

ミッケル研修 導入事例集

- 他法人の成功事例をもとにした導入のヒント -



目次

- ミッケル研修の概要と目的...2
- 事例1 神奈川県・従来型特養・副主任の育成...3
- 事例2 従来型特養・主任候補者の育成...4
- 事例3 ユニット型特養・リーダー育成・静岡県...4
- 事例4 ユニット型特養・リーダー育成・愛知県...5
- 事例5 ふたば福社会「ウィローふたば」様...6

ミッケル研修の概要と目的

ミッケル研修は、介護職員のスキル向上と組織全体の質の向上を目的とした研修プログラムです。「人気者研修」では利用者様と向き合う力を、「新人OJTリーダーひとかじり研修」では新人OJTのやり方を体系的に学びます。本事例集では、導入に成功した法人の具体的な事例を紹介し、貴法人における研修導入の参考としていただければ幸いです。

1ヶ月で会話力アップ「人気者研修」



向き合う力をつける

利用者様の向き合い方を考え、原点回帰

人気者研修は、利用者様と向き合う力を高めることがねらいです。利用者様主体の介護をイメージできるようになりましょう。人気者研修の一番のメリットは、職員様が原点回帰することです。

受講者の声



傾聴する時間が増え

アプローチを工夫できるように

研修を通して自分自身の会話力の課題に気がつきました。利用者様を中心にケアを考えていくことが重要だと改めて考えるようになりました。

(特養 30代 ユニットリーダー様)

「新人OJTリーダーひとかじり研修」



新人育成力をつける

新人育成チームを作って、組織力をアップ

新人OJTリーダーひとかじり研修は、新人育成力を標準化するための研修です。新人育成力を高めることで、介護未経験者や技能実習生を安定的に育成できる組織に繋がります。

受講者の声



チームで新人職員を育成することが大切

部署のメンバーや部署長と一緒に相談しながら取り組むことの大切さを学ぶことができました。今後は、新人OJTリーダーに任せるだけでなく、チームで新人育成を行っていきたいと思います。

(特養 20代 ユニットリーダー様)

事例1. 神奈川県・従来型特養・副主任の育成

「チームの課題分析」の結果を元に、施設長とNo.2の介護課長との打ち合わせを重ね、この度の導入に至りました。

1. 現状

- ・ 業務の問題点：51%が「介護の業務が作業化している」と回答
- ・ 昇格計画：2年後に副主任を主任に昇格
- ・ 副主任の状況：30代から50代の6名（3名はリーダーシップあり）
- ・ 副主任候補者：20代から40代の4名

2. 課題

- ・ 主任の業務負担：大きい
- ・ 副主任のリーダーシップ：3名は不十分
- ・ 研修の課題：「見て学べ」が通じない、集合研修の時間確保が難しい。知識だけの研修では行動変容が難しい

3. 研修内容と実施方法

・ 育成計画（図）

- 1年目：3名の副主任を育成
- 2年目：残りの3名の副主任を育成
- 3年後：主任を課長に昇格

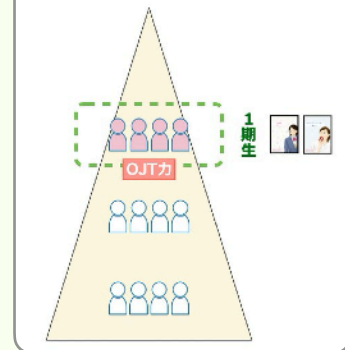
・ 研修プログラム

- 人気者研修：気づき力向上
- 新人OJTリーダー研修：教育スキル向上

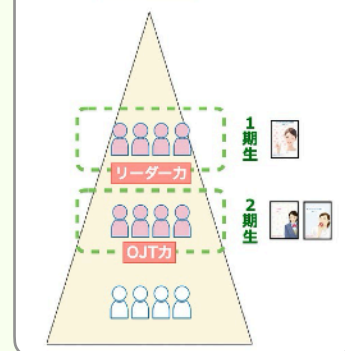
・ 実施方法

- 週2回、1回15分の隙間時間を活用。3年間継続

1年目



2年目



4. 成果と効果

従来型の施設では、**主任の業務負担が増え、主任不在の場合には現場の運営が困難になる事例が多くあります。主任候補者の育成は重要ですが、エース級の副主任が負担を担うリスクも考慮する必要があります。**そこで、**副主任の層を強化し、主任を支える体制を整えることを優先し、主任の昇格はその後の戦略にいたしました。**

