

平成 20 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)

「ユニットケアの推進に関する調査研究事業」報告書

平成 21 年 3 月

社会福祉法人 浴風会
認知症介護研究・研修東京センター

目 次

序章 調査研究要旨	1
1. 目的	1
2. 方法	1
(1) 研修の現状把握	1
(2) 受講者を取り巻く環境・研修の満足度・研修成果の実践状況の把握	1
(3) 指導者養成研修に関する調査	1
3. 結果のまとめ	2
(1) 研修全体の流れ	2
(2) 受講者を取り巻く環境・研修への期待と満足・研修成果の実践状況	2
(3) 指導者養成研修に関する調査結果	4
4. 研修方策	4
(1) 施設管理者研修への提言	4
(2) ユニットリーダー研修への提言	5
(3) 指導者養成研修への提言	5
5. 研究の成果	5
第1章 事業の概要	8
1-1. 調査研究の目的	8
1-2. 分析の視点	10
1-3. 調査の内容と方法	12
(1) 研修の現状把握	12
(2) 受講者を取り巻く環境・研修の満足度・研修成果の実践状況の把握	12
(3) 指導者養成研修に関する調査	17
第2章 研修の現状	18
2-1. 施設管理者研修受講者	18
(1) 研修全体の流れ	18
(2) 事前課題	19
(3) 講義研修	20
(4) 講義研修の振り返りシートから	24
2-2. ユニットリーダー研修	27
(1) 研修全体の流れ	27

(2) 事前課題	28
(3) 講義研修	30
(4) 講義研修の振り返りシートから	35
2-3. 指導者養成研修受講者	38
(1) 研修全体の流れ	38
(2) 事前課題	39
(3) 初任者研修	39
(4) 初任者研修の振り返りシートから	43
2-4. まとめ	46
第3章 受講者を取り巻く環境の変化	50
3-1. 施設管理者	50
3-2. ユニットリーダー	51
3-3. 利用者	52
3-4. まとめ	54
第4章 研修への期待と満足度	56
4-1. 受講動機	56
4-2. 研修への期待	58
4-3. 研修の満足度	60
4-4. まとめ	64
第5章 研修成果の実践状況	66
5-1. 運営計画書の実践状況	66
5-2. 個別サービスごとの実践状況	70
(1) 個別ケアの基本について	70
(2) 自分の住まいであると思えるための工夫について	79
(3) それぞれの暮らしを続けるための工夫について	89
(4) ケアの質を保つための工夫について	103
5-3. まとめ	114
第6章 指導者養成研修に関する調査	118
6-1. 背景・目的	118
6-2. 研究の流れ	119
6-3. 調査結果	119
(1) 指導者の役割	119

(2)指導者活動の基本枠組み.....	123
(3)修了生の活動を支える組織環境の整備	131
6-4. まとめ	136
(1)指導者の役割を全うするには高い要件が必要	136
(2)指導者として活動を持けるための基本枠組みの整理.....	136
(3)修了生の活動を支える組織環境の整備	137
第7章 今後の研修方策.....	139
7-1. 施設管理者研修への提言	139
7-2. ユニットリーダー研修への提言.....	142
7-3. 指導者養成研修への提言	145
7-4. まとめ	147
参考資料	148
1. 回答者の状況	148
(1)施設管理者研修受講者アンケートの回答者の状況	148
(2)ユニットリーダー研修受講者アンケートの回答者の属性	151
2. 検討体制.....	156
3. 検討経過.....	158

序章 調査研究要旨

1. 目的

本年度は、研修開始から5年を経過したことを踏まえて、研修の実態を整理するとともに、受講者ならびに受講者を取り巻く環境の変化、研修成果の実践状況等を受講者へのアンケートをもとに整理した。加えて、研修を支える指導者のフォローアップニーズも浮き彫りにし、3つの研修全体が有機的に機能するような今後の研修のあり方と提言をまとめた。

2. 方法

(1) 研修の現状把握

施設管理者研修、ユニットリーダー研修、指導者養成研修の3つの研修の実態把握のため、平成20年度前期の研修について、ユニットケア研修検証委員会等で、第三者の視点も入れて事前課題と講義研修の実施状況を整理した。実施状況については、講義研修における受講生の様子や受講後の振り返りシート等から実態を把握・分析した。

(2) 受講者を取り巻く環境・研修の満足度・研修成果の実践状況の把握

施設管理者研修ならびにユニットリーダー研修に関する調査対象の選定については、5年間の状況の変化を把握するため、5年間の受講者（20年度は前期のみ）全員を対象とし、かつ、3期以上受講している施設（449施設）の受講者（異動・退職者を除く）を調査対象とした。

施設管理者研修受講者は、282名に発送し、106名（回収率37.6%）の回答を得た。ユニットリーダー研修受講者は、1458名に発送し、429名（回収率29.4%）の回答を得た。

(3) 指導者養成研修に関する調査

平成18～20年度前期までの指導者研修修了者65名のうち、20年度コーディネーター・講師をつとめた59名に対し、アンケートを実施し、42名（回収率71.2%）の回答を得た。

3. 結果のまとめ

(1) 研修全体の流れ

① 事前課題の有効活用

- ・研修前に受講動機を明確にし、受講の意欲を高める
- ・受講前に自施設の運営状況を知り、課題の整理をする
- ・施設の運営実態をデータ化し、有効活用する

それにより、事前課題、講義研修、実践が有機的に連携できる。

② 講義研修の効果的な実施

自ら考えることが出来る参加型研修にするため、下記の方策をとる。

- ・グループワークの活用を高めるためにコーディネーターの振り方をより詳しくする
- ・グループワークの時間の有効活用のため、ホワイトボードの書き出しをポストイット等に変更する
- ・受講者が口と手を動かせるようにする
- ・冊子資料は「ねらい・考え方」を記載し、要点を分けたもので整理する
- ・教材は視覚を利用したものを多く取り入れる

③ 事後課題の協力体制の充実

- ・運営計画書の書式を管理者とリーダーと同一のものを使用し、その結果報告体制をシステム（PDCA サイクル）に一本化することにより、相互の見直しがしやすいものとする

(2) 受講者を取り巻く環境・研修への期待と満足・研修成果の実践状況

① 受講者を取り巻く環境

施設管理者研修については、平成 20 年度より、1 施設から 2 人以上受講している施設が急激に増え、全体の約 3 割を占めている。ユニットリーダー研修については、1 施設から継続して 3 人目以降の受講生として受講する施設が着実に増えている。

研修受講者の各施設の平均要介護度は、3 年前が 3.53、現在は 3.79 となっており、年々高くなってきている。利用者の重度化と認知症を認識した上で、その個別ケアの手段としてのユニットケアを具体的に示せる研修にしてい

く必要がある。

②研修に対する期待と満足度

施設管理者は、「ユニットケアの運営方法習得」に対する関心が高い。「ユニットケア実践の為の具体的な知識や技術習得」にも関心がある一方で、施設の責任者として「ユニットケアの理念」を理解したいとも考えている。

ユニットリーダーは、「ユニットケアの実践ノウハウを学ぶ」ことに対する期待がもっとも高く、現場の責任者として、ユニットケアをどう展開していくのか学びたい気持ちが強い。

施設管理者研修もユニットリーダー研修も、研修への満足度は「満足」と「ほぼ満足」で約7割を占める。研修で、受講者のニーズに合った実践のための具体的な知識や技術習得をきちんと提示し、受講者に役立つ事例情報の提供を行って行くことで、研修の満足度が高まるとともに、実践状況も確実に向上することができる。

③研修成果の実践状況

運営計画書の実践状況は、施設管理者では、「実践できている」「取り組み中（取り組みに向けて準備している）」を合わせると8割が実践に向けて前向きに取り組んでいる。ユニットリーダーでは、「実践できている」が3割、「取り組み中（実践に向けて準備している）」が4割、「取り組み始めたが進んでいない」「取り組む予定はない」「取り組む必要がない」を合わせると約3割である。

運営計画書の実践と同様に、個別ケアに関するサービスの実践状況は、全体として前向きである。3～4年のユニットケアの実践経験をもつ施設が多くなってきたこともあり、研修前から実践できている項目も少なくないが、特に、24時間シートの活用など研修後に実践を始めている割合が高い項目については、促進要因として、研修を受けることで具体的な取り組み方法がわかったとする割合が高い。

研修で学んだことを実践したいという意欲は高いが、その上で実践できない阻害要因として、人手不足をあげる割合が高いことを考えると、施設管理者の考えるべきこと、果たすべき役割を、研修の中で伝えることは重要である。また、「ユニットリーダーや職員の理解が得られない」という点につい

では、職場でのコミュニケーション力の向上、「利用者の状態像が合わない」という点については、利用者の重度化への対応についても研修の重要なポイントになると言える。

（３）指導者養成研修に関する調査結果

①指導者の役割を全うするには高い要件が必要

指導者研修修了生は、ユニットケアの普及に向け、指導者としての役割の重要性を理解し、自らの指導力を維持・向上する必要性を感じている。その役割を果たすためには、研修受講前に事例提供者としての経験を積む、研修修了時には合否判定を課す、修了後には定期的な勉強会への参加など、高い要件が望まれていた。

②指導者活動の基本枠組みの整理

リーダー研修を適切かつ効果的に指導するために、その活動の基本となる枠組みを検討した。構造については、適切な活動回数、活動地域が示された。コーディネーター時の進め方は、２０年度より変更されたやり方を概ね評価されていた。さらに、２０年度よりの進め方を踏まえつつ、講師陣の編成、冊子資料や運営計画書の改良、視覚教材の提案、２４Ｈシートのセッションの進行方法などの整理が求められていた。

③修了生の活動を支える組織環境の整備

増加する修了生が、質を担保しながら活動を続けていくためには、各地域での勉強会の開催が必要とされていた。そのためには、指導者自らの当事者団体が中心となって組織化し、その代表が全国組織を形成する構想が望まれていた。今後は、地域ブロックの代表が中心となり、全国を組織化しながら、情報をとり、各地域での修了生フォローアップ体制をつくるための環境を整備することが求められていた。

4. 研修方策

（１）施設管理者研修への提言

- 施設管理者としての役割に対する理解を促す

- 利用者の施設での暮らしとその状態変化に対応する運営方法を促す
- ユニットケア施設の管理運営と留意点についての理解を促進する
- 個別ケアの理解とその具体的運営方法を促す
- グループワークをより充実させる
- 職員との協力・実践体制づくりをサポートする

(2) ユニットリーダー研修への提言

- 研修受講前の事前課題と受講後の運営計画書に、管理者よりコメントをもらうことより、受講動機と受講の意義を明確にし、ユニットケアへの取組みを施設として促進する体制を促す
- ユニットリーダーとしての役割に対する理解を促す
- 協力体制の作り方に対する理解を促進する
- 重度化・認知症の利用者の変化に対応する
- ユニットリーダーとしてのコミュニケーション力のアップ
- 前向きな思考と課題可決方法を促す
- 協力・実践体制づくりをサポートする

(3) 指導者養成研修への提言

- 役割を全うするための高い要件を課す
- 指導者活動の基本枠組みの整理する
- フォローアップ体制を構築する

5. 研究の成果

施設管理者研修、ユニットリーダー研修ともに、満足度は7割に達しており、研修で学んだことを実践したいという意欲も高い。受講施設の状況は、1施設から2人目、3人目の受講者が増え、特に施設管理者研修では、2代目への代替わりが顕著である。

そこで、施設管理者研修ならびにユニットリーダー研修については、研修のねらいやカリキュラムについては、そのままとしつつ、伝えるべき内容について、配分と教材を変更して、より実践に結びつく研修の実施を進める提案をまとめた。

また、今後は、指導者が、ユニットケアの質を担保できる研修を、自信を

もって続けられる体制をつくることを提案した。

これらを踏まえ、今後、受講者の状況やニーズに合った研修を実施する。

第1章 事業の概要

1-1. 調査研究の目的

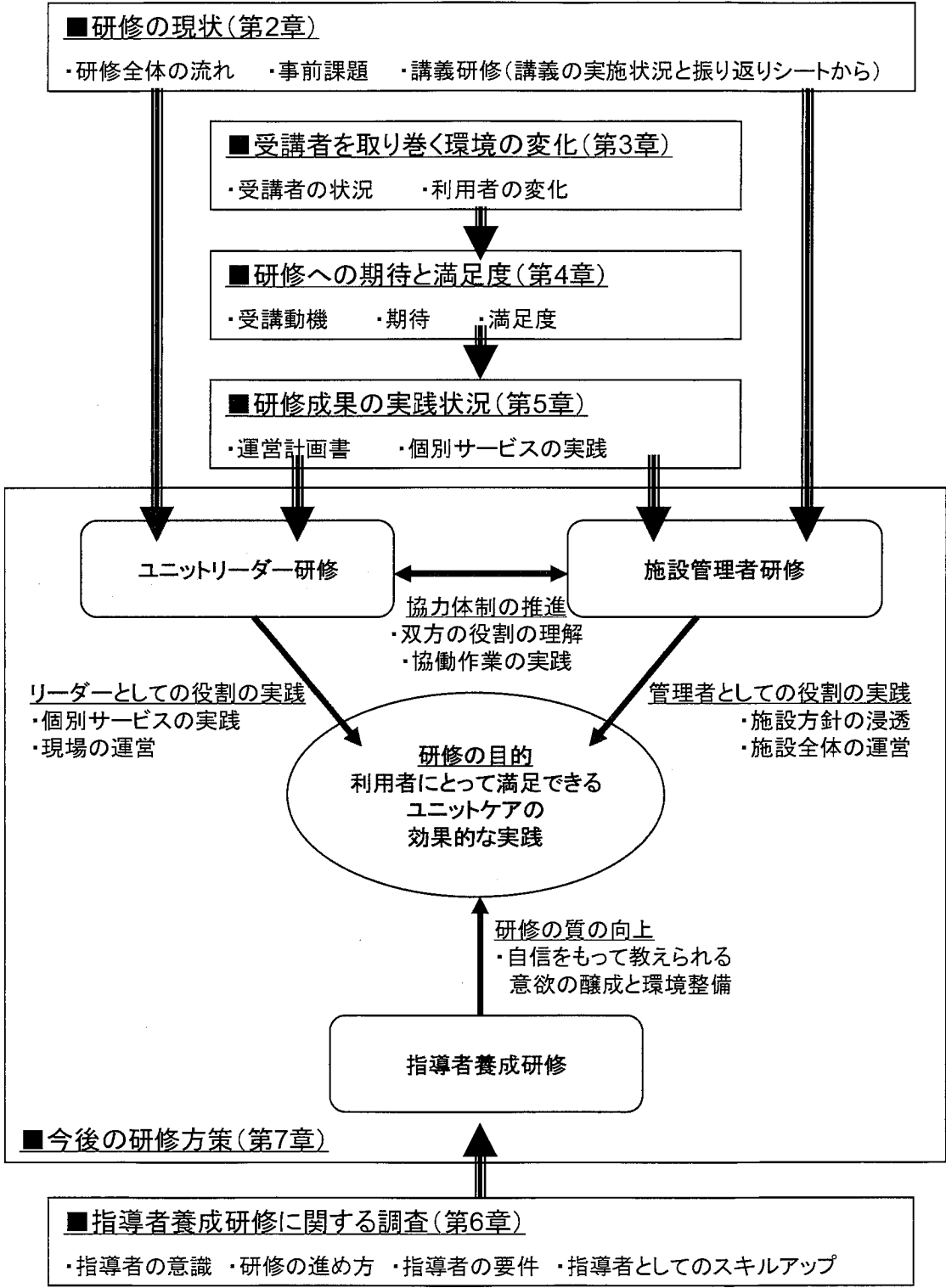
ユニットケア研修は平成15年度に始まり、本年度で6年目を迎えた。ユニットケアは、在宅に近い環境で利用者一人ひとりの個性や生活のリズムに沿い、また、他人との人間関係を築きながら日常生活を営むことを可能にする新しい個別ケアの手法として、施設での普及が求められているところである。研修開始当初は、新しいサービスの普及の第一歩として、ユニットケアそのものの考え方や理念の徹底に重きが置かれてきた。

その後、平成17年10月の施設基準改定において、ユニットケアの導入が特別養護老人ホーム以外の老人保健施設および介護療養型医療施設にも拡大されるとともに、平成18年度の介護保険制度改正において、職員配置の見直し（常勤ユニットリーダーの配置）や、準ユニットケア加算の創設などの制度改正が行われてきた。

一方で、利用者における、要介護度、あるいは、認知症の状況が重度化する実態や、生活ニーズの多様化等に対応したサービスも求められてきており、今後、その傾向は加速すると思われる。

本年度は、以上の状況、ならびに研修開始から5年を経過したことを踏まえて、研修の実態を整理するとともに、受講者ならびに受講者を取り巻く環境の変化、研修成果の実践状況等を受講者へのアンケートをもとに整理した。加えて、研修を支える指導者のフォローアップニーズも浮き彫りにし、3つの研修全体が有機的に機能するような今後の研修のあり方と提言をまとめた。次ページに調査のスキームを図示した。

図表 1-1 調査のスキーム



1-2. 分析の視点

調査スキームにしたがい、以下のような分析の視点を設定した。

＜施設管理者研修・ユニットリーダー研修＞

1) 研修の実態把握

●事前課題

- ・動機付けとして有効か
- ・管理者とリーダーが連携することに役立っているか
- ・管理者やリーダーとしての役割がイメージできているか

●講義研修

- ・受講者の状況に合った研修の実施状況になっているか
- ・受講者の意識改革や実践意欲向上に役立っているか

2) 受講者を取り巻く環境変化の把握

●受講者の実態

- ・施設における受講状況がどうなっているか
(はじめての受講か、2人目以上の受講か)

●環境の変化

- ・利用者の状況がどうなっているか（重度化の状況）

3) 研修に対する満足度の把握

●受講動機

- ・動機は何か

●研修に対する期待

- ・何を学びたいと思っているか

●研修に対する満足度

- ・期待に対する満足度がどうか

4) 研修成果の実践状況把握

●運営計画書の実践状況

- ・5年間でどう変化しているか
- ・実践できていないとすれば何が要因か

●個別サービスの提供状況

- ・実践状況の割合が高い事項は何か、促進要因は何か
- ・実践状況の割合が低い事項は何か、阻害要因は何か
- ・研修の効果がどう影響しているか

<指導者養成研修>

5) 指導者のフォローアップニーズの把握

●指導者の役割

- ・指導者役割・目標に対する修了者の意識
- ・指導者にとって必要となる要件に対する修了者の意識

●指導者の活動の基本的な枠組み

- ・指導者の活動形態・活動方法に対する修了者の意識

●修了者の活動を支える組織環境の整備

- ・情報収集・スキルアップ等へのニーズ
- ・それを支える環境整備へのニーズ

<3つの研修への提案>

6) 今後の研修方策に関する検討

●施設管理者研修・ユニットリーダー研修について

- ・受講者の資質・ニーズに合った研修の実施に向けた提案

●指導者養成研修について

- ・指導者の実情に合ったフォローアップ体制整備に向けた提案

1-3. 調査の内容と方法

(1) 研修の現状把握

施設管理者研修、ユニットリーダー研修、指導者養成研修の3つの研修の実態把握のため、平成20年度前期の研修について、ユニットケア研修検証委員会等で、第三者の視点も入れて事前課題と講義研修の実施状況を整理した。実施状況については、講義研修における受講生の様子や受講後の振り返りシート等から実態を把握・分析した。

対象にした研修は、下記のとおりである。

研修名	日時
施設管理者研修	平成20年8月6日～8日（3日間）
ユニットリーダー研修（講義研修）	平成20年7月2日～4日（3日間）
指導者養成研修（初任者研修）	平成20年6月18日～20日（3日間）

(2) 受講者を取り巻く環境・研修の満足度・研修成果の実践状況の把握

施設管理者研修、ユニットリーダー研修の2つの研修受講者を対象にしたアンケート調査を実施し、受講者ならびに受講者を取り巻く環境の変化、研修への満足度、研修終了後の成果の実践状況について整理・分析した。

施設管理者研修ならびにユニットリーダー研修に関する調査対象の選定については、5年間の状況の変化を把握するため、5年間の受講者（20年度は前期のみ）全員を対象とし、かつ、3期以上受講している施設（449施設）の受講者（異動・退職者を除く）を調査対象とした。

施設管理者研修受講者への調査

・調査対象

ユニットリーダー研修を3期以上受講している施設(449施設)に対して、施設管理者研修受講者全員へのアンケートを実施した。

受講年度別の受講者数は、下記のとおりである。

受講年度	受講者数
平成15年度	89
平成16年度	121
平成17年度	112
平成18年度	54
平成19年度	24
平成20年度前期	20
総計	420

上記のうち、現在も施設に在籍している282名に発送し、106名の回答を得た。回収率は37.6%である。

・調査項目

以下の項目について調査した。

(1) 施設の概要

- ・施設区分、施設の開設年、ユニットケアの開設年
- ・入所定員数、入所者数
- ・施設長の保有資格
- ・施設の構造、施設設備詳細(トイレ、浴室、浴槽、汚物処理室)
- ・平均要介護度
- ・認知症高齢者の日常生活自立度の割合
- ・障害者の日常生活自立度の割合
- ・施設内での看取り件数
- ・介護職員の平均勤続年数

(2) ユニットリーダー研修に関する意識

- ・ユニットリーダーの位置づけ
- ・ユニットリーダー研修受講者の選定方法
- ・施設におけるユニットリーダー研修の受講状況

(3) 施設管理者研修に関する意識

- ・受講動機
- ・研修に対して期待していたこと
- ・研修の満足度

(4) 運営計画書と個別サービスの実践状況(対応意向と促進・阻害要因)

- ・運営計画書の実践状況
- ・個別ケアの基本に関する実践
- ・入居者が自分の住まいと思えるようにするための工夫に関する実践
- ・入居者にそれぞれの暮らしを続けてもらうための工夫に関する実践
- ・ケアの質を保つための実践状況

ユニットリーダー研修受講者への調査

・調査対象

ユニットリーダー研修を3期以上受講している施設(449施設)に対して、研修受講者全員へのアンケートを実施した。

受講年度別の受講者数は、下記のとおりである。

受講年度	受講者数
平成15年度	95
平成16年度	243
平成17年度	304
平成18年度	434
平成19年度後期	602
平成20年度前期	332
計	2010

上記のうち、現在も施設に在籍している1458名に発送し、429名の回答を得た。回収率は29.4%である。

・調査項目

以下の項目について調査した。

(1) 受講者の属性

- ・性別、年齢
- ・受講者の保有資格
- ・施設での経験年数、ユニットケアの経験年数
- ・雇用形態、受講者の役職

(2) 施設の概要

- ・施設区分、施設の開設年、ユニットケアの開設年
- ・入所定員数、入所者数
- ・施設の構造、施設設備詳細(トイレ、浴室、浴槽、汚物処理室)
- ・平均要介護度
- ・認知症高齢者の日常生活自立度の割合
- ・障害者の日常生活自立度の割合
- ・施設内での看取り件数
- ・介護職員の平均勤続年数

(3) ユニットリーダー研修に関する意識

- ・受講動機
- ・施設の受講状況
- ・研修に対して期待していたこと
- ・研修の満足度

(4) 運営計画書と個別サービスの実践状況(対応意向と促進・阻害要因)

- ・運営計画書の実践状況
- ・個別ケアの基本に関する実践
- ・入居者が自分の住まいと思えるようにするための工夫に関する実践
- ・入居者にそれぞれの暮らしを続けてもらうための工夫に関する実践
- ・ケアの質を保つための実践

(3) 指導者養成研修に関する調査

・調査対象

平成 18～20 年度前期までの指導者研修修了者 65 名のうち、20 年度にコーディネーター・講師をつとめた 59 名に対し、アンケートを実施し、42 名の回答を得た。回収率は 71.2%である。

・調査項目

以下の項目について調査した。

(1) 指導者の役割

- ・指導者として活動する目標
- ・指導者養成研修受講の要件
- ・修了後に思う指導者要件

(2) 指導者活動の基本枠組み

- ・構造
 - 活動回数
 - 役割を担う地域
- ・研修のやり方
 - 研修の進め方
 - コーディネーター、講師の体制
 - 教材(冊子資料)
 - 教材(DVD・資料集)
 - 運営計画書
 - 24Hシートのセッション

(3) 修了生の活動を支える組織環境の整備

- ・身につけたいスキル
- ・スキルアップの手段
- ・情報共有できる仕組み
- ・質の向上に向けた環境整備

第2章 研修の現状

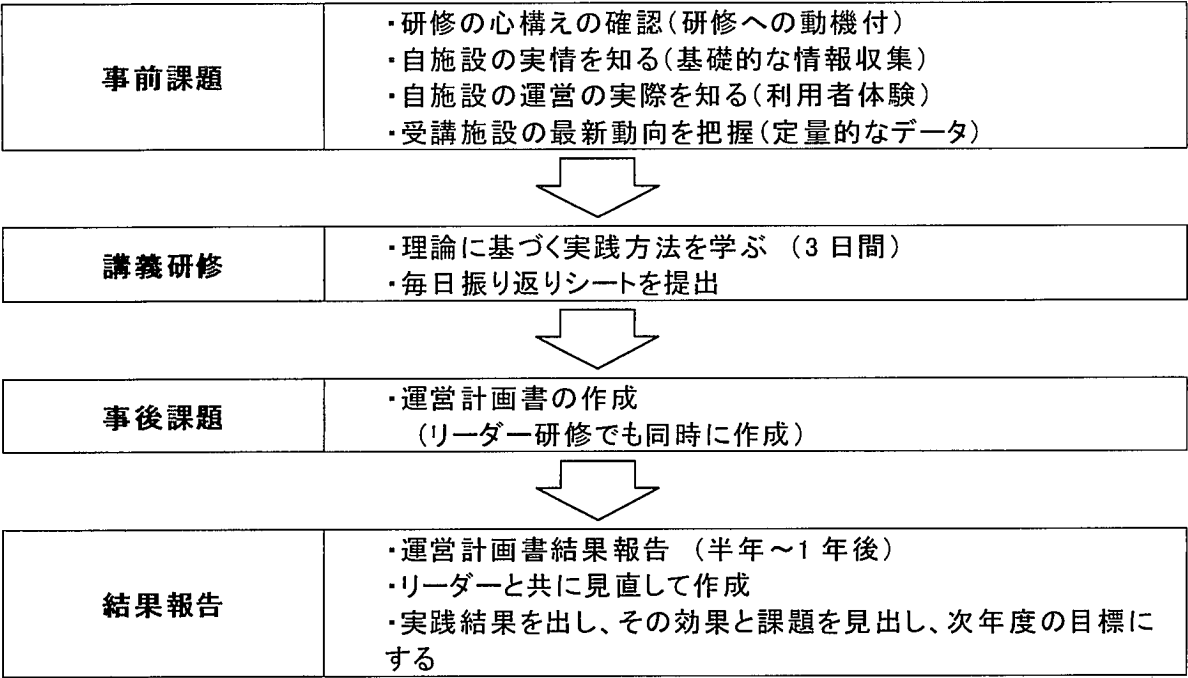
平成 20 年度前期の研修を対象に、施設管理者、ユニットリーダー、指導者養成の 3 つの研修について、研修全体の流れ、事前課題、講義研修の実施状況（ねらい、内容、進め方）を整理するとともに、受講者の状況（研修時の様子と振り返りシート）も併せて整理することで、受講者が研修成果を効果的に吸収できているかどうかという視点から分析を行った。

2-1. 施設管理者研修受講者

（ 1 ）研修全体の流れ

研修全体の流れは、下記のとおりである。事前課題、講義研修、事後課題、結果報告で構成されている。本調査の中では、事前課題と講義研修（講義の様子と振り返りシートを含む）を中心に状況を分析した。

図表 2-1 施設管理者研修の流れ



(2) 事前課題

事前課題としては、「受講者への研修の動機付け」「受講者や施設の基礎的な情報の収集」「自施設における運営の実態を知る」を目的に、以下の内容について、アンケート形式で、情報を収集している。施設運営の実態は、毎年、データ化して研究報告に掲載している。

動機付けとして、ユニットケア実現のために重要なポイントや、施設管理者として職員とのコミュニケーションをどう考えるか、現在抱えている課題や質問等を整理することを通じて、研修の目的や考え方を例示している。その上で、施設内での車椅子体験を実施している。このことによって、自分たちの施設が暮らしの場になっているかを、利用者になり体験できる貴重な機会となっている。車椅子で自分が体験したことと、こうあってほしいと思うことのギャップを知り、ケアの現状と課題を見出すようにすることが重要である。

今後は、さらに、施設管理者とユニットリーダーが協働してユニットケアを推進していける環境を作ることが重要である。事前課題に対応する際に、ユニットリーダーとのコミュニケーションを図り、課題を共有して望むようなきっかけづくりになるように仕向けることも重要である。

また、管理者の役割を認識する、あるいはイメージできるような項目を入れ、なぜ、研修を受けるのかという目的を共有して講義に望めるようにすると講義研修もより効果的に実施できる。

施設管理者研修の事前課題(平成20年度前期 施設管理者研修事前課題より)

■受講者や施設の基礎的な情報の収集・施設における最新動向の把握

- | | | |
|-----------------|-------------------------|-----------|
| 1.施設の概況 | 2.建物の状況 | 3.施設の組織体制 |
| 4.職員の教育・研修体系 | 5.介護職員の給与体系 | |
| 6.ユニットリーダー選考の目安 | 7.ユニットリーダーの組織上の位置付けや手当て | |

■受講者への研修の動機付け

- 8.施設内での車椅子で生活する入居者の体験
- 9.ユニットケアを実現するために重要だと考えるポイント
- 10.ユニットケアの導入について管理者として職員にどのように伝え、理解と意思統一を図ったか
- 11.ユニットケアについて現在抱えている課題や疑問・質問等

(3) 講義研修

講義研修は、下記のようなカリキュラムにのっとり、3日間で実施されている。講義のねらいとしては、

「ユニット型特別養護老人ホームの施設設備及び運営に関する基準

第三十三条

1. ユニット型特別養護老人ホームは、入居者一人一人の意思及び人格を尊重し、入居者へのサービスの提供に関する計画に基づき、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しなければならない。」を始めとする運営基準を基に、ユニットケアについて理解を深めた上で、運営の実際の理論と具体的手法を体系的に学ぶということが基本になっている。

具体的な講義の流れは、まず、1日目「開講式」において、ユニットリーダー研修も含めて、ユニットケア研修の位置づけを確認する。「ユニットケアの理念と意義」の講義では、ユニットケアの誕生からその制度、これから予想される入居者像とユニットケアの意義、そしてその効果は何かを知る。

「高齢者の生活とその環境」では、まず建物の理論を学び、持参した自施設の図面を理論に当てはめ確認をし、更に住みこなし術を学び、施設を住まいにする視点を養う。

2日目は講義と演習を組み合わせで実施する。まずは、先進的施設の実例の発表から、ユニットケア運営で管理者としてしている様々な取り組みを知り、その後、段階的に具体的な項目として、ユニットケア導入時に準備すること、職員のモチベーションアップの仕組みづくり、地域交流、認知症・重度化対応、管理者としての役割など施設運営の実際を学び、自施設の状況を振り返りながら、全体で情報を共有し、課題や悩みの解決に当てる。

3日目は、運営計画書の作成を中心に進める。これまでの学びを受け、自施設での取組み事項について整理し、実践に向けて計画立て、全員の前で意志表明する。

上記の流れをみると、まずユニットケアとは何か、という基本的な枠組みからユニットケアを捉えている。1日目の「ユニットケアの理念と意義」では、

ユニットケアの法的な裏づけや体系的な最新動向を聞き、改めてユニットケアと向きあう必要性を感じていた。「高齢者の生活とその環境」では、自施設の置かれた状況を客観的に振り返っていた。「もっと早い時期に、できたら開設する前にこの話を聞いておきたかった。」との声がよく聞かれ、『社団法人 日本医療福祉建築協会』との連携で、毎年「ユニット型高齢者施設開設者のための計画講座&設計相談」が実施されていたことを知らずに、残念に思っていた。情報を把握する仕組みをどうつくるかを課題と感じていた。また、自施設の図面を基に建物の理論を検討しているときに、図面の見方を知らない管理者が多く、三角スケールにいたっては、持ったこともない人がほとんどであった。設計段階で自施設の図面に向き合っている管理者が少ないことを物語っている。開設後の参加者が多い中では、今から図面の見方を覚えることは後先のことになるが、管理者として、その役割があることを知ることは効果があると思う。

2日目になると、施設運営の現場で、日頃から抱えている問題が取り出される。グループワーク中心に課題や疑問を出し合い、そのことについて講師陣から解決法や考え方を答えていくキャッチボール的な研修スタイルであり、自分の聞きたいことや知りたいことが自由に検討できる小回りの聞く場になっている。そんな中、経験を踏まえて個別のケースへの対応を尋ねる質問も多いが、持論や経験を述べ、他の意見の共有に欠ける場もみられた。消極的な意見や、否定的な意見が多いグループは、その意見で流されてしまい、前向きな取り組みを模索しているグループでは活発に意見を交わすなど、そのグループ構成に差が出ていた。また、開設前と後、福祉の経験有無の管理者が入り混じっていることも、グループワークの進行にやりづらさがある旨の意見が出ていた。しかし、前夜の情報交換会でお互いを知り、都道府県を越えたつながりの広さを実感し、受講者通しの意見交換が進むことは確実であった。元々、人前で話しをすることに慣れている人が多いこともあり、活発な議論となるが、グループワークの進め方については、始める前に、グループワークする際のルールを整理しておき、それを受講者で共有し、役割分担をしながら進めるような工夫も必要である。

3日目の運営計画書の作成は、個別ケアの理論を知り、具体的やり方を知ること、実践的な計画につなげられた人と、表面的な一般論から抜け出せない人との分かれた。自施設の問題解決に結びつくような動機付けが重要で

ある。運営計画書の項目が明示されたことで、何から始めればよいか理解でき、またリーダー研修受講者との振り返りができるとする発表もあった。概念の理解に加えて、目標の明確化も取組み意欲の引き出しにつながっていた。

	テーマ	ねらい・内容	講師・進め方	受講者の様子
1 日 目	開講式	○挨拶・オリエンテーション ○研修の位置付け、管理者の役割を確認する	東京センター	この研修で何を学べるのか、様子を伺っている。お互いにコミュニケーションを取る姿はみられない
	ユニットケアの理念と意義	○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。 ○なぜ、ユニットケアなのか、その効果は何かを知る ○DVD視聴でユニット型施設の運営のあり方を学ぶ	厚生労働省 あるいは 東京センター (講義)	。ユニットケアの法的な裏づけなど、制度面での体系的な最新動向を聞く機会は少ないので、熱心に聞いていた。日頃から思っていたユニットケアの制度上の課題についての質問が多く出された。
	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。 ○できるだけ家庭的な雰囲気や、心理的な安定が得られるなじみの環境、快適な環境づくりについて学ぶ。 ○ケアの中で環境のもたらす効果を理解し、自施設の状況を振り返り、その住みこなし術を練る。 ○DVDの視聴で建物の理論の確認。 ○住まう事を課題にしたワークシートでグループワークを行い、自施設の建物を振り返る。	建築専門の 外部講師 (講義・演習)	・建物に対する計画や思いがない施設長が多い ・開設前に受講したかったという意見が多く寄せられた ・自施設の図面の見方がわからない施設長が多い
	研修のレビュー	今日の研修の振り返り(振り返りシートの記入)	—	* 振り返りシートの内容分析は、次項に記載
	情報交換会	○参加者間ならびに参加者と指導者の懇親や意識共有を図り、他都道府県の情報を得る。	—	他の都道府県の情報を活発に収集しており、疑問をぶつけ合っている
2 日 目	研修のねらい 諸連絡	○昨日の研修の振り返り ○本日の研修のねらいの説明	東京センター	前日の研修内容の振り返りと、研修のねらい、施設が暮らしの場であること等をあらためて説明することで、研修の方向性が統一されていた
	高齢者とその生活	○先駆的施設の代表に、導入から今に至るまでの取組みを紹介してもらい、個々の工夫や特徴を理解する	外部講師 東京センター (講義・演習)	施設長の集団なので、グループワーク自体は活発であるが、それぞれが持論を展開しているだ

第2章 研修の現状

	テーマ	ねらい・内容	講師・進め方	受講者の様子
3 日 目	ユニットケア施設における体制の整備及び管理運営	○講師の事例を参考にしながら、下記のポイントごとに話を展開し、それを受けてグループで共有をはかり、自施設での悩みや課題を整理し、自施設でのヒントや応用まで展開できるようにする。 ポイント)①導入時のこと ②利用者の暮らしとサポートの方法 ③職員対応 ④管理運営 ⑤ユニットケアの効果 認知症と重度化 ⑥管理者としての役割		けであるとか、特定の人がしゃべりすぎる等の傾向もある。チームでどういい成果を出すかを身をもって体験してもらい、ユニットケアだから赤字になるとか、人手不足だからしょうがない、ハードの制約があつてどうしようもない、ではなく、前向きに議論し、新しい視点を持ち帰ることができるような動機付けが必要とされていた
	研修のレビュー	今日の研修の振り返り(振り返りシートの記入)	—	* 振り返りシートの内容分析は、次項に記載
	研修のねらい諸連絡	○昨日の研修の振り返り ○本日の研修のねらいの説明	東京センター	前日の研修内容の振り返りと、研修のねらい、施設管理者の役割等をあらためて説明することで、研修の方向性が統一されていた
	ユニットケア導入・運営計画演習	○自施設におけるユニットケアの導入に活用できるよう具体的な取組について、実施計画を立案する。 ○計画がなければ実践に結びつかないので、実践するための計画が立てられるようにする。 ○チェック表に基づき自施設の取り組みを振り返り、できていない項目、重要項目以外の項目について(開設前の施設はすべての項目)、実践に向けた行動計画を立て、受講者が発表する。	東京センター (講義・演習)	運営計画書の内容が、具体的な取組み内容ではなく、表面的な発表が多かった。 施設の概要や、自分の就任状況などの説明が多く、決められた時間内に効率的に発表できる人が少なかった。
	研修のレビュー	今日の研修の振り返り	—	* 振り返りシートの内容分析は、次項に記載
	閉講式		東京センター	

(4) 講義研修の振り返りシートから

講義研修の振り返りシートから、研修で、何をどう学び、実践すべき事項をどう明確にできたか、さらには、3日間の研修を通じて、受講者の意識がどう変わってきたか等について、出た意見を3つに分類し整理した。

①ユニットケアについての感想

施設管理者として、ユニットケアの理念や基本的な考え方について、初めて理解する人も多く、今までやってきた勘違について認識を新たにしている様子が伺える。

- ・ 施設長のリーダーシップがユニットケアの成否を決める。しかし、軌道に乗るまで時間がかかる、良いユニットケアの実践にはじっくり時間をかけて、の言葉に励まされた
- ・ ユニットケアとは、当り前のことを当り前にできること、と再認識した。しかしながら、現在の施設では、当り前のことができていないと思った。
- ・ 「どのようなユニットケアがしたいのか…」という施設長としての自分の思いがないままであった様に思う。
- ・ 施設を設計、建築することに集中し、ケアについての考え方をほとんど詰めなかったのも、建物はユニットでもケアは集団処遇になっていた。
- ・ 私は2年前に介護の世界に入り、何か違和感があった。施設側でない、利用者側が何を求めているか、それに沿ったサービスを提供するというユニットケアにふれて理解が深まった。

②施設に戻ってから実践してみようと思ったこと

まず、24Hシートから作成し、その上で具体的に、生活場面ごとの個別ケアを積み重ねていく体制づくりを目指す意見が多かった。

- ・ 入居者にセンサーをつけたり、タッチパネルで管理したりするものと思っていた。しかし、入居者の24Hスケジュールを職員が理解していれば全く必要ない物だとわかった。
- ・ 24時間暮らしのデータをつくること、それに基づく対応をしっかりとすれば、安全確保、リスクマネジメントがおこなえる。職員にはもちろんのこと、家族にも個別ケアの重要性を理解させたい。
- ・ 個別ケアが理解できた。24Hシートを活用しその人らしい生活を作り上げていきたい。
- ・ まずユニットケアを施設としてどう取り組むかを明確にし、職員に個別ケアの意図をしっかりと

りと理解してもらうことから始めていきたいと思う。

③施設管理者の役割について気付いたこと

施設管理者の役割が、職員のモチベーションアップのための体制づくり、地域との関わり、ユニットケアの理解等であることに気付いていた。

- ・ リーダー研修受講者との共有化を改めて確認したいと思った
- ・ 組織作りが大切であり、スタッフにモチベーションをもってもらうものにしていくのが大事とわかった
- ・ 副施設長、事務長が必要と思っていたが、施設長の下に各部門を置き、責任の所在を明確化すればいいだろう思えた
- ・ 人材養成がいかに大事か、施設長として、その体制作りがまず一番の仕事だと思った
- ・ 地域との関わり、ボランティアの関わり、職員との関わりが施設長として大切だと思った
- ・ 責任者がユニットケアを深く知ることが重要、そのための意識改革が今回の最大の収穫であった

④3日間での意識の変化（振り返りからみえること）

【A氏の3日間の振り返り】

（1日目）

・ 自己流のやり方で開設し、「どのようなユニットケアをしたいのか」という思いがないことに気付いた。死角があることをプラスに考える、制限をなくしプラス転化していく活用の重要性がわかった。

（2日目）

・ 基本、理念、理論を学ばずに出発し、実際に運営している不十分な自分であることがよくわかった。ユニットケアとは何か、という以前に、人の生活・人生を共に支えることから自分には欠けていた。すべてのケアを見直し、そこの中の意味付け、価値をどの様に自身の中に持ち合わせていけるか・・・考えたい。

（3日目）

・ 不十分な点、考え方が間違っていた点、施設長として不足な点、あり方、これからの取り組みが見えてきたことが最もよかったと思う。「管理」ということが前面に出さず、皆で入居者の生活を幸せにするという関わりの施設長でありたいと思った。

【B氏の3日間の振り返り】

(1日目)

・従来型特養においても個別ケアを目指していたが、限界があり疑問に感じるが多かった。ユニットケアの理念と意義を学び、良く理解することができた。

(2日目)

・今までの講義形式と違い、直接講師から実践の話が聞けて実りの多い研修となった。体制や管理運営面での気づきを多くもらった。

(3日目)

・計画書をたてることで、人材の確保、養成がいかに大事か、施設長として体制を整えることがまず一番の仕事と思えた。

ユニットケアとは何かしっかりと学ぶことができた。すべてのことがすぐに実現できないが少しずつでも努力していこうと思う。

P.148 図表 0-7 の通り、管理者には福祉経験者よりも、その他の人が就任することが多い。その中ではユニットケアについて学んで就任するというよりも、ユニットケアに直面し、初めて当研修でその意義を知る人が多いことが1日目の振り返りでわかる。

2日目には、ある程度の概念的な事はわかっていたが、具体的にどうするのか分からなかった人が、研修で学ぶ中で、個別ケアのノウハウを知り、まず何から手をつけていけばよいのかを理解できていた。

さらに、3日目で、管理者として安定して施設運営をするために、ユニットケアの理解、柔軟な組織、地域との関わり、職員のモチベーションアップ等を目指す体制づくりが自らの役割であることに気付いていた。

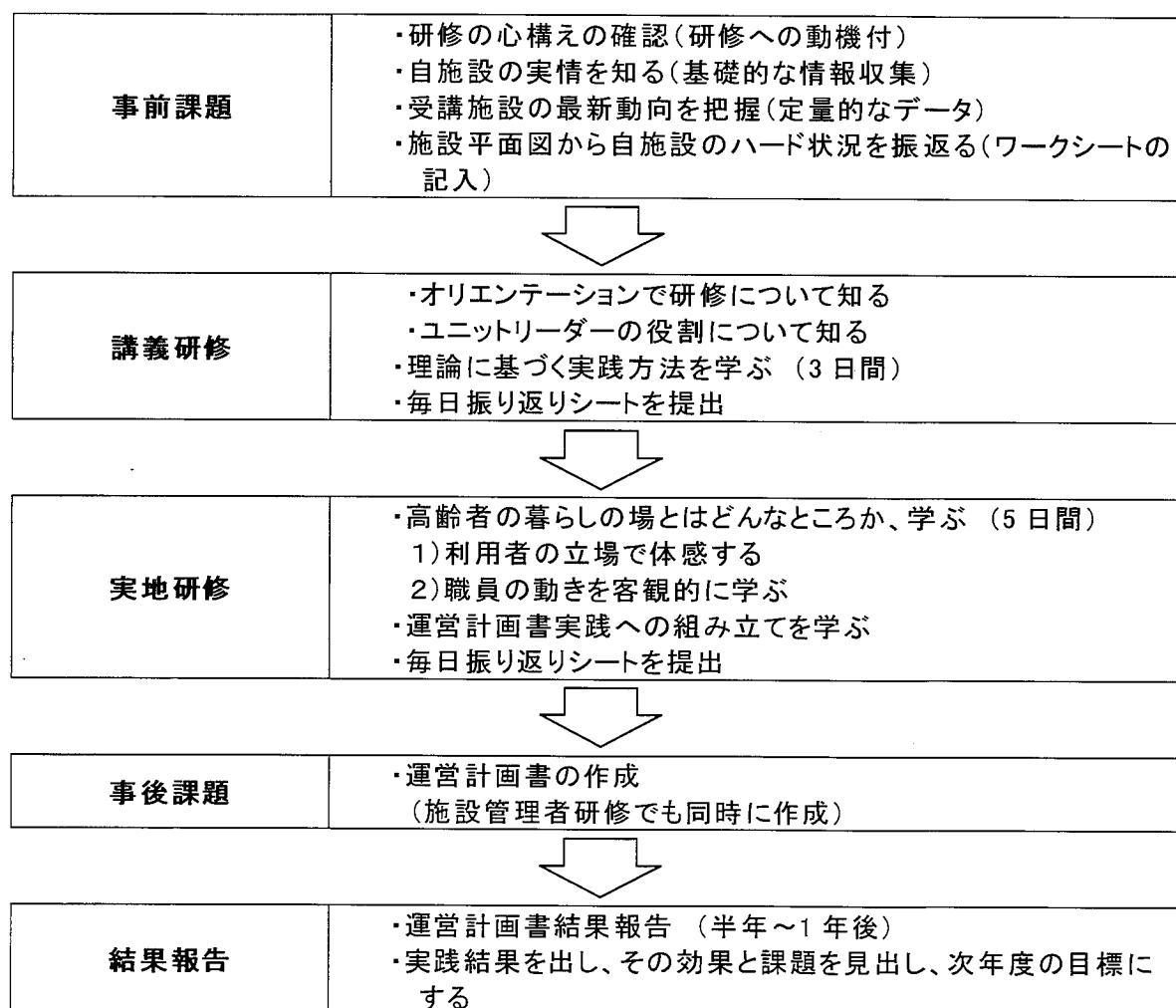
3日間の講義研修を通じて、漠然としたユニットケアのイメージを明確にし、個別ケアのノウハウを身につけ、最終的には、施設運営の責任者である管理者の役割を理解し、今後の実践に向けて前向きに意識変革をしていることがわかった。研修成果を現場での実践に活かすという意識改革が見られることで、研修の効果が出ていると言える。

2-2. ユニットリーダー研修

(1) 研修全体の流れ

研修全体の流れは、下記のとおりである。事前課題、講義研修、実地研修、事後課題、結果報告で構成されている。本調査の中では、事前課題と講義研修（講義の様子と振り返りシートを含む）を中心に状況を分析した。

図表 2-2 ユニットリーダー研修の流れ



(2) 事前課題

事前課題としては、「受講者への研修の動機付け」「受講者や施設の基礎的な情報の収集」「自施設における運営の実態を知る」を目的に、以下の内容について、アンケート形式で、情報を収集している。施設運営の実態は、毎年、データ化して研究報告に掲載している。

