

通所&リハ テーマ選びから効果的な伝え方・教え方まで！

参加者が楽しめて実践力があがる事業所内研修の進め方

職場が一致団結できるようになった研修の実践例

福岡シティ福祉サービス 代表 白石 均

目次

様々なバックボーンを持つ通所現場のスタッフ	2
スタッフの気持ちを一つにさせるためには	3
スタッフが楽しく学ぶことができるには.....	3
職員全体で取り組むべきテーマ、プログラムなど	4
外部セミナーを取り入れる祭、注意すべきポイント	4
実際の研修の実践例について	5
セミナーを企画・講師として活躍していて感じたこと	7
最後に.....	8

通所介護事業所では様々な職員の方がいます。いままで他の事業所に勤めていた方や逆に事業所に入って間もない方など様々な方がスタッフとして働いています。

近年、介護の質向上ということが盛んに言われています。

これは、何も通所介護事業所に限ったことではありません。訪問介護、介護施設様々な事業所で言われていることです。

国でも、職員処遇改善加算の要件としてキャリアパスの中で研修計画を立てて受講させることが加算要件となっています。(図1)

そこで本稿では通所スタッフが一致団結できるような研修テーマや目標、プログラムにおいての実際の研修例を挙げていきたいと思います。

様々なバックボーンを持つ通所現場のスタッフ

先ほども書きましたが、通所スタッフには様々なスタッフが在籍しています。一例をあげると

- 入職して間もない新人スタッフ
- 他の事業所（訪問介護など）に勤務後、転職して通所介護事業所に入所したスタッフ
- 他の業界（コンピューター、半導体など）から転身してきたスタッフ
- 既に通所介護事業所に精通しているスタッフ
- 幼い時から、高齢者と接してきて利用者からウケの良いスタッフ

また、新人のスタッフではさらに以下のタイプに分類できます。

- 他事業所での経験が豊富な新人
- 今どきの新人
- 年上の新人
- 同じミスが減らない新人
- コミュニケーションが苦手な新人

これらの通所現場のスタッフに必要な研修は以下の通りです。

- ① コミュニケーションと傾聴
- ② 認知症の理解と対応
- ③ 個人情報の保護とコンプライアンス
- ④ 介護記録の書き方
- ⑤ 介護保険制度の理解

これらの研修は他の業界から転職してきたスタッフはもちろん、他の介護事業所（訪問介護など）からの転職組にも必要不可欠なものとなっています。また介護保険制度に至っては3年に一度改正が行われるため、事業所内全てのスタッフが学ぶ必要があるのです。

スタッフの気持ちを一つにさせるためには

スタッフ各個人が楽しく研修を受けるためにはスタッフの気持ちを一つにすることが不可欠です。

とはいえ、並大抵なことではないと思います。

なぜなら、事業所に在籍しているスタッフは前途に記載したとおり様々なタイプのスタッフがいるからです。

では、スタッフの気持ちを一つにまとめるためにはどうしたらよいでしょうか。

それは

①傾聴（対人援助技術）スキルを身につける

②情報の共有を図る努力をする

の2点に絞れると思われまます。 それぞれについて詳しく解説していきましょう。

①について

傾聴は、専門学校などで耳にタコができるくらいうるさく言われることです。

傾聴には2種類あって（図2）このうち職員の気持ちを一つにするためには職員のかかわりが重要になってきます。

よく傾聴では利用者の話をよく聞くことと教わりますが、実は職員間の傾聴でも当てはまることなのです。

よく「報連相」と言いますが、このスキルは②の情報の共有を図ることにもつながるのです。

ではこの対人援助ができていないとどういう悪循環を生むのでしょうか。それは図3の通りです。

これは利用者と職員間の相関図を描いたものですが、職員間のコミュニケーションでも言えるのではないのでしょうか。

②について

このことに関しては、私が介護記録のセミナーでよく「情報の共有」と口酸っぱくいっていることと重なります。

つまり、情報の共有⇒介護事業所の評価向上につながるのです。

情報の共有について介護記録とケアプランに関連して記載しているのが図4です。

この図では記録に関連付けて記載されていますが、職員間の会話についても当てはまるのではないのでしょうか。

この情報の共有ができていないことはそれだけ職員間の会話が適度に行われている、イコール職員間の気持ちが一つにまとまっているという証拠ではないのでしょうか。

実は職員間の会話が適度に行われている、このことが間接的に利用者に満足していただく、もっと事業所の口コミをよくしていこうということにもつながるのです。このことは必然的に研修を積極的に受けようという意欲が生まれてくるのです。

スタッフが楽しく学ぶことができるには

スタッフの方が楽しく学ぶことができる研修の特徴としてグループワークがあります。

このグループワークですが、傾聴のセミナーでは代表的なものです。

それも初めは知らない事業所の方同士が集まって一つのテーブルに座るのですが、皆さん緊張されています。

しかしグループワークをするようになると次第に受講生の間から笑い声が聞こえてくるのです。

私は今社会福祉士会という公益財団の会員ですが、毎回研修はグループワークが取り入れられています。研修内容は困難事例において社会福祉士としてどういう支援ができるかというものです。

