

ユニットリーダー研修
カリキュラム細則

目次

区分：オリエンテーション	1
区分：A ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望	2
A-① ユニットケアを取り巻く社会状況の変化.....	3
A-② 社会保障制度と政策.....	4
A-③ 高齢者介護施設に求められる役割.....	5
A-④ 介護人材の担う役割.....	6
区分：B ユニットリーダーの役割	7
B-① 組織のマネジメント.....	8
B-② ユニットリーダーの役割.....	10
B-③ リーダーシップの基礎とリーダーの機能.....	12
B-④ キャリアとキャリア形成.....	13
区分：C-1 高齢者とその生活の理解.....	14
C-1-① 高齢者に対する全人的理解	15
C-1-② 入居者を取り巻く環境・生活の理解	16
C-1-③ 高齢期の理解.....	17
区分：C-2 ユニットケアの理念と特徴	18
C-2-① ユニットケアの理念	19
C-2-② ユニットケアの仕組み	20
C-2-③ ケアと空間の融合	21
C-2-④ 安心・快適な環境づくり	22
区分：C-3 ユニットケアにおける個別ケアと自立支援	23
C-3-① ユニットケアにおける自律した日常生活の支援	24
C-3-② 自立支援と社会的関係の構築.....	25
C-3-③ 尊厳の保持	26
区分：D ケアのマネジメント	27
D-① ユニットケアにおける介護過程の展開(ケアにおけるPDCAサイクル)	28
D-② チームケア、多職種との連携の実践	29
D-③ 重度化・認知症への対応、看取り介護.....	30
区分：E ユニットのマネジメント.....	31
E-① ユニットのマネジメントの考え方	32
E-② 人材資源に対するマネジメント.....	33
E-③ 物的資源と財的資源のマネジメント	34

E-④ 情報の活用に関するマネジメント.....	35
E-⑤ リスクマネジメント.....	36
区分 : F 実践課題演習.....	37
区分 : G 実地研修.....	38

区分 : オリエンテーション

ねらい : ユニットリーダー研修の目的、ユニットリーダーとして習得すべき知識及び技能研修の概要を説明し、以降の研修受講に向けた心構えをつくる。

到達目標 : ユニットリーダー研修の目的と、研修の概要、到達目標について理解する。

時間と形式 : 説明 15分

講師要件 : 研修主催者等

内容 :

項目	内容	教材等
ユニットリーダー研修の目的	<ul style="list-style-type: none">・ ユニットリーダー研修によって育成するユニットリーダーの役割、知識及び技能の概要・ 研修の目的は、以下の3点。<ul style="list-style-type: none">①「ユニットケアの理解」②「介護専門職としてのユニットケアの質管理(ケアのマネジメント)に関する知識及び技能の向上」③「チームリーダーとしてのユニット運営(ユニットのマネジメント)に関する知識及び技能の習得」・ ①②③の意味の違いや関連を整理して示す。	PPT 資料等
ユニットリーダー研修の概要	<ul style="list-style-type: none">・ ユニットリーダー研修は、3日間の集合研修Ⅰ(演習、グループワークを含む)、実地研修、施設における実践課題、集合研修Ⅱ(実践課題報告)で構成されている。・ それぞれの概要と目的	PPT 資料等
ユニットリーダー研修の到達目標	<ul style="list-style-type: none">・ ユニットリーダーに求められる知識及び技能を身につけること・ 自施設において、ケアのマネジメントとユニットのマネジメントの知識及び技能を統合させた実践が展開できること	PPT 資料等

ポイント : ・研修の目的、目標を理解し、受講に向けた心構えとモチベーションを高める。

区分 : A ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望

ねらい : ユニットケアを取り巻く社会的背景について確認し、これからの高齢者介護施設や介護人材に求められる役割について理解する。

到達目標:

- ・ ユニットケアを取り巻く社会状況について、高齢化の進展と介護ニーズの増大、要介護高齢者を支えてきた家族をめぐる状況の変化、在宅療養者の増加、施設の重度化等について理解する。
- ・ 高齢者介護施設に求められる役割として、医療ニーズ、認知症、看取り、重度化への対応と医療との連携の必要性について理解する。
- ・ 介護人材の担う役割の重要性について理解し、モチベーションを高める。

時間と形式: 講義 45分

講師要件: 下記内容の有識者(行政担当者等)

内容:

項目	内容	教材等
①ユニットケアを取り巻く社会状況の変化	<ul style="list-style-type: none">・ 統計資料等に基づくユニットケアを取り巻く社会状況の理解<ul style="list-style-type: none">➢ 高齢化の進展と介護ニーズの増大➢ 要介護高齢者を支えてきた家族をめぐる状況の変化	人口動態等統計資料
②社会保障制度と政策	<ul style="list-style-type: none">・ 介護保険制度の趣旨と概要・ 地域包括ケアシステムの推進・ その他の主要な政策	厚生労働省公表資料等
③高齢者介護施設に求められる役割	<ul style="list-style-type: none">・ 今後、高齢者介護施設に求められる役割(医療ニーズ、認知症、看取り、重度化への対応と医療との連携)・ 地域包括ケアシステムにおける施設の位置付けと地域との連携・交流の重要性	
④介護人材の担う役割	<ul style="list-style-type: none">・ 要介護高齢者の増加・ 専門性を有する介護人材の役割の重要性	

ポイント:

- ・ ユニットケアを取り巻く社会的背景について確認するとともに、ユニットリーダーを担う自身が中核的な介護人材であることの自覚を促し、研修受講およびユニットケア施設においてケアを行うことに対する意欲と責任感を高める。
- ・ 最新の政策動向についてわかりやすく情報提供する。

