

令和6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

ユニット型施設等における
人材育成に関する調査研究事業
報告書

令和7年3月

株式会社 日本総合研究所

目 次

1. 本調査研究の概要	1
1.1. 本調査研究の背景・目的	1
1.2. 本調査研究の進め方・実施事項	3
(1) 検討委員会の設置・運営	3
(2) ユニットリーダー・施設管理者に対するヒアリング調査	4
(3) ユニットリーダー・施設管理者に対するアンケート調査	5
(4) 実地研修施設選定調査票の見直しの検討	5
(5) より良いユニットケア研修に向けた協議	5
(6) 報告書の作成	5
2. ユニットリーダー・施設管理者に対するヒアリング調査	6
2.1. 調査設計	6
(1) ヒアリング調査実施概要	6
(2) 調査対象・抽出方法	6
2.2. ヒアリング調査内容	7
2.3. ヒアリング調査結果	8
(1) ヒアリング調査結果(サマリー)	8
(2) ヒアリング調査結果から得られた示唆	11
2.4. ヒアリング調査結果を踏まえた検討委員会での議論	12
3. ユニットリーダー・施設管理者に対するアンケート調査	13
3.1. アンケート調査設計	13
3.2. アンケート調査結果	14
3.3. アンケート調査結果を踏まえた検討委員会での議論	32
4. 実地研修施設選定調査票の見直しの検討	33
4.1. 課題設定(更新背景・目的)	33
4.2. 調査設計	34
(1) 調査員に対するヒアリング調査実施概要	34
(2) 調査対象・抽出方法	34
4.3. 調査結果	34
4.4. 調査結果を踏まえた検討委員会での議論	36
4.5. 調査結果および委員会意見を踏まえた新旧対照表	37
5. より良いユニットケア研修に向けた協議	44
5.1. 研修改善に向けた短期・中長期的な論点	44
5.2. 調査・検討結果を踏まえた改善方針	50
5.3. 委員会での意見	51

6. 本事業のまとめ	55
6.1. 今年度の成果	55
6.2. 今後の課題	56
7. 参考資料	57
7.1. ユニットリーダー・施設管理者に対するアンケート調査 調査票	57
7.2. ユニットリーダー・施設管理者に対するアンケート調査 調査結果	66

1. 本調査研究の概要

1.1. 本調査研究の背景・目的

本調査研究の背景

介護保険施設の居室は、入居者・入院患者がユニット(共同生活室とこれに近接する少数の居室・療養室・病室によって一体的に構成される場所)ごとに日常生活を営む「ユニット型」と、それ以外の「従来型」に分類される。厚生労働省「令和3年介護サービス施設・事業所調査」(令和3年 10 月 1 日時点)によると、特別養護老人ホームでは全体の 41.6%、短期入所生活介護では 40.0%、介護老人保健施設では 11.0%において、「ユニット型」の整備が進んでいる。高齢者介護の理念は「尊厳の保持」と「自立支援」であり、その人らしい生活を継続できるような個別ケアの実践および生活支援が重要となる。そのため、高齢者が自分の居場所を確保でき、家庭的な雰囲気の中で自身のペースで過ごせる「ユニットケア」が推進されている。ユニットケアとは、1人の職員ができるだけ少数の入居者に関わることによって、その入居者の生き立ちや、経歴、生活の糧としているものや趣味・嗜好に至るまでを把握し、それを前提とした個別ケアを行い、家庭的な生活環境の中で、入居者が相互に社会的関係を築き、自律的な日常生活を送れるように支援することである。

ユニットケアは、集団的なケアと異なり、入居者一人一人に着目した個別のケアを行うものであることから、ユニット型施設の職員には、一層高い意識と技術が求められる。したがって、ユニットケアの体制整備を推進するために、厚生労働省老健局高齢者支援課長通知に定める実施要綱に基づき、ユニットケア研修が実施されている。

ユニットケア研修には、「ユニットリーダー研修」および「ユニットケア施設管理者研修」があり、現場で中心的な役割を果たすユニットリーダーと、その活動を推進・支援する施設管理者の両面からユニットケアの実現を図っている。研修カリキュラムには、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、3 日間以上の実地研修等が定められている。なお、ユニットリーダーは、都道府県が実施する「ユニットリーダー研修」の受講を修了した者のことであり、本則上は各ユニットに1名配置されることになる。しかし、先行調査では、全員が研修を修了している施設は19%にすぎず、35%の施設では研修を修了しているのが若干名という現状が明らかになっている。

平成 25 年度、26 年度、27 年度の老人保健健康増進等事業(以下、「老健事業」という。)においては、ユニットケアを担う人材の育成体系のなかでも、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およびテキスト案、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(リーダー研修の標準テキストのブラッシュアップを兼ねる。)を行うとともに、ユニットケア研修の指導者養成のあり方が検討された。ユニットケア研修のカリキュラムについては、老健事業での検討を踏まえて平成 29 年度に改訂し、平成 30 年度から新カリキュラムにより実施している。さらに、直近で実施された令和2年度老健事業「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」においては、ユニットケア研修に関する今後の課題を整理している。具体的には、短期的に取り組むべき課題として、既存テーマにおける実践事例を通じた理解促進、グループワークの運

用、オンライン化が挙げられている。また、中長期的に取り組むべき課題として、フォローアップの実態把握、実地研修施設数の拡充が挙げられている。

ユニット型施設を取り巻く社会環境が変化し、入居者のニーズの多様化等により、ユニットケアに求められている役割も変化している。令和3年度介護報酬改定では、個室ユニット型施設の1ユニットの定員を、実態を勘案した職員配置に努めることを求めつつ、「原則として概ね10人以下とし15人を超えないもの」とされた。また、令和3年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査（令和5年度調査）「個室ユニット型施設の整備・運営状況に関する調査研究事業」においては、実地研修施設が不足していることが明らかとなった。

カリキュラムの見直しから約10年が経過した今、社会環境の変化に応じて、ユニットリーダーに求められる能力等を改めて整理し、ユニットケア研修の見直しを図っていくことが重要と考えられる。あわせて、これまで見直しが行われていないユニットリーダー研修の実地研修施設を選定するための「実地研修施設選定調査票」のあり方についても検討を進める必要がある。また、ユニットリーダーの育成が急務であるなか、いかに受講者負担を軽減しながら効果的な研修を実施するか、についても重要な論点である。

本事業の実施目的

上記の背景・課題を踏まえ、本事業においては、ユニットリーダーおよびユニット型施設管理者に対する研修内容等の見直し、ユニットリーダー研修における実地研修施設選定調査票の改定（案）の策定を目的として、ユニットケアに今後求められる役割や必要となる研修内容の調査検討を行う。

1.2. 本調査研究の進め方・実施事項

前述の背景・目的を踏まえ、本研究は以下の内容にて検討・整理を進めた。

図表 1 本調査研究の進め方・実施事項

事業の流れ		実施事項
(1) 検討委員会の設置・運営	(2) 先行調査研究の整理	① 先行調査研究の整理 ② 有識者ヒアリング
	(3) ユニット型施設向けヒアリング調査	① 調査設計 ② 調査実施 ③ 調査結果の整理
	(4) ユニット型施設向けアンケート調査	① 調査設計 ② 調査実施 ③ 調査結果の集計・分析
	(5) ユニットケア研修カリキュラム及び実地研修施設選定調査票の見直し	① ユニットケア研修団体意見交換 ② 研修カリキュラムの見直し ③ 実地研修施設選定調査票見直し
	(6) 事業成果の取りまとめ	① 本事業の成果及び課題整理 ② 報告書の作成

(1) 検討委員会の設置・運営

本調査研究を効果的に推進するため、有識者からなる検討委員会を設置・運営した。委員・オブザーバー構成は図表 2 および図表 3 に示すとおりである。委員会は計4回実施し、各回の主な議題については図表 4 にて示す。

図表 2 検討委員会 委員構成(50 音順・敬称略)

氏名	所属先・役職名
世古口 正臣	一般社団法人 日本ユニットケア推進センター 副会長 (特別養護老人ホーム 美里ヒルズ 施設長)
鳥海 房枝	NPO 法人メイアイヘルプユー 理事・事務局長
◎早坂 聡久	東洋大学福祉社会デザイン学部社会福祉学科 教授
藤村 二郎	一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会 理事兼介護保険委員長 (社会福祉法人久住会理事長兼特別養護老人ホーム天空の杜 施設長)

増田 公基	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
山口 健太郎	近畿大学建築学部建築学科 教授

※ ◎印:委員長

図表 3 自治体オブザーバー構成(敬称略)

氏名	所属先・役職名
芳賀 史織	埼玉県福祉部高齢者福祉課介護人材担当 主幹

〈オブザーバー〉

- ・ 厚生労働省老健局高齢者支援課

図表 4 委員会各回における主な議題

回	実施日	主な議題
第1回	令和6年 9月13日	・ 本事業の概要の確認 ・ ヒアリング調査設計の検討 ・ アンケート調査設計の検討
第2回	令和6年 11月1日	・ ヒアリング調査結果の報告 ・ アンケート調査設計の検討
第3回	令和7年 1月30日	・ アンケート調査結果を踏まえたカリキュラム改訂の方向性に関する議論 ・ ユニットリーダー研修の現地研修施設選定調査票に関する検討
第4回	令和7年 3月3日	・ ユニットリーダー研修の現地研修施設選定調査票に関する検討 ・ より良いユニットケア研修に向けた議論(短期的検討) ・ より良いユニットケア研修に向けた議論(中長期的検討)

(2) ユニットリーダー・施設管理者に対するヒアリング調査

ユニットリーダーに関する考え方の明確化を目的に、ユニットケアを推進している好事例施設のユニットリーダーおよび施設管理者に対するヒアリング調査を実施した。実施方法としては、検討委員の推薦施設を中心に、施設規模や現地研修施設かどうかといった観点から9施設を選定し、ユニットリーダー研修および施設管理者研修の受講タイミングが異なる対象者(ユニットリーダーまたは施設管理者)に対してヒアリングを行った。

(3) ユニットリーダー・施設管理者に対するアンケート調査

(2)で得られた内容をもとに、ユニットケア研修の教育実態を明らかにするとともに、ユニットケア研修に必要な内容を定量化するため、全国の個室ユニット型の介護老人福祉施設のユニットリーダーおよび施設管理者を対象にアンケート調査を行った。

(4) 実地研修施設選定調査票の見直しの検討

ユニットリーダー研修における実地研修施設選定調査票は、策定当時から見直しが行われていないため、(2)～(3)を通じて実地研修施設選定調査票の現状課題を把握し、実地研修施設選定調査票の修正の方向性に関する検討を行った。

(5) より良いユニットケア研修に向けた協議

短期的視点および中長期的視点に分けて、(2)～(3)で把握した「ユニットリーダー・施設管理者に求められる知識・技術・行動様式」を学べるようになっているか、より良い研修とするためにはどのような研修体系・内容およびカリキュラムの見直しが必要なのかについて協議し、より良いユニットケア研修に向けた検討を行った。

(6) 報告書の作成

一連の調査研究の内容・結果について、本報告書に取りまとめた。

2. ユニットリーダー・施設管理者に対するヒアリング調査

2.1. 調査設計

(1) ヒアリング調査実施概要

ユニットケアの実施に必要な知識・技術や課題、ユニットリーダーの役割等の明確化および現在のユニットケア研修の課題や求められている事項の意見収集を目的として、ヒアリング調査を実施した。

図表 5 ヒアリング調査設計

調査目的	ユニットケアの実施にあたって求められる知識・技術や現状課題、ユニットリーダーの役割等の明確化、現在のユニットケア研修の課題や求められている事項を把握すること
調査実施日	2024 年9月4日～10 月 30 日
調査方法	現地訪問または Web 会議システムを用いたオンラインでのヒアリング
主な調査内容	＜ユニットケアに求められる知識・技術、ユニットリーダーの役割＞ ・ユニットケアを行う上で求められる事項 ・ユニットリーダーが担う業務・役割、ユニットリーダーに必要な能力 ＜ユニットケア推進にあたる課題＞ ・ユニットケア実施における課題 ・ユニットケアの推進にあたって行っている取組・工夫 ＜ユニットケア研修の課題・求められる事項＞ ・ユニットケア研修受講後の効果と課題 ・ユニットケア研修に求める研修内容・役割

(2) 調査対象・抽出方法

ヒアリング調査は、検討委員会の委員および研修実施団体からの紹介を受け、全9施設を対象に実施した。対象施設は、施設管理者研修また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 22 名の研修受講者にヒアリングを実施した。ヒアリング対象一覧は図表 6 に示すとおり。

図表 6 ヒアリング対象一覧

	定員数	ヒアリング対象者	
		ユニットリーダー	施設管理者
A	84 名	1名	3名
B	118 名	1名	1名
C	80 名	1名	1名
D	29 名	1名	1名
E	90 名	3名	1名

F	70 名	1名	1名
G	115 名	3名	1名
H	40 名	-	1名
I	100 名	-	1名

2.2. ヒアリング調査内容

ユニットリーダー研修受講者・施設管理者研修受講者それぞれに対し、ユニットケアの実施にあたって求められる知識・技術やユニットケアの推進にあたって感じる課題、ユニットリーダーの役割・業務内容およびユニットケア研修の課題や介護現場で求められている事項・役割についてヒアリングを行った。ヒアリング項目は図表 7 に示すとおり。

図表 7 ヒアリング項目

ヒアリング対象	ヒアリング項目	
共通	基本情報	・介護福祉関連業務の従事歴/経験年数、ユニットケア研修の受講時期/受講スタイル など
	ユニットケアに求められる知識・技術	・ユニットケアを行う上で求められる知識・技術/設備/組織体制等、ユニットリーダーの業務内容/ユニット内での役割、ユニットリーダーに必要な能力・行動様式 など
	ユニットケア推進における工夫と課題	・ユニットケアの推進に向けた施設内での工夫/取組、ユニット職員の教育・研修方法、ユニットケア実施における課題 など
	ユニットケア研修の現状課題	・ユニットケア研修を受講した効果/課題、ユニットケア研修で学んだ事項の活用状況、ユニットケア研修受講に関する課題/労力、ユニットケア研修の費用対効果 など
	あるべきユニットケア研修の姿	ユニットケア研修で学ぶべき研修内容、ユニットリーダー研修の現地研修に対して求める事項、ユニットケア研修に期待する役割 など
ユニットリーダー	ユニットリーダー研修の効果と課題	・ユニットリーダー研修の座学研修/現地研修の効果と課題 など
施設管理者	施設管理者研修と効果と課題	・施設管理者研修の座学研修/演習の効果と課題、人材育成の観点でユニットケア研修に求める事項 など

2.3. ヒアリング調査結果

(1) ヒアリング調査結果(サマリー)

ヒアリング調査の結果、ユニットリーダーに求められる役割・能力・行動様式、ユニットケア推進における組織全体の工夫と課題、ユニットリーダー研修で求められる事項、施設管理者研修で求められる事項について、以下のような意見を得られた。

図表 8 ヒアリング調査結果

項目	ヒアリング結果 ※◆ユニットリーダーからの意見、■施設管理者からの意見
ユニットリーダーに 求められる役割・能力・行動様式	<u>ユニットリーダーにはユニットケアの理念・考え方をユニット職員に伝える力が求められている</u> ◆ ユニットケアを推進するドライバーがユニットリーダーであるため、根拠のあるケアを職員に伝える力が必要となる。ユニットケア研修受講後、ユニット目標をユニットリーダーが設定し、それに基づいた個々の職員の目標を設定してもらうようにした。 ◆ ユニットリーダーはプレイングマネージャーとして自身がユニットケアをよく理解し、ユニット内で統一したケアを行えるように他の職員に伝えることを心掛けている。
	<u>ユニットリーダーには、ユニット内外のコミュニケーションを円滑に行うことやユニット内のマネジメントなど、中間管理職としての役割が期待されている</u> ◆ ユニットリーダーには職員間や入居者家族との信頼関係の構築のための中心的な役割が求められていると感じる。 ◆ ユニットリーダーには、多職種や管理者、家族等と連携できるネゴシエーション能力が必要。 ■ ユニットのファシリテーション機能を担ってもらえると管理者としてはありがたい。 ■ 介護・福祉分野に限らない普遍的なマネジメントスキルの習得が必要。 ■ ユニットリーダーから先のキャリアを見据え、経営的視点を持ち、将来を見越して動くことを現場にいるときから考えてもらいたい。 ■ ユニットケアは従来型と異なり、上からの指示に合わせる形では現場運営が間に合わないため、ユニットリーダーが現場指揮官の立場を担っている。

	<u>ユニット内の課題解決に向けて、外部とのネットワーク構築や発信力の強化などコンピテンシーの開発も期待されている</u> ◆ 現場だけでは入居者の困りごとへの解決方法がわからないケースがあり、外部ネットワークを通じた情報収集も管理職には重要。 ■ 人の意見を聴き、自分の意見を発信するといったコンピテンシーがユニットリーダーには求められるため、そういった能力開発に向けては若いうちに施設の外での研修といった対外経験を積ませることを重視している。
ユニットケア推進における組織全体の工夫と課題	<u>ユニットケア推進のためには、専門職や施設長など施設内職員全体のユニットケアへの理解が重要</u> ◆ 職員によって考え方が違うので、ユニットケア推進の取組をなかなか理解してもらえないことがある。介護の楽しさのような部分はユニットリーダーから伝えていきたいと考えているため、個人面談や日々のコミュニケーションを重視している。 ■ 看護師や栄養士など専門職の職員の理解を得られるかがユニットケア推進のためには重要。 ■ 施設長の理解も重要。現場に理解がある施設長であれば良いが、そうではない施設長もいる。 ■ 施設内の課題解決に向けて、ユニットリーダー以外のスタッフや専門職についても、他のユニットケア施設へ送り込むことでユニットケアに対する理解を深められるようにしている。
	<u>ユニットケア推進にあたっては、従来型施設以上に職員が閉塞感を持たず、成長を実感しながら働ける組織体制・職場環境が求められる</u> ◆ ユニット型は従来型と比べると入居者や家族との距離が近いので、業務にかかりきりになりすぎないように余裕をもって対応できるようにしている。 ■ 従来型は常にスタッフが複数人で対応できるが、ユニット型の場合はスタッフ1人で対応する状態が発生するため、従来型以上にスタッフへのメンタルケアが必要。 ■ 新任のスタッフはユニット型への強い希望を持っているケースもあるが、ユニットケアを担当すると1人になる時間があるため、同じ施設内の従来型において介護の基本を2年程度学んだうえで、ユニット施設へと異動するようにしている。 ■ ユニット型においてスタッフ1人で対応をすると閉鎖的となり虐待などのリスクも高まるため、子どもをはじめ地域のさまざまな方が介護現場に関与できる環境づくりを重視している。

ユニットリーダー研修で求められる事項	<u>ユニットケアの理念や考え方などユニットケアの基本を学ぶための研修を求める意見は多い</u> ◆ ユニットケアの基本から学ぶことができてよかった。 ■ 過去のユニットリーダー研修は個別ケアへの想いが強い受講生が多く、ユニットケアへ変えていこうという意識が強かった。 ■ 研修後ユニットリーダーがユニットケアを推進しようとしても、施設長の理解が得られず進められないケースもあるため、施設長にも実地研修に同席してもらうなどが必要ではないか。 <u>経験年数が比較的浅いユニットリーダーからは、ユニットケアを実践形式で学べる演習や、研修を通じて他施設とのつながりを作る場とすることなど実務的な研修を求める意見が多い</u> ◆ 介護系の大学を出て資格を取得しているからというはあるが、座学で出てくる事例に既知の情報が多く、他スタッフなどへの発信方法といったコミュニケーションなどに関する具体的手法についても知りたかった。 ◆ 研修生同士のコミュニティ作り、関係性構築が役に立つ。 ◆ 見学のみの実地研修だけではなく、実地研修先のスタッフとの議論(ケアの根拠に関する解説等)ができる時間が増えると良い。 ■ 従来型からユニット型に変遷した際にはユニットケアへの想いを伝える必要があったと思うが、現状はユニットケア自体がある程度浸透しているため、ユニットケア施設に限らずリーダー研修としてマネジメントの原則などが学べる研修になると良いのではないかと。 ■ 経験年数の浅いスタッフや現場に対する理解度が低い管理者など、ユニットリーダーに限らず幅広い人材がケアに関する基本を学ぶ場が必要。 ■ 1つの実地研修施設を見るよりも、複数施設を回り研修生同士で課題などをディスカッションする形も効果があるのではないかと。 ■ 法令でユニットリーダーの配置を求めているのであれば、研修が受講しやすくなるように環境を整えてほしい。
施設管理者研修で求められる事項	<u>現場経験やユニットリーダー研修の受講経験を踏まえて対象講座の内容を検討する必要があると思われる</u> ■ 現場経験のない管理者の場合は、そもそもユニットケアとは何かから教えないと理解ができない。 ■ 現場出身の管理者は、施設を代表しての外部とのやりとりや、経営的な数字に対する力を身につける必要がある。 ■ ユニットリーダー研修を受けた身からするとほとんど知っている内容であった。現場経験の浅い管理者が受けるには意味があると思った。 ■ 現場の内容が学べる講座と、マネジメントについて学べる講座について、施設管理者の状況によって選択できると良い。

	<u>実地研修があった方が良くという声もある</u> ■ 座学よりも実際にみた方が伝わることも多いので、実地での研修もあった方が良い。 ■ 管理者にもユニットケアを学んでほしいし、管理者研修のなかでも現場をみることが実現できれば良いがそこまではできていない。
	<u>他の施設管理者との情報交換やネットワーク構築が重要</u> ■ 研修を通して、職員教育や施設内イベント、採用、経営に関する情報交換を他の施設管理者とできたのが良かった。 ■ オンラインで受講したので、グループワークで知り合った施設長と連絡先を交換したかった。

(2) ヒアリング調査結果から得られた示唆

ヒアリング調査を通じて、ユニットケア推進にあたっては、施設内の職員全体がユニットケアの理解をしていることや、従来型施設以上に職員が閉塞感を持たず、成長を実感しながら働ける組織体制・職場環境が求められていることが明らかになった。また、ユニットには他の職種含めさまざまな関係者がいるなかで、ユニットリーダーにはユニット内外とのコミュニケーションを円滑に行うことやユニット内のマネジメントといった中間管理職としての役割が期待されていることが明らかになった。

これらヒアリング調査結果から、ユニットケア推進のためには、ユニットリーダーは、ユニットケアの理念・工夫をユニット職員に伝えるための能力、管理者・ユニット職員・他のユニットリーダー・他の職種との円滑なコミュニケーションを行うための能力、ユニット内の職員へのメンタリングやコーチングを行うための能力、情報収集能力、情報伝達能力など、ユニットケアに関する理解だけでなく、中間管理職としての能力が求められていると推察される。同様に施設管理者は、ユニットケアの理念や仕組みへの理解に加え、現場職員と連携をしながら組織全体でユニットケアを推進していくためのリーダーシップや、ユニットリーダーおよびユニット職員が働きやすい職場となるような組織作りを行うための組織マネジメント能力が求められていると推察される。

以上を踏まえ、ユニットケア研修の研修内容について、ユニットリーダー研修にはユニットのマネジメントや現場指揮に関する実践的な内容を学べる内容が求められており、また、施設管理者研修には受講者の現場経験やマネジメント経験を鑑み、例えば対象講座を選択できるようにするなど、受講生にとって必要な能力を身につけられるような研修方式とすることが求められていると考えられる。

2.4. ヒアリング調査結果を踏まえた検討委員会での議論

ヒアリング調査結果を踏まえ、検討委員会では主に①ユニットリーダーおよび施設管理者に求められる役割・行動様式をどう考えるか、②①を踏まえ、ユニットリーダー研修/施設管理者研修の内容をどう考えるかについて議論を実施した。

【主な意見（抜粋）】

（ユニットリーダーおよび施設管理者に求められる役割・行動様式）

- ユニットリーダーが研修内容を自分の施設に持ち帰り、どう実践の現場で伝えることを繰り返すかは重要な点であり、自施設に伝えることが難しいということが多くの実習生の悩みである。
- 好事例施設はコミュニケーション能力が高いリーダーをしっかりと配置できていて、ジョブローテーションのうまさがある。
- 好事例施設の多くは、施設長ないしはリーダーの上のクラスの人材がユニットケア推進に対して前向きな施設であり、リーダーのスキルだけではなく施設長や管理職クラスの後押しがユニットケア推進にあたっては必要である。
- リーダー以外の職員のユニットケアに対する基礎知識のアップデートも必要である。

（ユニットリーダー研修/施設管理者研修に求められる内容）

- 施設内にユニットケアを浸透させるためにユニットリーダーに求められる伝える力については、数日の座学と実地研修のみで養うことは難しいため、施設長やユニットリーダー以外の職員も好事例施設を見学することでユニットケア推進に対する理解を得ることも重要である。
- ユニットリーダーが自施設に戻った際にユニットケア推進について伝える力を養うことについて、研修のなかで時間配分を配慮しても良いのではないかな。
- 実地研修のなかで、自施設に戻った際のユニットケア推進に関するプレゼンテーションに係るアドバイスだけでなく、自施設で伝えるときのコミュニケーションのポイント等について施設同士で学びあいをする機会があっても良い。
- ユニットリーダー以外の職員全体のユニットケアの理念の浸透や基礎知識のアップデートのためには、ユニットリーダー研修とは別に、オンデマンド教材などを使ってわかりやすく伝える基礎研修のような形式がこれから求められる。
- 研修の在り方として、オンデマンド形式、集合形式、実地形式といった研修形式の組み合わせに関する有効性の議論も今後必要である。
- リーダーに過度の負担や期待があるなかで、施設管理者にユニットケア推進のための役割を導いていくような施設管理者研修の在り方が求められている。

3. ユニットリーダー・施設管理者に対するアンケート調査

3.1. アンケート調査設計

ユニットケアに求められる役割、ユニットケア推進における工夫、ユニットケア研修におけるニーズ/課題と受講の効果等を定量的に把握することを目的として、全国の個室ユニット型介護老人福祉施設を対象にアンケート調査を実施した。調査概要については図表 9 の通り。

図表 9 アンケート調査概要

調査対象先	全国の個室ユニット型介護老人福祉施設（リストは介護サービス情報公表システムより作成）
調査期間	2024 年 12 月 13 日～2025 年1月 13 日
配布数	3,582 件(悉皆調査) ※調査実査期間において、災害救助法の適用地域に該当する7施設は配布対象から除外
調査方法	郵送配布・Web 回答
回答対象者	■ユニットリーダー ・ユニット型施設を有する特別養護老人ホームに所属するユニットリーダー ・2014 年度以降のユニットリーダー研修受講者 ■施設管理者 ・ユニット型施設を有する特別養護老人ホームに所属する施設管理者 ・2014 年度以降のユニットケア施設管理者研修受講者 なお、本調査では1施設につき、ユニットリーダー最大2名、施設管理者1名のみを回答対象とした。
回収数	ユニットリーダー：800 件 施設管理者：390 件
主な調査項目	・ユニットケアに必要な知識・技術・行動様式 ・ユニットリーダーの役割と求められる能力 ・ユニットリーダー研修の効果と課題 ・ユニットケア研修に求める事項

3.2. アンケート調査結果

アンケート調査の主な結果を以下に示す。

(主要な調査項目のみ抜粋しており、全データは参考資料を参照)

図表 10 ユニットリーダー調査

回答者基本属性	・リーダー経験年数は、約半数が5年以上である一方、3年未満は約2割。(問 1-4) ・ユニット型施設での勤務が職業生活で最も長い割合は、約8割。(問 1-6)
ユニットケアに必要な知識・技術・行動様式	・ユニット職員は、個別ケアや多職種と連携したケアの知識・技術、入居者の生活リズムにあわせたケアの理解を身につけておくべきという意見が多い。(問 2-1) ・リーダーは、ユニット内外の関係者との連携やユニット運営に関する知識・技術を身につけておくべきという意見が多いが。(問 2-2)、それらを苦手・課題と感じている意見も多い。(問 2-3)
ユニットケア推進の課題	・ユニットケアを推進する上では、ユニット内のメンバーや施設長・上司がユニットケアの理念や取組を理解していることが必要とする意見が多い。(問 2-4) ・ユニットケア推進の課題としては、人手不足や多忙のほか、職員が入れ替わる頻度の高さ等からユニットケアの取組が組織に浸透していないことを課題とする意見が多い。(問 2-5)
リーダーの業務・役割	・ユニット内外とのコミュニケーション、職員への指導やユニット内のマネジメントを担っていることが多い。(問 3-1)
リーダーとしての能力・課題	・課題発見・解決能力やリーダーシップなど多岐にわたる能力が必要であるという意見が多い。(問 3-2) ・ユニットケアの取組を行うモチベーションの持続力や、リーダーシップ、マネジメント能力・指導力を課題とする意見が多い。(問 3-3)
リーダー研修で得た知識・技術の活用	・研修受講後、得られた知識・技術の実践にあたり、7割以上が課題を感じた経験があり(問 4-2)、その理由として、「人手不足により学んだケアが実現できなかった」、「他の職員の理解が得られなかった」といった意見がみられる。(問 4-3)
座学研修・演習の課題・求める事項	・リーダー以外も受講できる基礎的な研修の設定や、ユニットケアの実践事例に重きを置いた内容を求める意見が多い。(問 5-1)
実地研修の課題・求める事項	・研修施設で行われているケアの解説や、研修施設の職員との交流を求める意見が多い。(問 5-2)

■ (問 2-1) ユニットに所属する職員が身につけておくべきこと

- ・ ユニットケアを行う上で、ユニットに所属する職員一人一人が身につけておくべきと思うことについて、5割以上が「入居者の個々の状態・希望に応じたケア（個別ケア）を実践する知識・技術を持つこと」、「入居者の生活リズムに沿った柔軟なケアを行うこと」を選択した。

図表 11 ユニットに所属する職員が身につけておくべきこと



■ (問 2-2) リーダーが身につけておくべきこと

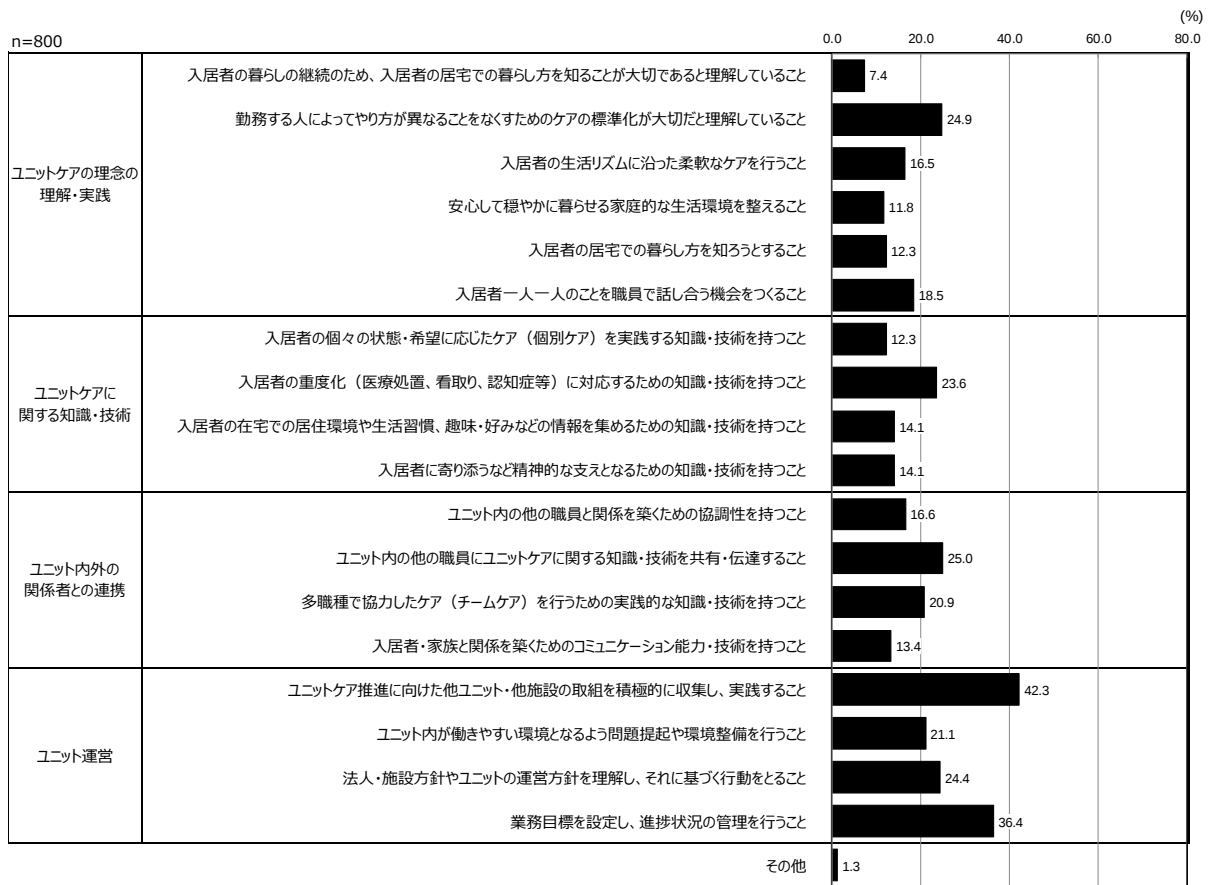
- ・ ユニットケアを行う上で、ユニットリーダーが身につけておくべきと思うことについて、4割以上が「多職種で協力したケア（チームケア）を行うための実践的な知識・技術を持つこと」、「ユニット内の他の職員にユニットケアに関する知識・技術を共有・伝達すること」を選択した。

図表 12 リーダーが身につけておくべきこと



- （問 2-3）身につけていない、苦手・課題であると感じていること
- ・ ユニットリーダーを務める中で、身につけていない、苦手・課題であると感じていることについて、3 割以上が「ユニットケア推進に向けた他ユニット・他施設の取組を積極的に収集し、実践すること」、「業務目標を設定し、進捗状況の管理を行うこと」を選択した。

