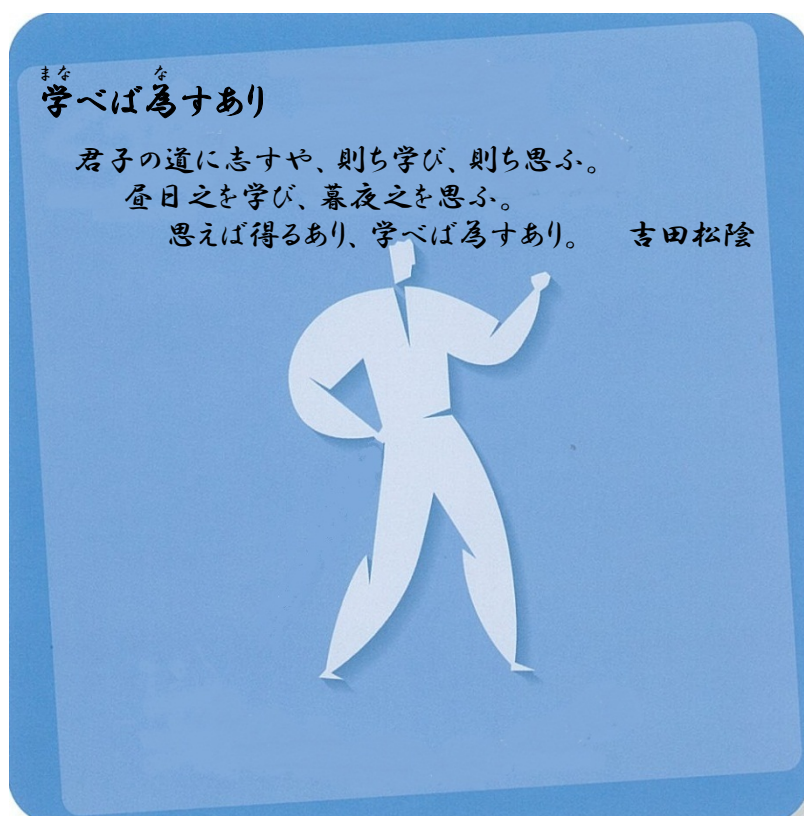


平成30年度

学習計画



訳 立派な人が志を立てた際には、学問に励み、またそれを我が身にあてて考えるものである。
昼間、学問に励み、夜分、その日に学んだ事を考える。
考えれば得るものがあり、学べば行うべき事がある。

