

# 会員企業における 人材育成に関する 調査報告書

2014年7月14日

高齢者住宅経営者連絡協議会  
The Council of Senior Housing Industry Executives

# 目次

I	高齢者住宅経営者連絡協議会の設立の目的	1
II	人材育成に関する調査の概要	1
	1. 委員会設立の背景と目的	
	2. 実態調査の方法	
	3. 人材育成委員会委員	
	4. 委員会スケジュール	
III	高齢者住宅業界を取り巻く人材確保	
	1. 介護職員に必要な最低限の資格について	3
	(1) 介護職の人材確保	
	(2) 介護業界におけるキャリアパスの変更	
	(3) 新キャリアパスの問題点と改善案	
	2. 高齢者住宅業界における管理職の養成	5
	(1) 高齢者住宅業界における管理職養成の現状	
	(2) 管理職養成問題点と解決案	
	3. 医療行為に関する資格について	6
	(1) 高齢者住宅業界に関する医療行為の現状	
	(2) 介護職における医療行為の是認に付帯する資格制度	
IV	事業者における人材育成環境の向上	
	1. モチベーションの維持について	7
	2. モチベーション低下の問題点と解決策	7
V	「職員に対する研修活動」アンケート	
	1. 「職員に対する研修活動」アンケートについて	9
	2. 各社のアンケート回答	10
	3. 高経協加盟企業による研修及び教育活動	18
	(1) 加盟企業運営ホームが取り組んでいる活動内容	
	(2) 加盟企業による具体的事例	
	4. 「職員に対する研修活動」調査アンケート集計結果	22
	(1) 新入社員研修	
	(2) 管理職研修	
	(3) アンケート集計による傾向表	
	巻末資料：高齢者住宅経営者連絡協議会 会員向けアンケート	38
	高齢者住宅経営者連絡協議会 会員名簿	

## I 高齢者住宅経営者連絡協議会の設立の目的

高齢者住宅経営者連絡協議会（以下、高経協）は、高齢者住宅業界全体の発展を目指して、2010年4月に設立された任意団体である。

広く高齢者住宅の経営に携わる者が集い、高齢者住宅業界の発展の課題となる事項の改善のための協議を行い、将来を見越した政策提言を行うことで、終身にわたり尊厳のある暮らしを支え、良質な高齢者の住まいの場を提供することによって国民生活の向上に寄与することを目的とする。

2014年7月14日現在、51団体（株式会社44社、社会福祉法人5法人、医療法人2法人）が加盟。業界が抱える重要課題を解決するため、6つの委員会を設立した。

## II 人材育成に関する調査の概要

### 1. 委員会設立の背景と目的

高齢者住宅運営事業者（以下、「運営事業者」という）にとって、安定した施設運営をするためにも、優秀な人材の育成や確保は重要な課題である。

高齢者住宅業界の人材育成というと、介護技術に直結しがちだが、高経協の各委員会では、法令関係の知識や入居や介護サービスの契約内容、家族に対する対応等、技術以外の人材育成課題が多数挙げられてきた。

例えば、日常生活での家族との接点にいるスタッフという風に考えると、法令関係の知識、入居契約、介護サービス契約など、今業界を揺るがしかねない問題になっている入居金の返還に関する知識に、誤りのあるスタッフが最前線にいるとしたら、会社経営に致命的なダメージを与えかねない。

そこで、高経協では人材育成課題の整理と対策を目的として、人材育成委員会（以下、「本委員会」という）を発足した。

### 2. 実態調査の方法

本委員会は、上記の目的を達成するために、運営事業者を対象とする「職員に対する研修活動アンケート」を実施した。

### 3. 人材育成委員会委員

- 碓田 茂 : 株式会社サミュエル 代表取締役  
大村 将裕 : 株式会社シティインデックスホスピタリティ 代表取締役社長  
◎浦田 慶信 : 株式会社生活科学運営 代表取締役  
○安永 雄一郎 : 株式会社センチュリーライフ 代表取締役社長  
田村 明孝 : 株式会社タムラプランニング&オペレーティング 代表取締役  
山田 寿明 : 株式会社ヘルスケアシステムズ 代表取締役副社長

(団体名 50 音順/◎ : 委員長、○ : 副委員長)

### 4. 委員会スケジュール

2012年 8月10日	人材育成委員会発足
10月18日(木)	第1回委員会
11月5日(月)	第2回委員会
12月18日(火)	第3回委員会
2013年 1月15日(火)	第4回委員会
1月31日(木)	第5回委員会
2月14日(木)	第6回委員会
3月19日(火)	第7回委員会
4月23日(火)	第8回委員会
5月23日(木)	第9回委員会
7月4日(木)	第10回委員会
8月19日(土)	第11回委員会

### III 高齢者住宅業界を取り巻く人材確保

#### 1. 介護職員に必要な最低限の資格について

##### (1) 介護職の人材確保

少子高齢化の進展(高齢化・認知症・独居の増加・労働人口の減少等)に伴い、必要とされる介護職員数は増加の一途を辿る事が予測される。一方で、介護業界は離職率が高く、新規職員の流入が少ないという問題があり、人材確保策が急務である。これらの問題には、他業種と比較した介護職の待遇の低さ<sup>1</sup>や、不明瞭なキャリアパスによる将来性の不安などが要因となっている。

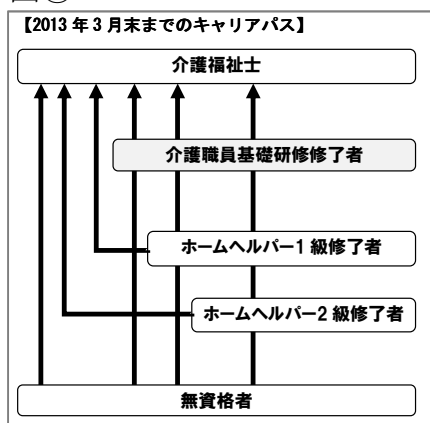
つまり、介護職員の定着や参入を促進し、必要な介護職員数を確保するためには、キャリアパスの明確化による入職者の促進、及び処遇改善による定着率の向上等を行い、介護現場を魅力ある職場としなければならない。

高齢者住宅業界の人材環境	
* 必要介護職員の推移	
2011年 140万人	⇒ 2020年 201~211万人
* 離職率の動向	
2006年	⇒ 2011年
・介護職員 20.3%	16.1%
・全産業 16.2%	14.4%
* 有効求人倍率の推移	
2012年/7月	
・介護関係 1.72倍	
・全産業 0.81倍	

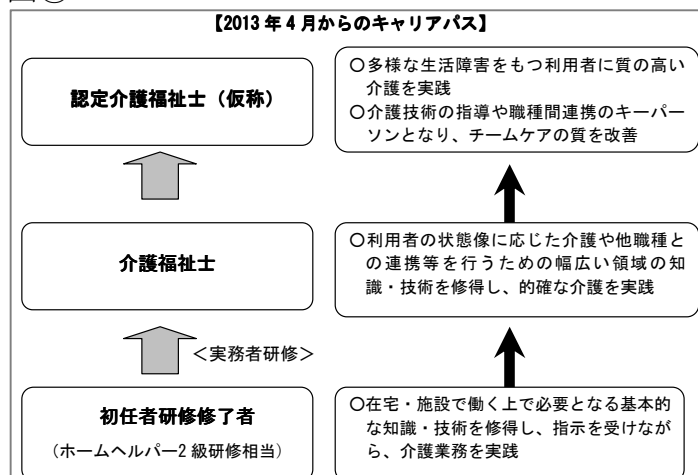
##### (2) 介護業界におけるキャリアパスの変更

今まで、介護業界におけるキャリアパスというと、図①のように介護福祉士を目指す形が主流であった。しかし、2012年度にはキャリア段位の創設、2013年度には介護職員初任者研修制度の開始と、今までの資格取得によるキャリアパスは図②のように大きく変更された。

図①



図②



### (3)新キャリアパスの問題点と改善案

#### ①介護職員初任者研修<sup>2</sup>について

初任者研修の内容を見ると、研修が130時間で実習は必須ではない。以前のホームヘルパー2級と比べると、実習の有無が大きなポイントとなっている。これにより介護技術の習得については、現場での実習によるOJTが必要となり、適切な援助ができる研修体制を現場で整えなければならなくなった。この影響からか、アンケートからも会員各社がOJTに注力して、各事業所の必要とする介護技術レベルに育成をしている様子が把握できた。

#### ②実務者研修<sup>3</sup>について

実務者研修については、320時間の研修(無資格者等は450時間)が必須となり、通信教育等で受講可能な部分はあるものの、現場で働きながら資格を取ることが困難となった。初任者研修と実務者研修の間に、もう少し段階を分けた資格の設定や、320時間の実務者研修を現場実務で充当できる仕組みづくり等、**働きながらキャリアアップ努力を続ける多くの介護職員と事業者にとって、極力負担感の少ない形で受講できるようにするべきである。**

#### ③介護プロフェッショナルキャリア段位制度<sup>4</sup>について

キャリア段位制度については、詳細は未定であるため現状では評価できないが、基本的な考え方としては、知識と現場実践力を融合させ、客観的な能力基準を示すものであることから、職員にとって目標と評価が可視化される点では説得力はあると思われる。

但し、キャリア段位制度については評価対象となる手技が広範(65~150項目)に及び、1人のスキル認定に長期を要する点で、実際の運用に即したものが、不安を感じる。現状、事業者も、この職員はどこまでのスキルがあり、介護を任せられることができるかを150要素まで細分化しないまでも、日常のOJTと人事考課の中で評定しており、介護技術の育成という目的では略々足りている。そのため、**技能のチェック項目は、「標準的なガイドライン」とし、技能の向上は事業者各社の判断に委ねるべきである。**

また、キャリア段位制度にはアセッサーが必要であるが、現場では指導職であると同時に現場職員の1人として組み込まれており、現場において、ここまで職員1人1人の細かなスキル評定を緻密に実施する人員の捻出は、多くの事業所にとって現実的には難しいとも予想される。汎業界的な客観的基準は大切ではあるが、あまりその点ばかり詰めると、窮屈な制度になりかねない。

#### ④認定介護福祉士(仮称)<sup>5</sup>について

認定介護福祉士(仮称)も同様に、詳細は未定であるため現状では評価が難しいが、職員の目標と評価が可視化される事は評価すべき点と言える。しかし、

現状では事業者や、介護職員の意見が反映される場がないため、早急に行政・業界で議論する場を作り、認定介護福祉士の「機能・役割」を、介護職員にとってわかりやすい、事業者にとって介護技術水準の向上と職員の意欲向上につながる、行政にとっては広く受け入れられて実行のあがる制度を、3者で作りに上げていくべきである。

## 2. 高齢者住宅業界における管理職の養成

### (1) 高齢者住宅業界における管理職養成の現状

労働集約型の介護事業（高齢者住宅事業）において、スタッフ満足、業務効率改善、顧客満足を同時に成立させ、もって事業継続力を強化するには、顧客への直接サービスを経験し、介護職の心情、能力、貢献度等を理解した介護職経験者に、管理職を委ねてみるべき時期が到来している。

すなわち、介護保険実施から13年を経ても、低賃金、高離職率という介護事業の負の特質は改善されておらず、負の状況の定着は、福祉介護系の専門学校や大学への入学希望者を減少させる傾向を生んでいる。本格的な超高齢社会を前にして、介護人材が不足するようでは介護・福祉制度の根幹がゆるぎ、社会的な活力は失われてしまいかねない。

### (2) 管理職養成の問題点と解決案

事業者も、介護職からの管理職登用の可能性を模索しているところであるが、当委員会が高経協参加事業者に実施したアンケートによれば、管理職研修の開催は決して活発とは言えない状況である。

その理由の一つに福祉系学部出身者や中途採用の介護職をビジネスマネジメント職に育成する動機付け、有効な研修方法、研修内容等を見極めきれない点が上げられる。行政が主導して有効なカリキュラムを提供すれば、その履修に積極的に取り組む事業者は多いはずである。行政がカリキュラムすることにより、進路として介護職の魅力拡大につながりが事業者単位で行われたとしても、準公的な資格として介護職の魅力拡大につながり、現実的に「介護職」の賃金体系に2～3ランク上の体系を加えることが可能になる。

ところで、介護職員処遇改善一時金の交付のような施策は、一時的には介護職の確保に有効であっても、社会的コスト負担を考えると長期継続的に実施しうるものではない。また、公的な性格の資金で「処遇改善」を行わなければならないようなごまかしは、介護職の社会的地位向上に資するものとはならず、介護力不足の根源的な治癒にはならないのである。

介護職志望者にミドル、トップマネジメントに至る選択肢を提供し、介護事業が魅力的な職業として回復すれば、社会的負担の拡大なくして、意欲的で有能な人材を介護・福祉分野に迎える抜本的な施策になると考える。

そのため、行政において、介護職が介護ビジネスの管理者あるいは経営幹部に就くのに必要な管理者養成の（モデル）カリキュラムを作成、提示し、介護職への多様な人材の流入、ライフプランを構築できる職業としての介護職の紹介、社会的地位を向上させる施策を取るべきである。

### 3. 医療行為に関する資格について

#### (1) 高齢者住宅業界に関する医療行為の現状

要介護高齢者の増加にともない、医師、看護師の不足は恒常化し、介護職は否応なく医療行為を代替せざるを得なくなっている。実はこの代替には1963年の老人福祉法施行以来の歴史があり、2000年に民間病院問題研究所の行った調査において、介護職の96%が医療行為（認識がないまま行った行為を含む）の経験ありと回答している。

これに対して、実質的違法性阻却論で現場の代替ニーズを優先した時代があったが、それは疑義や現場の不安が治まらないので従来医療行為としていた行為を「医療行為ではない」という解釈に大きく転換したものである。しかし、これは現場の状況に引きずられた塗粉策にしか過ぎないこと明白である。

八戸大学篠崎准教授が2004年10月から12月にかけて東京都と神奈川県ホームヘルパー対象に行った10項目の「医療行為でない」とされた行為について計8回の研修を行い、研修後に受講者にアンケート調査を行った（添付資料参照）。その結果では、点眼以外の9項目について介護職の職務にできると答えた割合は大きく低下し、できないと答えた割合が7項目でアップした。すなわち、ホームヘルパーは、そのリスクを十分に理解しないまま「医療的行為」を行っていた（代替させられていた）ことを示している。

#### (2) 介護職における医療的行為の是認に付帯する資格制度

認定介護福祉士資格の制定には、「幅広い見識を持った介護福祉士の社会的地位を高める」との意図が込められているとしたら、もう一步進めて「高い専門職能を持った介護福祉士の社会的地位を高める」施策として「副看護師」（名称は、検察事務官が副検事の職務を行うことからイメージした）資格を制定し、迫り来る介護難民、看取り難民時代への的確で迅速な対応を望むものである。

介護福祉士やホームヘルパーの履修過程は看護師教育のそれを参考にしているので当然といえば当然だが、准看護師の履修過程と介護福祉士の履修過程は、時間配分の差こそあれ類似している。医療行為を行うコストの抑制、人材不足の補填を積極的かつ健全に行うために、介護福祉士に一定の研修、実習を経て「医療行為」を「医療行為」として行わせ要介護者が負っているリスクを取り除くとともに、意欲的な介護福祉士が潜在的能力を発揮する機会を提供するべきであり、一定の経験を積みながら研修を履修（ないしは試験に合格）した介護福祉士のために、「副看護



