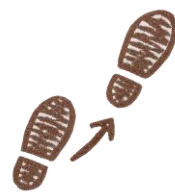


採用・定着率の向上と育成の高品質化 のために出来る一歩



生産性向上要件を満たす取り組みに最適なツール



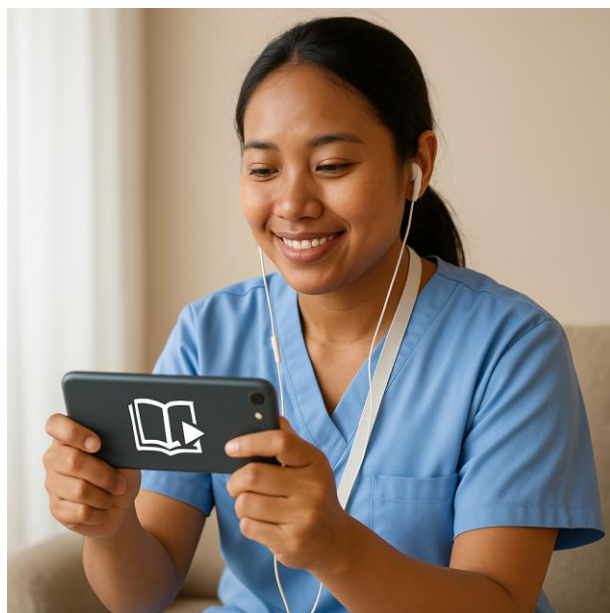
ADL あがる
スタンダード

QoL あがる
スタンダード

特養の現場スタッフと専門家と一緒に作った実践動画シリーズ

～ 10 年後も 15 年後も職員が集まり地域を支え続けられるために～

海外人材から現場の管理者クラスも学べる 100 テーマ以上の動画が課題を克服



今後、2040 年には、65 歳以上の高齢者数がピークを迎えるとともに、介護と医療の複合ニーズを抱える 85 歳以上人口が増加します。一方で、現役世代の生産年齢人口の減少も見込まれ、どのように高齢者を支えていくかが我々の課題になります。まずは「自法人の基盤強化」を進めましょう。

あがるスタンダード

▶ 動画導入で得られる効果



～3つに効く“人材戦略ツール”～

【採用率アップに効く 3つの効果】

- ✓ 未経験者の不安を解消
教育体制の“見える化”で、応募ハードルがイメージしやすくなった(新人アンケートより)
- ✓ 教育の質を前面にアピール
一人前となるまでのイメージができたから応募した(新人アンケートより)
- ✓ 「動画研修あり」で差別化
ホームページをいくつか見て「しっかり学べる」と思い選んだ(新人アンケートより)

【定着率アップに効く 4つの効果】

- 🔄 現場の不安を軽減
動画で繰り返し学べるので、現場デビューも安心でした(新人アンケートより)
- 🔄 教育のばらつきを解消
指導内容が統一され、教育担当者への負担が大きく軽減された(教育担当者より)
- 🔄 “できる”を実感するサイクル
学び・実践・復習で自信とやる気をもって取り組んでおり、雰囲気が変わった(施設長より)
- 🔄 学び続けられる環境
階層別の動画によって成長意欲の高い職員が増えた(施設長・現場管理者より)

【高品質化に効く 2つの効果】

- 👉 属人化から脱却し標準化
なぜこのようなやり方をするのかといった不満が無くなり気持ちよく働ける(介護職員より)
- 👉 根拠に基づく業務の実現
生理学的な根拠や介護保険法の定める根拠など学べる機会が成長に繋がっていると実感しています(現場管理者・職員より)

人口減少社会における好循環のメリットが得られる

差別化による採用数増加→人材不足・人手不足の解消
訓練機会の常設→育成の負担軽減→学ぶ意欲の向上



人口減少社会でも生き残る
中核的な事業者になれる

拡がる用途と社会的取り組み

「あがるスタンダード」は、新たな介護人材を創造する取り組みや、ビジネスケアラー後に介護離職された方々への社会復帰・参加を促進する取り組みなどにも生かされています。

世田谷区でスタートした「ケアラー・バンドワークス・プロジェクト」を推進

2025-12-02 | ニュース

介護人材不足の解決とケアラー支援を同時に実現業界初の介護プロジェクト「バンドワークス」を開始

✕ ポスト 14 いいね！ 0 LINEで送る

～『世田谷区社会福祉事業団』と『シムウェルマン』、『パーソル テンプスタッフ』、『シェアフル』の4社が協業～

『世田谷区社会福祉事業団』と『シムウェルマン』、『パーソル テンプスタッフ』、『シェアフル』の4社が連携し、要介護者を抱える方々を支援する新プロジェクト「バンドワークス」※1を開始いたしました。

本取り組みは、業界初の新たな支援モデルとして、介護負担と就労の両立を可能にする仕組みを提供します。

※1 「バンドワークス」とは、介護者がスキマ時間を利用して短時間就業（バンドワーク）を行う間に介護保険制度につながっていない要介護者を預かる仕組みのこと



【背景】

日本では、介護と仕事の両立が難しい「ビジネスケアラー」や「ヤングケアラー」の存在が社会課題として深刻化しています。世田谷区においても、ビジネスケアラーの推計人数は6,780人※2にのぼり、多くの方が仕事と介護の両立の難しさから、就労機会を失っていく、生活困窮のリスクを抱えています。

一方で、区内の介護事業所では、約700事業所において人材不足が見込まれており、介護人材の不足も解決すべき課題となっています。こうした課題により、人材不足と介護負担の双方を軽減できる持続可能な仕組みづくりが求められてきました。

こうした背景を受け、世田谷区社会福祉事業団はデイサービスの空きスペース等を活用し、介護者が短時間就業（バンドワーク）を行う間に介護保険制度につながらない要介護者を預かる仕組みを設け、介護者の「社会参加」「介護休業中の支援体制整備」を進めています。この取り組みは、介護と仕事の両立が難しいケアラーの課題を解決するとともに、介護現場への人材供給を促すことで双方にベネフィットのあるモデルを目指しています。

※2 世田谷区の要介護・要支援認定者約41,100人に対し、全国平均の介護離職率（約55%）を適用して就労介護者を22,600人と推計。そのうち約3割が就労継続に困難を抱えると見込まれることから、約6,780人と算出したものです。

