

「若手社員に対するOJT活性度アンケート」 結果報告

アンケートの目的

本アンケートは、若手社員に対するOJTの取り組み実態をもとに、企業内人材育成の柱としてOJTを機能化させるための方向性と課題を整理し対応策を導きだすことを目的とし実施いたしました。

調査項目

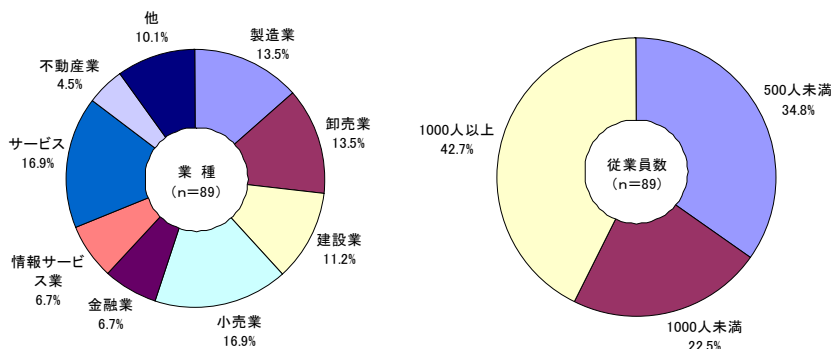
設問	項目	望ましい取組み状態(設問内容)
1	OJTの運用状況	自社のOJTが上手に運用できているか
2	一人前基準の設定	全社共通・主要部門単位で人材像が設定され、能力要件まで落とし込まれているか
3	育成期間の設定	人材像に至るまでの期間が設定され、かつ到達までのマイルストーンが設定されているか
4	育成計画の立案	全社共通の育成計画書があり、期首に作成され、上司/OJTトレーナー/若手社員で共有されているか
5	指導ツールの活用	OJTトレーナーの支援ツールとして「指導内容」が「見える化」されているか(他ツールと連動されていればベスト)
6	OJTトレーナーの任命と教育	OJTトレーナーがマンツーマンで任命され、指導スキルアップのための教育がされているか(指導スキルを有する)
7	人事評価制度との連動	部下/後輩指導をすることが、上司/OJTトレーナーの仕事/成果として認められる環境があるか
8	進捗管理支援ツールの活用	PLAN通りに育成が進められ、かつ成果がでているかどうかを、定期的・客観的に検証できるか
9	OJT実践ルールの設定	いつ・どこで・誰が指導・進捗管理・評価をすれば良いのかが共有されているか
10	OJTへの上司の関与	若手育成についてPLAN-DO-SEEの各プロセスに関与し、後方からOJTトレーナーを支援しているか

実施概要

◇実施期間：2009年2月9日(月)～3月31日(火)

◇回答社数：89社

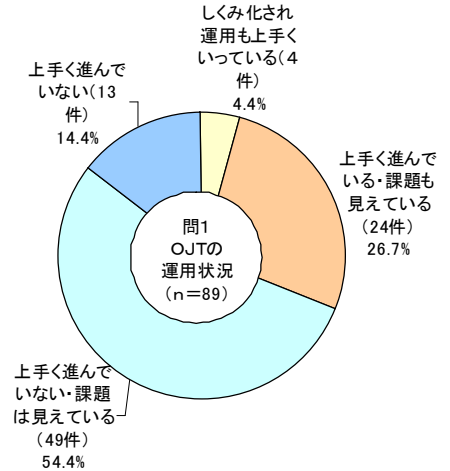
◇回答社プロフィール



調査結果

3割の企業がOJTの運用は概ね上手にできていると認識

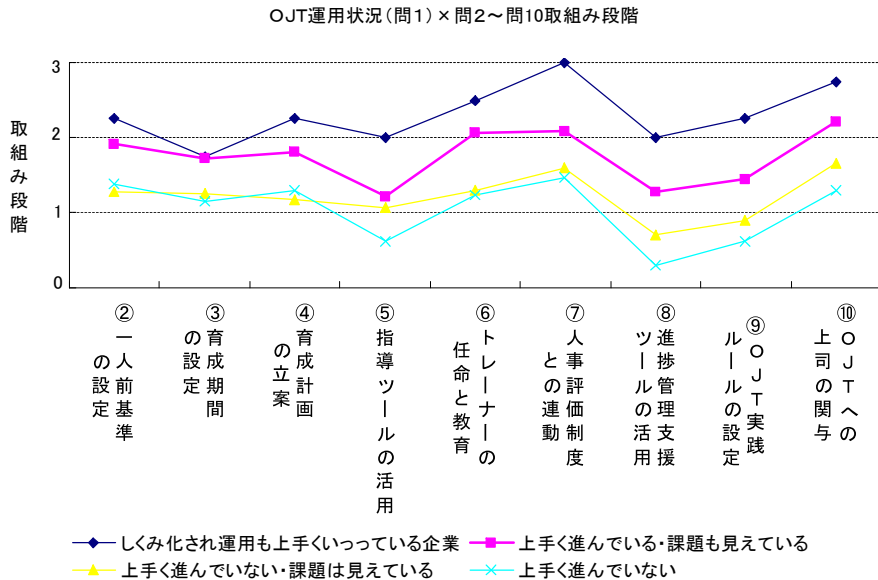
OJTの運用状況では、「しくみ化され、運用も上手くいっている」と回答した企業は4件、「完全ではないが、上手く進んでおり、課題も見えている」と回答した企業が24件でした。これらの概ね上手く運用できていると認識している企業は3割となっています。



OJTの運用が上手にできている企業は、9つの重要取組み事項への取組みが進んでいます

OJTの運用状況(問1)別に、OJTを機能化させるために重要な9項目(問2~10)における取組み段階の平均をみると、「OJTがしくみ化され運用も上手くいっている」と回答した企業ほど、「上手く進んでいない」企業に比べ、各項目とも取組み段階が進んでいることがわかります。

このことから、OJTが上手く機能しているかどうかは、これら9項目の導入・定着することが大切であるといえます。



⑥ しくみを整えると同時に、実際に育成を行う現場のトレーナーとその上司の認識と行動化を促すことが、OJTを機能化する上で重要な取組み。

「OJTが概ね上手く進んでいない」企業では、“⑥トレーナーの任命と教育”や“⑩OJTへの上司の関与”への取組み状況が「OJTが概ね上手く進んでいる」企業に比べ、取組み段階が下位に位置づけられています。

このことから、OJTが上手く進むかどうかは、以下の取組み状況に違いがあると考えられます。

- ① 若手社員を育成する担当者であるかが明確になっていること
- ② 育成担当であるOJTトレーナーがその役割を果たすために必要な知識・スキルを理解していること
- ③ OJTトレーナー任せではなく、トレーナーの上司も含め、組織的な育成への認識・協力体制があること

OJTを運用するにあたり、しくみを整えることも重要ですが、それと同時に、実際に育成を行う現場のトレーナーとその上司が大きな鍵を握っていることがうかがえます。そのためには、若手社員を育成する当事者がその役割を認識し、実務の中でどのように若手社員の育成に携わるか、そして、何をしなければならないのかといった意識・知識・スキル面の向上を図ることが重要であるといえます。

<OJTが概ね上手く進んでいる企業(問1)における各項目の取組み状況>n=27

<OJTが上手く進んでいない企業(問1)における各項目の取組み状況>n=62

