

コロナ渦における効果的新入社員研修とは①

一向に終息が見えないコロナ、働き方の変化は、もはや一過性ではないでしょう。その新しい働き方に早期適応できる新入社員育成のポイントをシリーズで整理していきます。

第1回は“**主体行動の修得**” です。

今後、リモートでできる業務はリモート化が定着するでしょう。

そのリモート業務で最も求められるのが、主体行動です。業務時間のほとんどを一人で業務を行うことになるので、自ら考え行動するという主体性なくしては、成り立ちません。

マネジャーや先輩社員が側にいた従来業務であれば、待ちの姿勢であっても、声をかけてくれたでしょう。しかし、リモート業務では、なかなかそうもいきません。常にZOOM等をつなぎ、相互が見えるようにすれば良いのかもしれませんが、しかし、実際は無理があります（例：自分が業務するパソコンとメンバーを常に映しているモニタの2台が必要）。

また、リモート業務以外でも、主体行動は必須であることは言うまでもありません。

まず新入社員に修得して欲しいのが、この主体行動です。

しかし、この主体行動が弱い社員が増えているのが現実ではないでしょうか。

今年の箱根駅伝で優勝した駒澤大学・大八木監督も「黄金時代を築いた頃は選手から声をかけるのを待っていたが、それも違う」と仰っていました。待っていては来ないそうです。

少子化で与えられることに慣れた世代であれば、当然そうなるのではないのでしょうか。

したがって、**主体行動向上は新入社員教育の最重要ポイント**です。しかし、**結果としてその主体性を弱める研修になっていない**でしょうか。

例えば、研修カリキュラムを創るのは受け入れ側、運営するのも受け入れ側、新入社員達はその与えられたカリキュラムを講師の指示通り、消化していくだけ。これで、果たして主体行動が身につくのでしょうか。結局、言われたことをやっていたら良いのだと受け止められないでしょうか。**主体行動修得には、研修構成・運営にも再考が必要です。**

また、**単に主体性行動と言っても、何をすることが主体行動なのかがわからない新入社員も多くいます。**例えば、職場の電話が鳴っていて、それを新入社員がとらない場合、実は“とってよいのか否かがわからない”ケースがあります。確かに、個人の携帯が当たり前の中、他の電話を取ることは当たり前ではないのかもしれませんが。

また、上司に質問があってもしない新入社員もいます。それは主体性の無さもありますが、忙しそうにしている上司への配慮によるケースも多々あります。

コロナ渦におけるポイント①：主体行動修得	
研修構成・運営の見直し	決められたカリキュラムを消化するだけでは、逆に受け身、依存性を増す
具体的主体行動の明確化	主体性がないのではなく、どうすればよいのかがわからない

その他にも、主体行動を強化するポイントがあります。

ご興味・ご関心のある方は下記までご連絡下さい。

> お問い合わせはこちら