師」資格を制定して、介護の現場の「医療行為」実施の不安を解消するとともに、介護職の社会的地位向上を図るべきである。

## IV 事業者における人材育成環境の向上

### 1. モチベーションの維持について

入居検討者が高齢者住宅を検討する際には、住まいという側面から立地や建物に一定の評価を置くことは間違いないが、そもそもの前提として、安心できる生活を  
得るという目的があり、その安心を支えるサービスの内容と質が不動産的価値よりも重要であることは明白である。そして、そのサービスのほとんどは職員自らの手によって提供されるものであることから、職員の質はサービスの質に直結し、その維持向上のために継続的な教育と、職員が定着する環境作りが重要であるということは、全ての事業者が理解し、実践していると言える。

しかしながら一方で、介護業界の離職率は依然高止まりをしたまま、改善の兆候が見えないのが実情である。職員の離職における大きな理由の一つとして、業務に対する意欲の低下という問題があり、この問題に対して事業者各社が色々と試行錯誤しながら取り組んでいる。

### 2. モチベーション低下の問題点と解決策

介護業界においては、1施設のみを運営している個人事業者から、200を超える数の施設を運営し、運営会社自身が上場しているような企業まで幅広く存在しているため、共通の解決方法を得ることは難しいと理解したうえで、ここでは総論的にモチベーションを下げる原因となる3点について考えてみるものとする。

#### (1) 処遇（給与を含む）に対する不満

処遇に関しては、介護業界全体において適正な給与水準を検討する必要があるものの、マクロ的な検討も必要となる複雑かつセンシティブな問題でもあるため、後日の機会を検討するものとする。処遇に関するものとしては、適正な評価制度の機能も重要だと考える。しかし、日々の業務はチームで対応することが多いため、個人評価が難しく、評価において職員が考える自己評価との乖離が起りがちである。また、売上についても介護保険に基づく部分が大きいため、サービスの質と価格が一致しているとは言えず、短期的かつ直接的な数値結果が見えにくいことも評価を難しくしている。これについては、上司からの一方向の評価ではなく、多面評価を行うことによって緩和できる可能性があると思われるが、まずは、現在の評価制度が実際に機能しているかの再確認が必要だと思われる。

## (2) 将来に対する不安

将来に対する不安については、若年層介護職員が生涯をかけて取り組むことのできるようなキャリアプランの形成と、それに見合った報酬が得られる業界に成長させていくことが、介護業界および我々事業者にとっての大きな課題である。

## (3) 繰り返しの業務から生じる閉塞感

閉塞感については、介護業界の特徴とも言える。同じ場所で、同じスタッフと、同じ利用者に対してサービスを提供するといった、極めて変化の少ない業務であるため、マンネリ感から機械的な作業になりがちであり、閉塞感を感じた結果、自らの手で環境を変えるために退職をしていくという結果に帰着していく。日常に刺激を与え、変化を加えていくことは事業者にとって非常に重要なことであり、多施設運営会社であれば施設間の異動によって環境の変化をもたらすことができるが、1施設のみの運営のような場合には、勤務フロアの変更や一時的な職種の変更等、様々な創意工夫が必要だと思われる。

これらはモチベーションの低下を引き起こすほんの一部の要因でしかなく、事業者には職場環境の改善と職員の定着を高めるための継続的な努力が必要である。介護事業の従事者には、強い信念や想いをもってこの仕事を選択し、日々の業務に取り組んでいる人が多い。業界および我々事業者は、従事者の熱意と想いに甘んじ、そのしわ寄せを耐えさせるような仕組みは必ず破たんするということを真摯に受け止め、危機感を持って、環境の改善、定着率の向上を計りながら、人材の育成にたゆまぬ努力を捧げ続けるべきである。

---

<sup>1</sup>介護職の待遇の低さ：全国労働組合総連合の「介護施設で働く労働者のアンケート調査〈中間報告〉」によると、2013年10月時点での正規職員の平均賃金は、全産業労働者平均29万7,700円（2013年版賃金サンセス）に対し、高齢者住宅・施設労働者の平均は20万7,795円と、全産業に比べ約9万円低い。（6,369人のアンケート結果のうち、高齢者住宅・施設に勤務する4,851人分を集計）

<sup>2</sup>介護職員初任者研修：「訪問介護員養成研修（1級～3級）」及び「介護職員基礎研修」が廃止・一元化され、2013年4月より開始した資格制度。講義や実技等、計130時間の研修と、修了試験を合格することで「介護職員初任者研修修了者」を取得できる。

<sup>3</sup>実務者研修：2016年度以降、介護福祉士を取得する場合に必須となる研修。現行法では3年以上の実務経験があれば受験資格を得られたが、2016年度以降は実務経験に加え、最大450時間の実務者研修が必要になる。なお、介護福祉士取得の場合、福祉系高校や養成施設での受講時間も1,850時間まで延長される。

<sup>4</sup>キャリア段位制度：政府の新成長戦略の一つとして打ち出され、2013年1月に発足した制度。介護分野においては、一般社団法人シルバーサービス振興会が補助事業者（事務局）として選定されている。一定の基準を満たした人を「アセッサー（評価者）」として認定し、介護職員の技術・知識評価をすると共に、事業所・施設内において介護職員のキャリア・アップを推進・支援していく役割を担う。被評価者は個人の能力を7段階で評価され、公的な技術・知識認定を受けることでOJTに繋がるとしている。

<sup>5</sup>認定介護福祉士（仮称）：介護福祉士の上位資格として厚生労働省が検討している資格制度。現在はモデル研修が実施中で、この結果によって発足時期や試験内容が決まるとしている。なお、介護支援専門員のように国家資格とはならない模様。

## V 「職員に対する研修活動」アンケート

### 1. 「職員に対する研修活動」調査アンケートについて

#### (1) 概要

① 運営事業者を対象とするアンケート

〔アンケート実施期間〕

平成 24 年 12 月 21 日～平成 24 年 12 月末日

〔対象企業数〕

アンケート実施期間に高経協に所属する会員企業 全 49 社  
うち運営に携わっている企業 44 社に対してアンケート送付

〔回答企業数〕

44 社（回答率 100% 運営していない事業者 5 社を除く）

#### (2) アンケート結果

アンケートの結果は、次のように整理した。

新入社員研修

- ① 経過月別実施頻度
- ② 経過年別実施頻度
- ③ 研修内容、メニュー

管理職研修

- ① 内部研修、外部研修の比率
- ② 管理職研修、級別実施頻度
- ③ 研修内容、メニュー

次ページ以降にアンケート回答結果をまとめる。本文中の図表については全て「高経協作成」である。

尚、本報告書ではアンケートについて、公開することを承諾された事業者のアンケート結果を添付する。

## 2. 各社のアンケート回答

「職員に対して研修活動に関するお尋ね」集計					(人材育成委員会)
No	会社名	入社時	一定期間経過後	管理職対象	その他
1	株式会社アズバートナース	・サテ・接遇 ・総務人事部：会社理解 (会社理念・行動規範・概要・沿革など) ・シニア事業部：医療、サービス理念(5つの誓い、私達の想い)、身体拘束	【6ヶ月目】 フォロー研修 ・社内ルールの再確認、6カ月間の成長度振り返り ・企業理念、サービス理念の再認識 【他】 各チームリーダー候補生に向けた研修介護計画書の作成、事故報告の作成、事故時の対応、チーム報告書の作成、チーム時の対応、マネジメント特化及びリーダーシップについて	【対象者】 (有料)チーム長、(有)リーダー 【内容】 社外研修、マネジメント研修 (多面評価に基づき自己分析を実施し、自身の強み弱みを理解したうえで、強みを伸ばし弱さを克服し、マネジメントを行っていく)	社内研修活動のサカシムバーによる各チームのリーディングでの発表会 例) ジャグリングサークル、マジックサークル
2	株式会社アライブメディア			【対象者】 チーム長および幹部 【内容】 チーム医療システムのマネジメント研修	・アライブ内事例研究発表会 ・その優秀チームを東日本事例研究発表会、チーム医療システム事例研究発表会、認知症高齢者研究所事例研究発表会(羽田野杯)にエントリー ・会社アライブ忘年会を新卒+2年目のアライブチームで企画・開催
3	ウエルケア伊豆高原(株有業)	入社時確認事項にそって関係書類(業務分担表等)を使つての業務研究	【特に期間はなし】 ・介護用品取扱い研修、口腔ケア研修会等 ・身体拘束廃止フォーラム、認知症地域研修会、急性期治療を中心とした研修等、他関係機関が開催する研修会への参加 【3年以上経過後】介護職員等による療の吸引等の実施のための研修、療の吸引等研修の指導看護師研修への参加 【他】 ・介護リーダー研修、最近の制度動向についての研修等への参加		・中庭での流しソーラ大会 ・さつまいもの収穫と焼き芋会 ・クリスマス会でのスキットによる寸劇等 や手作りクリスマスケーキ
4	株式会社エヌエムライフ	入社時はコフライアス研修と接遇研修のみとしています。(最初に詰め込んで頭に入らないという事もあり)	【3ヶ月目】 丸1日かけて、各部門の重要なことを部門長より実施しています。感想文を提出させています。内容としては、 【施設全般】 ・施設概要、人員配置 ・入居者状況 ・入居者とのコミュニケーションについて ・医療・リハビリ体制・協力医療機関 ・防災のしおり、防災サポーター制度 【食事提供の仕組み】 ・食事サービス(リクエスト食、イベント食、防災非常食、誕生会食、アンケート等) 【施設運営】 ・情報システム、緊急通報装置 ・夜間警備業務 ・年間行事 ・備品管理 ・安全運転管理 【営業】 ・入居までのフロー ・入居相談部の業務 【経理事務】 ・経理事務の概要 【ケアサービス】 ・各種介助業務 ・ターミナルケア 【生活サービス】 ・入居者状況 ・提供するサービス内容・利用料金 【看護部】 ・入居者の健康管理内容 ・薬の管理 ・食事の見守り ・急変時の対応 等		◆お客様に高い評価をいただいている以テラクターの高橋チナを講師にお呼びして、「最高のサービスとは」というテーマでご入居者様と一緒に講演を聞いた。 ◆自分で動く事が出来る仕組みで話題になっている足こぎ車いすについて、実機を持ち込んでいただいて、作業療法士と一緒に体験学習した。 ◆新しい試みとして、町田市にある特定施設と1ヶ月間のケア職員交換研修を実施した。研修先では双方とも夜勤や社内会議にも参加した。
5	株式会社エネルギー介護サービス	・介護保険概要、施設概要、株式会社 ・会社の目的、組織、就業規則 ・コフライアス、個人情報保護、人権 ・生産性本部主催「新入社員研修2日間コース」受講	【3ヶ月目】 これまでの振り返りと今後の目標 【1年経過後】 これまでの振り返りと今後の目標 【他】 接遇研修	【対象者】 所長、マネージャー、フォロー長 【内容】 管理者の役割と組織マネジメント	明日の会社を志す有志の会による社員・家族を含めたイベントの実施
6	オリックス・リビング㈱	【新卒新入社員】 ・ビジネスマナー ・就業規則・組織規則・評価制度 ・コフライアス ・理念・社会的背景・一般の高齢者サービス ・介護保険 ・サービス・マネ ・技術(実技)・認知症・救命救急 【中途新入社員】 ・ビジネスマナー、就業規則等 ・理念・社会的背景・一般の高齢者サービス ・医療・介護・ケアプラン・ケア ・サービス・マネ 【新卒・中途共】 ・OJTによる実技研修(3ヶ月~6ヶ月)	【新卒入社3ヶ月後】 ・自己評価・課題整理からの課題共有 【新卒入社1年後】 ・業務実施評価・業務フロー整理確認 ・自己位置の確認 ・労働観・価値観の形成 【3年目】 ・キャリアビジョン研修 【その他半期毎】 所属長推薦者へのアドバイザー研修、フェクター研修 【随時】 ・衛生研修 ・介護技術研修(項目別) ・認知症ケア研修、AED研修、 ・サービス部門研修(項目別) その他各職種・役職別研修(看護師・CM・技術指導者・サ責・リーダー/主任等)	【新任評価者向け】 ・評価制度と評価実施手順 ・面談手法等コミュニケーション 【管理職：ジェネラルマネージャー向け】 ・コミュニケーション力向上 ・人材育成 ・リーダーシップ ・問題解決手法	・海外専門家招聘による「認知症研修」 ・顧問弁護士による「事故・トラブル対応研修」 ・その他、マネジメント研修のトレーニング、外部講座

