

人材確保のための 介護現場をよくする研修会

■人材採用難時代に打ち勝つ採用・育成・定着の具体策

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

講師プロフィール

昭和52年、愛知県生まれ 介護福祉士、介護支援専門員
京都大学経済学部卒業後、特別養護老人ホームに介護職として勤務
社会福祉法人、医療法人にて、生活相談員、グループホーム、居宅ケアマネジャー、
有料老人ホーム、小規模多機能等の管理者、新規開設、法人本部の仕事に携わる
15年間の現場経験を経て、平成27年4月「介護現場をよくする研究・活動」を目的として独立



著書、雑誌連載多数。講演、コンサルティングは年間300回を超える
4児の父、趣味はクラシック音楽。ブログ、facebookは毎日更新中、日刊・週刊のメルマガ配信中
Zoomセミナー、動画講座も配信中。介護の読書会、介護現場をよくするオンライン・コンサルティング主催
天晴れ介護サービス総合教育研究所 <https://www.appare-kaigo.com/> 「天晴れ介護」で検索

- HMS介護事業コンサルタント ■WJU介護事業運営コンサルタント
- C-MAS介護事業経営研究会スペシャリスト ■全国有料老人ホーム協会 研修委員
- 日本福祉大学 社会福祉総合研修センター 兼任講師 ■一般社団法人 考える杖 理事
- 稲沢市介護保険事業計画策定委員会、地域包括支援センター運営協議会、地域密着型サービス運営委員会委員
- 出版実績：日総研出版、中央法規出版、ナツメ社、メディカ出版、その他多数
- 平成20年第21回GEヘルスケア・エッセイ大賞にてアーリー・ヘルス賞を受賞
- 榊原宏昌メールアドレス sakakibara1024@gmail.com

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

2

介護現場をよくする研究・活動



<https://www.appare-kaigo.com/> 天晴れ介護

- facebook、ブログ等を毎日更新、情報発信
- 天晴れ介護サービス総合教育研究所YouTubeチャンネル 週1～2回動画配信
- メルマガ（日刊：介護の名言、週刊：介護現場をよくする研究&活動通信）
- 以上の情報はHP（「天晴れ介護」で検索）よりどうぞ

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

著書・雑誌連載



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

本日の内容

- はじめに
- 人材採用の具体策
- 育成・定着の具体策

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

5

2040年の介護

経済新聞
5月22日 火曜日
発行所 日本経済新聞社
〒100-8111 東京都千代田区千代田1-1-1
編集局 〒100-8111 東京都千代田区千代田1-1-1
印刷局 〒100-8111 東京都千代田区千代田1-1-1
電話 03-21-4949
http://www.nikkei.com

社会保障費190兆円に 40年度6割増介護は2.4倍

政府推計 支え手急減 負担増

「加計氏、首相に15年説明」

武田、2兆円規模の社債 買取済み検討国内最大に

カネ余り 監視なき経営者

2018年5月22日 日本経済新聞より

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

6

介護事業の倒産

■「販売不振」（業績不振）が増加

原因別では販売不振（売上不振）の81件（前年比28.5%増、前年63件）が最多。次いで、「事業上の失敗」（同57.8%減、同19件）と「既往のシワ寄せ（赤字累積）」（同±0%、同8件）が各8件。「運転資金の欠乏」が6件（同20.0%増、同5件）で続く。（東京商工リサーチ）

■赤字の背景

稼働率減、報酬減、人手不足、人件費増、競合の状況（新規参入も）

とある老健の事例より

■状況

- ・利用者減、職員減の悪循環
- ・入所、通所ともに同じ状況（入所7割、通所6割）

■第1ステージ

- ・ステップ1：今の職員数で受け入れ可能な最大限まで利用者増を図る
- ・ステップ2：利用者増と職員増を同時並行で行う
- ・ステップ3：現行の加算型のまま、満床までもっていく

■第2ステージ

- ・強化型へ（施設・法人の一体的運営、家族支援、リハ強化等）

■第3ステージ

- ・超強化型へ

検討する順番

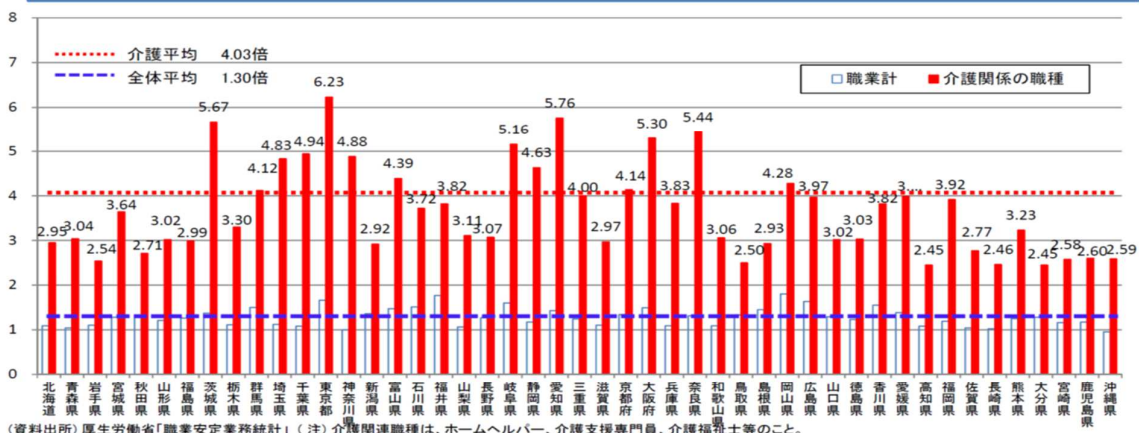
1. 稼働
2. 人員
3. 加算、要介護度
4. 経費

人手不足の現状

人手不足の現状（介護分野の有効求人倍率・都道府県別）

都道府県別有効求人倍率（令和2年3月）と地域別の高齢化の状況

○ 介護分野の有効求人倍率は、地域ごとに大きな差異があり、地域によって高齢化の状況等も異なる。



（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」（注）介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

※都道府県名欄の（ ）内の数字は倍率の順位

	埼玉県(1)	千葉県(2)	神奈川県(3)	愛知県(4)	大阪府(5)	～	東京都(11)	～	鹿児島県(45)	秋田県(46)	山形県(47)	全国
2015年	77.3万人	70.7万人	99.3万人	80.8万人	105.0万人		146.9万人		26.5万人	18.9万人	19.0万人	1632.2万人
<>は割合	<10.6%>	<11.4%>	<10.9%>	<10.8%>	<11.9%>		<10.9%>		<16.1%>	<18.4%>	<16.9%>	<12.8%>
2025年	120.9万人	107.2万人	146.7万人	116.9万人	150.7万人		194.6万人		29.5万人	20.9万人	21.0万人	2180.0万人
<>は割合	<16.8%>	<17.5%>	<16.2%>	<15.7%>	<17.7%>		<14.1%>		<19.5%>	<23.6%>	<20.6%>	<17.8%>
()は倍率	(1.56倍)	(1.52倍)	(1.48倍)	(1.45倍)	(1.44倍)		(1.33倍)		(1.11倍)	(1.11倍)	(1.10倍)	(1.34倍)

国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年3月推計)」より作成

様々な人材確保対策

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

	これまでの主な対策	今後、さらに講じる主な対策
介護職員の処遇改善	(実績)月額平均5.7万円の改善 月額平均1.4万円の改善(29年度～) 月額平均1.3万円の改善(27年度～) 月額平均0.6万円の改善(24年度～) 月額平均2.4万円の改善(21年度～)	◎ リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、経験・技能のある介護職員に重点化しつつ、更なる処遇改善を2019年10月より実施予定
多様な人材の確保・育成	○ 介護福祉士修学資金貸付、再就職準備金貸付による支援 ○ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後のマッチングまでを一体的に支援	◎ 入門的研修受講者等への更なるステップアップ支援(介護の周辺業務等の体験支援)
離職防止 定着促進 生産性向上	○ 介護ロボット・ICTの活用推進 ○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援 ○ キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援	◎ 介護職機能分化・多職種チームケア等の推進 ◎ 介護ロボット・ICT活用推進の加速化 ◎ 生産性向上ガイドラインの策定・普及 ◎ 認証評価制度ガイドラインの策定・普及
介護職の魅力向上	○ 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進 ○ 介護を知るための体験型イベントの開催	◎ 若者、子育て層、アクティブシニア層に対する介護職の魅力などの発信
外国人材の受入れ環境整備	○ 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)	◎ 「特定技能」等外国人介護人材の受入れ環境整備(介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等)

