

ミッケル研修

実践ガイド

- 研修ノート見本と成功事例集 -



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 mikkellart@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



人気者研修の研修内容

❁ このような悩みはありませんか？

- ✓ 利用者様との会話のきっかけがつかれない…
- ✓ 話題が少なくて会話が続かない…
- ✓ 産まれる前のことをいわれてもピンとこない…



利用者様に話しかけても会話が続かないときに、冷や汗をかいた経験はありませんか？イラストを見ながら、様々な場面を考えることで、実際に介護するときにとっても役立ちます。あなたらしい声かけを見つけていきましょう♪

🌸 研修の目的

利用者様との向き合い方・会話の広げ方を学ぶ

🌺 研修の内容

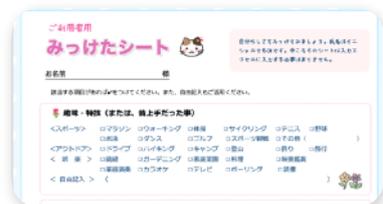
通信教育制です。本研修では、以下の3つの課題への取り組みを通して、会話の広げ方・ご利用者との向き合い方の基本を学んでいただきます。利用者様との関わりをシュミレーションし、コミュニケーションスキルを高めていただきます。ぜひ楽しみながらスキルアップをしていきましょう。(研修期間目安：2ヶ月)



会話の広げ方



利用者様の気持ちを想像する



利用者様の興味を整理する

<目次>

- ・研修を始める前に P5
- ・ミッケルアート回想療法の使い方を学ぶ P6
- ・会話の広げ方 P7～14
- ・利用者の気持ちを想像する P15～22
- ・利用者の興味を整理する「みつけたシート」 P23～26
- ・ふりかえり P27
- ・チームメンバーの長所を見つける P28





人気者研修の研修ノート見本



ガラガラッパ
ジーコ、ジーコ♪




Q.1

電話に気づいた利用者様から、どのような意見が出るとおもいますか？(3つ)
(今後、「・」の数だけ、パターンを考えて記入してください)

・「わー！黒電話！可愛い！」

Q.2

電話をきっかけに話す場合、あなたはどのような声がけをしますか？(3つ)

電話を置いた場所がこういったところですか？
昔の合所は寒そうですね。
土間が汚いですね。

↑「会話の広げ方」を考える問いです

基礎編 ～ ②-2 利用者様の気持ちを想像しよう

Q.13

左のイラストの利用者様の様子を見てみましょう。いったいどんな気持ちなのでしょう？(3つ)



- ・え？何するの？
- ・眠いんだけど...
- ・行きたくないなあ。

Q.14

もしあなたが利用者様なら、どういうことをしてほしい、または気を使って欲しいですか？(3つ)

- ・声を掛けて欲しい。(何をするか、どこに行くか？)
- ・今の状況を分かる欲しい。眠いからやとしたい？
- ・車椅子から落ちる心配はないですか？

↑「認知症の利用差様の気持ちを」を考える問いです



新人OJTリーダーひとかじり研修の内容

研修の目的

新人OJTリーダーとしての役割を習得し、チームで新人職員の育成を行うための研修です。

研修の内容

本研修は通信教育形式です。新人OJTリーダーの役割を理解しやすく伝えることを目的としています。研修の中で、以下の内容に取り組んでいただきます。(研修期間目安：3ヶ月)



<目次>

- ・チームで新人職員を育てるために P5
- ・新人OJTリーダーの役割を知る P6～P7
- ・仕事の教え方 P8～11
- ・新人職員のストレスケア P12～13
- ・よくある悩みと解決方法 P14～15
- ・新人OJTリーダー共通認識シート P16
- ・OJTの流れ
- ・新人職員との交流「みつけたシート」 P18～P19
- ・新人職員 成長確認シート P20～24
- ・新人OJTリーダー 自己分析シート P25～26
- ・問題解決シート P27～P28
- ・ふりかえり P29