A-① ユニットケアを取り巻く社会状況の変化

高齢化の進展と介護ニーズの増大	<ul style="list-style-type: none">・ 人口動態等統計資料等を用い、以下について説明する。<ul style="list-style-type: none">➤ 高齢化進展の背景(戦後の死亡率低下、平均寿命の延伸、少子化の進行)➤ わが国の高齢化率(65歳以上人口割合)の推移、将来推計結果(国立社会保障・人口問題研究所)➤ 要介護高齢者の増加➤ 人口の地域偏在(都市部では今後75歳以上の後期高齢者が急増。地方都市では高齢者人口は減少していくと予測されている。)・ 高齢化の進展に伴い、今後ますます介護ニーズが高まっていくことを説明する。
要介護高齢者を支えてきた家族をめぐる状況の変化	<ul style="list-style-type: none">・ 核家族化や少子化が進み、またこれまで家庭の中で介護を担っていた女性の社会進出が進んだことによって、これまでのように家族だけで要介護高齢者を支えることが困難になってきた状況を説明する。・ 家族をめぐる状況の変化にともない、仕事と介護の両立やダブルケア、老老介護等の社会的な問題が顕在化してきていることを説明する。・ 今後、世帯主が65歳以上の単独世帯や夫婦のみ世帯が増加していくと推計されており、今後高齢者に対する介護サービスの需要はますます高まっていくことを説明する。

A-② 社会保障制度と政策

<p>介護保険制度の趣旨と概要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ A-①の社会状況の変化を踏まえ、介護保険制度が創設された経緯を説明する。この際、過去の高齢者保健福祉政策の流れについても説明し、貧民救済政策としての福祉の位置づけが介護保険により「権利」として変わってきたことについて解説する。 (参考:高齢者保健福祉政策の経緯) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>1963年 老人福祉法制定 -特別養護老人ホーム創設 -老人家庭奉仕員(ホームヘルパー)法制化</p> <p>1973年 老人医療費無料化</p> <p>1982年 老人保健法の制定 -老人医療費の一定額負担の導入等</p> <p>1989年 ゴールドプラン(高齢者保健福祉推進十か年戦略)の策定 -施設緊急整備と在宅福祉の推進</p> <p>1994年 新ゴールドプラン(新・高齢者保健福祉推進十か年戦略)策定 -在宅介護の充実</p> <p>1997年 介護保険法成立</p> <p>2000年 介護保険施行</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護保険制度の特徴(自立支援・利用者本位・社会保険方式)と、現在までに行われた介護保険制度改正の経緯・重点事項について説明する。この際、ユニット型施設の制度化についても解説する。 (介護保険制度改正の経緯・重点事項) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>2002年(平成14年):ユニット型施設に対する建設補助制度の開始</p> <p>2003年(平成15年):ユニット型施設の運営基準に関する省令・通知の公布</p> <p>2005年(平成17年改正):介護予防の重視、施設給付の見直し等</p> <p>2008年(平成20年改正):介護サービス事業者の法令遵守等の業務管理体制の整備等</p> <p>2011年(平成23年改正):地域包括ケアの推進等</p> <p>2014年(平成26年改正):医療・介護の連携強化等</p> <p>2015年(平成27年改正):特別養護老人ホームの入居基準の改正(入居者を要介護3以上に限定)</p> </div>
<p>地域包括ケアシステムの推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 団塊の世代(約800万人)が75歳以上となる2025年以降、国民の医療や介護の需要がさらに増加すると見込まれていることを踏まえ、厚生労働省が「地域包括ケアシステム」の構築を推進していることを説明する。 ・ 平成26年改正では、持続可能な社会保障制度の確立を図るため、効率的・効果的な医療提供体制や、地域包括ケアシステムの構築を通じ、地域における医療および介護の総合的な確保の推進が掲げられていることを説明する。
<p>その他の主要な政策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ その他の主要な高齢者保健福祉政策(高齢者虐待防止、認知症対策等)について解説する。

A-③ 高齢者介護施設に求められる役割

<p>施設の重度化と今後高齢者介護施設に求められる役割</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特別養護老人ホームの制度改正(入居者を要介護3以上に限定したこと)について説明する。 ・ 今後、高齢者介護施設では医療ニーズ、認知症、看取り、重度化への対応が求められることを解説する。また、介護と医療との連携の必要性について説明する。 <p><医療ニーズ></p> <p>高齢者の疾病構造の変化等について解説し、高齢者介護施設に求められる医療的ケアの必要性について説明する。</p> <p><認知症></p> <p>認知症高齢者の増加について解説し、高齢者介護施設における認知症ケアの必要性について説明する。この際、ユニットケアの有用性についても言及する。</p> <p><看取り></p> <p>高齢者介護施設における看取りの状況(特養が終のすみかとなっている現状)について解説するとともに、高齢者介護施設に求められる看取りケアの必要性について説明する。</p> <p><重度化></p> <p>高齢者介護施設に入居している高齢者の要介護度が年々重度化していること(要介護4、5の入居者割合が増加していること、認知症高齢者が増加していること)を説明する。</p>
<p>地域包括ケアシステムにおける施設の位置付けと地域との連携・交流の重要性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ A-①②の社会状況を踏まえ、地域包括ケアシステムにおける高齢者介護施設の役割・位置づけ(=地域福祉の拠点、終のすみかとしての役割等)について説明する。その際、地域との連携・交流の重要性について解説する。

A-④ 介護人材の担う役割

専門性を有する介護人材の役割の重要性

- ・ A-①～③の振り返りとして、改めて要介護高齢者の増加による介護ニーズの高まりと、介護人材が担う役割の重要性について言及する。介護が日本の社会保障に直結した重要な領域であることを確認する。
- ・ 介護の質の向上が求められていることを示し、専門性を有する介護人材としてキャリアアップを図っていくことの意義や、そのための仕組みの必要性について解説する。
- ・ 介護人材育成のための国や都道府県等の施策(処遇改善、キャリアパスの確立、キャリア形成促進、研修支援、雇用管理改善等)について解説する。
- ・ 介護分野の事業者団体や事業者における介護人材育成のための取組みについて解説する。

区分 : B ユニットリーダーの役割

ねらい : ユニットリーダーに求められる役割と知識・技能について理解する。

到達目標:

- ・ チームケア及び多職種との協働の中で、ユニットリーダーに求められる役割、知識及び技能について理解する。
- ・ リーダーシップに必要な知識及び技能について理解する。
- ・ マネジメントの基礎となる知識及び技能について理解する。

時間と形式: 90分 (講義+演習)

講師要件: 下記内容の有識者(リーダー・マネジメント論、管理学の学識者等)

内容:

項目	内容	教材等
①組織のマネジメント	<ul style="list-style-type: none">・ 組織化と理念の共有・ 組織図と施設マネジメント(組織階層と職務)・ 権限の委譲、報告によるフィードバック・ マネジメントの対象: 人的資源・物的資源・財的資源・情報の活用・ PDCA サイクル	PPT 資料等
②ユニットリーダーの役割	<ul style="list-style-type: none">・ ユニットリーダー配置の意義・ 運営基準で規定されているユニットリーダーの配置と役割・ 実践/相談/調整/倫理的問題への対応/教育/介護の研究・事例検討*・ チームケアと多職種協働・ ユニットケアの質管理(ケアのマネジメント)・ ユニット運営(ユニットのマネジメント) <p>※「介護の研究・事例検討」は介護の質を向上させるための探究活動をいう。</p>	PPT 資料等
③リーダーシップの基礎とリーダーの機能	<ul style="list-style-type: none">・ リーダーシップとは・ リーダーシップに関する理論	PPT 資料等 演習用ワークシート
④キャリアとキャリア形成	<ul style="list-style-type: none">・ キャリアとキャリア形成・ 介護専門職としての成長 (参考)臨床技術習得の段階(Benner, P.)、ドレイファスモデル等・ 施設におけるキャリアパス	PPT 資料等

ポイント:

- ・ ユニットリーダーに求められる役割を果たすために必要となるリーダーシップやマネジメントの基本的な知識及び技能をわかりやすく解説する。
- ・ ユニットリーダーの役割を、多面的、客観的な視点で捉えられるように意識付ける。
- ・ D・Eにおける実践的な内容の学習の基盤となる考え方を伝える。
- ・ ユニットリーダーのやりがいの大きさを伝える。
- ・ 施設のマネジメントについても説明し、過大な負担感を持たないように配慮する。

B-① 組織のマネジメント

<p>組織化と理念の共有</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織とは何か、また組織化の必要性について解説する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 組織：(1)複数の個人および集団により構成されており、(2)継続を前提として、(3)分化した職能を通して合理的に調整および方向づけを行いながら、(4)ある目標や目的を達成しようとするもの ➢ 組織化：目標の実現のために、資源(人的資源・物的資源・財的資源・情報)をどのように配置し、責任や権限をどのように配分するのか、目的達成のために有効で効果的な組織を編成すること ➢ 施設が継続的かつ一貫性のあるユニットケアを提供するために組織化し、理念を持つことが重要 ・ 組織化に必要な以下の要素について解説する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 組織の使命(ミッション)、組織の信条(バリュー)、組織の展望(ビジョン)の明確化と共有(組織方針の決定と成文化、職員への周知徹底) ➢ PDCA サイクルによるマネジメントの改善
<p>組織図と施設マネジメント(組織階層と職務)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織化を進めるため、組織図を活用し、指示命令系統と責任の所在・範囲を明確化することの意義を説明する。 ・ ユニットリーダーはユニットの責任者として、施設運営の要となり、施設管理者、中間管理職との連携と、他部門との連携を担うことを説明する。 ・ 他部門との連携のため、ユニットリーダーが各職種の役割・業務内容を理解することの重要性を説明する。
<p>権限の委譲、報告によるフィードバック</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダーにケアのマネジメント、ユニットのマネジメントの権限委譲について説明する。 ・ 報告によるフィードバックの重要性について解説する。
<p>マネジメントの対象：人的資源・物的資源・財的資源・情報の活用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人的資源・物的資源・財的資源・情報等の資源を適切にマネジメントしながらユニットの運営を行うことについて解説する。 ・ ユニットリーダーのマネジメントの対象を明確化する。 <p><人的資源></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人的資源の活用のためのマネジメント ・ 人材の配置、育成・教育 ・ 家族、地域等との関わり <p><物的資源></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 物的資源活用のためのマネジメント ・ 設備・備品の管理 ・ ユニットのしつらえ 等 <p><財的資源></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 財的資源活用のためのマネジメント ・ ユニット費の運用、収支報告等 <p><情報の共有、活用と管理></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ケアプラン、ミーティング、記録等による情報共有 ・ 情報のマネジメントへの活用

PDCA サイクル

- ・ PDCA サイクルの考え方と、マネジメント改善への活用について解説する。

Plan: 目標の作成=計画の立案

Do: 実行=ケア

Check: 測定・評価=評価

Action: 改善・処置=改善

B-② ユニットリーダーの役割

<p>ユニットリーダー配置の意義</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダー配置の意義について解説する。 <ul style="list-style-type: none"> ➤ ユニットケア実現のためのチーム形成 ➤ 施設のユニットケアの質向上の中核としてのユニットリーダー ➤ ケアのマネジメント、ユニットのマネジメントによるユニットの組織化 	
<p>運営基準で規定されているユニットリーダーの配置と役割</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運営基準に規定されているユニットリーダーの配置と役割について解説する。 <p>【指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準（平成十一年三月三十一日厚生省令第三十九号）】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>（勤務体制の確保等）</p> <p>第四十七条 ユニット型指定介護老人福祉施設は、入居者に対し、適切なサービスを提供することができるよう、職員の勤務の体制を定めておかなければならない。</p> <p>2 前項の職員の勤務の体制を定めるに当たっては、入居者が安心して日常生活を送ることができるよう、継続性を重視したサービスの提供に配慮する観点から、次の各号に定める職員配置を行わなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 昼間については、ユニットごとに常時一人以上の介護職員又は看護職員を配置すること。 二 夜間及び深夜については、ユニットごとに一人以上の介護職員又は看護職員を夜間及び深夜の勤務に従事する職員として配置すること。 三 <u>ユニットごとに、常勤のユニットリーダーを配置すること。</u> <p>3 ユニット型指定介護老人福祉施設は、当該ユニット型指定介護老人福祉施設の職員によってサービスを提供しなければならない。ただし、入居者へのサービスの提供に直接影響を及ぼさない業務については、この限りでない。</p> <p>4 ユニット型指定介護老人福祉施設は、職員に対し、その資質の向上のための研修の機会を確保しなければならない。</p> </div>	
<p>実践／相談／調整／倫理的問題への対応／教育／介護の研究・事例検討</p>	<p>実践</p> <p>相談</p> <p>調整</p> <p>倫理的問題への対応</p> <p>教育</p> <p>介護の研究・事例検討</p>	<p>個人、家族及び集団に対して卓越したケアを実践する。</p> <p>介護職員等のケア提供者に対しコンサルテーションを行う。</p> <p>必要なケアが円滑に行われるために、ケアに携わる人々の間のコーディネーションを行う。</p> <p>個人、家族及び集団の権利を守るために、倫理的な問題や葛藤の解決を図る。</p> <p>介護職員に対しケアを向上させるため教育的役割を果たす。</p> <p>専門知識及び技術の向上並びに開発をはかるために実践の場における研究活動(事例検討等)を行う。</p> <p>※「介護の研究・事例検討」は介護の質を向上させるための探究活動をいう。</p>

