

# 介護職の同期の絆をつくる 介護職員1年目研修 「CHEER UP！」

---

株式会社リクルートキャリア  
HELPMAN JAPANグループ  
マネジャー 永田 隆太

NPO法人もんじゅ  
代表 飯塚 裕久



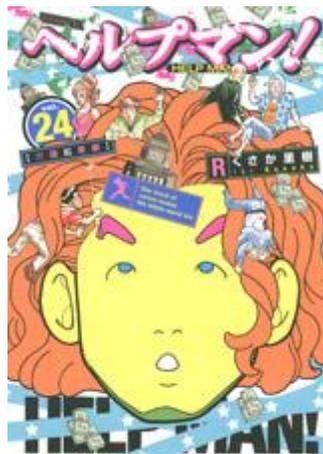


## 永田 隆太 (ながたりゅうた)

株式会社リクルートキャリア

HELPMAN JAPANグループ マネジャー

リクルートで編集企画、商品企画、  
プロジェクトマネジャーなどを歴任。  
2011年にHELPMAN JAPANを立ち上げ、  
現在に至る。



## 飯塚 裕久（いづか ひろひさ）

株式会社ケアワーク弥生 取締役

NPO法人もんじゅ 代表理事

昭和50年生まれ 東京医科歯科大学中退

2000年から介護保険法下で居宅介護を行う。

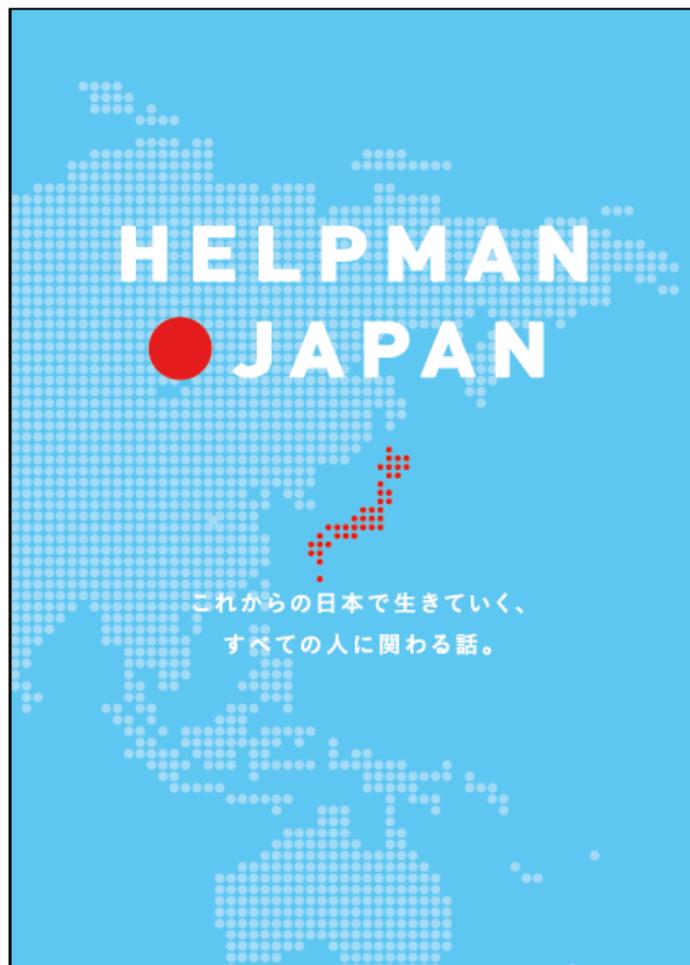
2006年小規模多機能型居宅介護ユアハウス弥生  
を立ち上げる。

2010年6月NPO法人もんじゅを立ち上げる。

## ■ 本日の時間の使い方

---

概要 説明	研修 説明	飯塚さん の話
2分	10分	3分



## 2025年に向けて生じる 介護職員の人材不足に対して

- ①職業として選ぶ人を増やす
- ②離職する人を減らす
- ③必要となる人を減らす

の3つのアプローチで  
課題解決を行うプロジェクト

漫画ヘルプマン！  
とコラボレーションしています。

## 国・業界団体とのコラボレーション（取り組みの後押し）

### ブランディング

メディアサイト（週更新）  
介護の最先端情報を発信！



ムック本（年刊 3万部）  
就職イベントなどで配布



職業イメージ調査（年次）  
求職者の職業認知を調査



介護サービス検索  
住所を入れるだけで簡単検索



### 採用

人事担当者、経営者向け  
ナレッジメディアMANEBIO  
（毎月更新）



人事担当者向け  
採用ノウハウセミナー  
（ご要望に応じて開催）



転職マッチングセミナー  
（毎週 平日夜開催）



介護求人検索サイト  
（毎週更新）



### 定着・戦力化

介護職員 1年目研修 CHEER UP！  
自社以外の仲間と自分を振り返るセッションを通して、  
壁と向き合う力を獲得します。



階層別研修

Coming Soon!

