

成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業

**社会資源である教育機関が担う
医療・福祉・健康分野の中核的専門人材の
コミュニティづくり**

報 告 書

2015年2月

学校法人麻生塾

「成果報告書」刊行にあたって

実施委員長 福澤 仁志

平成26年度文部科学省委託事業である「成長分野等における中核的専門人材等の戦略的推進事業（医療・福祉・健康分野のコンソーシアム事業）」の成果報告書をお届けします。

本コンソーシアムが対象としている看護・介護・保育など医療福祉系の専門職域は、社会保障制度を背景に、人を対象とした専門知識と臨床に見られるような対人技術を必要とする領域であり、それ故に、資格取得に際しては、中長期に渡る学習時間を必要とし、国家試験を基本とした資格認定制度が設けられています。また、女性の就労の比較的多い職域でもあり、日本における女性の年齢階級別就業率をグラフで表した際の「M字カーブ」が同様に見られることも特徴です。

今後、高齢化や共働き世帯の増加に伴う子育て支援（保育を中心として）の社会システムの充実、セイフティネットのためには不可欠な仕組みです。そして、それらシステムの担い手である医療・福祉・健康分野の専門人材の確保、育成は、これまで以上に重要課題になると考えられます。

これら専門職の育成は、これまで長らく専門学校を中心に高等専門学校、短大、大学などの高等教育機関における「新卒」育成を中心に行われてきました。今後は急速な少子高齢化を踏まえ、「M字カーブ」の解消に向けて、継続的に働ける環境の整備はもとより、一旦離職した方が「学び直し」により復職する、他の一般的な大学卒業者が改めて専門職として当該分野を学習し就労する、など多様な学びを促すことも視野にいれる必要があります。

平成26年度は、合計で10の職域プロジェクトが参画するコンソーシアムとなりました。コンソーシアムでは、人材の確保、社会人の学び直し、就労支援等を総合的に提供する仕組み作りを検討することをテーマに掲げ、以下の3つの切り口に沿って事業に取り組み、成果を得られたと自負しております。

- ①「オープンコミュニティ」…社会人の学び直しにおけるマーケティング活動の新しい方策としての、開かれたコミュニティ形成を考える。オープン化・フラット化が進む人々のつながり、コミュニティに着目し、専門職を育成する学校の同窓会や職場から、関心のネットワークを広げると同時に、専門性を高める教育の場へつなげる試みとその成功のポイントを考察した。
- ②「他職種連携のプログラム」…本来の職域の専門性を高める取り組みとして、従来の専門性の向上に加えて、他の職域の学習を重ねる（例えば、介護福祉士が経理知識を得ることで介護報酬計算が行えるようになり、事務職域や管理職職域へ幅が広がる。）ことで、職能を向上させる可能性について協議をおこない、提案としてまとめることができた。
- ③「プロジェクトマネジメント」…各プロジェクトの継続性を確実にするために、中長期に渡る目標設定や取り組みへ課題を明確化し、次年度以降の継続的な人材養成の確認を行えるようになった。

最後になりますが、ご参画いただきました各職域の担当校、委員の先生方には、委員会開催の都度、貴重なご意見を賜りました。心より厚くお礼申し上げます。また、事業を実施するにあたって、事例調査やヒアリングに協力していただいた関係機関の皆様にも、厚くお礼申し上げます。

本報告書が、今後、当該分野における教育関係者をはじめ、他の職域における中核的専門人材の育成にお役に立てれば望外の喜びです。

<目次>

I. 総論	
1. 事業の目的	5
(1) 背景と目的	5
(2) 構成団体等	7
(3) テーマ構成と取りまとめ方	8
(4) コンソーシアムの会議開催状況	10
2. 事業全体での成果と今後の展開	12
(1) コンソーシアム全体での目標設定	12
(2) 目標設定結果を受けた共通取組テーマ	15
(3) コンソーシアム・ニュース	18
(4) 参加職域プロジェクトの概要	32
II. 各論	
1. プロジェクト・マネジメント	51
(1) 目標設定のためのフレームワーク	51
(2) 設定条件	52
(3) 目標設定シートひな形	54
2. オープンコミュニティ	57
(1) 事業の目的	57
(2) オープンコミュニティの概要と意義	57
(3) オープンコミュニティ企画検討のためのポイント	64
(4) 訪問看護を例にしたオープンコミュニティのイメージ	75
(5) 総括及び今後の課題	77
3. 他職種連携のプログラム	79
(1) 目的	79
(2) アンケートの設計および結果概要	80
(3) 医療福祉健康分野の現場課題と共通テーマ	84
(4) 生涯学習のための他職種連携プログラムアイデア	87
4. IT 教育開発	99

I . 総論

1. 事業の目的

(1) 背景と目的

本事業は、人材確保、学びなおし、就労支援等を総合的に提供する仕組みづくりの実現を目指すために、医療福祉健康分野の10の職域合同にて3つの共通テーマの検討を行うものである。また、コンソーシアムの事務局の役割として、職域プロジェクト毎の進捗管理、ならびに、中長期にかかる中核的専門人材の目標設定とその共有、事業の継続性確認の仕組みづくりに取り組む。

本コンソーシアムが協働で取り組む必要性としては、第1に、少子高齢化により、新たな地域課題に対応していく必要があるが、これから労働力が減少していくと、新規人材養成だけでは、需要に対応できなくなることがあげられる。

第2に、医療福祉健康分野では、看護師、介護福祉士、保育士等をはじめとして、女性の就業者が多いことがあげられる。女性の就業者は、ライフイベントによって職を離れることが多いため、単線的なキャリア形成が難しくなっている。また、離職者は年代や生活スタイルなど状況が多岐にわたるため、現状の規格内での教育提供では、十分な人材養成ができなくなると考えられるため、新たな生涯学習の仕組みが必要であると考えられる。

第3に、超高齢社会に対応した学習の必要性である。地域包括ケアシステムへの対応など、基礎教育では学んでいない、新たに獲得すべき「知識・スキル」が増えている。また、多職種連携の考え方や方法論を学ぶ機会が少なく、また、多職種での共通した理解や行動規範がないと、連携自体が難しくなる。

このような、少子高齢化への対応や医療福祉健康分野の特性から、「生涯学習による学び直し」の仕組みづくりが必要ではないかという仮説のもと、上記で示したコンソーシアムの共通テーマを設定した。

また、参加している10職域では、発展段階にはばらつきはあるものの、概ね調査開発・実証段階から、改善・普及段階へと徐々に移行していくものと考えられる。各職域で開発した中核的専門人材養成のためのカリキュラムは、今後、汎用化・全国展開することで、人材の量的拡大に寄与していくことが求められる。

てくる。その点から、コンソーシアムでは、10 職域の計画・進捗・課題を共有し、目標を設定することで、各職域の貴重な知見を共有し、横展開するための“インフォーマルな”つながりをつくることも目指した試みである。

コンソーシアムのテーマ構成



コンソーシアム参加職域の今後の発展段階

学校名	テーマ	星の拡大		
		平成26年度	平成27年度	平成28年度
学校法人秋葉学園 東京衛生学園専門学校	認知症予防・改善 多職種連携	共同調査等	調査等	
学校法人吉崎総合学院 吉崎情報ビジネス専門学校	日本文化・マナー	共同調査等	調査等	発表・講演等
学校法人清水学園 金沢福祉専門学校	CEIT	調査等		発表・講演等
学校法人秋葉学園 成田国際福祉専門学校	福祉援助	調査等		発表・講演等
学校法人清茗学院 関西国際大学	福祉援助	調査等		発表・講演等
学校法人タイケン学園 日本ウェルネススポーツ専門学校	「生きる力」教育	調査等		発表・講演等
学校法人三幸学園 東京子ども専門学校	無償研修 コミュニケーション	調査等		発表・講演等
学校法人麻生塾 専門学校麻生看護大学校	無償研修 コミュニケーション	調査等		発表・講演等
学校法人敬心学園 日本福祉教育専門学校	無償研修	調査等		発表・講演等
学校法人西京学園 河原田実践専門学校	CEIT	調査等		発表・講演等

資料) 本コンソーシアム平成 27 年度までの目標設定より作成

(2) 構成団体等

①構成団体

	構成機関(学校・団体・機関等)の名称	役割等	都道府県名
1	学校法人麻生塾	事業統括	福岡県
2	学校法人敬心学園	事業参画	東京都
3	学校法人秋葉学園	事業参画	千葉県
4	学校法人後藤学園	事業参画	東京都
5	学校法人タイケン学園	事業参画	東京都
6	学校法人三幸学園	事業参画	東京都
7	学校法人濱名学院	事業参画	兵庫県
8	学校法人宮崎総合学院	事業参画	宮崎県
9	学校法人清永学園	事業参画	石川県
10	学校法人河原学園	事業参画	愛媛県
11	東京都専門学校各種学校協会	事業参画	東京都
12	NPO法人ドネルモ	事業参画	福岡県
13	公益財団法人九州経済調査協会	事業参画	福岡県
14	麻生教育サービス株式会社	事業参画	福岡県

②協力者等

氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
福澤 仁志	学校法人麻生塾 常務理事	連携会議委員	福岡県
清崎 昭紀	学校法人麻生塾 経営推進室 室長	連携会議委員	福岡県
上野 昂志	一般社団法人 日本医療介護人材育成協会 理事	連携会議委員	東京都
高山 佳久	学校法人秋葉学園 事務局長	連携会議委員	千葉県
兵頭 明	学校法人後藤学園 中医学研究所 所長	連携会議委員	東京都
鳥居 哲夫	学校法人タイケン学園 日本ウェルネススポーツ専門学校 教務課長	連携会議委員	東京都

西條 康介	学校法人三幸学園 事業開発室 室長	連携会議委員	東京都
中尾 繁樹	学校法人濱名学院 関西国際大学 学長補佐	連携会議委員	兵庫県
岩村 聡志	学校法人宮崎総合学院 教務部長	連携会議委員	宮崎県
越中屋 薫	学校法人清永学園 金沢福祉専門学校 理事長	連携会議委員	石川県
河原 成紀	学校法人河原学園 理事長	連携会議委員	愛媛県
高木 博義	公益社団法人 東京都専修学校各種学校協会 事務局長	連携会議委員	東京都
南 伸太郎	公益財団法人 九州経済調査協会 調査研究部 研究主査	職域事業評価	福岡県
蒲池 琴美	公益財団法人 九州経済調査協会 調査研究部 研究員	職域事業評価	福岡県
宮田 智史	NPO法人ドネルモ 事務局長	職域事業評価	福岡県
丸井 健生	麻生教育サービス株式会社 医療福祉事業部 人材育成支援課 課長	職域事業評価	福岡県
松倉 武志	麻生教育サービス株式会社 医療福祉事業部 人材育成支援課 係長	職域事業評価	福岡県
井上 辰典	麻生教育サービス株式会社 医療福祉事業部 人材育成支援課	職域事業評価	福岡県
野口 和哉	麻生教育サービス株式会社 医療福祉事業部 人材育成支援課	職域事業評価	福岡県
志波 友佳子	麻生教育サービス株式会社 医療福祉事業部 人材育成支援課	職域事業評価	福岡県

(3) テーマ構成と取りまとめ方

人材確保・学び直し・就労支援等を総合的に提供できる「生涯学習社会」の実現にむけて、各職域での知見を集約して、以下のテーマをとりまとめた。

また、10 職域が全国にまたがることから、部会を「西日本チーム」「東日本チーム」に分け、テーマ毎に検討を進めつつ、最終的に全参加団体で共有してとりまとめる方法をとった。

テーマ構成

プロジェクトマネジメント（全体）

- コンソーシアム全体での目標設定、取組課題を共有することで、継続的な連携の基盤をつくとともに、職域間連携に向けた方法を検討する

他職種連携のプログラム（職域連携）

- 各職域において異分野との連携によって得られる効果や、そのために活用できるカリキュラムを整理することで、生涯学習の可能性を広げる
（東日本チーム）
成田国際福祉専門学校、東京こども専門学校、日本福祉教育専門学校、
日本ウェルネススポーツ専門学校、東京衛生学園専門学校、麻生看護大学校

オープンコミュニティ（職域連携）

- 医療福祉健康分野において、多様な意欲・背景をもつ有資格者を段階的に就学・就労に結びつけるコミュニティ形成の方策を明らかにする
（西日本チーム）
関西国際大学、宮崎情報ビジネス専門学校、金沢福祉専門学校、
河原医療福祉専門学校、麻生看護大学校

IT教育開発（事務局）

- 医療福祉分野のeラーニング事例や文献を整理することで、IT教育導入の参考となる資料を作成する。

10 職域の計画・進捗・課題の共有については、事務局で情報共有に関するサポートを行った。事務局より適宜、情報整理フォーマットを送付し、各職域の課題認識や活動で得られた情報をもとに検討を進めていった。

また、開催地を分散開催したため、他の専門学校の会場を利用したときは、学校内視察をおこなう等、各職域間の交流の機会を設定した。

コンソーシアム事務局による情報共有の支援

各職域計画の共有

- 取組概要、目標設定などの一覧資料の共有

コンソーシアムニュースの発行

- 会議のたびにニュースを発行

各職域の進捗状況の共有

- 実証事業の状況や事業進行上の課題など、会議やメールにて参加職域に報告、共有する

(4) コンソーシアムの会議開催状況

○産官学コンソーシアム 第1回職域代表者会議

日 時：平成26年8月6日(水) 13:30~16:00
場 所：東京都専門学校各種学校協会 会議室
検討項目：コンソーシアムの柱について

○産官学コンソーシアム 第1回連携会議(西日本)

日 時：平成26年9月19日(金) 13:30~16:30
場 所：麻生塾福岡キャンパス6号館
検討項目：オープンコミュニティ、コンソーシアム全体での進め方について

○産官学コンソーシアム 第1回連携会議(東日本)

日 時：平成26年10月21日(火) 13:30~16:30
場 所：東京都専門学校各種学校協会 会議室
検討項目：他職種連携、コンソーシアム全体での進め方について

○産官学コンソーシアム 第2回連携会議(西日本)

日 時：平成26年11月27日(木) 13:30~16:30
場 所：学校法人濱名学院 関西国際大学 尼崎キャンパス 10階大会議室
検討項目：オープンコミュニティ、プロジェクトマネジメント(目標設定)について

○産官学コンソーシアム 第2回連携会議(東日本)

日 時：平成26年12月3日(水) 13:30~16:30
場 所：東京都専門学校各種学校協会 会議室
検討項目：他職種連携、プロジェクトマネジメント(目標設定)について

○産官学コンソーシアム 第2回職域代表者会議

日 時：平成27年1月8日(木) 13:30~16:30
場 所：東京都専門学校各種学校協会 会議室
検討項目：各職域の進捗状況報告、コンソーシアム成果のとりまとめについて



東京都専門学校各種学校協会にて、各職域の代表者が初めて一堂に会した。(8/6)



麻生塾福岡キャンパスにて、オープンコミュニティについて活発な意見交換がなされた。会議終了後はキャンパス視察を実施(9/19)



関西国際大学 尼崎キャンパス会議室にて、西日本の連携会議を開催した。開催後は、キャンパス視察を実施(11/27)



他職種連携のプログラムについて、専門分野としてのノウハウを共有しながら議論がなされた(12/3)



会議でのテーマの検討は、ファシリテーションを行いながら、参加委員の意見や事例紹介、課題の指摘等をその場で集約しながら展開

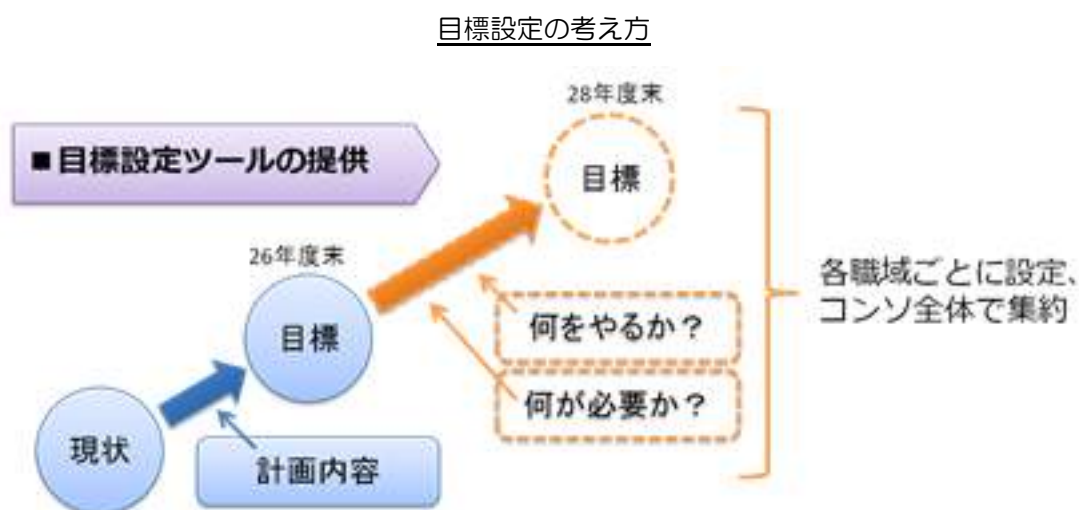


2. 事業全体での成果と今後の展開

(1) コンソーシアム全体での目標設定

目標設定シートを開発

コンソーシアム全体は、共通の目標設定、取組課題を共有するため、中核的人材養成に関するおおよそ2年間での目標を導くためのシートを開発した。シートでは、現在開発しているカリキュラムの他の学校・他地域への展開方法や、その規模感について設定するほか、そこに至る過程で発生しうる課題や、取組方法の精査などを検討できるものとしている（目標設定の具体的な方法については後述）。



目標設定の取組の経緯

- 目標設定シートの開発・作成
- 東日本・西日本の第2回会議にて、目標設定シートの提案
- 各職域でシート作成、目標設定を集約
- 定量目標の集計
- 取組内容の整理、発展段階のとりまとめ

平成 28 年度末までに 5,280 人の人材養成

10 職域での目標設定の結果、コンソーシアム全体では、平成 26 年度末までに 414 人の人材養成見込みとの結果となった。また開発したカリキュラムを展開していくことで、平成 27 年度末までには 1,722 人、平成 28 年度末までに 5,280 人養成との目標設定ができた。

このうち女性が 4,631 人と 87.7%、社会人が 5,056 人と 95.8%を占め、本事業の目的の一部である「女性の学び直し」「社会人の学び直し」に寄与できるとの結果となっている。

平成 28 年度末までのコンソーシアム 10 職域の全体目標累計



受講者拡大の方策

現時点では、各職域プロジェクトとも、実証段階もしくは調査・開発段階であるが、今後、平成 27 年度には 7 校、28 年度には 2 校が改善・普及段階へと移行する計画である。また、学校外と連携した取組を進めていくとする学校は、平成 27 年度に 5 校、28 年度に 5 校と、徐々に本格的な普及へと進めていく状況が見て取れる。

目標設定シートでは、受講者拡大方策についても各職域で検討してもらった。

その傾向をみると、規模拡大の方策としては、学校間連携、業界団体との連携、事業者との連携のように、教育機関だけではなく、職業実践に近いところとの連携が検討されている。この傾向から逆説的にみると、カリキュラムを普及させて、人材養成の量的拡大を目指すためには、連携やネットワーク拡大をいかに行っていくか、という視点が重要になる。

また、本コンソーシアムで検討したオープン・コミュニティを形成することで、受講者を拡大しようとする方向性がみられており、本コンソーシアムの成果を発展的に利用しようとする方向性もみてとれる。

受講者拡大に向けた方策の傾向

- 専門学校間連携（全国の他の専門学校への普及）
- 職能系の業界団体とのネットワーク
- 事業者と協力した拡大
- オープン・コミュニティ形成
- 普及用パッケージの開発（DVD、書籍など）
- eラーニング
- 就業サポート

(2) 目標設定結果を受けた共通取組テーマ

コンソーシアム全体での目標と方向性を受けて、学校間のコンソーシアムを継続する場合には、以下のような共通の取組テーマがみえてくる。

①各職域の人材養成のモニタリング・情報共有

今回の目標設定に基づき、中核的専門人材の養成状況やプロセス等をモニタリング・共有していくことが想定される。今回の事業においても、各職域の進捗報告によって、モデル講座を進めるにあたっての課題や他職域との連携可能性を感じる事ができた。今後、多くの職域プロジェクトが改善・普及段階に移行することを考えると、互いの展開プロセスを共有することで、中核的人材養成の事業展開に寄与することができると考えられる。

②専門学校間連携の促進

今回職域連携の検討テーマであった「オープンコミュニティ」や「他職種連携のプログラム」の成果を発展させるかたちで、専門学校間で連携できる事業ノウハウの共有に寄与することができると考えられる。

オープンコミュニティの検討では、医療福祉健康分野の特徴である女性の潜在資格者に焦点を絞り、その掘り起こし・動機付けのための企画立案フローを概念化した。この成果を生かしてオープンコミュニティの実践を行う職域があれば、その具体的なノウハウを共有知化することが期待できる。また、オープンコミュニティの裾野の拡大は、職種に限定されるものではなく、むしろ女性の再就業・学び直しに向けた不安等を解消するアプローチが有効であることがみえてきた。そのため、例えば、「ケアする女性の私らしい再就職」のようなテーマで医療福祉健康分野の横断的なコミュニティを志向していくことも可能であると考えられる。

他職種連携のプログラムの検討では、各職域プロジェクトへのアンケートによって、32種類の他職種スキル習得の必要性を洗い出すことができた。また医療福祉健康分野で共通化できそうなプログラムとして、コミュニケーション技術の教授法や、ソーシャルワーク技術、異業種を学ぶ学生同士の交流授業など

がみえてきた。このような具体的な学習プログラムを学校間連携で実施していくことも考えられる。

③医療福祉健康分野の「生涯学習プログラム開発コミュニティ」の形成

上記①②を統合するような形で、専門学校が相互に学び合い、実践を共有する機会を提供し、ゆるやかな関係性（コミュニティ）を形成する場として、職域間コンソーシアムを形成するという方向性も考えられる。

このようなコミュニティ形成にあたっては、経営学の知識マネジメント手法である「実践コミュニティ（コミュニティ・オブ・プラクティス）」のプロセスを応用可能であると考えられる。知識資源の管理・発展について世界の様々な企業組織事例から、どんな組織にも「人々がともに学ぶための単位」があることを発見し、その構成要素や、形成プロセスを体系化したものである。

このコミュニティの考え方は、そもそも単一組織内に限定されておらず、組織を越えた連携の枠組みとしても活用されている。効果としては、「個々散在する専門知識や専門家を結びつける」ことや「類似の分野の改善に取り組んでいるものの、プロセスがつながっていない活動を結びつけて連携させる」ことに応用可能である。超高齢社会の地域課題や、地域包括ケアシステムなどの社会潮流のなかでは、組織を越えた実践知識の共有が求められており、その基盤としてこの実践コミュニティ形成は有用であると考えられる。



実践コミュニティの3つの要素：

- 領域：熱意を持って取り組める共通課題（テーマ設定）
- コミュニティ：相互交流している人の集団（親密度・自発性・開放的雰囲気のバランス／コーディネート）
- 実践：コミュニティが共同で取組む知識形成（体系化、文書化、ツール、教訓、モデル事業、ベストプラクティス、情報発信 等々）

エティエンヌ・ヴェンガー等著「コミュニティ・オブ・プラクティス—ナレッジ社会の新たな知識形態の実践」（2002）を参考に作成

医療福祉健康分野のテーマの一例としては、「生涯学習プログラムの開発と普及」といったものが想定される。共通テーマを設定しつつ、事例共有をおこなう勉強会・研究会や情報交換等のオープンな取組と、個別学校同士の連携実践や相互評価等のクローズな取組の両輪で実施していくようなイメージである。このようなつながりのなかで、カリキュラム開発を担う専門学校同士が学び合っていくことが望まれる。

医療福祉健康分野の学校間コミュニティのテーマ

【テーマ】

- 医療福祉健康分野の生涯学習プログラムの開発と普及

【情報共有】

- 各職域のPJの進捗報告、ノウハウ共有
- オープンコミュニティの実践報告、ノウハウ・課題共有
- 多職種連携コミュニケーションの教授法 事例報告
- eラーニング活用事例の報告、ノウハウ・課題共有
- メーリングリスト等での活動報告

【実践】

- 医療福祉健康分野の生涯学習の教育内容の勉強会・研究会
- 各職域での文科省等実証講座の実施
- 各職域での講座普及に向けたネットワークの構築
- 多職種連携コミュニケーションPGの共同開発・実証
- 職域PJモデル事業の視察・相互評価

(3) コンソーシアム・ニュース

平成 26 年度 成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進事業
社会資源である教育機関が担う医療・福祉・健康分野の中核専門人材のコミュニティづくり

コンソーシアム・ニュース

vol.1

産官学コンソーシアム 第1回職域代表者会議を開催しました！

日 時：平成 26 年 8 月 6 日（水） 13:30~16:00

場 所：東京都専門学校各種学校協会 会議室

参加校：8 校（成田国際福祉専門学校、東京こども専門学校、関西国際大学、専門学校麻生看護大学校、学校法人宮崎総合学院、日本福祉教育専門学校、日本ウェルネススポーツ専門学校、東京衛生学園専門学校）

産官学コンソーシアム第1回職域代表者会議を 8 月 6 日に開催しました。

代表法人である学校法人麻生塾 福澤常務理事の挨拶から始まり、職域代表者と事務局スタッフが自己紹介を行いました。その後、職域代表者より多様な取組内容を説明していただきましたが、それぞれに共通して「コミュニティ」「スペシャリスト」「キャリアデザイン」「他分野連携」「実践」というキーワードがみえてきました。

コンソーシアムに参加する看護、介護、子育て等のプロジェクトは、取組初年度のものから 3 年目のものまで進度も異なります。先行するプロジェクトの取り組んできた調査結果や実証事業などは、他のプロジェクトに参考になりますし、教育プログラムの共有なども可能となります。お互いに活動状況を持ち寄り、疑問点や成果を共有することで相互支援の可能なチーム作りを目指していきます。

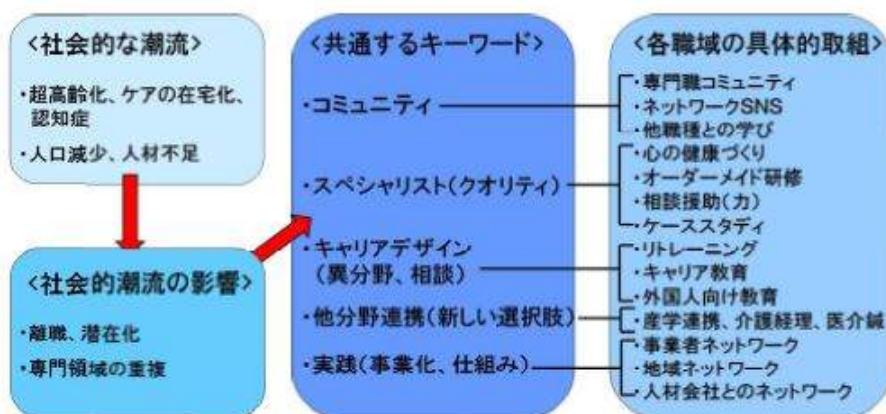
今後はこのようなニュースを発行することで、皆様に情報共有をしていきたいと考えています。引き続きよろしくお願いたします。



● コンソーシアムの4つの柱

- ① オープンコミュニティ：潜在有資格者の掘り起こし、就業支援等に人材を寄せるためには、学校が既存の集客方法に頼ってはいは限界がある。SNS 等を使って有資格者や学校、職能団体等とのコミュニティが職域とのつながりを維持するのに有効と仮定した実証に取り組む。コンソでは取組の報告と共有を通じてネットワーク作りの可能性を考える。
- ② 他職種連携：医療福祉子育て分野は、人間を対象とした専門領域であり、就労後も最新の知識・技術を習得する必要がある。地域医療の仕組みを作るためには他の職域の知識・技術を習得することが求められる。生涯教育機関である専修学校が教育を提供する方法を模索する。
- ③ IT 教育開発：医療福祉分野の学び直しを提供する機会、方法としては IT が良いと言われている。IT リテラシーが高くない方の多い分野において、教育効果の高い IT を考える機会とする。

