

IT技術者のためのOJTシナリオ教材を用いたワークショップの開発

1. ワークショップ開発の背景
2. ワークショップ開発までのプロセス
3. ワークショップの紹介
4. ワークショップの実践、評価、改善
5. まとめ



中川 拓磨・伊東 隼人・沢田 雅章・
細川 弥也乃・三好きよみ



本資料について

- 本資料は、一般社団法人 情報処理学会 情報処理教育委員会 情報システム教育委員会主催による第18回情報システム教育コンテスト(ISECON2025) の本審査用資料を元に再編集されたものです。
- 本資料（中川 拓磨, 「IT技術者のためのOJTシナリオ教材を用いたワークショップの開発」, ISECON2025, 2026.3.8）は、[クリエイティブ・コモンズ表示4.0 国際ライセンス](#)の下に提供されています。

1. ワークショップ開発の背景

情報システム産業の人材育成のために、OJTで発生しがちなトレーナー・トレーニー間の諸問題を疑似体験できる、シナリオ解決型のワークショップを開発した。

背景

- 慢性的な人材不足と高い離職率により、1人ひとりの定着・成長が事業継続の鍵となっている。
- 長時間労働・プロジェクト負荷・顧客プレッシャーなど従来型の働き方が限界を迎え、持続可能な働き方の確立が求められている。
- 若手世代の価値観変化により、「成長実感」「職場風土」「心理的安全性」など内面的な働きがいが職場選択の決定要因になってきている。

問題

- OJTが「現場任せ」になりやすく、育成手法が属人化しがち。
- トレーナーが育成の時間を確保しにくく、指導と実務が両立しづらい。
- 高い専門性・複雑な業務構造により、若手がつまづきやすい領域が多い。
- コミュニケーションのミスマッチが起きやすく、トレーナー・トレーニー間の心理的安全性が確保されない。

2. ワークショップ開発までのプロセス

インタビュー調査分析・文献調査から課題を抽出

- IT関連の仕事に従事する社会人33名に、OJTに関する職場での悩みや必要な支援についてのインタビュー調査
- 質的統合法、テキストマイニングで分析し、新入・若手社員のOJTでの問題と対処について特徴を抽出
- 文献調査の結果と合わせて、情報システム産業での効果的なOJTに必要とされる支援について検討



- 当事者(トレーナー・トレーニー)の目線に立ってOJTの運用を見直す必要
- 相手との相互理解に基づく協調的なふるまいが不足

ソリューション検討

当事者目線で効果的なOJT実施のためには



トレーナー・トレーニーの立場でOJTの疑似体験

実際のOJTをトレーナー・トレーニーの立場で疑似体験し、OJTの課題に対して対処方法を考える。
仕事に戻ったときに、仕事への取り組み方やトレーナー・トレーニーとしてのふるまいを見直す。