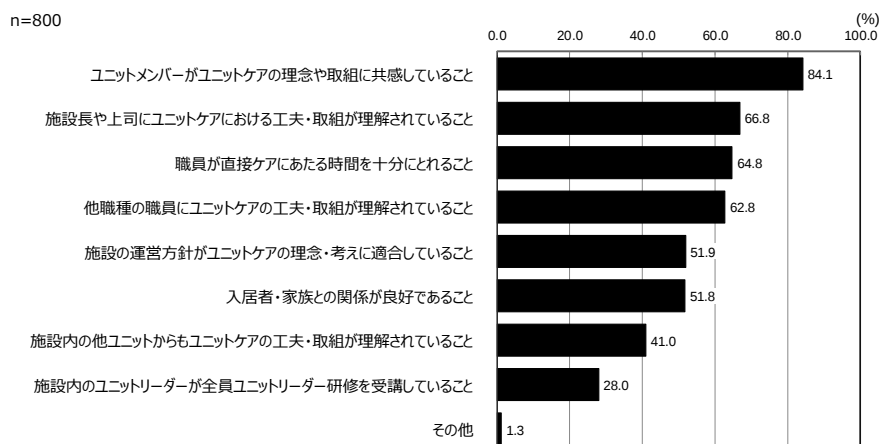
図表 13 身についていない、苦手・課題であると感じていること



■ （問 2-4）ユニットケアを推進する上で必要な職場環境

- ・ ユニットケアを推進する上で必要な職場環境について、「ユニットメンバーがユニットケアの理念や取組に共感していること」が 84.1%、「施設長や上司にユニットケアにおける工夫・取組が理解されていること」が 66.8%、「職員が直接ケアにあたる時間を十分にとれること」が 64.8%であった。

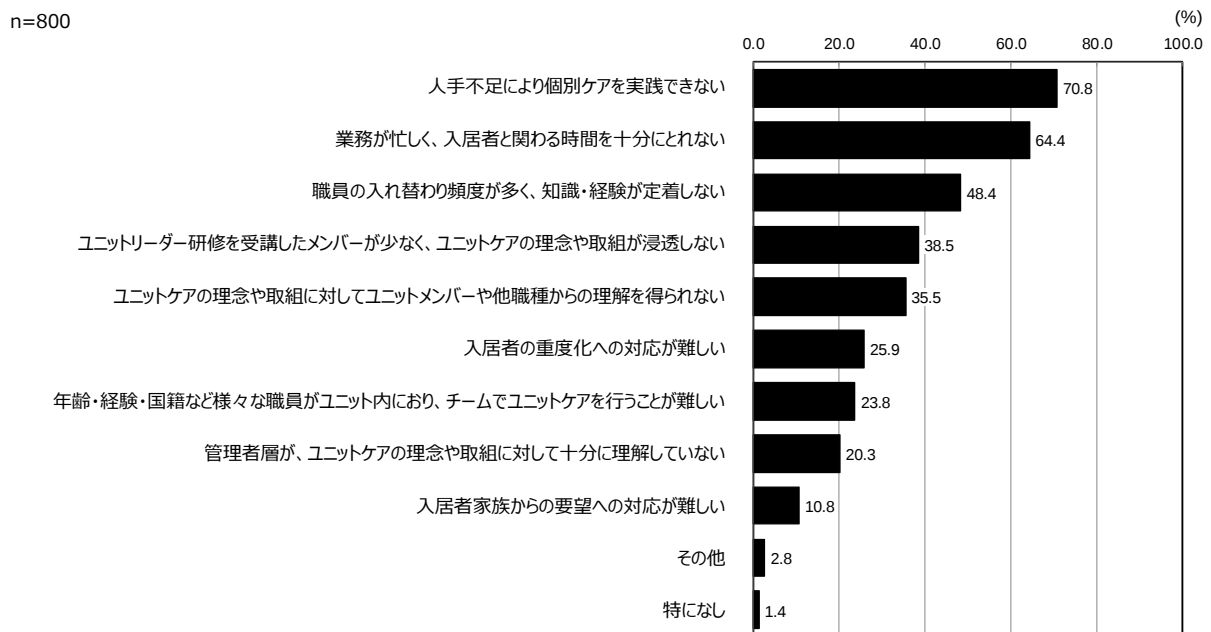
図表 14 ユニットケアを推進する上で必要な職場環境



■ （問 2-5）ユニットケアを推進する上での難しさ

- ・ ユニットケアを推進する上で難しさを感じていることについて、「人手不足により個別ケアを実践できない」が 70.8%、「業務が忙しく、入居者に関わる時間を十分にとれない」が 64.4%、「職員の入れ替わり頻度が多く、知識・経験が定着しない」が 48.4%であった。

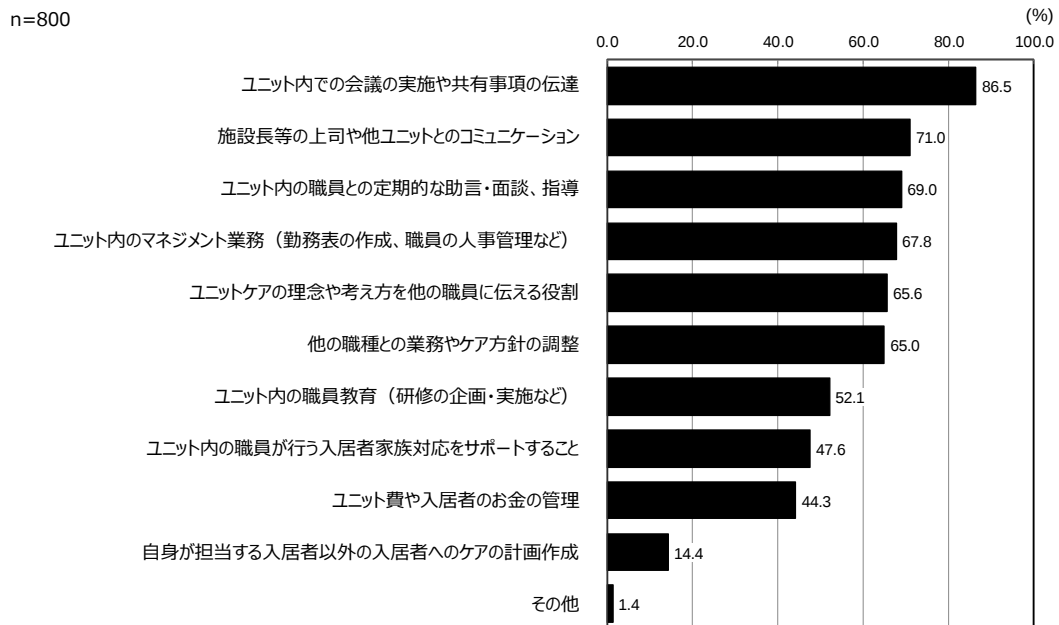
図表 15 ユニットケアを推進する上での難しさ



■ （問 3-1）担っている業務・役割

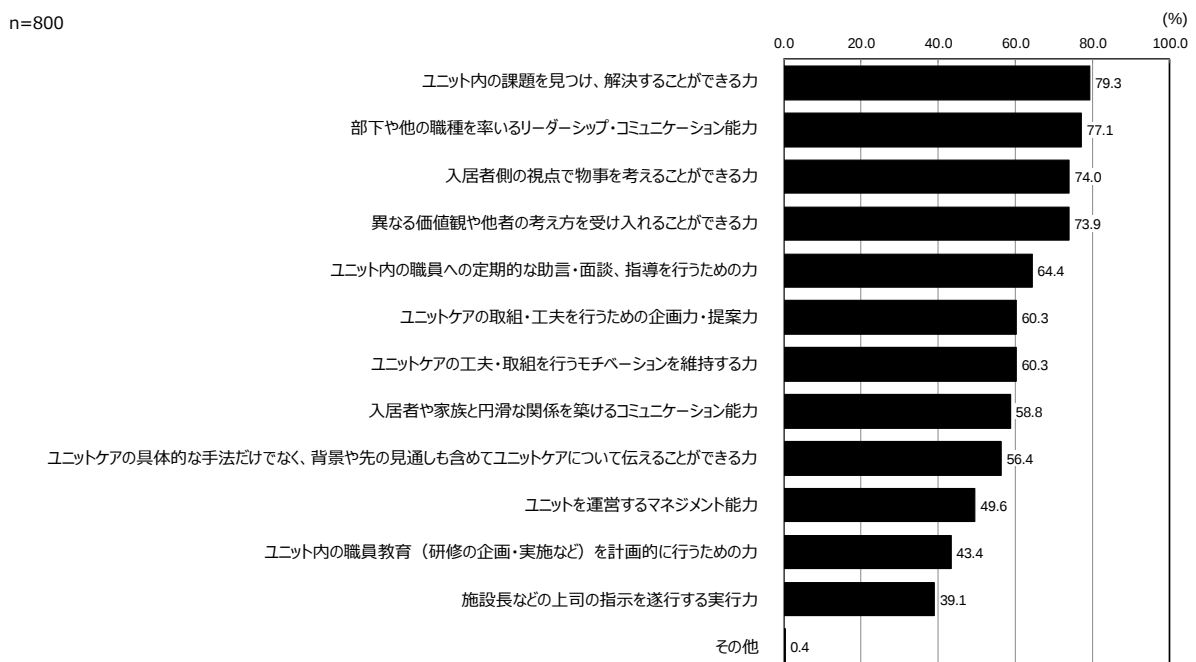
- ・ ユニットリーダーが担っている業務・役割について、「ユニット内での会議の実施や共有事項の伝達」が 86.5%、「施設長等の上司や他ユニットとのコミュニケーション」が 71.0%、「ユニット内の職員との定期的な助言・面談、指導」が 69.0%であった。

図表 16 担っている業務・役割



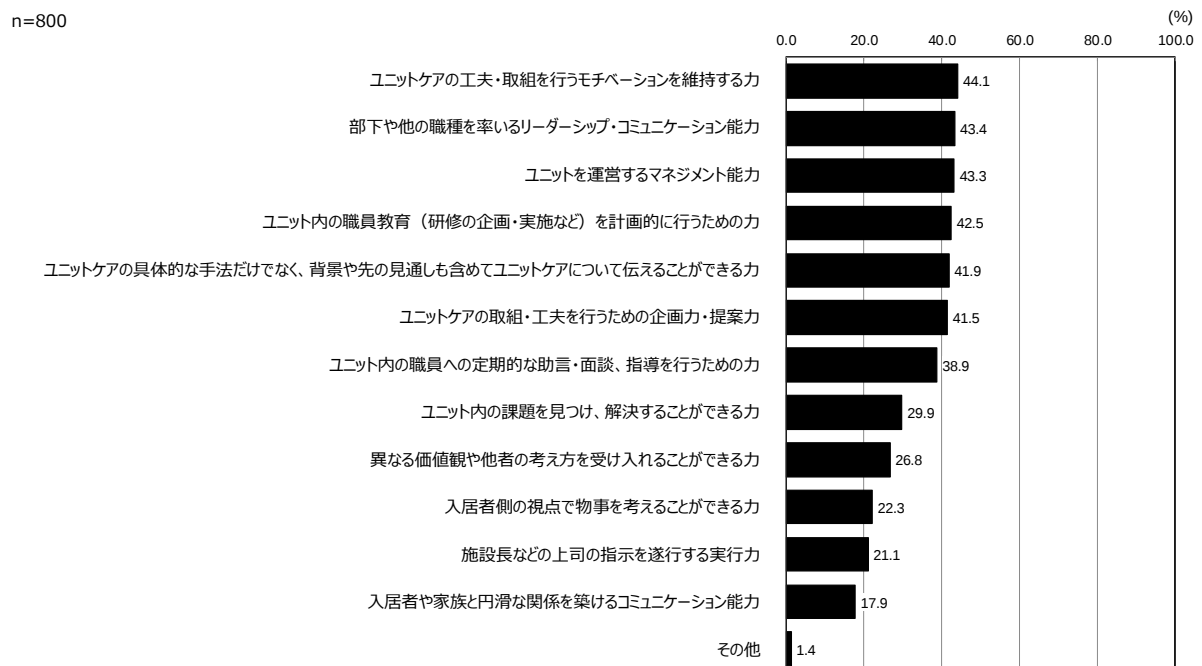
- （問 3-2）業務・役割を行う中で必要だと感じる能力
- ・ ユニットリーダーとしての業務・役割を行う中で必要だと感じる能力について、「ユニット内の課題を見つけ、解決することができる力」が 79.3%、「部下や他の職種を率いるリーダーシップ・コミュニケーション能力」が 77.1%、「入居者側の視点で物事を考えることができる力」が 74.0%であった。

図表 17 業務・役割を行う中で必要だと感じる能力



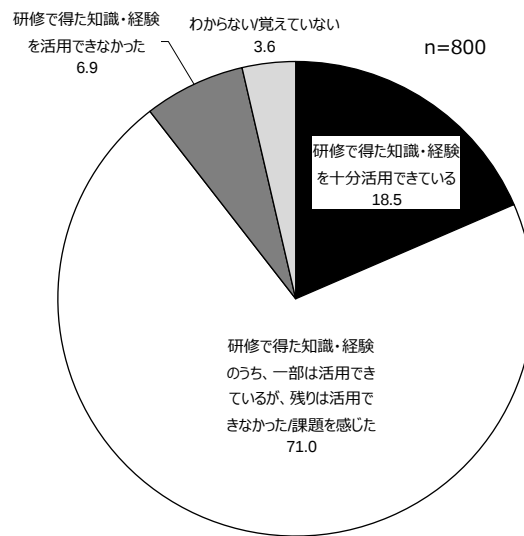
- （問 3-3）業務・役割を行う中で、課題・不足していると思う能力
- ・ ユニットリーダーとしての業務・役割を行う中で課題と感じている・足りていないと思う能力について、「ユニットケアの工夫・取組を行うモチベーションを維持する力」が 44.1%、「部下や他の職種を率いるリーダーシップ・コミュニケーション能力」が 43.4%、「ユニットを運営するマネジメント能力」が 43.3%であった。

図表 18 業務・役割を行う中で、課題・不足していると思う能力



- （問 4-2）研修で得た知識・技術の活用状況
- ・ ユニットリーダー研修で得た知識・技術の活用状況について、「研修で得た知識・経験のうち、一部は活用できているが、残りは活用できなかった/課題を感じた」が 71.0%、「研修で得た知識・経験を十分活用できている」が 18.5%、「研修で得た知識・経験を活用できなかった」が 6.9%であった。

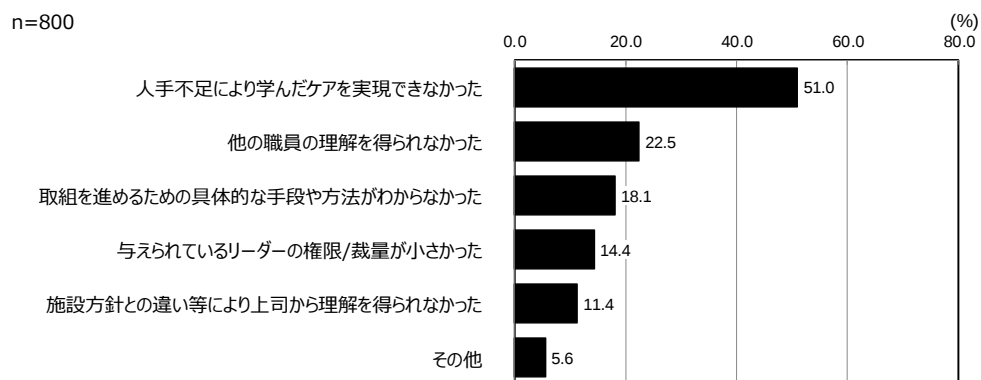
図表 19 研修で得た知識・技術の活用状況



■ (問 4-3) 学んだ知識や技術を活用できなかった理由

- ・ ユニットリーダー研修で学んだ知識や技術を活用できなかった理由や課題について、「人手不足により学んだケアを実現できなかった」が 51.0%、「他の職員の理解を得られなかった」が 22.5%、「取組を進めるための具体的な手段や方法がわからなかった」が 18.1%であった。

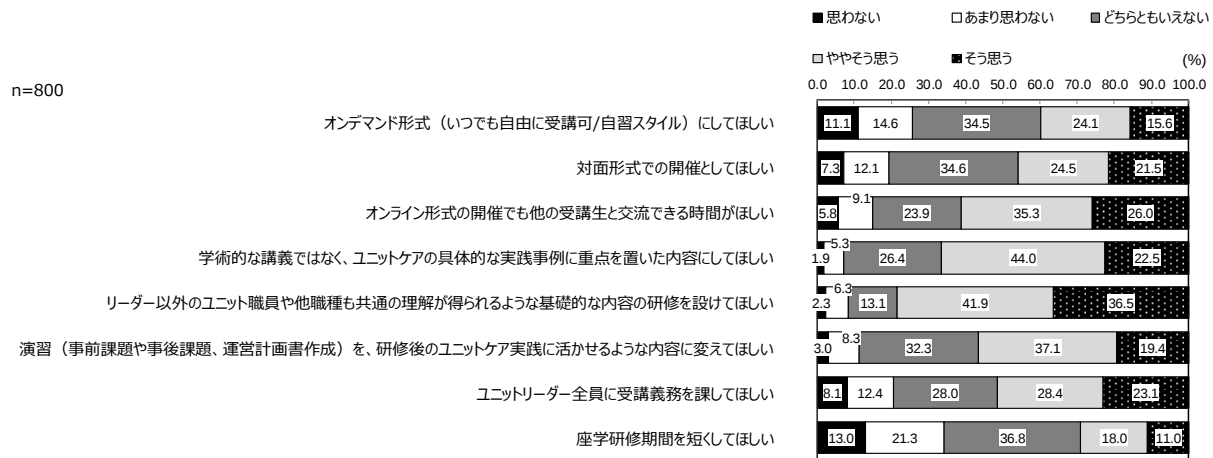
図表 20 学んだ知識や技術を活用できなかった理由



■ (問 5-1) 座学研修および演習に求める事項

- ・ ユニットリーダー研修の座学研修および演習に求める事項として、「そう思う」「ややそう思う」を選択した回答者の最も多かったのは「リーダー以外のユニット職員や他職種も共通の理解が得られるような基礎的な内容の研修を設けてほしい」であった。

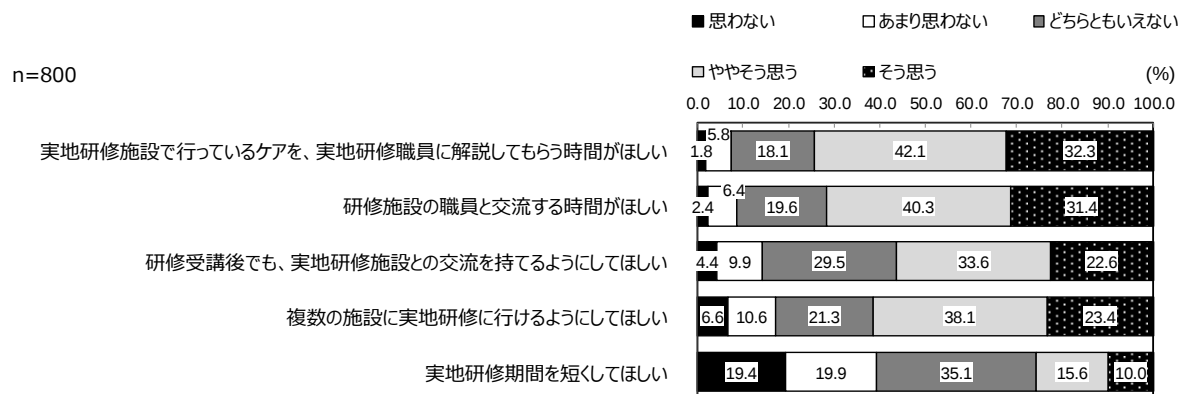
図表 21 座学研修および演習に求める事項



■ （問 5-2）実地研修に求める事項

- ・ ユニットリーダー研修の実地研修に求める事項として、「そう思う」「ややそう思う」を選択した回答者が最も多かったのは「実地研修施設で行っているケアを、実地研修職員に解説してもらう時間がほしい」、次いで「研修施設の職員と交流する時間がほしい」であった。

図表 22 実地研修に求める事項



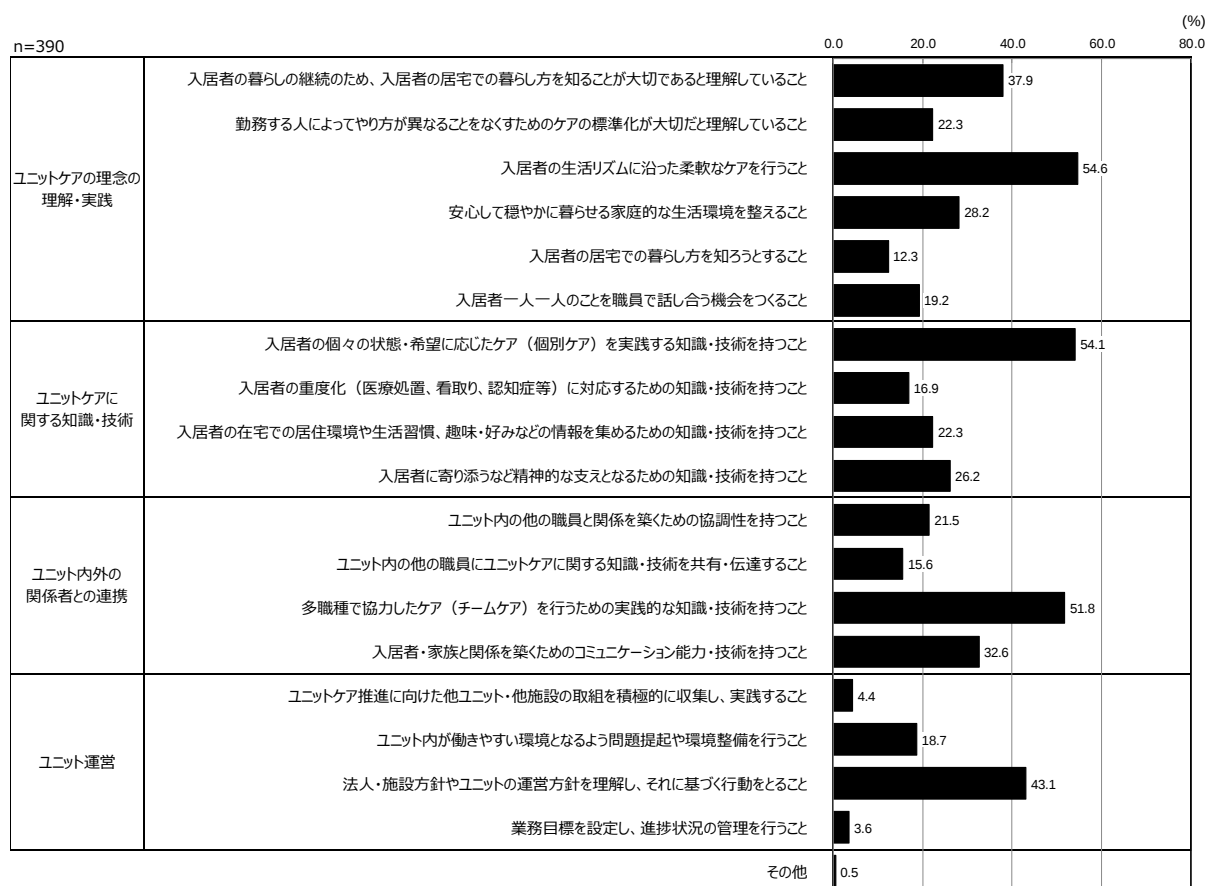
図表 23 施設管理者調査

回答者基本属性	・施設管理者経験年数は、約半数が5年以上。(問 1-4) ・ユニット型施設の介護職員としての勤務経験を有する割合は約4割。(問 1-7)
ユニットケアに必要な知識・技術・行動様式	・リーダー向け調査と同様、ユニット職員は個別ケアや多職種と連携したケアの知識・技術、入居者の生活リズムにあわせたケアの理解を身につけておくべきという意見が多く(問 2-1)、リーダーはユニット内外の関係者との連携やユニット運営に関する知識・技術を身につけておくべきという意見が多い。(問 2-2)
ユニットケア推進の課題	・リーダー向け調査と同様、ユニットケアを推進する上では、ユニットメンバーや施設長・上司がユニットケアの理念や取組を理解していることが必要とする意見が多く(問 2-3)、人手不足や業務多忙、職員の入れ替わりなどからユニットケアの取組が組織に浸透しないことを課題とする意見が多い。(問 2-4)
リーダーが能力を発揮するための工夫	・リーダーの能力発揮のため、ユニットの主体性の尊重などのほか、ユニットリーダー研修以外の外部研修への送り出しや能力・業績に応じた人事評価を行う施設が多い。(問 3-3)
リーダー研修受講に関する施設の考え	・約9割の施設でリーダー研修受講のタイミングに関する方針があり、リーダー就任後から1-3年以内に受講させている施設が最も多い。(問 4-2) ・リーダー研修の受講目的は、「ユニットケアの知識・理解を深めるため」が最も多く、次いで「責任感・リーダーシップの向上のため」、「他施設の取組を知ること等で知見を広げるため」が多い。(問 4-3)
リーダー研修の座学・演習に求める事項	・リーダー以外も受講できる基礎的な研修の設定や、ユニットケアの実践事例に重きを置いた内容、演習を研修後のユニットケア実践に活かせる内容に変えることを求める意見が多い。(問 4-7)
リーダー研修の現地研修に求める事項	・受講生の送り出しが困難な理由として、「受講生のシフト調整ができない」という意見が最も多い。(問 4-6) ・研修施設で行われているケアの解説や、研修施設の職員との交流、研修受講後でも交流を持てることを求める意見が多い。(問 4-8)
施設管理者研修の効果・課題・期待すること	・管理者研修は9割以上の受講者が効果を感じており、「ユニットケアに関する理解が深まった」、「他施設の取組を知ることができ、刺激になった」という意見が多い。(問 5-2) ・他施設の取組をもっと知ることができる内容を求める意見が最も多く、次いでオンデマンド形式や、現地研修・施設見学を求める意見が多い。(問 5-4)

■ (問 2-1) ユニットに所属する職員が身につけておくべきこと

- ・ ユニットケアを行う上で、ユニットに所属する職員一人一人が身につけておくべきと思うことについて、5割以上が「入居者の生活リズムに沿った柔軟なケアを行うこと」、「入居者の個々の状態・希望に応じたケア（個別ケア）を実践する知識・技術を持つこと」、「多職種で協力したケア（チームケア）を行うための実践的な知識・技術を持つこと」を選択した。

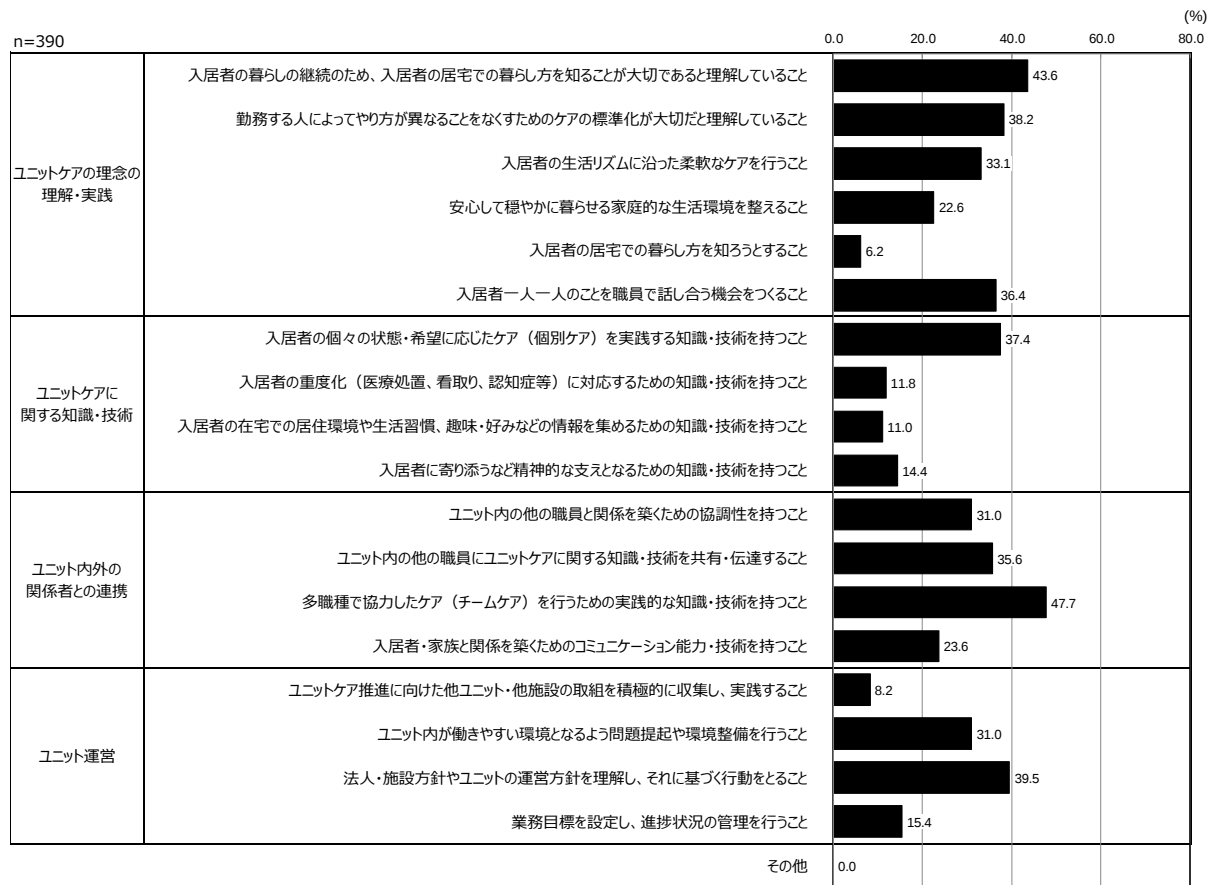
図表 24 ユニットに所属する職員が身につけておくべきこと



■ (問 2-2) リーダーが身につけておくべきこと

- ・ ユニットケアを行う上で、ユニットリーダーが身につけておくべきと思うことについて、4割以上が「多職種で協力したケア（チームケア）を行うための実践的な知識・技術を持つこと」、「入居者の暮らしの継続のため、入居者の居宅での暮らし方を知ることが大切であると理解していること」を選択した。

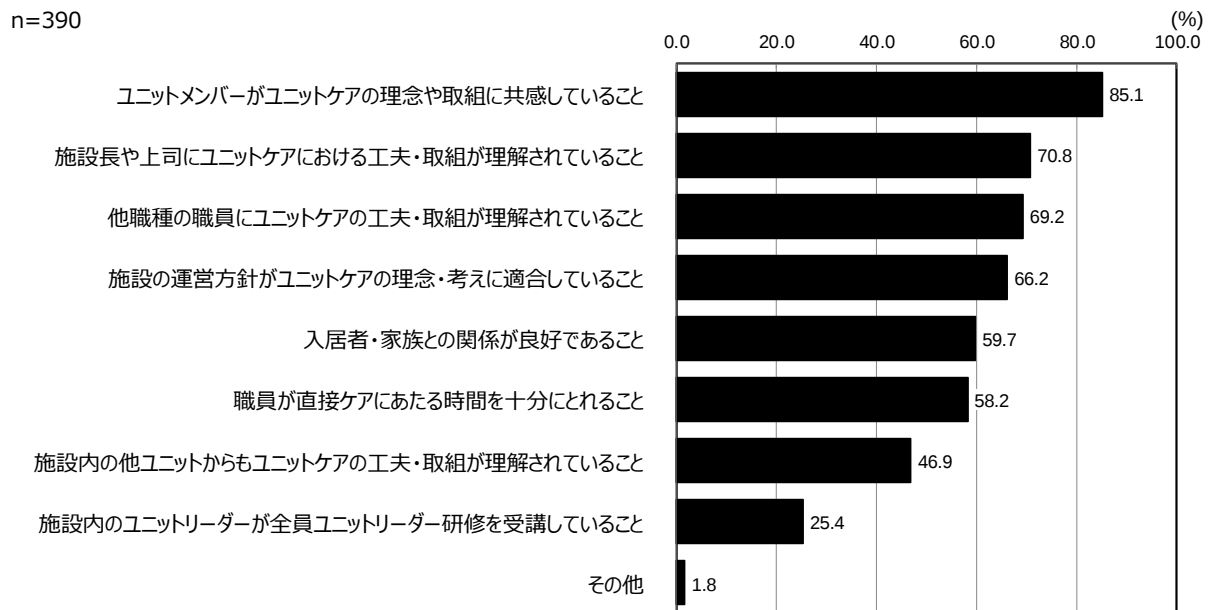
図表 25 リーダーが身につけておくべきこと



■ （問 2-3）ユニットケアを推進する上で必要な職場環境

- ・ ユニットケアを推進する上で必要な職場環境について、「ユニットメンバーがユニットケアの理念や取組に共感していること」が 85.1%、「施設長や上司にユニットケアにおける工夫・取組が理解されていること」が 70.8%、「他職種の職員にユニットケアの工夫・取組が理解されていること」が 69.2%であった。