動機付けとしては、ユニットケア実現のために重要なポイントや、ユニットリーダーとして職員とのコミュニケーションをどう考えるか、現在抱えている課題や疑問を洗い出すなどを通じて、研修の目的や考え方の第一歩を示している。

ただし、現状の事前課題では以下のような動機付けに対する項目がないため、今後はさらに、施設管理者とユニットリーダーが協働してユニットケアを推進していける課題を盛り込むことが重要である。例えば、事前課題に対応する際に、施設管理者とのコミュニケーションを図り、課題を共有して望むようなきっかけづくりになるように仕向けることも重要である。加えて、ユニットリーダーの役割を認識する、あるいはイメージできるような項目を入れ、なぜ、研修を受けるのかという目的を共有して講義に望めるようにすると講義研修もより効果的に実施できる。

また、ユニットリーダー研修をすでに受けたことのあるユニットリーダーが、自施設内に存在する施設も多くなっている。ユニットリーダー研修の既卒者に協力してもらいながら、事前に研修の様子を把握し、現状の課題等について、情報交換しておくことも重要である。事前課題への取り組みの中で、そのようなネットワーク作りを支援することも重要になってくる。

ユニットリーダー研修の事前課題（平成20年度前期 ユニットリーダー研修事前課題より）

■受講者や施設の基礎的な情報の収集・施設における最新動向の把握

- 1.施設の活動状況
- 2.施設内での立場
- 3.情報の伝達・共有の方法、各方法のメリット・デメリット
- 4.「申し送り」実施状況
- 5.記録の種類と記入手段等の状況
- 6.会議体の状況
- 7.人員配置の問題

■受講者への研修の動機付け

- 8.ユニットケアを実現するために重要だと考えるポイント
- 9.ユニットケア導入の理解と意思統一の方法
- 10.ユニットケアについて現在抱えている課題や疑問・質問等

■自施設の建物の構造の確認

- 1.ワークシートの記入

(3) 講義研修

講義研修は、下記のようなカリキュラムにのっとして、3日間で実施される。講義のねらいとしては、ユニットケアについて理解を深めた上で、現場責任者としてのリーダーの役割と具体的実践手法を習得することが基本になっている。手法は、参加型研修を基本とし、グループワークと先進的にユニットケアをしている担当者を講師にし、同じ土台に乗る構造になっている。

具体的な講義の流れは、まず、1日目「開講式」において、研修の位置づけ、ユニットリーダーの役割を確認する。当研修に参加するにあたり、施設から説明を受けている受講生があまりにも少ない実態があり、オリエンテーションでその役割をしている。「ユニットケアの理念と意義」の講義でユニットケアの誕生からその制度について、また、これからの入居者像やユニットケアの効果とユニットリーダーに期待することを知る。「ユニットケアの導入の過程」では、なぜユニットケアに取り組んだのか、その準備の具体的な様子や運営中の課題、それを乗り越えた工夫などをユニットリーダー研修実地研修施設の管理者と現場責任者の両方の立場から具体的な取り組みを知る。「高齢者の生活とその環境」では建物の理論と住みこなし術を知る。ワークシートやチェック表をもとに、理論と自施設の現状を比べ、課題と対策を練る。

2日目は、利用者の一日の暮らしぶりに焦点を合わせ、講義と演習を組み合わせている。より具体的イメージがつかめるようにDVDや冊子資料をフルに活用し、個別ケアの具体例よりその意義・考え方を知る。またチェック表で自施設を振り返り、グループワークで課題の整理や解決への策を見出し、発表や講師・事例提供者とのやり取りで情報共有し、解説として再び理論と具体策について知り、理解を深める。

3日目は、チームケアの推進のため情報の活用方法について、2日目と同様な進め方で学ぶ。最後に運営計画書を作成する。3日間の学びを受け、自施設での取組み事項について整理し、実践に向けて計画立て、全員の前で発表する。

講義研修は、まずどんな思いで研修に臨んでいるか、動機付けとリーダーの役割の確認から始まる。施設長から言われたから、ただ来た。というよう

な思いの受講者も見受けられ、冒頭から意識改革を迫られ、戸惑いを隠せない様子も伺えた。緊張感を解きほぐすような、研修のオープニングも重要である。本来ならば、受講の動機づけは各施設ですることであるので、事前課題にその仕組みづくりをしておく必要もある。「ユニットケアの理念と意義」では、ユニットケアの法的な裏づけ、制度面での体系的な最新動向、など現場職員としては、聞く機会は少ないので、非常に重要な講義になっている。

「ユニットケア導入の過程」でも、ユニットケアに前向きに取り組んでいる施設の施設長や現場責任者の話で、どのように課題を解決しながら工夫して進んでいるのか、具体的取り組みを受講者は熱心に聞いていた。しかしこれからは今から開設する人よりも開設積みの受講生が多いようであれば、準備段階よりも経年で取り組んだことを入れ込むのも一つの方法と考える。20年度からは、教材として、全国46の実地研修施設の紹介を一覧化し、冊子資料に入れ込んで基礎資料とした。発表施設ごとの資料配布は行わなかったが、進行に支障はなかった。

2日目の「ユニットケアの具体的方法」は、個別ケア実践の基本となる24Hシートのセッションを独立したものとして取り上げ、冒頭に置いている。これにより24Hシートの重要性が理解され、関心は非常に高まった。その後のセッションは、利用者の実際の暮らしの場面に合わせ、朝の様子、食事、入浴、日中の活動、夜間の様子、運営と展開している。まず利用者の暮らしの場面を想定し、その流れに沿ってサポートをすることで、業務中心の考え方から、利用者中心の考え方への意識の変化がスムーズに行われていた。各セッションの導入部分で、標準的なケアの様子を伝えているが、2つのセッションではDVDを使用していた。視覚教材の利用は理解が得やすく、今後は他のセッションでの活用も期待される。また、自施設の取り組みを振り返るために、項目毎にチェック表を取り入れ、自施設の状況確認を行っている。取り組むべき具体的項目が明確になることと、その内容が研修最後に作成する運営計画書にも反映されているので、実践につながっている。

3日目の「情報の活用とシフトの作成・職員のサポート及び指導等」は、2日目と同様の進め方をし、その意義とやり方の理解を深めている。リーダーとして重要なテーマであり、施設ごとに人員配置体制や組織の違いの中で、どうチームケアで解決するかといった視点での具体例をあげることが効果的である。運営計画書の作成・発表では、重点課題に絞り、短時間でも効果

的なプレゼンテーションができるよう促すことが必要である。その上で、発表ごとにコメントして、発表者のモチベーションを高める工夫が重要である。

すべての講義は、グループワーク中心に進められている。グループワークで活発な発言があることで理解と関心が高まっている。しかし、グループワーク内の議論が現状のグチの言い合いになることや言われたことを話すだけのことも見受けられたが、チェック表で取り組み項目を明確にすることで、議論するテーマを現実の課題だけでなく、どう課題解決するかという視点での議論にもつなげられていた。しかし、グループの状況によっては、講師や事例発表者がグループワークに入って、議論をファシリテートすることも効果的であろう。

ユニットリーダーの場合は、人前で話しをすることに慣れていない人が多い。結果、発言内容が実践できない理由だけに終始したり、発言者が偏ったり、うまく議論が発展していかないグループもある。したがって、ユニットリーダー研修では、講師やコーディネーター等が積極的にグループワークにコミットすることが必要である。

また、ユニットリーダーとして、職員を説得する、あるいは、利用者のニーズを引き出す等コミュニケーションスキルは、今後ますます重要になってくるため、受講者が積極的に発言できる機会を作り、特にグループワークの発表の機会がなるべく多くの人に行きわたるよう、役割分担を毎回変更するような工夫も必要である。グループワークの進め方については、事前に、グループワークを実施する際のルールを明確にしておき、それを受講者で共有し、短時間で効果的な議論ができるような工夫も必要である。

図表 2-3 講義研修カリキュラム

	テーマ	ねらい・内容	講師	受講者の様子
1 日 目	開講式	○挨拶・オリエンテーション ○研修の位置付け、リーダーの役割 をパワーポイントで確認する	東京センター	何のためにこの研修に参加したのか、問題意識がないような無関心な様子が伺える。

第2章 研修の現状

	テーマ	ねらい・内容	講師	受講者の様子
	ユニットケアの 理念と意義	○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。 ○なぜ、ユニットケアなのか、その効果 は何かを知る ○DVD視聴でユニット型施設の運営 のあり方を学ぶ。	厚生労働省 あるいは 東京センター (講義)	ユニットケアの法的な裏づけなど、制 度面での体系的な最新動向を聞く機 会は少ないので、非常に重要な講義 になっている。
	ユニットケア導 入の過程	○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。 ○施設管理者および現場責任者の発 表により、なぜユニットケアに取組ん だのか、導入時から現在までの経緯 や工夫を知る ○実習先 46 施設の基礎データを冊子 資料に載せ、参照	実地研修施設 (講義)	ユニットケアに前向きに取り組んでい る施設の施設長の話だけに、どうや って課題を解決しながら前向きに取り組 んでいるかを具体的に話してもらえ るので、受講者も熱心に聞いていた。20 年度より実習施設の基礎データが記 載され、施設情報把握が可能になっ た。
	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。 ○できるだけ家庭的な雰囲気や、心 理的な安定が得られるなじみの環 境、快適な環境づくりについて学 ぶ。 ○ケアの中で環境のもたらす効果を理 解し、自施設の状況を振り返り、そ の住みこなし術を練る。 ○講義とワークシートとチェック表と図 面を活用。	東京センター (講義・演習)	初めて自施設の平面図をみた、という 受講者が多い。 建物は自分たちではどうする事も出来 ない、と諦めている受講者が多くみら れた。 イスやテーブルの高さ、洗面台の高さ など、事前課題で初めて調べたという 受講者が多い。
	研修のレビュー	今日の研修の振り返り(振り返りシー トの記入)	—	*振り返りシートの内容分析は、次項 に記載
	情報交換会	参加者間ならびに参加者と指導者の 懇親や情報の共有を図る	—	同じ実習先や実習期間の受講者を探 し、意見交換していた
2 日 目	研修のねらい 諸連絡	○昨日の研修の振り返り ○本日の研修のねらいの説明	東京センター	前日の研修内容の振り返りと、研修 のねらい、施設が暮らしの場であるこ と等をあらためて説明することで、研 修の方向性が統一されていた
	ユニットケアの 具体的方法 ①24Hシート ②朝 ③食事 ④入浴 ⑤日中の活動	○入居者が施設で暮らす行為を起床 から就寝まで1日の流れに沿って理 解し、その為にすべきサポートの方 法を学ぶ。 ○冊子資料に「考え方」「大切にしたい こと」を明記し、DVD や視覚教材も 駆使しながら展開する。 ○朝目覚めてから、夜寝るまで、利用 者の暮らしに沿って単元を構成し、 以下の流れで進行する。 ①「考え方」「大切にしたいこと」を基	外部講師 実地研修施設 東京センター (講義・演習)	具体的場面での事例をあげた説明 を、熱心にメモをとり聞いていた。 グループワークという手法に慣れてい ない受講者が多い。自発的に話し合 いに参加する人は少ない。否定的な 意見の受講者の内容に引きずられて しまいがちな様子が伺える。時には、 コーディネーター・講師がグループワ ークに入り、どうしたら課題解決でき るのか、個別の場面の対応をしながら導く こと。

第2章 研修の現状

	テーマ	ねらい・内容	講師	受講者の様子
		に説明。スタンダードな様子やその意義・考え方を知る ②チェック表でチェックをすることで、自施設を振り返る ③グループワークで情報交換し、課題を整理し、実践のための方法を見出す ④未解決の課題や疑問等を中心に書き出し、発表することで、参加者で情報や課題を共有する ⑤なぜそうするのか、具体的にどうするのか、「ポイント」に沿い、理論と具体論を解説する		グループの意見をまとめたり、書きだしたりするのに時間がかかるグループが一つでもあると、全体の進行が遅れがちになっている。時間内に効率化しようという気持ちは少ない。
	研修のレビュー	今日の研修の振り返り(振り返りシートの記入)	—	* 振り返りシートの内容分析は、次項に記載
3日目	研修のねらい諸連絡	○昨日の研修の振り返り ○本日の研修のねらいの説明	東京センター	前日の研修内容の振り返りと、研修のねらい、リーダーの役割等をあらためて説明することで、研修の方向性が統一されていた
	情報の活用とシフトの作成・職員のサポート及び指導等	○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、シフトの作り方等について学ぶ。 ○職員への指導やサポート方法について学ぶ。 ○2日目と同様に、各単元の標準的な様子から説明し、チェック表の確認、グループワークでの意見交換、発表、テキストを使った解説という展開方法で進める。 ○2日目と違い、コーディネーターが一人で全体を指導する。	実地研修施設 東京センター (講義・演習)	前日に比べ、グループワークが速やかに進行されていた。(役割決定、活発な意見交換、スムーズな書きだしと発表など)人手不足やチームとしての体制不備を出来ない理由に挙げる人が多い。
	ユニットケア導入・運営計画演習	○自施設におけるユニットケアの導入に活用できるよう具体的な取組について、チェック表に基づき、実施計画を立案する。 ○受講者が発表する。 ○一般論ではなく、実践するための具体的な計画が立てられるようにする。	東京センター (講義・演習)	人前で話すことに慣れていなく、早口、伏し目がち、小さな声での発表が多かった。計画発表の最後に述べる3日間の感想では、何からやればよいか具体的に分かったという意見と、どうやって、この学びを伝えたらよいか分からない、という声が多かった。
	研修のレビュー	今日の研修の振り返り(振り返りシートの記入)	—	* 振り返りシートの内容分析は、次項に記載
	閉講式		東京センター	

（４）講義研修の振り返りシートから

講義研修の振り返りシートから、研修で、何をどう学び、実践すべき事項をどう明確にできたか、さらには、3日間の研修を通じて、受講者の意識がどう変わってきたか等について、主な意見を項目別に整理した。

①ユニットケアについての感想

現場の責任者として、ユニットケアの基本、ハード、ソフト、システムについて初めて理解する人も多く、今までやってきた勘違について認識を新たにしている様子が伺える。

- ・ 個別ケアと言いながら果たして本当に利用者を中心とし、利用者にあったケアであったのか、考えさせられた
- ・ 自分の施設は丸っきりユニットケアができていない、全面否定されたようなショックを受けた。今までは職員不足と、言い訳していた。
- ・ ハード講義を聞き、レクリエーション、地域関わり等、自分たちが行ってきたことは、好ましくないことを痛感した
- ・ まず自分から意識変革必要と思った
- ・ 施設を住まいに！私の施設は全然できていないことがわかった。ユニットのリビング、居室を、こう変えたい！こうしたい！をどんどん思いついた
- ・ 今までのケアは何だったんだろう？家では普通に生活していることができるのに、なぜ施設ではできなくなってしまうのか？

②施設に戻ってから実践してみようと思ったこと

24H シートの必要性を理解し、そこから始めるという意見が多かった。個別にデータを取り、それを職員全員で共有し、統一したケアに結びつける仕組みづくりを目指していた。

- ・ ショートステイの方でも24Hシートの生活チェックがいかに大事か実感した
- ・ 24Hシートがなぜ必要なのか分かった。個別ケアをするには絶対に欠かせないものと分かった。
- ・ 排泄時バケツを使っているので、トートバッグに代えたり、盛り付けをユニットでしたりするように、と出来る事から始めます。

- ・ 排泄時にバケツを使用している。研修を受けて「変」だと気付いた。トートバッグ等使用して他利用者に気付かれないよう配慮はスタッフのやるべきことだ。
- ・ ユニットケアとは？漠然としていたものが24Hシートから方向性が見えてきた感じがする。
- ・ なぜ何のためにそのケアを行うかを理解することが大切
- ・ データを活かすことにより個別ケアをしていく重要性を知り、今後の目的が見えた

③ユニットリーダーの役割について気付いたこと

現場の責任者として、チームでケアするために、職員に伝えなければならぬことなど、今後の実践に向けて役割、目的等を理解しはじめている。

- ・ 今までユニット職員に伝えるのが不安だった。でも研修が終わり、現場に戻ったら、個別ケアを、自信をもって伝えていきたいと思った。
- ・ これをどうやって、各課、リーダー、ユニットスタッフに伝えていくか、非常に難しく感じる
- ・ 集団ケアには戻りたくないの、今回の学びを伝えていきたい
- ・ ワーカーだけでなく、他部署のNSや栄養士の方に理解してもらうにはどうするか考えなければならぬ
- ・ リーダーの業務としてユニットの運営があるということをこの研修を通じて初めて知った。ユニットの弾力的な運営が利用者のケアの向上につながるのだから、現場の声を聞き、運営していきたい
- ・ いかにしてこの学びを職員に周知してもらえるのかが課題

④3日間での意識の変化（振り返りからみえること）

【A氏の3日間の振り返り】

（1日目）

- ・ 自分の施設はまるきりユニットケアが出来ていないと感じた。死角があるから、こういう構造だから仕方がない、という風に逃げてきた様に思う。

（2日目）

- ・ 利用者を知り、いつ頃どんなサポートが必要なのか、利用者がどんな生活を望んでいるのか、今まで私はか本当にしっかりと考えたことはあるのかと考えさせられた。「あっ、何だそうか！！」と少し気持ちがほぐれました。

（3日目）

- ・ 施設を暮らしの場にするには、一つ一つの段階を踏み、計画→実行→見直しを繰り返す

返していかななくてはいけない、計画無しには何も進まないと思いました。

【B氏の3日間の振り返り】

(1日目)

・ハード講義を聞き、レクリエーション、地域の関わり等、自分たちが行ってきたことは、好ましくないことを痛感した。初日の講義ですごく衝撃を受け、又自分の施設を見くらべた時、反省すべき点が多いことを感じました。

(2日目)

・今日の研修を終えて、不安、疑問に思っていたことの答えが明確になり実際にユニットケアを行っていくうえでの疑問が解消されました。

(3日目)

・ユニットケアを行っていく上での職員間での話あいの大切さ情報交換の大切さ、色々な職種との連携がすごく重要だと感じさせられました。他の施設での行い方などもわかり、自分の施設でユニットケアを行っていく上でとてもよい話が聞けました。すぐにでもできること、時間がかかることなども自分の整理ができました。

実際にこれまで自分たちの行ってきたケアが、利用者本位、個別ケアということとは異なったものであることに気づき、そのことに対して驚きが隠せない様子が、1日目で伺える。

また、2日目の講義を聞くなかで、具体的な個別ケアの方法がわかり、まず何から始めていけばよいのを知ることによって前向きな意欲につなげることが出来てきている。

3日目で、職員間での話し合いや他職種と連携の重要性を理解し、ユニットリーダーとしての役割の大切さを知り、その役割を果たすために取り組む姿勢になっていることが、読み取ることが出来る。

以上、講義研修3日間を通じて、自分達の誤解に気づき、個別ケアの具体的方法を理解し、さらにユニットリーダーとしての役割に気付くことで、新たに前向きな気持ちに切り替えていることがわかる。

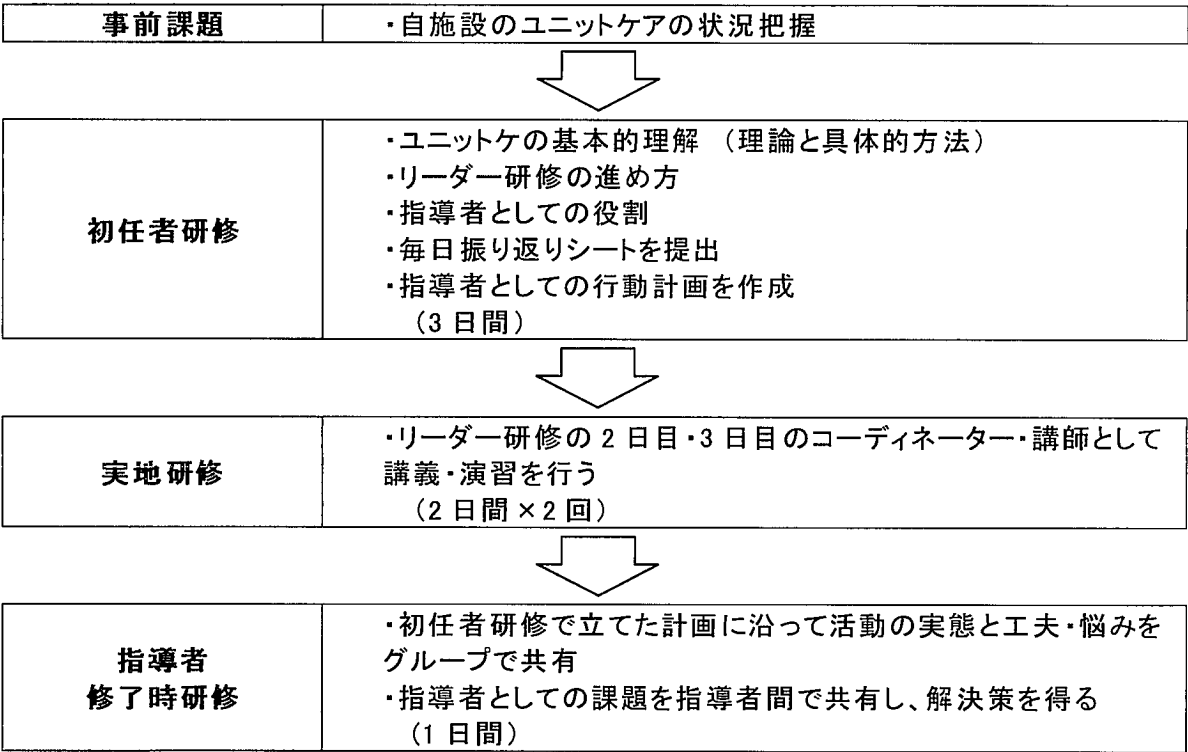
研修成果を現場での実践に活かすという意識改革が見られることで、研修の効果が出ていると言える。

そのうえで、「これをどうやって、各課、リーダー、ユニットスタッフに伝えていくか、非常に難しく感じる」と上述の③にあるように、他者に伝える力を養うことが課題としてみえた。

2-3. 指導者養成研修受講者

研修全体の流れは、下記のとおりである。事前課題、初任者研修、実地研修、指導者修了時研修で構成されている。本調査の中では、事前課題と初任者研修（講義の様子と振り返りシートを含む）を中心に状況を分析した。

（1）研修全体の流れ



（２）事前課題

指導者養成研修の事前課題としては、受講者の施設のユニットケアの状況を把握することが中心であり、実地研修施設調査表の内容とほぼ同じになっている。

できれば、これに加えて、指導者の要件に関連する項目（リーダーとしての経験やユニットケアに対する考え方等）、指導者としてのやる気、どのようなリーダーを育てたいかなど、指導者になるための意識の向上や動機付けになるような事前課題をプラスし、前向きな姿勢で研修に望めるようにする工夫が必要である。

（３）初任者研修

初任者研修は、下記のようなカリキュラムにのっとり、3日間で実施される。講義のねらいとしては、ユニットリーダー研修の講義研修を指導できるように「ユニットケアの基礎知識」と「コーディネーターの役割」の習得となっている。そのため、初任者研修では、各セッションの基本的知識を理解する講義と、コーディネーターの進め方を学ぶ講義とに分けて展開している。

講義の流れとしては、まず、1日目「開講式」にて、研修の位置づけ、指導者の役割を確認する。「研修の位置づけと今後の役割」で、ユニットケア研修のねらいと指導者として期待されていることを確認し、ユニットケアの最新情報も学ぶ。「ユニットケアで押さえるべき生活環境のポイント」では、具体的な設計図面を教材に三角スケール等を使い、図面から読み取れるハードの理論を習得する。

2日目は、「リーダー研修 2 日目の講義・演習の進め方」について、各セッションの基本的知識を理解する。「リーダー研修 2 日目進め方のノウハウ」は、リーダー研修でのコーディネーターの実際の具体的な進行方法について理解する。

3日目は、「リーダー研修 3 日目の講義・演習の進め方」について、各セッションの基本的知識を理解する。「リーダー研修 3 日目進め方のノウハウ」

は2日目同様、具体的な進め方について理解する。その後、「テスト」を行い、学びを振り返り、「指導者としての強み・弱みを知ろう」で、自分の強み弱みを把握する。最後に「行動計画」を立て、指導者活動に向けて、自分を振り返り、計画を立て、皆の前で決意表明する。

指導への意欲や、指導者としてのスキルをもとに選定した受講者ではないため、指導者がどのような役割を担うのかがわからないまま受講している場合もある。結果として、カリキュラム上は、ユニットケアの基本的な事項について知識をおさらいする知識習得のフェーズと、それをどう伝えていくかのノウハウを学ぶフェーズが明確に分かれているものの、実態としては、前者のユニットケアの基本的な事項がまだ理解できてない、実践できていないというレベルでの自分たちの実践状況に関する課題解決に終始している状況がある。

1日目の「研修の位置づけと今後の役割」の講義では、ユニットケアの法的な裏づけと、指導者の役割の大きさを知る。制度面での体系的な最新動向を聞く機会は少ないので、非常に重要な講義になっている。「ユニットケアで押さえるべき生活環境のポイント」では、ハードの重要性を伝えつつ、ハードをどう活かすかという視点を養うが、講師の話を理解することで精一杯で、それを指導する視点まで及んでいない。

1日目から2日目の「リーダー研修の講義・演習の進め方」は、自分たちが1ケアワーカーとしてどう実践するかが受講者にとっての課題であり、指導者として、どう説明するかを想定したやりとりになっていない。特に24時間シートについては、他のテーマよりも、その傾向が高い。

3日目の「リーダー研修3日目の講義・演習の進め方のノウハウ・留意点」において、指導者として説明できるようにならなければという意識を持っているが、自分の言葉で説明できるまでの状況にはなっていない。「指導者としての行動計画」を立て、発表することで、指導者となるにはさらに復習など勉強を進めることの強い動機付けとなっている。ファシリテーション技術等ユニットケアの内容だけでない指導者としてのスキルをきちんと身につける場を設定することも重要である。現場の実践者として指導する側に立つことのメリットは、実践する上での苦労や工夫を自分の体験談として話せることにある。その強みを活かせるためにも、きちんとした取組み経験が重要である。

	テーマ	ねらい・内容	講師	受講者の様子
1日目	開講式	挨拶・オリエンテーション・受講者自己紹介	東京センター	どういった研修なのか分からず、緊張している様子が伺えた。
	講義 60 分 「研修の位置づけと今後の役割」	○ユニットケア指導者養成研修のねらい、体系等を確認し、指導者として期待される役割を学ぶ。 ○ユニットケアの理念と考え方を確認し、国の施策の最新動向等を学ぶ。	厚生労働省 (講義)	研修の位置付の重要性を知り、その役割の大きさを戸惑いがみられた。
	講義 90 分 「ユニットケアで押さえるべき生活環境のポイント」	○指導者として実践的な指導ができるよう、図面を読み取る力を習得する。	外部講師 (講義・演習)	初めて図面や三角スケールを手にする姿も見られ、講師の話を理解することで精一杯である。
	講義・演習 90 分 「リーダー研修2日目の講義・演習の進め方1」 ①セッション:24Hシート	○ユニットケアの基本的理解を進める (理論と具体的方法) ○2日目のセッションについて、セッションごとに区切りながら、講義・演習の進め方を学ぶ。 ○グループごとにテーマを割分け、キーワード(何が大事か)、指導のポイント(何を理解してもらうか)、伝え方のヒントを検討し、結果を演習の進め方(白紙)に記入する。	東京センター (講義・演習)	自分たちの施設でも24時間シートを活用できている受講生が少なく、24時間シートの意義を十分に理解できていなかった。まずは自分たちの施設で活用し実践できることが重要である。
	研修のレビュー	今日の研修の振り返り(振り返りシートの記入)	—	*振り返りシートの内容分析は、次項に記載
	情報交換会	○参加者間ならびに参加者と指導者の懇親や意識共有を図る	—	役割の大きさがわかり、自分にやりきれんかどうか不安な様子をお互いに感じていた
2日目	研修のねらい・諸連絡	○昨日の研修の振り返り ○本日の研修のねらいの説明	東京センター	前日の研修内容の振り返りと、研修のねらい、指導者の役割等をあらためて説明することで、研修の方向性がぶれないよう配慮すること。
	講義・演習 330 分 「リーダー研修2日目の講義・演習の進め方2」 ①セッション:朝の時間 ②セッション:食事 ③セッション:入浴 ④セッション:その他 ※各 110 分	○ユニットケアの基本的理解を進める。 (理論と具体的方法) ○リーダー研修2日目のセッションについて、セッションごとに区切りながら、講義・演習の進め方を学ぶ。	東京センター (講義・演習)	まず、自分たちがどう実践するかが受講生にとっての課題であり、指導の中で、どううまく説明できるかを想定したやりとりになっていない。
	講義 90 分 「リーダー研修2日目の講義・演習の進め方のノウハウ・留意点」	○リーダー研修の進め方、指導者としての役割を理解する。 ○講義・演習全体に共通する基本的な考え方、ノウハウ(グループ分けの仕方、研修室の配置・距離感、受講生に対する姿勢、質問の投げかけ方、予想しない質	東京センター (講義・演習)	指導者になった場合を想定し、自分の言葉で説明できるかを考えるには至っていない。

第2章 研修の現状

	テーマ	ねらい・内容	講師	受講者の様子
		問への対応等)について、具体的事例を活用しながら講義する。		
	研修のレビュー	今日の研修の振り返り(振り返りシートの記入)	—	* 振り返りシートの内容分析は、次項に記載
3日目	研修のねらい・諸連絡	○昨日の研修の振り返り ○本日の研修のねらいの説明	東京センター (講義・演習)	前日の研修内容の振り返りと、研修のねらい、指導者の役割等を改めて説明することで研修の方向性がぶれないよう配慮すること
	講義・演習 100分 「リーダー研修3日目の講義・演習の進め方」 ①セッション: 申し送り、記録、ケアプラン ②セッション: ミーティング、組織、シフト、研修 ※各 50分	○ユニットケアの基本的理解を進める (理論と具体的方法) ○リーダー研修3日目のセッションについて、セッションごとに区切りながら、講義・演習の進め方を学ぶ。	東京センター (講義・演習)	ユニットリーダーの役割を整理した様子であり、2日目と3日目の内容の違いを理解できるようになっていたユニットを運営する視点が弱く、できていないことを、どのように解決するか考えられるよう促すことが重
	講義 60分 「リーダー研修3日目の講義・演習の進め方のノウハウ・留意点」	○リーダー研修の進め方、指導者としての役割を理解する。 ○3日目の講義・演習全体に共通する基本的な考え方、ノウハウ(グループ分けの仕方、研修室の配置・距離感、受講生に対する姿勢、質問の投げかけ方、予想しない質問への対応等)について、具体的な事例を活用しながら講義する。	東京センター (講義・演習)	3日目は講師不在で、コーディネーター一人で展開することに不安を感じていた。テキストの使用が多く、3冊のテキストの関連性を整理していた
	3日間の振り返りテスト 15分	○初任者研修3日間で学んだリーダー研修2、3日目の講義・演習の指導の仕方のキーポイントについて、テスト形式で全体を通して振り返る。		改めてテスト形式での書き出しにより、自分の知識の整理が不足していることに気付いていた。客観的に自分自身を分析した上で、素直に強み弱みを見つめ直していた。最終的には、皆の前で全員が計画発表できた。指導者として活動するには、不足している点があり、それを克服して準備を整え、やる気になっていた。
	講義 15分 「指導者としての強み・弱みを知ろう」	○振り返りテストで再確認すべきキーポイントについて、講師が解説する。 ○解説を聞きながら受講者は自己採点を行い、自らの指導者としての強み・弱みを把握する。	東京センター (講義・演習)	
	演習 15分 「指導者としての行動計画を立てよう」	○自らの指導者としての強み・弱みをふまえて、今年度、指導者として活動する上で特に重点的に取り組みたい事項について行動計画を立てる。	東京センター (講義・演習)	
	発表 45分 「行動計画を皆に伝えよう」	○指導者として行動するために自らが立案した行動計画を発表する。	東京センター (講義・演習)	
	研修のレビュー	今日の研修の振り返り(振り返りシートの記入)	—	

(4) 初任者研修の振り返りシートから

初任者研修の振り返りシートから、受講者の学びを整理した。

①指導者についての感想

指導者として正確に伝えるには、堂々とした態度がのぞまれ、そのためには、自施設での実践があり、自身をもって話せるようになることの必要性を感じていた。

- ・ なぜ必要なのか、大切にするのか、受講生の胸に響くためには言い切ることが大事と学んだ
- ・ 多くの知識と事例を知らないと伝えられないと思った
- ・ ケアはすべて24Hシートが要になり、どれだけ活用できるかに尽きると思った
- ・ 「自分は初めてなので…」を言うてはいけない！と言われなかったら、そう言っていた。しかし、それは無責任な発言だと気付いた。
- ・ 24Hシートについて受講生に説明できるためには、自施設での取り組み効果を実感することが大事と思った
- ・ どの項目もまずそれをする意味を確実に伝えることが重要だと感じた。そのためには言い切る姿勢が大切と学んだ
- ・ その生活行為の目的を一緒に考え、具体的事例を伝えることができるように自分自身の学習をしなくていけないと認識した

②指導者の役割について気付いたこと

指導者が研修を進める中心的立場にあることを自覚し、その役割を全うしようという、決意表明できるまでの意識変化があった。

- ・ ケアの答えを伝えるのではなく、その意義・過程を伝え実践できるための手段を伝える研修だと再認識した
- ・ 話下手で不安だが、自分に自信がもてるように充分予習し、落ち着いた態度で臨みたい
- ・ リーダー研修に貴重な時間とお金を費やし参加している受講生に、この学び伝えることは責任重要である。予習を怠ることなく知識を身につけ、自信をつけていきたい
- ・ 行動計画を立て、皆に伝えることで、指導者としての決意表明や発表が出来たことはすごく貴重な体験だった。

③3 日間での意識の変化（振り返りからみえること）

【A 氏の 3 日間の振り返り】

（1 日目）

・人に伝える難しさ、大切さ、面白さを感じると同時に、本当に自分で出来るのだろうか考える事が多い一日であった。

（2 日目）

・ただ単に「これはこういう事だからこうなんだ」という考えではなく、しっかりと自分自身の中で理解し、納得し、そして意見をつかんでおく事が重要と学ぶことができた。

（3 日目）

・自分の弱みを改善していくための行動計画を立て、予習・復習をしっかりやる事や第3者へ言葉で伝えることの本当の意味を理解することができた。これからの行動で達成できると信じ、努力したいと思う。

【B 氏の 3 日間の振り返り】

（1 日目）

・自施設で出来ていないことに対して、自信をもって言い切れるか心配である。言い切るためには、きちんと理解して自分の中でかみくだき、自施設のスタッフに納得のいく説明ができなければならないと痛感した。

（2 日目）

・どの項目もそれをする意味を確実に伝えることが重要だと感じました。自信を持って言い切るには、自分自身の疑問点をなくしていかななくてはいけないと思った。

（3 日目）

・自分に自信が持てるように、十分予習し、落ち着いた態度で臨めるようにしたいと思います。

1 日目では、人に伝えるためには、言い切る姿勢が求められている事を知り、特に実践できていない部分に関しての説明の弱さから、指導者活動が自分ではできるのかどうか不安な思いで戸惑っているのがわかる。

しかし、2 日目には、なぜそれが必要なのか、突き詰めて考えることの必要性を知り、それが人に伝えるためのポイントであることを知る。つまり、

知識を整理するには、自分の実践をきちんと積み重ねていくことが大切であることを理解できた。

そして、3日目を通じて、自分を客観的に見直し、どのように準備していけばよいのか、具体的な勉強方法の道筋を知ることができる。指導者の重要な役割を果たすためには、事前に準備が不可欠であり、自らの取り組みや勉強を重ねて臨むことの必要性を理解し、それをやり遂げようとする決意表明をするまでに至っていた。研修を通じて、役割を全うするための基礎知識と勉強方法を知り、不安な気持ちが解消され、前向きなものに意識改革が見られる点で、研修の成果が現われていると言える。

2-4. まとめ

3つの研修について、研修の実施内容と受講生の状況から、第1章で整理した分析の視点にそってポイントをまとめた。

<分析の視点>

●事前課題

- ・動機付けとして有効か。
- ・受講者の基本情報ならびに施設としての最新動向が研修の運営に有効に活かされているか。

●講義研修

- ・受講者の状況に合った研修の実施状況になっているか
- ・受講者の意識改革や実践意欲向上に役立っているか

①事前課題の有効活用

- ・研修前に意欲を高める

振り返りシートからわかるように、研修ではじめてユニットケアの考え方や個別ケアの方法を知ったという受講生が多い。特にリーダー研修については、リーダーの役割だけでなく、なぜ研修を受けるかについても明確になっていない人もいる。

そのため、各研修の目的や意義、施設管理者、ユニットリーダー、指導者それぞれの役割、研修の効果などについてもあらかじめ理解してもらって研修に望んでもらえるような資料づくり、質問項目の工夫などを行う必要がある。

ユニットリーダーならびに指導者については、受講に際して、施設長から説明してもらい、受講に際しての心構えを促すことも重要であるとともに、事前学習が、そのまま研修のイントロダクションになるようにつながってくれば、研修のスタートラインにおいて、意欲や意識の高まりが実現できる。指導者養成においては、特にこの視点が重要である。

- ・受講者データの有効活用する

受講者が属する施設の状況について、最新の動向も含めて非常に重要な情報が収集されている。これらは、継続してデータ化し、受講者像の分析を継続的に行うための基礎データとして活用できる。収集のデータ内容については、ニーズの変化もあるので毎年確認は必要と思われる。

- ・施設内の体制づくりにも役立てる。

事前課題をきっかけに、施設管理者とユニットリーダーが協働してユニットケアを推進していける環境を作ることが重要である

また、ユニットリーダー研修をすでに受けたことのあるリーダーが、自施設内に存在する施設も多くなっている。ユニットリーダー研修の既卒者に協力してもらいながら、事前に研修の様子を把握し、現状の課題等について、情報交換しておくことも重要である。事前課題への取り組みの中で、そのようなネットワーク作りを支援することも重要になってくる。特にチームケアの手段をどう考え、どう対応しているかについて把握するため、情報の取り扱いや、会議体の設置状況、人員配置などについても整理することが重要である。

さらに、これらが、研修終了後の実践の体制づくりにつながるようになれば、事前課題、講義研修、実践が有機的に連携できる。

②講義研修の効果的な実施

- ・受講者の実態を踏まえた上で理論と方法論をより一層合致させる

講義研修のねらいは、高齢者の暮らしを支える個別ケアの理論と、様々な生活場面における具体的方法を体系的に学ぶことにおかれている。その視点から、講義の進め方をみると、理にかなった展開になっていることが分かる。開講式で、ユニットケア研修の位置付け、リーダーの役割から入り、次にユニットケアの意義をDVD視聴も交え、具体性を描きながら進行する。ユニットケアに対する漠然としたイメージが確かなものになり、受講者には戸惑いも見えながらも、素直に自らの施設状況を振り返っている。ただし、冒頭は緊張感があり、硬直した雰囲気もあるので、オープニングとしての柔軟性も重要である。次に、先進施設の取り組みや、ハード面での理論と実例を知り、客観的に見つめる視点が強調される。初日は、

ユニットケアの理論と自施設の取り組みがどれほど合致しているか、あるいはかけ離れているか、そのことに気づかされる構成になっていて、驚きも興味もあり、その後の研修に入りやすい。また、最後の情報交換会では、全国レベルでの情報交換が可能であり、自身のネットワークづくりにつながっていた。

2日目から、実際の暮らしの場面での個別化のやり方について学ぶ。日頃から現場で悩んでいる個別状況にまで対応し、課題解決につなげていた。各セッションは、初めに個別ケアの標準型について説明し、それとの比較で自施設を振り替える流れになっている。その説明時にDVDや視覚資料集などを活用することで、わかりやすく、効率的な、それでいて質の担保された講義進行が展開できる。これらの資料を有効に活用することが、重要である。また、グループワーク形式を多く取り入れていることで、お互いの意見交換のみならず、話し合いの実践訓練の場としても有効に機能していた。今後は、より一層の効率的な展開方法が期待されていた。

3日目には、計画書を作成する。具体的項目が明示されていて、取り組みやすく、解決への意欲がましていた。また、管理者とリーダーが同じ書式を使用することで、問題点の把握がわかりやすく、お互いの意識確認に役立っていた。以上のことが、講義の見学や振り返りシートの読み込みから確認することができ、また、指導者研修においても同様な受講者意識の変革があり、研修の効果が出ていたと言える。

今後は、本質を踏まえた理論と方法論を3日間という短期間で習得できるようにすることが、実践を促進する上で、非常に重要になっている。

・受講者の意識変化を実践意欲につなげる

振り返りシートでは、3日間の意識変革が明らかにされた。初日は、今までの実践が否定されたように感じ、驚きが隠せない受講者が、徐々に変化していった。様々な場面に応じた具体的ケアの方法を知り、できることから始めようと意識が変わる。さらに、それぞれの役割を知り、その役割を果たすことの必要性を感じていた。こうした前向きな意欲を、現場での実践につなげるためには、どうやってこの学びを伝えるか、その手法がわからない、という声もあげられた。チームの一員としてコミュニケーションを取りながら、意欲を実践につなげるために、伝える力を養うことが課

題とされていた。

第3章 受講者を取り巻く環境の変化

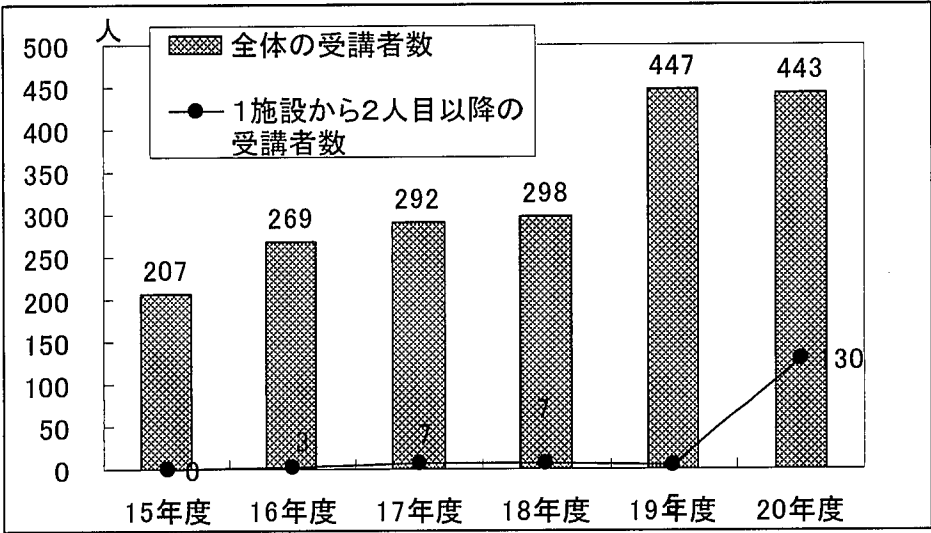
受講者を取り巻く環境として、受講者像を整理するとともに、受講者の属する施設の利用者の変化について、アンケート結果をもとに整理した。

3-1. 施設管理者

施設管理者については、平成 20 年度から、1 施設から 2 人以上受講者している施設が急激に増え、2 人目以降の受講者が、全体の約 3 割を占めている。これは、施設管理者が交代し、新しく施設管理者になった人の受講が増えたと言える。

図表 3-1 管理者研修受講者の推移

年度	全体の受講者数	1 施設から 2 人目以降の受講者数
1 5	207	0
1 6	269	3
1 7	292	7
1 8	298	7
1 9	447	5
2 0	443	130

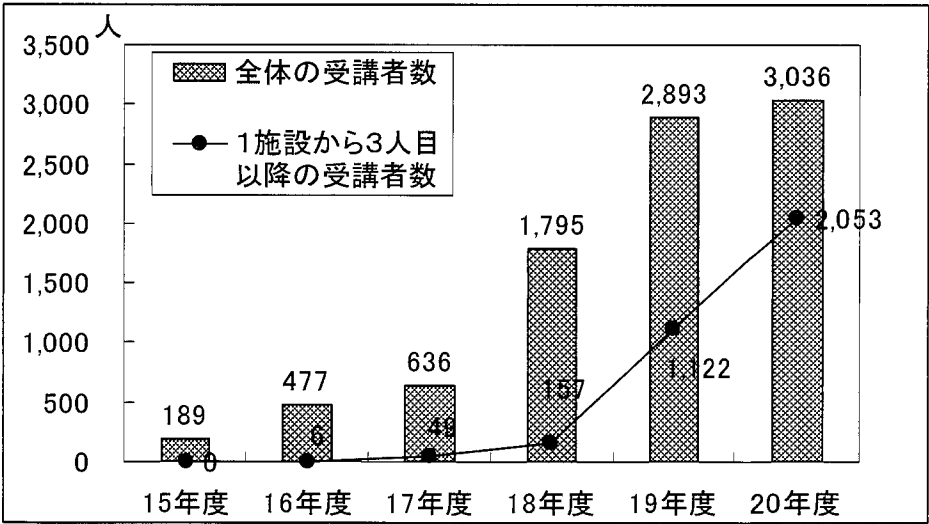


3-2. ユニットリーダー

ユニットリーダー研修の受講者数は順調に推移しており、1 施設から継続して受講する施設が着実に増えていると言える。平成 20 年度では、1 施設から 3 人目以上の受講者が全体の 2/3 以上を占めている。

図表 3-2 リーダー研修受講者数の推移

年度	全体の受講者数	1 施設から 3 人目以降の受講者数
1 5	189	0
1 6	477	6
1 7	636	49
1 8	1795	157
1 9	2893	1122
2 0	3036	2053



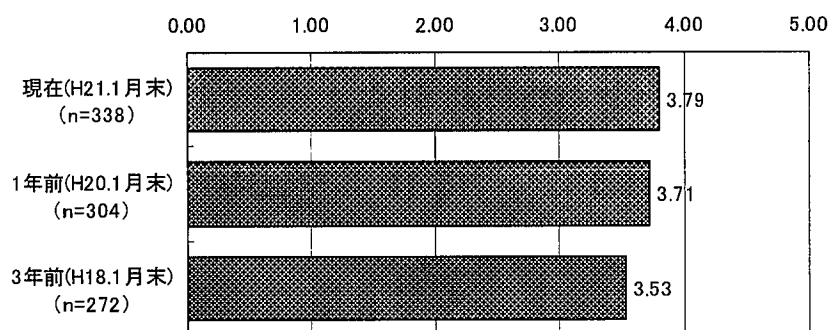
3-3. 利用者

受講者を取り巻く環境の変化として、利用者主体でのサービスを考えると、利用者の変化がもたらす影響は非常に大きい。ここでは、受講者を取り巻く環境の変化として、利用者の状況を中心に把握した。