毎回参加をされていて感じるのですが、セミナー終了後になると皆さんニコニコして帰られるのが印象的です。

私は講師として月に2,3回のペースで介護職員向けにセミナーを開催していますが、できるだけ個人・グループワークは取り入れるようにしています。

傾聴のセミナーではもちろん、介護請求等の事務系セミナーでも実際に請求明細書を作成してもらう演習（個人ワーク）を積極的に取り入れています。

すると受付の話によれば、参加者の皆さんはセミナーの初めはさえない顔をされていますが、セミナー終了後には和やかな顔をされて帰って行かれるそうです。

それだけ個人・グループワークというのは楽しく学ぶことができる効果があるのでしょう。

しかし、これはスタッフ自身が積極的に学ぼうという意識があって初めて効果があるのだという事をご理解ください。

職員全体で取り組むべきテーマ、プログラムなど

これに関しては図5を見ていただきたいと思います。

初めにもあげましたが、職員全体で取り組むべき研修として

- ① コミュニケーションと傾聴
- ② 認知症の理解と対応
- ③ 個人情報保護とコンプライアンス
- ④ 介護記録の書き方
- ⑤ 介護保険制度の理解

などがあります。

また通所介護事業所のみならず、介護事業所では、利用者の個人情報を扱う事業所と言えますので、個人情報の取り扱いがいかにか大事かを学ぶ必要があるのです。

これ以外でも職員全体が取り組むべき研修として3年ごとの介護保険改正の解説セミナーがあります。

また通所事業所に入っすぐの新人スタッフの研修は特に重要です。

会社の理念、経営方針、就業規則、個人情報の取り扱いなど最低でもこれだけは押さえていただきたい項目です。

このうち

- ・会社の理念
- ・経営方針
- ・就業規則

は、事業所内で十分対応できる内容です。

ベテランスタッフが講師になり、1時間ほどの時間を割いて1か月に1回程度のペースで開いていきます。

この新人研修の中でも特に重要なのが個人情報による取扱いです。

守秘義務については「社会福祉法」「社会福祉士および介護福祉士法」などで規定されています。

新人の方は特にこの個人情報が流失したときのリスクを事例をあげてどんなに重要なのかを認識していただく必要があります。

外部セミナーを取り入れる祭、注意すべきポイント

本来ならば、事業所内で出来れば一番良いのですが、特に研修を受ける時間がない、スタッフの中に専門性を持った職員がいないということからどうしても外部に研修をお願いするのが実情です。

では、どのようなことに注意して外部の研修を取り入れたら良いのでしょうか。そのチェックポイントをまとめてみました。

- ① 研修テーマだけではなく、何を学ぶことができるのか詳細なプログラムを記載している事
- ② 受講料が適切であること
- ③ 申込の流れをきちんと明記している事
- ④ 申込み後の対応が早いこと
- ⑤ セミナーで使用するレジュメ、資料が自身で読んでも理解できるように作成されている事

以上5点が事業所スタッフが安心して取り入れることが出来るポイントだと思われます。

特に⑤はととても重要だと思います。介護事業所の職員はただでさえ、時間がありません。その時はたとえセミナーを受けていなくとも自分で勉強して理解できるような図、フローチャートを多用している等の工夫が必要だと思われます。

私は、10年ほど、介護事業所に生活相談員として勤務しておりましたが様々研修を参加して分かったことは、上記のポイントが事前に分かっていることが、自分にとって良いセミナーかどうかどうかを見分けるポイントだということです。

当業所のホームページでは、どういう目的でこのセミナーを行うのか、セミナーのプログラムの詳細、セミナーを行う事でどのような効果が得られるか、使用するレジュメの見本を掲載しています。(図6)

また、介護職員はただでさえ、研修に割く時間は取れません。業務に追われ忙しいというのが実情です。

従って、できるだけスケジュール調整が可能なように同じ研修テーマを別日程で開催する、会場を福岡市、北九州市、春日市などに分けて、移動にかかる負担を減らすなどの工夫をしています。

実際の研修の実践例について

ここでは、私が実際に研修を開催した実例を示していきたいと思います。満足度はアンケートに書かれたことを抜粋しています。成果に関してはアンケート結果を見ていただきたいと思います。(図7)

【研修テーマ】 介護保険請求

【研修の目的】 介護保険請求の流れと明細書の記載方法について理解する。また国保連での審査(突合)方法について、返戻・査定・過誤申請の対処方法についてマスターする。

【満足度】 介護保険請求の仕組みのほか、算定の決まりの解説、特に実際に請求明細書を作成してもらった特に受講生では実際に手を動かして計算してもらったことが良かったらしい、ベテランの参加者でも初心に帰って学ぶことができた。レジュメは分かりやすく書いていたという評価をいただく一方資料がたくさんあり、どこの何ページを今進んでいるのかわからないといった苦情もあった。

【研修テーマ】 介護保険制度の理解

【研修の目的】 介護保険制度設立までの社会、歴史的背景を理解し、要介護判定が出るまでのシステム、サービスの種類を理解する。また介護サービスを利用するうえで知っておくべき法規(介護保険制度以外)についても概要についてマスターする。

【満足度】 介護保険制度について知らない事項もあり、ためになった。また歴史的背景については法律の名が出てきて少し眠くなったが、これも介護保険制度を理解する為にも仕方ないかもしれない。しかし全体的には分かりやすく丁寧な講義で満足した。

【研修テーマ】 **介護記録とリスクマネジメント**

【研修の目的】 行政指導対策、また訴訟対策から介護記録の書き方について理解する。また危機管理対策から各書類の保管法についての重要性についての理解を図る

【満足度】 介護記録の書き方について、事例を示しながら説明してくれるので、理解しやすい。
個人情報の流出がいかにも恐ろしいものが今回のセミナーを通じて痛感した。

【研修テーマ】 **介護予防・総合事業について**

【研修目的】 総合事業の仕組みと利用する為の手続、また総合事業のねらいに関する理解。また国保連への事業費請求についての流れ、事業費請求の為の明細書、給付管理票を使った記載方法について習得を図る。

【満足度】 もっと詳細なことを知りたかったので少々期待外れ。詳細な情報を知りたいので、できれば他の県で取り入れられている総合事業の事例を取り上げてほしい。しかしレジュメの事は理解できた。

【研修テーマ】 **認知症の理解とコミュニケーション**

【研修の目的】 認知症の理解（認知症の種類と中核症状、周辺症状）について理解する。

また生活場面別（食事、入浴、排せつ）において出現しやすい典型的症状についてマスターする。
さらに認知症本人の心理状態と周辺症状の関連性についても理解を図る。

【満足度】

- ・認知症の症状の種類がこんなにあるとはわからなかったので勉強になった。
- ・また周辺症状と高齢者の心理について学ぶことができた。しかしアメリカの手法を今回紹介されたが、分かるような分からないような、微妙。
- ・症状別にどんな行動パターンになるかが記載されており、業務を遂行していく上でとても助かる。
- ・レジュメに認知症本人の想いが詩として記載されており、改めて認知症利用者の方がどんな想いなのかが分かったような気がする。
- ・利用者がどんな心理状態で周辺症状が出るのか、この周辺症状は周りの人にどんな SOS を出しているのかが知りたいと思って受講したが、なんとなくわかったような気がする。

