

介護と介護事業を守り、よくする！  
「学び」「共感」「モチベーション」をもたらす研修シリーズ

介護と介護事業を守り、よくする！  
法人の中核を担い、経営者の右腕となる！

## 中核職員養成講座③

- 「強く、熱いミッション」の実現と  
「あたたかい組織づくり」に貢献する！

天晴れ介護サービス総合教育研究所 株式会社  
代表取締役 榊原 宏昌

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

1

## 中核職員養成講座

経営者の右腕となる  
中核職員がほしい

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

2

## 中核職員養成講座

業績を作る幹部がほしい

## 中核職員養成講座

任せられる管理者を  
育てたい

# 中核職員養成講座2025

5.28①中核職員とは？管理者との違い、経営者と共に

## ■前編「知識・ノウハウ編」

6.27②事業構造・稼働・サービス

7.29③人材採用・育成・定着

8.29④リスク・財務・法令

9.30⑤組織・仕組み

## ■後編「人を動かす編」

10.27⑥職員を知る、対話力、傾聴・理解・承認・指導

11.17⑦仕事を任せる、役割分担

## ■まとめ編「計画作成」

12.19⑧計画作成

1.28⑨発表

2.25⑩フォローアップ

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

5

# 本日の内容

## ■中核職員養成講座2025 第3回

◎第2回の内容について  
意見交換、発表、質疑応答

◎事前学習動画（人材確保・育成・定着）について  
意見交換、発表、質疑応答

◎次回に向けて  
意見交換、発表、質疑応答

◎延長戦！フリートーク（17:00～17:30）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

6

# 稼働率の改善と安定運営のために

1. 明確な目標設定
  - ・ 現在地と目的地を明確にする
  - ・ 目的地＝良い状態の定義をする
  - ・ 良い状態を「通常」にする
2. 広報の通常業務化
3. 特徴を明確にした広報
4. 受入を含めたサービスの改善
5. 以上を上司と共に言う

## 宿題

一覧表 (現状と目標、 広報活動、工夫)	全部埋める 広報月30件 (通常業務)	1-5
広報記録	新書式 相手、内容、対応、 その他	1-5
パンフ、チラシ ニュース	まず作る！ 特徴（ウリ）を反映	1-5
広報トーク	サンプルを参考に 作成	1-5

# 成果につながる！マインドとスキル

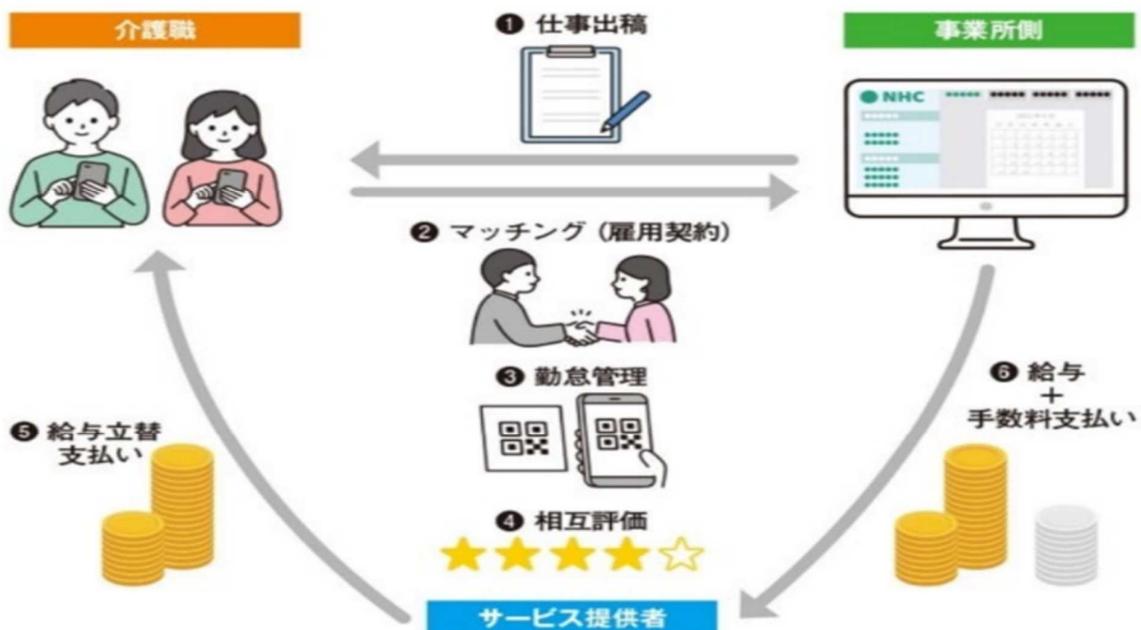


Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

9

## 介護人材のスポット採用サービス

図1〇スポット採用の流れ



カイトク(株)プロダクトマネージャーの岡田勇作氏への取材と提供資料を基に編集部作成

日経ヘルスケア 2025年4月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

10

表1◎介護人材の主なスポット採用サービス

	サービス提供開始	運営会社	サービスの概要
カイトク	2019年12月	カイトク(株) (東京都新宿区)	介護特化型のスポット採用サービスの先駆けとして「カイトク」を始めて全国展開(2023年2月にサービス名変更)。登録ワーカーは有資格者限定で約50万人。登録事業所数は約9000カ所(登録数はいずれも2025年2月)。2024年度の売上高は2年前の17倍に成長
タイミー	2018年8月	(株)タイミー (東京都港区)	様々な業界のスポット採用サービスを手掛け、運営の(株)タイミーは2024年7月に東証グロース市場に上場。介護業界については2023年4月に専門チームを発足させて展開を強化し、2025年1月の募集人数は前年同月比3.6倍、有資格者の登録は41.8万人に。無資格者や介護未経験で働ける求人も扱う
Ucare	2021年4月	(株)USEN WORKING (東京都渋谷区)	2019年10月からUSEN-NEXT GROUPが飲食店や小売店などに提供してきた体験型アルバイト情報サービス「Baitry」のノウハウを生かして介護領域特化型サービスを開発。2023年3月時点の登録者数は5万人超
キャリアオス1DAY	2024年4月	(株)ベネッセキャリアオス (東京都新宿区)	(株)ベネッセスタイルケアの子会社である(株)ベネッセキャリアオスが運営。有資格者に応募を限るが、2025年春頃から「メルカリ ハロ」提携し、無資格者にも対象を広げる方針
シェアフル	2019年1月	シェアフル(株) (東京都港区)	事務系やイベントスタッフなど、様々な業種の求人を取り扱い、法人登録数は5.5万件(2024年8月時点)。介護の求人は無資格者でも行える介護補助などの業務も多く掲載する。2024年4月からは大阪介護老人保健施設協会、(株)ワイズマン(盛岡市)と共同で「介護助手導入支援事業」を手掛けている

日経ヘルスケア 2025年4月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

利用経験者に聞いた!

### 一時の人材確保にとどまらないスポット採用の効果

(株)チーム・ケア・コオペレーション(東京都渋谷区) 首都圏介護事業部広報・フロント推進課長・小原善太氏、医療法人社団(大阪市大正区) 理事長・光山誠氏、(株)ベネッセキャリアオス(東京都新宿区) 代表取締役社長・(株)ベネッセスタイルケア(東京都新宿区) 執行役員社長室室長・深澤隆子氏、介護付き有料老人ホームライフホームエー・エー・エー(東京都北区) 施設長・上野純美氏、(株)Blarke(東京都文京区) 代表取締役・秋本可貴氏、(株)アナザーエイト(横浜市南区) 代表取締役・岡本久嗣氏への取材を基に編集部作成

- 1 人材不足の緩和**
  - 「早ければ即日で、人手が足りない時間帯だけ人員を補充できる。手薄になりやすい食事の時間は特に助かっている」(小原氏)
- 2 採用コストの抑制**
  - 「人手を要する時間に合わせて職員を採用できるため、過剰な人員配置を防げる」(小原氏など複数)
  - 「派遣だと手数料が50%ほどかかり、人手が余る時間も生じていた。スポット採用だと必要な時間だけ雇うことができ、手数料も支給額の30%程度なので、大幅なコスト削減になった」(光山氏)
- 3 勤務時間帯の偏りの解消による職員のモチベーションの向上**
  - 「早朝勤務や夜勤が特定の職員に集中しやすく、職員のモチベーションが下がっていた。スポットワーカーを入れてシフトを組むことで勤務の偏りを解消できるようになった」(光山氏)
- 4 有給休暇の取得率の向上**
  - 「人手が足りず有休が取りづらい環境だったが、スポット採用を取り入れて人員確保に成功し、有休取得率が約50%から78%と、30ポイント程度向上した」(光山氏)
- 5 求人媒体としても活用でき、長期的な雇用につながる**
  - 「長期雇用につながった人数は法人全体で8人ほど。転職希望を持つ良い人材に直接声をかけており、利用しているサービスでは、採用となる際の手数料はないので、貴重な採用機会となっている」(光山氏)
  - 「転職活動の一環としてスポット採用を体験就労の機会としている人も多い。実際に働いてもらって労使が互いに判断することができるため、「体験入社」という性質を前面に出してスポット採用の求人を出すこともある」(深澤氏)
  - 「地域に自施設のファンを作ることでも、困ったときに来てくれるワーカーを数人確保できた」(上野氏)
  - 「今、最も採用できる求人媒体の1つだ」(秋本氏)
- 6 “第三者評価”の導入によるケアの質の向上**
  - 「スポットワーカーという外部の目が入ることによって、職員もより質の良いケアを心がけるようになった」(光山氏など複数)
  - 「スポットワーカーに指導するために、既存の職員が適切なケアを改めて意識するようになった」(光山氏など複数)
  - 「スポットワーカーによる評価を職員と共有することで、要望や注意を聞き入れてもらいやすくなった」(上野氏)
- 7 専門的なケア、利用者の希望をかなえるケアに充てる時間を確保**
  - 「人材が足りない必要最低限のケアをするのが精いっぱいになりがちだが、スポット採用を取り入れたことで、既存の介護職員が利用者の希望をかなえる時間を作れるようになった」(深澤氏)