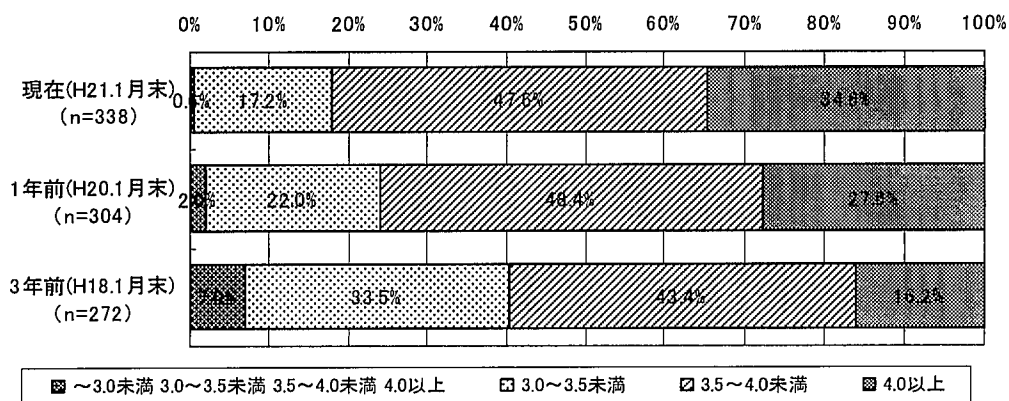
平均要介護度

同一施設内の「現在」「1年前」「3年前」の回答者の平均をとった要介護度は、3年前が3.53、現在は3.79である。平均要介護度の分布を見ると、「3.5～4未満」が最も多く、3年前30.2%、1年前38.7%、現在37.7%であった。平均要介護度が「4.0以上」の割合も、3年前に比べ現在のほうが多くなっており、平均要介護度は年々高くなってきている。

図表 3-3 平均要介護度



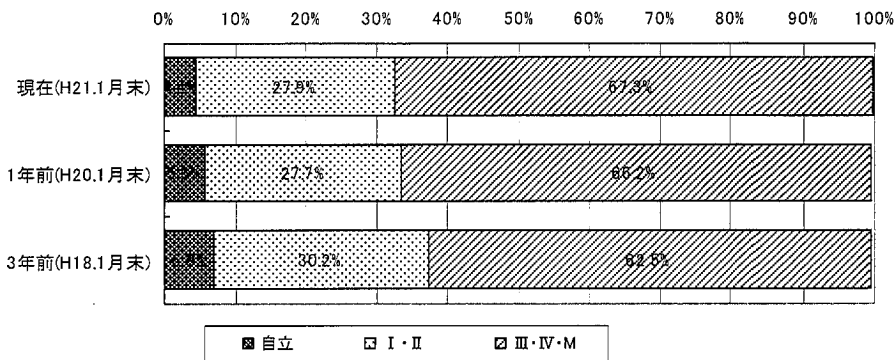
図表 3-4 平均要介護度の分布



認知症高齢者の日常生活自立度の割合

認知症高齢者の日常生活自立度を見ると、わずかだが、「自立」あるいは、「Ⅰ・Ⅱ」の割合が低下し、「Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ」の人の割合が、高くなってきている。これは、介護度とは別に、認知症の周辺症状がユニットケアでは抑えられ、症状の悪化を生んでいないことを示している。しかし、認知症である割合は、現在で 95.2%であり、ほとんどが、認知症に罹患していることが判る。

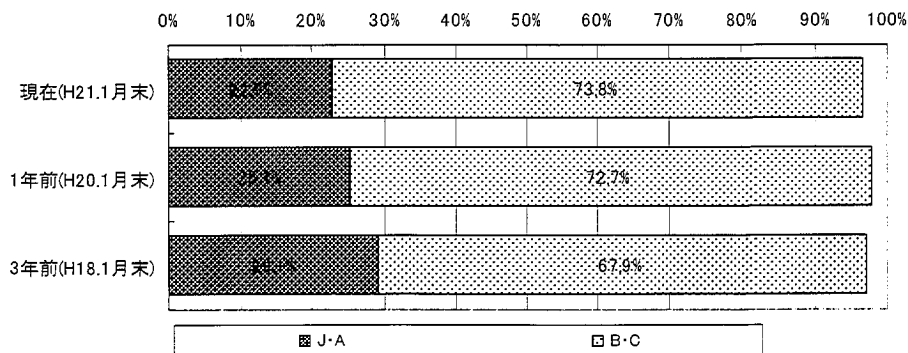
図表 3-5 認知症高齢者の日常生活自立度の割合



障害高齢者の日常生活自立度の割合

障害高齢者の日常生活自立度（寝たきり度）の状況についても、「Ⅱ・Ⅲ」の割合が低下し、「Ⅳ・Ⅴ」の割合が高い施設が増えており、重度化の傾向がはっきり示されている。

図表 3-6 障害者の日常生活自立度の割合



3-4. まとめ

施設管理者研修とユニットリーダー研修について、受講者の実態と、利用者の変化について、第1章で整理した分析の視点にそってポイントまとめた。

<分析の視点>

●受講者の実態

- ・施設における受講状況がどうなっているか
(はじめての受講か、2人目以上の受講か)

●環境の変化

- ・利用者の状況がどうなっているか（重度化の状況）

研修受講者像

施設管理者については、平成20年度より、1施設から2人以上受講者している施設が急激に増え、2人目以降の受講者が、全体の約3割を占めている。これは、施設管理者が2～4年の間で交代していることを示し施設運営の責任者としての管理者がその運営をどのように考えているのか、ユニットケアの運営の良し悪しにも影響を与えているのではないと思われる。

ユニットリーダー研修は、1施設から継続して受講する施設が着実に増えている。平成20年度では、1施設から3人目以上の受講者が全体の2/3以上を占めており、ユニットケアの勤務体制に関する配置基準では、受講済みのユニットリーダーを2人以上おくようになっているが、それ以上を準備している施設が多いことが伺える。

利用者の変化

受講者を取り巻く環境の変化として、利用者主体でのサービスを考えると、利用者の変化がもたらす影響は非常に大きい。

現在、1年前、3年前の回答者の平均をとった要介護度は、3年前が3.53、現在は3.79である。平均要介護度の分布を見ると、「3.5～4未満」が最も多

く、3年前30.2%、1年前38.7%、現在37.7%であった。平均要介護度が「4.0以上」の割合も、3年前に比べ現在のほうが多くなっており、平均要介護度は年々高くなってきている。利用者の重度化と認知症を認識した上で、どう対処するかを具体的に示せる研修にしていく必要がある。

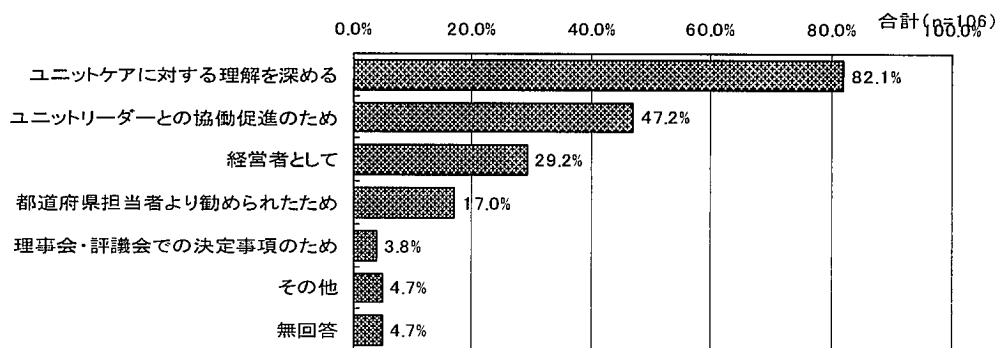
第4章 研修への期待と満足度

4-1. 受講動機

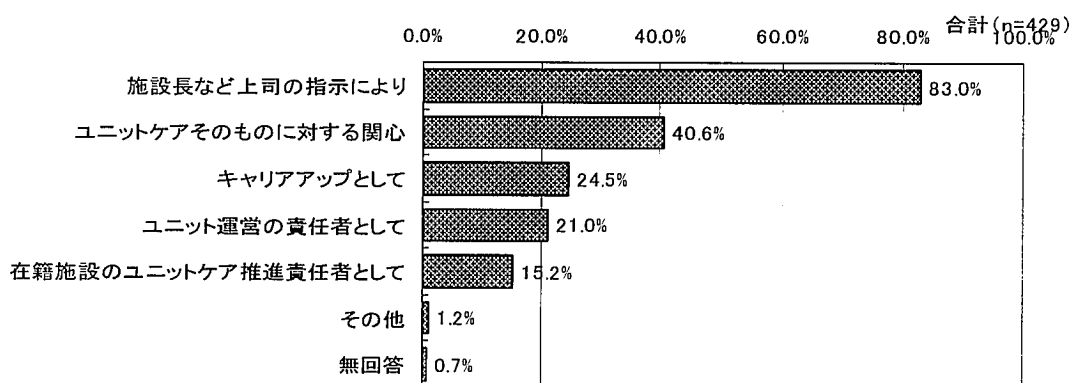
施設管理者研修における受講動機としては、「ユニットケアに対する理解を深める」が8割を超えている。次いで、「ユニットリーダーとの協働促進のため」が5割弱である。

一方、ユニットリーダーの受講動機としては、上司からの指示によるものが最も多く8割を超えるものの、全体の4割はユニットケアそのものに対する関心もあり、上司からの指示だけでなく、前向きにユニットケアを理解したい意向も窺える。

図表 4-1 施設管理者研修の受講動機(複数回答)

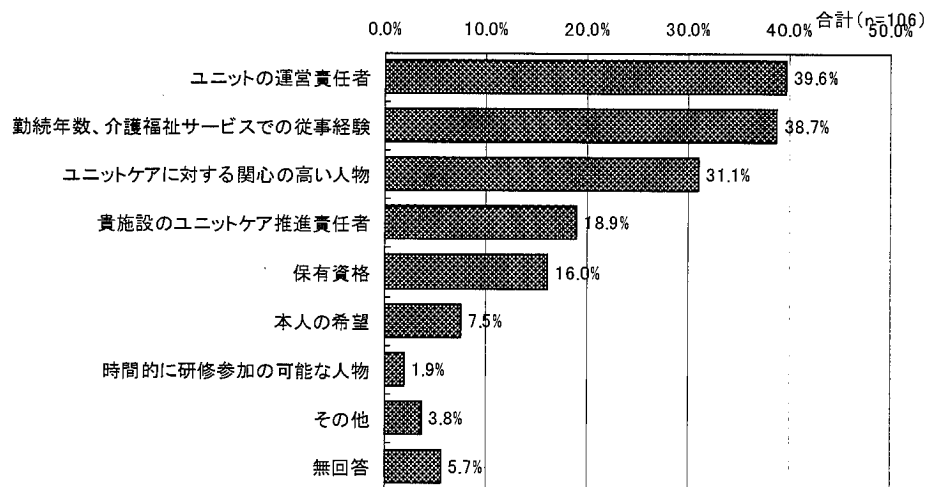


図表 4-2 ユニットリーダー研修の受講動機(複数回答)



施設管理者研修受講者が回答したユニットリーダー研修受講者の選定理由としては、「ユニットの運営責任者であること」(39.6%)、「勤続年数・従事経験」(38.7%)、「ユニットケアへの関心の高さ」(31.1%)などが、主要な選定理由になっている。リーダーとしての役割を担う立場にあること、経験があることに加えて、ユニットケアに対する関心の高さが判断基準となっており、受講動機として、「ユニットケアそのものに対する関心」が4割を超えている傾向と一致している。

図表 4-3 受講者の選定方法



4-2. 研修への期待

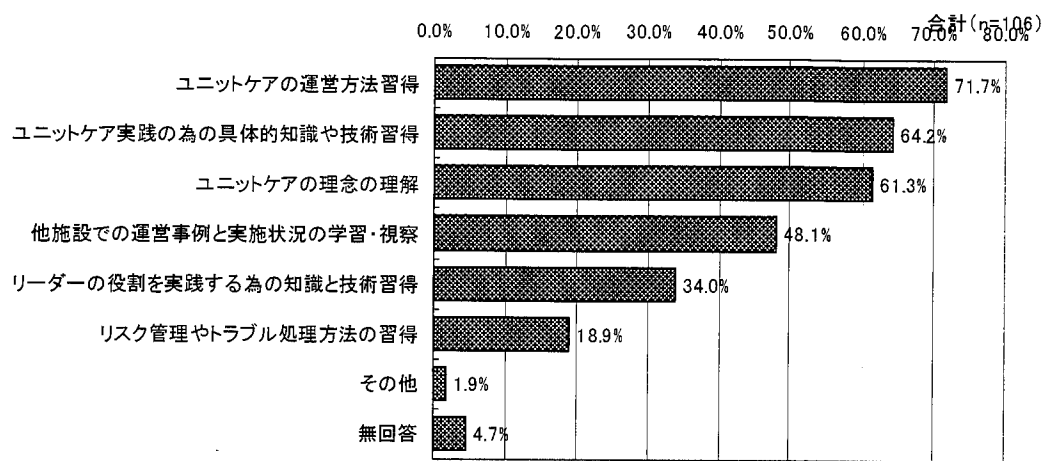
施設管理者は、「ユニットケアの運営方法習得」に対する関心が高い。「ユニットケア実践の為の具体的な知識や技術習得」にも関心がある一方で、施設の責任者として「ユニットケアの理念」を理解したいとも考えている。

施設管理者として2代目の受講者が増えていることを踏まえると、基本的な理念も学びつつ、運営に関するノウハウも学びたいという期待が窺える。

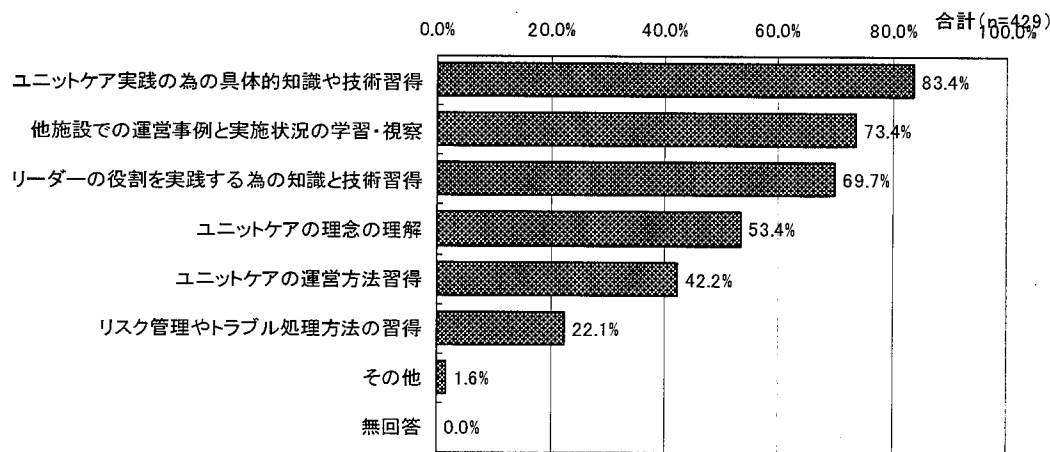
一方、ユニットリーダーでは、ユニットケアの実践ノウハウを学ぶことに対する期待がもっとも高く、次いで、他施設での状況を知りたい、あるいは、リーダーとしての役割や知識を習得したという欲求が高くなっている。

ユニットリーダー研修の受講者としては、ユニットケアをすでに展開している施設からの受講者が多く、また、1施設から3人目、4人目の受講者が増えているため、ユニットケアの理念等はある程度理解した上で、現場の責任者として、ユニットケアをどう展開していけばよいのかを学びたい気持ちが強い。リーダーとしての実践的なノウハウを身につけることへの期待が大きいと言える。

図表 4-4 研修に対して期待していたこと(施設管理者)



図表 4-5 研修に対して期待していたこと(ユニットリーダー)

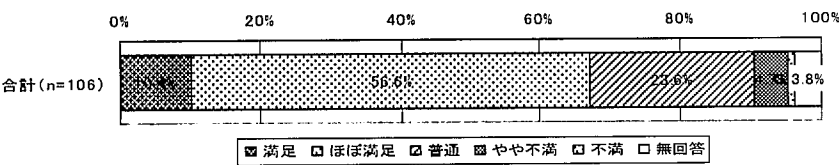


4-3. 研修の満足度

①施設管理者研修

「満足」と「ほぼ満足」で約 7 割を占める。

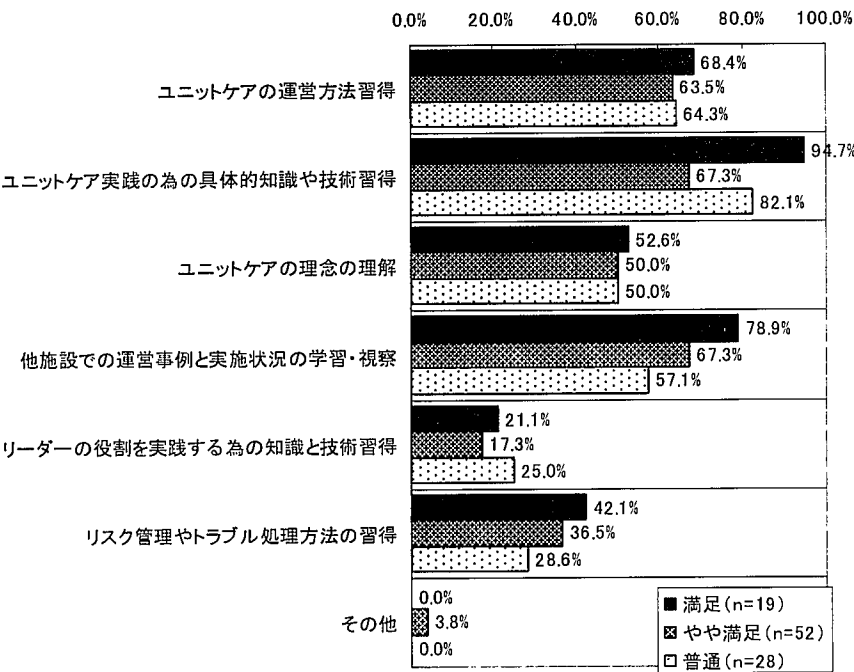
図表 4-6 研修の満足度



研修への期待内容別に満足度をみると、「ユニットケア実践の為の具体的知識や技術習得」「他施設での運営事例と実施状況の学習・視察」を期待していた受講者において、「満足」と回答した割合が高かった。

研修に対して「やや不満」と回答した人は 2 名しかなく、「不満」と回答した人は 0 だったため、グラフの中では省略している。

図表 4-7 研修の満足度別 研修への期待内容



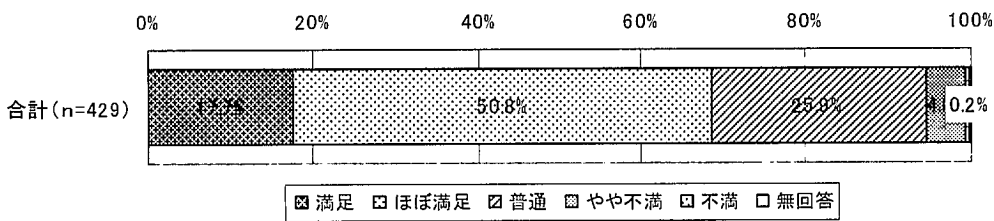
アンケートの中で寄せられた自由記述から、満足していない要件を抽出した。研修内容が実践に結びつかない、開設前と開設後の状況の違い等があげられている。

- ・ 人材不足の為、研修で学んだ内容のケアが出来ない。
- ・ 例として取りあげられるのは全て理想的な職員数配置の下での取りくみばかり、確保困難な現実下でもいかにどのようにして取りくむべきかという知恵の出し合いが欲しかった。
- ・ 管理者研修はユニットケアをこれから考える者、行うことを考えている者に行なわれるべきものとすでに実践している施設の管理者には全員受講できるものと2つに別けて行なわれるべきだと考える。いまの管理者研修は、中途半端な感じがする。
- ・ 自分自身の勉強不足と、16年度（8月）建設完成だったのでほとんど頭の中でハード面について、絵が描けず、終ってしまった。ソフト面についても、理解不足のまま研修を終えた。
- ・ 研修期間が短期のためやや理解する内容が少ないと思えた。他施設の方との交流時間も少ない。型にはまった講義のように思えた（部分的には深いものはあったが）

②ユニットリーダー研修

「満足」と「ほぼ満足」を合わせると、約 7 割である。

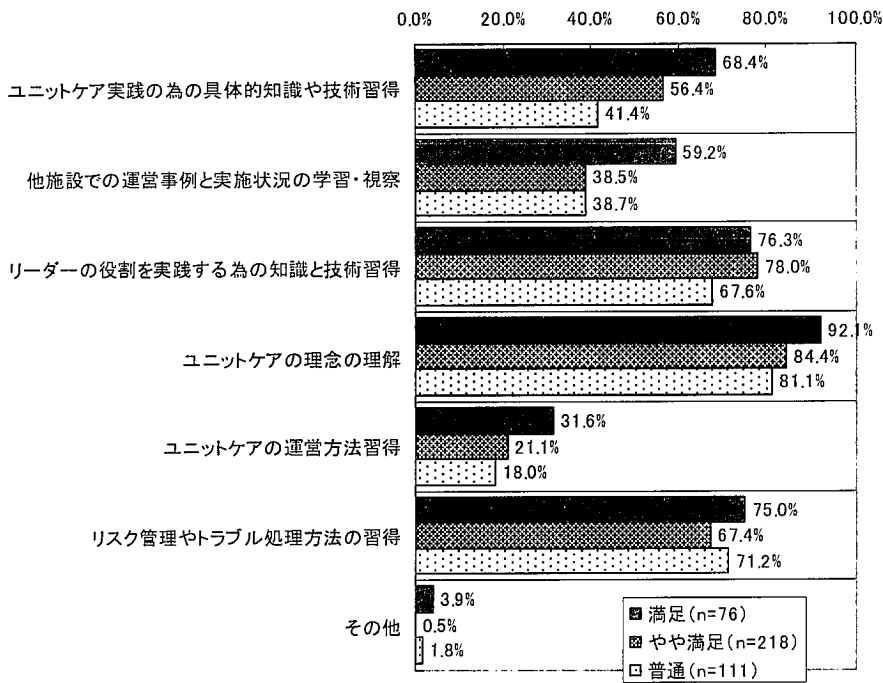
図表 4-8 研修の満足度



研修への期待内容別に満足度をみると、「ユニットケアの理念の理解」「リーダーの役割を実践する為の知識技術習得」「リスク管理やトラブル処理の習得」を期待していた受講者において、割合の割合が高くなっている。

研修に対して「やや不満」と回答した人は 21 名しかなく、「不満」と回答した人は 0 だったため、グラフの中では省略している。

図表 4-9 研修の満足度別 研修への期待内容



一方で、満足したと回答していない層が約3割存在する。満足していない場合の主な自由回答を下記に整理した。施設形態が異なることでのとまどい、開設状況による必要な情報の違い、現実との乖離、実践に結びつかない等の意見が多い。

- ・ ユニットケアはいったいどんなケアになるべきなのか？ビジョンが見えにくかった。
- ・ 特養と老健とでは違いがありすぎた。
- ・ 研修を通して学んだことを現在の業務に生かせていない。
- ・ 運営方法については記録時間の簡素化の導入について、コスト的問題あり困難。ハード面についても考えはわかるが、コスト的な部分に困難を感じた
- ・ 実際的なところがあまり見られなかった
- ・ ユニットケアについて勉強不足だった。もう少しユニットケアを理解した上で研修に行きたかった。
- ・ 入所者のADL、認知度が重度化していくにつれユニットケアの実践が難しくなるように思う。
- ・ 座学はとても勉強になったが、実習があまり得るものがなかった。
- ・ リーダー研修を受ける職員の教育背景により対象の理解についての認識が異なっていると感じた。基本的な介護がきちんと出来ないと、応用は出来ないのので職員が最悪の環境のひとつになっている事を知る必要がある。
- ・ 自施設との比較をしてみて、理解出来ない職員が多く、なかなか、みんなに理解を求めることに苦労した
- ・ 当時リーダー研修参加が施設として第1号であったため施設の土台が不十分で知識のうすさから実地研修ではあまり理解できなかった
- ・ 後輩教育の方法（技術を）をもう少し具体的に知りたかった。
- ・ 講義でユニットケアの理念をはっきり言っていなかった。理想が多く、現実的ではない為、実践へ向けての構想が立てにくかった。現場実習は、特別得られる事が少なく、時間がムダだった。24Hシートを取り入れていないとユニットケアは出来ないと言っていたが、必ずしも必要とは思わなかった。
- ・ ユニットケア未実践の施設が多く、講義の内容もそれについてが多かった様に思う。
- ・ 講義が準備段階の事で開設3年目には不十分。

4-4. まとめ

施設管理者研修とユニットリーダー研修について、研修に対する受講者の意識を把握し、第1章で整理した分析の視点にそってポイントをまとめた。

<分析の視点>

●受講動機

- ・動機は何か

●研修に対する期待

- ・何を学びたいと思っているか

●研修に対する満足度

- ・期待に対する満足度がどうか

①受講動機

施設管理者では、「ユニットケアに対する理解を深める」が8割を超えている。次いで、「ユニットリーダーとの協働促進のため」が5割弱である。

ユニットリーダーの受講動機としては、8割が上司からの指示によるものと回答しているが、それに加えて、ユニットケアそのものに対する関心がある(40.6%)、キャリアアップとして(24.5%)、ユニット運営の責任者として(21.0%)となっている。上司から言われただけではなく、研修に対する意欲をもって望んでいる人も多い。

②研修に対する期待

施設管理者は、「ユニットケアの運営方法習得」に対する関心が高い。「ユニットケア実践の為の具体的な知識や技術習得」にも関心がある一方で、施設の責任者として「ユニットケアの理念」を理解したいとも考えている。

ユニットリーダーは、「ユニットケアの実践ノウハウを学ぶ」ことに対する期待がもっとも高く、現場の責任者として、ユニットケアをどう展開していくのか学びたい気持ちが強い。一方で、研修開始当初は、ユニットケアそのものについて知りたい人が多く、ユニットケアの理念に対する理解も深めたいという期待も高かった。最近では、ユニットケアをすでに展開している施

設が多く、施設から3人目以降の受講者であるという状況のため、他施設での状況を知りたい、あるいは、リーダーとしての役割や知識を習得したという欲求が高くなっている。

③満足度

施設管理者研修も、ユニットリーダー研修も「満足」と「ほぼ満足」で約7割を占める。

満足度別に研修への期待内容をみると、「満足」と回答した人は、「ユニットケア実践の為の具体的知識や技術習得」、「他施設での運営事例と実施状況の学習・視察」を期待していた割合が高くなっていた。

一方、3割の満足していない層については、研修内容が実践に結びつかない、開設前と開設後の状況の違いによる研修内容のミスマッチ等があげられている。

研修の満足度は、研修に期待していたことに対する成果がどうだったかが大きく影響している。したがって、今後、より満足度が高まる研修を実現するためには、「具体的な知識や技術を学びたい」「運営方法を学びたい」「理念を理解したい」という受講者の期待に対して、研修の中で何を学び、何ができるようになるかという研修の効果を受講者に明示する、あるいは研修の中でそれを理解・習得できたことを実感できるようにすることが重要である。

まず、事前課題の際に、研修に参加するメリット・効果等をきちんと説明し、インセンティブを高めつつ動機付けを行う。そうすることで、講義やグループワークに参加する際の問題意識が明確になる。

講義においては、受講者がもっている問題意識や期待に対して、講師の説明や事例発表を通して情報や知識、あるべき姿を共有するとともに、グループワークを通じて、受講者自身が、自分自身の考え方をもてるようにファシリテートする。

最後に、事後課題・結果報告を通じて、受講者が研修の中で習得できたことをきちんと自分のものにする、人に伝えられる知識や実践活動につなげることができるよう、運営計画書の作成をフォローすることが重要である。

第5章 研修成果の実践状況

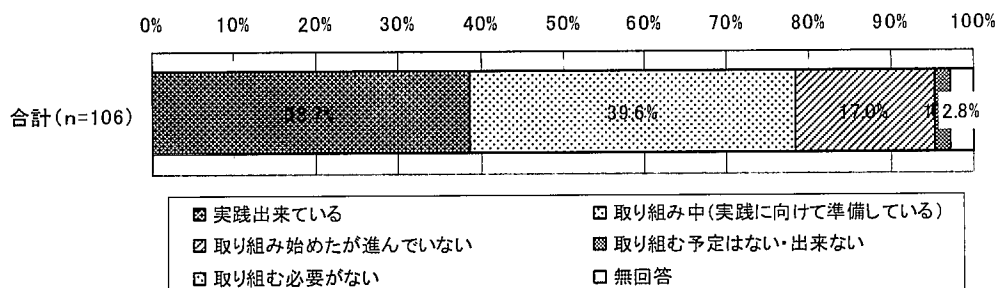
研修で学んだノウハウを自施設でどれぐらい実践できているのか、研修の一環で作成する運営計画書の実践状況と、アンケートで把握した個別サービスの提供状況をもとに整理した。

5-1. 運営計画書の実践状況

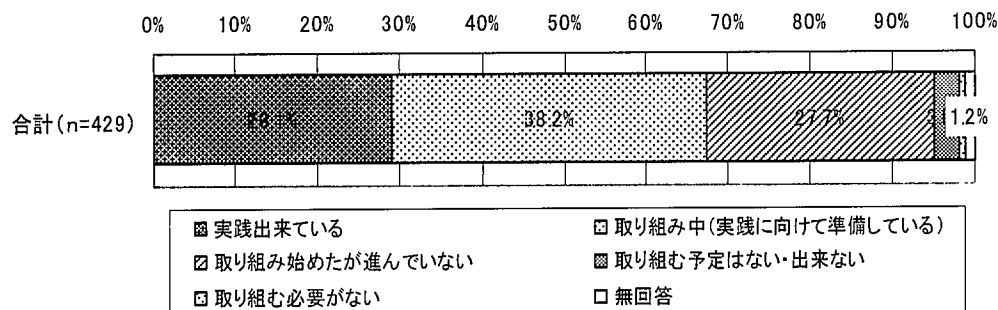
施設管理者では、「実践できている」「取り組み中（取り組みに向けて準備している）」がそれぞれ4割、計8割が実践に向けて前向きに取り組んでいる。

ユニットリーダーでは、「実践できている」が3割、「取り組み中（実践に向けて準備している）」が4割、「取り組み始めたが進んでいない」「取り組み予定はない」「取り組む必要がない」を合わせると約3割である。

図表 5-1 施設管理者における運営計画書の実践状況

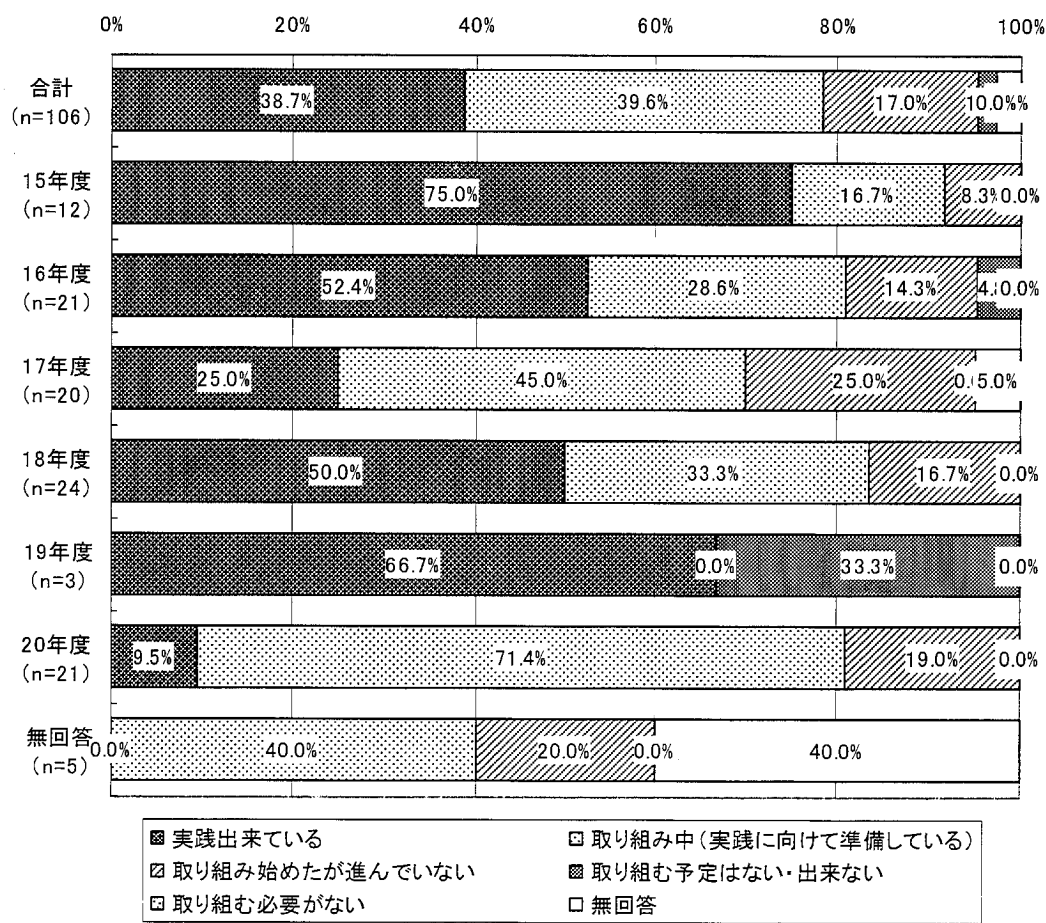


図表 5-2 ユニットリーダーにおける運営計画書の実践状況

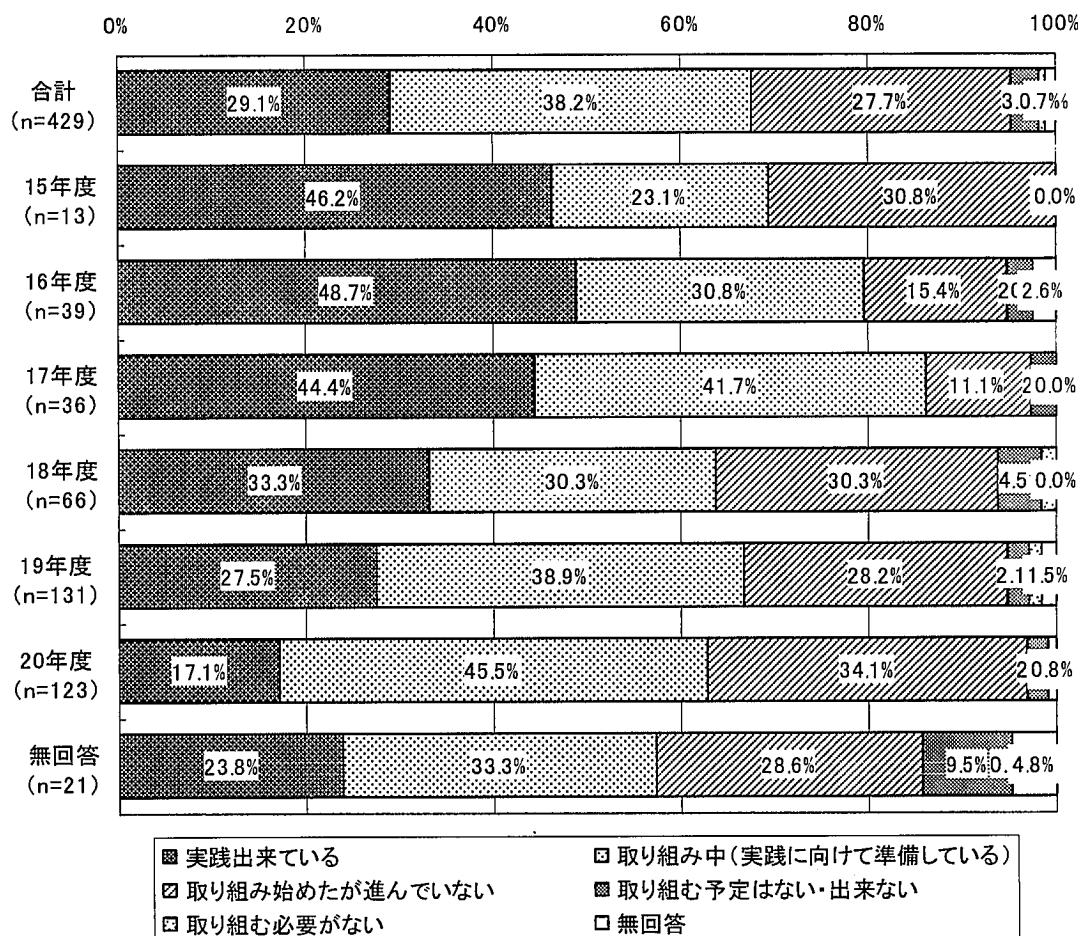


受講年度別の実践状況を見ると、施設管理者は、各年度の受講者数が少ないため、傾向を分析するのは難しい。ユニットリーダーを見ると、15 年度、16 年度では「実施できている」が約半分を占めているが、徐々にその割合が減っており、「取り組み中（実施に向けて準備している）」が増えている。一方、「取り組み始めたが進んでいない」が、18 年度以降 3 割程度存在しており、「取り組む予定はない」「取り組み必要がない」をあわせると、35%になる。受講年度と関係なく、取組めていない層が、固定的に存在しているように見える。

図表 5-3 施設管理者の研修受講年度別運営計画書の実践状況



図表 5-4 ユニットリーダーの研修受講年度別運営計画書の実践状況



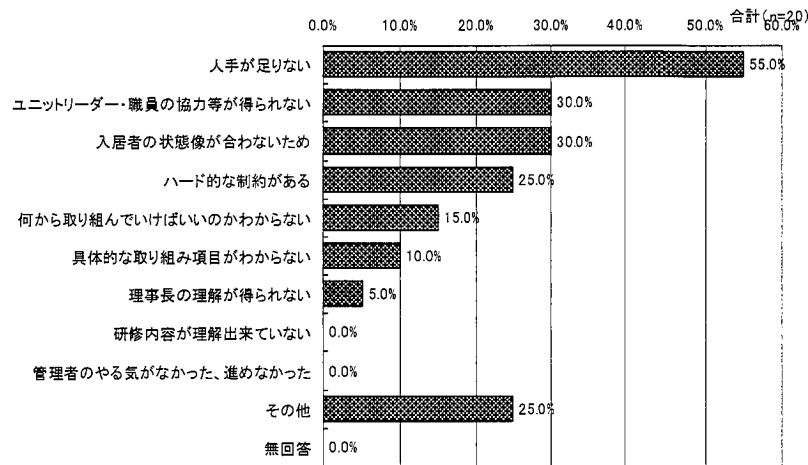
実践がうまく進まない理由については、管理者・リーダー共に「人手が足りない」が半分を占めていることが特徴である。

次の理由として、管理者は「ユニットリーダー・職員の協力が得られない」と、協働の仕組みがつかれないことと、「入居者の状態像（重度化しているなど）が合わないため」とした、個別ケアの手段であるユニットケアの理解が進んでいない事があげられる。

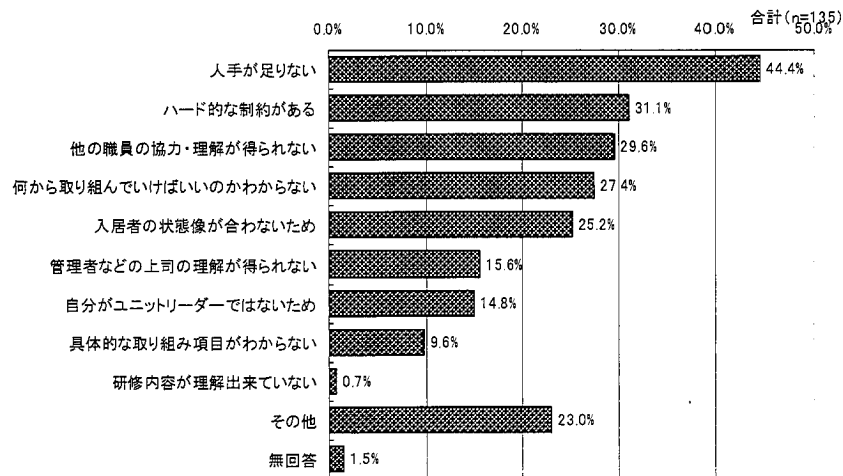
リーダーについては「ハード的な制約がある」でハードを理由にしている状況がみられる。これは研修中にも、ユニットケアがうまくいかないのはハードのせいにしてしている発言がよくみられるが、研修後であるにもかかわらず

同様のことが認められる。また「他の職員の協力・理解が得られない」については、どう伝えたらいいのかと悩んでいるリーダー像を示しており、コミュニケーションのとり方が出来ていないことを示している。

図表 5-5 施設管理者における運営計画書の実践状況について、
「取り組み始めたが進んでいない」「取り組む予定は無い・出来ない」
「取り組む必要が無い」を選択した場合の具体的理由



図表 5-6 ユニットリーダーにおける運営計画書の実践状況について、
「取り組み始めたが進んでいない」「取り組む予定は無い・出来ない」
「取り組む必要が無い」を選択した場合の具体的理由



5-2. 個別サービスごとの実践状況

ここでは、個別サービスごとの実践状況を「個別ケアの基本」「自分の住まいであると思えるための工夫」「それぞれの暮らしを続けるための工夫」「ケアの質を保つための工夫」の4つの視点から、整理した。

(1) 個別ケアの基本について

ユニットケアを開設してから数年を経てきた施設が増えているため、「個別ケアの基本」に対する取り組みは、研修前から実践している割合が高くなっている。

具体的に、項目別に見てみると、「1. 24時間シートのデータを取り、ユニット毎に一覧化している」「2. 定期的に24時間シートの見直し・更新をしている」という24時間シートの活用に関する項目と他の項目(3~6)では、実践の割合がかなり異なっている。実施項目の3から6については、研修前から実践しているという回答が4割を超えているが、24時間シートの活用に関して、研修前から実施しているという回答は、1割強である。これは、24時間シートについてはその意義は伝えているが、より具体的な方法は平成20年後期からであったため、実施を検討中のところが25%程度あり、研修前には実施していなかったが、研修後、実施を検討している割合が高くなったと言える。

24時間シートの活用に関する取り組むための促進要因を見ると、「研修で具体的な実施方法がわかった」と回答する人がユニットリーダー研修受講者では5割を超える。また、研修を受けたリーダーの協力や他の職員の協力が得られたとする割合も高い。研修によって、具体的な方法がわかり、実践意欲が高まったと考えられる。

一方、24時間シートの活用については、実践に否定的な回答も2割程度あり、その他の項目よりも、その割合が高くなっている。

特に24時間シートに関する取り組みを阻害する要因としては、「何から取

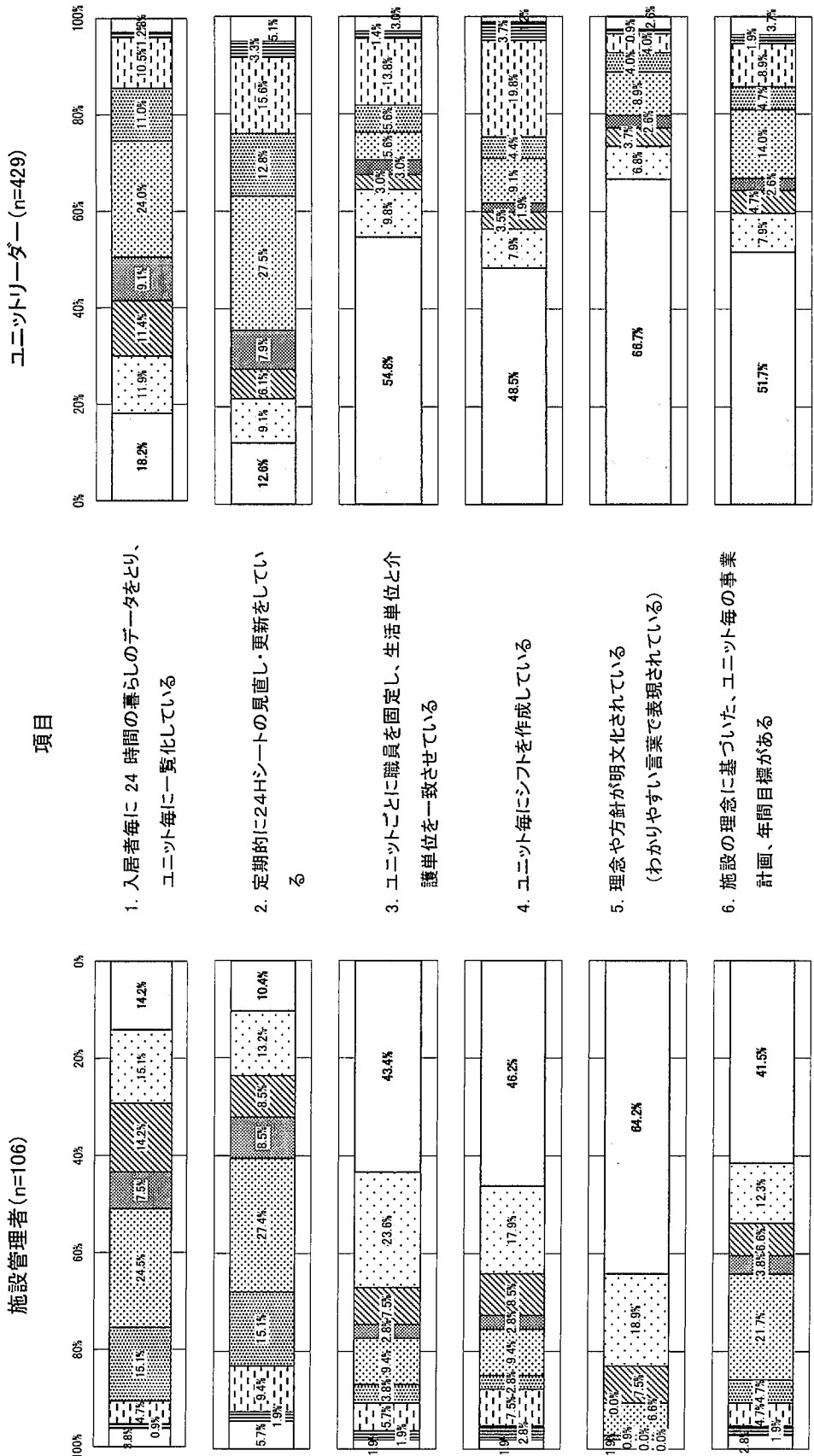
り組めばよいかわからない」「他の職員の協力が得られない」「人手が足りない」を挙げる人が多い。

施設管理者とユニットリーダーを比較すると、24 時間シートに関係する項目では、どちらも、「具体的な取り組み方がわからない」とする層が、ユニットリーダーにおいて割合が高くなっている。現場レベルで、取り組みにおいて混乱している様子が伺える。

24 時間シート以外の項目では、促進要因としては、「施設の方針と合致している」「研修で具体的な実施方法がわかった」の2 点が大きく、それらがそろうことで、実践状況が進むようだ。一方、阻害要因としては、「人員配置」に関する項目では、圧倒的に「人手が足りない」に集中している。「理念や方針」に関連する項目では、施設の方針とあっていれば、実施が進み、理事長や管理者の理解が得られないと実施が進まない状況が明確である。

