

平成29年度文部科学省委託事業

「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」

潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業

成果報告書

平成30年3月

学校法人三幸学園

東京未来大学福祉保育専門学校

本報告書は、文部科学省の生涯学習振興事業委託費による委託事業として、
《学校法人三幸学園 東京未来大学福祉保育専門学校》が実施した平成29年度
「専修学校による地域産業中核的人材養成事業」の成果をとりまとめたものです。

「成果報告書」刊行にあたって

実施委員長 昼間 一彦

平成 29 年度の文部科学省委託事業である「潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」の成果報告書をお届けいたします。

昨年度に引き続き、事業実施にあたり多方面の方々より多くの貴重なご示唆を賜りましたこと、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

高齢化社会の進展や若年労働者が減少していく中で、私どもは昨年度に引き続き、潜在介護人材の顕在化及び就職・再就職後の長期就労実現を目的として本事業を実施して参りました。

介護福祉士等の資格や経験を有していながら、何らかの事情で現場を離れている潜在介護人材にとって、就職・再就職やキャリアアップのための「学び直し研修プログラム」の開発が求められています。

彼らの不安を取り除くべく、昨年度は学習ニーズの調査から潜在介護人材向けの e ラーニングプログラムを開発し、実証講座を実施いたしました。今年度では実証から得られたデータを参考に、より理解度が深まるよう e ラーニングプログラムを改善いたしました。

また、様々な先行研究においてなされた介護職員の離職理由の調査上位に「事業所運営・理念への不満」、「職場の人間関係」、「心身の不調」といった雇用環境の課題が含まれていることに着目し、事業所の経営者から主任・副主任クラスまでの「管理者・役職者」を対象に定めた新しい e ラーニングを開発しました。介護職員の長期就労実現に向けて、学習を通じて管理者・役職者による事業所運営、職員のマネジメントの見直しを促すことを事業の根幹に据えました。

また潜在介護人材の関心喚起を第一の狙いとし、副教材として介護情報サイトの内容を充実させました。復職に向けた介護業界のキャリア形成事例やロールモデルの提示による長期の就労意欲向上、レクリエーション・アクティビティの紹介等介護現場に即した情報提供による業務負担軽減を目的としております。

本報告書では事業全体の流れにのっとり、各分科会の取り組み及び成果物を記載しております。これらの成果物は、潜在介護人材や事業経営・管理者のみならず、介護職に興味を持つ全ての方々が、進路検討・就職活動・就業と様々な場面で利用いただけるサービスとなりました。この成果が、今後の介護業界において一人でも多くの方にご活用いただければ望外の喜びとするところです。

構成機関

構成機関（学校・団体・機関等）の名称		役割等	都道府県名
1	東京未来大学	開発・実証	東京都
2	仙台医療秘書福祉専門学校	開発・実証	宮城県
3	東京医療秘書福祉専門学校	開発・実証	東京都
4	福岡医療秘書福祉専門学校	開発・実証	福岡県
5	社会福祉法人三幸福社会	開発・実証	東京都
6	株式会社日本教育クリエイト	開発・実証	東京都
7	一般社団法人モチベーション・マネジメント協会	開発	東京都
8	帝京大学	実証	東京都
9	身延山大学	開発・実証	静岡県
10	星薬科大学	開発・実証	東京都
11	東京都介護福祉士会	開発・実証	東京都
12	社会福祉法人善光会	開発・実証	東京都
13	東京未来大学福祉保育専門学校	実証・開発・総括	東京都

事業責任者

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
昼間 一彦	学校法人三幸学園 理事長	総括	東京都

事務局

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
藤原 高洋	学校法人三幸学園 事業開発部 専門部長	総括	東京都
松田 晋	学校法人三幸学園 事業開発部	総括	東京都

実施委員

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
昼間 一彦	学校法人三幸学園 理事長	総括	東京都
松縄 和彦	社会福祉法人三幸福祉会 常務理事	開発・実証	東京都
味田 英	株式会社日本教育クリエイト 取締役	実証	東京都
高橋 一公	東京未来大学 モチベーション行動科学部 教授	開発・実証	東京都
長田 加津子	東京未来大学福祉保育専門学校 介護福祉科教務主任	開発・実証	東京都
大西 和子	東京未来大学福祉保育専門学校	開発	北海道
前山 いづみ	東京未来大学福祉保育専門学校	開発・実証	東京都
小川 孝裕	東京未来大学福祉保育専門学校 副校長	開発・実証	東京都
藁科 智久	社会福祉法人三幸福祉会 総務部長	開発・実証	東京都
山村 豊	帝京大学教育学部 准教授	開発・実証	東京都
檜木 博之	身延山大学仏教学部 准教授	開発・実証	静岡県
塩田 清二	星薬科大学 特任教授	開発・実証	東京都
河内 律子	東京都介護福祉士会 監事	開発・実証	東京都
西田 日出美	社会福祉法人善光会 理事 最高経営責任者	開発・実証	東京都
藤原 高洋	学校法人三幸学園 事業開発部 専門部長	統括	東京都
松田 晋	学校法人三幸学園 事業開発部	統括	東京都

分科会①「教材発展チーム」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
高橋 一公	東京未来大学 モチベーション行動科学部 教授	開発・実証	東京都
山村 豊	帝京大学教育学部 准教授	開発・実証	東京都
檜木 博之	身延山大学仏教学部 准教授	開発・実証	山梨県
塩田 清二	星薬科大学 特任教授	開発・実証	東京都
長田 加津子	東京未来大学福祉保育専門学校 介護福祉科教務主任	開発・実証	東京都
大西 和子	東京未来大学福祉保育専門学校	開発	北海道
前山 いづみ	東京未来大学福祉保育専門学校	開発	東京都
阿部 雅子	仙台医療秘書福祉専門学校 介護福祉科教務主任	開発・実証	宮城県
岡山 勝子	東京医療秘書福祉専門学校 介護福祉科教務主任	開発・実証	東京都
西川 聖子	福岡医療秘書福祉専門学校 介護福祉科教務主任	開発・実証	福岡県
清水 亮	株式会社日本教育クリエイト 執行役員	実証	東京都
富澤 秀光	株式会社日本教育クリエイト 統括部長	実証	東京都
藁科 智久	社会福祉法人三幸福祉会 総務部長	開発・実証	東京都
佐久間 俊和	一般社団法人モチベーション・ マネジメント協会 事務局長	開発	東京都
河内 律子	東京都介護福祉士会 監事	開発・実証	東京都
西田 日出美	社会福祉法人善光会 理事 最高経営責任者	開発・実証	東京都
藤原 高洋	学校法人三幸学園 事業開発部 専門部長	総括	東京都
松田 晋	学校法人三幸学園 事業開発部	総括	東京都

分科会②「情報サイト整備チーム」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
松縄 和彦	社会福祉法人三幸福祉会 常務理事	開発・実証	東京都
味田 英	株式会社日本教育クリエイト 取締役	開発・実証	東京都

清水 亮	株式会社日本教育クリエイト 執行役員	開発・実証	東京都
富澤 秀光	株式会社日本教育クリエイト 統括部長	開発・実証	東京都
藁科 智久	社会福祉法人三幸福祉会 総務部長	開発・実証	東京都
塩田 清二	星薬科大学 特任教授	開発・実証	東京都
河内 律子	東京都介護福祉士会 監事	開発・実証	東京都
西田 日出美	社会福祉法人善光会 理事 最高経営責任者	開発・実証	東京都
藤原 高洋	学校法人三幸学園 事業開発部 専門部長	総括	東京都
松田 晋	学校法人三幸学園 事業開発部	総括	東京都

分科会③「就労支援整備チーム」

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
清水 亮	株式会社日本教育クリエイト 執行役員	開発・実証	東京都
富澤 秀光	株式会社日本教育クリエイト 統括部長	開発・実証	東京都
藁科 智久	社会福祉法人三幸福祉会 総務部長	開発・実証	東京都
前山 いづみ	東京未来大学福祉保育専門学校	実証	東京都
河内 律子	東京都介護福祉士会 監事	実証	東京都
西田 日出美	社会福祉法人善光会 理事 最高経営責任者	開発・実証	東京都
藤原 高洋	学校法人三幸学園 事業開発部 専門部長	総括	東京都
松田 晋	学校法人三幸学園 事業開発部	総括	東京都

【目次】

事業概要	1
I. 平成 29 年度事業実施概要	2
II. 活動内容	3
III. 事業実施体制	4
IV. 各分科会からの報告	5
1. 分科会①-I 潜在介護人材対象「研修プログラム開発」報告	6
1.1 平成 29 年度研修プログラム改善の方針	6
1.2 潜在介護人材向け研修プログラムの概要	9
2. 分科会①-I 潜在介護人材対象「実証講座」報告	11
2.1 実証講座の実施概要	11
2.2 実証講座の実施結果	14
2.3 東京都介護福祉士会による研修評価	20
2.4 実証講座の結果を受けて	23
3. 分科会①-II 管理者・役職者対象「研修プログラム開発」報告	24
3.1 管理者・役職者対象研修プログラムの概要	24
3.2 E ラーニングシステムの概要	27
3.3 学習の流れとシステムの仕様	29
3.4 教材制作の進め方	34
4. 分科会①-II 管理者・役職者対象「実証講座」報告	35
4.1 実証講座の実施概要	35
4.2 実証講座の実施結果	38
4.3 北海道介護福祉士会による研修評価	45
4.4 実証講座の結果を受けて	56
5. 分科会② 情報サイト拡充	57
5.1 平成 29 年度情報サイト拡充の方向性	57
5.2 サイトの仕様	58
6. 分科会③就労支援整備	64
6.1 情報サイトからの就労支援	64
V. 事業成果	65
VI. 総括及び将来の展望	66

VII.	成果報告会当日資料	67
------	-----------	----

事業概要

I. 平成 29 年度事業実施概要

潜在介護人材の就労促進および長期就労を目的とし、研修プログラムの「開発」「実証講座の実施」「検証」を行うものである。開発に当たっては研修プログラムが幅広く利用されるよう汎用性が高いものを目指す。あわせて、昨年度事業の調査結果を受け必要性が認められた介護支援サイトの充実を図る。

(1) 研修プログラムの開発・検証

平成 28 年度に開発した α 版では、潜在介護人材の就労に焦点を当て、的確で分かりやすい介護技術の習得を目指す講座の他、長期就労を視野に入れた介護職の心身の安全面に配慮した講座を e ラーニング形式で開発した。

平成 29 年度では昨年度の実証結果を踏まえ、より多くの潜在介護人材に活用してもらい、且つ理解度が向上する教材となるよう研修内容を改善・実証した。

また一般職員の長期就労実現へ向け、新たに管理的立場向けの教材を開発した。これは昨年度実施したアンケート及び先行研究より、介護事業者における管理的立場に就く職員の、現場職員への理解及び親身になった不安解消・心理的負荷の軽減が一般職員の長期就労には必要と判断される結果が判明したためである。検証では介護分野養成校の教職員および介護事業役職者にご協力いただいた。

(2) 介護情報提供サイトの充実・就労支援整備

平成 28 年度に開発した情報サイトでは、「ユーザーが肩に力を入れず介護の情報・知識を得られるコンテンツ」という構想のもと、一部コンテンツを開発した。

平成 29 年度では分科会においてコンテンツ拡充の方向性を検討し、潜在介護人材が復職へ向けて興味を示すきっかけとなり、就労意欲が向上するコンテンツを開発することと決定した。また就労支援整備チームと連携し、ユーザーの就労意欲・継続意欲が向上するコンテンツを掲載、e ラーニング受講へ進むよう導線を設けた。

さらに学びの機会・情報取得の機会を提供するのに加え、現実として潜在介護人材の就労が実現するよう、復職にフォーカスした内容を研修プログラム及び介護情報提供サイトに組み入れた。

※ (1)(2) の事業成果を発表する場として、平成 30 年 1 月 30 日（火）に成果報告会を実施した。当日資料を報告書巻末に掲載する。

II. 活動内容

「I. 平成 29 年度事業実施概要」で述べた 2 分野において、今年度実施した具体的な活動内容は以下の通りである。

(1) [潜在介護人材対象] 研修プログラムの改善・検証

平成 28 年度に開発した研修プログラム（α 版）について、同年に実施した実証講座の結果を受け改善し、完成版（β 版）を作成のうえ改めて実証講座を実施した。受講者の理解度向上を目指し、主に講義で使用する専門用語の見直し、移動・移乗の実技映像における多角的なアングルからの撮影映像への差し替えを行った。

(2) [管理者・役職者対象] 研修プログラムの開発・検証

平成 28 年度実施した学習ニーズ把握アンケート及び先行研究より、介護事業者における管理的立場に就く職員の、現場職員への理解及び親身になった不安解消・心理的負荷の軽減が一般職員の長期就労に不可欠と判明した。これを踏まえ、一般職員の長期就労実現へ向け、新たに管理的立場向けの教材を開発した。

(3) 介護情報提供サイトのコンテンツ拡充及び就労支援整備

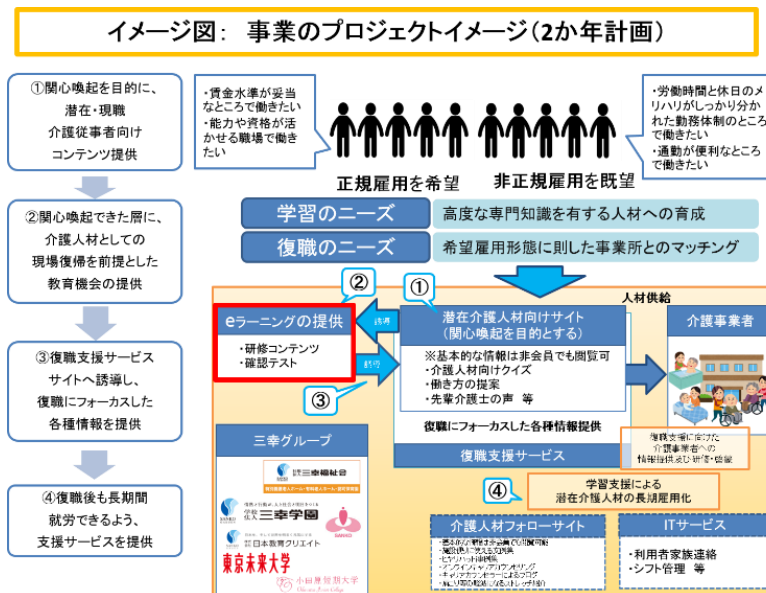
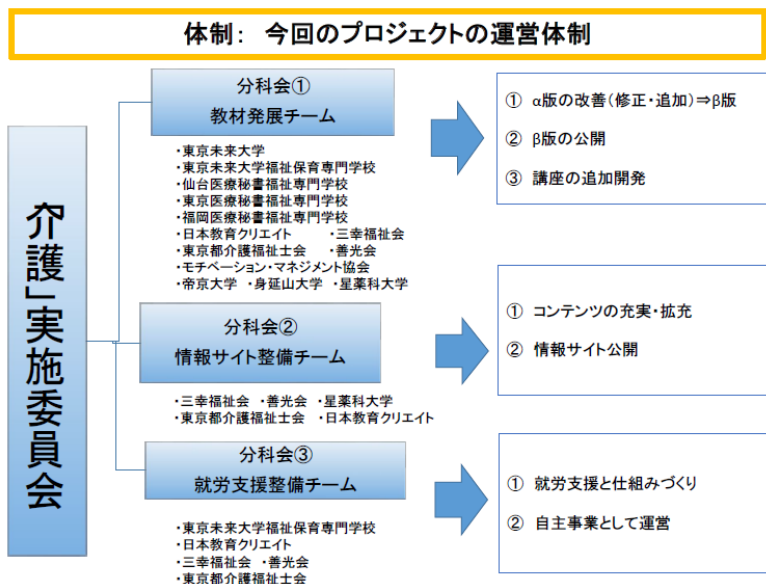
平成 28 年度に開発した情報サイトでは、「ユーザーが肩に力を入れず介護の情報・知識を得られるコンテンツ」構想のもと、一部コンテンツを開発した。今年度は分科会においてコンテンツ拡充の方向性を検討し、潜在介護人材が復職へ向けて興味を示すきっかけとなり、就労意欲が向上するコンテンツを開発することと決定した。また就労支援整備チームと連携し、ユーザーの就労意欲・継続意欲が向上するコンテンツを掲載、e ラーニング受講へ進むよう導線を設けた。

さらに学びの機会・情報取得の機会を提供するのに加え、現実として潜在介護人材の就労が実現するよう、復職にフォーカスした内容を研修プログラム及び介護情報提供サイトに組み入れた。

III. 事業実施体制

本事業では介護人材不足解決を目的に、①現在介護職から離れている（潜在している）介護資格保持者の介護職への就業、及び②現職介護職員の長期就労実現のため、事業所の管理者・役職者を対象に組織づくり・マネジメントの学習する教材の開発・提供の2つのアプローチをとっている。

両目的を達成するため、三幸学園グループ内外の介護分野有識者等で構成する「介護」実施委員会のもと、3つの分科会を組織し、連携を取ることで運営していく。3つの分科会はそれぞれ、研修プログラムの開発・検証を担う「教材発展チーム」、介護情報サイトの拡充を担う「状オフサイト整備チーム」、就労支援に向けた整備を担う「就労支援整備チーム」である。



IV. 各分科会からの報告

1. 分科会①-I 潜在介護人材対象「研修プログラム開発」報告

1.1 平成 28 年度開発した潜在介護人材向け研修プログラムの概要

学習ニーズ把握アンケートにおいて、潜在介護人材が復職の際に感じる不安として多く挙げられたのは、「自身の体力や健康問題」、次いで「介護に関わる法律」「介護技術」「コミュニケーション（対利用者・家族、対職員）」であった。また、就職や復帰を考えた際に希望するものとしても「コミュニケーション」「介護技術」に多く回答が寄せられた。そのため、就労や復帰の意欲向上のために、それらを中心とした研修プログラムを作成することに決定した。具体的な内容としては、介護従事者の安全を含めた介護リスクマネジメント、介護に関わる法律である介護保険、介護技術の提供に自信が持てるよう介護技術基礎編・応用編、コミュニケーションや介護技術提供の際に必要な対象理解、現在の介護施設で求められる医療的ケアや看取りの知識や技術、技術を支える知識としてのリハビリテーションやレクリエーション、介護計画である。

平成 28 年度の教材開発では、潜在介護人材の復帰への不安が解消し積極的な就労意欲につながることを目的とした。またゆくゆくは長期就労を視野に入れ介護従事者の心身の安全面を確保することを目的とした。それぞれの講座において、初任者研修を基本的な介護スキルと位置づけ、介護技術の基礎の復習となるもの、現場で多く見られる具体例へのアプローチ方法を中心としたものと、講座の内容により独自性を持たせたプログラム構成とした。それら全 12 講座 20 章を、さらに 60 のユニット（計 5 時間）とし、それぞれの学習目標の一覧を下記に記載した。

章タイトル	No.	学習ユニットタイトル	学習目標
今 社会が 求める介護	1-1	尊厳を支える介護	利用者主体の考えに基づく支援が理解できる
	1-2	QOL を重視した介護	その人らしい生活支援の視点が理解できる。
	1-3	利用者・家族との 関係づくり	信頼関係構築の基礎としての関係づくりが 理解できる。
介護福祉士と しての 印象を 高めるには	2-1	援助者としての態度	関係づくりの基本として理解することで、適切な かわりができるようになる。
	2-2	多職種連携	利用者主体の介護には多職種連携が必要である ことを理解する。
	2-3	介護実践に関連する諸制度	利用者に関わる主な制度を知り、介護実践に 役立てることが出来る。
意欲を 引き出す 活動作り	3-1	レクの組み立て	レクリエーションの組み立て方を理解し実践に 役立てられるようになる。
	3-2	アクティビティの例	利用者個人への生活活性の例を知り、実践に 役立てられるようになる。

