

令和 2 年度(2020 年度) 社会福祉法人 鈴鹿福社会 事業計画書

“6 つの方針”と“16 のチャレンジ・アクションプラン”



鈴鹿グリーンホーム公式ホームページ

1.はじめに

課題の一つでありました地域における特養ホーム不足については、県・市への継続要望の結果、今年度より30床増床することができました。入居希望者の人数から見れば、まだまだ十分な床数ではありませんが、地域のみなさまの暮らしの支えになればと思っています。

さらに今後を見通してみると、団塊の世代Jr.が65歳になる2040年…。

今後、鈴鹿市の65歳以上人口は、約13,000人増加する(うち約9,200人が75歳以上)と予測されています。

その一方で、支え手(生産年齢人口)は、約24,000人減少すると予測されています。
【鈴鹿市「鈴鹿市人口ビジョン」(2016年3月)を参考】

超高齢化・生産年齢人口急減社会の中で、介護保険制度の「持続」と介護サービスの「質の向上」という相矛盾するこの2つの課題に対して、我が国は世界で初めて挑戦していくことになります。

それらの課題をクリアするための方法の一つに「生産性向上」があります。

しかしながら、このような社会構造の中で生産性の向上を進めるにあたっては、「経営資源や業務を追加する」一方で、「何かを整理しなければならない」という選択が必要となります。

そのため、サービスの質の向上を図るには「できない」を「できる」に転換できる方法を併せて検討し、計画立てて実践することがポイントになると考えております。

また、当法人の中期経営計画(2018.4-2021.3)について、期の途中ではありますが、急激な情勢の変化を踏まえ、「中期経営ビジョン(2020.4-2023.3)」を前倒して策定いたしました。

日々、進化するテクノロジーを利活用し、社会構造の変化に対応し得る取組を進め、“地域に信頼されるべき存在であり続ける”ことができるように引き続き努力を重ねてまいります。

令和2年4月1日
社会福祉法人 鈴鹿福祉会
理事長 中村 敏

2.理念・方針等

▶経営理念:

私たちは、地域に信頼されるべき
存在であり続けます



▶行動指針:「気持ちをかたちに」

～こころづかいを地域みなさまに～ ～思いやりを地域みなさまに～

▶行動方針:「スタッフひとりひとりが「新たな目標」に向かい、チャレンジしていきます。」

▶採用方針: わたしたちと一緒に“鈴鹿グリーンホーム”をハルアップしてくれる人

▶育成方針:「まなぶ風土」の醸成と「互いに努力を認め合える文化」の構築により、 「働きがいのある魅力的な職場」の形成と「豊かな人材」の育成を図ります

▶「みえ働きやすい介護職場取組宣言」目標(衛生委員会目標):

「働き方を改善して、仕事と家庭の両立を図る」

▶中期経営計画ビジョン(2020.4-2023.3):

“KAIGO × テクノジ-(*)”

～超高齢化社会・生産年齢人口急減社会にあっても、
地域の皆様に高品質のサービスをお届けするために～

(※)

- ① 特定の分野における知識の実用化であり、知識の実用化によって
もたらされる能力
- ② ①によって作り出された機械や道具も指す
- ③ コンピュータソフトウェアやビジネス手法
- ④ 文化を生み出す活動、あるいは文化を変化させる活動

(引用・参考:Wikipedia)

▶令和2年度(2020年度)事業計画目標:

“6つの方針”と“16のチャレンジ・アクションプラン”

～ワン&ワリ-の先進的事業所として、高品質のKAIGOサービスをお届けします～

3.これまでの歩みと今年度の主な取り組み

2014・2015 年度(平成 26・27 年度) ■主な取り組み:「新しいことに取り組む風土の構築」

①個室ユニット化新築・増築・改築／②ホーム・ジの開設／③人事考課制度・目標管理制度導入／④外部機関による会計監査(毎月)／⑤経営理念等の浸透



ホップ

2016 年度(平成 28 年度) ■主な取り組み:「ICT・味・機器の整備」

①タブレットによる看護介護記録「Ei-Talkun」導入／②装着型移乗支援味「HAL®」、非装着型移乗支援味「i-PAL」、コミュニケーション味「メンタルミット味・パロ」導入／③リフト浴「つるべーFR2」導入／④みえ福祉サービス第三者評価受審(特養)／⑤中期経営計画(2016-2018)の策定／⑥研究大会発表(2 年連続(東海北陸ブロック))



ステップ

2017 年度(平成 29 年度) ■主な取り組み:「ICT・味・機器の整備加速化」「予防・健康づくり」

①装着型移乗支援味「マッスルスーツ」、見守り支援味「眠り SCAN」導入／②HURスマートタッチ、redcord®、アシストウォーカー、リカバントバイク導入／③リフト浴「つるべーFR2」、床走行式リフト「KQ-781」(増設)、膀胱用超音波画像診断装置「リアムα-200」導入／④みえ福祉サービス第三者評価受審(デイ)／⑤研究大会発表(3 年連続(全国・東海北陸ブロック))／⑥ホーム・ジ 10 万^パ-ジビュ達成



ジャンプ

2018 年度(平成 30 年度) ■主な取り組み:「外部の評価」

①三重県「みえ働きやすい介護職場取組宣言事業所」第 1 回第 1 号証明／②みえ介護フェア2018:マッスルスーツ紹介担当、「みえ働きやすい介護職場取組宣言事業所」にかかる取組報告／③音声入力リフト導入／④中期経営計画(2018.4-2021.3)の策定／⑤研究大会発表(4 年連続(全国・東海北陸ブロック))／⑥ホーム・ジ 2 年連続 10 万^パ-ジビュ達成



実装・拡張

2019 年度(平成 31 年度・令和元年度) ■主な取り組み:「ICT 関連インフラ整備」「外部発信」

☆天皇誕生日に際して、天皇陛下から令和元年度優良民間社会福祉施設として御下賜金を拝領

①介護保険請求・介護リフトの更新(ワイスマン・BlueOcean)・クラウド化、全部署 ICT 化完了／②全館 Wifi 環境の整備／③インカムの導入(DS・SS)／④眠り SCAN の増設(SS)／⑤介護フェア2019 における ICT・味ブース、ステージプロデュースを担当／⑥介護味普及啓発事業におけるパネラー登壇／⑦三重県医療保健部ライフハレーション課との連携／⑧Ei-Wifiフィルターの使用による外部での記録開始／⑨NAS による情報共有／⑩予防・健康づくり加速化／⑪研究大会発表(5 年連続(東海北陸ブロック))／⑫ホーム・ジ 3 年連続 10 万^パ-ジビュ達成



