

生産現場における新人・若手社員育成のポイント

第2回：“見て覚えろ”はもう通用しない？今どきの OJT 設計

株式会社平井彩子事務所 代表取締役 平井彩子

「まずは見て覚えて」と言われて、作業現場に放り込まれる。かつては当たり前だったこの指導スタイルが、今の若手には通用しなくなってきました。OJT（On the Job Training）は今も現場育成の中核ですが、その設計の仕方次第で、新人の成長スピードも定着率も大きく変わってくるのです。

1. 若手世代の特徴を理解する

まず前提として知っておきたいのが、近年の若手社員の傾向です。彼らは「丁寧に教えてほしい」「背景や意味も知った上で作業したい」という思考が強く、単に作業のやり方を示されただけでは納得感を持ちにくい世代です。

また、「わからないことをすぐ聞ける関係性」も育成には欠かせません。指導者との心理的距離が遠かったり、声をかけづらい空気があったりすると、悩みを抱えたまま孤立してしまいがちです。こうした特徴を踏まえた OJT 設計が求められます。

2. “伝えつつも”が最大の落とし穴

現場でよく聞くのが「ちゃんと教えたのに、なぜかできていない」、「やり方を見せたのに理解していない」という声です。これは多くの場合、“伝えつつも”になってしまっていることが原因です。

例えば、作業手順を説明したつもりでも、言葉が専門的すぎたり、手順の「なぜそうするのか」という背景が省かれていたりすることで、新人は部分的な理解にとどまってしまいます。新人は「できたかどうか」よりも「理解できたかどうか」で不安になります。だからこそ、伝え方を「分解して」「見せて」「言葉で補う」ことが重要になります。

3. OJT 設計の3つのステップ

では、どのように OJT を設計すればよいのでしょうか。効果的な OJT には、以下の3つのステップがあります。

①タスクの分解と順序化

一連の作業を細かく分解し、難易度や重要性に応じて段階的に教える設計が必要です。たとえば「製品の組立作業」と言っても、その中には準備、工具の扱い、検品、記録などさまざまな工程が含まれます。これらを「いきなり全部やらせる」のではなく、「まずはこの部品の取り付けだけ」と範囲を限定して段階的に進めていくのが効果的です。

② “なぜ”をセットで伝える

若手は、「なぜそうする必要があるのか」を納得したうえで動きたいと感じる傾向があります。たとえば、「この部品はこの順番でつける」と伝えるだけでなく、「逆につけると圧力がかかって破損リスクがあるから」という背景を説明することで、記憶への定着率が高まります。

③観察と振り返りの時間をつくる

ただ教えて終わりではなく、「やっている姿を観察し、都度フィードバックする」「終わった後に一緒に振り返る」時間を設けることが大切です。失敗を責めるのではなく、「ここはこう工夫できるね」と前向きな視点でフィードバックすることで、新人は安心して成長していきます。

4. まとめ

かつては「背中を見て覚えろ」と言われて育った世代も、今は指導する立場にあります。ですが、世代も環境も変わった今、同じやり方では通用しません。OJTは、偶然ではなく「意図的に設計するもの」へと変化してきています。

若手が安心して学び、実践し、フィードバックを受けられるようなOJT環境づくりは、現場全体の力を底上げする大きなカギとなります。そして、それは結果として、組織の生産性や職場の風通しの良さにもつながっていくのです。

第3回は、「指導者の“当たり前”が落とし穴。ベテランと若手のギャップを埋める工夫」と題し、思い込みから離れた対話型の指導について、お伝えしていきます。

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。