

平成 26 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)

ユニットリーダー研修のあり方に関する研究

報告書

平成 27(2015)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	5
2 平成 25 年度事業成果の概要	8
2.1 平成 25 年度事業の背景と目的	8
2.2 平成 25 年度事業の成果	9
3 カリキュラムの検討	17
3.1 カリキュラム骨子案の検討	17
3.2 ニーズ調査	20
3.3 カリキュラム見直しの方針の検討	57
3.4 カリキュラム見直し案の検討	63
4 実践課題試行研修の検討	70
4.1 実践課題試行研修の目的と意義	70
4.2 検討方針・内容	72
4.3 プログラムの構成・内容	74
4.4 効果の検証と考察	86
5 研修運用体制のあり方についての状況把握	94
5.1 都道府県・政令指定都市アンケート調査	94
5.2 研修実施機関別のカリキュラム構成の比較	104
5.3 研修の水準の維持・向上のための運用体制のあり方	107
6 まとめと今後の課題	108
6.1 事業のまとめ	108
6.2 今後の課題	109

参考資料

1 事業概要

1.1 事業の目的

特別養護老人ホームでは、個別ケアの実現に向けて、施設のユニット化が進められている。社会保障改革に関する集中検討会議による「医療・介護に係る長期推計」では、特別養護老人ホームのユニット化率は現在の26%から2025年に70%（51万人分）が目標とされており、ユニットリーダー（約5万人）の育成が急務である。

現在、ユニットケア研修は、「施設管理者研修」「ユニットリーダー研修」があり、ユニットリーダー研修については、指定介護老人福祉施設の基準により義務付けられている。

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。カリキュラムの策定から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ていくことを鑑み、研修の効果評価、ユニットケアの普及や今後の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て、今後の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も必要となっている。

こうした問題意識から、平成25年度には、ユニットケアを担う人材として育成すべき対象、教育・研修の内容、効果的な育成手法について検討がなされ、方向性が示されたところである。

本事業では、このような背景を踏まえて、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。特に、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て実践的かつ効果的な研修のあり方について検討した。具体的には、ユニットリーダー研修カリキュラムを見直すとともに、学習内容と実践とを結びつけ、実践的な能力を修得するとともにモチベーションを向上させるための研修や育成方法について検討した。

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) ユニットリーダー研修カリキュラムの検討

①ユニットリーダー研修カリキュラム骨子素案の検討

平成25年度の検討結果に基づき、カリキュラム全体概要の骨子素案を検討した。

②ユニットケア研修に対するニーズの把握

ユニットケアを行う施設を対象として、今後の望ましいユニットケアを実現するための人材に求められる能力、研修へのニーズ、骨子素案への意見等についてアンケート調査を行った。調査内容、方法等は以下のとおりとした。

【実施方法】 インターネットアンケート(案内は郵送配布)

【調査対象】 特別養護老人ホーム 全数

【実施時期】 平成26年10月

【調査内容】

管理者対象調査	属性、ユニットケアに対する意識、ユニットリーダー研修の受講状況、ユニットリーダー研修への期待、ユニットリーダー研修カリキュラム骨子素案への意見等
ユニットリーダー対象調査 (ユニットケア施設を対象とし、1施設5件)	ユニット勤務上の課題、自己のスキルに対する評価、求められるスキルと修得したいスキル、今後の継続意思、ユニットリーダー研修への期待、ユニットリーダー研修カリキュラム骨子素案への意見等

③ユニットリーダー研修カリキュラム骨子の検討

②の結果を踏まえ、研修カリキュラム骨子を検討した。現場のニーズに即した内容となるよう、カリキュラム骨子案に対して再度検討を行った。

④ユニットリーダー研修カリキュラムの検討

③で検討した骨子案に基づき、カリキュラムの詳細について検討した。また、ユニットケアに携わる人材の育成におけるリーダー研修の位置づけ、研修の目標を明確にした上で、以下の点について整理した。

- ・ユニットリーダー研修の受講要件の検討
- ・ユニットリーダー研修の内容の検討
- ・ユニットリーダー研修の手法の検討

2) 実践的教育手法における実践課題の検証

現在のユニットリーダー研修においては、講義の受講に加えて既存のユニットケア施設での実地研修

が行われており、実践的な内容の伝授が行われている。昨今、社会人の学びにおいても、「座学」と「実践」の連携による「能動的学習モデル(アクティブラーニング)」が注目されており、座学で得た知識の理解・定着を促す仕組みとして、取り入れられている。

アクティブラーニングの手法としては、実際に起こった事故やトラブルなどの実事例を用いて、受講者が能動的・主体的に学ぶ手法であり、ユニットケアにおいても適用可能と考えられる。ユニットリーダーが日常業務で抱える課題について、自施設内で実践し、対応能力を習得することが重要と考えられる。

このため、実際にいくつかの「実践課題」を設定し、少数の施設の協力を得て、試験的に運用・検証することにより、ユニットリーダー研修の一環として取り入れるためのフェージビリティスタディーを行った。

① 試行対象項目の選定

全体カリキュラムの中で、アクティブラーニングの手法を用いることが効果的と考えられる授業内容(科目)をリストアップし、その中から試行対象となるテーマ(項目)を選定した。

② 試行授業の設計

試行授業の実施に当たり、教育目標、想定受講者(ターゲット)、教育内容、実施体制、授業実施方法、実施期間、評価方法等を検討した。

③ 課題・教材等の準備

②に基づいて、授業で用いる課題や教材等の準備を行った。

④ 試行授業の実施

施設の協力を得て、試行授業を実施した。

⑤ 試行結果の検証

受講者及び講師から本試行授業の評価(フィードバック)を収集した。評価結果をもとに、実施の効果、フェージビリティ等の観点から改善点を検討した。

3) ユニットリーダー研修内容の提案

2. の検討結果を踏まえ、1で設置した有識者による委員会による協議を経て、ユニットリーダー研修について、研修体系、受講対象者、研修内容(カリキュラム、事前・事後課題、実地研修内容等)について提案した。

4) 研修運営のあり方についての状況把握

今後の研修運営のあり方の検討に資するため、実施機関ごとのカリキュラムの把握および都道府県・政令指定都市を対象として、ユニットリーダー研修の委託の状況に関する実態調査を行った。

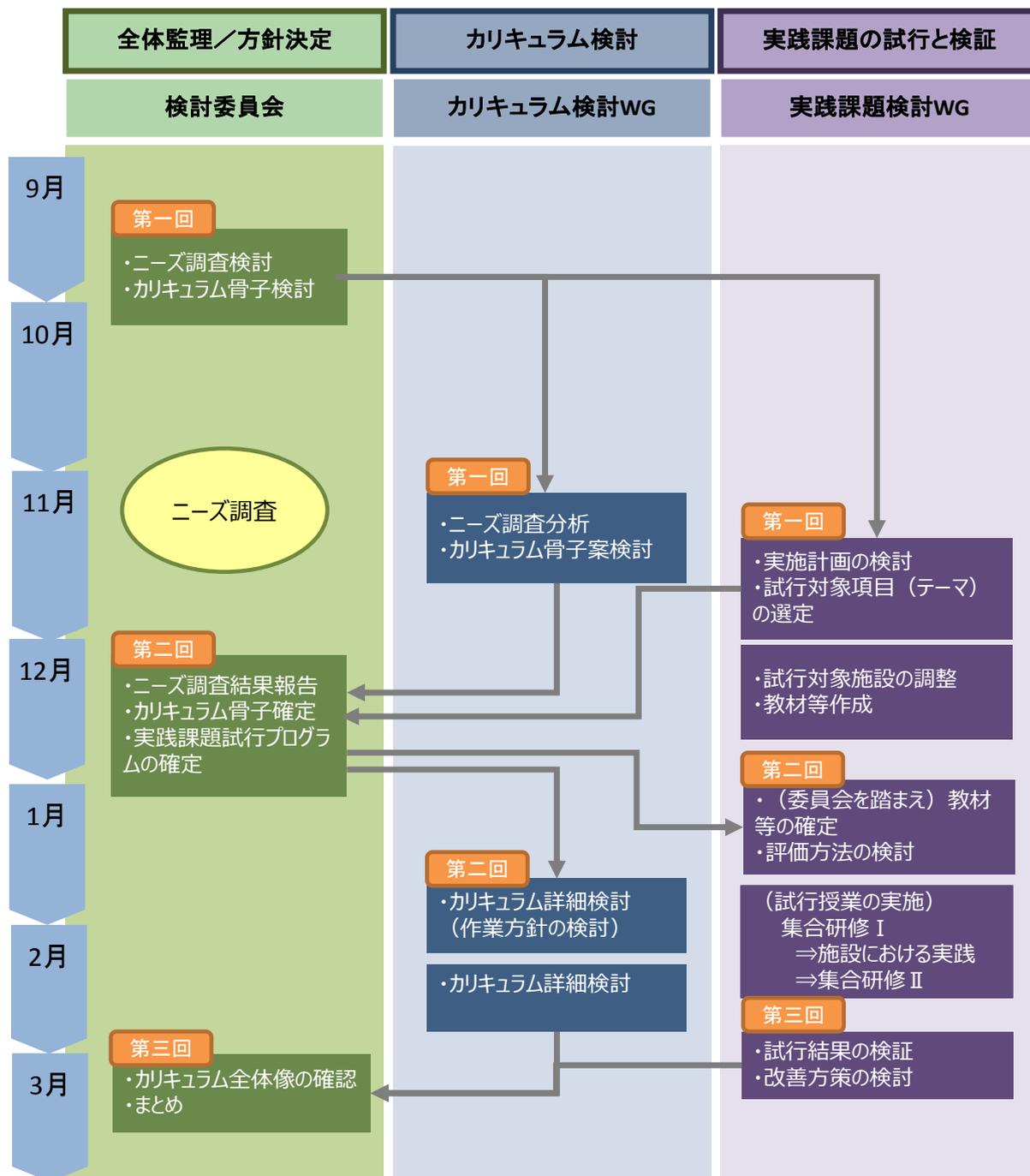
5) 報告書とりまとめ

上記の検討結果を踏まえ、今後のユニットリーダー研修の内容、実施方法について提案し、報告書としてとりまとめた。

(2) 実施フロー

実施フローを図表 1-1 に示す。

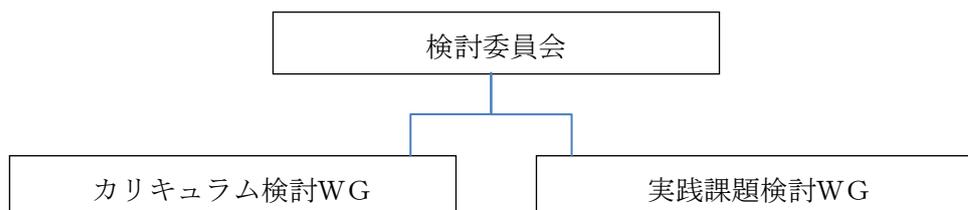
図表 1-1 実施フロー



1.3 検討委員会

(1) 組織体制

本研究の実施に際し、ユニットケアに係る研修のあり方等について検討するため、ユニットケア施設の施設長や、ユニットケアに関する研修に係る有識者、人材育成分野の有識者等より構成される委員会を設置し、調査研究、調査の方針および内容に関する議論を行った。さらに、カリキュラムおよび実践課題について詳細検討を行うためのWGを設置した。



図表 1-2 検討委員会の構成

氏名	所属
伊藤 健二	慶應義塾大学 大学院政策・メディア研究科 特任准教授
◎ 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 特任教授
大橋 謙策	公益財団法人 テクノエイド協会 理事長
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
田中 涼子	高齢者福祉総合施設ももやま 園長
奈良 環	文京学院大学 人間学部人間福祉学科 准教授
藤村 二郎	一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会 理事
村上 勝彦	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 副会長
山口 健太郎	近畿大学 建築学部 准教授

(五十音順・敬称略、◎は委員長)

図表 1-3 カリキュラム検討WGの構成

氏名	所属
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 特任教授
大橋 謙策	公益財団法人 テクノエイド協会 理事長
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
田中 涼子	高齢者福祉総合施設ももやま 園長
奈良 環	文京学院大学 人間学部人間福祉学科 准教授
藤村 二郎	一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会 理事
村上 勝彦	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 副会長
山口 健太郎	近畿大学 建築学部 准教授

(五十音順・敬称略長)

図表 1-4 実践課題WGの構成

氏名	所属
伊藤 健二 (アドバイザー)	慶應義塾大学 大学院政策・メディア研究科 特任准教授
梅津 鋼	社会福祉法人桐仁会特別養護老人ホームちょうふ花園 施設長
田中 涼子	高齢者福祉総合施設ももやま 園長
仲亀 秀樹	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 老施協総研 居室形態とケアに関するPT委員 広域型特別養護老人ホームソレイユ甲府 施設長
野方 美香	社会福祉法人天寿会 特別養護老人ホーム梅光園 施設長
山口 健太郎	近畿大学建築学部 准教授

(五十音順・敬称略長)

<オブザーバー>

厚生労働省老健局高齢者支援課 課長補佐

懸上 忠寿

厚生労働省老健局高齢者支援課 主査

西村 緑

<事務局>

株式会社三菱総合研究所 人間・生活研究本部 主席研究員

吉池 由美子

株式会社三菱総合研究所 人間・生活研究本部 主任研究員

江崎 郁子

株式会社三菱総合研究所 人間・生活研究本部 主任研究員

藤井 倫雅

株式会社三菱総合研究所 情報通信政策研究本部 研究員

高野 侑子

(2) 開催日程および議題

開催日程および議題は図表 1-5～7 のとおりである。

図表 1-5 検討委員会開催日程および議題

時期		回	議題
平成 26 年	9 月	第 1 回	<ul style="list-style-type: none"> 研究計画の確認 カリキュラム骨子素案の確認 ニーズ調査票の確認
	12 月	第 2 回	<ul style="list-style-type: none"> ニーズ調査結果の報告 カリキュラム骨子確定 カリキュラム詳細検討方針 実践課題試行プログラムの確定
平成 27 年	3 月	第 3 回	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラム詳細の確認 カリキュラム全体のまとめ 報告書まとめ

図表 1-6 カリキュラム検討WG開催日程および議題

時期		回	議題
平成 26 年	11 月	第 1 回	<ul style="list-style-type: none"> 作成する「カリキュラム」イメージの確認 ニーズ調査結果分析 検討事項の整理 カリキュラム骨子案の検討
平成 27 年	2 月	第 2 回	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラム詳細検討方針の確認 詳細検討項目に関する議論

図表 1-7 実践課題WG開催日程および議題

時期		回	議題
平成 26 年	12 月	第 1 回	<ul style="list-style-type: none"> 実施計画 試行対象テーマの選出 現行研修における手法の紹介 試行対象施設について
平成 27 年	1 月	第 2 回	<ul style="list-style-type: none"> 実践課題プログラムおよび教材確認 試行授業実施手順の確認 評価方法の検討
	2 月	第 3 回	<ul style="list-style-type: none"> 試行結果の検証 今後に向けた課題の抽出

2 平成 25 年度事業成果の概要

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る。

2.1 平成 25 年度事業の背景と目的

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ている。

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】

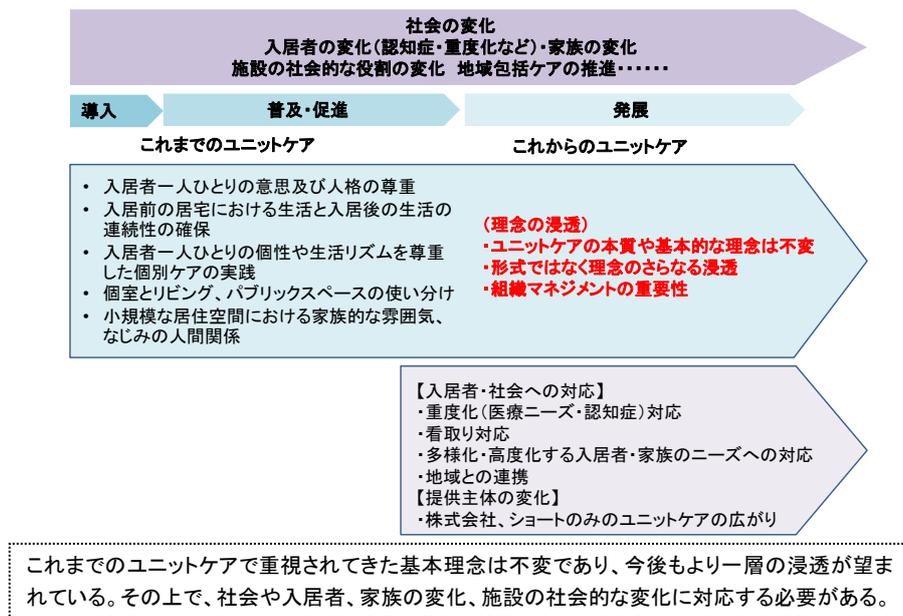
社会人の学びの分野で注目されている能動的学習（アクティブラーニング）モデルおよび実践型人材育成の事例等を参考に、受講内容を施設で確実に実践し振り返りを行うプロセスを通じて、学習内容の理解を促進し、現場における実践への活用を図るための研修のあり方を検討した。

2.2 平成 25 年度事業の成果

(1) 今後のユニットケアの重点テーマ

ユニットケアが制度化されて 10 年が経過し、一定程度普及しつつある一方で、施設を取り巻く社会環境は、認知症の入居者の増加や重度化、地域包括ケアの推進などを受けて施設が求められる社会的な役割の変化等があり、施設はこれらの変化に対応しながらユニットケアの基本理念に基づいて、日々のケアを提供している。こうした社会的背景を踏まえ、今後のユニットケアに求められるものについて協議し、重点テーマを整理した。

図表 2-1 今後のユニットケアに求められるもの



図表 2-2 今後のユニットケアの重点テーマと施設における対応事項

今後のユニットケアにおける重点テーマ	施設において対応すべき事項
ユニットケアの本質・理念の再確認と組織内での浸透(組織としての取組、マネジメント)	<ul style="list-style-type: none"> ユニットケアに関する基本的な理解を職員に浸透させる ユニットケアの理念に沿った施設としての理念を明確にし、職員の間で共有する 理念に基づき、入居者の個性や生活を重視したケアを提供する
入居者の重度化(医療ニーズ・認知症)への対応	<p><医療ニーズを有する入居者への対応></p> <ul style="list-style-type: none"> 医療ニーズへの対応に関する施設の方針を明確にする 必要な体制(職員の配置)や環境を整備する 医療関係者との連携を強化する <p>医療ニーズを有する入居者の生活を尊重し、心身の状況に応じた適切なケアを行う</p> <p><認知症入居者への対応></p> <ul style="list-style-type: none"> 認知症に関する基本的な理解を職員に浸透させる 認知症の入居者の生活を尊重し、心身の状況に応じた適切な対応をする 周囲の入居者に対して適切に対応する 認知症専門医との連携を強化する 家族との連携を強化する
施設における看取り対応	<ul style="list-style-type: none"> 施設における看取りのあり方や、死生観について施設内で共有する 医療関係者と連携し、看取り期の入居者への適切なケアを実施する 看取り期にある入居者の家族の意向を汲みとり、適切に対応する 看取りにかかわる職員の心のケアを行う
家族との関わりの拡大と家族のニーズへの対応	<ul style="list-style-type: none"> 家族との連携の重要性について、職員の理解を深める 家族とのコミュニケーションの機会を拡大する 家族と積極的なコミュニケーションを図り、信頼関係を構築する 家族のニーズに対して適切に対応する
地域包括ケアシステムの中での施設の役割の発揮、地域との連携、住民とのかかわり	<ul style="list-style-type: none"> 地域包括ケアシステムにおける施設の役割を、地域の中で明確にする 地域包括ケアシステムにおける施設の役割を、施設の中で共有する 地域における他機関、多職種との連携を地域住民や他の機関と学びあう 他機関、多職種と円滑に連携し、支援を必要とする入居者を地域の中で支える 地域住民と交流し、地域に貢献する

(2) 今後に向けた課題と対応方針

委員会における議論、ユニットケアを実践している施設へのヒアリング調査を通じて、ユニットケア施設を取り巻く現状に即して、あるべきユニットケアを実現する上で施設や研修実施機関として直面している課題等を把握した。以下の4つの側面から整理し、解決方策案を検討した。

図表 2-3 組織マネジメントのあり方に関する課題と解決方策案

課題	解決方策案
ユニットケアの基本的な理念を施設の中で十分に浸透させ、ケアに反映させる必要がある。管理者が「ユニットケア」について十分に理解していない場合がある。	管理者研修内容の見直し、充実を図る。形式面だけではなく基本的な理念を十分に理解、定着させ、日々のケアにおいて実践するための組織のマネジメントができる管理者・マネジメント層を育成する。
入居者・家族が施設に求めるサービス水準が高まっている。施設が目指すサービスや提供するサービスの水準について、施設と入居者・家族の間で、コンセンサスが得られていない。	入居者・家族が求めるサービスの質について、施設と入居者家族の合意を形成する。(こうした取り組みの事例を紹介する。) 施設におけるサービスの質を評価するために必要な項目の洗い出しや指標を設定する。
根拠に基づくケアに対するニーズが高まっている。	施設において「根拠に基づくケア」を提供するための仕組みづくりを進めるための、管理者やリーダー層への研修を行う。 施設における仕組みを構築する。例:①記録をとることを徹底②記録すべき項目や評価の基準を整理し、客観的評価が可能なデータを収集③収集したデータの分析結果やデータに基づく課題の解決策をケアの場面に反映、施設における評価、公表。
施設におけるユニットリーダーの役割や権限、職務上の位置づけが不明確な場合がある。	ユニットケア施設における標準的なキャリアパスを設定し、ユニットリーダーや他の職員の位置づけを明確にする。 施設におけるキャリアパスを設定し、ユニットリーダーや他の職員の位置づけを明確にする。その中で、ユニットリーダーの役割、責任、権限等を明確にする。
ユニットリーダーをはじめ介護職員のモチベーション低下やバーンアウトが発生している。	施設におけるキャリアパスを整備する(前述)ほか、職員のモチベーション維持・向上のための仕組みを検討する。

図表 2-4 職員に求められる資質・能力に関する課題と解決方策案

課題	解決方策案
養成課程で、ユニットケアに関する基本的な知識・スキルを十分に習得していない。	養成課程も視野に入れた段階的なユニットケアの人材育成体系を検討する。
施設で働く職員として基本的な素養や人間性(人と触れ合える力、真摯に取り組む姿勢、責任感等)が求められる。	養成課程や入職時の導入研修等での養成を検討する。
ユニットケアの基本的な理念を理解し、ケアの中で実践する能力が求められる。	ユニットケアの基本的な理念の理解を深め、学習した知識と現場における実践とをつなげる育成手法を検討する。

課題	解決方策案
ユニットケアの特徴である「1 日の生活を支えるケア」の視点が不足している。	いつも同じではなく、自律した 1 日 (24 時間) の生活を支援する方法の学習を充実させる。
若い世代では、生活感・季節感等が希薄な場合がある。	生活を支援する者としての基礎的な感覚・能力を養成する。
認知症ケアに関する基本的な知識・スキルを習得する必要がある。	ユニットケアに必要な認知症ケアに関する研修を充実させる。 入居者の状態像にあわせた認知症研修を充実させる。
現状把握、課題認識、原因分析や、課題解決のための手段・方法を見出し言語化することを苦手とする職員が多い。	ユニットケアのサービス提供場面に応じた「問題解決力」「チームで課題を解決する能力」を育成する。
トラブルやクレーム等に対応する力を強化する必要がある。	情報収集力、判断力等の実践的な能力を養成する。
リーダーとしてユニットを運営することや、ユニット職員に対するスーパーバイザーの機能を果たし、多様なタイプの職員と円滑にコミュニケーションを行うことが難しい。	スーパーバイズ、コミュニケーション、チームマネジメント、リーダーシップ等、ユニットリーダーに求められる能力向上のための研修を充実させる。
医療ニーズを有する入居者や看取り対応、家族との関係構築等、入居者の重度化に対応したサービスの必要性が高まる。	入居者の重度化に対応するための知識、スキルを習得するための研修を強化・充実させる。

図表 2-5 人材育成のあり方に関する課題と解決方策案

【施設内】

課題	解決方策案
人材不足や業務多忙等によるリソース不足のため、施設内での人材育成(施設内での研修・勉強会の開催、OJT 等)が困難な状況にある。	ユニットケア施設職員の人材育成体系を整理し、外部研修を活用した効率的・効果的な人材育成計画を立てやすくする。 研修実施機関等における集合研修と施設内の OJT を連動させ、体系的・効率的に人材育成を行うことにより、施設の人材育成の負担軽減とともに、知識・スキルの定着等、研修効果を高める。
施設外の集合研修で学んだ内容を自分の施設に戻って実践できる環境が整っていない。	集合研修の内容と日常業務の一貫性を担保できるよう、施設として受講者を支える体制を構築する。施設として受講者の学びを支援する取り組みを、管理者研修等を通して指導する。

【施設外】

課題	解決方策
受講生のレベルや受講姿勢にばらつきがあり、統一的な研修の効果が得にくい。	受講者の知識・経験レベルや属性を整理し、段階別の研修体系を策定する。 カリキュラムごとに具体的な受講要件を設定する。 受講者の知識・経験レベルやニーズに即した研修プログラムの内容を検討する。
ユニットケアの考え方の本質や重要性を十分に理解しないまま、形式的な部分のみを強く意識してしまう場合がある。	ユニットケアの基本的な理念を十分に理解し、施設に戻って定着させることができるよう研修プログラムを工夫する(重点内容の充実、実践と結びつけるための課題設定とフィードバックの仕組みの検討等)。

課題	解決方策
他施設での実習期間(5日間)が有効に活用されない場合がある。意識の低い受講者の受入れは、実習施設の負担になる。	受講生が能動的に参加できるよう実習内容・方法を見直す。
	実習の場を提供する施設のねらいに沿った受講要件を設定する。

図表 2-6 制度や社会に関する課題と解決方策案

課題	解決方策
現行制度では、施設において提供されるケアの質を評価する仕組みがなく、報酬等にも反映されていない。	ユニットケア施設において提供するケアの質を評価するための基準(人員配置、アセスメントの実施状況等)の確立と、評価を反映するための介護報酬制度の見直しについて検討する。
職員にユニットケア施設で働きたいというインセンティブを持たせることが難しい。	ユニットケア施設における標準的なキャリアパスを明確化する。
	ユニットケア施設で働くことへの制度的なインセンティブを与えることを検討する。
一般市民にユニットケアが認知されていない(そのため人材の確保が困難)。	ユニットケアに関する社会への広報、意識啓発を実施する。

以上より、今後求められるユニットケアの実現に向けて、新たな人材育成のあり方として、以下の点の必要性が確認された。

➤ 育成の対象を明確にして研修プログラムを検討すること

<ul style="list-style-type: none"> 初任者、ユニットリーダー層等、受講者の知識や経験レベル、属性を明確にして、段階別にそれぞれのレベルのニーズに特化した研修プログラムを提供する必要がある。 管理者向け研修についても、ユニットケア施設の運営の基本を学ぶ必要がある管理者と基本理念を踏まえた上でさらなる組織のレベル向上を目指す管理者等、目的ごとに分けることも検討する。 対象別のプログラム間の連続性や、一貫性を考慮する。また、職員向け研修受講者の施設における実践を支援できるよう、管理者研修と連動させる必要がある
--

➤ 対象に応じて、役割として求められる実践的な総合能力や、現状よりもさらに強化・高度化が求められる能力等を整理し、習得するための研修の内容を検討すること

<ul style="list-style-type: none"> ユニットケアの理念や、24時間の生活を支える視点については、ユニットケアの基本として導入段階で確実に学び正しく理解しておく必要がある。 問題解決力やクレームやトラブル等への対応能力等、定型的な知識やスキルではなく、現場での実践的な能力をさらに高める必要がある。 ユニットリーダーには、ユニットをまとめ運営していく能力や、ユニットの職員への働きかけや関係作りに関する能力を高めることが求められている。 認知症対応や入居者の重度化に対応する能力の習得も必要とされている。
--

➤ 受講者および施設の負担を考慮し、効率的で効果の高い育成手法を検討すること

<ul style="list-style-type: none"> 施設外研修の学習内容を施設での実践に結びつける演習課題や、それを実践する上での施設での支援方法をプログラムに組み込むことを検討する。 実践的な能力をさらに高めるための効果的な研修方法について、他分野の事例等も参考にして検討することが必要である。

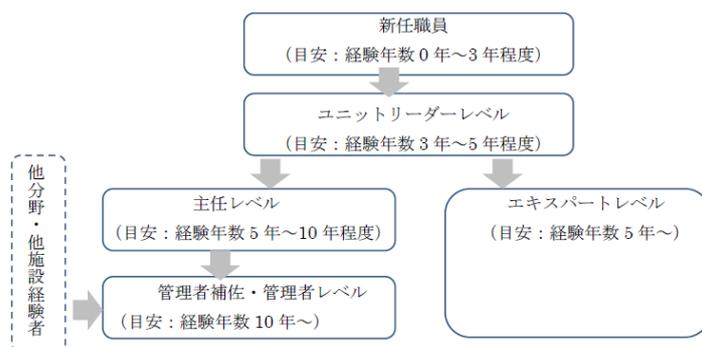
(3) ユニットケア施設における人材育成のあり方の検討

今後のユニットケアのあり方、あるべきユニットケアを実現する上での課題とその解決方策案、能動的学習（アクティブラーニング）の考え方および実践型教育手法の事例等（4章参照）に基づいて、今後のユニットケア施設における人材育成のあり方について検討した。実効性の高い人材育成を行うためには、育成する対象を明確にし、対象層のニーズや課題に即した内容を、適切な方法により提供することが重要であると考えられる。そこで、育成の対象、内容、方法の3つの観点から考慮すべき事項を確認し、ユニットケアに関する研修のあり方として検討した。

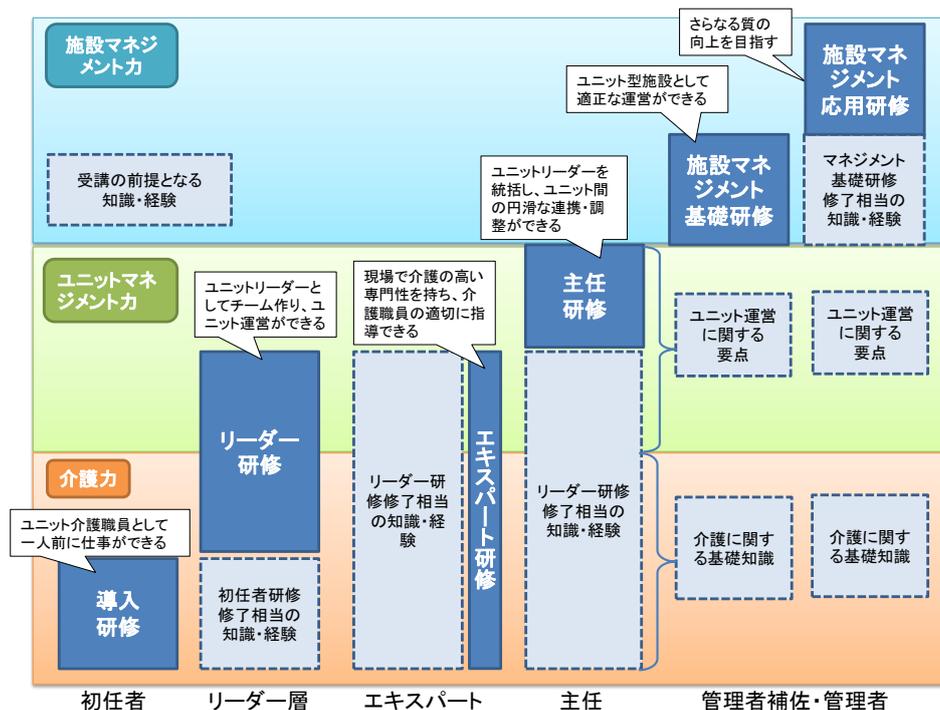
1) 育成対象の検討

育成対象のレベルの想定と、レベルに応じた研修のイメージについて検討した。各レベルの研修では、前提となる知識・経験レベル（原則として、前のレベルの研修修了相当）を明確にし、受講者のレベルを均質化することで効率的・効果的な研修を行う。

図表 2-7 レベル設定にあたり想定するキャリアパス例



図表 2-8 育成対象のレベルに応じた研修のイメージ



2) 育成内容の検討

ユニットケア施設の介護職員としての初任者、ユニットリーダー、エキスパート、主任、管理者を対象とする研修を実施する場合の育成内容（例）を検討した。

図表 2-9 ユニットケア施設の職員・管理者の育成内容（例）

育成内容			（養成課程）	初任者	ユニットリーダー レベル	エキスパートレベル	マネジメント層		
領域	大分類	中分類					主任レベル	管理者レベル	管理者補佐・
施設職員の基本	施設職員としての基本	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人基礎力¹ ・ 基本姿勢 ・ マナー ・ 生活感覚 	◎	○					
介護の知識・技術	介護技術	<ul style="list-style-type: none"> ・ 身体の移動の介助 ・ 排泄の介助 ・ 食事の介助 ・ 入浴介助 ・ 突然の事故・緊急時の対応 	◎	○					
	生活支援技術	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入居者の健康づくり ・ 清潔な環境づくり ・ リハビリテーションの支援 ・ 終末期・看取り 	◎	◎					
	介護過程	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報収集 ・ アセスメント ・ カンファレンス ・ チームアプローチ 	◎	◎					
	コミュニケーション技術	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入居者・家族とのコミュニケーション ・ チームのコミュニケーション 	○	○					
	その他(今後の重点テーマ)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設内の職種間の連携・協働 ・ 地域の他機関・他職種との連携・協働・ 	○	○	◎	◎			
ユニットケア	理念・基礎知識	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケアの理念と意義 ・ 高齢者の生活に対する理解 ・ 生活の継続に対する理解 	○	◎					
	実践的知識	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生活の流れに沿うケアにおける入居者との関わり方 ・ 居住空間の構成 ・ 生活の環境づくり 		◎	◎	◎			
		<ul style="list-style-type: none"> ・ 課題解決力(問題発生時の対応能力) 		○	◎	◎	◎		

¹ 経済産業省 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/about.htm>

育成内容			(養成課程)	初任者	ユニットリーダー レベル	エキスパートレベル	マネジメント層	
領域	大分類	中分類					主任レベル	管理者レベル 管理者補佐・
チームマネジメント	チームワーク	・ リーダーシップとフォロワーシップ		◎	◎			
	チーム運営	・ スーパービジョン ・ モチベーション管理 ・ コンフリクトマネジメント(※)			○ ◎ ◎	◎ ◎ ◎	◎ ◎ ◎	
組織マネジメント	介護職員と施設環境のマネジメント	・ 職員の勤務シフトの作成			◎			
		・ 職員の勤務シフトの調整					◎	
		・ 労働環境の整備(健康管理、環境整備)			○		○	○
		・ ケアの質や経営的視点を踏まえた職員配置					○	◎
	・ 経営的な視点を踏めた物品、建物管理					○	◎	
	【基礎】ユニットケア施設における組織運営・マネジメント	・ ユニットケア施設の運営の基本 ・ 理念の共有と組織づくり ・ 人材の育成と定着 ・ サービス評価の取り組み					◎	◎
	【応用】ケアの質向上につながる組織マネジメント	・ 施設の課題分析と解決策の検討 ・ 地域連携と地域貢献 ・ ……						◎

※ ここで言うコンフリクトマネジメントとは、職員同士の意見や利害の対立等を積極的に受入れ、組織の活性化や職員自身の成長の機会へとつなげる考え方を指す。

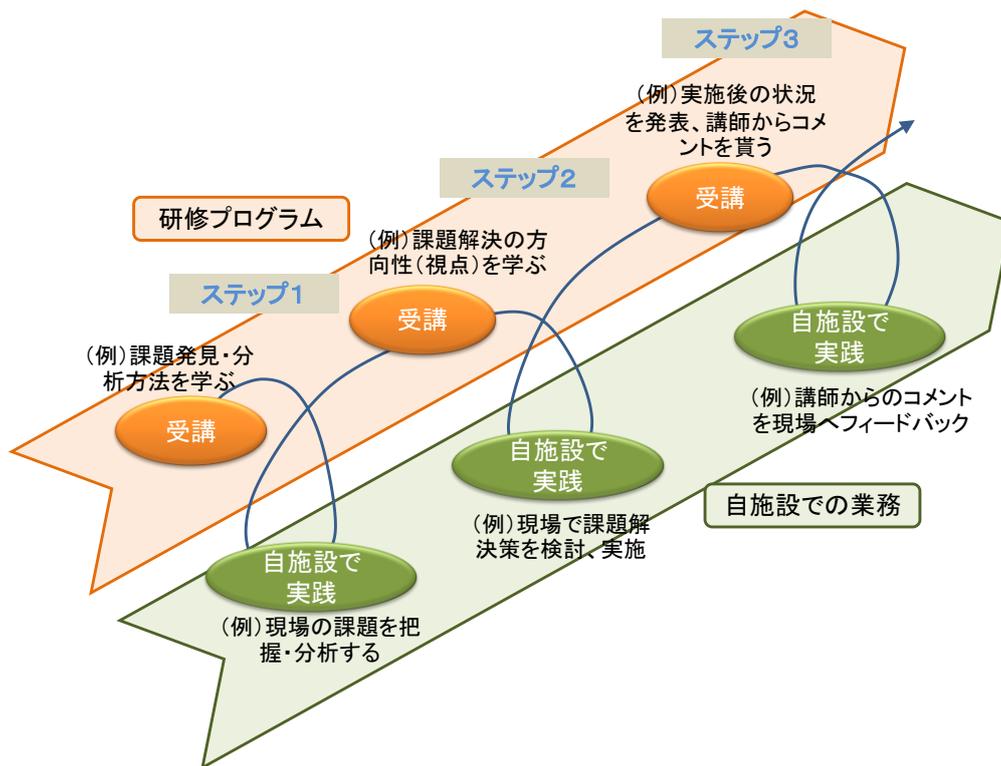
3) 育成方法の検討

人材育成は、育成の目標に沿って、OJT(実務)、Off-JT(研修)、テキストや e-learning 等による自己学習や、評価／配置を効果的に組み合わせて体系的に計画、実施することが望まれる。集合研修等による学習内容と施設における実践を効果的に結びつけることを念頭において、特にその効果的な組み合わせや体系的な計画、実施の方法について検討した。

受講者が研修で学んだ成果を自施設へ持ち帰り、職場の改善等を通じて施設全体のサービスの質の向上等につなげていくことと、受講者本人の実践的な総合的能力の涵養へとつなげていくためには、研修(学び)と業務(自施設での実践)を往還していくモデルを想定することができる。

このような往還モデルを確立するためには、受講者本人だけではなく、受講者を派遣する施設側の支援(=受講者が自施設に戻って学びの成果を活かしていけるような環境を整備すること)も重要である。例えば、受講者を中心として施設内で委員会を立ち上げ他の職員の意識を啓発していくと共に、職場改善の具体的な検討を進め、それを実践し、検証していくこと等が考えられる。

図表 2-10 研修と業務の往還モデル（イメージ）



注)ここで記載されている各ステップの実施項目はあくまで例示であり、教授法によって多様である。

集合研修と施設内での育成とを効果的に組み合わせ、研修機関と施設が連携して育成する仕組みの例として、以下のような例を提示した。

- 集合研修において実践課題が提示される。
学習内容を定着させるために、研修カリキュラムの中に受講者が施設に戻ってから取り組む「実践課題」を組み込む。
- 受講者は実践課題を実施する中で、集合研修で学んだことを実務の場に適用する。
実践と振り返りを通して、気づきや手ごたえを感じて学習を深める。また、実際の業務の中で実践課題をやり遂げることで達成感を感じたり、取り組みの成果を上司や周囲の職員に認められることで、さらなる向上を目指すためのモチベーションにつなげることができる枠組みとする。
- このとき受講者の施設では、受講者による実践課題の実施をサポートする。
そのためには、施設には、実践課題のねらい、具体的な内容、施設に期待するサポートの内容、受講者へのフィードバックにおける注意事項等が事前に示されている。研修実施機関は施設と連携し、必要に応じて施設向けの情報提供、支援等を行う。

3 カリキュラムの検討

3.1 カリキュラム骨子案の検討

平成 25 年度調査結果を踏まえ、現状の課題と改善に向けた対応方針について整理した。

全体カリキュラムの構成としては、受講者層を明確に設定した内容とするほか、重度化・看取り等新たな課題への対応、ユニットリーダーの役割という観点からの研修項目の充実、アクティブラーニング手法を取り入れた実践課題への取組みの追加を大きな方針として設定した。

育成の手法としては、実践課題への取組みにおいて、自施設への持ち帰りや施設内での人材育成との連動を考慮した仕組みづくり、実地研修のあり方の再検討等を方針として設定した。

図表 3-1 課題と対応の方針

	課題	対応の方針(案)
全体カリキュラムの構成	<ul style="list-style-type: none"> ● 受講者のレベルにばらつきがある。 ⇒研修のポイントが絞りにくい 導入部分からカバーする必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> ● (将来的には)受講者のレベルを区分して受講要件を設定し、受講者のレベルにあった効果的な研修カリキュラムとする。 ● 同一カリキュラムであってもグループ、クラスを分けた対応の可能性を検討する。 ● 重度化や看取り、地域包括ケアシステムにおける地域連携などに対応する研修項目を充実させる。 ● ユニットリーダーの役割という観点から、チームマネジメントに関する研修項目の充実を図る。 ● アクティブラーニングの手法を取り入れ、ユニットケアの具体的な場面を想定した実践課題に取り組む。
	<ul style="list-style-type: none"> ● 所属する施設が多様である(新たにユニットケアを導入する施設と、すでに実績のある施設が混在している) ⇒研修のポイントが絞りにくい 導入部分からカバーする必要がある 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 今後、ユニットケア施設に求められる役割に対応する必要がある 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ユニットリーダーの役割や求められる知識・スキルに特化した研修項目が少ない。 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● ユニットケアの基本的な理念を理解しケアの中で実践する能力や、トラブル対応力など現場における実践的能力が十分習得されていない。 	
育成手法	<ul style="list-style-type: none"> ● 施設外の集合研修で学んだ内容を自分の施設に戻って実践できる環境が整っていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 受講した内容を自施設に持ち帰り実践し、実践した結果を踏まえ、次回の研修を受講するという実践課題を取り入れる ● 集合研修と施設内での人材育成を連動させる仕組みをつくる。 ● 実地研修のあり方を見直す(日数の短縮、目的の明確化、能動的な参加を可能とする内容の検討など) ● 受講のねらいを明確にし、施設と受講者をマッチングする仕組みを検討する。
	<ul style="list-style-type: none"> ● 実地研修において、実習期間を有効に活用できない場合がある。 ● 意識の低い受講者を受け入れることは、実習施設側の負担にもなっている。)) 	

