

# 職員様の研修に 関わらせていただいて

コロナを機に職場内の研修は、リアル研修に加え、オンライン研修、動画研修、eラーニングなど様々な方法が増えてきました。職場でもリモートワークが導入され、会議や打ち合わせもオンライン実施が増えてきました。

一方でアメリカの通販大手アマゾンが、リモートワークとオフィス勤務を組み合わせた「ハイブリット勤務」を廃止すると発表しました。来年1月から従業員は週5日、オフィスに通勤する従来の形態に戻り、固定制のデスクが配置されます。

アマゾンのアンディ・ジャシーCEOから従業員宛のメモで、『協調・一心同体の必要性』『発明や難しい問題の解決には対面が必要』『対面によってインスピレーションが湧く』という旨が強調され、過去5年を振り返り、オフィスで一緒にいるメリットが大きいとの判断をされたようです。



私共が実施する人財育成研修においても、コロナ禍の間はオンライン研修が主になっていましたが、今年度は急激にリアルでの研修が増えてきました。

最近、ある介護施設様でリーダー・サブリーダーのスキルアップ研修をさせていただきました。

研修の目的は大きく二つあり、一つ目は各部門間のコミュニケーションを良くして情報を共有したり連携を図りやすくすること、二つ目は定期面談の結果、ネガティブな思考をする職員が多いのでリーダー・サブリーダーとして前向きな思考に切り替えるコツを学ばせる、というものでした。

研修時間は7時間×3回の21時間、参加者は約30名、座席は5～6人のグループにし、毎回メンバーを変えるという形で進めました。

初回は特にコミュニケーションアップのためのゲームやツールを使って、仲良くなってもらい、話しやすい雰囲気作りをしました。その雰囲気の中で、講義内容に基づきグループディスカッションをし、全体発表の実施を繰り返すうちに、人前で話すことに慣れてこられます。また、他の部門の方から似たようなことで悩んだり、苦勞しながらも前向きに取り組んでいる話を聞くと、自分も頑張ろうという気持ちになるなど互いに良い刺激を与えあっておられるなど感じます。

2回目、3回目は、グループリーダーを決めてもらい、ディスカッションの進行や発表者の指名はグループリーダーに委ねました。グループリーダーの方には、その都度の発表者は同じ人にならないよう指名してくださいとお願いしましたが、指名された方も躊躇なく発表され、自主的に「私まだ発表していないので、私やります」と、どんどん積極的になっていけます。

また、最終日にはマインドマップを使って「3年後にこうありたい」という目標設定をし、その目標を実現するためにどのような行動をするかを書いていただき発表してもらいます。なかには「主任を目指し昇格試験を受ける」という方も数人おられ、そのような目標を聞くと、ひそかに「自分もチャレンジしよう」という気持ちになってくれる人も出るでしょうねと、研修終了後に副施設長とお話をしました。

この副施設長は職員の性格や思いなどを個別面談や日頃の関わりからよく把握しておられ、研修前に気をつけて見てほしい人、ネガティブ思考が強いので何とか切り替えさせてあげたい人、主任を目指してほしいのもうひと踏んばりしてほしい人など、事前に情報をくださいますので、こちらもそれを意識しながら進めることができ、良い結果に結びつきます。

毎回の研修後はアンケートではなく、「受講レポート」と題し、研修の各項目について、「〇〇について学び、気づいたこと、感じたことはどのようなことですか」という質問を作成し、記入していただきます。記入された内容を読ませていただくと、こちらが伝えた以上のことを感じ受け止め、気づいてくださっていることに感動し、私自身も学ばせていただくことが多くあります。

また、ご自分がこれまで悩んできたことや心の内を書いてくださる方もあり、「ここまで書いて下さるのか」と、こちらの思いが伝わり心が繋がったように感じ、とても嬉しく感じることもあります。

副施設長は、「サービスの質を良くすること、自施設が求める人材に入社して長く働いてもらうには、研修を計画的に実施し、人材を育てることが重要だと思っているので、法人の中でも一番研修予算をとっている施設です」と言っておられました。

更にこのような研修実施や介護業務への様々な取り組みについて、ホームページなどで発信することで、「こんなところに入社したい」と思っている人が応募してくれるので、人材募集で苦労することは無いとも言っておられました。

このような強い思いをもって事業運営をしておられる施設様そしてこの副施設長と、研修を通じて長く関わらせていただいていることに感謝し、私も常に学ばせていただいています。



垣内イスズ