

2019年度 教育計画

【ラダーレベルⅠ 到達のための研修】 旧:ラダーⅠ

- 到達目標
- ①基本的な看護手順に従い必要に応じ助言を得て看護を実践する
 - ②施設の理念、部門の理念を理解し、組織の一員として助言を受けて行動できる
 - ③看護チームにおけるメンバーの役割を理解し助言を受けて行動できる
 - ④自己の課題を認識し、助言を受けて学習できる

【介護福祉士 ラダーレベルⅠを到達するための研修】 旧:ラダーⅠ

- 到達目標
- ①基本的な介護手順に従い必要に応じ助言を得て介護を実践する
 - ②施設、部門の理念を理解し、組織の一員として助言を受けて行動できる
 - ③介護チームにおけるメンバーの役割を理解し助言を受けて協働できる
 - ④自己の課題を認識し、助言を受けて学習できる

研修設定の理由:
新入職者が組織の一員であることを自覚するために「共に育つ力」を中心に設定した

番号	研修名	ねらい	内容	対象	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行	人材育成能力	研究能力
						ニーズを捉える力	ケアする力	協働する力	意思決定を支える力	創造し変革する力	共に育つ力	学び続ける力
1	看護局分科会・新入職者オリエンテーション	TMG職員、社会人として、働くことの責任を自覚する	①新社会人に期待すること ②TMG看護局紹介 ③先輩職員の体験より学ぶ	新入職員全職種(スターター)	0.5					○	◎ 自分の役割を認識するために必要な研修	
2	中国人新入職看護師フォローアップ研修	医療・看護チームにおいて、人間関係の構築と働き続ける力を養う	①入職後の現状の共有 ②解決策の手がかりを見つける(講義:コミュニケーション) ③聴くスキル・伝えるスキル・解読するスキル(ロールプレイング) ④自分の目標を明確にする	2019年度中国人新入看護師准看護師	1			○			◎ チーム活動においての力を養う研修	○
3	認知症を知ろう	介護現場で関わることの多い認知症高齢者の基本的な理解をする	①認知症とは ②認知症によって受ける影響 ③認知症高齢者とどのように関わるか	介護福祉士・ケアサポーター スターター	1	◎ 認知症高齢者のニーズを把握するために必要な研修	○					

【ラダーレベルⅡ 到達のための研修】 旧:ラダーⅡ

- 到達目標
- ①標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践できる
 - ②自己目標を部署目標に連動させ目標達成に取り組める
 - ③看護チームのリーダー業務を認識し、メンバーシップを発揮できる
 - ④自己の課題を認識し、自主的に学習できる

【介護福祉士 ラダーⅡを到達するための研修】 旧:ラダーⅡ

- 到達目標
- ①標準的な介護計画に基づき自立して介護を実践できる
 - ②自己目標を部署目標に連動させ目標達成に取り組める
 - ③介護チームのリーダー業務を認識し、協力を得て遂行できる
 - ④自己の課題を認識し、自主的に学習できる

