

生産現場における新人・若手社員育成のポイント

第1回：現場配属前に差がつく！「育成の土台」をどうつくるか

株式会社平井彩子事務所 代表取締役 平井彩子

生産現場における新人・若手社員の育成では、「現場に出してから」がスタートと考えられがちです。しかし、実は現場配属前の段階にこそ、育成の“差がつく”重要なポイントが潜んでいます。現場でのOJTがうまく機能するかどうかは、配属前にどれだけ「育成の土台」が整っているかに大きく左右されるのです。

1. “土台”とは何か？ 育成が始まる前に必要な3つの準備

生産現場における育成の土台とは、①安全への意識、②基本動作の理解、③現場用語や業務知識への基礎的な理解の3つに集約されます。

まず、安全意識です。生産現場では何よりも「安全」が最優先されます。どれだけ作業が早くても、ルールを守らなければ重大事故につながる可能性があります。しかし、新人はこの現場の常識を知りません。「なぜこの装備が必要なのか」「なぜこの順序で作業しなければならないのか」といった、“現場のあたりまえ”を根気よく伝えることが必要です。

次に、基本動作です。たとえば「報告・連絡・相談」「確認作業」「工具の取り扱い」など、一見するとシンプルに見える動作も、新人にとっては“知っているようで知らないこと”が多くあります。基礎トレーニングを通じて、丁寧に教え込むことが重要です。

最後に、業務知識です。製品の名前、工程の流れ、設備の仕組みなど、最初はすべてが未知の世界です。専門用語が飛び交う現場にいきなり放り込まれれば、委縮してしまうのも無理はありません。配属前に「この現場ではこんな言葉が使われている」「こういう仕事の流れで動いている」といった前提を押さえておくことで、新人の受け入れ態勢もスムーズになります。

2. 育成はOJT担当者まかせでは不十分

よくある失敗の一つに、「育成は現場に任せているから大丈夫」という発想があります。確かに、現場での実践を通じて仕事を覚えていくOJTは重要な手段です。しかし、OJT担当者に任せきりでは、担当者の教え方に左右されたり、育成の標準がバラついたりする恐れがあります。結果として、「できるようになった新人」と「自信をなくして辞めてしまう新人」の差が拡大してしまうのです。

そこで、配属前に会社全体として「育成のスタンス」を統一することが求められます。たとえば、「新人にはどこまで教えるのが基本か」「どんな失敗は許容されるのか」「成長のスピードは個人差があることをどう受け止めるか」といった共通理解を持たせることで、現場ごとの指導の質を底上げできます。

3. 育成の出発点は“本人の自覚”にあり

育成の土台づくりで忘れてはならないのが、新人本人の“働く意識”を醸成することです。多くの新人が、学校を出て初めて社会人として仕事に向き合います。「自分がこの仕事を通じて何を学ぶのか」「周

囲からどんな期待を受けているのか」を言語化し、納得している状態で現場に出るかどうか、その後の育成スピードに大きく影響します。

この段階では、一方的な“説明”ではなく、対話による“動機づけ”が重要です。「なぜこの仕事をするのか」「なぜこの現場に配属されるのか」といった問いを共に考える機会を設けることで、本人が自分の成長を自分ごととして捉えられるようになります。

4. まとめ

新人・若手の育成において、「まず現場に慣れてから」というスタンスは、すでに時代遅れとなりつつあります。配属前にどれだけ「育成の土台」を築けるかが、その後の OJT や定着率に直結するので

す。生産性や品質が重視される現場だからこそ、「人を育てる準備」には投資が必要です。育成は“現場に任せるもの”ではなく、組織全体で“設計すべきプロセス”として再認識することが、これからの時代に求められる新人・若手育成の第一歩となるでしょう。

第2回は、「“見て覚えろ”はもう通用しない？今どきの OJT 設計」と題して、OJT をどのように推進していくのかについてお伝えしたいと思います。

以上

【筆者経歴】

株式会社平井彩子事務所 代表取締役 平井彩子（ひらいさいこ）氏



システム開発、コンサルティング会社を経て 2012 年に独立。組織活性化、人事評価制度の構築・運用、業務の改善を通じた組織活性化を主軸に活動。最近では、働き方改革、ダイバーシティ推進に向けた活動も多く、小手先の業務改善ではなく、従業員と経営者の意識改革をもって、企業が自走できる仕組みづくりから組織支援を実施。研修やセミナーは年間平均 100 日登壇し、個人と組織の成長を支援。中小企業診断士。