

PTA制度の概要

(大阪ガスのメンタルヘルスケア)

岡田委員提供資料

健康教育の流れ

節目・階層別研修		継続的な取り組み	
入社時	新入社員研修	イントラネットを活用したセルフケア	↓
5-10年	PTA (Personal Tutor Adviser)研修	健康診断時のストレス調査	
管理職	キャップ研修	社内研修	↓
管理職	ヘルスマネジメント研修	社外研修	
退職時			↓

新人指導員研修 (抜粋)

若年層育成の考え方

コースに関わらず入社後3年間は若年層育成期間と位置付け、社会人としての基盤を形成する。また、役割期待に基づき各コースに必要な能力・姿勢を習得させる。

- 【基本方針】 ・社会人としての基盤を形成
・役割期待に基づき、コース別に育成体系を構築
- 【育成期間】 ・入社後3年間 ※コースや年齢に関わらず同一期間フォローする
- 【コンセプト】

共通: 「OG社員としての基盤」と「職場で成長するための基盤」を形成する

- ・OG社員としての基盤づくり
正しく躰けることで、自立し、自ら考え行動する力を備えた魅力ある人物に育てる
- ・職場で成長するための基盤づくり
関係者とチームワークを発揮し、積極的に仕事に取り組む。また目指す姿を明確にして学び続ける姿勢を身につける

コース別: 各コースで求められる能力・姿勢を身につける

- ・プロコース
技能を確実に受け継ぐための仕事の基本と、更に深化させるための能力・姿勢を身につける
- ・ゼネスペコース
組織をリードし、早い段階で高い成果を創出するための能力・姿勢を身につける

育てる環境をつくる

本日お伝えしたいこと

1. 育てる環境をつくる

(1) 新人が安心できる状況をつくる

- ① 安心して話のできる状況をつくる
- ② 相手のリズムに合わせる
- ③ ほめる(社会的返報性)
- ④ 共通項を探す(類似性)

(2) お互いの信頼関係を築く

- ① 相手に興味・関心を持つ
- ② 話を聞く(傾聴、質問)
- ③ 相手を認める(承認)
- ④ 行動や態度で示す

(1) 新人が安心できる状況をつくる

- ① 安心して話のできる状況をつくる
- ② 相手のリズムに合わせる
- ③ ほめる(社会的返報性)
- ④ 共通項を探す(類似性)