社会福祉法人みささぎ会

社会福祉法人みささぎ会 法人訓

私たち、みささぎ会に関わる者は、『先憂後楽』を旨に、福祉の基本である「しあわせ」を追求します。

日々、心には「感謝」を、顔には「笑顔」を常に忘るることなく、精進することを信条とします。

行動指針

- 一．探究と開拓
- 一．自立と挑戦
- 一．情熱と実行

私たちは、「あったらいいな」という事業・サービスの開拓を探究し続けます。

私たちは、自己の能力を最高度に発揮し、新たなる事業の源泉とします。

私たちは、誠実であることを誇りとし、情熱を傾け、想像と創造を旨に喜びのたねまきを行い、我も他も生きがいのある世の中にする事に寄与します。

職員陵七ヶ条

学べば為すあり

君子の道に志すや、則ち学び、則ち思ふ。

昼日之を学び、暮夜之を思ふ。

思えば得るあり、学べば為すあり

吉田 松蔭

一.至誠にして動かざるものは、未だ之あらざるなり

一.素子を持つ

一.夢の貯金をしておく

一.現場主義をつらぬく

一.やると決めたら、できるまでやる

一.いつかではなく、いま学べ

一.必要なのは実力よりやる気

1. 学習の目的・方針

我が理想と目的に向かって、自らの努力を惜しまない人材への成長機会を提供する

志を抱き、自らの理想のためにはどんな境遇もいとわぬ人物となるための成長の機会を提供することを、当法人における学習の目的とします。

(1) 自らの理想を実現することが人生の目的

15世紀にある宗教家が「3人のレンガ積み職人と旅人」という文書を残しました。

太陽が照りつける暑い夏の日、ある旅人がたまたま近くの工事現場を通りかかりました。多くの職人たちが汗を流しながらレンガを運んでいます。

彼は1人目の職人に「何をしていますのですか」と尋ねると、その職人は不愉快そうな顔をして「これが見えないのか？重労働だよ」と応えました。

彼は同じ質問を2人目の職人にしたところ、その職人は最初の職人よりも平気な顔をして、持っているレンガをそろえ、「壁を築いているのさ」と答えました。

彼は、続けて3人目の職人に同じことを聞いてみました。3人目の職人はとても温和な顔をしていて、レンガを下に置き、汗を拭いてから、誇らしげにこう言いました。「私は教会堂を立てているんだよ」

この3人は同じ仕事をしていましたが、それぞれが異なる考え方をしています。

1人目の職人の態度は「悲観主義」です。彼は自分の仕事を、生活のための苦役だとしか思っておりません。こういう人は、働く意味も面白さも、ずっとわからないままでしょう。

2人目の職人の態度は「職業主義」です。こういう人は、自分の仕事に忠実であり、職業人としての心構えを備えています。しかし、これは「食器」と同じです。つまり、単に食べ物を盛るためだけに使われる食器のように、決められた役割だけを果たすだけの存在です。

3人目の職人の態度は「理想主義」です。彼は目の前の1つのレンガ、1滴の汗が、やがて立派な教会堂になることを知っている人間です。今自分が行なっている一步一步が自身の理想に近づく価値のあるものであることを知っています。

理想は理想と思うかもしれませんが、理想とは決して遠く、届かない存在ではありません。私たちはみなそれぞれの理想になれる可能性を心の中に秘めています。理想の持ち方は人それぞれです。そこに大きい小さい、重い軽いはありません。自らの理想、あるべき姿に向かって一步一步近づいていくことが自己実現であり、1人ひとり自己実現に向かって努力することが、結果として社会を良くし、法人を良くしていくことに繋がります。当法人は、皆さんの自己実現を全面的にサポートします。

(2) 人のためでなく己のために学ぶ

子曰く、古の学者は己の為にし、今の学者は人の為に為す

これは「昔の人は自分の修養のために学問をしたが、今の人は周囲に見せびらかし、評価を求めるために学んでいる」という意味です。

「己のために学ぶ」とは、どういう意味でしょうか。「己のため=自分の欲や得だけのため」という意味ではありません。本当に学ぶ人は、本から学び、社会から学び、幼少から老いにいたるまで、生涯学び続けます。ひたすらに、幸せをつかむための能力を得ようとして学んでいます。「人の為に学ぶ」とは、学んだ知識を単なるお金儲けの道具や機能、自身の欲と考えて、仕事を見つけ、自分だけのための利益をはかるという意味です。

人は、自ら知識と教養を身につけ、高め続けていくことで、結果として社会に必要とされる人材なり、法人にとっても必要な人材となっていきます。学習の目的は、自分の役割をつくりあげるために自らを高めていくことにあります。

