



「働き方改革」 実行のマネジメント

—OJTこそ人材育成の決め手！—

限られた経営資源の中で、競争優位を確保するために、OJT (On-the-Job Training) がある。「働き方改革」の中核である労働生産性の向上を図る上で、人材育成は欠かすことができない。OJTは人材育成の柱であり、やり方によっては労働生産性の向上に寄与できる。なぜならOJTは、日常の仕事の中で、心理的抵抗や実施費用が低く、仕事に必要な能力を意図的・重点的に伸ばす事ができるからである。ただ、OJTの成功談はあまり耳にしない。そこで、成果に必ず繋がる実行のマネジメントの例として、OJTの実践方法を紹介する。

【育成課題の明確化】個人ごとにカスタマイズされた育成課題を明らかにする。求められる役割を果たせる能力と個人が将来期待するキャリア開発のためのニーズの整合性を可能な限り図っていく。

【能力開発目標の設定】習熟度や難易度の面で、個人にとって無理がないかを推し量りながら目標を設定する。誰が、誰に、何を、いつまでに、どのレベルまでを規定しない目標だと単なる願望に終わってしまう。

【トレーナー等の育成方法】個人の専門分野を見極めた上で、誰をトレーナーとし、どのように教えていくのか、就業時間内のどの時間帯で教えるのか等、具体的なやり方を明確にして、当事者の実現意欲を掻き立てる。

【計画表作成とその合意】任意の書式で構わないので、個人毎に計画表を作成する。OJTを独立した形で実行することを明確にするため目標管理制度とは分離して運用することがポイントである。当事者間で計画に合意する際には、その覚悟を表す意味で、必ず記名・押印をする。

【経営者の意識】様々な要因により、特定の個人に業務負荷が集中し過ぎると不満が高じて能率が低下する職場が多い。放置するとモチベーション低下につながる。そこで、OJTを実行する前段階で、「できることから改善しよう」という未来肯定する組織風土づくりが経営者には欠かせない。

日本経済の構造的な変化の中で、中小企業は今まで以上に「働き方改革」を戦略的に進める必要がある。特に中核人材にはやりがいを持たせたい。労働生産性を向上させる人材育成、OJTの実行は、今、待ったなしである。

(執筆者：Cの会 涌元三裕)

※JRS経営情報の中から、次のコンテンツを参考にしてください。

- 働き方改革①働き方改革が始まっている・・・・・・・・・・・・・・・・(2017-0759)
 - 働き方改革②働き方改革の身近な事例・・・・・・・・・・・・・・・・(2017-0760)
 - 働き方改革③ダイバーシティ2.0のポイント・・・・・・・・・・・・(2017-0761)
 - 働き方改革④実行のマネジメント・・・・・・・・・・・・・・・・(2017-0762)
- ()内は情報番号です

なお、お客様にコンテンツを提供される場合には、最初のページに「サンプル」と表示してください。またお探しの情報が不明な場合はご連絡ください。(☎0120-89-0240)