- ④ **プロジェクトマネジメント**：職域プロジェクト毎の進捗管理と評価を取りまとめるほか、医療福祉分野における中核的専門人材育成を実現するための継続的な目標の設定と将来にわたるノウハウの共有の仕組み作りに取り組む。



● **会議で出されたご意見・ご感想**

- ・今年4つの柱を明確に立てており、職域の取組にも有効な情報共有と活動が期待できる。
- ・初めての参画であるが、先行職域の経験談なども聞かせていただきながら、事業に活かしていきたい。
- ・今年の実証事業は地域を限定しているが、来年度以降は広域化を目指したい。コンソーシアムの構成団体には、実証事業での協力等をお願いしたい。

発行 2014年9月 学校法人麻生塾

制作：公益財団法人九州経済調査協会（会議運営事務局） TEL. 092-721-4900

コンソーシアム・ニュース vol.2

産官学コンソーシアム 第 1 回連携会議（西日本）を開催しました！

日 時：平成 26 年 9 月 19 日（金） 13:30～16:30
 場 所：麻生塾福岡キャンパス 6 号館
 参加校：5 校（学校法人麻生塾、学校法人清永学園 金沢福祉専門学校、学校法人河原学園、学校法人濱名学院
 関西国際大学、学校法人宮崎総合学院）

産官学コンソーシアム第 1 回連携会議（西日本）を 9 月 19 日に開催しました。

前半では、オープンコミュニティを取り上げました。3 つの実例を交えて説明を行った後、専門学校におけるコミュニティ活用の意義と課題について、板書をしながら活発な意見交換が行われました。専門学校からみたオープンコミュニティは、潜在化した人を掘り起こすマーケティングの効果、学習を動機づける効果があることがみえてきました。次回に向けて、コミュニティを作るためのテーマ設定、最初の人の集め方、運営のためのパートナーシップのあり方、専門学校にとってのコミュニティの具体的な効果などを明らかにしていく必要性が指摘されました。



会議の後半では、コンソーシアムでの目標設定については、事業の評価には費用対効果をはかるものだけではなく、社会的評価ベクトルで新たな評価軸が必要ではないかという提案をいただきました。

次回の連携会議（東日本）のテーマは「他職種の連携プログラム」です。10 月初旬に各職域のご担当者様向けにアンケートを実施いたしますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

●オープンコミュニティとは

オープンコミュニティとは

- オープン（開放性）
 …参加自由、アクセス可能、参加者・活動・情報がみえる
- コミュニティ
 …ある社会背景・課題・文化等を共有した人のつながり、関係性

【オープンコミュニティ参加の段階】



●オープンコミュニティの参考事例

- ① ワーキングマザーサロン：「母となってはたらく」がテーマの参加型ワークショップ（働く・働きたい母親同士のコミュニティ）
- ② Rikejo プロジェクト：理系を目指す女子中高生を応援するプロジェクト（女子中高生と理系の職業に就いている先輩リケジョをつなぐコミュニティ）
- ③ シブヤ大学：大学というコンセプトで街づくりや生涯学習事業を営む機関（一般市民を対象としているためテーマごとにさまざまな人が集まるコミュニティ）

●オープンコミュニティについての意見

- ・ コミュニティを構築するには「子育て」「働く女性」のような広いテーマ設定が大切である。
- ・ 潜在化した対象を掘り起こすためには分母を増やす必要があるが、関心がない人までターゲットに入れるべきかどうか。
- ・ 各地の社会資源が異なるので、NPO や行政機関、または専門学校同士のパートナーシップを上手く使ったコミュニティ形成もありえる。
- ・ コミュニティに対する信頼性を高めるため、行政とは異なる意味での「公共性」が必要になるので「誰が」やるのかも重要である。
- ・ 実際に運営するうえで、専門学校にとっての具体的な効果や立ち上げ、運営にどのような費用がかかるか、等の判断材料が必要。
- ・ オープンコミュニティ参加の段階は専門職と一般の2つのピラミッドをイメージする必要があり、パイを広げるなら一般からはじめて、それを徐々に専門職に移行させる流れを作る。

●各職域プロジェクトからの課題共有

- ・ 学び直しを考えるうえで、ユニット型教育は個人が対象になるので、今あるカリキュラムをそのまま使うことがむずかしくなる。
- ・ コンソーシアムの目標設定は、人材育成なので単年度で効果を出すことはむずかしい。ステークホルダーからの評価など、社会的評価を軸に加えることを検討してもよいのではないかと。



発行 2014年10月 学校法人麻生塾

制作：公益財団法人九州経済調査協会（会議運営事務局） TEL. 092-721-4900

コンソーシアム・ニュース vol.3

産官学コンソーシアム 第 1 回連携会議（東日本）を開催しました！

日 時：平成 26 年 10 月 21 日（火） 13:30～16:30

場 所：東京都専門学校各種学校協会 会議室

参加校：5 校（学校法人麻生塾、成田国際福祉専門学校、東京こども専門学校、日本福祉教育専門学校、
日本ウェルネススポーツ専門学校、東京衛生学園専門学校）

産官学コンソーシアム第 1 回連携会議（東日本）を 10 月 21 日に開催しました。

会議の前半では「他職種連携のプログラム」について意見交換しました。医療・福祉・健康分野では、地域包括ケアシステムなどに対応するため、基礎教育では学ばない専門分野以外の「知識・スキル」を学ぶ必要性が指摘されています。このプログラムは、異分野のカリキュラムを組み合わせ、提供する仕組みをつくることで生涯学習の可能性を広げることを目的としたものです。

今回は、各職域のご担当者に「他職種のスキル習得の必要性に関するアンケート調査」にご回答頂き、それをもとに意見交換しました。アンケートの結果を分析する視点として、現場の課題と一致するもの、職域間での接点となるものから優先して取り組むべき、現場視点で整理しなおすとカリキュラムの形がみえてくるのではないかなどの意見をいただきました。

職種間でカリキュラムを共通化するという視点からは、「人の基盤となるもの」「コミュニケーション」「ニーズを創る人材」「ケーススタディ」「グループワーク」というキーワードがみえてきました。また、異業種の学生同士の意見交換という具体的な連携のアイデアも出てきました。

先日行われた連携会議（西日本）のテーマであるオープンコミュニティについても報告しました。現在コミュニティづくりにとりくもうとする職域からは、最初の拡散元になる母数を集めるのがむずかしい、専門性にこだわると人が集まらない、如何に継続性を保つかという課題が出てきました。これも踏まえて次回の連携会議（西日本）で、さらに議論を深めていきます。

目標設定については、計画づくりのフレームワークシートを事務局で作成いたします。実証事業が進んでいるところもあるようですが、情報をいただければ皆様に進捗を共有させていただきますのでお知らせください。



● どのように他職種連携にかかわっていくべきか

◇ 現場のニーズ : 職種間の人の基盤となるものを共通化 ex. 子どもとの関わり方⇔高齢者との関わり方
→利用者さん、患者さんの声を“聞く”スキル=コミュニケーション能力

◇ 経営側のニーズ : “ニーズを創る人材”“多様化に対応できる人材”

→強く求められているが、雇用してみないと評価が難しい面もある

◇ 社会のニーズ : より多くの人材が必要な 2025 年問題に、どうカリキュラムを対応させていくか



◇ 学校でできること : 事例収集、ケーススタディ、グループワークでニーズに対応する人材育成

ex. 異業種の学生同士の意見交換

学校が連携の窓口になる

※シラバスがしっかりできれば必ずかしいことではない

● オープンコミュニティについて

- ・初期の母数、最初の核となる人を集めることがむずかしい。
- ・専門性を絞ると人は集めやすいが、参加する人が広がらなくなる。
- ・事業化していかないと長続きしない。
- ・以前実施したプログラムは途中から人が少なくなってしまったので、継続させることがむずかしかった。
- ・人や団体をどんどん繋いでいく、コーディネーターのような存在が必要。

● コンソーシアムの感想について

- ・教育にテクニックだけを求めてくる人に対してどうアプローチしていくかが課題だと感じた。
- ・人材育成は教員が核となるので教員の確保も重要だと思う。
- ・“人”を中心とした、他職種連携というものがよく理解できた。
- ・ポジティブで建設的な意見交換ができた。
- ・今回の議論から、これからの生涯教育、コミュニティカレッジの姿が見える感じをうけた。
- ・現在やっていることからすぐに結果が出なくても、事業化に向けての一步に繋がる。



発行 2014年10月 学校法人麻生塾

制作 : 公益財団法人九州経済調査協会 (会議運営事務局) TEL. 092-721-4900

コンソーシアム・ニュース vol.4

産官学コンソーシアム 第2回連携会議（西日本）を開催しました！

日 時：平成26年11月27日（木） 13:30～16:30

場 所：学校法人漢名学院 関西国際大学 尼崎キャンパス 10階大会議室

参加校：5校（学校法人麻生塾、学校法人清永学園 金沢福祉専門学校、学校法人河原学園、学校法人漢名学院
 関西国際大学、学校法人宮崎総合学院）

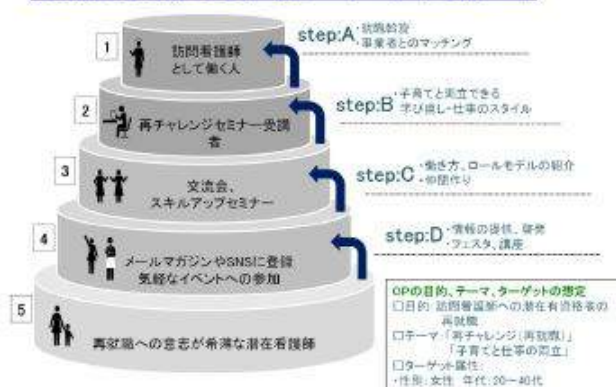
産官学コンソーシアム第2回連携会議（西日本）を11月27日に開催しました。

会議の前半では「オープンコミュニティ」について、コンソニューズをもとに前回の内容を振り返った後、今回はオープンコミュニティを「潜在有資格者を掘り起こすことを目的とした集まり」と絞り込み、その事例を3つ紹介しました。その後の意見交換では、看護と介護では看護は有資格者前提、介護はこれから資格を目指す人が多いためコミュニティのターゲット層の考え方を見直す必要があるのではないか、女性の学び直しだけでなく、人材確保の観点から、若い人を幅広く対象とする必要があるのではないか、また対象者への動機付けとして、1)不安解消型、2) how to 型、3)問題解決型の3つのアプローチに分けられるのではないかという意見をいただきました。

後半は目標設定の内容とスケジュールについて、事務局から説明をいたしました。すでに各委員や窓口担当の方に、入力シートや資料を送付させていただきました。師走のあわただしい折、誠におそれいりますがご協力のほどよろしくお願いいたします。



●訪問看護を例にしたオープンコミュニティのイメージ



◆オープンコミュニティを企画する上での検討ポイント

- ① テーマ設定について
 …目的を明確に設定し、ニーズが高いテーマを設定する必要がある
- ② 他機関との連携、信頼性の確保
 …資金面や広報面等のスケールメリットが生かせる
- ③ コミュニティ参加メンバーの引き上げについて
 …ロールモデルとなる現職者と同じ課題を抱える潜在有資格者同士をつなぎ、縦・横の関係づくりを行う

●オープンコミュニティの事例

① How to 型：女性起業家交流会 in HOKURIKU（金沢市）

…女性起業家を対象とした勉強会や交流会を企画。「おんぶにだっこ」でメンバーを支援

② 不安解消型：NPO 法人ママワーク研究所（福岡市）

…再就職を希望する女性のために段階的に情報提供やスキルアップ講座を実施

③ 問題解決型：高校生の進路発見プログラム WEEKDAY CAMPUS VISIT（全国）

…大学と受験生のミスマッチを防ぐため、高校生が大学生と同じ授業に参加するプログラム

●オープンコミュニティについて

- ・看護は有資格者が前提となるが、介護では働きながら資格取得を目指す人も多いため、ターゲットとする層の考え方を分けて整理していく必要があるのではないか
- ・「女性の学び直し」だけでなく、人材確保の観点でコミュニティをつくる場合は、高校生など若い人も幅広く対象とする必要があるのではないか。
- ・早く取りかかった方がよいのはわかるが、コストや人材などの支援体制がどこまでできるかわからない。
- ・人材確保といった意味づけをする場合は、行政の補助金や企業からの協賛金なども検討できるのではないか。
- ・リーダー、コーディネーターなどを「誰が」やるかは重要。
- ・コミュニティをネットワーク化には、学校単体ではなく行政、NPO、企業を巻き込んでやる必要がある。
- ・職域や目的によって、コミュニティのかたちはひとつではないが、ある程度のパターン化や、成功のポイントを示すことはできる。

●各職域プロジェクトの進捗について

- ・介護福祉士が国家資格になった場合の CBT としてスマホや携帯対応の試験問題を実施…学校法人清永学園
- ・プログラム用教科書を作成。プログラムの前後でアンケートも実施予定…学校法人濱名学院
- ・介護資格を持っていない介護職員を対象に、スキルアップ講座を実施予定…学校法人河原学園
- ・全国の介護施設 137 箇所にアンケートを実施。留学生向けガイドブックを作成…学校法人宮崎総合学院
- ・卒業生を対象に実証講座を 2 回実施。それぞれアンケートも実施。…学校法人麻生塾



発行 2014 年 12 月 学校法人麻生塾

制作：公益財団法人九州経済調査協会（会議運営事務局） TEL: 092-721-4900

コンソーシアム・ニュース vol.5

産官学コンソーシアム 第2回連携会議（東日本）を開催しました！

日 時：平成26年12月3日（水） 13:30～16:30

場 所：東京都専門学校各種学校協会 会議室

参加校：5校（学校法人麻生塾、学校法人秋葉学園、学校法人三幸学園、学校法人敬心学園、
学校法人タイケン学園）

産官学コンソーシアム第2回連携会議（東日本）を12月3日に開催しました。

会議の前半では、各職域プロジェクトの現在の進捗状況について各委員から報告をしていただきました。その後、他職種連携のプログラムについて、前回のアンケート結果の必要なスキルを現場課題に応じて再整理して「基盤スキル」「実践専門スキル」「社会状況対応」の3段階に分け、共通カリキュラムをどのような方向性で具体化していくべきかについて意見交換しました。

「コミュニケーション」については、報・連・相のような基本マナーから、共感・信頼を得たり、自己肯定感を高めるものまで、幅が広いこと、「キャリア教育」については、挫折し自分の人生を考えるときなど、それを受ける際のタイミングが大事ではないかという意見をいただきました。また教授方法として、グループワークやケーススタディが支持されていましたが、それを行うときは、その問題のつくり方やそれを導くファシリテーターの力量によるものが大きい、社会人はいろんな経験があるのでむずかしいところもあれば気づきも大きいという意見をいただきました。

他職種連携のスキルについては、事業所や企業、現場によってもニーズがさまざまであるため、まとめの方向性のバリエーションを作成し、次回会議で提案することになりました。

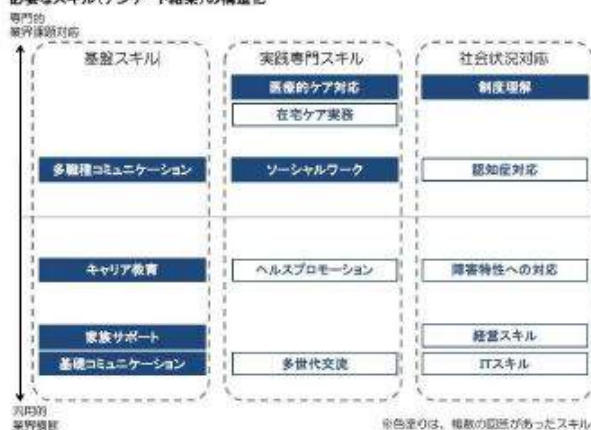
会議の最後は、西日本の連携会議と同じく、目標設定シートの内容やスケジュールについて事務局より説明させていただきました。次回は1月8日に合同会議が行われます。年が明けてからも非常にタイトなスケジュールになりますが、来年も引き続きよろしくお願いいたします。



●他職種連携スキルについて

- ・「コミュニケーション」は必要だとわかってはいるけれどむずかしい課題。まずはよさを実感してもらうことから始める。
- ・「キャリア教育」は「人生設計」と置き換えたほうがよいのではないか。
- ・「ソーシャルワーク」は問題のつくりやファシリテーターの力量によるものが大きい。
- ・「ヘルスプロモーション」は生まれてから死ぬまでのQOLを高めるもので、子どもから高齢者まですべての人にあてはまる

必要なスキル(アンケート結果)の構造化



●各職域プロジェクトの進捗について

- ・実証講座には 20 名が参加。内容は訪問看護のよさや病院との違いなど。…学校法人麻生塾
- ・講座については 12 月半ばと 1 月の 2 回実施予定、現在参加者募集中。…学校法人秋葉学園
- ・11/8 より実証講習会全 9 回を開始。1 回の講座に平均 20~25 名参加。各科目、1 日の流れについて評価表を導入…学校法人タイケン学園
- ・潜在・顕在保育士と保育事業者対象にアンケートを実施。実証講座は 1/29 を予定。E ラーニングの講座を 7 本作成予定。…学校法人三幸学園
- ・10 月後半から講座開始。一般、ハローワーク、介護事業所に募集をかける。定員 25 名を越える申込みあり。…学校法人敬心学園
- ・鍼灸のアドバンスコースに取り組んでいる。…学校法人後稗学園



発行 2014 年 12 月 学校法人麻生塾

制作：公益財団法人九州経済調査協会（会議運営事務局） TEL: 092-721-4900

コンソーシアム・ニュース vol.6

産官学コンソーシアム 第2回職域代表者会議を開催しました！

日 時：平成 27 年 1 月 8 日（木） 13:30～16:30

場 所：東京都専門学校各種学校協会 会議室

参加校：8 校（学校法人麻生塾、学校法人秋葉学園、学校法人後藤学園、学校法人宮崎総合学院、
学校法人三幸学園、学校法人敬心学園、学校法人河原学園、学校法人清永学園）

産官学コンソーシアム第 2 回職域代表者会議を 1 月 8 日に開催しました。

会議の前半では、各職域プロジェクトの現在の進捗状況について、事前に準備していただいた資料をもとに、平成 27 年度以降の事業展開もふまえて、各委員から報告をしていただきました。

このようにアンケート調査や実証講座の結果をシェアすることによって、コンソーシアムならではのお互いのノウハウや課題を共有していけるメリットを生み出しています。

後半は、コンソーシアムの取りまとめの方針と 1 月 29 日の成果報告会について、事務局より説明させていただきました。

コンソーシアムの報告書については、総論と各論の二部構成で、総論ではコンソーシアム全体の目標を設定し、その達成のための方策や課題を示していきます。また各論では、オープンコミュニティ、他職種連携、IT 活用の具体的な検討内容や成果について記載していく方向です。

会議の中では、この取りまとめの方向性について、専門性を更に追求していく「質の向上」と、コンソーシアムのテーマである社会資源を拡充する「量の拡大」の 2 つの軸でまとめていくといいのではないかという意見をいただきました。

1 月 29 日の成果報告会については、成果報告やセミナーだけでなく、来場される教育関係者との意見交換の場となるよう、ポスターセッションも実施いたします。

今年度のコンソーシアムも大詰めとなってきました。最後までよろしくお願いいたします。



●各職域プロジェクトの進捗について

- ・実証講座 1 回目の募集には苦勞したが、2 回目は現在申し込みが 40 名を超えている。参加者の内訳は相談援助の経験がある方が 64%、ない方が 36%。ケーススタディを実施しているなかで多職種連携が必要という意見が多かった。…学校法人秋葉学園
- ・2 月初旬から 300 名を対象に実証に入る。保育士のコミュニティと事業者側のネットワークは、最終的にはマッチングできるような機能を目指す。資格保持者からの声はニュース化し、事業者にもフィードバックしていく方向。…学校法人三幸学園
- ・実証講座では、施設や病院の看護師が、訪問看護に向くための行動変容をおこすためのキャリア教育も盛り込む。訪問看護についての講義は経験者とそうでない人で、受け取り方がかなり異なる。卒業生対象の DM の反応は 1% だったが、事業化するときは要検討。…学校法人麻生塾
- ・外国人向けのケーススタディで学習できるようにビデオ教材を作成。なぜそうしてもらうのか、を外国人に理解してもらえるように良いパターンと悪いパターンを作成。…学校法人宮崎総合学院
- ・実証講座の参加者について、介護事業所勤務者でもあってもすべての制度を理解しているわけではない。知識やスキルのばらつきがあったので、クラス分けも検討。facebook で「介護経理士」のページを立ち上げたが、男性の反応の方が多かった。…学校法人敬心学園
- ・認知症対策の現状と課題のアンケート調査を全国市町村で行った。認知症における鍼灸はまだ知られていないという結果だったが、逆に伸びしろはあると感じた。積極的に多職種連携に取り組んでいきたいという意見が多かった。…学校法人後藤学園
- ・学びを習慣化し、国家試験合格レベルの学生を養成することを目的に、昨年秋に 2 年生を対象に CBT を実施。解説をしっかりと入れてほしいという要望があるが、自発的に調べる癖をつけてほしい。アクセスは朝 6:00~9:00 の時間が多い。…学校法人清永学園
- ・実証講座は高齢者介護施設に呼び掛け、定員を上回り 48 名の受講申し込みがあった。習熟度を知る為に講座の事前、事後に知識テストを実施した。フォローアップの体制として、facebook ページを立ち上げ、動画で振り返りができるようにしている。…学校法人河原学園



発行 2015 年 1 月 学校法人麻生塾

制作：公益財団法人九州経済調査協会（会議運営事務局） TEL. 092-721-4900

コンソーシアム・ニュース vol.7

産官学コンソーシアム 成果報告会を開催しました！

日 時：平成 27 年 1 月 29 日（木） 13:30～16:00

場 所：アルカディア市ヶ谷 6F 霧島

参加校：学校法人麻生塾、学校法人秋葉学園、学校法人三幸学園、学校法人濱名学院、学校法人宮崎総合学院、
学校法人敬心学園、学校法人タイケン学園、学校法人後藤学園、学校法人清永学園、学校法人河原学園

産官学コンソーシアム 成果報告会を 1 月 29 日に開催しました。当日は各職域のブースにてポスターセッションが行われ、各ブースに掲示された成果発表について、来場者が閲覧しながら様々な質問を投げかけていました。

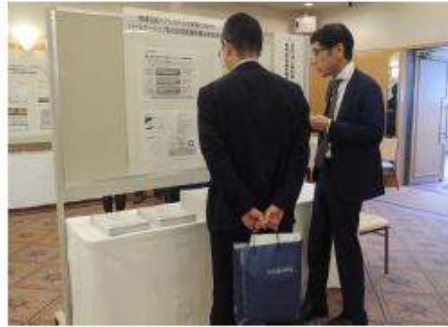
途中で 1 時間ほどのセミナーをはさみ、ポスターセッションが再開されましたが、各職域の代表者と来場者との熱い意見交換は終了時間ぎりぎりまで続きました。

セミナーでは、代表法人である学校法人麻生塾 福澤常務理事の挨拶から始まり、事務局より今回のコンソーシアムについて事業報告をさせていただきました。

これまで「西日本チーム」「東日本チーム」に分けて、「オープンコミュニティ」「他職種連携のプログラム」というテーマについてそれぞれ議論を行ってきました。そこで話し合われた内容や、「プロジェクトマネジメント」として各職域での人材養成目標をつみ上げた結果、平成 28 年度末にはコンソーシアム全体で 5,280 人の人材養成の目標となったことを報告いたしました。5,280 人の内訳として、女性が 4,631 人、社会人が 5,056 人と、コンソーシアムの目的である中核的人材育成に十分貢献できる数字となっています。

コンソーシアムを 10 職域の参加のもと運営していくこと自体がオープンコミュニティ、連携であり、これから継続していくためにも、事務局が数字を追いかけてながら、課題やプログラムなども共有し、全国に展開していく流れにつなげていきたいと考えています。成果報告会を無事執り行うことができましたのは、皆様のおかげです。タイトなスケジュールの中、資料の提出などご協力ありがとうございました。





発行 2015年2月 学校法人麻生塾

制作：公益財団法人九州経済調査協会（会議運営事務局） TEL. 092-721-4900

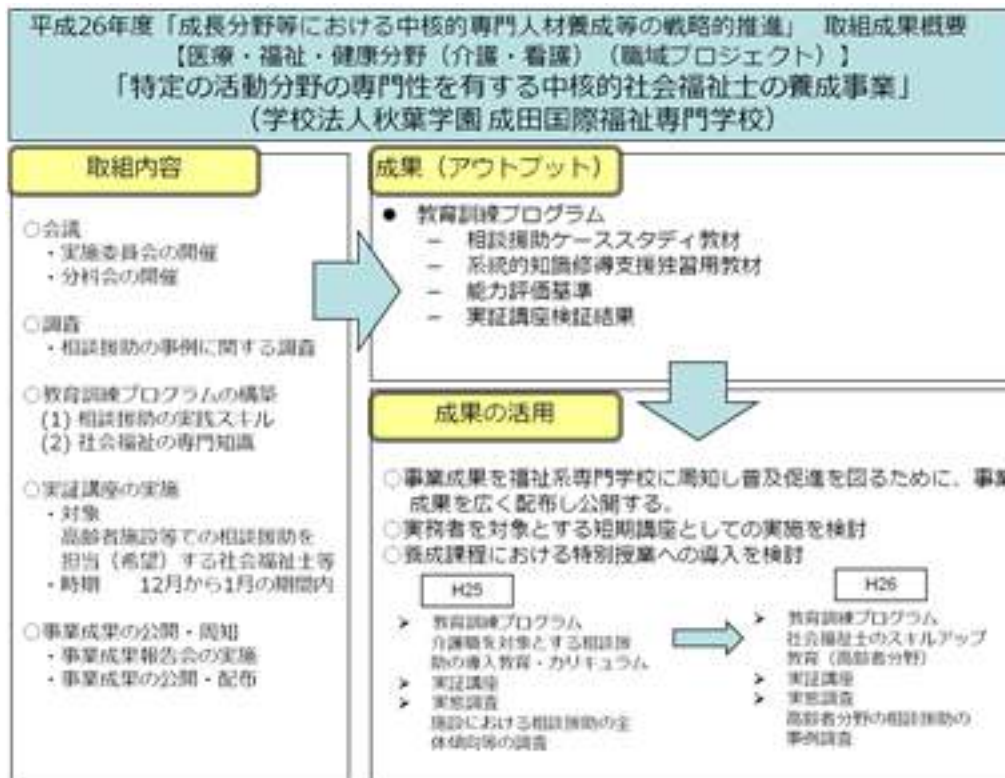
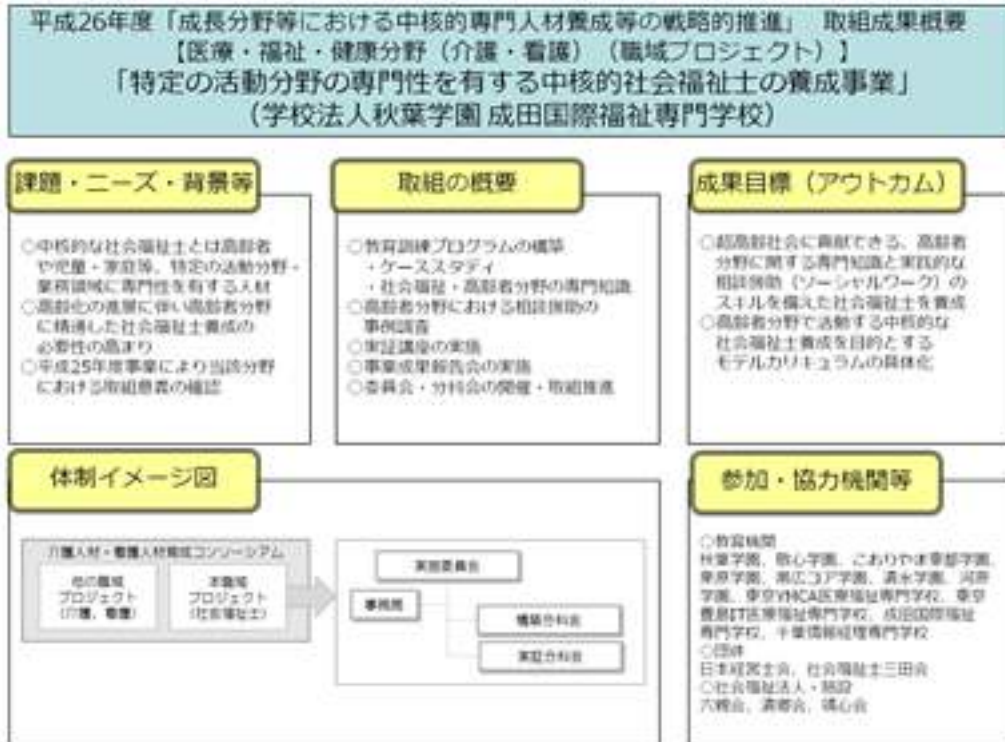
(4) 参加職域プロジェクトの概要

