

2026年度 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

番号	研修名	開催日時 会場	ねらい	内 容	対象(新ラダーレベル)	定員	日数	講 師	研修により強化できる能力	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			
1	新人オリエンテーション	4/14・15 10/6・7	組織の理解および職務に必要な知識・技術を習得し、組織・専門職として行動できる	・TMG概要・介護部概要及び介護看護倫理 ・技術チェックリストについて ・記録記載基準について ・感染対策・認知症・安全対策・身体拘束・虐待について ・口腔ケアについて ・災害、感染BCPについて ・褥瘡、排泄自立計画書について ・目標管理、キャリアラダーについて	スターター/中途採用者	10	2日間	各内容別	ニーズを捉える力 ケアする力 協働する力 創造し変革する力 共に育つ力	○	○	○		○	○	
2	介護過程	7/14	事例等を等して具体的にICF・介護過程の活用方法を学び現場での支援計画に活かす	・介護過程に理解 ・ICFの理解 ・介護支援計画の作成	スターター	20	1日間	研修参加者	ニーズを捉える力 ケアする力 創造し変革する力	○	○			○		
3	タイムマネジメント	12/22	タイムマネジメントを理解し、日々の業務の中で時間を有効に使い、業務の生産性を向上することができる	・タイムマネジメントとは 演習 ・自身の抱える業務の確認(タスクの洗い出し) ・優先順位付け	スターター	20	1日間	研修参加者	創造し変革する力					○		

【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

番号	研修名	開催日時 会場	ねらい	内 容	対象(新ラダーレベル)	定員	日数	講 師	研修により強化できる能力	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			
1	介護過程	7/15・16	事例等を等して具体的にICF・介護過程の活用方法を学び現場での支援計画に活かす	・介護過程に理解 ・ICFの理解 ・介護支援計画の作成	I	20	2日間	研修参加者	ニーズを捉える力 ケアする力 創造し変革する力	○	○			○		
2	タイムマネジメント	12/23	タイムマネジメントを理解し、日々の業務の中で時間を有効に使い、業務の生産性を向上することができる	・タイムマネジメントとは 演習 ・自身の抱える業務の確認(タスクの洗い出し) ・優先順位付け	I	20	1日間	研修参加者	創造し変革する力					○		
3	リフレクション	1/5・6・7	リフレクションを活用し他者との関わりの手法を学ぶ	・リフレクションの目的 ・コンコミュニケーション技術 ・ロールプレイの実施	I	10	3日間	研修参加者	人材育成力			○				
4	目標管理	2/16	組織及び部署目標を理解したうえで自身の目標設定ができ、目標達成に向けて行動できる	・部署目標を理解し、連動した目標設定ができる ・設定した目標達成に向けた行動	I	30	1日間	富永副主任	創造し変革する力					○		

