

平成30年度 研修計画(1)

社会福祉法人大阪府社会福祉事業団

研修主体	研修種別	研修科目	研修名	対象職員	研修内容	目的	開催予定月
法人研修	職員研修	採用前	基礎研修	新採用職員 採用内定者 中途採用職員 新規採用内定者 (非正社員含む職員)	①法人の理念 ②人権・虐待防止・個人情報保護・身体拘束廃止等 ③接遇 ④緊急時対応 ⑤感染症対応 ⑥認知症ケア ⑦障がい者の理解 ⑧ケアプランと記録 ⑨基本介護技術 ⑩対人援助 等	法人理念の浸透 ・初期の職務遂行能力確保	2月～3月(6日間) 各施設の実用状況に 応じて随時実施 (2日間)
			新人職員研修	共同作業・グループワーク研修 採用後1年目の職員	同期入職者と共同作業を行い、グループワークを行う OSJ研修・研究センターによる介護技術等の指導および 個別面談を行う	共同作業を通して、チームワークの重要性を学ぶ とともに、同期入職者の繋がりを通じて法人への 帰属意識を高める。 研修を通して求められる介護技術等を身に付 けられるとともに、メンタルの安定及びモチベーション アップに繋げる。	10月・11月 採用後随時
	一般職	初級職員研修	法人内他施設体験研修	採用後2年目の職員	法人内他施設で、現職と同じ職務の業務を体験する	他施設で実際に業務を行う中で施設ごとの特徴 が異なることを学ぶと共に、多角的な視点を得る。	7月～11月
		中堅職員研修	QJJ実践研修 法人内他施設他部署体験研修	採用後3年以上の職員	①QJJの基本 ②日常の機械指導から計画的意図的指導へ ③リーダーとしての自己開発 法人内他施設で、現職と違う職務の業務を体験する	職務指導の性としての技術を身につけ人材育成 に資する。 他部署の業務と実際に体験することで、サービス について総合的に考える視点を養い、他職種との 連携の重要性について学ぶ。	6月(2日間) 7月～11月
		一般職員共通研修	メンタルヘルスクエ (セルフケア)研修 ハラズメント研修	一般職員全員 衛生管理者 一般職員全員	①ストレスに関する理解 ②ストレスに対する対処方法 ①ハラズメントの分類について ②障がい者の理解 ③コミュニケーションの必要性について	職員心の健康についての意識を高め、健全な 労働環境の整備に繋げる。 ハラズメントの理解を深め、コミュニケーションの 重要性についての意識を高め、健全な労働環境 の整備に繋げる。	10月 7月
	指導職	主任昇任者研修	主任昇任者研修 人事考査者研修 指導力(コーチングスキル) 実践研修 資質対応研修	主任に昇任した職員	①法人における主任職の役割について ②主任としての必要な能力について ③主任としての具体的な方法 ④人材育成の重要性について ⑤人材育成の具体的な実践方法 ⑥人事考査の基本的な考え方 ⑦考査のポイント ⑧人事考査制度を構築させるために 必要な、長短点等 等 ①評価基準の目標合わせ ②指導記録表の書き方 ③中間面接の方法 ④評価結果の調整方法 ⑤フィードバック面接の方法 等 ①コミュニケーションの重要性について ②コーチング術の理解及び指導 ③コーチング術の具体的な実践方法 ④資質の発生メカニズム ⑤資質対応の原則 ⑥顧客満足への意識	法人として必要な主任職を理解することにより 職務遂行能力を養う。 法人として実施している人事考査制度の理解及 び適正な運用を図る。 指導職として、部下の育成能力を高めること によって、組織機能の維持、向上に繋げる。 法人の事業運営を円滑に推進するために、演習 を中心とした評価の視点や評価基準の理解を深め、 評価基準の統一を図り、人材育成に繋げる。 演習及び現場実践を通して、より具体的に指導方法 を学ぶことで、部下のモチベーションを高め、職務 の活性化に繋げる。 適切な資質対応は、OSやESIにつながる事を理解し、 継続的に改善する。	4月 7月(第1期考査者研修) 12月(第2期考査者研修) 5月・6月・7月(全9回) 12月
		施設長昇任者対象研修	管理職研修 人事・労務管理研修 財務管理研修 経営(サービス)管理研修	新たに管理職に就いた者 科長・事務長 施設長・副施設長 科長・事務長 OSJ経営塾 選抜者	①法人における管理職の役割 ②管理マニュアルの理解 労務管理の知識及び実践 ①財務諸表の活用仕方 ②予算管理について ①管理職員のマネジメント ②リーダーシップ ③危機管理意識向上について ④事業内容の法的範囲について ⑤事業内容の法定基準について ⑥各種計算の解釈について ①財務管理について ②労務管理について ③経営戦略について ④ディスカッション	法人内の管理職としての自覚を促すと共に、必要 な知識、技術を習得し、実際の円滑な事業運営に つなげる。 将来の施設管理者としての知識や役割を学ぶ。 管理職としてのマネジメント力や危機管理意識を 向上させ、円滑な運営を継続する。 事業所が適正な事業運営を実施出来るかを 管理、監督出来る能力をつける。 管理者および経営者に必要な視点、知識、スキ ルを身に付け、当事業団の将来を担う人材を 育成する。	随時 9月 9月 9月 9月 年数回