○コンソーシアム参加職域プロジェクトの概要

	事業名称	代表機関	事業の目的・概要
学校法人秋葉学園 成田国際福祉専門学校	特定の活動分野の専門性を有する中核的 社会福祉士の養成事業	学校法人秋葉学園	中核的な社会福祉士とは特定の活動領域について豊富な専門性や経験を有した人材である。本事業では、超高齢社会における社会福祉の向上を目的として、人材需要の高い高齢者介護分野の専門性を備えた社会福祉士の養成を狙いとする教育訓練プログラムの構築・実証を行う。相談援助の実践スキルを中心に職務能力の強化・向上を図り、多様な高齢者の事情に応じた質の高い介護サービスの提供に貢献できる人材を育成する。
		所在地 千葉県成田市郷部	
学校法人三幸学園 東京こども専門学校	保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職支援事業	学校法人三幸学園	「保育士不足の解消」並びに「女性の学び直し」ひいては「女性の社会進出」を目的とし、潜在保育士の保育士としての就業促進に向け、研修プログラムの「開発」「実施」「検証」を行う。「開発」にあたっては研修プログラムが幅広く利用されるよう汎用性が高いものを目指す。将来的には「調査」にあたり構築したコミュニティ・ネットワークを就職支援インフラへと昇華させる。
		所在地 東京都文京区湯島	
学校法人濱名学院 関西国際大学	地域ネットワークシステムによる「相談援助力向上のためのリトレーニングプログラム」の開発	学校法人濱名学院	近年、子育てや介護、生活困難など生活課題を抱える人々が増加している中で、社会福祉の支援者はもちろん、保育や教育の現場においても、援助技術力を備えた人材養成を図ることが喫緊の課題となっている。この事業は、現職の保育士、教育、社会福祉施策および福祉行政職員等に、相談援助力を高める短期のリトレーニングプログラムを実施し、その効果を実証した後、大学・専修学校の正規カリキュラムへの導入を検討することを目的とする。
		所在地 兵庫県尼崎市潮江	
学校法人麻生塾 専門学校麻生看護大学院	地域包括ケアシステムの実現に向けたパートナーシップ型の訪問看護師養成事業開発	学校法人麻生塾	地域包括ケアシステムの実現に向けて、訪問看護師は中核的な人材として期待されているが、その絶対数は不足しており、地域に応じた事業者・看護師間の需給のミスマッチ解消も求められる。本事業では、既存の訪問看護カリキュラムと昨年度開発したキャリア教育を統合した標準カリキュラムを開発しつつ、地域関係者のニーズに即したモジュール化・講座実証をすることで、訪問看護分野の学び直しプログラムを開発する。
		所在地 福岡県飯塚市芳雄町	
学校法人宮崎総合学院 宮崎情報ビジネス専門学校	介護分野の外国人就業者の雇用を促進する養成プログラムの開発と実施	学校法人宮崎総合学院	少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少により、様々な業界で人材不足が深刻化している。特に介護業界では喫緊の課題である。一方、我が国はインドネシア等から介護福祉士候補者の受け入れを実施しており、介護サービスの質の向上や介護人材の育成につながることを期待できる。このような状況を踏まえ、本事業では、産学官の連携により、外国人が介護業界で就業するために必要な素養を醸成する教育プログラムを開発し、実施する。
		所在地 宮崎県宮崎市別府町	

	事業名称	代表機関	事業の目的・概要
学校法人 敬心学園 日本福祉教育専門学校	介護分野における社会人や女性の学びなおし教育プログラムの開発と実証	学校法人 敬心学園	社会人や女性の学び直し支援のためのデジタル教材を含んだ「介護経理士」養成プログラムの開発を行う。マネジメントスキル向上と企業のニーズに即したプログラム開発を行い、キャリアアップの道を示し、中核的専門人材の育成を目的とする。また、昨年度までのコミュニティネットワーク作りを継続し、キャリアアップの動機付けを行うとともに、離職防止、横のつながり等、連携支援を図ることを目的とする。
		所在地 東京都新宿区 高田馬場	
学校法人 タイケン学園 日本ウェルネススポーツ専門学校	保育士・幼稚園教諭に対するキャリアデザインプログラムと新たな認定制度の開発	学校法人 タイケン学園	中核的役割を果たすことのできる保育士・幼稚園教諭の確保(離職者の減少、再就職者の増加、潜在資格保有者・無資格者の発掘等)に資するために、幼児の今日的な重要課題である生活習慣の乱れ、体力低下、運動器障害の増加、心の発達の不全等に対処し得る専門能力の育成とQOL向上に寄与する新たなキャリアデザインプログラムとこれに基づく資格認定制度を開発し標準モデルカリキュラムを提唱する。
		所在地 東京都練馬区旭町	
学校法人 後藤学園 東京衛生学園専門学校	超高齢社会における認知症患者に寄り添う医療・介護連携型の中核的鍼灸専門人材の育成	学校法人 後藤学園	本事業では、医療・介護連携型の認知症患者に寄り添う中核的鍼灸専門人材の育成を目的として、西洋医学系・鍼灸医学系・介護福祉系の3分野連携のもとで認知症に対する医療・介護連携型の鍼灸師教育プログラムを策定し、他職種医療連携に向けた鍼灸師のための認知症患者対応型モデル教材の開発を行い、臨床経験3年以上の鍼灸師のスキルアップ、キャリアアップを多面的に支援する学習支援環境を整備することとする。
		所在地 神奈川県 小田原市 南鴨宮	
学校法人 清永学園 金沢福祉専門学校	介護福祉士養成学び直しプログラムの開発と実施	学校法人 清永学園	社会の高齢化が加速する中、高齢者介護の現場では高度で複雑な専門性や経験が要求される場面が増えつつある。また、利用者や家族の介護ニーズも多様化の傾向にあり、個別ニーズに的確に対応できる能力も要求されるようになってきている。 本事業ではこのような介護現場の実情を踏まえ、質の高い介護サービスを提供できる能力・資質を備えた介護人材の育成に向けた学び直しプログラムの開発と実施を行う。
		所在地 石川県 金沢市 久安	
学校法人 河原学園 河原医療福祉専門学校	介護人材の高度化を目的とする学び直しプログラムの開発と実施	学校法人 河原学園	超高齢社会に突入した日本では、介護人材の育成・確保が喫緊の課題となっている。とりわけ、近年における介護の高度化や多様化といったニーズに対して的確にこたえることのできる専門性と経験を備えた介護人材が求められている。本事業では、このような介護人材の現状を踏まえ、秋葉学園による平成24・25年度事業の成果を活用し、介護の専門知識・技術の高度化を狙いとする教育プログラムの開発と実施を行う。
		所在地 愛媛県 松山市 柳井町	

学校名	学校法人秋葉学園成田国際福祉専門学校
プロジェクト名	特定の活動分野の専門性を有する中核的社会福祉士の養成事業



平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」 取組成果概要
 【医療・福祉・健康分野（介護・看護）（職域プロジェクト）】
 「特定の活動分野の専門性を有する中核的社会福祉士の養成事業」
 （学校法人秋葉学園 成田国際福祉専門学校）

教育訓練プログラム

○概要
 高齢者介護分野における中核的な社会福祉士養成を目的とした教育訓練プログラム。相談援助の実践を学ぶケーススタディ演習と社会福祉の専門知識を系統的に学ぶ独習型教材で構成。
 （相談援助の実践スキル）
 典型的な場面・状況を題材として、個人ワークとグループワークを組み合わせたケーススタディ演習を行い、相談援助の実践力の向上を図る。
 （社会福祉の専門知識）
 社会福祉に係る広範な専門知識を系統的に学ぶ独習型教材を整備し、社会福祉士の学び直しや介護職の職域拡大を支援する。
 （評価基準）
 平成25年度事業で相談援助のスキル修得度を評価するための指標として策定した「評価基準」を検証し、教育訓練プログラムにおける学習成果測定指標として位置付ける。

ケーススタディで取り上げるテーマ一覧
 ケースワーク、ICF、ケアマネジメント、コミュニケーション、社会資源、グループワーク、地域福祉活動
 多職種連携、リーダーシップ、認知症の理解
 医療的ケア、ターミナルケア、マネジメント（組織、経営）、コーディネート、制度の理解、部下教育・指導
 家族援助、倫理、権利擁護、メンタルヘルス

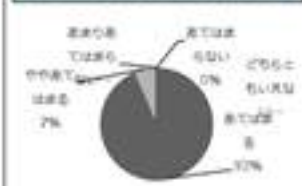


平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」 取組成果概要
 【医療・福祉・健康分野（介護・看護）（職域プロジェクト）】
 「特定の活動分野の専門性を有する中核的社会福祉士の養成事業」
 （学校法人秋葉学園 成田国際福祉専門学校）

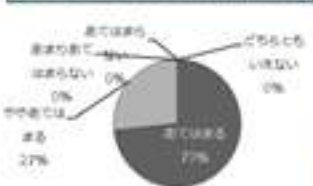
実証講座

○概要
 構築した教育訓練プログラムの一部を実証講座として試行的に実施。教育訓練プログラムの有効性及今後の改善点、強化・拡充すべき点などの検証を行う。
 （日程） 第1回集合研修・・・12月20日（土） 第2回集合研修・・・1月19日（日）
 （定員） 各回30名
 （内容） 相談援助のケーススタディ（個人ワークとグループワーク）
 （結果）
 講座後に受講者に対して行ったアンケートの結果は極めて良好で、「新しい知識が得られた」「仕事に役立つ内容だった」という回答が多数を占めた。受講者の多くが相談援助の経験をもつこともあり、取組の姿勢は積極的で、担当講師も十分な手ごたえを得た。

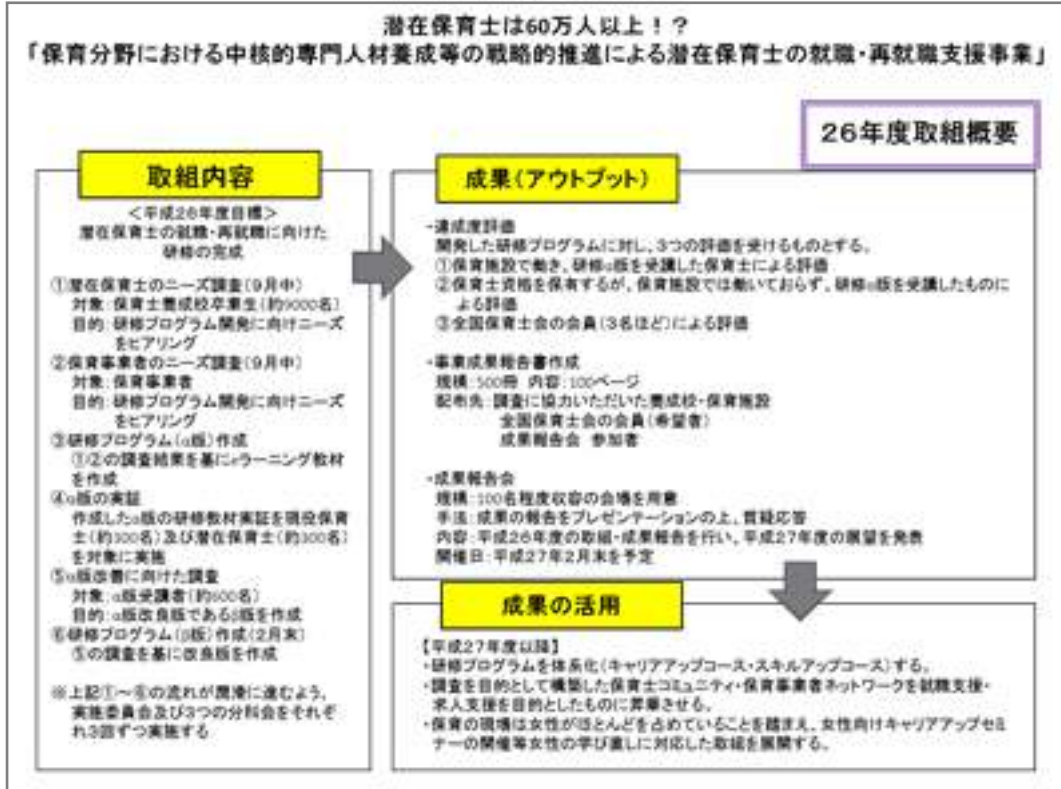
アンケート「新しい知識が得られた」



アンケート「仕事に役立つ内容だった」



学校名	学校法人三幸学園東京こども専門学校
プロジェクト名	保育分野における中核的専門人材養成等の戦略的推進による潜在保育士の就職・再就職支援事業





分野 No.	講座名	担当機関	講師名	学習時間
0	オリエンテーション～保育士として働くとは～	東京未来大学	藤後 悦子	10分
1	障害児、気になる子ども	小田原短期大学	吉川 真寿美	15分
2	新しい保育制度、保護者とのコミュニケーション	小田原短期大学	吉田 真理	30分
3	安全管理～アレルギー～	ほけっとランド パークタワー豊洲	大城 裕子	20分
4	職場内のよりよいコミュニケーション	東京未来大学	藤後 悦子	15分
5	月齢ごとの保育	ほけっとランド あびこ保育園	海老原 三恵子	30分
6	保育の概要・保護者との連携「連絡帳」	ほけっとランド パークタワー豊洲	大城 裕子	20分

※全6分野+オリエンテーション、計140分

次年度の展望

1. 現6分野を12分野へと拡充させる
2. 保育資格保持者の属性・階層化を行い、同じ分野であっても、初級・中級・上級といった形でプログラム内容を変更する ⇒ 12分野×3レベル＝36研修プログラム

成果目標

26年度事業で完成する研修プログラムを受講する保育士資格保持者は**300名(うち潜在保育士は100名)**。
 27年度事業では新たに研修プログラムの分野を増やしレベル別にする(＝全36本を想定)で、より多くの保育士資格保持者のニーズを満たすことができる。
 また、27年度には保育士コミュニティを立ち上げ、研修プログラム受講に加えて、キャリアサポート、就業支援、女性の活躍を意識したコンテンツを充実させること、また、保育士資格保持者の属性にあわせた情報提供を行うことで、コミュニティへの帰属意識を高め活気あるものにしていく。

よって、当初の事業計画通り、就業想定数、その内の女性の数は以下の通りの目標で進めていく。

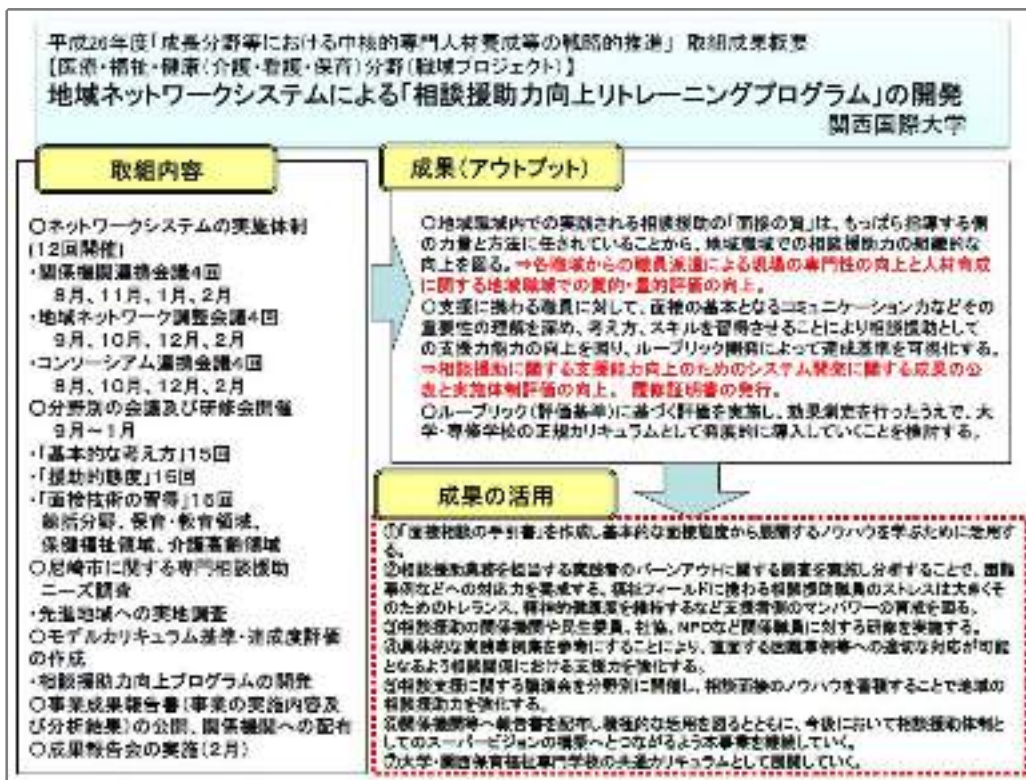
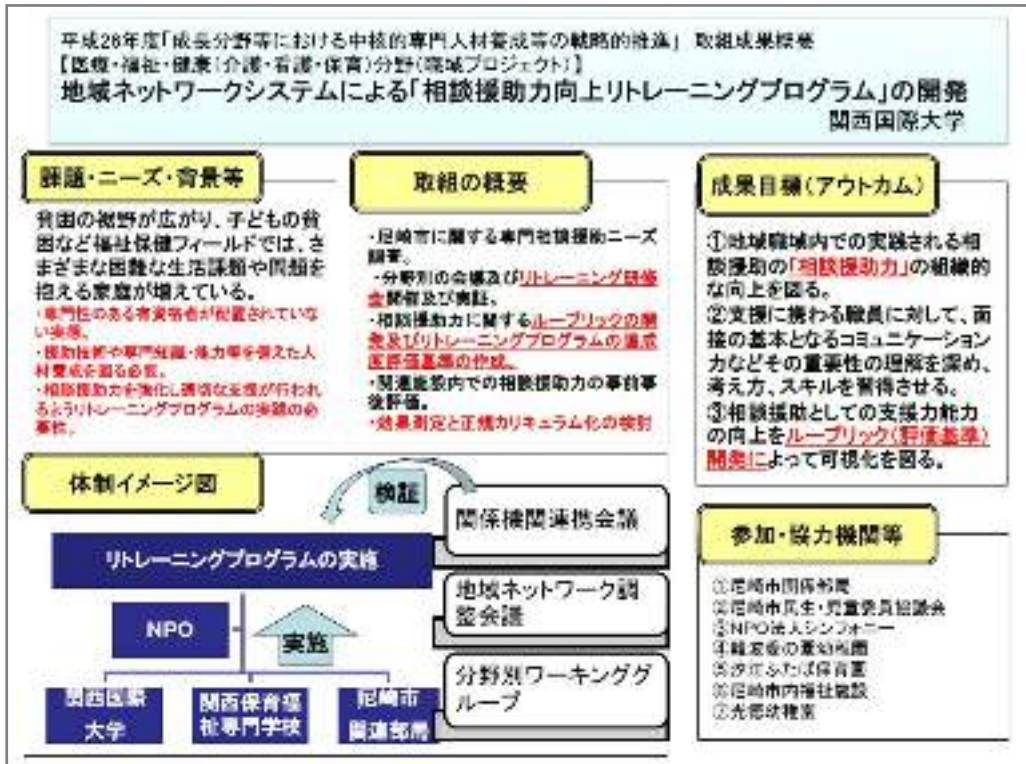
就業想定数 60名→内、女性59名

さらに、60名の保育士の就業によって、保育が可能となる園児の数は以下の通りである。

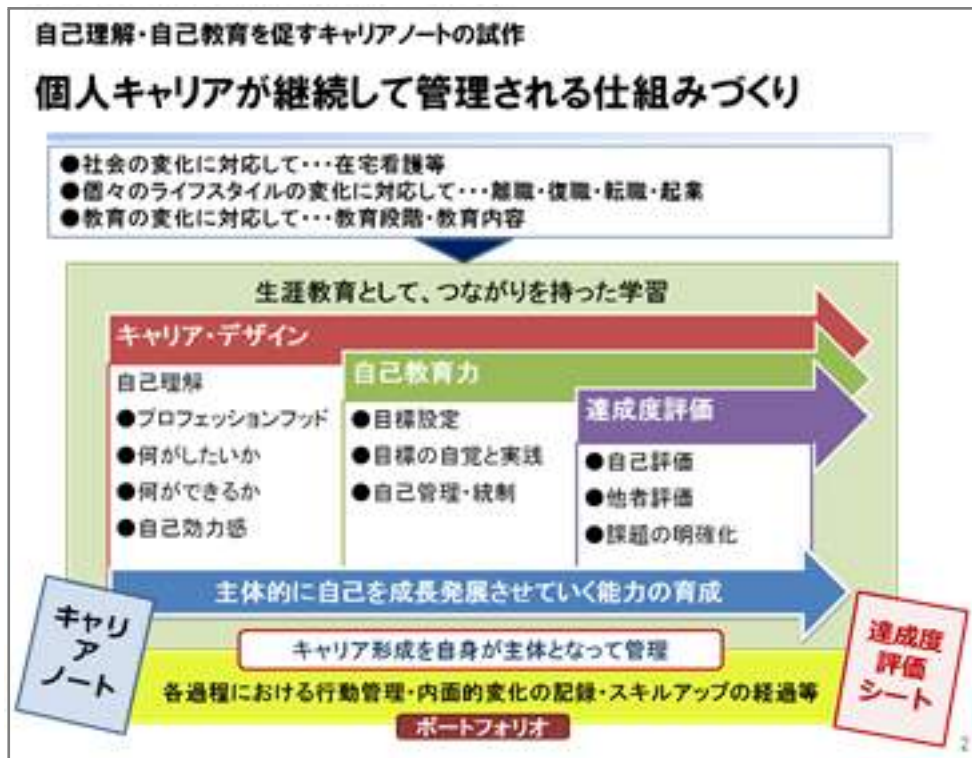
60名の保育士が増えた場合、保育できる園児数 → 360人(2歳児の場合)
 つまり、**360名の女性が子どもを預け、就業することができる。**

潜在保育士と健在保育士がもつニーズは、ほぼ同様であったことから、平成27年度事業においては、潜在保育士の顕在化に加えて、「**顕在保育士の長期就業**」についても成果目標を持つ。

学校名	学校法人濱名学院関西国際大学
プロジェクト名	地域ネットワークシステムによる「相談援助力向上のためのリトレーニングプログラム」の開発



学校名	学校法人麻生塾専門学校麻生看護大学校
プロジェクト名	地域包括ケアシステムの実現に向けたパートナーシップ型の訪問看護師養成事業開発



■キャリアノート




- 1. パーソナルポートフォリオ**
 - 自己理解～自己受容/自己肯定感
 - 自己能力のプレゼンテーション
- 2. 学習ポートフォリオ**
 - 学習計画・計画
 - 修得すべき能力を案件意識しながら学習を進め、その成果を積層的に確認～学習意欲の向上
- 3. キャリアポートフォリオ**
 - 自分自身の振り返り～キャリア形成
 - 将来に向けて取り組むべき課題を把握し自らのキャリアをデザインし、段階的にステップアップを図る
 - 自律的な学びの促進を支援
- 4. 自己評価ポートフォリオ**
 - 目標への達成度の評価
 - 現在に至るプロセスと成果

■達成度評価シート



各科目ごとの達成目標を立て、達成度評価を行う。



訪問看護への動機付けも含む自己教育モデル講座を実施・評価 看護師再チャレンジセミナーの実施

11月22日(土)、11月29日(土)9:00～16:00実施

研修内容	実施方法
①研修内容の振り返り(2コマ目) ・研修前、研修中に感じたこと(良かったこと) ・振り返り(自己評価、他者評価、他者からの評価) ・自己理解～自己受容/自己肯定感 ・自己能力のプレゼンテーション ②キャリアポートフォリオ作成(1コマ目) ・自分自身の振り返り～キャリア形成 ・将来に向けて取り組むべき課題を把握し自らのキャリアをデザインし、段階的にステップアップを図る ③自己評価ポートフォリオ作成(1コマ目) ・目標への達成度の評価 ・現在に至るプロセスと成果	講義
④自己理解～自己受容/自己肯定感 ⑤自己能力のプレゼンテーション ⑥キャリアポートフォリオ作成(1コマ目) ⑦自己評価ポートフォリオ作成(1コマ目)	講義、演習
⑧自己理解～自己受容/自己肯定感 ⑨自己能力のプレゼンテーション ⑩キャリアポートフォリオ作成(1コマ目) ⑪自己評価ポートフォリオ作成(1コマ目)	講義、演習
⑫自己理解～自己受容/自己肯定感 ⑬自己能力のプレゼンテーション ⑭キャリアポートフォリオ作成(1コマ目) ⑮自己評価ポートフォリオ作成(1コマ目)	講義
⑯自己理解～自己受容/自己肯定感 ⑰自己能力のプレゼンテーション ⑱キャリアポートフォリオ作成(1コマ目) ⑲自己評価ポートフォリオ作成(1コマ目)	講義、演習