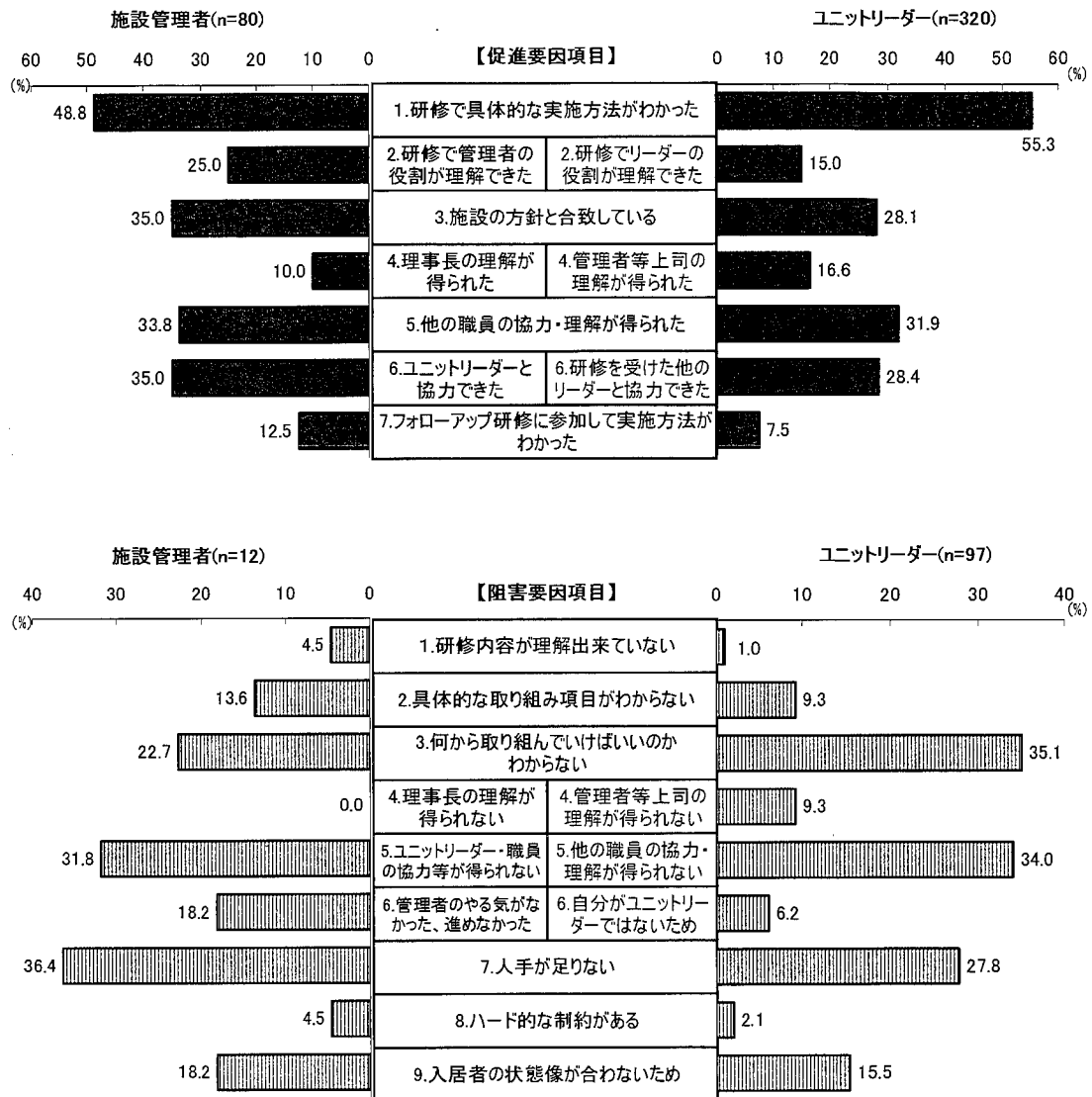
促進要因と阻害要因が管理者とリーダーで同様の傾向の回答を得られたのは興味深いことである。前向きに取り組んでいる施設は、その意欲は管理者もリーダーも共有しているので、より推進に拍車がかかっており、阻害要因があるがゆえに、前に進めない施設は管理者・リーダー共に理由を「他」のせいにしていくところが多く、なかなか課題解決のきっかけをつかむのは難しいようである。

図表 5-7 個別ケアの基本の実践に向けた取り組み状況

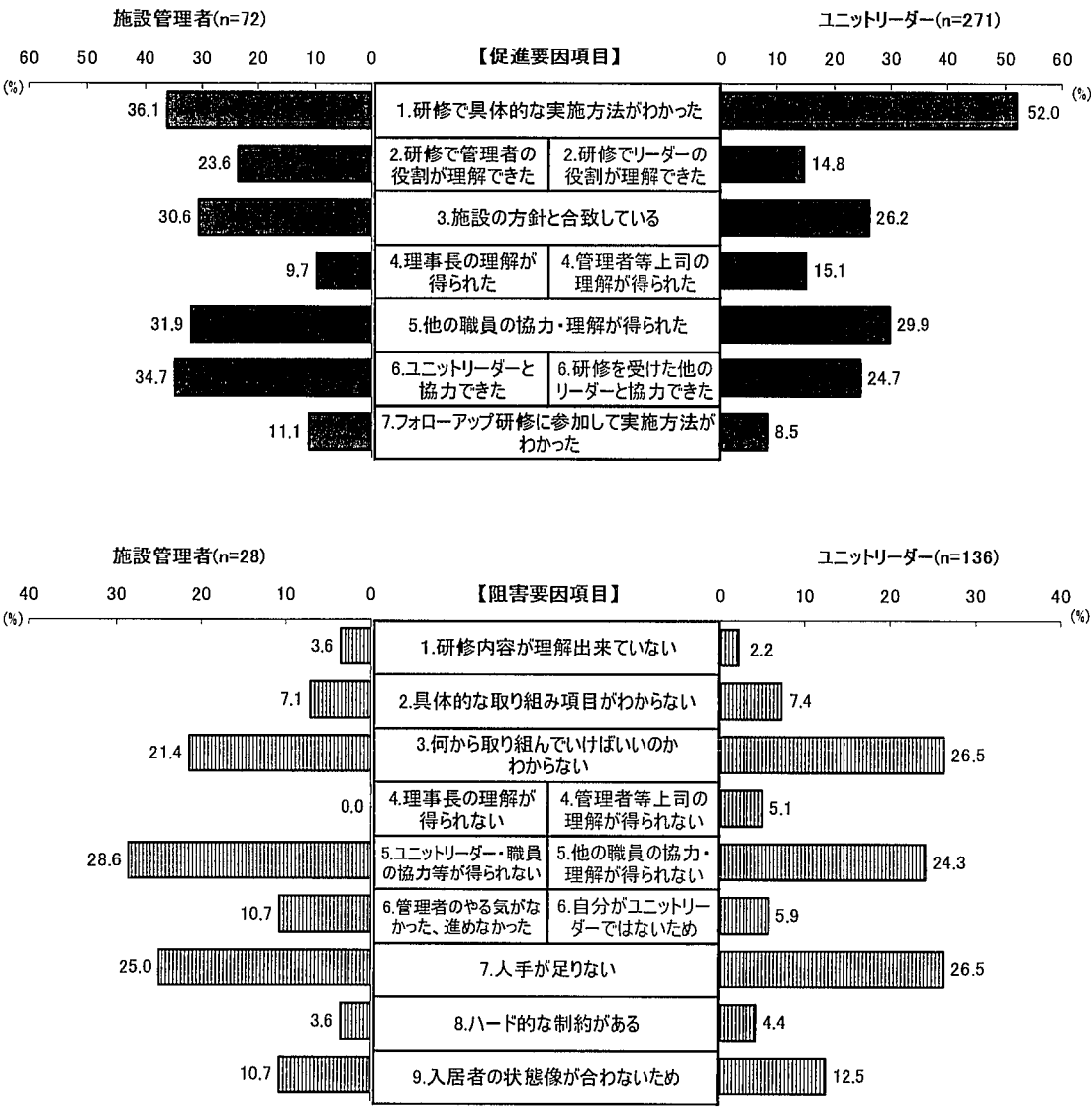


〇 研修「前」から実施している	〼 研修「直後」から実施している	㊦ 研修後1年後程度で実施できた
〼 研修後2年以上たって実施できた	〼 実施を検討中	〼 取り組み始めたが進んでいない
㊦ 実施できない・断念した	〼 実施する必要がある	〇 無回答

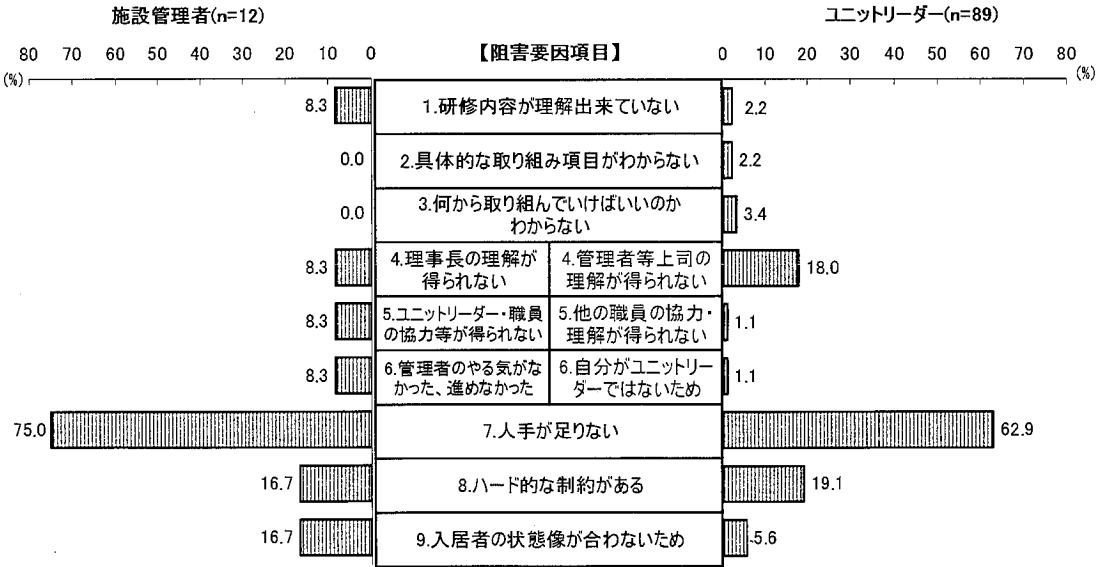
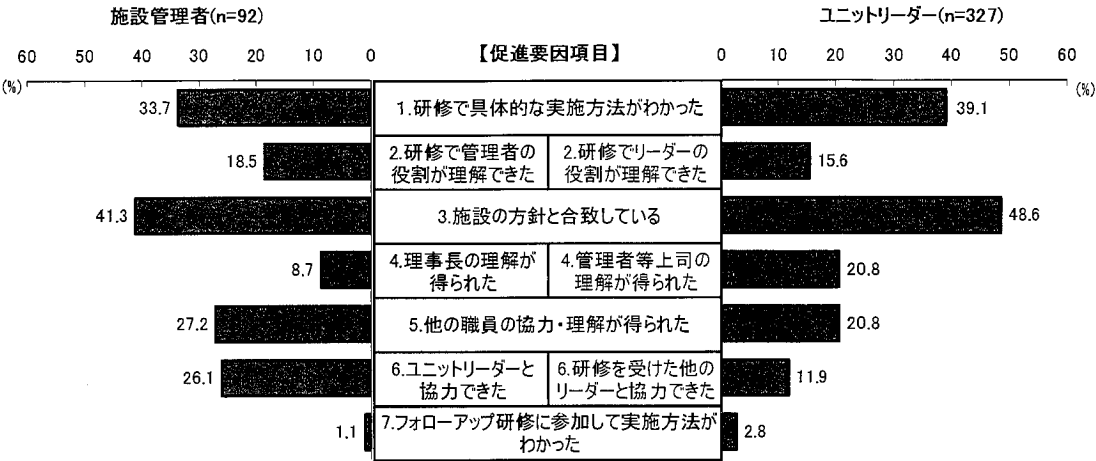
図表 5-8 1. 入居者毎に 24 時間の暮らしのデータを取り、ユニット毎に一覧化している



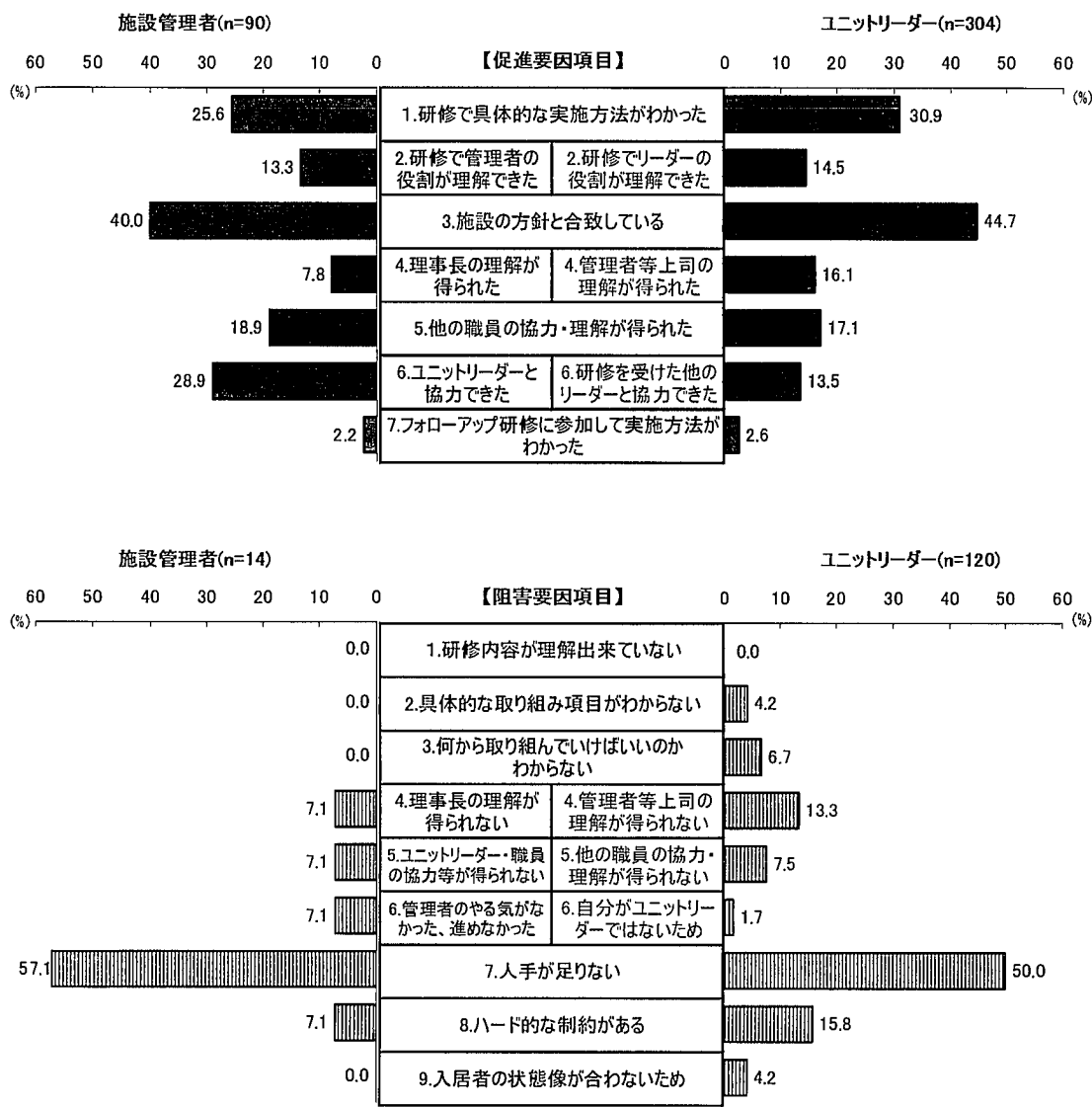
図表 5-9 2. 定期的に 24Hシートの見直し・更新をしている



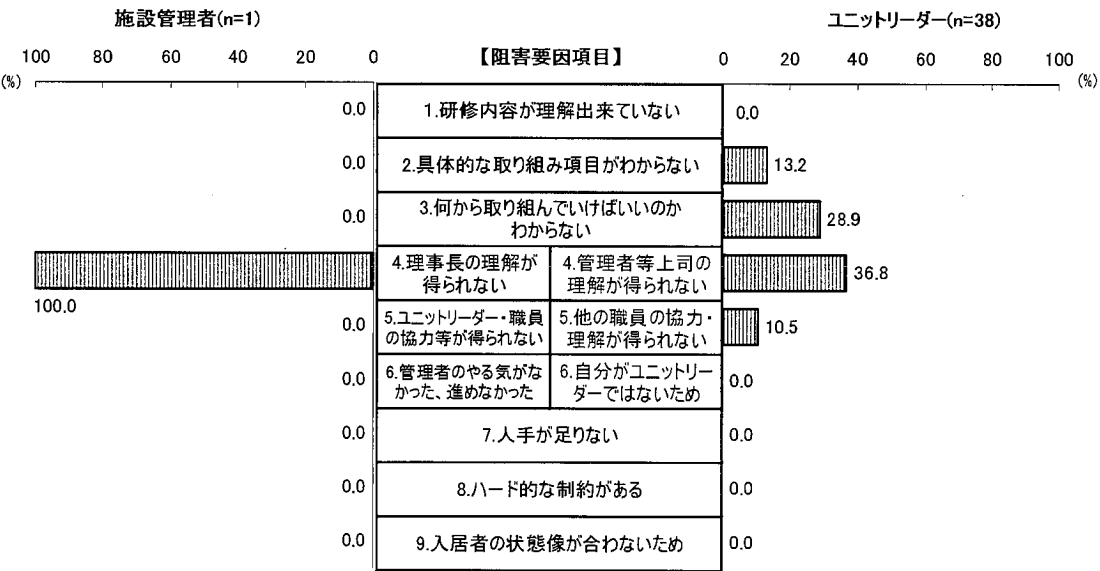
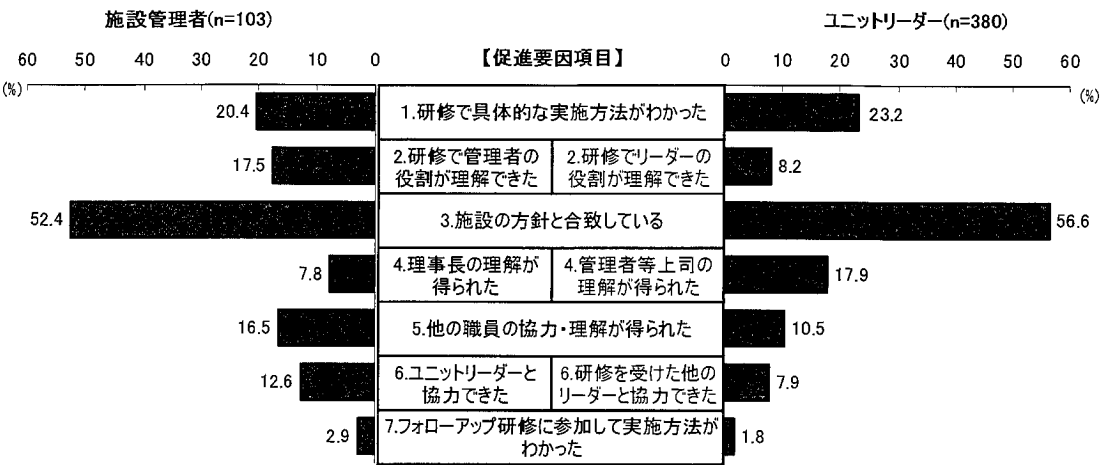
図表 5-10 3. ユニットごとに職員を固定し、生活単位と介護単位を一致させている



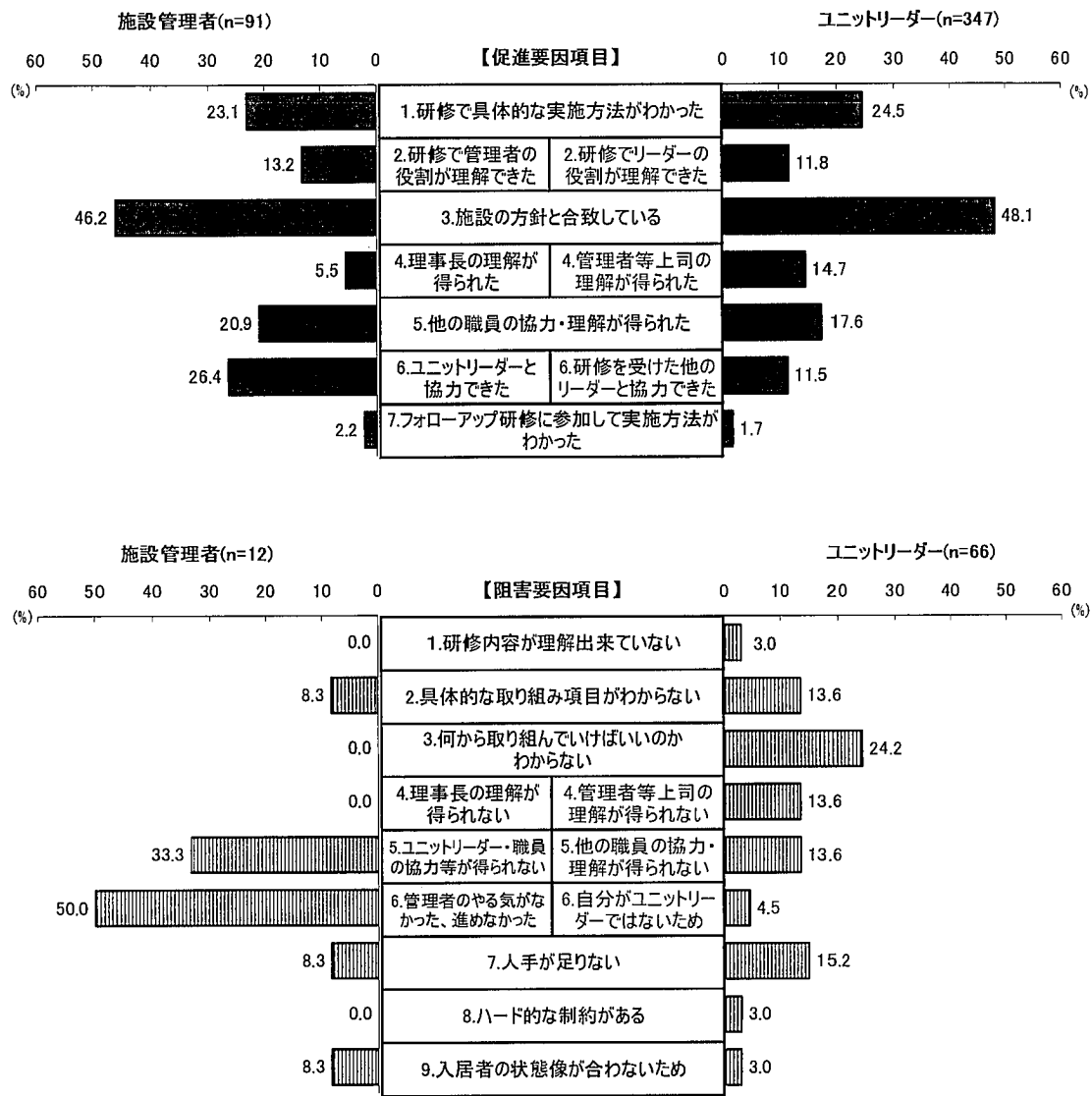
図表 5-11 4. ユニット毎にシフトを作成している



図表 5-12 5. 理念や方針が明文化されている(わかりやすい言葉で表現されている)



図表 5-13 6. 施設の理念に基づいた、ユニット毎の事業計画、年間目標がある



(2) 自分の住まいであると思えるための工夫について

私物の持ち込みや個性を出す、リビングでくつろげる、一人で落ち着けるといった工夫については、6割程度の受講者が、研修前から実践しており、暮らしの場としての理解は進みつつある。また、掲示物や玄関のしつらえの工夫については、研修前の実践の割合は高くないが、研修直後からの実施の割合が高い。

今までの実践状況が高くなく、研修直後からの実践、あるいは、実施を検討中の割合が高い項目には、「イスの高さを個人に合わせる」「掲示物は椅子の目線に合わせる」「家では飾らないような折り紙等の飾りつけはしない」「街の雰囲気を感じられる場所があり、入居者や近隣住民に活用されている」などがある。これらについて、実践の促進要因を見てみると、研修によって、具体的な実践方法がわかったとする割合が施設管理者研修で3割を超えており、ユニットリーダー研修で4割を超えている。研修の効果が現れていると言える。あわせて、施設の方針と合っているという回答が多く、施設の方針と具体的なやり方がわかることで、8割以上の前向きな取組み状況が実現している。

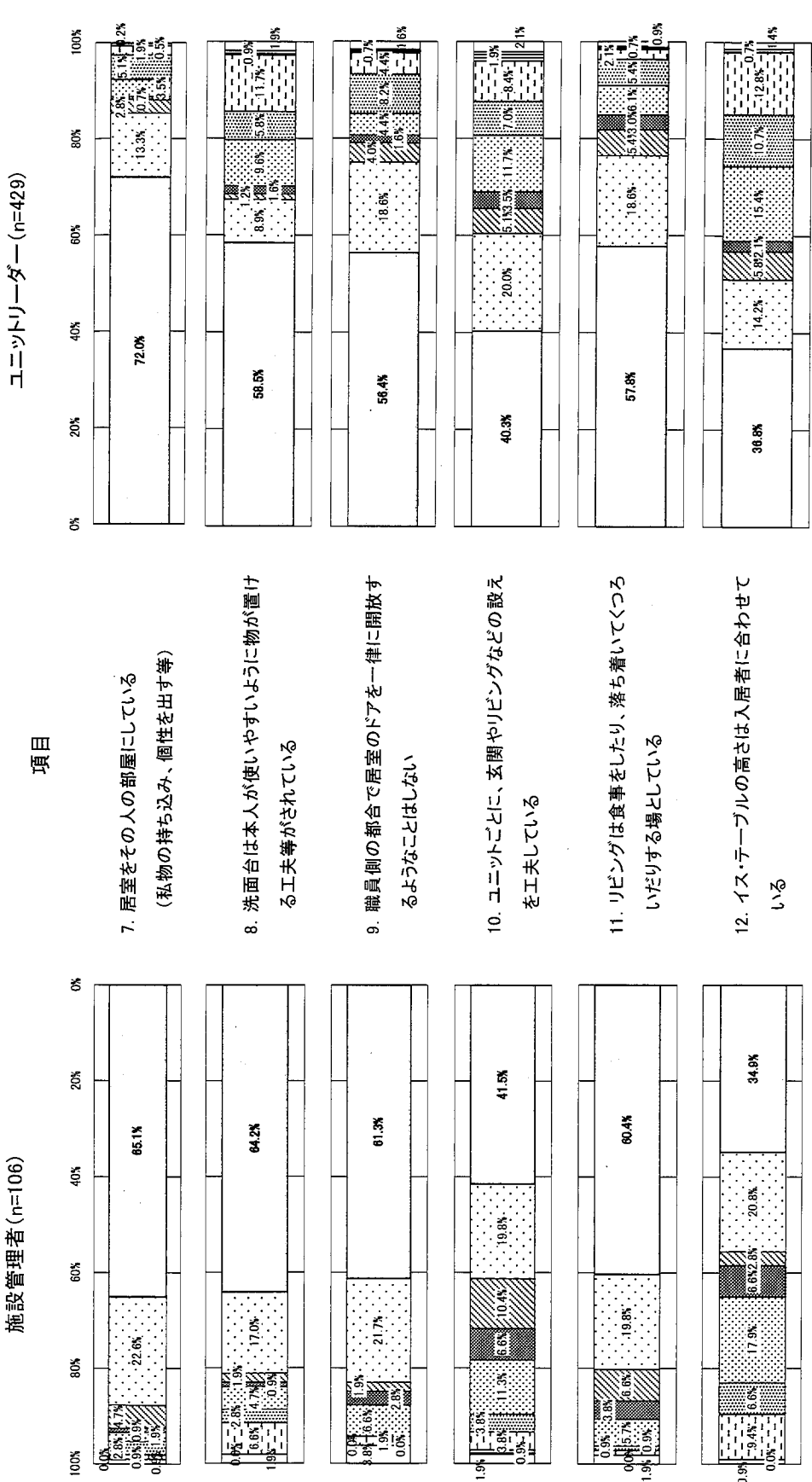
一方で、相対的に実践が進んでいない項目として、「街の雰囲気を感じられる場所があり、入居者や近隣住民に活用されている」「イスの高さを個人に合わせる」「家では飾らないような折り紙等の飾りつけはしない」「イスの高さを個人に合わせる」「セミパブリックスペースでサークル・クラブ活動等が開催されている」などが挙げられる。これらの項目は、上述のように、前向きな取り組みの傾向も見られるが、全体で比較すると、まだまだ実践状況が高いとは言えない。

阻害要因としては、「ハード的な制約」に加え、「人手が足りない」「利用者の状態があわない」という要因をあげる人も多い。利用者の「イスの高さを個人に合わせる」では、「ハード的な制約」がもっとも多いが、ユニットリーダーでは「管理者や上司の理解が得られない」や「他の職員の協力・理解が得られない」という回答も多い。管理者や上司の理解が得られないことに

については、施設管理者研修で管理者の理解を促すことで、実践が進むような意識改革を促進することができる。

「個別ケアの基本」と同様にこの項目でも阻害要因は「人手不足」や「ハードの制約」があげられている。ユニットケアの推進に前向きであるか、課題を解決する姿勢があるか、項目別課題解決よりもそのことが問われているようである。

図表 5-14 自分の住まいであると思えるための工夫に関する取り組み状況 1/2



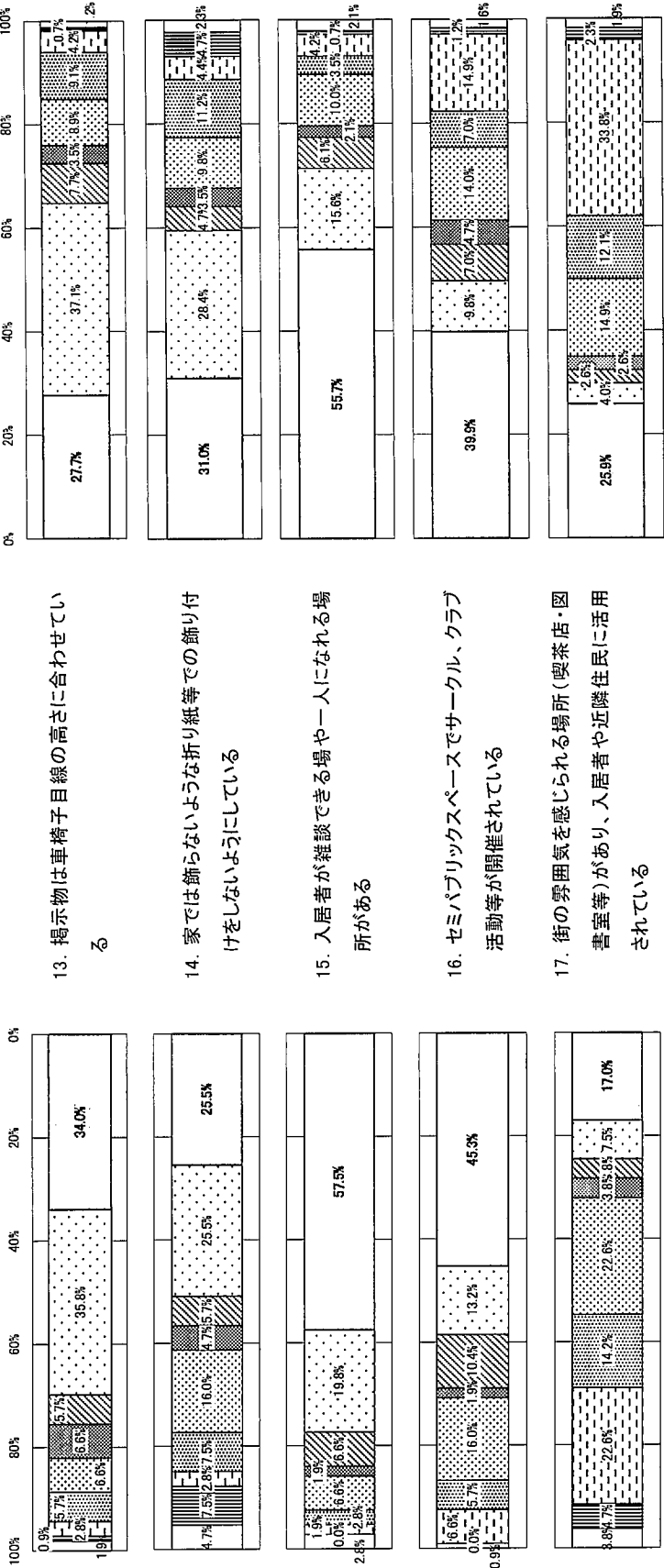
☐ 研修「前」から実施している ☒ 研修後2年以上たって実施できた ☐ 実施できない・断念した	☐ 研修「直後」から実施している ☒ 実施を検討中 ☐ 実施する必要がない	☒ 研修後1年後程度で実施できた ☒ 取り組み始めたが進んでいない ☐ 無回答
--	--	---

図表 5-14 自分の住まいであると思えるための工夫に関する取り組み状況 2/2

施設管理者 (n=106)

ユニットリーダー (n=429)

項目

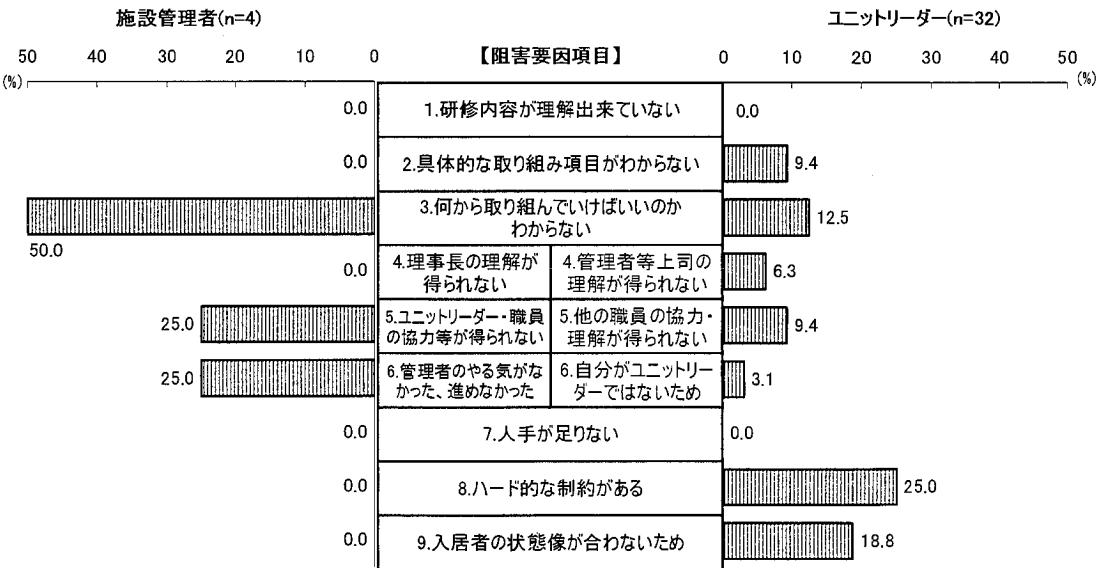
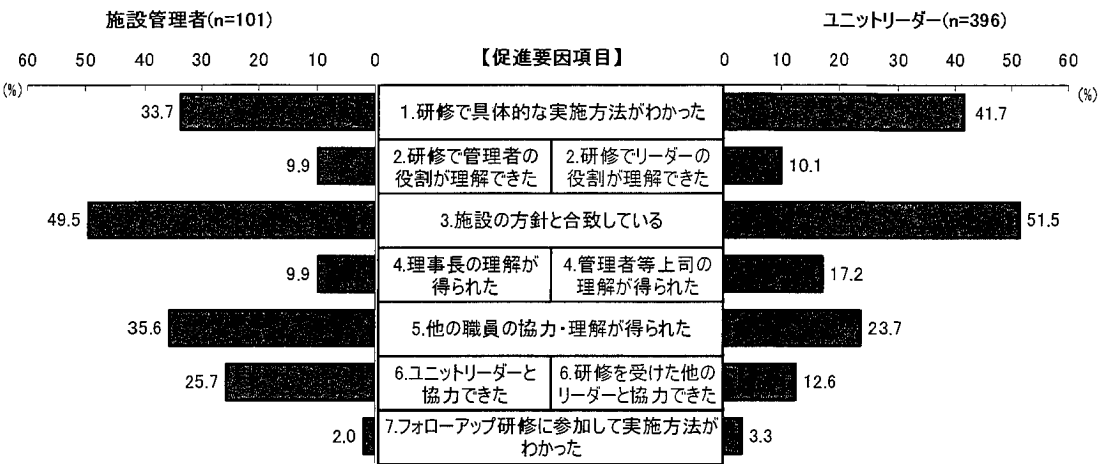


□ 研修「前」から実施している
■ 研修後2年以上たって実施できた
▨ 実施できない・断念した

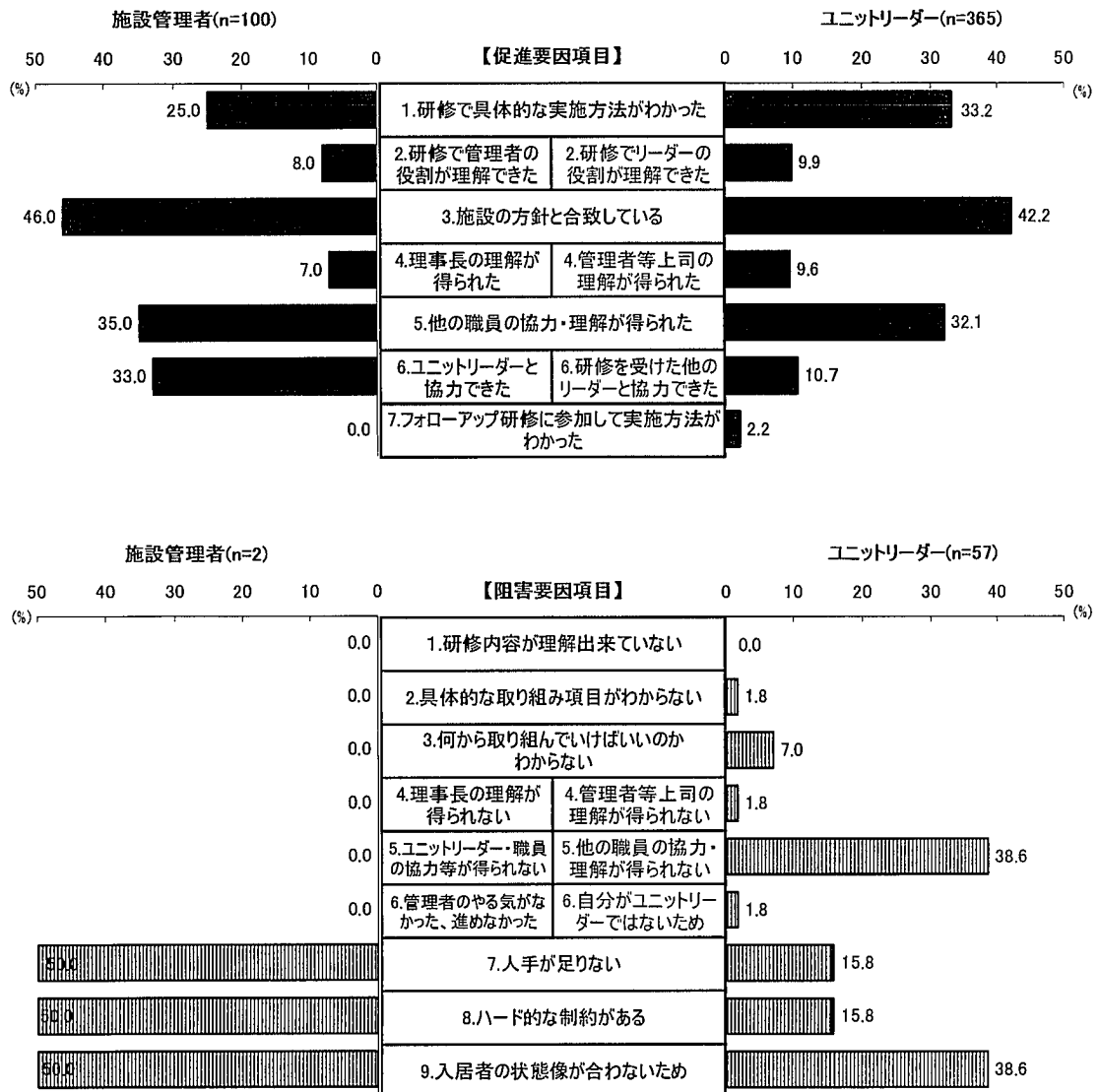
□ 研修「直後」から実施している
■ 実施を検討中
▨ 実施する必要がない

☑ 研修後1年後程度で実施できた
☑ 取り組み始めたが進んでいない
□ 無回答

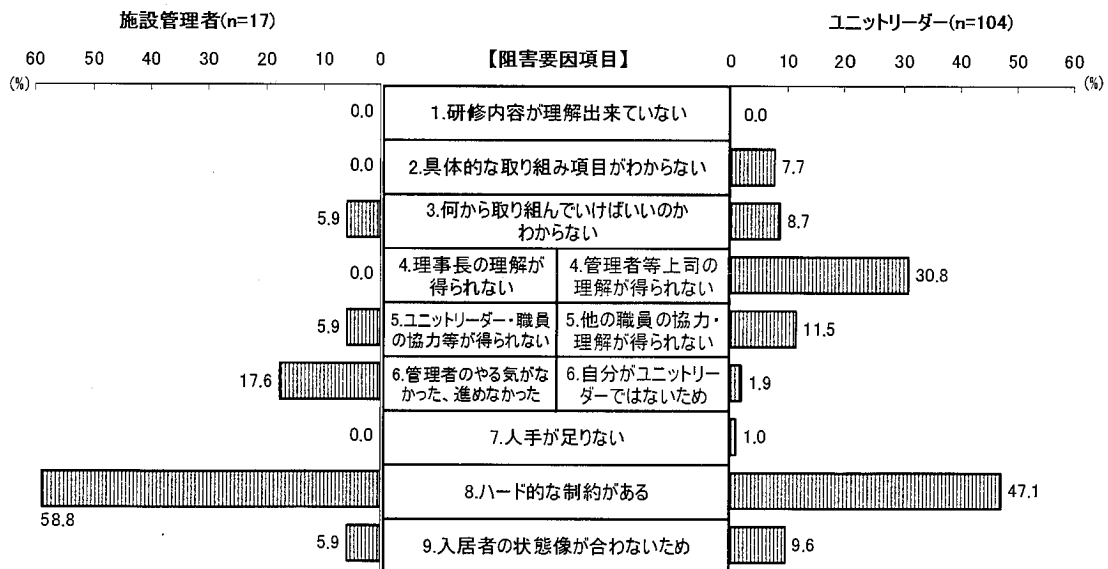
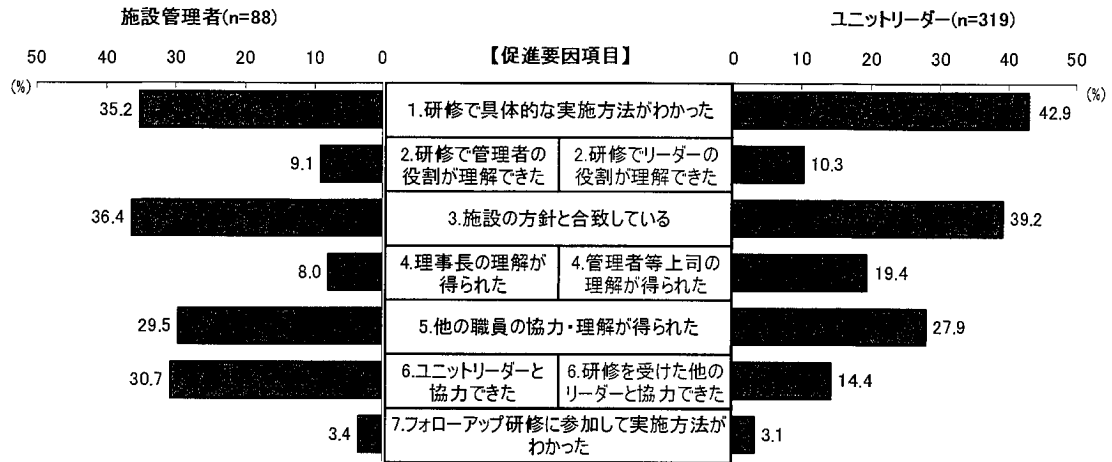
図表 5-15 7.居室をその人の部屋にしている(私物の持ち込み、個性を出す等)



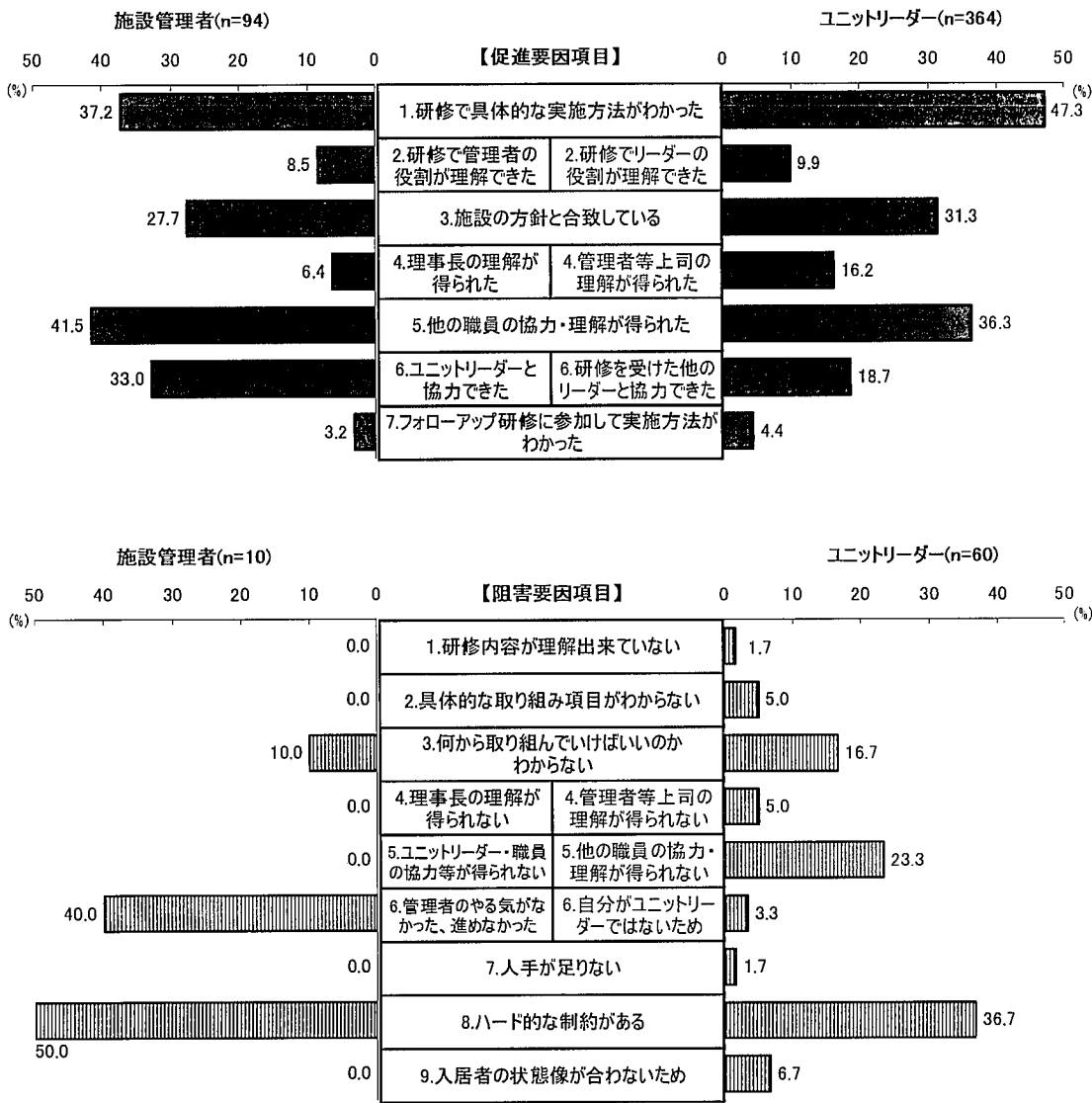
図表 5-16 9. 職員側の都合で居室のドアを一律に開放するようなことはしない



