

介護・医療業界専門 職員研修の ご案内

三幸学園グループ

株式会社 日本教育クリエイト

東京未来大学 モチベーション研究所

新人・中堅・管理職 計画的な人材育成が強い組織をつくる

介護スタッフの定着率改善は急務

労働人口は激減。採用できなくなる前に、
人が定着するしくみづくりに着手

組織発展のカギは、次世代リーダーの育成



主体性を育てるモチベーション行動科学
「やる気を科学する」



人間の『生きる』を支える専門職の方々を、『研修』を通して明るく元気にする。

「個々の成長」と 「職場環境の構築」を目指す

医療・介護・保育 業界特化型

資格スクールの実績、
人材紹介での支援から得た
人材育成ノウハウ。

オーダーメイド プログラム

組織の状態に合わせた
プログラムで受講者の満足度
を高める。

モチベーション 理論

人のやる気を研究する
東京未来大学
モチベーション研究所
監修のプログラム。

研修成功の秘訣をご存知ですか？



介護・医療業界専門

目次

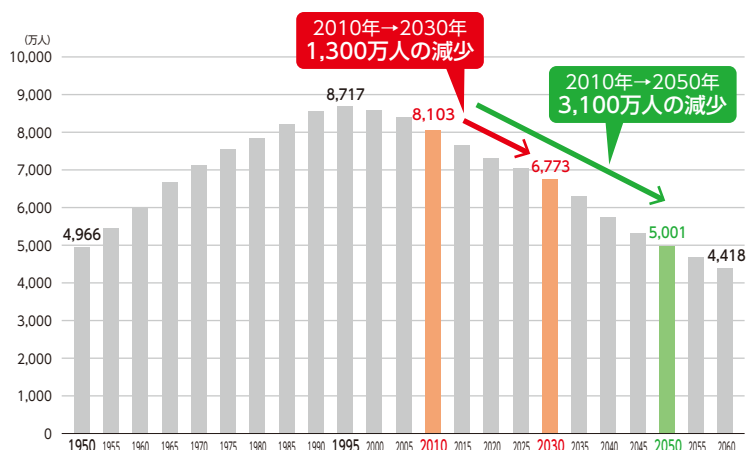
「育成と定着」に本気で力を入れるのは「今」です	1
日本教育クリエイトが選ばれる理由	3
サービス導入イメージ	4
研修プログラムマップ	5

<各種研修のご紹介>

■ 接遇マナー研修関連	7
接遇マナー研修	8
クレーム対応研修	8
■ コミュニケーション研修	9
アサーティブコミュニケーション研修	10
信頼関係構築のためのコミュニケーション研修	10
職種間連携をスムーズにする 交渉力・調整力研修	10
■ 階層別研修	11
新人職員向け研修	12
次世代リーダー向け研修	13
管理者・リーダー向け研修	14
■ メンタルヘルス研修	15
■ その他研修	17
■ オンライン研修	19
■ 医療・介護向けオンラインセミナー	20
■ 医療・介護向けeラーニング「サクラボ」	21
■ 介護スキル研修（初任者・実務者・その他）	23

「育成と定着」に 本気で力を入れるのは 「今」です。

採用難、人手不足が本格化するのはこれからの10年



人口減少と高齢化はすでに認知されていますが、組織の実運営に影響を及ぼす時期についての確に捉えている施設はまだ多くありません。現に、労働人口は2010年までは増加していました。

しかし現在、採用の難しさや人手不足はどの業界でも深刻な問題となっています。しかし、本当の採用難と人手不足は、これからの10年で急激に進行する事になります。

採用のための**支出**を、定着のための**投資**へ

やる気を科学する
モチベーション行動科学で
待遇だけに頼らない定着のしくみをご提案

採用活動はしていかなければいけません、同時に定着に力を入れなければ、膨大な採用費と人材が流出していく事になります。

では、定着に必要な要素とは何でしょうか？

昇給や昇進等の外的報酬には限りがあります。モチベーション行動科学では人が定着するための要素を右図にとらえ、待遇だけに頼らない定着のしくみを、オーダーメイド研修とともにご提供しています。

人が定着するための要素

構成員の魅力

活動の魅力

特権の魅力

理念の魅力



個と組織の成長はモチベーションでできる

$$\text{成果} = \text{能力} \times \text{モチベーション}$$

仕事『は』出来る人から、仕事『も』出来る人へ

どんなに能力(スキル)が高くても、モチベーションが0ならば成果はあがりません。

研修を通してモチベーションや主体性を引き出し、周囲・組織に広げていくリーダーシップを育てます。

周囲を巻き込むコミュニケーションスキルを高め、モチベーション向上の連鎖を引き起こし、成果をあげられる組織づくりを叶えます。

『関係の質』の向上で、生産性の高い組織へ

職員の退職の理由は8割以上が人にまつわる悩みです。裏を返せば、人に魅力があれば、職員間のコミュニケーションが円滑であれば、職員は定着し働いてくれます。

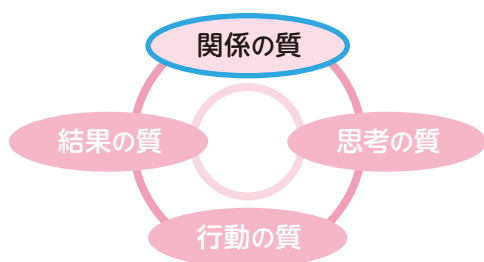
では、人に魅力がある環境とはどのようなものなのでしょうか?そのキーワードは「**心理的安全性**」です。

そこで仕事をする人が『私はこの職場で認められている』『安心して相談や発言ができる』と感じることができる職場環境が必要です。

心理的安全性が確保されている職場は、部下が主体的に行動し、何もせずとも定着する組織となります。

管理者の仕事は、部署内の関係性の質を築き、心理的安全性が確保された組織を作るだけと言っても過言ではありません。

組織の成功循環モデル
(マサチューセッツ工科大学 ダニエル=キム)



〈組織の好循環モデル〉

成果を出し続ける組織にあるのは、人の関係性の質が高いことであると提唱するモデルです。

多くの組織は、「結果」をあげるために「行動」のみを変えようとし、しかし「行動」のみの変化は結果を持続的に上げる事は不可能なのです。本当に結果を変えるならば職場のメンバーの「思考」、職場内の「関係の質」を高める事です。それが遠回りようで、実は一番の近道と言われています。