【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

番号	研修名	開催日時 会場	ねらい	内 容	対象(新ラダーレベル)	定員	日数	講 師	研修により強化できる能力	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			
1	研究に向けて	4/21・22・23	・研究開始から終了までの一連の流れを理解できる ・具体的な研究計画の立案ができる	・研究とは ・研究計画書立案方法 ・実施から論文作成までの流れについて	Ⅱ	100	3日間	村山主任	ケアする力 学び続ける力		○					○
2	職員指導	5/12・13・14	教育の基礎と実践を学び、自分の強みを生かした指導を見いだせる	・聴く力、伝える力 ・ともに成長する指導とは ・後輩指導 ・学習サポートと評価	Ⅱ	20	3日間	研修参加者	学び続ける力							○
3	介護過程	7/15・16	事例等を等して具体的にICF・介護過程の活用方法を学び現場での支援計画に活かす	・介護過程に理解 ・ICFの理解 ・介護支援計画の作成	Ⅱ	20	2日間	研修参加者	ニーズを捉える力 ケアする力 創造し変革する力	○	○			○		
4	リーダーシップの向上	9/22・23・24	リーダーシップを発揮するためのコミュニケーション術を学ぶ	・わかりやすい話し方、聴き方、非言語表現 ・リーダーシップスタイル ・スタッフのやる気を引き出し方と伝え方 ・	Ⅱ	20	3日間	研修参加者	共に育つ力						○	
5	タイムマネジメント	12/23	タイムマネジメントを理解し、日々の業務の中で時間を有効に使い、業務の生産性を向上することができる	・タイムマネジメントとは 演習 ・自身の抱える業務の確認(タスクの洗い出し) ・優先順位付け	Ⅱ	20	1日間	研修参加者	創造し変革する力					○		
6	リフレクション	1/5・6・7	リフレクションを活用し他者との関わりの手法を学ぶ	・リフレクションの目的 ・コンコミュニケーション技術 ・ロールプレイの実施	Ⅱ	10	3日間	研修参加者	人材育成力			○				
7	目標管理	2/17	組織及び部署目標を理解したうえで自身の目標設定ができ、目標達成に向けて行動できる	・部署目標を理解し、連動した目標設定ができる ・設定した目標達成に向けた行動	Ⅱ	20	1日間	富永副主任	創造し変革する力					○		

【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

番号	研修名	開催日時 会場	ねらい	内 容	対象(新ラダーレベル)	定員	日数	講 師	研修により強化できる能力	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			
1	研究に向けて	4/21・22・23	・研究開始から終了までの一連の流れを理解できる ・具体的な研究計画の立案ができる	・研究とは ・研究計画書立案方法 ・実施から論文作成までの流れについて	Ⅲ	15	3日間	村山主任	ケアする力 学び続ける力		○					○
2	職員指導	5/12・13・14	教育の基礎と実践を学び、自分の強みを生かした指導を見いだせる	・聴く力、伝える力 ・ともに成長する指導とは ・後輩指導 ・学習サポートと評価	Ⅲ	15	3日間		学び続ける力							○
3	リーダーシップの向上	9/22・23・24	リーダーシップを発揮するためのコミュニケーション術を学ぶ	・わかりやすい話し方、聴き方、非言語表現 ・リーダーシップスタイル ・スタッフのやる気を引き出し方と伝え方 ・	Ⅲ	15	3日間		共に育つ力						○	
4	タイムマネジメント	12/24	ブレイングマネージャーとしての時間使い方、仕事の任せ方を理解しチームマネジメントのポイントを学ぶ	・ブレイングマネージャーの役割 ・ブレイングマネージャーのタイムマネジメント ・チームメンバーの育成計画	Ⅲ	15	1日間		創造し変革する力					○		
5	目標管理	2/17	組織及び部署目標を理解したうえで自身の目標設定ができ、目標達成に向けて行動できる	・部署目標を理解し、連動した目標設定ができる ・設定した目標達成に向けた行動	Ⅲ	15	1日間	富永副主任	創造し変革する力					○		
6	組織マネジメント	3/17・18	・自部署の計画・、課題を再考し妥当性を確認する	・SWOT分析を中心に情報の捉え方を学ぶ ・GAP分析	Ⅲ	15	2日間		創造し変革する力					○		

【マネジメントラダーレベルⅠ到達のための研修】部署の管理者とともに看護・介護管理を実践できる

番号	研修名	開催日時 会場	ねらい	内 容	対象(新ラダーレベル)	定員	日数	講 師	研修により強化できる能力	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
										組織管理力	質管理力	人材育成力	危機管理力			
1	研究に向けて	4/21・22・23	・研究開始から終了までの一連の流れを理解できる ・具体的な研究計画の立案ができる	・研究とは ・研究計画書立案方法 ・実施から論文作成までの流れについて	Ⅳ	10	3日間	村山主任	ケアする力 学び続ける力		○					○
2	目標管理	2/18	組織及び部署目標を理解したうえで自身の目標設定ができ、目標達成に向けて行動できる	・部署目標を理解し、連動した目標設定ができる ・設定した目標達成に向けた行動	Ⅳ	10	1日間	富永副主任	創造し変革する力					○		
3	組織マネジメント	3/17・18	・自部署の計画・、課題を再考し妥当性を確認する	・SWOT分析を中心に情報の捉え方を学ぶ ・GAP分析	Ⅳ	15	2日間		創造し変革する力					○		

