



KONICA MINOLTA

「自ら気づき、学び続ける習慣」 を身に付けるための新たな学び方

-デジタルを活用したオンライン学習の挑戦-

コニカミノルタ ジャパン株式会社

人財開発部 前田彩子

1. 会社紹介
2. 2020年度の新入社員研修で目指したこと
3. 2020年度新入社員研修での具体的な取り組み
4. オンライン研修ならではの効果
5. まとめ、Q&A

1. 会社紹介

コニカミノルタのご紹介



KONICA MINOLTA

※2020年3月31日現在

連結子会社数

170社

セールス/サービス体制

約150カ国

従業員数

43,961人

顧客企業数

約200万社

地域別売上高

アジア（日本を除く）
その他

2,303億円
23.1%

日本

1,918億円
19.3%

19年度
売上高
9,961億円

欧州

2,942億円
29.5%

米国

2,798億円
28.1%

コニカミノルタジャパンの5つの事業

課題提起型デジタルカンパニーとして、 日本の社会課題解決に貢献



オフィス事業



ヘルスケア
事業



センシング
事業



デジタルマーケ
ティング事業



デジタル印刷
事業



2. 2020年度の新入社員研修で目指したこと

新人を取り巻く職場環境の変化

＜ビジネス環境の変化＞

VUCA

Volatility 変動性
Uncertainty 不確実性
Complexity 複雑性
Ambiguity 曖昧性



＜職場環境の変化＞

従来

丁寧な指導、ロールモデル

現在

仕事内容や進め方が変化
育成の余裕がない

「言われたことができる力」ではなく、
「自分で考え、学び続ける力」が求められている

育成方針の思い切った見直し



KONICA MINOLTA

従来の新入社員研修

2020年度の新入社員研修

研修の狙い

指示されたことを迅速・正確に行うための知識・スキルの習得

自ら気づき、学ぶ習慣を身につけるための行動定着



配属後の新入社員

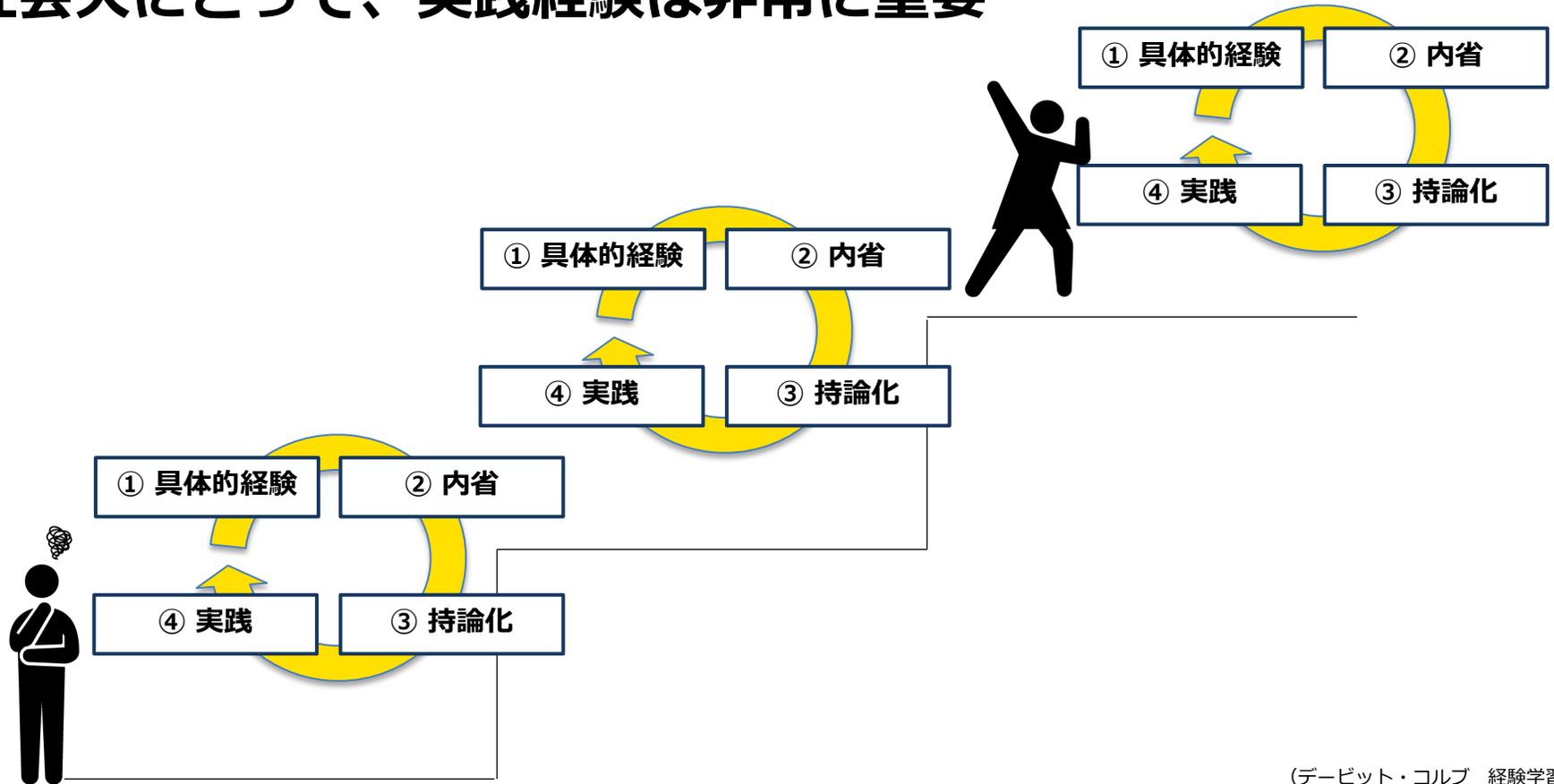
現場で再現できない
その場限りで忘れてしまう



自分自身で考え
自ら学び成長し続ける