進化

2020 年度(令和 2 年度) ■主な取り組み:「デジタルプラットフォームづくり(IoT 化推進)」「再充実・再拡張」

①非装着型移乗支援味「SASUKE」、見守り支援味「Neos+Care」導入に向けて／②体力測定デバイス「Moffバント」、排泄予測デバイス「DFree」導入に向けて／③Ei-Wifiフィルターの活用／④人材育成の個別化／⑤中期経営計画(2020.4-2023.3)ビジョンの策定／⑥質の向上・見える化への取組／⑦情報共有の効率化／⑧DWAT への参画／⑨研究大会発表予定



2040 年

4. “6つの方針”と“16のチャレンジ・アクションプラン”

“6つの方針”

“地域に信頼されるべき存在であり続けるために”

～超高齢化・生産年齢人口急減社会に向かって、質の向上と効率化(生産性向上)の調和を図る～

I.組織人としての素養の 具有 ➢人事考課制度・目標管理制度における評価指標、透明性の高い評価システム	II.理論と根拠に基づいた サービス提供 ➢科学的・医学的知見やデータ、研修受講等によって学んだ知識を用いた業務	III.テクノロジーの利活用 ➢ICT・ネット・機器・AIの利活用(最終目標:IoT化)
IV.業務の分担化 ➢高年齢者・障がい者・就労が困難な方、介護未経験者等の雇用推進	V.見える化の徹底 ➢ホームページや広報誌、事例報告等により、積極的に中身や魅力を発信	VI.ユートピアのある職場形成 ➢しっかりとした知識・技術の中にも、明るくユートピアのある職場風土

“16のチャレンジ・アクションプラン”

(1)口腔ケア ➢「口から食べるこ と」の維持・継続を 目指したケアを実施 します 	(5)機能訓練・生活リ ビリ(歩行含む)・介 護予防・健康づくり ➢「機能の維持・回復」「介 護予防」「健康づ くり」を進めます 	(9)エネットケア ➢「1日24時間の生 活」をネットし ます 	(13)非常災害対策 ➢「福祉避難所運営」 「D-WAT参 画」に向けて 行動します 
(2)水分・栄養ケア ➢「口から 食すること」「楽しみ」を大 切にしたケアを行 います 	(6)床ずれケア ➢「発生予防」「悪化防止」 「改善」ケアを行 います 	(10)連携・共生・貢 献 ➢「地域連携」「医療連 携」「多職種連携」「多 業種連携」「地域との 共生」を図 ります 	(14)ICT(情報通 信技術)・ネット・ 機器(ノーリフティングケ アを含む) ➢「テクノロジー」 を利活用 したケアを行います 
(3)排せつケア ➢「気持ちよく」「尊 厳が保たれた」ケア を行 います 	(7)看取りケア ➢「終末期」を多職種でサ ポートします 	(11)拘束ゼロ ➢「身体的拘束は原則 ゼロ」とし ます 	(15)人材育成・活用 ➢育成と「介護業務の分 担・細分化」、 「働き方改 革」を進めま す 
(4)認知症ケア ➢「医学的・科学的知 見を踏まえた」ケア を行いま す 	(8)ケアマネジメント ➢「PDCAサイク ル」に基づい た「活動」 「参加」に配慮したご本人 視点のプランを共につ くります 	(12)経営マネジメント ➢「経営の4資源」の適 正管理・効果的な資 本投下を行 います 	(16)中身の見える化 ➢「透明性の高い」運営 を行 います 

法人運営

■目 標：“よいことは継続し、そうでないことはダイナミックに改善する”

■取 組：

チャレンジ・アクション	(12) 経営マネジメント ～理念に基づいた経営～	(15) 人材育成・活用	(10) 連携・共生・貢献	(14) ICT(情報通信技術)・ロボット・機器(ノーリフティングケアを含む)
毎月	■幹部会議・月例会等の開催 ■外部会計監査の実施 ■社会保険労務士労務顧問契約	■職場の環境整備・働き方の改善(「みえ働きやすい介護職場取組宣言」内容)	■予防・健康づくり・介護相談 ■障がい者雇用、高齢者雇用等の推進(業務分担の推進)	■ICT・ロボット・インカム・機器・AI等の導入・活用・効果検証の推進
通年	■リスクマネジメント(介護事故防止・身体拘束廃止・非常災害対策・防犯対策等) ■地域に不足している事業の創出 ■臨時理事会・評議員会の開催	■採用活動の推進(就職ガイダンス・フェア等) ■就労の機会の創出(業務切り分け等)	■低所得者等に対する支援 ■認知症高齢者に対する支援	■IoT化に向けた取り組み ■コース側(介護現場)からシーズ側(開発・研究部門)への情報発信、意見交換
4月	■外国介護人材に関する情報収集	■ボランティア・実習生・職場体験等の受け入れ推進	■地域見守り・啓発活動の継続	■抱えない介護の推進
5月	■創立27周年記念行事(9日) ■理事会	■育成活動(研修受講・学びの機会・個別育成計画・他職種・他業種との意見交換の機会・スタッフ向けメルマガ、NAS(ネットワークアップストレージ／ネットワーク接続ハートデイズ)等を活用した情報提供)	■その他地域における公益的活動	■啓発活動
6月	■評議員会 ■人事考課(上期)	■研究報告・事例報告の推進	■外部機関との連携促進	(16) 中身の見える化
8月	■職員健康診断	■委員派遣・講師派遣		■情報発信(ホームページ・ニュースター等)
8月～9月	■アンケートの実施(家族・職員)	■衛生委員会の開催		■見学・体験等の受け入れの推進
9月	■敬老祝賀会(21日)			■SDGs(持続可能な開発目標)に向けた取組
11月	■特養取組報告会・地域報告会／家族懇談会【グリーン秋まつりから変更】 ■スタッフ目標設定 ■インフルエンザ予防接種			■ホームページの改善(目標:15万ページビュー)
12月	■人事考課(下期) ■クリスマス会(19日)			
2月	■職員健康診断			
3月	■理事会 ■評議員会			

特別養護老人ホーム 鈴鹿グリーンホーム【第一種社会福祉事業】

■特養係目標：“チームケア(多職種連携)でワンチーム(ONE TEAM)”

～みんなでプライドを持って、質の高いケアに取り組もう！～”

■取組:

チャレンジ・アクション	(15)人材育成・活用 (14と連動) ※各月の計画は、 医務係・総務係 栄養調理部門・ 短期入所も実施	(14)ICT(情報 通信技術)ロボット・機器(ノーリフティングケアを含む)	(9)エッセイ	(16)中身の見える化 ※各月の計画は、 医務係・総務係 栄養調理部門・ 短期入所も実施	(13)非常災害 対策 ※各月の計画は、 医務係・総務係 栄養調理部門・ 短期入所も実施
通年	■歯科衛生士より技術・ポイント指導(毎月) ■働き方改革の推進 ■施設外研修への個別参加促進(→スタッフへのフィードバック) ■施設内研修会、勉強会の開催(スタッフの技術や考え方、やる気向上) ■適切な人材配置、人事交流(ユニット間異動等)	■スタッフの離職率の低下、リクルート(人材確保)効果、他施設への情報発信 ■各種イベント等における情報発信 【ICT】 ■介護ロボットの活用 ■ケア記録の共有化・効率化向上 ■各数値などのデータ等による根拠に基づいた介護の実践 ■外部における記録業務 ■ロボット・機器との連動(IoT化) 【ロボット・機器】 ■要介護者と介護スタッフの双方に優しいケア方法の実践(ノーリフティングケア等)	■透明性の高い部署、ユニット内の運営 ■ユニット会議(毎月) ■業務改善会議【ユニットリーダー会議】(毎月) ■エッセイチェックリストに基づいた運営 ■エッセイ費の活用	■情報発信(ホームページ・ニュース等) ■方針・研修案内資料・最新情報等の共有(※NAS、メールシステム等の活用を含む) ■面会、介護相談員、見学、職場体験、ボランティア、移動販売等、来訪者の増加	■インホームの日常使用 ■「福祉避難所運営」「DWAT 参画」に向けた行動 ■災害時要援護者に配慮した避難所運営・被災地派遣活動ができるように日頃から心構えと知識、体制を強化(定期的な研修会、勉強会)
4月	■新入職員研修	■インホーム導入 ■介護看護記録システムとの連携			■消防訓練

5月				■創立 27 周年 記念行事(9 日)【家族懇談 会】	■消防用設備等 法定点検
6月	■人事考課+スタッ フ面談の実施 ■身体拘束適正 化研修				
7月		■研究大会等での 先進的事例取組 報告		■研究大会等で の先進的事例 取組報告	
8月				■アンケートの実施 (家族・職員)	
9月					■消防訓練
10月					■ 図 上 訓 練 ・ HUG
11月	■スタッフ目標設定	■特養取組報告会・ 地域報告会／家 族懇談会		■特養取組報告 会・地域報告 会／家族懇談 会	■消防用設備等 法定点検
12月	■人事考課+スタッ フ面談の実施 ■身体拘束適正 化研修			■クリスマス会(19 日)【家族懇談 会】	
1月		■非装着型移乗支 援ベルト・見守り 支援ベルト導入		■次年度事業計 画プレゼンテーシ ョン	
3月	■安全運転セミナー、 腰痛予防セミナー			■事業所評価	

※入居判定委員会(少なくとも3月毎又は必要な都度開催)

【各ユニットの取り組み(ユニット運営計画の「ターゲット(ねらい)」欄に記載しています／取組の詳細はホームページ又は各ユニット玄関設置の冊子をご覧ください)

■こすもすユニット(特養)

- 介護看護記録システム(ブルーオーシャン)を活用し、情報の整理と書類の削減及びケアの統一を図る
- 活動・参加の項目に該当するご入居者の生活の充実をする事で、生活の質の向上を目指す
- ユニットからの外出を推奨し、ご入居者が自分の意志で外出したりできる体制を作る
- ご家族への状況連絡を密にとり、入居者の状況や必要なものなどが家族様にわかりやすい体制をつくる
- トイレでの排せつを促進し、QOLの向上を目指す
- 認知症の改善に資するケアに関してスタッフの理解を深めて実践する
- 人生会議(アドバンス・ケア・プランニング)に関してユニットにて勉強会を行い、スタッフの理解を深め、ご入居者・ご家族に満足の行く最期を過ごしていただく
- 非常災害対策の「福祉避難所運営」に関して理解を深めると共に、実践的に訓練をする機会を持つ
- 移乗支援ロボット(SASUKE、HAL)、床走行式リフト、インカムなどを用いてスタッフ、ご入居者の負担が少なくなるケアの提供と活用するための試行をする
- 施設外研修をスタッフが受講し知識や技術の向上と共に仕事に対するモチベーションアップに繋げる
- こすもすユニットにて勤務している周辺業務担当者に、協力ユニットを含めての担当する事で、人材の有効活用をする
- ホームページでの発信(グリーンホームだより)を各スタッフがそれぞれ発信することで見える化を進める



■ひまわりユニット(特養)

- スタッフひとり一人がユニット型特養ホームの在り方を理解し、法人理念に沿ったケアを行うことができる
- ご入居者の希望に沿い音楽を楽しむ会への参加などの趣味の活動を行うことで日常生活動作の維持、生活の質の向上につなげるとともに生活に楽しみを持つことができるケアを提供する
- 入居者が希望時に外出出来るよう支援する
- 一年の節句や年中行事に応じたおやつを召し上がっていただき、食への意欲を向上するとともに季節を感じていただくことで認知症ケア(特に見当識障害へのアプローチ)につなげる
- アドバンス・ケア・プランニングについて理解し、実践することで“いい最期だった”と感じられるケアを提供する／看取り後に偲びのかフェリスを開催する
- 非常災害対策についてスタッフひとり一人が理解し、ケアを行うことができる
- ご入居者のケア方法を介護看護記録システム(ブルーオーシャン)の24時間シートに反映させ、ケアの内容、方法が誰にでもわかり、実施できるようにする
- スタッフの適正に応じた業務を割り振ることで業務を効率化するとともにスタッフひとり一人のスキル向上や仕事に対する自信に繋げる



■けやきユニット(特養)運営計画

- 法人理念及び老人福祉法第33条をユニットスタッフが理解をした上で介護業務にあたる
- 介護看護記録システム(ブルーオーシャン)を活用し、情報の整理と書類の削減及びケアの統一を図る
- 椅子の高さを必要に応じて調整し、正しい姿勢で椅子に座って食事できる環境を用意する
- 入居に際し、ご家族へ持ち込みの家具や個人持ちの食器等を用意していただく事で、自分の住まいとご入居者が思える環境づくりを進める

- 布パツツの利用を促進する
- 排せつをご入居者個人の能力に合わせてできるだけトイレでの排せつをしていただく
- 煮炊きのできるキッチンを用意し、ご入居者がいつでも利用できる環境をつくる
- 入浴に関して、個々のデータをスタッフが把握し、スタッフによる差がなく入浴をご入居者に行っていただく
- エントからの外出を推奨し、ご入居者が自分の意志で外出したりできる体制を作る
- 認知症の改善に資するケアに関して勉強会を行い、実践する
- 看取りに関してスタッフの知識や理解を高めて、入居者にその人らしい最期を過ごしていただける環境をつくる
- 非常災害時の対応に関して、スタッフに周知を図り有事の際に的確な判断ができるようにする
- ホームページでエント内の情報を発信し、家族様や地域の皆様への見える化を進める



■さくらエント(特養)

- 法人理念を基盤とした観念やケアの徹底
- その時の入居者の状態に合わせたケアを提供する／全スタッフが統一したケアを提供できる
- 入浴の仕方や好みを把握し希望に添える対応をする
- 業務の分担化
- 移乗支援用マット(マッスルマツ)とスライディングボードの活用／ノーリフティングによる移乗支援
- 非常災害対策
- 更なる高みへ質の向上「認知症ケア」