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

11

人材確保を含む様々な施策

- 高齢者人口がピークアウトする2040年頃まで制度をもたせる
- 「労働者」の幅をひろげる（≡働き方改革）
- 介護保険制度の範囲での賃金アップ（=処遇改善加算）
- 少ない人数で効果をあげる（≡生産性の向上）
- ムダなお金をつかわず効果の確かなものに重点化する（≡科学的介護）
- 介護サービスが必要な人を減らす（≡介護予防・重度化防止&介護保険の重度者対応シフト）
- 公定価格以外のサービス収益化（≡選択的介護（自費との混合介護））
- 経営の効率化（≡事業主体の大規模化）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

12

介護職員の新たな処遇改善

- 政府の新たな経済対策の裏付けとなる今年度の補正予算案が衆議院を通過した。15日の本会議で与党などの賛成多数で可決された。
- 介護職員の給与を月額3%（9000円）ほど引き上げる**財源の1000億円も盛り込まれている。政府はこのリソースを使い、**来年2月以降に介護現場へ新たな交付金を支給**する。
- 対象は「処遇改善加算」の（Ⅲ）以上を取得**している介護施設・事業所。経営者が**介護職員以外の多職種へ配分することもできる**が、そうすると1人あたりの賃上げ効果は薄まることになる。
- 介護職員がいない**居宅介護支援や地域包括支援センター、福祉用具貸与などは交付金の対象外**。
- 衆院・予算委員会では、政府のこうした対象範囲の考え方が大きな争点になることはなかった。ただ**賃上げの規模については、「人手不足の解消には不十分」との声もあがった**。
- 政府は**来年10月以降、介護報酬の改定によって賃上げ効果を維持していく方針**。岸田文雄首相は追加策にも**意欲**をみせており、13日の予算委では「処遇改善の取り組みを発展させていきたい」と述べた。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

13

介護職員の新たな処遇改善

日本経済新聞

朝刊・夕刊 LIVE Myニュー

トップ 速報 オピニオン 経済 政治 ビジネス 金融 マーケット マネーのまなび テック 国際 スポーツ 社会・調査

1人で4人介護可能に 政府、生産性向上へ規制緩和検討 【イブニングスクープ】

経済 +フォローする

2021年12月20日 18:06 (2021年12月21日 5:49更新) [有料会員限定]

保存

あA 印刷 送信 共有

Think! 多様な観点からニュースを考える

鈴木巨さん他1名の投稿



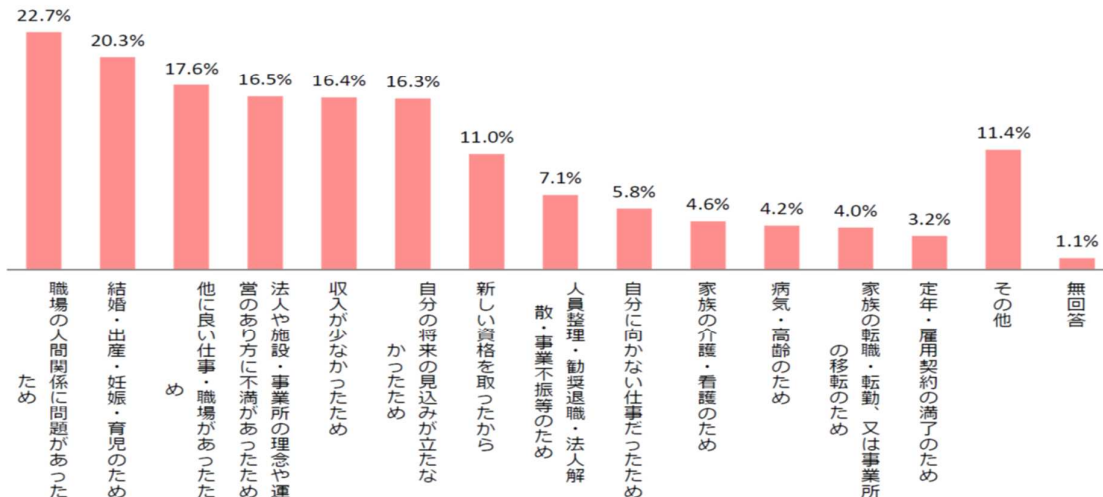
Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

14

やめた理由

前職の仕事をやめた理由（介護関係職種：複数回答）

- 介護関係職種が退職を検討するきっかけとして、
- ・ 上位に、「職場の人間関係」や「法人・事業所の理念や運営のあり方」に対する不満が挙げられるとともに、
- ・ 「収入が少なかつたため」という理由をあげている割合が16.4%となっている。



※前職の職種について「介護関係職種」と回答した人を対象に前職の離職の理由を調査。
【出典】平成30年度介護労働実態調査（(公財)介護労働安定センター）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

15

初任給の状況

ちなみに…

産業別に見た
初任給の
状況

	大学卒	高専・短大卒	高校卒
医療・福祉業	201,500円	183,700円	159,200円
複合サービス事業	182,900円	163,800円	153,900円
宿泊業、飲食サービス業	198,100円	175,700円	164,900円
運輸業、郵便業	198,600円	182,200円	168,500円
教育、学習支援業	205,900円	182,900円	159,200円
電気・ガス・熱供給・水道業	201,200円	180,400円	163,200円
製造業	205,200円	179,700円	164,300円
金融業、保険業	204,600円	167,800円	148,900円
卸売業、小売業	205,500円	177,900円	165,100円
生活関連サービス業、娯楽業	206,100円	177,100円	167,800円
建設業	214,600円	190,500円	172,300円
不動産業、物品賃貸業	210,600円	183,300円	169,300円
情報通信業	215,800円	188,700円	164,600円

※厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」（初任給・男女計）

介護職は給料が低くて、働き続けることが難しいと思いませんか？厚生労働省の調査によると、他の業界との差はそこまで感じられません！また、介護保険などの公的制度で安定的に運営されているとともに、介護分野へのさらなる需要の高まりを踏まえ、給与などの処遇がより一層改善されていく見込みです。さらに、キャリアアップをすれば収入のアップも可能です。安定を求めている人にとっても、介護職はおすすめです！

