

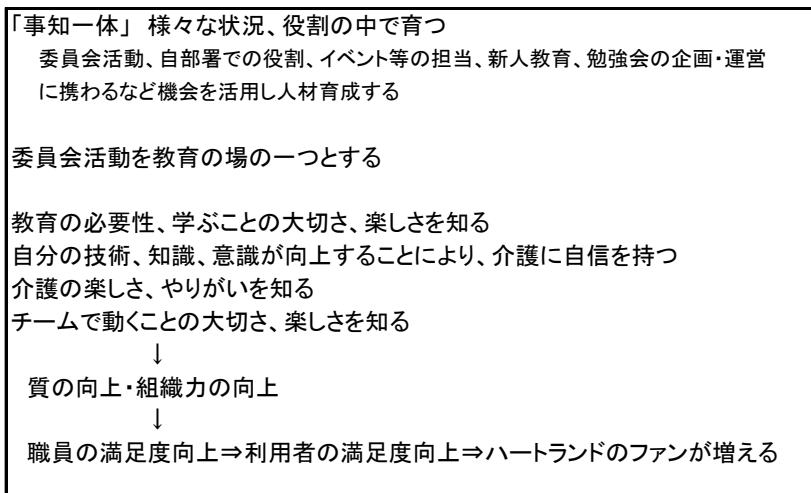
教育計画 2025年度

教育理念:「人としてのプロ・看護・介護のプロ・サービス業としてのプロを育成する」

教育方針:・自らが学び、豊かな人間性への成長を支援
 ・看護・介護のエキスパートへ成長を支援
 ・サービス業としてのプロフェッショナルの育成

■2025年度目標:

- ① 基本的知識・技術の向上と専門的知識を活用できる人材の育成
 - ・認知症ケア・ユニットケアの知識・技術を習得し適切な対応を身に着ける
 - ・個別の視点を持ち、必要なケアを見極める観察力・情報収集力・アセスメント力の習得
 - ・看取りケアの知識と技術を身に着ける
- ② 専門職として「人を育てる意識」を持ち、共に学ぶ姿勢を持つ人材の育成強化
 - ・チーム連携・責任ある行動を実践できる介護チームの育成支援
 - ・チームを導き連携・連動できるリーダーの育成強化
 - ・新入職介護職員の育成支援・教育の継続(海外人材を含む)
 - ・チームの要となりチームを牽引できる中堅職員の育成
- ③ 責任を持ってチームケアを実践することができる職員の育成
 - ・専門職としての責任ある言動ができる職員の育成:報連相の徹底 優先順位 責任感 リスク予測
 - ・連携力・チーム力の強化 →組織力の向上を目指す→ケアの質向上につなげる



■5か年の流れ(2024年～2028年)

短期目標 2024	連携・協働体制の構築 (チームケアの構築)	・個々の役割を認識し協力し合い、専門職としてチームケアの確立を目指す ・専門職・介護のプロフェッショナルとして自覚と責任を持った行動 ・信頼してもらえる施設づくり:組織力の基盤を作る ・看取りケア体制の構築	* 家族・他事業所・他施設との 連携体制・信頼関係の再構築
中期目標 2025～2026	連携・協働体制の確立 (チームケアの充実)	・専門職・介護のプロフェッショナルとしての力を発揮しチームケアの充実を図る ・生活支援のプロフェッショナルとして優しく丁寧なケア実践・サービスの質を一定化 ・信頼してもらえる施設づくり:組織力の向上 ・看取りケア体制の確立	* 家族・他事業所・他施設との 連携体制・信頼関係の確立
長期目標 2027～2028	連携・協働体制の強化 (チームケアの強化)	・専門職・介護のプロフェッショナル集団として連動しチームケアの強化を図る ・高い技術・プロ意識を持ちそれぞれのスキルを発揮し連動・より質の高いケア提供 ・信頼してもらえる施設づくり:組織力の強化 横のつながり・連動 ・看取りケア体制の整備・強化	* 家族・他事業所・他施設との 連携体制・信頼関係の強化