■すずらんエント(特養)

- その時の入居者の状態に合わせたケアを提供する／全スタッフが統一したケアを提供できる
- 昼間の活動を提供し夜間良眠できる／いつも見る顔ではない人と社会的関係をつくることで楽しみが増える
- ご入居者の入浴方法の一覧表を作成し、スタッフによる入浴での介助の差異をなくす
- ご入居者の状態を面会時にエントスタッフから伝えることで信頼関係を築く／家族の意見などもしっかり聞き取ることで家族満足度の向上を図る／『また来たい』と思ってもらえる対応をすることで面会回数が増える
- エント内の情報を確実に周知させる
- 美味しく食事をとるには口腔内の環境を知る／口腔ケアで誤嚥性肺炎の予防ができる
- 美味しく、自ら食べて飲む環境をつくる
- ご入居者のできることを奪わない環境づくり
- ご入居者、スタッフの負担が軽減され、安心したケアができる
- スタッフの無駄な動きが減る
- エントスタッフとこまめにコミュニケーションをとり話しやすい雰囲気をつくる



■すみれエント(特養)

- その時の入居者の状態に合わせたケアを提供する／全スタッフが統一したケアを提供できる
- 昼間の活動を提供し夜間良眠できる／いつも見る顔ではない人と社会的関係をつくることで楽しみが増える
- ご入居者の入浴方法の一覧表を作成し、スタッフによる入浴での介助の差異をなくす

- ご入居者の状態を面会時にユニットスタッフから伝えることで信頼関係を築く／ご家族の意見などもしっかり聞き取ることでご家族の満足度が上がる／『また来たい』と思ってもらえる対応をすることで面会回数が増える
- ユニット内の情報を確実に周知させる
- 美味しく食事をするには口腔内の環境を知る／口腔ケアで誤嚥性肺炎の予防ができる
- 美味しく、自ら食べて飲む環境をつくる
- ご入居者のできることを奪わない環境づくり
- ご入居者、スタッフの負担軽減となり安心したケアができる
- スタッフの無駄な動きが減る
- ユニットスタッフとこまめにコミュニケーションをとり話しやすい雰囲気をつくる



■いちようユニット(特養)

- スタッフひとりひとりが日常生活全般において、当たり前のことを当たり前だと感じることができ、当たり前のことを丁寧におこなうことで質の高いサービスの提供に繋げる／その上で経営理念を意識した判断を行ない地域信頼の向上に繋げる
- ショートステイから特養への転換に伴い、個別ケアに対するより深いケアの実践／1ユニット10名の顧客に対してひとりひとりの生活習慣や好みに合わせたケアを行い、QOLの向上に繋げる
- ショートステイから特養への転換に伴い、スタッフひとりひとりの看取りに関する知識の向上＋ケアの充実化を図る
- 人材育成の充実化を図る。部署内での勉強会の毎月開催や、研修への派遣に取り組みスタッフひとりひとりの専門性を向上させる。スタッフひとりひとりの長所を生かした役割の設定を行い能力の充実化、責任性の向上を図る
- ホームをを活用し施設の暮らし、取り組みを地域に発信していく／ホームの中身の見える化
- 介護看護記録システム(ブルーオーシャン)の活用や、アクティビシアを活用した介護業務の切り分けを行うことで、より質の高いサービスの提供に繋げる



■ひのきユニット(特養)運営計画

- 経営理念を理解し意識することで、ひのきユニットに関わる全ての職員が同じ方向に向かって進むことができる／判断に迷った際には経営理念に沿って対応する
- 当たり前のことを当たり前に行う
- ご利用者が、日中退屈な時間を持て余さない
- 業務の仕分け(切り分け)の促進→実行
- マパワーのみ(人)に頼らない介護(働き手の減少への対応と対策)…介護機器
- 全ての職員の基礎的な理解を深め、底上げをする(1年間の研修計画)
- 居室のしつらえ(共同整容スペース以外に個々の整容スペースを設ける)



■医務係目標：“最期まで「その方らしく」安心して生活していただけるよう支援していきます”

チャレンジ・アクション	(1)口腔ケア	(2)水分・食事ケア	(3)排せつケア	(4)認知症ケア
通年	～誤嚥性をはじめとする呼吸器感染を予防する～ ■歯科医師との連携 ■歯科衛生士からの指導、歯科衛生士への相談(毎月) ■口腔内の十分なアセスメントに基づいた適切な口腔ケア方法の選択	■嘱託医との連携 ■水分摂取の効果の実証、運動機能の変化の把握等により、負担軽減につなげる	■嘱託医との連携 ■排せつの自立という視点で排泄ケアを検討 ■チームでの調整 ■排せつケアを改善することで何が起こるかの見通しを示す	■嘱託医との連携 ■苦痛緩和や意思決定の尊厳を保持したケアをチームで提供
4月			■排せつ支援加算に向けた取組	
5月				■認知症の基礎知識に関する勉強会
10月	■歯科医師による検診			
チャレンジ・アクション	(5)機能訓練・生活リハビリ(歩行含む)・介護予防・健康づくり	(6)床ずれケア	(7)看取りケア	(10)連携・共生・貢献
通年	■ご入居者・ご利用者一人ひとりに合わせた機能訓練計画書に基づき、自立支援の視点で介助提案・指導等の実施 ■グリーンの音楽会・ボイストレーニング、生活リハビリ	■嘱託医との連携 ■褥瘡発生予測のためのリスクアセスメントの定期実施(スケール使用) ■定期的なアセスメント(過程の評価・ケアの見直しに反映)	■嘱託医との連携 ■QOL(生活の質)とSOL(生命の尊厳)の双方の尊重 ■多職種によるチームアプローチの実践 ■偲びのカフェをを行い、スタッフの精神的負担軽減を図る／以降の看取りケアに活かす	■共通の目標に向かってそれぞれの専門性を発揮できるような体制づくり
4月		■褥瘡マネジメント加算の算定に向けた取組		
6月			■普通救急救命講習	
9月				■感染症の防止・まん延防止に関する勉強会
11月				■インフルエンザ予防接種

※入居者健康診断(4月)、感染症対策委員会(原則毎月)

■調理栄養部門目標：“ストップ・フルール 健康で長生きをめざして”