<p>チームケアと多職種協働</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 多職種によるチームケアの必要性について説明する。 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 入居者の生活を継続的に支える。 ➤ チームを構成する一人一人が持つ専門知識や技術を集約する。 ➤ 本人、家族、介護職員のほか、介護支援専門員、医師、歯科医師、看護職員、相談職員、栄養士、機能訓練指導員などの職種が、専門職の強みを活かしたケアを構築する。
<p>ユニットケアの質管理(ケアのマネジメント)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダーはケアのマネジメントを行うことを説明する(実践する上での具体的な内容についてはDのパートで解説する)。 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 各職員の技量とケアの実施状況の把握と、それらに応じた指導やアドバイス
<p>ユニット運営(ユニットのマネジメント)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダーはユニットのマネジメントを行うことを説明する(実践する上での具体的な内容についてはEのパートで解説する)。 <ul style="list-style-type: none"> ➤ ユニットの課題把握、改善策の検討・実施 ➤ ユニットの業務管理、ミーティングの実施、管理者への連絡・調整等 ➤ 自身を含めた職員のメンタルヘルスへの配慮

B-③ リーダーシップの基礎とリーダーの機能

リーダーシップとは	<ul style="list-style-type: none">・ リーダーシップ、フォロワーシップについて説明する。<ul style="list-style-type: none">➤ リーダーシップ:リーダーに求められる要素。部下一人ひとりや職場全体の感情や姿勢、態度に影響を与えるもの。➤ フォロワーシップ:メンバーに求められる要素。周囲が動きやすいように自らサポートしたり助言したりする態度が望ましい。
リーダーシップに関する理論	<ul style="list-style-type: none">・ リーダーシップに関する代表的な理論について解説する。<ul style="list-style-type: none">➤ 行動論(1950~1960年代):リーダーの有効性はどのような行動をするかで決まるものであり、育成可能とする理論 (例)PM理論、マネジアル・グリッド➤ 条件(状況)適用理論:リーダーシップは、集団がおかれている状況で発揮されるべき行動は異なるもの (例)フィドラーの理論、パス・ゴール理論、SL理論➤ 変革論:市場変化などの不確実な状況の際に変革を起こすためのリーダーの行動➤ 現代のリーダーシップ:自分らしさを通して貢献するリーダーシップ論 (例)U理論

B-④ キャリアとキャリア形成

<p>キャリアとキャリア形成</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアとは何か、またキャリア形成の必要性について説明する。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ キャリア:経験の中で培う能力 ➢ 専門性(テクニカルスキル)、人間性(ヒューマンスキル)、職場をまとめたり部下を育成する能力(マネジメントスキル)、未来を描き組織を発展させる能力(コンセプチュアルスキル) 等
<p>日々の業務の中の成長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経験学習の考え方について解説する(コルブの経験学習サイクル等)。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ ①経験したことを②内省を通じて振り返り、そこから③教訓を見出し、④明日の行動に活かす ・ メンバーに内省を促すよう働きかけていくことの重要性について説明する。
<p>介護専門職としての成長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他職種のキャリア形成のモデルとして、ドレイファスモデルや臨床技術習得の段階(Benner, P.)等の技能習得の理論について紹介する。 <p>【ドレイファスモデル】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ チェスのプレーヤーと飛行機のパイロットを対象とした研究により、ドレイファス兄弟(Stuart Dreyfus, Hubert Dreyfus)が提唱したモデル。人が技能を習得し熟練するには「初心者レベル(novice)」、少し経験を積んだ「新人レベル(advancedbeginner)」、「一人前レベル(competent)」、「中堅レベル(proficient)」、「達人レベル(expert)」の5段階を経るとした理論。 <p>【臨床技術習得の段階】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Benner, P.が提唱した看護師の臨床技術習得の段階に関する理論。ドレイファスモデルに基づき、看護師も同様に「初心者レベル」「新人レベル」「一人前レベル」「中堅レベル」「達人レベル」の段階があることを示している。 <ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダーが介護職員としてキャリアアップを図っていくことの重要性について解説する。
<p>施設におけるキャリアパス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設における介護職員のキャリアパスを示し、受講者自身に今後のキャリア形成について考えさせる内容とする。 <p>【参考資料】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 「今後の介護人材のキャリアパス」(「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会報告書(平成23年)」) ➢ 太田貞司「「認定介護福祉士」(仮称)創設と介護福祉士養成教育の今後」『介護福祉教育』(2013年9月) ➢ 太田貞司(2015)「「地域包括ケアシステム」と介護職チームのリーダー～認定介護福祉士(仮称)の創設～」日本在宅ケア学会『日本在宅ケア学会誌』vol.19, No1. p16-21. ➢ 「介護従事者のキャリアアップシステム導入・活用推進のための事業報告書」(厚生労働省) ➢ 厚生労働省HP「キャリアパスモデルの公表について」 http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/10/tp1023-1.html

区分 : C-1 高齢者とその生活の理解

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

到達目標:

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

時間と形式: 60分 (講義)

講師要件: 高齢者の生活や特徴を理解しており、ユニットケアを実践している施設の施設長等

内容:

大項目: 入居者の理解

項目	内容	教材等
①高齢者に対する全人的理解	<ul style="list-style-type: none">・ 高齢者に対する全人的理解・ 高齢者の個別性と多様性の理解	スライド
②入居者を取り巻く環境・生活の理解	<ul style="list-style-type: none">・ 生活における自然、社会、文化的環境・ 生活歴と時代背景	スライド
③高齢期の理解	<ul style="list-style-type: none">・ 各ライフステージにおける生理的・心理的・社会的特徴・ 人生の最終段階	スライド 演習用ワークシート