■新入職研修:プリセプター制にて実施
 *プリセプターを担う職員・フロア長・フロアスタッフの人材育成の教育も含む

■認知症実践者研修への参加:対象となる研修が開催される場合 1名選出

■認知症介護基礎研修の受講:対象者抽出と受講支援

<研修内容案>

リーダー研修・中堅職員研修:サブレ育成を含む

・中堅・リーダーとしての姿勢・心構え 施設の理念・方針 目指すもの

・マネジメント学習

・育成について

・コミュニケーション

自己学習会:ニーズに合わせて選択

・介護記録

・バイタルサイン

・認知症の人への対応の仕方…事例検討・個別の悩みなど

・「介護福祉士国家試験対策」学習会:対象者があれば実施

・緊急時対応

・ポジショニング

・嚥下・食事介助の基本 知識・スキル

・各種疾患や症状に対するケア

・排便ケア

年間プログラム

* 職員研修(施設内研修): 第1(水)17:15~18:15(変更もあり)

* 現場の状況に合わせて追加・変更する

時期	職員研修: 第1(水)予定	その他の日程or部署ごと	職員勉強会: 17:15~	リーダー育成勉強会(教育委員会時)	ステップアップ研修	自己学習会(自分の時間を使う)
4月	褥瘡予防 (褥瘡委員会)	* 新入職員対象 おむつの当て方		①リーダー会 ②マネジメントについての学習		
5月	身体拘束・高齢者 虐待防止 (身・高委員会)			①リーダー会 ②振り返り現状分析・課題抽出	第1回 ハートランドの職員としての 言動・中堅職員としての心構え	緊急時の対応 (急変時) * 体験学習
6月	リスクマネジメント (リスク委員会)	感染症: 資料学習 食中毒 (感染症委員会)	看取り介護①	①リーダー会 ②マネジメントについての学習		介護記録
7月	感染症 *シミュレーション (感染症委員会) ★BCP研修含む		ユニットケア	①リーダー会		
8月	機能訓練 (機能訓練委員会)	身体拘束・高齢者 虐待防止: 資料学習 (身・高委員会)		①リーダー会 ②マネジメントについての学習		高齢者に多い疾患と 対応について (誤嚥性肺炎・尿路感染含む)
9月	災害時対応研修 (BCP研修 シミュレーション) * 感染症対応も含む			①リーダー会	第2回 個別ケアにつなげる視点・情 報共有と必要な記録	
10月	ハラスメント防止 (教育委員会)		看取り介護②	①リーダー会 ②振り返り現状分析・課題抽出		
11月	感染症 (感染症委員会)	身体拘束・高齢者 虐待防止: 資料学習 (身・高委員会)		①リーダー会		
12月	リスクマネジメント (リスク委員会)			①リーダー会 ②今年度振り返り・来年度目標検討		