日経ヘルスケア 2025年4月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

# SNSについて

内容	求人	稼働
研修（前後）・会議	○	○
イベント・アクティビティ（前後）	△	（○）
お仕事説明会（前後）	○	—
面談・エピソード	○	—
サービス内容・職種	○	○

求職者や家族、先生へ

こんな職場いいよね！  
働きがいと働きやすさ

CM・利用者・家族へ

こんなサービス、事業所  
いいよね！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

13

# SNSについて

Twitter	Instagram	TikTok	YouTube	Facebook
				
140文字以内 テキスト発信	映える写真	ショート動画	動画	リアルな 知り合い中心
LinkedIn	LINE	WhatsApp	Pinterest	Snapchat
				
ビジネス活用	コミュニケーション ツール（日本版）	コミュニケーション ツール（海外版）	画像検索	投稿内容が すぐ消える

<https://earthmediacorp.com/info/SNSList>

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

14

# SNSについて

	国内月間アクティブユーザー	ユーザー層	特徴
	9,700万以上	全国各地に分布 幅広い年齢層	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1to1コミュニケーションに適している</li> <li>・LINE APIを使い自社サービスと連携</li> <li>・スタンプ・ショップカードなど独自機能</li> </ul>
	7,120万以上	幅広い年齢層 約4割は45歳以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・古い動画も検索して観てもらえる可能性</li> <li>・縦型動画 (YouTubeショート) も人気</li> <li>・SEO (検索エンジン最適化) に強い</li> </ul>
	6,700万以上	20代が多い 平均年齢は37歳	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カジュアルな短文コミュニケーション</li> <li>・タイムリーさ重要</li> <li>・拡散力強い (「バズ」「炎上」)</li> </ul>
	6,600万以上	10代20代が多い 女性が過半数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・画像/動画で訴求しやすい商材向き</li> <li>・フィード/ストーリーズ/リールの使い分け</li> <li>・クリエイター (インスタグラマー) 活用も</li> </ul>
	3,300万以上	10代20代が多い	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「おすすめ」で新たな潜在顧客ヘリーチ</li> <li>・コメント欄は荒れることもあり注意</li> </ul>
	2,600万以上	ビジネスユースの 30代以上が中心	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実名登録でリアルなつながり重視</li> <li>・フォーマル/オフィシャル/ビジネス</li> </ul>

<https://www.comnico.jp/we-love-social> ※2025年3月時点

# SNSについて

許可を得ていない  
ご利用者の顔の映りこみ

書類などに記載されている  
機密情報や個人情報の映りこみ

業務で知ったご利用者の  
プライバシーに関する投稿

事業所、ご利用者へ対する  
不平・不満の投稿

# 個人情報の利用

➤ 利用目的以外に取り扱ってはいけない

➤ 利用目的とは、患者・利用者へ安全でより良い医療・介護サービスを提供するためや、事業所の質の向上の目的、また他の医療機関や居宅サービスと連携をとること等を指す

➤ 写真に関する内容は同意して頂ける項目について個人情報を取り扱う

1. 家族通信へのサービス利用時等の利用者及び家族の写真の使用  
(→利用者家族までの範囲と考えられる)
2. 事業所通信へのサービス利用時等の利用者及び家族の写真の使用  
(→近隣及びサービス事業者までの範囲と考えられる)
3. インターネットホームページ、広告等へのサービス利用時等の利用者及び家族の写真の使用 (→不特定多数の範囲と考えられる)

# ガイドラインの例

## 1.基本方針の明確化

例: SNSは、通所介護事業所のサービスや活動内容を広く周知し、利用者やその家族とのコミュニケーションを円滑にするために活用します。個人のプライバシーや名誉を守り、適切な情報発信を行うことを重視します。

## 2. 投稿内容に関するルール

例: 投稿する内容は、事前に責任者の承認を得ること。特定の個人を特定できる情報や、ネガティブな内容は控えます。また、誤解を招かないような表現を心がけます。

## 3. 個人情報保護

例: 利用者やその家族の個人情報(名前、顔写真など)は、本人の許可がない限り投稿しないこと。また、許可がある場合でも、プライバシーに配慮した内容を心がけます。

## 4. 著作権・肖像権の遵守

例: 他者の著作物や画像、動画を利用する際は、必ず著作権者の許可を得ること。無断で他者の写真やコンテンツを使用しないように注意します。

# ガイドラインの例

## 5. 誹謗中傷や炎上への対応策

例: 他者を誹謗中傷するような投稿やコメントは一切禁止とします。不適切なコメントやメッセージが寄せられた場合には、速やかに削除し、必要に応じて法的措置を検討します。

例: SNSの投稿や運用は業務時間内に限り、業務時間外の投稿や個人アカウントでの業務に関する発言は禁止とします。業務外での発信は個人の責任となることを周知します。

## 6. トラブル時の対応フロー

例: トラブルが発生した場合、まずは管理者が責任をもって状況を確認し、該当の投稿を一時的に非公開とする。事実関係を調査し、適切な対処を行います。関係者への報告を迅速に行い、再発防止策を検討します。

## 7. SNS担当者の役割と責任

例: SNSの投稿、コメント対応などの運用に関する責任者を明確にします。担当者は、SNSポリシーに基づいた運用を徹底し、問題が発生した際は速やかに上司に報告します。

# ガイドラインの例

## 8. 定期的な研修と見直し

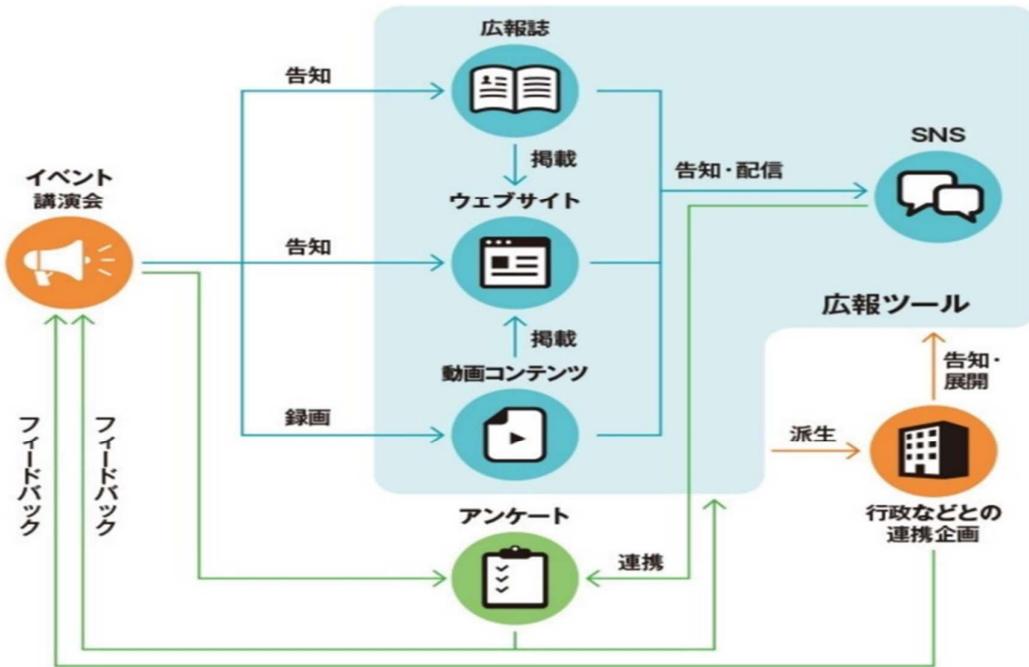
例: SNS運用に関する研修を定期的実施し、全スタッフがガイドラインを遵守できるようにします。また、定期的にガイドラインの見直しを行い、最新の状況に対応します。

## 9. 業務時間外の投稿制限

例: SNSの投稿や運用は業務時間内に限り、業務時間外の投稿や個人アカウントでの業務に関する発言は禁止とします。業務外での発信は個人の責任となることを周知します。

# 循環型広報のイメージ

図2〇循環型広報のイメージ (大山幸一氏作成の資料を基に一部改変)



日経ヘルスケア 2025年7月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

# SNS × 紙媒体

**暑中お見舞い申し上げます**

盛夏の候、ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。  
平素は格別のご厚情を賜り、心より御礼申し上げます。  
私たち天晴れ介護サービス総合教育研究所は、  
「介護と介護事業を守り、よくなる」ことをミッションに  
皆さまと共に歩めることを日々の励みとしております。  
厳しい暑さが続きますが、どうぞご自愛のうえ、益々のご発展をお祈り申し上げます。  
今後とも変わらぬご指導ご鞭撻のほど、よろしくお願ひ申し上げます。

令和7年盛夏  
天晴れ介護サービス総合教育研究所株式会社  
代表取締役 榎原 宏昌

**8月10日までの限定**  
法人・事業所で使える！  
チームマネジメントや人材育成を基礎から学ぶ！  
管理書・リーダー研修 1年育成プラン  
資料と解説動画を無料プレゼント！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

# リーダーシップとは？

- 起きていることに責任を持つ（自責）  
自分ができることを考え、実行する（主体性）
- 自分がいる場（職場など）に良い影響をもたらす  
「自分がどういう振舞いをすると環境がよくなるか？」  
「周囲にどういう影響を与えているか？」  
「よくすると決める！ やったことは返ってくる」
- リーダーシップはリーダーだけのものではない  
メンバー全員がリーダーシップを発揮し得る！
- まず、今日1日、リーダーとしての振舞いを求めます！

