

オンライン開催

ニューノーマル時代の

自社OJTを考える

2020.10.28(水) 13:30-15:00



twitterでも「イマドキ若手調査」や
無料セミナーなどお役立ち情報を発信中！



人事お役立ち情報局

@jmam_hr

ぜひ、フォローをお願いします



•HAKUHODO•

JMAM
Enjoy Your Growth!

オンライン開催

ニューノーマル時代の

自社OJTを考える

2020.10.28(水) 13:30-15:00



•HAKUHODO•

JMAM
Enjoy Your Growth!

1

コロナ禍における新人指導の実態



2

博報堂における 新入社員OJTの取り組み

・HAKUHODO・

3

質疑応答

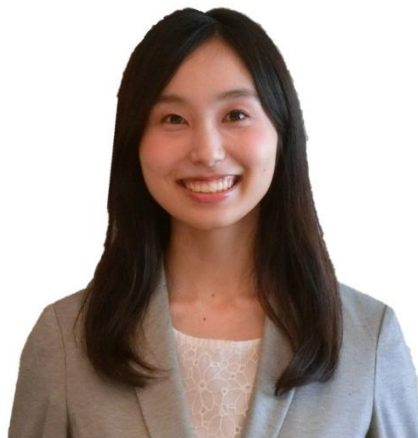
・HAKUHODO・





株式会社博報堂
人材開発戦略局
マネジメントプランニングディレクター

白井 剛司 氏



株式会社博報堂
人材開発戦略局
マネジメントプランニングディレクター

久保田 三絵 氏



株式会社日本能率協会マネジメントセンター
カスタマーリレーション部

斎木 輝之

<本イベント終了後のありがたい姿>

新人・若手が育つために

これから自社（自分）が大切にしたいことを

今より1つ以上言語化できている

順位	カテゴリー	件数	割合
1位	オンライン×OJT	26	26.5%
2位	仕組みづくり	20	20.4%
3位	トレーナー育成	15	15.3%
4位	教育設計	14	14.3%
5位	オンライン×Off-JT	5	5.1%
	早期離職・メンタル	5	5.1%

1

コロナ禍における新人指導の実態

2

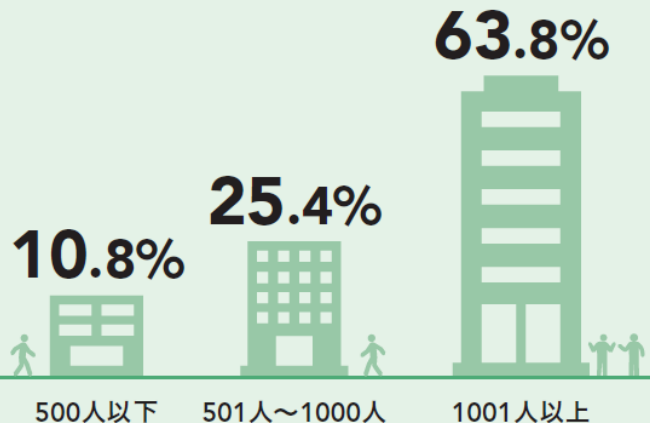
博報堂における
新入社員OJTの取り組み

3

質疑応答

イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査2020 (n=1,502)

