

OJTの状況(2)

OJT実施上の問題点として「個々の管理者や先輩に任せ放し」「上司や管理者が忙しくなり部下育成まで手が回らない」などを挙げる企業が多くなっている。

OJT実施上の問題点(複数回答)

| 項目 | (単位 %) 割合 |
|---------------------------------|--------------|
| 個々の管理者や先輩に任せ放し | 67.0 |
| 上司や管理者が忙しくなり部下育成まで手が回らない | 59.1 |
| 管理・監督者が必要性は理解しているが行動が伴わない | 55.2 |
| 管理・監督者に部下育成の自覚が不足している | 37.4 |
| OJTが名目だけで形骸化している | 28.6 |
| 上司と部下間の世代ギャップが大きくなり意志疎通が難しくなった | 26.6 |
| 会社として職場指導方針を明示していない | 23.2 |
| 技術革新の変化が早く、これまでのやり方、知識、経験が活かさない | 22.7 |
| 職場が少数化し、OJTがやりにくくなった | 15.8 |
| 管理監督者が仕事の変化について行けず、部下が教えるケースがある | 14.8 |
| 管理監督者が熱心に育成しても適正に評価されない | 6.9 |

資料出所: 日本経営者団体連盟、(社)日本産業訓練協会「産業訓練実態調査」(2000年度)