ワークショップ開発



「IT技術者のためのOJTシナリオ教材を用いたワークショップ」

シナリオと複数の設問を用意し、各設問には課題の要素を盛り込む。
グループディスカッションすることで、他人の多様な考えに触れ、気づきを得る。

3.1 ワークショップの概要

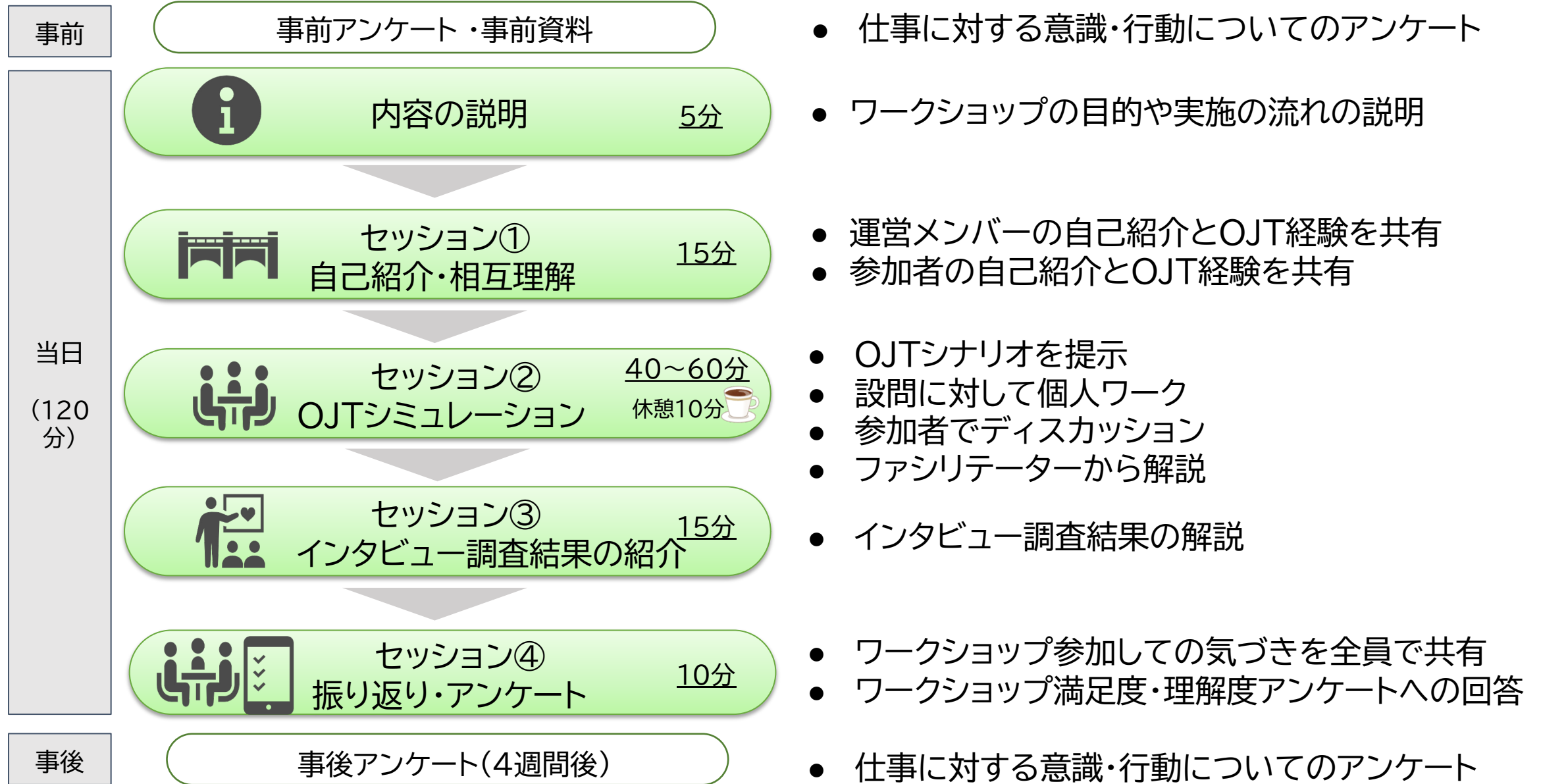
ワークショップの目標

- OJT現場で直面する問題を解決するための具体的な行動や望ましいふるまいが実践できる力を向上させる。
- OJTにおけるトレーナーとトレーニーの相互理解の重要性を理解し、自身の対話や行動に落とし込めるようになる。
- 参加者同士の議論を通して多様な価値観や対処事例に触れることで、自身のOJTを多角的に見直す。

ワークショップの特徴

- OJTトレーナー・トレーニー経験者30名以上へのインタビューの分析結果をもとに開発したワークショップである。
- 実際のOJT現場での事例から作成したシナリオ集と行動変容を促す設問設計により、意思決定のシミュレーションを体験する。
- 参加者間での議論を通じて、IT技術者特有のOJT環境における最適解を参加者自身が見出す内省・対話型の学習プロセスを採用している。
- 経験の共有とインタビュー調査結果の解説によって、トレーナー・トレーニーの双方の立場での状況を理解できる。
- 多忙なIT技術者の業務負荷を最小限に抑える2時間程度のワークショップである。

3.2 ワークショップの構成



3.2 ワークショップの構成



セッション①
自己紹介・相互理解

15分

概要

1人ずつ自身のこれまでの社会人経験やOJT経験を振り返る時間を取り、整理してから、その後全員に発表する。

内容

1. 相互理解

まずは、自己紹介をかねた職歴や社会人経験を共有し他者との交流を図る

ねらい:自分の仕事やワークショップの参加目的を整理し、言語化して共有することで自己理解、相互理解をすすめる。

2. 経験の共有

新人時代や転職した際のOJT経験を共有して、他者との違いや特徴を知る

- ・ OJTでよかった点・悪かった点
- ・ 新人時代や転職した時の悩み
- ・ 職場で人材育成する上での問題意識や課題に感じること など

ねらい:トレーナー・トレーニー双方の視点で他者の実体験を共有することを通じて、参加メンバー間の相互理解を深める。社会人としてのキャリア観やトレーナーとしての指導の難しさや、トレーニーとして感じた不安や不満などについて、参加メンバー間で共感を醸成する。

実際のワークショップの様子

セッション① PBLメンバーのOJT経験

- 沢田 雅章(さわだ まさあき)
- 学歴・専門学校 4年課程卒(情報系) & 文系の情報系大卒 学士(マネジメント)
- 職歴1社目・中部地方の電気通信事業者
 - ・ 光ファイバー網の回線敷設工事管理業務:3.5年
 - ・ IP電話サービスの応用対応:2年
 - ・ CSIRT(セキュリティエンジニア):1.5年
- 2社目・某SaaSベンダー
 - ・ CSIRT(セキュリティエンジニア):2年
- OJT経験
 - ・ 1社目(東京)トレーニー
 - ・ 制度もされたOJTを受けたもの、各部署でカスタマイズしにくい部分がありました
 - ・ トレーナー側も「うちの部署の業務でこのシートは書きにくいと言っていたような…」
 - ・ 1社目:トレーナー
 - ・ 後輩や派遣社員への教育を最初の部署で毎年実施、3年目は正式にOJTトレーナーに任命されました。
 - ・ 良いことも悪いこともたくさんありました。
 - ・ 一番困ったのは、部長、マネージャー、チームリーダーの意向がバラバラで、着手としてはどうしたものかと対応に困ったこと
 - ・ 2社目
 - ・ 中途採用のため、OJTらしいOJTはなし。

セッション① PBLメンバーのOJT経験

情報アーキテクチャコース

伊東 隼人 Ito Hayato

- ・ 高卒 → 社会人
- ・ 社会人向け大学へ入学
- ・ AIT24年度春入学
- ・ 7月より鉄鋼業の情報システム部へ転職

OJT経験

- ・ 高卒で働いていた時代
 - ホテルメンテナンスマンとして従事
 - 目上の人の指導が多様多様で困惑
- ・ システム運用時代
 - OJTといえる指導はなし
 - 責任の押し付け合いで業務効率が最悪
- ・ 現職
 - 現在もOJT期間中

3.2 ワークショップの構成



セッション②
OJTシミュレーション

40~60分

概要

IT業界やエンジニアにありがちなOJT現場での問題発生シナリオについて、まず個人で最適な解答を検討。次に、考えた内容や選択理由を整理して、記述する。最後に参加者全員へ発表しディスカッションする。エピソードに対する設問は、択一選択式。

