

人材確保・生産性向上の 具体策研修

■人材採用難時代の採用・育成・定着、生産性向上の具体策

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、平成12年、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はほぼ毎日更新中、日刊・週刊のメールマガジンを配信

Zoomセミナー、動画講座、YouTubeでも配信中、13年目になる「介護の読書会」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 ■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

■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



- 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.

3

介護現場をよくする研究・活動

■ よい介護職はいても よい介護現場はなかなかない……

- ・ 1人1人がよくなるだけでは、うまくいかない
- ・ チーム、組織、目標、計画、ルール
リーダーシップ、コミュニケーションなどが必要
- ・ 「介護現場」をよくすることで
利用者はもちろん、職員も幸せになれる！
- ・ 人と人とお互いに学び合い
気持ちよく支え合える社会づくり

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

4

天晴れ介護サービス「ACGs」!

APPARE CARE SERVICE GOALS

ACGs (APPARE CARE SERVICE GOALS) 2023年版

天晴れ介護サービスが考える「介護現場をよくする21のテーマ」法人経営と介護現場が一体となって取り組もう!

21テーマ+プレ講座+中間+終わりに=24講座(1月2講座の1年シリーズ)

個別ケア	1 健康管理	2 ADLの自立 重度化予防	3 IADLの 支援	4 認知症 症状の緩和 進行予防	5 社会交流 意欲・楽しみ	6 介護者支援	7 対人 援助職の 基本姿勢	
	事務所運営	8 環境整備	9 接遇マナー	10 生活の 安定・安全	11 喜び 楽しみ	12 家族・地域	13 事務所の 維持	14 チーム
		法人経営	15 行政対応 地域分析	16 事業 サービス	17 収支	18 人事組織	19 法令遵守 リスク マネジメント	20 指導 育成 管理

colored by bridge link plus

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
- 生産性向上の具体策

介護保険部会 とりまとめ

介護保険制度の見直しに関する意見

「投げかけ」から
「示唆」へ

令和4年12月20日
社会保障審議会介護保険部会

介護保険部会 とりまとめ

目次

はじめに.....	1
I 地域包括ケアシステムの深化・推進	3
1. 生活を支える介護サービス等の基盤の整備.....	6
2. 様々な生活上の困難を支え合う地域共生社会の実現.....	14
3. 保険者機能の強化.....	18
II 介護現場の生産性向上の推進、制度の持続可能性の確保	22
1. 介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進.....	22
(1) 総合的な介護人材確保対策.....	22
(2) 生産性の向上により、負担が軽減され働きやすい介護現場の実現.....	24
2. 給付と負担.....	30
(1) 高齢者の負担能力に応じた負担の見直し.....	30
(2) 制度間の公平性や均衡等を踏まえた給付内容の見直し.....	34
(3) 被保険者・受給者範囲.....	39
おわりに.....	41

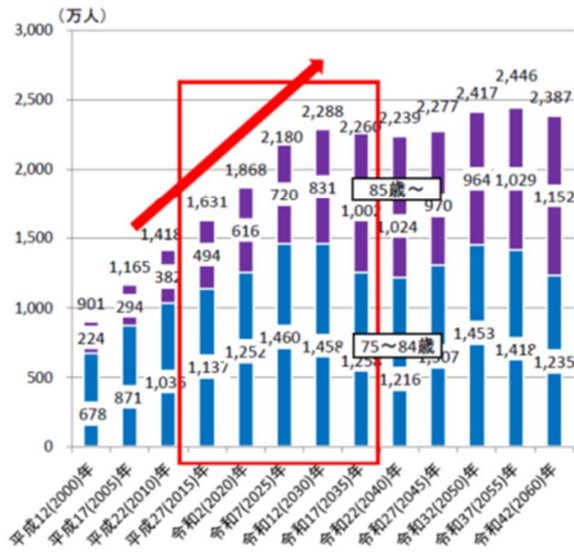
議論の前提として.....

