

人財育成について

～新人研修・チューター会議を担当して学んだこと～

栄養係 マネージャー 村上由佳



1年の振り返り～課題

- 仕方がない・あきらめる（良い・悪い）
- 育てられない・育たない

暗いですね♪
みなさまは
いかがでしょうか？



忘れてたなあ...

- 退職した新人職員にむけて「仕事の大変さだけでなく、介護の楽しさを伝えたかった」
～若松CWのお言葉～

目からウロコ



新人研修

研修内容

- 理念の復唱
- 司会進行、資料作り、会議録の作成
→期限を守ること
- 課題に取り組む
→自分を知り、スキルアップ

新しく取り入れたこと

- 1年間学んだことのまとめを
プレゼンテーション
- モチベーションが下がらないように

吉本CW



- 介護技術の発表
- パワーポイントを作成
- 「動き出し」が合言葉になってしまった
- なぜ委員会ができたのか、歴史を学ぶ

松本CW



- オムツの着脱方法の実践
- 先輩職員から学ぶ（石川主任、吉本CW）
→声掛け、時間のかけ方
- 学んだことをすぐに実践し、技術を身につける

五味調理員



- かぼちゃグラタン作り
- <伝統>ホワイトソースの作り方を
リーダーから学ぶ
- 失敗して学ぶ
- おいしいと食べてもらえる喜び、やりがい

佐々木調理員



- のり巻き、味噌汁の試食会
- 2年間の集大成ともいえる
- おいしものを期待

チューター会議

研修内容

- 担当新人職員との相性診断
- 上・下半期ごとの新人職員の目標
- 目標通り進んだかの進捗

新しく取り入れたこと

- 勉強会の実施
- ビッグファイブ診断～自分のタイプを知る

目標：チューターの成長 

勉強会

【勉強内容】

- リンゲルマン効果 集団になるほど手抜きをする
- 自分のセールスポイント
- プラスの発言にかえる
- ほめる、ごほうび
- ストレスへの対応、自責と他責
- プレゼン力を身につける
- ビッグファイブ診断で自分のタイプを知る

＜評価＞
自分事にならず、
勉強しても
実際の活用に
つながらなかった



リクルートで掲げる人材育成プログラム

- ビジスマナーと基本行動の習得
- 入社後すぐに役立つスキルの習得
- 配属後の定着促進とモチベーションの維持
- 自ら学び成長するスタンスの習得
- 上司、育成担当者の育成力強化

事例報告～M栄養士の場合（本人に了承を得ています）



【人柄】

- 芦別市出身 勤務4年目
- 好きなもの：紅茶 嫌いな食べ物：トマト
- ビッグファイブ診断「人前に出るのを好まない性格で、考えるのが苦手」
- 悩み～先輩はなぜあんなに自分から進んで仕事ができるの？
- チューターから見て～苦手な事から逃げる癖があるなあ

私とMさんの会話（よくある日常の出来事）



『毎月1品は新献立を作りなさい!』

『はい、がんばります!』

『（月末に）そういえば、今月の新献立は作ったの?』

『作ってません!この間、作ったの、失敗したんです...』

『え!じゃあ、今月の新献立はどうするの?』

『（あわてて）考えて、今週作ります』



新献立は
34個

会話を解説

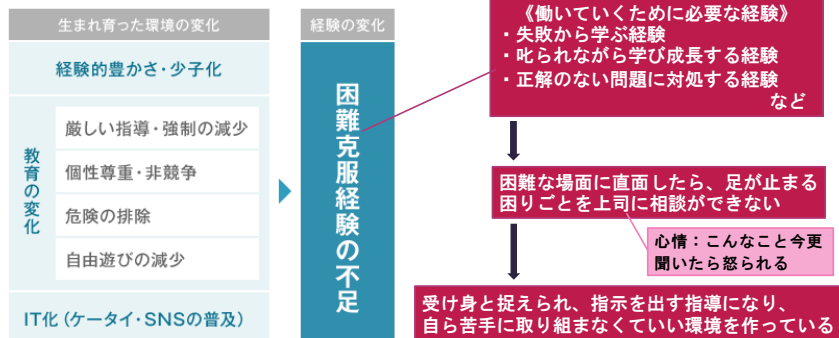
- M栄養士は...
食べることは好き、でも料理が苦手（お客様が好むもの、給食として、大量調理として）
どう取り組んだらいいかわからない。とりあえず、やらなきゃ!



思うように進まない、できない、【双方にストレス】

- 私の思い
何回言ってもなぜやらないんだろう。
タイミングをみて、声をかけているが、もう自分から取り組んでもいいのに。
できないことから逃げている、まずはやってみてわかることがあるのに!

自ら進んで苦手に取り組まないのはなぜ？ 社会的な理由



脱★指示出し! ~苦手なことに「自ら」取り組めるために

- 自分にとって必要不可欠だと実感する⇒自分事になる
→【確かに、これができないと実際の仕事でうまくいかない】
【いざやってみると、自分はできない】 と感じさせること
- アドバイスや学んだあとに、すぐに実践の場を設ける
→実践してうまくいかないと実感しているタイミングで研修すると、何のために学んでいるか自ら意味付けしやすくなる
- 1週間、すべてM栄養士の新献立のみで、献立をたてる!!
※心配でも独り立ちさせてみるのも手でしょうか

まさに指示出し
していました!
むしろ指示を出す事
が当たり前だと...



今の献立は川邊施設長と村上が
作った献立があるため

学んだことをふまえ、今後の人材育成は

新人研修

- 学びのまとめプレゼンテーションの継続

研修で学ぶ



すぐに実践する



うまくいかないタイミングでアドバイス

チューター会議・若手や中間職員

- 自ら学べる人に育てるために
「自分事」になる環境作り
- 上司はやってみたあとのフォローを
考える

さいごに

- 成長が嬉しい
 - 仕事の喜び やりがい 楽しさ を伝えられる人になりたい
 - 自分で仕事の楽しさを見つけることができる人に育てられるように
- ご清聴ありがとうございました

参考資料（リクルートHPより抜粋） 若手職員の特徴

- 家庭や学校教育の変化により、納得できないことを押し付けられる「理不尽さ」「強制」という経験が減った
- 自ら意味を見出すことに不慣れ、「社会人の基本だから」という理屈だけでは押しつけたと感じ、さらには新しい学びがあるとも思わないため、本気で取り組まない。
- その結果、実行しながら自ら意味を見出すことに不慣れで、困難克服経験が少ないため、緊張感の高い場面では自分の本音や気持ちを出さないという特徴があります。内心は納得していても、叱られたくない、間違いたくないという心情が先に立ち、表向きはその場を無難にこなす。
- 自分を見つめ直すことにつながりにくく、叱られないためにこの場を乗り切ると意識がより強くなってしまいます。このアプローチでは、自分事にならず、相手や場が変わると継続しない。