

令和2年度 老人保健事業推進費等補助金  
老人保健健康増進等事業

ユニットケアに係る研修の在り方に関する調査研究事業

報 告 書

株式会社 日本総合研究所

令和3(2021)年3月

ユニットケアに係る研修の在り方に関する調査研究事業  
報告書 目次

<b>I. 本調査研究の概要</b> .....	<b>1</b>
1. 調査研究の背景・目的.....	1
2. 調査の方法.....	2
(1) 検討委員会での検討.....	2
(2) 先行研究・調査の整理.....	4
(3) ユニットケア研修における実態の把握.....	4
(4) ユニットケア研修における新カリキュラムの評価及び課題の整理.....	4
(5) ユニットケア研修における実施要領・カリキュラム変更点の検討.....	4
(6) 報告書の取りまとめ.....	4
<b>II. ユニットケア研修に関する実態及び課題</b> .....	<b>5</b>
1. 先行研究・調査の整理.....	5
(1) ユニットケアに係る研修のあり方に関する研究(平成 25 年度).....	5
(2) ユニットリーダー研修のあり方に関する研究(平成 26 年度).....	6
(3) 新カリキュラムによるユニットリーダー研修に関する調査研究事業(平成 27 年度).....	6
(4) ユニット型施設等における人材育成に関する調査研究事業(平成 28 年度).....	7
(5) 過去の調査事業を踏まえた課題.....	8
2. ヒアリング調査.....	9
(1) ヒアリング調査実施概要.....	9
(2) ヒアリング調査結果(サマリー).....	11
(3) ヒアリング調査結果から得られた示唆.....	14
3. アンケート調査.....	17
(1) アンケート調査実施概要.....	17
(2) アンケート調査結果(サマリー).....	19
(3) アンケート調査結果(集計データ:ユニットリーダー).....	21
(4) アンケート調査結果(集計データ:施設管理者).....	52
<b>III. 新カリキュラムの評価及び課題の整理</b> .....	<b>88</b>
1. 調査結果を踏まえた新カリキュラムの評価.....	88
2. 新カリキュラムの課題の整理.....	93
3. 実施要領・カリキュラムの変更点の検討.....	94
<b>IV. 本調査研究事業のまとめ</b> .....	<b>95</b>
1. 新カリキュラムについて.....	95
2. ユニットケア研修における課題の整理及び考察.....	95
<b>V. 資料編</b> .....	<b>98</b>
1. 委員会における意見・議論の紹介.....	98
2. ヒアリング調査結果個票(抜粋).....	100
3. 受講者向けアンケート調査票(ユニットリーダー).....	109
4. 受講者向けアンケート調査票(施設管理者).....	127

# I. 本調査研究の概要

## 1. 調査研究の背景・目的

平成 27 年 4 月の介護報酬改定により、特別養護老人ホームへの新規入所者は要介護度3以上の高齢者に限定されるなど、現行のユニットケア研修カリキュラムが検討された平成 15 年当時から入居者の状態が大きく変化し、これに伴って提供されるケアの内容にも変革が求められることから、ユニットケアを担う職員の研修のあり方について見直しが必要となっている。

ユニットケア研修には、「ユニットケア施設管理者研修」及び「ユニットリーダー研修」があり、「ユニットリーダー研修」の受講については、施設の運営基準により義務づけられている。研修内容については、国がユニットケアの理念やユニットリーダーの役割、ユニットケアを効果的に提供するためのマネジメント等についてカリキュラムを示している。

平成 25 年度、26 年度、27 年度厚生労働省老人保健健康増進等事業において、ユニットケアを担う人材の育成体系、中でも施設のユニットケアの推進に重要な役割を果たすユニットリーダーを育成する研修に焦点をあて、一定の経験を有する受講者像を想定したカリキュラム及びテキスト案、指導要領案等の見直しが行われた。また平成 28 年度老健事業においては、ユニットケア施設管理者研修の見直しを行うとともに、ユニットリーダー研修の指導者養成のあり方について検討がなされた。

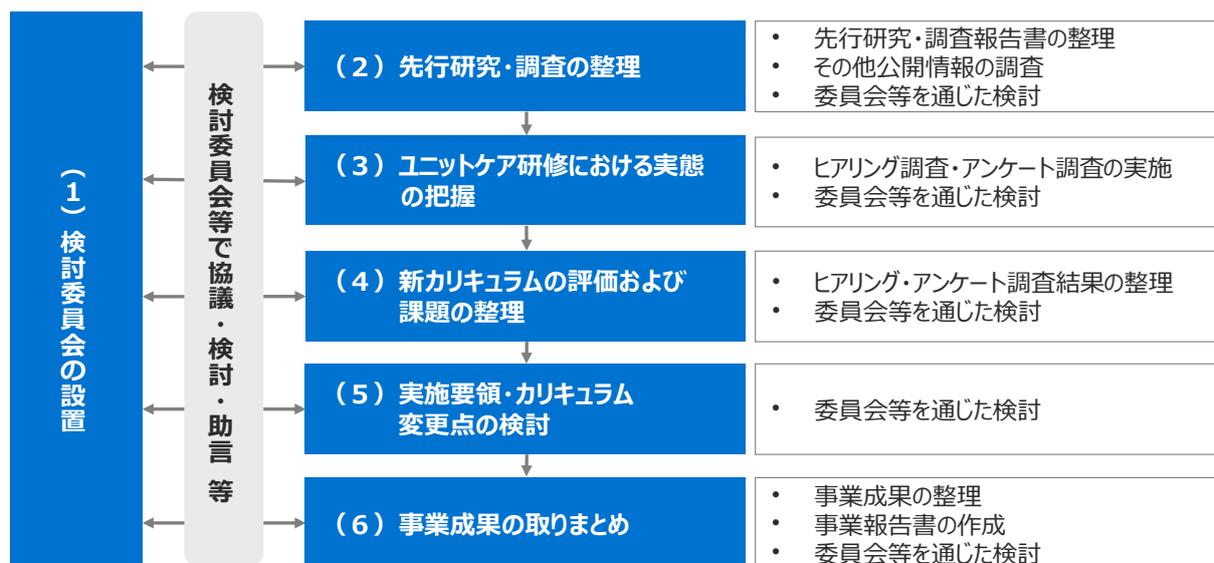
ユニットケア研修のカリキュラムについては、上記の老健事業での検討を踏まえ、平成 29 年度に改訂、平成 30 年度より新カリキュラムにより実施されている。新カリキュラムでは、ユニットケアの理念や意義、それに伴う組織マネジメントやチームワーク形成、重度入居者（医療ニーズが高い方、認知症の方）向けのケアや看取り対応等においては加味されているものの、生活支援技術の伝授方法や多様な人材の受け入れ、テクノロジーの活用等、ユニットケアに関わる昨今の現状について十分に加味できていない点が課題となっている。加えて、受講負担の軽減のためには、オンライン等を活用した受講の促進等についても検討が必要と考えられる。

上記を踏まえ、研修受講後のユニットリーダーの活動状況等について実態調査をした上で、現状のニーズに合わせて研修のあり方を見直すことを本調査研究の目的とした。

## 2. 調査の方法

前述の背景・目的を踏まえ、本調査研究は以下の内容にて検討・整理を進めた。

図表 1 本調査の進め方



### (1) 検討委員会での検討

(検討委員会での実施・検討内容及び検討体制)

図表 2 検討委員会での実施・検討内容

回	実施日	実施・検討事項
第1回	令和2年 9月15日	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の進め方の検討</li> <li>ユニットケア研修受講者向けヒアリング及びアンケートの調査設計の検討</li> </ul>
第2回	令和2年 11月20日	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットケア研修受講者向けヒアリング調査結果の共有</li> <li>ユニットケア研修受講者向けアンケートの調査設計の検討</li> </ul>
第3回	令和3年 2月20日	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットケア研修受講者向けアンケート調査結果の共有</li> <li>2018年度改定の新カリキュラムの評価と課題整理</li> </ul>
第4回	令和3年 3月16日	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットケア研修の在り方の検討</li> <li>実施要領・カリキュラムの変更点の検討</li> </ul>

図表 3 検討委員会委員(50音順・敬称略)

氏名	所属先・役職名
石原 美智子	社会福祉法人新生会 名誉理事長
◎太田 貞司	神奈川県立保健福祉大学 名誉教授
杉田 美智代	社会福祉法人登豊会 特別養護老人ホーム岐南仙寿うれし野 介護課長
鳥海 房枝	NPO 法人メイアイヘルプユウ 理事・事務局長
古谷 忠之	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会 介護保険事業等経営委員会 特別養護老人ホーム部会 幹事
松村 実	一般社団法人日本ユニットケア推進センター 理事 社会福祉法人十日町福祉会 常務理事
山口 健太郎	近畿大学 建築学部 教授

◎印:委員長

(オブザーバー)

厚生労働省老健局高齢者支援課

(2) 先行研究・調査の整理

平成 25 年度から平成 28 年度にかけて実施された、ユニットケア研修に関する調査研究について、実施内容の整理等を行った。

(3) ユニットケア研修における実態の把握

平成 30 年度以降の新カリキュラムによる研修受講者を対象者にヒアリング調査及びアンケート調査を実施した。

(4) ユニットケア研修における新カリキュラムの評価及び課題の整理

ヒアリング調査及びアンケート調査の結果を踏まえ、委員会における議論等を通じて新カリキュラムの評価及び課題の整理を行った。

(5) ユニットケア研修における実施要領・カリキュラム変更点の検討

上記(4)により明らかになった課題や近年の介護業界を取り巻く動向等を踏まえ、現状カリキュラムに対しての変更案を検討した。

(6) 報告書の取りまとめ

各種調査及び検討の結果について、報告書としてとりまとめた。

## II. ユニットケア研修に関する実態及び課題

本章では、これまでのユニットケア研修に関する先行研究を整理したうえで、新カリキュラムによるユニットケア研修の満足度や実施状況等の実態を明らかにし、今後の在り方等を検討するにあたっての課題を整理する。

### 1. 先行研究・調査の整理

本事業は、先行する老人保健事業推進費等補助金老人保健健康増進等事業「ユニットケアに係る研修のあり方に関する研究(平成25年度)」、「ユニットリーダー研修のあり方に関する研究(平成26年度)」、「新カリキュラムによるユニットリーダー研修に関する調査研究事業(平成27年度)」、「ユニット型施設等における人材育成に関する調査研究事業(平成28年度)」の成果に基づき実施した。

以下に平成25年度～平成28年度の事業成果の概要をまとめた。

#### (1) ユニットケアに係る研修のあり方に関する研究(平成25年度)

研修カリキュラム策定から10年が経過し、ユニットケア施設を取り巻く社会環境が変化する中で、今後のユニットケアの重点テーマや人材育成のあり方に関して、有識者ヒアリングの結果を踏まえて整理が行われた。

##### ■ 今後のユニットケアの重点テーマ整理

これまでのユニットケアで重視されてきた基本理念は今後も一層の浸透を図るとともに、その上で、入居者及び家族や社会の変化、施設の社会的な変化に対応する必要があることが重点テーマとして示された。

##### ■ ユニットケア研修における人材育成のあり方の検討整理

有識者ヒアリングの結果を踏まえ、研修プログラムごとに受講者層の質を一定以上にそろえること、そしてユニットケアの基本事項(個別ケア、生活の継続性等)についての定着浸透のみならず、ユニットの運営・チームマネジメントに関する内容を加えることが示された。

##### ■ アクティブラーニングモデルの整理

他分野での研修を参考にしつつ、アクティブラーニングモデルや、実践型人材育成の手法について整理がなされた。

## (2) ユニットリーダー研修のあり方に関する研究(平成 26 年度)

ユニットケア施設へのニーズ調査を実施し、それに基づきカリキュラムが見直された。また、アクティブラーニングの考え方を取り入れた研修のフィージビリティスタディーや研修運営のあり方に関する状況把握が行われた。

### ■ ユニットリーダー研修カリキュラムの見直し

ユニットケア施設、ユニットリーダーを対象とするアンケート調査が実施された。その結果を踏まえ、下記の方針でカリキュラムの作成・見直しが実施された。

- ・ユニット職員の指導・教育を含むマネジメント能力の強化を狙いとする
- ・事例を用いた学びやアクティブラーニング手法による演習を取り入れること

### ■ フィージビリティスタディーの実施

アクティブラーニングの考え方を取り入れたフィージビリティスタディーが実施された。その結果、ユニットケアに対する基礎的素養を持っているかどうかによって、学習効果が大きく左右されることが明らかとなり、一定のユニットケア経験を有する受講者を参加対象とすべきことが示唆された。

### ■ 研修運営のあり方に関する状況把握

都道府県・政令指定都市を対象としたアンケート調査が実施された。その結果、都道府県、政令指定都市の双方において受講者数は年々増加していることが明らかになった。また、約半数の都道府県、政令指定都市が研修内容や受講の効果の把握、評価について把握しておらず、都道府県、政令指定都市をとおした研修申し込み手続きが形骸化している可能性が指摘された。

## (3) 新カリキュラムによるユニットリーダー研修に関する調査研究事業(平成 27 年度)

新規カリキュラムに基づいたユニットリーダー研修実施に向けた基盤整備(標準テキストの作成、試行研修の実施、実地研修カリキュラムの検討)を行うとともに、経験の浅いユニットリーダーを対象とする研修カリキュラムの検討が行われた。

### ■ 新たなカリキュラムに基づいた標準テキストの作成

前年度に提案されたユニットリーダー向けの新カリキュラム案をもとに、教材(講義資料、演習課題、事例、実践課題、ワークシート等)及び指導要領が作成された。

### ■ 試行研修の実施

上記カリキュラム、教材を用いた試行研修が実施された。研修後のアンケート調査等により、カリキュラムの流れやテキストの内容について評価する意見や、難易度の高さや具体的な施設での実践方法についても解説してほしいという意見が得られた。

#### ■ 実地研修カリキュラムの検討

前年度に検討された実地研修の方針、及び研修実施機関ヒアリングを踏まえ、実地研修カリキュラム(案)が作成された。

#### ■ 経験の浅いユニットリーダーを対象とする研修カリキュラムの検討

ユニットケアに関わる経験の浅い介護職員を対象とした個別ケアやユニットケアの基本理念、基本的なケアのあり方に関する「プレ研修」について、研修の位置づけの確認と学習のねらいの設定や研修実施方法等が検討された。

#### (4) ユニット型施設等における人材育成に関する調査研究事業(平成 28 年度)

施設管理者研修の見直し(カリキュラムの検討、テキスト及び指導要領の作成)、ユニットケア研修における指導者養成及び実地研修施設の確保についての検討が行われた。

#### ■ 施設管理者研修の見直し

施設管理者及びユニットリーダーの役割を明確にするとともに、ユニットリーダー研修において学習した内容を施設に持ち帰り効果的に実践につなげることを管理者として支援することにより、カリキュラム内容の高度化が図られた。また、平成 27 年度に作成されたユニットリーダー研修用テキストを基に、施設管理者研修にも併用できるテキストが作成された。管理者向けの内容が追加されるとともに、管理者向け、ユニットリーダー向けに強調すべき点の違いが明確化された。

#### ■ ユニットケア研修における指導者養成及び実地研修施設の確保についての検討

実地研修受け入れ施設の選定基準については、各研修実施機関とも国の定める評価項目に独自項目を上乗せしており、実地研修受け入れ施設として一定の質は担保されていると考えられた。

一方、実地研修受け入れ施設の選定における課題としては、研修施設へのアクセスが挙げられた。

## (5) 過去の調査事業を踏まえた課題

過去の調査事業において積み残しとなっている課題、及び本事業における論点は以下のとおり。本事業においては、以下の課題に対して、ユニットケア研修の受講者に対して、より詳細な調査が必要である。

### ① 現状のニーズに応じたカリキュラム・テキストの改善

- 現在のテキストにおいては、制度上の根幹となる基準や原則を中心に記載することとし、制度面での整理が明確となっていない現場の取り組み等についての具体的な記述は行っていない。テキストの記載内容や研修の進め方の工夫が必要。
- 社会環境の現状やユニットケアの浸透状況を勘案して、制度そのものの見直しの必要性を検討することも望まれる。

### ② 受講負担の軽減のための e-learning の導入の検討

- 介護人材不足が課題となっている中で、現行の研修日程への参加の困難さが繰り返し委員会で指摘された。例えば座学部分に e-learning 教材を導入することによって、集合研修の日程を短縮することが有効であると考えられる。

### ③ 研修の運営体制

- 座学研修では、なじみの薄い用語等をわかりやすく受講者に伝達するためには講師の役割が重要となる。実地研修においても、受講者に施設での実践を通してのケアのマネジメント、ユニットのマネジメントという新しい視点からの気付きを与えることが求められる。このような能力を有する講師と実地研修施設の養成と確保が喫緊の課題である。
- 個々の研修実施機関が独自に研修を運営していただくだけではなく、横断的な体制で研修の質管理の PDCA サイクルを展開していくことが望まれる。

## 2. ヒアリング調査

### (1) ヒアリング調査実施概要

改定後のカリキュラムに関する詳細な調査及び上記の課題に対しての意見収集を目的として、ヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査は、研修実施団体からの紹介を受け、全 12 施設を対象に実施した。対象施設は、平成 30 年度以降に施設管理者研修あるいはユニットリーダー研修の受講者が在籍している施設とし、合計 23 名の研修受講者にヒアリングを実施した。

なお、ヒアリング回答内容の個票を抜粋し、参考資料 2 として後掲している。

図表 4 ヒアリング調査実施先

No.	施設名	ヒアリング実施人数	
		ユニットリーダー研修受講者	施設管理者研修受講者
1	施設 A	1 名	1 名
2	施設 B	—	1 名
3	施設 C	1 名	1 名
4	施設 D	1 名	1 名
5	施設 E	—	1 名
6	施設 F	1 名	—
7	施設 G	2 名	1 名
8	施設 H	—	1 名
9	施設 I	1 名	1 名
10	施設 J	1 名	1 名
11	施設 K	1 名	—
12	施設 L	—	1 名

図表 5 ヒアリング項目

ヒアリング対象	ヒアリング項目	
共通	施設属性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 勤務先施設のユニット数、1ユニットの入居者定員数、ユニットリーダー数、リーダー研修受講者数、介護職員数、など</li> </ul>
	ケアの質向上のための取り組みについて	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ケアの内容を改善するための施設内研修の有無と実施方法</li> <li>・ 望ましいユニットケアのあり方／施設の理念についての職員間での共有方法</li> </ul>
	研修の効果、要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 講義・演習(時間、内容、進め方)において、あまり効果が得られなかったと感じるもの</li> <li>・ 講義・演習において、盛り込むべきと感じたもの(個別の生活支援技術の伝授方法、テクノロジーの活用に関する考え方、多様な人材の受入れについての考え方、など)</li> <li>・ 研修受講を促進するために必要なポイント及び期待すること</li> <li>・ 座学部分への e-learning 教材導入の是非と望ましい導入方法</li> </ul>
施設管理者	ユニットリーダー研修の受講状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットリーダー研修の受講率を高められない要因</li> <li>・ 研修受講者の選定方法</li> <li>・ ユニットリーダー研修に期待すること</li> </ul>
ユニットリーダー	ユニットリーダーとしての課題感、考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットリーダーとして勤務するうえで課題に感じていること</li> <li>・ 上記課題を解決するために実施している取り組み</li> <li>・ 研修で得られた学びのうち、現在の業務に活かされていること</li> </ul>

## (2) ヒアリング調査結果(サマリー)

ヒアリング結果について、ユニットリーダー及び施設管理者それぞれの各視点とヒアリング内容について、以下はとおり。

### ■ ヒアリング調査結果(ユニットリーダー)

視点	ヒアリング内容
リーダー研修受講タイミング	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 概ねリーダー就任後 2 年程度経った段階での受講者が中心。</li> </ul>
リーダーとしての課題感	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 「ケアの統一性の担保」、「スタッフ個々の基本スキルの育成方法」、「個別ケア技術の伝授の方法」が多く、「日常業務におわれ、家族への連絡等追加的な業務が困難」、などの意見も見られる。</li> </ul>
リーダーにとって必要なスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 「スタッフとのコミュニケーション能力はもちろん、スタッフ同士がコミュニケーションを取りやすくなるマネジメント能力」、「能力や特性が異なる現場スタッフを活かせる環境を整えるスキル」、といった、コミュニケーション能力やスタッフを動かすマネジメント能力に関する意見が多く見られる。</li> </ul>
研修カリキュラムについて	<p><b>(個別の生活支援の技術の伝授方法について)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 個別の生活支援技術の伝授方法は、スタッフのスキルや利用者の状態が関係するのでカリキュラムとして落とし込むことは難しいと思う。</li> </ul> <p><b>(テクノロジーの活用について)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 福祉用具や ICT 等については、発想を得るために活用事例を紹介する程度の内容はあっても良い。</li> </ul> <p><b>(多様な人材の受入れについて)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ EPA や特定技能人材の受入れなど、多様な人材の受入れが進んでいるが、全ての受講者にとってホットな話題かは疑問であるため、事例を紹介する程度で良い。</li> </ul> <p><b>(その他)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 「座学のボリュームに対して日数が少ない」、「グループワークや情報共有の時間がもう少し必要」という意見が見られた。</li> <li>➤ また、ユニットケアの視点を踏まえたうえでの日常の具体的なケアの実践例を詳しく聞きたい、などの意見も。</li> <li>➤ 座学では一つ一つのケアの根拠が学べ、実地研修では客観的な視点でケアを見られるのが貴重。</li> </ul>
研修のオンライン	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 研修のオンライン化については概ね賛成。</li> </ul>

ン化について	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 知識部分は事前にオンデマンド型で学び、リアルタイムの研修ではディスカッション中心に進める流れを望む。</li> <li>➤ 一方で、研修に参加することで業務へのモチベーションが高まったが、オンライン研修で同様の気持ちになれるかは疑問。</li> <li>➤ また、オンライン化ではカリキュラム以外のことで他の受講者とのコミュニケーションが取れなくなってしまう(休憩時間など)ため、その点はデメリットを感じる、という意見も。</li> <li>➤ (施設管理者の意見として)家庭の事情でリーダーを研修に派遣できないこともあるため、オンライン化によってそのような状況は改善されると思う、という意見も。</li> </ul>
--------	--

■ ヒアリング調査結果(施設管理者)

視点	ヒアリング内容
管理者研修受講タイミング	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 管理者となって1年未満のタイミングでの受講が大半。</li> </ul>
研修カリキュラムについて	<p>(テクノロジーの活用について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ICT やセンサーなどのテクノロジー活用については施設の方針によると思われるが、どのようなものがあるかの紹介はあっても良い。</li> <li>➤ ただし、導入することが目的ではないため、施設の課題を見つめなおした上での導入の検討が必須。そのようなことを議論する場を研修に取り込むことについては賛成。</li> </ul> <p>(多様な人材の受入れについて)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 多様な人材の受入れに関する事例を交え、受講者同士でディスカッションをする場があると良い。</li> </ul> <p>(その他)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 職員の定着や離職率改善への取り組みについて、事例を交えて受講者同士で話し合う場があると良い。</li> <li>➤ より現場を動かしていくためには中間管理職(介護主任など)の役割が重要であるため、管理者研修にも中間管理職的な要素を打ち出していくことや、中間管理職向けの研修についても検討が必要ではないか。</li> </ul>
研修のオンライン化について	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 研修のオンライン化については概ね賛成。</li> <li>➤ ただし、対面式と比したコミュニケーションの質低下や研修の雰囲気を感じ取りづらいのでは、という懸念は残る。</li> <li>➤ 知識部分は事前にオンデマンド型で学び、リアルタイムの研修では</li> </ul>

	<p>ディスカッション中心に進める流れを望む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 「コロナ禍が落ち着いたら研修は対面式に戻してほしい」、「対面での交流を行いたい人向けに任意参加の場を設けるのもどうか」という意見も。</li> </ul>
施設管理者研修に期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 他の施設の施設長や管理職の方とコミュニケーションを取る機会が多くないため、研修ではディスカッションや意見交換の時間をより多く割いてもらえると良い。</li> </ul>
リーダー研修に職員を派遣するタイミング	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 「今後 1-2 年でリーダーにしたいと思っている人材」、「リーダー就任が決まった時点」が多い。</li> <li>➤ 「リーダー就任後しばらくしてから(1-2 年後)」という施設もある。</li> </ul>
リーダー研修に期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ スタッフは自施設のユニットしか知らないため、受講者同士のコミュニケーションや実地研修によって様々な施設の取り組みについて学んでもらいたい。</li> <li>➤ ケアの組み立て方や考え方について、自分の口で説明できるようになってほしい。</li> <li>➤ 根拠を基に話し合って取り組んでいく訓練をグループワークや実習に盛り込んでもらいたい。</li> </ul>

### (3) ヒアリング調査結果から得られた示唆

本節では前節のヒアリング調査結果から得られた、在り方検討にあたっての示唆を述べる。研修全体、ユニットケア施設管理者研修、ユニットリーダー研修それぞれの観点から整理する。

#### ■ 示唆(全体)

リーダー・管理者ともに、現行の研修に対して概ね満足していることが示唆された。今後の研修の在り方検討の方向性としては、グループワーク・交流の促進、オンライン併用、実地研修先へのアクセス向上、研修の細分化等が考えられる。研修全体に向けた示唆については、以下に各視点から整理している。

視点	示唆(全体)
研修内容の満足度	<p><b>満足度高く、内容の大きな修正の必要性は低い</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ リーダー研修、管理者研修ともに研修内容に対する満足度が高い</li> <li>✓ テクノロジー活用、多様な人材の受入れ等については、事例を通しての学習を希望している</li> </ul>
研修に期待していること	<p><b>ユニットケアの理念・基礎を知りたい</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ リーダー・管理者ともに、ユニットケアの理念・基礎を学ぶことを研修に期待している</li> <li>✓ 基礎部分をオンライン化、演習部分を対面形式で実施することで、より多くの方に理念を伝えることができる可能性がある</li> </ul>
受講者同士のコミュニケーション促進	<p><b>グループワークや交流の機会の確保が必要</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 満足度の高さの要因として、他施設からの受講者との交流が挙げられる</li> <li>✓ コロナ禍であっても受講者同士の交流が促進される工夫が必要である</li> </ul>
実施体制の更なる強化	<p><b>オンライン併用</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ オンラインを併用することによって受講者数の増加が期待できる</li> </ul> <p><b>アクセス向上</b></p> <p>研修場所のアクセスが向上することで、更なる受講の促進が期待できる</p>

■ 示唆(ユニットリーダー研修向け)

ユニットリーダーとして求められる能力習得のためにユニットリーダー研修は大いに役立ち(特に、他施設職員とのグループワーク・交流や実地研修は価値が大きい)、コロナ禍の状況や受講負荷軽減の観点から、オンライン化により受講のハードルは大きくさがる。一方で、従来の集合研修形式により得られる価値を極力損なわないよう十分な配慮が必要。

そこで、カリキュラムを追加・変更する場合は、コミュニケーション能力(ユニット職員に伝える力)の向上及びユニット職員育成に関する実践的な方法等について、事例を通じて習得することが効果的と推察される。また、リーダー研修の意義・価値を担保しつつ、オンライン化やカリキュラム調整により、効率的かつ効果的な実施形態やカリキュラムを検討することが求められる。

(参考:受講者からの声(ユニットリーダー))

視点	受講者からの声(ユニットリーダー)
ユニットリーダー研修に期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ リーダーとしては、コミュニケーション能力(ユニット職員に伝える力)、円滑・効果的なユニット運営のためマネジメント能力が求められると感じている</li> <li>・ ユニット職員育成の観点からは、基本スキルや個別ケア技術の伝授等に課題感がある</li> </ul>
カリキュラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生活支援技術等の伝授方法は一律ではないため、研修カリキュラムとして組み込むのは難しいのでは</li> <li>・ テクノロジー活用、多様な人材の受入れについては、事例を通しての意見交換を希望</li> <li>・ 座学パートのボリュームが多い印象</li> <li>・ グループワーク等の時間をより長くしてほしい</li> </ul>
オンライン化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンライン化には概ね賛成</li> <li>・ 知識的な座学部分はオンデマンド型でもよいが、グループワークはリアルタイム形式で行いたい。</li> <li>・ 実地研修による学びは大きい</li> </ul>

■ 示唆(施設管理者研修向け)

現行の施設管理者研修の内容に満足されている方が多い。特に管理者は日々の悩みについて相談できる相手が少ないため、研修を通して他施設の管理者と交流ができていることが高い満足度の要因と考えられる。また、管理者が直面しやすい課題について議論するカリキュラムを増やすことで、さらに効果的な研修となると推察される。

上記をまとめると、カリキュラム検討にあたり、内容の大きな修正・削減の必要性は低い、管理者が直面しやすい課題をテーマとしたグループワークの強化が求められる。

(参考:受講者からの声(施設管理者))

視点	受講者からの声(施設管理者)
施設管理者研修に期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 普段、他施設の施設長や管理職の方とコミュニケーションを取る機会が少ないため、ディスカッションや意見交換に期待している</li> <li>・ 他施設の管理者と気兼ねなく施設の課題について話し合う機会を持てた</li> </ul>
カリキュラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多様な人材の受入れ・魅力的な職場の作り方・離職率改善・ICT導入など、管理者が普段悩んでいることに対するグループワークがあると良い</li> <li>・ グループワークの時間が多い方が良い</li> <li>・ リーダー研修の内容との連動性があると良い</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンライン形式であっても議論ができるとよい。</li> <li>・ 管理者研修・リーダー研修のみならず、中間管理職や介護主任等に対する研修もあるとよい。</li> </ul>

### 3. アンケート調査

#### (1) アンケート調査実施概要

アンケート調査は以下の要領で実施した。

図表 6 アンケート調査実施概要

調査目的	平成 29 年度カリキュラム改定後のユニットケア研修に対する評価、ユニットケア研修受講後の研修内容の活用状況や、現行の研修における課題、今後期待すること等について把握することを目的に実施した。
調査方法	郵送調査 ・依頼状の送付及び回答画面の案内は郵送で行い、回答は Web 画面上での実施とした。
調査対象	平成 30 年度以降に施設管理者研修またはユニットリーダー研修を受講している方が在籍している施設
調査票発送数	2,016 施設 (内訳: ユニットリーダー 1,423 名、施設管理者 593 名)
有効発送数	1,997 施設 (内訳: ユニットリーダー 1,418 名、施設管理者 579 名)
回収結果	■有効回収率 ユニットリーダー 15.8%、施設管理者 20.6% ■有効回答数 ユニットリーダー 224 名、施設管理者 119 名 ※ユニットリーダーについて、全回答者は 357 名であったが、途中回答者が 112 名、回答者のうち 2018 年度以前研修受講者が 20 名、受講年月が 2021 年 2 月と回答した者 1 名を除外した。 ※施設管理者について、全回答者は 219 名であったが、途中回答者が 72 名、回答者のうち 2018 年度以前研修受講者が 28 名を除外した。
設問数	ユニットリーダー: 43 問、施設管理者: 52 問
調査手法	インターネットリサーチ
調査実施時期	令和 3 年 1 月 6 日～令和 3 年 1 月 22 日

図表 7 主なアンケート調査項目

<p>ユニットリーダー</p>	<p>I. 基本情報            II. ユニットリーダーの役割を担う上での課題            III. ユニットリーダー研修の受講状況            IV. ユニットリーダー研修のオンライン化について(カリキュラム別に)            V. ユニットリーダー研修の効果的な活用            VI. 研修内容の過不足について</p>
<p>施設管理者</p>	<p>I. 基本情報            II. 施設におけるケアの質向上のための取り組みについて            III. 施設管理者研修の各カリキュラムについて            IV. 施設管理者研修のオンライン化について(カリキュラム別に)            V. ユニットリーダー研修の受講状況                (職員をリーダー研修に派遣する立場として)            VI. ユニットリーダー研修の効果と活用について                (職員をリーダー研修に派遣する立場として)            VII. ユニットリーダー研修内容の過不足について                (職員をリーダー研修に派遣する立場として)</p>

## (2) アンケート調査結果(サマリー)

### ■ ユニットリーダー

- ・ 座学研修、実地研修ともに受講者の満足度は概ね高い。特に、ユニットリーダーの役割やユニットケアの理念に関する理解が促進され、それが研修後の取り組みに活かされていると感じている受講者が多い。

項目	概要
ユニットリーダー経験年数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経験年数 1-3 年の割合が 59%と最も大きい。次いで「1 年未満」、「4-5 年」となっている。</li> </ul>
ユニットリーダーとして重要なスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットリーダーとして重要なスキルは「ユニット内の職員の指導・チームをまとめ運営すること」とする意見が多い。</li> </ul>
研修の満足度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 座学研修、実地研修ともに満足度が高い。</li> </ul>
研修が活かされているか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修で学んだ内容が活かされているとした受講者が 9 割以上。「ユニットリーダーの役割や使命が理解できた」「ユニットケアの理論や実践方法が分かった」と感じている受講者が多い</li> </ul>
研修後の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットリーダー研修で学んだ内容を活かした取り組みとして、高齢者の生活リズムに応じたケア、個人の食器の使用やユニット内での調理といった個別ケアが多く挙げられている。他職員や他職種との連携方法の改善や勤務体制の見直しに関する取り組みも挙げられている。</li> </ul>
研修への不満	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「研修内容のレベル感がわかりにくい」「場所が遠い」「期間が短い」といった意見がみられる。</li> </ul>
研修に期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修に今後期待することについて、「個別ケアに関する理論や具体的な生活支援技術に関する内容が充実していること」や「社会環境や利用者の状況やその変化に対応したものであること」「より多くの職員が受講できる仕組み」といった意見がみられる。</li> </ul>
研修で盛り込むべき内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「事例(成功過程や失敗談)があるとよい」「実地研修施設の職員との交流の機会があるとよい」「職員教育について知りたい」といった意見がみられる。</li> </ul>
研修のオンライン化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンライン形式を導入することで負担が軽減すると感じている受講者が多い。</li> <li>・ 「高齢者とその生活の理解」などの知識部分はオンデマンド形式で良いという意見が多い。一方「ユニットのマネジメント」に関しては「リアルタイム形式」が望ましいとの意見が多い</li> </ul>

■ 施設管理者

- 施設管理者に就任してから1年未満もしくは就任前の受講者が多く、施設の経営や管理に直結する、かつ具体的な内容を望む声が聞かれた。具体的には、「人材の育成・確保」、「多様な人材の受け入れ」、「職員間のコミュニケーション」等に関する課題への対応策が望まれる。