【取り組み概要・特徴】

「バンドワークス」では、以下の四つの仕組みで介護者の就労を後押しします。


- ①未経験・無資格でも介護現場に入れる研修
シムウェルマンが制作した研修動画により、未経験・無資格でも介護周辺業務を安心してスタートできる環境を整備。
- ②短時間ではたらける就業機会の提供
シェアフルが、8:00～17:30の間で都合の良い時間帯ではたらける求人を提供。
- ③家族を預けられるレスパイトケア※3を同時に提供
介護者が就労中に安心して要介護者を預けられる環境を提供。
- ④今後の介護方針について相談可能
公的機関や専門職との相談支援、介護保険制度の利用など、相談できる体制を整備。

＜バンドワークスの主なメリット＞

介護事業所：人材不足の解消、業務負担の軽減、介護職員の職場環境改善
介護者：スキマ時間での就労による収入確保、介護スキルの習得、介護方針の相談機会、レスパイトケアによる介護負担の軽減
要介護者：安心できる見守り環境、外出・交流の機会増加

この取り組みは、介護者・介護事業所がともにベネフィットを得られる循環型モデルとして、今後他自治体への展開が期待されています。


※3 在宅で介護をしている家族が、一時的に介護から離れて休息をとれるように、専門的なサービスが代わりにケアを提供する支援



社会福祉連携推進法人の設立により、人材シェアリングを推進(都市部⇄中山間地)

社会福祉連携推進法人
ありがとう安心サポート協会

ホーム 高齢者等終身サポート事業 人材確保等業務 災害時連携



人材確保等業務

Human Capital Solutions.

社員間の人材シェアリング、スキルの標準化に向けた研修の実施、人材の合同募集を実施します。既に、動画マニュアル「ADLあがるスタンダード」を使っての、都市部と中山間地域間における人材シェアリングに向けたレベル合わせの環境づくりを開始しています。

業務内容

- ✓ 社員間のスキルの標準化、キャリアパス制度の共通化に向けた調整
地域福祉を担う人材としての役割に応じたスキルの明確化、標準化に向けた共通の教育体制を構築し、合同研修を実施、人材シェアリングの基盤を構築する活動をしています。
- ✓ キャリアセンターの設置
数年かけてキャリアセンターを設置し、人材シェアリングを希望する社員間の調整、体制構築、相談支援、ニーズの把握・分析を行いながら、合同募集のノウハウを他の社員間へ展開する活動をしてまいります。

同じツールで学び、同じ目線で、同じ考え方で実務が出来るから、異なる法人間での人材のシェアが出来る



初任/一般

～未経験者から一般職まで“正しく理解して標準化するツール”～

ADL あがるスタンダードが解決した主な課題は？

- ✓ 人手不足により教育機会が確保しにくい
 - ➡ いつでも・どこでも学習できるようになり、準備も要らず出来るようになった（アンケートでは管理職・一般職のほぼすべてが実感したとお答えになりました）
- ✓ 属人化が進み職員のスキルにバラつきが出てしまう
 - ➡ 後輩スタッフに教えていたやり方は、自分が先輩から教わった方法や、転職前に教わった方法で、根拠など考えず、早くできる・楽にできるということがベースだった気がします。今さらと思って動画を見ながら、本当はそうだったのかとか、変なことを教えてしまっていたなと気づきました。ちょっと恥ずかしかったですし、利用者さんに申しわけなかったです。／（現場職員 12 年目の方より）
- ✓ 研修の外部委託はコストや時間がかかるので難しい
 - ➡ 1 日あたりコーヒー1杯以下のコストで、業務品質を一人一人が改善して徹底できますし、人事制度の評価基準にも出来ることを考えれば、非常に助かっています。自分たちでもマニュアルを作ればと検討していましたが、そんな時間や労力は作れませんでした。虐待防止など必須の内部研修についても余計な準備が要らなくなりました。／（施設長・管理職の方々より）
- ✓ 忙しい上司や同僚に基本的な技術や考え方を聞きづらい
 - ➡ 忙しそうな姿を見ていると、聞いたら怒られるか馬鹿にされてしまいそうで聞けませんでした。母国語の動画で確認出来て、イメージトレーニングして出勤したら、いつもより自信をもって仕事が出来た。嬉しい。（現場職員：海外人材 2 年目の方より）
- ✓ エルダー制度やチューター制度で教える側が疲弊している
 - ➡ 教えることが正直、時間的にも、体力的にもきつかったですし、何より、自分が根拠をもって教えられるように育てられてきていないから、悩みながら教えていました。ものすごくほっとしています。（チューターの方々より）

ADL あがるスタンダードの動画内容

現場目線の54テーマ全て 四言語対応で

日本語

5. 配膳



✓ 食べやすく良く見える位置に食事を置き、献立の説明をしましょう

自発的に「食べたい」と思ってもらうために、「おいしそうですね!」「これはほんのり甘い味がします」などの言葉と一緒に献立を説明し、食欲を刺激しましょう。

ADL あがるスタンダード

英語

5. Meal Serving



✓ Place meals in a location that is easy to eat and easy to see, and explain the menu.

To encourage care receivers to spontaneously want to eat, explain the menu with words such as "It looks delicious!" or "This has a slightly sweet taste" to stimulate their appetite.

ADL あがるスタンダード

ベトナム語

5. Phục vụ bữa ăn



✓ Đặt bữa ăn ở nơi dễ ăn, dễ nhìn và giải thích thực đơn.

Để khuyến khích người nhận chăm sóc muốn ăn một cách tự phát, hãy giải thích thực đơn bằng những từ như "Trông ngon quá!" hoặc "Món này có vị hơi ngọt" để kích thích sự thèm ăn của trẻ.

