

公開講座通信

Monthly letter from insource

4
April

戦略的OJTのススメ

年々高まる「辞めさせるな!」のプレッシャー

今年も新人を迎える時期になり、人事担当者の皆さまにおいては、新人研修の後の、現場配属後のOJTへと関心が移っていることでしょう。厳しい採用環境の中でようやく獲得した貴重な人材ですから、一日も早く組織に定着してもらい、活躍してもらわなければなりません。また、若年層の人手不足感が年々高まる中、経営層からの「絶対に辞めさせるなよ」というプレッシャーは強まる一方で、「採用」で苦勞された人事担当者にとって、今度は「離職防止」に頭を悩ますことになるわけです。

離職率に影響を及ぼす新人のOJT

採用した新人が、3年以内に会社を辞める比率は、従業員100名～500名規模の企業で約3割といわれていますが、従業員数が小さい企業になればなるほどこの比率は高まる傾向にあり、これには新人・若手指導に割ける人材の多寡が影響していると考えられます。退職の理由は人によって様々ですが、特に1年以内に辞める若手が持つ不満の中には、「仕事を教えてもらえない」「教育体制がしっかりしていない」といったものが多く見受けられる傾向にあり、見方を変えれば、OJT指導の進め方次第では、その不満を抑えることができたかもしれないわけです。

働き方改革が脅かす“共育”の機会

新人のOJT担当には、キャリア2～5年くらい先輩社員が就くことが多いのですが、こうした「若いペア」でOJTを進める意義の一つに、教える側の先輩社員の育成があげられるでしょう。仕事のやり方を教えると同時に、仕事に対する考え方も教えていく、そうした過程で、教える側にも気づきが生まれたり、葛藤の中で学ぶことも少なくありません。こういったやり取りを通して、新人と先輩が共に育っていくことがOJT制度のねらいでもあるのです。しかし、昨今の働き方改革における、「不要な労働時間は極力削減しよう」とする流れの中で、「指導する側の労働時間を奪いかねない、従来型のOJTのやり方を見直そう」と考える向きも出てきているようです。

必要なのは「戦略的なOJT」

先輩社員にも仕事があり、残業もままならないという中で、いかにして新人のOJTを充実させるか。そのためには、まず、OJT指導者となる方たちに計画的な指導の進め方と業務との両立のノウハウを身につけさせることが不可欠です。また、OJTは必ずしも一人の指導者だけで進めなければならないわけではありません。むしろ、色々な人から学ぶ機会を持つ方が新人にとっても有益です。担当指導者はOJTのプロデューサーとして立ち振る舞い、実際の育成指導は他のメンバーと分担して行えばよいのです。そうした役回りを若い時期に体験することは、リーダーシップやマネジメントの基礎を身につける上でも貴重な機会となるはずです。

戦略的OJTを通じた生産性の向上

いずれにしても、こうした「戦略的なOJT」の進め方を、OJTが始まる前に指導担当者に対して教える時間を取ることで、場当たりの新人指導に悪戦苦闘する必要がなくなります。新人にとっては効果的な育成指導が受けられ、先輩社員にとっても自分の時間を有効に活用できる、まさに一石二鳥のメリットが得られるのです。働き方改革時代のOJTのあるべき姿といえるのではないのでしょうか。

PICK
UP

おすすめ研修のご紹介

・OJT 指導者研修～新人・後輩指導の基本スキル習得編

OJTの目的は、「実務能力」の習得と、自ら考えて行動するための「考え方の軸」の確立であり、それを実現するためにはOJT担当者による「準備」「継続」「計算」が不可欠です。本研修では、その前提のもとに、正しい育成計画の作り方と正しいOJTの進め方を学んでいただきます。

・タイムマネジメント研修～仕事を効率的に進めるための時間管理を学ぶ

研修ではまず、タイムマネジメントの基本となる優先順位のつけ方と、適正なスケジュールの立て方を演習を通じて身につけます。そのうえで、自分のワークスタイルを振り返り、課題別の対策を具体的に考えていきます。