【研修テーマ】 **給付管理について**

【研修の目的】 ケアマネジメント概要（要介護認定、モニタリングについての注意点、サービス担当者会議等）について理解する。また給付管理について給付管理票と給付明細書の関連性について知ってもらい、給付管理票の見方について理解を図る。さらに国保連への審査結果に対する対処法についても学ぶ

【満足度】

- ・ケアマネジメントの流れについて理解できた（ケアマネージャー新人）
- ・特に返戻と査定についてどういう風に処理していけばいいのか分からなかったが、今回の解説を受けてはっきりとした。もやもやとしていたものが吹っ飛んだものがある。また社会資源として生保、成年後見制度、障害者総合支援法の概要が学ぶことができ、勉強になった。

その他、今回初めての企画ですが、「介護計画書とモニタリングについて」「生活相談員についての業務」について開催予定としています。

私は通所介護事業所で長年生活相談員として働いていましたが、通所介護の生活相談員というのは利用者から相談を受けるといより主な業務が利用者宅に伺い、介護計画書を作成することが多いのです。

当時、介護計画書に関する研修はほとんどなかったのが実情でした。目標（長期・短期）の設定や支援方法など分からないことだらけで先輩から一から教わったのを覚えています。このことから生活相談員に関するセミナーが必要

不可欠と痛感し、企画しているものです。

セミナーを企画・講師として活躍していて感じたこと

以上外部セミナーを取り入れる点において注意する点、楽しく学べるセミナーの工夫について述べてきました。

もちろんこれらの事が正しいとは思いません。各事業所それぞれの考えがあるのであくまでも参考程度にさせていただきたいと思います。

ここでは、私がセミナーを開催していて感じたことを書いていきたいと思います。

当事業所が開催しているスキルアップセミナーは西日本各地（南は沖縄、西は大阪）までくまなく、来られます。

(図7) 私もびっくりしました。福岡県内の参加者を想定してセミナーの企画を行っていたのですが……

あるとき長崎から参加されている方が本音をもらしてくださいました。

「いやあ～、県内には現場で実践に使えるセミナーがないんですよ。介護職員基礎研修とかはあるのですが……あれって、資格を取る為に県が主催しているセミナーですよね？ yahoo! で検索してもどうしても開催地が福岡市になってしまうんです。また他の県で似たような内容のセミナーがあったとしても受講料が高い、私たちにはとても払える受講料ではありませんよ」

なるほど、分かるような気がします。

それだけ、この参加者の言葉は現場で通用するセミナーを皆さん探していらっしゃるということの裏付けといえましょう。

介護事業所の現場というのは実にスケジュールの調整が難しいのです。また昨今の介護報酬の減少からスキルアップを図りたくても経済的な面から図れないというのが本音ではないかと思われまます。

私も、外部の研修に積極的に参加していますが（スキルアップの為）民間の株式会社が主催するものは受講料がとても高いのが実情です。

また、セミナーを受けてくださるのはありがたいのですが、参加者の中には、無理やり上司に「このセミナーに行きなさい!」と言われ、嫌々参加されている方がいらっしゃいます。その方のアンケートはひどいものです。誹謗・中傷のオンパレードです。

せっかくお金を払ってこられてるのですから、実にもったいないことです。

先に申し上げたことと重複しますが、楽しく研修を受けることの条件として前に挙げた職員同士の会話があります。

会話（報連相）＝情報の共有

ということが、一致団結して少しでも良い事業所にしていこう!という意識が生まれます。その意識が生まれて初めて、セミナーが有意義なものになるのではないのでしょうか。

どんなに良いセミナーでも、参加者自身の意識次第で、有意義なものになるか、そうでないかに分かれてくると思います。

それは、セミナー講師として活動していて感じることで、私が生活相談員としてセミナーに参加しているときにも感じたことです。

最後に

今年、国は介護保険改正で介護予防（訪問介護、通所介護のみ）を介護保険から外すといういわゆる総合事業を創設しました。その内容は今まで事業所で行っていた業務の一部を民間に委託するというものです。

そうして国は民間と介護事業所の業務量を半分ずつにしようとしています。

今は介護予防ですが、近い将来、要介護1にも総合事業を適用させようという動きが出てきています。

この総合事業ですが何を意味しているのでしょうか。

それはますます利用者による事業者の選別が進むことを意味しているのです。(図8)

つまり利用者による事業所の口コミが今以上に必要になってくるわけです。

事業所評価（口コミ）を向上させるには、介護技術の向上はもちろん、経営面の対策など職員自身のスキルアップ、つまり研修の重要性がますます増してくるわけです。

初めにも申し上げましたが、国は「介護の質向上」を政策目標に掲げ、その一環としてキャリアパス要件として研修に受講することを介護職員処遇改善加算の要件としています。

それほど、国も研修の必要性を感じているわけです。

今後は認知症の方が増えてきて益々、研修を受け自身のスキルアップにつなげていくことが必要不可欠となってきます。そして研修の受講が基本報酬に影響を及ぼす時も近いような気がしてなりません。

事業所のみなさまは、ぜひ研修を上手に活用して利用者から愛される事業所を目指していただきたいと思います。

参考文献

社保審—介護給付費分科会—第119回平成27年度介護報酬改定の概要（案）（2015年2月6日）

厚生労働省老健局—事業移行後の「専門的サービス」と「多様なサービス」の利用割合について（2014年6月11日）

福岡シティ福祉サービス 平成27年度スキルアップセミナー年間計画表

福岡シティ福祉サービスセミナー・セミナー参加者の声

介護スキルアップセミナー「傾聴とコミュニケーション」（P3、5）福岡シティ福祉サービス

介護スキルアップセミナー「介護予防・総合事業について」（P6）福岡シティ福祉サービス

介護スキルアップセミナー資料「ケアプランの目標と介護記録の関係」 福岡シティ福祉サービス 一部加筆
日総研 白石 均「通所&リハ」タイプ別に学ぶ！通所現場の新人教育執筆資料（P2）