ADL あがるスタンダード

ミャンマー語

5. အစားအသောက် ကျွေးပါ။



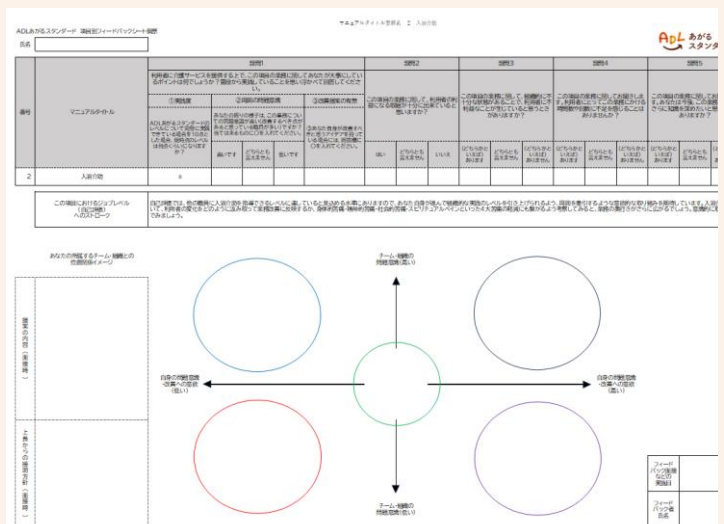
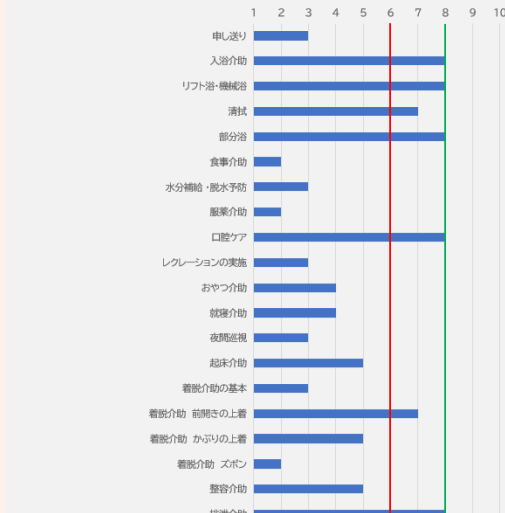
✓ အစားအသောက်ကို မြင်လွယ်ပြီး စားရလွယ်ကူသော နေရာတွင် ထားကာ မိန့်ကို ရှင်းပြပါ။

လူတွေက သူ့အလိုလို စားချင်လာအောင်၊ "ကြည့်ရတာ အရသာရှိတယ်!" "ဒါက နည်းနည်းချိုတဲ့အရသာရှိတယ်!" သင်အစားအသောက်စိတ်ကို လုံ့လစွာ ရှင်းပြပါ။

ADL あがるスタンダード

各自の理解度・実践度の可視化もできる

【実践度】ADLあがるスタンダードのレベルについて完璧に実践できている場合を10点とした場合、現時点のレベルは何点くらいになりますか？



番号	ADL あがるスタンダード 動画マニュアルタイトル	動画のご視聴を頂いた 介護職員さんたちの声
1	申し送り	現場職員任せで、だんだんと「申し送り」が形骸化していませんか？本来の目的と基本に立ち返り、しっかりと整えたいです。
2	入浴介助	入浴介助の目的から手順などについて、基本的な内容を改めて理解しながら、現在の業務水準と、改善すべき点を確認できました。
3	リフト浴・機械浴	「利用者さんの目線に合わせて考えていなかった」と気づく方が多く、どのように支援するべきなのかを改めて確認できました。
4	清拭	皮膚の弱さ、体温調節機能の低下などへの配慮や羞恥心への配慮について、ルーチンワークの中で急いで済ませようとしていた、おざなりにしていたことを痛感。改めて留意して業務できるようになりました。
5	部分浴	
6	食事介助	誤嚥性肺炎や窒息などのリスクを避けるため、安全な姿勢やペースに配慮することが重要であること。また、高齢者の尊厳を尊重し、食事を楽しんでもらうためのコミュニケーションが不可欠であることに加えて、適切な水分管理など専門的な視点で観察していくことの大切さを思い出させてくれました。
7	水分補給・脱水予防	
8	服薬介助	「誤薬防止」、「飲み込み確認」、「服薬後の観察の視点」など再度徹底しないとならないことが周知できました。
9	口腔ケア	口腔ケアの手順、口腔内の観察の視点、口腔ケアを行うときの注意点などのポイントを理解できました。
10	レクリエーションの実施	安全面や自尊心への配慮が不可欠とは知りながら、参加を強制したり、内容が高齢者を馬鹿にしているように感じられたりするようなケースもあったかもしれず、再構築したいです。
11	おやつ介助	おやつの目的や効果、提供時の注意点等を再確認できました。食べやすいものを選んだつもりでも、喉に詰まることなどがあることに注意しながら介助を行いたいと思いました。
12	就寝介助	利用者に安心・安全に眠ってもらうためのポイントが理解できました。転倒や褥瘡を防ぐことへの意識が再認識できたのは良かった。
13	夜間巡視	利用者さんの安眠を妨げない配慮と、異変を早期発見するための観察力の両方が求められるということを伝えるきっかけが作れました。
14	起床介助	起床介助の手順と、利用者に1日を気持ちよく過ごしてもらうために、介護職員が配慮するポイントを再確認できました。
15	着脱介助の基本	プライバシーへの配慮、尊厳を守り、安全と安楽を確保しながら、自立できる部分を活かすことが重要な専門業務という認識を共有することに繋がられました。

16	着脱介助 前開きの上着	スピードを優先して、職員が全部やってしまうこともありましたが、片麻痺の方の場合、服を脱ぐときは「健側」から、着るときは「患側」から通すことなど、体位など基本から思い出すことで、関節や筋肉への負担が少なくするだけでなく、利用者さんの自立支援介護に繋がるきっかけを作れたと思います。
17	着脱介助 かぶりの上着	
18	着脱介助 ズボン	
19	整容介助	整容介助を安全に行うポイントについて再確認できました。また、身だしなみを整えることが生活意欲の向上に繋がることが理解できました。
20	排泄介助	プライバシーの確保など基本的なことは当たり前前に出来ていると思いつつも、本人の羞恥心への配慮不足、すべてを介助してしまう過剰な手出し、オムツの取り扱いなど、実は徹底できていない部分が色々あったことに気づきました。 自立支援を行うのであれば、便の性状や量についても、しっかりと観察をしなければならぬところを、おざなりにしていた面が否めないうちも思いました。
21	排泄介助 便器・尿器を使用する場合	
22	排泄介助 オムツを使用する場合	
23	便や尿の量・性状の観察	
24	移乗・体位変換の目的と基本	安全確認の徹底など、普段からやっていることを再確認することは、これからの事故防止にも役立つと思いました。
25	姿勢ケア	
26	移乗・体位変換 水平移動	車いすのブレーキかけ忘れや、介助方法の誤りとして、腕力だけで持ち上げるような支援方法がゼロではない実態がありましたので、初任者からベテランさんまで、皆でもう一度徹底しようというきっかけを作れました。
27	移乗・体位変換 側臥位から仰臥位	
28	移乗・体位変換 仰臥位から側臥位	
29	移乗・体位変換 側臥位から端座位	職員自身も、誤った方法でのトランスは腰を痛める原因になるだけでなく、被介護者の体を強く引っ張ってしまうため危険であるということに認識しました。 そして、よくズボンを引っ張るようなことがあったことに気が付きました。これは、不快感を与えるだけでなく、皮膚を傷つけたり、ズボンが破れたりする可能性があるため今後の改善をしようと皆で問題意識を共有できました。他にも、利用者さんの体を無理やり動かしていたりするよね。とか、声かけが不足したまましていることもあるよね。など、職員目線で作業的に介助をしてきたことに気づかされ、今後の改善の切り口となる機会が得られました。
30	移乗・体位変換 仰臥位から端座位	
31	移乗・体位変換 端座位から仰臥位	
32	移乗・体位変換 端座位から立位	
33	移乗・体位変換 立位から端座位	
34	ベッドから車いすへの移乗	
35	車いすからベッドへの移乗	
36	ノーリフティングケア	
37	スライディングボードを使用したベッドから車いすへの移乗	トランス業務は、一人一人の職員が、それぞれの自分の経験や体格に合わせ行っている「属