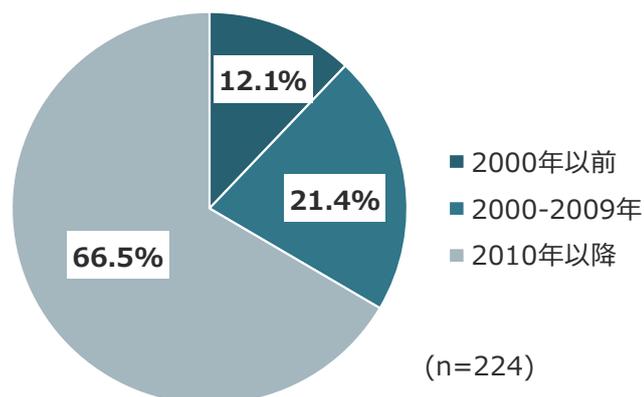
項目	概要
施設管理者経験年数	<ul style="list-style-type: none"> <li>経験年数 1-3 年の割合が 54%である。次いで「1年未満」、「4-5年」となっている。</li> </ul>
研修の受講タイミング	<ul style="list-style-type: none"> <li>「施設管理者に就任してから1年未満」が41%であり、就任前に受講する者も3割程度いる。</li> </ul>
受講前後の変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>意識・モチベーションの変化、ユニットケアに関する正しい理解・理解の深まりのほか、実践への落とし込みにつながった具体的なアクションについても挙げられた。</li> <li>一方で、意識やモチベーションが変わっても、なかなか実践につながらないという意見も一定数見られた。</li> </ul>
研修で盛り込むべき内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材の育成・確保に関しての意見が多い。また、人材不足を背景とした「多様な人材の受け入れ」についても、現状以上に具体的な内容の必要性を感じているとする割合が大きく、課題感の強さがうかがえる。</li> <li>そのほか、職員間のコミュニケーションや経営面からもう少し掘り下げた具体的な業務に関する内容を望む声もある。</li> </ul>
研修のオンライン化	<ul style="list-style-type: none"> <li>効率については、時間や経費の削減につながるためオンライン化に賛成する声がほとんどである。一方で、受講者や講師とのコミュニケーションにおいては従来の集合研修で得られる効果を期待する声も多い。</li> <li>「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」及び「ユニットケアの理念と特徴」はオンデマンド形式で良いという意見が多い。その他のテーマは「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」を望む声が多い。</li> </ul>
施設管理者から見たユニットリーダー研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>座学講義及び実地研修の内容についてはいずれも8割程度が満足している。一方で、実施場所、日数・時間、費用については一部不満が優勢となる項目がある等、満足派と不満派で意見が割れている。</li> </ul>

(3) アンケート調査結果(集計データ:ユニットリーダー)

■ 所属する施設の開設年

- ・ 調査対象者が所属する施設の開設年について、「2000年以前」が12.1%、「2000年～2009年」が21.4%、「2010年以降」が66.5%となっている。

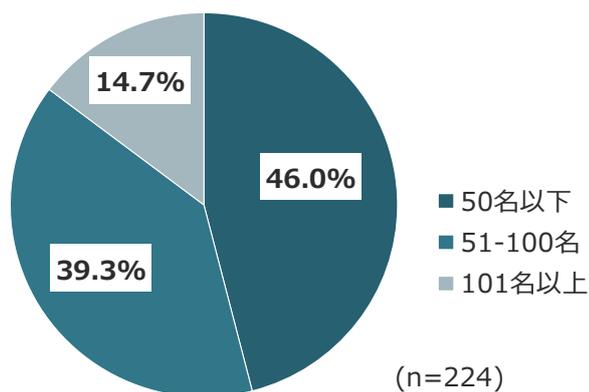
図表 8 所属する施設の開設年(SA)



■ 勤務先施設の入居定員数

- ・ 勤務先施設の入居定員数について、「50名以下」が46.0%、「51-100名」が39.3%、「101名以上」が14.7%となっている。

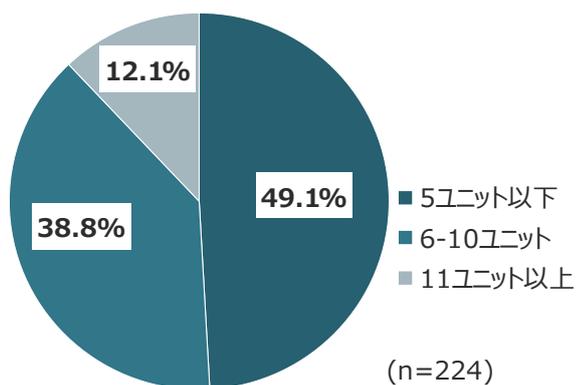
図表 9 勤務先施設の入居定員数(FA)



■ ユニット数

- ・ 勤務先施設のユニット数について、「5 ユニット以下」が 49.1%、「6-10 ユニット」が 38.8%、「11 ユニット以上」が 12.1%となっている。

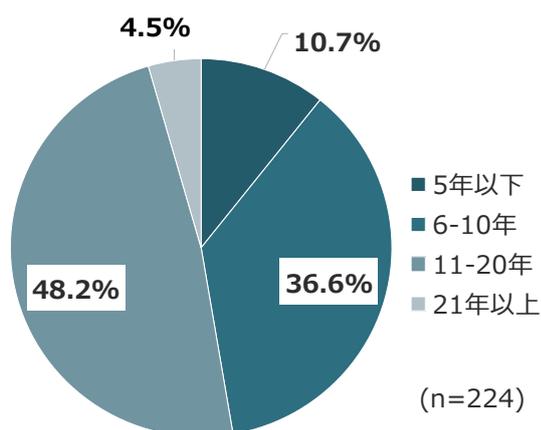
図表 10 ユニット数(FA)



■ 介護福祉関連業務の経験年数

- ・ 介護福祉関連業務の経験年数について、「11-20年」の割合が 48.2%であり、次いで「6-10年」が 36.6%、「5年以下」が 10.7%、「21年以上」が 4.5%となっている。

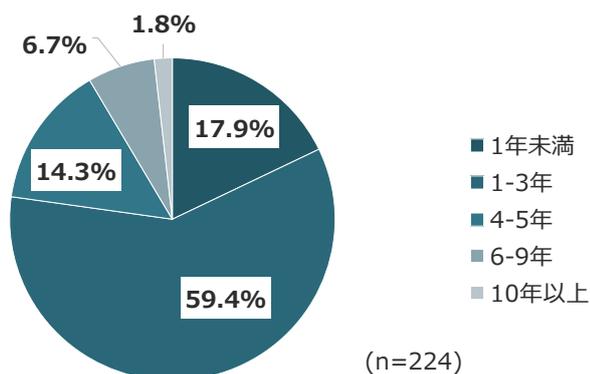
図表 11 介護福祉関連業務の経験年数(合計)(FA)



■ ユニットリーダーとしての経験年数

- ・ ユニットリーダーとしての経験年数について、「1-3年」の割合が59.4%であり、次いで「1年未満」が17.9%、「4-5年」が14.3%となっている。

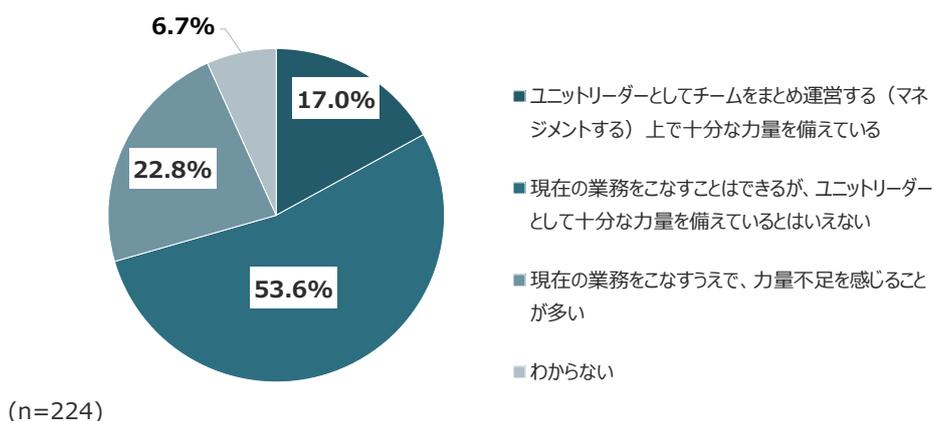
図表 12 ユニットリーダーとしての経験年数(SA)



■ ユニットリーダーとしての自己評価

- ・ 「現在の自分の力量についてどのように自己評価されていますか。」という設問に対して、「現在の業務をこなすことはできるが、ユニットリーダーとして十分な力量を備えているとはいえない」を選んだ割合が53.6%であり、次いで「現在の業務をこなすうえで、力量不足を感じることが多い」が22.8%となっている。

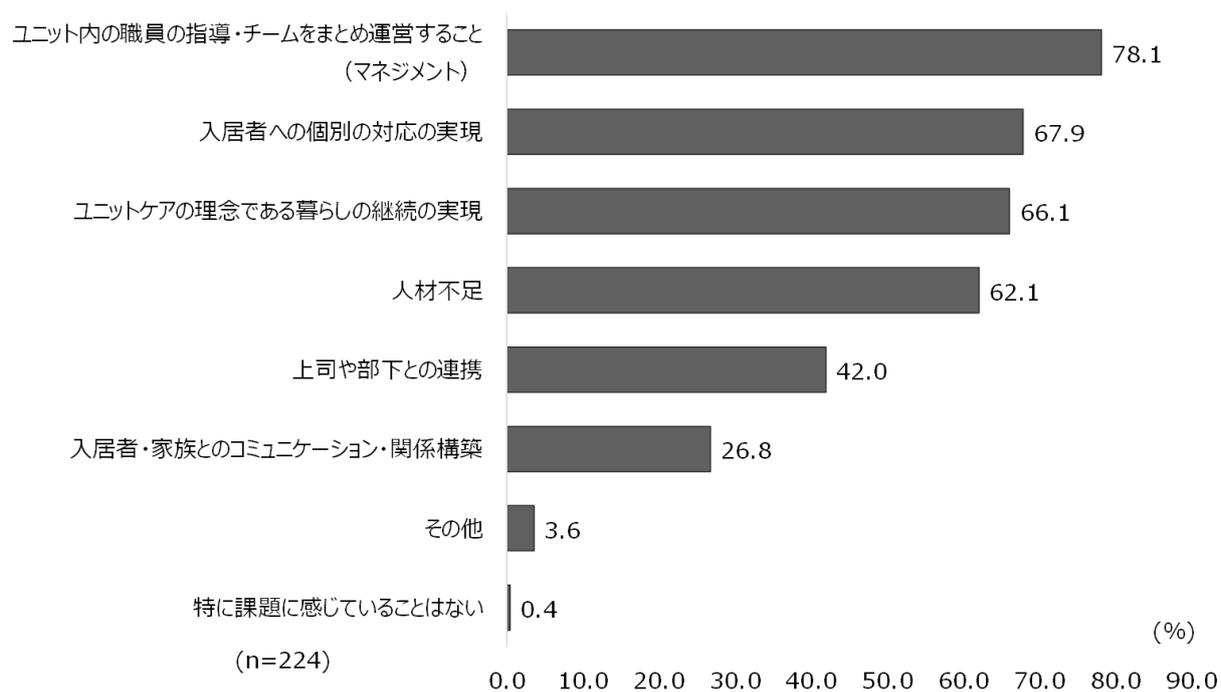
図表 13 ユニットリーダーとしての自己評価(SA)



■ ユニットリーダーとしての課題

- ・ ユニットリーダーとして勤務するうえで課題に感じていることについて、「ユニット内の職員の指導・チームをまとめ運営すること」を選んだ対象者が 78.1%、「入居者への個別の対応の実現」が 67.9%、「ユニットケアの理念である暮らしの継続の実現」が 66.1%となっている。

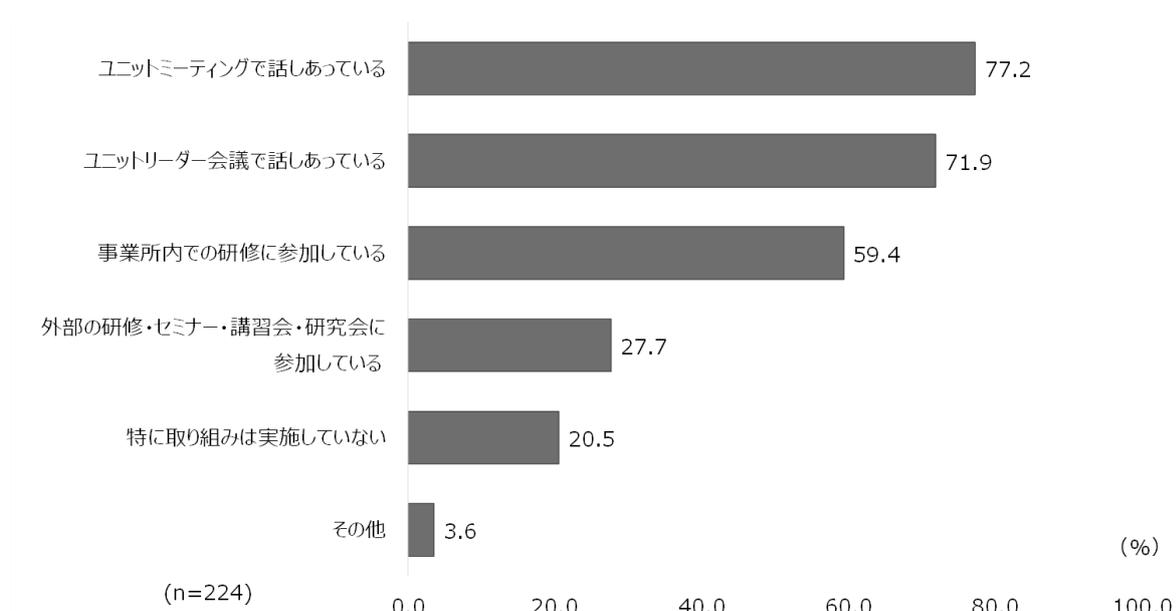
図表 14 ユニットリーダーとしての課題 (MA)



■ ユニットリーダーとして課題を解決するための取り組み

- ・ 前問で回答した課題を解決するために実施している取り組みについて、「ユニットミーティングで話し合っている」を選んだ対象者が 77.2%、「ユニットリーダー会議で話し合っている」が 71.9%となっている。

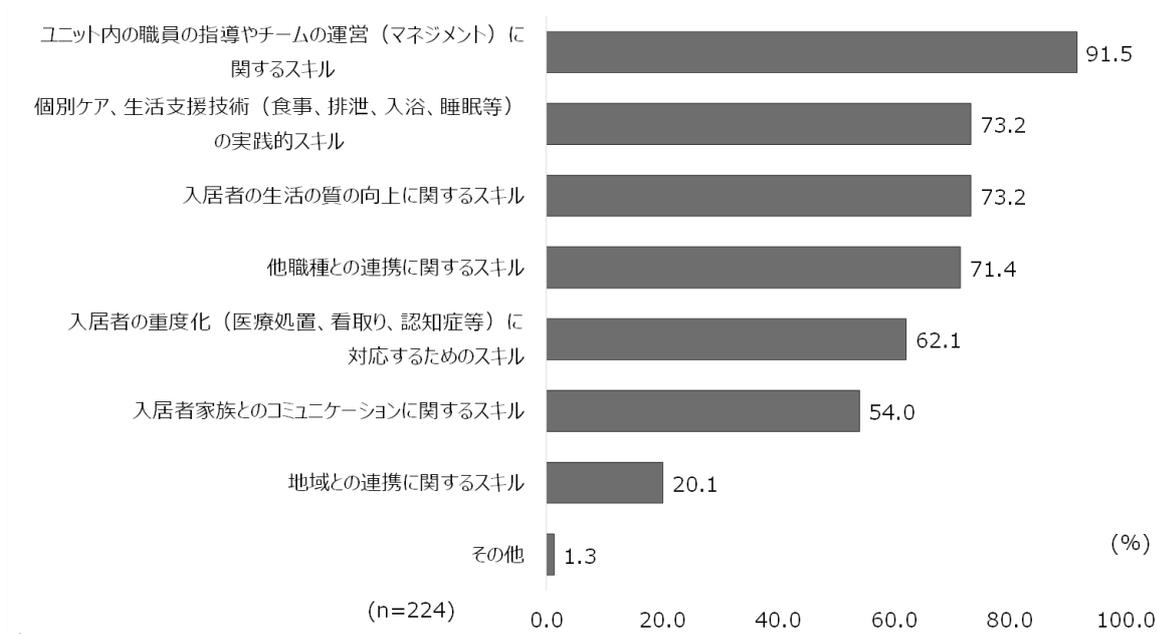
図表 15 ユニットリーダーとして課題を解決するための取り組み (MA)



■ ユニットリーダーにとって重要なスキル

- ・ 「ユニットリーダーにとって、どのようなスキルが重要だと思いますか。」という設問に対して、91.5%の対象者が「ユニット内の職員の指導やチームの運営に関するスキル」を選択している。次いで、約70%の対象者が「個別ケア、生活支援技術の実践的スキル」、「入居者の生活の質の向上に関するスキル」、「他職種との連携に関するスキル」を選択している。

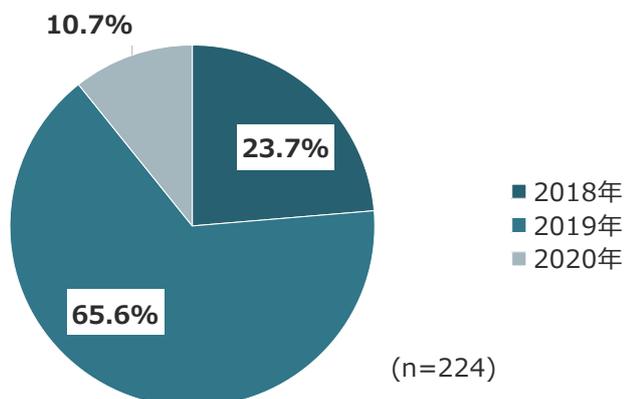
図表 16 ユニットリーダーにとって重要なスキル(MA)



■ ユニットリーダー研修の受講時期

- ・ ユニットリーダー研修を受講した時期について、「2019年」が65.6%であり、次いで「2018年」(23.7%)、「2020年」(10.7%)である。

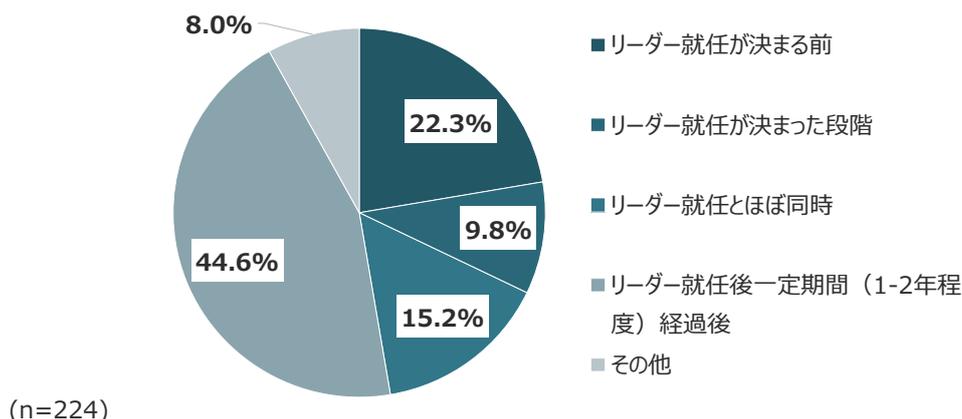
図表 17 ユニットリーダー研修の受講時期(FA)



■ ユニットリーダー研修の受講タイミング

- ・ リーダー研修受講のタイミングについて、「リーダー就任後一定期間(1-2年程度)経過後」が44.6%であり、次いで「リーダー就任が決まる前」が22.3%、「リーダー就任とほぼ同時」が15.2%となっている。

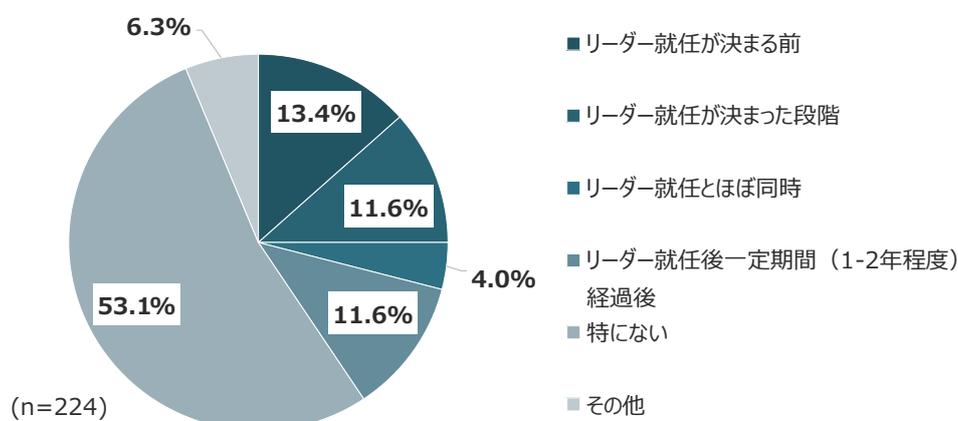
図表 18 ユニットリーダー研修の受講タイミング (SA)



■ ユニットリーダー研修の受講タイミングに関する施設の方針

- ・ 「ユニットリーダー研修を受講するタイミングについて、施設の方針はありますか」という設問に対して、「特にない」を選んだ割合が53.1%であった。「リーダー就任が決まる前」「リーダー就任が決まった段階」「リーダー就任後一定期間(1-2年程度)経過後」を選んだ割合はそれぞれ約11~13%である。

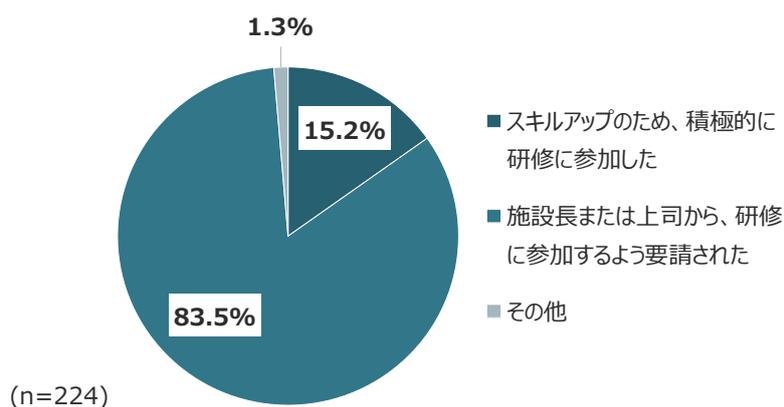
図表 19 ユニットリーダー研修の受講タイミングに関する施設の方針 (SA)



■ ユニットリーダー研修の受講理由

- ・ ユニットリーダー研修を受講した理由について、「施設長または上司から要請された」を選んだ割合が 83.5%であり、「スキルアップのため積極的に参加した」を選んだ割合は 15.2%である。

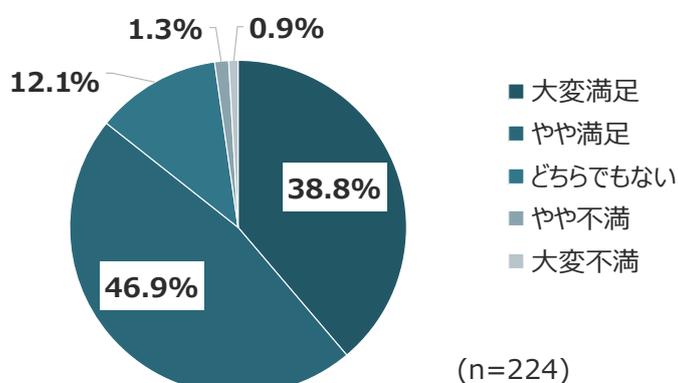
図表 20 ユニットリーダー研修の受講理由 (SA)



■ ユニットリーダー研修の満足度 (座学講義の内容)

- ・ 座学講義の満足度について、「やや満足」を選択した割合が 46.9%であり、次いで「大変満足」が 38.8%となっている。「やや不満」「大変不満」を選択した割合はそれぞれ約 1%のみである。

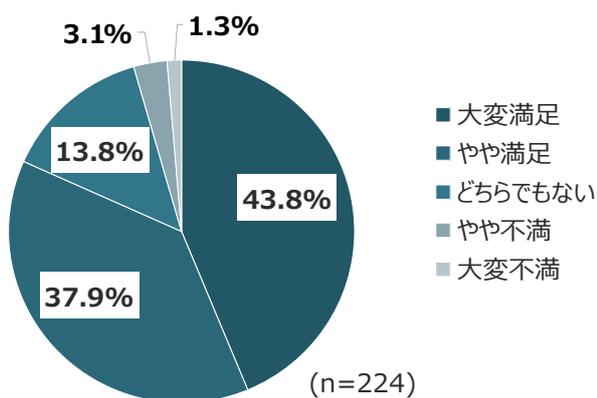
図表 21 ユニットリーダー研修の満足度 (座学講義の内容) (SA)



■ ユニットリーダー研修の満足度(実地研修の内容)

- ・ 実地研修の満足度について、「大変満足」を選択した割合が 43.8%であり、次いで「やや満足」が 37.9%となっている。「やや不満」「大変不満」を選択した割合はそれぞれ 3.1%、1.3%のみである。

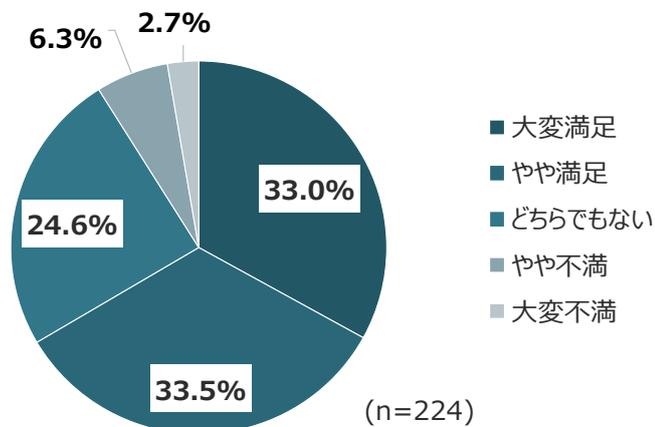
図表 22 ユニットリーダー研修の満足度(実地研修の内容)(SA)



■ ユニットリーダー研修の満足度(研修の実施場所)

- ・ 研修の実施場所に関する満足度について、「大変満足」「やや満足」を選択した割合がともに約 33%となっている。「どちらでもない」を選択した割合は 24.6%である。

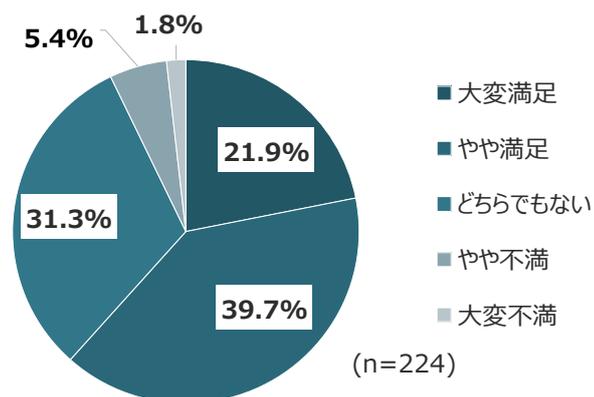
図表 23 ユニットリーダー研修の満足度(研修の実施場所)(SA)



■ ユニットリーダー研修の満足度(研修の日数・時間)

- ・ 研修に要する日数・時間に関する満足度について、「やや満足」を選択した割合が 39.7%であり、次いで「どちらでもない」が 31.3%、「大変満足」が 21.9%である。

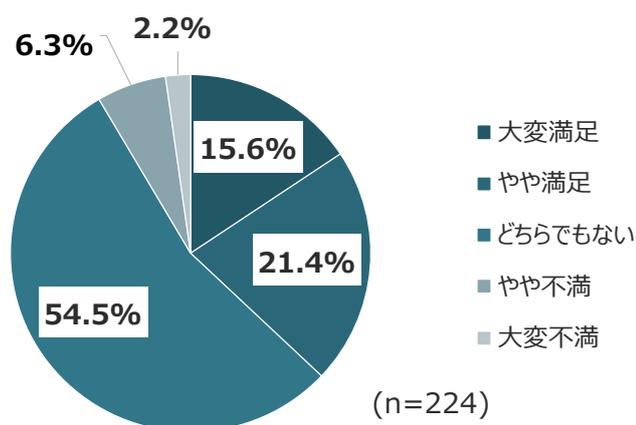
図表 24 ユニットリーダー研修の満足度(研修の日数・時間) (SA)



■ ユニットリーダー研修の満足度(研修に要する費用)

- ・ 研修費用に関する満足度について、「どちらでもない」を選択した割合が 54.5%であり、次いで「やや満足」が 21.4%、「大変満足」が 15.6%である。

図表 25 ユニットリーダー研修の満足度(研修に要する費用) (SA)



- (前問で「やや不満」「大変不満」を選択した場合)ユニットリーダー研修に不満を感じた理由
- ・ 研修の不満点として、「研修内容のレベル感がわかりにくい」「場所が遠い」「期間が短い」といった意見がみられる。また、「リーダーのみならず様々な職員が受講できる形式のほうがよい」という意見もある。

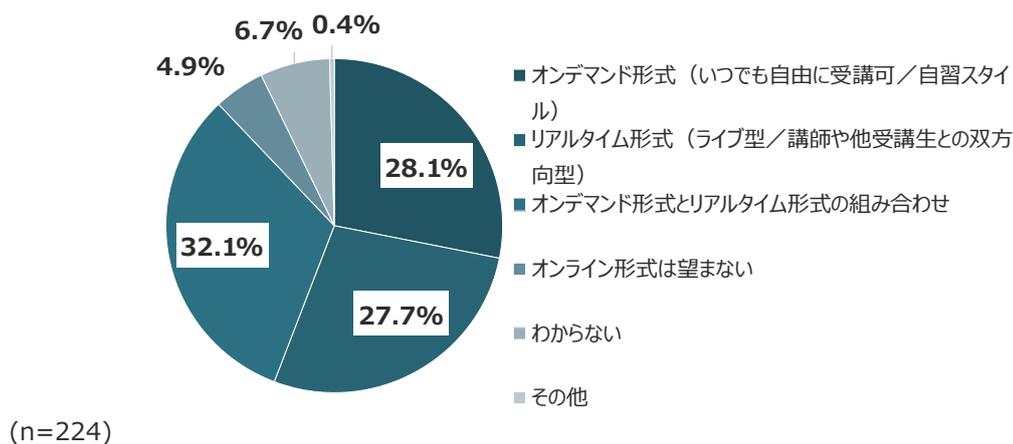
図表 26 ユニットリーダー研修に不満を感じた理由(原文)

研修内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受講する対象者に経験年数・役職・知識等にムラがあり、どのレベルがベースなのか分かりにくかった。</li> <li>・ 座学の講義が駆け足感が否めなかった。</li> <li>・ 座っているだけの実地研修であり、他のアプローチが無かった。</li> <li>・ 1ユニットのみの実施研修のみでは実際に展開していくのは難しい。より多くのユニットケアを見てみたかった。</li> </ul>
研修場所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 場所が遠く宿泊を要し、シフトに穴を空けることになった。現場のことも気がかりだった。</li> <li>・ 実地施設が遠く(車で1時間の距離)、早番研修、遅番研修が辛かった。</li> </ul>
日数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 座学、実施研修共に時間が足りないように感じる。一度現場に戻り今の自分の立ち位置を確認し、再度研修を受講することができるとなるとよい。</li> <li>・ もう少し実地研修の日数を増やす事で、現場でのユニットケアのノウハウを学ぶ事が出来るのではないか。</li> </ul>
受講者の範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 色々な職員が気軽に受講できる形の方がユニットケアの推奨が進みやすいと感じた。</li> <li>・ ユニットリーダー以外でも受講できる内容であった為、ある程度の経験年数があれば、リーダー以外にも受講しても良いのではないか。</li> <li>・ 研修で様々な施設の話聞いたが、理事長・施設長・部長など、金銭管理する立場の人も研修で学ばないと現場は変わらない気がする。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 後日ユニットケアについて質問できるHPなどあれば良い。</li> </ul>

■ 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」

- ・ 「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」を選択した割合が 32.1%であり、次いで「オンデマンド形式」「リアルタイム形式」がそれぞれ 28.1%、27.7%となっている。

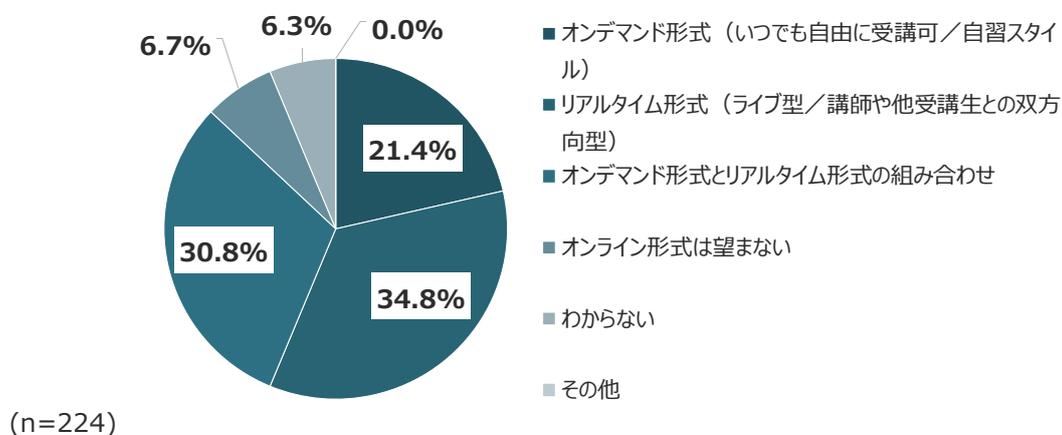
図表 27 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」(SA)



■ 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットリーダーの役割」

- ・ 「ユニットリーダーの役割」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「リアルタイム形式」を選択した割合が 34.8%であり、次いで「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」が 30.8%となっている。

