

なごや福祉施設協会 人材育成ビジョン

社会福祉法人 なごや福祉施設協会



## 目 次

- 第1. 人材育成ビジョンの必要性 . . . . . P 1
- 第2. 当協会に「求められる職員像」 . . . . . P 1
- 第3. 「求められる職員像」への育成 . . . . . P 6
- 第4. 研修の体系化及び到達目標、能力の育成 . . . . . P 7
- 第5. 職責に応じた人材育成とその能力開発 . . . . . P 17
- 第6. 働きやすい職場風土の創出 . . . . . P 19

## なごや福祉施設協会 人材育成ビジョン

『「事業は人なり」という言葉があります。素晴らしい理念に基づき、完成された組織体制を作っても、それを生かせる「人」を得られなければ、法人としての発展も社会貢献もできず、社会福祉法人としての使命を果たすことはできません。』

これは当協会が策定した「中長期経営計画」（平成30年3月策定）の第3章「人材の確保・育成及び定着」の冒頭にある言葉です。

この人材育成ビジョンは、なごや福祉施設協会（以下「当協会」という。）が、今後どのような人材を育成していこうとしているのかを具体的にお示しするとともに、育成の道筋を明らかにすることで職員の皆さんが目的意識を持って自己の能力開発や人間としての成長に取り組んでいただくことを目的に作成したものです。

### 第1. 人材育成ビジョンの必要性

当協会には『新たな「介護」を創造する！』という「経営理念」があります。それはこれから当協会が取り組んで行く「優れた専門性に基づく高品質な介護」の提供という方向性を法人の価値観や使命、到達目標（＝ビジョン）として法人の外（＝お客様）と内（＝職員）の双方に向けて明らかにしたものです。

これにより当協会（＝組織）が目指そうとしているものがイメージできるかと思いますが、そのために職員の皆さんが具体的に何をしたらいいのか、どんな職員を目指したらいいのかという点については漠然としたままです。

人材育成ビジョンは、職員の皆さんに、「経営理念」の達成に向けて職員が目指すべき職員像やその獲得に向けて取り組むべきことを明らかにすることで、職員の皆さんが目的意識をもって自己の能力開発や自己研鑽に励み、もって「経営理念」の達成に向けて主体的に取り組む職員へと育成を図るために定めるものです。

### 第2. 当協会に「求められる職員像」

職員の皆さんが自己の能力開発や自己研鑽に励もうとする場合、2つの要素が明らかとなっていることが必要です。それは「求められる職員像」が明確になっていることと、その職員像に至る道筋が明確になっていることです。

ここでは、まず「求められる職員像」について述べます。

当協会の「経営理念」の達成のために必要な職員像が「求められる職員像」であることは、既に述べたところですが、幸い、当協会の「経営理念」（下記参照）は、その達成に向けて取り組む法人の《基本方針》と、職員の《行動規範》の3部構成となっています。つまり、「経営理念」達成に向けた職員の《行動規範》に掲げられている事項こそが、当協会の職員に求められる行動と資質であり、それを主体的に実践・獲得できる職員が「求められる職員像」ということになります。

即ち、「求められる職員像」は「経営理念」の《行動規範》に掲げる行動と資質を主体的・自律的に体现できる職員ということになります。

## 経営理念

### 新たな「介護」を創造する！

私たちは、「優れた専門性に基づく高品質な介護」の確立を通して、ご利用者様の満足と職員の自己実現に繋がる新たな「介護」を創造し、ご利用者様に生きる喜びをお届けします。

#### 《基本方針》

1. ご利用者様の意思及び人格を最大限尊重した介護（個別ケア）を実践します。
2. 自立支援を志向した根拠に基づく介護を実践します。
3. 優れた専門性に基づく高品質な介護を確立し、新たな「介護」を創造します。
4. 中長期的な視点に立った安定的・持続的な経営基盤の確立に努めます。
5. 法令等を遵守した透明性の高い事業運営を実践します。
6. 地域における福祉の拠点として地域連携を深め、社会福祉の発展に貢献します。

#### 《行動規範》

私たちは、

1. 常に笑顔と感謝の心を忘れず、丁寧で謙虚な応接に努めます。
2. ご利用者様をありのままに受け入れ、お一人おひとりの心に寄り添います。
3. 常に自己研鑽に励み、高い倫理性と優れた専門性を追求し続けます。
4. 法令等を遵守し、明るく誠実に仕事に取り組みます。
5. 仕事に誇りとやりがいを持ち、生きがいに満ちた人生を切り拓きます。
6. 成功するまであきらめない強い心と自由な発想でチャレンジし続けます。
7. 最高のチーム力を発揮できるよう、自己の使命に全力で取り組みます。
8. 正しい経営感覚を持ち、業務の効果的・効率的な運営に努めます。
9. 地域への感謝の心を忘れず、地域の皆様と信頼関係を築きます。
10. 勇気を持って行動し、明日に向かって常に創造し続けます。

