

新入社員を迎えるにあたり

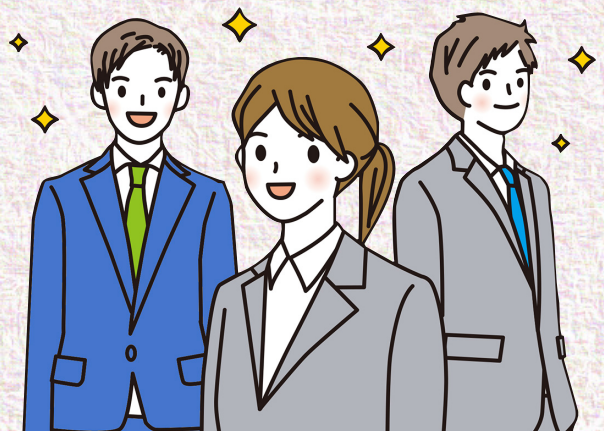
間もなく4月、新入社員を迎える季節ですが、受け入れの準備を進めておられる方もいらっしゃると思います。

前職のパナソニックエイジリーで人材育成部門を担当していた時、入社式の後、2週間の新入社員研修を実施していました。当時は30～40人くらいの新卒社員を採用していたのですが、ほとんど介護職でした。研修も後半に入った頃、新入社員から「他の介護施設などに入社した同級生で、2週間も研修があるという人は誰もいません。ほとんどが入社式の翌日から現場に入り、先輩に教えてもらいながら仕事をしているそうです。私たちは恵まれていますね。」と言われました。

その後、入社3ヶ月、1年後のフォローアップ研修も実施し、研修後は懇親会も実施していました。

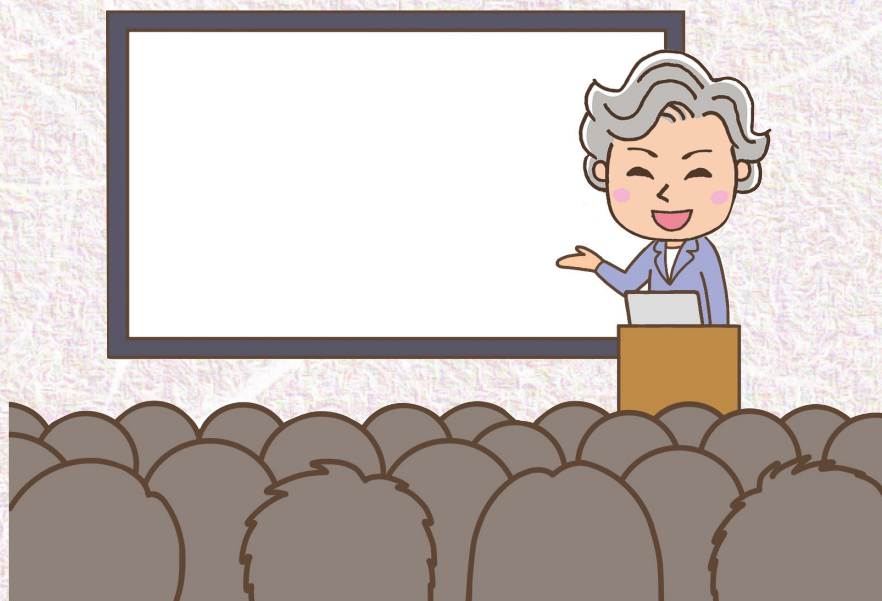
その成果は離職率にはっきりと現れていました。2週間の新入社員研修を始めたのは、私が担当する数年前からでしたが、離職率の変化をみてみますと、開始後、徐々に離職率が低下していました。私が担当になった時の新入社員は、1年間離職者ゼロ、2年目の終わりころに結婚のために1名退職という状況に、嬉しい驚きでした。

この研修を通じて、同期の結束ができ、つらいことがあった時に連絡を取り合ったり、時に集まったりして支えあっていたようです。私も新入社員の皆さんの同期会に呼んでいただき、皆さんの近況なども聞けて楽しいひと時を過ごしたこともあります。



研修では、まず会社の沿革・概要・理念・行動指針を伝え、どのような会社なのか、どのような思いをもって経営・運営しているのかを役員から伝えます。次に社内の組織・どのような事業を行っているのかなど、会社全体について一通りの説明をします。2日目からは介護職としての仕事に必要な知識・技術をそれぞれの部門の責任者やエキスパートが講義や実技指導をします。また社会人としてのマナー、接遇マナー、車の運転ルール(デイサービス・訪問入浴で車の運転もありますので)、CS、コンプライアンス、メンタルヘルスケアなども入っていました。

研修時の工夫として、毎日座席を変えて、全員とコミュニケーションをとれるようにしたこと(座席表作りが大変でしたが)、休憩時間もできるだけ同席し一緒に雑談をすること、研修開始時・終了時・休憩の前後は必ず挨拶ではじめ挨拶で終わる、介護職としての意識づけに毎朝隣の席の人の顔色や体調をみてあげるよう促し、もし体調が悪そうな人がいたら声をかけてあげてくださいと依頼、ただし体調の悪い人は自分で申し出てくださいますと伝えました(現場に配属になり体調不良になった時、早めに報告することは人員の配置などを調整する上で大切なことと説明して)。また毎日の研修後のアンケートに記入された質問に対し、翌朝担当部門の責任者から回答してもらおうなど、新入社員同士のコミュニケーション、会社全体で気に留めていますよと伝わるようなサポートに努めました。



私自身は若い新入社員たちの会社のお母さんのような気持ちで接していましたが、研修最終日に研修会場の出口で送り出しの為に立っていると、最初に出てきた女性社員が「ハグしてください!!」と言ってくれ、「ありがとう、よくがんばったね!!」と言ってハグをすると、私も私もと、結局男性社員も含め全員とハグをして送り出したことは、忘れられない思い出です。

今回は新入社員研修について紹介しましたが、先輩社員の研修も定期的実施することが、スキルアップだけでなく良いコミュニケーションにも繋がります。

私共で実施しているメンタルヘルスケア研修では、参加者の自己紹介から始まり、グループディスカッションをしてその結果を全体発表したり、ゲームを取り入れたりすることで、同じ職場であっても仕事のこと以外話したことの無い人とも交流でき、その結果、職場の人間関係を円滑なものにする効果があります。

令和3年度雇用動向調査の結果、離職理由の一位は「人間関係」でした。時間と費用はかかっても効果的な研修を実施することが、離職率低下の一つの対策につながると思います。



垣内 イスズ