社会人にとって、実践経験は非常に重要



(デービット・コルブ 経験学習モデル)

刺激から経験学習を繰り返して、成長を実感させる

自分で気づく



他者から
気づかされる



他人に言われても、自分で気づかないと
変わらない

3. 2020年度新入社員研修での具体的な取り組み

STEP 1

強化したい行動基準に
フォーカスし具体化する

STEP 2

自ら気づいて学ぶ仕組みを作る

STEP 1

強化したい行動基準に
フォーカスし具体化する

STEP 2

自ら気づいて学ぶ仕組みを作る

一般的な行動基準（社会人基礎力）

前に踏み出す力（アクション）

～一步前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



主体性

物事に進んで取り組む力

働きかけ力

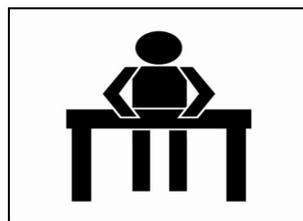
他人に働きかけ巻き込む力

実行力

目的を設定し確実に行動する力

考え抜く力（シンキング）

～疑問を持ち、考え抜く力～



課題発見力

現状を分析し目的や課題を明らかにする力

計画力

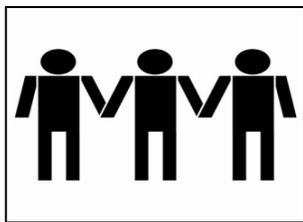
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

創造力

新しい価値を生み出す力

チームで働く力（チームワーク）

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



発信力

自分の意見をわかりやすく伝える力

傾聴力

相手の意見を丁寧に聴く力

柔軟性

意見の違いや立場の違いを理解する力

状況把握力

自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力

規律性

社会のルールや人との約束を守る力

ストレスコントロール力

ストレスの発生源に対応する力

- すぐに正解を出そうとして、答え探しをする
- 教えてもらってなければ分からなくて当たり前
- 言われた以上のことをやろうとしない
- 失敗を受け止めようとしていない
- 相手に踏み込もうとしない、衝突を避ける