介護課長様の声

「以前から当施設でも、**自ら考え行動する職員を育成したい**との願いがありました。今回の分析を通じて、どの課題をクリアすれば、公平なキャリアパスを提供できるかが明確になりました。また、イラストを使用しているため、職員全員が抵抗なく受講できると感じました。」

事例2. 従来型特養・主任候補者の育成

経営戦略会議を通じて、以下のような課題が見えてきました。

施設の基本情報 ・従来型の特養 ・定員97名 ・特養2箇所＋在宅事業を7箇所程度運営

1. 現状

- ・業務の問題点：56%が「介護の業務が作業化している」と回答
- ・空席：介護主任と課長のポジションに空席あり
- ・副主任の状況：4名在籍、30代から40代（内2名がリーダーシップを発揮）副主任候補者：20代から40代の4名

2. 課題

- ・業務負担：課長と主任の不在により、施設長の業務負担が大きい。
- ・昇格リスク：副主任を主任に昇格させると、残る副主任が機能しないリスク。
- ・研修の課題：「見て学べ」が通じない世代が増加。

3. 研修内容と実施方法

●育成計画（図）

- 1年目：副主任4名を1期生としてOJTチームを編成する。
- 2年目：副主任補佐を2期生に選出し、成長を促進する。
- 3年後：副主任補佐を3期生に選出し、12名を育成する。

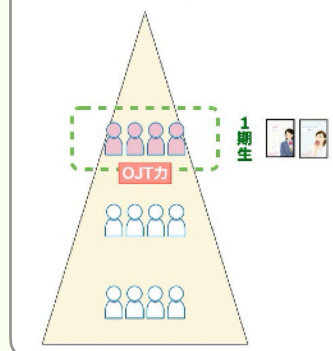
●研修プログラム

- 人気者研修：気づき力向上
- 新人OJTリーダー研修：教育スキル向上

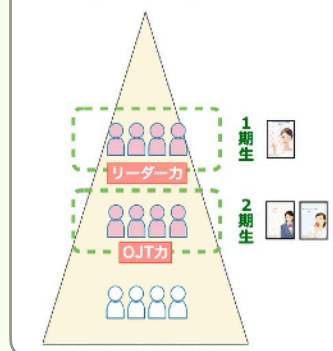
●実施方法

- 週2回、1回15分の隙間時間を活用
- 3年間継続

1年目



2年目



4. 成果と効果

従来型の施設では、主任の業務負担が増える傾向があり、主任が不在の場合、現場の運営が困難になるケースが多く見受けられました。主任候補者の育成は重要な課題ですが、その過程で副主任に過度な負担がかかるリスクも無視できません。この問題を解決するために、副主任の層を強化し、主任を支える体制を整えることを最優先事項としました。その結果、主任の昇格は長期的な戦略の一環として位置づけることとなりました。

施設長様の声

「この度、ミッケル研修を無事に終了し、大変有意義な成果を得ることができました。研修を通じて、**副主任の層を強化する重要性**を改めて認識し、現場運営の安定化に向けた具体的な取り組みを実施することができました。特に、副主任たちがチームとしての一体感を深め、互いにサポートし合う体制が整ったことは、日常業務の効率化と質の向上に直結しています。また、**主任の業務負担が軽減**されることで、彼らが業務に集中できる環境が整いました。」