■取組：

チャレンジ・アクション	(1)口腔ケア	(2)水分・食事ケア	(3)排泄ケア
通年	～おいしく食べていただくために～ ■口腔内・嚥下状態・義歯の状態等の観察 ■多職種連携で口腔機能の把握に努める ■「口から食べること」の維持・継続を目指す(適切な食事形態の提供等) ■歯科衛生士からの口腔状態の伝達・指導、歯科衛生士への相談(毎月)	～低栄養予防・フレイル予防・認知症予防の観点から、十分な水分・食事摂取を目指す～ ■個人に合わせた食事内容の模索 ■「おいしい・楽しい」と感じれるような料理・企画を提案 ■ミールウオッチの実施 ■栄養ケア・マネジメントの実施 ■給食会議、食中毒の防止・まん延防止等委員会の開催(毎月)	■食事内容の工夫 ■水分摂取量の把握 ■できるだけ下剤に頼らない、排便コントロール・サポート
4月		■栄養士の増員	
5月		■食中毒の防止・まん延防止等の勉強会の開催(於：給食会議内)	
チャレンジ・アクション	(5)機能訓練・生活リハビリ(歩行含む)・介護予防・健康づくり	(6)床ずれケア	(16)中身の見える化
通年	■食具・提供方法の提案により、食事動作の自立を図る ■健康寿命の延伸に向けて、地域を支える専門職として貢献する(健康相談)	～栄養状態の低下を早期に捉える～ ■栄養スクリーニング・アセスメントの実施 ■多職種・チームケアで褥瘡予防・悪化防止・改善を図る	～よりよいチームケアを実行する～ ■状況・情報の可視化を図る(モニタリング票、食種一覧、食事箋等による情報共有)

※害虫駆除(5月・11月)、非常災害用備蓄品更新(4月・9月)、給食施設運営状況報告書提出(11月)、食中毒対策委員会(原則毎月)

特別養護老人ホーム鈴鹿グリーンホーム 短期入所生活介護事業所【第二種社会福祉事業】

■目 標：“自分で考え・自分で行動し・自分から変える。変わる。『お客様にどのような付加価値を提供できるのか！？』”

■取 組：

チャレンジ・アクション	(15)人材育成・活用	(14)ICT(情報通信技術)ロボット・機器(ノリディングケアを含む)	(16)中身の見える化
通年	■5S 活動の徹底 ■業務の仕分け、切り分け ・高年齢者、障がい者、外国人材、短時間勤務者等・ ハットメイク、清掃、物品補充、簡単な介護業務等を分担 ■勉強会の開催・研修受講 (人事考課目標設定等の個々の希望を踏まえる)	■介護記録システムによる記録時間の削減・ペーパーレス化(介護ロボットの活用とシステムの更なる進化を業者側に提案) ■抱えない介護(ノリディング)によるケア等のリスク低減(非装着型移乗支援ロボットの利活用・新たな見守り支援ロボット等の利活用)	■ホームページ(週間1記事以上を目指す) ■暮らしの様子、睡眠レポートの発信等
4月		■DFree 導入(目標:ワンデバイス化)、利活用、研究 ■眠りSCANのワンデバイス化、研究	
7月			■研究大会等での先進的事例取組報告
1月		■SASUKE(非装着型移乗支援ロボット)導入、利活用、研究 ■Neos+Care(見守り支援ロボット)導入、利活用、研究	

【かえでエットの取り組み(エット運営計画の「ターゲット(ねらい)」欄に記載しています／取組の詳細はホームページ又はエット玄関設置の冊子をご覧ください)

- エットケアや法人理念を理解するため社会人としてのあり方を勉強し規律性を向上させる
- 在宅生活の維持継続のため機能訓練、生活リハビリを勉強し取り入れる
- 認知症ケアを行うために病型分類質問票 DDQ43 を使用し状態に合わせた介護を行う
- 見守り支援ロボット(眠りSCAN)と排せつ予測デバイス(DFree)を活用し、夜間の排せつ状況と眠りの様子見える化し個人に合った排せつ介助を行う
- 持ち込みの荷物が整理しやすいようにハンガーラックを購入し使用する
- テクノロジー【介護看護記録システム(フルオプション)、見守り支援ロボット(眠りSCAN)、排泄予測デバイス(D-Free)等】を活用することで働き手の減少へ対応する



デｲｰﾋﾞｽｾﾝﾀｰ鈴鹿ｸﾞﾘｰﾝﾎｰﾑ【第二種社会福祉事業】

■目 標: “Smart Work(スマートワーク)”と“サービスの質向上”の両立を図る

■取 組:

➤はじめに

鈴鹿市においては、今後 20 年、2040 年に向かって、75 歳以上人口が急増(約 9,200 人増)する一方で、生産年齢人口は急減(約 24,000 人減)すると予測されています。(「鈴鹿市人口ビジョン」を参考)

当鈴鹿市西部地域は、既に 65 歳以上割合が非常に高い地域であり、市全域よりもいち早くそのような状況になると考えられます。鈴鹿市西部地域の中のある地区においては既に日中の介護者、支え手の空洞化といった課題も生じてきています。

可能な限り希望する地域で暮らし続けることを目指す地域包括ケアシステム及び共生社会の実現に加え、令和元年 6 月に公表された『認知症施策推進大綱』においては、「認知症になったとしても住み慣れた地域で自分らしく暮らし続けられる共生を目指し、認知症バリアフリーの取り組みを進めていくと共に、共生の基盤の下、通いの場の拡大など予防の取り組みを進めていく」という方針が打ち出されており、居宅サービスにおいては、「在宅での暮らしの継続」「在宅における生活の限界点をあげること」が大きな課題となっています。

高齢者に関する全体の傾向を見てみると、

★高齢者のみの世帯、高齢者1人暮らしの世帯がさらに増加していく。

★男性よりも女性の方が長生き。

といった状況やデータ等から、その後の標準的な経過予測が示されています。

●男性は、脳血管疾患等により、介護・支援が必要な状態に。

→機能訓練の必要性。予防の観点も必要。血管性認知症のリスクも。

●長生きされる方は認知症に。

→認知症ケア(発症防止・進行防止)、社会参加・活動の必要性。

●女性は、膝痛・腰痛などをもっている方が多い。(痛みを原因とする活動低下等のリスク)

●女性は、夫を亡くしてからは1人暮らしとなるので、今まで行ってきた家事行為をどのように維持するかが課題。→機能訓練の必要性。

長生きされ、1人暮らしであるために認知症【特にアルツハイマー型】のリスクも。

→認知症ケア(発症防止・進行防止)、社会参加・活動の必要性。

以上に加え、生活習慣の改善も含めた予防、支援も必要になります。これらのニーズを満たすため、今年度については、以下の取り組みを進めていきます。

➤取組の方向性

- ① 働き手減少への対策
- ② 利用者・家族ニーズへの対応

➤主な施策 ～”デジタル”を駆使し、「予防・健康づくり分野」(と「AI 分野」)で先進性を持つ～

① アプリの利活用(検討を含みます)【新規】

●まずは体力測定【TUG・片足立位等】に使用

●自動測定、自動記録により働き方改革を推進

●得られたデータを見える化(出力)