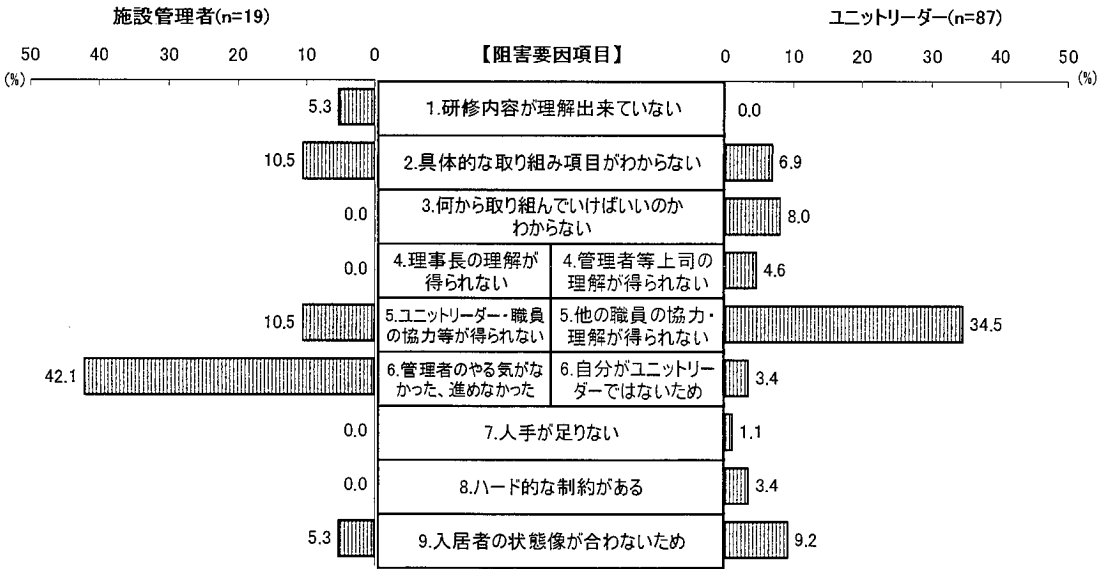
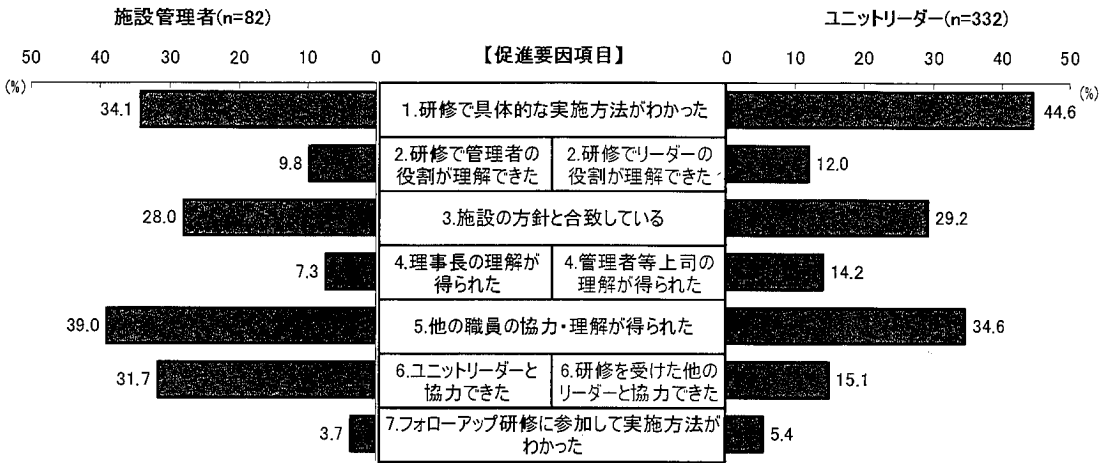
図表 5-17 12. イス・テーブルの高さは入居者に合わせている



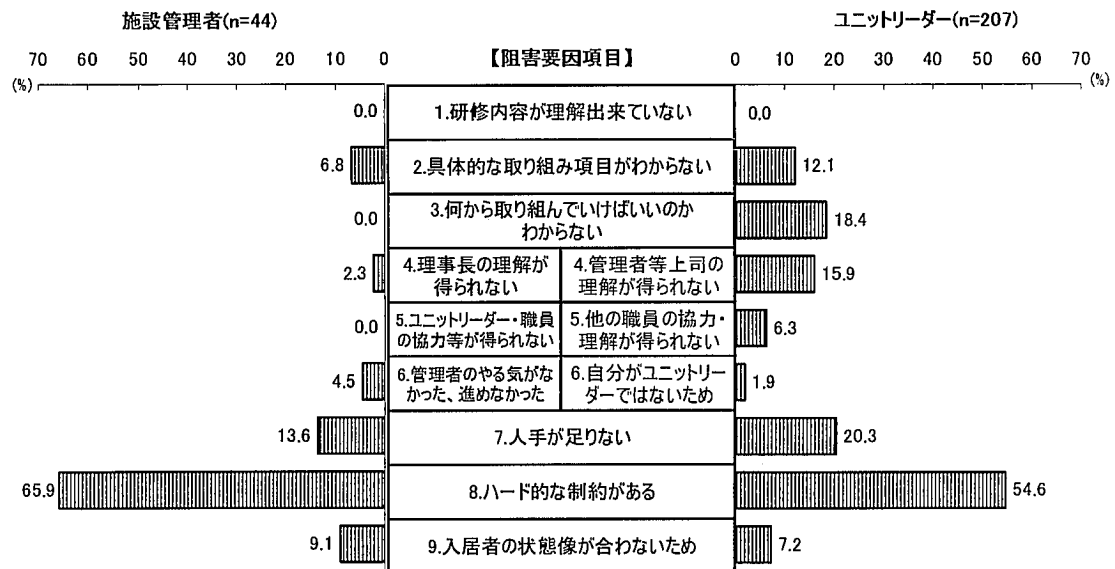
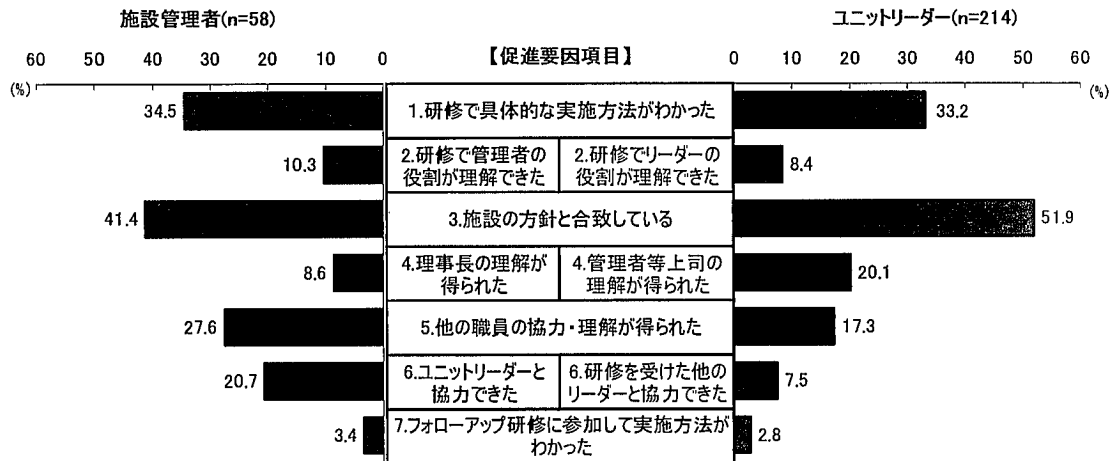
図表 5-18 13. 掲示物は車椅子目線の高さに合わせている



図表 5-19 14. 家では飾らないような折り紙等での飾り付けをしないようにしている



図表 5-20 17. 街の雰囲気を感じられる場所(喫茶店・図書室等)があり、入居者や近隣住民に活用されている



(3) それぞれの暮らしを続けるための工夫について

施設管理者においても、ユニットリーダーにおいても、利用者のニーズに合わせたケアという点では、全体で、8割、9割を超える項目が多く、非常に高い割合で実践に向けた取り組みが行われている。傾向として、ユニットリーダーよりも、施設管理者のほうが、前向きな取り組みの割合が高いが、どちらも、研修前から実施している割合が高く、利用者主体のサービスの提供については、各施設において、かなり浸透していると言える。

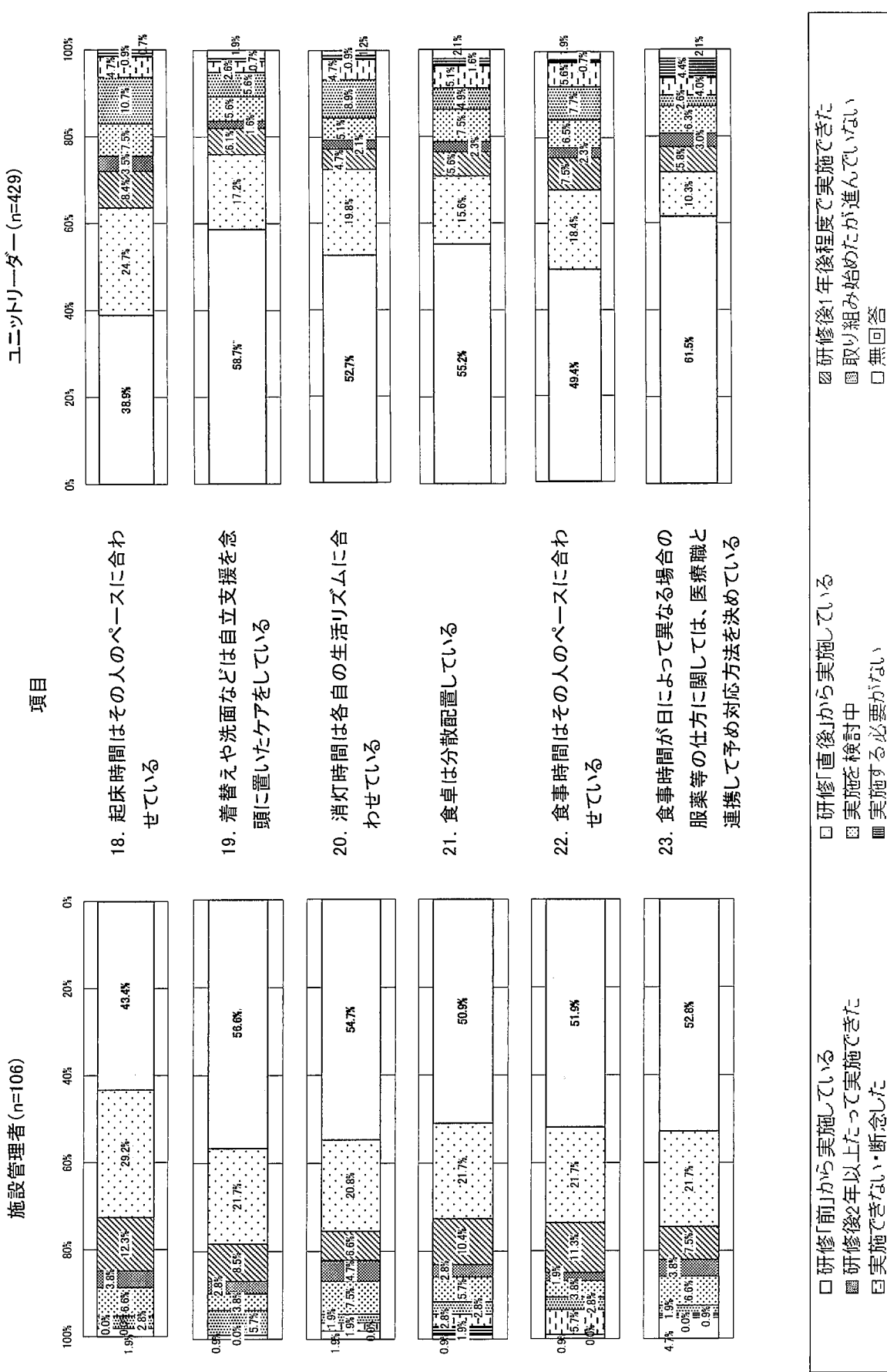
なお、「起床時間はその人のペースに合わせる」「着替えや洗面は自立支援を念頭においたケアを心がける」「食卓は分散配置している」「食事はその人のペースに合わせている」などの項目では、施設管理者は、研修直後に実施していると回答した割合が高い。

実践促進要因として、「研修で具体的な実施方法がわかった」という回答が多い項目を見てみると、「起床時間はその人のペースに合わせる」「盛り付けは入居者の目の前で行う」「盛り付けや作ることができる入居者には手伝ってもらう」「リビングに急須や湯のみを用意する」などがあげられる。その割合は、施設管理者では3割、ユニットリーダーでは4割を超える。

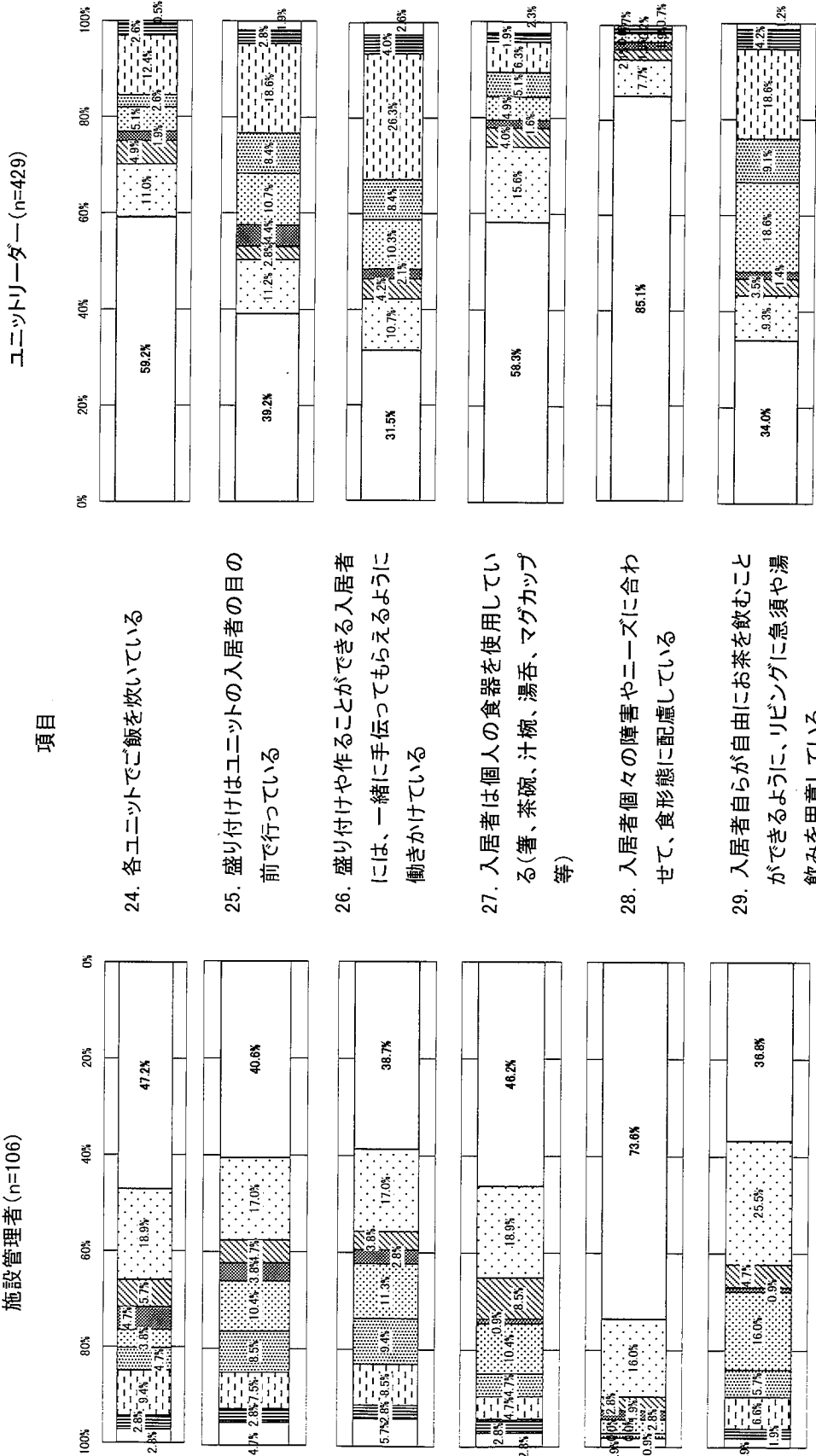
これらは、研修の中で事例として取り上げた項目であり、上記でも指摘したとおり、研修直後に実施していると回答している割合が高い項目でもある。研修の中で事例として取り上げ、具体的なやり方を示すことで、実践につながるという研修の効果が示されている。

ただし、上記の項目は、全体としては、実践が進んでいない項目にもなっており、阻害要因としては、「ハード的な制約」「人手不足」「利用者の状況に合わない」といった点が挙げられている。特に、「盛り付けは入居者の目の前で行う」「盛り付けや作ることができる入居者には手伝ってもらう」「リビングに急須や湯のみを用意する」などの項目では、施設管理者、ユニットリーダーともに「利用者の状況と合わない」と回答する人も多く、利用者の重度化や認知症への対応によって、すでにあきらめてしまっているケースが想定される。

図表 5-21 それぞれの暮らしを続けるための工夫に関する取り組み状況 1/5



図表 5-21 それぞれの暮らしを続けるための工夫に関する取り組み状況 2/5



☐ 研修「前」から実施している

☒ 研修後2年以上たって実施できた

☐ 実施できない・断念した

☐ 研修「直後」から実施している

☒ 実施を検討中

☐ 実施する必要がある

☒ 研修後1年後程度で実施できた

☐ 取り組み始めたが進んでいない

☐ 無回答

図表 5-21 それぞれの暮らしを続けるための工夫に関する取り組み状況 3/5

施設管理者 (n=106)

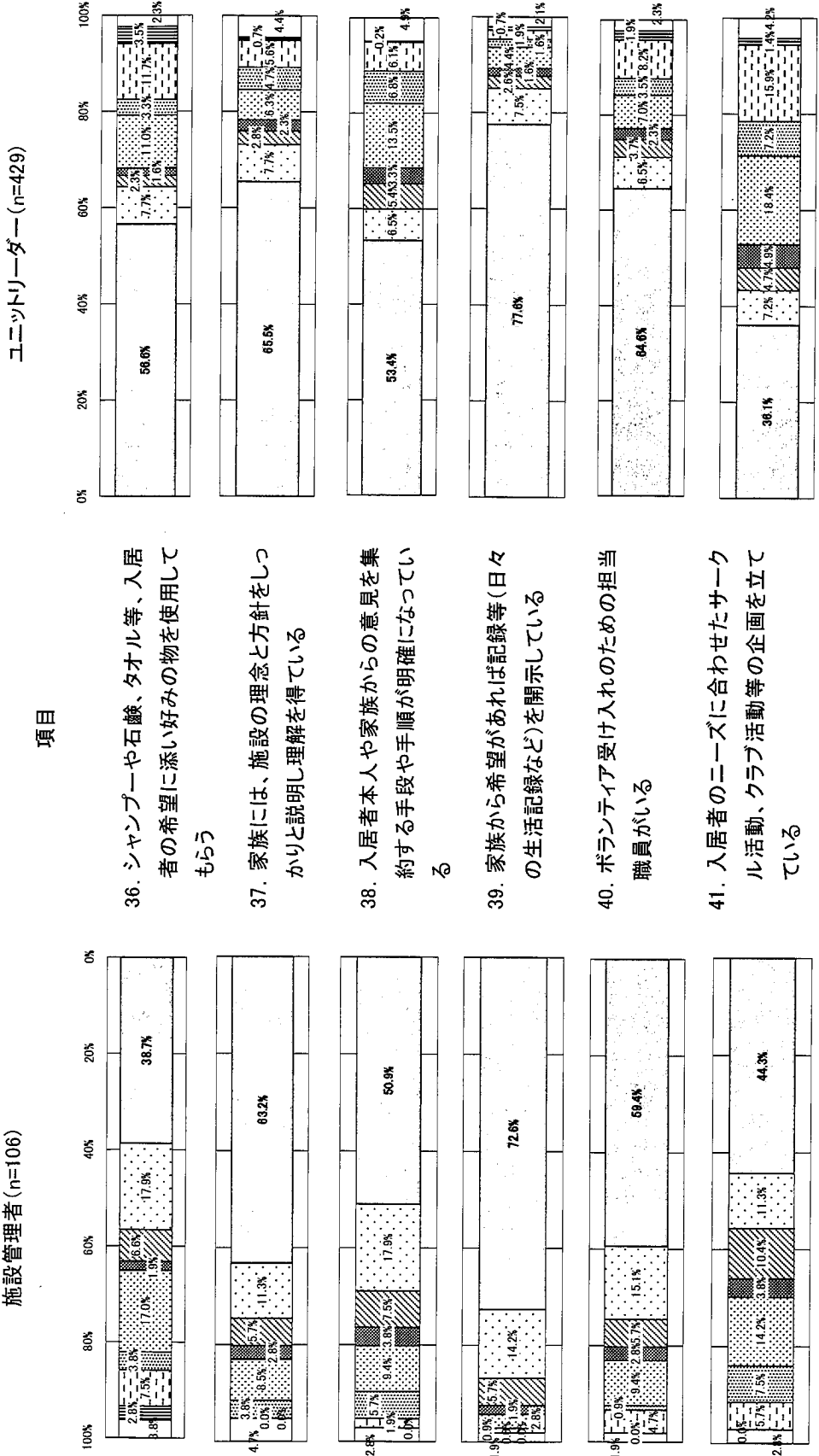
ユニットリーダー (n=429)

項目



☐ 研修「前」から実施している	☒ 研修後1年後程度で実施できた
☒ 研修後2年以上たって実施できた	☒ 取り組み始めたが進んでいない
☐ 実施できない・断念した	☐ 無回答

図表 5-21 それぞれの暮らしを続けるための工夫に関する取り組み状況 4/5



☐ 研修「前」から実施している

☒ 研修後2年以上たって実施できた

☐ 実施できない・断念した

☐ 研修「直後」から実施している

☒ 実施を検討中

☐ 実施する必要がある

☐ 研修後1年後程度で実施できた

☒ 取り組み始めたが進んでいない

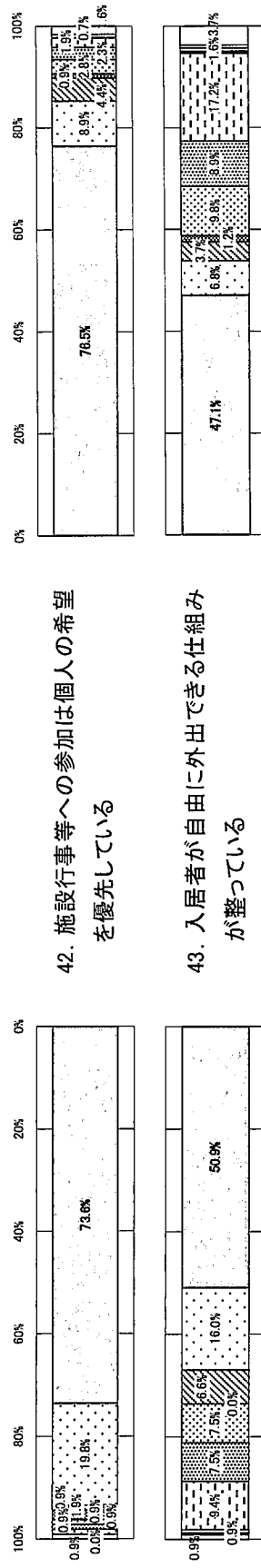
☐ 無回答

図表 5-21 それぞれの暮らしを続けるための工夫に関する取組み状況 5/5

施設管理者 (n=106)

ユニットリデーター(n=429)

項目

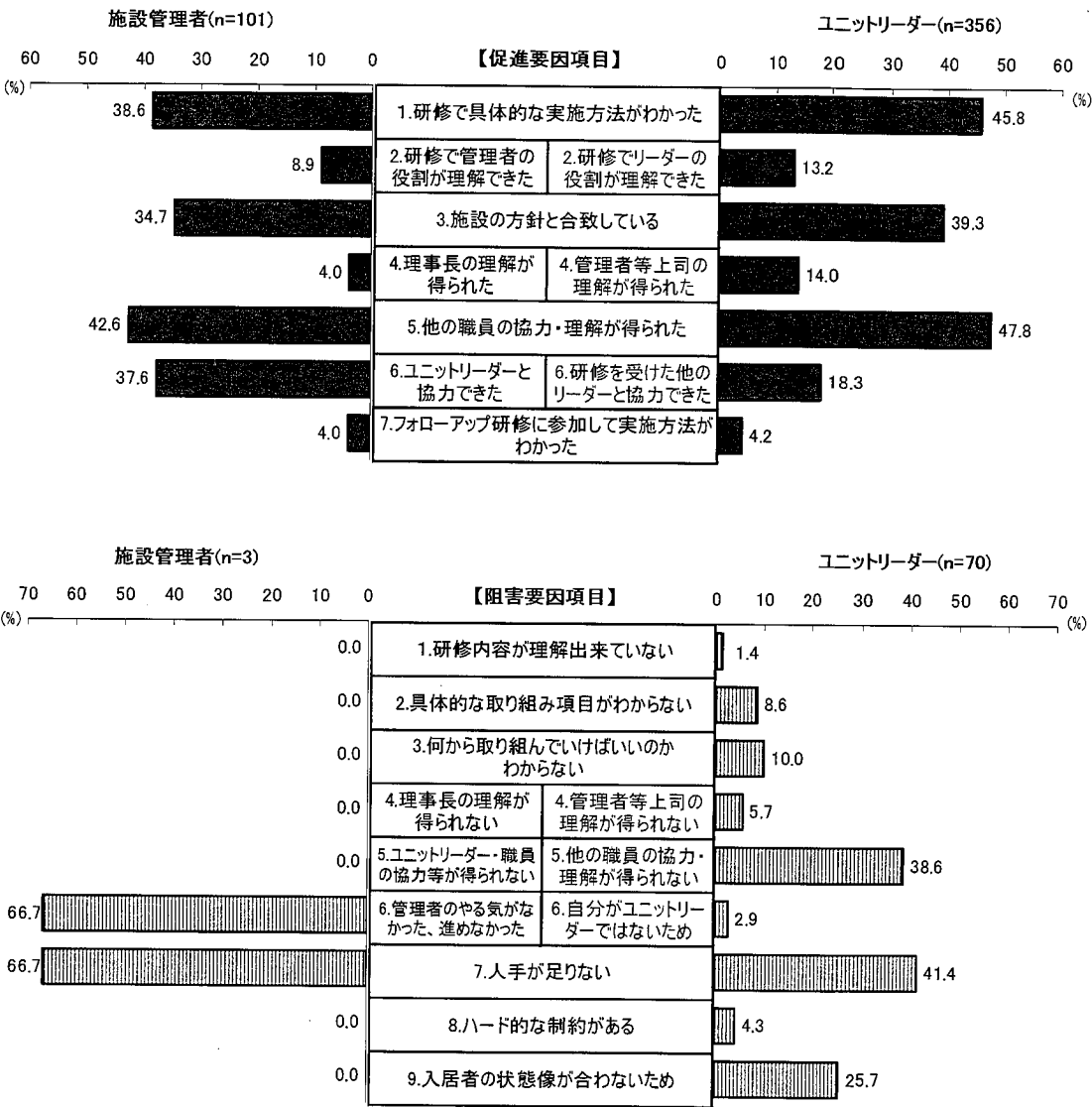


☐ 研修「前」から実施している
☒ 研修後2年以上たって実施できた
☐ 実施できない・断念した

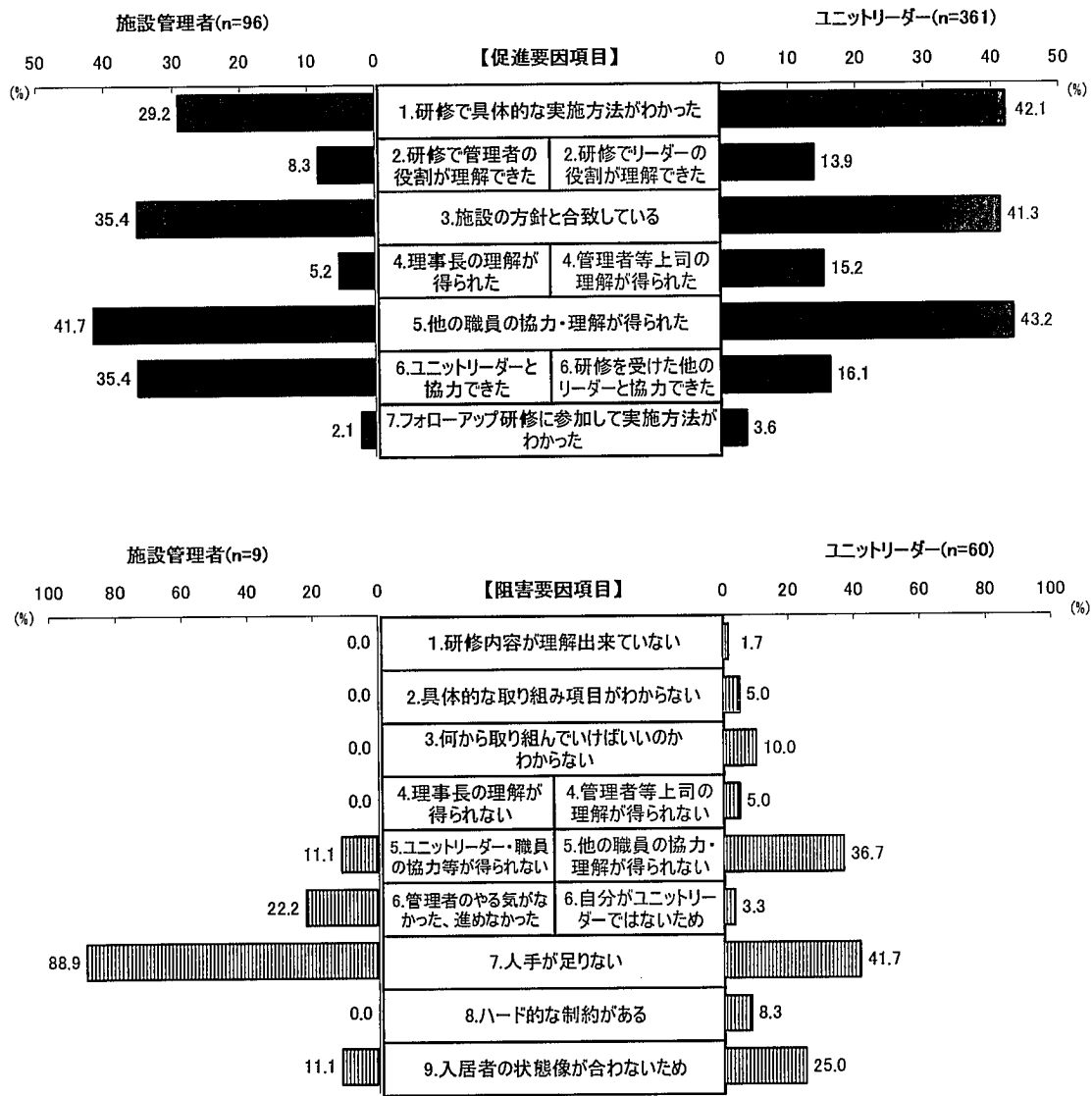
☐ 研修「直後」から実施している
☒ 実施を検討中
☐ 実施する必要がない

☒ 研修後1年後程度で実施できた
☒ 取り組み始めたが進んでいない
☐ 無回答

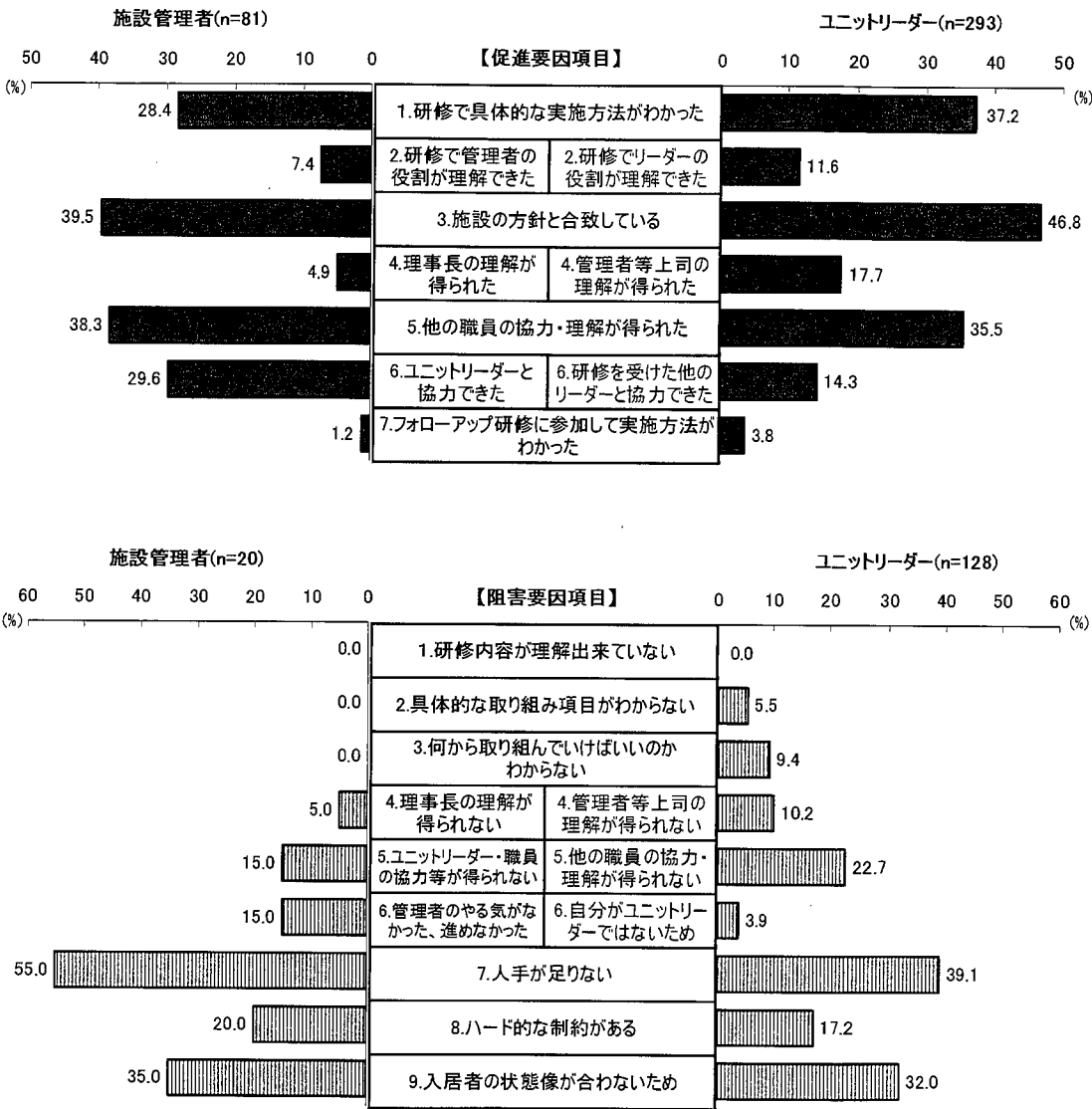
図表 5-22 18. 起床時間はその人のペースに合わせている



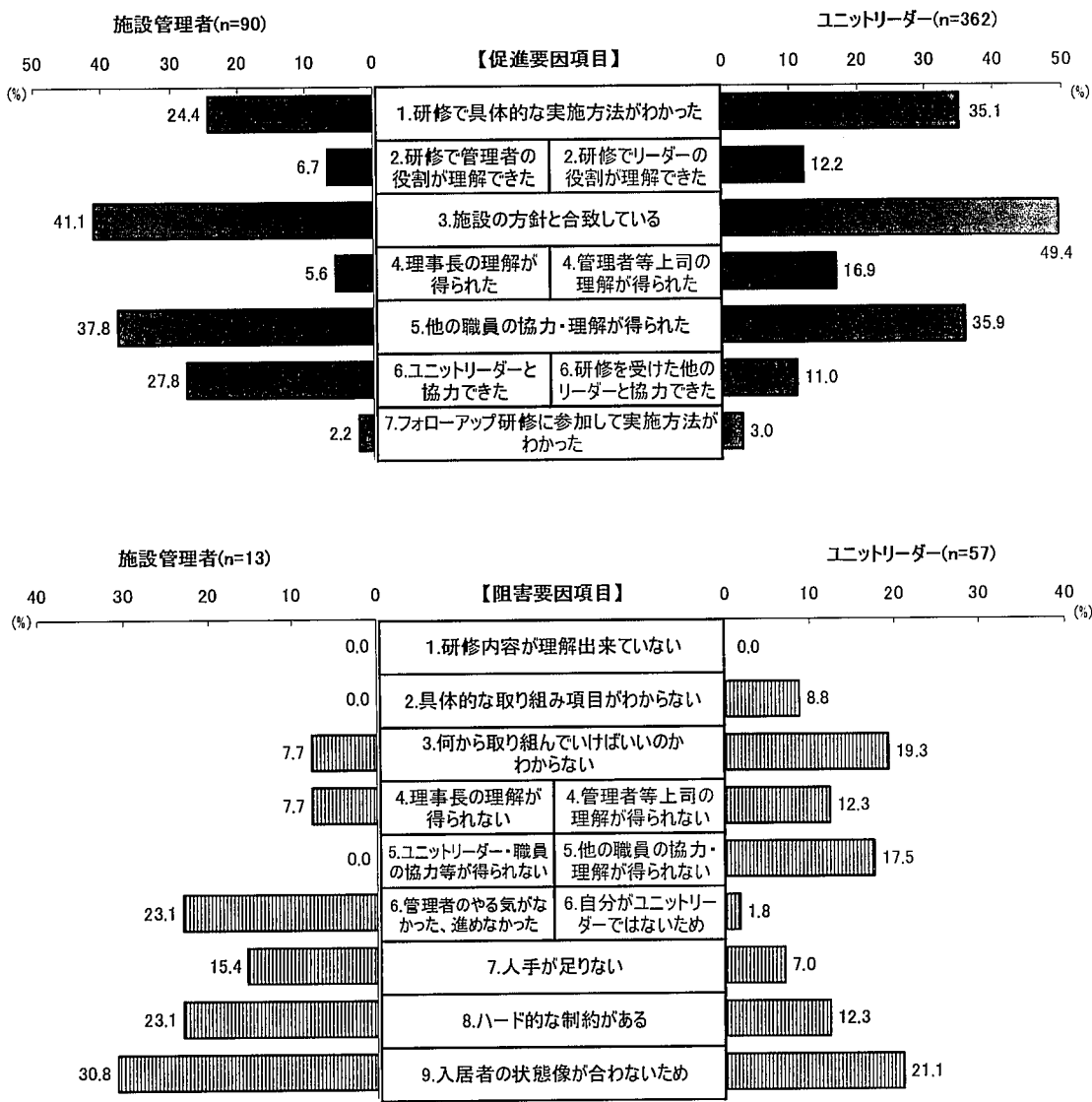
図表 5-23 22. 食事時間はその人のペースに合わせている



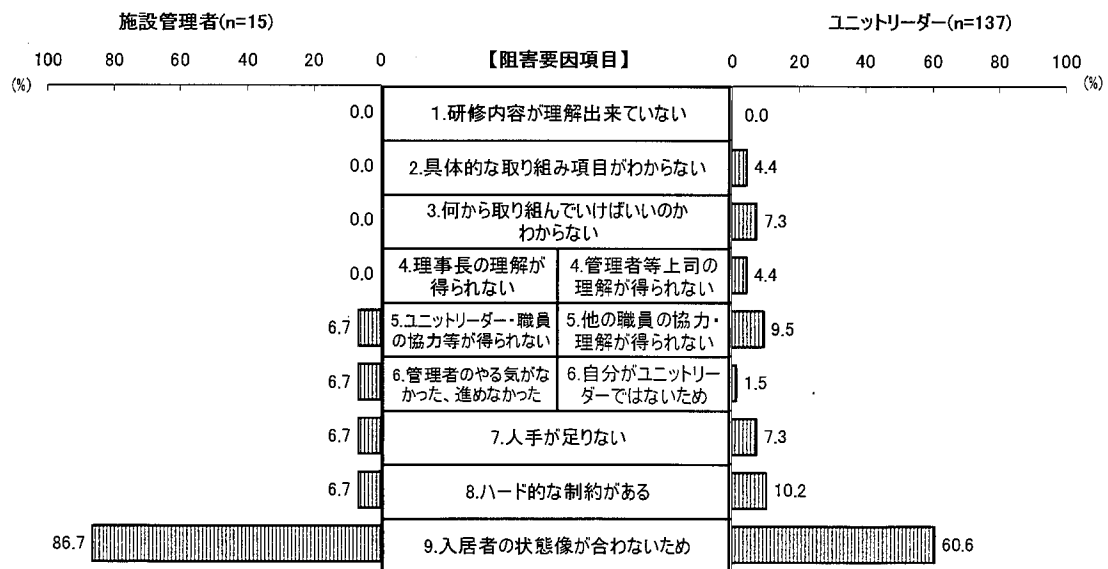
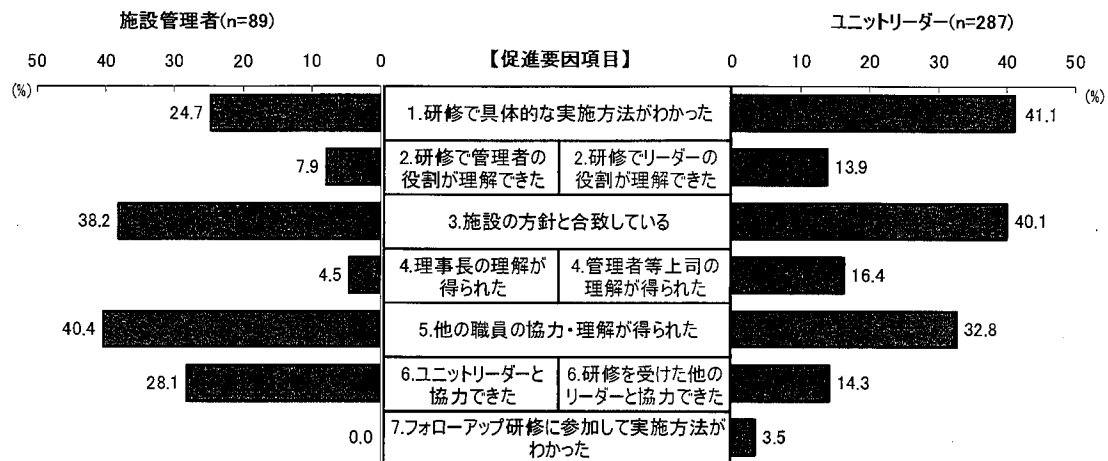
図表 5-24 25. 盛り付けはユニットの入居者の目の前で行っている



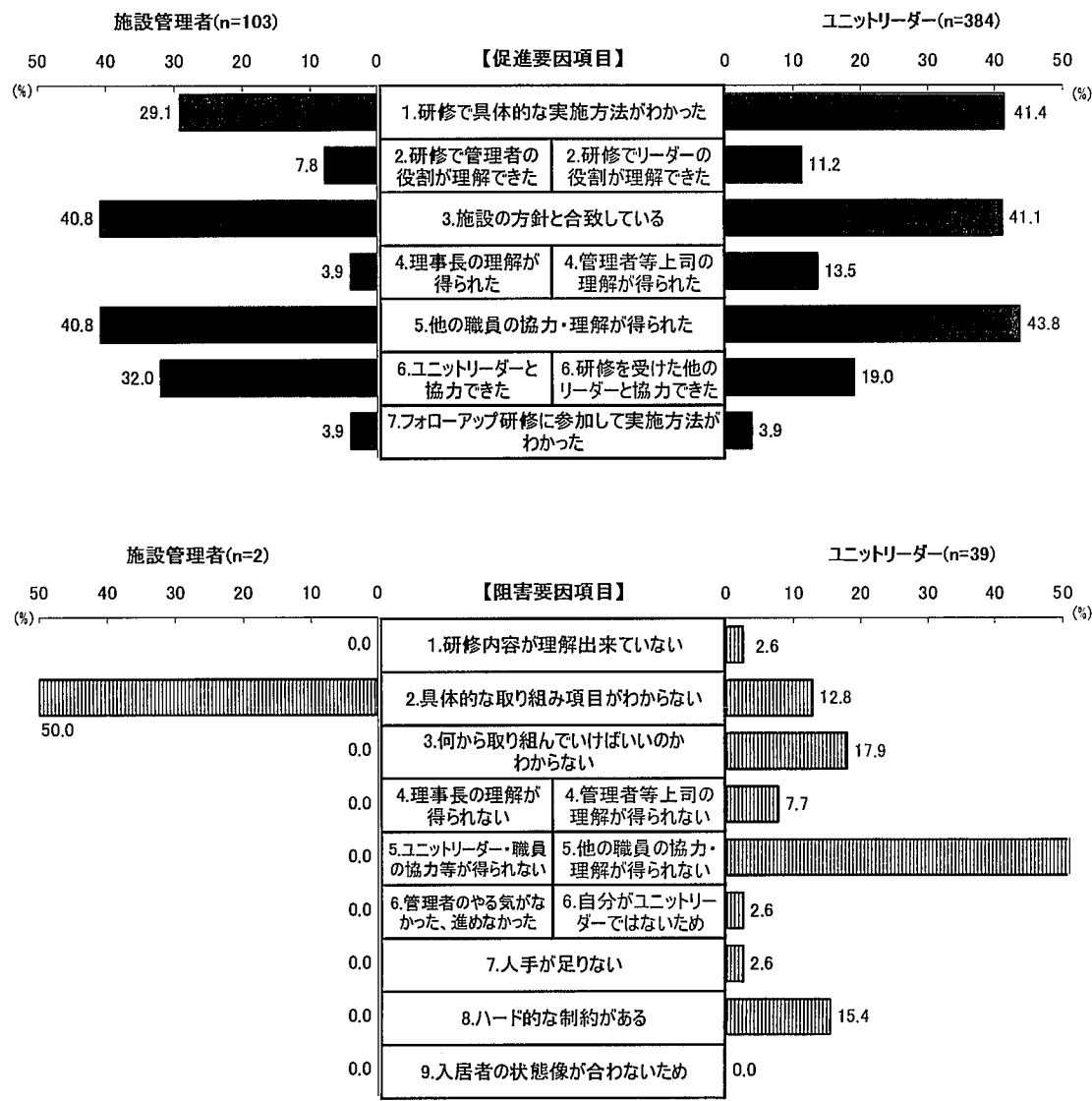
図表 5-25 27. 入居者は個人の食器を使用している(箸、茶碗、汁椀、湯呑、マグカップ等)



