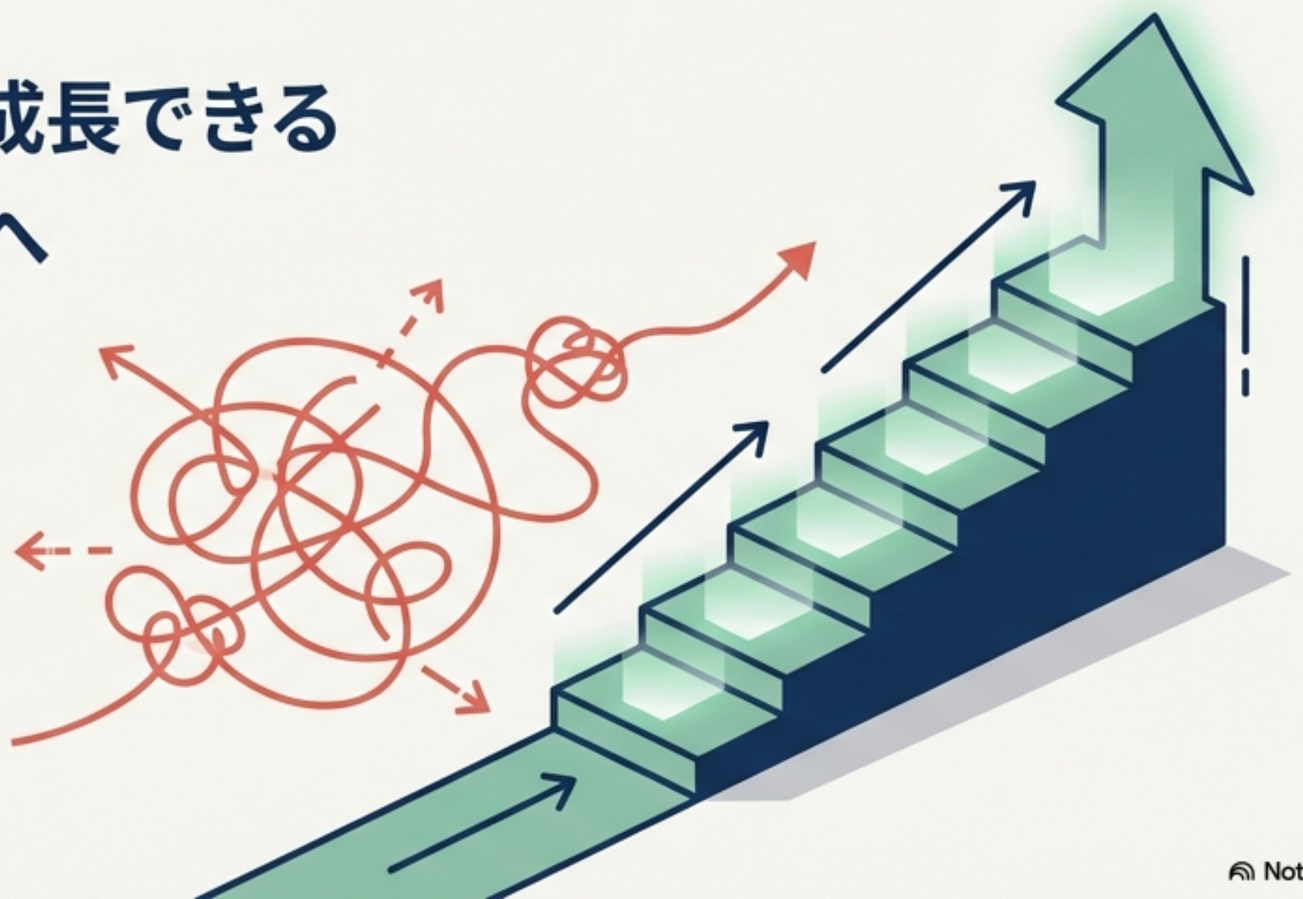
福祉現場におけるOJT・新人教育の標準化

「見て覚える」から、誰もが成長できる
「再現性ある育成システム」へ



NotebookLM

結論：OJT成功の鍵は「段階設計」と「評価基準」

教える内容と順番が明確なほど、新人の成長は安定します。
指導者への過度な依存から脱却し、組織全体で育成を支える基盤が必要です。



NotebookLM

「属人的な教育」がもたらす現場の危機

現場学習の強みを持つOJTも、設計がなければ育成速度と品質に深刻なばらつきを生み出します。

属人的な指導

指導者によって対応や記録の品質が変動する

曖昧な評価

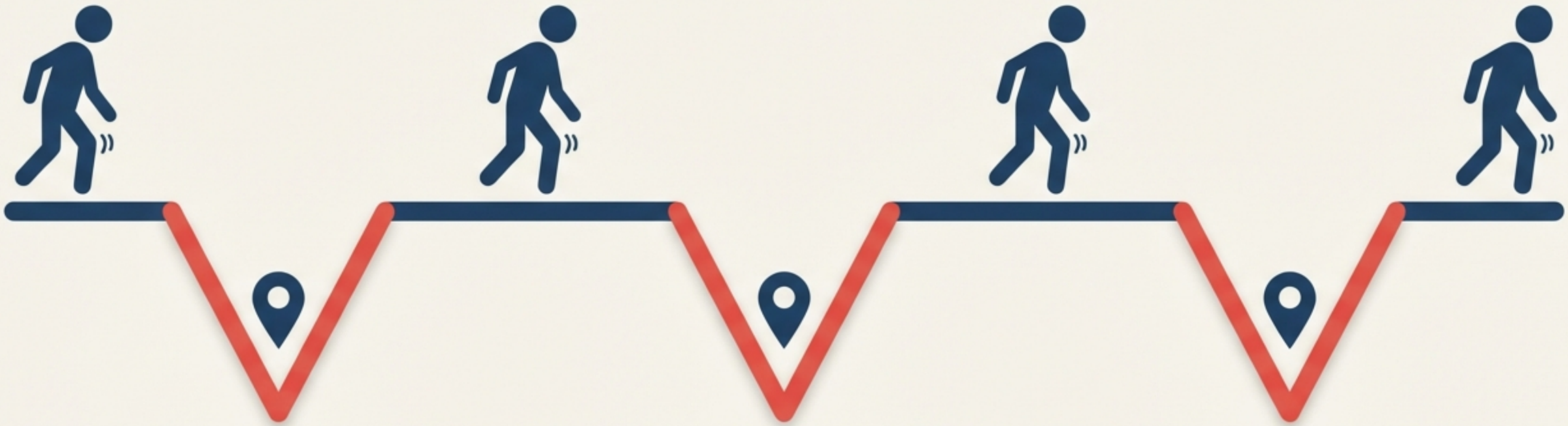
「どこまでできれば合格か」の基準が存在しない

