

介護のしごと魅力発信プロジェクト2022

介護技能向上

💡 アイデア読本

特集

1

＜全国一斉アンケート＞

「どうしてですか？」

介護技能向上プログラム

特集

2

＜お手本がいっぱい！＞

全国8団体に学ぶ

「リアルな取り組み事例」

特集

3

＜効果を「見える化」＞

プログラムをもっと良くする！

「効果測定アイデア」

ヒント

満載！

新しい

人材確保

×

介護職員の

モチベーション向上

INDEX

はじめに

2_p

<全国一斉アンケート>

特集1

どうしてですか？
「介護技能向上プログラム」

3_p

<お手本がいっぱい！>

特集2

全国8団体に学ぶ
「リアルな取り組み事例」

5_p

Thanks! /

協力

介護労働安定センター | シルバーウッド | 北海道介護福祉士会
あやの里 | 南高愛隣会 | 熊本県 | 新潟県 | 青森県

<効果を「見える化」>

特集3

プログラムをもっと良くする！
「効果測定アイデア」

21_p

編集後記

23_p

はじめに

● 本冊子の目的

- ① 全国で行われている介護技能向上の取り組み（プログラム）紹介
- ② プログラムの効果測定方法の紹介

● 「介護技能」とは？

これらを工夫して組み合わせながらケアを行う能力

介護の知識

認知症 | 介護倫理 | 人体構造 など



介護の技術

食事介助 | 入浴介助 | 排泄介助 など

● なぜ「効果測定」が大事なの？

介護技能向上のために行われるプログラムはさまざま。

しかし、その効果の測り方についてはあまり議論されてきませんでした。

プログラムの精度向上には、現在の取り組みに対する客観的な分析・評価が欠かせません。

本冊子では、プログラムの効果UPにつながる「効果測定」の具体的なアイデアを紹介します。

「介護のしごと魅力発信等事業」とは？

2025年度末に必要とされる介護人材は、なんと約243万人！これに間に合わせるには、年間5.3万人程度の増加が必要…。本プロジェクトは、介護人材を増やすことを第一の目的として、「福祉・介護の魅力を伝え、イメージ向上を図る」ために発足した厚生労働省による補助事業です。

介護のしごと魅力発信等事業



事業1

福祉・介護の
体験型・参加型
イベント

事業2

若者向け
魅力発信事業

事業3

子育てを終えた層向け
魅力発信事業

事業4

アクティブシニア向け
魅力発信事業

事業5

介護技能向上
促進事業

事業6

事業間連携
評価分析



どうしていますか？

介護技能向上プログラム

全国各地で行われている介護技能向上プログラムの現状・課題などをアンケート調査しました。

(送付数) 255件 (回答数) 57件 (回答率) 22.3%

(調査対象) 都道府県・都道府県社会福祉協議会・都道府県介護福祉士会・職能団体・業界団体など

Q1

どんなプログラム（取り組み）を実施した？

Q2

介護技能向上プログラムの参加人数は？

座学研修

33.9%

実技研修

25.9%

グループワーク研修

21.2%

発表

13.9%

現場実習

1.8%

DVD視聴 | 試験

1.2%

介護事業所見学 | PBL

0.6%

20～40名

24.5%

40～60名

22.8%

20名以下

21.0%

100～200名

7.0%

300名以上 | 60～80名

5.2%

80～100名 | 200～300名

3.0%

座学・実技・グループワークを合わせた「研修」が全体の約8割を占めた。次いで事例紹介イベントなどの「発表」が多く、他にも少数ながら動画学習や他事業所の見学を実施したところも。