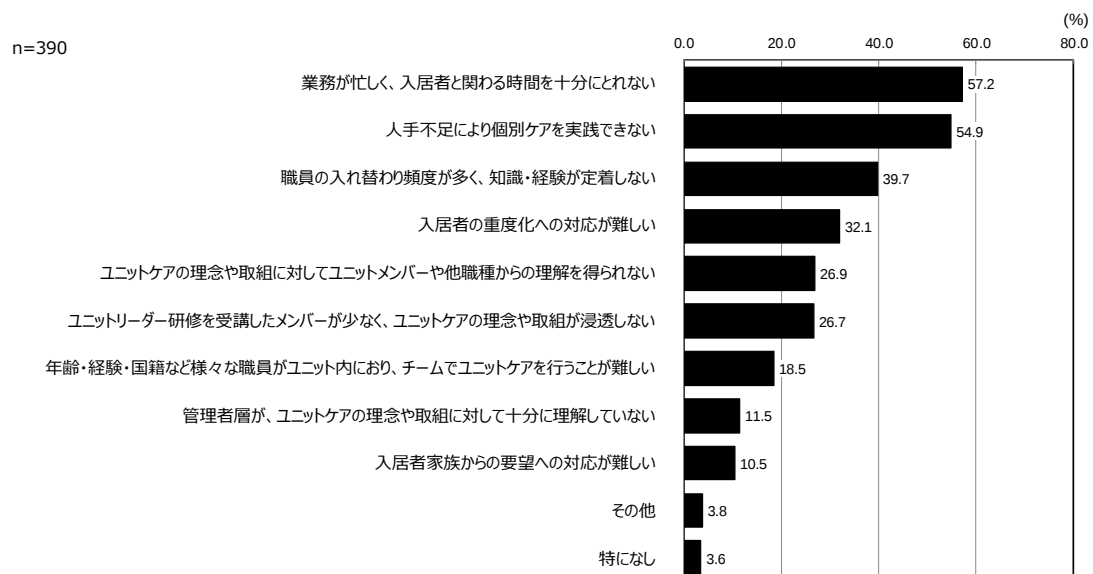
図表 26 ユニットケアを推進する上で必要な職場環境



■ (問 2-4) ユニットケアを推進する上での難しさ

- ・ ユニットケアを推進する上で難しさを感じていることについて、「業務が忙しく、入居者と関わる時間を十分にとれない」が 57.2%、「人手不足により個別ケアを実践できない」が 54.9%、「職員の入れ替わり頻度が多く、知識・経験が定着しない」が 39.7%であった。

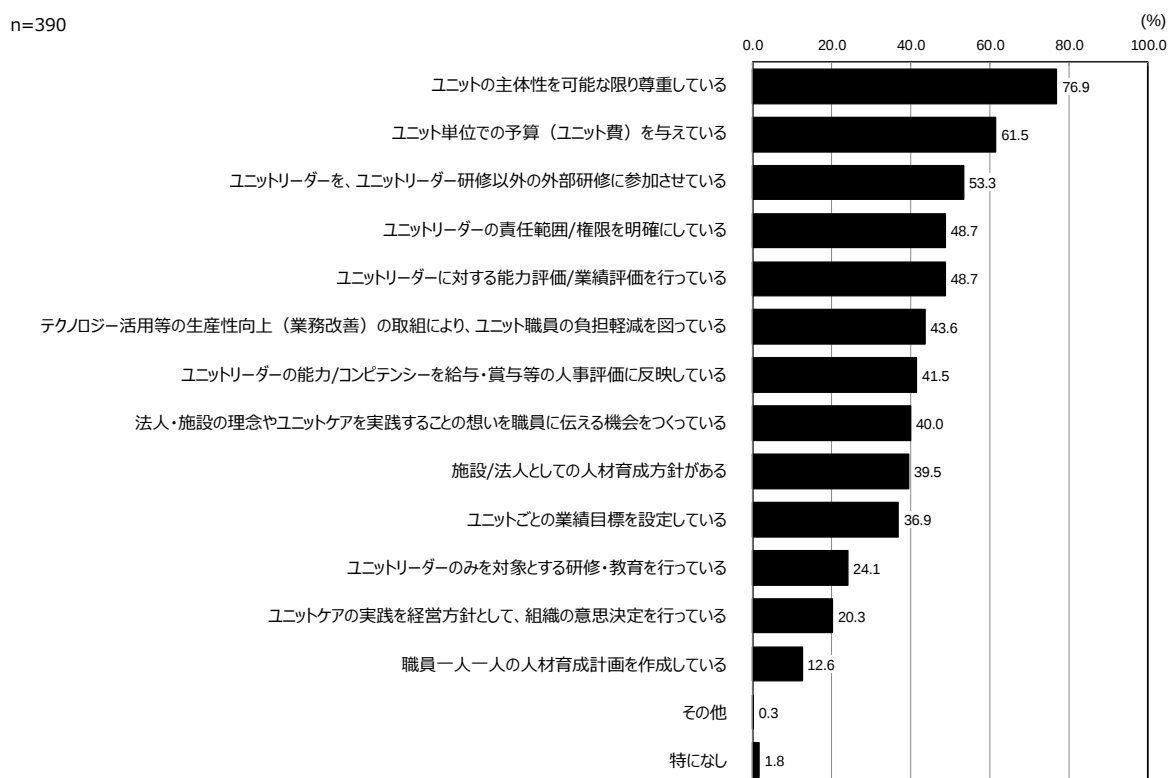
図表 27 ユニットケアを推進する上での難しさ



■ （問 3-3）施設で行っている工夫

- ・ ユニットリーダーが能力を発揮するために、施設で行っている工夫や人材育成について、「ユニットの主体性を可能な限り尊重している」が 76.9%、「ユニット単位での予算（ユニット費）を与えている」が 61.5%、「ユニットリーダーを、ユニットリーダー研修以外の外部研修に参加させている」が 53.3%であった。

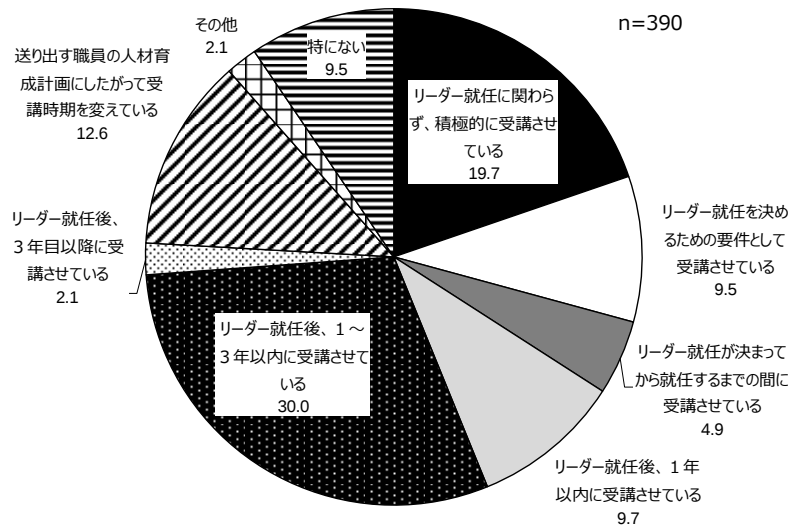
図表 28 施設で行っている工夫



■ （問 4-2）ユニットリーダー研修の受講タイミングに関する施設基準

- ・ 職員のユニットリーダー研修の受講タイミングに関する施設基準・考えについて、「リーダー就任後、1～3年以内に受講させている」が 30.0%、「リーダー就任に関わらず、積極的に受講させている」が 19.7%、「送り出す職員の人材育成計画にしたがって受講時期を変えている」が 12.6%であった。

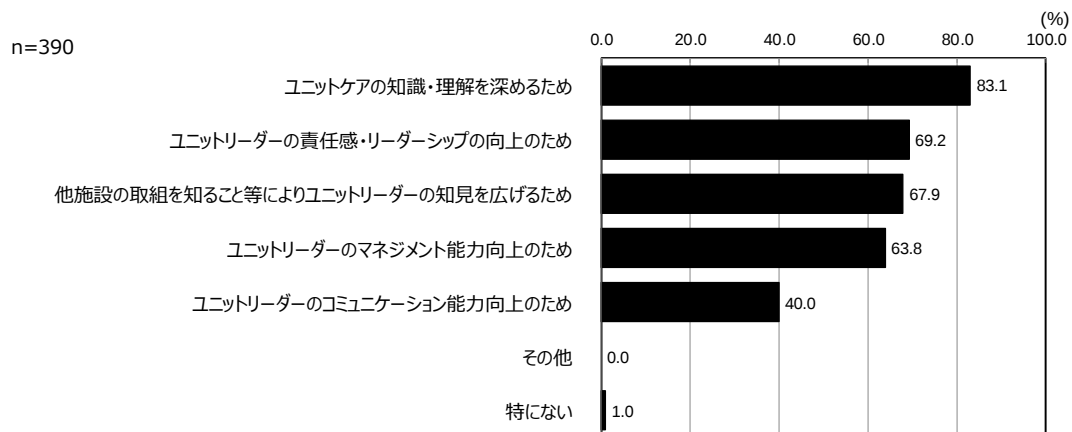
図表 29 ユニットリーダー研修の受講タイミングに関する施設基準



■ (問 4-3) ユニットリーダー研修受講の目的

- ・ 職員のユニットリーダー研修受講の目的として、「ユニットケアの知識・理解を深めるため」が 83.1%、「ユニットリーダーの責任感・リーダーシップの向上のため」が 69.2%、「他施設の取組を知ること等によりユニットリーダーの知見を広げるため」が 67.9%であった。

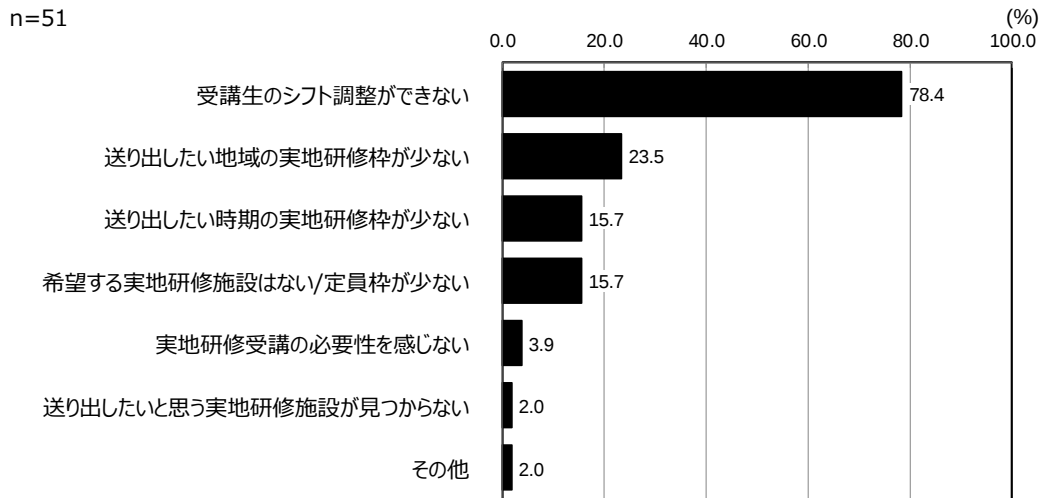
図表 30 ユニットリーダー研修受講の目的



■ (問 4-6) 実地研修への送り出しに関する課題

- ・ ユニットリーダー研修の実地研修に職員を送り出す際に、滞りが生じている理由について、「受講生のシフト調整ができない」が 78.4%、「送り出したい地域の実地研修枠が少ない」が 23.5%、「送り出したい時期の実地研修枠が少ない」が 15.7%であった。

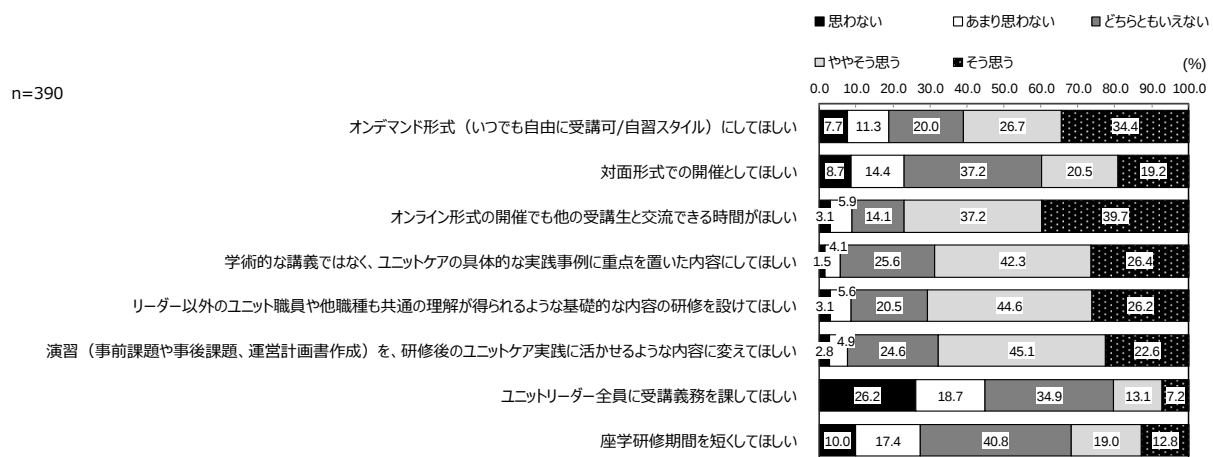
図表 31 実地研修への送り出しに関する課題



■ (問 4-7) ユニットリーダー研修における座学・演習に求める事項

- 施設が求めるユニットリーダーを育成するために、ユニットリーダー研修における座学研修および演習に求める事項として、「そう思う」「ややそう思う」を選択した回答者が最も多かったのは「オンライン形式の開催でも他の受講生と交流できる時間がほしい」、次いで「リーダー以外のユニット職員や他職種も共通の理解が得られるような基礎的な内容の研修を設けてほしい」であった。

図表 32 ユニットリーダー研修における座学・演習に求める事項

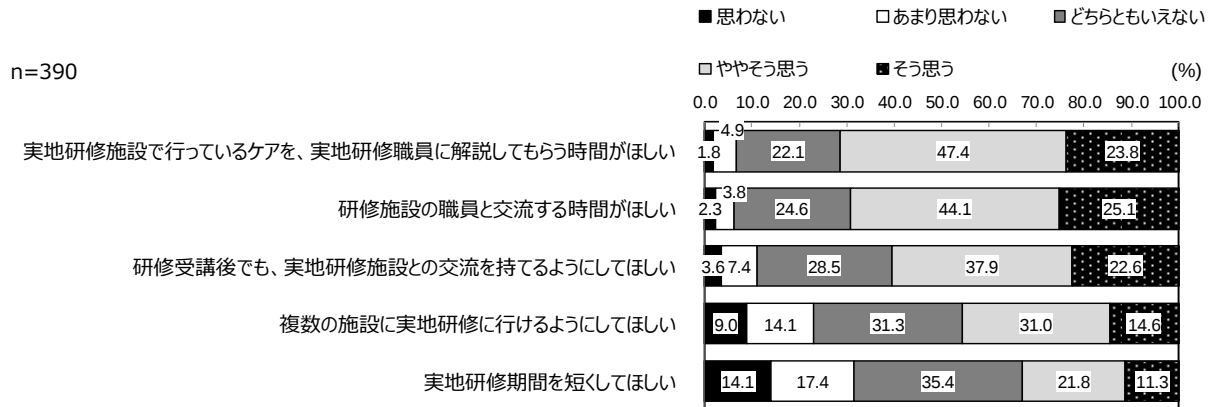


■ (問 4-8) ユニットリーダー研修における実地研修に求める事項

- 施設が求めるユニットリーダーを育成するために、ユニットリーダー研修の実地研修に求める事項として、「そう思う」「ややそう思う」を選択した回答者が最も多かったのは「実地研修施設で行っているケアを、実地研修職員に解説してもらおう時間がほしい」、次いで

「研修施設の職員と交流する時間がほしい」であった。

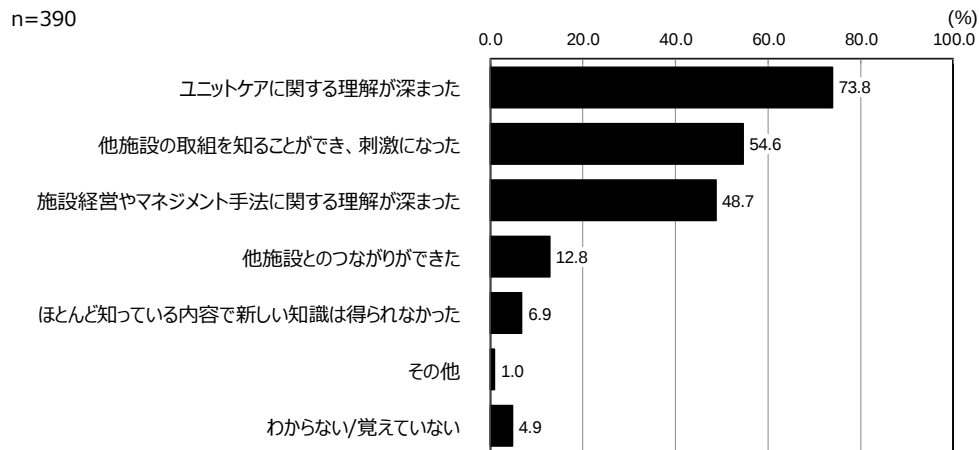
図表 33 ユニットリーダー研修における実地研修に求める事項



■ (問 5-2) 施設管理者研修の受講効果

- ・ ユニットケア施設管理者研修受講の効果を感じたことについて、「ユニットケアに関する理解が深まった」が 73.8%、「他施設の取組を知ることができ、刺激になった」が 54.6%、「施設経営やマネジメント手法に関する理解が深まった」が 48.7%であった。

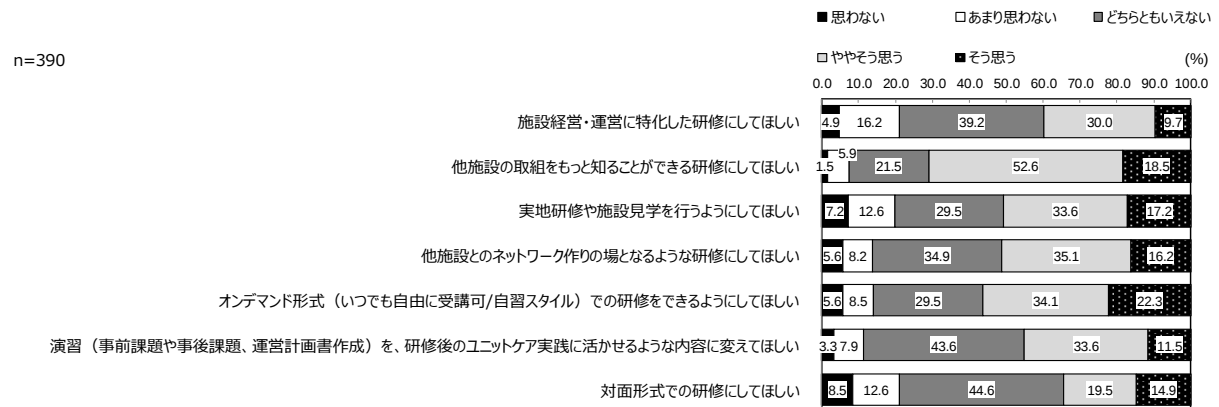
図表 34 施設管理者研修の受講効果



■ (問 5-4) 施設管理者研修への期待

- ・ ユニットケア施設管理者研修に期待する事項として、「そう思う」「ややそう思う」を選択した回答者が最も多かったのは「他施設の取組をもっと知ることができる研修にしてほしい」、次いで「オンデマンド形式（いつでも自由に受講可/自習スタイル）での研修をできるようにしてほしい」であった。

図表 35 施設管理者研修への期待



3.3. アンケート調査結果を踏まえた検討委員会での議論

アンケート調査結果を踏まえ、検討委員会では主に①研修全体のあり方・カリキュラムについて、②研修の形式について議論を実施した。

【主な意見（抜粋）】

（研修全体のあり方・カリキュラムについて）

- ・ 職員の出入りが激しく外国人材も増えているなかで、ユニットケアについてどのように伝えたら良いかがわからないというのが多くのリーダーの悩みだと考えられる。今までの研修は施設長とリーダーを対象としたものとしていたが、これには限界があり、一般職員層向けの基礎的な研修を導入することで、ユニットケアの理念が広く浸透していくのではないかと。
- ・ これまでの研修では、ユニットケアにおいて高い理想を求める傾向にあったが、施設によって課題感はさまざまであり、現状のレベルにおいてもバラつきがある。これから高みを目指す施設が挫折してしまわないように、施設の現状を踏まえた課題の作り方が許されるような研修になると良いと考えている。また、理想に向かうプロセスにおける現実的なステップをどこまで研修のなかでも広げるかの議論が重要。
- ・ 「生産性向上」の意味合いについて、誤解されている現場をよく見かける。生産性向上は入居者の傍らについている時間をいかに作るかが目的であるが、加算取得のための人手配置や、介護 ICT への過剰な依存等の例が散見される。入居者に動きがあった際に声掛けができる体制をどう作るかを目指すことを念頭に、生産性向上の意味合いについて研修のなかでも示すべきではないかと。

（研修の形式）

- ・ ユニットリーダーおよび施設管理者の双方において、オンデマンド形式の研修を希望する層が一定数存在し、繰り返しの視聴が可能といった利便性がある。ただし、オンデマンド形式の場合、受講者管理の体制を手厚くする必要性が増し、団体および講師側の丁寧なフォローが求められる点は留意すべきである。
- ・ （現在は無いが）ユニットケアの理念や仕組みなどの基礎を職員全員に対して公開する研修教材についてはオンデマンド形式とし、施設内研修の教材として使用することも検討できるのではないかと。
- ・ 現状の実地研修の形式（1施設に3日間訪問）の他にも、3日間別の施設を見学する形式も考えられる。しかし、深掘りができず複数の施設の表層部分だけを学ぶことにならない設計が必要。また、施設動画を視聴した後に、施設長の話をオンラインで聞くことができるといったオンラインの形式も考えられる。なお、施設管理者研修においても、他施設との交流やケアの学びを得るという観点から、実地研修導入の検討が必要ではないかと。

4. 実地研修施設選定調査票の見直しの検討

ヒアリング調査およびアンケート調査の結果によると、ユニットリーダー研修の実地研修は多くの受講生にとって満足度が高く、受講生がユニットケアを学ぶための重要な位置付けの研修となっている一方、より効果的な研修とするためには検討すべき課題が存在することがわかった。ユニットリーダー研修の実地研修が受講生に対してより効果的な研修となるよう、「ユニットリーダー研修実地研修施設選定調査票」の改定の方角性に関する検討を行った。

4.1. 課題設定(更新背景・目的)

「ユニットリーダー研修実地研修施設選定調査票」(以下、「選定調査票」という。)とは、厚生労働省が「ユニットリーダー研修実施要綱」(令和6年3月29日最終改正：老高0329第4号厚生労働省老健局高齢者支援課長通知「「ユニットケア施設管理者研修」および「ユニットリーダー研修」の実施について」別添2)の別紙3「ユニットリーダー研修実地研修施設の選定」別表として、ユニットリーダー研修の実地研修を行う施設の選定時に重視するポイントや評価項目等が示された調査票である。

選定調査票は、平成18年4月にユニット型施設において常勤のユニットリーダーの配置が義務付けられて以降、ユニットリーダー研修への応募者が増加したこと等への対応として、実地研修施設の選定基準を明確化し、実地研修施設を増加させ研修の受入れ体制を拡充するために作成されており、平成19年から実地研修施設の選定に用いられている。実地研修施設の選定基準の明確化とともに実地研修施設の研修機関としての質を一定程度以上に保つためにも使われているが、選定調査票が作成されてから15年以上が経過しているもののこれまで内容の見直しは行われていないため、その間の特別養護老人ホームの入居者像の変化などユニットケアの実施に向けた現状課題やユニットを取り巻く環境の変化を反映しながら、内容を見直す必要がある。

図表 36 実地研修施設選定調査票の現状課題

ユニット型施設の施設基準との関連性が不明瞭	・ 厚生労働省令「指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準」第39条または「特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準」第33条において定められているユニット型施設に求められる事項と、重視ポイント・評価項目との関係性が不明瞭。
抽象的な表現や評価項目が多い	・ 抽象的な表現の項目がみられる。 ・ 評価項目が50項目あり、選定調査の実施に時間がかかる。
現在の入居者像に適していない評価項目がみられる	・ 選定調査票の策定時から見直しが行われておらず、入居者の状態像の変化などユニットを取り巻く現状に沿った評価項目にブラッシュアップする必要がある。

4.2. 調査設計

(1) 調査員に対するヒアリング調査実施概要

選定調査票の見直しを検討するにあたって、実際に選定調査票を使用した実地研修施設の選定調査を行っているユニットリーダー研修の研修実施団体の調査員に対してヒアリング調査を実施した。

図表 37 研修実施団体の調査員ヒアリングの調査設計

調査目的	ユニットリーダー研修の実地研修施設の選定調査を実施する際の課題や選定調査票の記載内容に関して見直すべきと思われる事項を把握すること
調査実施日	2025 年2月 12 日～2月 21 日
調査方法	Web 会議システムを用いたオンラインでのヒアリング
主な調査内容	・選定調査の実施方法 ・選定調査票の評価項目で見直すべきと思われる項目 ・実地研修施設の評価・選定をするうえでの課題

(2) 調査対象・抽出方法

研修実施団体の調査員へのヒアリング調査は、研修実施団体からの紹介を受け、4名の現役調査員の方を対象に実施した。調査員へのヒアリング調査の実施先一覧は図表 38 のとおり。

図表 38 調査員に対するヒアリング調査実施先一覧

	所属・役職	調査員としての経験年数
A	特別養護老人ホーム 施設長	10 年以上
B	特別養護老人ホーム 施設長	3年
C	特別養護老人ホーム 施設長	10 年以上
D	特別養護老人ホーム運営法人 理事長	10 年以上

4.3. 調査結果

調査員へのヒアリング調査の結果、選定調査票の見直すべきポイント、ブラッシュアップが必要な評価項目、追加・拡充の検討が必要な評価項目および選定調査の実施方法・課題について、以下のような意見を得られた。

図表 39 調査員へのヒアリング調査結果

項目	ヒアリング結果
選定調査票の見直すべきポイント	<u>現在の選定調査票は良くできており、全体構成を変える必要はないが、曖昧な表現も存在することから可能な範囲内で具体的に示すことが望ましい。</u> ・ 選定調査票に加え、調査員が使用する団体独自の様式を用意しており、調査で確認する観点を具体的に整理している。 ・ 選定調査票について、全体的にあまり課題を感じていない。抽象的な記載をどう表現しているかは地域性や時流にあわせて読み替えていくことができるため、大きな修正の必要性は感じていない。 ・ 評価項目に曖昧な表現があるので、できるだけ具体的に示せると良いと思う。 ・ 小規模な施設で評価が難しい項目があり、注釈などで追記できると良い。
ブラッシュアップが必要な評価項目	<u>入居者の中重度化や ICT 活用による業務の変化により評価が難しい項目も存在</u> ・ 入居者の中重度化に伴い、本人の意向の把握が難しくなっている。また食形態もソフト食が中心の方が多いなど変わってきている。 ・ 感染症対策に重きを置くようになってから評価が難しい項目がある。 ・ ICT 活用により職員の情報共有の仕方も変わってきており、評価のつけ方の見直しが必要な項目もある。 ・ センサーにより見守りや、睡眠データを活用したケアを行っている施設も出てきており、評価できないかと思っている。外国人職員は当たり前になってきたが、それによって評価を変えなければといった課題はいまのところ感じていない。
追加・拡充の検討が必要な評価項目	<u>ケアの内容だけでなく、教育施設として自負や責任感を持って研修ができるかどうかの評価項目が重要</u> ・ 実地研修施設には教育施設としての自負や責任感を持ってもらう必要があり、それらの調査項目は重要。 ・ 研修生が相談しやすい雰囲気かどうかなどは選定調査の段階での評価が難しい点は、ヒアリング調査を通じて評価している。
選定調査の実施方法・課題	<u>選定調査は調査員が現地に訪問し、丸1日かけて実施している</u> ・ 選定調査の実施日は朝9時に調査員2名が施設に訪問し、17時30分ごろまでに終わられるようにしている。ユニット数が多い場合にはそれ以上かかることもある。 ・ 選定調査は、調査員2名に自治体オブザーバーを加えた3名で実施しており、すべての評価を終えるのに丸1日はかかる。 ・ 1日の流れとしては、午前中には現場をみながらケアの確認、午後は施設管理者・ユニットリーダーへのヒアリング調査を行い、それらの終了後、書類審査を実施している。

4.4. 調査結果を踏まえた検討委員会での議論

調査員へのヒアリング調査結果を踏まえ、検討委員会で選定調査票の見直しに向けた検討について議論を実施した。

【主な意見（抜粋）】

（選定調査票の見直しの方向性）

- 現行の選定調査票は、よく整理されており、基本的な部分を変える必要はない。
- 選定調査票についてはこれまで見直しがなされておらず、定期的なブラッシュアップは必要。今回の事業を通じてある程度見直しを図るべき。
- 実習生の受入体制、従業員の働き方や育成に係る組織・人事の取組、現場での生産性向上に係る取組や考え方などに関する追加項目の整備について検討が必要。
- 実地研修施設の位置づけの整理は継続した議論が必要。レベルの高い施設を選ぶのか、標準的な施設を実地研修施設とするのかで求める基準が変わる。
- ユニットケアをどう浸透させるかといった観点から、実地研修施設の間口を広げる方向も考えられる。

（見直しが必要な調査項目）

「A. 設備面への配慮」について

- ハードができていない施設が最初から後ろ向きになるのは良くないと考えている。ハードは加点点項目として評価するなど評価方法の見直しを検討してはどうか。

「B. 取組み体制」について

- 会議の実施を評価する評価項目については、多職種を含めた合意形成を行っているかを評価することが重要。多職種を含めた話し合いの場が機能しているかを評価する項目としてはどうか。
- 施設のリーダー育成の仕組みについても評価項目として加えてはどうか。
- 入居者に対するアセスメントに関して、多くの施設では記録を somewhere までで止まっているが、継続的なアセスメントをしっかりと実施し、状態改善につながる PDCA サイクルが回っているかどうかまで評価してはどうか。

「C. 個別ケアの実践」について

- センサー等の ICT 機器については、職員負担軽減のための道具として認識している施設もあり、必ずしもケアが向上するという状況には至っていない。ICT 活用を評価項目に入れ込むというのは時期尚早ではないか。
- 見守り機器について、カメラタイプの機器は入居者の権利やプライバシーの観点から現場の意見が分れているのが現状。個別ケアに活用している施設もあるが、未だ知見は蓄積されていない。

い。

- ICT 活用の進展などユニットケアも過渡期にあるため慎重な議論が必要。
- ICT 活用や生活の向上につながるといったことが表現できる調査項目になると良い。
- 生産性向上ではなく、業務の「合理化」を行っていくべきというメッセージを出していくことは重要。

「D. 研修設備」「E. 研修受入に前向き」について

- 実地研修施設には、教育機関として研修をファシリテートする能力が本来重要。
- 実習生が事業所の特徴を聞くことができるような時間を設けることや教材の準備は実地研修で必須とした方が良いと思う。

4.5. 調査結果および委員会意見を踏まえた新旧対照表

ユニットケア研修受講者へのヒアリングおよびアンケート調査、研修実施団体の調査員へのヒアリング調査、並びに検討委員会での議論を踏まえ、選定調査票の改正案を作成した。現行の選定調査票からの新旧対照表は図表 40、選定調査票の改正案は図表 41 のとおり。

図表 40 実地研修施設選定調査票改正案(新旧対照表、下線部が改正箇所)

改正前	改正後（案）
A. 設備面への配慮	(修正なし)
在宅に近い環境づくりへの配慮がなされ、生活の場としての設えをしている。	(修正なし)
①居室が入居者にとっての居場所になるように配慮している	(修正なし)
個人の持ち物などを自由に持ち込み、居場所を確保している。	(修正なし)
介護者の都合で居室のドアを開けっぱなしにしていることはないようにしている。	(修正なし)
②リビングはごく普通の生活ができるように配慮している	(修正なし)
リビングに <u>煮炊きできる</u> キッチンが設置されている。	リビングに調理や食事の準備等ができるキッチンが設置されている。
リビングに <u>いる入居者はそこで生活感を感じている。</u>	リビングに生活感があり、入居者の暮らしぶりを <u>感じる</u> ことができる。

③セミパブリックなどの空間作りや社会とのつながりの配慮をしている セミパブリックスペースなど、工夫のできる空間等をうまく利用している。 パブリックスペースが地域の交流の場として活用されている。 ④ユニットで生活ができるようなトイレ、個浴等の配置に配慮している トイレは入居者の排泄をサポートできるよう居室設置か、分散配置されている。 浴室は分散配置、個浴設置など、入居者の入浴希望に沿えるよう配慮している。 その他（ ）	(修正なし) (修正なし) (修正なし) (修正なし) トイレは入居者の尊厳やプライバシーに配慮できるよう居室ごとの設置または分散配置されている。 浴室は入居者の入浴希望に配慮できるように分散配置されているか、プライバシーに配慮した個浴が設置されている。 (修正なし)
B. 取組み体制	(修正なし)
個別ケアの継続性を保てるよう、情報共有の仕組み作りや職員配置、職員教育を行っている。 ①施設の理念が職員に理解できるよう配慮している 施設の理念について職員の理解が深まるような取り組みをしている。 管理者は自らの思いを職員に伝えている。 ②個別状況に応じた計画策定や記録がなされている 入居者の生活習慣、趣味、好きなこと等についての意向を把握している（記録等）。 ユニット職員が入居者のケアプランやケアカンファレンスに貢献している。 ③入居者本位のサービス（個別ケア）となるよう、利用環境への配慮をしている 一人ひとりに関する情報を過不足なく	(修正なし) (修正なし) (修正なし) (修正なし) ②個別状況に応じた計画策定やアセスメントがなされている 入居者の生活習慣、趣味、好きなこと等の意向の把握とそれを踏まえたケアプラン等の見直しを行っている。 ユニット職員の意見を入居者のケアプランに反映している。 ③入居者本位のサービス（個別ケア）となるよう配慮をしている 入居者情報やケアの記録を入居者ごとに

