

人材育成・教育担当者向け
組織開発、人材開発のSTレポート

OJT制度を効果的に運用する
5つのポイント
【OJT研修 ご参考資料】

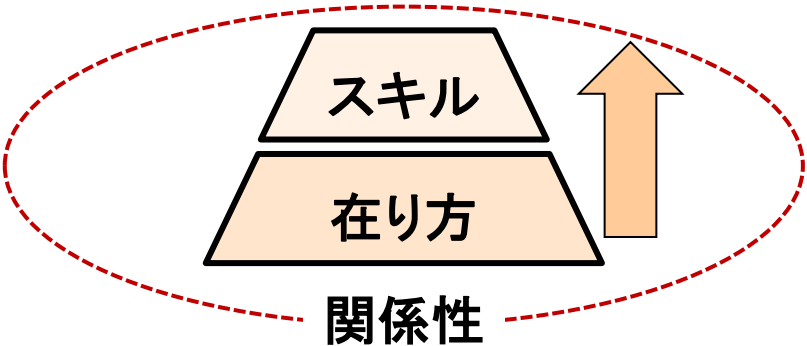


株式会社セルフランセンデンス

1. 弊社OJT研修の特徴



一般的なOJT研修で扱う内容と弊社の違いについて記載します。

一般的なOJT研修	弊社提案のOJT研修
<u>対象: OJTトレーナー</u> 1. OJTとは? OJTの理解 2. 育成計画、目標設定 (GROWモデル等) 3. OJTにおけるスキル ※コーチング、ティーチング等	<u>対象: OJTトレーナー・新入社員双方</u> 

トレーナーの知識・スキルの
インプットにフォーカスして実施

トレーナー・新入社員双方の
「在り方」と「関係性の向上」に
フォーカスして実施

実際の育成の場面では、**トレーナーが一方向的にスキルを駆使しても機能しない**
という現実があります。効果的なOJT制度のためには、
スキルの土台となる**トレーナー・新入社員双方の「在り方・関係性」**が必要不可欠です。

2. 本企画概要

OJT制度導入後に、トレーナーとトレーニーが
陥りがちな状況について記載します。

トレーニーに
気を使ってしまって
厳しく叱れない…

トレーニーが
自分から動いてくれない…

わからないことは
トレーナーさんが教えて
くれるまで待つようかな…

トレーナーさんが忙しそうで
話しかけにくいな…



- ・トレーナーとしての接し方が
わからず悩んでしまう
- ・トレーニーが受け身になってしまう
- ・関係性が希薄になる…etc

OJTトレーナーの先輩社員

トレーニーの新入社員

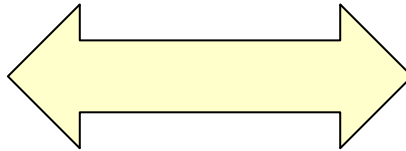
OJT制度は効果的に運用できなければ、トレーナーへの負荷を増加させるだけになってしまったり、新入社員の受け身姿勢を助長させてしまったりなど、逆に社員の成長やモチベーションを阻害してしまいます。

⇒それでは、制度を効果的に運用するためのポイントとは？

3. OJT制度を効果的に運用するための5つのポイント

ポイント① OJT制度に関する意図、目的を理解する

トレーナー



トレーニー

ポイント②

トレーナーが効果的に関わる

※トレーナー向けプログラムの実施等

ポイント③

トレーニーの自ら育つ意識を醸成する

トレーナーを効果的に活用する

※トレーニー向けプログラムの実施等

ポイント④

トレーナー・トレーニーの関係を強化する

※両者での遠慮のない話し合いの場等

ポイント⑤

トレーナー・トレーニーの運用ルールを共創する

※両者で一緒にルールを創る話し合いの場等

弊社実施のOJT研修プログラムは、上記5つのポイントを踏まえ設計しております。

4. プログラム概要

個W: 個人ワーク
ペアW: ペアワーク
GW: グループワーク



※時間はご要望に応じて、柔軟に対応可能です。

1日プログラム(約8時間)

トレーナー向け(4時間)