キャリアノートは生涯学習モデルのフィードバック



就業への動機付け

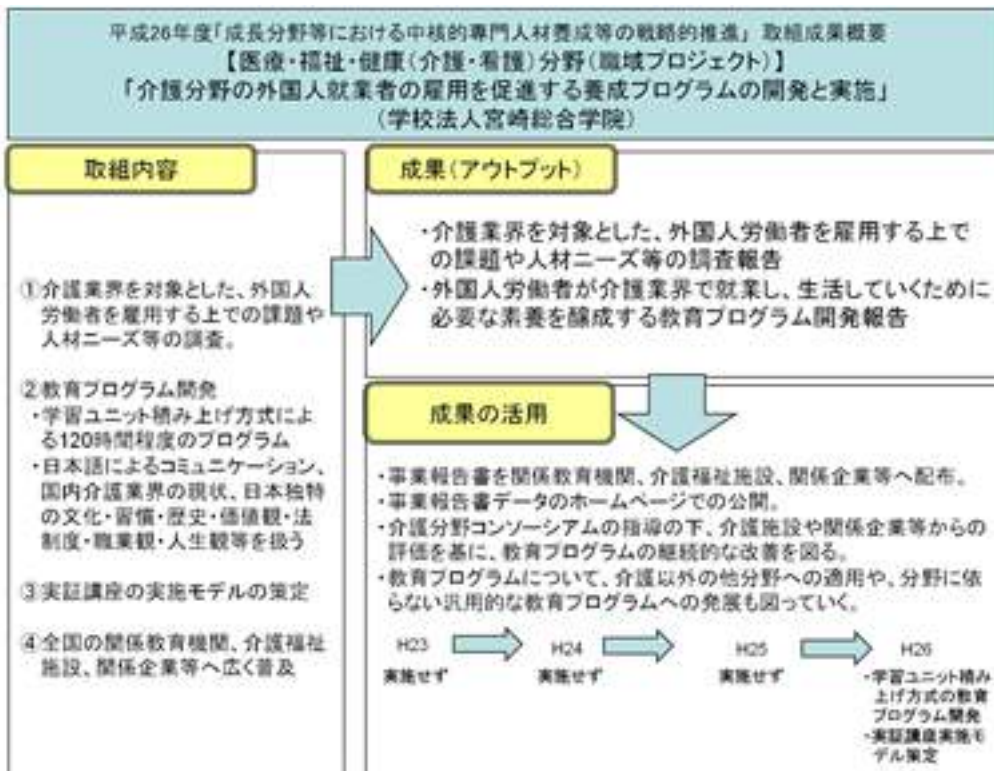
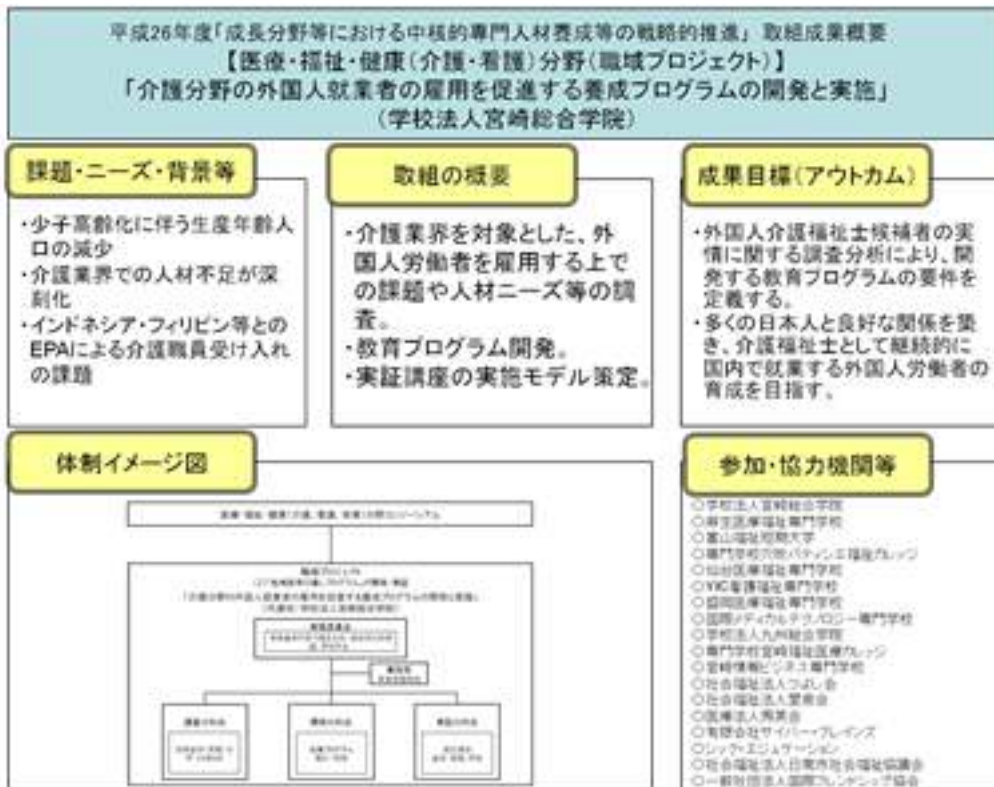
参加の裾野を広げる動機付け

アンケート結果、就業意向別の達成度評価の表:



就業意向	就業意向別の達成度評価
就業意向あり	達成度評価
就業意向なし	達成度評価

学校名	学校法人宮崎総合学院宮崎情報ビジネス専門学校
プロジェクト名	介護分野の外国人就業者の雇用を促進する養成プログラムの開発と実施



平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」取組成果概要
【医療・福祉・健康(介護・看護)分野(職域プロジェクト)】
「介護分野の外国人就業者の雇用を促進する養成プログラムの開発と実施」
 (学校法人宮崎総合学院)

教育プログラムの内容

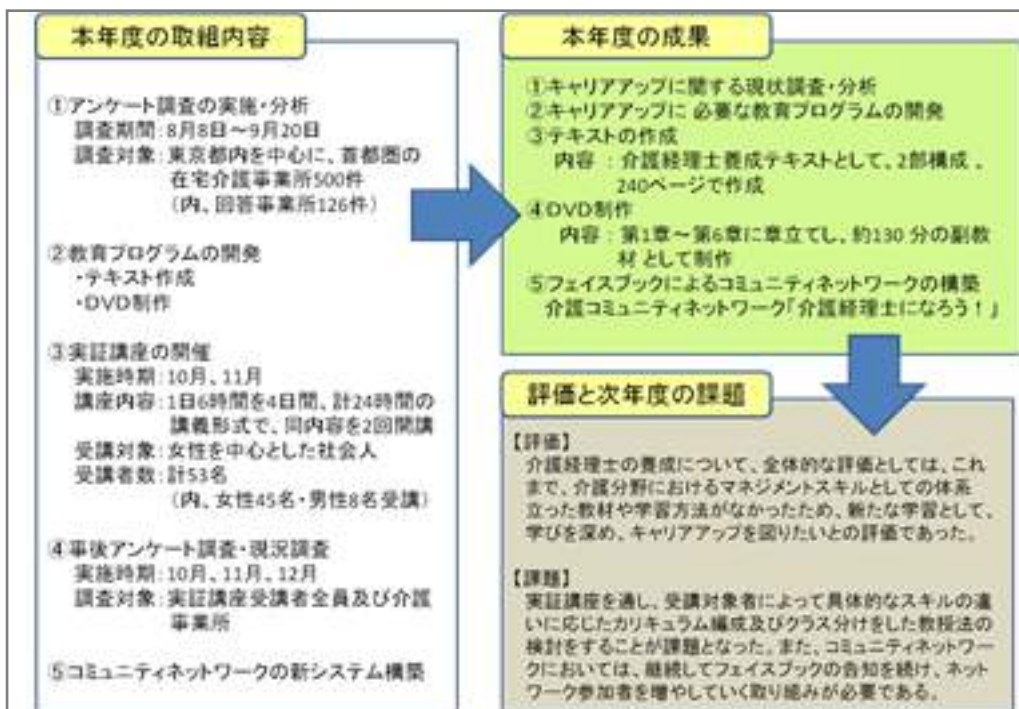
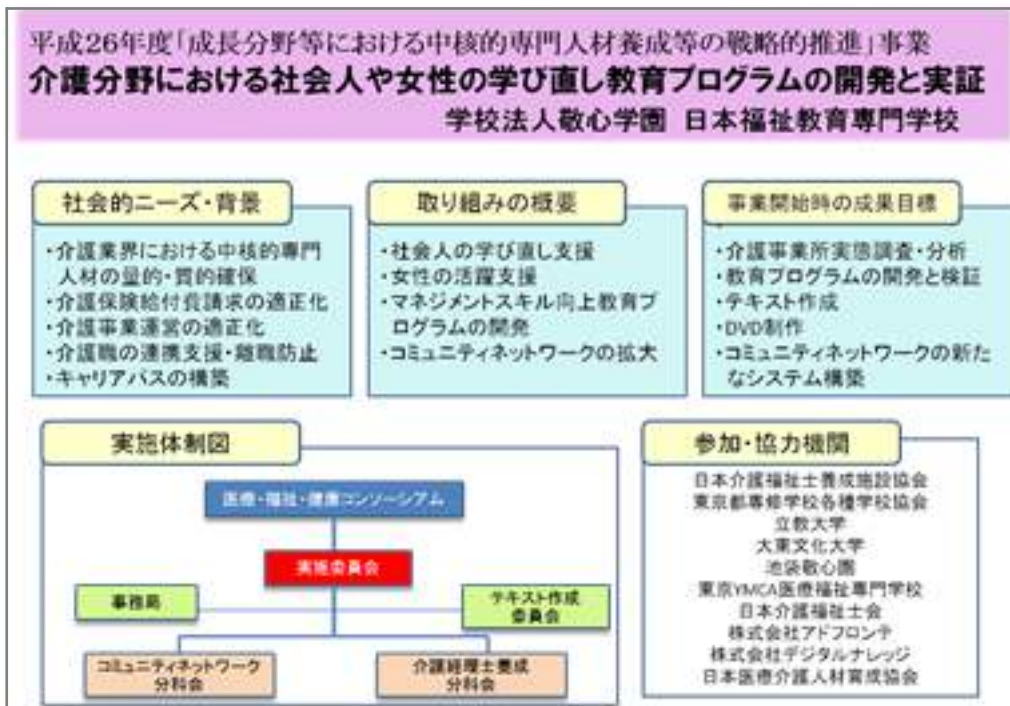
開 発	外国人介護福祉士候補者が国内で就業・生活するために必要な素養を養成する教育プログラムの開発	
前提条件	【調査より】 外国人介護福祉候補者が、国内の施設等に就業し、介護業界の人材不足解消の一助になるためには、介護の知識・技術の習得もさることながら、それと共に、日本語コミュニケーションの向上が求められる。	
目 的	本プログラムにより、外国人介護福祉士候補者が国内で就業・生活するために必要な素養を養成する。 【前提条件より】 この場合の「必要な素養」は、外国人介護福祉士候補者が介護現場で周囲の職員や利用者との日本語コミュニケーションを円滑に回すための知識や対人スキルに焦点が当てられる。	
内 容	<p>【開発A】</p> <p>外国人介護福祉士候補者向け 日本の介護事情と要介護者を知る教育プログラム 日本語コミュニケーション、国内介護業界事情、日本の文化・習慣・歴史、価値観・法制度・職業観・人生観等に関する知識を養成</p> <p>➢「現代日本のトピック10」 ➢「団塊世代のライフスタイル10」</p>	<p>【開発B】</p> <p>外国人介護福祉士候補者向け 介護職の接遇スキルを高める教育プログラム</p> <p>介護現場を再現した映像教材によるケーススタディやグループ討議等によって介護職に必要なマナー・接遇スキルを向上</p> <p>➢ケーススタディ・講義用教材・確認問題等て構成</p>
備 考	介護施設等で就業しながらも受講し易くするため、必要な科目を選択して受講できる「学習ユニット積み上げ方式」による構成	

平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」取組成果概要
【医療・福祉・健康(介護・看護)分野(職域プロジェクト)】
「介護分野の外国人就業者の雇用を促進する養成プログラムの開発と実施」
 (学校法人宮崎総合学院)

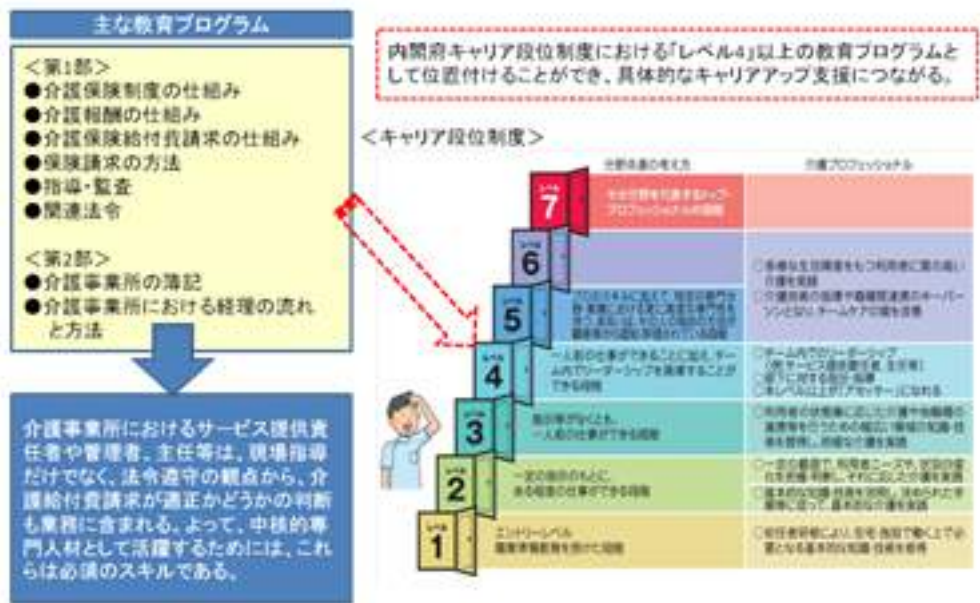
実証講座の実施計画

<p>【前 提】</p> <p>開発した教育プログラムの教育効果やその妥当性を検証するため、実証講座を実施する予定である。ただし、その実施準備は、次年度以降の事業で行う。今年度事業では、その実施モデルの精定にとどまる。</p> <p>(以下、現時点での実施計画)</p>	
対象	国内に在住する介護福祉士候補者や国内の専門学校・大学に在学する外国人留学生等 20名程度を想定
形式	基礎知識を学ぶ講義形式と、それを基に調査・議論等を行うプロジェクト学習形式を想定
内 容	<p>外国人介護福祉士候補者向け教育プログラムの実証講座</p> <p>【前提】外国人介護福祉士候補者が国内の施設等で就業する際、周囲の職員や利用者との円滑な日本語コミュニケーションを図ることが求められる。</p> <p>▼ Aコース「日本の介護事情と要介護者を知る」 【目的】上記前提から、介護現場における日本語運用力の向上や国内介護業界事情の理解、そして特に利用者(要介護者)の生い立ち・価値観・背景文化等に関する知識の習得を促進する。 【内容】①日本語の語彙・表現・文章作成力の増強(ラーニング等)、②国内介護事情の理解(講義)、③現代日本と団塊世代に関する知識の習得(講義&学習等)、④介護分野職業観の醸成(講義&学習等) ※ 上記のいずれにおいても、確認テスト等の実施によって到達度の効果測定</p> <p>▼ Bコース「介護職の接遇スキルを高める」 【目的】上記前提から、介護現場を再現した映像教材によるケーススタディやグループ討議等を通して介護職に必要なマナー・接遇スキルを向上する。 【内容】介護職のための接遇マナー講座—日本の介護現場に適した心遣い・言葉遣い、身だしなみ、立ち振る舞い 1コマ90分：講義(ポイント説明) → 演習問題 → 講義(演習解説&まとめ)、ロールプレイングorケーススタディ</p>
備 考	本実証講座では、日本語の留学を望む海外在住の介護福祉士志望者も対象に、インターネット等を活用した現場での実地も検討する。

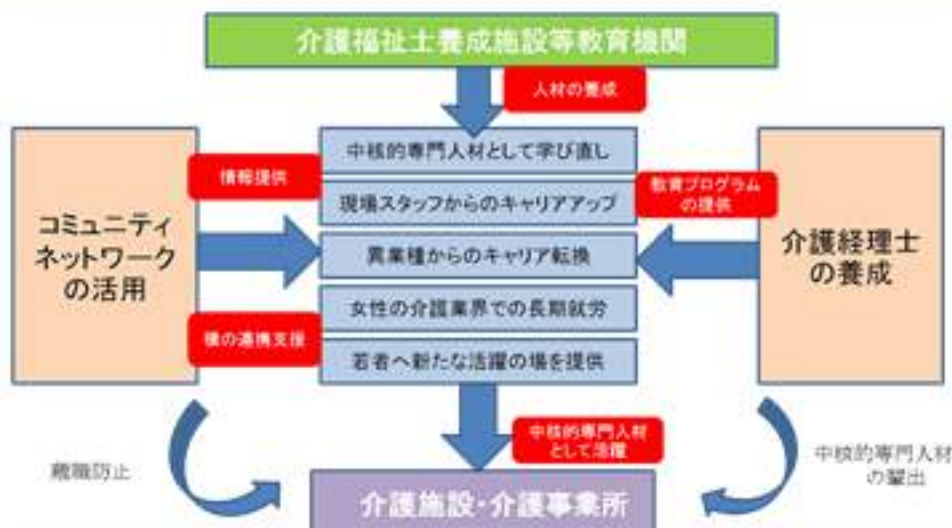
学校名	学校法人敬心学園日本福祉教育専門学校
プロジェクト名	介護分野における社会人や女性の学びなおし教育プログラムの開発と実証



開発したマネジメントスキル向上プログラム－介護経理士養成プログラム

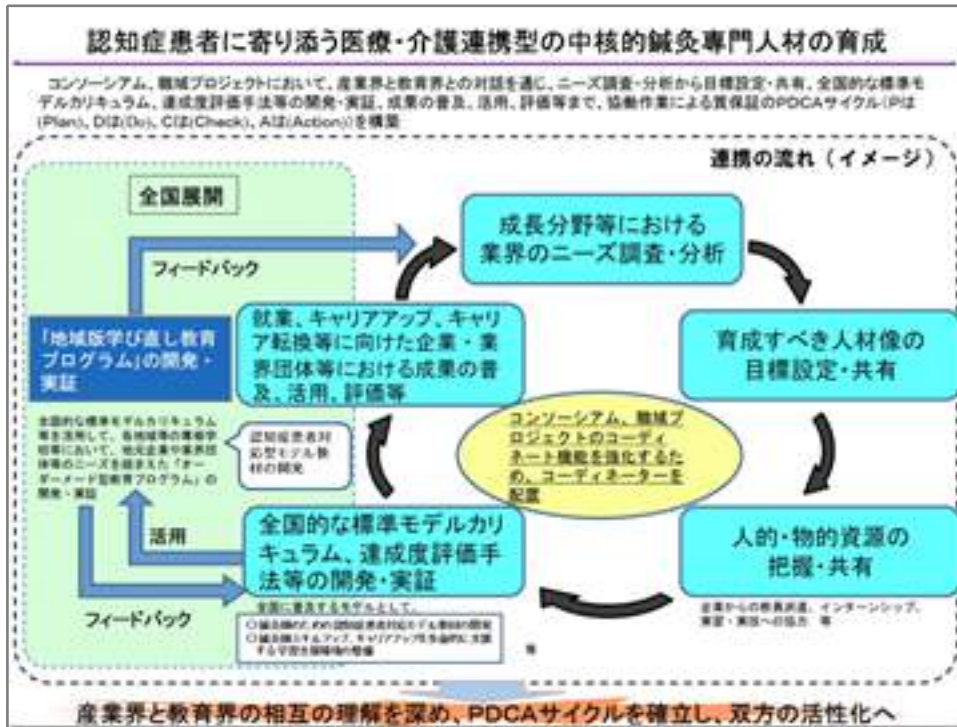


成果の活用と今後の展望－社会人の学び直し支援・女性の活躍支援

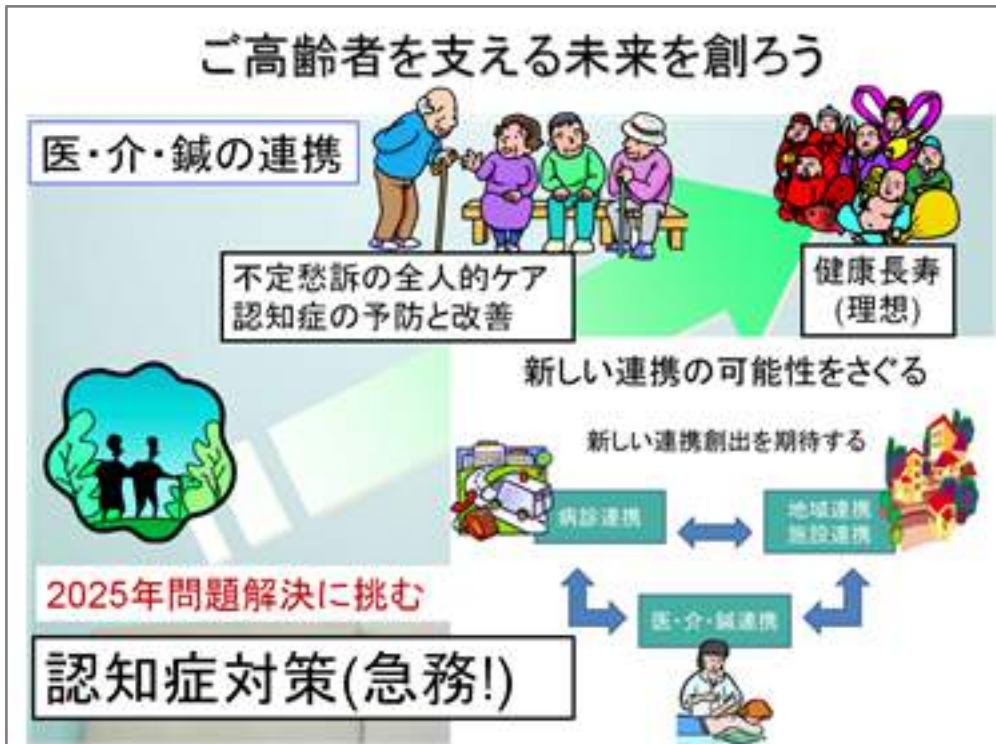
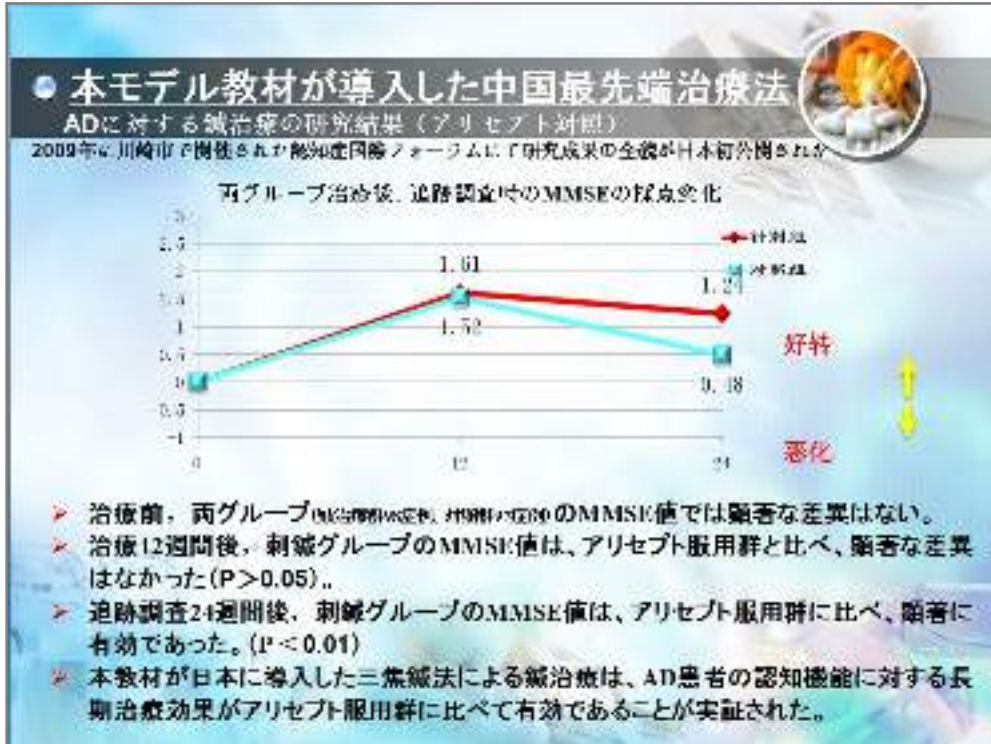


- ①社会人の学び直しによるキャリア転換、現場従事者のキャリアアップ、女性の活躍支援のため、仕事や育児、介護をしながらも学べる学習方法を構築することで、新たな人材の輩出を行っていききたい。
 - ②フェイスブックによるコミュニティネットワークを通じて、キャリアアップの情報提供等を行い、横のつながりの連携支援を行うことで、介護業界の雇職防止につなげていききたい。
- *本成果を活用、発展させていくために、「介護経理士」資格制度を確立することで、学習意欲の向上を図るとともに、具体的なキャリアパスの構築を図っていききたい。

学校名	学校法人後藤学園東京衛生学園専門学校
プロジェクト名	超高齢社会における認知症患者に寄り添う医療・介護連携型の中核的鍼灸専門人材の育成

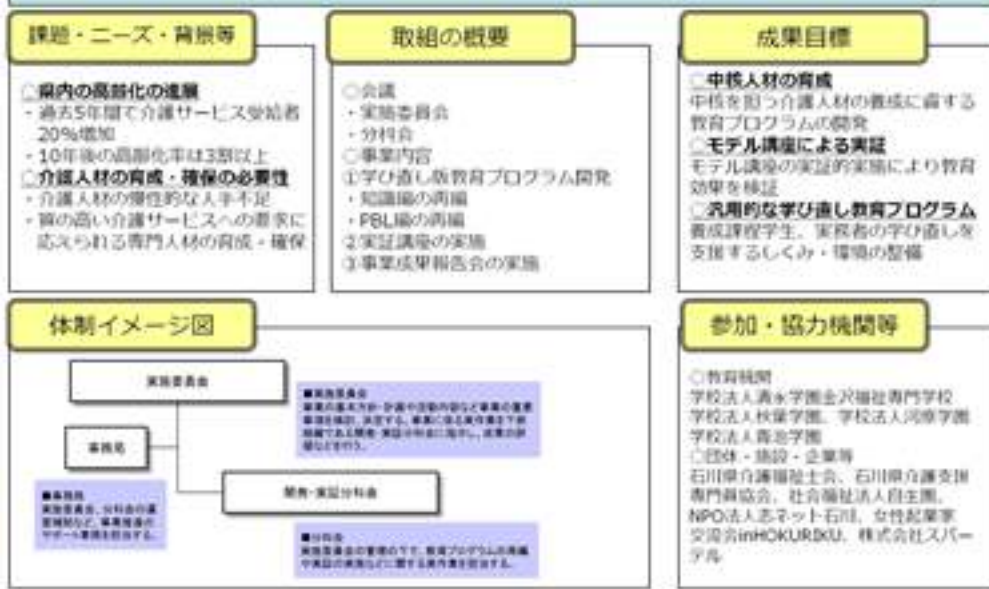


平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」取組成果概要 【医療・福祉・健康分野(コンソーシアム)】 事業名称：超高齢社会における認知症患者に寄り添う医療・介護連携型の中核的鍼灸専門人材の育成 学校名：学校法人後藤学園 東京衛生学園専門学校	
<p>取組内容</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査(実証調査、ニーズ調査) 自治体(174市区町村)における認知症対策に関する現状・課題の明確化 実証講座に対する調査研究 コンソーシアムの成果を本事業に活用する場合のメリット・デメリットの調査・検討 多職種連携に向けた鍼灸師のための西洋医学系・鍼灸医学系・介護福祉系連携型教材(認知症患者対応型モデル教材)の開発 鍼灸師のための認知症患者対応型モデル教材の開発 下記2タイプのモデル教材を開発 ①講義学習型教材 ②実技型教材 認知症患者対応型教材の評価 成果報告会開催(成果の公開と普及) 	<p>成果(アウトプット)</p> <ul style="list-style-type: none"> アンケート調査報告(認知症対策実証調査結果、ニーズ調査結果、まとめ) 実証講座アンケート調査報告(開発教材に対する理解度調査・ニーズ調査) 実証講座調査報告(訂化に向けて) 西洋医学系・鍼灸医学系・介護福祉系連携型教材(鍼灸師のための認知症患者対応型モデル教材)の開発と評価 異なる2タイプのモデル教材—講義で系統的知識を学ぶモデル教材、実技モデル教材を具現化 事業報告書(600部) テキスト(600部) <p>成果の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> 臨床経験3年以上の鍼灸師や再就業(鍼灸師有資格者の学び直し)希望者を対象として教材を提供し、学習支援環境の整備をはかる。 本育成事業を通じて認知症対応型専門鍼灸師を飛躍的に増加させる。 上記の事業実現のために、【医療・福祉・健康分野(コンソーシアム)】専門学校衛生看護大学校が構築したeラーニングによる教育課程の成果を活用して、本教材のeラーニング化をはかりたい。 今年は成果をどのように広めるかを検討しながら、来年度は多くの高齢者施設との連携を拡大・強化しながら必ず大きく広がるようにする。

