

すきま
隙間時間で「次世代リーダー育成」
ミックセル研修



🍀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

残業や人件費が増え、施設運営に大きな負担がかかる。

事故

チームが機能せず、事故のリスクが高まる。

稼働率

保育の質が低下に伴い、稼働率が低下する。

採用困難

園の評判が低下し、新しい人材の採用が難しくなる。

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

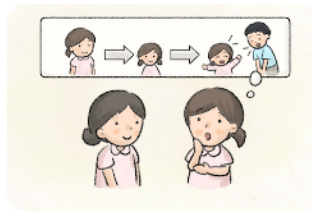
メリット1



**「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
動画を使ってわかりやすく！**

経験の浅い保育者様でも理解できるリーダー育成プログラムです。

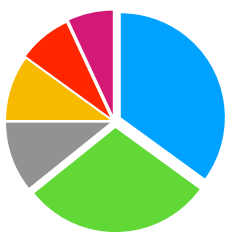
メリット3



**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！**

初年度から新入社員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

声かけカアップ「保育ラブリー研修」



【声かけ力】



★子どもとの向き合い方を再確認できる

本研修では「子ども主体の保育の実践」を学び、子どもとの向き合い方を見直します。子どもや保護者から「あの先生がいて良かった」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、子どもとの会話を通じて、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。

指導力が伸びる「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。保育士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	保育ラブリー研修	保育LoveLove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	No.2研修
解決する課題	会話力	行事に追われている	教育スキルのばらつき	リーダーの負担軽減	リーダーのまとめ方
テーマ	気づき力	行事を見直す力	OJT力	チームをまとめる力	自走できるチーム
研修期間目安	2ヶ月	3ヶ月	3ヶ月	3ヶ月	4ヶ月
受講費	20,000円	35,000円	35,000円	35,000円	80,000円
対象者	入社1年目以上	入社2年目以上	入社2年目以上	入社5年目以上	副園長候補

※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。

活用できる助成金の情報

「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あり

厚生労働省の制度では、雇用中の労働者に専門的な知識や技能を磨かせるための職業訓練を計画的に行う事業主に対し、訓練経費を助成します。ミッケル研修は通信制訓練の一環です。

- 職員100名以下は「中小企業」「中小企業45%」。職員101名以上は「大企業」「助成率30%」です。
- 職員1人あたり1年間の助成限度額は、中小企業15万円、大企業10万円です。
- 1事業所または1事業主団体などが1年度に受けることができる助成額の限度は1,000万円です。

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

イラストや動画を取り入れることで
「わかりやすさ」を追求しています



ミックル研修では、高度な内容もイメージしやすいようイラストや動画を多用して説明します。マネジメントが苦手な職員様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、園児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。動画では何と言っていましたか？

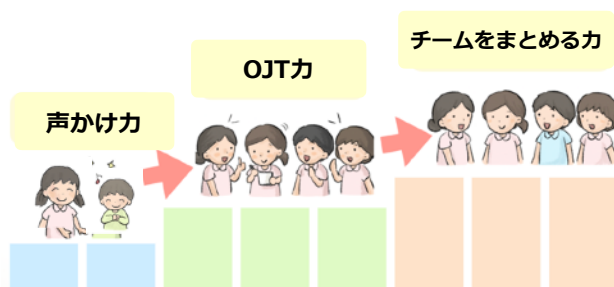


15分の内訳は「3分程度の動画をYouTubeで確認」し、「残りの12分で研修ノートの問題を考える」です。実際の現場でも考えて行動する習慣が身につきます。

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

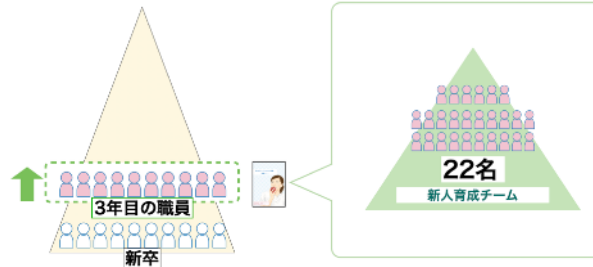
動画の中で、リーダーがメンバーに指示を出した後、どのような対応が必要だと説明されていましたか？