## **「求められる職員像」の解釈**

「経営理念」の《行動規範》に掲げられた各項目は、以下の考え方に基づいており、それに主体的・自律的に取り組める職員を目指していただくこととなります。

### **①常に笑顔と感謝の心を忘れず、丁寧で謙虚な応接に努めます。**

ご利用者に対して福祉サービスを提供するサービス事業者である当協会において、ご利用者並びに関係各位に対する優れた「接遇」の徹底は職員すべてに求められる重要なポイントのひとつです。また、これは下記②～⑩の各項目を実践するにあたり、そのすべての前提として求められるものでもあります。

### **②ご利用者様をありのままに受け入れ、お一人おひとりの心に寄り添います。**

ご利用者の尊厳を尊重し、その希望や想いに寄り添い、その実現に向けて最大限のサービスを提供するというのが、当協会が推進しようとする「個別ケア」の考え方であり、それは当協会が提供する福祉サービスすべてに共通する重要なポイントでもあります。その実践には「受容と共感」を可能とする豊かな感性と柔軟なコミュニケーション力、確かなアセスメント力が不可欠であり、それが実践できる職員が求められています。

### **③常に自己研鑽に励み、高い倫理性と優れた専門性を追求し続けます。**

当協会の提唱する「優れた専門性に基づく高品質な介護」を提供していくため、職員は常に新たな知識・技術の吸収に努め、専門性を高めることが求められます。

また、私達を取り巻く社会経済状況が刻々と変化する中、直接介護に携わることがない職員も常にアンテナを高く掲げ、様々な変化に迅速に対応できるよう自己研鑽に励み、それぞれの専門性を高めることが求められます。なお、高い倫理性は社会福祉法人として高い公益性が求められる当協会の職員に当然に求められる資質です。それを実践できる職員が求められています。

### **④法令等を遵守し、明るく誠実に仕事に取り組めます。**

高い公益性が求められる社会福祉法人の職員として、私たちには一般企業の社員に求められる以上にコンプライアンスの徹底が求められています。ただ、コンプライアンスの徹底は血の通わない杓子定規な対応と同義ではありません。法令等の遵守を徹底しながらも温かい心と笑顔を絶やさず誠実に仕事に取り組むことができる職員が求められています。

### **⑤仕事に誇りとやりがいを持ち、生きがいに満ちた人生を切り拓きます。**

自分の仕事に誇りとやりがいを持たない職員がご利用者に満足いただけるサービスを提供することは難しいと考えています。直接サービスを提供しない職員も同

様に仕事に誇りとやりがいを持たなければ、高いレベルの仕事成し遂げることは難しいと考えています。

仕事に誇りとやりがいを感じられる状態とは、仕事に対する自分の熱意や想いが実現されている状態であり、仕事を通して「自己実現」が図られている状態を言いますが、それは真摯に仕事に向き合う中でしか獲得されません。「生きがい」に満ちた人生は、その先に切り拓かれるものであり、それができる職員が求められています。

#### **⑥成功するまであきらめない強い心と自由な発想でチャレンジし続けます。**

今、あらゆる分野で様々な変革が進められており、福祉の分野も例外ではありません。仕事の変革には大変な困難が伴いますし、大きな労力も必要ですが、それを乗り越えたところに新しい未来が拓けます。決して楽な道のりではありませんが、成功するまであきらめないタフな精神と既成概念にとらわれない自由で柔軟な発想が「変革」を可能にします。それができる職員が求められています。

#### **⑦最高のチーム力を発揮できるよう、自己の使命に全力で取り組みます。**

私達の仕事の多くはチーム（組織）で行われていますが、最高のチーム力は各職員がチーム（組織）の一員としての自分の使命を正しく理解し、惰性・馴れ合いに流されない強い心をもって全力でその達成に取り組むことで発揮されます。全力で自分の使命に取り組み、最高のチーム力の発揮に貢献できる職員が求められています。

#### **⑧正しい経営感覚を持ち、業務の効果的・効率的な運営に努めます。**

当協会が将来に向けて持続的・安定的な運営を行うためには経営基盤の確立が不可欠です。ただ、それは一部経営層の努力のみで実現できるものではなく、職員一人ひとりが職種や立場の違いに関わらず、当協会の経営上の課題を正しく理解するとともに、それぞれの持ち場で効果的・効率的な業務の遂行に努めることで初めて実現できるものです。それができる職員が求められています。

