

すきま

隙間時間で「次世代リーダー育成」

ミツケル研修



🍀ご不明点等ございましたら、お気軽にお問い合わせ下さい。

TEL 053-489-9850 (9時～18時)

mikkelart@sprayart-xin.com (24時間受付)

静岡大学発ベンチャー企業・株式会社スプレーアートイグジン

「次世代リーダーの育成が難しい…」 という悩みはありませんか？

よくある施設運営の課題



- ✓ 「リーダーになりたくない」という職員が増えている！
- ✓ 指示待ちの職員が増えている！
- ✓ 中堅職員の育成が難しい…！

理想の状態



- 次世代リーダーを育成したい！
- 「考えて行動できる職員」になってほしい！
- 3～8年目の中堅職員にもっと成長してほしい！

この悩みを放置した場合の経営リスク

疲弊

現職リーダーに負担がかかり、職員が疲弊する。

コスト

人材獲得コストが年間100万円以上かかる。

事故

チームが機能せず、事故のリスクが高まる。

稼働率

ケアの質が低下に伴い、稼働率が低下する。

採用困難

不人気の施設になり、人の採用が困難になる。

課題解決には「次世代リーダーの育成」が不可欠です！

リーダー育成の悩みが解決できる 「ミッケル研修」



おかげさまで受講者アンケート**96%**の高評価！

ミッケル研修が選ばれる6つの理由

メリット1



**「考えて行動できる人」を
チームで育成！**

受講者同士がチームとなり、一人ひとりが考えながら進めていく研修です。

メリット2



**高度な研修内容をイラストや
映像を使ってわかりやすく！**

未経験者や外国人職員でも理解できるリーダー育成プログラムです。

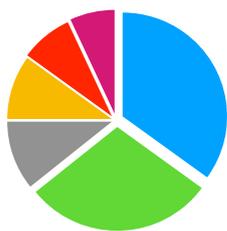
メリット3



**通信制で、隙間時間に
リーダー育成ができる！**

週2日、1回15分のペースで、受講者の勤務時間に合わせて進められます。

メリット4



**「チームの課題分析」で課題
解決までの道筋をご提案！**

施設ごとの課題に合わせ、研修計画書をカスタマイズし、ゴールまでの道筋を明確にいたします。

メリット5



**受講開始から修了まで
安心トータルサポート！**

初年度から新人育成チームを編成し、これまで以上に人財の定着を高める組織を構築します。

メリット6



**3年間で特定の職員に頼らない
組織体制を構築できる！**

リーダー候補者を増やすことで、特定の職員への依存を脱却できます。

リーダー候補者を安定的に増やすことができる！

代表的なミツケル研修の一例

会話力アップ「人気者研修」



【会話力】



★利用者様との向き合い方を再確認できる

本研修では「会話の広げ方」を学び、利用者様との向き合い方を見直します。利用者様から「あの職員さんがいて良かった」と言ってもらえる職員を増やしていきましょう。最大の利点は、利用者様との会話を通じて、職員様が「なぜこの仕事をしているのか」という原点に立ち返る機会を持てることです。

OJT力が伸びる「新人OJTリーダーひとかじり研修」



【OJT力】



★教育スキルのバラつきを解決できる

本研修では、職員によってバラつきが生じやすいOJTスキルの標準化を目指します。日常の場面を想定しながら、効果的な質問の仕方などを学び、日々のチーム連携に活かします。未経験者や技能実習生が育ちやすい職場環境を整えていきましょう。

リーダーの役割を学ぶ「リーダーひとかじり研修」



【チームをまとめる力】



★現職リーダーの負担を減らしつつ、同時にリーダー候補者を増やす

本研修では、リーダーの役割を基礎から学べます。職員一人ひとりがリーダーの役割を理解することで、現職リーダーの時間と労力を削減でき、業務がよりスムーズに進みます。さらに、職員がリーダー職に関心を持ちやすくなり、リーダー候補者の育成にもつながります。

ミッセル研修の種類と受講費

施設様の課題に合わせて、必要な研修をお選びいただけます。
各研修では、週に2回、およそ15分程度の隙間時間を利用して受講いただきます。



研修名	人気者研修	新人OJTリーダーひとかじり研修	リーダーひとかじり研修	しっかり者研修
解決する課題	会話力	教育スキルのばらつき	リーダーの負担軽減	利用者様の利益追求
テーマ	気づき力	OJT力	チームをまとめる力	計画作成力
研修期間目安	2ヶ月	3ヶ月	3ヶ月	2ヶ月
受講費	20,000円	35,000円	35,000円	35,000円
対象者	入社1年目以上	入社2年目以上	入社5年目以上	入社2年目以上