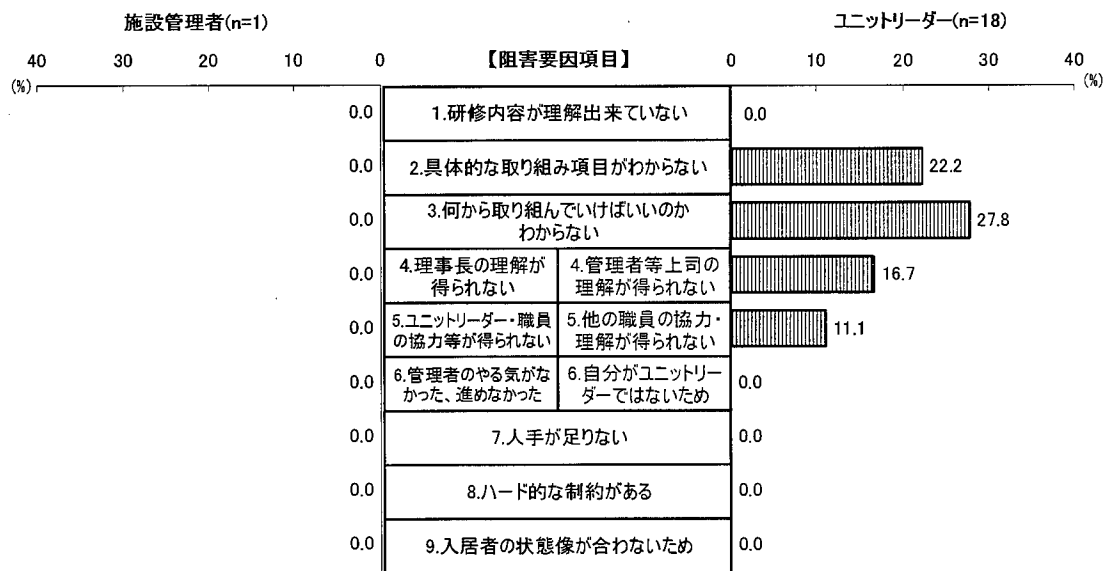
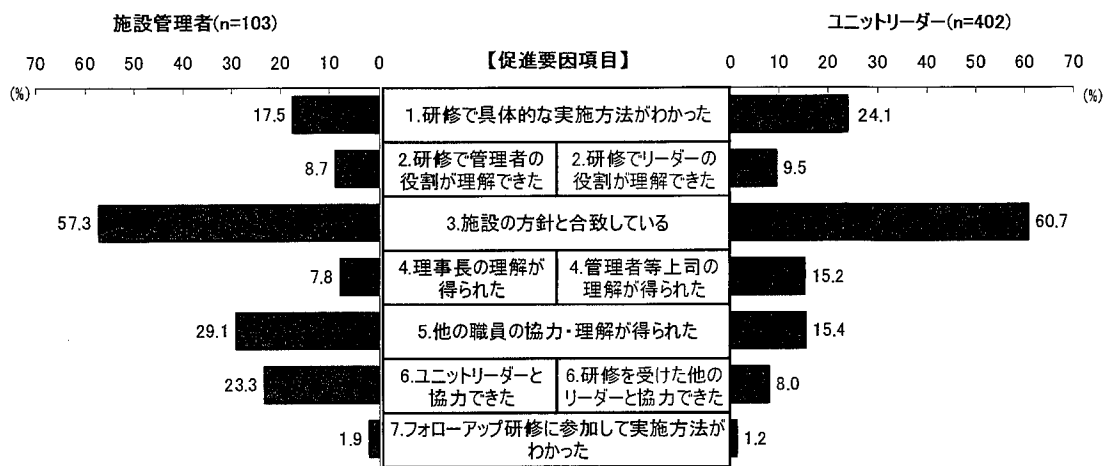
図表 5-26 29. 入居者自らが自由にお茶を飲むことができるように、リビングに急須や湯飲みを用意している



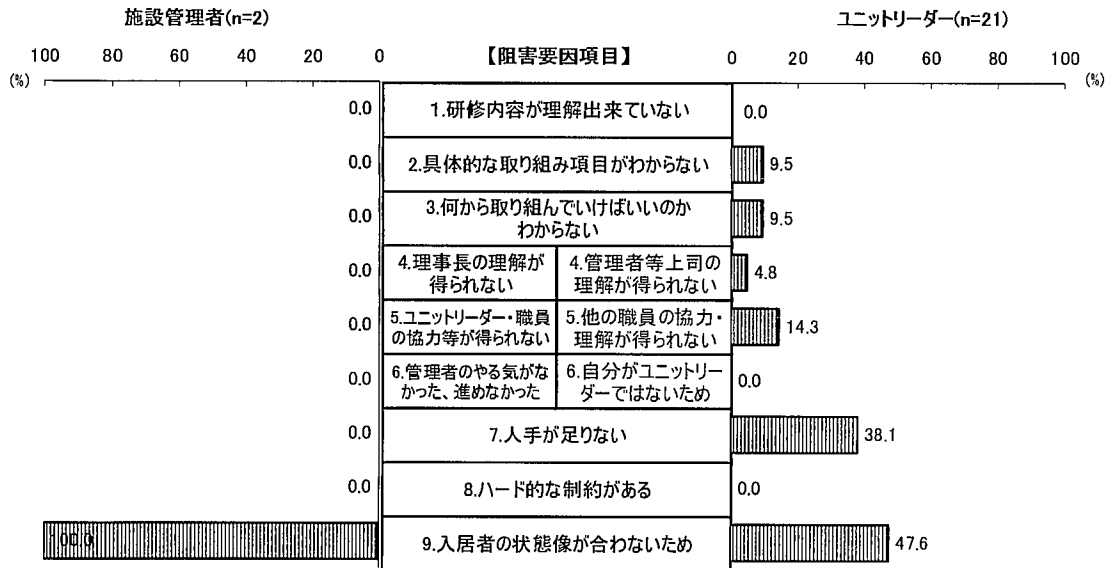
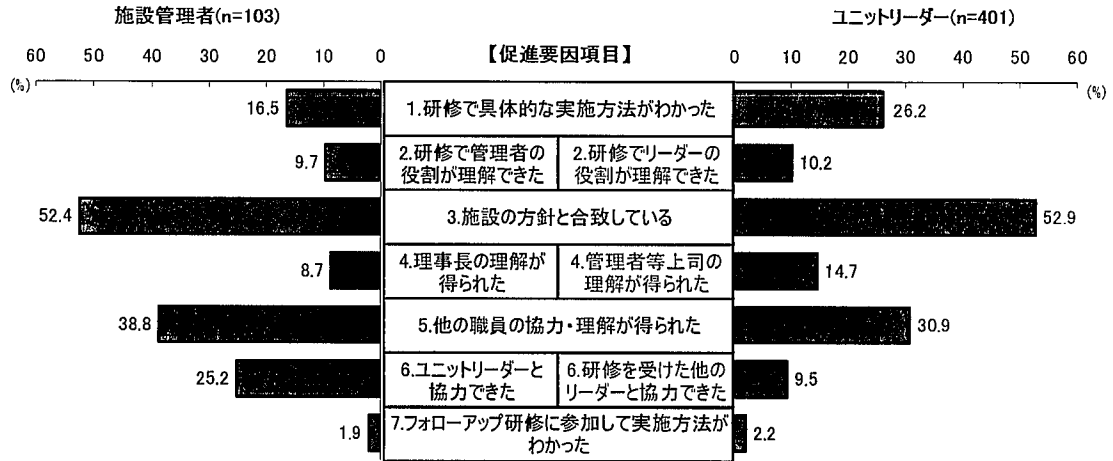
図表 5-27 33. 使用済みの排泄用品は、プライバシーを尊重した片付けをしている



図表 5-28 39. 家族から希望があれば記録等(日々の生活記録など)を開示している



図表 5-29 42. 施設行事等への参加は個人の希望を優先している



（４）ケアの質を保つための工夫について

「ケアの質を保つための工夫」として、記録の管理方法（利用者ごとの記録をユニットごとに管理する 44, 45）、スタッフの配置（ユニットごとに常勤リーダーの配置や夜間のシフト 53, 54）、組織体制（危機管理体制を含む 55, 56）などにおいて、ユニットリーダーも施設管理者も 9 割を越える割合で、前向きに取り組んでいる。研修前から実施している割合も 7 割に及ぶ。

研修前の取り組み状況は進んでいないが、研修後の実施割合が高い事項としては、「入居者の状態に合わせたシフトパターンになっている」「ユニットでの暮らしを楽しむ為の予算としてユニット費を設けている」「ユニット費はユニットの職員の裁量によって活用できる」「ユニット費はユニットごとに帳簿につけている」があげられる。

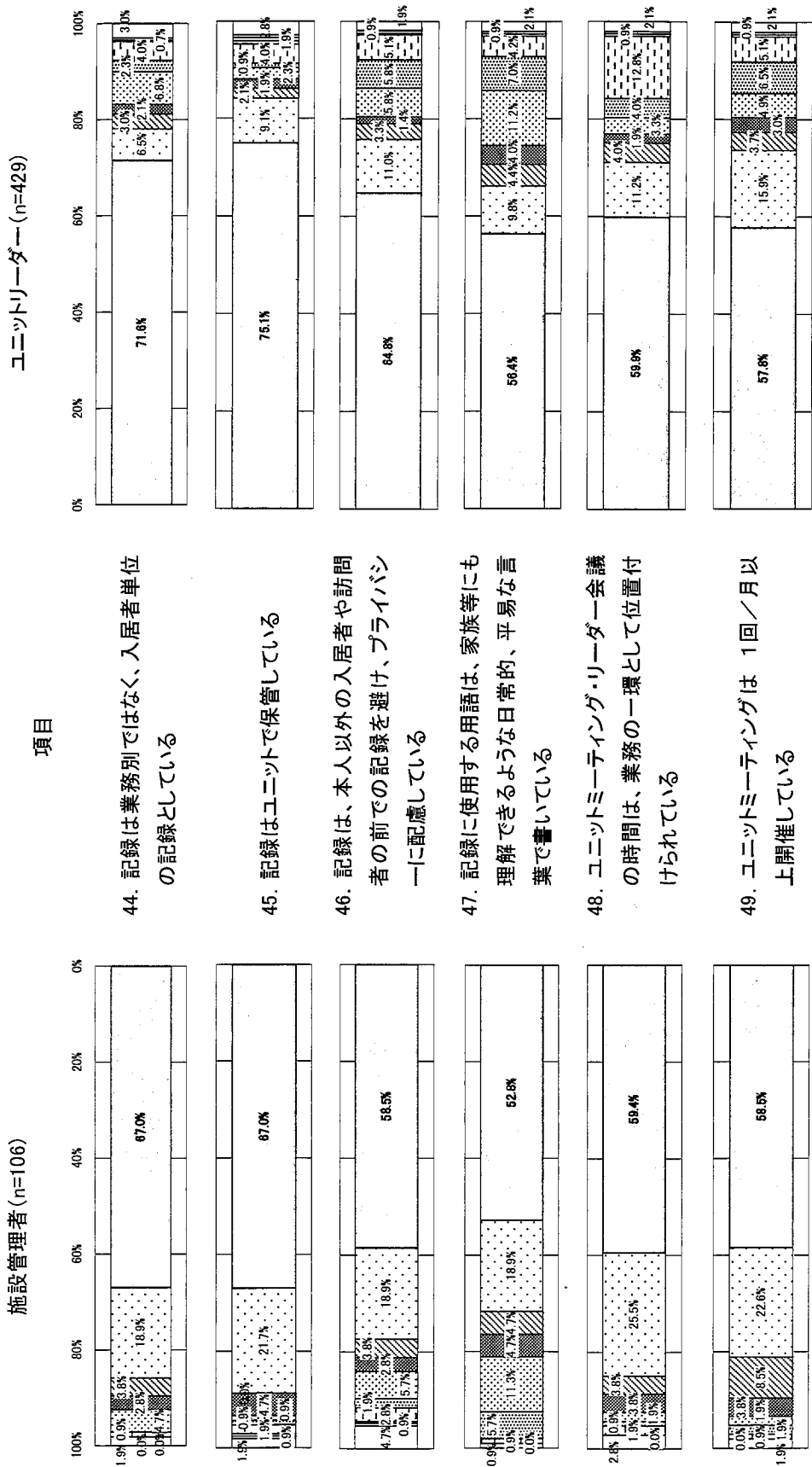
これらの項目について、促進要因をみると、「施設の方針に合っている」「研修で具体的な実施方法がわかった」という割合が高い。各施設へのユニットケアの理念の浸透と、具体的な実現方法の提示等が行われることで実践が進んだと言える。ただし、これらの項目では、実践できていないと回答する割合も高く、実践が進まない理由としては、「管理者等上司の理解が得られない」という阻害要因をあげる人も多く、なお一層、施設管理者研修とユニットリーダー研修が相互に連携して取組みを進める必要がある。

一方、ユニットリーダーでは、チームケア推進の基礎となる 44～55 の項目（記録の共有、会議体の設置、配置・シフト等について、研修後の実践の割合が約 2 割であり、施設管理者の割合（1 割）より高くなっている。実践状況について、施設管理者とリーダーの目指すレベルが異なるために認識が乖離していることが想定される。何を実現目標とするか、施設管理者とリーダーとの視点の違いなどを理解することも協力体制を促進する上では、重要になってくるであろう。

実践の促進要因として、「研修で具体的な方法が分かった」だけではなく、「施設の方針と合致している」や「他の職員の協力・理解が得られた」の割

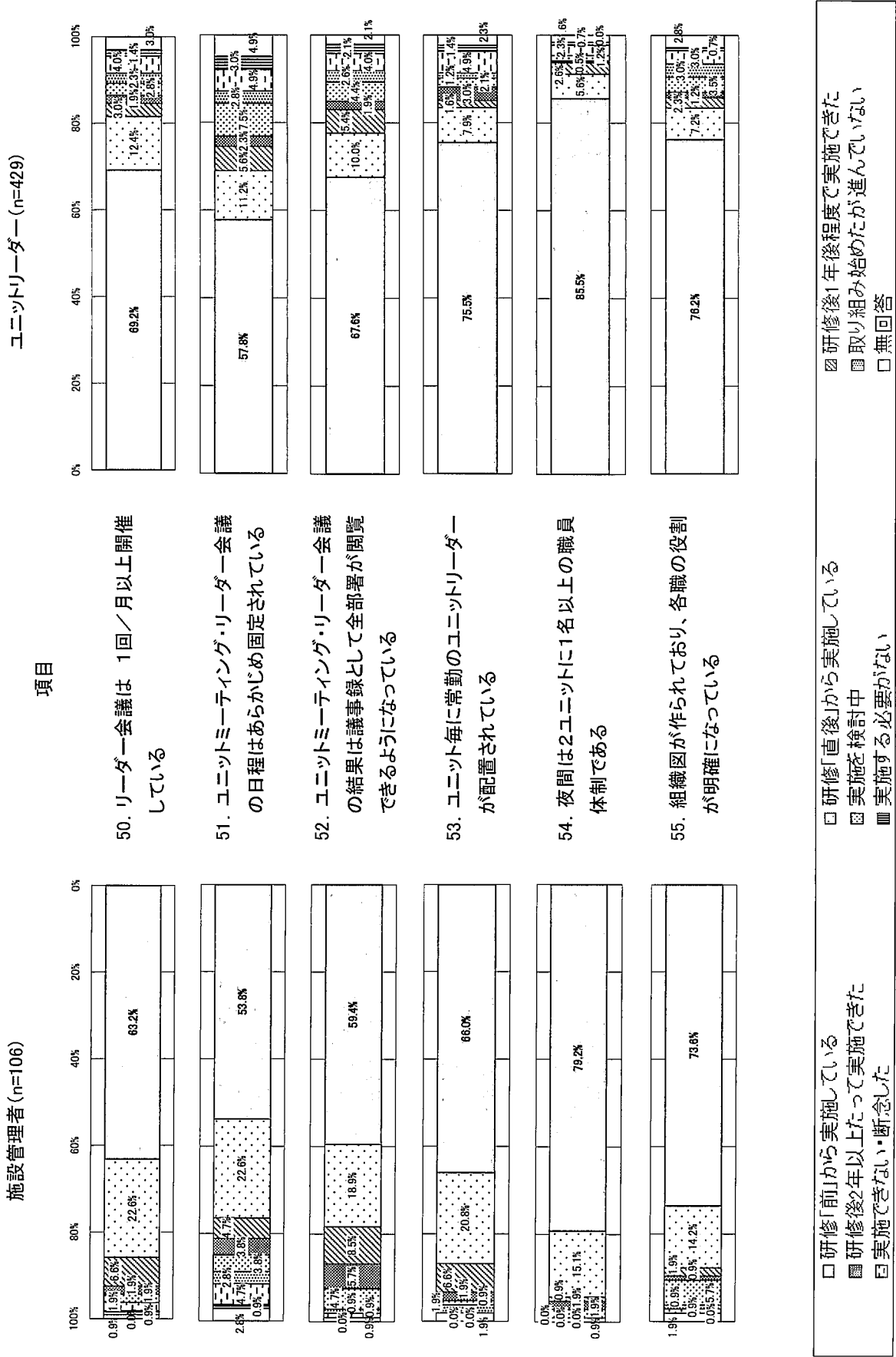
合が高くなっている。記録の共有、会議体の設置、配置・シフト等については、研修で取得したことを自施設に持ち帰ってどう応用するかを考えられるよう促すことも必要である。

図表 5-30 ケアの質を保つための工夫に関する取組み状況 1/3



☐ 研修「前」から実施している	☐ 研修「直後」から実施している	☒ 研修後1年後程度で実施できた
☒ 研修後2年以上たって実施できた	☒ 実施を検討中	☒ 取り組み始めたが進んでいない
☐ 実施できない・断念した	☒ 実施する必要がある	☐ 無回答

図表 5-30 ケアの質を保つための工夫に関する取り組み状況 2/3

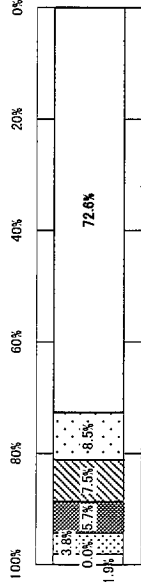


図表 5-30 ケアの質を保つための工夫に関する取り組み状況 3/3

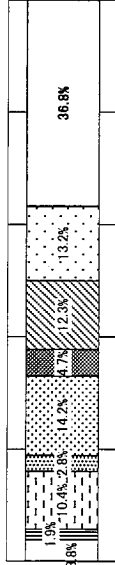
施設管理者 (n=106)

ユニットリーダー (n=429)

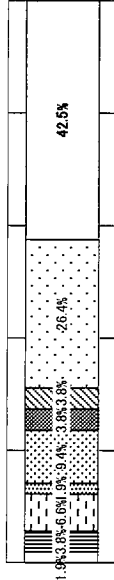
項目



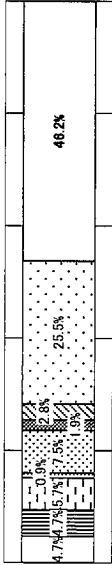
56. 介護事故・感染管理対応等について組織的な体制が確立されている



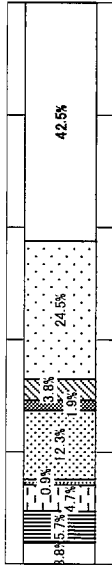
57. 入居者の状態に合わせたシフトパターンになっている



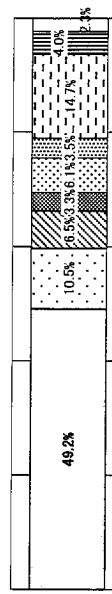
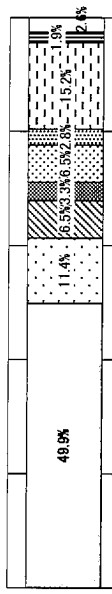
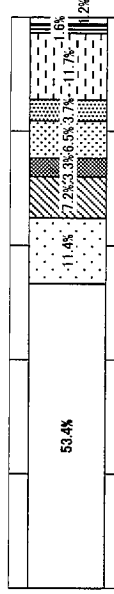
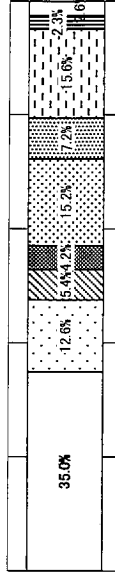
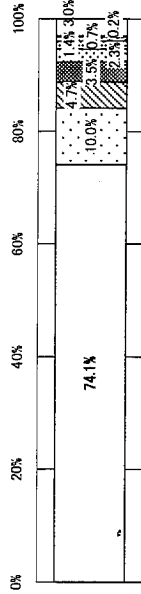
58. ユニットでの暮らしを楽しむ為の予算として、ユニット毎にユニット費を設けている



59. ユニット費はユニットの職員の裁量により使用することができる

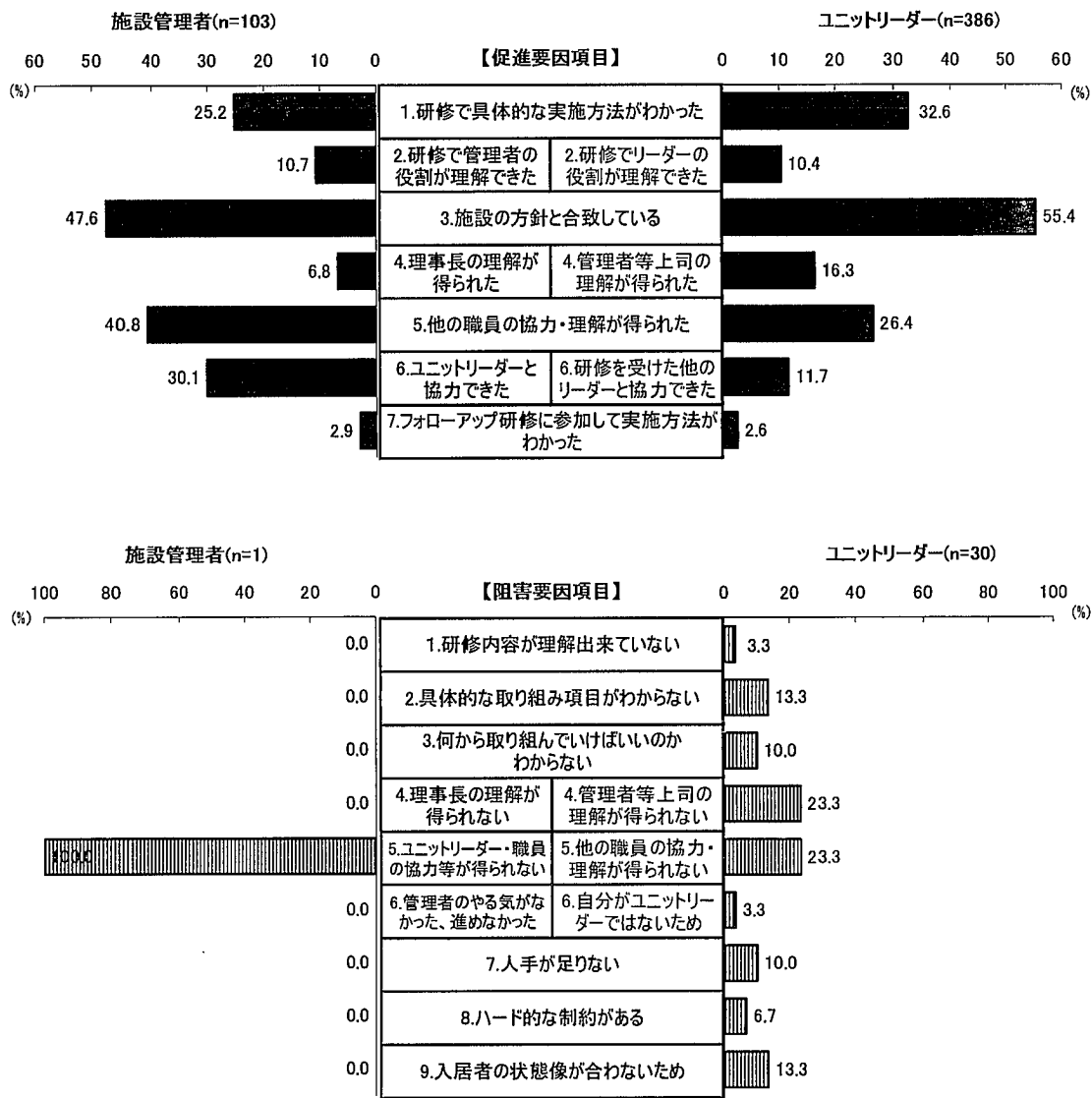


60. ユニット費の支出はユニット毎に帳簿に付けている

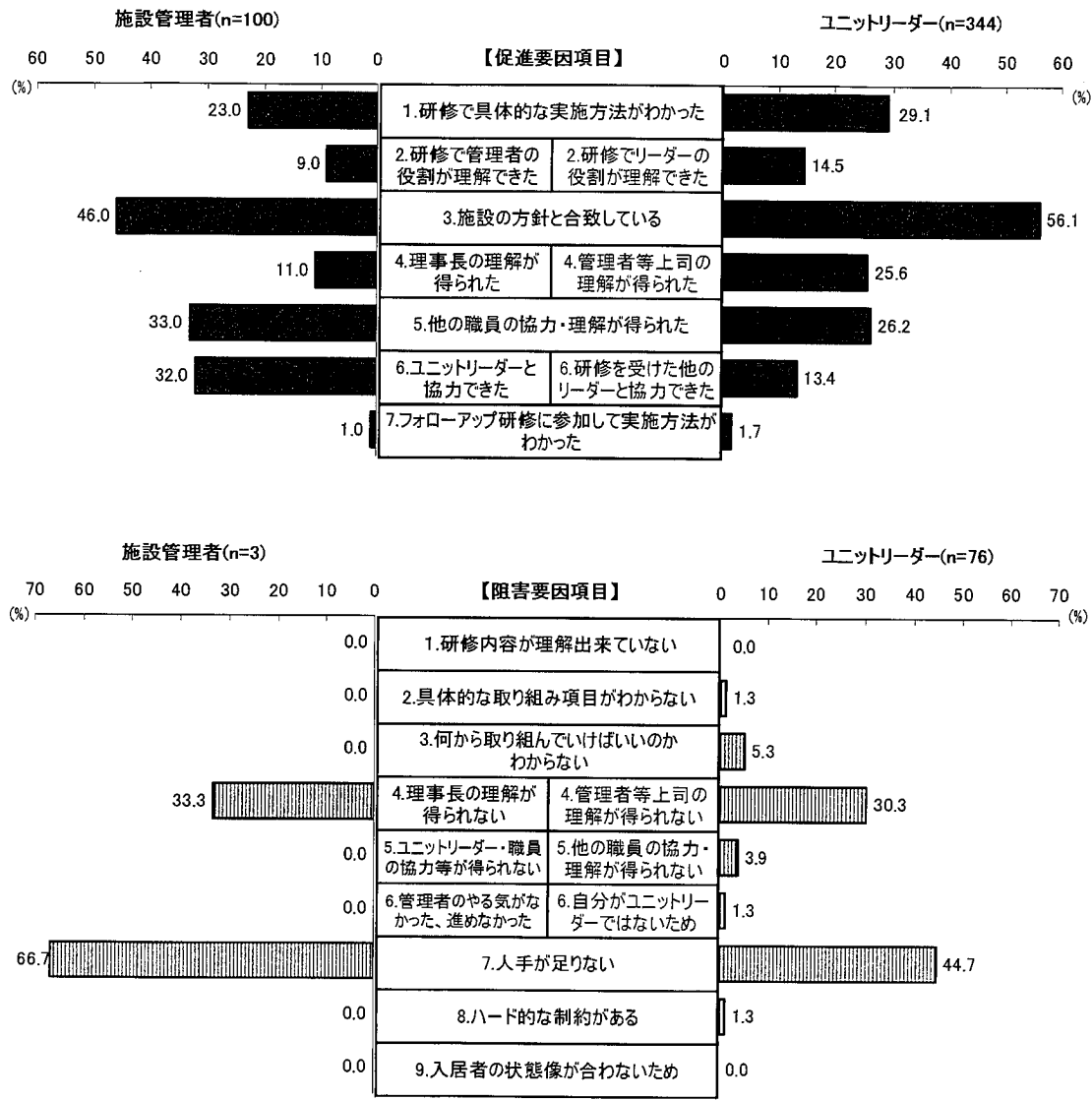


☐ 研修「前」から実施している	☒ 研修後1年後程度で実施できた
☒ 研修後2年以上たって実施できた	☒ 取り組み始めたが進んでいない
☐ 実施できない・断念した	☐ 無回答

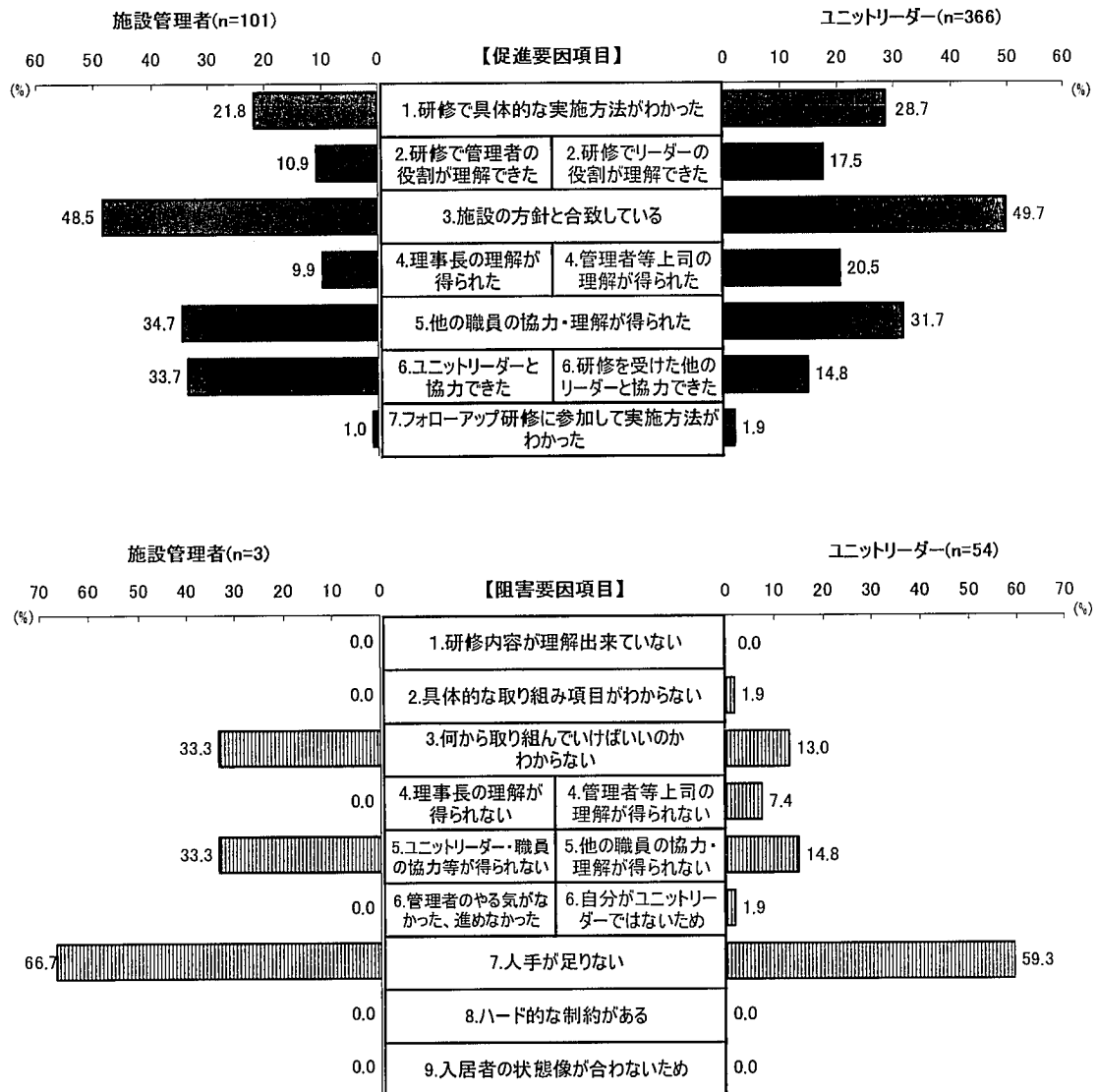
図表 5-31 44. 記録は業務別ではなく、入居者単位の記録としている



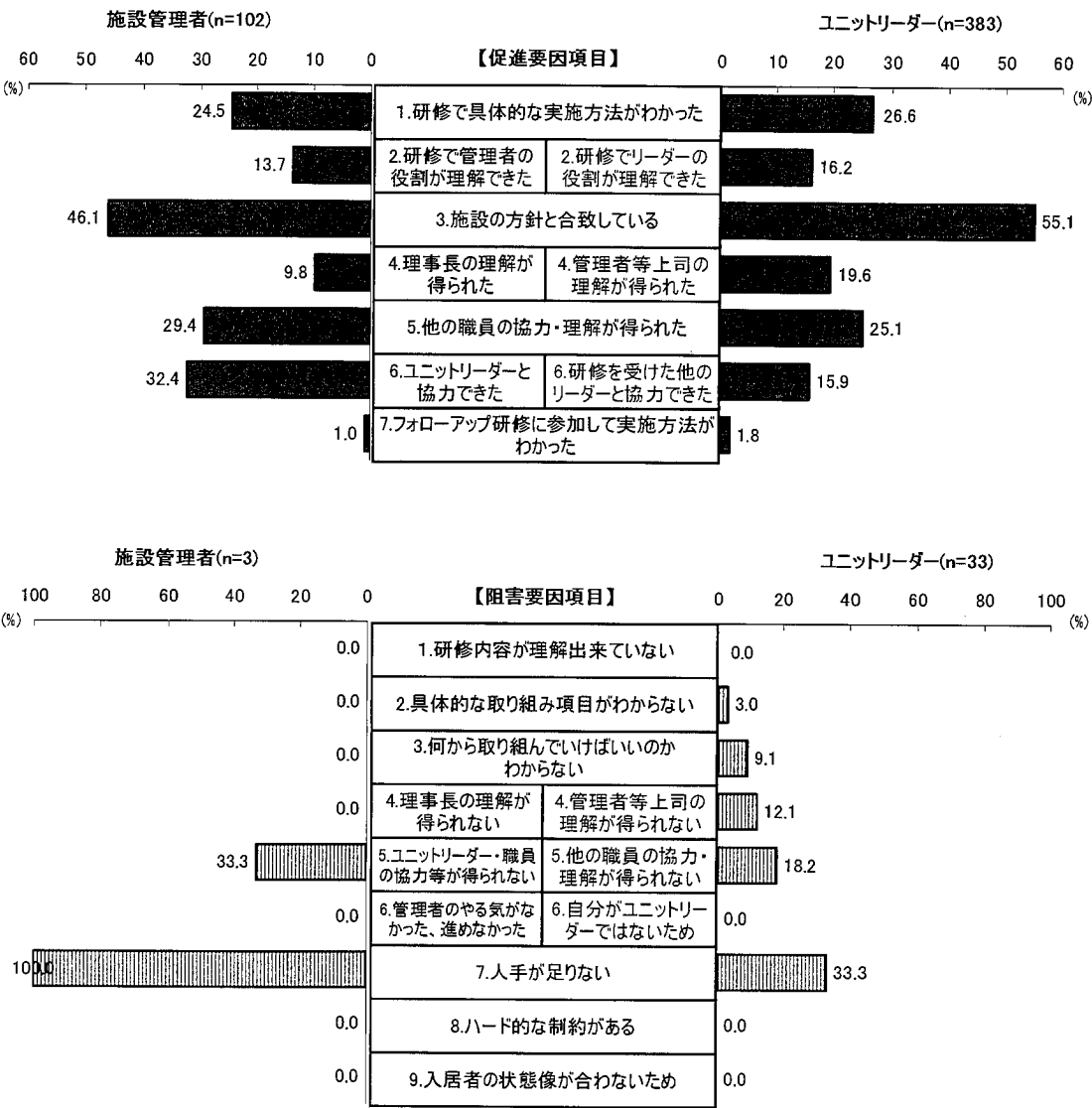
図表 5-32 48. ユニットミーティング・リーダー会議の時間は、業務の一環として位置付けられている



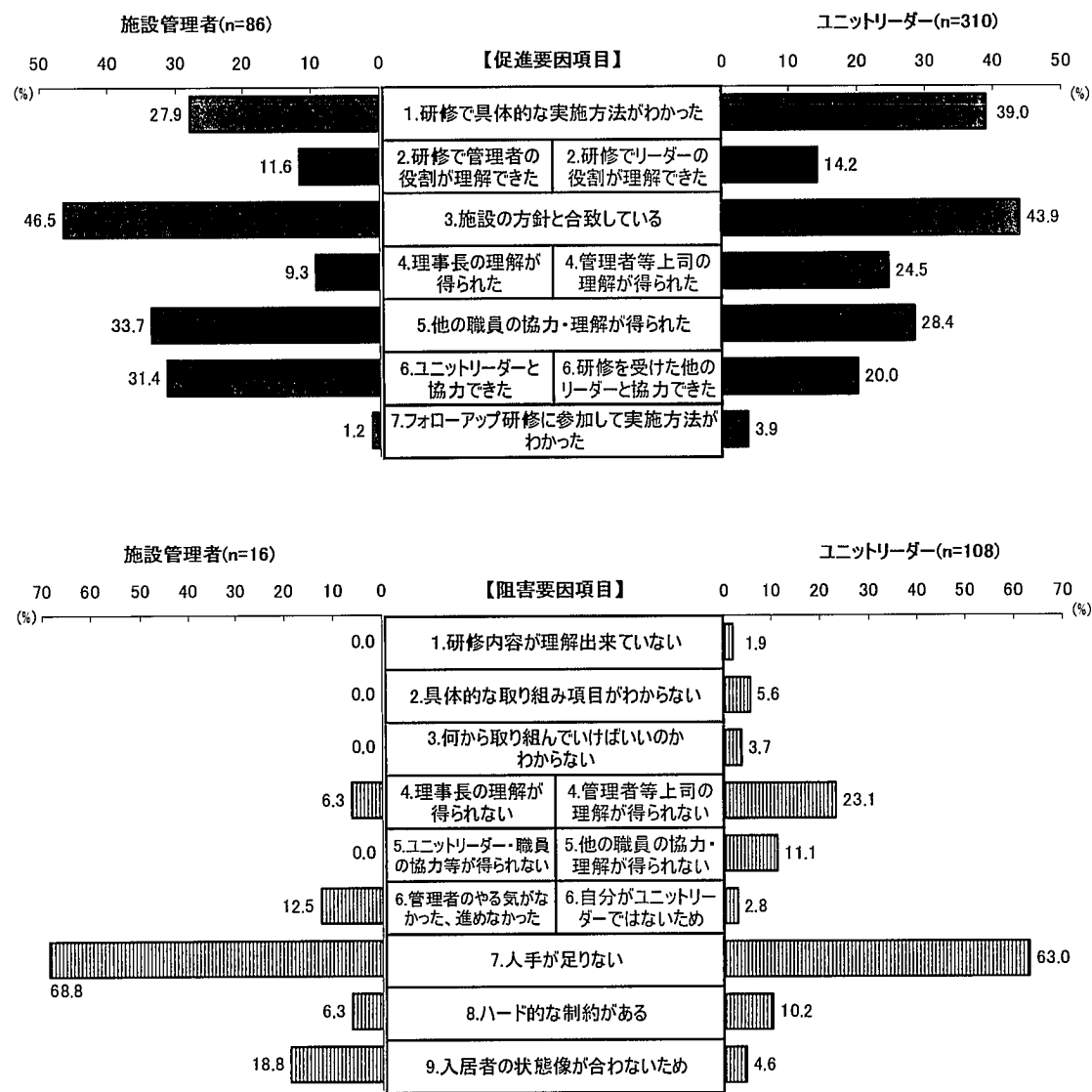
図表 5-33 49. ユニットミーティングは 1 回 / 月以上開催している



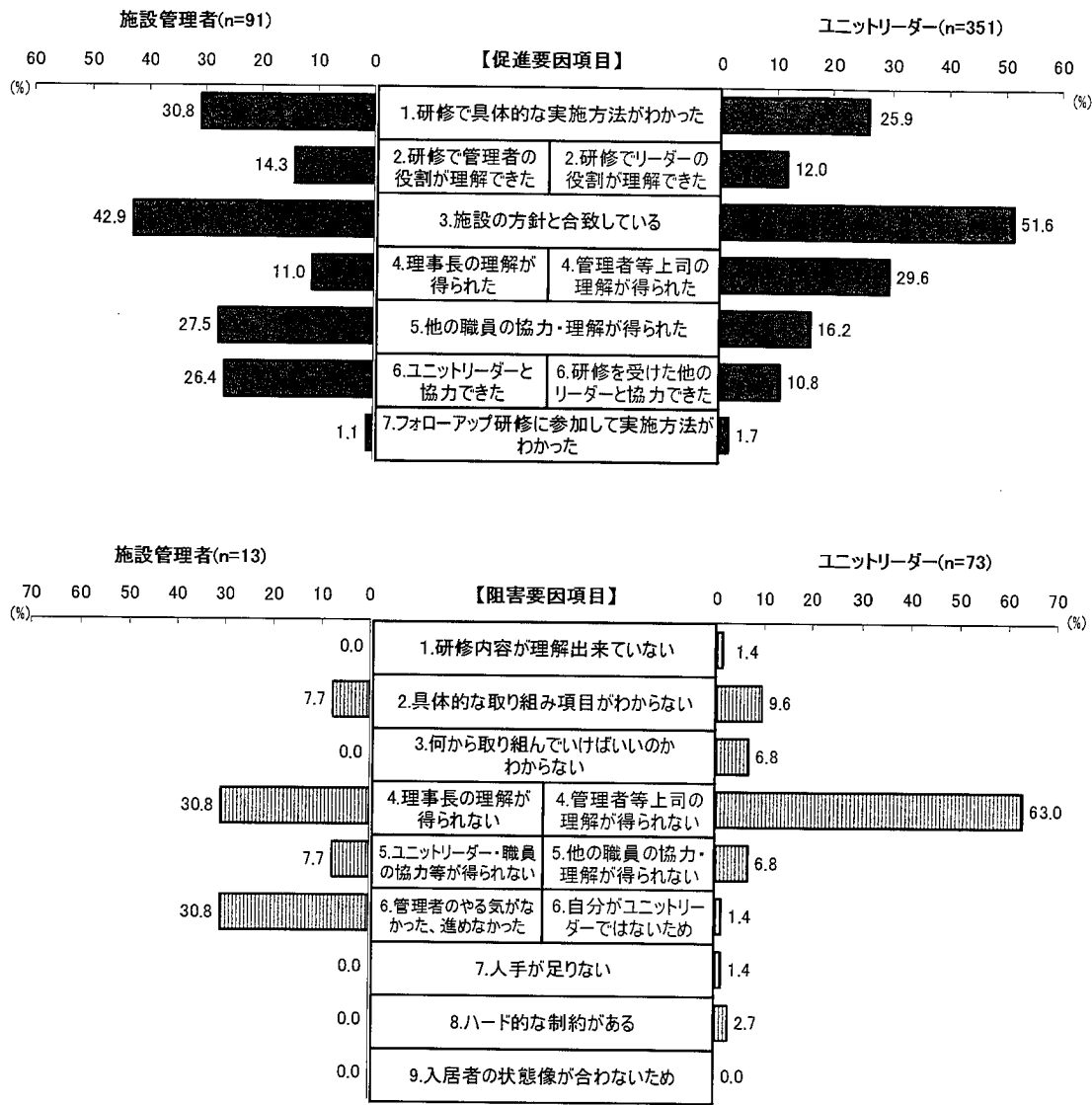
図表 5-34 50. リーダー会議は 1 回／月以上開催している



図表 5-35 57. 入居者の状態に合わせたシフトパターンになっている



図表 5-36 58. ユニットでの暮らしを楽しむ為の予算として、ユニット毎にユニット費を設けている



5-3. まとめ

施設管理者研修とユニットリーダー研修について、研修成果をどう実践できているかについて、第1章で整理した分析の視点にそってポイントまとめた。

<分析の視点>

●実施計画書の実践状況

- ・5年間でどう変化しているか
- ・実践できていないとすれば何が要因か

●個別サービスの提供状況

- ・実践状況の割合が高い事項は何か、促進要因は何か
- ・実践状況の割合が低い事項は何か、阻害要因は何か
- ・研修の効果がどう影響しているか

①運営計画書の実践状況

施設管理者では、「実践できている」「取り組み中（取り組みに向けて準備している）」がそれぞれ4割、計8割が実践に向けて前向きに取り組んでいる。

ユニットリーダーでは、「実践できている」が3割、「取り組み中（実践に向けて準備している）」が4割、「取り組み始めたが進んでいない」「取り組む予定はない」「取り組む必要がない」を合わせると約3割である。

受講年度別の実践状況を見ると、ユニットリーダーにおいて、15年度、16年度では「実施できている」が約半分を占めているが、徐々にその割合が減っており、「取り組み中（実施に向けて準備している）」が増えている。一方、「取り組み始めたが進んでいない」が、18年度以降3割程度存在しており、「取り組む予定はない」「取り組み必要がない」をあわせると、35%になる。受講年度と関係なく、取組めていない層が、固定的に存在しているように見える。

実践がうまく進まない理由については、施設管理者では、「人手が足りな

い」という回答が55%でもっとも多い。次いで、「ユニットリーダーや職員の理解が得られない」「入居者の状態像が合わない」という理由が3割と多くなっている。ユニットリーダーでは、「人手が足りない」が44%、次いで「ハード的な制約がある」が31%となっている。

以上から、どちらも、研修に対する満足度は高く、研修で学んだことを実践したいという意欲も高いことがわかる。その上で、実践できない阻害要因として、人手不足をあげる割合が高いことを考えると、施設管理者の考えるべきこと、果たすべき役割を、研修の中で伝えることは重要である。また、「ユニットリーダーや職員の理解が得られない」という点については、職場でのコミュニケーション力の向上、「利用者の状態像が合わない」という点については、利用者の重度化への対応についても研修の重要なポイントになると言える。

②個別ケアの基本について

ユニットケアを開設してから数年を経てきた施設が増えているため、「個別ケアの基本」に対する取り組みは、研修前から実践している割合が高くなっている。個別ケアの取り組みが現実化していると言える。

ただし、24時間シートの活用については、「実施を検討中」の施設が25%となっているが、前向きに取り組むための促進要因として、「研修で具体的な実施方法がわかった」と回答する人がユニットリーダー研修受講者では5割を超える。また、研修を受けたリーダーの協力や他の職員の協力が得られたとする割合が高い。これらは、研修による効果が出ている結果だと言える。また、施設の方針と一致しているという回答も多く、研修で学んだことと、施設の方針が一致していると実践がスムーズにいくと考えられる。

一方、実践に否定的な回答も2割程度あり、24時間シートに関する項目では、その割合が高くなっている。

取り組みを阻害する要因としては、「何から取り組めばよいかわからない」「他の職員の協力が得られない」「人手が足りない」を挙げる人が多い。数が多くないとは言え、研修を受けてもなお、何をどうすればよいのかわからない、現在の人員では対応できないと感じる人への対応は重要な課題である。施設管理者とユニットリーダーを比較すると、24時間シートに関係する項

目では、どちらも、「具体的な取り組み方がわからない」とする層が、ユニットリーダーにおいて割合が高くなっている。現場レベルで、取り組みにおいて混乱している様子が伺える。

24時間シート以外の項目では、促進要因としては、「施設の方針と合致している」「研修で具体的な実施方法がわかった」の2点が大きく、それらがそろうことで、実践状況が進む。一方、阻害要因としては、「人員配置」に関する項目では、圧倒的に「人手が足りない」に集中している。「理念や方針」に関連する項目では、施設の方針とあっていれば、実施が進み、理事長や管理者の理解が得られないと実施が進まない状況が明確である。

