

# OJT研修とは？

メリットや研修の流れ、  
成功させるポイントも紹介



# CONTENTS 目次

## はじめに

### 第1章

- OJT研修とは？
- OJT研修の目的

### 第2章

- OJT研修のメリット
- OJT研修のデメリット

### 第3章

- OJT研修の基本的な流れ
- OJT研修を成功させる7つのポイント

### 第4章

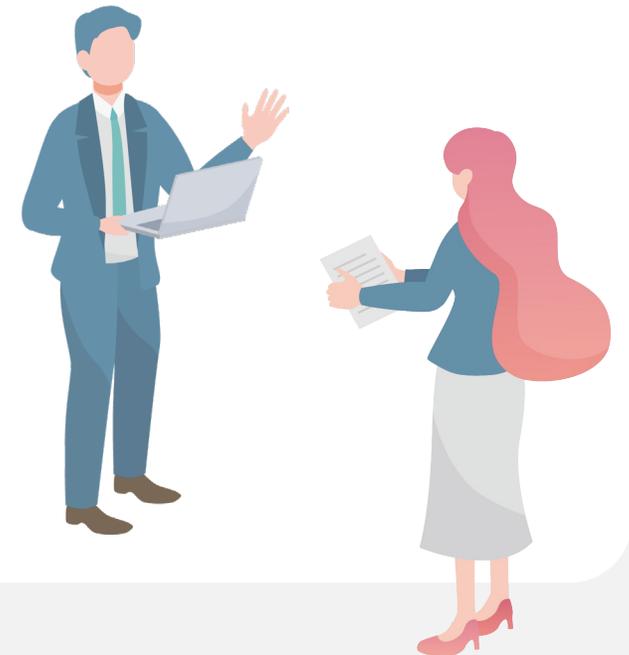
- OJT研修の成功例

## まとめ

# はじめに

OJT研修は、実務を通じて効果的に人材を育成する手法であり、組織の成長と発展に大きく貢献します。

このホワイトペーパーでは、OJT研修のメリットを押さえつつ、基本的な流れや実施のステップをご紹介します。



# 第1章

- OJT研修とは？
- OJT研修の目的



OJTとは「**On-the-Job Training**」の略で、職場での実際の業務を通じて、必要な知識やスキルを身につける研修方法を意味します。

OJT研修は、新人や未経験者に対して、上司や先輩社員がトレーナーとなり、業務を行いながら実践的な指導を行います。OJT研修を通して、座学だけでは得られない業務手順やノウハウ、実務に直結したスキルを効果的に習得できます。

日常業務を通じて学び、**実践的なスキルや知識の早期習得が可能**であることから、多くの企業で採用されています。

厚生労働省の調査によると、「**正社員または正社員以外に対して計画的なOJT研修を実施した**」と回答する企業は **63.2%** に上っています。

また、OJT研修は一般的に3ヶ月～1年を目安に実施されることが多いようです。

このように、現代の企業運営において **OJT研修は主流の育成手法** であり、重要な取り組みであると言えるでしょう。

参考：[厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」P.19](#)

企業がOJT研修を実施する目的は、以下の4つに集約されます。

### 1. 即戦力となる人材を育成する

実際の業務を通じて、必要なスキルや知識を早期に習得させることで、新入社員や未経験者を迅速に戦力化します。これにより、業務の効率化や生産性の向上が期待できます。

### 2. 組織への定着率を向上させる

OJT研修を通じて上司や先輩社員とのコミュニケーションが活発化し、人間関係が構築されます。コミュニケーションが増えることで新入社員の孤立化を防ぎ、組織への帰属意識を高め、定着率の向上にも影響します。

### 3. 適性を見極める

日常業務の中での指導は、新しい人材の強みや適性を把握しやすくなります。

また、早い段階で新人の適性を見極めることは適材適所の人材配置の可能性が高まり、組織全体のパフォーマンス向上に寄与します。

### 4. 先輩社員のマネジメント力を向上させる

OJT研修は新人の成長はもちろん、トレーナー役である先輩社員の成長も期待できます。

指導を通じて人材育成力やマネジメントスキルを磨くことができるため、組織全体のリーダーシップの質の向上や、将来的な管理職の育成にもつながります。

# 第2章

- OJT研修のメリット
- OJT研修のデメリット



OJT研修は教えられる側だけでなく、教える側である上司や先輩、さらには会社にとっても大きな **メリット** が期待できます。

### 教えられる側(新人・未経験者)

- 現場で求められる実践的なスキルを習得
- 上司、先輩から随時フィードバックが受けられ、その場で疑問点を解消
- 組織文化やチームの働き方への理解が深まり、職場環境への適応につながる