研修名	No.2研修	Love Love研修	FUJIYAMA研修
解決する課題	リーダーのまとめ方	認知症ケアへの理解	社会人の基礎
テーマ	自走できるチーム	回想法を極める	職場ルールやマナー
研修期間目安	4ヶ月	4ヶ月	3ヶ月
受講費	80,000円	35,000円	35,000円
対象者	課長候補	入社2年目以上	外国人籍職員、20代職員

※受講費は1名様分の料金です。(税別)

※研修期間は事業所様の状況に応じて調整できます。

「人材開発支援助成金」を活用すると受講費の30~45%が助成される可能性があります

詳細はインターネットで「人材開発支援助成金」と検索ください。

※弊社は助成金の受理確約はできませんが、申請書作成は無料でサポートいたします。

研修テキストの特長

POINT 1

研修テキストは、イラストを使って直感的にイメージできる

イラストや映像を取り入れることで
「わかりやすさ」を追求しています



ミッケル研修では、高度な内容もイメージしやすいようイラストや映像を多用して説明します。未経験者や技能実習生にも最適な教材です。

POINT 2

隙間時間を使って、リーダー育成

週2回、1回あたり15分の隙間時間を使って、
効率的にリーダーを育成できます



Q. 新人職員は、記憶障害の利用者様Aさんへの対応が適切ではありませんでした。この新人職員に教えるときのポイントは2つあります。映像では何と書いていましたか？

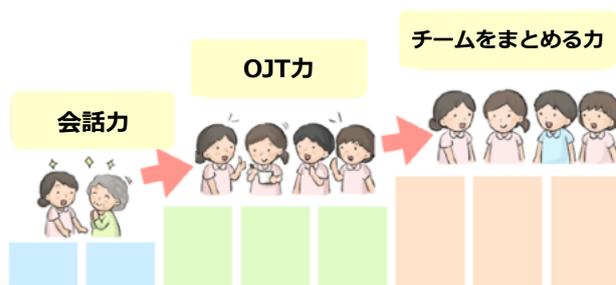


15分の内訳は「3分程度の映像をYouTubeで確認」し、「残りの12分で研修ノートの問題を考える」です。実際の現場でも考えて行動する習慣が身につきます。

POINT 3

法人オリジナルのキャリアパスに追加できる

3つのステップで、リーダー候補者を増やす



各法人様のキャリアパスに沿って研修内容をカスタマイズし、御社オリジナルの育成計画書を作成できます。育成計画書は御社の実情に即した具体的なものになります。

研修ノートの見本

★イラストでわかりやすく学べる！

研修ごとに「研修ノート」を用意しています。研修開始前に、受講者には1人1冊ずつ研修ノートをお届けします。ノートは約30ページで構成されており、このノートに沿って研修を進めます。研修ノートには、「このページは15分」など、学習時間の目安が記載されています。その目安をもとに、週2回・各15分のペースで取り組める設計です。

研修では、まず約3分の動画をPCやスマホから視聴し、その後約12分で5問程度の設問に回答します。動画はイラストを用いて、各テーマを直感的に理解できるように作っています。視聴後は設問を通して、「自分ならどう行動するか」を考え、言語化していきます。

ミッケル研修では「考える力」を養うことを重視しているため、インプットは短く、アウトプットを長くする構成です。回答は手書き、または専用のExcelへの入力で提出できます。研修終了後は弊社サポートチームが回答を確認し、添削を含めてサポートします。



ノートの見本

学習時間の目安

4. チームケア (4) リーダーとしての行動

時間の目安
15分 (P13)



動画リンク一覧

動画8



動画を視聴

動画8「リーダーとしての行動(7分)」を視聴し、以下の設問(Q)にお答えください。「・」が3つある場合は、必ず3つすべて記入してください。記入が不足している場合は再提出となります。

Q.46

動画の中で、事業所の目標達成に向けてリーダーはどのような役割や業務を担うと説明されていましたか？



目標を達成するために、自分の部署ですることの道筋を立てる

設問

Q.47

チームで役割分担を決める際に、してはいけないことを2つ挙げてください。(2つ)



