



OJTとは～OJT教育の効果的な進め方や指導方法のポイント①



新入社員が配属され、どのようにOJT教育していくべきか悩んでしまうことはありませんか？今回は、Z世代の特徴にも触れながら、OJT教育の基本や効果を高めるノウハウを全5回に渡ってお伝えします。本日は第1回目です。

OJTとは「On The Job Training」の略で、実際に部下や後輩に現場で仕事をしてもらいながら、その時の理解度や気持ちを随時把握しつつ、その場で指導を行う人材育成手法のことです。

人的資本経営の推進を背景に、人材育成の重要性がさらに増す中、現場でのOJTのあり方にも注目が集まっています。単に業務を教えることにとどまらず、ビジネスパーソンとしての考え方やスキルも併せて伝えられるOJTは、育成の中核的な手段として、重要な役割を果たすものです。

そこで今回は、年間21,874名（※）のOJT研修を実施してきた弊社の知見を踏まえ、OJT教育の基本、効果を高めるノウハウ、OJT教育におけるスキル習得のための研修についてまとめてご紹介します。

また、Z世代の特徴を踏まえた指導のポイントや、指導とハラスメントの違い、成長実感を持たせるコミュニケーションについても触れています。ぜひ一読いただき、OJT教育の成功に向けた一助としていただければ幸いです。

※2022年10月～2023年9月に実施した講師派遣型研修及び公開講座型研修数

1.OJTとは～OFF-JT、コーチングやメンタリングとの違い

（1）OJTとは「仕事を介した訓練」

OJTとは「On The Job Training」の略語で、直訳すると「仕事を介した訓練」という意味になります。OJT教育は、上司や先輩などのOJT担当者が、部下や後輩に、実際の現場での仕事を通して、その時の理解度や気持ちを把握しつつ、必要なスキルや知識を指導していく人材育成手法のことをいいます。

具体的な業務の進め方やコツなど仕事の勘所について、教える側のOJT担当者（OJTトレーナー・チューター・ブラザー／シスターなどと呼ぶ組織もある）が「やってみせて」から、教えられる側（トレーニー・チューティーなど）に「やらせてみて」、その結果を具体的にアドバイス（フィードバック）するという、実践がメインの指導方法となります。

本来、OJTは年代や階層に関係なく、現場で行われる業務指導のことを指しています。しかし、特に新入社員に対して重点的にOJTを実施することが多いため、新入社員に対する業務指導がOJTだと考えている方も少なくないでしょう。

（2）OJT指導をめぐる新たな問題

近年、ダイバーシティ推進やハラスメント防止など様々な取り組みの結果、新入社員や若手にとって「働きやすい職場」が増えています。その一方、新たな問題も出てきています。

①「ゆるい職場」で成長実感を得られず、離職を選ぶ若手の増加

「今の職場は業務の負荷が少なく、成長を実感できない」という若手の離職が増えています。成長意欲が高いと言われるZ世代は、「この仕事を続けて、将来社会で通用する人材になれるのか」「別の企業に就職した同世代に比べて劣っているのではないか」といった焦りを感じてしまいがちです。

OJT担当者には、そのような新人・若手に対して、現在の担当業務が組織目標とどう連動しているのか、業務経験を積むとどのようなスキルが身につくのか、といった道筋を示すことが求められます。自分の仕事に対する納得感を持たせることが、新人・若手の焦燥感を解消するカギとなります。さらに、新人・若手に社内勉強会やプロジェクトなどへの参加を促すのも効果的です。チーム外のメンバーとの交流を通じて視野が広がり、成長実感を持てるようになります。

②ハラスメントと言われるのを恐れて必要な指導ができない

2022年4月以降、職場のパワーハラスメント防止措置が中小を含むすべての企業で義務化されるなど、ハラスメント防止に対する意識は年々高まっています。その結果、職場で起きているハラスメントに対して部下・後輩が声を上げやすくなった一方、上司・先輩がハラスメントだと言われるのを恐れ、自信を持って指導できなくなったという声も聞かれます。

必要な指導を行うためには、以下4つのポイントから、指導とパワハラの違いを正しく理解し、客観的に判断することが必要です。

株式会社インソース より