

平成 27 年度 厚生労働省
老人保健事業推進費等補助金
(老人保健健康増進等事業分)

新カリキュラムによるユニットリーダー研修に
関する調査研究事業
報告書

平成 28(2016)年 3 月

MRI 株式会社 **三菱総合研究所**

目次

1 事業概要	1
1.1 事業の目的	1
1.2 実施概要	2
1.3 検討委員会	4
2 先行事業成果の概要	7
2.1 平成 25 年度事業について	7
2.2 平成 26 年度事業について	9
3 新たなカリキュラムによるユニットリーダー研修実施に向けた基盤整備	10
3.1 ユニットリーダー研修カリキュラムの細則の策定	10
3.2 教材および指導要領の作成	12
3.3 指導者養成・確保方法の検討	15
3.4 新たなカリキュラムによるユニットリーダー研修の試行・検証	16
4 実地研修に関する検討	32
5 経験の浅い受講者を対象とするプレ研修に関する検討	36
5.1 ユニットリーダープレ研修カリキュラムの位置付けと対象	36
5.2 ユニットリーダープレ研修カリキュラムの細則の策定	37
6 今後のユニットリーダー研修の運用体制のあり方の検討	41
6.1 研修の計画・実施について	41
6.2 研修の質向上のための仕組み（研修管理の PDCA サイクルの構築）	43
7 まとめと今後の課題	44
7.1 事業のまとめ	44
7.2 今後の課題	45
8 参考資料	47

1 事業概要

1.1 事業の目的

平成 27 年 4 月の介護報酬改訂により、特別養護老人ホームへの新規入所者は要介護度 3 以上の高齢者に限定され、在宅での生活が困難な中重度の要介護者を支える施設としての機能に重点化することとされている。現行のユニットケア研修カリキュラムが検討された平成 15 年当時から入居者の状態が大きく変化し、これに伴って提供されるケアの内容にも変革が求められることから、ユニットケアを担う職員の研修のあり方について見直しが必要となっている。

こうした問題意識から、これからの時代にふさわしいユニットケア研修制度の提案に向けて、これまでの老健事業において以下の検討が進められてきた。

【平成25年度】今後10年のユニットケアのあり方を念頭に置き、望まれる人材を育成するための仕組みを検討。ユニットケアを担う人材の育成体系およびアクティブラーニングの考え方を取り入れた実践的育成手法の骨格が提案された。

【平成26年度】施設のユニットケアの推進に重要な役割を果たすユニットリーダーを育成する研修に焦点をあて、一定の経験を有する受講者像を想定したカリキュラムを検討。実践的な能力修得、モチベーション向上のための実践型の研修手法が提案された。

これを受けて、平成 27 年 3 月の全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議においては、「この研修の見直しの一環として、平成 27 年度老健事業において、(新たなカリキュラムによる) 試行研修及び効果検証等を行う」という方針が示された。

本事業では新たなカリキュラムに基づく研修の実現に向けた検討を行った。具体的には、以下の内容を実施した。

- ①経験の浅いユニットリーダー向け研修のカリキュラム内容について検討を行った。
- ②ユニットリーダー研修カリキュラムの細則を策定し、新カリキュラムによるユニットリーダー研修の試行・検証を実施するとともに、教材作成、講師の養成・確保のあり方の検討等、実運用に向けた基盤整備を行った。
- ③今後のユニットケアと研修の推進に向け、研修の均てん化と継続的な見直しのための仕組みを検討した。

1.2 実施概要

本事業の概要は以下のとおりである。

(1) 実施計画

1. 新たなカリキュラムによるユニットリーダー研修実施に向けた基盤整備

実際に研修実施機関による研修の実運用に向けて必要となる基盤整備を行った。具体的には、以下の項目について検討、作成した。

(1) ユニットリーダー研修カリキュラムの細則の策定

平成26年度に提案されたカリキュラム案をもとに、カリキュラム細則（各項目のねらい、到達目標、内容、形態、使用する教材、指導のポイント）等を検討した。また、実地研修のあり方について検討し、期間と内容について具体化した。

(2) 教材および指導要領の作成

(1) の検討結果を踏まえて、教材（講義資料、演習課題、事例、実践課題、ワークシート等）および指導要領を作成した。作成した教材は(4)で行う試行研修において使用し、検証した。

(3) 指導者養成・確保方法の検討

(4)で行う試行研修は、複数の研修実施機関の運営により実施することを想定している。ここでは、実運用段階における実現可能性を考慮して、実施機関共通の方針のもとで、指導者（メイン講師、ファシリテータ、実地研修施設）の養成、確保の方法について検討した。また、試行研修に向けて、研修内容の質の標準化を図るため、事前に合同で講師養成研修を実施した。

(4) 新たなカリキュラムによるユニットリーダー研修の試行・検証

複数の研修実施機関の連携、協力により、試行研修の実施、運営を行った。試行研修においては、施設及びユニットリーダーの協力を得て、試験的に研修を実施し、フィージビリティスタディを行った。試行研修中の状況や終了後のアンケート調査等により、受講者、受講者施設、講師、研修実施機関それぞれの視点から以下の点について評価した。

- ・ 研修の内容面（難易度や理解度、効果、満足度など）
- ・ 研修の運営面（受講・指導しやすさ、スケジュール、教材や指導要領、その他研修の進行や運営上の課題など）

2. 実地研修カリキュラムの検討

平成26年度事業に検討した実地研修の方針およびねらいを踏まえ、本年度はそれらを具体的に検討し、カリキュラム（案）を作成した。

カリキュラム（案）の検討にあたっては、研修実施機関（一般社団法人日本ユニットケア推進センター、一般社団法人全国個室ユニット型施設推進協議会）に実地研修の円滑な運営のための体制整備や、実務上の留意点等についてヒアリングを行い、その内容を反映した。

3. 経験の浅いユニットリーダーを対象とする研修カリキュラムの検討

平成 25 年度に検討した人材育成体系を基本とし、平成 26 年度に検討したユニットリーダー研修カリキュラムを踏まえて、初任者向けの研修、さらには管理者研修のカリキュラムを整備し、相互の研修内容が整合し補強しあう内容とすることが重要である。本事業では、ユニットリーダー研修の受講要件を明確にした上で、ユニットリーダー研修受講の前提となる知識を習得するための研修のカリキュラムについて検討を行った。

ユニットケアに関わる経験の浅い介護職員を対象とした個別ケアやユニットケアの基本理念、基本的なケアのあり方に関する研修について、以下のような点について検討を行った。

- ・ 研修の位置づけの確認と学習ねらいの設定
- ・ 研修実施方法の検討
- ・ カリキュラム構成案の検討
- ・ カリキュラム細則案の検討

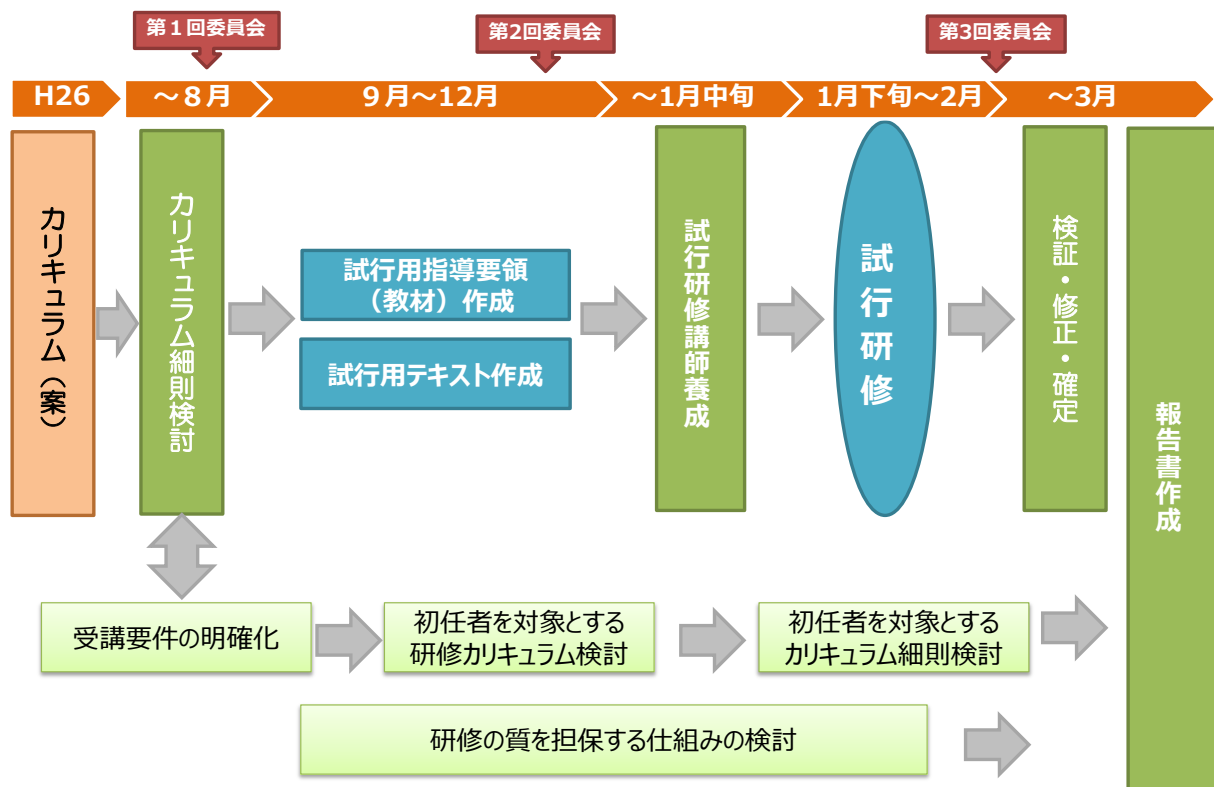
4. 研修実施機関及び委託機関による協議会の設置等に向けた検討

研修実施機関及び委託機関による協議会の設置に向けて、設置の意義や役割の整理、協議会の構成と運営方法について検討した。また、研修の質を担保するための仕組みについて検討を行った。

5. 報告書とりまとめ

上記の検討結果を踏まえ報告書としてとりまとめた。

(2) 実施フロー



1.3 検討委員会

(1) 委員構成

1) 委員構成

ユニットケア研修および実践的な人材育成手法について知見を有する学識経験者、ユニットケア研修実施機関、高齢者介護施設関連団体、施設現場の管理者等により構成する検討委員会を設置した。

<委員メンバー> (五十音順・敬称略、◎は委員長) (所属は3月末日時点)

氏名	所属
井手 明利	一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会 ユニットケア研修事業推進室 室長
江畑 直樹	株式会社日本経営 戦略人事コンサルティング 次長
◎ 太田 貞司	聖隷クリストファー大学 社会福祉学部・大学院社会福祉学研究科教授
海和 隆樹	一般社団法人 日本ユニットケア推進センター 理事
近藤 辰比古	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護保険事業等経営委員会 幹事
田中 涼子	高齢者福祉総合施設ももやま 前園長
奈良 環	文京学院大学 人間学部人間福祉学科 准教授
山口 健太郎	近畿大学 建築学部 准教授

<オブザーバー>

厚生労働省老健局高齢者支援課

<事務局>

株式会社 三菱総合研究所

2) 開催日程および議題

時期	回	議題	備考
平成 27 年 9月24日	第1回	1. 研究計画(案)について 2. テキスト・指導要領作成の実施体制及び進め方について 3. カリキュラム細則案について	
平成 28 年 1月28日	第2回	1. 試行研修に向けたスケジュールの確認 2. 試行研修テキストについて 3. 指導要領について 4. 研修プログラムおよび講師養成(準備打合せ)について 5. その他	

			<ul style="list-style-type: none"> ・プレ研修カリキュラムについて ・実地研修カリキュラムについて ・研修の質の担保のための実施機関の連携体制について 	
	3月22日	第3回	<ol style="list-style-type: none"> 1. 試行研修およびその後の経過のご報告 2. テキスト案について 3. 指導要領案について 4. 報告書案について 	

(2) 試行研修の準備、運営の実施体制

ユニットリーダー研修の試行に向けて、試行用テキスト、試行用指導要領等の作成、試行研修の運営・実施については、一般社団法人日本ユニットケア推進センター、一般社団法人全国個室ユニット型施設推進協議会、公益社団法人全国老人福祉施設協議会の協力を得て、検討委員の指導により遂行した。

1) 試行研修準備のための作業体制

<作業部会メンバー> (五十音順・敬称略)

区分	氏名
検討委員会 委員	江畑 直樹 太田 貞司 田中 涼子 奈良 環 山口 健太郎
一般社団法人 日本ユニットケア推進センター	秋葉 都子 海和 隆樹 丸田 礼子 藪中 富子 吉田 秀博
一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会	池原 香 生方 薫 井手 明利 尾島 朱美 阪田 震一 佐藤 理絵 高橋 良亘 野方 美香 古川 伸子
公益社団法人全国老人福祉施設協議会	近藤 辰比古

<オブザーバー>

厚生労働省老健局高齢者支援課

<事務局>

株式会社 三菱総合研究所

2) 開催日程および議題

時期	回	議題	備考
平成 27年	9月24日	第1回 ○実施計画について ○試行研修用テキストと指導要領のイメージ ○カリキュラム細則案について	
	12月2日	第2回 ○実施計画について(確認) ○試行研修用テキストについて ○指導要領について	
	12月25日	第3回 ○実施計画の確認(全体スケジュールの確認のみ) ○試行研修用テキストについて ○指導要領について	
平成 28年	1月28日	第4回 ○実施計画について(確認) ○試行研修用テキストについて ○指導要領について	第二回 委員会 と合同

2 先行事業成果の概要

本事業は、先行する「(平成 25 年度老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業) ユニットケアに係る研修のあり方に関する研究」の成果を踏まえて実施したものである。以下に平成 25 年度事業成果の概要をまとめた。

2.1 平成 25 年度事業について

現行のユニットケア研修では、平成 15 年度に検討された研修カリキュラムに基づいて、ユニットケアの理念や意義、運営上の工夫や具体的な手法を習得するプログラムが提供されている。

カリキュラム策定から 10 年が経過する中で、ユニットケア施設をとりまく社会環境が変化し、ユニットケア施設の役割がさらに重要性を増した。

ユニットケアの普及や地域包括ケアシステムにおけるユニットケア施設に求められる役割への対応等も踏まえ、今後あるべきユニットケアを実現するためのより実践的な研修体系やカリキュラム内容の見直し等が必要と考えられる。こうした背景から以下の方針で検討を行った。

【今後のユニットケアのあり方を見据える】

現状の課題の抽出と解決という課題解決型のアプローチではなく、今後の社会の変化、高齢社会の進展、ユニットケアを提供する施設をとりまく環境の変化等を視野に入れ、今後 10 年のユニットケアのあり方を念頭に置き、望まれる人材を育成するための仕組みを検討した。

