

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、人事ご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、次の一步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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ 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	☐ はい	☐ いいえ
OJTの進め方を、定期的に見直し・改善する場がある	☐ はい	☐ いいえ

記入者：部署 _____ お名前 _____ （任意）

チームで使う：部署・チームの複数名で回答し、結果を持ち寄ると、人事と現場の“認識のズレ”が見えてきます。
その場で自動診断（改善の優先順位まで）できるオンライン版は ojt.life/check/

採点：「はい」の数を数えてください

はいの数 ____ / 20

診断：あなたの会社のタイプ

0～4点	レベル1・個人依存型	教え方が人によって違い、新人の育ちが運任せになりがち。まずは育成の“土台”づくりから。
5～8点	レベル2・担当者依存型	優秀な人が支えているが、その担当者が異動・退職すると崩れやすい。再現性を高めるのが次の一歩。
9～12点	レベル3・部署標準化型	一定の型はあるが、部署や担当者をまたぐとばらつく。仕組みの横展開と記録がカギ。
13～16点	レベル4・組織仕組み化型	誰が教えても育つ仕組みが機能し始めている。改善サイクルの定着が次のレベルへの一歩。
17～20点	レベル5・改善文化型	仕組みが回り、自ら改善し続けられる状態。今の仕組みを残し、維持・進化させていく段階。

改善は、順番を間違えると失敗します。

多くの企業は「改善項目を増やそう」とします。しかし大切なのは、整っている土台は飛ばし、弱いところから“正しい順番”で直すこと。改善とは、足りないものを増やすことではなく、今ある課題を正しい順番で解決していくことです。それが、OJT設計です。

Web版「OJT設計診断」なら、あなた専用の「OJT設計マップ」（改善の優先順位）がその場で自動表示されます。→ ojt.life/check/

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. 成長の確認日を決める：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/>