■導入

1. トレーナーの意味・意義を理解する

個W・GW:「トレーナーとしての私の本音」
個W・GW:「トレーナーのメリット・デメリット」
講義:「トレーナーの意味・意義」

ポイント①

2. トレーナーの指導の観点を学ぶ

講義:「(1)あるべき姿の設定」
講義:「(2)現状把握」
講義:「(3)目標設定」
GW:「自部門の方針説明 育成計画の共有」(事前課題)
講義:「(4)PDCAサイクルの回転」
講義:「(5)その他のポイント」

ポイント②

トレーニー向け(4時間)

■導入

GW:「例:配属後を想定した自己紹介」

1. OJT制度の意味を理解する

GW:「OJT制度とは? なぜ、OJT制度があるのか?」
講義:「OJT制度について」

ポイント①

2. 入社から現在までを振り返る

個W・GW:「入社から現在までの学び・気づき、自身の強み・課題」
講義:「『わかる』と『できる』の違い」

3. トレーニーとしての大切なポイントを理解する

GW:「教わり上手な人VS教わり上手ではない人」
講義:「トレーニーとして大切なポイント」

ポイント③

ポイント④

お昼休憩(1時間)

トレーナー・トレーニー 合同セッション(3時間)

1. 相互理解を深める

ペアW:「他己紹介ワーク」(トレーナーがトレーニーを、トレーニーがトレーナーを他のペアに紹介する)

2. トレーニーが仕事理解を深める

ペアW:「仕事理解ワーク」(トレーナーから方針、育成計画、これからの業務を説明、トレーニーはその後、他の人に説明)

3. 今後の決め事の明確化と目標を設定する

ペアW:「トレーニーの悩み、不安、壁の共有」(トレーナーは新人時代の悩み等を回想)
ペアW:「お互いのルール、目標設定、アクションの検討」

ポイント⑤

■まとめ

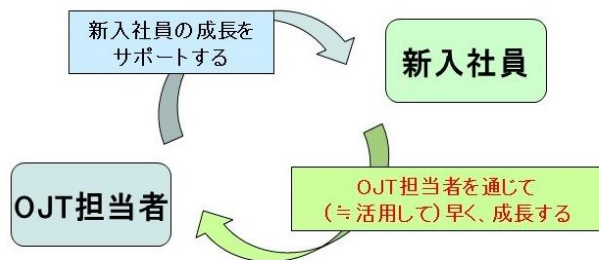
4. プログラム概要

<補足1>プログラムコンテンツご参考



OJT制度について記載します。

目的:新入社員が職場でより早く成長し、活躍する



OJT制度では、あくまで**新入社員が主役**であり、
自らが主体的かつ積極的に活用しなければ機能しません。

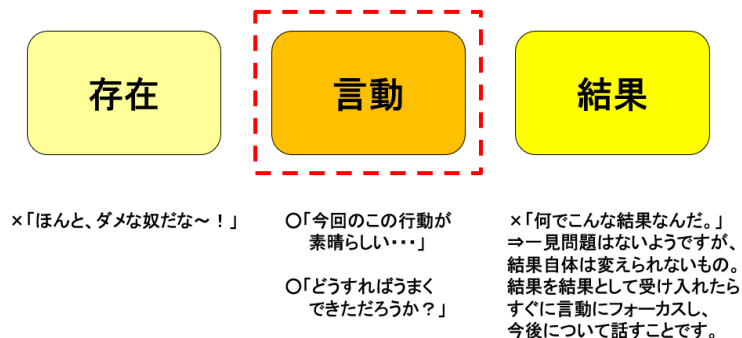
「教える」「教わる」というのは、**共同作業**です。



OJT担当者頼りにせず、積極的に
・「何が分かり、何が分からないか」を伝える
・「分からないことが分からない」と自分の状況・状態も伝える

自ら積極的に伝えていき、OJT担当者との対話を積み重ねることで、
仕事の理解は深まっていきます。

「叱る」、「褒める」際は、言動にフォーカスすることが重要です。



「言動」にフォーカスすることで、相手はあなたの指摘を受け入れやすく、
また次にどのようにすれば良いかが理解しやすくなります。
※一番最悪なのは、結果だけを見て、頭ごなしに怒ってしまうことです。