No	会社名	入社時	一定期間経過後	管理職対象	その他
7	株学研ココファン	<p>【入社前】内定者研修3回 【本社で2週間研修】 ・入社オリエンテーションI (会社・理念の概要説明、事業所概要、組織図、就労ルール、スタッフ説明、組織ルール、役割説明) ・育成オリエンテーション (育成プログラムの説明と理解) ・社長講話(会社概要と企業理念) ・ココファン社員の心構え ・エチケット&amp;マナー ・入社時のキャリア・デザインとそのための努力目標の確認(1年後の自分の姿を自覚する) ・ココファン介護憲章の理解とスタッフに求められる態度の習得 ・介護保険制度の概要と提供サービスに関しての説明 ・移動・移乗・排泄介助等の介護技術研修 ・認知症・医学的基礎知識・緊急時対応・苦情対応・倫理とコンプライアンス・個人情報保護の理解(各種マニュアルの理解) ・介護型サ高住・デイサービス・ショートステイ・小規模多機能型居宅介護のケアに同行し傾聴</p>	<p>【職種別研修】 CM、サ責、相談員、介護職、フロアリーダー 【脳機能検査研修】 【eラーニング】 コンプライアンス・個人情報保護・職業倫理等 【ガイドライン勉強会】 サ高住における訪問介護サービス・基本サービス・自費サービスの詳細を確認・共有 【営業研修】 【階層別研修】 外部委託研修 【新入社員】 3ヶ月目まで日報提出 各人にコーチが付き、毎月の目標を達成するための教育と訓練のプログラム実施 【他】 月例研修会(各事業所) 認知症研修(年2回・本部) 介護技術研修(年2回・本部) 外部研修受講費用助成制度</p>	<p>【マネジメント研修】 外部委託研修: コーチング研修・管理職研修・人事考課研修等 営業研修 管理職研修: 1泊2日</p>	<p>・リダー研修(管理職候補): 1泊2日 ・初任者研修: 月1回開催(社長講話、コミュニケーション、接遇、介護憲章10ヵ条、グループワーク等)</p>
8	株木下の介護	<p>新卒者と中途採用者に対する研修があります。新卒者は介護現場に立つ前に最低限必要な知識とスキル・マインドの習得を目的に今年度は、約150名に対し、約14日間の研修を受講していただきました。その後、介護現場の中でOJT研修へと移り3ヶ月後には独り立ちしている状態を目指します。中途採用者には1日の研修を受講後、介護現場でのOJT研修となります。3~6ヶ月後7泊7日研修を行っています。</p>	<p>【5~6ヶ月目】 フォローアップ研修 新卒者に対して、実際に介護現場で一週りの経験を通じた結果、自分の成長や悩み事の確認・解決、そして介護の方向性として自分が行いたい今後の方向性を持つための研修です。 【1~2年経過後】 自己実現研修 ある程度実力の付いたスタッフが介護という仕事を通して何を成し遂げたいのかを考え、その中で今、自分の介護現場の中でできる事は何かを見つけて計画を立て、実際に行う研修です。全4回の内容を約半年かけて行います。 【3年以上】 レギュラー研修 業界に定着した方ではあるが、業務がマンネリ化してしまったスタッフに対してもう一度介護への思いを取り戻す事を目的に行う研修です。全2回約3ヶ月間かけて行います。</p>	<p>【対象者】 施設長・介護主任 【内容】 コーチングに関する研修など</p>	<p>木下の介護での研修の多くは「本当の学びは現場の中にある」と言う考えの基にプログラムを構成しています。その為、研修受講者は事例を持つことになり、事例発表する事で様々な効果を得ています。現在はコア的な要素は取り入れていませんが今後取り入れる事も検討しております。今期行っているユニークな研修としては、「大改造!! 介護的リフォーム」という研修を行っています。これは、TVでもおなじみのあの番組と少しかけて、研修受講者に「介護の匠」のマインドを注入し、介護現場の一部を匠として改造するというものです。この事例に関しても最終的に事例発表を行い終了する予定です。</p>
9	株キャピタルメディカ	<p>【初日】 1. 会社概要・理念 2. クラウチの運営について 3. 就業規則とコンプライアンス 4. 人事制度 5. 接遇(身だしなみと挨拶) 6. 非常時の対応 7. 館内設備説明 8. クラウチでのケアに対する考え方 9. 記録の意義・重要性(基本編) 【2日目】 1. 移動の援助 2. ヒヤリハットと事故報告 3. 感染症予防 4. 高齢者の生理的特徴 5. バイタル測定・医療知識(以降は、ケア部門のみ) 6. 介護記録の書き方 7. 食事の援助 8. 排泄の援助 9. 認知症の理解 【3日目以降】 各部門の教育担当トレーナーとともに、OJTを実施</p>	<p>【1~3ヶ月目】 1. 各業務ラインを平均3回のOJTを実施する。 (1回目) トレーナーの後に内容を覚える。 (2回目) トレーナーと一緒に業務を行う。 (3回目) トレーナーに見守りのもと、業務を行う。 2. 当日の業務終了後は、振り返りシートを活用し疑問点などを解消する。 3. トレーナーおよび責任者を含めた、個人面談により育成状況を把握し、3ヶ月以内で新人期間を修了する。 【定例】 1. 月次研修を毎月1回開催 ・クラウチでのケアについての考え方 ・認知症について ・終末期の対応方法 ・食事(嚥下)について ・排泄(失禁)について ・接遇について ・緊急時対応について ・処遇困難事例検討(年4回)など 2. 個人面談(上・下半期の年2回) ・個人目標の進捗確認など</p>	<p>【管理者研修】 毎月、各部門責任者に対して、経営会議の中に研修を位置づけ、会社の方針やマネジメント方法について理解する。 【管理者合宿ミーティング】 年1~2回、各部門責任者に対して、会社の方針についての理解を深めるミーティングを泊り込みで実施する。</p>	<p>【外部研修】 ・重点施策をもとに、その年のテーマに合わせ外部視察研修を実施。 2013年は看取り研修としてホスピス病院にて管理職が研修を受講 ・地域の介護研修を積極的に利用。 各スタッフに年1~2回、研修参加の機会を設けている。 【重点施策研修】 ・年2回、上半期と下半期に各部門ごとに定めた重点施策を理解する機会を設け、意識の統一を図る。 【資格取得支援研修】 ・介護福祉士 ・ケアマネジャー ・認知症ケア専門士 ・精神保健福祉士 ・接遇検定 など、仕事に關係する資格取得をバックアップしている。</p>
10	株共立メンテナンス	<p>・法人理念と事業部方針 ・福祉職としての基本姿勢 ・関係法令の理解 ・接遇 ・リスクマネジメント(事故対応、事故対応の基本姿勢)</p>	<p>【6ヶ月目】 基本介護技術研修(フォローアップ)、接遇マナー研修、認知症の理解、リスクマネジメント 【1年経過後】 基本介護技術研修(フォローアップ)、感染予防、ケミカル、専門的技術・知識(対人援助技術、高齢者に多い病氣、薬について等) 【他】 事業所内部研修(感染症、救急救命、リスクマネジメント、観察や記録方法等)</p>	<p>【対象者】 支配人 【内容】 コミュニケーション研修、マネジメント研修、問題解決研修 【対象者】 介護主任 【内容】 コミュニケーション研修、マネジメント研修、サビズ提供責任者、面接技法研修</p>	
11	京王ウェルシステージ(株)	<p>基本理念、行動規範等に基づく研修を行っているマニュアルに沿った内容で実務研修</p>	<p>【他】 職種に応じた研修を実施</p>		

No	会社名	入社時	一定期間経過後	管理職対象	その他
12	リハモードヴィア白井 (酒井医療棟)	①介護知識・技術に関する研修会 ②ビジネスと接遇研修会 ③感染症対策研修(特にノリノリ、インフルエンザ) ④介護保険制度に関する研修会 ⑤安全運転講習会(安全運転についての講習、福祉車両の取り扱い及び送迎時の配慮等)	来期(2013年度)より年間計画に基づき実施予定。 ※基本的に入社時研修(①~⑤)は継続実施していく。		①落語会(社会落語家による) ②太極拳教室(弊社事業所に勤務しているスタッフ指導のもと) ③おやつ作り教室(季節感を感じて頂くだけでなく、作業療法を視点に入れてのもの) ④折り紙教室(本格的な折紙の折り方)
13	株式会社ケイビルウェルケア	・介護保険制度の基礎知識 ・自立支援介護の基本 ・高齢者介護におけるコミュニケーション ・認知症の基礎知識と介護 ・慢性疾患と介護 ・高齢者介護と薬 ・感染症と感染予防 ・個人情報保護 ・リハビリテーション(緊急時対応、救急救命) ・介護の自立支援介護(水分摂取排泄、運動) ・リハビリテーション(ワーク、生活、遊び、リレーション) ・接遇マナー ・PC実務 など	(2012年11月に第一号施設開設のため、以下予定) 【6ヶ月目】 入社時研修項目のうち、自立支援介護実務を中心に、より具体的で実務的な内容に踏み込んだ研修を行う予定 【1年経過後】 事例研究を交え、ケース別介護方針をテーマとした研修を行う予定 【随時】 職種別研修(相談員、介護、看護、リハ、事務) 役職別研修(主任、職長、管理者)	【対象者】 社長 【内容】 人事労務、コンプライアンス、収益管理、営業、リハビリなどのテーマ別に、外部講師の活用も含めた研修を予定	
14	株式会社エーステート (新スーパー・コート)	・Eラー研修(入社後3ヶ月のOJT) ・ビジネス研修(新卒のみ)	【他】 年に1回、できるレベルの行動特性を明らかにする研修を実施(コンプレックス研修)	【対象者】 施設長 【内容】 行動力アップ研修、思考力アップ研修、関係力アップ研修 【対象者】 主任レベル 【内容】 主任レベル研修	・フットボール研修 ・カラオケ(問題解決活動)推進者が受講する ・施設研修 ・個人情報保護、認知症、感染症 ・接遇、etc
15	株式会社インデックス ホスピタリティ	・会社概要の理解 ・事業所概要の理解 ・高齢者住宅事業の概要の理解 ・介護保険制度の理解 ・医療行為に関する注意点 ・館内設備・居室内設備 ・緊急時対応 ・災害時対応 ・感染症予防と発生時の対応 ・「運営理念」「運営方針」「スタッフの誓い」の理解 ・社員心得・接遇マナー(身だしなみ、挨拶・言葉づかい・電話対応) ・苦情対応 ・報告・連絡・相談 ・入居者からの頂き物の取り扱い ・法令遵守・個人情報保護 ・就業規則	【入社1年間(毎年繰り返し)】 コミュニケーション、認知症、ケアプランと記録、移動・移乗、排泄、着脱、入浴、食事・口腔ケア・誤嚥予防、褥瘡予防、薬の知識、転倒防止、事故報告・事故分析、危険予知・ひやりはっと、7行ビティ・介護予防、事例検討 【3年程度経過後】 リーダーシップ研修、外部交流研修 【他】 資格取得奨励金制度		
16	財団法人 シニアライフ振興財団	・リハビリの実施 ・新任研修「学び」による研修を実施している ・その後、ふたつによるOJT研修を随時実施している	個人々人に対する研修は実施していない。 【随時】 ケアに関しチームや個人についての課題を明確にして研修テーマを決めている。その年度内に施設内研修乃至は施設外研修により受講とレポートを義務付けている。最近では全社・全職種対象にした事故リハビリと介護予防に特化した集中検討会を実施している。	【対象者】 管理職候補 【内容】 リハビリ対象者に対し通信教育、論文作成、面接による選抜研修を1か年かけて実施。 【対象者】 管理職 【内容】 外部講師による人事考課者訓練、リハビリ研修等マネジメント実務レベルのアップを目的としたマネジメント強化研修を随時実施。	研修大会として、年1回各施設での介護事例に関する発表会を実施している。次年度からは全施設的全職種を対象に経営理念を具現化した「チャレンジ」事例を「改善制度」と「表彰制度」を絡めて実施予定。
17	社会福祉法人常陽会	入職前職員研修として、法人理念の説明、介護技術指導等を2日間に渡り行っている	【2~3ヶ月目】 新人研修として、各施設にて法人理念の再説明、介護技術、他職種の業務内容説明研修を行っている 【1年経過後】 ケア委員会、相談員部会によるサービス説明会他、毎月全体研修を行い、認知症、身体拘束防止等、法定研修 【他】 法人内接遇研修、外部講師を招いての各種研修を随時行っている	【対象者】 小規模多機能居宅介護、通所サービスの管理者 【内容】 外部講師による、運営に関する心構え、人事管理、ケアプラン作成方法など	リレーション、接遇研修
18	社会福祉法人 伸こう福祉会	2日間の研修 (常勤・非常勤問わず) 【内容】 (1日目) ※介護職・保育士共通「法人の理念・歴史」「環境整備について」「ケアハートベリック(法人で大切にしている考え方)」 (2日目) 介護職：介護技術・医療知識 保育士：リハビリについて など	【12ヶ月目】 「新卒研修」 環境整備、おもてなし、対人援助技術 福祉業界の収支構造、ストレスマネジメント、介護保育技術、医療知識、記録の採り方 等 【3年経過後】 「3年目研修」 今後のキャリアを見据えた研修 (リーダーシップのとおり方、他事業所理解 等) 【他】 「全スタッフ研修」 全職員を対象に1年に1度受ける研修。環境整備、災害対策、感染予防 等	【対象者】 施設管理者 【内容】 「仕事の作法(著：鎌山秀三郎)」「誤業について」「個人情報」「リハビリ」等 【対象者】 施設管理者予定者 【内容】 「OJTとは何か」「リーダーシップのとおりかた」「マネジメントについて」 等	・「スタッフ講座」 PCやメイクなど、業務に関係する技術のスタッフ講座 ・「きれいな専門家レッスン」 福祉用具、ルームメイク、植物育成、水回りクリーニング等、良い住環境を保持するために必要なことを学ぶ研修 ・「ミュージック公演」 他施設のスタッフと連携し、一つのものを作り上げることの大切さを学ぶ ※毎年行っているわけではありません

No	会社名	入社時	一定期間経過後	管理職対象	その他
19	社会福祉法人生活クラブ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新入職員研修 (4月採用の正職員を対象) 職種に関係なく約3週間の新規採用基礎研修を実施しています。内容は法人の概要や経営、職業倫理など職員としての基礎知識の研修と法人内の施設見学、ボランティア研修などで基礎知識をどのように活かすかや法人施設について学ぶことにしています</li> <li>※主な科目 接遇、救急救命、ユニバーサル就労について、生活クラブ版地域福祉活動計画について、生活クラブ千葉グループについて、ボランティアについてなど</li> <li>・初任者研修 (4月採用以外の正規職員と、嘱託職員、契約職員を対象) 嘱託職員と契約職員を対象に、年4回に分けて1日間で法人の理念、職業倫理や接遇などについて研修を行っています。</li> </ul>	<p>【適時】 新入職員で介護職は4月中旬から翌年3月末まで約1年間、特養で現場研修を行っています。その間、他の訪問介護、デイサービス、小規模多機能で各5日間の研修を実施しています。</p> <p>【6ヵ月目と11ヶ月目】 新入職員の介護職と介護職以外合同で、合同振り返り研修を開催しています。</p> <p>【1～2年経過後】 入職後の業務を振り返り今後の業務に活かすフォローアップ研修を開催しています。</p> <p>【他】 主任・副主任を対象にした主任・副主任研修を実施。同研修を受講しているかでグループ分けし、初めて受講する場合はマネジメント向上を中心に、既に受講している場合はリレーションに関する研修をそれぞれ3回開催しています。</p>	<p>【対象者】 事業所長</p> <p>【内容】 職場目標達成研修として、各事業所の目標の重要性や達成するために必要なことを講義やワークを通して習得する研修を年度当初に開催しています。年度途中で動機付けと合意形成、上級コーチングを開催し、年度末課題設定に対する評価研修を開催しています。また、目標達成のため、スタッフ表や分析シートを作成し達成状況や未達の部分をどのように達成するかフィードバックを行っています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年に1回、2日間に分けて全職員を対象に全体研修を開催し、理事長や福祉関係で著名な方の講演、法人の今後について、ユニバーサル就労の取り組み、海外研修の報告や各事業所の改善事例紹介などを行っています。また、今年度は、日常業務の改善提案について簡単なワークショップを開催し、出した提案を今後実施することになりました。</li> <li>・全事業所長が集まる会議を活用し、福祉理念研修と題し福祉関係で活躍する人を講師に講演を開催しています。</li> <li>・認知症研修として、千葉県が主催する介護実践者研修に参加しています。また、同研修に前年度参加した職員を対象にフォローアップの研修を法人内部で開催しています。</li> <li>・年1回、全職員を対象に海外の先進事例を視察する海外研修を行っています。</li> <li>・職種別の会議があり、その中で職種に応じた研修を開催しています。(外部講師含む)</li> <li>・ICF、認知症に関する研修を、地域別に開催しています。</li> </ul>
20	株式会社生活科学運営	<p>【内定者研修】 (6ヵ月前：新卒対象) 社会人としての基礎知識、同期間の連帯意識醸成、コミュニケーションスキル等</p> <p>【内定者研修】 (1ヵ月前：新卒対象) 社会人としての意識醸成、こんな社会人になりたい、なりたくないWS、利益の構造等</p> <p>【入社時研修】 法令等の知識向上、マナー、リスクマネジメント、サービス基準、介護実習、キャリアプラン等</p> <p>【OJT研修】 担当者について実務研修</p>	<p>【6ヵ月経過後】 6ヵ月研修(新卒対象) スタッフ意識向上、やりがい達成感の醸成、風土人間関係向上等</p> <p>【1ヵ月～1年】 社員研修(年1回全社員を対象) マネジメント、事業構造、HR/労務、コミュニケーションスキル等</p>	<p>【マネジメント研修】 部長、リーダー、ほか上長推薦者対象 理念方針浸透、スタッフ意識向上、やりがい達成感の醸成、他社との差別化等</p>	<p>【GA研修】 (社員、パート、業務委託先問わず全員対象) グループアクション活動を通じて課題解決の手法を学ぶ。またGA活動の全社大会を行い、優勝チームは有老協事例報告会出席</p> <p>【リーダー研修】 (現リーダー、次期リーダー候補対象) 部下の能力を引き出すスキル等を学ぶ</p> <p>【OJT担当者研修】 (OJTを担当した社員を対象) OJTを振り返り課題共有</p> <p>【社長と語ろう】 (社員、パート、業務委託先問わず全員対象) 会社が向かっている方向、今後の展望など中長期戦略を学ぶ</p> <p>【他部署での同行研修】 (全員対象)</p> <p>【職種別勉強会】 (社員、パート、業務委託先問わず全員対象) 看護師、職、経理など</p>
21	聖隷福祉事業団	<p>以下を目的とした新人研修を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会人として、また当法人の職員としての意識と自覚を持ち行動する</li> <li>・マナーや仕事上のルールを身に付けている</li> <li>・与えられた仕事に実行する</li> <li>・職場目標を理解し、職場の中で自分の目的・目標を考えながら仕事に取り組む</li> </ul>	<p>【2～3年目職員】 以下を目的とした研修を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設目標、職場目標を理解したうえで、自分の目標を設定し管理する</li> <li>・責任をもって仕事を遂行する、職場の状況を勘案して自分の果たすべき役割を実践する</li> </ul> <p>【中堅職員】 以下を目的とした研修を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当法人の理念、施設目標、職場目標を理解し、それらに連鎖した自分の目標を設定して主体的に仕事を遂行する</li> <li>・自ら問題を発見し、原因を論理的に把握するとともに、自ら複数の解決策を講じ、その策を実行する</li> <li>・状況に応じたリーダーシップを発揮する</li> </ul> <p>・他</p>	<p>【係長】 以下を目的とした研修を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当法人の理念、目標、施設目標を理解し、職場目標の設定に積極的に関わり、上司とともにスタッフが目標達成に向けての実践ができるように指導、支援する</li> </ul> <p>・他</p> <p>【課長】 以下を目的とした研修を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当法人の理念、目標、施設目標を理解し、職場目標を設定し、達成に向けてスタッフが実践できるようにマネジメント活動を行う</li> </ul> <p>・他</p> <p>【部長】 以下を目的とした研修を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当法人目標の設定をすともにも、自部門の目標達成に向けたマネジメント活動を行う</li> </ul> <p>・他</p>	<p>当法人では、階層別研修を法人全体に行っているとともに、専門職集団であるため各種技術、知識のレベルアップを目的とした研修を様々な単位で行っている</p>