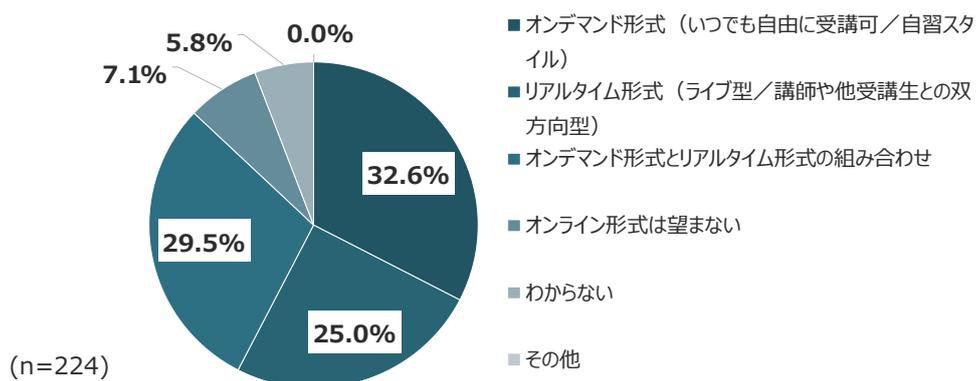
図表 28 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットリーダーの役割」(SA)



■ 望ましいオンライン受講の形式 「高齢者とその生活の理解」

- ・ 「高齢者とその生活の理解」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「オンデマンド形式」を選択した割合が 32.6%であり、次いで「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」が 29.5%となっている。

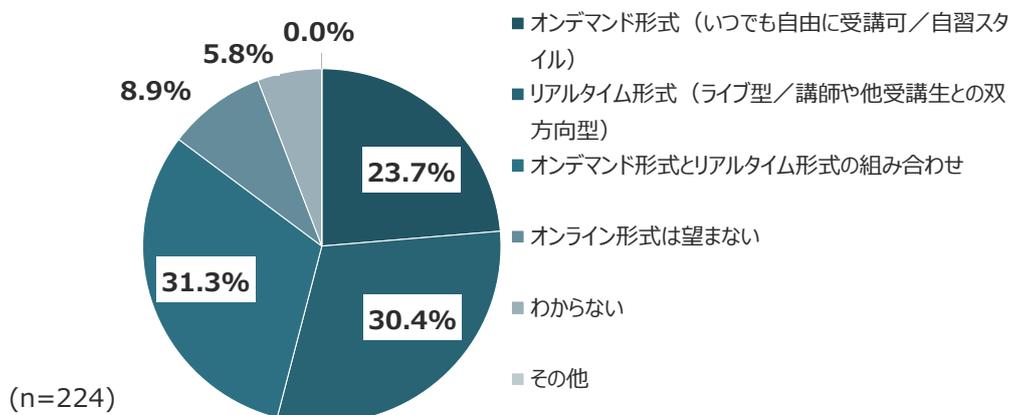
図表 29 望ましいオンライン受講の形式 「高齢者とその生活の理解」(SA)



■ 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケアの理念と特徴」

- ・ 「ユニットケアの理念と特徴」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」を選択した割合が 31.3%であり、次いで「リアルタイム形式」が 30.4%となっている。

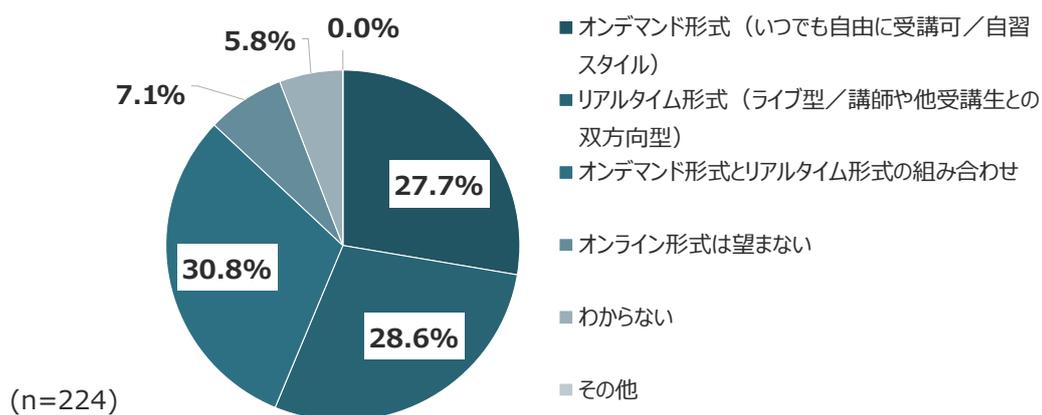
図表 30 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケアの理念と特徴」(SA)



■ 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケアにおける個別ケアと自立支援」

- ・ 「ユニットケアにおける個別ケアと自立支援」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」を選択した割合が 30.8%であり、次いで「オンデマンド形式」「リアルタイム形式」がそれぞれ 27.7%、28.6%となっている。

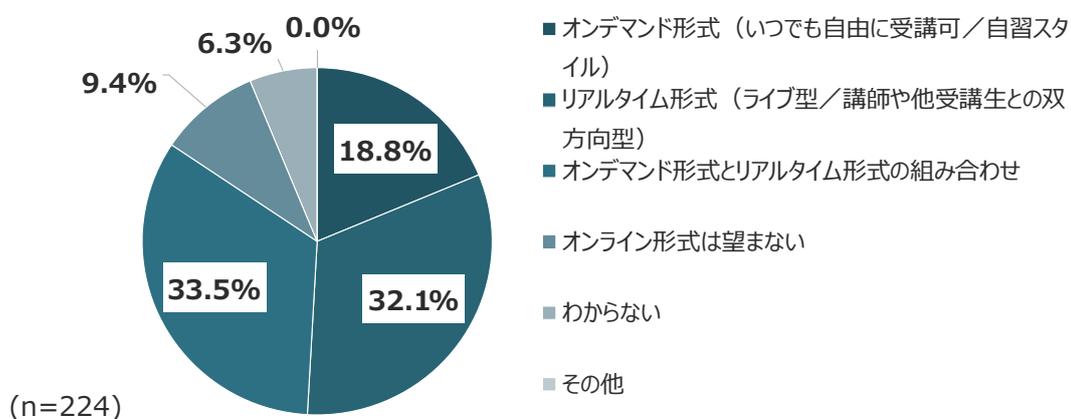
図表 31 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケアにおける個別ケアと自立支援」(SA)



■ 望ましいオンライン受講の形式 「ケアのマネジメント」

- ・ 「ケアのマネジメント」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」を選択した割合が 33.5%であり、次いで「リアルタイム形式」が 32.1%となっている。

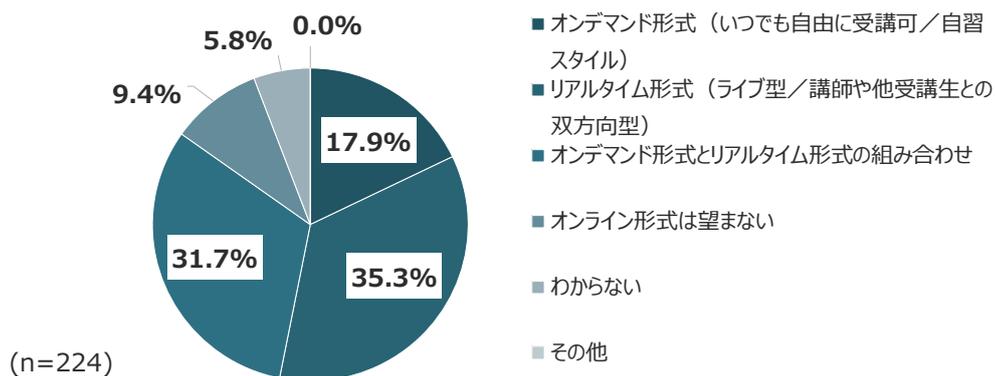
図表 32 望ましいオンライン受講の形式 「ケアのマネジメント」(SA)



■ 望ましいオンライン受講の形式「ユニットのマネジメント」

- ・ 「ユニットのマネジメント」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「リアルタイム形式」を選択した割合が 35.3%であり、次いで「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」が 31.7%となっている。

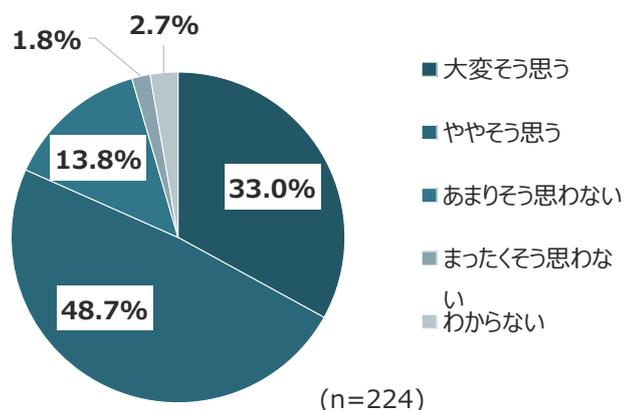
図表 33 望ましいオンライン受講の形式「ユニットのマネジメント」(SA)



■ オンライン形式を導入することによる負担軽減

- ・ 「ユニットリーダー研修の講義や演習にオンライン化を取り入れることで、施設及び受講者への負担(研修への参加)が軽減されると思いますか」という設問に対して、「ややそう思う」を選択した割合が 48.7%であり、次いで「大変そう思う」が 33.0%となっている。

図表 34 ユニットリーダー研修にオンライン形式を導入することにより負担が軽減されるか(SA)



■ ユニットリーダー研修のオンライン化に対する意見

- ・ ユニットリーダー研修の講義や演習をオンライン化(オンデマンド形式/リアルタイム形式)することに対する意見として、「効率化できる」「オンデマンド形式だと何度も繰り返し視聴できる」「オンライン研修を通してより多くのユニットリーダーを育成できるのではないか」という肯定的な意見はあるものの、対面のほうが講師への質問や他の受講者との交流を通して理解度が高まるのではないかという意見もある。

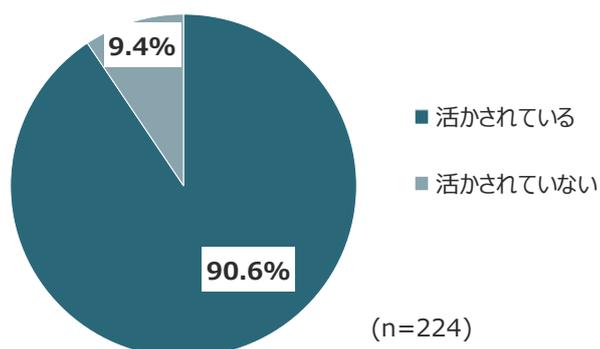
図表 35 ユニットリーダー研修のオンライン化に対する意見(原文)

効率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンラインになることで事前学習もでき、空いた時間を活用できるため有効であると思う</li> <li>・ マネジメント等グループワーク以外はオンラインで良いのではないかな。</li> </ul>
理解度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 座学は何度でも繰り返し見られるオンデマンド形式が望ましい。チームマネジメントなどのスキルは座学では身に付きにくいので、リアルタイム形式が望ましい。</li> <li>・ オンデマンド形式ばかりだったら、何処まで参加していて、何処まで理解出来ているのかといった評価がし辛いのではないかな。ユニットリーダーとしてのスキルアップもリアルタイム形式でないと出来ない気がする。</li> </ul>
受講者との交流	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンラインでは他施設の職員や指導者との交流や親睦が図られる機会がないのは残念。ちょっとした、情報交換や指導者に質問することなども大変参考になるため。(休憩時間などの合間の話題などから拾えることもある)</li> </ul>
質問	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 研修を受けているとその都度疑問や質問が生まれてくるので、リアルタイム形式の研修が良い。</li> <li>・ オンラインだと、うまく発言できない受講生が出て来てしまうかもしれない。</li> <li>・ 研修後に業務を行なうと 疑問点が出てくる。その時にすぐに問い合わせ解決できる入り口などが必要だと思うが、オンデマンド形式になると可能となるのではないかな。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 早急に研修をオンライン化して多くのユニットリーダーを育てて欲しい。</li> <li>・ 「やった感」に対する職員の熱量は、研修後のエネルギーとなる。オンライン研修はそのエネルギーが対面研修と比較すると低くなるかもしれない。</li> <li>・ 特に実地研修に関してはユニットケアの理念に則ったケアを生で見られる貴重な体験でしたので、ぜひ続けてほしい。</li> </ul>

■ ユニットリーダー研修の学習内容が活かされているか

- ・ 「ユニットリーダーとしての役割を果たす上で、ユニットリーダー研修で学んだ内容は活かされていますか」という設問に対して、「活かされている」を選択した割合が90%を超えている。

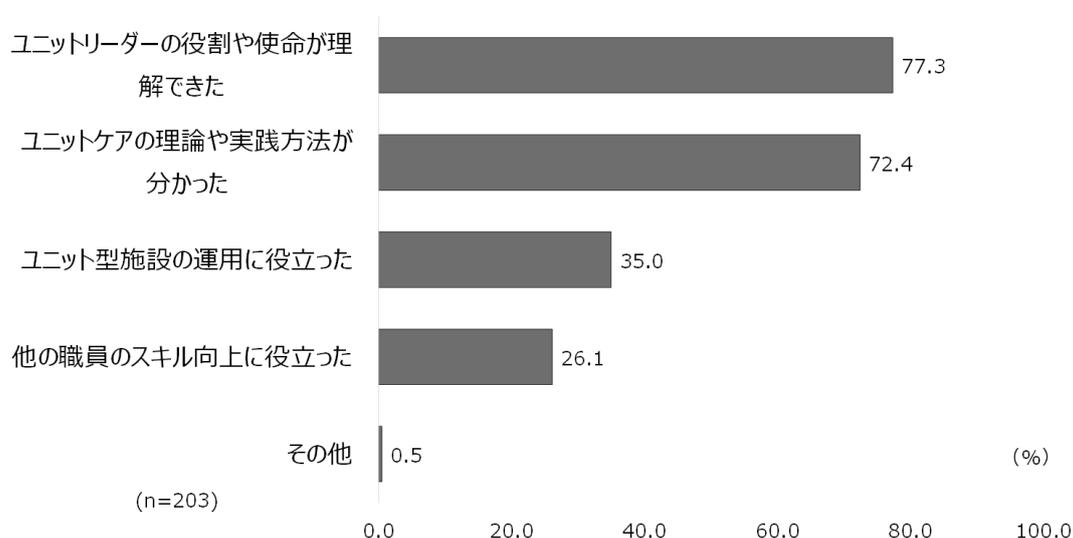
図表 36 ユニットリーダー研修の学習内容が活かされているか (SA)



■ ユニットリーダーとしての役割を果たす上で研修内容がどのように活かされているか

- ・ 「リーダーとしての役割を果たす上で学んだ内容が活かされている」と答えた対象者のうち、研修内容がどのように活かされているかについて、「ユニットリーダーの役割や使命が理解できた」を選択した割合が77.3%、次いで「ユニットケアの理論や実践方法が分かった」が72.4%となっている。

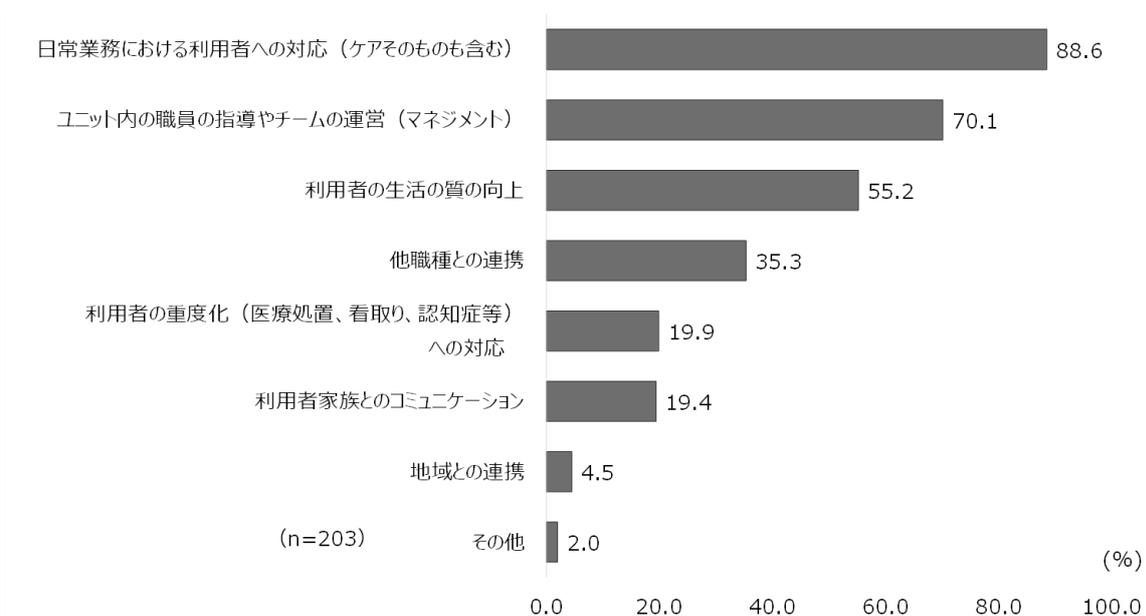
図表 37 ユニットリーダーとしての役割を果たす上で研修内容がどのように活かされているか (MA)



■ ユニットリーダー研修で学んだ内容が活かされている点

- ・ 「リーダーとしての役割を果たす上で学んだ内容が活かされている」と答えた対象者のうち、活かされている点として「日常業務における利用者への対応」を選択した割合が 88.6%、次いで「ユニット内の職員の指導やチームの運営」が 70.1%となっている。

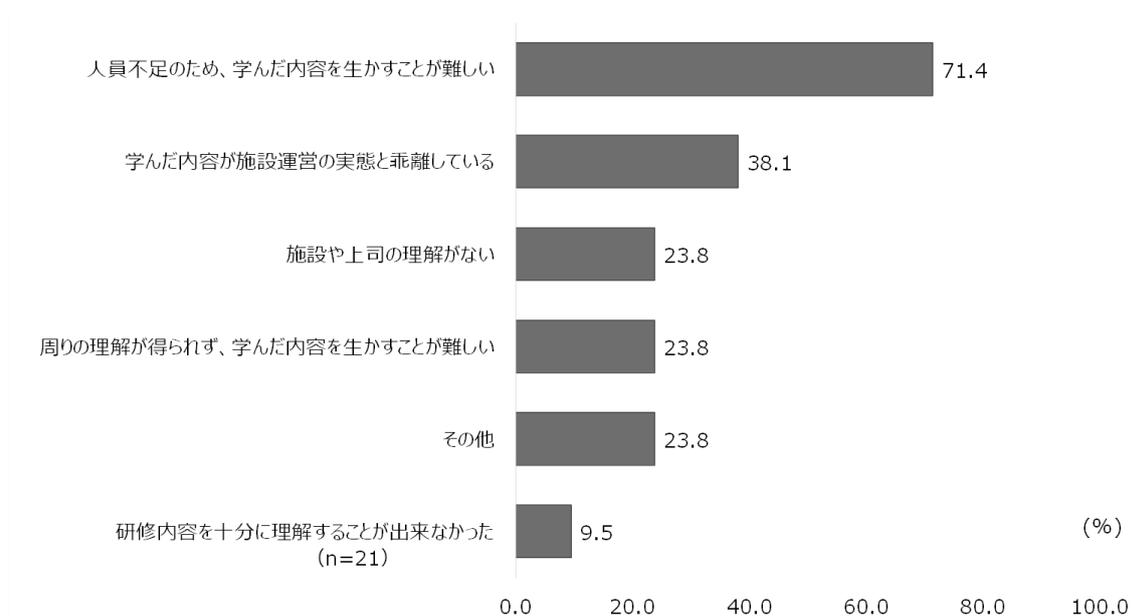
図表 38 Q5-1-2. ユニットリーダー研修で学んだ内容はどのようなところで活かされていますか。あてはまるものを全て選んでください。(MA)



■ ユニットリーダー研修で学んだ内容が活かされていない理由

- ・ 「リーダーとしての役割を果たす上で、研修で学んだ内容が活かされていない」と答えた対象者のうち、活かされていない理由として「人員不足のため、学んだ内容を生かすことが難しい」を選んだ割合が71.4%、次いで「学んだ内容が施設運営の実態と乖離している」が38.1%となっている。

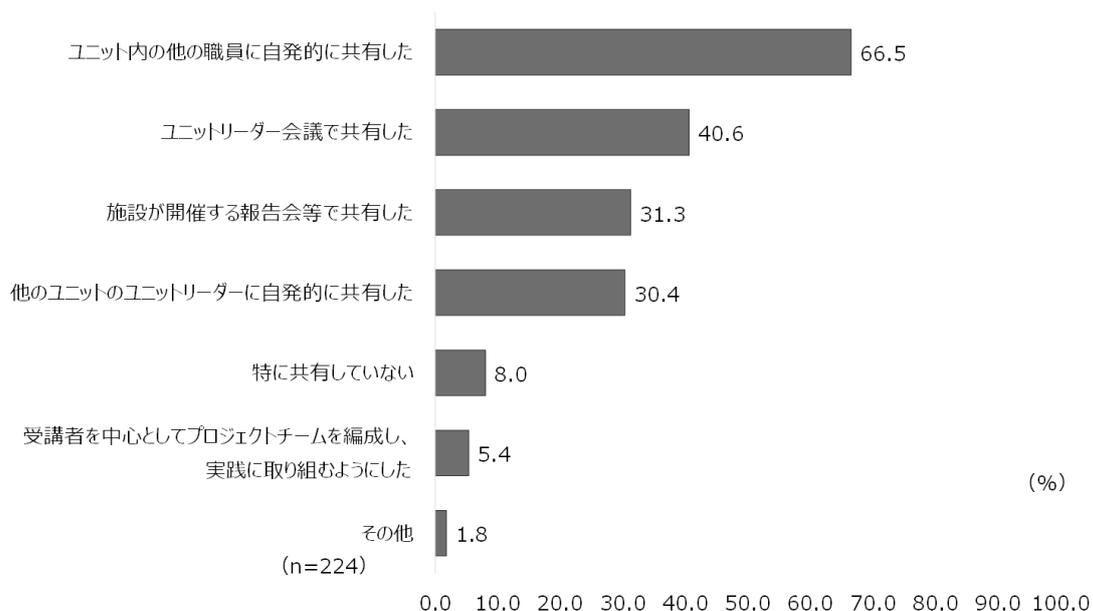
図表 39 ユニットリーダー研修で学んだ内容が活かされていない理由 (MA)



■ ユニットリーダー研修内容の共有方法

- ・ 「ユニットリーダー 研修で学んだ内容が活かされていない理由として、どのようなことが考えられますか」という設問に対して、「ユニット内の他の職員に自発的に共有した」を選択した割合が66.5%であり、次いで「ユニットリーダー会議で共有した」が40.6%となっている。

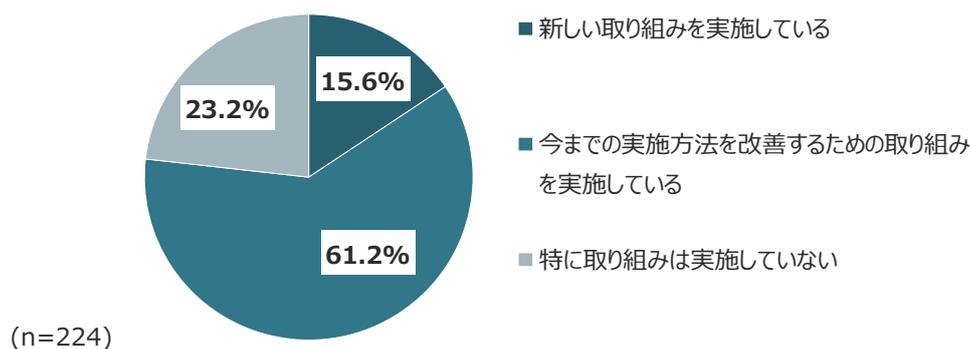
図表 40 ユニットリーダー研修内容の共有方法 (MA)



■ ユニットリーダー研修内容を活かした取り組みの実施状況

- ・ 「ユニットリーダー研修で学んだ内容を活かした取り組みを実施していますか」という設問に対して、「今までの実施方法を改善するための取り組みを実施している」を選択した割合は61.2%である。

図表 41 ユニットリーダー研修内容を活かした取り組みの実施状況 (SA)



■ ユニットリーダー研修内容を活かした取り組みの具体例

- ・ ユニットリーダー研修で学んだ内容を活かした取り組みとして、高齢者の生活リズムに応じたケア、個人の食器の使用やユニット内での調理といった個別ケアが多く挙げられている。

図表 42 ユニットリーダー研修内容を活かした取り組みの具体例(原文)

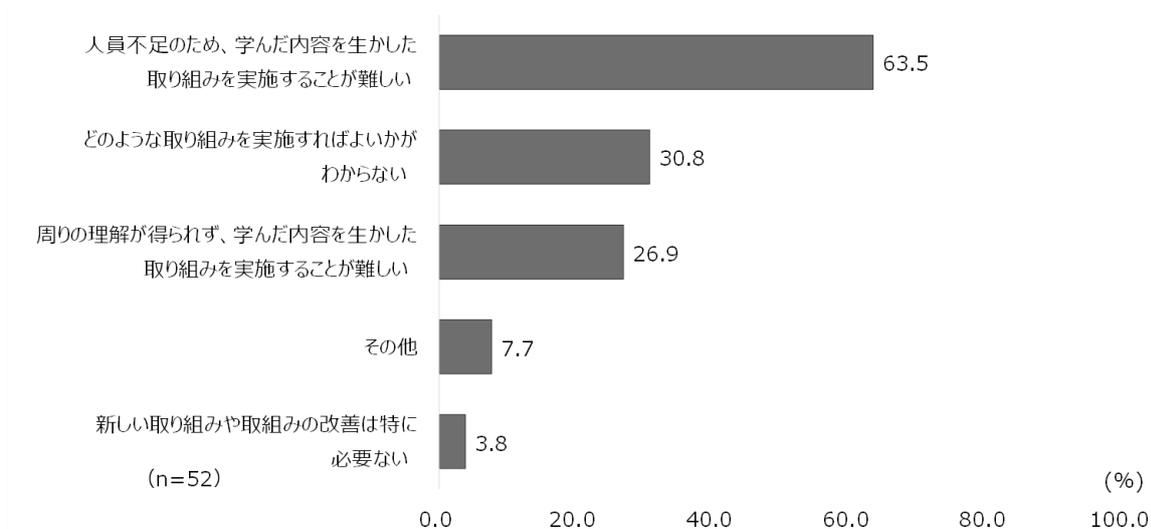
個別ケア	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個人の食器の使用やユニット内での調理</li> <li>・ 自営の農園に家族の協力を得て定期的に出足の機会を確保したり、居室に馴染みの物を配置するなどの工夫を行っている。</li> <li>・ 業務優先の介護では無く、利用者の今後の人生のお手伝いをどのように出来るのかを改めて考え直した。職員や他職種との連携、問題解決、新しい案の提案を通して、少しずつではあるが職員も変化している。</li> <li>・ 「施設を街」、「ユニットを家」として考えて装飾や居室のしつらえの変更(利用者様が作成した創作物はリビングではなく居室に飾る。窓際にソファとテレビを設置し、余暇時間に日向ぼっこやお昼寝が出来る空間を設置等)。</li> <li>・ 排泄物を新聞紙に包んだ状態でユニット内を横切り、汚物室に捨てていたが、研修後はトートバッグを使用し他の利用者や家族の目に触れないように排泄物を処理するようになった。</li> <li>・ 排泄の時間を定時ではなく、個人に合わせた時間で行っている。飲み物やその日に着る服などは、本人の意向を確認するようになった。起床時間や就寝時間の明確な時間設定を外し、遅く起きる人、早く起きる人それぞれに対応を行うようになった。</li> <li>・ 入居者様の生活歴、趣向、生きてきた関わりを知るようになった。自分自身が生活している中で、この方だったらどんな風に過ごしてきたのだろうかとか考え、想像するようになった。</li> <li>・ 入居者様たちが生活してきた中で共通しているものをパブリックスペースに配置したり、落ち着いて音楽などを楽しめるスペースを作ってみたり、ベランダにはプランター花壇を作って草花の世話をしたりしている。研修を受けていなければ、面倒だとやっていたかもしれない。</li> <li>・ ユニット毎の設え・掲示物の高さ・リビングの家具配置</li> <li>・ 入居者様の身体状況に応じて家具の配置を変更または検討を行っている。</li> <li>・ 全員同時、同時間の生活スタイルを改善。理解できない職員も多いが、その都度説明をして少しずつ意識改革から始めている。</li> </ul>
連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他のユニットリーダーと連携して、職員、多職種との連携方法を改善している。業務内容などを変更、改善した。</li> <li>・ リーダーがひとつの窓口になり施設長や管理者やケアマネや看護との相談を</li> </ul>

	<p>行い、解決の方向性を作れるようになった。情報が1箇所に集まるため周知と共有が上手くいっている。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ ケアの時間帯を変更し、またそれに伴った必要な物品を使用することで残業が減り、職員の表情がイキイキしている。上下関係を作らず新人職員の言葉に耳を傾けるようユニット全体で取り組んでいる。</li><li>・ プロジェクトチームを発足させ、ケアマニュアル作成・しつらえの見直し・勤務体制の見直し・リーダー間の意識の統一を実施している。</li></ul>
--	---

■ ユニットリーダー研修内容を活かした取り組みを実施していない理由

- ・ 「研修で学んだ内容を活かした取り組みを実施していない」と答えた対象者のうち、その理由として「人員不足のため、学んだ内容を活かした取り組みを実施することが難しい」を選択した割合が63.5%であり、次いで「どのような取り組みを実施すればよいかかわからない」が30.8%となっている。

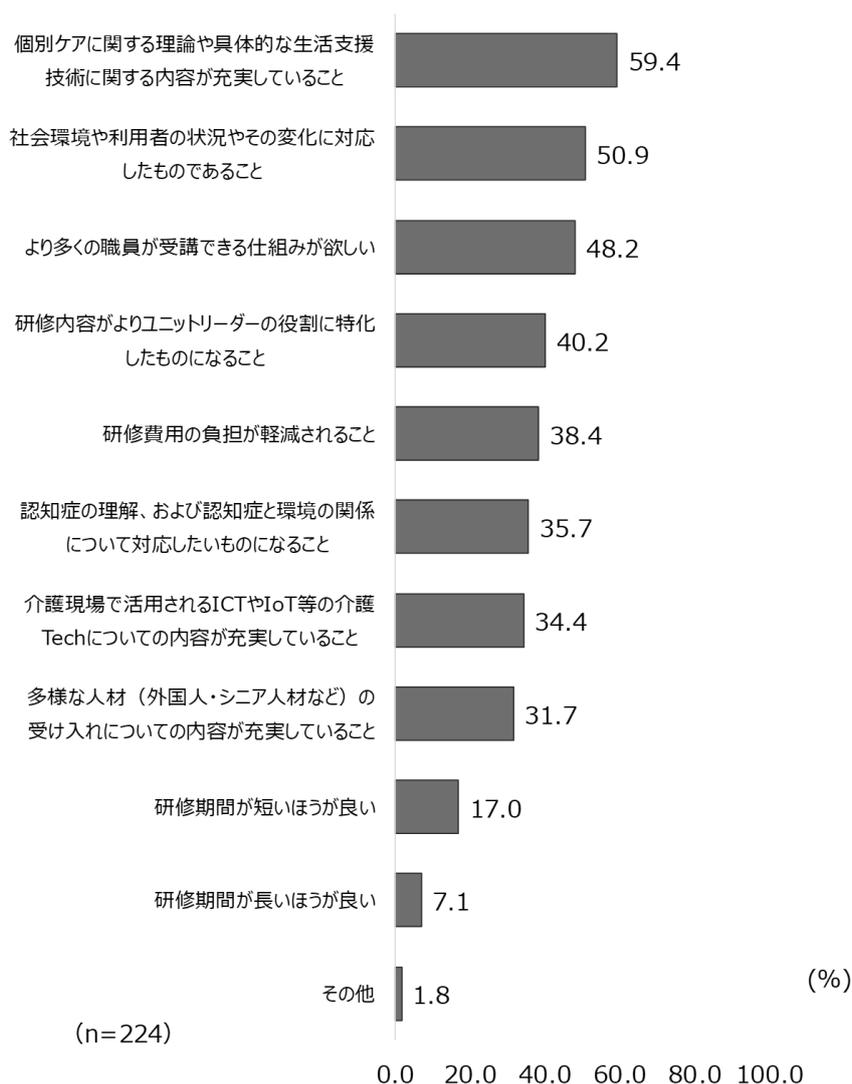
図表 43 ユニットリーダー研修内容を活かした取り組みを実施していない理由 (MA)



■ ユニットリーダー研修に今後期待すること

- ・ 「今後のユニットリーダー研修に対し、期待することはありますか」という設問に対して、「個別ケアに関する理論や具体的な生活支援技術に関する内容が充実していること」を選択した割合が59.4%であり、次いで「社会環境や利用者の状況やその変化に対応したものであること」「より多くの職員が受講できる仕組みが欲しい」がそれぞれ50.9%、48.2%となっている。

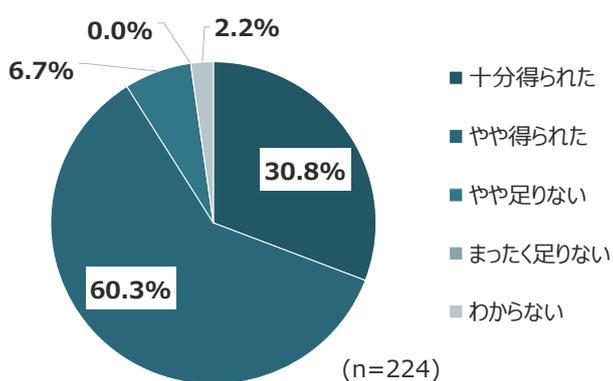
図表 44 ユニットリーダー研修に今後期待すること(MA)



■ 「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する学習到達度

- ・ 「受講した研修では、個人の生活に合わせた生活支援技術(日常生活を支援する場面)について、十分な情報・知識が得られましたか。」という設問に対して、「やや得られた」を選択した割合が 60.3%であり、次いで「十分得られた」が 30.8%となっている。