ポイント:

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

C-1-① 高齢者に対する全人的理解

高齢者に対する全人的理解	<ul style="list-style-type: none">・ 全人的理解: 人間を生理的(からだ)・心理的(こころ)・社会的(くらし)に統合された存在として理解する。
高齢者の個別性と多様性の理解	<ul style="list-style-type: none">・ 個性、心身の状況、生活歴、その中で培われた生活様式や生活習慣等による個別性と多様性。・ 国際生活機能分類(ICF)の視点からの理解と支援。

C-1-② 入居者を取り巻く環境・生活の理解

生活における自然、社会、文化的環境	<ul style="list-style-type: none">・ 生活とは、一人一人の個性、リズムに沿って営まれるものであるとともに、社会の中に自分が位置付けられ、他者との人間関係の中で営まれるものとして捉える。<ul style="list-style-type: none">➤ 自然環境➤ 社会環境➤ 文化的環境
生活歴と時代背景	<ul style="list-style-type: none">・ 生活歴<ul style="list-style-type: none">➤ 高齢者が生きてきた時代背景・ 入居に至るまでの生活歴とその中で培われてきた生活様式や生活習慣を具体的に把握した上で、日常生活上の活動を適切に援助すること。

C-1-③ 高齢期の理解

各ライフステージにおける生理的・心理的・社会的特徴	<ul style="list-style-type: none">・ 老年期の生理的、心理的・社会的特徴・ 身体的特徴(加齢による身体的変化と老年期の特徴)・ 高齢者の発達段階と課題<ul style="list-style-type: none">➢ エリクソンによる発達段階と発達課題➢ ベックによる老年期の課題➢ ハーヴィガーストによる発達課題の整理・ 高齢期の課題 「統合」対「絶望」
人生の最終段階	<ul style="list-style-type: none">・ 人生の最終段階にある入居者を支援するために以下のことを理解する<ul style="list-style-type: none">➢ 「統合」への支援➢ Total Pain(全人的苦痛)

区分 : C-2 ユニットケアの理念と特徴

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

到達目標:

- ・ ユニットケアの理念と基本方針について理解する。
- ・ 自立支援および自律支援の考え方について学ぶ。
- ・ 個別ケアの考え方とその人らしい生活を継続するための支援のあり方について学ぶ。

時間と形式: 90分 (講義および演習、グループワーク)

講師要件: 下記内容の有識者及びファシリテーター能力のある者
(豊富な現場経験を有するユニットケア施設管理者、建築学の学識者等)

内容:

大項目: ユニットケアにおける生活の支援

項目	内容	教材等
①ユニットケアの理念	<ul style="list-style-type: none">・ 入居者一人一人の意思及び人格の尊重・ 入居前の居宅における生活との連続性への配慮・ 各ユニットにおける入居者相互の社会的関係の構築・ 自律的な日常生活を営むことの支援	スライド
②ユニットケアの仕組み	<ul style="list-style-type: none">・ 生活単位と介護単位的一致・ 介護単位と情報の関係	スライド
③ケアと空間の融合	<ul style="list-style-type: none">・ 生活の場としての施設環境・ 個室の役割(プライバシーやテリトリーの概念)・ 空間の機能と共用する集団の規模・ ユニット型施設の設備に関する基準	スライド 写真
④安心・快適な環境づくり	<ul style="list-style-type: none">・ 住まいとしてのしつらえ・ 福祉用具の活用	スライド 写真・動画

ポイント:

- ・ ユニットケアの理念およびその実践に関わる重要な考え方(権利擁護、自立支援と自律支援、個別ケア、居宅における生活の継続、社会的関係の構築)について、正しく理解する。
- ・ 職務の特性に鑑み、人権の重要性について十分理解させ、人権意識の普及・高揚が図られるよう配慮する。

C-2-① ユニットケアの理念

ユニットケアの理念

- ・ ユニット型施設で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(運営基準(基本方針より))。

C-2-② ユニットケアの仕組み

生活単位と介護単位の一致	<ul style="list-style-type: none">・ 居宅に近い居住環境、生活環境の中で、その人らしい暮らしを営むことを支援する。・ 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すること。
介護単位と情報の関係	<ul style="list-style-type: none">・ 介護単位が小規模であることにより、一人ひとりの入居者の情報を把握しやすく、深い情報が把握できる。

C-2-③ ケアと空間の融合

<p>生活の場としての施設環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケアの理念を踏まえ、居宅に近い居住環境を整えることが必要であること。
<p>個室の役割</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自宅と施設の落差が小さく、一人ひとりの高齢者が自分らしく生活していくためには、身の置き処(生活の拠点)としての個室が必要。 ・ 入居者自身が環境をコントロールできてこそ、個室の意味を成す。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ プライバシー: 私生活をみだりに公開されない権利と、一人になりたい欲求(孤独の欲求)を含み、「自らの情報をコントロールできる過程」として捉えることができる。 ➢ テリトリー: 個人領域。重層的であり3つに分類される。
<p>空間の機能と共用する集団の規模</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 段階的空間構成: プライベートスペース、セミプライベートスペース、セミパブリックスペース、パブリックスペース ・ グループホームケア ・ ユニットケア(ユニット型施設)における空間構成: 空間の機能性、機能の分散化、動線の短縮、効率的な空間構成等の環境理論
<p>ユニット型施設の設備に関する基準</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニット型介護保険施設の施設・設備基準

C-2-④ 安心・快適な環境づくり

住まいとしてのしつ らえ	<ul style="list-style-type: none">生活空間としてのスケール感: ユニットの食堂や居間は、入居者の生活の場であり、安心して過ごすことができる場とする必要がある。
福祉用具の活用	<ul style="list-style-type: none">入居者の自立を支える福祉用具。入居者に安全・安心・安楽を提供し、職員の介護負担を軽減する福祉用具。

区分 : C-3 ユニットケアにおける個別ケアと自立支援

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

到達目標:

