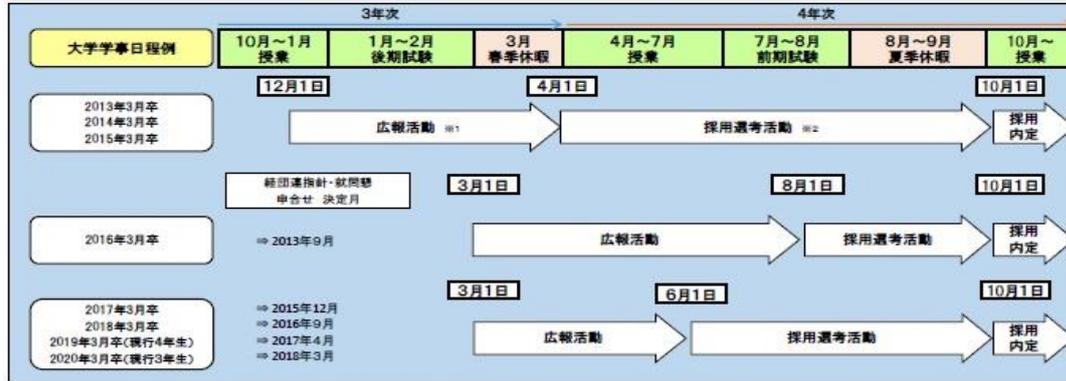




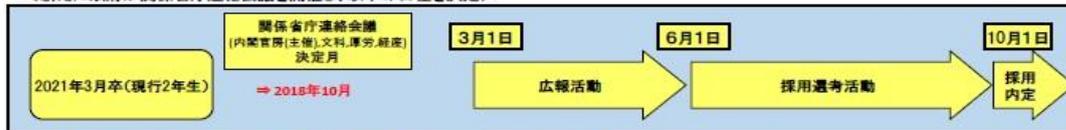
JUNSHINKAI & AIAIKAI

新規採用職員育成計画

新規大学卒業予定者等の就職・採用活動開始時期について



<新たに政府が関係省庁連絡会議を開催し、以下の日程を決定>



※1 広報活動:採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考と成らない活動。

※2 採用選考活動:採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。

※3 2022年3月卒以降の就職・採用活動日程については、2019年度以降、改めて検討。なお、当面は現行の日程を変更する必要性は高くないであろうという認識を、関係省庁連絡会議で共有。

法人内でも育成計画

- 特に①介護職、②看護師、③保育士、④管理栄養士、を愛あい会の優先順位及び募集強化順として採用係は取り組む。
- 十月の内定通知においては、誓約書を同封の上、新年度4月には、各2名の新卒者の確保（R4年4月は各3名）を目標とする。
- 新卒採用者においては、新入社員フォローアップ研修を策定して、1ヶ月後、3ヶ月後、半年、1年、の細部まで研修とフォローを行う。
- 途中入社採用者に対しては、今ある新任看護・介護職員・育成表を利用（保育・栄養士を除く）して3・6ヶ月・1年の報告書を提出する。

日時（いつまでに）

- 新卒者においては、1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月、1年の4回をワンクールとする。
- 中途採用者においては、3ヶ月、6ヶ月、1年の3回をワンクールとする。
- 上記以外に必要なと思われる研修・講義には積極的に参加を促し、1年スパンで職場の価値観を高める。

指導指針

- 指導する者は、リーダー会議事録等よく熟読した上で、指導内容が違わないように共通した指導を行うこと。
- 達成出来ているところを客観的、具体的に確認し、今後の目標設定に役立つよう指導すること。
- また、指導側も真摯に取組み、指導者として自己覚知のために活用し資質向上を常に持ち合わせる。