上記の方針を踏まえて、現行研修の内容の見直しにあたり図表 3-2 に示す6つのポイントを設定し、カリキュラムの骨子素案を作成した（図表 3-3）。

図表 3-2 研修内容の見直し案

現行の研修				見直しのポイント	
	テーマ	時間	形式		
1日目	開講式	30分	—	1 ユニットケアの理念、基礎知識のポイントを整理し、体系的に構成する(想定する受講者のレベルにあわせる)。	2 今後のユニットケア施設に求められる役割に対応するために求められる知識・スキルを習得する。
	ユニットケアの理念と意義	60分	講義		
	ユニットケア導入の過程	60分	講義		
	高齢者の生活とその環境	150分	講義		
	研修のレビュー	10分	—		
情報交換会	—	—			
2日目	研修のねらい・諸連絡	10分	—	3 ユニットリーダーとしての役割を明示し、自覚を促した上で、リーダーとして必要な知識・スキルを習得する。 (チームづくり、チーム運営、メンバーのモチベーション管理などの内容を充実させる)	4 アクティブラーニングの手法を取り入れ、実践課題を題材として、ユニットケアの具体的な場面における実践的な対応能力を習得する。
	情報の活用と職員のサポート及び指導等	430分	講義 演習		
	ユニットケアの具体的な方法				
	研修のレビュー	10分	—		
3日目	研修のねらい・諸連絡	10分	—	5 「施設における実践課題への取組」をカリキュラムの中に組み込む。 自施設の課題に対し、研修で学んだ課題解決策を用いて、業務を遂行しつつ課題解決策を検討・実施する 施設における取組内容を相互に発表・共有する。講師からのフィードバックを受け、次のステップにつながる視点を学ぶ。	6 ・ 実地研修のねらいを明確にし、受講者と施設のマッチングを検討する。 ・ 3日程度に短縮することを検討する。 ・ 受講者の主体的な参加を促す仕組みを検討する。
	ユニットケアの具体的な方法	320分	演習		
	ユニットケア導入・運営計画演習				
	研修のレビュー	10分	—		
	閉講式	20分	—		
4日目	実地研修①	各施設の勤務時間による	実地研修		
5日目	実地研修②				
6日目	実地研修③				
7日目	実地研修④				
8日目	実地研修⑤				

カリキュラム骨子素案を検討する際には、「ユニットケアの基本理念と基礎知識」「ユニットケアの実践のための知識」については、現行研修と同等の内容を踏襲することを想定した。また、この中に、「今後のユニットケアへの対応」として、重度化対応や地域連携など今後重要性が増す役割についての学習内容を追加することとした。

さらに、「ユニットの運営・チームマネジメント」という区分を設定し、その中で「ユニットリーダーの役割」として、ユニットリーダーに求められる役割（利用者、職員、施設に対して）や、リーダーシップとは何かを理解するための研修項目を新たに設けた。さらに、「チームケアと情報共有」「職員の指導とサポート」については、ユニットリーダーの役割の視点から現行研修の内容を拡張することを想定した。また、問題発生時の対応等の実践的スキルを習得することを目的とする「ユニットケア実践のためのスキル」を追加した。

まとめとして、「ユニットケア導入計画演習」は、学習内容を統合して実践への展開を目指し、現行の内容を拡張することを想定した。

図表 3-3 カリキュラム骨子 (素案)

	現行のユニットリーダー 研修科目と同等のもの	現行のユニットリーダー研 修科目を拡張するもの	新たに追加する 研修科目	
区分	テーマ	内 容		形式
ユニットケ アの理念と 基礎知識	ユニットケアの 理念と意義	ユニットケアとは、利用者一人一人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。		講義
	高齢者の生活と その環境	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事例を通して学ぶ。		講義 演習
ユニットケ ア実践のた めの知識	ユニットケア 導入の過程	実地研修施設がユニットケアの導入から現在に至るまで、どのような問題に直面したのか、また、どのような取り組みを行ったのか経時的に事例を通して学ぶ。		講義
	ユニットケアの 具体的方法	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など生活の流れに沿って、場面ごとの事例を通して学ぶ。自施設における入居者の一日の生活の流れを、事例と比較して、どうあるべきかを検討する。		講義 演習
	今後のユニット ケアへの対応	ユニットケアにおける重度化対応、認知症への対応、家族への対応、看取り対応、地域連携等、今後重要性が増す役割について学ぶ。		講義 演習
ユニットの 運営・チー ムマネジメ ント	ユニットリーダー の役割	ユニットリーダーに求められる役割（利用者、職員、施設に対して）や、リーダーシップとは何かを理解する。		講義 演習
	チームケアと 情報共有	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。チーム内での連携、多職種との連携について学ぶ。		講義 演習
	職員の指導と サポート	チームづくりや職員への指導やサポートについて学ぶ（スーパービジョン、モチベーション管理、メンタルヘルスやストレス管理等も含む）。自施設における職員研修プログラムについて立案する。		講義 演習
	ユニットケア実践 のためのスキル	問題発生時の対応、課題の発見と解決など、現場での実践的なスキルを身につける。		演習 実践 課題
まとめ	ユニットケア 導入計画演習	ユニットケア導入に際して実施する具体的な取り組みについて、自施設におけるユニットケアの導入に活用できるよう実施計画を立案する。 簡易に取り組める工夫事例及び、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。		演習

3.2 ニーズ調査

(1) 調査の概要

1) 調査の目的

ユニットケアを行う施設を対象として、今後の望ましいユニットケアを実現するための人材に求められる能力、研修へのニーズ、骨子素案への意見等を収集し、今後のユニットリーダー研修の在り方を検討する際の参考とした。

2) 調査方法

調査対象団体に対し、調査の依頼状を郵送で送付した。

回答者には、依頼状に記載された URL にアクセスしていただき、インターネット上でアンケートにご回答いただいた。

3) 調査期間

平成 26 年 10 月

4) 調査対象

調査は以下の 3 グループに対して、全数調査を実施した。

対象施設・団体	調査票種別	回答対象者
ユニット型・一部ユニット型の 介護老人福祉施設	A-1) 施設管理者調査 (ユニット型・一部ユニット型)	施設管理者
	A-2) ユニットリーダー調査	無作為に抽出したユニット リーダー (各 5 名)
上記以外の介護老人福祉施設	B) 施設管理者調査 (従来型)	施設管理者

5) 回収状況

調査票種別	発送数	回答数	有効回答数	有効回収率
A-1) 施設管理者調査 (ユニット型・一部ユニット型)	2,299	1,259	890	38.7%
A-2) ユニットリーダー調査 ※1	11,495	3,554	3,552	-
B) 施設管理者調査 (従来型)	3,713	937	554	14.9%

※1:ユニットリーダー調査は2,299件の施設に対し案内を送付し、各施設最大5名の回答を求めたが、施設ごとにユニットリーダーの数が異なるため正確な回収率は算出できない。

※2: A-1) 施設管理者調査 (ユニット型・一部ユニット型)、B)施設管理者調査 (従来型) では、同一の IP アドレスから回答されているもののうち、いずれか 1 件を有効回答とした。

(2) 施設管理者調査（ユニット型・一部ユニット型）の結果

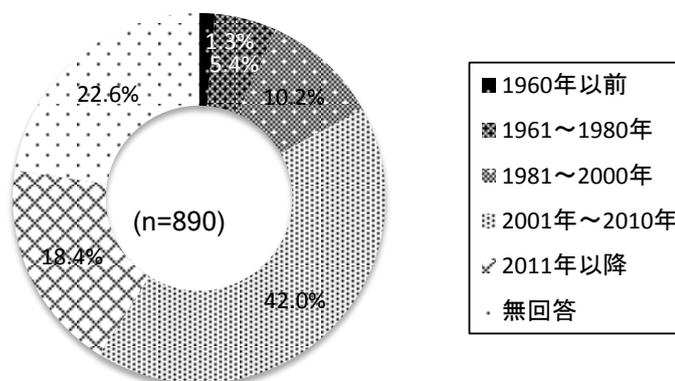
A-1) 施設管理者調査（ユニット型・一部ユニット型）の回答結果を以下にとりまとめた。

1) 基本属性

① 開設年

回答した施設の開設年は、「2001年～2010年」が42.0%で、ついで「2011年以降」が18.4%となっており、2000年以降にできた施設が半数以上を占めている。

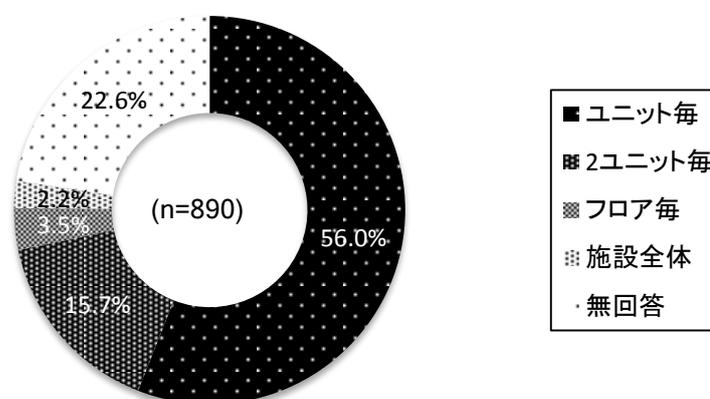
図表 3-4 開設年



② ユニットに対する職員の固定配置状況

ユニットケアにおける、ユニットに対する職員の固定配置状況は「ユニット毎」が56.0%で最も多く、次いで「2ユニット毎」が15.7%であった。

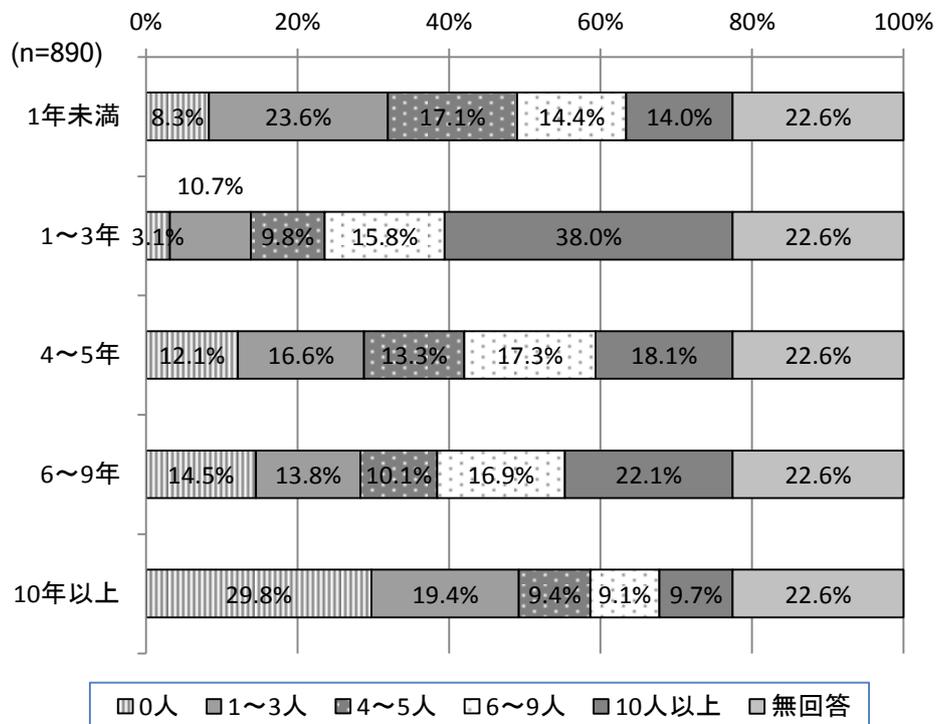
図表 3-5 ユニットに対する職員の固定配置状況



③ 職員の経験年数毎の配置状況

「0人」の割合が多くなるなど、経験年数が長くなるほど、職員の数が少なくなる傾向があり、人材の確保と技術向上との継承が重要な問題になると考えられる。

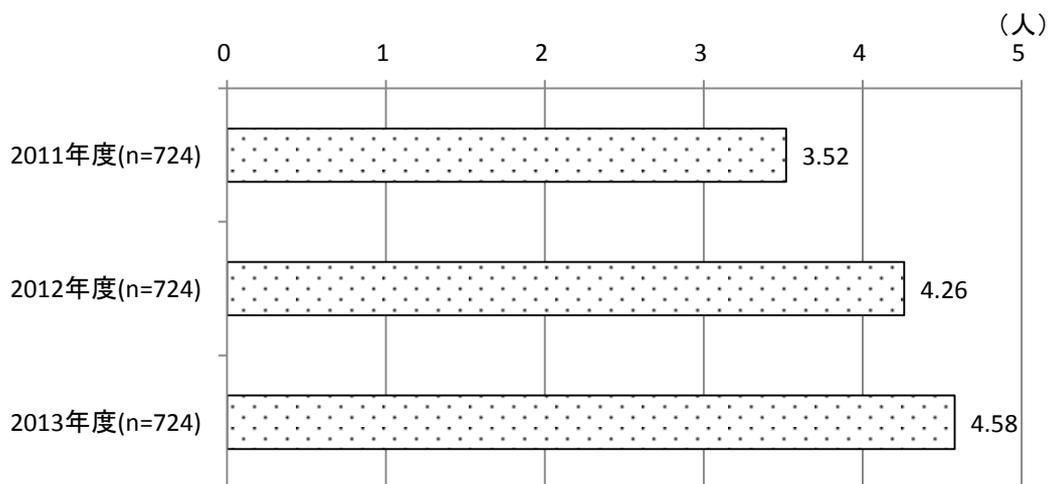
図表 3-6 職員の経験年数毎の配置状況



④ 介護職員の離職人数

介護職員の過去3年間における1施設当たりの年間平均離職人数は、2011年度には3.52人であったが、2013年には4.58人に増加しており、3年間で増加傾向にある。

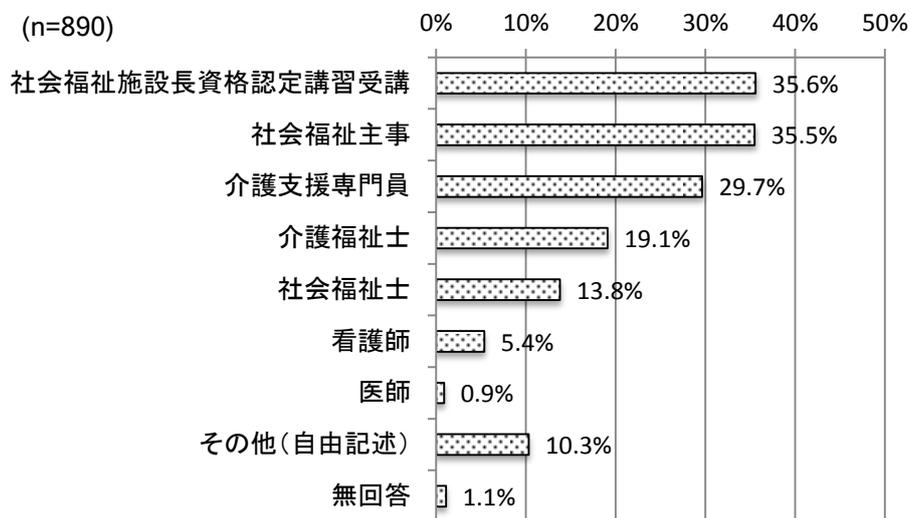
図表 3-7 過去3年間の介護職員の平均離職人数



⑤ 施設長の保有する資格

施設長の保有する資格として、「社会福祉施設長資格認定講習受講」が 35.6%、次いで「社会福祉主事」が 35.5%であった。

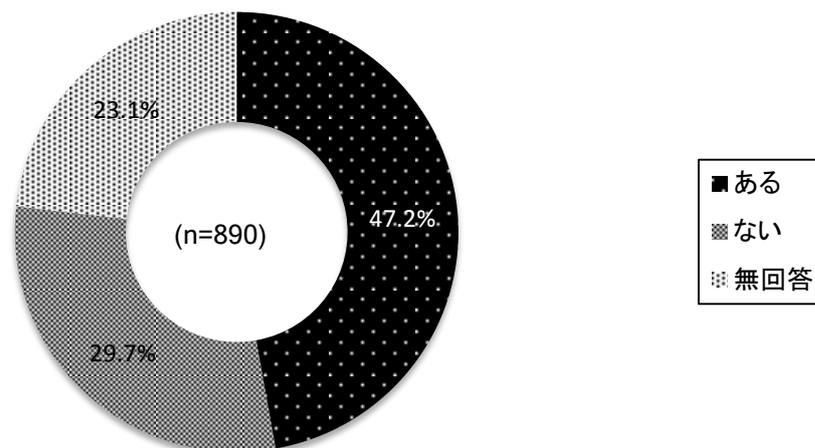
図表 3-8 施設長の保有する資格



⑥ ユニットケア施設管理者研修の受講状況

ユニットケア施設管理者研修の受講状況について、「ある」が 47.2%、「なし」が 29.7%であった。

図表 3-9 ユニットケア施設管理者研修の受講状況

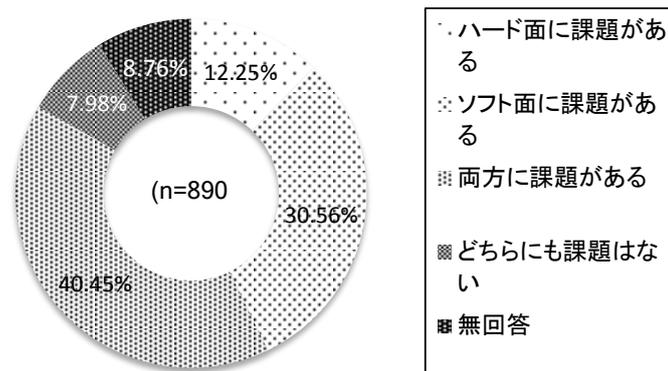


2) ケアの質向上のための施設の取り組み

① 施設が抱える課題

ケア向上の課題として挙げられたのは、ハード・ソフトの「両方に課題がある」が 40.4%で、次いで「ソフト面に課題がある」が 30.6%であった。

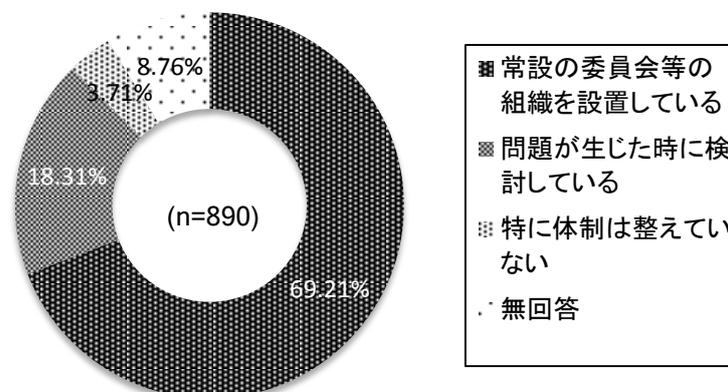
図表 3-10 施設の課題



② ケア体制

ケアの質や施設環境の改善のための体制について、「常設の委員会等の組織を設置している」が 69.2%で、「問題が生じた時に検討している」「特に体制は整えていない」がそれぞれ 18.3%、8.7%であった。

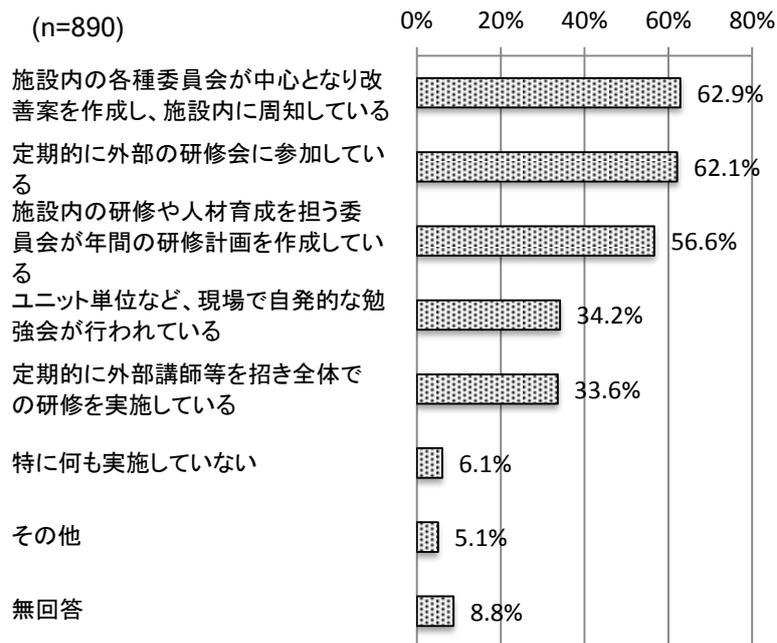
図表 3-11 ケア体制



③ ケア改善の研修

ケアの改善のために施設で行っている研修について、「施設内の各種委員会が中心となり改善案を作成し、施設内に周知している」「施設内の研修や人材育成を担う委員会が年間の研修計画を作成している」が60%を超え、次いで「ユニット単位など、現場で自発的な勉強会が行われている」が56.6%となった。施設内の委員会が中心となる研修以外に、外部の研修に参加する施設が多かった。

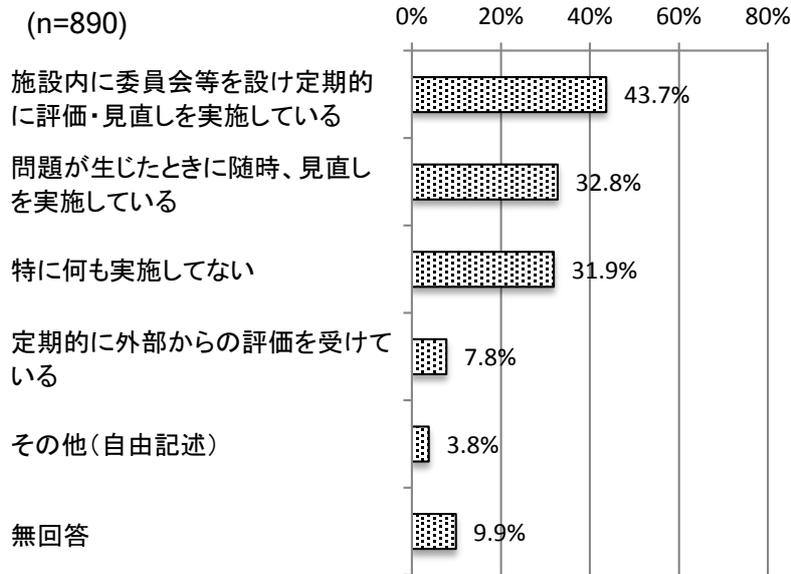
図表 3-12 ケア改善の研修



④ ケアの到達度と改善点の評価

ケアの到達度と改善点の評価について、「施設内に委員会等を設け定期的に評価・見直しを実施している」が43.7%であったが、一方で「問題が生じたときに随時、見直しを実施している」、「特に何も実施していない」がそれぞれ30%程度あり、ケアの評価について定期的な取り組みが行われているとは言えなかった。

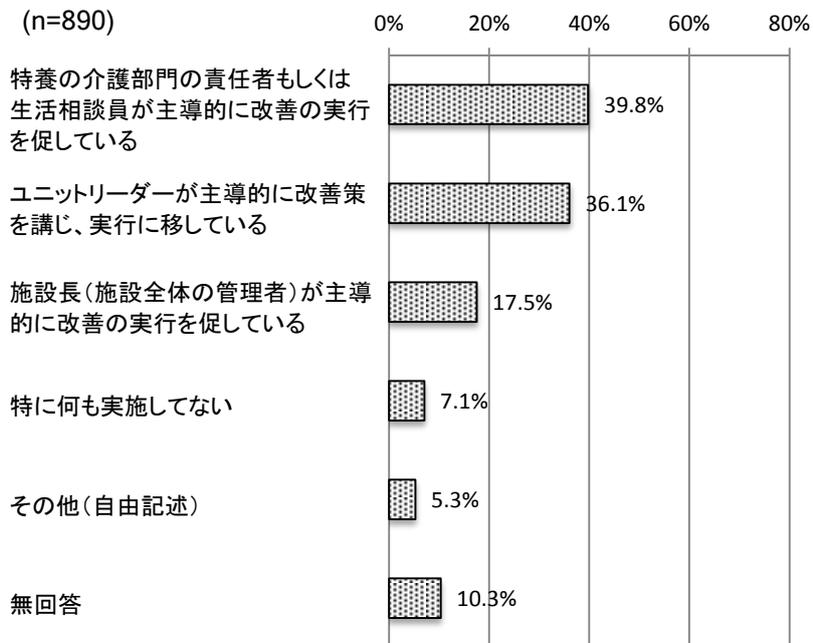
図表 3-13 ケアの到達度と改善点の評価



⑤ ケア内容と施設環境改善の方法

ケア内容と施設環境の改善方法について、「特養の介護部門の責任者もしくは生活相談員が主導的に改善の実行を促している」が 39.8%、ついで「ユニットリーダーが主導的に改善策を講じ、実行に移している」が 36.1%であった。

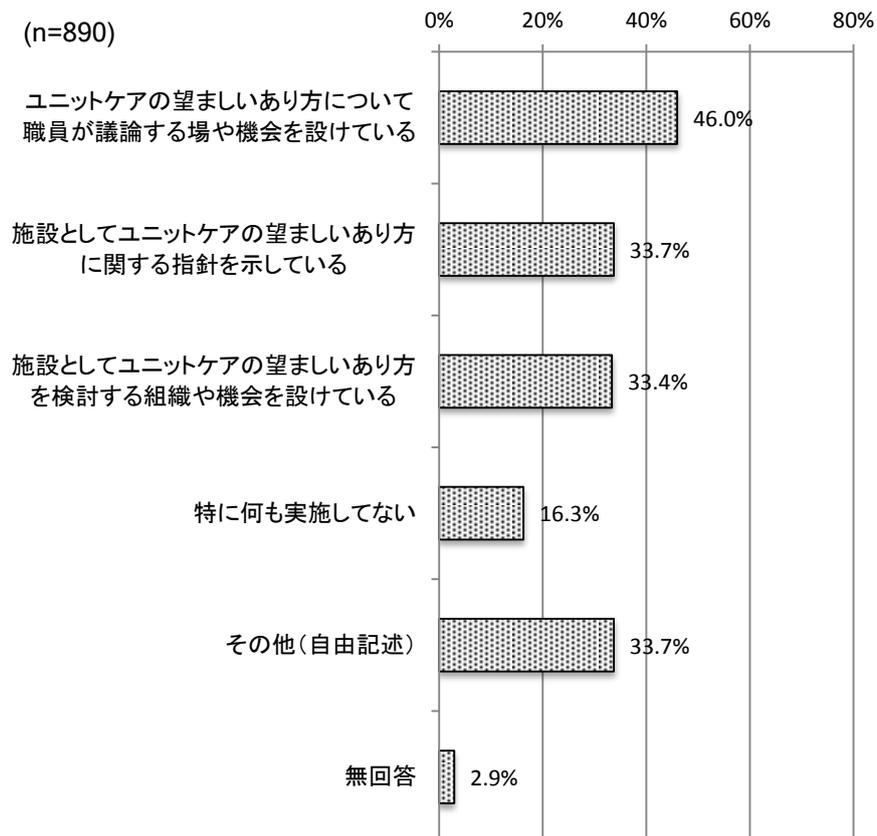
図表 3-14 改善の方法



⑥ ユニットケアのあり方について

ユニットケアのあり方に関して職員間の共有が行われているかについて、「ユニットケアの望ましいあり方について職員が議論する場や機会を設けている」が46.0%、次いで「施設としてユニットケアの望ましいあり方に関する指針を示している」「施設としてユニットケアの望ましいあり方を検討する組織や機会を設けている」がそれぞれ33.7%、33.4%で続いた。

図表 3-15 ユニットケアのあり方について

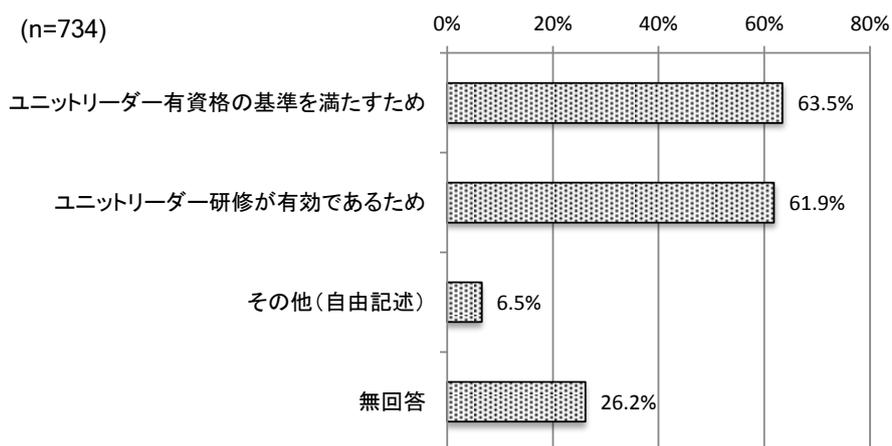


3) ユニットリーダー研修の受講状況

① 受講者を派遣する理由

過去3年間にユニットリーダー研修を受講した人がいる施設に対し、受講者を派遣する理由をたずねたところ、研修に受講者を派遣する理由として、「ユニットリーダー有資格の基準を満たすため」「ユニットリーダー研修が有効であるため」がそれぞれ60%程度であった。

図表 3-16 受講者を派遣する理由

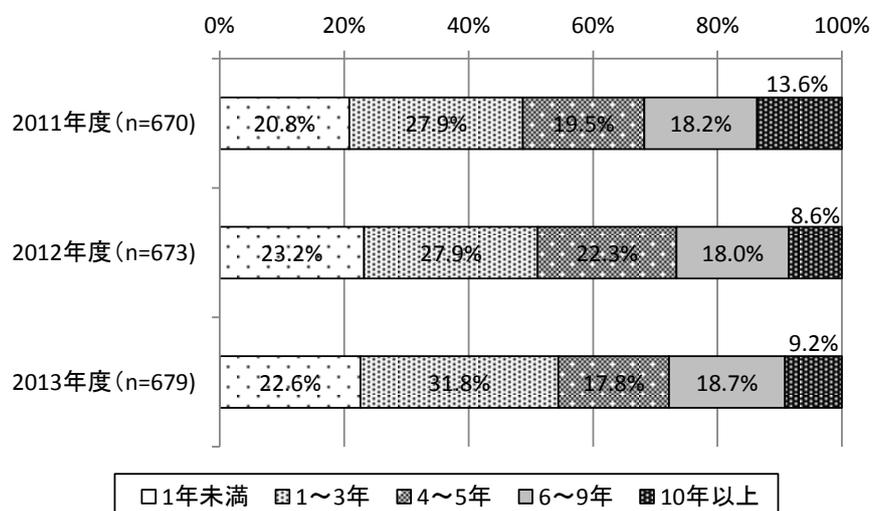


② ユニットリーダーの経験年数

各年度について、1名以上受講者を研修に派遣した施設に対し、受講者のユニットリーダー経験年数をきいたところ、2013年では1年未満が22.6%、1～3年が31.8%となっており、3年未満の受講者が全体の半数以上を占めている。この傾向は、年度を経るごとに顕著になっており、2011年度に比べて経験年数が3年未満の受講者が増えている。

注) 各年度の回答数は各年度のユニットリーダー経験年数について回答のあった受講者数

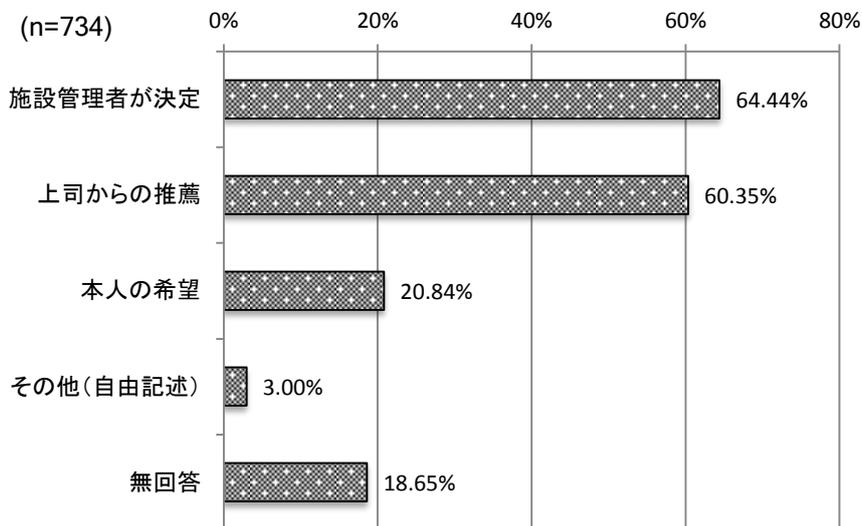
図表 3-17 ユニットリーダーの経験年数



③ 研修受講者の選定

ユニットリーダー研修の受講者を選定する方法は、「施設管理者が決定」と「上司からの推薦」がそれぞれ60%以上であるが、「本人の希望」は少なく、20.8%であった。

図表 3-18 研修受講者の選定方法

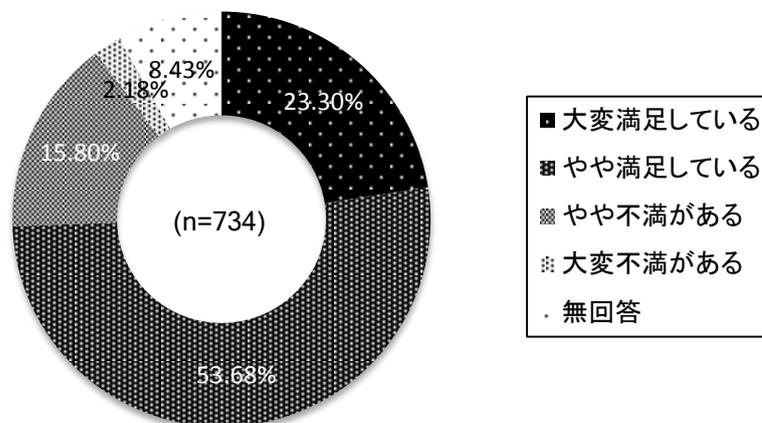


4) ユニットリーダー研修の活用

① ユニットリーダー研修の満足度

ユニットリーダー研修について、「大変満足している」「やや満足している」の割合がそれぞれ23.3%、53.7%であり、受講者を派遣した施設の施設管理者の多くが研修に満足している。

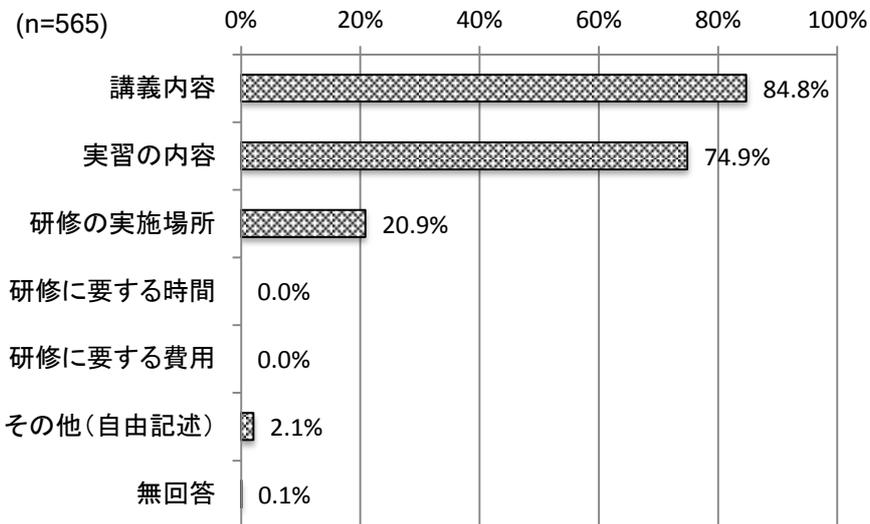
図表 3-19 研修に関する満足度



② 研修の内容で満足する点

研修について満足していると答えた施設管理者が満足した点として、「講義内容」が84.8%、次いで「実習の内容」が74.9%となっている。

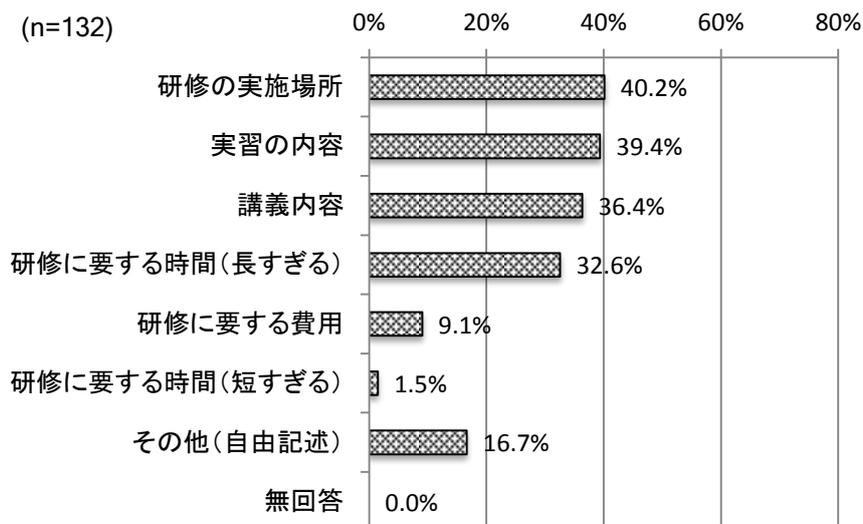
図表 3-20 研修の内容で満足する点



③ 研修の内容で不満な点

研修について不満であると答えた施設長が挙げた不満点として、「研修の実施場所」が40.2%、次いで「実習の内容」が39.4%、「講義内容」が36.4%と続いた。不満をもつ施設管理者は実施場所の改善と研修内容の変更を望んでいることがわかった。

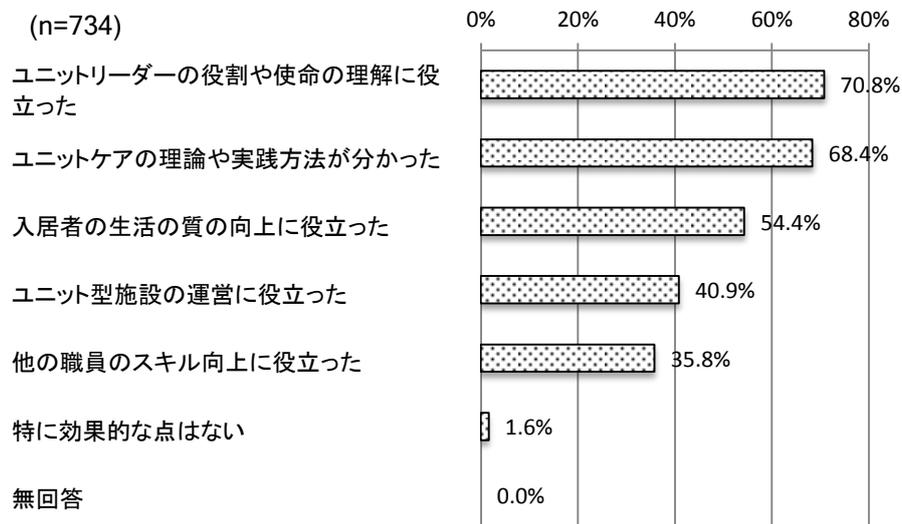
図表 3-21 研修の不満



④ 研修の効果的な点

ユニットケアを推進するなかで、ユニットリーダーの研修を行うことが効果的な点として、「ユニットリーダーの役割や使命の理解に役立った」が70.8%、次いで「ユニットケアの理論や実践方法が分かった」が68.4%であった。

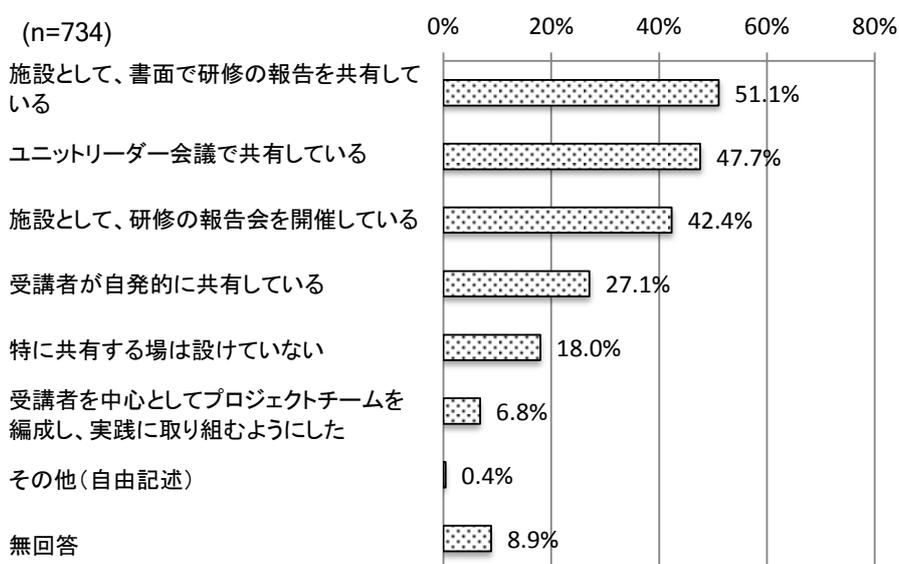
図表 3-22 研修が効果的な点



⑤ 研修内容の共有

ユニットリーダー研修で受講した内容について、「施設として、書面で研修の報告を共有している」が51.1%、次いで「ユニットリーダー会議で共有している」が47.7%、「施設として、研修の報告会を開催している」が42.4%であった。

