

評価表を活用した新たな新入社員研修への取り組み

異 清、福間 愛、吉田 匡秀

<目的>

新入社員研修をより効率的で実務的なものとするために、今年より評価表を新たに作成し、特色の違った4店舗を研修店として新入社員が研修店をローテーションで回る方法を取ることで、以前より幅の広い研修を行うことを目的とした。

また今後の改善点を知る為に、研修担当者や新入社員へのアンケートも実施することとした。

<方法>

入社後2週間は本社にて研修担当者が新入社員全員に対し、業務の基礎になる部分の研修をする為に、「本社研修評価表」を基に 技能評価、患者対応評価、知識評価、の3項目に分け研修を行うこととした。その後、実地研修として門前の診療科や処方箋枚数も異なる4店舗を研修店とし、新入社員はこの4店舗に分散して1店舗あたり約2週間研修を行い、4店舗をローテーション研修することとした。実地研修については、「店舗研修評価表」を作成し、評価表は技能評価として通常最低限必要とされる業務をリストアップしこれらの項目を4店舗回るうちに習得するように各店の研修担当者が進捗具合をチェックでき、また主観的評価として行動力や積極性、協調性などの評価も行うことにした。また、研修期間中に社外マナー研修や他業種からの入社した先輩の話聞く機会やレセコン・診療報酬研修、学術勉強会も積極的に行った。

研修終了後、実地研修に携わった研修担当者と研修を受けた新入社員へそれぞれアンケートを取り、その結果を基に今回導入した研修方法について評価を行うこととした。

<結果・考察>

今年導入した評価表を用いた4店舗ローテーション研修は、特色の違った4店舗で行った事により、新入社員は様々な形態の店舗で研修が行え、1店舗で行うより幅の広い研修を受けることが可能になった。また評価表を導入したことにより、新入社員の研修の進捗具合が把握しやすく、研修担当者が次に何の研修をすればよいか等、以前より研修内容が把握しやすくなったので研修が円滑に行えるようになった。

研修後にアンケートを取ったことで研修担当者や新入社員の意見を聞くこともでき、改善点も出てきたので今後の新入社員研修をより効率的で的確に行う為の参考となった。