

OJT属人化セルフチェックシート

その育成、”あの人がいないと回らない”状態になっていませんか？——20の質問で自社のOJTを5分で自己診断

特定の先輩や担当者の経験・善意に頼ったOJTは、成果も品質もばらつきます。本シートは、人事担当者や現場マネージャーが自社のOJTの「属人化度合い」を20項目で自己診断し、次の一歩を見つけるためのものです。各項目を読み、当てはまれば「はい」に印をつけてください（記入の目安：約5分）。

① 育成のゴール設定

- | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 新人が3か月後にできるべきことが、行動レベルで言語化されている | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 育成のゴールは、指導担当者が代わっても変わらない形で共有されている | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 「一人前」の基準が、現場の感覚ではなく文書や一覧で定義されている | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 育成ゴールを、本人・指導者・上司の三者が同じ内容で認識している | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |

② 教え方の標準化

- | | | |
|------------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 主要な業務に、手順書・マニュアル・チェックリストのいずれかが存在する | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 誰が教えても同じ順序・同じ重点で指導できる仕組みがある | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 指導担当者の選定・任命に、明確な基準やルールがある | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 指導担当者向けに、教え方そのものを学ぶ機会（研修・ガイド）がある | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |

③ 振り返りの仕組み

- | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 新人との1on1や面談が、頻度を決めて定期的に行われている | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 振り返りの場で何を話すか、観点やフォーマットが決まっている | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 指導の記録（進捗・課題・対応）が、個人の記憶以外の形で残っている | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| つまずきや遅れに気づいたとき、相談・エスカレーションする経路がある | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |

④ 関係性・心理的安全性

- | | | |
|--------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 新人が「分からない」「できない」と言いやすい雰囲気がある | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 指導担当者が一人で抱え込まず、周囲が育成に関与する体制がある | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 新人の相談相手が、直属の指導担当者以外にも用意されている | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| 失敗を責めるのではなく、次に活かす前提で振り返る習慣がある | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |

⑤ 効果の可視化

- | | | |
|----------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 新人の成長度合いを、定期的に測る指標やタイミングがある | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| OJTの成果（立ち上がりの早さ・定着率など）を数字で把握している | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| うまくいった指導事例が、他の指導者にも共有・横展開されている | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |
| OJTの進め方を、定期的に見直し・改善する場がある | <input type="checkbox"/> はい | <input type="checkbox"/> いいえ |

採点：「はい」の数を数えてください

はいの数 / 20

診断

16～20点：仕組み化できている

OJTが個人の力量に依存せず、組織の仕組みとして機能している状態です。担当者が代わっても育成の質が保たれやすく、属人化リスクは低い水準です。今の仕組みを文書として残し、定期的に見直すことで、この状態を維持・進化させていきましょう。

10～15点：一部が属人的になっている

基本的な仕組みはありつつ、特定の人の経験や頑張りに支えられている部分が残っています。その担当者が異動・退職すると、育成の質が一気に下がる可能性があります。「はい」が少なかったカテゴリから優先的に手を入れると、効果が出やすい状態です。

0～9点：属人化リスクが高い

OJTの多くが、個人の判断や善意に委ねられている状態です。育成の成果が指導担当者によって大きくばらつき、ノウハウも組織に蓄積されにくくなっています。一度に全部を変える必要はありません。まずはゴールの言語化など、土台になる1つから始めることをおすすめします。

次の一歩（今日から始められること）

1. ゴールを一文で書き出す：「3か月後に、新人が一人でできるべきこと」を、まず1業務分だけ行動レベルで言語化してみる。
2. 教え方を1つだけ手順化する：属人化しやすい主要業務を1つ選び、指導担当者にヒアリングして簡単な手順書にする。
3. 振り返りの定例を置く：週1回・15分でよいので、新人との振り返りの時間をカレンダーに固定する。
4. 相談相手を複数化する：直属の指導者以外に、気軽に聞けるメンター役を1人決めて新人に伝える。
5. 成長の確認日を定める：1か月後・3か月後など、成長を振り返る日をあらかじめ設定しておく。

自己診断で見た課題を、自社に合った形でどう仕組み化するか——ここからが最も悩ましいところです。OJT.Lifeでは、人事ご担当者・役員の方を対象に、現状整理から改善の優先順位づけまでを一緒に考える無料相談を実施しています。「どこから手をつけるべきか」を整理したい方は、お気軽にご相談ください。

▶ ご相談はこちら：<https://ojt.life/contact/>