- ・1年目研修
- ・現場リーダー向け研修
- ・施設長向け研修

フィジビリティパートナー  
募集中です！



介護サブリ\*  
（介護福祉士、ケアマネジャーの試験対策アプリ）



\*介護サブリはリクルートメディアパートナーズが提供しています。

今日お話しする部分



## ■ CHEER UP研修の目的：穴の開いたバケツを直す

---



## ■ CHEER UP研修の目的：1人で抱えこむケア職を減らす

---



■ CHEER UP研修の目的：ケア職がケア職をサポートする仕組みをつくる。



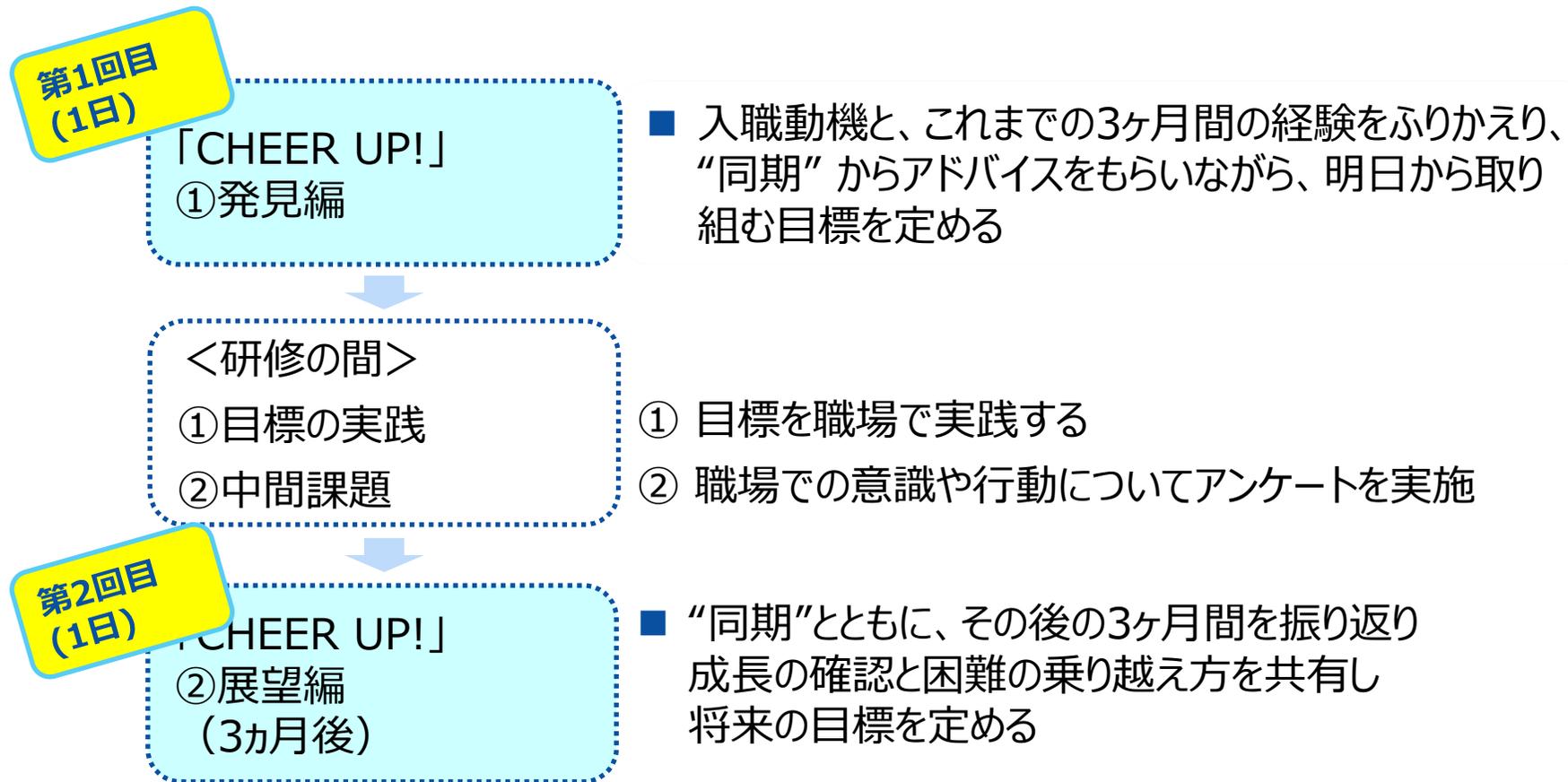
**CHEER UP!**

介護職員1年目研修

①発見編

PRODUCED BY RECRUIT

2015/01/19



本研修では、1日完結型の研修を2日間実施。  
第2回目の研修は、第1回目の3ヶ月後に同じ受講者同士で集まります。

### ■ プログラムのねらい

同じ仕事に従事する者同士で自己紹介、入社した動機を話し合い、  
研修の3ヶ月前から仕事体験とその時の気持ちを振り返り、  
何でも話せる仲間を作る



### ■ 研修のながれ（10：30－18：30）

<p>STEP <b>1</b> 初心を思い出す</p>	<p>自己紹介とともに入社動機、その時に描いていた将来への思いを話し合い、福祉・介護分野の仕事を選択した初心をお互いに確認する</p>
<p>STEP <b>2</b> 3ヶ月間を振り返る</p>	<p>3ヶ月間の仕事上の体験とその時の思いをシートに記入し、話し合うことを通じて、仕事の意義、やりがいをお互いに実感する</p>