当法人では、教育の場ではなく、学習の場を提供します。そもそも教育と学習の違いは何でしょうか。

学習・・・何かを行う上で、自分に不足しているものを自ら認識し、それを身につけるために最適な道具や環境を自ら選択し、自らの意思で成長していくこと

教育・・・提供側が必要であると考えているものに対して、それを身につけるために最適な道具や環境を提供側が選択し、第三者の意思で結果的に成長すること

つまり、教育とは、個人の外側から内側へのはたらきかけ、学習は、個人の内側から外側へのはたらきかけといえます。

禅において、「卒啄同時」という師匠から弟子へ知恵の伝授が行なわれるときの心得があります。「卒」とは、タマゴの中にいる雛鳥が、タマゴの殻を破って外に出ようとして殻をコツコツと突くこと。「啄」とは、自分の殻を破ろうとする雛鳥に応じて、親鳥が雛鳥を助けようとしてタマゴの外側から殻をコツコツと突くことです。タマゴの殻は雛鳥と親鳥が「同時」に突いてこそ初めて孵化することができます。当然、学習するきっかけを与えるために教育しなければならないこともありますし、両方とも成長には欠かせない要素です。しかし、人は教えられた瞬間学ばなくなる存在です。本人の基本的な姿勢として、“自分は常に学習していこう”という意識が根付いていないと、継続的に成長していくことはできません。それぞれが、自らの理想を日々一歩でも近づくために、何を学ばなければならいかを自覚し、そのような場を自ら求めていく姿勢を持ってもらうことを望みます。

(3) 学びを成長に繋げるために

子曰く、学んで思わざれば即ち暗し、思うて学ばざれば即ち危し

これは「学んでも自分で考えなければ、ものごとはよくわからない。自分で考えるだけで人から学ばなければ、誤りには気づかないままである」という意味です。つまり、人から学んだことをただ鵜呑みするのではなく、自分自身でよく考えて咀嚼することが大切です。また、いつでも謙虚な姿勢で、人から学ぶ姿勢を持つことが大切です。

謙虚さは自らを成長させていく上で最も大切な要素です。本当の謙虚さとは、誰にどう指摘されたかではなく、何を指摘されたかに注目します。謙虚でない人は、指摘された人が気に入らない、言われ方を気に入らないという理由で自らの心閉ざし、相手を受け入れようとしません。しかし、謙虚な人は、誰にどう指摘されたかは関係なく、指摘された事実そのものに対して自身を省みます。経験を重ねるにつれ、人は謙虚さを失っていくことがあります。それは、これまで自分が培ってきた経験という事実の裏づけによって、自分に自信ができてくるからです。自信を持つことは大切です。しかし、自信を持って謙虚さを失ってははいけません。私たちは知らないことの方が圧倒的に多いのです。例えば、世の中全ての知識を100%とすれば、私たちが知っている知識は100%のうち何%でしょうか。おそらく、0.01%にも満たないでしょう。知らないことの多さにまず気づくことが、自身の学びを広げ深めることの出発点です。

そして、謙虚さと合わせて大切なことは、自分自身でよく考えることです。例えば、同じ研修を受けても、100人いればその受け取り方はそれぞれ異なります。例えば、Aさんは「それは理想論で現実的でないな」と受け取ります。Bさんは「素晴らしい、すぐに職場に取り入れよう」と受け取ります。Cさんは「理想的だがそのままでは自分たちの職場には合わない部分があるから、少しやり方を変えて取り入れよう」と考えます。AさんとBさんは情報を単に受け入れるか、受け入れないかという考えです。しかし、Cさんは、情報を一旦自分の中で留め、思考し、そして加工しています。これを「咀嚼」といいます。咀嚼とは物事や言葉の意味をよく自分なりに整理して理解することを言います。よく学ぶためには、自分であればどう活かせるかという視点で考えることが大切です。

学ぶ広さ、あるいは深さについて制限はありません。各自が限りある時間の中で学んだものをどれだけ自分の血肉とできるかは、その人の心の持ち方と考え方次第です。

<伸びる人材の共通点>

1. 謙虚であること
2. 他責ではなく自責であること
3. 好奇心旺盛であること
4. 忍耐力があり、諦めないこと
5. 準備を怠らないこと
6. 几帳面であること
7. 気配りができること
8. 理想を持ち、目標を高く設定することができること
9. 行動力があること
10. 自分の可能性を制限しないこと

(4) 脱皮できない蛇は滅びる

「脱皮できない蛇は滅びる」というのは、ニーチェの言葉です。脱皮する動物や昆虫は他にも多くいますが、蛇にこの格言に選ばれているのは偶然ではないでしょう。手足がない独自の姿と毒を持つ蛇は、古来より世界中で人々の信仰の対象となっており、その脱皮はとくに「死と再生」を連相させてきたという背景があるからです。脱皮にはタイミングというものがあり、それは脱皮を試みる本人しか解らないものです。誰かが外から脱皮を助けてやるということも可能かもしれませんが、それには本人に「脱皮したい」という強い意思があることが前提となります。