<u>記載される仕組みがある。</u> <u>入居者が朝起きて今日は何をしようか考え、実行できるよう職員は努力している。</u> 入居者ごとの外出または外泊を支援する仕組みがある。	<u>管理している。</u> <u>入居者本位のサービスの実現のため、施設・ユニット単位の日課の設定をしていない。</u> (修正なし)
④情報共有の工夫がされている 入居者に関する記録は一元化一覧化されている。 計画の内容や入居者の記録を、支援する全職員が共有できるようにしている。	(修正なし) (修正なし) (修正なし)
⑤職員研修計画・実施など個別ケアの質向上に取り組んでいる 職員がユニットケアの知識や技術が学べるような機会を提供している（施設内研修など）。 <u>職員の研修等成果を確認し、研修等が本人の育成に役立ったかを確認するようにしている。</u>	⑤職員研修の実施など個別ケアの質向上に取り組んでいる (修正なし) <u>ユニットケアの知識や技術を職員が学ぶために実施した施設内研修などの成果を確認し、研修内容の見直し・向上を行っている。</u>
⑥会議等、重要案件（組織体制やケア内容等）の意思決定手順が決まっている 目的に応じた会議が定期的に行われている。 会議等、現場の意向を反映する仕組みがある。 その他（ ）	⑥多職種が連携して個別ケアの実施に取り組んでいる <u>入居者のケアに関わる会議等は多職種が参加して行われている。</u> <u>入居者のケアに対して現場職員を含む多職種の意向を反映する仕組みがある。</u> (修正なし)
C. 個別ケアの実践 施設の理念の共有のもと、一人ひとりを尊重し、生活リズムに沿った個別ケアを実施している。 ①入居者の権利・プライバシーを守り、個人の意思を尊重している 支援の際に、その方の生活習慣等に沿	(修正なし) (修正なし) (修正なし) (修正なし)

うようにしている。 入居者の羞恥心に配慮した支援を行っている。 服装や整容は利用者の好みを反映して行っている。 職員のペースになったり、日課の消化となったりしていない。 夜間の見回りは必要に応じて行うようにしている（定時、随時を含む）。	入居者の<u>プライバシーや尊厳、羞恥心に配慮した支援を行っている。</u> （修正なし） （修正なし） （修正なし）
②家族等との交流・連携を図っている 家族等との外出・外泊・面会時間の制限はない。 入居者の日常の様子や施設の状況を家族に連絡している。	（修正なし） <u>感染症対策として必要性が高い場合等を除き、家族等との外出・外泊・面会時間の制限はない。</u> （修正なし）
③食事について工夫している 入居者個人の食器を持ち込める。 施設の厨房とユニットのキッチンを使い分けをしている。 入居者が食べたいものがあれば、食べられるよう<u>配慮している。</u> 入居者が補食や食べたいものを持ち込める。 入居者に合わせて、一緒に準備や片付けをする取組をしている。	（修正なし） （修正なし） （修正なし） 入居者が食べたいものがあれば、食べられるよう<u>な配慮ができています。</u> （修正なし） （修正なし）
④排泄や入浴は入居者の状態や意思を反映して行っている 排泄介助が必要な入居者に対して、個別に誘導や介助の支援をしている。 ポータブルトイレ、おむつ等の排泄用品は各入居者に合わせたものを使用している。 夜間の排泄支援については、それぞれの入居者に合わせた支援をしている。 入居者本人がゆったりできる入浴方法	（修正なし） （修正なし） （修正なし） （修正なし） （修正なし）

(入浴時間やマンツーマン方法等)を支援している。 入居者本人の気持ちを尊重し、同性介助等に配慮している。 その他 ()	(修正なし) (修正なし)
D. 研修設備	(修正なし)
リーダー研修の実施の際に、設備的な支障がない。	(修正なし)
①研修に必要な機材、場所の<u>配慮</u>が可能である 机、ホワイトボード等、必要な機材等が準備されている。 (新設) (新設) 毎日の振り返りをする場所の確保ができる。 ②<u>研修者</u>が研修するに当たっての利便性が良い 交通の便や宿泊などに支障がない。 研修受入担当者を決めるなど、対応がスムーズにとれるよう用意がある。 その他 ()	①研修に必要な機材、場所の<u>確保</u>が可能である 研修に必要な機材・設備(机、プロジェクター、研修室等)が準備されている。 理念やユニットケアの考えの理解の一助となるようパンフレット等が準備されている。 施設が行うユニットケアの取組みのポイントがまとめられており、研修者が自らの施設に持ち帰ることができる教材が準備されている。 (修正なし) ②<u>実習生</u>が研修するに当たっての利便性が良い (修正なし) 研修受入担当者や<u>実習生</u>の世話係を決めるなど、対応がスムーズにとれる用意がある。 (修正なし)
E. <u>研修受入に前向き</u>	E. <u>実習生の受入れ体制</u>
職員全体がユニットリーダー研修受入に積極的に取り組んでいる。	(修正なし)
①職員全体がユニットリーダー研修受入に理解がある 研修者受入に対する基本方針・取組体制を明確にしている。	(修正なし) 実習生受入に対する基本方針・取組体制を明確にしている。

<u>研修者</u>が相談や意見、疑問を述べやすい雰囲気がある。	<u>実習生</u>が相談や意見、疑問を述べやすいよう、<u>研修時に質疑応答や職員との交流の時間を設ける用意がある。</u>
②ユニットリーダー研修受入時に<u>担当者</u>の配置等をする用意がある 施設のユニットケア導入から現在に至るまでの解説ができる。 <u>研修者の毎日の振り返りの担当者を配置する用意がある。</u>	②ユニットリーダー研修受入時に<u>世話係</u>の配置等をする用意がある 施設のユニットケア導入から現在に至るまでに解説ができる<u>職員が実習生の世話係を務める用意がある。</u> <u>実習生の毎日の振り返りを世話係が行い、実習生の疑問・質問に答える用意がある。</u>
③職員全体がユニットリーダーの職務に理解がある ユニットリーダーの職務内容が明らかにされている。 <u>ユニットはそれぞれ独立性が保たれている。</u>	(修正なし) (修正なし) <u>職員ごとに所属するユニットが明らかにされており、それぞれのユニットの独立性が保たれている。</u>
④ユニットへの権限委譲がある程度なされている <u>各ユニットで、ユニットの勤務表が作成されている。</u> ユニット費はユニットごとの自由裁量権がある。	(修正なし) <u>勤務表はユニットごとに作成されており、ユニットごとの個別性が反映されている。</u> (修正なし)
その他 ()	(修正なし)

図表 41 実地研修施設選定調査票改正案(改正後全文、下線部が改正箇所)

ユニットリーダー研修実地研修施設選定調査票

重視するポイント		評価項目	得点
A. 設備面への配慮 在宅に近い環境づくりへの配慮がなされ、生活の場としての設えをしている。	①居室が入居者にとっての居場所になるように配慮している	個人の持ち物などを自由に持ち込み、居場所を確保している。 介護者の都合で居室のドアを開けっぱなしにしていることはないようにしている。	
	②リビングはごく普通の生活ができるように配慮している	リビングに調理や食事の準備等ができるキッチンが設置されている。 リビングに生活感があり、入居者の暮らしぶりを感ずることができる。	
	③セミパブリックなどの空間作りや社会とのつながりの配慮をしている	セミパブリックスペースなど、工夫のできる空間等をうまく利用している。 パブリックスペースが地域の交流の場として活用されている。	
	④ユニットで生活ができるようなトイレ、個浴等の配置に配慮している	トイレは入居者の尊厳やプライバシーに配慮できるよう居室ごとの設置または分散配置されている。 浴室は入居者の入浴希望に配慮できるよう分散配置されているか、プライバシーに配慮した個浴が設置されている。	
		その他()	
B. 取組み体制 個別ケアの継続性を保てるよう、情報共有の仕組み作りや職員配置、職員教育を行っている。	①施設の理念が職員に理解できるよう配慮している	施設の理念について職員の理解が深まるような取り組みをしている。 管理者は自らの思いを職員に伝えている。	
	②個別状況に応じた計画策定やアセスメントがなされている	入居者の生活習慣、趣味、好きなこと等の意向の把握とそれを踏まえたケアプラン等の見直しを行っている。 ユニット職員の意見を入居者のケアプランに反映している。	
	③入居者本位のサービス(個別ケア)となるよう、利用環境への配慮をしている	入居者情報やケアの記録を入居者ごとに管理している。 入居者本位のサービスの実現のため、施設・ユニット単位の日課の設定をしていない。 入居者ごとの外出または外泊を支援する仕組みがある。	
	④情報共有の工夫がされている	入居者に関する記録は一元化・一覧化されている。 計画の内容や入居者の記録を、支援する全職員が共有できるようにしている。	
	⑤職員研修の実施など個別ケアの質向上に取り組んでいる	職員がユニットケアの知識や技術が学べるような機会を提供している(施設内研修など)。 ユニットケアの知識や技術を職員が学ぶために実施した施設内研修などの成果を確認し、研修内容の見直し・向上を行っている。	
	⑥多職種が連携して個別ケアの実施に取り組んでいる	入居者のケアに関わる会議等は多職種が参加して行われている。 入居者のケアに対して現場職員を含む多職種の意向を反映する仕組みがある。	
C. 個別ケアの実践 施設の理念の共有のもと、一人ひとりを尊重し、生活リズムに沿った個別ケアを実施している。	①入居者の権利・プライバシーを守り、個人の意思を尊重している	支援の際に、その方の生活習慣等に沿うようにしている。 入居者のプライバシーや尊厳、羞恥心に配慮した支援を行っている。 服装や整容は利用者の好みを反映して行っている。 職員のペースになったり、日課の消化となったりしていない。 夜間の見回りは必要に応じて行うようにしている(定時、随時を含む)。	
	②家族等との交流・連携を図っている	感染症対策として必要性が高い場合等を除き、家族等との外出・外泊・面会時間の制限はない。 入居者の日常の様子や施設の状態を家族に連絡している。	
	③食事について工夫している	入居者個人の食器を持ち込める。 施設の厨房とユニットのキッチンを使い分けをしている。 入居者が食べたいものがあれば、食べられるような配慮ができています。 入居者が補食や食べたいものを持ち込める。 入居者に合わせて、一緒に準備や片付けをする取組をしている。	
	④排泄や入浴は入居者の状態や意思を反映して行っている	排泄介助が必要な入居者に対して、個別に誘導や介助の支援をしている。 ポータブルトイレ、おむつ等の排泄用品は各入居者に合わせたものを使用している。 夜間の排泄支援については、それぞれの入居者に合わせた支援をしている。 入居者本人がゆったりできる入浴方法(入浴時間やマンツーマン方法等)を支援している。 入居者本人の気持ちを尊重し、同性介助等に配慮している。	
		その他()	
		研修に必要な機材・設備(机、プロジェクター、研修室等)が準備されている。 理念やユニットケアの考えの理解の一助となるようパンフレット等が準備されている。 施設が行うユニットケアの取組のポイントがまとめられており、研修者が自らの施設に持ち帰ることができる教材が準備されている。 毎日の振り返りをする場所の確保ができる。	
D. 研修設備 リーダー研修の実施の際に、設備的な支障がない。	①研修に必要な機材、場所の確保が可能である	交通の便や宿泊などに支障がない。 研修受入担当者や実習生の世話係を決めるなど、対応がスムーズにとれる用意がある。	
	②実習生が研修するに当たっての利便性が良い	その他()	
E. 研修者の受入れ体制 職員全体がユニットリーダー研修受入に積極的 に取組んでいる。	①職員全体がユニットリーダー研修受入に理解がある	実習生受入に対する基本方針・取組体制を明確にしている。 実習生が相談や意見、疑問を述べやすいよう、研修時に質疑応答や職員との交流の時間を設ける用意がある。	
	②ユニットリーダー研修受入時に世話係の配置等をする用意がある	施設のユニットケア導入から現在に至るまでに解説ができる職員が実習生の世話係を務める用意がある。 実習生の毎日の振り返りを世話係が行い、研修者の疑問・質問に答える用意がある。	
	③職員全体がユニットリーダーの職務に理解がある	ユニットリーダーの職務内容が明らかにされている。 職員ごとに所属するユニットが明らかにされており、それぞれのユニットの独立性が保たれている。	
	④ユニットへの権限委譲がある程度なされている	勤務表はユニットごとに作成されており、ユニットごとの個性が反映されている。 ユニット費はユニットごとの自由裁量権がある。	
		その他()	

(1) 評価項目ごとに評価 2: 全てあてはまる(2点)、1: 一部あてはまる(1点)、0: あてはまらないまたは不明(0点)

(2) 項目にない事項で、評価に値すべきことがあれば、その他に記載し、得点を加点する(減点する)

合計

5. より良いユニットケア研修に向けた協議

5.1. 研修改善に向けた短期・中長期的な論点

アンケート調査結果を踏まえ、研修改善に向けた短期・中長期的な論点を、以下の7点に整理した。

図表 42 より良いユニットケア研修に向けた論点・検討事項

Ⅱ 各研修団体にて改善を検討	講義	① 社会的背景の変化を踏まえた講義の実施	社会的背景の変化（高齢者の重度化、介護テクノロジーを活用した生産性向上、外国人材等）に応じたユニットケアに関する内容を研修に含めてはどうか。
	講義/演習	② アクティブラーニングの活用	（すでに研修団体で工夫が行われていると思われるが）事例検討等を通じたアクティブラーニングを活用してはどうか。特に、ユニットケアの理念をどうユニットの職員に伝えていくのか、という点についても学べるようにしてはどうか。
	演習	③ ユニットケア実施にかかる自施設の課題整理に関する演習の実施	厚労省が定める、ユニット型施設に求められる事項*に照らした自施設の課題整理を中心とした演習を行ってはどうか。
	実地研修	④ 実地研修施設職員による研修受講者への密なサポート	実地研修では、実地研修施設職員による研修受講者へのより密なサポート（ケアの見学だけでなく、実地研修施設の職員との議論も行うなど）が必要ではないか。
中長期的検討＝研修制度の改定を検討		⑤ リーダー以外も受講できるオンデマンド基礎研修	ユニットケアの理念浸透のため、リーダー以外の職員も対象とする基礎的な内容のユニットケア研修（オンデマンド）の設定を検討してはどうか。
		⑥ 実地研修の位置づけ・あり方の検討	複数の施設への実地研修（※3日間3施設見学コース）など、見学ニーズに応じた柔軟な実地研修の在り方を検討してはどうか。
		⑦ リーダー研修受講後のフォローアップの在り方の検討	リーダー研修受講後に、実際に自施設でユニットケアが行うことができているか、課題は何か、といったことが相談できるようなフォローアップの場を設けることを検討してはどうか。

①社会的背景の変化を踏まえた講義の実施

<アンケート調査結果>

ユニットケア推進の上での重度化対応に対する難しさに関する結果

- ・ ユニットケアを推進する上での難しさとして、入居者の重度化への対応が難しい、を選じた人は、ユニットリーダーでは25%、施設管理者では32%。

<ヒアリング調査結果>

社会的背景の変化によってユニットケアの進め方が異なるという声がある

- ・ 要介護度が高い入居者や認知症の高齢者が多くなかでのユニットケアの実施には工夫が必要という声がある。
- ・ 生産性向上の推進体制の強化、テクノロジーの活用促進を踏まえたユニットケアの事例を学びたいという声がある。
- ・ 外国人介護人材とともにどのようにユニットケアを行うべきか知りたい、という声がある。

<検討会委員の意見>

ユニットケア創設時と社会的背景が変わっている、という議論があった

- ・ 現場にいくと、人の出入りが激しく外国人職員もいる中で、どうユニットケアを伝えたら良いかがわからないというのが現場の実感。
- ・ 生産性向上の取組のなかで生産性向上の間違った認識が広がり、介護を効率的にすることと捉えている施設もある。ユニットケアは効率的な介護ではなく、丁寧に介護することで入居者が穏やかに暮らす介護現場を作ることが、結果として働きやすい環境を作ることにつながる。

<調査検討を踏まえた改善方針案>

- ・ リーダー研修・施設管理者研修ともに、「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」および「ユニットケアにおける個別ケアと自立支援」において、社会的背景の変化（入居者の要介護度の重度化、生産性向上・ICT 導入、外国人材など）に応じたユニットケアの在り方に関する講義を行ってはどうか。
 - 具体的には、「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」において、入居者の要介護度の重度化、認知症への対応力強化、感染症への対応力強化、介護テクノロジーを活用した生産性向上、外国人介護人材の受入れといった社会的背景の変化について講義で触れてはどうか。
 - また、それらの社会的背景の変化に対し、どのような工夫をしてユニットケアを行っていくのか、事例を踏まえながら講義を行ってはどうか。

②ユニットケアを実践形式で学ぶ研修の実施

<アンケート調査結果>

実践的な研修内容の必要性

- ・ ユニットケアの実践事例に重きを置いた研修内容が必要であると回答したリーダーおよび施設管理者が約7割。

<ヒアリング調査結果>

ユニットケアを実践形式で学ぶことに対するニーズ

- ・ ユニットケアの理念を他スタッフなどにどう発信し、施設に浸透していくか、重度者に対するユニットケアをどう考えるか、といった具体的事例を通して学びを深めたい、という声がある。

<検討会委員の意見>

実践事例紹介の有用性

- ・ 入居者に合わせた個別対応などをどのように実践していったかの苦労話も含めてお話し

している。そういった話が、受講生が実際に施設に持ち帰って進める際のお手本になっていると考えている。実践事例の紹介は一定効果があると思う。

<調査検討を踏まえた改善方針案>

- すでに研修団体に工夫が行われていると思われるが、事例検討等を通したアクティブラーニングを活用してはどうか。特に、ユニットケアの理念をどうユニットの職員に伝えていくのか、という点についても学べるようにしてはどうか。
 - 具体的には、講義・演習全体を通して、事例検討等を通したアクティブラーニングを活用してはどうか。
 - また、「ユニットリーダーの役割」の講義にて、ユニットケアの理念をどうユニットの職員に伝えていくのか、という点を、事例等を通して学べるようにしてはどうか。

③ユニットケア実施にかかる自施設の課題整理に関する演習の実施

<アンケート調査結果>

ユニットケア実践に活かせる事前課題や事後課題が求められている

- 「行った事前課題や事後課題を、研修受講後のユニットケア実践に活かすことができなかった」と回答したユニットリーダーが2割以上。
- 「事前課題や事後課題、運営計画書作成を、研修後のユニットケア実践に活かせるような内容に変えてほしい」に対して支持する回答をしたユニットリーダーは半数程度。施設管理者では約7割。

<ヒアリング調査結果>

運営計画の実践が難しい

- 新施設より既存施設からの受講者が増加しているとの現状がある。
- 既存施設では、新たに運営計画書を作ったとしても、その実践が難しい、という声がある。

<検討会委員の意見>

「ユニット型施設に求められる事項」がユニットケア研修のベースである

- 「指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準」等で定められている「ユニット型施設に求められる事項」がユニットケア研修のベースであるという複数の委員からの意見がある。

<調査検討を踏まえた改善方針案>

- 厚生労働省が定める「ユニット型指定介護老人福祉施設の基本方針並びに設備及び運営に関する基準」の基本方針に照らした自施設の課題整理を中心とした演習を行ってはお

うか。

- 具体的には、厚生労働省が定めるユニット型施設に求められる事項である、「入居者一人一人の意思及び人格を尊重すること」、「入居前の居宅における生活と入居後の生活が連続したものとなるよう配慮すること」、「入居者が相互に社会的関係を築き、自律的な日常生活を営むことを支援すること」ごとに、自施設で行っているケアを振り返り、どのような課題があるのか、今後どのようなことを行っていくべきか、について整理する演習を行ってはどうか。

④実地研修施設職員による研修受講者への密なサポート

<アンケート調査結果>

実地研修施設職員からの解説や交流が求められている

- ・ ユニットリーダーが感じる実地研修の課題として、「実地研修施設の職員と交流する時間がなかった」との回答が2割以上。
- ・ ユニットリーダーが感じる実地研修施設に求める事項として、「実地研修施設で行っているケアを、実地研修職員に解説してもらいたい時間がほしい」に対して支持する回答が7割以上。施設管理者の回答も同じ傾向。

<ヒアリング調査結果>

見学にとどまらない実地研修での学びを求める声がある

- ・ 実地研修は3日間見学のみだった、という声が複数ある。
- ・ 実地研修職員に、ケアの根拠に関する解説をしてほしかった、という声が聞かれた。
- ・ 実地研修職員に話しかけるのに気が引けた、という声もある。

<検討会委員の意見>

実地研修施設でのフォローアップ

- ・ アンケート調査およびヒアリング調査の結果により実地研修の課題が明らかになった一方で、毎日振り返りの時間を設けており、その時間のなかで現場で回答しきれない内容や多職種や管理者への質問も含めて対応し、ディスカッションの機会を確保している実地研修施設もある、という意見がある。

<調査検討を踏まえた改善方針案>

- ・ 実地研修では、実地研修施設職員による研修受講者へのより密なサポート（ケアの見学だけでなく、実地研修施設の職員との議論も行うなど）が必要ではないか。

⑤リーダー以外も受講できる基礎研修の設定の検討

<アンケート調査結果>

リーダー以外の職員へのユニットケアの理念浸透の必要性

- ・ ユニットケア推進の課題としては、人手不足や多忙のほか、職員が入れ替わる頻度の高さ等からユニットケアの取組が組織に浸透していないことを課題とする意見が多い。
- ・ 「リーダー以外のユニット職員や他職種も共通の理解が得られるような基礎的な内容の研修を設けてほしい」に対して支持する回答が、リーダー・施設管理者ともに7割以上。

受講しやすい施設管理者研修に対する意見

- ・ オンデマンド形式など、受講しやすい施設管理者研修の研修環境を求める声が多い。

<ヒアリング調査結果>

リーダー以外の職員がユニットケアを学ぶ機会の必要性

- ・ ユニットリーダーに限らず幅広い人材がケアに関する基本を学ぶ場が必要、という声がある。
- ・ 専門職や施設長を含めた施設内職員全体のユニットケアへの理解が重要、という声がある。

介護現場経験やマネジメント経験によって、必要とされる施設管理者研修の内容が異なる

- ・ 介護現場出身ではない施設管理者については、ユニットケアの理念を学ぶ必要がある、という声がある
- ・ 現場経験がある施設管理者については、ユニットケアの理念については既知の内容である、という声がある

<検討会委員の意見>

施設内職員に広く受講いただけるようなオンラインによる基礎的な研修の導入を検討

- ・ 施設内職員に広くユニットケアの基礎的な知識を浸透させるため、オンラインによる基礎的な研修を導入。ただしオンライン形式の場合は進捗管理のコントロールが難しいため、研修団体によるフォローアップとユニットリーダーによるマネジメントが求められる点に留意が必要。
- ・ 一方で他施設との関係性構築に対するニーズも強いため、ユニットリーダー研修および施設管理者研修については対面での研修体系とする。

<調査検討を踏まえた改善方針案>

- ・ ユニットケアにおける知識・スキル・事例を、ユニットリーダーのみならずユニット職員や新任の施設管理者、他職種などが学ぶことができるオンデマンドのユニットケア基

礎研修を行ってはどうか。

⑥実地研修の在り方の見直しの検討

<アンケート調査結果>

1つの施設にしか実地研修に行けないことに対する課題感

- ・ ユニットリーダーが感じる実地研修の課題として、「1つの施設にしか実地研修に行けなかった」との回答が3割以上。

<ヒアリング調査結果>

複数の施設に実地研修に行くことの意義

- ・ 1つの実地研修施設を見るよりも、複数施設を回り研修生同士で課題などをディスカッションする形も効果的ではないか、という管理者の声がある。

<検討会委員の意見>

複数施設を見学できる実地研修コースの導入について継続検討

- ・ 複数施設見学のニーズや有益性もある一方で、現実的に対面で複数施設訪問が難しいことも鑑み、複数施設見学にあたってはオンライン見学などコンテンツ提供の方法や見学手法について継続検討が必要、という議論が行われた。

<調査検討を踏まえた改善方針案>

- ・ 1施設を深く見学することの学びも必要であることから、現状の3日間の実地研修コースについては継続しつつ、1日数時間の見学ができるプラットフォームの設定など、実地研修の進め方を再検討してはどうか。

⑦リーダー研修受講後のフォローアップの在り方の検討

<アンケート調査結果>

研修で得た知識・技術の実践に関する課題感

- ・ ユニットリーダー研修で得た知識・技術を、研修受講後に活用できたかどうか、という問いに対して、18%が「十分活用できている」と回答しているが、71%が「一部は活用できているが、残りは活用できなかった/課題を感じた」と回答。

<ヒアリング調査結果>

リーダー研修受講後のユニット職員等との考え方のギャップ

- ・ 研修受講後にユニットケアへのモチベーションがあがるが、研修を受講していないユニット職員とのギャップがあり、なかなか実践に落とし込むことができない、ということがある。

＜検討会委員の意見＞

リーダー研修実施後のフォローアップの必要性

- ・ 受講後に、実際に自施設でユニットケアが行うことができているか、課題は何か、といったことが相談できるようなフォローアップの場を設ける必要性に関する意見がある。

＜調査検討を踏まえた改善方針案＞

- ・ ユニットリーダーの継続的な成長を支援するようなユニットリーダー研修のフォローアップ研修を設定することを検討してはどうか。

＜調査検討を踏まえた改善方針案＞

- ・ ユニットリーダーの継続的な成長を支援するようなユニットリーダー研修のフォローアップ研修を行ってはどうか。

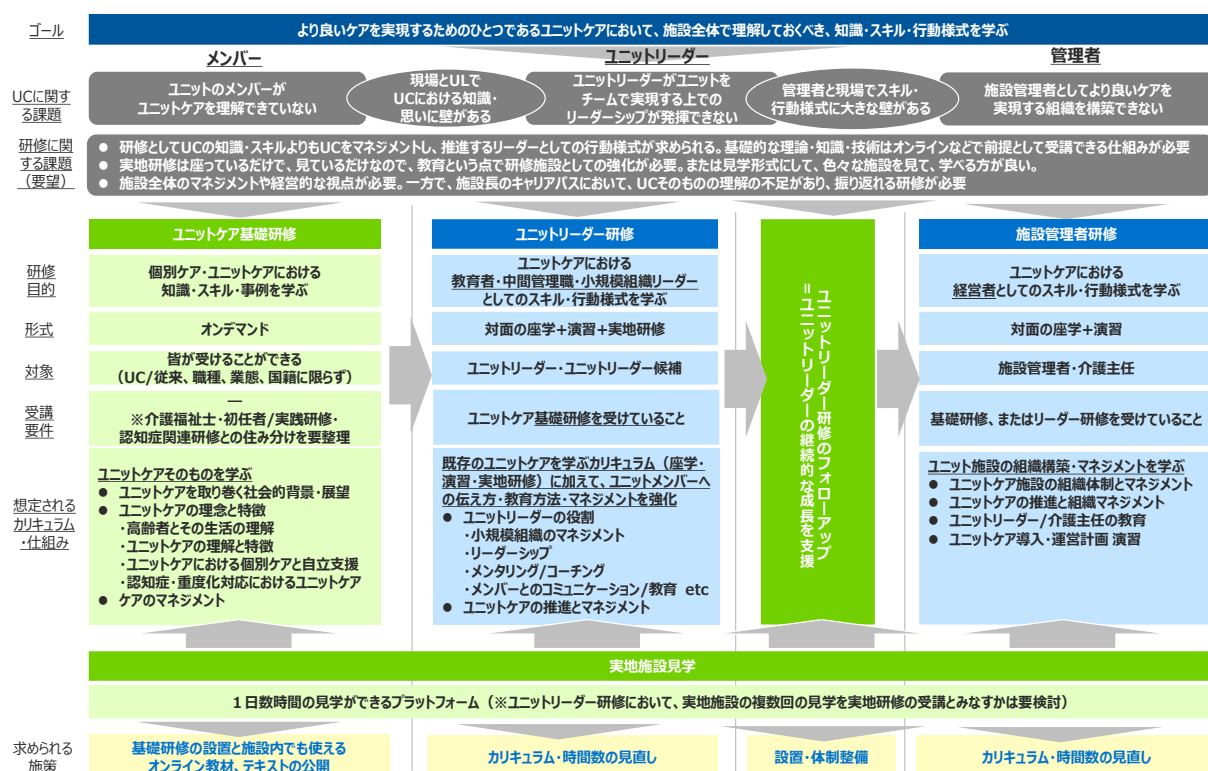
5.2. 調査・検討結果を踏まえた改善方針

研修改善に向けた論点に基づき、ユニットケア研修の中長期的見直し案(事務局案)を作成した(図表 43)。

ユニットケア研修のゴールは、より良いケアを実現するためのひとつであるユニットケアにおいて、施設全体で理解しておくべき知識・スキル・行動様式を学ぶことである。そのゴールに対する現状課題として、ユニットのメンバーがユニットケアを理解できていない、現場とユニットリーダー間にユニットケアに関する知識・想いに壁がある、ユニットリーダーがユニットをチームで実現するうえでのリーダーシップが発揮できない、管理者と現場でスキル・行動様式に大きな壁がある、施設管理者としてより良いケアを実現する組織を構築できない、などが本事業によって明らかになった。また、研修に関する要望として、研修としてユニットケアの知識・スキルよりも、ユニットケアをマネジメントし推進するリーダーとしての行動様式が求められること、基礎的な理論・知識・技術は前提として受講できる仕組みが必要であること、実地研修施設としての強化が必要であること、また施設全体のマネジメントや経営的な視点が必要であること、施設管理者のキャリアパスにおいてユニットケアそのものの理解の不足があり、振り返れる研修が必要であること、が挙げられた。

これらのことから、今後、ユニットケアにおける知識・スキル・事例をユニットリーダーのみならずユニット職員や新任の施設管理者、他職種などが学ぶことができるオンデマンドのユニットケア基礎研修、ユニットリーダーの継続的な成長を支援するようなユニットリーダー研修のフォローアップ研修、そして、1日数時間の見学ができる研修プラットフォームの設定の検討が求められる。

図表 43 ユニットケア研修の中長期的見直し案(調査・検討結果を踏まえた事務局案)



5.3. 委員会での意見

① 社会的背景の変化を踏まえた講義の実施について

- 重度化や認知症の方が多いなかでのケアが難しいという議論は以前からあった。重度化した方や認知症の方は、反応が難しかったとしても内面では感じている可能性があるものでその人らしい生活を保障することがユニットケアでは重要。
- 実地研修施設でも、生産性向上や外国人人材に対する対応を試行錯誤で進めている施設がほとんどで、自信をもって方策を示せる施設はないと思う。社会的背景の変化を踏まえたユニットケアのあり方について道筋を示すことは、講師含めて負担となる可能性がある。
- 外国人材については、傾向としてまだまだ混乱のなかの状況。ただし人材育成がうまくいっている施設では、外国人材でもうまくいっている印象。ユニットケアを実践するためには、人材育成がうまくいっている施設から学ぶ方がよいという意見に賛成。

② ユニットケアを実践形式で学ぶ研修の実施

- 前回のカリキュラム改訂において、アクティブラーニングとして、各事例を発表し、参加者同士で語り合うという内容を取り入れることになったため、各研修団体で試行錯誤して進められてきた。当時から、入居者のペルソナを設定し、初対面同士の参加者で議論することは難しいという意見があった。改定後の研修の実施状況を踏まえたうえで、ア

クティブラーニングによる学びがどの程度現実的かつ効果的なのか、精査すべきである。

- 現状のユニットリーダー研修でも、コーディネーターと講師の役割による事例紹介、各実習生のグループ毎での課題を検討している。
- 介護人材の出入りが激しく外国人人材もいるという前提で、アクティブラーニングを行った方が良い。

③ユニットケア実施にかかる自施設の課題整理に関する演習の実施について

- 国の要項では、事後課題としてリーダー研修修了後6か月に研修団体への進捗報告が必要となる。しかし、進捗報告を待たず、実地研修修了後に修了証が発行されているため、実践に対するモチベーションが上がらない場合もあると考えられる。進捗報告の提出後に修了証を発行するという進め方も検討すべきではないか。
- 事後課題としての自施設での実践および進捗報告にあたってのフォローが必要。ただし、そのフォローを誰が行うのか（研修講師なのか、実地研修施設職員なのか）は検討が必要。

④実地研修施設職員による研修受講者への密なサポートについて

- 現状でも、実地研修施設のユニット職員は実習生とやり取りし、声掛けをし、振り返りで毎日話をしていると思われる。ただし現場も忙しいので、実習生と向き合う時間があまりとれないのが実態。そのため、多職種も含めて議論ができる振り返りの時間がとれれば、実習中に話す時間がなくてもある程度満足できるのではないか。
- 実地研修における受講生の受入れ方法や計画の立て方などのフォローアップ方法の好事例を、実地研修施設間で共有し合う機会があると良い。
- 実習で満足できるかどうかは、自施設でも実践できるという実感がもてるかどうか。施設の現状はさまざまなので、自施設の実態よりも高すぎる理想を掲げても実践ができないのは当然のこと。段階的に実践しやすいところから行う計画の立て方を実地研修のなかで深めることができると良い。
- 福祉課程の研修とは異なるため、直接支援の場の実習生が関与することは避けるべき。

⑤リーダー以外も受講できる基礎研修の設定の検討について

- 広くユニットケアの基礎知識について職種を超えて学べる機会があることは良いし、研修後のフォローにもつながる。
- 外国人職員も増えているため、研修資料のみの基礎研修では伝わらない可能性もある。研修教材として、ユニットケアのコアをいかに動画で簡単に伝えることができるか、幅広い方が理解できるような教材なのかが重要。幅広い職員向けのユニットケアの基礎研修があり、その後、ステップアップとしてのユニットリーダー研修がある、という位置づけとする必要がある。