<p>STEP <b>3</b> 最初の一步を決める</p>	<p>職場に戻って最初に行動することを決めて発表し、グループメンバーから応援メッセージをもらう 上司の手紙をもらい、上司の期待を確認する</p>

## ■ 発見編 (当日の様子)

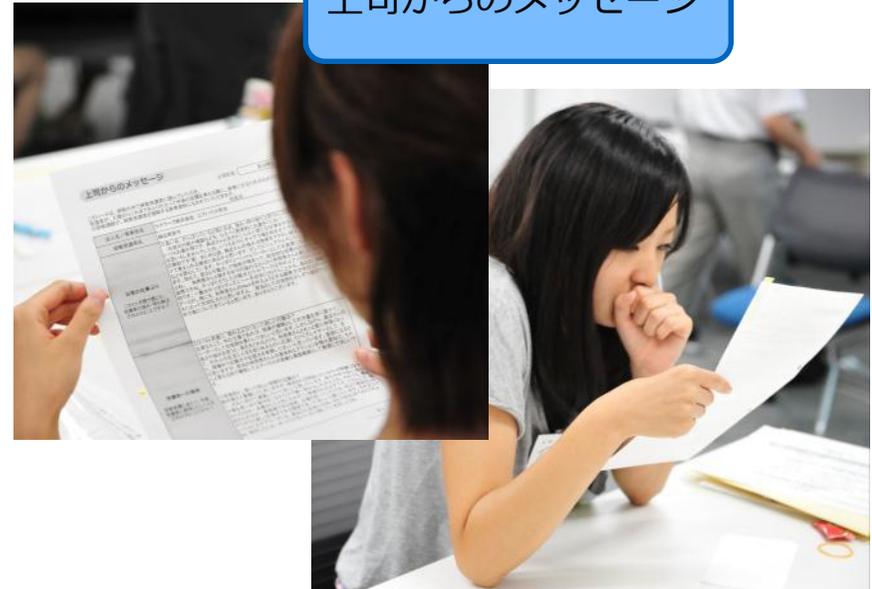
3ヶ月を振り返る



「気持ちのスイッチ」  
を見つける



上司からのメッセージ



グループ同士で  
応援メッセージを交換



参加者全員の初心を  
クラス全体で共有



### ■ プログラムのねらい

仕事上の体験を通じて得たこと、乗り越えたことを話し合い、3年後にどういう自分でありたいか、どんな状態を目指したいか、そのために何をするかを決める



### ■ 研修のながれ（10:30 - 18:30）

<p>STEP <b>1</b> 仕事・役割の変化 自分の気持ちの変化</p>	<p>前回研修後の仕事や役割の変化、それに伴う自分の考えや思いの変化を話し合い、前回研修後の様子を確認する</p>
<p>STEP <b>2</b> 仕事体験で得たこと 乗り越えたこと</p>	<p>仕事上の体験を通じて得たこと、乗り越えたことを話し合い、今後の仕事に生かすヒントをもらうお互いが成長していることを実感する</p>
<p>STEP <b>3</b> 3年後の私を描く</p>	<p>3年後の私を考え、どんな姿でありたいか、どういう状態で仕事をしていきたいかを描き、そのために行動することを決める</p>

