

令和6年4月16日

佐分利尚孝

## 新規採用者育成計画

### 人材育成基本方針

特定非営利活動法人発達支援ネットワークつむぎは、発達支援(子ども支援、家族支援、地域支援)の担い手である職員に対し、職場教育、職員学習会など、一元的かつ継続的に実施していくことで、適切な福祉サービスを提供できる人材を育成する。

### 育成すべき職員像

1. ご利用者・ご家族の立場に立ち、自律的に行動する職員を育成します。
2. 地域に根ざし、仕事を通じ自己を成長させるとともに、地域に貢献できる職員を育成します。
3. 福祉環境変化に適応し、新たな課題に柔軟かつ積極的に対応し行動する職員を育成します。
4. 高い倫理観と法令を遵守し、ご利用者・ご家族に信頼される職員を育成します。
5. 高い経営意識と感覚を持ち、職務を遂行する職員を育成します。

### 新規採用者育成計画とは

新規採用者育成計画は、新規に採用した職員を、①いつまでに、何を、どのレベルまで育成するのか、到達目標を設定して、②到達目標を達成するためにどのような手段を使って、③誰が、何を指導、育成するのかを具体的な計画に落とし込むことです。

### 育成目標の設定

新規採用者の特徴を分析したら、その人材に「いつまでに」「どのように」なってもらいたいかを考えます。「いつまでに」の期間として最も考えやすいのが1年間です。新卒者であれば1年間は後輩が入職してくることはありませんから、1年間存分に育成期間にあてることができます。

ただ、入職して1年後にはこうなって欲しいとあるべき姿を示すだけではそのプロセスが不明瞭であり、計画に落とし込むのは困難です。そのため、1年後の期待する姿を明確にしたら、その姿になるために半年後はどのようになっているか。では半年後の姿になるためにその半分の時はどうなのか…と順に明確にしていきます。

いつ	育成目標
	・社会人としての自覚を持つ

1 か月後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場環境に慣れる</li> <li>・療育方針、個別支援通所計画、個別支援記録を理解する</li> </ul>
3 か月後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・療育全体の流れに目を向け、基本的な業務は指示を仰ぎながらできる</li> <li>・基本的な子どもの発達支援は指示を仰ぎながらできる(個別療育、集団療育等)</li> </ul>
6 か月後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1人で個別療育、小集団療育ができる</li> <li>・日常業務を自分の判断でできる</li> <li>・利用児の状態の変化に気づき、対応できる</li> </ul>
9 か月後	<ul style="list-style-type: none"> <li>・より広範な業務を他の職員と役割分担して行うことができる</li> <li>・保護者対応ができる</li> </ul>
12 か月後	<p>「自立して働くことができる状態」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・療育者として求められる基礎業務を実践することができる</li> <li>・すべての子どもたちに区別することなく接することができる</li> <li>・新人のサポートができる</li> </ul>

## 新規採用者育成計画を立案

育成目標が明確になったら、育成の計画を立案していきます。育成の計画では「いつ」「何を」「どのように」「誰が」指導するのかを検討していきます。

「いつ」「何を」については、重要なこと、基礎的なことから順にステップバイステップで指導し、設定した育成目標に到達できるよう時期と育成内容を決定していきます。そして、「どのように」については、OJT(業務を通しての研修)、OFF-JT(業務を離れての研修)、SDS(自己啓発の支援)の3つの手法から育成スタイルの特徴を勘案し、効果的な方法を選択することが重要です。