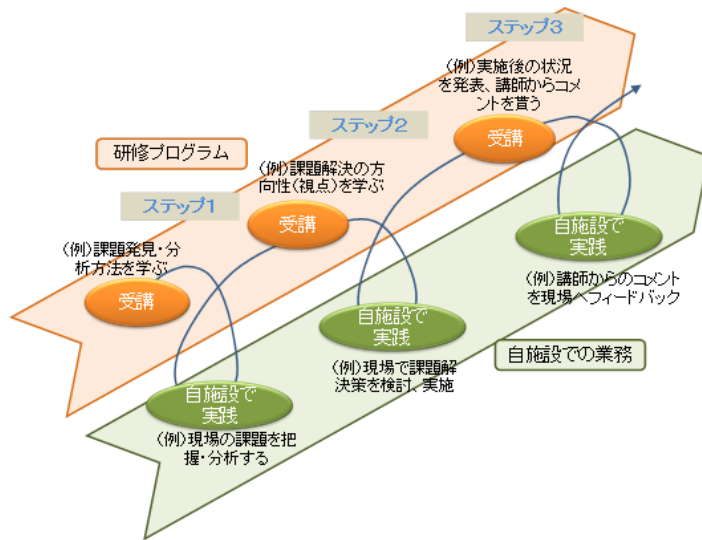
【学習と実践を効果的に結び付ける】

社会人の学びの分野で注目されている能動的学習（アクティブラーニング）モデルおよび実践型人材育成の事例等を参考に、受講内容を施設で確実に実践し振り返りを行うプロセスを通じて、学習内容の理解を促進し、現場における実践への活用を図るための研修のあり方を検討した。

今後に向けた研修の課題	対応方針
● 受講者レベルにばらつき	● 受講者のレベル区分、受講要件設定
● 施設環境・体制・意識が多様	● レベルに応じたカリキュラム検討
● 今後のユニットケア施設の役割への対応	● 重度化、看取り等の研修項目を充実
● ユニットリーダーの役割に関する学習不足	● 役割の明確化・重点化と関連する研修項目の充実
● 実践的能力を習得するための教育不足	● アクティブラーニング ● 施設内人材育成との連動

【研修と業務の往復モデル】

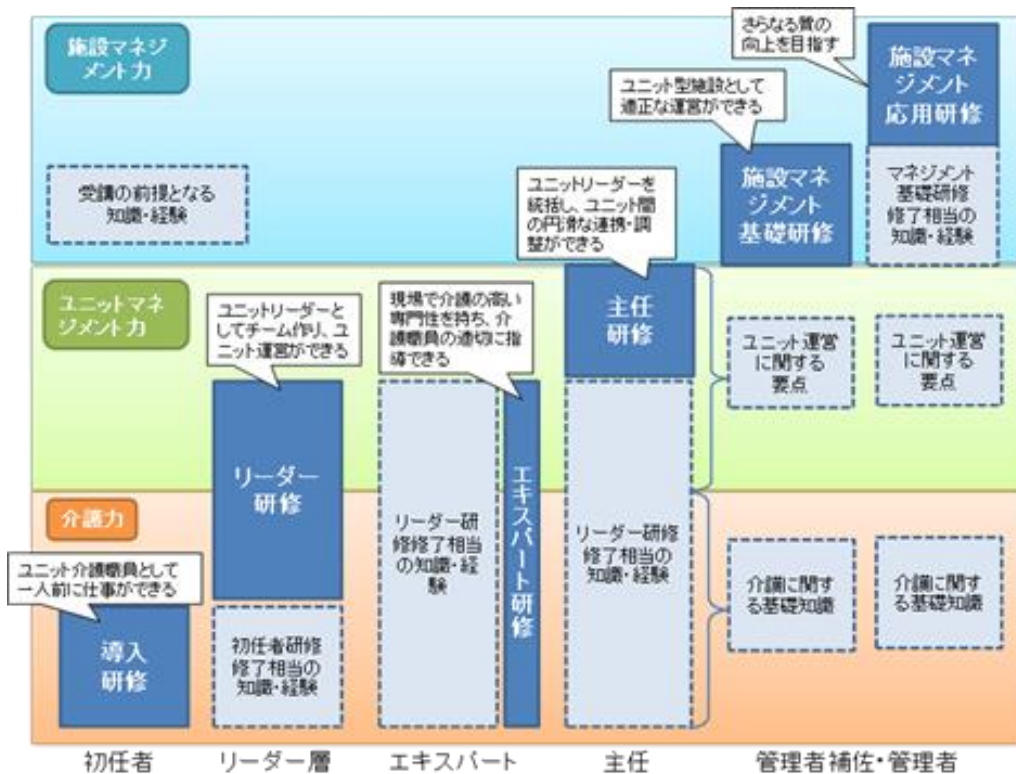
能動的学習（アクティブラーニング）モデルを参考に、学習内容の理解を促進し実践への活用を図るための研修のあり方を検討した。



【今後のユニットケアの重要テーマ】

- ・ ユニットケアの本質・理念の再確認と浸透
- ・ 入居者の重度化（医療ニーズ・認知症）への対応
- ・ 施設における看取り対応
- ・ 家族との関わりの拡大と家族のニーズへの対応
- ・ 地域包括ケアシステムにおける地域との連携

【育成対象のレベルに応じた研修のイメージ】



2.2 平成 26 年度事業について

本事業では、平成 25 年度調査における検討結果を踏まえ、ユニットケア施設、ユニットリーダーを対象とするニーズ調査を実施した上で、ユニットリーダー研修のカリキュラム案の検討、提案を行った。

カリキュラム案は、一定の経験を有するユニットリーダーを受講者像として想定し、今後のユニット施設に求められる役割やユニットリーダーの役割を意識付け、ケアのマネジメント、ユニットのマネジメント、両者を統合した実践型学習により構成した。カリキュラム構成の枠組み及び各領域の基本的考え方（ねらい）を設定し、その中に含まれる項目、内容例、留意事項、目安となる時間、形態については案を示す形とした。

また、アクティブラーニングの考え方と取り入れた研修手法として、実践課題試行授業を計画・実施し、その結果を踏まえて効果や課題について検証して、新たなユニットリーダー研修カリキュラムに組み込まれることを想定した講義・演習・実践課題の教材や手順について提案した。

さらに、都道府県・政令指定都市を対象とするアンケート調査による委託の状況や、研修実施機関のカリキュラム構成、介護支援専門員専門（更新）研修ガイドラインの概要を踏まえ、今後、新たなカリキュラムによるユニットリーダー研修が適切に提供されるために、研修内容を標準化し、質を担保するための仕組みとして検討すべきポイントを整理した。

背景・目的

- 平成25年度成果を踏まえ、これからの時代にふさわしいユニットケア研修制度を提案する。
- 施設のユニットケアの推進において重要な役割を果たすユニットリーダーを育成する研修に焦点をあて、**カリキュラムの見直し**を行うとともに、**実践的な能力を修得しつつモチベーションを向上させるための研修手法**について検討する。

成果

カリキュラムの見直し

25年度成果およびユニットリーダー・管理者を対象とするアンケート調査結果に基づき、以下の方針でカリキュラムを見直し

- 教育を含むマネジメント能力の強化を狙いとす
 - 受講像を明確化
 - ユニットケアにおける個別ケアの考え方を改めて整理
 - 「ユニットリーダーの役割」を明確に意識させ、求められる知識・能力の習得を目指す
- 例：ユニットの運営、PDCAサイクルに沿った継続的なケアの質向上、ユニット職員の指導・育成 等

【現行カリキュラムの構成】

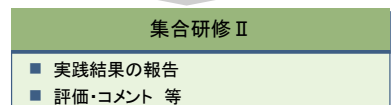
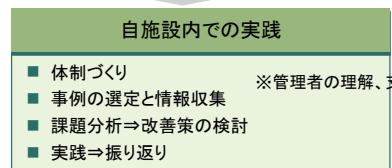
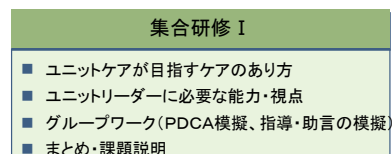
- ユニットケアの理念と意義
- ユニットケア導入の過程
- 高齢者の生活とその環境
- ユニットケアの具体的方法
- 情報の活用と職員のサポート及び指導等
- ユニットケア導入計画演習

【新しいカリキュラムの骨子(案)】

- ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望
- ユニットリーダーの役割
- ユニットケアの理念と意義
- ケアのマネジメント
- ユニットのマネジメント
- 統合と実践

実践課題を用いた授業モデル

ユニットリーダーのマネジメント能力を高める教育手法として、アクティブラーニングの考え方を取り入れた研修を試行・検証



学習したことを業務の中で実践することにより、学習内容の理解が深まり、現場における対応力が身につくことが期待される

3 新たなカリキュラムによるユニットリーダー研修実施に向けた基盤整備

3.1 ユニットリーダー研修カリキュラムの細則の策定

平成 26 年度に提案されたカリキュラム案をもとに、カリキュラム細則（各項目のねらい、到達目標、内容、形態、使用する教材、指導のポイント）等を検討した。また、実地研修のあり方について検討し、期間と内容について具体化した。

ユニットリーダー研修の目的は「ユニットケアの理解」、「介護専門職として必要なユニットケアの質管理（ケアのマネジメント）に関する知識及び技能の習得」、「チームリーダーとして必要なユニット運営（ユニットのマネジメント）に関する知識及び技能の習得」の 3 つである。

演習・グループワーク・実地研修などを通して実践的な学習を行い、自施設においてケアのマネジメントとユニットのマネジメントの能力を統合させた実践が展開できることを到達目標としてカリキュラム細則を作成した。

(1) カリキュラムの構成

平成 26 年度に提案されたカリキュラム案をもとに、以下のような構成とした。

A：ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望	ユニットケアを取り巻く社会的背景やその変化を踏まえ、高齢者介護施設に求められる役割について理解する。
B：ユニットリーダーの役割	施設におけるユニットリーダーの役割について理解する。
C：ユニットケアの理念と意義	入居者に対する理解を深め、ユニットケアの理念及び意義について理解する。
D：ケアのマネジメント	介護専門職として必要なユニットケアの質管理（ケアのマネジメント）に関する知識及び技能を習得する。
E：ユニットのマネジメント	チームリーダーとして必要なユニット運営（ユニットのマネジメント）に関する知識及び技能を習得する。
F：統合と実践（説明、計画）	実践において、学習した知識及び技能を統合させ、ユニットリーダーとしてユニットケアを展開し、ユニットを運営することを学ぶ。
G：実地研修	

(2) 各章の構成と内容

各章は、まず、科目全体を以下のように構成し、さらに、項目の内容について小項目を立てて、具体的な内容を記述した。

なお、実際に作成した細則は、巻末に収録しているので参照されたい。

科目名	
ねらい	各章において習得すべき内容
到達目標	「ねらい」を達成するために、各章において具体的に理解すべき項目や学ぶべき内容
時間と形式	研修を実施する際の形式（講義、演習、グループワーク、ディスカッション、動画視聴など）と時間
講師要件	研修を実施する講師に求められる要件
項目	到達目標を達成するにあたって、節レベルでの学ぶべき項目
内容	各項目で記載すべき内容
教材等	各項目で受講生の理解を深めるために、テキスト以外に用意することが望ましいと考えられる教材を記載
ポイント	研修を実施する際に留意すべきポイントや強調すべきポイントを記載

区分 → :00-11ユニットAの理念と意義(1/3) ←

ねらい → :
 入居者に対する理解を深め、ユニットAの理念及び意義について理解する。 ←

到達目標 → :
 ・ → 入居者について、身体的・精神的・社会的に統合された存在として、幅広く理解する。 ←
 ・ → 生活を、自然・社会・文化的環境とのダイナミックな相互作用等の観点から理解する。 ←
 ・ → 高齢期の発達課題や加齢に伴う心身の変化について学び、高齢者の個別性と多様性について理解する。 ←

時間と形式: 160分(講義+動画視聴) ←
 講師要件: 高齢者の生活や特徴を理解しており、ユニットAを実践している施設の施設長等 ←
 内容: ←
 大項目: 入居者の理解 ←

項目	内容	教材等
①高齢者に対する全人的理解	<ul style="list-style-type: none"> → 全人的理解 → 各ライフステージにおける生理的・心理的・社会的特徴 	PPT資料等 必要に応じて動画資料 演習用ワークシート
②高齢者を取り巻く環境・生活の理解	<ul style="list-style-type: none"> → 生活における自然、社会、文化的環境 → 生活史 	PPT資料等 演習用ワークシート
③高齢期の理解	<ul style="list-style-type: none"> → 加齢に伴う心身の変化 → 高齢者の発達課題 → 人生の最終段階 → 高齢者の個別性と多様性 	PPT資料等 演習用ワークシート

ポイント: ←
 ・ → 入居者について、全人的(生理的・心理的・社会的に統合された存在)に理解することの重要性と、理解するための視点についてわかりやすく解説する。 ←
 ・ → 高齢者の生活環境について、自らの感想だけでなく、高齢者の視点から検討する。 ←
 ・ → 自然・社会・文化的環境がダイナミックに関係しながら高齢者の生活環境が形成されていることを理解し、幅広い視点で高齢者の生活を理解する必要があることを意識づける。 ←
 ・ → 高齢者特有の発達課題や加齢に伴う心身の変化について理解し、根拠に基づいたケアを提供できるようにする。 ←
 ・ → 一人一人の入居者について、個々の状況・入居に至るまでの生活歴と、その中で培われてきた生活様式や生活習慣を具体的に把握した上で、日常生活上の活動を適切に援助することの重要性を理解する。 ←

G-1-① 高齢者に対する全人的理解 ←

高齢者に対する全人的理解	→ 全人的理解: 人間を生理的(からだ)・心理的(こころ)・社会的(くらし)に統合された存在として理解する。 ←
各ライフステージにおける生理的・心理・社会的特徴	<ul style="list-style-type: none"> > 胎児期 > 新生児期 > 乳児期 > 幼児期 > 学童期 > 思春期 > 青年期 > 中年期 > 老年期 【参考資料】 > → 波多野優子「系統看護学講座」専門1「基礎看護学1」(1998 第12版)

改ページ

3.2 教材および指導要領の作成

(1) 教材および指導要領の位置付けについて

平成 26 年度 老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業分)「ユニットリーダー研修のあり方に関する研究」において策定したカリキュラム案をもとに、新しいユニットリーダー研修実施に向けてテキストおよび指導要領を作成した。また、作成したテキスト及び指導要領を用いて、講師を養成し、ユニットリーダー試行研修を実施した。

- ・ 本事業では「試行研修用テキスト」と「指導要領」を作成し、検証を行って「標準テキスト」「標準指導要領」と位置付けた。新しいカリキュラムによるユニットリーダー研修が実運用される際には、これらの「標準テキスト」と「標準指導要領」に基づき、研修実施機関等においてテキスト、指導要領を作成し、実施することを想定した。
- ・ 本事業で作成するテキストは、研修プログラムに即した構成とし、研修において参照されるほか、教本としての内容を備えたものとした。
- ・ 指導要領は、テキストに沿った構成とし、講師による準備、実施に活用できるよう、単元に沿ってねらいや到達目標、講義や演習の進め方、指導のポイント、時間配分例、ワークシート例等を記載した。