合否の基準

研修ノートの問題に対して、自分の考えを適切に記述していることが合格の前提条件となります。
適当な回答や空欄がある場合、不合格とされ、再提出が必要です。

修了までの流れ

※開始月は受講者の任意で設定できます。



研修ノートを活用し、OJTリーダーの基本を学んでいただきます。受講者は、日常の介護業務において自身が既に実践している点と実践していない点をチェックします。実践できていない項目については、改善に取り組むこととします。チェックシートの全ての項目を実践し、部署長による確認を受けてください。研修ノート（または回答用エクセルファイル）をメールで提出し、合格のご連絡をお待ちください。添削を経て、修了基準を満たしていれば、修了となります。



新人OJTリーダーひとかじり研修の研修ノート見本

仕事の教え方

時間の目安
15分

左の画像をクリックすると「仕事の教え方（4分）」について映像が流れます。映像を見て、下のQにお答えください。

Q.9 映像では、“いきなり仕事の話はせず、緊張感を和らげる”とありました。あなたは、仕事を教える前に新人職員にどのように声をかけますか？（3つ）

・

・

・

Q.10 映像では、“仕事を教える前に、同じような業務を経験をしたことがあるか確認する”とありました。介護の仕事を教える上で、どのような内容がこれに当てはまりますか？質問を考えてみてください。（3つ） 例）接客の経験はありますか？

・

↑自分のOJTを振り返り、今後の行動をを考える問いです

Q.35 あなたが部署長の立場だとすると、あなたは新人OJTリーダーのレポートを行う上で、どんなことを大切にしますか？

・ アポイント、部署、よくない点、下りのみず、アポイント、良い点もみて、伝える。

・ OJTリーダー的に指導するのではなく、現段階の新人職員の思いや考えを認識してから伝える。

Q.36 あなたが新人OJTリーダーではなく、フロアスタッフである場合、新人職員をチームで育成するためには、どのようなことを心がけますか？

・ 自分独自の考えがやり方を新人職員に押し付けるのではなく、部署が法人のルール、決まり事などを守る。

・ 自分と上司が合っている、知っているのではなく、共有する。

Q.37 自由記述欄(感想やご意見、これまでに書ききれなかったことをなんでもお書きください)

今日で新人指導は3回目(OJTとしては2回目)になります。今までで1番ユニットが部署全体で取り組めたと思います。

これまで2回はどちらかというと自分が主体的に指導にあたりてしまいましたが、今日のバランスよく入っていたと思います。その分、客観的にみることでできました。

↑受講者の振り返り

5



リーダーひとかじり研修の内容

研修の目的

リーダーの役割を学び、チームメンバーを導くリーダーとして成長することです。

研修の内容

(研修期間目安：3ヶ月)



リーダー職のやりがい



チームとは



チームケア



仕事の任せ方



会議運営のポイント



ストレスケア



スタッフの育成



自己チェック

<目次>

- ・リーダーの役割を学ぶ意味 P3
- ・リーダーのやりがい P3
- ・チームとは P4～5
- ・リーダーの役割 P6～P7
- ・チームケア(1)チームケアとは P8
- ・チームケア(2)チームケアの事例 P9
- ・チームケア(3)チームケアにおけるリーダーの役割 P10
- ・チームケア(4)リーダーとしての行動 P11
- ・チームの原則 (1)(2)(3)(4) P12～P14
- ・ケアの質と施設経営(1) 業務を効率化する理由 P14
- ・ケアの質と施設経営(2) ケアの質と施設収入の関係 P15
- ・ケアの質と施設経営(3) ケアの質と働きやすさの関係 P16
- ・会議運営のポイント(1)(2)(3) P16～P19
- ・スタッフのストレスケア P20
- ・スタッフの育成方法 P21
- ・みつけたシート P22
- ・リーダー・チェックシート P23
- ・ふりかえりシート P24

合否の基準

研修ノートの問題に対して、自分の考えを適切に記述していることが合格の前提条件となります。

適当な回答や空欄がある場合、不合格とされ、再提出が必要です。

修了までの流れ

※開始月は受講者の任意で設定できます。



研修ノートを活用し、リーダーの基本を学んでいただきます。受講者は、日常の介護業務において自身が既実践している点と実践していない点をチェックします。実践できていない項目については、改善に取り組むこととします。チェックシートの全ての項目を実践し、部署長による確認を受けてください。研修ノート（または回答用エクセルファイル）をメールで提出し、合格のご連絡をお待ちください。添削を経て、修了基準を満たしていれば、修了となります。