### 教える側(上司・先輩社員)

- 自身のリーダーシップ、マネジメント力を磨ける
- 自身の知識やスキルの再確認、整理により、業務理解の深化につながる
- チーム内の信頼関係や結束力を強化できる

### 企業として

- 外部研修に比べて、人材育成コストを抑えられる
- 人材の早期戦力化や、適材適所の人材配置につながる
- 組織内コミュニケーションを活性化できる

一方で、OJT研修には以下の **デメリット** が考えられます。  
これらを考慮して計画的な教育を実施し、研修の効果を最大限に引き出すことが重要です。

### 教えられる側(新人・未経験者)

- 指導者のスキルのばらつきより、教育の内容や質に差が生じる場合がある
- 他部門や社内全体の業務理解が不足するなど、体系的に学びにくい

### 教える側(上司・先輩社員)

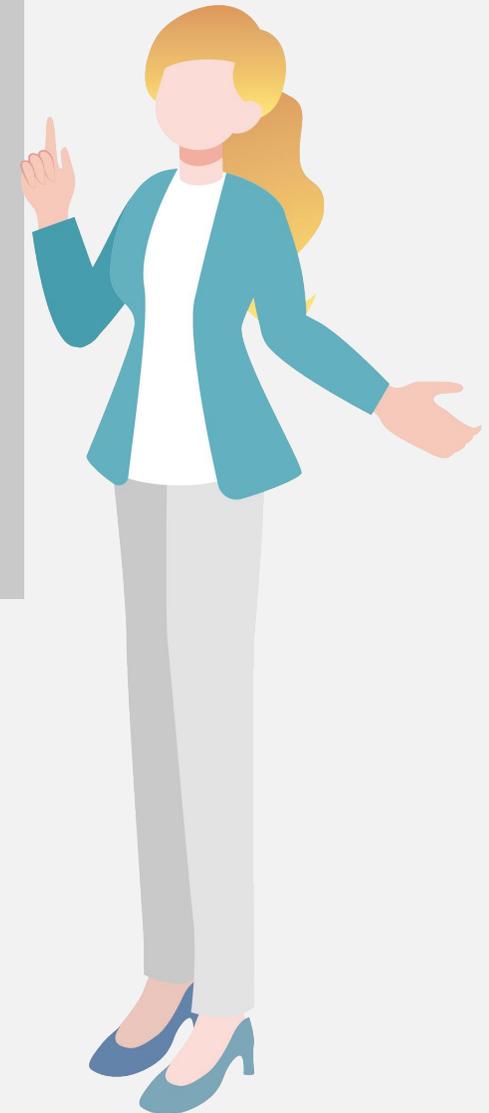
- 指導業務が増えることによる時間的、精神的な負担増

### 企業として

- 現場任せになりがちで、体系化や標準化が難しい
- 指導者の能力や意識の差により、教育の質が均一ではないため、OJT研修の効果にばらつきが生じる
- 現場社員のリソースが新人教育に割かれることで、組織のパフォーマンスが低下

# 第3章

- OJT研修の基本的な流れ
- OJT研修を成功させる  
7つのポイント



### OJT研修 4つのステップ

**SHOW**  
見せる

**TELL**  
説明・解説

**DO**  
実践

**CHECK**  
評価・指導

### 1. SHOW(見せる)

まずは、指導者がお手本として実際の業務をやって「**見せる**」ことです。

新人が業務の全体像を把握できるように、業務手順を実演しながら、重要なポイントや注意すべき点などを明確に伝えましょう。視覚的なトレーニングは相手の理解を深め、後の実践に役立ちます。

### 2. TELL(説明・解説)

次に、業務の手順や注意点を「**説明・解説**」します。

専門用語や難しい表現は避けて、新人が理解しやすいように噛み砕いて丁寧に説明しましょう。相手の理解度を確認しながら、質問や疑問に丁寧に答えることで、知識の定着を促します。

### 3. DO(実践)

次は、実際に新人に業務を「実践」してもらいます。説明を受けて理解したように感じていても、実際にやってみるとできないケースは多いものです。指導者は適切なタイミングで声掛けをして、相手の理解度向上をサポートします。新人がミスをする場合もありますが、改善点をアドバイスして、相手が自信を持って業務を遂行できる雰囲気作りを心がけましょう。