本事業の業務範囲

現行のユニットリーダー研修の対象者

		一定の経験を有するユニットリーダー	
		一定の経験を持たないユニットリーダー	
研修	プレ研修	ユニットリーダー研修	
カリキュラム	現行のユニットリーダー研修の内容をベースに検討。ユニットリーダー研修本体と切り分け。	昨年度事業の成果を基本とする	
細則		事務局案をたたき台とする。 テキスト執筆の過程で必要に応じて見直しを検討する。	
教材	テキスト (教科書・教本)	現行のユニットリーダー研修の内容をベースに作成	「試行研修用のテキスト」「指導要領」を作成、試行研修により検証して「標準テキスト」「標準指導要領」を作成。
	指導要領 (講師が研修準備・実施の際に活用)	現行のユニットリーダー研修の内容をベースに作成	※実運用においては、標準テキスト、指導要領をもとに、研修実施機関等においてテキスト、指導要領を作成し、研修を実施することを想定する
	ハンドブック等 (受講生が研修の進行に合わせて参照・活用)	-	試行研修においては、「ハンドブック」等に相当するパワーポイント資料等を配布 ※実際の研修では、研修実施機関等において作成することを想定する

ここでの検討のスコープ

(2) 検討体制

テキストおよび指導要領の策定、試行研修講師養成、試行研修の企画・運営にあたっては、一般社団法人 日本ユニットケア推進センター、一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会、および公益社団法人 全国老人福祉施設協議会の協力を得て実施した。遂行にあたっては、ユニッ

トリーダー研修の実施機関である一般社団法人 日本ユニットケア推進センター、一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会、公益社団法人 全国老人福祉施設協議会に業務委託し、検討委員会、事務局、厚生労働省と協議の上で遂行した。

<関係者間の分担、連携体制(案)>

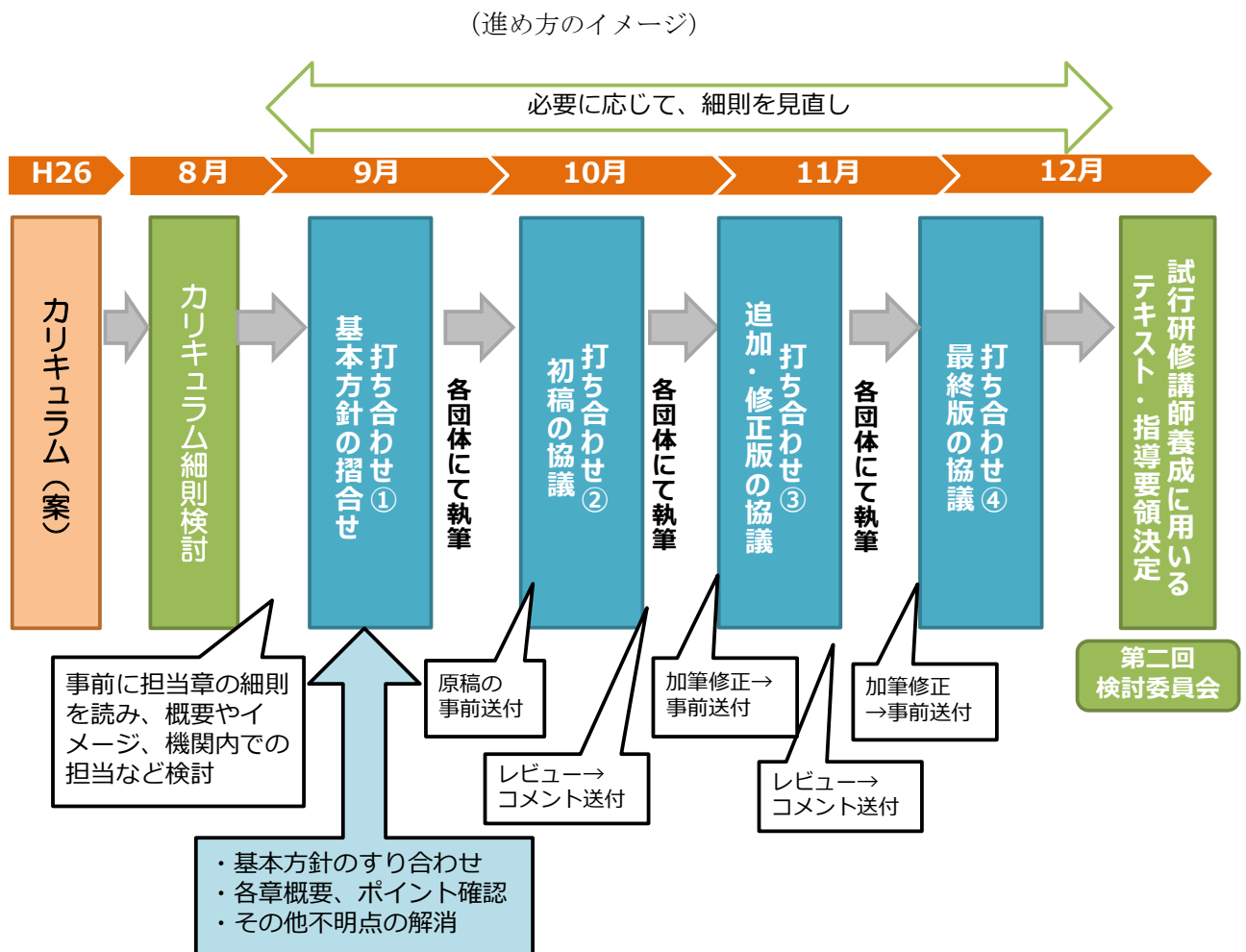
	試行用指導要領・テキスト作成	試行研修講師の養成	試行研修の企画・運営・実施
日本ユニットケア推進センター	<ul style="list-style-type: none"> ● 試行用指導要領および試行用テキストを分担執筆 	<ul style="list-style-type: none"> ● 養成研修講師派遣 ● 試行研修講師の選定 ● 試行研修講師の養成 	<ul style="list-style-type: none"> ● 試行研修講師の派遣 ● 受講生募集
全国個室ユニット型施設推進協議会	<ul style="list-style-type: none"> ● 試行用指導要領および試行用テキストを分担執筆 	<ul style="list-style-type: none"> ● 養成研修講師派遣 ● 試行研修講師の選定 ● 試行研修講師の養成 	<ul style="list-style-type: none"> ● 試行研修講師の派遣 ● 受講生募集
全国老人福祉施設協議会	<ul style="list-style-type: none"> ● 試行用指導要領および試行用テキスト作成過程における協議への参加 ● 原稿のレビュー 	<ul style="list-style-type: none"> ● 講師の養成支援 ● 他の機関と調整のうえ試行研修講師養成研修の企画、運営(受講者募集、会場確保、資料準備等) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修計画の協議 ● 試行研修の企画・運営(受講者募集、会場確保、資料準備等)
検討委員(章を担当)	<ul style="list-style-type: none"> ● 原稿のレビュー ● 執筆の助言・指導 	<ul style="list-style-type: none"> ● 講師養成研修の立会い 	<ul style="list-style-type: none"> ● 試行研修の立会い
検討委員会	<ul style="list-style-type: none"> ● 細則案の協議 ● 試行用指導要領案・試行用テキスト案協議、確定 	<ul style="list-style-type: none"> ● 講師養成研修の計画の協議 	<ul style="list-style-type: none"> ● 試行研修計画の協議 ● 検証、評価
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ● 試行用指導要領、試行用テキストの書式作成 ● 関係者間の調整 ● 連絡会の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ● 講師養成研修の計画案作成 ● 講師養成研修の立会い 	<ul style="list-style-type: none"> ● 試行研修計画案作成 ● 評価シート作成 ● 試行研修立会い ● 評価・分析
厚生労働省	(全体のレビュー)	(全体のレビュー)	(全体のレビュー)

(3) 進め方

試行用テキストおよび試行用指導要領の作成は、下記の流れで実施した。

- (1) カリキュラム細則案に沿って、委員会において決定した分担案に基づき、一般社団法人 日本ユニットケア推進センター、一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会において、試行用テキスト・試行用指導要領原案を作成。
※作成に際して、章を担当する検討委員が助言、指導。
- (2) 作成した原案に対し、一般社団法人 日本ユニットケア推進センター、一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会、公益社団法人 全国老人福祉施設協議会、厚生労働省および三菱総合研究所で、相互レビューを実施。
- (3) レビュー結果をフィードバックして修正。
- (4) 検討委員会において最終案の確定。

なお、原案の作成、および相互レビューを実施するため、関係者間で適宜打ち合わせを実施した。



3.3 指導者養成・確保方法の検討

実運用段階における実現可能性を考慮して、実施機関共通の方針のもとで、指導者の養成、確保の方法について検討した。また、試行研修に向けて、研修内容の質の標準化を図るため、事前に合同で講師養成研修を実施した。

(1) 講師養成研修の目的

「新たなカリキュラムに基づくユニットリーダー研修」の実現に向けた検討の一環として、研修カリキュラム（案）および指導要領（案）を用いて新たなカリキュラムによるユニットリーダー研修を試行し、研修の内容やテキスト、教材等に関する検証を実施した。

また、試行研修に先立ち、研修の質を確保するため、本事業で作成した試行研修テキスト案、試行研修指導要領案を用いて研修の実施方法や指導方針を確認した。

(2) 開催概要

日時	平成 28 年 2 月 18 日（木） 10：00～17：00
会場	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 会議室
参加者	・ 試行研修講師 ・ 試行研修テキスト案、試行研修指導要領案執筆担当者 ・ 新カリキュラムによるユニットリーダー研修に関する調査研究委員会委員
配布資料	・ 次第 ・ プログラムと論点 ・ テキスト案 ・ カリキュラム細則案 ・ 指導要領案 ・ 当日に使用する教材案（PPT、ワークシート等） →プログラム順 ・ アンケート案

(3) 実施内容

カリキュラムに基づき、試行研修講師予定者が授業の進行方法、利用するワークシート等について説明し、参加者と授業方針に対する質疑応答を行い、授業方針や資料修正方針の抽出を行った。各科目について、以下の視点から確認を行った。

- ・ カリキュラム細則に合致し、伝えるべき内容が含まれているか
- ・ 理解しやすい内容、伝え方になっているか
- ・ 演習の内容、進行、時間配分、記入様式は適切か
- ・ カリキュラム細則、テキストに反映すべき箇所はあるか

上記の検討を踏まえ、試行研修指導要領およびテキストの修正を行った。

3.4 新たなカリキュラムによるユニットリーダー研修の試行・検証

複数の研修実施機関の連携、協力により、試行研修の実施、運営を行った。試行研修においては、施設及びユニットリーダーの協力を得て、試験的に研修を実施し、フィージビリティスタディを実行。試行研修中の状況や終了後のアンケート調査等により、受講者、受講者施設、講師、研修実施機関それぞれの視点から以下の点について評価した。

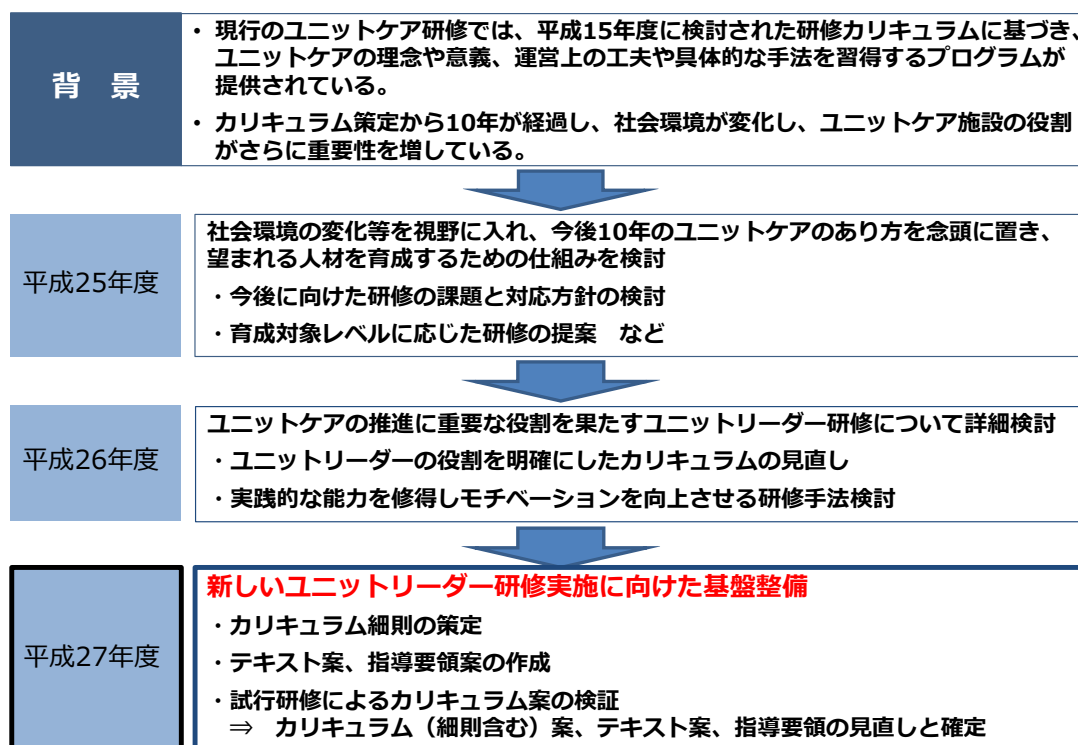
- ・研修の内容面（難易度や理解度、効果、満足度など）
- ・研修の運営面（受講・指導しやすさ、スケジュール、教材や指導要領、その他研修の進行や運営上の課題など）

※試行研修の範囲は集合研修部分のみとし、実地研修・施設における実践課題の実施および報告会は含まない。

(1) 試行研修の目的

本調査事業では、ユニットケア施設をとりまく社会環境が変化する中で、これからの時代にあるべきユニットケアを実現するために必要なユニットリーダーの養成を目的として新たなカリキュラムに基づく研修の実現をめざした。

平成25年度より取り組んだ調査研究の集大成として、平成27年度はカリキュラム細則を確定し、新しいカリキュラムによるユニットリーダー研修において活用するテキスト、教材、指導要領の原案を作成し、試行研修により検証した。



(2) 試行研修の概要

1) 日程

平成 28 年 3 月 1 日 (火)、2 日 (水)、3 日 (木)

2) 会場

公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 会議室

3) 受講者

ユニットリーダー、又はユニットリーダー候補の方 18 名を以下の条件で募集した。

- ・ 現行のユニットリーダー研修の受講歴は問わない。
- ・ ユニットケア実践の経験年数が概ね 2 年以上であり、ユニットケアの考え方や実践方法について知識・経験を有する方を想定。