リーダーひとかじり研修の研修ノート見本

6. ケアの質と施設経営 (3) ケアの質と働きやすさの関係

時間の目安
10分



左の画像をクリックすると「ケアの質と施設経営 (3) (5分)」に関する映像が再生されます。映像を視聴し、以下の質問にお答えください。

Q.69



これまでの経験で、些細なことが大きな問題に発展したことはどんなことですか？

ご家族からの伝達を他のスタッフに相談し忘れていたこと

Q.70



あなたのチームは、担当している利用者様と信頼関係を築くために、具体的にどのような行動をしていますか？

些細な事でも話しかける。

↑「ケアの質と施設経営」を学ぶ問いです

今でもチーム一人ひとりの意見を大事にしています。その中で**意見が分かれた時には、チームみんなでチーム方針を確認**し、立ち止まるようにしています。意見を貫こうとしていたメンバーもいましたが、方針を示すことで他の意見を取り入れようとする姿勢も見られるようになってきています。(30代 ユニットリーダー)

どんな内容でも、メンバーが話しかけてきてくれたときには、**必ず「報告ありがとうございます」「よくききましたね」と感謝や認める声かけを伝えるようにしています。**メンバーから出た意見は必ずチーム内で共有するようにし、それぞれの意見を大切にすることも意識しています。少しずつですが、メンバーとの信頼関係が築けてきたことを実感しています。(40代 介護主任)

ケアについては、必ずチームのメンバーで話し合って決めるようにしています。メンバーで話す中で、利用者様の特徴や適切な関わり方など、みんなで共通認識できるようになりました。また利用者様の新たな一面を知ることもあります。今までは、チームの連携不足から利用者様が混乱することもありましたが、チームで一貫してケアでき、利用者様が安心して過ごしている姿も見受けられるようになってきました。(40代 フロアリーダー)

↑受講者の声



しっかり者研修の内容

研修の目的

「利用者様の利益を目指すチームケア」を学ぶ

研修の内容

(研修期間目安：2ヶ月)



利用者様の利益とは



気づきのポイント



気づきの内容を整理する方法



やりたいことを
実現する手順



自己チェックシート

<目次>

- ・利用者様の利益とは P3
- ・業務改善と利用者様の利益の違い P4
- ・気づきのポイント P5
- ・気づきの内容を整理する方法 P6
- ・やりたいことを実現するための手順 P6
- ・叶えるシート(シュミレーション) P7-9
- ・自己チェック、ふりかえり P10-11

合否の基準

研修ノートの問題に対して、自分の考えを適切に記述していることが合格の前提条件となります。

適当な回答や空欄がある場合、不合格とされ、再提出が必要です。

修了までの流れ

※開始月は受講者の任意で設定できます。

基礎編

研修ノートを活用して利用者様の利益を目指すチームケアの基礎を学んでいただきます。

実践編

利益を目指すチームケアを実践していただきます。

ふりかえり

自己チェックシートの項目をすべて実践し、部署長が確認してください。その後、ふりかえりシートを記入してください。

修了

研修ノート（または回答用エクセル）を提出し、合否の連絡を待ちます。修了基準を満たしていれば修了です。



しっかり者研修の研修ノート見本

時間の目安
15分

1. 利用者様の利益とは

左の画像をクリックすると「利用者様の利益とは（3分）」について映像が流れます。映像を見て、下のQにお答えください。

注意！「・」のついているところが2つならば2つ、3つならば3つと、すべてを書きこんでください。記述が足りない場合は再提出となります。

Q.3

あなたの介護職としての経験の中で、利用者様の「生活における課題の改善」につながったケースを書いてください。（2つ）

- ・下剤なしで排便がでるようになった
- ・むせごみがなくなった

Q.4

Q3の場合、あなたが利用者様の立場だとしたら、どのような気持ちになりますか？

自分で出来るようになってうれしい。

↑「利用者様の利益とは何か」を考える問いです

小さなことでも、毎日の生活に彩りになる可能性があると気づきました。食事の際に近くの席の方と献立や季節の話をしたり、入浴介助を行う職員と世間話をしたりと、無理なく楽しめる工夫を見つけていただけるお手伝いをしたいと考えるようになりました。（30代 副主任）