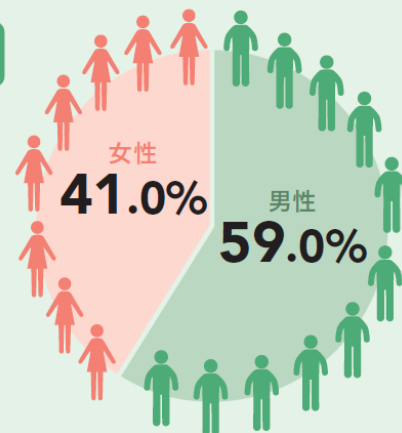
企業規模



調査時期

2020年6月

性別



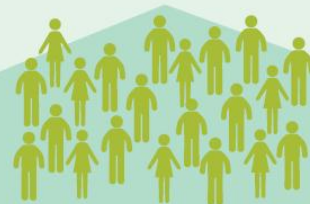
世代分布

新入社員

46.2%

上司・先輩

53.8%



46.2%

2019入社
48.7%

2020入社
51.3%



17.1%



23.1%



13.6%

現場配属時期 の影響

A.あった

66.9%

新人が配属後 職場になじめるか

A.不安である

61.6%

緊急事態宣言中の 新人・若手の指導

A.しにくくなった

65.6%

現場配属時期
の影響

A.あった

66.9%

新人が配属後
職場になじめるか

A.不安である

61.6%

緊急事態宣言中の
新人・若手の指導

A.しにくくなった

65.6%

働き方改革が進む中での「新入社員との関わり方」

A 成長につながる仕事であっても、
残業をしないことを優先して業務を減らしている

59.1%

B 負荷は配慮するが、必要な仕事は
残業になるとしても依頼している

40.9%

新人の成長は気になるが、残業時間の削減が優先

Q：あなたが一番、仕事に求めている条件は何ですか（1つ選択）

新入社員 n=503

順位	仕事に求める条件	割合
1位	自分らしい生活を送る	18.3%
2位	仕事環境の心地よさ	17.3%
3位	お金を多く稼ぎよい生活を送る	14.3%

上司・先輩 n=808

順位	仕事に求める条件	割合
1位	よい結果を出す	17.2%
2位	自分の能力が発揮できる	15.8%
3位	人の役に立つ 自分らしい生活を送る	13.1%

Q：あなたが一番、仕事に求めている条件は何ですか（1つ選択）

新入社員 n=503

順位	仕事に求める条件	割合
1位	自分らしい生活を送る	18.3%
2位	仕事環境の心地よさ	17.3%
3位	お金を多く稼ぎよい生活を送る	14.3%



「プライベート」と「環境」重視

上司・先輩 n=808

順位	仕事に求める条件	割合
1位	よい結果を出す	17.2%
2位	自分の能力が発揮できる	15.8%
3位	人の役に立つ 自分らしい生活を送る	13.1%



「仕事」と「成長」重視

Q：あなたが一番、仕事に求めている条件は何ですか

新入社員 n=503

順位	仕事に求める条件	割合
1位	自分らしい生活を送る	18.3%
2位	仕事環境の心地よさ	17.3%
3位	お金を多く稼ぎよい生活を送る	14.3%

「プライベート」と「環境」重視



働く環境が心地よくて、
「自分らしさ」を尊重してくれる
会社で働きたい

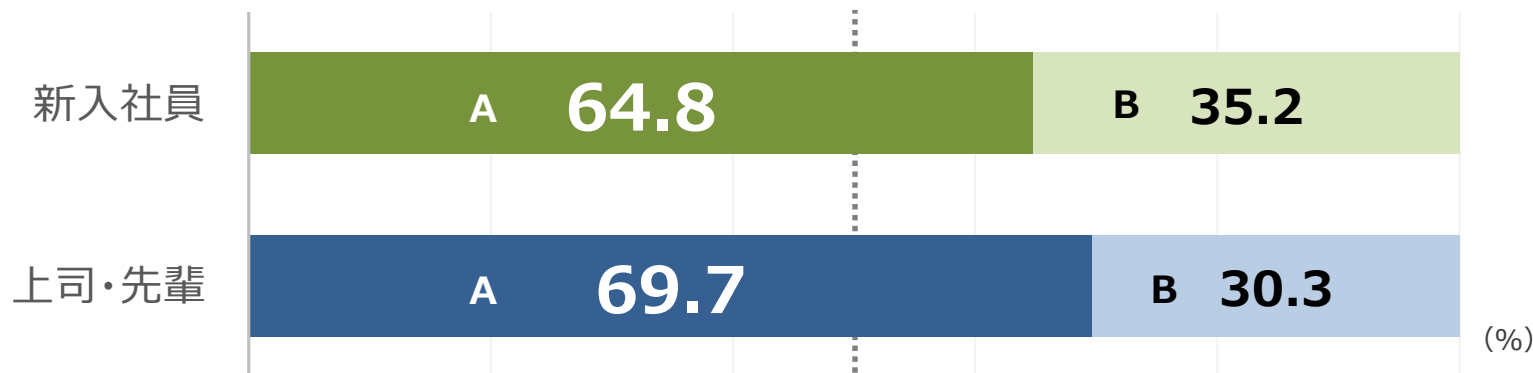
この価値観を理解してくれる
人間関係の中で働きたい

事実① 「上手いかない経験」は効果的であることはわかっている

Q : どのように育成してもらおうこと / 育成の仕方が効果的だと思いますか

A 試行錯誤させながら、上手いかない経験を通じて学ぶ (学ばせる)