関係の質を高め、人が育つ・成果をあげ続けられる
組織作りが成長のカギ。

日本教育クリエイイトが 選ばれる理由

1. 業界特化

研修で取り扱うのは、業界ならではの事例を活用し、専門職の方々の納得を引き出します。実務に直結だから、学びがすぐに実践に活かれます。

2. モチベーション理論の活用

自信とやる気を引き出す、モチベーション心理学を融合させたカリキュラム。

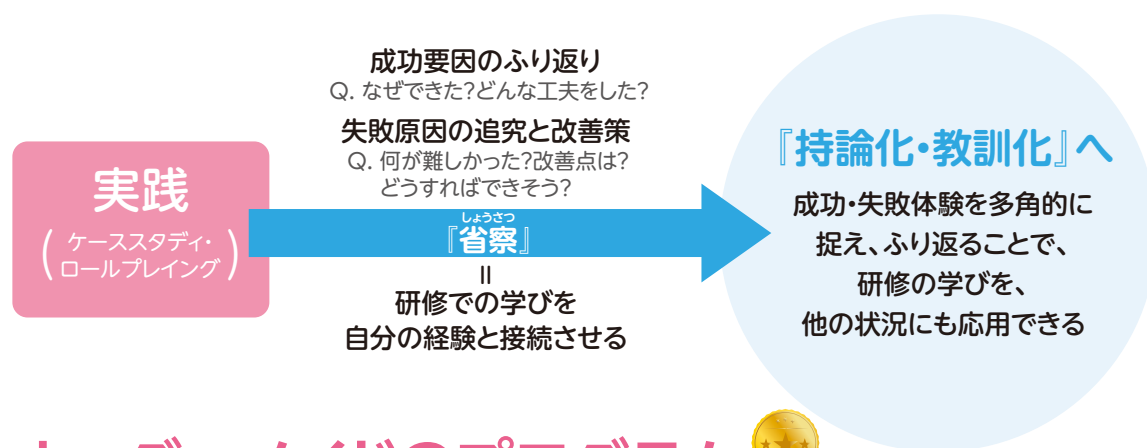
一人ひとりの『やる気』を刺激し、主体性を引き出します。

多様性の広がる現代、やる気の源は一人ひとり異なるもの。

モチベーション理論を用いて『個』を活かし、『協働』を叶えます。

徹底した『しょうさつ省察』で、知識の持論化を目指す。

実践重視のカリキュラム。実践後のふり返りを徹底し、スキルを落とし込みます。



3. オーダーメイドのプログラム

☒ 日程

☒ 場所

☒ 実施時間

☒ カリキュラム

・講師派遣型だから、日程、場所、時間は自由に設定可能。

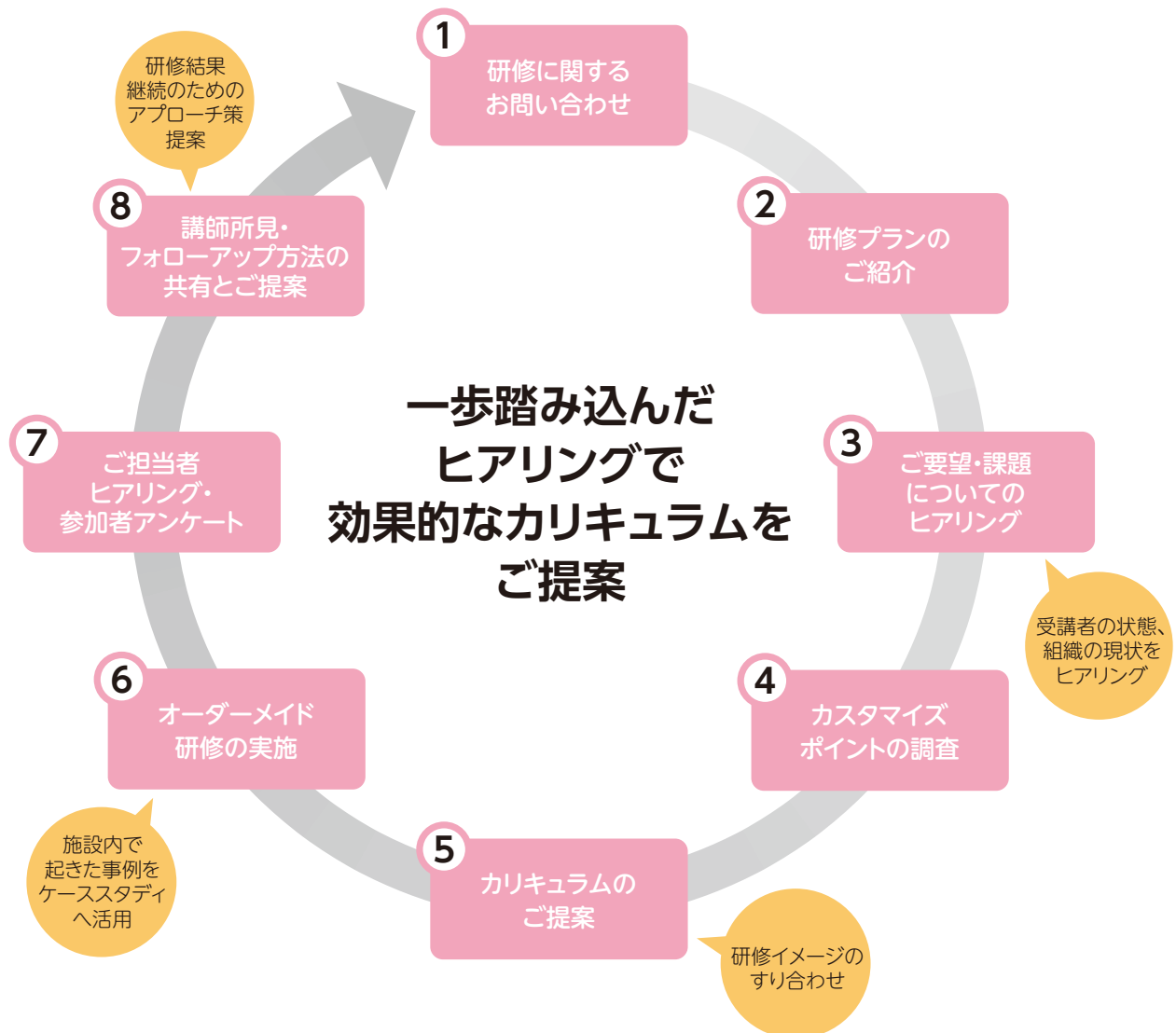
土日や勤務後でもOK!

受講者の負担も少なく、現場のシフトも無理なく実施頂けます。

・ヒアリング内容を元にカリキュラムを作成。

受講者がぶつかっている課題や、階層とマッチするプログラムで、受講者の納得感を高めます。

サービス導入イメージ



（研修後はふり返しを行い、受講者の達成状況の分析、
研修効果継続のためのフォローアップもご提案。）

スキル定着のための仕組みづくりへ



キャリア別に探す 研修プログラムマップ

全職員対象

▶ 接遇・マナー研修

ご利用者、ご家族対応の基本・実践
クレーム対応、覆面調査

▶ コミュニケーション研修

アサーティブコミュニケーション研修
信頼関係構築コミュニケーション、チームビルディング、交渉力と調整力
ハラスメント防止研修

新入職員

入社前～入社後1・2年目の職員

▶ 新入職員研修

社会人基礎力、ビジネスマナーの基本

▶ 新入職員フォローアップ研修

成長のためのマインド形成、業務の棚卸しとふり返し

次世代リーダー

入社後3～6年目の職員。今後の核となる人材

▶ 後輩育成研修

次世代リーダーの役割理解、モチベーション管理
相手軸にたった仕事の進め方

▶ 次世代リーダーのためのコミュニケーション研修

チームとしての仕事の進め方、
部下育成・コーチングコミュニケーションの基本

リーダー

初級管理職向け

▶ リーダーシップ研修

リーダーとしての意識改革
部下・後輩を牽引するリーダーシップ

▶ 部下育成のコミュニケーション研修

相手のモチベーションに合わせた育成手法
コーチングコミュニケーションの基本と実践

管理職

中級～上級管理職向け

▶ 変革型リーダーシップ研修

部下のモチベーション管理方法
管理職としてのあり方・思考の基本

▶ 管理職のためのコミュニケーション研修

チームマネジメント、部下のストレス管理
メンタルヘルスを守るラインケア

介護スキル研修

▶ 初任者研修 ▶ 実務者研修

【各種介護スキルアップ研修】

- ケアサービスマナーの確認と実践
- リスクマネジメントとヒヤリハット
- 感染症の理解と介護時の感染予防
- 介護職の健康管理
- ヘルパーとしての心構えと専門性

- 脳血管疾患患者後遺症のある方の介護
- パーキンソン病、認知症の方の介護
- 信頼関係の構築
- 介護記録の書き方
- 難聴の理解とコミュニケーションの配慮

- 介護技術研修①～④
- 口腔ケア
- 介護保険制度
- 医療ケア

医事業務研修

▶ 医事業務研修 ▶ 医師事務作業補助者研修

接遇マナー研修関連

～ ご利用者、ご家族の心理状態を理解し、
相手に寄り添った対応ができる ～



こんなお客様に最適です

- 接遇の基本からマスターしたい方
- 一般的なマナー研修ではなく、介護現場に合った接遇を学びたい
- ご利用者・ご家族対応が我流でスタッフによって差があると感じている方
- クレーム対応のノウハウがなく、適切な対応ができていない
- 研修直後は改善されるが、しばらくすると元に戻ってしまう