- ・良い案をだしたメンバーに、すべて担当させること
- ・リーダーの役割を多くしないこと

Q.48

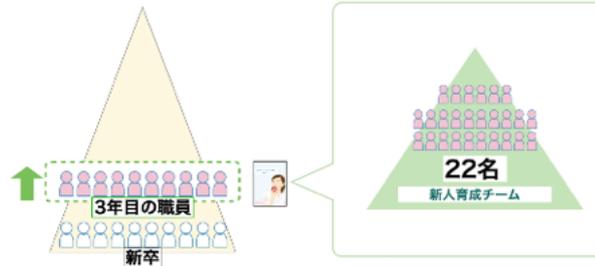
動画の中で、リーダーがメンバーに指示を出した後、どのような対応が必要だと説明されていましたか？



自分で進捗を確認すること

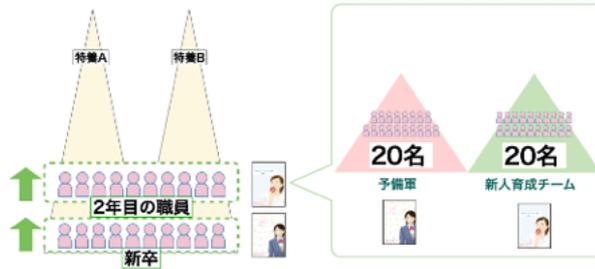
ミツケル研修の導入事例

導入事例①「社会福祉法人 せんねん村様 ～ 新人OJTリーダー～」



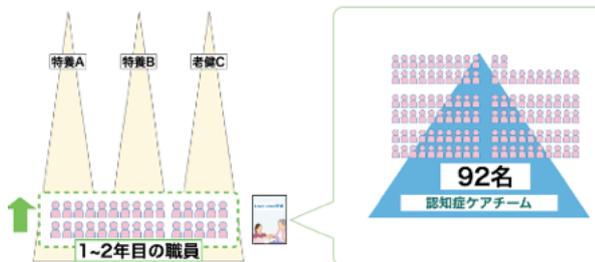
せんねん村様は、愛知県に位置する施設で、ユニットリーダー研修の実習現場となっています。県内でも多くの施設が見学に来られる魅力的な法人です。新卒～入社3年目の職員を対象に、「新人OJTリーダーひとかじり研修」を実施しており、3年間で32名の新人OJTリーダーを育成されています。

導入事例②「社会福祉法人 八生会様 ～ プリセプター制度に応用～」



八生会様は、静岡県に位置する施設で、先進的な取り組みでも知られており、毎年、導入しているプリセプター制度では、新卒者は「人気者研修」を受講し、入社2年目の職員は「新人OJTリーダーひとかじり研修」を受講しています。これにより、3年間でOJTチーム29名と予備軍29名の育成に成功しています。

導入事例③「ニコニコタウンきいれ様 ～ 毎年新卒10名をご採用～」



ニコニコタウンきいれ様は、鹿児島県の4000世帯の過疎地に立地する施設です。毎年約20名の、入社1～2年目の職員が認知症ケアの研修を受講し、4年間で合計92名の認知症ケアチームを育成、職員のスキル底上げで大きな成果を収めています。また、キャリアパスにはミツケル研修が組み込まれており、毎年多数の新卒者が採用されています。

費用対効果の事例

主任に業務負担が集中し、突発的な対応で年200万円のロス—— 副主任育成で年間約150万円を改善



転倒・虐待疑惑などの突発的な事案が起きるたびに、主任・施設長に対応が集中し、家族対応・行政対応・記録の差し戻し対応が重なっていました。

その結果、追加で発生する対応時間による人件費ロスに加え、対応遅れで入居調整が止まり空床が長引くことで介護報酬を取りこぼし、年間約200万円の損失が常態化していました。

副主任候補4名を研修で育成し、情報共有と突発時の「最初の対応（初動）」を分担できる体制に変えたことで、損失は年間約50万円まで低下し、改善額は約150万円となりました（研修投資50万円に対し、初年度の差し引き効果は約100万円）。

（神奈川県／特別養護老人ホーム／入居者数80名）

「リーダーになりたくない…」が中堅の離職に。 4年目選手の退職ロスを抑え、年間約160万円を改善



「リーダーになりたくない」という声が強くなり、4年目前後の中堅職員が退職に至るケースが続いた結果、採用・育成のやり直しで年間約210万円のロスが発生していました。