# 意見交換・発表・質疑応答

- 15分程度のグループワーク
  - ・自己紹介（地域／サービス種別等／役職／職種等）
  - ・ここまでの内容について意見交換
- 発表・質疑応答
  - ・話し合った内容を教えて下さい
  - ・ご質問もあれば是非

※グループワーク、発表・質疑応答部分は録画しないので、後日動画の方はご覧頂けません  
ただ、榊原の方で若干振り返りをさせて頂き、この部分は録画させて頂きます

# 本日の内容

## ■中核職員養成講座2025 第2回

◎第1回の内容について

意見交換、発表、質疑応答

◎事前学習動画（事業構造、稼働率、サービス）について

意見交換、発表、質疑応答

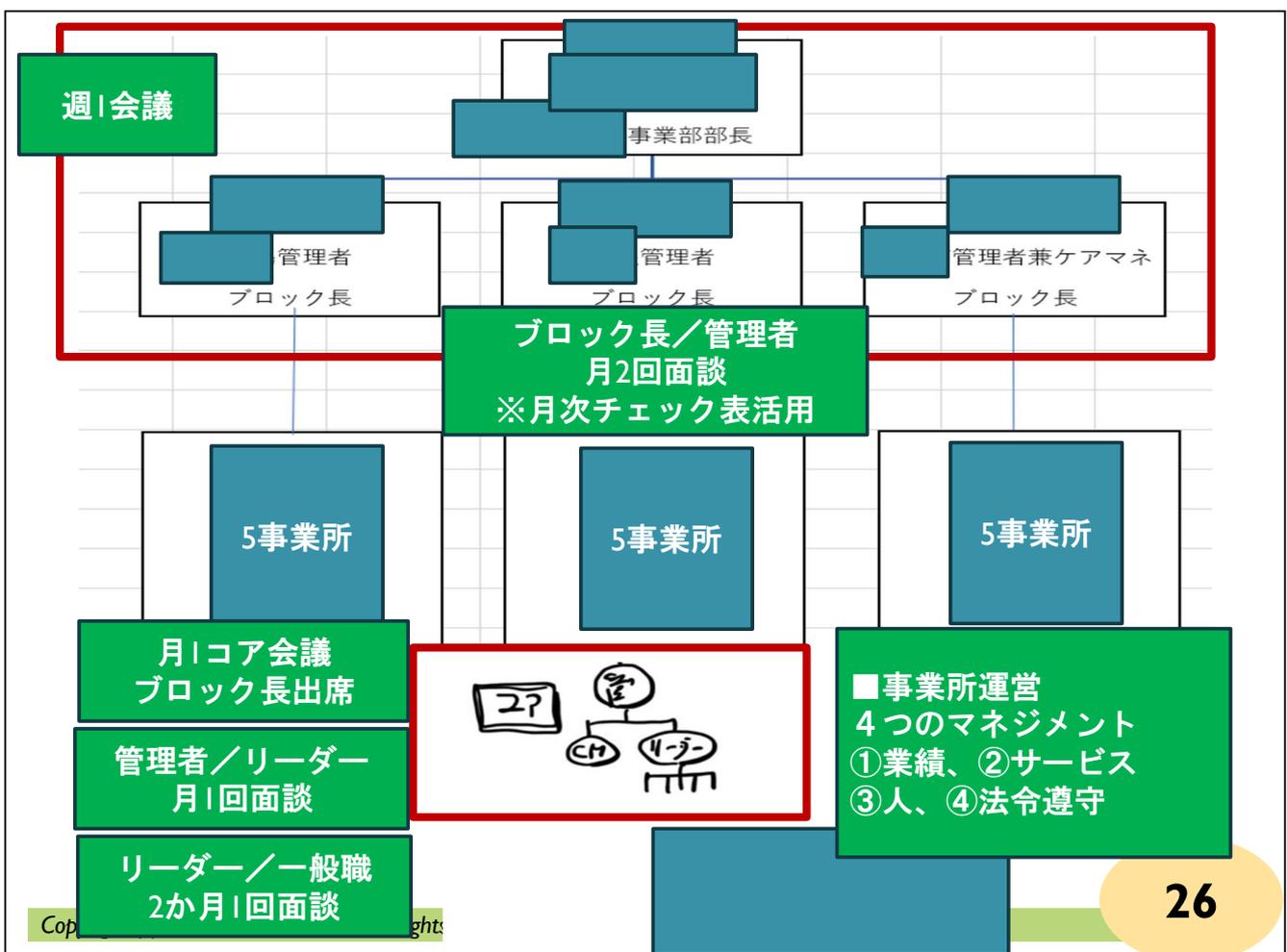
◎次回に向けて

意見交換、発表、質疑応答

◎延長戦！フリートーク（17:00～17:30）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

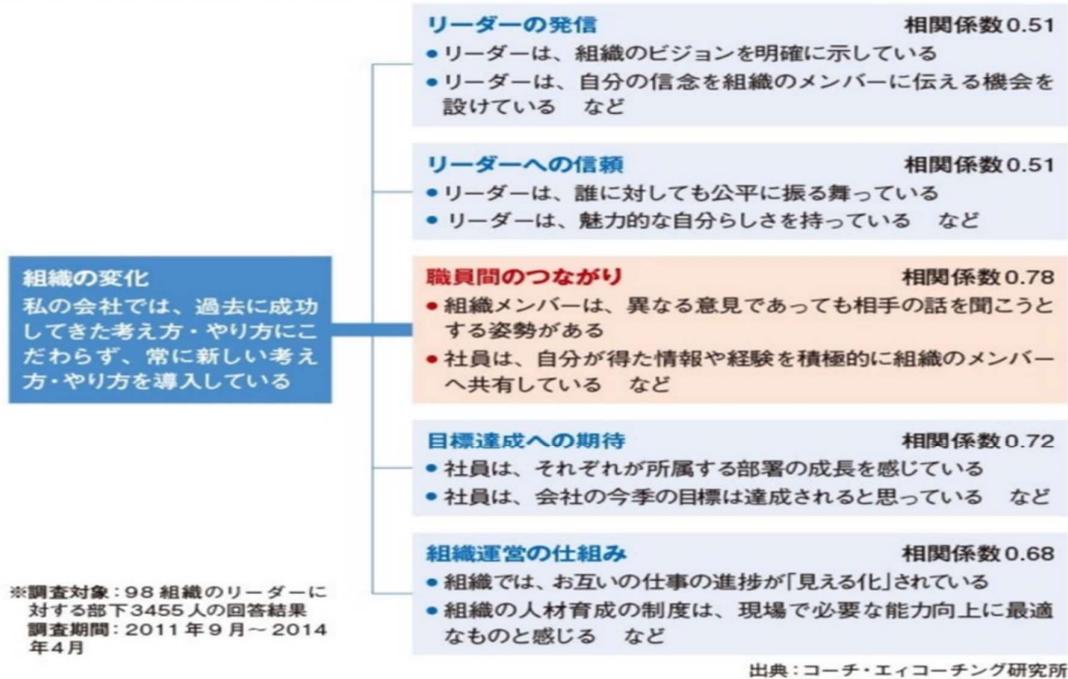
25



26

# 組織の変化に影響を及ぼす要素とは

図1 組織の変化に影響を及ぼす要素



日経ヘルスケア 2025年7月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

# 相関係数とは

## ◆ 相関係数の特徴（ピアソンの相関係数 r の場合）

相関係数 r	意味	例
+1	完全な正の相関	身長が高いほど体重も重い
0	相関なし（直線関係がない）	好きな色とテストの点数など
-1	完全な負の相関	宿題を多くやるほどミスが減る

## ◆ 相関係数の違い（ざっくりイメージ）

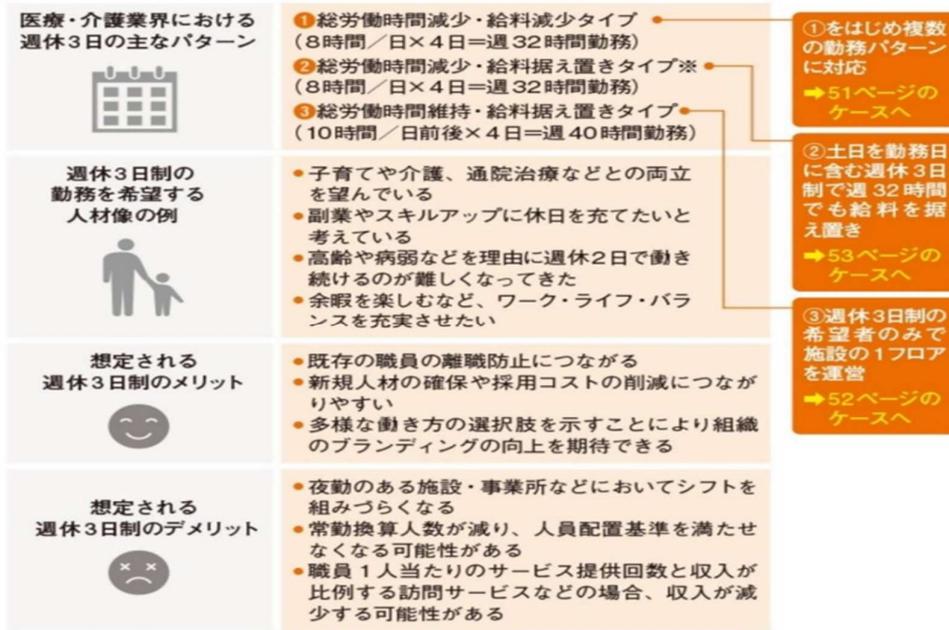
相関係数	相関の強さ	見た目の傾向（散布図）	意味合いの例
0.5	中程度の正の相関	点は右上がりだが散らばりも多い	「ある程度関係ありそうだね」程度
0.7	強い正の相関	多くの点が直線に近く並ぶ	「かなり関係している」
0.8	非常に強い相関	直線にかなり沿って分布	「ほぼ直線的な関係だ」

