

【ご提案資料】 時代に即したOJT・部下指導教育

～「現場での学び」を最大化し、組織の成長につなげる
今の時代に求められる部下指導 2026年版

株式会社インソース

1. 新人・若手育成における現状と課題

(1) 世代を超えたコミュニケーションに悩む“Z世代”

■ Z世代の育った背景を知る ～コロナ禍、上下関係に触れてこなかった新入社員

Z世代は生まれたときからインターネットがあり、SNSをコミュニケーション手段として使うことが当たり前の時代に生きています。コロナ禍に学生生活を送ったZ世代は、人と触れ合う経験が非常に少ないなか成長しました。部活動やアルバイトも思うように経験できず、組織における上下関係に触れる機会が限られていた世代です。

また、学生時代からキャリア教育を必修で受けており、ワークライフバランスに対する意識が高いという特徴もあります。仕事があるだけでありがたい時代を経験してきた管理職世代とは異なり、Z世代は多様なキャリア志向を持っています。

そのため、意図や背景を汲み取ることが難しく、年の離れた上司や先輩とのコミュニケーションを苦手に感じています。

(2) 人材と時間に余裕のない現場で求められる、“効率よく効果の高い指導”

■ 「長い目で育成」から、「タイパ重視の育成」へ

かつて主流だった「長い目で育成する」風土と比べ、現場に人員的にも時間的にも余裕がないのが近年の育成における傾向です。

また、教わる側の新入社員もタイパ(タイムパフォーマンス=時間帯効果)を重視する世代です。

現場の実情からも、新人の特性としても、効率良く効果の高いOJT指導が求められています。

(3) 「ゆるい職場」で起こりはじめている“ホワイト離職”

■ 働きやすい職場＝成長実感の持てない職場、になっていないか

働き方改革、ダイバーシティ推進、ハラスメント防止などの組織的な取り組みを通して、「働きやすい職場」が増加しました。一方で、業務負荷が小さくなり、成長実感を感じられず、キャリアに不安を抱く若年層が出てきています。

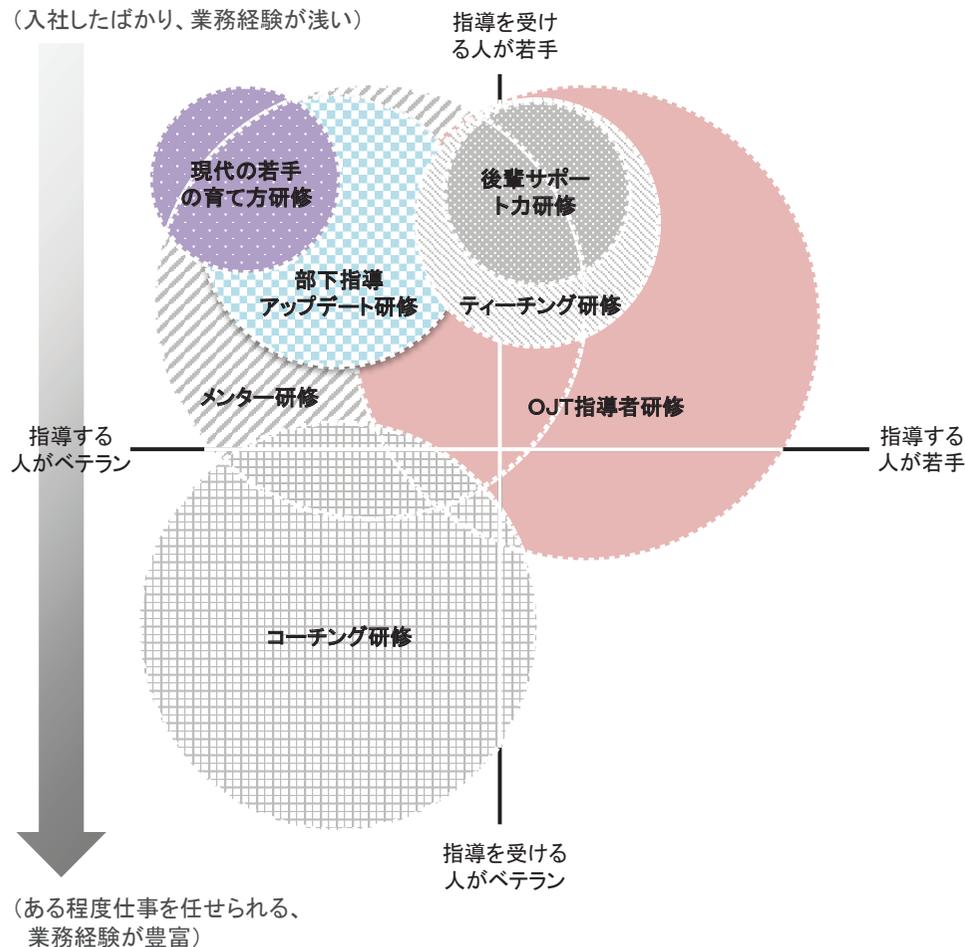
特に意欲の高い層は、よりチャレンジできる環境を求め、離職を選択する傾向にあります。