	3-3	展開のコツ	楽しんで頂くコツが理解できる。
	3-4	サポートへのポイント	高齢者、片麻痺の方、車イスの方へのポイントを理解し、実践に役立てられるようになる。
生活の中で 行う リハビリ テーション	4-1	生活リハとは	生活行為全般を改善するという自立支援の考え方であることが理解できる。
	4-2	リハビリの役割と種類	ケアの中でリハビリが行われていることが理解できる。
	4-3	車いすに座る	臥位から座位、立位になるまでの動作が理解できる。
福祉用具	5-1	車いすの種類	用途別の車いすの種類がわかる。
	5-2	移動リフト	移動リフトの使用方法がわかる。
	5-3	歩行関連用具	自助具の種類目的がわかる。
介護保険と 介護福祉士	6-1	介護保険の基礎知識	介護保険における第1号被保険者と第2号被保険者が理解できる
	6-2	ケアマネジメント	要介護認定における要支援と要介護認定が理解できる。
	6-3	介護サービスの種類	サービスの種類が理解できる。
介護計画	7-1	介護計画の必要性	生活援助には介護計画が必要であることがわかる。
	7-2	利用者主体の介護計画の 実際	利用者主体の介護過程とは何か、実際の考え方がわかる。
	7-3	介護計画とチーム アプローチ	多職種協働におけるチームアプローチの中で、介護計画の役割を説明できる。
介護福祉士が 行う医療的 ケア	8-1	医療的ケア	介護福祉士が行う医療的ケアが説明できる。
	8-2	喀痰吸引	鼻腔・口腔・気管カニューレ内の吸引の必要性が理解できる。
	8-3	経鼻・経管栄養	経鼻・経管栄養の必要性が理解できる。
介護における 安全の確保	9-1	安全の確保	安全確保の知識を理解し、実践に役立てることができる。
	9-2	リスクマネジメント	リスク解消の知識を理解し、実践に役立てることができる。
	9-3	感染の対策	感染対策の知識を理解することで介護に役立てることができる。
介護従事者の	10-1	ストレスマネジメント	ストレス解消の必要性が理解できる。
	10-2	燃え尽き症候群	同僚として適切な対応がイメージでき、

安全			実際に役立てることができる。
	10-3	腰痛予防	腰痛予防のイメージができ、実際に役立てることができる。
高齢者の特性に合わせた対応	11-1	高齢者の症状の現れ方の特徴に合わせた対応	高齢者の症状の現れ方の特徴に合わせた対応が分かる。
	11-2	老化に伴うからだの機能の変化に合わせた対応	高齢者の老化に伴うからだの機能の変化の特徴に合わせた対応が分かる。
	11-3	高齢者の心理特性を踏まえた対応	高齢者の心理特性を踏まえた対応がわかる。
障がいの特性に合わせた対応	12-1	パーキンソン病の特性に応じた対応	パーキンソン病の特性に応じた対応が分かる。
	12-2	高次脳機能障害の理解とその対応	高次脳機能障害がどのような行動か理解し、その対応がわかる。
	12-3	障がいのある人の家族への支援	障がいがある人への家族への支援について理解できる。
認知症の特性に合わせた対応	13-1	認知症の人を取り巻く制度	認知症の人を取り巻く現在の制度を理解できる。
	13-2	認知症の人の生活理解	認知機能の変化が生活に及ぼす影響を理解し、生活を継続するためにはどのように環境を活かして関わっていったらよいのか説明できる。
	13-3	認知症の人へのかかわりの基本	認知症の人の心理的特性を踏まえた、基本的なかかわりが実践できる。
	13-4	回想法	回想法について理解し、認知症のケアに活かすことができる。
介護におけるコミュニケーション	14-1	対人援助におけるコミュニケーション	コミュニケーションの基本を理解し、関係づくりに役立てることができる。
	14-2	職場内（チーム）のコミュニケーション	チームケアに必要なコミュニケーションを理解し、役立てることができる。
	14-3	状態に応じたコミュニケーション	失語症の人とコミュニケーションができるようになる。
ボディメカニクスを活用した移動・移乗の介護	15-1	自立に向けた体位変換と起き上がり	ベッド上における体位変換のポイントを理解し、実践できる。
	15-2	安全な立ち上がり	安全な立ち上がりのポイントを理解し、実践できる。
	15-3	安全で的確な移乗介助	安全で的確な移乗のポイントを理解し、実践できる。

自立に向けた 食事・排泄・入 浴の介護	16-1	自立に向けた食事の介護	自立に向けた一般的な食事介助のポイントを 理解し、実践できる。
	16-2	自立に向けた排泄の介護	自立に向けた一般的な排泄介助のポイントを 理解し、実践できる。
	16-3	自立に向けた入浴の介護	自立に向けた一般的な入浴介助のポイントを 理解し、実践できる。
高齢者によく おこる異常 (1)	17-1	嘔吐時の対応と観察	嘔吐している原因を考え行うべき観察と対応が できる。
	17-2	発熱時の対応と観察	発熱している原因を考え行うべき観察と対応が できる。
	17-3	便秘時の対応と観察	便秘をしている原因を考え行うべき観察と 対応ができる。
高齢者によく おこる異常 (2)	18-1	むねが苦しい	普段から利用者の病気を知って胸が苦しいと 訴えた時の観察と対応ができる。
	18-2	お腹が痛い	普段から利用者の病気を知ってお腹が痛い と訴えた時の観察と対応ができる。
	18-3	ころんでしまった	普段から転倒リスクを考え対応ができる。骨折・ 打撲等の観察と対応ができる。
高齢者の薬	19-1	薬の基礎知識 (1)	薬の服薬で使用される言葉の意味が分かる。
	19-2	薬の基礎知識 (2)	利用者が服薬している薬が理解できる。
穏やかで自然 な最後のため の看取りケア	20-1	看取りにおける介護職の 役割	看取りにおける介護職の役割を理解し、 心のケアを踏まえた対応ができる。
	20-2	家族に対する支援	家族の「死」を受容する段階を理解し、 家族への支援の実際がわかる。

1.2 平成 29 年度研修プログラム改善の方向性

上記の教材について実証講座を実施した結果、受講者より様々な感想・意見を頂戴した。その中でも教材の改善のために焦点を当てたのはクイズ・解説部分である。

とくに指摘の多かった 11 章から 13 章においては「教材のテーマとクイズ内容の不一致」、「誤字・誤読」、「説明文の文章量及び画像の不足」の 3 点に着目し、解説に合わせて動作等を図示する場面の増加、及び専門用語やナレーション解説の見直し・訂正を行った。

また、実証講座における希望する教材を問う質問（自由記述で回答）で回答のあった 15 章「移乗・移動の介助」及び 19 章「薬・服用に関する知識」について、実証結果を受けて教材の改善を図った。改善した教材及び改善内容を集約したのが次の一覧である。

講座タイトル	章タイトル	改善内容
対象理解	高齢者の特性に合わせた対応	・解説にリンクさせて図示する場面増加 ・高齢者・障がい・認知症の
	障がいの特性に合わせた対応	- 各特性に合わせた学習内容 ・専門用語、ナレーションを見直し、
	認知症の特性に合わせた対応	- より具体的にコミュニケーション・ - 技術が学習できる内容を作成
介護技術 (基礎編)	ボディメカニクスを 活用した移動・移乗の介護	・介助者役・要介護者役を経験者へ変更 - 詳細・複数のアングルから撮影 ・実践を撮影した動画 ・理解度が向上するよう - スローモーション、複数アングルでの映像提供
介護技術 (応用編)	高齢者の薬	・介護職員の領域を明確化、理解度の向上を図る ・薬知識から服薬の見守り・観察の - 重要性に焦点をシフト

尚、昨年度の実証講座で得られた

- ・就労意欲の向上
- ・介護業界におけるキャリアパスイメージの明確化
- ・介護職の方々を対象としたボディケア、メンタルケアを含むもの

上記３点については、きらめくケアナビにおけるコンテンツ拡充により対応した。具体的には、現職介護職員・事業者へのインタビュー記事掲載によるロール・モデルの提示、資格取得に関する情報の提供、介護者の負担軽減を目的とする最新の介護情報（介護業務における機器の活用、香りの効果を用いたストレスケア）の提供である。

2. 分科会①-I 潜在介護人材対象「実証講座」報告

2.1 実証講座の実施概要

(1) 目的

平成 28 年度開発した e ラーニング教材を改善した β 版の有効性の計測が目的である。有効性の指標として就労意欲の向上に加え、介護業界におけるキャリア形成の意思を問うため「キャリアアップ意欲の向上」を質問項目に加えた。

(2) モニター対象

三幸学園グループにおける介護人材養成校、学校法人敬心学園が運営する日本福祉教育専門学校、株式会社日本教育クリエイトが主催する三幸福祉カレッジの介護職員初任者研修修了生、及び介護事業所に勤務する介護従事者に協力を要請し、下記の方々にモニターを依頼した。

東京都介護福祉士会	2 名
医療秘書福祉専門学校 生徒・教諭	200 名
日本福祉教育専門学校 生徒・教諭	110 名
三幸福祉カレッジ介護職員初任者研修修了生	102 名
介護従事者（一般職員）	182 名

実証講座受講の依頼をした結果、375 名（回答率 62.8%）から回答を得られた。

(3) 実施方法

改善開発した研修 12 講座 20 章（計 60 ユニット）の中から各人 1 章（2～4 ユニット）を割り当て、先述したモニター対象者に受講を依頼した。

(4) 実証講座用アンケート調査項目

1) 基本属性

基本属性として、現在の就業・就学形態、保有資格及び性別を訊ねた。

2) 就労意欲の向上

改善した教材を受講することで就労意欲が向上するか、また介護業務に対する不安は軽減するかを訊ねた。

3) キャリアアップ意欲の向上

改善した教材を受講することで介護業界におけるキャリア形成・キャリアアップに対する意欲は向上するかを訊ねた。

4) 受講しやすさの評価

改善した e ラーニング教材への評価として、受講時間の長さ、講義内容の理解のしやすさについて訊ねた。

いずれの質問項目も基本的に多肢選択式で訊ねた。

(5) アンケート

1) 【必須】現在の就業・就学形態を選んでください。

介護関係で働いている（施設系・居宅系問わず）

介護関係以外で働いている（パート・アルバイトを含む）

現在は働いていない

専門学校・各種スクールで学習している

2) 【必須】あなたの性別を選んでください。

男 ・ 女

3) 【必須】あなたの保有する資格をすべてを選んでください。

① 介護福祉士

② 実務者研修（ホームヘルパー1 級）

③ 介護職員初任者研修（ホームヘルパー2 級）

④ 福祉用具専門相談員

⑤ 移動介護従事者

⑥ 社会福祉士、精神保健福祉士

⑦ ケアマネージャー

⑧ 上記いずれかの資格を取得予定（学生含む）

⑨ 持っていない、持つ予定はない

4) 【必須】教材の長さはいかがでしたか（一単元およそ 5 分）

① 長い

② 短い

③ ちょうどいい

5) 【任意】問 2 で①長いもしくは②短いを選択された方にのみお尋ねします。

具体的にどれくらいの長さ（分）が適切だと思いますか。

（ ） 分

6) 【必須】教材の内容はいかがでしたか。

① 理解できた

② 理解しにくい

③ その他

7) 【任意】問 4 で②理解しにくいもしくは③その他を選択された方のみにお尋ねします。

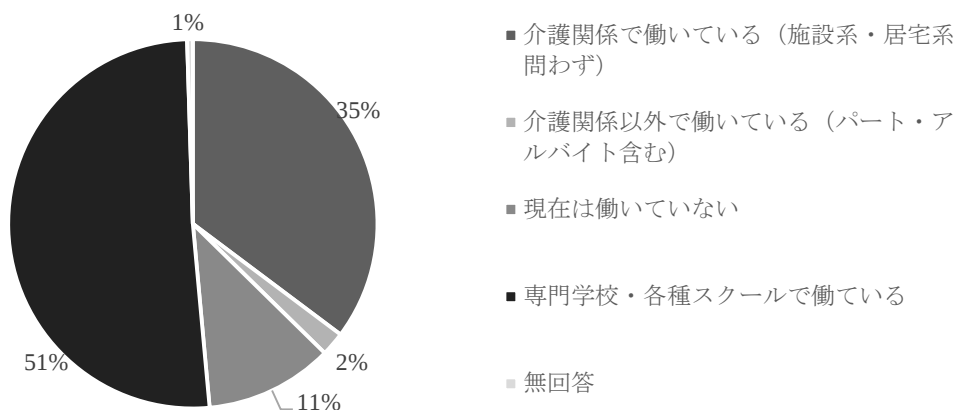
具体的にどの部分が理解しにくかったか等、ご意見をお知らせください。

【記述】

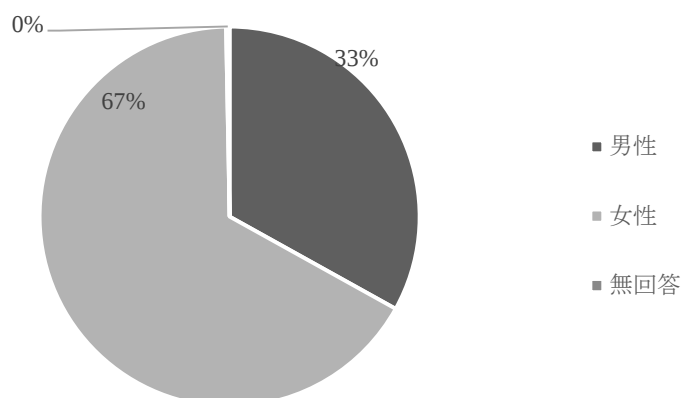
- 8) 【必須】e ラーニング教材をいつ受講されたか教えてください。
- ① 移動時間などの隙間時間に受講 ② 自宅でまとまった時間内に受講
② 図書館やカフェなど自宅以外の場所 ④ 通勤時間に受講
⑤ その他【記述】
- 9) 【任意】問7で⑤その他を選択された方のみにお尋ねします。具体的に教材をいつ受講されたかお知らせください【記述】
- 10) 【必須】教材を受講いただくことで、就業意欲の向上に繋がりましたか。
- ①そう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない
- 11) 【必須】教材を受講いただくことで、キャリアアップ意欲の向上に繋がりましたか。
- ①そう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない
- 12) 【必須】教材を受講いただくことで、介護の仕事に対する不安の軽減につながると思いますか。
- ①そう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない
- 13) 【必須】今回の教材は満足できるものでしたか。
- ① 満足できる ②やや満足できる ③あまり満足できない ④満足できない
- 14) 【任意】今後どのような教材があればよいと思いますか。具体的に教えてください。
【記述】

2.2 実証講座の実施結果

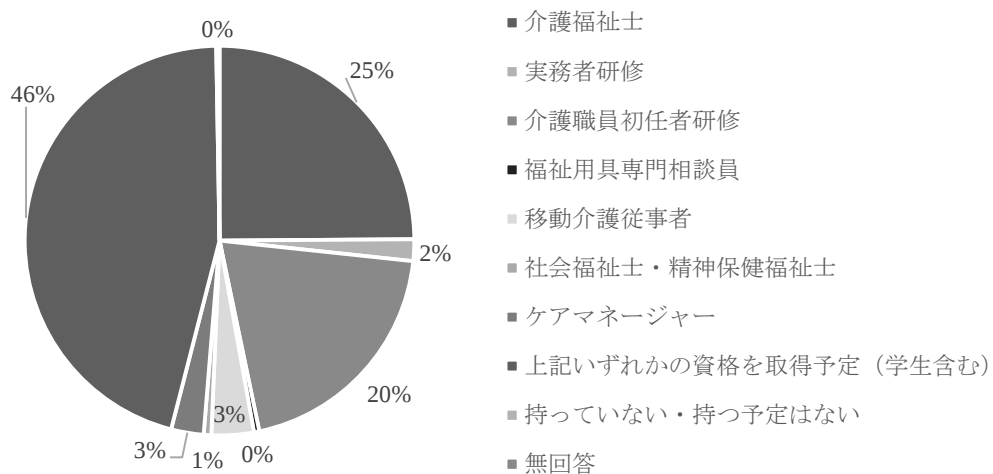
1) 現在の就業・就学形態を選んでください。



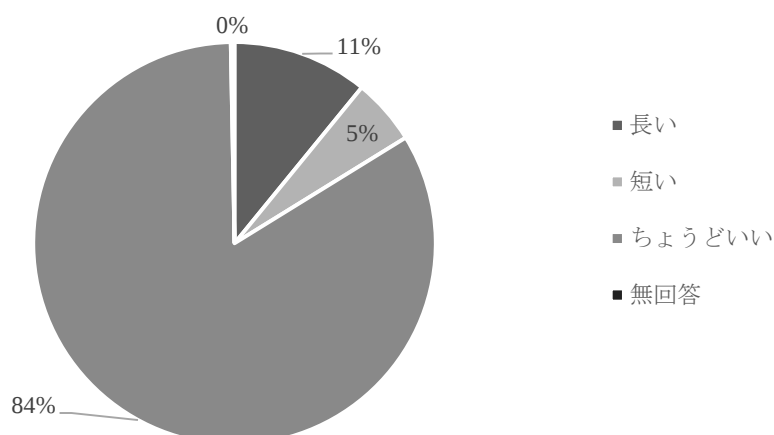
2) あなたの性別を選んでください。



3) あなたの保有する資格をすべてを選んでください。



4) 教材の長さはいかがでしたか（一単元およそ5分）

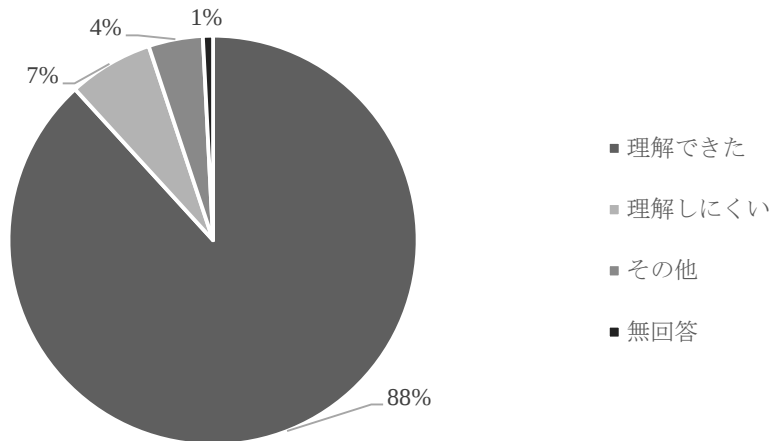


5) 問4で①長いもしくは②短いを選択された方にのみお尋ねします。具体的にどれくらいの長さ（分）が適切だと思いますか。

No.	回答一覧（記述式回答の内容）
1	10分くらいあっても良いと思います。内容をもっと掘り下げて、詳しく学習できれば良いと思います。
2	利用するシーンにもよると思いますが、3～4分程度の講義は長く感じた。適切な時間については、講義部分は1分程度が利用しやすいのではないかと感じました。
3	3分くらい。動画があって、音声で聴くことも理解を深める為には有効だと思いますが、倍速で見られると時短になって良いと思います。
4	4分だと長いので2分くらいでしてくれたら助かる。でも2倍速などできる点では忙しい人でも使いやすいと思う。
5	8分。5分だと短いし、10分だと長いから
6	スマホなら1,2分が良いです。
7	ひとつひとつ分けずに、同じくくりが良いと思います。
8	移乗時など通常とスローモーションで見せてくれると受講している人はわかりやすいのではないかと思います。また注意しなければならないところも”悪い介助”、”正しい介助”の比較映像などがあると良いと思う。10分程度。
9	現在の2倍程の長さでもよいと思います。

学習内容をより深く学びたいとの意欲から、内容の掘り下げに伴う時間の延長を希望する声が聞かれた。他方、視聴する機器によってはより短い時間での受講を希望する声も聞かれた。後者に対しては講義動画における途中停止機能の活用で対応可能と推測される。

6) 教材の内容はいかがでしたか。



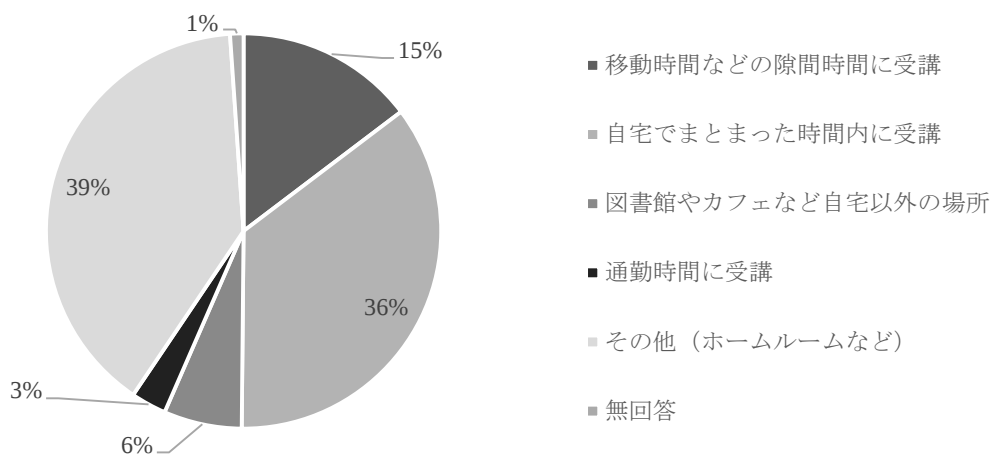
7) 問6で②理解しにくいもしくは③その他を選択された方のみにお尋ねします。具体的にどの部分が理解しにくかったか等、ご意見をお知らせください。