新入社員に求められるスタンス

入社前のスタンス

期待するスタンス

自分視点



他者視点

答えが1つ



答えは無数

教えてもらおう



行動して学びとる

3つのスタンスを変えることで
社会人へのパラダイムシフトをはかる

■ 自分視点→他者視点

多様な立場、属性の視点があることを理解する

■ 答えが1つ→答えは無数

目的・目標を踏まえたアウトプットをする

■ 教えてもらおう→行動から学びとる

気づきから、行動を変化させる

私達の取り組みのステップ②

STEP 1

強化したい行動基準に
フォーカスし具体化する

STEP 2

自ら気づいて学ぶ仕組みを作る

自分の考えをアウトプットする

参考：事業概要ワークシート

テーマ	私を感じた「 」事業の特徴・魅力		
結論	※●●事業は（自分の結論）だと思いました		
根拠	※なぜかという理由は3つあります 第1に～	第2に～	第3に～

情報を整理するだけでなく「自身の考え」を組み込む



講義者

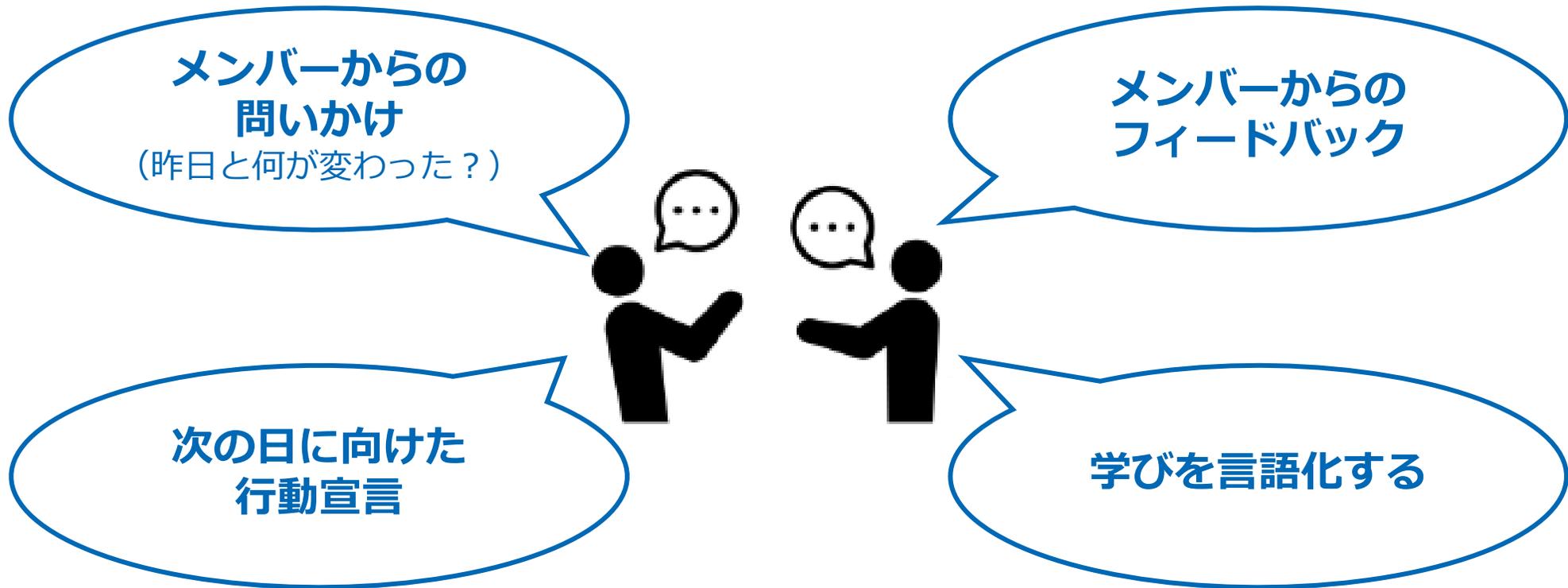
- 他者に伝える為に**創意工夫**する
- **自分と異なる視点**に気づき、視野が広がる