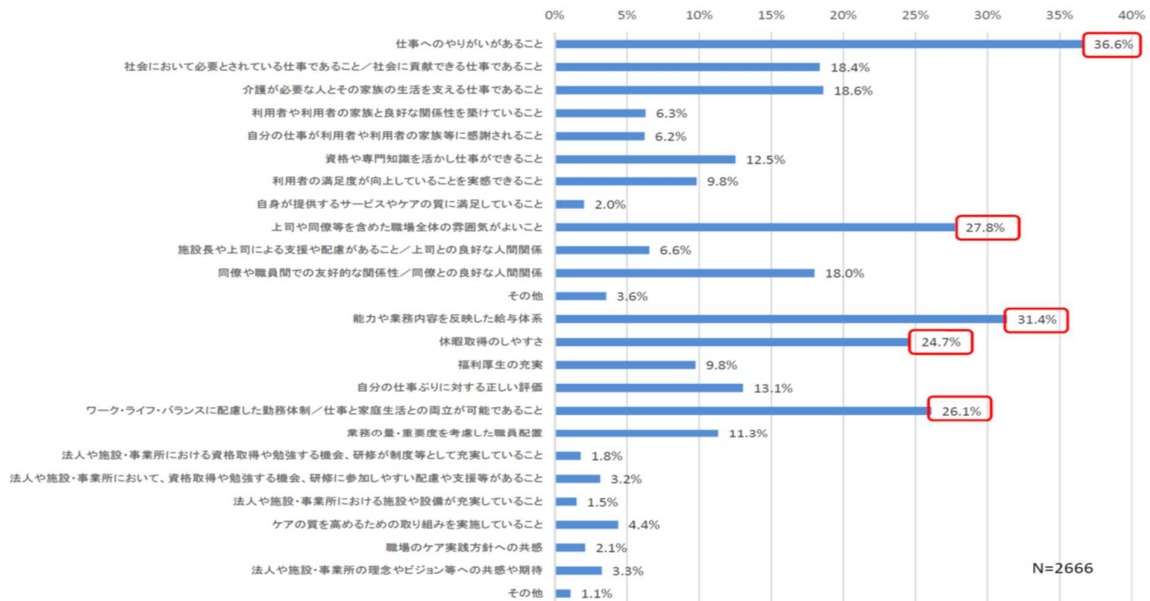
愛知県「介護のお仕事」より 「介護の魅力ネット・あいち」からも閲覧可能

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

16

勤務継続に重要な要素

勤務継続にあたり、重要と思うもの 上位3つ【全体】



(注) 令和元年度老人保健事業推進費等補助金「処遇改善加算の申請等の簡素化に関する調査研究事業」(株式会社三菱総合研究所)を基に勤務10年以上の者に対して調査

勤務継続に重要な要素

勤務継続にあたり、有効と考える取組【全体】

No.	分類	内容	N=2666
1		働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援(研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む)	66.1%
2	資質の向上	研修の受講やキャリア段位制度と人事考課との連動	30.5%
3		小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築	9.8%
4		キャリアパス要件に該当する事項(キャリアパス要件を満たしていない介護事業者に限る)	6.6%
5		その他	0.6%
6		新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)制度導入	32.6%
7		雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実	35.0%
8		ICT活用(ケア内容や申し送り事項の共有(事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む)による介護職員の事務負担軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等)による業務省力化	28.2%
9	職場環境・処遇の改善	介護職員の腰痛対策を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入 ※居宅介護支援事業所の職員の方は除きます	27.6%
10		子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備	35.4%
11		ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善	44.0%
12		事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化	23.6%
13		健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	34.4%
14		その他	1.5%
15		介護サービス情報公表制度の活用による経営・人材育成理念の見える化	15.8%
16		中途採用者(他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等)に特化した人事制度の確立(勤務シフトの配慮、短時間正規職員制度の導入等)	30.3%
17	その他	障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮	15.4%
18		地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	15.2%
19		非正規職員から正規職員への転換	26.8%
20		職員の増員による業務負担の軽減	57.5%
21		その他	1.0%
22		分からない	1.4%

(注) 令和元年度老人保健事業推進費等補助金「処遇改善加算の申請等の簡素化に関する調査研究事業」(株式会社三菱総合研究所)を基に勤務10年以上の者に対して調査

本日の内容

■人材採用の具体策

19

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

人材確保5つのステップ

1. 現在地と目標値の共有
2. 基本マニュアルとレクチャー
3. 採用活動の計画・記録・効果測定
4. 特徴の示し方（求人票、広告、HP等）
5. 人材採用の動画制作

20

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

とある老健の事例より

■状況

- ・利用者減、職員減の悪循環
- ・入所、通所ともに同じ状況（入所7割、通所6割）

■第1ステージ

- ・ステップ1：今の職員数で受け入れ可能な最大限まで利用者増を図る
- ・ステップ2：利用者増と職員増を同時並行で行う
- ・ステップ3：現行の加算型のまま、満床までもっていく

■第2ステージ

- ・強化型へ（施設・法人の一体的運営、家族支援、リハ強化等）

■第3ステージ

- ・超強化型へ

検討する順番

1. 稼働
2. 人員
3. 加算、要介護度
4. 経費

1 . 現在地と目標値

- ・ 現在、正職員が○人、非常勤が○人、常勤換算○人
- ・ 稼働との関連もあるが、あとどれだけいたらOK?
- ・ 業務表なども使って、適正人員を導き出す
- ・ 部署ごとに行う
- ・ 退職者も見込んだ計画的な採用、新卒採用も

2 . 基本マニュアル

結論は、広報・稼働向上と同様

「魅力」 × 「発信」

2. 基本マニュアル

■採用活動とは？

- ・ ハローワーク、各種学校との関係づくり
- ・ お仕事相談会
- ・ 職員紹介制度
- ・ 広告
- ・ 自法人、自事業所の特徴の明確化
- ・ ホームページ、ブログ等
- ・ 継続的な情報発信

3. 採用活動計画

求人活動表一覧		7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
お仕事説明会 (研修会案内を含む)	開催日(参加人数)	3.13 (3).20.24 27.31	3(2).7.10 (1).21 (2).24.31	4(1).7.14 .18.21 (3).28	5.9.12.19 .23.26	2.6.9.16. 20.30	4.7.14.18. 21.28	4.8.11.18. 22.25	1.5.8.15.1 9.22.29	7.11.14.2 1.25.28	4.8.7.18. 22.25	2.13.16.2 3.27.30	6.10.13.2 0.24.27
	後追い電話			実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施	実施
	地域ケア会議	実施			実施(9/26)			実施			実施		
	リハ専門	実施			実施(9/26)			実施			実施		
	退職者	実施			実施(10/10)			実施			実施		
	請求書	実施			実施			実施			実施		
	請求書(訪問)	実施			実施			実施			実施		
地域広報活動	1人10件(広報メンバー)						実施						
職員紹介制度	適時周知	朝礼にて 適時周知	17日運営 会議の協 議議題	適時周知	申請方法 の注意喚 起	職員トイ レに掲示	適時周知	適時周知	適時周知	適時周知	適時周知	適時周知	適時周知
広告・折込 (日付は掲載日)			10.17	28	5.12.19.26	9.23	7.21	4.18	1.8.22	7.21	4.18		
			28	4.11	23.30	6.13.20.27.	4.11.18.25	8.15.22.29	5.12.19.26	4.11.18.25	1.8.15.22.29		
学校求人	訪問(19件)	4.5	29	25.27	18	15	4.11	8.15	5.27	自粛・郵送	自粛・郵送	実施	実施
	郵送()	実施			実施(10/10)			実施		自粛	自粛		
ホームページ				毎不曜日	毎不曜日	毎不曜日	毎不曜日	毎不曜日	毎不曜日	毎不曜日	開設?		
外部就職説明会			8/21nハ ローワー ク					1/24シニ ア面接会	2/19職案 相談会2 名				

3 . 採用活動計画

- 何を、何回（頻度）行うかを決めて、やり切る
- 説明、トークについて再検討する
（基本説明、FAQ、職員の声等）
- 法人内の資源もフル活用する（紹介、家族、知人）
- 訪問活動ができない時の代替案も考えておく
- 行動の管理をする、上司部下で一緒に行く
共有＋ねぎらい＋改善

3 . 採用活動計画の数値管理

- 計画の遂行 ○件
- 問い合わせ ○件
- 職員紹介 ○件
- お仕事説明会 ○件
- 応募・面接 ○件
- 採用 ○件

数字で記録し 把握することの重要性

- 数字で記録し、数字で共有し、数字で考えて、数字を作る行動をする
- 現在地と目標値が明確になる
- 数字（具体的な結果）に責任を持つ
- その数字を関係者全員で共有する
- 数字から行動や考え方が見える
よって、考えられる解決策も変わる
- 得たい結果（目標）と行動が一致しているかが点検できる
- これらの数字は指導者とも共有する
共有しないと、適切な指導を受けられない

4. 特徴の示し方

- 改めて「**基本情報**」を確認する
（地域、勤務時間、専門職配置、併設サービス、年齢層など）
- 「**特徴**」を3つあげてみる
（※求職者ニーズに合った差別化）
- 「**特徴**」を示す「**職員の声**」をあげる
- 「**職員の声**」は「**不安・懸念**」「**体制・対応**」「**結果**」
- 「**FAQ**」も作ってみる

お仕事相談会を中核とする求人戦略

介護老人

★「お仕事説明会」を毎週しています

①どんな仕事？
②まったく未経験OK!
③子供がまだ小さいから...
④給料が低いのはちょっと...
⑤人間関係ってどうなの?

そんな不安も **なら大丈夫!**

20代~70代まで年齢層も幅広く男女問わずイキイキと働いています

楽しく働く5つのポイント!

① 自立支援を促すやりがいのある仕事!

- 入居と通所でその人に合ったケアを提供
- 24時間シートを活用した個別ケアシステムで、やりたかったケアが叶う!
- ユニットケアの実習施設で指導体制も万全

② 充実のサポート体制!

- その人に合わせた指導内容
- マンツーマン対応
- 未経験者には一から十まで丁寧に
- ひとり立ちの時期はその人の能力に合わせて(不安が解消されるまでしっかり指導で安心)

③ 働くママを応援&柔軟な働き方

- 保育所あり(1歳~小学校就学前)
- 夜勤免除や短時間で柔軟な働き方を提案
- 10パターン以上の柔軟なシフト体制
- 希望の休みは入居3日、通所2日+日曜日
- パートで短時間の勤務も可能

④ 手当もいろいろ!

- 介護職員処遇改善手当 37,000円
- 被服手当 1,500円
- 各種手当 8,000円
- 住宅手当 15,000円
- 扶養手当 4,000円

⑤ 多職種の揃った最強チーム!

- みんなの個性や強みを結集した、笑い活気の溢れるチーム
- 介護、看護、医師、リハビリ、栄養、相談員など職種の垣根を超えたチームワークが自慢!