ChatGPT より

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

# 週休3日制という選択肢

図2◎ 選択的週休3日制の概要



※総労働時間が減少する分、条件を付けて、週休2日勤務の場合と同等の給与を設定しているケースも見られる

日経ヘルスケア 2025年7月号

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

# SNSについて

内容	求人	稼働
研修（前後）・会議	○	○
イベント・アクティビティ（前後）	△	(○)
お仕事説明会（前後）	○	—
面談・エピソード	○	—
サービス内容・職種	○	○

求職者や家族、先生へ

こんな職場いいよね！  
働きがいと働きやすさ

CM・利用者・家族へ

こんなサービス、事業所  
いいよね！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

# 意見交換・発表・質疑応答

## ■15分程度のグループワーク

- ・自己紹介（地域／サービス種別等／役職／職種等）
- ・ここまでの内容について意見交換

## ■発表・質疑応答

- ・話し合った内容を教えて下さい
- ・ご質問もあれば是非

※グループワーク、発表・質疑応答部分は録画しないので、後日動画の方はご覧頂けません  
ただ、榊原の方で若干振り返りをさせて頂き、この部分は録画させて頂きます

# 本日の内容

## ■中核職員養成講座2025 第2回

### ◎第1回の内容について

意見交換、発表、質疑応答

### ◎事前学習動画（事業構造、稼働率、サービス）について

意見交換、発表、質疑応答

### ◎次回に向けて

意見交換、発表、質疑応答

### ◎延長戦！フリートーク（17:00～17:30）

# 中核職員養成講座2025

5.28①中核職員とは？管理者との違い、経営者と共に

## ■前編「知識・ノウハウ編」

6.27②事業構造・稼働・サービス

7.29③人材採用・育成・定着

8.29④リスク・財務・法令

9.30⑤組織・仕組み

## ■後編「人を動かす編」

10.27⑥職員を知る、対話力、傾聴・理解・承認・指導

11.17⑦仕事を任せる、役割分担

## ■まとめ編「計画作成」

12.19⑧計画作成

1.28⑨発表

2.25⑩フォローアップ

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

33

# 反転学習とは

反転学習 (はんてんがくしゅう)

生徒が家庭で学習内容を予習してから授業に臨み、授業では予習内容に基づいて演習問題を解いたり、議論を行ったりする学習方法。通常の授業→宿題というプロセスが逆転することから、この名称が用いられる。



EdTechZine

<https://edtechzine.jp/glossary/detail/反転学習> :

反転学習 - 用語集|EdTechZine (エドテックジン) ✓✓

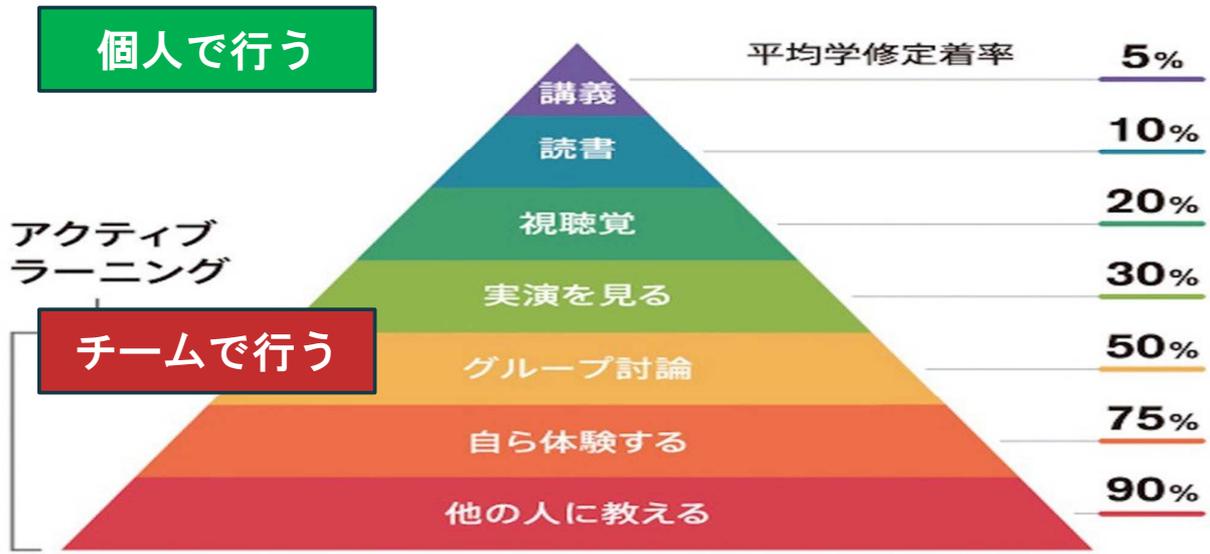
- とりわけリーダー以上の研修においては重要と考える。
- なぜなら、ほとんどの悩み、問題は「対人関係」であり、対人関係とは全て「応用問題」だからです。
- 基礎（セオリー）はありつつ、どう現場に応用させるかが重要で、そのためには「アウトプット」「意見交換」「質疑応答」が有効です。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

34

# アクティブラーニング

## ラーニングピラミッド



出典: The Learning Pyramid. アメリカ National Training Laboratories

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

35

# 中核職員養成講座

■中核職員養成講座 カリキュラム・日程・事前学習動画（日程は確定ですが、内容については変更する場合があります）

	必須動画	参考動画	基礎知識
<b>5.28①中核職員とは？</b>	<a href="#">稼働率・サービス改善第1回 (120分)</a> <a href="#">稼働率・サービス改善第2回 (90分)</a> <a href="#">稼働率・サービス改善第3回 (90分)</a>	<a href="#">稼働率・サービス改善コース第4回 (120分)</a> <a href="#">内覧会、見学会、各種イベント等による広報活動 (60分)</a> <a href="#">末良先生の管理者・相談員のための「稼働率アップ」 (90分)</a>	管理職ベーシック 管理職第1回管理職の仕事とは (90分) 管理職第2回業務の全体像とその管理 (90分) 管理職第3回「ルール」と「コミュニケーション」 (90分)
<b>6.27②事業構造・稼働・サービス</b>	<a href="#">人材確保・育成・定着第1回 (180分) ※人材確保</a> <a href="#">人材確保・育成・定着第3回 (120分) ※人材育成・評価</a>	<a href="#">人材確保・育成・定着第2回 (120分) ※採用面接</a> <a href="#">人材確保・育成・定着フォローアップ (120分) ※人事基礎知識</a>	管理職第4回「業務の標準化」と「教える方の技術」 (60分) 管理職第8回「会議」「研修」「情報共有」 (90分)
<b>7.29③人材採用・育成・定着</b>	<a href="#">ACGs2023第20回「法令遵守・リスクマネジメント」 (60分)</a> <a href="#">谷田川先生「予算の立て方・達成の仕方セミナー」 (120分)</a> <a href="#">ACGs2023第18回「収支」 (60分)</a> <a href="#">東京民医連「運営指導対策の具体策」 (90分)</a>	<a href="#">拓宅介護支援のための「広報活動・稼働率向上」 (60分)</a>	天晴れ介護サービス法定研修シリーズ (30時間程度) 新人研修シリーズ (8時間程度) 基礎編 (120分) 各論編 1 (120分) 各論編 2 (120分)
<b>8.29④リスク・財務・法令</b>	<a href="#">ACGs2023第19回「人事・組織」 (60分)</a> <a href="#">山本先生「現場管理者向け労務知識」 (90分)</a> <a href="#">山本先生「本部・人事担当者向け労務知識」 (90分)</a> <a href="#">山本先生「本部・人事担当者向け処遇改善加算」 (90分)</a>		社会人の基礎 (60分) 新人の受け入れ (60分)
<b>9.30⑤組織・仕組み</b>	<a href="#">管理職第5回個別面談 (職員を知る) (90分)</a> <a href="#">管理職第6回個別面談 (定例面談：メンテナンス編) (60分)</a> <a href="#">管理職第7回個別面談 (定例面談：育成・指導編) (60分)</a>		
<b>10.27⑥職員を知る、対話力</b>	<a href="#">管理職第10回通常業務を制する1タイムマネジメント (60分)</a> <a href="#">管理職第9回「業務改善」の具体策 (60分)</a>		
<b>11.17⑦仕事を任せる、役割分担</b>	<a href="#">管理職第11回「目標設定・計画立案」と「目標絶対達成」 (60分)</a> <a href="#">ACGs2023第22回「事業計画・目標達成」 (60分)</a>		
<b>12.19⑧計画作成</b>			
<b>1.28⑨発表</b>			
<b>2.25⑩フォローアップ</b>			