### 4. CHECK(評価・指導)

最後に、「評価・指導」です。新人とOJTの結果を振り返り、フィードバックを行います。このプロセスでは、成功点と改善点を明確にし、今後の課題や目標を設定することが重要です。できた部分はしっかりと褒めて、新人のモチベーションアップにつなげます。できていない部分は、改善点を明確にしましょう。この振り返りを通じて、新人は自己の業務遂行能力を客観的に整理し、さらなる成長を目指せます。

### 1. 事前に計画を立てる

効果的なOJT研修の実施には、しっかりとした事前準備が重要なポイントとなります。まずは「研修対象者にどのようなスキルや知識を身につけてほしいのか」を明確にして、研修の手順やスケジュールを決めましょう。

研修内容は部署ごとに異なるため、各担当者を交えて具体的な育成計画を立てます。理想の姿から逆算して、研修内容や期間、教える順番を検討します。

これにより指導の方向性が定まり、研修の進捗状況もスムーズに管理できるでしょう。また、目標達成までの道のりがより明確になります。

### 2. 組織全体で育成体制を整える

OJT研修を円滑に進めるには、会社全体のサポートが必要不可欠です。指導役に任せきりにせず、人事部や各部署が連携して、体制作りをしましょう。

例えば、育成に必要な情報やリソースを共有することは、組織全体が同じ方向を目指して新人教育に臨める効果があります。また、組織が前向きな姿勢であることで、会社全体の育成の質がアップし、仕事を長く続けられる人材育成にもつながります。

### 3. 新入社員の価値観を理解する

新入社員の考え方やバックグラウンドの理解は、効果的な指導の基盤となります。一人一人のやる気や目標を把握し、あわせてサポートをすることで、学ぶ意欲が高まり、早く仕事に慣れることができます。

また、お互いを理解することで信頼関係が生まれ、コミュニケーションもよりスムーズになります。

相手の個性に合った育成は、新社員にとっては心理的安全性の確保につながり、企業にとっては会社とのミスマッチによる人材流出を未然に防ぐ一手にもなるでしょう。

### 4. 担当者の研修を実施する

育成担当者の指導スキルによっては、新人の理解度に差が出る場合があります。このような事態を防ぐために、育成担当者にはあらかじめ指導のコツや、コミュニケーションの取り方を学ぶ研修を実施し、指導スキルを高めておくことが望ましいでしょう。