B 失敗しないよう最初から丁寧に教え、成功体験を通じて学ぶ (学ばせる)



事実②

褒めて「伸びる」「伸ばす」が前提

Q : 自分はどのように指導されることで、成長していけると考えますか

- A 出来ている点に目を向け、褒めてもらう
- B 出来ていない点に目を向け、指摘される



Q : 最近の若手社員への指導としては、どちらがより適していると感じますか

- A 「叱って育てる」指導方法
- B 「褒めて伸ばす」指導方法



事実③-1 働く「空間」が変わる中で、新たなコミュニケーションの取り方が求められている

Q : 働き方改革が進む中での「上司・先輩との関わり方」について、どのように感じますか

- A** 在宅勤務などが増え、直接的なコミュニケーション機会が減ると困る
- B** メールやネット会議などができれば、上司や先輩が近くにいる必要はない



Q : 「働く環境が多様になること」について、どのように感じますか

- A** 在宅勤務やフリーアドレスが進むことは歓迎である
- B** 部下や後輩が近くにいないと指導する時などに困る



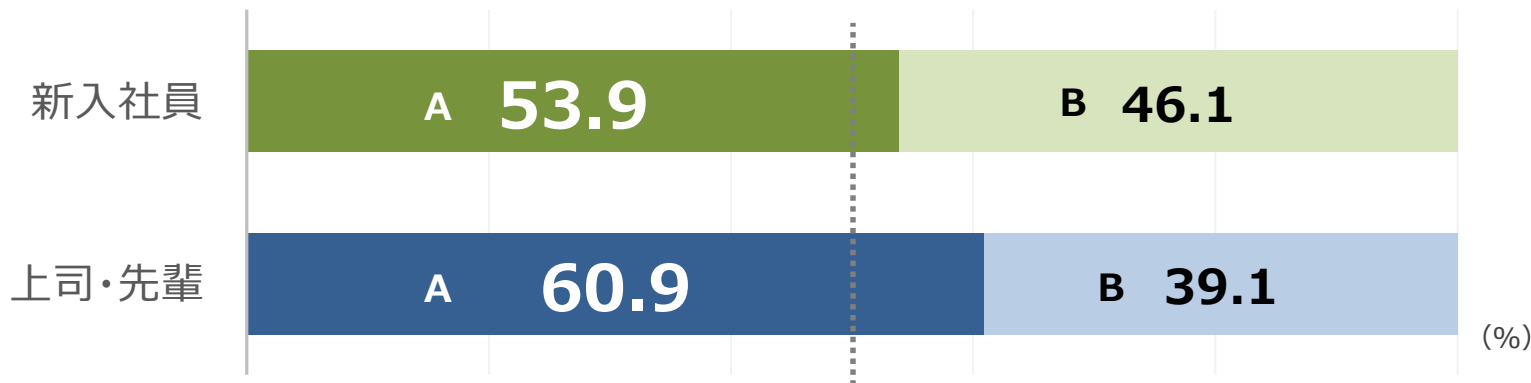
事実③-2

働く「空間」が変わる中で、新たなコミュニケーションの取り方が求められている

**Q : Withコロナの働く場所について、
今後あなたはどのような働き方をしたいですか**

A 感染予防をしたうえで出社して仕事する

B リモートワークを基本とし、出社は最低限とする



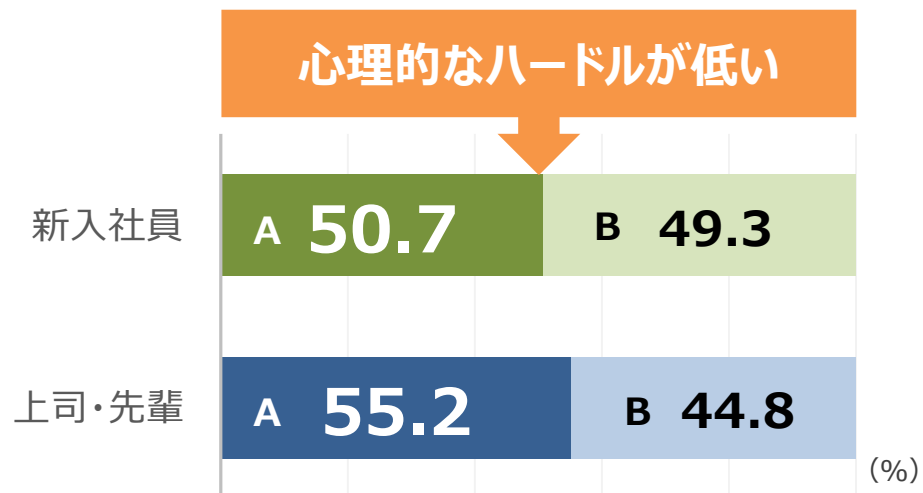
