

☆OJT 活性化診断(診断表)

この診断表は、日常の活動の中で、OJT(On the Job Training オン・ザ・ジョブ・トレーニング)がどの程度意識され、実践されているか、その傾向と特徴を把握するためのものです。

次の各項目について、下記の評価得点を入れてください。自己診断とは別に他者診断(たとえば、上司や同僚、部下)を行い、そのギャップを比較してみると、より鮮明に実態が明らかになります。

<評価得点>

- ・十分できている..... 5
- ・かなりできている..... 4
- ・ある程度できている..... 3
- ・あまりできていない..... 2
- ・ほとんどできていない..... 0

項 目	自己診断	他者診断
1. 人材育成は、管理者として基本的役割機能(本来業務)であると自覚している。		
2. いろいろな機会(良しにつけ悪しきにつけ)に、時期を失せず効果的な助言をあたえている。		
3. 会議やミーティングなどの場を育成の機会として常に意識的に活用している。		
4. 職員各人のレベルに応じた育成計画をもち、意図的な指導育成を行っている。		
5. 職場で問題が発生した場合、職員と共に相互検討する機会を意図的に設定している。		
6. 仕事を通じた指導育成(OJT)が、職員指導(研修)の基本であると認識している。		
7. 職員の仕事振りや結果について、ほめる、注意する、叱るをはっきり行っている。		
8. 職員一人ひとりの資質能力の向上を図るとともに、組織力(チームワーク)を向上させるよう努力している。		
9. 力を出し切れない職員に対しては、その原因をつかんで必要な指導を行っている。		
10. 職場集団(担当チーム)に対し職務上の新たな課題やテーマを与え、集団として自己成長を図れるような機会をつくっている。		

事前自己診断表

項 目	自己診断	他者診断
11. 職員に、こうあるべきだという期待値や目標を明確に示している。		
12. 職員の仕事の目標はやや高めのを示し、達成方法については本人に考えさせ、できるだけ自力で達成させるようにしている。		
13. 組織の方針や考え方については、できるだけ情報を流し、職員と共有化できるようにしている。		
14. 職員一人ひとりと本人の長所や短所について、よく話し合っている。		
15. 職場全体に共通する啓発課題を明確にし、職員が集団として取り組むべき啓発目標や方向を具体的に示している。		
16. 自ら率先して仕事に取り組み、職員の模範となるよう常に心がけている。		
17. できるだけ職員に権限を委譲し、結果責任は上司が負うことを常に明確にしている。		
18. 組織の決定事項やルールは必ず守るように指導し、集団規範の醸成に努めている。		
19. 職員の自己啓発や将来の希望、悩みなどについて、よく話し合っている。		
20. 職員を集合研修等に派遣した場合には、職場で研修内容についての伝達研修やフォローを行うようにしている。		
合 計		

担当職種	
職員数	人（男： 人、女： 人）
管理・監督職歴	年

☆OJT 活性化診断 (集計表)

【個別指導】

◆ 日常の OJT / 個別指導

2	
7	
1 2	
1 7	
計	

◆ 意図的 OJT / 個別指導

4	
9	
1 4	
1 9	
計	

◆ 役割認知 / 基本姿勢

【日常の OJT】

1	
6	
1 1	
1 6	
計	

【意図的 OJT】

◆ 日常の OJT / 集団指導

3	
8	
1 3	
1 8	
計	

◆ 意図的 OJT / 集団指導

5	
1 0	
1 5	
2 0	
計	

【集団指導】