見えない不安

フィードバックがなく、新人が密かに孤立する

NotebookLM

新人が離脱・停滞する3つの「魔の谷」



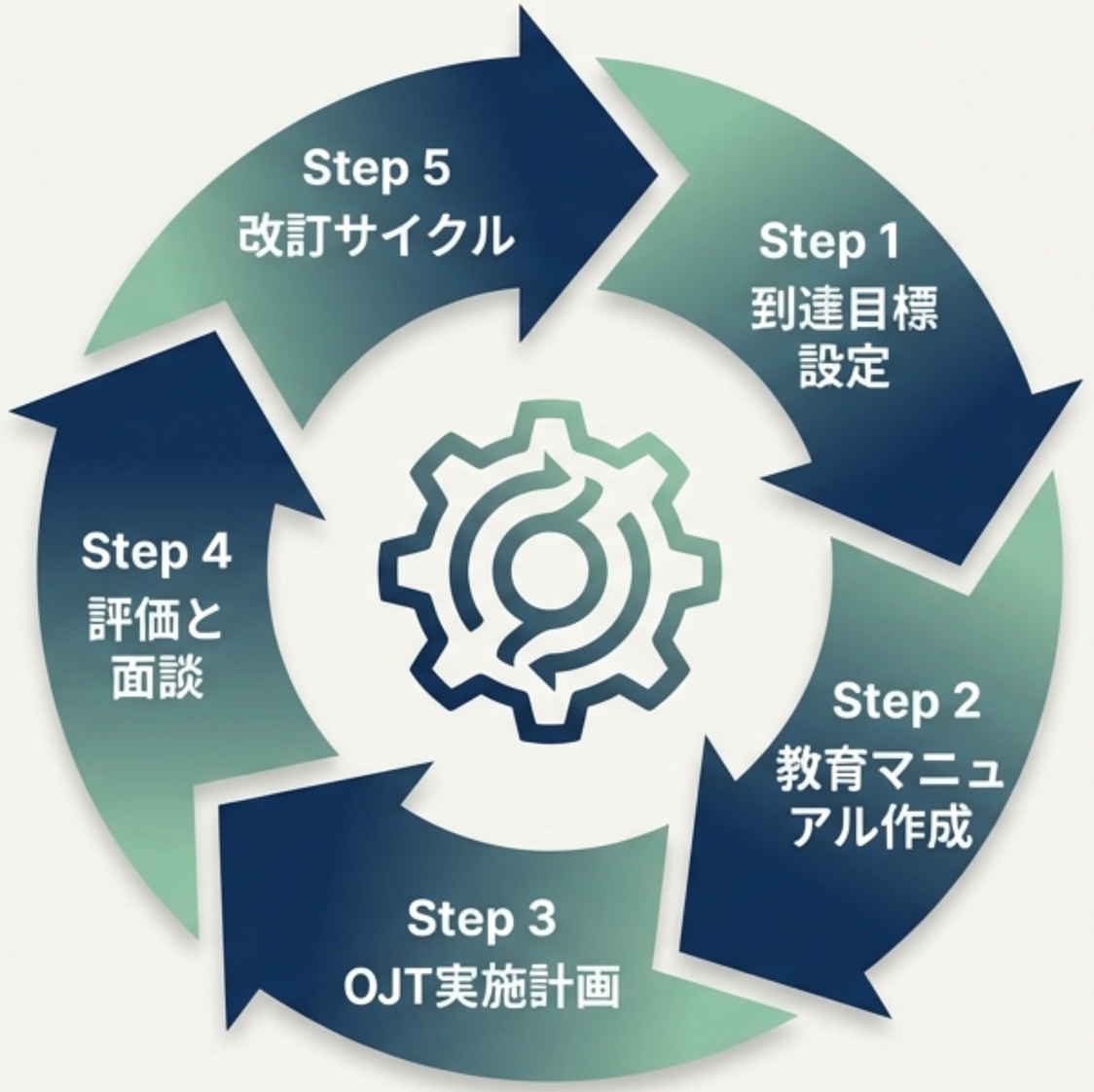
入職初月
情報量過多

独り立ち直前
判断基準不明

引継ぎ時
学習履歴の消失

NotebookLM

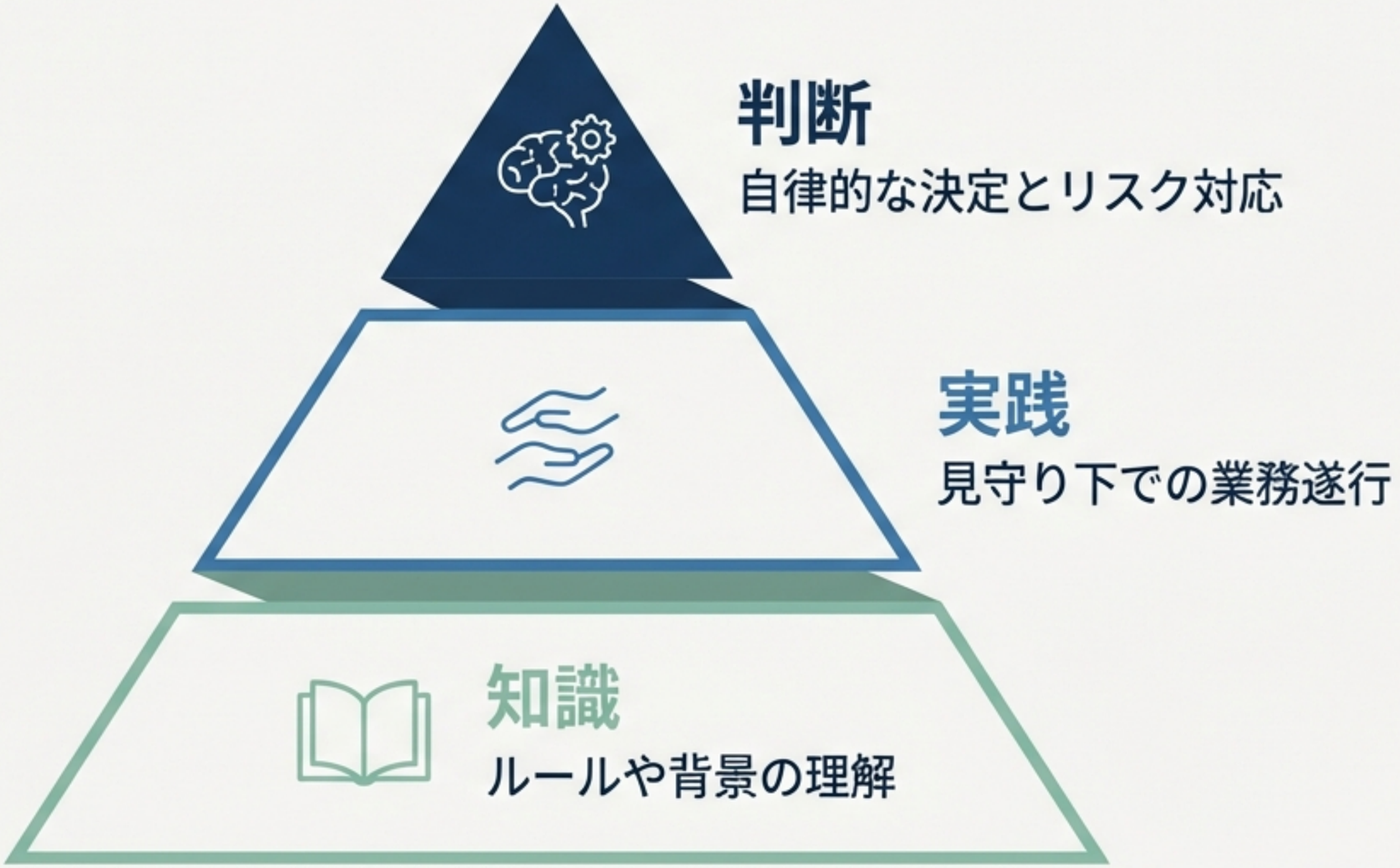
再現性を生む「5ステップ実装エンジン」



NotebookLM

Step 1: 職務別の「到達目標」を定義する

業務ごとに求める習熟度を段階的に定義し、指導のゴールをすり合わせます。



NotebookLM

Step 2: 現場で使える「標準マニュアル」の作成

現場で迷わないよう、教えるべき内容を具体化し標準化します。



NotebookLM