		指導・管理職員共通研修	ハラズメント研修 セルフヘルスクエ (セルフケア)実践研修 人事考査者研修 リスクマネジメント (事業継続)研修 リーダー養成自己啓発研修	指導・管理職員 指導・管理職員 衛生管理者 指導・管理職員 指導・管理職員 指導・管理職員	①ハラズメントの分類について ②ハラズメントの実践と対策について ③組織としてメンタルヘルスクエを行う必要性 ④具体的な実践方法 ①評価基準の目標合わせ ②指導記録表の書き方 ③中間面接の方法 ④評価結果の調整方法 ⑤フィードバック面接の方法 等 ①事業継続の考え方 ②災害時における施設の役割 ③事業継続の取組のポイント ④財務管理について ⑤人事・労務管理について ⑥経営戦略について	健全な労働環境を整備することで、円滑な組織運 営を継続する。 法人の事業運営を円滑に推進するために、演習 を中心とした評価の視点や評価基準の理解を深め、 評価基準の統一を図り、人材育成に繋げる。 大規模等の非常災害時においても法人の事業が 継続できるように考えることを行う。 管理者に必要な知識や技術を習得し、円滑な 事業運営が行える職員を育成すると共に、自己研 鑽に努める職員に学びの支援を行う。	11月 10月 10月 7月 6月～2月(全8回)
	専門職研修	介護職員対象研修	プロの介護技術向上	施設介護職員	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で年間を通して 随時研修を実施する。
		生活支援員対象研修	障がい・特性への対応力(仮定)	生活支援員	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で年間を通して 随時研修を実施する。
		看護職員対象研修	看護学(仮定)	施設看護職員	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で年間を通して 随時研修を実施する。
		相談員対象研修	調整力(仮定)	施設生活相談員	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で年間を通して 随時研修を実施する。
		栄養士対象研修	栄養学(仮定)	栄養士	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で年間を通して 随時研修を実施する。
		機能訓練指導員対象研修	機能訓練計画(仮定)	施設機能訓練指導員	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で年間を通して 随時研修を実施する。
		事務職員対象研修	経理研修(仮定)	主事、事務長	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で年間を通して 随時研修を実施する。
施設介護支援専門員対象研修		介護支援専門員現任研修 (仮定)	施設介護支援専門員	個別性を尊重したケアプランの立案方法や、利用者や地 域との結び付け方、社会資源の発掘など、総合的なマ ネジメントの手法を学ぶ。	総合的なマネジメント力の底上げをすることによ り、より利用者や地域のニーズに合ったケアマ ネジメントの実施に繋げる。	各職種で年間を通して 随時研修を実施する。	
居宅介護支援専門員対象研修		交渉力(仮定)	デイサービス職員	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で年間を通して 随時研修を実施する。	
訪問介護員対象研修		サマリの役割(仮定)	サービス提供責任者	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で年間を通して 随時研修を実施する。	
保育士対象研修	乳幼児の発達支援(仮)	保育士	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で基本知識や技術をレベルアップした、より高度な内容の研修を実施し専門技術の向上を図る。	各職種で年間を通して 随時研修を実施する。		