以降…●現在パソコンで集計している Barthel Index の評価に使用

② Blue Ocean 介護看護記録システム等の利活用【継続】

●記録業務の効率化

●Wifi 環境を活用した事務作業

●事務担当職員の配置

●NAS(ネットワーク接続ハードディスク(Network Attached Storage))を活用したデータ共有

③ インカムの利活用によるリアルタイムでの情報伝達・情報共有【継続】

●一斉送受信により、情報を効率的に共有

④ HURトレーニングマシン”Smart Touch”の利活用【継続／新規】

●自動記録により働き方改革をサポート

●得られたデータ、トレーニングレポートを見える化(アウトプット)

チャレンジ・アクション	通 年			
	(4) 認知症ケア	■認知症加算の算定 ■認知症介護実践者研修の受講 ■科学的根拠(Evidence)に基づいた認知症ケアの実践 ■脳トレ・アクティビティの実施 ■音楽を楽しむ会の実施(毎週)	(14) ICT(情報通信技術)・タブレット・機器(ノリフィングケアを含む)	(15) 人材育成・活用
	(1) 口腔ケア	■口腔機能向上加算の算定 ■歯科衛生士から指導・助言を受ける(毎月) ■ホイストレーニング(毎月第4金曜日)等	■介護看護記録システム・機器・HURスマートフォン・各デバイス・アプリ等を使いこなす ■抱えない介護(ノリフィング・ケア)によるケア・ミス等の減少…自立支援介護の実践、機器等の利活用 ■工夫して新たな活用方法を見出す ■同業・他業を問わず、様々な方々との意見交換の実施	(16) 中身の見える化
	(2) 水分・栄養ケア	■体重測定 ■栄養スクリーニング加算の算定		
	(5) 機能訓練・生活リハビリ(歩行含む)・介護予防・健康づくり	■個別機能訓練加算Ⅰ・Ⅱの算定 ■運動器機能向上加算の算定 ■ADL維持等加算の算定 ■体力測定(アプリ等の活用を含みます。) ■バーセルインデックスやアプリ等による評価(毎月・3ヶ月毎)	■介護看護記録システム(R1～継続):パソコン・タブレット、記録時間の削減、二度手間の削減、蓄積されたデータをケアや会議で活用する	■介護業務の分担化の促進(パートタイム職員の雇用) ■毎週水曜日ノ残業

		■音楽を楽しむ会の実施 (毎週)		■事例・研究報告	
			■インカムの使用(R1 ～継続／常時) ■Moffバンドの利 活用(R2 新規／ 体力測定時) ■負担の少ない介 護の実践		デーの啓発 活 動 (月 末・月初を 除く)
	■介護、看護、機能訓練、認知症への提供 →データの分析→成果につなげる				
	(8) ケアマネジメント	■ケアマネジメントの徹底 ■ICF の活動・参加領域を 意識したプランニング			
	■勉強会の開催・研修会の全職員受講 ■Eメール等の一斉配信機能の活用した(情報伝達・共有、メルマガ等の配信(R2 新規 ／定期))				
年2 回以 上				■消防訓練 ■福祉避難所運営訓練 ■消防用設備等法定点検	
6月				■人事考課＋ スタッフ面談の 実施	
7月	■研究大会等での取組報告				
8～ 9月				■アンケートの実施 (ご利用者・ご 家族、職員)	
11月				■スタッフ目標 設定 ■事業所見学会・ 家族懇談会	
12月				■人事考課 ＋スタッフ面 談の実施	
2月				■安全運転セ ミナー・腰痛 予防セナー	
3月				■事業所評価	

※介護の周辺業務を行う職員は、何でも屋さんではない(敬意を払う)。各業務の意味や意義(労働衛生・安全面も含む)をきちんと伝え、仕事に対しての誇りや、やりがいを感じてもらえるように進めていく。【就労の継続性に配慮する。】

在宅介護支援センター鈴鹿グリーンホーム 居宅介護支援事業所【公益事業】

■目標：“「いつでも」「どこでも」の拡大
～令和オリンピックに新しい仕事のスタイルを模索する～”

■取組：

チャレンジ・アクション	(8)ケアマネジメント		(10)連携・共生・貢献	
通年	■利用者へのこまめなモニタリング活動(毎月) ■介護サービス事業所との連携継続 ■利用者に対する公平公正な地域の社会資源や介護サービス事業所の情報提供 ■ケアマネジャー相互の連携による地域に対する相談支援および緊急対応体制の強化 ■ツールを使用した業務効率化および時間の有効活用／モバイルWi-Fiルーターを活用した事業所外での記録業務の実証実験 ■定期運営会議・居宅内研修の継続(毎月)、各種外部研修会への参加(医療面や障害施策・地域共生サービスを含む)、地域ケア会議や西部圏域合同事例研究会・ケアプラン点検・各種ケース検討会への事例提供など協力推進 ■困難ケースへの対応と、地域とのつながりを意識した連携推進・強化 ■研修内での各担当ケースの開示及び定期的な相互担当ケースへの同行訪問・困難ケースへの複数のケアマネジャーの関与 ■介護支援専門員実務者研修の実習生の受け入れ ■介護支援専門員の増員		■鈴鹿市保健福祉部長寿社会課・鈴鹿亀山地区広域連合・鈴鹿市西部地域包括支援センター・地域の民生児童委員・他事業所との連携 ■地域の中の各種社会資源の情報収集及び連携強化 ■医療機関・医師会・歯科医師会・各サービス事業所等との連携 ■地域内の他居宅介護支援事業所との連携 ■車椅子等の無料貸し出し事業の継続 ■徘徊高齢者等の安心ネットワーク活動への協力 ■認知症啓発活動への取り組み(認知症キャラバンメイト連絡協議会・研修会等への参加地域の各種団体の求めに応じ、無償で認知症サポーター養成講座の開催(必要に応じ鈴鹿市もしくは地域包括支援センターとともに合同開催／キャラバンメイトフォローアップ連絡会への出席) ■利用者に有用・必要な情報の発信(ホームページ、法改正や架空請求・リコール・防災などの情報提供・注意喚起、研修参加の報告、他部署も含めた法人内の行事、季節の話題の発信 ■介護予防普及啓発事業と連動したハイリスク高齢者へのアプローチ ■担当職員の補充による体制の維持	
6月			■介護保険負担限度額認定の更新・確認 ■介護保険負担割合証の更新・確認	■食中毒・熱中症注意喚起
7月				
8月				
9月		■前期特定事業所集中減算チェック		
11月～1月				インフルエンザ・ノロウイルス等感染症注意喚起