協力いただいた受講者の属性は以下のとおりであった。

所属施設名	施設開設年	施設におけるユニットケア導入時期	役職	介護施設における業務経験年数	ユニットリーダー経験年数
施設 A	2011 年	2011 年	ユニットリーダー	15 年	4 年 11 ヶ月
施設 B	2014 年	2014 年	施設長	22 年 10 ヶ月	6 年
施設 C	2004 年	2006 年	統括	17 年 10 ヶ月	—
施設 D	2004 年	2006 年	ユニットリーダー	11 年 5 ヶ月	7 年
施設 E	2004 年	2004 年	運営部 課長	15 年 10 ヶ月	1 年 6 ヶ月
施設 F	1999 年	2003 年	生活介護部 副部長	16 年 10 ヶ月	—
施設 G	2007 年	2007 年	介護職員	1 年 11 ヶ月	—
施設 H	1994 年	2007 年	ユニットリーダー	9 年 9 ヶ月	4 年 10 ヶ月
施設 I	2007 年	2007 年	介護課主任	11 年 10 ヶ月	5 年
施設 J	2005 年	2005 年	ユニットリーダー	8 年 9 ヶ月	2 年 2 ヶ月
施設 K	2006 年	2006 年	ユニットリーダー	11 年	2 年 1 ヶ月
施設 L	2005 年	2005 年	ユニットリーダー	4 年 10 ヶ月	3 年
施設 M	2003 年	2013 年	介護主任	12 年 11 ヶ月	7 ヶ月
施設 N	2015 年	2015 年	介護 ユニットリーダー	8 年 4 ヶ月	4 ヶ月
施設 O	1966 年	2002 年	生活相談員	7 年	4 年
施設 P	1974 年	2006 年	介護リーダー	10 年 10 ヶ月	1 年 6 ヶ月
施設 Q	2005 年	2005 年	エリアリーダー	5 年 10 ヶ月	3 年 10 ヶ月
施設 R	1998 年	2004 年	法人 企画部長 兼 主任生活相談員	15 年	9 年 1 ヶ月

4) 研修の内容

新たなカリキュラムによるユニットリーダー研修の試行研修として、以下の 3 点を目的として構成した。

1. ユニットケアの理解
2. 介護専門職として必要なユニットケアの質管理（ケアのマネジメント）に関する知識及び技能の習得
3. チームリーダーとして必要なユニット運営（ユニットのマネジメント）に関する知識及び技能の習得

演習、グループワーク、実地研修などを通して実践的な学習を行い、自施設において、ケアのマネジメントとユニットのマネジメントの能力を統合させた実践が展開できることを到達目標とした。本試行研修では、上記のうち、3日間の集合研修部分について実施し、検証した。

5) タイムテーブル

日程	時間	項目	研修内容	担当講師
1日目	13:00～ 13:30 (30分)	挨拶・ オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットリーダー研修の目的 ・ユニットリーダー研修の概要 ・ユニットリーダー研修の到達目標 	厚生労働省（ご挨拶） 事務局
	13:30～ 13:35	休憩		
	13:35～ 15:05 (90分)	B. ユニットリーダーの役割	<ul style="list-style-type: none"> ・組織のマネジメントとユニットリーダーの位置づけ ・運営基準による規定 ・ユニットリーダーの役割 ・リーダーシップ ・キャリアとキャリア形成 	井手明利氏 （特別養護老人ホーム望洋の郷 施設長）
	15:05～ 15:20	休憩		
	15:20～ 16:05 (45分)	A. ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットケアを取り巻く社会状況 ・社会保障制度と政策 ・高齢者介護施設に求められる役割 ・介護人材の担う役割 	太田 貞司氏 （聖隷クリストファー大学社会福祉学部・大学院社会福祉学研究科教授）
	16:05～ 16:10	休憩		
	16:10～ 17:10 (60分)	C-1. ユニットケアの理念と意義 ① 高齢者とその生活の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者に対する全人的理解 ・入居者を取り巻く環境・生活の理解 ・高齢期の理解 	藪中富子氏 （特別養護老人ホームゆうらく 副施設長・グループホームおちあい 管理者）
	2日目	10:00～ 12:00 (120分)	② ユニットケアの理念と特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットケアの理念 ・ユニットケアの仕組み ・ユニットケアにおける職員配置と情報

日程	時間	項目	研修内容	担当講師
			共有 ・ケアと空間の融合 ・ユニット型施設の設備に関する基準 ・安心・快適な環境づくり	護事業統括責任者 田子のまち 施設長)
	12:00～ 13:00	昼食休憩		
	13:00～ 14:00 (60分)	③ ユニットケアにおける個別ケアと自立支援	・ユニットケアにおける個別ケアの実践 ・居宅における生活の継続 ・社会的関係の構築 ・自立支援と自律的な生活を営むことの支援 ・尊厳の保持	藪中富子氏 (特別養護老人ホーム ゆうらく 副施設長・グループホームおちあい 管理者)
	14:00～ 14:15	休憩		
	14:15～ 18:00 (210分) ※休憩 15分を含む	D. ケアのマネジメント	・介護過程の展開 (ケアにおける PDCA サイクル) ・チームケア、多職種連携 ・実践・相談・調整・倫理的問題への対応・教育・介護の研究・事例検討の実践 ・生活支援と生きがい支援 ・重度化・認知症への対応、看取り介護 ・安全・安心の提供	尾島朱美氏 (関東福祉専門学校 教務主任) 池原香氏 (社会福祉法人のぞみ会特別養護老人ホームのぞみの杜 施設長) 生方薫氏 (関東福祉専門学校 専任講師)
3日目	10:00～ 14:30 (270分) ※昼食休憩 1時間含む	E. ユニットケアのマネジメント	・ユニットのマネジメントのための PDCA サイクル ・ユニットのメンバーの指導・教育の実践 ・ユニットのメンバーの相談・支援の実践 ・リスクマネジメント	野方美香氏 (社会福祉法人天寿会 特別養護老人ホーム 梅光園 施設長) 古川伸子氏 (社会福祉法人天寿会 特別養護老人ホーム 玄海園 施設長)
	14:30～ 14:45	休憩		
	14:45～ 16:15 (90分)	実践課題演習	・実践課題設定と計画立案 ・計画説明演習	山口健太郎氏 (近畿大学 建築学部 准教授)
	16:15～ 16:30 (15分)	(挨拶)	・アンケート記入	---

(3) 試行研修結果の検証

試行研修の結果を踏まえ、将来的な実運用に向けた、研修の実施体制、運営体制のあり方について検討を行った。検討は、試行研修受講後の受講生に対するアンケート調査及び試行研修講師やテキスト執筆関係者等に対する振り返りをもとに実施した。必要に応じて、別途行うことが想定されている初任者研修や管理者研修の実施を視野に入れ、連動や整合、リソース配分の観点からも検討した。

観点		評価（まとめ）
プログラム	カリキュラムの内容	<ul style="list-style-type: none"> ● カリキュラムの流れは分かりやすいという評価がある一方で、研修内容を自施設に持ち帰ってどのように実践すればよいかわからないという意見もあった。 ● 研修の内容はユニットリーダーとして必要な知識であると思うが、リーダーとしての負担が大きいという評価もあった。
	カリキュラムの難易度	<ul style="list-style-type: none"> ● 「ユニットケアの理念と意義」など既存の項目については「ちょうどよい」とする声が多かった一方、新規項目については難易度が高いとする声が多く出た。 ● 一定程度の経験や知識がないと難易度が高く感じられるという意見が多く出た。
	カリキュラムの構成	<ul style="list-style-type: none"> ● カリキュラムの構成に重複がある。 ● 講義が多く、グループワークの充実を求める声が多く出た。
教材等	テキスト ワークシート 等	<ul style="list-style-type: none"> ● ポイントが明確になるような体裁にしてほしい。 ● テキストの分量が多いため、要点を絞ってスリムにしてほしいという声があった。 ● テキストに掲載する表現は、運営基準で使用されているような普遍的なものを利用すべきである。
講義	講師	<ul style="list-style-type: none"> ● 役立つ内容であると思うが、自分自身の中で整理ができないまま進んでいくと指摘があった。 ● 講義において、テキストの読み上げではなく、質問する時間を設けてほしいという意見が多く出た。
総合		<ul style="list-style-type: none"> ● 研修内容の改訂や方針に対して賛同する意見は多く出たが、実際の研修内容として自施設に持ち帰るには難易度が高いまたは、十分な理解ができていないという意見が多く出た。 ● 研修内容について、知識だけでなくユニットリーダーが持ち帰って実践できるような方法論に主眼を置くべきだという意見があった。

1) 今後の方向性

受講生に対するアンケート調査及び試行研修講師やテキスト執筆関係者等に対する振り返りを踏まえ、新たな研修カリキュラムに導入していく上で改善を要する点（更に検証が必要な点）は以下のとおりである。

- 受講者のレベル感に関して：
 - ▶ 新任のユニットリーダーには学ぶべきことが多く、研修で学ぶ内容が重責になりかねないため、経験の浅い受講者を対象とするプレ研修の充実が必要である。

- 講義の進め方に関して：
 - ▶ 特に、現行の研修ではカリキュラムに組み込まれていない「ケアのマネジメント」や「ユニットのマネジメント」では、受講者にとって講義内容がより定着するよう、発言の機会を設けたり、グループワークに十分な時間を割いたりする必要がある。
 - ▶ ユニットで起こる事例を取り入れ、理論だけでなく、ユニットリーダーが持ち帰って実践できるような方法論を講義の中で紹介していく必要がある。

- 講師・指導要領に関して：
 - ▶ 講義内容自体も難易度が上がっているため、講義内容についても標準化できるようにすることが課題であり、グループワークの実施方法や、事例の取り上げ方についても指導要領等で具体化しておく必要がある。

2) アンケート調査結果

① 受講者アンケート

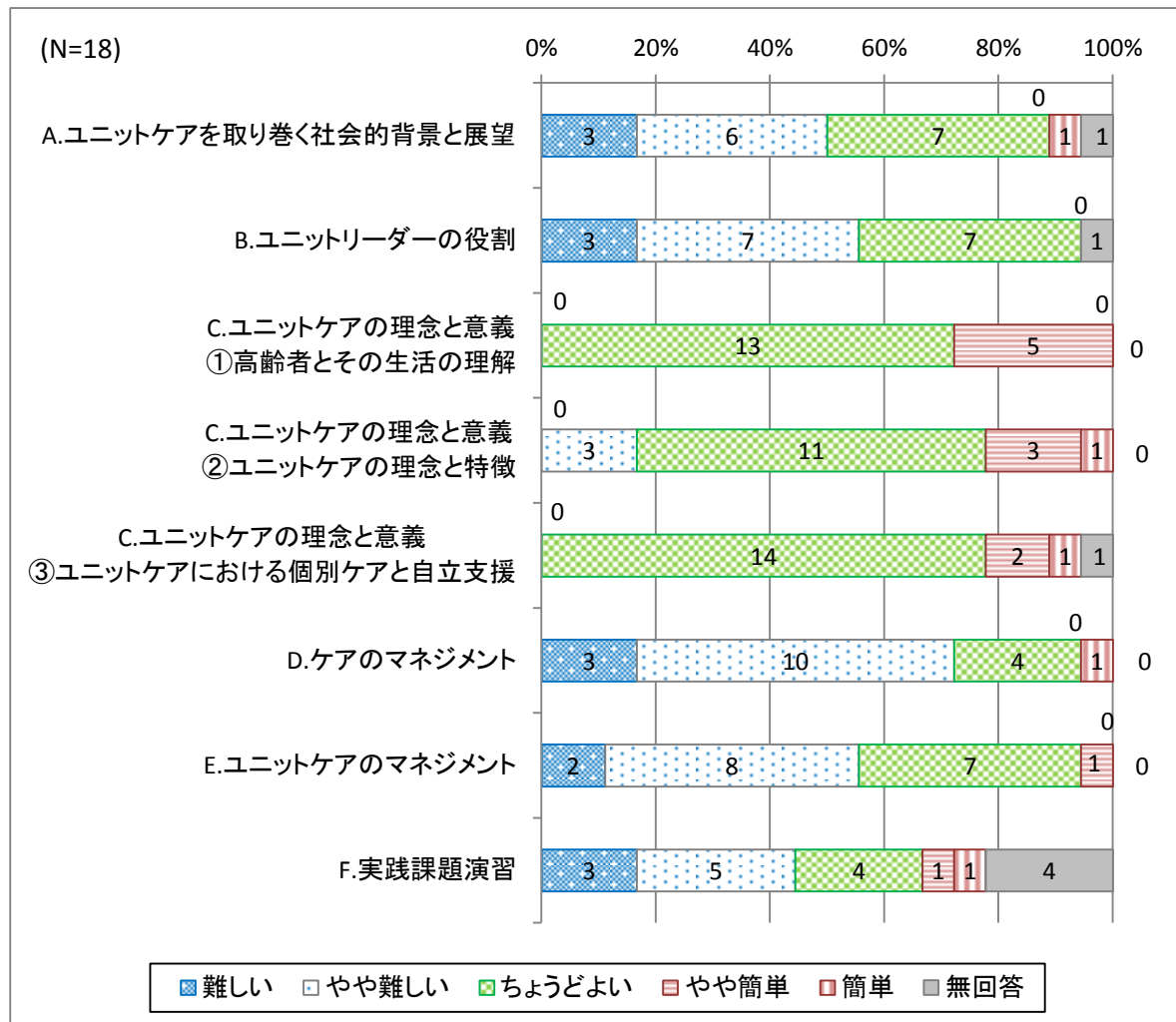
(ア) カリキュラムの難易度について

カリキュラムの難易度については、既存の研修でもカリキュラムに組み込まれている「C.ユニットケアの理念と意義」(①高齢者とその生活の理解、②ユニットケアの理念と特徴、③ユニットケアにおける個別ケアと自立支援)については、「ちょうどよい」と回答した人が半数を超えたのに対して、「B.ユニットリーダーの役割」「D.ケアのマネジメント」「E.ユニットケアのマネジメント」では、半数以上の人々が「難しい」または「やや難しい」と回答した。