- ・ 団塊ジュニア世代が高齢者となり、高齢者人口がピークとなる2040年にかけて **85歳以上（要介護認定率上昇+給付費高い）**の人口が急増
- ・ 高齢者**単独世帯**や**夫婦のみの世帯**が増加
- ・ 要介護度の**中重度者**、**医療・介護双方のニーズ**を有する高齢者が大幅に増加
- ・ 高齢者世帯の増加により、**生活支援**や**住まいの支援**を要する世帯も増加
- ・ こうした変化についての**地域差**も大きい
- ・ **生産年齢人口の急激な減少**の中、医療・介護の**質を維持**しつつ、**相対的に少ない職員**で医療・介護を提供できるようなサービス・支援の提供体制
- ・ **介護人材不足**は**サービス供給を制約する要因**となるため、**介護人材の確保**、**生産性向上**の取り組みが必要
- ・ 支援が必要な者は高齢者に限られず、**経済的困窮者**、**単身・独居者**、**障害者**、**ひとり親家庭**やこれらの要素が**複合したケース**も増える
- ・ 究極的には**全ての人**が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合う「**地域共生社会**」の実現
- ・ **保険者機能**をより一層発揮できるよう、保険者事務のうち保険料徴収、要介護認定保険給付の管理といった**定常的かつ画一的な事務**については、**広域化**や**民間委託**、**デジタル化**などで効率化

今後の介護保険をとりまく状況(2)

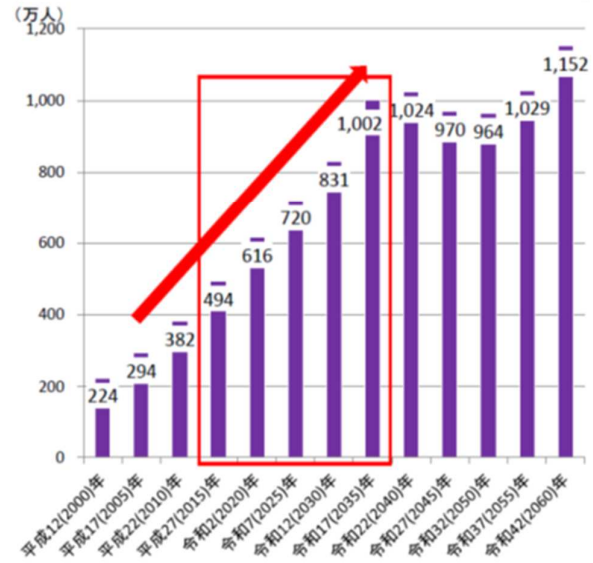
75歳以上の人口の推移

○75歳以上人口は、介護保険創設の2000年以降、急速に増加してきたが、2015年から2025年までの10年間で、急速に増加。



85歳以上の人口の推移

○85歳以上の人口は、2015年から2025年までの10年間、75歳以上人口を上回る勢いで増加し、2035年頃まで一貫して増加。



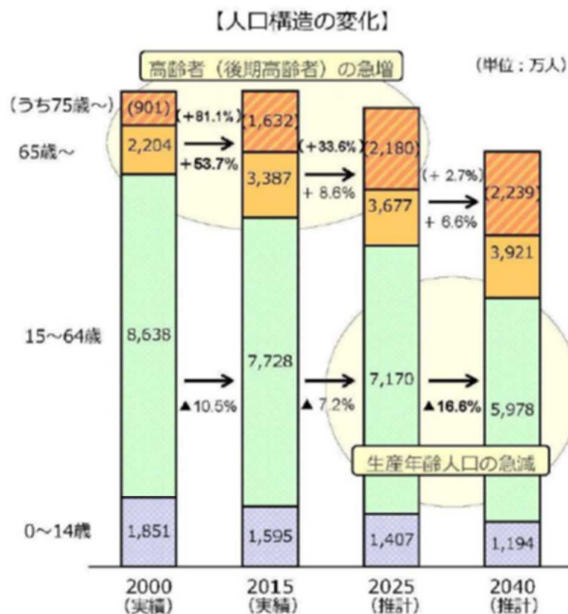
(資料) 将来推計は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成29年4月推計)出生中位(死亡中位)推計
2020年までの実績は、総務省統計局「国勢調査」(年齢不詳人口を按分補正した人口)

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

11

今後の介護保険をとりまく状況(4)

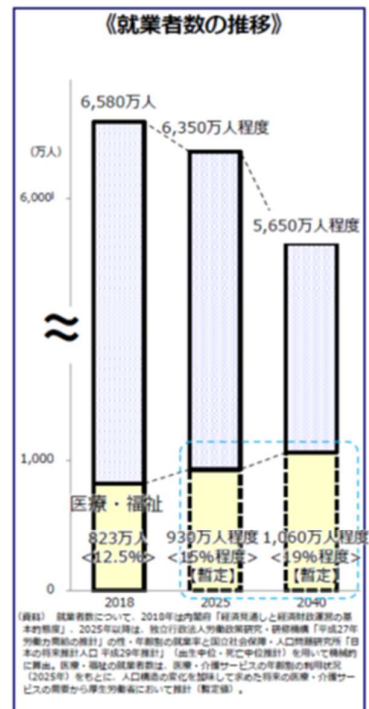
○人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化。