- ・ 入居者に対する尊厳の保持について再確認し、ユニットチームにおける入居者への適切な対応について振り返ることができる。または、検証、改善策をたてることができる。
- ・ ユニットリーダーとして必要な倫理的問題について確認し、入居者やその家族の不安に配慮できる。
- ・ または、入居者やその家族に対し、倫理的配慮についての適切な説明ができる。
- ・ 個別ケアの考え方とその人らしい生活を継続するための支援のあり方、自立支援および自律支援の考え方について確認し、それ等に必要なユニットにおける業務の改善、研修について考えることができる。
- ・ 家族や地域住民との協同の仕組みについて理解し、家族や地域住民との交流の方法について具体的実践方法について述べるができる。

時間と形式: 90分 (講義、演習、グループワーク)

講師要件: 講義内容に関する有識者及びファシリテーター能力のある者(豊富な現場経験を有するユニットケア施設管理者等)

内容:

大項目: 高齢者の生活を支える居住環境の重要性

項目	内容	教材等
①ユニットケアにおける自律した日常生活の支援	<ul style="list-style-type: none">・ 自立支援の原則・ 自律的な日常生活を営むことの支援・ 居宅における生活の継続・ ユニットにおける生活の流れ	スライド 動画
②ユニットケアにおける社会的関係の構築	<ul style="list-style-type: none">・ 社会的関係の構築・ 生きがい	スライド
③権利擁護	<ul style="list-style-type: none">・ 人権侵害の防止・ 意思決定支援・ プライバシーの保護・ インフォームド・コンセント	スライド ワークシート

ポイント:

- ・ 居住環境が入居者に与える影響と、環境支援の必要性・重要性について正しく理解する。
- ・ ユニット型施設の特徴を十分に活かし、入居者にとってより安心で快適な環境をつくるためのポイントを理解する。

C-3-① ユニットケアにおける自律した日常生活の支援

自立支援の原則	<ul style="list-style-type: none">・ 要介護者の残存能力を見極めながら、その人が持っている力を引き出し、少しでも自立につながるように介護職員が支援することが大切。・ 入居者本人ができることを正しく把握し必要な援助をおこなうことが重要。
自律した日常生活を営むことの支援	<ul style="list-style-type: none">・ 自律した生活を営むには、生活の目標や生活様式を選択を自らおこなう「自己選択」、自らの人生や生活のあり方を決定する「自己決定」を支援する必要がある。・ 個別ケアを提供するには入居者の全人的理解が必要。・ 入居者が主体的に生活することを支えるためには、入居者の生活を知るための情報収集が必要。
居宅における生活の継続	<ul style="list-style-type: none">・ 高齢者介護施設への入居とその支援：環境の変化に伴う喪失感に配慮し、新しい生活づくりを支援する。
ユニットにおける生活の流れ	<ul style="list-style-type: none">・ 起床、身だしなみ・着替え、排せつ、バイタルサインズの測定、食事、入浴、昼間の過ごし方、就寝、夜間の見守り。

C-3-② 自立支援と社会的関係の構築

社会的関係の構築	<ul style="list-style-type: none">・ 職員、入居者、家族、地域との交流。・ 役割をもつことの支援。
生きがい	<ul style="list-style-type: none">・ マズローの欲求 5 段階説。・ 自己実現欲求と生きがい。

C-3-③ 尊厳の保持

人権侵害の防止	<ul style="list-style-type: none">・ 現行法令における身体拘束禁止の規定(運営基準第 42 条)・ 「緊急やむを得ない場合」に該当する 3 要件・ 権利擁護のための制度等(高齢者虐待防止法等)
意思決定支援	<ul style="list-style-type: none">・ 自律した生活を営む上では、入居者自らが意思決定することが重要。・ 自己決定と自己決定の支援。・ 代理意思決定の考え方。
プライバシーの保護	<ul style="list-style-type: none">・ ケア(特に排泄・更衣・入浴等)に伴うプライバシーへの配慮。・ 入居者とその家族に関する個人情報の取り扱いにおける配慮。・ 個人情報保護法:個人情報を取り扱う事業者の遵守すべき義務等を定め、個人の権利利益を保護することを目的とした法律。
インフォームド・コンセント	<ul style="list-style-type: none">・ 医療における患者の権利を守るために米国で確立された医師と患者の関係に対する法的概念「十分説明され、情報を与えられた上での同意」。・ 選択権・拒否権を行使する判断能力を持っていることが前提条件となる。

区分 : D ケアのマネジメント

ねらい : 介護専門職として必要なユニットケアの質管理(ケアのマネジメント)に関する知識及び技能を習得する。

到達目標:

- 基本的な生活行為(食事、入浴、排泄、整容など)における個別ケアを実践できる能力を養う。
- チームケア及び多職種との協働の中で、ユニットリーダーとしての役割を理解する
- ケアのマネジメントの実践に関する知識及び技能をユニットケア実践の場に適用し、理論と実践を結び付けて理解できる能力を養う。
- 全体的なシステムの中で、一人ひとりの利用者に対するケアとその改善を考える視点を学ぶ。
- 入居者の嗜好に応じた趣味、教養又は娯楽に係る活動の機会を提供するとともに、入居者が自立的に行うこれらの活動を支援することについて学ぶ。

時間と形式: 講義+演習 210分

講師要件: 下記内容の有識者及びファシリテーター能力のある者

(豊富な現場経験を有するユニットリーダー経験者及び施設管理者等)

内容:

項目	内容	教材等
①ユニットケアにおける介護過程の展開(ケアにおけるPDCAサイクル)	<ul style="list-style-type: none">• 介護過程の意義と目的• 介護過程におけるPDCAサイクル• 施設サービス計画書(ケアプラン)と介護計画	事例 演習用ワークシート
②チームケア、多職種との連携の実践	<ul style="list-style-type: none">• チームケアの実践• 多職種連携の事例	演習用ワークシート
③重度化・認知症への対応、看取り介護	<ul style="list-style-type: none">• 重度化への対応• 認知症への対応• 看取り介護への対応	事例 演習用ワークシート

ポイント:

- ケアのマネジメントの実践的能力を養う内容とする。
- 重度化、認知症への対応、看取り介護を含む内容とする。
- 感染症対策、介護事故予防を含む内容とする。
- ケアのマネジメントに関する知識及び技能をユニットケア実践の場に適用し、理論と実践を結び付けて理解できる能力を養う内容とする。
- 実践能力の向上を図るため演習を含め、アクティブラーニングの手法を取り入れた能動的な学習方法とする。

D-① ユニットケアにおける介護過程の展開(ケアにおけるPDCAサイクル)

介護過程の意義と目的	<ul style="list-style-type: none">・ 介護過程の意義と目的・ 施設で実施するケアマネジメント
介護過程におけるPDCAサイクル	<ul style="list-style-type: none">・ PDCAサイクルの考え方を理解し、介護過程のプロセス(問題の明確化(情報収集・アセスメント)、計画立案、実施、評価、改善)をPDCAの視点でとらえる。・ 介護過程のプロセス<ul style="list-style-type: none">➢ 問題の明確化(情報収集・アセスメント)➢ 計画立案: Plan➢ 実施: Do➢ 評価: Check➢ 修正: Action・ 介護過程の展開におけるユニットリーダーの役割
施設サービス計画書(ケアプラン)と介護計画	<ul style="list-style-type: none">・ 施設サービス計画書(ケアプラン)・ 介護計画で実施・評価したもののケアプランへの反映・ 入居者一人ひとりの生活と生活支援・ 1日の生活の流れと介護計画の作成

D-② チームケア、多職種との連携の実践

チームケアの実践	<ul style="list-style-type: none">・ 継続性を重視したサービス提供のためのチームケア・ 情報の共有(記録、報告・連絡・相談)
多職種連携の事例	<ul style="list-style-type: none">・ 入居者の生活全般を支援する観点から、根本的な原因を究明し、改善策を講じるための多職種連携

D-③ 重度化・認知症への対応、看取り介護

重度化への対応	<ul style="list-style-type: none">・ 中重度高齢者へのユニットケア・ 医療ニーズのある高齢者へのユニットケア
認知症への対応	<ul style="list-style-type: none">・ 認知症高齢者へのユニットケア
看取り介護	<ul style="list-style-type: none">・ 看取り介護を実施するための体制・ ユニットケアで行う看取り介護 <p>【参考資料】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 「特別養護老人ホームにおける看取り介護ハンドブック～家族とともに考えるために～」(株)三菱総合研究所(平成 23 年 3 月)・ 「看取り介護指針・説明支援ツール 平成 27 年度介護報酬改定対応版」(公社)全国老人福祉施設協議会(平成 26 年度)

区分 : E ユニットのマネジメント

ねらい : チームリーダーとして必要なユニット運営(ユニットのマネジメント)に関する知識及び技能を習得する。

到達目標:

- ・ ユニットのマネジメントの実践に関する知識及び技能をユニットケア実践の場に適用し、理論と実践を結び付けて理解できる能力を習得する。
- ・ ユニットでの指導、教育、相談、支援ができる能力を習得する。

時間と形式: 210分 (講義、演習、グループワーク)

講師要件: 下記内容の有識者及びファシリテーター能力のある者

(豊富な現場経験を有するユニットリーダー経験者及び施設管理者等)

内容:

項目	内容	教材等
①ユニットのマネジメントの考え方	<ul style="list-style-type: none">・ ユニットマネジメントの PDCA サイクル・ 人的資源・物的資源・財的資源の管理と情報の活用の実践・ 事業計画と業務計画	事例 ワークシート
②人材資源に対するマネジメント	<ul style="list-style-type: none">・ ユニットメンバーの指導、教育の方法および留意点<ul style="list-style-type: none">➢ OJT➢ 集合教育	ワークシート
③物的資源と財的資源のマネジメント	<ul style="list-style-type: none">・ ユニットメンバーの相談、支援を行うための手法と留意点<ul style="list-style-type: none">➢ コンサルテーション➢ スーパービジョン➢ モチベーション管理➢ メンタルヘルス➢ ストレスマネジメント等	ワークシート
④情報の活用に関するマネジメント	<ul style="list-style-type: none">・ 情報の種類・ 情報の伝達と共有	スライド
⑤リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none">・ リスクとリスクマネジメント・ 事故の防止・ 事故発生後の対応・ 非常災害時対策(火災・風水害・地震等)・ 感染症対策	スライド

ポイント:

- ・ ユニットのマネジメントの実践に関する知識及び技能をユニットケア実践の場に適用し、理論と実践を結び付けて理解できる能力を養う内容とする。
- ・ 実践能力の向上を図るため、演習を含めた内容とする。アクティブラーニングの手法を取り入れた能動的な学習方法とする。

E-① ユニットのマネジメントの考え方

ユニットのマネジメント	<ul style="list-style-type: none">・ ユニットのマネジメントの意義・ ユニットリーダーの役割
マネジメントの範囲	<ul style="list-style-type: none">・ 職位によるマネジメントの範囲・ ユニットリーダーが行うマネジメント

E-② 人材資源に対するマネジメント

業務管理	<ul style="list-style-type: none">・ 人的資源の管理の実践<ul style="list-style-type: none">➢ Plan: 組織構成、人的資源計画➢ Do: 人材フローの管理、採用・解雇、配置、昇進・昇格、教育・訓練、キャリア開発、報酬、福利厚生➢ Check: 計画と実践の差異の確認➢ Action 継続または問題点の発見、改善方法の検討
職員教育	<ul style="list-style-type: none">・ 日常の OJT (実際の業務を通じた実践的な能力を習得するための研修)・ 意図的 OJT・ 介護の研究の重要性
ユニットメンバーからの相談	<ul style="list-style-type: none">・ ユニットメンバーからの相談の受け方と最終目標・ モチベーション管理の重要性・ エンパワースメント・ メンタルヘルスケア

E-③ 物的資源と財的資源のマネジメント

物的資源のマネジメント	<ul style="list-style-type: none">・ 物的資源とは・ ユニットの環境づくり・ 認知症高齢者への環境支援指針 PEAP 日本版・ 環境づくりにおける PDCA<ul style="list-style-type: none">➤ Plan: 施設の環境設計➤ Do: 設備管理システムの運用、物品管理システムの運用、医療用機器、医療用材料の管理、薬物などの管理➤ Check: 計画と実践の差異の確認➤ Action 継続または問題点の発見、改善方法の検討
財的資源のマネジメント	<ul style="list-style-type: none">・ 介護報酬について・ ユニット運営に必要となる費用・ 賃金