【マネジメントラダーレベル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

3	研修名	開催日時 会場	ねらい	内 容	対象(新ラダーレベル)	定員	日数	講 師	研修により強化できる能力	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
										組織管理力	質管理力	人材育成力	危機管理力			
1	職場の課題を丸っと解決 ～牧野ケアセンターバージョン～	4/16	組織分析方法を理解し、自部署の状況をデータ化し整理する事ができる	・SWOT分析、クロス分析について(復習) ・自部署の計画立案の方法 ・BSC立案	Ⅳ・Ⅴ	10	1日間	佐野	政策立案							○
2	組織マネジメント	3/17・18	・自部署の計画・、課題を再考し妥当性を確認する	・SWOT分析を中心に情報の捉え方を学ぶ ・GAP分析	Ⅳ・Ⅴ	10	2日間		創造し変革する力					○		

【マネジメントラダーレベルⅢ到達のための研修】部署の看護・介護管理を実践できる

番号	研修名	開催日時 会場	ねらい	内 容	対象(新ラダーレベル)	定員	日数	講 師	研修により強化できる能力	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
										組織管理力	質管理力	人材育成力	危機管理力			
1	職場の課題を丸っと解決 ～牧野ケアセンターバージョン～	4/16	組織分析方法を理解し、自部署の状況をデータ化し整理する事ができる	・SWOT分析、クロス分析について(復習) ・自部署の計画立案の方法 ・BSC立案	Ⅴ	10	1日間	佐野	政策立案							○
	組織マネジメント	3/17・18	・自部署の計画・、課題を再考し妥当性を確認する	・SWOT分析を中心に情報の捉え方を学ぶ ・GAP分析	Ⅴ	10	2日間	研修参加者	創造し変革する力					○		