(出典) 総務省「国勢調査」人口推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」

(出典) 平成30年4月12日経済財政諮問会議加藤臨時委員提出資料(厚生労働省)

《就業者数の推移》



(資料) 就業者数については、2019年内閣府「経済見通しと経済財政政策の基本的な考え方」、2025年以降は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成27年労働力需給の推計」の性・年齢別の就業者と国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成29年推計」(出生中位・死亡中位推計)を用いて推計的に算出。医療・福祉の就業者数は、医療・介護サービスの年齢別の利用状況(2025年)をもちに、人口構造の変化を反映して求めた将来の医療・介護サービスの需要から厚生労働省において推計(暫定)。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

12

Ⅱ. 介護現場の生産性向上の推進、制度の持続可能性の確保

1. 介護人材の確保・介護現場の生産性向上の推進

論点	内容	補足
総合的な介護人材確保	R3年度の有効求人倍率3.64倍（1.03倍） 1年に5.3万人程度の伸びが必要 職場の人間関係が離職の大きな要因 ハラスメント対策も 介護福祉士をグループリーダーに 多様な年齢層・他業種に向けた介護の 魅力発信、労働環境の改善 外国人介護人材の受入・定着・介護福 祉士資格取得	リーダーのメリット
地域における生産性向上の 推進体制の整備	限られた資源の中1人でも多くの利用者 に質の高いケアを届けることを目的と した取り組み 地方公共団体の役割法令上明確化 ワンストップ型の総合的支援	ICT活用の好事例とと もに、うまくいかない 事例の分析
施設や在宅における テクノロジーの活用	伴走型支援、プッシュ型支援 有料老人ホーム等での実証事業 在宅サービスでも	
介護現場のタスクシェア・ タスクシフティング	業務の明確化と役割分担、適切な業務 の切り分け、介護助手	役割、給料 名称

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

13

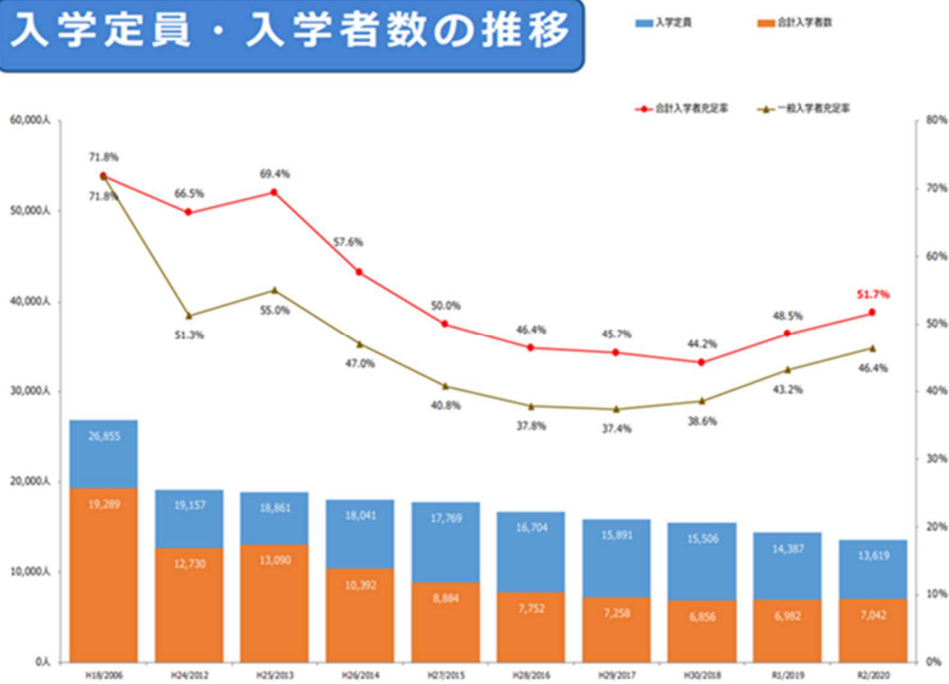
介護福祉士養成校、過去最少の入学人数

■日本介護福祉士養成施設協会（介養協）

- ・ 介護福祉士養成課程のある大学、専門学校への入学人数
6,802人（前年度より▲381人）
- ・ 養成校314校（前年度より▲13校）
- ・ 入学定員数12,467人（定員充足率54.6%）
- ・ 新卒者等4,296人、外国人留学生1,880人