図1 キャリアパス要件

算定要件等

(1) 介護職員処遇改善加算()次に掲げる基準のいずれにも適合すること。

介護職員の賃金(退職手当を除く。)の改善(以下「賃金改善」という。)に要する費用の見込額が介護職員処遇改善加算の算定見込額を上回る賃金改善に関する計画を策定し、当該計画に基づき適切な措置を講じていること。

指定事業所において、の賃金改善に関する計画、当該計画に係る実施期間及び実施方法その他の介護職員の処遇改善の計画等を記載した介護職員処遇改善計画書を作成し、全ての介護職員に周知し、都道府県知事(地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市(以下「指定都市」という。))及び同法第二百五十二条の二十二第一項の中核市(以下「中核市」という。))にあっては、指定都市又は中核市の市長。第三十五号及び第六十五号を除き、以下同じ。)に届け出ていること。

介護職員処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。

当該指定事業所において、事業年度ごとに介護職員の処遇改善に関する実績を都道府県知事に報告すること。

算定日が属する月の前十二月間において、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十号)最低賃金法(昭和三十四年法律第三十七号)労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)雇用保険法(昭和四十九年法律第十六号)その他の労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていないこと。

当該指定事業所において、労働保険料(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和四十四年法律第八十四号)第十条第二項に規定する労働保険料をいう。以下同じ。)の納付が適正に行われていること。

次に掲げる基準のいずれにも適合すること。

(一) 介護職員の任用の際における職責又は職務内容等の要件(介護職員の賃金に関するものを含む。)を定めていること。

(二)(一)の要件について書面をもって作成し、全ての介護職員に周知していること。

(三) 介護職員の資質の向上の支援に関する計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保していること。

(四)(三)について、全ての介護職員に周知していること。

平成二十七年四月から の届出の日の属する月の前月までに実施した介護職員の処遇改善の内容(賃金改善に関するものを除く。)及び当該介護職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること。