脱皮には恐怖がついてまわります。それは新しい自身になるということであり、その新しさを得るために、これまで築いてきた愛着のある「ヌクヌクとした衣」を捨てるという行為だからです。しかも新しい自分のほうが、これまでの自分より良いかどうかは、実際に変わってみるまで誰にも解らないというリスクが潜んでいます。しかし、何かを得るためには何かを捨てなければならないというのも事実です。自らこれと決めて変化することは誰にとっても怖いことだからこそ、変化の結果として得られるものに希少性が生まれる可能性があるのでしょう。

進化論を唱えたダーウィンは、「この世に生き残る生き物は、最も力の強いものか。そうではない。最も頭のいいものか。そうでもない。それは、変化に対応できる生き物だ」という考えを示したとされています。

理想に近づくために、変化を恐れず、日々学び、日々成長し続ける個人であることを法人は望みます。上述したことを理解、認識したら実行する事が大切です。

その為には、

自己啓発が大切。

2. 期待される人材像

- ① 自らの掲げる目的の達成に向けて努力を惜しまない人材
- ② 失敗を恐れず、新たなテーマにチャレンジしていける人材
- ③ 相手の考えや想いを汲み取った行動がとれる人材
- ④ 常に謙虚で学び続けることができる人材
- ⑤ 必要なことを必要なタイミングで必要な相手に報告・連絡・相談できる人材。
- ⑥ 文章や言葉をよく考えて十分に理解し、自らの考えを持って行動できる人材
- ⑦ 相手の良いところに気付き、他者を認めることができる人材

3. 重点施策

- ① 社会福祉に対する理解と認識を深め、豊かな人間性と使命感を育てる。
- ② 法人の将来と職場のリーダーとなる役職者教育に力を入れる。
- ③ より高度な専門的知識の取得と技術の向上を図る。
- ④ 職員の経験や過程に即しての段階的能力開発(生涯学習)。
- ⑤ 階層別教育、専門別教育、テーマ別教育に重点を置いて育成する。

4. 教育体系（キャリアパス） ※「社会福祉法人みささぎ会 教育体系」参照

(1) ランク UP 制度の導入

ご利用者に安心と満足感を得ていただく事を目的に、スタッフの知識と技術を客観的に評価する「**ランクアップ制度**」を導入します。正しい知識の習得と気持ちの良い介護技術を向上させ、施設全体のモチベーションを高めていきます。

(2) 先駆的な法人（組織）・独自色のある法人（組織）を視察する

課題発見能力を養い広い視野と見聞を身につけ、日常業務を見直し業務改革を推進するために、先駆的な取組みや独自色の強い「**他法人（組織）を視察**」する機会を提供します。

(3) リーダーの育成を強化する「天地塾」

組織の核となるリーダーの育成を強化します。

法人内部で月1回、「**リーダー学習会(天地塾)**」を実施し、自ら考え、判断し、行動できるリーダーへの成長機会を提供します。

(4) 基本介護の徹底

認知機能の低下したご利用者を「個人」として尊重し、正しく機能評価を行い、人としての尊厳を保持して頂く為に「見る」「話す」「触れる」基本のケアである「**ユマニチュード技法を推進**」します。