■コンテンツ

- ①講義 ⇨ マナーの5原則を基に、介護現場で求められる接遇を理解する。
- ②実践(ロールプレイング・ケースワーク・ビデオ撮影)
- ③覆面調査 ⇨ 講師が利用希望者のご家族として来院し、対象者の対応力を調査する。

■オーダーメイド例

こんなお悩みの方

長年働いている職員の接遇に課題を感じており、管理者もその職員よりも入職歴が浅いため、強く言えず、一向に改善しない。

ご提案研修 講義 + ビデオ撮影

介護施設で求められる接遇の基本を学ぶだけではなく、ロールプレイングの様子をビデオで撮影し、その場で講師よりフィードバックを受ける。そうすることで、自分の接遇を客観的に見る事、また外部講師からの根拠を持った指摘で、納得感を得ながら、接遇の課題を本人が理解することができ、改善につながる。



お客様の声

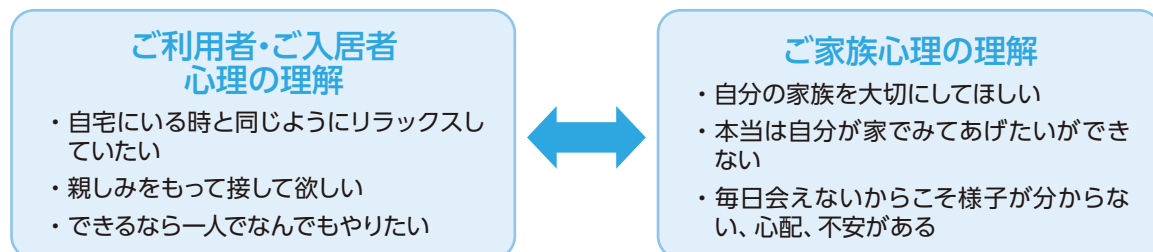
株式会社ブレイン 笑美寿
代表 酒井 重数 様

【ご導入研修】

接遇・マナー研修
信頼関係構築コミュニケーション研修
アンガーマネジメントを活用したコミュニケーション研修
部下・後輩育成研修

御社の研修、特に初任者研修を受講した職員の介護に対する意識や取り組み方が優れている事を実感し、御社にお願いする経緯となりました。従来までの当法人が開催する研修と、御社に依頼した研修の目標は同一であり、切口を変え、専門家にご指導いただいたことが参加者一人一人に訴えることができたことと感謝しています。研修を契機に、介護の現場での創意工夫が職員間で育まれ、コミュニケーション力が高まったことを実感しています。講師の先生とは、研修第一回開催時に初めてお目にかかりましたが、講義内容も当初の要望以上の素晴らしい内容で有り、参加者の心に強く、深く訴えていただけました。僅か数時間の研修でしたが、講師の先生と御社担当者の先生方との綿密な打ち合わせをしていただいたと推測される御社の研修開催手順、内容のクオリティーの高さに感服しています。

介護現場では、相手の心理状態を理解し、状況や対象者に合わせた言葉遣い・立ち居振る舞いが求められることを学ぶ。



同じ内容を伝える場合でも、対象者に合わせた言葉遣い・立ち居振る舞いが必要。

接遇マナー研修

『表情、あいさつ、身だしなみ、言葉遣い、立ち居振る舞い』の5つの観点から、人から信頼されるための基本要素を学び、明日から現場で活かせる接遇テクニックを学ぶ。

項目例	概要例
介護施設の役割と ご利用者・ご家族心理	・介護施設はサービス業ということを改めて理解する ・ご利用者や、そのご家族の心理状態を考える
ご利用者に安心と 信頼を伝える対応	・ご利用者・ご家族から信頼されるスタッフとはどのようなスタッフか?を考える ・人から信頼される5つのポイント (表情、あいさつ、身だしなみ、言葉遣い、立ち居振る舞い)の基本を学ぶ
ご利用者対応の実践	・あいさつの実践(自分からあいさつの徹底) ・目線配りや、物の渡し方の実践

クレーム対応研修

ご利用者・ご家族心理を理解し、起きたクレームに対して適切な初期対応ができる。

項目例	概要例
クレームの発生源の理解	・クレームの発生源とメカニズムを学ぶ ・クレームの種類とタイプを理解する
初期クレームの対応手順	・ご利用者・ご家族の期待値を考える(期待値が満たせなかった時にクレームが起こる) ・クレームの初期対応手順を理解する
クレーム対応の実践	・介護施設で起こりえる事例を基に、クレームへの対応手順を考える

受講者の声

- 毎日忙しく、目の前の仕事を片付けていくことに一生懸命になってしまい、ご利用者・ご家族への思いやりの気持ちを忘れていました。ご利用者・ご家族の立場に立って考えることを忘れずに、どのような態度や言葉掛けがうれしいかを常に意識しながら働いていきたいと思います。
- 行動宣言しましたが、これまでできていなかった「呼ばれたらまず手を止めて相手の目を見て、笑顔で返事をする」ことをまず実践していきたいと思います。

コミュニケーション研修

～ スムーズな職種間連携がご利用者、ご入居者満足度を上げる ～
～ 一人ひとりのコミュニケーション力を高め
居心地の良い職場環境を実現 ～

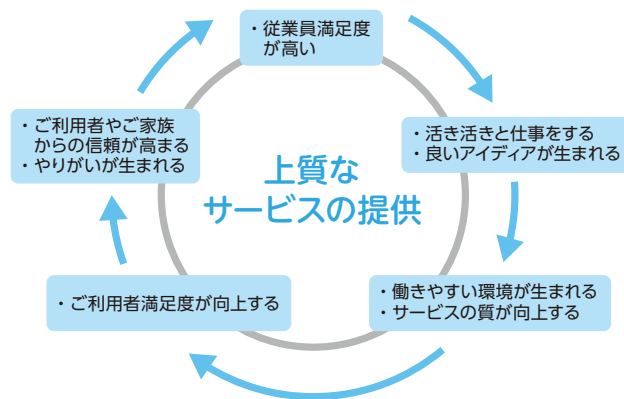


こんな方におすすめ

- ついつい後輩や同僚にきつい言い方をしてしまう
- 仕事上の不満の感情が怒りと結びつき、周囲に誤解を生んでいる
- コミュニケーション不足が原因でミスが起きている
- 職種や部署を超えたチーム連携を強化したい

従業員満足 > 顧客満足 の浸透

ご利用者満足度をあげようと考えた時に、介護の質の向上に目が行きがちですが、ご利用者にご満足いただけるサービスを提供するためには、そこに働く職員がいきいき仕事をしている、仕事がしやすい居心地の良い職場である、というような従業員満足が重要です。働いている人が気持ちよく仕事をしていなければ、良いサービスを提供する事などできません。



お客様の声

社会福祉法人 浄光会
研修・人事等担当
法人本部長 斉藤 敬太 様

【ご提案研修】

アンガーマネジメントを活用した
コミュニケーション研修

基礎的知識や技術を持たずに入職されるスタッフが増えていました。そこで法人内のOJTだけでなく、介護・福祉の専門学校による研修を実施し、介護施設で仕事をするための基礎を学ぶ機会をつくりたいと考えていた中、幅広い研修ラインナップから各事業所の課題に合わせた研修内容を選べるところが実施の決め手になりました。事前に担当者の方から丁寧な説明をいただけたこともあり、安心して依頼させていただくこととしました。

介護現場での実践に活かせるスキルをこちらの要望に合わせて実践いただきました。

また、コミュニケーションスキルやアンガーマネジメントといった介護現場において課題とされる新たなスキルについての研修は大きな刺激を受けて、現場で発揮させていただいています。