問1 カリキュラムについて

問1-1 新しいカリキュラムの難易度と時間はいかがでしたか。あてはまるものをそれぞれ1つ選んでください。

図表 3-1 カリキュラムの難易度について

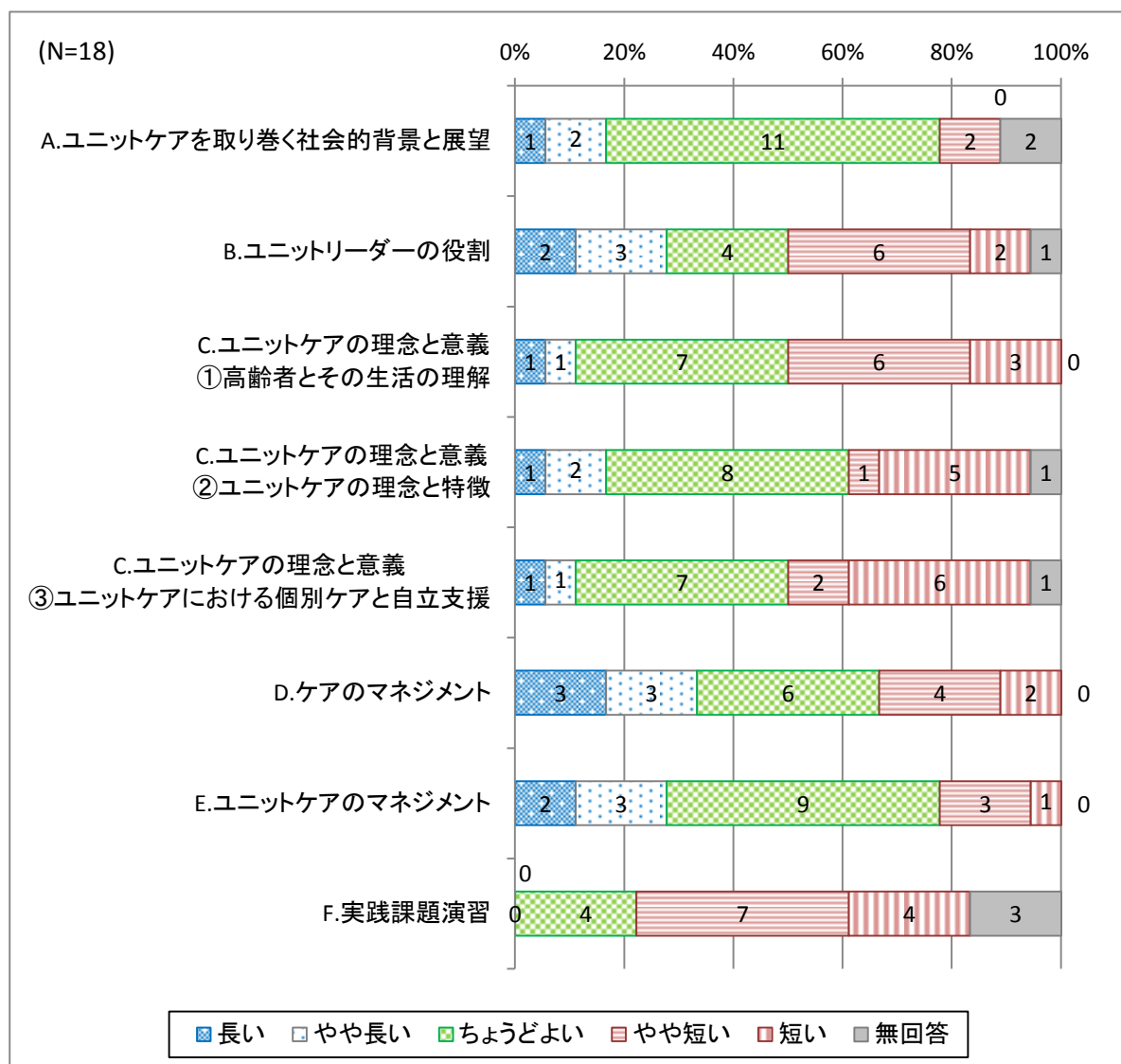


(イ) カリキュラムの時間配分について

カリキュラムの時間配分については、特に「F.実践課題演習」において、「やや短い」「短い」とする回答が多くみられた。一方、カリキュラムの難易度について「ちょうどよい」が多かった項目についても「やや短い」「短い」と回答している人が3割以上を占めており、単純な講義時間の延長ではなく、グループワークなど講義の実施方法により、受講者の満足度を高める工夫をする必要があると考えられる。

問 1-1 新しいカリキュラムの難易度と時間はいかがでしたか。あてはまるものをそれぞれ1つ選んでください。
(再掲)

図表 3-2 カリキュラムの時間について

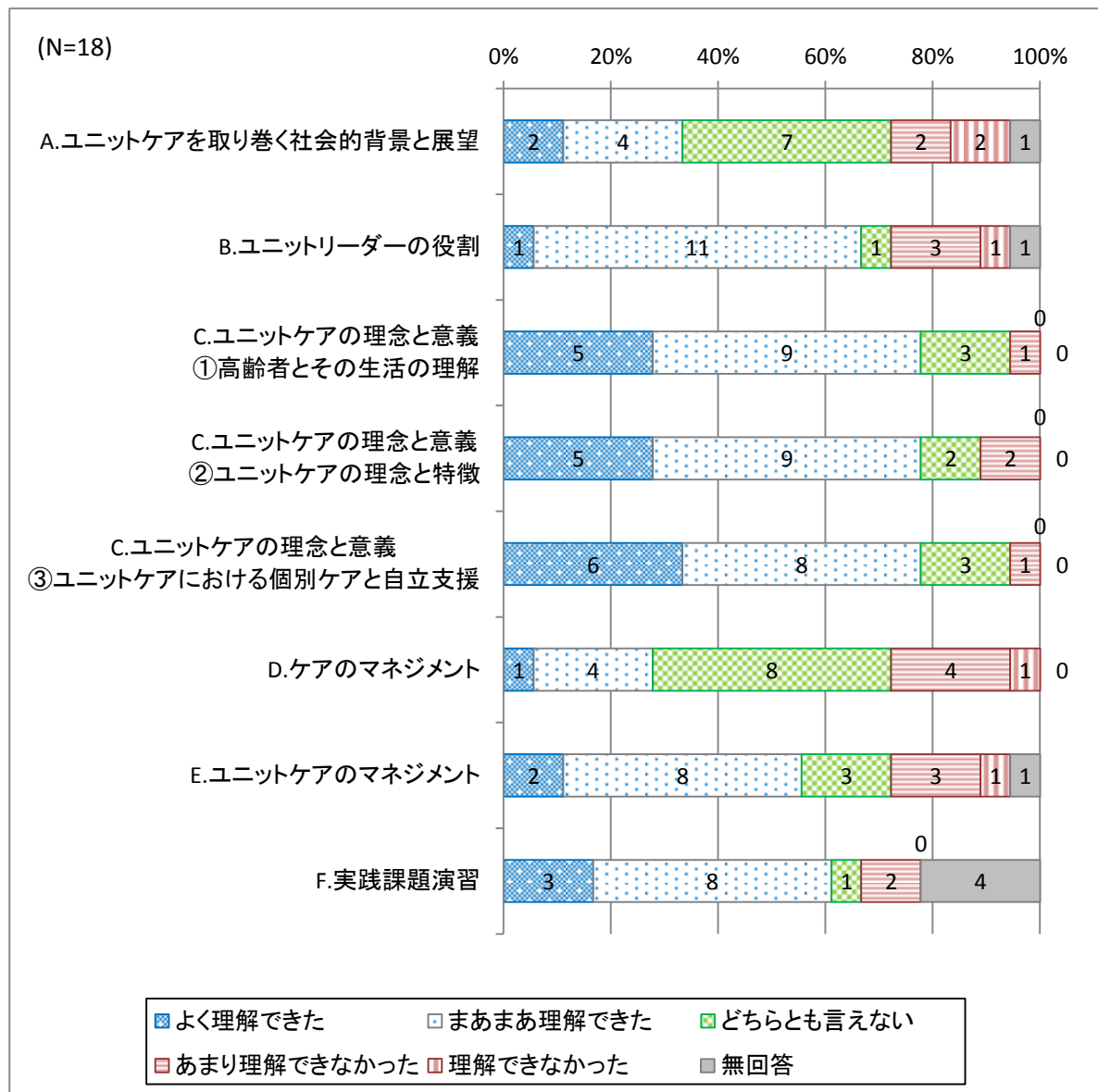


(ウ) 項目別の理解度

項目別の理解度については、概ね、「よく理解できた」「まあまあ理解できた」をあわせて6割程度を占めた。一方、「A.ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」「D.ケアのマネジメント」については「どちらとも言えない」と回答した人が最も多かった。

問 1-2 各項目の内容は理解できましたか。

図表 3-3 項目別の理解度について



(エ) カリキュラムに対する感想

カリキュラムに対する感想として、カリキュラムの流れやテキストの内容について評価する意見がある一方、難易度の高さや具体的な施設での実践方法についても解説してほしいという意見があった。

問 1-3 本研修全体のカリキュラムはいかがでしたか。感想を自由にお書きください（良かった点、改善を求める点等）。

図表 3-4 カリキュラムに対する感想

良かった点	<ul style="list-style-type: none"> • 実践課題演習は、ユニット全体で取り組める内容でとても良い。 • カリキュラムの流れは、わかりやすい。 • テキストの内容はどれもとても勉強になり、習得したものを施設で活用する際にとっても良い。 • ユニットリーダーの役割については皆が共感しやすいと思うので新たな項目の中で勉強になった。 	
改善を求める点	時間	<ul style="list-style-type: none"> • 3日間ではとても短かったと思いました。1つ1つ時間をかけて教えてもらえたら良かったなと思いました。 • カリキュラムの科目は現行よりも実践につながりやすいと思いました。構成や時間配分についてはまだ検討が必要だと思います。
	内容	<ul style="list-style-type: none"> • 研修の中で介護過程・PDCA サイクルの内容を、もっと深く教えてほしい。 • ユニットケアを現場で実践していくために具体的にどうすればいいかという内容が少ない。 • ケアのマネジメントなどユニットリーダーに求められるところが多く、少し負担に感じた。 • 内容に対して講義の時間が短く、もっと詳しくユニットリーダーとして具体的にどう行えば良いか教えて頂ける内容であってほしい。 • ユニットのリーダーとしてというよりはユニット型施設で働く職員向けに思えたのでリーダー向けに視点を変えると、どうなるか知りたかった。 • もっと深く知りたいことばかりで時間が足りず、なかなか理解出来ないことを自分なりに噛み砕いている間に取り残されてしまうこともあった。
	進め方	<ul style="list-style-type: none"> • メモを取るひまがなく、次々と進められると時間内に習得できる内容に限られてくる。受講者の理解度を確認しながら講義を進めてほしい。 • 聞くだけの内容は事前学習ができるような仕組み（eラーニング等）でもいいと感じた。 • 演習が少なく、また、短いため、単調に感じてしまう。

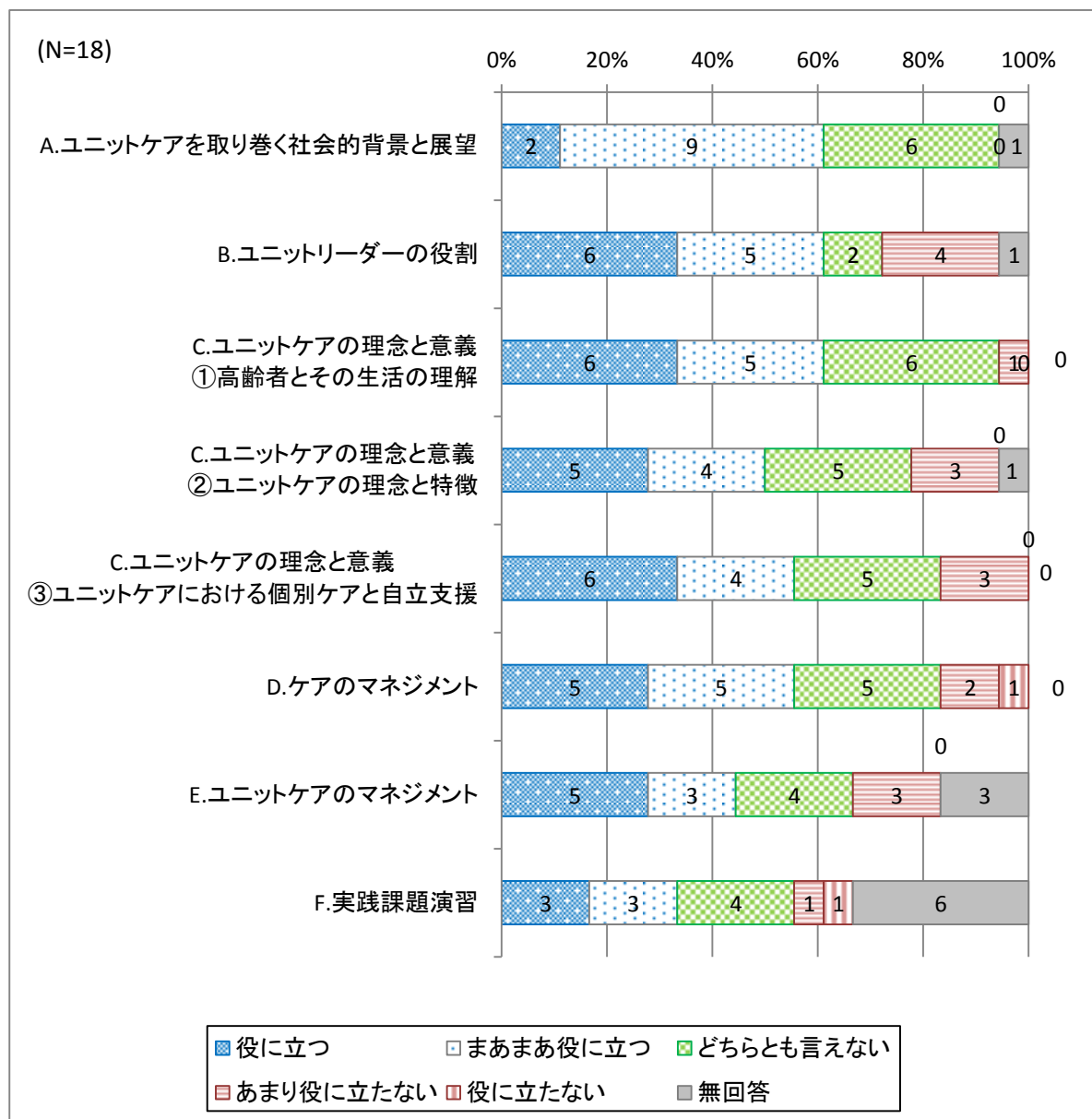
(オ) テキストに対する評価

テキストに対する評価では、「E.ユニットケアのマネジメント」「F.実践課題演習」を除き、「役に立つ」「まあまあ役に立つ」という回答が半数を超えていた。「E.ユニットケアのマネジメント」「F.実践課題演習」については、「無回答」が多いことに留意して今後の見直しを検討する必要がある。