2月		■後期特定事業所集中減算チェック		
3月		■事業所評価		
チャレンジ・アクション	(14)ICT(情報通信技術)・ロボット・機器(ノリディングケアを含む)	(15)人材育成・活用	(16)中身の見える化	
通年	■音声入力ソフトやアプリ等の活用 ■Wi-Fi導入による業務効率化と負担の軽減、時間外勤務の適正化と余暇の充実 ■在宅ワークや事業所外ワークの実証実験 ■AIケアプランの活用に向けた情報収集 ■ストレスコントロールの取り組みによる笑顔を意識した対応	■事業所内研修 ■同行訪問 ■研修、勉強会の受講 ■三重県介護支援専門員協会への加入(1名) ■西部圏域合同事例研究会・ケアプラン点検・外部研修への適宜参加 ■各ケアマネジャーから参加希望する外部研修情報を収集(研修参加については法人内への報告回覧とともに、ホームページによる報告) ■介護支援専門員事務者研修対象者の受入れ	■介護保険制度や利用の仕組み等(消費増税も含む)の周知徹底と利用者・家族への説明 ■鈴鹿市の日常生活支援総合事業(地域包括ケアシステム)の周知徹底と利用者・家族への説明 ■ホームページ等による情報発信	
6月		■人事考課+スタッフ面談の実施		
11月		■スタッフ目標設定		
12月		■人事考課+スタッフ面談の実施		

在宅介護支援センター鈴鹿グリーンホーム【第二種社会福祉事業】

■目 標：“地域支援事業における介護予防普及啓発事業の実施”
“高齢者見守り体制整備業務の実施”

■取 組：

チャレンジ・アクション	(5)機能訓練・生活リハビリ(歩行含む)・介護予防・健康づくり	(10)連携・共生・貢献	(16)中身の見える化
通年	■【鈴鹿市委託事業】 鈴鹿市介護予防普及啓発事業の受託 ①音楽を楽しむ会・運動クラブNEXT(毎週火曜日) ②イベント等の生きがい活動など(年に数回程度) ③出張音楽会の地域開催(関係機関の求めに応じ開催、各地域包括支援センターとの連携・合同実施の検討)	■【鈴鹿市委託事業】 鈴鹿市高齢者見守り体制整備事業業務受託(鈴鹿市内に居住する高齢者で、介護・保健福祉等の専門職による継続的な見守り等の支援を必要とする方が、自立した生活を送れるよう365日24時間の見守り体制を整備する) ■福祉用具の無料貸し出し等事業の継続 法人独自の取り組みとして、介護度や利用しているサービスの状況に変わりなくどなたに対しても、通院や買い物・旅行などの必要に応じ、法人が所有する車椅子及びその他の福祉用具を無料で貸し出します。 ①ポータブルトイレ(貸し出し専用品2点) ②車椅子(貸し出し専用品3台) ③シャワーチェア(貸し出し専用品1点) ④その他歩行器や杖など法人所有の福祉用具にて業務に支障のない範囲で必要に応じ貸与	■地域会合時における説明やホームページ等による理解促進、情報発信 ■行政等に対する事業内容の発信

太陽光発電売電事業【収益事業】

■目 標：“適切な管理運営を行う”

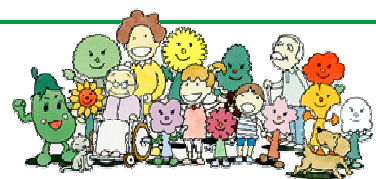
■取 組：

チャレンジ・アクション	運営管理	収支管理	収支報告
通年	■適切な維持管理	■外部会計監査機関のチェック ■月次管理	■理事会、評議員会における定期報告 ■関係機関への報告等

令和 2 年度(2020 年度) 社会福祉法人 鈴鹿福祉会 研修計画書



私たちは、地域に信頼されるべき
存在であり続けます



～ 研 修 計 画 ～

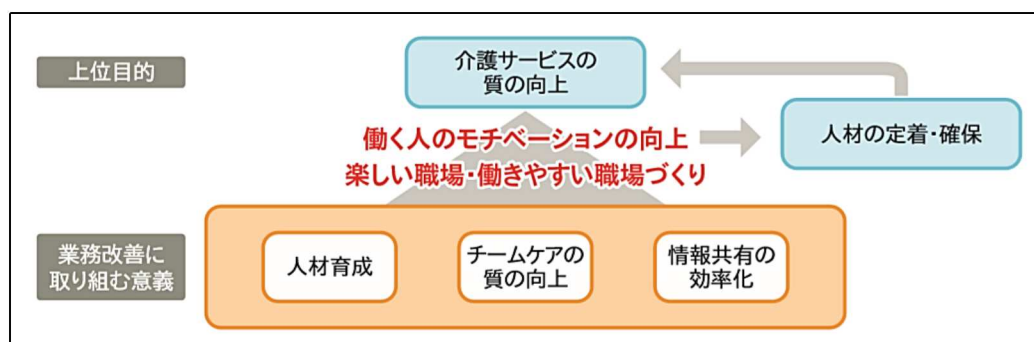
1 はじめに

➤2019年3月に厚生労働省より公表された『より良い職場・サービスのために今日からできること（業務改善の手引き）』には、

「近い将来、高齢化社会のピークを迎え、介護ニーズの急増と多様化に対応する必要がある一方、人口減少社会の到来で生産年齢の介護人材の確保が困難となる。このような状況においても、介護の質を確保し、向上させていくことが、介護現場が直面することになる課題である」とされており、この課題に対応するため、

- ①介護職員の処遇改善
- ②多様な人材の確保・育成
- ③離職防止・定着促進
- ④介護職の魅力向上 など様々な方向から対策することが必要とされています

介護サービスにおける業務改善の捉え方については、



上位目的を「介護サービスの質の向上」とし、業務改善に取り組む意義は、人材育成とチームケアの質の向上、そして情報共有の効率化であると考えます。この3つの意義に資する取組を通して、楽しい職場・働きやすい職場を実現し、そこで働く人のモチベーションを向上することで、人材の定着・確保へつなげることを目指します と説明されています

➤また、2018年12月25日に発表された株式会社リクルートキャリアが行なった「HELPMAN JAPAN 介護サービス業で働く人の満足度調査」においては、

- 仕事に満足している介護従事者は、79.7%が勤続意向ありと回答
- ネットやITの導入が進んでいる施設で働いていると、仕事に対する満足度は高くなる
- 新人研修など「技術・スキル研修」と、モチベーション研修など「技術・スキル以外の研修」の両方受講者の勤続意向は、両方未受講者より27.2ポイント高い との調査結果が示されました

➤そこで、令和2年度(2020年度)度の研修計画においては、特に次の3つのポイントを踏まえて策定することとします

- ポイント①:「技術・スキル研修」と「技術・スキル以外の研修」を上手く組み合わせて受講する
- ポイント②:ネットやICT、(介護)機器などのテクノロジーに関する研修会にも積極的に受講する
- ポイント③:階層別に受講が必要だと考えられる研修、或いは職員個々に受講を希望する研修に