内容

1. 進め方の説明
2. 各シナリオと設問を進行役が説明
3. 検討&発表
 - ①シナリオ(400文字程度)&設問(5~6択)を6題提示
 - ②個人で最適な解答を検討
 - ③個人で各問の選択理由を記述
 - ④発表、ディスカッション
 - ⑤考え方の解説

ねらい

- OJTでの「望ましい意識」や「行動」について考える。
- トレーナー/トレーニー双方の考えや立場を理解する力を養う。
- OJTに関する課題を共有し、効果的な関わり方を検討する。

3.3 ワークショップの教材



セッション②
OJTシミュレーション

40~60分

OJTシミュレーションの進め方の説明

シナリオの説明

- 各場面を描写するシナリオ内容と主人公が取るべき行動の選択肢を説明します。
- 計6題あり、それぞれ特徴的なシナリオで構成されています。

個人ワーク

- まずは個人で、設問を検討して、その理由も整理して回答を記述してください。

グループ・ディスカッション

- 次に、各自が解答を選んだ理由や対処の考え方を共有し、ディスカッションします。

考え方の解説

- 各設問における、“考え方”（解答）を解説します。
- 解答とはいっても絶対正解というものではありません。むしろ、それをたたき台にして幅広い意見交換を行うことに意義があります。

解答にあたっての注意点

- シナリオ教材の熟読： まず、設問内のシナリオをしっかりと読んでいただきます。
- OJT当事者の立場になろう！： 登場人物は、トレーナー、トレーニーです。
それぞれの立場で考えるシナリオ、片方の立場で考えるシナリオの両方のパターンを用意しています。
当事者になりきって、問題に向き合ってみましょう。
- 最適な行動・対処を検討： どうあるべきかを客観的に考えて、選択肢を一つ選んでください。
シナリオ・立場を踏まえ、「自分ならどうするか」「この状況を客観的にみてどうか」を考えてみてください。

9

3.3 ワークショップの教材



セッション②
OJTシミュレーション

40~60分

具体例 シナリオ ①

新人ゲームプログラマー 開発の方向性はどこへ？



開発の方向と育成はどうすべきだろうか？

新卒入社でゲームプログラマーとなったYさん。現在、OJT期間中である。学生時代の経験を頼りにプロトタイプゲームの制作に取り組んでいる。しかし、近年の市場動向やユーザーが何を求めているのかという理解が不足している。一方、OJTトレーナーはYさんとの連携が不足しており、ゲームシナリオや必要な情報の共有ができていないため、…… (400文字)

開発部署のOJTトレーナーとして最適だと思うものを1つ選び、その理由をまとめてください

- A) 自主性に任せ、Yさんが自力で問題に気づくのを待つ。
- B) 開発スキルのみを評価し、市場調査などはYさん自身の課題として突き放す。
- C) 現状を認め、ゲーム開発だけでなく市場調査や他社研究を行う時間を作り、共同で取り組む。
- D) 意見の食い違いを避けるため、Yさんの開発内容にすべて口出しし、細かく指示を出す。
- E) Yさんの意見を尊重し、あなたが意見をすべて取り下げてYさんのやり方に合わせる。

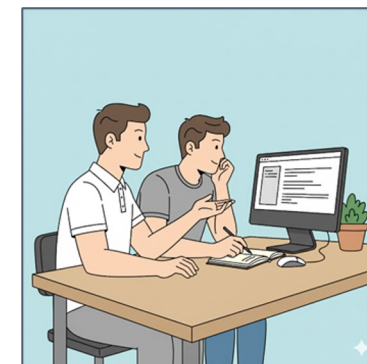


トレーナーが自ら学び成長できるように促す伴走的な指導

解答と解説

Yさんの現状を否定せずに認めたいうえで、市場調査や他社研究といった幅広い視点を持てるように支援することが重要です。共同で取り組むことで「スキル育成」と「市場理解」が両立し、成長実感も得やすくなります。単なる指摘や放任ではなく、伴走型のOJTこそ効果的です。

- A) 自主性に任せ、Yさんが自力で問題に気づくのを待つ。
- B) 開発スキルのみを評価し、市場調査などはYさん自身の課題として突き放す。
- C) 正解
- D) 意見の食い違いを避けるため、Yさんの開発内容にすべて口出しし、細かく指示を出す。
- E) Yさんの意見を尊重し、あなたが意見をすべて取り下げてYさんのやり方に合わせる。



3.3 ワークショップの教材



セッション②
OJTシミュレーション

40~60分

具体例 シナリオ ②

若手エンジニア フィードバックをどう受け止める？



フィードバックの受け止め方を考えよう

メーカー勤務3年目のエンジニアCさん。自分は仕事ができると自負している。が、しかし、初めての異動から3か月、異動先は現場作業。素直に言うことを聞かないとケガをしてしまう可能性もある。現在のところ、「意見を聞かない」「思ったほど結果を出せていない」と周囲の評判がよくない。OJTトレーナーからも手厳しいフィードバックを受けたが、Cさんは「それって主観ですよ」と反発。確かにスキルは不足しており、メーカーの仕事では安全面もあり謙虚さが求められるのだが、、、、 (450文字)

最適な受け止め方を1つ選び、その理由をまとめてください

- A) 成功体験や評価を強調し、異動先のやり方が間違っていることを説明。
- B) トレーナーの指摘は納得できないため、反論し議論を深める。
- C) 納得できなくても、定量的に示された部分については謙虚に受け止めて改善に取り組む。
- D) ミスを恐れて行動できなくなると逆効果なので、今のまま自分のやり方で仕事を進める。