問2 テキスト・教材について

問2-1 本研修で使用したテキストや授業で利用した教材は役立つ内容でしたか。

図表 3-5 テキストに対する評価

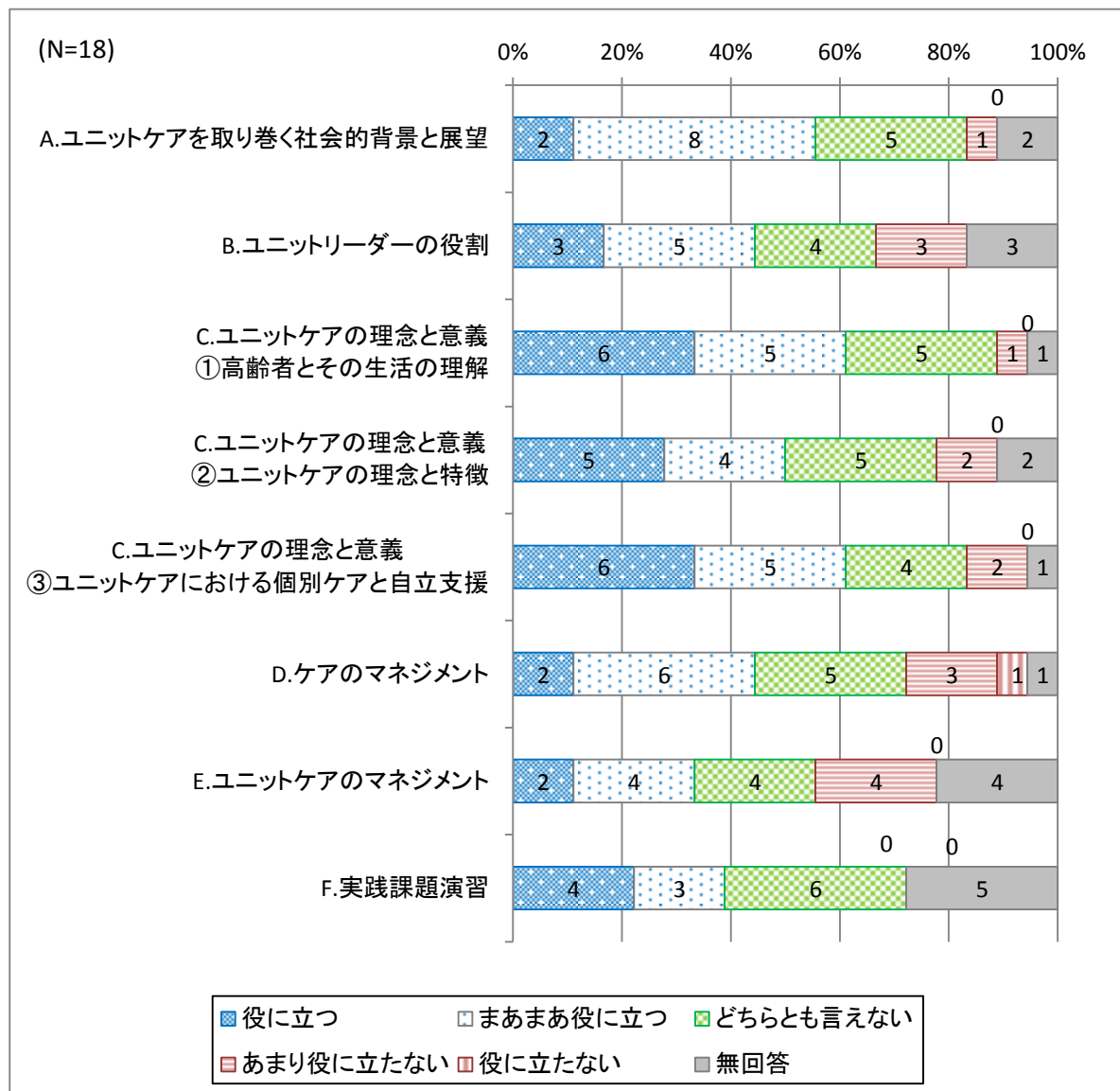


(カ) 教材に対する評価

教材に対する評価では、「B.ユニットリーダーの役割」「E.ユニットケアのマネジメント」「F.実践課題演習」を除き、「役に立つ」「まあまあ役に立つ」という回答が半数を超えていた。テキスト同様、「B.ユニットリーダーの役割」「E.ユニットケアのマネジメント」「F.実践課題演習」については、「無回答」が多いことに留意して今後の見直しを検討する必要がある。

問 2-1 本研修で使用したテキストや授業で利用した教材は役立つ内容でしたか。(再掲)

図表 3-6 教材に対する評価

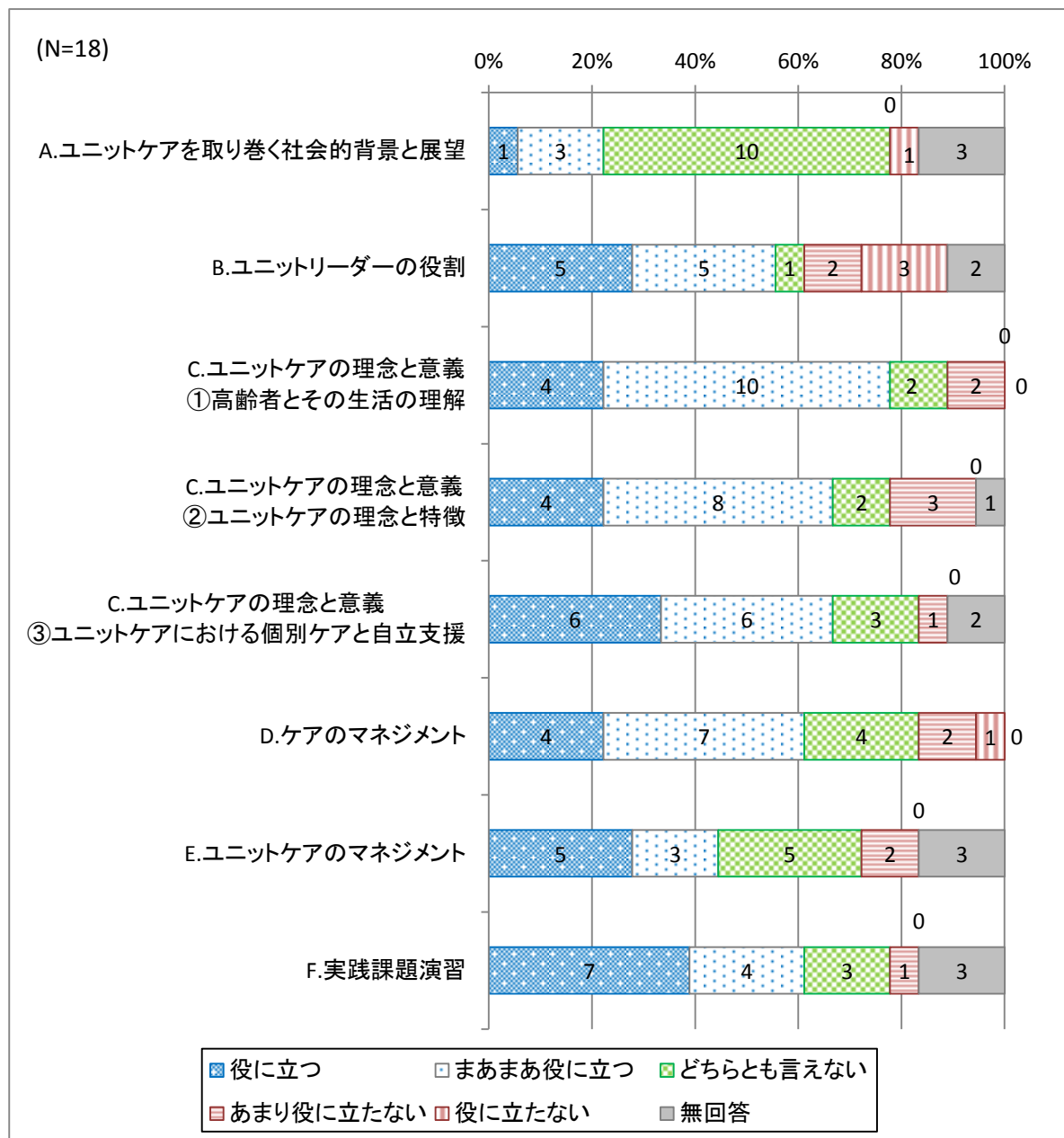


(キ) 演習に対する評価

演習に対する評価では、「A.ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」「E.ユニットケアのマネジメント」を除き、「役に立つ」「まあまあ役に立つ」という回答が半数を超えていた。研修全体を通して、演習が少ないという評価も見られたが、実施した演習内容について満足度の高いものも多いため、効果的な演習の配置を検討する必要がある。

問 2-1 本研修で使用したテキストや授業で利用した教材は役立つ内容でしたか。(再掲)

図表 3-7 演習に対する評価



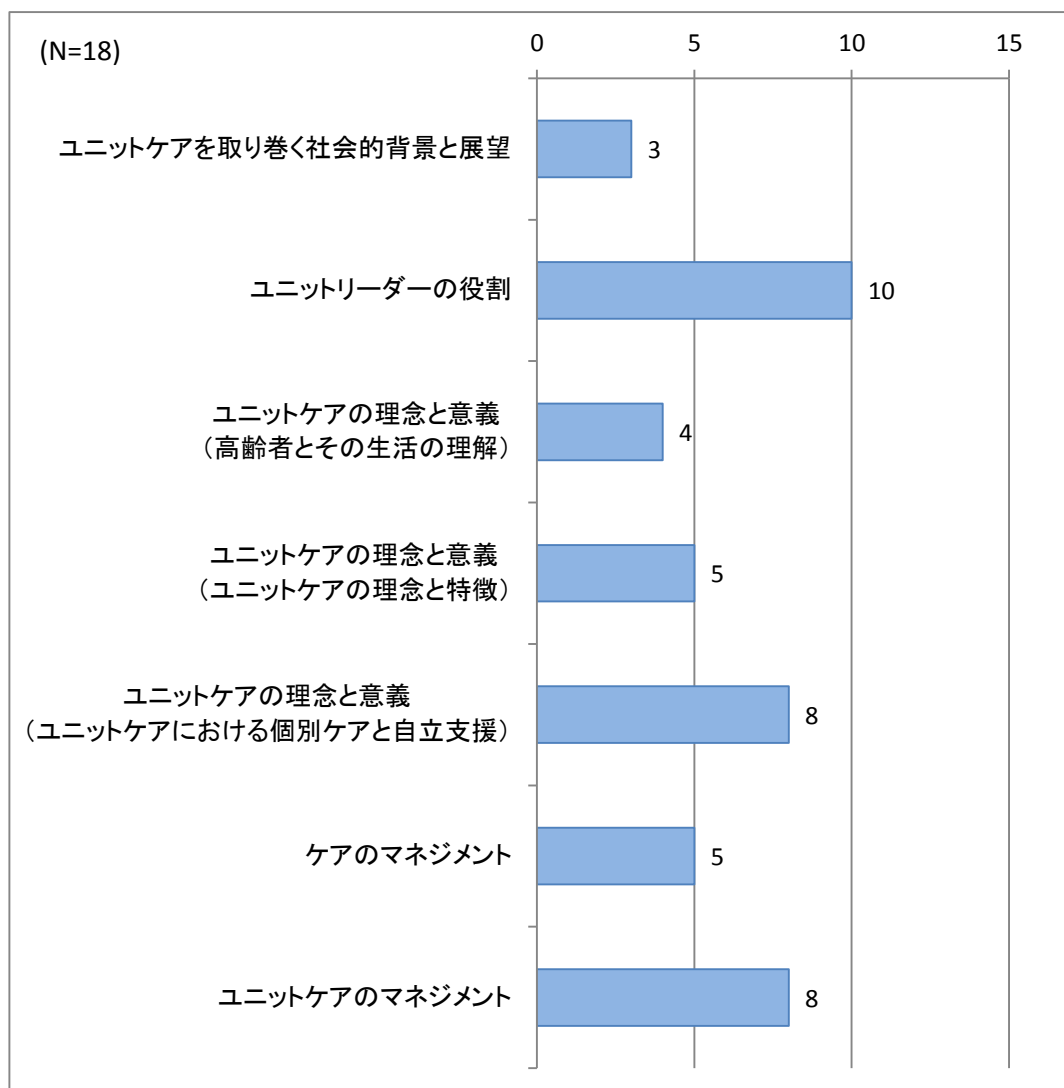
(ク) 研修全体に対する評価

受講前に比べて理解が深まったと感じる項目については、「ユニットリーダーの役割」が最も多く、次いで「ユニットケアの理念と意義（ユニットケアにおける個別ケアと自立支援）」「ユニットケアのマネジメント」となっていた。

問 3 研修全体について

問 3-1 本研修を受講した結果として、受講前に比べて理解が深まったと感じる項目はありますか（当てはまるもの全て）。

図表 3-8 研修全体に対する評価



(ケ) 研修全体に対する感想

カリキュラムに対する感想として、カリキュラムの流れやテキストの内容について評価する意見がある一方、難易度の高さや具体的な施設での実践方法についても解説してほしいという意見があった。

問 3-2 研修全体を振り返り、感想を自由にお書きください（良かった点、改善を求める点 等）

図表 3-9 カリキュラムに対する感想

良かった点	<ul style="list-style-type: none"> 改めて考えさせられることが多く、振り返る場となりました。 リーダーとしての役割を再確認できてよかった。それぞれの項目にリーダーの役割が記入されていたので気持ちが重くなることもありましたが、とても勉強になりました。 全て深まったと思いますが、責任の大きさ・重さを強く感じました。 研修参加し、自分のやるべきことが明確となり、モチベーションも上がると感じます。 	
改善を求める点	時間	<ul style="list-style-type: none"> 全体的に時間に余裕がない感じがして、ついていくのが大変でした。全体的にじっくり学び直したいと思いました。
	内容	<ul style="list-style-type: none"> 何をやればいいのかは分かるかもしれませんが、どう実践するか、カベにぶつかった時に、どう突破すればいいのかの助けにはなりづらい。 施設に戻った際に、そこまでの役割を当苑が求めるか不明であり、実際、役職で研修を受けていない人もいるため温度差でモチベーションが下がる不安もあり、役職自身のスキルを上げなくてはと感じました。 知識だけでなく持ち帰って実践できるような方法論も伝えてもらえる、実践につながりやすい。 ユニットケアについての基本より、マネジメントやリーダーの役割のところを長く時間をとって欲しかった。
	進め方	<ul style="list-style-type: none"> もっとグループワークがあっても良い。 経験年数がバラバラだったため、「わかっている」前提で授業されると、難しい授業もあった。 新人リーダー向けの研修もほしい。

② 関係者による振り返り・考察

関係者による振り返り・考察では、受講生と同様の時間や内容に対する意見に加え、講義の進め方や指導要領において記載すべき事項について意見が出された。

図表 3-10 関係者による振り返り・考察

テキスト・教材	<ul style="list-style-type: none">• もっと画像や動画を活用して、実際のものを見るようにしたほうがよい。リーダーは実習者。もっとビジュアルを活用すると、相乗効果が期待できる。• 運営基準に載っているような、普遍的な表現を使用して記載する必要がある。• テキストは流れを大切にし、重複は避ける必要がある。
指導要領	<ul style="list-style-type: none">• 指導要領は外せない方法論を箇条書きにする。• 細則と指導要領は固定しすぎないほうが良いという意見がある一方、講義の進行については、ある程度明確にしたほうが標準化が図れるという意見もあった
講義の進め方	<ul style="list-style-type: none">• 時間的な制約がタイトだったのではないか。• 研修内容のレベルが高い。介護現場で聞かれないような言葉が聞かれた。現場で研修を行う場合、学校の先生に来ていただくことは難しい。現場で展開する場合の標準化が課題。• グループワークでどこにポイントを絞るかを明示すると、やりやすくなる。
カリキュラム	<ul style="list-style-type: none">• プレ研修が確立するのであれば、最初の部分をすべてそちらに移動させる方が望ましい。今回は初級者編から全てが入ってしまっていたが、リーダー研修は実際の課題の解決策を身に付けるものに特化した研修にした方がよい。

4 実地研修に関する検討

(1) 実地研修カリキュラムの検討方針

平成 26 年度事業における新しいユニットリーダー研修のカリキュラム検討では、実地研修については、基本的な方針と研修のねらい、内容例を整理した。この結果を踏まえ、本年度は方針を具体的に検討し、カリキュラム（案）を作成した。平成 26 年度成果に基づく検討方針は以下のとおりである。

- 実地研修では、集合研修で学んだ内容に基づき、ユニットリーダーの視点から、実地研修施設におけるユニットケアの実践を学ぶことを目的とする。

今後のユニットリーダー研修では、一定の経験を有する受講者が想定されていることから、ユニットケアの実践方法を実地で体験するという導入的な部分の必要性は低くなる（ただし、受講者がユニットケアについてすでに一定の知識、経験を有していること、あるいは導入を目的とする研修を別途受講していることを前提とする）。また、集合研修においても視覚教材（映像、写真等）を有効活用し、事例検討を行うことや、アクティブラーニング手法を取り入れ、実践的な学習が行われることを想定している。そのため、「ユニットケア」そのものを実地で体験することが目的ではなく、ユニットリーダーの視点でケアの実践を捉え、ユニットのマネジメントの具体的な方法を学ぶことが重要である。

