

若手が育つ 教育設計チェックシート

研修・OJT・1on1・技術継承を、20項目で自己診断する

記入日 _____

記入者（任意） _____

若手が育つ教育は、現場の熱意だけでは続きません。研修で何を教えるか、OJTでどう定着させるか、1on1で何を見るか、技術をどう残すか。4つの診断領域・20項目で、いまの教育設計を自己診断してください。管理者・教育担当者の視点で確認してください。このシートは個人を評価するものではなく、教育の設計を点検するためのものです。

採点ルール（該当欄に✓）

- ◎ 3点 仕組みとして回っている
- 1点 一部できているが属人化
- × 0点 未実施・未決定

A 研修・教育設計

#	確認項目	◎	○	×
A1	新人に守ってほしい基本の型を、写真・図・チェックリストで示している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2	作業手順の前に、仕事の見方・品質の考え方・プロ意識を教えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3	知識として教える時間と、実際にできるようにする訓練時間を分けている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A4	研修後に、現場へ何をどこまで引き継ぐかを決めている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A5	「丁寧に」「しっかり」ではなく、見て判断できる行動で教えている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B OJT設計

#	確認項目	◎	○	×
B1	OJT担当者に、作業だけでなく教え方の研修をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2	OJT担当者を、技術力だけでなく教育素質も見て選んでいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3	OJT担当者に、教える時間・教える型・評価・相談先を渡している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B4	見本を見る、一緒にやる、本人がやる、補助を減らす、という段階がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B5	教える人が変わっても、最低限同じことを教えられる仕組みがある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C 若手育成・1on1

#	確認項目	◎	○	×
C1	「やる気がない」で止めず、どの行動が出ていないかを見ている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C2	結果だけでなく、準備・確認・記録・振り返りなどの行動を承認している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C3	達成感・承認・仕事への誇り・責任・成長感のどれが欠けているか見ている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C4	若手の不安と不満を分けて聞き、同じ対応にしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C5	1on1で見る項目を決め、毎回の变化やつまずきを記録している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D 技術継承

#	確認項目	◎	○	×
D1	ベテランの判断基準を、見て分かる行動や確認ポイントに分解している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D2	基本の標準を、A3一枚・写真・チェックリストなど現場で使いやすい形にしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D3	作った標準を現場の改善に合わせて更新している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D4	ベテランの経験や誇りを尊重したうえで、聞き取りの合意を取っている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D5	担当者が辞めても、技術や判断基準が動画・写真・DBなどで組織に残る形にしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

診断領域	◎数	○数	×数	点数
A. 研修・教育設計				/15
B. OJT設計				/15
C. 若手育成・1on1				/15
D. 技術継承				/15
合計				/60

最も点数が低かった診断領域
(同点は複数可)

A B C D

点数は、教育の抜けを見るために使う。

個人を評価するのではなく、仕組みを直す材料にする

合計 60点満点で見ると

合計点	状態	読み方
0-19点	教育が人任せ	まずは研修・教育設計とOJT設計の土台を決める段階。
20-34点	部分的に実施	良い担当者頼みになっている。仕組みに移す必要がある。
35-47点	基本はある	研修、OJT、1on1、技術継承のどこかの接続が切れている。
48-60点	仕組み化が進む	更新運用と、教える人が損をしない評価設計へ進む。

領域別 15点満点で見ると

領域別点	状態	次に見ること
0-4点	未設計	その領域は、ほぼ人任せになっている。
5-9点	部分設計	良い人がいると回るが、再現性が弱い。
10-12点	基本あり	現場との接続や更新運用を点検する。
13-15点	強み	他の領域へ展開できる可能性がある。

読み方の注意

- 合計点が高くても、1つだけ低い診断領域があれば、そこが教育全体の詰まりになる。
- 研修・教育設計が高くてもOJT設計が低い場合、研修で教えたことが現場で消える。
- OJT設計が高くても研修・教育設計が低い場合、現場が新人教育の入口まで背負いすぎる。
- 若手育成・1on1が低い場合、本人の変化や不安を拾えず、静かに離脱する。
- 技術継承が低い場合、ベテランの退職と同時に教育資産が消える。

このシートでしないこと: 若手本人の性格診断、適性検査、個人を評価するための査定、ベテラン個人を責めるための聞き取り。このシートは、人を裁くためではなく、教育の設計を見直すために使う。

次に見る場所: 3ページ目で、最も点数が低かった診断領域の「最初の一手」を確認する。同点の場合は、A.研修・教育設計、B.OJT設計、C.若手育成・1on1、D.技術継承の順に着手する。

〇が多くても点が低く出る理由: 〇は「一部できているが、仕組みとしては属人化している」状態です。担当者が変わっても再現できるところまで整って、初めて高い点になります。

いちばん低い領域から、最初の一手を決める。

大きな改革ではなく、明日から直せる入口を1つ作る

A 研修・教育設計が低い

起きやすいこと

- 研修で何を教えるかが担当者任せになる
- 作業手順は教えるが、仕事の見方や品質の考え方が入らない
- 研修後に現場へ何を渡したか分からない

最初の一手

1. 新人に最初に教える工程を1つ選ぶ
2. その工程の基本の型をA3一枚にまとめる
3. 写真3枚とチェック項目5つに絞る
4. 研修の最後に、現場へ渡す引き継ぎシートを作る

B OJT設計が低い

起きやすいこと

- OJT担当者によって教え方がバラバラになる
- 技術がある人に任せているが、教え方は自己流になる
- 教える人が疲弊し、教育が後回しになる

最初の一手

1. OJT担当者に求める役割を1枚に書く
2. 技術力だけでなく、観察できる・分解できる・待てるを選定基準に入れる
3. OJTで最低限教える項目を5つに絞る
4. 担当者に、時間・型・評価・相談先を渡す

C 若手育成・1on1が低い

起きやすいこと

- 「やる気がない」で原因分析が止まる
- 結果が出るまで承認されず、若手が途中で折れる
- 1on1が雑談で終わり、次の打ち手につながらない

最初の一手

1. 「やる気がない」を禁止語にする
2. 代わりに、出ていない行動を具体的に書き出す
3. 1on1で見る項目を5つに固定する
4. 準備・確認・記録・振り返りなど、結果の手前にある行動を承認する

D 技術継承が低い

起きやすいこと

- ベテランの判断基準が頭の中にしかない
- 標準書はあるが、分厚くて使われない
- 退職や異動で、教育資産が消える

最初の一手

1. ベテラン1人を選ぶ
2. どこを見るか、なぜそう判断するか、失敗例は何かを聞く
3. 一工程だけA3一枚にする
4. 写真・動画・チェックリストのどれか1つに残す

同点の場合: A.研修・教育設計、B.OJT設計、C.若手育成・1on1、D.技術継承の順に着手する。

ただし、ベテラン退職が近い場合はDを優先してよい。

最新版と関連記事: <https://jeeen.net/checksheet/education-design/>



現場教育ラボ

見て覚えろを、若手が育つ教育に変える。