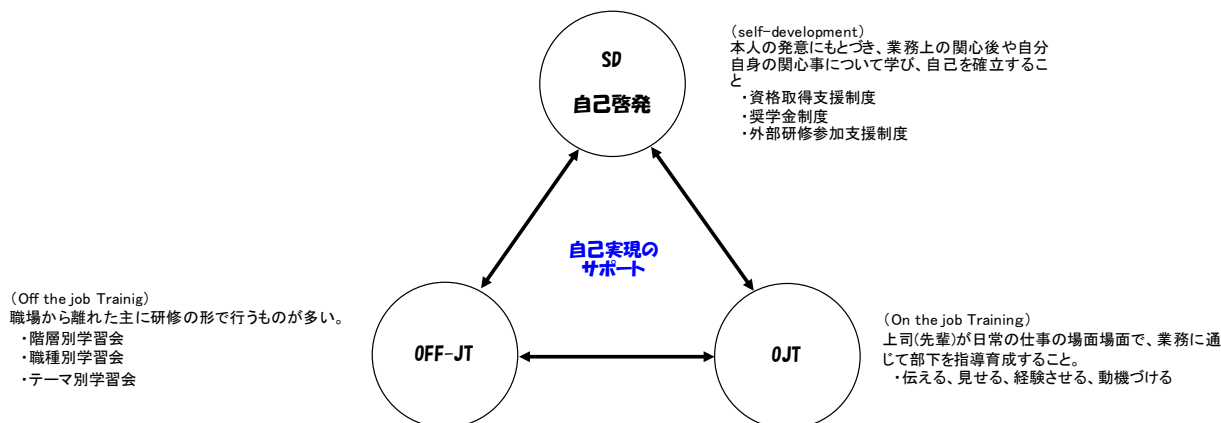
5. 教育計画

法人における人材育成は「OJT」「OFF-JT」「SD」の3つの柱で構成します。

この3つは、直属上司、教育担当者、本人とそれぞれ教育主体は異なっても、相互補完的な関係にあり、これらを有機的に結合させることで職員1人ひとりの自己実現を目指していきます。

◎**新人チューター制度**

新入職員には2年間先輩職員がチューター（指導者）として付き、心の拠りどころとなります。



(1) OFF-JT

①階層別学習会

【内部学習会】

実施月	学習会	目的	内容	実施者	対象
3月 随時採用時	新人学習会	法人の基本理念の理解 社会福祉法人職員 としての心構え 介護技術の習得	法人訓 お世話をさせていただくために 高齢者福祉施設職員となって 感染症予防 事故発生予防 他	理事長 看護師 介護士 トレーナー	新規入職者
4月	新人合宿研修	合宿研修を通じて、同期 としての一体感、横の繋 がりを醸成する。	基本行動 協働体験	外部講師 理事長 幹部職員 先輩職員	新規入職者
5月～2月	※ リーダー学習会 (天地塾)	自らの目的を持ち、自ら 考え、判断し、行動でき るリーダーを育てる	リーダーの役割責任 モノの見方・考え方 ビジョンと目標	外部講師 理事長	中間管理職
4月	パートスタッフ 学習会	介護職員としての役割と 仕事の責任を学ぶ	高齢者福祉施設職員となって	理事長 トレーナー	パート職員
2月	新人職員を 迎えるにあたって	中堅職員としての 役割を学ぶ	中堅職員の役割責任 後輩育成 OJTの進め方	理事長 トレーナー	全職員

【外部学習会】

実施月	学習会	目的	内容	実施団体	対象
4月	サービスマナー 研修	社会人としての心構え を学ぶ	社会人としての基本的な サービスマナー	大阪府社会福 祉協議会	新人職員
前期 後期	ユニットリーダー 研修	ユニットリーダー の育成	3日間の講義 5日間の他施設実習	認知症介護研究・研 修東京センター	リーダー リーダー候補者

②職種別学習会

【内部学習会】

実施月	学習会	目的	内容	実施者	対象
5月 8月 11月	ケアプラン学習会	介護過程の展開の考え 方を通して、介護のあり 方実践を学ぶ	一人の利用者のアセスメント、ケアプラン の立案・実践	理事長 トレーナー	全職員
6月 9月 12月	介護技術勉強会	基本的な 介護技術の確認	食事介助 排泄介助 入浴介助 他	トレーナー PT 介護士	全職員
毎月	※ ユマニチュード	利用者に安心していただ けのお世話を提供する	「見る」「話す」「触れる」 基本のケア技術の習得	トレーナー PT 介護士	全職員