担当者への研修の実施により、OJT研修の効果もぐんと上がるだけでなく、人材育成を体系的に学ぶことで自信がつき、より良い新人サポートができます。

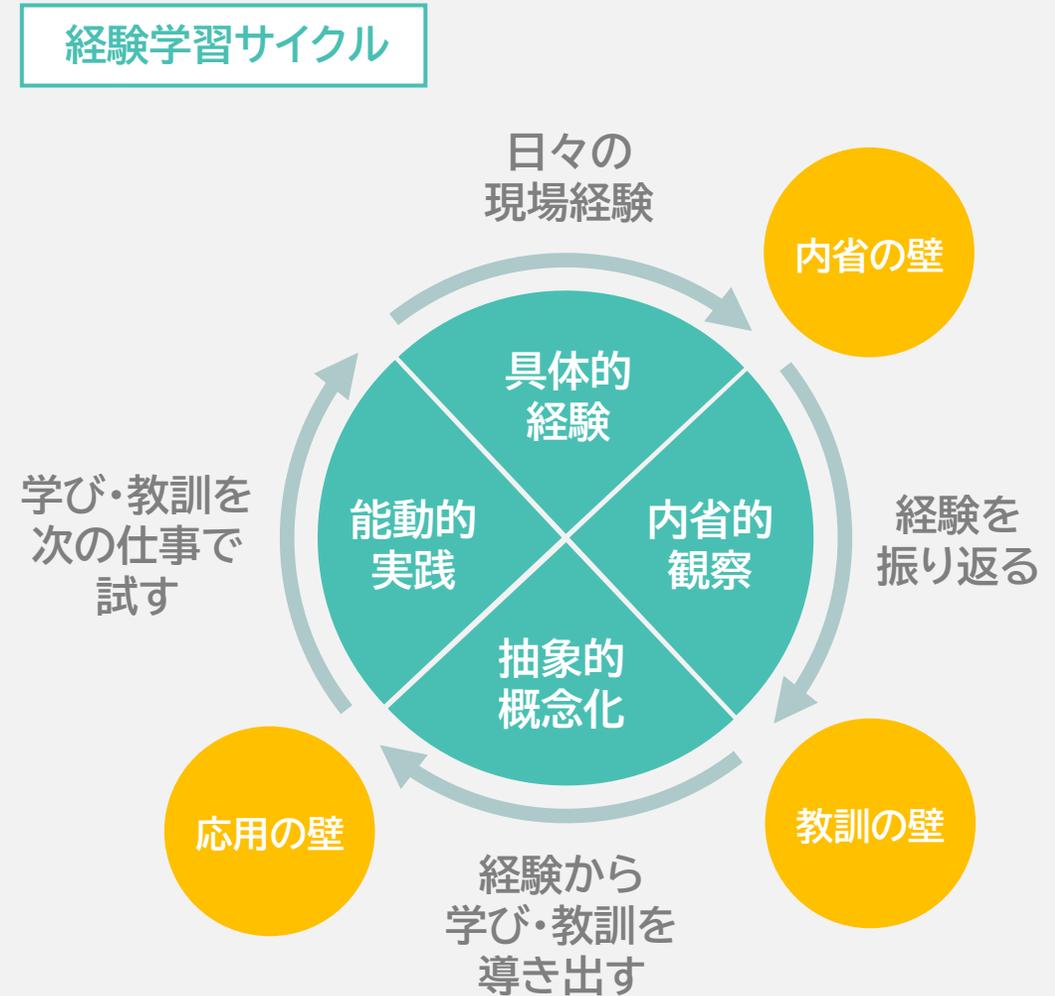
### 5. 「経験学習サイクル」に基づいたフィードバック

フィードバックには「経験学習サイクル」を取り入れると効果的です。OJT研修後、まずは「上手くできた点」と「難しかった点」を振り返ってもらいましょう。このとき、新人が自ら「気づき」を得られるように質問するのがポイントです。

次に、気づいた学びや教訓を整理して、新人が業務の本質を理解できるように導きます。

最後に、学んだことを業務に活かせるように具体的な方法を設定し、さらに実践を重ねていきます。

このように「経験学習サイクル」に基づいたフィードバックを続けることで、新人の成長を加速させ、より実践的なスキルの習得を支援できます。



### 6. 担当者のフォローアップを行う

4で記述した「OJT研修担当者の研修の実施」に加えて、フォローアップを行うことも重要です。定期的な面談や相談の機会を設けて、OJT研修の進捗状況や課題を把握し、適切なアドバイス・支援を行きましょう。

また、研修担当者同士で指導方法の悩みや成功事例などを共有できる場を設けることで、研修の質が安定し、担当者も安心して研修に取り組めます。

適切な情報共有や、相談しやすい環境作りが大切です。

### 7. 他の研修手法と組み合わせる

OJT研修だけでなく、そのほかの研修手法を組み合わせることも効果的です。

例えば、ビジネスマナーや社会人としての心構え、PCソフトの使用方法などといった基本的な内容を、あらかじめ集合研修や外部研修、eラーニングなどで体系的に学んでおくことで、よりスムーズにOJT研修が実施できるでしょう。

多様な学習機会を提供することで、新人は幅広い知識とスキルを習得し、総合的な能力向上が期待できます。

# 第4章

- OJT研修の成功例



### トヨタ自動車株式会社

#### 「集合研修」から「自学自習・OJT」へ！ 現場主体の能動型教育をLMSで実現

##### ■ 導入前の課題

- ・ 自学自習・現場OJT主体の「能動型教育」にシフトしたい
- ・ 国内外で実施しているエンジニア教育のさらなるグローバル化、利用者拡大を図りたい

##### ■ 導入後の成果

- ・ LMS「KnowledgeDeliver」を活用して自学自習・現場OJT主体の能動型教育を実現
- ・ 世界約70カ国、国内外で35,000人以上のエンジニアが利用するなど、グローバル展開を進行中
- ・ 今後はデータ分析やポイント・ランキング・アバターの導入で、さらなる能動型教育の実現を目指す

[詳細はこちら](#)

