

## 2020年度 TMG本部看護局 教育計画

### 【ラダーレベルⅠ 到達のための研修】 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

- 1 助言を得てケアの受け手や状況（場）のニーズをとらえる
- 2 助言を得ながら、安全な看護を実践する
- 3 関係者と情報共有ができる
- 4 ケアの受け手や周囲の人々の意向を知る
- 5 助言を受け、部署目標達成のための自己目標を設定し、行動できる
- 6 チームメンバーとしての役割を理解して行動できる
- 7 自己の課題を助言を受けて認識し、自主的に学習できる

### 【介護福祉士 ラダーレベルⅠを到達するための研修】 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

- 1 助言を得てケアの受け手や状況（場）のニーズをとらえる
- 2 助言を得ながら、安全な介護を実践する
- 3 関係者と情報共有ができる
- 4 ケアの受け手や周囲の人々の意向を知る
- 5 助言を受け、部署目標達成のための自己目標を設定し、行動できる
- 6 チームメンバーとしての役割を理解して行動できる
- 7 自己の課題を助言を受けて認識し、自主的に学習できる

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、新しい環境に慣れることを中心に設定した

ラダー評価関連	番号	研修名	開催日時・会場	ねらい	内容	対象	定員	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行 創造・変革	人材育成能力 共に育つ	研究能力 学び続ける
									ニーズ	ケア	協働	意思決定			
	1	看護局分科会・新入職者オリエンテーション	4月9日(木) 14:00～16:30 玉金館	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	2020年度新入職員(スターター)	400	0.5					○	◎	
	2	中国人新入職看護師フォローアップ研修	7月2日(木) 10:00～16:00 戸田市商工会館大会議室	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入職後の人間関係の現状の共有 ②解決策の手がかりを見つける ③発表とまとめ ④伝わりにくい日本語の変換ゲーム	2020年度中国人新入職看護師・准看護師	27	1			○			◎	○

### 【ラダーレベルⅡ 到達のための研修】

標準的な看護計画に基づき自立して看護を実践する

- 1 ケアの受け手や状況（場）のニーズを自らとらえる
- 2 ケアの受け手や状況(場)に応じた看護を実践する
- 3 看護の展開に必要な関係者を特定し、情報交換ができる
- 4 ケアの受け手や周囲の人々の意向を看護に活かすことができる
- 5 部署目標達成のための自己目標を設定し、行動できる
- 6 メンバーシップが発揮できる
- 7 施設内外の研修、勉強会に目標をもって参加できる

### 【介護福祉士 ラダーⅡを到達するための研修】

標準的な介護計画に基づき自立して介護を実践する

- 1 ケアの受け手や状況（場）のニーズを自らとらえる
- 2 ケアの受け手や状況(場)に応じた介護を実践する
- 3 介護の展開に必要な関係者を特定し、情報交換ができる
- 4 ケアの受け手や周囲の人々の意向を介護に活かすことができる
- 5 部署目標達成のための自己目標を設定し、行動できる
- 6 メンバーシップが発揮できる
- 7 施設内外の研修、勉強会に目標をもって参加できる

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

ラダー評価関連	番号	研修名	開催日時・会場	ねらい	内容	対象	定員	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行 創造・変革	人材育成能力 共に育つ	研究能力 学び続ける
									ニーズ	ケア	協働	意思決定			
	3	タイムマネジメント (神奈川・埼玉開催)	9月4日(金) 10:00～16:00 OFA横浜 9月9日(水) 10:00～16:00 地域医療教育センター	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	40 40	1					○		◎
	4	レジリエンス ～成長のプロセス～	7月17日(金) 10:00～16:00 地域医療教育センター	困難と思われる出来事乗り越えるため、しなやかな心を手に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	50	1					◎	○	
	5	あなたは知っていますか？ ケアと介護倫理	調整中	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およびケアサポーター	30	1		○			◎		

【ラダーレベルⅢ到達のための研修】 ケアの受け手に合う個別的な看護を実践する

- 1 ケアの受け手や状況(場)の特性をふまえたニーズをとらえる
- 2 ケアの受け手や状況(場)の特性をふまえた看護を実践する
- 3 ケアの受け手やその関係者、多職種と連携ができる
- 4 ケアの受け手や周囲の人々に意思決定に必要な情報提供や場の設定ができる
- 5 自己の活動以外にチームの目標達成に向けて行動できる
- 6 リーダーシップが発揮できる
- 7 ケア実践での疑問に対し、文献や理論を活用し論理的思考を高めることができる