介護福祉士養成校の定員・学生数

入学定員・入学者数の推移



公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会HPより

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

15

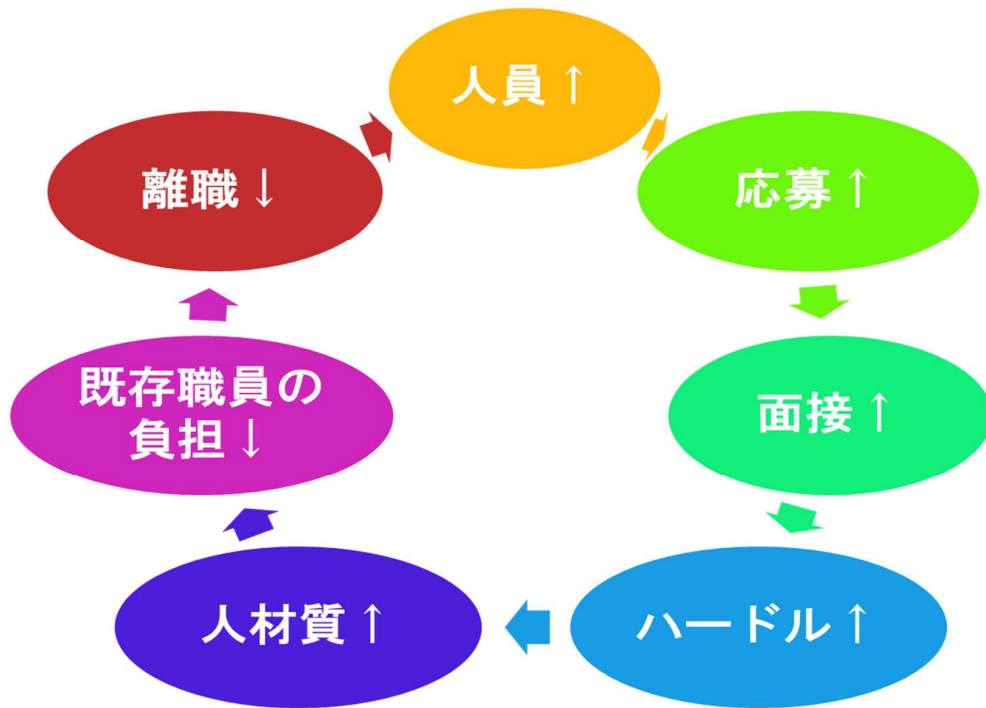
人材不足の負のスパイラル



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

16

人材の正のスパイラル



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

17

本日の内容

■ 人材採用の具体策

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

18

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

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		
			2.23	20	18	1.15.29	13	1.10.31	14.28ラン ディング ページ	13.27	10.24		
学校求人	訪問(19件)	4.5	29	25.27	18	15	4.11	8.15	5.27	自肅・郵送	自肅・郵送	実施	実施
	郵送()	実施			実施(10/10)			実施		自肅	自肅		
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				

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

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

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

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

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まったくの未経験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
- 資格手当 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、相談員など職種の違い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

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。

お仕事体験も受け付けます！

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

27

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.

28

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.

29

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.

30

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

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

本日の内容

■育成・定着の具体策

ルールとコミュニケーション

■「ルール」

- ・法令、理念、行動指針、計画、基準、マニュアル、決め事、など
- ・1人1人それぞれ異なる考え方、基準がある
 - 放っておくと、自己流の仕事をする人ばかりになる（何でもあり？）
 - 業務内容のみならず、人間関係にも支障が出る
 - 育成や指導もより難しいものになる、当然評価も難しくなる
 - ルールは上司が育成・指導・評価を行う時のよりどころとなる
- ・あったとしても曖昧であったり守られてないと（守らせていないと）NG

■「コミュニケーション」

- ・普段（対面、電話、メール、チャットなど）
- ・日々の朝礼、申し送り、連絡ノート
- ・会議（法人、拠点、部署、役職者、職種、委員会、小集団活動）
- ・面談
- ・研修の中のGW