③自分の住まいであると思えるための工夫について

私物の持ち込みや個性を出す、リビングでくつろげる、一人で落ち着けるといった工夫については、6割程度の受講者が、研修前から実践しており、暮らしの場としての理解は進みつつある。また、掲示物や玄関のしつらえの工夫については、研修前の実践の割合は高くないが、研修直後からの実施の割合が高く、研修の中で具体的に取り上げることで具其他的な進め方を理解し、実践が促進されていると考えられる。

実践が進まない項目は、「イスの高さを個人に合わせる」「パブリックスペースの有効活用」「地域の人たちへの場の提供」などであるが、どれも、ハード的な面での対応が必要になるものである。阻害要因を見ても、ハード的な制約が大きな要因になっている。また、一方で、利用者の状態があわないという要因をあげる人も多く、利用者の重度化により、実践が阻害されていると考えられる。

④それぞれの暮らしを続けるための工夫について

非常に高い割合で実践に向けた取り組みが行われている。研修直後からの実践も多く、研修で具体的な方法を学び、施設の方針と一致していることで職員の協力を得られたことが大きく影響していると考えられる。

実践の阻害要因としては、前項と同じく、「ハード的な制約」「人手不足」「利用者の状況に合わない」といった点が挙げられている。

⑤ケアの質を保つための工夫について

「ケアの質を保つための工夫」として、記録の管理方法、スタッフの配置組織体制においては、ユニットリーダーも施設管理者も9割を越える割合で、前向きに取り組んでいる。研修前からの実施している割合も7割に及ぶ。その他の項目も、前向きな取り組みの割合が高く、施設管理者とユニットリーダーが協力してその責任を果たす環境は整いつつあり、チーム運営の必要性は浸透しつつある。

比較的实践に否定的な回答が多い「利用者の状態に合わせたシフトパターン」への対応については、阻害要因を見てみると、人手不足が大きく影響している。また、「ユニット費等の柔軟な活用」については、上司の理解や協力が重要であると言える。

以上を踏まえると、運営計画書の実践と同様に、個別ケアに関するサービスの実践状況は、全体として前向きである。3～4年のユニットケアの実践経験をもつ施設が多くなってきたこともあり、研修前から、実践できている項目も少なくないが、特に、24時間シートの活用など、研修後に実践を始めている割合が高い項目については、促進要因として、研修を受けることで具体的な取り組み方法がわかったとする割合が高い。研修の効果があがっている点である。

言い換えれば、上述したような実践割合が低い項目については、研修の中で、グループワークのテーマに選ぶなど、具体的な事例を提示することで、実践に結びつきやすくなるとも言える。ハードの制約を受けるもの、利用者の重度化が影響するもの、人手がかかるものなどについては、特に、具体的な解決策の提示が有効であろう。

第6章 指導者養成研修に関する調査

6-1. 背景・目的

平成18年度より、ユニットケアについて実践的に指導できる者の育成により、適切かつ効果的なユニットケアの普及を図ることを目的として、ユニットケア指導者養成研修が創設され、20年度までの3年間で78名が修了した。

20年度のユニットリーダー研修には、3036名が受講し、講義研修時の開催教室数は142教室であった。指導者養成研修修了生は、この教室で「コーディネーター」・「講師」を行い、ユニットケアの普及に務めている。

今後、ユニットリーダー研修の開催数は同数程度もしくはそれ以上が見込まれ、指導者の養成も毎年30名程度の育成が予定されている。

ユニットリーダー研修は、ユニットケア施設が入居者又は利用者一人一人の意思及び人格を尊重し、入居又は利用前の居宅における生活と入居又は利用後の生活が連続したものとなるように配慮しながら、入居者又は利用者が自立的な日常生活を営むことを支援することを目指しており、増加する指導者が一定の質を保ちながらユニットリーダー研修を指導できるためにはどうしたらよいか、そのための方策を示すことを目的とした。

6-2. 研究の流れ

以上のような背景に基づき、以下のように研究を行った。

ユニットケア研修検証委員会にて、研修の現状や課題について議論した。前期指導者養成研修の初任者研修に参加して、受講生像の実態把握や振り返りシートを分析した。さらに、指導者養成研修修了生を対象としたアンケート調査を実施し、研修のあり方を検討した。

初任者研修の状況は、2章で分析した。ここでは、アンケート調査について述べる。

6-3. 調査結果

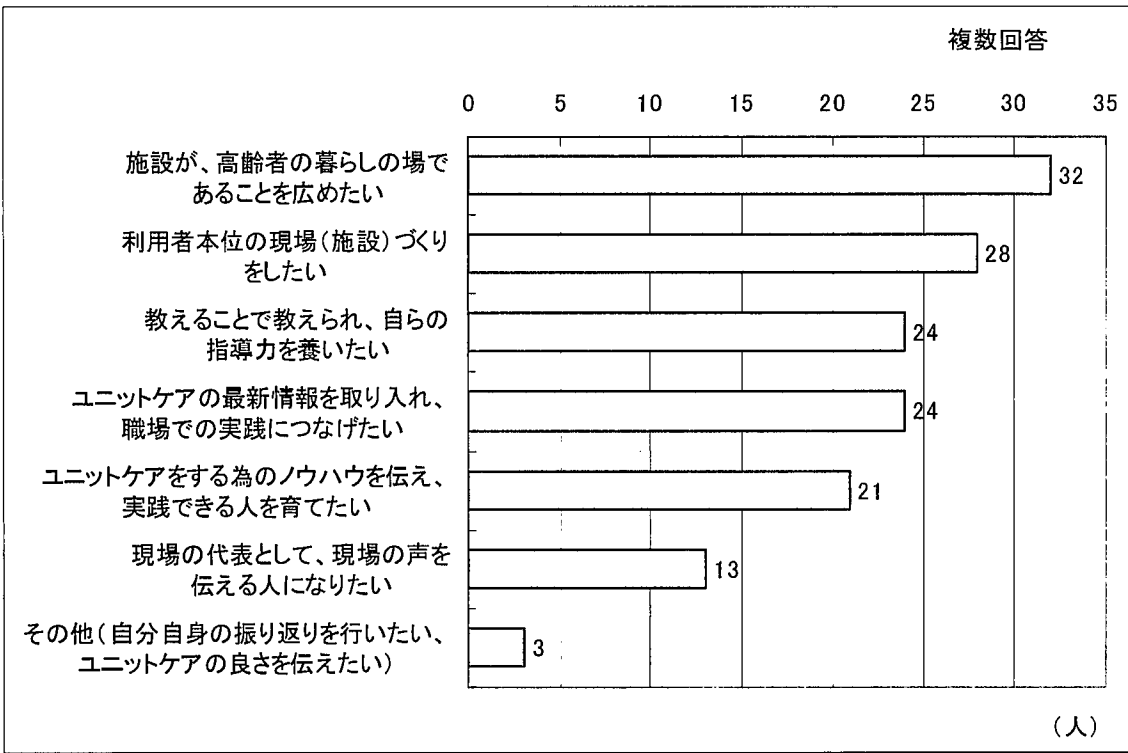
平成18～20年度前期までの修了生65名のうち、20年度コーディネーター・講師をつとめた59名に対し、アンケートを実施し、42名の回答を得た。回収率は71.2%であった。

(1) 指導者の役割

・活動目標

指導者として活動する目標についての意見を(図表6-1)に示す。修了生は、ユニットケアの普及を目指して活動し、また自らの指導力を維持・向上させたいという思いを持っている。指導者としての役割の重要性を理解していた。

図表 6-1 指導者として活動する目標



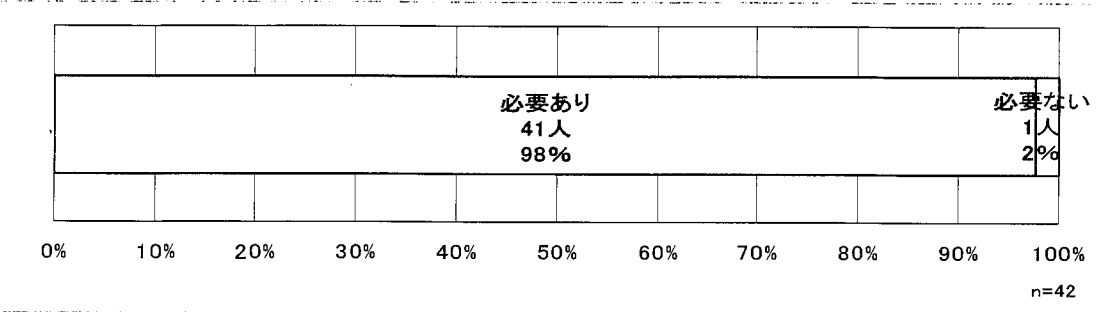
・指導者養成研修受講の要件

現状の指導者研修の受講者要件は、ユニットリーダー研修実地研修施設の職員であり、かつユニットリーダー研修修了者である者のうち、都道府県等の長から推薦を受けた者となっている。

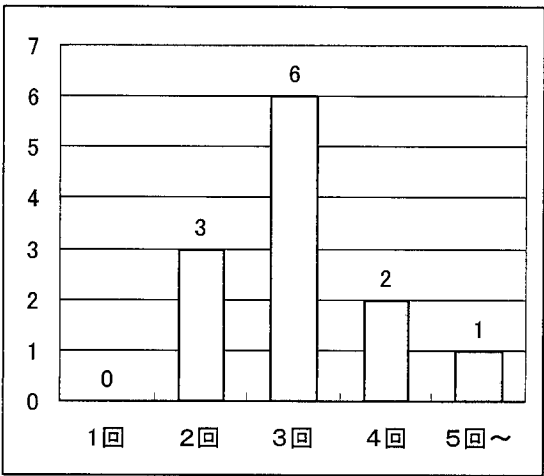
この要件の他に、修了生が考える要件は、図表 6-2 と図表 6-3 の通りである。42人中41人が、事例提供者の経験の必要性を感じており、その必要とする回数は3回以上とする意見が多かった。

このことは、研修生の前では自施設の事例を話し、自ら人前で話せる事とリーダー研修の流れや様子を体験しておく必要性を示している。それは1～2回では獲得出来ず3回位は必要としている。

図表 6-2 指導者研修を受講するまでの事例提供者の経験の必要性



図表 6-3 必要回数

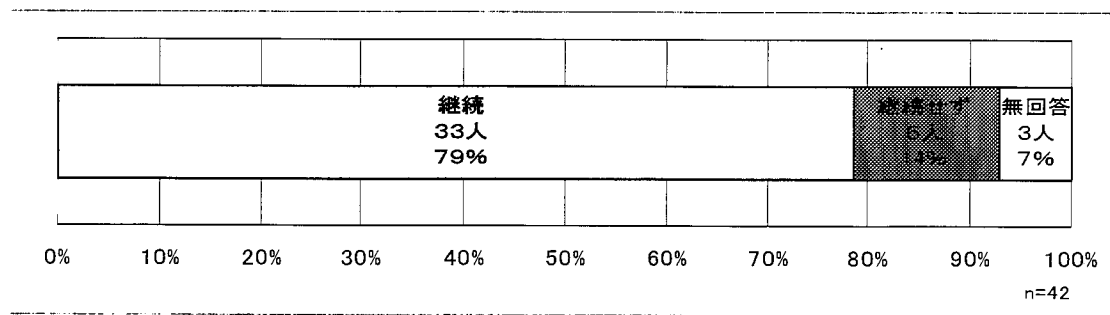


・ 修了後に思う指導者要件

研修修了後、指導者としての活動が続ける意思があるかどうかについて、図表 6-4 のように分析を行った。

その結果 33 人（79％）が継続の意志があり、6 人（14％）が続けたくないとの結論がでた。

図表 6-4 指導者としての活動が続ける意志

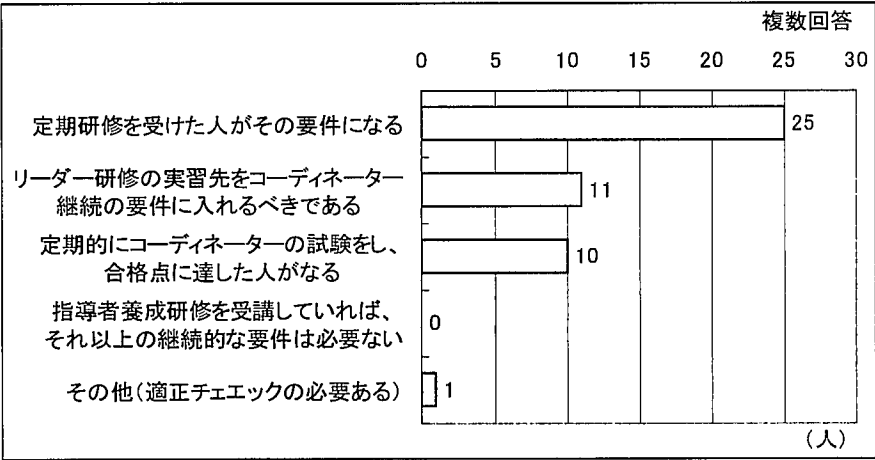


継続の意志のある人では、その要件としては図表 6-5 に示す通りで、「定期的な研修を受けるべき」とすることを第 1 にあげている。

次に、「リーダー研修の実習先をコーディネーター継続の要件に入れるべきである」としていることより、実習先として実践している上で指導者となるべきとしており、現実に沿った指導者であることを示している。

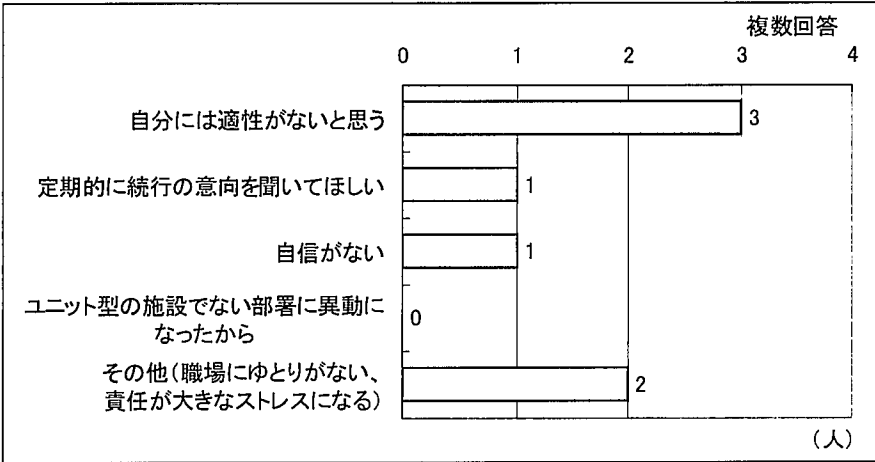
また、「定期的にコーディネーターの試験をし、合格点に達した人になる」のように適性をはっきり示す案も出された。

図表 6-5 継続希望者が考える指導者要件



継続を希望しない人の理由は図表 6-6 の通りである。実際やってみて適性がないと思う人と、職場にゆとりがなく出来ないという人がいた。

図表 6-6 継続を希望しない理由



以上の現状を踏まえて、総体的にリーダー研修で実際に行うコーディネーターに対して、その要件について自由に述べてもらったのが図表 6-7 である。

ユニットケアの質の担保の為には、定期的な研修や、受講時の合否の判定など、かなり厳しい意見があり、それだけ役割の重要性を感じとっていることがわかった。

図表 6-7 コーディネーターの要件についての自由記述

- ・ ユニットケアを指導する人と、コーディネーターする人では技術が違う。質の担保には定期的な研修が絶対必要
- ・ 定期的に研修や勉強する機会がないとユニットケアのその時の傾向や方向性に外れた指導をしてしまう危惧がある
- ・ コーディネーターにより押さえが違うことがあった。時折、センターに見てもらいアドバイスもらいたい
- ・ やらされていると思っている人は不向きだと思う。まずはやる気が重要
- ・ 誰もができる！と思えるものにならない方がよい。指導者が中途半端だと、この研修自体がレベルの低いものになってしまう
- ・ 自施設での実践が必要なので、実習施設でも頑張っている施設のみとする
- ・ 座学における理解度はコーディネーター次第、極めて重要な役割であるが苦勞も多い。受講時に合否を明確にした方がいい（デビュー時）
- ・ コーディネーターは責任のある立場の管理部門の人が行うべき、事例提供は現場職員

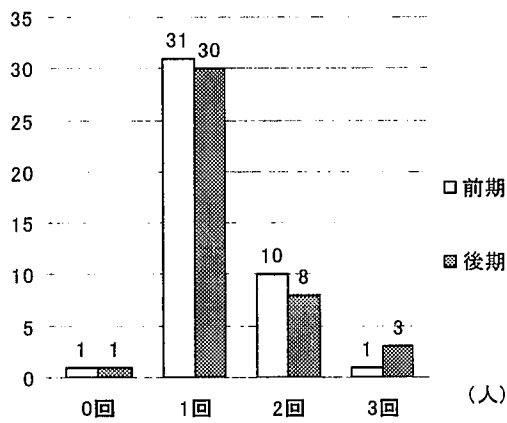
（２）指導者活動の基本枠組み

①構造

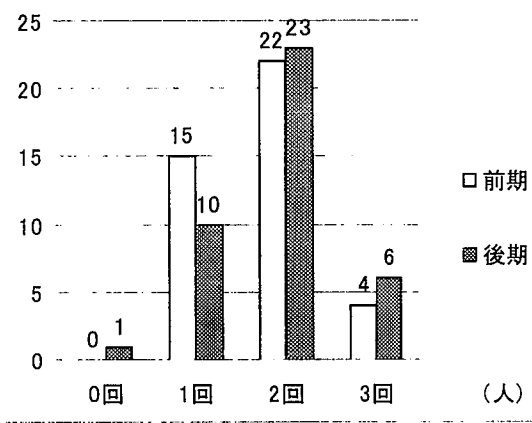
・活動回数

コーディネーターの適当と思える活動回数について、以下の通りであった。ほぼ全員が前期・後期に関わりを希望し、活動回数は、コーディネーターは1回、講師は2回という意見が多かった。これは、講師で状況を確認し、実際自分がコーディネートするという体制を望んでいると思われ、出番は1回でいいというものと伺える。

図表 6-8 コーディネーターの回数



図表 6-9 講師の回数

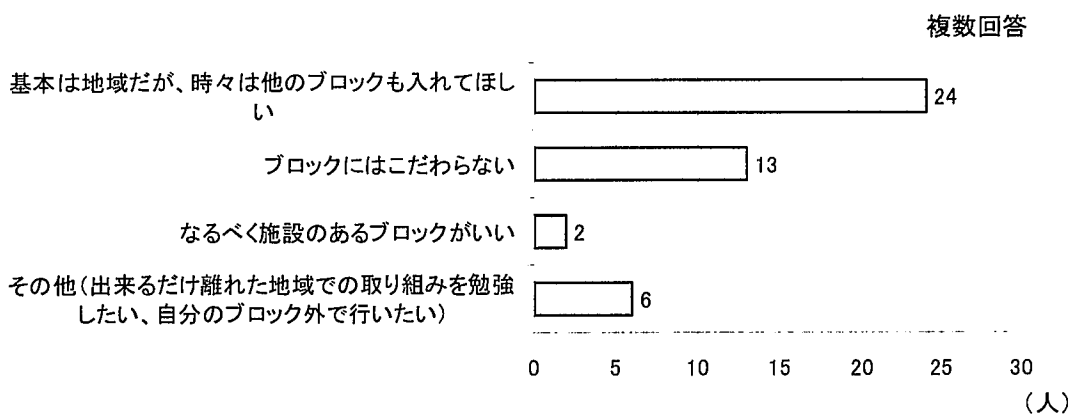


・役割を担う地域

コーディネーター・講師としての役割を担う地域について図表 6-10 に示す。

なるべく近場の方がよいが、近場だけではなく、遠方の地域での参加をのぞむ意見も多かった。またブロックにはこだわらないという意見もあった。これは身近な状況把握のみならず、全体的な把握もしていきたいという意思の表れと思われる。

図表 6-10 役割を担う地域



②研修のやり方

・研修の進め方

研修の進め方についての自由記述を図表 6-11 にまとめる。

年々変化しつつある研修内容について、きちんと整理しておく必要性を感じ、その旨の予習をした上での研修としている。その上で内容が多くなることでの時間配分やグループワークの時間などに戸惑いを感じており、スムーズな運営の為にはいくつかの提案もなされている。受講生の能動的な参加とその内容については検討を要する意見が多かった。

図表 6-11 研修の進め方についての自由記述

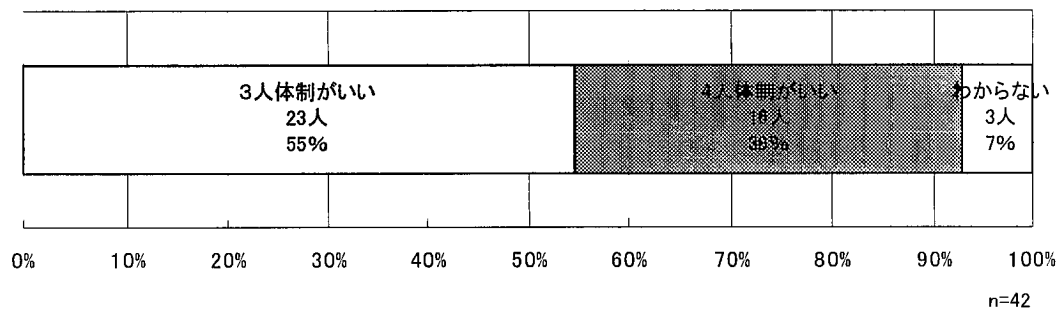
- ・研修の進め方は、毎度変更しているが、内容は進化したと感じている。後は指導者次第で決まる
- ・要点が書かれているので進めやすくなったが、「説明」「解説」を整理しておかないと重複した内容になり時間が足りない
- ・2日目の量が多すぎる。もう少し内容を整理してほしい。
- ・一方的に話す場面が多すぎる。研修参加者の自主性が発揮できればよい
- ・24Hシートは強制でなく、わくわくするような進め方がよい
- ・自分の24Hシートを書く時間が充分にとれなく中途半端になっている
- ・日中の活動でGW取れないと、聞きっ放しで集中力低下。内容調整するか、終了時間を18時にしてほしい
- ・時間に余裕がないのでGWが短くなってしまうことに罪悪感がある
- ・時間に追われながらコーディネーターしていると雑になる淋しさを感じている
- ・パワーポイントを活用した方が、進行しやすいのでは
- ・参考資料は予め受講生毎に渡した方が流れ的にもよい

・コーディネーター・講師の体制

リーダー研修の進め方としてのコーディネーター、講師の体制は、現状はコーディネーター1名、講師1名、事例提供者2名となっている。自分が進めやすい体制について意見を求め、図表 6-12、図表 6-13 の結果を得た。

現状の構成よりも、3名体制をのぞむ意見が多かった。その理由として、少ない人数の方がまとめやすい、事例数が減ってもコーディネーターの展開方法により、進行には影響しないという意見がみられた。4名体制でよいとする理由は、施設種別による取組みの違いなど、事例数の多さが受講生にとり理解しやすいというものであった。

図表 6-12 講師陣のチーム構成



図表 6-13 その理由

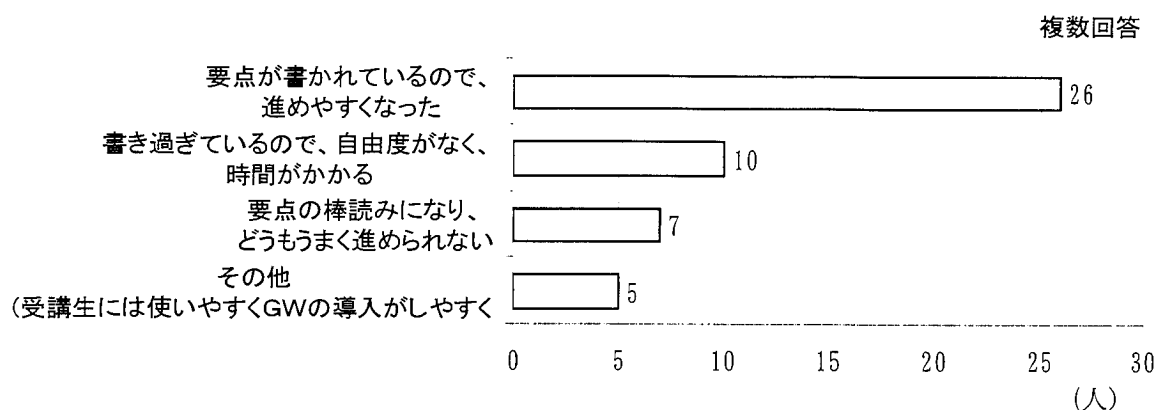
3人体制がいい	・少人数の方がチームワークよく進行しやすい ・事例提供者が1名でも上手い引き出し方をすれば問題ない
4人体制がいい	・受講生としては事例が多い方が参考になる ・特養、老健、ショートステイと所属施設形態が異なるなら意味がある

・教材（冊子資料）

20年度後期より、冊子資料にねらいと考え方を記載し、要点を分けて書いたことについて、図表 6-14 に示す。

「進めやすくなった」という意見が多かった。自分の中で講義ポイントが整理できれば丁寧な記載までを必要としないが、慣れるまでは理解を深め進行をスムーズにするために必要としているようであった。一方で、要点の棒読みになり、どうもうまく進められないという人もいた。

図表 6-14 冊子資料

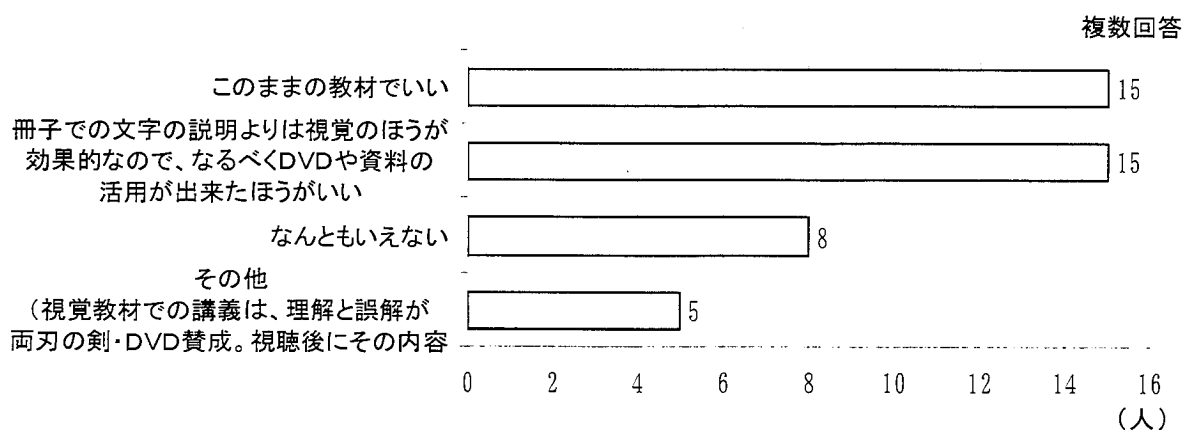


・教材（DVD・資料集）

研修を効果的に進めるにあたり、DVDやグループ毎のファイル資料などの視覚教材を使用することについての意見を図表 6-15 に示す。

視覚教材の使用については、現在、DVDを2回活用し、資料は各グループに1冊おかれている。このままで良いとする意見と更に視覚的な進め方をした方が良いとする意見に分かれ、後者については視覚教材の有効性を感じつつもその意味を説明しないと、効果がないとするものであった。

図表 6-15 視覚教材

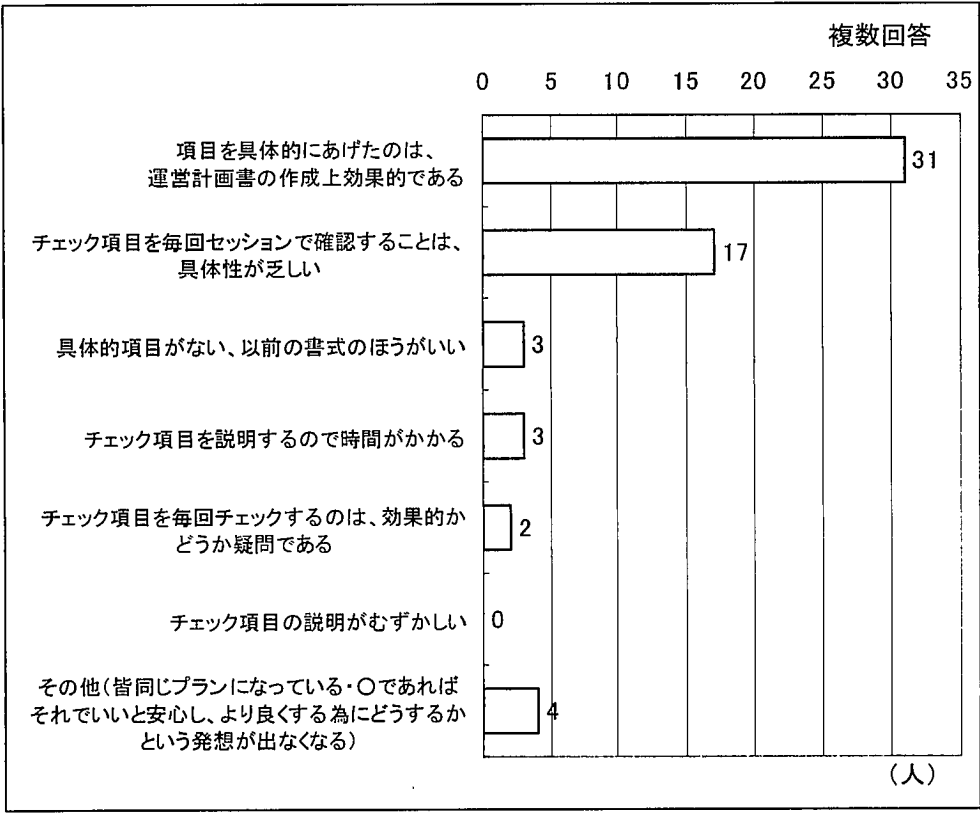


・運営計画書

20 年度からの運営計画書は、4 分野に分け、その中で重点項目をあげ、毎回その項目のチェックをし、自施設での状況を振り返り、実践のための具体的な計画がたてられるようにした。そのことについて図表 6-16 に示す。

ユニットケアの基本的な項目について、その都度確認しながら進行することで、受講生は計画をたてやすく良いという意見が多く、チェック項目の内容や判定基準について、検討を必要とする意見も出された。

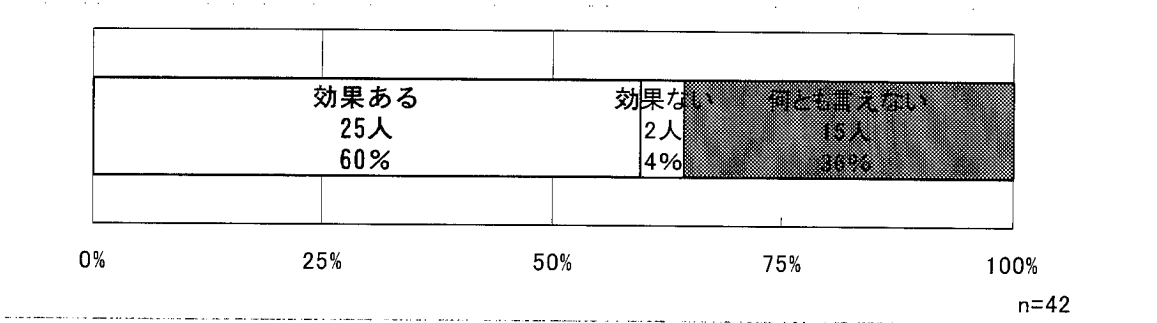
図表 6-16 運営計画書



実地研修時に、運営計画書の指導を実習生の振り返りの時間にするようにしたが、その結果について図表 6-17 に、その理由を図表 6-18 に示す。

6 割の指導者は、効果があるとしていた。何とも言えないという意見は、実習の施設状況は様々であり、受講生自身が理解を深め実際に着手しようとしたとしても、実践できたかどうかについては、疑問視するものであり、それは指導とは別に施設側の状況を勘案する意見であった。

図表 6-17 運営計画書の指導



図表 6-18 その理由

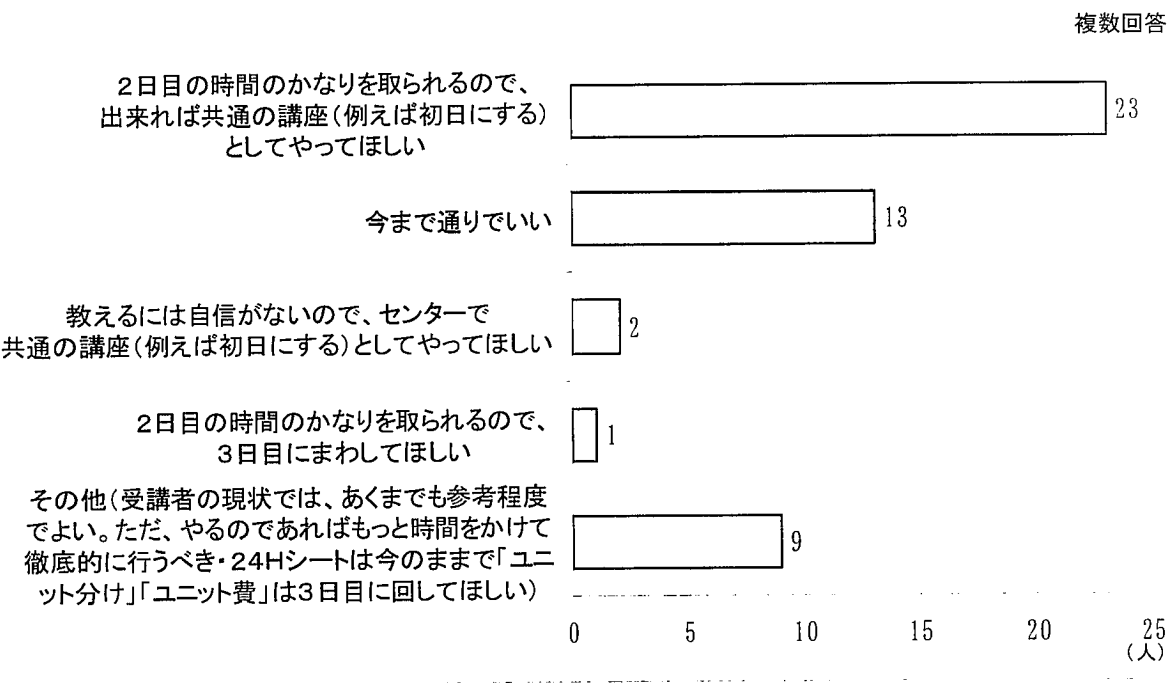
効果ある	・実際の生活を見た上で、より理解でき、取組み方法を個別指導できる ・具体的に再度計画立てできるので良いが、個人差があり内容に差がある ・やる気のある人には上手く伝わっている
効果ない	・施設により事情が違うため全てに効果的とはいえない ・施設事情が解らず無責任な指導となるのでは？
何とも言えない	・管理経営の問題で現場ではどうにもならない受講生にとっては、難しい面もあると思う ・上司が理解してくれないと意見が多く、自施設ではできない、と言われる為 ・実際に修正指導より、悩みを抱えていることへの相談がほとんどである ・計画書を作成しても実行しない人も多いのではないか ・効果があると信じるが諦めている人も多い。実践したかどうか不安が残る

・ 24Hシートのセッション

20年度から、個別ケアの基礎とする「24Hシート」のセッションを重点項目としてとして独立したことについて図表 6-19 に示した。

このセッションの重要性は理解しているが、それにかかる時間が多く、他の方法を望む声が多かった。

図表 6-19 24Hシートのセッション



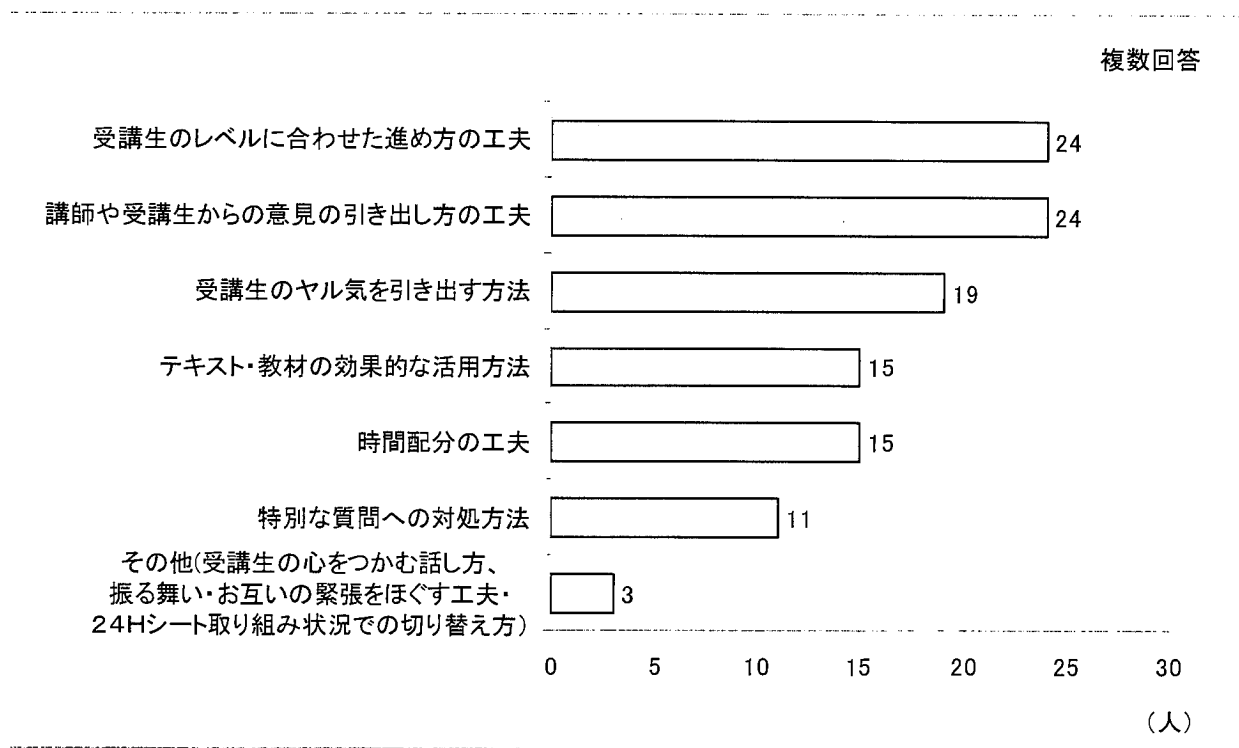
(3) 修了生の活動を支える組織環境の整備

・身につけたいスキル

コーディネーターとして、今後身につけたいスキルについて図表 6-20 に示す。

多様化する受講生に対する講義演習の方法を身につけたいという意見が多かった。というのは、ユニットケアの知識ではなく、どうしたら受講生にユニットケアを理解してもらえるかの研修の進め方に対してのスキルを上げたいということであった。

図表 6-20 身につけたいスキル

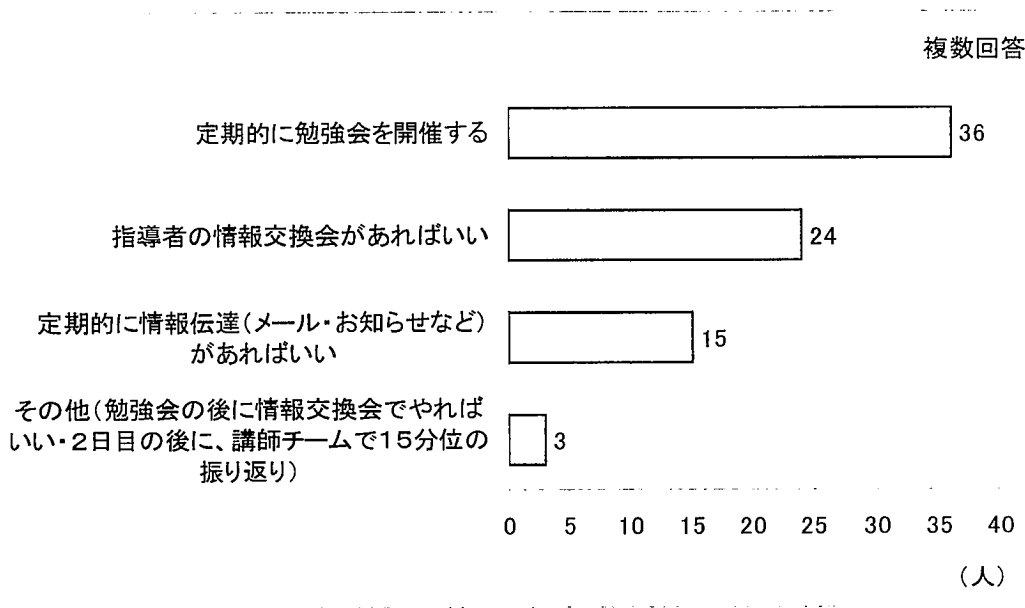


・スキルアップの手段

指導者研修修了後、指導者をするにあたり、スキルアップの手段についての意見を図表 6-21 に示す。

スキルアップの手段として、定期的に勉強会を開催することを 1 番に必要とし、次いでお互いの情報交換会の開催、メールやお知らせなどのツールを使用しての情報伝達であった。指導者の役割の大切さを理解し、その責務を全うするには、顔を合わせ意見交換し、さらに学びの場として互いに自己研鑽する必要性があった。

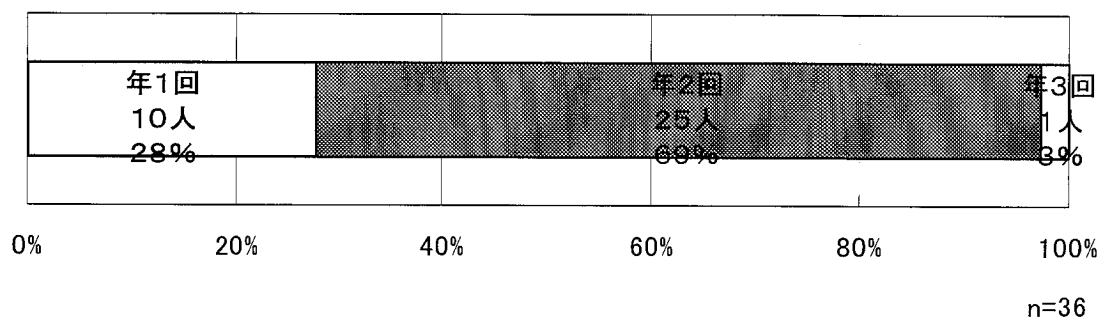
図表 6-21 スキルアップの手段



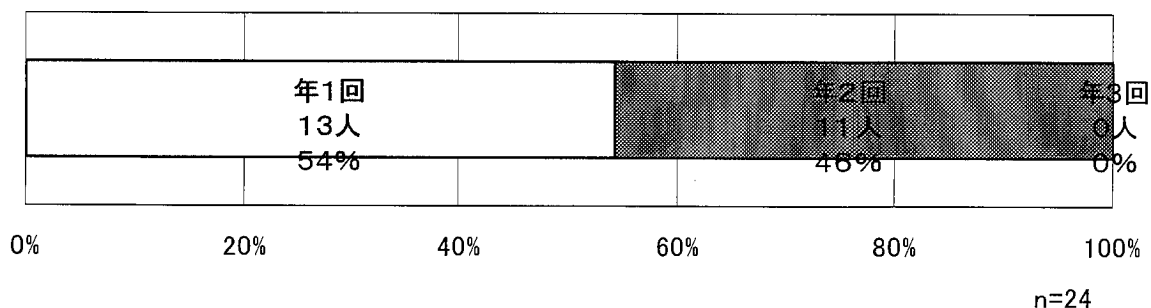
上記の「定期的に勉強会を開催する」修了生（36名）に対し勉強会の開催頻度と、「指導者の情報交換会があればいい」修了生（24名）に対し情報交換会の開催頻度について、の意見を図表 6-22、図表 6-23 に示す。

情報交換会での開催回数は年1回以上であるが、勉強会の開催回数は年2回とする意見が多く、研修の前期・後期でそれぞれに必要とするものであった。

図表 6-22 勉強会の頻度



図表 6-23 情報交換会の頻度



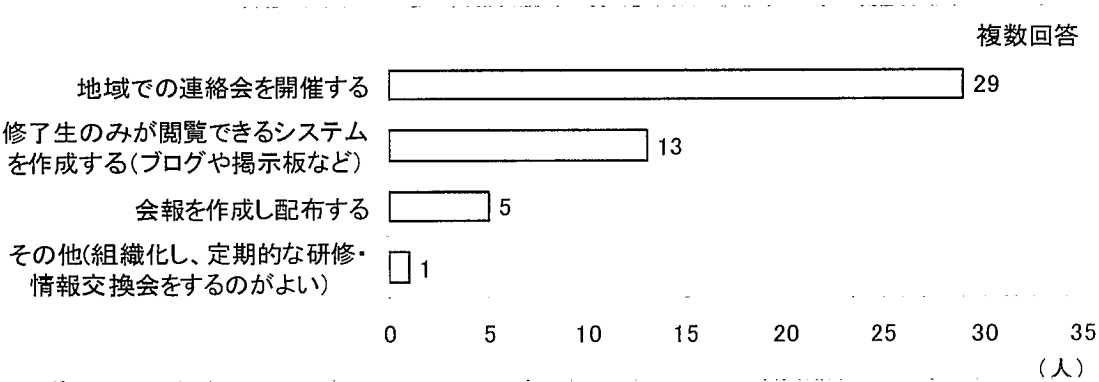
・情報共有できる仕組み

修了生同士が情報共有できる仕組みづくりについての意見を図表 6-24 に示す。

情報共有できる仕組みとして、地域での連絡会を開催し、お互いの意見交換の場をのぞむ意見が多かった。情報伝達ツールとしては、会報誌の閲覧よりも、タイムリーに情報交換ができるシステムでやり取りしたいという意見

であった。

図表 6-24 情報共有できる仕組み

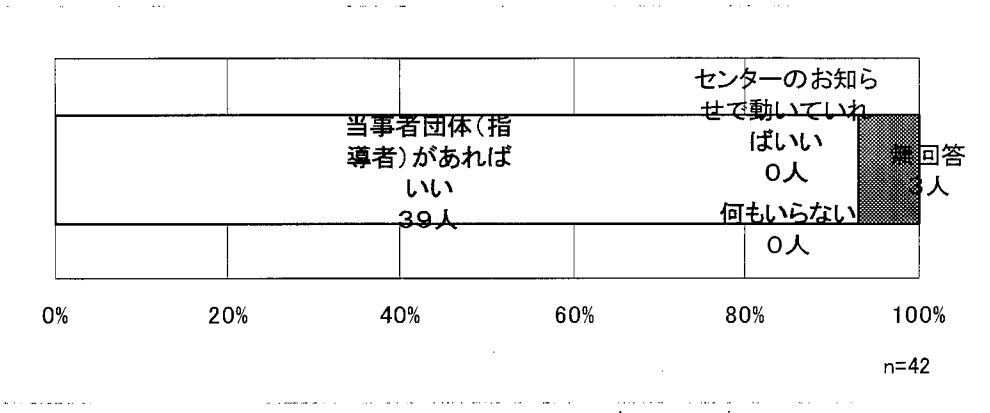


・質の向上に向けた環境整備

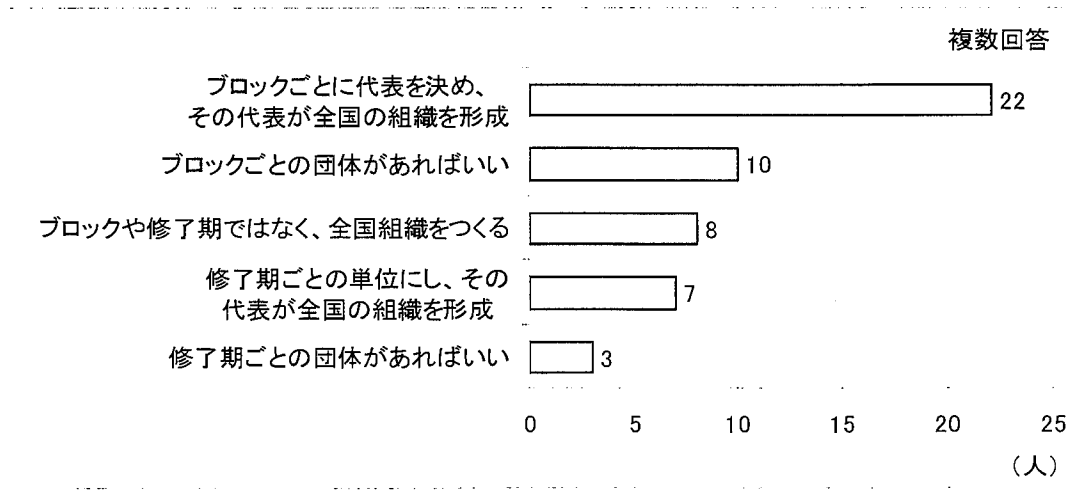
修了生同士の仲間が、組織化するための手段について図表 6-25 に、その構想についての意見を図表 6-26 に示す。

