

## 適切なOFF-JTの活用の仕方

**Q.** OFF-JTで、外部研修にも参加させているが、あまり効果がない。どうすればいいか？

**要旨** OFF-JT（職場外研修）は能力開発の3本柱の一つと言われており、OJT（職場内教育訓練）と自己啓発とを組み合わせることで全体最適を図ることがポイントになります。

OJTでは限界のある指導をOFF-JTで補完して、社員の能力を大きく上げるための切り札としていくことが重要です。

### 解説

#### 1. OFF-JTの重要性を理解させる

OFF-JTはOJTでは足りない部分を補完するための教育として不可欠なものだという認識を持つことが重要です。

OFF-JTはOJTのように実践ですぐに活用できる内容ばかりではありませんが、逆にOJTにはない視点と考え方をベースにした研修になっているので、自分たちでは気が付かなかった課題の対処法、物の見方などを教えてもらえる貴重な機会です。

実務と離れているので、役に立たないものという先入観を持っている教育担当者もいますが、それを脇に置いて、自社ではできない研修は何かをしっかりと見極めることが重要なことなのです。

#### 2. 思いつき、流行りのOFF-JTにならない

だからといって、どんな研修でも良いということではありません。外部研修は、全国にひしめく、数多くの研修会社が用意したさまざまな研修があつて、自社に何が向いているのか見極めることが非常に困難になってきています。

研修会社が勧める流行りの研修や面白そうな研修というだけで何の脈絡もなく思い

ついたまま、実施してしまうことは大きな時間とお金のムダになるということも忘れないようにしてください。

#### 3. オリジナルのOFF-JTを目指す

そこで大切なのは、自社がOJTではできない分野を核に自社の課題に合わせた「オーダーメイド」で作成された研修をOFF-JTの柱にすることです。

そのためには事前の打ち合わせに十分な時間を掛けて、自社の求める育てたい人材像を土台にオリジナルの研修を研修会社と打ち合わせしながら創造していくことが、効果的なOFF-JTを実施する際の基本になると言えます。

# 効果的な OFF-JT の進め方

## ＜ご提案のポイント＞

- ・社員教育において、OFF-JT の必要性をしっかりと認識します。
- ・OFF-JT は流行りに飛びついたり、教育体系から離れた選択をしないことです。
- ・自社の課題をクリアするためにどんな研修が必要なのかを研修会社と事前に打ち合わせをすることで効果的なオリジナルの研修を企画することが大切です。
- ・研修の終了がゴールではなく、スタートだと考えて、継続的な効果測定、フォローアップの仕組みまで考えておくことがポイントです。

## 1. OFF-JT の選定者、受講者の意識改革がスタート

OFF-JT に関わる全ての社員に、OFF-JT が社員教育の重要な柱の一つであることを再認識してもらう必要があります。未だに「OFF-JT は余分なことだ」「仕事と関係ない」「忙しいときに研修などムダ」というレベルの意識を持っている方が多いようです。

このような消極的な意識では、ほとんど得るものも少なく、時間とお金の無駄使いになってしまいます。まずは、組織のトップが OFF-JT の重要性を社員全員に正しく伝えることが、効果を上げる大前提です。

## 2. OFF-JT は能力開発 3 本柱の一つ

ただし、OFF-JT が社員の育成の全てではありませんし、まして OFF-JT だけ行っておけば、他は何もしなくても育成が進むと考えている教育担当者もいることは否定できません。では、どのようにすればいいのかということですが、その具体策として「能力開発の 3 本柱」のバランスを取って育成方法を考えることを意識してください。

3 本柱とは、OFF-JT と OJT（職場内研修）と自己啓発であり、これらが相互に補完し合って初めて、人材育成において大きな成果を上げることができるとされています。

## 3. 実行のための方策

OFF-JT での効果を最大限に上げる手順としては、社員が OFF-JT 受講の重要性を再認識することと、OFF-JT だけに頼らず、総合的な学びの仕組みを作ることが大切であることです。ただし、どうしても OFF-JT の終了後に「やりっぱなし」になってしまうという弊害があります。これを改善しなければ、本当の意味で OFF-JT の効果を実感することはできないものと思われます。

改善策としては、OFF-JT の終了時点が実際に業務で活かすための「スタート」であると認識させるための仕掛けをすることです。具体的には、以下の方法が考えられます。

- ①研修報告書を作成させる、
- ②1～3 カ月後に職場の上司に「効果測定」を実施する、
- ③フォローアップ（ブラッシュアップ）のための OFF-JT を行う、などがあります。