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

36

# 中核職員養成講座

基礎知識
管理職ベーシック
管理職第1回管理職の仕事とは (90分)
<a href="https://appare-kaigo-infra.com/240416-14/">https://appare-kaigo-infra.com/240416-14/</a>
管理職第2回業務の全体像とその管理 (90分)
<a href="https://appare-kaigo-infra.com/240522-10/">https://appare-kaigo-infra.com/240522-10/</a>
管理職第3回「ルール」と「コミュニケーション」 (90分)
<a href="https://appare-kaigo-infra.com/240614-14/">https://appare-kaigo-infra.com/240614-14/</a>
管理職第4回「業務の標準化」と「教え方の技術」 (60分)
<a href="https://appare-kaigo-infra.com/240704-14/">https://appare-kaigo-infra.com/240704-14/</a>
管理職第8回「会議」「研修」「情報共有」 (90分)
<a href="https://appare-kaigo-infra.com/241107-10/">https://appare-kaigo-infra.com/241107-10/</a>
天晴れ介護サービス式法定研修シリーズ (30時間程度)
<a href="https://appare-kaigo-infra.com/?s=%E6%B3%95%E5%AE%9A%E7%A0%94%E4%BF%AE">https://appare-kaigo-infra.com/?s=%E6%B3%95%E5%AE%9A%E7%A0%94%E4%BF%AE</a>
新人研修シリーズ (8時間程度)
基礎編 (120分)
<a href="https://appare-kaigo-infra.com/210116-19/">https://appare-kaigo-infra.com/210116-19/</a>
各論編 1 (120分)
<a href="https://appare-kaigo-infra.com/210123-19/">https://appare-kaigo-infra.com/210123-19/</a>
各論編 2 (120分)
<a href="https://appare-kaigo-infra.com/210211-10/">https://appare-kaigo-infra.com/210211-10/</a>

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

37

# 継続的な学習の重要性！

致知 祝・WBC優勝

野球日本代表侍ジャパン監督

栗山英樹

月刊「致知」より

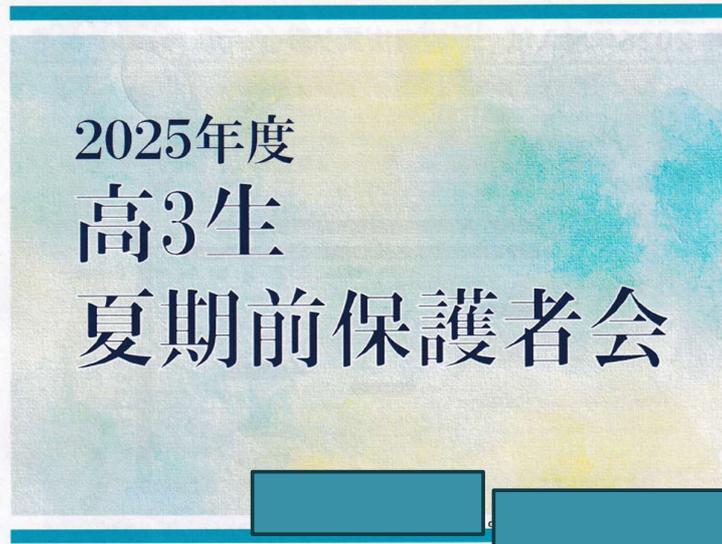


僕たち指導者は  
勉強が欠かせない。  
選手たちよりも十倍は  
勉強しないと  
彼らの成長に追いつかないし、  
人間的に成長させて  
あげることができない

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

38

# 学校以外に必要な学習量とは？



1日：4～5時間（平日）  
8～10時間（休日）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

39

## 宿題①：感想・質問シート

第 回 感想・質問ワークシート
法人・事業所名／職名／氏名：
<small>※毎回、研修終了後に提出して下さい。講師も確認させていただきます。</small>
■感じたこと、学んだこと
■行動すること、取り組むこと
■その他、ご意見・ご感想・ご質問等

8月5日  
23：59まで

※件名「法人名お名前（感想・質問シート）」、ファイル名を「法人名お名前（感想・質問シート）」として、下記まで送って下さい  
[appare.kaigo1024@gmail.com](mailto:appare.kaigo1024@gmail.com)

※後日動画で視聴の方は、多少遅れてもよいですが、可能な限り早目をお願いします

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

40

## 宿題②：事前学習動画

<b>7.29③人材採用・育成・定着</b>	
	ACGs2023第20回「法令遵守・リスクマネジメント」(60分) <a href="https://appare-kaigo-infra.com/240207-10/">https://appare-kaigo-infra.com/240207-10/</a>
	谷田川先生「予算の立て方・達成の仕方セミナー」(120分) <a href="https://appare-kaigo-infra.com/241201-19/">https://appare-kaigo-infra.com/241201-19/</a>
	ACGs2023第18回「収支」(60分) <a href="https://appare-kaigo-infra.com/240110-10/">https://appare-kaigo-infra.com/240110-10/</a>
	東京民医連「運営指導対策の具体策」(90分) <a href="https://youtu.be/2olC6xd6EVE">https://youtu.be/2olC6xd6EVE</a>
<b>8.29④リスク・財務・法令</b>	
	ACGs2023第19回「人事・組織」(60分) <a href="https://appare-kaigo-infra.com/240124-10/">https://appare-kaigo-infra.com/240124-10/</a>
	山本先生「現場管理者向け労務知識」(90分) ※6月開催予定
	山本先生「本部・人事担当者向け労務知識」(90分) ※7月開催予定
	山本先生「本部・人事担当者向け処遇改善加算」(90分) ※8月開催予定
<b>9.30⑤組織・仕組み</b>	

**反転学習 + アクティブラーニング**

41

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

## 宿題③：動画学習シート

第 回 動画学習シート  
法人・事業所名／職名／氏名：  
※毎回、動画視聴後に提出して下さい。講師も確認させていただきます。

■感じたこと、学んだこと

■行動すること、取り組むこと

■その他、ご意見・ご感想・ご質問等

**8月21日  
23:59まで**

※件名「法人名お名前（動画学習シート）」、ファイル名を「法人名お名前（動画学習シート）」として、下記まで送って下さい

[appare.kaigo1024@gmail.com](mailto:appare.kaigo1024@gmail.com)

※こちらは後日動画で視聴の方も、同じ締切とさせていただきます

42

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

## 宿題④：見てほしいもの（任意）



8月21日  
23:59まで

※件名「法人名お名前（動画学習シート）」、ファイル名を「法人名お名前（動画学習シート）」として、下記まで送って下さい

[appare.kaigo1024@gmail.com](mailto:appare.kaigo1024@gmail.com)

※こちらは後日動画で視聴の方も、同じ締切とさせていただきます

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

43

## 意見交換・発表・質疑応答

### ■15分程度のグループワーク

- ・自己紹介（地域／サービス種別等／役職／職種等）
- ・ここまでの内容について意見交換

### ■発表・質疑応答

- ・話し合った内容を教えて下さい
- ・ご質問もあれば是非

※グループワーク、発表・質疑応答部分は録画しないので、後日動画の方はご覧頂けません  
ただ、榊原の方で若干振り返りをさせて頂き、この部分は録画させていただきます

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

44

# 継続的な学習の重要性！

## ■成長のために

- ・ ギャップを埋める & 強みを活かす
- ・ 時間とエネルギーをかけた分だけ成長する
- ・ よい情報を浴び続ける、そういう 環境に身を置く
- ・ 成長は螺旋階段、その時々で 受け取るものも違う
- ・ ミラーニューロン効果（思考・行動に影響、時間差で効果!）、感度が高まる
- ・ 知れば知るほど分からないことが増える、知りたいことが増える
- ・ 学びが理想をつくり、理想が学びを生む

## ■メンテナンスのために

- ・ いつも良い状態を保てるとは限らない……。
- ・ 定期的に軌道修正させてくれる、人・環境の存在が必要

## ■自分自身、そしてチームワーク

- ・ シャンパンタワー：自分が満ち足りて、人を満たすことができる
- ・ 研修はチームで参加、普段は話さないことも話す、施設を越えた連携

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

45

# 継続的な学習の機会を持つために



影響力・インパクト



回数・頻度



**習慣化 = インパクト × 回数**

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

46

# 介護現場をよくするライブラリー

ACS  
介護現場をよくするライブラリー

ホーム セミナー お気に入り 閲覧履歴

会員ログイン

キーワードで探す

トップ

経営から現場まで！介護と介護事業を守り、よくする「教育インフラ」リーダーズ・プログラム

初めての方へ



2週間体験利用受付中!

詳しくはこちら

お知らせ お知らせ一覧

**セミナー**

【おススメ！セミナー動画】介護現場をよくする21のテーマ！  
ACGs2023第22回「事業計画・目標達成」  
【おススメ！セミナー動画】のご案内です。介護現場をよくする21のテーマ！ACGs2023第22回「事業計画・目標達成」～事業・サービスの継続・発展のために～https://appare-kaigo...

セミナー案内 セミナーをもっと見る

<b>4月16日 (火)</b> 14:00～16:00 管理職養成2024 管理職 リーダー 本部 管理者	<b>4月17日 (水)</b> 14:00～15:30 介護事業の教育インフラ！リーダーズ・プログラム 会員限定グループコンサルティ... 会員限定 リーダーズ・プログラム
-----------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------

日々更新中！公式サイト・SNS



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

47

## 研修・動画の内容 経営から現場まで500本以上！

- 経営者・経営幹部向けセミナー（20時間相当+α）
- 管理職向けセミナー（20時間相当+α）
- ケアマネジャー向けセミナー（10時間相当+α）
- 全職員向け法定研修シリーズ（10時間相当+α）
- 新人職員向けセミナー（10時間相当）
- 赤本・青本・緑本通読セミナー（20時間相当+α）
- 1日集中講座シリーズ！（30時間相当）  
（稼働率、人材確保、管理職養成、実地指導、ケアマネジメント等）
- 令和3年度介護報酬改定セミナー（10時間相当）
- リーダー、相談援助職のための説明力向上講座（5時間相当）
- 最新情報&トピックス「マンスリー・ジャーナル」（20時間相当）
- 工藤ゆみさんのコミュニケーション力向上講座（20時間相当）
- 進絵美さんの面談スキル向上講座（5時間相当）
- 吉村NSの看護セミナー（5時間相当）
- ケアマネジャー受験対策セミナー（15時間相当）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

