

<質問①>

ゼミ形式で、新入社員が自ら講師を行うというスタイルは面白いと感じます。午前中は自習、午後からゼミということですが、新入社員は午前中ですべて準備を完成させられたのでしょうか？自宅への持ち帰りなどもあったのでしょうか。また、先輩社員の講義へのフォローなどはどの程度あったのでしょうか。

（講義内容への介入などもあったのでしょうか。つまり新入社員が話したいことを100%話させることができたのでしょうか？）

<回答>

・講義を行うまでにはある程度準備期間が取れる設計にはなっています。原則としては時間内に成果を出すということを新入社員には提示し、その時間で準備を行うように伝えております。

・先輩社員が介入したりフォローするということはありません。100%話すことがねらいではなく、自分の現状の成果を出し、次の行動につなげることがねらいです。講義する機会も1人につき2〜3回設けていますので、上手くいかなかった場合は何が足りなかったか、どう改善するかを考えて次の講義に活かしてもらいます。

<質問②>

今年はとくにCOVID-19対応でオンライン研修の企業が多かったようですが、コニカミノルタ様ではオンライン研修は行いましたか？ その場合オンラインとオフラインの割合をどれぐらいで実施したのか知りたいです。

<回答>

全てオンラインで実施しました。コニカミノルタ株式会社も、従来集合研修で行っていた期間と同様の期間でオンラインの新人研修を行いました。

<質問③>

どうしても、いわゆる「落ちこぼれ」の新入社員が発生すると思います。御社ではこのようなメンバーをどのようにフォローされていましたか？また、タイムリーにフォローできていましたでしょうか？

<回答>

今回私達の研修の狙いは「常に成長し続けること」ですので、一定の到達レベルを設定して合否を判断するような「落ちこぼれ」という状態はありません。

1人1人の成長に向き合い、昨日より少しでも変化をしていることを評価します。また、グループでの振り返りの際に研修スタッフも必ず入りますので、メンバーの状況は常に気にかけて対応しています。知識やスキルの習得は、自分で学び、成長し続けられる姿勢を身につけた後についてくるものだと考えています。

<質問④>

新入社員は全員在宅での受講だったのでしょうか。

<回答>

はい、全員在宅で受講しました。

<質問⑤>

Teams と Zoom を使い分けて、オンライン研修を実施されたようですが、どのような基準で使い分けされたのでしょうか？

<回答>

■研修では zoom、研修の履歴管理とコミュニケーションには Teams を使用しました。

・zoom はブレイクアウトルームを作ることができる点や画面上に大人数のビデオ画面を表示できる（受講者の顔が見える）ことが利点です。

・Teams は履歴を残しやすいことが利点です。講義資料やワークの成果物の共有、また研修スタッフと新人、新人同士のコミュニケーション等の用途に使用しました。

<質問⑥>

■1日の終わりにメンバー同士で対話形式で振り返り内省を深める

質問：内省させて行動宣言するけれど、言っただけで翌日実践しない。翌日に実践できなかった言い訳をするメンバーへはどのように対応したのでしょうか。

■昨日からの変化を評価する。

質問：変化なし。。と答えたメンバーへはどのように対応したのでしょうか？

<回答>

- ・「なぜ変化できなかったのか」という問いかけを行い、自分に向き合うことを促します。
- ・研修スタッフが直接的に指導するのではなく、他のメンバーが自分より成長している姿を目の当たりにすることにより、自身の変化の小ささ、スピードの遅さなどを自分なりに反省することで、意識・行動の変化に繋げることができました。

<質問⑦>

全員在宅でPC配布とのことでしたが、インターネットの環境はどのようにされたのでしょうか。

<回答>

当社で用意しました。オンライン研修を行う場合は、事前に接続環境を確保することが必要です。

<質問⑧>

お話ありがとうございました。主体性をつけてもらうのは難しいチャレンジと思っております。その中で新人研修として「やり方を本人に決めさせる」というのはなかなか大胆なスタンスであったかと思います。当の本人たちは、うろたえたりしなかったでしょうか。（何をどうしたらいいの???みたいな）またそんな時はどう対応されましたでしょうか。

<回答>

最初はかなりうろたえる様子はありませんでしたが、そのうろたえることこそ私達が新入社員に経験して欲しかったことです。何をすれば良いか分からない状況で一步踏み出して試行錯誤できるようになるために、研修スタッフは、新人の背中を押す役割を心がけました。

<質問⑨>

弊社でオンラインでグループワークを行いました。横の連携が難しかった。話す人、話さない人がいてうまくコミュニケーションが図れませんでした。

御社として横の連携を活発にする工夫は行いましたでしょうか？

<回答>

- ・オンラインでディスカッションさせると、「話さない人」は存在感が薄れていくことを自

分なりに感じ取れるようになります。日々の振り返りの中で、そのことを気づかせ、翌日には行動を変えるようにフォローしました。

- ・最初は上手くいかないことは前提に、何度もグループワークを繰り返す中で試行錯誤してもらいたいと考えています。

- ・具体的な対策としては、グループワークのメンバーを頻繁に入れ替えて色々な人のやり方に触れてもらったり、グループワークで「成果を出すために何が必要なのか」を考えてもらいます。

<質問⑩>

研修スタッフ側として受講者側に「ゴールイメージ」は事前に伝えたのでしょうか？

<回答>

ゴールイメージと期待する行動基準は、繰り返し新入社員に伝えました。成長の方向性を共有し、新入社員には常に意識してもらう必要があると考えています。