

外部と連携した自立(自律)支援の取り組みの振り返り ～やりがいUPを図る人材育成70:20:10～

上田 章弘¹⁾

鎌田 大啓²⁾

1) 社会福祉法人 明石恵泉福祉会
介護老人保健施設恵泉
リハビリテーション室統括責任者
生活期リハビリテーション推進チームリーダー
作業療法士

2) 株式会社TRAPE(トラビ)
代表取締役社長兼CEO
Chief Well-being Designer
作業療法士

【背景】 VUCA時代と呼ばれ、先行き不透明
↓
法人の未来を創造するための軸づくりが必須の課題
↓
「チャレンジ2025」
外部連携による自立(自律)支援の取り組み開始
『生活期リハビリテーション』
↓
2018年11月～2025年3月までの約6年半取り組み実施
↓
2025年4月～ 外部連携終了し自走での取り組み開始

【介護老人保健施設恵泉 DATA】
所在地 兵庫県明石市
設立 平成元年10月9日開設
平成8年4月1日増設
(認知症専門棟)
定員 186名
一般棟(2階・3階): 86名
認知症専門棟(4階・5階): 100名



【株式会社 TRAPE DATA】
所在地 大阪府大阪市
設立 2015年
ビジョン No Role No Life
(素敵な役割のあふれる日常を創る)
ミッション well-beingをデザインする



【目的】 人材育成において、実務経験からの学び(70%)、他者からの学び(20%)、研修・座学からの学び(10%)という比率で学習を進めるロミンガー社の70:20:10モデルを活用することが効果的であると報告されている
今回、外部と連携した自立支援の取り組みを実施し、70:20:10での学習効果を実感した職員への意識調査を踏まえ取り組みを振り返り、成功の誘因を探ることでの今後の人材育成の一助としたい

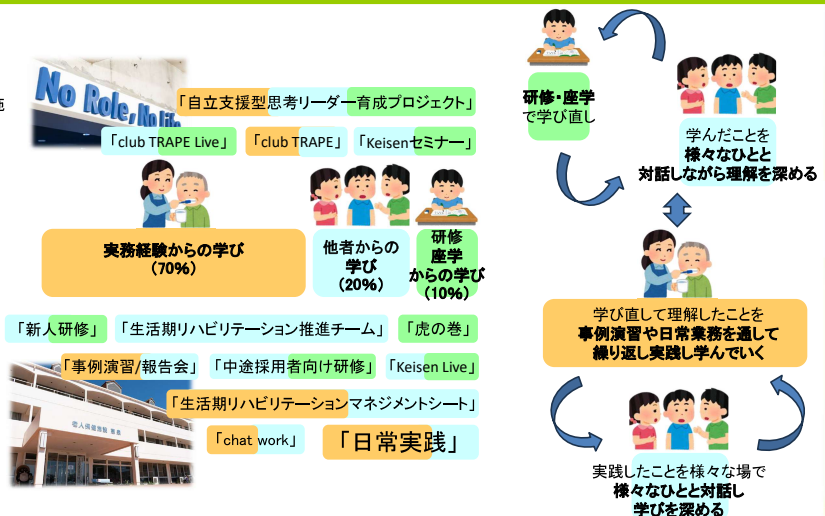
【方法】

第1期: 学び直し期(2018年11月～2019年10月)1年間
「自立支援型思考リーダー育成プロジェクト」自立支援の基礎を学習するTRAPEのプログラムを実施
「chat work」業務の効率化のため導入し迅速な情報共有を実現

第2期: コーディングサービス導入期(2019年11月～2022年3月)2年4ヶ月間
「club TRAPE」TRAPEのオンライン人材開発型のコーチングサービスを開始
「Keisenセミナー」TRAPEによる職員のアップデート研修会を年3回実施
「生活期リハビリテーション推進チーム」法人内で主体的に自立支援を推進させるチームを発足
「虎の巻」法人の自立支援の考え方をまとめた冊子を刊行し全職員に配布
「club TRAPE Live」TRAPE主催によるclub TRAPE参加者との月1回のZOOMでのディスカッション
「事例演習/報告会」基礎をしっかりと理解するための演習を実施し定期的に報告会を開催

第3期: 実践反復期(2022年4月～2024年3月)2年間
「生活期リハビリテーションマネジメントシート」臨床実践を可視化したシートの作成
「Keisenセミナー」実践経験を語り合い、学びを深めるアップデート研修会を年3回実施
「新人研修」新人採用者向けに組織の考え方をインストールする研修システムを構築・実施

第4期: 自走移行期(2024年4月以降)1年間
「推進チームの再編成」自走に向けた推進チームを発足
「中途採用者向け研修」新人研修の中途採用者版の研修システムを構築・実施
「Keisen Live」Keisen版のclub TRAPE Liveを始動
「意識調査」約6年半取り組みの振り返りとして2025年6月に実施

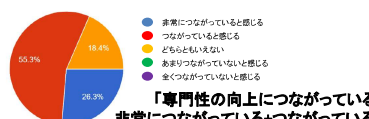
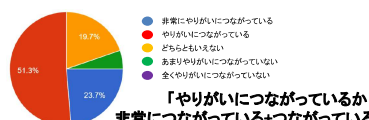
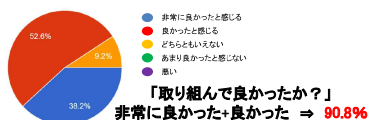


【結果】

「職員への意識調査」調査期間: 令和7年6月9日～令和7年6月25日
対象職種: 介護士・看護師・セラピスト・栄養士・支援相談員・介護支援専門員

回答方法: 5段階評価(5件法)
経験年数: 1年～3年: 6.5% 3年～5年: 9.2% 5年～10年: 15.8% 10年～15年: 22.4% 15年以上: 46.1%

回収率: 対象112名(有効回答76名) 67.8%



左記の各設問に対する理由の自由記載
理由として多かった意見
・学ぶ機会や自身のスキルUPにつながったから
・考え方が変化したから
・関わりの根拠をもつことにつながったから
・しっかりと利用者に向き合えるようになったから
・考える習慣が身についたから
・多職種協働で実践することが良くなったから
・利用者のいい変化をとらえることができたから
・働きやすい職場になったから 等



【考察】

70:20:10モデルの学び方を効率的に活用できたこと