20～60名規模の研修が多く開催されていることが窺える。100名以上の参加者を集める大型イベント（事例発表等）も一定数あるようだ。

Q3

介護技能向上プログラムの参加者の属性は？

介護職員

63.6%

未経験者

13.7%

介護福祉士

5.5%

介護支援専門員

4.1%

外国人材 | 市町村職員 | 医療従事者

2.7%

学生 | サービス提供責任者 | リハビリ職員

1.4%

介護職員・介護福祉士・介護支援専門員など、「現場で働く人」の参加が目立つ。未経験者13.7%は介護労働講習の受講者とみられる。

Q4

介護技能向上プログラムの効果測定方法は？

アンケート

72.1%

筆記試験

11.5%

レポート

8.2%

実技試験

4.9%

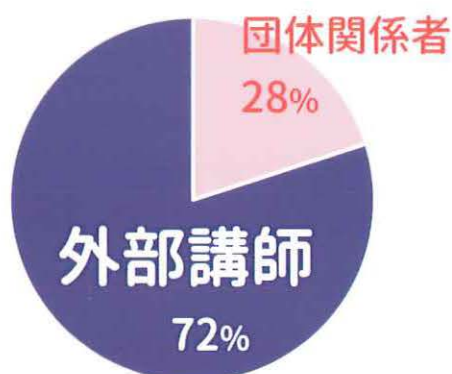
評価表 | 動画配信

1.6%

「アンケート」が7割超。筆記試験・レポート・実技などによる効果測定も一部に見受けられた。

Q5

講師を務めたのは？



外部に委託するケースが多数派を占めた。依頼先は専門機関・学校関係者・認知症介護のスペシャリストなど様々。

Q6

効果測定の精度の高さは？

あまり測れていない
8.2%十分に測れている
18.4%ある程度測れている
73.5%

肯定的な回答が約9割を占めたものの、「十分に測れている」と自信を持って回答したのは18.4%と限定的だった。本冊子では、効果測定の考え方やメソッドもご紹介！



公益財団法人 介護労働安定センター
朝倉信浩さん 赤木博子さん

CASE.1

職業講習

全国 | 1992年～

介護労働講習の様子

介護施設での
現場実習も



介護の基礎から
就職サポート
まで！

基本データ

名称

介護労働講習（実務者研修を含む）

期間

6ヶ月間

受講料

無料

※テキスト代・オンライン受講にかかる費用・健康診断料等は自己負担

定員

47都道府県で各40名程度

対象

介護分野へ就職希望の雇用保険受給資格者
※公共職業安定所長の受講指示が受けられる方

公益財団法人 介護労働安定センター

とは？

設立目的

福祉分野向上のための総合的支援

活動開始

1992年～

拠点

全都道府県

主な事業

雇用管理の改善 | 職業能力の開発 | 介護関係機関との連携 | 情報の提供 | 福利厚生 の充実 など

1 (実務者研修を含む) 介護労働講習とは？

介護福祉士実務者研修（450時間）に加え、介護労働安定センター独自のカリキュラムと現場実習、就職支援を含む105日間の講習です。介護分野への就職に役立つ知識と技術を学びます。

2 介護労働講習の対象者は？

質の高い介護人材の確保・育成という国の方針から、介護未経験者を中心に募集しています。

3 どんな受講者がいる？

例年、20代～60代と幅広い年齢層の方々が受講しています。最近、40代後半～60代前半の男性が増加しています。景気の影響もあり長く働きたい方が介護を第二のキャリアとして選ぶケースが増えているようです。

4 年齢が高いと介護職は難しい？

いいえ、そのようなことはありません。介護労働講習を修了した方には管理者までキャリアを積み上げて頂きたいと考えています。年齢の高い方は、介護職こそ初めてでも豊富な社会人経験をお持ちですので、「管理者」を見据えたカリキュラムを意識しています。

5 介護労働講習の特徴は？

一言で表すと、「介護業界との繋がりをフル活用した密度の高い学び」ができることです。講師一人でも複数科目を受け持つ教育機関と違い、当センターでは介護に関する様々な分野のスペシャリストが登壇します。各支部20～30名の講師が指導にあたっています。

6 管理者育成のための工夫とは？

介護施設・事業所の施設長や現場リーダーを講師とした指導を積極的に組み込んでいます。また「演習の手引き」を独自に作成するなど、実践的であることを重視した指導内容です。

7 講習修了時の到達レベルは？

介護福祉士の実技試験を想定した実技評価試験を実施しています（介護過程Ⅲにおいて）。また、医療的ケアでは喀痰吸引研修と同等レベルとなるよう、独自の手引きによる評価基準を設けるなど、いずれも高い到達目標を設定しています。

8 カリキュラムは毎年更新される？

はい。介護労働安定センターは、種々の支援事業を通して築いた、多くの介護事業所とのつながりがあります。そこから得られる最新情報をもとに、常に検討を重ねながらカリキュラムのアップデートを図っています。

9 直近の「就職率」は…？

講習修了者全員を対象に、就職状況調査を実施しています。また、就職相談に応じるなどの修了後フォローもあり、修了後3ヶ月以内の就職率は約93%となっています（2021年実績）。

10 「介護能力開発アドバイザー」とは？

就職支援も含めて受講生をサポートする、いわば「担任の先生」のような存在です。介護の専門資格（介護福祉士・介護支援専門員・社会福祉士等）を有する当センター職員が務めています。

11 今後の展望は？

介護人材育成のすそ野を広げ、一人でも入職者を増やすことです。加えて、介護事業所の管理者やリーダーの育成にも注力し、当センターの主たる事業である「魅力ある職場づくり」に向けて様々な支援を行っていきます。



大谷匠さん

大野彩子さん

黒田麻衣子さん

株式会社シルバーウッド

研修の様子



参加者同士が
学び合う
グループワーク

介護の生理学研究会



参加者が
学びを全国へ
向けて発信

基本データ

名称

マネジメントスタンダードプログラム for kaigo
介護現場のためのマネジメント研修

研修内容

①組織マネジメント ②VRを活用したケーススタディ
③対話とチームビルディングの基礎 ④介護の生理学

期間

3時間～6日間

開催費用

期間・人数・開催地・開催方法などにより異なる

主催者

地方自治体 | 職能団体 | 介護・福祉事業所 など

1 研修の目的は？

マネジメント層が良いケアを提供するための考え方や組織の導き方について学びを深めることで、離職防止や現場の魅力づくりに繋がります。

2 どんな研修プログラム？

「介護の生理学」と「組織マネジメント」の2軸から成り、職員間の対話やケアの質の向上、離職防止等を推進する手法を学べます。

介護の生理学

介護現場では一般的に、「個人に適したケアを行うこと」を重視する。その一方、生理学的に人体を捉え、その構造と機能に個人差はほとんどない。この観点から良いケアの土台となる人間の見方を学ぶ。