No.	回答一覧（記述式回答の内容）
1	クイズに対する回答がなかった。復習があると理解が深まると思った。
2	この様なケアや介助を行う事によって、ご利用者様がどう感じるのかなど相手の反応も知れたら理解しやすいと思いました。だから、こういうケアにつながるのだという一貫性が想像しやすくなるのではないかな。
3	すぐに回答が見られないので何が間違っているのかわからない。
4	解説を動画でなく、画像で出してほしい。答えをその場でだしてほしい。解説でどこが違うのか解説してほしい。
5	支持基底面積の場所に色を付けるまたは別の画像等だとわかりやすい。画像の進みが速く頭に入ってこない。受講する年齢に幅があるのなら、ゆっくりわかりやすい物が良いと思う。
6	初心者には、クイズの正解不正解についての解説があると、わかりやすい。
7	講義の導入に使うなら、資格試験のような細かい文章の正誤を見つける問題は向いていないと思う。例えば福祉用具の写真を見せて何に使うか当てさせて講義に入るなど、興味関心を引きやすいアテンションのあるクイズにした方が良くないかな。

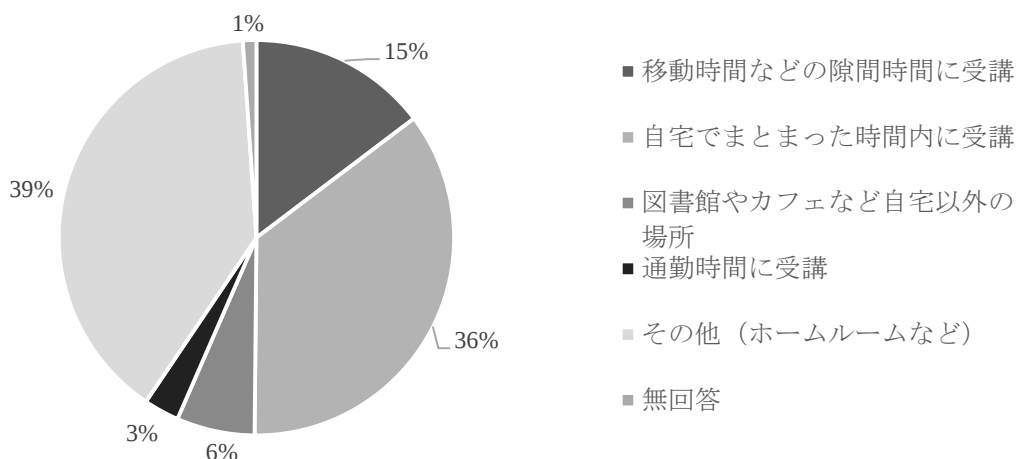
一部で表示する解説が長文になるため、より短く明快な説明を求める意見が聞かれた。そして導入時のクイズ及び講義内容との一貫性をより明確にする必要があることが判明した。また講義における動画については、説明文に対応する画像の一部をハイライトするな

ど、画像加工を増やすことでよりわかりやすさが向上するとの意見をいただいた。

8) e ラーニング教材をいつ受講されたか教えてください。

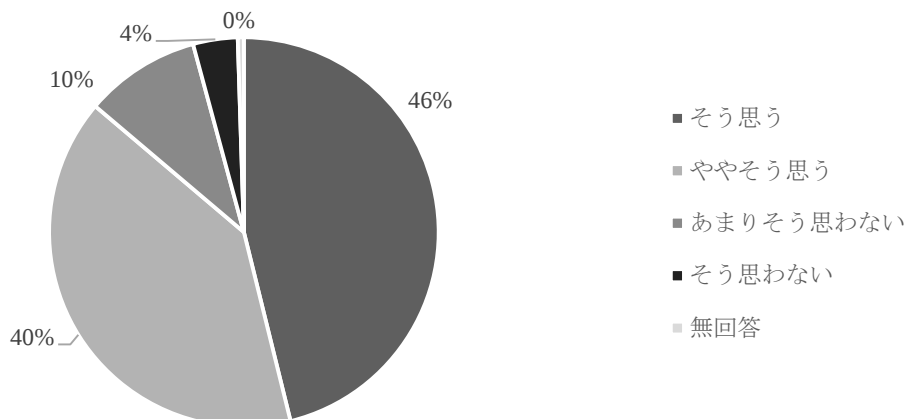


9) 問8で⑤その他を選択された方のみにお尋ねします。具体的に教材をいつ受講されたかお知らせください。【回答をまとめ、上位3つを内訳を記載】

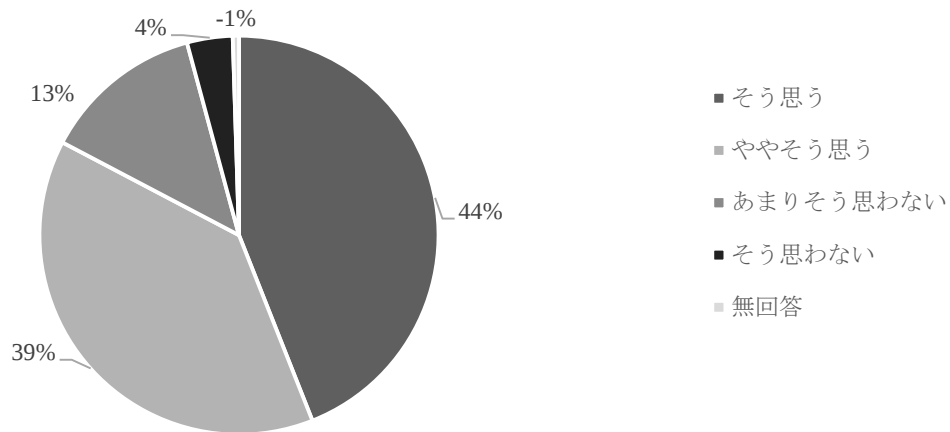


「その他（ホームルームなど）」の回答の内訳は①学校で受講（80.9%）、②勤務前後・休憩時間（7.6%）、勤務中（3.7%）であった。

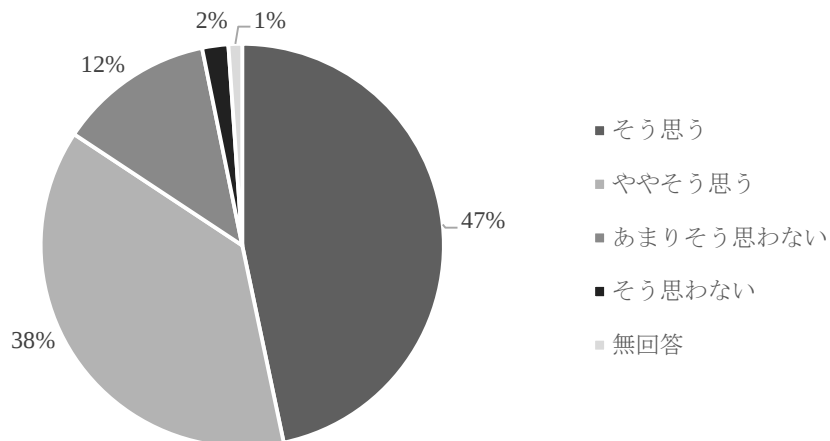
10) 教材を受講いただくことで、就業意欲の向上に繋がりましたか。



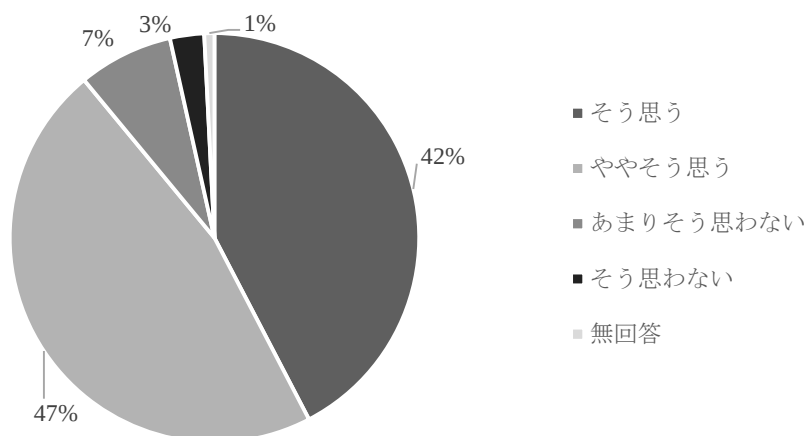
11) 教材を受講いただくことで、キャリアアップ意欲の向上に繋がりましたか。



12) 教材を受講いただくことで、介護の仕事に対する不安の軽減につながると感じますか。



13) 今回の教材は満足できるものでしたか。



14) 今後どのような教材があればよいと思いますか。具体的に教えて下さい。

No.	回答一覧（記述式回答の内容）
1	このような機会をいただき、ありがとうございます。介護技術や考え方などを改める事ができ、とても良かったです。ただ、業務において行ってはいけない事を全て選ぶとあったが、全てが行ってはいけない事だと、チャレンジしている側は何だか物足りない気がします。それであれば、ひっかけ問題や正しいことも混ぜ合わせる等するとより良いものになったかと思います。また、出題の動画を実演するのは中々難しいと思いますが、実演しているご利用者様の身体状況などを事前に提示し、確認する事でさらに気づきや、問題に対する、心構えが変わると思います。一番始めはすぐ動画が再生され何が何だかわからないまま動画何度も見ました。まとめの動画はとても見やすかったです。
2	コミュニケーション関連(対利用者、職員間など)に加え、マナーや注意点など。
3	スマートフォンでできるとは良いと思うが、音を聞かなくてもできるものであれば良いと思う。
4	スマートフォンでの学習はよいと思う。初心者は選択肢が少ないほうがよい。
5	テスト形式でその方どの部分が理解にかけているのかを判断できるもの。
6	ブックマーク機能があると隙間時間に少しずつ学習できるので面白そう。
7	もっと医学に特化した教材があればと思います。
8	よくある話ですが教材の内容はあくまでも基本的な部分であり、実際の現場でご利用者様それぞれの身体状況には違いがある為、初めての人は教わった内容でもできない、全然違う等の印象を受けると思います。しかし、基本が出来ないと応用がきかない為、基本を教えると共に様々なケースがあること、基本が如何に大事であることが伝わればと思います。
9	介護の法律関係。
10	介護関連法については、常に最新の情報を問う問題を、お願いします。
11	苦情事例の紹介、対策などの章が独自にあってもよいと思います。
12	介護職員のメンタル面のケアについて
13	看護や医療の知識が学習できるもの。
14	国家試験の過去問を一問一答で答え、間違ったものを解説(写真付きなど)。
15	身体拘束、KYT 危険予知トレーニング。
16	生活相談員用の研修があれば受けてみたいと思います。
17	福祉用具を使つての介助方法など具体例なども含まれていると、実際のサービスでも援助方法をイメージしやすいのではないかと思います。
18	アンガーマネジメント。

主に、

- (1) 法律、医学など多面的な観点から介護をとらえた教材
- (2) 受験対策として国家試験に準拠した内容・出題形式の教材
- (3) 職員を心理的側面からサポートするための教材

以上3点を希望する声が上がった。業務形態が太陽であることから、意見によっては教材化よりもより提案・情報提供といったアプローチの方が適切と思われるものも散見された。

2.3 東京都介護福祉士会会員による研修評価

有識者による評価として、東京都介護福祉士会会員2名により、β版研修教材に対する評価を頂いた。実証方法は下記の通りである。

協力者：公益社団法人 東京都介護福祉士会 会員2名

方 法：各協力者に2章ずつ受講いただき、アンケート回答を依頼。
いただいたアンケート回答を掲載する。

有識者向け 実証講座受講アンケート

※記入後、そのまま FAX いただければ幸いです。

FAX: 03-5840-8617

この度は、文部科学省委託「専修学校による地域産業中核的人材養成事業における潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」にご協力いただき、厚く御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、以下のアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

1. 東京都介護福祉士会における所属と役職をご教示賜りたく存じます。

所属： 公益社団法人 東京都介護福祉士会 役職： 副会長、事務局長

2. 教材の長さはいかがでしたか（一単元およそ5分）

① 長い

② 短い

☒ ③ ちょうどいい

3. 教材の内容は理解できましたか。

① ☒ 理解できた

② 理解しにくい

③ どちらともいえない

4. 下記枠内の教材のうち、「潜在介護人材の顕在化」のためには改善が必要だと感じられたものを
お答えください。

【10章 介護技術 基礎編】

15. ボディメカニクスを活用した移動・移乗の介護

【11章 介護技術 応用編】

19. 高齢者の薬

1 番：（ 10 ） 章 2 番：（ ） 章 3 番：特になし

15-3

5. 4でお答えいただいた教材について、改善の必要性を感じた理由をお聞かせください。

ボディメカニクスも大切ですが車いすに関する事も、少し触れて欲しい
と思いました。(車いすのアームサポートやフットサポートを外すと安全
に移乗が行えるなど。)

6. 今回ご覧いただいた e ラーニングは潜在・顕在介護人材に提供していく予定です。三幸学園卒業生の登録、実習・就職先の事業者へおサービス紹介等で導入方法を検討しています。サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらご教示賜りたく存じます。

一度ログアウトしないと他の項目へ移動出来ないのは、使用しづらい。
講義の内容に関しては、適していると思いました。
もう少し単純に操作できる工夫をしてほしいです。

ご協力、誠にありがとうございました。

2.4 実証講座の結果を受けて

就労意欲の向上及びキャリア形成に関する質問項目では比較的高い割合で肯定的な声が聴かれた。一方、受講者からあがった指摘について、今後検討すべき事項を記載する。

1) 研修設計

- ・ 受講に必要な時間より短くとの声
- ・ クイズ前で「導入部分」となるストーリーの必要性

上記2種類の指摘に対応する形で①レベル観・使用する文言を統一、②講義のバリエーション増加、③視覚から入る情報量の調整といった対応が必要と想定される。

2) 研修内容

- ・ 受講者のレベル観（説明に用いる文言が難しい）
- ・ 正誤が比較できる映像の提供
- ・ 試験に準じた出題形式の問題
- ・ 医療の視点での講座（人体図、病名に関する教材、終末期に関する詳細な内容）

上記4種類の指摘に対応する形で今後、①レベル観・使用する文言を統一、②講義のバリエーション増加、③視覚から入る情報量の調整での教材見直しが必要と想定される。

3) システムの課題

- ・ 操作性、ワンクリックでの受講
- ・ 操作がしづらい

上記2点の指摘に対応するため、①システムにおける操作のしやすさの見直し、②紙媒体やアプリで教材作成の検討が必要と想定される。

3. 分科会①-II 管理者・役職者対象「研修プログラム開発」報告

3.1 管理者・役職者対象研修プログラムの概要

成長分野である介護業界における人材不足軽減の為、潜在介護資格保持者の介護職復帰支援として積極的な就労意欲や長期就労意欲に繋げるには、介護従事者の心身の安全面を確保する事が重要である。その方法もさることながら、先ず、その受け入れ基盤となる介護現場の職場環境のソフト面の整備、特に現場介護職員をマネジメントする管理職・役職者の本質的な再教育は、現在介護分野において、もっとも重要かつ喫緊の課題である。言い換えれば「働きやすい」もしくは「働きたくなる」職場づくり、そして、それを推進するリーダーとなる管理職づくりが急務である。

保有人材においても、個々のスキルや意識は少しずつ底上げされているが、一部の優秀な人材に業務や責任が集中し、心身ともに疲弊、バーンアウトし休職・離職の原因にもなっている。また、現場介護職の離職の殆どが職場の人間関係にも起因しており、その精神的ストレスは単なる離職だけにとどまらず、介護業界復職意欲の低下や再就職意欲喪失にすら繋がっている。「働きたくなる」と同時に「辞めない」職場を創ることを考えなければならぬ。

「辞めない」職場を創るために、質の良い関係性を生み育む組織風土や文化、思考を醸成する環境整備が必要であり、技術的スキルや直接的な成果、数値的評価だけに偏らない適正な人事評価制度を再構築し、若年層のみならず確保・保有している人材を適材適所において大切に育成し、いかに長期的に有効活用出来る様に教育・マネジメント出来るかが、最も大きな課題である。

管理職・役職者による現場職員への関わりは、職員の就業意欲に大変重要な影響を及ぼす。組織を牽引するリーダーである管理職・役職者の本質的な再教育は、組織運営や存続、引いては介護業界の成長発展の鍵を握っていると言っても過言ではない。

上記を踏まえ、現場職員の長期就労実現へ向けた取組として、介護事業者の管理者へ向けた研修プログラムを開発した。今回の教材開発では、介護への関心喚起と効率的な業務遂行のノウハウ共有・情報を提供するだけにとどまらず、介護事業者における管理的立場の職員に向けた「介護」や「介護職」、「管理者」や「役職」、現存する各施策・取り組み・方法等、それぞれについての在り方や、本質的な意味・意義においても掘り下げ、独自性を持たせた内容となっている。

それら全4講座13章を、さらに36のユニット（計2時間30分）とし、それぞれの学習目標の一覧を下記に記載した。その全体像は以下の通りである。

尚、本研修プログラムは経営マネジメントを担う管理職のみならず、現場職員と接する機会の多い主任レベル・リーダークラスも対象とした「役職者」に焦点を当てて開発している。

章タイトル	No.	学習ユニットタイトル	学習目標
-------	-----	------------	------

管理的立場に就く役職者・リーダーの仕事とは	1-1	介護職としての役割	自立支援としての重要性を職員に説明できる
	1-2	経営者としての役割	経営と介護の質を高めることの重要性を職員に説明できる
	1-3	中間管理職としての役割①	法人や会社の方針を理解し、職員に伝えられる
	1-4	中間管理職としての役割②	予防できるシステム作りやマニュアルに反映させることができる
	1-5	人事管理者としての役割	職制が違う職員の関係調整と意思統一をするための方法を理解している
組織作り (理念・行動指針)	2-1	理念・行動指針①	職員が組織の目的を理解することが業務における判断基準の共有につながると理解する
	2-2	理念・行動指針②	規則の目的や理由を自らの言葉で説明できる必要があることを理解する
	2-3	組織構造	合意形成について、各職員の役割や権限を調整することが大切だと理解できる
職員会議 運営方法	3-1	申し送り・引継ぎ	情報共有の仕組みづくりを柔軟に理解できる。
	3-2	会議の進め方・司会の仕方	職員会議を効率的に進めるには、日頃のコミュニケーションが重要であることを理解している
	3-3	カンファレンス	介護内容の検討、利用者への対応、保護者支援等に関するカンファレンスを適時開催できる
段取り 情報共有・管理	4-1	シフト管理	職員の合意を得られる、片寄りのないシフト作成の方法を理解している
	4-2	情報管理	SNS・安全管理措置を理解し、職員に対して様々な情報を管理する方法や重要性を説明できる
	4-3	情報共有	利用者家族からの伝達事項や重要事項を理解し、職員が漏れなく引き継げるような指導ができる
業務改善	5-1	課題解決プロセス	課題解決プロセスを理解し、実行できる
	5-2	課題の細分化	課題解決で役職者がとるべき態度を理解し、課題の分析で重要な軸を説明できる
	5-3	意思決定	役職者から現場職員の業務上の判断の決定範囲を決めておく重要性を自らの言葉で説明できる
	6-1	マニュアル活用	職員に伝わりやすいマニュアル作成のポイントを理解している
	6-2	事故発生時対応	感染症を含む緊急事態の発生時についてシュミレーションを行う方法を理解している

リスク マネジメント			実際に発生した時には、迅速且つ適切に職員に指示できる
	6-3	災害時対応	大規模な自然災害発生時についてシュミレーションを行う方法を理解している 実際に発生した時には、迅速且つ適切に職員に指示できる
	6-4	苦情対応	苦情対応を通じて利用者や家族との関係を深め、信頼関係に繋がられる
職員との 接し方	7-1	日々のコミュニケーション	失敗を支え、自信を引出し、仕事への責任を生むコミュニケーションのポイントを理解している
	7-2	コーチング カウンセリング	目的意識を持って働けるように職員の気持ちを支える方法を理解している
	7-3	管理者としての面談	職員への注意やけん責を適切に行え、向上心につなげる面接をするポイントを理解している
集団の運営	8-1	職場手段の形成	各職員が自分の持ち場と職責を理解できるよう説明できる
	8-2	チームケア（職種間連携）	チームケアとして職種間の連携を理解し、適切な運営体制を構築することができる
	8-3	職員の関係づくり	職員同士の親睦を図る効果的な方法を理解している
感情の コントロール	9-1	介護施設の中において	職員に感情の表出や抑制等について、場面や状況・課題に合わせて適切な助言ができる
	9-2	利用者家族との関わり	施設・現場で起きたことは、施設・現場の責任であり、個人に焦点をあてた話題にならないよう責任を持って対応する重要性を理解している
介護保険と 介護福祉士	10-1	介護保険の基礎知識	介護保険の制度や法的な仕組みを理解しており、職員に説明できる
	10-2	ケアプラン	ケアプランを作成した担当者とのコミュニケーションの重要性を理解している
記録関係	11-1	記録の重要性	場面に応じた記録の取り方・種類を理解し、記録を取ることの大切さを職員に説明できる
	11-2	記録の管理体制	保管方法や保管場所を定め、職員に周知徹底をはかることができる
研修	12-1	介護職員の研修①	職員の資格取得によるキャリアパスの向上が、就労意欲の向上に繋がることを理解している