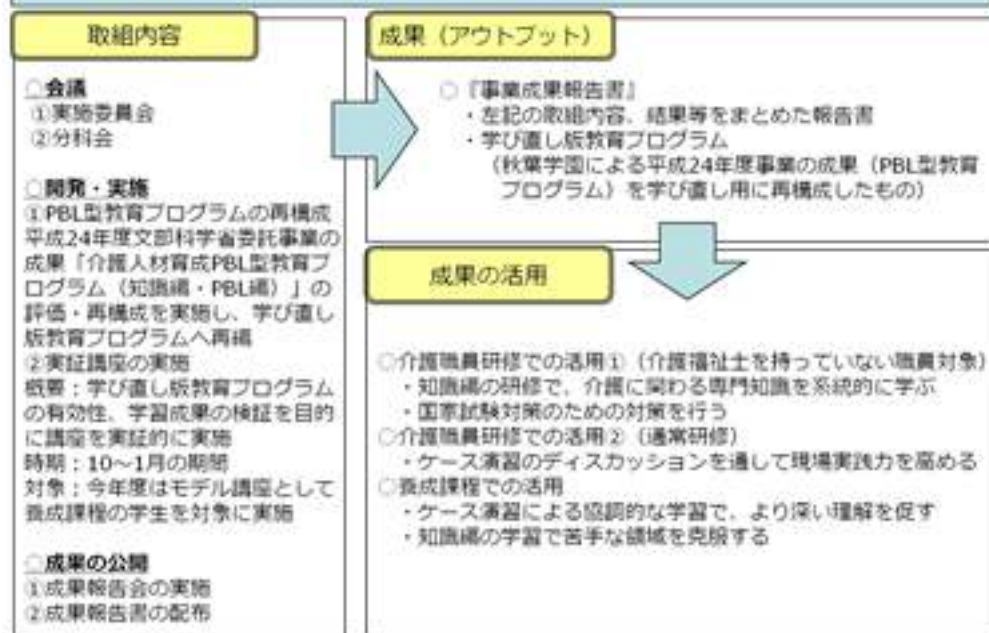


学校名	学校法人清永学園金沢福祉専門学校
プロジェクト名	介護福祉士養成学び直しプログラムの開発と実施

平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」 取組成果概要
【医療・福祉・健康分野（職域プロジェクト）】「介護福祉士養成学び直しプログラムの開発と実施」（学校法人清永学園 金沢福祉専門学校）



平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」 取組成果概要
【医療・福祉・健康分野（職域プロジェクト）】「介護福祉士養成学び直しプログラムの開発と実施」（学校法人清永学園 金沢福祉専門学校）



平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」 取組成果概要
 【医療・福祉・健康分野（職域プロジェクト）】「介護福祉士養成学び直しプログラムの開発と実施」（学校法人清永学園 全沢福祉専門学校）

教育プログラムの内容・構成

【知識編】

- 概要：介護福祉の専門知識（介護福祉士国家試験に準ずる）を総括的に学び直す内容構成
- 特徴：講義（集合教育）と連動したモバイルeラーニング（CBT）を活用したブレンド型の教育プログラム
- 狙い：専門知識の系統的な修得

【PBL編】

- 概要：介護現場の実例を題材に、適切な介助の在り方をグループでディスカッションする課題解決型のプログラム
- 特徴：実証講座では、介護実習（第3段階）の事例を素材として実施
- 狙い：実践的な対応力の涵養

集合教育で講義・演習を行い、eラーニング（CBT）による予習・復習を指導



平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」 取組成果概要
 【医療・福祉・健康分野（職域プロジェクト）】「介護福祉士養成学び直しプログラムの開発と実施」（学校法人清永学園 全沢福祉専門学校）

実証講座の内容・結果

【知識編】

- 期間：10月23日～11月27日
- 対象：介護福祉学科2年生58名
- 内容：過去に学習してきた介護の専門知識を総括的に振り返る講義・演習の進行と合わせCBTによる独習を行うよう指導 自己学習の習慣化の促進も図る

【PBL編】

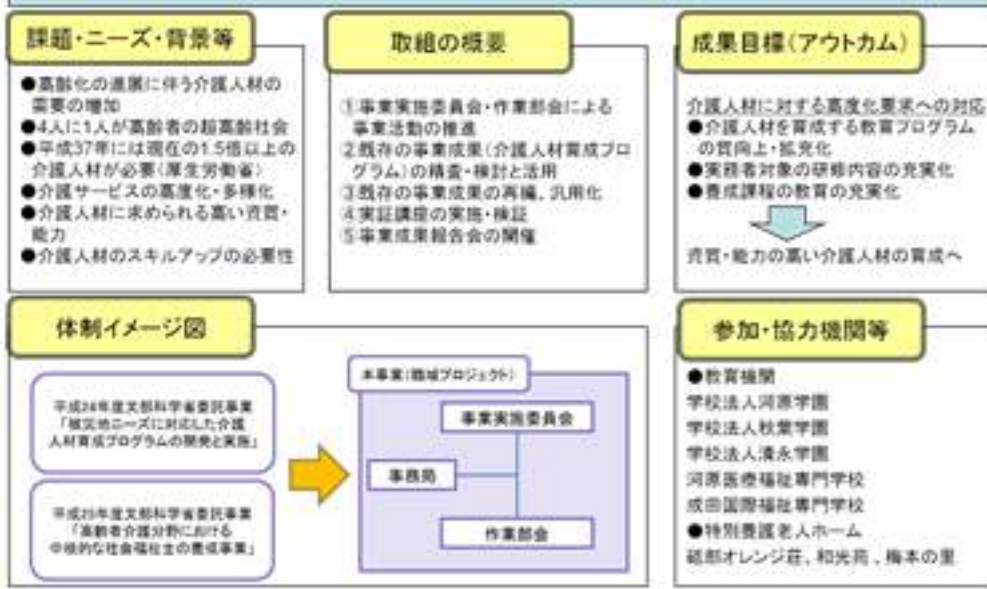
- 期間：1月7日
- 対象：介護福祉学科2年生58名
- 内容：介護実習の事例を題材とするPBL以下のケースを題材に課題解決のグループ討議・発表を実施
 - 1)食事制限によるストレスを軽減する援助
 - 2)日中、眠そうに過ごす利用者の覚醒時間の拡大に向けた取り組み
 - 3)日常生活の変化が少ない利用者の生きがいへの提案
 - 4)過去の記憶を辿って～趣味を取り入れた日常生活

- 事前・事後テストの結果
事前テストの平均得点は62.0、事後テストは69.6と7ポイント以上の上昇。
- CBT活用
期間を通して継続的に利用された。操作は「簡単」という意見が多数で、7割以上が「今後も使いたい」と回答。
- 養成課程での今回の実証から、実務者への展開にも手ごたえを得る。

- 学習効果
ひとつの事例についてグループ討議を行うことで多様なものの捉え方・見方を体験的に学習（詳細は現在分析中）

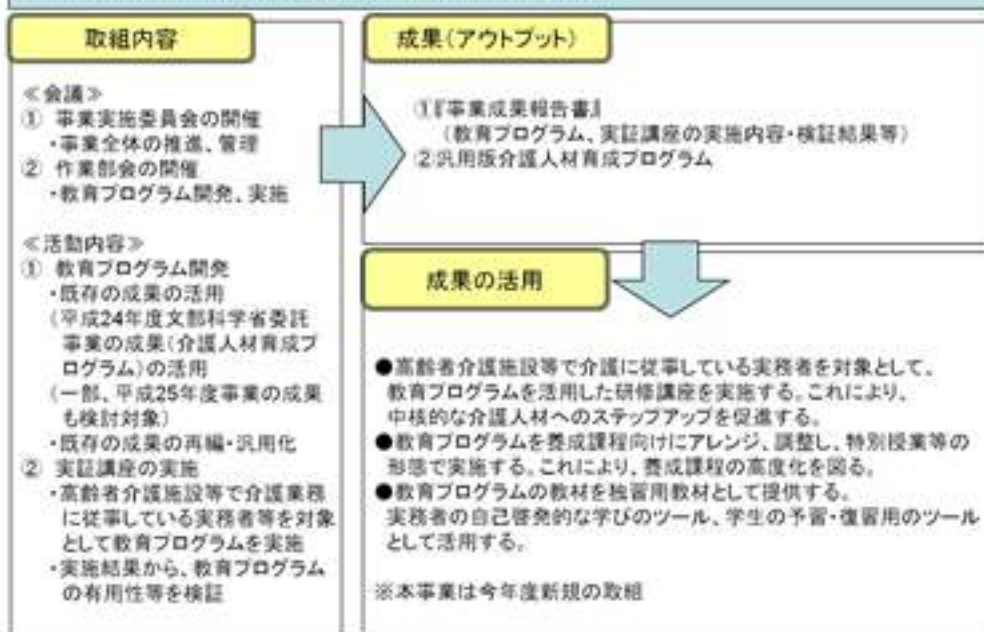
学校名	学校法人河原学園河原医療福祉専門学校
プロジェクト名	介護人材の高度化を目的とする学び直しプログラムの開発と実施

平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」取組成果概要
【医療・福祉・健康分野(職域プロジェクト)】「介護人材の高度化を目的とする学び直しプログラムの開発と実施」(河原医療福祉専門学校)



※過去の事業成果(1)すれも代表機関は秋葉学園と活用し、事業を展開

平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」取組成果概要
【医療・福祉・健康分野(職域プロジェクト)】「介護人材の高度化を目的とする学び直しプログラムの開発と実施」(河原医療福祉専門学校)



平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」取組成果概要
【医療・福祉・健康分野(職域プロジェクト)】「介護人材の高度化を目的とする学び直しプログラムの開発と実施」(河原医療福祉専門学校)

教育プログラムの内容

- 講座名称 … 介護職員向け「スキルアップ研修」
- 対象者 … 高齢者介護施設の介護職員で、介護福祉士資格の取得を目指している方
- 実施期間 … 平成26年11月16日～12月14日
- 実施方法
 - (1) 集合研修3回(11/16・11/30・12/14) ※時間はいずれも9:30～16:50
 - (2) 期間内のe-Learning ※実施期間後も利用可能としている
- 内 容
 - (1) 人間と社会
 - (2) ところとからだのしくみ
 - (3) 介護
- 開催場所 … 河原医療福祉専門学校(愛媛県松山市)
- 応募人数
 - (1) 第1回集合研修(11/16) 36名
 - (2) 第2回集合研修(11/30) 37名
 - (3) 第3回集合研修(12/14) 44名
- オリジナルの主な取組
 - ・平成24年度事業(秋葉学園)の教育プログラムをベースに内容を再編
 - ・平成24・25年度事業(秋葉学園)のe-Learningにコンテンツを追加
 - ・全3回の集合研修の講義映像を事後にも視聴できるフォローアップ環境としてFacebookページを整備



【講座のFacebookページ】

平成26年度「成長分野等における中核的専門人材養成等の戦略的推進」取組成果概要
【医療・福祉・健康分野(職域プロジェクト)】「介護人材の高度化を目的とする学び直しプログラムの開発と実施」(河原医療福祉専門学校)

実証講座の結果

- 受講者数 … 延べ109名
- 研修成果(事前・事後知識テストの比較検証)
 - 大半の科目で事前よりも事後知識テストで平均得点率が向上
 - 一定の研修成果を確認。ただし、一部については、時間数など運営方法の見直しが必要
 - ・領域「人間と社会」 事前知識テストの平均得点率は58.0% 事後は64.6%と6ポイント以上のアップ
 - ・領域「ところとからだのしくみ」 事前が53.3%、事後は67.7%と14ポイント以上のアップ
 - ・領域「介護」 事前が67.3%、事後が64.8%と2.5ポイントのダウン 講座の運営方法が主な原因
- 受講者の満足度
 - 大半の受講者が「研修の受講で新しい知識を得た」「国家試験の受験に有用」と回答
 - 全体として受講者の高い満足度を確認



【Facebook上の講義映像】



【講座当日の様子】

II. 各論

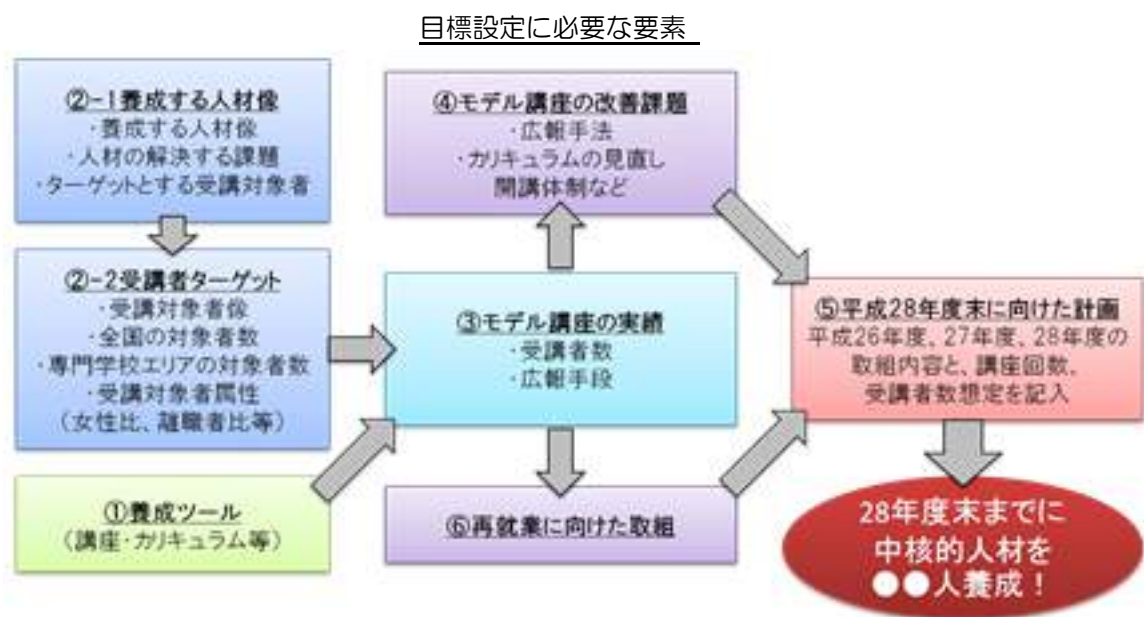
1. プロジェクト・マネジメント

(1) 目標設定のためのフレームワーク

目標設定のために必要な項目（ビジョン・ターゲット・方法等）を整理しながら記入することで人材養成の定量目標を導いていくこととした。またフレームワークに記入していくこと自体が、論理的な計画策定の考え方の整理につながるような設計を目指した。集計結果については、前述 I. 2. (1) に記載しているため、ここでは、そのために開発したフレームワークについて説明していく。

フレームワークの構成要素としては、まずモデル事業の所与の条件として、養成ツール (①)、養成対象 (②-1、②-2) について、仮説を設定する。

第2に、実証講座の結果について入力する。モデル講座の実績 (③) をベースに養成者数を積み上げていくが、実証によって得られた改善項目 (④) も加味できるようにしている。また、再就業も目標設定する (⑥)。そこで得られた改善取組を普及させていくという観点から、平成26年度、27年度、28年度の計画を作成していく (⑤)。計画では、具体的な取組と、それによって開催できる講座数や集客できる受講者数をシミュレーションしていく形をとる。



(2) 設定条件

前述のフレームワークを入力することで、エクセル上で、平成28年度末までの目標数値を自動計算するように設計した。各項目の計算根拠については以下の通りである。

フレームワークの数値計算式

■受講人数＝(b)

1回あたり受講人数(a)＝モデル講座の受講者総数÷モデル講座回数
改善による受講人数(b)＝(a)を参考に改善後の数値を任意設定

■各年度の受講者数(g)

自校での展開(c)＝(b)×「自校での展開」の講座回数
他校・他組織での展開(d)＝(b)×「他校・他組織での展開」の講座回数
eラーニング(e)＝受講者数を任意設定
その他(f)＝受講者数を任意設定
各年度の受講者数(g)＝(c)＋(d)＋(e)＋(f)

■各年度の受講者の属性(i)

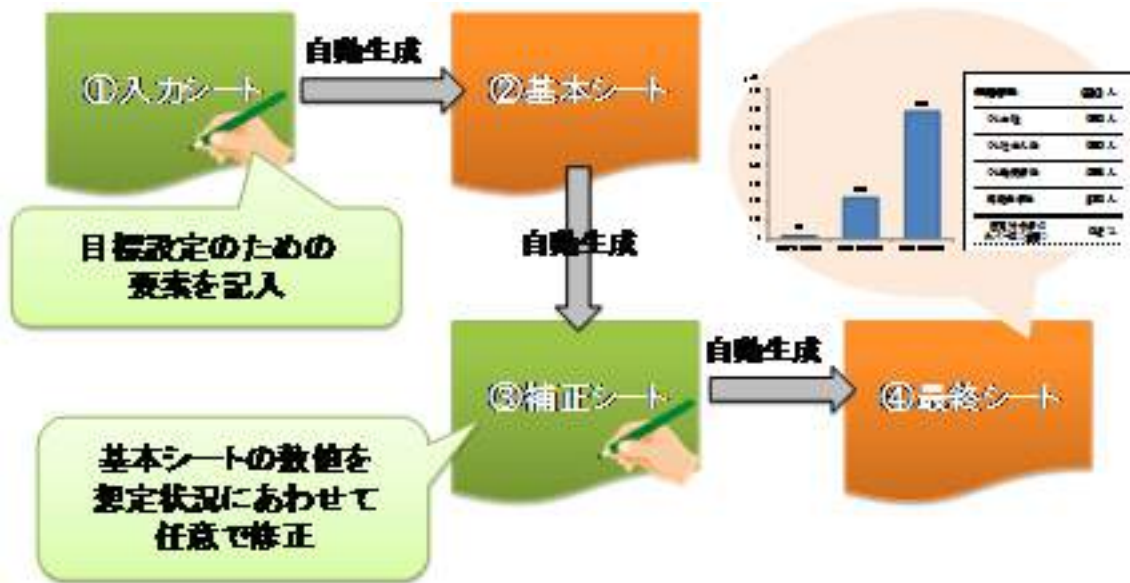
比率(h)＝モデル講座参加者の実績等から割合を算出
(女性比率、有資格者比率、離職者比率、社会人比率)
各年度の受講者の属性別人数(i)＝(g)×(h)

■再就業者数(j)

受講後の就業比率の想定(j)＝職業訓練事業等の経験値等から任意で設定
再就業者数(k)＝(g)×(j)

なお、今回は実証途中の職域プロジェクトも多かったため、モデル講座をそのまま実践できるとは限らなかったことから、要素を入力する「入力シート」のほか、その数値を計画するにあたり補正をかけることができる「補正シート」も準備した。但し実際には、大きな補正をかける職域は少なかった。

シートの入力手順



(3) 目標設定シートひな形

※エクセルの黄色セルに文字を、水色セルに数値を入力する

■コンソーシアム目標設定シート				ご記入者・氏名:	
①事業概要				ご所属:	
代表機関名					
代表校名					
事業名称					
事業の目的・概要					
養成ツール (講座・カリキュラム等)					
②養成する人材					
●どのような能力・スキルを持った人材を養成するのか					
●養成した人材は、どのような現存する課題もしくは将来発生しうる課題を解決するのか					
●ターゲットとする受講対象者はどのような属性・背景を持った人か					
↓					
○全国の受講対象者数					
対象者数		人	※算定根拠		
うち受講動機の高い対象者 (ニーズ保有者等)		人	※算定根拠		
↓					
○専門学校エリア内の受講対象者数					
エリアの範囲					
対象者数		人	※算定根拠		
うち受講動機の高い対象者 (ニーズ保有者等)		人	※算定根拠		
↓					
○受講対象者の属性・背景に関連する数値					
内訳	女性比率	%	離職者比率	%	
	有資格者比率	%	社会人比率	%	
③モデル講座の実績					
受講者総数		人			
講座回数 (例:5回連続講座を1度開催の場合「1」と記入)		回	1回あたり受講人数	人	
●モデル講座の受講者募集の広報手法					

④受講者拡大に向けた講座改善計画

●広報手法の改善

--

●カリキュラムの見直し

--

●開講側の体制見直し

--

●その他講座提供の改善

--

上記改善による1回あたり受講人数	30人
------------------	-----

⑤平成28年度末に向けた計画

1) モデル講座の位置づけ ※実証段階、または改善・普及段階のいずれかにチェック

平成26年度	実証段階
平成27年度	改善・普及段階
平成28年度	改善・普及段階

2) 各年度の展開計画の概要

平成26年度	
平成27年度	
平成28年度	

3) 講座提供目標と取組内容 講座回数または受講者数と、取組内容を記入

平成26年度	自校での展開	取組内容:
	【講座回数】 2回	
	他校・他組織での展開	取組内容:
	【講座回数】 0回	
	eラーニング	取組内容:
	【受講者数】 0人	
	その他	取組内容:
	【受講者数】 0人	

平成27年度	自校での展開	取組内容:
	【講座回数】 4回	
	他校・他組織での展開	取組内容:
	【講座回数】 3回	
	eラーニング	取組内容:
【受講者数】 0人		
その他	取組内容:	
【受講者数】 60人		
平成28年度	自校での展開	取組内容:
	【講座回数】 4回	
	他校・他組織での展開	取組内容:
	【講座回数】 10回	
	eラーニング	取組内容:
【受講者数】 0人		
その他	取組内容:	
【受講者数】 150人		

⑥再就業に向けた取組 ※算定根拠も記入

一般的な受講後就業比率	%	※算定根拠	
受講対象者に対する就業支援に関する考え			
離職者が講座受講した場合の受講後の再就業率の設定	%		

2. オープンコミュニティ

(1) 事業の目的

本事業は、人材不足の高まりや労働力人口の減少といった課題を抱える医療福祉専門職において、多様な課題・ニーズをもつ潜在有資格者を段階的に就学・就労に結びつけるコミュニティ形成のアプローチ、とりわけ、人材確保（人材育成、就業継続、再就職）を支える取組みとして期待される「オープンコミュニティ」の方策を明らかにすることを目的とする。

本取組みについては、医療福祉分野におけるオープンコミュニティの定義や方向性を検討した後に、他分野のオープンコミュニティの事例分析を通じて、その意義と実施に向けた検討事項を整理し、訪問看護分野におけるオープンコミュニティのモデル提示をおこなった。なお、本取組みは、職域プロジェクトのみならず産学官コンソーシアムにおいても、その意義や実施に向けた検討事項について意見交換をおこない、職業専門人材の育成に取り組む専門学校がオープンコミュニティを実施する必要性を確認した。

(2) オープンコミュニティの概要と意義

オープンコミュニティが必要とされる社会背景

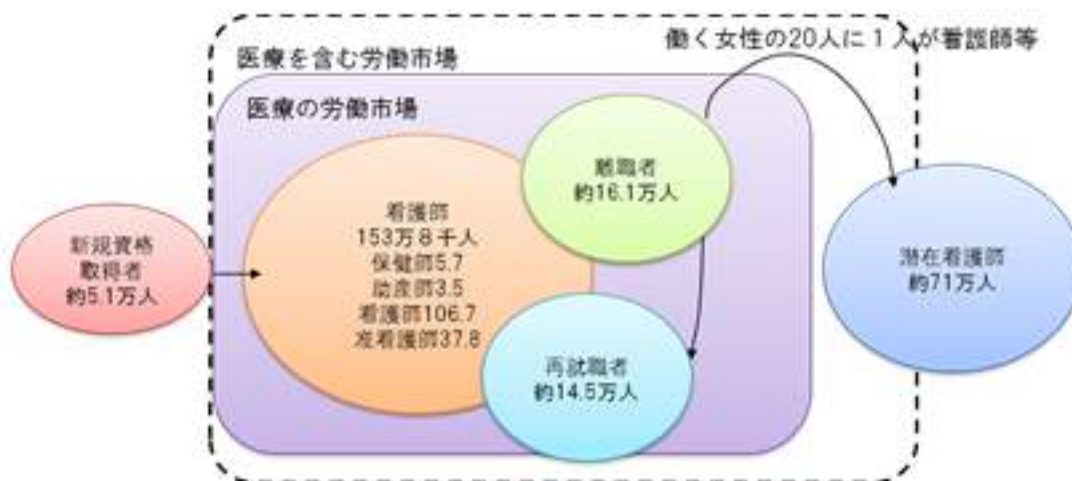
看護職の就労・離職の現況

はじめに、本事業を進めるにあたっての社会背景について説明する。近年、団塊世代の高齢化による高齢者人口の増加に伴い、医療ニーズを持つ後期高齢者や要介護者の増加が見込まれ、在宅で安心した療養生活を送るための訪問看護のニーズがますます高まることが予想される。

こうした現状において、看護人材不足の問題が様々な視点から議論される中、既に看護職免許を取得しながら就業していない潜在化した看護人材（潜在看護師）の復帰が人材不足の一つの対策として注目されている。というのも、厚生労働省の調査によると、看護職労働市場に新たに入ってくるいわゆる新卒の看護師系国家資格取得者は年間 5.1 万人に達する一方で、毎年 16.1 万人以上の看

看護職が医療現場を離職しており、潜在看護師の総数が 71 万人に上ることから、看護師の潜在化が深刻な状況であるからだ。

医療の労働市場における看護職の就業構造



注) 2012 年の数値を利用しているが、推計値、見通し等も含む
 出典) 厚生労働省 新たな看護職員確保に向けた総合的な対策に関する説明資料、第七次看護職員需給見通し より作成

訪問看護における人材確保の必要性

一方で、現在、医療と福祉が接近し、さらに介護保険制度により医療領域だけでなく福祉領域での看護職者の需要が増加する中、病院だけでなく地域の中で他職種や地域住民と連携して活動する人材へのニーズが高まっている。第7次看護職員需給見通しにおいては、訪問看護ステーションの看護職員の需要数について、平成23年から平成27年にかけて約16.9%増加するものと見込まれている。したがって、訪問看護という働き方に応じた確保策を講じていくことが求められている。しかし、将来的には、看護師の供給は年々増加しつつも、需要も増加するため将来にわたり供給が追いつかない事態が想定されている。

そのため、診療報酬における看護加算や訪問看護療養費の算定、「看護師等の人材確保法」の制定、看護職員に対して訪問看護という働き方に関する広報活動や再就業支援など、従来の施設中心ではなく多様な場で専門性を発揮できる訪問看護への定着促進、人材確保に向けた取組みが今後ますます増大されることが期待されている。

第7次看護職員需給見通し

区分	平成29年	平成30年	平成35年	平成38年	平成37年
供給見通し	1,404,300	1,430,800	1,454,800	1,477,700	1,500,900
①病院	899,800	919,500	936,600	961,500	985,700
②診療所	232,000	234,500	237,600	239,400	242,900
③助産所	2,300	2,300	2,300	2,300	2,400
④訪問看護ステーション	28,400	28,700	30,900	32,000	33,200
⑤介護保険施設	162,300	165,100	167,200	169,900	174,700
⑥社会福祉施設、在宅サービス	19,700	20,400	20,600	21,500	22,100
⑦看護専門学校養成所	17,800	17,700	17,700	17,800	17,900
⑧保健所・市町村	37,500	37,600	37,500	38,000	38,200
⑨事業所、研究機関等	13,300	14,000	14,100	14,200	14,600
供給見通し	1,745,300	1,778,400	1,812,400	1,846,300	1,880,000
①庁外就職者数	1,320,500	1,345,300	1,372,400	1,412,400	1,448,900
②好卒就業者数	49,400	50,500	51,200	52,400	52,700
③自就職者数	123,000	126,400	129,000	133,400	137,100
④退職等による減少数	144,800	145,900	147,900	149,900	152,100
需給見通しと供給見通しの差	58,000	61,500	42,400	29,500	14,900
(供給見通し/需給見通し)	96.0%	96.4%	97.1%	98.0%	99.0%