面談の種類(ケアマネジメント と比較)

ケアマネジメント	職員面談
インテーク	採用面接
アセスメント	知る面談
ケアプラン立案 (サービス担当者会議)	目標設定面談 (会議、ミーティング)
モニタリング	定例面談 (月1が理想)
緊急訪問	有事面談
その他	その他

1 人1 人の個性を知る

♪ 自己紹介シート ♪

◎お互いのことを知ることがチームワークの向上や、個別ケアの推進につながります。
◎それぞれに書いて頂き、発表してもらいます。差し支えない範囲でお書きください。
◎回収させて頂き、ファイリングして職員同士見ることができるようになります。

	記入欄	記入例 ※一応書いておきますが、 とらわれないで考えて下さい
お名前		日本 太郎
所属・職種・役職等		デイ〇〇、介護職、リーダー
資格・職歴など		◎介護福祉士、ヘルパー2級、簿記3級、など（何でもどうぞ） ◎特養で3年、デイサービスで2年、在宅のヘルパーとして2年働きました。 ◎主婦として育児と家事に専念してきました。 ◎営業の仕事は15年してきました。
今の仕事（介護）などを始めたきっかけ		◎祖父の認知症がきっかけで興味を持った ◎友達が介護職をしていた
今の仕事（介護）などを行う上で大事にしていること		◎利用者との会話 ◎相手の立場に立つこと
長所・趣味・特技		◎何に対しても一生懸命。 ◎いつも笑顔です。 ◎学生時代はバレー部でキャプテンをしていました。 ◎食べ歩きが大好きです。 ◎旅行が趣味で全国を旅してきました。
短所・苦手なこと		◎整理整頓ができないことです。 ◎嫌なことを後回しにしてしまいます。 ◎カラオケは苦手です
一言アピール（何でもどうぞ!）		◎出身は北海道です ◎息子が3歳でかわいいさかりです。 ◎一生懸命にがんばります!!

ありがとうございました!!

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

37

他法人での研修より

■先日、ある法人さんの新規開設の施設にて。40代と60代のリーダー候補がいて、40代の人をリーダーにしたら、60代がひねくれた（現在進行中）という相談を頂いた

→60代の方は自分になれる、とっていたようで、そのためか特に40代の新リーダーに当たりがきつい

→結果としては、その60代の人をリーダーにしなくてよかったようにも思うが……

→以下のことを知っているか？（知ろうとしているか？知ることの重要性を理解しているか？）

- ・60代の方の経歴を知っているか？
- ・60代の方のリーダー経験があるかを知っているか？
- ・なぜ、入社してきたか？新規開設がよい？それはなぜ？
- ・得意な分野は何か？