38	フレックスボードを使用した ベッドからティルトリクライニング型車いすへの 移乗	人的」な業務になっていたかもしれません。細 かく確認出来たことで、標準化に向けて取り 組めそうです。
39	フレックスボードを使用した ティルトリクライニング型車いすからベッドへの 移乗	ノーリフティングケアもしっかり取り組みたい と皆で認識を新たに共有できました。
40	歩行介助	何となく先輩から見様見真似で行っていた介 助方法が、立ち位置を適切に把握しないと、転 倒リスクを高めてしまう可能性があることや、 声掛け、リスクマネジメントを考える必要性に 気づきました。
41	車いすによる移動介助	
42	認知症の基礎知識	良かれと思って行った対応が、かえって本人 の混乱や不安、自尊心を傷つけることにつな がるケースも少なくありませんので、注意して いたはずが、「〇〇」と言えばおとなしくなる よ。と先輩から言われて、そのように嘘をつい ておとなしくさせたりといった不適切なケア があったことに気づきました。こんな基本的な 動画なんてと思っていましたが、改めていき たい部分に気づかされました。
43	認知症ケア	
44	人間関係トラブル対応	
45	転落・転倒事故対応	冷静な初期対応と二次被害の防止が最も重要 であるがゆえに、正規職員ばかりに責任が寄 せられていたこともあり、皆が責任から遠ざ かるスタンスをもっていたように感じていま した。 バイタルは看護師の業務と決め込んでいまし たが、皆で共有すべき情報だと、改めて意 識できました。 動画学習をきっかけに、常勤や非常勤に関係 なく、職員皆でもう一度考えるきっかけが作 れました。事故対応・体調急変時の対応・災害 時対応など、全てについて雇用種別に関係な く、皆で共有して取り組みたいです。
46	体調急変時の対応	
47	バイタルサインの確認	
48	感染症対策	
49	災害時対応	
50	褥瘡の基礎知識と予防	基礎的な知識は学習していたのですが、改め て皆と一緒に動画を見たことから、褥瘡防止 のための加算を取ろうという話が出て、なん だかやる気が出てきました。
51	利用者の観察のポイント	観察のポイントと、よくある見落としやミスに ついて、それも介護職が見ていいんだという、 専門職への遠慮からやっていない業務があっ たことに気づきました。
52	コミュニケーションの基本	尊重する態度、はっきりと丁寧な言葉遣いを 心がけることが出来ているようで、なれなれ しかったり、赤ちゃん言葉も。是正したい。
53	看取り介護の流れ	関係者全員が納得のいく最期を迎えられるよ う、事前に十分な準備と理解をしておくことが 大切だと思った。手順が知れてよかった。
54	虐待防止	研修は義務でやっていたものの、回数が少な く、動画だから幾らでも研修ができるので、徹 底して何度もやりたいたいと思いました。

QOL あがる スタンダード 指導/監督

～現場指導職が根拠を学び“正しく指導・監督するツール”～

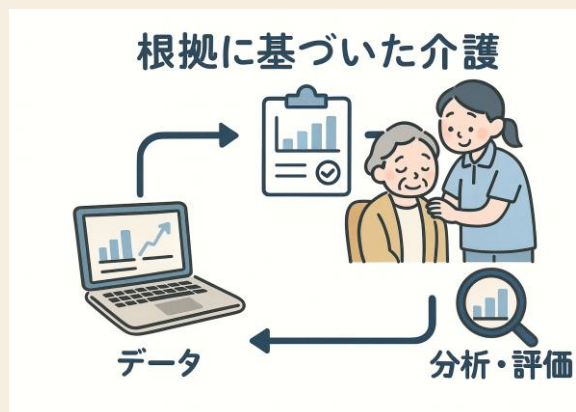
QOL あがるスタンダードが解決した主な課題は？

- ✓ せっかく新人が確保できても、またイチから説明するのは大変な負担
 - ➡ ADL あがるスタンダードを活用して入職前から動画で学んでいただき、そのうえで採用面接に足を運んでもらうようになり、これまでに採用された方と、基本的な内容を理解してから施設に来られるのとは大違いでした。QOL 上がるスタンダードで私たちも学びなおしたことで教えられる内容も高度になり、現場のスタッフ達も気づきが早くなり、即戦力になるまでの時間が早くなりました。／（主任やフロアリーダーの方々より）
- ✓ 新たに介護報酬の加算を取ることができない
 - ➡ 自立支援こそが介護保険の柱だと思いながら、そのために求められる医療連携や自立に向けた環境づくりやアセスメントなどは真剣に取り組んでこなかった、というより取り組もうとする風土も時間もなかったように思います。QOL 上がるスタンダードで根拠に基づく手法や考え方がバーンと頭の中で凝り固まっていた固定観念みたいなものを壊してくれた。それで取り組みをしなおしたら、加算は取れて当たり前になりました。良かったです。／（介護主任 10年目の方より）
- ✓ どの職員がどの程度理解して仕事をしているか把握できない
 - ➡ スタッフ向けの ADL あがるスタンダードには、学習状況や実践度をチェックできる機能があるので、教える我々がそのデータを見ながら、状況を把握して支援できるようになったのは大きいですね。人事評価の指標も併せて見直して、連動させたいと考えています。／（施設長・管理職・監督職の方々より）
- ✓ トレーニングメニューやマニュアルを自分たちで作り上げられない
 - ➡ 理事長の関係でトライアルに参加させていただきました。正直、私たちがマニュアルと呼んでいたものは手順書であって、スイッチや物がどこにあって、どう手続きするかとか。考え方やテクニックはその場で見様見真似でしたので、ものすごく助かりました。あとはこれに自分たちの理念を加えるだけで OK です。（施設長の方より）