研修設定の理由:
自立して看護実践・介護実践を行えるために必要なマネジメントを焦点に研修を設定した

番号	研修名	ねらい	内容	対象	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行	人材育成能力	研究能力
						ニーズを捉える力	ケアする力	協働する力	意思決定を支える力	創造し変革する力	共に育つ力	学び続ける力
4	タイムマネジメント(同一内容複数回)	限られた時間の中で業務効率を高め、成果を上げるための手法を理解する	①タイムマネジメントとは ②業務の洗い出し ③優先順位の設定 ④効率化の手法 ⑤行動計画の作成	全職種 I	1	○	○	○		◎ 業務内に行うべき業務配分を考慮するために必要な研修		
5	レジリエンス～成長のプロセス～	困難と思われる出来事を乗り越えるため、しなやかな心を入れるヒントを学ぶ	①レジリエンスとは何か ②レジリエンスを高める要素 ③レジリエンスカトレーニング	全職種 I	1					◎ 自己目標達成の為にさまざまな環境に適応していくために必要な研修	○	
6	あなたは知っていますか? 介護ケアと介護倫理	倫理綱領を通して、日常の介護を考える	①介護倫理とは(倫理綱領) ②介護業務に直面するジレンマ ③日頃のケアを振り返る	介護福祉士 I以上 + ケアサポーター	1		○		◎ 日常の援助の基盤にある倫理的配慮について学ぶために研修			
7	利用者の意思を尊重したケアの理解 2回シリーズ	国際生活機能分類(ICF)の概念と介護領域におけるICFの考え方を理解する	①ICFとは ②介護とICF	介護福祉士 I	1	◎ 利用者のニーズがどこにあるのかを把握する、標準的な介護計画との関連を理解するために必要な研修	○	○		◎ 利用者・家族のニーズ(意思)を尊重しながら、どのように介護計画に反映させるのかの基本的考え方を理解するために必要な研修		
		全老健ケアマネジメントシステムであるR4の概要を知り、ケアのマネジメントの視点を養う	①R4システムの概要 ②評価指標とICFステージング ③演習	※両日とも参加可能な方 ※看護師も可	1							

【ラダーレベルⅢ到達のための研修】 旧:ラダーⅢ

- 到達目標
- ①ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する
 - ②部署目標の達成に向けチーム目標を連動させ、自己の目標達成に取り組める
 - ③リーダーシップを発揮できる。新人や学生に対する指導的役割を実践できる
 - ④自己のキャリアを展望し、専門領域に関する学習に取り組める

【介護福祉士 ラダーⅢを到達するための研修】 旧:ラダーⅢ

- 到達目標
- ①ケアの受け手に合う個別的な介護を実践する
 - ②部署目標の達成に向けチーム目標を連動させ自己の目標達成に取り組める
 - ③チームリーダーの役割を果たし、チーム内で発生した問題を解決できる
 - ④自己のキャリアを展望し、専門領域に関する学習に取り組める

研修設定の理由:
 ●個性を読み取り、看護・介護実践能力を発展させる能力を培う
 ●自己のキャリア開発を進めていくために必要なラダーの理

番号	研修名	ねらい	内容	対象	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行	人材育成能力	研究能力
						ニーズを捉える力	ケアする力	協働する力	意思決定を支える力			
8	JNAラダーを理解し、評価するための研修	日常のケアの中で、後輩の評価を行えるためのスキルを学ぶ	①JNAラダーを理解する ②JNAラダーで評価すること ③私もあなたも評価者であるということ	全職種 Ⅱ～Ⅲ	1					◎ チームメンバーの活動を指導・支援するためのスキルを学ぶ研修	○	
9	日々の気付きを解決しよう ～介護研究の基礎知識編～	日々のケアの中で気付く疑問を研究として捉えらるとはどのようなことか理解する	①介護研究とは ②研究のプロセス ③介護研究のテーマの見つけ方 ④研究計画書	介護福祉士 Ⅱ以上で、共同研究予定の方	1							◎ 日々のケアを研究的視点として取り上げるための基礎知識を学ぶ研修
10	患者・利用者のナラティブを 実践に活かそう ～ナラティブ・アプローチ～	ケア介入に生かせるナラティブ・アプローチを学ぶ	①物語としてみるということ ②ナラティブ・アプローチとは ③ナラティブ・アプローチの実際	全職種 Ⅱ	1	◎ 個性をふまえた患者・利用者のニーズを捉えるために必要な研修	○		○			
11	認知症者の生活を支えるためのアプローチ	認知症高齢者の生活の質を追求し、チームで協力してケアの実践ができるための方法を学ぶ	①認知症の基本的理解 ②認知症高齢者との関わり方 ③認知症高齢者の生活の質とは ④ケアの基本とチームでケアするということ	介護福祉士 Ⅱ ※看護師も可	1	○	◎ チームを巻き込んで認知症高齢者の個性をふまえた適切なケアを実践するために必要な研修	◎ 認知症高齢者へのチームアプローチの実践に必要な研修				
12	勇気の心理学を 日常に生かす!	アドラー心理学をもとに、自分と周囲が成長できる思考法を学ぶ	①アドラー心理学の概要 ②やる気の仕組みと活性化方法 ③「勇気づけ」の実際（演習）	全職種 Ⅱ	1				○	◎ 実習指導、新人実地指導で活用でき、自分の成長にもつながる支援の方法を学ぶ研修		