【介護福祉士 ラダーⅢを到達するための研修】 ケアの受け手に合う個別的な介護を実践する

- 1 ケアの受け手や状況(場)の特性をふまえたニーズをとらえる
- 2 ケアの受け手や状況(場)の特性をふまえた介護を実践する
- 3 ケアの受け手やその関係者、多職種と連携ができる
- 4 ケアの受け手や周囲の人々に意思決定に必要な情報提供や場の設定ができる
- 5 自己の活動以外にチームの目標達成に向けて行動できる
- 6 リーダーシップが発揮できる
- 7 ケア実践での疑問に対し文献や理論を活用し、論理的思考を高めることができる

研修設定の理由:

- 個性をふまえた対象の全人的理解をする能力を養う
- チームメンバーを支援するスキルの習得を焦点にした

ラダー評価関連	番号	研修名	開催日時・会場	ねらい	内容	対象	定員	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行 創造・変革	人材育成能力 共に育つ	研究能力 学び続ける
									ニーズ	ケア	協働	意思決定			
	6	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～	9月12日(土) 10:00～16:00 戸田市 商工会館	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	Ⅱ	30	1	◎	○		○			
●	7	あなたにも私にもできる! 承認の技術	7月1日(水) 10:00～16:00 地域医療 教育センター	ラダー評価に必要な承認の 基本とスキルを学ぶ	①承認がもたらす影響と承認されない影響 ②承認と成果 ③見えるものと気づかないもの(ジョハリの窓から考える承認) ④承認するときの態度 ⑤あなたも私も承認者(演習)	Ⅱ	50	1			○		◎		
●	8	現場で活かす マネジメントリフレクション	11月4日(水) 10:00～16:00 地域医療 教育センター	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	Ⅱ	50	1				○	◎		
	9	じっくりと患者を理解してみよう ～アセスメントの実践～	7月8日(水) 10:00～16:00 企業活性化 センター	患者の全人的理解をアセス メントから導き出す思考を強 化する	①アセスメントに必要な基礎知識 ②事例を理論を使って考えてみる ③看護診断の特定	Ⅱ	30	1	◎						
●	10	共に成長するということ	2月 10:00～16:00	後輩のキャリア開発支援の 為に、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	Ⅱ・Ⅲ	40	1					◎		

【ラダーレベルⅣ到達のための研修】 幅広い視野で予測的判断をもち看護を実践する

- 1 ケアの受け手や状況(場)を統合しニーズをとらえる
- 2 様々な技術を選択・応用し看護を実践する
- 3 ケアの受け手を取り巻く多職種の力を調整し連携できる
- 4 ケアの受け手や周囲の人々の意思決定に伴うゆらぎを共有でき、選択を尊重できる
- 5 部署目標の達成に向けて行動できる
- 6 専門職業人として自律できる
- 7 論理的思考を日常の看護実践に応用し、疑問や問題を解決できる

【介護福祉士 ラダーⅣを到達するための研修】 幅広い視野で予測的判断をもち介護を実践する

- 1 ケアの受け手や状況(場)を統合しニーズをとらえる
- 2 様々な技術を選択・応用し介護を実践する
- 3 ケアの受け手を取り巻く多職種の力を調整し連携できる
- 4 ケアの受け手や周囲の人々の意思決定に伴うゆらぎを共有でき、選択を尊重できる
- 5 部署目標の達成に向けて行動できる
- 6 専門職業人として自律できる
- 7 論理的思考を日常の介護実践に応用し、疑問や問題を解決できる

研修設定の理由:

- 日常業務に対し根拠をもって探求し、それをスタッフと共有できる能力
- 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

ラダー評価関連	番号	研修名	開催日時・会場	ねらい	内容	対象	定員	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行 創造・変革	人材育成能力 共に育つ	研究能力 学び続ける
									ニーズ	ケア	協働	意思決定			
●	11	自分と周囲を成長させる レジリエンスの活用	12月2日(水) 10:00～16:00 戸田市 商工会館	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明日からできること	Ⅲ・Ⅳ	40	1						◎	
	12	改めて行動マネジメント	11月24日(火) 10:00～16:00 地域医療 教育センター	チームの成果が発揮できる ために必要な行動のマネジ メントを優先順位と効率化の視 点で、改めて学ぶ	①行動をマネジメントするとは ②自分の仕事の洗い出し ③優先順位(時間と優先度)の設定 ④効率化に必要な視点 ⑤行動計画の作成	Ⅲ	40	1					◎		

