



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



KONICA MINOLTA

＜ビジネス環境の変化＞

## VUCA

**V**olatility 変動性  
**U**ncertainty 不確実性  
**C**omplexity 複雑性  
**A**mbiguity 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

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



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



## 2020年度の新入社員研修

自ら気づき、学ぶ習慣を  
身につけるための行動定着

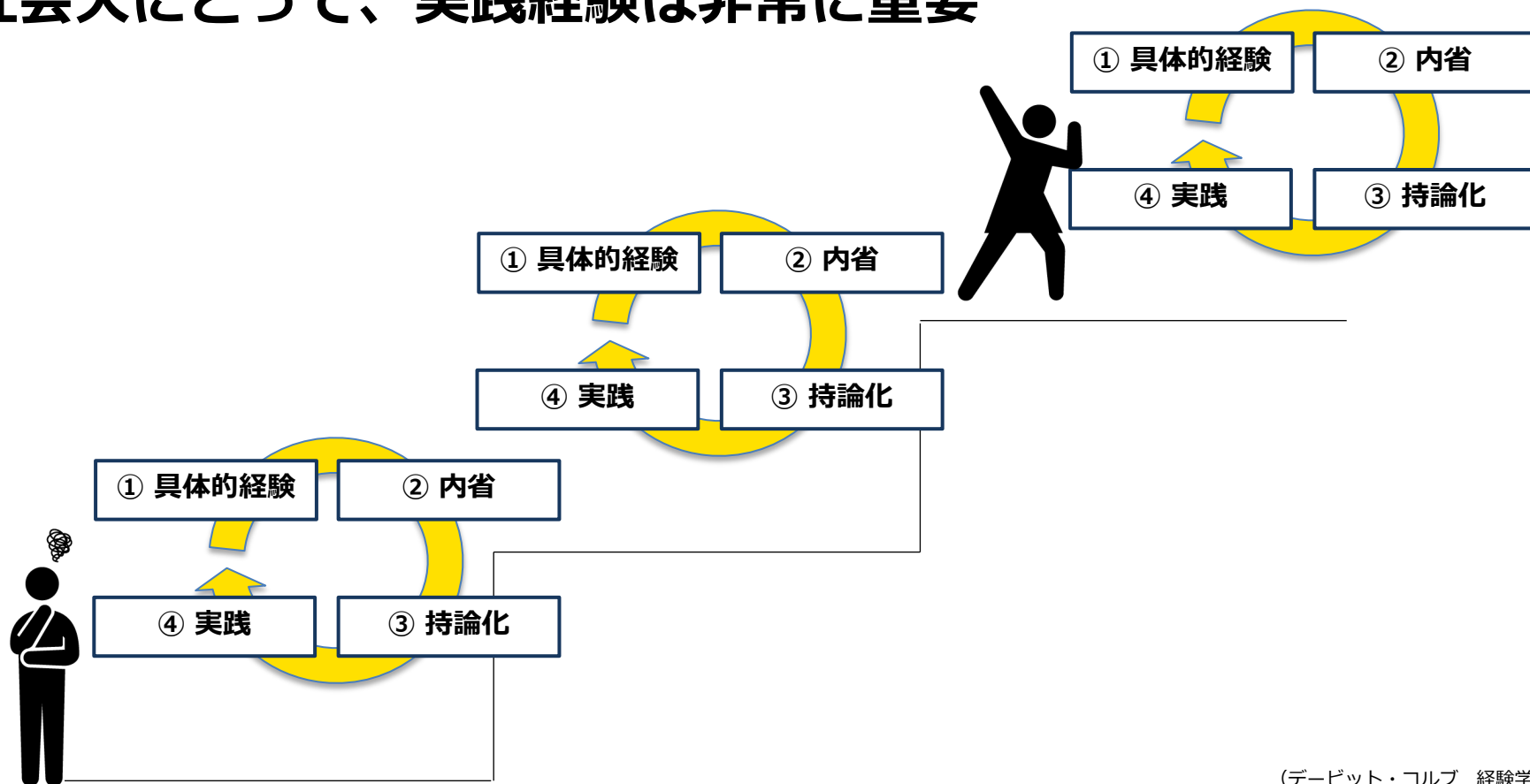


・ 自分自身で考え  
自ら学び成長し続ける





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

# 深く内省できる仕掛けづくり

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

# 私達の取り組みのステップ①

## 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）



KONICA MINOLTA

## 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

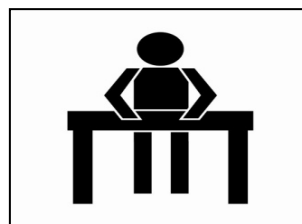
他人に働きかけ巻き込む力

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

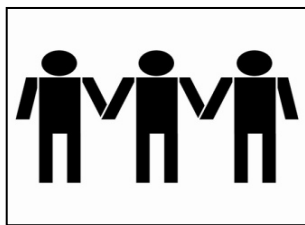
課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力

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するしない
- ・ 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	私が感じた「」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