No	会社名	入社時	一定期間経過後	管理職対象	その他
22	セコムフオート株	<p>【全体での研修】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・当社の組織、運営理念等について社長、施設長から講話を行います</li> <li>・また、コアライフェルや個人情報管理についてワークショップを行います。新卒等は必要に応じて各部署(所属部署以外)を回り、老人ホームについての理解を深めます</li> </ul> <p>【部署ごとの研修】</p> <p>(1) ライフケア： 以下の項目について実施 ケアの方針・介護保険・園芸療法 レクリ・会議の種類・電話対応・ナースールやPHSの受理応答・挨拶・身だしなみ・現場のケア・個別ケア</p> <p>(2) ダイニング： 以下の項目について実施 心構え・身だしなみ・言葉遣い メニュー・規約・営業の流れ ※その際本人のスキルをヒアリングし以降の教育・育成方針を策定</p> <p>(3) フロント： 以下の項目について実施 施設設備・防災・防犯 一所属長から 日常業務について →OJT研修にて</p>	<p>【2週間後】</p> <p>新人教育チェック(日々記載)の記載事項についての理解度・実践状況を確認(9'イングにて実施)</p> <p>【3ヶ月目】</p> <p>自己評価と9'イング社員による評価表を基に面談実施その時点での未達成分等を指摘し、以降の育成につなげる(9'イングにて3ヶ月～6ヵ月後に実施)</p> <p>【6ヵ月目】</p> <p>目標管理について 一所属長からレクチャー(フロントにて実施)</p> <p>【1年経過後】</p> <p>接遇サービスについて 一外部研修受講</p> <p>【他】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ施設や競合施設等の見学専門スキル向上のための外部研修受講</li> <li>・AED講習(施設にて実施)</li> <li>・設備説明会への参加(職員ならびに居住者様向け)</li> <li>・マナー講習</li> <li>・介護予防講習(5/777中心)</li> <li>・認知症研修</li> <li>・事例発表会での発表・聴講</li> </ul>	<p>【対象者】</p> <p>チーフ、サブチーフ</p> <p>【内容】</p> <p>セコム医療システム合同職員研修他</p> <p>【対象者】</p> <p>マネージャー</p> <p>【内容】</p> <p>セコム医療システムマネージャー研修他</p>	<p>他部署の業務を理解するため、実際に他部署のスタッフとして業務を行う加トレーニングを行っています</p>
23	株センチュリーライフ	<p>新入社員一次研修 セブターの基本的考えと社会人としての基礎を学ぶ 就業規則・有料老人ホーム職員に求められる基本的態度 心構え(倫理及び法令遵守・個人情報保護)、行動規範・コンプライアンス・情報セキュリティ、社会的役割を知る 高齢者の住まいを通しての社会貢献・入居者への生甲楽造 基本的な接遇・要介護者への接遇・感染予防・介護保険事業の取組・身体拘束 高齢者虐待・ケアプランの流れ・レストラン部基本方針・イベントとサークルを通じた介護予防・高齢者の疾患</p> <p>プリセプター制度(一年) 教育・相談(2ヶ月毎面談)</p> <p>導入研修：新規採用スタッフに対し</p>	<p>1年に1度、高齢者虐待防止に関する研修 自治体による研修参加(介護ケアプランなど) 外部講師による接遇研修 外部講師によるグループケア研修 介護ロボット事業への理解 各施設との人事交流 コミュニケーションスキル 他、認知症、記録技術、口腔ケア 誤嚥予防、褥瘡予防、薬の知識、転倒防止、事故報告・事故分析、危険予知・ひやりはっと、アクティビティ・介護予防、事例検討会</p>	<p>管理職対象：各部署責任者研修 外部講師による研修 指導力、業務改善実行力向上を目的。 有老協外部研修 ex:施設長研修(3日間) 施設長フォローアップ研修(2日間) 社協の外部研修参加 ex:施設長研修 財務管理研修</p>	<p>年間教育テーマもとにチームの編成(23年認知症を理解する/24年転倒予防)課題研究を進める。研究結果を、東日本事例発表及び、ホームにおいて事例研究発表会を開催</p> <p>年6回スキルアップ研修の実施(年間の必須項目にそって実施) ex:身体拘束・感染症予防・危機管理。又、介護技術の新たな取組・課題、他。</p> <p>定例研修 外部講師(ご入居者参加型のイベントとしての実施も有)</p> <p>外部研修への参加 (1ホーム年間15回～20回参加)。レポート提出、項目により全スタッフ対象に研修会実施。</p> <p>優秀社員表彰 上期・下期の各ホームの優秀社員を表彰 親睦活動/時間外活動 フットサル・野球チームの活動と応援。 カラオケ同年会。</p>
24	大和ハウス ライフサポート株	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新人研修(接遇・介護・高齢者の病気など)</li> <li>・高齢者虐待防止に関する研修</li> <li>・身体拘束の取組研修</li> <li>・会社概要の理解(大和ハウスグループを含む)</li> <li>・各施設概要の理解</li> <li>・高齢者施設の概要と理解</li> <li>・介護保険制度の理解</li> <li>・医療行為に関する注意点</li> <li>・館内設備・居室内設備</li> <li>・緊急時対応</li> <li>・災害時対応</li> <li>・感染症予防と発生時の対応</li> <li>・「運営理念」「運営方針」「わが社の行き方」、「ケースブック」の理解</li> <li>・社員心得・接遇(身だしなみ・挨拶・言葉づかい・電話対応)</li> <li>・苦情対応</li> <li>・報告・連絡・相談</li> <li>・入居者からの頂き物の取り扱い</li> <li>・法令遵守・個人情報保護</li> <li>・就業規則</li> </ul>	<p>1年に1度、高齢者虐待防止に関する研修 自治体による研修参加(介護ケアプランなど) 外部講師による接遇研修 外部講師によるグループケア研修 介護ロボット事業への理解 各施設との人事交流 コミュニケーションスキル 他、認知症、記録技術、口腔ケア 誤嚥予防、褥瘡予防、薬の知識、転倒防止、事故報告・事故分析、危険予知・ひやりはっと、アクティビティ・介護予防、事例検討会</p>	<p>【対象者】</p> <p>生活グループマネージャー</p> <p>【内容】</p> <p>有老協、生活相談員研修</p> <p>【対象者】</p> <p>館長</p> <p>【内容】</p> <p>施設長研修</p> <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大和ハウス本社主催管理職研修会</li> <li>・CS・ES向上研修</li> <li>・外部講師による研修他</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東日本事例研究発表会</li> <li>・グループ内での事例研究発表会</li> <li>・リーダー研修(現リダー、次期リダー候補対象)</li> <li>・部下の能力を引き出すスキルを学ぶ</li> <li>・コーチング研修</li> <li>・社長と個別面談他</li> </ul>
25	株チャームケアコーポレーション	<p>新人リエンション 当社の理念、お客様視点の理解を図ることを目的とした研修 学卒新人向け研修 社会人としての基礎・介護技術の基礎知識の習得</p>	<p>【6ヶ月目】</p> <p>フォローアップ研修 半年間の振り返りと認知症などの講義</p> <p>【他】</p> <p>スキルアップ研修 体感型研修にて主に1～2年目で必要とされる知識の習得 介護技術研修 腰痛予防も含む技術向上</p>	<p>【対象】</p> <p>ホーム長</p> <p>【内容】</p> <p>ホーム長就任時、並びにホーム長会議での研修</p>	<p>介護研究発表</p>



No	会社名	入社時	一定期間経過後	管理職対象	その他
26	株ソクイ	入社時研修(会社を知らう～マ～等一般研修) 新卒者本社研修(社会人研修・施設研修など)がうに基づいて) 新任研修(各専門職別新任基礎研修)	【1～3ヶ月目】 入社3ヶ月新任研修 【1年経過後】 現任研修(年間計画に基づく毎月1回以上) 【他】 本社専門職別研修 巡回指導研修	【対象者】 施設長 【内容】 研修先施設にて1～3ヶ月施設長育成研修を行う 【対象者】 施設管理職 【内容】 研修先施設にて1ヶ月リダ-育成研修を行う 【対象者】 管理職 【内容】 海外研修 ホスピタル研修(国内某一流旅館)企画中	地域交流研修(全国各地で合同研修や事例発表を専門職別に開催) 施設対抗料理コンクール(郷土料理、思い出しなど自慢料理を競う) PTなど専門職種によるリ研修(施設から自由申込みで本社教育研修部が答える形式)
27	株東急イーライフデザイン	① 【対象】 介護職・看護職・事務職等一律 【実施内容】 社長講話、コアライアンス説明、社内諸規定等の説明 【実施時間】 約半日をかけて実施 【実施終了】 実施終了後、各施設(配属先)にて、個別研修を実施 ② 【対象】 介護職はマナーの0JT研修を実施 【実施内容】 介護全般について 【実施期間】 1ヵ月から3ヶ月(施設、職員の習熟度による) 【実施終了】 試験等はなく管理職の判断による	【1～3ヶ月目】 言葉遣い、ご家族対応とご案内の仕方、自己紹介、お茶の入れ方等についてフィードバック 【通年を通して】 介護、医療などの基本的な知識と技術の研修を年間計画のもとに実施している会社の理念、労務管理、介護保険関係法令、権利擁護、感染防止対策、リスクマネジメント、ケミカル、ビジネスマナー 【他】 外部講師(医師、認定看護師)を招聘し専門的な知識・技術の講義および技術の訓練を実施 テーマ例：認知症・物忘れ、熱中症及びその対策、口腔の仕組み及び口腔ケアの必要性、緩和ケア・がん性疼痛、高齢者の感染予防(おむつ交換、バットの正しい使い方、陰部洗浄の目的と注意点)	① 【対象】 全支配人・課長職 【実施内容】 コミュニケーションを中心としたマネジメント研修 【実施期間】 日帰り一日研修を2日間(約3ヶ月後)に分けて実施 ※同様の研修の内容を少しバリエーションしたものを「若手リダ-研修」として副支配人、係長クラスに実施 ⇒今年度初めて管理職研修を実施し、次年度以降の実施については検討中	① 【対象】 全社員のうち選抜 【実施内容】 接遇訓練(コミュニケーション中心、元ANAのスタッフの講師) 【実施期間】 一日研修会を3回実施 各回20名程度で実施 ⇒今後全社員に1回は受講させたい ② 【対象】 選抜者5-6名 【実施内容】 東急不動産グループのサービス業全体の研修会に参加させる 【実施期間】 日帰り一日研修を2回実施 ⇒今後も継続予定 ③ 【対象】 各施設での個別研修会の開催 【実施内容】 感染症、災害対策、認知症等それぞれのテーマ毎に講師を招聘し開催 【実施期間】 概ね2-3時間の講習会中心
28	東急ウェルネス株	・ケア理念の理解 ・事務手続き ・生活サービススタッフの役割 ・基本マナーと身だしなみ ・ケアにおける介護スタッフの役割と目指すもの ・0JTによる実務研修	【4ヶ月目】 言葉遣い、ご家族対応とご案内の仕方、自己紹介、お茶の入れ方等についてフィードバック 【通年を通して】 介護、医療などの基本的な知識と技術の研修を年間計画のもとに実施している会社の理念、労務管理、介護保険関係法令、権利擁護、感染防止対策、リスクマネジメント、ケミカル、ビジネスマナー 【他】 外部講師(医師、認定看護師)を招聘し専門的な知識・技術の講義および技術の訓練を実施 テーマ例：認知症・物忘れ、熱中症及びその対策、口腔の仕組み及び口腔ケアの必要性、緩和ケア・がん性疼痛、高齢者の感染予防(おむつ交換、バットの正しい使い方、陰部洗浄の目的と注意点)	【対象者】 新任施設長(候補者) 【内容】 有老施設長研修参加	
29	東宝サポートライフ株	【社員】 介護(研修30時間) 看護(研修18時間) 【パート】 介護(研修24時間) ケアサポート(研修3時間) 介護派遣(研修4時間) 【事務職】 社員・パート共通(研修6時間) *介護実技については、座学とは別に技術研修として担当者から説明・実技1・実技2・最終の4段階をクリアして次のステップに進む	【3～6ヶ月目】 個人のスキルアップの状況に合わせて実施(ステップアップ研修10時間) 【その他】 日常のカジュアルの中で専門性を意識した学びになるようにアドバイザーとして運営責任者が出席し、ステップアップに合わせたプログラムの作成等を促す	【対象者】 事務長・運営責任者・生活相談室長 【内容】 それぞれの職務に応じた社外研修を受講 (例：行政主催管理者研修/高住協・有老協・特定協主催幹部研修/その他介護・看護業界団体主催研修/本社主催の管理職研修)	① 【対象者】 介護社員・介護パート社員・看護社員・看護パート社員 【内容】 社外研修として「川崎市社会福祉協議会主催の介護・看護に関する研修」を中心になるべく全員が均等に受講し、社内発表するようにしている ② 【対象者】 入社一年以上の社員 【内容】 事業会社の事業概要説明と所有ビル・店舗・売店等の施設見学
30	トラスターガーデン株	・コミュニケーション研修 ・会社概要・マナー・コアライアンス等 ・導入研修 ・就業規則・人事制度・介護保険制度等	【他】 ・等級に合わせた階層別介護職ステップアップ研修 ・0JT研修(初級) 後輩、部下を持った人(持っている人) ・DVD勉強会 ワークショップ形式、全社員対象		
31	株日本ライフデザイン	・新入職者研修(接遇・高齢者の疾患・QOL・各種ケア・拘束・看取り等)座学 ・新入職者研修(ベッディメイキング・トランス・介助技術・リ等)技術研修 ・社会人基礎研修(倫理・道徳・規則・コアライアンス等) ・職種別研修(介護職・看護職・食事・ケア・相談員・事務等)	【3ヶ月目】 職種別研修(確認と振り返り) 【半年以内】 職場内0JT研修にて技術研修の振り返り 【1年経過後】 中堅職員研修 【3年経過後】 次期管理者候補	【対象者】 施設管理者 【内容】 施設管理者としての自身の強みと弱み、事業所内の課題分析と対策 【対象者】 役職者 【内容】 トップマネジメント研修 人事、労務、職員意識向上、面接技法等	グループ全体にて「学会形式の研修研究会」の開催