- 具体的には、ユニットリーダーによるケアのマネジメントとユニットのマネジメントの実践例を学ぶ。

新しいカリキュラムにおける実地研修では、ユニットリーダーとしての担うべき「ケアのマネジメント」「ユニットのマネジメント」として集合研修で学んだ内容が、実際の施設においてどのような形で具体的に実践されているかを学び、受け入れ施設担当者とのディスカッションにより、自施設での実践につながるヒントを得ることに重点を置くこととする。

- 受講者、受け入れ施設双方の負担軽減に配慮して、内容の効率化・焦点化を図ることにより極力短縮し、実地研修施設における「ユニットリーダーの役割」の実践例を学ぶことに重点化する。

実地研修に必要な日数としては、講義や観察・体験による知識・スキルの習得のみならず、振り返りや受け入れ施設職員とのディスカッション、助言の時間を確保するためにも、少なくとも 3 日程度は必要と考えられる。

→カリキュラム上は「3 日以上」とする。

(2) 実地研修カリキュラムの検討

実地研修カリキュラムを検討するにあたり、平成 26 年度調査研究において検討した「実地研修の概要（参考）」を参考とし、実地研修における具体的な研修内容について検討し、カリキュラムおよび細則、教材等を作成した。

図表 実地研修の概要（参考）

<p>ねらい: ユニットリーダーによるケアのマネジメントとユニットのマネジメントの実践を学び、自施設における実践につなげる</p> <p>内容例: ケアのマネジメント・ユニットのマネジメントの考え方と実践方法の理解 【座学および 1 日のケアの流れに沿った観察・体験(1~2 日)】</p> <ul style="list-style-type: none">・根拠ある生活支援(ケアマネジメント)と介護過程の展開の実際(PDCA サイクル)・良質な関係(チーム)づくり・リーダー会議の内容、進め方・業務改善方法(PDCA サイクル/継続的な改善への取組み)・職員教育の実際 <p>これまでのケアのマネジメント・ユニットのマネジメントの振り返りと今後の取組の方針 【受け入れ施設職員とのディスカッション(半日程度)】</p> <ul style="list-style-type: none">・受け入れ施設における実践内容、方法についての質疑応答・自施設との違い、自施設における課題の整理・分析・今後の取組の実現に向けた助言・指導 <p>期待される効果:</p> <ul style="list-style-type: none">・ ケアのマネジメント、ユニットのマネジメントの実践方法として、ユニットリーダーの役割や具体的なアクションの実例を知り、自施設における展開のヒントとする・ 自施設との違いの認識、異なる視点や方法を知り、視野を広げることで自施設における現状の課題への気付き、改善に向けた検討につながる
--

(平成 26 年度報告書より転載)

なお、検討にあたっては、研修実施機関（一般社団法人日本ユニットケア推進センター、一般社団法人全国個室ユニット型施設推進協議会）より下記の点について情報提供いただいた。

- ・ 現行研修における実地研修の内容と教材、手法、その効果、課題など
- ・ 新たな研修において実施すべき内容、効果的と考えられる方法など
- ・ 実地研修の円滑な運営のための体制整備、実務上の留意点など

(3) 実地研修カリキュラム（案）

以下に、実地研修施設での実地研修スケジュール及び指導内容（案）を示す。

日程	カリキュラム	内容	指導のポイント
初日 <例> 10:00～19:00 (勤務:遅出)	<u>A. オリエンテーション</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・実地研修の目的、実地研修を通じて学びとってほしい事項について確認する。 ・研修スケジュールについて確認する。 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 座学で学んだことが現場でどう実践されているのかを確認するために、特に<u>どういう場面に着目してほしいか</u>を伝える。
	<u>B. 研修施設におけるユニットケアについて</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・研修者の課題認識と、研修に対する期待について確認する。 ・研修施設でのユニットケアの取り組みについて説明する。 ・ユニットケアの導入から現在に至るまでの過程を説明する。 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 職員の意識改革、チームケア、多職種連携のためにユニットリーダーがどう関与してきたか、成功事例、失敗事例を交えて説明する。 ➤ 研修者自身あるいは自施設の課題の認識を促す。
	<u>C. ユニットでの生活の視察</u> (午後の暮らし、夕食の状況)	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者の暮らしぶりやユニットリーダーを含む各職員の動き(入居者への関わり方)を確認する。 ・生活環境やしつらえを確認する。 	
	<u>D. 振り返り</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットリーダーの役割の理解(全体像の把握) ・2日以降の研修において着目すべき場面や事項の確認 ・自施設での課題の確認 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 最終日に運営計画書を作成するための情報収集の視点を示す。

日程	カリキュラム	内容	指導のポイント
2日目以降※ <例> 9:00～18:00 (勤務:日勤) ※研修期間により 日数は異なる	<u>E. ユニットでの業務確認</u> (日中の暮らし、昼食の状況)	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者の暮らしぶりやユニットリーダーを含む各職員の動き(入居者への関わり方)を、以下の視点から確認する。 -食事、排せつ、入浴等の場面での自己決定 -自律支援(残存能力の活用) -在宅生活の継続 -ケアのマネジメント(PDCAサイクル):アセスメント、ケアプランの立案、ケアプランに基づくケアの実践、記録、評価 -ユニットのマネジメント(チーム運営):入居者・家族・ユニットメンバーとの関係性構築、ユニットメンバーへの教育・指導、多職種連携、勤務表の作成・調整、会議・打合せ等の実施 等 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 根拠に基づくケアの実践において重要な視点(入居者視点で生活を支援すること)を伝える。 ➤ 人権・尊厳を守るケア(自己決定、自律支援、在宅生活の継続)の考え方を伝える。 ➤ ケアのマネジメントの理解を促す。 ➤ ユニットのマネジメントの理解を促す。
	<u>F. 振り返り</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットリーダーの役割とケアの確認 ・以降の研修において着目すべき場面や事項の確認 ・自施設での課題の確認 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 根拠に基づくケア、チームケアの実践のためのユニットリーダーの役割を伝える。
最終日 7:00～16:00 (勤務:早出)	<u>G. ユニットでの生活視察</u> (午前の暮らし、朝食の状況)	<ul style="list-style-type: none"> ・2日目以降と同様の視点で入居者の暮らしぶりやユニットリーダーを含む各職員の動きを確認する。 	
	<u>H. 運営計画書の作成</u>	<ul style="list-style-type: none"> ・運営計画書の作成指導 ・ユニットリーダーの役割が理解できたかを確認する。 -理念の具現化、人権・尊厳を守るケアの理解 -ユニットのマネジメント及びケアのマネジメントの理解 -人材育成(ユニットメンバーとの関わり、教育・指導) ・必要書類(アセスメントシート、各種記録簿等)の配布 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 自施設での課題及び問題点に関して具体的な改善方法を指導する。 ➤ ユニットリーダーは、入居者ケアとユニット運営を実践していくための中心的役割であることを伝える。

5 経験の浅い受講者を対象とするプレ研修に関する検討

5.1 ユニットリーダープレ研修カリキュラムの位置付けと対象

現在のユニットリーダー研修においては、講義と既存のユニットケア施設での実地研修により、実践的な内容の伝授が行われている。

平成 26 年度に検討したユニットリーダー研修カリキュラムは、一定の経験を有するユニットリーダーを受講対象者として想定し、「ユニットリーダー」としての役割を理解し、実践するための内容に重点を置いたものである。一方で、現行のユニットリーダー研修の受講者層を考慮すると、経験の浅い受講者も多く含まれるため、こうした受講者がユニットケアに関する基礎的な内容を学ぶための研修機会を設定する必要がある。

そこで、ユニットケアの基礎的な内容を学ぶ研修を「プレ研修」と位置付け、一定の経験を持たない受講者は、ユニットリーダー本研修の前にプレ研修を受講することを前提とした研修体系を想定した。

プレ研修において学ぶ内容としては、現行のユニットリーダー研修の内容を基本とし、新たなユニットリーダー研修カリキュラムとの整合性や連続性も考慮して、プレ研修のカリキュラムおよび細則について検討した。

なお、本事業において作成するユニットリーダー研修用のテキスト、指導要領にはプレ研修の内容は含まないが、今後、プレ研修部分も作成されることを前提として検討を行った。

5.2 ユニットリーダープレ研修カリキュラムの細則の策定

ユニットケアに関わる経験の浅い職員を対象とした個別ケアやユニットケアの基本理念、基本的なケアのあり方に関する研修について、以下のような点について検討を行った。

- ・ 研修の位置づけの確認と学習のねらいの設定
- ・ 研修実施方法の検討
- ・ カリキュラム構成案の検討
- ・ カリキュラム細則案の検討

(1) カリキュラム構成案の検討

プレ研修は、ユニットケアに関わる経験の浅い職員を対象とした個別ケアやユニットケアの基本理念、基本的なケアのあり方に関する研修であるため、そのカリキュラム構成は、現行のユニットリーダー研修を受講する上で前提とする知識を習得できるものである必要がある。

具体的には現行のユニットリーダー研修の体系と、新しいユニットリーダー研修のカリキュラムを比較し、現行の研修において伝達している内容のうち、経験を有するユニットリーダーであれば習得済みであると判断され新しいユニットリーダー研修のカリキュラムにおいて重点的に取り扱わない項目を取り上げる形で構成した。現行のユニットリーダー研修と新たなユニットリーダー研修のカリキュラムを対比して検討した構成案を図表 3-11 に示す。

区分Ⅰは、現行カリキュラムの「ユニットケアの理念と意義」「ユニットケア導入の過程」と対応付け、新たなカリキュラムには含まれない「ユニットケアの理念と意義」の基本的な知識を学ぶとともに「ユニットケア導入の過程」をカバーする内容とした。

区分Ⅱは、現行カリキュラムの「高齢者の生活とその環境」と対応付け、新しいカリキュラムによる研修受講時により具体的なイメージを持てるようユニットケアの考え方や生活環境の基本的な概念と具体的な実践例について学ぶ内容を想定した。

区分Ⅲは、現行カリキュラムの「ユニットケアの具体的方法」に対応付けて、生活の流れに沿ってユニットケアの実践方法についての具体例を学ぶ。新しいリーダー研修ではこうしたケアをマネジメントの観点から捉えた内容となるため、ケアそのものの内容についてはプレ研修で理解しておく必要があると考えられる。

図表 3-11 プレ研修カリキュラム構成の検討

現行のユニットリーダー研修カリキュラム (平成 25 年 3 月 14 日老高発 0314 第 1 号 厚生労働省老健局計画課長通知)				新しいユニットリーダー 研修カリキュラムにおける 対応項目	プレ研修
テーマ	時間	形式	内容		
ユニットケア の理念と意義	60 分	講義	ユニットケアとは、利用者一人ひとりの個性や生活のリズムに沿い、また、他人との人間関係を築きながら日常生活を営めるように介護を行う手法であり、こうしたユニットケアの理念と考え方を学び、利用者、職員及び家族等にとってのユニットケア導入の意義を考える。	A ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望 C-3 ①尊厳の保持	I 事前学習 + 講義 (60 分) + 動画視聴・演習 (60 分)
ユニットケア 導入の過程	60 分	講義	実地研修施設について、ユニットケアの導入から現在に至るまでの経緯や運営上の工夫及び課題等、継続的な観点から学ぶ。	—	
高齢者の生活 とその環境	180 分	講義	高齢者の生活を支える環境やその整備における留意点（入居前の生活の継続性等を含む）について学ぶ。居住空間の種類と構成及びその機能について学ぶ。できるだけ家庭的な雰囲気や、心理的な安定が得られるなじみの環境、快適な環境づくりについて学ぶ。	C-1 ①高齢者に対する全人的理解 ②入居者を取り巻く環境・生活の理解 ③高齢期の理解 C-2 ①ユニットケアの理念 ②ユニットケアの仕組み ③ケアと空間の融合 ③安心・快適な環境づくり	II 事前学習 + 講義 (60 分)
ユニットケア の具体的方法	440 分	講義 演習	高齢者が自律的に生活できるようにサポートするためのポイントについて学ぶ。例えば、食事、入浴、コミュニケーションのとり方等生活の流れにそって、場面ごとの事例を通して学ぶ。自施設における入居者の 1 日の生活の流れを、事例と比較して、どうあるべきかを検討する。	C-3 ①ユニットケアにおける自律した日常生活の支援 ②ユニットケアにおける社会的関係の構築 ③ 利擁護 D ①介護過程の展開（ケアにおける PDCA サイクル） ②チームケア、多職種連携 ③重度化・認知症への対応、看取り介護	III 事前学習 + 講義・ 演習 (120 分)
情報の活用と 職員のサポート 及び指導等	360 分	演習	ユニット内や、各ユニット間の効率的な情報の伝達、職員間での情報の共有や活用方法について学ぶ。職員への指導やサポートについて学ぶ。自施設における職員研修プログラムについて立案する。	E ①ユニットのマネジメントの考え方 ②人的資源に対するマネジメント ③物的資源と財的資源のマネジメント ④情報の活用に関するマネジメント ⑤リスクマネジメント	—
ユニットケア導入・運営計画 演習			ユニットケア導入に際して実施する具体的な取組について、自施設におけるユニットケアの導入に活用できるように実施計画を立案する。簡易に取り組める工夫例及び、段階的に導入する方法等、自施設で取り組める方策を検討する。受講者間で発表・意見交換する。	F ①実践課題の設定と施設における実践課題の実施計画作成 ②施設における実践課題の実施 ③プレゼンテーション	—

(2) カリキュラム細則案の検討

(1) で検討した構成に沿って、カリキュラム細則案を検討した。カリキュラム細則の構成は、ユニットリーダー研修と同様とし、各区分について「ねらい」「到達目標」「時間と形式」「講師要件」「内容」「ポイント」を記載した。「内容」については、それぞれについて複数の項目を設定し、項目ごとの具体的な内容をまとめた。検討した内容を以下に示す。

区分	I ユニットケアの理念と意義
ねらい	ユニットケアの理念と考え方を学び、利用者、職員及び家族等にとってのユニットケア導入の意義を考える。また、実地研修施設について、ユニットケアの導入から現在に至るまでの経緯や運営上の工夫及び課題等、継時的な観点から学ぶ。
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケアの理念と考え方を理解する。 ・ 利用者、職員及び家族等にとってのユニットケア導入の意義について理解する。 ・ ユニットケアを導入した施設の事例をとおして、ユニットケア導入のプロセス、具体的な進め方について知る。 ・ ユニットケア導入による変化、効果の実例を知る
時間と形式	(事前学習) + 講義 (60分) + 動画視聴・演習 (60分)
講師要件	豊富な現場経験を有するユニットリーダー経験者及び施設管理者等
内容	<ol style="list-style-type: none"> ① ユニットケアとは ② ユニットケアの理念と考え方 ③ ユニットケア導入の意義 ④ ユニットケア導入の過程
ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケアという概念、基本理念、意義を正しく理解する。 ・ ユニットケア導入のプロセスやその効果の具体的なイメージを持つ。 ・ ユニットケアを行う施設で働くことのモチベーションを高める。
区分	II 高齢者の生活とその環境
ねらい	高齢者の生活を支える環境の重要性について理解し、入居前の生活の継続性に配慮した環境づくりについて学ぶ。
到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢者の生活を支える環境やその整備における留意点(入居前の生活の継続性等を含む)について理解する。 ・ 居住空間の種類と構成及びその機能について学ぶ。家庭的な雰囲気や、心理的な安定が得られるなじみの環境、快適な環境づくりについて理解する。
時間と形式	(事前学習) + 講義 (60分)
講師要件	豊富な現場経験を有するユニットリーダー経験者及び施設管理者等
内容	<ol style="list-style-type: none"> ① 住まいとは ② ユニット型施設の構造の基本原則 ③ ユニットの構成 ④ セミパブリックスペースとパブリックスペースの活用
ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生活における環境の重要性について理解する。 ・ 生活の場としてのユニット型施設の構成と機能について理解し、有効に活用するための基礎知識とする。
区分	III ユニットケアの具体的方法
ねらい	高齢者が自律的に生活できるようにサポートするためのポイントについて学ぶ。