自分で進捗を確認すること

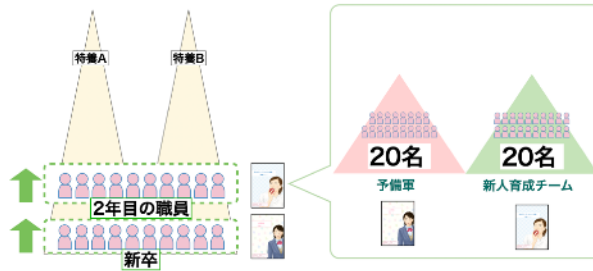
ミツケル研修の導入事例

導入事例①「社会福祉法人 せんねん村様 ～ 新人OJTリーダー～」



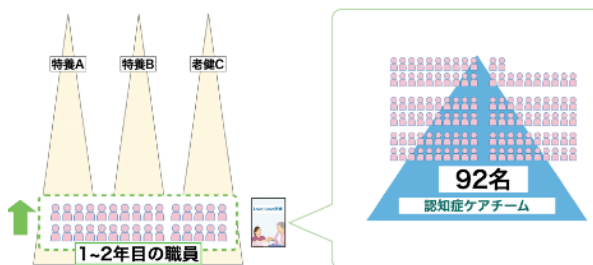
せんねん村様は、愛知県に位置する施設で、ユニットリーダー研修の実習現場となっています。県内でも多くの施設が見学を訪れる魅力的な法人です。新卒～入社3年目の職員を対象に、「新人OJTリーダーひとかじり研修」を実施しており、3年間で32名の新人OJTリーダーを育成されています。

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

主任や園長に業務負担が集中。年150万円のロス—— 副主任2名の育成で年間約110万円を改善



園児のケガ対応や保護者対応、行政・監査対応などの突発的な事案が起きるたびに、主任と園長に対応が集中していました。対応時間が増えて**人件費ロス**や、対応遅れにより入園調整が止まることもあり、空き枠が長引いて**保育料収入が減少**していました。これにより、**年間約150万円の損失**が常態化していました。

そこで、副主任候補2名を研修で育成し、半年かけて、情報共有と突発時の対応ができる体制を作りました。

その結果、損失は**年間約40万円まで低下**し、**改善額は約110万円**となりました（研修投資20万円に対し、初年度の差し引き効果は約90万円）。

（静岡県／認可保育園／園児数90名）

「リーダーになりたくない…」が中堅の離職に—— 4年目保育士の退職を抑え、年間120万円を改善



「リーダーになりたくない」という声が強く、4年目前後の中堅保育士が退職に至るケースが続いていました。その結果、採用と育成を繰り返し、**年間約160万円のロス**が発生していました。

そこで、次世代のリーダー候補者4名が研修に受講し、“いきなりクラスリーダー就任”ではなく、小さなリーダー業務（ex 段取り・引き継ぎ・会議運営）から任せる体制に変更しました。（研修投資20万円）

1年かけて体制を見直すことで、4年目前後の退職が抑えられ、年間ロスは約40万円まで改善しました。ロス削減額は**約120万円（160万円→40万円）**となりました。2年目以降は**年間約120万円分の改善効果**が見込める状態になりました。

（埼玉県／認可保育園／園児数80名）

教える人によって「差」が出るOJTを標準化—— 早期離職（年3人→年2人）を抑え、年間約185万円を改善



新任保育士が入っても、教える側のスキルによって、成長にばらつきが出ていました。そのばらつきが早期離職にもつながり、採用・育成のやり直しが発生していました。人材獲得コストを1人あたり90万円とすると、早期離職は年3人程度で**年間約270万円のロス**になっていました。

そこで、5～8年目の中堅保育士4名をトレーナーとして育成しました。教える順番・声かけを揃え、OJTを標準化しました（研修投資20万円）。

1年後、早期離職は年3人から年1～2人に減り、ロスは年間約270万円から約180万円へ改善しました（約90万円の改善）。さらに、フォロー工数も減り、年間95万円の改善につながりました。合計の**改善額は年間約185万円**。