- ・ 高齢者虐待や BCP 研修とあわせて基礎研修を受講する、といった他の研修も組み合わせた研修プログラムも考えるべき。

⑥実地研修の在り方の見直しの検討について

- ・ 見学の在り方については、どのような形で研修を組み入れるのか、リーダー研修とは別か、受け入れ施設の費用負担をどうするか、といった点も考えるべき。
- ・ 1 施設 3 日間の実地研修の意義としては、施設全体を入居者の目線で体験し、空間の居心地の良さやケアを受けた際の心の揺れ動きを感じることができるということが根拠だった。いろんな施設を見に行くと薄く広く感じるだけで、学びの深堀にはつながらないのではないか。
- ・ 複数施設を見ることができるに越したことはないが、それはじっくりと体験することにはつながらず、表層だけを学ぶことにつながらないかが懸念。実地研修に来た職員が、他の職員や施設長を連れて改めて見学にくるケースもある。次のコネクションにつながることが、身になるのではと感じている。ただし管理者研修では現場を見る機会がないので、見学研修はあっても良いかもしれない。
- ・ 複数の実地研修に行く場合、時間帯によつての動き方を見る機会を失うことや、旅費負担が懸念。実習と見学は分けて考えたほうが良いのではないかと。
- ・ 数時間でユニットケアをどう伝えるかが難しい。ハード面は伝えることができるが、ユニットケアをどう取り組むのかの参考になることを伝えることが難しいと思われる。外国人材育成や生産性向上についてなど、テーマを絞っていくのであれば、数時間の研修でも良いのではないかと。良い
- ・ 見学だけで終わるプランは良くないため、基礎研修と見学を関連づけた方が良い。2 時間の研修＋見学会でもイメージ構築につながる。
- ・ 見学のあり方として、どういうケアが行われているかについてのレクチャーを含めた伝達の必要性について、中身が問われる。

⑦リーダー研修受講後のフォローアップの在り方の検討について

- ・ 事後課題へのフォローアップだけではなく、その先にユニットリーダーとしてスタッフを育成することをフォローアップすることまで考えるべき。

⑧その他中長期的な研修の位置づけについて

- ・ ユニットケアの高い理想を掲げて質の高い介護人材を育てるのか、あるいはケアを標準化し、ある程度のレベルを保つことで介護人材を確保するというやり方にするのか、によって進め方が変わってくる。新たな人材が入ることを理想に掲げるのか、ある程度理想を下げて誰もが参入しやすい仕事を目指すべきなのか、こういった長期ビジョンを選ぶかを検討すべき。

- ユニットケア研修のカリキュラムは、国がユニットケアを通して目指すものの具現化と並行して議論する必要がある。

6. 本事業のまとめ

6.1. 今年度の成果

本事業では、ユニットリーダーや施設管理者へのヒアリングおよびアンケート調査、ならびに有識者による検討会での議論を通して、ユニット型施設等における人材育成の課題およびユニットケア研修のあり方等について検討を行った。

本事業の成果は、以下の3点である。

①ユニットリーダーおよび施設管理者に求められる知識・スキル・行動様式の明確化

ユニットリーダーに求められる知識・スキル・行動様式として、ユニットケアの理念に関する知識、多職種と連携したケアの知識・技術、入居者の生活リズムにあわせたケアの理解といった、ユニットケアを实践するうえで職員全員が必要となる事項に加えて、ユニット内外の関係者との連携や、ユニット運営に関する知識・技術といったユニットのマネジメントに関する事項が挙げられた。また、ユニットのマネジメントに関する事項を苦手・課題とするユニットリーダーが一定程度存在することも明らかとなった。

また、施設管理者については、介護現場での経験やマネジメント経験によって追加で習得すべき知識・スキル・行動様式が異なることが明らかとなった。具体的には、介護現場の経験が少ない施設管理者については、ユニットケアの理念の理解が求められ、介護現場を経験した施設管理者については、ユニットケアを实践するための施設マネジメント等が求められることがわかった。

②ユニットケア研修の改善方針の明確化

ユニットケア研修の改善方針として、入居者の要介護度の重度化、認知症への対応力強化、感染症への対応力強化、介護テクノロジーを活用した生産性向上、外国人介護人材の受入れといった社会的背景の変化を踏まえた講義の実施、ユニットケアの理念のユニット職員への伝達等に関するアクティブラーニングの活用、厚生労働省が定める「ユニット型施設に求められる事項」に照らしたユニットケア実施にかかる自施設の課題整理に関する演習の実施、実地研修施設職員による研修受講者への密なサポート(ケアの見学だけではなく、実地研修施設の職員との議論も行うなど)が挙げられた。

③実地研修施設選定調査票の見直し案の整理

策定当時から見直しが行われてこなかった実地研修施設選定調査票の現状課題として、厚生労働省が定める「ユニット型施設に求められる事項」との関連性が不明瞭であること、評価項目に抽象的な表現が多いこと、現在の入居者像に適していない評価項目があることが挙げられた。それらの課題を基とし、現在の介護現場の現状を踏まえた見直し、教育施設として研修生を適切に受入れられるかどうか評価するための項目の充実、選定調査実施時の負担軽減のため見直し等といった観点を包含した調査票見直し案を作成した。

6.2. 今後の課題

ユニット型施設等の人材育成における今後の検討課題は、以下の4点である。

①ユニットケア研修のカリキュラム改訂案の具体化

本事業で明らかにしたユニットリーダーおよび施設管理者に求められる知識・スキル・行動様式を学ぶことができるユニットケア研修となるよう、カリキュラム改訂案を具体化する必要がある。特に、社会的背景の変化を踏まえた講義の実施、アクティブラーニングの活用、ユニットケア実施にかかる自施設の課題整理に関する演習の実施、実地研修施設職員による研修受講者への密なサポートについて、どのようにカリキュラムに反映させていくべきか、検討すべきである。

②実地研修施設選定調査票の見直し案の継続的な検討

本事業で実地研修施設選定調査票の見直しについて検討し、見直し案を作成したが、評価項目の妥当性や評価基準等については引き続き丁寧な検討が必要である。

③リーダー以外も受講できるオンデマンド基礎研修の検討

ユニットケアにおける知識・スキル・事例を、所属(ユニットケア/従来施設等)、業態(特別養護老人ホーム、介護老人保健施設等)、職種(ユニットリーダー、施設管理者、一般職員等)、国籍等に問わず受講できるオンデマンドのユニットケア基礎研修について、受講生の負担等の実現可能性も考えながら、実施方法を具体化すべきである。研修の開発にあたっては、外国人職員の存在や介護職員の出入りが多いことを前提にする必要がある。

④実地研修の位置づけ・あり方の検討

ユニットリーダー研修における実地研修の位置づけ・あり方について、オンデマンド基礎研修との関係性も含めて検討すべきである。また、1日数時間の見学ができるプラットフォームの設定や、施設管理者研修における実地研修の必要性など、実地研修の進め方を再検討すべきである。

⑤リーダー研修受講後のフォローアップの在り方の検討

ユニットリーダーの継続的な成長、およびユニットリーダー研修で学んだ内容を自施設に落とし込むことの支援を目的とした、ユニットリーダー研修受講後のフォローアップの仕組み(実施内容および実施主体)について、検討すべきである。

7. 参考資料

7.1. ユニットリーダー・施設管理者に対するアンケート調査 調査票

①ユニットリーダー調査票

タイトル	設問	選択肢・回答欄
I. 基本情報	1-1.あなたの性別を教えてください。次の選択肢の中から、あてはまるものを1つ選んでください。	1. 男性 2. 女性 3. その他／回答しない
	1-2.あなたの年齢を教えてください。	●歳
	1-3.あなたの介護福祉関連業務の経験年数（合計）を教えてください。	●年
	1-4.あなたのユニットリーダーとしての経験年数を教えてください。	●年目
	1-5.あなたが保有している介護福祉関連業務の資格/受講した研修について教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. 介護職員初任者研修 2. 介護福祉士 3. 介護支援専門員（ケアマネジャー） 4. 喀痰吸引等研修 5. 認知症介護基礎研修 6. 認知症ケア専門士 7. 社会福祉士 8. その他（ ）
	1-6.あなたのこれまでの従事経験の中で、最も長く在籍した勤務先を教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを1つ選んでください。	1. ユニット型の特別養護老人ホーム（現在の施設含む） 2. 従来型の特別養護老人ホーム 3. 1および2以外の介護保険施設・高齢者向け住まい 4. 通所系の介護サービス事業所 5. 訪問系の介護サービス事業所 6. 1～5以外の福祉サービス事業所 7. 病院・診療所・薬局などの医療関係施設 8. 医療・介護・福祉分野以外の企業・団体など
	1-7.あなたの施設の居室について教えてください。施設に有する居室タイプとして、次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. ユニット型個室 2. ユニット型個室的多床室 3. 従来型個室 4. 従来型多床室
	1-8.あなたの施設に有するユニット数を教えてください。	●ユニット
	1-9.あなたがユニットリーダー研修を受講した年（西暦）を教えてください。	●年
	1-10.あなたが受講したユニットリーダー研修の実施機関を教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを1つ選んでください。	1. 一般社団法人 日本ユニットケア推進センター 2. 一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会 3. その他（ ）
	1-11.あなたの施設は、ユニットリーダー研修の実地研修施設ですか。次の選択肢の中からあてはまるものを1つ選んでください。	1. 実地研修施設である 2. 実地研修施設ではない 3. わからない/覚えていない

タイトル	設問	選択肢・回答欄
Ⅱ．ユニットケアに必要な知識・技術・行動様式	2-1. ユニットケアを行う上で、 ユニットに所属する職員一人一人 が身につけておくべきとあなたが思うことを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを 最大5つ まで選んでください。 ※ここでいう「ユニットケア」とは、国の施設基準として定められる以下事項を実現するための施設ケアを指します。 ・入居者一人一人の意思及び人格を尊重すること ・入居前の居宅における生活と入居後の生活が連続したものとなるよう配慮すること ・入居者が相互に社会的関係を築き、自律的な日常生活を営むことを支援すること	【ユニットケアの理念の理解・実践】 - 入居者の暮らしの継続のため、入居者の居宅での暮らし方を知ることが大切であると理解していること - 勤務する人によってやり方が異なることをなくすためのケアの標準化が大切だと理解していること - 入居者の生活リズムに沿った柔軟なケアを行うこと - 安心して穏やかに暮らせる家庭的な生活環境を整えること - 入居者の居宅での暮らし方を知ろうとすること - 入居者一人一人のことを職員で話し合う機会をつくること 【ユニットケアに関する知識・技術】 - 入居者の個々の状態・希望に応じたケア（個別ケア）を実践する知識・技術を持つこと - 入居者の重度化（医療処置、看取り、認知症等）に対応するための知識・技術を持つこと - 入居者の在宅での居住環境や生活習慣、趣味・好みなどの情報を集めるための知識・技術を持つこと - 入居者に寄り添うなど精神的な支えとなるための知識・技術を持つこと 【ユニット内外の関係者との連携】 - ユニット内の他の職員と関係を築くための協調性を持つこと - ユニット内の他の職員にユニットケアに関する知識・技術を共有・伝達すること - 多職種で協力したケア（チームケア）を行うための実践的な知識・技術を持つこと - 入居者・家族と関係を築くためのコミュニケーション能力・技術を持つこと 【ユニット運営】 - ユニットケア推進に向けた他ユニット・他施設の取組を積極的に収集し、実践すること - ユニット内が働きやすい環境となるよう問題提起や環境整備を行うこと - 法人・施設方針やユニットの運営方針を理解し、それに基づく行動をとること - 業務目標を設定し、進捗状況の管理を行うこと - その他（ ）
	2-2. ユニットケアを行う上で、 ユニットリーダー が身につけておくべきとあなたが思うことを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを 最大5つ まで選んでください。	【ユニットケアの理念の理解・実践】 - 入居者の暮らしの継続のため、入居者の居宅での暮らし方を知ることが大切であると理解していること - 勤務する人によってやり方が異なることをなくすためのケアの標準化が大切だと理解していること - 入居者の生活リズムに沿った柔軟なケアを行うこと - 安心して穏やかに暮らせる家庭的な生活環境を整えること - 入居者の居宅での暮らし方を知ろうとすること - 入居者一人一人のことを職員で話し合う機会をつくること 【ユニットケアに関する知識・技術】 - 入居者の個々の状態・希望に応じたケア（個別ケア）を実践する知識・技術を持つこと - 入居者の重度化（医療処置、看取り、認知症等）に対応するための知識・技術を持つこと - 入居者の在宅での居住環境や生活習慣、趣味・好みなどの情報を集めるための知識・技術を持つこと - 入居者に寄り添うなど精神的な支えとなるための知識・技術を持つこと 【ユニット内外の関係者との連携】 - ユニット内の他の職員と関係を築くための協調性を持つこと - ユニット内の他の職員にユニットケアに関する知識・技術を共有・伝達すること - 多職種で協力したケア（チームケア）を行うための実践的な知識・技術を持つこと - 入居者・家族と関係を築くためのコミュニケーション能力・技術を持つこと 【ユニット運営】 - ユニットケア推進に向けた他ユニット・他施設の取組を積極的に収集し、実践すること - ユニット内が働きやすい環境となるよう問題提起や環境整備を行うこと - 法人・施設方針やユニットの運営方針を理解し、それに基づく行動をとること
	2-3. あなたがユニットリーダーを務める中で、身につけていない、苦手・課題であると感じていることを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを 最大5つ まで選んでください。	【ユニットケアの理念の理解・実践】 - 入居者の暮らしの継続のため、入居者の居宅での暮らし方を知ることが大切であると理解していること - 勤務する人によってやり方が異なることをなくすためのケアの標準化が大切だと理解していること - 入居者の生活リズムに沿った柔軟なケアを行うこと - 安心して穏やかに暮らせる家庭的な生活環境を整えること - 入居者の居宅での暮らし方を知ろうとすること - 入居者一人一人のことを職員で話し合う機会をつくること 【ユニットケアに関する知識・技術】 - 入居者の個々の状態・希望に応じたケア（個別ケア）を実践する知識・技術を持つこと - 入居者の重度化（医療処置、看取り、認知症等）に対応するための知識・技術を持つこと - 入居者の在宅での居住環境や生活習慣、趣味・好みなどの情報を集めるための知識・技術を持つこと - 入居者に寄り添うなど精神的な支えとなるための知識・技術を持つこと 【ユニット内外の関係者との連携】 - ユニット内の他の職員と関係を築くための協調性を持つこと - ユニット内の他の職員にユニットケアに関する知識・技術を共有・伝達すること - 多職種で協力したケア（チームケア）を行うための実践的な知識・技術を持つこと - 入居者・家族と関係を築くためのコミュニケーション能力・技術を持つこと 【ユニット運営】 - ユニットケア推進に向けた他ユニット・他施設の取組を積極的に収集し、実践すること - ユニット内が働きやすい環境となるよう問題提起や環境整備を行うこと - 法人・施設方針やユニットの運営方針を理解し、それに基づく行動をとること
	2-4. ユニットケアを推進するためには、どのような職場環境が必要だと思いますか。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	- ユニットメンバーがユニットケアの理念や取組に共感していること - 施設長や上司にユニットケアにおける工夫・取組が理解されていること - 他職種の職員にユニットケアの工夫・取組が理解されていること - 施設内の他ユニットからもユニットケアの工夫・取組が理解されていること - 施設の運営方針がユニットケアの理念・考えに適合していること - 職員が直接ケアにあたる時間を十分にとれること - 入居者・家族との関係が良好であること - 施設内のユニットリーダーが全員ユニットリーダー研修を受講していること（※現在は、施設に原則2名以上配置することが定められている） - その他（ ）
	2-5. ユニットケアを推進する上での難しさについて、あなたが感じていることを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	- ユニットケアの理念や取組に対してユニットメンバーや他職種からの理解を得られない - ユニットリーダー研修を受講したメンバーが少なく、ユニットケアの理念や取組が浸透しない - 管理者層が、ユニットケアの理念や取組に対して十分に理解していない - 人手不足により個別ケアを実践できない - 職員の入れ替わり頻度が多く、知識・経験が定着しない - 業務が忙しく、入居者と関わる時間を十分にとれない - 年齢・経験・国籍など様々な職員がユニット内におり、チームでユニットケアを行うことが難しい - 入居者の重度化への対応が難しい - 入居者家族からの要望への対応が難しい - その他（ ） - 特になし

タイトル	設問	選択肢・回答欄
Ⅲ．ユニットリーダーの役割と求められる能力	3-1.あなたの施設の <u>ユニットリーダーが担っている業務・役割</u> について教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. ユニットケアの理念や考え方を他の職員に伝える役割 2. 自身が担当する入居者以外の入居者へのケアの計画作成 3. ユニット内での会議の実施や共有事項の伝達 4. ユニット費や入居者のお金の管理 5. ユニット内の職員が行う入居者家族対応をサポートすること 6. 他の職種との業務やケア方針の調整 7. 施設長等の上司や他ユニットとのコミュニケーション 8. ユニット内の職員教育（研修の企画・実施など） 9. ユニット内の職員との定期的な助言・面談、指導 10. ユニット内のマネジメント業務（勤務表の作成、職員の人事管理など） 11. その他（ ）
	3-2.あなたが <u>ユニットリーダーとしての業務・役割を行う中で</u> 、必要だと感じる能力を教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. 入居者側の視点で物事を考えることができる力 2. 異なる価値観や他者の考え方を受け入れることができる力 3. ユニットケアの具体的な手法だけでなく、背景や先の見通しも含めてユニットケアについて伝えることができる力 4. 施設長などの上司の指示を遂行する実行力 5. ユニットケアの取組・工夫を行うための企画力・提案力 6. ユニット内の課題を見つけ、解決することができる力 7. 部下や他の職種を率いるリーダーシップ・コミュニケーション能力 8. 入居者や家族と円滑な関係を築けるコミュニケーション能力 9. ユニットの運営するマネジメント能力 10. ユニット内の職員教育（研修の企画・実施など）を計画的に行うための力 11. ユニット内の職員への定期的な助言・面談、指導を行うための力 12. ユニットケアの工夫・取組を行うモチベーションを維持する力
	3-3.あなたが <u>ユニットリーダーとしての業務・役割を行う中で</u> 、課題と感じている・足りていないと思う能力を教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. 入居者側の視点で物事を考えることができる力 2. 異なる価値観や他者の考え方を受け入れることができる力 3. ユニットケアの具体的な手法だけでなく、背景や先の見通しも含めてユニットケアについて伝えることができる力 4. 施設長などの上司の指示を遂行する実行力 5. ユニットケアの取組・工夫を行うための企画力・提案力 6. ユニット内の課題を見つけ、解決することができる力 7. 部下や他の職種を率いるリーダーシップ・コミュニケーション能力 8. 入居者や家族と円滑な関係を築けるコミュニケーション能力 9. ユニットの運営するマネジメント能力 10. ユニット内の職員教育（研修の企画・実施など）を計画的に行うための力 11. ユニット内の職員への定期的な助言・面談、指導を行うための力 12. ユニットケアの工夫・取組を行うモチベーションを維持する力 13. その他（ ）

タイトル	設問	選択肢・回答欄
IV. ユニットリーダー研修の効果と課題	4-1.あなたがユニットリーダー研修を受講したタイミングを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを1つ選んでください。	1. リーダー就任が決まる前 2. リーダー就任が決まってから就任するまでの間 3. リーダー就任後、1年以内 4. リーダー就任後、1～3年以内 5. リーダー就任後、3年目以降 6. わからない/覚えていない
	4-2.あなたがユニットリーダー研修で得た知識・技術を、研修受講後に活用できたかどうか教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを1つ選んでください。	1. 研修で得た知識・経験を十分活用できている 2. 研修で得た知識・経験のうち、一部は活用できているが、残りは活用できなかった/課題を感じた 3. 研修で得た知識・経験を活用できなかった
	4-3.（前問で「2」または「3」を選択した方） あなたがユニットリーダー研修で学んだ知識や技術を活用できなかった理由や課題について教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. 施設方針との違い等により上司から理解を得られなかった 2. 他の職員の理解を得られなかった 3. 与えられているリーダーの権限/裁量が小さかった 4. 人手不足により学んだケアを実現できなかった 5. 取組を進めるための具体的な手段や方法がわからなかった 6. その他（ ）
	4-4.あなたがユニットリーダー研修を受講することで身についたことを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. 入居者側の視点で物事を考えることができる力 2. 異なる価値観や他者の考え方を受け入れることができる力 3. ユニットケアの具体的な手法だけでなく、背景や先の見通しも含めてユニットケアについて伝えることができる力 4. 施設長などの上司の指示を遂行する実行力 5. ユニットケアの取組・工夫を行うための企画力・提案力 6. ユニット内の課題を見つけ、解決することができる力 7. 部下や他の職種を率いるリーダーシップ・コミュニケーション能力 8. 入居者や家族と円滑な関係を築けるコミュニケーション能力 9. ユニットの運営するマネジメント能力 10. ユニット内の職員教育（研修の企画・実施など）を計画的に行うための力 11. ユニット内の職員への定期的な助言・面談、指導を行うための力 12. ユニットケアの工夫・取組を行うモチベーションを維持する力
	4-5.あなたは、何件の施設から、実地研修施設を選びましたか。次の選択肢の中からあてはまるものを1つ選んでください。」としております。	1. 1施設のみ 2. 2～3施設 3. 4施設以上 4. わからない/覚えていない
	4-6.あなたが実地研修施設を選んだ理由を教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. 施設長などの上司に勧められたから 2. 自宅から通いやすかったから 3. 優れたユニットケアを行っていると感じたから 4. 自施設と規模や地域性等が類似しており、参考になりそうだったから 5. 研修受講後のフォローが充実していると評判だったから 6. 消極的理由（特にいきいた施設はなかった、他に選択肢がなかったなど） 7. その他（ ） 8. わからない/覚えていない
	4-7.ユニットリーダー研修の <u>座学研修および演習の課題</u> として、あなたが感じたことを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	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）ではなかった 2. 対面形式での開催がなかった/少なかった 3. オンライン形式であったため、他の受講生と交流できる時間がなかった 4. ユニットケアの具体的な実践事例に重点を置いた内容ではなかった 5. 行った事前課題や事後課題を、研修受講後のユニットケア実践に活かすことができなかった 6. 作成した運営計画書を、研修受講後のユニットケア実践に活かすことができなかった 7. 座学研修期間が長かった 8. その他（ ）
	4-8.ユニットリーダー研修の <u>実地研修の課題</u> として、あなたが感じたことを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. 実地研修施設で行っているケアを、実地研修職員に解説してもらう時間がなかった 2. 研修施設の職員と交流する時間がなかった 3. 研修受講後に、実地研修施設と交流することができなかった 4. 1つの施設にしか実地研修に行くことができなかった 5. 実地研修期間が長かった 6. その他（ ）

タイトル	設問	選択肢・回答欄
V. ユニットリーダー研修に求める事項	5-1.ユニットリーダー研修の <u>座学研修および演習</u> に求める事項として、あなたが思うことを教えてください。次の選択肢それぞれについて、1～5（思わない～そう思う）の中からあてはまるものを1つ選んでください。 1：思わない 2：あまり思わない 3：どちらともいえない 4：ややそう思う 5：そう思う	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）にしてほしい 1 2 3 4 5 2. 対面形式での開催としてほしい 1 2 3 4 5 3. オンライン形式の開催でも他の受講生と交流できる時間がほしい 1 2 3 4 5 4. 学術的な講義ではなく、ユニットケアの具体的な実践事例に重点を置いた内容にしてほしい 1 2 3 4 5 5. リーダー以外のユニット職員や他職種も共通の理解が得られるような基礎的な内容の研修を設けてほしい 1 2 3 4 5 6. 演習（事前課題や事後課題、運営計画書作成）を、研修後のユニットケア実践に活かせるような内容に変えてほしい 1 2 3 4 5 7. ユニットリーダー全員に受講義務を課してほしい（※現在は、施設に原則2名以上配置することが定められている） 1 2 3 4 5 8. 座学研修期間を短くしてほしい 1 2 3 4 5
	5-2.ユニットリーダー研修の <u>実地研修</u> に求める事項として、あなたが思うことを教えてください。次の選択肢それぞれについて、1～5（思わない～そう思う）の中からあてはまるものを1つ選んでください。 1：思わない 2：あまり思わない 3：どちらともいえない 4：ややそう思う 5：そう思う	1. 実地研修施設で行っているケアを、実地研修職員に解説してもらう時間がほしい 1 2 3 4 5 2. 研修施設の職員と交流する時間がほしい 1 2 3 4 5 3. 研修受講後も、実地研修施設との交流を持てるようにしてほしい 1 2 3 4 5 4. 複数の施設に実地研修に行けるようにしてほしい 1 2 3 4 5 5. 実地研修期間を短くしてほしい（※現在のカリキュラムでは、「3日間以上」と定められている） 1 2 3 4 5

②施設管理者調査票

タイトル	設問	選択肢・回答欄
I. 基本情報	1-1.あなたの性別を教えてください。次の選択肢の中から、あてはまるものを1つ選んでください。	1. 男性 2. 女性 3. その他／回答しない
	1-2.あなたの年齢を教えてください。	●歳
	1-3.あなたの介護福祉関連業務の経験年数（合計）を教えてください。	●年
	1-4.あなたの施設管理者としての経験年数を教えてください。	●年
	1-5.あなたが保有している介護福祉関連業務の資格について教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. 医師 2. 看護師 3. 社会福祉士 4. 介護福祉士 5. 介護支援専門員（ケアマネージャー） 6. 社会福祉主事 7. 1及び2以外の医療関係資格（ ） 8. 上記の中で保有している資格はない
	1-6.あなたのこれまでの従事経験の中で、最も長く在籍した勤務先を教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを1つ選んでください。	1. ユニット型の特別養護老人ホーム（現在の施設含む） 2. 従来型の特別養護老人ホーム 3. 1および2以外の介護保険施設・高齢者向け住まい 4. 通所系の介護サービス事業所 5. 訪問系の介護サービス事業所 6. 1～5以外の福祉サービス事業所 7. 病院・診療所・薬局などの医療関係施設 8. 医療・介護・福祉分野以外の企業・団体など
	1-7.あなたはこれまで、ユニット型施設の介護職員として勤務していた経験はありますか。	1. はい 2. いいえ
	1-8.あなたの施設の居室について教えてください。施設に有する居室タイプとして、次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. ユニット型個室 2. ユニット型個室的多床室 3. 従来型個室 4. 従来型多床室
	1-9.あなたの施設に有するユニット数を教えてください。	●ユニット
	1-10.あなたが「ユニットケア施設管理者研修」を受講した年（西暦）を教えてください。	●年
	1-11.あなたが受講した「ユニットケア施設管理者研修」の実施機関を教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを1つ選んでください。	1. 一般社団法人 日本ユニットケア推進センター 2. 一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会 3. その他（ ）
	1-12.あなたの施設は、ユニットリーダー研修の実地研修施設ですか。次の選択肢の中からあてはまるものを1つ選んでください。	1. 実地研修施設である 2. 実地研修施設ではない 3. わからない／覚えていない

タイトル	設問	選択肢・回答欄
Ⅱ. ユニットケアに必要な知識・技術・行動様式	2-1.ユニットケアを行う上で、 ユニットに所属する職員一人一人 が身につけておくべきとあなたが思うことを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを 最大5つ まで選んでください。 ※ここでいう「ユニットケア」とは、国の施設基準として定められる以下事項を実現するための施設ケアを指します。 ・入居者一人一人の意思及び人格を尊重すること ・入居前の居宅における生活と入居後の生活が連続したものとなるよう配慮すること ・入居者が相互に社会的関係を築き、自律的な日常生活を営むことを支援すること	【ユニットケアの理念の理解・実践】 ・入居者の暮らしの継続のため、入居者の居宅での暮らし方を知ることが大切であると理解していること ・勤務する人によってやり方が異なることをなくするためのケアの標準化が大切だと理解していること ・入居者の生活リズムに沿った柔軟なケアを行うこと ・安心して穏やかに暮らせる家庭的な生活環境を整えること ・入居者の居宅での暮らし方を知ろうとすること ・入居者一人一人のことを職員で話し合う機会をつくること 【ユニットケアに関する知識・技術】 ・入居者の個々の状態・希望に応じたケア（個別ケア）を実践する知識・技術を持つこと ・入居者の重度化（医療処置、看取り、認知症等）に対応するための知識・技術を持つこと ・入居者の在宅での居住環境や生活習慣、趣味・好みなどの情報を集めるための知識・技術を持つこと ・入居者に寄り添うなど精神的な支えとなるための知識・技術を持つこと 【ユニット内外の関係者との連携】 ・ユニット内の他の職員と関係を築くための協調性を持つこと ・ユニット内の他の職員にユニットケアに関する知識・技術を共有・伝達すること ・多職種で協力したケア（チームケア）を行うための実践的な知識・技術を持つこと ・入居者・家族と関係を築くためのコミュニケーション能力・技術を持つこと 【ユニット運営】 ・ユニットケア推進に向けた他ユニット・他施設の取組を積極的に収集し、実践すること ・ユニット内が働きやすい環境となるよう問題提起や環境整備を行うこと ・法人・施設方針やユニットの運営方針を理解し、それに基づく行動をとること ・業務目標を設定し、進捗状況の管理を行うこと ・その他（ ）
	2-2.ユニットケアを行う上で、 ユニットリーダー が身につけておくべきとあなたが思うことを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを 最大5つ まで選んでください。	【ユニットケアの理念の理解・実践】 ・入居者の暮らしの継続のため、入居者の居宅での暮らし方を知ることが大切であると理解していること ・勤務する人によってやり方が異なることをなくするためのケアの標準化が大切だと理解していること ・入居者の生活リズムに沿った柔軟なケアを行うこと ・安心して穏やかに暮らせる家庭的な生活環境を整えること ・入居者の居宅での暮らし方を知ろうとすること ・入居者一人一人のことを職員で話し合う機会をつくること 【ユニットケアに関する知識・技術】 ・入居者の個々の状態・希望に応じたケア（個別ケア）を実践する知識・技術を持つこと ・入居者の重度化（医療処置、看取り、認知症等）に対応するための知識・技術を持つこと ・入居者の在宅での居住環境や生活習慣、趣味・好みなどの情報を集めるための知識・技術を持つこと ・入居者に寄り添うなど精神的な支えとなるための知識・技術を持つこと 【ユニット内外の関係者との連携】 ・ユニット内の他の職員と関係を築くための協調性を持つこと ・ユニット内の他の職員にユニットケアに関する知識・技術を共有・伝達すること ・多職種で協力したケア（チームケア）を行うための実践的な知識・技術を持つこと ・入居者・家族と関係を築くためのコミュニケーション能力・技術を持つこと 【ユニット運営】 ・ユニットケア推進に向けた他ユニット・他施設の取組を積極的に収集し、実践すること ・ユニット内が働きやすい環境となるよう問題提起や環境整備を行うこと ・法人・施設方針やユニットの運営方針を理解し、それに基づく行動をとること
	2-3.ユニットケアを推進するためには、どのような職場環境が必要だと思いますか。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. ユニットメンバーがユニットケアの理念や取組に共感していること 2. 施設長や上司にユニットケアにおける工夫・取組が理解されていること 3. 他職種の職員にユニットケアの工夫・取組が理解されていること 4. 施設内の他ユニットからもユニットケアの工夫・取組が理解されていること 5. 施設の運営方針がユニットケアの理念・考えに適合していること 6. 職員が直接ケアにあたる時間を十分にとれること 7. 入居者・家族との関係が良好であること 8. 施設内のユニットリーダーが全員ユニットリーダー研修を受講していること（※現在は、施設に原則2名以上配置することが定められている） 9. その他（ ）
	2-4.ユニットケアを推進する上での難しさについて、あなたが感じていることを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. ユニットケアの理念や取組に対してユニットメンバーや他職種からの理解を得られない 2. ユニットリーダー研修を受講したメンバーが少なく、ユニットケアの理念や取組が浸透しない 3. 管理者層が、ユニットケアの理念や取組に対して十分に理解していない 4. 人手不足により個別ケアを実践できない 5. 職員の入れ替わり頻度が多く、知識・経験が定着しない 6. 業務が忙しく、入居者と関わる時間を十分にとれない 7. 年齢・経験・国籍など様々な職員がユニット内におり、チームでユニットケアを行うことが難しい 8. 入居者の重度化への対応が難しい 9. 入居者家族からの要望への対応が難しい 10. その他（ ） 11. 特になし

タイトル	設問	選択肢・回答欄
Ⅲ. ユニットリーダーの役割と求められる能力	3-1. あなたの施設の ユニットリーダーが担っている業務・役割 について教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. ユニットケアの理念や考え方を他の職員に伝える役割 2. 自身が担当する入居者以外の入居者へのケアの計画作成 3. ユニット内での会議の実施や共有事項の伝達 4. ユニット費や入居者のお金の管理 5. ユニット内の職員が行う入居者家族対応をサポートすること 6. 他の職種との業務やケア方針の調整 7. 施設長等の上司や他ユニットとのコミュニケーション 8. ユニット内の職員教育（研修の企画・実施など） 9. ユニット内の職員との定期的な助言・面談、指導 10. ユニット内のマネジメント業務（勤務表の作成、職員の人事管理など） 11. その他（ ）
	3-2. ユニットリーダーが業務・役割を行う中で、必要だと感じる能力 を教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. 入居者側の視点で物事を考えることができる力 2. 異なる価値観や他者の考え方を受け入れることができる力 3. ユニットケアの具体的な手法だけでなく、背景や先の見通しも含めてユニットケアについて伝えることができる力 4. 施設長などの上司の指示を遂行する実行力 5. ユニットケアの取組・工夫を行うための企画力・提案力 6. ユニット内の課題を見つけ、解決することができる力 7. 部下や他の職種を率いるリーダーシップ・コミュニケーション能力 8. 入居者や家族と円滑な関係を築けるコミュニケーション能力 9. ユニートを運営するマネジメント能力 10. ユニット内の職員教育（研修の企画・実施など）を計画的に行うための力 11. ユニット内の職員への定期的な助言・面談、指導を行うための力 12. ユニットケアの工夫・取組を行うモチベーションを維持する力 13. その他（ ）
	3-3. ユニットリーダーが能力を発揮するために、あなたの施設で行っている工夫や人材育成について 教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. ユニットリーダーの責任範囲/権限を明確にしている 2. ユニートの主体性を可能な限り尊重している 3. ユニットごとの業績目標を設定している 4. ユニット単位での予算（ユニット費）を与えている 5. ユニットリーダーに対する能力評価/業績評価を行っている 6. ユニットリーダーの能力/コンピテンシーを給与・賞与等の人事評価に反映している 7. 施設/法人としての人材育成方針がある 8. 職員一人一人の人材育成計画を作成している 9. ユニットリーダーのみを対象とする研修・教育を行っている 10. ユニットリーダーを、ユニットリーダー研修以外の外部研修に参加させている 11. テクノロジー活用等の生産性向上（業務改善）の取組により、ユニット職員の負担軽減を図っている 12. ユニットケアの実践を経営方針として、組織の意思決定を行っている 13. 法人・施設の理念やユニットケアを実践することの想いを職員に伝える機会をつくっている 14. その他（ ） 15. 特になし