3 研修の特徴は？

“介護現場のためのマネジメント研修”をコンセプトに、介護現場で起こりうる様々なケースに対応する知識と実践力を体得することです。カリキュラムは、介護業界で必要とされる「管理職層のリーダーシップ」の特徴を踏まえたものとなっています。

4 学びを深める工夫は？

座学だけでなく、演習やVRを活用したケーススタディなどのグループワークが多く行われます。他の参加者の多様な意見に触れることで視野を広げ、またグループ内の多様な意見をまとめ上げる経験を通してマネジメント力の向上を図ります。

5 参加ハードルを下げる工夫は？

コロナ禍をきっかけにオンライン講義を導入したことで、遠方の方や忙しい方も参加しやすくなったようです。また、介護の生理学を3時間で学ぶ「介護の生理学入門勉強会」というコースを新設したところ、管理職のみならず、一般の介護職や学生からも参加申込が増えました。

6 参加者の反応は？

※ 研修後アンケートによると、組織マネジメントの理解度が大幅に上昇したことがわかりました（24.6%→96.5%）。また、学んだ内容を研修後1カ月以内に職場で実践した参加者は全体の92%、さらにその実践内容が職場に何らかの効果をもたらしたと回答した割合は100%でした。

※ 2021年度開催の6日間コース終了後のアンケート。n=52

「介護の生理学研究会」とは？

『マネジメントスタンダードプログラム for kaigo』の参加者たちによる、生理学の観点からケアの実践に至るまでの思考過程を研究した内容の発表イベント（厚生労働省補助事業「介護のしごと魅力発信等事業」の一環。2022年2月開催）。オンライン配信には全国から約800名が参加し、「介護職の魅力を伝えるイベントは数あれど、これほどインパクトのあるものは初めて」「今まで受けた研修の中で最も面白く、人に伝えたい内容でした！」など反響も大きく、今後の継続開催を希望する声が多数聞かれました。



北海道介護福祉士会

羽山政弘さん 酒井賢一さん

CASE.3

研修プログラム

北海道 | 2018年～



リアル研修の様子

オンライン研修も
併用で
学びの機会増加



「仲間づくり」の
場も提供!

基本データ

名 称

北海道介護福祉士会による研修プログラム

研修の種類

- ①介護福祉士基本研修
- ②ファーストステップ研修
- ③認知症介護基礎研修
- ④専門研修I

受講者数

のべ約85名

対 象

道内全域の介護職員

受講料

有料 (5千円～16万円)

※受講研修や属性により異なる

講義形式

リアル | オンライン

主 催

公益社団法人 北海道介護福祉士会

1 研修の特色は？

介護福祉士基本研修・ファーストステップ研修というスタンダードに加え、「認知症介護基礎研修」「専門研修」を揃えている点です。

2 講師を務めるのは？

専門学校の教員経験者や認知症介護指導者など、各方面のエキスパートが講義を担当しています。

認知症介護指導者

地域の認知症ケアの質向上に資する教育・アドバイスを行う人材。なるためには、自治体が実施する養成研修の修了が求められる。

3 研修で使用するテキストは？

当会の標準テキスト、またはガイドライン等に沿って講師が作成したオリジナルテキストです。

4 北海道ならではのオンライン研修の「恩恵」とは？

コロナ禍をきっかけに、一部を除き研修をオンライン形式に切り替えました。すると、これまで札幌に集中していた学びの機会が、等しく道内全域にもたらされるように。人口が少ない地域には情報が入ってきづらいというハンデもありましたが、それも含めてかなりカバーできるようになったのではないのでしょうか。

5 研修を通してどんな人材を育てたい？

介護過程を理解し、日頃の業務フローに「介護計画の立案」を組み込める人材を増やしたいですね。また、そうした人材を通して、もっと多くの事業所に介護計画が浸透することを願っています。“無資格者にもできる介護”ではなく、科学的かつ論理的根拠に基づいて支援できる介護福祉士を、一人でも多く輩出したいと思っています。

6 研修事業の到達目標は？

介護技能の平均レベルを引き上げることです。医療現場における介護福祉士のポジションは未だに「看護補助者」の域を脱していません。これはまだまだ専門性が足りていないということ。介護福祉士の専門性は『行うケアのすべてに根拠があり、説明できること』と定義して、レベルの底上げ・安定化を目指しています。

7 研修の効果は測定できている？

ファーストステップ研修については、事前・事後課題の出来ばえなどを日本介護福祉士会の評価基準で測っており、データも順調に蓄積しています。その他の研修については、効果測定フローを現在整備中です。

8 研修の「間接的効果」はある？

オンライン中心ではありますが、一部対面研修やグループワークを行っています。長いプログラムでは15日程度あるので、北海道では貴重な『他エリアの事業所とのネットワーク』も築けているようです。