出典) 厚生労働省「第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書」

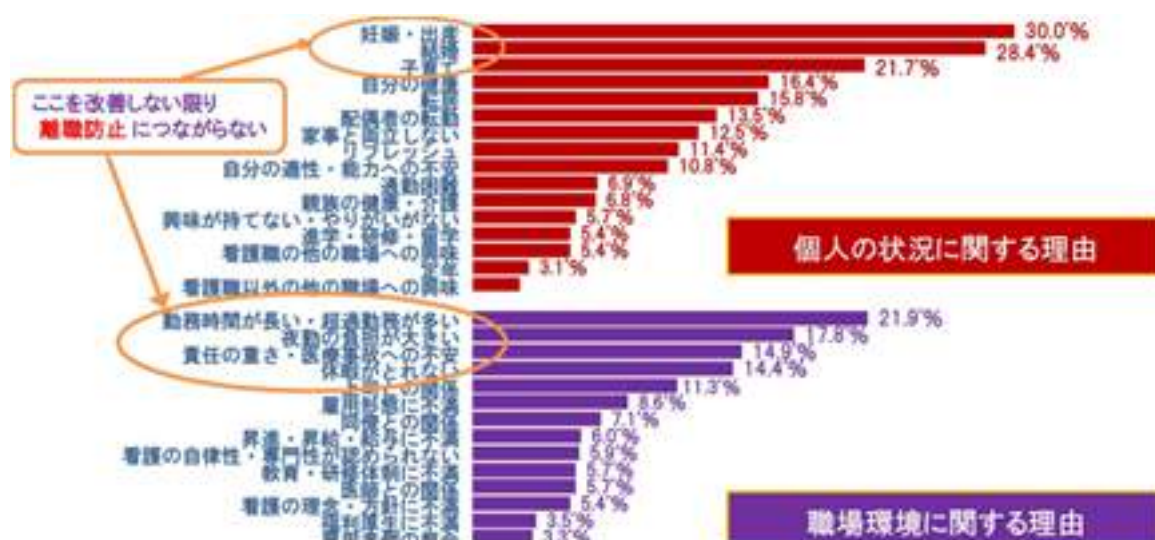
離職理由

今般の看護職員需給見通し策定のために都道府県が実施した調査によれば、常勤退職者の主な退職理由としては、本人の健康問題、人間関係、家族の健康・介護問題、出産・育児、結婚等が多く列挙されている。この点に関して、既に離職した看護師を対象として実施された公益社団法人日本看護協会の調査においては、妊娠・出産、結婚、勤務時間が長い・超過勤務が多いといった理由が挙げられている。

看護職員の離職率が改善されない限り、養成を促進しても需給状況を改善す

ることは困難であることから、定着の促進を図ることは極めて重要な課題となっている。また、女性看護人材の就労パターンは一般的な女性労働者と同様に、出産や育児のような女性のライフイベントによる影響が反映された就労パターンであることから、潜在看護師等の就学・就職への促進のためには、労働環境の改善のみならず、そうしたライフイベント等による離職、再就職へのハードルを是正する支援体制の構築が必要といえる。

潜在看護職の離職理由 / 離職（潜在化）の理由



出典：日本看護協会「平成 19 年 潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書」

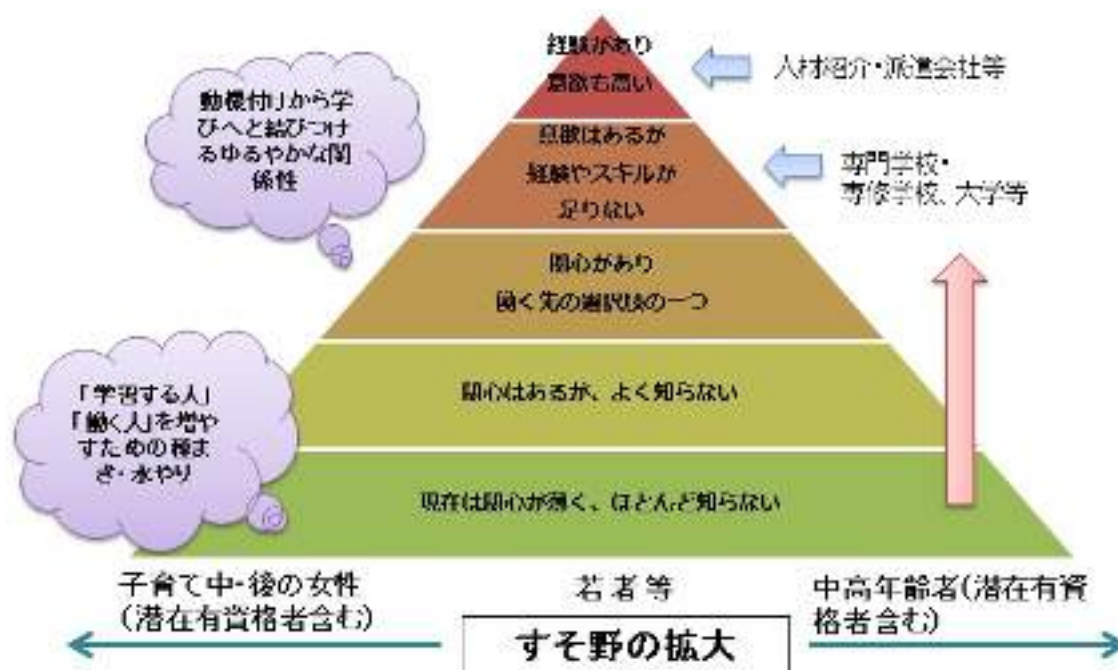
オープンコミュニティとは

上記のとおり、幅広く訪問看護分野への人材確保を目標とした場合には、「潜在看護師」の発掘という視点が現在欠かすことができない。こうした視点から、本事業が着目したのがオープンコミュニティである。一般に、「オープン（開放性）」は参加自由、アクセス自由、利用料無料などの幅広い意味を包含する一方で、「コミュニティ（共同体）」は「それに対して何らかの帰属意識をもち、かつその構成メンバーの間に一定の連帯ないし相互扶助（支え合い）の意識が働いているような組織・集まり」と定義できる。確かに、コミュニティとして名

指されているものの中には、存在する場所としての「オンライン／オフライン」、
「直接面識がある／ない」、「目的志向的／伝統的」、といった数多くの差異が存在するため、十把一絡げにオープンコミュニティを定義することは難しい。

ただし、若者や結婚・出産・育児中の女性から中高年齢者まで看護職の人材不足の高まりが問題化し、すそ野の拡大を目的とした人材確保を支える取組みが求められる中で、本事業においては、オープンコミュニティを、「潜在有資格者の意欲や現状に応じた段階的なアプローチを通じ、就労や学習への動機づけ、関係づくりなどを行うことで、潜在有資格者の掘り起こすことを目的とする組織や集まり」と定義する。そうした意味で、専門学校からみたオープンコミュニティは、潜在化した人材を掘り起こすマーケティングの効果、学習を動機づける効果をもたらすものとして位置づけできるであろう。

オープンコミュニティの参加段階



オープンコミュニティに期待される効果

一般的に訪問看護師は一般の病院勤務に比べると給料の水準が比較的高く、柔軟な勤務体系が認められているところが多いことから、パートタイムのよう

なフレキシブルな働き方が可能であり、子育てと両立したいといった個別のニーズを持つ潜在看護師にとってもキャリア形成や再就職の場として期待されている。

ただし、訪問看護の現場では医師がおらず、看護師自身で判断や処置が求められる場面も多いといった背景があるため、経験豊富な看護師でなければ訪問看護は難しいのではと敬遠されがちな傾向にある。確かに、労働環境や患者とのコミュニケーションの取り方の違いなど様々なハードルはあるものの、そもそも、そうした柔軟な勤務体系を知らない、病棟勤務とは異なるスキルを具体的に把握していないなど訪問看護に対する十分な理解がなされていないために、人材確保を難しくしている面がある。

したがって、オープンコミュニティにおいては、潜在有資格者の課題やニーズに応じた段階的なアプローチを行い、動機づけから就学・就労へと結びつけるゆるやかな関係性の構築を通じて、これまでの再就職支援施策ではターゲットと成りにくかった層までを対象としたすそ野の拡大とサポートが可能となることが期待される。

訪問看護に対する理解が看護職の間にも十分浸透していない現状において、訪問看護に関する情報に気軽にアクセスできる機会、同様の課題意識を持つ仲間との対話、仕事と育児の両立を実現している訪問看護師（ロールモデル）への出会い、訪問看護の内容や勤務体系の理解などが就学・就労への重要なポイントとなり、年齢やライフコースの時期など個別のニーズに基づいてキャリアアップできるような仕組みが不可欠となるであろう。

潜在看護師が希望する雇用形態

雇用形態	回答数(人)	割合 (%)
正社員	330	30.4
短時間正社員	204	18.8
パート・アルバイト	521	48.0
派遣	6	0.6
その他	5	0.5
無回答	19	1.8

潜在看護師が希望する勤務体制

勤務体制	回答数(人)	割合(%)
3交代制	45	4.1
2交代制	79	7.3
日勤のみ	924	85.2
夜勤のみ	4	0.4
その他	19	1.8
無回答	14	1.3

出典：厚生労働省「看護職員就業状況等実態調査」

(3) オープンコミュニティ企画検討のためのポイント

看護の分野におけるオープンコミュニティの企画検討に際して、他分野のオープンコミュニティの事例調査・分析を通じて、その意義と実施に向けた検討事項のポイントを整理した。

オープンコミュニティの事例調査

事例調査1. 女性起業家交流会 in HOKURIKU (金沢市)

【概要】

女性起業家(希望者を含む)同士で勉強会と交流会を企画しているコミュニティ。団体のスタッフがコーディネートする女性起業塾の卒業生を核に、塾生以外もメンバーに取り込み、様々な企画を運営。



【主要事業】

イベント交流企画、研修企画、広報・情報企画等

【コミュニティでの主な活動】

- ・「北陸ウーマンズ・マーケット」(将来的に起業を考える女性による1日限りのチャレンジショップ)
- ・「JKKサロン」(毎回、女性向けのテーマにちなんだ講師を招いてのトーク&交流会)
- ・「女性起業塾」(女性の「プチ起業」を支援する実践的な起業講座)
- ・「おもてなしエキスパート認定講座」



研究会の様様



勉強会・交流会の様様



北陸ウーマンズ・マーケットのチラシ

【規模】

- ・会員 600人~800人
- ・会費無料(登録のみ)
- ・入退会自由

【ヒアリングのまとめ】

<p>実施事業の 目的・意義</p>	<p><input type="checkbox"/> 女性起業家や起業に興味のある女性を対象に、実践的な女性起業家同士のネットワークをつくる。</p> <p><input type="checkbox"/> 取り組んでいる課題：女性起業家の育成・支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・北陸三県は女性の就業比率は高いが、女性経営者比率や管理者比率、議員比率はワースト水準である。 ・地方での仕事で自分のプライドを満足させるのが難しい女性が社会参画できる回路がない。 ・仕事/家事/介護/育児の両立 ・女性が(地域外の)外貨を獲得し、税金を払う側になることが重要 ・従来なかった産業の創出 <p><input type="checkbox"/> コミュニティメンバーへの調査に基づき、女性の起業にまつわる課題の発見と、その解決を目指す。</p>
<p>コミュニティ メンバーの属 性・ニーズ・ 課題</p>	<p><input type="checkbox"/> 「女性特有」の環境や意識</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性が考える起業(プチ起業)と一般的な起業のあり方との意識のズレ ・「前職や経験に関係なく、今のスキルでできることから始めたい」というニーズ ・女性は一般に「同質性」を重んじる傾向が強く、それに配慮したコミュニティづくりが必要 <p><input type="checkbox"/> 「おんぶにだっこ」の支援が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性起業塾を開講するだけでは、起業は生まれず、参加者相互のネットワークも生まれない。「おんぶにだっこ」で、手厚くフォローする必要がある。
<p>コミュニティ 維持のため の方策</p>	<p><input type="checkbox"/> 起業塾での組織づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・起業塾では、每期毎に同窓会組織を立上げ、その一方で女性起業の会にも入ってもらおう。 ・幹事役には、長所と短所を説明した上で、自発的に関わる人を選ぶ。 <p><input type="checkbox"/> コミュニティ維持のためのフォロー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・立ち上げたコミュニティに自律的な運営を任せると、維持されることはほとんどなく、自然消滅がほとんど。 ・コミュニティに対しては、常に新しいメンバーを取り入れる等、ネットワークの維持に努める。
<p>コミュニティ の広報・入口 戦略等</p>	<p><input type="checkbox"/> マスコミとのネットワークづくり (マスコミの使い方)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マスコミが取りあげやすいイベントの作り方やマスコミの使い方を、起業塾でレッスン。(→イベントには、国・県・市のトップを呼ぶ。すると必然的にその下の職員も同行する。) ・マスコミにも取組みを掲載する責任と効果を伝える。 <p><input type="checkbox"/> web の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・かつては市の広報媒体が主力だったが、今では web (ブログや SNS) での周知効果が高い。

事例調査 2. NPO 法人ママワーク研究所（福岡市）

【概要】

- ・結婚・妊娠・出産などを契機に離職した女性の再就職を支援する取り組み
- ・“いつか再就職を”とこれから一歩踏み出したい女性を対象とした再就職や独立をサポートする講座や交流会、企業とのマッチングを実施



研究会の模様

- ・再就職に不安を持つ参加者に対してはコーディネーターが伴走型支援を実施
- ・参加者のニーズや現状に応じた段階的なアプローチを実施

【主要事業】

- ・「笑顔で働きたいママのフェスタ 2014in 福岡」
- ・再就職を希望する女性どうしの交流会
- ・各種スキルアップセミナー
- ・ママドラフト会議
- ・仕事情報の提供



交流会の模様

【規模】

- ・「笑顔で働きたいママのフェスタ 2014in 福岡」の参加者は 3000 人以上
- ・現在のメルマガ登録者は 600 人以上
- ・年間の講座受講者は 400 人前後



ママドラフト会議の模様

【ヒアリングのまとめ】

<p>実施事業の目的・意義</p>	<p>□事業について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性を取り巻く仕事環境を変えることを目的に、再就職を目指す女性には情報提供やスキルアップ講座を行う一方、企業に対して職場改善などのコンサルティングに取り組んでいる。再就職を目指す女性のコンテスト「ママドラフト会議」では、働きたい女性と企業との出会いの場を新たに設けることで、育児中でも柔軟に働ける環境づくりを後押ししている。 ・子育てをおろそかにしない働き方のコツ、心構え ・企業向けの自己ブランディング手法 ・働く上でのマインドセットや企業に自分の働き方を交渉・提案する力 ・ママドラフト会議を見た企業から「目からウロコの連続でした」「全員採用したいくらい」といった声上がるように、実際にどんな人があるのか、彼女たち自身のプレゼンを見てもらうことで企業側から働きたいママたちへの印象が大きく変わる。
<p>人を集める最初のステップ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「笑顔で働きたいママのフェスタ in 福岡」を開催し、幅広い層をターゲットに広報を実施 ・福岡県、福岡市、その他多数企業の後援、協力の依頼 ・フェスタ参加申し込み時にメルマガ登録機会を設置。 ・現在メルマガは 600 名以上に配信。就職、セミナー情報だけでなく、体験談などのコラムも載せるよう心がけている。 ・既に一步踏み出して、ブース出展をしている女性から幼稚園のママ友、などへ口コミで広報をお願いしている。 ・行政の支援もあるため 2 万部パンフレットを発行。公民館など各所で配布。
<p>女性のサポートで必要なこと</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性は自信のない人が多い。交流会やセミナーなどスキルアップをサポートするなかで、長所を見極め、「あなたのこの部分があったらできるから、自信を持って」と後押しすることが大切。(全員をサポートするのは難しいが…)
<p>コミュニティや組織運営について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・マザーズハローワークではやっていない部分をカバーする内容を行う ・女性は座談会、交流会の場があれば自分たちで自然と横のつながり、コミュニティを作れる。主催者側は時間を決めておだけ。 ・いろんな働き方があるんだ、という情報発信を行うこと ・働き出した人、まだ働いていない人のグループに分け、メリットデメリットを含めたリアルな本音を聞きだす場を作る。

事例調査 3. WEEKDAY CAMPUS VISIT (全国)

【概要】

・大学と受験生のミスマッチを防ぐため、学期中の大学キャンパスで高校生が大学生と同じ授業に参加し、入学後と同じ「普段の一日」を体験するプログラム。
 ・通常のオープンキャンパスの場合は、主に夏季休暇を利用し、高校生向けのプログラムや大学教員による特別授業



プログラムの模様

を開催しているが、WCV の場合は、月祭日(高校は休み、大学は通常授業)に開催し、通常の大学の講座 15 コマ分の 1 回にしてもらう

・講座型の授業の場合は特別な対応はしていない。グループワーク型の授業は大学生のグループに高校生を 1 人配置したり、高校生だけのグループをつくってと多少配慮している

【主要事業】

高校生が普段の大学キャンパスで大学生と同じ授業に参加するプログラムの導入・運営支援

【規模】

- ・2013 年の高校生参加者数は約 3000 人
- ・これまで 39 の大学・専門学校と開催



WCV の 1 日の流れ



WCV の特色

【ヒアリングのまとめ】

<p>実施事業の 目的・意義</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・WCV における最も重要な要素は、「環境を活かせるかどうかは自分次第である」というマインドセットを持ってもらい、偏差値や知名度などの外部要因に左右されない、自分自身のものさし（判断基準）づくりの重要に気づいてもらうこと ・進路選択において、知名度や偏差値が最優先され、「授業を良くしても学生が集まらない」というのは、適切な市場原理（良いものをつくれれば売れる）が働いていないということ。市場のルールを適正化しない限り、適切な大学は実現されないだろうと考え、この取組みをやっている。
<p>ターゲットの 属性・ニーズ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・高校生 3 年は高校生側が進学先をある程度絞っているため、「この大学で本当にやっていけるか」「この学部選択で間違えないか」などの最終確認が目的 ・高校 2 年の場合、学部を検討している段階が多いため、「経済学部と経営学部は何が違うのだろう」「英語を勉強したいけれど、文学部英語関係学科と国際○○学科のどちらがいいのか」などを知ることが目的 ・高校 1 年生の場合は、「大学はどんな場所なのか」イメージをもってもらうことが目的
<p>広報</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・広報は社会的な意義を強く発信し、メディアに掲載・発信してもらう ・また、大学・高校双方に営業し、それぞれから広報・PR をしてもらう ・高校の教員向けには、進路指導に関する勉強会の開催や進路指導に活用できる教材などを配布している（教材例：「オープンキャンパスの活用術 DVD」）。広報や学生の動員に積極的になり、大学側にも WCV の開催の要望出してくれるようになる ・メールマガジンや SNS などを通じて広報を行っている
<p>強み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大学側は入学前教育として WCV を活用している。WCV によって、高校生の志望度の変化には個人差が生じるが、志望度が上がった高校生はマッチした状態で入学してくれるようになる。志望度があがった学生は、複数の大学に受かった場合でも、WCV で参加した大学を選択してくれやすくなる ・経営陣の声：「授業の質を高めても思ったほど学生募集に結びつかない」が、単純に広報費を支出するのではなく、授業の質によって判断してくれる学生と出会いの機会を求めているという声が上がっていた。 ・大学教員は高校へ出張授業に行くことが多いが、出張授業は学生の態度が悪く（強制参加のため）、特別な授業を作ったり、出張したりと教員側の負担が大きい。通常の大学の授業の魅力・質を高め、それに共感してくれる高校生を増やすというのがあるべき姿

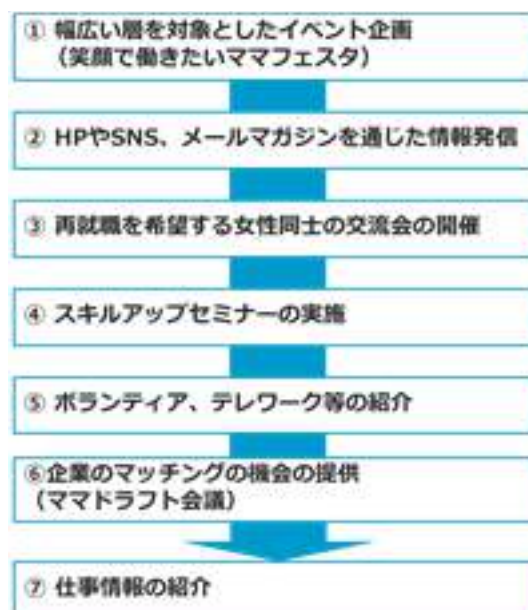
事例調査のまとめ

先行事例調査を通じ、オープンコミュニティの企画検討において、以下の項目がポイントとなることがわかった。

- ・ オープンコミュニティを実施する「目的」の明確化
- ・ ターゲット（性別、職種、年齢…等）の特定
- ・ 最終的な目標（最上位層）及び各段階の数値設定
- ・ コミュニティメンバーのニーズに適った各段階の設計と運用
- ・ すそ野を広げるための広報施策
- ・ 自己の過小評価に陥りがちな参加者へのきめ細かな支援

オープンコミュニティを実施していく上で最も重要なことは、明確な目的を持ち、その目的の達成に向けた運用を行うことである。目的を明確にすることで、ターゲットが特定され、様々なニーズを抱えるターゲットにどのような変化を期待するのかが整理できる。その上で、低関心層から高関心層までがなんらかのかたちで参加できるプログラムを用意し、各々で就学や就労に対する意欲や現状が異なる潜在看護師が持つ課題・ニーズに即したプログラムの設計・運用を行うことで、主催者側が目的にするより高いステップへとターゲットを導くことができるようになる。

NPO 法人ママワーク研究所のプログラム



NPO 法人ママワーク研究所を例に説明しよう。

福岡市を中心に事業を展開する同法人は女性を取り巻く仕事環境を変えることを目的に、再就職を目指す女性に対し、情報提供やスキルアップ講座の実施、仕事情報の紹介等に取り組んでいる。したがって、同法人が実施するオープンコミュニティの取組みにおける目的・目標は、「女性の再就職」だといえる。

福岡市が実施した「2010 年次世代育成支援に関するアンケート調査」によれば、86%の専業主婦が再就職をしたいと回答している。一方で、「平成 24 年就業基本構造調査」によると、福岡県内に住む 25 歳～44 歳の就業を希望する女性、およそ 12 万のうち 4 万人が、出産・育児のために求職活動をしていない現状にある。再就職する場合も、子育てと仕事の両立に支障のない「一定時間内のできる仕事」を望む声が高く、再就職希望を持っているにも関わらず、「育児と仕事を両立できる環境にない」ために一歩踏み出せない女性が数多く存在することがわかる。

こうした現状において、職場環境の改善や働き方の見直しが必要である一方で、一定期間離職状態にあった者は再就職及び再就職に向けたアクションをおこす自信を無くしている場合が多いため、単純に仕事紹介を行うだけでなく、交流会やセミナー等に参加し、徐々に自信を取り戻してもらう後押しが重要であるという。

そのため、同法人では、再就職に関して関心が低い女性でも気軽に参加できるイベントやメールマガジンによる情報提供をはじめ、子育てと仕事の両立を果たした女性（ロールモデル）による座談会や研修会、同じ課題意識を持つ者同士が集まる交流会、企業へのインターンやボランティア活動など、段階的なプログラム設計を通じ、「再就職」という最終ゴールへのステップを幾重にも構築することで、再就職を希望する女性の支援に成功している。こうした点は、潜在看護師の就学・就職に向けた本事業にも大いに参考になるものといえる。

オープンコミュニティにおける 3 つの役割

このように多様な意欲・背景をもつ潜在看護師を段階的に就学・就労に結びつけるオープンコミュニティは、実施目的やターゲットの課題・ニーズに合わせて、「不安解消」「スキル提供」「問題解決」の 3 つの役割に分類できる。まず、

「不安解消」とは、ターゲットが抱える就労やワークライフバランスなど、プライベートな不安の解消を果たす役割である。次に「スキル提供」とは、ターゲットの要望に応じ、専門的なスキルや知識など提供する役割である。最後に「問題解決」とは、対話やロールモデルとの出会いなどを通じて、いったん学んだ知識や既存の価値観を批判的思考によって意識的に棄て去り、新たに学び直すことで、変動的な環境に柔軟に対応していくための新たな視点を獲得する機会を提供する役割である。したがって、ターゲットのニーズ・課題に応じてコミュニティの役割を設定する必要があると考えられる。ただし、「不安解消」は、多くのターゲットに共通する要素であり、初期の段階から最終的な達成目標の段階まで 3 つの役割を意識して組み合わせることがオープンコミュニティの実施にとって重要であるといえる。

オープンコミュニティにおける 3 つの役割

コミュニティの役割	内容
不安解消 (内面支援)	<ul style="list-style-type: none"> ・相談にのる ・やる気を高める、対象者の後押しをする ・同じ境遇の仲間をつくる
スキル提供 (業務支援)	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的知識やスキルを提供する ・必要な情報を提供する
問題解決 (内省支援)	<ul style="list-style-type: none"> ・新たな視点を与える ・自身を振り返る機会を与える ・目標・ロールモデルとなる人物の出会いを提供する

オープンコミュニティの実施フロー

ここからは実際にオープンコミュニティを企画検討していく上での実施フロー及び各ステップを整理する。

実施目的・目標設定

- ・オープンコミュニティを実施していく上で最も重要なことは、明確な目的を設定することである。目的を明確にすることで、ターゲット層が絞られ、そのターゲット層や業界内から必要とされている「テーマ」が特定される。その際に各段階の具体的な数値（KPI：key performance indicator、重要業績評価指標）を設定しておくことで、「プログラムの立案」や「評価」の測定が容易になり、オープンコミュニティの改善プロセス（PDCA）をまわすことができる
- ・潜在有資格者の掘りおこしを行う場合、分母となるターゲットを確保するために、離職理由や再就職への不安として多数を占める「仕事と子育ての両立」など、ニーズが高いテーマ設定を行う必要がある

ターゲットの課題整理

- ・アイデア先行ではなく、課題や問題の所在をきちんと把握し、現状分析とそれを裏付ける調査が必要
- ・現状と課題の整理（現地調査、関係機関・関係者へのヒアリング、統計調査、アンケート調査等）

プログラム立案

- ・再就職に至っていない女性は働くことに関し、自信がない場合が多い（生活・技術面における課題）。そのため、同じような境遇から再就職を果たしたロールモデルとなる現職者や、同様の課題を抱える潜在有資格者同士の対話の場づくりや交流会を実施し、縦・横の関係づくりを行うことが動機づけの一歩となる

支援体制の構築

- ・階層が上昇するにつれ、コミュニティ参加メンバーが限定され、一人ひとりのニーズや性格が見えやすくなるが、上の階層への引き上げについては、コーディネイター（コミュニティ参加メンバーを後押しする人）によるサポート（励ましや相談にのる）が必要といえる

資金調達

- ・オープンコミュニティにおいては、特に初期段階でターゲットから直接参加費等を徴収することは難しい。実施にあたっては自己資金を用いるか、取組みの公益性を訴え、行政との協働を行うことが必要といえる

広報

- ・コミュニティへの入口となる階層においては、気軽に参加できるイベントや交流会、簡単に情報を取得できるメールマガジンやSNS等による広報が効果的である
- ・行政や専門機関（NPO）との連携することで、1校が単独で行うよりも、資金面や広報面等のスケールメリットが生かせる
- ・信頼性の確保には、社会的意義の発信や信用力のある機関との連携が重要

評価

- ・日々のPDCAにおける検証。最適化（改善）を行うために、KPIの効果測定により、実施した施策の結果を測定。評価し、次の施策にフィードバックする

オープンコミュニティの実施フロー



(4) 訪問看護を例にしたオープンコミュニティのイメージ

本事業は、多様な課題やニーズを持つ潜在有資格者を段階的に就労や就学につなげるための人材確保を支える取組みとして、オープンコミュニティに着目し、その方策を確認してきた。ここでは、訪問看護分野を例にしてオープンコミュニティの展開例を示す。

医療福祉健康分野、とりわけ看護分野においては、女性の就業者が多く、一般的な女性労働者と同様に、出産や育児といったライフイベントによる影響が反映された就労・離職パターンをとることが多い。また、訪問看護の内容や就労形態に対する理解が十分に浸透しておらず、これまで病棟での就労経験のみの看護師にとって、訪問看護への就労や学び直しは技術的・心理的なハードルが少なからず存在することが予想される。

そこで、前述した事例調査でも検討した通り、訪問看護への関心・興味が低い層から、学び直しや再就職を目指すアクティブな層まで、それぞれの課題やニーズに応じて参加できるよう、以下のようにオープンコミュニティの目的、ターゲットを設定した。

