



OJTとは～OJT教育の効果的な進め方や指導方法のポイント⑤



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も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5回目です。

関連記事はこちら・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・OJTとは～OJT教育の効果的な進め方や指導方法のポイント②・OJTとは～OJT教育の効果的な進め方や指導方法のポイント③・OJTとは～OJT教育の効果的な進め方や指導方法のポイント④

6.OJT研修について～職場の育成スキルを高め、OJTのデメリットを解消する

OJTには、計画通りに部下・後輩を育成できるか否かがOJT担当者のスキルに大きく左右されてしまうというデメリットもあります。担当者が実務遂行者として十分な知識やスキルを持っていても、指導スキルが不足しているとトレーニング効果が低減してしまいます。そこで、初めてOJT担当者になった人向けに、「OJT研修」を実施する組織も少なくありません。研修で指導スキルを付与することで、担当者によって異なる方法で指導されてしまうというリスクを回避し、OJT教育の質を均一にすることができます。計画的なOJT研修は、以下の3ステップで実施します。

(1) 「初めて」のOJT研修

初めてOJT担当者になった人向けの導入研修では、ほめる、叱る、報連相などの基本的な指導スキルはもちろん、「①職場全体で進める」、「②計画されたOJT」、「③実務の習得と仕事を行ううえでの判断軸（考え方の軸）を確立する」といった内容も盛り込まれているとよいでしょう。

(2) 「フォローアップ」のOJT研修

OJTのフォロー（ステップアップ）研修を、導入研修から3～6ヶ月後に行うことも多いようです。OJTを実施してみての指導の振り返りをしたうえで、相手のモチベーションを高めたり、パフォーマンスの向上に欠かせない関係構築やフィードバックを行うスキルを、プラスαとして学ぶことが目標です。

(3) 「期末の振り返り」のOJT研修

次年度のOJT担当者への引継ぎ資料として、1年間のOJTにおける指導の成功例、失敗例、工夫した点などを共有しておく、大変役に立ちます。また、この振り返りとまとめる作業を継続的に続けると、自社にあった実践的なOJTマニュアルを作ることができます。

近年では、「ダイバーシティの推進により様々な人が同じ職場で働くようになり、新人以外を指導する場面が増えた」「大幅な職種転換があり年上の方を指導することになった」など、指導の場面が多様化しています。世の中の移り変わりにあわせ、以前に新人を指導した経験がある人も、改めて指導の基本を学ぶ必要があります。

<最後に>

生産性向上が求められる昨今では、多くの組織において、教育の時間を十分に取れないのが実情かもしれません。しかし、「教えてもらうのが当たり前」の環境で育った若い世代には特に、「上司の背中を見て学べ」と言うよりも、一人ひとりに合わせたOJT教育を行うほうが、結果的に早期戦力化につながります。

OJTは、「指導」を通じてOJT担当者自身も大きく成長する機会にもなります。組織全体のレベルアップのためにも、本記事を少しでもお役に立てていただければ幸いです。

株式会社インソース より