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

38

新春特別企画！無料プレゼント 3 種

新春特別企画！無料プレゼント！第1弾
介護事業所の「稼働率向上」取り組みチェックリスト
～年間400回超の研修・コンサルティングの現場～

「実践的なチェックリスト」と「10分程度の説明動画」です。ぜひご覧下さいませ。

今週末
3日まで！

新春特別企画！無料プレゼント！第2弾
介護事業所の「人材確保」取り組みチェックリスト
～年間400回超の研修・コンサルティングの現場～

「実践的なチェックリスト」と「10分程度の説明動画」です。ぜひご覧下さいませ。

新春特別企画！無料プレゼント！第3弾
対職員の「定例面談」の具体策
～メンテナンスと指導を目的に～

「実践的な解説資料」と「10分程度の説明動画」です。ぜひご覧下さいませ。

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

39

本日の内容

■生産性向上の具体策

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

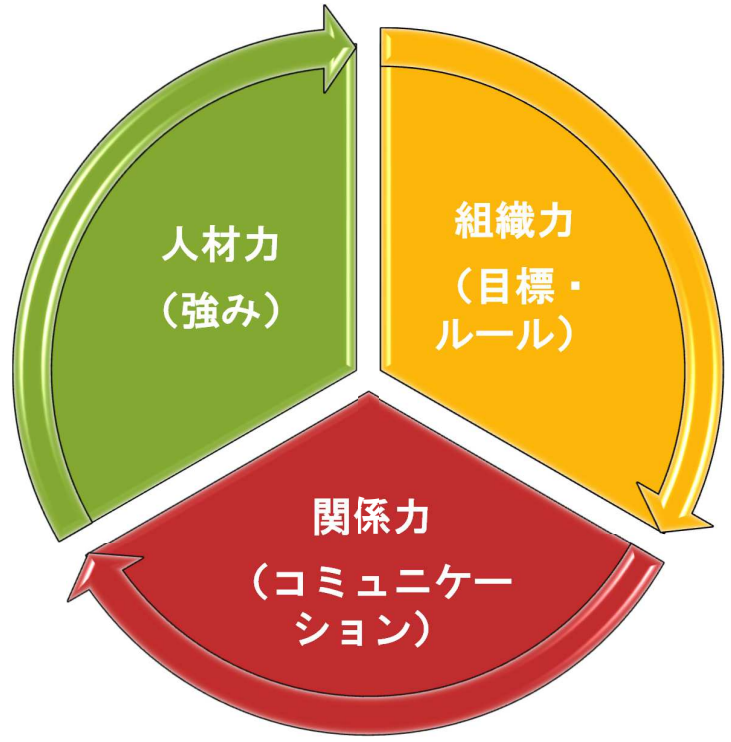
40

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）
（介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン）

<p>① 職場環境の整備</p> <p>取組前 → 取組後</p> 	<p>② 業務の明確化と役割分担 (1) 業務全体の流れを再構築</p> <p>介護職の業務が明確化されていない → 業務を明確化し、適切な役割分担を行いケアの質を向上</p> 	<p>② 業務の明確化と役割分担 (2) テクノロジーの活用</p> <p>職員の心理的負担が大きい → 職員の心理的負担を軽減</p> 	<p>③ 手順書の作成</p> <p>職員によって異なる申し送り → 申し送りを標準化</p> 
<p>④ 記録・報告様式の工夫</p> <p>帳票に何度も転記 → タブレット端末やスマートフォンによるデータ入力（音声入力含む）とデータ共有</p> 	<p>⑤ 情報共有の工夫</p> <p>活動している職員に対してそれぞれ指示 → インカムを利用したタイムリーな情報共有</p> 	<p>⑥ OJTの仕組みづくり</p> <p>職員の教え方にブレがある → 教育内容と指導方法を統一</p> 	<p>⑦ 理念・行動指針の徹底</p> <p>イレギュラーな事態が起こると職員が自身で判断できない → 組織の理念や行動指針に基づいた自律的な行動</p> 

80

チームづくり



- 組織の目標を明確にする
- 個人の強みや目標も把握して、役割を持ってもらう
- 個人の強みを組織目標に活かす
- 上下・横のコミュニケーションを活発にして相互理解を進める

SOMPOケア 実証事業の結果公開！

■テクノロジーによる削減時間(於そんぼの家成城南) 出所=SOMPOケア

■1日あたりの削減時間…926分/日(睡眠センサー・記録システム・オムツ回収機の効果は含めず)

	睡眠 センサー	導入済		チャット ツール	1日: 30分
	自動体位 交換機	1日: 108分		高性能 ドライヤー	1日: 55分
	介護用 シャワー	1日: 49分		自動 体重測定	1日: 15分
	ウルトラファイン バブル発生装置	1日: 74分		オムツ 回収機	効果検証中 (計画…1日:216分)
	再加熱 カート	1日: 59分		記録 システム	導入済

高齢者住宅新聞 2022年12月21日

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

43

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
- 生産性向上の具体策

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

44

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 . . .

継続的な学習の機会の重要性！

- ・ 時間とエネルギー をかけた分だけ成長する
- ・ ギャップ を埋める & 強み を活かす
- ・ ただ、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
- ・ よい情報を浴び続ける こと、そういう 環境 に身を置くこと
- ・ 成長は螺旋階段、その時々で、フォーカスしているものによって 受け取るものが違う
- ・ 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 を高める
- ・ 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
- ・ 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 がよい、普段は話さないことも話す、施設を越えた連携

天晴れ介護サービスのコンテンツ

飲食店	天晴れ介護サービスのコンテンツ
グランドメニュー（通常・単品）	・定例セミナー
特別メニュー （おススメ・期間限定）	・ゲスト講師編 ・その時々ホットなテーマ
月替わりのシリーズメニュー	・ACGs2023（天晴れ介護サービスの21テーマ） ・工藤さんのコミュニケーション講座 ・介護職向け講座 ※年間申込で割引あり
コースメニュー （少人数、プレミアム）	・進塾（面談スキル向上講座） ・管理職養成コース ・稼働率＆サービス向上コース ・人材確保・育成・定着コース ・相談援助職・ケアマネ養成コース ※5カ月間、少人数制、トレーニング＆課題あり
会食プラン	・月1回ケアラズ・クラブQAセッション ・月1回グループコンサルティング ・月2回PDCAグループコンサルティング ※会員限定