#### **⑨地域への感謝の心を忘れず、地域の皆様と信頼関係を築きます。**

福祉の仕事は地域の皆様からの有形・無形の支えによって成立しています。

地域への感謝の心を常に忘れず、地域貢献活動等に積極的に取り組み、地域の皆様との信頼関係を積極的に築いていくことが地域における福祉拠点としての信頼感を高め、ひいては安定した施設経営へと繋がります。地域の皆様と積極的に信頼関係を取り結ぶ気概を持った職員が求められています。

**⑩勇気を持って行動し、明日に向かって常に創造し続けます。**

新しい何かにチャレンジするのは大変な勇気が必要です。ただ、「創造」という名に値する大きな変革は、勇気を持ったチャレンジの先にしか生まれません。しかも、一旦生まれたものはすぐ過去のものになってしまうという宿命を持っていますから、常に先を見て、柔軟な発想で勇気のあるチャレンジを続けることが必要です。それができる職員が求められています。

### 第3. 「求められる職員像」への育成

次は、どのようにして「求められる職員像」を目指すのかという育成の道筋（方法）についてです。人材育成の手法は大きくOJTとOFF-JTの二つに分かれますが、実際の職務を通じて育成を図るOJTについては、この人材育成ビジョンを参考に各施設で実施いただくものであるため、ここで、取り上げるのは法人としての組織的な人材育成の取り組み、具体的には職員研修についてです。

当協会では、「経営理念」で明らかにした「求められる職員像」を広く職員の皆さんに周知して、それを目指していただくよう意識付けを行うとともに、必要とされる行動の実践には以下に掲げる「**7つの能力**」を総合的に身に付けていただく必要（注）があると考えられるため、その開発に必要なコンテンツを盛り込んだ研修を計画的に受講いただくことを通じて人材育成を図っていきます。

そのため、当該能力を効果的・効率的に開発できるよう、研修体系の再構築と研修内容の精査を進めて行きます。

なお、研修の受講にあたっては、受講者は研修ごとに目指すべき「到達目標」と、当該研修で開発が期待される「能力」の両者を意識して受講することで、あるべき職員へと成長を目指します。

（注）一例を挙げるなら、求められる職員像①ではホスピタリティ力、職員像②では、ホスピタリティ力のほかコミュニケーション力、プロフェッショナル力が求められます。

#### 「求められる職員像」の実現に必要と考えられる「7つの能力」

- |             |                      |
|-------------|----------------------|
| ①主体的行動力     | ～自ら考え行動する力～          |
| ②チームワーク力    | ～組織の中の使命を確実に果たす力～    |
| ③コミュニケーション力 | ～受容と共感により信頼関係を築く力～   |
| ④プロフェッショナル力 | ～高い倫理性と優れた専門性を発揮する力～ |
| ⑤チャレンジ力     | ～新しいことに挑戦して達成する力～    |
| ⑥ホスピタリティ力   | ～笑顔とまごころでおもてなしをする力～  |
| ⑦経営マインド     | ～経営感覚を持って仕事を進める力～    |

#### 第4. 研修の体系化及び到達目標、能力の育成

現在の研修は、当協会が今日まで業務を遂行して行く中で、その時々で生じた課題やニーズへの対応の必要性から設定・運用されてきたものであり、その有用性は高いと考えられます。したがって、新たな研修体系は、現在の研修を基本としつつ、それを「人材育成＝能力開発」という点にポイントを置いて組み直す（＝体系化）形で再構築を行います。

また、個々の研修内容については、能力開発について「気付き」となるポイントをより多く盛り込んだものへと順次修正を図るとともに、到達目標をより具体的な記述に改めることで、当該研修が求めている「なるべき自分」をより意識しながら受講いただけるよう工夫していきます。

なお、体系化後の研修体系及び各研修の到達目標、並びに、各研修において能力の育成が期待されている項目は別添の「**社会福祉法人なごや福祉施設協会研修体系図**」（以下「研修体系図」と言う。）のとおりですが、より分かりやすく理解いただくため、以下に現時点（平成31年度）（注）での研修体系等を関係箇所に落とし込んだものをお示ししています。これについては第5、第6についても同様です。研修体系図（研修対象者や到達目標を含む。）は適宜変更する可能性があるため、最新の研修体系等は研修体系図により確認をお願いします。