QOL あがるスタンダードの動画内容

根拠に基づく介護・自立支援介護が進む

だから、自然と加算取得が進む 😊



あがるスタンダードは、複数の特養施設の介護主任たちが、現実に出る水準で、標準化を目指すべき内容で作成されています。だから、教科書的な理想像ではなく、出来ることだけが入っています。まずは、指導者から現場職員育成のための教えるポイントなどの知識を手に入れてください！

育成担当職員の負担が減り定着が進む

だから、職場全体が落ち着く 😊



番号	QOL あがるスタンダード 動画マニュアルタイトル	動画のご視聴を頂いた 介護職員さんたちの声
1	QOL をあげるための支援とは	高齢者の QOL は、身体面だけでなく心や社会的つながりも含めた総合的な幸福だと改めて理解しました。指導する立場として、QOL の向上が介護の目的であることを職員にも伝えていかなければならないと感じました。
2	4 大苦痛の種類と読み取り方	4 大苦痛の種類と読み取り方を学び、利用者の小さなサインにも気づけるよう意識が高まりました。QOL を意識した支援により一層取り組んでいきたいと思っています。
3	生理学の基本 ～健康を支える4大ケア～	自立支援介護の 4 大ケアは、単なる日常ケアではなく、利用者の生活の質を根本から支える重要な視点だと再認識しました。特に 4 つのケアが相互に影響し合い、連動して QOL 向上に繋がること、この 4 大ケアを常に意識し、連動した視点で支援していく重要性を学びました。
4	生理学の基本 ～身体機能を高めるアプローチ～	歩行を中心とした運動の重要性がよくわかりました。また、運動効果を最大限に引き出すには適切な栄養摂取が不可欠であると学び、日々のケアにおける運動と食事の連動性を意識する大切さに気づきました。
5	生理学の基本 ～排泄へのアプローチ～	排泄の自立は単なる身体機能の維持だけでなく、利用者の尊厳や自信回復にも大きな意味があると改めて感じました。排泄の自立の意義や自力排便へのアプローチなど、日々のケアに活かせる視点が得られました。本人の意欲を尊重し、寄り添った支援を心がけたいと思います。
6	生理学の基本 ～姿勢へのアプローチ～	姿勢の悪化が ADL 低下や活動意欲の減退を招き、QOL 全体に深刻な影響を与えることを再認識しました。生活課題や身体状態に応じた姿勢の工夫や環境調整の重要性も確認でき、職員の支援スキル向上に活かせる内容でした。今後はチームで姿勢ケアの根拠を共有することを意識していきたいと思っています。
7	楽しみと活動	楽しみと活動の重要性について学び、利用者の「やりたい」という気持ちに寄り添うことが、QOL 向上につながることを改めて実感しました。日々のケアにおいて、活動の選択肢を増やし、自主性や達成感が得られる場づくりを意識していくことが大切だと感じました。職員として、その支援をどう具現化するか、チームで考えていきたいです。
8	生活環境づくり	生活環境づくりについて学び、安心・安全だけでなく、利用者が自分らしく過ごせる居心地のよさを大切にする視点が重要だと感じました。環境が利用者の行動や意欲に直結することを理解し、職員目線ではなく、利用者目線での動線の工夫や声かけのタイミングなど、チームで環境整備の視点を共有し、より良い支援に繋げていきたいと思っています。

9	コミュニケーションの基本	4大苦痛の視点に配慮したコミュニケーションの重要性を再認識しました。利用者の痛みや不安をくみ取り、チーム全体で共有しながら支援する大切さを実感しました。 組織内でのコミュニケーションをしっかりと行い、チームで利用者に寄り添っていききたいと感じました。
10	現場職員の心構え	自分自身の姿勢や意識が利用者の QOL に大きく影響していることを再認識しました。日々利用者一人ひとりと向き合う姿勢を持つことの大切さを感じました。また、職員の心の余裕や安心感が、利用者へのケア品質に直結することを改めて認識し、支援者自身が健やかに働ける環境づくりの必要性を感じました。今後は、個々の職員がセルフケアできるような声かけや仕組みづくりを意識していきたいです。
11	アセスメント・モニタリングの基本	これからのアセスメントやモニタリングには、一時的な状況把握ではなく、継続しながら変化を先読みする姿勢が求められることを学びました。身体面だけでなく、認知機能や心理、生活の質までを多面的に捉えること、医療との連携によって情報を的確に共有し、ケアに反映させる視点が印象的でした。アセスメントを活かしたチームアプローチを強化し、利用者の QOL 向上に繋げていききたいと思います。
12	実践編 楽しみと活動 ～いろいろな取り組みケース～	具体的なレクリエーションの事例を通じて、利用者の意欲や生きがいを引き出す工夫が理解できました。個々の興味関心に寄り添った活動の提供が QOL 向上に直結するため、今後は定型的なレクにとどまらず、柔軟な発想で「その人らしさ」を引き出せる支援をチームで考えていききたいと思います。
13	実践編 場面に応じたコミュニケーション ～レク・外出～	場面に応じた声かけの事例が紹介されており、利用者の安心感や参加意欲を引き出すための言葉遣いや、職員への指導方法などとても参考になりました。レクや外出は交流の大切な場でもあるため、支援者の関わり方ひとつで QOL が大きく変わることを意識し、今後のケアに活かしていきたいと感じました。
14	実践編 場面に応じたコミュニケーション ～食事～	食事介助の場面での声かけや関わり方の具体例が紹介されており、食事の時間を楽しく過ごしてもらうための配慮や工夫が学べました。利用者のペースや好みに寄り添った声かけが、安心感と意欲につながることを意識し、今後のケアに活かしていきたいと思います。
15	実践編 場面に応じたコミュニケーション ～入浴～	利用者の緊張や不安を和らげる声かけの工夫がとても参考になりました。体調や心の状態に合わせた柔らかな言葉選びや、入浴拒否への対応など、すぐに現場で活かせるポイントが多くありました。今後は、ただ入浴するだけでなく、快適で心がほぐれる時間にするための関わりをチームで考えていきたい。