### ●正規職員

	育成目標	OJT	OFF-JT
4 月 (1 か月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場環境に慣れる</li> <li>・法人の理念やルールを理解する</li> <li>・制度の基礎的な知識を理解する</li> <li>・危機管理対応について知る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT チェックシートの実践</li> <li>・利用児と触れ合い、特性を観察</li> <li>・個別支援記録の作成と実施 ※一日の利用児の数の1割</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・オリエンテーション</li> <li>－理念、就業規則</li> <li>－サービス規程の誓約</li> <li>－各危機管理委員会より</li> <li>－キャリアパス制度</li> <li>・接遇研修(外部)</li> <li>・危機管理(感染症・衛生)</li> <li>・巡回相談(スキルアップ研修)</li> <li>・危機管理(交通安全)</li> </ul>
6 月 (3 か月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本的な業務は指示を仰ぎながらできる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT チェックリストの実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT チェックリストの最終確認</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・療育支援についての個々の留意事項を知る</li> <li>・療育全体の流れに目を向ける</li> <li>・危機管理対応について知る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別支援記録の作成と実施 ※一日の利用児の数の2割</li> <li>・保護者への申し送りの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標管理活動の開始</li> <li>・巡回相談(スキルアップ研修)</li> <li>・危機管理(災害)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・8月職員学習会</li> <li>・危機管理(人権倫理)</li> </ul>
9月 (6か月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1人で担当する個別療育や小集団療育の運営ができる</li> <li>・基礎的な日常業務を自分の判断でできる</li> <li>・利用児の状態の変化に気づき、対応できる</li> <li>・危機管理対応について知る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標管理活動による個別指導(SDS)</li> <li>・個別支援記録の作成と実施 ※一日の利用児の数の3割</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・巡回相談(スキルアップ研修)</li> <li>・11月講演会</li> <li>・危機管理(リスク)</li> <li>・危機管理(不審者)</li> <li>・1月職員学習会</li> </ul>
12月 (9か月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・より高度な業務を他の職員と役割分担して行うことができる</li> <li>・基本的な保護者対応や関係機関との対応ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標管理活動による個別指導(SDS)</li> <li>・個別支援記録の立案と実施 ※一日の利用児の数の3~4割</li> <li>・ケース会議への参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2月講演会</li> </ul>
3月 (12か月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・療育者として求められる基礎業務を実践することができる</li> <li>・子どもの特性に合わせた支援をすることができる</li> <li>・新人のサポートができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標管理活動による個別指導(SDS)</li> <li>・個別支援記録の立案と実施 ※一日の利用児の数の3~4割</li> <li>・1年間の総括</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・巡回相談</li> </ul>

※OJT チェックシートの完了については、目安を6か月間にしているが、それよりも早く OJT チェックシートを完了した場合は、完了後目標管理活動に移行する。

●嘱託職員

	育成目標	OJT	OFF-JT
4月	・職場環境に慣れる	・OJT チェックシートの実	・オリエンテーション

(1 か月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の理念やルールを理解する</li> <li>・制度の基礎的な知識を理解する</li> <li>・危機管理対応について知る</li> </ul>	<p>践</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用児と触れ合い、特性を観察</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>－理念、就業規則</li> <li>－服務規程の誓約</li> <li>－各危機管理委員会より</li> <li>－キャリアパス制度</li> <li>・接遇研修(外部)</li> <li>・危機管理(感染症・衛生)</li> <li>・巡回相談(スキルアップ研修)</li> <li>・危機管理(交通安全)</li> </ul>
6 月 (3 か月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本的な業務は指示を仰ぎながらできる</li> <li>・療育支援についての個々の留意事項を知る</li> <li>・療育全体の流れに目を向ける</li> <li>・危機管理対応について知る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT チェックリストの実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT チェックリストの最終確認</li> <li>・巡回相談(スキルアップ研修)</li> <li>・危機管理(災害)</li> <li>・8 月職員学習会</li> <li>・危機管理(人権倫理)</li> </ul>
9 月 (6 か月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1人で担当する個別療育や小集団療育の運営ができる</li> <li>・基礎的な日常業務を自分の判断でできる</li> <li>・利用児の状態の変化に気づき、対応できる</li> <li>・危機管理対応について知る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別支援記録を受けて、個別療育や小集団療育の実施</li> <li>・保護者への申し送りの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・巡回相談(スキルアップ研修)</li> <li>・11 月講演会</li> <li>・危機管理(リスク)</li> <li>・危機管理(不審者)</li> <li>・1 月職員学習会</li> </ul>
12 月 (9 か月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・より高度な業務を他の職員と役割分担して行うことができる</li> <li>・基本的な保護者対応や関係機関との対応ができる</li> <li>・危機管理対応について知る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別支援記録を受けて、個別療育や小集団療育の実施</li> <li>・保護者への申し送りの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2 月講演会</li> </ul>
3 月 (12 か月)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・療育者として求められる基礎業務を実践すること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別支援記録を受けて、個別療育や小集団療育</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・巡回相談</li> </ul>

	<p>ができる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもの特性に合わせた支援をすることができる</li> <li>・新人のサポートができる</li> <li>・危機管理対応について知る</li> </ul>	<p>の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者への申し送りの実施</li> <li>・1年間の総括</li> </ul>	
--	--	---	--

※年間計画(案)は令和6年4月16日現在 変更もあり得る