【ラダーレベルV到達のための研修】

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

- 1 ケアの受け手や状況(場)の関連や意味をふまえニーズをとらえる
- 2 最新の知見を取り入れた創造的な看護を実践する
- 3 ケアの受け手の複雑なニーズに対応できるように、多職種力を引き出し連携に活かす
- 4 複雑な意思決定プロセスにおいて、多職種も含めた調整的役割を担うことができる
- 5 施設や部門の目標達成に向けて行動できる
- 6 スタッフの専門職業人としての自律を支援できる
- 7 看護の質や実践において広い視野で追求できる

【介護福祉士 ラダーVを到達するための研修】

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

- 1 ケアの受け手や状況(場)の関連や意味をふまえニーズをとらえる
- 2 最新の知見を取り入れた創造的な介護を実践する
- 3 ケアの受け手の複雑なニーズに対応できるように、多職種力を引き出し連携に活かす
- 4 複雑な意思決定プロセスにおいて、多職種も含めた調整的役割を担うことができる
- 5 施設や部門の目標達成に向けて行動できる
- 6 スタッフの専門職業人としての自律を支援できる
- 7 介護の質や実践において広い視野で追求できる

研修設定の理由：  
スタッフの自律のための  
支援方法を学ぶことを  
焦点とした

ラダー評価関連	番号	研修名	開催日時・会場	ねらい	内容	対象	定員	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	ケア	協働	意思決定				創造・変革
●	13	1on1ミーティング	9月30日(水) 10:00~16:00 戸田市 商工会館	スタッフ個人の目指すレベルを面接技法を用いて効果的に実施するためのスキルを学ぶ	調整中	IV	40	1							◎	
●	14	承認・評価をするための事例検討会の進め方	12月16日(水) 10:00~16:00 戸田市 商工会館	ラダーレベルを評価する事例検討会をどのように組み立てたらよいかを演習を通して学ぶ	①事例検討会の準備では ②実践報告者の心構え ③ファシリテーターの役割と態度 ④承認するということ ⑤演習	IV	40	1							◎	

【管理者】

研修設定の理由： 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・副部长・部長全てを含む管理に携わる人である

ラダー評価関連	番号	研修名	開催日時・会場	ねらい	内容	対象	定員	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	ケア	協働	意思決定			
	15	社会的動向とTMG	8月前半で 調整中	◆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)	2020年度昇進者全員	70	1					◎	◎	
●	16	モチベーション・マネジメント	10月9日(金) 10:00~16:00 戸田市 商工会館	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	主任以上	60	1	マネジメントの研修は人財開発センターのマネジメントレベルを参照し、受講する						
	17	看護管理に活かすコンピテンシー	2月18日(木) 10:00~16:00 地域医療 教育センター	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コンピテンシーとは ②東大阪コンピテンシーモデルの解説 ③各コンピテンシーの解説 ④グループプレゼンテーション	所属長・ 副部长・ 部長	40	1							
	18	部署の成果が見える目標管理	1月27日(水) 10:00~16:00 戸田市 商工会館	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・ 副部长・ 部長	40	1							
	19	私たちにも必要な アドバンス・ケア・プランニング	10月15日(木) 10:00~13:00 戸田中央 看護専門学校	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	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	部長・ 副部长	50	1					◎		

【地域包括ケア】

ラダー評価関連	番号	研修名	開催日時・会場	ねらい	内容	対象	定員	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			
	20	事例で学ぶ”つなぐ” 地域包括ケア	11月(土) 13:30~16:00 戸田中央 看護専門学校	病院から在宅(訪問看護・老健)へ移行した実際の事例をもとに、地域包括の視点でそれぞれが果たすべき役割について学ぶ	①病院から訪問看護ステーションに移行した事例をもとに、地域で支えるケアについて学ぶ ②地域の連携について(講義)	全ラダー	30	0.5			◎			○	
	21	生活機能の視点でニーズをとらえる！ ICFの理解	9~10月 10:00~16:00 戸田市 商工会館	地域包括ケアシステムの中で対象を捉える際に必要な国際生活機能分類(ICF)の概念とICFの考え方を理解する	①なぜ、今ICFなのか ②国際生活機能分類(ICF)とは ③ICFで対象を捉える	全ラダー	40	1		◎					