48

# 動画等の活用方法について

## ■動画視聴（業務として実施）

※まず、上の人が見て選定！

自分で時間作って見てきてもらう  
※これは管理職限定か？ながらNG

業務として時間をとってみてもらう  
※上司が指定する、分割可

集合（対面）で見てもらう  
※研修、会議、委員会等

集合（オンライン）で見てもらう  
※研修、会議、委員会等

## ■振り返り・補足・質疑・意見交換

※これもセットで行うと効果的

別の対面研修の機会にて

別のオンライン研修の機会にて

各種会議、委員会にて

直属上司との個別面談等にて

## ■動画視聴（自由参加）

自主勉強会（対面、オンライン）として実施する

※毎週土曜日に開催という法人も、手当ありの法人も、ただし評価には入れず

個人個人、好きに見てもらう ※これは業務ではない扱いになる

休憩室で流しておく ※日々、自然に入ってくる仕組みだが、どうか？

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

49

# 年間研修計画

	管理職	現任	新人
4月	面談技術	接遇	毎月開催
5月	会議	認知症ケア	毎月開催
6月	新人教育	個人情報	毎月開催
7月	ハラスメント	緊急時対応	毎月開催
8月	虐待防止	感染症対応	毎月開催
9月	情報共有	事故防止	毎月開催

※ただし、動画視聴だけでなく  
質疑やグループワーク、面談なども行うとよい

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

50

# 管理職養成ベーシック2024

## ■毎月1回90分+Q&A（セミナー&後日動画）

1. 管理職の仕事とは～心構えと身につけるべきスキル～
2. 業務の全体像とその管理～何を見て、何を管理するのか？～
3. 「ルール」と「コミュニケーション」でチームを再点検！
4. 「業務の標準化」と信頼性と確実性の高い「教え方の技術」
5. 1対1に強くなる！個別面談（職員を知る）
6. 1対1に強くなる！個別面談（定例面談：メンテナンス編）
7. 1対1に強くなる！個別面談（定例面談：育成・指導編）
8. チームで成長する！「会議」「研修」「情報共有」の具体策
9. 「業務改善」の具体策～作戦と手順、反対意見に立ち向かう～
10. 通常業務を制する！タイムマネジメント
11. 「目標設定・計画立案」と「目標絶対達成」の考え方と技術
12. まとめ ～1年を振り返って～

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

51

# 生産性向上&業務改善

## ■毎月1回90分+Q&A（1年間：セミナー&後日動画）

1. 生産性向上について～全体像を把握して抵抗感を減らす～
2. 生産性向上計画の進め方～業務改善の内容と具体的方法～
3. ①職場環境の整備～5S活動について～
4. ②業務の明確化と役割分担  
～業務全体の流れ、役割分担、テクノロジーの活用～
5. ③手順書の作成～業務の標準化、属人的にしない具体策～
6. 前半を終えて～Q&A、意見交換～
7. ④記録・報告様式の工夫～記録の書き方、タブレット活用～
8. ⑤情報共有の工夫～ノートや朝礼、インカムなどの活用～
9. ⑥OJTの仕組みづくり～教える内容と教え方の技術～
10. ⑦理念・行動指針の徹底～判断基準がわかるようになる～
11. 改めて生産性向上計画の全体像と進め方
12. 全体を終えて～Q&A、意見交換～

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

52

# CM・相談員「質の向上」&「省力化」

■毎月1回90分+Q&A ※セミナー&後日動画

1. ケアマネジメントを学び直す必要性について  
介護報酬改定内容、自立支援、尊厳の保持を中心に
2. 課題分析（アセスメント）項目の解説
3. 生活歴・生活習慣の把握と活用／ニーズ抽出と目標設定
4. ケアプラン立案／課題整理総括表
5. サービス担当者会議／モニタリング／支援経過
6. 運営指導とケアプラン点検の基本
7. 運営指導対策その1（運営基準編）
8. 運営指導対策その2（算定基準編）
9. 運営指導対策その3（居宅サービスの活用編）
10. 運営指導対策その4（必要書類整備が標準となる仕組み）
11. 居宅介護支援事業所の管理運営 その1
12. 居宅介護支援事業所の管理運営 その2

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

53

## 専門職の必須科目！ 「コミュニケーション&面談スキル」2025

進さん担当 「面談スキル 場面別実践編！」	工藤さん担当 「コミュニケーションスキル」
6月「採用面接」	5月モチベーションを上げる コミュニケーション
7月「定期面談・相談面談」	8月モチベーションを上げる チームの作り方
9月「評価面談」	10月気を遣いすぎて疲れる人の メンタルケア
11月「利用者・家族からの 苦情対応」	12月介護職の言語化 トレーニング
1月「職場の問題解決 された側／した側」	2月リーダー・管理者のための マインドセット

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

54

# 法定研修シリーズ 全35コマ、計18時間！

回	日程	内容
全て、録画で ご覧頂けます！		「虐待・不適切ケア防止」前編・中編・後編
		「身体拘束防止」前編・中編・後編
		「接遇・マナー」前編・中編・後編
		「認知症ケアの基礎知識」前編・中編・後編
		「認知症ケアのアセスメント」 「疾患別ケアの知識」前編・中編・後編
		「認知症ケアBPSD編（拒否、リスクについて）」 「利用者・家族の気持ち」前編・中編・後編

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

55

# 法定研修シリーズ 全35コマ、計18時間！

回	日程	内容
全て、録画で ご覧頂けます！		「倫理・法令遵守」「介護保険の基礎」 「個人情報・プライバシー保護」
		「自立支援・介護予防」「リスクマネジメント」
		「医療連携」「緊急時対応」「記録」
		「ターミナルケア」「褥瘡」「精神的ケア」
		「感染症対策」「災害対策」「BCP」
		「家族支援」「地域連携」「苦情」

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

56

# 受講者さんの感想より

- 一つ一つのテーマを基礎から学べて大変勉強になった
- 基礎だけでなく、法定研修を超えている！と思うくらい深掘りもされていて、新人からベテランまで、全職員に聞かせたい内容だと思った
- 基本が大事だと改めて強く思った
- 職員にこの内容を学んでもらった上で、色々ディスカッションしたい
- 1コマが30分というのも受講しやすいと思った

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

57

# 法定＋新人＋特典

## 新人研修【基礎編】2時間

1. 介護の仕事が必要な背景
2. 利用者の立場になる ～尊厳と自立支援～
3. 介護職の役割と介護保険制度を学ぶ
4. 不適切ケアから学ぶ接遇・マナー
5. 虐待・身体拘束防止、個人情報・プライバシー
6. チームケアの必要性
7. 法令に基づくサービス
8. おわりに

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

## さらに特典として……

- 介護技術マニュアル（非売品）  
チェックリスト60＋動画43本（3時間）！
- 管理職の仕事とは～心構えと身につけるべきスキル～
- 生産性向上について～全体像を把握して抵抗感を減らす～
- ケアマネジメントを学び直す必要性について  
介護報酬改定内容、自立支援、尊厳の保持を中心に
- 毎月のマンスリージャーナル（非売品）  
「月刊介護ニュースダイジェスト」

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

26

## 新人研修【各論編】4時間

- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1. 食事のケア      | 13. 認知症       |
| 2. 睡眠のケア      | 14. コミュニケーション |
| 3. 排泄のケア      | 15. 見守り介助     |
| 4. 入浴のケア      | 16. 余暇活動      |
| 5. 介護職の基本姿勢   | 17. 役割、仕事     |
| 6. 姿勢、移動      | 18. 家族        |
| 7. 様々な生活行為    | 19. 制度        |
| 8. 福祉用具、環境整備  | 20. 記録        |
| 9. 感染症予防      | 21. リスクマネジメント |
| 10. 病気・医療     | 22. ターミナルケア   |
| 11. リハビリテーション | 23. 介護サービスとは？ |
| 12. 緊急時対応     | 24. チーム       |
|               | 25. まとめ       |

Copyright (c) hiromasa sakakibara.

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

25

58



## 介護と介護事業を守り、よくする「事業経営&教育インフラ」 リーダーズ・プログラム！（年会費制）

1. 毎月10～15本の新着セミナー&QA
2. 経営から現場までを網羅した動画コンテンツ  
2024年10月現在で500本超！ショート動画も好評
3. 毎年のシリーズ企画  
管理職養成、生産性向上、ACGs、医療知識、コミュニケーション  
中核職員養成講座など
4. 各種グループコンサルティング  
Q&A、情報交換、意見交換の機会として  
「知識・情報」を「行動・成果」につなげるために  
月1回QA90分、月1回PDCA120分  
月1回45分個別コンサルティング

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

59

## 介護と介護事業を守り、よくする！ 事業経営&教育インフラ

- 組織図●基準・マニュアル●PDCA●コミュニケーション  
事業経営の仕組み化パッケージ！
- 研修●動画●グループコンサルティング  
基礎の知識・情報から行動・成果を導く教育のベース！

## リーダーズ・プログラム2025

強く、熱いミッションの実現と  
あたたかい組織づくりに貢献します

# 天晴れ介護サービス式教育体系2025

経営層向けエグゼグティブコース 事業計画・事業承継		経営者 勉強会	7つの習慣 実践会		グルコン PDCA 個別コンサル
中核職員養成講座 10カ月コース	稼働率 サービス 改善	人材確保 育成定着	法令遵守 赤本通読	仕組み化 マニュアル 組織図	
管理職養成 ベーシック 90分12コマ	生産性 業務改善 90分 12コマ	ケアマネ 相談員 90分 12コマ	面談 コミュニケーション 90分 10コマ	介護と 介護事業 を守り よくする! 21テーマ ACGs 90分 23コマ	
法定研修 (介護職基礎研修) 35コマ18時間	介護技術 マニュアル 60チェックリスト 43本の動画 (3H)		介護職 のための 医療知識 90分 30コマ		
新人研修6時間 社会人1時間					
					ワン テーマ 研修 & 最新情報  90分 100コマ 以上