※内容や日程などの詳細は裏面へ

看護と介護の **★「お仕事説明会」** ★

お子様連れOK! 開居書不要 服装自由 お気軽にどうぞ

どなたでも参加を歓迎いたします!

内容: お仕事内容説明・質問コーナーなど40分程度
ご希望の方は職場見学 20分程度

会場: [写真]

開催予定

3月							4月							5月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14	8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21	15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28	22	23	24	25	26	27	28
29	30	31					29	30						29	30					

■ 開催日 ■ 10時開始 ■ 18時開始 ※受付は30分前から ※水曜日は10時・18時の2回開催

会場ご案内

お申し込み方法

お申し込みは下記電話番号またはメールアドレスまで
①お名前と参加希望日をお知らせください。

お仕事体験も受付付きます!

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

求職者の不安に応える内容にする

■求職者の不安

- ・どんな仕事?
- ・どんな条件?(給料、休日、休憩等)、勤務地は?
- ・職場の雰囲気は?
- ・私にもできるの?(スキル、体力、年齢等) →入社3か月の具体的な内容など
- ・成長できる?
- ・どんな経営者、方針?

■中途採用者が欲しいこと

- ・高い給料
- ・スキルを正しく評価してくれる
- ・人間関係がよい
- ・スキルアップ
- ・休み多い、残業少ない
- ・家から近い

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

訪問介護について

■ヘルパーの求人のためのヒアリング「業務の魅力、よくある誤解」

魅力

- ・個人的にお礼を言ってもらえてうれしい
- ・毎回楽しみに訪問を待っていてくれる
- ・話し相手になることで利用者の気持ちが落ち着いてくれる
- ・自宅に長く住みたい方の支援ができることがうれしい
- ・自由な時間で働ける
- ・掃除や料理は主婦業でのスキルが発揮できる
- ・介護全般が行えるので自分の介護力が向上できる

誤解

- ・料理ができないから無理である
- ・掃除が苦手
- ・時間内にサービスが終わらない
- ・ものを壊したら弁償しなければならない
- ・交通事故が怖い。車の弁償をしなければならない
- ・身体介護（自宅での入浴）はきつい
- ・1対1のコミュニケーションは難しいと思う

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

33

パンフ・HP・ブログ・SNS等

- ・職員の声、動画
- ・新人研修、OJT
- ・モデル給与、スタッフの1日等
- ・研修制度、スキルアップ支援、キャリアラダー
- ・福利厚生（手当、処遇改善、希望休、リフレッシュ休暇、育児支援、家族が喜ぶ等）
- ・平均年齢、男女比率、離職率、有休取得率
- ・職員アンケートの実施とその結果
- ・各種認証制度、取材記事
- ・経営者からのメッセージ（ルーツ、歴史、ポリシー、これからの展望）
- ・トータルリワード（総合的報酬）＝金銭的報酬＋非金銭的報酬

金銭的報酬	給与・賞与・手当・福利厚生
非金銭的報酬	法人の文化、組織体質、価値観
	仕事と私生活の両立、労働環境
	成長・自己実現の機会、表彰制度等

➤以上を書き込む。ブログ、SNSではリアルタイムで情報を更新！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

34

5. 採用動画

■動画スライド案

- ・ 基本情報
- ・ 特徴3つと職員の声
- ・ 応募にあたって
- ・ おわりに

動画制作のメリット

1. 通常の採用活動だけでは伝わりきらない、
まとまった内容となる
2. ハローワーク担当者、学校の先生が
求職者や学生に勧める時に使ってもらえる
→ただし、こうした使い方自体も広報しないといけない
3. 動画を制作するプロセスで説明力が向上する

本日の内容

■ 育成・定着の具体策

37

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

職員のメンタルヘルス

■ 職員のストレス

➤ 職場において

- ・ 厳しい感染予防を続けることでの緊張感
- ・ 感染する、感染させてしまうかもしれない恐れ
- ・ 刻一刻と変化する状況への対応
- ・ 法人のリーダーシップについて、職員を守ってくれるのか？

➤ 家庭・地域において

- ・ 配偶者の在宅ワーク、子供の休校、要介護者のデイ休業等
- ・ 配偶者の仕事の状況（家計に関連して）
- ・ 保育所、地域での差別的な扱い
- ・ ストレス解消の機会が少ない

38

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

職員のメンタルヘルス

■個別面談の重要性

- 知人の言葉「対話が重要視される福祉の現場に、対話なし」
- ケアする人のケアの重要性、体制・仕組みづくり（組織図、役割分担）

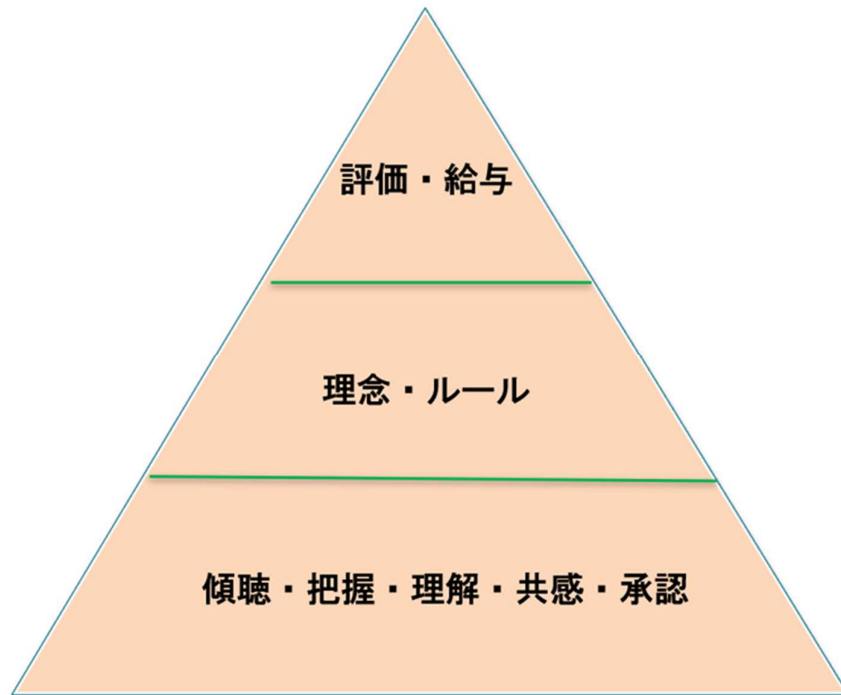
■職員の基本情報の把握

- メンバーの基本情報を知っているか？
氏名、年齢、資格、経験、通勤、家族、体調、その他

面談のパターン

頑張ったこと 良かったこと	
学んだこと 感謝していること	
今月の目標(自身)の 振り返り	
今月の目標(上司より)の 振り返り	
困っていること 悩んでいること	
その他	

面談・対話の重要性

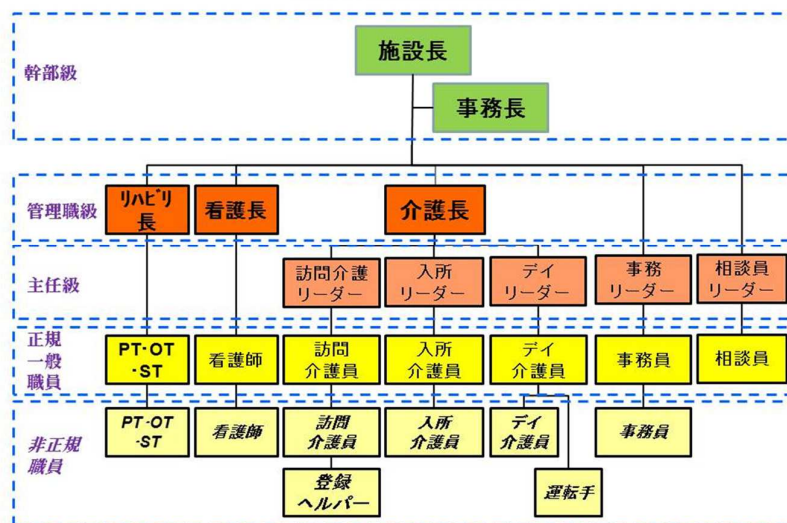


Npo法人日本介護医療マネジメント 研究所 外川聖仁氏の資料を参考に作成

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

組織図の重要性

組織図と職位



- ・ 指示・命令系統を明確にする
- ・ それぞれの役職の職務内容、職責を明らかにする
- ・ ケアする人をケアする体制をつくる

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

面談について

- ・ 普段しゃべっているから、とは違う。会話と対話の違い。
- ・ あらかじめ年間予定を立てる。話を聴く姿勢を示す。
当然、随時対応もする。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
主任-新入職員面談	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
主任-職員面談		〇 (賞与)		〇		〇		〇 (賞与)		〇		〇
管理者-主任面談		〇 (賞与)		〇		〇		〇 (賞与)		〇		〇
本部長-管理者面談	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇
本部長-全職員面談							〇					
理事長-本部長面談	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇	〇