受講者

- 他者の発表から**自分の視点ややり方の違い**に気づく
- 目の前の情報に**疑問をもつ**

物事に対する探究心が育つと共に
他者視点を意識して試行錯誤を重ねる

グループのメンバー同志で対話形式で振り返り、内省を深める



振り返りの習慣が定着し、成功も失敗も含めて
次のアクションに繋げることができる

- やり方は本人に決めさせる
- 問いかけることで、気づかせる
- 昨日からの変化を評価する



新入社員の成長のための伴走者となる

4. オンライン研修ならではの効果

オンラインでも問題なく研修を実施することが可能

接続環境

- ・受講に必要な環境と動作を事前に確認してもらう
- ・マニュアル、問合せ先を事前に共有
- ・講師とは別にサポートスタッフを1名以上配置

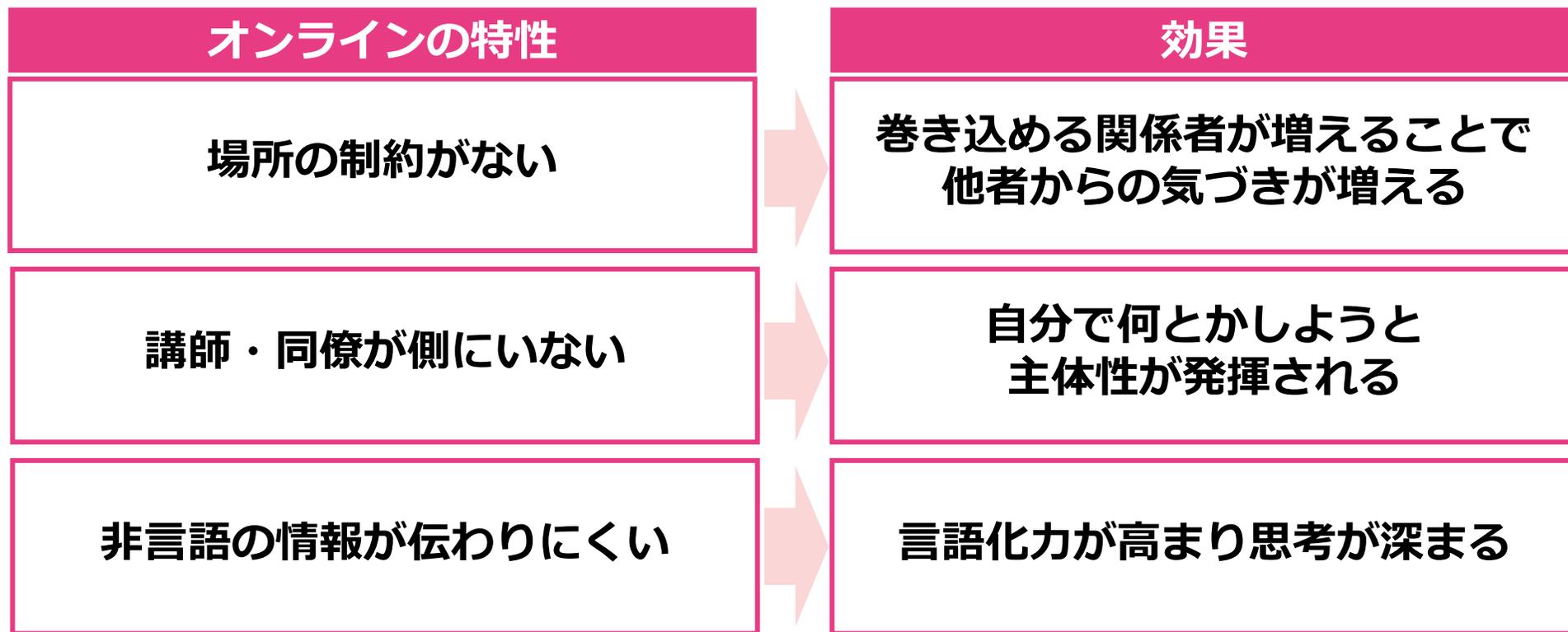
進め方

- ・チャットのコメントを拾いながら進行する
- ・受講者の手元にも資料を用意する
- ・毎回異なるメンバーとディスカッションを行う

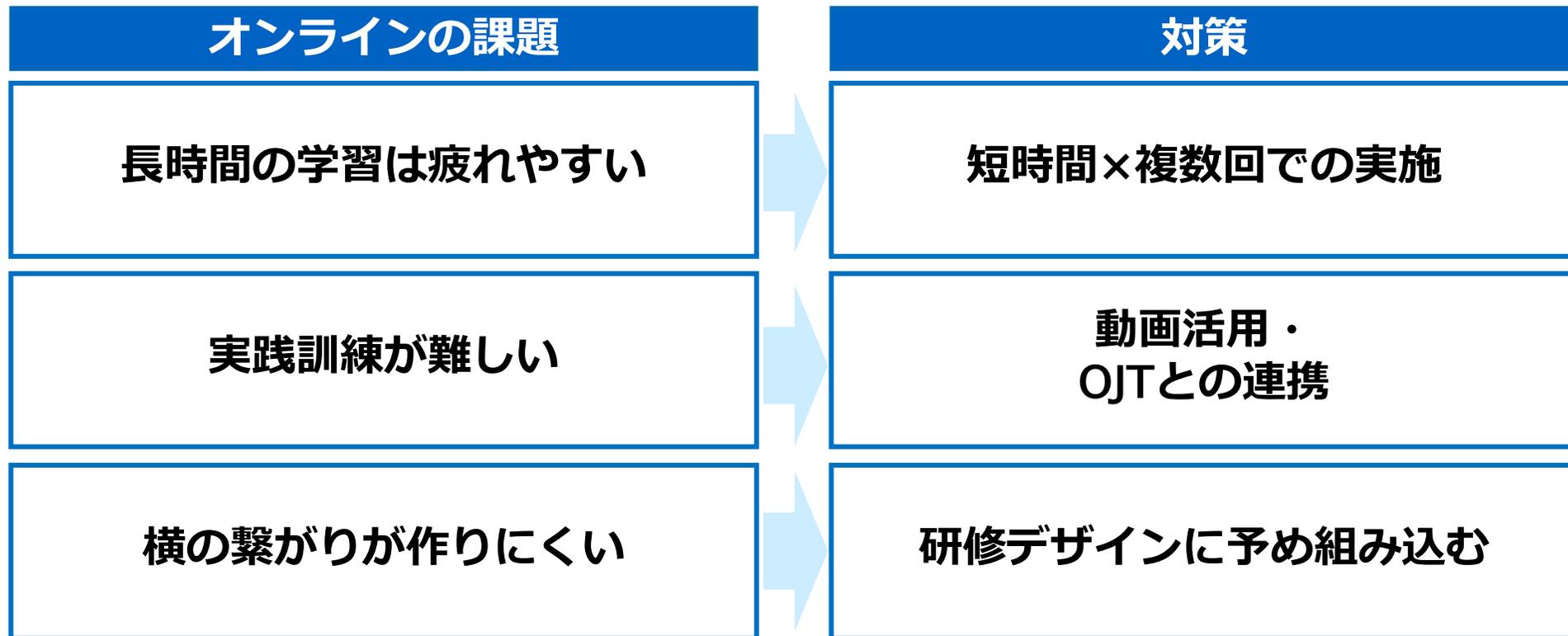
参加度/ 集中力

- ・カメラを常時ONにする、リアクションを取ってもらう
- ・講義や説明は手短かに、休憩を増やす
- ・ランダムに指名するなどちょっとした緊張感を作る

スタンスの転換とオンライン研修の相性



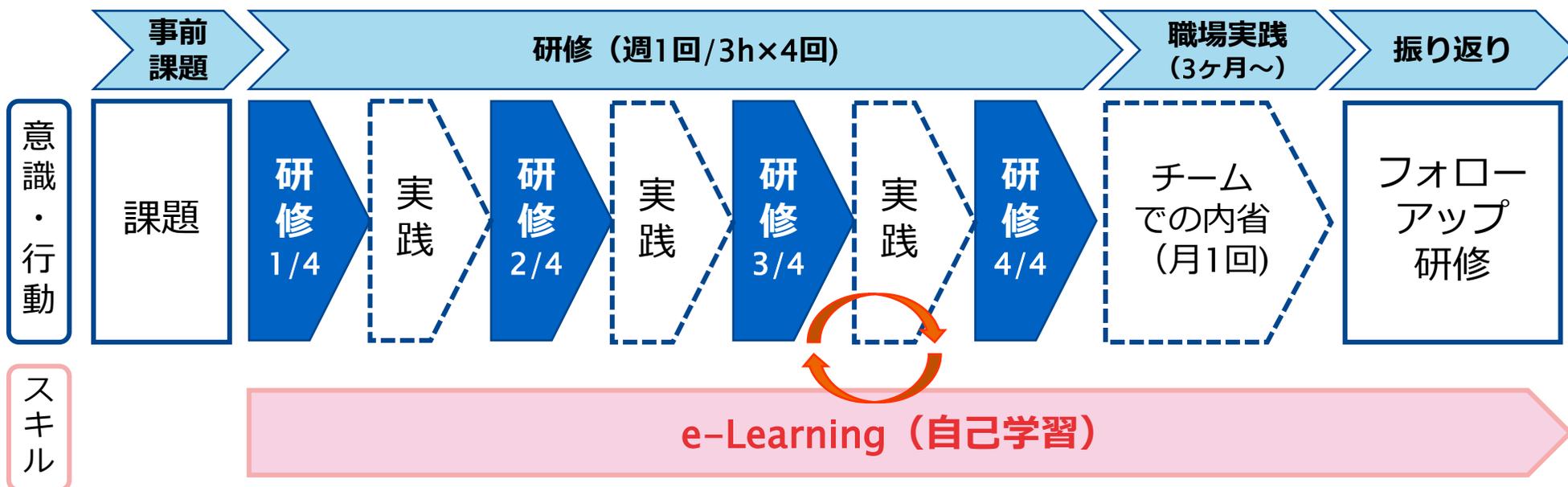
自ら学ぶ習慣を作るための学びの仕掛け作りと相性は◎



オンラインの特性を活かした研修デザインが重要

参考：当社の階層別研修

研修はアウトプット・内省を中心に短時間×複数回で実施
スキル・知識の習得は個人のペースで受講できる環境を用意



e-Learningとオンライン研修を組み合わせ、
職場実践と研修を交互に繰り返して行動定着を図る

5. まとめ、Q&A

従来の新入社員研修

2020年度の新入社員研修

研修の目的

指示されたことを迅速・正確に行うための知識・スキルの習得

自ら気づき、学ぶ習慣を身につけるための行動定着



配属後の新入社員

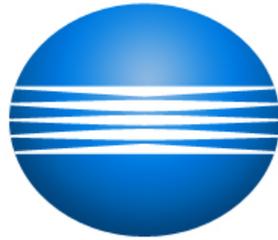
現場で再現できない
その場限りで忘れてしまう



自分自身で考え
自ら学び成長し続ける



- **研修の主役は誰かを常に意識**
- **目的を考え、目的に立ち返る**



KONICA MINOLTA