1月	身体拘束・高齢者 虐待防止 (身・高委員会)		認知症ケア	①リーダー会 ②来年度目標決定 今年度まとめ・課題抽出		
2月	看取りケア③ (看護室)			①リーダー会 ②次年度課題整理 部署目標 自身の行動計画立案(2026年度)	第3回 マネジメント	
3月	守秘義務・法令順守 (教育委員会)	防災訓練 ★BCP研修含む		①リーダー会		
上記以外	口腔ケア(歯科衛生士 偶数月) ISO内部監査員養成講座 認知症介護基礎研修の受講			*リーダー研修・ステップアップ研修は状況によって内容変更有り		*ニーズに合わせた内容とする
対象者	職員研修(施設内研修) 職員全員		職員教育(職員勉強会) 職員全員		リーダー育成 各フロア長・サブリーダー(中堅職員)	
教育方法	・各委員会、研修修了者による 研修会の開催: Off-JT * 研修を開催する側にとっては 企画・運営そのものがOJT ・講義・ディスカッション・ 体験参加型などの手法 ・研修後のOJT		・教育委員会主導による勉強会の企画・運営 * 研修を開催する側にとっては 企画・運営そのものがOJT ・ユニットリーダー・認知症リーダーの育成と 活躍の場 ・役割意識 現場での指導・支援 ・講義・ディスカッション・ 体験参加型などの手法 ・研修後のOJT ・個別の学習会開催		・OJT、Off-JT ・リーダー会による情報共有、相談、リーダーとしての姿勢や 意識を持てるディスカッション、支援・指導等 ・各リーダーの状況に合わせた支援・指導 ・ステップアップ研修 ・外部研修の参加	
支援・指導	・各委員会の委員長として 教育委員会メンバーが担当する ・eラーニング・Zoom活用 ・委員会のメンバー同士 ・外部講師		・教育委員会メンバー ・ユニットケアリーダー、認知症ケアリーダー ・外部講師 ・職員同士、フロア勉強会等 ・看護職員		・関本施設長、田中室長、杉山 ・リーダー同士 ・eラーニング	
教育内容	・現場のニーズに合わせた研修 ・法定研修 ・教育方針、目標、委員会目標 にそった研修及び指導 ・ハートランド職員としての自覚 ・「知識」「スキル」「意識」教育		・現場のニーズに合わせた勉強会 ・介護観、感性を磨く ・教育方針、目標にそった 研修及び指導 ・介護職としてのプロ意識 認知症・看取りケア ・「知識」「スキル」「意識」教育		・現場、各リーダーの状況に合わせた勉強会、ディスカッション ・フロアでのリーダーシップ、施設でのリーダーシップ ・各フロア間での連携、チームワーク ・リーダーシップ・フォロアーシップ・メンバーシップを身につける ・プリセプター制・職員教育について ・「知識」「スキル」「意識」教育	