自己啓発	12-2	介護職員の研修②	職員が研修や自己啓発に取り組みやすい環境を整備できる
ふれあう機会	13-1	利用者・利用者家族とのふれ合い	利用者や利用者家族と接するのは現場職員の仕事と考えるのではなく、役職者も普段からふれあう機会が大切であること・なぜ大切であるかを理解している

3.2 E ラーニングシステムの概要

(1) 使用したシステム

本研修で活用した株式会社プロシードズの e ラーニングシステム Learning Ware（ラーニングウェア）は、e ラーニングコンテンツの配信やその学習進捗管理だけでなく、集合研修出欠確認やレポート提出など、研修全般の管理が行え、学習者同士のコミュニケーションを促進する SNS 機能が搭載された学習管理システムである。



今回使用する Learning Ware の
PC 画面面



今回使用する Learning Ware の
スマートフォン画面面

(2) Learning Ware の主な機能一覧

1) 学習機能

機能分類	機能説明
登録	(ア) ログオフ時の連絡先の確保を目的にユーザーは登録が必要となる。 登録手順は以下の通り： ① メールアドレスの仮登録 ② ID、パスワード、本登録用 URL を記載したメールを受信 ③ 上記 URL にアクセスすることで本登録完了 (イ) 属性調査アンケート機能を搭載する。質問項目は 20 問程度を想定。 質問事項は分科会で作成する。
講義	・ 掲載された講義の閲覧が可能（要無料登録）。 ・ 講義全体については、いずれの分野・ユニットからでも閲覧が可能。
アンケート	・ 管理者が登録したアンケートに回答可能

2) 成績管理機能

機能分類	機能説明
講座進捗	・ 講座の進捗状況をユーザー別に把握。
テスト	・ ユーザーが受験したテストの詳細を管理。 ・ 受検日時・テスト結果の確認が可能。 ※テストについては次年度以降に作成する見込み。
レポート	・ 提出されたレポートの評価・進捗を管理。コメントの入力可能。
ログイン状況	・ ログイン状況を管理（ログインした時間、受講環境の確認が可能）の装備。

3) 管理者からの情報発信・ユーザー管理機能

機能分類	機能説明
メール	・ 学習者がログオフ時に閲覧できるよう、ユーザーにメールを送信することができる。ユーザー別送信・一括送信の選択可能。発信のタイミングも設定可能とする。
アナウンス	・ ログイン時のトップ画面に表示されるアナウンス文章を登録できる。
アンケート	・ 回答方法は単数回答、複数選択、記述式等の設定が可能。 ・ 質問数は最大で 20 問程度を想定 ・ アンケートの回答結果を定期的にグラフ化 ・ 実証講座アンケートの場合、質問事項等は分科会で検討・作

	成する。
グループ管理	・ ユーザーをグループ分けし、グループごとに管理者を設定できる。

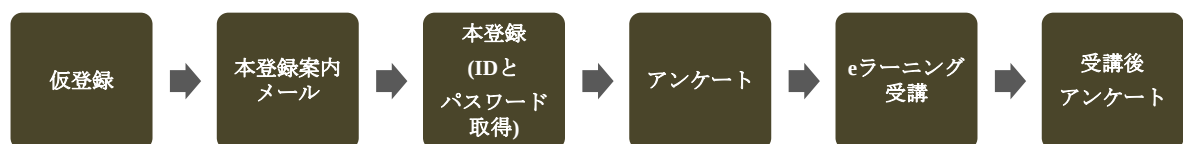
(3) Learning Ware 動作環境

クライアント

機能分類	機能説明
CPU	Celeron1GHz 以上、または Core Duo 1.66GHz 以上、または上記に相当以上の CPU
メモリ	256MB 以上推奨
ディスプレイ	画面の解像度：1024×768 ピクセル以上
OS	▼パソコン Windows Vista、7、8、8.1、10、Mac OS X ▼タブレット、スマートフォン iOS8 以上、Android4.4 以上
ブラウザ	▼パソコン Microsoft Internet Explorer 9 / 10 / 11 、Firefox(39.0)、Google Chrome(43.0) ▼タブレット、スマートフォン Safari(iOS のみ) Android 標準ブラウザ (Android4.4 のみ)、モバイル Chrome (Android5 のみ)

3.3 学習の流れとシステムの仕様

(1) eラーニング受講手順



(2) 本登録から受講までの操作手順

以下、ログイン画面から講座受講までの画面を示した解説となる。

- 1) 登録完了時に配布された ID とパスワードで以下の URL よりログインする。

<http://semi.kirameku-care.jp/ps/Default.aspx>



2)

3)

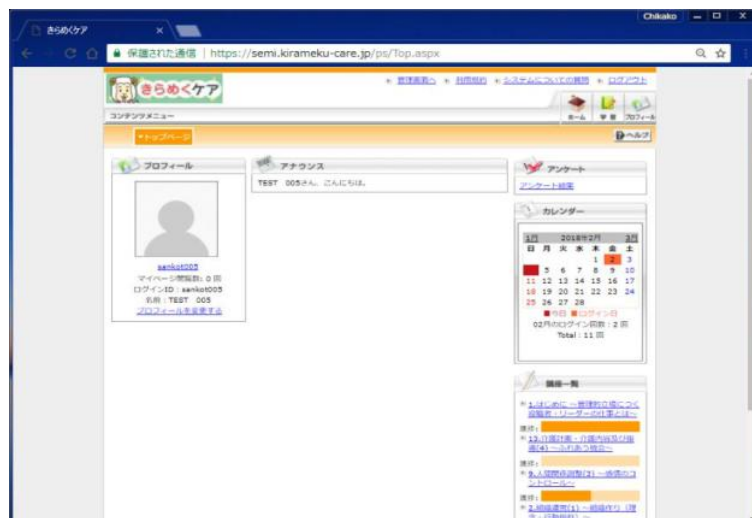
4)

5)

6)

7)

ログイン画面



トップページ画面



講座一覧画面

3) [受講する]ボタンを押して教材を表示する。



講座詳細画面

(3) 各ユニットの流れ



- 1) 本講座のキャラクターである、「ひつじさん」が受講内容の概要と学習目標を提示する。



教材画面①

- 2) 受講者の興味を引くため、単元の内容のクイズが出題される。問題の解答法は、問題

に合わせて択一式、複数選択式などである。正答か誤答かを○×と音声、正答の選択肢の色を変えることで示す。動画を見てからクイズに答える形式も一部取り入れた。



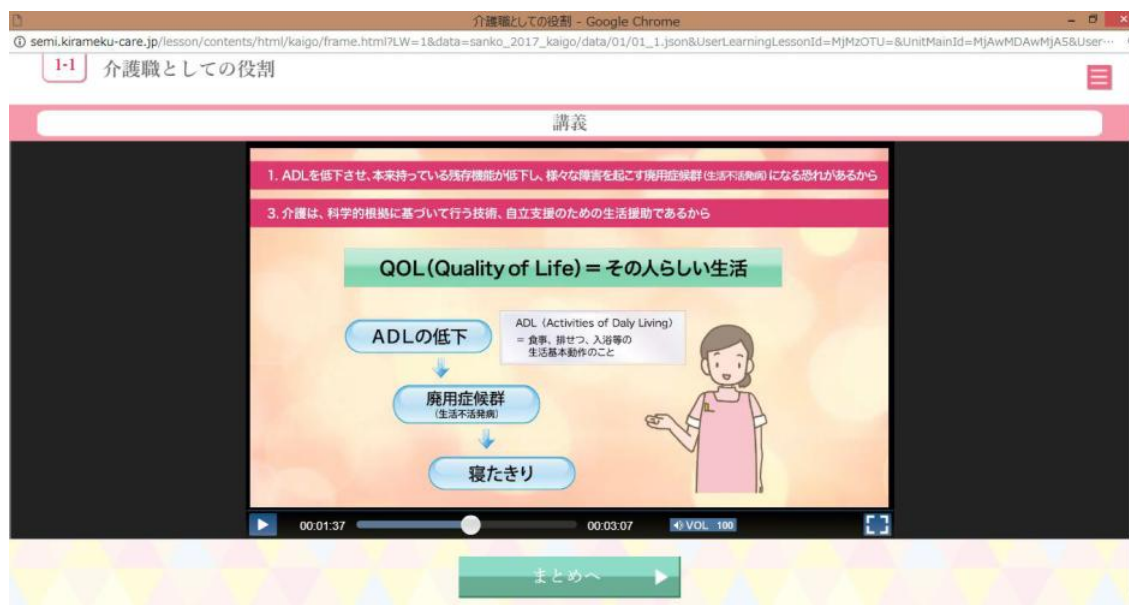
教材画面②



教材画面③

3) クイズが正答か誤答かにかかわらず、学習内容の講義動画を視聴し、受講者の理解を

促す。動画の形式は、イラストやチャートを用い、業務フロー、重要なポイントをわかりやすく示している。



教材画面④

4) まとめとして解説の要旨を示す。

本講座の特徴として、「ひつじさん」が案内役を務める。「ひつじさん」の役割はナビゲーターである。冒頭とまとめシーン（学んだことの振り返り）の説明の際、教材の進行を行う。



教材画面⑤

3.4 教材制作の進め方

■ 会議

会議名：分科会①第1回会議

日 時：2017年9月25日（月）・26日（火）

場 所：東京未来大学福祉保育専門学校2階 多目的室

内 容：・シナリオ内容確認、ユニット学習目標内容確認

会議名：分科会①第2回会議

日 時：2017年10月4日（水）

場 所：東京医療秘書福祉専門学校12階 会議室

内 容：・シナリオ内容確認、実証講座の実施対象検討

■ 教材内容の検討

期 間：2017年8月

■ 絵コンテ作成

期 間：2017年9月

■ eラーニングサイト構築

完了日：2017年12月

■ eラーニング視聴、実証講座準備

期 間：2017年12月

■ 実証講座実施

期 間：2018年1月9日～1月31日

■ 実証後の教材修正

期 間：2018年2月

4. 分科会①-II 管理者・役職者対象「実証講座」報告

4.1 実証講座の実施概要

(1) 目的

今年度開発した e ラーニング教材の有効性の指標として「介護職員の長期就労」、「今後の事業所運営」、「管理者の意欲向上」をみることにした。また受講のしやすさの向上に関する質問項目を追加した。

(2) モニター対象

三幸学園グループにおける医療秘書福祉専門学校、及び学校法人敬心学園が運営する日本福祉教育専門学校に協力を要請し、下記の方々に回答を依頼した。

北海道介護福祉士会		5 名
医療秘書福祉専門学校	教諭	21 名
日本福祉教育専門学校	教諭	10 名
介護事業従事者	経営者・役職者	229 名

実証講座受講の依頼をした結果、190 名（回答率 71.6%）から回答を得られた。

(3) 実施方法

先日のモニター対象者に対し受講を依頼した。受講においては開発した研修 4 講座 13 章（計 36 ユニット）の中から各人 1 章（2～5 ユニット）を割り当てた。

(4) 実証講座用アンケート調査項目

1) 基本属性

基本属性として、現在の就業形態、役職及び性別を訊ねた。

2) 教材の評価

開発した e ラーニング教材への評価として、「介護職員の長期就労」、「今後の事業所運営」、「管理者の意欲向上」について訊ねた。

3) 受講のしやすさの評価

e ラーニング教材への評価として、受講時間、講義内容の理解のしやすさについて訊ねた。

(5) アンケート

1) 【必須】現在の就業形態を選んでください。

- ① 介護関係で働いている（施設・居宅系問わず）
- ② 介護関係の講師を務めている（学校法人・教育機関問わず）

2) 問 1 で①介護関係で働いているを選択された方にのみお尋ねします。

現在お就きの役職を選んでください。

- ① 代表取締役・理事長
- ② 取締役・理事
- ③ 施設長・ホーム長・管理者
- ④ 生活相談員
- ⑤ ケアマネージャー
- ⑥ 主任・主任レベル
- ⑦ 副主任・副主任レベル
- ⑧ サービス提供責任者
- ⑨ フロアリーダー
- ⑩ ユニットリーダー
- ⑪ その他【記述】

3) 【必須】あなたの性別を選んでください。

男 ・ 女

4) 【必須】教材の長さはいかがでしたか（一単元およそ5分）

- ① 長い ② 短い ③ ちょうどいい

5) 【任意】問4で①長いもしくは②短いを選択された方にのみお尋ねします。具体的にどれくらいの長さ（分）が適切だと思いますか。

（ ）分

6) 【必須】教材の内容はいかがでしたか。

- ① 理解できた ② 理解しにくい ③ その他

7) 【任意】問6で②理解しにくいもしくは③その他を選択された方のみにお尋ねします。

【記述】具体的にどの部分が理解しにくかったか等、ご意見をお知らせください。

8) 【必須】教材を受講後、介護現場で教材の内容を活用するイメージはありますか

- ① 活用するイメージがある
- ② やや活用するイメージがある
- ③ 活用するイメージがあまりない
- ④ 活用するイメージがない

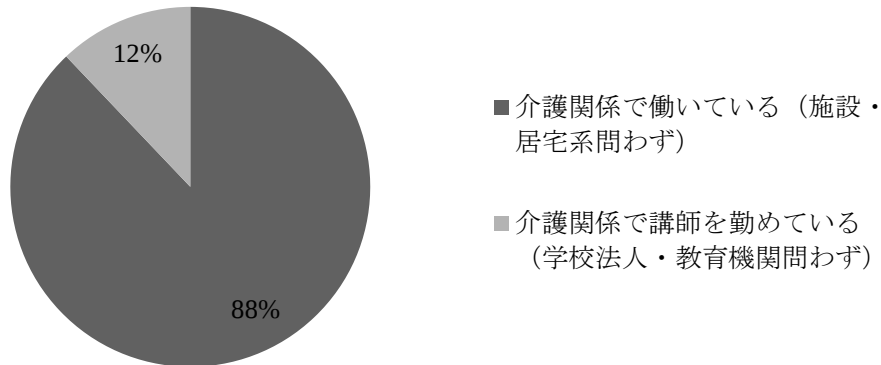
9) 【任意】問8で①活用するイメージがある、もしくは②やや活用するイメージがあるを

選択された方のみにお尋ねします。【記述】具体的に教材の内容をどのように活用でき
そうか、ご意見をお知らせください。

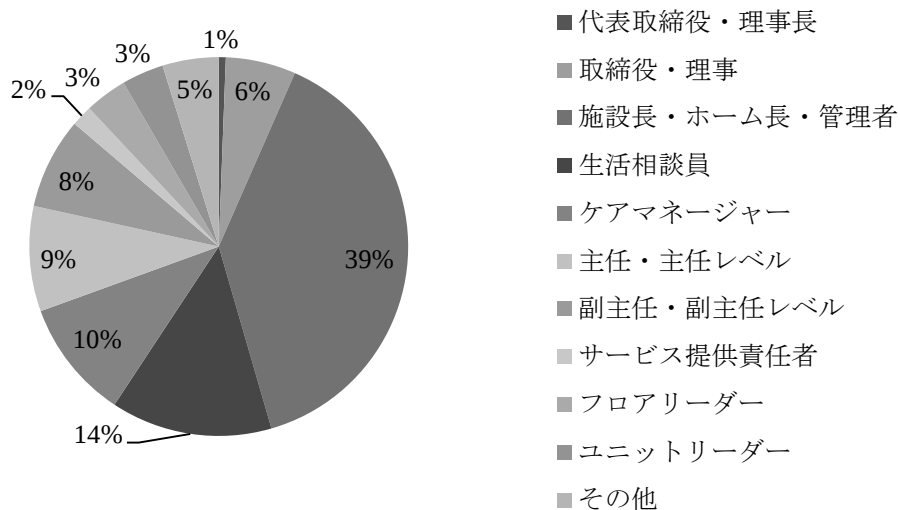
- 10) 【必須】教材を受講いただくことで、ご自身のキャリアアップ意欲の向上に繋がりましたか。
- ① そう思う ② ややそう思う ③ あまりそう思わない ④ そう思わない
- 11) 【必須】教材を受講いただくことで、他の役職者に受講を勧めたいと思いますか。
- ① そう思う ② ややそう思う ③ あまりそう思わない ④ そう思わない
- 12) 【必須】今後役職に就く職員にとって、キャリアアップに対する不安は軽減すると思いますか。
- ① そう思う ② ややそう思う ③ あまりそう思わない ④ そう思わない
- 13) 【必須】教材を受講いただくことで、一般職員の不安軽減・長期就労に繋がると考えますか。
- ① そう思う ② ややそう思う ③ あまりそう思わない ④ そう思わない
- 14) 【必須】教材を受講いただくことで、今後の事業所運営に役立つと思いますか。
- ① そう思う ② ややそう思う ③ あまりそう思わない ④ そう思わない
- 15) 【必須】今回の教材は満足できるものでしたか。
- ① 満足できる ② やや満足できる ③ あまり満足できない ④ 満足できない
- 16) 【任意】今後どのような教材があればよいと思いますか。具体的に教えてください。
【記述】

4.2 実証講座の実施結果

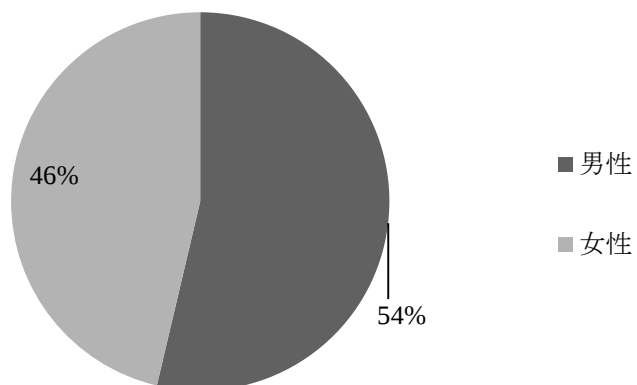
1) 現在の就業形態を選んでください。



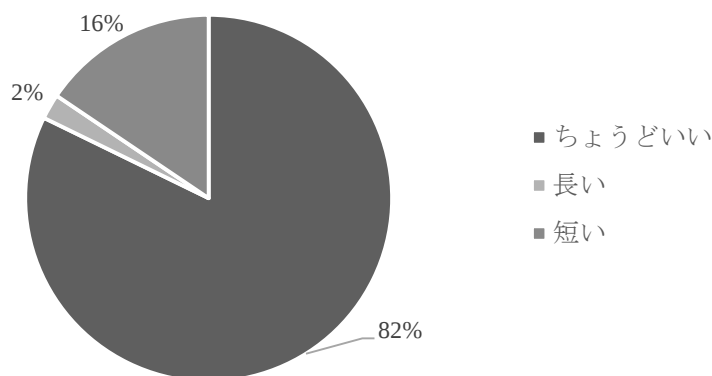
2) 問 1 で①介護関係で働いているを選択された方にのみお尋ねします。現在お就きの役職を選んでください。



3) あなたの性別を選んでください。



4)

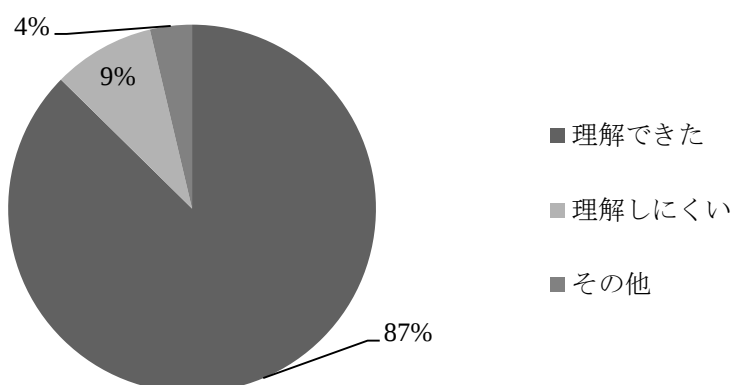


- 5) 問 4 で①長いもしくは②短いを選択された方にのみお尋ねします。具体的にどれくらいの長さ（分）が適切だと思いますか。

No.	回答一覧（記述式回答の内容）
1	もっと長くても良いので、より詳細な事例を入れて欲しい。
2	時間ではなく内容だと思います。
3	より詳細で充実した内容にした方が良い。そのため時間延長もいたしかたない。
4	システムに慣れていない事もあるが、問題文を読んで理解する間に時間となってしまう、制限時間が不足ではないかと思った。
5	全体的に観ると丁度良い長さですが、問題毎に観るともう少し深掘した方が良いと思われる項目がいくつかありました。
6	5分くらいが丁度良いかもしれませんが、自分にとっては簡潔すぎて少し物足りなさがありました。ただ、経験の無い方には適切な時間だったかと思います。

5分程度が適切との意見以上に、内容の充実を求める声が多く聞かれた。学習の流れにおいてクイズの出題があること自体には肯定的でありながらも、解説の深掘やより経営の現場に即した内容を求める意見があがった。