# ゼミ形式での刺激を受ける場づくり



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

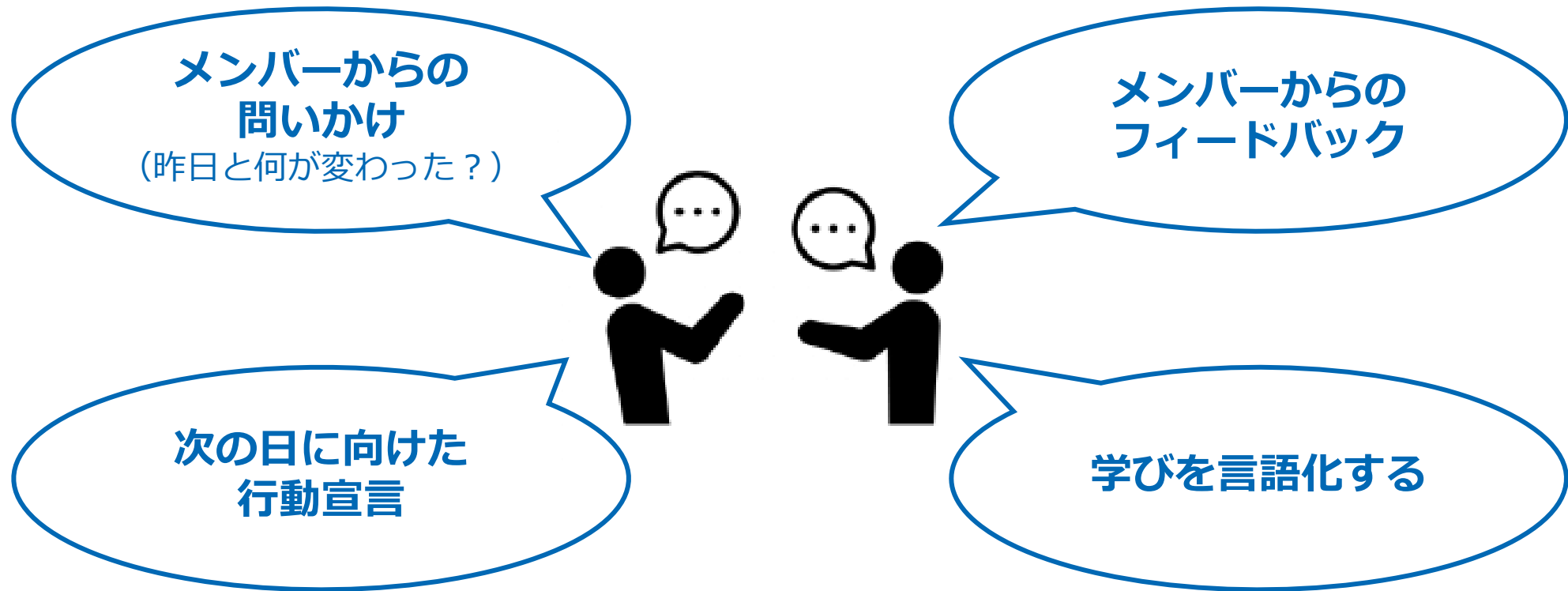
受講者

- ・ 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

# 日々の成長を実感できる場づくり

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

オンラインの特性	効果
場所の制約がない	巻き込める関係者が増えることで 他者からの気づきが増える
講師・同僚が側にいない	自分で何とかしようと 主体性が発揮される
非言語の情報が伝わりにくい	言語化力が高まり思考が深まる

自ら学ぶ習慣を作るための学びの仕掛け作りと相性は◎

オンラインの課題	対策
長時間の学習は疲れやすい	短時間×複数回での実施
実践訓練が難しい	動画活用・ OJTとの連携
横の繋がりが作りにくい	研修デザインに予め組み込む

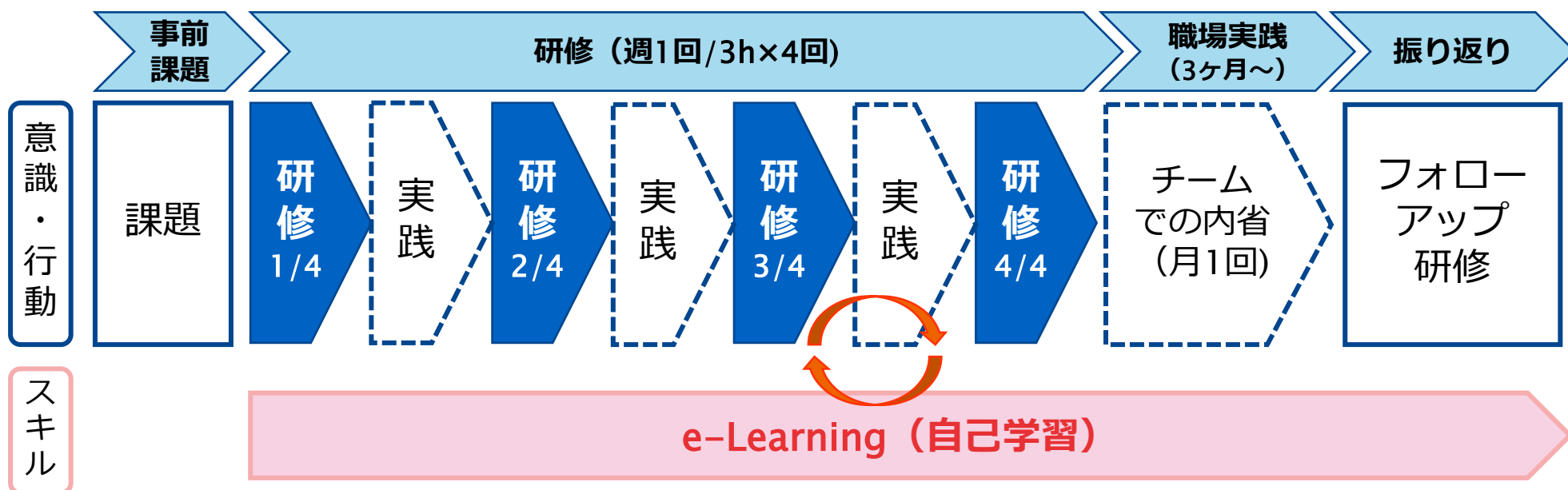
オンラインの特性を活かした研修デザインが重要

# 参考：当社の階層別研修



KONICA MINOLTA

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

# 当社の育成方針



KONICA MINOLTA

## 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**