No	会社名	入社時	一定期間経過後	管理職対象	その他
32	長谷川介護サービス㈱	入社時オリエンテーション(配属先で) 初任者研修(社内合同)	【毎月】 営業所内で研修(テーマは各営業所ごとで設定)	【対象者】 管理者 【内容】 毎月テーマを決めて勉強会	社員総会(年2回)での事例発表 年末に事例検討会
33	医療法人社団はなまる会	基礎研修① 市場環境・法人概要(理念・行動基準・社規社則・制度・事業計画) 接遇・人材能力と発揮・コミュニケーション 情報管理・QCDPS・PDCA・気配りとチームワーク、無駄の撲滅着眼・AED取扱い 基礎研修② 各専門分野の力量に関する研修(医事・介護・看護・医師補助など)	【6ヶ月目】 入社時研修のレビューと再研修(力量ギャップ是正) 【1年経過後】 リーダー研修開始(人材育成・リーダーの役割・ロジカルシンキング・損益計算・顧客満足・課題解決手法・パフォーマンス・業務計画策定・GDP作成) 【各種専門研修】 認知症ケア・リハビリ・口腔ケア・体の仕組みと機能・感染症と対応策・介護&医療機器の役割と取り扱いなど	【対象者】 部門責任者 【内容】 リーダー研修とほぼ同じ(レベルアップ) コンプライアンス・リスクMg. 信頼と業績 【対象者】 医師 【内容】 リーダー研修とほぼ同じ(レベルアップ) コンプライアンス・リスクMg. 信頼と業績	【介護系】 地域同業者交流会(年3回) 地域ホーム合同研修会実施 【看護系】 エンビメイクやスリットアップリケーション研修 【専門を問わず全職員対象】 薬勉強会(月1回) 【人事評価結果や資格取得に対し】 賞与&期末手当支給
34	平和ヘルスケア㈱	【入社オリエンテーション】 ・会社概要 ・事業者概要 ・社会人としての知識、意識 ・就業規則 ・コンプライアンス 【新人職員研修】 (江戸川大学総合福祉専門学校主催) 福祉に携わる職業人としての意識付け ・自己分析 ・福祉職員のためのビジネスマナーの基本 ・電話対応の基本 受け方、かけ方 ・名刺交換 受け方、渡し方、収め方	【3ヶ月目】 ・緊急時対応 ・感染症発生時の対応 【新人職員研修2回目】 (江戸川大学総合福祉専門学校主催) ・福祉施設等のスタッフとしてあるべき姿。協調性、傾聴力、忍耐力 ・望ましい仕事の進め方、指示の受け方 ・福祉施設等のスタッフとしてのコミュニケーション能力のスキルアップ 【6ヶ月目以降】 ・接遇マナースキルアップ研修 ・救命講習 ・感染症予防研修 ・認知症研修	【対象者】 フロアリーダー ・権利擁護、身体拘束廃止研修 ・その他 必要に応じた外部研修 【対象者】 介護主任 ・千葉県認知症対応型サービス事業管理者研修 ・その他 必要に応じた外部研修 【対象者】 介護長 ・施設長研修 ・その他 必要に応じた外部研修	・毎月行う全体報告会にて、職員にテーマを割り振り担当者によるプレゼンテーションを実施 ・外部講師を招いてのマナー研修他 ・社協や市で開催する介護技術向上の実務研修 ・我孫子市介護支援専門員連絡協議会研修
35	㈱ベネッセスタイルケア	【中途入社研修/新卒研修】 理念、高齢者の心身、感染症、認知症に関する基礎知識 基本介護技術(食事、入浴、排泄、移動移乗) 業務上の基礎知識(服薬介助、緊急対応、事故対策) 高齢者理解を深めるためのグループワーク 【サビスタインド研修】 サービス理念の理解を深めるためのグループワーク研修 【総合職入社時オリエンテーション】 理念、事業計画、組織、介護業界の状況 【看護職入社時研修オリエンテーション】 介護施設の看護師の役割と業務内容、在宅医療に関する基礎知識 ※配属拠点でのオリエンテーション ※シフトごとのOJT研修	【入社3ヶ月目研修】 介護技術(更衣介助) 生活プラン(ケアプラン)の基礎知識 【入社6ヶ月目研修】 認知症理解 介護技術のブラッシュアップ	【ホーム長研修】 (ベネッセ) 人事、サービス運営、入居契約、建物設備の管理に関する基礎知識 (アドバンス) 最新情報の共有、事例を元にしたグループワーク研修 【部門長研修】 組織マネジメント、事業企画作成&プレゼンテーション	【専門職向け】 ・セルフ方式基礎研修(認知症) セルフ方式の活用に関する2日間研修 ・セルフ方式チーム推進員研修(認知症) セルフ方式を活用した認知症ケアの推進に関する研修 ・介護技術研修 実技を中心とした4日間研修 ・摂食・嚥下研修 専門医による基礎知識と、観察項目に関する研修 ・喀痰吸引等研修 対象チームを決めて実施。 ・介護福祉士、介護専門員受験対策講座 受講支援 ・介護職員初任者研修 受講支援 【看護師向け】 フィジカルアセスメント研修 (心肺・排泄・脳神経) 【総合職、専門職リーダークラス向け】 パソコン研修 社内システム研修
36	㈱ヘルスケアシステムズ	・入社時オリエンテーション (各施設…施設概要、人事制度、教育制度、情報管理、コンプライアンス、グループの概要、ミッション・ビジョン・バリュー研修、基礎実務研修) ・学卒新社会人研修 (グループ合同…ミッション・ビジョン・バリュー研修、社会人常識・マナー研修)	【1ヶ月目】 上司によるフォロー面接 (各施設…定着率向上のため) 【新入年度内】 新入職研修(グループ合同、内容は学卒新社会人研修と略々同じ) 【年間のグループ合同研修】 (①=病院・老健、②・③=病院・施設、④=病院・施設介護職) ①看護研修会 …看護・リハビリ部門発表会(年1回)のためのテーマ研究指導研修(全5回) ②チーム医療症例研究発表会(年1回) ③TQM研修 …TQM発表会(年1回)のための手法指導(全3回) ④介護士研修 …介護実技講習+「介護職の心構え」「介護のやりがい」等の講演(年4回)	グループ合同 ①管理職研修 ②介護リーダー研修 【対象者】 ①全職種の一次評定者(病院・介護施設合同) 【内容】 組織運営・人事制度運用力の育成 人事考課・目標設定などケーススタディ形式 【対象者】 ②病院・介護施設の介護職主任 【内容】 人材育成・リーダーシップ育成について ディスカッションによる問題解決型研修	・各施設職員によるボイントセミナー(月1~2回) …有資格者によるパリエーション、ケアチーム等の認知症緩和ケア指導、トランスラー研修(北欧式・古武術)、ケアスタッフ、口腔ケア、感染症対策、褥瘡、拘縮重度化予防等。 演者・参加者にポイント付与、外部研修参加者は参加後のレポート提出必須、ボイントセミナー主催 動員 ・介護福祉士国家試験対策研修(TV会議方式 全6回) ・各施設による「介護甲子園」参加(年1回) ・各施設による地域参加型チーム(札幌=よさこい、石巻=跳ね子、いわき=いわき踊り、熱川=太鼓等)
37	㈱マザアズ	採用時教育として 1.会社概要 理念・社是 2.法令遵守 事業所の法令遵守 3.介護保険事業の理解 4.就業規則などオリエンテーション(社会人教育) 5.介護概論 6.利用者の理解 7.認知症の理解 8.サービス計画の理解 9.医療の基礎知識 10.安全管理 11.介護技術など	【3ヶ月目】 採用時教育の見直し、復習を中心に行う 【6ヶ月目】 介護技術の見直し、認知症の理解、サービス計画の理解、医療の基礎知識など現場で更に必要とされるものを実施 【1年経過後】 指導員研修(良き先輩となるため)	【対象者】 主任・ホーム管理者候補者 【内容】 管理者準備研修 【対象者】 主任・ホーム管理者任命時 【内容】 管理者任命時研修	・定例ではありませんが、事例検討会などで、良い事例があれば参加させています。 ・対人関係を高めるために「七つの習慣CARE」の実施 ・各事業所毎に、その事業所に合った研修を実施しています

No	会社名	入社時	一定期間経過後	管理職対象	その他
38	株メッセージ	<p>新人導入研修 (入社月 毎月実施 各地区本部講師は地区本部長、SV、管理者等研修チーム) 2日間 理念、介護基礎知識(移動、食事、排泄)、接遇、労務知識</p>	<p>【1ヵ月研修】 介護知識 テスト、解説(地区本部) 1日 講師は入社時と同じ 【3ヶ月研修】 介護知識 テスト、解説(地区本部) 1日 講師は入社時と同じ 【 年経過後】 キャリアアップ(SFC)研修 各段階ごと(週2、計12回~16回) (1~3年で通常昇格 教育研修部Webで) 【他】 介護職研修(SF研修) 毎月 テマに基づき各施設で(管理者) *SF=サポータータイム</p>	<p>【SV(スーパーバイザー)研修】 月1回 【施設管理者(777ドットイグナル、マネージャー)研修】 月2回 介護知識、事例についてのテスト、解説 テマ討議 【看護師研修】 月1回 介護知識 【新人ケアマネ(サ高生)研修】 3ヶ月 【777ドット研修】 Webで 【新人管理者研修】 2週間 岡山本社</p>	<p>・777ドット評価(教育研修部他が施設訪問) ・やってみますか100項目(介護マニュアル)評価(教育研修部他が施設訪問) ・研究大会(全国、各地区)(年1回) ・全国地域連携会議(年1回 営業成果事例発表研修、表彰)</p>
39	株ユニマットそよ風	<p>【新卒採用者】 「トナリ研修」を実施 入社3ヶ月、各配属施設の指導担当者が常に業務を共にするOJT研修 毎月振り返りを行い、次月の習得業務等についてもトナリと本人が相談して決定して共に取り組んでいく研修 【中途採用者】 「キャリアトレーニング」を実施 トナリ研修と同様の流れであり、業務習得状況の把握を毎月行い不足部分に関して取組みを継続、3ヶ月で一連の流れを習得する</p>	<p>【6ヶ月目】 新卒採用者については半年後に新卒フォローアップ研修を実施 半年間各配属で勤務してきた同期職員を一同に集め、再度業務研修、意見交換を行う 【 年経過後】 教育研修委員会の設置により、職員応募制により研修を開催 テマは「管理者研修」「幹部候補生研修」「センター長研修」「相談員研修」「法令に関する研修」等様々なプログラム公開により応募制を実施</p>	<p>※教育研修委員会の開催による</p>	<p>「創作料理コンテスト」の実施 試食・盛り付けによる評価を行い表彰 行事食のメニューについて応募制により先行、各施設に配信 ※食事提供について、上記の内容から質問上を図る</p>
40	医療法人社団容生会	<p>新卒者入職時研修 ・オリエンテーション(職務規程の説明) ・ビジネスマナー研修(社会人のルール、報連相、言葉遣い) ・災害、防災訓練(設備の理解、発生時の対応手順) ・リカバリエメント(リカバリエメントの重要性・事例検証) ・介護保険(制度の理解、事業所の開わり) ・基本介護技術(基本用語、シフト交換 排泄介助・食事介助・口腔ケア・清潔ケア・トランス・ホスピタリティ) ・個人情報保護(法令の理解、取り扱いの留意点、事例検証) ・法人内事業所での実地研修(各事業所の事業内容の理解)</p>	<p>経過時間に関わりなく、以下の勉強会を定期的に開催。 ・リカバリエーション ・救急救命講習会(AED実践研修) ・接遇勉強会 ・個人情報保護 ・段階に合わせた医療、看護、介護の専門知識・技術の勉強会 (薬剤勉強会・移乗勉強会・口腔ケア勉強会・認知症勉強会・感染勉強会・褥瘡ケア勉強会・医療機器取扱い勉強会) ・交通安全勉強会(交通ルール、フェン脱着・タイヤ交換実践研修、運転シミュレーション) ・医療・介護請求事務勉強会</p>	<p>マネジメント研修 コミュニケーション研修</p>	<p>・第一回介護五輪(オムニバザンコンテスト)参加 ・資格取得フォローアップ研修 ・書道勉強会</p>
41	ライフサポート株	<p>・会社の理念、会社の仕組み(就業規則・福利厚生等) ・ビジネスマナー、仕事への取組み方、介護業務への取組み姿勢と実務 ・キャリアアップ ・チームビルディング(グループ討議：自分の夢の実現=会社の発展)</p>	<p>【3ヶ月目】 新入社員フォローアップ研修 (屋外バーベキューか又は高尾山登山) 【6ヶ月目】 新入社員入社半年研修 (半年間の振り返りと新たな目標設定) 【1年経過後】 入社1年後研修 (1年間の振り返りと「なりたい自分」へのロードマップ) 【3年経過後】 入社3年後研修 (中堅社員としての役割と責任) 【隔月実施】 コミュニケーション研修 (何を誰にどのように伝えるか) 【随時】 行政及び所属団体等からの様々な研修参加 【年1回】 テマ加研修(介護業界に精通した著名人の講話等) 【年1回】 ディズニー研修(ホスピタリティの実践)</p>	<p>【対象者】 役職者 【内容】 リーダーシップ研修(リーダーの役割と責任) 【対象者】 部署長 【内容】 リーダーシップ研修(管理者の役割と責任) 【対象者】 部署長 【内容】 人事考課者訓練(評価基準の統一、評価の仕方と活かし方)</p>	<p>・年2回開催の社員懇親会にて各施設代表者数名による得意芸の披露 ・年1回開催のフレンドシップサマリア参加(障がいのある方々とのふれあい)</p>
42	株ランドネクス	<p>【新卒】 新入社員研修(宿泊型、3日程度) 【中途】 OJT(2週間)</p>	<p>【6ヶ月目】 新卒フォローアップ研修 【他】 ①必要なスキルの外部研修 ②各セッションごとの社内研修 ③介護福祉士資格取得対策 ④技術研修</p>	<p>【対象者】 全員 【内容】 技術研修、介護福祉士国家資格取得、コミュニケーション研修、ケアマネージャー研修、施設長研修、オープニング研修、サービス提供責任者研修</p>	<p>本社：業務スキル向上のための勉強会(1回/月)</p>
43	株リエイ	<p>毎月、本社にて中途採用の社員及びパート向けの新人研修(5日間)を実施 内容は社の理念、介護観、マナーなど</p>	<p>【6ヶ月目】 新卒社員のみ6ヶ月目研修の実施</p>	<p>【対象者】 施設長 【内容】 毎月施設長向け研修の実施。 【対象者】 サービス提供責任者等 【内容】 数値管理・事例検討等</p>	<p>全事業所対象のご利用者による作品展(絵画・書道・手芸など) 39グループと銘してショピングモールなどで開催 終了後に作品集を出版</p>
44	ロングライフホールディング株	<p>・サ、おもてなしの実演研修 ・役員と共に宿泊での企業理念研修 ・弊社の開発したGFC(グッドフィリングコーディネーター)の研修</p>	<p>【3ヶ月目】 役員訓話で帰属意識を高め、よりおもてなしの心を養う定期採用者全体研修 【1年経過後】 役員と共に帰属意識、参画意識を高める宿泊研修 【他】 3年目まで定期研修が続きます 主に企業理念と帰属意識を高める内容です</p>	<p>【対象者】 管理職 【内容】 岡山宿泊研修(役員と共にリーダーシップを養う) 【対象者】 専門職 【内容】 介護職、NS、CMが専門技術を学ぶ</p>	<p>・ロングライフ学会(約200事例から選りすぐり顧客満足度を共有) ・列強会(グループ会社各代表が芸を披露する) ・ビデオフィードバック(ビデオを撮り合い自身の所作に気付きを得る)</p>