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

43

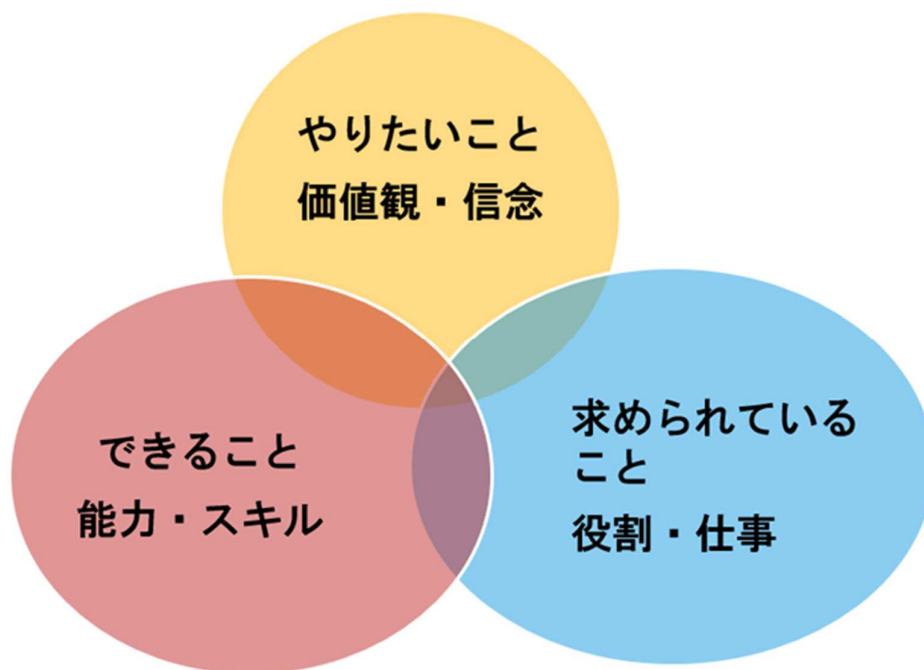
職員のニーズを考える

- ・ 生活の安定（収入）
 - ・ 適切な評価と承認
 - ・ 成長、スキルアップ（昇進含む）
 - ・ 仕事のやりがい（理念と実践）
 - ・ 職場の楽しさ（仕事以外のつながり含む）
 - ・ 良好な人間関係（上司、同僚）
 - ・ プライベート、家族
 - ・ 働きやすさ（休憩、休日（有休、希望休））、安全
-
- ・ 以上を把握し、改善する体制や仕組み
 - ・ 以上についての納得いく説明、意見交換

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

44

仕事とは？



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

45

業務とは？

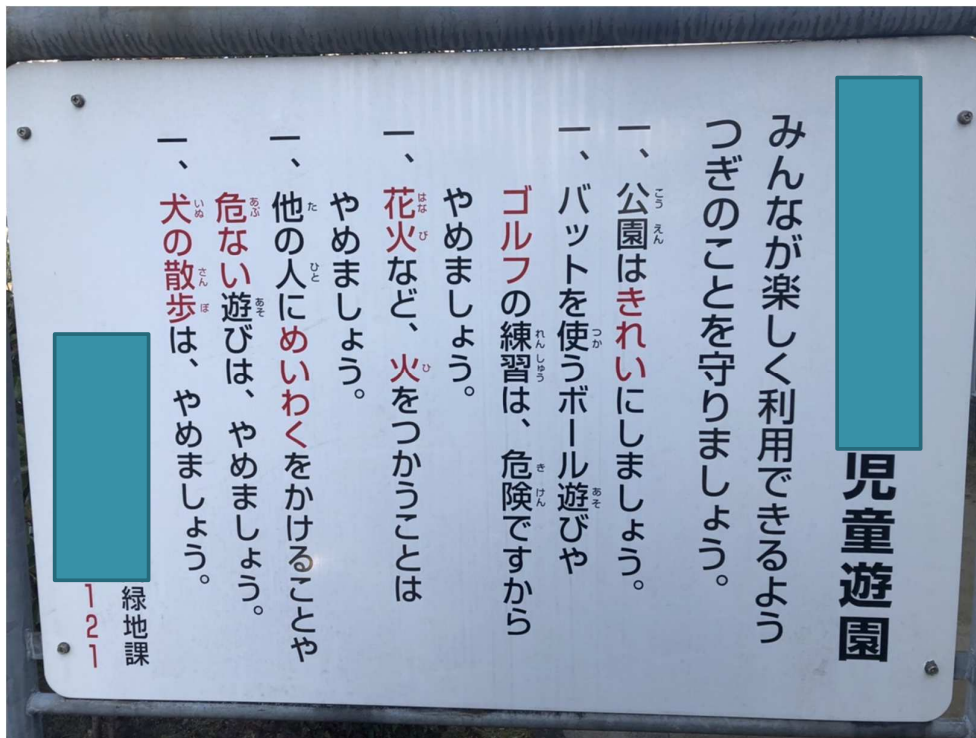
■日頃の業務の中で気になることはありますか？

領域	気になること（改善したいこと）
環境面	5S、安全性、生活感、自立支援 など
接遇面	挨拶、言葉遣い、身なり、表情・態度 など
基本的な介護	食事、入浴、排泄、健康管理、リスクマネジメント など
楽しみ・喜び	趣味、役割、交流、個別ケア など
家族・地域	家族との情報共有・連携、地域交流・連携 など
事業所維持 コンプライアンス、稼働等	法令遵守、稼働、災害対策、人材の定着 など
チームワーク	情報共有、面談、会議 など
その他	

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

46

ルール的重要性



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

47

業務の定義(ルール化、標準化)

■入浴ケアの例

- ・衣類、オムツ、タオル等を事前に用意
※入浴中は目を離すことがないようにする
- ・前の利用者の汚れや石鹸が残っていないか確認
※他人の汚れは気になるもの
- ・脱衣の際に、健側から患側の順番で行う
- ・ボタンの取り外し等、自力でできるところは自分で行うよう
利用者に促す
※利用者ごとのできること、できないことの見極めが重要
- ・拘縮のある手の中、脇、足の指の間、足の裏、かかと、陰部
などは垢がたまりやすいので注意
- ・入浴後は疲労しているため、立ち上がり、立位、歩行には
十分に注意する

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

48

業務の定義(ルール化、標準化)

■標準化 (マニュアル) に入りたい要素

- ・ リスクマネジメント (介護事故防止)
- ・ 自立支援 (リハビリ的視点)
- ・ 健康管理 (看護的視点)
- ・ 福祉用具の活用
- ・ 虐待、不適切ケア防止

業務の定義(ルール化、標準化)

■肯定的コミュニケーションの例

- ・ ありがとう
- ・ 助かりました
- ・ うれしい
- ・ 一緒に頑張ろう
- ・ 応援します
- ・ おはよう／お疲れ様
- ・ 返事／うなずき
- ・ アイコンタクト
- ・ 名前を呼ぶ
- ・ 拍手

業務の定義(ルール化、標準化)

■表情・態度の例

- ・常に利用者が話しかけやすい表情
- ・ものを渡す時には両手を使う
※やむを得ず片手になる時は「片手で失礼します」と言う
- ・【不適切】あくびを遠慮なくする
- ・【不適切】雑な物の扱い、物を投げる、足で扱う
- ・【不適切】背中を向けたままで返事
- ・【不適切】ため息、舌打ち
- ・【不適切】利用者や家族によって態度を変える
- ・【不適切】不機嫌（特に忙しい時）
- ・【不適切】頼杖をつく

マニュアルの例

20180925更新 担当()