2. 効果的なOJTで新人を育成する～「部下・後輩育成基本研修マップ」

インソースの部下・後輩育成研修は、「指導する人の熟練度」×「教わる人の熟練度」で以下のようにマッピングされます。新人育成のいろはを学ぶには、時代に即した指導方法を学ぶ『OJT研修』が最適ですが、組織課題に応じて研修をお選びいただけます。

■ 部下・後輩育成基本研修マップ



1	定番 OJT研修～部下・後輩指導の基本スキルを習得する【2025年版】	時代に即した指導方法にアップデート。新人を早期に育成し、戦力化することでチームの生産性を高める
2	部下指導アップデート研修～若手部下との距離感をつかむ	これまでの考え方や行動を変えられない指導者向けのマインドチェンジ。「今」の新人の指導の方法を伝える
3	ティーチング研修～適切な業務指導の進め方	「やってみせる」→「やらせてみる」→「フィードバックする」の各プロセスにおいて、必要なスキルを学ぶ
4	後輩サポート力研修～「頼れる先輩」に求められる3つのスキル	頼れる先輩として、①ティーチング(上下関係)②メンタリング(斜めの関係)③モチベート(横並びの関係)を学ぶ
5	メンター研修	メンターに求められる「気持ちのサポート」に必要な心構えとコミュニケーションスキルを習得する
6	コーチング研修～部下の主体性を引き出すスキルを習得する	部下のやる気や能力を「引き出す力」で組織のパフォーマンスを最大化する
7	新作 現代の若手の育て方研修～横の関係強化で成長実感を高める	いまどきの若手を、甘すぎず厳しすぎない環境で効率的に育てる

新作研修のご紹介

逆張りの部下指導研修～ルールと制約で部下の成長を促す

【到達目標】

- ✓ ルールや制約が部下の育成にどうプラスに働くのかを理解することができる
- ✓ マイクロマネジメントを前向きに受け入れさせる方法について知ることができる
- ✓ 部下のタイプごとの具体的な対応方法をケースを通して知ることができる

3. 組織で新人を育成する ～新人の育成計画立案・実行プラン

■ OJT成功のコツは「準備」「計算」「継続」と“組織で行う育成”