アサーティブコミュニケーション研修

強く言いすぎるでもない、我慢しすぎるでもない、自分の気持ちも大切にしながら、相手の意見も尊重する。そんなコミュニケーションの手法を学びます。

学習項目（例）	概要
アサーティブな伝え方とは	・自分も相手も大切にする自己表現とは ・なぜアサーティブな伝え方が必要なのか？
アサーションチェック	・自分のアサーションタイプを知る ①攻撃自己表現 ②非主張的自己表現 ③抱え込み作為型表現 ④アサーティブな自己表現・タイプ別の自己表現の特徴を知る
アサーティブの基本	・アサーティブに基本的な4つの考え方 ①誠実 ②率直 ③対等 ④自己責任
ケーススタディとペアワーク	・相手を不快な気持ちにさせない ～ワーク～ ケーススタディ
まとめ	・アサーションで大切なこと ・研修での学びを振り返り、今後の行動目標を考える

信頼関係構築のためのコミュニケーション研修

仕事はチームですと認識し、働きやすいチームをつくるために自分ができるところを考え、そのために必要なコミュニケーションスキルを学んでいただきます。

項目例	概要例
働きやすい職場をつくるコミュニケーション	・働きやすい職場とはどのような職場か考える
協働のためのコミュニケーションスキル（伝える）	・「伝える」と「伝わる」の違いを理解し、「伝わる伝え方」を学ぶ ・職場内における情報共有の重要性を考える
チームビルディングワーク	・チーム力を高める協働ワーク ・チーム連携とコミュニケーション力を育てる

受講者の声

- 相手に言葉で伝えることの難しさや、わかったつもりになることで真意が伝わっていないことが多いことに気づきました。

職種間連携をスムーズにする 交渉力・調整力研修

様々な専門職が仕事をする介護施設において、それぞれの専門性を活かし仕事をスムーズに進めるためには不可欠なのが、交渉力と調整力です。相手の協力をうまく引き出し、お互いがWIN-WINの結果になるような生産的交渉術を学んでいきます。

項目例	概要例
他職種連携とコミュニケーション	・チーム介護を実現する他職種との信頼関係構築
生産的交渉のポイント	・チーム介護を実現するWIN-WINの交渉方法
問題把握とニーズの創出	・真のニーズを把握する
交渉のプロセス	・交渉や調整を成功させるプロセス

階層別研修

～階層ごとに求められる能力の習得と成長が
「人が育つ職場」「人が辞めない職場」をつくる
人材から人財へ～

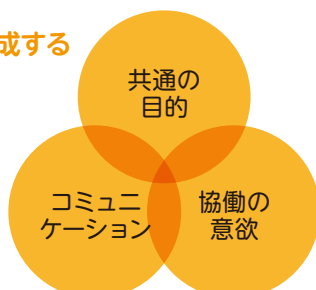


こんな方におすすめ

- 新人や中堅の離職率が気になる
- 既存リーダーの育成力
マネジメント力を強化したい
- 次世代のリーダー候補に
その自覚と必要なスキルを
身につけさせたい
- 人材が育ち定着する職場を作りたい

理想の組織・チームとは

組織を構成する
3要素



理想の組織になるためには、一人ひとりが自分の役割を認識し、共通の目的に向かって協力していく必要があります。

そして、その役割を果たすためには、それぞれの階層に合わせた

- ・ 求められている事の理解
- ・ 役割を果たすための能力、スキルの習得

が必要となります。

理想の組織・チームとはどのようなものなのでしょうか。

経歴も育った環境も、考え方も感じ方も違う、色々な人が集まってできるのが組織です。

その中で自分らしくいられる、一人ひとりがプロフェッショナルとして自分の仕事や役割を全うする、

そして全員が同じ方向に向かって努力していく事が大切です。

メンバーが自ら考え、自ら行動し、結果を出す。プロフェッショナルな一人ひとりが集団の中で協力しあい、自分の役割をしっかりとこなす事で相乗効果が生まれ、施設が担う大きな使命を果たすことができます。

■対象者別に必要なスキル

対象	求められる能力
新卒者	・ 介護従事者として、チームの一員となる自覚と社会人基礎力を身に付ける。
中堅職員 (次世代リーダー候補)	・ 業務上のある程度の改善する能力を身につける。また、後輩に自己の経験を活かした指導を行うことができる。
リーダー	・ 主体的に動く部下の育成と、上司の補佐として問題提起をしながら運営のフォローができる。 ・ プレイングマネージャーとして業務とマネジメントの両立ができる。
管理者	・ 施設の経営だけではなく、職員の能力開発や規制も適切に行うことができる。 ・ 明確なビジョンを持って組織を運営できる。

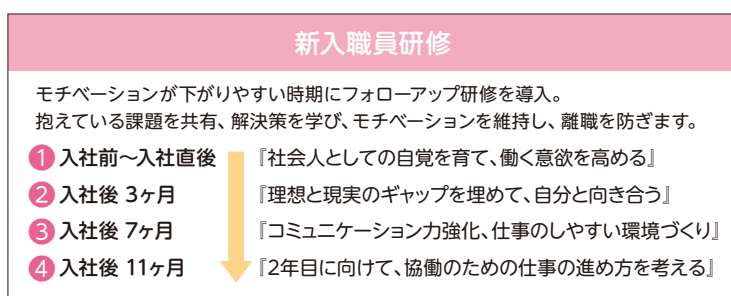
新人職員向け研修

- ・ 社会人としての心構えを理解してほしい
- ・ 社会人としての基本スキルやマナー身につけてほしい

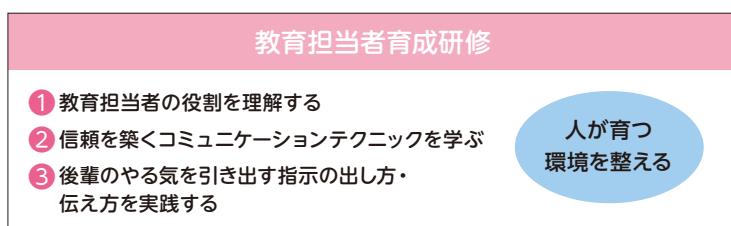
新入職員の方々の多くが専門知識や技術を学んで入職。しかし、理想と現実のギャップ、失敗、人間関係等に悩む事もあります。それを乗り越えるには自分の選んだ介護という仕事の意義や価値、そして組織の目指す理念を明確に理解しておく事が大切です。また周りとの協働して様々な困難を乗り越えるためには社会人としての健全な心構えやマナー等の社会人基礎力が欠かせません。新人研修でそれらを含めた研修を行い、仕事へのモチベーションを高めます。

項目例	概要例
働く意欲を高める	・ 学生とビジネスパーソンとの違いを理解し、介護スタッフとして自覚をもたせる ・ 理念を共有し、自分が働く職場を理解する。理念に基づく行動指針を考える
新入職員に求められる基礎スキルを学ぶ	・ 新入職員として働くうえで基本となる(あいさつ・報告の仕方・指示の受け方・介護施設で求められる接遇・モラル・コミュニケーションなど)を学ぶ
信頼されるスタッフとは何か	・ ご利用者に安心感を与えられるスタッフとはどのようなスタッフか考える ・ 態度、立ち居振る舞い、言葉遣いなど、患者様から信頼されるスタッフになるために必要な要素を学ぶ

定期的なフォローアップと教育体制の構築で新人が定着する組織へ



+



【 新人の変化を サポートできる組織づくり 】

新人が定着する組織には、育成担当者に適切な育成スキルを持つておく必要があります。中途採用者も多く、年代や経歴も様々な方が同じ職場で一つのチームとして仕事に取り組むためには、現場での人材育成力が重要となります。自分より年上の後輩が配属されたとき、介護スキルは高い年下の後輩が配属されたとき、適切な指示や指導ができる体制は整えられているでしょうか。新人職員(向け)研修と合わせて、教育担当者の育成スキルを向上させることが、人が定着する組織の第一歩です。

