

中堅社員研修

OJTトレーナーの 技術

— *Instructor Guide*

REFERENCE NUMBER

C26_02



PROFESSIONAL TRAINING SERIES

OJTトレーナーの技術

～「教える」から「育てる」へー 現場で人を伸ばすプロになる～

- 対象: 中堅社員（入社3～7年目）
- 研修時間: 3時間

1 / 30

【時間: 5分（開始前の準備）】

- 受講者を4～5名のグループに分けておく（可能であれば部署が異なるメンバーで構成する）
- A4用紙とペンを各テーブルに配布
- ワークシート（5種類）を人数分印刷しておく
 - ①育成計画シート ②SBIフィードバック練習シート ③ケーススタディ記入シート ④トレーナーセルフチェックシート ⑤アクションプランシート
- 付箋（1人あたり10枚程度）を各テーブルに配布
- 「今日は"OJTトレーナー"としての技術を体系的に学びます。すでにトレーナー経験がある方も、これからの方も、一緒にスキルの引き出しを増やしていきましょう」と声かけ

本日の目標

この研修を通じて、以下のことができるようになります

1. OJTトレーナーの役割を理解し、自分なりの「トレーナー像」を言語化できる
2. トレーニーの成長段階に応じた育成計画を立てられる
3. ティーチング・コーチング・デレゲーションの3つのアプローチを場面に応じて使い分けられる
4. SBI（Situation-Behavior-Impact）モデルを活用した効果的なフィードバックを実践できる

2 / 30

【時間: 3分】

- 「皆さんの中で、OJTトレーナーとして新入社員や若手社員を育成した経験がある方はどのくらいいらっしゃいますか？」と問いかけ
- 挙手やチャットで経験の有無を確認し、受講者の状況を把握する
- 経験者が多い場合：「経験を持ち寄りながら、技術をさらにブラッシュアップする場にしましょう」
- 未経験者が多い場合：「これからトレーナーを担当するときに、すぐ使える実践的な内容です」
- 目標は4つに絞っているが、セクションごとの学びが自然につながっていくことを伝える

アジェンダ

0. アイスブレイク (10分)
1. OJTトレーナーの役割と心構え (15分)
2. 育成計画の立て方 (30分)
3. 教え方の3つのアプローチ (40分)
4. 効果的なフィードバックの技術 (30分)
5. トレーニーのモチベーションと困難への対応 (30分)
6. OJTトレーナーのセルフマネジメント (7分)
7. まとめと振り返り (18分)

※途中、10分間の休憩を1回はさみます

※研修時間: 約3時間 (休憩含む)

3 / 30

【時間: 2分】

- 全体の流れを簡潔に説明する
- 「座学だけでなく、ロールプレイやケーススタディなど実践的なワークを豊富に取り入れています。皆さんの経験を活かしながら進めていきましょう」
- リモート参加者がいる場合は、チャット機能やブレイクアウトルームの使い方案内
- 休憩はセクション4の後（開始から約100分後）に入れる予定であることを伝える
- 「OJTトレーナーの技術は、後輩育成だけでなく、皆さん自身のリーダーシップの基盤にもなります」

アイスブレイク「私のOJT体験」

【グループワーク】（所要時間：7分 / 4～5名1組）

テーマ：「自分が新人・若手のとき、OJTトレーナーや先輩にしてもらって嬉しかったこと・困ったこと」

- 嬉しかった関わり方は？ なぜ嬉しかったですか？
- 困った・戸惑った関わり方は？ どうしてほしかったですか？
- グループ内で1人1～2分ずつシェアしてください

→ 出てきたエピソードを付箋に書き出し、「嬉しかった」「困った」に分けてテーブルに貼り出してください

4 / 30

【時間: 10分（説明1分＋ワーク7分＋共有2分）】

- OJTトレーナーの研修だが、まずは「育てられた側」の原体験から始めることで、トレーニーの気持ちを思い出してもらおう
- 2～3グループに代表的なエピソードを共有してもらおう
- よくある回答：「丁寧に手順を教えてくれて安心できた」「質問しやすい雰囲気を作ってくれた」「放置されて何をすればいいかわからなかった」「忙しそうで声をかけられなかった」
- 「嬉しかった関わり」の中に"良いOJTトレーナーの技術"のヒントがあり、「困った関わり」の中に"避けるべき行動"のヒントがある、と整理する
- 「今日の研修を通じて、皆さん自身が"嬉しかった側"のトレーナーになるための技術を身につけていきましょう」とセクション1への橋渡しをする

セクション1 — OJTトレーナーの役割と心構え

OJT (On-the-Job Training) とは

実際の業務を通じて、必要な知識・スキル・態度を計画的に指導・育成する手法です。

OJTの3つの特徴：

1. **実務に直結** — 実際の業務そのものが学習の場になる
2. **個別対応が可能** — トレーナーの理解度や成長ペースに合わせてられる
3. **即時フィードバック** — その場で修正・改善ができる

なぜ今、OJTトレーナーの「技術」が求められるのか：

- 2025～2026年、多くの企業がOJTトレーナー制度を強化・再整備している
- リモートワーク・ハイブリッドワークの普及で「見て覚える」が通用しにくくなった
- 「背中を見て育て」から「意図的・計画的な育成」へのシフトが加速

5 / 30

【時間: 5分】

- OJTは1940年代にアメリカの製造業で体系化された手法だが、日本企業では長らく「先輩の背中を見て覚える」形で暗黙的に行われてきた経緯を簡潔に紹介

- 2025年の日本能率協会の調査では、企業の人材育成課題の第1位が「OJTの質のばらつき」であることに触れる

- 「OJTトレーナーの力量によって、新入社員の成長スピードや定着率に大きな差が生まれます。だからこそ"技術"として学ぶことに意味があります」

- 想定質問：「OJTとOFF-JT (Off-the-Job Training：職場外研修) はどう違うのですか？」 → 「OFF-JTは研修室での座学やグループワーク。OJTは現場での実践。両方を組み合わせることで効果が高まります」

- 「この研修自体がOFF-JTであり、ここで学んだことをOJTの現場で活かすという構造です」と伝え、セクションの位置づけを明確にする