【外部学習会】

実施月	研修	目的	内容	実施団体	対象
年1回	介護支援専門員 実務者（現任者） 研修	介護支援専門員の資質 向上を図る	講義 グループワーク	介護支援専門 員協会	介護支援専門員
年1回	主任介護支援 専門員研修	他の介護支援専門員に 対する助言や指導に必 要な知識・技術を学ぶ	講義 演習	介護支援専門 員協会	実務経験が5年 以上の ケアマネジャー
随時	ユマニチュード	ユマニチュード技法を 確実に身につける	講義 実技演習	東京医療セン ター	介護職

③テーマ別学習会

【内部学習会】

実施月	研修	目的	内容	実施者	対象
5月～2月	※ 視察研修	視察を行う事で、他法人と比較し、自法人の良さを再認識、また改善すべきところを発見する。	先駆的な取組みをされている法人（企業）を探し、企画・交渉まで自由にコーディネート。各月2名1組で実施。	企画提案型	全職員
7月 11月	感染症学習会	感染症に対しての正しい知識を持ち、適切に対応できるようになる。	インフルエンザ ノロウイルス など	医師 看護師	全職員
4月	医療的ケア学習会	安全に医療的ケアを実施する。	喀痰吸引等の手順 衛生管理 救命行為 等	看護師	介護職員
8月 1月	人権学習会	他者に対して思いやりやいたわりの心を持つことを意識させる。	虐待予防 (言葉・暴力・放置)	理事長 トレーナー	全職員
5月	認知機能学習会	認知機能の視点による実践介護を学ぶ	認知機能、認知症の理解と具体的介護のあり方	認知症P J	全職員
10月	医療知識学習会	身体メカニズムや疾患の理解をする事で、アセスメント力を培う	身体メカニズム 高齢者に多い疾患	医師 看護師 トレーナー	全職員

【外部学習会】

実施月	学習会	目的	内容	実施団体	対象
随時	感染症研修	感染予防と対策について、理解を深め、新しい知識を吸収し、他職員へ発信する	インフルエンザ ノロウイルス など	保健所 看護協会 等	看護師 栄養士
随時	人権研修	あらゆる人権問題について理解と認識を深める	人権について	大阪府 等	全職員
年6回	認知症実践者研修	認知症介護技術の向上を図る	8日間の講義 4週間の自施設実習	大阪府	介護職員 看護職員
年2回	認知症リーダー研修	認知症介護技術の向上を図る	11日間の講義 6週間の自施設実習	大阪府	介護職員 看護職員

※ 平成30年度重点研修

(2) OJT

OJTの目標は、仕事を円滑かつ効率的に遂行できるように部下の業務遂行能力や仕事に対する考え方を向上させ、人間としての幅を向上させることにあります。新しく業務についたばかりのときは当然、部下の業務遂行能力の向上のための技術指導が重点となりますが、それと同時に、将来に向けての人間形成、モノの見方・考え方などの人間教育に力を入れていく必要があります。

<伝える>

最も基礎的、直接的な方法で、部下が知らない知識、技術、態度や考え方などあらゆるものが対象となります。自分が持っている、社会が認める知識や技術を部下に直接伝えるということになるので、上司は教える内容を十分熟知すると同時に、教え方が適切でなければなりません。適切に教えるには、部下の成熟度(職務遂行能力、意欲、経験の程度)によって指導方法を変えることが大切です。

<見せる>

上司のやり方を見せたり、知らないものを見せたりする方法です。部下は日ごろの上司の仕事ぶりや態度、行動を観察して、背中からも学んでいます。仕事の進め方や取り組み方、取り組み姿勢、規律の守り方など、職場での発言や行動を通じて部下に教えます。