嘱託職員及びパート職員等を対象者とする研修は定めていませんが、対象者に「その他希望者」とある研修については希望により受講することができます。

（注）一部、平成31年度以降に実施が予定されている研修を含む。

##### （1）新規採用職員研修

法人の概要、経営理念、接遇、コンプライアンスや感染症予防など当協会の職員として最低限必要となる基礎知識やスキルを身に付けることを目的として全職種を対象に実施します。この段階ではまだ能力開発は意識する必要はありません。

なお、ご利用者の生命・身体の安全に直接関わる介護、看護職員の新規採用時の研修は他職種より手厚い内容で実施していきます。

特に、新規採用介護職員については、別に定める「新規採用介護職員指導指針」に基づき、各施設において先輩職員と理解の進み具合を相互に確認しながらOJTを進めることでより効果的に業務を習得できるよう指導していきます。

	研修名	対象者	到達目標
1	新規採用職員研修 1・2・3	全新規採用職員	協会職員として仕事に取り組むにあたり必要となる基礎知識を習得し、職業人として自覚を身に付ける。
	新規採用職員研修 4	新規採用の介護・看護職員	

新規採用職員研修 5・6・7	新規採用の介護職員	協会の介護職員に必要な基本スキルと心構えを身に付け実践できる。
新規採用職員レポート 研修	新規採用の介護職員	目標を持って仕事に取り組む姿勢を身に付けるとともに要点を簡潔に纏める文章力を身に付ける。

## (2) 職種別「専門」研修

経営理念が掲げる「優れた専門性に基づく高品質な介護」の達成のため、各職種がそれぞれの立場で果たすべき職責を確実に発揮できるよう、下記研修を受講していただきます。なお、左欄の数字については、その順番で受講いただくことが順を追った能力の開発にとってより望ましいという数字です。(同じ番号のものはその中での順序は不同です。)

なお、右欄の「育成能力」欄の数字は、当該研修で育成が期待される主な能力(注)であり、研修の受講にあたって到達目標とともにこれらの能力の向上を常に意識して臨んでいただくこととなります。

(注) この数字は第3「7つの能力」の各番号に対応します。

### ①全職員を対象とする研修

	研修名	対象者	到達目標	育成能力
1	接遇研修	全職員	協会職員に相応しいホスピタリティ溢れる接遇態度を身につけて実践できる。	①③④⑥
1	コンプライアンス研修	全職員	コンプライアンスについて正しく理解し、法人職員としてコンプライアンスを徹底できる。	①③④
1	高齢者虐待防止研修(人権研修)	全職員	高齢者虐待・不適切な介護について正しく認識するとともに、基本的人権について正しく理解し、人権を尊重したケアや接遇を実践できる。	①②③④⑤
2	アンガーマネジメント研修	全職員	怒りをマネジメントするスキルを学びより良い人間関係の構築に向けて実践できる。	①②③⑥

3	モチベーションアップ研修	採用2年目以降の全職員	自己並びに周囲のモチベーションを高める手法を身に付けチームワーク力の向上に向けた実践ができる。	①②③⑤
3	クレーム対応力強化研修	3等級の全職員	クレームへの適切な対応方法を理解して実践できる。	①②③④⑤⑥
—	救急法研修※	全職員	施設内での不慮の事故に備えて救急法を学び、必要時に適切に対応できる。	①③④⑤

※社会福祉協議会、消防署主催の普通救命講習会への参加で代替可能。

(注) 左欄が「—」の研修は受講の順序を問わない研修。以下、この項(第4)で同じ。

#### ②事務系職員(所長、事務職員、生活相談員、管理栄養士)を対象とする研修

	研修名	対象者	到達目標	育成能力
1	経理研修 4月～3月(月例)	所長、事務職員、その他希望者	決算処理から予算編成(補正含む)、未収金管理、財務諸表の作成等を包括的に学び、独力で予算・決算及びその他の経理事務を行うことができる状態となる。	①④⑦
1	事務系研修(庶務編)	昇任1年目の所長、採用1年目の事務職員(パート含む)	庶務についての基礎的な知識を習得し、実際の業務で実践できる。	①④⑤⑦
1	事務系職員介護研修	事務職員、生活相談員、管理栄養士	介護現場への理解を深めることで、ご利用者満足の向上に向けて共に取り組む意識を涵養し、それを実践できる。	①②③④⑤⑥

#### ③介護職員を対象とする研修

	研修名	対象者	到達目標	育成能力
1	特別養護老人ホーム派遣研修	採用後3年目の介護職員	他施設での業務を通じて自施設のサービスを見つめ直し、良い点は積極的に取り入れるべく自施設で提案できる。	①②③④⑤

