コミュニケーション向上委員会

第26回

新人職員のコミュニケーション能力を伸ばす工夫①

株式会社川原経営総合センター　経営コンサルティング部門　久保田　真紀

前号でご紹介したとおり、新人職員のコミュニケーション能力は、社会生活に応用できるよう職場内で育成していくことが望まれます。

新人職員の育成は上司やOJT担当者に任されがちですが、さまざまな人と関わりをもつ福祉・医療の現場においては、日頃から多くの人と関わりあいをもてるような学びの機会をつくることが、実践に活かしやすい理解につながりますので、職場にいる全員が育てる立場として意識的に関わりをもつようにしていきましょう。

とくに、新人職員と比較的年齢の近い先輩職員は、日々の業務のお手本となるだけでなく、仕事に対する不安や悩み事を相談しやすい存在で、社会人としてのコミュニケーションを学ぶ際のキーマンともいえます。新人職員に対してどのような態度や配慮をする必要があるのかを、ある保育所の事例で考えてみたいと思います。

＊　＊　＊　＊　＊

「新人職員をしっかりと育てたいと育成計画を立てるとともに、年齢の近い職員にOJT担当者になってもらいました。しばらくは何事もなく過ぎたのですが、ある日、OJT担当者から困っていると相談がありました」

調べてみたところ、困っている原因は「先輩職員」にあることがわかりました。数年ぶりの新卒職員の入職ということもあり、個々の先輩職員が熱意のある助言や指導を新人職員に直接してしまった結果、OJT担当者が混乱してしまったようです。

こうした状況に陥ってしまった時に役立つ取り組みをご紹介します。

新人職員の「育ち応援ボード」の設置

ホワイトボードなどを使って、新人職員の育成状況を発信します（参考）。OJT担当者は育成方針や方法、指導ルール（緊急性を伴わない限り、新人職員への指導は直接ではなく、OJT担当者に伝えて欲しいなど）をあらかじめ記載しておきます。

月ごとあるいは週ごとの業務のなかで、新人職員に習得したことや感じたことなどを記載してもらいます。それに対し、OJT担当者はどのような視点で助言や指導にあたったのかを記載します。先輩職員はその内容を見て、新人職員に成長や発見があったと感じたら「応援マーク」を貼り付けていきます。

「応援マーク」は新人職員にとっては目に見えた励みとなりますし、OJT担当者は指導の評価を客観的に把握することができます。先輩職員は、どのような意図をもって指導にあたったのかや自分たちの助言や指導が活かされているかがわかりやすくなります。書き込んだボードをそのまま写真に収めれば、育成記録として活用できます。

参考

◎山◇子さん　育ち応援ボード（5月第1週）

育成方針	○○○