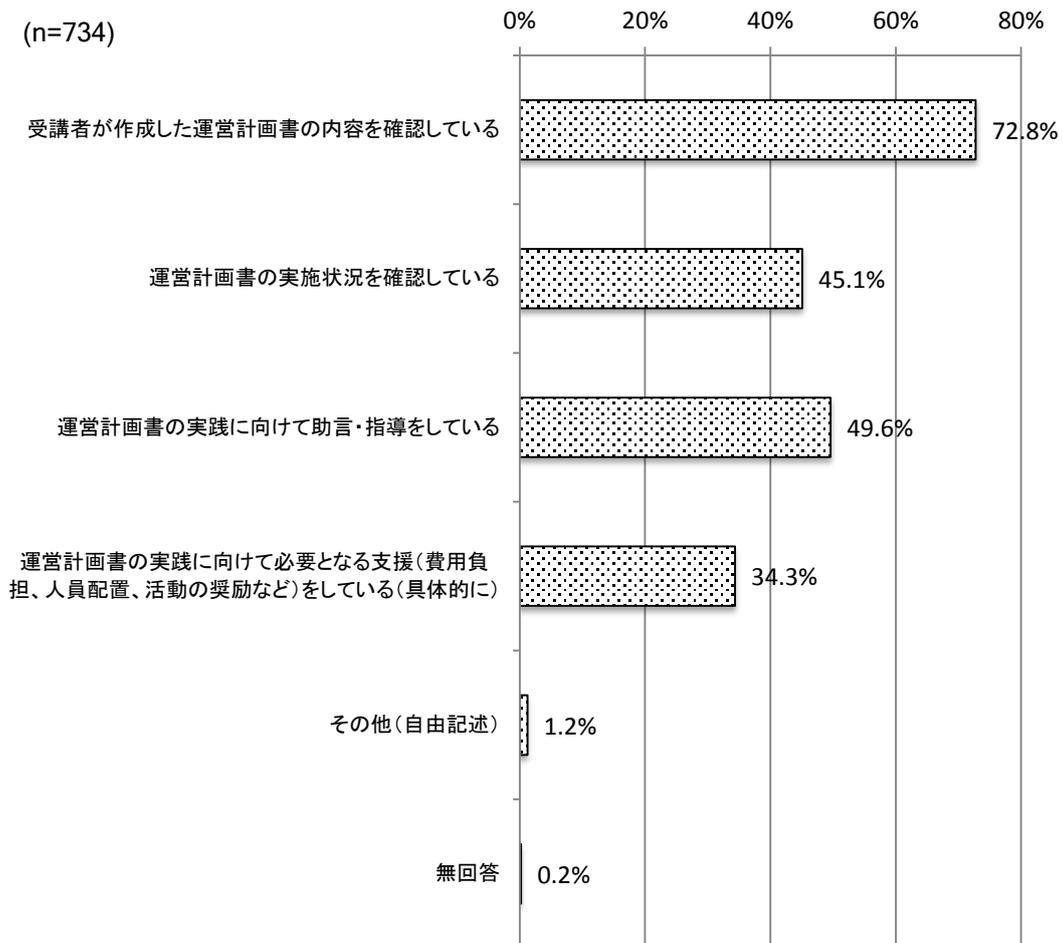
図表 3-23 受講内容の共有方法



⑥ 研修内容の実践に対しての施設長の関わり

研修内容の実践に対する施設長の関わりとして、「受講者が作成した運営計画書の内容を確認している」が72.8%と最も多く、次いで「運営計画書の実践に向けて助言・指導をしている」が49.6%となった。施設長の関わりとして、実践内容の確認が主となっており、直接の指導と助言については多くは行われていなかった。

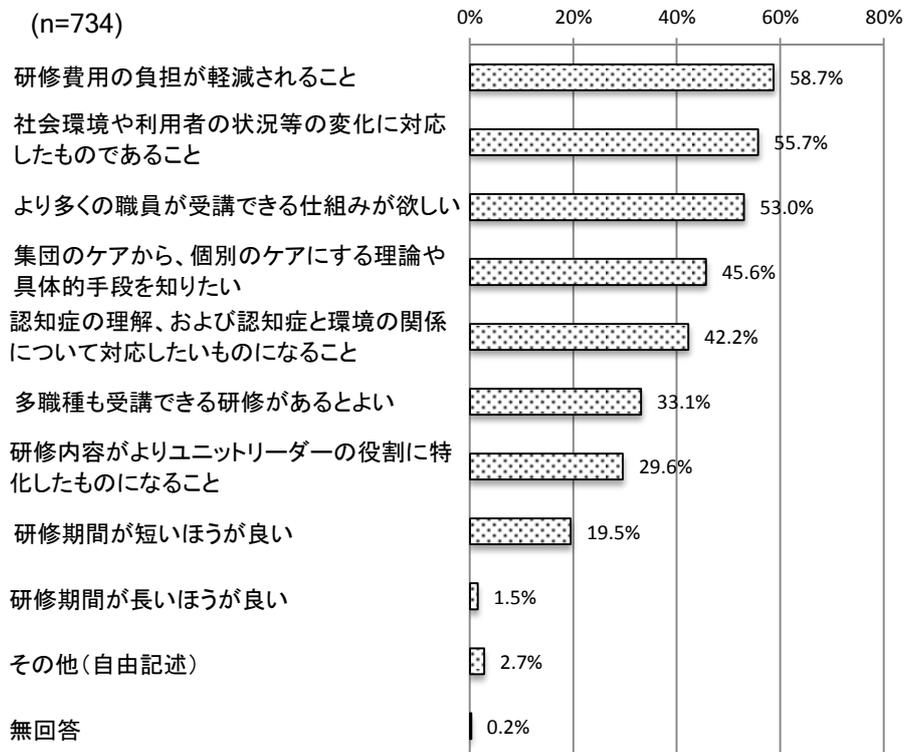
図表 3-24 研修内容の実践に対しての施設長の関わり



⑦ 今後のユニットリーダー研修に期待すること

今後のユニットリーダー研修に期待することとして、「研修費用の負担が軽減されること」「社会環境や利用者の状況等の変化に対応したものであること」「より多くの職員が受講できる仕組みが欲しい」の3つが50%を超えた。

図表 3-25 研修に期待すること



(3) ユニットリーダー調査の結果

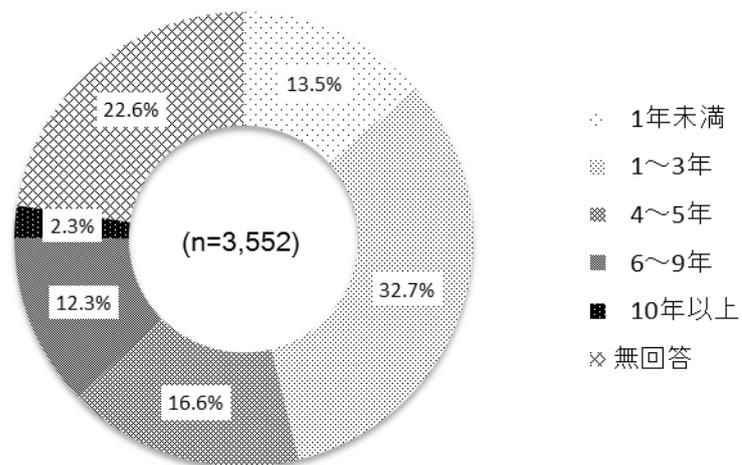
B) ユニットリーダー調査の回答結果を以下にとりまとめた。

1) 基本情報

① ユニットリーダーの経験年数

本調査に回答したユニットリーダーのユニットリーダーの経験年数は、「1～3年」が32.7%、
ついで「4～5年」が16.6%であった。

図表 3-26 ユニットリーダーの経験年数

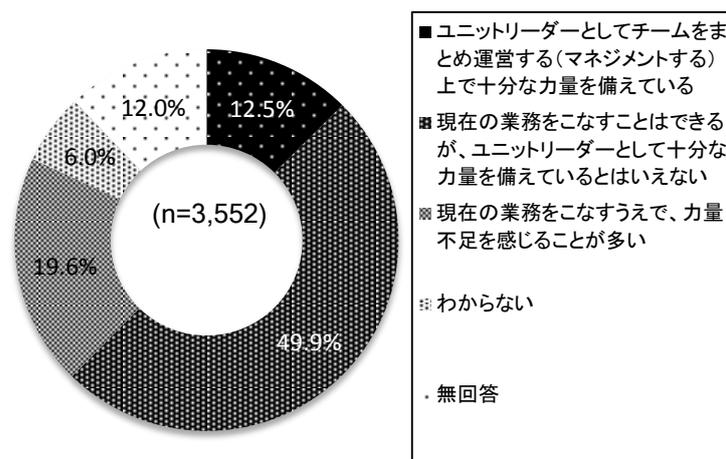


2) ユニットリーダーの職務上の課題

① 自身の力量について

ユニットリーダーとしての力量について、「現在の業務をこなすことはできるが、ユニットリーダーとして十分な力量を備えているとはいえない」が49.9%、次いで「現在の業務をこなすうえで、力量不足を感じることが多い」が19.6%となり、70%近いユニットリーダーが力量不足を感じている。

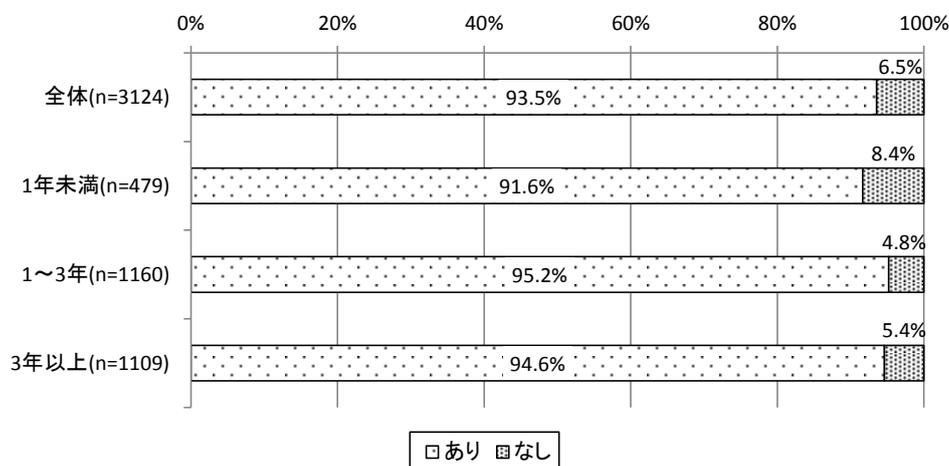
図表 3-27 自身の力量に関する評価



② 課題の有無

ユニットリーダーの職務をする中で、課題を感じる人の割合は93.5%で、多くのユニットリーダーが課題を感じている。(課題の有無および経験年数が未回答の人は集計から外している)
 年次別にみると、1~3年目の人は「課題を感じている」と回答した人が95.2%と最も高く、3年以上ではやや減少して94.6%、1年目では91.6%であった。

図表 3-28 ユニットリーダーとしての課題の有無

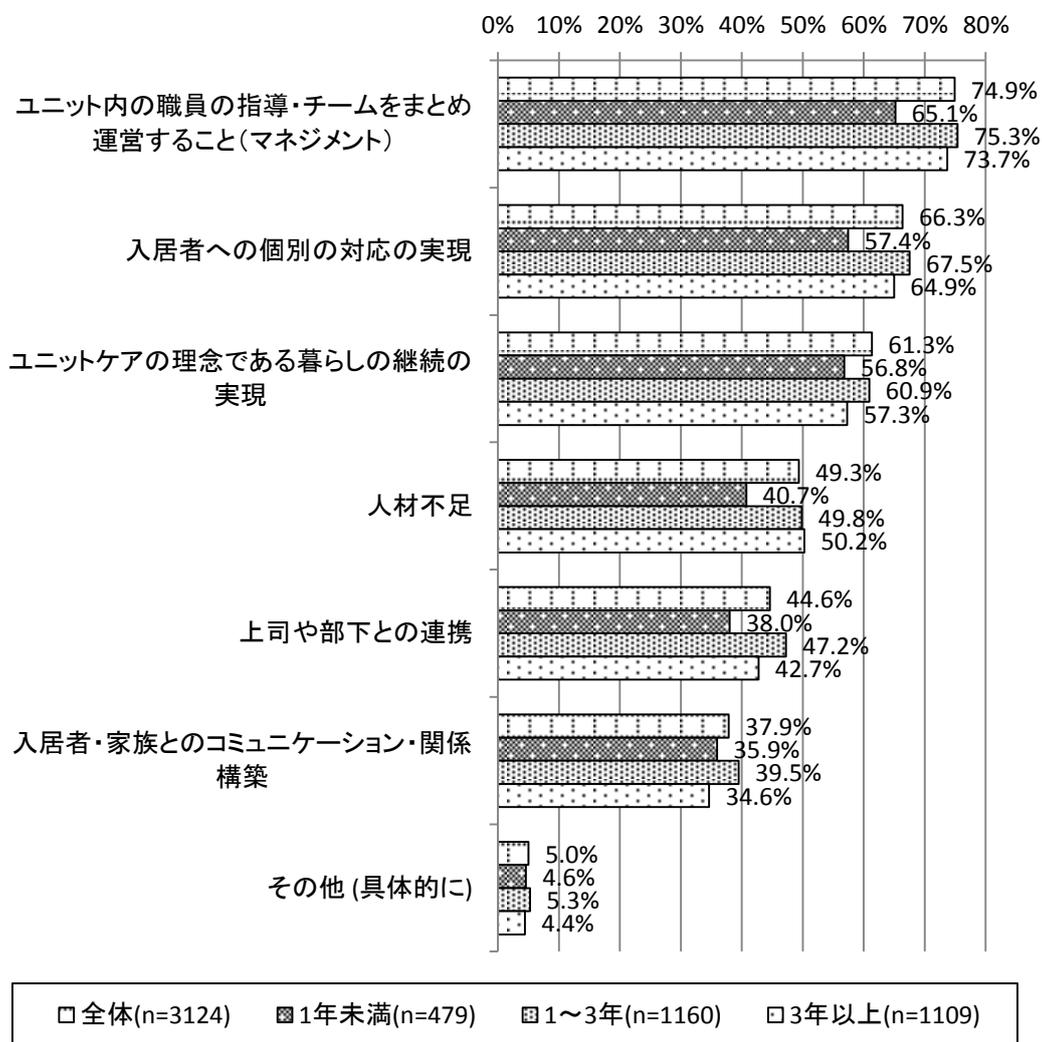


③ ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題

ユニットリーダーの中で、職務で課題を感じると答えた人があげた課題は、「ユニット内の職員の指導・チームをまとめ運営すること（マネジメント）」が74.9%、「入居者への個別の対応の実現」が次いで66.3%、「ユニットケアの理念である暮らしの継続の実現」が61.3%であった。

課題について、経験年数別にみると、いずれの年代においても「ユニット内の職員の指導・チームをまとめ運営すること（マネジメント）」を課題に挙げる割合が最も高く、「上司や部下との連携」や「入居者・家族とのコミュニケーション・関係構築」のを答えた人の割合は全年代で低くなっていた。

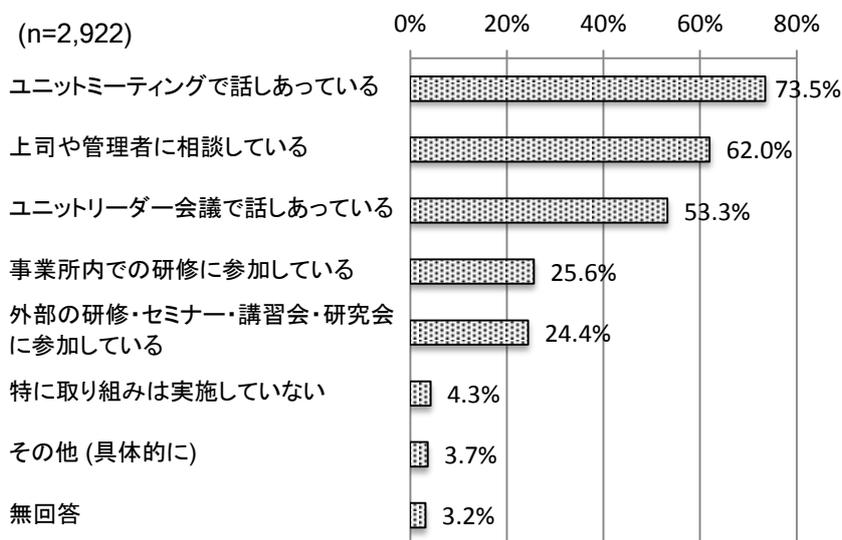
図表 3-29 ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題



④ 課題解決の取り組み

職務における課題解決のための取り組みとして、「ユニットミーティングで話しあっている」が73.5%、次いで「上司や管理者に相談している」が62.0%、「ユニットリーダー会議で話しあっている」が53.3%となった。

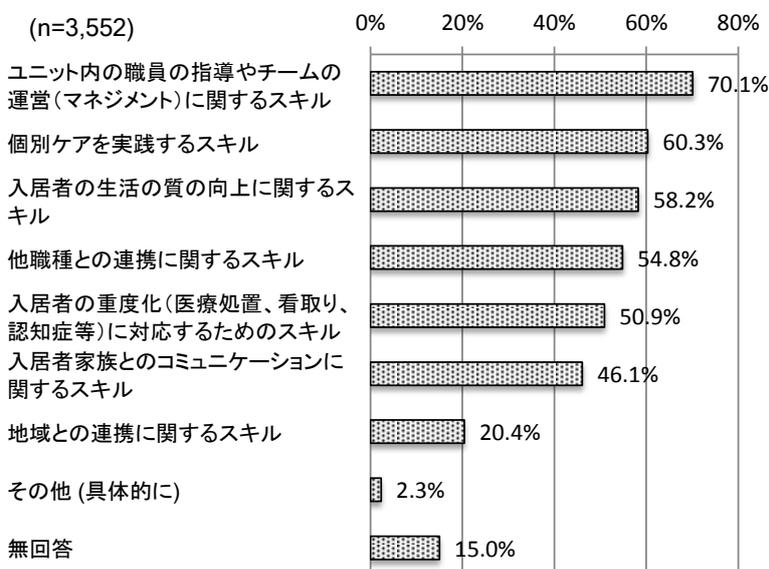
図表 3-30 課題解決の取り組み



⑤ ユニットリーダーに重要なスキル

ユニットリーダーに重要なスキルとして、「ユニット内の職員の指導やチームの運営（マネジメント）に関するスキル」が70.1%、次いで「個別ケアを実践するスキル」が60.3%であった。

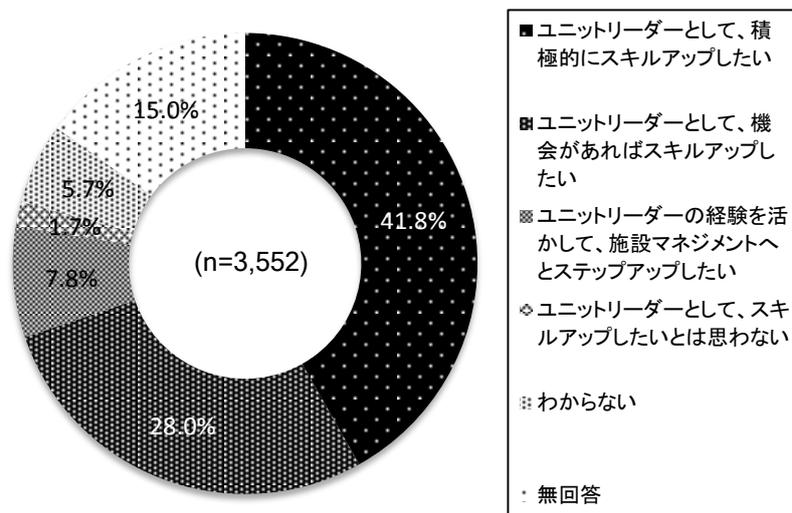
図表 3-31 ユニットリーダーに重要なスキル



⑥ 今後のスキルアップについて

ユニットリーダーとしての今後のスキルアップについて、「ユニットリーダーとして、積極的にスキルアップしたい」「ユニットリーダーとして、機会があればスキルアップしたい」がそれぞれ 41.8%、28.0%で、およそ 70%程度がスキルアップに対して前向きな姿勢であった。

図表 3-32 今後のスキルアップについて

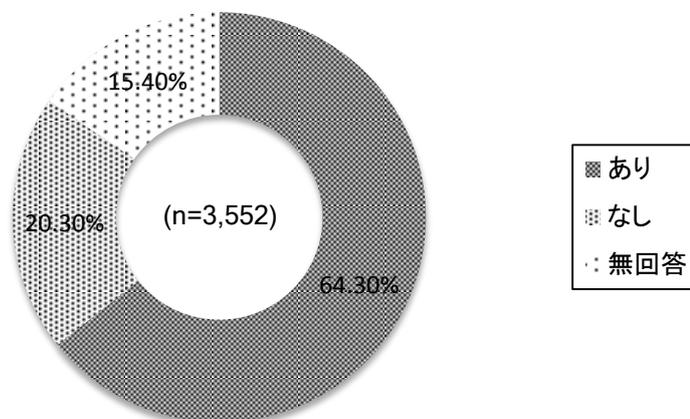


3) 講習の受講状況とユニットリーダー研修の活用について

① 研修受講の有無

ユニットリーダー研修の受講の有無について、64.3%が「あり」と答えた。

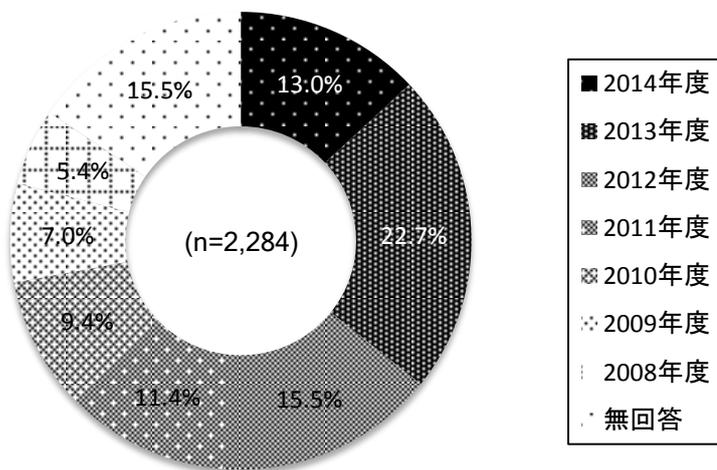
図表 3-33 研修受講の有無



② 研修の受講年度

ユニットリーダー研修の受講年度について、「2013年度」が最も多く 22.7%、次いで「2012年度」が 15.5%、「2014年度」が 13.0%であった。

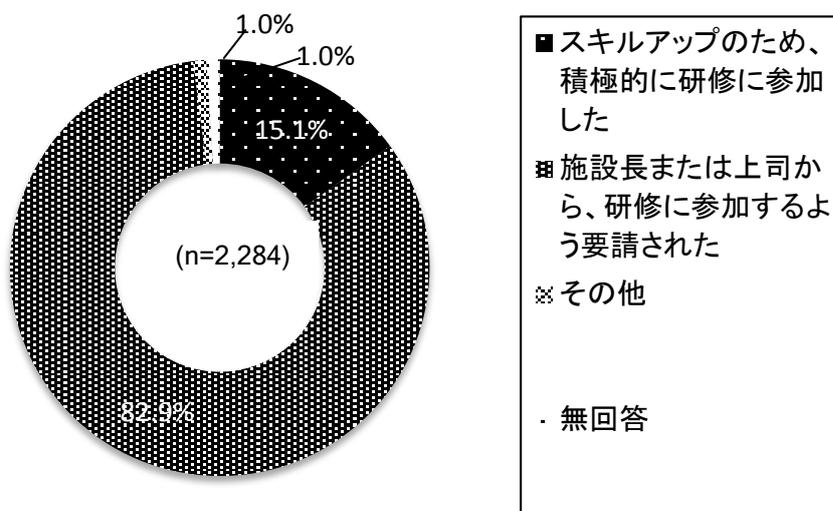
図表 3-34 研修の受講年度



③ 研修の受講理由

ユニットリーダー研修の受講理由について、「施設長または上司から、研修に参加するよう要請された」が 82.9%となり、受動的に研修受講を決定している受講者が多いことが明らかになった。

図表 3-35 研修の受講理由

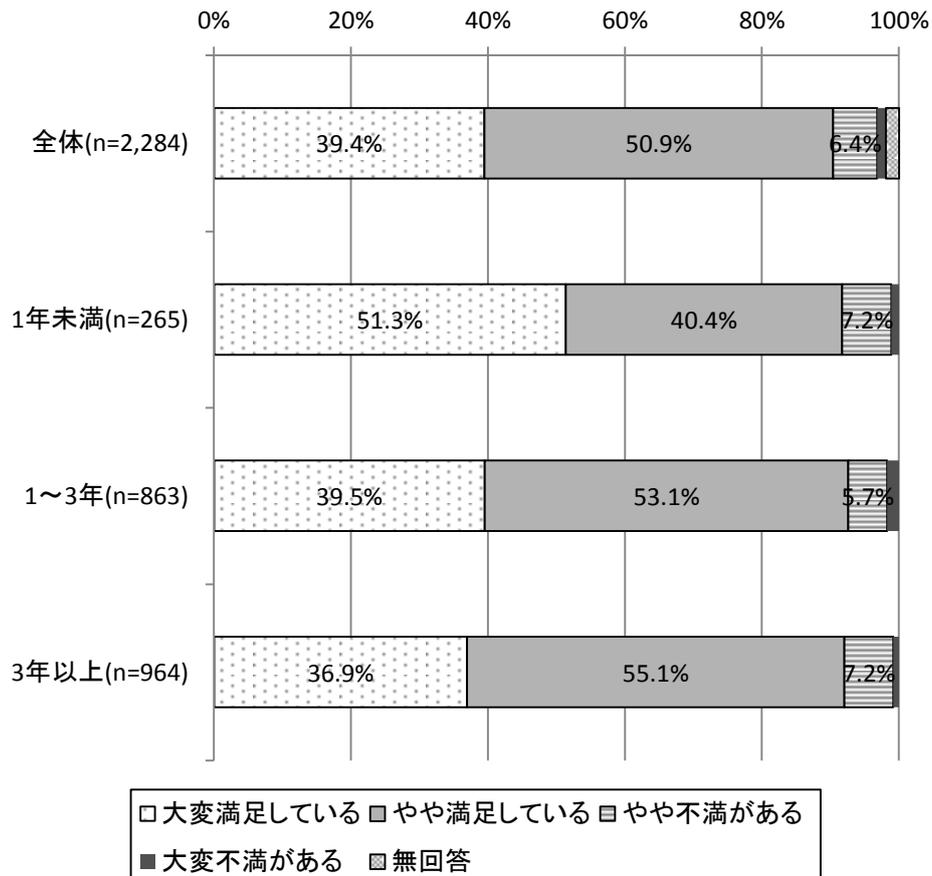


④ 研修の満足度

ユニットリーダー研修の満足度について、全体では「大変満足している」が 39.4%、「やや満足している」が 50.9%となった。

ユニットリーダーの経験年数別に満足度をみると、1年未満では「大変満足している」の割合は 51.3%であったのに対し、経験年数が長くなると「大変満足している」と回答する人の割合が減少している。

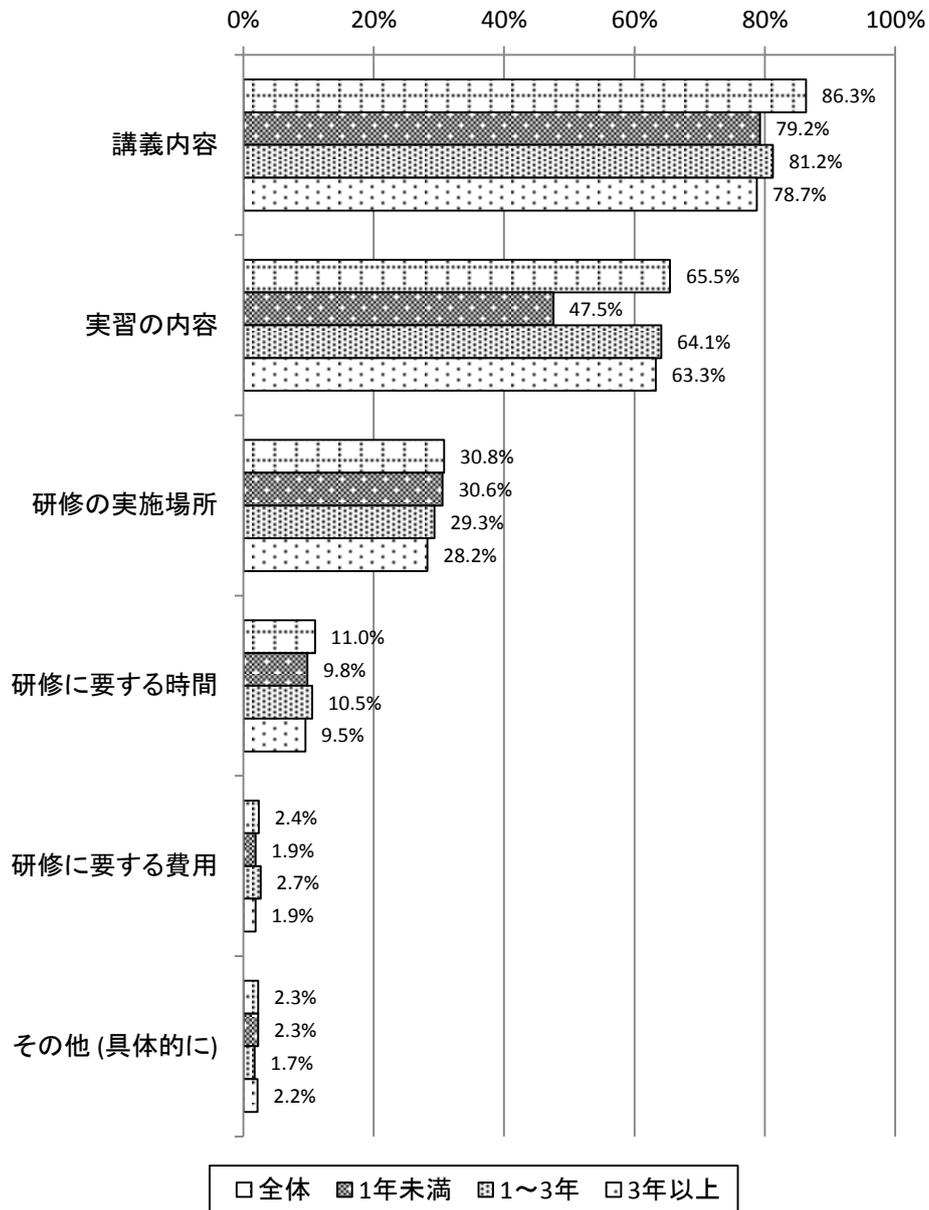
図表 3-36 研修の満足度



⑤ 研修で満足する点

ユニットリーダー研修について満足できる点は、「講義内容」が86.3%、次いで「実習内容」が65.5%であった。一方、「実習内容」については、ユニットリーダー経験年数が1年未満の人からのポイントは47.5%と全体に比べ低くなっていた。

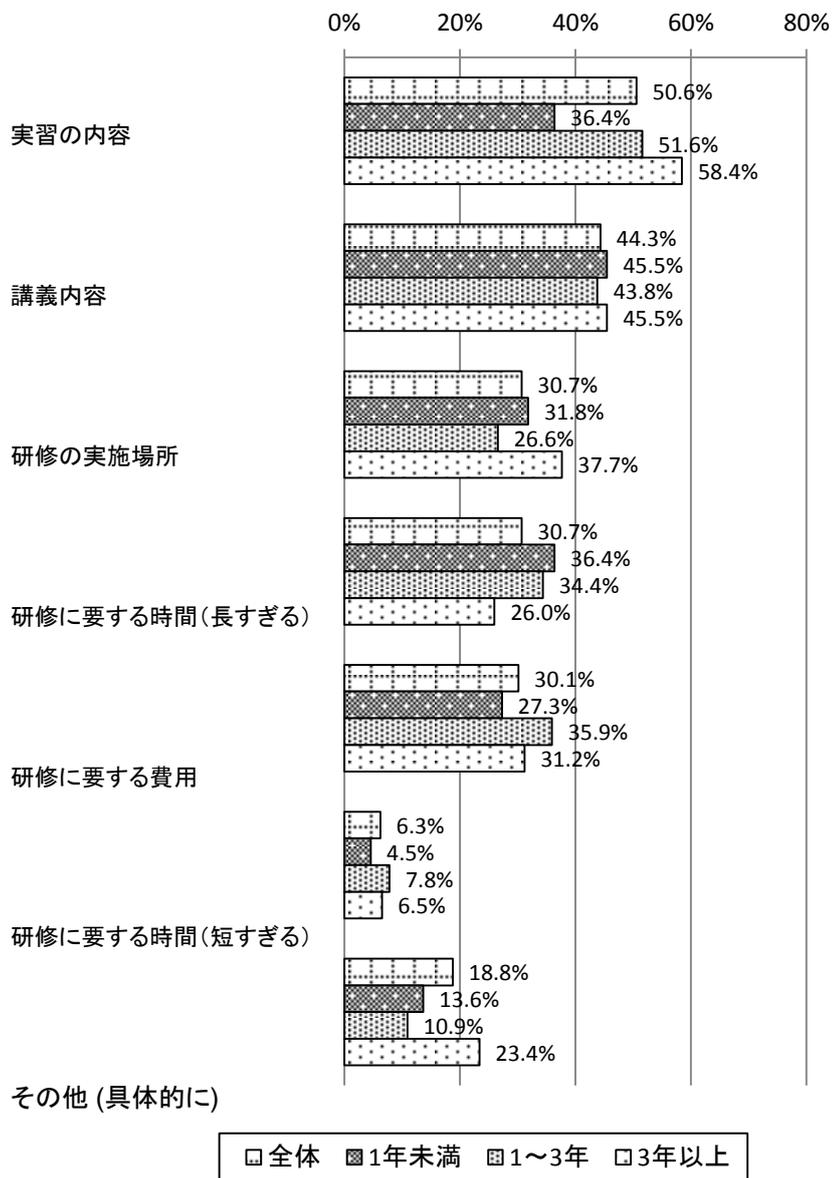
図表 3-37 研修で満足する点



⑥ 研修で不満な点

ユニットリーダー研修について不満を感じる点は、「実習の内容」が50.6%、「講義の内容」が44.3%であった。特に、「実習の内容」については経験年数が長くなるほど、不満と答える人の割合が高くなっている。

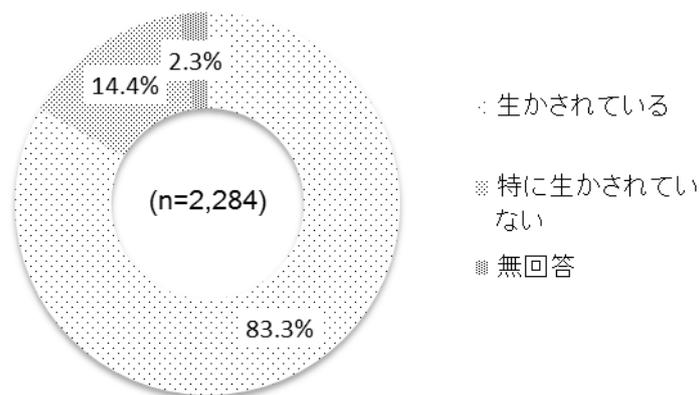
図表 3-38 研修で不満な点



⑦ 研修内容の活用について

ユニットリーダー研修で学んだことの活用について、「生かされている」と回答した人が83.3%であった。

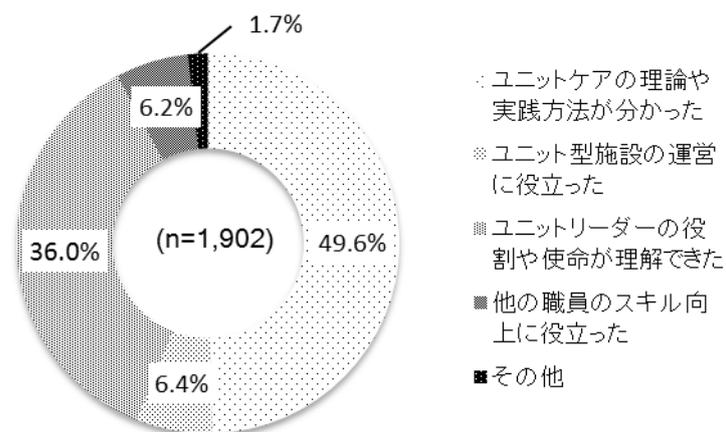
図表 3-39 研修内容の活用



⑧ 研修内容で生かせる点

ユニットリーダー研修の内容の生かせる点について、「ユニットケアの理論や実践方法が分かった」が49.6%、次いで「ユニットリーダーの役割や使命が理解できた」が36.0%であった。

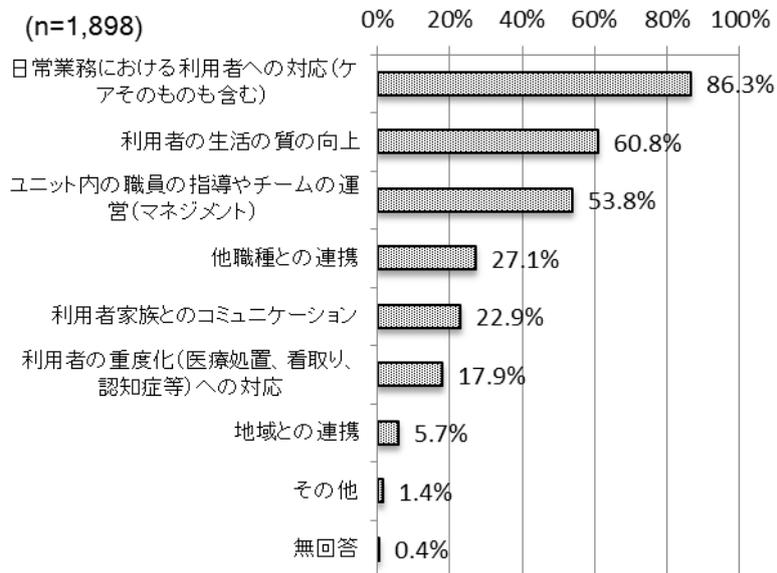
図表 3-40 研修内容の生かされ方



⑨ 研修内容の生かされ方

ユニットリーダー研修の内容の生かされ方について、「日常業務における利用者への対応(ケアそのものも含む)」が 86.3%、「利用者の生活の質の向上」が 60.8%となった。

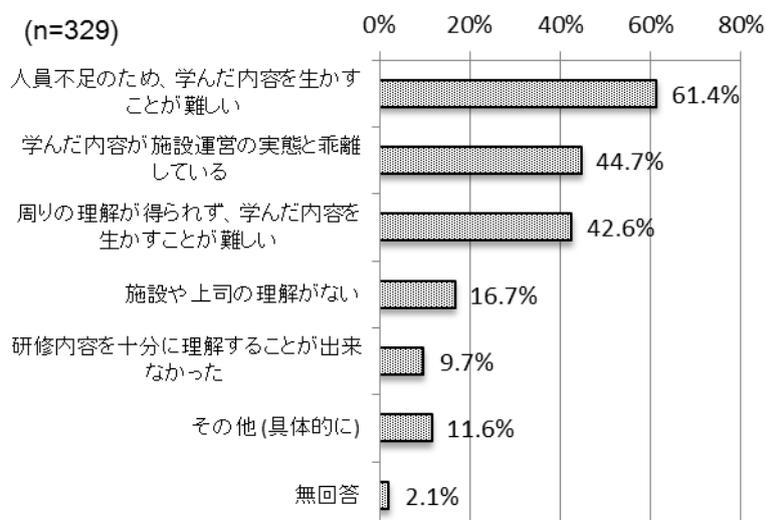
図表 3-41 研修内容の生かされ方



⑩ 研修内容が生かされない理由

ユニットリーダー研修の内容が生かされない理由として、「人員不足のため、学んだ内容を生かすことが難しい」が 61.4%、次いで「学んだ内容が施設運営の実態と乖離している」が 44.7%となった。