タイトル	設問	選択肢・回答欄
IV. ユニットリーダー研修の効果と課題	4-1. あなたご自身は、 ユニットリーダー研修 を受講した経験がありますか。次の選択肢の中からあてはまるものを1つ選んでください。 ※施設管理者研修ではなく、ユニットリーダー研修の受講経験についてお答えください。	1. あり 2. なし 3. わからない/覚えていない
	4-2. 職員が ユニットリーダー研修 を受講するにあたって、あなたの施設の受講時期に関する基準・考えを教えてください。次の選択肢の中から最もあてはまるものを1つ選んでください。	1. リーダー就任に関わらず、積極的に受講させている 2. リーダー就任を決めるための要件として受講させている 3. リーダー就任が決まってから就任するまでの間に受講させている 4. リーダー就任後、1年以内に受講させている 5. リーダー就任後、1～3年以内に受講させている 6. リーダー就任後、3年目以降に受講させている 7. 送り出す職員の人材育成計画にしたがって受講時期を変えている 8. その他（ ） 9. 特になし
	4-3. 職員が ユニットリーダー研修 を受講するにあたって、あなたの施設では人材育成の観点からどのような目的で送り出していますか。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. ユニットケアの知識・理解を深めるため 2. ユニットリーダーの責任感・リーダーシップの向上のため 3. ユニットリーダーのコミュニケーション能力向上のため 4. 他施設の取組を知ること等によりユニットリーダーの知見を広げるため 5. ユニットリーダーのマネジメント能力向上のため 6. その他（ ） 7. 特になし
	4-4. 職員がユニットリーダー研修の 実地研修 を受講するにあたり、 実地研修施設 をどのように選んでいますか。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. 優れたユニットケアを行っていると評判の施設 2. 自施設でも参考になる取組を行っている施設 3. 自施設と類似性がある施設（ユニット数、職員配置、など） 4. 研修受講後のフォローが充実していると評判の施設 5. 自施設と交流がある施設（施設管理者と知り合いである、など） 6. 交通費・宿泊費等が安価な（発生しないを含む）近場の施設 7. その他（ ） 8. 実地研修施設を選んでいる（研修団体から指定される、など）
	4-5. 現在、ユニットリーダー研修の 実地研修 に職員を送り出す際の状況を教えてください。次の選択肢の中から最もあてはまるものを1つ選んでください。	1. 受講生を問題なく送り出せている 2. 受講生は概ね問題なく送り出せている 3. 受講生の送り出しに滞りが生じることがある 4. 頻繁に受講生の送り出しに滞りが生じる 5. どちらともいえない/わからない
	4-6. (前問で「3. 受講生の送り出しに滞りが生じることがある」又は「4. 頻繁に受講生の送り出しに滞りが生じる」と回答した方) ユニットリーダー研修の 実地研修 に職員を送り出す際に、滞りが生じている理由を教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. 送り出したいと思う 実地研修施設 が見つからない 2. 実地研修 受講の必要性を感じない 3. 送り出したい時期の 実地研修 枠が少ない 4. 送り出したい地域の 実地研修 枠が少ない 5. 希望する 実地研修施設 はない/定員枠が少ない 6. 受講生のシフト調整ができない 7. その他（ ）
	4-7. 施設が求めるユニットリーダーを育成するために、ユニットリーダー研修の 座学研修および演習 に、どのような事項が求められると考えますか。次の選択肢それぞれについて、1～5（思わない～そう思う）の中からあてはまるものを1つ選んでください。 1：思わない 2：あまり思わない 3：どちらともいえない 4：ややそう思う 5：そう思う	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）にしてほしい 1 2 3 4 5 2. 対面形式での開催としてほしい 1 2 3 4 5 3. オンライン形式の開催でも他の受講生と交流できる時間がほしい 1 2 3 4 5 4. 学術的な講義ではなく、ユニットケアの具体的な実践事例に重点を置いた内容にしてほしい 1 2 3 4 5 5. リーダー以外のユニット職員や他職種も共通の理解が得られるような基礎的な内容の研修を設けてほしい 1 2 3 4 5 6. 演習（事前課題や事後課題、運営計画書作成）を、研修後のユニットケア実践に活かせるような内容に変えてほしい 1 2 3 4 5 7. ユニットリーダー全員に受講義務を課してほしい（※現在は、施設に原則2名以上配置
	4-8. 施設が求めるユニットリーダーを育成するために、ユニットリーダー研修の 実地研修 に、どのような事項が求められると考えますか。次の選択肢それぞれについて、1～5（思わない～そう思う）の中からあてはまるものを1つ選んでください。 1：思わない 2：あまり思わない 3：どちらともいえない 4：ややそう思う 5：そう思う	1. 実地研修施設で行っているケアを、実地研修職員に解説してもらう時間がほしい 1 2 3 4 5 2. 研修施設の職員と交流する時間がほしい 1 2 3 4 5 3. 研修受講後でも、実地研修施設との交流を持てるようにしてほしい 1 2 3 4 5 4. 複数の施設に実地研修に行けるようにしてほしい 1 2 3 4 5 5. 実地研修期間を短くしてほしい（※現在のカリキュラムでは、「3日間以上」と定められている） 1 2 3 4 5 6. その他（ ）

タイトル	設問	選択肢・回答欄
Ⅴ. ユニットケア施設管理者研修の効果と課題	5-1.あなたが ユニットケア施設管理者研修 を受講したタイミングを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを1つ選んでください。	1. 施設管理者の就任が決まる前 2. 施設管理者の就任が決まってから就任するまでの間 3. 施設管理者就任後、1年以内 4. 施設管理者就任後、1～3年以内 5. 施設管理者就任後、3年目以降 6. わからない/覚えていない
	5-2. ユニットケア施設管理者研修 受講の効果について、あなたが感じたことを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	1. ユニットケアに関する理解が深まった 2. 施設経営やマネジメント手法に関する理解が深まった 3. 他施設の取組を知ることができ、刺激になった 4. 他施設とのつながりができた 5. ほとんど知っている内容で新しい知識は得られなかった 6. その他（ ） 7. わからない/覚えていない
	5-3. ユニットケア施設管理者研修 の課題について、あなたが感じたことを教えてください。次の選択肢の中からあてはまるものを全て選んでください。	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）ではなかった 2. 対面形式での開催がなかった/少なかった 3. オンライン形式であったため、他の受講生と交流できる時間がなかった 4. ユニットケアの具体的な実践事例に重点を置いた内容ではなかった 5. 行った事前課題や事後課題を、研修受講後のユニットケア実践に活かすことができなかった 6. 作成した運営計画書を、研修受講後のユニットケア実践に活かすことができなかった 7. 研修期間が長かった 8. その他（ ）
	5-4. ユニットケア施設管理者研修 に期待することを教えてください。次の選択肢それぞれについて、1～5（思わない～思う）の中からあてはまるものを1つ選んでください。 1：思わない 2：あまり思わない 3：どちらともいえない 4：ややそう思う 5：そう思う	1. 施設経営・運営に特化した研修にしてほしい 1 2 3 4 5 2. 他施設の取組をもっと知ることができる研修にしてほしい 1 2 3 4 5 3. 実地研修や施設見学を行うようにしてほしい 1 2 3 4 5 4. 他施設とのネットワーク作りの場となるような研修にしてほしい 1 2 3 4 5 5. オンデマンド形式（いつでも自由に受講可/自習スタイル）での研修をできるようにしてほしい 1 2 3 4 5 6. 演習（事前課題や事後課題、運営計画書作成）を、研修後のユニットケア実践に活かせるような内容に変えてほしい 1 2 3 4 5 7. 対面形式での研修にしてほしい 1 2 3 4 5 8. その他（ ）

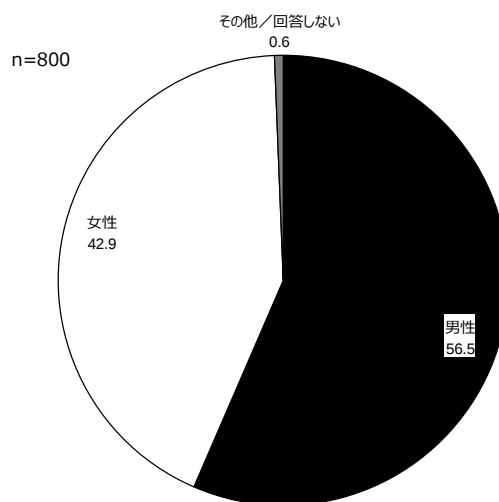
7.2. ユニットリーダー・施設管理者に対するアンケート調査 調査結果

①ユニットリーダー調査

■ （問 1-1）性別

- ・ 回答したユニットリーダーのうち、性別は男性が 56.5%、女性が 42.9%であった。

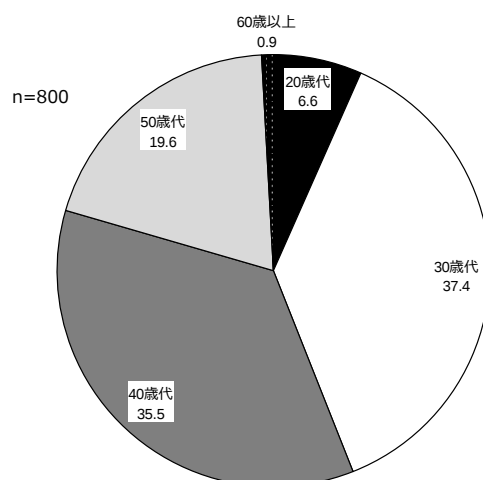
図表 44 性別



■ （問 1-2）年齢

- ・ 回答したユニットリーダーのうち、「20 歳代」が 6.6%、「30 歳代」が 37.4%、「40 歳代」が 35.5%、「50 歳代」が 19.6%、「60 歳以上」が 0.9%であった。

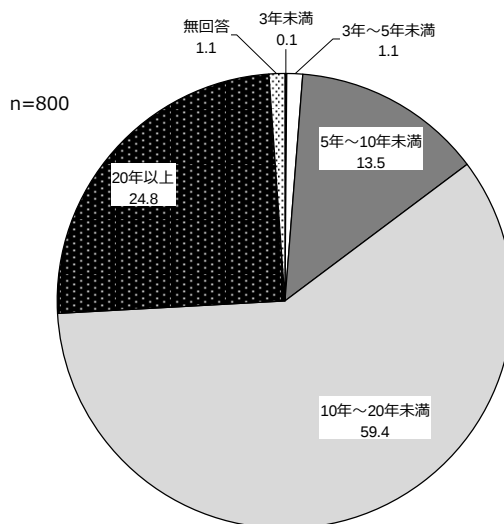
図表 45 年齢



■ (問 1-3) 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、「3 年未満」が 0.1%、「3 年～5 年未満」が 1.1%、「5 年～10 年未満」が 13.5%、「10 年～20 年未満」が 59.4%、「20 年以上」が 24.8%、「無回答」が 1.1%であった。

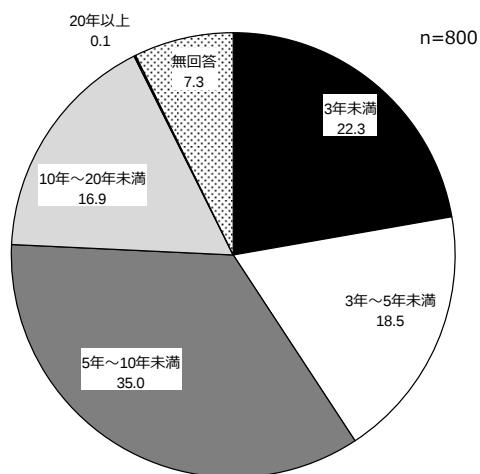
図表 46 介護福祉関連業務の経験年数



■ (問 1-4) ユニットリーダーとしての経験年数

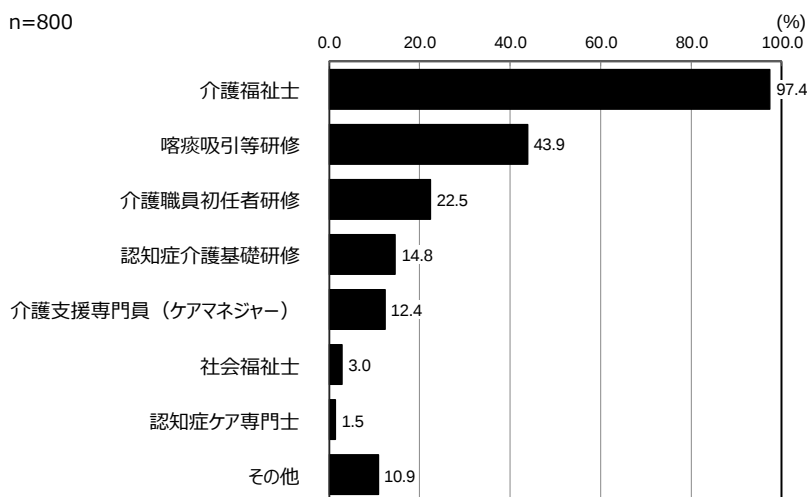
- ・ ユニットリーダーとしての経験年数について、「3 年未満」が 22.3%、「3 年～5 年未満」が 18.5%、「5 年～10 年未満」が 35.0%、「10 年～20 年未満」が 16.9%、「20 年以上」が 0.1%、「無回答」が 7.3%であった。

図表 47 ユニットリーダーとしての経験年数



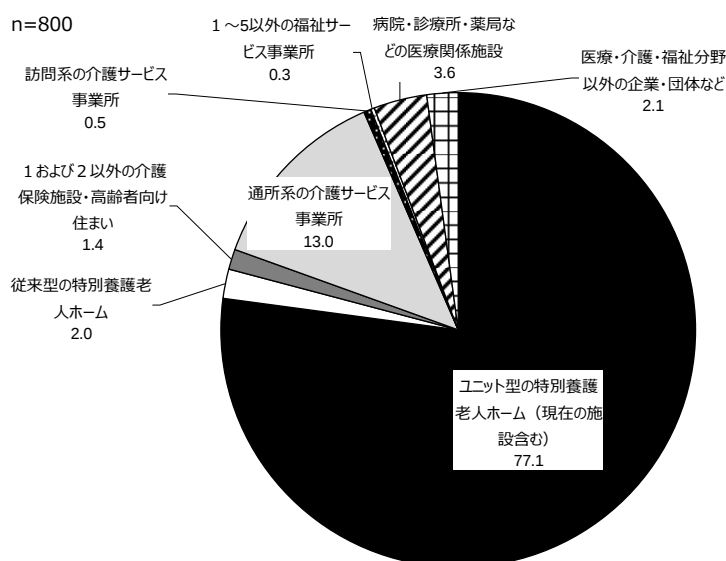
- (問 1-5) 保有している介護福祉関連業務の資格/受講した研修
- ・ 保有している介護福祉関連業務の資格/受講した研修について、「介護福祉士」が 97.4%、「喀痰吸引等研修」が 43.9%、「介護職員初任者研修」が 22.5%であった。

図表 48 保有している介護福祉関連業務の資格/受講した研修



- (問 1-6) これまでに最も長く在籍した勤務先
- ・ これまでに最も長く在籍した勤務先について、「ユニット型の特別養護老人ホーム（現在の施設含む）」が 77.1%、「通所系の介護サービス事業所」が 13.0%、「病院・診療所・薬局などの医療関係施設」が 3.6%であった。

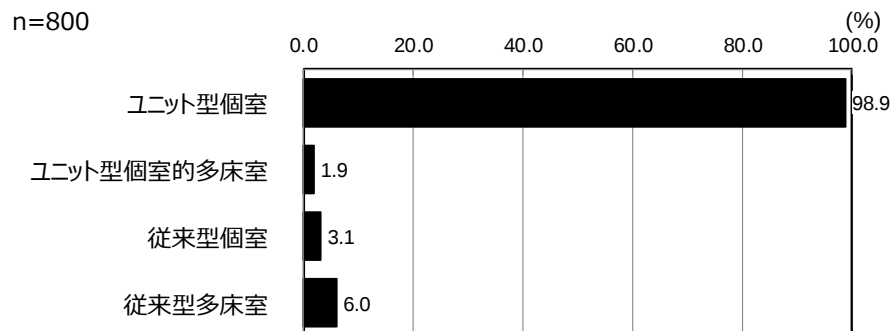
図表 49 これまでに最も長く在籍した勤務先



■ （問 1-7）所属施設の居室タイプ

- ・ 所属施設に有する居室タイプについて、「ユニット型個室」が 98.9%、「従来型多床室」が 6.0%、「従来型個室」が 3.1%であった。

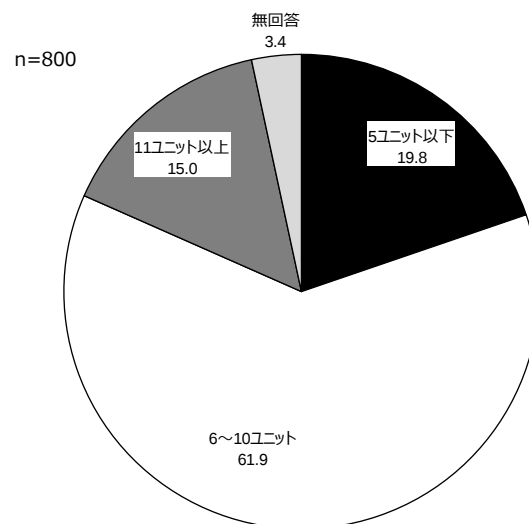
図表 50 所属施設の居室タイプ



■ （問 1-8）施設のユニット数

- ・ 施設に有するユニット数について、「6～10 ユニット」が 61.9%、「5 ユニット以下」が 19.8%、「11 ユニット以上」が 15.0%であった。

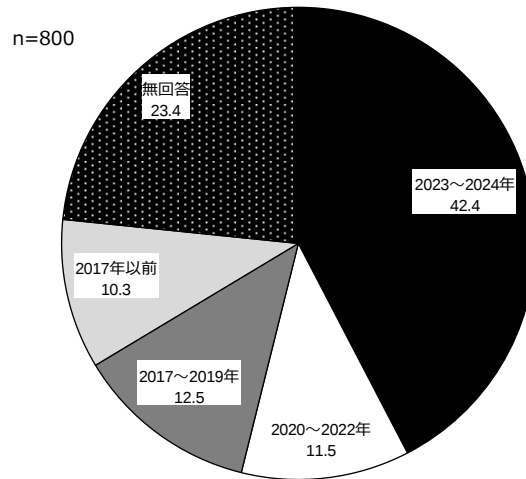
図表 51 施設のユニット数



■ （問 1-9）研修の受講年

- ・ ユニットリーダー研修を受講した年について、「2023～2024 年」が 42.4%、「2017～2019 年」が 12.5%、「2020～2022 年」が 11.5%であった。

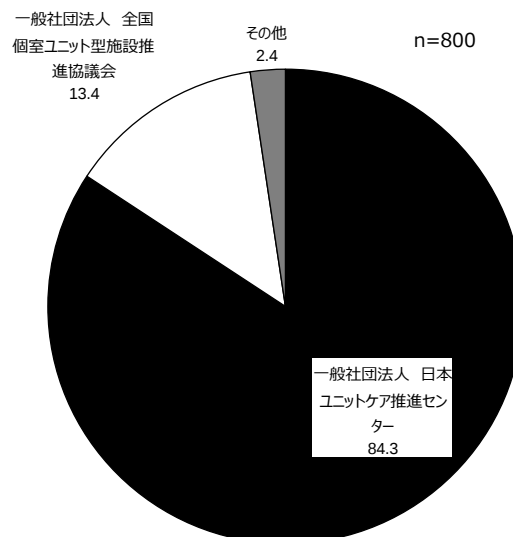
図表 52 研修の受講年



■ (問 1-10) 受講研修の実施機関

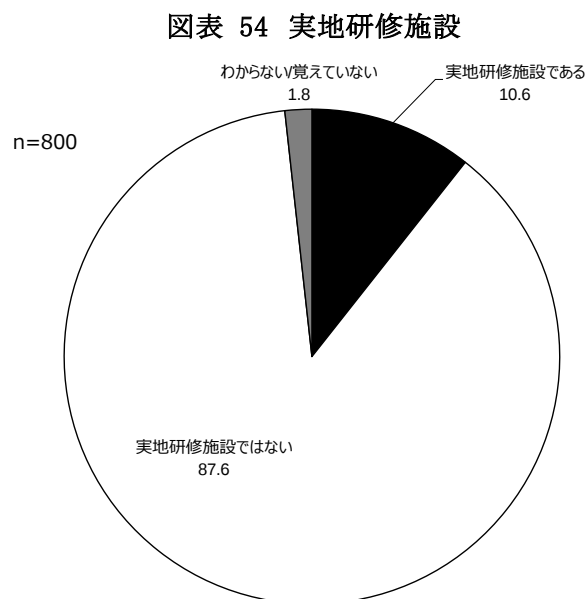
- ・ 受講したユニットリーダー研修の実施機関について、「一般社団法人 日本ユニットケア推進センター」が 84.3%、「一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会」が 13.4%、「その他」が 2.4%であった。

図表 53 受講研修の実施機関



■ （問 1-11） 実地研修施設

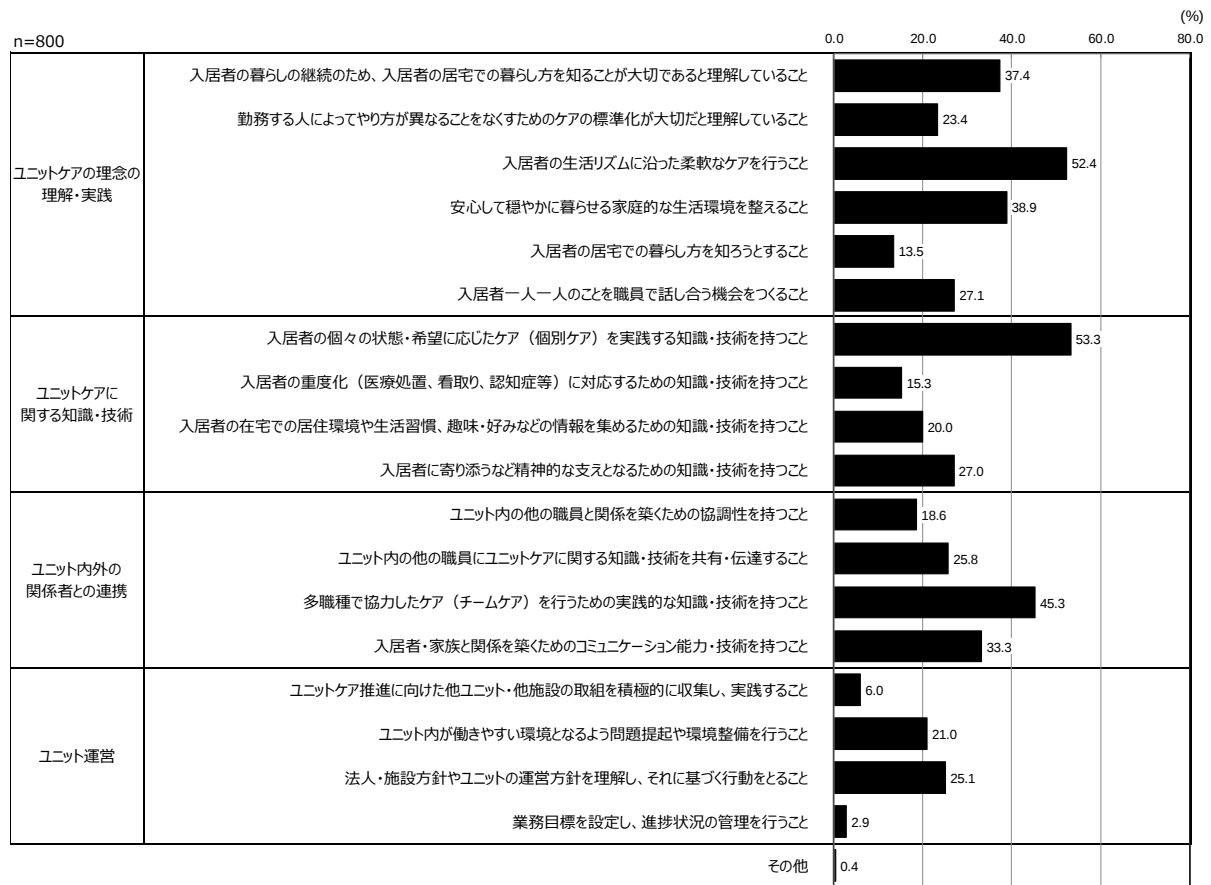
- ・ ユニットリーダー研修の実地研修施設について、ユニットリーダーの所属する施設が「実地研修施設である」が 10.6%、「実地研修施設ではない」が 87.6%、「わからない/覚えていない」が 1.8%であった。



（問 2-1） ユニットに所属する職員が身につけておくべきこと

- ・ ユニットケアを行う上で、ユニットに所属する職員一人一人が身につけておくべきと思うことについて、5割以上が「入居者の個々の状態・希望に応じたケア（個別ケア）を実践する知識・技術を持つこと」、「入居者の生活リズムに沿った柔軟なケアを行うこと」を選択した。

図表 55 ユニットに所属する職員が身につけておくべきこと



（問 2-2）リーダーが身につけておくべきこと

- ・ ユニットケアを行う上で、ユニットリーダーが身につけておくべきと思うことについて、4割以上が「多職種で協力したケア（チームケア）を行うための実践的な知識・技術を持つこと」、「ユニット内の他の職員にユニットケアに関する知識・技術を共有・伝達すること」を選択した。

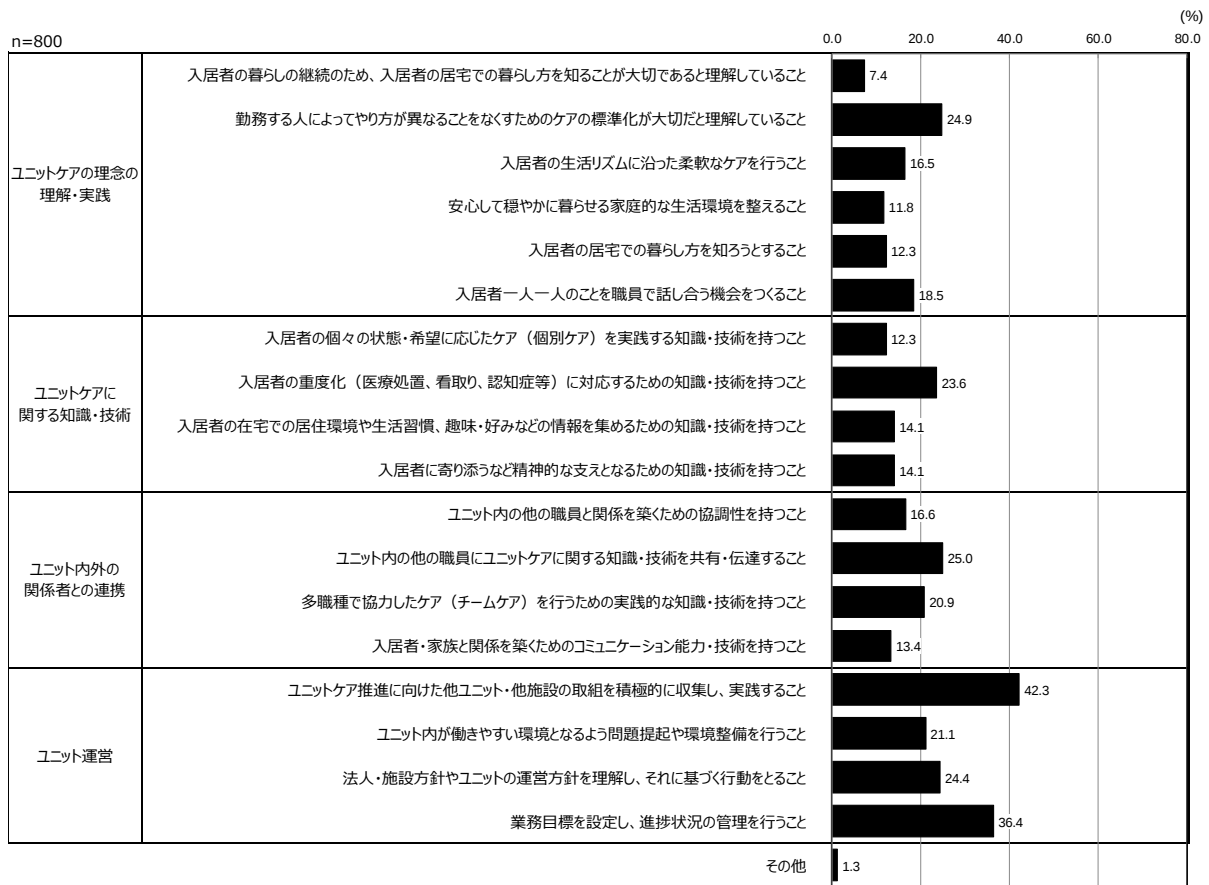
図表 56 リーダーが身につけておくべきこと



（問 2-3）身についていない、苦手・課題であると感じていること

- ・ ユニットリーダーを務める中で、身についていない、苦手・課題であると感じていることについて、3 割以上が「ユニットケア推進に向けた他ユニット・他施設の取組を積極的に収集し、実践すること」、「業務目標を設定し、進捗状況の管理を行うこと」を選択した。

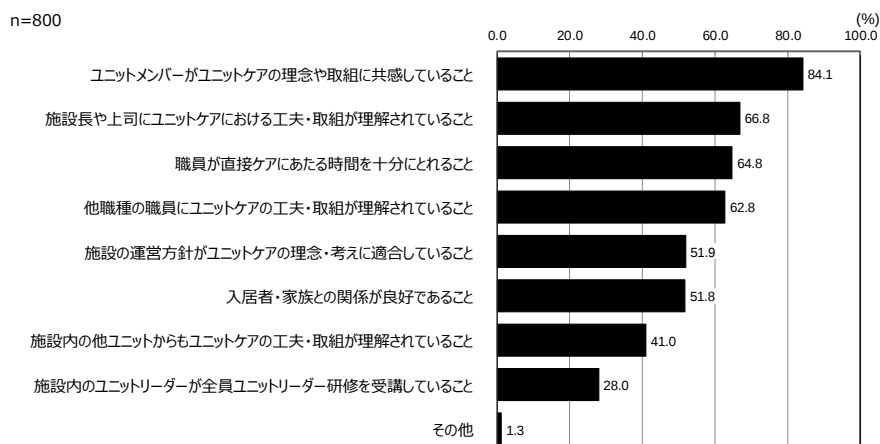
図表 57 身についていない、苦手・課題であると感じていること



（問 2-4）ユニットケアを推進する上で必要な職場環境

- ・ ユニットケアを推進する上で必要な職場環境について、「ユニットメンバーがユニットケアの理念や取組に共感していること」が 84.1%、「施設長や上司にユニットケアにおける工夫・取組が理解されていること」が 66.8%、「職員が直接ケアにあたる時間を十分にとれること」が 64.8%であった。

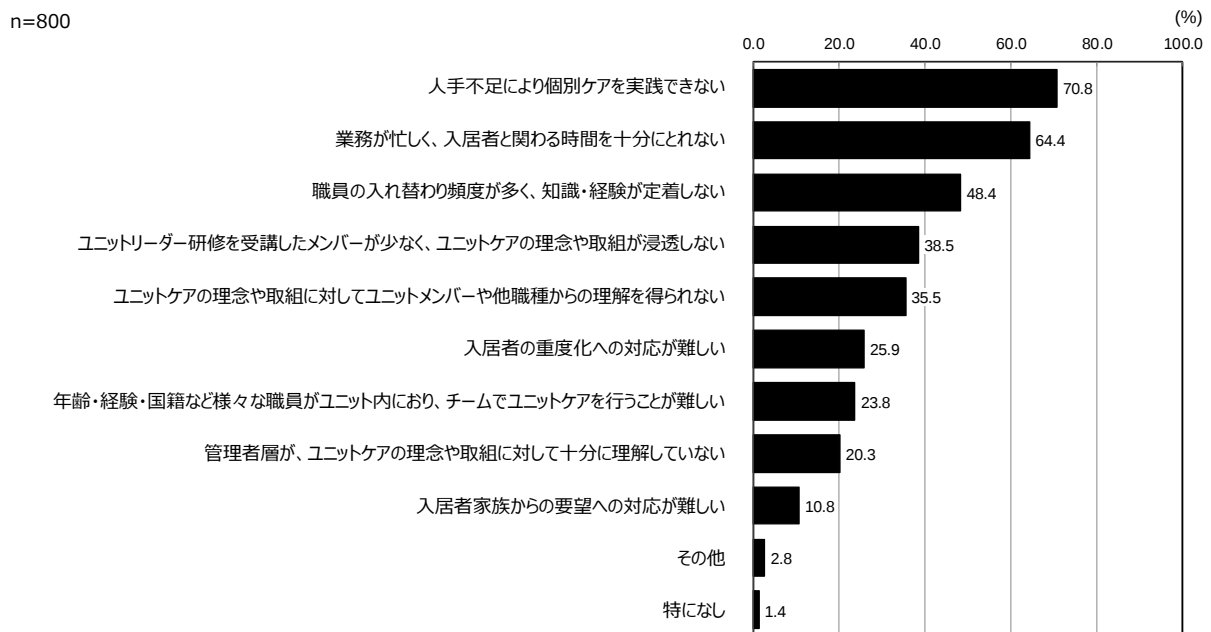
図表 58 ユニットケアを推進する上で必要な職場環境



■ (問 2-5) ユニットケアを推進する上での難しさ

- ・ ユニットケアを推進する上で難しさを感じていることについて、「人手不足により個別ケアを実践できない」が 70.8%、「業務が忙しく、入居者に関わる時間を十分にとれない」が 64.4%、「職員の入れ替わり頻度が多く、知識・経験が定着しない」が 48.4%であった。