受講者の声

- これからご利用者やご家族に接する機会を具体的に想像することができ、その際の具体的な対応方法や言葉づかい、態度に関しても学ぶことができた。
- 今回の研修で、学生から社会人としての意識をしっかりと学んだので、社会に出ても恥ずかしくないような大人になれたらと思っている。

次世代リーダー向け研修

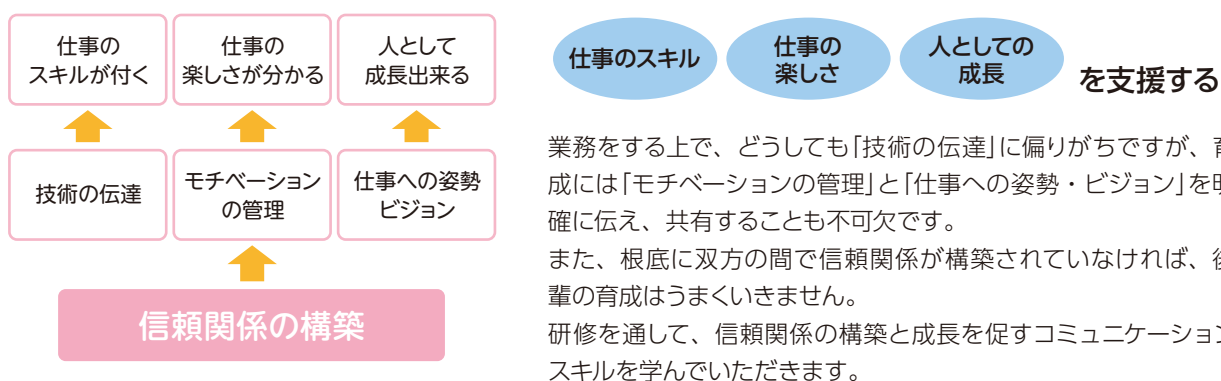
- ・次世代リーダーとしての自覚を持たせたい
- ・メインプレイヤーとしてだけでなく育成の視点を持たせたい
- ・周囲を巻き込んで、成果を出すコミュニケーション力をつけてほしい

中堅職員は、現場の状況に最も精通している立場として、「上司のフォロワー」「職員の中核」としての役割を自覚し、周囲を巻き込んだ仕事の進め方が求められます。

また、後輩が増える立場の為、その育成の役割も期待されていますが、その意識とノウハウが不足しているケースが多くあります。研修を通して、後輩を育成する役割の自覚とその具体的な関わり方について学びます。

項目例	概要例
中堅職員としての役割理解	・メインプレイヤーとして何を求められているのか考える ・リーダーシップを発揮するために必要なスキルを理解する
信頼関係構築のコミュニケーションスキル	・周囲を巻き込んだコミュニケーション力の必要性の理解 ・信頼関係構築のための「きく」スキル ・信頼関係構築のための「伝える」スキル
後輩指導スキル	・やる気を引き出す褒め方・叱り方 ・成長を促す指示の出し方

■ “仕事「も」できる” 職員の育成に必要な要素



受講者の声

- 実際、介護経験は長いですがリーダー業務についたことがありません。でもフォロワーシップの事も学び一番響いたのは「リーダーを育てるのはフォロワー」ということです。しっかり支えられるように頑張ろうと思いました。
- 「なんとなく」感覚的にしてきたことの理論や動機づけが参考になった。良いチーム作りはフォロワーの存在が重要であり、その時にはコミュニケーションを有効に取っていく必要がある。チーム全体でモチベーションをあげ、より良い方向に活かせればと思う。

管理者・リーダー向け研修

- ・「この人についていきたい！」信頼されるリーダーを育てる
- ・組織の課題をつかみ、解決に導けるリーダーを育てたい
- ・部下のやる気を引き出し、成長させられるリーダーになってほしい

管理者がぶつかる壁の中で一番多いのは、部下とのコミュニケーション、とりわけ「うまく育成できない」という事にリーダー達は悩んでいます。

本研修では、管理職に必要な、

- ・ 部下の育成、モチベーションを上げる関わり
- ・ 課題の見極めと解決
- ・ 目標設定
- ・ 適切な評価、フィードバック面談

について、お客様の課題に合わせたプログラムで、これらの能力の習得を目指します。

項目例	概要例
管理者・リーダーとしての役割理解	・ リーダーシップの源泉を理解し、自分自身のリーダーシップスタイルを確立する ・ 組織から求められる役割についてを考える
人材マネジメントの基本	・ 自身の組織の課題について分析する ・ 次世代リーダーを設定し育成計画を立てる
人材マネジメントコミュニケーション	・ 部下の主体性を引き出す面談スキル ・ モチベーションを踏まえた関わりかたスキル

■ひと一人に合った関わり方と動機づけ



価値観が多様化している現代では、やる気の源泉は人それぞれ異なるもの。人は、自分のことを「わかってくれている」「理解しようとしてくれている」と思える人に対して信頼を感じます。

本研修では、モチベーションソースを活用した部下育成について学んでいただけます。

部下の日々の行動から、モチベーションソースを考え、やる気を引き出す関わり方を研修を通して学んでいただくことで、主体的に行動を起こせる部下の育成につながります。

受講者の声

- とにかく職員育成の上で、話のきき方と組織の成功循環モデルが重要だと感じました。循環がうまく行くと働いていて楽しいと感じたり、明日の活力につながり、成果もでるのだなと感じました。
- ところどころでディスカッションがあり、他の人の意見を聞きながらすすめていただいたので分かりやすかった。
- リーダーになるには、能力や才能がないと出来ないと思っていたが、自己理解と信頼をつみかさねていくことで、自分でも出来るのではないかと思えた。

メンタルヘルス研修

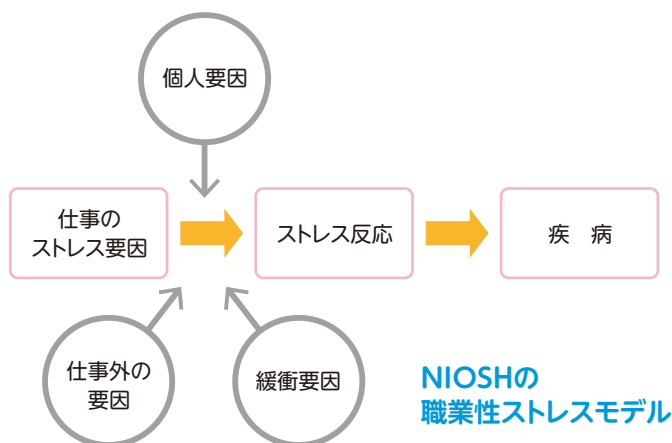
- ・ 個人と職場の双方からのアプローチで、
ストレスに負けない組織づくりを目指す



こんな方におすすめ

- 業務の忙しさで職員のストレス度が高いと感じている方
- ストレスに負けない、生産性の高い組織を作りたいと思っている方
- メンタル不調者を出してしまったがどのような対策が必要かわからず不安を感じている方

■メンタルヘルス対策の必要性



介護職は、感情労働かつ、多忙な業務環境のため、ストレスを受けやすい職種だといわれています。ストレスは複数の要素が関係し、症状として発生します。

メンタル不調による休職や離職が年々増加している中、ストレス対策を個人任せにしておくのではなく、組織として職員のストレス対策に取り組む必要性は高まっています。

ストレスに関する正しい知識と対策を学ぶことが、メンタル不調者を減らし、働きやすい職場環境を作る第一歩です。

ストレス対策は、職員のメンタルヘルス対策だけではなく、職場の生産性向上にもつながります。

受講者の声

- 「最近どう？」と聞いても、なかなかほしい答えが返って来ることがなかったのですが、相手に話してもらうためには、自分がどのような質問を投げかけられるかということが大事だと分かった。職員のストレスの把握のためにも、日頃のコミュニケーションから見直していきたい。
- 改めて自分を振り返り、思い込みに気付けた事は良かったです。ストレスと向き合い、上手く付き合うことの大切さを学びました。ストレスに直面した時に対処できるようレジリエンスを高めたいと思います。