- ① 育成計画の立案
- ② わかりやすい指示・指導
- ③ 報連相のさせ方
- ④ 良いパフォーマンスを持続可能にする
フォローアップ

+

**OJTの
プロデュース力**

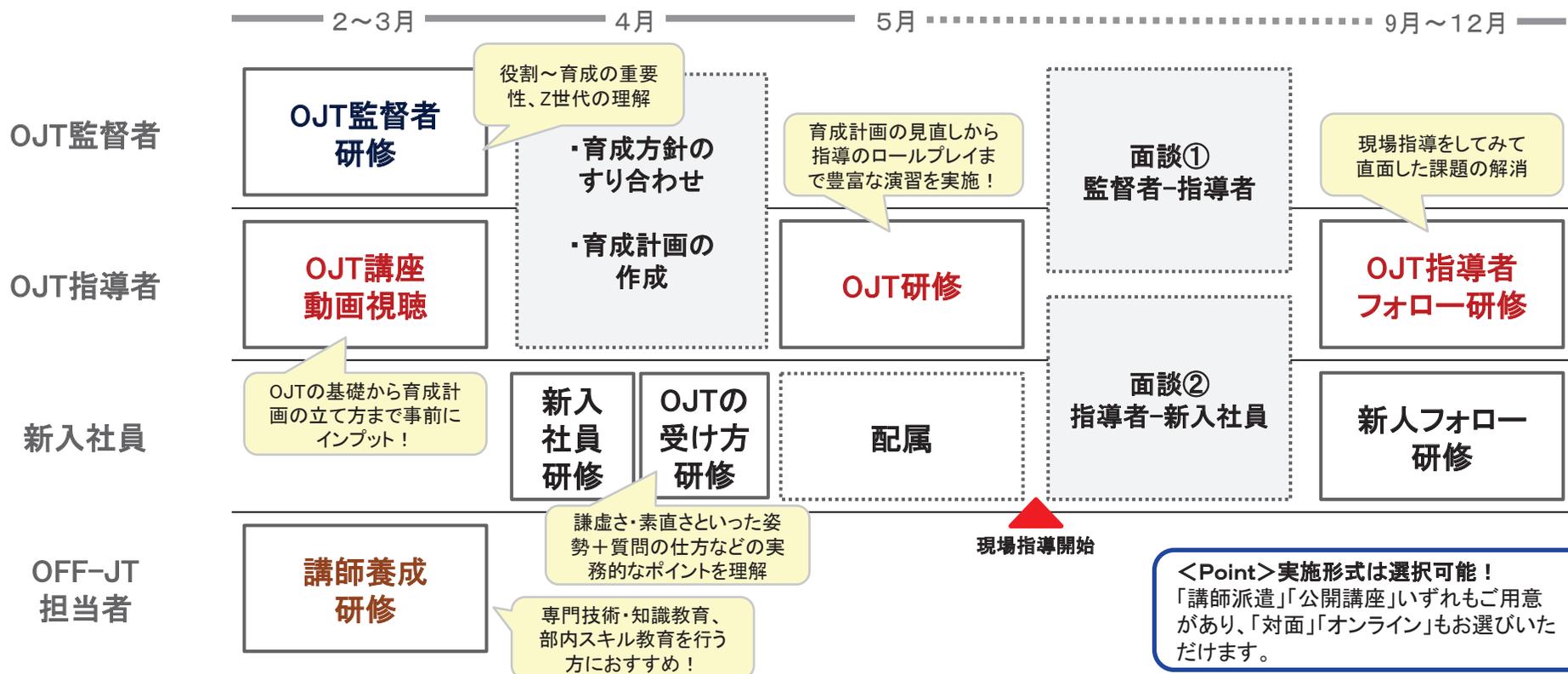
上司、先輩、関係者の巻き込み

+

**OJT監督者の
フォロー**

育成への関与、方針指示

■ 部署全体で行う新人育成プラン ～ある企業様のご支援事例より



4. OJT・部下指導教育 研修ラインナップ

(1)OJT・指導の基本 ～新人育成に最適なプログラム

対象者のお悩み例	研修名	内容
① 計画的なOJT指導ができておらず、新人や若手が思ったように育たない	定番 OJT研修 ～部下・後輩指導の基本スキルを習得する【2025年版】	時代に即した指導方法にアップデート。 新人・若手を早期に育成するための具体的な指示出しやマンツーマンで指導する上での基本的なOJTの手法を学ぶ
② 指導側がこれまでのやり方を変えたくないと思っていて、新人との間にギャップがある	新作 部下指導アップデート研修 ～若手部下との距離感をつかむ	指導する側が意識を変えることで新人を育て、離職の防止につなげる。今の若手の価値観や行動の傾向と指導方法を伝える。
③ 新人指導に向けて何をしたらいいのかわからない	はじめてのOJT研修～指導における不安を解消し、自信を持って新人・後輩指導を行う	新人・後輩指導を行うにあたって、最初に直面する不安を解消する ※入社2～3年目の若手を想定
④ 新人の育成担当として振り返り、レベルアップしたい	OJT指導者フォローアップ研修 ～自分自身の振り返り編(半日間) ※講師派遣研修のみ	OJTを開始してから数ヶ月後にフォローアップとして実施し、OJT担当者としての自身を振り返る
⑤ 忙しく、場当たり的な指導になっており、計画的に育成できていない	新作 5つのステップで進めるOJT研修 ～リーダー・管理職の部下指導	OJTを5つのステップに分け、計画的な指導で部下を育てる方法を学ぶ。座学と経験談の共有により、「正解がほしい」若手の不安に応える
⑥ OJTを行う担当者をどのようにサポートし、新人を育成していけばよいかわからない	OJT研修 ～監督者向け ※講師派遣研修のみ	OJT監督者として役割期待、育成計画の作成方法、育成環境づくりや具体的なサポートの仕方について理解する
⑦ 新人へうまく業務を教えることができず困っている	ティーチング研修 ～適切な業務指導の進め方	「やってみせる」→「やらせてみる」 →「フィードバックする」の各プロセスにおいて、必要なスキルを学ぶ
⑧ 新人がなかなか思うようにホウ・レン・ソウをししてくれず困っている	指導力強化研修 ～新人・若手のホウ・レン・ソウを上達させる	指導力強化研修～新人・若手のホウ・レン・ソウを上達させる
⑨ OJT指導者の役割は自分にとって荷が重い、適任ではないと思っている	内気な人のためのOJT指導研修	内気を自認する人に向けて、自分の特性を部下指導における長所に変えていただくための考え方と手法を学ぶ