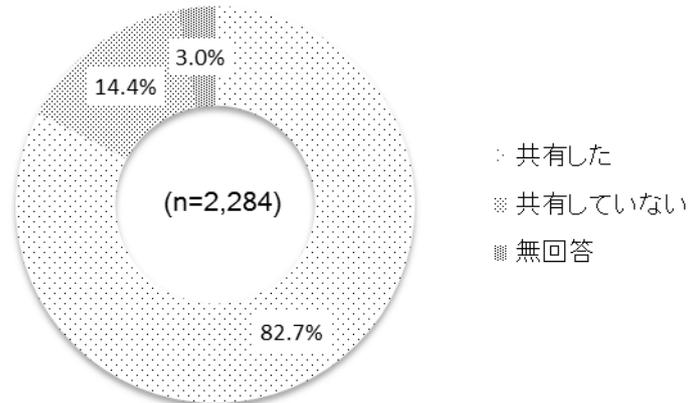
図表 3-42 研修内容が生かされない理由



⑪ 研修内容の施設内での共有

ユニットリーダー研修の施設内での共有について、「共有した」が 82.7%となり、積極的に研修内容の共有が行われている。

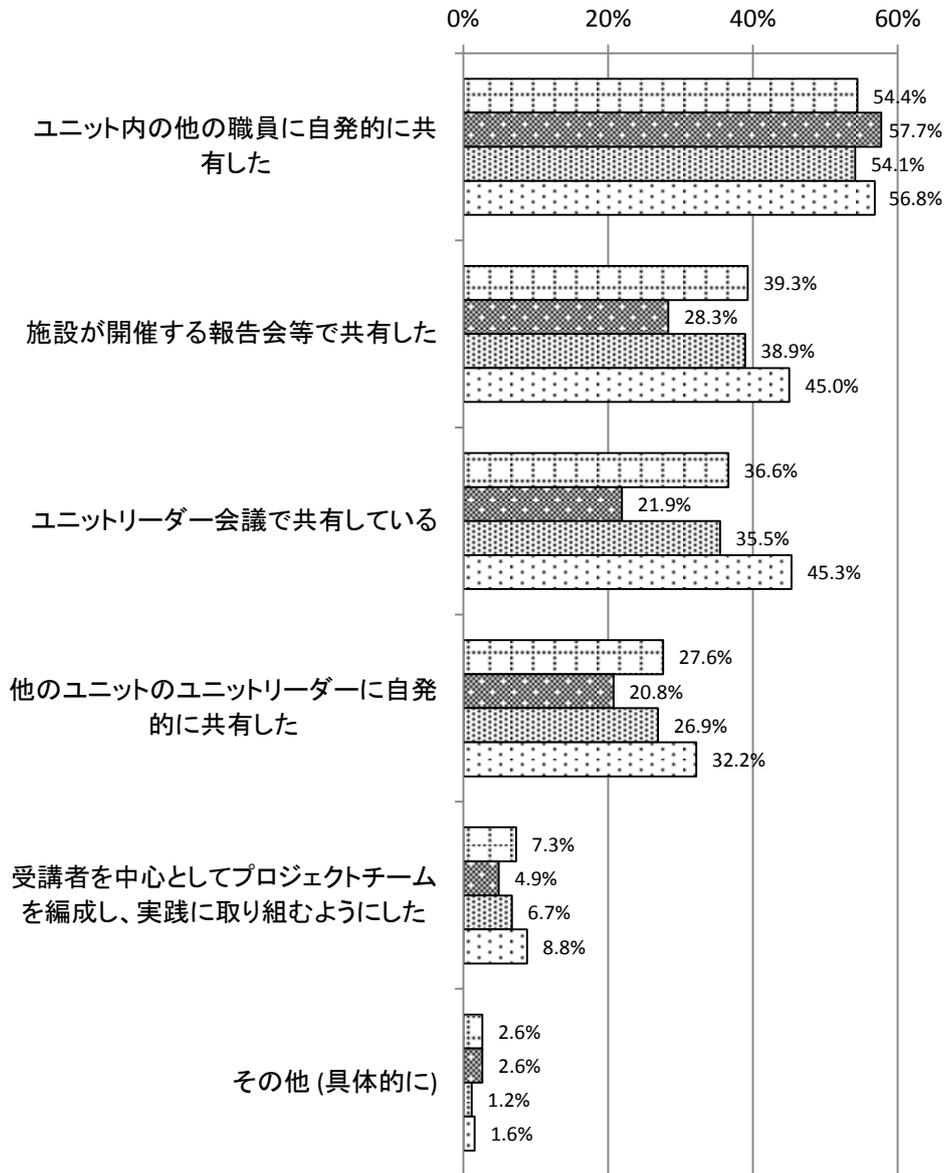
図表 3-43 研修内容の施設内での共有



⑫ 研修内容の施設内での内容共有方法

ユニットリーダー研修の施設内での内容の共有方法について、「ユニット内の他の職員に自発的に共有した」は経験年数によらず 50%を超えていたが、それ以外の項目については経験年数が多いほどその項目の共有方法を行えていることがわかった。

図表 3-44 研修内容の共有方法

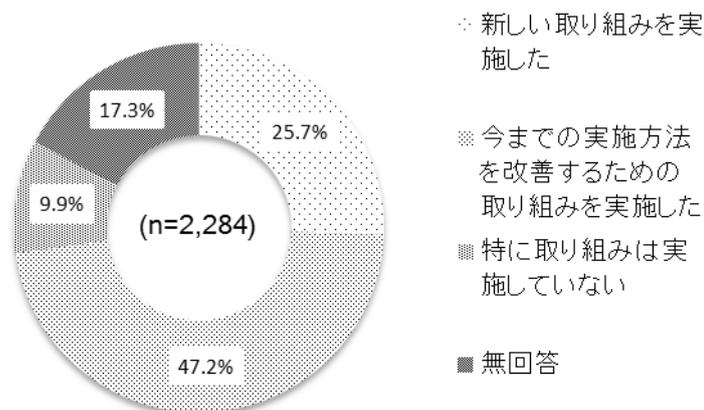


□全体(n=2,284) ■1年未満(n=265) ▨1～3年(n=863) □3年以上(n=964)

⑬ 研修内容の実施状況

ユニットリーダー研修で学んだ内容について、「今までの実施方法を改善するための取り組みを実施した」が47.2%、「新しい取り組みを実施した」が25.7%であった。

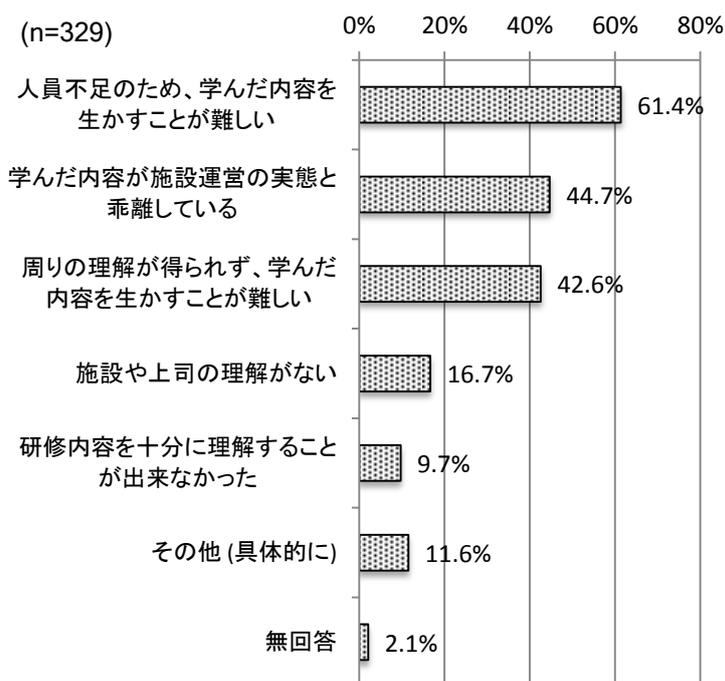
図表 3-45 研修内容の実施状況



⑭ 研修内容を生かした取り組みを実施していない理由

研修内容を実施しない理由として、全体では「人員不足」が61.4%が高かったが、社会福祉士のこの項目におけるポイントは28.6%で全体の半分ほどであった。

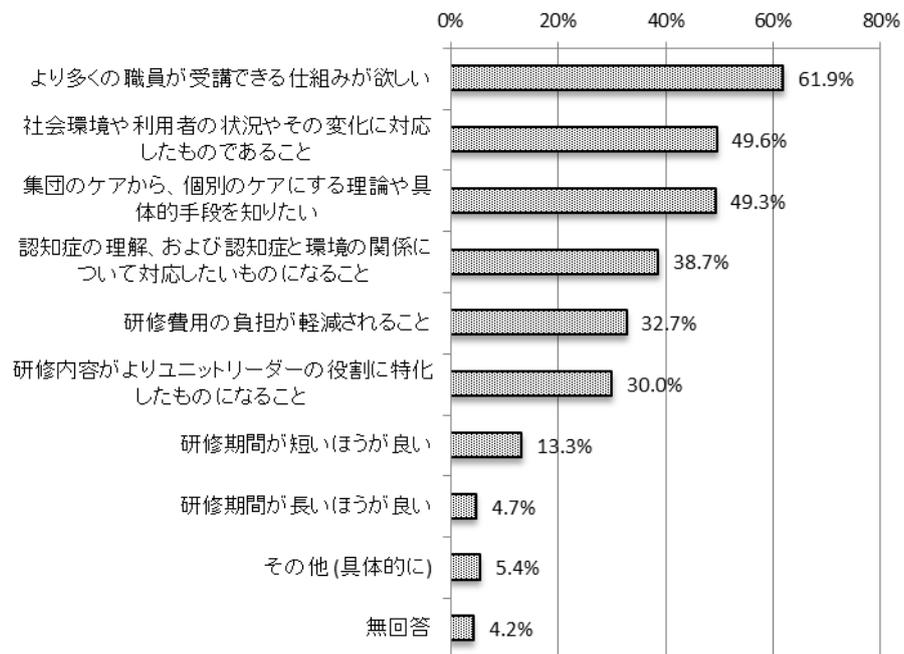
図表 3-46 研修内容不実施の理由



⑮ 今後の研修に期待すること

ユニットリーダー研修に今後期待することとして、「より多くの職員が受講できる仕組みが欲しい」が61.9%で、次に「社会環境や利用者の状況やその変化に対応したものであること」と「集団のケアから、個別のケアにする理論や具体的手段を知りたい」がそれぞれ49.6%、49.3%で続いた。多くの職員が受講できること、環境や利用者の変化に対応していること、個別ケアへの転換の理論と手段が学べることが研修に求められていた。

図表 3-47 今後の研修に期待すること

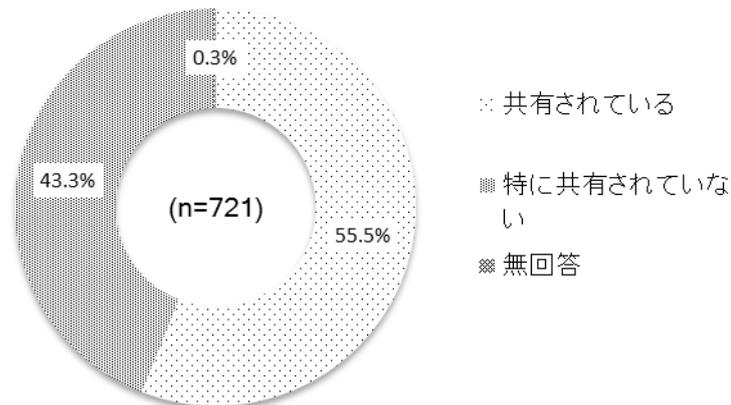


4) ユニットリーダー研修未受講者に対する調査の結果

① ユニットリーダー研修受講者からの内容共有

ユニットリーダー研修に参加した他のユニットリーダーからの研修内容の共有について、「共有されている」が 55.5%、「特に共有されていない」が 43.3%であった。共有について十分に進んでいるとはいえない状況だった。

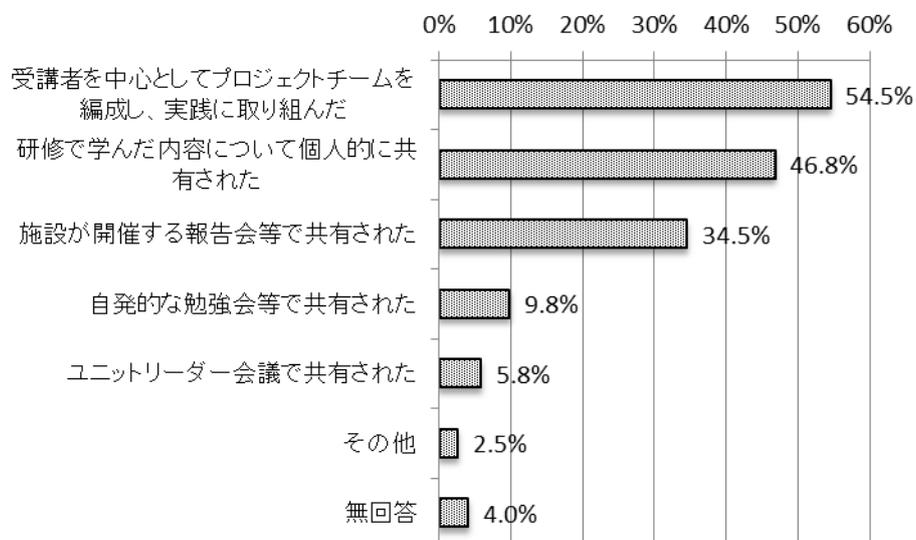
図表 3-48 受講者と未受講者の内容共有



② 研修受講者から未受講者への研修内容の共有方法

ユニットリーダー研修受講者から未受講者への内容共有方法について、「受講者を中心としてプロジェクトチームを編成し、実践に取り組んだ」が 54.5%、次いで「研修で学んだ内容について個人的に共有された」が 46.8%であった。

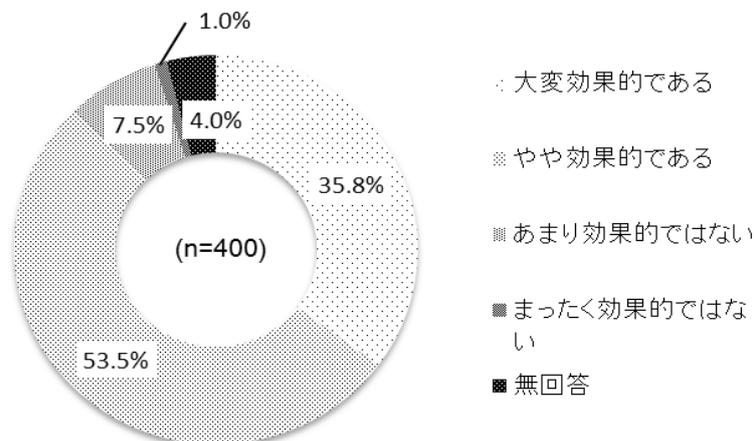
図表 3-49 受講者から未受講者への研修内容の共有方法



③ ユニットリーダー研修の効果について

ユニットリーダー研修の効果について、ユニットリーダー研修未受講者からみた効果についてきいたところ、「大変効果的である」が35.7%、「やや効果的である」が53.5%であり、効果的と答えた人が80%を超えた。

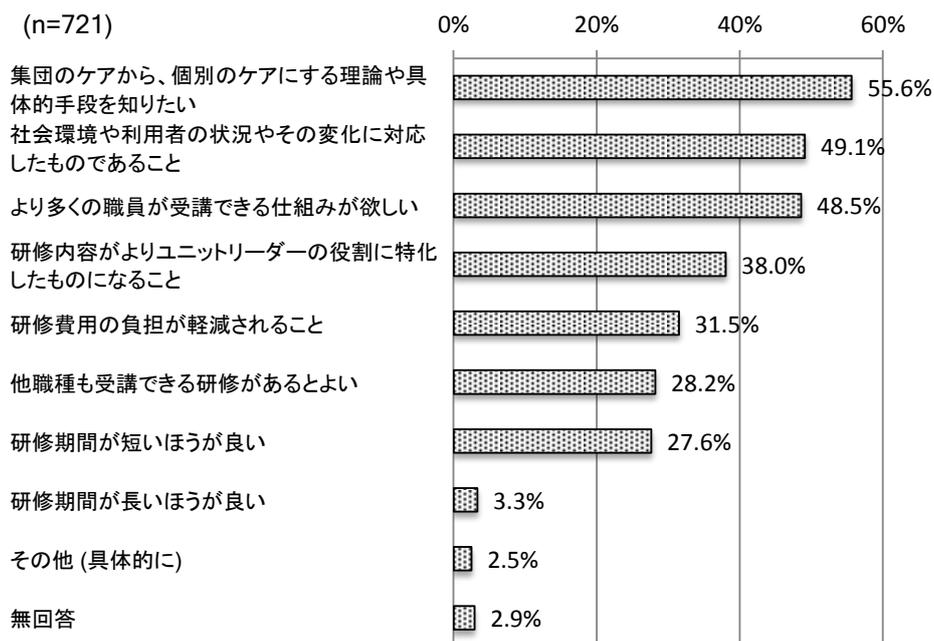
図表 3-50 ユニットリーダー研修の効果について



④ 今後の研修に期待すること

今後の研修に期待することとして、「集団のケアから、個別のケアにする理論や具体的手段を知りたい」が55.6%、次いで「社会環境や利用者の状況やその変化に対応したものであること」が49.1%で、「より多くの職員が受講できる仕組みが欲しい」が48.5%であった。

図表 3-51 今後の研修に期待すること



(4) 施設管理者調査（従来型）の結果

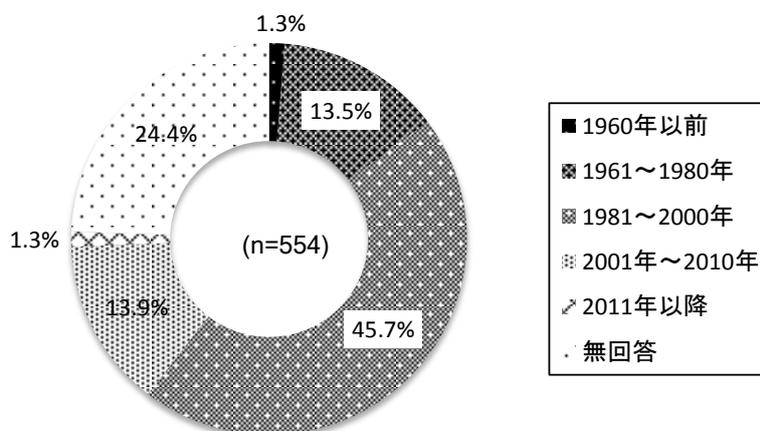
B) 施設管理者調査（従来型）の回答結果を以下にとりまとめた。

1) 施設と回答者の基本情報

① 開設年

施設の開設年としては、「2001年～2010年」が45.7%で、ついで「2011年以降」が13.9%となった。2000年以降にできた施設が多い。

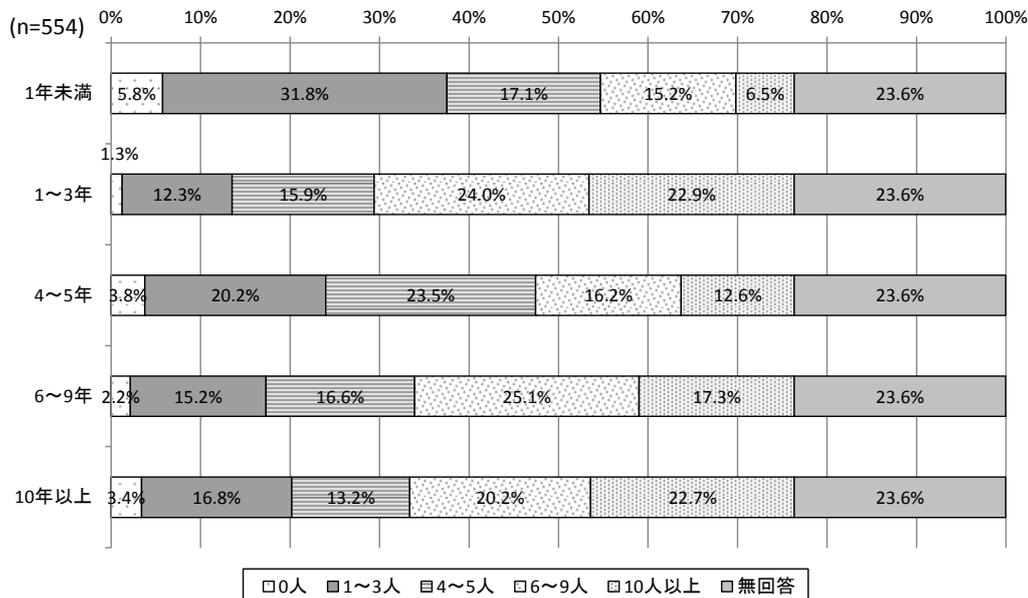
図表 3-52 開設年



② 職員の経験年数毎の配置状況

「0人」の割合が多くなるなど、経験年数が多くなるほど、職員の数が少なくなる傾向があり、人材の確保と技術・知識の継承が重要な問題になることが考えられる。

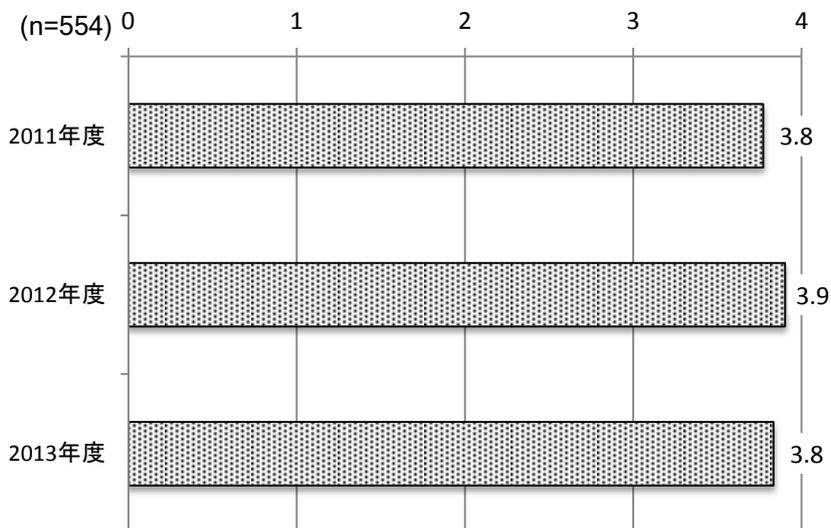
図表 3-53 職員の経験年数毎の配置状況



③ 介護職員の離職人数

介護職員の過去3年間における平均離職人数は増加傾向にある。

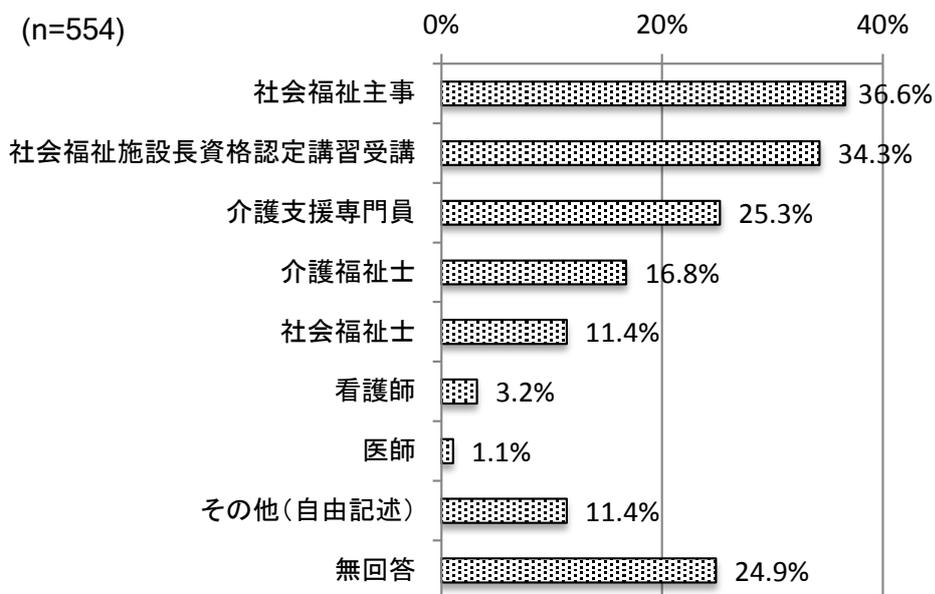
図表 3-54 過去3年間の介護職員の平均離職人数



④ 施設長の保有する資格等

施設長の保有する資格として、「社会福祉主事」が36.6%、次いで「社会福祉施設長資格認定講習受講」が34.3%であった。

図表 3-55 施設長の保有する資格等

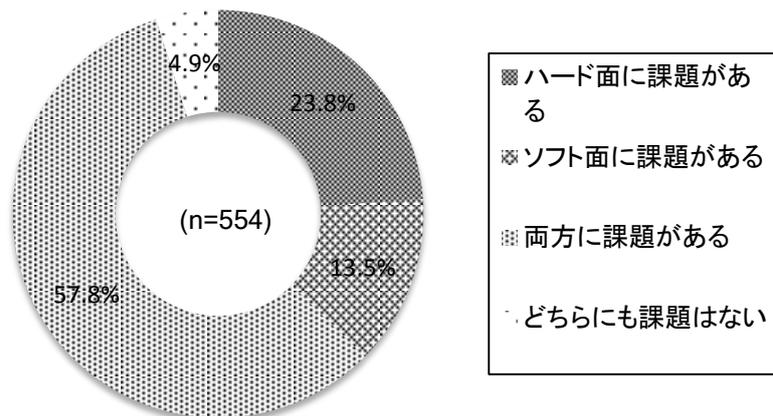


2) ケアの質向上のための施設の取り組み

① 施設が抱える課題

従来型施設の抱える課題として、「両方に課題がある」が58%、次いでハード面に課題がある」が24%であった。

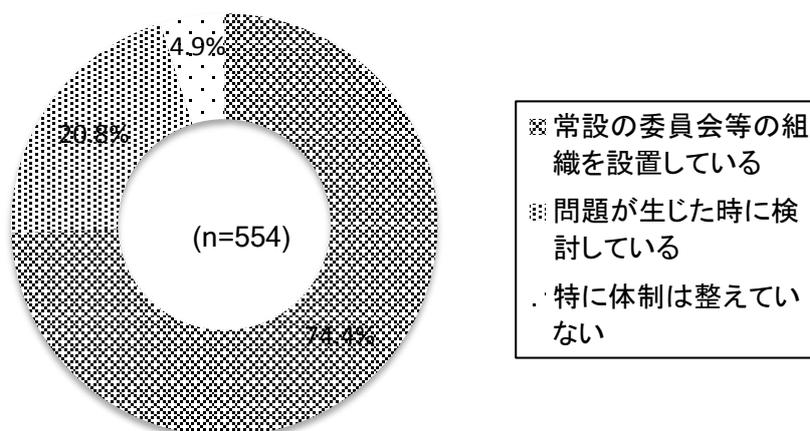
図表 3-56 施設が抱える課題



② ケア体制

ケアの質や施設環境の改善のための体制について、「常設の委員会等の組織を設置している」が74.4%で、「問題が生じた時に検討している」が20.8%、「特に体制は整えていない」が4.9%であった。

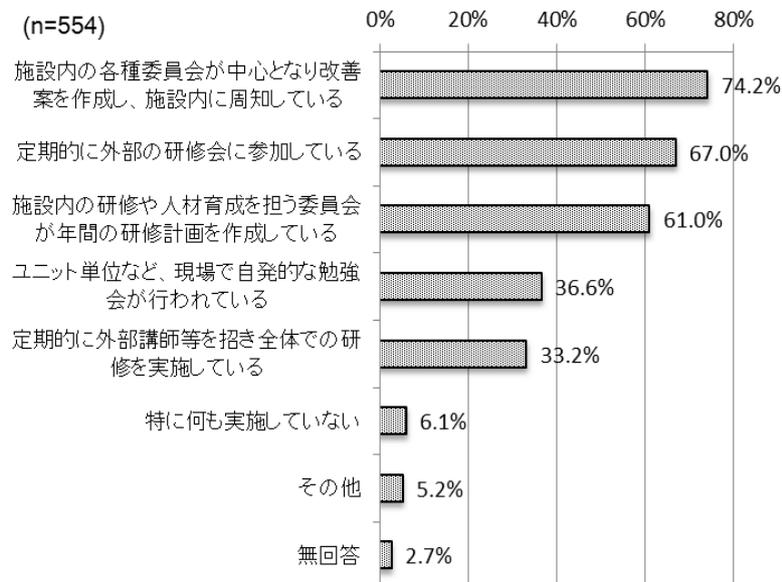
図表 3-57 ケア体制



③ ケア改善の研修

ケアの改善のために施設で行っている研修について、「施設内の各種委員会が中心となり改善案を作成し、施設内に周知している」が 74.2%、次いで「定期的に外部の研修会に参加している」が 67.0%、「施設内の研修や人材育成を担う委員会が年間の研修計画を作成している」が 61.0%で続いた。

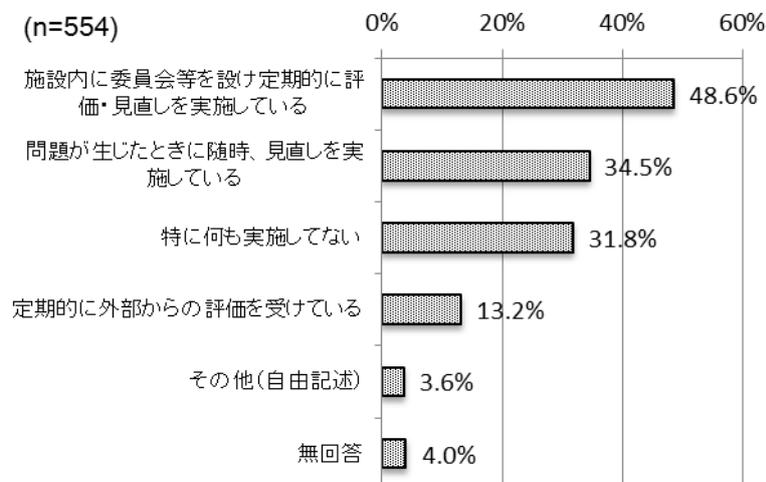
図表 3-58 ケア改善の試み



④ ケアの到達度と改善点の評価

ケアの到達度と改善点の評価について、「施設内に委員会等を設け定期的に評価・見直しを実施している」が 48.6%であったが、一方で「問題が生じたときに随時、見直しを実施している」、「特に何も実施していない」がそれぞれ 30%程度であった。

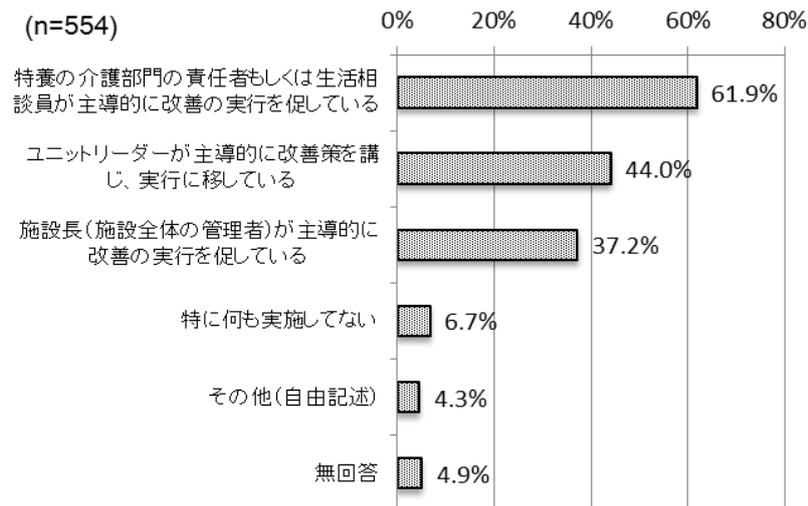
図表 3-59 ケアの到達度と改善点の評価



⑤ ケア内容と施設環境改善の方法

ケア内容と施設環境の改善方法について、「特養の介護部門の責任者もしくは生活相談員が主導的に改善の実行を促している」が 61.9%、ついで「ユニットリーダーが主導的に改善策を講じ、実行に移している」が 44.0%であった。

図表 3-60 改善の方法

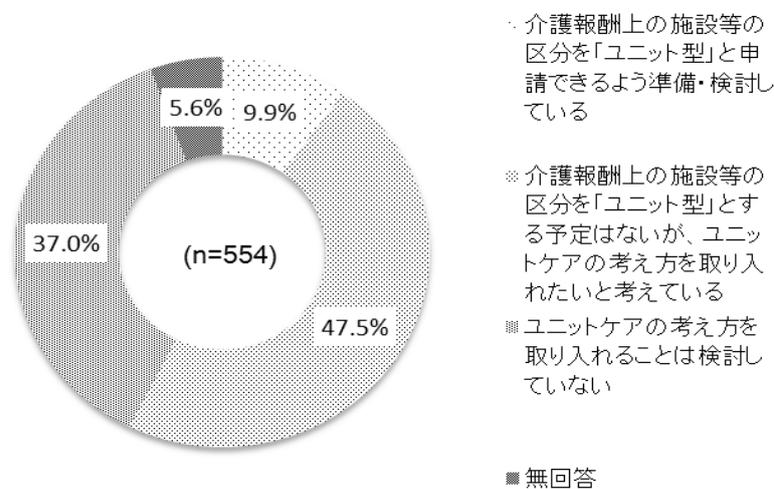


3) ユニットケアに対する関心や考え方

① ユニット型施設への転換予定

ユニット型施設への転換について、「介護報酬上の施設等の区分を「ユニット型」とする予定はないが、ユニットケアの考え方を取り入れたいと考えている」が 47.5%であった。一方で、「ユニットケアの考え方を取り入れることは検討していない」が 37.0%であった。

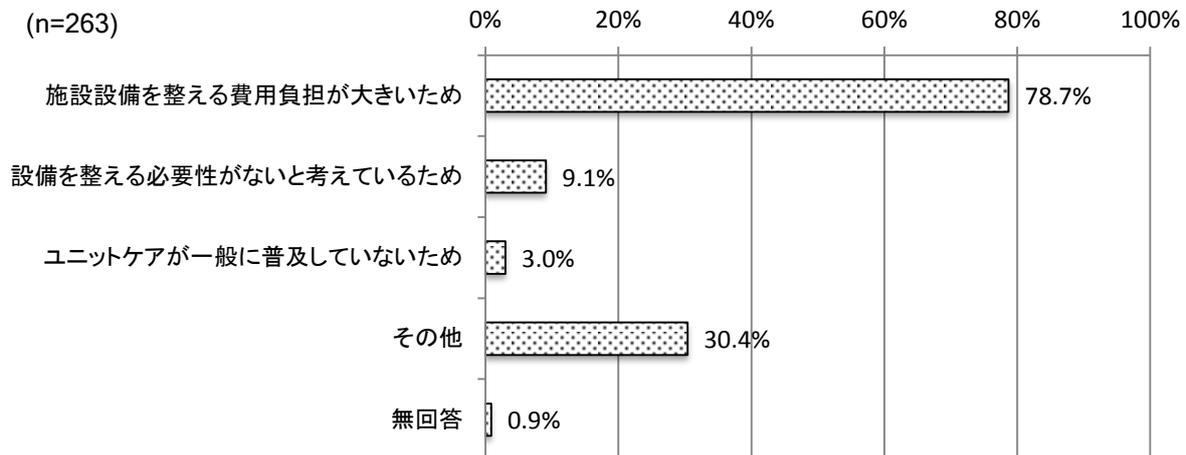
図表 3-61 ユニットケアへの転換予定



② ユニット型施設への転換を検討しない理由

従来型施設がユニットケア型の施設へ転換しない理由として、「施設設備を整える費用負担が大きい」という理由が78.7%であった。設備費用の課題をクリアすることがユニットケアの普及につながると考えられる。

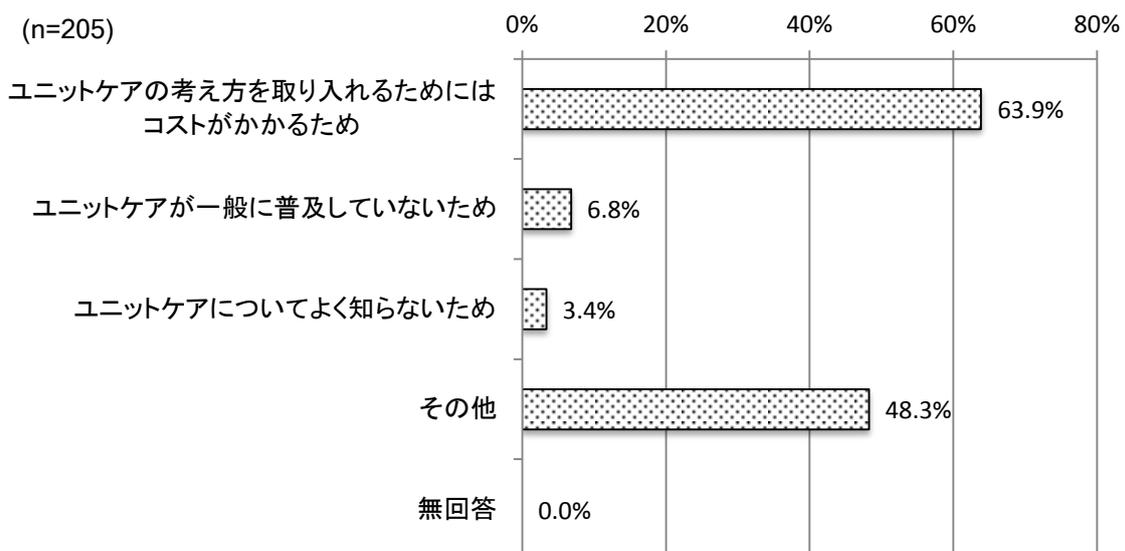
図表 3-62 ユニット型に転換しない理由



③ ユニットケアの考え方を導入しない理由

ユニットケアの考え方を導入しない理由として、「ユニットケアの考え方を取り入れるためにはコストがかかる」という理由が63.9%であった。

図表 3-63 ユニットケアの考え方を導入しない理由



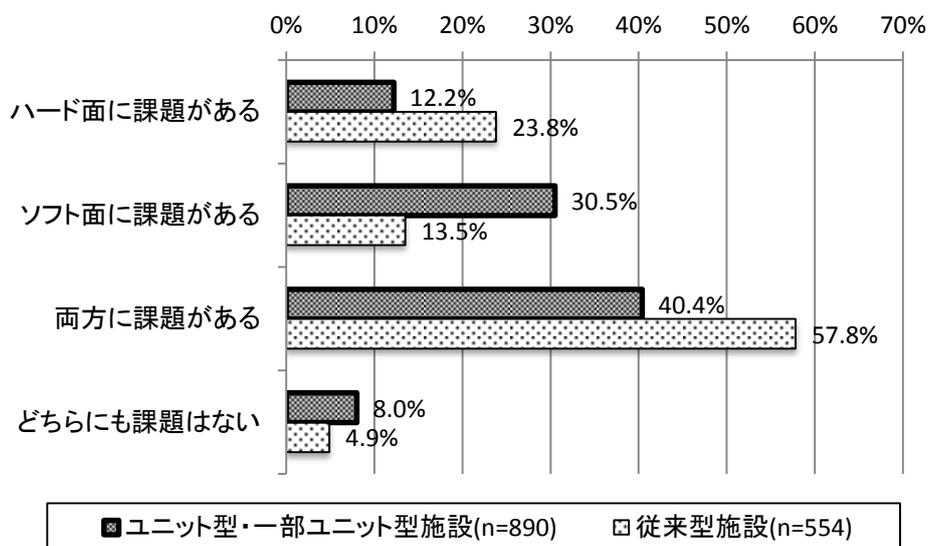
(5) 施設が抱える課題

A-1) 施設管理者調査（ユニット型・一部ユニット型）、A-2) ユニットリーダー調査、B)施設管理者調査（従来型）から施設が抱える課題を抽出した。

1) 施設の課題

A-1) 施設管理者調査（ユニット型・一部ユニット型）、B)施設管理者調査（従来型）の調査結果から、施設が抱える課題として、ユニット型・一部ユニット型施設では、ソフト面に課題があると回答した施設が 30.5%、両方に課題があると回答した施設が 40.4%あり、約 7 割の施設がソフト面の課題を感じていた。また、従来型の施設では、ソフト面に課題があると回答した施設は 13.5%であったが、両方に課題があると回答した施設が 57.8%あり、ユニット型・一部ユニット型施設と同様、約 7 割の施設がソフト面の課題を感じていた。一方、ハード面に課題を抱えている施設は、ユニット型・一部ユニット型施設では 52.6%であるのに対し、従来型施設では、81.6%に上った。ユニット型・一部ユニット型施設では、一般的に個別ケアを実践しやすいようハードが整備されていると言え、ハード面が充実しているからこそソフト面の課題が認識されやすいということも考えられる。

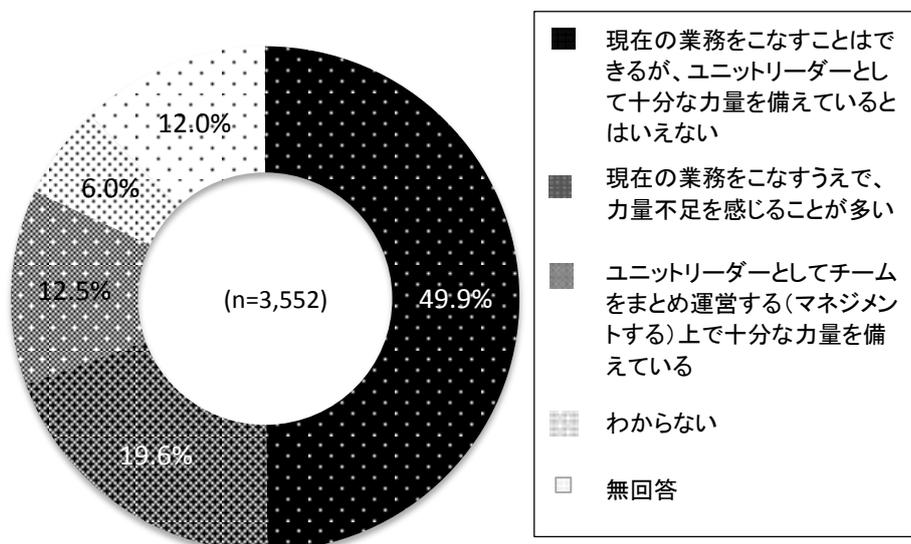
図表 3-64 施設が抱える課題



2) ユニットリーダーの課題

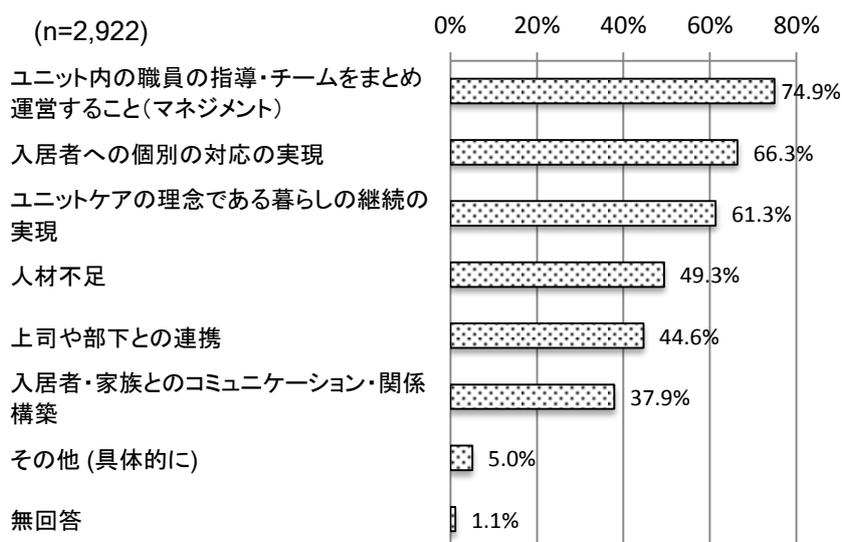
自分の力量に対する評価では、約半数の人が「現在の業務をこなすことはできるが、ユニットリーダーとして十分な力量を備えているとはいえない」と回答しており、「現在の業務をこなすうえで、力量不足を感じることが多い」と回答する人も約2割におよんだ。