(2) 介護職員処遇改善加算()次に掲げる基準のいずれにも適合すること。

(1) から までに掲げる基準に適合すること。

図2 コミュニケーションの種類

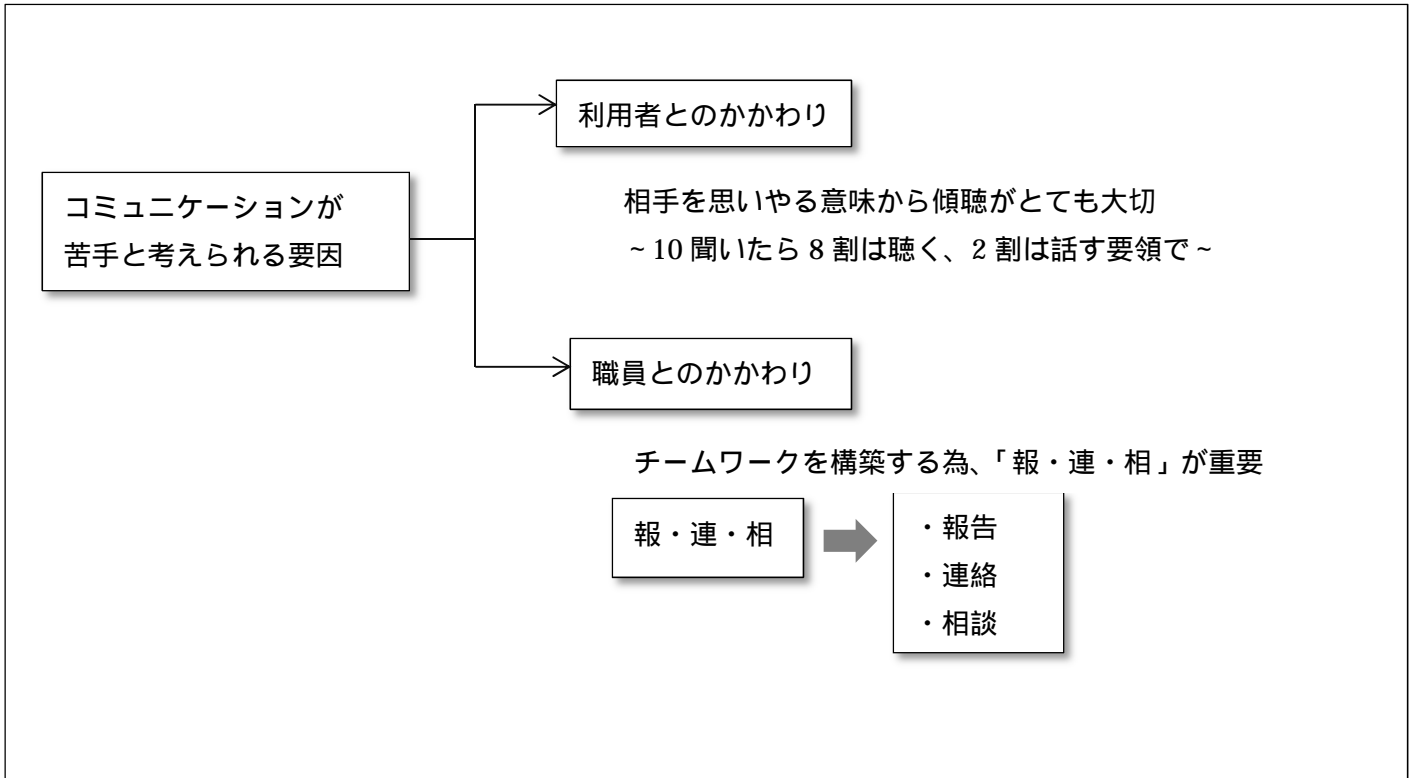


図3 コミュニケーションの負のスパイラル

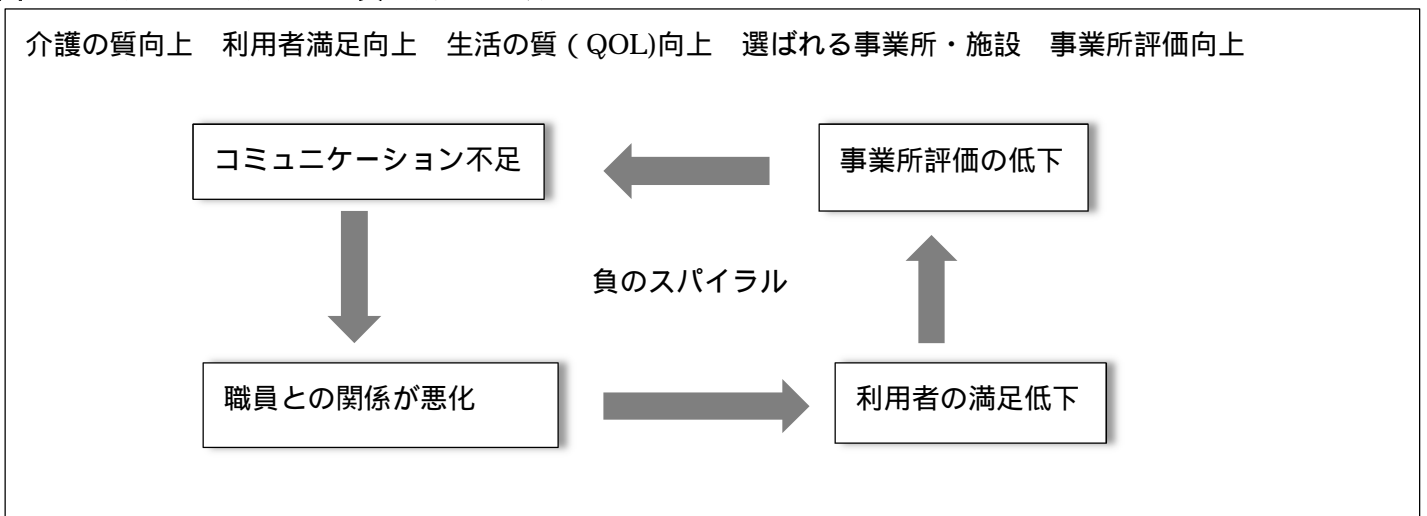
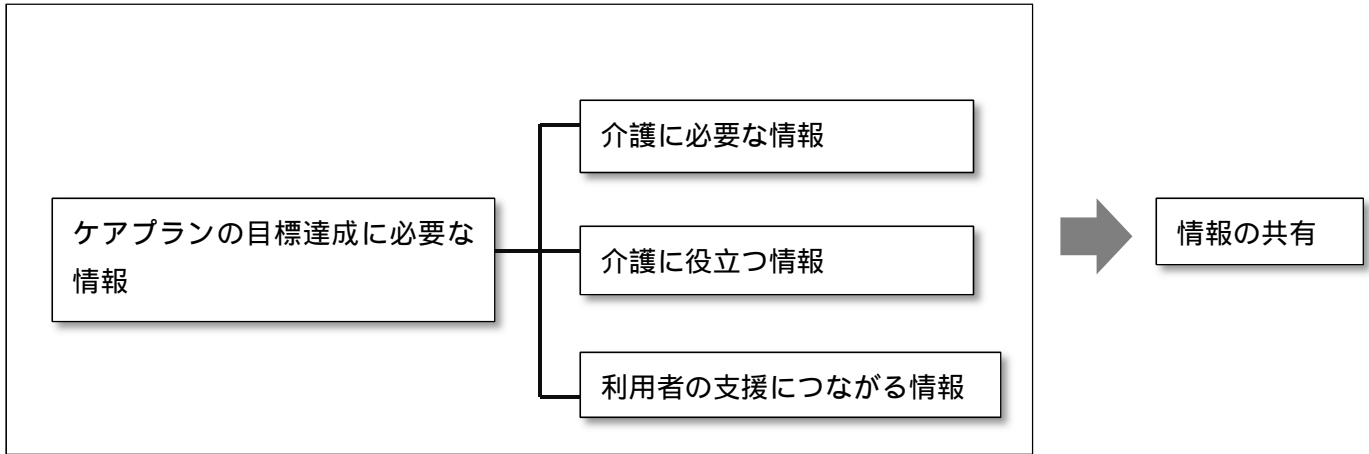