【ラダーレベルⅣ到達のための研修】 旧:ラダーⅣ

- 到達目標
- ①幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する
 - ②施設における部門の位置づけを理解し部署目標達成に向けた積極的な関わりができる
 - ③専門分野に関して知識を深め、スタッフを指導できる
 - ④自己のキャリア開発に関して目指す方向に課題を持って取り組める

【介護福祉士 ラダーⅣを到達するための研修】 旧:ラダーⅣ

- 到達目標
- ①幅広い視野で予測的判断をもち介護を実践する
 - ②施設における部門の位置づけを理解し部署目標達成に向けた積極的な関わりができる
 - ③専門分野に関して知識を深め、スタッフを指導できる
 - ④自己のキャリア開発に関して目指す方向に課題を持って取り組める

研修設定の理由:
 日常業務に対し理論をもって探索し、それをスタッフと共有できる能力、および教育的立場の理解を得てスタッフのキャリア開発の支援ができることを焦点とした

番号	研修名	ねらい	内容	対象	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行	人材育成能力	研究能力
						ニーズを捉える力	ケアする力	協働する力	意思決定を支える力			
13	共に成長するということ	後輩のキャリア開発支援のために、必要な教育の基礎と実践を学ぶ	①教育「学ぶ」「教える」ということとは ②「評価をする」とは ③日々の場面で評価をどのように行うか	全職種 Ⅲ・Ⅳ	1						◎ 教育的役割(OJT)への連動およびスタッフのキャリア思考への計画的な指導・助言を行うために	
14	自分と周囲を成長させるレジリエンスの活用	レジリエンスを高めた行動で自分と周囲を成長させるスキルを学ぶ	①レジリエンスとは何か ②自分のレジリエンス値を知る ③レジリエンスを鍛えるポイント ④自分と周囲を成長させるために明日からできること	全職種 Ⅲ・Ⅳ	1						◎ 所属長や補佐役として自律支援を行うために必要な研修	

【ラダーレベルV 到達のための研修】 旧:ラダーV

- 到達目標
- ①より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための看護を実践する
 - ②施設の目標達成と、自己目標を連動させ、組織変革を推進できる
 - ③組織横断的にリーダーシップを発揮し、関連部門や地域との連携・調整・協働できる
 - ④指導者層の教育および育成計画を立案できる

【介護福祉士 ラダーVを到達するための研修】 旧:ラダーV

- 到達目標
- ①より複雑な状況において、ケアの受け手にとっての最適な手段を選択しQOLを高めるための介護を実践する
 - ②施設の目標達成と、自己目標を連動させ、組織変革を推進できる
 - ③組織横断的にリーダーシップを発揮し、関連部門や地域との連携・調整・協働できる
 - ④指導者層の教育および育成計画を立案できる

番号	研修名	ねらい	内容	対象	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行 創造し変革する力	人材育成能力 共に育つ力	研究能力 学び続ける力
						ニーズを捉える力	ケアする力	協働する力	意思決定を支える力			
		研修設定の理由: 所属部署の看護・介護の質探求のために必要な能力の習得に焦点をあてたため、2019年度は「管理者研修」から受講する										

【管理者】

研修設定の理由: 今年度は役職者・管理者の育成が急務であり、更にTMGラダーの導入による評価者育成に焦点をあて、管理者研修を企画した。
管理者とは、主任・係長・課長・所属長・所長・副部長・部長全てを含む管理に携わる人である