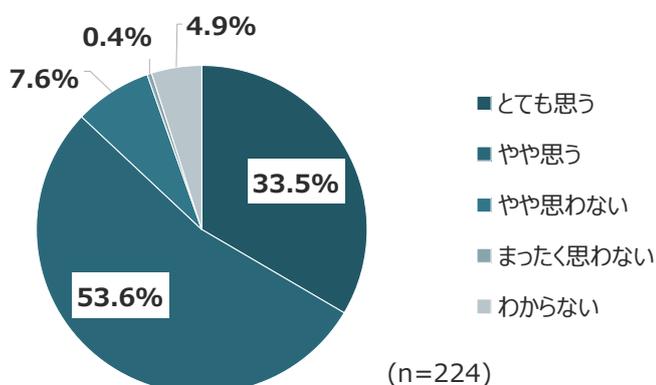
図表 45 「個人の生活に合わせた生活支援技術(日常生活を支援する場面)」に関する十分な情報・知識が得られたか(SA)



■ 「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する具体的な内容の必要性

- ・ 「『個人の生活に合わせた生活支援技術(日常生活を支援する場面)』について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか」という設問に対して、「やや思う」を選択した割合が 53.6%であり、次いで「とても思う」が 33.5%となっている。

図表 46 「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する具体的な内容の必要性(SA)



- 「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する具体的な内容の必要性(自由回答)
- ・ 「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する具体的な内容の必要性について、「より具体的な実践例を交えて欲しい」「失敗談やその過程について知りたい」といった意見がみられる。一方で、「入居者ごとに状態が異なるため具体的な生活支援技術を学ぶのは難しい」「現在の研修内容で十分」という意見もある。

図表 47 「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する具体的な内容の必要性  
(自由回答)(原文)

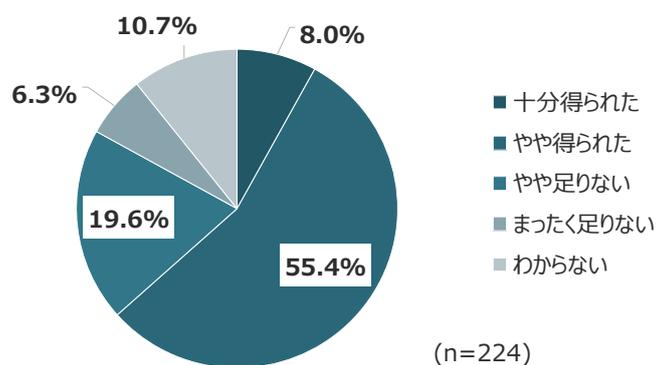
<p>具体的な研修内容が必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 成功談ばかりではなく、失敗談、その過程、なぜ失敗したのか、どうすれば良かったか、次にこうして成功したなどを具体的に話してほしい</li> <li>・ 従来型施設を経験すると、癖が抜けきらない。個別ケアの色々な具体例などを知りたい。</li> <li>・ 職員のこうするべき的な考え方が優先されてしまいがち。具体的な例を踏まえたものを取り入れてほしい。</li> <li>・ 個別支援を行うにあたっての運用のテクニックやスタッフへの理解度と達成度を知りたい。</li> <li>・ 個別ケアが重要視されている中、一斉一律といった既存の考え方が未だ蔓延しているのが現状である。時代に合わせた理論や技術を深く知る必要があると思う。</li> <li>・ 現在の施設の体制では「できない」と感じることが多い。「できない」が「できる」ようになるためにはどうすればよいのかをグループワークできると良い。</li> </ul>
<p>具体的な研修内容が必要とは思わない</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人それぞれの生活なので、より具体的な内容は難しいと思う。理想と現実のギャップの差がなくなる仕掛け作りの手法など、ユニットリーダーとして着目する点など学べる内容がよいかと思いました。</li> <li>・ 入居者一人一人同じ人はいない。また、日によって状態が変化するため、個別に合わせた支援技術の具体的な研修を受けることは難しいと考えるが、一つの例として学ぶことに関しては必要。</li> <li>・ 色々な背景があるのでマニュアルだけでは足りないと思う。</li> <li>・ 現在の内容でも充実していると思う</li> </ul>

■ 「介護現場で活用される介護 Tech(※)」に関する学習到達度

※介護現場で活用される ICT 技術や IoT 機器等のテクノロジーの総称として使用

- ・ 「受講した研修では、介護現場で活用される ICT や IoT 等の介護 Tech について、十分な情報・知識が得られましたか」という設問に対して、「やや得られた」を選択した割合が 55.4%であり、次いで「やや足りない」が 19.6%となっている。

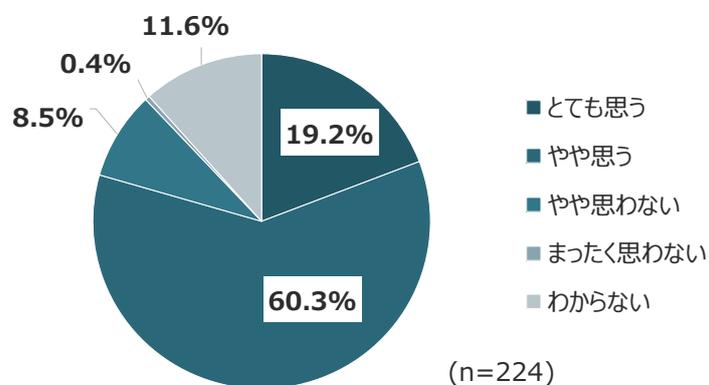
図表 48 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する十分な情報・知識が得られたか (SA)



■ 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性

- ・ 「『介護現場で活用される ICT や IoT 等の介護 Tech』について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか」という設問に対して、「やや思う」を選択した割合が 60.3%であり、次いで「とても思う」が 19.2%となっている。

図表 49 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性 (SA)



- 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性(自由回答)
- ・ 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性について、「ICT 活用に関する具体的な事例について紹介してほしい」といった意見がみられる一方で、「リーダー研修で取り上げる内容ではない」という意見もある。

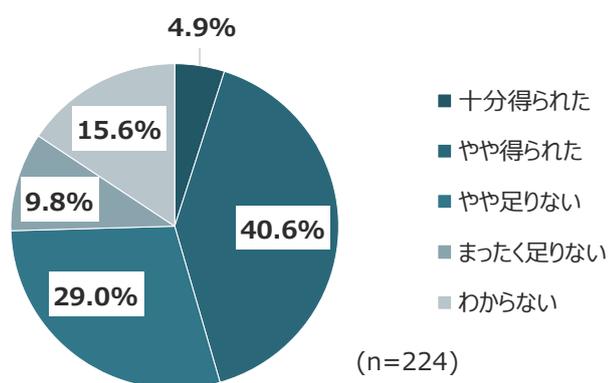
図表 50 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性  
(自由回答)(原文)

<p>具体的な研修内容が必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報活用による具体的な事例や方法等、具体的な手段を紹介してもらえるととても参考になる。</li> <li>・ 情報活用の事例等、具体的な方法に触れて受講者が実践でも活用できるような内容であれば良い。</li> <li>・ ICT や IoT について知識を得られる場面が中々無いため、もっと詳細な内容を知りたい。</li> <li>・ 知識が少しあるだけでも役に立つこともあると思う。</li> <li>・ 実例と導入してからの変化、費用対効果の話をもっと聞きたかった。</li> <li>・</li> </ul>
<p>具体的な研修内容が必要とは思わない</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 具体的な研修内容が合った方が良いとやや思うが、リーダー研修でなくていいかもしれない。</li> <li>・ 個々の施設の現状や方針による。ICT が具体的に必要であれば、その分野のみの研修を受講すればよいのではないか。ユニットケアリーダー研修においては具体的に実施しなくてもよいと思う。</li> <li>・ とても興味はある。が、自施設への ICT や IoT の導入は、費用的にもまったく期待が持てないため。</li> </ul>

■ 「多様な人材の受け入れ」に関する学習到達度

- ・ 「受講した研修では、多様な人材(外国人・シニア人材など)の受け入れについて、十分な情報・知識が得られましたか」という設問に対して、「やや得られた」を選択した割合が 40.6%であり、次いで「やや足りない」が 29.0%となっている。「十分得られた」を選択した割合は 4.9%である。

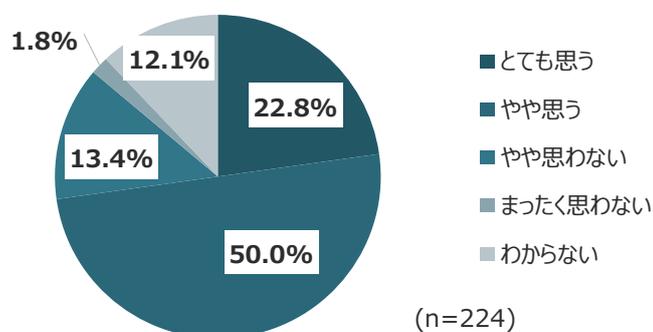
図表 51 「多様な人材の受け入れ」に関する十分な情報・知識が得られたか(SA)



■ 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性

- ・ 「『多様な人材(外国人・シニア人材など)の受け入れ』について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか」という設問に対して、「やや思う」を選択した割合が 50.0%であり、次いで「とても思う」が 22.8%となっている。

図表 52 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性(SA)



■ 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性(自由回答)

- ・ 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性について、「外国人やシニア人材に関する具体的な事例について紹介してほしい」「実習形式で学びたい」といった意見がみられる一方で、「施設個別の課題であり深い内容は必要ない」という意見もある。

図表 53 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性(自由回答)(原文)

<p>具体的な研修内容が必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外国人やシニア人材特有の問題や事例などを具体的に紹介してほしい。</li> <li>・ 勤務する施設でも数人に外国人が雇用されている。日本人同士でも思いや考えの違いなど意見の食い違いがある中、外国人だと言葉の壁や文化の違いなど、さまざまな問題が発生する。そこをどう解決し共に業務に就いていくのかなど学びたい。</li> <li>・ 外国人労働者に対する教育の仕方など話し合う機会があれば良い。</li> <li>・ 指導方法等を具体的に実習形式で習いたい。</li> </ul>
<p>具体的な研修内容が必要とは思わない</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ リーダー研修で必ずしも深い内容が必要であるとは思わないが、時代に即した範囲内での一知識としては必要かと思う。</li> <li>・ 施設個別の課題なので情報程度で良いと感じる</li> <li>・ 実際に自施設で受け入れる際に、各施設で詳しく学べば良いと思う。</li> <li>・ 身近に外国人人材やシニア人材がいないため。</li> </ul>

■ 研修で盛り込むべき内容(自由回答)

- ・ 研修で盛り込むと有用だと思う内容について、「事例に基づいた内容があるとよい」「実地研修施設の職員との交流の機会があるとよい」「職員教育について知りたい」といった意見がみられる。

図表 54 研修で盛り込むべき内容(自由回答)(原文)

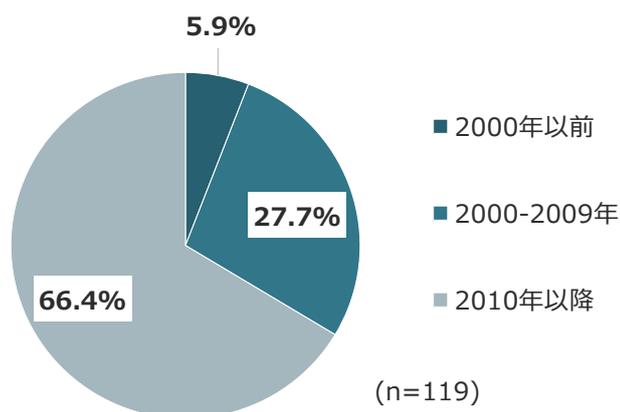
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事例に基づいて進行することで、受講生は身近に感じさまざまな観点から問題点に気づける能力が身に付くと考える。事例を学ぶことにより施設に戻った際、行動できる人材の確保に繋がるのではないか。</li> <li>・ 人材不足の中で行うユニットケアの具体的方法やモデル施設のスタッフの1日の動きを具体的に学びたい。</li> </ul>
実地研修施設の職員との交流	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実地研修施設での職員交流を盛り込んでもらいたい。実地研修現場の介護職員との交流は最終日に10分程のみであった。受講者と現場の介護職員が交流を行い、受講者の自施設での悩みやユニットケアの問題点などの質疑応答が出来る様な時間があれば良いと思う。</li> <li>・ リーダー業務での現状に関して、実習先施設のユニットリーダー職位の方々との意見交換が出来る場があるとよい。</li> </ul>
職員教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニット職員の教育、プリセプター人材の育成と職員面接技術。</li> </ul>
多職種連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他職種の業務内容、役割など具体的な内容の研修がほしいと思う。他の職種がどこまで責任を負っているのか、他職種の業務内容について知りたい。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護現場での虐待につながる心の病気やストレスのマネジメント等。</li> <li>・ コミュニケーションスキル(入居者・職員との信頼関係の具体的な構築の仕方)</li> <li>・ 現場での具体的なトラブル事例等の対応方法や結果</li> <li>・ 受講者と合わせて管理者等も同日に受講できるといいのではないか。</li> </ul>

(4) アンケート調査結果(集計データ:施設管理者)

■ 施設の開設年

- ・ 調査対象者が所属する施設の開設年について、「2010年以降」の割合が66.4%、「2000年-2009年」が27.7%、「2000年以前」が5.9%となっている。

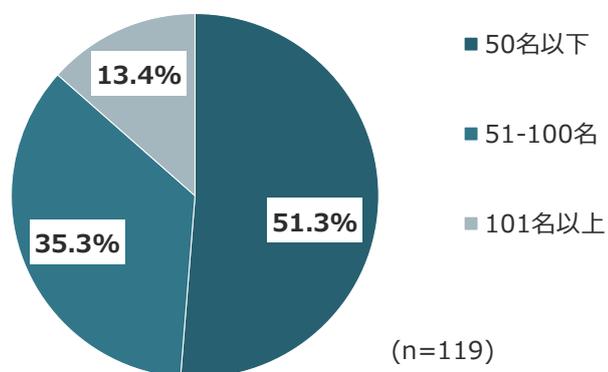
図表 55 施設の開設年(FA)



■ 入居者の定員数

- ・ 勤務先施設の入居定員数について、「50名以下」の割合が51.3%、「51-100名」が35.3%、「101名以上」が13.4%となっている。

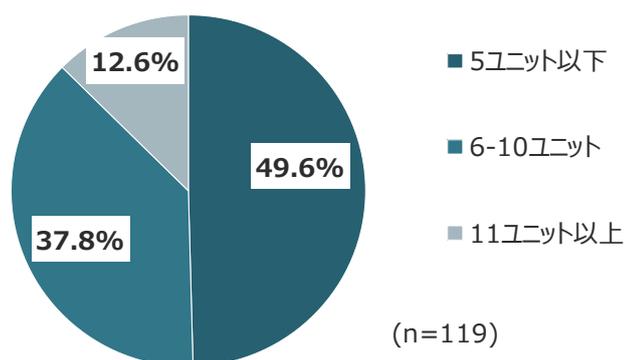
図表 56 入居者の定員数(FA)



■ 勤務先施設のユニット数

- ・ 勤務先施設のユニット数について、「5 ユニット以下」が 49.6%、「6-10 ユニット」が 37.8%、「11 ユニット以上」が 12.6%となっている。

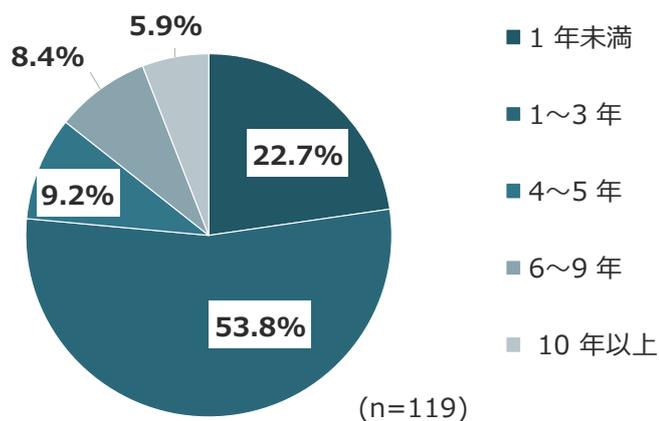
図表 57 勤務先施設のユニット数 (FA)



■ 施設管理者としての経験年数

- ・ 施設管理者の経験年数について、「1～3年」の割合が 53.8%、次いで「1年未満」が 22.7%となっている。4年以上の割合は全体の4分の1程度である。

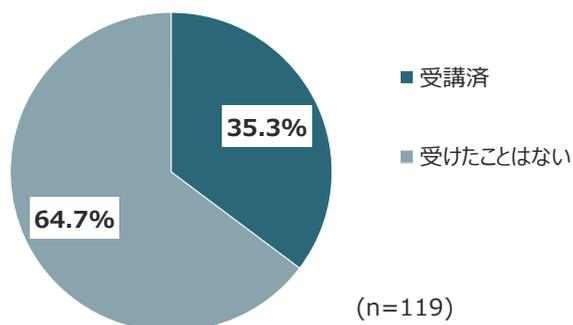
図表 58 施設管理者としての経験年数 (SA)



■ ユニットリーダー研修の受講経験(施設管理者)

- 施設管理者のうち、ユニットリーダー研修の受講経験があるものは全体の 35.3%であり、64.7%は受講経験がない。

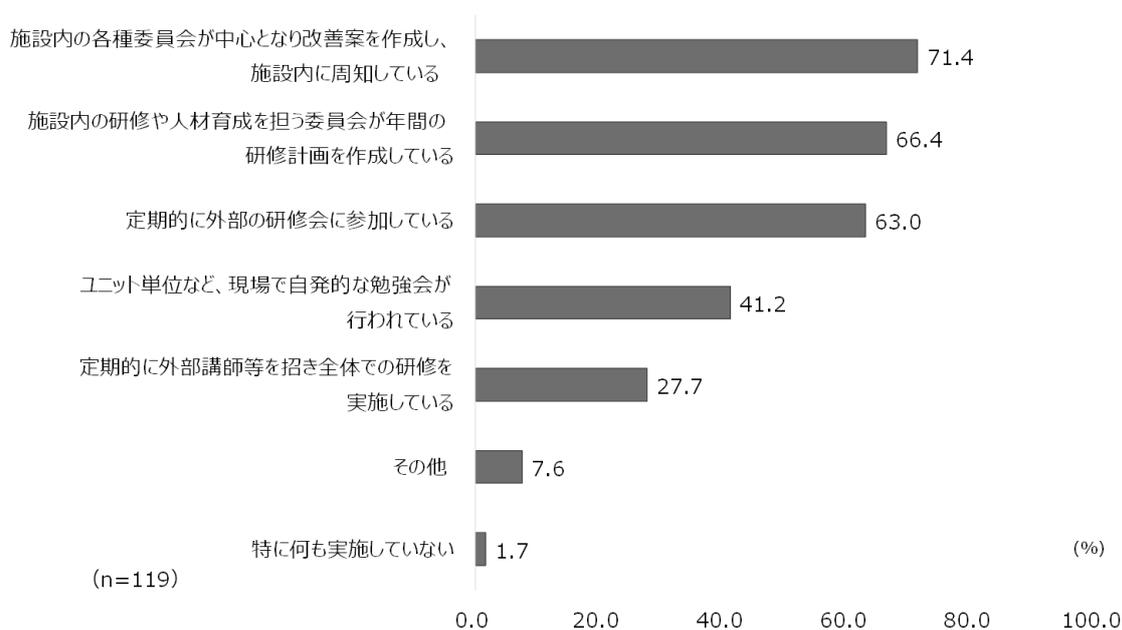
図表 59 ユニットリーダー研修の受講経験(施設管理者)(SA)



■ 施設におけるケア内容改善のための研修の実施方法

- 「貴施設では、ケアの内容を改善するための研修をどのように実施していますか」という設問に対して、「施設内の各種委員会が中心となり改善案を作成し、施設内に周知している」が 71.4%、次いで「施設内の研修や人材育成を担う委員会が年間の研修計画を作成している」(66.4%)、「定期的に外部の研修会に参加している」(63.0%)となっている。

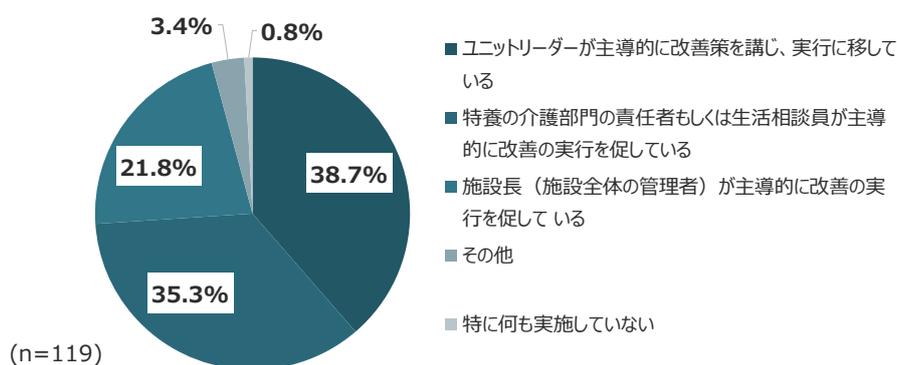
図表 60 施設におけるケア内容改善のための研修の実施方法(MA)



■ ケア内容や施設環境の改善方法

- ・ 「貴施設ではケアの内容や施設環境の改善をどのように行っていますか」という設問に対して、「ユニットリーダーが主導的に改善策を講じ、実行に移している」が 38.7%、次いで「特養の介護部門の責任者もしくは生活相談員が主導的に改善の実行を促している」(35.3%)となっている。

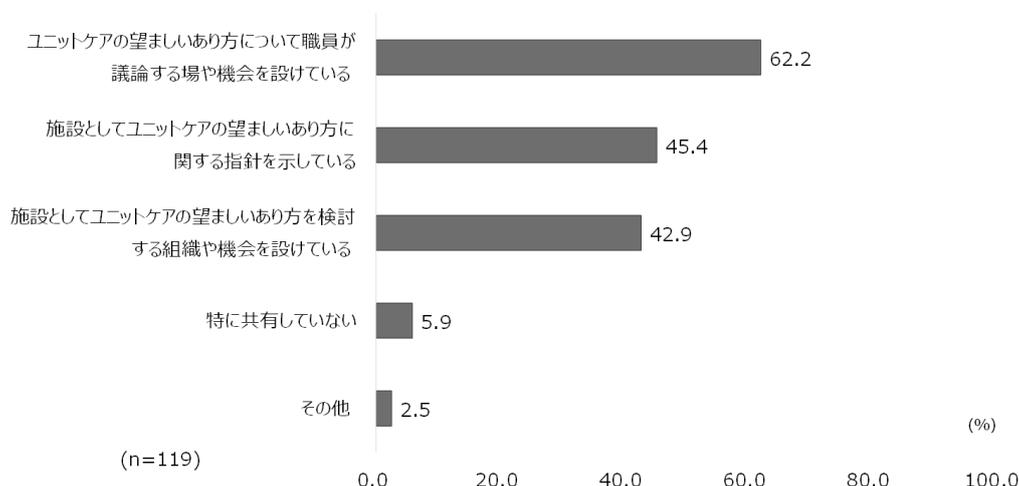
図表 61 ケア内容や施設環境の改善方法 (SA)



■ 望ましいユニットケアのあり方に関する職員間の共有方法

- ・ 「貴施設では望ましいユニットケアのあり方について職員の間でどのように共有していますか」という設問に対して、「ユニットケアの望ましいあり方について職員が議論する場や機会を設けている」の割合が 62.2%、次いで「施設としてユニットケアの望ましいあり方に関する指針を示している」(45.4%)、「施設としてユニットケアの望ましいあり方を検討する組織や機会を設けている」(42.9%)となっている。

図表 62 望ましいユニットケアのあり方に関する職員間の共有方法 (MA)



- 前3項目「ケアの内容を改善するための研修」、「ケアの内容や施設環境の改善」、「望ましいユニットケアのあり方に関する職員間の共有方法」に関する、施設管理者研修の受講前後の変化(自由回答)
- ・ 意識・モチベーションの変化、ユニットケアに関する正しい理解・理解の深まりのほか、実践への落とし込みにつながった具体的なアクションについても挙げられた。一方で、意識やモチベーションが変わっても、なかなか実践につながらないという意見も一定数見られた。

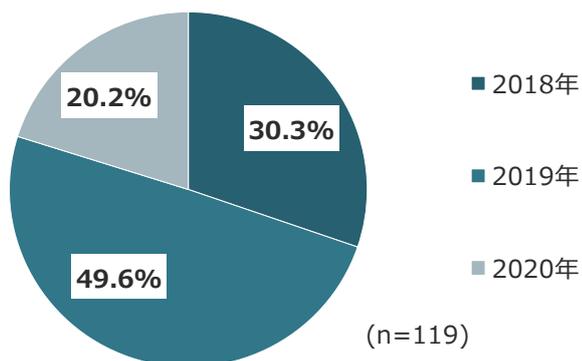
図表 63 施設管理者研修の受講前後の変化(自由回答)(原文)

<p>意識・モチベーションの変化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理者としての意識が高まり、主体的に施設の方向性に関わる行動がとれるようになった。</li> <li>・ 受講したことにより個別ケアやユニットケアに関して意識が高まり、現場と共有することが増え具体的にどうしていきたいかなどの議論をすることができるようになった。</li> <li>・ 研修受講後はやらないといけない！という機運が高まるが、研修を受けていないもの中心に「そうは言っても」という声が広がり、結局は広がらない。</li> </ul>
<p>正しい理解・理解の深まり</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットリーダーの役割や管理者・施設長の役割が良くわかったため、何をすべきかの指示を意識して行うようになった。</li> <li>・ 具体的なユニットリーダーと主任の職務分掌の違いなど、他の研修では取り上げられていなかった組織運営やマネジメントにかかわる部分について学ぶことができたので、イメージを固めることができた。</li> <li>・ 管理者研修を通してユニットケアの特徴が把握でき、適格な指導が出来ていると思う。</li> </ul>
<p>実践への落とし込み</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受講後に管理者研修内容をリーダーに報告し、ケアのプロジェクトをたち上げた</li> <li>・ 当施設版のユニットケアの指針を作成した。それを基に課題を年間目標にしたり、指針自体のリニューアルを行っている。</li> <li>・ 研修委員会を立ち上げ、ユニットケアや教育について、ユニットリーダーを中心に管理者や介護主任も共同で意見を出し合える場を作り、実際に指導で使える資料等を作成している。</li> </ul>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個別ケアについて、質向上に向けて取り組むために、同じ言葉で語れる現場に近い中間管理職の存在は、不可欠である。以前受講したリーダー研修ではなく、現在の標準化された研修は、職場内で同じ方向を向いて課題改善に取り組むことが容易になったと感じます。</li> </ul>

■ 施設管理者研修の受講時期

- ・ 施設管理者研修の受講時期について、「2019年」が49.6%であり、次いで「2018年」(30.3%)、「2020年」(20.2%)となっている。

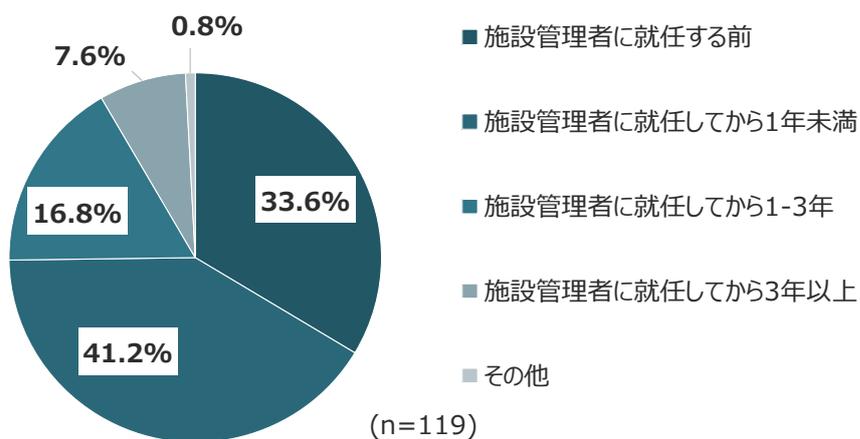
図表 64 施設管理者研修の受講時期 (FA)



■ 施設管理者研修受講のタイミング

- ・ 施設管理者研修受講のタイミングについて、「施設管理者に就任してから1年未満」が41.2%、次いで「施設管理者に就任する前」が33.6%、「施設管理者に就任してから1-3年」が16.8%となっている。

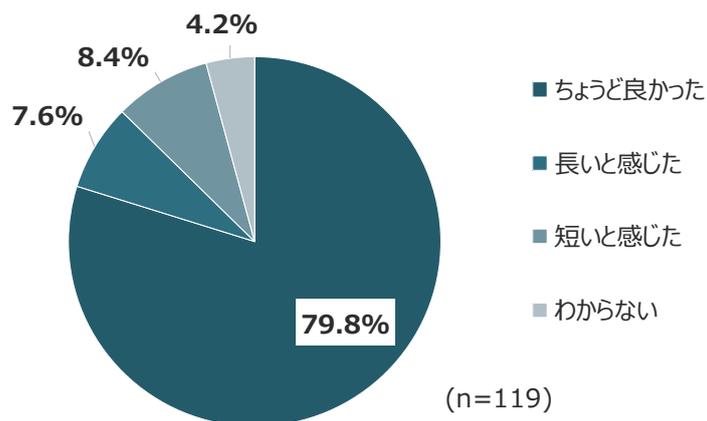
図表 65 施設管理者研修受講のタイミング (SA)



■ 施設管理者研修の日数・時間

- ・ 研修の日数・時間について、「ちょうど良かった」が 79.8%となっている。「長いと感じた」または「短いと感じた」方はそれぞれ 7.6%、8.4%となっている。

図表 66 施設管理者研修の日数・時間 (SA)

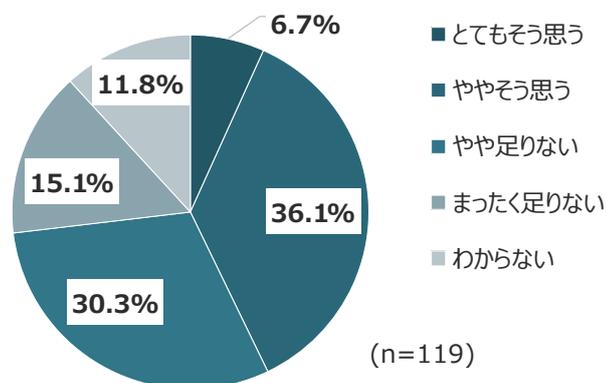


■ 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する情報量が十分に盛り込まれているか

※介護現場で活用される ICT 技術や IoT 機器等のテクノロジーの総称として使用

- ・ 「施設管理者研修において、『介護現場で活用される ICT や IoT 等の介護 Tech』について、十分な情報が盛り込まれていると思いますか」という設問に対して、「ややそう思う」が 36.1%、次いで「やや足りない」が 30.3%となっており、意見が分かれている。

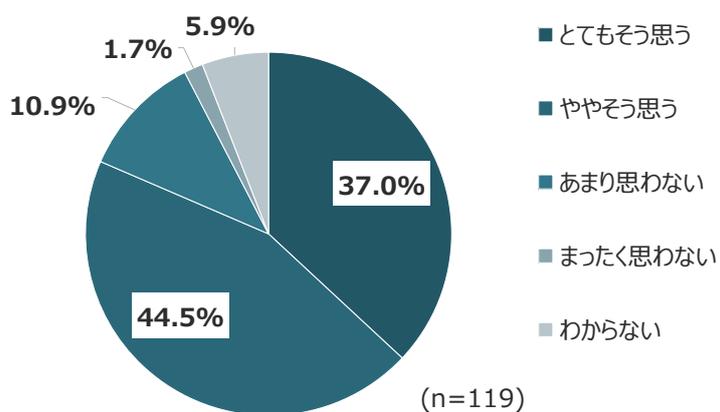
図表 67 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する情報量が十分に盛り込まれているか (SA)



■ 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性

- ・ 『介護現場で活用される ICT や IoT 等の介護 Tech』について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか。」という設問に対して、「ややそう思う」を選択した割合が 44.5%、次いで「とてもそう思う」が 37.0%となっている。全体の 8 割程度においてより具体的な内容が求められている。

図表 68 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性 (SA)



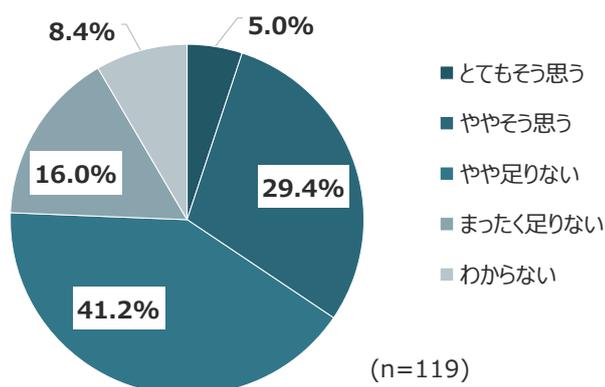
- 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性の理由(自由回答)
- ・ 科学的介護やユニットケアの実現、人材不足への対応、業務効率化等の観点から、介護 Tech に関する具体的な内容を盛り込むことが求められている。一般論や個別の製品紹介ではなく、具体的な取り組みや活用の事例を通して学びたいという声が多い。

図表 69 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性の理由(自由回答)(原文)

<p>具体的な研修内容が必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当施設で導入しており、仕事の効率化、安全なケアの提供、職員の負担軽減に役立っていると実感があるから。</li> <li>・ 自施設もそうだが介護現場は相当遅れているので、もっと先進事例や効果、補助金等の活用等を具体的に盛り込んでいただければ。</li> <li>・ ユニットケアの理念を実現するためには、あらゆるテクノロジーを活用していくことが必要であると痛感している。現状、現場は業務を回すことに追われ余裕はない。</li> <li>・ 介護員の確保が困難な状況でありICTや介護ロボットなどの活用は必須であると思うため。</li> <li>・ 科学的介護の視点が必要だが、情報を分析する力は少ないので、ICT で入力・分析を行い、それをどのように生かしていくのかを教えてほしい</li> <li>・ このテーマについて、施設管理の観点からの体系的な情報を得る機会がないので、この観点から整理された研修を要望する。</li> <li>・ 新型コロナウイルス感染防止対策を通じ、オンラインでできること、非接触でできること、介護ロボットにて代行できること等について、早期に進める必要性を強く感じた。</li> <li>・ 商品紹介と共に導入施設の具体的な事例を紹介してほしい。</li> <li>・ 通知やパンフレットだけでは想定しづらい</li> </ul>
<p>具体的な研修内容が必要とは思わない</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務の中に ICT 等は必要不可欠であるが、各メーカーによりその機能には違いがある。ある程度の情報提供は必要だとは感じるが、特定の商品を紹介するような研修は必要ない。</li> <li>・ 一般論では、意味がない。</li> <li>・ 法人方針や入居者属性により必要性は異なるため</li> </ul>