- 6) 教材の内容はいかがでしたか。



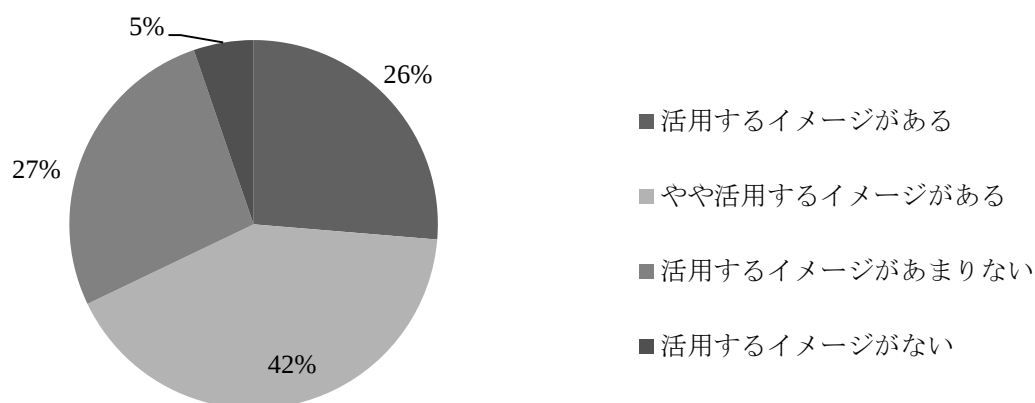
- 7) 教材の形式はいかがでしたか。

【記述】具体的にどの部分が理解しにくかったか等、ご意見をお知らせください。

No.	回答一覧（記述式回答の内容）
1	クイズに対する答えが選択しづらかったです。設問と回答自体の理解に時間が掛かるので、50秒の回答の時間制限も無い方が良かったと思います。
2	回答の狙いが不明瞭。設問の意図する回答が選びにくい。
3	受講の進め方、出題文言が理解しづらかった。
4	内容はとても理解しやすいです。しかし、一部で内容が被っている箇所もあるので、内容の精査が必要ではないかと感じました。
5	もう少し話す速度を遅くすれば、内容が理解しやすいと思います。

問題文及び選択肢に対する意見をいただくことができた。今後は「選択肢より2つ選びなさい」など、正答の選択肢数を示すなど、回答の見通しを立てるよう工夫する必要がある。

8) 教材を受講後、介護現場で教材の内容を活用するイメージはありますか



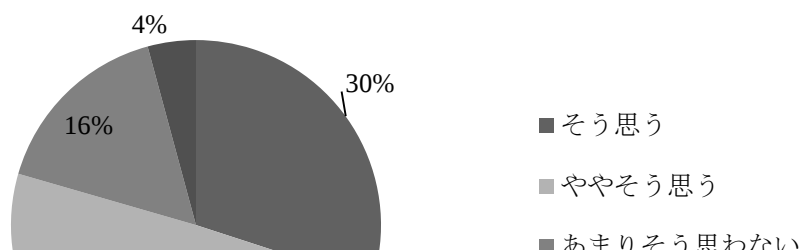
9) 問8で①活用するイメージがある、もしくは②やや活用するイメージがあるを選択された方のみにお尋ねします。【記述】具体的に教材の内容をどのように活用できそうか、ご意見をお知らせください。

No.	回答一覧（記述式回答の内容）
1	実際に直面した場面で振り返りができるきっかけとなる。
2	ミーティングなどで内部学習会。
3	主任に昇格した職員への研修や、管理職に昇格した職員への研修に活用できる。
4	研修への参加が必要であるという認識と、業務の都合で参加を許可できないもどかしさを感じていました。あらためて自己啓発を考える機会となりました。どのようにすれば、意欲のある職員が研修に参加できるのかを考えていきます。
5	現在の主任が管理職になった際、職員に研修受講の大切さを説明することが出来ると思う。

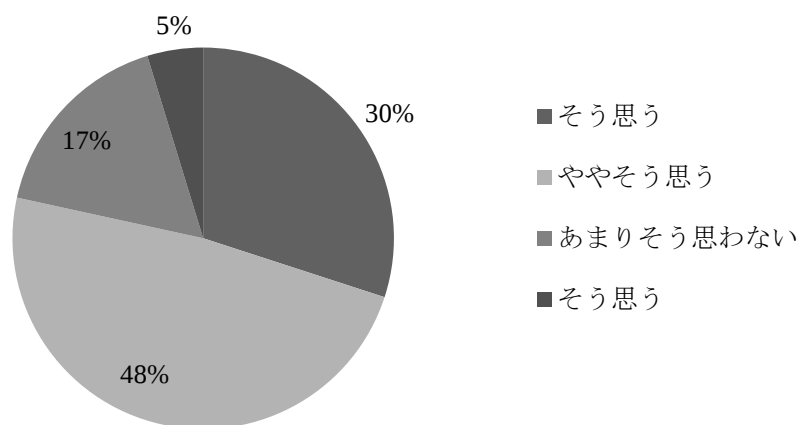
6	研修を受講する側ではなく、設計する側としてどのようにすれば良いかを考えるきっかけを産み出せる。
7	職場内研修の必要性は理解していても、実際にどう実行すればよいか迷っている場合に、この受講内容の効果が持てると感じた。
8	常日頃から心掛けてはいるが、管理職になっても一般職員と一緒にあって利用者とふれ合う機会を設けるという事は当然のこと。その当然ができていない管理職が居ることも事実であり、この研修を通して意識付けできればよいと思います。
9	職員の研修などの際に資料作成のヒントになりそうです。
10	リーダーの役割を担っている職員に対して リーダーとしての立場や役割を理解し実践していく為の勉強会で活用したい。
11	介護業務については理解していて当然だが、人事マネジメントになると戸惑う若手の管理職が多い。そこで意識付けやフォロー体制を敷く必要があること、管理職のためのマネジメントの重要性がある中で、教材を活用できる。
12	介護業務以外にも、経営・運営面で必要なことがあるということを伝えることができる。
13	管理職に就く、または今後管理職に就きそうな職員に対しての学習会
14	現状曖昧になっている報告先を責任の所在を細分化・明確化することで一般職員にわかりやすく周知し、迅速な問題解決が可能と考えます。
15	文章を使用し、自分の経験も加えて活用できると思いました。特にユニットリーダー見習いの職員に対して活用できそうだと思います。
16	今現在、私たちが求められていることです。過去の指導法では人材も育たない。一人一人が意見を出せる組織にしたいとおもっています。
17	職員が主体的に行動してこそチーム力が向上すると思うので、モチベーションが向上するよう、コミュニケーションや指示、判断の時に活用する。
18	職員の昇格時に各種調整能力を養わせる入口にしたい。
19	人事異動等で新たに役職者となった職員が受講する事で役職者としての心構えや不安の解消につなげることが出来るのではないかと考えます。
20	判断を迫られることが多いが、現場からのボトムアップを意識し、組織運営を全員で行うという方向性を指示していきたい

業務が多忙な中での「施設内研修における活用イメージがわいた」との意見が多く聞かれた。現職の役職者に加え、今後役職に就くことになる中間層への意識づけとして研修を活用したいとの意見を得られた。また単に e ラーニングを個人で受講するだけでなく、業務の振り返りや職員の経験談を交えるなど業務実践を盛り込むことで現場と経営を有機的につなぎ、より学習効果を高められそうだと、との肯定的な意見が得られた。

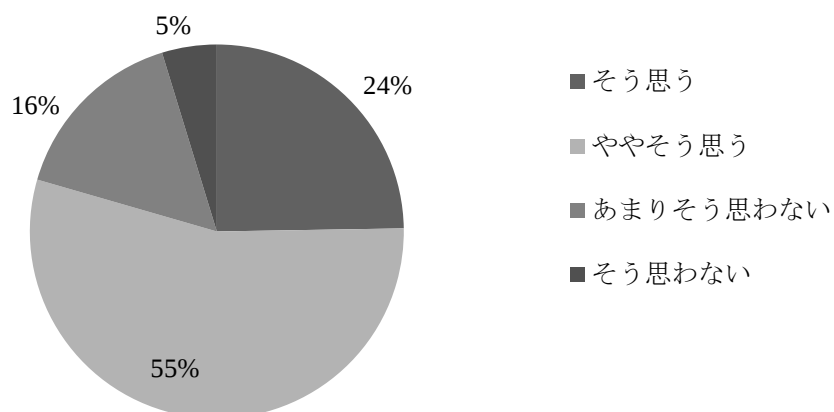
10) 教材を受講いただくことで、ご自身のキャリアアップ意欲の向上に繋がりましたか。



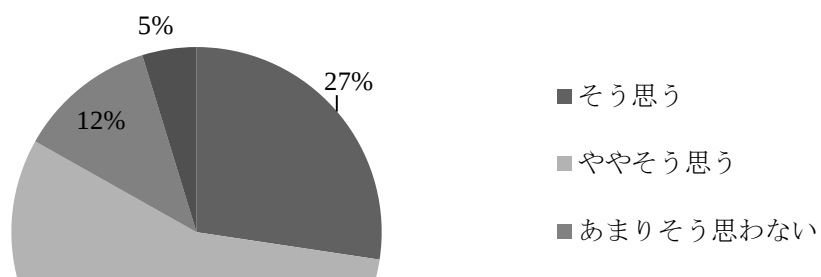
11) 教材を受講いただくことで、他の役職者に受講を勧めたいと思いますか。



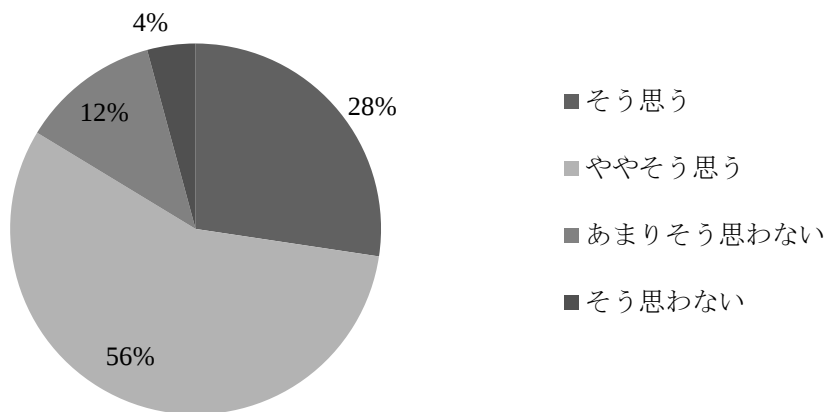
12) 今後役職に就く職員にとって、キャリアアップに対する不安は軽減すると思いますか。



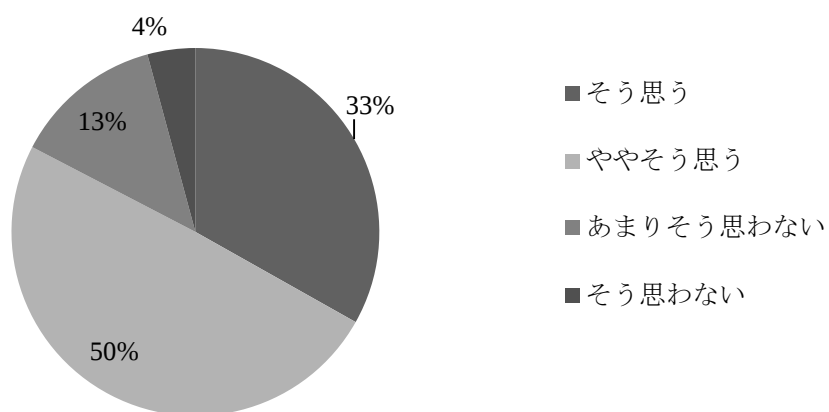
13) 教材を受講いただくことで、一般職員の不安軽減・長期就労に繋がると思いますか。



14) 教材を受講いただくことで、今後の事業所運営に役立つと思いますか。



15) 今回の教材は満足できるものでしたか。



16) 今後どのような教材があればよいと思いますか。具体的に教えてください。

No.	回答一覧（記述式回答の内容）
1	問題の種類が少し少なく感じます。また、意欲向上に関しては内容的にモチベーションに UP に繋がりそうな内容がなかったので「管理職が更に上を目指したくなるような内容」があるとよい。また職員の不安軽減や長期就労につながるような内容があると嬉しく感じます。 例えば、働き方改革をして成功している事例紹介などがあると参考になります。管理職向けのカテゴリという事ですので、全体的に事例紹介などがあると嬉しいかもしれません。管理職になるための研修に関しては、ある程度の大きさにならないとありませんので貴重な情報源になると思います。管理職研修にそのまま活用することができるようになるとすごいと思います。
2	どの時代でも同様に年配者から「最近の若い者は」という言葉が聞かれるが最近の職員は年配者に対するコミュニケーション力の低下やストレスに弱く、何かあるとすぐ逃げてしまう（離職）等「我慢」ができない傾向がみられる。上司による指導がパワーハラスメントと捉えられてしまうこともある昨今、TPO に合わせた叱り方、誉め方等の良い指導技術を高める教材があればと考えています。
3	この受講はとても画期的な取り組みだと思います。内容としては、もう少し詳しく、そして現場に落とし込めそうな物を望みます。リスク関係等があればいいなと思います。
4	ご家族様との対応（クレーム時・話の聞き方）。事務所は施設の顔としての重要性や第三者からの見え方。
5	マネジメントの進めて行くための一般的な内容。
6	モチベーション及びリーダーシップの持ち方、発揮の仕方について。
7	ライブ講義（チャットによるリアルタイムでのやりとり）。
8	職員・役職者が同時に学習・納得いく教材があると、一緒に成長できると考えます。
9	会計や財務など介護業界の経営マネジメントの研修があればと思います。
10	事故予防、緊急時対応。コーチングについて。
11	現場で起こる具体的問題に対してどのように考え、どう対応したらよいなどが学べる教材があればよいと思う。
12	財務諸表など数字面が弱い職員が多いので、そこを克服できる研修があれば。
13	施設もしくは、法人ごとの専用にカスタマイズしている教材を作成して、法人理念・運営・介護テキストなど、一元化して、新入職・中間層・役職者・管理者まで、使用できる教材。
14	事例での対応の仕方などがあれば実際の現場での活用に結び付くのではないかと思います。事例から役職者としての関わりを学びたいと思いました。ケースバイ

	ケースでの対応も時には必要なため、多くの事例で考える事が有効ではないかと思います。
15	実際の介護現場の声や映像があると興味がわくと思います。
16	若手で、介護業界にモチベーションを感じていないスタッフへの指導方法。
17	若手管理職のためのマネジメント研修があれば相乗効果が高いと考えられる。
18	常勤換算などは人事関連の業務をおこなっている方が把握していればよいものだと考えていた。管理職として、どのような内容で申請されているか等重要事項説明書を読み理解できる程度の知識は必要だと思った。
19	職員が悩んだときやネガティブな発言がある時の具体的な励まし方や、心理カウンセラーのような人の心理を学べる教材。
20	職員に対しての指導方法（上手な叱り方 モチベーションを上げる為の褒め方）。
21	職員の意識向上、主体的行動の促進に向けた育成方法や、指揮の取り方等、さらに深まった内容が組み込まれると、より学びにつながると思いました。
22	職場での役職者（管理者等）は極めて重要なポジションであると思います。役職者の言動により職場環境も変わるし、離職率も変わると思いました。
23	新人職員・中堅職員育成などステップアップのきっかけとなるような講座があれば。
24	他の職員と連携する為に、信頼関係を構築する手段について。話を聞く力、話す力について。ご利用者様への声掛けの仕方について。
25	体験した内容は基本的なことなので、もう少し現場の困っていることなどを情報収集し、それに対する対処法も含めた講義があるといいと思いました。
26	老健勤務なので様々な職種と協力し合えるチームワークについてがあると良い。

希望する研修については主に①モチベーション向上・カウンセリングなど、心理学的側面から職員にアプローチできる教材、②対人的な業務を除くマネジメント・経営に関する教材、③受講者自らが考えられるような教材、④施設・業態別にカスタマイズし、独自の研修をオーガナイズできる教材といった4種類の意見をいただいた。

そして介護職員の接遇・マナーに関する教材、対人援助（例として認知症の方への対処法）で必要な研修内容を希望する声も散見された。これらについては平成28年度開発した教材において扱っているため、潜在介護人材向け教材と併せて教材提供することで、管理職が望む内容をより広範囲にカバーした研修実施を可能すると想定される。

4.3 北海道介護福祉士会会員による研修評価

有識者による評価として、北海道介護福祉士会会員5名により、管理者・役職者対象の研修教材に対する評価を頂いた。実証方法は下記の通りである。

協力者：一般社団法人 北海道介護福祉士会 会員5名

方 法：各協力者に4章ずつ受講いただき、アンケート回答を依頼。

いただいたアンケート回答を掲載する。

有識者向け 実証講座受講アンケート

A

※記入後、そのまま FAX いただければ幸いです。

FAX: 03-5840-8617

この度は、文部科学省委託「専修学校による地域産業中核的人材育成事業」における「潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」にご協力いただき、厚く御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、指定された e ラーニングを受講後、以下のアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

7. 北海道介護福祉士会における所属と役職をご記入ください。

ご所属： 一般社団法人 北海道介護福祉士会 役職： 会長

8. 教材の長さはいかがでしたか（一章あたりおよそ 15 分～20 分）

長い

短い

☒ ちょうどいい

<下記、受講いただいた講座に関する質問となります>

1 章 [はじめに] 管理的立場につく 役職者・リーダーの仕事とは

2 章 [組織運営 (1)] 組織作り (理念・行動指針)

9. 枠内の教材について、貴法人における研修で教材を活用するイメージはありますか

① イメージがある ☒ ② ややイメージがある ③ あまりイメージはない

④ イメージはない

10. 問 3 での回答について、ご意見をお聞かせください。

個人が働く上で意識することと、事業者側が自法人の理念に合った意識して欲しいことにはズレが生じると思う。

法人側が求める人材像のために使うよりも、キャリアプログラムの中で職員自身へのスタンダード教材として使うなら効果があるかもしれない。と感じました。

教材で自学習した後、自法人での理念と照らし合わせるようなディスカッションなど独自性が加わることが望ましいと思います。

※ 裏面もご回答をお願い申し上げます。→

11. 受講いただいた教材のうち、職場における裁量権の拡大や資格所得といった「介護職のキャリアアップ」のためにどのような効果があると思われますか。

組織作りに必要な考え方の元となることを学習した上で
自法人側の運営会議等に参画するのであれば反映されると思います。

12. 受講いただいた教材のうち、職場における裁量権の拡大や資格所得といった「介護職のキャリアアップ」のためにどのような改善が必要だと思われますか。

個人学習に向けての地盤となるかもしれないが、
組織におけるリーダーとしてはディスカッションや他職種との
意見交流等において推進力を担える必要があると思うので
そのことに繋がる複数人で使えるツールであつたら。と思いました。

13. 受講いただいた教材により、管理的立場につく介護職員に対しマネジメントの視点を与え、介護職の労働環境の改善に寄与すると思いますか。

① 寄与すると思う ② やや寄与すると思う ③ あまり影響しないと思う
④ 影響はない

14. 問7での回答について、ご意見をお聞かせください。

マネジメントの視点としては導入になると思いました。
労働環境の改善という意味ではイメージがあまり出来ませんでした。

15. 今回ご覧いただいたeラーニングは平成30年度より顕在介護人材に提供していく予定です。三幸学園卒業生、実習・就職先の事業者へのサービス紹介等を導入方法として検討しております。サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらご教示賜りたく存じます。

福祉人材センター

ご協力、誠にありがとうございました。
有識者向け 実証講座受講アンケート

B

※記入後、そのまま FAX いただければ幸いです。

FAX: 03-5840-8617

この度は、文部科学省委託「専修学校による地域産業中核的人材育成事業」における「潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」にご協力いただき、厚く御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、指定された e ラーニングを受講後、以下のアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

1. 北海道介護福祉士会における所属と役職をご記入ください。

ご所属： 北海道介護福祉士会 役職： 副会長

2. 教材の長さはいかがでしたか（一章あたりおよそ 15 分～20 分）

長い

☒ 短い

ちょうどいい

<下記、受講いただいた講座に関する質問となります>

3 章 [組織運営 (2)] 職員会議運営方法

4 章 [組織運営 (3)] 段取り、情報管理・共有

3. 枠内の教材について、貴法人における研修で教材を活用するイメージはありますか

① イメージがある

☒ ② ややイメージがある

③ あまりイメージはない

④ イメージはない

4. 問 3 での回答について、ご意見をお聞かせください。

法人の規模により、こういった研修内容には非常にばらつきがある。
大きな法人は自前でこういった研修ができるが、小規模の事業所が多い中で
こういったプログラムは有効に使えるのではないかとと思われる。