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

4 /

研修の内容

- 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

1月のオンライン企画（詳細はHPより）

■ 1月16日（木）

14：00～16：30 赤本・青本・緑本通読セミナー「福祉用具貸与・販売」運営基準編

■ 1月18日（水）

10：00～12：00 工藤ゆみさんの全職員向け！コミュニケーションマスターへの道「アドラーの勇気づけ、課題の分離、目的論」

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」

■ 1月24日（火）

10：00～11：30 介護事業所の「リスクマネジメント」具体策セミナー

14：00～16：30 赤本・青本・緑本通読セミナー「福祉用具貸与・販売」介護報酬編

19：00～21：00 新年度の計画立案に！「目標設定・計画立案5つのステップ」

■ 1月25日（水）

19：00～21：00 進絵美さんの面談スキル向上講座（進塾）第3期・第3回

■ 1月27日（金）

13：30～18：00 管理職養成コース第1期・第5回／全5回（満員御礼！）

19：00～20：30 マンスリー・ジャーナル(無料)・トピックス&特集「クレーム対応」

21：00～21：30 ケアラーズ・クラブ 会員限定グループQAセッション

■ 1月16日（月）・30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

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

49

毎月開催！セミナー情報

天晴れ介護サービス総合教育研究所では、介護現場をよくする研究・活動を行っています

天晴れ介護サービス総合教育研究所

Since2015 <https://www.appare-kaigo.com/>

「介護現場をよくする研究・活動」それが私たちの仕事です。

●経営層(経営者、経営幹部など) ●管理職(施設長、管理者、主任、リーダーなど)の方々
●専門職(ケアマネジャー、相談員、看・介護職など)の皆様にも、ご覧いただきたいホームページです！

天晴れ介護サービスの日々の活動は毎日更新のブログからご覧頂けます！

● [ブログはこちらからどうぞ](#)

▶ [トップページ](#) ▶ [代表profile 事業概要](#) ▶ [大好評！無料教材](#) ▶ [毎月開催！セミナー情報](#) ▶ [300本以上！動画教材](#) ▶ [研修企画コンサルティング](#) ▶ [お仲間募集中 求人について](#) ▶ [お問い合わせ](#)

- ▶ [トップページ](#)
- ▶ [代表profile & 事業概要](#)
- ▶ [大好評！無料教材](#)
- ▶ [毎月開催！セミナー情報](#)
- ▶ [200本以上！動画教材](#)
- ▶ [研修&コンサルティング](#)
- ▶ [毎日更新！ブログ](#)
- ▶ [お仲間募集中！求人](#)

介護現場をよくするオンラインセミナー



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

50

人数限定！コースセミナー

■2022年9月～2023年1月（5か月コース）

介護事業所の管理職養成講座コース 第1期

13:30～18:00（90分×3コマ、質疑応答あり）

※12名限定！1法人2名まで、レクチャー＋GW＋QA＋課題

■2023年度からは……

◎介護事業所の管理職養成講座コース第2期 4月～8月

◎稼働率&サービス改善コース第1期 4月～8月

◎進塾（面談スキル向上講座）第4期 4月～8月

◎ケアマネジャー・相談援助職養成コース第1期 10月～2月

◎人材確保・育成・定着コース第1期 10月～2月

◎進塾（面談スキル向上講座）第5期 10月～2月

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

51

天晴れ介護サービス「ACGs」！

APPARE CARE SERVICE GOALS

ACGs(APPARE CARE SERVICE GOALS)2023年版

天晴れ介護サービスが考える「介護現場をよくする21のテーマ」法人経営と介護現場が一体となって取り組もう！

21テーマ＋プレ講座＋中間＋終わりに＝24講座（1月2講座の1年シリーズ）



colored by bridge link plus

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

52

天晴れ介護サービスのコンテンツ

飲食店	天晴れ介護サービスのコンテンツ
グランドメニュー（通常・単品）	・ 定例セミナー
特別メニュー （おススメ・期間限定）	・ ゲスト講師編 ・ その時々ホットなテーマ
月替わりのシリーズメニュー	・ ACGs2023（天晴れ介護サービスの21テーマ） ・ 工藤さんのコミュニケーション講座 ・ 介護職向け講座 ※年間申込で割引あり
コースメニュー （少人数、プレミアム）	・ 進塾（面談スキル向上講座） ・ 管理職養成コース ・ 稼働率＆サービス向上コース ・ 人材確保・育成・定着コース ・ 相談援助職・ケアマネ養成コース ※5カ月間、少人数制、トレーニング＆課題あり
会食プラン	・ 月1回ケアラズ・クラブQAセッション ・ 月1回グループコンサルティング ・ 月2回PDCAグループコンサルティング ※会員限定