<経験させる>

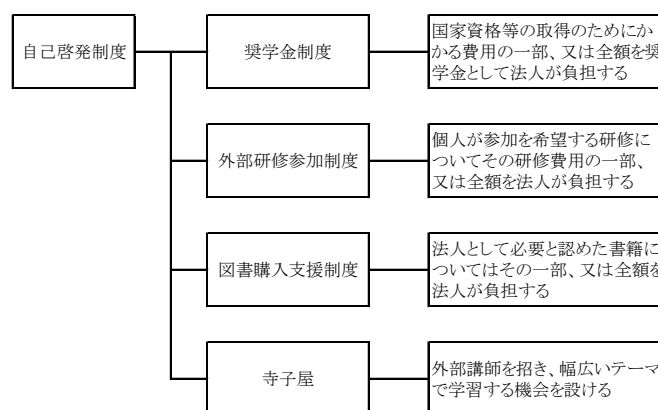
実際に仕事をやらせる方法です。仕事をやらせることは、普遍性のある理論や知識の学習に劣らず、人間の成長を促進する要因となります。特に本人が主体となるため、成功体験や達成感、反対に失敗を通じて学ぶことが非常に多くあります。この方法としては、実際にやらせてみる、仕事を分担させるなどがありますが、特に権限委譲、OJTの真髄といわれるほど、部下の成長に極めて大きな効果が期待できます。

<動機づける>

動機づける方法で最も基本的な方法が「ほめる」「叱る」があります。ほめるとは部下の行動を支持して認める働きかけであり、叱るとは部下の行動を正し、修正を求めることです。

(3) 自己啓発

自己啓発(じこけいはつ)とは、自己をより高い段階へ上昇させようとすることです。より高い能力、より大きい成功、より充実した生き方、より高い人格などの獲得を皆さんが目指していただくため、法人は以下の自己啓発制度を用意いたします。個人の目的達成を支援するための制度として積極的に活用してください。



研修レポートについて

◎ 学習会への参加者は7日以内に旅費等の請求書と研修資料を添えて報告書を提出する。

◎ 学習内容を施設内学習会等にて報告し職場に還元させるよう努める。

◎ 研修レポートとは

どのような学習会にも意味があります。

学習会の中で、いかに“気づき”ができるかどうかです。

「この講習を受けて、明日からはこうしていきたい」

「このようなことに気をつけて仕事をしていきたい」

「これを試してみたい」など、何か感じた事があるはずです。

あなたがどう思ったかを取り繕おうとせず率直に書いてください。

また、考えた事や感じた事を文章に起こす事で、学習した内容を復習する事ができます。

実際の業務では、主体的に物事を考え行動に移す力が必要となり、文章能力はそれを正確に他者へ伝えるために必要なスキルです。

[書き方のポイント]

① 研修内容

- ・ 何を学んだかを要領良くまとめる。
- ・ 大事なことはもらさずに書く
- ・ 事実を簡素に書く

※ 講義内容をこと細かく書いては、長いだけのレポートになってしまいます。講師が強調した内容や自分が重要と思う内容に要点を絞ります。

② 感想

- ・ それぞれの項目につき、講義内容と自分の意見を書きます。
- ・ どのような様子だったか、何を感じたかという感想
- ・ 「〇〇が大切だと思った」「〇〇に気をつけるべきと思った」
あるいは「講師は〇〇と言っていたが、自分は××だと思う」など、新たに習得したことや知ったこと、疑問に思った事について、感想を書きます。