図表 3-65 自分の力量に対する評価



ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題をみると、「ユニット内の職員の指導・チームをまとめ運営すること(マネジメント)」が74.9%と最も高く、次いで「入居者への個別の対応の実現」が66.3%、「ユニットケアの理念である暮らしの継続の実現」が61.3%であった。

図表 3-66 ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題

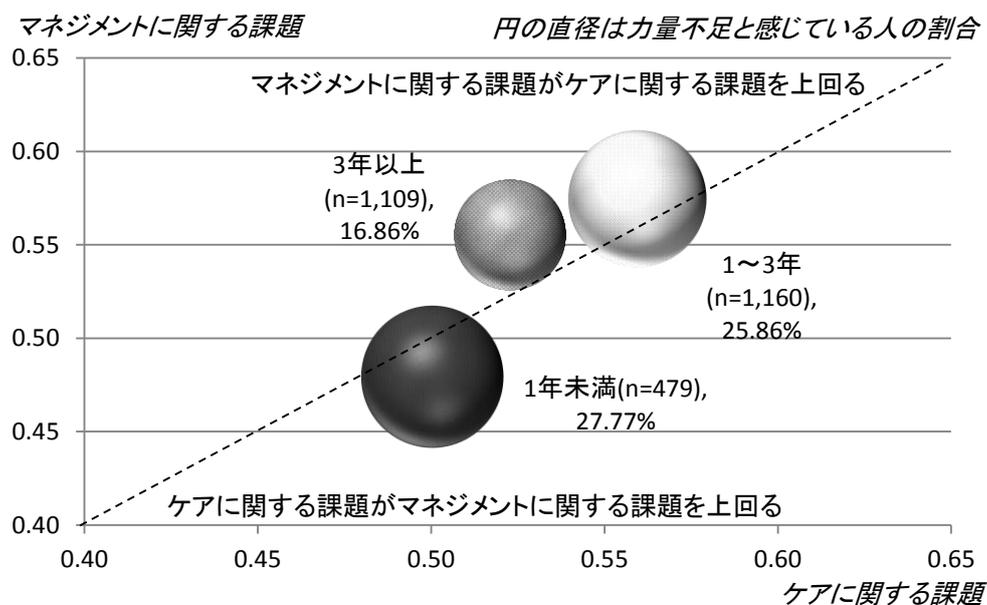


ユニットリーダーの勤務年数別に、ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題から「個別対応の実現」、「暮らしの継続」、「入居者・家族とのコミュニケーション」などのケアに関する課題と、「マネジメント」、「上司や部下との連携」、「人材不足」などのマネジメントに関する課題について、どのような特徴があるかについて分析した。横軸は、ケアに関する課題への意識を、縦軸はマネジメントに関する課題への意識を、円の直径は力量不足と感じている人の割合を表している。

これをみると、1年未満ではケアに関する課題への意識の強さがマネジメントに関する課題への意識の強さを上回っている一方、1～3年、3年以上ではマネジメントに関する課題への意識の強さが強くなっている。

また、経験年数の一番短い1年未満が最も課題意識が低くなっているが、これには自分の力量を見極めきれていない状況がうかがえる。また、1～3年目と3年以上を比較すると経験年数を積んで、ケアに関する課題と比較して、マネジメントに関する課題は下がりにくい傾向がみられる。

図表 3-67 勤務年数別自分の力量に対する評価とユニットリーダーとして勤務するうえでの課題



※1：ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題から「個別対応の実現」、「暮らしの継続」、「入居者・家族とのコミュニケーション」を選んだ人をスコア化してプロット

※2：ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題から「マネジメント」、「上司や部下との連携」、「人材不足」を選んだ人をスコア化してプロット

ユニット内の職員の指導・チームをまとめ運営すること（マネジメント）について課題に感じる点として、以下の内容があげられた。

図表 3-68 マネジメントに関する課題

<p>教育・指導力不足</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 自身がマネジメント能力に欠けているために職員指導やチームをまとめることができない • 職員の力量に差があり、統一的な指導が難しい • ユニットケアがこれで良いのか自信が持てず、他の職員にうまく説明できない • ユニット内で介護に関する問題点を職員と共に話し合いつつ、指導・改善を図っているがなかなか思うように改善されない • 教える側としての正しいアプローチを教わっておらず、個人個人に任されているため、教える側には「正しく伝わっただろうか」という不安を、教えられる側には理解しがたい状況を生じさせている。 • リーダーとしてユニット職員一人ひとりの能力を分析し把握することができていないため、個人の能力にあった仕事の割り振りができておらず、ユニット職員のスキルアップを目指した計画が立てられない • リーダーの年齢より、目上の職員に対しての指導などについて その場の雰囲気流されてしまい、伝えなくてはいけないことや、指導しなくてはいけないことをうまく伝えられないことがある • 従来型のやり方に慣れきっている職員に対しての意識改革が難しい
<p>コミュニケーション不足</p>	<ul style="list-style-type: none"> • スタッフ間のコミュニケーションがうまくとれず、チームプレーに欠ける • ユニット内で勤務する際、重なった時間での勤務がとりにくく、業務上での指導時間がとりにくい。ノートや掲示版等での情報共有を実施しているが理解されているか確認することができない。
<p>業務の多忙さ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 入居者に対するケアの業務以外の指導（事務的な仕事）の時間を指導する側、される側が十分に持つことができない • ミーティングなどでケアの再確認や意識の統一を図りたいが、それを行う時間がなかなか取れない • 時間内に業務を終わらせることが難しく、他のことに余力を割くことができない
<p>ケアの実施体制が不十分</p>	<ul style="list-style-type: none"> • チームとして各入居者への支援方針や業務の取り組み方に対しチーム全体での共有及びシステム化が不十分であり、改善に向けた取り組みを検討しているが、実行に移せていない • 統一された育成プログラムがなく、評価する上で課題を感じる

(6) カリキュラム見直しの方針の検討

ニーズ調査結果および委員会、カリキュラム検討WGでの協議結果を踏まえ、カリキュラムの見直しに向けた再検討を行った。

ニーズ調査におけるユニットリーダーの回答から以下のような状況が把握された。

- 自分の力量については、回答したユニットリーダーのうち 69.5%が「力量不足」または「十分な力量を備えていない」と自己評価していた。
- ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題として、「マネジメント」が 74.9%と最も高く、次いで「個別対応の実現」が 66.3%、「暮らしの継続の実現」が 61.3%であった。
- 勤務年数と、自分の力量に対する評価、ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題の関係みると、1年未満ではケアに関する課題（個別対応の実現、「暮らしの継続」、「入居者・家族とのコミュニケーション」）がマネジメントに関する課題（マネジメント、「上司や部下との連携」、「人材不足」）を上回っている。これに対して、3年以上では力量不足と感じる割合は小さくなり、課題はマネジメントに関する事項へとシフトしている。
- 「ユニット内の職員の指導・チームをまとめ運営すること（マネジメント）」について課題に感じる点として示された自由記述の内容から、特に、指導力の不足と、ユニット職員とのコミュニケーションの困難さが多く挙げられていた。

また、提示したカリキュラム骨子素案に対しては、概ね賛同が得られ過不足の指摘は少なかった。自由回答として、以下のような意見が寄せられていた。

- ユニットリーダーの役割としては、提示した項目のほか、施設長との関係づくりやチームの構成メンバーの性質、性格、特性、特技などを活かしたチームケアなどが挙げられた。
- チームをまとめる力の習得や、他の職員への伝達方法、目標達成のために、周囲を巻き込む方法を知りたい、コミュニケーション力をつけたいという意見があった。
- マネジメント力として、会議等で多くの意見を整理し、課題を明確にして方向性を打ち出す手法のほか、PDCAサイクルの理論を学び、現場の課題抽出と実践評価を支援するような講義・演習への希望があった。
- 職員の指導・育成については、新人教育を含めた育成に力点を置くテーマ、個々の資質のレベルアップやケア方法を周知徹底するための方法、年配職員への指導方法などが期待されていた。
- リーダー自身のモチベーション管理、ストレス管理面の内容を期待する声もあった。
- 実践的スキルの習得への期待も大きく、ヒヤリハット・事故の予防や対応、災害対策、家族からの苦情の対策や、利用者間のトラブル対応も含めたリスクマネジメントに関する内容の希望があった。
- 事例、具体例を知りたいという声も多く、ユニットケア導入の成功例、失敗例、重度ユニットにおける1日の流れなどの具体的な要望があった。また、研修終了後、各施設ですぐに実践導入ができるよう事例を多く取り入れた研修を求める意見もあった。

また、研修の構成として、運営計画書に添って施設で実施し、3ヶ月後ぐらいに意見交換会・実施評価するなど、フォローアップを求める意見があった。フォローアップを行うことによって、モチベーションが高まることや、受講仲間からの意見により互いのリーダー力を高める効果を期待する声があった。

実地研修に対する意見としては、施設実習は期間が短くてよいので、複数の施設の実態が見たいという要望があったほか、介護職員全体にユニットケアを知ってもらう仕組みが必要であるとして、受け入れ施設が独自で実施している1日コースの研修に介護職員全員が参加することで、職員の意識改革につながったことなどが述べられたものがあった。

以上より、カリキュラム骨子素案をもとに、以下の方針でカリキュラム構成の検討を進めることとした。

- 受講者像を明確化する（一定のユニットケア経験を有することを前提とする）
（⇒導入部分の研修を別途設定する）
- ユニットリーダーの役割を整理し、ユニット職員の指導・教育を含むマネジメント能力の強化を狙いとする
- ユニットケアの理念や「個別ケア」の考え方を改めて整理し、一定の経験を有し、ユニット内での指導的立場を果たすためより高度な次元での理解の浸透を図る。
- 「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、P D C A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
- 今後のユニットケア施設の役割として重度化、看取り等の研修項目を充実させる
- 事例を用いた学びやアクティブラーニング手法による演習を効果的に取り入れる。
- 集合研修後、一定期間の実践を経た上でフォローアップの機会を設けることを検討する。

3.3 カリキュラム見直し案の検討

(1) ユニットリーダーに求められる能力

3.2(6)節に示した方針に沿って、カリキュラム見直し案を検討した。検討にあたっては、パトリシア・ベナーの臨床技術習得の段階に関する理論を参考とし、ユニット職員の習得段階として以下のように整理した。

- ①初心者：新入職員
- ②新人：ユニットケア実践の経験年数2年までを目安とする
- ③一人前：ユニットケア実践の経験年数2年から3年を目安とする
- ④中堅：ユニットケア実践の経験年数3年から5年を目安とする
- ⑤達人：

出典：Benner P. ベナーの看護論新訳版 初心者から達人へ 井部俊子監訳 医学書院 2005

このとき、ユニットリーダーは「一人前」～「中堅クラス」を目指すものとし、求められる能力を以下のように想定した。

	一人前 (Competent) :	中堅 (Proficient) :
できること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 直面した状況の整理・分析ができる。 ・ 意識的で入念な計画ができる。 ・ ある程度の予測をもとに計画し行動できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 状況を局面ではなく全体的に捉えることができる ・ 目標や状況の変化に柔軟に応じることができる
求められる能力	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報収集能力、課題発見能力、問題解決能力、を有する。 ・ 自身が行うケアについての高い実践能力を有する ・ 新人職員の指導が行える情報収集能力、課題発見能力、問題解決能力、を有する。 ・ 自身が行うケアについての高い実践能力を有する ・ 新人職員の指導が行える 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実践能力：ケアについての実践力を有する ・ 相談能力：入居者、家族、他のスタッフ等に対し指導・助言を行うことができる。 ・ 調整能力：必要なケアが円滑に行われるために、多職種とのコーディネーションを行う事ができる。 ・ 倫理調整能力：個人、家族及び集団の権利を守るために、倫理的な問題や葛藤の解決をはかる事ができる ・ 教育能力：介護職員に対しケアを向上させるため教育的役割を果たすことができる ・ 研究能力：専門知識及び技術の向上並びに開発をはかるために実践の場での症例研究能力を有する

(日本看護協会HP 専門看護師の役割を一部改編)

(2) カリキュラムの検討

さらに、こうした能力の習得を目標として、以下に示すようなカリキュラム構成案を検討した。

図表 3-69 カリキュラム構成案

研修内容	研修の基本的考え方（ねらい）
オリエンテーション	ユニットリーダー研修の目的、ユニットリーダーとして習得すべき能力、研修の概要を説明し、以降の研修受講に向けた心構えをつくる。
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	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。
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	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。

ケアのマネジメント
ユニットのマネジメント
両者の統合・実践

これは以下の考え方によって構成されたものである。

- オリエンテーションにおいて研修の目的と概要を伝え、目標を明確にする。
- 3日間の集合研修とし、全体を①ユニットリーダーとしての「ケアのマネジメント」能力の向上、②「ユニットのマネジメント」能力の習得の2つの側面、および③それらを統合した基本の考え方の理解と実践課題により構成する。
- はじめに、基本的な考え方としてユニットケアを取り巻く社会状況（A）と、ユニットリーダーの役割（B）とユニットケアの理念と意義を（C）を示す。ここまでの学習を十分に理解した上で、「ケアのマネジメント（D）」「ユニットのマネジメント（E）」の

研修内容について学ぶ。

- 「ケアのマネジメント (D)」については、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した上で、より高度なケアの実践および質の管理のための具体的な知識・技能の習得を目指す学習内容（講義および演習）とする。
- 「ユニットのマネジメント (E)」については、チームにおけるリーダーの役割について理解した上で、ユニットリーダーがユニットを運営していく上で必要なユニットのマネジメントに関する知識及び技能を理解することをねらいとする学習内容とし、アクティブラーニング手法を取り入れたグループワーク中心の内容とする。
- 実践課題では、研修における学習内容を踏まえて「ケアのマネジメント」「ユニットのマネジメント」を統合して実践の場でケアのマネジメントとユニットのマネジメントのためのPDCAサイクルを展開する。一定期間の実践を経て、プレゼンテーションとフィードバックの場を設けることを想定する。具体的な内容は「実践課題試行研修事業」における検証結果を踏まえる（4章参照）。
- 実地研修については、2～3日程度に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ことを想定する。

カリキュラムの各領域に含まれる項目案、内容例、留意事項、時間配分の目安、研修形態等について検討した結果を図表 3-70 に示す。

図表 3-70 カリキュラム案

<p>ユニットリーダー研修の基本的考え方</p> <p>・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。</p> <p>・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する。</p> <p>【構成】</p> <p>A: 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。</p> <p>B: 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。</p> <p>C: 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。</p> <p>D: 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。</p> <p>E: 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。</p> <p>F: 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。</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

カリキュラム

研修内容	ねらい	項目	内容例	留意点	目安時間	形式	想定する講師
オリエンテーション	ユニットリーダー研修の目的、ユニットリーダーとして習得すべき能力、研修の概要を説明し、以降の研修受講に向けた心構えをつくる。	<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 		<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダー研修の目的は、「ユニットケアの理解」、「介護専門職としての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向上」「チームリーダーとしてのユニット運営(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つであること 演習、グループワーク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すること。 	15	説明	
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。	<ul style="list-style-type: none"> ユニットケアを取り巻く社会状況の変化(変遷を含む) 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 	<ul style="list-style-type: none"> 人口動態等(統計資料の活用) 介護保険制度 地域包括ケアシステム 	<ul style="list-style-type: none"> ユニットケアを取り巻く社会状況について、統計資料等を用いて、高齢化の進展と介護ニーズの増大、要介護高齢者を支えてきた家族をめぐる状況の変化、在宅療養者の増加、施設の重度化等について学ぶ内容とする。 介護保険制度の趣旨と概要について学ぶ内容とする。 地域包括ケアシステムの推進その他の政策について学ぶ内容とする。 高齢者介護施設に求められる役割として、医療ニーズ、認知症、看取り、重度化への対応と医療との連携の必要性について学ぶ内容とする。 地域包括ケアシステムにおける施設の位置付けと地域との連携について学ぶ内容とする。 内容は最新の政策に留意して教授する。 介護人材の担う役割の重要性について理解し、モチベーションを高める内容とする。 	45	講義	左記内容の有識者(行政担当者等)
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。	<ul style="list-style-type: none"> 運営基準による規定 ユニットリーダーの役割 キャリアとキャリア形成 リーダーシップとマネジメントの基礎 	<ul style="list-style-type: none"> 運営基準による規定 ケアのマネジメントとユニットのマネジメント 実践・相談・調整・倫理調整・教育・介護の研究等 臨床技術習得の段階(Benner, P.)、ドレイファスマodel等 チームケア・多職種との協働 リーダーシップ、パワーとエンパワメント、コンフリクト、アサーション、変化と変革等の理論 マネジメント、PDCA等の理論 	<ul style="list-style-type: none"> チームケア及び多職種との協働の中で、ユニットリーダーに求められる役割、職務、能力について理解する。 受講者自身のキャリア形成についても考え、モチベーションを高める内容とする。 リーダーシップに必要な知識及び技能について理解する。 マネジメントの基礎となる知識及び技能について理解する。 	90	講義	左記内容の有識者(リーダー・マネジメント論、管理学の学識者等)
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。	<ul style="list-style-type: none"> 利用者に対する全人的理解 利用者を取り巻く環境のとらえ方 高齢期の理解 	<ul style="list-style-type: none"> 全人的理解とそのアプローチ 高齢者の発達課題 加齢に伴う心身の変化 個性と多様性 	<ul style="list-style-type: none"> 人間を身体的・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。 加齢変化に適応し、人生の統合化を図るという高齢期の発達課題について学ぶ。 高齢者の老化による心身機能や社会的価値の喪失体験について学ぶ。 高齢者の個性と多様性について理解する。 	60	講義	左記内容の有識者(高齢者看護学又は介護学の学識者等)
		<ul style="list-style-type: none"> ケアと空間の融合 個室の役割 集団の規模と機能分散 	<ul style="list-style-type: none"> プライバシーとテリトリー 段階的空間構成 居宅に近い居住環境の下での居宅における生活に近い日常生活 機能の分散化、動線の短縮、効率的な空間構成等 住まいとしてのしつらえ 	<ul style="list-style-type: none"> 心理的・社会的側面から高齢者の生活を支える環境の重要性やその整備における留意点(入居前の生活の継続性等含む)について学ぶ。 高齢期における環境移行のリスクについて理解する。 居宅に近い居住環境の下での居宅における生活に近い日常生活を送ることの意義について理解する。 個人空間の意義・重要性について学ぶ。 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事例を通して学ぶ。 空間の機能性についての理解を深める。 住まいとしての空間のスケール感、しつらえ、モノと環境の関係性について学ぶ。 	60	講義	左記内容の有識者(建築学の学識者等)
		<ul style="list-style-type: none"> ユニットケアの理念 尊厳の保持 自立支援と自律支援 その人らしい生活の継続 社会的関係の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 運営基準 権利擁護(意思決定支援、プライバシーの保護、インフォームドコンセント等) 個別ケア 居宅に近い居住環境の下での居宅における生活に近い日常生活 入居者、家族、地域との交流 入居者への役割付与 生活単位と介護単位の一貫(継続性を重視したサービスの提供と個別ケア実践のための馴染みの関係) 生きがい 	<ul style="list-style-type: none"> 入居者一人ひとりの意思及び人格を尊重し、施設サービス計画に基づき、その居宅における生活への復帰を念頭に置いて、入居前の居宅における生活と入居後の生活が連続したものとなるよう配慮しながら、各ユニットにおいて入居者が相互に社会的関係を築き、自律的な日常生活を営むことを支援するというユニットケアの基本方針について理解する。 入居者の日常生活上の活動について必要な援助を行うことにより、入居者が、その有する能力に応じて、自らの生活様式及び生活習慣に沿って自律的な日常生活を営むことができるようにするために、入居者の日常生活を支援するという自律支援の考え方について学ぶ。 一人ひとりの入居者について、個性、心身の状況、生活歴などを具体的に把握した上で、その日常生活上の活動を適切に援助するという個別ケアの考え方について学ぶ。 職務の特性に鑑み、人権の重要性について十分理解させ、人権意識の普及・高揚が図られるよう配慮する。 	120	講義	左記内容の有識者及びファシリテーター能力のある者(豊富な現場経験を有するユニットケア施設管理者等)

研修内容	ねらい	項目	内容例	留意点	目安時間	形式	想定する講師
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。	<ul style="list-style-type: none"> 介護過程の展開(ケアにおけるPDCAサイクル) チームケア、多職種との連携 実践・相談・調整・倫理調整・教育・介護の研究の実践 生活支援と生きがい支援 安全・安心の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 生活支援 問題の明確化(情報収集・アセスメント)、計画立案、実施、評価、改善 施設サービス計画書、週間サービス計画書、日課計画表等の見直し 生活支援 社会生活上の便宜の提供(ユニットでの共同生活、家族との交流支援、外出支援、地域との交流、イベント等) 必要な行政機関等に対する手続き 重度化・認知症への対応、看取り介護 感染症対策、介護事故予防、福祉用具の活用 問題発生時の対応、倫理調整 	<ul style="list-style-type: none"> ケアのマネジメントの実践的能力を養う内容とする。 基本的な生活行為(食事、入浴、排せつ、整容など)における個別ケアを実践できる能力を養う。 重度化、認知症への対応、看取り介護を含む内容とする。 感染症対策、介護事故予防、福祉用具の活用を含む内容とする。 チームケア及び多職種との協働の中で、ユニットリーダーとしての役割を理解する。 ケアのマネジメントの実践に関する知識及び技能をユニットケア実践の場に適用し、理論と実践を結び付けて理解できる能力を養う内容とする。 全体的なシステムの中で、一人ひとりの利用者に対するケアとその改善を考える視点を学ぶ。 入居者の嗜好に応じた趣味、教養又は娯楽に係る活動の機会を提供するとともに、入居者が自立的に行うこれらの活動を支援することについて学ぶ。 入居者が日常生活を営む上で必要な行政機関等に対する手続きについて学ぶ。 実践能力の向上を図るため、演習を強化した内容とする。アクティブラーニングの手法を取り入れた能動的な学習方法とする。 	210	講義 演習	左記内容の有識者及びファシリテーター能力のある者(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)
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。	<ul style="list-style-type: none"> 組織化と理念の共有 人的資源・物的資源・財的資源・情報の活用 ユニットのマネジメントのためのPDCAサイクル ユニットメンバーの指導・教育 ユニットメンバーの相談・支援 リスクマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> 人的資源(配置、教育、家族、地域等)・物的資源(設え等)・財的資源(予算、ユニット費等)・情報(カンファレンス、記録)の活用 OJT、集合教育 コンサルテーション、スーパービジョン、モチベーション管理、メンタルヘルスやストレスマネジメント等 安全管理のシステムとプロセス 	<ul style="list-style-type: none"> ユニットのマネジメントの実践的能力を養う。 施設が継続的かつ一貫性のあるユニットケアを提供するために組織化し、理念を持つことを学ぶ。 施設の理想とするユニットケアを効果的・効率的に提供するために、Plan(計画)→Do(実行)→Check(確認)→Action(改善)のマネジメントサイクルを繰り返すユニットのマネジメントについて学ぶ。 ユニットのマネジメントの実践に関する知識及び技能をユニットケア実践の場に適用し、理論と実践を結び付けて理解できる能力を養う内容とする。 ユニットでの指導、教育、相談、支援ができる能力を養う内容とする。 リスクマネジメントを含む内容とする。 実践能力の向上を図るため、演習を強化した内容とする。アクティブラーニングの手法を取り入れた能動的な学習方法とする。 	210	講義 演習	左記内容の有識者及びファシリテーター能力のある者(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)
F 統合と実践	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習する。	<ul style="list-style-type: none"> 実践課題の設定 施設における実践課題の実施計画作成 		<ul style="list-style-type: none"> 実践課題として、自施設におけるケアのマネジメント・ユニットマネジメントのためのPDCAサイクルを展開するための課題設定と計画立案を行う。 施設における課題の発見、解決策の検討、実施、評価までの一連の活動を通して、ユニットリーダーに求められる技術の総合的な評価を行う内容とする。 作成した計画について、受講者間での意見交換し講師から助言を得る。 アクティブラーニングの手法を取り入れた能動的な学習方法とする。 	60	講義 演習	左記内容の有識者及びファシリテーター能力のある者(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)
		(施設における実践課題の実施)		<ul style="list-style-type: none"> 自施設におけるケアのマネジメント・ユニットマネジメントのためのPDCAサイクルを展開する。 実務に即した実践を行う。 施設管理者の理解・支援・助言を得て、組織的に進めることを前提とする。 アクティブラーニングの手法を取り入れた能動的な学習方法とする。 	(約1ヶ月)	実務	---
		<ul style="list-style-type: none"> 実地研修 		<ul style="list-style-type: none"> 集合研修で学んだ内容に基づき、ユニットリーダー研修実地研修施設におけるユニットケアの実践を学ぶ。 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。 	(3日以上)	実地 研修	(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)
		<ul style="list-style-type: none"> 集合研修でのプレゼンテーション 		<ul style="list-style-type: none"> 実践課題での取り組みについてプレゼンテーションを行う。 他の受講者のプレゼンテーションや意見交換を通して、気付きを得る。 アクティブラーニングの手法を取り入れた能動的な学習方法とする。 	1日	プレゼン テーション	左記内容の有識者及びファシリテーター能力のある者(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)
集合研修合計(実習後のプレゼンテーションを除く)					870分		
ケアのマネジメント					450		
ユニットのマネジメント					300		
統合					120		
実習(自施設における実践および実地研修)					---		

(3) 実地研修について

実地研修については、受講者、受け入れ施設双方の負担軽減に配慮し、内容の効率化・焦点化を図り短縮する方向で検討を行った。

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、実践的なユニットケアの実践方法を実地で体験と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。

したがって、ユニットリーダー研修の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。

以上より、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。

図表 3-71 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

4 実践課題試行研修の検討

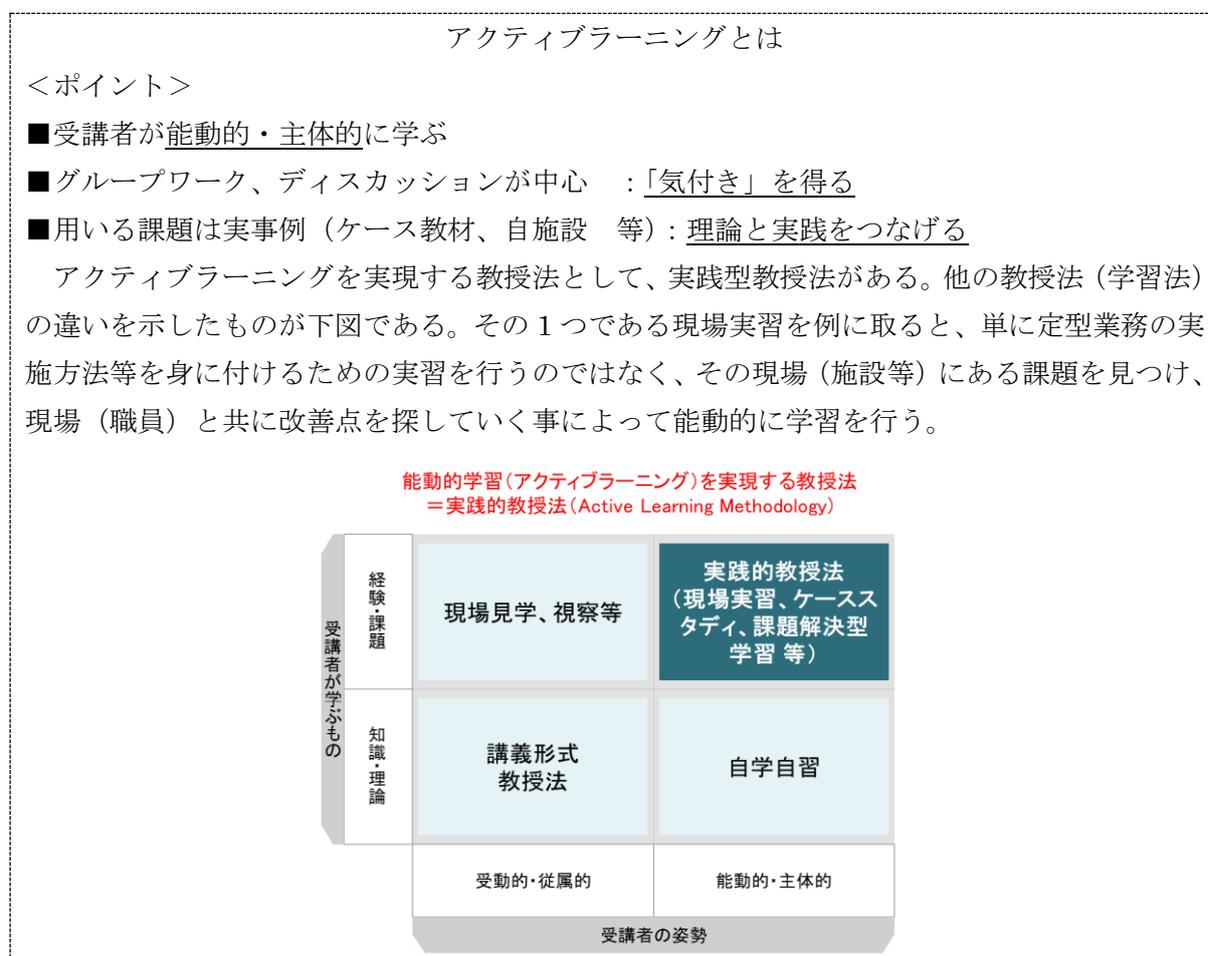
4.1 実践課題試行研修の目的と意義

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。

昨今、社会人の学びにおいても、「座学」と「実践」の連携による「能動的学習モデル（アクティブラーニング）」が注目されており、座学で得た知識の理解・定着を促す仕組みとして、取り入れられている。アクティブラーニングの手法としては、実際にある事例や起こった事故・トラブルなどを活用して、受講者が能動的・主体的に学ぶ手法であり、ユニットケアにおいても適用可能と考えられる。

研修で学習したことを机上の空論で終わらせず、現場の業務における実効性をより高めるためには、今後の研修では研修で学んだ内容と現場における実践を結びつけることを重視した研修体系を目指す必要がある。また、学習内容の定着やさらなるレベル向上を図るためには、個々の学習者において、学習における実践と振り返りのプロセスを繰り返す PDCA サイクルを構築することが重要であると考えられる。

このため、本事業では、「実践課題」を設定し、複数のユニットケア施設の協力を得て、試験的に運用・検証することにより、ユニットリーダー研修の一環として取り入れるためのフェージビリティスタディーを行った。



また、実践型教授法の特徴をまとめたものが下表である。実践型教授法では、現場での業務や実事例、業務マニュアル等を学習環境・教材として、周囲の受講者、講師、現場の職員等とのディスカッション等を通じて課題解決等に取り組む。研修の中で取り扱うテーマが実務に直結している場合が多いことから、理論と実務両方に詳しい人材が講師を務める場合が多い。なお、実践型教授法だけを用いるのではなく、研修プログラム全体の目的に応じ、学習効果を考慮しながら実践型教授法とその他の手法/形態（見学・講義、自学自習 等）を組み合わせて実施することが重要である。例えば、最初に講義（座学）を行い、基礎的な知識・理論を習得した上で、現場実習や課題解決型学習等へと進むようにデザインされている場合が多い

実践型教授法の特徴

学習環境 教材	<ul style="list-style-type: none"> ■ 現場（業務） ■ 現場における実事例（トラブル、失敗事例、成功事例 等） ■ 実際に起こった他社事例、起こりうる事例 ■ 業務マニュアル ■ 業界の現状と課題（分析レポート 等）
学習形態	<ul style="list-style-type: none"> ■ グループワーク、グループディスカッション中心 ■ 課題の分析・解決がゴール ■ 様々なバックグラウンドを持つ受講者による触発（社内研修の場合は他部署の人間同士、社外研修の場合は別企業）
講師	<ul style="list-style-type: none"> ■ 理論と実務両方に詳しい人材 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 教員（実務家教員を含む） ➢ 現場経験豊富な職員 ➢ 人材開発部門の社内講師 ➢ 熟練の技術者／技能者

平成 25 年度老人保健事業推進費等補助金「ユニットケアに係る研修のあり方に関する研究」報告書（株式会社 三菱総合研究所）より

4.2 検討方針・内容

試行研修の実施に当たり、試行研修の目的、実践課題のテーマ、カリキュラム、講義・演習内容、評価方法等について検討した。

⑥ 試行の目的

ユニットリーダーは、利用者の意思及び人格を尊重したケアを提供するために、ユニットのメンバーや多職種と協働しながらユニットケアを提供することが求められる。今後の研修カリキュラムの見直しにあたり、実践的な能力を高める手法として社会人教育の場面で注目されているアクティブラーニング（実践的教育手法）の考え方を取り入れ、それを自発的に維持・向上していく考え方としてのPDCAサイクルを取り入れる予定であり、その教育手法を検討するために、本試行研修を実施する。

試行研修では、「ケアプランと1日の生活プランの活用」を1つのテーマとして取り上げ、ユニットリーダーに求められる知識・スキル等のうち、以下の内容の定着を目的とした。

✓ 気づきと情報共有

職員間でケアプランと1日の生活プランの情報を見直し、改善点に気づき、新たな改善案を実行する方法や、ユニット職員間や多職種と連携する方法

✓ 職員の指導とサポート

ケアプランの作成において重要な観点や、1日の生活プランへの生かし方を職員に指導し、職員同士で議論しながら具体的なケアプラン立案（見直し）・実行することをリーダーとしてチームをサポートする方法

✓ 今後のユニットケアへの対応

今後重要性が増す「重度化対応」及び「認知症対応」について、ケアプランを立案（見直し）し、1日の生活プランの立案に生かす方法

✓ ユニットリーダーの役割

各施設での実践を通じて、ユニットリーダーの役割の理解と、リーダーシップ発揮の方法

⑦ 実践課題のテーマ

全体カリキュラムの中で、アクティブラーニングの手法を用いることが効果的と考えられる内容について、主に以下の観点を重視して検討した。

- 内容：当該テーマを実施することがユニットケア施設に重要と考えられる内容
- 効果：アクティブラーニングを用いることが効果的である内容
- スケジュール：期間内に課題の作成～試行～検証まで実施できる内容

上記の観点から、本試行研修では、「ケアプランと1日の生活プランの活用」をテーマとして試行することとした。なお、研修で用いる利用者事例については、今後のユニットケア施設により一層求められると考えられる看取りと認知症への対応に向け、看取りと認知症の事例をとりあげることとした。

⑧ 試行研修のカリキュラム

学習内容の定着や研修後のさらなるレベル向上を図るためには、個々の学習者において、実践と振り返りのプロセスを繰り返す PDCA サイクルを研修で体験することが重要であると考えられることから、試行研修のカリキュラムとしては、集合研修Ⅰで講義・演習を行い、その後、自施設に課題を持ち帰り、実践を行った後に、振り返りのプロセスとして、集合研修Ⅱを行う構成とした。

⑨ 評価方法

試行研修の評価方法については、以下の方法で行うこととした。

項目	評価方法
研修目標は達成できたか？ (研修の効果測定)	◆ 集合研修Ⅱ実施時に各受講者から報告 ◆ 受講者及び施設長へのアンケート調査 (後日)
研修方法は妥当であったか？ (講義内容の難易度、実践課題、実施期間 等)	
研修の運営は妥当であったか？ (将来同様の研修を展開する上での課題点等)	◆ 講師およびファシリテーター、WG メンバーから意見収集

⑩ 対象施設・受講者

本試行研修を実施するにあたり、一般社団法人日本ユニットケア推進センター及び一般社団法人全国個室ユニット型施設推進協議会の協力を得て、試行研修の対象施設を募った。

対象施設はユニットケア施設とし、試行研修の受講者は、ユニットリーダー又はユニットリーダー候補とした。

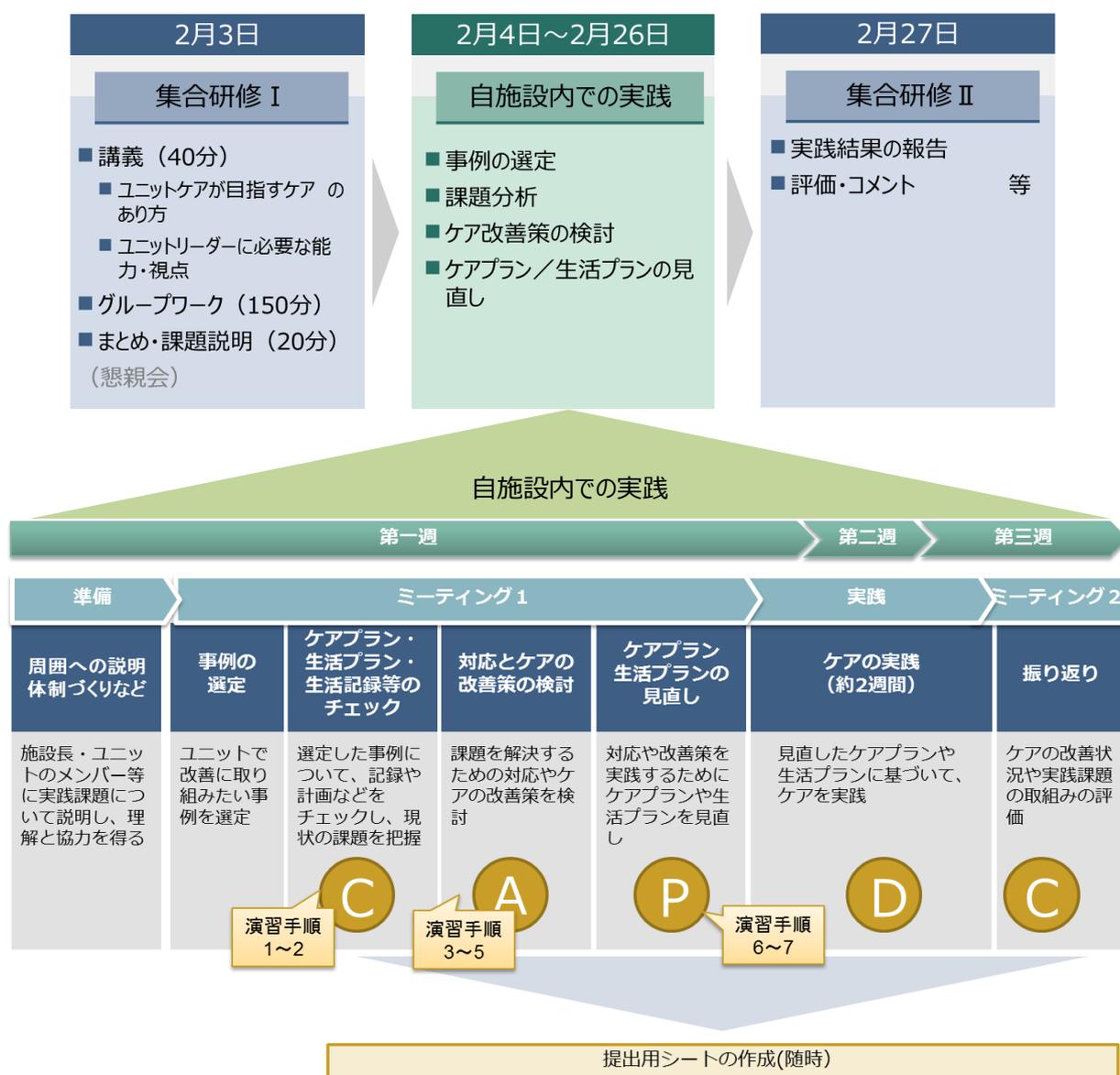
実際に、試行研修に参加のあったのは 13 施設で、ユニットリーダー（又は候補者）は 17 名であった。このうち、ユニットリーダー経験 5 年以上が 4 名、3～4 年以内が 3 名、半年～2 年以内が 4 名、未経験者（ユニットリーダー候補者）が 6 名であった。

4.3 プログラムの構成・内容

実践課題試行研修プログラムの全体構成は、以下の3部構成とした。

- (1) 集合研修Ⅰ
- (2) 自施設内での実践
- (3) 集合研修Ⅱ

集合研修Ⅰの講義と演習で学んだ内容をもとに、自施設内での取り組み（約3週間）を行い、再び集合研修Ⅱを行うことで、学習の定着を促すこととした。



(1) 集合研修 I

集合研修 I の当日プログラムは以下のとおりとした。

なお、演習は各グループでの議論を効果的に進めるため、全体の進行役の講師 1 名の他、各グループを担当する講師 4 名（実践課題 WG 委員）が各テーブルの議論をファシリテートする形で進めた。

演習は 4 グループ（各グループ 4～5 施設）に分かれて行い、2 つの利用者事例を 2 グループずつ検討した。

	時間	内容	配布資料
開会	13:30	開会	
挨拶	13:30	ご挨拶	
プログラム 説明	13:35	この研修の目的・位置づけ 本日のプログラム概要	・この研修について ・本日のプログラム
講義	13:40	ユニットケアが目指すケアのあり方 ユニットリーダーに必要な能力・必要な視点 具体的な実践手法	・講義・演習用資料
演習	14:20	概要説明・事例紹介	
	14:30	手順 1：状況の把握（個人）	事例情報(1)(2) 演習用紙 1
	14:40	手順 2：根拠の整理（個人）	
	14:50	手順 3：対応・ケア改善策検討（個人）	
	15:10	休憩	
	15:20	手順 4：状態のまとめ（グループ）	模造紙
	15:40	手順 5：ケアの改善策まとめ（グループ）	
	16:00	手順 6：ケアプラン検討（個人）	演習用紙 2
	16:20	休憩	
	16:30	手順 7：ケアプラン助言（グループ）	
16:50	手順 8：解説	事例解説(1)(2)	
講義	17:10	講義・演習のまとめ	
課題説明	17:20	実践課題の進め方について	・実践課題説明資料 ・記録シート等
閉会	17:30	閉会	