No	会社名	入社時	一定期間経過後	管理職対象	その他
45	ワタミの介護㈱	グループ企業の事業内容説明、企業理念、サービス内容について、ケアプランについて、認知症について、接遇・身だしなみについて、車椅子やオムツ体験 ホーム配属者は配属してOJT実施、本社配属者はホームで1ヵ月ほど研修後、配属	【1～3ヶ月目】 1ヵ月目に、1ヶ月間で学んだことを共有し、解決する課題に取り組み、3ヶ月後に成果発表を行う 【他】 企業理念についての研修 3ヶ月に1回 各専門職ごとの研修 (管理職：月に1回専門職：3ヶ月に1回程度および、本部社員が各ホームを訪問して実技研修を頻繁に実施)	【対象者】 ホーム長 【内容】 そのときの必要に応じて、医療・介護の専門知識について、顧客満足度向上について、入居相談について、マネジメントについてなど 【対象】 副ホーム長 【内容】 上記同様 また、ホーム長になるために管理職育成研修を実施 内容は、介護保険、契約、労務管理、収益管理、シフト管理や人材マネジメント等について	事例発表会、新卒成果発表会、アイデア提案制度、納涼祭コンテスト、接遇キャンペーン等

### 3. 高経協加盟企業による研修及び教育活動

#### (1) 加盟企業運営ホームが取り組んでいる活動内容

- ①テーマを決めた事例研究会・発表会の実施（社内、社外の発表会の取組み）
  - ・社内の事例研究会の優秀チームが外部団体の発表会に参加する
  - ・サービス、接遇訓練、介護技術などの実地に即したテーマの設定
- ②外部での研修・講演への参加、外部講師によるセミナー、外部の視察
  - ・外部団体（自治体、福祉協議会など）の研修・講演参加
  - ・他社とのケア職員交換研修、提携病院との合同現場研修
  - ・テーマにあわせた外部視察（看取り研修としてホスピス病院にて管理職が研修を受講、テーマを決めた海外視察研修）
  - ・顧問弁護士、海外専門家を招聘し社員向けにセミナー
  - ・PC講習、メイク、お客様に高い評価をいただいているレストランの有名シェフによる講演など
- ③従業員の資格取得促進のための研修を実施
  - ・介護福祉士
  - ・ケアマネージャー
  - ・認知症ケア専門士 など
- ④アクティビティ、イベントを通じての研修
  - ・イベント（クリスマス会など）をプロジェクトチームで企画・開催
  - ・おやつ作り教室への参加（作業療法を視点に入れてのもの）
  - ・サークル活動での発表会 など

## (2) 加盟企業による具体的事例

### ① 株アズパートナーズ：【ホームレクリエーションでの発表会】

社内サークル活動のサークルメンバーによるレクリエーションの発表会



アズパートナーズでは、社内交流の活性化及び地域社会への貢献を目的として、サークル活動を行っております。自分で新しいサークルを立ち上げることも可能です！もちろん、既存サークルへの参加も大歓迎です。仲間と共に顔を合わせ、イベントを楽しむことで、コミュニケーションがより円滑となり仕事もスムーズに行えるようになるからです。是非一緒にイベントを楽しみましょう。(ホームページより)

### ② オリックス・リビング(株)：【外部講師による研修】

海外専門家招聘による「認知症研修」。



オーストラリアより認知症専門家を講師として招き、講義やグループワークを通して認知症ケア手法の習得、事例検討を行い知識の共有を図ります。(ホームページより)

### ③ 株木下の介護：【大改造!! 介護的ビフォーアフター】

TVでもおなじみのあの番組と少しかけて、研修受講者に“介護の匠”のマインドを注入し、介護現場の一部を匠として改造するというもの。最終的に事例発表を行い終了する予定。

### ④ 社会福祉法人伸こう福祉会：【ミュージカル公演】

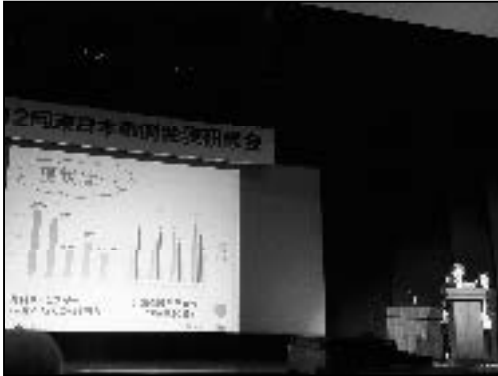
他施設のスタッフと連携し、一つのものを作り上げることの大切さを学ぶ。



ミュージカル「Beautiful Life」の本番用衣装が決定したことを本日発表します。本公演は、配役が一般人だけで構成される前例のない取り組みで、福祉施設を舞台に「介護の現場」をミュージカルで表現します。出演者が伸こう福祉会の運営する介護施設や保育園に従事するスタッフ、介護施設利用者家族、園児（その家族）や取引先企業の従業員などの総勢約170人で構成されています。(ホームページより)

⑤株生活科学運営：【GA 研修】（社員、パート、業務委託先問わず全員対象）

グループアクション活動を通じて課題解決の手法を学ぶ また GA 活動の全社大会を行い、優勝チームは有料老人ホーム協会事例発表研修会（年 1 回、東日本・西日本にて開催）に出席し発表。



「GA活動」の全社発表大会で最優秀賞を受賞した、有料老人ホーム「ライフハウス浦和」が登壇し、介護とはまた違う難しさがある自立高齢者向けの支援について発表。介護予防を目的としたサークル・セミナーの企画立案から実施、参加の促し方法、声かけによる入居者の意識改革といった取り組みを、効果の数値とともに報告。（ホームページより）

⑥セコムフォート株：【クロストレーニング】

他部署のスタッフとして現場研修を積むプログラム他部署の業務を理解するため、実際に他部署のスタッフとして業務を行うクロストレーニングを実行。



「クロストレーニング」とは他部署のスタッフとして現場研修を積むプログラムです。各部署のトレーナーの下、調理スタッフがケアスタッフとしてケア業務に従事したり、ケアスタッフがフロントスタッフとしてフロントに立つなど、部署の垣根を取り払うようなプログラムです。プログラムを通して新たなスキルを身につけ、部署間の円滑なコミュニケーションを育み、居住者様にホスピタリティ溢れるサービスを提供できるスタッフに成長することができます（ホームページより）

⑦株センチュリーライフ：【外部講師による研修】

外部講師（ご入居者参加型のイベントとしての実施も有）による研修。



センチュリーライフでは老化遅延研究の第一人者である人間総合科学大学教授の熊谷修博士にご指導いただき、食事の面でご入居者にいつまでもお元気にお過ごしいただける献立作りを行っております。センチュリーライフが運営する有料老人ホームではこれからの科学的に検証された高齢者の健康づくりの手立てを積極的にとりいれ健康管理を行っています。（定例研修、入居者セミナー）（ホームページより）

⑧(株)ベネッセスタイルケア：【センター方式基礎研修】

認知症ケアの推進に関する研修。そのほか介護技術研修（実技を中心とした4日間研修）、摂食・嚥下研修（専門医による基礎知識と、観察項目に関する研修）、喀痰吸引等研修など



ベネッセスタイルケア行動宣言『お客様本位』のサービス実践のため、また、認知症のご入居者様のケアマネジメントに役立てるため、認知症介護研究・研修センターが開発した「認知症の人のためのケアマネジメントセンター方式」基礎研修を実施しています。（ホームページより）

⑨(株)ヘルスケアシステムズ：【「介護甲子園」への参加】

各施設から年1回参加



「介護甲子園」（社団法人介護協会主催）とは全国からエントリーされた介護事業所のうち、選好された優秀事業所が、年一回、数千人が集う会場に集結、ステージで事業所の想いや取組みの発表と優れた取り組みを、共有する学びの場。（ホームページより）

⑩(株)メッセージ：【やっていますか100項目(介護マニュアル)評価】

教育研修部が施設訪問しチェックを行う



※介護現場教育マニュアル：例えば“お年寄りには優しくしなさい”とか、“お年寄りをいたわってください”とかのお題目でなく、単なる定型的なマニュアルでもない現実的な介護技術の向上を促すポイントを、介護をする上での100項目の守るべき点として、分かり易く解説したもの（ホームページより）

⑪(株)ユニマツトそよ風：【創作料理コンテスト】

コンテスト形式で実施試食・盛り付けによる評価を行い表彰、行事食のメニューについて応募制により選考。



※食事提供について質の向上を図る。12回目を迎えた創作料理コンテストでは、決まったテーマと条件に沿った料理で、厨房職員が調理の腕を競います。低価格で美味しいのはもちろん、見た目にも美しい料理を目指し、様々な創意工夫を重ねています。毎年進化を続けるそよ風の料理を体感出来るコンテストです。(ホームページより)

⑫ロングライフホールディング(株)：【ビデオフィードバック】

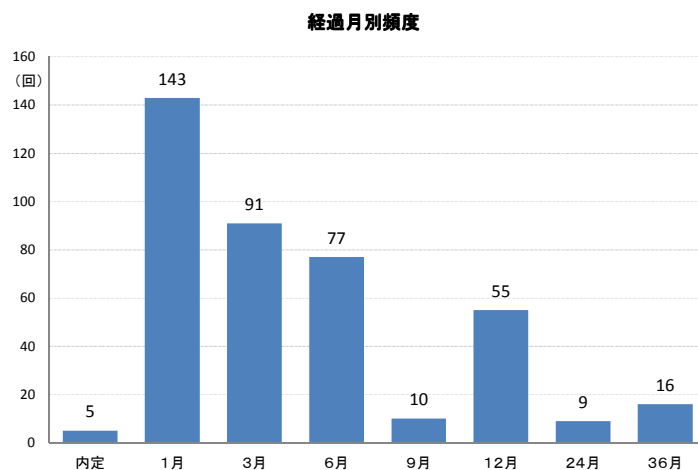
ビデオを撮り合い自身の所作に気づきを促し改善する。

## 4. 「職員に対する研修活動」調査アンケート集計結果

### (1) 新入社員研修

#### ① 経過月別実施頻度

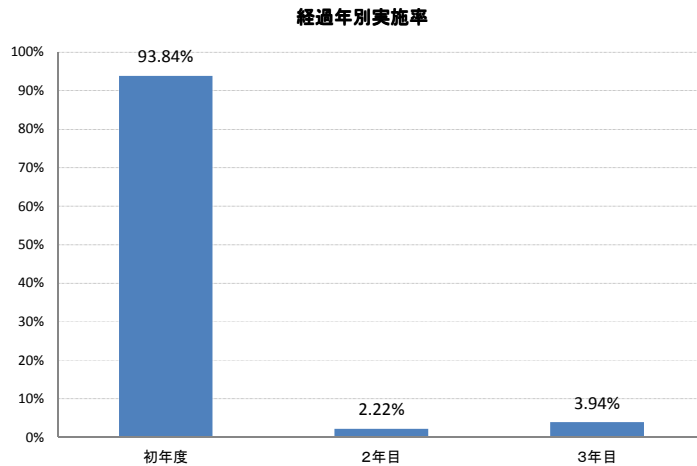
入社月には、ほとんどの事業者が実施。現場経験を積んでから研修実施という工夫を試みている事業者も数社ある。





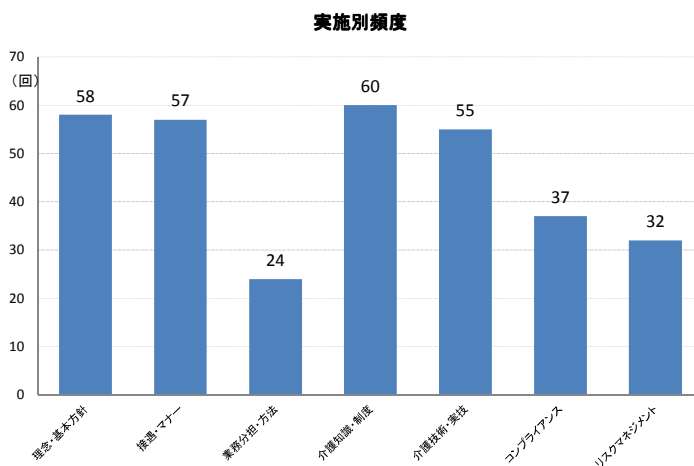
## ②経過年数別実施頻度

初年度の実施頻度に比べると、研修の実施回数は急減する。2年目になるとリーダー、3年目には優秀な社員向けに管理職研修が開始される等の事業者もあり、その影響もあると思われるが、離職者の内、3年以内の離職率が76%にも及ぶ（財団法人介護労働安定センター：平成23年度介護労働実態調査）ことを考えると、研修実施時期を検討すべきかもしれない。



## ③研修内容、メニュー

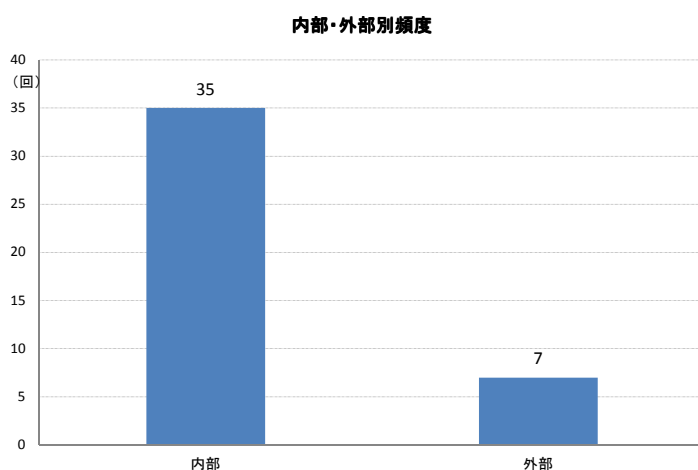
研修内容は広範囲にまんべんなく行われている。しかし、「高齢者住宅」の本流である「チームケア」について研修を行うところは少なく、一部の事業者でのみイベント的な研修の中で、「チームで学ばせる」機会を与えているだけであった。