役割遂行に向けて、トレーニーの行動変容を促す指導

解答と解説

定量的に他と比べてできていないと示された部分は、謙虚に受け止めて改善に取り組む姿勢が必要です。前部署での経験や評価は一旦忘れ、異動先で求められるスキルを新たに学ぶ意識はトレーニー側に必要です。メーカーの現場では小さなミスが重大事故につながるため、安全管理のためにも「できていない点」を冷静に認め、改善することが望ましいです。前部署での成功体験に固執したり、指摘に反発し続ければ、周囲との信頼関係が崩れ、孤立を深めてしまいます。謙虚さと学習姿勢を示すことが、評価回復の第一歩になります。

- A) 成功体験や評価を強調し、異動先のやり方が間違っていることを説明。
- B) トレーナーの指摘は納得できないため、反論し議論を深める。
- C) 正解
- D) ミスを恐れて行動できなくなると逆効果なので、今のまま自分のやり方で仕事を進める。



3.3 ワークショップの教材



セッション②
OJTシミュレーション

40~60分

具体例 シナリオ ③

現場配属直後の新入社員の元気がない！？



調子の悪い新人のフォローの仕方を考えよう

新卒入社のア君は、集合研修を終えて現場に配属された。研修中は同期と協力し模擬プロジェクトを進めたり、最新技術を学ぶことができ、「早く現場で活かしたい」と前向きな気持ちを持っていた。しかし、配属後の数週間で、ア君の心は変化していった。先輩たちが多忙で、話しかけにくく質問もしづらい。任された仕事は、単純な資料整理やテスト作業が多く、スキルアップどころか「自分は成長できるのだろうか」と不安を抱えている。気軽に相談できる仲間もいない。自分から積極的に声をかけるタイプではないため、、、 (500文字)

A君の状況を踏まえたとき、トレーナーとして最も望ましい対応を1つ選んでください

- A) 業務が単調でも「石の上にも三年、初めは仕方ない」と伝え、与えられた仕事をやりきるよう促す。
- B) 不安や困りごとを丁寧に聞き取り、業務の目的や全体像を説明し、意味づけを行う。
- C) 声をかけ励ましつつ、自力で乗り越えるよう見守る。
- D) 周囲との関係づくりを後押しするため、チームの飲み会や雑談の場に積極的に誘うことで、人間関係になじませようとする。
- E) 基礎的な業務に加えて段階的に学びや成長につながる課題を与え、定期的にフォローする。



リアリティショックを緩和し、成長機会を段階的に提供する指導

解答と解説

新卒社員が経験する「リアリティショック」とは、入社前や研修で描いていた期待と、配属後の現実とのギャップによって生じる戸惑いや落胆を指します。ア君は研修ではやりがいを感じていたのに対し、実際の現場では、業務内容のギャップ:希望していた専門的な技術ではなく、単純な作業が中心、環境のギャップ:先輩が忙しく、声をかけづらい状況で、ア君は「このままでいいのだろうか」と不安を募らせ、モチベーションが下がりつつあります。トレーナーにとって重要なのは、こうしたリアリティショックを「本人の甘え」と捉えるのではなく、多くの新入社員が直面する自然な心理反応として理解することです。

- A) 業務が単調でも「石の上にも三年、初めは仕方ない」と伝え、与えられた仕事をやりきるよう促す。
- B) 不安や困りごとを丁寧に聞き取り、業務の目的や全体像を説明し、意味づけを行う。
- C) 声をかけ励ましつつ、自力で乗り越えるよう見守る。
- D) 周囲との関係づくりを後押しするため、チームの飲み会や雑談の場に積極的に誘うことで、人間関係になじませようとする。
- E) 正解



3.3 ワークショップの教材



セッション②
OJTシミュレーション

40~60分

具体例 シナリオ ④

常駐先での初めての難しい会議



常駐先での初仕事への参加(導入)の仕方を考えよう

常駐先である建機メーカーの担当部署内で週2回の検討会議を開いている。この部署は、建機メーカーの研究開発を受託しており、メーカーの生産拠点内で仕事をしている。研究開発部員であるOJTトレーナーのAさんと新卒社員のトレーニーBさんもこの検討会議に参加して、意見やアイデアが欲しいというリクエストが来た。重要度の高い会議である。しかし、Bさんは配属直後であり、正直なところ意見やアイデアと言われても常駐先建機メーカーの内情はよくわからないので、会議に出席したとしても発言できるとも思えず、困ってしまう状況、、、 (500文字)

トレーナーがとるべき行動として最もふさわしくない行動を1つ選んでください

- A) なるほど。トレーニーにとっては初めての会議参加なので、事前に過去の議事録や内容をレクチャーしてあげよう。
- B) あー、困ったな。業務多忙に加え、配属したばかりでトレーニーもまだ有効な意見を出せないということで、いったん断る方向で周囲に相談しよう。
- C) よし、好都合だ。毎回会議の議事録を書くのは面倒くさく嫌だった。今度からは勉強になるので、トレーニーに代わりに書かせてみようかな。
- D) ふざけるんじゃない。通常業務と指導で忙しいのに何故、急に会議へ参加しなくてはいけないのか。まずはマネージャーに意図を確認してみよう。
- E) とても良いじゃないか。せっかくなので会議でトレーニーに適当に話を振り、発言させる機会を作ってあげよう。