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

61

リーダーズ・プログラムの全体像

## 1 毎月10本程度のオンラインセミナー(アーカイブあり)

毎月、タイムリーでホットなテーマの研修等を実施します。研修終了後には質疑応答の時間もありますので、是非、リアルタイムでご参加下さいませ。会員法人の職員さんならどなたでも、PC、スマホからご参加頂けます。

## 2 経営から現場まで!全600本の動画コンテンツ (裏面に代表的な動画を掲載しました)

これまでのオンラインセミナーを収録した動画コンテンツが全て見放題になります!経営から現場まで、コンサルティングレベルの内容を学んで頂けます。もちろん、各種法定研修もこれで行って頂けますし、特定事業所加算算定要件の個別研修も実施しやすくなります。会員法人の職員さんなら、いつでもどなたでも、PC、スマホからご視聴頂けます。

## 3 毎月1回90分のQAグループコンサルティング

毎月1回、会員さん向けのグループコンサルティングを開催しています。質疑応答を中心としていますので、是非、ご質問を用意してご参加下さいませ。また、質問がない場合でも、他法人さんの取り組みなどを知る機会にもなります。参加者さんにはセミナーや動画とは違った学びや刺激があると、喜んで頂いています。

## 4 各種特典も多数あり!

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

62

# 介護と介護事業を守り、よくする！ 事業経営&教育インフラ リーダーズ・プログラム



▶  
主な動画  
一覧

20時間 経営者・経営幹部向け セミナー	2025年度実施中 法人の中核を担う！ 中核職員養成講座	20時間 稼働率・サービス 改善コース	20時間 人材確保・育成・定着 コース
20時間 管理者・リーダー養成 ベーシックセミナー	20時間 生産性向上& 業務改善セミナー	20時間 介護と介護事業を守り、 よくする！21テーマ	20時間 ケアマネジャー・相談員の 「質の向上&省力化」 セミナー
20時間 天晴れ介護サービス式 法定研修シリーズ	10時間 新人職員向け セミナー	20時間 赤本・青本・緑本 通読セミナー	30時間 1日集中講座シリーズ 稼働、人材、管理職、 運営指導、ケアマネジメント等
10時間 令和6年度 介護報酬改定セミナー	30時間 マンスリー・ジャーナル 月刊介護ニュース ダイジェスト	20時間 工藤ゆみさんの コミュニケーション力 向上講座	20時間 進絵美さんの 面談スキル向上講座
20時間 吉村NSの 介護職のための 医療知識講座	6時間 山本先生の 労務知識講座	200時間 その他、ハラスメント、苦情対策、リスクマネジメント 科学的介護、BCP等のワンテーマ研修	

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

63

## 研修・動画の内容 経営から現場まで600本以上！



お客様の声

研修・動画について

- はじめて研修が楽しいと思えました！
- 毎月のセミナーはホットな内容が多くありがたい！  
月1回の職員研修で、みんなで集まって視聴しています。
- 動画は、特定事業所加算などの個別研修でも大活躍です。
- 研修資料や企画を一から作ることが難しかったので助かっています！
- 事前学習動画+対面研修の組み合わせは、非常に効果的で効率的です！
- (法定研修) 深掘りもされていて、新人からベテランまで、  
全職員に聞かせたい内容だと思った。1コマが30分というのも受講しやすいと思った。
- (法定研修) これで運営指導対策について1つ安心できた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

64

## グループコンサルティングについて



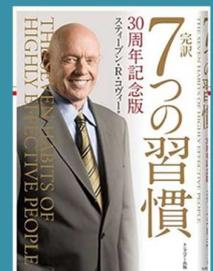
- ちょっとした相談ができるのがありがたい!
- グループではありますが、先生をはじめ参加者の皆さんの人柄と話しやすさで、たくさんお話させていただきました。
- 緊張することなく色々質問でき、ご返答いただけ、迷っていたことに結論を出すことができました。
- 営業に向けての具体的なアドバイスで背中を押していただきました。あとは、行動に移すだけです。
- 他法人の取り組みを知ることができ刺激になっています! 報酬改定対応など、リアルタイムで様々な取り組みを共有できるのも助かる!
- みんな同じことで悩んでいるんだな、と少しホッとできます。
- 特にPDCAは、忙しい時だからこそ大切だと思っています。目標や取り組みをまとめることで頭がスッキリします。



## 「7つの習慣」実践会（2025年度予定）

### ■ご参加頂くにあたって

- ・「7つの習慣(完訳版)」の書籍(紙)を用意し、該当箇所を読んでくる
- ・毎回お送りする「実践会テキスト(4ページ程度)」を事前に印刷する
- ・毎回申込制、1回3,000円、6名程度想定、夜19時~22時  
→どの回からでもご参加頂けます、間が空いても大丈夫です  
繰り返し受講が超効果的! です
- ・zoom開催(カメラ・マイクON、できればPC、静かな環境で)
- ・原則、遅刻・早退なしで、終了後にアンケートをお願いします



4/13	第1回挨拶の大切さ：1-46	10/12	第7回winwin：285-336
5/11	第2回7つの習慣：47-70	11/9	第8回理解に徹し：337-371
6/15	第3回主体的である：71-114	12/14	第9回理解される：371-380
7/20	第4回終わり描く：115-190	1/11	第10回シナジー：381-420
8/17	第5回最優先事項：191-250	2/8	第11回刃を研ぐ：421-473
9/21	第6回相互依存：251-284	3/15	第12回年間計画（書籍なし）

# 研修制度・スキルアップ支援等

## 研修制度

個人として、組織として、さまざまなスキルを身に付けることができます。

<p><b>新人研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護技術、接遇、認知症、記録、医療、救急について行います。</li> <li>・6回コースで、いつ入社しても半年間で終了します。</li> <li>・<b>〇〇会</b>の職員として、身に付けるべき基本的な内容を習得していただきます。</li> <li>・研修手当有</li> </ul>	<p><b>合同研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月1回、<b>〇〇会</b>の職員全員を対象に行います。</li> <li>・1か月のうちに同じ内容を4回行いますので、全職員が業務等の都合に合わせて受講できます。</li> <li>・<b>〇〇会</b>の職員同士の交流の機会にもなっています。</li> <li>・研修手当有</li> </ul>	<p><b>管理職研修</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月1回、役職者向けの研修を実施しています。</li> <li>・管理職に必要な知識・技術を習得するための研修です。</li> <li>・管理職同士の意見交換の場ともなっています。</li> </ul>
<p><b>介護塾</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月1回、「介護職向け」「ケアマネジャー向け」「管理職向け」でそれぞれ開催しています。</li> <li>・自主参加の研修で、それぞれのスキルを磨いていただけます。</li> <li>・外部講師による専門的な講義が受けられます。</li> <li>・動画撮影も行っており、オンラインで何度も受講することができます。</li> <li>・研修手当有</li> </ul>	<p><b>資格取得支援</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者研修については、希望休等を考慮することで、受講しやすい環境を整えています。</li> <li>・介護福祉士、ケアマネジャーの資格取得支援について、自主参加の研修を行っています。</li> <li>・資格を取得すると、資格手当が付きまます。</li> </ul>	<p><b>多職種協働の 実践事例研究会</b></p> <p><b>〇〇会</b>には、介護職員だけでなく、ケアマネジャー、看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、栄養士、検査技師、インストラクター、事務職員など多数の専門職がいます。専門職能ごとの研修も行うことで、多職種協働のチームワークがより効果的に見えることを目指しています。また、グループ内だけではなく、他の事業所との連携を図るため</p>