※ 裏面もご回答をお願い申し上げます。→

5. 受講いただいた教材のうち、職場における裁量権の拡大や資格所得といった「介護職のキャリアアップ」のためにどのような効果があると思われますか。

裁量権の拡大や資格取得にとっての効果は感じられないと思う。
むしろ、職場内でリーダー格になる際に悩み、抱え込んで離職しないようなものとしては
有効ではないかと考える。

6. 受講いただいた教材のうち、職場における裁量権の拡大や資格所得といった「介護職のキャリアアップ」のためにどのような改善が必要だと思われますか。

こういったプログラムの受講が職場内での昇格の要件となる介護報酬の改定

7. 受講いただいた教材により、管理的立場につく介護職員に対しマネジメントの視点を与え、介護職の労働環境の改善に寄与すると思いますか。

- ① 寄与すると思う ② やや寄与すると思う ③ あまり影響しないと思う
④ 影響はない

8. 問7での回答について、ご意見をお聞かせください。

問5と同じ。

9. 今回ご覧いただいたeラーニングは平成30年度より顕在介護人材に提供していく予定です。三幸学園卒業生、実習・就職先の事業者へのサービス紹介等を導入方法として検討しております。サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらご教示賜りたく存じます。

不明。

ご協力、誠にありがとうございました。
有識者向け 実証講座受講アンケート

C

※記入後、そのまま FAX いただければ幸いです。

FAX: 03-5840-8617

この度は、文部科学省委託「専修学校による地域産業中核的人材育成事業」における「潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」にご協力いただき、厚く御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、指定された e ラーニングを受講後、以下のアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

1. 北海道介護福祉士会における所属と役職をご記入ください。

ご所属： 道北支部 役職： 道副会長 道北支部長

2. 教材の長さはいかがでしたか（一章あたりおよそ 15 分～20 分）

長い

短い

☒ ちょうどいい

<下記、受講いただいた講座に関する質問となります>

5 章 [組織運営 (3)] 業務改善

6 章 [組織運営 (4)] リスクマネジメント

3. 枠内の教材について、貴法人における研修で教材を活用するイメージはありますか

① イメージがある

② ややイメージがある

☒ ③ あまりイメージはない

④ イメージはない

4. 問 3 での回答について、ご意見をお聞かせください。

かわいらしく楽しく学べる教材でした。ただもっと具体的な事例等を出して頂き、学びたかったと思いました。

※ 裏面もご回答をお願い申し上げます。→

5. 受講いただいた教材のうち、職場における裁量権の拡大や資格所得といった「介護職のキャリアアップ」のためにどのような効果があると思われますか。

私が受講した教材のうち、キャリアアップのための効果として、災害時への対応や苦情処理が効果があると思われます。

6. 受講いただいた教材のうち、職場における裁量権の拡大や資格所得といった「介護職のキャリアアップ」のためにどのような改善が必要だと思われますか。

伝える力が不足していると思います。

7. 受講いただいた教材により、管理的立場につく介護職員に対しマネジメントの視点を与え、介護職の労働環境の改善に寄与すると思いますか。

① 寄与すると思う ② やや寄与すると思う ③ あまり影響しないと思う ④ 影響はない

8. 問7での回答について、ご意見をお聞かせください。

とてもわかりやすかった。学んでいるというより楽しんで覚えられたことが良い。やらされ感がなかったことが、良いイメージで習得できた。良いイメージで労働環境改善が考えられると思う。

9. 今回ご覧いただいたeラーニングは平成30年度より顕在介護人材に提供していく予定です。三幸学園卒業生、実習・就職先の事業者へのサービス紹介等を導入方法として検討しております。サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらご教示賜りたく存じます。

特にありません。

ご協力、誠にありがとうございました。
有識者向け 実証講座受講アンケート

D

※記入後、そのまま FAX いただければ幸いです。

FAX: 03-5840-8617

この度は、文部科学省委託「専修学校による地域産業中核的人材育成事業」における「潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」にご協力いただき、厚く御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、指定された e ラーニングを受講後、以下のアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

1. 北海道介護福祉士会における所属と役職をご記入ください。

ご所属： _____ 役職： _____ 理事

2. 教材の長さはいかがでしたか（一章あたりおよそ 15 分～20 分）

長い

☐ 短い

ちょうどいい

<下記、受講いただいた講座に関する質問となります>

7 章 【人間関係調整（1）】 職員との接し方

8 章 【人間関係調整（2）】 集団の運営

9 章 【人間関係調整（3）】 感情のコントロール

3. 枠内の教材について、貴法人における研修で教材を活用するイメージはありますか

- ① イメージがある ② ややイメージがある ③ あまりイメージはない
④ イメージはない

4. 問 3 での回答について、ご意見をお聞かせください。

私自身の考えですが学びが効果的になるのは対面でのコミュニケーションがあつてこそと思っています。この e ラーニングがどのように運用されるのかが理解できていませんが、もし e ラーニングのみで潜在介護福祉士にアプローチするなら研修材料としてはイメージを持てません。

この e ラーニングの全てコンテンツは分かりませんが、潜在介護福祉士の何に働きかけ、学びに結びつけ、その一人ひとりの資源開発をどう実現するのか

その具体的な目的に沿った e ラーニングになっているのか？

※ 裏面もご回答をお願い申し上げます。→

5. 受講いただいた教材のうち、職場における裁量権の拡大や資格所得といった「介護職のキャリアアップ」のためにどのような効果があると思われますか。

自分が体験受講した範囲では上記の目的に効果があると期待できないと感じました。介護職のキャリアアップは何を指すのか、それは裁量権の拡大や資格取得だけではないと思うのです。キャリアアップの支援にeラーニングがあるのなら、的を絞った内容だと良い。

6. 受講いただいた教材のうち、職場における裁量権の拡大や資格所得といった「介護職のキャリアアップ」のためにどのような改善が必要だと思われますか。

例えば7-2 コーチング・カウンセリング①と受講しましたが、導入部が抽象的なのでその後の問い（クイズ）は気づきや学びにはなりにくい感じがしました。更に時間制限のクイズ形式は学びを深める問いかけとはならず、専門職のキャリアアップを目指す教材としては好ましくないと感じました。（クイズの時間制限は時間内に答えることだけに意識を向けることにならないでしょうか）

7. 受講いただいた教材により、管理的立場につく介護職員に対しマネジメントの視点を与え、介護職の労働環境の改善に寄与すると思いますか。

① 寄与すると思う ② やや寄与すると思う ③ あまり影響しないと思う

④ 影響はない

8. 問7での回答について、ご意見をお聞かせください。

この教材でどのようなマネジメントの視点を持って、介護現場で発揮する資源になるのか、教材の内容が抽象的な分、感じにくかった。

9. 今回ご覧いただいたeラーニングは平成30年度より顕在介護人材に提供していく予定です。三幸学園卒業生、実習・就職先の事業者へのサービス紹介等を導入方法として検討しております。サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらご教示賜りたく存じます。

6の続きですが...ちなみにコーチング一つとっても「導入・クイズ・講義・まとめ」の内容ではコーチングを活かしていく介護福祉士にはなりにくい。分かったような感じで、ただコーチング（コミュニケーションスキル）を使っているだけになる内容です。
コーチングはこの内容で、自分にも相手にも意味を持つまでには至らない内容です。（長くコーチングを学びコーチとして思うところです）
ちなみにアンガーマネジメントも同様に内容が乏しい印象が否めません。

ご協力、誠にありがとうございました。
有識者向け 実証講座受講アンケート

E

※記入後、そのまま FAX いただければ幸いです。

FAX: 03-5840-8617

この度は、文部科学省委託「専修学校による地域産業中核的人材育成事業」における「潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業」にご協力いただき、厚く御礼申し上げます。大変お手数ではございますが、指定された e ラーニングを受講後、以下のアンケートへのご協力をお願い申し上げます。

1. 北海道介護福祉士会における所属と役職をご記入ください。

ご所属： _____ 札幌支部 _____ 役職： _____ 事務局長 _____

2. 教材の長さはいかがでしたか（一章あたりおよそ 15 分～20 分）

長い

短い

ちょうどいい

<下記、受講いただいた講座に関する質問となります>

- 10 章 [介護計画・介護内容及び指導 (1)] 介護保険と介護福祉士
11 章 [介護計画・介護内容及び指導 (2)] 記録関係
12 章 [介護計画・介護内容及び指導 (3)] 研修・自己啓発
13 章 [介護計画・介護内容及び指導 (4)] ふれあう機会

3. 枠内の教材について、貴法人における研修で教材を活用するイメージはありますか

- ① ☐ イメージがある ② ☐ ややイメージがある ③ ☐ あまりイメージはない
④ ☐ イメージはない

4. 問 3 での回答について、ご意見をお聞かせください。

特に 11 章は、良く理解できました。（特養の職員としての感想）
介護福祉士会としては、役職者としての重要なことを謳っていると思います。

※ 裏面もご回答をお願い申し上げます。→

5. 受講いただいた教材のうち、職場における裁量権の拡大や資格所得といった「介護職のキャリアアップ」のためにどのような効果があると思われますか。

キャリアアップを考えていない職員に対するアプローチは有効かと思います

6. 受講いただいた教材のうち、職場における裁量権の拡大や資格所得といった「介護職のキャリアアップ」のためにどのような改善が必要だと思われますか。

どのようにバックアップするか...人の問題でしょう。今は。

7. 受講いただいた教材により、管理的立場につく介護職員に対しマネジメントの視点を与え、介護職の労働環境の改善に寄与すると思いますか。

- ① 寄与すると思う ② やや寄与すると思う ③ あまり影響しないと思う
④ 影響はない

8. 問7での回答について、ご意見をお聞かせください。

各項目とも、問題が少なく、深く掘り下げて考えることが出来るのかな？
とは思いました。ただ、日頃相談相手がいなかったりする中間管理職等は、この学習で考えることが出来ると、思いました。

9. 今回ご覧いただいた e ラーニングは平成 30 年度より顕在介護人材に提供していく予定です。三幸学園卒業生、実習・就職先の事業者へのサービス紹介等を導入方法として検討しております。サービス提供にあたり、ご活用いただける場面等ございましたらご教示賜りたく存じます。

ご協力、誠にありがとうございました。

4.4 実証講座の結果を受けて

実証講座の結果、介護職員の長期就労、事業所運営、及び管理職の意欲向上に資するという高い評価を得られた。また、今後役職に就く職員に研修として提供するイメージがわくなど、事業所での活用に意欲的な意見も得ることができた。

今後、下記3点を中心に必要に応じてカスタマイズしていく。

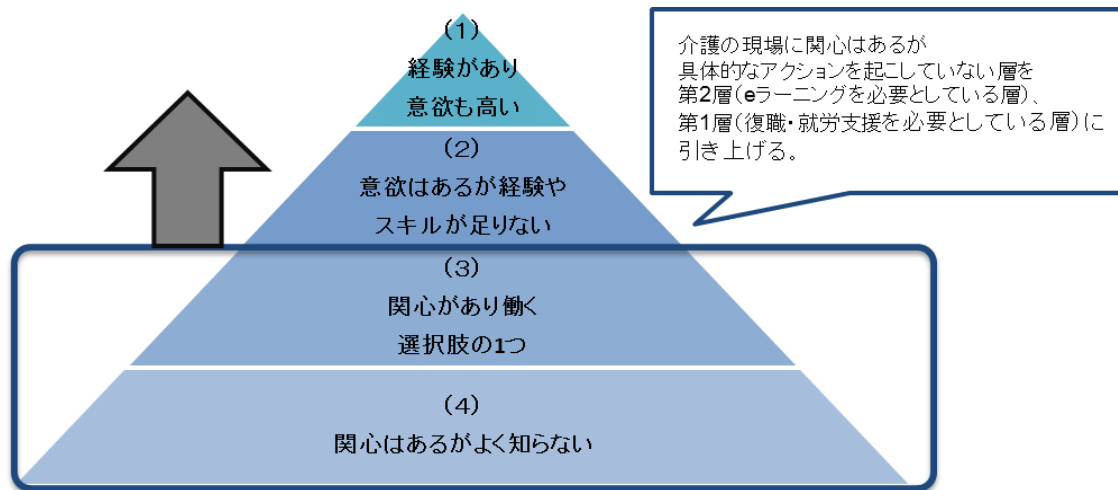
- 1) より具体的な場面を想定し、活用できる教材
 - ・ より多様なシチュエーションの対応例が詳細・具体的な掲載
 - ・ 対人関係及び人の心理に特化した学習内容
 - ・ 介護職員個人と事業者との間に生じるズレの解消に資する教材
- 2) 「主任」、「若手管理職」を対象とした教材
 - ・ 経営という「自身の業務」と人的マネジメントという「メンバーサポート」の両立
 - ・ メンバーへのコーチング手法
 - ・ 務会計など運営面の学習、中間層がさらにキャリアアップを目指せる
- 3) 法人形態，事業形態，事業規模に沿った教材
 - ・ [公益型・民間]、[施設・在宅]、[大規模法人・小規模法人]など、各々の個別性に対応または特化した教材

5. 分科会② 情報サイト拡充

5.1 平成 29 年度情報サイト拡充の方向性

(1) 情報サイト「きらめくケアナビ」開発目的

本サイト「きらめくケアナビ」（以降、ケアナビ）は、e ラーニング教材への緩やかな導入、介護に対する関心喚起、及び業務効率化の提案を目的としている。今年度は特にキャリア形成の参考となるロール・モデル提供のため、様々な立場の職員、復職・転職経験を持つ職員へのインタビュー記事を掲載した。潜在介護人材にとっては介護職が職業の選択肢となるよう、また現職の介護職員にとっては日頃の業務の効率化及びキャリアアップに資するようコンテンツを検討・開発・掲載した。



(2) 対象となる人材と狙う効果

介護業界に対する関心の程度ごとに「継続的に」「徐々に」関心の喚起をすることで、就職・転職に対する障壁を軽減し、介護業界への就労促進を図ることを念頭に置いている。

ケアナビの第一義は平成 28・29 年度に開発した e ラーニング教材「きらめくケアゼミ」への導入として、介護における初歩的な学習要素を含むコンテンツの提供である。また昨年度事業を経て、現場の業務イメージを具体的に持つこと、就職・転職経験者の事例を知ること、及び改行業界におけるキャリアパスが描けることが潜在介護人材の就労への背中を押すことに資することが伺えた。

そのため昨年度から視野を広げ、①介護職員のボディケア・ストレスケアに資する介護業界の最新動向（介護業務における機器の活用及び香りの効果を用いたストレスケア）、②具体的なキャリアパスが描けるよう介護業界における多様な立場の方々へのインタビュー記事の増加、③介護事業者を比較するうえで欠かせない勤務形態や業務形態、利用者の要介護・要介助度を比較した記事の掲載、④現職介護職員向けにレクリエーション等の実践素材

の拡充を行った。

5.2 サイトの仕様

(1) アプローチ別コンテンツ解説

平成 28 年度・29 年度事業を通じ、ケアナビ内にはコラムやレクリエーションの素材、イラスト集など多様なコンテンツを掲載している。これらはすべて学習への導入、介護業界に対する関心喚起、キャリア形成等多面的な側面から検討・作成したものである。掲載されている各コンテンツをそのアプローチごとに集約すれば、次のようになる。

1) アプローチ①：ヒヤリハット事例掲載による学習への導入

介護業務におけるヒヤリハット事例を掲載することで、ユーザーが肩に力を入れず、ケースステディーとして介護の情報に触れることができる。具体的な事例があることで読者の関心を高め、本事業の主たる成果物である e ラーニング教材への緩やかな導入の役割を果たしている。

2) アプローチ②：介護業界への関心喚起

介護業界に「関心はあるがよく知らない」層に対し、介護にまつわるソフトな話題を提供することで関心喚起を試みている。具体的には介護業務における機器の活用や香りの効用を用いたストレスケア、レクリエーションの素材提供があげられる。

3) アプローチ③：介護業界への就職

就労・キャリア転換における不安軽減及び就労実現を目的に、潜在介護人材向けに「介護職の就職・転職」というカテゴリで経験談を掲載。実際に介護以外の業界から転職した職員にインタビューを行い、ユーザーの就労意欲の向上を試みている。また介護業界への就職の観点から、分科会③就労支援整備チームと連携を図った。

4) アプローチ④：キャリア形成

介護業界における顕在介護職員向けに「介護業界におけるキャリアアップ」という分類でロール・モデルを提示。現場の介護職員から管理者・役職者まで多様な層へのインタビューを行った。また潜在介護人材の就労・復職意欲の向上及び現職介護職員の継続意欲向上を狙い、分科会③就労支援整備チームと連携を図ったコンテンツとなっている。

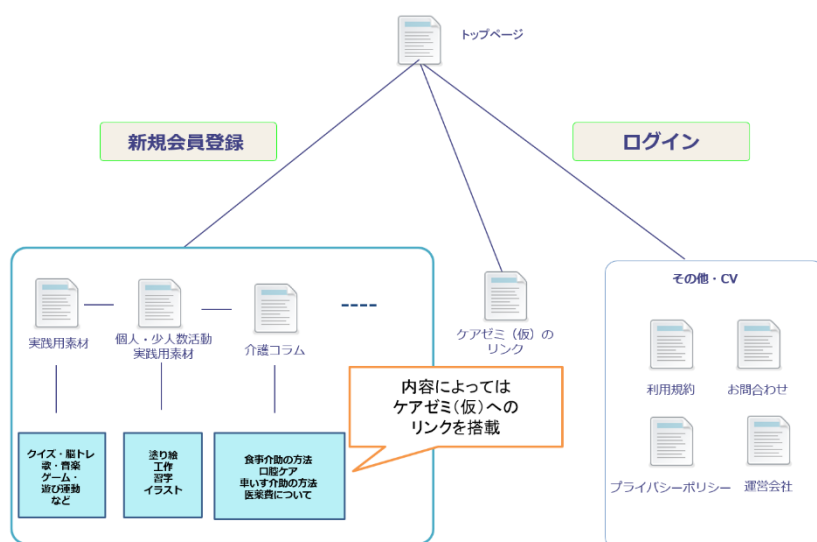
5) アプローチ⑤：介護業務支援

インタビューを通じ、介護職員が業務に関連してよく検索する内容がレクリエーションやアクティビティであることが判明した。この点に着目し、利用者の身体能力の程度・人数によりレクリエーションの分類・実践方法を掲載した。

(2) 構成とデザイン

1) サイト全体の構成図

ケアナビでユーザーに提供するコンテンツの構成やデザインは下図の通りである。



2) トップページ



トップページ画面

3) 会員登録ページ

介護福祉士やケアマネジャーの仕事を支えるポータルサイト

ご利用規約 会員登録(無料) ログイン

きらめくケアナビ HOME 頭や体を動かすレクリエーションネタ集 創作・アート活動レクリエーション素材集 現場で使えるイラスト集 介護コラム

きらめくケアナビHOME > 無料会員登録

新規会員登録(無料)

会員登録すると待ち時間なしで各種コンテンツを閲覧・ダウンロードすることができます。
会員登録済の方はこちらよりログインしてください

メールアドレス

パスワード

確認用パスワード

お名前 性 名

性別 ☐ 男性 ☐ 女性

生年月日

都道府県

新規会員登録画面

きらめくケアナビ HOME 頭や体を動かすレクリエーションネタ集 創作・アート活動レクリエーション素材集 現場で使えるイラスト集 介護コラム

きらめくケアナビHOME > ログイン

ログイン

メールアドレス

パスワード

☐ ログイン状態を保持する

パスワードを忘れた方はパスワード再設定を行ってください

ログイン画面

サイト内で提供するコンテンツは表示されるまでに 10 秒間の待ち時間を設けているが、会員登録をしたユーザーは待ち時間なしで、コンテンツの閲覧・無料ダウンロードをすることが可能になる。非会員ユーザーには、待ち時間の間に e ラーニング学習「きらめくケアゼミ」へのアクセス・登録の訴求を行い、サービス間の連携を強化している。



非会員登録者のDL 待ち時間

4) コンテンツページ

きらめくケア・ナビ HOME Y 語や体を動かすレクリエーションネタ集 創作・アート活動レクリエーション素材集 現場で使えるイラスト集 介護コラム

きらめくケアナビHOME > 介護コラム > 比べてみよう！宿直と夜勤

介護コラム お役立ち情報

比べてみよう！宿直と夜勤

Facebookでシェア twitterでツイート はてなブックマーク Google+でシェア Pocketに保存

宿直と夜勤の違い

夜勤

(労働基準法)
法定労働時間で夜間に勤務すること
1日8時間・週40時間の範囲内で夜間に勤務すること

(詳細)
夜間も念の常時介護や看護が必要な利用者の入居施設での勤務形態。
夕方もしくは22時から翌朝まで等勤務時間は様々。
多少の仮眠をとれるケースもある。

宿直

(労働基準法)
労働基準法上の労働時間・休憩時間・割増賃金に関する規定は該当しないが、手当が支給されるケースもある。

受講料 0円 スマホ・PCで受講できる！
介護福祉士向け eラーニング
夜勤のために学びなおす方を応援しています！
きらめくケア・ゼミ

人気の記事ランキング

- 食事介助
- 転倒・フォール・アフター ②
- 入浴介助
- 人と向き合い・人と接する仕事 介護以外に考えられなかった
- 【介護スタッフ】利用者さまの想いを大切に