9 今後の展望は？

2022年度末から2年間、介護福祉士の上位資格「認定介護福祉士養成研修」を実施する予定です。認定介護福祉士はサービス形態を問わず、多様なケースに高いスキルと志をもって対応する職業です。研修カリキュラムのレベルも相応に高度なものとなります。介護福祉士の専門性を高める仕組みを構築し、この分野のエキスパートを増やしたいと考えています。

10 介護従事者にとってどんな存在でありたい？

介護福祉士のネットワークを構築して、互いを磨き、勇気づけやモチベーション向上を図る場を提供し続ける『架け橋』的な存在でありたいですね。介護福祉士がやりがいとともに職業人生を全うする拠り所を目指して、今後も頑張ります！



「あやの里」スナップ

VR研修



Web×リアル！
ハイブリッド研修
実施中



先進的な取り組み
で注目！
熊本のパイオニア



認知症カフェ



基本データ

法人名

特定非営利活動法人「あやの里」

研修の種類

介護技術研修 | 認知症研修

運営施設

グループホーム | 居宅介護支援事業所 | デイサービスセンター
ヘルパーステーション | 有料老人ホーム など

モットー

「ともに生きる、あやの里」

職員数

60名

1 ▶ 研修の実施頻度は？

介護技術研修、認知症研修、各グループホーム研修やデイサービス研修をそれぞれ毎月開催しています。研修をかなり重視しており、特に新入職員の方には可能な限り受講してもらっています。

2 ▶ 研修を重視するようになった経緯は？

私が入職した2011年頃、介護業界には教育体制がほとんどありませんでした。「マニュアルを良しとしない」文化のためか、チームとしての介護スキルもマネジメントスキルも不安定だったと思います。利用者様を大事にしながら、組織としての機能を上げる取り組みを…と考えて、研修体制を充実させていきました。

3 ▶ 介護業界で働く前のイメージは？

施設の代表を務める母は介護が大好きで、その想いが高じて認知症ケアホームを自宅の敷地に建てた人なんです。子どもの頃から「介護はすばらしい、感動の連続だ」と聞いて育ったので、自然と興味は湧きました。

4 ▶ 入職後にぶつかった「壁」は？

教育体制として立ち上げたこと（OJT制度・マニュアル作成・メンター制度）や、リーダーが部下を育てるという「マネジメント」の概念を介護の現場に持ち込むのは大変根気のいるプロジェクトでした。

5 ▶ 法人内研修の参加形態は？

コロナ禍をきっかけに、対面・オンライン併用としました。休日でも参加可能ならオンライン受講する職員もいます。

6 ▶ 研修用の教材は？

法人オリジナルのマニュアルが中心です。以前は研修担当者が資料を用意していましたが、統一性や正確性を重視して数年前に整備しました。

7 ▶ 研修参加にルールはある？

「必須」と「任意」の2つの参加レベルを設けています。例えば「権利擁護」「虐待」に関する研修などは参加必須で、休日出勤手当の対象になります。

8 ▶ 参加率を上げるポイントは？

管理者クラス→リーダー層→現場職員…の順に、研修の重要性に対する『意識合わせ』をすることですね。唐突に研修を増やすのではなくて、意義や必要性を言語化しておくことが大切だと思います。また、個人の出席表に参加の有無を記録し、個人面談の際にその振り返りを行っています。

9 ▶ 講師を務めるのは？

テーマに合わせて人選しています。外部から講師をお招きすることもありますよ。

10 ▶ 効果測定の方法は？

主にアンケートです。研修内容や役立ち度のヒアリングを中心に、研修によって「何ができるようになったか」を明確にできるよう、設問を深めています。あとは、研修後に短時間でもいいので担当者が集まって振り返りを行うことがポイントです。

11 ▶ 今後の展望は？

地域連携を推進することです。法人内だけの取り組みでは、ケアもマネジメントもいずれ凝り固まってしまいます。各事業所の若手同士が関係性を築けるような機会をどんどん提供していきたいですね。また、最近繋がりのできた学校や海外の方にも、介護の魅力を発信したいと思っています。



「南高愛隣会」スナップ

事業所同士の
深いつながり
が特色



地域に次々と
「楽しい」を発信



基本データ

法人名

社会福祉法人 南高愛隣会

研修の種類

一般職向け | 役職者向け

職員数

約600名

サービス

日中支援 | 生活支援 | 相談支援 | 居宅支援 | 障がい者への支援 | 医療支援

モットー

「人生にドキドキを 地域に元気を 時代に勇気を」

1 ▶ どんな研修体系？

大きく分けて2つあります。まずキャリア10年までの職員を階層と職域に応じて教育する「一般職向け」。それから主任・サービス提供責任者・管理者・エリア責任者などを対象に、困難事例への対応や役職者教育を行う「役職者向け」です。

2 ▶ プログラムは法人共通？

法人共通のものもありますが、それは最低限に抑えています。それ以外のプログラムは、施設毎に最適化して随時更新しながら運用してもらっています。年に1回、各事業所の教育プログラムやノウハウを発表し合う『実践報告会』もありますよ。