候補者6名を段階育成（研修+OJT設計）で支援し、“いきなり就任”ではなく小さなリーダー業務（段取り・申し送り・初動対応）から任せる体制に変更したところ、4年目前後の退職が抑えられ、年間ロスは約50万円まで改善しました。ロス削減額は約160万円（210万円→50万円）となり、研修投資50万円に対して初年度の差し引き効果は約110万円、2年目以降は年間約160万円分の改善効果が見込める状態になりました。

（埼玉県／介護老人保健施設／入居者数100名）

3～8年目の職員がプレイヤーのまま。 OJTスキルを標準化し、現場を安定化（年間115万円改善）



新入社員教育が属人化し、教える内容や基準が担当者ごとに違うことで、教え直しや確認作業が増え、現場の生産性低下と早期離職につながっていました。

そこで3～8年目の中堅職員10名をトレーナーとして育成し、教える順番・声かけ・見守りポイント・記録の基準を揃えて、誰が教えても同じ内容になるよう標準化しました（研修投資50万円）。

その結果、教え直し・フォロー工数が減って年間115万円の改善につながり、さらに新入社員の育成期間は2ヶ月短縮、指導担当者の負担と現場の生産性が向上しました。また早期離職率も改善し、離職が約24%低下しました。

（静岡県／特別養護老人ホーム／入居者数60名）

採用が毎回高くつく現場。人材獲得コスト年240万円のロス—— 紹介会社への依存を減らし、年間約140万円を改善



欠員が出るたびに紹介会社に頼る採用が続き、採用費が毎回高くつく状態が続いていました。

その結果、紹介手数料に加えて、募集対応・面接調整・受け入れ準備の手間も積み上がり、人材獲得コストは年間約240万円のロスとして常態化していました。そこで、入社後5年間の階層別研修を整えて定着率を上げ、欠員による“採用のやり直し”を減らしたことで、紹介依存が下がり、年間ロスは約100万円まで圧縮され、年間約140万円の改善につながりました。さらに、トレーナー職の育成手順を標準化したことで、職場に馴染めないミスマッチによる早期離職も減り、「採ってはまた探す」の繰り返しを止められたことが、経営の改善につながりました。

(岡山県／介護老人保健施設／入居者数100名)

「外国人職員をリーダーに育てたい」と悩む現場が変化。—— 研修で言葉の壁を越え、外国人リーダー育成で年間約70万円を改善



外国人職員をリーダーに育てたいのに、言葉の壁が原因で申し送りや指示がうまく伝わらず、結局は日本人リーダーが再説明や確認まで抱え込む状態が続いていました。

そこで研修では、日本の介護施設で求められる「リーダーの役割」をイラストで学び、場面ごとの動き（指示の出し方、申し送りの回し方、注意点の伝え方）を共通理解にしました。

その結果、申し送りの行き違いとやり直し対応が減り、年間ロスは約120万円→約50万円へ改善し、年間約70万円の改善につながりました（育成投資45万円に対し、初年度の差し引き効果は約25万円）。

(広島県／特別養護老人ホーム／入居者数70名)

施設長不在で稼働率98%→82%が半年継続。収入約2,310万円の損失 ——施設長候補育成で「止まらない現場」をつくった



施設長に業務負担が集中していたため、施設長が体調不良で入院して現場を離れた瞬間に「最終判断待ち」の仕事が止まり、入退居調整や家族対応が滞って稼働率が98%→82%に低下し、その影響が半年続きました。

半年で約2,310万円の収入減となり、「施設長がいない」ことがそのまま経営リスクとして見える化されました。

そこで主任6名を施設長候補として育成する研修に、年間50万円を3年間投資（計150万円）し、判断の基準と引き継ぎルールを整備しました。

「誰が何を決めるか」「どこまで任せるか」を平時に決めておくことで、施設長不在時でも判断と段取りが止まりにくい体制が整い、稼働率低下による損失を抑える土台ができました。

(埼玉県／特別養護老人ホーム／入居者数100名)