★新主任必須研修 ●新係長必須研修

■新課長必須研修

番号	研修名	ねらい	内容	対象	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行 創造し変革する力	人材育成能力 共に育つ力	研究能力 学び続ける力
						ニーズを捉える力	ケアする力	協働する力	意思決定を支える力			
15	★●■ 社会的動向とTMG	◆社会的動向をふまえ、TMGおよび看護局の役割を理解する ◆自ら求められている役割を明確にすることで、役割意識を持つ	①社会的動向とTMG・看護局 ②組織の成り立ちと構造 ③組織における自己の役割の明確化(目標管理の考え方)	全職種 2019年度昇進者	1					◎	◎	
16	モチベーション・マネジメント	日頃の管理に活用できる、モチベーション・マネジメントを学ぶ	①現状の課題分析 ②管理職の役割とは ③人材育成の基本 ④モチベーションマネジメントの理解	所属長・副部長・部長	1					◎	○	
17	★ 現場で活かす マネジメントリフレクション	日々のフィードバックに活用できるリフレクションプロセスを学ぶ	①マネジメントリフレクションとは ②リフレクションのための準備 ③自分、メンバー、組織を知る ④演習	主任以上 部長まで	1					○	◎	
18	■ 看護管理に活かす コンピテンシー	コンピテンシーモデルを用いて自己成長と他者育成のスキルを学ぶ	①概論編	所属長・副部長・部長	1							◎
			②実践編		1							
19	■ 成果が見える目標管理	成果が見える部署目標を立案するスキルを学ぶ	①目標管理とは ②目標管理の目的と原則 ③モチベーション理論の活用 ④今年度の目標設定の振り返りと次年度へむけて	所属長・副部長・部長	1					◎		
20	● JNAラダー活用の実践 ～評価を学ぼう～	JNAラダーを現場でどのように活用すればよいかを理解する	調整中	主任以上	1					◎	◎	
21	■ 看護師に必要なデータ活用 —DINQLをどうマネジメントに生かすか—	DINQLのデータの読み方を理解し、各部署のマネジメントに活かす方法を見出す	検討中	所属長	1					◎		
22	■ アドバンス・ケア・プランニングの支援	現場で行われるACP支援を管理者としてどのようにサポートすればよいかを学ぶ	検討中(講師と今後相談) ①ACPを取り巻く現状 ②ACP支援に必要な基礎知識 ③ACP支援を行うスタッフのサポート ④ACP支援の課題	所属長・所長	1				◎			

【地域包括ケア】

番号	研修名	ねらい	内容	対象	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行	人材育成能力	研究能力
						ニーズを捉える力	ケアする力	協働する力	意思決定を支える力			
23	入院前情報を効果的に活用する退院支援	入院前から退院を支援する方法とチームアプローチについて学ぶ	①入院支援のプロセスと必要な支援内容 ②入院前情報の収集とスクリーニング ③意思決定支援 ④療養環境の調整と地域の社会資源の活用 ⑤退院支援におけるチームアプローチ	看護師 全ラダー	1			◎	◎			
24	「自分らしく地域で生きる」を支える	「住み慣れた地域で自分らしく最期まで過ごす」ための支援について学ぶ	①地域包括システムとは ②医療現場と介護現場・訪問看護ステーションの連携 ③患者・家族を支える看護職・介護職に期待される役割	全職種 全ラダー	1			◎				
25	訪問看護ステーションの事例で学ぶ地域包括ケア	訪問看護ステーションで継続されている看護の実際をとおし、病院・施設・訪問看護ステーションの連携について考える	①訪問看護ステーションの事例紹介と事例検討 ②地域の連携について(講義)	全職種 全ラダー 施設問わず	0.5			◎			○	
					0.5							

【キャリア採用者】

番号	研修名	ねらい	内容	対象	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行	人材育成能力	研究能力	
						ニーズを捉える力	ケアする力	協働する力	意思決定を支える力				創造し変革する力
26	活かそう！ あなたのキャリア (埼玉・東京・神奈川エリア)	◆社会的動向、TMG・看護局の概要が理解できる ◆自分のキャリアを知り、どのように活用できるかを明確にする	<午前> ①社会的動向 ②TMG概要・TMG看護局概要 <午後> ③あなたのキャリアを活かすとは(GW)	キャリア採用者 全職種	1								
					1				◎		○		
					1								

