

未経験社員を90日で ショート動画担当者に育てる研修設計

制作会社のノウハウを、社員が再現できる運営の仕組みへ。



0～30日

基礎をそろえる



31～60日

実践で身につける



61～90日

自走へつなげる

作り方ではなく、**続け方**まで決める。

内製化は、動画編集の習得だけでは完成しません。



迷わず続けられる仕組みを、みんなで整えていきましょう。

動画が作れないのではなく、 運営が設計されていない。

担当者に判断が集中する



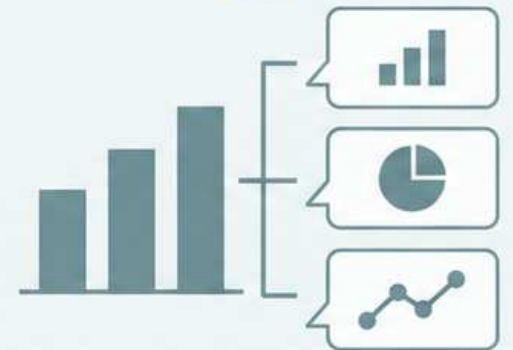
修正の基準が毎回変わる



投稿が止まる



成果の見方がそろわない



→ 課題を人の能力ではなく、仕組みの改善点として捉えていきましょう。

内製化の目的を一文にする。

“ 誰に、何を届け、どんな行動につなげるのか。 ”



誰に



何を



次の行動



判断に迷ったら、この一文へ戻れる状態を作りましょう。

全部を社内で抱えない。

社内に残す判断



目的



企画



承認

外部で補う実務



専門作業



繁忙対応



改善支援

大切な判断を社内に残し、無理のない体制を育てましょう。

制作実務と育成実務を、同じ流れで教えられる。



仕事の流れそのものを、学びの道筋に変えていきましょう。

全員を万能にせず、責任の空白をなくす。



役割を明確にして、安心して助け合えるチームを作りましょう。

制作開始前の合意が、修正と停滞を減らす。



始める前にそろえる習慣が、気持ちよい進行につながります。

伝えたいことより、相手の判断を先に置く。



見る人が次に判断できる情報を、順番に届ける。



相手の目線から、伝わる構成と一緒に磨いていきましょう。

センスを、再現できるチェック項目へ変える。



伝えたいことが一つに絞れている



最初に要点が伝わる



文字が読みやすい



次の行動がわかる



感覚を言葉にして、誰もが改善できる基準へ育てましょう。

高機能より、チームで繰り返せること。



使い続けられる道具を選び、日々の制作を軽やかにしましょう。

判断は社内、変動と専門性は外部で補う。



強みを持ち寄り、持続できる運営体制を作っていきましょう。

再生数ではなく、目的までの流れを見る。



数字は、次の改善を話し合うために使う。

目的につながる変化を見ながら、前向きに改善を重ねましょう。

小さく試し、作る範囲を広げる。

1 一つで試す



2 型を整える



3 範囲を広げる



成功とつまずきを、次の設計に生かす。



小さな前進を積み重ね、チームの自信を育てていきましょう。

最初から完成形を目指さない。

続けながら、チームに合う形へ近づける。



➤ 完璧を急がず、学びを力に変えていきましょう。

明日から作るのは、動画ではなく運営の土台。

1



目的を一文にする

2



役割を決める

3



最初の一本を選ぶ



できることから始めれば、**90日後の自走**につながります。

チームらしい一歩を、明日から一緒に始めていきましょう。