外部委託研修	認知症介護実践者研修	認知症介護実践者研修	各施設1名以上 (対象・特異)	認知症介護に関する実践的な知識及び技術を修得す ための研修	認知症介護の専門職員を養成し、認知症高齢者 に対するサービスの充実を図る。	大老社・看護会・介護会・府 社協・政令都市主催の研修 日程に準ずる	
	認知症介護実践リーダー研修	認知症介護実践リーダー研修	選抜者	第三者評価事業の評価調査者になるための研修	第三者評価制度を構築し、その知識、経験を活 かしてサービスの質の向上に繋げる。	大阪府主催の研修日程に準 ずる	
	第三者評価調査者研修	第三者評価調査者研修	選抜者	現場の職員を「わかる」と「できる」の両面から評価する人 材育成の制度を学ぶ。	施設や事業所ごとにバラバラでない共通のものを しをつくり、これに基づいて人材育成を目指すこと を目的とする。	一般社団法人シルバーサー ビス協会主催の研修日程 に準ずる	
	アセッサー講習	アセッサー講習	介護福祉士の資格を得 た後10年以上実務に従 事した経験者を含む者	OSJ研修・研究センターが策定した研修計画に附った研 修内容とする。	OSJ研修・研究センターが策定した研修計画に附った研 修内容とする。	随時	
個別研修	個別研修	個別研修プログラムによる	個別研修実施要綱に定 めた者	OSJ研修・研究センターが策定した研修計画に附った研 修内容とする。	OSJ研修・研究センターが策定した研修計画に附った研 修内容とする。	随時	
	自己啓発研修	介護支援専門員 受験対策セミナー 資格取得受験対策セミナー	介護支援専門員 受験対策セミナー 介護福祉士 受験対策セミナー 社会福祉士 受験対策セミナー	試験受験予定者 国家試験受験予定者 国家試験受験予定者	介護支援専門員資格試験の重点内容対策 介護福祉士資格試験の重点内容対策 社会福祉士資格試験の重点内容対策	高齢者や障がい者福祉サービスに直接した資格 取得を目指す職員の自己啓発を促し支援する。 9月・10月・11月 9月・10月・11月	
指導者養成研修	指導者養成研修	認知症ケア指導者研修	認知症介護実践者・実 践リーダー研修受講職員	①認知症に関する理解 ②認知症ケアの実践方法	認知症の理解を更に深め、現場での実践方法を 身につけ、認知症ケアの充実を図る。	5月	
	施設研修	人権研修 介護技術向上研修 ～身体拘束ゼロ及び不適切 ケアへの取り組み～ 意識向上研修 医療研修 ～ケースカルケア研修～ ～フロンティアアセスメント～ 余力向上研修	人権研修 介護技術向上研修 ～身体拘束ゼロ及び不適切 ケアへの取り組み～ 障がい研修 全職員対象 高齢者に多い疾病や薬の作用等、介護職員や看護職員 が理解すべき医療の知識を学ぶ。 ①看取りに関する基礎的知識 ②看取りに伴う身体的な変化とフジカルアセスメント ③他職種協働 ④グループワークについて ①自己愛知・自己分析について ②相手の心を開かせるコミュニケーション術 ③良好な人間関係を築くには	福祉職員として基礎的な人権尊重の視点やその 意味を学び、利用者本位のサービスに繋げる。 介護技術に関する知識や実践方法の習得を通して、個々 の利用者の状態に合わせた介護ができるスキルにつ いて学ぶ。 身体拘束防止・身体拘束廃止の取り組みや制度 の理解・身体拘束をなくするためのチーム連携について ③職員を守るためのサポート体制と記録の重要性 障がい者や特性に応じたコミュニケーションについて学 ぶ。 高齢者に多い疾病や薬の作用等、介護職員や看護職員 が理解すべき医療の知識を学ぶ。 ①看取りに関する基礎的知識 ②看取りに伴う身体的な変化とフジカルアセスメント ③他職種協働 ④グループワークについて ①自己愛知・自己分析について ②相手の心を開かせるコミュニケーション術 ③良好な人間関係を築くには	施設職員として基礎的な人権尊重の視点やその 意味を学び、利用者本位のサービスに繋げる。 介護技術に関する知識や実践方法の習得を通して、個々 の利用者の状態に合わせた介護ができるスキルにつ いて学ぶ。 身体拘束防止・身体拘束廃止に関する知識を深め、実践的 な手法を習得することにより、利用者の暮らしを支え、身 体拘束防止の取り組みを指導する人材を養成す る。 障がい者に対する知識を深めることにより、現場に おける幅広いニーズに対応できるスキルを身に付 ける。 高齢者に多い疾病や薬の作用等、介護職員や看護職員 が理解すべき医療の知識を学ぶ。 ①看取りに関する基礎的知識 ②看取りに伴う身体的な変化とフジカルアセスメント ③他職種協働 ④グループワークについて ①自己愛知・自己分析について ②相手の心を開かせるコミュニケーション術 ③良好な人間関係を築くには	エリア研修年間計画 ～一覧表に基づく 6月～9月(計3回) 9月 10月～12月(計2回) 10月	