大項目			中項目			小項目		
						入浴ケア		
目的・達成基準								
標準時間								
用具等								
説明 見学	本人 実施	先輩 確認	手順・理解、実施内容			留意点・コツ・理由		
入浴前								
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	■バイタルサインの測定や利用者へのヒアリング等による体調、意向確認を行い、入浴の可否について確認				
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	■バイタルサインや医療職の指示、既往歴などに基づいて、利用者の状態に応じた入浴方法が選択			洗髪をするかどうか確認が必要な利用者もいます。	
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	トイレの確認				
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	入浴用具と入浴後の用意（入浴後に着る衣類、オムツ、洗身タオル、バスタオルなど）			入浴中の準備は目を離すことなり危険！事前準備が命。衣類やタオルに破れやゴムの緩みはないかも確認	
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	■体調や気候に配慮しながら、利用者の好みの洋服を選んでもらう			「どの服がよいですか？」「AとB、どちらがよいですか？」	
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	脱衣室、浴室の準備。24度程度が適当。お湯の温度も確認すること。			事前にシャワーを流しておくこと蒸気であたたまる。浴室の窓が閉まっているかも確認	
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	手すりや床の石鹸が残っていないか、前の利用者の汚れが残っていないか確認			他人の汚れは気になるものです	
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	滑り止めマットがきちんと設置してあるか			しっかりおさえないと逆に危険！利用者にとって必要な用具がセッティングしてあるかも確認。シャワーヘッドは壁側を向けておく	

介護の仕事とは

お年寄りを支える介護職

介護職ってどんなことするの？

お年寄りは体が衰えると自分の力だけで生活することが難しくなります。介護職はそういった方のサポートをする仕事です。主にお年寄りの日常生活の介護などを行い、その人がその人らしい、イキイキとした生活ができることを目指します。

知る

介護されるお年寄りが必要としていることを把握します。体の状態や家族構成、好きなもの、何をしたいか、どう生きたいかという思いなど、なるべくたくさんを知ることから介護は始まります。



助ける

体の状態などから、お年寄りが日常生活でできないことができるように助けます。全部やってしまうのではなく、できないところだけを助けて、できたという達成感や満足感を味わってもらうことも必要です。



喜びを作る

人はどれだけ年齢を重ねても夢を持ち楽しく過ごしたいもの。介護職は、お年寄りのしたいことをかなえたり、季節を感じる行事などを満喫できるようにすることをして生きがいを作っていきます。



愛知県「介護のお仕事」より 「介護の魅力ネット・あいち」からも閲覧可能

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

生活歴・生活習慣の把握

生活歴

年代	生活地域	生活歴(住居や家族の変化、職業、思い出・エピソード等)															
生まれ	N市	4人兄弟の次男として生まれる															
小学生	N市																
中学生	N市																
高等学校	N市	高校、大学と野球部所属、7番レフト															
20代	N市	昭和31年〇〇大学経済学部卒業後、〇〇自動車メーカーに就職、総務部で主に経理を担当(当時がワープロが主だった) 昭和33年24歳の時に中卒と結婚 昭和34年長男誕生、昭和35年母死亡、昭和36年父死亡															
30代	N市																
40代	A市	昭和54年マイホームを建て(借金と20年ローン)															
50代	A市	昭和63年長男結婚(長男夫婦隣家に転居)															
60代	A市	平成6年理事長で退職(38年勤め永年勤続賞)、子会社に再就職し事務関連の仕事 平成11年退職後、知人の誘いで養老所に通い始める															
70代	A市	平成23年(77歳)、脳梗塞発症															
80代																	
90代																	
私がしてきた仕事や得意な事など		一日の過ごし方															
・〇〇自動車メーカー(総務部で経理の仕事) ・大学時代野球部(7番レフト)野球は巨人ファン ・園芸 ・新聞などの時事の話題(特に政治経済の話題が得意)		<table border="1"> <thead> <tr> <th>朝</th> <th>昼</th> <th>夜</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4:00 起床・朝食</td> <td>7:00 起床・朝食 新聞、テレビ</td> <td>12:00 朝食 妻食(妻2人)</td> </tr> <tr> <td>7:00 起床・朝食 新聞、テレビ</td> <td>9:00 コーヒー</td> <td>15:00 コーヒー</td> </tr> <tr> <td>9:00 コーヒー</td> <td>18:00 夕食(晩飯) 入浴 テレビ</td> <td>21:00 読書</td> </tr> <tr> <td>12:00 朝食 妻食(妻2人)</td> <td>15:00 コーヒー</td> <td>23:00 読書</td> </tr> </tbody> </table>	朝	昼	夜	4:00 起床・朝食	7:00 起床・朝食 新聞、テレビ	12:00 朝食 妻食(妻2人)	7:00 起床・朝食 新聞、テレビ	9:00 コーヒー	15:00 コーヒー	9:00 コーヒー	18:00 夕食(晩飯) 入浴 テレビ	21:00 読書	12:00 朝食 妻食(妻2人)	15:00 コーヒー	23:00 読書
朝	昼	夜															
4:00 起床・朝食	7:00 起床・朝食 新聞、テレビ	12:00 朝食 妻食(妻2人)															
7:00 起床・朝食 新聞、テレビ	9:00 コーヒー	15:00 コーヒー															
9:00 コーヒー	18:00 夕食(晩飯) 入浴 テレビ	21:00 読書															
12:00 朝食 妻食(妻2人)	15:00 コーヒー	23:00 読書															
私の好む話、好まない話																	
(好む話) ・野球の話 ・園芸の話 ・新聞などの時事の話題(特に政治経済の話題が得意) ・住宅ローンを通して念願の家を建てたこと (好まない話) ・人の悪口 ・芸能関連(興味がない)																	
その他																	

生活習慣

項目	現在の状況・以前の状況など
毎日の習慣となっていること	3年前まで犬を飼っており、朝晩の散歩が日課だった犬が死んでからは運動しなくなった
食事の習慣・嗜好	コーヒー好きで、1日に3回はコーヒーを飲んでいた朝は1日缶ビール1本程度、夕方は20年前にやめた午後、晩飯をどうしようか迷っている
飲酒・喫煙の習慣	もともと便所臭(2、3日に1度程度)自宅は和式
排泄の習慣・トイレ様式	少し熱めの湯が好き、入浴時間は短い
おしゃべり・色の好み・雑物	おしゃべりにはあまり関心なし
好きな音楽・テレビ・ラジオ	音楽はあまり聴かない、ニュースや野球が好き
家事(洗濯、掃除、買い物、料理、食事の支度)	妻が行ってきた体任に同じ物と一緒にに行く程度
仕事(生活の糧として、社会的な役割として)	〇〇自動車メーカーで総務部(主に経理担当)定年後は子会社で事務の仕事
興味・関心・遊び	ニュース、野球、園芸(市内の葬会所、付き合っている知人も多い)定年後は、夫婦で年1回は泊まり旅行
得意な事/苦手な事	園芸のマイホームであり、リビングと書斎が気に入る(得意)園芸、新聞などの時事の話題(特に政治経済の話題が得意)(苦手) 絵をかきこと
性格・特徴・友人関係など	まじめで温厚、どちらかといえれば内向的。打ち解けるとユーモアが出る。思いだすことが言えずにストレスをためる
信仰について	なし
私の健康法(例:乾布摩擦など)	なし
記念日の過ごし方(誕生日、結婚記念日等)	誕生日にはいつも長男家族も自宅に来てお祝い結婚記念日には夫婦で行きつけのレストランへ行っていった
その他	

興味や関心があることに促をお願いします。			
<input type="checkbox"/> 食だしなみおしゃべり	<input type="checkbox"/> 友達とおしゃべり遊び	<input type="checkbox"/> 読書	<input type="checkbox"/> 将棋・囲碁・ゲーム
<input type="checkbox"/> 掃除・整理整頓	<input type="checkbox"/> 家庭・親戚との関わり	<input type="checkbox"/> 俳句	<input type="checkbox"/> 散歩
<input type="checkbox"/> 料理づくり	<input type="checkbox"/> 異性との交流	<input type="checkbox"/> 書道・習字	<input type="checkbox"/> 散歩
<input type="checkbox"/> 買い物	<input type="checkbox"/> 温泉へ行く	<input type="checkbox"/> 絵を描く・絵手紙	<input type="checkbox"/> グラウンドゴルフなどのスポーツ
<input type="checkbox"/> 家庭や庭の手入れ	<input type="checkbox"/> 音楽鑑賞	<input type="checkbox"/> パソコン・ワープロ	<input type="checkbox"/> ダンス・踊り
<input type="checkbox"/> 洗濯・洗濯物たたみ	<input type="checkbox"/> 地域活動(町内会等)	<input type="checkbox"/> 写真	<input type="checkbox"/> 野球・相撲観戦
<input type="checkbox"/> 自転車・車の運転	<input type="checkbox"/> お祭り、宗教活動	<input type="checkbox"/> 映画・観劇・演奏会	<input type="checkbox"/> 読書・新聞・雑誌・パチンコ
<input type="checkbox"/> 電車・バスでの外出	<input type="checkbox"/> 生涯学習	<input type="checkbox"/> お酒・お花	<input type="checkbox"/> 編み物・針仕事
<input type="checkbox"/> 孫・子供の世話	<input type="checkbox"/> 自分史・日記	<input type="checkbox"/> 歌を歌う・カラオケ	<input type="checkbox"/> 福祉・園芸
<input type="checkbox"/> 動物の世話	<input type="checkbox"/> 歴史	<input type="checkbox"/> 音楽を聴く	<input type="checkbox"/> 黄金を伴う仕事