2	喀痰吸引等研修	介護職員	看護職員不在時にご利用者の喀痰吸引（口腔内・鼻腔内）及び経管栄養（胃ろう等）を安全に実施できる。	①④⑤
---	---------	------	--	-----

④生活相談員（特別養護老人ホーム）を対象とする研修

	研修名	対象者	到達目標	育成能力
1	生活相談員基礎研修1（生活相談員の業務内容）	生活相談員採用1年目の職員	生活相談員の基礎的な業務を理解し、通常の対人援助業務への対応が可能となる。	①③④
2	生活相談員基礎研修2（契約書・指定基準）	生活相談員採用1年目の職員※	事業の設置根拠等を理解し、ご利用者への適切な説明と契約書の締結が可能となる。	①③④
3	生活相談員基礎研修3（介護報酬）	生活相談員採用1年目の職員※	介護報酬設定の考え方や加算の取得等を理解し、適切な介護報酬の請求等が可能となる。	①③④
4	生活相談員基礎研修4（その他）	生活相談員採用1年目の職員※	医療や生活保護、障害施策等との連携・活用を学び総合的なサービス調整が可能となる。	①③④⑤

注：基礎研修2～4は採用後3年目の職員も業務の再確認のため受講する。

⑤デイサービス職員を対象とする研修

	研修名	対象者	到達目標	育成能力
1	デイサービス生活相談員業務研修（基礎編・発展編）	デイサービス職員で前年度までに左記研修を受講していない者及び希望者	デイサービスの生活相談員業務全体を理解し、経常業務が滞りなく遂行可能となる。	①③④
2	デイサービス介護計画書研修（基礎編・発展編）	デイサービス職員で前年度までに左記研修を受講していない者及び希望者	ご利用者の意向を的確に計画に反映するとともに自立支援介護に向けた計画立案が可能となる。	①③④
3	デイサービス研修（リスクマネジメント・緊急時対応）	デイサービス職員で受講を希望する者	介護事故や緊急時の適切な対応を理解し、発生防止策・緊急時対応策の検討・実施が可能となる。	①②③④⑤

⑥居宅介護支援専門員を対象とする研修

	研修名	対象者	到達目標	育成能力
1	居宅介護支援専門員研修	居宅介護支援専門員	居宅介護支援専門員業務に必要な知識・技術を身に付ける。	①②③④ ⑥

**(3) 自立支援介護の実践に向けて特に実施する専門的研修**

当協会が「経営理念」に基づいて達成することとしている「優れた専門性に基づく高品質な介護」は個別ケアを前提とした根拠に基づく自立支援介護の実践を通して達成を目指すものです。当協会ではそれに向けては特に次の専門研修を受講いただくこととしています。自立支援には多職種協働の取り組みが不可欠であることから、研修対象者は全職種横断的となります。

	研修名	対象者	到達目標	育成能力
1	施設運営研修 (施設内研修)	全職員	法人の状況や介護保険の動向等を学び、法人の改革に向けて自分のなすべきことを理解して実践できる。	①②⑤⑦
1	自立支援介護研修 ～ノーリフティングケア(講義・実技) ～ ※外部派遣及び本部・施設内研修	所長、ケア統括長、デイセンター長、介護職員、その他希望者	ノーリフティングの考え方と関連用具の使い方を学び、自施設で実践できる。	①③④⑤ ⑥
1	自立支援介護研修 ～排泄ケア～	排泄ケア推進委員、その他希望者	排泄ケアに取り組む理由と実際の取り組み方法を学び、自施設でケアを実践・指導できる。	①②③④ ⑤⑥
1	自立支援介護研修 ～口腔ケア(講義・実技)～	口腔ケア推進委員、その他希望者	口腔ケアに取り組む理由と実際の取り組み方法を学び、自施設でケアを実践・指導できる。	①②③④ ⑤⑥
1	認知症介護研修	介護職員、看護職員、生活相談員(デイサービス、ケアハウスを含む)	認知症に関する専門知識・技術を学び、認知症の方を尊厳を持った一個人として理解し、適切に対応できる。	①③④⑥

1	施設サービス計画 研修～アセスメン ト力強化～	施設介護支援専門員、 介護職員、看護職員、 管理栄養士、その他希 望者	多職種協働のアセスメントの 重要性を理解するとともに、自 立支援の取り組みを計画書に 適切に反映・実施できる。	①②③④ ⑤⑥
	個別機能訓練研修 (自立支援介護導 入時)	全ての介護職員・看護 職員(デイ、ケアハウス は介護職員、生活相談 員)	個別機能訓練の必要性和適切 なアセスメントについて学び、 個別機能訓練を実施できる。	①②③④ ⑤
	個別処遇計画研修 (自立支援介護導 入時)	ケアハウス全職員	的確なアセスメント手法等を 学び、個別ケアを基本に据えた 個別処遇計画が策定できる。	①②③④ ⑤⑥
	認知症サポータ養 成講座(自立支援介 護導入時) ※市社協に依頼	全職員(パート職員を 含む)	認知症に関する基本的な知識 や対応について学び、適切な対 応が実践できる。	①②③④ ⑤⑥