③ 本研修を受講しての実行計画

- ・ 業務で応用できそうな事項
- ・ 決意表明 など

せっかく研修の機会を与えてもらったのですから、小さな事でもいいので自分を変化させましょう。

平成30年度 年間学習予定

学習会	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
新人研修(富士山合宿研修)	■											■
新人職員を迎えるにあたって												■
リーダー学習会「天地塾」		■										
パートスタッフ学習会	■											
ケアプラン学習会		■										
介護技術(入浴介護、※事故予防、排泄介護)(食事介護、事故予防)		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ユマニチュード学習会	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
視察研修		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
※医療的ケア学習会オンコロール・看取りの指針												
認知機能学習会		■										
※感染症予防				■								
人権学習(※虐待予防、言葉遣い、※身体拘束)					■							
医療知識							■					
※認知症学習会		■										
全体学習会												■
施設内学習会												
ユニットリーダー研修		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
認知症介護実践リーダー研修			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
認知症介護実践者研修												
ユマニチュード研修												
介護職員初任者研修												
介護福祉士実務者研修												
海外視察研修												
外部学習会												
近畿老人福祉施設研究協議会(奈良) 7月				■								
認知症グループホーム大会(栃木県) 9/7・8												
大阪老人福祉施設研究大会 2月・3月												■
※必須研修												

開催状況に応じて随時参加

社会福祉法人みささぎ会 教育体系（キャリアパス）

							学 習		
階 層	職位	役 割	役職	経験年数	必要資格	必須スキル	(OJT)	(OFF-JT)	自己啓発(SD)
VII	経営管理職	施設の事業計画を立案、統括責任を負うこと 施設の中・長期経営計画の立案、統括を行なうこと 法人の予算を管理し、利益目標を達成すること 法人の認知度を高めること 行政、関係機関、地域との良好な関係を構築、発展させること 以下の内容についての施策を部下へ示すこと ①収入確保 ②採算確保 ③計画管理 ④安全衛生管理 ⑤労務管理 ⑥その他全般の管理	施設長	15年以上	施設長認定資格 社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員	・意思決定力 ・人事労務 （目標管理、人事考課など） ・経営戦略、ビジョン策定力 ・経営分析力、財務分析力 ・問題解決力	・報告連絡相談 ・経験 ・職員指導 ・ユマニチュード	・マネジメント研修 ・トップセミナー ・施設長研修会	・奨学金制度 ・外部研修参加支援制度 ・書籍購入支援制度 ・表彰制度
V	現場監督	担当部署における事業計画を策定・実行すること 半期の立案と実施監督すること 担当部署の利用者、家族の満足度を高めること 担当部署の後進の部下育成をすること 担当部署の職員の職務満足、士気を高めること 割り当てられた範囲の部下を指導監督し、日常業務の責任を負うこと 関連した部署との調整や連携を図ること 担当部署の問題点に有効な解決を示すこと	主任	5年以上	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員	・監督者の役割認識 ・リーダーシップ ・部下指導・育成 ・人事労務	・報告連絡相談 ・経験 ・苦情処理 ・会議運営 ・ユマニチュード	・主任介護支援専門員研修 ・認知症実践リーダー研修 ・海外福祉施設視察	・奨学金制度 ・外部研修参加支援制度 ・書籍購入支援制度 ・表彰制度
III	上級	担当職務の計画立案、実施指導ができること 担当業務の段取り、不測の事態への対応をすること 担当部門の職務改善に取り組むこと 担当部署内の後輩を育成すること 担当部署内の利用者、家族の満足度を高めること	リーダー	5年以上	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員	・先輩職員としての役割と期待 ・後輩指導力 ・実務上の基礎、応用知識や技術 ・コミュニケーション力 ・職場基本行動	・報告連絡相談 ・経験、動機づける、伝える ・課題解決思考力 ・後輩指導 ・ユマニチュード	・ファーストステップ研修 ・ユニットリーダー研修 ・認知症実践者研修 ・海外福祉施設視察	・奨学金制度 ・外部研修参加支援制度 ・書籍購入支援制度 ・表彰制度
I	初級	担当職務、定型的業務を遂行すること 地域と良好な関係を維持、向上すること 担当職務を通じて、利用者、家族の満足度を高めること	—	1年未満	実務者研修 初任者研修	・法人についての基礎知識 ・仕事の基本 ・マナー ・実務の基礎知識	・報告連絡相談 ・経験、動機づける、伝える ・自省力 ・書く習慣（介護記録、メモ） ・ユマニチュード	・新人研修 ・サービスマナー研修	・奨学金制度 ・外部研修参加支援制度 ・書籍購入支援制度 ・表彰制度