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

生活歴・生活習慣の把握と活用

アセスメントを行うものの、情報が現在に偏りがち…

- 以前の情報、要介護状態になる前の暮らしぶりにヒントが多い！
- 障害は治らなくても、以前の生活スタイルを取り戻したい（近づきたい）

- ☑リハビリの目標
- ☑BPSDの緩和
- ☑地域交流
- ☑インフォーマル資源の活用
- ☑ターミナルケア（人生の最終段階）
- ☑多職種で共有する共通目標の設定

➢生活歴・生活習慣の把握の方法

- ◎白紙を渡す
- ◎記載例も渡す
- ◎意義を伝える

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

55

生活歴・生活習慣の把握

The screenshot displays the website for ACS (天晴れ介護サービス総合教育研究所). The header includes the organization's name and a navigation menu with items like 'トップページ', 'ご挨拶のプロフィール', '事業概要', '研修も講座', 'セミナー情報', '研修企業とコンサルティング', 'リンク', and 'お問い合わせ'. A central graphic features several colored circles representing different services: '現場を動かすコンサルティング', 'ケアマネ教育 個別ケア 多職種連携', '介護現場をよくする研究・活動', '対人援助 介護士 研修生', '広報 収支改善 事業計画', '管理職教育 法令遵守 マニュアル', '社会人 補職人教育', 'オンライン・コンサルティング', 'YouTube ワンポイント講座', and '経営と現場をつなぐ 事業経営実践塾'. Below this, there are sections for '執業活動' and '毎日・毎週の情報発信 (ブログ・メルマガ)'. A sidebar on the left shows a profile for '代表 藤原 宏典'. The main content area is titled '介護現場をよくする研究・活動について' and contains two video thumbnails. A red box highlights a green banner at the bottom of the page that reads: '大好評！無料レポート&各種シート' followed by a list of items: '●「生活歴・生活習慣シート」' / '●「介護事故の解に必要な記録」' / '●「実地指導対策！個別ファイルチェック」' / '●「主治医への報告書」'.

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

56

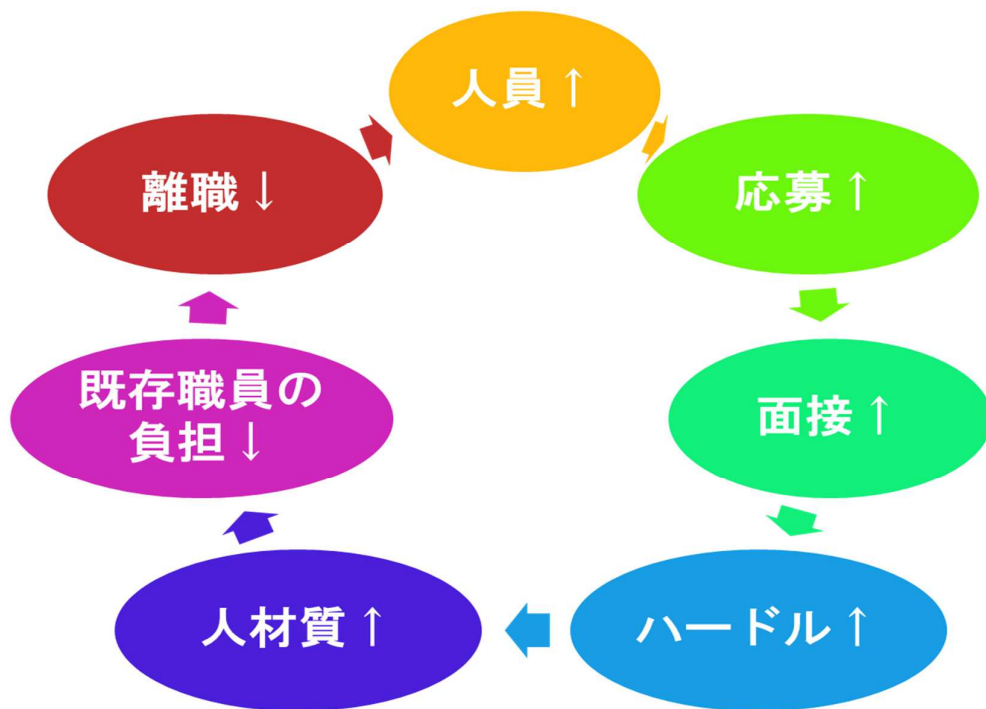
本日の内容

- はじめに
- 人材採用の具体策
- 育成・定着の具体策

人材不足の負のスパイラル



人材の正のスパイラル



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

59

最後に・・・

人を大切にすることとは、
その人が大切にしているものを大切にすること

利用者を大切に、職員を大切に
そして、自分自身も大切に・・・

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

60

講演・コンサルティング実績と主なテーマ

- 保健・医療・福祉サービス研究会「小規模多機能の完全理解と開設運営ノウハウ習得講座全6回コース」「介護支援専門員の理論と実務完全マスター全6回コース」
- WJU監査法人「改正社会福祉法セミナー」
- C-MAS介護事業経営研究会「小規模多機能の管理運営」「介護事業所の営業」
- 日経研出版「ケアマネジメント業務の実践力&指導力セミナー全3回」「管理者育成全6回コース」
- 関西看護出版「介護現場の虐待防止の具体策」「ケアマネジャー受験対策合宿講座」
- TKC全国会「小規模多機能と看護小規模多機能の経営実態」
- アドバンス経営「稼働率アップ!10の秘訣セミナー」
- 株式会社日本経営「小規模多機能の管理運営」
- 地域密着ケア・地域包括ケア全国研修会「介護事業所の虐待防止」
- ビズアップ総研「ケアプラン立案の方程式」
- 福祉と介護研究会35「ケアプラン立案の方程式」
- 雲母書房「介護現場の虐待防止の具体策」
- 倶楽部くればす「介護現場をよくする話」
- リコージャパン「人を活かす介護施設の人事制度とキャリアパス構築」
- 東海医療科学専門学校 作業療法科「日常生活活動学全4回コース」
- 福祉の資格の学校キャリアアップ「ケアマネ受験対策講座」「スキルアップセミナー(毎月)」
- 全国有料老人ホーム協会「ケアプラン立案の方程式」
- 愛知県一宮市ケアマネT「介護保険改正の動向」
- 福島県福島市介護支援専門員連絡協議会「ケアプラン立案の方程式」
- 静岡県掛川市介護支援専門員連絡協議会「困難が介護観を深くする!」
- 岐阜県グループホーム協会「介護現場の虐待防止の具体策」「権利擁護全3回」
- 三重県社会福祉士会「介護現場の権利擁護」
- 三重県介護支援専門員協会委員支部「介護予防ケアプラン」
- 三重県介護支援専門員協会三河支部「ケアプラン立案の方程式」
- 街かどケア滋賀ネット「介護事業所の管理運営」
- 広島県尾道市介護支援専門員連絡協議会「指導者のためのケアプラン立案の方程式」
- 島根県浜田地区広域行政組合「ケアマネジメントの虐待防止力!」
- 鳥取県小規模多機能型居宅介護事業所連絡会「地域包括ケアにおける小規模多機能の役割」
- 鳥取県鳥取市「ケアプラン立案の方程式」
- 香川県松山市社会福祉協議会「ケアプラン立案の方程式」
- 愛媛県社会福祉協議会「個別ケアの具体策」
- 四国ブロックヘルパー研修会「介護事業所の管理・運営」
- 香川県グループホーム・小規模多機能連絡協議会「介護事業所の虐待防止の具体策」
- 北海道の社会福祉法人「介護職の魅力と責任 再発見講座」
- 北海道の医療法人「小規模多機能の開設支援」
- 青森県の社会福祉法人「小規模多機能の管理運営」
- 福島県のNPO法人「ケアプラン立案の方程式」
- 福島県の社会福祉法人「経営幹部・管理者・ケアマネ育成」「法令遵守」「マニュアル作成支援」
- 新潟県の社会福祉法人「ケアマネジメント全3回コース」
- 東京都の株式会社「小規模多機能の営業・稼働率向上」
- 愛知県の社会福祉法人「マニュアル作成支援」
- 愛知県の社会福祉法人「小規模多機能の管理運営全3回コース」
- 愛知県の医療法人「契約書、重要事項説明書の見直し」
- 愛知県のNPO法人「介護事業所の管理運営」
- 愛知県の株式会社「介護事業所の管理」「家族・地域との連携」
- 愛知県の株式会社「介護職の基本姿勢」
- 愛知県の医療法人「月3回の介護塾(管理職、ケアマネ、介護職向け)」
- 岐阜県の医療法人「小規模多機能の営業・稼働率向上」
- 三重県のNPO法人「サービス提供責任者の業務」
- 滋賀県の社会福祉法人「介護事業所の管理運営全2回」
- 滋賀県のNPO法人「ケアマネジャー受験対策講座」
- 山口県の医療法人「小規模多機能の管理運営」
- 鹿児島県のNPO法人「介護事業所の管理運営」
- 宮崎県の株式会社「小規模多機能の開設支援」