4. OJT・部下指導教育 研修ラインナップ

(2) 部下の特性に合わせて行う指導法 ～指導経験者に最適なプログラム

お悩み例	研修名	内容
① 部下のやる気や強みの引き出し方がわからない	人気 コーチング研修 ～部下の主体性を引き出すスキルを習得する	部下それぞれが持っている能力や主体性を引き出すためのスキルを学ぶ
② 様々な年齢、雇用形態の部下とのコミュニケーションがうまくできない	部下とのコミュニケーション実践研修 ～多様化する部下への関わり方	様々なタイプの部下に合わせて、それぞれの特性に合わせたコミュニケーションの取り方を習得する
③ 部下に仕事を任せきれず抱えこんでしまう	仕事の任せ方研修 ～自分でやった方が早いを克服し、部下の成長を促す	やみくもに任せる仕事を選ぶのではなく、効率的、戦略的に仕事を任せる
④ 若手のモチベーションダウン・離職を防ぎたい	新作 現代の若手の育て方研修 ～ヨコの関係強化で成長実感を高める	いまどきの若手を、甘すぎず厳しすぎない環境で効率的に育てる
⑤ 1対1面談を効果的にできていない	部下の育て方研修 ～面談とフィードバックで経験学習サイクルを回す	経験学習モデルにもとづく面談とフィードバックの手法を身につけ、部下の主体的な成長を促す
⑥ 部下に主体性を発揮して欲しいが、指示待ち、受け身から脱却できておらず困っている	行動経済学を活用した部下指導研修 ～部下の主体性を引き出す4つのポイント	行動経済学のフレームワークEASTを活用し、主体的に行動できる部下を育成する
⑦ 部下との関係を築き部下の行動を促したい	アドラー心理学を活用したコーチング研修 ～部下を勇気づけ、自立型人材に育てる ※講師派遣研修のみ	コーチングにアドラー心理学を取り入れて、部下の前向きな行動を促すことができるようになる

【参考】OJT前の関係性作り ～OJTトレーナー・トレーニー合同プログラム

お悩み例	研修名	内容
① Z世代との関係構築やコミュニケーションの取り方がわからない	OJTトレーナー・トレーニー合同研修 ～ビジネスゲームでコミュニケーションを活性化させる ※講師派遣研修のみ	ビジネスゲーム「ドミノハウス」を通じて、チームワークとコミュニケーションの重要性を学ぶ
② OJT担当者(指導対象者)として、相手とどのような関係を構築すればよいか不安	OJTトレーナー・トレーニー合同研修 ～対話を通してOJT体制への共通認識を持つ ※講師派遣研修のみ	対話を通して、指導される側と受ける側が信頼関係を構築し、OJTの効果を高める

Z世代の育て方研修とあわせて実施がおすすめ

4. OJT・部下指導教育 研修ラインナップ

(3)【テーマ特化】指示指導・フィードバック力を高める

お悩み例	研修名	内容
① 指示がうまく伝わらず指示通りに部下が行動してくれない	指示・指導力強化研修～あいまいな表現を克服する	部下への指示や指導の感覚的な部分を言語化できるようになる
② 後輩の広い意味での社会人生活をあたたくサポートする「先輩力」を高める	後輩サポート力研修 ～「頼れる先輩」に求められる3つのスキル	後輩の広い意味での社会人生活をあたたくサポートする「先輩力」を高める
③ 若手のマナーやコミュニケーションが気になるが、上手く指導できていない	コミュニケーションの取り方指導研修 ～気づかいはできる部下を育てる	部下指導の中でもマナーやコミュニケーションに関連する部分に焦点をあてて、管理職が求める「普通」を伝えるための武器を手に入れる
④ 最近の「本人の自律性」過度に尊重した育成方針に疑問を感じている	新作 逆張りの部下指導研修～ルールと制約で部下の成長を促す	自由の中で迷う若手に対し、あえてルールや制限を設けて指導することで行動の方向性を示し、前に進む力を引き出す。自己効力感を高め、将来的に自律的に働けるよう育成する

