

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。

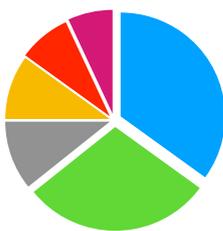
メリット3



**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することができる

この研修は、利用者様に向き合うことを楽しむ研修です。利用者様から「あの職員さんがいて良かった」と言ってもらえるような人を増やしていきましょう。この研修の最大の利点は、職員様が利用者様との会話を通じて、「なぜこの仕事をしているのか」という基本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

この研修は、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す研修です。日常的な場面設定で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のが育ちやすい職場環境を作りましょう。

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

この研修は、リーダーの役割を基礎から学ぶことができます。他の職員がリーダーの役割を理解すると、現在のリーダーの時間と労力を節約でき、業務がスムーズに進みます。また、他の職員は、リーダー職への興味を抱けやすくなります。

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？

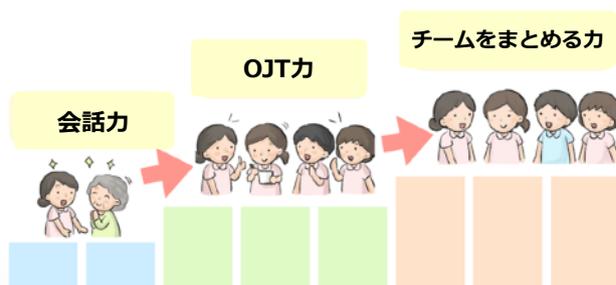


15分の内訳は「3分程度の映像をYouTubeで確認」し、「残りの12分で研修ノートの問題を考える」です。実際の現場でも考えて行動する習慣が身につきます。

POINT 3

法人オリジナルのキャリアパスに追加できる

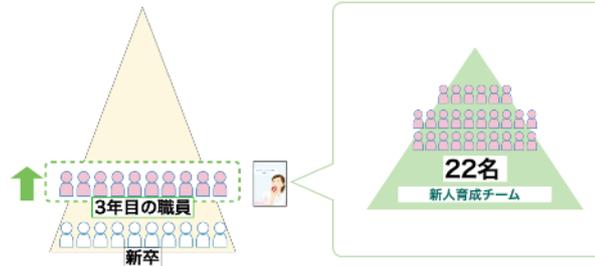
3つのステップで、リーダー候補者を増やす



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。

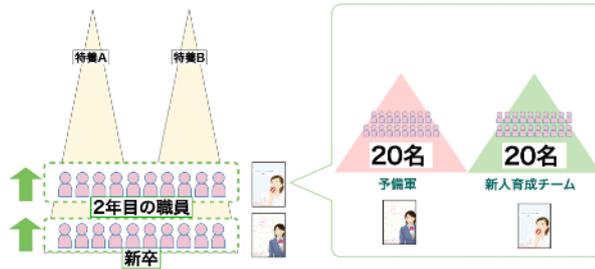
ミッケル研修の導入事例

導入事例①「社会福祉法人 せんねん村様 ～ 新人OJTリーダー ～」



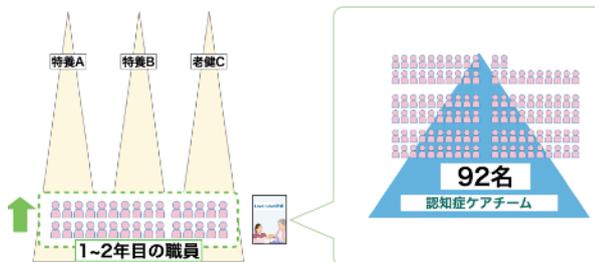
せんねん村様は、愛知県に位置する施設で、ユニットリーダー研修の実習現場となっています。県内でも多くの施設が見学に来られる魅力的な法人です。新卒～入社3年目の職員を対象に、「新人OJTリーダーひとかじり研修」を実施しており、3年間で32名の新人OJTリーダーを育成されています。

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ッ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。

ミツケ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。

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、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)

導入実績の一例

現在96ヶ所の法人様に導入いただいております。(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る会	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	社会福祉法人的場会	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、法人内で表彰式を行われている様子です。



次世代リーダー候補が見つかる 「チームの課題分析」

期間限定
無料

次世代リーダー育成の第一歩として「チームの課題分析」をご提案します。職員の皆様は“1分アンケート”に答えるだけで、チームの課題を前向きに共有でき、育成すべき次世代リーダー候補も明確になります。施設長様(または事務長様)の作業負担なく分析できます。

研修内容アンケート

以下の質問に対して、あなたやチームで課題を感じていることを入力してください。私は私、あなたも参考にしてください。研修の効果を高める、研修の効果を高めるために必要なことを入力してください。必ずよく読んでください。

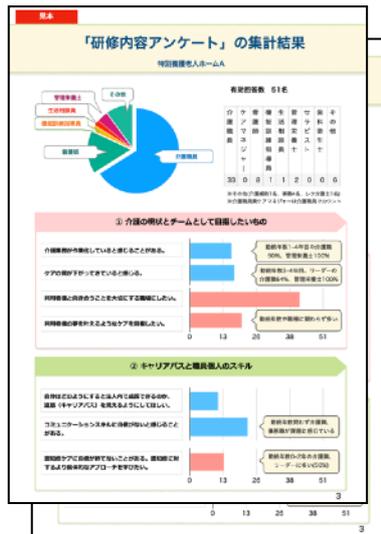
Q1. 所属している研修科、研修内容
研修科() 研修内容()

Q2. 研修は研修で学ぶだけでなく、研修場外でも学べると思いますか?
 はい
 いいえ
 どちらでもない
 その他()

Q3. 研修の効果を高めるために必要なことは何ですか?
 研修場外での研修機会を増やすこと
 研修場内での研修機会を増やすこと
 研修場外での研修機会を増やすこと
 研修場内での研修機会を増やすこと
 研修場外での研修機会を増やすこと
 研修場内での研修機会を増やすこと

Q4. その他、研修に活用してほしい研修、課題になっていることを研修科に記入ください。スペースが足りない場合は、備考欄に記入ください。

↑使用するアンケート用紙
お一人1枚、記入時間1分



↑分析結果の一例
職員掲示板で共有できる仕様

研修科別の集計結果

研修科	研修内容	1研修科1	2研修科2	3研修科3	4研修科4	5研修科5	6研修科6	7研修科7	8研修科8	9研修科9	10研修科10	11研修科11	12研修科12	13研修科13	14研修科14	15研修科15
研修科1	研修内容1	●														
研修科2	研修内容2		●													
研修科3	研修内容3			●												
研修科4	研修内容4				●											
研修科5	研修内容5					●										
研修科6	研修内容6						●									
研修科7	研修内容7							●								
研修科8	研修内容8								●							
研修科9	研修内容9									●						
研修科10	研修内容10										●					
研修科11	研修内容11											●				
研修科12	研修内容12												●			
研修科13	研修内容13													●		
研修科14	研修内容14														●	
研修科15	研修内容15															●

結果を踏まえて、施設長や事務長が育成の優先順位を決める

教育スキルに興味のある人 = 次世代リーダーの候補者

↑分析結果の一例
次世代リーダー候補者を見える化

実施の流れ (3ステップ)



- 手順1 アンケート配布：弊社からアンケート用紙を郵送。
- 手順2 アンケート提出：記入済みアンケート用紙を郵送またはメールで送信。
- 手順3 結果フィードバック：課題整理と、解決までの道筋をご提示。

お申込みは、TEL 053-489-9850 または mikkelart@sprayart-xin.com へ「チームの課題分析希望」とご連絡ください

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 (年中無休 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