■ストレス対策アプローチ

職場内でストレス対策を行うためには、個人と組織の2方向からのアプローチが必要。



セルフケア (全職員向け)

「自分の健康は自分で守る」というセルフケアの考え方を理解し、ストレスへの気づきと対処法を習得し、実践につなげます。

項目例	概要例
メンタルヘルスの基礎知識	- 介護職員のメンタルヘルス対策の必要性 - 介護職員が受けやすいストレスとは
レジリエンスの基本	- ストレスコーピング(ストレスへの対処行動)を理解する - レジリエンスの基本を理解する
レジリエンスを鍛える 7つのポイント	- 今日から実践できる7つのポイントを学ぶ ①ネガティブスパイラルからの脱出 ②自分の思い込みを知る ③自分の強みを知る ④自己効力感を高める ⑤支えてくれる人を意識する ⑥ポジティブ感情を高める ⑦痛い経験から意味を見出す

受講者の声

- 研修ありがとうございました。ネガティブスパイラルからの脱却法で、思えば自身で嫌な事があった時(ちょっとしたストレス?)無意識で深呼吸や誰もいない所でおまじないみたいな独り言で心が落ち着いていました。気持ちの切り替えに良かったんですね。

ラインケア (管理者向け)

メンタルヘルスにおける管理監督者の役割を認識し、部下との良好なコミュニケーションや相談対応のために必要なラインケア能力について学びます。

項目例	概要例
メンタルヘルスの現状と 基礎知識	- メンタルヘルスに関する現状の理解 - 介護業界を取り巻くメンタルヘルストラブルとは
ストレスが起こるメカニズムを 理解する	- ストレス反応の基礎知識 - 自分にとってのストレスの要因を整理する
メンタル不調者を出さない コミュニケーションの基本	- 同僚・後輩・部下の正常を把握する - ストレスを抱え込まない環境づくりとは - メンタル不調を防ぐ、コミュニケーションスキルの基本
復職者の受け入れの基本	- メンタル疾患からの復職者の受け入れ方法 - 復職プログラムの策定・モニタリング・情報共有の重要性

受講者の声

- ストレス対策は、一人一人だけではなく、組織としても取り組むべき問題なのだと感じました。
- 3年前、ラインケアのことを自主的に勉強していましたが、今回、管理者となり改めて自己研鑽の意味合いで受講しました。ぜひ、今の職場で実践しようと思います。

その他研修

■外国人職員協働コミュニケーション研修

「知らない」不安を「理解」から自信へ



こんな方におすすめ

- すでに外国人介護職員を受け入れているが、なかなかうまくコミュニケーションをとれず困っている施設
- 外国人介護職員の受け入れに職員が消極的だと感じている施設
- これから外国人介護職員を採用するにあたり不安を感じている施設

外国人介護職員との協働を妨げている要因

1. 介護の仕事に対する考え方が違う

→ 文化などにより介護や仕事観が異なるためギャップを感じる

2. 施設長クラスと一般職とのギャップ

施設長クラス：外国人介護職員受け入れの為に諸手続きなど、沢山の業務やお金を掛けて採用したから大事にしたい

一般職：言葉が通じにくい、コミュニケーションが取りにくい、一緒に働きづらい

多様な文化と価値観を受け入れ、相互理解を図るコミュニケーションがとれることで、協働する組織を作ることができる。

項目例	概要例
介護現場の現状	・外国人受け入れ制度について ・介護現場の人手不足の現状を理解する
外国人介護職員受け入れの現状	・経済連携協定に基づく受け入れ ・外国人介護職員が日本で働く理由とその実態
異文化理解	・各国異文化を理解する ・宗教について
言葉の壁	・外国人に伝わりやすい話し方 実践 ～クイズ形式で考える「伝えやすい言葉」～
お互いを理解し、長く楽しく働くために	・多様性を受け入れる ・受け入れ外国人の方に長く施設に定着してもらうには何が必要かを考える

期待できる効果

- 多様な文化・価値観を受け入れることの必要性を感じる、協働のための土壌を作ることができる。
- 文化・価値観の違いに左右されない、コミュニケーションを図ることができる。

■ハラスメント防止研修

「ハラスメントになるなんて思ってもいなかった…」

「ハラスメントになったらどうしよう…」

不安を解消し、活き活きと働ける職場づくりを目指す



こんな方におすすめ

- ちょっとした指導もハラスメントになるのではないかと不安に感じている
- ハラスメントの発言ではないかと心配している職員がいる
- ハラスメントに敏感になりすぎて、職員間のコミュニケーションがうまくいかない

ハラスメント防止のための対策

1. ハラスメントに対する基本知識

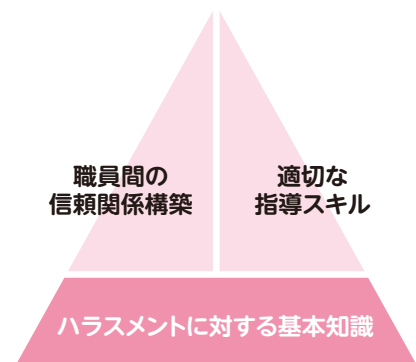
ハラスメントにあたる行動を知る
グレーゾーンの存在を学び、発生させない行動を意識する

2. 職員同士の信頼関係の構築

ちょっとした言動をハラスメントと捉えられないための
関係性を築く重要性を理解する

3. ハラスメントにならない指導スキルの習得

- ・適切な叱り方や指示の出し方
- ・信頼関係を崩す行動チェック



ハラスメントに関する基本知識を学び、個人、組織で防止するための対策を学ぶことができる。

項目例	概要例
ハラスメントの基本	・ハラスメントとはどのようなものかを学ぶ ・ハラスメントの種類 ・ハラスメントが職場に与える影響とは
ケーススタディ (パワハラ事例研究)	・ハラスメント事例を元に、自分の認識と周囲の認識の違いを体感する
パワハラ理解	・なぜパワハラを起こしてはいけないのかを理解する ・パワハラが起こる要因を理解する ・パワハラを見極める目を持つ(厚生労働省の指針に基づいて考える)
パワハラ認識チェック	・アセスメントを元に自分の認識力を見える化する
ハラスメントの防止とは	・ハラスメントを起こさせないための取り組みを考える

パワハラだけではなく、様々なハラスメントに対応可能です。

受講者の声

- 管理者としての対応や指導の方法等、振り返る時間が作れました。パワハラに関しては、自分でも意識しているつもりでいますが、今回の研修で学んだ事を意識してスタッフへの指導を行っていきたいと思います。

オンライン研修

病院・施設の現状に合わせたオンライン研修をご提供



こんなお客様に最適です

- 職員が集合できる機会がない
- 職員がパソコンを所持していない
- 職員がITに慣れていないので、オンライン研修は不安
- 同じ法人内で実施したいけど、移動が大変
- 同じ法人内で実施したいけど、他部署とのシフト調整が大変
- 対面研修に抵抗感がある

オンライン研修とは？

病院や施設または自宅から、インターネットを利用して、離れた場所からも参加することができるWeb研修です。講師がライブ配信を行い、リアルタイムでの研修ですので講師への質疑応答が、疑問点の解決もできます。



オンライン研修の特徴

- ①対面集合研修と変わらない学習効果
- ②グループワークの実施
- ③会場設営。移動時間の削減
- ④受講者のスケジュール調整の負担減

お客様のご準備いただくオンライン環境

- ・インターネットが接続できる環境をご準備ください。
- ・カメラ、マイク付きパソコン、スマートフォン、タブレットからの参加となります。
- ・病院・施設のオンライン環境に合わせてご提案いたします。