①本研修の位置づけについて

最初に事務局より、本研修の目的と位置づけ、アクティブラーニングについて説明を行った。
以下に用いた資料の一部を示す。

1. 「ユニットリーダー研修のあり方」調査事業の目的

- 特別養護老人ホームでは、個別ケアの実現に向け、施設のユニット化が進められており、ユニットリーダーの育成が急務

特別養護老人ホームのユニット化率：
現在26%⇒70%（2025年目標）

- ユニットケア施設をとりまく社会環境が変化（高齢化や重度化の進展、地域包括ケアの推進 等）
- 個人の尊厳を重んじて生活の継続を支援するユニットケアは更に重要性が増加

これからの時代にふさわしいユニットケア研修のあり方を提案

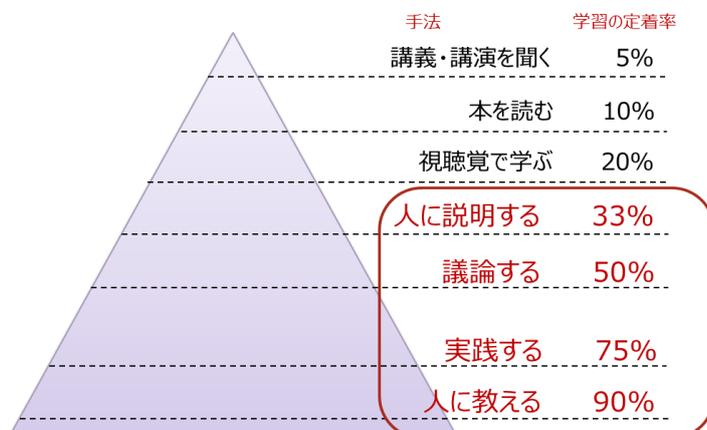
施設のユニットケアの推進において重要な役割を果たすユニットリーダーを育成する研修に焦点を当て、実践的かつ効果的な研修項目・手法を検討

時代のニーズに合わせた
研修事業の充実・進化

3. アクティブラーニングとは？

- 受講者が能動的・主体的に学ぶ
- グループワーク、ディスカッションが中心：「気付き」を得る
- 用いる課題は実事例（ケース教材、自施設 等）：理論と実践をつなげる

学びのピラミッド



出典：National Training Laboratories

②講義について

講義資料は、以下の構成とし、ユニットケアでの具体的な事例を挙げながら講義を行った。

講義の内容

- ユニットケアが目指すケアのあり方
- 個別・状況に応じたケアを実践していく上で必要なユニットリーダーの能力
- 一人前・中堅職員に必要な視点
- ケアを成長させるプロセス～具体的な実践手法～

以下に用いた講義資料の一部を示す。

ユニットリーダー研修(試行研修)プログラム

ユニットケアとは

在宅に近い居住環境で、利用者一人ひとりの個性や生活のリズムに沿い、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。

そのためには、個性や生活のリズムを保つための個室と、ほかの利用者や地域との関係を築くためのリビングやパブリックスペースなど、のハードと小グループごとに配置された職員による、利用者一人ひとりの個性や生活のリズムに沿ったケアの提供、というソフトが必要

ユニットケアとは 個別ケアを実践する一つの手法

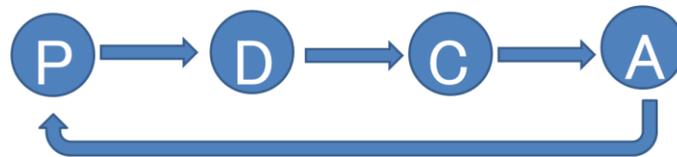
③個別・状況に応じたケア

- ・個人ごとのケアプランを作成
- ・個々の情報を読み込み日々の生活の変化に合わせて臨機応変に対応
- ・ケアプラン(情報)を定期的に更新

例: 基本情報に加えて体動、表情を見て対応する
排せつ介助(モゾモゾしているなど)

ユニットケアが目指す個別ケア

マネジメントとアセスメント



ケアプラン → ケア → 評価 → 改善策

Plan : 目標の作成

Do : 実行

Check : 測定・評価

Action : 改善・処置

PDCAサイクルのレベル

①セルフマネジメント

自身のケアを見つめ直し、課題点を発見し、改善していくプロセス。

ケア計画、介護技術、行動、接遇

※ケア計画(長期・中期、1日のケアプラン)

②チームマネジメント(ユニットマネジメント)

ユニットの課題点を発見し改善していくプロセス。

ケア計画、勤務シフト、職員指導(OJT)

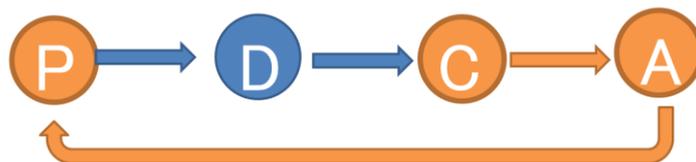
③組織マネジメント

施設の課題点を発見し改善していくプロセス

理念、人員配置、職員教育、環境整備

③実践演習について

個別ケアを実践していくためには、定期的・継続的な PDCA の運用が必要であることから、実践演習については、具体的な事例をもとに、利用者の状況のチェック (C)⇒改善策の立案(A)⇒新たなケアプランの立案(P) の過程とその運用方法を学習し、ユニットリーダーとして身に着けるべきマネジメント力について学ぶ演習とした。



利用者の状況のチェック (C)⇒改善策の立案(A)⇒新たなケアプランの立案(P)の過程について、試行研修当日の流れは以下のとおりとした。

C 学習目標1: 対象者の記録(情報)を読み込む能力を習得する

手順1(個人作業):10分

- ・ 佐藤さん(Aグループ、Bグループ)・山田さん(Cグループ、Dグループ)のケア記録等(配布資料)を読んでください。
- ・ 佐藤さん・山田さんについて、それぞれどのような状況にある方なのかをイメージしてください。
- ・ そしてその内容を用紙1に記入してください。

手順2(個人作業):10分

【Aグループ、Bグループ】

佐藤さんについて、なぜそう考えたのかという根拠や他に必要と考えられる情報などを用紙1に記載してください。

【Cグループ、Dグループ】

山田さんについて、特に注目した情報、他に必要と考えられる情報等を用紙1に記載してください。

A 学習目標2: 状況を把握し改善策を立案できる能力を習得する

手順3(個人作業):20分

ユニットリーダーとして考慮すべき対応・ケアの改善策を考えられるだけ列挙し、用紙1に貼られた付箋に記入してください。

手順4(グループ作業):20分

各人の用紙を時計回りに回してください。それぞれの意見を読み、「対象者像」、「その根拠」についてグループで一つの見解をまとめてみましょう。

手順5(グループ作業):20分

対応・ケアの改善策について、全員の意見を踏まえて模造紙にまとめてください。例えば5W1Hの観点から、具体的にどのように対応するべきなのかを整理して、模造紙にそれぞれの付箋を貼ります。

※5W1H:When(いつ)、Who(だれが)、What(何を)How(どのように)、Where(どこで)、Why(なぜ)

P 学習目標3
対象者のケアプランの立案や、立案に対する助言の能力を育成する

手順6(個人作業):20分

これまでの作業を踏まえて佐藤さん・山田さんの今後のケアプランおよび日常生活計画を立案し用紙2に記入してください。

手順7(グループ作業):20分

2人一組になり、一人が教育的立場(リーダー役)になりプランについての検討を行ってください。施設の現場ではご自身が教育的立場になることを意識して、よりよりケアについて共に考え助言してください。(一人10分ずつ、交互に行います。)

手順8(まとめ作業):20分

講師より実際の対応状況について解説します。ご自身のプランで足りない部分については赤字で加筆してください。

D 施設における実践に向けて

・本日の研修では、手順1～8を通して、ユニットケアにおけるPDCAサイクルのうち、**利用者の状況のチェック(C)⇒ケアの改善策の立案(A)⇒新たなケアプランの立案(P)**を模擬しました。

・演習した内容を、自分の施設で実践してみましよう。
ユニットの実際の事例を取り上げ、現状の記録やプランを読み込んで、ケアの改善策を検討し、ケアプランの見直しをします。
さらに、見直したケアプランに基づいてケアの実践(D)、その結果のチェック(C)まで行って、サイクルを一巡してみましよう。

・本日の講義や演習で学んだ「ユニットリーダー」の役割について、意識しながら進めましよう。

実践課題として、2人の利用者について、エピソード、ケアプランと生活記録、演習解説（回答例）を準備した。

【事例1】 佐藤花子さん（仮名）

年齢・性別 : 104歳・女性
要介護度 : 要介護5
認知症レベル : IIIa
日常生活自立度 : B2
入居歴 : 入居3年目
日中の活動 : 車いすにて食事をしていたが、ベッド上で過ごす時間が長くなっている。
基礎疾患 : 特になし
その他特徴 : 食事量は少なく、入居時より食事は主にえいせいボーロを摂取。

【事例2】 山田和子さん（仮名）

年齢・性別 : 87歳・女性
要介護度 : 要介護4
認知症レベル : IV
入居歴 : 入居1年目
日中の活動 : リビングにおいてソファか車椅子でテレビ視聴し、傾眠ある時はベッド休養
基礎疾患 : アルツハイマー型認知症、狭心症、骨粗鬆症
その他特徴 : 夫他界後はひとり暮らし。H14右大腿骨骨折で入院後、H15頃から認知症状がみられ徐々に1人暮らしが困難となり、H21.7有料老人ホームに入居。認知症が進行しH24.3.10入居。



<実践演習>



<グループ発表>

(2) 自施設内での実践

自施設内での実践については、ミーティング1→実践→ミーティング2の3つの構成とした。各内容について、参加施設には、以下のような手順を提示して、実践してもらった。

実践課題の進め方 ミーティング1（事例選定～課題発見～改善策検討）

ミーティング1では、演習手順1～7を行います。

実施時期（目安）：第一週中旬
所要時間（目安）：60～90分

取組みの対象とする入居者の事例を選ぶ



- ・ユニットメンバーと相談して、「看取り」「認知症」など、ユニットの中で改善に取り組みたい事例を1つ選びます。

課題を見つける（手順1・2）



- ・対象とする事例に関する記録や計画を見直してみましょう。
- ・「不足している情報はないか」「入居者の意向や気持ちがケアプランや生活プランに反映できているか」「プランがケアに反映されているか」などの観点からチェックします。
- ・問題点があれば、その原因を探ります。

この部分は、ユニットメンバーにあらかじめ検討しておいてもらってもかまいません。その場合、事例を選定し、課題を抽出するための用紙をメンバーに渡して、検討すべきことを簡単に説明します。

ケアの改善策の検討（手順3・4・5）



- ・ディスカッションにより課題を共有して、具体的な対応やケアの改善策を検討します。
- ・いつ、どこで、誰が、何を、どのように対応するのか、その根拠はなぜなのか明確にしましょう。

ケアプラン・生活プランの見直し（手順6・7）

- ・具体的な対応やケアの改善策を、実践できるケアプランや生活プランに落とし込みます。
- ・シフトの見直しや、他部門・他職種と調整すべき点も明らかにしておきます。

実践課題の進め方 ケアの実践

実施時期（目安）：第一週後半～第三週前半

検討したケアプランや生活プランをユニットメンバーで共有し、約2週間、ケアを実践します。

- ◆必要に応じてシフトの見直しや他部門・他職種との調整など、プランに沿ったケアができるような体制や環境を整えましょう（可能な範囲でかまいません）。
- ◆毎日のケアの状況や、ユニットのメンバーの状況を確認しましょう。メンバーをサポートすることも、ユニットリーダーの重要な役割です。
- ◆プランを見直したことによる入居者の変化やケアを実践する上での問題点、工夫が必要な点など、気付いたことがあれば随時記録しておきましょう。ユニットのメンバーからも報告してもらいましょう。

実践課題の進め方 ミーティング2（振り返り）

実施時期（目安）：第三週中旬以降
 所要時間（目安）：30～60分程度

約2週間の実践を振り返るためのミーティングを行います。

◆ケアの改善状況について評価します。

- ・ケアの内容や入居者の生活の変化（良くなった点、問題があった点、その理由など）
- ・ユニットのメンバーの業務の変化（良くなった点、問題があった点、その理由など）
- ・その他、さらに検討が必要な課題など

◆実践課題にユニット全体で取り組んだことに対するユニットメンバーの感想も聞きましょう。取り組んでよかったこと、難しかったこと、今後のユニットの運営について、率直な意見交換をしましょう。

施設内での実践結果については、集合研修Ⅱで各施設から報告・相互評価をするため、「ユニットケア改善シート」「実践課題評価シート」を配布し、集合研修Ⅱの開催前に事務局で回収することとした。

様式名	項目	内容	記入時期	添付資料
ユニット ケア 改善シ ート	現状の課題	計画、ケアの提供、記録に関する現状の問題点	ミーティング1 実施後	見直し前の ケアプラン・ 記録等
	対応・ケアの改善策	ユニットで協議した具体的な対応やケアの改善策の内容		見直し後の ケアプラン 等
	ケアプラン等の改善点	改善策実践のためにケアプランや生活プランを見直した点		
	ケアの状況・入居者・職員の業務の変化など	実践期間の日々のケアや協働、入居者の状況(気付いたこと)	実践期間 (随時メモ)	-----
	評価	2週間の取組によってよくなった点、残っている課題など	ミーティング2 で協議・記入	-----
実践課題 評価シ ート	取組の目標	リーダーとしての実践課題の目標	準備段階	-----
	実施体制	実践課題に取り組む体制・協力者	準備段階	-----
	取組の実施状況と課題	工夫したことや難しかったこと	ミーティング2	-----
	取組の効果 (目標の達成状況)	リーダーとして学んだこと・できるようになったこと	ミーティング2	-----
	研修全体に対する評価	集合研修も含めた評価	ミーティング2	-----
	施設長のコメント	よかった点・今後の課題など	終了時	-----
	ユニットメンバーのコメント	よかった点・今後の課題など	ミーティング2	-----
感想など	気づいたこと など	終了時	-----	

受講者に配布した「ユニットケア改善シート」および「実践課題評価シート」は以下のとおり。

ユニットケア改善シート		施設名	
		氏名	
項目	内容		
現状の課題	(現状の問題点の内容(何のどの部分がどのように問題であるのか)を記入し、該当する現状の計画や記録様式を添付してください)		その原因・理由
対応・ケアの改善策	(何を解決するために、いつ、どこで、誰が何をどのように実施するのか具体的に記入してください)		
ケアプラン・生活プランの改善点	(改善した計画や記録の内容、様式、書き方などを記入し、実物を添付してください)		工夫した点・特記事項など
ケアの状況・変化など	(改善した計画や記録に基づく日々のケアや協働の状況、入居者の変化、気づいたことなどについて具体的に記入してください)		工夫した点・難しかった点、気づいたことなど
評価	効果(2週間の取組によってよかった点)入居者について： ユニットメンバーについて： その他：	問題点、残っている課題、その他気づいたことなど	

実践課題評価シート		施設名	
		氏名	
項目	内容		コメント・感想など
取組の目標	施設長と相談の上、ユニットリーダーとして、目指す目標を記入してください(例：メンバーをまとめユニットの課題を解決する、積極的にメンバー指導・サポートするなど)		ユニットメンバー
実施体制	ユニットメンバーの役割分担：	ユニット外の協力者・協力内容	
取組の実施状況と実践する上での課題	特に留意したこと、工夫したこと、うまくできたこと	難しかったこと、うまく進まなかったこと、その理由など	施設長
取組の効果(目標の達成状況)	学んだこと・できるようになったことなど	今後さらに取り組みたいこと	
研修に対する評価	集合研修も含めた研修の効果(学んだこと、できるようになったこと、よかった点など)	本研修の改善すべき点や要望など	ユニットリーダー
			感想・気づいたことなどご自由に記入してください

(3) 集合研修Ⅱ

集合研修Ⅰの当日プログラムは以下のとおりとした。

時間	内容	備考（教材等）
13:30-16:30	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ご挨拶（3分） ◆ 講師より挨拶（3分） ◆ 事務局より進め方説明（5分） 	
	【実践結果報告】（150分程度） <ul style="list-style-type: none"> ◆ 各受講者から実践結果報告（プレゼン）（45分） ◆ 3名程度を代表発表者として抽出、講師及びファシリテーターを交えた公開質疑。（45分） ◆ 受講者相互での評価・コメント（45分） ◆ コメント記入（10分） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 報告はパネル（ポスター）形式で発表。 ◆ 講師及びファシリテーター（WGメンバー）が代表発表者を抽出。
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 総括（5分程度） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 全体講評（5分）
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 事務連絡（5分程度） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 受講者向けアンケートは当日配布

各受講者からの実践結果報告は、予め事務局に提出した「ユニットケア改善シート」「実践課題評価シート」を元に行った。



<受講者からのプレゼンテーション>



<代表発表者による公開質疑>

4.4 効果の検証と考察

(1) 効果の検証

集合研修Ⅰの後、研修の難易度・内容等について、受講者からメールで感想等を収集するとともに、実践課題評価シートに研修に対する意見欄を設けた。また、集合研修Ⅱの後に受講者に対してアンケート調査を実施した。

これらの結果に基づき、受講者からの評価結果について以下にまとめた。

観点		評価（まとめ）
プログラム	集合研修Ⅰ （講義）	<ul style="list-style-type: none"> ● 内容が分かり易いという意見がある一方で、（抽象度の高いテーマのため）難易度が高いという意見もあった。 ※ただし、演習・実践課題を経て研修終了時点での理解度は高く、具体例に触れて「腑に落ちた」と解釈できる。
	集合研修Ⅰ （演習）	<ul style="list-style-type: none"> ● 受講者同士の議論により、多くの気づきを得られたという評価の一方、演習時間が短いという声も多く出た。 ● 「助言・指導」の演習については難しかったという評価。
	実践課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 実践期間が短いという意見が多く見られた。 ● ケアプランへの反映方法が中心となっており、PDCAの実践という視点が若干弱いという意見もあった。 ● 実践期間中に施設長・上長から何らかの支援が得られた受講者が大半を占めた。 ※但し、本試行研修に参加した施設はユニットケアへの取組が進んでいると共に、施設長が人材の育成に関心の高い組織が中心であるという点にも留意が必要。
	集合研修Ⅱ （成果報告）	<ul style="list-style-type: none"> ● 他の取組事例を見ることで気づきを得ることができた、他者からの助言は参考になったという意見が多く見られた。
教材等	テキスト ワークシート 等	<ul style="list-style-type: none"> ● ワークシートは「使いやすい」という意見と、「何を記入すればよいか判りにくい」という意見の両方が出た。
総合		<ul style="list-style-type: none"> ● タイムなスケジュールについては改善要望が挙げられた。 ● その一方で、本研修の意図するところの「ユニットリーダーの役割」、「(チームでの) ケアの見直し方法」、「(チームでの) ケア改善案の立案・実行方法」、「職員間での情報共有方法」については7割以上の受講者は理解が深まったという回答であった。

(2) 今後の方向性

受講者からの評価結果と実践課題検討WGでの議論を踏まえ、今後、本教育手法を研修カリキュラムへ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：
 - ▶ ユニットケアに対する基礎的素養を持っているかどうかによって、教育効果が大きく左右される。本試行研修のレベルを維持するのであれば、一定のユニットケア経験を有する者を前提とすべき。

- ユニットリーダーの指導力に関して：
 - ▶ ユニットリーダーには介護職員に対してケアを向上させるための指導力が求められる。指導を行うためにはケアの技術を知っているだけでなく「教える」ためのスキル（＝インストラクショナルスキル）も重要である。実践課題演習において、これらのスキル向上を意識したプログラムとしてはどうか。

- 施設側の支援に関して：
 - ▶ 実践課題演習を円滑に進めるためには、送り出し側の施設の支援環境が整っていることが前提条件となる。また、研修を終えた後も受講者が施設の中で継続的にPDCAサイクルを回していくために、施設長への普及啓発も含めて現状を踏まえた上で実施すべき。

- ファシリテーターに関して：
 - ▶ 本試行研修を導入することにより、運営側の負担も高まることが予想される。ファシリテーターの人数を減らしつつ、研修の質を担保する工夫（受講者だけで議論を円滑に進めるためのマニュアルやワークシートの整備 等）を検討すべき。

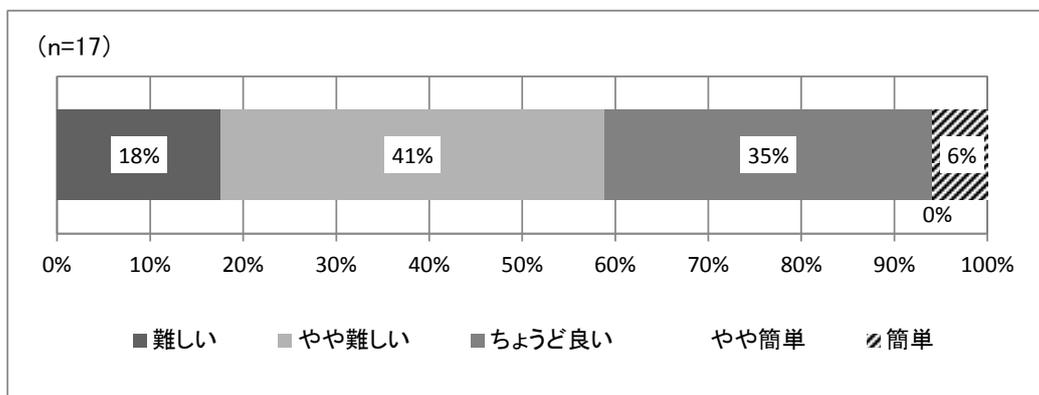
(3) 受講者向けアンケート調査結果

集合研修Ⅱの後、受講者に対してアンケート調査を実施した。その結果を以下に示す。

1) 集合研修Ⅰについて

① 講義（「ユニットケアを取り巻く環境の変化」）の難易度

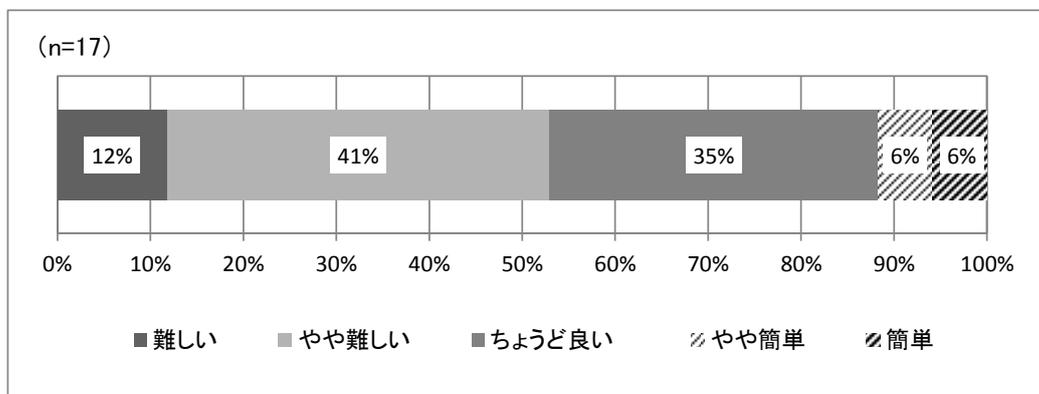
「難しい」及び「やや難しい」を合わせると約60%であった。



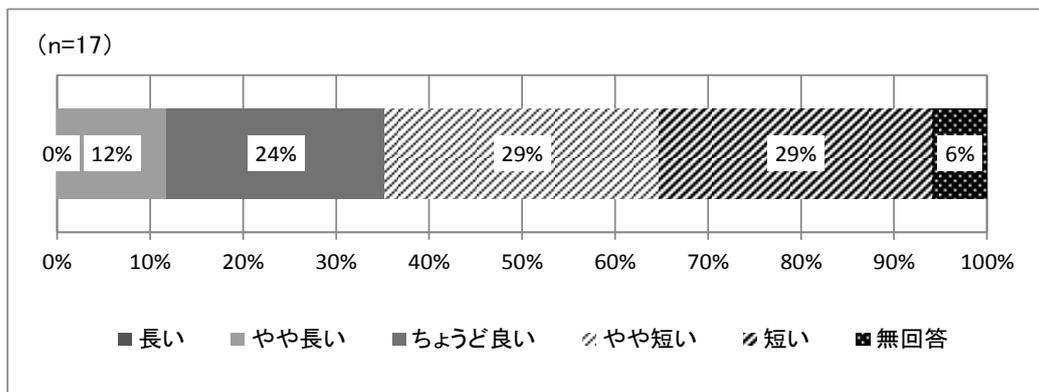
② 演習（「ケアプランのPDCA サイクル模擬演習」）の難易度と演習時間

「難しい」及び「やや難しい」を合わせると約50%、演習時間に関しては「やや短い」および「短い」を合計すると58%であった。

【演習内容】

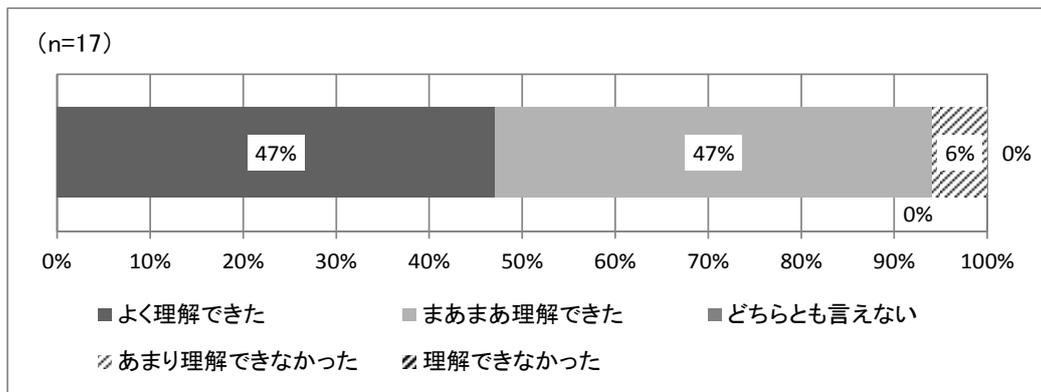


【演習時間】



③ 集合研修 I の理解度

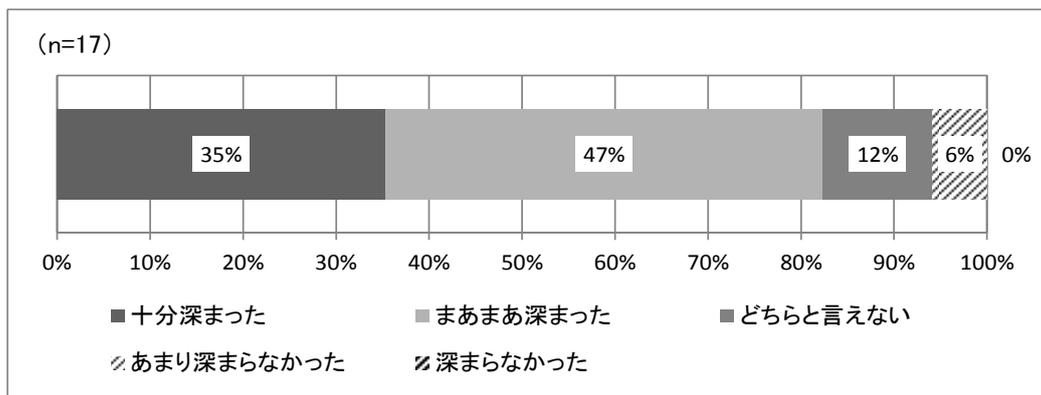
集合研修 I 全体を通じての理解度は「よく理解できた」および「まあまあ理解できた」を合計すると 94%であった。



2) 実践課題演習 (2月4日~25日) について

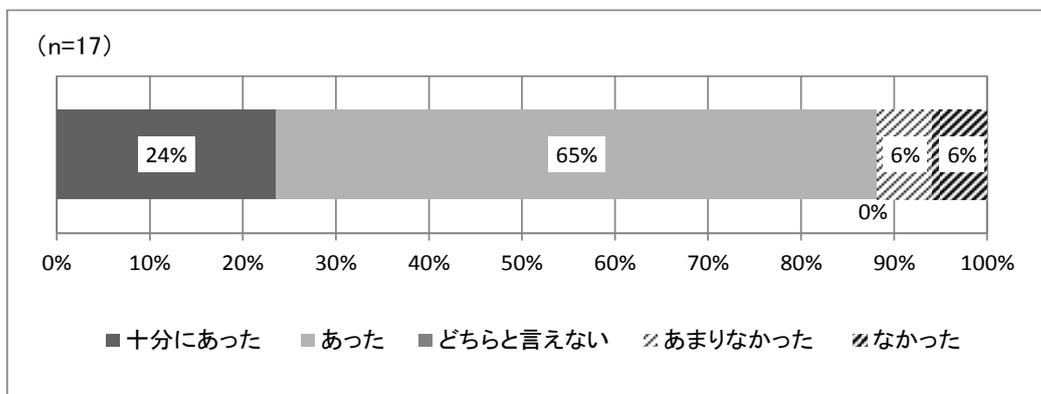
① 実践を通じ、集合研修 I で学んだ内容への理解の深化

実践を通じて、集合研修 I で学んだ内容への理解が「十分深まった」、「深まった」と回答した受講者は 82%であった。



② 施設長や上長からの支援

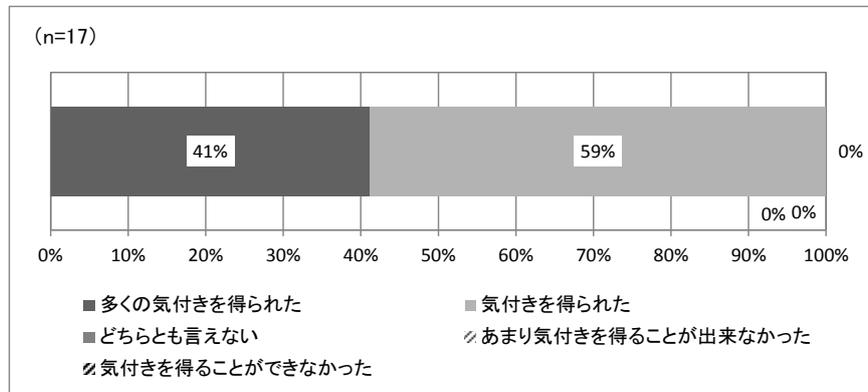
実践課題演習の実施中、施設長や上長からの支援(アドバイスや円滑に実施するための配慮 等)が「十分にあった」、「あった」と回答した受講者は 84%であった。



3) 集合研修Ⅱについて

① 事例発表（ポスター発表）を通じた得た気付き

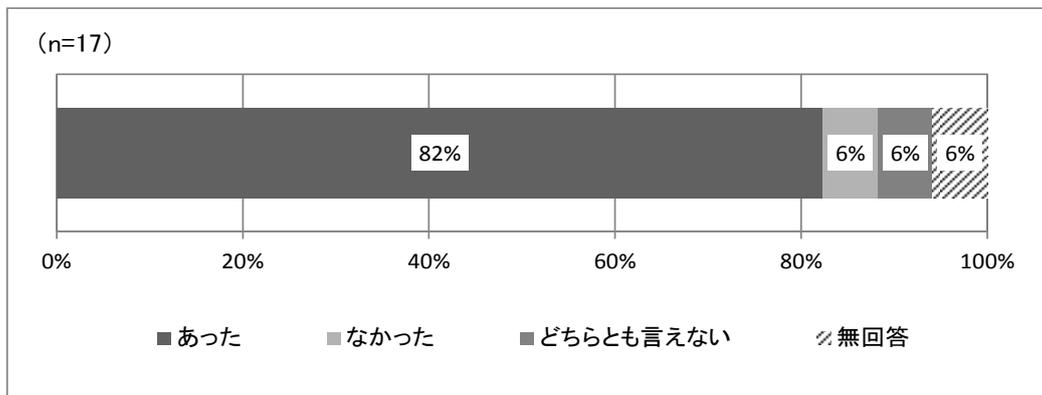
他の受講者の取組事例を聞き、「多くの気付きを得られた」と回答した受講者は41%、「気付きを得られた」と回答した受講者は59%であった。



以下に受講者の具体的な「気付き」について、自由記述を示す。

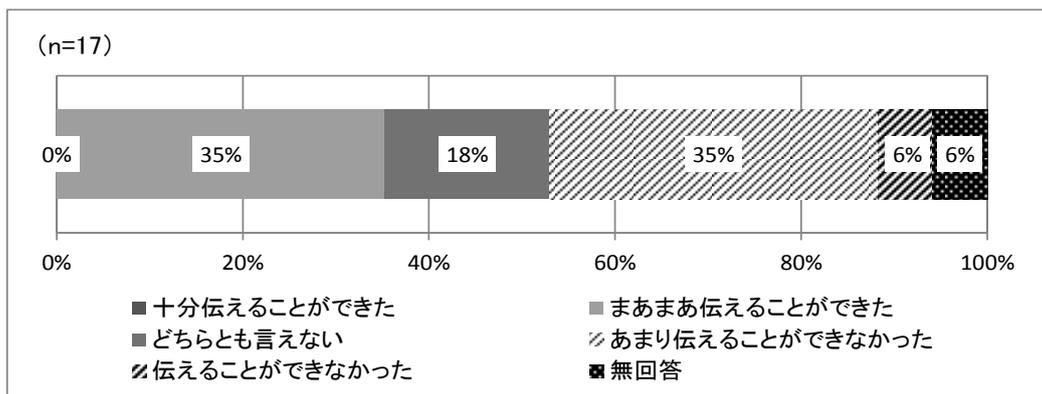
- ・ ケアプランの記録についての方法で、簡素化を図る手段を知る事ができた。
- ・ 自施設で行っている事、他施設との違いがありました。同じユニットでもケアプラン、取り組み形の違い、働いて3年目になる私でもわかりやすく、ベテランの方の気付きとの差を感じました。
- ・ 自施設で実践していない事（取り組み）がたくさんあった。（記録のとり方など）
- ・ 「ケアプラン」について。もっと「ケアプラン」を活かして支援すること。
- ・ 記録の事、ケアプランを重要視する事など。
- ・ ケアプランのサポート内容の充実度。
- ・ 自施設と同じような課題が多くあり、参考になる事が沢山あった。
- ・ 課題解決へのアプローチの方法。
- ・ 勉強していかなければならないと思った。学ぶ事ばかりでとてもためになった。
- ・ 「他職員に伝える、報告する」を実行する事が次のステップにつながる。皆で問題点を改善していく。
- ・ ケアプラン等の記述に関して、施設内での統一化が重要であることに気付いた。
- ・ 自立度の高い方の場合にも、ケアプランを重要視すべきということが分かった。
- ・ 様々な課題をもっている入居者へのアプローチ方法。
- ・ ユニットの職員の巻き込み方。
- ・ 24時間シートは目安であって、実際の日常の変化を見ながら臨機応変に対応できるものでなくてはならない事。
- ・ 共感、再確認できる事が多かった。
- ・ 様々な視点し知る事ができた。色々な取り組み、工夫などが見られ参考になった。
- ・ 施設内の悩み、課題が共通していて、それに対しての取り組み内容に新しい事があり、参考になります。
- ・ 自分の考えにはなかった事があった。改善方法も自分の思いつかないような意見が多くありました。
- ・ 生活の継続性の重要さを感じました。そのためには、入居者の事を良く知り、他職種とチームとして関わる事が大切であると改めて感じました。
- ・ ユニット職員が同じ方向性を持って様々な視点で考えていけるよう、働きかけていく姿勢が大事という振り返りができた。

また、他の発表者の事例を聞いて、今後採り入れてみたいと思ったものがあったかどうか尋ねたところ、約 80%の受講者が「あった」と回答した。



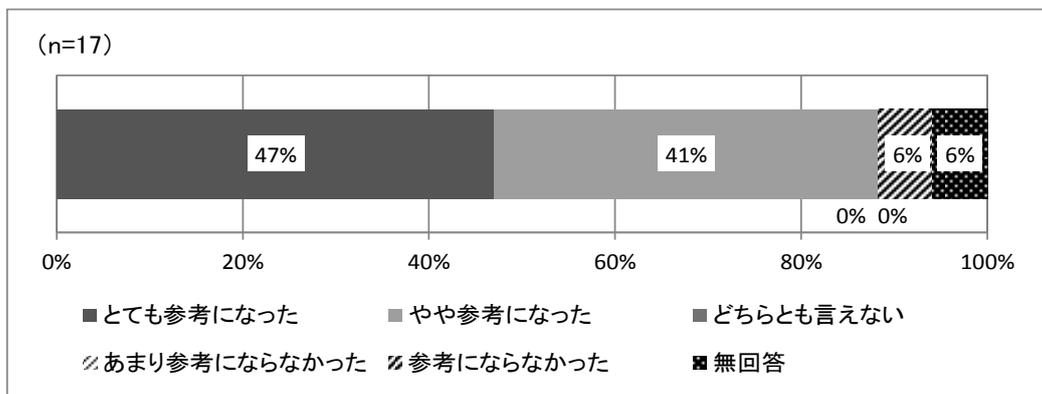
② プレゼンテーション時間

今回は一人 5 分間のプレゼンテーション（発表）を行ったが、それに対して最も多かった回答は「あまり伝えることができなかった」という回答であり、全体の 35%を占める。



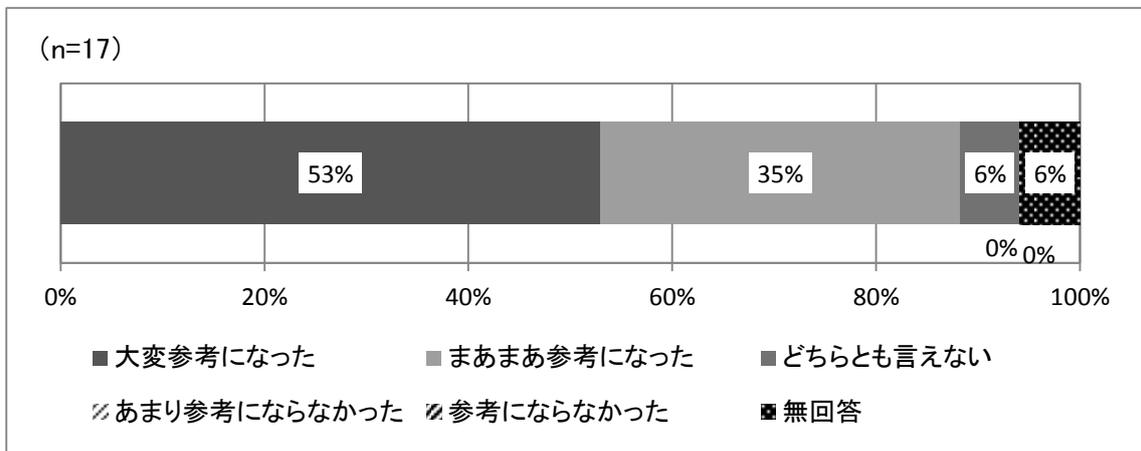
③ 講師等による公開質疑

講師による全体質疑が、その後自身で質疑を行う上で参考となったかと尋ねたところ、「とても参考になった」という回答が最も多く、47%であった。



④ 他の受講者からの助言

ポスター発表において他の受講者から受けた助言について、今後自身の取組を更に改善していく上で参考となったかどうか尋ねたところ、最も多かった回答が「大変参考になった」であり、全体の53%を占めた。



⑤ 集合研修Ⅱの感想（自由記述）

集合研修Ⅱにおける感想は以下のとおり。

【良かった点】

- ・ 気づきを得られた部分が何より一番良かった。
- ・ リーダーとしてのマネジメントの事を聞きたかった。
- ・ 他施設の方の取り組みを知る事ができ、また他受講者からの助言も聞く事ができる時間があって良いと思った。
- ・ 学んだ内容を自施設に持ち帰って、他のリーダーや職種をまきこんで、具体的に改善を図ることができて良かったです。主体的に動くということの大切さを改めて認識し、他のリーダーにも伝えられました。
- ・ 始めは研修の目的と内容がつながりませんでしたが、やっているうちに介護支援の原点なのかと思いました。自分の施設で日常に振り回されている事を自分自身振り返る、いい時間が持てました。
- ・ 大変でしたが勉強になりました。成果を出すには、大変な事があって当たり前かと思います。楽しかったです。
- ・ 短い時間の中で伝えたい内容を伝える事は難しかったですが、意見交換の場は他施設からの視点があり良かったです。
- ・ 1人5分のプレゼンも、その後の代表者3名への質疑応答もとても有意義で、能動的な研修であつという間に時間が経った。立って行う研修もなかなかいいなと思った。

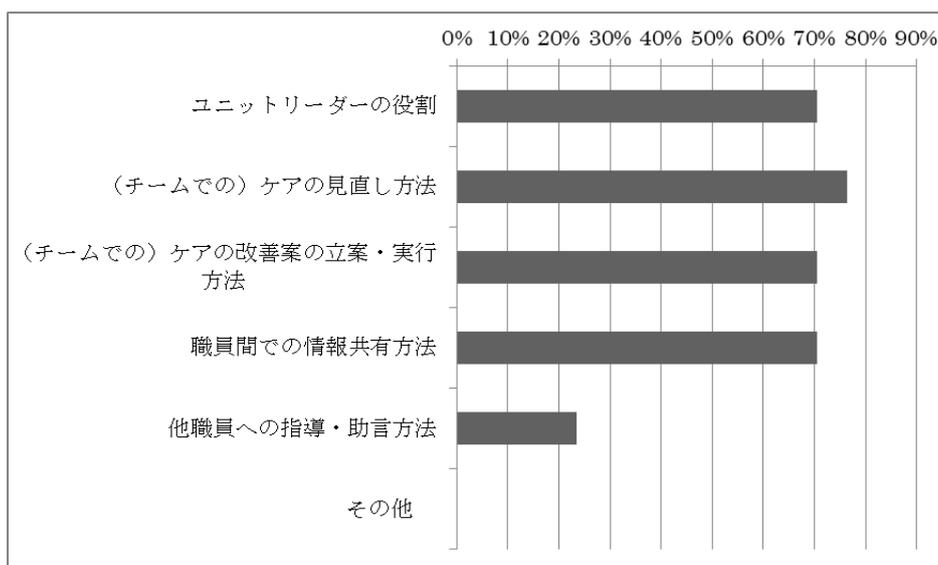
【改善を要する点】

- ・ 短期間で課題に取り組み評価まで求める事は、施設での仕事を行いながらだとタイトでした。
- ・ 他受講生の取り組みを聞いて良かった。できれば、全員分聞きたかったです。
- ・ 準備する期間が不足に感じたため、十分に発表できなかった事が悔やまれる。
- ・ なかなかユニット内で話し合う機会がとれなかったので、もう少し期間が欲しい。
- ・ 色々な施設の現場が聞けるのもっとグループディスカッションをしたい。
- ・ 全員の発表が聞きたかった。
- ・ 改善・評価シートの書き方がよく分からなかった。

