

■新人技術者の教育担当者を対象に、OJTの意義や、育成計画の立案と実行の手法を学ぶ研修を開催しました。



新人技術者の教育担当者を対象に、OJTの意義や、育成計画の立案と実行の手法を学ぶ研修を開催しました。実践力を更に高めるため、仕事の指示の仕方・ほめ方・叱り方等、具体的な育成法に関するケーススタディーを取り入れました。

※なお、本研修はZoomを使用したオンラインセミナーとして開催し、グループワークを実施しました。

- 1 日時 令和7年5月12日（月）13：30～16：30
- 2 場所 オンライン会議システム（Zoom）を使用したライブ配信（会社等からオンラインで受講）
- 3 対象者 岐阜県内に本店が所在する建設関連企業の社員（新人技術者の教育担当者）
- 4 参加者 17社 29名
- 5 内容

時間	研修内容	講師
13:00～13:30	（受付）Zoomの設定や操作について説明があります。13時20分までに接続してください。	
13:30～16:30	<ol style="list-style-type: none"> 1. 部下・後輩の立場になって考える <ol style="list-style-type: none"> (1) 当時不安だったこと 【ワーク】若手の頃に不安だったことは (2) 部下・後輩の不安を理解する ～「初めての仕事」と「人間関係」への不安～ 2. OJTとは何か <ol style="list-style-type: none"> (1) OJTとはOn the Job Training (2) 「実務能力」を習得させる (3) 「考え方の軸」を確立させる (4) OJTの「準備」 (5) Off-JTとの組み合わせ (6) OJTトレーナーの役割 【ワーク】あなたがOJTトレーナーとして、組織から求められている役割とは？ (7) OJTを始める前にやるべきこと <p>【参考】育成計画を立てる</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. OJTの進め方 <ol style="list-style-type: none"> (1) 指示の仕方 (2) 指示した内容を確認する (3) 報告させる、相談を受ける 【ワーク】上司への報告時に、何となく気後れしてしまうことは？ (4) 効果的なほめ方 【ワーク】部下のほめるところをできる限り洗い出す (5) 「叱る」ということの意味 【ワーク】注意しなければならぬと思いつつ、ためらってしまうことは？ (6) 不平不満の受け止め方 ～まずはきちんと聞く 4. ケーススタディー <p>※OJTトレーナーが悩みとして感じるよくある場面について、対応方法を検討</p> <p>【ケース1】（建設業界のよくある傾向）【ケース2】（いまだき新人のよくある傾向）</p> 5. まとめ <p>【ワーク】今回の研修を踏まえて、これから気を付けること、実践することを考える</p> 	株式会社インソース 講師 中根 きみ絵 氏
16:30	閉講	

- 6 主催 建設ICT人材育成センター（(公財)岐阜県建設研究センター内）
- 7 CPDS 3ユニット（認定講習）
設計CPD 3ポイント（認定講習）
- 8 受講者の感想

- ・ OJT計画を立てる上で気を付けた方がよいことを確認できた。
- ・ 指導する側の考え方、向き合い方が知れてよかったです。
- ・ 具体的な例を挙げて説明していただき、わかりやすかった。
- ・ グループワークが充実していた。

以上