## ■ 展望編 (当日の様子)

3ヶ月を振り返る



「気持ちのスイッチ」  
を見つける



上司からのメッセージ



グループ同士で  
応援メッセージを交換

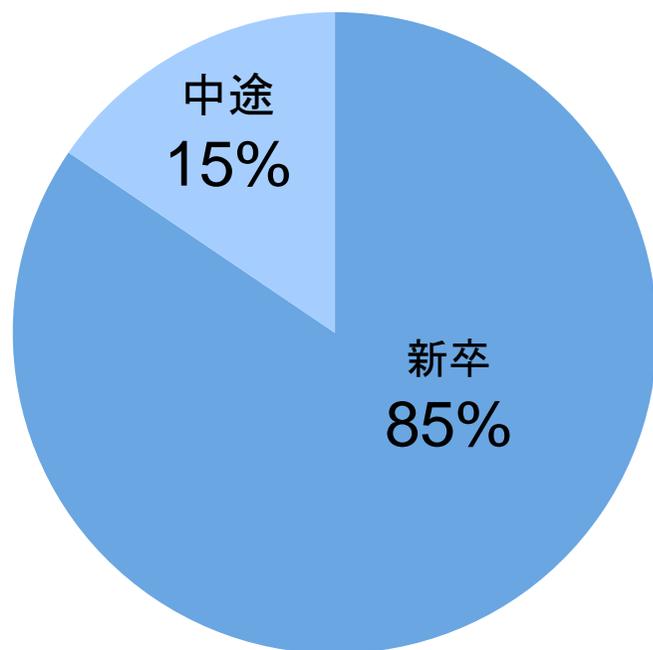


参加者全員の初心を  
クラス全体で共有

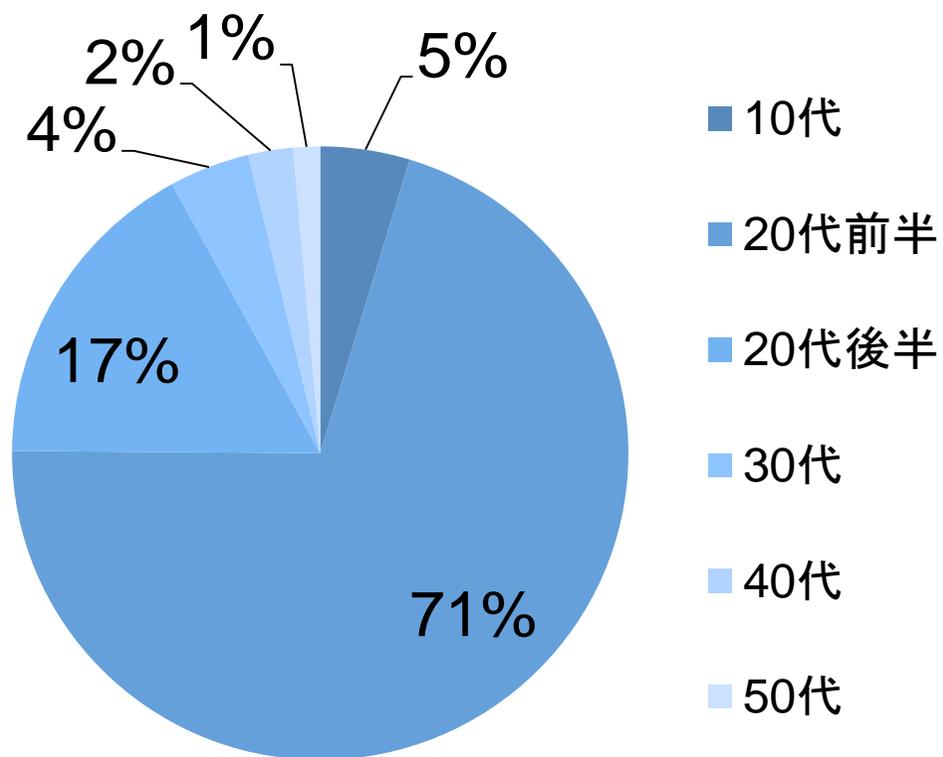