心理的負担に配慮しつつ、高難度の場への参加を促す指導

解答と解説

トレーニーは配属直後であることに加え、常駐先という自社組織とは別の職場環境にまだ慣れていないと考えるのが自然です。検討会議の性質上、顧客の事情に精通している必要もあります。この状況から、意見やアイデアを出せるとは考えずらく、難易度が高い業務といえます。そのため、会議参加のための準備や上司・周囲の同僚等との相談をして、簡単な業務(例えば議事録や会議セッティング等)から始めるのが妥当です。会議の目的や趣旨を理解せずに、会議参加させ、適当に話を振り発言させることを繰り返すと過度なストレスを与えるので避けましょう。

- A) なるほど。トレーニーにとっては初めての会議参加なので、事前に過去の議事録や内容をレクチャーしてあげよう。
- B) あー、困ったな。業務多忙に加え、配属したばかりでトレーニーもまだ有効な意見を出せないということで、いったん断る方向で周囲に相談しよう。
- C) よし、好都合だ。毎回会議の議事録を書くのは面倒くさく嫌だった。今度からは勉強になるので、トレーニーに代わりに書かせてみようかな。
- D) ふざけるんじゃない。通常業務と指導で忙しいのに何故、急に会議へ参加しなくてはいけないのか。まずはマネージャーに意図を確認してみよう。
- E) 正解



3.3 ワークショップの教材

セッション③ 15分
インタビュー調査結果の紹介

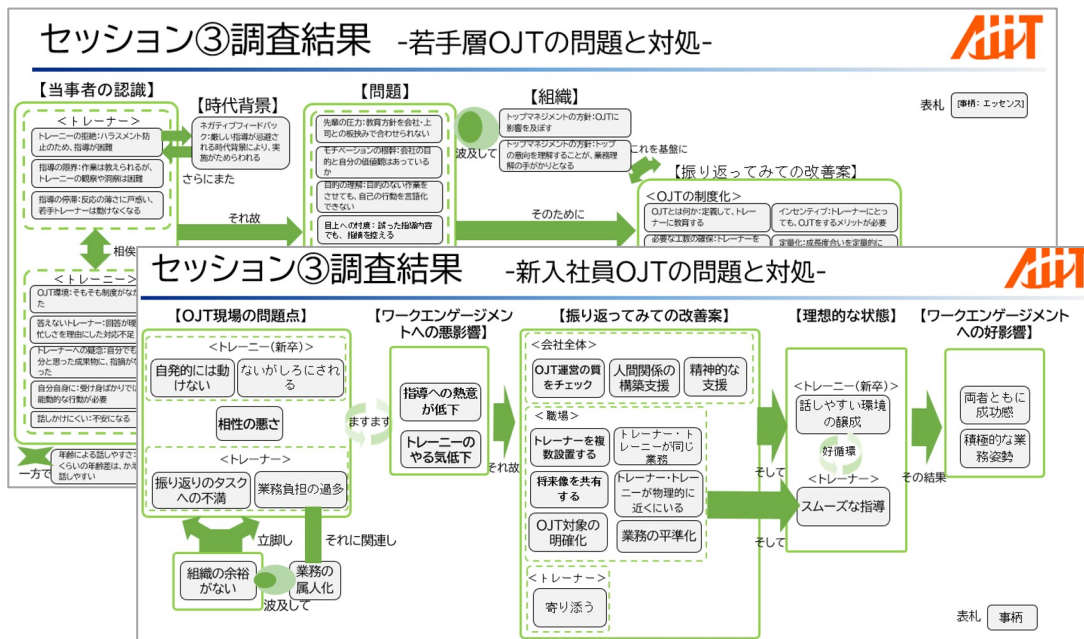
調査結果の解説

OJTシミュレーションの各シナリオの基となっている33名へのインタビュー調査分析結果を解説する。
分析テーマ：①新入社員OJTの問題と対処、②若手社員OJTの問題と対処、③新入社員の早期離職プロセス



OJTの現状と背景要因を実際の調査結果から構造的に理解する。
OJTを取り巻く課題や特徴についての理解を深め、今後の実践への洞察や職場での改善のヒントを得る。

調査分析の結果をモデル図を用いて解説



対象	課題
トレーニー	自発性が弱い、疎外感 (新卒)ロールモデル不在、キャリアが見通せない (若手)OJT体制がほぼない、習得スキルが不明確
トレーナー	業務過多により指導が停滞、役割にインセンティブなし、教える内容の未整理、相性問題
OJT運営	教育体制の不統一、配属後の放置、スキル育成機会の不足
現場環境	業務の平準化が未整備、労務管理が現場で曖昧



4.1 ワークショップの実践

開催内容


ワークショップを11月に計3回開催

- 対象者 : OJT経験を有するIT技術者などの社会人 11名
- 年代 : 20歳後半～50歳代
- 実践日 : 2025年11月1日(5名)、29日(3名)、30日(3名)
- 時間 : 各2時間
- 場所 : Google Meetsでのオンライン方式

期待される効果

- OJTでの問題発生時に迷いを脱し、状況に応じた適切な問題解決行動を自信をもって実行できるようになる。
- 本ワークショップで得た知見を自社のOJTマニュアルや育成計画に適用するための汎用的な行動規範として確立し、組織全体のOJTレベルを底上げする。
- 相互理解の重要性を理解し、OJTにおけるコミュニケーションエラーが減少し、早期離職の低減や若手技術者の定着率向上に貢献する。

実際のワークショップの様子 (OJTシミュレーション)