※太字及び下線の研修については、必須研修。

研修主体	研修種別	研修名	研修内容	目的	対象職員	開催月
エリア研修	基礎研修	人権研修	①人権及び差別、虐待、不適切ケアの定義 ②虐待発生の背景 ③虐待の事例検証及び最新の動向	福祉サービスに従事する職員として、また法人職員として専門的知識や技術を身につける。	採用前職員及び一般職員全員対象	エリア研修年間計画による
		リスクマネジメント研修	①事故とリスクマネジメントの概念理解 ②危険予知 ③ヒヤリハットとハインリッヒの法則について ④事故防止と行動制限について			
		認知症・認知症ケア研修	①認知症とは ②認知症の特徴 ③認知症およびBPSDを理解した上でのケアの方法			
	推奨研修	よりそう想い研修 ～自他尊重へ～	①どう伝えたいか？ではなく、どう伝わったか？を考える ②アンガーマネジメントについて ③アサーショントレーニング			
		つながる心研修 ～良質な職場風土に向けて～	①職場のグッド・サイクルとは ②信頼（ラポール）関係づくりに向けて			
		公開研修	各施設にて判断			
施設研修	基礎研修	人権研修	※下記「基礎研修概要」による	福祉サービスに従事する職員として、また法人職員として基礎的な知識や技術を身につける。	採用前職員及び一般職員全員対象	各施設年間研修計画による
		接遇研修				
		個人情報研修				
		感染症及び食中毒対策研修				
		リスクマネジメント研修				
		ケアプランと記録／個別支援計画と記録				
		認知症・認知症ケア研修／障がいの理解・障がいの特性について				
	推奨研修	腰痛予防研修	①腰痛発生のメカニズム ②腰痛予防エクササイズ ③移乗ポジショニング実技等	腰痛予防に対する職員の意識を向上させ、安全・安心な事業運営を行う。	全職員	
	随時研修・状況別研修	非常災害時研修	非常災害時を想定した避難訓練の実施	施設の課題や状況に即した研修	施設が指名した職員	
		その他随時行う研修				
事業所別研修	各事業所内にて規定	事業運営に必要な研修を行うことで、職員及び事業所のスキルアップを図り、利用者サービスの向上に役立てる。	事業所職員	各事業所年間研修計画による		
自己啓発研修	各施設内にて規定	福祉サービス業に従事するために有益な資格を取得するために必要な内容で、かつ、法人企画の自己啓発研修には参加できない、又は、網羅出来ていない内容の研修	国家試験受験予定職員	各施設年間研修計画による		

※太字及び下線のある研修については、必須研修。

◆ 基礎研修概要 ◆

研修名	研修内容	備考
人権研修	①人権及び差別、虐待、不適切ケアの定義 ②虐待発生の背景 ③虐待の事例検証及び最新の動向	・標準テキストあり ・DVD資料(映像)あり
接遇研修	①接遇とは ②接遇のポイント(挨拶・言葉遣い・身だしなみ等) ③なぜ福祉現場に接遇が必要なのか	・標準テキストあり ・DVD資料(映像)あり
個人情報研修	①個人情報とは ②個人情報と守秘義務 ③個人情報の保護及び安全管理について	
感染症及び食中毒対策研修	①スタンダードプリコーションについて ②インフルエンザとその対応方法について ③ノロウイルスとその対応方法および感染症対応グッズについて ④行政の報告について ⑤食中毒の原因と予防	・感染症研修の詳細は「感染症研修の手引き」参照 ・DVD資料(映像)あり
リスクマネジメント研修	①リスクマネジメントとは ②危険予知 ③ヒヤリハットとハインリッヒの法則について ④事故防止と行動制限について	
ケアプランと記録／個別支援計画と記録	①ケアプラン/個別支援計画とは何か ②ケアプラン/個別支援計画の必要性について ③根拠としての記録の重要性 ④記録の書き方について	
認知症・認知症ケア研修／障がいの理解・障がいの特性について	①認知症とは/ 障害の理解について ②認知症の特徴/障がい特性について ③認知症及びBPSDを理解した上でのケアの方法/障がい特性に応じたケアの方法	