4) 研修全体について

① 理解が深まった内容

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を尋ねたところ、「ユニットリーダーの役割」、「(チームでの) ケアの見直し方法」、「(チームでの) ケア改善案の立案・実行方法」、「職員間での情報共有方法」については70%以上の受講者が理解が深まったと回答した。



② 研修全体を振り返っての感想

研修全体を振り返った感想について以下に示す。

【良かった点】

- ・ 色々な方々の様々な視点があり、参考にする事もあり、勉強になりました。
- ・ 期間が短く大変だった部分もあったが、その分集中して考える事ができたり、自分で何か考えて行動に移すという事ができ、とても良い経験になった。
- ・ とても楽しい研修だった。
- ・ 貴重な研修に参加させて頂きありがとうございました。
- ・ 研修は難しかったというのが感想ですが、取り組みにあたり、他職種の意見が聞け、何よりユニットの職員の思っている事、気付きを知る事ができて良かったです。
- ・ 施設での取り組みを今後も継続していきたい。
- ・ 自分の中にはないプラン、改善方法が多くあって参考になった。
- ・ 他施設の現状や24hシートの活用方法、課題等を知る事ができ、とても勉強になりました。
- ・ 他施設の見方も知れて、学ぶ事が多かった。
- ・ 他の人が話している内容を聞き（他施設も悩みがある事）、安心しました。話し合いができたためにユニット内で気づく事が出来なかった事についての助言をもらう事ができ参考にしていきたい。
- ・ 他施設の方の話を聞く事ができ、良い経験になりました。ありがとうございました。

【改善を要する点、他にテーマとして取り上げて欲しい点等】

- ・ 人材確保につながるような職員育成、指導方法、ストレスマネジメント等、盛り込んで頂きたい。
- ・ 全体的に時間が短く、ユニットの職員への説明や協力が大変だったように感じました。

5 研修運用体制のあり方についての状況把握

本事業では、今後のユニットリーダー研修のカリキュラムや実践的な育成手法について検討、提案を行っているが、こうした今後の研修運用体制のあり方を検討する必要がある。現状の把握を行った。

5.1 都道府県・政令指定都市アンケート調査

都道府県・政令指定都市におけるユニットリーダー研修の委託の状況を把握するため、アンケート調査を実施した。概要は以下のとおりである。

(1) 調査の概要

1) 調査対象

47 都道府県・20 政令指定都市（ユニットリーダー研修所管課担当者）

2) 調査方法

電子メールによる調査票配布・回収

3) 調査時期

平成 27 年 3 月

4) 調査項目

ユニットリーダー研修の実施状況
1. 研修を委託している研究実施機関
2. 各研究実施機関別に申込者数、受講者数、修了者数
3. 近年の受講申し込み状況・傾向（施設、受講者）
4. 受講者に対する基準（施設、受講者）
5. 受講料に対する補助の有無と内容
6. ユニットリーダー研修の申込手順の課題
研修内容および研修実施機関について
1. ユニットリーダー研修の研修内容の把握状況、実施機関による研修内容の差異
2. 受講状況や結果について把握や評価
3. 研修の効果（研修内容の定着度）の評価
4. 実施機関に対する要望
5. 研修の内容の意見（科目、講師、研修の実施手法、実習施設その他）
6. 都道府県内の施設から、ユニットリーダー研修についての意見や要望
7. 今後のユニットケアやユニットケアを支える人材育成に関する意見・要望

(2) 調査結果

回収状況は、以下のとおりであった。

	発送数	回収数	回収率
都道府県	47	42	89.3%
政令指定都市	20	15	75.0%

1) 研修の委託状況

研修を委託している実施機関については、回答のあった都道府県、政令指定都市ともにすべての団体に、「一般社団法人 日本ユニットケア推進センター」への委託が行われていた。

また、「一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会」に委託している団体は、都道府県では18団体、政令指定都市では8団体であった。

さらに、千葉県・千葉市では「一般社団法人千葉県高齢者福祉施設協会」、京都府では京都府と「京都府老人福祉施設協議会」との共催による独自の研修が実施されている。

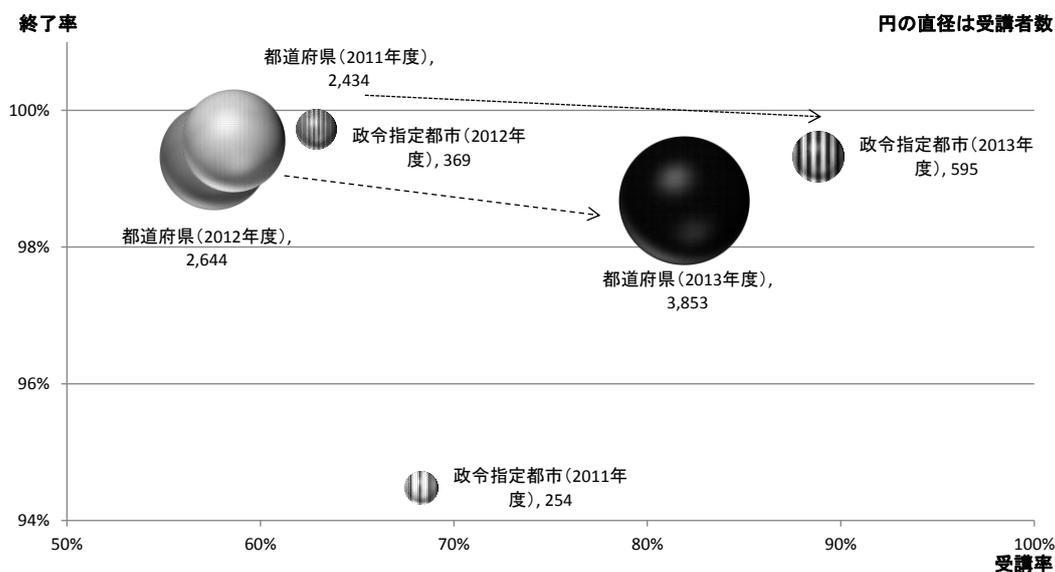
2) 各研修機関の申込者数、受講者数、終了者数

2011年度～2013年度の都道府県、政令指定都市における申込者数、受講者数、終了者数をもとに受講率、終了率、受講者数の推移を分析した。受講率は、各年度の受講者数を申込者数で割った値であり、終了率は、終了者数を受講者数で割った値である。また、円の直径の大きさ数は受講者数（実数）を表している。

都道府県については、2011年度から毎年受講者数が増加しており、2012年度と2013年度の間で受講率が大きく上昇している。また、政令指定都市においても、受講者数は毎年増加しており、2013年度は受講率も約90%まで増加している。

この背景として、2012年から主たる受託団体が、受講枠を大幅に広げたことと、研修委託先の団体が増えたことが考えられる。

図表 5-1 各研修機関の申込者数、受講者数、終了者数



3) 申し込み状況・傾向

① 都道府県

都道府県における申し込み状況・傾向として、以下の意見があげられた。

施設	<ul style="list-style-type: none">● 特別養護老人ホーム、短期入所生活介護事業所、地域密着型特養など多様な施設からの申し込みが増えている。● 一施設（既に受講修了者が2名いる）から複数人申し込む場合が増えていると回答する都道府県が多い。● 一方で、新設・増設や、新たにユニットリーダーを養成する必要がある施設からの問い合わせが多いという都道府県もみられた。
受講者	<ul style="list-style-type: none">● 女性の受講者や 20 代～30 代の受講者が増えているという回答が複数の都道府県から見られた。● 一方で、受講者については、具体的に把握していないという都道府県も多い。

② 政令指定都市

政令指定都市における申し込み状況・傾向として、以下の意見があげられた。

施設	<ul style="list-style-type: none">● ユニット型施設からの問い合わせが多く、ユニット型施設以外からは問い合わせがほとんどないという回答が多くみられた。● 一施設から複数人申し込む場合が増えている。
受講者	<ul style="list-style-type: none">● 研修実施団体が増えたことで、受講者の分散化がみられ、落選者も減少しているという意見があった。

4) 受講者に対する基準

① 都道府県

受講施設に対して、「ユニット型施設または、ユニット型施設を目指す施設に限定」している団体が 14 団体、基準は設けていないが「案内先をユニット型施設または、ユニット型施設を目指す施設に限定」している団体は、4 団体、「受講料の公費負担は、人員基準を満たしていない施設から優先的に交付している」と答えた団体が 1 団体、基準は設けていないと回答した団体が 22 団体であった。

一方、受講者に対しては、「ユニット型施設または、ユニット型施設を目指す施設の職員」に限定している団体が 5 団体、基準は設けていないと回答した団体が 31 団体であった。

② 政令指定都市

受講施設に対して、「ユニット型施設または、ユニット型施設を目指す施設に限定」している団体が 9 団体、基準は設けていないが「案内先をユニット型施設または、ユニット型施設を目指す施設に限定」している団体は 1 団体、基準は設けていないと回答した団体が 5 団体であった。

一方、受講者に対しては、「ユニット型施設または、ユニット型施設を目指す施設の職員」に限定している団体が 1 団体、基準は設けていないと回答した団体が 11 団体であった。

5) 受講料に対する補助

都道府県では、受講料に対する補助を行っている団体は1団体のみであり、政令市では、2都市が補助を行っていた。それぞれの補助内容は以下のとおりであった。

● 都道府県	● 予算の範囲で、受講料を公費負担している
● 政令指定都市	<ul style="list-style-type: none"> ● 新規開設のユニット型特養の運営法人に限り、施設管理者研修1名、ユニットリーダー研修2名を限度に受講費の補助を行っている。 ● 市内で介護サービスを行う法人に対し、研修を受講させる場合、上限額を1法人100,000円（千円未満切捨）とし、対象経費（受講料等）の2分の1を補助する。

6) 申込み手順の課題

申込み手順に対する課題として、以下の意見が挙げられた。

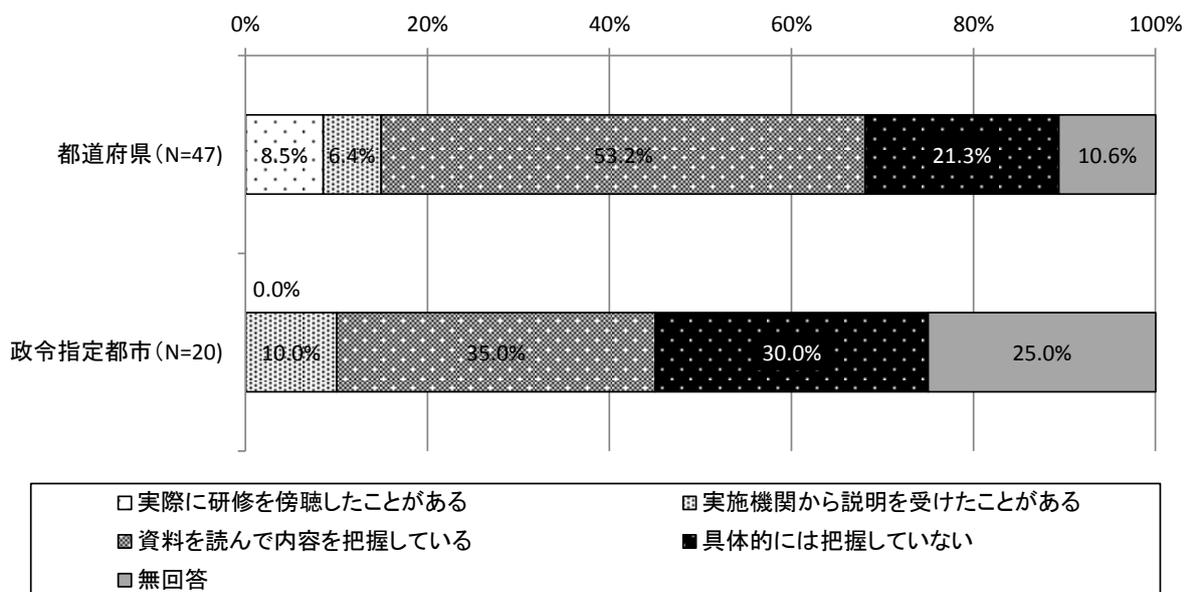
都道府県	<ul style="list-style-type: none"> ● 当該研修の実施主体は実施要綱（課長通知）において都道府県等と規定されており、本来は県事業として手数料条例により受講料を設定し、実施（委託）すべきである。しかし、法令に県が実施主体と規定されていない事務を手数料条例に位置づけることは困難であり、実態として（従来から変わらず）、研修申込みの取りまとめを行っているにすぎない。現在、当県では研修事業を実施（委託を含め）しているという状況ではないため、研修の実施形態及び実施主体の法的位置づけについてご検討いただきたい。 ● 推薦、決定、受講者の変更、辞退等の手続きが煩雑である。 ● 都道府県の推薦を必要とする理由が不明 ● 申込者に比べ受講者が少ないため、県としてはより多くの受講者を受け入れてもらいたい。 ● 受講者の制限を特に設けていないため、県の推薦手続きが形骸化している。せめて、知事印押印の推薦書は廃止し、システム上の処理で完結できるようにしてはどうか。 ● 研修実施機関とは業務委託契約を結んでいるが、申し込みの際に県からの推薦が必要であるなど、業務の整理と効率化が必要な点がある。 ● 委託団体の申込手順に従っている。 ● 申込手順が簡略化されると望ましい。現在、研修実施の告知は県が関係施設、開設予定者にメール、FAX、郵送等で連絡しており、添付書類についてはHPからダウンロードできないものは県でダウンロードして添付している。 ● 受講申込を行ったものを知事名で推薦する事務（受講者の変更があった場合も含む。）及び、終了証書を施設へ発送する事務がやや負担になっている。 ● 研修受託団体→県→施設へと受講案内（周知）を行っているため、周知にタ
------	--

	<p>イムラグが生じるとともに、申込み自体は施設→団体へ直接行うため、申込手順がわかりにくく、煩雑である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 現在の手順で特に問題はありません。
政令指定都市	<ul style="list-style-type: none"> ● 市がインターネット上で申込者を確認し、推薦書を作成する必要があるが、研修は自費負担のため、推薦にあたり市で申込者の選考を行うことはない。したがって実質的に申込者全員を推薦するため、事務の負担になっている。 ● 募集通知の施設への案内や修了後の修了証書の送付など事務処理が結構煩雑である。平成26年度から申込後の変更処理がオンラインで出来るようになり、この部分の事務処理は簡略されてよくなった。 ● 実施機関により手順に違いがある。

7) 研修内容の把握状況

ユニットリーダー研修の研修内容について把握しているかという問いに対しては、都道府県、政令市ともに「資料を読んで内容を把握している」という回答が最も多くなっていた。

図表 5-2 研修内容の把握状況



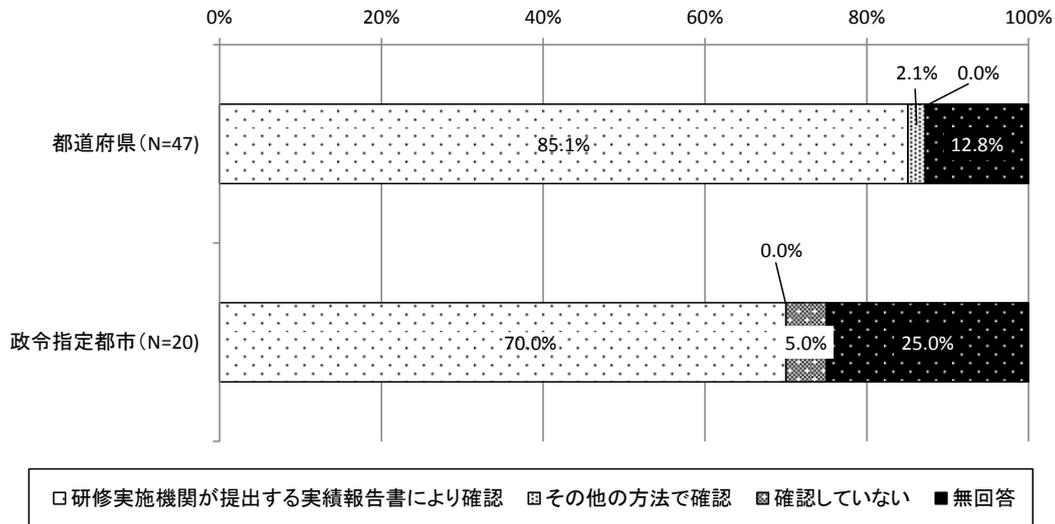
研修機関による具体的な差異としてあげられた回答は以下のとおり。

- 24H シート(第4章)の重視度合い
- 研修機関により、資料配布等、研修に関する行政に対するフィードバック差がある。
- 研修機関により、座学の日数が異なる。(他施設実習日数は同じ)
- 実施施設の選定基準に差異があるため、研修内容にも差異が出ている。

8) 受講状況の把握

受講状況の確認については、都道府県、政令指定都市ともに「研修機関が提出する実績報告書により確認」が最も多く、それぞれ、約 8 割、7 割に上った。また、政令指定都市では「確認していない」と回答した団体が 5%存在した。

図表 5-3 受講状況の把握

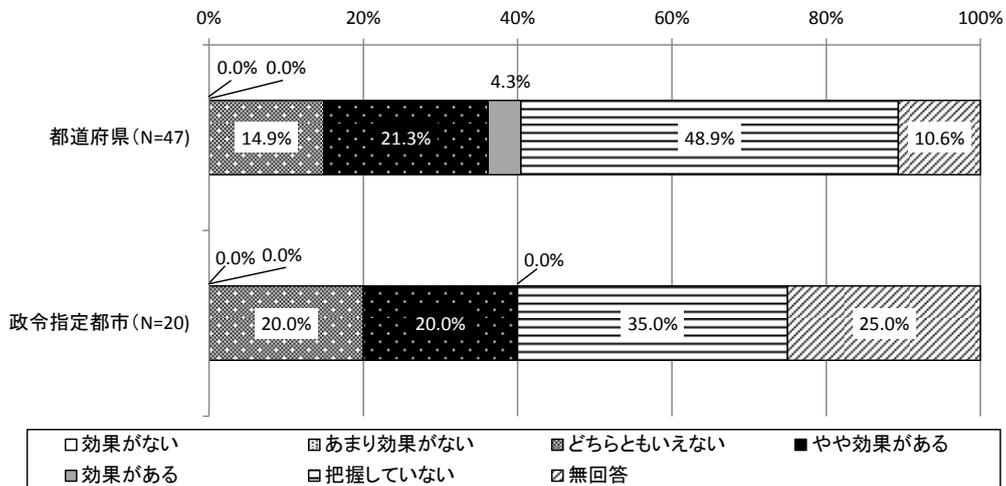


9) 受講の効果

都道府県、政令指定都市に対し、研修受講の効果について聞いたところ、都道府県では約半数、政令指定都市では 35%が「把握していない」と回答した。

効果を把握している団体についても、都道府県、政令指定都市ともに約半数が「どちらともいえない」と回答しており、「やや効果がある」「効果がある」をあわせてそれぞれ全体の 20%程度にとどまっていた。

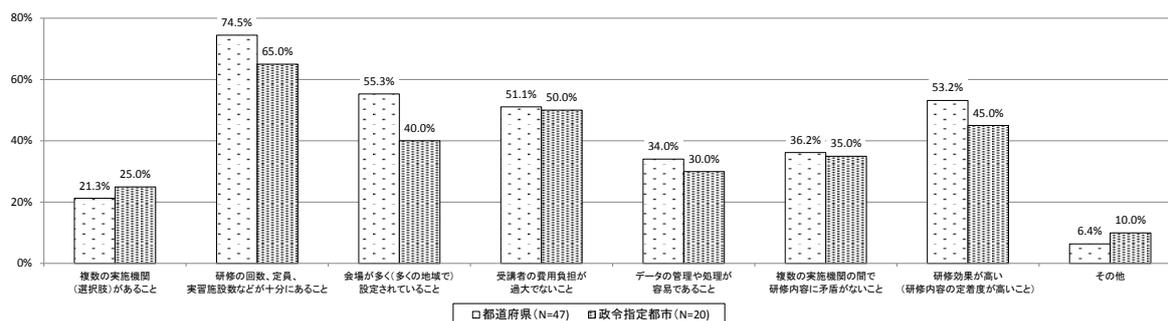
図表 5-4 受講の効果



10) 研修機関に対する要望

研修機関に対する要望については、都道府県、政令指定都市ともに「研修の回数、定員、実習施設数などが十分にあること」が最も多く、それぞれ 70.2%、65.0%となっていた。また、「会場が多く（多くの地域で）設定されていること」や、「受講者の費用負担が過大でないこと」、「研修効果が高い（研修内容の定着度が高いこと）」もそれぞれ半数程度の都道府県、政令指定都市が要望にあげている。

図表 5-5 研修機関に対する要望



11) 研修への意見

研修の内容について、科目、講師、研修の実施手法等に関してご意見を聞いたところ、実施手法および実施施設等について、下記の意見が得られた。

実施手法	<ul style="list-style-type: none"> 研修内容について、施設で長期間、継続的に実践されるよう、フォローアップ期間を長く設定したらどうか。(都道府県)
実施施設	<ul style="list-style-type: none"> 地域内の実地研修施設が当県の1施設のため、地域の受講希望がそこに集中し、本県の受講決定率が100%にならない。地域で実地研修施設を増やしていただきたい。(都道府県) 現在県内に実習施設がないため、実習施設ができれば受講者の負担軽減につながるのではないかとと思う。(都道府県) 平成27年後期から特養1カ所が実習施設に指定された。(都道府県)
その他	<ul style="list-style-type: none"> 受講料及び受講に係る旅費、宿泊費等が受講者への過度な負担とならないようご配慮をお願いしたい。(都道府県) 修了証を施設へ直接送付して欲しい。(都道府県)

12) 施設からの意見

施設から、都道府県や政令指定都市に対し、下記のような意見が寄せられている。

都道府県	<ul style="list-style-type: none"> • 費用と修了書の取扱いについて、トラブルになったことがある。 • 受講者として採択される割合が低かった時期には枠を増やして欲しいという要望が多く聞かれました。 • 現在は解消されましたが、過去に申し込みしてもハードがユニット型施設であることを前提とした研修内容であるため、ユニット型施設でない受講しにくい。 • せっかくユニットリーダー研修を終了したのに、現場で上司の理解を得られずに個別ケアがうまくできないことがあるため、施設管理書等の個別ケアへの理解度が深まるような取り組みをして欲しい。 • 受講希望者が多いため、年度によって選考からもれてしまう。 • 施設指導に際し、必要に応じて個別に聞き取っている。 • 研修費用の軽減 • 急に研修終了者が辞めたのですぐに受講させてもらいたい、等 • 研修内容に関して、もう少し現場の声を反映させてほしい。 • 県内に実地研修施設がないので、経費等が負担になっているため • 実地研修施設を設けてほしい。" • 複数の実施機関に委託して欲しい・早期に受講辞退してもキャンセル料がかかる
政令指定都市	<ul style="list-style-type: none"> • 申込んでも受講できないことが多いので、定員を増やして欲しい。 • 申込んでも、定員超過等で受講できないことがある。 • 研修費用が高額のため負担となっている。 • 推進センターの受講定員を増やしてほしい。 • 実習施設が遠方にあるので研修への参加が大変である。

13) ご意見・ご要望

都道府県や政令指定都市から、ユニットリーダー研修に対して下記の意見が寄せられた。

都道府県	<ul style="list-style-type: none"> • 施設にユニットケアを浸透させるには、リーダーの育成は勿論だが、施設管理者の理解が重要と考えるが、受講義務のあるリーダー研修と比較して受講申込が少ないのが現状。 • 施設では、介護人材の確保に大変苦慮していますが、その中で現場の中核を担っている介護職員が受講しています。より実践に繋がる研修が実施されるよう要望します。 • 県内には実習施設が無く、またフォーラム等も東京開催が多いため、施設の負担軽減のためにも地方で研修や講演等の機会が増えればよいと思う。 • 研修実施団体が少ないこともあり、研修の定員数が、研修を受講し
------	---

	<p>たい対象者の需要数にたいして、安定して供給できている状況に至っていないと思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 何等かの形で行政担当者も受講すべきと思う。(国立保健医療科学院の研修で可) • ユニットリーダー研修自体は非常に効果的な研修内容であると思うが、施設でユニットケアを定着させるためには、管理者の意識改革が重要。そのため、ユニット型施設の管理者についても「ユニットケア施設管理者研修」の受講を義務付けてはどうか。 • ユニットケア実践施設を实地指導等で適切に指導できるよう行政職員向けの研修についても充実されるとよいと思う。 • ユニットケアを行う職員については、質の高い介護技術や業務姿勢が望まれることから、専門的な技術や他職種連携等についての研修を行って頂きたい。 • ユニットケアの目的やメリット、留意点をきちんと理解し、介護にあたれる人材を育成していただきたい • 2団体で、申込み手順がちがう。
政令指定都市	<ul style="list-style-type: none"> • 従来型施設でもユニットケアに近い形を実践しているところがあるので、その助けとなるような研修できればよい。 • 研修の効果や定着度について自治体把握できないが、受講者が研修の成果を各施設において発揮でき、また継続的にスキルアップできるような仕組みがあればよいと考える。 • 今後もユニットケア研修を通して施設でのユニットケアを支える人材育成に努めたい。 • 研修で得た知識を基に、施設に持ち帰って実践できるような環境づくりについても研修で取り扱って欲しい。

(3) 調査結果のまとめ

調査結果より、以下のことが把握された。

<実施機関と受講者数、受講者像について>

2011年以降、都道府県、政令指定都市の双方において受講者数は年々増加している。受講者増については、ユニット型および一部ユニット型以外の施設からの申し込みや、一施設から複数人の受講申し込みが増加している。

申し込みの受け入れ状況については、2012年以前は申込者に対して、受講できる人数が制限されており、都道府県や政令指定都市の問題意識にもつながっていた。主たる受託団体が、受講枠を大幅に広げたことに加え、複数の研修機関を採用する都道府県や政令指定都市が増加した2013年以降は受講率に改善の傾向がみられた。

<都道府県・政令指定都市としての関わりについて>

受講者に対する基準については、基準を設けていない都道府県、政令指定都市と、ユニット型および一部ユニット型施設に限定している都道府県、政令指定都市に分けられた。受講料の補助については、実施している都道府県、政令指定都市は少ない。

また、研修内容や受講の効果の把握、評価については、「把握していない」と回答した都道府県、政令指定都市が半数程度おり、都道府県、政令指定都市をとおして実施する研修申し込み手続きが形骸化している可能性が指摘された。

一方、要望として「ユニットケア実践施設を实地指導等で適切に指導できるよう行政職員向けの研修についても充実されるとよい」という意見など行政職員の積極的な関与が必要という意見も挙げられており、受講者が研修の成果を各施設において発揮し、継続的にスキルアップできるよう行政と研修機関が一体となった取り組みが必要とされている。

5.2 研修実施機関別のカリキュラム構成の比較

現在、ユニットリーダー研修の実施機関としては、日本ユニットケア推進センター、全国個室ユニット型施設推進協議会のほか、北海道、千葉県、京都府で研修実施機関を設置している。以下にカリキュラム構成の一覧表を示す。

厚生労働省老健局計画課長通知に定める研修カリキュラムを基本としつつ、各実施期間において重点をおく内容については、時間配分を長くしたり、付加的な研修科目を設定して特色ある研修を行っている。

ユニットリーダー研修カリキュラムの比較

平成25年9月14日老高第0314第1号 厚生労働省老健局計画課長通知				一般社団法人 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			
テーマ	時間	形式	内容	時間	形式	内容	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、利用者一人一人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。	60分	講義	ユニットケアとは、利用者一人一人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。	80分	講義	ユニットケアとは、利用者一人一人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。 高齢者介護施設におけるユニットケアの位置づけと向かうべき方向について理解する。また、ユニットケアの理念とユニットケアに取り組むことの意義を考える。		
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、経時的な観点から学ぶ。	60分	講義	研修実施施設における、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、経時的な観点から学ぶ。	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、経時的な観点から学ぶ。 先駆的にユニットケアの取り組みをしている施設の代表等下記のポイントを中心に話を中心に話をし、それぞれ施設での取組の工夫や特徴を理解する。ポイント①導入までのこと②導入時のこと③職員対応④入居者と家族のこと⑤運営の工夫と失敗⑥ハードの特徴⑦管理者として求められること等。		
認知症の理解と権利擁護			-			-	80分	講義	ユニットケアの提供において、職員の精神的負担、密室性を鑑み「高齢者虐待」「認知症」の2項目に着目し、高齢者の権利擁護について改めて学ぶ。		
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ごみの環境、快適な環境づくりについて学ぶ。	150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ごみの環境、快適な環境づくりについて学ぶ。	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ごみの環境、快適な環境づくりについて学ぶ。 ユニットケアに転換することで、これまでの集団処遇と比較して、入居者の実際の暮らし、ケアのあり方等、入居者や職員の状態等がどのように変化しうかが、期待される成果をユニットケア導入前後で比較した調査等をもとに理解する。※環境支援の指針としてPEAPを取り入れる。また、調査についてはキャプション評価法を用いる。		
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。	440分	講義 演習	高齢者がその有する能力に応じて自律的に日常生活を営むことを支援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、一日の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一日の生活の流れを、事例と比較し、どうあるべきかを検討する。	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。 グループワークにより事前学習の入居者体験を共有し、高齢者の身体的・精神的状況と高齢者が望んでいる生活を理解する。また、ビデオによる今の介護現場の現状と悩みを理解し、その実態と抱えている課題を共有する。		
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。			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。	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。		
ユニットケア導入・運営計画演			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事例及び、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。受講間で発表・意見交換する。	320分	演習	一部、「(食事、入浴、日中・夜間の過ごし方)」を含む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具体的な取組について、実施計画を立案する。簡易に取り組める工夫事例及び、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。受講間で発表・意見交換する。			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事例及び、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。受講間で発表・意見交換する。		
研修まとめ			-			-	60分	演習	3日間の研修の最後に、「理解促進テスト」を実施し、ユニットケアに関する理解促進を図る。		
施設における実地研修	5日間	実習	ユニット運営上の留意点や工夫について理解し、自施設でどのようにユニットケア施設を展開するかを検討する。 ①入居者それぞれの時間の流れや生活の流れを体験してもらう。 ②入居者の1日の過ごし方とそれを支える職員の動きを体験してもらう。 ③スケジュールのない施設のケアを体験してもらう。 ④ユニットにおける起床・食事・排泄・身だしなみ・入浴・就寝(出来るところは夜間の様子)を体験してもらう。 ⑤申し送りや記録、合同カンファレンスやミーティング等の情報伝達や情報の共有方策を知る。 ⑥施設内の研修体制やプログラム、職員間のサポート方法を知る。	5日間	実習	ユニット運営上の留意点や工夫について理解し、自施設でどのようにユニットケア施設を展開するかを検討する。 ①入居者それぞれの時間の流れや生活の流れを体験してもらう。 ②入居者の1日の過ごし方とそれを支える職員の動きを体験してもらう。 ③スケジュールのない施設のケアを体験してもらう。 ④ユニットにおける起床・食事・排泄・身だしなみ・入浴・就寝(出来るところは夜間の様子)を体験してもらう。 ⑤申し送りや記録、合同カンファレンスやミーティング等の情報伝達や情報の共有方策を知る。 ⑥施設内の研修体制やプログラム、職員間のサポート方法を知る。	5日間	実習	ユニット運営上の留意点や工夫について理解し、自施設でどのようにユニットケア施設を展開するかを検討する。 ①入居者それぞれの時間の流れや生活の流れを体験してもらう。 ②入居者の1日の過ごし方とそれを支える職員の動きを体験してもらう。 ③スケジュールのない施設のケアを体験してもらう。 ④ユニットにおける起床・食事・排泄・身だしなみ・入浴・就寝(出来るところは夜間の様子)を体験してもらう。 ⑤申し送りや記録、合同カンファレンスやミーティング等の情報伝達や情報の共有方策を知る。 ⑥施設内の研修体制やプログラム、職員間のサポート方法を知る。		

独自項目

赤字 特徴的な内容

PEAP

Professional Environmental Assessment Protocol(専門的環境支援指針)、1996年にアメリカで開発された施設に住まう認知症高齢者にとっての望ましい環境について、その考え方や具体的内容を示した指針

キャプション評価法

施設を利用する人がそれぞれ気になる場所の写真を撮って、その写真にキャプションを付けることで、日ごろから気になる場所の評価をする「参加型・行動型」の調査法
出所: ケアと環境研究会「高齢者の生活とその環境—認知症高齢者のための環境支援の考え方と手法—」

テーマ	社会福祉法人 北海道社会福祉協議会			一般社団法人 千葉県高齢者福祉施設協会			平成25年度京都府ユニットケア施設研修		
	時間	形式	内容	時間	形式	内容	時間	形式	内容
ユニットケアの理念と意義	90分	講義	ユニットケアとは、利用者一人一人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。	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、入居者が相互に社会的関係を築きながら自律的な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、家族及び職員等にとってのユニットケア導入の意義を考える。	120分	講義 演習	個別ケアを推進する一手法であるユニットケアの理念・意義について学ぶ。また、ユニットケア実践における工夫や課題について学ぶ。
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、経時的な観点から学ぶ。	60分	講義	研修実施施設における、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、経時的な観点から学ぶ。	70分	講義 演習	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を振り返りながら、ユニットケア実践のためにリーダーとして必要な知識、リーダーシップ、職員間の連携等の方法について学ぶ。
認知症の理解と権利擁護									
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ごみの環境、快適な環境づくりについて学ぶ。	195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ごみの環境、快適な環境づくりについて学ぶ。	210分	講義 演習	高齢者の生活を支える環境(居住)について、家庭的・心理的な安定が得られる環境の作り方について学ぶ。
ユニットケアの具体的な方法	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おり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。	440分	講義 演習	高齢者が施設で生活するにおいて、自律的に日常生活を営むことを支援するためのポイントについて学ぶ。それぞれの生活場面での考え方を中心に、自施設における入居者の生活の流れを振り返ると共に、どうあるべきかを考える。	390分	講義 演習	①自分の住まいと思えるような環境作り(ハード) ②入居者の暮らしの継続と支援方法(ソフト) ③入居者の暮らしを支える仕組み(システム)をテーマとして、実践事例から、課題や具体的な導入・実践方法を学ぶ。ポイントごとに話を展開し自施設の悩みや課題を整理し、導入運営計画が立案できるようにする。
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	450分	演習	ユニット内や、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方法について学ぶ。自施設における職員研修プログラムについて立案	360分	演習	※上記研修の約1ヶ月後に実施 自施設で作成したユニットケア導入運営計画書について、グループ討議を行い、課題や工夫等について検討する。
ユニットケア導入・運営計画立案		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。受講間で発表・意見交換する。		演習	自施設におけるユニットケアの導入に活用できるような具体的な取組について、実施計画を立案する。簡易に取り組める工夫事例及び、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。受講間で発表・意見交換する。			
研修まとめ	40分	演習	ユニットケアに関する理解促進を図る。						
施設における実地研修	5日間	実習	【わらい】ユニットケアで暮らししている入居者の立場や視点を経験し、職員と入居者の関わり方を客観的に学びながら、ユニットの運営上の留意点や工夫について理解し、自施設でどのようにユニットケア施設を展開するかを検討する。 ①入居者それぞれの時間の流れや生活の流れを体験してもらう。 ②入居者の1日の過ごし方とそれを支える職員の動きを体験してもらう。 ③スケジュールのない施設のケアを体験してもらう。 ④ユニットにおける起床・食事・排泄・身だしなみ・入浴・就寝(出来る所は夜間の様子)を体験してもらう。 ⑤申し送りや記録、合同カンファレンスやミーティング等の情報伝達や情報の共有方策を知る。 ⑥施設内の研修体制やプログラム、職員間のサポート方法を知る。	5日間	実習	【わらい】ユニットケアで暮らししている入居者の視点からの体験とそこで働く職員の視点からの相互体験を通して、ユニット運営上の留意点や工夫について理解を深め、自施設でどのようにユニットケアを展開するかその手法を学ぶ。更に、質の高い個別ケア実現の為に取組みに向けた実践力を養う。 ①入居者のそれぞれの時間の流れや生活の流れを体験してもらう。 ②入居者の1日の過ごし方とそれを支える職員の動きを体験してもらう。 ③スケジュールのない施設のケアを体験してもらう。 ④ユニットにおける起床・食事・排泄・身だしなみ・入浴・就寝(出来る所は夜間の様子)を体験してもらう。 ⑤申し送りや記録、合同カンファレンスやミーティング等の情報伝達や情報の共有方策を知る。 ⑥施設内の研修体制やプログラム、職員間のサポート方法を知る。 【1日目】 ・個人のわらいの確認 ・施設概要、見学、スケジュールの確認等、 ・入居者の午後の過ごし方と夕飯の準備から後片付けまでの一連の暮らしぶりを理解する。そして、夕食後から就寝までの入居者の時の過ごし方と職員の関わり方を学ぶ。 【2日目】入居者の暮らしの流れに沿ったケアに触れながら、入居者とのコミュニケーションや他のユニットとの関係などを学ぶ。また、施設の運営のポイント(理念・職員配置・記録・情報共有・会議や研修のあり方など)を学ぶ。 【3日目】入居者の起床から朝食の様子、午前から日中にかけての過ごし方(入浴など)から一連の流れを理解する。そして、居室や共同生活室のしつらえや入居者の居心地良い空間作りを学び、環境整備等の配慮が暮らしの中でどのように行われているか学ぶ。 【4日目】特定の入居者を選定し、その方の生活に寄り添い、個別ケアのあり方について検討する。(半日) また、2日目と同様に施設の運営のポイントを更に検証し、より深い理解とし、自施設での展開の組み立てを準備。 【5日目】質の高い個別ケアの実現の為に求められる取組を整理し、実践に向けた手法を学ぶ。	5日間	実習	

独自項目

赤字 特徴的な内容

1日	講義	ユニットケアの再確認
	講義 演習	演習 運営計画書の実施状況確認
	講義 演習	実施上の課題整理

5.3 研修の水準の維持・向上のための運用体制のあり方

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ユニットリーダー研修が実施されるにあたり、各実施機関によって提供される研修の内容の標準化や質の担保が必要となる。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は、研修内容を標準化し、質を担保するための仕組みとして、以下のような観点から検討する必要があると考えられる。

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、以下の項目について詳細検討を行う必要がある。さらに、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。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 研修内容<ul style="list-style-type: none">● 目標の明確化・一貫性● シラバスの標準化(+独自性)● 研修内容検討および指導の手引き(講義や演習の組み立て、指導の視点・方法)● 教材作成の手引き② 講師<ul style="list-style-type: none">● 要件● 育成方法③ 実習施設<ul style="list-style-type: none">● 要件・選定方法● 育成方法④ 到達度評価<ul style="list-style-type: none">● 対象(受講生、施設管理者)● 時期(研修後／一定期間後)● 評価内容 |
|--|

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)について

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、以下のような点について検討する必要がある。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">● 評価・検討の体制(実施機関、職能団体、有識者等からなる委員会形式)● 組織運営● 実施方法(プロセス、フィードバック方法、役割分担、スケジュール) |
|---|

6 まとめと今後の課題

6.1 事業のまとめ

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（3章）。

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（4章）。

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（5章）。

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る
 - 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】

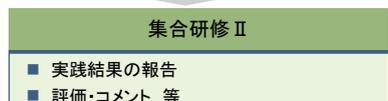
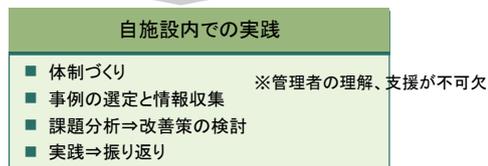
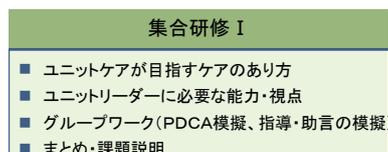
- ユニットケアの理念と意義
- ユニットケア導入の過程
- 高齢者の生活とその環境
- ユニットケアの具体的方法
- 情報の活用と職員のサポート及び指導等
- ユニットケア導入計画演習

【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

6.2 今後の課題

上記の成果を踏まえ、今後新たな研修が円滑に導入、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) 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う必要がある。具体的には、以下の項目について検討し、試行により実現可能性を検証することが考えられる。

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）、及び研修受講者の要件の具体的な項目等について検討する。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する必要がある。

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する必要がある。

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（メイン講師、ファシリテーター、実地研修施設）の養成、確保の方法について検討する必要がある。また、以下に示す試行研修に向けて、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することが望まれる。

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により、個別に試行研修の実施、運営を行う。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ーを行う。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する必要がある。

- ・ 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）

5) 研修実施体制・運営体制の検討

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う。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する必要がある。

6) 研修の質の担保のための組織の設置に関する検討

研修の質の担保、向上に向けて、研修管理のPDCAサイクルを構築するため、評価・検討の体制について検討する必要がある。例えば、実施機関、職能団体、有識者等からなる委員会形式が考えられる。こうした組織体の設置に向けて、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する。また、研修の質を担保するための具体的な仕組みについても検討を行うことが必要となる。

(2) 「初任者研修」「ユニットリーダー研修」「管理者研修」からなる研修体系の構築

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。特に、平成26年度のユニットリーダー研修のカリキュラム見直しについては、一定程度の経験を有する受講者層を設定しているため、初任者研修のカリキュラムの検討が早急に必要となる。

1) 初任者研修に対するニーズの把握

管理者、介護職員を対象として、人材育成の実態および研修に対するニーズ把握のためのアンケート調査および管理者を対象としたグループインタビューを行うなどの方法が考えられる。

把握した施設の実態や課題を踏まえ、初任者研修において重点的に学習すべき事項を抽出し、(2)で行うカリキュラム検討の材料とする。

2) 初任者研修カリキュラムの検討

ユニットケア施設に入職した新人職員等、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として、広く実施する必要がある。そこで、以下のような点について検討を行う。