セッション② 設問6【問題】 OJTシミュレーション 

タイトル 常駐先で初めての会議参加

設問
トレーナーがとるべき行動として最もふさわしくない行動を1つ選んでください。

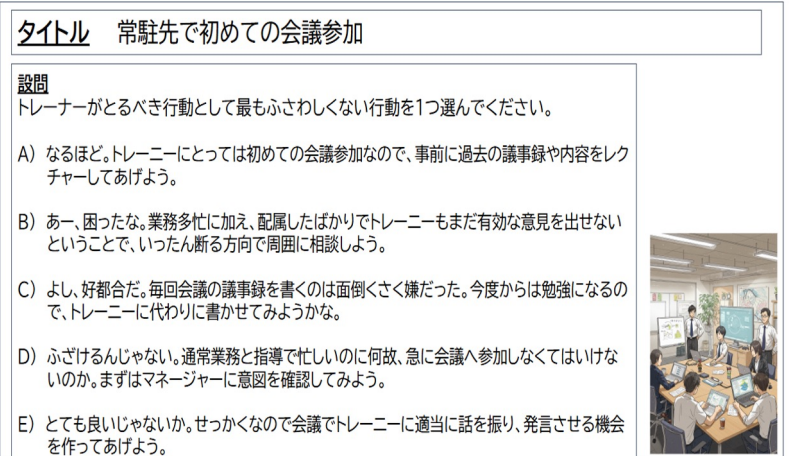
A) なるほど。トレーニーにとっては初めての会議参加なので、事前に過去の議事録や内容をレクチャーしてあげよう。

B) あー、困ったな。業務多忙に加え、配属したばかりでトレーニーもまだ有効な意見を出せないということで、いったん断る方向で周囲に相談しよう。

C) よし、好都合だ。毎回会議の議事録を書くのは面倒くさく嫌だった。今度からは勉強になるので、トレーニーに代わりに書かせてみようかな。

D) ふざけるんじゃない。通常業務と指導で忙しいのに何故、急に会議へ参加しなくてはいけないのか。まずはマネージャーに意図を確認してみよう。

E) とても良いじゃないか。せっかくなので会議でトレーニーに適当に話を振り、発言させる機会を作ってあげよう。



4.2 ワークショップの評価

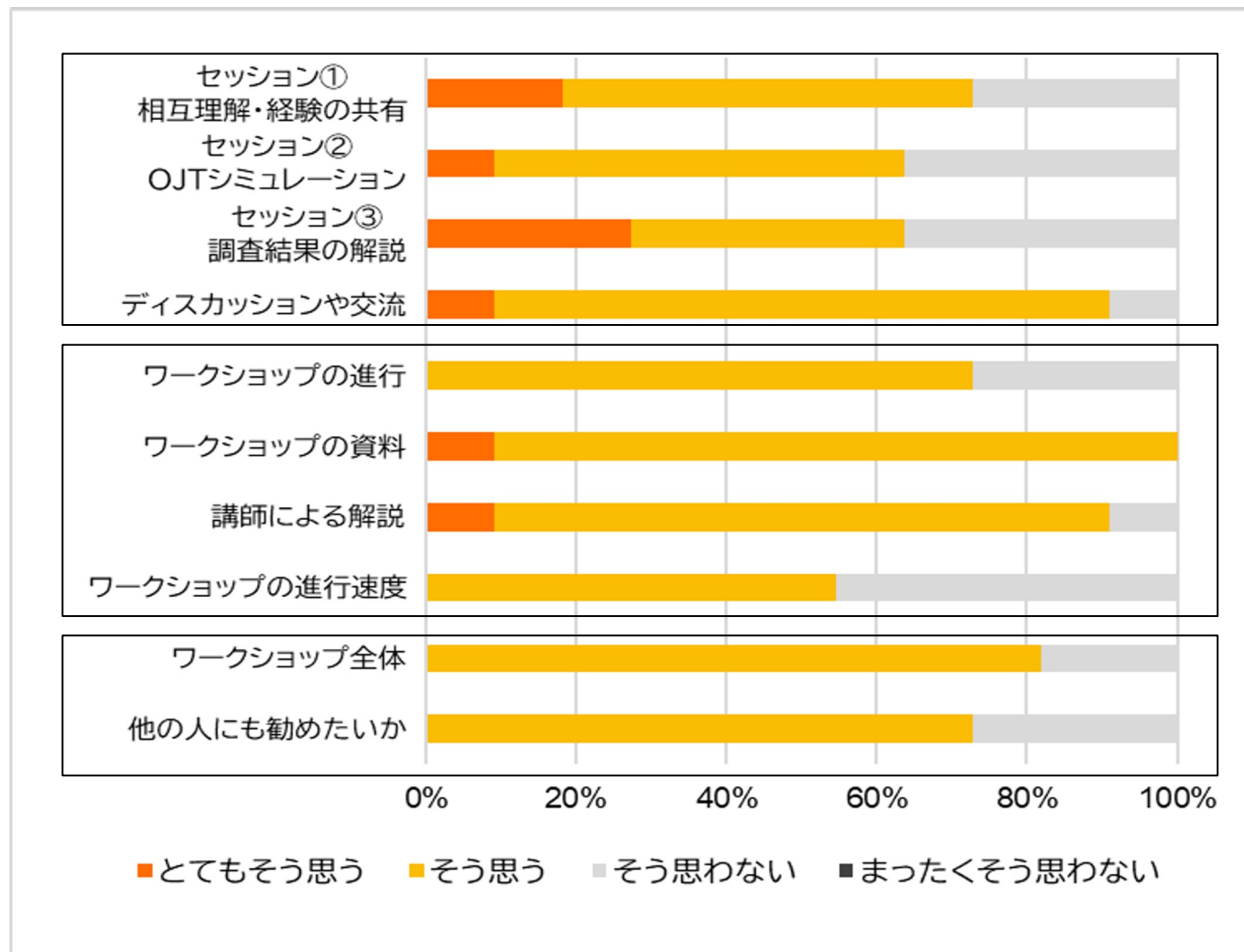


セッション④
振り返り・アンケート

10分

満足度アンケート結果

- ワークショップ内容や運営への満足度(n=11)