主任が入院し、施設長が現場と事務の二重負担—— 稼働率5%低下で年間1,200万円減収。副主任4名育成で回復



主任に業務が集中し、現場には「主任に報告したから大丈夫」「自分の責任の範囲ではない」という空気がありました。そのため転倒や虐待疑惑などの突発事案のたびに初動が止まり、主任が抱え込む状態が常態化していました。やがて主任は体調を崩して入院し、現場は混乱しました。副主任は在籍していましたがプレイヤー中心で、情報整理や家族対応の段取り、記録の整え、判断材料づくりなどの主任業務を代行できませんでした。結果として施設長が主任業務まで担い疲弊し、入居受け入れや調整が滞って稼働率は92%まで低下しました。年間の減収は約1,200万円に及びました。

立て直しのため、副主任候補7名に研修を実施しました（研修費70万円）。研修では「伝える力」と「問題解決力」を強化しました。報告は「結論→事実→時系列→リスク→応急対応→依頼事項」に統一しました。あわせて初動チェックリスト、役割分担、主任・施設長へ相談するタイミングのルールを整備しました。

研修後は「初動担当（副主任）→主任機能（判断）→施設長（対外調整）」に切り替えました。研修終了から2か月後には判断待ちと手戻りが減少しました。その結果、稼働率は92%から97%へ回復し、年間1,200万円の減収状態から脱しました。

（群馬県／特別養護老人ホーム／入居者数100名）

主任に業務負担が集中し、突発対応で年600万円の損失—— 副主任8名の育成で損失を年250万円まで圧縮、年間350万円を改善



突発的な事案が起きるたび、現場に「自分の責任の範囲ではない」という空気があり、初動が止まりやすい状態でした。その結果、対応に伴う人件費ロスと空床長期化による取りこぼしが重なり、年間約600万円の損失が発生していました。判断に必要な情報（事実・時系列・リスク・応急対応）が揃わないまま報告が上がり、主任・施設長が確認し直すため、家族対応や記録修正が集中していました。その影響で入居受け入れの判断と準備が遅れ、空床が長引いていました。

そこで副主任候補8名を研修で育成し、「伝える力」と「問題解決力」を重点的に強化しました。報告は型で短く整理する練習を行いました。あわせて、初動チェックリスト、役割分担、主任・施設長へ相談する基準を整備しました（研修費80万円）。

研修後は「初動担当（副主任）→主任判断→施設長の対外調整」に統一して運用しました。2か月後には必要情報を揃えて報告できるようになり、判断待ちで止まる場面が減りました。その結果、損失は年間約600万円から約250万円へ低下し、年間約350万円の改善につながりました。現場の納得感も高まり、再発防止も進みました。

（広島県／特別養護老人ホーム／入居者数80名）

次世代リーダー成長事例

『会話が苦手』から始まった新入社員が、 辞めずに育つ施設になった理由



高卒で新卒入職したAさんは、介護技術は真面目に身につける一方、利用者との会話に強い苦手意識がありました。沈黙が怖くて声かけが短くなり、反応が薄いと「自分は向いていないのかもしれない」と感じやすい状態でした。当時の施設は、毎年3名が入社するものの2年以内に3名が離職する状況が続き、1～2年目職員のつまずきとして「会話が續かないストレス」も課題の一つとして挙がっていました。

Aさんは研修を受講し、利用者との向き合い方と会話の広げ方を「型」として学びました。相手の言葉を繰り返して受け止める、感情に名前をつけて返す、といった具体策を継続しました。

数週間後、利用者からの返答が増え、Aさん自身も声をかける回数が増えました。申し送りでも「一言添えて伝える」習慣が付き、先輩とのやり取りがスムーズになりました。施設全体でも研修導入をきっかけに新入社員育成の関わり方が共通化され、**3年前まで「毎年3名入社→2年以内に3名離職」だった状況が、「毎年の新入社員の離職が1名」まで減少しました。**さらに「続ける前提」で将来を考える職員が増え、介護福祉士の資格取得を目指す動きも広がっていきました。

(人気者研修／山形県／特別養護老人ホーム／入居者数60名)

マンネリで辞めかけた介護未経験30代が、 “会話の広げ方”を見直し、仕事のやりがいを見つけた



福祉を学んだ経験のない30代のBさんは、異業種から介護施設へ転職して入社しました。仕事は真面目に覚える一方で、毎日が「決まった業務の繰り返し」に感じられ、1年を過ぎた頃からマンネリ化とやりがいの低下を強く自覚するようになります。施設でも**1～2年目で離職する職員が多く、特に未経験入職者ほど「仕事に意味を見いだせない」**ことが早期離職につながっていました。