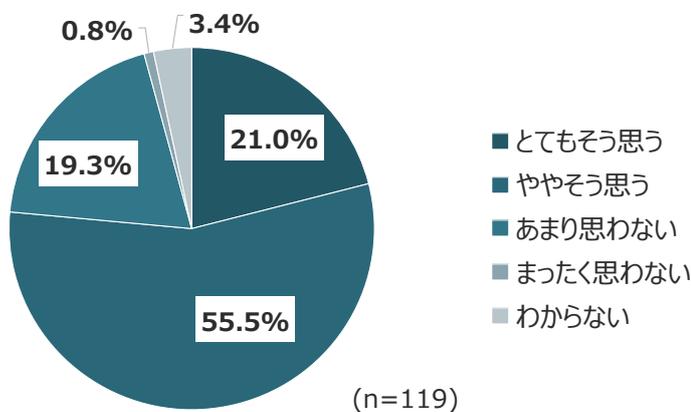
- 「多様な人材の受け入れ」に関する情報量が十分に盛り込まれているか
  - ・ 「施設管理者研修において、「多様な人材(外国人・シニア人材など)の受け入れ」について、十分な情報が盛り込まれていると思いますか」という設問に対して、「やや足りない」が41.2%、次いで「ややそう思う」が29.4%となっている。

図表 70 「多様な人材の受け入れ」に関する情報量が十分に盛り込まれているか(SA)



- 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性
  - ・ 『多様な人材(外国人・シニア人材、障がい者など)の受け入れ』について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか。』という設問に対して、「ややそう思う」を選択した割合が55.5%、次いで「とてもそう思う」が21.0%となっている。全体の8割程度においてより具体的な内容が求められている。

図表 71 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性(SA)



■ 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性の理由(自由回答)

- ・ 多様な人材の受け入れについては、施設方針や地域性により必要性が左右されるという声が多く見られる。学習する場合には、成功例や失敗例等の事例を通じた学習、状況に応じたいくつかのパターンの提示による学習等が望まれている。

図表 72 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性の理由(自由回答)(原文)

<p>具体的な研修内容が必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 当法人は、現時点では外国人について受入れを考えていないため シニア人材・障がい者については、業務内容をしぼり受入れていくことは今後必要になると考えます。</li> <li>・ 実例に基づいた内容であれば参考になると思います。</li> <li>・ 施設の立地条件や環境によっても随分と受け入れが異なり、受け入れの可否を決定するにあたり、多様な人材の特徴を得ることは必要である。</li> <li>・ 外国人については難しいと思う。シニア・障がい者については、採用している為研修も必要だと考えます。</li> <li>・ 介護業界の人材不足解消に様々な角度からアプローチする必要がある。その情報を得ることは管理者として重要な責務であると考ええる。</li> <li>・ 当施設でも海外の方が在籍しており、今後更に進んでいくと思う。現状と課題については、もう少し知りたかったと思います。</li> <li>・ 人材確保が難しくなっており、多様な人材を受け入れざるを得ないのが現状なので、成功例や失敗例など、受け入れについて学ぶことができると、自施設の運営の参考になると思います。</li> <li>・ このテーマについては施設の方針、地域特性などによって取組みは異なると考えられるので、それを踏まえて取組みの方向性に即したいくつかのパターンに合わせた情報提供が望まれる。</li> </ul>
<p>具体的な研修内容が必要とは思わない</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各施設で受け入れ状況などが違うので、大枠の事ではなく、地域性や入居者の観点などからも考える必要があるので、個別質問で対応して頂いたら大丈夫と考える。</li> <li>・ 当施設でも海外の方が在籍しており、今後更に進んでいくと思う。現状と課題については、もう少し知りたかったと思います。</li> </ul>

■ 施設管理者研修で盛り込むべき内容(自由回答)

- ・ 研修で盛り込むと有用だと思える内容について、人材の育成・確保に関しての意見が多く見られる。そのほか、職員間のコミュニケーションや経営面からもう少し掘り下げた具体的な業務に関する内容を望む声もある。

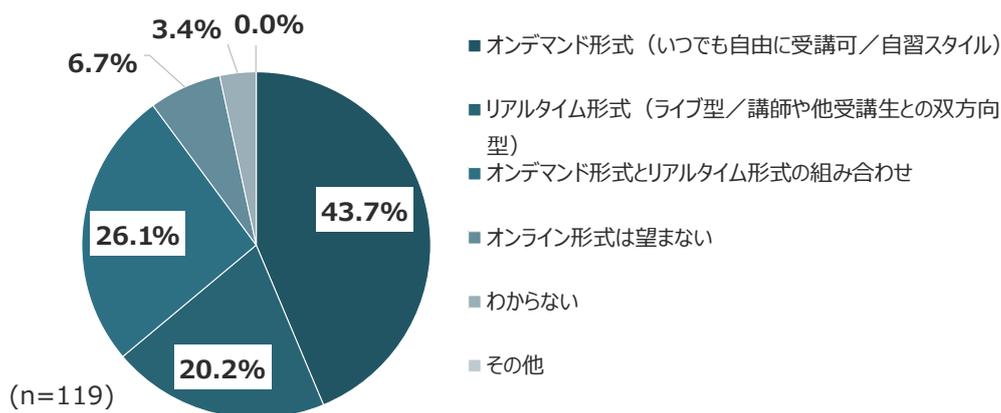
図表 73 施設管理者研修で盛り込むべき内容(自由回答)(原文)

人材の確保・育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用方法と教育。</li> <li>・ 人材育成の仕方</li> <li>・ 求人、採用について。</li> <li>・ 人材確保について。働く事業所の数や種類は増えたが、簡単に転職ができてしまう状況。転職希望者自身や紹介会社の質の問題も。</li> </ul>
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットでの職員のコミュニケーションの取り方、業務の伝達について。</li> <li>・ 心理学の内容(介護職員はいろいろ難しい)</li> </ul>
経営管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットケアと経営上の管理がリンクした内容。内容や課題が甘いと感じた。もっと厳しい実効性のある課題を課していただいても良いと感じました。</li> <li>・ それぞれの法人管理者の仕事内容を、細かい部分まで聞きたい</li> <li>・ 介護報酬の加算算定とリンクしたユニットケアのあり方のポイントについての研修があるとよい。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多職種間連携の内容を掘り下げたものがあると現場実践に効果的となる。</li> <li>・ 幅広い福祉用具について紹介する項目があると良いと思います。</li> <li>・ 他のユニットケア実施施設との関わりの構築</li> <li>・ 開所直後の人材活用は、常に考えていくべきと思います。特に、法人としての、理念など譲れない目標を、いかに新採用の方に理解して頂くか、また、リーダークラスもその意気込みを理解していないと、離職などにつながるので 法人理念をどう浸透していくかを、もうすこし、盛り込めるといいと思います。</li> </ul>

■ 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」

- ・ 「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「オンデマンド形式」の割合が 43.7%、次いで「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」(26.1%)、「リアルタイム形式」(20.2%)となっている。

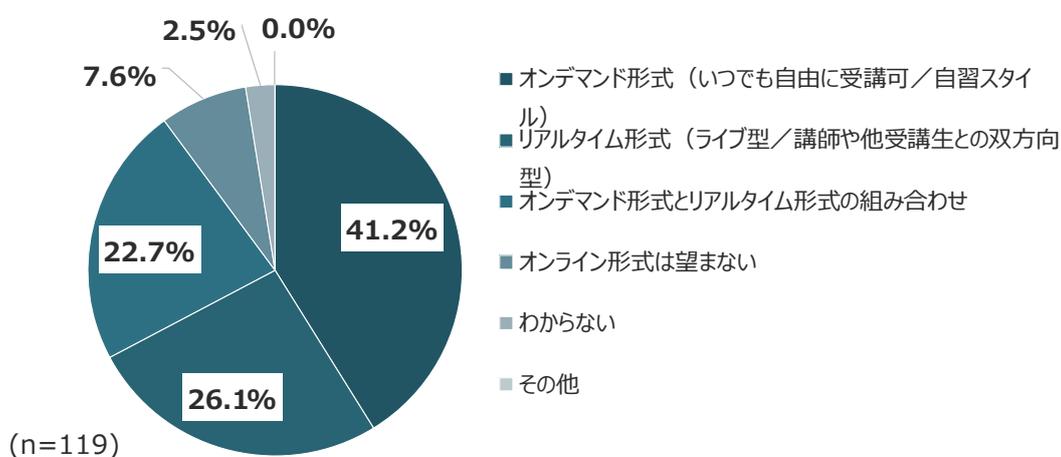
図表 74 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」(SA)



■ 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケアの理念と特徴」

- ・ 「ユニットケアの理念と特徴」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「オンデマンド形式」の割合が 41.2%、次いで「リアルタイム形式」(26.1%)、「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」(22.7%)となっている。

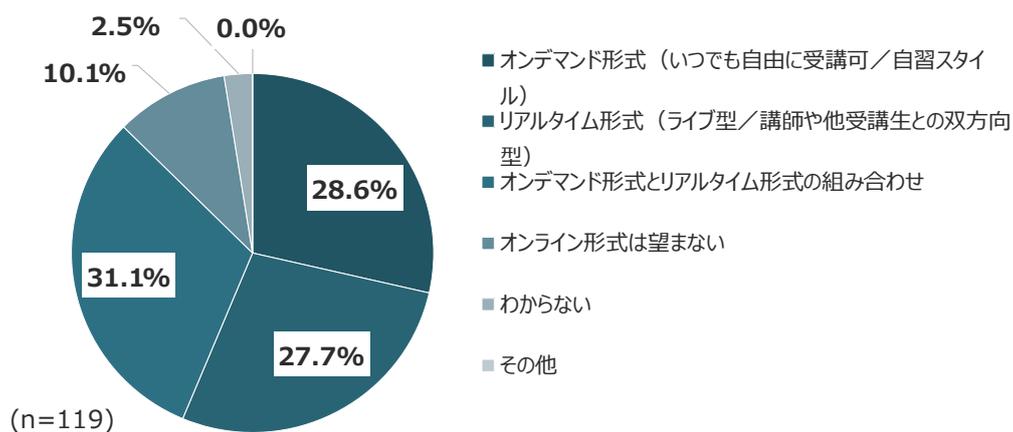
図表 75 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケアの理念と特徴」(SA)



■ 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケア施設の組織体制とマネジメント」

- ・ 「ユニットケア施設の組織体制とマネジメント」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」の割合が 31.1%、次いで「オンデマンド形式」(28.6%)、「リアルタイム形式」(27.7%)となっている。

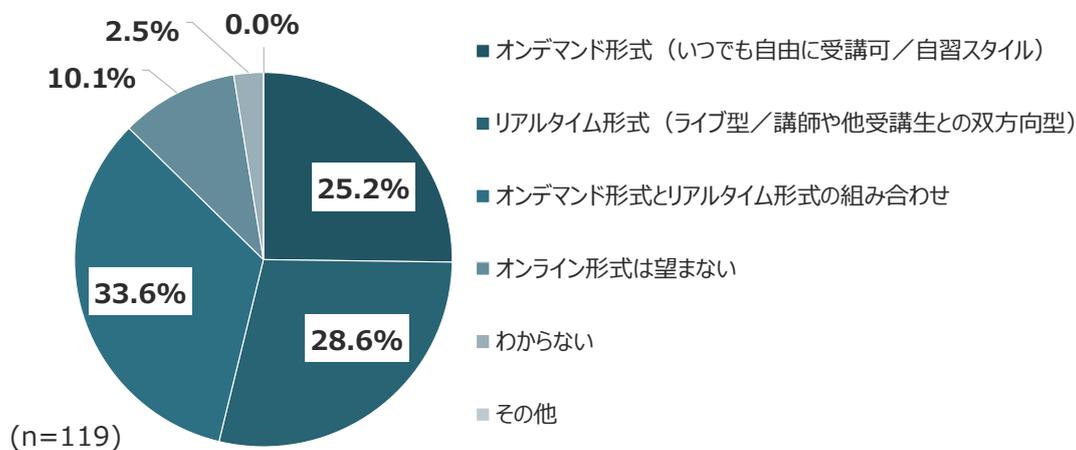
図表 76 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケア施設の組織体制とマネジメント」(SA)



■ 望ましいオンライン受講の形式 「ケアのマネジメント」

- ・ 「ケアのマネジメント」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」の割合が 33.6%、次いで「リアルタイム形式」(28.6%)、「オンデマンド形式」(25.2%)となっている。

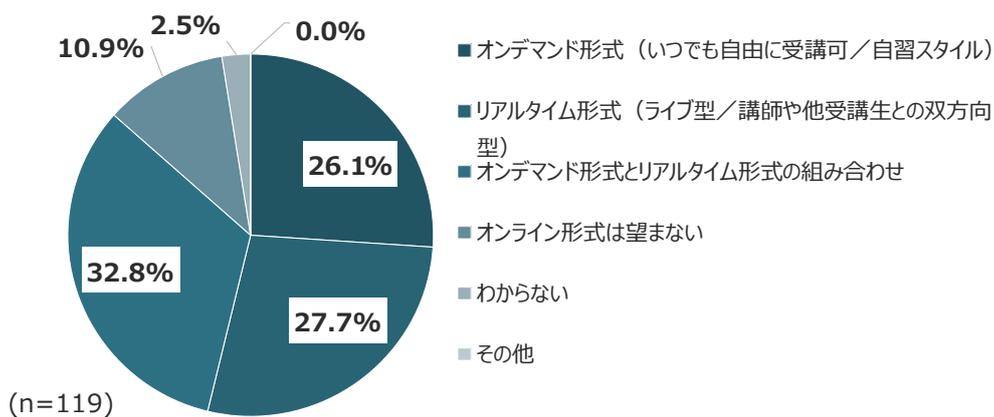
図表 77 望ましいオンライン受講の形式 「ケアのマネジメント」(SA)



■ 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットのマネジメント」

- ・ 「ユニットのマネジメント」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」の割合が 32.8%、次いで「リアルタイム形式」(27.7%)、「オンデマンド形式」(26.1%)となっている。

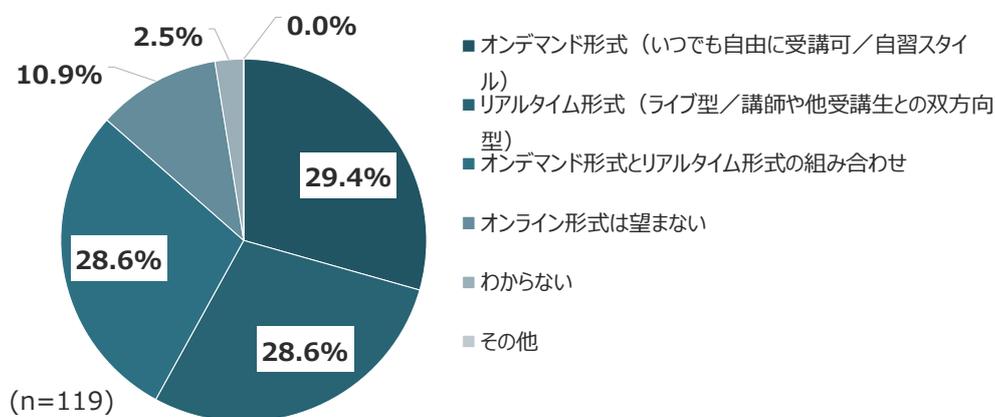
図表 78 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットのマネジメント」(SA)



■ 望ましいオンライン受講の形式 「施設のマネジメント」

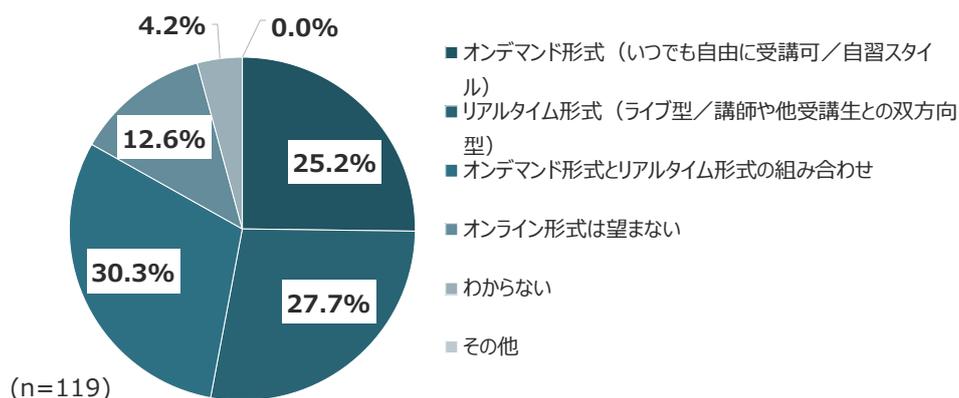
- ・ 「施設のマネジメント」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「オンデマンド形式」、「リアルタイム形式」、「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」の割合はいずれも約 29%となっている。

図表 79 望ましいオンライン受講の形式 「施設のマネジメント」(SA)



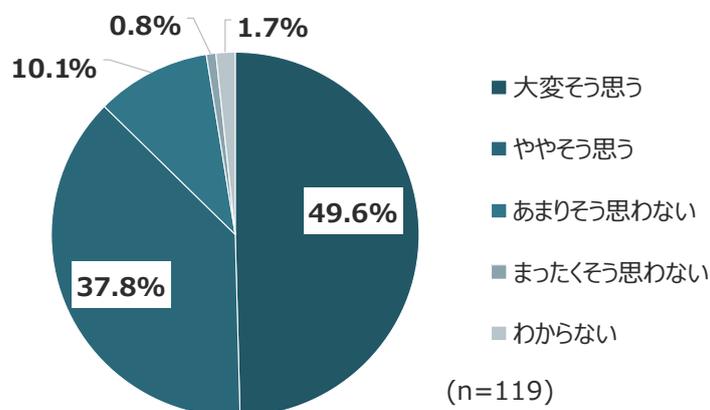
- 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケア導入・運営計画演習」
- ・ 「ユニットケア導入・運営計画演習」に関する望ましいオンライン受講の在り方について、「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」の割合が 30.3%、次いで「リアルタイム形式」(27.7%)、「オンデマンド形式」(25.2%)となっている。

図表 80 望ましいオンライン受講の形式 「ユニットケア導入・運営計画演習」(SA)



- オンライン形式を導入することによる負担軽減
- ・ 「施設管理者研修の講義や演習にオンライン化を取り入れることで、受講する際の負担(研修への参加)が軽減されると思いますか」という設問に対して、「大変そう思う」を選択した割合が 49.6%、次いで「ややそう思う」が 37.8%となっている。全体の約 9 割がオンライン形式導入により受講の負担軽減につながると考えている。

図表 81 オンライン形式を導入することによる負担軽減(SA)



■ 施設管理者研修のオンライン化に対する意見(自由回答)

- ・ 時間や経費の削減につながるため、効率化の観点からオンライン化に賛成する声が多い。また、理解度や感染症予防の観点からも賛成する声がある。一方で、受講者や講師とのコミュニケーションにおいては従来の集合研修で得られる効果を期待する声も多い。

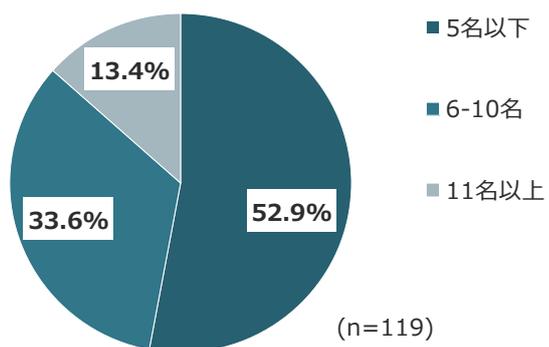
図表 82 施設管理者研修のオンライン化に対する意見(自由回答)(原文)

効率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施設で受講できる為、受講しやすい。</li> <li>・ 移動時間を考えるとリアルタイムのオンライン化が一番効率が良いと考えます。(オンラインでグループワークも 取り入れる)</li> </ul>
理解度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンデマンド化は振り返り研修ができ、とても良いと感じる。</li> <li>・ 対面で意見交換しながら研修したほうがしっかり理解できるし、いつまでも体験として残るのでオンラインの研修は賛同できない。</li> </ul>
受講者・講師とのコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンライン化も大事ですが、やはり講師の先生方や他の施設の方達と直接接して、色んなことを話して、刺激しあうことも重要だと思います。</li> <li>・ 東京まで出向かずとも受講できる事は助かると感じるものの、参加者同士でコミュニケーションを図る中で得られるものもあるので、複雑な思いです。</li> <li>・ 状況が許せば以前のように直接研修に参加できた方が良いと思う。(研修時間以外の雑談の中にも多くの学びがありました。)</li> </ul>
質問	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンデマンドだと質問があるときにその場で、回答が得られないなど積極的な参加が難しいと思われる</li> <li>・ 質問等はテキストで良いと思います。その方が受講中にも質問を入れられるので効率的だと思います。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンラインにすることで感染の多い時期(今ならコロナウイルスだが、いつもであればインフルエンザ・感染性胃腸炎)に蔓延防止にもなり研修を行えるので、オンラインが有効だと考える。</li> </ul>

■ ユニットリーダーの在籍人数

- ・ ユニットリーダーの在籍人数について、「5名以下」の割合が52.9%、次いで「6-10名」が33.6%となっている。

図表 83 ユニットリーダーの在籍人数(FA)



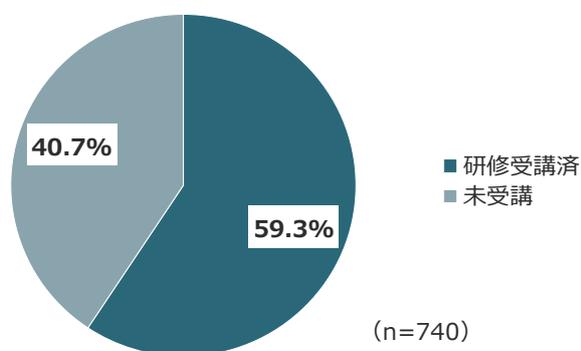
■ ユニットリーダーにおけるユニットリーダー研修の受講状況

- ・ ユニットリーダーにおけるユニットリーダー研修の受講率(※)について、「研修受講済」が59.3%、「未受講」が40.7%となっている。

※施設単位で A:ユニットリーダーの人数、B:A のうちのユニットリーダー研修受講人数、をそれぞれ回答してもらい、 $B \div A$  を受講率とした。

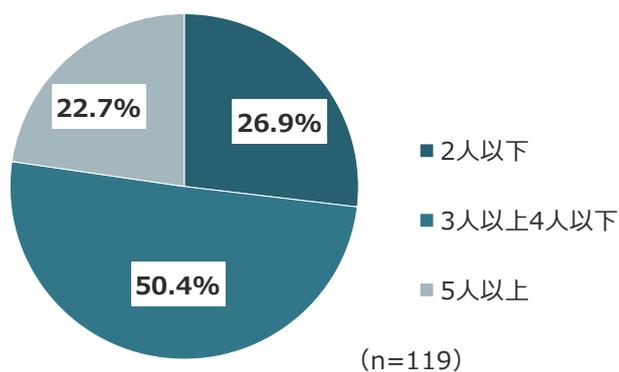
- ・ 施設単位での受講人数の分布については、「3人以上4人以下」が50.4%、「2人以下」が26.9%、「5人以上」が22.7%となっている。

図表 84 ユニットリーダーにおけるユニットリーダー研修の受講率 (FA)



※n=740 は回答施設におけるユニットリーダーの総数を指す。

図表 85 ユニットリーダー研修受講人数の分布状況

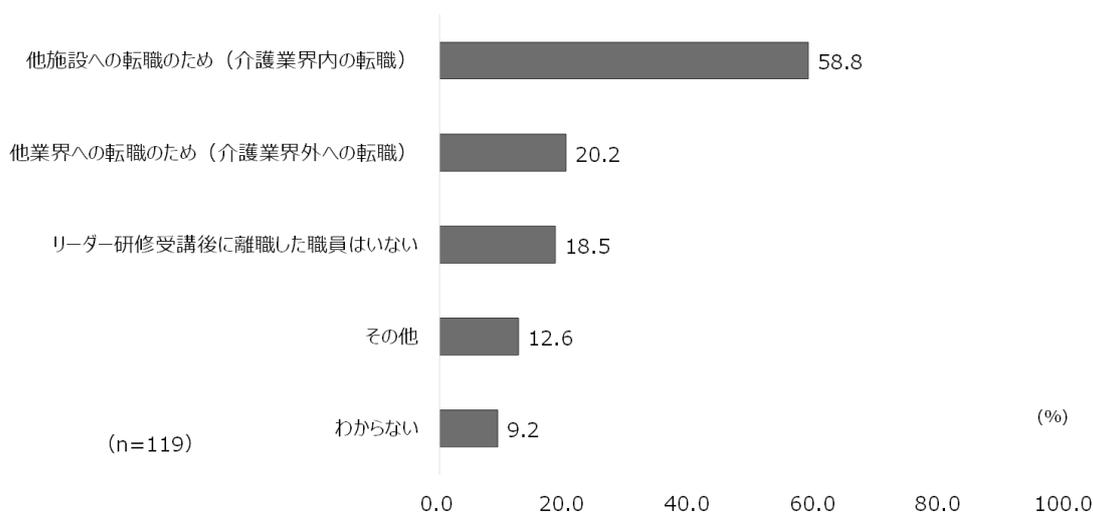


※n=119 は回答施設数を指す。

■ ユニットリーダー研修受講後の離職理由

- ・ ユニットリーダー研修受講後の離職理由について、「他施設への転職のため」の割合が58.8%、次いで「他業界への転職のため」が20.2%となっている。離職の場合、介護業界内での転職が主流だが、介護業界外への転職も一定数存在する。

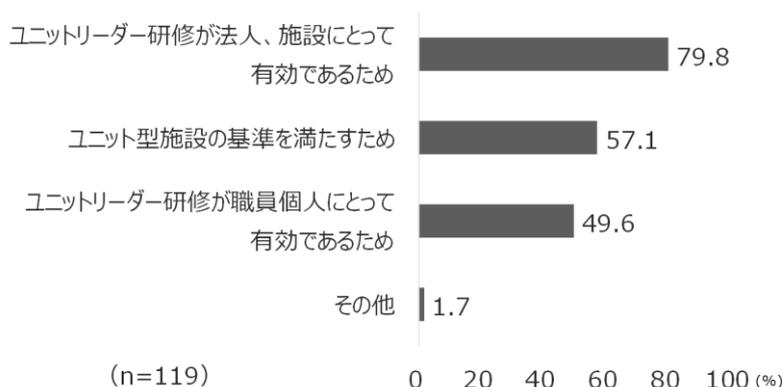
図表 86 ユニットリーダー研修受講後の離職理由 (MA)



■ ユニットリーダー研修への派遣理由 (職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)

- ・ ユニットリーダー研修への派遣理由について、「ユニットリーダー研修が法人、施設にとって有効であるため」の割合が79.8%、次いで「ユニット型施設の基準を満たすため」(57.1%)、「ユニットリーダー研修が職員個人にとって有効であるため」(49.6%)となっている。

図表 87 ユニットリーダー研修への派遣理由 (MA)



- ユニットリーダー研修が法人・施設/職員個人にとって有効と思われる点(自由回答)  
(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)
- ・ 施設管理者の目線からは、ユニットリーダー研修の受講に際し、職員個人のレベルアップだけでなく、ユニットケア推進役としての期待等が挙げられる。また、ユニットケアの正しい理解や実践方法が施設内や法人内に伝播することで、施設・法人全体のレベルアップにつながることも期待され、ひいては経営面への好影響を期待する声もある。

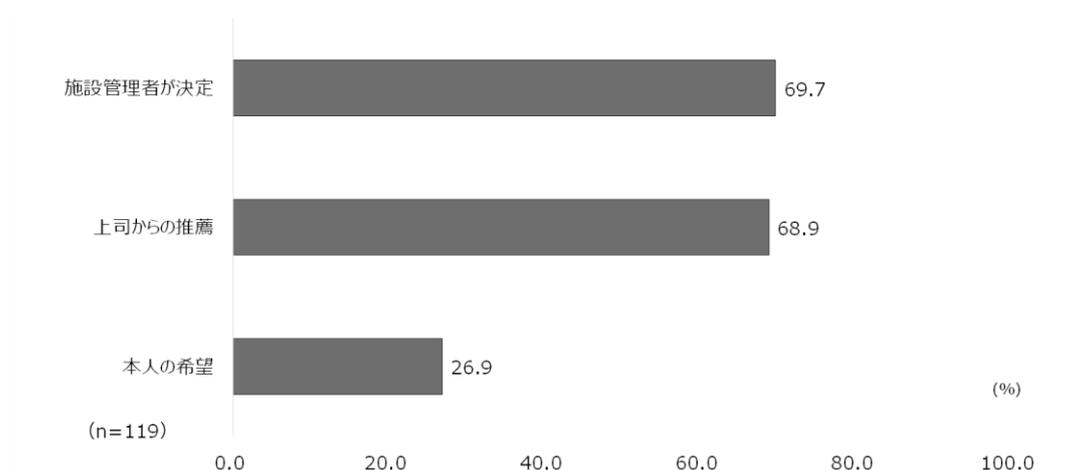
図表 88 ユニットリーダー研修が法人・施設/職員個人にとって有効と思われる点(自由回答)  
(原文)

<p>ユニットケア推進の役割を担う職員の育成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従来型施設から改築によってユニット型施設へと変わった当施設では、従来型での実践から抜け出せず、苦勞している。そうした中で、集中的に学び、優れた他施設の実践に触れることで刺激を受けたリーダーがいて、実践現場で発言してくれることで実践水準を少しずつ引き上げることができていると考えている。</li> </ul>
<p>職員の主体性・責任感・モチベーション等の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 共通認識の土台ができる。能動的な改善活動につながる。</li> <li>・ リーダー自身の主体性を上げるために、有効であるから。</li> <li>・ 受講することで、リーダーとしての意識向上が図られる。受講することで本人のモチベーションもアップする。</li> <li>・ 他施設職員との交流や勤務場所を離れて研修を行う事で職員の意欲向上に繋がっていると感じる。</li> </ul>
<p>他施設の取り組みからの学び</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他施設の取り組みを知ったり意見交換することで、刺激になり、モチベーションアップになる。更に、進捗を確認するカリキュラムになっており、一過性にならず、継続してユニットケアの実践、介護のプロとしての成長が期待できる。</li> <li>・ ユニットケアの基本を学べ、また最先端の実習施設に行くことで自施設の振り返りができる。</li> </ul>
<p>知識の共有、共通的な理解</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットケアを推進する中でしっかりとした知識を持った職員が増えることが有効であると考えため。また、特養・ショートステイ以外の職員にも幅広く知識を身に付けてもらい、法人全体でのレベルアップを図るため。</li> <li>・ 講師の熱意が直接感じられ、やるべきことが明確になる。また、知識を共有することでユニットケアの理念が浸透しやすくなる。</li> <li>・ 法人(内部)としても内外部で同一見解を示す事で職員指導が行い易くなると思う。</li> </ul>

<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入居者のケアにとって大事な個別対応・暮らしの継続などを学ぶことができる。リーダーとしての自覚がでて職員のモチベーション UPにつながる。他施設の職員と情報交換する事で、介護士としての情報量や知識 UPにつながる。など多数の利点がある</li> <li>・ ユニットケアの知識や技術を習得した職員が増えることによって、他の職員への指導も行き届き、質の高いケアが提供できることになる。そうすると、CS、ESが高まり、安定した経営、離職の防止につながると考えている。</li> </ul>
------------	--

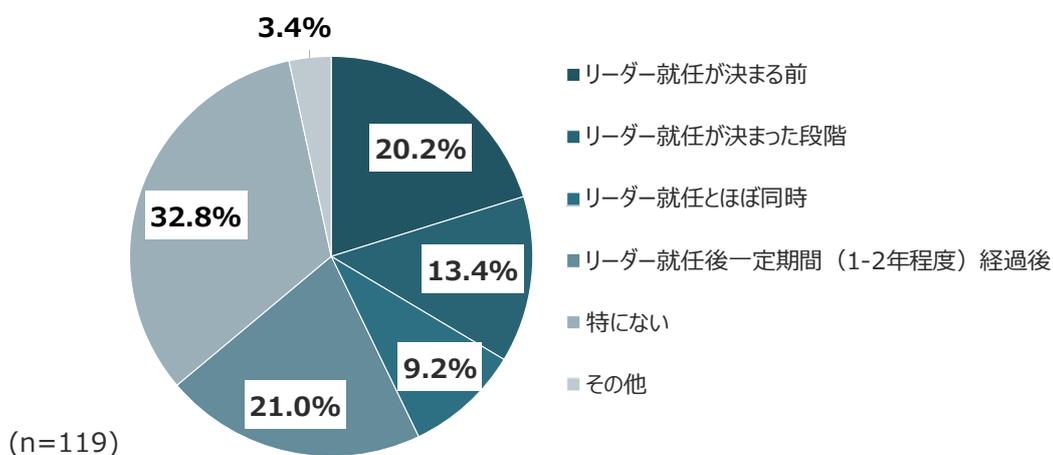
- ユニットリーダー研修受講者の選定方法（職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として）
- ・ ユニットリーダー研修受講者の選定方法について、「施設管理者が決定」の割合が69.7%、次いで「上司からの推薦」（68.9%）となっている。「本人の希望」は26.9%と相対的に低い。

図表 89 ユニットリーダー研修受講者の選定方法 (MA)



