

弊社における新入社員研修カリキュラムの実際 (2008 年度 ver.)

発表形式 口頭発表

演題区分 薬学教育

発表者 篠原靖幸 (しのはらやすゆき)

共同研究者 丹波 一生、高品 哉江、安倍 恵里子、横井 透、為則 利之、
嶋山 裕佳子、岩崎 祐子、前田 富美、甲 慎二、水川 裕美、
山形 健夫、佐藤 泰義、井上 恵介、中川 美和子、八田 ひとみ、
長谷 和志、金山 幸治、明松 寿郎、河田 邦貴、堀淵 浩二

ジオ薬局グループ、テイオーファーマシー株式会社

〒760-0005 高松市宮脇町 1-1-23 TEL:087-861-0800

【目的】弊社では、毎年本学会において「新入社員研修」への取り組みを実際の資料とともに紹介してきた。さて、弊社「新入社員研修」の特徴は以下の3点に集約される。

教育担当者と新入社員によるマンツーマン形式のOJT (on the job training)

異なる複数の課題を同時に与え、研修の進行そのものは新入社員に委ねる

教育担当者は、若手薬剤師とベテラン薬剤師の混成とする。

これら方法論を採用した背景には、「自立できる新入社員の育成」、「教育担当者の育成」、「組織強化」を同時に果たす目的がある。とりわけ、3ヶ月間にも渡る本研修は、「組織強化」の観点から重要である。新入社員の視点からはマンツーマン形式に映る本研修も組織的にはリクルートをはじめとする様々な部署の協力、支えのもと成り立ち、教育担当者-新入社員間を越えて「組織強化」に寄与する。本学会においては「組織強化」の視点より弊社新入社員研修カリキュラムについて実際の資料を交え報告したい。

【方法】下記に示すスケジュールに基き、「新入社員研修」を履行し、どのように「組織強化」に寄与したか、具体的に考察を行なった。

A) リクルート担当者による学生への接触、B) 人事企画部による採用決定と配属先の決定、
C) 人事企画部による教育担当者の決定、D) 開設営業部、総務部による住居の手配、E) 役員による入社式、人事企画部によるオリエンテーション、F) 新入社員研修の履行、G) チェックリストの記入とディスカッション(1ヶ月毎)、H) 教育担当者によるE-mailを用いた情報交換、
I) 人事企画部による教育担当者会議とリクルート担当者による新入社員研修会議の開催(1ヶ月毎)、J) 各店舗巡回担当者(薬務管理部、開設営業部、人事企画部)による随時近況報告、K) 担当教育担当者外による他店舗研修の実施

【結果/考察】

上記 ~ の特徴を有する弊社研修では、新入社員の成長のみならず、教育担当者の育成の観点からも「薬剤師としてのスキル」、「仕事力」が向上し、一定の成果が得られた。また、これらカリキュラムの履行は、微視的には、新入社員-教育担当間のみならず、教育担当者-教育担当者間の信頼関係の構築をもたらした。また、巨視的には、上記A)~K)に係る社内ネットワークが働き、会社組織全体の盤石化に大きく貢献した。即ちこれら方法論に基いた研修の継続は、社員各々が各部署の重要性を再認識する結果に繋がり、組織全体の「仕事力」の向上に貢献するものと考察する。