訪問看護オープンコミュニティの目的、テーマ、ターゲットの設定

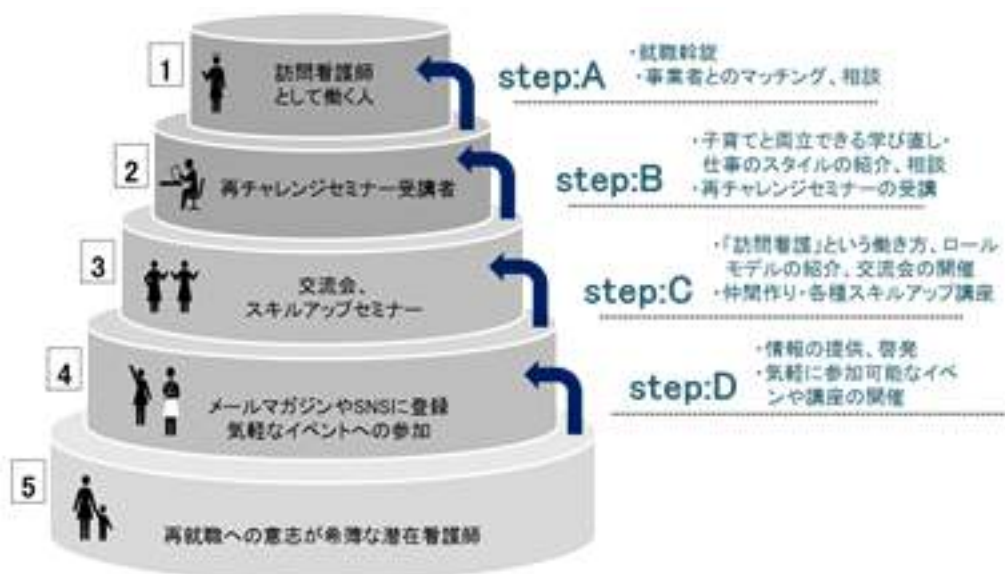
- 目的: 潜在看護師の訪問看護分野への再就職
- テーマ: 「再チャレンジ(再就職)」
「子育てと仕事の両立」
- ターゲット属性: 福岡県在住の25歳から44歳までの潜在看護師

①訪問看護オープンコミュニティの目的・ターゲット

今回、企画・検討した訪問看護オープンコミュニティにおいては、目的を潜在看護師の訪問看護分野への再就職とし、ターゲットを福岡県在住の25歳から44歳までの潜在看護師と設定した。「平成25年看護関係統計資料集」によると、25歳から44歳までの年齢別看護師率が59%であることから、福岡県内の潜在看護師数5.1万人(推計)のうち、25歳から44歳までの潜在看護師数は約3.0

万人と予想される。こうした設定の理由は、今後ますます高まる訪問看護分野への人材ニーズと中長期にわたり就労が期待できる人材確保といった観点に基づくものである。

訪問看護を例にしたオープンコミュニティのイメージ

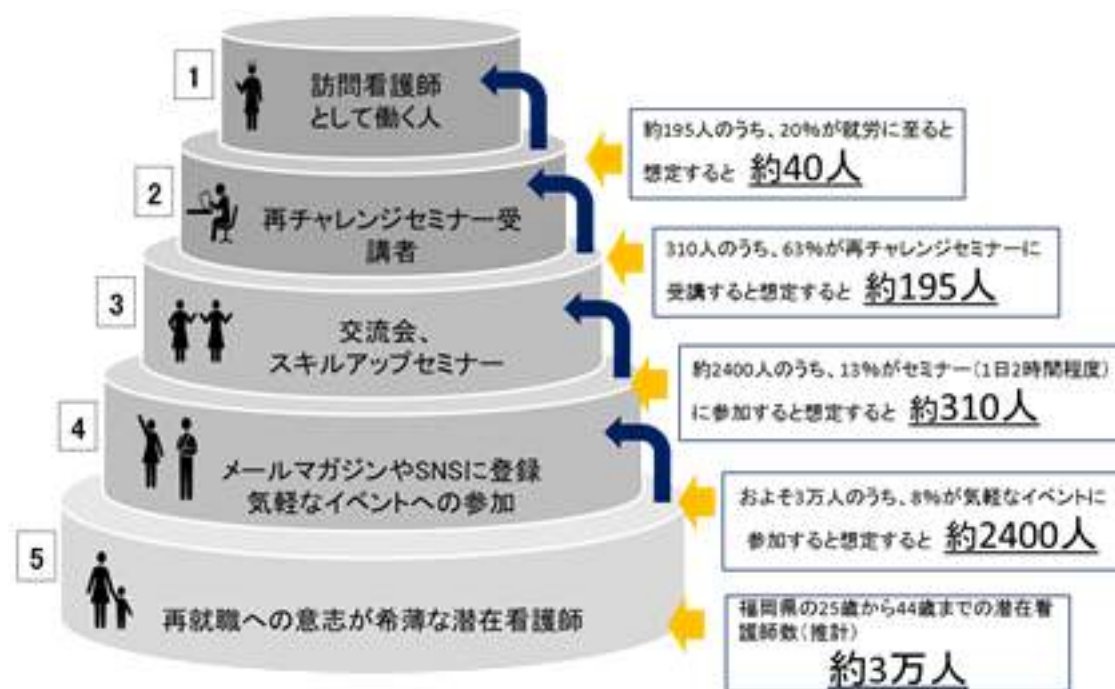


②各段階のプログラム内容

<p>Step A (2)再チャレンジセミナー卒業生から、(1)訪問看護師へのステップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 就職斡旋・事業者とのマッチング・相談 <input type="checkbox"/> 再チャレンジセミナー卒業生への就職斡旋
<p>Step B (3)イベント参加者から、(2)再チャレンジセミナーへのステップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 子育てと両立できる学び直し・仕事のスタイルの紹介・相談 <input type="checkbox"/> 再チャレンジセミナー受講と受講後の支援の紹介
<p>Step C (4)関心を持っている層から、(3)イベント参加者へのステップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 「訪問看護」という働き方やロールモデルの紹介・交流会 <input type="checkbox"/> 「学び直し」や「訪問看護」に関心がある人々同士の仲間作りのきっかけ <input type="checkbox"/> スキルアップ、ワークライフバランス等の各種セミナー
<p>Step D (5)無関心層から、(4)関心を持っている層へのステップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> メールマガジンやSNS、HPを通じた情報の提供、啓発 <input type="checkbox"/> 参加者数が多く、気軽に参加できるイベント・フェスタ

③各段階における KPI の設定

各段階における KPI の設定については、各種統計や実証講座等のデータを元に算出した。



(5) 総括及び今後の課題

- ・実証講座（再チャレンジセミナー）での「訪問看護に触れてみよう」の講座において、15人の受講生のうち8人が、目標設定及びその達成度評価の記述で、個人のライフコースの有無、不安解消を学習目標に設定し、その8人のうち6人が就労や学び直しへの意識の高まりを実感している。
- ・また、実証講座の実施にあたって開催した事前説明会に参加した22名の受講者のうち、実証講座（再チャレンジセミナー）に申し込んだ者が14名に上る。
- ・こうした点を踏まえても、受講者の意識や意欲に応じた段階別のきめ細かなフォローを行うことで、就労や学び直しにつながる変化が生じていることから、人材確保を支える取組みとしてのオープンコミュニティの方策が一定の成果を上げたとみなすことができる

- 一方で、医療福祉健康分野の中でも、人材確保の取組みにおいて、看護分野は有資格者前提にすることができるものの、介護分野は一旦就労した後に資格取得を目指すケースが多いことから、オープンコミュニティにおける目的やターゲット設定、プログラム設計など複数のバリエーションを考えておく必要がある、
- また女性の学び直しや潜在有資格者だけでなく、人材確保の観点から、若年層（例えば高校生）や中高年などを幅広く対象とする施策の検討も必要である。

3. 他職種連携のプログラム

(1) 目的

各職域において異分野との連携によって得られる効果や、そのために活用できるカリキュラムを整理することで、生涯学習の可能性を広げるためのカリキュラムアイデアを検討した。

各職域に対して、「他職種のスキル習得の必要性に関するアンケート調査」を実施し、「専門職×スキル」の組み合わせアイデアを抽出した。部会のなかでは、アンケート結果をもとにして、カリキュラム共通化の方向性について検討を進めた。

取組の経緯

- 「他職種のスキル習得の必要性に関するアンケート調査」実施
- 第1回：結果整理方針、カリキュラム共通化の方向性の検討
- 第2回：多職種の共通カリキュラムの方向性の検討
- 必要なスキルの現場課題に即した体系化
- 共通カリキュラムの具体化項目の整理
- 生涯学習のための他職種連携PGアイデア整理

(2) アンケートの設計および結果概要

アンケート調査票は、各職域の対象となる専門職（看護師、介護福祉士 等）と他職種スキルの組み合わせを記載してもらうとともに、②教育の普及状況、③スキル習得の必要性、④アウトカムや課題 などについて記入してもらった。

アンケート集約の結果、32 種類の他職種連携のプログラムのアイデアを抽出した。それらプログラムに対応する現場課題を設定するかたちで、プログラムの必要性を再検討していった。

アンケート調査票

複数の記入例を参考に、ご一筆ごとに記入ください。職種プログラムの事業計画案に記載しているスキル習得のみならず、そのほか学修達成のなかななどで必要性を感じておられるもの、アイデア段階のものでも構いませんので、自由に記入下さい。実行が定まらない場合は、適宜挿入して記入欄を空けてください。

記入者：_____
 所属：_____

①専門職と他職種スキルの組み合わせ		②教育の普及状況	③スキル習得の必要性	④その他(結果や課題)
専門職	他職種スキル・科目等	上記の教育について、研修の受講、実践カリキュラムとしてどの普及段階にあるか。出題例	どのような理由で、専門職がこのスキルを習得する必要があるか。(単位がカリキュラムを習得する必要があるか)	スキル習得によって得られるアウトカム、カリキュラムの開発状況や普及までの課題 等
	×			
	×			
	×			
	×			
	×			
	×			
	×			
	×			
	×			

○アンケート回答結果（内容要約）

専門職		他職種スキル・科目等	必要なスキル	想定される現場課題との対応
看護師	×	ITスキル	在宅支援のためのIT機器活用スキル	在宅生活のための情報が共有化されていない
看護師	×	ケアマネジメント	ディスカッションスキル	多職種のカンファレンス等の場で専門職の立場から建設的な議論が出来ていない

看護師	×	家族サポート	家族支援の実践的対応スキル	家族の負担が大きく同意が得られないため、本人の在宅生活が継続できない
看護師	×	コミュニケーション	在宅ケアに対応したコミュニケーションスキル	在宅ケアを進めるなかで、院内・施設内とは異なるスキルが必要になる
看護師	×	キャリア教育	ライフスタイルに応じたキャリア教育	離職対策が効果を上げていない
介護福祉士	×	外国人	(外国人向け) 日本文化・職業観理解のための学習	外国人職員が、日本の職場になじむことができない
介護福祉士	×	医療の知識(医師・看護師等と協働するための知識・スキル)	在宅医療の実務知識の学習	介護職に医療知識が不足しており、医療サービスを適切に紹介・提供できていない
介護福祉士	×	相談援助(ソーシャルワーク)スキル	ソーシャルワークスキル	利用者のライフスタイルや生活自立を尊重したケアが十分できていない
介護福祉士	×	経理士	介護報酬の経理スキル	介護報酬の請求・受領が複雑なため、経理的な誤りが少なくない
介護福祉士	×	訪問介護実習	在宅介護の実地実習	在宅実習に協力してくれる事業所・利用者が限られている
介護福祉士	×	医療的ケア	介護者の医療的ケアスキル	医療的ケアを理解し対応できる介護職が不足、医療サービスを適切に紹介・提供できていない
介護福祉士	×	ビジネスマナー	基礎的コミュニケーション・マナースキル	基本的なコミュニケーションがなっていない場合、連携や対人援助で支障となる場合がある
社会福祉士	×	医療専門職との連携スキル	医療専門職との連携スキル	介護現場での相談の多くが健康・病院に関するもので、医療専門職との連携が必要になるため
社会福祉士	×	介護専門職との連携スキル	介護専門職との連携スキル	相談援助を行ううえで、現場の状況がわからず的確な支援ができない場合がある

保育士	×	キャリアデザイン	職種の将来を考えるキャリアデザイン学習	女性の保育有資格者が、将来デザインを描きにくい
保育士	×	児童福祉、保育所保育指針の概要	制度理解学習	制度とその背景となる課題、期待される役割を理解している専門職が少ない
保育士	×	子どもの発達	子どもの発達に応じたケア学習	子どもの発達に応じたケアが十分ではない
保育士	×	子どもへの援助・関わり方	子どもへの援助スキル	子どもが快適に過ごすためのケアや環境づくりについて理解が十分ではない
保育士	×	子どもの遊びの理解	子どもの遊びに関する学習	子どもの遊びに関する理解が十分ではない
保育士	×	保護者への支援	家族との信頼構築スキル	家族との信頼関係を構築できず、専門職として期待する行動が得られていない
保育士	×	障害児への理解	障害特性への理解学習	障害者について理解が不足しており、対応が十分にできていない
保育士	×	カウンセリング	カウンセリングスキル	人に寄り添ったサービスを提供できていない
保育士	×	ソーシャルワーク	ソーシャルワークスキル	生活課題を把握した対応ができていない
保育士・幼稚園教諭	×	高齢者介護予防の基礎	多世代交流の視点	多世代の交流促進によって、双方にメリットのある状況がつかれる
保育士・幼稚園教諭	×	ヘルスプロモーション	ヘルスプロモーションスキル	健康改善・予防に対してアプローチができていない
鍼灸マッサージ師	×	認知症の基礎知識	認知症の基礎知識学習	認知症に関する理解が深まっていない
鍼灸マッサージ師	×	認知症患者に対する生活支援技術	認知症の基礎的支援スキル	認知症患者の多職種連携のなかで共通的な支援ができていない
鍼灸マッサージ師	×	認知症緩和ケア技術	認知症の緩和ケアスキル	認知症緩和ケアのスキルを身につけていない
鍼灸マッサージ師	×	多職種連携の中でのコミュニケーション技術	多職種連携のためのコミュニケーションスキル	多職種連携を進めるうえで、コミュニケーションの作法や技術にばらつきがある

鍼灸マッサージ師	×	認知症患者および家族に対するコミュニケーション技術	家族とのコミュニケーションスキル	家族の負担が大きく同意が得られないため、本人の在宅生活が継続できない
鍼灸マッサージ師	×	在宅医療の基礎知識	在宅医療の基礎知識学習	在宅医療を理解しておらず、医療サービスを適切に紹介・提供できていない
鍼灸マッサージ師	×	ソーシャルワーク	ソーシャルワークスキル	利用者のライフスタイルや生活自立を尊重したケアが十分できていない

(3) 医療福祉健康分野の現場課題と共通テーマ

現場課題に対応した他職種スキル習得の必要性

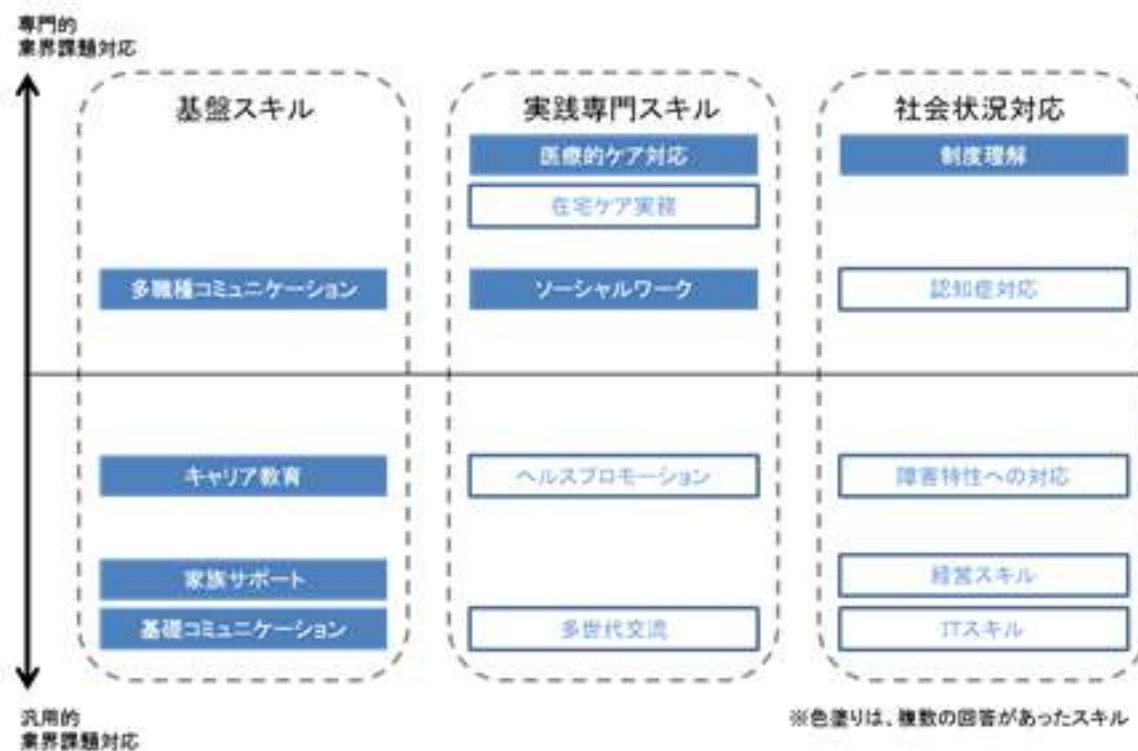
部会における検討の中で、現場課題と共通テーマに関する整理を行った。全般的に共通していることとして、いずれの職種でも「コミュニケーション」に関するスキル習得があげられている。

スキル段階別にみると、医療福祉健康分野で現在および今後基盤スキルとなるであろうものとして、「多職種コミュニケーション」「キャリア教育」「家族サポート」「基礎コミュニケーション」が共通項目としてあげられた。「基礎コミュニケーション」は、報・連・相やビジネス基礎マナーといった基礎的なもので、これに関しては、どちらかという学生向けのスキルとして挙げられる傾向がある。一方で「家族サポート」は、対象者となる高齢者や子ども等を支える人をいかに負担を減らし、環境づくりをするかという視点から挙げられている。また「キャリア教育」については、新卒から社会人になりキャリアを積んでいくあらゆる過程で自身を振り返るためのスキルとしてあげられている。

より現場実践的傾向のつよいものとしては、「医療的ケア対応」「ソーシャルワーク」が共通項目としてあげられた。とくに対人関係を構築する必要のある職種が多いことから、「ソーシャルワーク」の重要性が指摘されている。

社会状況対応は、各職種の個別性の強いものであるが、「制度理解」という社会保障施策の変革期にあるなかで、個々の制度変化について理解があげられた。

現場課題に対応した他職種スキル習得の必要性



プログラム共通化に向けた検討

部会において、とくに共通化可能なプログラムに関して、カリキュラムのイメージについて具体化する議論を行った。

コミュニケーション技術の教授法のノウハウ共有

まず、コミュニケーションに関しては教授法ノウハウに関してはニーズが高かった。とくにケーススタディやグループワークを用いた教授法を支持する声が多かった。一方で、そのような授業スタイルをとる場合、ファシリテーターとなる講師の選定・養成・講座目標の設定が課題となるとの指摘が挙げられた。

多様な人の状況を把握するソーシャルワーク技術の共有

医療介護健康分野では、患者本人だけではなく、高齢者やその家族、近隣住民、子どもなど、多様な立場・世代とのコミュニケーションが必要になる。そ

のため、ソーシャルワークは、いずれの職域の専門職においても、これから学び専門性を高めていくべき分野として指摘されている。とくに、他職種のソーシャルワーク・ノウハウや経験を学ぶことは、専門職にとって有益であるとの指摘があった。

学生時からの異業種学生との交流授業

これからの地域包括ケアシステムなど、在宅ケアへの移行に伴って、多職種との連携ノウハウは重要になる。しかし現状では、就業後にかなり時間がたち経験を積んでいないと学べないことも課題となっている。そのため、専門学校の学生同士が異業種で交流することで、現場のプレ実践となり有益ではないかとの指摘があった。また、あらたなカリキュラムの準備などはそれほど負担にはならないため、コンソーシアムが目指す専門学校間交流などのきっかけコンテツともなるのではないかという意見もあった。

(4) 生涯学習のための他職種連携プログラムアイデア

名称	多職種コミュニケーション
概要	<p>多職種連携は、在宅医療を進めていくうえで必要不可欠なものである。多職種が連携することによって、相乗効果が生みだされ、専門職一人ひとりの力を大きく発揮できるメリットがあるが、様々な専門職が集まって連携を進めていくうえで、コミュニケーションの作法や技術にばらつきがあり、大きな課題となっている。医療や介護の連携の場合、コミュニケーションのすれ違いが大きな事故につながる可能性もある。</p> <p>その危険を回避し、多職種連携をうまく進めていくために、お互いの専門性を尊重し合い、それぞれの職種の役割や現場で困っていることを共有して相互理解を深め、他職種でも伝わるコミュニケーション能力を向上させ、より連携をスムーズに行える土壌を作る。</p>
カリキュラムイメージ	<p>専門の異なる学校の学生たちを集めて、介護の現場を想定した模擬ケースをもとにグループで意見交換を行い、それぞれの専門職の役割についての知識や専門用語を使わず相手に伝えたいことを伝えるスキルを身に付ける。</p>

埼玉県立大学のIPE（専門職連携教育）

埼玉県立大学は「連携と統合」を理念として1999年に開学。全学科共通で、連携力育成カリキュラムを実施（必修）している。

各講座・演習・実習では、現場の実践課題を元に、重要な学びや気づきが起こる螺旋型の学習プロセスを組み込み、指導的な講座ではなく、ファシリテーターを活用した対話・支援型のプログラムを提供している。

多職種が集まって協働でワークを実施し、各職種の思考の特徴や陥りやすいコミュニケーションパターンなどを共有し、職種間に潜在する誤解や無理解について対話型の学習スタイルで実施する。

また埼玉医科大学、城西大学薬学部、日本工業大学工学部と学生の「連携力」を高めるために、「彩の国連携力育成プロジェクト」を展開している。

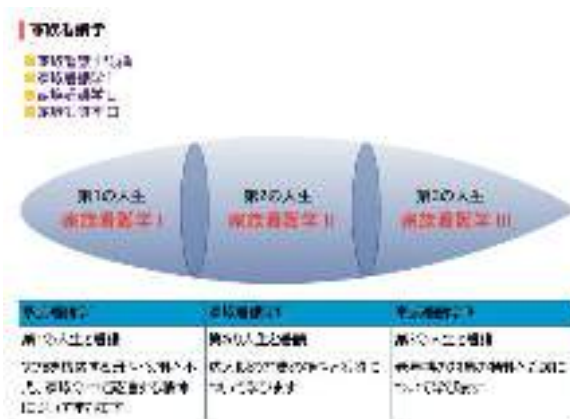


名称	家族サポート
概要	<p>医療の必要性が高い在宅療養者や認知症患者を抱える家族は、毎日の介護や家事をこなす忙しさから、なかなか休息をとることができず、社会との繋がりが希薄になり、この孤立感・孤独感からますます家族のストレスが高くなってしまふ。</p> <p>今後は家族の精神的、肉体的な負担が大きいことから、家族が体を壊してしまうケースや最終的に家族があきらめると施設を選ばざるをえないケースが増えてくるものと考えられる。</p> <p>そのようなケースを増やさないため、家族との信頼関係を築くための家族に対するコミュニケーション技術の習得や、在宅や退院支援の際に家族のことを意識してケアを組み立てる技術を身に付け、家族をサポートする体制を作る。</p>
カリキュラムイメージ	<p>病気の知識、ケアや問題行動への対応の仕方、家族のストレスを軽減するためのコミュニケーション技術を習得する。知識だけではなく、実習で実際に家族の相談を聞き、必要に応じて適切なサービスや制度、関係機関の紹介ができるようなコミュニケーションのスキルを身に付ける。</p>

宮崎県立看護大学のライフステージごとの家族看護学

宮崎県立看護大学では、1学年後期より「家族看護学」を開設している。

第1の人生、第2の人生、第3の人生、とライフステージごとの看護について学ぶのが特徴で、専門知識だけではなく、看護に必要な知識、技術を習得し、看護する際に、患者だけでなく家族一人ひとりにどのようなサポートができるかを考える力を身に付ける。



講義はグループで行う。看護体験の実習記録を元に、それぞれが担当した患者とその家族の特徴、また抱えている問題をとらえ、どのような援助が必要か、実践的な能力を身に付ける。

名称	基礎コミュニケーション
概要	<p>いろいろな職場でコミュニケーションの重要性が叫ばれているが、基本的なコミュニケーションのマナーは人間関係の基本である。このコミュニケーションがうまくいかない場合、専門職における多職種連携や対人援助を進めていくうえで大きな支障をきたす。</p> <p>特に対人援助職では、人間関係を良好に築き、相手からの信頼や安心を得ることがたいへん重要である。良いコミュニケーションをとるためのポイントとなる身だしなみ、挨拶やお辞儀の仕方といった基本から、業務におけるマナーの基本である「報告」「連絡」「相談」などをしっかり学び、社会人としてのマナーを習得する。</p>
カリキュラムイメージ	<p>社会人としての基本的なマナーを、知識や形式的なマナーだけにとどまらず、良いコミュニケーションをとるための心構えを持ち、実際の現場を想定したケースをもとにロールプレイングを行って、徹底的に身に付ける。</p>

青森明の星短期大学のよいコミュニケーションを図るための音楽療法

青森明の星短期大学では、高齢者とうまくコミュニケーションを図るため、「歌の話題」に着目し、童謡やむかしの流行歌を学んで、高齢者の時代背景を知る音楽療法の授業を提供している。

自分が聞いたことのある懐かしい歌にふれると、当時のことを思い出し、感情表現が豊かになるという音楽の力を利用した音楽療法である。履修し単位を取得すると、履修証明書が与えられる。介護福祉士に音楽療法の知識を加えることで、高齢者との信頼関係を築けるような良いコミュニケーションが可能となる。

		音楽療法科目			
		形式	年代		
年代	童謡の歌い方	童謡の歌い方	童謡の歌い方	童謡の歌い方	童謡の歌い方
	童謡の歌い方	童謡の歌い方	童謡の歌い方	童謡の歌い方	童謡の歌い方
	童謡の歌い方	童謡の歌い方	童謡の歌い方	童謡の歌い方	童謡の歌い方
	童謡の歌い方	童謡の歌い方	童謡の歌い方	童謡の歌い方	童謡の歌い方
形式	楽器の演奏	楽器の演奏	楽器の演奏	楽器の演奏	楽器の演奏
	楽器の演奏	楽器の演奏	楽器の演奏	楽器の演奏	楽器の演奏
	楽器の演奏	楽器の演奏	楽器の演奏	楽器の演奏	楽器の演奏
	楽器の演奏	楽器の演奏	楽器の演奏	楽器の演奏	楽器の演奏

名称	医療的ケア対応
概要	<p>介護現場における医療的ニーズが高まってきており、介護保険法等一部改正法により、介護福祉士が喀痰吸引等を行うことが可能となった。</p> <p>医療の必要性の高い施設入所者や在宅療養者はこれからも増えると考えられ、地域包括ケアシステムの構築が急がれる現在、これまで以上にしっかりとした介護と医療が連携したケアの実現が必要とされている。</p> <p>医療と介護の連携による医療的ケアの充実化を図り、患者の要望や心身の状態に配慮し、医療的ケアを安全・適切に実施できるよう、必要な知識・技術を習得し、質の高いサービス・支援の提供を目指す。</p>
カリキュラムイメージ	医療的ケア実施の基礎的知識を学び、演習や実地研修も取り入れて口腔内、鼻腔内の喀痰吸引や胃ろうや腸ろうなどの経管栄養注入の知識、実施手順を習得する。