#### (4) キャリアアップを目指す専門研修

一般職員の中で一定のキャリアを積んだ職員には、キャリアパスを意識した次の研修を受講いただき、更に高いレベルで能力の開発を目指します。

	研修名	対象者	到達目標	育成能力
1	リーダーシップ・指 導育成力向上研修 ※下記「介護職員指 導者養成研修」の2 と同じ	特養看護主任、介護主 任、介護副主任、その 他希望者	指導的立場にある職員として 部下の指導・育成に必要なスキ ルを身に付け実践できる。	①②③④ ⑤
2	介護職員指導者養 成研修(1・2・3)	特養介護主任・副主任 で未受講者、その他指 定された職員	新規採用介護職員に対して適 切に介護技術・知識を伝達する スキルを学び、実践できる。	①②③④ ⑤
2	介護職員指導者フ ォローアップ研修	上記研修を受講済みで 実際に新規介護職員の 指導にあたった職員	実際の指導を通じて感じた悩 みや疑問の解決方法等を学び、 次回以降の指導で実践できる。	①②③④ ⑤

—	インストラクター養成研修	ケア統括長、デイセンター長、看護主任、介護主任、介護副主任で未受講者、その他希望者	研修インストラクターに必要な指導力とスキルを身に付け法人・施設内研修でインストラクターを務めることができる。	①②③④ ⑤
—	施設運営研修(指導者向け)	所長、ケア統括長、デイセンター長、その他希望者	法人の状況や介護保険の動向等を学び、法人の改革に向けて自分のなすべきことを理解して実践・指導できる。	①②③⑤ ⑦
○	介護福祉士国家試験資格取得支援研修(全国統一模擬試験)	左記試験受験予定者	模擬試験で苦手分野を把握し、その克服等により国家試験に合格できるレベルへ到達する。	①④⑤
○	昇任選考合格者研修	所長職等昇任選考合格者で昇任を控えた職員	デイサービスセンター業務を経験することで昇任に向けて研鑽を図るべき事項を把握し、その克服に繋げる。	①②③④ ⑤⑥
○	社会福祉施設職員会計実務講座(全社協主催)	事務職員	「社会福祉法人会計基準」(厚生労働省令)に基づく会計実務等に係る知識・技術を習得し、会計実務の向上を図ることができる。	①④⑦

(注) 左欄が「○」の研修は、対象者を特定した研修であり、それぞれその目的に沿って必要な時期に受講します。

### (5) 法人外への派遣による専門研修

資格職(看護職、栄養士、介護支援専門員等)については、専門分野に関する法人独自の研修の企画は困難であること、また、それ以外の職種についても、より広い視野に立って昨今の急激な社会状況の変化に対応できる能力の開発機会を提供する必要があるため、当協会では以下の研修を本部研修と同等の研修として位置付けています。

受講は、原則として希望する職員からの申し出になりますが、必要に応じて法人から受講をお願いする場合があります。

	研修名	対象者	到達目標	育成能力
—	生活相談員向け研修会（全国老人福祉施設協議会主催等）	特養生活相談員	社会福祉法人の社会貢献や制度の枠に捉われない地域に密着したサービスの提供について学び、自施設で提案できる。	①③④⑤ ⑥
—	介護職員向け研修会（全国老人福祉施設協議会主催等）	介護主任、介護職員	最新の介護技術や介護動向等を学び、より専門性の高いケアを目指して自施設（法人）に還元できる。	①②③④ ⑤⑥
—	施設ケアマネジャー向け研修会（全国老人福祉施設協議会主催等）	特養施設ケアマネジャー	施設ケアマネジャーの役割を再確認し、根拠に基づく自立支援ケアの実践に向け、施設サービス計画のマネジメントを実践できる。	①②③④ ⑤⑥
—	看護職員向け研修会（全国老人福祉施設協議会主催等）	看護主任、看護職員	多職種連携による自立支援ケアや地域医療連携における看護職の役割を学び、自施設（法人）に還元できる。	①②③④ ⑤
—	デイサービスセンター職員向け研修会（全国老人福祉施設協議会主催等）	デイセンター長	デイサービスが地域の福祉拠点として担うべき役割と人材の活用について学び、実践案を具体的に提案できる。	①③④⑤ ⑥
—	栄養士向け研修会（日本栄養士会主催等）	管理栄養士	ご利用者の状態に応じた栄養マネジメントや他職種協働によるミールラウンドについて学び、自施設で実践できる。	①②③④ ⑤
—	研修インストラクター向け研修会（中央福祉学院主催等）	ケア統括長、デイセンター長	法人内インストラクター研修の充実強化に向け、教授、学習、実践指導法について学び、より充実した講義を実践できる。	①③④⑤
—	食品衛生リーダー講習会（名古屋市主催）	管理栄養士	HACCP による食品衛生管理の取り組みについて学び、自施設においてより適切な衛生管理を実践できる。	①②④⑤