3 ▶ 教育・研修体制を整えた経緯は？

過去に起きた利用者（障がい者）虐待が、大きなきっかけとなりました。二度と繰り返さないためにも最低限心得ておくべきことをきちんと言語化して、学びを提供しなければと痛感したんですね。そこで、事業所任せになっていた教育・研修体制を抜本的に見直すことになりました。

4 ▶ 講師を務めるのは？

法人職員または外部講師です。ただ、今後は講師を育てる過程もまた人材育成の一環であると位置づけ、『研修は可能な限り内製する』ことを目指します。

5 ▶ 教材は何を使ってる？

当法人オリジナルや、外部講師が準備したテキストを活用しています。研修のたびにノウハウを蓄積して、随時更新する形です。障害福祉分野は市販の教材が少ないことから、高齢者分野・医療分野からも概念や考え方を引用する場合があります。

6 ▶ 参加者の満足度は？

約600名の職員が各階層に応じたプログラムを受講していますが、「概ね満足」との所感が多く見られます。

7 ▶ 教育効果を引き出す工夫は？

各事業所の教育プログラムやノウハウを発表し合う『実践報告会』を毎年開催しています。予選会・本選を経て表彰される催しですので、各事業所とも分科会を結成して準備に余念がありません。エントリーも毎年50件ほどあり、ひとつの大きな「学びのモチベーション」となっているようです。

8 ▶ 「実践報告会」での審査ポイントは？

「先駆性」や「科学的根拠があるか」などが重要なジャッジポイントです。優秀チームには、理事長賞、職員賞（投票）、外部賞（外部審査員）、学生賞（投票）を授与しています。

9 ▶ 研修の効果測定方法は？

当法人における研修の現段階の成果指標は『いかに虐待防止につなげるか』です。毎月、職員各自がリストを用いた自己チェックを行っています。また、ヒヤリハットや苦情の件数・内容を分析したデータを蓄積し、研修と各指標がどのくらいリンクしているか？などを中心に、定期的に把握しています。

10 ▶ 今後の教育研修プランは？

「階層別・専門性・人間性」の3つの軸のうち、特に「人間性」を高めるような教育に力を入れていく予定です。業務上必要なスキル・知識を強化することはもちろん、人としてどう成長し、心身とも元気に過ごし、自分や周りの人生を考えるか——などの切り口からも人材教育をより深めたいと思っています。

11 ▶ 地域への貢献プランは？

高校・大学での講演や出前授業、他事業所へのコンサルティングなど、これまで行ってきたことを継続して貢献を図りたいと思います。当法人がビジョンとして掲げる『人生は楽しい』に準じて、地域全体も楽しくなるようなことを、まだまだ仕掛けていきたいですね。



「新・熊本モデル」図

一連携からなる3層構造一

- 認知症疾患医療センター
- 精神科など専門医療機関
- かかりつけ医 など

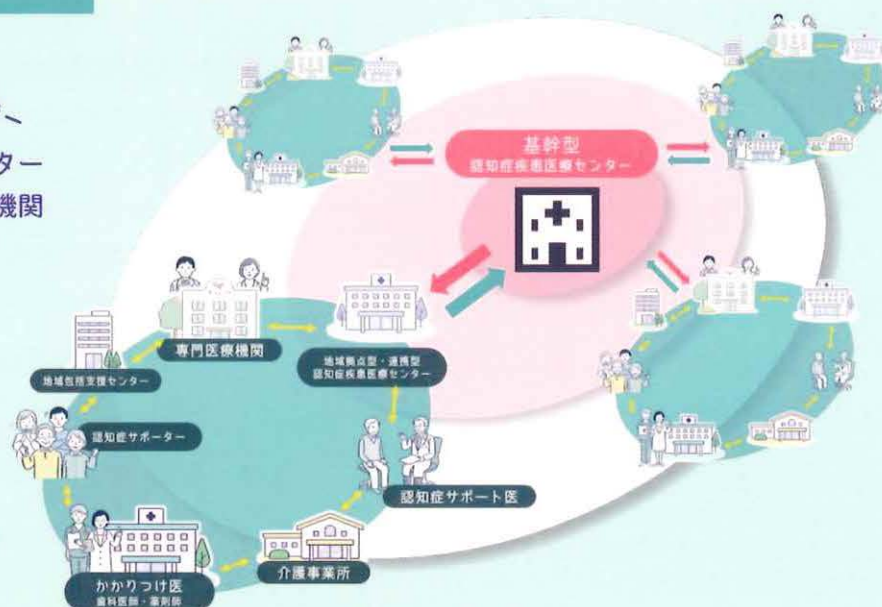
認知症の

早期発見

早期診断

医療・介護の

スムーズな提供



基本データ

名称

認知症ケアマッピング

定義

認知症の人が集う事業所において、認知症ケアアドバイザーが「今は良い状態か悪い状態か」「行動パターン」などを重点的に観察し、評価する方法

対象

県内グループホーム | 介護老人保健施設 | 介護老人福祉施設 など

受講事業所数

42事業所 ※2017年～2021年実績

熊本県の取り組み

認知症ケアアドバイザーを介護事業所に2回にわたって派遣。介護事業所に入所する認知症の人の観察・分析・評価をDCM法に則って行い、認知症介護の質の向上を図る。

1 「認知症介護の質の向上」に関する取り組みとは？

①認知症介護実践者研修（認知症介護の実践的な知識・技術の修得）②権利擁護推進員養成研修（施設長向け・利用者の権利擁護が主題）③「認知症ケアマッピング」を実施し、介護事業所における認知症介護の質の向上を支援しています。

