



新人・若手社員の早期離職を防ぎ即戦力化する指導術～計画的な育成とタイプ別アプローチ 前編



新入社員や若手社員の育成において、世代間の価値観のギャップや指導方法のマンネリ化に頭を悩ませている教育担当者は少なくありません。せっかく採用した人材が早期に離職してしまうことを防ぎ、いかにして職場全体の戦力として引き上げていくかは、組織にとって極めて重要な課題です。

新人・若手社員の早期戦力化を実現するためには、育成計画の策定方法・世代間理解とタイプ別指導方法・継続的な振り返りとフィードバックスキルの3段階で、指導者側に時代に即した指導スキルを身につけてもらうことが近道です。本コラムでは、OJTする側への教育について解説いたします。

「なんとなく」の指導から脱却する計画的な育成の第一歩

部下や後輩が自ら考え、主体的に動けるようになるためには、指導者側による用意周到な準備と計画的なアプローチが不可欠です。

行き当たりばったりの指導では、教える側に負担がかかるだけでなく、教わる側も自身の成長を実感できずに不安を抱いてしまいます。まずは指導者としての役割を再認識し、職場全体で新人を迎え入れる体制を整えることが大切です。

『何を、いつ、誰が』を明確に。新人を見失わせないための育成計画策定術

具体的な指導に入る前に、まずは「何を」「いつまでに」「誰が」教えるのかを明確にした育成計画を策定してください。特に入社直後の不安定な時期を乗り越えるためには、3カ月程度の短期的な目標設定が有効です。目標を細分化し、ステップごとに達成感を味わわせることで、若手の自己効力感を高めることができます。

相手を尊重し成長を加速させる、日々の関わり方と指導のプロセス

日々のコミュニケーションにおいては、以下の視点を持って指導に当たることが推奨されます。

実務能力の習得だけでなく、組織の一員としての考え方の軸を確立させる姿勢指示を出すだけで終わらせず、内容の理解度を必ず確認するプロセス「1メッセージ（私を主語にした伝え方）」を活用し、相手を尊重しながらこちらの意図を伝える工夫

指導者が一方的に教えるだけでなく、時には「若手から教えてもらう」という謙虚な心構えを持つことも、現代のOJTには求められています。

時代背景から紐解く若手世代への理解とタイプ別アプローチ

「最近の若手は何をを考えているのかわからない」という悩みは、多くの現場から聞こえてきます。しかし、彼らが育ってきた時代背景や価値観を理解すれば、その言動の理由に「合点」がいくはずで

部下のタイプに合わせた最適な関わり方の選択

いまどきの若手世代、特にZ世代と呼ばれる層は、デジタルネイティブであり、効率性や調和を重視する傾向があります。彼らを効果的に導くためには、一括りに「いまどきの若者」と決めつけるのではなく、個々の特性を見極めることが重要です。「安定志向度」と「自己主張度」の2軸から、部下・後輩を以下の4つのタイプに分類し、それぞれに適した関わり方を選択してください。

成長×主張タイプ：自己中心的になりがちだが意欲は高いため、他者視点を持たせる指導成長×従順タイプ：言われたことはこなすが思考が浅いため、自ら考えさせる問いかけ安定×主張タイプ：ミスは少ないが挑戦を避けるため、一步踏み出す動機付け安定×従順タイプ：周囲との調和を重視し流されやすいため、安心感を与えつつ個の意見を引き出す支援
新人の職場の居場所を作る4つのサポート

若手の成長を支えるためには、「情動的サポート」「評価的サポート」「情動的サポート」「道具的サポート」という4つのサポートのバランスを意識することが求められます。単に技術を教えるだけでなく、精神的な支えとなり、適切なフィードバックを適切なタイミングで提供することで、彼らの居場所を職場の中に作っていくことができるのです。

今回は、新人・若手社員の早期離職を防ぎ、職場での成長を促すための計画的な育成や、世代特性に応じたタイプ別の関わり方、さらに職場での居場所をつくる4つのサポートについてご紹介しました。

今回は、継続的な成長を促すための客観的な振り返りとフィードバック術についてお伝えします。

継続的な成長を促すための客観的な振り返りとフィードバック術

指導を一定期間継続していると、当初の熱意が薄れたり、成長の鈍化を感じたりすることがあります。そのような時こそ、これまでの育成方法を客観的に振り返り、軌道修正を図るタイミングです。

自身の指導がマンネリ化していないか、後輩との間に心理的な溝ができていないかを冷静に分析してください。

指導のマンネリを打破する！『KPT法』による育成プロセスの定期アップデート

育成の現状を整理する手法として、「KPT法」の活用が非常に効果的です。このフレームワークを用いて、自身の指導スキルを定期的にアップデートしていく姿勢が、後輩の持続的な成長につながります。

Keep：今後も継続すべき良かった点Problem：現在抱えている課題や改善が必要な点Try：次に向けて新しく取り組むべき解決策
肯定質問と成長を加速させる正しい『評価』としてのほめる技術

また、フィードバックの質を高めるためには、相手の行動を具体的に観察し、未来志向のコミュニケーションを心がけてください。「なぜできないのか」という否定質問ではなく、「どうすればできるようになるか」という肯定質問を投げかけることで、後輩の思考を前向きに動かすことができます。

具体的なフィードバックの際には、以下の4つの要素をセットで伝えるようにしてください。

Can：後輩が現在できていることの確認Keep：今後も継続してほしい良い習慣Change：改善が必要な具体的な行動Try：成長のために次に挑戦すべきステップ

特に「ほめる」という行為は、単なるお世辞ではなく、相手の貢献や成長を正当に認める「評価」として機能します。小さな成功体験を見逃さず、フレッシュなタイミングで具体的にほめることが、信頼関係の構築とモチベーションの維持に直結します。

一貫した学びが、組織の育成力を底上げする

新人・若手社員の育成は、単発のテクニックだけで解決するものではありません。今回解説した「計画」「理解」「振り返り」という3つのプロセスが指導者の中で連動して初めて、新人は「自分の居場所」と「成長の指標」を見出し、自律した戦力へと育ちます。

変化の激しい現代において、指導者一人の経験則だけに頼る育成には限界があります。組織として共通のステップを理解し、時代に即したスキルを体系的にアップデートしていくことが、結果として教育担当者の負担を減らし、職場全体のパフォーマンスを最大化させる近道となります。

株式会社インソース より

【M&A速報、コラムを日々配信！】X（旧Twitter）で情報を受け取るにはここをクリック

【M&A Online 無料会員登録のご案内】6000本超のM&A関連コラム読み放題!!
M&Aデータベースが使い放題!!登録無料、会員登録はここをクリック