(2) お互いの信頼関係を築く

- ①相手に興味・関心を持つ
- ②話を聞く(傾聴、質問)
- ③相手を認める(承認)
- ④行動や態度で示す

新人指導員の役割

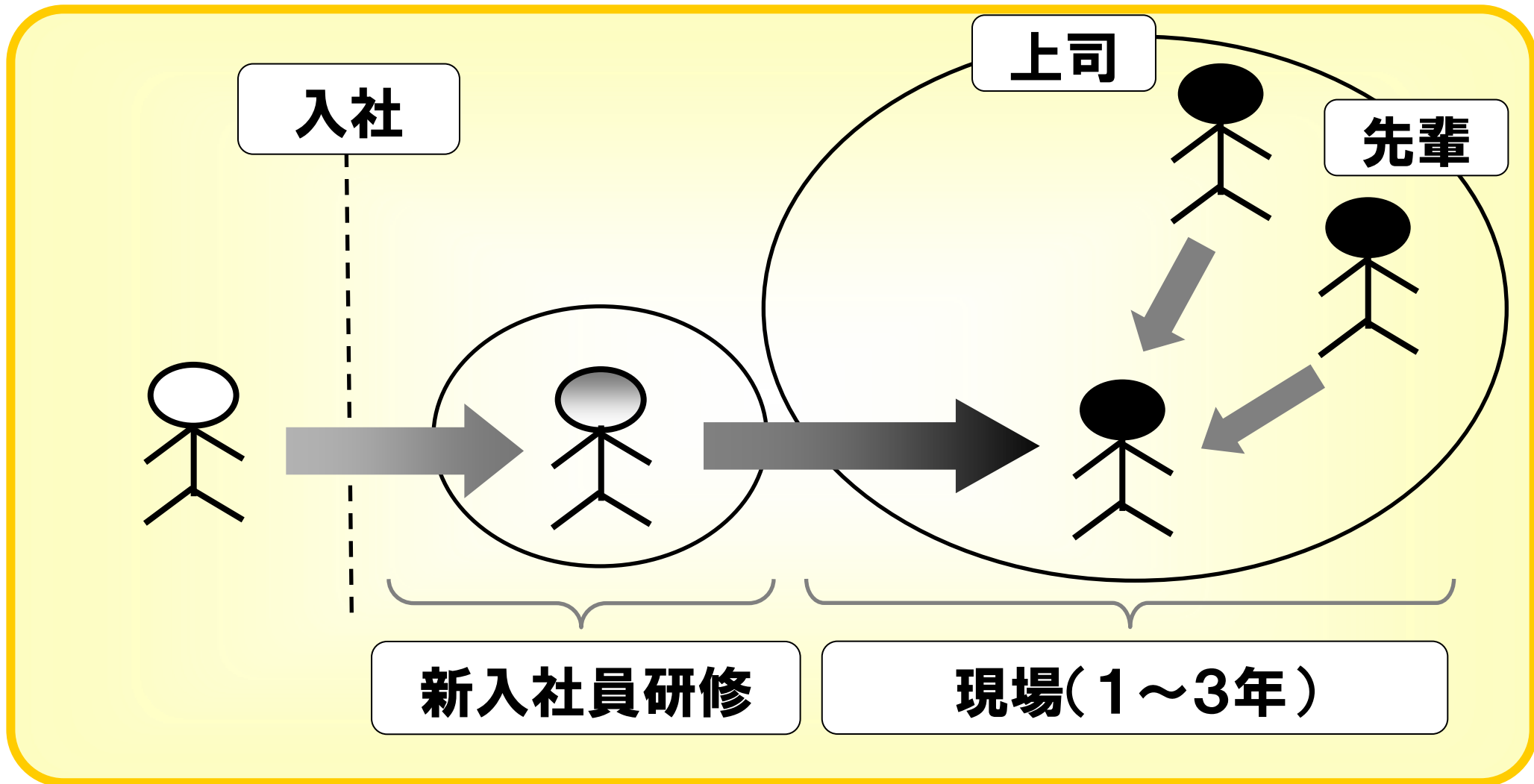
どのような指導員になりたいか

■理想的な上司・先輩像(参考)

- 1位 丁寧な指導をしてくれる(48%)
- 2位 言動が一致している(37%)
- 3位 場合によっては叱ってくれる(31%)
- 4位 仕事に対する情熱を持っている(31%)
- 5位 仕事の結果に対するねぎらい・
褒め言葉を忘れない(29%)
- 6位 部下の意見・要望を傾聴する(29%)

(2010年度 日本能率協会 新入社員意識調査n=1,135、項目より3つを選択)

入社後3年間が大事



能力開発の三本柱

①OJT (On the Job Training)

職場で仕事を教えながら育成

実務経験を通じて仕事の知識や能力を習得

②Off-JT

職場を離れた集合研修やセミナー

③自己啓発

個人が自発的、自主的に勉強する方法

(チャレンジセミナー、通信教育)

新人指導員の役割

【指導員の役割】

・OJTの推進役

-育成計画書の作成とフォロー

-仕事全般に関するマンツーマン指導

・良き社会人の育成＝社会人としての基本を叩き込む

・新人の良きお手本となる＝ロールモデル

・日常のコミュニケーションを図る

【参考:大阪ガスの新人指導員制度の趣旨】

・新入社員に対する上司・先輩によるOJT実行の契機をつくる

・新入社員の育成目標達成のための職場環境を形成する

・新入社員を私的な面も含め一人前の社会人へ育成する

新人指導員の役割

新人指導員の仕事=周囲とのコミュニケーション