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

53

教育インフラ(法人・個人／年会費制)

■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300本程度)
2. セミナープログラム (月10本以上)
3. コンサルティングレベルのコンテンツ・教材

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 (最上位コース)
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グループ

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

54

新企画！ケアラーズ・クラブ

- 毎月1回、30分のグループQAセッション（zoom）
 - ※榊原からの導入＋皆さんからのQ&A
 - ※後日動画あり

- 通常セミナー（2,000円～10,000円！）
毎月1回ご招待！（※コースセミナー除く）
 - ※後日動画あり

- ケアラーズ・クラブ（月会費制／法人・個人）

月額800円！（税抜）



Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

55

週刊メールマガジン（無料！） 介護現場をよくする研究&活動通信

介護現場をよくする研究&活動 通信 バックナンバー

[バックナンバー一覧へ戻る](#)

日時	タイトル
2020/08/20(木) 09:30	【介護給付費分科会、事業者団体ヒアリング2】介護現場をよくする研究&活動通信 第110号

■■■
【介護給付費分科会、事業者団体ヒアリング2】
介護現場をよくする研究&活動通信 第110号
<http://www.appare-kaigo.com/>
2020.8.20
天晴れ介護サービス総合教育研究所 榊原宏昌
■■■

0=====

◆目次◆

1. 今週の活動と気付き
 2. 注目のニュース
 3. セミナー・イベント情報
 4. zoomセミナー情報
 5. 天晴れライブラリー・名言のご紹介
- 編集後記

➤毎週木曜日のメルマガ「介護現場をよくする研究&活動通信」
ホームページより（天晴れ介護、で検索）

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

56

Facebookライブ& YouTube（無料！）

天晴れ介護サービス総合教育研究所
@user-zf6tz5am6e
チャンネル登録者数 1140人

ホーム 動画 再生リスト コミュニティ チャンネル 概要

最新アップロードされた動画 人気の動画

12月セミナー総集編!
特養の赤本・青本・緑本
3年間の経過措置&BCP
伝える話し方&共通言
自己&他者理解・目標
12月セミナー総集編! (介護現場をよくする
不定期ライブ第102回2023年1月15日)
40 回視聴・3 日前

**目標設定を
8領域で考える!**
目標設定を8領域で考える! (介護現場をよく
する不定期ライブ第101回2023年1月6...
48 回視聴・12 日前

**年末SPECIAL!
怒涛の5夜連続ライブ
最終夜: 来年に向けて!
ライブラリー&教育インフラ**
年末SPECIAL! 怒涛の5夜連続ライブ! 最終
夜: 来年に向けて、ライブラリー&教育イ...
17 回視聴・2 週間前

**年末SPECIAL!
怒涛の5夜連続ライブ
第4夜: 来年に向けて!
ACGs & コース研修**
年末SPECIAL! 怒涛の5夜連続ライブ! 第4
夜: 来年に向けて、ACGs&コース研修 (...
22 回視聴・2 週間前

**年末SPECIAL!
怒涛の5夜連続ライブ
第3夜: 来年に向けて!
切り抜き動画&ショート動画**
年末SPECIAL! 怒涛の5夜連続ライブ! 第3
25:47

**年末SPECIAL!
怒涛の5夜連続ライブ
第2夜: 今年の振り返り
2022年のコンサルティング**
年末SPECIAL! 怒涛の5夜連続ライブ! 第2
22:43

**年末SPECIAL!
怒涛の5夜連続ライブ
第1夜: 今年の振り返り
2022年の研修について**
年末SPECIAL! 怒涛の5夜連続ライブ! 第1
22:34

**BCP:業務継続計画
皆さんどうされていますか?**
BCP・業務継続計画、皆さんどうされていますか?
30:09

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

57

人材確保・生産性向上の具体策

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 榎原宏昌

Copyright (c) hiromasa sakakibara.All rights reserved.

58