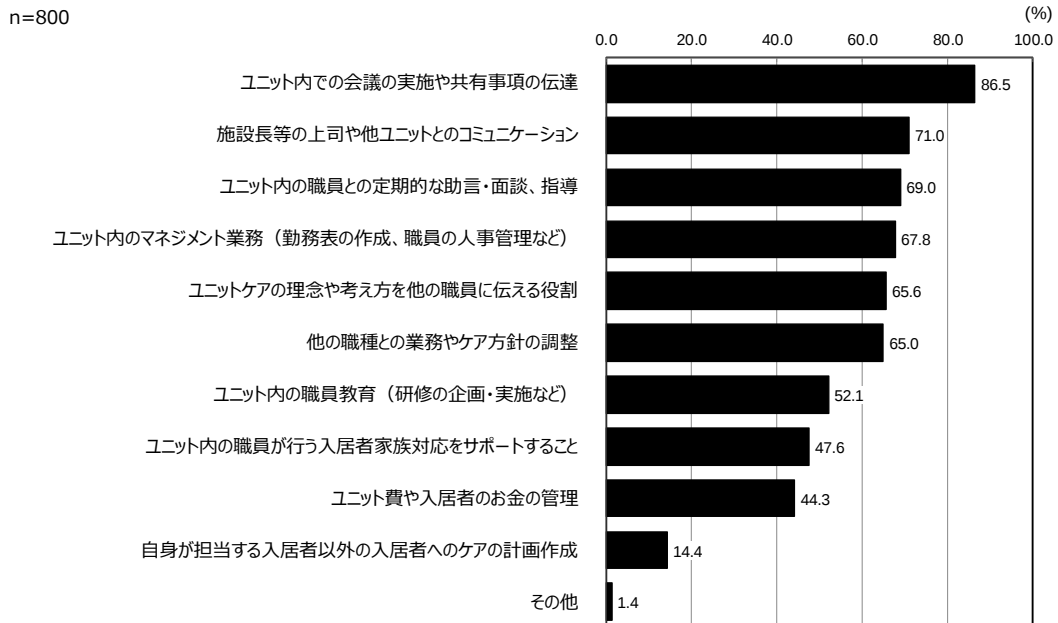
図表 59 ユニットケアを推進する上での難しさ



■ (問 3-1) 担っている業務・役割

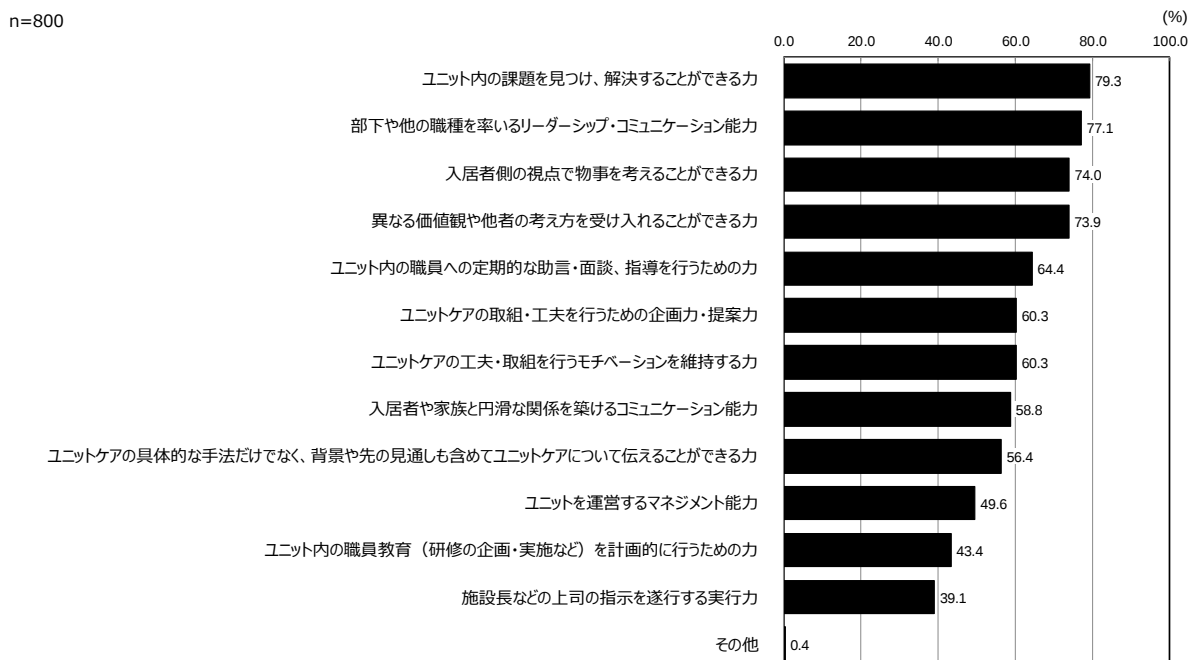
- ・ ユニットリーダーが担っている業務・役割について、「ユニット内での会議の実施や共有事項の伝達」が 86.5%、「施設長等の上司や他ユニットとのコミュニケーション」が 71.0%、「ユニット内の職員との定期的な助言・面談、指導」が 69.0%であった。

図表 60 担っている業務・役割



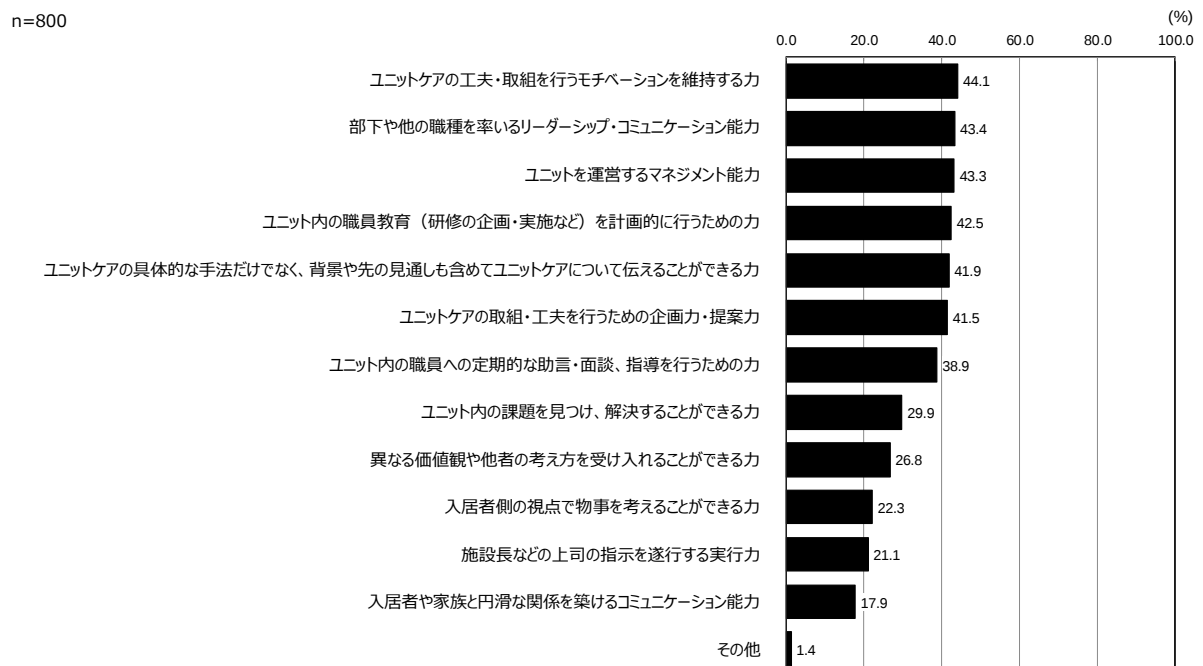
- （問 3-2）業務・役割を行う中で必要だと感じる能力
- ・ ユニットリーダーとしての業務・役割を行う中で必要だと感じる能力について、「ユニット内の課題を見つけ、解決することができる力」が 79.3%、「部下や他の職種を率いるリーダーシップ・コミュニケーション能力」が 77.1%、「入居者側の視点で物事を考えることができる力」が 74.0%であった。

図表 61 業務・役割を行う中で必要だと感じる能力



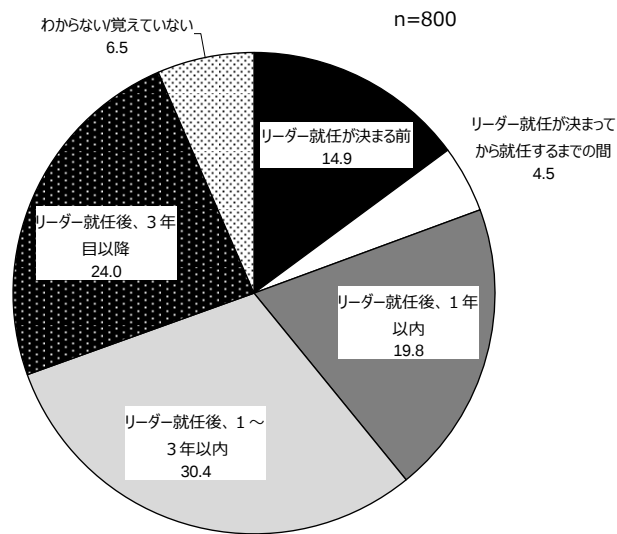
- （問 3-3）業務・役割を行う中で、課題・不足していると思う能力
- ・ ユニットリーダーとしての業務・役割を行う中で課題と感じている・足りていないと思う能力について、「ユニットケアの工夫・取組を行うモチベーションを維持する力」が 44.1%、「部下や他の職種を率いるリーダーシップ・コミュニケーション能力」が 43.4%、「ユニットを運営するマネジメント能力」が 43.3%であった。

図表 62 業務・役割を行う中で、課題・不足していると思う能力



- （問 4-1）研修の受講タイミング
- ・ ユニットリーダー研修を受講したタイミングについて、「リーダー就任後、1～3年以内」が 30.4%、「リーダー就任後、3年目以降」が 24.0%、「リーダー就任後、1年以内」が 19.8%であった。

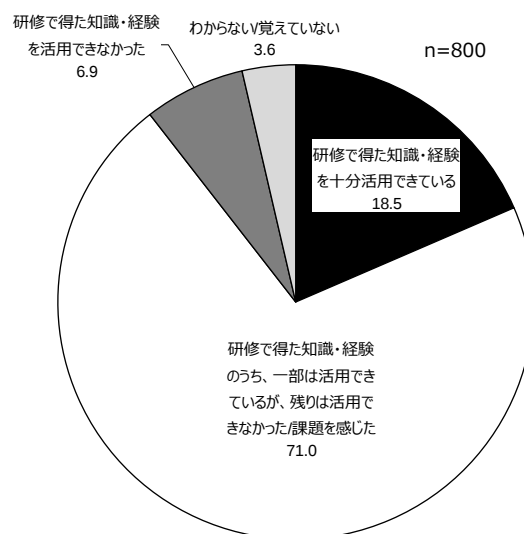
図表 63 研修の受講タイミング



■ (問 4-2) 研修で得た知識・技術の活用状況

- ・ ユニットリーダー研修で得た知識・技術の活用状況について、「研修で得た知識・経験のうち、一部は活用できているが、残りは活用できなかった/課題を感じた」が 71.0%、「研修で得た知識・経験を十分活用できている」が 18.5%、「研修で得た知識・経験を活用できなかった」が 6.9%であった。

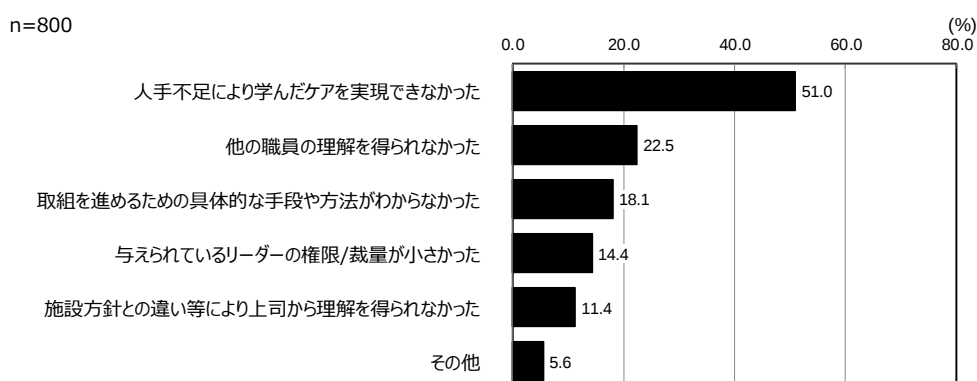
図表 64 研修で得た知識・技術の活用状況



■ (問 4-3) 学んだ知識や技術を活用できなかった理由

- ・ ユニットリーダー研修で学んだ知識や技術を活用できなかった理由や課題について、「人手不足により学んだケアを実現できなかった」が 51.0%、「他の職員の理解を得られなかった」が 22.5%、「取組を進めるための具体的な手段や方法がわからなかった」が 18.1%であった。

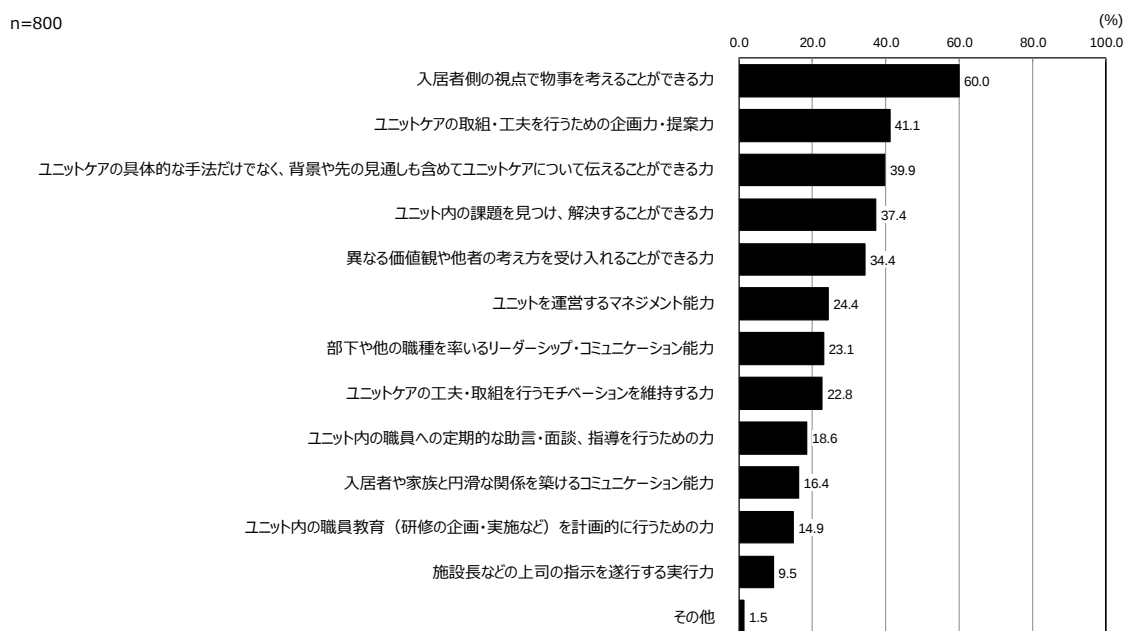
図表 65 学んだ知識や技術を活用できなかった理由



■ (問 4-4) 研修で身についたこと

- ・ ユニットリーダー研修を受講することで身についたことについて、「入居者側の視点で物事を考えることができる力」が 60.0%、「ユニットケアの取組・工夫を行うための企画力・提案力」が 41.1%、「ユニットケアの具体的な手法だけでなく、背景や先の見通しも含めてユニットケアについて伝えることができる力」が 39.9%であった。

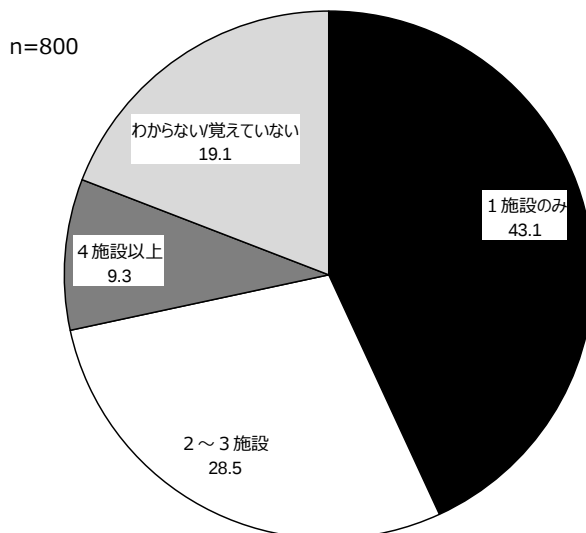
図表 66 研修で身についたこと



■ （問 4-5）実地研修施設の選択肢

- ・ 実地研修施設の選択肢について、「1 施設のみ」が 43.1%、「2 ～ 3 施設」が 28.5%、「わからない/覚えていない」が 19.1%であった。

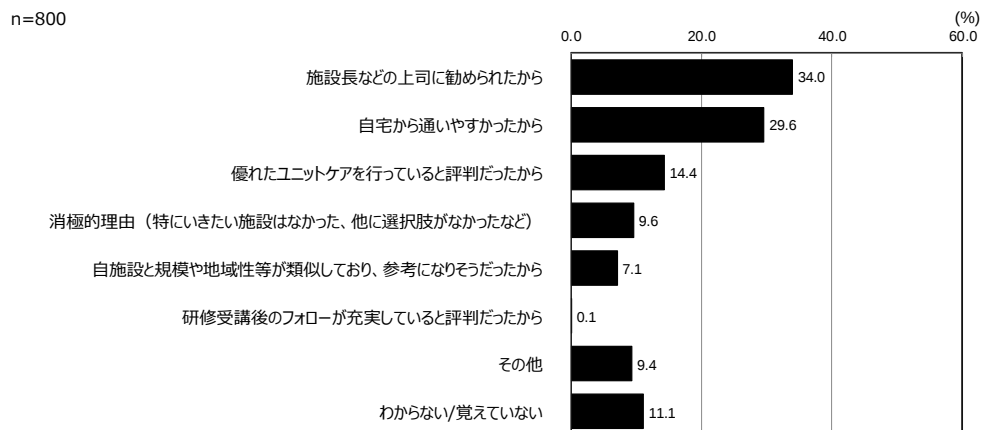
図表 67 実地研修施設の選択肢



■ （問 4-6）実地研修施設を選んだ理由

- ・ 実地研修施設を選んだ理由について、「施設長などの上司に勧められたから」が 34.0%、「自宅から通いやすかったから」が 29.6%、「優れたユニットケアを行っている」と評判だったから」が 14.4%であった。

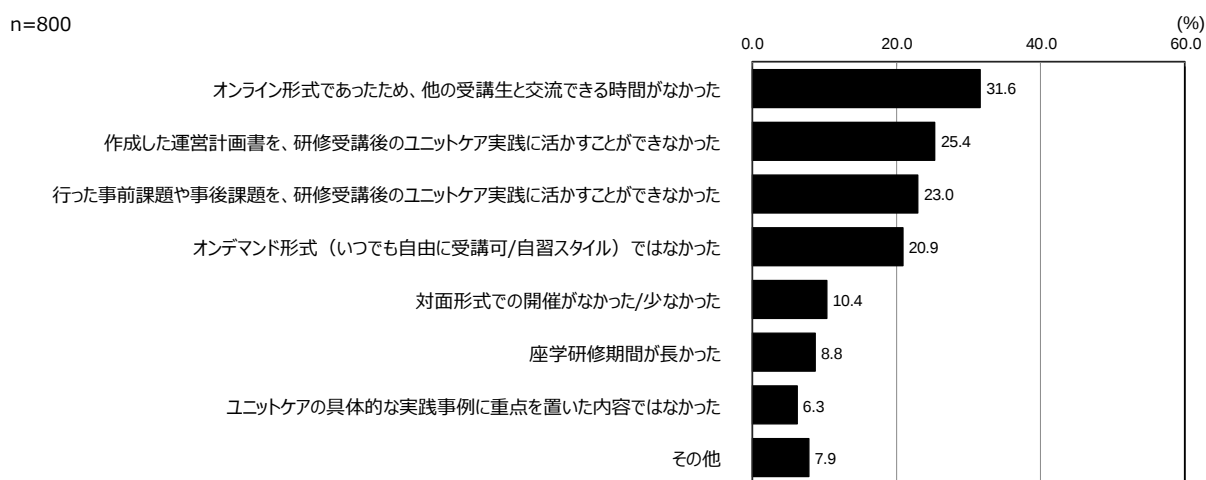
図表 68 実地研修施設を選んだ理由



■ （問 4-7）座学研修および演習の課題

- ・ ユニットリーダー研修の座学研修および演習の課題として感じたことについて、「オンライン形式であったため、他の受講生と交流できる時間がなかった」が 31.6%、「作成した運営計画書を、研修受講後のユニットケア実践に活かすことができなかった」が 25.4%、「行った事前課題や事後課題を、研修受講後のユニットケア実践に活かすことができなかった」が 23.0%であった。

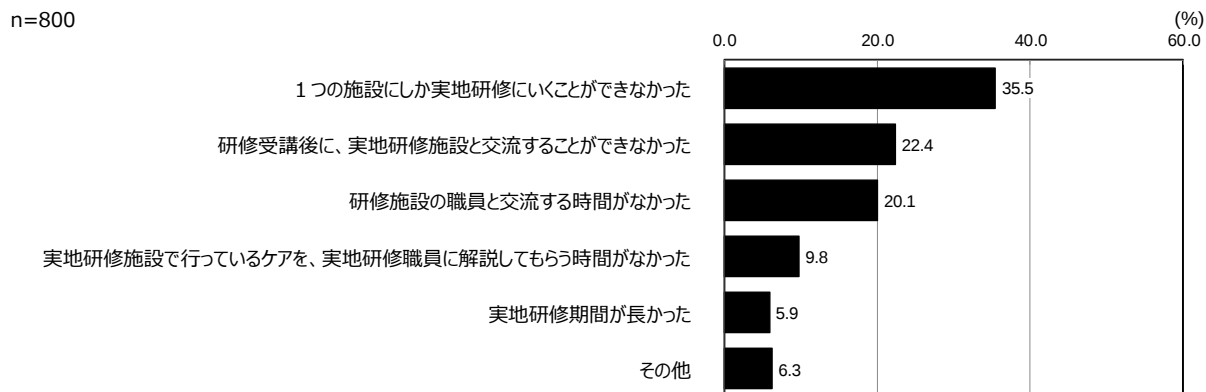
図表 69 座学研修および演習の課題



■ （問 4-8）実地研修の課題

- ・ ユニットリーダー研修の実地研修の課題として感じたことについて、「1つの施設にしか実地研修に行くことができなかった」が 35.5%、「研修受講後に、実地研修施設と交流することができなかった」が 22.4%、「研修施設の職員と交流する時間がなかった」が 20.1%であった。

図表 70 実地研修の課題



■ （問 5-1）座学研修および演習に求める事項

- ・ ユニットリーダー研修の座学研修および演習に求める事項として、「そう思う」「ややそう思う」を選択した回答者の最も多かったのは「リーダー以外のユニット職員や他職種も共通の理解が得られるような基礎的な内容の研修を設けてほしい」であった。

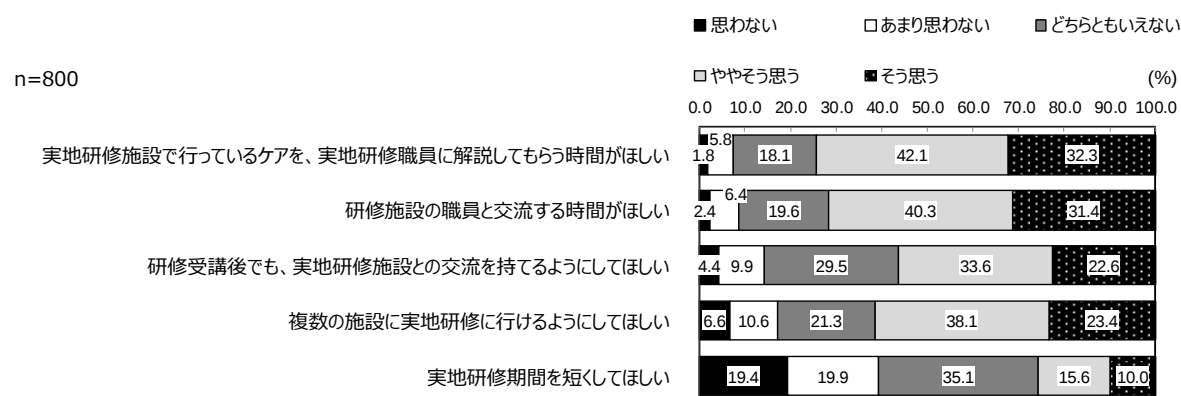
図表 71 座学研修および演習に求める事項



■ （問 5-2）実地研修に求める事項

- ・ ユニットリーダー研修の実地研修に求める事項として、「そう思う」「ややそう思う」を選択した回答者が最も多かったのは「実地研修施設で行っているケアを、実地研修職員に解説してもらう時間がほしい」、次いで「研修施設の職員と交流する時間がほしい」であった。

図表 72 実地研修に求める事項

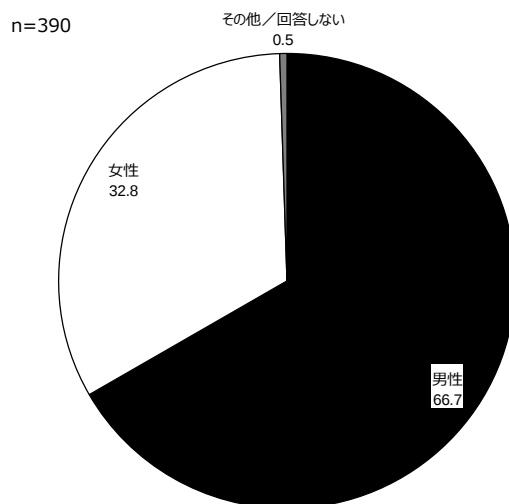


②施設管理者調査

■ （問 1-1）性別

- ・ 回答した施設管理者のうち、「男性」が 66.7%、「女性」が 32.8%、「その他/回答しない」が 0.5%であった。

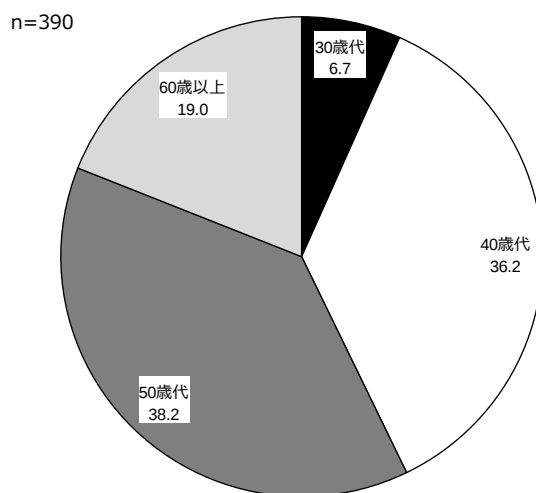
図表 73 性別



■ （問 1-2）年齢

- ・ 回答した施設管理者のうち、「30 歳代」が 6.7%、「40 歳代」が 36.2%、「50 歳代」が 38.2%、「60 歳以上」が 19.0%であった。

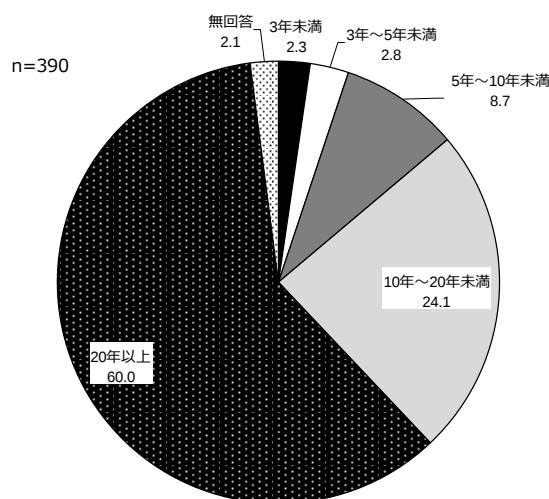
図表 74 年齢



■ (問 1-3) 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（合計）について、「3 年未満」が 2.3%、「3 年～5 年未満」が 2.8%、「5 年～10 年未満」が 8.7%、「10 年～20 年未満」が 24.1%、「20 年以上」が 60.0%、「無回答」が 2.1%であった。

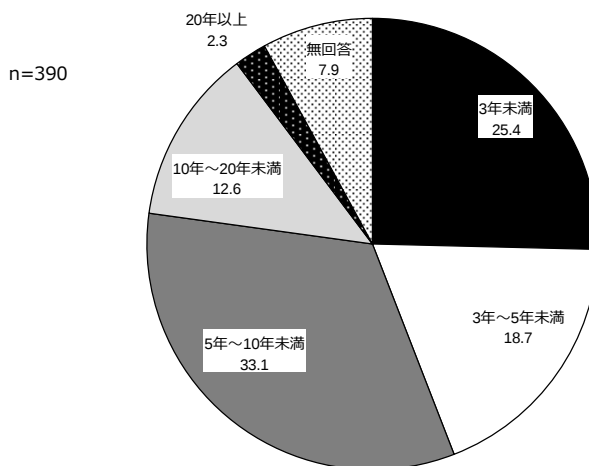
図表 75 介護福祉関連業務の経験年数



■ (問 1-4) 施設管理者としての経験年数

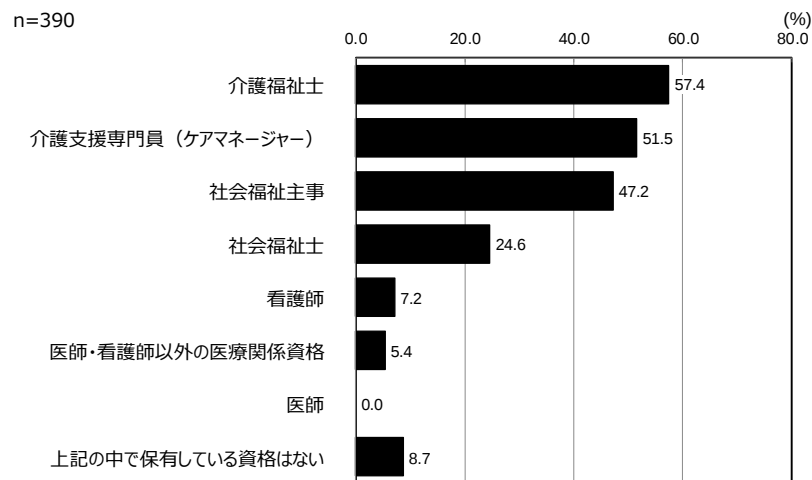
- ・ 施設管理者としての経験年数について、「3 年未満」が 25.4%、「3 年～5 年未満」が 18.7%、「5 年～10 年未満」が 33.1%、「10 年～20 年未満」が 12.6%、「20 年以上」が 2.3%、「無回答」が 7.9%であった。

図表 76 施設管理者としての経験年数



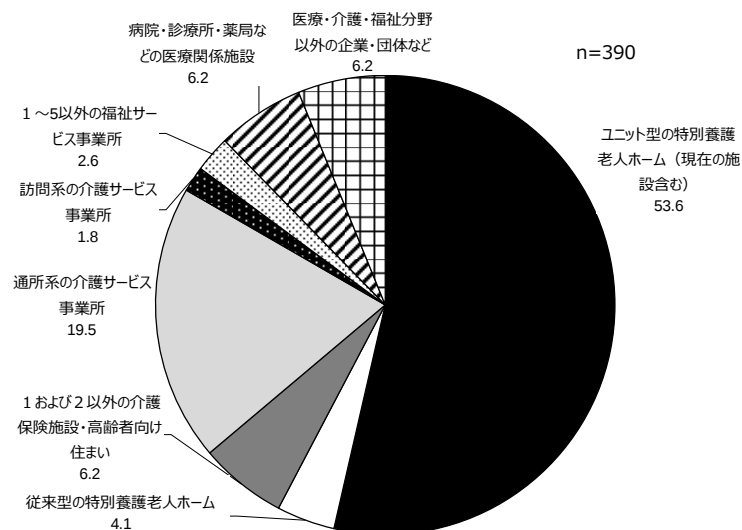
- (問 1-5) 保有している介護福祉関連業務の資格/受講した研修
- ・ 保有している介護福祉関連業務の資格/受講した研修について、「介護福祉士」が 57.4%、「介護支援専門員（ケアマネージャー）」が 51.5%、「社会福祉主事」が 47.2%であった。

図表 77 保有している介護福祉関連業務の資格/受講した研修



- (問 1-6) これまでに最も長く在籍した勤務先
- ・ これまでに最も長く在籍した勤務先について、「ユニット型の特別養護老人ホーム（現在の施設含む）」が 53.6%、「通所系の介護サービス事業所」が 19.5%、「1 および 2 以外の介護保険施設・高齢者向け住まい」、 「病院・診療所・薬局などの医療関係施設」および「医療・介護・福祉分野以外の企業・団体など」が 6.2%であった。