2 「認知症ケアマッピング」を始めたきっかけは？

座学研修は多くありますが、果たしてそれらはどのくらい「実践」されているのか…？と、ふと疑問を抱いたことです。講義（インプット）と学んだことの実践（アウトプット）をセットで提供すれば、より効果を期待できるのではないかと考え、「座学研修で知識習得⇒自施設での実践⇒認知症ケアマッピングで評価・振り返り」という形態にたどり着きました。

3 熊本県が認知症ケアを重視する背景は？

まず、2009年から取り組んでいる「熊本モデル（認知症医療体制）」の存在があります。加えて、熊本県の蒲島郁夫知事が、知事として全国初の「認知症サポーター」となったことも、認知症に対する県全体の関心を引き上げるきっかけになりました。

熊本モデル

熊本大学病院を基幹として、県内全ての二次保健医療圏に認知症疾患医療センターを設ける2層構造の医療体制。現在は各地域で専門医療機関とかかりつけ医・介護事業所・市町村が連携する3層構造のネットワーク体制を構築

認知症サポーター

認知症の正しい知識を学び、地域に暮らす認知症の方とその家族をできる範囲で手助けする人のこと。全国で1300万人の認知症サポーターが活躍中。

4 取り組みへの参加状況は？

2021年度は認知症介護実践者研修が170名、権利擁護推進養成研修が30名、認知症ケアマッピングは9事業所が受講しました。

5 認知症ケアマッピングの到達目標は？

認知症介護に携わる人が「パーソン・センタード・ケア」を当たり前にできる状態です。これは、認知症介護の質の向上のためにケアプランを考え、スタッフが認知症の入所者一人ひとりの行動変容に応じたケアを提供できる事業所が県内全域で増えていくことです。

パーソンセンタードケア

認知症患者を「人」として尊重し、本人を中心としたケアを行う考え方

6 取り組み成果の確認手段は？

認知症ケアマッピングを受講された事業所には、報告書を2度提出いただいています。「受講後、事業所が考えたこと」「ケアプランに取り入れたこと」「その結果どう変わったか？」などを細かくレポートしてもらい、そこから事業所が立てたケアプランの『内容・質・具体性』などを把握します。

7 取り組み成果を発表する機会はある？

県が開催する「認知症介護実践者研修」のフォローアップ研修で、ケアマッピングの取り組みに参加した事業所が取り組み報告を行います。その事業所を担当したケアアドバイザーも一緒に登壇しコメントします。

8 今後の取り組み予定は？

「認知症の方々が安心して暮らせる場所をいかに多く確保するか」という視点から、認知症ケアマッピングを受講する事業所をさらに増やし、パーソン・センタード・ケアの浸透を図りたいと思っています。

教えてくれたのは



新潟県庁
佐々木巨さん



新潟県庁
小熊一生さん



新潟県介護福祉士会
佐井秀行さん



新潟県介護福祉士会
真保雅一さん

コンテスト当日の様子



技能実習生もチャレンジ



毎年エントリー殺到！
出場者は抽選で
決定

広報を通じて
幅広い世代が参加



参加チーム | 1チーム2名 計6チーム(出場順)

1-A 社会福祉法人 新井福祉会 特別介護老人ホーム つばきの家 水伏 智夫さん 石黒 義明さん	1-B 社会福祉法人 新井福祉会 特別介護老人ホーム つばきの家 水伏 智夫さん 石黒 義明さん	2-A 社会福祉法人 にいだの里 にいだの里 小海 聡さん 長野 雄介さん	2-B 社会福祉法人 にいだの里 にいだの里 小海 聡さん 長野 雄介さん	3-A 社会福祉法人 パイセンを 後援 パイセンを 後援 パイセンを 後援	3-B 社会福祉法人 パイセンを 後援 パイセンを 後援 パイセンを 後援
4-A 社会福祉法人 まごころの里 まごころの里 佐藤 舞香さん 佐藤 舞香さん	4-B 社会福祉法人 まごころの里 まごころの里 佐藤 舞香さん 佐藤 舞香さん	5-A 社会福祉法人 H&K H&K 熊倉 直人さん 熊倉 直人さん	5-B 社会福祉法人 H&K H&K 熊倉 直人さん 熊倉 直人さん	6-A 社会福祉法人 チュンチュン コンピ チュンチュン コンピ	6-B 社会福祉法人 チュンチュン コンピ チュンチュン コンピ