* 自己学習会については、タイムリーな話題、課題も取り入れて有志で実施する。
施設全体に参加者を募る。
個別的に学習してほしい対象者には参加を促す。勤務調整する。

* 「介護福祉士国家試験対策」学習会の開催: 対象者があれば開催する

* 災害時対応についての学習: 安全・衛生管理者と共に机上訓練を含めワークショップ型を取り入れる

* リーダー研修は状況によってニーズに合わせた研修内容に変更し対応する

* ステップアップ研修: リーダー育成・スタッフ育成・マネジメント・リーダーシップなど幅広くニーズに合わせた研修内容とする
指導者の育成と中堅職員の育成

教育内容

	職員研修	職員教育	リーダー育成
知識教育	<ul style="list-style-type: none"> 介護に必要な基本知識・専門知識 口腔ケア(個別) 感染予防 褥瘡対策 法令順守・安全衛生 接遇の基本 リスクマネジメント 認知症ケア 看取りケア推進・多職種連携 個別を考えたケア、安心・安全なケア 災害時の対応 BCP研修 施設の理念・方針 ハラスメント防止 高齢者虐待・身体拘束防止 	<ul style="list-style-type: none"> ユニットケア、認知症ケア 生活者、個人としての捉え方 個別ケアの意味を考え生活支援に活かす 自ら考え、行動できる接遇マナー 地域に関心を持つ チームケア・連携 看取りケア推進・多職種連携 * 企画・担当者 プレゼンテーション 勉強会の企画・運営・評価の仕方 	<ul style="list-style-type: none"> リーダーシップとは、リーダーの役割・フォロアーシップ OJTの基本 目標管理、フロア運営 スタッフの役割認識・進捗状況の確認方法: 自分なりの手順実行 → マネジメントスキルアップ 接遇マナー、心地よい態度 理念、コンプライアンス周知徹底について チームケア・連携 個別ケアの必要性の発信と実践(自ら動く) スタッフの人材育成・みんな育てる・共に育つ 中堅職員の育成:何が求められているのか
スキル教育	<ul style="list-style-type: none"> 基本的な介護技術 Off-JT:研修会 OJT:各フロア 個別対応の仕方 問題提起ができる、課題抽出・対応 ディスカッション 連携力 参加、コミュニケーション 丁寧な言葉づかい、接し方 丁寧、正確、安全、安心な介護 委員会・フロアでのリーダーシップ 災害時の対応 (それぞれの場で主体的に動く) 	<ul style="list-style-type: none"> ユニットケアの実践スキル 認知症ケアの実践スキル 個別ケアとは…より深く、具体的に 課題抽出・現場対応スキル ディスカッション アセスメント力 参加、コミュニケーション 丁寧な言葉づかい、接し方 介護技術の実践スキルアップ * 企画・担当者 プレゼンテーションスキル 企画、運営スキル 	<ul style="list-style-type: none"> リーダーシップスキル マネジメントスキル 伝え方・伝わる技術 ディスカッション、会議の運営スキル アセスメント、評価 問題提起、課題抽出、対応策、チームマネジメント 指導スキル PDCAサイクルの活用 アセスメント力の強化 個別ケアにつなげる視点
意識教育	<ul style="list-style-type: none"> ハートランド職員としての自覚と責任 法令順守 誠実さ 真摯さ 介護職としての(プロ)意識 「働きやすい職場・やりがいのある職場」を自分たちでつくる意識 人を大切にする姿勢 自尊他尊の考え・人権尊重 丁寧に・心をこめる 理念、方針に沿った行動・姿勢 チームを大切にする チーム力・連携力 ワンチームの意識(柔軟な連携体制) 五條市、川端地区等地域のことを知る意識(利用者の住み慣れた地域を理解する) 	<ul style="list-style-type: none"> * 企画・担当者 現場のニーズに合わせる姿勢 「共育」の意識 自分も育つ・皆で育つ育てる 災害時、事故発生について リスクに対する意識 	<ul style="list-style-type: none"> ハートランド職員としての自覚と責任 リーダーとして信頼できる言動・中堅職員としての言動 「みんなのために」の意識 法令順守 お手本になる言動 誠実・真摯な態度 「働きやすい職場、働き甲斐のある職場」を作る強い意識 何事も立ち止まって考える、色んな角度から見る事の大切さ 視野を広く持つことの大切さ 人を大切にする姿勢、人権尊重 関わる全ての人に対し、「丁寧に、心をこめる」を意識し態度で示す チームを大切に、チームワークを意識する 「教育＝共育」 自分も育つ、皆から学ぶ、皆で育てる意識 「人財」の意識