ケアサポーター【旧：介護員・看護補助者・介護補助者・クラーク】

番号	研修名	ねらい	内容	対象	日数	ニーズを捉える力	ケアする力	協働する力	意思決定を支える力	創造し変革する力	共に育つ力	学び続ける力
27	メンバーシップ	メンバーシップを発揮するための基本的スキルを学ぶ	①メンバーシップとは ②価値観の違いを理解する ③相互理解を深めるコミュニケーション ④協働のためのコミュニケーションスキル(伝える)	ケアサポーター	1			◎		○		

【実践・活動報告会】

番号	研修名	ねらい	内容	対象	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行	人材育成能力	研究能力
						ニーズを捉える力	ケアする力	協働する力	意思決定を支える力			
28	主任実践報告	学んだことを現場にどう活用しているか、そのプロセスを発表し共有する	行動計画に沿って実践内容を報告する ■2部屋で同時進行	2018年度 昇進主任	1					◎		
29	係長実践報告	学んだことを現場にどう活用しているか、そのプロセスを発表し共有する	行動計画に沿って実践内容を報告する	2018年度 昇進係長	1					◎		
30	認定看護師活動報告会	自ら認定看護師へのニーズを捉えて計画した、年間の活動を振り返り次年度への課題を見出す。 TMG内の認定看護師育成のために情報を広げる	①各分野活動報告 ②認定分野を活用した事例検討会	CN-1.2 ラダーI以上で認定 看護師に興味のある 看護師	1					○		○

【トピックス】

番号	研修名	ねらい	内容	対象	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行	人材育成能力	研究能力
						ニーズを捉える力	ケアする力	協働する力	意思決定を支える力			
31	今さら聞けないOJTとoff-JTの活用の仕方	検討中 OJTとoff-JTの理解を深め、効果的なケアを実践する力を育む	検討中	全職種 全ラダー	1						◎	
32	アドバンス・ケア・プランニングの支援	年齢や病期に関わらず意思決定をどのように支援し、アドバンス・ケア・プランニング支援を行うのかを実際の取り組み事例から学ぶ	①意思決定とアドバンスケアプランニング ②アドバンス・ケア・プランニングの実際	全職種 全ラダー	1	◎	◎	◎	◎			
33	地域で暮らす高齢者を支えるために～フレイルの理解～	高齢者のフレイル予防・改善のための介入方法を学ぶ	①フレイルとは ②高齢者のフレイル予防と改善のための介入 ③高齢者の支援の実際	全職種 全ラダー	0.5～1		◎					
34	「TMG ELNEC-J 2019」シリーズ全3回 ※遅刻・早退・欠席なく全日程を受講された方には、日本緩和医療学会認定(全国共通)の修了証を授与	エンド・オブ・ライフケアや緩和ケアを提供する看護師を対象とした教育プログラムを用いた学習により、質の高いエンド・オブ・ライフケアが実践でき、患者・家族のQOL向上に貢献できることを目指す ※要テキスト代	1. エンド・オブ・ライフケアにおける看護 2. 痛みのマネジメント 3. 症状マネジメント 4. エンド・オブ・ライフケアにおける倫理的問題 5. エンド・オブ・ライフケアにおける文化への配慮 6. コミュニケーション 7. 喪失・悲嘆・死別 8. 臨死期のケア 9. 高齢者のエンド・オブ・ライフケア 10. 質の高いエンド・オブ・ライフケアの達成	看護師 I以上	1							
					1	◎	◎	◎	◎			
					1							
35	中国人看護師入職前研修(3日間)	日本の医療現場で働くための知識、技術、態度を理解する	①日本の文化と習慣の理解 ②先輩の経験談 ③日本の医療制度 ④マナー(1)礼儀・作法 ⑤マナー(2)電話応対 ⑥就業規則 ⑦感染防止 ⑧まとめ	2020年度入職予定 中国人看護師(43名)	1						◎	
					1							
					1							
36	管理者のための感染管理～自部署の感染管理に自信がもてる!!～	感染症発生時のリスクマネジメントを学び、リスクに対する様々な対応策を実践できる	①感染管理とは ②リスクアセスメントについて ③感染症発生時の拡大予防策 ④実践内容の評価・報告	全職種 IV以上で所属長3年以上	1						○	
					1		◎					
					1							