田園調布学園大学の参加型「医療的ケア」カリキュラム

田園調布学園大学の介護福祉養成課程では、吸引を受ける側やその家族の気持ちを理解するために、学生自身がベッドの上で吸引チューブ挿入の感覚や吸引の音について体験してもらうなど、実際の痰の吸引を受ける立場になって「医療的ケア」を考えられるようになるグループ演習を行っている。

また、今までなじみのなかった「医の倫理」について考えてもらうため、配布した新聞記事の切り抜きから自分の考えをまとめ、他学生に発表するという授業も行っている。

順次	項目	担当(主担当)
1	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
2	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
3	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
4	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
5	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
6	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
7	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
8	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
9	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
10	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
11	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
12	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
13	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
14	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
15	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
16	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
17	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
18	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
19	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
20	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
21	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
22	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
23	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
24	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
25	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
26	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
27	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
28	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
29	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
30	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
31	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
32	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
33	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
34	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
35	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
36	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
37	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
38	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
39	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
40	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
41	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
42	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
43	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
44	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
45	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
46	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
47	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
48	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
49	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
50	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
51	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
52	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
53	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
54	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
55	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
56	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
57	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
58	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
59	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
60	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
61	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
62	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
63	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
64	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
65	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
66	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
67	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
68	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
69	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
70	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
71	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
72	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
73	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
74	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
75	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
76	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
77	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
78	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
79	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
80	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
81	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
82	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
83	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
84	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
85	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
86	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
87	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
88	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
89	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
90	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
91	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
92	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
93	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
94	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
95	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
96	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
97	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
98	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
99	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号
100	基礎知識	学生福祉実践部 保健士科 1号

名称	ソーシャルワーク
概要	<p>ソーシャルワークとは、生活で課題を抱えている人々や、生活に不安を抱えている人々に対して、総合的で包括的な援助を提供することである。また、社会的に支援を必要とする人々とその環境に働きかけを行い、必要な社会福祉サービスを開発する役割を持つ。</p> <p>生活に問題を抱える人々や家族を取り巻く環境が複雑になっており、専門職が生活課題を把握していない。また専門分野の知識だけでは対応が難しい場合もあり、ライフスタイルや生活自立を尊重したケアが十分できていない。</p> <p>生活の中で生じる様々な問題に対して、地域の社会資源を活用しながら継続的な支援ができるようなソーシャルワークの知識や技術を持った専門職が増えていくことで、サービスの向上を目指す。</p>
カリキュラムイメージ	社会福祉に関する知識を学び、問題解決能力を高めるため、ケーススタディなどで相談援助のスキルを習得する。社会福祉施設などで実習を行い、実践力を養う。

ルーテル学院大学の「観察」の伝達訓練

ルーテル学院大学のソーシャルワークⅣは、実習前の3～4年次を対象に、実習に必要なスキルを習得するため、「観察したものを伝達する」をテーマに観察、伝達（記録）、分類の方法とその目的を学ぶ実習を実施している。

実習における観察の対象は右図のように多岐に渡る。現場での実習生の役割は見たことをそのまま報告することであるが、「観察」よりも「分析と評価」、「応用」の報告が多く、勝手な解釈が含まれることによって現場のスタッフが混乱してしまう。

そのようなことがないように、ロールプレイで観察、伝達（記録）、「FKグリッド」への分類の訓練を行い、観察をするときにはなにを観察するのか、目的を把握しておくことが重要だということを学ぶ。



名称	ヘルスプロモーション
概要	<p>WHO のオタワ憲章の中で、ヘルスプロモーションとは「人々が自らの健康をコントロールし、改善できるようにするプロセスである」と定義されている。ライフスタイルの変化に伴い、生活習慣病が増加しており、健康的な一生を送る為の健康維持や予防に対して、専門職の知識が不十分で具体的なアプローチがとられていない。</p> <p>また、体だけではなく心の健康を保つための「心の健康づくり」についても、ありとあらゆる世代に共通する課題であり、専門職が知っておくべき知識である。</p> <p>健康を維持するための努力として、生活習慣の改善などを個人だけに求めるのではなく、それぞれの専門職もそれを支援する知識を身に付け、子どもから高齢者まですべての人の QOL 向上を目指す。</p>
カリキュラムイメージ	生活習慣病予防の基礎知識を学び、病院、保育園といった場所で、患者や子どもたちをイメージしながら講座を企画・実施する実習を行う。

筑波大学の地域ヘルスプロモーションプログラム

筑波大学医学類の地域ヘルスプロモーションプログラムは、地域の健康を支えるため、医学生自らが地域の現場で地域の特性を生かした健康教育を行うのが特徴であり、地域の健康教育を継続的に実践できるリーダーを育成することを目的としている。

プログラムは集中講義と地域実習から構成されており、集中講義やフィールドワークの中でテーマに分かれて、健康教室の企画を行う。

地域実習では、自分たちが企画した健康教室についてグループで、それぞれの地域で実践する。

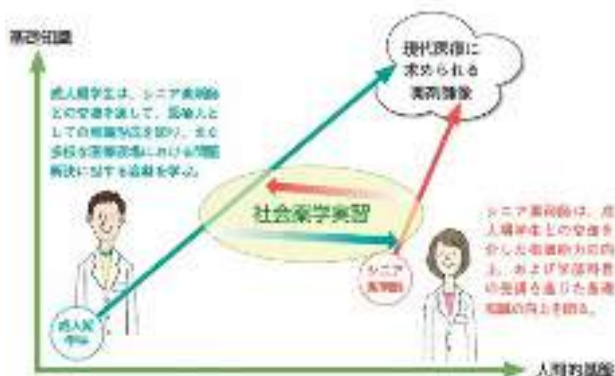


名称	多世代交流
概要	<p>核家族化や地域の人間関係が希薄になってきていることで、子育て世代の孤立化による虐待や高齢者の孤独死などが大きな問題となっている。</p> <p>地域で子どもから高齢者まで参加できるスポーツやレクリエーションを実施し、多世代交流の場を作ることで、人間関係や心の健康づくり、地域の活性化をはかれるが、その視点をもてる専門職が少ない。</p> <p>専門職にも多世代交流の視点をもってもらい、積極的に地域の多世代とかかわり、地域全体での子育て支援、高齢者の介護予防やまわりの介護についての知識を高め、子どもの社会性の発達や高齢者のQOL向上の体制を作り、多世代で支えあうまちづくりを目指す。</p>
カリキュラムイメージ	多世代交流によるメリットを学び、実際に多世代交流の場にも参加してみて、地域の特徴を把握し、地域に住んでいる人たちをイメージしながら多世代交流の講座やカフェを企画・実施する実習を行う。

北里大学の専門職内多世代交流による教育プログラム

北里大学薬学部では、薬学生と40歳代以降のシニア薬剤師との世代間交流による交差融合型教育を実施しており、現代医療に求められる基礎知識と人間的基盤を身に付けた薬剤師の育成を行っている。

多世代交流により、薬学生は実践力を養うことができ、シニア薬剤師は指導力を磨くことができるという双方にとってメリットのあるプログラムとなっている。現場での経験が豊富なシニア薬剤師から、様々な現場の様子を薬学生に伝えることにより実践的な教育を実施するとともに、リカレント教育を希望するシニア薬剤師のためのカリキュラムも提供できるのが特徴である。



名称	制度理解
概要	<p>専門職が知っておくべきその専門分野の制度と、かかわる行政機関や施設の知識や、その背景となる課題、期待される役割を理解している専門職が少なく、適切な支援ができていない。</p> <p>制度の位置づけや各サービス、地域の支援を知ることにより、支援が必要な人たちに対して、迅速で適切な対応をとることができるようになり、専門職として求められている役割を果たしやすい体制を目指す。</p> <p>現在子どもに関わる問題が深刻で複雑になっているが、保育士が、子どもを守るための児童福祉制度や保育の基本原則である保育所保育指針の知識を習得することができれば、保育所において一定の保育の水準を保ち、児童虐待や子育て支援など、困難な状況下に置かれている子どもたちを支援できる環境を作ることができる。</p>
カリキュラムイメージ	<p>保育所保育指針は幼稚園教育要領との違いも合わせて学習し、児童福祉制度はケーススタディも交えて実践的な知識を身に付ける。</p>

名称	認知症対応
概要	<p>認知症患者は年々増加しており、高齢になるほど認知症の割合が高くなっており、85歳以上では約4人に1人が認知症と言われている。高齢者数の増加に伴い、認知症は今後より大きな問題になってくる。</p> <p>認知症になっても、住み慣れた環境で安心して暮らせる仕組みを作ることが大切だが、専門職に認知症患者に対する基礎的な支援スキルや認知症緩和ケアのスキルが身に付いていないため、これから重要とされている地域や多職種連携での共通的な支援ができていない。</p> <p>これらの知識や認知症患者との付き合い方を身に付けることによって、認知症患者との信頼関係を構築することができ、認知症患者の人格の尊厳を守り、家族もサポートできるような体制作りを目指す。</p>
カリキュラムイメージ	<p>認知症という病気と症状について正しく理解し、認知症患者やその家族と接するときの心構えや対応の方法について、施設等で実習を通して身に付ける。</p>

名称	障害特性への対応
概要	<p>障害特性についての正しい理解が不足しており、障害者一人ひとりに合わせた専門職としての対応が十分にできていない。</p> <p>障害の種類や程度、年齢や性格などによっても、一人ひとり現れ方が異なり、生活の中で困難なこと、苦手なことも異なる。そのため、一人ひとりの特徴に応じた支援を行うことが重要である。障害者のニーズに対応したサービスとともに、家族等へのサポートも必要となる。</p> <p>障害者への適切な対応をするためには、それぞれの障害の特性についての理解を深め、一人ひとりの特性を踏まえた配慮を行いながらコミュニケーションをとる必要がある。</p> <p>障害児支援制度や障害特性について把握し、障害特性から障害者のニーズを見極めて関わり、障害者が安心して地域の中で生活を送れるようにするために、専門職として求められている役割を果たす。</p>
カリキュラムイメージ	障害特性の基礎的な知識や適切なかかわり方、障害児支援制度について学び、障害児施設などで実習を行う。

大阪教育福祉専門学校の障害児施設実習

大阪教育福祉専門学校のこども福祉（保育）コースは、こどもの保育、福祉におけるそれぞれの課題についてどのような援助ができるか、実習を通して学ぶ。現場経験の多い教員が多いのが特徴で、臨機応変に対応できる援助方法を学ぶことができる。

1年次には障害児（者）施設で見学や実習を行い、障害児（者）との関わり方について実際の経験を通して学ぶ。

より専門性を高める特修ゼミでは、障害児保育の現状と問題について調査、研究し、障害の種類とその特性の理解を深める。最近問題となっている発達障害児の保育についても考える。



名称	経営スキル
概要	<p>介護保険は、介護を必要な人が介護や支援サービスを受けられるよう、本人や家族の負担を減らして受けることができる、介護を社会全体で支える制度であるが、介護保険制度の改正や介護報酬の請求・受領が複雑でわかりにくいため、事業所での経理的な誤りが少なくない。</p> <p>介護保険制度や介護報酬の仕組みを知らずに誤って請求した場合、介護給付費を返還する必要がある、場合によっては事業所の閉鎖を招く可能性がある。</p> <p>介護保険制度に精通した経理士を育成することによって、介護事業所の安定的な運営を目指すとともに、事業運営やマネジメントの分野で活躍できる人材を養成する。</p>
カリキュラムイメージ	<p>介護保険制度や介護報酬の仕組み、介護給付費請求の仕組みと簿記の基礎も学び、介護保険制度に詳しい経理士としての知識を身に付ける。</p>

名称	ITスキル
概要	<p>高齢化に伴い、医療、介護や福祉サービスの需要が増大し、またニーズも多様化しており、地域の限られた社会的資源で対応をしていくためには、ITを活用してサービスの質や利用者の満足度を向上させ、医療、介護従事者の負担を軽減することが重要である。</p> <p>現状在宅生活のための情報が在宅療養者に共有化されていないが、今後在宅医療が普及するうえで、ITを活用したサービスはどんどん増えていくと考えられる。ITを活用することで、マンパワーの削減や効率的な運用が可能となり、ITスキルはこれから必須のスキルと言える。</p> <p>高齢者もパソコンやタブレットなどの端末を利用して、ITに触れる機会が増えるため、専門職は教える側としての能力も求められる。事業者間や多職種間での情報共有にも活用されると想定されるため、専門職についても将来を見据えたITスキルを習得する。</p>
カリキュラムイメージ	<p>ITの基本的な知識と技術を学び、OJTや実習などを通してスキルを身に付ける。</p>

4. IT 教育開発

IT 教育開発では、いくつかの既存文献の収集を行うとともに、e ラーニング開発の事業者へのヒアリングを行った。コンソーシアムでは、今後 e ラーニングへの展開を想定している職域もあるが、技術的な進捗も早い分野であるため、資料収集に留め、今後コンソーシアム等での検討テーマとするための参考資料とする。

平成 23 年度文部科学省「『成長分野等における中核的専門人材育成の戦略的推進事業』福祉分野の中核的専門人材の調査とスキル標準の開発プロジェクト」
(2012 年 3 月)

介護分野における e ラーニングについて

- 専門学校の介護福祉士分野における e ラーニングは、通学制と通信制で位置付けや役割が大きく異なる。どちらかに優劣があるわけではなく、目的にあった選択をする必要がある。

通学制の e ラーニングについて

- 集合教育などの従来型教育と e ラーニングを組み合わせた実施形態はブレンディッドラーニングとよばれ、「代替」「補完」の 2 つの大きな役割がある。
- 「代替」とは、時間の有効活用など教育の効率化のため、従来型教育の一部を e ラーニングに置き換えることを意味する。
- 「補完」とは、教育全体の質や学習成果の向上を図るため、集合教育の中で扱いきれない内容や予習・復習に e ラーニングを活用することを意味する。
- 「補完」には専門教育と基礎教育の 2 つの取り組みがある。
- 専門教育の「補完」は、専門的知識の理解や定着を目的とした予習・復習での e ラーニング活用で、学習履歴がサーバにすべて収録されるため、教員は PDCA サイクルに則った授業が可能となる。

- 基礎教育の「補完」は、入学前教育と就活支援教育の 2 つの取り組みがある。
- 入学前教育は、合格から入学までの期間に e ラーニングを活用することで、入学時点での入学者の基礎学力の平準化を図り、入学前に新入生の学力や姿勢を把握することができる。
- 就活支援教育は、e ラーニングによる自己学習により就活力を高め、職員や教員は学生へきめ細かい指導をすることができる。

通信制の e ラーニングについて

- 通信制の e ラーニングは、印刷教材による授業をすべて e ラーニングに置き換える方法がある。教室で講義を受けるのと同じような臨場感で独習できるという特徴があるが、VOD 型はコンテンツ制作に労力とコストがかかり、Live 型はスタジオ設備などの初期投資が必要となるという懸念点がある。
- 「補完」については、VOD 型コンテンツ、CBT 型コンテンツ、ソーシャルメディア、遠隔ディスカッションの 4 つの方法が考えられる。
- VOD 型コンテンツは、介護技術の実践方法のように印刷教材だけでは伝えることが難しい部分を映像化する従来型教育の「補完」であり、必要箇所のみを VOD 化であるため、全体をコンテンツ化するよりも労力・コストが抑えられる。
- CBT 型コンテンツは、印刷教材の独習は単調になりがちなので、ドリル&プラクティス型 e ラーニングで一定のペースで学習を進められる支援を行い、学習成果や弱点の確認、知識の確実な定着を促すことができる。
- SNS の活用は、通信制は孤立感があるので、教員と学生、学生同士、先輩と後輩などが相互につながって情報交流や情報共有できる場をつくり、知見を相互に深めていくことができる。
- 遠隔ディスカッションは、ネットを活用してある事例について原因や解決策をグループディスカッションすることにより、知識の理解を超えて考えを深め、「考えさせる教育」をすることができる。

内容面からみた e-Learning の類型

大分類	中分類	内容
スキルアップ系	マネジメント	主にリーダーなどミドルクラスの介護人材を対象に、人材管理やリスク管理といったマネジメントスキルの修得を狙いとする e ラーニング。
	介護技術	認知症ケアや感染症予防、緊急時対応など、介護に関する専門知識・技術の向上を狙いとする e ラーニング。 初任者を対象とする事例、実務経験者を対象とする事例がある。
国家試験対策系	解説+問題演習	講師によるオンライン講義や Web 上での問題演習で構成された e ラーニング。
	問題演習中心	過去問や予想問題などを Web 上で繰り返し解いていく e ラーニング。

資料) 平成 23 年度文部科学省『『成長分野等における中核的専門人材育成の戦略的推進事業』福祉分野の中核的専門人材の調査とスキル標準の開発プロジェクト』(2012 年 3 月) より抜粋

e ラーニング専門家へのヒアリング結果

- e ラーニングは、一般的には「知識定着」に効果があるといわれているが、e ラーニング実証事業でスマートフォン対応などを行っても、結果としては対面研修の方がよいという意見が多くなるという結果があった。とくに実習に関してはそのような傾向である。
- e ラーニングに限らず、通信教育の課題は、「e ラーニングを通じて取得した資格は軽くみられがち」であること。
- e ラーニングが普及している分野は、高等教育 (大学)、ビジネス e ラーニング (スクール、予備校)、企業内研修 (コンプライアンス研修など) であり、いずれも座学系、効果をテスト測定がしやすいという特徴あり
- 医療福祉系では、「分かる」「できる」を分けて捉える必要がある。すでに実地経験のある方が学ぶ場合は、e ラーニングの「分かる」の強み

をだせる。実際の動きなどを詳細に何度もみることができる e ラーニングは、実技の「分かる」に向いている。

- e ラーニングが DVD と異なり付加的にできることとしては、ドロップアウト対策など。「メンターによる Q & A」「SNS コミュニティ」「オートメンタリング・シナリオ（受講者がドロップアウトしやすいタイミングを蓄積してシナリオ化して、自動的にメール等を送るシステム）」など。
- 一方で、ドロップアウト対策は、実は e ラーニングに限らず、すべての教育事業が持つ課題であり、e ラーニングでも対面研修でもドロップアウトが起きうる。
- e ラーニングを開発する上では、事前に要件を洗い出して e ラーニングを導入する範囲を限定することが重要。

「臨地実習終了時の看護実践力における e ラーニング導入の効果」吉川彰二他 (大阪府立大学看護学部紀要)

- e ラーニング（看護実践事例学習用 e ラーニング教材）導入による看護実践力への効果を明らかにすることを目的に、e ラーニング導入後の学生を対象に、基本実習後と応用実習後との看護実践力を比較した。
- e ラーニング導入後の学生の対応データ 50 ケースを検定した結果、20 項目中 17 の項目の得点において有意に高い結果が示された。合計得点及び、4 つの下位概念別得点においても同様の結果が示され、e ラーニング導入による効果が示唆された。
- e ラーニング導入前後での看護実践力の分野別結果は、導入前は「実施力」が主に高まり、導入後は「志向力」「展開力」「実施力」「評価力」の全体が高くなった。
- e ラーニングでは、自己学習中心のため、モチベーションを維持することの困難性が指摘されているものの、応用実習後には、全般で有意差を認める結果が導かれた。基本実習から応用実習へと、段階的な高い

到達目標が設定された応用実習に際し、eラーニングが効果的に作用し、自己学習への強い動機を維持する要因となり得たと推察することができる。

「介護過程の講義、演習、評価、実習の統合を試みた教育改善」（横山正子他、神戸女子大学）平成 22 年度 ICT 利用による教育改善研究発表会

- 介護過程展開の実践能力向上のための教育（介護計画立案演習等）において、講義、演習、評価に対して eラーニングを利用。
- 具体的には、ICT を活用した実習記録と、担当教官との共有・指導システムの構築。得られた記録は、学習指導の資料として活用し、授業中へのフィードバックを実施
- eラーニング導入によって実習指導を受けた学生は優位に肯定的な回答。質的な効果では、「タイムリーな指導」「効率性」というメリットが示された一方、「システムトラブル」による手間・困惑もみられた。

「新人看護師技術習得及び、指導の標準化を目的として導入した eラーニングの効果的活用」（山田多香子、富山大学附属病院、2013 年度）

- 平成 25 年度から「新人看護師の看護技術習得における学習環境の整備と、看護技術指導の標準化を図る」ことを目的として、「看護技術 eラーニング」を導入
- eラーニングが効果的に活用されるための環境整備のため、「eラーニングの運用と評価」目標設定し、eラーニング活用の普及に取り組んだ。
- その結果、6 月に説明会を行ったことにより、各部署で新人教育担当者が主導で eラーニングによる学習が進められ、毎月の課題に取り組んでいる状況が確認できた。
- 新人看護師への調査の結果、新人看護師は看護技術習得のために e-

ラーニングを使用しているが、そのほとんどが自宅での学習であった。

- また、eラーニングの使用目的は、「看護技術の確認」と「課題の達成」がほとんどであり、eラーニングの効果としては「今後の能力の向上に役立つ」「知識が向上した」という結果であった。

地域 ICT 利活用広域連携事業 「地域子育て環境構築事業」（実施団体：特定非営利活動法人日本子育てアドバイザー協会）

- 身近な子育て相談相手となる「子育てアドバイザー*」を ICT で育成し、新しい子育て環境を創造する事業を展開する事業
- 「子育てアドバイザー」を全国に約 18 万人輩出することを目標とし、e-learning システムによる養成講座を開設
- 子育てアドバイザーが実施した相談回答を共有し、子育てアドバイザーの能力向上を図るエキスパートシステムを構築
- 子育てアドバイザーが親の子育て相談に対応できる場を SNS システムにより提供する。

平成 23 年度文部科学省「『成長分野等における中核的専門人材育成の戦略的推進事業』福祉分野の中核的専門人材の調査とスキル標準の開発プロジェクト」
(2012 年 3 月)

スキルアップ系 e ラーニング

名称	概要
介護塾	<ul style="list-style-type: none"> ○公開中のコンテンツは 7 分野・23 講座（学習コンテンツ） －「介護サービス事業者の基礎知識」分野 5 講座 －「高齢者の接遇」分野 5 講座など ○運営は株式会社ケアマックスコーポレーション ○URL http://www.kaigojuku.jp
介護スタッフ向け研修コース	<ul style="list-style-type: none"> ○新任者から管理者まで体系化された研修コース（学習コンテンツ） －「スタッフ導入研修」 －「スキルアップ研修（共通）」 －「スキルアップ研修（選択）」 －「管理者研修」 ○運営は株式会社ニチイ学館（ニチイ Web カレッジ） ○URL http://www.e-nichii.net/course/care_training/index.html
介護職のためのストレスマネジメント講座～セルフケア～	<ul style="list-style-type: none"> ○ストレスマネジメントをテーマとする学習コンテンツ ○運営は株式会社ニチイ学館（ニチイ Web カレッジ） ○URL http://www.e-nichii.net/course/stress/index.html
介護リーダーのためのメンタルヘルスケア講座～リーダー力アップを目指して～	<ul style="list-style-type: none"> ○リーダークラスの介護職を対象に、コーチングやストレスマネジメントなどの面からリーダー力の向上を図る学習コンテンツ ○運営は株式会社ニチイ学館（ニチイ Web カレッジ） ○URL http://www.e-nichii.net/course/mental_h/index.html
介護サービス情報の公表対応研修	<ul style="list-style-type: none"> ○介護リーダーを対象に、介護サービス情報公表の調査で必要となる研修コース（学習コンテンツ） ○運営は創心株式会社 ○URL http://www.kaigonavi.co.jp/kensyu/index.html

eラーニング研修	<p>○介護事業に携わるすべての人を対象とする学習コンテンツ</p> <ul style="list-style-type: none"> ー「尊厳保持・法令遵守・プライバシー保護」 ー「リスク管理」 ー「嚙下シリーズ」 <p>○初任者・経験の浅い人を対象とする研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ー「新任者研修」 ー「認知症」 <p>○経験1～2年以内の人を対象とする学習コンテンツ</p> <ul style="list-style-type: none"> ー「糖尿病」 ー「現任者研修」 ー「感染症」 <p>○運営は株式会社介護事業研究会「介研リサーチパーク」</p> <p>○URL http://e-chie.jp/modules/pico/index.php?content_id=13</p> <p>※ユーザー登録後、無料で利用可能</p>
隙間時間で学ぶ介護リーダーリスクマネジメント研修	<p>○介護リーダーを対象とするリスクマネジメントの学習コンテンツ</p> <p>○運営は第一法規株式会社</p> <p>○URL http://www.daiichihoki.co.jp/kaigo_e-learning/index.html</p>
訪問介護サービス管理者基礎研修	<p>○訪問介護サービスを対象とする管理業務の学習コンテンツ</p> <p>○運営は社団法人シルバーサービス振興会</p> <p>○URL http://www.espa.or.jp/training/</p>
「個人情報保護」実践eラーニング	<p>○介護サービス事業者の職員・管理者を対象とする個人情報保護の学習コンテンツ</p> <p>○運営は社団法人シルバーサービス振興会</p> <p>○URL http://www.espa.or.jp/training/</p>

資料) 平成23年度文部科学省『「成長分野等における中核的専門人材育成の戦略的推進事業」福祉分野の中核的専門人材の調査とスキル標準の開発プロジェクト」(2012年3月)より情報更新

国家試験対策系 e ラーニング

名称	概要
介護福祉士筆記試験対策 e-Learning 講座	<ul style="list-style-type: none"> ○講義映像と資料の映像・画像、テストで構成された e ラーニングで市販テキストを併用。通信通学併用制 ○運営は学校法人昌賢学園 ○URL http://www.shoken-gakuen.net/
介護福祉士国試合格！Web 講義総合コース	<ul style="list-style-type: none"> ○講義映像、解説テキスト、過去問問題集、予想問題集からなる ○運営は社団法人日本社会福祉士会 TECOM 福祉教育カレッジ ○URL http://www.294594.jp/mainfrm.asp?p=kaigo
介護福祉士国家試験ナビ	<ul style="list-style-type: none"> ○オンライン模擬試験や過去問解説の e ラーニング ○運営は Web 制作の事業者ウェルコネクト ○URL http://www.kaigo-license.com/ ※無料で利用可能
赤マル福祉	<ul style="list-style-type: none"> ○過去問を繰り返し解く e ラーニング ○社会福祉士、精神保健福祉士、保育士などの対策コンテンツもある ○運営は株式会社 JC 教育研究所 ○URL http://fukushi.akamaru.jp/
介護福祉士試験対策学習サイト	<ul style="list-style-type: none"> ○過去 8 年分の過去問約 3,000 問が収録されている e ラーニング ○運営は個人及びボランティア ○URL http://www.kaigo-shi.com/ ※無料で利用可能（任意の会員制で会費は 250 円）

資料) 平成 23 年度文部科学省「『成長分野等における中核的専門人材育成の戦略的推進事業』福祉分野の中核的専門人材の調査とスキル標準の開発プロジェクト」(2012 年 3 月)より情報を更新

関連領域の事例

名称	概要
福祉用具プランナー研修	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉用具の選択の援助や利用の支援などを行うことができる福祉用具の専門家を育成する研修で、eラーニングと集合研修のブレndィング ○運営は公益財団法人テクノエイド協会 ○URL http://www.techno-aids.or.jp/senmon/planner.shtml
訪問看護 eラーニング	<ul style="list-style-type: none"> ○「新たな訪問看護研修カリキュラムステップ1」に準拠したeラーニング ○運営は財団法人日本訪問看護振興財団 ○URL http://www.jvnf.or.jp/e-learning/
札幌医療科学専門学校看護科	<ul style="list-style-type: none"> ○看護師を目指す准看護師を対象とした通信課程 ○テキスト学習とスクーリングにより楽手が進められるが、インターネット支援教材（eラーニング）による独習支援も実施 ○運営は学校法人西野学園 ○URL http://www.nishino-g.ac.jp/syogai/kango/

資料) 平成 23 年度文部科学省『成長分野等における中核的専門人材育成の戦略的推進事業』福祉分野の中核的専門人材の調査とスキル標準の開発プロジェクト」(2012 年 3 月) より情報を更新