「叱る」、「褒める」ポイントとして、「時」と「場所」への配慮も重要です。

時	場所
叱る、褒める際に、「あの時の…」 「そういえば…」等、時間が経過すればする程、受け手としては、 「いやそんな前の話を言われても…」 「どの時の事を言っているのだろう？」 となってしまう、せっかくのメッセージの効果が低下してしまう可能性は高くなってしまいます。	叱る際によく見受けられる失敗例として、 多くの人の前で叱ってしまうことです。 (もちろんパフォーマンス的に敢えて叱る時はあって良いと言えます) この時の受け手の心境としては、 「恥ずかしい、恰好悪い」が先に立ち、結局本当に伝えるべきメッセージが伝わっていないケースをよく見受けられます。

⇒「褒める時、叱る時はリアルタイムで」

⇒「褒める時はみんなの前で、
叱る時は個別で」

「褒める時、叱る時はリアルタイムで」「褒める時はみんなの前で、叱る時は個別で」は、
「叱る、褒める」を効果的にする1つの手法と言えます。

4. プログラム概要

<補足2>プログラムコンテンツご参考



【トレーニー】

- OJT制度導入の意義を理解し、自分の成長のために、とても良い機会になったと思った。
- 全く分からなかったOJT制度を理解できた。
- OJT制度を通して自分が社会人として成長していくための最初のステップだとわかった。
- 自分の仕事に対する姿勢を考えることができ、新しく目標を立てられた。
- 研修前と自分の考え方が変わった。働くことや、今後の目標について改めて考えることが出来た。
- 不安や悩みを解消し、自己成長できると感じた。
- 相談相手がいるだけでも気持ちが楽になった。
- 同期同士では解決しそうになかったことを聞いた。

【トレーナー】

- 事前にOJT制度というものの本質を何も聞いていなかったもので、午前中の説明で納得でき、想像以上に意義のあるものになるのではないかと思います。
- 初めはただ仕事の悩みを聞くだけの制度と思っていたが、トレーニーの成長まで関わる重要な制度だと分かった。
- 「トレーニー以上にトレーナーが成長していかなければならない」ということを大切に取り組んでいきたい。
- 相手のためにどうすれば良いか考え、行動する事が自分自身の成長につながると思った。
- 午前中にしっかりとトレーナーとしてどう取り組んでいくかなどの研修を受けられたので、始まる前に抱いていた不安はなくなり、トレーナーとしてどうあるべきかのビジョンが見えてきた気がします。
- トレーナーとして相手の意見、近況や本音を聞くと、状況によって場所を選ぶ等、実際に活動するときに役立つことを聞いて良かった。
- 実際にトレーニーとの距離も縮まって良い研修でした。

強みと 特徴その1

2010年創業以来、「中堅社員に**火**をつける」をテーマに掲げ、幹部職・管理職、中堅・リーダークラスの育成に強みと実績。昨今は、「世の中の、疲弊しているプレイングマネージャーに**火**をつける」をテーマに掲げ、より幹部職・管理職の成果・成長支援に注力。



強みと 特徴その2

「**十人十色**」「**十組織十色**」の思想による**オンリーワンプログラムの提供**。大手組織コンサルティングで働いた際に感じたパッケージの限界。
※ヒアリングから企画・提案力こそ、弊社最大の強み。



強みと 特徴その3

学び・気づきの「**実践**」へのこだわり。研修は学び・気づき終わりがち。「受講者満足度の高さ ≠ 現場での実践」に組織開発・人材開発の専門家として大きな問題意識。
※実践重視・こだわりの弊社独自のプログラム。

5-2. 他社との違い



他社から自社に切り替えていただけるお客様の声を踏まえ、
自社特徴を整理しました。

	他社	自社
プログラム	パッケージメイン ⇒一般論中心で、 受講者にマッチしないケースも	カスタマイズ力 ⇒個社毎に合わせた文脈で、 受講者も職場で実践しやすい内容に
研修の 進行	インプットが主 ⇒消化不良かつ やらされ感、受け身に	インプット以上にアウトプット重視 ⇒実践重視で1つ1つの落とし込みかつ 学び・気づきを楽しく、主体的に
全体設計	研修が点 ⇒その場での学び、気づき、 高揚感で終わりがち	研修を線 ⇒研修前後、周囲の巻き込みも含めた全体 ストーリー設計により、実践重視
講師の質	進行重視 ⇒ある一定の品質を担保すべく、 マニュアルに基づいた進行	個性重視 ⇒重視すべきMUST項目以外は、 基本的に講師の強みを活かしながら進行