新採用教育

	中途採用	新人採用	新卒採用
対象者	介護業務経験者	介護業務未経験者	高校・大学・専門学校卒業後・介護未経験者
教育方法	<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプター制 ・部署全員で育成する体制 ・「中途採用教育計画」に基づく ・「介護技術チェックリスト」により進捗状況を把握し指導する ・2～3か月を目途に夜勤業務従事判定する ・現場でのOJTが基本 ・実践しながら慣れる ・簡単な業務を実践させ早期にできる業務内容を増やす：即戦力の育成 ・「新規採用介護職員 入職時オリエンテーション」に沿って指導・説明(入職当日) <p>指導期間の目安：2～3か月</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプター制 ・部署全員で育成する体制 ・「新規採用教育計画」に基づく ・「介護技術チェックリスト」により育成の進捗状況を把握し指導する ・簡単なことからできる項目を増やし業務実践させる ・3～6か月を目途に夜勤業務従事判定する ・現場でのOJTが基本 ・できることはやってもらう環境づくり：自信・やりがい ・介護の基本・専門職としての意識を学べる関りをする ・「新人ケアスタッフ チェックリスト」を活用し介護現場での基本ルールを習得する ・「新規採用介護職員 入職時オリエンテーション」に沿って指導・説明(入職当日) <p>指導期間の目安：6～12か月</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプター制 ・部署全員で育成する体制 ・「新規採用教育計画」に基づく ・「介護技術チェックリスト」により育成の進捗状況を把握し指導する ・簡単なことからできる項目を増やし業務実践させる ・6か月を目途に夜勤業務従事判定する ・現場でのOJTが基本 ・できることはやってもらう環境づくり：自信・やりがい ・社会人としての基本：OJT・OffJT ・介護の基本・専門職としての意識を学べる関りをする ・「新人ケアスタッフチェックリスト」を活用し介護現場での基本ルールを習得する(約1か月) ・「新卒者研修プログラム」の実施(入職当日) ・「新規採用介護職員 入職時オリエンテーション」を併用し指導・説明(入職当日) <p>指導期間の目安：12か月</p>
支援・指導	<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプター(担当指導者) ・フロア長(部署長・リーダー) ・スタッフ ・看護職員 ・教育担当 ・委員会及び委員会メンバー ・ユニットケアリーダー研修修了者 ・認知症ケアリーダー研修修了者 <p>・多職種</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプター(担当指導者) ・フロア長(部署長・リーダー) ・スタッフ ・看護職員 ・教育担当 ・委員会及び委員会メンバー ・ユニットケアリーダー研修修了者 ・認知症ケアリーダー研修修了者 <p>・多職種</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・プリセプター(担当指導者) ・フロア長(部署長・リーダー) ・スタッフ ・看護職員 ・教育担当 ・委員会及び委員会メンバー ・ユニットケアリーダー研修修了者 ・認知症ケアリーダー研修修了者 <p>・多職種</p>
教育内容	<ul style="list-style-type: none"> ・理念・方針・部署目標 ・基準集・規定集に沿った内容 ・介護業務・手順 ・各勤務帯の業務の流れ ・雇用形態に合わせた業務内容 ・利用者の個別性 ・ハートランド職員としての自覚と責任 ・自己研鑽の必要性と介護専門職としてのプロ意識 ・チームケアと多職種連携 ・各種書類の書き方、届け出の方法 <p>* コンピテンシーチェック表に沿う * 前記の「教育内容 職員研修、職員教育に沿った「知識」「スキル」「意識」教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・理念・方針・部署目標 ・基準集・規定集に沿った内容 ・基本的な介護業務・介護技術・知識 ・基本的な介護手順 ・各勤務帯の業務の流れ ・介護現場の特性、介護施設の特徴 ・介護専門職としての姿勢・介護観・感性を磨く ・高齢者の特徴と障がい ・高齢者に多い疾患とその対応 ・緊急時の対応 ・介護保険制度、ケアプラン ・認知症ケア・ユニットケア ・チームケアと多職種連携 ・ハートランド職員としての自覚と責任 ・介護専門職としての接遇 <p>* コンピテンシーチェック表に沿う * 前記の「教育内容 職員研修、職員教育に沿った「知識」「スキル」「意識」教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・理念・方針・部署目標 ・基準集・規定集に沿った内容 ・基本的な介護業務・介護技術・知識 ・基本的な介護手順 ・各勤務帯の業務の流れ ・介護現場の特性、介護施設の特徴 ・介護専門職としての姿勢・介護観・感性を磨く ・高齢者の特徴と障がい ・高齢者に多い疾患とその対応 ・緊急時の対応 ・介護保険制度、ケアプラン ・認知症ケア・ユニットケア ・チームケアと多職種連携 ・ハートランド職員としての自覚と責任 ・社会人としての姿勢・態度(社会人基礎力) ・社会人・介護専門職としての接遇 <p>* コンピテンシーチェック表に沿う * 前記の「教育内容 職員研修、職員教育に沿った「知識」「スキル」「意識」教育</p>