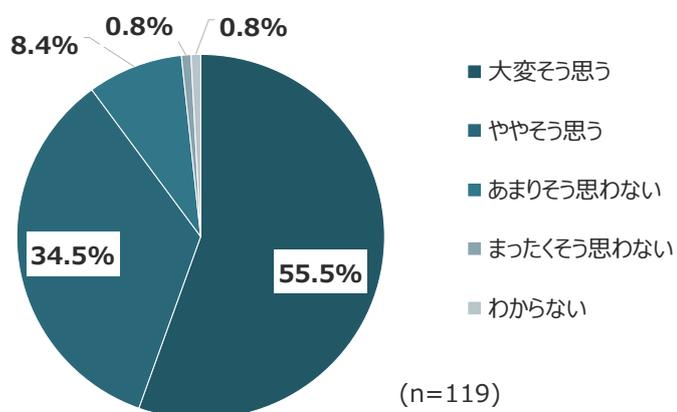
- ユニットリーダー研修への派遣タイミング（職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として）
- ・ 「ユニットリーダー研修の受講者を派遣するタイミングについて、施設の方針はありますか」という設問に対して、「リーダー就任後一定期間（1-2年程度）経過後」の割合が21.0%、次いで「リーダー就任が決まる前」（20.2%）、「リーダー就任が決まった段階」（13.4%）となっている。

図表 90 ユニットリーダー研修への派遣タイミング (SA)



- オンライン形式を導入することによる負担軽減(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)
- ・ 「ユニットリーダー研修の講義や演習にオンライン化を取り入れることで、施設及び受講者への負担(研修への参加)が軽減されると思いますか」という設問に対して、「大変そう思う」を選択した割合が 55.5%、次いで「ややそう思う」が 34.5%となっている。全体の約 9 割がオンライン形式導入により施設及び受講者の負担軽減につながると考えている。

図表 91 オンライン形式を導入することによる負担軽減(施設管理者から見て)(SA)



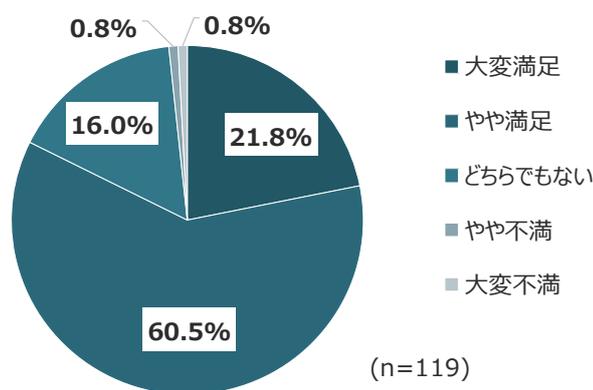
- ユニットリーダー研修のオンライン化に対する意見(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)(自由回答)
- ・ 時間効率が上がることにより、家庭を持つ職員がより受講しやすくなると想定する意見もある。受講者の交流のほか、オンライン研修の受講環境の整備を課題とする意見は一定数ある。

図表 92 ユニットリーダー研修のオンライン化に対する意見(自由回答)(原文)

効率	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 既婚者だと何日も家を空けることができず、研修を断念したこともあったため、オンラインで自施設でできるならありがたい。</li> <li>・ 子育てをしているスタッフにはなかなか遠方の宿泊研修は難しい</li> </ul>
受講環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ パソコンの苦手な職員もいるので、丁寧な操作説明を事前に頂きたい。</li> <li>・ オンラインにするべき。ただし、ネット環境の整備を充分にする必要がある。</li> <li>・ リアルタイム形式の場合、オンライン環境の不具合が出ないかが心配。万が一不具合が出てしまった場合に振り替えのチャンスがあると助かるのだが、できないと研修費が無駄になってしまうので躊躇してしまう。</li> </ul>
受講者との交流	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンラインにすることで、出かけなくて済み時間的コストは、削減できる。ユニットに理念なども学習できると思いますが、休憩時間やグループ内でのちょっとした意見交換などが、有効なこともあるので、すこし、休憩時間などで、話ができるような、時間も必要と思います。</li> <li>・ 座学としては負担軽減につながると思うが、他のユニットリーダーとの交流、研修施設の見学の点では長い目でみると質の低下になると思う。</li> <li>・ 他施設からの研修参加者との意見交換、交流などはオフラインで残すことが望ましい。</li> </ul>
質問	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ オンラインで受講した職員がいるが、わからないことなどを講義内に講師に質問もできるし、終了後に施設内の職員にも質問している姿などをみていると不安なく受講できていると感じる。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一日中ではなく、例えば半日単位などで受けられる、科目別に単位がとれる(日程が複数あり選択できるなど)業務に支障がなく受けやすいと思います。</li> </ul>

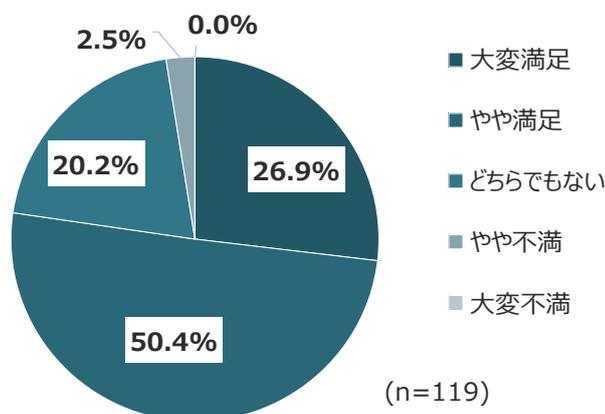
- ユニットリーダー研修の満足度 座学講義の内容(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)
- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修の座学講義内容の満足度について、「やや満足」を選択した割合が 60.5%、次いで「大変満足」が 21.8%となっている。「やや不満」「大変不満」を選択した割合はそれぞれ 1%未満である。

図表 93 ユニットリーダー研修の満足度 座学講義の内容(施設管理者から見て)(SA)



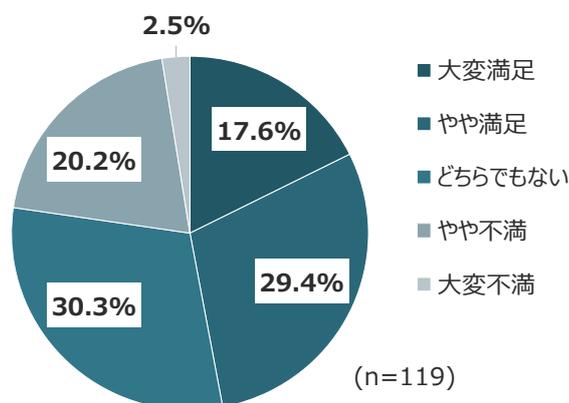
- ユニットリーダー研修の満足度 実地研修の内容(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)
- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修の実地研修内容の満足度について、「やや満足」を選択した割合が 50.4%、次いで「大変満足」が 26.9%となっている。「やや不満」「大変不満」を選択した割合はそれぞれ 2.5%、0.0%である。

図表 94 ユニットリーダー研修の満足度 実地研修の内容(施設管理者から見て)(SA)



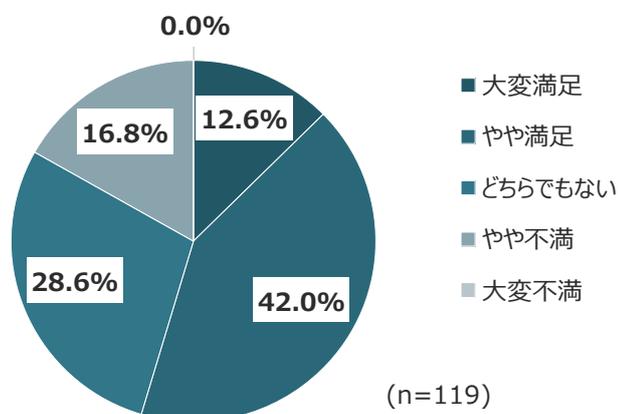
- ユニットリーダー研修の満足度 研修の実施場所(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)
- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修の研修実施場所の満足度について、「どちらでもない」を選択した割合が 30.3%、次いで「やや満足」(29.4%)、「やや不満」(20.2%)、「大変満足」(17.6%)となっており、やや意見が割れている。

図表 95 ユニットリーダー研修の満足度 研修の実施場所(施設管理者から見て)(SA)



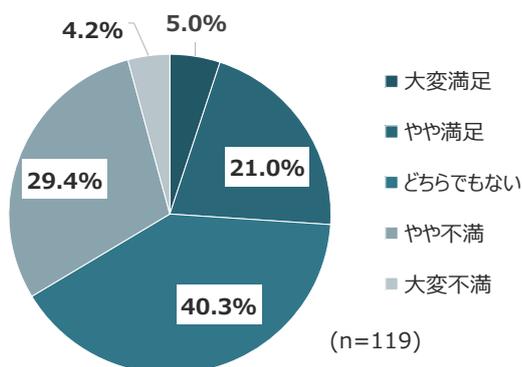
- ユニットリーダー研修の満足度 研修の日数・時間(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)
- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修の日数・時間の満足度について、「やや満足」を選択した割合が 42.0%、次いで「どちらでもない」(28.6%)、「やや不満」(16.8%)、「大変満足」(12.6%)となっており、やや意見が割れている。

図表 96 ユニットリーダー研修の満足度 研修の日数・時間(施設管理者から見て)(SA)



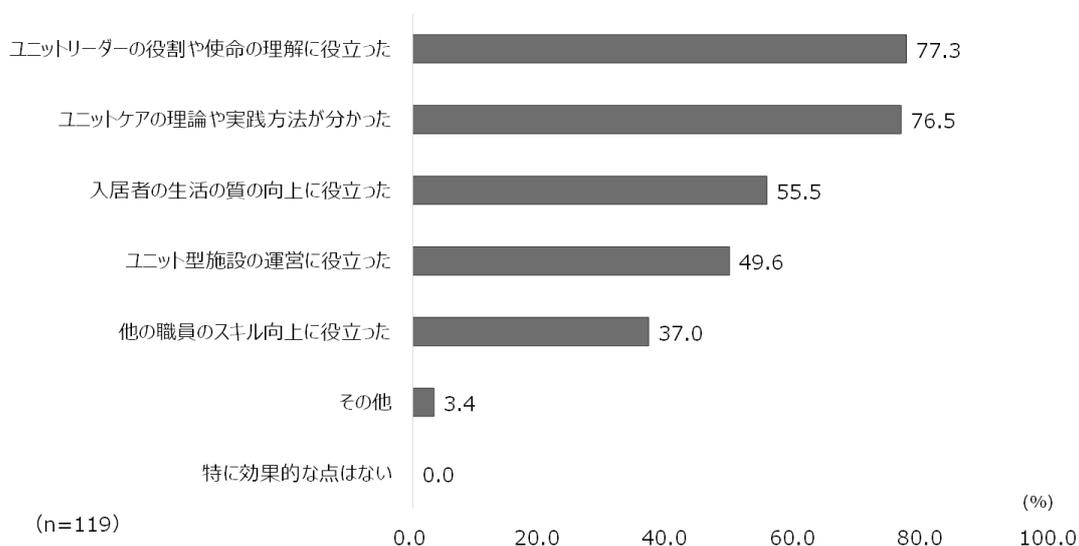
- ユニットリーダー研修の満足度 研修に要する費用（職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として）
- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修に要する費用の満足度について、「どちらでもない」を選択した割合が 40.3%、次いで「やや不満」(29.4%)、「やや満足」(21.0%)となっており、不満がやや優勢である。

図表 97 ユニットリーダー研修の満足度 研修に要する費用(施設管理者から見て)(SA)



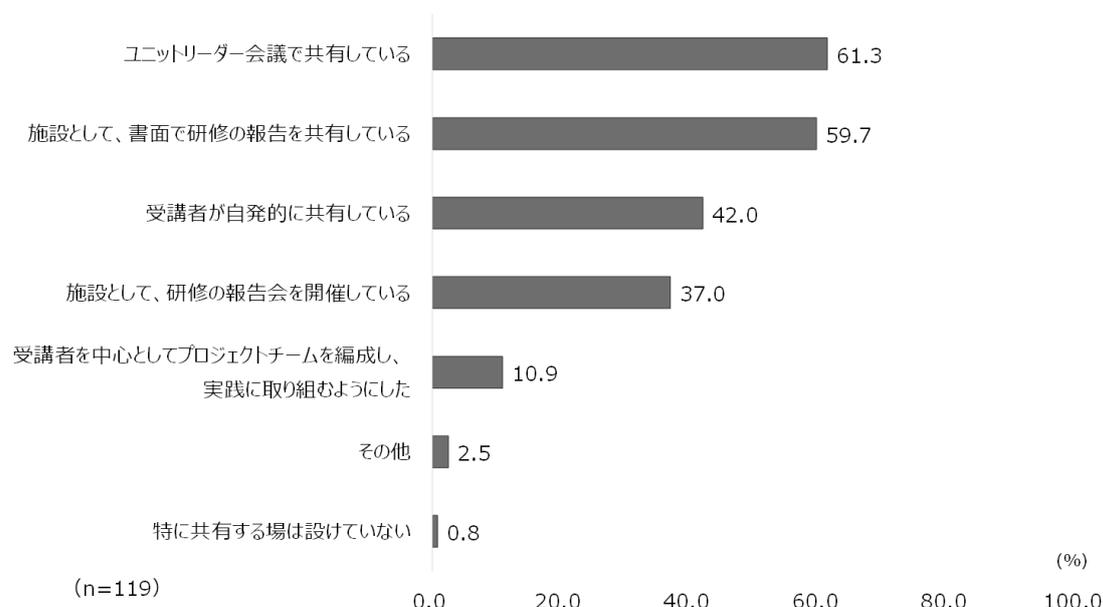
- ユニットリーダー研修の効果的と思われる点（職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として）
- ・ 「施設においてユニットケアを推進する上で、ユニットリーダー研修はどのような点で効果的でしたか」という設問に対して、「ユニットリーダーの役割や使命の理解に役立った」、「ユニットケアの理論や実践方法が分かった」を挙げる割合が 8 割近い。

図表 98 ユニットリーダー研修の効果的と思われる点(MA)



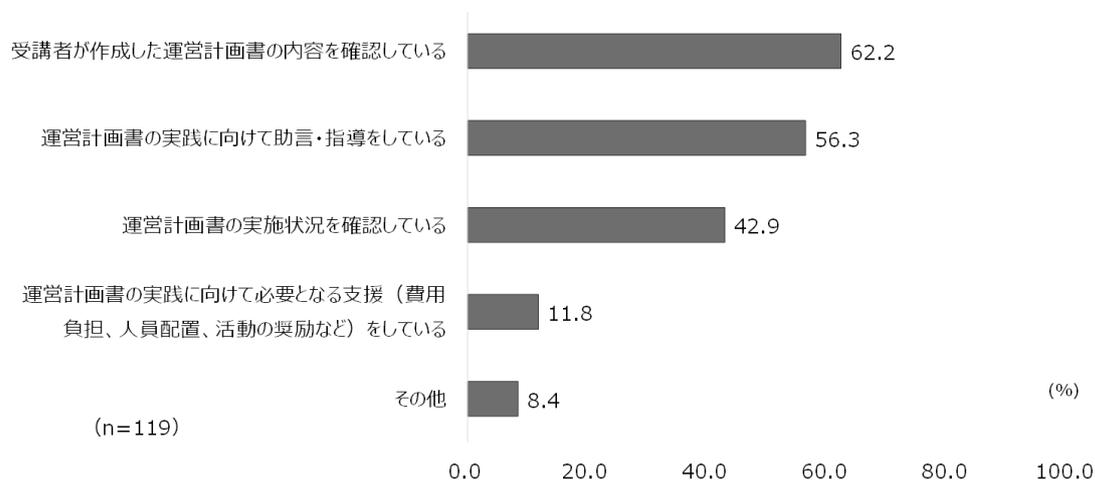
- ユニットリーダー研修の内容の共有方法（職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として）
  - ・ 「ユニットリーダー研修で学んだ内容について、施設内でどのように共有していますか」という設問に対して、「ユニットリーダー会議で共有している」、「施設として、書面で研修の報告を共有している」を挙げる割合が6割前後となっている。

図表 99 ユニットリーダー研修の内容の共有方法 (MA)



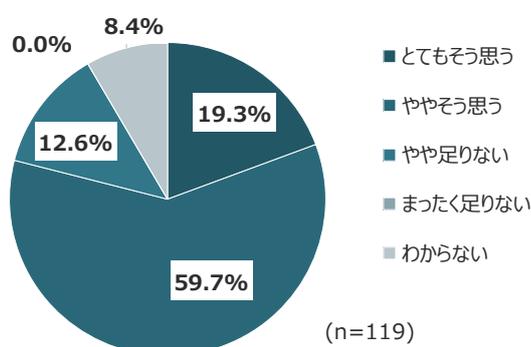
- ユニットリーダー研修の内容の実践に関する施設管理者としての関わり
  - ・ 「ユニットリーダーが研修で学んだことを施設で実践することに対して、管理者としてどのように関わっていますか」という設問に対して、「受講者が作成した運営計画書の内容を確認している」を選択した割合が62.2%、次いで「運営計画書の実践に向けて助言・指導をしている」(56.3%)、「運営計画書の実施状況を確認している」(42.9%)となっている。

図表 100 ユニットリーダー研修の内容の実践に関する施設管理者としての関わり (MA)



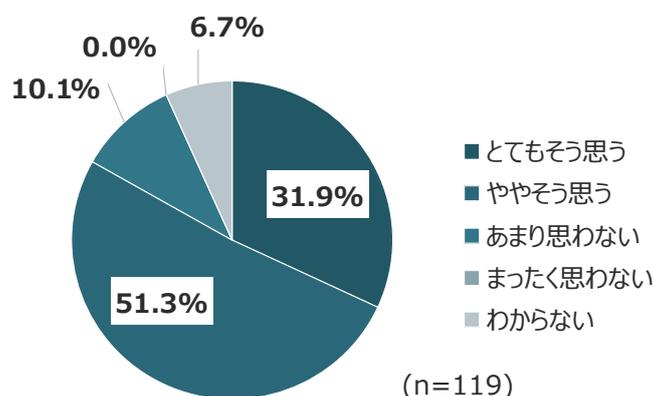
- 「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する情報量(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)
- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修における「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する情報が十分に盛り込まれているかについて、「ややそう思う」が 59.7%、次いで「とてもそう思う」が 19.3%となっている。

図表 101 「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する情報量(施設管理者から見て)  
(SA)



- 「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する具体的な内容の必要性(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)
- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修における「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する具体的な内容の必要性について、「やや思う」を選択した割合が 51.3%、次いで「とても思う」が 31.9%となっている。全体の約 8 割がより具体的な内容の必要性を感じている。

図表 102 「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する具体的な内容の必要性(施設管理者から見て)(SA)



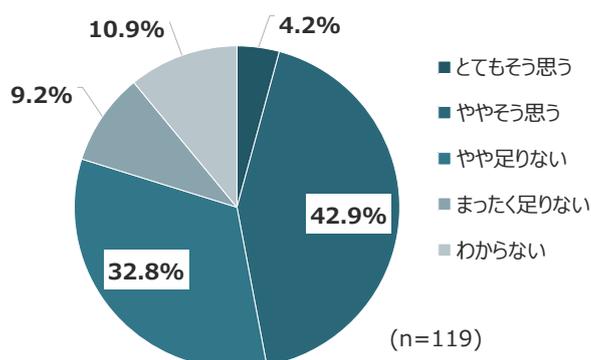
- 「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する具体的な内容の必要性の理由（職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として）（自由回答）
- ・ 時代や環境に合わせて求められるケアのあり方も異なる点を踏まえ、システムや介護ロボット等の活用を含めた他施設での事例を通じた学習や、経験年数別の内容、またそれらの考え方のポイントを整理するような必要性が挙げられている。

図表 103 「個人の生活に合わせた生活支援技術」に関する具体的な内容の必要性の理由（自由回答）（原文）

<p>具体的な研修内容が必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 概論が中心であり、実際の運営手法としては各施設の状況に応じたものであり、考え方のポイントがもう少し解説されても良いと思います。</li> <li>・ ユニットリーダーの経験年別講習があるとありがたい。実践を始めてしばらくすると、いろいろな課題が見えてきて、また学びたいようになります。</li> <li>・ 10年前より明らかにIT化が進んでいるので、システムやモノの効果的な活用方法も必要であり、学びたい。</li> <li>・ 個人、時代の変化に伴い、支援方法は変わっていく可能性がある。例えば、介護ロボットの導入をしていないが、今後、介護ロボットの必要性が必ず出てくると思います。介護ロボットを導入している施設などの情報や課題を共有できるような内容も必要と思われる。</li> <li>・ 核家族化が進み高齢者の生活が見えにくい。人の人生に対する気づきや関心力が低下している</li> </ul>
<p>具体的な研修内容が必要とは思わない</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自施設でどのように取り入れたら良いか悩む為</li> </ul>

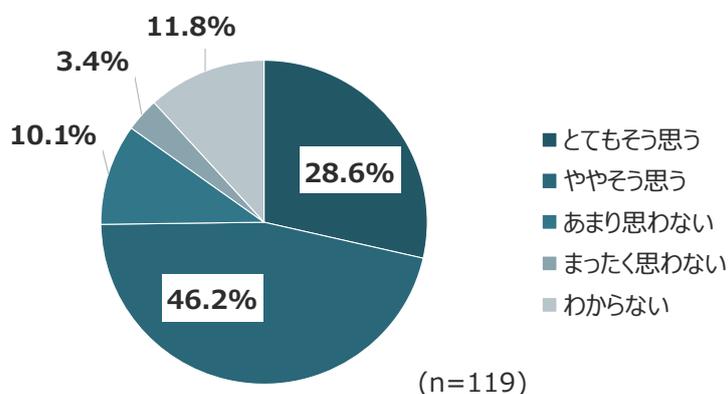
- 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する情報量(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)
- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修における「介護現場で活用される介護 Tech」に関する情報が十分に盛り込まれているかについて、「ややそう思う」が 42.9%、次いで「やや足りない」が 32.8%となっており、意見が分かれている。

図表 104 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する情報量(施設管理者から見て) (SA)



- 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)
- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修における「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性について、「やや思う」を選択した割合が 46.2%、次いで「とても思う」が 28.6%となっている。全体の約 75%がより具体的な内容の必要性を感じている。

図表 105 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性(施設管理者から見て) (SA)



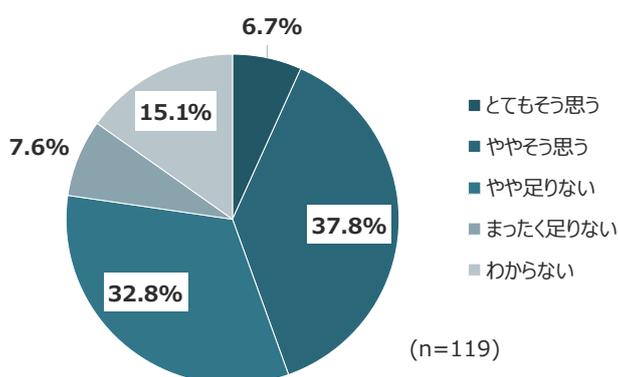
- 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性の理由(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)(自由回答)
- ・ 今後の人材不足を見据えて業務効率化・負担軽減につながる介護 Tech の具体的な内容の必要性については賛成の声が多い。なお、学習にあたっては、介護 Tech 導入そのものが目的化しないような配慮が必要と考えられる。

図表 106 「介護現場で活用される介護 Tech」に関する具体的な内容の必要性の理由(自由回答)(原文)

<p>具体的な研修内容が必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今後益々人員不足が見込まれており、Tech でできる部分は業務軽減のために取り入れざるを得ないと考えている。その様な流れを職員も理解してどのようなものがあると少しでも楽になるのかなどの発信をして欲しいのできっかけづくりとなってくれると嬉しいと考えています。</li> <li>・ 今後、介護人材不足が続く中、ICT、IoT、介護 Tech を活用していくことは介護職員の安心にもつながり、安定的な施設運営にもつながると考えるから。</li> <li>・ 介護=人材不足であり、介護自体を介護技術ばかりを教えるのではなく、介護を知らない人でもできる介護方法を考えて、介護ロボ情報などをうまく活用できるように、運営するにあたり、人材不足をどうすべきか？に焦点が当たるようにしていけるとよいと感じます。</li> <li>・ 現場はあまり内容を知らないから。</li> <li>・ 実際に使う立場になる者が十分な理解をしていなければ使いこなせないと考える</li> </ul>
<p>具体的な研修内容が必要とは思わない</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基本があつての応用なので、最初からその部分だけをクローズアップされても意味がないと思います。</li> </ul>

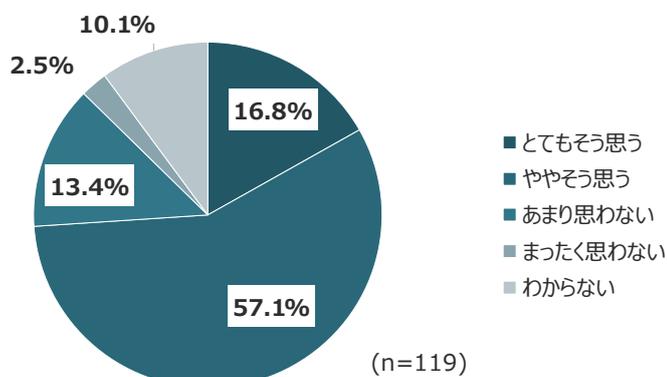
- 「多様な人材の受け入れ」に関する情報量(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)
- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修における「多様な人材の受け入れ」に関する情報が十分に盛り込まれているかについて、「ややそう思う」が 37.8%、次いで「やや足りない」が 32.8%となっており、意見が分かれている。

図表 107 「多様な人材の受け入れ」に関する情報量(施設管理者から見て) (SA)



- 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)
- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修における「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性について、「ややそう思う」を選択した割合が 57.1%、次いで「とてもそう思う」が 16.8%となっている。全体の約 74%がより具体的な内容の必要性を感じている。

図表 108 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性(施設管理者から見て) (SA)



- 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性の理由(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)(自由回答)
- ・ 必要性については特に反対する意見はなかった。他施設の事例や実例を通して学習したいとする意見が挙げられた。

図表 109 「多様な人材の受け入れ」に関する具体的な内容の必要性の理由(自由回答)(原文)

具体的な研修内容が必要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ シニア・障がい者に対しての気づかいが欠けていると思う。</li> <li>・ 現在の介護業界の人手不足について考える選択肢となるため、もう少し実例を交えても良いと思います。</li> <li>・ 施設により事情が違い、一律に必要ではないのかもしれませんが、他施設の取組み等を知っておくことは、自施設の取組みの参考になると思う。</li> <li>・ 受け入れに関しては、管理者研修で実施し管理者からリーダーに落とし込むことで対応できるから。ユニットリーダーから、育成についての悩みを聞くことが多くある。未経験の職員の年配の方の対応に苦慮していることが多いと思う。介護を勉強されてきた海外の方以上に、苦勞していると感じる。入職の面談後の研修の在り方(こちらは管理者研修かもしれませんが)やユニット勤務になってからの指導方法など、日々ユニットリーダーと悩んでいます。</li> <li>・ 今後、介護職員が不足する中、技能実習生、シニア人材の雇用は必要となってくる。ユニットリーダーとして技能実習生を受け入れる際の注意点、シニア人材の特徴等マネジメントする上では大切になってくると考える。</li> </ul>
-------------	--

- ユニットリーダー研修で盛り込むべき内容(職員をユニットリーダー研修に派遣する立場として)(自由回答)
- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修に盛り込むと有用な内容については、実際にユニットを運営する立場としてのコミュニケーション能力や組織づくりに関するもののほか、他施設の取り組みを挙げる意見もある。

図表 110 ユニットリーダー研修で盛り込むべき内容(自由回答)(原文)

研修内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットリーダーとしてどんな心構えで、利用者だけでなくスタッフに対しても対応していくか、シフトと業務の改善ポイントなど各人の課題解決の場となると良いと思います。</li> </ul>
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットでのコミュニケーション構築の考え方と手法について充実されるとよい。</li> <li>・ ユニット職員を育て引っ張っていくのに、人間関係をどう築いていくか考えることを研修に織り込んでほしい。閉鎖空間ともなるため人間関係が非常に大切になる。</li> <li>・ スタッフとのコミュニケーション力の向上。</li> </ul>
組織づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コーチング力量向上に向けたワーク</li> <li>・ リーダーとしての役職に対して、施設長・管理者などの経営する面も視野に入れるべきと思います。現場のプロフェッショナルであり、経営面に向けても視野を拡充して考えられる、職員になれるよう期待します。</li> </ul>
他施設の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニットケアの知識や体制の理解もだが、他施設の情報交換等から刺激を受けて、現実の苦労や具体的な乗り越え方などのヒント等をつかんで、前向きに考えられる機会になってもらいたい。</li> <li>・ 各施設でユニットリーダーの仕事内容は違うと思いますが、細かいところまでほりさげて、この施設では、ユニットリーダーはこんな仕事もしている、ここまではユニットリーダーの責任で決定しているなど、他の施設でのことも もっと知って欲しい。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施設に出向いていただいて改善点等の助言をしていただけるようなフォローアップがあると良いと思います。</li> <li>・ 研修の受講機会を増やしていただきたい。</li> </ul>

### III. 新カリキュラムの評価及び課題の整理

#### 1. 調査結果を踏まえた新カリキュラムの評価

第2章におけるヒアリング及びアンケートの調査結果から得られる示唆を基に、以下では平成30年度以降実施されている新カリキュラムについての評価を行った。

##### (1) 研修全体の評価

###### 【総論】

調査結果からは、ユニットリーダー及び施設管理者ともに、現行の研修内容に対しては概ね満足しており、本研修は受講者のニーズにマッチした研修となっていることが確認された。ただし、カリキュラム改訂から一定期間経過していることもあり、今後は、時代の趨勢を踏まえて内容を一部改訂・追加することも考えられる。

実施体制の面では、令和2年度以降、一般社団法人日本ユニットケア推進センター及び一般社団法人全国個室ユニット型施設推進協議会においては、オンライン研修が開始されている。オンライン研修の利便性やニーズの高さは今回の調査においても示されたところであり、各研修実施団体の取り組みは評価に値する。今後は、集合研修とオンライン研修とをそれぞれ活用することにより、受講者側の負担軽減と研修の効果・効率とのバランスを図りながら、より多くの人が受講できる実施体制を整備することが期待される。

###### 【項目別整理】

###### ① 研修内容の満足度

<調査結果>

- ・ リーダー研修、管理者研修ともに研修内容に対する満足度は高い。
- ・ テクノロジー活用、多様な人材の受入れ等については、事例を通しての学習を希望している。

<評価>

- ・ 満足度高く、内容の大きな修正の必要性は低いものの、一部追加を検討する余地あり

###### ② 受講者が研修に期待していることと実際の研修内容との一致度

<調査結果>

- ・ リーダー・管理者ともに、ユニットケアの理念・基礎を学ぶことを研修に期待している。
- ・ 満足度の高さの要因として、グループワークや他施設の受講者との交流を通じた新たな発見や理解の深まりがあると考えられる。

<評価>

- ・ 研修に期待していることと実際の研修内容は一致しており、受講者のニーズに沿った内容といえる。

- ・ 研修内容の要素ではないものの、グループワークや他施設の受講者との交流等が期待されている点も留意されたい。

### ③ 実施体制の更なる強化

#### (ア) オンライン化

##### <調査結果>

- ・ 実施形式は、オンライン形式及び集合形式、もしくはその組み合わせによる実施のニーズが高い。

##### <評価>

- ・ 今後もオンライン研修を推進していくことが望まれる。
- ・ 実施形式について、「オンデマンド形式」、「リアルタイム形式」、「両者の組み合わせ」等のいずれかによる実施とするかは、受講者と学習テーマに応じてそれぞれ検討する。
- ・ 受講者同士の交流やグループワークについては、集合形式の良さを残してほしいというニーズも一定程度存在する。

#### (イ) 研修場所のアクセス

##### <調査結果>

- ・ 施設管理者から見たユニットリーダー研修の研修実施場所の満足度について、「どちらでもない」を選択した割合が 30%、次いで「やや満足」(29%)、「やや不満」(20%)、「大変満足」(18%)となっており、やや意見が割れている。

##### <評価>

- ・ 研修場所のアクセスについては、改善の余地があるといえる。オンライン研修の推進や実地研修施設の拡大等により受講者の負担を軽減させることで、更なる受講の促進が期待できる。

## (2) ユニットリーダー研修の評価

### 【総論】

受講者が特に研修に期待している「ケア・ユニットのマネジメント」「ユニットケアの理念」に関する内容の更なる充実が考えられる。そのためにも、オンライン形式(オンデマンド等)の研修により、知識・理論部分の講義を効率的に実施することが求められる。

### 【項目別整理】

項目	ヒアリング調査で 明らかになったこと	アンケート調査で 明らかになったこと
研修に期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーとしては、ユニット職員に伝える力、円滑・効果的なユニット運営のためのマネジメント能力が求められると感じている</li> <li>受講者同士のコミュニケーションに期待している受講者が多い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーにとって重要なスキルは「ユニット内の職員の指導やチームの運営」という意見が多い(ヒアリングと同傾向)</li> <li>ユニット職員育成の観点からは、基本スキルや個別ケア技術の伝授等に課題感がある</li> </ul>
カリキュラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活支援技術の伝授方法はカリキュラムとして組み込むのは難しいとの意見</li> <li>テクノロジー活用、多様な人材の受入れについては、事例を通しての意見交換を希望</li> <li>座学パートのボリュームが多い印象</li> <li>グループワーク等の時間の延長を希望</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーが研修に期待する「ユニットケアの理念」や「ケア・ユニットのマネジメント」に関する満足度は高い</li> <li>生活支援技術に関しては、事例(失敗談含む)に関する具体的な研修内容が必要とする意見が多い。Tech、多様な人材についても、事例を通しての意見交換を希望</li> </ul>
オンライン化	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン化には概ね賛成</li> <li>知識的な座学部分はオンデマンド型でもよいが、グループワークはリアルタイム形式で行いたい。</li> <li>実地研修による学びは大きい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「高齢者とその生活の理解」などの知識部分はオンデマンド形式で良いという意見が多い。一方「ユニットのマネジメント」に関しては「リアルタイム形式」が望ましいとの意見が多い(ヒアリング結果と同傾向)</li> <li>オンライン化に反対する意見は少ない</li> </ul>