外出したい気持ちはあるものの、一人では不安だと感じている利用者様がいらっしゃいました。**数回にわたって不安を傾聴**し、最初は何度か付き添いを行ったところ、最終的には一人での外出が可能となり、「楽しみができてうれしい」と感謝の言葉をいただきました。（40代 フロアリーダー）

目先の忙しさに追われるだけでなく、中長期的な視野に立ち、複数の視点から業務フローやマニュアルを見直して**無駄を洗い出し、さらに良い新しい方法がないかを検討することで、業務改善につなげていける**と気づきました。また、業務見直しの結果、車椅子の方に必要な支援を行い、夢だったグラウンドゴルフを楽しんでいただけた事例もありました。保清に時間がかかる別の利用者様への対応を2名体制にし、**短縮できた時間で、他職種への連絡や外出当日の手配などの準備**を進めました。（40代 副主任）

↑受講者の声



No.2研修の内容

研修の目的

複数のリーダーを統括し、「自走できるチーム」を作り上げるためのマネジメント能力を向上させることです。

研修の内容

(研修期間目安：4ヶ月)



管理職の役割



信頼関係の築き方



優先順位



自走できるチーム



リーダーの育成



会議の効率化



意思決定力



生産性向上

<目次>

- ・管理職の役割と心構え P3-6
- ・信頼関係の築き方 P7-8
- ・部下とのコミュニケーション P9
- ・進捗管理 P10-12
- ・考えて行動できる部下の育成 P13-16
- ・モチベーション向上とビジョン共有 P17-21
- ・優先順位と役割分担 P22-23
- ・意思決定の重要性 P24-25
- ・判断力の磨き方 P26
- ・会議の生産性を高める P27-30
- ・NO.2の育成 P31-33
- ・自己評価ツール P34-37

合否の基準

研修ノートの問題に対して、自分の考えを適切に記述していることが合格の前提条件となります。

適当な回答や空欄がある場合、不合格とされ、再提出が必要です。

修了までの流れ

※開始月は管理者の指示に従ってください。



研修では管理職の基本を学び、日常業務で実践していただきます。全ての項目を記入した研修ノートは、上司の確認を受けた後、メールで提出してください。弊社で添削し、合否の連絡をいたします。添削の結果、修了基準を満たしていれば研修修了となります。このプロセスを通じて、管理職として必要なスキルと知識を効果的に習得し、実務に活かすことができます。

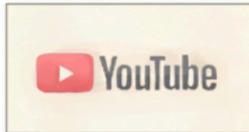


No.2研修の内容

8、部下が思うように行動してくれない時

時間の目安

15分



左の画像をクリックすると「部下が思うように行動してくれない時(2分)」に関する映像が再生されます。映像を視聴し、以下の質問にお答えください。

Q.39

以下の()に当てはまる文字を入れてください。



- ①映像によると、部下が期待通りに行動してくれない時、変えるべきなのは何か。
自身の行動
- ②管理職は部下に(行動)を促し、(結果)を出すことを求められる存在です。

Q.40

映像では、仕事を担当している相手の状況をよく理解することが重要だと言っていました。以下の()に当てはまる文字を入れてください。



例えば、彼らがどのような(仕事)をしているのか、どんな(目標)を持っているのか、どのような(キャリア)を望んでいるのかなど、彼らの状況についてを親身になって考えることです。

Q.41

①あなたの部下が思うように行動してくれなかった経験を思い出してください。どのような状況でしたか？

新任の山田リーダーに利用者満足度向上策の立案を指示しましたが、期日までに具体的

↑「部下の育成について」を考える問いです

相談に来た部下に「これからどうしますか？」と尋ね、自ら考えるきっかけを作っています。部下も初めは戸惑っていましたが、繰り返していくうちに「〇〇してみようと思います」と対処法を考えられるようになってきました。最近では、私が尋ねなくても「こうしてみようと思います！」と言う部下の姿も見られています。私も気づかなかった方法を考える部下もいて、私自身、非常に勉強になっています。(30代 主任)