## ■ 研修へ参加した介護職のプロフィール

新卒者/非新卒者



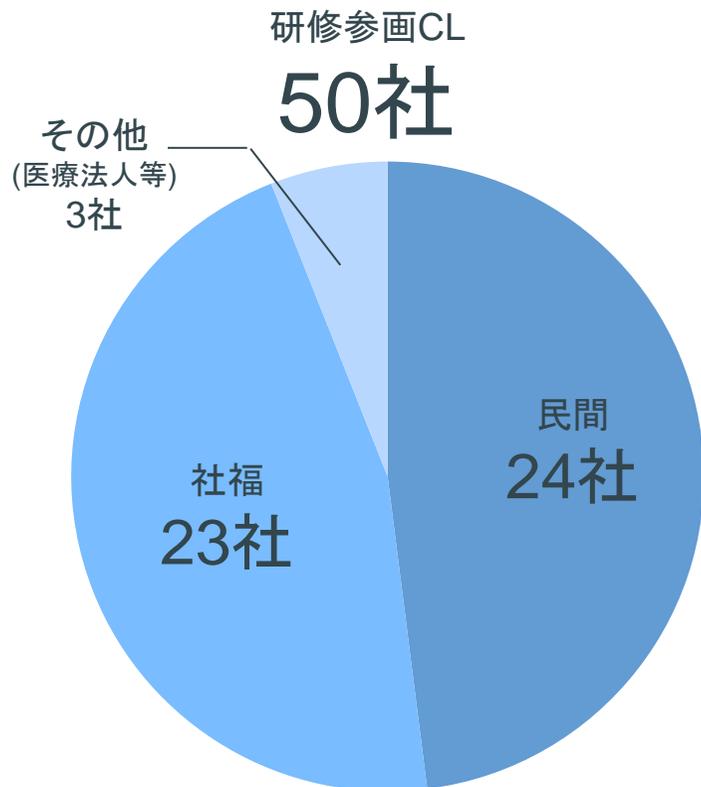
年齢分布



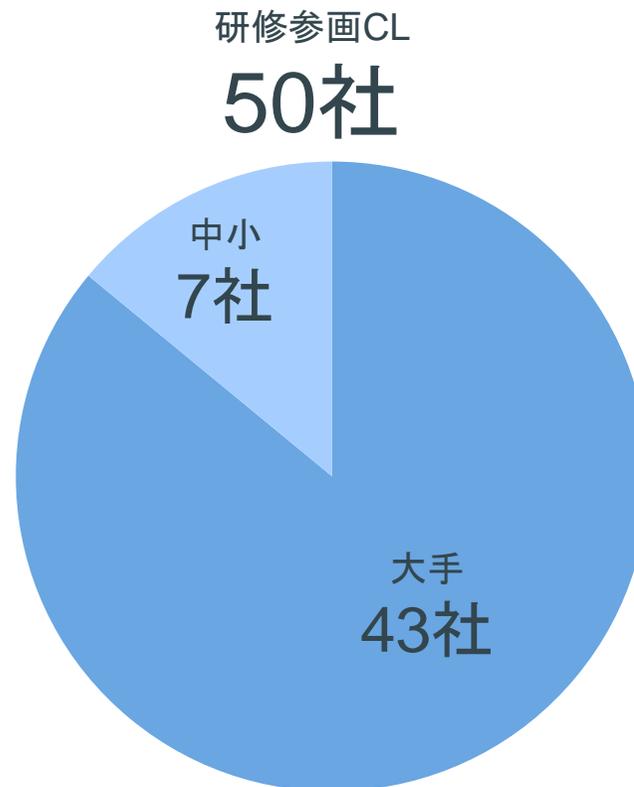
全13回の開催に250名近くの介護職1年目が参加した。  
新卒が8割以上であり、参加者の4分の3が20代前半であった