〈オンライン研修一覧〉

新人研修・新人フォローアップ研修

リーダーシップ研修

後輩育成研修

ストレスマネジメント

アンガーマネジメント

メンタル不調を防ぐ職場づくり

接遇マナー・クレーム対応研修

医療・介護向け オンラインセミナー

パソコン・スマホ・タブレットからどこからでも
オンラインセミナーに気軽に参加！
職員教育や経営に関する知識を身に付けられます！

過去開催セミナーの一例

人事評価制度構築セミナー

人材育成計画の立て方セミナー

人材確保セミナー

人事評価者の心得セミナー

人材定着セミナー

シルバー人材の理解と活用セミナー

部下との接し方セミナー

面接官セミナー

ハラスメント対策セミナー

〈オンラインセミナーの特徴〉

✓ 医療・介護に特化したセミナー内容

▶現場ですぐ活かせる業界特化の内容

✓ 無料相談で課題抽出

▶各エリア専属のプロフェッショナルが、
各事業所様のお悩みや課題抽出をお手伝い

✓ 組織マネジメントに関する 知識を得られる

▶施設・病院やクリニックを経営するうえで
必要な知識を得られます。
また、医療介護業界ならではの特色も
交えた内容のため、実際の業務に活かせます。

／ 今後も新しいセミナーを開催予定！ ／

日程の詳細・お申込みはこちらから！

■介護系セミナーご予約はこちらから

<https://www.create-ts.com/kaigo/onlineseminar01/>



■医療系セミナーご予約はこちらから

<https://www.create-ts.com/iryou/onlineseminar01/>



医療・介護向けeラーニング 「サクラボ」

階層別の研修をeラーニングで学ぶ。
忙しい現場でも無理なく導入できる画期的なシステム。

〈こんなお悩みありませんか?〉

- ・ eラーニングに興味はあるが効果が心配
- ・ eラーニングを導入してみたものの、身についているかわからない
- ・ 受講しているかどうか管理ができない
- ・ 動画が退屈
- ・ 業務が忙しく、動画を見られない

サクラボはここがちがう!

- 200以上の動画が見放題! 更に動画は続々追加
- 1動画約5分だから飽きずに見られる
- 動画テキストはダウンロードOK
- 各項目に確認テスト付き
- 職員の受講状況が一目でわかる、充実した管理機能
- 法人ごとにカスタマイズやオリジナル動画追加可能!
- 集合研修との組み合わせも可能

10日間無料でお試しできます

無料IDの発行はこちらから
<https://www.create-ts.com/84zj>



定額で全て見放題 いくら見ても追加料金は一切無し

〈動画コンテンツ一覧〉

研修名	テーマ	小テーマ
認知症及び認知症ケアに関する研修	認知症の基礎知識	認知症ケアの視点
		認知症の定義
		アルツハイマー型認知症
		レビー小体型認知症
		血管性認知症
		前頭側頭型認知症
	認知症の人の生活障害、心理・行動の特徴	中核症状
	ご家族への支援	BPSD
		介護家族の認知症受容過程
		介護をする家族に望まれる対応の原則
高齢者虐待防止関連法を含む虐待防止に関する研修	虐待防止	不適切なケアとは何か
		虐待の芽をつむ
		高齢者虐待防止に関する法律
		発見時の対応
身体拘束の排除のための取組みに関する研修	身体拘束禁止	身体拘束はなぜ禁止なのか
		身体拘束禁止の対象となる行為
		身体拘束が認められる場合とその対応
		身体拘束の弊害
		身体拘束ゼロへの取り組み(第1部)
		身体拘束ゼロへの取り組み(第2部)
事故発生又は再発防止に関する研修(福祉用具含む)	介護現場のリスクマネジメント	事故はなぜ起きるのか(第1部)
		事故はなぜ起きるのか(第2部)
		事故の種類と発生原因を把握する
		介護事故を防ぐために必要な考え方(第1部:ヒヤリハット)
		介護事故を防ぐために必要な考え方(第2部:記録)
		介護事故を防ぐために必要な考え方(第3部:4つのステップ)
		リスクへの備え(第1部:心構え)
		リスクへの備え(第2部:腰痛予防)
		リスクへの備え(第3部:環境整備)
		事故発生時の対応
		再発防止に向けて(第1部:確認事項の理解)
		再発防止に向けて(第2部:責の確保)

研修名	テーマ	小テーマ
管理職に おすすめ	管理職研修(基礎) 役割理解とリーダーシップ	役職者の役割理解 リーダーシップとフォロワーシップ
	管理職研修(基礎) 部下育成	指導・育成の基本 育成のためのコミュニケーション
	管理職研修(応用) 成果が見える目標設定	目標設定のポイント 目標達成するために必要なこと
	管理職研修(応用) 課題解決力	課題解決の必要性 課題解決のステップ
	管理職研修(応用) タイムマネジメント	タイムマネジメントとは 自分の仕事を分類してみる 効率の良い優先順位の付け方 仕事の効率化
		モチベーションとは 面談に活かすモチベーション 人が組織に所属する要因 他者との関わりから知らなかった自分に気づく キャリアデザイン
		はじめてに メンタル不調を未然に防止するリーダーシップ メンタル疾患からの復職
	管理職研修(応用) コンサルテーション	交渉・調整のためのスキルを身に付ける
	人事評価者研修	人事評価の基礎知識
リーダー・ 管理職に おすすめ	コミュニケーション研修(応用) コーチング	コーチング
	コミュニケーション研修(応用) アサーション	アサーション
	ハラスメント防止	ハラスメント防止
新入職員に おすすめ	新人研修	新入職員が知っておくべきこと 社会人必見!ビジネスマナー 接遇マナー ビジネスコミュニケーション
		働きやすい職場をつくるコミュニケーション 協働のためのコミュニケーションスキル「きく」 報連相
全職員に おすすめ	コミュニケーション研修(基礎)	コミュニケーションスキル「きく」
	イライラコントロール	イライラコントロールの理解 イライラコントロールを日々のコミュニケーションに活かす
	レジリエンス	レジリエンスの基本 レジリエンスを鍛える7つの方法
	クレーム対応	クレーム対応
ドクターに おすすめ	ハラスメント	ドクターによるパワハラ

※他動画多数あり。新作動画は随時更新されます

主な機能

※法人の担当者様に「管理者ID」を付与します

■受講者側

- ・動画の視聴
- ・進捗率の確認
- ・テキストデータのダウンロード
- ・振り返りシート記入

■管理者側

- ・受講者で行える操作全て
- ・受講者の進捗集計と確認
- ・受講者が記入した振り返りシートの内容集計と確認
- ・受講者向けのお知らせ配信

価格

1ID 500円 × 10名様 + 管理者ID 5,000円 × 1名様

月額 **10,000円** (税別) から始められます!

- 最小、受講者10名様と管理者1名様からのご契約となります。
- 受講者IDは5アカウントごと追加購入できます。
- 2名以上の管理者IDを希望される場合、1ID 5,000円で追加購入できます。
- 最短契約期間は6カ月となります。
- 上記費用以外を徴収することはありません。
- 10日間のお試し期間中は、費用は一切発生しません。
- 本商品は法人向けであり個人消費者への販売は行っていません。

介護スキル 研修

(初任者・実務者・その他)



こんなお客様に
最適です

- 採用を視野にいたれた地域人材の掘り起しがしたい
- 技術や知識に関する、職員の不安を軽減したい
- 介護技術の底上げや、技術の均一化をはかりたい
- リスクマネジメントや認知症ケア等職員に
スキルアップの機会を提供したい

初任者研修・実務者研修施設タイアップ

知識や技術に対する不安を解消し定着率アップ!さらに、施設内での一般講座の開講で、介護に興味を持つ人材の掘り起しも可能。

介護研修が必要な理由① ———

▶介護職員の定着率アップにつながる

介護業界では勤続3年未満の退職が多く、その理由として、「自分の介護技術への不安」「ご利用者に説明できない不安」がある事が分かっています。また、7割以上の介護職員が「自分の介護技術の自信が持てていない」という調査結果もでています。長く続けていくためには介護技術や知識の底上げをする研修の実施が効果的です。