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

67

# 等級・キャリアパス・教育体系

〇〇会 等級・キャリアパスと教育体系（2023年6月作成） ※上位者は下位の内容は履修・習得しているものとする

等級	キャリアパスにおける段階	経験年数(目安)	職員修・資格	職位	対応する研修	研修等の詳細			
						専門過程(介護職)	共通過程(社人)	OJT・OJT等	各専門職(看護、リハ、相談等)
10等級	-	10年~経営	法人全体のマネジメント 事業所間の連携 対外的な業務	部長 本部署職員研修	・人材確保・育成、定着コース(半年) ・介護現場をよくする21のテーマより「法人経営(7テーマ)」 ・事業経営実践塾	・決算書の読み方 ・事業計画の立案と実施	・直業上司による毎月の面談 ・部下ノートを活用した指導 ・選考等による職種異動 ・異動による学習 ・一定期間、上司の補佐として学習 ・外部研修	【看護】 ・適切なケアマネジメント手法(疾患別ケア) ・吉村氏による看護セミナー	
9等級	-	-	-	施設長 エリアM 次長	-	-	-	【リハ・機能訓練】 ・適切なケアマネジメント手法(疾患別ケア)	
8等級	レベル5 職種別連携のキーパーソン チームケアの質の改善	5年~管理	事業所全体の運営	所長 副施設長 課長	・管理職養成コース(半年) ・研修・ケースバイケース改善コース(半年) ・基本等選考セミナー(該当サービス分) ・サービス種別ごとの適正運営セミナー ・マンスリー・ジャーナル	・制度改正、報酬改定 ・運営指導対策 ・OJTセミナー ・ケアマネ・ハラメント対策 ・説明力向上講座 ・毎月のグループコンサルティング	・直業上司による毎月の面談 ・部下ノートを活用した指導 ・選考等による職種異動 ・異動による学習 ・一定期間、上司の補佐として学習 ・外部研修	【ケアマネジャー・相談員】 ・ケアマネジャー・相談員養成コース(半年) ・関読スキル向上講座(半年) ・ケアマネジャーのための業務の質の向上と省力化(アセスメント/ニーズ・目標/プランニング/モニタリング/記録/報告)	
7等級	-	-	-	副所長 フロア長	-	-	-	-	
6等級	レベル4 一人前の仕事ができることに 加え、チーム内でリーダー シップを発揮できる段階	3年~5年 上級	介護福祉士 部下に対する指導・指示 チームマネジメント	主任 係長	・管理職養成講座(総論/6領域/ コミュニケーション/風俗・俗講 業務の標準化・個別化/指導とハ ハラ防止/虐待・身体拘束防止) ・介護現場をよくする21のテーマ より「事業所運営(7テーマ)」	・職員指導マニュアル ・工藤さんの「指導者向けコンテンツ」 ・話し方、伝え方のスキル ・モチベーションアップ ・リスクマネジメント ・クレーム対応 ・継続的な学習の重要性 ・毎月のグループコンサルティング	・直業上司による毎月の面談 ・異動による学習 ・外部研修	【栄養】 ・適切なケアマネジメント手法(疾患別ケア)	
5等級	-	-	-	副主任	-	-	-	【栄養】	
4等級	レベル3 指示等がなくても、一人前 の仕事ができる段階	1年~3年 中級	実務研修・基礎研修修了 利用者の状態を把握し的確 な介護ができる OJT等で基本的なことを教 えることができる	リーダー (1日)	・法定研修(虐待・身体拘束/接 遇・マナー)認知症ケア/自立支 援・リスクマネジメント/倫理・法 令遵守/個人情報、プライバシー保 護/医療連携、緊急時対応/ターミ ナルケア・痴呆/痴呆支援、音情/ 感染性対応、災害対策) ・介護職向けセミナー ・適切なケアマネジメント手法(疾患 別ケア)	・リーダー(日)研修	・直業上司による毎月の面談 ・異動による学習 ・外部研修	【事務】	
3等級	-	-	-	メンター OJT担当	現任研修	・メンター研修	・直業上司による毎月の面談 ・異動による学習 ・外部研修	-	
2等級	レベル2 一定の指示のもとに、ある程 度の仕事ができる段階	6か月~1年 初級	初任者研修 一定の範囲で利用者の状態 を把握、決められた手順で 介護ができる	一般	・記録の具体策 ・介護現場をよくする21のテーマ より「個別ケア(7テーマ)」 ・新人職員受け入れ研修	・工藤さんの「コミュニケーションと ストレスケア」	-	-	
1等級	レベル1 エントリーレベル 新人研修受講	~6か月	初任者研修 在任・施設で働く上で必要 となる基本的な知識・技術 習得	新人	・法人の理念、組織の理解 ・介護の基本(OJT) ・介護技術マニュアル(3H) ・不適切ケアチェックリスト ・各職種別マニュアル	・働く姿勢マニュアル ・社人としての基礎知識講座	・1か月程度のOJT ・OJT責任者による10日ごとの面談	-	

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

68

# こちら是非ご覧くださいませ！

天晴れ介護サービス公式LINEに登録して  
「お得情報」と「特典動画」「限定セミナー」を  
手に入れる！

特典動画は「経営から現場まで！  
介護事業の持続的な成功を実現する3つの取り組み」！

天晴れ介護サービスYouTubeチャンネルに  
登録して「無料動画」で楽しく学習する！

約400本の動画+数分のショート動画もあります！  
気軽に学ぶには最適です！

facebookグループ  
介護と介護事業を守り、よくする！  
1000人の仲間たち\(^^\)/  
に参加して「毎月の介護ニュース」を見る！

毎月1回、グループ限定で「介護ニュース」を配信中！  
facebookでは毎朝5:55のライブも開催しています

天晴れ介護サービス公式メルマガに登録して  
「最新情報」と「特典動画」を手に入れる！

毎週4,000字の情報+特典動画！  
特典動画は…これから用意しますm(\_\_)m



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

69

## 中核職員養成講座

ご清聴ありがとうございました！



天晴れ介護サービス総合教育研究所

代表 榊原宏昌

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

70

# 採用は人物像の明確化とWEB発信

インタビュー Blanket 野沢取締役

## 「採用は人物像の明確化とウェブ発信」

Blanket（東京都文京区、秋本可受社長）は介護事業所の人材採用・育成支援を手がける。事業所の個別支援に加え、自治体の委託事業も実績多数。職員定着、管理者育成等に関するセミナーやリーフレット等の広報物制作、個別の事業所への専門家派遣などを行う。取締役・人事コンサルタントの野沢啓介氏に、訪問介護の人材確保の課題、また採用の差別化のポイントについて聞いた。



訪問系サービスの仕事は介護者でも選ばれにくい存在。平均的な賃金が施設より低く、仕事の独立性、つまり一人で自宅へ訪問し完結することの難しさが未経験者のハードルになっている。訪問介護に従事している人（経営者）と、個別性の高い住環境や、創業者の高収入から生活を支えている人（面接者）とを比べてみると、面接者側は「この1、2年で介護の採用環境が大きく変わった。特に訪問系の人手不足は危機状況だ」と言っている。理由の一つは、業界外からの新規参入の減少。介護は60代で資格を取得し仕事を始める人も珍しくない。しかし、こうしたシニア層が「人手が足りないのに誰でもいい」とは、誰からも使われない。心な医療体制の構築に貢献して「シニア」をいっている。真意にかけて広大な敷地。会場内で行われる方では、体調不良のシニア（賃金を支払う来場者）もいる。これら企業は、展示の表舞台には立派だが、万博

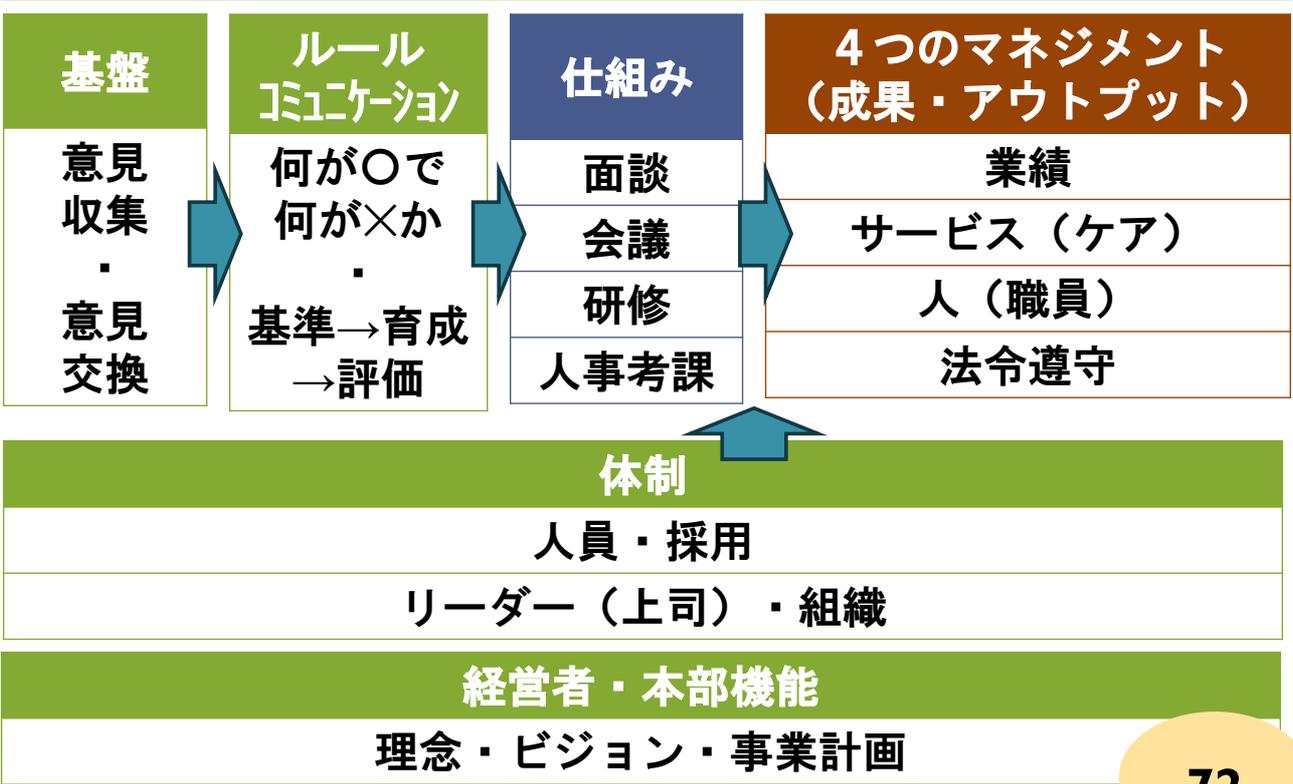
得られる情報が少ないと求職者は離脱してしまいがち。求人票に記載された賃金・休日数等の条件での勝負となる。好条件の大手には勝ちにくい。当然の調査は、業界内で転職した人の9割近くが求職活動でウェブサイトを見た、あるいは必要を感じて回答している。求人情報に加え、好きな情報も自社サイトやSNS等で発信する。「メディアミックス」の観点から欠かさない。例えば「一職場交流が盛んな「コミュニケーション」がとらやすい」が強い場合、職員同士の交流の様子を写真や動画で発信することで、職場の雰囲気や重厚な求職者の応募を促すことができる。また、質の高い介護技術の習得を売りにした事業所では、研修シーンの写真を多用するといった手法も実際に効果があった。

もちろん、動きを引き出すには相応の職場環境整備が欠かせない。常に「魅力的な職場づくり」「情報発信」の両輪を大事にしていきたい。

シルバー産業新聞 2025年7月10日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

# 4つのマネジメントを支える体制と仕組み



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.