—	応急手当普及員養成研修（名古屋市応急手当研修センター主催等）	看護職員等、救急法指導で中心的役割を果たすことができる職員	法人（施設）の救急法研修において応急手当普及員として受講生の指導ができる。	①②③④ ⑤
—	認知症介護実践者研修（老施協、市社協主催等）	介護職員	認知症ケアに関するより実践的な知識・技術を習得し、実践できる。	①②③④ ⑤⑥
○	会計基礎研修Ⅰ・Ⅱ、予算・決算対策研修（市社協主催）	事務職員	簿記会計の役割とその基本的知識・重要性を学ぶとともに、貸借対照表・資金収支計算書・事業活動計算書の関係、作り方の基礎を学び、自施設（法人）に還元できる。	①④⑦

（注）上記の（ ）内の主催者は例示であり、公益的団体が主催する同様の趣旨・内容で実施される研修は広く派遣対象研修として認めます。

#### （6）施設で実施する専門研修

厚生労働省令（事業運営基準）に基づき事業者において毎年実施することが定められている研修や実施することが望ましいとされている下記の研修については、各施設がその実情に即した内容及びスケジュールで実施する方がより効果的な研修が可能と考えられるため、各施設でそれぞれ実施していきます。

これらの研修でも今後は「優れた専門性に基づく高品質な介護」を提供できる能力の開発を意識した取り組みを進めていきます。

なお、施設では下記以外にも様々な研修が企画・実施されていますが、それらについても、職員の能力開発をより意識した内容としていただくことで、職員の能力の底上げを図っていきます。

	研修名	対象者	到達目標	育成能力
1	褥瘡予防研修 （年1回以上）	介護職員、看護職員	褥瘡の発生原因と効果的な予防対策を学び、褥瘡対策アセスメントによる褥瘡の未然防止と発生時の適切な対応が可能となる。	①②③④
1	感染症研修 （年2回以上）	全職員	基本的な感染予防策や標準予防策、発生時の対策等を学び、感染症の発生予防や発生時の蔓延	①②③④

			防止に的確に対応できる。	
1	リスクマネジメント（事故防止）研修 （緊急時対応、救急対応含む） （年2回以上）	全職員	事故原因の分析や再発防止策、未然防止等を学び、事故防止策を提案できる。また、緊急時や救急時の対応を学び、異常の早期発見や救命措置を実践できる。	①②③④
1	身体拘束廃止研修 （年2回）	全職員	身体拘束となる行為とそれがご利用者に及ぼす影響を学び、ご利用者の尊厳を尊重し、身体拘束を廃止する取り組みを実践できる。	①②③④
1	看取り介護研修	介護職員、看護職員、生活相談員、管理栄養士	看取り介護の方針を正しく理解し、多職種協働によるご利用者・ご家族の意思決定の支援と最期を迎えるにあたってのご利用者・ご家族への支援方法など看取り介護を実践できる。	①②③④ ⑥
1	高齢者虐待防止研修（権利擁護含む）	全職員	高齢者虐待防止法や権利擁護制度を正しく理解し、高齢者虐待や不適切なケアを行わない・行わせないを実践し、ご利用者の人権を守ることができる。	①②③④
1	認知症介護研修	全職員	認知症の中核症状やBPSD、アセスメント方法や効果的なケア等を学び、認知症の方を尊厳を持った一個人として理解し、適切に対応できる。	①②③④

## 第5. 職責に応じた人材育成とその能力開発

ここまでで、職員の皆さんには、自分がどんな職員となることを期待されており、それに向けてどんな研修を計画的・重層的に受講していけばいいのかご理解いただけたいと思います。ただ、同じ「求められる職員像」であっても職員が置かれたポスト(管理職、一般職員等)により、求められる役割は違ってきます。したがって、置かれたポストの職責に着目し、そこで必要となる能力を開発する研修も必要となってきます。当協会では、各ポストごとの「求められる職員像」を次のように考えています。

