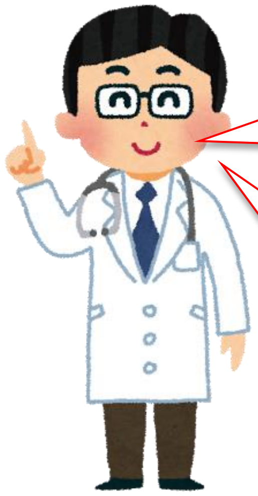
平成30年9月11日発行　第12号
発行元：東京都医療勤務環境改善支援センター（東京都福祉保健局医療政策部医療人材課）

医療機関管理職・事務部門職員向け

テーマ：職場のコミュニケーションを客観的に把握してみませんか？

なるべく部下に声をかけるようにしているのですが、なぜか退職やメンタルトラブルが減りません。どうしたらよいのでしょうか？



どんな風に声をかけていますか？
例えば、「大丈夫？」とか「新人は慣れた？」といった聞き方だと、「大丈夫です」「慣れてきました」といった漠然とした答えしか返ってこない傾向があります。

大切なのは、客観的な事実を把握することです。

(1) 一定期間に、そのスタッフが、いくつ、どのような気づきや提案を申し出てくれたのか？という客観的な事実です。こればかりは、スタッフの気持ちが職場に向いていなければ、決して多くならないからです。
(2) また簡単でも良いので、そうした事実を記録に残して定点観測しましょう。

スタッフにとって勤務環境が良いかどうかは、自発的な言動が多いかどうかに現れるので、客観的にわかります。
なんでも言える働きやすい職場であれば、スタッフの自発的な言動がどんどん増えるからです。
そのためには、中堅職員などの協力を得て、部下が「いつどんなことを提案してくれたのか、実践してくれたのか」といった客観的な事実を把握するようにしましょう。
また、そのためにも、スタッフが自発的に提案や実践をしやすい風通しの良い環境をつくりましょう。

◆◆　注意　◆◆

■**評価**（良い結果が出たことだけを褒める）ばかりだと、スタッフは成果を上げなければというプレッシャーになります。
■**承認**（成果は出ていなくても、意欲や姿勢、努力をみとめること）をしてもらえる職場では、スタッフはのびのびと発言し、新たなことにチャレンジしてくれます。同じ「褒める」でも、ぜひ意識的に**承認**をしてあげましょう。

★★ ワンポイントアドバイス ★★

スタッフに声をかけるなら、「なんでも言ってみて。できるかどうかは後で決めればよいのだから」がお勧めです。警戒心が解けて、本音を話してくれるでしょう。そして、できることを応援してあげれば、スタッフにとって、こんなに良い職場環境はありません。自発的な発言の数を見れば、職場環境が良いかどうか、克明に現状把握することができるのです。

無料
お困りのことやご不明な点などがございましたらお気軽にご相談ください！
社会保険労務士と医業経営コンサルタントがアドバイスいたします（秘密厳守）。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口
☎　03－6272－9345　（平日9時30分から17時30分まで）
詳細はこちらから検索！　⇒　東京都　勤務環境　検索

勤務環境かいぜんサポートナビ