## (2) 管理職研修

### ①内部研修、外部研修の比率

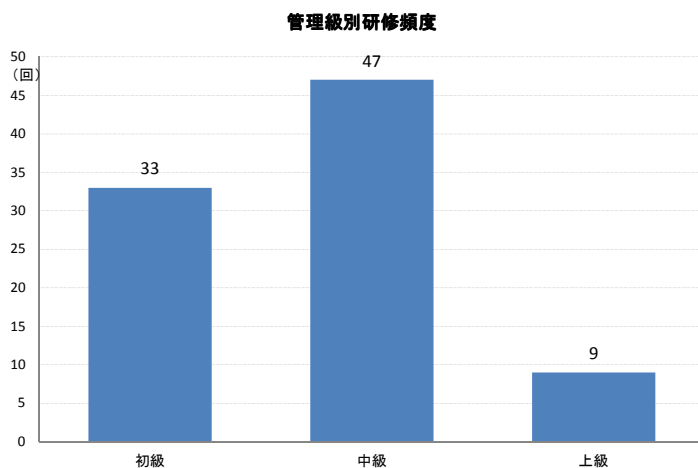
管理職研修では、研修実施回数が新入社員研修に比べて圧倒的に少ない（内定を含む3年目までの研修頻度406回。管理者研修の実施頻度42回）。また、新人研修では少なかった外部研修（系列企業の研修利用を含む）の活用が、管理職研修では相当数見られた。人材育成委員会内部の事業者聞き取りでは、管理職育成の方法を見つけきれない実態があり、アンケート結果もこれを示していると推測される。



### ②管理職級別実施頻度

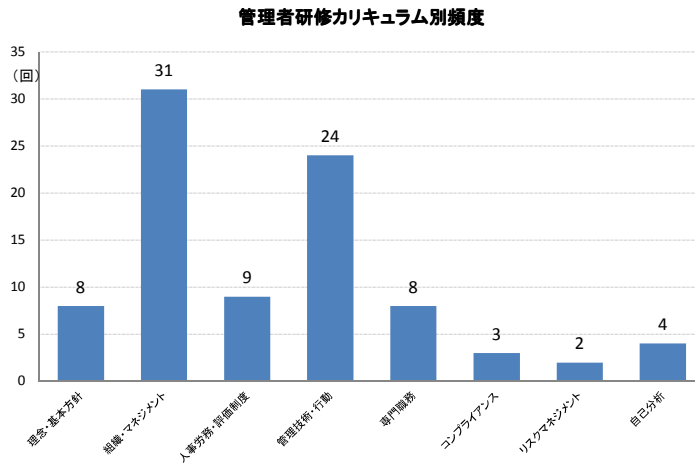
初級はリーダーもしくはフロアマネージャークラス、中級は施設長（支配人）クラス、上級は事業部長もしくは統括的な責任者クラスとした。各事業者により、呼称、実質的な職務が異なり、正確な分類をしにくかったが可能な範囲で聞き取りをして分類したものである。

人材育成委員の事業者では、親会社から経営幹部（代表者を含む）に就任するものもあり、「介護事業」としての研修が不十分であるとの危惧が述べられた。



### ③管理職研修の研修内容、メニュー

管理職研修で特徴的なのは「組織・マネジメント」「管理技術・行動」が突出している点である。管理職研修は②に見たように初級、中級管理職に対するものが圧倒的に多く、この職級は介護職からの登用機会が多いことを反映していると思われる。



(3) アンケート集計による傾向表

法人名称 (定員/拠点数)	研修概要	社員研修実施時期(入社後の経過期間)										内容 傾向	備考(回答を分類するに際しての解釈)	管理者研修内容	対象者			内容 傾向	実施方法		備考(回答を分類するに際しての解釈)
		内定	1	3	6	9	12	24	36	初級	中級				上級	社内	社外				
アズパートナーズ	理念・基本方針		1		1							2	(全体の分類についての注釈)	理念・基本方針			0	1	社内	(全体の分類についての注釈)	
	接遇・マナー											0	1 PCについては業務分担・方法に組入れ	組織・マネジメント		1	1			1 コミュニケーションは管理技術に組入れ	
	業務分担・方法											0	2 部門については業務分担・方法に組入れ	人事労務・評価制度			0			2 目標管理は、組織・マネジメントに組入れ	
	介護知識・制度											0	3 介護保険制度は介護知識に組入れ	管理技術・行動・思考			0			3 管理者の役割は、組織・マネジメントに組入れ	
	介護技術・実技											0	4 振返りは、初回と同内容として分類した	専門職務			0			4 社内外の記載のないものは社内に組入れ	
	コンプライアンス		1		1							2		コンプライアンス			0			5 部門責任者は中級に位置づけした	
	リスクマネジメント				1							1		リスクマネジメント			0			(備考)	
	振り返り				1							1		自己分析	1	1	1			ホーム長、デイセンター長を中級管理者とした	
アライブメディケア	理念・基本方針											0		理念・基本方針			0	1	社内	セコム医療の研修活用なので外部に分類した	
	接遇・マナー											0		組織・マネジメント			0				
	業務分担・方法											0		人事労務・評価制度			0				
	介護知識・制度											0		管理技術・行動・思考			0				
	介護技術・実技											0		専門職務			0				
	コンプライアンス											0		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント											0		リスクマネジメント			0				
	振り返り											0		自己分析			0				
ウェルケア伊豆高原	理念・基本方針											0		理念・基本方針			0	1	社内	介護リーダーを初級管理者対象とした	
	接遇・マナー											0		組織・マネジメント			0				
	業務分担・方法		1	1								2		人事労務・評価制度			0				
	介護知識・制度				1						1	2		管理技術・行動・思考			0				
	介護技術・実技				1						1	2		専門職務	1		1				
	コンプライアンス				1							1		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント											0		リスクマネジメント			0				
	振り返り											0		自己分析			0				
エヌエムライフ	理念・基本方針											0	毎月第4火曜日実施のものは分類していない	理念・基本方針			0	1	社内	招聘なので内部とした	
	接遇・マナー		1									1		組織・マネジメント			0				
	業務分担・方法			1								1		人事労務・評価制度			0				
	介護知識・制度											0		管理技術・行動・思考			0				
	介護技術・実技											0		専門職務			0				
	コンプライアンス		1									1		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント											0		リスクマネジメント			0				
	振り返り											0		自己分析			0				
エネルギー 介護サービス	理念・基本方針		1	1								2	生産性本部二日間研修は分類していない	理念・基本方針			0	1	社内		
	接遇・マナー				1							1		組織・マネジメント	1	1	1			3	
	業務分担・方法											0		人事労務・評価制度			0				
	介護知識・制度		1	1								2		管理技術・行動・思考			0				
	介護技術・実技											0		専門職務			0				
	コンプライアンス		1	1								2		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント											0		リスクマネジメント			0				
	振り返り				1				1			2		自己分析			0				
オリックスリビング	理念・基本方針		1	1				1				3	1 新卒10日間で、業務以外全実施とした	理念・基本方針			0	1	社内	1 ジェネラルMgrを中級管理者に位置付け	
	接遇・マナー		1	1				1				3	2 随時は組入していない	組織・マネジメント			0			2 看護師、主任を初級管理者に位置付け	
	業務分担・方法											0		人事労務・評価制度		1	1				
	介護知識・制度		1	1				1				3		管理技術・行動・思考			0				
	介護技術・実技		1	1	1			1				4		専門職務	1		1				
	コンプライアンス		1	1				1				3		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント		1	1				1				3		リスクマネジメント			0				
	振り返り				1			1				2		自己分析			0				
学研ココファン	理念・基本方針	1	1	1	1	1	1					6	1 入社前研修を理念と接遇に分類	理念・基本方針			0				
	接遇・マナー	1	1	1	1	1	1					6	2 2週間研修ですべて実施とした	組織・マネジメント			0				
	業務分担・方法		1	1	1	1	1					5	3 月齢研修会は組入れしていない	人事労務・評価制度			0				
	介護知識・制度		1	1	1	1	1					5		管理技術・行動・思考			0				
	介護技術・実技		1	1	1	1	1					5		専門職務			0				
	コンプライアンス		1	1	1	1	1					5		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント		1	1	1	1	1					5		リスクマネジメント			0				
	振り返り				1	1	1	1				4		自己分析			0				
時期による頻度傾向	2	21	25	13	8	16	0	2	87			方法傾向	3	4	1	8	3	3			

法人名称 (定員/拠点数)	研修概要	員研修実施時期(入社後の経過期間)								内容 傾向	備考(回答を分類するに際しての解釈)	管理者研修内容	対象者			内容 傾向	実施方法		備考(回答を分類するに際しての解釈)
		内定	1	3	6	9	12	24	36				初級	中級	上級		社内	社外	
木下の介護	理念・基本方針		1		1					2	1 14日間の研修で全ての項目実施とした 2 振返りの3~6ヶ月を6ヶ月に組入れた 3 「自己実現研修」を振返りにのみ組入れた	理念・基本方針				0	1		施設長を中級、介護主任を初級に位置づけた
	接遇・マナー		1		1					2		組織・マネジメント				0			
	業務分担・方法		1		1					2		人事労務・評価制度				0			
	介護知識・制度		1		1					2		管理技術・行動・思考	1	1		2			
	介護技術・実技		1		1					2		専門職務				0			
	コンプライアンス		1		1					2		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント		1		1					2		リスクマネジメント				0			
	振り返り				1		1	1	1	4		自己分析				0			
キャピタルメディカ グループ	理念・基本方針		1							1	月次の定期研修は組入れせず	理念・基本方針		1		1	1		
	接遇・マナー									0		組織・マネジメント				0			
	業務分担・方法									0		人事労務・評価制度				0			
	介護知識・制度		1							1		管理技術・行動・思考				0			
	介護技術・実技		1	1						2		専門職務				0			
	コンプライアンス									0		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント									0		リスクマネジメント				0			
	振り返り									0		自己分析				0			
共立メンテナンス	理念・基本方針		1		1					2	月次の定期研修は組入れせず	理念・基本方針				0	1		支配人を中級に、介護主任を中級に位置付けした
	接遇・マナー		1		1					2		組織・マネジメント	1	1		2			
	業務分担・方法									0		人事労務・評価制度				0			
	介護知識・制度		1		1		1			3		管理技術・行動・思考	1	1		2			
	介護技術・実技				1		1			2		専門職務				0			
	コンプライアンス									0		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント		1		1		1			3		リスクマネジメント				0			
	振り返り				1					1		自己分析				0			
酒井医療 リハモードヴィラ白井	理念・基本方針									0	運転指導は介護実技に組み入れ	理念・基本方針				0			
	接遇・マナー		1							1		組織・マネジメント				0			
	業務分担・方法		1							1		人事労務・評価制度				0			
	介護知識・制度		1							1		管理技術・行動・思考				0			
	介護技術・実技		1							1		専門職務				0			
	コンプライアンス		1							1		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント		1							1		リスクマネジメント				0			
	振り返り									0		自己分析				0			
サンケイビル ウェルケア	理念・基本方針									0	研修内容の決まっていないものは振り返りに分類した	理念・基本方針		1		1	1		1 外部講師招聘は社内と位置付け 2 収益管理は基本方針に組入れた
	接遇・マナー		1							1		組織・マネジメント				0			
	業務分担・方法		1							1		人事労務・評価制度		1		1			
	介護知識・制度		1							1		管理技術・行動・思考				0			
	介護技術・実技		1							1		専門職務				0			
	コンプライアンス									0		コンプライアンス		1		1			
	リスクマネジメント		1							1		リスクマネジメント		1		1			
	振り返り				1		1			2		自己分析				0			
スーパーコート 旧シティエステート	理念・基本方針									0	年一回のコンピテンシー研修を12ヶ月、24ヶ月、36ヶ月の振り返りに組入れ	理念・基本方針				0	1		主任ヘルパー研修をマネジメントについての研修とした
	接遇・マナー			1						1		組織・マネジメント	1	1		2			
	業務分担・方法									0		人事労務・評価制度				0			
	介護知識・制度									0		管理技術・行動・思考		1		1			
	介護技術・実技									0		専門職務				0			
	コンプライアンス									0		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント									0		リスクマネジメント				0			
	振り返り						1	1	1	3		自己分析				0			
シティインデックス ホスピタリティ	理念・基本方針		1							1	1 毎年繰り返しの研修を振り返りに分類 2 リーダーシップ研修は分類していない	理念・基本方針				0			
	接遇・マナー		1							1		組織・マネジメント				0			
	業務分担・方法		1							1		人事労務・評価制度				0			
	介護知識・制度		1				1	1	1	4		管理技術・行動・思考				0			
	介護技術・実技						1	1	1	3		専門職務				0			
	コンプライアンス		1							1		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント		1							1		リスクマネジメント				0			
	振り返り						1	1	1	3		自己分析				0			
シニアライフ 振興財団	理念・基本方針		1							1	新任研修プログラムの内容を理念、接遇と想定にして分類	理念・基本方針				0	1		1 管理職候補者は初級に位置付け 2 管理職は中級に位置付け 3 選抜研修を評価制度に分類 4 外部講師を招聘するものと推定した
	接遇・マナー		1							1		組織・マネジメント		1		1			
	業務分担・方法									0		人事労務・評価制度	1	1		2			
	介護知識・制度									0		管理技術・行動・思考				0			
	介護技術・実技									0		専門職務				0			
	コンプライアンス									0		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント									0		リスクマネジメント				0			
	振り返り									0		自己分析				0			
時期による頻度傾向		0	33	2	15	0	9	5	5	69	方法傾向	5	12	0	17	6	0		