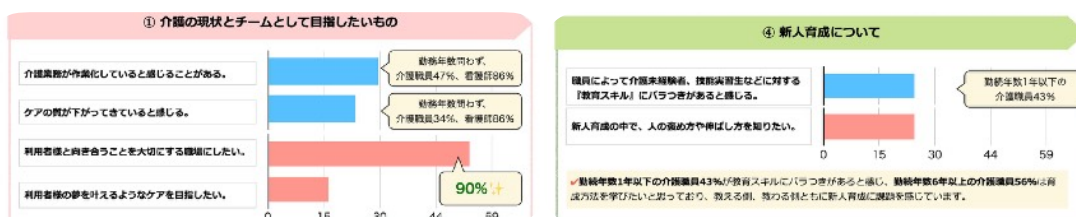
事例3. ユニット型特養・リーダー育成・静岡県

経営戦略会議を通じて、以下のような課題が見えてきました。

施設の基本情報 ・ ユニット型特養、定員100名 ・ ユニットリーダー10名 ・ 開設8年目

1. 現状と課題

- ・ 中堅職員の間で「リーダーになりたくない」という意識が増加。
- ・ リーダーの負担が重く、一部職員が降格を希望。
- ・ 現職リーダーの半数以上がプレイヤーとしての役割を果たす。
- ・ ユニットリーダー研修や外部研修を受けても、理想と現実のギャップで多くがプレイヤーに留まる。



2. 育成計画

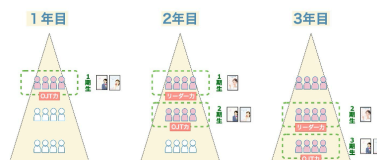
- ・ 10名の現職ユニットリーダーから4名を1期生として選抜。
- ・ 2期生以降も4名ずつ選抜し育成（図1）。
- ・ 1年目は「新人育成チーム」でOJTの教え方と内容を統一。
- ・ 2年目は「リーダーの役割」を学び、リーダーの動きを揃える。

3. 研修内容と実施方法

・ 育成計画（図）

- 1年目: 3名の副主任を育成
- 2年目: 残りの3名の副主任を育成
- 3年後: 主任を課長に昇格

■ 次世代リーダーを育成する流れ



4. 成果と効果

施設では、利用者との向き合い方を重視する職員が多い一方で、新人育成における教育スキルのバラつきや、人の褒め方や伸ばし方に関するニーズが顕在化しています。これを受けて、新人育成力を高め、リーダークラスの標準化を目指す戦略を提案しています。この戦略では、新人育成力を身につけた後、ユニットリーダーの役割を学ぶことで、リーダーシップを醸成します。

課長・主任様の声

「この研修で、中堅職員の「リーダーになりたくない」という意識が改善されました。リーダーの負担が軽減し、一部職員の降格希望も解消されました。現職リーダーの半数以上がプレイヤーの役割を果たす問題も解決し、リーダーシップを発揮するようになりました。理想と現実のギャップでプレイヤーに留まる状況も改善され、リーダーとしての自覚と役割を果たすようになりました。」

事例4. ユニット型特養・リーダー育成・愛知県

愛知県に位置する特別養護老人ホームで、次世代リーダーの育成に重点を置いています。

1. 研修導入の背景

低い離職率と高い人財の定着率を誇り、**ユニットリーダーがリーダーの役割を果たしています**。この好循環を生かすため、「次世代リーダーの育成」を重視し、ミッケル研修を導入しました。人財の定着には波があり、事態が悪化する前に対処するため、施設長は積極的な対応を取っています。

2. 効果と成果

①リーダー職のコミュニケーション能力向上

会話で様々な視点を取り入れ、入居者の感情や希望を理解できるようになりました。

②接し方の改善

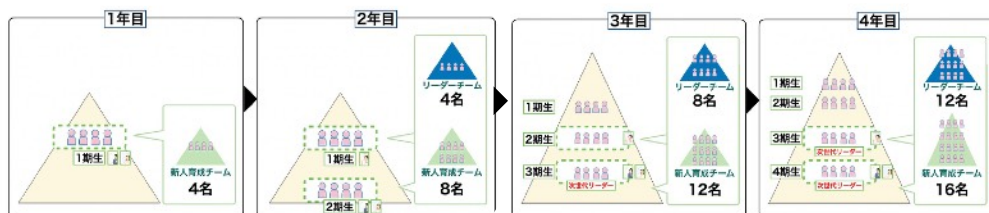
些細な会話から接し方が豊かになり、初心に戻った気持ちで入居者と接するようになりました。