介護研修が必要な理由② ———

▶人材確保につながる施設内研修の開催

人材確保にお困りの介護施設、事業所様には施設内での初任者研修の開催をお勧めしております。施設内で研修を開催する事で介護に興味を持たれている人材を掘り起こし、採用を視野に入れたアプローチが可能となります。研修スペースをご提供いただければ広報・運営は三幸福祉カレッジが協力させていただきます。

STEP1

初任者・実務者研修
の開催準備

施設内のスペース確認等詳細打ち合わせをさせていただきます。
各都道府県への指定申請は
三幸福祉カレッジがご手配致します。

STEP2

研修実施と
受講生募集

自宅学習や通学学習のサポートは
全て三幸福祉カレッジで行います。
また募集に關しての広報もお手伝い
させていただきます。

STEP3

研修終了

カリキュラムをすべて修了していただ
きましたら、受講生の方へ修了証
を発行致します。

人材確保につながる3つのプラン

介護スキル研修は福祉教育専門校として20万人以上の卒業生を輩出してきた三幸福祉カレッジが全面サポート。福祉の心を伝える技術研修を行います。

全国の開講教室へご通学いただく
シンプルプラン

三幸福祉カレッジが全国で開催している講座の教室に、一般の受講生と一緒にご通学いただくプランです。法人様よりお申込みいただいた場合は、人数に応じた受講料の割引を行っております。

ご希望の場所や時間で講座を開催
カスタマイズプラン

施設内の場所でシフトにちょうど良い時間で開催するなど、ご希望に合わせて講座を開催するプランです。

お悩みに合わせ、
一から最適な研修を作成
カスタマイズプラン

お悩みに合わせて、様々な技術研修やマナーやヒューマンスキル研修等を組み合わせたご提案が可能です。

その他の介護スキル研修 ラインナップ例

ケアサービスマナーの確認と実践	人間の尊厳と人権の尊重、信頼関係を築くマナーとコミュニケーション
リスクマネージメントとヒヤリハット	介護現場におけるリスクマネジメント
感染症の理解と介護時の感染予防	感染症の知識と介護時の注意点
介護職の健康管理	自己管理、腰痛ケア、感染予防、ボディメカニクス
ヘルパーとしての心構えと専門性	福祉の理念の具現化、介護保険法、専門職の倫理、規制の把握
脳卒中等後遺症のある方の介護	脳卒中の基礎知識、後遺症の症状と度合い、介護の留意点
パーキンソン病、認知症の方の介護	パーキンソン病・認知症の基礎知識と介護の留意点
信頼関係の構築	介護現場におけるコミュニケーションの基本
介護職の記録の書き方	記録の目的、内容、ポイント、実習
難聴の理解とコミュニケーションの配慮	難聴の基礎知識、介護の留意点、特性に合わせたコミュニケーション
介護技術研修①	移動、移乗、ベッドからの起き上がり
介護技術研修②	食事介助、嚥下障害者の食事の介助、誤嚥を防ぐ
介護技術研修③	排泄、衣服の着脱
介護技術研修④	入浴、清潔保持
介護保険事務	介護報酬の算定、法律知識
口腔ケア	口腔ケアの基礎知識と技術

※上記ラインナップは一例です。介護や福祉に関するあらゆる研修に対応致します。

実績一覧 取引先実績一覧

がん研有明病院、順天堂大学医学部附属練馬病院、日本赤十字社、東京医科大学八王子医療センター、
東京歯科大学市川総合病院、千葉労災病院、柏厚生総合病院、東海病院、金沢赤十字病院、国立病院機構、玉川医師会、
特定非営利活動法人医師事務作業補助研究会 他 123病院

会社概要

社名 株式会社 日本教育クリエイト
所在地 東京都新宿区西新宿1-23-7
新宿ファーストウエスト7F
代表者 代表取締役 鳥居 敏
設立 昭和50年10月
資本金 8,556万円
従業員数 約1,400名

事業内容 (1) 医科および歯科の医療保険請求事務の教育
(2) 医科および歯科の医療保険請求事務の代行
(3) 人材派遣事業 厚生労働大臣許可 (派) 13-080694
(4) 生涯教育事業
(5) ホームヘルパーの教育および人材派遣
(6) 有料職業紹介事業 厚生労働大臣許可 13-1-080558
(7) ビューティーサロン等の経営
(8) エステティシャン等の養成及び派遣
(9) 保育所の経営

関連機関・グループ

日本医療事務協会・三幸医療カレッジ(医療系資格講座)
三幸福祉カレッジ(介護系資格講座)
クリエ・スクール(カラーコーディネート講座他) 全国約460教室
クリエイトスタッフ(人材派遣、紹介、委託) 派遣登録社員数190,500名

学校法人 三幸学園(専門学校、高校、大学)55校
社会福祉法人 三幸福祉会(特養、有料ホーム)4施設
保育施設30施設
株式会社 マレアクリエイト(ダイビングスクール、店舗)
11施設

研修のお問い合わせ <http://www.create-ts.com/>



0120-308-870



info-ts@nk-create.co.jp

問合せ
フォーム

<https://www.create-ts.com/kaigo/contact/>



FAX

0120-873-955 (送信料無料)

クリエイトスタッフ

福祉事業部

〒160-0023
東京都新宿区西新宿1-23-7 新宿ファーストウエスト7F
TEL:03-5909-1516 FAX:03-3347-1551

札幌支社

北海道札幌市中央区北4条西3-1 札幌駅前合同ビル8F
TEL 011-223-5362 FAX 011-223-5363

仙台支社

宮城県仙台市青葉区中央1-6-18 山一仙台中央ビル7F
TEL 022-721-6370 FAX 022-716-5665

さいたま支社

埼玉県さいたま市大宮区仲町2-25 松亀プレジデントビル5F
TEL 048-658-0900 FAX 048-658-0901

船橋支社

千葉県船橋市本町7-11-5 KDX船橋ビル6F
TEL 047-460-6950 FAX 047-460-6954

横浜支社

神奈川県横浜市西区北幸1-11-15 横浜STビル17F
TEL 045-290-0901 FAX 045-290-5241

名古屋支社

愛知県名古屋市中村区名駅3-13-24 第一はせ川ビル4階
TEL 052-589-9321 FAX 052-589-9328

大阪支社

大阪府大阪市北区梅田1-2-2 大阪駅前第2ビル15F
TEL 06-6131-5101 FAX 06-6131-5108

神戸支社

兵庫県神戸市中央区磯辺通4丁目2-26 新芙蓉ビル10F
TEL 078-325-5166 FAX 078-331-1205

福岡支社

福岡県福岡市中央区天神1-13-21 天神商栄ビル6F
TEL 092-737-6371 FAX 092-737-6372

三幸福祉カレッジ(本部)

〒160-0023
東京都新宿区西新宿1-23-7 新宿ファーストウエスト7F
TEL:03-3343-2916 FAX:03-3343-2912

札幌支社

北海道札幌市中央区北4条西3-1 札幌駅前合同ビル8F
TEL 011-223-5362 FAX 011-223-5363

仙台支社

宮城県仙台市青葉区中央1-6-18 山一仙台中央ビル7F
TEL 022-716-5667 FAX 022-716-5665

静岡支社

静岡県静岡市葵区追手町2-20 ヤマムラビル追手町6F
TEL 054-653-3117 FAX 054-653-3266

名古屋支社

愛知県名古屋市中村区名駅3-13-24 第一はせ川ビル4階
TEL 052-589-9321 FAX 052-589-9328

大阪支社

大阪府大阪市北区梅田1-2-2 大阪駅前第2ビル15F
TEL 06-6131-8066 FAX 06-6131-5108

福岡支社

福岡県福岡市中央区天神1-13-21 天神商栄ビル6F
TEL 092-737-6371 FAX 092-737-6372

那覇支社

沖縄県那覇市おもろまち4-16-28 グランツおもろビル6F
TEL 098-951-3738 FAX 098-951-3750