**【ユニットリーダー研修の在り方の方向性】**

- ・ 研修に対する受講者の満足度は高い。
- ・ 受講者が特に研修に期待している「ケア・ユニットのマネジメント」「ユニットケアの理念」に関する内容の更なる充実が考えられる。
- ・ オンライン形式(オンデマンド)等を通して知識・理論部分を効率的に実施することが求められる。

### (3) 施設管理者研修の評価

#### 【総論】

内容の一部追加に加えて、集合研修の良さを活かしながら、効率化できる部分はオンライン形式により対応することが求められる。

#### 【項目別整理】

項目	ヒアリング調査で明らかになったこと	アンケート調査で明らかになったこと
研修に期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 普段、他施設の施設長や管理職の方とコミュニケーションを取る機会が少ないため、ディスカッションや意見交換に期待している</li> <li>• 他施設の管理者と気兼ねなく施設の課題について話し合う機会を持てた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 集合研修で実施する場合の、受講者同士のコミュニケーションに関するニーズは確認された。</li> <li>• 施設管理者に就任してから1年未満もしくは就任前の受講者が多く、業務に落とし込みやすい、より具体的かつ実践的な内容を望んでいると推察される。</li> </ul>
カリキュラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 多様な人材の受入れ・魅力的な職場の作り方・離職率改善・ICT導入など、管理者が普段悩んでいることに対するグループワークがあると良い</li> <li>• グループワークの時間が多い方が良い</li> <li>• リーダー研修の内容との連動性があると良い</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 施設の経営や管理に直結する、かつ具体的な内容を望む声が聞かれた。具体的には、「人材の育成・確保」、「多様な人材の受け入れ」、「職員間のコミュニケーション」等に関する課題への対応策が望まれる。</li> <li>• 一般論ではなく、他施設の取り組み等の事例を通じた学習を望む声が多い。</li> </ul>
実施体制強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>• オンライン形式であっても議論ができるとよい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 経費・時間の削減につながるため、オンライン化には賛成の意見が多い。施設管理者から見たユニットリーダー研修についても同様。</li> <li>• 「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」を中心に、演習要素のないテーマについては「オンデマンド形式」でも可とする意見が多い。</li> </ul>

その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理者研修・リーダー研修のみならず、中間管理職や介護主任等に対する研修もあるとよい。</li> </ul>	-
-----	--	---

#### 【施設管理者研修の在り方の方向性】

内容の一部追加に加えて、集合研修の良さを活かしながら、効率化できる部分はオンライン化により対応することが求められる。

- ✓ 施設管理者にとっての課題について、一步踏み込んだ内容で、かつ実践につながる形での研修になることが望ましい。
- ✓ 施設管理者はユニットリーダー以上に、相談相手がいない環境と推察される。そのため、受講者のカジュアルなコミュニケーションやグループワークを担保しながら、適宜「オンデマンド形式」も活用して効率的な研修に仕立てることが求められる。

#### 2. 新カリキュラムの課題の整理

前段の新カリキュラムの評価結果を踏まえると、カリキュラムそのものには基本的に問題がないといえるだろう。ただし、調査結果からは、実施形式等に関する運用面での課題が見られる。

運用面の課題については、ユニットケア研修の在り方全体に関わる課題と捉え、次章で整理することとする。

### 3. 実施要領・カリキュラムの変更点の検討

#### ■ 本調査研究における合意事項

課題整理を踏まえ、ユニットリーダー研修及び施設管理者研修それぞれの実施要領及びカリキュラムについて、変更すべき点がないか、委員会等における検討を行った。議論の結果を整理すると、下表のとおりである。

	ユニットリーダー研修	施設管理者研修
実施要領	・ 「研修方法」に「ただし、講義の一部については、e-Learning で実施することも可能である。」を追記する。	・ 変更なし
カリキュラム	・ 変更なし	・ 変更なし

オンライン研修を積極的に推進すべきという観点から、現行の施設管理者研修の実施要領に記載のある e-Learning についての文言をユニットリーダー研修の実施要領においても記載する案について合意が得られた。施設管理者研修の実施要領における「e-learning」は主にオンデマンド形式を想定したものと考えられるが、アンケート調査結果を踏まえ、オンデマンド形式及びリアルタイム形式のいずれが望ましいかはテーマごとにも異なり、今後も検討が必要と考えられることから、集合研修(講義・演習)すべてをリアルタイム形式で行うことを排除するものではない。

なお、その他合意までは至らなかった委員からの意見については、参考資料 1 に後掲する。

## IV. 本調査研究事業のまとめ

本章では、本調査研究において実施した調査結果、それを踏まえた検討委員会での議論を基に、調査研究の結果を整理する。

### 1. 新カリキュラムについて

前章のとおり、平成 30 年度以降実施されてきたユニットケア研修については、総じて満足度が高く、カリキュラム自体には特に大きな課題はないといえる。

ただし、各種調査を通じて、研修オンライン化のニーズや有効性が示唆されたため、ユニットリーダー研修の実施要領については、e-Learning 活用可能である旨の明記が妥当と考えられる。

### 2. ユニットケア研修における課題の整理及び考察

アンケート調査及びヒアリング調査の結果を踏まえ、検討委員会において、ユニットケア研修における課題について検討を行った。課題については、①主に研修実施団体等における工夫等により対応が求められる、短期的に取り組むべき課題、②実施要領・カリキュラムの変更も視野に、十分な検討を踏まえた上での対応が求められる、中長期的に取り組むべき課題、の 2 種類に整理できる。以下では、検討された内容を整理する。

#### ① 短期的に取り組むべき課題(主に運用上の課題)

##### ■ 既存テーマにおける実践事例を通じた理解促進

特に、ユニットリーダー研修受講者からは「事例を通じて理解を深めたい」というニーズが多く聞かれた。課題感の強いテーマを中心に、既存テーマの事例を拡充することで、理解の促進につながることを期待される。

なお、事例のパターンについては、成功事例だけでなく失敗事例を学ぶことも有用と考えられる。特に、研修内容を施設に持ち帰り、実践に落とし込んでいくことを見据えると、実践のボトルネックとなりうる要因等について、失敗事例から学ぶことにも意義があると考えられる。

##### ■ グループワークの運用

似たような立場や環境で勤務する受講者を同じグループにすることで課題検討を深められる可能性があるため、検討課題のテーマ等に合わせて、施設種別、施設規模別、経験(能力)別等の一定の基準によるグループ分けの導入も有効と考えられる。グループ分けの考え方等については議論の余地がある。

グループワークのより円滑な進行を目的として、ファシリテーターの設置も有効と考えられる。ファシリテーターの在り方については、今後検討が必要と考えられる。

## ■ オンライン化

アンケート調査結果を踏まえると、講義部分については全体的にオンライン形式が有効であると考えられる。令和2年度においては、実際にオンライン研修が実施されたが、総じて受講者からは好評であり、受講者負担軽減に大きく寄与することが明らかになっている。したがって、今後も、オンライン形式を積極的に活用して、ユニットケア研修を推進していくことが期待される。

また、各テーマに応じた理想的な実施形式(オンデマンド形式、リアルタイム形式、オンデマンド形式及びリアルタイム形式の組み合わせ等)については、本調査研究において実施形態に関する一定のニーズ把握を行ったところである。今回の調査結果を踏まえると、講義部分はオンデマンド形式、演習部分は集合研修もしくはリアルタイム形式が望ましい可能性が示唆された。

なお、受講者同士の交流の機会や、気軽に講師に質問できる環境等を確保する観点から、研修時間内外でそのような時間を設ける等の工夫・配慮が受講者満足度の向上に寄与すると考えられる。

### <「形式」についての補足>

「オンライン形式」は、一般的に「オンデマンド形式」と「リアルタイム形式」に分けられる。

オンデマンド形式は、録画された動画を配信し、いつでも自由に受講ができる。動画を見ながら質問やコミュニケーションはできず、自習スタイルが中心となるため、講義(説明)パートに適すると想定される。

リアルタイム形式は、講義がライブで配信され、講師や他受講者との双方向的なコミュニケーションも可能となる。講師に対する質問や他受講者とのグループワーク等が中心となる、演習パートに適すると想定される。

実際に、本調査研究におけるアンケート調査結果からも、カリキュラムのうち、講義が中心となるテーマについては「オンデマンド形式」、演習が中心となるテーマについては「リアルタイム形式」もしくは「オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ」のニーズが強いことが明らかになっている。

## ② 中長期的に取り組むべき課題

### ■ フォローアップの実態把握

「ユニットケア施設管理者研修」及び「ユニットリーダー研修」を実施する際の留意事項の中で、都道府県等は研修修了者に対する継続的な研修実施等による必要な知識及び技能の修得の再確認を行うよう努めるものと記載されているが、研修の実施状況(実施内容や実施方法等)について本調査研究では明らかにすることができなかった。

今後、必要に応じて実施内容や実施方法等の実態を把握することが考えられる。

### ■ 実地研修施設数の拡充

都道府県によっては実地研修施設が存在しないケースもあることに加えて、県内に存在していたとしても宿泊が必要になるケースもあり、受講者のみならず研修実施主体である自治体にとって

も、実地研修施設の少なさや分布状況は課題となっている。特に、コロナ禍において、各自治体では実地研修の実施を断念しているケースが多く、従前以上に課題感が強まっている状況と推察される。また、受講者の負担を軽減し、より多くの方にユニットリーダー研修を受講してもらうためには、実地研修施設数を拡充することは有効な対応策となりうる。

対応案として、本委員会内では、実地研修施設の選定方針・基準等の再検討や、受入れ施設へのインセンティブ付与等といった意見があった。今後、実地研修施設のさらなる拡充を図ることが重要である。

## V. 資料編

### 1. 委員会における意見・議論の紹介

#### ■ 実施要領及びカリキュラムに関する参考意見

報告書本編では、実施要領及びカリキュラムに関して変更が求められる点について、委員会における合意事項を述べた。その他、合意までは至らなかったものの、委員から提案された意見については、以下で紹介する。

- ・ ユニットリーダー研修のカリキュラムに盛り込まれている「自立支援と社会的関係の構築」について、受講者における理解が進んでいないように見受けられる。ユニットケアの目的の1つである、入居者相互の「社会的関係」を作ることについては、事例を交えて分かりやすく説明する工夫が必要である。
- ・ 2021年度報酬改定においては、個室ユニットの定員が現行の「10人以下」から「15人以下」となるが、介護チームの組み方等については議論がなされていない。そのため、ユニットリーダー研修の「ユニットのマネジメント」等においては、1つのチームで1つのユニットに対応することでなじみの関係を構築するという観点から、人員配置やチームの組み方等に関するテーマの追加を検討されたい。
- ・ 最近のユニット型特養の状況を見ていると、「標準形のハードからいかにコストを抑えた設計とするか」という発想が広がっており、ハードの質が下がってきているように見受けられる。そのため、特に施設管理者研修では、ハード面のテーマを充実させる必要性を感じている。また、今後、オンライン化、特にオンデマンド形式でいつでも見られるような状況になるとすれば、施設改修等のタイミングで見直し、設計に反映する等の実践につながる可能性がある。具体的な内容としては、建築に加えて、内装や設備について盛り込めるとよい。

#### ■ 新規テーマの追加検討

生活支援技術、人材の確保・育成(多様な人材の受け入れ含む)、テクノロジー活用等のテーマについては、現行カリキュラムではテーマ立てて扱われていない内容である。しかし、各種調査結果を踏まえると、これらのテーマに対する受講者ニーズはあると言えるため、今後は既存カリキュラムの関連部分において、解説や事例等の追加を検討することも考えられる。

なお、現行カリキュラムの研修内容でも相当な分量があり、現状の日数・時間設定の中で単純にテーマを追加することは現実的でない。新規テーマを追加する場合には、受講者負担が増加しないよう配慮することも重要であり、後述のように研修体系を見直す等、分量を抑えられる方針も同時に検討することが必要と考えられる。

#### ■ 現行対象者以外向けの研修

ヒアリングや委員会における議論を通じて、ユニットリーダー(就任見込含む)及び施設管理者(就任見込含む)以外の方に対しても、ユニットケアを学ぶ機会を提供することも重要だという指摘

があった。

具体的な例として、以下のような研修が案として挙げた。

- ✓ ユニットケアのエッセンスを誰でも学べる**基礎研修**
- ✓ 受講後の理解度・定着度確認のための**フォローアップ研修**
- ✓ ケアに関連する専門職向けの**職種別研修**
- ✓ 介護主任・中間管理職等向けの**階層別研修**

図表 111 では、各研修における対象者や形式、実施内容の想定等を整理した。

なお、図表 111 は、今後、研修体系を見直す際の一案である点に留意されたい。

図表 111 ユニットケア研修の体系見直し案

対象者	研修	形式	研修目的
誰でも	ユニットケア基礎研修	オンデマンド	(以下、例示) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 初心者がユニットケアとは何かについて理解するため</li> <li>• 経営陣のユニットケアの理解を促進するため</li> <li>• 施設内研修を行うため</li> <li>• ユニットリーダー・施設管理者における研修内容の振り返りのため</li> </ul>
ユニットリーダー (就任見込含む)	ユニットリーダー研修	講義：オンラインor対面 演習：リアルタイムor対面 実地研修：対面	• 従前どおり
ユニットリーダー 施設管理者	フォローアップ研修	(要検討)	• 現行実施要綱前段の留意事項に記載のある、自治体における努力義務としての「必要な知識及び技能の修得の再確認を行う」ための研修に相当するものと仮定
施設管理者 (就任見込含む)	施設管理者研修	講義：オンラインor対面 演習：リアルタイムor対面	• 従前どおり
各専門職等	職種別・階層別研修	(要検討)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 看護師、ケアマネジャー、リハ職等の視点から、ユニットケアを理解するため</li> <li>• ユニットリーダーおよび施設管理者以外（介護主任等の中間管理職等）の視点から、ユニットケアを理解するため</li> </ul>

凡例

既存研修

新規研修

## 2. ヒアリング調査結果個票(抜粋)

### ■ 施設管理者

ユニット数	10	研修参加時の 施設管理者経験年数	3か月
-------	----	---------------------	-----

ヒアリング項目		回答
ユニットリーダー 研修について	リーダー研修受講者の 選定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>中堅職員育成のために積極的に派遣している。</li> </ul>
	リーダー研修に 期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護職が自分で考えて行動できるようなグループワークや訓練を実習の中に織り込んでほしい。感情論で話が進んでしまう傾向があるので、根拠を基に話し合っ取り組んでいく姿勢を研修に盛り込んでもらえると、色々なことが進みやすくなると思う。</li> </ul>
施設管理者研修 について	施設管理者研修の感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>満足している。リハビリ職で介護のことが分からなかったので、介護のことがわかり、業務に活かせるようになった。</li> <li>施設長クラスの方と議論して生の声を聴いたり、会議の進め方などユニットケアを行う上でのポイントを学べた。</li> </ul>
	施設管理者研修の 内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>座学の日数が通常より少なかったようで、早足なペースだった。持ち帰って職員に教えるうえで、流されてしまった部分を自分で調べなおす必要があったので、そこをもう少し丁寧に教えてほしかった。</li> </ul>
研修受講促進 のポイント	e-learning教材 導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン化には賛成。</li> <li>対面方式より、若干満足度は減ると思うが、学びたい内容は十分学べる。一方、コミュニケーションを取りづらいついては、グループワーク等で補えれば良いと思う。</li> </ul>

ユニット数	12	研修参加時の 施設管理者経験年数	3か月
-------	----	---------------------	-----

ヒアリング項目		回答
ユニットリーダー 研修について	リーダー研修受講者の 選定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットリーダーの中から、次のステップに進めるか、長く働いてくれるか等を基準に介護主任と相談しながら選定している。</li> </ul>
	リーダー研修の内容に 対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>特になし</li> </ul>
	リーダー研修に 期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>スタッフへの指示の出し方や関わり方について研修で触れてほしい。</li> </ul>
	ユニットリーダーに 求める資質	<ul style="list-style-type: none"> <li>人の話を最後まで聞くこと、ビジネスマナーが身につけていることが最低限。加えて、4～5人の部下を上手くまとめることができること。</li> </ul>
施設管理者研修 について	施設管理者研修の 内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人受入れに関する事例・魅力的な職場の作り方・離職率改善への取り組み等に関する内容があれば良い。</li> </ul>
研修受講促進 のポイント	e-learning教材 導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>パソコンの環境が整えば可能だろう。</li> </ul>
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修が3-4時間/日など小刻みに実施されると、人員への影響が少なく派遣しやすい。</li> </ul>

ユニット数	12	研修参加時の 施設管理者経験年数	3か月
-------	----	---------------------	-----

ヒアリング項目		回答
ユニットリーダー 研修について	リーダー研修受講者の 選定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーとなったスタッフ、もしくはリーダーとなってしばらくたった方を派遣している。</li> </ul>
	リーダー研修の内容に 対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットケア研修が開始された時代と比較して、入居者の重度化が進んでいる印象。それに応じて研修の内容を更新してほしい。</li> <li>当施設は、EPA・技能実習生を受け入れている。そのため、多様な人材の受け入れに関する内容があると良い。リーダーはそのような人材をまとめていく仕事だ。</li> </ul>
	リーダー研修に 期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>スタッフは自施設のユニットしか知らないので、研修に行くことにより客観的な視点を得てほしい。</li> <li>ユニット1つにリーダー一人が基準だが、適任者が多くないのが現状。スタッフの能力が底上げできるような研修があるとよい。</li> </ul>
施設管理者研修 について	施設管理者研修の 内容に対する意見	(H28年以前の受講のため非該当)
研修受講促進 のポイント	e-learning教材 導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>ぜひ進めてほしい。当施設でも研修に派遣したいスタッフは多くいるが、家庭の事情等で派遣できていない。オンライン化されることによって多くの方を派遣できる。</li> </ul>

ユニット数	3	研修参加時の 施設管理者経験年数	0年 (別施設で1.5年)
-------	---	---------------------	------------------

ヒアリング項目		回答
ユニットリーダー 研修について	リーダー研修受講者の 選定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダー就任が決まったと同時に、研修に派遣している。</li> </ul>
	リーダー研修に 期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーには、研修を通して様々な施設の様々な取り組みを知ってほしい。</li> </ul>
施設管理者研修 について	施設管理者研修の感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>非常に満足している。施設管理者研修を受講した当時は、施設が立ち上がった半年であったため、何かしらヒントが得られればと思い参加した。他施設の管理者とのグループディスカッションや、半年間のプログラム立案課題を通して、自施設でできていること、できていないことを明確にすることができた。</li> </ul>
	施設管理者研修の 内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術の伝授方法は重要だが、カリキュラムに入れるのは難しいのでは。事例に入れることは可能かもしれない。</li> <li>テクノロジー活用については、各施設の方針によると思われる。</li> </ul>
研修受講促進 のポイント	e-learning教材 導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eラーニングだと一方的な研修になってしまい、効果が薄れてしまうだろう。</li> <li>オンライン会議システムを通してディスカッション自体はできるが、研修の雰囲気を感じることができないかもしれない。</li> </ul>

ユニット数	10	研修参加時の 施設管理者経験年数	20年
-------	----	---------------------	-----

ヒアリング項目		回答
ユニットリーダー 研修について	リーダー研修受講者の 選定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>• そろそろリーダーになる人、リーダーを変えないといけないタイミングで受講させる。</li> </ul>
	リーダー研修に 期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>• -</li> </ul>
施設管理者研修 について	施設管理者研修の感想	(2017年度以前の受講のため非該当)
	施設管理者研修の 内容に対する意見	(2017年度以前の受講のため非該当)
研修受講促進 のポイント	e-learning教材 導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 若い人はオンラインに慣れているのでいいと思うが、そうでない人もいるため、双方向の仕組みがうまく回るような工夫が必要。</li> <li>• 交流を行いたい人向けに、任意参加の場をセッティングすることは一案。</li> </ul>
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>• リーダー研修にはコミュニケーション能力を引き上げられるカリキュラムがあるといい。</li> <li>• 多様な人材の受入れやテクノロジー活用については、避けられないテーマであり、かつ現場の人は積極的に情報収集しない傾向にあるため、リーダー研修にこそ盛り込むべき。</li> </ul>

ユニット数	3	研修参加時の 施設管理者経験年数	3か月
-------	---	---------------------	-----

ヒアリング項目		回答
ユニットリーダー 研修について	リーダー研修受講者の 選定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ユニットリーダーかつ資格を持っていない方を中心に派遣している。</li> </ul>
	リーダー研修の内容に 対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 食事・入浴・排泄など、入居者の一日の流れについての内容が追加されるとより良い。</li> </ul>
	リーダー研修に 期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 受講したユニットリーダーが受講した内容を現場や施設にフィードバックしてほしい。それによって現場が良い方向に向かっていけるのであれば、積極的にスタッフを研修に派遣したい。</li> </ul>
	ユニットリーダーに 求める資質	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ユニットとして目指す理念・目標をスタッフへ伝達し、遂行できる能力。</li> </ul>
施設管理者研修 について	施設管理者研修の 内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 介護ロボットや外国人等に関するグループワーク等もあるとよい。</li> </ul>
研修受講促進 のポイント	e-learning教材 導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 遠方から参加される方もいるので、オンライン実施は良いと思う。</li> </ul>

ユニット数	12	研修参加時の 施設管理者経験年数	0年
-------	----	---------------------	----

ヒアリング項目		回答
ユニットリーダー 研修について	リーダー研修受講者の 選定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>その時点のリーダーだけでなく、今後1～2年でリーダーにしたいと思っている職員も積極的に派遣している。</li> </ul>
	リーダー研修に 期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>経験や知識はあるに越したことはないが、リーダーには、人間味があり、対応が遅くとも常に職員、お年寄りのことを考え続けられる人を求めている。</li> </ul>
施設管理者研修 について	施設管理者研修の感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>満足している。理事長クラスの方、従来型や養護老人ホームを運営されている法人の方と話すことで勉強になった。</li> </ul>
	施設管理者研修の 内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理者が現場に対してどうやってかかわっていけばよいか、もっと具体的に話ができればいい。</li> <li>より現場を動かしていくためには、中間管理職の役割が重要であるため、管理者研修にも中間管理職的な要素を打ち出していくことが必要と思う。</li> </ul>
研修受講促進 のポイント	e-learning教材 導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン化は良いと思う。</li> <li>実地研修はできなくても、オンライン形式で短い時間で深い議論やアドバイスができるといい。現場で使っている記録物や会議録、介護ノートなど、オンラインでも見せることができれば、有効と思う。</li> </ul>

ユニット数	6	研修参加時の 施設管理者経験年数	- (施設管理者研修の講師)
-------	---	---------------------	----------------

ヒアリング項目		回答
ユニットリーダー 研修について	リーダー研修受講者の 選定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーに就任してから2年後に派遣することになっている。</li> </ul>
	リーダー研修に 期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーとしての2年間の経験で得た課題感を持ち、その課題を解決するための研修という位置づけ。</li> <li>24時間シートの現場への落とし込み方を学んでほしいと思っている。</li> </ul>
施設管理者研修 について	施設管理者研修の感想	(2017年度以前の受講のため非該当)
	施設管理者研修の 内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダー研修との内容の整合性を図るべき。リーダー研修を受けた受講生が現場を変えたいと行動しても、施設管理者の理解を得られないという意見もよく聞く。リーダー研修と施設管理者研修が連動することによって、上層部・現場が同じ方向を向いて現場を変えていくことができるのではないか。</li> </ul>
研修受講促進 のポイント	e-learning教材 導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン化の流れは仕方ないかもしれないが、やはり価値があるのは対面での研修。一方基礎部分のオンライン化によるハイブリット形式は有用。</li> </ul>
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>テクノロジーに関する内容は増やしてもよいかもしれない。当法人は元々介護ロボットに懐疑的だったが、ユニットケア研修でリフト等に関して学び、納得できたため、現場に導入した。表面的な機器紹介ではなく、「なぜその機器が必要なのか」といった背景まで学ぶことは有意義だ。</li> </ul>

ユニット数	7	研修参加時の 施設管理者経験年数	0年
-------	---	---------------------	----

ヒアリング項目		回答
ユニットリーダー 研修について	リーダー研修受講者の 選定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーになることが決定したら研修参加のスケジュールを組む。</li> </ul>
	リーダー研修に 期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケアの組み立て方や考え方について、自分の口で説明できるように、なってほしい。</li> <li>ユニット職員に伝えていく力、リーダーとしてのマネジメント能力が非常に重要なので、そこを学んでほしい。</li> </ul>
施設管理者研修 について	施設管理者研修の感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>大変満足している。受講生同士でつながり・仲間ができてよかった。当時の仲間との付き合いは今でも続いている。</li> </ul>
	施設管理者研修の 内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員が定着するための取組を学びたい。ユニットケアを行う中で、結果的に定着したような事例があるといい。</li> </ul>
研修受講促進 のポイント	e-learning教材 導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>座学はオンラインで良いと思う。</li> <li>業務でもオンラインがかなり定着しており、グループワークもオンラインでできると思う。コロナが落ち着いたら対面で参加してほしいという気持ちはある。</li> <li>オンラインだと関係性がそこで切れてしまう。リアルで行うと実地研修まで一緒に行くのでそこで構築される関係性はその後に残っていくと思う。</li> </ul>

ユニット数	6	研修参加時の 施設管理者経験年数	-
-------	---	---------------------	---

ヒアリング項目		回答
ユニットリーダー 研修について	リーダー研修受講者の 選定方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>来年度や今後リーダーに推薦しようと思っている人をお声がける。リーダーになってから研修を受講するケースもある。</li> </ul>
	リーダー研修に 期待すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>座学で学んだものを実地研修で真に習得することが重要。施設の中に入り込んで、朝の過ごし方についての関わりなど、ユニットの様子をのぞき込めてその風景が分かることが重要と思う。</li> </ul>
施設管理者研修 について	施設管理者研修の感想	(2017年以前の受講のため非該当)
	施設管理者研修の 内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>(研修講師として) 管理者研修は理念の落とし込み、リーダーが受講して施設に戻ってきたときにどのようにフォローするかが重要と考えている。</li> </ul>
研修受講促進 のポイント	e-learning教材 導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>テキスト冒頭の知識面のパートについては、Eラーニングでもいい。</li> <li>研修の効果の観点からは、知識の理解はできると思うが、施設に戻ってからの落とし込みまではたどり着かないと思う。</li> </ul>

■ ユニットリーダー

ユニット数	10	研修参加時の ユニットリーダー経験年数	2年
-------	----	------------------------	----

ヒアリング項目		回答
ケアの質向上のための取り組み	施設内研修について	<ul style="list-style-type: none"> <li>委員会での研修、Eラーニング研修等。Eラーニングは講師が話した内容をレポートにまとめるようなもの。</li> </ul>
	ユニットケアのあり方／理念の職員間での共有方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種会議の前に理念を読み上げる。研修等で職員に理念を伝えることはしていない。</li> </ul>
ユニットリーダーとしての課題感、考え方	ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題感	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員間でケアの行い方が異なる点が課題。個別ケアではありながらも、職員ごとに異なったケアにならないよう、統一性をもたせるために、各入居者へのケア方法を共有できるようにしている。</li> </ul>
	ユニットリーダーにとって必要なスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>多職種との連携、コミュニケーション能力の向上、人材育成が必要。</li> </ul>
研修の効果、要望	ユニットケア研修に期待していたこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別ケアとは何だろうという疑問があった。共同生活の中で利用者を個別に考えてケアをするとはどういうことだろうと考えていたところ、受講の機会があった。</li> </ul>
	現在の業務に活かされている研修内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>統合と実践における運営計画の検討。職員間での話し合いが促進され、自身としても職員に考えを伝えられるようになってきた。</li> </ul>
	リーダー研修の内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体的にボリュームが多く、進むのが早かったと感じる。ユニットリーダーが現場ですべきことについて、もう少し時間をかけて説明してもらえると良かった。</li> </ul>
研修受講促進のポイント	e-learning教材導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>座学に関してはオンライン化やEラーニング教材を取り入れたやり方は良いと思う。年代による部分もあると思う。若い人はオンラインでやるのも慣れていてので浸透しやすいと思う。一方、上の世代の方にとっては、嫌だということはないと思うが、やりづらい面もあるかもしれない。</li> </ul>
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>やらされている感を持ちながらやっているリーダーもいると思う。リーダーとしての役割、施設にとってリーダーが必要であることをもう少し明確に打ち出してほしい。</li> </ul>

ユニット数	12	研修参加時の ユニットリーダー経験年数	2年
-------	----	------------------------	----

ヒアリング項目		回答
ケアの質向上のための取り組み	施設内研修について	<ul style="list-style-type: none"> <li>委員会やユニット室主催の研修を毎月開催。</li> </ul>
	ユニットケアのあり方／理念の職員間での共有方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部研修で理念と施設としての約束事を確認する場を設けており、理念は周知されていると感じる。</li> </ul>
ユニットリーダーとしての課題感、考え方	ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題感	<ul style="list-style-type: none"> <li>スタッフ個々の基本スキルをどのように向上させていくべきかが課題だと感じている。</li> </ul>
	ユニットリーダーにとって必要なスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>聞く力・伝える力といったコミュニケーションスキルが重要。</li> </ul>
研修の効果、要望	研修の感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>「ユニットリーダーとしてのありかた」に関する研修は有意義だった。</li> <li>座学部分の配布資料がわかりやすかった。</li> <li>実施研修ではその施設の考え方や生活の仕方が理解できた。しかし、ユニットリーダーと話ができなかったのが残念。</li> </ul>
	現在の業務に活かされている研修内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修では、基礎的なことは学ぶことができたが、自分の現場に活用できるのかという不安感があった。</li> <li>「ユニットリーダーとしてのありかた」に関する研修はわかりやすかったが、そこで言及されている理想形にどのように自分が到達するのかイメージがつかなかった。</li> </ul>
	リーダー研修の内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>当施設はEPAや技能実習生を受け入れているため、多様な人材の受け入れに関する考え方を学ぶのは有用だろう。</li> <li>スタッフ内のスキルが違うため、個別の生活支援技術の伝授方法を事例ベースで学べると有用。</li> </ul>
研修受講促進のポイント	e-learning教材導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修の効果を向上させるためには、リアルタイムで時間拘束することが重要。</li> </ul>

ユニット数	11	研修参加時の ユニットリーダー経験年数	0年
-------	----	------------------------	----

ヒアリング項目		回答
ケアの質向上のための取り組み	施設内研修について	・ 虐待防止、ケアの質の向上等について実施している。
	ユニットケアのあり方／理念の職員間での共有方法	・ 2週間に1回ユニット会議を1時間開催し、理念のすり合わせを図っている。
ユニットリーダーとしての課題感、考え方	ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題感	・ 多床施設のケアの経験が長くユニットケアに慣れていないスタッフがいること。
	ユニットリーダーにとって必要なスキル	・ スタッフとのコミュニケーション能力や、マネジメント能力。
研修の効果、要望	ユニットリーダー研修に期待していたこと	・ 他施設のユニットリーダーの話を聞くこと。
	研修の感想	・ 研修参加前はユニットケアで働いたことがなかったので、ユニットケアに対してイメージが湧いていなかった。研修に参加することによって、ユニットケアの理念を理解することができた。 ・ 当時は、施設で事故を起こしてはいけないという思いが強かった。しかし、実地研修を通して、入居者本位のケアについて学ぶことができた。
	リーダー研修の内容に対する意見	・ ケア技術の伝授方法については自分でも悩んでいるので、カリキュラムに入れることができるとよい。 ・ 2日間の座学は内容が詰め込まれすぎていると感じた。
研修受講促進のポイント	e-learning教材等導入の是非	・ 施設内にリアルでのリーダー研修を受けたスタッフがいれば、オンラインでの研修を補完できるため良い。
	その他	・ 県をまたいで研修に参加せざるを得ない状況。シフト負担のため、研修に参加できるスタッフは年に1人のみにとどまる。

ユニット数	3	研修参加時の ユニットリーダー経験年数	2年
-------	---	------------------------	----

ヒアリング項目		回答
ケアの質向上のための取り組み	施設内研修について	・ 研修委員会が企画する感染予防研修やSTによる嚙下研修等。
	ユニットケアのあり方／理念の職員間での共有方法	・ 毎月開催しているユニット会議で経営理念・ケア理念・施設理念を唱和している。
ユニットリーダーとしての課題感、考え方	ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題感	・ 排泄介助といった日常業務で勤務時間がいっぱいとなり、家族への連絡等追加的な業務まで手が回らない。
	ユニットリーダーにとって必要なスキル	・ 現場スタッフの能力を活かせる環境を整えるスキル。
研修の効果、要望	ユニットリーダー研修に期待していたこと	・ ユニットケアで働き始めるまで、ユニットケアについて知識がなかったため、ステップアップする中で必要だと思って受講した。
	研修の感想	・ 家族との密な連絡方法についての座学研修が記憶に残った。 ・ 実地施設でユニット内で調理をしており驚いた。
	現在の業務に活かされている研修内容	・ 実施計画書作成を通して、施設内での情報共有の仕方を改善することができた。
	リーダー研修の内容に対する意見	・ 当施設ではICT等は導入していないので、テクノロジー活用例に関する紹介があると良い。 ・ 当施設では外国人材等の受け入れは未実施だが、今後への不安感はある。事例等を学べると有用。
研修受講促進のポイント	e-learning教材導入の是非	・ 文章だけで勉強するのが苦手なスタッフが多いため、ナレーションがあると良い。 ・ リアルタイムのほうがモチベーションが保ちやすい。オンデマンドは、計画的な人でないと難しいだろう。
	その他	・ 研修期間が長いと現場人員が足りなくなる。期間が短かければそれに越したことはない。