図4 介護記録における情報共有と職員の会話における情報共有の関係

全ての介護記録はケアマネから提出されたケアプランの目標に沿った記録をしなければならない。



事例

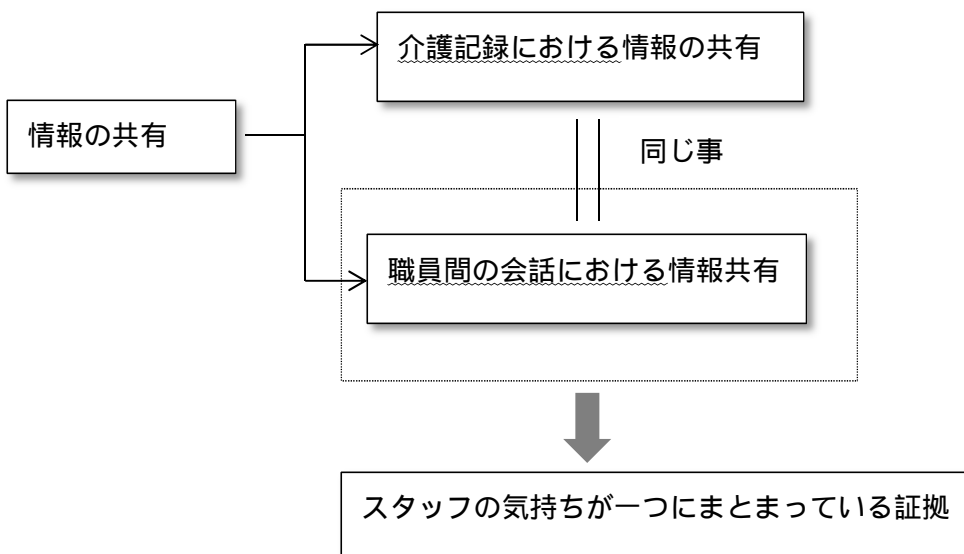
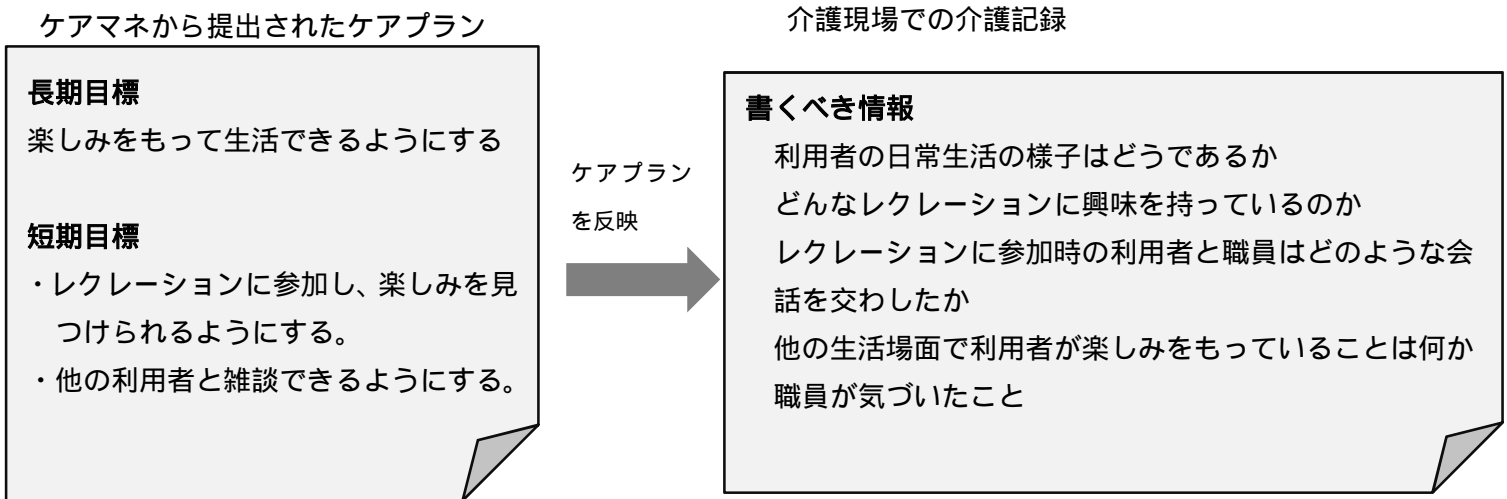


図5 おもなセミナーの目的、仕上げ度

セミナー名	仕上げ度
介護保険制度を理解しよう！	介護保険制度設立までの社会、歴史的背景を理解し、要介護判定が出るまでのシステム、サービスの種類を理解する。また介護サービスを利用するうえで知っておくべき法規（介護保険制度以外）についても概要についてマスターする。
介護記録とリスクマネジメント（介護記録編/リスクマネジメント編）	行政指導対策、また訴訟対策から介護記録の書き方について理解する。また危機管理対策から各書類の保管法についての重要性についての理解を図る
介護予防・総合事業について	総合事業の仕組みと利用する為のし、また総合事業のねらいについての理解。また国保連への事業費請求についての流れ、事業費請求の為の明細書、給付管理票を使った記載方法について習得を図る。
介護請求、返戻、査定についてマスターしよう！（仮）（基本編、応用編）	介護保険請求の流れと明細書の記載方法について理解する。また国保連での審査（突合）方法について、返戻・査定・過誤申請の対処方法についてマスターする。
給付管理について理解しよう！（仮）（基本編 応用編）	ケアマネジメント概要（要介護認定、モニタリングについての注意点、サービス担当者会議等）について理解する。また給付管理について給付管理票と給付明細書の関連性について知ってもらい、給付管理票の見方について理解を図る。さらに国保連への審査結果に対する対処法についても学ぶ
情報収集（モニタリング）と介護計画書作成	初回面談（インテーク面接）の重要性と情報収集（モニタリング）方法の理解を図る。また介護記録の記入法（特に長期目標、短期目標の設定について）の習得と説明責任（アカウントビリティ）についての重要性についても習得する。
生活相談員の業務について	生活相談員の業務範囲についての理解と各業務（介護保険請求、介護記録と計画作成、リスクマネジメント、高齢者関連法規）についての理解を図る。
認知症の理解とコミュニケーション	認知症の理解（認知症の種類と中核症状、周辺症状）について理解する。また生活場面別（食事、入浴、排せつ）において出現しやすい典型的な症状についてマスターする。さらに認知症本人の心理状態と周辺症状の関連性についても理解を図る。

図6 セミナー募集のページ

セミナー・講習会名	平成 27 年度介護保険改正について～制度改正と介護報酬改定の概要～	
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・介護現場に関わる介護職員、看護師など ・事務職、ケアマネージャー ・その他、全ての事業所の管理者、サービス提供責任者など 	
受講料	4,000 円	
このセミナーの概要	<p>ご存知の通り、来年度に介護保険制度が改正されます。今回の大きな目玉は何と言っても要支援者が介護保険制度から外れるということです。このことに関し、報酬面で心配されている方もいらっしゃるのではないのでしょうか。厚労省から発表された改正案から市町村に権限を移す、また医師の役割を拡大することを目標としているといえます。今回の影響は介護サービス所、居宅介護支援事業所などすべての事業所に影響してきます。このセミナーでは、今現時点でわかっている改正について、噛み砕いて説明いたします。また厚労省から発表された改正案から、介護報酬は今後どのような形で改定されるのか、さらに今回の改正のねらいを探っていきます。</p>	
セミナー内容	<p>【A 日程】 平成 27 年 1 月 17 日</p> <p>【B 日程】 平成 27 年 1 月 27 日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・改正のポイント ・介護予防・訪問介護/通所介護の改正 ・特養入所条件について ・補足給付の支給要件について ・利用者負担額の改定 ・居宅介護支援事業所及びケアマネジメントに関する改正 ・サービス付き高齢者向け住宅と住所地特例 ・介護予防・生活支援サービス事業について ・介護報酬改定についてポイント ・今回の改正からの考察 ・介護保険制度の改正の変貌 ・【参考】介護保険制度について(概要)
使用レジュメ見本	こちらをご覧ください レジュメ見本	
申し込み手続き	こちらをご覧ください 申し込み手続き詳細	