- ・ 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

【研修実施方法の検討】

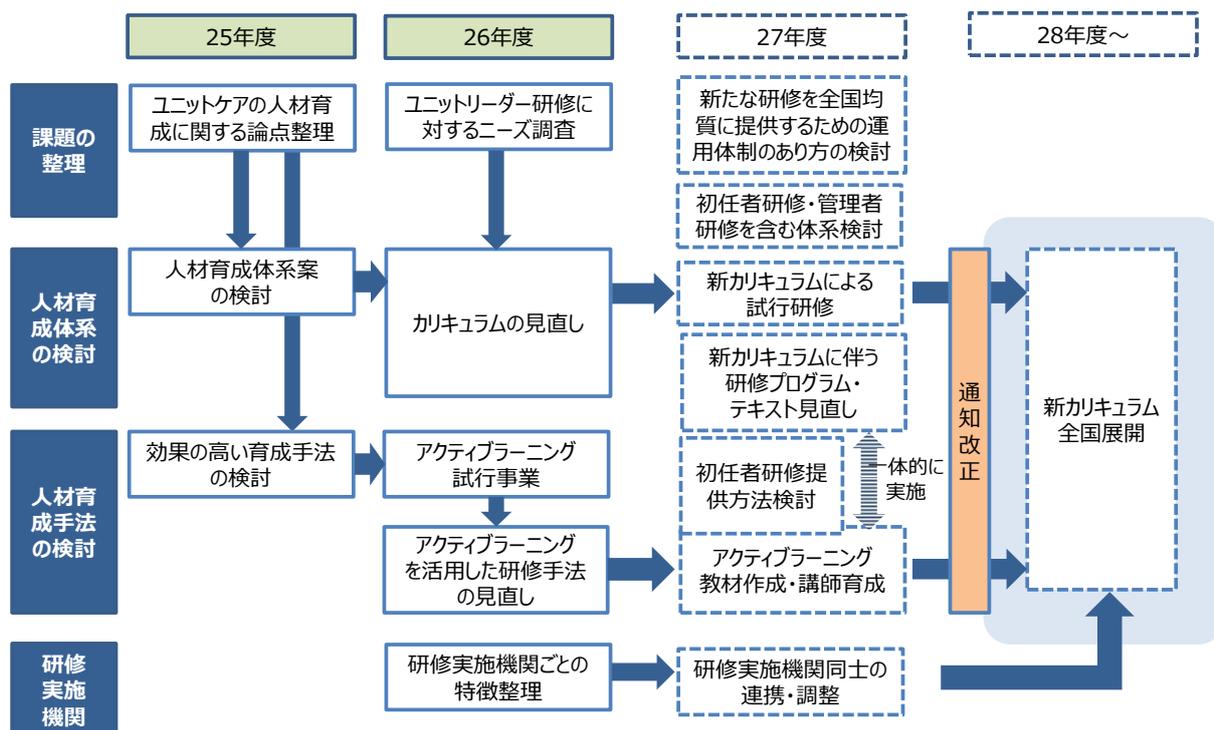
基礎知識の習得のためのe-learningによる教材の提供や、施設に外部講師を招聘し、施設的全職員が参加できる研修など、多くの職員が極力負担なく受講できるようにするための工夫が必要となる。

【カリキュラム内容の検討】

平成25. 26年度の検討経緯や(1)のニーズ調査結果を踏まえ、初任者研修で学ぶべき内容を整理し、効率的・効果的な構成を検討する。

3) 管理者研修に関する検討

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。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。



参考資料

アンケート調査票

- A-1) 施設管理者調査（ユニット型・一部ユニット型）
- A-2) ユニットリーダー調査
- B) 施設管理者調査（従来型）
- B) 施設管理者調査（従来型）（別紙）
- C) 都道府県・政令指定都市調査

ユニットリーダー研修のあり方に関する調査研究

A-1)施設管理者調査(ユニット型・一部ユニット型施設)

調査の目的

この調査は、ユニットケアを実施する施設の施設管理者の方を対象として、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、今後のユニットケアのあり方を念頭に置いて、望ましい人材を育成するための仕組みを検討するために実施いたします。

現在、ユニットリーダー研修は、指定介護老人福祉施設の基準により義務付けられており、平成15年度に検討された研修カリキュラムに基づき、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ます。カリキュラムの策定から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ています。そこで、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型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を検討します。

アンケートは、あてはまる番号に○をつけていただく質問と、空欄に数字を記入していただく質問、ご意見を文章で記載いただく質問があります。質問文の指示にしたがってご記入願います。

【I. 回答番号】

<p>1. 「アンケート回答の手引き」に記載されている4ケタの回答番号を入力してください。 ※この番号は、施設管理者の方とユニットリーダーの方の回答が同一の施設から得られた回答であることを確認する目的のみに使用します。個別の施設を特定するものではありません。</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; gap: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto;"></div> </div>
---	---

【II. 施設におけるケアの質向上のための取り組みについて】

貴施設におけるケアの質向上のための取り組みについてお伺いいたします。

<p>1. 貴施設における現在の課題についてあてはまるものを1つ選んでください。</p>	<p>1. ハード面に課題がある 2. ソフト面に課題がある 3. 両方に課題がある 4. どちらにも課題はない</p>
<p>2. 貴施設では、ケアの内容や施設環境を改善するための体制を整えていますか。あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<p>1. 常設の委員会等の組織を設置している 2. 問題が生じた時に検討している 3. 特に体制は整えていない</p>
<p>3. 貴施設では、ケアの内容を改善するための研修をどのように実施していますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 施設内の各種委員会が中心となり改善案を作成し、施設内に周知している 2. 施設内の研修や人材育成を担う委員会が年間の研修計画を作成している 3. ユニット単位など、現場で自発的な勉強会が行われている 4. 定期的に外部の研修会に参加している 5. 定期的に外部講師等を招き全体での研修を実施している 6. 特に何も実施していない 7. その他 ()</p>
<p>4. 貴施設では、ケアの内容の改善の到達度の評価や取組みの見直しについて、どのように実施していますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 施設内に委員会等を設け定期的に評価・見直しを実施している 2. 定期的に外部からの評価を受けている 3. 問題が生じたときに随時、見直しを実施している 4. 特に何も実施していない 5. その他 ()</p>

<p>5. 貴施設ではケアの内容や施設環境の改善をどのように行っていますか。あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<p>1. ユニットリーダーが主導的に改善策を講じ、実行に移している 2. 特養の介護部門の責任者もしくは生活相談員が主導的に改善の実行を促している 3. 施設長(施設全体の管理者)が主導的に改善の実行を促している 4. 特に何も実施していない 5. その他()</p>
<p>6. 貴施設では望ましいユニットケアのあり方について、職員の間でどのように共有していますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 施設としてユニットケアの望ましいあり方に関する指針を示している 2. 施設としてユニットケアの望ましいあり方を検討する組織や機会を設けている 3. ユニットケアの望ましいあり方について職員が議論する場や機会を設けている 4. 特に共有していない 5. その他()</p>

【Ⅲ. ユニットリーダー研修の受講状況】

ユニットリーダー研修の受講状況および課題についてお伺いします。

<p>1. 過去3年間について、貴施設ではユニットリーダー研修を受講された方はいらっしゃいますか。</p>	<p>1. 受講者がいる 2. 受講者がいない ⇒「2. 受講者がいない」と回答した方は、【V. 「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」についてのご意見】へ</p>					
<p>2. 過去3年間について、貴施設では何名の方がユニットリーダー研修を受講されていますか。研修受講者がいない場合は「0」を記入してください。</p>	<p>2013年度</p>	<p>人</p>	<p>2012年度</p>	<p>人</p>	<p>2011年度</p>	<p>人</p>
<p>3. 貴施設において、受講者を派遣している理由としてあてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. ユニットリーダー型施設の基準を満たすため 2. ユニットリーダー研修が有効であるため 3. その他()</p>					
<p>4. 各年度で受講された方について、当時のユニットリーダー経験年数として、あてはまるものを1つ選んでください。 回答欄は各年度3名分ずつ設けていますが、受講された人数に合わせてご回答ください。各年度の受講者が3名以上いらっしゃる場合は、3名を選んでご回答ください。</p>	<p>2013年度(1人目)</p>	<p>1年未満 1~3年 4~5年 6~9年 10年以上</p>	<p>2013年度(2人目)</p>	<p>1年未満 1~3年 4~5年 6~9年 10年以上</p>	<p>2013年度(3人目)</p>	<p>1年未満 1~3年 4~5年 6~9年 10年以上</p>
<p>5. 各年度で受講された方について、当時の保有資格としてあてはまるものを全て選んでください。 回答欄は各年度3名分ずつ設けていますが、受講された人数に合わせてご回答ください。各年度の受講者が3名以上いらっしゃる場合は、3名を選んでご回答ください。</p>	<p>2013年度(1人目)</p>	<p>社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他()</p>	<p>2013年度(2人目)</p>	<p>社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他()</p>	<p>2013年度(3人目)</p>	<p>社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他()</p>
<p>2012年度(1人目)</p>	<p>2012年度(2人目)</p>	<p>2012年度(3人目)</p>	<p>2012年度(1人目)</p>	<p>2012年度(2人目)</p>	<p>2012年度(3人目)</p>	<p>2012年度(1人目)</p>

	2011年度(1人目)	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他()
	2011年度(2人目)	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他()
	2011年度(3人目)	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他()
6. 貴施設では、ユニットリーダー研修の受講者をどのように選定していますか。あてはまるものを全て選んでください。	1. 本人の希望 2. 上司からの推薦 3. 施設管理者が決定 4. その他()	

【IV. ユニットリーダー研修の効果と活用について】

ユニットリーダー研修の効果と活用についてお伺いします。

1. ユニットリーダー研修について、どの程度満足していますか。あてはまるものを1つ選んでください。	1. 大変満足している 2. やや満足している ⇒1-2. へ	1-2. ユニットリーダー研修について、どのような点に満足していますか。あてはまるものを全て選んでください。	1. 講義内容 2. 実習の内容 3. 研修の実施場所 4. 研修に要する時間 5. 研修に要する費用 6. その他()
	3. やや不満がある 4. 大変不満がある ⇒1-3. へ	1-3. ユニットリーダー研修について、どのような点に不満がありますか。あてはまるものを全て選んでください。	1. 講義内容 2. 実習の内容 3. 研修の実施場所 4. 研修に要する時間(長すぎる) 5. 研修に要する時間(短すぎる) 6. 研修に要する費用 7. その他()
2. 施設においてユニットケアを推進する上で、ユニットリーダー研修はどのような点で効果的でしたか。あてはまるものを全て選んでください。	1. ユニットケアの理論や実践方法が分かった 2. ユニット型施設の運営に役立った 3. 入居者の生活の質の向上に役立った 4. ユニットリーダーの役割や使命の理解に役立った 5. 他の職員のスキル向上に役立った 6. 特に効果的な点はない 7. その他()		
3. ユニットリーダー研修で学んだ内容について、施設内でどのように共有していますか。あてはまるものを全て選んでください。	1. 受講者が自発的に共有している 2. 施設として、書面で研修の報告を共有している 3. 施設として、研修の報告会を開催している 4. ユニットリーダー会議で共有している 5. 受講者を中心としてプロジェクトチームを編成し、実践に取り組むようにした 6. 特に共有する場は設けていない 7. その他()		
4. ユニットリーダーが研修で学んだことを施設で実践することに対して、施設長としてどのように関わっていますか。あてはまるものを全て選んでください。	1. 受講者が作成した運営計画書の内容を確認している 2. 運営計画書の実施状況を確認している 3. 運営計画書の実践に向けて助言・指導をしている 4. 運営計画書の実践に向けて必要となる支援(費用負担、人員配置、活動の奨励など)をしている ⇒(具体的に:) 5. その他()		

<p>5. 今後のユニットリーダー研修に対し、期待することはありますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社会環境や利用者の状況等の変化に対応したものであること 2. 集団のケアから、個別のケアにする理論や具体的手段を知りたい 3. より多くの職員が受講できる仕組みが欲しい 4. 他職種も受講できる研修があるとよい 5. 研修内容がよりユニットリーダーの役割に特化したものになること 6. 認知症の理解、および認知症と環境の関係について対応したいものになること 7. 研修期間が長いほうが良い 8. 研修期間が短いほうが良い 9. 研修費用の負担が軽減されること 10. その他 ()
--	---

【V. 「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」についてのご意見】

本調査のご案内に同封した「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」をご覧ください。

「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」は、現在の集合研修のカリキュラムをもとに、今後の改定のイメージを記載したものです(実際の改訂案は、今回の調査結果を踏まえて有識者や施設代表の方々と協議の上で具体的に検討します)。これについて意見をお伺いします。

<p>1. 「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」に記載されている内容のほかに、必要と考えられる研修項目はありますか。ご自由に意見を記載してください。</p>	
<p>2. 「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」に記載されている内容について、不要であると感じる項目はありますか。ご自由に意見を記載してください。</p>	

【VI. 貴施設の基本情報】

貴施設および職員体制についてお伺いいたします。

1. 貴施設の所在地の都道府県名を記載して下さい。						
2. 市部町村部の区分についてあてはまるものを選んでください。	1. 市部 2. 町村部					
3. 開設年を西暦で記載してください。	年					
4. ユニット型個室の数を記載してください。	室					
5. 1ユニットの入居者の定員数を記載してください。	人					
6. 職員の配置状況についてあてはまるものを1つを選んでください。	1. ユニット毎 2. 2ユニット毎 3. フロア毎 4. 施設全体					
7. 現在の介護職員の実人数を勤務年数ごとにお答えください(勤務年数ごとにあてはまる人数を1つを選んでください)。	1年未満	0人	1~3人	4~5人	6~9人	10人以上
	1~3年	0人	1~3人	4~5人	6~9人	10人以上
	4~5年	0人	1~3人	4~5人	6~9人	10人以上
	6~9年	0人	1~3人	4~5人	6~9人	10人以上
	10年以上	0人	1~3人	4~5人	6~9人	10人以上
8. 過去3年間について、介護職員のうち、離職した人数を実人員で記載してください。ただし、派遣やパートは除きます。	2013年度					人
	2012年度					人
	2011年度					人

【VII. 施設長の方の基本情報】

施設長の方の基本情報についてお伺いいたします。

1. 施設長の方の施設長職および介護福祉関連業務の経験年数を記載してください。他の施設での勤務経験年数も含みませす。	施設長職					年
	介護福祉関連業務					年
2. 施設長になられる前に経験された職業をお答えください。						
3. 施設長の方が保有する資格等としてあてはまるものを全てを選んでください。	1. 医師 2. 看護師 3. 社会福祉士 4. 介護福祉士 5. 介護支援専門員 6. 社会福祉主事 7. 社会福祉施設長資格認定講習受講 8. その他 ()					
4. ユニットケア施設管理者研修を受講したことがありますか。	1. ある	⇒受講した年度(西暦)			年	
	2. ない					

以上で本アンケートは終了です。
ご協力いただきありがとうございました。

ユニットリーダー研修のあり方に関する調査研究

A-2) ユニットリーダー調査

調査の目的

この調査は、ユニットケアを実施する施設のユニットリーダーの方を対象として、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、今後のユニットケアのあり方を念頭に置いて、望ましい人材を育成するための仕組みを検討するために実施いたします。

現在、ユニットリーダー研修は、指定介護老人福祉施設の基準により義務付けられており、平成15年度に検討された研修カリキュラムに基づき、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ます。カリキュラムの策定から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ています。そこで、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型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を検討します。

【Ⅰ. 回答番号】

1. 「アンケート回答の手引き」に記載されている4ケタの回答番号を入力してください。
※この番号は、施設管理者の方とユニットリーダーの方の回答が同一の施設から得られた回答であることを確認する目的のみに使用します。個別の施設を特定するものではありません。

--	--	--	--

【Ⅱ. ユニットリーダーとしての職務をまっとうするうえでの課題】

あなたがユニットリーダーとして勤務する際の課題や今後身につけたいスキルについてお伺いします。

<p>1. ユニットリーダーとして、現在の自分の力量についてどのように評価されていますか。あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<p>1. ユニットリーダーとしてチームをまとめ運営する(マネジメント)上で十分な力量を備えている</p> <p>2. 現在の業務をこなすことはできるが、ユニットリーダーとして十分な力量を備えているとはいえない</p> <p>3. 現在の業務をこなすうえで、力量不足を感じることが多い</p> <p>4. わからない</p>
<p>2. ユニットリーダーとして勤務するうえで、課題に感じていることとしてあてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. ユニットケアの理念である暮らしの継続の実現 ⇒3へ</p> <p>2. 入居者への個別の対応の実現 ⇒3へ</p> <p>3. ユニット内の職員の指導・チームをまとめ運営すること(マネジメント) ⇒2-1へ</p> <p>4. 入居者・家族とのコミュニケーション・関係構築 ⇒3へ</p> <p>5. 上司や部下との連携 ⇒3へ</p> <p>6. 人材不足 ⇒3へ</p> <p>7. 特に課題に感じていることはない ⇒3へ</p> <p>8. その他 () ⇒3へ</p>
<p>2-1. (2. で「3. ユニット内の職員の指導・チームをまとめ運営すること(マネジメント)を選んだ方のみお答えください」)</p> <p>ユニット内の職員の指導・チームをまとめ運営すること(マネジメント)について課題に感じる点を具体的に記載してください。</p>	

<p>3. 上記の課題を解決するために、どのような取り組みを実施していますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ユニットミーティングで話しあっている 2. ユニットリーダー会議で話しあっている 3. 上司や管理者に相談している 4. 事業所内での研修に参加している 5. 外部の研修・セミナー・講習会・研究会に参加している 6. 特に取り組みは実施していない 7. その他()
<p>4. ユニットリーダーにとって、どのようなスキルが重要だと思いますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 個別ケアを実践するスキル 2. 入居者の生活の質の向上に関するスキル 3. 入居者の重度化(医療処置、看取り、認知症等)に対応するためのスキル 4. ユニット内の職員の指導やチームの運営(マネジメント)に関するスキル 5. 入居者家族とのコミュニケーションに関するスキル 6. 他職種との連携に関するスキル 7. 地域との連携に関するスキル 8. その他()
<p>5. ユニットリーダーとして、今後もスキルアップしていきたいと思いませんか。あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ユニットリーダーとして、積極的にスキルアップしたい 2. ユニットリーダーとして、機会があればスキルアップしたい 3. ユニットリーダーの経験を活かして、施設マネジメントへとステップアップしたい 4. ユニットリーダーとして、スキルアップしたいとは思わない 5. わからない

【Ⅲ. ユニットリーダー研修の受講状況と効果的な活用】

あなたのユニットリーダー研修の受講状況と研修の効果についてお伺いいたします。

<p>1. あなたは、これまでにユニットリーダー研修を受講したことがありますか。あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 研修を受講したことがある ⇒【Ⅲ-A. 研修を受講したことがある方向け】P3へ 2. 研修を受講したことはない ⇒【Ⅲ-B. 研修を受講したことがない方向け】P5へ
--	--

【Ⅲ-A. 研修を受講したことがある方 向け】

1. ユニットリーダー研修を受講したのはいつですか。西暦でお答えください。				年
2. ユニットリーダー研修を受講した理由として、あてはまるものを1つ選んでください。	1. スキルアップのため、積極的に研修に参加した 2. 施設長または上司から、研修に参加するよう要請された 3. その他()			
3. ユニットリーダー研修について、どの程度満足していますか。あてはまるものを1つ選んでください。	1. 大変満足している 2. やや満足している ⇒3-1. へ	3-1. ユニットリーダー研修について、どのような点に満足していますか。あてはまるものを全て選んでください。	1. 講義内容 2. 実習の内容 3. 研修の実施場所 4. 研修に要する時間 5. 研修に要する費用 6. その他 ()	
	3. やや不満がある 4. 大変不満がある ⇒3-2. へ	3-2. ユニットリーダー研修について、どのような点に不満がありますか。あてはまるものを全て選んでください。	1. 講義内容 2. 実習の内容 3. 研修の実施場所 4. 研修に要する時間(長すぎる) 5. 研修に要する時間(短すぎる) 6. 研修に要する費用 7. その他 ()	
4. ユニットリーダーとしての役割を果たす上で、ユニットリーダー研修で学んだ内容は活かされていますか。	1. 活かされている ⇒4-1および4-2へ	4-1. ユニットリーダーとしての役割を果たす上で、ユニットリーダー研修で学んだ内容はどのように活かされていますか。あてはまるものを1つ選んでください。	1. ユニットケアの理論や実践方法が分かった 2. ユニット型施設の運営に役立った 3. ユニットリーダーの役割や使命が理解できた 4. 他の職員のスキル向上に役立った 5. その他 ()	
		4-2. ユニットリーダー研修で学んだ内容はどのようなところで活かされていますか。あてはまるものを全て選んでください。	1. 日常業務における利用者への対応(ケアそのものも含む) 2. 利用者の生活の質の向上 3. 利用者の重度化(医療処置、看取り、認知症等)への対応 4. ユニット内の職員の指導やチームの運営(マネジメント) 5. 利用者家族とのコミュニケーション 6. 他職種との連携 7. 地域との連携 8. その他 ()	
	2. 特に活かされていない ⇒4-3へ	4-3. ユニットリーダー研修で学んだ内容が活かされない理由としてどのようなことが考えられますか。あてはまるものを全て選んでください。	1. 施設や上司の理解がない 2. 学んだ内容が施設運営の実態と乖離している 3. 人員不足のため、学んだ内容を生かすことが難しい 4. 周りの理解が得られず、学んだ内容を生かすことが難しい 5. 研修内容を十分に理解することが出来なかった 6. その他 ()	

<p>5. ユニットリーダー研修で学んだ内容について、施設内でどのように共有しましたか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ユニット内の他の職員に自発的に共有した 2. 他のユニットのユニットリーダーに自発的に共有した 3. 施設が開催する報告会等で共有した 4. ユニットリーダー会議で共有している 5. 受講者を中心としてプロジェクトチームを編成し、実践に取り組むようにした 6. 特に共有していない 7. その他 () 		
<p>6. ユニットリーダー研修で学んだ内容を生かした取り組みを実施しましたか。あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新しい取り組みを実施した 2. 今までの実施方法を改善するための取り組みを実施した 	<p>6-1. ユニットリーダー研修で学んだ内容を生かした取り組みとして、どのような取り組みを実施しましたか。取り組みの内容を具体的に記載してください。</p>	
	<ol style="list-style-type: none"> 3. 特に取り組みは実施していない 	<p>6-2. ユニットリーダー研修で学んだ内容を生かした取り組みを実施していない理由としてあてはまるものを全て選んでください。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人員不足のため、学んだ内容を生かした取り組みを実施することが難しい 2. 周りの理解が得られず、学んだ内容を生かした取り組みを実施することが難しい 3. どのような取り組みを実施すればよいかかわからない 4. 新しい取り組みや取組みの改善は特に必要ない
<p>7. 今後のユニットリーダー研修に対し、期待することはありますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社会環境や利用者の状況やその変化に対応したものであること 2. 集団のケアから、個別のケアにする理論や具体的手段を知りたい 3. より多くの職員が受講できる仕組みが欲しい 4. 研修内容がよりユニットリーダーの役割に特化したものになること 5. 認知症の理解、および認知症と環境の関係について対応したいものになること 6. 研修期間が長いほうが良い 7. 研修期間が短いほうが良い 8. 研修費用の負担が軽減されること 9. その他 () 		

⇒【IV.「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」についてのご意見】(P6)にお進みください。

【Ⅲ-B. 研修を受講したことがない方 向け】

<p>1. ユニットリーダー研修を受講したことがある他のユニットリーダーから、研修で学んだ内容について共有されていますか。</p>	<p>1. 共有されている ⇒1-2. へ</p> <p>2. 特に共有されていない ⇒3. へ</p>
<p>1-2. ユニットリーダー研修を受講したことがある他のユニットリーダーから、研修で学んだ内容についてどのように共有されましたか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 研修で学んだ内容について個人的に共有された</p> <p>2. 自発的な勉強会等で共有された</p> <p>3. 施設が開催する報告会等で共有された</p> <p>4. ユニットリーダー会議で共有された</p> <p>5. 受講者を中心としてプロジェクトチームを編成し、実践に取り組んだ</p> <p>6. その他 ()</p>
<p>3. ユニットリーダー研修について、施設の中で望ましいユニットケアを実践していく上でどの程度効果的であると考えられますか。あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<p>1. 大変効果的である</p> <p>2. やや効果的である</p> <p>3. あまり効果的ではない</p> <p>4. まったく効果的ではない</p>
<p>4. 今後のユニットリーダー研修を受講する際に、期待することはありますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 社会環境や利用者の状況やその変化に対応したものであること</p> <p>2. 集団のケアから、個別のケアにする理論や具体的手段を知りたい</p> <p>3. より多くの職員が受講できる仕組みが欲しい</p> <p>4. 他職種も受講できる研修があるとよい</p> <p>5. 研修内容がよりユニットリーダーの役割に特化したものになること</p> <p>6. 研修期間が長いほうが良い</p> <p>7. 研修期間が短いほうが良い</p> <p>8. 研修費用の負担が軽減されること</p> <p>9. その他 ()</p>

【Ⅳ. 「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」についてのご意見】

本調査のご案内に同封した「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」をご覧ください。

「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」は、現在の集合研修のカリキュラムをもとに、今後の改定のイメージを記載したものです(実際の改訂案は、今回の調査結果を踏まえて有識者や施設代表の方々と協議の上で具体的に検討します)。これについて意見をお伺いします。

<p>1. 「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」に記載されている内容のほか、必要と考えられる研修項目はありますか。ご自由に意見を記載してください。</p>	
<p>2. 「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」に記載されている内容について、不要であると感じる項目はありますか。ご自由に意見を記載してください。</p>	

【Ⅴ. 基本情報】

回答者の方についてお伺いいたします。

<p>1. 年齢</p>		歳
<p>2. 性別</p>	<p>1. 男性 2. 女性</p>	
<p>3. 介護福祉関連業務の経験年数を記載してください。</p>		年
<p>4. ユニットリーダーとしての経験年数として、あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<p>1. 1年未満 2. 1～3年 3. 4～5年 4. 6～9年 5. 10年以上</p>	
<p>5. あなたが保有する資格等としてあてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 医師 2. 看護師 3. 社会福祉士 4. 介護福祉士 5. 介護支援専門員 6. 社会福祉主事 7. 保有している資格はない 8. その他()</p>	

以上で本アンケートは終了です。
ご協力いただきありがとうございました。

ユニットリーダー研修のあり方に関する調査研究 B)施設管理者調査(従来型施設)

調査の目的

この調査は、介護老人福祉施設の施設管理者の方を対象として、施設運営についての考え方やユニットケアへの関心を把握するために実施するものです。

【Ⅰ. 貴施設の基本情報】

貴施設および職員体制についてお伺いいたします。

1. 貴施設の所在地の都道府県名を記載して下さい。						
2. 市部町村部の区分についてあてはまるものを選んでください。	1. 市部 2. 町村部					
3. 開設年を西暦で記載してください。	年					
4. 現在の介護職員の実人数を勤務年数ごとにお答えください(勤務年数ごとにあてはまる人数を1つ選んでください)。	1年未満	0人	1~3人	4~5人	6~9人	10人以上
	1~3年	0人	1~3人	4~5人	6~9人	10人以上
	4~5年	0人	1~3人	4~5人	6~9人	10人以上
	6~9年	0人	1~3人	4~5人	6~9人	10人以上
	10年以上	0人	1~3人	4~5人	6~9人	10人以上
5. 過去3年間について、介護職員のうち、離職した人数を実人員で記載してください。ただし、派遣やパートは除きます。	2013年度					人
	2012年度					人
	2011年度					人

【Ⅱ. 施設長の方の基本情報】

施設長の方の基本情報についてお伺いいたします。

1. 施設長の方の施設長職および介護福祉関連業務の経験年数を記載してください。他の施設での勤務経験年数も含みます。	施設長職	年
	介護福祉関連業務	年
2. 施設長になられる前に経験された職業をお答えください。		
3. 施設長の方が保有する資格等としてあてはまるものを全て選んでください。	1. 医師 2. 看護師 3. 社会福祉士 4. 介護福祉士 5. 介護支援専門員 6. 社会福祉主事 7. 社会福祉施設長資格認定講習受講 8. その他 ()	

【Ⅲ. 施設におけるケアの質向上のための取り組みについて】

貴施設におけるケアの質向上のための取り組みについてお伺いいたします。

<p>1. 貴施設における貴施設における現在の課題についてあてはまるものを 1 つ選んでください。</p>	<p>1. ハード面に課題がある 2. ソフト面に課題がある 3. 両方に課題がある 4. どちらにも課題はない</p>
<p>2. 貴施設では、ケアの内容や施設環境を改善するための体制を整えていますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。</p>	<p>1. 常設の委員会等の組織を設置している 2. 問題が生じた時に検討している 3. 特に体制は整えていない</p>
<p>3. 貴施設では、ケアの内容を改善するための研修をどのように実施していますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 施設内の各種委員会が中心となり改善案を作成し、施設内に周知している 2. 施設内の研修や人材育成を担う委員会が年間の研修計画を作成している 3. 現場で自発的な勉強会が行われている 4. 定期的に外部の研修会に参加している 5. 定期的に外部講師等を招き全体での研修を実施している 6. 特に何も実施していない 7. その他 ()</p>
<p>4. 貴施設では、ケアの内容の改善の到達度の評価や取組みの見直しについて、どのように実施していますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 施設内に委員会等を設け定期的に評価・見直しを実施している 2. 定期的に外部からの評価を受けている 3. 問題が生じたときに随時、見直しを実施している 4. 特に何も実施していない 5. その他 ()</p>
<p>5. 貴施設ではケアの内容や施設環境の改善をどのように行っていますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。</p>	<p>1. 介護職員が主導的に改善策を講じ、実行に移している 2. 特養の介護部門の責任者もしくは生活相談員が主導的に改善の実行を促している 3. 施設長(施設全体の管理者)が主導的に改善の実行を促している 4. 特に何も実施していない 5. その他 ()</p>

【IV. ユニットケアに対する関心や考え方】

ユニットケアに対する考え方やご関心についてお伺いします。

<p>1. 貴施設ではユニットケアを実施していますか。あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<p>1. 介護報酬上の施設等の区分を「ユニット型」として届け出ている ⇒3へ 2. 介護報酬上の施設等の区分は「ユニット型」ではないが、ユニットケアの考え方を取り入れている ⇒2へ 3. ユニットケアは実施していない ⇒2へ 4. その他 () ⇒2へ</p>			
<p>2. 今後、ユニット型施設への転換の予定はありますか。あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<p>1. 介護報酬上の施設等の区分を「ユニット型」と申請できるよう準備・検討している ⇒2-1. へ</p>	<p>2-1. ユニット型施設への転換を検討されている理由を記載してください。</p>	<p>⇒4へ</p>	
	<p>2. 介護報酬上の施設等の区分を「ユニット型」とする予定はないが、ユニットケアの考え方を取り入れたと考えている ⇒2-2. 2-3. へ</p>	<p>2-2. ユニットケアの考え方を取り入れたケアを実施しているあるいは今後導入、実施を検討している理由を記載してください。</p>	<p>2-3. ユニット型施設へ転換することを検討していない理由として、あてはまるものを全て選んでください。 1. 施設設備を整える費用負担が大きい 2. ユニットケアが一般に普及していない 3. 設備を整える必要性がないと考えている 4. その他()</p> <p>⇒ (本調査票へのご回答はこちらで終了です)</p>	
	<p>3. ユニットケアの考え方を取り入れることは検討していない ⇒2-4. へ</p>	<p>2-4. ユニットケアの考え方を取り入れることを検討していない理由としてあてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. ユニットケアについてよく知らない 2. ユニットケアが一般に普及していない 3. ユニットケアの考え方を取り入れるためにはコストがかかる 4. その他()</p> <p>⇒ (本調査票へのご回答はこちらで終了です)</p>	
<p>3. ユニットの体制についてお答えください。</p>	<p>ユニット型個室数</p>	<p>室</p>	<p>1ユニットの定員数</p>	<p>名</p>
	<p>職員の配置状況</p>	<p>1. ユニット毎</p>	<p>2. 2ユニット毎</p>	<p>3. フロア毎 4. 施設全体</p>
<p>4. 貴施設では過去3年間にユニットリーダー研修を受講された方はいらっしゃいますか。</p>	<p>1. 受講者がいる ⇒「別紙 ユニットリーダー研修に関する調査」にご回答ください 2. 受講者がいない ⇒(本調査票へのご回答はこちらで終了です)</p>			

以上で本アンケートは終了です。
ご協力いただきありがとうございました。

ユニットリーダー研修のあり方に関する調査研究
別紙) ユニットリーダー研修に関する調査

【 I . ユニットリーダー研修の受講状況】

ユニットリーダー研修の受講状況および課題についてお伺いします。

1. 貴施設では過去 3 年間に何名の方がユニットリーダー研修を受講されていますか。研修受講者がいない場合は「0」を記入してください。	2013 年度	人
	2012 年度	人
	2011 年度	人
2. 貴施設において、受講者を派遣している理由としてあてはまるものを全て選んでください。	1. ユニットリーダー型施設の基準を満たすため 2. ユニットリーダー研修が有効であるため 3. その他 ()	
3. 各年度で受講された方について、当時のユニットリーダー経験年数として、あてはまるものを 1 つ選んでください。 回答欄は各年度 3 名分ずつ設けていますが、受講された人数に合わせてご回答ください。各年度の受講者が 3 名以上いらっしゃる場合は、3 名を選んでご回答ください。	2013 年度(1 人目)	1 年未満 1~3 年 4~5 年 6~9 年 10 年以上
	2013 年度(2 人目)	1 年未満 1~3 年 4~5 年 6~9 年 10 年以上
	2013 年度(3 人目)	1 年未満 1~3 年 4~5 年 6~9 年 10 年以上
	2012 年度(1 人目)	1 年未満 1~3 年 4~5 年 6~9 年 10 年以上
	2012 年度(2 人目)	1 年未満 1~3 年 4~5 年 6~9 年 10 年以上
	2012 年度(3 人目)	1 年未満 1~3 年 4~5 年 6~9 年 10 年以上
	2011 年度(1 人目)	1 年未満 1~3 年 4~5 年 6~9 年 10 年以上
	2011 年度(2 人目)	1 年未満 1~3 年 4~5 年 6~9 年 10 年以上
	2011 年度(3 人目)	1 年未満 1~3 年 4~5 年 6~9 年 10 年以上
4. 各年度で受講された方について、当時の保有資格としてあてはまるものを全て選んでください。 回答欄は各年度 3 名分ずつ設けていますが、受講された人数に合わせてご回答ください。各年度の受講者が 3 名以上いらっしゃる場合は、3 名を選んでご回答ください。	2013 年度(1 人目)	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他 ()
	2013 年度(2 人目)	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他 ()
	2013 年度(3 人目)	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他 ()
	2012 年度(1 人目)	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他 ()
	2012 年度(2 人目)	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他 ()
	2012 年度(3 人目)	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他 ()
	2011 年度(1 人目)	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他 ()
	2011 年度(2 人目)	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他 ()
	2011 年度(3 人目)	社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 その他 ()
5. 貴施設では、ユニットリーダー研修の受講者をどのように選定していますか。あてはまるものを全て選んでください。	1. 本人の希望 2. 上司からの推薦 3. 施設管理者が決定 4. その他 ()	
6. あなた(管理者の方)は ユニットケア施設管理者研修 を受講したことがありますか。	1. ある ⇒受講した年度(西暦) 2. ない	年

【Ⅱ. ユニットリーダー研修の効果と活用について】

ユニットリーダー研修の効果と活用についてお伺いします。

<p>1. ユニットリーダー研修について、どの程度満足していますか。あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<p>1. 大変満足している 2. やや満足している ⇒1-2. へ</p>	<p>1-2. ユニットリーダー研修について、どのような点に満足していますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 講義内容 2. 実習の内容 3. 研修の実施場所 4. 研修に要する時間 5. 研修に要する費用 6. その他 ()</p>
	<p>3. やや不満がある 4. 大変不満がある ⇒1-3. へ</p>	<p>1-3. ユニットリーダー研修について、どのような点に不満がありますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 講義内容 2. 実習の内容 3. 研修の実施場所 4. 研修に要する時間(長すぎる) 5. 研修に要する時間(短すぎる) 6. 研修に要する費用 7. その他 ()</p>
<p>2. 施設においてユニットケアを推進する上で、ユニットリーダー研修はどのような点で効果的でしたか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. ユニットケアの理論や実践方法が分かった 2. ユニット型施設の運営に役立った 3. 入居者の生活の質の向上に役立った 4. ユニットリーダーの役割や使命の理解に役立った 5. 他の職員のスキル向上に役立った 6. 特に効果的な点はない 7. その他 ()</p>		
<p>3. ユニットリーダー研修で学んだ内容について、施設内でどのように共有していますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 受講者が自発的に共有している 2. 施設として、書面で研修の報告を共有している 3. 施設として、研修の報告会を開催している 4. ユニットリーダー会議で共有している 5. 受講者を中心としてプロジェクトチームを編成し、実践に取り組むようにした 6. 特に共有する場は設けていない 7. その他 ()</p>		
<p>4. ユニットリーダーが研修で学んだことを施設で実践することに対して、施設長としてどのように関わっていますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 受講者が作成した運営計画書の内容を確認している 2. 運営計画書の実施状況を確認している 3. 運営計画書の実践に向けて助言・指導をしている 4. 運営計画書の実践に向けて必要となる支援(費用負担、人員配置、活動の奨励など)をしている ⇒(具体的に:) 5. その他 ()</p>		
<p>5. 今後のユニットリーダー研修に対し、期待することはありますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 社会環境や利用者の状況等の変化に対応したものであること 2. 集団のケアから、個別のケアにする理論や具体的手段を知りたい 3. より多くの職員が受講できる仕組みが欲しい 4. 他職種も受講できる研修があるとよい 5. 研修内容がよりユニットリーダーの役割に特化したものになること 6. 認知症の理解、および認知症と環境の関係について対応したいものになること 7. 研修期間が長いほうが良い 8. 研修期間が短いほうが良い 9. 研修費用の負担が軽減されること 10. その他 ()</p>		

【Ⅲ.「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」についてのご意見】

本調査のご案内に同封した「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」をご覧ください。

「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」は、現在の集合研修のカリキュラムをもとに、今後の改定のイメージを記載したものです(実際の改訂案は、今回の調査結果を踏まえて有識者や施設代表の方々と協議の上で具体的に検討します)。これについて意見をお伺いします。

<p>1.「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」に記載されている内容のほかに、必要と考えられる研修項目はありますか。ご自由に意見を記載してください。</p>	
<p>2.「ユニットリーダー研修カリキュラム 改定のイメージ」に記載されている内容について、不要であると感じる項目はありますか。ご自由に意見を記載してください。</p>	

以上で本アンケートは終了です。
ご協力いただきありがとうございました。

【Ⅱ. 研修内容および研修実施機関について】

<p>1. 貴自治体では、ユニットリーダー研修の研修内容について把握していますか。あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<p>1. 実際に研修を傍聴したことがある 2. 実施機関から説明を受けたことがある 3. 資料を読んで内容を把握している 4. 具体的には把握していない ⇒ 2へ</p>										
<p>複数の実施機関に委託している場合、実施機関によって研修内容の差異はありますか。</p>	<p>1. 差異はない 2. 差異がある⇒具体的に 3. 委託する実施機関は1ヶ所のみ</p>										
<p>2. 受講状況や結果について把握や評価をしていますか。あてはまるものを1つ選んでください。</p>	<p>1. 研修実施機関が提出する実績報告書により確認 2. その他の方法で確認 (具体的に) 3. 確認していない</p>										
<p>3. 研修の効果(研修内容の定着度)についてどのように評価していますか。もっとも近い番号に○をつけてください。</p>	<p>1 2 3 4 5 効果がない (研修内容が定着していない) どちらともいえない 効果がある (研修内容が定着している) 6. 把握していない</p>										
<p>4. 実施機関に対する要望としてどのようなことがあげられますか。あてはまるものを全て選んでください。</p>	<p>1. 複数の実施機関(選択肢)があること 2. 研修の回数、定員、実習施設数などが十分にあること 3. 会場が多く(多くの地域で)設定されていること 4. 受講者の費用負担が過大でないこと 5. データの管理や処理が容易であること 6. 複数の実施機関の間で研修内容に矛盾がないこと 7. 研修効果が高い(研修内容の定着度が高いこと) 8. その他 (具体的に)</p>										
<p>5. 研修の内容について、科目、講師、研修の実施手法等についてご意見はございますか。それぞれについて、ご要望を記載してください。</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="443 1373 587 1451">科目</td> <td data-bbox="595 1373 1461 1451"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 1462 587 1541">講師</td> <td data-bbox="595 1462 1461 1541"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 1552 587 1653">研修の実施手法</td> <td data-bbox="595 1552 1461 1653"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 1664 587 1765">実習施設</td> <td data-bbox="595 1664 1461 1765">都道府県内に実習施設がありますか(1. ある 2. ない)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 1776 587 1832">その他</td> <td data-bbox="595 1776 1461 1832"></td> </tr> </table>	科目		講師		研修の実施手法		実習施設	都道府県内に実習施設がありますか(1. ある 2. ない)	その他	
科目											
講師											
研修の実施手法											
実習施設	都道府県内に実習施設がありますか(1. ある 2. ない)										
その他											
<p>6. 都道府県内の施設から、ユニットリーダー研修についての意見や要望を聞くことがありますか。ある場合は具体的に記載してください。</p>	<p>1. ある 【具体的に】 2. ない</p>										
<p>7. 今後のユニットケアやユニットケアを支える人材育成に関するご意見やご要望を記載してください。</p>											

以上で本アンケートは終了です。ご協力いただきありがとうございました。

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）

平成 26 年度 ユニットリーダー研修のあり方に関する研究
報告書

平成 27（2015）年 3 月発行

発行 株式会社 三菱総合研究所 人間・生活研究本部

〒100-8141 東京都千代田区永田町 2-10-3

TEL 03（6705）6022 FAX 03（5157）2143

不許複製