16	実践編 場面に応じたコミュニケーション ～排泄～	利用者の尊厳を守りながら安心感を与える声かけのポイントがよく整理されていて勉強になりました。排泄に関わる場面は特にデリケートですが、丁寧な説明や配慮ある言葉が、利用者の不安や恥ずかしさを軽減することを改めて実感しました。
17	実践編 場面に応じたコミュニケーション ～認知症～	言葉だけでなく表情や仕草も含めた伝え方の工夫が重要だと感じました。相手の気持ちに寄り添い、否定せずに受け止める対応が信頼関係に繋がるという点が特に印象的でした。今回学んだ対応のポイントを、職場全体で共有しながら、より安心できるケアを心がけていきたいと思います。
18	実践編 場面に応じたコミュニケーション ～BPSD～	行動や症状の背後にある“その人の思い”を理解する視点が大切だと気づかされました。表面的な反応にとらわれず、原因を探りながら適切な言葉や接し方を工夫することで、安心感や落ち着きを引き出せることがわかりました。今後は、チームで情報共有しながら丁寧な関わりに努めたいと思います。
19	実践編 QOL をあげるための身体機能への アプローチ事例	身体機能へ働きかけた事例を通じて、適切な介入によって利用者が生活意欲を取り戻していったことがわかりました。苦痛を知りアプローチすることで、自立に向けた前向きな変化が生まれることを実感し、日々のケアでも観察と関わりを意識していきたいと感じました。
20	実践編 QOL をあげるための排泄への アプローチ事例	排泄の自立支援が利用者の尊厳や自信の回復に直結することを改めて実感しました。個々の状態に応じた支援により、徐々に前向きな姿勢が引き出されていく様子が印象的でした。今後も排泄をケアの中心として位置づけ、本人らしい生活を支える取り組みを大切にしたいと思います。
21	実践編 QOL をあげるための姿勢への アプローチ事例	正しい姿勢の維持が身体機能だけでなく、意欲にも大きな影響を与えることがよくわかりました。座位や立位の姿勢を整えるための環境調整により、利用者が少しずつ活動範囲を広げていく様子が印象的でした。今後も姿勢ケアを日常支援に取り入れ、QOL 向上に繋がる関わりを続けていきたいと思います。
22	実践編 アセスメント・モニタリングの手法	これまでのアセスメントやモニタリングが主観的で感覚に頼りがちだったと気づきました。医療職と連携する際には客観的なデータが必要で、利用者の小さな変化を見逃さないための視点が欠かせないと実感しました。他職種が必要とする視点やその情報を集めるための観察ポイントが示されており、今後の実践に役立てていきたい。
23	実践編 アセスメントとモニタリングを 活かしたケア事例	定期的なモニタリングを通じて小さな変化を捉え、関係者が一丸となって支援したことで、利用者の希望が実現した事例が印象的でした。今後は、チームでの連携とフィードバックの仕組みを強化し、より豊かな支援につなげていきたいと感じました。

あがるスタンダード


▶動画導入費用と費用対効果1

とにかくコスト重視で効果を最大化したい
～サブスクリプションでのご活用～

①【価格別プラン比較表】

※ 各プランは全て1年単位でのご利用となります。

プラン名	月あたり 価格(税込)	対象動画	機能・内容	おすすめ施設
スタンダード	¥9,800	① 未経験者用 オリエンテーション動画 ② ADL あがるスタンダード	✓ 初任者・一般職員向け基本研修動画 (日本語/英語/ベトナム語/ミャンマー語) ✓ 未経験者用オリエンテーション動画(求人 に使用できます)	介護未経験者の採用を増やしたい施設さまには、未経験者用のオリエンテーション動画が最適です。 海外人材を含めた新人の研修、業務の属人化を防止する標準的手法の定着と、効率化・コスト削減を進めたい施設さまに最適なプランです。
プレミアム	¥29,800	① 未経験者用 オリエンテーション動画 ② ADL あがるスタンダード ③ QOL あがるスタンダード	✓ ADL 及び QOL のすべての動画カテゴリの視聴 ✓ 管理者による職員収受度の進捗確認リスト ✓ 進捗確認後のフィードバック用レポート出力(ADL あがるスタンダード動画視聴者別受講個票及び総括表をアウトプット)	一般職から現場の指導監督職層までの教育を一括で行いたい施設さまにおすすめのプランです。 指導監督者層の方々には自立支援介護に必要な科学的プロセスや、アセスメントの視点・モニタリングの方法などを定着させられます。 オプションで、科学的介護演習プログラム「気づきプランナー」をご使用いただくことで、科学的介護の実践度が飛躍的に高まり、関連する加算の取得も容易になります。

 補足オプション(すべてのプランでご利用が可能です)

オプション名	期間・金額	内容
科学的介護演習プログラム「気づきプランナー」のご利用による現場改善	月額 25,000～	根拠に基づいた介護で利用者さんの自立支援を生み出すための実践的演習プログラムとして設計された「学習用アプリ」です。実務上の記録の活用や、分析の視点が養えます。一般的に凡そ1年間で基礎的な視点が養え、2年間で習熟します。

②【費用対効果】

【なぜ動画研修が効果的か？】

介護現場の教育には以下のような「見えないコスト」と「心労・ストレス」がかかっています。

介護現場の教育活動の例	担当者の時間	担当一人当たりの年間コスト(総額人件費換算)
新人研修(OJT)	月 10 時間	約 240,000 円/年(時給 2,000 円想定)
虐待防止等 義務研修	月 4 時間	約 96,000 円/年
一般職への実践研修	月 5 時間	約 120,000 円/年
教育資料作成・調整	月 5 時間	約 120,000 円/年
合計(1 人あたり)	月24時間	約 506,000 円/年

そして、経営管理を担う次世代管理者の育成は手付かずのままのことが多く、管理者になりたがらない職員は増えるばかり・・・経営へのダメージは数百万円にも上ります。

多くの介護現場で OJT が業務の流れの習得だけになりがちで、本来の育成が出来ていません。あがるスタンダードは、ベテラン介護職員が育成の場面で伝えきれていなかった暗黙知を可視化し、初任者や一般職の方々が「今さら聞けない」と感じていたことを解消することに特化して作られています。