新着記事

- 介護と語り ②
- 介護と語り ①
- 比べてみよう！在宅介護サービス
- 比べてみよう！介護施設サービス

(3) 今年度拡充したコンテンツ

分野	項目	詳細内容
実践用素材	クイズ・脳トレ (5 本)	利用者の関心に合わせて活用できるクイズ
	歌・音楽 (5 種)	利用者の年代から歌唱や遊びなどの検索機能。回想法など利用者と介護者とのコミュニケーションに役立つものとした。
	ゲーム・遊び運動 (5 種)	利用者の身体状況や場所、参加者数の規模に応じてレクリエーションを検索できる。
個人・少人数活動 実践用素材	塗り絵 (5 種)	印刷後、色鉛筆・ペンですぐに始められる塗り絵の台紙を提供。季節感あふれる各種台紙を掲載し、絵を描くことが苦手な利用者でも自身のペースで取り組める。
	工作 (5 種)	季節の折り紙・壁画・紙工作など、現場スタッフが使える工作の提案及び実践要素材の提供。
	習字 (5 種)	手本と併せ、きれいに書くためのポイントの解説も掲載。
	イラスト (5 種)	介護現場で使えるイラストをダウンロード可能な状態で掲載。(例：介護士や利用者、介護施設、福祉用具など)
介護コラム	介護業界を退職し、再び介護現場に復職した事例	介護業界で働いていたが結婚や子育て等の理由で退職したが、介護業界へ復職した方にスポットをあて、経験談や助言をインタビュー記事として掲載。再び現場に戻ることが不安な方、自信を持ってない方でも安心してチャレンジできる気持ちを持ってもらうことを目的とする。
	介護業界のキャリアアップ	介護スタッフから経営層までの各キャリアにスポットをあて、経験談や助言をインタビュー記事として掲載。介護の資格とも照らし合わせ、資格取得が業務の幅を広げ、多彩なキャリアを歩むことが出来ることを紹介する。
	業界で役立つ知識①	介護ロボットの紹介記事。職員の業務サポート型や負担軽減等、新しく導入されている最新の技術を紹介する。
	業界で役立つ知識②	香による癒し効果の紹介記事。利用者や職員のストレスケアとして、香による癒し効果を各種エビデンスと共に紹介する。
サービス紹介	介護サービスの種類・働き方の違い	施設型・訪問型等、夜勤の有無など事業形態によってサービス内容や働き方が異なってくる。

(4) 管理画面について

1) 管理者が利用できる機能

分類	説明
閲覧状況 確認	・管理者は本サイトへの訪問者数・記事の閲覧数及び訪問者の属性等を把握ができる。
コンテンツ 掲載	・管理者はコンテンツの作成・掲載ができる。 ・掲載時には、コンテンツを既存のカテゴリに分類できる。
メッセージ ウィンドウの 設定	・記事全体の閲覧において、ケアナビへの登録誘導の目的から、10 秒程度の待ち時間を設ける。待ち時間の間は e ラーニングへの無料登録及びケアナビへの登録を促すメッセージウィンドウを表示させる。

2) ユーザーが利用できる機能

分類	説明
無料登録	・登録時にはメールアドレス登録、パスワード設定、及び属性アンケートへの回答が必要となる。 ・属性調査アンケートについて、質問項目は 5 問程度を想定(氏名・性別・生年月日等)。質問事項は分科会で作成する。
コンテンツ 閲覧	・掲載されたコンテンツの閲覧が可能。 ただし記事全体の閲覧をするためには、ケアナビへの登録誘導の目的から、10 秒程度の待ち時間を設ける。待ち時間の間は e ラーニングへの無料登録及びケアナビへの登録を促すメッセージウィンドウが表示される。
ファイルの ダウンロード	・業務に使える記録・日誌等のテンプレートを無料でダウンロード可 ただし記事全体の閲覧をするためには、ケアナビへの登録誘導の目的から、10 秒程度の待ち時間を設ける。待ち時間の間は e ラーニングへの無料登録及びケアナビへの登録を促すメッセージウィンドウが表示される。

(5) クライアントサイドの環境について

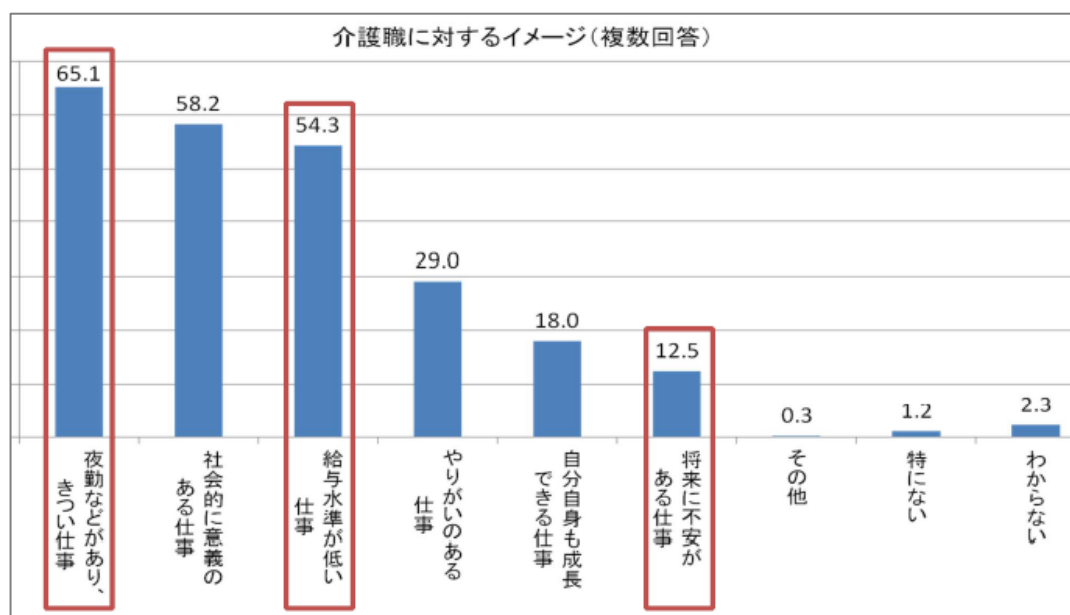
機能分類	機能説明
メモリ	256MB 以上推奨
ディスプレイ	画面の解像度：1240×768 ピクセル以上
OS	▼パソコン

	Windows Vista、7、8、8.1、10、Mac OS X ▼タブレット、スマートフォン iOS8 以上、Android4.4 以上
推奨ブラウザ	▼パソコン Microsoft Internet Explorer 9 / 10 / 11 、Firefox(39.0)、Google Chrome(43.0) ▼タブレット、スマートフォン Safari(iOS のみ) Android 標準ブラウザ (Android4.4 のみ)、モバイル Chrome (Android5 のみ)

6. 分科会③就労支援整備

6.1 情報サイトからの就労支援

厚生労働省「介護人材の確保」にて調査された介護に対するイメージでは、「夜勤などがあり、きつい仕事」、「給与水準が低い仕事」、「将来に不安がある仕事」と、マイナスなイメージが先行し人材参入の阻害要因となっている。このことから潜在介護人材が研修プログラムの受講とあわせて、情報サイト閲覧で就労意欲向上・実現に至るよう情報サイト整備チームと連携してコンテンツ開発に携わった。尚、詳細は「5. 情報サイト拡充 (P57)」による。



出典：厚生労働省「介護人材の確保について」

V. 事業成果

今年度実施した事業の主な事業成果は次の通りである。

(1) 潜在介護人材向け研修（α版）改善によるβ版の完成

平成 28 年度に開発した e ラーニング教材について、同年度の実証講座の結果を受けて改善し、今年度改めて実証講座を実施した。潜在介護人材としての社会人の学び直し、及び現職介護職員の学びの継続の観点から、昨年度よりも幅広い層に受講を依頼し、高い回答率を得た。また就労意欲及びキャリア形成に関する質問項目を設けることで、教材の有効性をより長期的な視点から測定することができた。

(2) 管理者・役職者向け e ラーニング教材の開発・検証

昨年度実施した学習ニーズ把握アンケートの結果及び先行研究から、現場の介護職員の長期就労実現—いわば「辞めない」職場づくり—のためには管理者・役職者のマネジメントスキル向上による、職員間の質の良い関係性の構築に資する組織風土の醸成が不可欠であるといえる。介護職員の感じる主だったストレスは対人関係であることに着目し、組織づくり及び人間関係調整の観点から、役職者の介護職員に対する接し方・指導の仕方を明示する学習内容を盛り込んだ。

実証講座の結果、介護職員の長期就労、事業所運営、及び管理職の意欲向上に資するという高い評価を得られた。また、今後役職に就く職員に研修として提供するイメージがわくなど、事業所での活用に意欲的な意見も得ることができた。

(3) 関心喚起を目的とした情報サイトの拡充・公開

昨年度は e ラーニング教材の開発と同時に、その導入としての情報サイト「きらめくケアナビ」を開発した。ケアナビ設置の第一義は、潜在介護人材に対する、介護業界への関心を引き出すコンテンツや介護におけるより初歩的な学習要素を含むコンテンツの提供、及び就職・資格取得に関する情報の提供を通じ、ユーザーが肩に力を入れずに介護の知識に触れ、介護業界の情報を得られる機会を設けることである。また副次的に、現職の介護人材が日頃の業務を行う際に役立つコンテンツを掲載するものである。

平成 29 年度はこれに加え、(1) 介護職員の身体的・精神的ストレスケアの側面から、最新の介護業界の動向を踏まえたコラム記事の掲載（介護業務における機器の活用、香りの効果を活用したストレスケアの取り組み紹介など）、(2) 介護従事者へのインタビューにより明らかになった需要の高い情報として、日頃のレクリエーション・アクティビティに役立つコンテンツの拡充、(3) キャリア形成のイメージが付きやすくなるよう、介護業界における多様な立場・役職の方々へのインタビュー記事や業務・勤務形態を具体的に比較した記事の掲載を行った。

VI. 総括及び将来の展望

今年度の事業成果を踏まえ、今後の事業展開及び将来の展望は次の通りである。

研修プログラム「きらめくケア」の普及

平成 29 年度事業にて開発・公開した研修プログラム「きらめくケア」の周知活動を実施する。今後 3 ヶ年の教材利用想定数及び獲得方法については以下の通りである。

<平成 30 年度>

開発した教材をもとに、事業者ごとのオーダーメイド型教材として広報。活用手法として、潜在介護人材に限定するのではなく、現場で活かせる教材として現役介護人材や養成校で学習する将来の介護人材に周知していく。日々の業務サポートとしての活用や、人手不足や時間的制約により研修受講が難しい職員向けでの活用が考えられる。また各地域の介護福祉士会と連携し、潜在介護人材や事業者・養成校へ活用を促していく。

情報サイトは潜在介護人材が現場に戻る際に役立つ教材・学習に役立つ教材、そして現役介護職員が日々の業務に役立つ教材として鮮度の高い情報を更新し、発展させていく。介護職の潜在・顕在を区別することなくトータルでサポートするサイトとして運営していく、e-ラーニング教材にて公開している研修及び情報サイト教材は、引き続き無償で一般公開していく。

潜在介護人材向け、管理者・役職者向けの利用について、きらめくケアゼミの登録者数 1,000 名を目指す。

<平成 31 年度>

平成 30 年度より開始した事業者毎のオーダーメイド型教材モデルとして確立。引き続き各地域の介護福祉士会と連携を図り、事業者や養成校に活用を促していく。また首都圏を中心に各自治体が独自に実施している研修や復職・転職支援事業との連携を模索し、研修プログラムの活用を案内していく。

潜在介護人材向け、管理者向けの利用について、きらめくケアゼミの登録者数 2,500 名を目指す。

<平成 32 年度>

全国の介護福祉士会や地元自治体と連携して研修プログラムを活用していく。

潜在介護人材向け、管理者向けの利用について、きらめくケアゼミの登録者数 4,500 名を目指す。

VII. 成果報告会当日資料

成果報告会

平成29年度 文部科学省
「専修学校による地域産業中核的人材養成」事業

潜在介護人材の就職・再就職および長期就労支援事業

学校法人三幸学園

2018.01.30 1

次第

1. 理事長挨拶
2. 来賓挨拶
3. 昨年度・本年度の取組み概要
4. 分科会①-Ⅰ 教材改善
5. 分科会①-Ⅰ 実証講座
6. 分科会①-Ⅱ 管理者向け教材開発
7. 分科会①-Ⅱ 管理者向け実証講座
8. 研修プログラム ダイジェスト版の視聴
9. 分科会②・③ 情報サイト構築・就労支援
10. 今後の事業展開について
11. 識者評価
12. 質疑応答

2018.01.30 2

1. 理事長挨拶

学校法人三幸学園
理事長 昼間 一彦

2018.01.30 3

2. 来賓挨拶

文部科学省
生涯学習政策局 生涯学習推進課
専修学校教育振興室 専修学校教育第二係長
田口 大介 様

2018.01.30 4

3. 昨年度・本年度の取組み概要

学校法人三幸学園 事業開発部
専門部長 藤原 高洋

2018.01.30 5

事業実施の背景

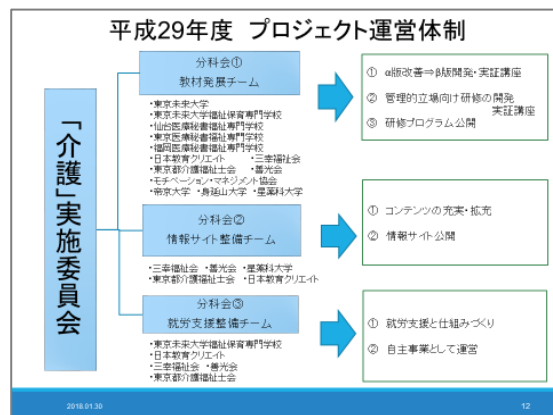
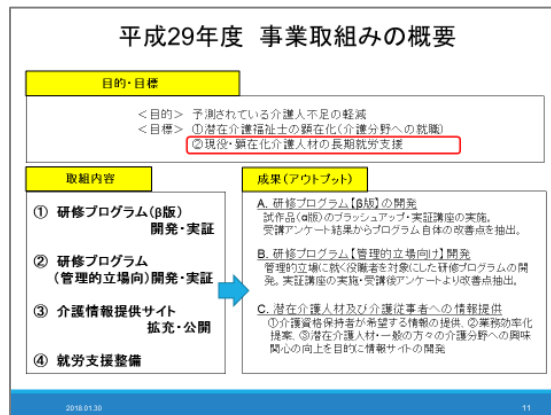
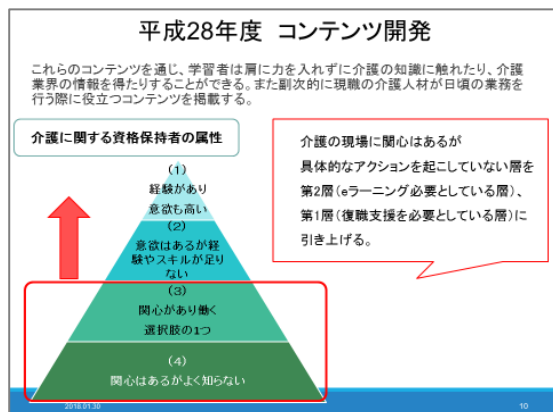
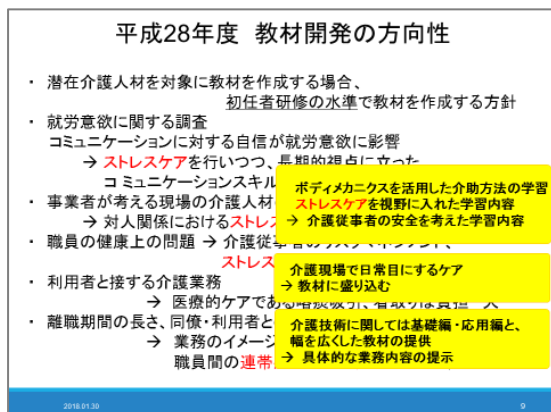
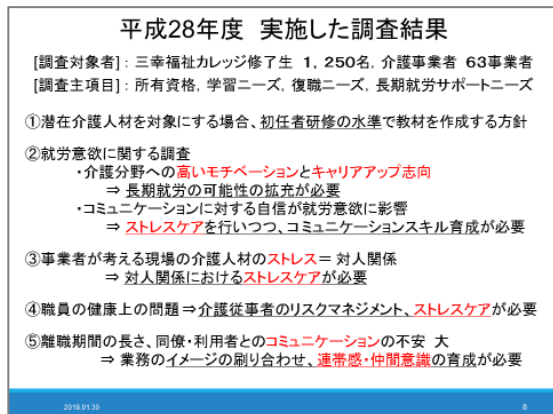
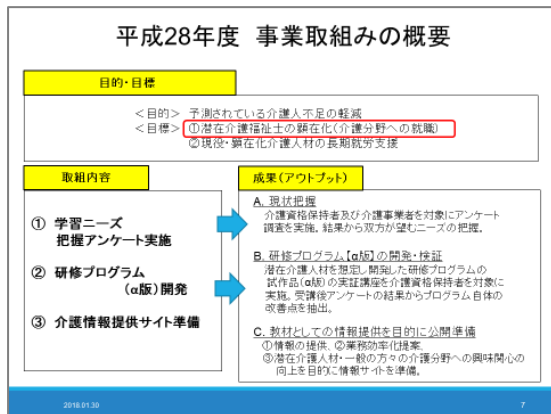
平成37年（2025年）の 介護人材の需要見込み数 253万人	介護人材の 供給見込み数 215万2000人	約37万人の 介護人材不足	→ 介護の資格を有する 人材を、介護業界に 呼び込めていない 現状
介護福祉士 登録者数 108万6000人 （平成24年度現在）	介護福祉士 従事者数 63万4000人 （平成24年度現在）	約40%の 介護福祉士が 潜在化	

2025年に向けた介護人材の模造転換（イメージ）

介護分野への門戸を広く設け、
復帰した潜在介護人材を
取り込みつつ、専門職としての
キャリアアップと長期就労を
目指す模造へ

→ 成熟度別に、多様な介護
形態・職型に即した研修が必要

2018.01.30 6



4. 分科会①- I 教材改善

東京未来大学福祉保育専門学校
介護福祉科 大西 和子

有識者評価からの改善点 (平成28年度実証講座結果より)

[内容理解]

①全体のクイズ・解説部分

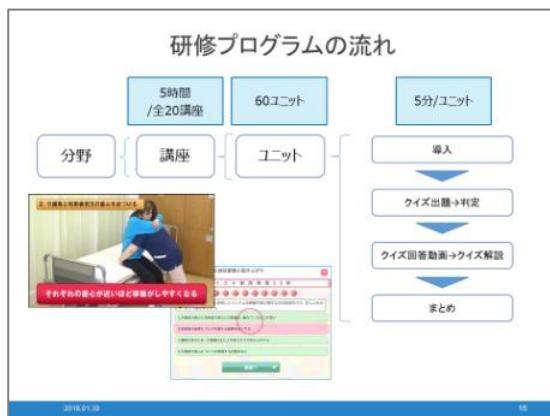
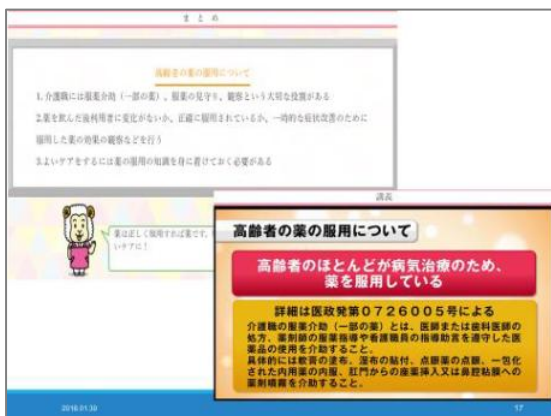
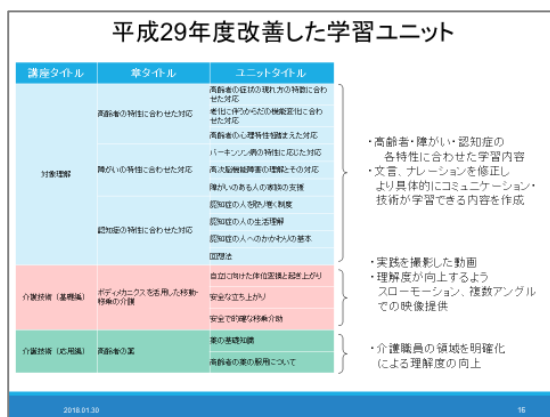
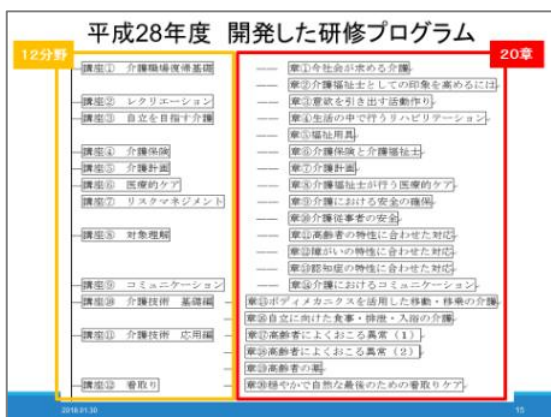
- ・説明文の文章量及び図・画像の不足
- ・用語、言葉遣い等文言と初任者向けに解説にリンクさせて図示する場面を増加
- ・教材のテーマとクイズ内容の不整合を専門用語とナレーション解説の見直し