【トピックス】

番号	研修名	開催日時 会場	ねらい	内 容	対象(新ラダーレベル)	定員	日数	講 師	研修により強化できる能力	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			
1	虐待防止	5/5/6/7 11/17/18/19	施設とはなにかの虐待防止対策マニュアルを理解し行動できる	・虐待とは ・虐待の無い職場にするためには	全レベル	100	3日間	虐待防止委員会	創造し変革する力 共に育つ力 学び続ける力					○	○	○
2	倫理	5/19・20・21	人間の尊厳を守るための倫理的視点を理解し、意識して行動できる	・人間の尊厳を守るための倫理的視点 ・倫理綱領について ・事例から考える倫理的な介護実践	全レベル	100	3日間	研修参加者	意思決定を支える力 創造し変革する力				○	○		
3	身体拘束について	6/2・3・4 12/15・16・17	身体拘束とは施設の身体拘束対策マニュアルを理解し行動できる	・拘束とは ・拘束の無いケアについて ・マニュアルの理解	全レベル	100	3日間	身体拘束廃止委員会	創造し変革する力 共に育つ力 学び続ける力					○	○	○
4	アクティビティサービス	6/9・10・11	日常生活の活性化を目指す支援とは	・アクティビティサービスとは ・現場での実践例 ・今後のアクティビティサービス	全レベル	100	3日間	研修参加者	ケアする力 学び続ける力		○					○
5	感染対策	6/16・17・18 12/8・9・10	施設の感染マニュアルを理解し行動できる 感染の拡大防止を図れる	・感染対策について感染発生時の初期対応・判断力をつける ・対策、対応の流れについて ・標準予防策について	全レベル	100	3日間	感染対策委員会	創造し変革する力 共に育つ力 学び続ける力					○	○	○
	排泄ケア、褥瘡予防について	7/7・8・9	自立支援に向けた排泄ケアと、適切なポジショニング実施による褥瘡予防ができる	・排泄ケアについて ・褥瘡予防について(ポジショニング・クッションの当て方など)	全レベル	100	3日間	皮膚排泄委員会	ニーズを捉える力 ケアする力	○	○					
6	口腔ケア	7/21・22・23 1/12・13・14	適切な口腔ケアについて理解でき、実施できる 口腔内の衛生状態の評価ができる	口腔ケアの目的 適切な口腔ケアの方法について 評価方法・判断の基準	全レベル	100	3日間	口腔ケア委員会	ケアする力		○					
7	急変時の対応	8/4・5・6	急変発見時に適切な対応、行動ができる 夜間など救急対応	・急変時の対応について ・未然にできるケアについて ・アクションカードについて	全レベル	100	3日間	安全管理委員会	ケアする力 協働する力		○	○				
8	LIFEについて	8/11・12・13	LIFEの理解 データ活用の方法とその事例	・LIFEとは ・自施設での取り組み ・データを活用したケアとは	全レベル	100	3日間	記録委員会	ニーズをとらえる力 ケアする力 協働する力	○	○	○				
9	災害BCP	8/18・19・20 2/10・11・12	災害BCPを理解し、行動できる	・施設災害BCPマニュアルについて ・シミュレーション実施	全レベル	100	3日間	防災委員会	協働する力 創造し変革する力			○		○		
10	感染BCP	9/8・9・10 3/1・2・3	感染症発生時サービスを安定・継続的に提供することができる	・感染対策のマニュアルの理解 ・連絡体制の確認 ・ゾーニングなどについて	全レベル	100	3日間	感染対策委員会	創造し変革する力 共に育つ力 学び続ける力					○	○	○
11	ハラスメント	9/15・16・17	ハラスメントマニュアルを理解し、防止に向けた取り組みができる	・ハラスメントの理解 ・発生時の対応 ・ハラスメントが発生しないためには	全レベル	100	3日間		創造し変革する力					○		
12	個人情報とプライバシーの保護	10/13・14・15	介護現場における守秘義務を理解できる 利用者の権利擁護を理解できる	・個人情報とプライバシーの保護の基本 ・介護職における守秘義務について ・職業上の倫理を知る	全レベル	100	3日間	E-ラン	ケアする力		○					
13	接遇	10/20・21・22	適切な対応を学び、ケアへ活用する	・日常会話の内容 ・家族対応 ・所作について	全レベル	100	3日間	接遇委員会	ケアする力		○					
14	認知症ケアについて	11/3・4・5	認知症の事例から意思決定支援の手法を学ぶ	・周辺症状、中核症状とは ・多職種協働 ・事例検討	全レベル	100	3日間	認知症ケア委員会	ケアする力 共に育つ力		○				○	
15	記録について	11/10・11・12	F-SOAPIの記録方法について (アセスメントの根拠など) 個別支援計画立案	・F-SOASIPの記録実践 ・記録の実例 ・プランへの反映	全レベル	100	3日間	記録委員会	ニーズをとらえる力 ケアする力	○	○					
16	安全管理	2/2・3・4	施設の安全管理マニュアルを理解し行動できる ロールプレイング	・安全管理とは ・事故発生時の対応。流れについて ・事例検討	全レベル	100	3日間	安全管理委員会	創造し変革する力 共に育つ力 学び続ける力					○	○	○
17	ACP	3/9・10・11	意思決定において相手を尊重し、積極的な支援ができる 施設の看取りマニュアルを理解し行動できる	・ACPとは ・施設看取りマニュアルについて ・看取りの事例ケアの実例	全レベル	100	3日間	研修参加者	意思決定を支える力				○			
17	施設内交流研修	12月中	同施設内での機能を理解し、介護部の運営を理解する。	・他部署の機能とはなにか ・業務改善できることはないか	全レベル	100	1～2日間	各部署	ケアする力 協働する力		○	○				