* 海外人材は「海外人材育成プログラム」を使用
新卒者教育に準ずる
日本語教育 指導・支援

研修項目	目的	内容	方法	期間(時期)
1.理念研修 ハートランドホスピタル グループについて	・法人の理念・方針を理解する ・法人組織の理解 ・意識統一	・法人の理念・方針・考え方等の説明 ・法人が求めている職員像 ・法人組織についての説明	施設長による講義	新入職集合研修
2.社会人として・ 介護職員としての 心構え研修	・社会人としての基本的な態度、姿勢の理解 ・社会人としての自覚と責任の理解 ・介護職員としての心構え ・福祉施設でのやりがい・楽しさを感じる	・社会人としての基本的なマナー ・報告・連絡・相談の重要性 ・福祉現場での感動体験の話をする ・介護のお仕事の説明・紹介	中平フロア長 松浦ケアワーカー	新入職集合研修
3.感染症予防対応	・感染症についての知識を深める ・感染症予防対応について学び、スタンダード プリコーションが実践できる ・持ち込まない・拡げないの意識を持つ	・基準集を中心に研修する ・手洗い、消毒の実習 ・体調不良、発熱時の報告・連絡について	杉山教育担当長	新入職集合研修
4.リスクマネジメント	・介護事故防止についての知識習得 ・ヒヤリハットの重要性を学ぶ	・基準集を中心に研修する ・ヒヤリハット・事故報告書について ・介護事故につながらないための知識と行動	田中看護室長	新入職集合研修
5.身体拘束防止	・身体拘束防止についての知識を深める	・基準集を中心に研修する ・身体拘束を行わないことの重要性	植村フロア長	新入職集合研修
6.高齢者虐待防止	・高齢者虐待についての知識習得 ・高齢者虐待防止のための介護職員としての 姿勢と対応を学ぶ	・基準集を中心に研修	植村フロア長	新入職集合研修
7.ハラスメント防止	・ハラスメントとは ・ハラスメント防止対応について学ぶ ・相談方法と相談窓口を理解する	・ハラスメントの種類と対応について ・働きやすい職場環境づくり ・相談方法と相談窓口について	杉山教育担当長	新入職集合研修
8.個人情報保護 プライバシー保護	・個人情報保護の重要性について学ぶ ・介護職員としての情報管理について 学ぶ	・基準集を中心に研修 ・個人情報漏洩防止について ・動画の視聴	杉山教育担当長	新入職集合研修
9.法令順守	・ルールを守る・規則を守る法律を守ることの 重要性・必要性を学ぶ	・法令順守とは ・介護保険法と法令順守	杉山教育担当長	新入職集合研修
研修項目	目的	内容	方法	期間(時期)
10.労働安全・衛生	・基本的な労働安全について知識を得る	・労働安全・衛生についての資料学習	米田衛生管理者	新入職集合研修
11.ケアプラン・介護保険	・介護保険について基本的なことを学ぶ ・ケアプランについて	・介護保険とは 制度・仕組みなど基本 ・介護計画・ケアの実践・担当者会議など 計画立案から実践評価の流れ	岡田ケアマネジャー	新入職集合研修
12.接遇マナー	・基本的な接遇マナーについて学ぶ ・優しく丁寧な言葉使いと態度を学ぶ ・おもてなしの心を持てる	・挨拶、電話対応、報連相の実習 ・接遇マナーの資料を使用して研修する ・優しく丁寧なコミュニケーションについて	杉山教育担当長	新入職集合研修
13.移乗介助・車椅子の 扱い体験	・安全な移乗介助・車椅子の操作方法を学ぶ ・体験を通しリスクを伴う行為について学ぶ	・不快・苦痛・危険な移乗介助と車椅子の 操作を経験する ・快適・安全・安楽な介助方法を体験する ・2人一組で実施	中平フロア長 植村フロア長	新入職集合研修
14.高齢者の特徴	・高齢者の特徴について知識を深める	・高齢者の身体的・精神的な特徴と介護 に必要な知識を研修する	杉山教育担当長	自己学習会と併用
15.認知症	・基本的な認知症の特徴とケアの基本を 学ぶ	・基本的な認知症の知識と対応について	中平認知症ケアリーダー	新入職集合研修
16.利用者の観察と 対応	・緊急時の対応方法を学ぶ ・バイタルサインの基本的知識と技術習得	・急変時の対応方法 ・連携について ・バイタルサインについて・測定方法実習	田中看護室長 杉山教育担当長	自己学習会と併用
17.高齢者に多い疾患	・心疾患、脳血管疾患、腸閉塞、尿路感染、 肺炎などの基本的な病気や観察ポイントを 学ぶ	・基本的な疾患と観察ポイント	田中看護室長	自己学習会と併用
18.ユニットケア	・ユニットケアの基本を学ぶ	・ユニットケアとは ・個別ケアの考え方	ユニットリーダー 研修修了者: 田中看護室長	新入職集合研修
19.排泄ケア おむつ・パットの種類と 当て方の基本	・おむつ・パットの種類と特徴を知る ・オムツ・パットの当て方の基本を学ぶ ・排泄ケアの意義がわかる	・おむつ・パットの種類と特徴の説明 ・おむつ・パットの当て方の実習	杉山教育担当長 オムツメーカー光洋担当者	新入職集合研修
20.褥瘡予防	・褥瘡とは何かを知る ・褥瘡予防とスキンケアの大切さを学ぶ	・褥瘡とは ・予防方法とスキンケア	杉山教育担当長 オムツメーカー光洋 担当者	新入職集合研修 (4月施設内研修参加)