到達目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 食事、入浴、コミュニケーションのとり方等の具体的な生活の流れにそって、場面ごとの事例を通してユニットケアの具体的な方法について学ぶ。 ・ 自施設における入居者の1日の生活の流れを、事例と比較して、どうあるべきかを検討する。
時間と形式	(事前学習) + 講義 (60分) + 演習 (60分)
講師要件	豊富な現場経験を有するユニットリーダー経験者及び施設管理者等
内容	<ol style="list-style-type: none"> ① 1日の暮らしを知る ② 朝の時間 ③ 食事 ④ 入浴 ⑤ 日中・夜間の過ごし方
ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケア施設における一日の生活の支援において基本となる重要な考え方を理解し、具体的な内容について、イメージを持つ ・ ユニットケア施設において、ケアを行うことに対するモチベーションを高める。

上記の項目に沿って作成した細則案を参考資料4として巻末に示す。

6 今後のユニットリーダー研修の運用体制のあり方の検討

平成 26 年度調査研究においては、今後、新たな研修カリキュラムに沿って、複数の研修実施機関により提供される研修の内容の標準化や質の担保のために、「研修の計画・実施」「研修の質向上のための仕組み」について検討の必要性を提示した。以下ではそれぞれの内容について、具体的に検討した内容を示す。

6.1 研修の計画・実施について

新たなカリキュラムによるユニットリーダー研修が、複数の実施機関による全国の各会場において一定の品質で適切に提供されることを担保するためには、研修の内容の質の担保と標準化を図るとともに、講師や実習施設の養成、確保、さらには研修による到達度評価の考え方等について、詳細検討を行う必要がある。

(1) 研修内容

- 目標の明確化・一貫性
- シラバスの標準化と独自性
- 研修内容検討および指導の手引き（講義や演習の組立、指導の視点・方法）
- 教材作成の手引き

研修の目標は明確に定義し、研修実施主体や講師によらず一貫させる必要がある。また、それに沿って設定されるシラバスも標準化が必要であり、ユニットリーダーとして共通的に必ず学習すべき内容を明確にする必要がある。これらについては、本事業で検討したリーダー研修のカリキュラム、カリキュラム細則を標準として用いることができる。標準となるシラバスが遵守されることを前提として、さらに各研修実施主体の独自性や特徴を反映した研修内容を盛り込むことも想定される。

実際に研修を行う上では、カリキュラムと細則をもとに、テキストや指導要領、その他の教材を作成する必要がある。テキストについては、本事業で作成したテキスト案も参考としつつ、受講生にとってわかりやすく読みやすいテキストが作成されることが望まれる。また研修内容（講義や演習）の具体的な組み立てや進行、指導上の留意点等についても標準的な内容や例を示すことにより、標準化を図ることができる。これらについては、本事業で作成した指導要領案を参考にして用いることができる。

(2) 講師

- カリキュラム科目ごとの講師要件の設定
- 養成、確保の方法の検討

各科目のねらいを踏まえ、その内容をわかりやすく伝達する知識と技量をもつ講師を選定する

必要があり、本事業で作成したカリキュラム細則には、目安となる講師要件を示している。新しい研修体系については、改めてそのねらいと到達目標を理解し、その内容を効果的に伝達するための講義や演習の実施方法について、講師の候補者が確認し、学ぶ機会を持つことも必要である。受講希望者に対し、十分な研修機会を提供するためには、計画的な講師の養成、確保が重要となる。講師の養成、確保は各研修実施主体の中での育成のみならず、実施主体間の相互交流、情報共有等による水準の均質化の仕組みの検討が望まれる。

(3) 実地研修施設

- 実地研修施設を選定するための要件
- 実地研修施設の養成方法

新しいユニットリーダー研修は、知識と実践を結びつけることを重視することを目的として検討されたものである。集合研修で学んだ内容を実践と結びつけて理解する上で、実地研修は重要な意味を持つものであり、実地研修施設の果たす役割は大きい。したがって、実地研修施設の選定と確保が重要となる。適切な施設を選定するために、施設におけるユニットケアの実践の状況や実習生の受け入れ体制について、現行制度における要件をベースとしつつ、新たな研修カリキュラムに対応する基準を設定するための検討が必要である。

また、実地研修受け入れ施設への負荷を分散させるため、そして受講者への受講機会の提供と負担軽減のためにも、実地研修施設の数が各地域において一定数以上確保されることが望まれる。質の高い実地研修施設を養成するための仕組み（施設に対する現地指導や、管理者、受け入れ担当者を対象とする研修など）についても検討する必要がある。

(4) 到達度評価

- 対象者（受講生、施設管理者）
- 時期（研修後／一定期間後）
- 評価内容

研修受講の効果을把握し確実なものとするためには、到達度評価を行うことが望ましい。新しいユニットリーダー研修では、学んだ内容を施設で展開する能力を習得することを目標としているため、到達度は、集合研修における学習内容の定着度だけではなく、施設における実践の実績やその中で発揮した役割などに対して評価を行うことも検討する必要がある。このような観点から、到達度評価の目的、評価すべき対象（能力、実績）を明確にした上で、評価の対象者、評価を行う時期、評価の方法と内容について具体的に設定することが望まれる。

これらの事項については、制度により標準化・共通化する部分と、各研修実施主体による独自性、特徴として位置付ける部分とを整理し、標準化・共通化する内容については、関係者の合意の上でガイドライン等に明示することが望まれる。

6.2 研修の質向上のための仕組み（研修管理のPDCAサイクルの構築）

今後のユニットケア施設の状況や社会動向にも対応し、継続的に研修の質を維持、向上させていくためには、個々の研修実施機関による取り組みに加えて、国全体として横断的に研修管理のPDCAサイクルをまわすための仕組みの構築が必要と考えられる。

具体的には、たとえば研修実施機関及び委託機関による協議会や、実施機関、職能団体、有識者等からなる委員会形式等の組織を設置することなどが想定される。その場合、設置の意義や役割の整理、組織構成と運営方法、さらには研修の質を担保するための仕組みについて検討が必要と考えられる。

(1) 評価、検討の体制と組織運営

研修内容の評価と見直しは、受講者や講師へのアンケート調査、講師による振り返り等の取組を通じて、個々の研修実施機関により実施されることが想定される。これらに加えて、全国の統一的な視点から研修の内容や実施状況について評価し、必要に応じて標準となるカリキュラムや指導要領を見直す仕組みが必要であると考えられる。

こうした評価、検討を行うためには、研修実施機関、職能団体、事業者団体、有識者、さらには都道府県担当者等も含めた、さまざまな立場の関係者の参画が必要であると考えられる。

こうした関係者が検討を行うための組織としては、定期・不定期に開催する委員会のような形式や、関係機関が加盟し常時連携をとる連絡協議会等の形態が想定される次項で検討する実施方法とあわせて、実現性が高く有効な評価、検討を可能とする形態について、具体的に検討する必要がある。

(2) 実施方法

研修実施機関を超えて全国で横断的な研修の質管理を行うための具体的な方法について検討することが望まれる。例えば、実施機関ごとに行われている研修の質管理の取組を一定の期間ごとに効果的に集約し、それらを客観的な視点で評価、分析することが必要となる。評価結果に基づき必要に応じて、研修の標準カリキュラムや指導要領への反映を検討するとともに、研修実施機関の間での情報共有や建設的な協議を通じて、相互によい点を取り入れ研修のレベルアップを図ることが可能となると考えられる。

今後は、上記の考え方について、妥当性、実現可能性について実務的な観点から検討し、実現に向けて解決すべき課題等について整理した上で、具体的な方策検討につなげていくことが望まれる。

7 まとめと今後の課題

7.1 事業のまとめ

本事業では、平成 25 年度調査および平成 26 年度調査における検討結果を踏まえ、新たなカリキュラムによるユニットリーダー研修実施に向けた基盤整備を行うとともに、経験の浅いユニットリーダーを対象とする研修カリキュラムの検討と、今後のユニットリーダー研修の運用体制のあり方の検討を行った。

新たなカリキュラムによるユニットリーダー研修実施に向けた基盤整備として、平成 26 年度に提案されたカリキュラム案をもとに、カリキュラム細則、教材（標準テキスト）および指導要領の作成を行った（3 章）。カリキュラム細則は、演習・グループワーク・実地研修などを通して実践的な学習を行い、自施設においてケアのマネジメントとユニットのマネジメントの能力を統合させた実践が展開できることを到達目標として作成した（3.1 章）。テキストは研修プログラムに即した構成とし、教本としての内容を備えたものとした。また、指導要領は、講師による準備、実施に活用できるよう、単元に沿ってねらいや到達目標、講義や演習の進め方、指導のポイント、時間配分例、ワークシート例等を記載した（3.2 章）。さらに、新カリキュラムに基づくユニットリーダー研修のフィージビリティスタディとして、作成したテキスト及び指導要領を用いた試行研修（3 日間）を実施し、研修の内容・運営に対する評価、検証を行なった。試行研修における検証結果に基づき、テキスト及び指導要領の修正を行った（3.3、3.4 章）。

上記カリキュラム細則、テキストおよび指導要領の検討と並行し、実地研修カリキュラムの検討を行った（4 章）。平成 26 年度事業に検討した実地研修の方針およびねらいを踏まえ、本年度はそれらを具体的に検討し、カリキュラム（案）を作成した。なお、カリキュラム（案）の検討にあたっては、研修実施機関（一般社団法人日本ユニットケア推進センター、一般社団法人全国個室ユニット型施設推進協議会）に実地研修の円滑な運営のための体制整備や、実務上の留意点等についてヒアリングを行い、その内容を反映した。

本事業では、一定の経験を有するユニットリーダーを受講対象者として想定した研修カリキュラムを検討してきた。一方、現行のユニットリーダー研修の受講者層を考慮すると、経験の浅い受講者も多く含まれることから、ユニットケアの基礎的な内容を学ぶ研修を「プレ研修」と位置付け、ユニットケアに関わる経験の浅い職員を対象としたカリキュラムの検討及び細則の策定を行った（5 章）。

さらに、今後のユニットリーダー研修の運用体制のあり方の検討として、「研修の計画・実施」「研修の質向上のための仕組み」について具体的な検討を行った。研修の計画・実施については、研修内容および講師の質の担保と標準化のための方策や、研修による到達度評価の考え方等について検討した。また、研修の質向上のための仕組みとして、国全体として横断的に研修管理の PDCA サイクルを回すための仕組みを構築していく必要性について提言した（6 章）。

7.2 今後の課題

上記の成果を踏まえ、今後新たなユニットリーダー研修が円滑に導入、実施され、さらには望まれるユニットケアが実現されるための課題として以下の項目が考えられる。

(1) カリキュラムおよびテキストについて

本事業は平成 25 年度から継続的に取り組まれたものである。平成 25 年度事業における目標として 10 年先を見越したカリキュラムを検討したが、10 年間変更せずというのではなく、研修を運用しながら状況に応じて見直しをしていく仕組みが必要となる。ユニットケアを推進する制度の導入から 10 年以上が経過する中で、社会状況の変化、ユニットケアの普及とともに、ユニットケアを提供する現場が状況に合わせて進化してきた部分がある。今回のテキストにおいては、制度上の根幹となる基準や原則を中心に記載することとし、制度面での整理が明確となっていない現場の取組等についての具体的な記述は行っていない。

今後、新しい研修体系への移行に向けて研修実施機関による準備が進められる中で、制度の原則を順守し本テキストの趣旨に添いながら、現場のユニットリーダーの悩みに答え、実践をサポートできる内容とすべく、テキストの記載内容や研修の進め方に工夫されることが望まれる。

また、上記のような社会環境の現状やユニットケアの浸透状況を勘案して、制度そのものの見直しの必要性を検討することも望まれる。

(2) 研修の運営体制について

新しいユニットリーダー研修は、特にリーダーとしてのマネジメント機能に重点を置いた内容となっているため、これまでの介護現場ではあまりなじみのない用語や概念が多く含まれている。これらをわかりやすく受講生に伝達するためには講師の役割がさらに重要となる。講師自身が新しい研修内容についてまず学び、自らの経験に照らして適切な教授法により講義、演習を行う必要がある。実地研修も同様であり、受講者に、施設での実践を通してケアのマネジメント、ユニットのマネジメントという新しい視点からの気づきを与えることが求められる。新しい研修体系への移行に向けて、このような能力を有する講師と実地研修施設の養成と確保が喫緊の課題である。研修実施機関の自発的な取り組みに期待するのみでなく、国として講師や実地研修を確保できる仕組みづくりを支援すること考えらえる。

また、よりよい研修のあり方を目指すためには、本事業において作成したカリキュラムや指導要領、テキストを標準として、個々の研修実施機関が独自に研修を運営していただくだけではなく、横断的な体制で研修の質管理の PDCA サイクルを展開していくことが望まれる。背景や規模の異なる複数の研修実施機関が、協調して共通の目標に向かうことを促進

するための仕組みが求められる。

(3) 管理者研修とプレ研修について

本事業では、ユニットリーダー研修について、カリキュラム細則および指導要領、テキストを作成したほか、一定の経験を持たない受講者がユニットリーダー研修を受講する前に学ぶプレ研修のカリキュラムについて検討を行った。平成 25 年度、平成 26 年度事業においても、初任者から管理者まで、多様な層に対して、レベルに応じた研修を提供することの必要性について提言してきた。

平成 25 年度に検討した人材育成体系を基本とし、プレ研修の内容を確立するとともに、管理者研修のカリキュラムを整備し、相互の研修内容が整合し補強しあう内容とする必要がある。ユニットリーダー研修を受講したユニットリーダーが、施設において学んだことを実践しようとするとき、管理者の支援や関わりが非常に重要となる。管理者研修については、ユニットリーダー研修内容と連動させ、実効性の高い内容とすることが望まれる。管理者研修への参加率向上に向けた意識啓発や、リーダー研修の実践課題等において、施設においてリーダー研修受講者による課題遂行の際に、管理者がより深く関与することを求める内容とするなど、管理者に対する働きかけを行っていくことも必要と考えられる。

8 参考資料

- ユニットリーダー研修
 - ・ カリキュラム細則
 - ・ テキスト
 - ・ 指導要領

- ユニットリーダープレ研修
 - ・ カリキュラム細則