## ■ 研修へ参画した事業者のプロフィール

### 民間企業/社会福祉法人



### 従業員規模 (大手を100名以上として算出)



民間と社福で半々であり、9割弱の事業者が  
従業員規模100名以上の大手事業者であった

## ■ 離職者と定着者のGAPについて

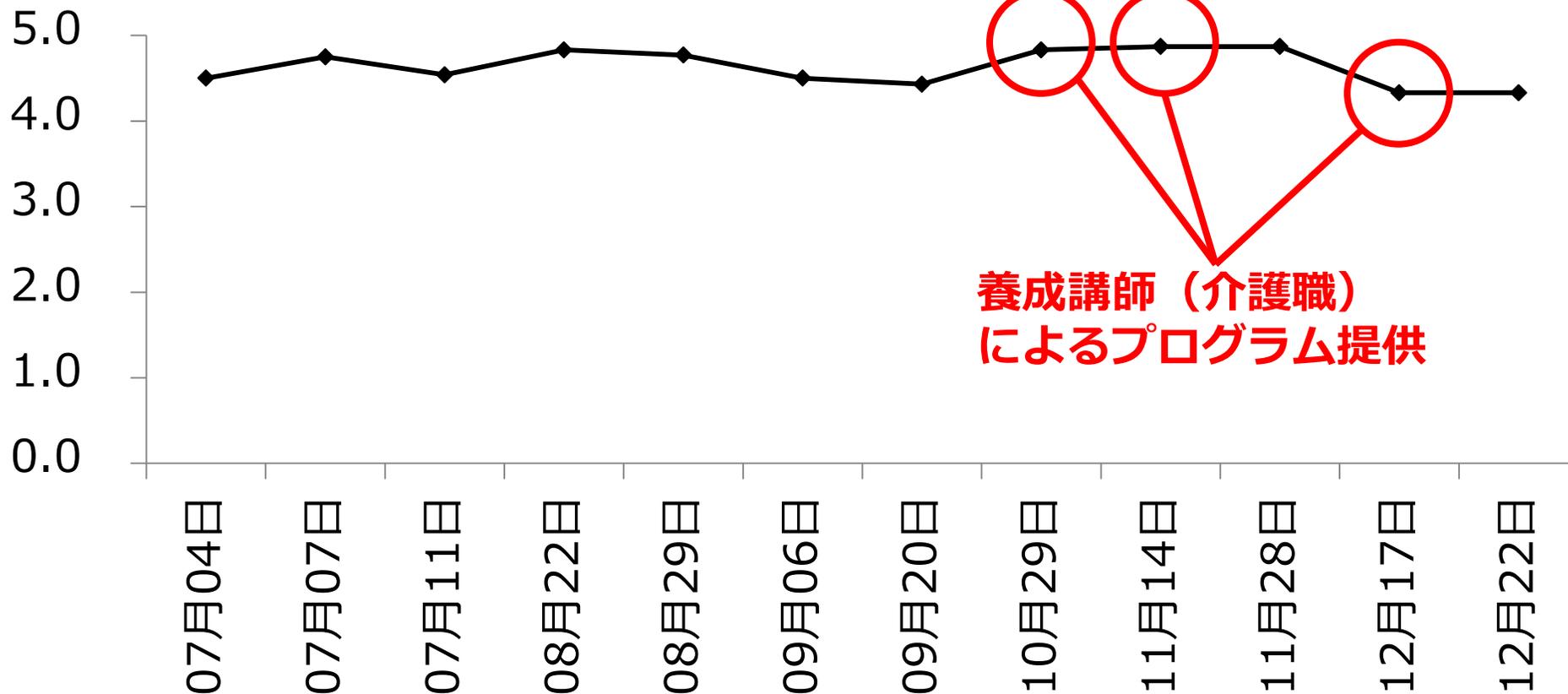
- 発見編参加者のうち、離職者4名と定着者77名の比較から、離職者の傾向として次のことが言える(Nが少ないため仮説)
  - 日常的に、職場や仕事への誇りを本人が持てておらず、上司もそう感じている
  - 日常的に、上司から見て、周囲との関係性が良いとは言えず、目標がイメージできていないように見える
  - 研修中に、自分の現状のふりかえりや考え方の特徴の整理が進まない
  - 研修中に、今後前向きに仕事に取り組み、仕事の範囲を広げたり、サービスの質を高めたりしようと思えていない

アンケート	項目(統計的な有意差が確認できたもののみ抜粋)	定着者	離職者	GAP	t検定
本人 研修前	今の職場に誇りを感じている	5.45	3.50	-1.95	***
	自分の仕事に誇りを感じている	5.28	3.75	-1.53	*
上司 研修前	彼／彼女はひとつひとつの経験から、多くのことを学ぶことができている	5.23	3.75	-1.48	**
	彼／彼女は困ったときに、一緒にはたらくスタッフに協力を求めることができている	5.23	3.25	-1.98	***
	職場で一緒にはたらくスタッフは、彼／彼女のよい仕事や頑張りを認めている	5.40	4.00	-1.40	**
	彼／彼女は今後の目指す姿や目標が、自分なりにイメージできているようだ	4.67	2.75	-1.92	***
	彼／彼女は仕事を通じて成長できていると感じているようだ	5.71	4.75	-0.96	*
	彼／彼女は今の職場に誇りを感じているようだ	4.90	3.25	-1.65	***
	彼／彼女は自分の仕事に誇りを感じているようだ	4.92	3.50	-1.42	***
本人 研修後	あなたは、今回の研修に参加することに期待していましたか？	3.45	2.00	-1.45	***
	仕事や職場での自分の現状をふりかえることができた	4.43	3.50	-0.93	***
	自分の考え方や感じ方の特徴を整理することができた	4.25	3.25	-1.00	*
	仕事の範囲を広げたり、サービスの質を高めること	4.38	3.75	-0.63	*
	前向き、積極的に仕事に取り組むこと	4.70	4.00	-0.70	***

