

# 新任職員指導・育成計画書

〔 令和4 年度 〕

育成対象者氏名	〇〇 □□さん(2年目)
育成担当者氏名	△△ ●●
作成日	令和4年▲月▲日

## 1. 現状分析

### (1) 年齢およびキャリア

30歳。これまで自営で販売の仕事をしてきたが、今後のことを考えて令和3年4月に当施設に入職。学生時代はコンビニなどで販売の仕事を経験。福祉未経験。初任者研修修了、簿記2級。

### (2) 現在担当する職務/期待水準

先輩の指導を受けなくてもルーティンワークをこなしている。広報委員会ではSNSを使いイベント情報などを毎月発信している。次年度4月入職予定の新人の指導役を期待している。

### (3) 現状(持ち味/育成必要点)

#### ① 持ち味

- ・新たな知識や技術などの習得に熱心で、決められた業務は着実に身につけている。
- ・難しいことにでも積極的にチャレンジし、自分自身の行動を冷静に振り返ることができる。

#### ② 育成が必要な点

- ・責任感が強く、仕事を抱え込みやすいため、チームケアの一員として仕事ができるようになる。

## 2. 今期の指導育成計画

### (1) 育成担当者としての育成方針

- ・ 仕事に対する積極性を生かしながら、4月に入職する新人の指導役を担当し、一人前に育て上げることができるように支援していく。
- ・ また、チームケアの一員として仕事に取り組めるよう、振り返りの機会などを活用して声掛けを行う。

### (2) 指導項目(目標レベル)

- ① 指導方法の基本を習得する。
- ② 新人のルーティンワークに必要な業務マニュアルを改めて確認する。
- ③ 階層別の研修に参加し、組織人としての自覚を強める。

### (3) 指導方法/スケジュール

- ① OJTリーダー研修を受講(3月)し、月に1回の面談で指導状況を確認する。
- ② 指導に必要な業務マニュアルの見直しのため、ミーティングを6月と12月に開く。
- ③ 東社協のキャリアパス対応生涯研修過程初任者コースを受講する。(5月ごろ)