Step 3: 変数をなくす「OJT実施計画」の固定化

指導のムラをなくすため、育成に関わる「変数」を固定し、計画として明文化します。



NotebookLM

Step 4: 「感覚」を排除する評価とフィードバック

従来の感覚評価

「だいたい出来ている」
という曖昧な判断



新たな仕組み

チェックリスト評価



＋

本人自己評価



定例面談でのすり合わせ

NotebookLM

Step 5: つまずきを資産に変える「改訂サイクル」

マニュアルは作って終わりではありません。現場の変化に適応させる運用が不可欠です。



NotebookLM

事例：AS事業所が実現しRa した「育成の仕組み化」

担当者依存で定着率が不安定だった状態から、教育内容と評価の仕組み化で劇的な改善を実現。

導入前

新人教育が
担当者依存

実施内容

段階型OJT
マニュアル作成

週次評価シート導入

月次面談

導入後

独り立ちまでの
期間が安定

新人不安の
早期把握が可能に

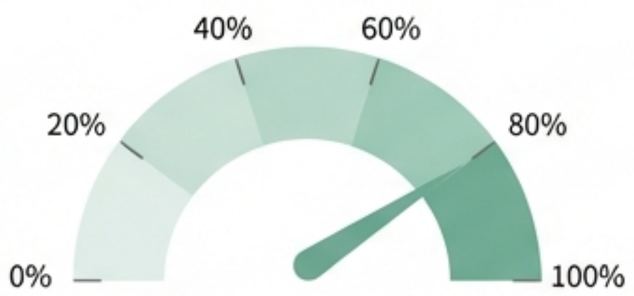
NotebookLM

Premium, modern management consulting playbook

運用の見える化：OJTマネジメントダッシュボード

OJTの機能不全を早期に検知するための重要指標（KPI）。

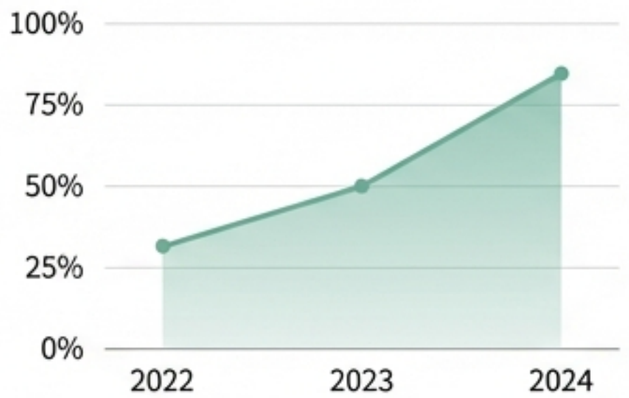
独り立ち達成率



80%以上

頻度: 半期

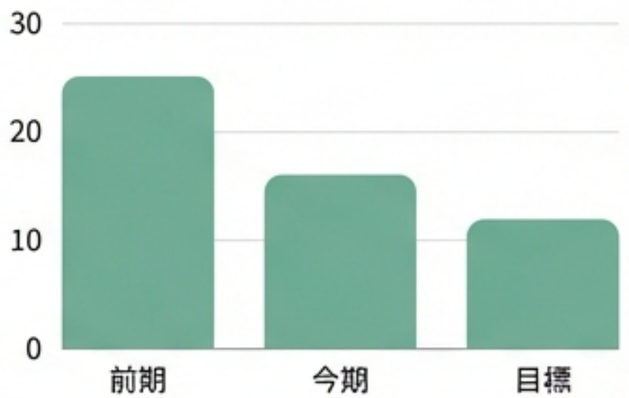
新人定着率



前年比改善

頻度: 年次

つまずき改善率



前期比低減

頻度: 半期