基本データ

名称

「第5回新潟県介護技術コンテスト」 ※2021年開催

何をする？

その年のテーマに沿った介護技術をチーム対抗形式で発表

出場チーム数

2名×6チーム
※2021年実績

観覧形式

オンライン

観覧者

500名

主な出場者

県内の介護従事者

主催

公益社団法人 新潟県介護福祉士会

1 コンテスト開催の経緯は？

県民の皆さんに「介護のプロ」の仕事ぶりを知ってもらい、介護職はつらく大変なことばかり…というイメージを払拭するためのアイデアとして考案しました。介護の専門的な技術は十分に訴求力がありますので、広く一般の方に見て頂くことで介護人材を増やすきっかけになるのではと思いました。

2 今年のテーマは？

「認知症ケア」です。ご承知のように、今後ますます認知症介護が重要になります。一般の方が在宅で認知症介護を行うケースも増えてきました。そうした方々に参考にしてもらうことも含めて、テーマを決定しました。

3 出場者の募集方法は？

県のホームページ・新聞広告・事業所への直接メールなどで告知した上で、事業所へ申込書を一齐送付します。応募状況は良く、定員オーバーにつき抽選となる年もしばしばです。

4 出場するのはどんな人？

県内で介護職に従事する方々が中心です。事業所内でチームを結成したり、個別に友人を誘って参加したりといったケースが多いようです。外国人技能実習生が挑戦してくれるケースもあるんですよ。

5 審査員は誰が務める？

新潟県介護福祉士会に所属する、介護福祉士資格の実技試験官を経験された方々です。

6 審査のポイント・着眼点は？

技術もさることながら、最近は「認知症にどう対応するか」「意思疎通を滑らかにできるか」といったコミュニケーションに関するポイントの比重が高まっています。

7 出場者に評価はフィードバックされる？

はい。介護技術向上のため、全出場チームに審査表を個別公開しています。国家実技試験の点数表を基準としたジャッジときめ細かいコメントで、出場者自身のスキルアップに寄与する狙いです。

8 出場者の所感コメントは？

アンケートを回収しています。ほぼ毎年、9割以上の方がコンテスト参加を通して「介護技能を向上できた」と回答されています。人に見られることや直接評価してもらうことが貴重な職業なので、コンテストに向けて頑張ることが向上につながる…という循環が確立していると感じます。

9 一般観覧のPR方法は？

県内の全図書館とハローワークでポスター告知をするほか、動画での告知や地元新聞社に記事で取り上げてもらっています。その甲斐あって500名以上の方がオンライン観覧されました。

10 観覧者の年代・層は？

若い方からご年配の方まで、非常に幅広い印象です。介護福祉関連の方も多数いらっしゃいましたが、それ以外の方々にもたくさん観覧いただけました。

11 観覧者からの反応は？

アンケートによると、約7割が「介護の仕事に対するイメージが向上した」とのことでした。具体的には、安全に細やかな目配りが行き届いている点や「できるところは自分自身で」と促すバランス感覚などに感心した…などのコメントが目立っていました。

12 今後の「介護の魅力発信プラン」は？

出場者・観覧者双方に大きなプラスがあるコンテストは、今後も続けていきたい事業です。このほか、介護職による小中高での「出前授業」や「職場体験・見学会」も需要が高まっています。小さい時から介護に馴染み、学ぶ場があるということが、将来の人材確保につながる可能性を追究していこうと思います。



コンテスト当日の様子



それぞれの
工夫が光る
ステージ

日頃の活動、
みんなで
シェア！

基本データ

名称 「キラリ輝く介護の魅力！介護技術コンテスト」

何をする？ その年のテーマに沿った介護技術をチーム対抗形式で発表

出場チーム数 3名×10チーム
※2020年実績

観覧者 40名（介護関係者・学生・一般）
※2020年実績

主な出場者 県内の介護従事者・学生

観覧形式 リアル | オンライン
※新型コロナウイルス対策の上実施

主催 社会福祉法人 青森県社会福祉協議会

1 コンテストの目的は？

まずは介護の魅力を広く知ってもらうこと。
それから、介護職員のモチベーション向上と定着に
繋がればと思っています。

2 コンテスト観覧のターゲットは？

若い方をはじめ、幅広い層の方々に来てもらえると嬉
しいですね。なにかとネガティブな印象がついて回る
介護職のイメージを、少しでも向上させるために日々
奮闘しています。

3 コンテストに目をつけたきっかけは？

安定的に盛り上がっている美容業界には、『カリスマ
美容師』という立役者がいますよね。たとえば介護業
界にもそんなカリスマが現れたら、若い人も関心を寄
せるのではないかな…そんな発想がきっかけでした。

4 コンテストまでの準備期間は？

ほぼ通年で、何らかの段取りをしていますね。広報は
ホームページをはじめ、SNSでも積極的に発信します。

5 若い世代の参加を増やす施策は？

県内にある事業所のほか、福祉系の高校・短大に早期
からアプローチ。誘致チラシを配布するだけでなく、
学校側からプッシュ頂けるよう依頼したり、私たちが
直接学校訪問してPRしたりと、リソースを割いて丁寧
に行っています。

6 コンテスト当日はどんな雰囲気？

20～60代の幅広い層が参加し、8分程度の持ち時間で
それぞれ工夫を凝らした発表を行います。観覧席の反
応も良く、出場者同士も関心を寄せ合って、活気があ
りますよ。同時開催の展示や講演会なども賑わいます。

