

生産現場における新人・若手社員育成のポイント

第4回：「戦力化」の先にある定着と成長

株式会社平井彩子事務所 代表取締役 平井彩子

新人・若手の育成というと、「いかに早く戦力化するか」が語られることが多くあります。しかし、短期的に“使える人材”になることと、長期的に“育つ人材”であることは、必ずしもイコールではありません。育成が一過性の取り組みで終わらず、現場の“文化”として根づいている職場こそが、安定して人が育ち、定着する力を持っています。

1. 「早く覚えてほしい」がプレッシャーになっていないか

現場でよく聞かれるのが、「早く覚えてもらわないと困る」「教えてもらって当然だと思っているのでは」という焦りや不満の声。確かに、限られた人数・時間の中で戦力を育てなければならない現場の事情は深刻です。しかし、この「早く」というプレッシャーが強すぎると、若手は委縮し、自分のペースで吸収することが難しくなります。

また、失敗を恐れてチャレンジできなくなったり、周囲との関係がうまく築けず孤立してしまったりするケースもあります。育成のゴールは単なる習得ではなく、職場に“根づく”こと。つまり「その場で自分らしく働ける」「周囲と信頼関係が築ける」といった心理的な安心感が必要不可欠なのです。

2. 定着には「人とのつながり」が不可欠

人が職場に根づく要因のひとつに、「この人たちと働きたい」という気持ちがあります。仕事の内容や条件が同じでも、「相談できる先輩がいる」「声をかけてくれる人がいる」といった人間関係があるかどうかで、職場への帰属意識は大きく変わります。

例えば、昼休みに声をかける、何気ない会話をする、作業後に「今日どうだった？」と聞く。こうした日々の些細な関わりが、若手にとっては「受け入れられている」という安心材料になります。指導者やリーダーだけでなく、職場全体で「みんなで育てる」意識を持つことが、定着への鍵です。

3. 育成が根づく現場には、仕組みと雰囲気がある

育成が現場文化として根づくには、属人的な取り組みだけでは限界があります。再現性のある“仕組み”と、それを支える“雰囲気”の両輪が必要です。

【仕組みの例】

- ・定期的な振り返り面談（1on1）で気づきと不安を整理する
- ・指導内容や進捗を見える化した「育成シート」の活用
- ・チーム内でOJT担当を分担し、関与者を増やす（“ひとり育成”の回避）

【雰囲気の例】

- ・失敗しても「まず聞いてみよう」と言える空気
- ・指導側が「最近どんな様子？」と自然に気にかける姿勢

・「教えることは自分の学びにもなる」という相互成長の認識

こうした取り組みは、短期的には手間に見えるかもしれませんが、長期的には離職リスクの軽減や職場の活性化という形でリターンが返ってきます。

4. 育成は“誰かの仕事”ではなく、“現場の役割”

「育成は OJT 担当者の仕事」、「教えるのは上司の責任」と役割を限定してしまうと、属人化や責任の押しつけが起こりがちです。そうではなく、「全員が育成の一端を担う」という意識づけが重要です。

例えば、現場の朝礼で「今日は〇〇さんがこの作業に挑戦する日です」と共有する、先輩が新人に一言アドバイスを送るなど、小さな関わりの積み重ねが文化を作ります。

育成は、仕組みを入れるだけでは動きません。関わる人の姿勢と、それを支える職場の雰囲気为一体となって、はじめて「育つ現場」へと変わっていくのです。

5. まとめ：人が育つ現場は、チームで育てる文化がある

育成は、“技術を教えること”だけではありません。“人を迎え入れる文化”をどう育むかが問われる時代になっています。生産現場だからこそ、若手が「ここで働きたい」と思える関係性と土壌が必要です。

全4回の本連載はこれで終わりとなります。「教える」から「共に育つ」組織に、是非この内容を活かしていただければと思います。

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。