（三重県／認可保育園／園児数80名）

人材採用コストが高騰。年240万円のロス—— 人材紹介会社への依存を減らし、年間約160万円を改善



欠員が出るたびに人材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・受け入れ準備の間も積み上がり、**人材獲得コストは年間約240万円**が常態化していました。

そこで研修を通じて、入社後3年間の階層別研修を整備し、「定着させる仕組み」に切り替えました。あわせて、トレーナー役の育成手順も標準化し、教え方のばらつきを減らしました（研修投資15万円/年）。

その結果、定着率が上がり、欠員による“採用のやり直し”が減り、紹介会社への依存が低下しました。**年間ロスは約80万円まで圧縮され、年間約160万円の改善**につながりました。早期離職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／認可保育園／園児数90名)

「保護者対応が辛い」で中堅が疲弊。—— 対応の型を揃え、年間約80万円を改善



保護者からの要望・苦情対応が属人化しており、伝達不足や言い回しの違いで行き違いが起きていました。説明のやり直しや電話・面談の再設定が増え、主任・園長が最終調整まで抱え込む状態が続いていました。行き違い対応ややり直し工数が増え、**年間約120万円のロス**が発生していました。

そこで研修では、保育園で求められる「問題解決力」をロールプレイで学び、場面ごとの動き（事実確認、記録、共有、折り返し連絡）を共通理解にしました（研修投資20万円）。その結果、行き違いとやり直し対応が減り、年間ロスは**約120万円から約40万円へ改善**しました。差し引きで年間約80万円の改善につながりました。
(広島県／認可保育園／園児数70名)

園長不在で受け入れ率95%→85%が半年継続。収入約900万円の損失 ——主任候補の育成で「園長に依存しない園」をつくった



園長に業務負担が集中していたため、園長が体調不良で休職し現場を離れた途端、「最終判断待ち」の業務が止まりました。その結果、入園調整や保護者対応が滞り、**受け入れ率は95%から85%に低下**し、その状態が半年続きました。これにより**半年で約900万円の収入減**となり、「園長がいらない」こと自体が経営リスクとして明確になりました。

そこで主任2名を園長候補として育成する研修（研修投資12.5万円x2年間）に、を通して、判断基準と引き継ぎルールを整備しました。さらに「誰が何を決めるか」「どこまで任せるか」を決めたことで、園長不在時でも判断と段取りが止まりにくい体制が整いました。結果として、**受け入れ率低下による損失を抑える土台**ができました。

(埼玉県／認可保育園／園児数80名)

主任に業務負担が集中し、突発対応で年300万円の損失—— ミドルリーダー4名の育成で損失を年120万円まで圧縮



突発的な事案が起きるたび、現場に「自分の担当の範囲ではない」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、登園自粛・退園による取りこぼしが重なり、**年間約300万円の損失**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・園長が確認し直すため、保護者対応や記録修正が集中していました。

そこでミドルリーダー4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・園長へ相談する基準を整備しました（研修費20万円）。

研修後は「初動担当（副主任）→主任判断→園長の対外調整」に統一して運用しました。

研修修了から6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300万円から約120万円へ低下し、年間約180万円の改善**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／認可保育園／園児数100名）

主任が入院し、園長が現場と事務の二重負担—— 受け入れ率5%低下で年間約500万円減収。副主任3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」「自分の担当の範囲ではない」という空気がありました。そのため園児のケガや保護者クレームなどの突発事案のたびに、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、園は混乱しました。副主任は在籍していましたが、情報整理や保護者対応の段取り、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。結果として園長が主任業務まで担い疲弊し、入園受け入れや調整が滞って**受け入れ率は90%まで低下**しました。**年間の減収は約500万円**に及びました。

立て直しのため、副主任3名に研修を実施しました（研修費15万円×2年間）。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・園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）→園長（対外調整）」に切り替えました。研修修了から6か月後には判断待ちと手戻りが減少しました。その結果、**受け入れ率は90%から95%へ回復し、年間約500万円の減収状態から脱しました。**