凡例 \*\*\*:1%水準 / \*\*:5%水準 / \*:10%水準



## ■ 介護職リーダーを研修講師として養成



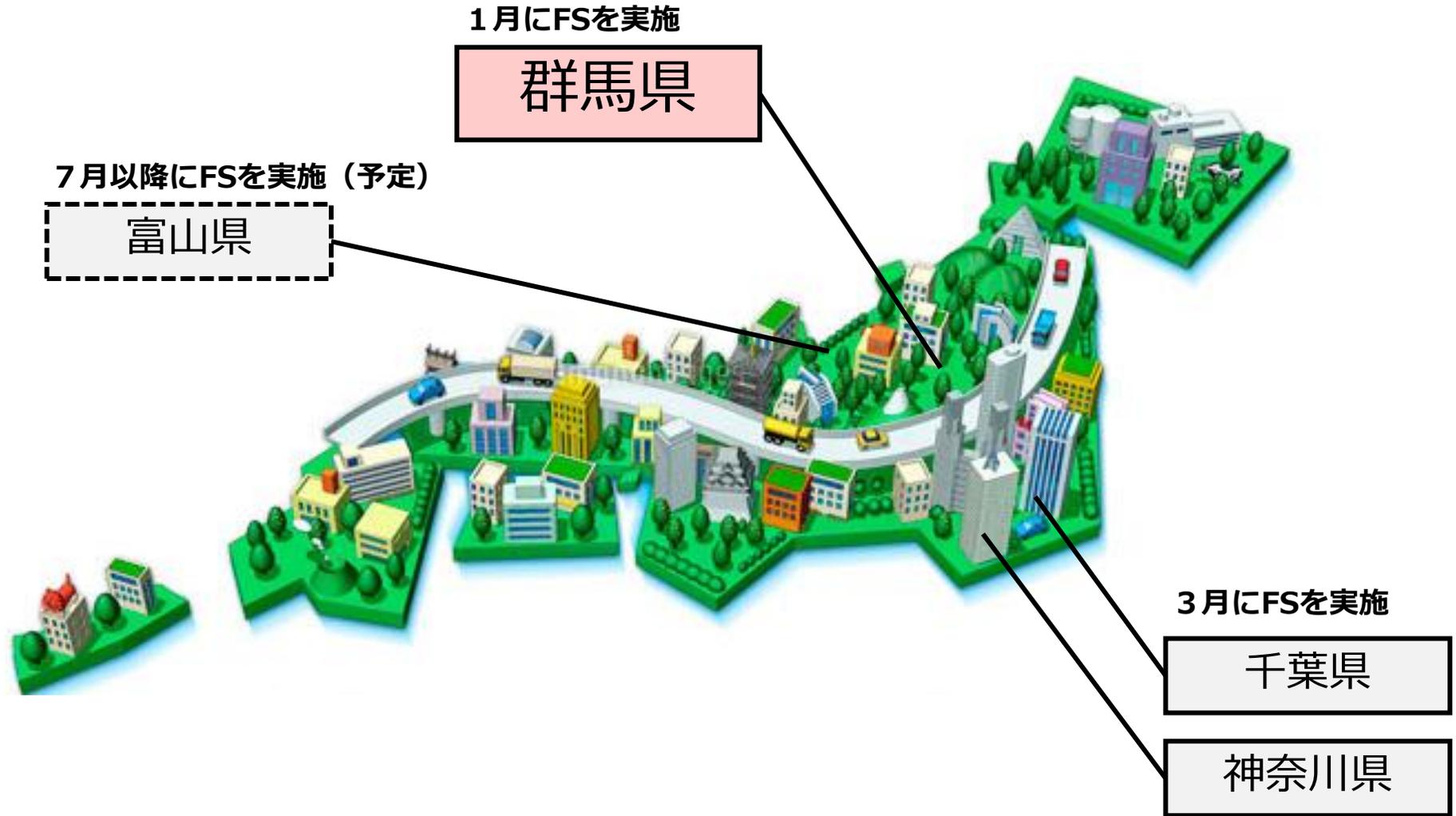
リクルートマネジメントソリューションズの講師と遜色のないレベルで研修を実施できることが分かった

■ 介護職リーダーを研修トレーナーに養成。(群馬県FS)



