

## OJT研修

～新規採用職員との信頼関係構築と効果的な育成のために～

### 研修の ねらい

職場の先輩職員による「新人育成スキル」の向上を目的としたプログラムです。OJTの目的の理解、育成担当者の心構え、OJTの進め方、効果的な育成計画の作り方を学びます。

OJTの基本理解を通じて、新規採用職員の「実務能力の習得」と、「自ら考えて行動するための考え方の軸の確立」を目指します。

### ■プログラム【1日研修】

時間	項目	内容
1日	1. 振り返りワーク 2. OJT担当者の心構えと準備 3. 指導・育成のための技術 4. OJT育成計画と目標の捉え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「自分が新人だった頃」</li> <li>・OJTの役割</li> <li>・育成者として新人に向き合う姿勢</li> <li>・新人と信頼し合える人間関係の構築</li> <li>・育成を担当する機会を自己成長の機会としてとらえる</li> <li>・職場での指導のポイント、基本ステップ</li> <li>・指導・育成のイメージ</li> <li>・声をかける</li> <li>・認める、ほめる</li> <li>・注意する、叱る (新人の「助けて！シグナル」)</li> <li>・聴く、励ます</li> <li>・考えさせる、自立させる</li> <li>・「知識」、「スキル」、「意識」</li> <li>・どのような人材に成長してほしいか(目標)</li> <li>・身につける能力とそのレベル(計画)</li> <li>・実施状況、習得度(実行)</li> <li>・指導ポイント、フォローのポイント (レビューと改善策)</li> </ul>

### 研修の 特徴

- ①先輩職員としてOJTを実施するにあたり、自分が入庁した頃を徹底的に振り返ります。入庁当初、「困ったこと」「不安だったこと」「先輩、上司にして欲しかったこと」を話し合い、まずは客観的に「OJTに求められる視点」に対する気づきを持っていただくことから研修を始めます。
- ②「職場全体で新人を育成していく」意識を醸成します。OJTは育成担当者一人の責任で行うものではなく、困った時には育成担当者一人で悩まず、同僚・先輩・上司などへの相談も重要である点をご理解いただき、育成担当者の心理的負担の軽減に繋がります。