ユニット数	3	研修参加時の ユニットリーダー 経験年数	2.5年
-------	---	-------------------------	------

ヒアリング項目		回答
ケアの質向上のための取り組み	施設内研修について	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットケアや高齢者虐待等について、施設内で企画しているものがある。</li> </ul>
	ユニットケアのあり方／理念の職員間での共有方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>昼礼、各委員会、ユニット会議等の前に理念の確認をしている。理念は貼り出すだけでなく、理念のできた経緯や理念を踏まえた行動指針を伝えている。</li> </ul>
ユニットリーダーとしての課題感、考え方	ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題感	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニット職員に伝える技術に課題感があり、どうすれば伝わりやすいか苦慮している。</li> </ul>
	ユニットリーダーにとって必要なスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員同士のコミュニケーションを促すため、話しやすい環境を作ることが必要。</li> </ul>
研修の効果、要望	ユニットケア研修に期待していたこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>伝える技術について学ぶこと。</li> </ul>
	現在の業務に活かされている研修内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループワークの中で同様の課題意識を抱える人たちと課題を検討できたこと。</li> </ul>
	リーダー研修の内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットケアの視点を踏まえたうえでの日常の具体的なケアの実践例を詳しく聞きたかった。</li> <li>グループワークや情報共有の時間がもう少し長いとよかった。</li> </ul>
研修受講促進のポイント	e-learning教材導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループワークはオンラインでも可能と思う。ただ、グループワーク以外の休憩時間や話し合う議題以外の部分で質問をしていたため、ちょっとした交流ができなくなる点はデメリットと思う。</li> </ul>
	その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>(実地研修受入施設として) 研修で学んだものを持ち帰っても管理者や上司に理解してもらえないだろうという不安を抱える受講者が多い。管理者にも実地研修を受講してもらえれば、意識を変えられると思う。</li> </ul>

ユニット数	7	研修参加時の ユニットリーダー 経験年数	4～5年
-------	---	-------------------------	------

ヒアリング項目		回答
ケアの質向上のための取り組み	施設内研修について	<ul style="list-style-type: none"> <li>現状、施設内研修は行っていない。かわりに、YouTubeに動画をあげてそれを視聴してレポートを提出してもらおうオンデマンド式の研修、各委員会の委員長がユニット会議前に各ユニットを回って説明を行うような研修を行っている。</li> </ul>
	ユニットケアのあり方／理念の職員間での共有方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>理念研修は春秋2回行っている。4日程のうちいずれかに必ず出席することになる。理念を知っているか、理念がなぜあるか等を確認したうえでワークショップを行う。</li> </ul>
ユニットリーダーとしての課題感、考え方	ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題感	<ul style="list-style-type: none"> <li>リーダーとして職員をまとめること、ユニット職員に個別ケアの方法を伝えることが課題。</li> </ul>
	ユニットリーダーにとって必要なスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員同士のコミュニケーションを促すため、話しやすい環境を作ることが必要。</li> </ul>
研修の効果、要望	ユニットケア研修に期待していたこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>
	現在の業務に活かされている研修内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>ショートステイにおける24時間シートの活用方法、理念の重要性</li> </ul>
	リーダー研修の内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>「高齢者とその生活の理解」等の一般的な知識については他の研修でも学べるものなのでそこまで掘り下げなくてもよい。</li> </ul>
研修受講促進のポイント	e-learning教材導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>満足度はライブとは比べようもないが、コロナ禍においてできることという観点では良いと思う。一方向だと頭に残らないので、アウトブレイクームを作ってグループワーク、話し合いができるような形の方が成果は出ると思う。</li> </ul>

ユニット数	12	研修参加時の ユニットリーダー 経験年数	0.5年
-------	----	-------------------------	------

ヒアリング項目		回答
ケアの質向上のための取り組み	施設内研修について	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人内に設置されている「個別ケア推進委員会」が研修を企画している（年に6回）。</li> </ul>
	ユニットケアのあり方／理念の職員間での共有方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>「理念塾」として施設長が理念について講義を行う機会がある。</li> </ul>
ユニットリーダーとしての課題感、考え方	ユニットリーダーとして勤務するうえでの課題感	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別ケア技術をスタッフへ伝授することが難しいと感じている。</li> <li>多職種とのコミュニケーションも課題に感じている。職種によって重視しているポイントが異なるため、いかに同じ方向を向いていくのが難しい。</li> <li>このような課題を解決するため、リーダー研修で使用した本やマニュアルを参照することもある。</li> </ul>
	ユニットリーダーにとって必要なスキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分のユニットに何が課題となっているかを気付く力、およびそれを解決するための引き出しをたくさん持っていること。</li> </ul>
研修の効果、要望	ユニットケア研修に期待していたこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>「個別ケア」について学びたいと考えていた。</li> <li>事前に計画書を作成し、「しつらえ」について学びたいと上司と議論していた。目的意識を持って実地研修に臨むことができたので、得られるものが多かった。</li> </ul>
	現在の業務に活かされている研修内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>内容というよりも、研修を受けてモチベーションが非常に高まった。元々リーダーになりたくないと思っていたが、研修で出会った他施設のリーダーと交流し、こんなに頑張っている人が多いから、私も頑張らないういけないうようになった。</li> </ul>
	リーダー研修の内容に対する意見	<ul style="list-style-type: none"> <li>内容は盛りだくさんだったので、これ以上増やす必要はないと思う。</li> <li>テクノロジーや多様な人材の受け入れについては重要な内容だとは思いますが、ユニットケア研修で触れる必要性は薄いのでは。</li> </ul>
研修受講促進のポイント	e-learning教材導入の是非	<ul style="list-style-type: none"> <li>何気ない雑談がモチベーション向上にこつながつたので、オンライン化するとその分が物足りなくなる。</li> <li>Eラーニングによる事前学習は賛成。事前に学ぶことで研修で何を学びたいかが明確になる。</li> </ul>

3. 受講者向けアンケート調査票(ユニットリーダー)

ユニットケアに係る研修のあり方に関する調査研究事業 調査票  
ユニットリーダー向け

1. 回答方法

下記の回答の方法をご確認のうえ、アンケートにご回答ください。

・選択肢がある場合、番号に○をつけてください。

Q○ ○○○○

<input type="radio"/> 1 ○○○○○○	<input checked="" type="radio"/> 2 ○○○○○○
<input type="radio"/> 3 ○○○○○○	<input type="radio"/> 4 ○○○○○○

・「その他」に○をつけた場合は、( )内に具体的な内容を記入してください。

問○ ○○○○

<input type="radio"/> 1 ○○○○○○	2 <input type="radio"/> ○○○○○○
<input checked="" type="radio"/> 3 その他(●●●●●●●●●● )	

・「I-3へ」等の指示がない場合、上から順に回答をお願いします。

2. 回答締切

特記しない限り、令和3年1月1日現在の状況についてご回答ください。  
ご回答の締め切りは、令和3年 1月21日です。

## I 基本情報

Q1-1. 貴施設の開設年を西暦で記載してください。(      年)

Q1-2. 勤務先施設の入居定員数を記載してください。(      人)

Q1-3. ユニット数を記載してください。(      ユニット)

※ショートステイも含めた数

Q1-4. 介護福祉関連業務の経験年数(合計)を記載してください。(      年)

Q1-5. 本アンケート回答時における、ユニットリーダーとしての経験年数として、あてはまるものを1つ選んでください。

<input type="radio"/> ① 1年未満
<input type="radio"/> ② 1～3年
<input type="radio"/> ③ 4～5年
<input type="radio"/> ④ 6～9年
<input type="radio"/> ⑤ 10年以上

## II. ユニットリーダーの役割を担う上での課題

Q2-1. ユニットリーダーとして、現在の自分の力量についてどのように自己評価されていますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① ユニットリーダーとしてチームをまとめ運営する(マネジメントする)上で十分な力量を備えている
<input type="radio"/> ② 現在の業務をこなすことはできるが、ユニットリーダーとして十分な力量を備えているとはいえない
<input type="radio"/> ③ 現在の業務をこなすうえで、力量不足を感じることが多い
<input type="radio"/> ④ わからない

Q2-2. ユニットリーダーとして勤務するうえで、課題に感じていることとしてあてはまるものを全て選んでください。

<input type="checkbox"/> ① ユニットケアの理念である暮らしの継続の実現
<input type="checkbox"/> ② 入居者への個別の対応の実現
<input type="checkbox"/> ③ ユニット内の職員の指導・チームをまとめ運営すること(マネジメント)
<input type="checkbox"/> ④ 入居者・家族とのコミュニケーション・関係構築
<input type="checkbox"/> ⑤ 上司や部下との連携
<input type="checkbox"/> ⑥ 人材不足
<input type="checkbox"/> ⑦ 特に課題に感じていることはない
<input type="checkbox"/> ⑧ その他(以下に詳細を記載してください)

Q2-3. 上記の課題を解決するために、どのような取り組みを実施していますか。あてはまるものを全て選んでください。

<input type="checkbox"/> ① ユニットミーティングで話しあっている
<input type="checkbox"/> ② ユニットリーダー会議で話しあっている
<input type="checkbox"/> ③ 上司や管理者に相談している
<input type="checkbox"/> ④ 事業所内での研修に参加している
<input type="checkbox"/> ⑤ 外部の研修・セミナー・講習会・研究会に参加している
<input type="checkbox"/> ⑥ 特に取り組みは実施していない
<input type="checkbox"/> ⑦ その他(以下に詳細を記載してください)

Q2-4. ユニットリーダーにとって、どのようなスキルが重要だと思いますか。あてはまるものを全て選んでください。

<input type="checkbox"/> ① 個別ケア、生活支援技術(食事、排泄、入浴、睡眠等)の実践的スキル
<input type="checkbox"/> ② 入居者の生活の質の向上に関するスキル
<input type="checkbox"/> ③ 入居者の重度化(医療処置、看取り、認知症等)に対応するためのスキル
<input type="checkbox"/> ④ ユニット内の職員の指導やチームの運営(マネジメント)に関するスキル
<input type="checkbox"/> ⑤ 入居者家族とのコミュニケーションに関するスキル
<input type="checkbox"/> ⑥ 他職種との連携に関するスキル
<input type="checkbox"/> ⑦ 地域との連携に関するスキル
<input type="checkbox"/> ⑧ その他(以下に詳細を記載してください)

### Ⅲ. ユニットリーダー研修の受講状況

Q3-1. ユニットリーダー研修を受講したのはいつですか。受講した年月をお答えください。

(西暦 年 月)

Q3-2. ユニットリーダー研修を受講したタイミングについて、あてはまるものを1つ選んでください。

<input type="radio"/> ① リーダー就任が決まる前
<input type="radio"/> ② リーダー就任が決まった段階
<input type="radio"/> ③ リーダー就任とほぼ同時
<input type="radio"/> ④ リーダー就任後一定期間(1-2年程度)経過後
<input type="radio"/> ⑤ その他(以下に詳細を記載してください)

Q3-2-1. 貴施設では、ユニットリーダー研修を受講するタイミングについて、施設の方針はありますか。あてはまるものを1つ選んでください。

<input type="radio"/> ① リーダー就任が決まる前
<input type="radio"/> ② リーダー就任が決まった段階
<input type="radio"/> ③ リーダー就任とほぼ同時
<input type="radio"/> ④ リーダー就任後一定期間(1-2年程度)経過後
<input type="radio"/> ⑤ 特になし
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q3-3. ユニットリーダー研修を受講した理由として、あてはまるものを 1 つ選んでください。

① スキルアップのため、積極的に研修に参加した
② 施設長または上司から、研修に参加するよう要請された
③ その他(以下に詳細を記載してください)

Q3-4. ユニットリーダー研修について、どの程度満足していますか。それぞれについて(大変満足)～(大変不満)でそれぞれ、あてはまるものに1つずつ○を入れてください。

	大変満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	大変不満
1. 座学講義内容					
2. 実地研修の内容					
3. 研修の実施場所					
4. 研修に要する日数・時間					
5. 研修に要する費用					

Q3-4-1. 上記研修の満足度について、「大変不満、やや不満」を選んだ項目の理由について、ご自由に記載してください。

--

#### IV. ユニットリーダー研修のオンライン化について(カリキュラム別に)

Q4. 現行の研修カリキュラムは以下のとおりです。各カリキュラムのオンライン化の意向について次のページより質問します。

カリキュラム		カリキュラム概要
1	ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望	ユニットケアを取り巻く社会的背景について確認し、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。
2	ユニットリーダーの役割	ユニットリーダーに求められる役割と知識・技能について理解する。 ①組織のマネジメント ②ユニットリーダーの役割 ③リーダーシップの基礎とリーダーの機能 ④キャリアとキャリア形成
3	高齢者とその生活の理解	①高齢者に対する全人的理解 ②入居者を取り巻く環境のとらえ方 ③高齢期の理解
4	ユニットケアの理念と特徴	①ユニットケアの理念 ②ユニットケアの仕組み ③ケアの空間と融合 ④安心快適な環境づくり
5	ユニットケアにおける個別ケアと自立支援	①ユニットにおける自律した日常生活の支援 ②自立支援と社会的関係の構築 ③権利擁護
6	ケアのマネジメント	介護専門職として必要なユニットケアの質管理（ケアのマネジメント）に関する知識及び技能を習得する。
7	ユニットのマネジメント	チームリーダーとして必要なユニット運営（ユニットのマネジメント）に関する知識及び技能を習得する。

Q4-1. 「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可／自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型／講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-2. 「ユニットリーダーの役割」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可／自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型／講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-3. 「高齢者とその生活の理解」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可/自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型/講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-4. 「ユニットケアの理念と特徴」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可/自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型/講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-5. 「ユニットケアにおける個別ケアと自立支援」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可/自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型/講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-6. 「ケアのマネジメント」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可/自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型/講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-7. 「ユニットのマネジメント」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可／自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型／講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-8. ユニットリーダー研修の講義や演習にオンライン化を取り入れることで、施設及び受講者への負担(研修への参加)が軽減されると思いますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q4-9. ユニットリーダー研修の講義や演習をオンライン化(オンデマンド形式／リアルタイム形式)することに対する意見をご自由に記載してください。

--

## V. ユニットリーダー研修の効果的な活用

Q5-1. ユニットリーダーとしての役割を果たす上で、ユニットリーダー研修で学んだ内容は活かされていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

① 活かされている ⇒5-1-1 及び 5-1-2 へ

② 活かされていない ⇒5-1-3 へ

Q5-1-1. ユニットリーダーとしての役割を果たす上で、ユニットリーダー研修で学んだ内容はどのように活かされていますか。あてはまるものを全て選んでください。

① ユニットケアの理論や実践方法が分かった

② ユニット型施設の運用に役立った

③ ユニットリーダーの役割や使命が理解できた

④ 他の職員のスキル向上に役立った

⑤ その他(以下に詳細を記載してください)

Q5-1-2. ユニットリーダー研修で学んだ内容はどのようなところで活かされていますか。あてはまるものを全て選んでください。

① 日常業務における利用者への対応(ケアそのものも含む)

② 利用者の生活の質の向上

③ 利用者の重度化(医療処置、看取り、認知症等)への対応

④ ユニット内の職員の指導やチームの運営(マネジメント)

⑤ 利用者家族とのコミュニケーション

⑥ 他職種との連携

⑦ 地域との連携

⑧ その他(以下に詳細を記載してください)

Q5-1-3. ユニットリーダー 研修で学んだ内容が活かされていない理由として、どのようなことが考えられますか。あてはまるものを全て選んでください

<input type="checkbox"/> ① 施設や上司の理解がない
<input type="checkbox"/> ② 学んだ内容が施設運営の実態と乖離している
<input type="checkbox"/> ③ 人員不足のため、学んだ内容を生かすことが難しい
<input type="checkbox"/> ④ 周りの理解が得られず、学んだ内容を生かすことが難しい
<input type="checkbox"/> ⑤ 研修内容を十分に理解することが出来なかった
<input type="checkbox"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q5-2. ユニットリーダー研修で学んだ内容について、施設内でどのように共有しましたか。あてはまるものを全て選んでください。

<input type="checkbox"/> ① ユニット内の他の職員に自発的に共有した
<input type="checkbox"/> ② 他のユニットのユニットリーダーに自発的に共有した
<input type="checkbox"/> ③ 施設が開催する報告会等で共有した
<input type="checkbox"/> ④ ユニットリーダー会議で共有した
<input type="checkbox"/> ⑤ 受講者を中心としてプロジェクトチームを編成し、実践に取り組むようにした
<input type="checkbox"/> ⑥ 特に共有していない
<input type="checkbox"/> ⑦ その他(以下に詳細を記載してください)

Q5-3. ユニットリーダー研修で学んだ内容を活かした取り組みを実施していますか。あてはまるものを1つ選んでください。

① 新しい取り組みを実施している ⇒3-1 へ

② 今までの実施方法を改善するための取り組みを実施している ⇒3-1 へ

③ 特に取り組みは実施していない ⇒3-2 へ

Q5-3-1. ユニットリーダー研修で学んだ内容を活かした取り組みとして、どのような取り組みを実施していますか。取り組みの内容を具体的に記載してください。

--

Q5-3-2. ユニットリーダー研修で学んだ内容を活かした取り組みを実施していない理由としてあてはまるものを全て選んでください。

① 人員不足のため、学んだ内容を生かした取り組みを実施することが難しい

② 周りの理解が得られず、学んだ内容を生かした取り組みを実施することが難しい

③ どのような取り組みを実施すればよいかかわからない

④ 新しい取り組みや取組みの改善は特に必要ない

⑤ その他(以下に詳細を記載してください)

Q5-4. 今後のユニットリーダー研修に対し、期待することはありますか。あてはまるものを全て選んでください。

<input type="checkbox"/> ① 社会環境や利用者の状況やその変化に対応したものであること
<input type="checkbox"/> ② 個別ケアに関する理論や具体的な生活支援技術に関する内容が充実していること
<input type="checkbox"/> ③ 介護現場で活用される ICT や IoT 等の介護 Tech についての内容が充実していること
<input type="checkbox"/> ④ 多様な人材(外国人・シニア人材など)の受け入れについての内容が充実していること
<input type="checkbox"/> ⑤ より多くの職員が受講できる仕組みが欲しい
<input type="checkbox"/> ⑥ 研修内容がよりユニットリーダーの役割に特化したものになること
<input type="checkbox"/> ⑦ 認知症の理解、及び認知症と環境の関係について対応したいものになること
<input type="checkbox"/> ⑧ 研修期間が長いほうが良い
<input type="checkbox"/> ⑨ 研修期間が短いほうが良い
<input type="checkbox"/> ⑩ 研修費用の負担が軽減されること
<input type="checkbox"/> ⑪ その他(以下に詳細を記載してください)

## VI. 研修内容の過不足について

Q6-1. 受講した研修では、「個人の生活に合わせた生活支援技術(日常生活を支援する場面)」について、十分な情報・知識が得られましたか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="checkbox"/> ① 十分得られた
<input type="checkbox"/> ② やや得られた
<input type="checkbox"/> ③ やや足りない
<input type="checkbox"/> ④ まったく足りない
<input type="checkbox"/> ⑤ わからない

Q6-1-1. 「個人の生活に合わせた生活支援技術(日常生活を支援する場面)」について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q6-1-2. Q6-1-1 の理由についてご意見がありましたらご自由に記載してください。

--

Q6-2. 受講した研修では、「介護現場で活用される ICT や IoT 等の介護 Tech」について、十分な情報・知識が得られましたか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① 十分得られた
<input type="radio"/> ② やや得られた
<input type="radio"/> ③ やや足りない
<input type="radio"/> ④ まったく足りない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q6-2-1. 「介護現場で活用される ICT や IoT 等の介護 Tech」について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q6-2-2. Q6-2-1 の理由についてご意見がありましたらご自由に記載してください。

--

Q6-3. 受講した研修では、「多様な人材(外国人・シニア人材など)の受け入れ」について、十分な情報・知識が得られましたか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① 十分得られた
<input type="radio"/> ② やや得られた
<input type="radio"/> ③ やや足りない
<input type="radio"/> ④ まったく足りない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q6-3-1. 「多様な人材(外国人・シニア人材など)の受け入れ」について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q6-3-2. Q6-3-1 の理由についてご意見がありましたらご自由に記載してください。

--

Q6-4. その他、研修で盛り込むと有用だと思う内容についてご意見がありましたらご自由に記載してください。

--

設問は以上です。ご協力誠にありがとうございました。

4. 受講者向けアンケート調査票(施設管理者)

ユニットケアに係る研修のあり方に関する調査研究事業 調査票  
施設管理者向け

3. 回答方法

下記の回答の方法をご確認のうえ、アンケートにご回答ください。

・選択肢がある場合、番号に○をつけてください。

Q○ ○○○○

① ○○○○○○	② ○○○○○○
③ ○○○○○○	④ ○○○○○○

・「その他」に○をつけた場合は、( )内に具体的な内容を記入してください。

問○ ○○○○

① ○○○○○○	② ○○○○○○
③ その他(●●●●●●●●●● )	

・「I-3へ」等の指示がない場合、上から順に回答をお願いします。

4. 回答締切

特記しない限り、令和3年1月1日現在の状況についてご回答ください。  
ご回答の締め切りは、令和3年 1月21日です。

## I 基本情報

Q1-1. 貴施設の開設年を西暦で記載してください。(      年)

Q1-2. 勤務先施設の入居定員数を記載してください。(      人)

Q1-3. ユニット数を記載してください。(      ユニット)

※ショートステイも含めた数

Q1-4. 施設管理者としての経験年数として、あてはまるものを1つ選んでください。

※他施設での経験年数を含めた累積年数をお答えください

<input type="radio"/> ① 1 年未満
<input type="radio"/> ② 1～3 年
<input type="radio"/> ③ 4～5 年
<input type="radio"/> ④ 6～9 年
<input type="radio"/> ⑤ 10 年以上

Q1-5. 過去に管理者様自身がユニットリーダー研修を受けたことはありますか。あてはまるものを1つ選んでください。

<input type="radio"/> ① 受講済
<input type="radio"/> ② 受けたことはない

## II. 施設におけるケアの質向上のための取り組みについて

Q2-1. 貴施設では、ケアの内容を改善するための研修をどのように実施していますか。あてはまるものを全て選んでください。

<input type="checkbox"/> ① 施設内の各種委員会が中心となり改善案を作成し、施設内に周知している
<input type="checkbox"/> ② 施設内の研修や人材育成を担う委員会が年間の研修計画を作成している
<input type="checkbox"/> ③ ユニット単位など、現場で自発的な勉強会が行われている
<input type="checkbox"/> ④ 定期的に外部の研修会に参加している
<input type="checkbox"/> ⑤ 定期的に外部講師等を招き全体での研修を実施している
<input type="checkbox"/> ⑥ 特に何も実施していない
<input type="checkbox"/> ⑦ その他(以下に詳細を記載してください)

Q2-2. 貴施設ではケアの内容や施設環境の改善をどのように行っていますか。あてはまるものを1つ選んでください。

<input type="checkbox"/> ① ユニットリーダーが主導的に改善策を講じ、実行に移している
<input type="checkbox"/> ② 特養の介護部門の責任者もしくは生活相談員が主導的に改善の実行を促している
<input type="checkbox"/> ③ 施設長(施設全体の管理者)が主導的に改善の実行を促している
<input type="checkbox"/> ④ 特に何も実施していない
<input type="checkbox"/> ⑤ その他(以下に詳細を記載してください)

Q2-3. 貴施設では望ましいユニットケアのあり方について、職員の間でどのように共有していますか。あてはまるものを全て選んでください。

① 施設としてユニットケアの望ましいあり方に関する指針を示している
② 施設としてユニットケアの望ましいあり方を検討する組織や機会を設けている
③ ユニットケアの望ましいあり方について職員が議論する場や機会を設けている
④ 特に共有していない
⑤ その他(以下に詳細を記載してください)

Q2-4. 上記1～3について、施設管理者研修の受講前・受講後での変化はありますか。ご自由に記載してください。

--

### Ⅲ. 施設管理者研修の各カリキュラムについて

Q3-1. 施設管理者研修を受講したのはいつですか。受講した年月をお答えください。

(西暦 年 月)

Q3-2. 施設管理者研修を受講したタイミングについて、あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① 施設管理者に就任する前
<input type="radio"/> ② 施設管理者に就任してから 1 年未満
<input type="radio"/> ③ 施設管理者に就任してから 1-3 年
<input type="radio"/> ④ 施設管理者に就任してから 3 年以上
<input type="radio"/> ⑤ その他(以下に詳細を記載してください)

Q3-3. 研修の日数・時間について、どのようにお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① ちょうど良かった
<input type="radio"/> ② 長いと感じた
<input type="radio"/> ③ 短いと感じた
<input type="radio"/> ④ わからない

Q3-4. 施設管理者研修において、「介護現場で活用される ICT や IoT 等の介護 Tech」について、十分な情報が盛り込まれていると思いますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とても思う
<input type="radio"/> ② やや思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q3-4-1. 「介護現場で活用される ICT や IoT 等の介護 Tech」について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とても思う
<input type="radio"/> ② やや思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q3-4-2. Q3-4-1 の理由についてご意見がありましたらご自由に記載してください。

--

Q3-5. 施設管理者研修において、「多様な人材(外国人・シニア人材など)の受け入れ」について、十分な情報が盛り込まれていると思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q3-5-1. 「多様な人材(外国人・シニア人材、障がい者など)の受け入れ」について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか。あてはまるものを1つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q3-5-2. Q3-5-1 の理由についてご意見がありましたらご自由に記載してください。

--------------------------------------

Q3-6. その他、研修で盛り込むと有用だと思う内容についてご意見がありましたらご自由に記載してください。

#### IV. 施設管理者研修のオンライン化について(カリキュラム別に)

Q4 現行の研修カリキュラムは以下のとおりです。各カリキュラムのオンライン化の意向について次のページより質問します。

カリキュラム		カリキュラム概要	
1	ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望	ユニットケアを取り巻く社会的背景やその変化を踏まえ、高齢者介護施設に求められる役割について理解する。	
2	ユニットケアの理念と特徴	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。	
3	ユニットケア施設の組織体制とマネジメント	ユニットケアを提供する施設の組織体制及び管理者、ユニットリーダー等の役割について理解する。	
4	組織のマネジメント	ケアのマネジメント	個別ケアを実践し、ケアの質を高めるためのケアのマネジメントの重要性を理解し、管理者がケアの質を担保するための視点を提供する。
5		ユニットのマネジメント	ユニットリーダーが行うユニットのマネジメントの状況を把握した上で、管理者の役割について理解する。
6		施設のマネジメント	施設管理者として必要な組織マネジメントの理論を理解するとともに、人材育成、リスクマネジメント及び多職種連携を促進させる仕組み作りを行うことの重要性、必要性を理解する。
7	ユニットケア導入・運営計画演習	事前課題及び本講義、演習の内容を受けて、自施設での運営計画（現状の課題に対する改善計画）を立てる。	

Q4-1. 「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可／自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型／講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-2. 「ユニットケアの理念と特徴」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可／自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型／講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-3. 「ユニットケア施設の組織体制とマネジメント」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可/自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型/講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-4. 「ケアのマネジメント」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可/自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型/講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-5. 「ユニットのマネジメント」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可／自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型／講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-6. 「施設のマネジメント」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可／自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型／講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-7. 「ユニットケア導入・運営計画演習」をオンラインで受講する場合、どのような形式が望ましいとお考えですか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① オンデマンド形式(いつでも自由に受講可/自習スタイル)
<input type="radio"/> ② リアルタイム形式(ライブ型/講師や他受講生との双方向型)
<input type="radio"/> ③ オンデマンド形式とリアルタイム形式の組み合わせ
<input type="radio"/> ④ オンライン形式は望まない
<input type="radio"/> ⑤ わからない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q4-8. 施設管理者研修の講義や演習にオンライン化を取り入れることで、受講する際の負担(研修への参加)が軽減されると思いますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q4-9. 施設管理者研修の講義や演習をオンライン化(オンデマンド形式/リアルタイム形式)することに対する意見をご自由に記載してください。

--

V ユニットリーダー研修の受講状況(職員をリーダー研修に派遣する立場として)

Q5-1. 貴施設には何名のユニットリーダーが勤務していますか。数字でお答えください。  
( 名)

Q5-2. そのうち何名がユニットリーダー研修を受講していますか。数字でお答えください。  
( 名)

Q5-3. 過去にユニットリーダー研修を受講した後に離職した介護職員の離職理由について、あてはまるものを全て選んでください。

<input type="radio"/> ① 他施設への転職のため(介護業界内の転職)
<input type="radio"/> ② 他業界への転職のため(介護業界外への転職)
<input type="radio"/> ③ わからない
<input type="radio"/> ④ リーダー研修受講後に離職した職員はいない
<input type="radio"/> ⑤ その他(以下に詳細を記載してください)

Q5-4. 貴施設において、受講者を派遣している理由としてあてはまるものを全て選んでください。

<input type="radio"/> ① ユニットリーダー型施設の基準を満たすため ⇒回答後 5-5 へ
<input type="radio"/> ② ユニットリーダー研修が法人、施設にとって有効であるため ⇒回答後 5-4-1 へ
<input type="radio"/> ③ ユニットリーダー研修が職員個人にとって有効であるため ⇒回答後 5-4-1 へ
<input type="radio"/> ④ その他(以下に詳細を記載してください) ⇒回答後 5-5 へ

Q5-4-1. ユニットリーダー研修が法人・施設／職員個人によってどの点が有効だとお考えですか。ご自由に記載してください。

--

Q5-5. 貴施設では、ユニットリーダー研修の受講者をどのように選定していますか。あてはまるものを全て選んでください。

<input type="radio"/> ① 本人の希望
<input type="radio"/> ② 上司からの推薦
<input type="radio"/> ③ 施設管理者が決定
<input type="radio"/> ④ その他(以下に詳細を記載してください)

Q5-5-1. ユニットリーダー研修の受講者を派遣するタイミングについて、施設の方針はありますか。あてはまるものを1つ選んでください。

<input type="radio"/> ① リーダー就任が決まる前
<input type="radio"/> ② リーダー就任が決まった段階
<input type="radio"/> ③ リーダー就任とほぼ同時
<input type="radio"/> ④ リーダー就任後一定期間(1-2年程度)経過後
<input type="radio"/> ⑤ 特にない
<input type="radio"/> ⑥ その他(以下に詳細を記載してください)

Q5-6. ユニットリーダー研修の講義や演習にオンライン化を取り入れることで、施設及び受講者への負担(研修への参加)が軽減されると思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q5-7. ユニットリーダー研修の講義や演習をオンライン化(オンデマンド形式/リアルタイム形式)することに対する意見をご自由に記載してください。

--

VI ユニットリーダー研修の効果と活用について(職員をリーダー研修に派遣する立場として)

Q6-1. ユニットリーダー研修について、どの程度満足していますか。それぞれについて(大変満足)～(大変不満)でそれぞれ、あてはまるものに1つずつ○を入れてください。

	大変満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	大変不満
6. 座学講義内容					
7. 実地研修の内容					
8. 研修の実施場所					
9. 研修に要する日数・時間					
10. 研修に要する費用					

Q6-1-1. 上記研修の満足度について、「大変不満、やや不満」を選んだ項目の理由について、ご自由に記載してください。

--

Q6-2. 施設においてユニットケアを推進する上で、ユニットリーダー研修はどのような点で効果的でしたか。あてはまるものを全て選んでください。

<input type="checkbox"/> ① ユニットケアの理論や実践方法が分かった
<input type="checkbox"/> ② ユニット型施設の運営に役立った
<input type="checkbox"/> ③ 入居者の生活の質の向上に役立った
<input type="checkbox"/> ④ ユニットリーダーの役割や使命の理解に役立った
<input type="checkbox"/> ⑤ 他の職員のスキル向上に役立った
<input type="checkbox"/> ⑥ 特に効果的な点はない
<input type="checkbox"/> ⑦ その他(以下に詳細を記載してください)

Q6-3. ユニットリーダー研修で学んだ内容について、施設内でどのように共有していますか。あてはまるものを全て選んでください。

<input type="checkbox"/> ① 受講者が自発的に共有している
<input type="checkbox"/> ② 施設として、書面で研修の報告を共有している
<input type="checkbox"/> ③ 施設として、研修の報告会を開催している
<input type="checkbox"/> ④ ユニットリーダー会議で共有している
<input type="checkbox"/> ⑤ 受講者を中心としてプロジェクトチームを編成し、実践に取り組むようにした
<input type="checkbox"/> ⑥ 特に共有する場は設けていない
<input type="checkbox"/> ⑦ その他(以下に詳細を記載してください)

Q6-4. ユニットリーダーが研修で学んだことを施設で実践することに対して、管理者としてどのように関わっていますか。あてはまるものを全て選んでください。

<input type="checkbox"/> ① 受講者が作成した運営計画書の内容を確認している
<input type="checkbox"/> ② 運営計画書の実施状況を確認している
<input type="checkbox"/> ③ 運営計画書の実践に向けて助言・指導をしている
<input type="checkbox"/> ④ 運営計画書の実践に向けて必要となる支援(費用負担、人員配置、活動の奨励など)をしている ⇒(具体的に:
<input type="checkbox"/> ⑤ その他(以下に詳細を記載してください)

## VII ユニットリーダー研修内容の過不足について(職員をリーダー研修に派遣する立場として)

Q7-1. ユニットリーダー研修において、「個人の生活に合わせた生活支援技術(日常生活を支援する場面)」の十分な情報が盛り込まれていると思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

<input type="checkbox"/> ① とてもそう思う
<input type="checkbox"/> ② ややそう思う
<input type="checkbox"/> ③ あまり思わない
<input type="checkbox"/> ④ まったく思わない
<input type="checkbox"/> ⑤ わからない

Q7-1-1. 「個人の生活に合わせた生活支援技術(日常生活を支援する場面)」について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか。あてはまるものを1つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q7-1-2. Q7-1-1 の理由についてご意見がありましたらご自由に記載してください。

--

Q7-2. ユニットリーダー研修において、「介護現場で活用されるICTやIoT等の介護Tech」について、十分な情報が盛り込まれていると思いますか。あてはまるものを1つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q7-2-1. 「介護現場で活用される ICT や IoT 等の介護 Tech」について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q7-2-2. Q7-2-1 の理由についてご意見がありましたらご自由に記載してください。

--

Q7-3. ユニットリーダー研修において、「多様な人材(外国人・シニア人材など)の受け入れ」について、十分な情報が盛り込まれていると思いますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q7-3-1. 「多様な人材(外国人・シニア人材、障がい者など)の受け入れ」について、より具体的な研修内容が必要だと感じますか。あてはまるものを 1 つ選んでください。

<input type="radio"/> ① とてもそう思う
<input type="radio"/> ② ややそう思う
<input type="radio"/> ③ あまり思わない
<input type="radio"/> ④ まったく思わない
<input type="radio"/> ⑤ わからない

Q7-3-2. Q7-3-1 の理由についてご意見がありましたらご自由に記載してください。

--

Q7-4. その他、ユニットリーダー研修で盛り込むと有用だと思う内容・期待することについてご意見がありましたらご自由に記載してください。

--

設問は以上です。ご協力誠にありがとうございました。