

千話万来

2023年4月305号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail lcabc@linxcbc.co.jp

URL <http://www.linxcbc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

— 新入社員研修・新入職員研修を行いました —

4月になり新年度が始まると、毎年依頼された新入社員研修を何件か行います。毎年フレッシュな社会人1年生と研修でお会いすると、初心を思い出すとともに、パワーをもらえるような気がしています。

私にとっては年に1度の機会ですが、受講する新入社員にとっては、入社時の1度しかない機会なので、社会人としてのスタートに少しでも力になれるような研修プログラムを毎年工夫しています。あれもこれも伝えたいと、欲が出てきてしまうのですが、仕事をするうえで基本となる、土台となる部分を重点的に、仕事に必要な基本的な姿勢、自分自身のセルフケア(心と身体の健康)、自分自身の成長目標を持ちながら働くこと、などに重点を置いてお話しています。

これから長い年月働き続けるために必要だと思うことを精一杯伝えるようにしています。

今年も縁あってお会いすることの出来た、新社会人の皆様が順調に前向きに、心身ともに健康な状態で働いて行けることを、これから先ずっと充実した社会人生活を送れることを祈るのみです。

— 接遇研修を行いました —

病院の新入職員研修の一環として、「接遇研修」を行いました。

これから病院で働いていく、看護師、薬剤師、理学療法士、臨床工学技士、栄養士、医療事務方々が対象です。「医療接遇研修～安心できる医療提供を目指して～」というテーマで行いました。

「医療接遇とは何か」から始まり、「一般的な接遇との違い」「患者さんの身になって考える心のケア」「患者さんが再訪したくなるような病院に」「医療者間の接遇の問題」「目に見えない安心と安全」「接遇の5原則」「接遇文化の構築と定着」などの内容をお話ししたり、参加者の皆さんで考えてもらったりしながら進めていきました。

グループ討議でいろいろな人の意見を聴けることは、いろいろな視点で物事を考えられるようになるいい機会だったと思います。

接遇に関しては、新入職員にかかわらず、全従業員が同じような志を忘れずに、自身の業務に活かせることが大切です。各々が医療接遇の心を持って働くことで、地域の方々に愛される安心して頼れる病院になることや、職員同士も風通しがよく働きやすい職場づくりに繋げて行っていただきたいです。

— 新賃金制度説明会を行いました —

約1年かけて人事賃金評価制度の見直しを行ってきた企業さんで、役職者向けの新人事賃金制度説明会を行いました。今までの人事制度では、透明性や公平性、納得性に欠ける運用方法でしたが、今回の制度では、頑張っている人、会社の期待に応えてくれる人をきちんと公平に評価でき、賃金にも反映できるように見直しを行いました。

制度を変更すると、従業員の皆さんは不安になります。

「自分達にとって不利な条件になったのではないか」「どんな風に基本給が決められていくのだろう」「会社にとって都合のいいように変えたのではないか」などと考える方も少なくないでしょう。だからこそ、変更したならば、わかりやすく新人事賃金制度を従業員に説明しておく必要があります。内容がわかれば安心して仕事に取り組むことができ、ここで働き続けても大丈夫と会社と従業員との信頼関係が維持できます。

— 前向きな風土づくり —

職場では、どうしても不平、不満、愚痴などのマイナス言葉が多くなってしまいがちなのではないのでしょうか？皆さんの職場はどうですか？

マイナス言葉、マイナス感情、マイナス表現、マイナス行動は悪循環になって行きます。

納得いかないことや理不尽に感じることに、思うように進まないことなど日々あるかと思いますが、不平、不満、愚痴を言ったところで何も変わりません。

そんな時には前を向いて、「今の環境で出来ることはないか？」「どうしたら出来るようになるだろう？」とお互い励ましあいながら建設的な話が出る風土づくりが大事です。

諦めて開き直っていても現状維持どころか、状況は日々悪くなっていきます。マイナスな風土が根付き始めます。

皆で前向きに考える訓練をして、前向きな言葉で話せるようになり、前向きな風土を作っていく一人の力では、なかなか状況は変わりません。前向きな発信して、前向きな仲間を作り、増やしていくことです。簡単なことではありませんが、出来ない事でもありません。時間はかかっても、少しずつ人に影響を与えることはできます。

まずは今から、前向きなプラス発想、プラス言葉を使うようにしてみてください。続けているうちに、きっと仲間が増えてきます。風土は今いる人材が同じ方向を向くことで作っていくものです。

— 一人一人の成長が企業や組織の成長へ —

企業や組織、部署のレベルを上げたいのならば、一人一人の成長を意識して取り組むことが必要です。

なぜなら、誰も成長しないということは、現状維持です。一見キープしているのだから、悪くはなっていないだろうと考えがちですが、競合他社や現在のビジネス環境と相対的に比べた時には、劣化し続けているということになります。

だからこそ企業は日々成長し続けなければ行けません。

そのためには、一人一人に成長課題を課して、一人一人を昨年よりも先月よりも昨日よりも成長させる必要があります。

成長してもらうためには何が必要でしょうか？

適切な目標と適切な経験、必ず振り返りをして次に活かしていくことが必要なのです。

上司が一人一人への期待役割や成長課題を伝え、具体的実行策の進捗状況をサポートし、行動に対するフィードバックを行い、明日の成長へつなげていくことが出来ていますか？

何よりも、「あなたを成長させる責任が私にはある」という信念を持ち、部下と真剣に向き合うことが必要です。