ついて、人事考課シートの目標管理欄の設定状況等を踏まえて、研修派遣者を検討します

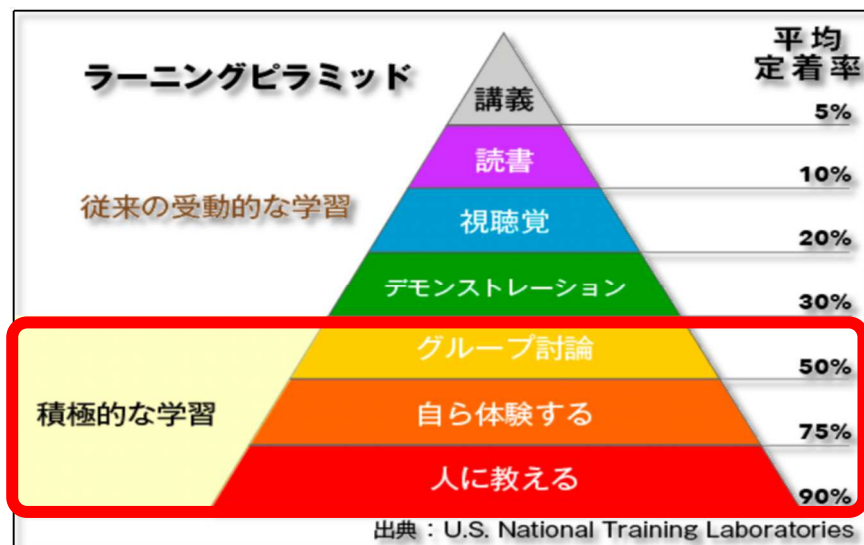
2 研修の目的

➤ご入居者・ご利用者の望む暮らしの実現のために、職員一人ひとりが介護・福祉力の向上を図るとともに、令和の時代の介護・福祉の実践者・普及者として、創造性の高い介護現場の実現を目指すことを目的とします

3 育成方針

➤「まなぶ風土」の醸成と「互いに努力を認め合える文化」の構築により、「働きがいのある魅力的な職場」形成と「豊かな人材」の育成を図ります

≪“受動的な学び”から、“積極的な学び(実践・普及)”への展開方法≫



4 計画内容

➤事業所「内」研修(事業所外研修を活用することもあります)

- (1) 基礎的な事項や社会情勢・介護・福祉の方向性等を学ぶことを目的として開催(事業所外研修の場合は受講)します
- (2) 各部署の専門業務に係る研修を行うことにより、業務改善につなげることを目的として開催します
- (3) パソコンによる資料提供やWeb等を活用する場合もあります

受講時期	研修内容等	担 当	対象者
毎月	■情勢報告・伝達研修①	■施設長	■理事長、常務理事、 ■幹部会議出席職員
			■月例会出席職員
	■情勢報告・伝達研修②	■施設長	■業務改善会議出席職員
	■情勢報告・伝達研修③	■施設長	■各部署会議出席職員

	■口腔ケアに関する研修会	■協力歯科医師又は外部歯科衛生士	■特養係、在介係職員、管理栄養士等
年 2 回以上	■利用者の尊厳保持(権利擁護・高齢者虐待防止・身体拘束適正化等)に関する研修【事例検討を含みます】	■施設長・フアリーダー・ユニットリーダー(又は事業所内外研修の活用)	■特養係・医務係・在介係ケアワーカー
	■目標管理	■理事長、理事、監事、評議員、施設長、主任以上の役職者	■全部署正規職員
	■人事考課		■全部署正規職員
年 1 回以上	■喀痰吸引等の実施に関するフォローアップ研修(普通救急救命講習会)	■医務係看護職員	■喀痰吸引等研修修了者・認定特定行為業務従事者認定者等
	■高齢者医療・感染症防止・看取りに関する研修	■医務係看護職員(又は事業所外研修の活用)	■看護職員・特養係ケアワーカー・特養係介護支援専門員等
	■安全運転管理講習会 ■腰痛予防等に関する研修会	■安全運転管理者(外部講師の活用) ■衛生管理者	■全部署職員
	■認知症ケアの向上に資する研修会	■施設長(又は事業所外研修の活用)	■特養係・医務係・在介係職員
不定期	■ICT・ロボット・(介護)機器等テクノロジーに関する勉強会	■担当者(外部講師の活用)	■利活用部署職員
12～2 月	■「みんなでつくろう事業計画」作成検討会	■施設長	■事業計画作成担当者 ■主任以上の管理職
3 月	■事業所自己評価研修		■所属長・管理者 ■主任以上の管理職

➤事業所「外」研修

- (1) 知識・技術・技能の向上及び他法人・他施設・他事業所の職員との情報交換等を目的として、行政・老人福祉施設協(議)会(全国、県、鈴鹿・亀山ブロック)・社会福祉協議会(全国、県、市)・地域包括支援センター及び社会福祉施設経営者協議会(全国、県)・日本ユニットケア推進センター等、その他協議会・団体等が主催する各種領域にかかる研修を受講します
- (2) 他事業所等における取り組み・実践事例や社会保障制度全般を含む情勢等について学び、自法人・事業所における施策・取り組みにつなげることを目的として受講します
受講者による法人・事業所内でのフィードバック、有用な資料回覧をもって不参加者等に対しての学びにつなげる場合もあります

受講時期	研修内容等	対象者
7 月 16 日～17 日	■東海・北陸ブロック老人福祉施設研究大会(三重県)	■施設長・各所属長より推薦された職員

9月29日～30日	■全国老人福祉施設大会(山形県)	
11月25日～26日	■全国老人福祉施設研究会議(鹿児島県)	
10月8日～9日	■東海北陸ブロックカンファレンス(岐阜県)	
前・後期	■ユニットリーダー研修	■特養係職員のうち各所属長より推薦された職員、前・後期各1名程度
開催時	■認知症介護実践者(リーダー・指導者)研修	■特養係・在介係職員のうち各所属長より推薦された職員各1名程度
	■介護職員初任者研修	■特養係職員のうち各所属長より推薦された職員若干名(介護職員実務者研修については手当支給対象(自己研鑽としても受講を推奨))
	■主任介護支援専門員及び介護支援専門員に関する研修	■介護支援専門員
その他	■喀痰吸引等に関する研修	■特養係ケアワーカー
通年	■ICT・ロボット・機器等のテクノロジーに関する研修／人材(確保・育成・定着・活用)に関する研修／権利擁護等に関する研修／認知症ケア・看取り等に関する研修／その他医療・介護の知識・技術の向上に関する研修／接遇マナーに関する研修／職能別研修／広報に関する研修など受講すべきと考えられる研修	■職務・階層毎に得ておくべきスキルや各自の目標設定・希望を考慮して選定された職員(目標:法人全体で年50回以上派遣)
	■ユニットケアのフォローアップに関する研修	■ユニットリーダー研修未受講のケアワーカー等

➤新任職員研修(採用時及び採用後)

社会福祉法人 鈴鹿福祉会の職員となる第一歩として、社会人としての規範や介護保険制度(介護サービスを含みます)、法人のルール(規則)等について学ぶことを目的とします