E-④ 情報の活用に関するマネジメント

情報の種類	<ul style="list-style-type: none">・ ユニット職員が把握すべき情報の種類
情報の伝達と共有	<ul style="list-style-type: none">・ 記録の重要性・ 申し送り・ 会議

E-⑤ リスクマネジメント

リスクとリスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 施設におけるリスクとリスクマネジメント ヒヤリハット
事故の防止	<ul style="list-style-type: none"> 事故防止のための仕組みづくり: 事故対応の指針の整備。 訓練と教育: 事故発生の防止のための委員会及び従業員に対する研修を定期的に行う。
事故発生後の対応	<ul style="list-style-type: none"> 入居者・家族への対応: 入居者に対するサービスの提供により賠償すべき事故が発生した場合は、損害賠償を速やかに行う。 施設内の対応: 事故の影響拡大の防止のために必要な措置を講じる。 外部への対応: 速やかに市町村、入所者の家族等に連絡を行う。 事故および事故に際して採った処置についての記録。 再発防止に向けた対応(報告の仕組み、分析を通じた改善策を周知徹底)。
非常災害時対策(火災・風水害・地震等)	<ul style="list-style-type: none"> 非常災害に関する具体的計画を立てる。 非常災害時の関係機関への通報及び連携体制を整備する。 それらを定期的に従業員に周知するとともに、定期的に避難、救出その他必要な訓練を行う。
感染症対策	<ul style="list-style-type: none"> 感染症の予防及びまん延の防止のための対策を検討する委員会をおおむね三ヶ月に一回以上開催し、その結果について、介護職員その他の従業員に周知徹底を図る。 感染症の予防及びまん延の防止のための指針を整備する。 介護職員その他の従業員に対し、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための研修を定期的実施する。 感染症の発生が疑われる際の対処等に関する手順に沿った対応を行う。

区分 : F 実践課題演習

ねらい : 実践において、学習した知識及び技能を統合させ、ユニットリーダーとしてユニットケアを展開し、ユニットを運営することを学習する。

到達目標:

- ・ 自施設におけるケアのマネジメント・ユニットマネジメントのためのPDCAサイクルを展開するための課題設定と計画立案を行う。
- ・ 作成した計画に基づき、施設で実践を行い、評価し、研修後の実践につなげる。
- ・ 得られた結果を発表し、意見交換を通して、自施設を客観的にとらえるとともに、他施設の取組について学ぶ。

時間と形式: 60分(講義・演習)+2週間~4週間(施設における実践)
+1日(プレゼンテーション+質疑応答)

講師要件: 下記内容の有識者及びファシリテーター能力のある者
(豊富な現場経験を有するユニットリーダー経験者及び施設管理者等)

内容:

項目	内容	教材等
① 実践課題の設定と施設における実践課題の実施計画作成	<ul style="list-style-type: none">・ 自施設におけるケアのマネジメントとユニットのマネジメントのPDCAサイクルを展開するための課題設定と計画立案を行う。・ 作成した計画について、受講者間での意見交換を行い講師から助言を得る。	ワークシート
② 施設における実践課題の実施	<ul style="list-style-type: none">・ 自施設におけるケアのマネジメントとユニットのマネジメントのPDCAサイクルを展開する。・ チームによる取組と振り返り。・ 多職種との連携を行う。・ 施設における課題の発見、解決策の検討、実施、評価までの一連の活動を通して、ユニットリーダーに求められる知識及び技能を統合する。	記録シート
③ プレゼンテーション	<ul style="list-style-type: none">・ 実践課題での取り組みについてプレゼンテーション。・ 他の受講者のプレゼンテーションや意見交換を通して、気づきを得る。	ワークシート

ポイント:

- ・ 施設における課題の発見、解決策の検討、実施、評価までの一連の活動を通して、ユニットリーダーに求められる知識及び技能を統合する。
- ・ アクティブラーニングの手法を取り入れた能動的な学習方法とする。
- ・ 施設における実践的活動は、施設管理者の理解・支援・助言を得て、組織的に進めることを前提とする。

区分 : G 実地研修

ねらい : ユニットリーダーによるケアのマネジメントとユニットのマネジメントの実践を学び、自施設における実践につなげる。

到達目標:

- ・ ケアのマネジメントとユニットのマネジメントの実践方法として、ユニットリーダーの役割や具体的なアクションの実例を知り、自施設における展開のヒントとする。
- ・ 自施設との違いの認識、異なる視点や方法を知り、視野を広げることで自施設における現状の課題への気づき、改善に向けた検討につなげる。

時間と形式: 3日以上 (観察、体験、ディスカッションなど)

講師要件: 豊富な現場経験を有するユニットリーダー経験者及び施設管理者

内容:

項目	内容	教材等
①ケアのマネジメントとユニットのマネジメントの考え方と実践方法の理解	【座学および各勤務帯における実践の見学(1~2日)】 <ul style="list-style-type: none">・ ケアのマネジメント(PDCA サイクル)の実際(介護過程)・ ユニットのマネジメント(PDCA サイクル)の実際(業務改善)・ 良質なチームづくり・ リーダー会議の内容、進め方・ 業務改善方法(PDCA サイクル/継続的な改善への取組み)・ 職員教育の実際	・実習の手引き ・記録用紙
②これまでのケアのマネジメント・ユニットのマネジメントの振り返りと今後の取組の方針	【受け入れ施設職員とのディスカッション(半日程度)】 <ul style="list-style-type: none">・ 受け入れ施設における実践内容、方法についての質疑応答・ 自施設との違い、自施設における課題の整理・分析・ 今後の取組の実現に向けた助言・指導	

ポイント:

- ・ ユニットリーダーとしての担うべき「ケアのマネジメント」「ユニットのマネジメント」として集合研修で学んだ内容が、実際の施設においてどのような形で具体的に実践されているかを学ぶ。
- ・ 受け入れ施設担当者とのディスカッションにより、自施設での実践につながるヒントを得る