②15章: ボディメカニクスを活用した移動・移乗の介助について

- ・講義動画内の介助映像において、介助者役・要介護者役を経験者へ変更
- ・講義動画内の介助映像において、詳細・複数のアングルから撮影

③19章: 高齢者の薬

- ・医師、薬剤師、看護師の役割部分
- ・内容が薬の分子構造など化学的
- 介護職員の職務領域を明確化
薬知識→服薬の見守り・観察の重要性



5. 分科会①- I 実証講座

福岡医療秘書福祉専門学校
介護福祉科 西川 聖子

2018.01.30

19

β版 実証講座の実施概要

調査人数：約 600名

東京都介護福祉士会	2名
介護分野の専門学校 生徒・教員	310名
三幸福祉カレッジ 介護職員初任者研修 修了生	102名
介護事業従事者 一般職員	182名

調査方法および実施期間

インターネット回答 2017年 12月4日～ 2017年 12月15日

調査項目

- ①属性
- ②就労意欲の向上
- ③キャリアアップ意欲の向上
- ④教材の評価(適正時間、理解のしやすさ、改善点)



375名より回答(回答率 62.8%)

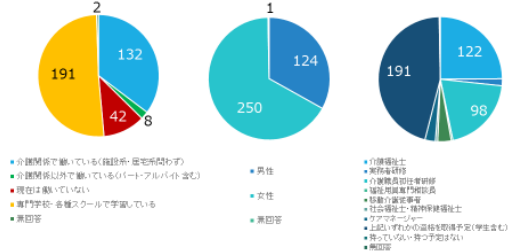
2018.01.30

20

実証講座の結果①

回答者属性

就業・就労形態を選んでください。 あなたの性別を選んでください。 保有する資格を選んでください。



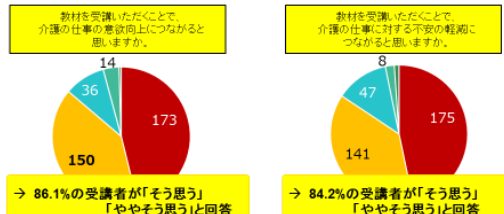
2018.01.30

21

実証講座の結果②

研修の有効性の指標

就労意欲の向上がみられたか



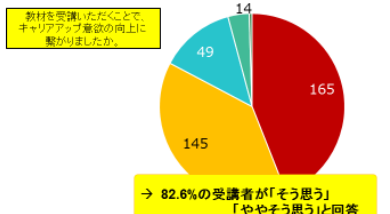
2018.01.30

22

実証講座の結果③

研修の有効性の指標

キャリアアップ意欲の向上がみられたか

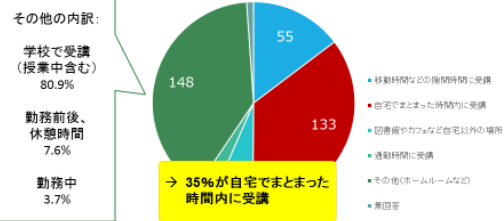


2018.01.30

23

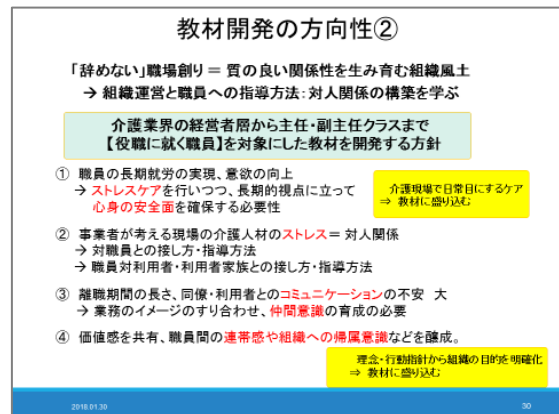
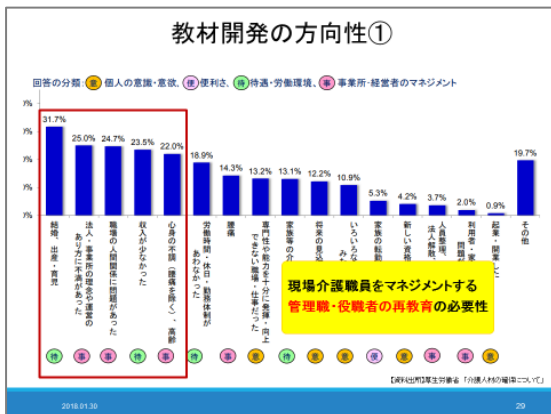
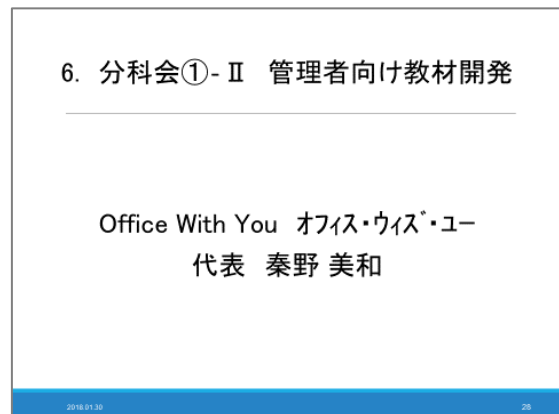
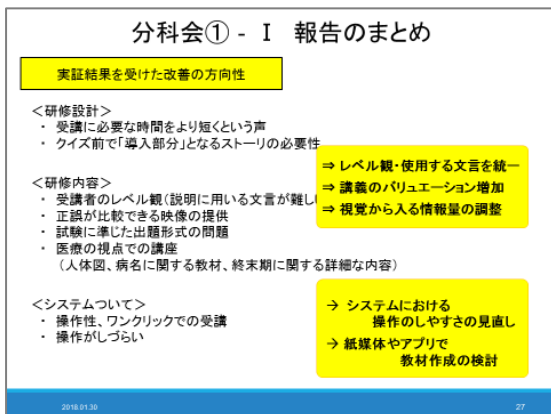
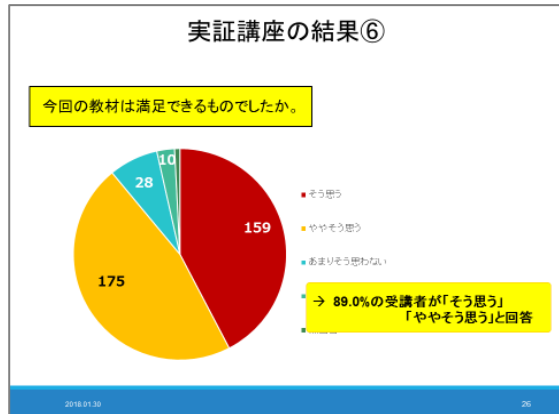
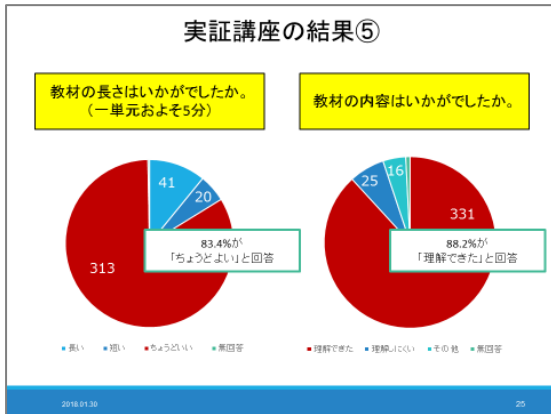
実証講座の結果④

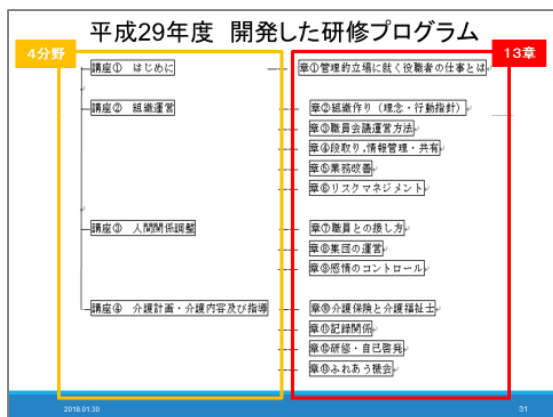
教材をいつ受講されたか教えて下さい。



2018.01.30

24





学習ユニット構成

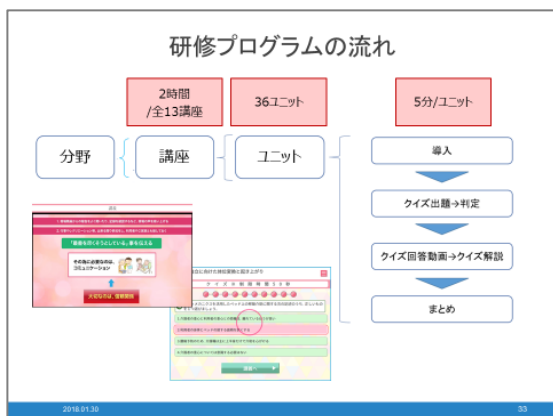
講座タイトル	章タイトル	ユニットタイトル
組織運営	組織作り(理念・行動指針)	理念・行動指針の 理念・行動指針の 組織構造 マニュアル活用 新事業開発対応 災害時対応 苦情対応
	リスクマネジメント	
人間関係調整	職員との接し方	日々のコミュニケーション コーチング・カウンセリング 管理職としての態度 職場争議の形成 チームワーク(職能別連携) 職員の結束づくり 介護施設の中において 利用者家族との関わりにおいて
	集団の運営	
介護計画 介護内容及び指導	介護保険と介護福祉士	介護保険の基礎知識 ケアプラン 研修・自己啓発 介護職の研修 ふれあう機会

・運営において、職員に「どのようにして伝えるのか」「なぜ必要なのか」を学習できる教材を作成

・必要なコミュニケーション方法を知識として学習するため異なるシチュエーションを用意

・各種業務内容を知ることによって他職種への理解・有効な連携
・自己啓発の重要性

2018.01.30 32



7. 分科会①- II 管理者向け実証講座

学校法人三幸学園
事業開発部 松田 晋

2018.01.30 34

実証講座の実施概要

調査人数 : 265名

北海道介護福祉士会 5名
介護系専門学校 教職員 31名
介護事業従事者 経営者・役職者 229名

調査方法および実施期間

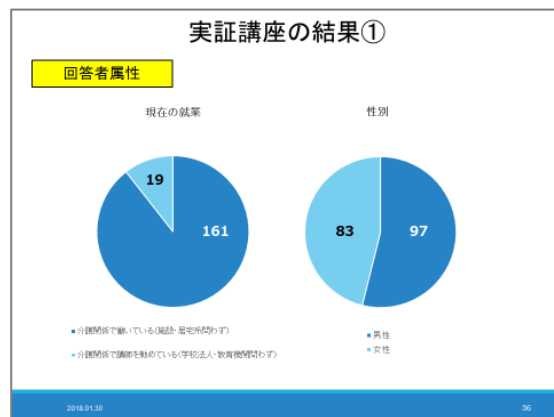
インターネット回答 2018年 1月9日～1月31日

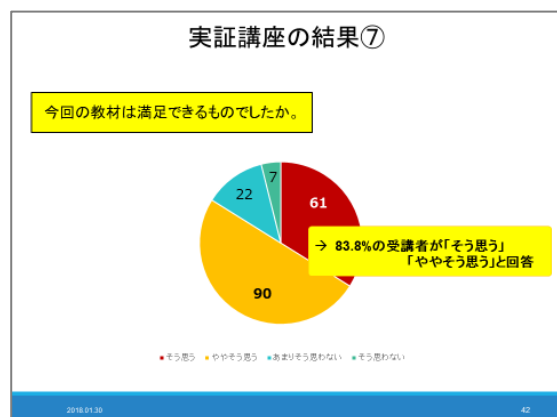
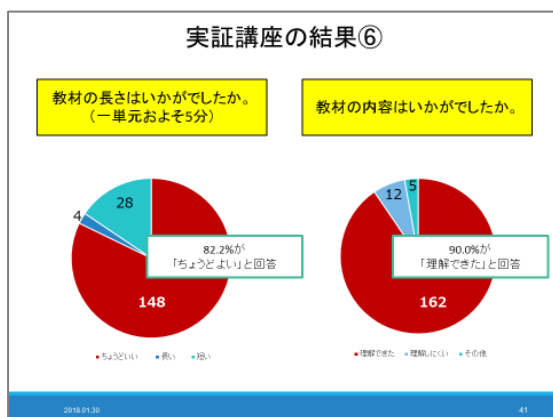
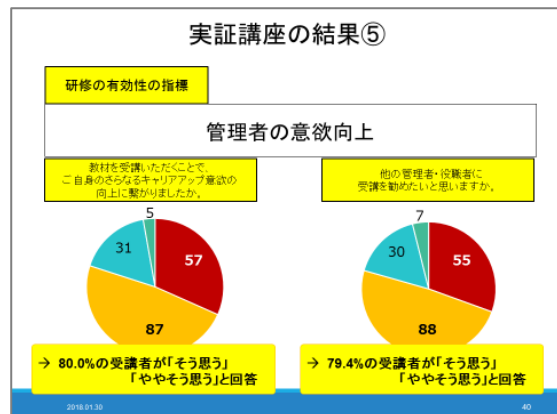
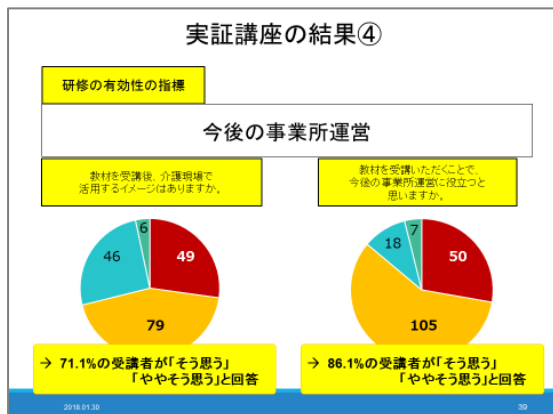
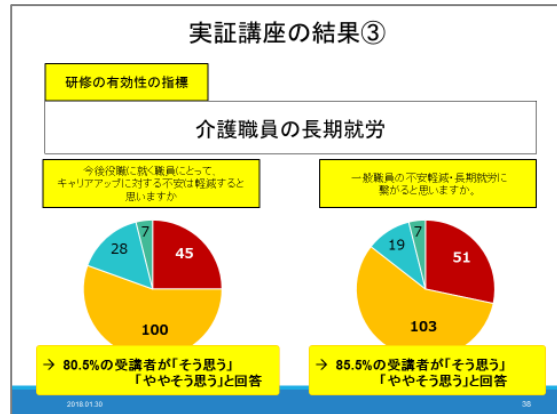
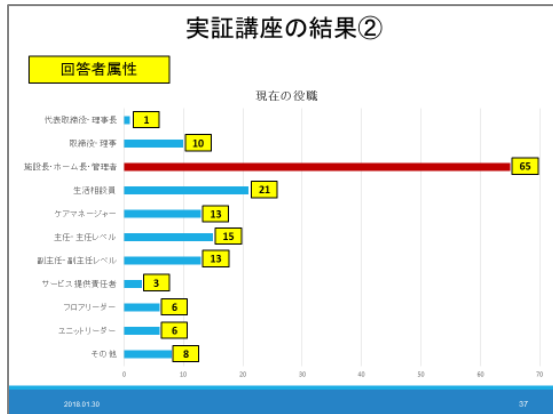
調査項目

①属性 ②教材の評価(適正時間、理解しやすさ)
③キャリアアップ意欲の向上
④事業所運営への貢献

180名より回答(回答率 67.9%) ※平成30年1月24日現在

2018.01.30 35





分科会① - II 報告のまとめ

今後どのような教材があれば良いと思いますか。その他自由記述。

- より具体的な場面を想定し、活用できる教材
 - より詳細で様々なシチュエーションの対応
 - 対人関係、人の心理に特化して学習できる教材
 - 個人と事業主に生じるズレを解消できる教材
 - ケース提示と解説の具現化、結論として具体的な対応方法を出せれば、効果が高い
- 「主任」「若手管理職」を対象とした教材
 - 【自身の業務】と【メンバーサポート】の両立
 - メンバーへのコーチング手法
 - 財務会計など運営面の学習、中間層がき
 - 主任の業務領域・役割を明確化した教材を設ければ効果上がる
- 法人形態、事業形態、事業規模に沿った教材
 - [公益型・民間][施設・在宅][大規模法人・小規模法人]
 - それぞれにバラつきがあるので、対応また
 - 受講後の活かし方について解説や仕掛けを添える

8. 研修プログラム

ダイジェスト版の視聴

9. 分科会②・③ 情報サイト構築・就労支援

学校法人三幸学園 事業開発部 松田 晋

コンテンツ開発・就労支援の方向性

関心喚起・就労意欲の向上

- 就労の実現や意欲を高めるコンテンツ
 - 【H28年度実施のアンケートより】
 - 介護分野への高いキャリアアップ志向有り
 - キャリアが描けない、よく分らない
 - 厚生労働省実施の【介護に対するイメージ】
 - 約7割で「きつい」というイメージ
 - ⇒ 実態の違いを明確化・情報の提供
 - ⇒ 確保・定着へ向けた取組
- 復職時・長期就労へ向けたコンテンツ
 - コミュニケーションへの不安解消
 - ⇒ 復職した介護職員の体験談を掲載＝ロールモデルの提供
 - ⇒ 利用者とのコミュニケーションのきっかけとして素材を提供
 - ⇒ 具体的な業務内容がわかるような情報提供

⇒ 介護業界の各キャリア紹介
⇒ やりがい、働きがいの紹介

⇒ 家庭や勤務形態等がわかるコンテンツ掲載
(例:施設・在宅の違い、夜勤・宿舎の違いや有・無など)
⇒ 現場を離れ、復職者の経験談
⇒ 働きやすさ向上の取組・最新技術の活用

コンテンツ一覧

分野	項目
実践用教材	クイズ・脳トレ
	歌・音楽
	ゲーム・遊び運動
個人学習教材	塗り絵・工作
	習字・イラスト
介護①	介護業界のキャリアアップ
	比べてみよう！介護の業務
	介護事故・ヒヤリハット事例集
介護②	香の効果
	業界の最新動向

復職への不安解消 長期就労・キャリア意欲の向上

重要

きらめくケアゼミ きらめくケアナビ

開発した研修プログラムと情報提供サイトにおいて復職への不安解消や長期就労・キャリア意欲の向上となる要素を拡充

介護業界への関心
就労意欲・継続意欲の向上につなげる

(1) 経験があり意欲も高い
(2) 意欲はあるが経験やスキルが足りない
(3) 関心があり働く選択肢の1つ
(4) 関心はあるがよく知らない

10. 今後の事業展開について

学校法人三幸学園
事業開発部 松田 晋

2018.01.30

49

今後の展開

- ・開発した教材を潜在介護人材に限定することなく、養成校を通じて実習先や就職先である事業者にも活用を案内し、業務サポートや時間的制約で独自の研修参加が難しい職員に活用を促す。
- ・現場で活かせる教材として、グループの日本教育クリエイトと三幸福祉会で活用し、ノウハウを蓄積していく。
- ・教材学習を行った受講者がどの程度就労に至ったかを計測し、内容をカスタマイズしていく。
- ・平成30年度に1,000名の教材受講者をを目指す。

2018.01.30

50

11. 識者評価

明治学院大学 学長特別補佐
戦略担当 伊藤 健二 様

2018.01.30

51

12. 質疑応答

2018.01.30

52

平成 29 年度 文部科学省委託事業
専修学校により地域産業中核的人材養成事業
潜在介護福祉士の就職・再就職および長期就労支援事業

成 果 報 告 書

平成 30 年 2 月 28 日印刷
学校法人三幸学園 東京未来大学福祉保育専門学校

〒120-0005
東京都足立区綾瀬 2-30-6