(4)メンター・メンティ向け、OJTをしながら相談役も兼ねる方向け

対象者のお悩み例	研修名	内容
① 新人の悩みや相談に乗るメンターの役割がわからない	メンター研修	メンターに求められる「気持ちのサポート」に必要な心構えとコミュニケーションスキルを習得する
② 業務で感じる様々なネガティブな感情をうまく消化できず、一人悶々としている	メンティ研修 ～相談力と学び力を高めメンターとよい関係を築く	メンターとの関係構築、話の受け入れ方、自分の思考のクセをふまえたうえで考えをどのように伝えたらいいのかを体得する
③ OJT指導の担当者がメンターの役割も担っているため、両方のポイントや気をつけるべきことを知りたい	OJT研修～指導者とメンターの両方の役割を担う ※講師派遣研修のみ	OJT指導者としての指導のポイントと、メンターとして望まれるコミュニケーションの在り方の両方を学ぶ

4. OJT・部下指導教育 研修ラインナップ/動画ラインナップ

(5) その他、新人指導の質を高める教育サービス ～講師養成、ガイドブック作成

お悩み例	研修名	内容
① 新人研修に登壇することになったため、登壇スキルを身につけたい	講師養成研修 ～新人向け「ビジネス基礎研修」の講師をする	インソースの「ビジネス基礎研修テキスト」を使用し、社内講師として登壇する方法を学ぶ
② 新人研修に登壇することになったため、登壇スキルを身につけたい	研修講師養成研修	講師としての登壇スキルを学び、ロールプレイで実践する
③ 指導者によって教え方にばらつきがあるため、意識統一とスキル標準化を図りたい	OJTガイドブック作成ワークショップ(2日間) ※講師派遣研修のみ	自組織に合った指導方法を検討し、1冊のOJTガイドブックを作り上げる

動画ラインナップ

参考価格：買い切り160,000円～、レンタル900円～ ※いずれも税込

1 OJT講座～基本指導スキルの習得で、新人を早期戦力化する(スライド付き)

2. OJTとは何か

(1) OJTとは「On the Job Training」

OJT (On the Job Training) とは
現場で、横について、同じ空間で仕事を教えること。
その時の理解度や気持ちも随時把握しつつ
その場で指導を行う人材育成手法。

■OJTの目的

① **実践能力の習得**：仕事の仕方(進め方)を学び、覚えてもらう。
やってみせる、やらせてみる、フィードバックする。

② **考え方の輪、の確立**：自分で考えて動けるよう自立してもらう。

1 OJT指導者としての心構え
2 OJTとは何か
3 OJTにおけるティーチングとコーチング
4 OJTの実践テクニック①
～基本的なやりかたを学ぶ～
5 OJTの実践テクニック②
～実践的なやりかたを学ぶ～

[POINT]
新人・若手を早期に育成するために、OJTに求められる基本的要素や指導テクニックを一通り習得する

スライド+講師ワイプ型

🕒 00:33:53

2 メンター研修～メンタリングの基礎を理解し、メンティを支援する(教材・テスト付)

第3章 メンターに必要なコミュニケーション力

傾聴のゴール 相手が言いたいことを感じること
質問のゴール 相手の思いや考えを引き出し、気づきを促す

[POINT]
メンタリングの基本、ポイントを理解し、メンティに寄り添うメンターになる！

講師登壇型

🕒 00:53:48

3 成長を支援する1対1面談講座

ケース1：よく話してくれるけどネガティブなAさん

あなたももっと専門的になりたいのか、ポジションを上げてみたいのかだとどちらが興味ありますか？

[POINT]
部下の成長を促す1対1面談の進め方を徹底解説！

アニメーション型

🕒 00:24:52

4 Z世代の育て方講座

2. タイプに合わせた育成方法

■特徴的な4つのパターン

高い 低い

高い 低い

【(19-00)】社会貢献ドライブ型
【(19-01)】承認欲求ドライブ型
【(19-02)】プライベート重視型
【(19-03)】安定志向型

0. はじめに
1. Z世代の特徴
2. タイプに合わせた育成方法
3. 求められる指導者のあり方
4. おわりに

[POINT]
Z世代の特徴と考え方を知ることによって、効果的な指導方法を学ぶ

スライド+AI音声型

🕒 00:27:50