### 株式会社松屋フーズ

#### 接客、調理、トラブル対応のOJT研修をVR化 → 新人教育の店長負担時間が6分の1に！

##### ■ 導入前の課題

- ・ OJT研修の質を均一化したい
- ・ アルバイト向け接客オペレーションが体感的に学べるツールを導入したい

##### ■ 導入後の成果

- ・ 複雑な接客オペレーション、調理、トラブル対応等を学べるVRTレーニングコンテンツを開発
- ・ 各店舗の独自の教育を標準化することで、OJT研修の均一化を実現
- ・ 新人アルバイト教育を「eラーニング」+「VRTレーニング」で実施可能に
- ・ 店長の新人教育に関する負担時間が、3時間から30分以下に激減

[詳細はこちら](#)

### マキチ工株式会社

#### 昔ながらのOJT研修をDX化！ 売上1位につながった社内リスキリング成功事例

##### ■ 導入前の課題

- ・ 主な社員教育をOJTで実施しているが、標準化・「見える化」ができていない
- ・ コロナ禍で対面教育の機会が減少
- ・ 属人化している社内知識・接客メソッドを教材化して全社員にシェアしたい

##### ■ 導入後の成果

- ・ eラーニングを活用して店舗の接客メソッドや属人化していた知識を次々に教材化
- ・ 全国34店舗における教育の標準化、効率化を実現
- ・ 導入後わずか3ヶ月で、プログラムを修了した社員が全国1位の売り上げを達成

[詳細はこちら](#)

# まとめ

OJT研修は、即戦力となる人材の育成方法として、多くの企業で採用されています。近年では、デジタル化が進むなかでOJT研修の標準化や、DX化に取り組む組織も増えています。

本ホワイトペーパーでご紹介したポイントや事例を参考に、ぜひ一度自社のOJT研修について振り返ってみてはいかがでしょうか。



# OJT研修にはeラーニングの活用がおすすめ

OJT研修には、eラーニングをあわせて活用することが最適です。

eラーニングに使われるLMS(Learning Management System:学習管理システム)では、社員一人一人の学習進捗や理解度、獲得スキルを「見える化」できます。それに基づいた適切なフォローやフィードバックを通じて、より効果的な新入社員教育が実現できるでしょう。

eラーニングを活用した研修をご検討中の方や、より自社に適した効果的なeラーニングの導入をお探しの方は、ぜひお気軽にお問い合わせください。

# KnowledgeDeliverの特長

- ☑ 教材作成・学習・運用管理まで、これ1つでオンライン学習環境を整備
- ☑ 動画教材作成も、既存のOffice資料の教材化もWebベースで簡単
- ☑ 従業員一人一人の学習進捗・理解度・獲得スキルを明確管理
- ☑ 従業員がマイページで自身の学習進捗等を確認可能
- ☑ 社内eラーニングだけでなく、外部ウェビナーを含むあらゆる学習履歴を一元管理
- ☑ 人事データベースや、タレントマネジメントシステムとの連携
- ☑ 次世代の学習証明「オープンバッジ」対応、獲得したスキルを世界標準で見える化
- ☑ ニーズに応じた柔軟なカスタマイズ開発



KnowledgeDeliver

# KnowledgeDeliverが選ばれる理由



## これ1つで完結

「教材作成」「学習」「運用管理」機能を標準搭載しており、他のツールをご用意いただく必要がありません。



## マルチデバイス対応

PC、スマートフォン、タブレットでも学べるマルチデバイス対応。スマートフォンでの動画配信も可能です。



## 年4回のバージョンアップ

お客様のニーズやトレンドにあわせた新機能追加や、最新クライアント環境に対応し、常に最新のLMSを提供しています。



## 3000以上の導入実績

企業・官公庁・医療機関など実績多数。各分野に精通した専門部署にお任せください。



## ご要望にあわせた カスタマイズ

課題や目的が異なれば、導入すべきeラーニングの形も異なります。お客様のご要望にあわせて柔軟なカスタマイズが可能です。



## 豊富な導入形態 大規模運用

ASP、オンプレミス、DKクラウド、パブリッククラウド等、豊富な導入形態をご用意しています。数十万名様向けの大規模運用にも対応可能です。



## 安心の運用サポート

運用ご担当者様や受講者様向けにサポートセンター(電話、メール)を設置いたします。より円滑な運用をサポートいたします。



## 個人情報保護 セキュリティ対策も万全

KnowledgeDeliverを基盤としたASPサービス「ナレッジデリ」では、「ASP・SaaS安全・信頼性情報開示認定」を受けています。



デジタル・ナレッジ



infoadmin@d-k.jp



導入のご相談

050-3628-9240

その他お問い合わせ

03-5846-2131

