



(今回のテーマ)は

## 若手社員の育成

お客様とお会いする時の参考情報としてご利用ください

新入社員が入社して1ヶ月が経ちました。お取引先の会社の新入社員も、そろそろ会社の雰囲気にも慣れ、上司、先輩の仕事を見習いながら、職場に溶け込んできておられる時期です。厳しい経営環境の中ですが、企業にとって人材育成の重要性は変わりませんし、ますます戦力化への期待は高まっていると言えます。

(1) 人材育成の方法は、 職場内研修(OJT) 職場外研修 自己啓発の3つが一般的ですが、中心はOJTです。

(2) OJTの意味 OJTとは上席者が部下に日常業務を通じて行う職場教育ですが、各仕事につき、それをするために「何を知らなければならないか(知識)」「何ができなければならないか(技能)」「どのような考え方が必要か(意識)」をはっきりさせることで、各人の知識、技能、考え方の不足・不適切な箇所を明確につかみ、それを教える方法です。日常指導と計画的指導がありますが、日常指導は日々の仕事の場面で、その都度指導していくやり方です。部下の叱り方ほめ方、率先垂範などいろいろな指導法を意識的にこの中で取り組んでいきます。

(3) 計画的指導 さらに、これからのOJTは、従来の「業務のやり方を教える」日常指導の範囲から進んで「仕事の中で部下の能力開発を図る」というように人材育成のための計画的・組織的OJTへ展開することが求められています。

部下個人別の現在の業務で不足している能力を把握することに止まらず、将来的にさらに能力を伸ばし育成していくためにどんな仕事を担当させ、どのような指導が必要とされるかというOJTニーズを発見していく、それらを「個人別育成カルテ」に記入し、カルテをもとに部下と面接を行い、「個人別OJT計画書」の作成につなげていきます。この「個人別育成カルテ」は、直接本人を見ている上司にしか作れないことがポイントです。そのため、上司に対して「OJT指導者研修」を行うことも確かなOJT実施のための効果ある方法と言えます。

(参考情報)「JRS経営情報」の中から、次に掲げるコンテンツを参考にしてください。

実践的OJTの展開	(0104-0419)
中小企業における人材育成と教育訓練	(0104-0421)
OJTの目的と組織的展開の仕方	(0902-3168)
OJTの実践的な進め方	(0902-3169)
OJTに必要な指導方法	(0902-3170)
OJT研修の実際	(0902-3172)
人材育成に向けたOJTの展開	(0902-3173)

( )内は情報番号です

皆様が、お客様から相談を受けた時、「JRS経営情報」をちょっとした参考情報として提供されればお客様から喜ばれることは必定です。

なお、お客様にコンテンツをご提供する場合には、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照会ください(0120-89-0240)。