【動画研修導入後のコスト削減効果】

2 年間の実証実験より

【スタンダードプランの場合】

比較対象は、介護現場での育成担当者一人当たりのコストとなります。担当者の数だけ増えていきますので、費用対効果はその分大きくなります。

比較項目	導入前(担当者一人当たり)	導入後(スタンダードプラン)
現場教育担当者の負担	高い(属人化)	低減(標準化・効率化・生産性向上)
現場研修にかかる時間	月24時間	月2時間程度(主に管理のみに)
一般職の離職リスク	中～高(教育のばらつき)	低下(教育の質向上)・定着率向上
スタンダードプラン 年間教育コスト(概算)	約 50万円/担当者	約 12 万円/施設・法人 + 担当者時給 5 万円程 ➡合計 17 万円程度に圧縮

■ スタンダードプランの導入により、**担当者 1 人あたり年間 約30万円以上の教育コスト削減**(育成担当者が一人であったとして)が見込まれます！空き時間と削減コストを有効活用へ。

■ 介護職員処遇改善加算 生産性向上要件へのご活用事例

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件（令和 7 年度以降）

介護職員等処遇改善加算 Ⅲ・Ⅳ : 以下の区分ごとにそれぞれ1つ以上（生産性向上は2つ以上）取り組んでいる
介護職員等処遇改善加算 Ⅰ・Ⅱ : 以下の区分ごとにそれぞれ2つ以上（生産性向上は3つ以上うち①又は②は必須）取り組んでいる

区分	具体的内容
入職促進に向けた取組	①法人や事業所の経営理念やケア方針・人材育成方針、その実現のための施策・仕組みなどの明確化 ②事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築 ③他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者等、経験者・有資格者等にこだわらない幅広い採用の仕組みの構築（採用の実績でも可） ④職業体験の受入れや地域行事への参加や主催等による職業魅力度向上の取組の実施
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	⑤働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を取得しようとする者に対するユニットリーダー研修、ファーストステップ研修、喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援等 ⑥研修の受講やキャリアアップ制度と人事考課との連動 ⑦エルダー・メンター（仕事やメンタル面のサポート等をする担当者）制度等導入 ⑧上位者・担当者等によるキャリア面談など、キャリアアップ・働き方等に関する定期的な相談の機会の確保
両立支援・多様な働き方の推進	⑨子育てや家族等の介護等と仕事の両立を目指す者のための休業制度等の充実、事業所内託児施設の整備 ⑩職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備 ⑪有給休暇を取得しやすい雰囲気・意識作りのため、具体的な取得目標（例えば、1 週間以上の休暇を年に●回取得、付与日数のうち●%以上を取得）を定めた上で、取得状況を定期的に確認し、身近な上司等からの積極的な声かけを行っている ⑫有給休暇の取得促進のため、情報共有や複数担当制等により、業務の属人化の解消、業務配分の偏りの解消を行っている
腰痛を含む心身の健康管理	⑬業務や福利厚生制度、メンタルヘルス等の職員相談窓口の設置等相談体制の充実 ⑭短時間勤務労働者等も受診可能な健康診断・ストレスチェックや、従業員のための休憩室の設置等健康管理対策の実施 ⑮介護職員の身体への負担軽減のための介護技術の修得支援、職員に対する腰痛対策の研修、管理者に対する雇用管理改善の研修等の実施 ⑯事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成等の体制の整備
生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組	⑰厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチームの立ち上げ又は外部の研修会の活用等）を行っている ⑱現場の課題の見える化（課題の抽出、課題の構造化、業務時間調査の実施等）を実施している ⑲5S活動（業務管理の手法の1つ。整理・整頓・清掃・清潔・躰の頭文字をとったもの）等の実践による職場環境の整備を行っている ⑳業務手順書の作成や、記録・報告様式の工夫等による情報共有や作業負担の軽減を行っている ㉑介護ソフト（記録、情報共有、請求業務転記が不要なもの）、情報端末（タブレット端末、スマートフォン端末等）の導入 ㉒介護ロボット（見守り支援、移動支援、排泄支援、入浴支援、介護業務支援等）又はインカム等の職員間の連絡調整の迅速化に資するICT機器（ビジネスチャットツール含む）の導入 ㉓業務内容の明確化と役割分担を行い、介護職員がケアに集中できる環境を整備。特に、間接業務（食事等の準備や片付け、清掃、ベッドメイク、ゴミ捨て等）がある場合は、いわゆる介護助手等の活用や外注等で担うなど、役割の見直しやシフトの組み換え等を行う。 ㉔各種委員会の共同設置、各種指針・計画の共同策定、物品の共同購入等の事務処理部門の集約、共同で行うICTインフラの整備、人事管理システムや福利厚生システム等の共通化等、協働化を通じた職場環境の改善に向けた取組の実施 ※生産性向上体制推進加算を取得している場合には、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする ※小規模事業者は、㉔の取組を実施していれば、「生産性向上（業務改善及び働く環境改善）のための取組」の要件を満たすものとする
やりがい・働きがいの醸成	㉕ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善 ㉖地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上に資する、地域の児童、生徒や住民との交流の実施 ㉗利用者本位のケア方針など介護保険や法人の理念等を定期的に学ぶ機会の提供 ㉘ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会の提供

新加算Ⅰ・Ⅱにおいては、情報公表システム等で職場環境等要件の各項目ごとの具体的な取組内容の公表を求めることとされています。
「ADL あがるスタンダードの活用により、教育コストを削減し、ご利用者への支援時間が増え、介護品質の向上が得られた」という事業所様が増えていきます。

【プレミアムプランの場合】

比較対象は、介護現場での育成担当者一人当たりのコストと、指導者を育成する管理者の指導コストとなります。さらに、「科学的介護・自立支援介護に伴う加算の取得による増収」「指導力の向上に伴う定着率向上による採用関連費用の低減」「根拠に基づく介護の実践に伴う介護の質の向上」といった効果を得られることで、費用対効果が大きくなります。

比較項目	導入前(担当者一人当たり)	導入後(プレミアムプラン)
現場教育担当者の負担	高い(属人化)	低減(標準化・効率化・生産性向上)
現場研修にかかる時間	月24時間	月2時間程度(主に管理のみに)
一般職の離職リスク	中～高(教育のばらつき)	低下(教育の質向上)・定着率向上
指導者育成管理者の負担	高い(属人化)	低減・根拠に基づく標準化
指導者育成にかかる時間	年間120時間	年間40時間程度(要点集中)
指導者の離職リスク	中～高(属人化による不安/ 管理者になりたくない)	低下(根拠に基づく安心)
プレミアムプラン 年間教育コスト(概算)	約 50万円/現場担当者 約 48万円/管理者 ➡合計98万円	約 36万円/施設・法人 + 現場担当者時給 5 万円程 + 指導者育成管理者時給 16万円程 ➡合計57万円程度に圧縮
波及効果	加算未取得 / 定着率低下 / 採用関連費用増大 / 根拠に基づかない介護	加算取得による収益性増加 / 職員定着率向上 / 採用関連費用縮小 / 介護の質の向上