✓ ワークショップの内容に対する満足度は良好であった

✓ 経験の共有、調査結果の解説の評価が高いことが確認された

✓ ワークショップの運営については、進行速度に課題が確認された



4.2 ワークショップの評価

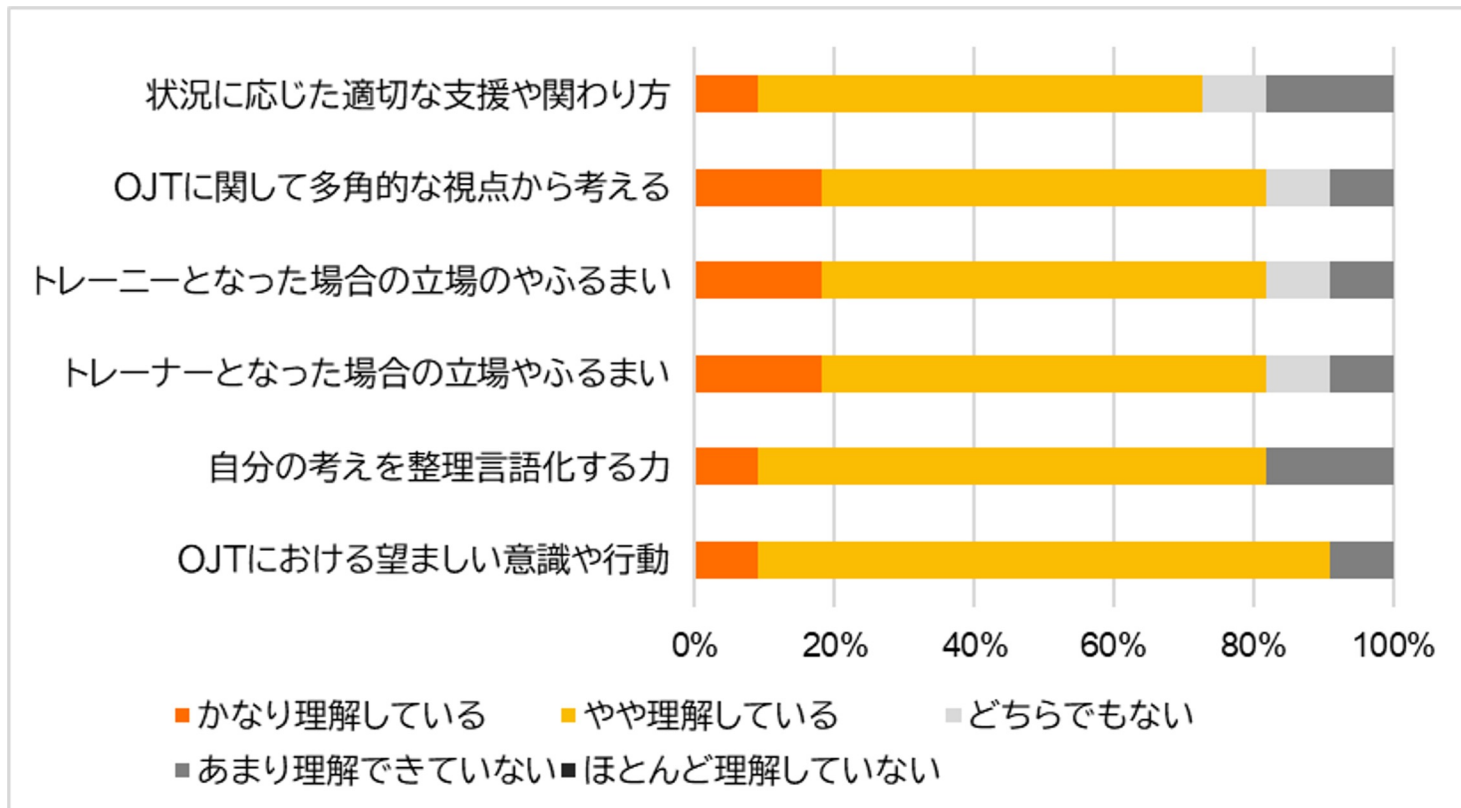


セッション④
振り返り・アンケート

10分

ワークショップ理解度アンケート結果

- ワークショップ終了時に、OJTにおける望ましいふるまいについて以下の6項目について理解度を求めた(n=11)



✓「OJTにおける望ましいふるまい」についての理解度は概ね高いことが確認された

✓理解度が低い人も一定数みられた。満足度アンケートと合わせて詳細を確認する必要がある



4.2 ワークショップの評価



セッション④
振り返り・アンケート

10分

参加者の振り返り・満足度アンケート自由記述（抜粋）

① 印象に残った学びや気づき

- 参加者の経歴・経験を踏まえた上でのOJTに関する思いや考えの一端に触れることができよかった。
- 取るべき行動に対する答えは同じでも導き出されるためのプロセス、経験に差がある事を感じた。
- トレーナー、トレーニー、会社の環境など、OJTをとりまく変数がものすごく多いと感じた。
- 標準解答をみると納得でき、自分の考え方の癖がわかった。

②自分とOJTの関わり方・考え方を今後どう変えていけそうか

- 若手層と中堅層など、世代や経験の違いに応じてティーチングとコーチングを適切に使い分けることが大事。
- マネジメント層によってOJTの方針が変化する。世代毎の違いを深掘りするセッションあれば、面白い。
- これまでの経験から、放任気味でも自分で意味づけができるが、新卒にやるとダメだろうなと思っている。
- OJTの基本は新人を過不足なく観察すること、それがちゃんと出来る人を選任すること。