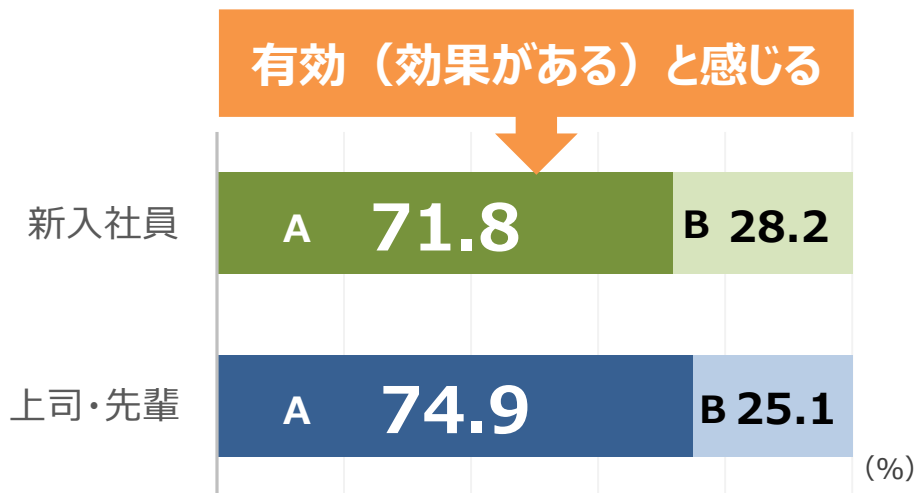
事実④

対面でのコミュニケーションは有効と実感している

Q : 報告・連絡・相談について

A 対面でのコミュニケーション

B チャットツールを用いたコミュニケーション



1 新人の成長は気になるが、残業時間の削減が優先（＝時間生産性を意識した指導・育成へ）

2 指導・育成担当者は、新人が「働く環境が心地よくて、自分らしさを尊重している」ことを理解する。
これにより関係性（信頼）が高まっていく

3 出来ている点に目を向け、褒めながら、上手くいかない経験も積み上げられる仕組みづくりを

4 働く「空間」が変わる中で、新たなコミュニケーションの取り方は必須。しかし、対面コミュニケーションの有効性は再認識しており、目的に応じて使い分けていくことが重要。

1

コロナ禍における新人指導の実態

2

博報堂における
新入社員OJTの取り組み

3

質疑応答



時間と学びをデザインする

Enjoy Your Growth!



株式会社 日本能率協会マネジメントセンター



事務局からのご案内

1. アンケート回答のお願い（5分以内）

※アンケート回答後、画面に本日のレジュメ（URL）が表示されます

※10/29（木）に参加登録メールアドレス宛にもご案内します

2. 関連Webセミナー（無料）

1,500名の調査結果から読み解く

新人教育の「変わること」「変わらないこと」

2020年11月25日（水） 15:00～16:00

2020年12月04日（金） 11:00～12:00