【キャリア採用者】

ラダー評価関連	番号	研修名	開催日時・会場	ねらい	内容	対象	定員	日数	看護・介護の核となる実践能力				組織的役割遂行 創造・変革	人材育成能力 共に育つ	研究能力 学び続ける
									ニーズ	ケア	協働	意思決定			
	22	活かそう！ あなたのキャリア (埼玉・東京・神奈川エリア)	6月26日(金) 10:00~16:00 戸田市商工会館 9月18日(金) 10:00~16:00 世田谷 神経内科病院 11月20日(金) 10:00~16:00 OFA横浜	◆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)	20	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】

ラダー評価関連	番号	研修名	開催日時・会場	ねらい	内容	対象	定員	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			
	23	皆さんにかかっています！ メンバーシップ	12月4日(金) 10:00~16:00 戸田市 商工会館	一人ひとりのメンバーが協働することで、より大きな力の発揮が見出されることを演習を通して学ぶ	①メンバーシップの重要性 ②メンバーシップに必要なこと(コミュニケーション能力) ③ミスったコミュニケーション？ ④人を動かす伝え方 ⑤きく・伝えるでチームの意思疎通をはかろう(演習)	ケアサポーター	50	1			◎				

【実践・活動報告会】

ラダー評価関連	番号	研修名	開催日時・会場	ねらい	内容	対象	定員	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	ケア	協働	意思決定			
	24	主任実践報告会 ■2部屋で同時進行	8月21日(金)10:00~16:00 戸田中央看護専門学校	主任の役割の中から現場で取り組んだ実践内容・プロセスを共有する	①年度末に立てた行動計画に沿った実践結果・プロセスの発表 ②それぞれの実践プロセスや取り入れたい内容について意見交換	2019年度昇進主任	39	1					◎		
	25	係長実践報告会	8月22日(土)9:30~13:30 戸田中央看護専門学校	係長の役割の中から現場で取り組んだ実践内容・プロセスを共有する	①年度末に立てた行動計画に沿った実践結果・プロセスの発表 ②それぞれの実践プロセスや取り入れたい内容について意見交換	2019年度昇進係長	17	1					◎		
	26	認定看護師活動報告会	2月25日(木)10:00~16:00 地域医療教育センター	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およびI以上	70	1					○		○

【トピックス】

ラダー評価関連	番号	研修名	開催日時・会場	ねらい	内容	対象	定員	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	ケア	協働	意思決定			
●	27	今さら聞けない OJT とoff-JTの活用の仕方	7月4日(土)10:00~16:00 OFA横浜	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	①OJTとoff-JTを考える前に知っておきたいこと ②OJTとoff-JTとは何か ③自分の歩んできたOJTとoff-JTを解剖する ④自己の課題を見出す ⑤参考になりそうな考え方	全ラダー	40	1						◎	
	28	みんなで知ろう！人生会議 -ACPを身近に取り入れる-	2月17日(水)10:00~16:00 地域医療教育センター	厚生労働省から出されているACP(人生会議)がどのようなことなのか理解し、日常の看護・介護の場でどのように取り入れられるかを学ぶ	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・プランニングの実践	全ラダー	40	1		◎			◎		
	29	地域で暮らす高齢者を支えるために ～フレイルの理解～	調整中	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高齢者の支援の実践	全ラダー	40	0.5~1			◎				
	30	R4 事例検討会	10月28日(金)10:00~16:00 戸田市商工会館	全老健ケアマネジメントシステムであるR4を使用した利用者事例の実際をとおして、ケアのマネジメントの視点を養う	①事例検討 その1(インテーク) ②事例検討 その2(中間評価)	介護施設全職員	30	1		◎	○				
	31	中国人看護師入職前研修 (2日間)	3月9:30~17:00 戸田中央看護専門学校	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:礼儀・作法 ⑤就業規則 ⑥感染防止 ⑦まとめ	2020年度入職予定中国人看護師(名)	30	1 1						◎	