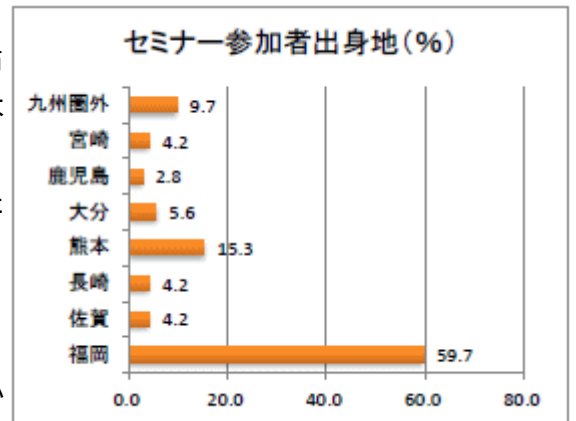
申込者の安心要素となるポイント

- ・受講料
- ・セミナーの概要
- ・詳細プログラム
- ・レジュメ見本
- ・申込み方法

図7 セミナー参加者の声

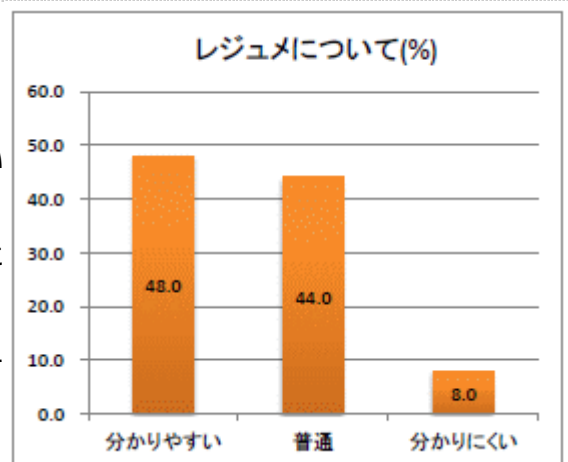
セミナー参加者出身地

- セミナーに参加される受講生の出身地はやはり福岡が7割近くを占めています（福岡近郊の都市で開催）。一方その他の都市としては佐賀、熊本、鹿児島など九州全県にわたっています。
- この統計から言えることは、自県に希望するセミナーがない、また一番近くにあっても九州にスキルアップのためのピンポイントに絞ったセミナーがなかなか見つからないことが容易に想像できます。
- また、回を重ねるごとに遠くは山口、四国の愛媛など本州、四国からの参加者が枝らっしゃいます。



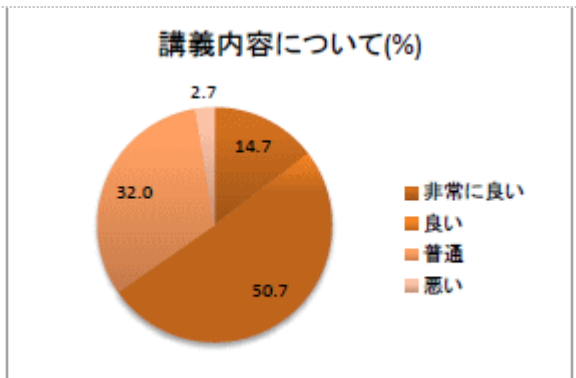
レジュメについて

- 押さえるべき要点がまとめられており、とても分かりやすいです。また各セミナーとも事例が設けられておりとてもためになります。
- ポイントがまとめられており、またチャートを多様に用いられていて自分で読んで理解できるので、大変助かります
- 職場に持って帰って役に立ちそうです。分からないところが的確に書かれており、とても助かります。
- 資料が充実しており、ポイントもまとめられているので現場で使えます。



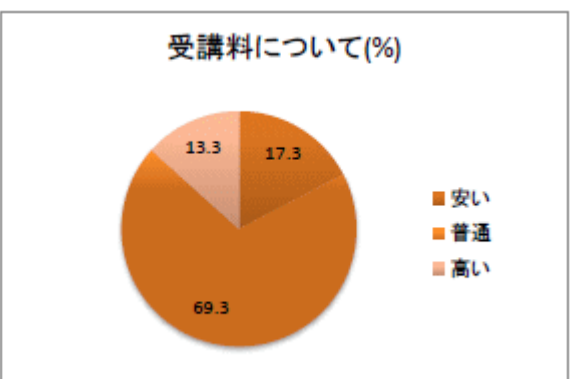
講義内容について

- 良いです。先生の実体験も交えての講義なので、中身が濃いですやはり現場を経験されたからこそその内容だと思います。
- とても分かりやすいです。レジュメの内容とともに職場に持って帰って他の職員に伝達します。
- 各セミナーとも事例をもとに解説してくださるので実践的なセミナーとなり満足しています。
- ポイントを押さえた丁寧な講義で無理のないスケジュールで進めてくれるので初心者にとっても頭に入りやすいです。



セミナー料金について

- 一言で言って安いです。他のセミナーでは1万以上しますが、これだけ内容が濃いセミナーでこの値段は気軽に参加できると思います。



全体的な感想

- 今回は上司の薦めで参加しました。全体的にとても丁寧な講義でした。ただ要望を言えば数値の入った明細書の事例を挙げた実践的なものだと良かったのですが・・・また機会があればぜひ参加したいです。
- こういった細かな内容のセミナーは珍しいと思います。今後もこういった細かい内容についてのセミナーがあればぜひ参加したいです。ありがとうございました。
- レジユメがとて分かりやすく、課題が解決できたような感じでとても充実したセミナーになりました。またいつもは、国保連から審査結果に関する書類は、ざっと見る程度で読み方がわかりませんでした。このセミナーでわかるようになりました。参加して良かったです。
- 施設において数名の方がパーキンソン病でおられ、この病気についての知識が欲しかったです。今回の講習は大変勉強になりました。
- 講師の先生の実体験に基づいた内容がとて分かりやすく感じました。今抱えている課題が改善できるのではないかと思います。本当にありがとうございました。来てよかったです。
- 資料が充実しています。今日県外から来ましたが、全く知識がなかったことが理解できてよかったです。