7 審査基準を決めるプロセスは？

介護福祉士試験の評価基準や他県のコンテスト等を参考
に作成した『評価表』のドラフト案を審査委員会で検討
します。評価項目の追加やブラッシュアップを経て完成
です。

8 審査員や進行役を務めるのは誰？

審査員は看護師、理学療法士、作業療法士、施設経営者…
など流動的ですが、毎年必ず加わってもらうのは国家試験
の実技試験も担当する介護福祉士養成校の先生です。進行
役は主催スタッフが務めるか、プロの司会者に依頼する場
合もあります。

9 効果測定はどのように？

出場者には「モチベーションがどう変わったか」という視
点、観覧者には「介護に魅力を感じたか」という視点でア
ンケートを実施しました。出場者にはその場で回答して
もらい、観覧者には郵送回答をお願いしました。

10 出場者の所感は？

「他チームの介護が参考になった」「コンテストに参加す
る過程を通して、自分たちの介護を見直すきっかけになっ
た」という声が多数。技術向上をテーマにした催しではあ
りませんが、コンテストということで自然と競合要素を意
識されていたようです。

11 コンテスト結果を Web公開した理由は？

優勝・準優勝チームを載せて、関係者のモチベーション向
上を図る狙いです。実際、こうした形での評価はご本人達
に大きな喜びや誇りをもたらしていますし、事業所のPR
にもなります。周囲への良い影響も出ているようです。

12 今後の展望は？

出場者にとっては、チーム力向上や個人のスキルアップを
促す催しであり続けたいですね。そして、若い世代を中心
とした幅広い層の方が、このコンテストやSNS発信を機に
介護職に興味を持つような仕掛けをどんどん考えていき
たいと思っています。



プログラムをもっと良くする！



「効果測定」アイデア

全国で行われている介護技能向上を図る取り組み。しかし、その効果測定を「十分できている」と感じる団体は少数派…。せっかくの取り組みを効果的なものにするコツとは？

コツ① 目標を設定する

例

- 離職率を下げる
- ケアの質・利用者満足度を向上させる
- 資格受験する など

コツ② 目標達成度を測る基準を設ける

数値基準 …具体的な数値で測る

例

- ・離職率を〇%以下にする
- ・受講者の〇%が行動変容を起こす（職場で〇〇に取り組むなど）
- ・必修プログラム以外の参加率

状態基準 …出来ばえで測る

例

- ・退職者が減った
- ・根拠を持ってケアに当たれるようになった
- ・行動変容がみられた



ポイント

2つの基準を組み合わせるとさらに効果的！

数値基準

×

状態基準

継続基準 …繰り返し続ける

例

主催者

参加者

イベント・研修を提供し続ける／一般向けの魅力発信を続ける
学びを続ける



ドナルド・
カークパトリックの

4段階評価

1959年にアメリカの経営学者ドナルド・カークパトリックが提案した教育評価法

メリット1

目標達成への
意欲がわく

メリット2

プログラムの
改善点が見えやすい

メリット3

より正確に
プログラムの効果を
測定できる

LEVEL 4 業績向上度の評価

離職率／利用者満足度／売り上げの変化でみる ▶

組織の目標達成や業績向上に、
研修はどんな効果をもたらしたか？

例) 退職者が減った

LEVEL 3 行動変容度の評価

プログラム実施後のヒアリングでみる
(1ヶ月～数ヶ月後) ▶

得た知識・スキルをどう活かしたか？

例) 学んだ介護の思考過程を職場で活かした

LEVEL 2 学習到達度の評価

レポート／課題付きアンケートでみる ▶

どんな知識・スキルが身についたか？

LEVEL 1 研修満足度の評価

プログラム実施直後のアンケート調査でみる ▶

受講者がどんな反応を示したか？

編集後記



介護人材を確保するために、各方面でさまざまな取り組みが行われています。
介護技能向上もそのひとつです。

なぜ、介護技能が向上すると人材が増えるのでしょうか？

それは、『専門性向上と利用者満足度UPに繋がり、仕事が楽しくなるから』。
介護職のイメージを、今よりも「専門職」の領域へ押し上げれば
働く人の誇りとやりがいに、さらに磨きがかかります。

「専門性に自信を持って仕事を楽しむ介護職の姿」、
実はこれに勝るPR材料はないのかもしれません。

もちろん、最初から完璧な介護技能向上プログラムなんて存在しません。
今回取材にご協力いただいた皆さんは、継続と見直しを重ねながら、
懸命にプログラムを『育てている』姿が印象的な方々でした。
(皆さん、お忙しい中真摯にご対応頂き、本当にありがとうございました！)

この冊子が、プログラムの立ち上げや見直しの一助になれば幸いです。
そしてその先に、仕事のモチベーション向上と新たな仲間の迎え入れがあること
を願ってやみません。

この冊子について

【監修】
株式会社シルバーウッド

【制作】
株式会社日本経営 編集・デザイン | 池なぎさ

冊子に関するお問い合わせ

☎ 03-5781-0600 (代表)

株式会社日本経営

MEMO

MEMO

MEMO

Good for the next !



介護技能向上アイデア読本