すべての修了生が、指導者による当事者団体の組織化を必要としていた。地域ブロック単位での体制作り希望し、その代表が全国を組織化する構想を抱いている人が多かった。

図表 6-25 当事者団体の組織化



図表 6-26 組織化の構想



6-4. まとめ

(1) 指導者の役割を全うするには高い要件が必要

修了生は、ユニットケアの普及に向け、指導者としての役割の重要性を理解し、自らの指導力を維持・向上する必要性を感じている。(図表 6-1) そしてその役割を果たすためには、指導者研修受講前からの、準備を整えることが求められていた。まず、事例提供者としてリーダー研修に参加する必要がある、その回数は3回以上を望む声が多い。(図表 6-2, 3) 自分がリーダー研修受講生として臨んだ講義研修とは違い、事例提供者としての役割を果たすことで、人に伝えることの大切さ、難しさを知ることが、その後の指導者活動に有効であると実感しているからであろう。

実際に指導者活動を続ける中で、その役割の大きさと責任の重さを知り、ストレスを感じ継続をためらう人が6人14%は見られたが、33人79%の修了生は継続して活動する意欲を示していた。(図表 6-4, 5, 6)

ユニットケアの質を担保するためには、コーディネーターの要件として、定期的な研修や受講時の合否判定など高いレベルの要件が必要だという意見が多く、それだけ役割の重さを認識していることがわかった。(図表 6-7)

(2) 指導者として活動を続けるための基本枠組みの整理

リーダー研修受講生を適切に指導し、指導の活動を続けるための基本となる枠組みについて、検討した。

コーディネーター活動回数は、前期・後期で各1回、講師回数は各2回、原則近場での参加が適当という意見であった。(図表 6-8, 9) 役割を担う地域は、近隣での活動を望むが、多くの情報を知るために、他ブロックでの参加を望む声も多かった。(図表 6-10)

研修の進め方については、状況に合わせた毎年の変更を評価し、適切な指導を続けるためには、事前学習の裏付けを必要としていた。その上で、時間配分やグループワークの時間設定などには、より効率的な工夫が要求されていた。(図表 6-11)

講師陣のチーム構成は、現状よりも少ない3人体制の方が進めやすいという意見が多かった。(図表 6-12) 事例提供者の役割を理解し、効果的な意見の引き出し方を身につけた修了生が増えてきたものと思われる。だが、事例数の多さが理解につながることから、現状を希望する者もあり、チーム構成の変更には慎重を要する。(図表 6-13)

20年度より変更された冊子資料は、進めやすくなったという意見が多かった。(図表 6-14) 詳細にわたる表記は、解りやすい反面、制約であったり、棒読みになったりと不具合を感じる意見もあった。自らの理解度を高めることが、資料を使いこなすポイントになっている。

視覚教材の提案については、その有効性を感じつつも慎重な意見もあった(図表 6-15)。その意味を正しく伝えることが必要とされていた。

項目立てがはっきりとした運営計画書は、何から始めればいいのか明確になり、(図表 6-16) また、実習時に指導することも効果的と評価していた。(図表 6-17) しかし、受講者施設状況は様々であり、研修後の実施状況を心配する声も聞かれた。(図表 6-18) チェック項目の内容や判定基準の見直し、研修後の実践状況の確認などは検討を要す。

24Hシートのセッションを独立させたことは、その進行について心配とする声が多かった。個別ケア実践のために必要不可欠なものであり、しっかりと講義する重要性があり、時間配分との関係で、どう効率的に進行するかが課題とされた。(図表 6-19)

20年度より変更された進め方に対しては、概ね評価されていた。今後、指導者としての活動を、自信をもって続けるためには、20年度よりの進め方を踏まえつつ、これらの意見を反映した基本枠組みの整理が求められていた。

(3) 修了生の活動を支える組織環境の整備

指導者として身につけたいスキルは、多様化する受講生に合わせて柔軟に対応できるスキルが求められていた。(図表 6-20)

スキルアップの手段としては、メールや会報誌などを通じてのやり取りも大切に思うが、お互いに顔を合わせ、意見交換する場を必要とし、さらに勉強会としての学びの場を1番に望んでいた。(図表 6-21) 意見交換会であれ

ば年 1 回以上だが、勉強会として年 2 回の開催を必要としていた。(図表 6-22, 23) タイムリーに各研修に望むにあたっては、前期・後期の研修時の少なくとも年 2 回は学びの場が要る。

その進め方については、各地域での連絡会を開催する。そのためには、指導者自らの当事者団体が中心となって組織化し、その代表が全国組織を形成する構想が望まれていた(図表 6-24, 25, 26)。今後は、地域ブロックの代表が中心となり、全国を組織化しながら、情報を取り、各地域での修了生フォローアップ体制をつくるための環境を整備することが望まれている。

第7章 今後の研修方策

7-1. 施設管理者研修への提言

今後の施設管理者研修について、環境変化等を踏まえた改善の方向性として、以下を提言する。

(1) 施設管理者としての役割に対する理解を促す

受講者像として、各施設の2代目の施設管理者の受講者が3割を超えていることを踏まえると、あらためて施設管理者の役割の基礎とも言える論点の浸透から理解を促す方策が必要である。

たとえば、事前課題において、施設管理者の役割について示すとともに、「法的根拠に基づく理念の浸透」「組織マネジメント（チームケアの仕組みづくり）」「地域に開放された運営」といった施設運営の基礎について考えることを促す内容を盛り込んでいくことも重要である。

(2) 高齢者の生活とその環境の関係についての理解を促す

第5章で分析した運営計画書および個別ケアの実践状況を見ると、実践できていないことの阻害要因として、「ハードの制約」を挙げる人が多い。また、開設前よりも開設後の受講生が多いことにより、今さら建物や設備を変えられないということで、良いサービスを実現できないと感じてしまう場合も多い。

すでにある施設の制約にとらわれてよりよいサービスが提供をあきらめてしまうのではなく、住みこなし術への理解を深め、どうやって今ある建物を使って住みこなしていくのか、その視点を養い、居心地のよさと自分の居場所づくりを目指す。

その動機付けとして、事前課題の車椅子体験をより充実し、利用者の目線で高齢者の生活とその環境の関係について考える場を提供する。

(3) 高齢者およびその生活のあり方について理解を促す

個別ケアの基本を理解することであり、それは、高齢者およびその生活のあり方について理解することである。

したがって、高齢者の24時間の暮らしを個別にサポートする意識の明確化と、ケアのあり方を示し、利用者本位のケアとそれを支える人員配置のやり方について理解を進める。

具体的には、24時間シートを効果的に活用すること、固定配置を徹底することで、個別ケアの環境を整えることの重要性を説明していく。

(4) 利用者の変化に対応する

個別ケアは利用者主体であるため、利用者の変化がもたらす影響が非常に大きく影響する。第3章で整理したように、平均要介護度は年々高くなってきており、利用者の重度化と認知症を認識した上で、どう対処するかを具体的に示せる研修にしていく必要がある。

まずは、高齢者介護施策におけるユニットケアの意義等について理解することにより、重度化・認知症ケアにおいて、有効な手段であるユニットケアとしての理解を深めることが重要である。その上で、具体的な実現方法を学べる場としていく。

(5) ユニットケア施設の管理運営と留意点についての理解を促進する

今後、利用者が重度化し、人手不足が進む昨今の状況を踏まえると、施設管理者にとっての管理運営とは、単なる経営的な数字の遣り繰りではなく、また、報酬を最大限請求するための人数等の調整ではなく、利用者本位の暮らしの場を実現するためにどうするか、そのための管理運営とは何かという視点を養成し、自施設の状況を踏まえた具体的方策を導き出すことができるような力を養成する。たとえば、職員のモチベーション向上や組織マネジメ

ント、チームケアの視点から施設管理者がやるべき事項とその進め方のポイントを具体的に示していく。

(6) グループワークをより充実させる

講義研修の中で、グループワークは情報の共有と、知識の理解を深める重要な研修手法になっている。今後は、講義を聴いて理解した内容についての理解だけでなく、自施設の振り返りと、他施設の情報共有、加えて、今後の解決策へのアイデア共有が進むような運営を検討する。

(7) 協力・実践体制づくりをサポートする

事前課題、運営計画書の結果報告を通じて、施設管理者とユニットリーダーが協力して研修成果を実践できるような環境づくりを促すとともに、既存の結果報告システム（PDCA サイクル）を拡充し、結果報告の方法をシステム上での登録に一本化し、研修後のフォローもしやすい環境を整備する。

運営計画書結果報告システム（PDCAサイクルについて）について

ユニットケア研修では、講義研修最終日に受講生毎に運営計画書を作成する。3日間の学びを活かし、自施設でのユニットケア実践に向けた具体的な行動計画を立案し、これに沿った施設運営を実行する。

20年度までの運営計画書の結果報告は、システム登録と記載後郵送という2本立てであったが、次年度以降は、システム上での登録方法に1本化する。報告方法が簡易化されることにより、施設では取組みの振り返りによる情報共有の機会が確保され、研修提供側にとっても、より詳細なユニットケア実践報告データの集積が可能のなるとされる。

また、各受講生の実践報告データを、所属する都道府県担当者も閲覧可能な環境を整える。これにより、都道府県担当者が各施設の詳細な取り組み情報を把握することができ、その後の指導監査のひとつの目安としての活用が期待される。

7-2. ユニットリーダー研修への提言

今後のユニットリーダー研修について、環境変化等を踏まえた改善の方向性として、以下を提言する。

(1) ユニットリーダーとしての役割の理解を促す

ユニットリーダーの役割は、ユニットケアの知識や経験だけでなく、現場の責任者として、ユニットの運営・管理を行う立場にある。そのために、チームケアの進め方、ユニットの管理・運営等についても学ばなければならない。第2章で現在の講義研修での受講者の様子を整理したが、グループワークの中で、いいファシリテーターがいないと、自施設でできていないことと、できない理由だけしか発表できない人も多い。研修のはじめに、ユニットリーダーの役割、なすべきこと、それに必要なスキル、かつ、今回の研修から、リーダーとして、何を学んで欲しいかを明確にし、それについては全員が意識共有して、研修に望むような環境づくりをする必要がある。

事前課題の動機付けとして盛り込むとともに、講義研修の冒頭できちんと説明する、また、講義の節目節目で本来の目的を見失わないようにフォローするなどを工夫することを実現する。

(2) 利用者の変化に対応する

施設管理者と同様に、個別ケアは利用者主体であるため、利用者の変化がもたらす影響が非常に大きく影響する。第3章で整理したように、平均要介護度は年々高くなってきており、利用者の重度化と認知症を認識した上で、どう対処するかを具体的に示せる研修にしていく必要がある。

たとえば、ユニットケアの特徴である以下の点が、利用者状況の変化に効果があることを示す。

- ・ 少人数ケアのメリット→利用者の細かな変化に敏感に対応できる

- ・担当制→なじみの関係のもたらす安心感が増す
- ・居場所の確保→落ち着きがもてるようになる
- ・寝食を共にした関係→信頼関係を醸成できる

今後、ユニットケアの利用者層は重度化し、認知症ケアの必要性が増すことは間違いないが、だからこそ、重度化・認知症ケアにおいて、有効な手段であるユニットケアとして具体的な実践方法を学べる場としていく。

(3) 協力体制の作り方に対する理解を促進する

ユニットリーダー研修のねらいとして、「仲間づくり」があげられている。集団ケアでは、複数の職員が一斉に働く場面が多かったが、個別ケアでは一人ひとりが判断し対応する場面が増える。だからこそ、職員の自立が必要になるとともに、それを支えるチームケアが重要になる。よりよいケアを実践していくためには、リーダーだけが頑張ることができることではない。チームケアの仕組みの理解を進めるとともに、ユニット内、施設内、研修を一緒に受けた仲間、コーディネーター・講師・事例発表者、実習先の指導者等々、施設内外にも目を向けて、ネットワークづくりを促進し、疑問や課題の解決を多くの人たちの力を借りて実現していくことも重要である。

具体的には、事前課題ならびに運営計画書の結果報告時等を通じて、施設管理者とユニットリーダー、あるいはすでにユニットリーダーの研修を受けた先輩等と、振り返りや課題についての情報共有ができるよう促し、協力体制づくりのきっかけを作る。また、講義研修中でのグループワークを少人数にすることで、グループ内のメンバーと意識共有できる仲間をつくる。コーディネーター・講師・事例提供者、実習先の指導者とも意見交換できる場を設け、情報共有できる雰囲気をつくる、等の工夫をする。

(4) ユニットリーダーとしてのコミュニケーション力のアップ

ユニットリーダーとしての役割を果たすためには、きちんと周りの人たちに重要なことを伝え、説得できるコミュニケーション力が重要になってくる。

しかしながら、第2章において、講義の様子を整理したように、ユニットリーダー研修の受講者は、まだまだコミュニケーション力が十分に備わっている人が多いとは言えない。

講義研修のグループワークにおいて、コミュニケーション能力を高めることも配慮して、より多くの人が発言できるような場作りを積極的に進める必要がある。たとえば、グループワークを少人数にして、発言回数を増やす、発表者を毎回代える、など、工夫できる余地はある。

(5) 前向きな思考を促す

実践につながる意識改革に向けて、講義のやり方を工夫する。そのためには、「ユニットケアの標準型を提示」→「自施設の取り組みの振り返り」→「他施設の事例を参照」→「実践に向けて具体的な実践方法をフィードバック」という進行を継続する。そのことによって、自分たちでもできるやり方をイメージし、実践の方法を具体化できるようにする。

その際、標準型、他施設の例等が、受講者の施設の実態を踏まえたものであることに十分配慮するとともに、多様な実現手段があること（具体的にその例も含め）を、受講者の状況に合わせて、きちんと説明することが重要になる。

今までの研修の流れを活かしながら、DVD等での映像を活用する、講義資料を追加するなど、教材を拡充することで対応できる。

(6) 協力・実践体制づくりをサポートする

施設管理者研修と同様に、事前課題、運営計画書の作成を通じて、施設管理者とユニットリーダーが協力して研修成果を実践できるような環境づくりを促すとともに、既存の結果報告システム（PDCA サイクル）を拡充し、結果報告の方法をシステム上での登録に一本化し、研修後のフォローもしやすい環境を整備する。

7-3. 指導者養成研修への提言

今後増加が予想される指導者養成研修修了生が、質を担保しながら、ユニットリーダー研修を適切に指導できるための方策として、以下を提言する。

(1) 役割を全うするための高い要件

修了生は、ユニットケアの普及に向け、指導者としての役割の重要性を認識し、自らの指導力を維持・向上させる意欲をもち活動している。重責を果たし、安定した活動を続けるために、まずは、指導者研修受講前の意識付けを強調する。事前課題で研修受講動機、目指す指導者像、自分自身や自施設の振り返り、さらに施設から期待されていること等について確認し、指導者になるための意識の向上を図る。さらに、事例提供者としてリーダー研修に複数回参加することを受講要件に課し、指導者としての活動内容や活動目標を理解した上での参加を促すものとする。また、研修修了時の合否判定や、修了後の定期的な研修会への参加などもコーディネーターの要件として検討していく。

(2) 指導者活動の基本枠組みの整理

活動の基本枠組みとして、構造を見直す。具体的には、コーディネーター活動回数は前期・後期で各1回、講師回数は前期・後期で各2回を目安とし、活動範囲は近隣をベースにしながらも遠方での参加も考慮に入れる。いずれも、本来の自施設での業務に支障がない範囲で、それでいて質を保つために適当な対応を検討する。

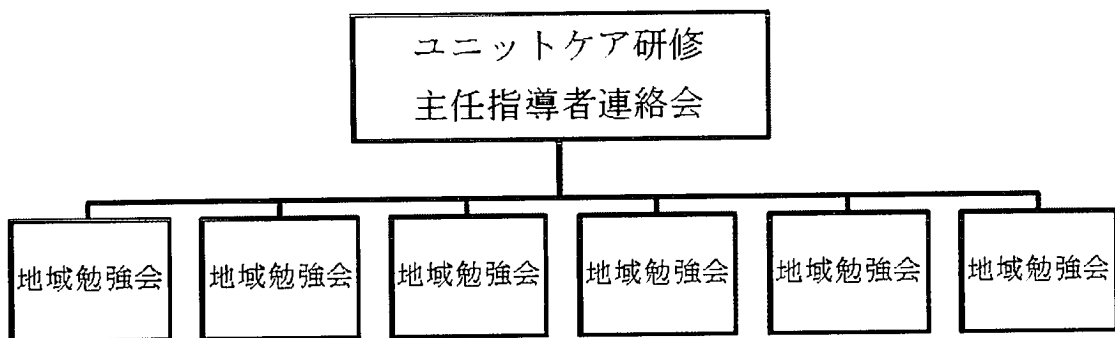
コーディネーターの進め方は、20年度より変更されたやり方を踏襲する。その上で、時間配分やグループワークの時間設定が効率的な進行を目指す。講師陣のチーム構成は現状を維持しながらも事例提供者の減数を視野に入れる。冊子資料や運営計画書は、内容を見直し、より実践につながる整理をするとともに、指導者により伝える内容にずれがないような教材作りに努める。さらに、視覚教材の提案、24Hシートのセッションの展開の工夫など、効果的かつ適切な指導ができるように対応していく。

(3) フォローアップ体制の構築

修了生が、ユニットケアの最新情報を把握し、自信を持って活動するためのフォローアップ体制を構築する。

具体的には、ユニットケア研修主任指導施設連絡会を立ち上げ、主任指導施設長（主任指導施設の施設長）・主任指導者（主任指導施設の修了生）・副主任指導者（各地域の修了生）をユニットケア研修主任指導者連絡会委員として任命し、その研修プログラムなどの企画立案を行う会とする。連絡会開催頻度としては、前期と後期のリーダー研修開始前の2回くらいを予定し、ユニットケアの最新情報やリーダー研修での新指導内容を伝える。さらに、地域勉強会の活動内容も確認する。

また、連絡会活動は地域分割（ユニットリーダー研修実地研修施設の中から、全国を数ブロックに分け）した中でも活動拠点をもち、指導者養成研修修了後の知識更新・研修時指導のスキルアップを目的として、各ブロックにおいて年2回の勉強会を実施する。



7-4. まとめ

施設管理者研修、ユニットリーダー研修ともに、満足度は7割に達しており、研修で学んだことを実践したいという意欲も高い。

一方で、リーダー研修は、1施設から2人目以上の複数の受講者が急増していることより、ユニットケアの推進には、1施設内での全ユニットリーダーの当研修の受講を選択している施設が多いことがわかる。このことより、全ユニットリーダーの受講をこれからどう考えていくか、検討を要する事項と思われる。

施設管理者研修でも、平成20年度では2代目への代替わりが顕著である。施設運営の責任者が2～3年で交代する要因については未調査であるが(21年度に調査予定)、施設運営を考えたときには、その状況については疑問が残る。これからは、その状況の精査とユニットケア運営の促進についての関係を明確にしていく必要を感じる。

21年度の施設管理者研修ならびにユニットリーダー研修については、研修のねらいやカリキュラムについては、そのままとしつつ、伝えるべき内容について、配分と教材を変更して、より実践に結びつく研修の実施を進める提案をまとめた。一番の特徴としては、管理者とリーダーが受講をきっかけとして、その知識と工夫を共同して施設運営に望めるような研修プログラムとした。

また、今後は、指導者が、ユニットケアの質を担保できる研修を、自信をもって続けられるフォローアップ体制をつくることを提案した。

これらを踏まえ、今後、受講者の状況やニーズに合った研修を実施する。

参考資料

1. 回答者の状況

(1) 施設管理者研修受講者アンケートの回答者の状況

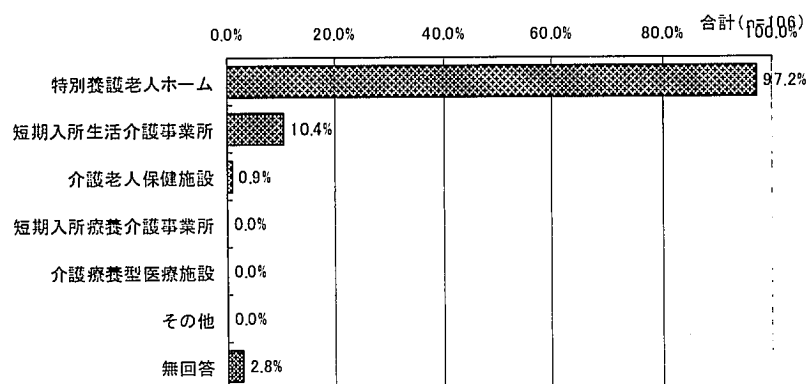
今回の施設管理者研修受講者アンケートの回答者の属性は、下記のとおりである。

ユニットリーダー研修を3期以上受講している施設（449施設）に対して、施設管理者研修受講者全員を対象とし、現在も施設に在籍している282名に発送した。内106名（回収率37.6%）の回答を得た。

・回答者の施設区分

施設区分は、「特別養護老人ホーム」が97.2%と最も多く、短期入所生活介護事業所（10.4%）である。

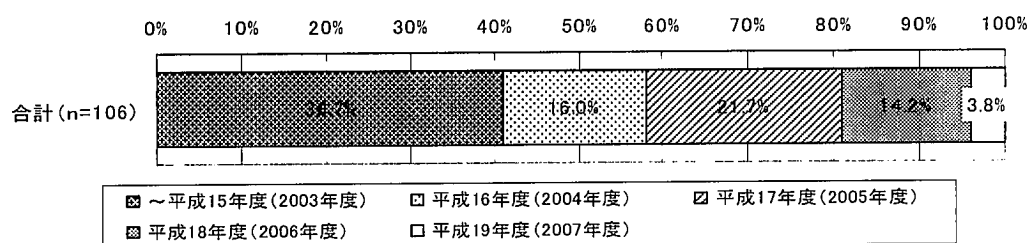
図表 0-1 施設管理者回答者が属する施設区分（複数回答）



・回答者の属する施設の開設年

施設の開設年としては、3期以上の受講実績をもつ施設を対象にしているので、平成15年度以前から開設している施設が4割であり、次いで17年度開設が2割である。

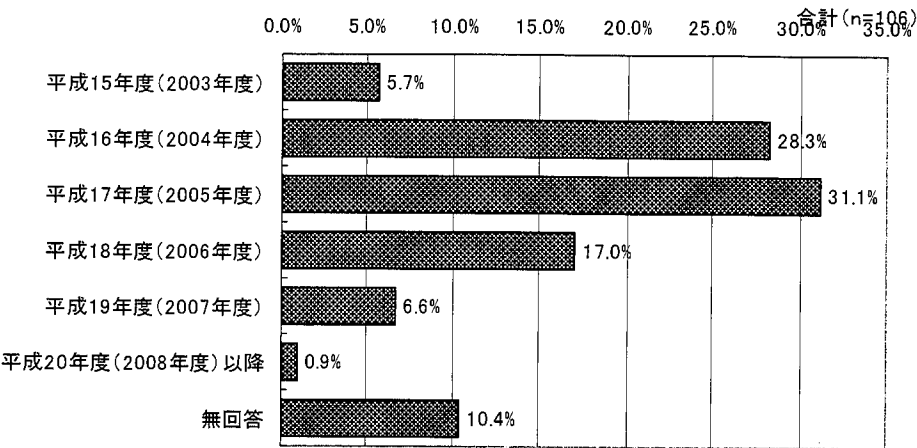
図表 0-2 施設管理者回答者が属する施設の開設年



・回答者の属するユニットケアの開設年

受講者の施設のユニットケアの開設年は、「平成 17 年度（2005 年度）」が 31.1%と最も多く、次いで「平成 16 年度（2004 年度）」28.3%であった。

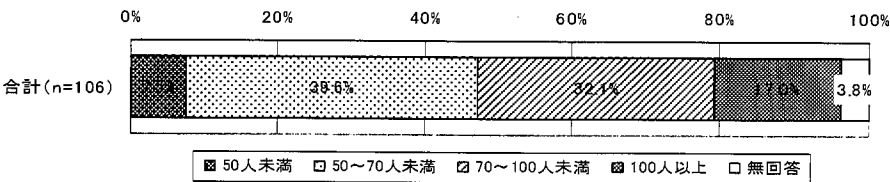
図表 0-3 施設管理者回答者が属する施設のユニットケアの開設年



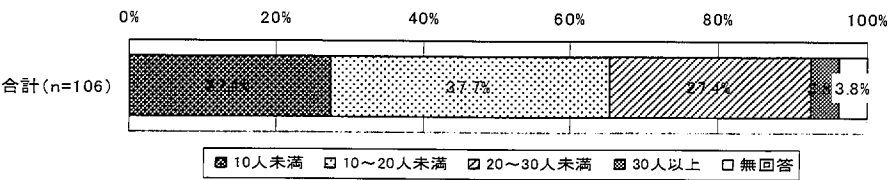
・入所定員数

長期の入所定員数としては、50 人以上 100 人未満の施設が 8 割を占める。短期の定員数としては、30 人未満が 9 割である。

図表 0-4 施設管理者回答者が属する施設の入所定員数(長期)



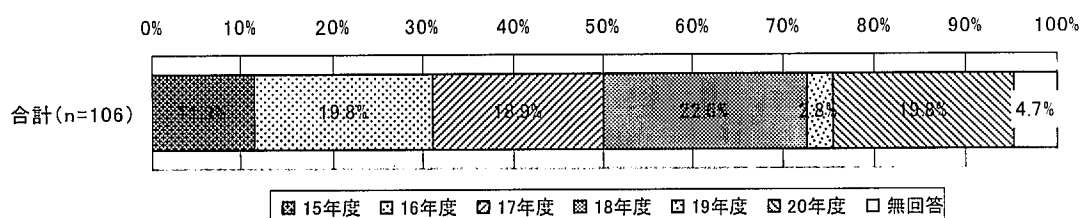
図表 0-5 施設管理者回答者が属する施設の入所定員数(短期)



・受講年度

施設管理者研修受講者アンケートの回答者の受講年度は、「平成 18 年度」22.6%が最も多く、次いで「平成 20 年度」「平成 16 年度」19.8%、「平成 17 年度」18.9%であった。

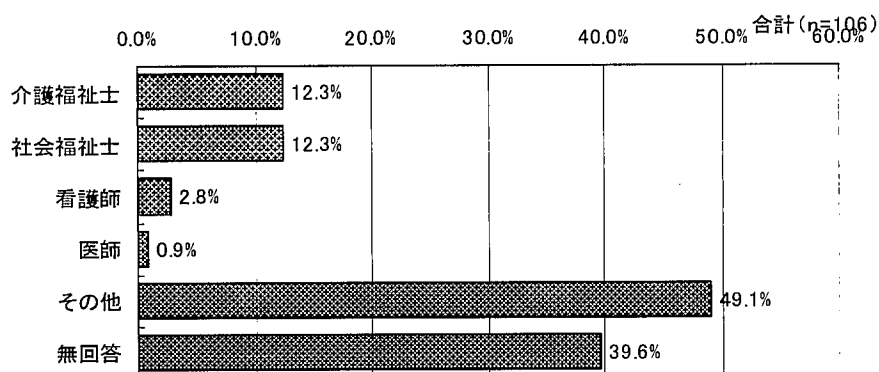
図表 0-6 施設管理者回答者の受講年度



・保有資格

施設長の保有資格としては、介護福祉士、社会福祉士、看護師、医師など介護現場のノウハウがわかる資格をもつ割合が3割弱と非常に少ない。

図表 0-7 施設管理者回答者の保有資格(複数回答)



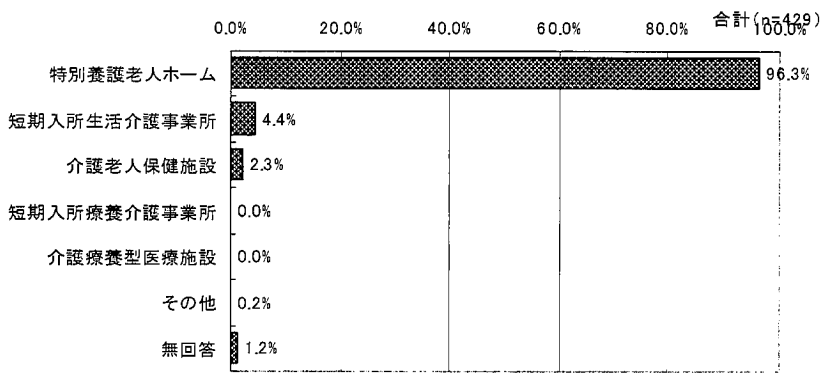
(2) ユニットリーダー研修受講者アンケートの回答者の属性

ユニットリーダー研修を3期以上受講している施設(449施設)に対して、研修受講者全員を対象とし、現在も施設に在籍している1458名に発送した。内429名(回収率29.4%)の回答を得た。

・回答者の施設区分

施設区分は、「特別養護老人ホーム」が96.3%と最も多く、短期入所生活介護事業所や介護老人保健施設はわずかである。

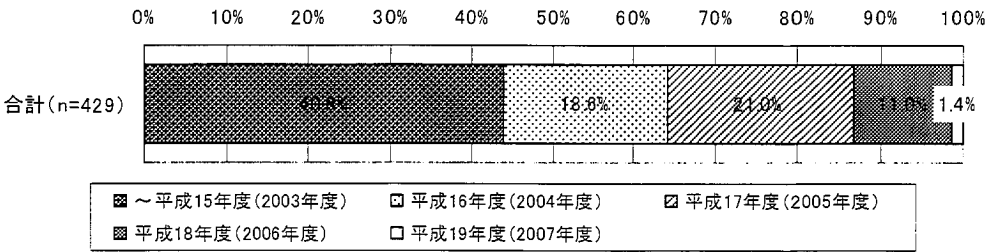
図表 0-8 ユニットリーダー回答者が属する施設区分(複数回答)



・回答者の属する施設の開設年

施設の開設年としては、平成15年度以前から開設している施設が4割強で16年度、17年度開設の施設が2割ずつである。

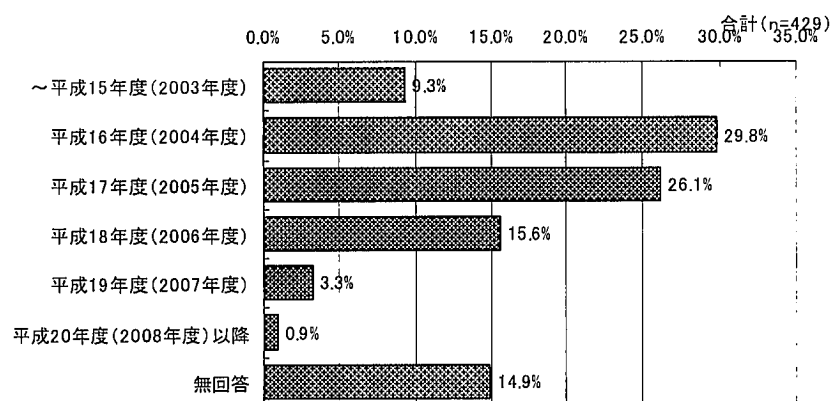
図表 0-9 ユニットリーダー回答者が属する施設の開設年



・回答者の属するユニットケアの開設年

受講者の施設のユニットケアの開設年は、「平成 17 年度（2005 年度）」が約 3 割と最も多く、次いで「平成 16 年度（2004 年度）」26.1%、「平成 18 年度（2006 年度）」15.6%であった。

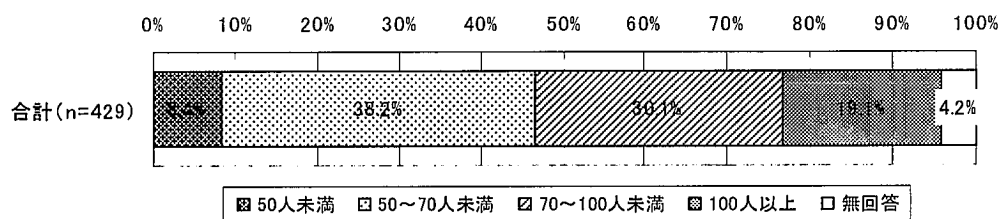
図表 0-10 ユニットリーダー回答者が属する施設のユニットケアの開設年



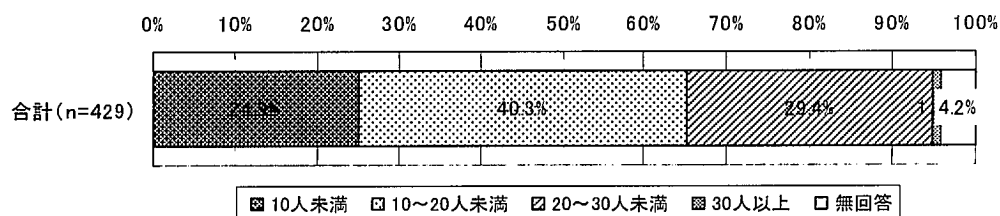
・入所定員数

長期の入所定員数としては、50 人以上 100 人未満の施設が約 7 割を占める。短期の定員数としては、30 人未満が 9 割を超える。

図表 0-11 ユニットリーダー回答者が属する施設の入所定員数(長期)



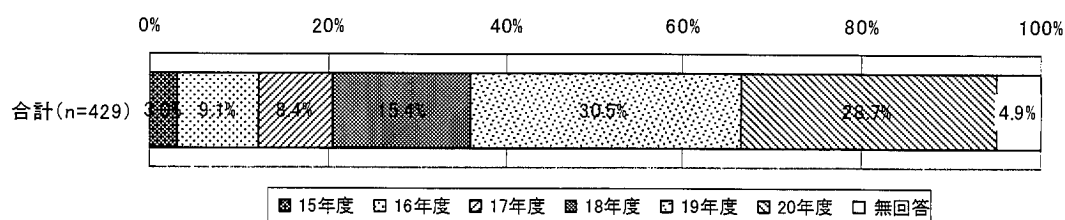
図表 0-12 ユニットリーダー回答者が属する施設の入所定員数(短期)



・受講年度

アンケート回答者の受講年度は、「平成 19 年度」30.5%が最も多く、次いで「平成 20 年度」28.7%、「平成 18 年度」15.4%であった。

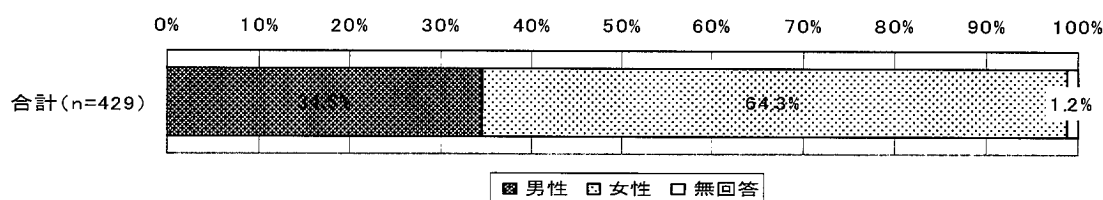
図表 0-13 ユニットリーダー回答者の受講年度



・回答者の性別

性別は、「男性」が34.5%、「女性」が64.3%であり、女性が男性の約2倍である。これは、平成 18 年度に実施した「ユニットケア導入に当たり参考となるシステムの開発」報告書の中で現職リーダーの実態調査をした際の結果と、ほぼ同様の割合である。

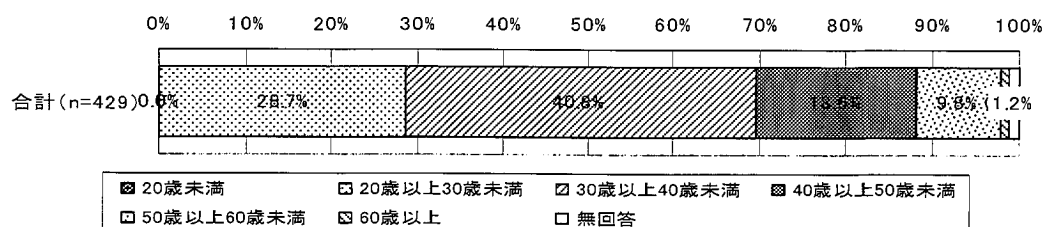
図表 0-14 ユニットリーダー回答者の性別



・回答者の年齢

現在の年齢は、「30 歳以上 40 歳未満」が40.8%と最も多く、次いで「20 歳以上 30 歳未満」28.7%、「40 歳以上 50 歳未満」18.6%であった。年齢についても、前出の調査結果とほぼ同様の割合である。

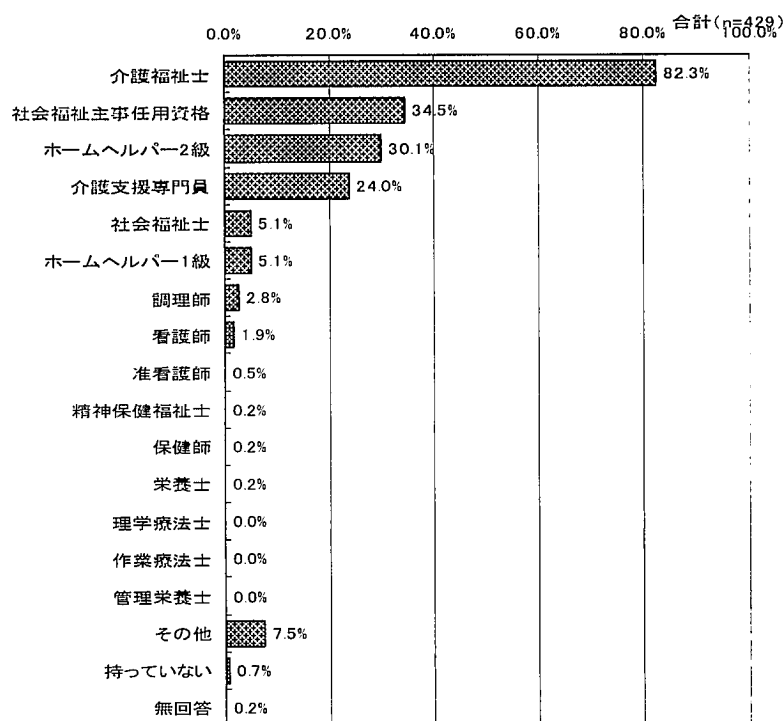
図表 0-15 ユニットリーダー回答者の年齢



・回答者の保有資格

回答者の現在の保有資格は、「介護福祉士」82.3%が最も多く、次いで「社会福祉主事任用資格」34.5%、「ホームヘルパー2級」30.1%であった。保有資格についても、前出の調査と同様の傾向が見られる。

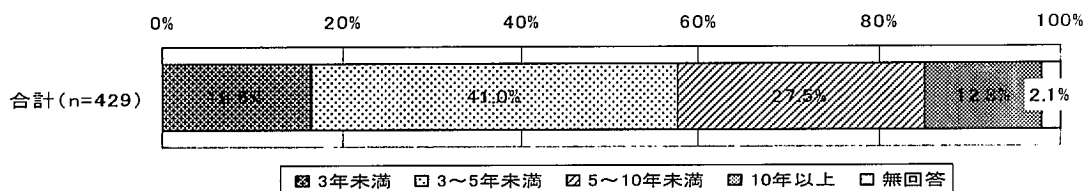
図表 0-16 ユニットリーダー回答者の保有資格(複数回答)



・回答者の施設での経験年数

施設での経験年数は、「3～5年未満」が41.0%と最も多く、次いで「5～10年未満」27.5%、「3年未満」16.6%であった。3年以上の経験をもつ割合が8割を超える。

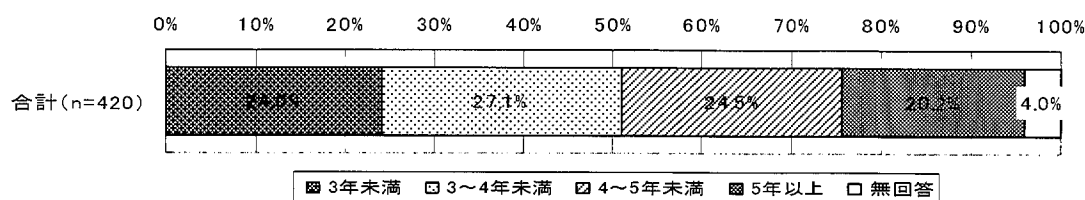
図表 0-17 ユニットリーダー回答者の経験年数



・回答者のユニットケアの経験年数

ユニットケア経験年数は、「3～4年未満」が27.1%と最も多く、次いで「4～5年未満」24.5%、「3年未満」24.0%であった。3年以上の経験をもつ割合が7割を超える。

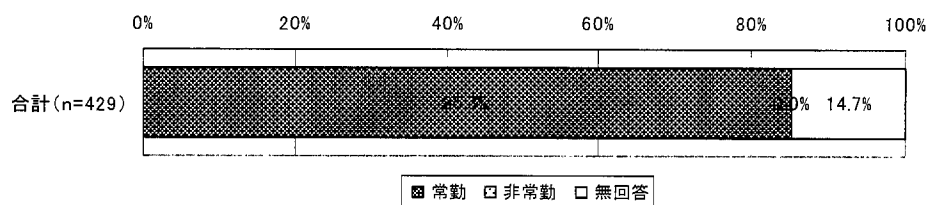
図表 0-18 ユニットリーダー回答者のユニットケアの経験年数



・回答者の雇用形態

現在の雇用形態は、「常勤」が85.3%であり、「非常勤」はいなかった。年度別に大きな変化はない。

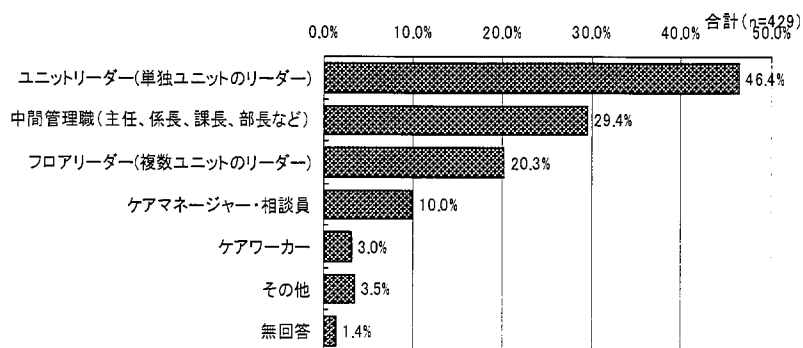
図表 0-19 ユニットリーダー回答者の雇用形態



・回答者の役職

現在の役職は、「ユニットリーダー（単独ユニット）」が46.4%と最も多く、次いで「中間管理職（主任、係長、課長、部長など）」29.4%、「フロアリーダー（複数ユニットのリーダー）」20.3%であった。

図表 0-20 ユニットリーダー回答者の役職(複数回答)



2. 検討体制

1) 東京センターユニットケア研修評議会評議員名簿

〔敬称略〕

役 職	氏 名	所 属
議 長	長谷川 和夫	社会福祉法人 浴風会 認知症介護研究・研修東京センター センター長
評議員	小川 裕美	社会福祉法人 永楽会 特別養護老人ホーム 杜の風 介護課長
	荻野 光彦	社会福祉法人 真寿会 特別養護老人ホーム 真寿園 施設長
	世古口 緑	社会福祉法人 弘仁会 特別養護老人ホーム 美里ヒルズ 施設長
	豊川 秀敏	社会福祉法人 愛宕福祉会 特別養護老人ホーム 中之口愛宕の園 施設長
	中居 哲弥	岩手県保健福祉部長寿社会課 介護福祉担当課長
	福本 京子	医療法人 笠松会 有吉病院 ケア部長
	藤井 誠	厚生労働省老健局計画課 主査
	山口 信久	東京都福祉保健局高齢対策部 施設支援課長
	山野 良夫	社会福祉法人 伯耆の国 特別養護老人ホーム ゆうらく 法人参事

(事務局)

氏 名	所 属
秋葉 都子	社会福祉法人 浴風会 認知症介護研究・研修東京センター ユニットケア推進室 室長
荻野 雅宏	” 研修主幹
石田 誠	” 研修指導員

2) ユニットケア研修検証委員会委員名簿

〔敬称略〕

役職	氏名	所属施設
委員長	五十棲 恒夫	社会福祉法人 長岡京せいしん会 特別養護老人ホーム天神の杜 施設長
委員	荻野 光彦	社会福祉法人真寿会 特別養護老人ホーム真寿園 施設長
	小川 裕美	社会福祉法人永楽会 特別養護老人ホーム杜の風
	安田 弓子	社会福祉法人市原寮 特別養護老人ホーム花友にしこうじ
	千葉 芳歩	社会福祉法人杜の里福祉会 特別養護老人ホーム一重の里
	菊地 奈津子	社会福祉法人永楽会 特別養護老人ホームおながわ
	平山 政浩	社会福祉法人真寿会 特別養護老人ホーム真寿園
	宮本 憲男	社会福祉法人新生寿会 介護老人保健施設きのこ老人保健施設

3. 検討経過

1) 東京センターユニットケア研修評議会

年月日	内容
平成20年5月13日	1. 設立趣旨について 2. 設置規定及び組織について 3. 平成20年度事業計画について
平成20年9月30日	1. 平成20年度前期運営結果について 2. 平成20年度後期運営計画について 3. 評議会及び委員会活動について
平成21年3月27日	1. 平成20年度事業結果報告について 2. 平成21年度事業計画について

2) ユニットケア研修検証委員会

年月日	内容
平成20年5月22日	1. 趣旨説明 2. ユニットリーダー研修実習生の現状について意見交換
平成20年9月16日	1. 20年度前期リーダー研修の振り返りと今後の対応 2. 前期リーダー研修実態と課題 3. 前期管理者研修実態と課題 4. 前期指導者研修実態と課題 5. 指導者研修フォローアップ体制について 6. その他
平成20年10月16日	1. ユニットケア研修の見直しについて 「20年度後期からの改善点」 2. 21年度に向けての展望 3. その他
平成21年3月10日	1. 平成21年度からの施設管理者研修の提案 2. 平成21年度からのユニットリーダー研修の提案 3. 指導者の質の向上への提案 4. その他

この事業は平成 20 年度厚生労働省の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）により実施したものです。

「ユニットケアの推進に関する調査研究事業」報告書
平成 21 年 3 月

社会福祉法人 浴風会
認知症介護研究・研修東京センター ユニットケア推進室
〒168-0071 東京都杉並区高井戸西 1-21-1
電話 03-3334-2279 FAX 03-3334-2282