Bさんは研修を受講し、利用者との会話の広げ方と向き合い方を学びました。「何を話すか」よりも「相手の言葉を受け止めて深掘りする」「その人の過去・大事にしてきたことに焦点を当てる」といった関わり方を、短い声かけから試していきます。まずは、毎シフトで利用者1人に“質問を1つだけ増やす”と決め、返ってきた言葉をメモして次の会話につなげました。すると、利用者から昔の仕事や家族の話が自然に出るようになり、Bさんは「同じ介助でも、関わり方で中身が変わる」と実感します。現場での会話が増えるにつれ、申し送りでも利用者理解の情報が共有され、チーム内での連携が取りやすくなりました。

結果として、1～2年目の離職が減り、職員4名中2名が「続けるなら資格も取りたい」と介護福祉士の資格取得を目指すようになりました。

(人気者研修／栃木県／特別養護老人ホーム／入居者数80名)

10年選手が「トレーナー職」に。 やりがい生まれ、中途採用の離職が25%減少



介護職10年目のDさんは「自分はプレイヤーでいい」と考えており、教える役割に自信がありませんでした。近年は中途採用が増えた一方で、教え方が人によって違い、「言われることが毎回違う」「何が正解か分からない」という不安が積み重なっていました。その結果、入職2年以内の中途離職につながっていました。

Dさんは研修で、新人教育は“指導”ではなく、「できたことを言葉にして、小さく任せ、成功体験を積む」関わり方だと学びました。そこで指摘より先に「今日できた点」を必ず言葉にし、次の勤務で任せる作業を「1つだけ」増やす形に統一しました。すると、新人の同じ質問が減り、主任への質問件数は週10件から週5件に減少しました。夜勤の独り立ちも平均8週から6週へ短縮しました。

Dさん自身も「教えるのは負担」から「人が育つと現場が楽になる」という手応えに変わり、仕事のやりがいを感じる場面が増えました。その結果、中途採用職員の不安が早期に解消され、2年以内の離職が25%減少しました。教育の質も「誰が担当しても同じ水準」に近づいていきました。

(新人OJTリーダー研修/千葉県/特別養護老人ホーム/入居者数60名)

マンネリで辞めかけた介護未経験30代が、 “会話の広げ方”を見直し、仕事のやりがいを見つけた



主任のGさんは現場経験が長く責任感も強い一方、「困っている人を放っておけない」性格から、判断やトラブル対応が自分に集中しやすい状態でした。その結果、リーダーは「主任に聞けば安心」となり、些細なことでも口頭相談が集まり、会議でも結論が出るまでに時間がかかることが増えていました。Gさん自身も、現場の穴埋め対応に追われ、「育成や仕組みづくりに時間を使えない」という課題感を持っていました。

Gさんは研修を受講し、主任の役割は“何でも抱える人”ではなく、「任せる範囲を設計し、判断基準を共有し、現場が自走できる状態を作ること」だと捉え直しました。まず、相談を受けた際に即答するのをやめ、「安全・本人の意向・施設ルール」という判断軸に沿って、相手に状況整理を促す質問を返すようにしました。

Gさんが部下との関わり方を変えたことで、研修修了後4か月で、口頭相談のうち丸投げ型は週20件から週12件へ減少(40%減)しました。代わりに「状況/選択肢/自分の案」を添えた確認型の相談が増え、リーダー自身が判断して動く場面が目に見えて増えました。その結果、主任が現場に入り込むのは“最終確認”や重要判断に絞られ、チーム全体の判断スピードと動き出しが改善しました。

(No.2研修/広島県/特別養護老人ホーム/入居者数80名)