③ 教材について

- 各設問について現実的にありえそうな場面であり良かった
- 具体的な調査に基づいており、説得力があった。

- ✓自身の特性、組織への思いや他人とのディスカッションの有用性など、多くの気づきがあったことが確認できた
- ✓OJT現場での問題解決への意識向上が確認できた。
- ✓今後の行動変容が期待できる内容であった。
- ✓分析結果の解説に高評価を得られた。



4.2 ワークショップの評価

事前アンケート・事後アンケート

仕事に対する意識・行動についての調査

受講前後にアンケート調査を実施し、仕事への意識・行動の変化を確認した。

	因子	評価※
コーチング 「コーチング行動尺度」 (Heslin et al.,2006)	具体的指導	↗
	ファシリテーション	↗
	励まし	↗
リーダーシップ 「リーダーシップ能力尺度」 (相川ほか,2012)	遂行指導	↗
	関係構築	↗
	公平対応	→
	問題対処	↗
チームワーク 「個人のチームワーク能力尺度」 (相川ほか,2012)	チーム志向	↗※
	バックアップ	↗
	モニタリング	→
	主張	↗※
自己肯定感(平石,1990)	自己効力感(三好,2003)	↗

✓ 実際に疑似体験したことで、コーチングやリーダーシップ、チームワーク行動について、意識が向上し、実際の行動に自信がもてたことが示された。

✓ 特に、チーム志向、主張について意識の向上がみられた。



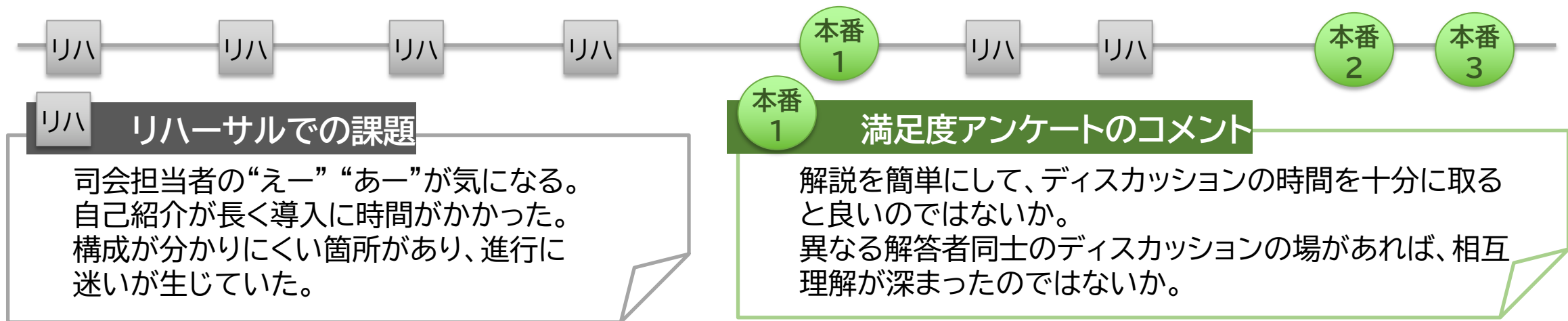
※回答を因子に応じて得点化し、受講前後の平均点を比較した。対応のあるT検定による統計的な分析の結果、「チーム志向」、「主張」において、10%有意な差が確認された。

4.3 ワークショップの改善

ワークショップ開催にあたって、合計6回リハーサルを実施した。

- 運営チーム4名で役割分担(司会、タイムキーパー、全体構成チェック)し、運営上の課題を抽出した。
- ワークショップ運営外の協力者に参加を依頼し、参加者視点でのフィードバックを得た。

第1回目の本番での参加者からのコメントを参考に随時改善を加えた。



改善内容

- 説明・解説部分の話し方や抑揚を調整し、聞きやすさを向上させた。
- ワークショップ構成を見直し、進行がスムーズになるよう再設計した。
- 自己紹介を簡潔化し、ディスカッションの時間を拡張した。
- リハーサルの繰り返しにより、時間配分が適切となり、各パートの進行精度が向上した。

5. まとめ

背景と問題

- 慢性的な人材不足と若手の早期離職など、IT業界の人材育成を取り巻く課題は多い。
- IT関連の社会人33名のインタビュー結果から、OJTに関する問題を抽出。

ワークショップ 開発

- より効果的なOJTを実現するには、当事者(トレーナー・トレーニー)の目線に立ったOJT、相互理解に基づく協調的なふるまいが必要である。
- そこで、OJTで発生しがちな問題への対処を考える体験型のワークショップを開発した。

実践

- OJT経験を有するIT技術者など11名を対象にOJTシナリオ教材を用いたワークショップを実施した。

目標

- OJTで直面する問題を解決するための具体的な行動や望ましいふるまいの実践力を向上させる。

評価

実践の結果、以下のことから、ワークショップの目標は概ね達成されたと考える。

- 満足度アンケートからは、ワークショップ全体に8割が満足していた。特に、ワークショップの資料やディスカッションや解説に対して高い満足度が得られていた。
- ワークショップの振り返りやアンケートの自由記述からは、OJT現場での問題解決への意識向上、自身の特性や組織への考察など気づき、今後の行動変容が期待できる内容が確認された。
- ワークショップ前後の仕事への意識・行動の変化として、コーチングやリーダーシップ、チームワーク行動について、意識が向上し、実際の行動に自信がもてていることが示された。



今後

- 約1か月経過時にアンケート調査(理解度、仕事への意識・行動の変化)を予定。
- 開発の基となったインタビュー調査結果やワークショップで得られた知見についてブックレットにまとめる。