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

著書・雑誌連載



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

オンラインプログラムの全体像

■無料教材

セミナー（月1）/facebookライブ・YouTube（週1）/メルマガ（週刊・日刊）

■通常セミナー（月5～10）

経営から現場まで全方位、ゲスト講師あり、Q&Aつき

■1日6H集中講座（月1）

施設長・事務長講座／管理職・チームワーク／ケアマネジメント／稼働・サービス
人材確保・育成・定着／小規模多機能／接遇／虐待防止／業務改善・・・など

■PDCA☆3カ月チャレンジプログラム

2週間に1度のPDCAセッション（目標・取組・結果・対策）

■リーダーズ・プログラム

- ・オンラインセミナー（月5～10本）＋集中講座
- ・リーダーズ・サミット（特別セミナー、年3回）
- ・セミナー動画（経営から現場まで100本以上）※限定動画もあり
- ・会員限定のグループコンサルティング（月1回、QA中心）
- ・会員限定のPDCAグループコンサルティング（月2回、PDCAセッション）
- ・会員限定のチャットワークグループ（最新情報&会員同士の交流促進）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

63

1月のオンライン企画（詳細はHPより）

■ 1月15日（土）

10：00～17：00 「稼働率&サービス改善！」1日集中講座

■ 1月17日（月）・31日（月）

19：00～21：00 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PDCAコース

■ 1月24日（月）

10：00～11：30 相談援助職・リーダーのための説明力向上講座「訪問看護のACP」

14：00～16：00 工藤由美さんの管理職のための対職員コミュニケーション力向上講座

19：00～20：30 経営から現場まで！介護事業の教育インフラ

職員研修&業務改善リーダーズ・プログラム 説明会&オリエンテーション

■ 1月25日（火）

19：00～21：00 進絵美さんの面談スキル向上講座（進塾）第3回

■ 1月27日（木）

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「グルコン」

19：00～20：30 無料介護セミナー！特集「人材確保5つのステップ」

今月の介護ニュース&トピックス！

■ 1月31日（月）

14：00～16：30 実地指導対策マニュアルセミナー「居宅介護支援」

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

64

介護事業の教育インフラ (法人・個人)

■介護事業の永続的な成功をもたらす「教育インフラ」リーダーズ・プログラム (経営から現場まで、職員研修&業務改善のベースとなるもの)

I. コンテンツ (A→Bに行くための知識・ノウハウ)

1. 動画プログラム (全方位、既に100本程度)
2. セミナープログラム (月5~10本)
3. コンサルティングレベルのコンテンツ・教材
4. 経営者・幹部・施設長向け限定コンテンツ!

II. コーチング (学んだことを実践につなげる)

1. 月2回2時間のPDCA実践コンサル+フォロー動画 (人数限定G、1月より)
2. 月1回90分のグループコンサルティング
3. セミナーの際のQ&A

III. コミュニティ (長く成功を続けるには、共に学ぶ仲間が必要!)

1. 月1回90分のグループコンサルティング
2. 会員限定のチャットワークスグループ (1月より)

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.



Facebookライブ & YouTube (無料!)



天晴れ介護サービス総合教育研究所
チャンネル登録者数 454人

チャンネルをカスタマイズ

動画を管理

ホーム 動画 再生リスト チャンネル フリートーク 概要

アップロード済み すべて再生

並び替え

<p>介護報酬改定セミナー-LIFE提出期限経過措置</p> <p>天晴れ介護サービス総合教育研究所 (株) 介護福祉士 介護支援専門員 代表取締役 藤原 空吾</p> <p>38:23</p> <p>介護報酬改定セミナー-LIFE提出期限経過措置 (介護現... 78 回視聴・1日前</p>	<p>介護の専門性と科学的介護</p> <p>天晴れ介護サービス総合教育研究所 (株) 介護福祉士 介護支援専門員 代表取締役 藤原 空吾</p> <p>41:59</p> <p>介護の専門性と科学的介護 (介護現場をよくする不定... 148 回視聴・1週間前</p>	<p>ケアプランの様式・記載要領の改正</p> <p>天晴れ介護サービス総合教育研究所 (株) 介護福祉士 介護支援専門員 代表取締役 藤原 空吾</p> <p>41:39</p> <p>ケアプランの様式・記載要領の改正 (介護現場をよくす... 1367 回視聴・2週間前</p>	<p>対談LIVE</p> <p>【太田英樹先生×神原】対談LIVE! さ高住運営&介護報... 4月5日(月)21時00分~ Facebook 1:18:56</p> <p>110 回視聴・3週間前</p>	<p>自著紹介シリーズ① 介護業務管理と人材育成</p> <p>天晴れ介護サービス総合教育研究所 (株) 介護福祉士 介護支援専門員 代表取締役 藤原 空吾</p> <p>34:37</p> <p>自著紹介シリーズ①「介護業務管理と人材育成」(介護... 57 回視聴・3週間前</p>	<p>成果につなげる! 姿勢とノウハウ</p> <p>天晴れ介護サービス総合教育研究所 (株) 介護福祉士 介護支援専門員 代表取締役 藤原 空吾</p> <p>37:40</p> <p>成果につなげる! 姿勢とノウハウ (介護現場をよくする... 60 回視聴・3週間前</p>
<p>新人職員の受け入れ時のポイント</p> <p>天晴れ介護サービス総合教育研究所 (株) 介護福祉士 介護支援専門員 代表取締役 藤原 空吾</p> <p>31:19</p> <p>新人職員の受け入れ時のポイント (介護現場をよくする... 136 回視聴・1か月前</p>	<p>自立支援促進加算 衝撃の内容とは?</p> <p>天晴れ介護サービス総合教育研究所 (株) 介護福祉士 介護支援専門員 代表取締役 藤原 空吾</p> <p>31:08</p> <p>自立支援促進加算、衝撃の内容! (介護現場をよくする... 1006 回視聴・1か月前</p>	<p>ケアマネ更新研修 得られるものとは?</p> <p>天晴れ介護サービス総合教育研究所 (株) 介護福祉士 介護支援専門員 代表取締役 藤原 空吾</p> <p>37:32</p> <p>ケアマネジャー更新研修で得られるものとは? (介護現... 116 回視聴・1か月前</p>	<p>入浴介助加算をICFで考える!</p> <p>天晴れ介護サービス総合教育研究所 (株) 介護福祉士 介護支援専門員 代表取締役 藤原 空吾</p> <p>28:33</p> <p>入浴介助加算をICFで考える (介護現場をよくする不定... 197 回視聴・1か月前</p>	<p>介護現場リーダー 3つの論点</p> <p>天晴れ介護サービス総合教育研究所 (株) 介護福祉士 介護支援専門員 代表取締役 藤原 空吾</p> <p>32:43</p> <p>介護現場リーダー 3つの論点 (介護現場をよくする不定... 189 回視聴・1か月前</p>	<p>科学的介護基本の「キ」</p> <p>天晴れ介護サービス総合教育研究所 (株) 介護福祉士 介護支援専門員 代表取締役 藤原 空吾</p> <p>34:51</p> <p>科学的介護の基本の「キ」 (介護現場をよくする不定... 363 回視聴・1か月前</p>

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

LINE公式アカウント 始めました!

■対象者

- ・介護事業の永続的な成功を目指す経営者・経営幹部の方
- ・独立開業や管理職・専門職・講師業等でスキルアップしたい個人の方

※LINE登録特典動画「経営から現場まで! 介護事業の永続的な成功を実現する3つの取り組み」を現在制作中 (^ ^)



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

67

人材採用・育成・定着の具体策

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.

68