導入実績の一例

現在、96法人に導入いただいております。導入法人のうち89%がリピート利用されています。

(2026年1月現在) ※敬称略・順不同

社会福祉法人春風会	社会福祉法人誠光会	社会福祉法人幸和会	社会福祉法人さきたま会
社会福祉法人八生会	社会福祉法人さきたま会	社会福祉法人サンシャイン	社会福祉法人みどりの里
社会福祉法人せんねん村	社会福祉法人庄栄会	株)共立メンテナンス	社会福祉法人景福会
医療法人参天会	社会福祉法人喜入会	社会福祉法人寿真会	社会福祉法人壽光会
社会福祉法人ふたば福祉会	社会福祉法人みおつくし福祉会	社会福祉法人あまのほ	社会福祉法人丹後大宮福祉会
社会福祉法人湖東会	社会福祉法人光養会	社会福祉法人佐伯さつき会	
社会福祉法人誠信会	社会福祉法人大和清風会	社会福祉法人徳和会	
社会福祉法人桃山福祉会	社会福祉法人徳慈会	社会福祉法人黎明会	
社会福祉法人函要会	社会福祉法人芙蓉会	社会福祉法人清栄会	
社会福祉法人有隣会	社会福祉法人あすなろ会	社会福祉法人瑞仁会	
社会福祉法人杉の子	社会福祉法人亀鶴会	社会福祉法人清和会	
社会福祉法人みどりの里	社会福祉法人寿徳会	社会福祉法人創和会	
社会福祉法人喜成会	社会福祉法人的場合	学校法人高座学園	
社会福祉法人希望の丘福祉会	社会福祉法人近江愛隣会		
社会福祉法人博寿会	社会福祉法人陽康会		
社会福祉法人本永福祉会	社会福祉法人功有会		
社会福祉法人さわらび会	社会福祉法人諸岳会		
社会福祉法人平盛会	社会福祉法人はしま		
社会福祉法人鼎			



↑こちらは鹿児島県にある法人様が、ミッケル研修修了後、法人内で表彰式が行われている様子です。

会社概要

弊社は、「アートを通じて社会課題に取り組む」という理念のもと、2007年に大学発ベンチャーとして設立いたしました。



静岡大学発ベンチャー企業
株式会社スプレーアートイグジン
代表取締役 橋口論 HASHIGUCHI RIN



加盟団体 静岡大学発ベンチャー企業
社名 株式会社スプレーアートイグジン
代表取締役 橋口論 HASHIGUCHI RIN
設立 2007年7月
住所 〒432-8013 静岡県浜松市中区広沢2丁目38-7
TEL 053-489-9850
資本金 600万円
主要銀行 三井住友銀行

経歴

2001年 静岡大学工学部機械工学科入学
2002年 短期留学先のカナダでスプレーアートに出会い、
帰国後独学でアートを学ぶ
2005年 静岡大学工学部機械工学科卒業
2007年 静岡大学大学院理工学研究科博士前期課程修了
静岡大学発ベンチャー企業
株式会社スプレーアートイグジン設立
2010年 ミッケルアート開発
2013年 日本認知症ケア学会石崎賞受賞
2014年 日本認知症予防学会浦上賞受賞
2023年 高齢者住宅支援事業者協議会いいもの大賞・優秀賞



1. 学会発表実績

- 2013年5月 日本認知症ケア学会全国大会
- 2013年9月 第14回日本早期認知症学会
- 2013年9月 第3回日本認知症予防学会学術集会
- 2014年5月 第15回日本認知症ケア学会大会
- 2014年6月 第13回日本ケアマネジメント学会
- 2014年9月 日本認知症ケア学会関西地域大会
- 2014年9月 第4回日本認知症予防学会学術集会
- 2015年5月 第16回日本認知症ケア学会大会
- 2015年6月 第14回日本ケアマネジメント学会
- 2016年5月 日本認知症ケア学会全国大会
- 2019年5月 日本保育学会全国大会

2. 論文発表

- ・回想療法としてのミッケルアート
日本早期認知症学会誌 第7巻 第2号, 2014
- ・回想療法としてのミッケルアート -
エビデンスの確立に向けて- 病院設備. 第57巻第2号, 2015

3. 講演実績

- ・日本認知症ケア学会 2016.5
- ・日本認知症予防学会 2016.
- ・日本ケアマネジメント学会 2015.5
- ・全国老人福祉施設協議会 2015
- ・日本介護支援協会 2016.10
- ・聖隷福祉事業団 リハビリ研究会 2016.10
- ・日本リハビリテーション専門学校 2015
- ・北海道社会福祉協議会 2016.9
- ・岡崎市通所介護連絡協議会 2016.9
- ・国立大学法人静岡大学

5. 論文・抄録

- ・【論文】ミッケルアートによる脳機能活性の効果
- ・【論文】ミッケルアートによる回想療法の数値評価・検証
- ・【論文】回想療法としてのミッケルアート
- ・【シンポジウム】新人スタッフでもできる認知症プログラムとは

お問合せは、こちらにご連絡ください。

TEL 053-489-9850 (平日 9:00~17:00 受付)

メール mikkelart@sprayart-xin.com (24時間受付)

静岡大学発ベンチャー企業・株式会社スプレーアートイグジン