③入居者の視点の重視

入居者の手先の動きや字の美しさに気づき、入居者の気持ちを想像する重要性を痛感する機会になりました。

3. 今後のビジョン

2024年では1期生が「リーダーひとかじり研修」、2期生が「人気者研修」「新人OJTリーダーひとかじり研修」を予定している。3年後には1期生が2期生をサポートし、3期生を支える体制を整える。



4. まとめ

私たちがこの法人様から感じることは、**施設長のボトムアップを大切に**する意識とそれに応えようとする**リーダー層の熱意**です。施設長自身も現場で経験を積んだ方であり、現場の声を大切にされています。そして、何より、職員一人ひとりに期待をしている方です。人は期待をされると成長します。

つまずいた時、仲間がいれば一緒に立ち上がることができます。それを体現されている施設だなど印象を受けました。



「人気者研修」を修了した方の声

「視力が衰えた方もいらっしゃるなので、声かけやジェスチャーを工夫しました。研修を通して、お話が苦手と聞いていた方でも、会話を通してよく笑う方なのだと感じました。**相手の立場に立って物事を考える大切さに改めて気づきました。**」 ぎる環境が整いました。」

事例5. ふたば福祉会「ウィローふたば」様

愛知県にある社会福祉法人ふたば福祉会様の人財育成の取り組みをご紹介します。
高齢者総合福祉施設ウィローふたば様は、新卒採用が多く、離職率が低いことで知られています。

1. 研修導入の背景

介護施設では新卒採用が減少し、中途採用や外国人職員の雇用が増加しています。この状況では、先輩職員の**教育スキルのばらつき**や新人OJTリーダーの指導力不足が混乱を招く可能性があります。ウィローふたば様では、「新人OJTリーダーひとかじり研修」を導入しました。この研修は、**教育スキルのばらつきを解決するための研修**です。

2. 効果と成果

①伝え方の重要性の再認識

教える側の伝え方が重要だと再認識し、新人の理解度を考慮することが大切だと気づきました。

②新人職員とのコミュニケーションの改善

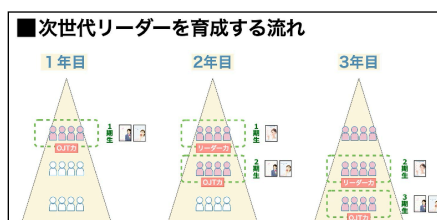
新人職員の立場や気持ちを考慮することで、より良いコミュニケーションができるようになりました。

③統一された介助方法の必要性

チームで学べる環境の重要性を感じ、統一された介助方法の必要性を認識しました。

3. 今後のビジョン

次年度に「リーダーひとかじり研修」を通じてリーダー候補者の育成を計画しており、2期生には1期生と同様に「人気者研修」「新人OJTリーダーひとかじり研修」の受講を検討している。



4. まとめ

私たちがこの法人様から感じることは、**施設長のボトムアップを大切に**する意識とそれに応えようとする**リーダー層の熱意**です。施設長自身も現場で経験を積んだ方であり、現場の声を大切にされています。そして、何より、職員一人ひとりに期待をしている方です。人は期待をされると成長します。つまりいた時、仲間がいれば一緒に立ち上がることができます。それを体現されている施設だなど印象を受けました。



「新人OJTリーダーひとかじり研修」を修了した方の声

「教え方や学ぶ側の気持ちを理解することで、伝達方法の改善ができました。リーダーが不在でも、新人の介助方法やコミュニケーション、また間違いがあれば指摘し、良い点があれば褒めるよう努めます。」