群馬県  
介護福祉士会会長  
小池さん

■ いくつかの地域で少しずつフィジビリティ（FS）を進めています。



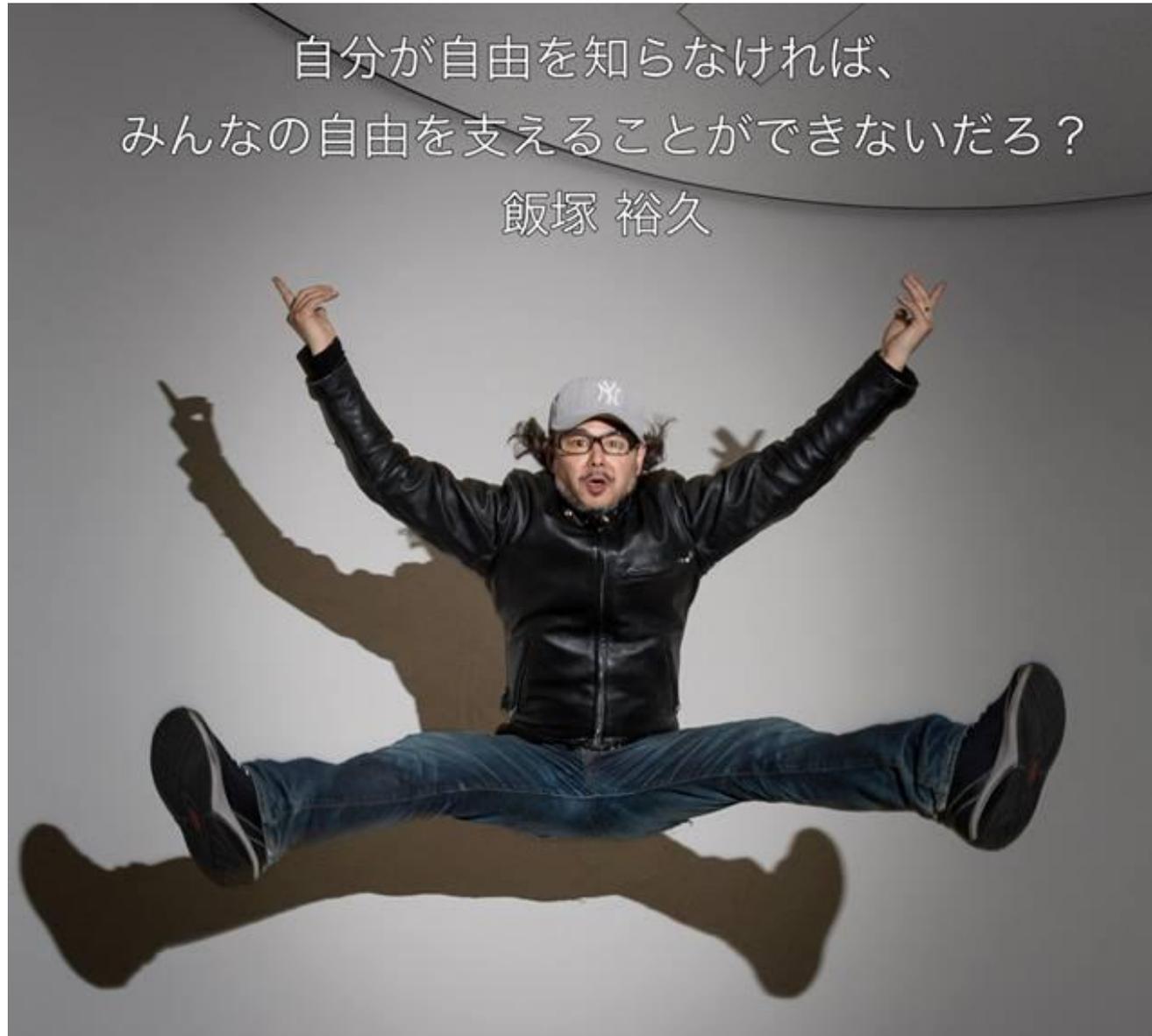


Photo by  
**Hiroki Kondou**



■ 日本全国で「ケア職がケア職を支える仕組みと文化」を創りたい。



# ■ ご連絡お待ちしております！（一緒に社会をよりよくしましょう！）



**永田 隆太**

米国CCE,Inc.認定  
GCDF-Japan  
キャリア・カウンセラー

マネジャー

HELP MAN!JAPAN事業推進ユニット  
HELP MAN!JAPANグループ

株式会社 **リクルート キャリア**

100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2  
グラントウキョウサウスタワー  
Tel 03-6835-0426 Fax 03-6834-8184  
080-8428-8154  
ryuta\_nagata@r.recruit.co.jp  
【公式WEB】 <http://helpmanjapan.com>  
[www.recruitcareer.co.jp](http://www.recruitcareer.co.jp)  
環境省エコ・ファースト企業認定



まだ、ここにない、出会い。



知らなかった「ありがとう」が見つかる。

記事数 **270** facebook いいね!

HELPMAN JAPANとは お問い合わせ

## お問い合わせ

HELPMAN!JAPANに関するご質問・お問合せは以下のフォームよりお気軽にご相談ください。通常2、3日以内に対応させていただいておりますが、問い合わせ状況により返信にお時間がかかる場合がございます。ご了承ください。

氏名 必須

職業 必須

ご所属

役職

Eメールアドレス 必須  (半角英数字)  
もう一度ご入力ください。

問い合わせ分類 必須

お問い合わせ内容 必須

お問い合わせ詳細 必須

ぜひいつでもお気軽にお問合せください！  
状況にあわせて柔軟に対応いたします。

# ご清聴ありがとうございました。