（群馬県／認可保育園／園児数100名）

次世代リーダー成長事例

『会話が苦手』から始まった新任保育士が、 辞めずに育つ園になった理由



新卒入職したAさんは、保育の基本は真面目に身につける一方、子どもとの関わりに苦手意識がありました。子どもの反応が薄いと「自分は向いていないのかもしれない」「学校で習ったことと違う」と感じやすく、声かけが短くなってしまいう状態でした。

当時の園は、毎年2名が入職するものの**3年以内に1~2名が離職する状況**が続き、1~2年目職員のみならず「子どもとの関わりがうまくいかないストレス」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、「子ども主体の保育」を実践するための関わり方を学びました。子どもの興味・選択・試行錯誤を起点に、見守りながら援助すること、子どもの姿を観察して“次の環境設定”につなげることなどを、具体例と振り返りで身につけていきました。

研修修了後、Aさんは子どもの「やりたい」を待てる時間が増え、発見や工夫を受け止めて活動を広げられるようになりました。申し送りでも「子どもの姿→保育者の援助→次の環境」で共有する習慣が付き、先輩とのやり取りがスムーズになりました。園全体でも観察・記録・振り返りの観点が共通化され、3年前まで「毎年2名入職→2年以内に2名離職」だった状況が、**「毎年の離職が0~1名」まで減少**しました。（保育ラブリー研修／山形県／認可保育園／園児数100名）

マンネリで辞めかけた保育士が、 “行事の見直し方”を学び、仕事のやりがいを見つけた



20代のBさんは、仕事は真面目に覚える一方で、毎日が「決まった流れの繰り返し」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。園でも4~5年目で離職する職員が多く、**「行事に追われてしまう」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、行事を“こなすもの”ではなく「子どもの育ちにつながる活動」に組み替える見直し方を学びました。行事の目的を言語化し、準備は「やめる・減らす・任せる」で整理、振り返りも型（目的→できたこと→負担→次回改善）で残すようにしました。まずは負担の大きい行事を1つ選び、装飾や制作物を減らして活動時間を増やし、導線と人員配置を見直しました。

すると残業や持ち帰りが減っただけでなく、子どもが主体的に参加できる場面が増え、Bさんは「同じ行事でも設計で保育の質が変わる」と実感します。情報共有も「目的・優先順位・担当・期限」が揃い、チーム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「続けるなら運営も学びたい」**と行事設計や業務改善の提案に前向きになりました。

（保育LOVE LOVE研修／栃木県／認可保育園／園児数90名）

できるミドルリーダーへの業務負担が急増。 役割を分担して園が回るようになった事例



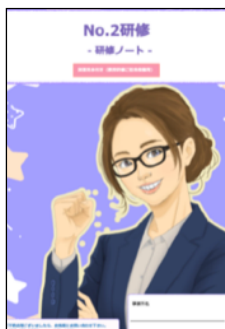
まとめ役ができるミドルリーダーに業務負担が偏っていました。園では、申し送り後も「誰が何をやるか」が曖昧でした。そのため判断や調整のたびにリーダーのAさんへ確認が集中し、Aさんは自分の業務を止めて対応する場面が増えていました。

Aさんは研修を通じて、ミドルリーダーの役割は“全部を抱える”のではなく、「共通ルールを作り、任せて回る状態をつくること」だと捉え直しました。そこで朝の申し送りを整理し、「今日の優先順位3つ」と「担当割り」を必ずセットで決め、見える化する運用に変更しました。あわせて相談の基準も決め、「どこまで自分で判断し、どこから相談するか」を共通化しました。

研修修了3か月後、申し送りの見える化と相談ルールが浸透し、「どうしたらいいですか？」という**丸投げ型の質問が減ってきました**。さらに4~8か月後には担当者が自分の範囲で判断して動ける場面が増え、Aさんに集中していた「調整・判断・確認」が分散されました。その結果、各シフトの動きが揃って現場が回るようになり、**生産性が35%向上**しました。Aさんも割り込み対応が減り、リーダー本来の業務に時間を使えるようになりました。

(リーダーひとかじり研修/埼玉県/認可保育園/園児数90名)

主任が「任せる仕組み」を作り、 丸投げ相談を週20件→週12件に減らした事例



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・子どもの興味・園のルール」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/認可保育園/園児数90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、ミックル研修修了後、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