今後のセミナーへの要望

- 介護保険請求明細書についてもっと数値を載せた事例を多数取り上げて、より実践的なセミナーをしてほしいです。
- 介護記録については一般的な決まりごとの説明にとどまらず、もっといろいろな生活場面でのケースでの記録事例を取り上げてほしい。
- 出来れば、平日ではなく、土日など介護職員が休みが多い曜日にセミナーを開催していただくと助かります。
- 資料がたくさんあり、講義中あちこちに移動して分からないことが時々ある。資料等をできるだけまとめてほしい。
- 資料が充実しているのはよいが、今何の資料でどこを進んでいるのかが、分からない。もっとわかりやすく資料ごとの表紙の色を変えるなどの工夫が欲しい。

今後のセミナー運営の課題 ~当事業所から~

- 当セミナーで使用する資料は レジユメ 参考資料 追加資料など多数にわたります。1つのテーマですべてのことを説明するにはどうしても資料等が多数枚にわたってしまうのが現状です。それらを限られた時間(3時間くらい)ですべてを説明するには限度があります。時折セミナー終了後のアンケートからご指摘があることですが、資料がたくさんあり、今どこの資料の何ページを進んでいるのかが分からない、資料ごとに表紙の色を変えたらどうかというご指摘をいただきます。今後は、できるだけ資料・レジユメの冊数をまとめること、またひと目でわかるように資料ごとに表紙の色を変える等編集に工夫をすることが、今後の課題であると言えます。
- 当事業所が主催するセミナーは、県外の方が多いのが特徴です。特に介護請求、給付管理など事務系のセミナーでは参加者全体の6割以上県外参加者が占めています。
県外参加者にとって拠点となるのは博多駅です。県外参加者にとってできるだけセミナー会場は博多駅に近い方がいいのが本音ではないでしょうか。
今後はできるだけ事務系セミナーを開催する際には、県外参加者の利便性を考え、博多駅近く、もしくはJR 駅から徒歩1~2分県内の会場で開催することが課題です。

図9 総合事業と事業者の選別

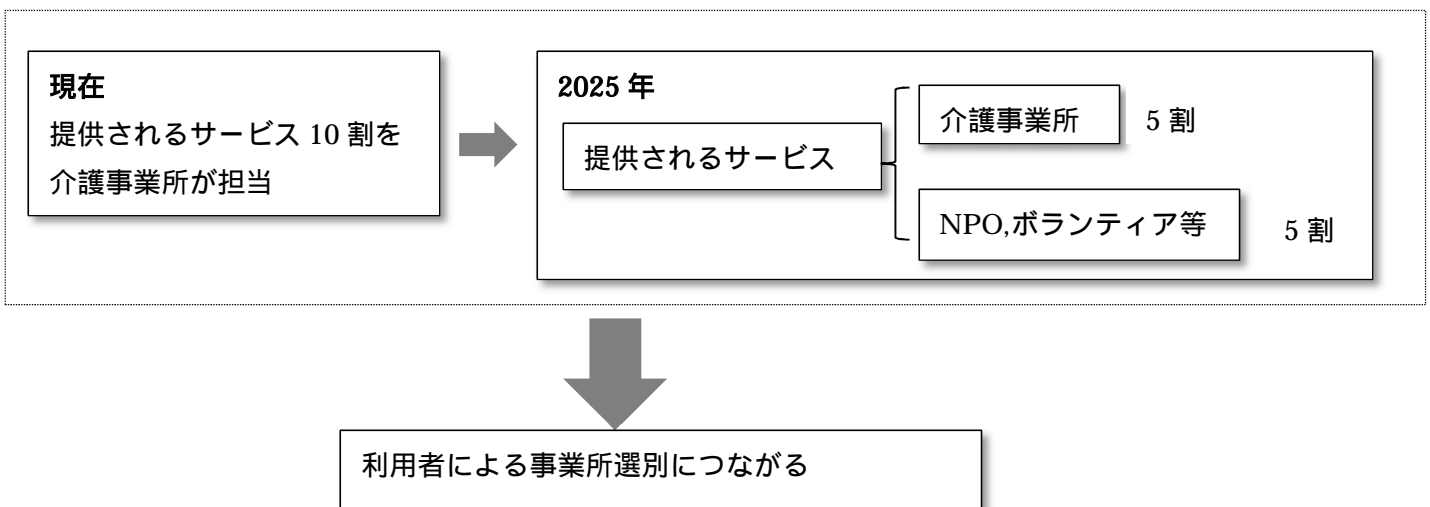
● 総合支援事業移行後のサービス利用割合について

専門的なサービスのサービス量については、多くとも現状維持であり、基本的には一定程度減っていくことが考えられ、変動幅については様々な仮定が考えられる。

仮に、専門的サービスのサービス量を現状維持として、今後サービス量が増える分（過去の要支援者の伸び率 7%程度で伸びると仮定）を様々なサービスとして計算した場合、2025年の専門的サービスと様々なサービスはそれぞれ5割ずつと計算される。

2014年6月11日 厚生労働省老健局 事業移行後の「専門的サービス」と「多様なサービス」の利用割合について

この資料から言えること



利用者による事業所選別につながる理由とは・・・

介護法上の基本報酬は時間のみ勘定してサービスの質や担当職員の技能を反映していない

サービスの質に関係なく利用者が支払う金額は同じ

支払金額が同じであれば、質の良い介護事業所を選択する

サービス向上を図らない事業所はますます経営難に陥ることに!!