

## 神鋼ケアライフ 2010年度教育研修実施内容

弊社では、企業理念、目指すべき人材像に添って体系的に研修を実施しています。  
 全社教育研修は、各部門から選任された全社教育委員会が中心となって年間計画を策定し、研修を実施しています。

カテゴリー	研修名	頻度	時期	内容
階層別・ 職種別研修	1年目研修 （ 新入社員オリエンテーション 新入社員フォローアップ研修 1年目まとめ研修 ）	3回/年	4月・9月・1月	新卒1年目では、組織（チーム）で行動し、基本を身につけることを目標に実施しています。入社時には、約2週間に渡り、働く基礎を学びます。半年後のフォローアップ研修では、入社時のオリエンテーションの復習と今後の業務の取り組み方法について学び、気づく研修を実施しています。1年目まとめ研修では、学んだことが現場で活かされているか、後輩を迎えるにあたり先輩としての心構え等を学びます。
	2年目研修	2回/年	1月・2月	2年目社員は、業務に主体的に取り組み、積極的に参画することを目標にしています。先輩と後輩との間で主体的に業務に取り組めるよう、また、チームワークを念頭に業務が行える様取り組む姿勢等を学ぶ研修を実施しています。
	3年目研修	2回/年	11月・12月	基本教育期間を新卒入社3年目までと定めているため、指導的立場となる4年目を迎えるにあたり、当社で制定した「目指すべき人材像」を捉え、業務に対する問題意識を持つ、効果的な業務を具体的に考える能力を身に付ける研修としています。リーダーとしての視点を養うため、今一度「企業理念」と自分の「業務」を対照させて、より活躍できる人材になれるよう研修を実施しています。
	新任管理職研修	1回/年	5月	管理職として身につけておくべき理念、規程、歴史、サービス等あらゆる角度からの知識、問題解決能力の重要性の再確認を行うための研修を実施しています。
	キャリア採用 フォローアップ研修	3回/年	5月・9月・1月	キャリア採用スタッフに対して、神鋼ケアライフ（株）のあゆみ、企業理念の考え方と業務においての実践方法、福利厚生や就業規則等についてを学び、弊社への理解をより深める研修として実施しています。
	看護師研修	1回/年	9月	企業理念や法令を理解し、ホームの看護師としての役割について考え入居者の安心、安全を支えるための今後の取り組み姿勢について学ぶ研修を実施しています。
	ステーション長 副ステーション長 フォローアップ研修	4回/年	7月・8月・ 2月・3月	ステーション長・副ステーション長が身につけるべきスキルを習得します。ステーションのマネジメントをスタッフと協働での成果の過程と位置づけ、組織としての課題解決法を習得し、現場での応用を目指す研修を実施しています。
	次世代育成研修	6回/年	5月・9月・ 10月・12月・ 1月・2月	ミドルマネジメントの強化を主眼とし、組織の成り立ちと構造、リーダーと管理者、管理者の資質と役割、コミュニケーション技術、情報管理、ファシリテーション技術、人的資源の活用、組織倫理、組織戦略方法等を学ぶ研修を実施しています。
テーマ別研修	人権関連基礎研修	1回/年	6月	「高齢者虐待」「プライバシーの保護」「身体拘束」「感染症対策」「認知症の理解」について学ぶ研修を実施しています。
	ビジネス文書研修	1回/年	10月	ビジネス文書の基本フォーマットやルールを習得し、相手にわかりやすい文書とは何かを学びます。情報共有や伝達のための実務文書を、演習を通して身につける研修を実施しています。
	ターミナルケア研修	1回/年	11月	「ターミナルケア」「認知症ケア」「介護予防」に重点を置いてケアを行っているため、今回は上智大学教授アルフォンス・デーケン先生にターミナルケアにおけるスタッフの心構えや役割について講義をいただきました。