NotebookLM

OJTを形骸化させる3つの罠と回避策



マニュアルが抽象的



行動レベルで
記載する



評価が感覚的



チェックリスト化を
徹底する



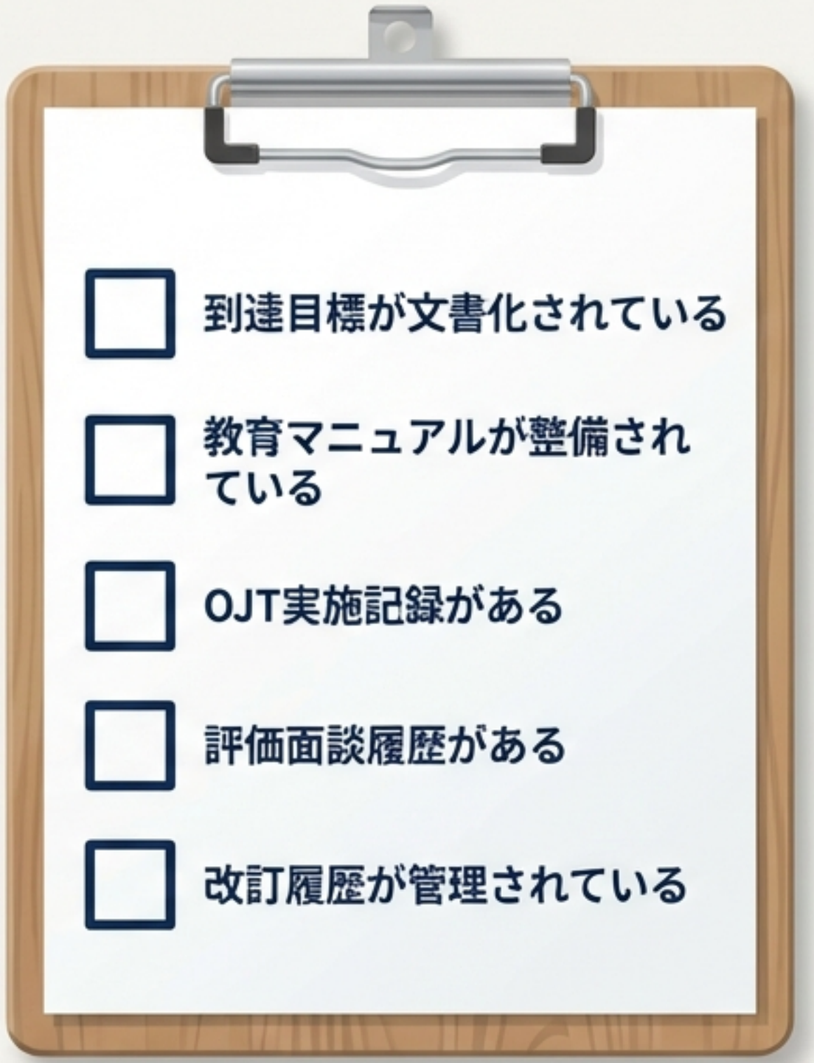
改訂しない



定期改訂を
固定化する

NotebookLM

品質保証・監査チェックリスト



法令・ガイドライン準拠: 人材育成関連通知, 障害者総合支援法, 指定障害福祉サービス運営基準

NotebookLM

OJTは「現場力」を育てる中核

再現性のある新人育成体制は、サービスの質を底上げし、職員を守る最大の防御になります。到達目標、段階教育、評価運用を整え、強い組織を作りましょう。



First Step: 明日から、職務別の「到達目標」の文書化を始めましょう。

NotebookLM