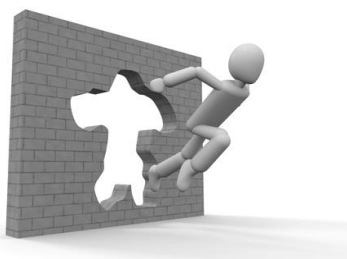


新入社員はなぜ3年で辞めるのか

真の原因と改善のための具体策（第4回目）



仕事内容に対する不満

- ・ 自分がやりたい仕事とは異なる内容だった
(22.2%、31.8%)
- ・ 仕事がうまくできず、自信を失った
(20.3%、25.8%)
- ・ ノルマや責任が重すぎた (20.3%、17.9%)

退職理由

- ・ 仕事がうまくできず自信を失った

(20.3%、25.8%)



【対策】

「新人教育用OJTマニュアル」を作成し、
「**成長を見える化**」する

間違えだらけのOJT

ここで「OJT」について、振り返っておきましょう。

OJT (On the job Training) とは、職場で実務を通じて主に実務を覚える教育手法です。

これに対して、**Off - JT** (off the job Training) という教育手法がありますが、これは、一旦職場を離れて、身につけるべき知識、たとえばマナー研修やロジカルシンキング研修など、座学形式で行う教育手法です。

多くの企業は、**OJT**に主眼を置いています。

OJTは、与えられたミッションを達成するためには、非常に効果的な教育手法です。しかしながら、現実に効果的かというところとは言えません。

それはなぜか。

「**OJT**を新人教育の仕組み」として整備されていないからと考えます。

OJTで効果を上げている職場の特徴

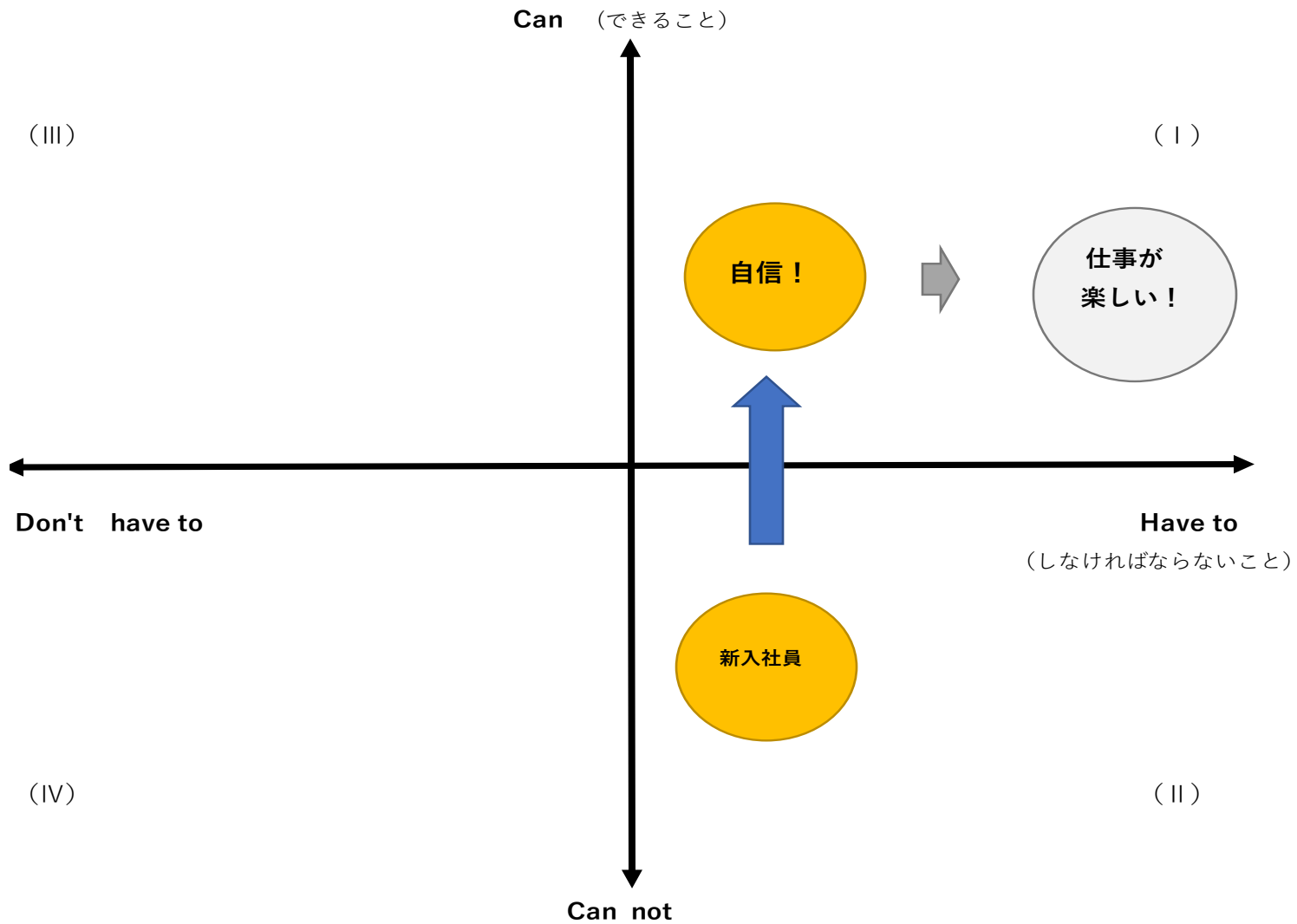
- OJTマニュアルが整備されている
- 指導の効果測定について見える化されている
(本人、指導者、人事部門が共有)
- 指導者が決まっている (固定化、制度化されている～例：メンター制度)
- 指導者の知識・スキルが充分である
- 指導者が教育に対する熱意がある

繰り返しますが、OJTは実践的で実務を学ぶには極めて有効な教育方法です。

しかしながら、OJTで教育効果を上げるためには、
上記5項目のすべてを満たしていることが絶対条件 (Must) です。

1 理解している 2 正確に出来る 3 習熟している 4 指導できる

大項目	中項目	本人	上長	習熟度
	1 タスク 1	1	1	66.7%
	2 タスク 2	2	2	
	3 タスク 3	2	3	
	4 タスク 4	1	2	
	5 タスク 5	2	2	64.1%
	6 タスク 6	2	2	
	7 タスク 7	2	1	
	8 タスク 8	3	2	
	9 タスク 9	2	1	
	10 タスク 10	2	3	
	11 タスク 11	2	2	
	12 タスク 12	2	2	
	13 タスク 13	3	2	
	14 タスク 14	1	2	
	15 タスク 15	2	2	
	16 タスク 16	3	2	
	17 タスク 17	1	2	



このように**OJTの仕組みづくり**は
新入社員の退職を避けるために
極めて有効な手段なのです。