



OJTとは～OJT教育の効果的な進め方や指導方法のポイント②



新入社員が配属され、どのようにOJT教育していくべきか悩んでしまうことはありませんか？今回は、Z世代の特徴にも触れながら、OJT教育の基本や効果を高めるノウハウを全5回に渡ってお伝えします。本日は第2回目です。

関連記事はこちら・OJTとは～OJT教育の効果的な進め方や指導方法のポイント①

（３）OFF-JTとの違い

OFF-JTとは、「Off The Job Training」の略で、職場から離れた場所で受ける教育のことを言います。職場の上司や先輩から実務指導を受けるOJTとは異なり、ビジネスで求められるスキルや知識を、研修や書籍、インターネットなどを通じて体系的に学ぶのがOFF-JTの特徴です。

「机上で教えられた」「研修をしてもらった」という経験がないと、「きちんと教えられていない」と感じる若年層は少なくありません。定期的にマニュアルやOFF-JTで体系的な知識の整理をさせる一方、OJTにより各人に合わせた指導を行うことで効果的な育成ができます。

代表的なOFF-

JTの例として、新入社員研修があげられます。入社直後の新人を、配属前に人事や育成担当部門が一旦預かり、基本的なビジネスマナーや業界知識などを一斉に指導します。新人たちに組織の一員としての意識が醸成されるとともに、配属先のOJT担当者の負担軽減にもつながります。

また、OJTを経て少し業務に慣れた頃に再び新人を集めて行うフォロー研修もOFF-JTの一つです。自身の課題が見え始めた頃に、改めて新人研修で身につけたことの復習や、より実践的な内容をケーススタディなどを通じて学ぶことで、スキル強化や知識向上効果が見込めます。

（４）OJTとコーチング、メンタリングの違い

OJTとよく比較されるのが、「コーチング」や「メンタリング」などの手法です。

「コーチング」の主な目的は、対話や質問を通して相手の答えを見つけていくことで、相手の目標達成の支援をすることです。上司・部下間など、実務上で関係がある場合もペアは成立します。

一方「メンタリング」は、特定の目標達成を意図して支援を行うわけではありません。仕事上だけではなく、私的な問題を含めて相談に乗ることで、成長支援を行うのがメンタリングの主な目的です。そのため、OJTやコーチングと違い、実際の業務とは関係のない先輩と後輩同士をペアにさせるという組織が多くなっています。

OJT、コーチング、メンタリングの3つの違いを考える時、「教える側」と「教えられる側」の心理的な位置関係は次のようなイメージとなります。

OJTは、教える側（上司や先輩）と教えられる側（部下や後輩）の立ち位置は「上下の関係」であるのが一般的です。コーチングは、教える側（コーチ）と教えられる側（クライアント）の位置関係は基本的に「対等」であることが前提だと言われています。

メンタリングの場合は、教える側（メンター）と教えられる側（メンティー）が同じ方向に進みながら、メンターが少し先で導く「斜め」の位置関係として考えます。

Z世代の特徴として、上司や部下といった立場に関係なく、お互いの個性を尊重し助け合えるオープンなコミュニケーションを求めています。そこで、OJT指導を行ううえでも、上下の関係ではなく、メンター的な立ち位置を意識すると、Z世代の部下・後輩が気楽に相談できるようになります。

株式会社インソース より