部下の趣味や興味を持っていることを知ろうと努力しています。映画鑑賞や山登りなど、興味のあることに共感したり、知ろうとしたりすることで、部下が生き生きと話してくれるようになりました。以前よりも部下との絆が強まった気がします。最近では、部下の方から「〇〇に困っているんですけど…」と仕事の相談を受けるようにもなりました。(40代 課長補佐)

「〇〇日までに出してほしい」と部下に伝えるだけで、あとは本人任せにしてしまっていたことに気づきました。進捗状況や中間報告など、具体的に伝えていなかったことを反省しました。また、部下が失敗から何を学び、どう感じたかを考えさせることが、次に失敗しないよう自ら対策を考えることにつながることを学びました。(40代 副施設長)

↑ 受講者の声

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

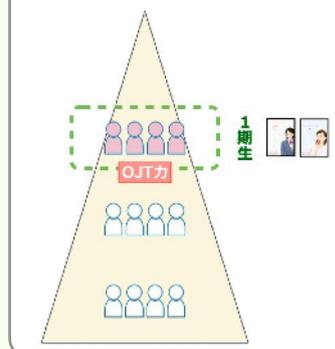
・研修プログラム

- 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

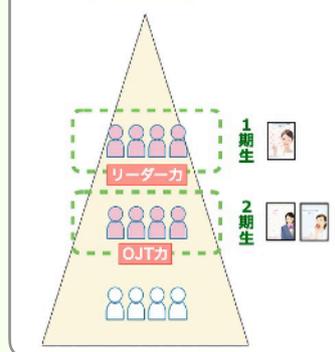
・実施方法

- 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。

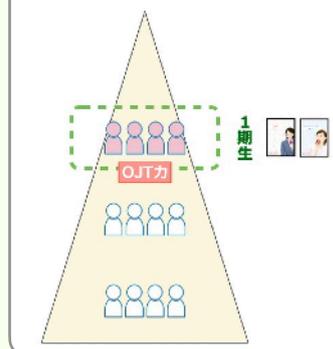
●研修プログラム

- 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

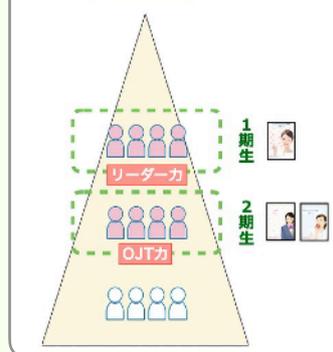
●実施方法

- 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

「研修を通じて、**役割分担の明確化によりリーダーの負担が適正化**され、以前は降格を希望していた職員からもそうした声が消えました。現在では、現職リーダーの半数以上が、プレイヤーとしての業務をこなしながらも適切なリーダーシップを発揮できるようになっています。理想と現実のギャップに悩み、プレイヤー業務に埋没していた状況も改善され、リーダーとしての自覚を持ち、本来の役割を果たせるようになりました。」

事例4. 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

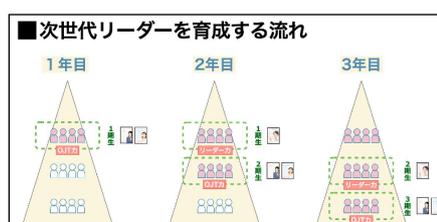
新人職員の立場や気持ちを考慮することで、より良いコミュニケーションができるようになりました。

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。」

導入事業所様の一覧

ミッケル研修は「次世代リーダーの育成が難しい…」 という悩みを解決できます！

現在60ヶ所の法人様に導入いただいております。（2025年3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	
社会福祉法人函宴会	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		
社会福祉法人希望の丘福祉会			
社会福祉法人博寿会			
社会福祉法人本永福祉会			
社会福祉法人さわらび会			
社会福祉法人平盛会			
社会福祉法人鼎			

三重(1)	和歌山(2)	滋賀(2)
京都(2)	大阪(2)	

広島(3)	兵庫(2)	鳥根(1)
岡山(2)	鳥取(1)	

鹿児島(2)	福岡(2)
--------	-------

福島(1)	山形(2)
茨城(1)	栃木(1)

東京(3)	神奈川(4)
埼玉(6)	千葉(4)

静岡(6)	愛知(5)
山梨(1)	



↑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。