■ 育成担当者が一人だけとした育成関連コストだけで比較しても、**約40万円以上のコストダウン**になります。

プレミアムプランの試験導入を頂きました法人様では、科学的介護の実践に向けた地力が高まり、加算の取得環境が整う波及効果による増益がなされました。さらに、一般職員の学ぶ意欲に応えられる指導職が育つことにより、離職に伴う新規採用コストが減るという波及効果も確認できました。試験導入施設様における導入前後での収支比較では年間平均300万円ほどの増益となっています。

📌【導入メリットのまとめ】

導入効果	説明
介護職員等処遇改善加算Ⅰ取得	あがるスタンダードを導入することで、新処遇改善加算の職場環境等要件のうち、生産性向上(業務改善及び働く環境改善)のための取組が進み、生産性が向上
教育の標準化	担当者の力量に左右されない研修で、初任レベルから安心してステージアップが図れます
時間の有効活用	現場の「空き時間」に施設のパソコンや、手持ちのスマホでも学習可能(5～10分動画)
定着率向上・職員の不満低下	不安解消により新人の離職率を低下させるだけでなく、育成指導にあたる中堅職員や、管理職の心理的負担を引き下げ、離職防止に役立ちます
法人の職員募集における応募者のイメージ向上	教育に力を入れているという外部評価アップにつながり、施設独自の広報戦略のシナジーを拡大させていきます
波及効果で増収増益	動画には増収増益に関連するBPR(ビジネス・プロセス・リエンジニアリング)を組み込んでいるので、学習後に実践することで収益改善が自然に進みます

📞【サポートのご案内】

- 🌟 動画の内容は、介護報酬改定や法改正に対応して常にバージョンアップしつつ、新たなテーマについてもテスト・効果検証を重ねながら増やしていきます！
- 📅 操作が分からない場合は、いつでもメールでお問い合わせください。
- 📞 法人用へのカスタマイズのご相談もお気軽にメールでお寄せください。別途にお見積もり差し上げます。

🔗「あがるスタンダード」のお問い合わせ

- Web サイト: <https://www.simwelman.com>
- メール: agaru-info@simwelman.com
- 電話: 03-5211-2858

あがるスタンダード 自らサブスク運営したい方へ

▶動画導入費用と費用対効果2

自法人のブランディングや、団体サービスに
～お買い取りでのご活用～




①【価格別プラン比較表】

契約数量限定での有期アカウント販売となります。また、先着契約者様と地域・業態において競合される団体様には、市場保護のために先着契約者様をご優先させていただき、ご契約いただけない場合がございます。

動画シリーズ名	価格(税込)	ID 販売単位	概要のご説明
ADL あがる スタンダード	¥980,000	社福業界団体 さま 10 ID	買い取り後の動画使用期間:貴団体へのご提供開始日より3年間となります。 (以降の延長は1年単位となり、左列価格の25%引きの価格でのご継続となります) リース会社とのご契約をされる場合には、弊社にお問い合わせください。 動画アップ先:サブスクと同様にOneStream(ワンストリーム)となります。ワンストリームの月額利用料金は左記とは別途に、データ規模に応じて月額 9,800～ご負担いただく形になります。
	¥9,800,000	民間企業さま 販促等 100 ID	
ADL あがる スタンダード + QOL あがる スタンダード	¥1,550,000	社福業界団体 さま10 ID	動画の使用範囲は、貴団体の中で自由にお使いいただけますが、再販売はできません (サブスクにして視聴料金をお取りいただくことや、会員サービスとして無償でアカウント提供することは可能です。) 貴団体さまの会員様は、通常のサブスク版での1アカウント費用と比べて、大変お安くご活用いただけますので、費用対効果はますます上がります。 なお、貴団体版の「あがるスタンダード」のサブスク価格の設定額は、貴団体でお決め頂けます。
	¥15,500,000	民間企業さま 販促等 100 ID	

動画シリーズ名	価格(税込)	ID 販売単位	概要のご説明
バージョンアップ 対応	¥ASK	ID 数に関係 なく一律	サブスク版と同様に、バージョンアップによる改編・新たな動画の追加についてご対応致します。内容によって無償でのご提供を行う場合もありますので、都度のご案内をいたします。
ロゴ挿入 (1 動画あたり)	¥2,500	ID 数に関係 なく一律	すべての動画の導入ページに、貴団体のロゴを挿入できます。 (ただし、「〇〇〇あがるスタンダード」の名称はそのまま残りますので、貴団体専用カスタマイズ版という形になります。
CM 挿入 (1 動画あたり)	¥19,250	ID 数に関係 なく一律	すべての動画の中で、動画開始前、動画終了後のどちらかにおいて、貴団体のCMの差し込みを頂けます。 CMは動画内で貴団体がサブスクでご視聴いただく方々だけに限定してのご提供となります。 ※ 通常のサブスク動画の視聴会員さまへのCMのご希望がある場合は、別途にご協議をさせていただきます。

【サポートのご案内】

-  動画の配信運営については、弊社でご対応させていただきます。貴団体さまからご連絡を賜りました会員様情報に基づいて専用 ID を貴団体さまにご連絡差し上げます。
-  貴団体会員様からの操作方法などの問い合わせもカスタマセンターでお受けいたします。(メールでご転送いただきます)。
-  団体様用への動画内容のカスタマイズのご相談もお気軽にメールでお寄せください。別途にお見積差し上げます。

「あがるスタンダード」のお問い合わせ

- Web サイト: <https://www.simwelman.com>
- メール: agaru-info@simwelman.com
- 電話: 03-5211-2858

採用だけに頼らない!



**職員が辞めない・育つ
職場を本気でつくる!**



人材を確保して活かすなら GO !

お問い合わせは agaru-info@simwelman.com まで

制作・販売・保守：シムウェルマン株式会社

東京都千代田区麹町 3-5-2BUREX 麹町9階
代表 TEL 03-5211-2858 FAX 03-5211-2859