区分	求められる職員像
管理職 (6等級以上)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営理念を熟知し、その具体化に向けてぶれることなく、強力なリーダーシップを発揮して組織の変革・改善を推進する。</li> <li>・正しい経営感覚を身に着け、法人目標の達成に向け職員を牽引する。</li> </ul>
指導的職員 (4等級・5等級)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・よく上司を補佐し、その指示の下、組織の変革・改善に向けて組織内の調整を行う。</li> <li>・正しい経営感覚を身に着け、適宜上司に業務の改善提案を行う。</li> </ul>
(所長職)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正しい経営感覚を身に付け、法人目標の達成に向けてリーダーシップを発揮する。</li> <li>・組織・業務の変革・改善に向けて所内の調整を行う。</li> </ul>
リーダー職 (主任・副主任)	上司の指示の下、チームリーダーとして最高のチーム力が発揮できるよう部下を育成・指導するとともに、上司に対して積極的に業務の改善提案を行う。

上記のリーダー職以上の階層にある職員の能力開発に向け、当協会では以下の研修を実施していきます。

	研修名	対象者	到達目標	育成能力
1	施設長・副施設長、所長職等級ハラスメント防止研修	施設長、荘長、副施設長、所長職等級	ハラスメントの内容とその原因・背景について学び、ハラスメントを起こさない職場づくりを指導できる。	①②③④

1	施設長・副施設長、 所長職等級人権研 修	事務局長、施設長、次 長、荘長、副施設長、 所長職等級	人権について幅広い知識や事 例について学び、部下に対して 教育・指導できる能力を身に付 けて実践できる。	①②③④
1	管理職・中間管理職 セミナー	事務局長、施設長、次 長、荘長、副施設長、 所長職等級、ケア統括 長、デイセンター長、 その他希望者	管理職、中間管理職に求められ る資質や今後の介護事業戦略 に必要な見識を拡げ、施設経営 で実践できる。	①②③④ ⑤
1	幹部職員養成研修	次長、副施設長、所長 職等級、ケア統括長、 デイセンター長、所長 職等昇任選考合格者、 その他希望者	法人の幹部職員として必要と なる人事・労務・経営等の幅広 い知識や的確に物事を判断で きるマネジメント力を身に付 け、実務に活かすことができ る。	①②③④ ⑤⑥⑦

## 第6. 働きやすい職場風土の創出

人材の育成は「求められる職員像」の獲得に向けて、その能力開発に資する研修を計画的かつ重層的に受講することで進めていくものですが、いくら充実した研修が用意されていても、職場風土が劣悪で働く意欲が湧かないようでは、自分の能力を引き上げようというモチベーションが低下し、期待したような能力開発の成果は現われません。そこで重要なのが、働きやすい職場風土の創出です。

事務局長、施設長、所長以下の役職者（以下「所属長等」と言う。）が率先して職場環境の変革に取り組み、風通しが良くストレスの少ない職場風土の醸成を図っていきます。

また、この点については職員のストレス状態を客観的に把握することも重要なポイントとなりますが、当協会では平成28年度から実施している職員のストレスチェックを引き続き実施し、それも参考としながらストレスの少ない風通しの良い職場風土の醸成に努めます。

なお、働きやすい職場風土はワーク・ライフ・バランスの問題とも深く関係します。仕事と生活の良好なバランスが確保されていなければ、仕事に力を注ぎ、高いモチベーションを持って自身の能力開発を進めることは困難です。当協会では、所属長等が率先してワーク・ライフ・バランスの考え方を職場に浸透させていくことで、仕事と私生活の明確な線引きを保証する職場風土の醸成に努めます。

ワーク・ライフ・バランスについては、当協会の研修体系の中に新たに次の研修を組み込み、職員全体への浸透に取り組んでいきます。

	研修名	対象者	到達目標	育成能力
1	ワーク・ライフ・バランス研修(所属長等向け)	事務局長、施設長、次長、荘長、副施設長、所長職等級、ケア統括長、デイセンター長	ワーク・ライフ・バランスについての正しい知識を身に付け、その考え方を職場に浸透させることができる	①②③④
1	ワーク・ライフ・バランス研修(一般職員向け)	3等級以下の全職員	ワーク・ライフ・バランスについての正しい知識を身に付け、互いのワーク・ライフ・バランスを尊重できる	①②③④ ⑤

### 附則

このビジョンは平成31年4月1日から運用します。