法人名称 (定員/拠点数)	研修概要	社員研修実施時期(入社後の経過期間)									内容 傾向	備考(回答を分類するに際しての解釈)	管理者研修内容	対象者			内容 傾向	実施方法		備考(回答を分類するに際しての解釈)	
		内定	1	3	6	9	12	24	36	初級				中級	上級	社内		社外			
常陽会	理念・基本方針	1		1							2		理念・基本方針				0	1	社内	1	1 管理者を中級と想定 2 ケアプラン作成方法を初級と位置付け 3 外部講師を招聘するものと推定した
	接遇・マナー										0		組織・マネジメント				0				
	業務分担・方法			1							1		人事労務・評価制度		1		1				
	介護知識・制度										0		管理技術・行動・思考				0				
	介護技術・実技	1		1							2		専門職務	1			1				
	コンプライアンス										0		コンプライアンス				0				
	リスクマネジメント										0		リスクマネジメント				0				
	振り返り										0		自己分析				0				
伸こう福祉会	理念・基本方針		1								1	3年目研修を振り返りに組入れ	理念・基本方針				0	1	社内		
	接遇・マナー								1		1		組織・マネジメント	1	1		2				
	業務分担・方法								1		1		人事労務・評価制度				0				
	介護知識・制度		1						1		2		管理技術・行動・思考				0				
	介護技術・実技		1								1		専門職務				0				
	コンプライアンス										0		コンプライアンス		1		1				
	リスクマネジメント		1								1		リスクマネジメント		1		1				
	振り返り								1		1		自己分析				0				
生活科学運営	理念・基本方針								1		1		理念・基本方針	1			1	1	社内		
	接遇・マナー										0		組織・マネジメント				0				
	業務分担・方法										0		人事労務・評価制度				0				
	介護知識・制度										0		管理技術・行動・思考				0				
	介護技術・実技										0		専門職務				0				
	コンプライアンス										0		コンプライアンス				0				
	リスクマネジメント								1		1		リスクマネジメント				0				
	振り返り	1			1		1				3		自己分析				0				
生活クラブ	理念・基本方針		1		1				1		3	3週間の研修で全項目を実施していると推定	理念・基本方針				0	1	社内		
	接遇・マナー		1		1				1		3		組織・マネジメント				0				
	業務分担・方法		1		1				1		3		人事労務・評価制度				0				
	介護知識・制度		1		1				1		3		管理技術・行動・思考				0				
	介護技術・実技		1		1				1		3		専門職務				0				
	コンプライアンス		1		1				1		3		コンプライアンス				0				
	リスクマネジメント		1		1				1		3		リスクマネジメント				0				
	振り返り				1		1				2		自己分析				0				
聖隷福祉事業団	理念・基本方針		1								1		理念・基本方針	1	1	1	3	1	社内		
	接遇・マナー		1								1		組織・マネジメント		1	1	2				
	業務分担・方法										0		人事労務・評価制度				0				
	介護知識・制度										0		管理技術・行動・思考				0				
	介護技術・実技										0		専門職務				0				
	コンプライアンス										0		コンプライアンス				0				
	リスクマネジメント										0		リスクマネジメント				0				
	振り返り								1	1	2		自己分析				0				
セコムフォート	理念・基本方針		1	1							2		理念・基本方針				0	1	社内		
	接遇・マナー		1	1							2		組織・マネジメント				0				
	業務分担・方法		1	1							2		人事労務・評価制度				0				
	介護知識・制度		1	1							2		管理技術・行動・思考				0				
	介護技術・実技			0							0		専門職務				0				
	コンプライアンス			0							0		コンプライアンス				0				
	リスクマネジメント		1	1							2		リスクマネジメント				0				
	振り返り			1	1		1				3		自己分析				0				
センチュリーライフ	理念・基本方針										0		理念・基本方針				0	1	社内		
	接遇・マナー		1	1							2		組織・マネジメント	1			1				
	業務分担・方法										0		人事労務・評価制度				0				
	介護知識・制度			1							1		管理技術・行動・思考	1			1				
	介護技術・実技			1							1		専門職務				0				
	コンプライアンス		1	1							2		コンプライアンス				0				
	リスクマネジメント		1	1							2		リスクマネジメント				0				
	振り返り			1							1		自己分析				0				
大和ハウス ライフサポート	理念・基本方針										0		理念・基本方針				0	1	社内		
	接遇・マナー		1								1		組織・マネジメント		1		1				
	業務分担・方法										0		人事労務・評価制度				0				
	介護知識・制度		1								1		管理技術・行動・思考		1		1				
	介護技術・実技										0		専門職務	1			1				
	コンプライアンス		1								1		コンプライアンス				0				
	リスクマネジメント										0		リスクマネジメント				0				
	振り返り										0		自己分析				0				
時期による頻度傾向		3	24	15	10	0	16	1	3	72		方法傾向	7	8	2	17	7	1			

法人名称 (定員/拠点数)	研修概要	社員研修実施時期(入社後の経過期間)								内容 傾向	備考(回答を分類するに際しての解釈)	管理者研修内容	対象者			内容 傾向	実施方法		備考(回答を分類するに際しての解釈)
		内定	1	3	6	9	12	24	36				初級	中級	上級		社内	社外	
チャームケア コーポレーション	理念・基本方針		1		1					2		理念・基本方針			0	1		ホーム長を中級に位置付け	
	接遇・マナー		1		1					2		組織・マネジメント		1	1				
	業務分担・方法									0		人事労務・評価制度			0				
	介護知識・制度		1		1					2		管理技術・行動・思考		1	1				
	介護技術・実技		1		1					2		専門職務			0				
	コンプライアンス									0		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント									0		リスクマネジメント			0				
	振り返り				1					1		自己分析			0				
ツクイ	理念・基本方針		1	1						2		理念・基本方針			0	1			
	接遇・マナー		1	1						2		組織・マネジメント	1	1	2				
	業務分担・方法									0		人事労務・評価制度			0				
	介護知識・制度		1	1						2		管理技術・行動・思考			0				
	介護技術・実技		1	1						2		専門職務			0				
	コンプライアンス									0		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント									0		リスクマネジメント			0				
	振り返り			1						1		自己分析			0				
東急 イーライフデザイン	理念・基本方針		1							1		理念・基本方針			0	1			
	接遇・マナー									0		組織・マネジメント	1	1	2				
	業務分担・方法									0		人事労務・評価制度			0				
	介護知識・制度		1							1		管理技術・行動・思考	1	1	2				
	介護技術・実技		1							1		専門職務			0				
	コンプライアンス		1							1		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント									0		リスクマネジメント			0				
	振り返り									0		自己分析			0				
東急ウェルネス	理念・基本方針		1	1						2		理念・基本方針			0	1			
	接遇・マナー			1						1		組織・マネジメント			0				
	業務分担・方法		1							1		人事労務・評価制度			0				
	介護知識・制度			1						1		管理技術・行動・思考			0				
	介護技術・実技			1						1		専門職務			0				
	コンプライアンス									0		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント									0		リスクマネジメント			0				
	振り返り									0		自己分析			0				
東宝サポートライフ	理念・基本方針									0		理念・基本方針			0	1		1 合同なので外部とした 2 マネージャーを初級に位置づけた 3 詳細内容不明のため空欄にしている	
	接遇・マナー									0		組織・マネジメント			0				
	業務分担・方法									0		人事労務・評価制度			0				
	介護知識・制度		1							1		管理技術・行動・思考			0				
	介護技術・実技									0		専門職務			0				
	コンプライアンス									0		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント									0		リスクマネジメント			0				
	振り返り									0		自己分析			0				
トラストガーデン	理念・基本方針		1	1						2		理念・基本方針			0	1		主任を初級に位置づけた	
	接遇・マナー		1	1						2		組織・マネジメント			0				
	業務分担・方法			0						0		人事労務・評価制度			0				
	介護知識・制度		1	1						2		管理技術・行動・思考			0				
	介護技術・実技		1	1	1					3		専門職務			0				
	コンプライアンス		1	1						2		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント			0						0		リスクマネジメント			0				
	振り返り			1	1		1		1	4		自己分析			0				
日本ライフデザイン	理念・基本方針			0						0		理念・基本方針			0	1		1 グループマネージャーを初級に位置づけた 2 館長を中級に位置づけた	
	接遇・マナー		1	1						2		組織・マネジメント		1	1				
	業務分担・方法			0						0		人事労務・評価制度		1	1				
	介護知識・制度		1	1						2		管理技術・行動・思考		1	1				
	介護技術・実技		1	1	1					3		専門職務			0				
	コンプライアンス		1	1						2		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント			0						0		リスクマネジメント			0				
	振り返り			1	1		1		1	4		自己分析		1	1				
長谷川介護サービス	理念・基本方針									0		理念・基本方針			0	1		ホーム長を中級に位置付け	
	接遇・マナー									0		組織・マネジメント			0				
	業務分担・方法									0		人事労務・評価制度			0				
	介護知識・制度									0		管理技術・行動・思考			0				
	介護技術・実技									0		専門職務			0				
	コンプライアンス									0		コンプライアンス			0				
	リスクマネジメント									0		リスクマネジメント			0				
	振り返り									0		自己分析			0				
時期による頻度傾向		0	24	20	9	0	2	0	2	57		方法傾向	3	6	3	12	5	2	

法人名称 (定員/拠点数)	研修概要	社員研修実施時期(入社後の経過期間)								内容 傾向	備考(回答を分類するに際しての解釈)	管理者研修内容	対象者			内容 傾向	実施方法		備考(回答を分類するに際しての解釈)
		内定	1	3	6	9	12	24	36				初級	中級	上級		社内	社外	
はなまる会	理念・基本方針		1		1					2		理念・基本方針				0	1		
	接遇・マナー		1		1					2		組織・マネジメント				0			
	業務分担・方法		1		1					2		人事労務・評価制度				0			
	介護知識・制度				0					0		管理技術・行動・思考				0			
	介護技術・実技				0					0		専門職務				0			
	コンプライアンス				0					0		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント				0					0		リスクマネジメント				0			
	振り返り				1					1		自己分析				0			
平和ヘルスケア	理念・基本方針									0	入社オリエンテーション(外部)実施で、理念以外を実施したものと解釈した	理念・基本方針				0	1	1 1 フロアリーダー、主任を初級管理者と位置づけた 2 千葉県の研修活用で外部とした	
	接遇・マナー		1		1					2		組織・マネジメント				0			
	業務分担・方法		1							1		人事労務・評価制度				0			
	介護知識・制度		1							1		管理技術・行動・思考				0			
	介護技術・実技		1		1					2		専門職務	1			1			
	コンプライアンス		1							1		コンプライアンス	1			1			
	リスクマネジメント		1							1		リスクマネジメント				0			
	振り返り				1		1			2		自己分析				0			
ベネッセ スタイルケア	理念・基本方針									0	実施についてのみ判明したので振り返りに計上した	理念・基本方針			1	1	1	1 2 拠点長を中級管理者に位置づけた 2 部門長を上級管理者に位置づけた	
	接遇・マナー		1							1		組織・マネジメント		1	1	2			
	業務分担・方法									0		人事労務・評価制度				0			
	介護知識・制度									0		管理技術・行動・思考		1		1			
	介護技術・実技									0		専門職務				0			
	コンプライアンス									0		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント									0		リスクマネジメント				0			
	振り返り		1	1	1					3		自己分析				0			
ヘルスケア システムズ	理念・基本方針		1	1						2	年4回の実施を振り返りに計上した	理念・基本方針				0	1	1 2 介護職主任を初級管理者に位置づけた 2 管理者を中級管理者に位置づけた	
	接遇・マナー			0						0		組織・マネジメント		1		1			
	業務分担・方法			0						0		人事労務・評価制度		1		1			
	介護知識・制度			0						0		管理技術・行動・思考	1			1			
	介護技術・実技		1	1						2		専門職務				0			
	コンプライアンス		1	1						2		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント			0						0		リスクマネジメント				0			
	振り返り			1	1	1	1			4		自己分析				0			
マザアズ	理念・基本方針		1	1						2		理念・基本方針				0	1	1 2 3 管理者必修を組織・人事労務・行動に計上した 2 主任候補を初級管理者に位置づけた 3 ホーム管理者候補を中級管理者に位置づけた	
	接遇・マナー			0						0		組織・マネジメント	1	1		2			
	業務分担・方法			0						0		人事労務・評価制度	1	1		2			
	介護知識・制度		1	1	1					3		管理技術・行動・思考	1	1		2			
	介護技術・実技		1	1	1					3		専門職務				0			
	コンプライアンス		1	1						2		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント		1	1						2		リスクマネジメント				0			
	振り返り			1	1		1			3		自己分析	1	1		2			
メッセージ	理念・基本方針		1							1		理念・基本方針				0	1	各記載職務を初級管理者として位置づけた	
	接遇・マナー		1							1		組織・マネジメント				0			
	業務分担・方法									0		人事労務・評価制度				0			
	介護知識・制度		1							1		管理技術・行動・思考				0			
	介護技術・実技									0		専門職務	1			1			
	コンプライアンス									0		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント									0		リスクマネジメント				0			
	振り返り			1			1	1	1	4		自己分析				0			
ユニマット そよ風	理念・基本方針									0	詳細な研修内容不明のため、実施にのみ計上した	理念・基本方針				0	1	研修教育委員会は社内組織と推定した	
	接遇・マナー									0		組織・マネジメント				0			
	業務分担・方法									0		人事労務・評価制度				0			
	介護知識・制度									0		管理技術・行動・思考				0			
	介護技術・実技									0		専門職務				0			
	コンプライアンス									0		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント									0		リスクマネジメント				0			
	振り返り		1	1	1		1	1	1	6		自己分析				0			
容生会	理念・基本方針			0	0					0	研修内容は、入社時研修に集約し、3、6月に同内容の振り返りとした	理念・基本方針				0	1		
	接遇・マナー		1	1	1					3		組織・マネジメント		1		1			
	業務分担・方法			0	0					0		人事労務・評価制度				0			
	介護知識・制度		1	1	1					3		管理技術・行動・思考				0			
	介護技術・実技		1	1	1					3		専門職務				0			
	コンプライアンス		1	1	1					3		コンプライアンス				0			
	リスクマネジメント		1	1	1					3		リスクマネジメント				0			
	振り返り			1	1					2		自己分析				0			
時期による頻度傾向	0	28	19	19	1	5	2	2	76					19	7	1			





## 人材育成委員会からのお願い

高齢者住宅経営者連絡協議会  
人材育成委員会 委員長 浦田 慶信

### 職員に対して研修活動に関するお尋ね

貴法人ではどのような研修を行っているのか箇条書きで構いませんのでご記入下さい。

- ・ 入社時

--

- ・ 一定期間経過後

か月目 :

---

年経過後 :

---

他 :

---

- ・ 管理職対象

対象者 : 内容 :

対象者 : 内容 :

- ・ その他行っている事

※介護オリンピック参加や職員によるミュージカル発表などユニークな活動を含めてご記入下さい

--

ご協力ありがとうございました。

法人名 \_\_\_\_\_

記入者 \_\_\_\_\_

## 高齢者住宅経営者連絡協議会 会員名簿

事業主	
1	株式会社アズパートナーズ
2	株式会社荒井商店
3	株式会社エヌエムライフ
4	株式会社エネルギア介護サービス
5	株式会社オフィスmega
6	オリックス・リビング株式会社
7	株式会社学研ココファン
8	株式会社木下の介護
9	株式会社キャピタルメディカ
10	株式会社共立メンテナンス
11	株式会社銀座メディカル 湖山医療福祉グループ
12	社会福祉法人櫛会
13	京王ウェルシステージ株式会社
14	酒井医療株式会社
15	株式会社サミュエル
16	株式会社サンケイビルウェルケア
17	株式会社シティインデックスホスピタリティ
18	社会福祉法人常陽会
19	社会福祉法人伸こう福祉会
20	株式会社スーパー・コート
21	株式会社生活科学運営
22	社会福祉法人生活クラブ
23	社会福祉法人聖隷福祉事業団
24	セコムフォート株式会社
25	株式会社センチュリーライフ
26	大和ハウスライフサポート株式会社
27	株式会社チャーム・ケア・コーポレーション
28	株式会社ツクイ
29	株式会社東急イーライフデザイン
30	東急ウェルネス株式会社
31	東宝不動産株式会社
32	トラストガーデン株式会社
33	長谷川介護サービス株式会社
34	株式会社長谷工総合研究所
35	株式会社ハートフルケア
36	医療法人社団はなまる会
37	株式会社フィルケア
38	平和ヘルスケア株式会社
39	株式会社ベネッセスタイルケア
40	株式会社ヘルスケアシステムズ
41	株式会社マザアス
42	株式会社メッセージ
43	株式会社有楽
44	株式会社ユニマットそよ風
45	医療法人社団容生会
46	ライフサポート株式会社
47	株式会社ランドネクサス
48	株式会社リエイ
49	ロングライフホールディング株式会社
50	ワタミの介護株式会社
51	株式会社タムラプランニング & オペレーティング



## 会員企業における人材育成に関する調査報告書

2014年7月14日発行

(事務局) 〒101-0054 東京都千代田区神田錦町 1-13 大手町宝栄ビル 602

TEL/FAX : 03-3292-3289

E-mail: [info@kokeikyo.com](mailto:info@kokeikyo.com)

無断複製・転載を禁じます