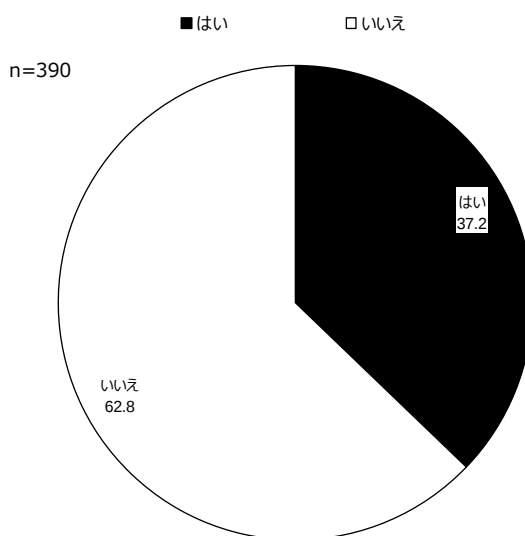
図表 78 これまでに最も長く在籍した勤務先



■ （問 1-7）介護職員としての勤務経験

- ・ ユニット型施設の介護職員として勤務していた経験について、「はい」が 37.2%、「いいえ」が 62.8%であった。

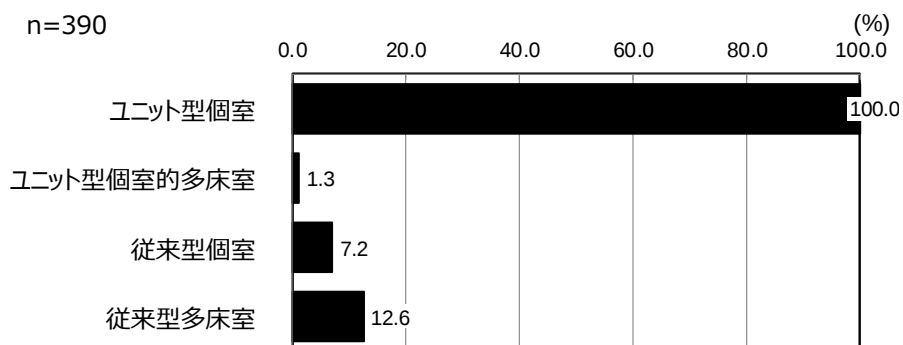
図表 79 介護職員としての勤務経験



■ （問 1-8）所属施設の居室タイプ

- ・ 所属施設に有する居室タイプについて、「ユニット型個室」が 100.0%、「従来型多床室」が 12.6%、「従来型個室」が 7.2%であった。

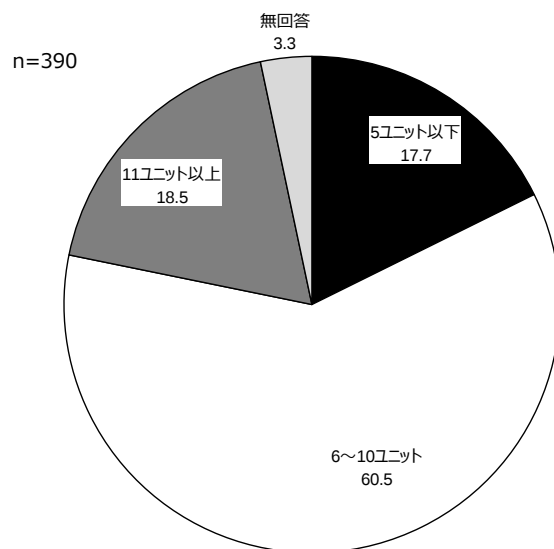
図表 80 所属施設の居室タイプ



■ （問 1-9）施設のユニット数

- ・ 施設に有するユニット数について、「6～10 ユニット」が 60.5%、「11 ユニット以上」が 18.5%、「5 ユニット以下」が 17.7%であった。

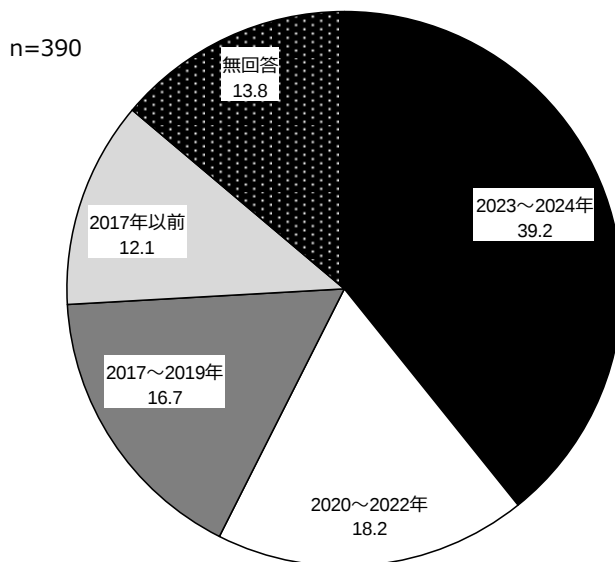
図表 81 施設のユニット数



■ (問 1-10) 研修の受講年

- ・ ユニットケア施設管理者研修を受講した年について、「2023～2024 年」が 39.2%、「2020～2022 年」が 18.2%、「2017～2019 年」が 16.7%であった。

図表 82 研修の受講年

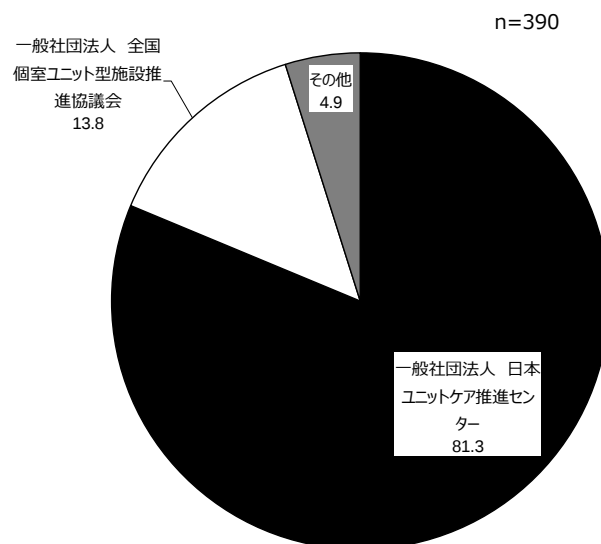


■ (問 1-11) 受講研修の実施機関

- ・ 受講したユニットケア施設管理者研修の実施機関について、「一般社団法人 日本ユニット

ケア推進センター」が 81.3%、「一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会」が 13.8%、「その他」が 4.9%であった。

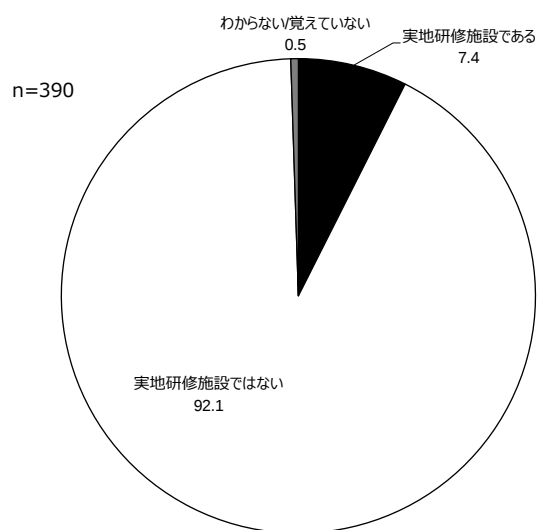
図表 83 受講研修の実施機関



■ (問 1-12) 実地研修施設

- ・ ユニットリーダー研修の実地研修施設について、施設管理者の所属する施設が「実地研修施設である」が 7.4%、「実地研修施設ではない」が 92.1%、「わからない/覚えていない」が 0.5%であった。

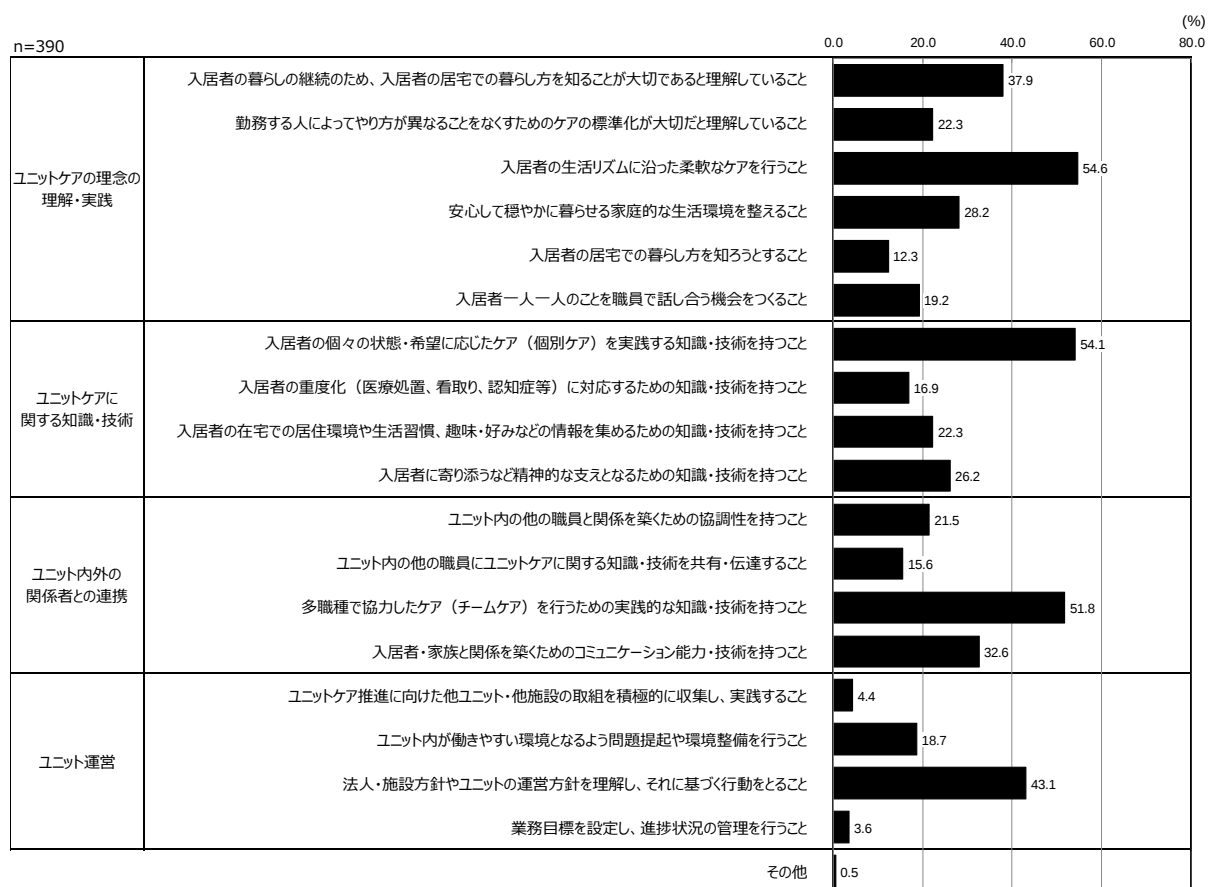
図表 84 実地研修施設



■ (問 2-1) ユニットに所属する職員が身につけておくべきこと

- ・ ユニットケアを行う上で、ユニットに所属する職員一人一人が身につけておくべきと思うことについて、5割以上が「入居者の生活リズムに沿った柔軟なケアを行うこと」、「入居者の個々の状態・希望に応じたケア（個別ケア）を実践する知識・技術を持つこと」、「多職種で協力したケア（チームケア）を行うための実践的な知識・技術を持つこと」を選択した。

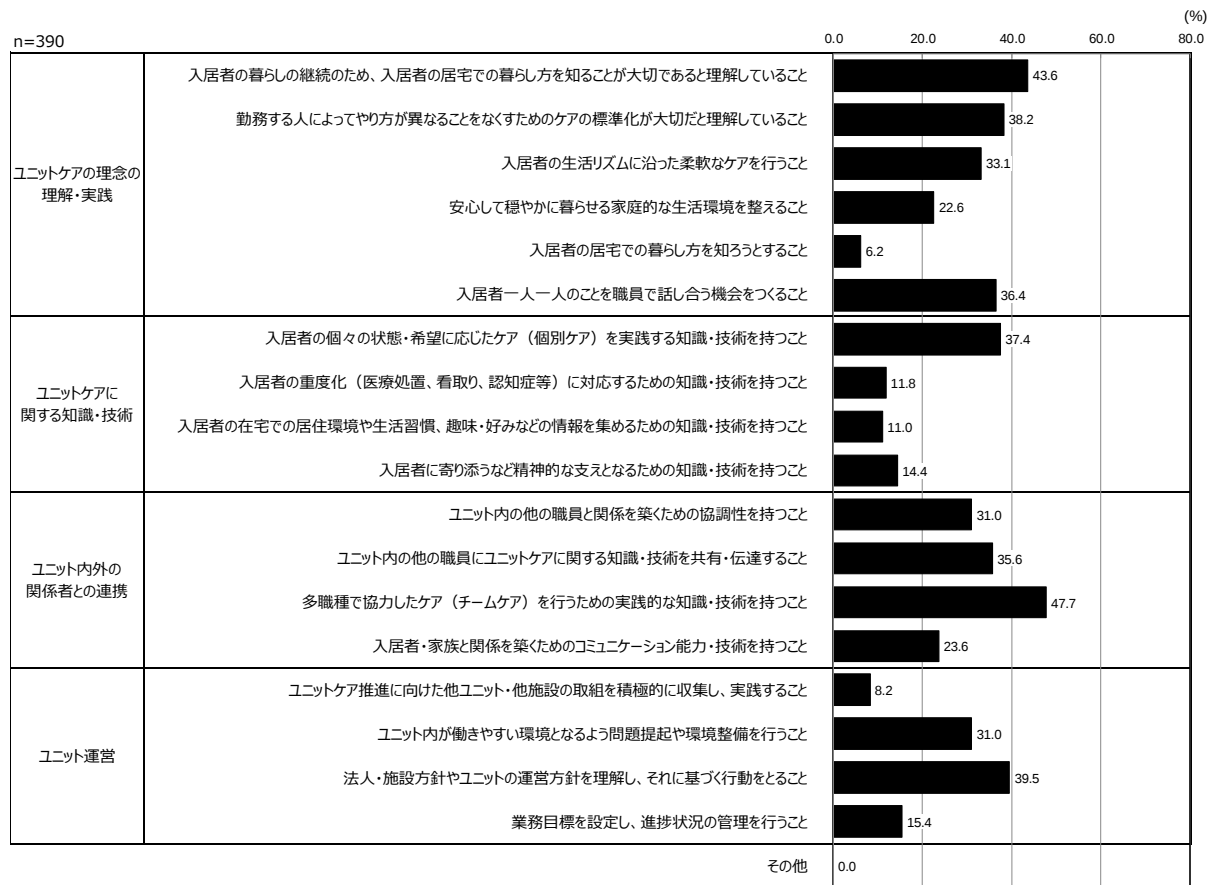
図表 85 ユニットに所属する職員が身につけておくべきこと



■ (問 2-2) リーダーが身につけておくべきこと

- ・ ユニットケアを行う上で、ユニットリーダーが身につけておくべきと思うことについて、4割以上が「多職種で協力したケア（チームケア）を行うための実践的な知識・技術を持つこと」、「入居者の暮らしの継続のため、入居者の居宅での暮らし方を知ることが大切であると理解していること」を選択した。

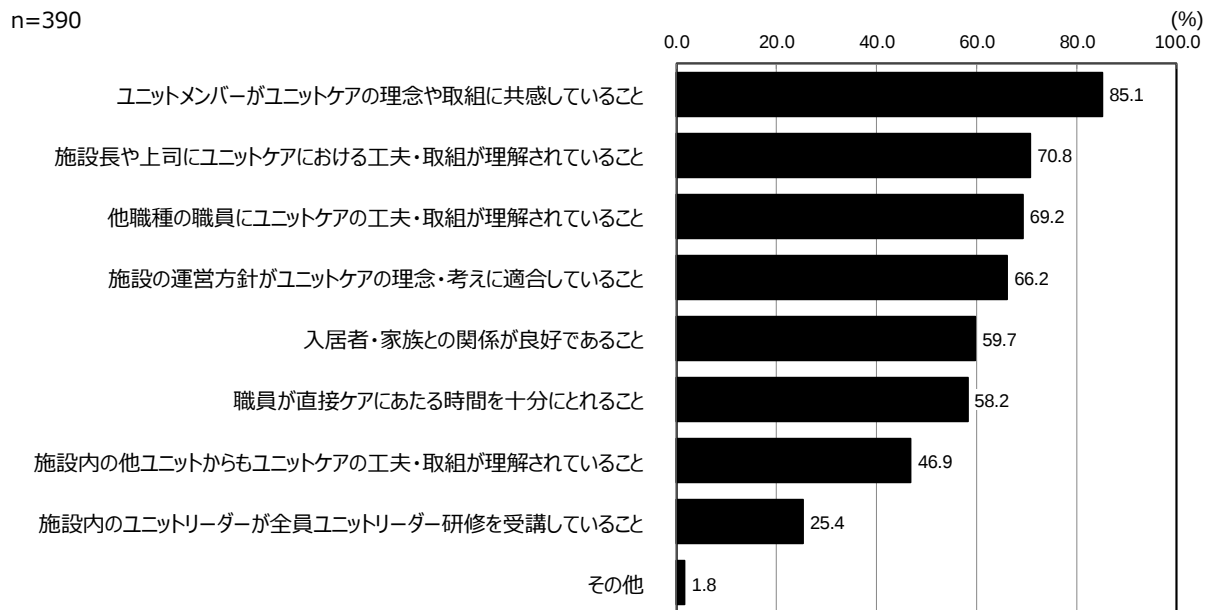
図表 86 リーダーが身につけておくべきこと



■ （問 2-3）ユニットケアを推進する上で必要な職場環境

- ・ ユニットケアを推進する上で必要な職場環境について、「ユニットメンバーがユニットケアの理念や取組に共感していること」が 85.1%、「施設長や上司にユニットケアにおける工夫・取組が理解されていること」が 70.8%、「他職種の職員にユニットケアの工夫・取組が理解されていること」が 69.2%であった。

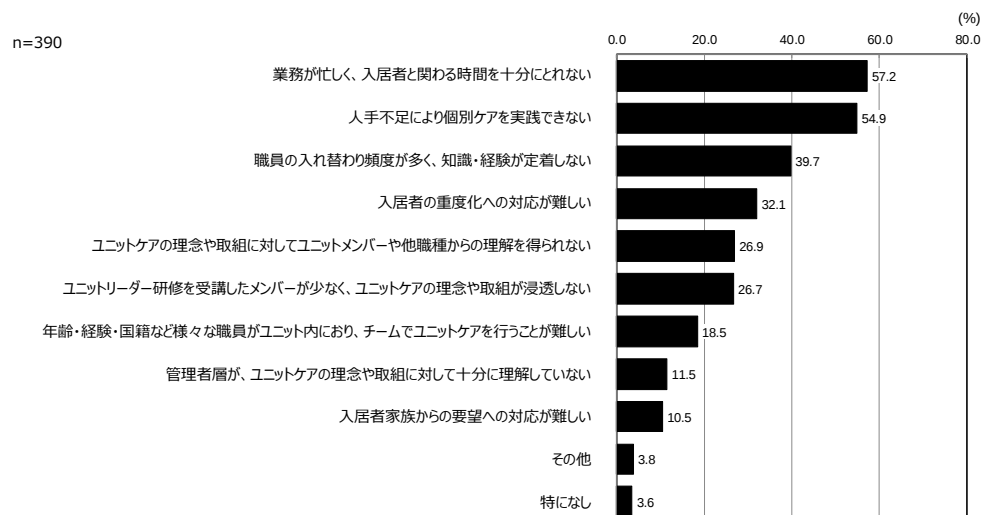
図表 87 ユニットケアを推進する上で必要な職場環境



■ (問 2-4) ユニットケアを推進する上での難しさ

- ・ ユニットケアを推進する上で難しさを感じていることについて、「業務が忙しく、入居者と関わる時間を十分にとれない」が 57.2%、「人手不足により個別ケアを実践できない」が 54.9%、「職員の入れ替わり頻度が多く、知識・経験が定着しない」が 39.7%であった。

図表 88 ユニットケアを推進する上での難しさ

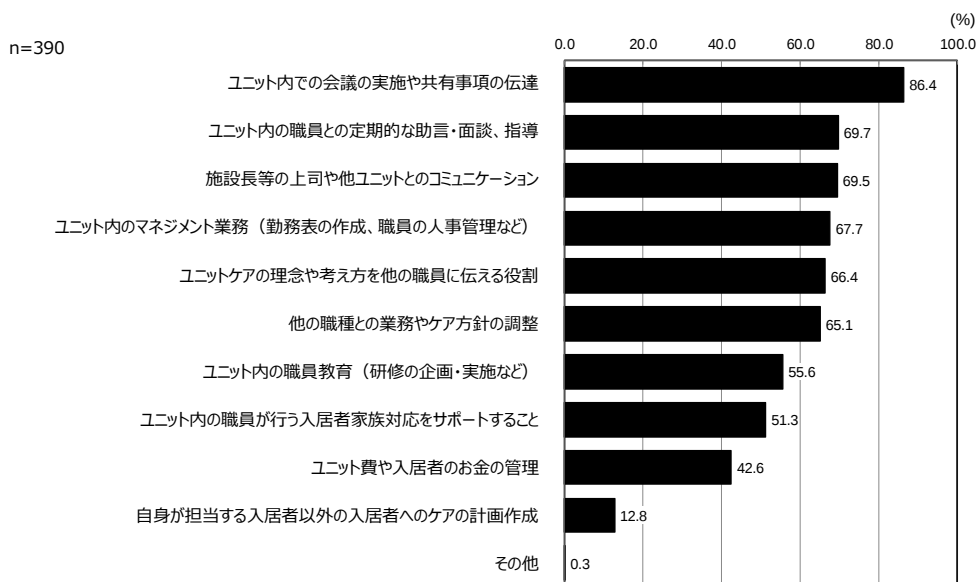


■ (問 3-1) ユニットリーダーが担っている業務・役割

- ・ ユニットリーダーが担っている業務・役割について、「ユニット内での会議の実施や共有

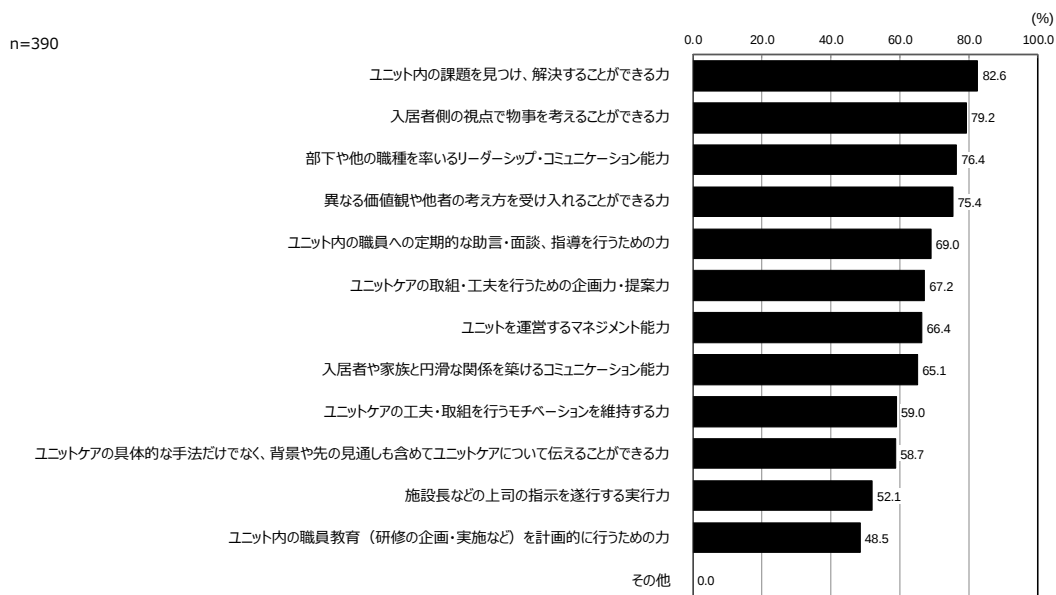
事項の伝達」が 86.4%、「ユニット内の職員との定期的な助言・面談、指導」が 69.7%、「施設長等の上司や他ユニットとのコミュニケーション」が 69.5%であった。

図表 89 ユニットリーダーが担っている業務・役割



- （問 3-2）ユニットリーダーが業務・役割を行う中で必要だと感じる能力
- ・ ユニットリーダーが業務・役割を行う中で必要だと感じる能力について、「ユニット内の課題を見つけ、解決することができる力」が 82.0%、「入居者側の視点で物事を考えることができる力」が 79.2%、「部下や他の職種を率いるリーダーシップ・コミュニケーション能力」が 76.4%であった。

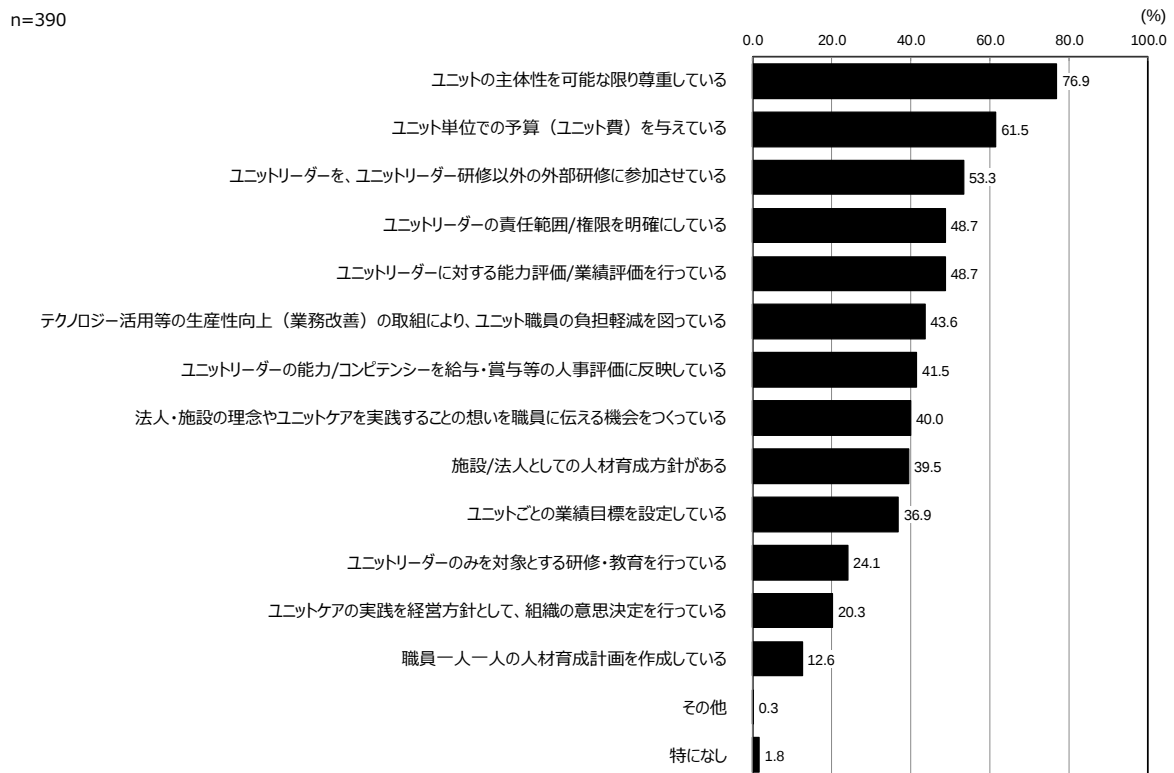
図表 90 ユニットリーダーが業務・役割を行う中で必要だと感じる能力



■ （問 3-3）施設で行っている工夫

- ・ ユニットリーダーが能力を発揮するために、施設で行っている工夫や人材育成について、「ユニットの主体性を可能な限り尊重している」が 76.9%、「ユニット単位での予算（ユニット費）を与えている」が 61.5%、「ユニットリーダーを、ユニットリーダー研修以外の外部研修に参加させている」が 53.3%であった。

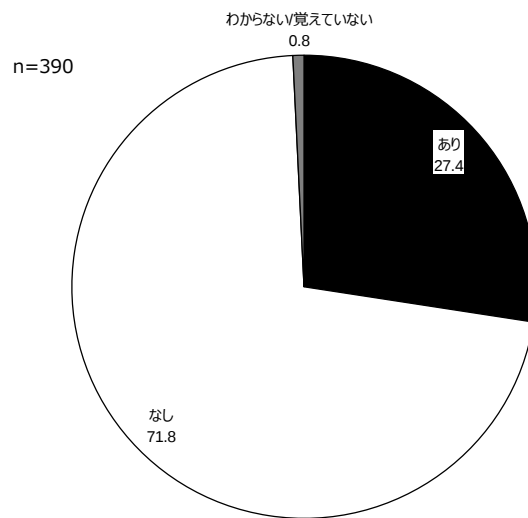
図表 91 施設で行っている工夫



■ （問 4-1）ユニットリーダー研修の受講経験

- ・ ユニットリーダー研修の受講経験について、「あり」が 27.4%、「なし」が 71.8%、「わからない/覚えていない」が 0.8%であった。

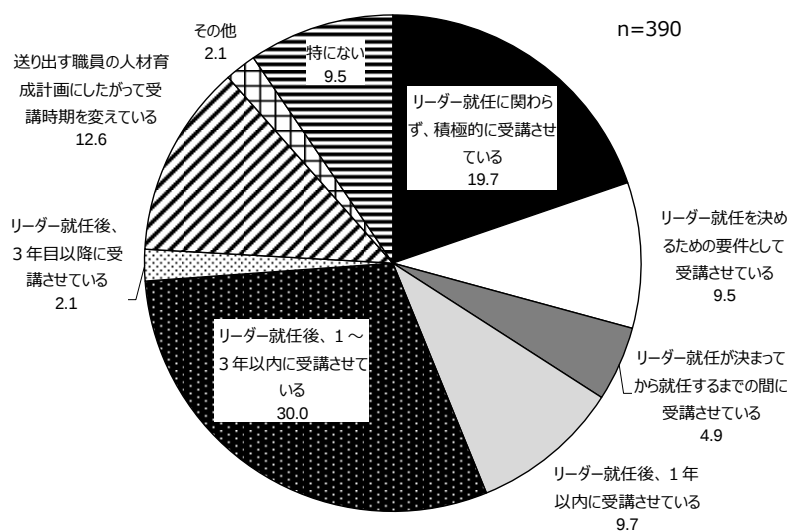
図表 92 ユニットリーダー研修の受講経験



■ (問 4-2) ユニットリーダー研修の受講タイミングに関する施設基準

- ・ 職員のユニットリーダー研修の受講タイミングに関する施設基準・考えについて、「リーダー就任後、1～3年以内に受講させている」が 30.0%、「リーダー就任に関わらず、積極的に受講させている」が 19.7%、「送り出す職員の人材育成計画にしたがって受講時期を変えている」が 12.6%であった。

図表 93 ユニットリーダー研修の受講タイミングに関する施設基準

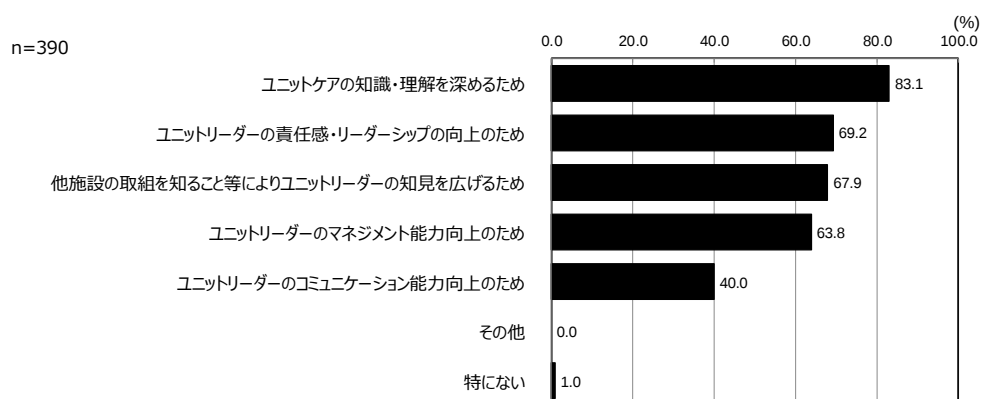


■ (問 4-3) ユニットリーダー研修受講の目的

- ・ 職員のユニットリーダー研修受講の目的として、「ユニットケアの知識・理解を深めるた

め」が 83.1%、「ユニットリーダーの責任感・リーダーシップの向上のため」が 69.2%、「他施設の取組を知ること等によりユニットリーダーの知見を広げるため」が 67.9%であった。

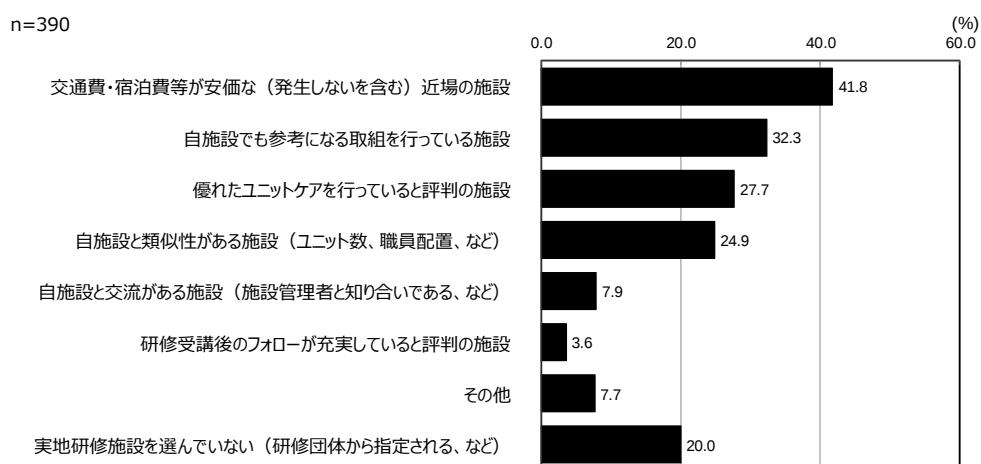
図表 94 ユニットリーダー研修受講の目的



■ (問 4-4) ユニットリーダー研修における実地研修選択時の基準

- ・ ユニットリーダー研修における実地研修選択時の基準について、「交通費・宿泊費等が安価な（発生しないを含む）近場の施設」が 41.8%、「自施設でも参考になる取組を行っている施設」が 32.3%、「優れたユニットケアを行っていると評判の施設」が 27.7%であった。

図表 95 ユニットリーダー研修における実地研修選択時の基準

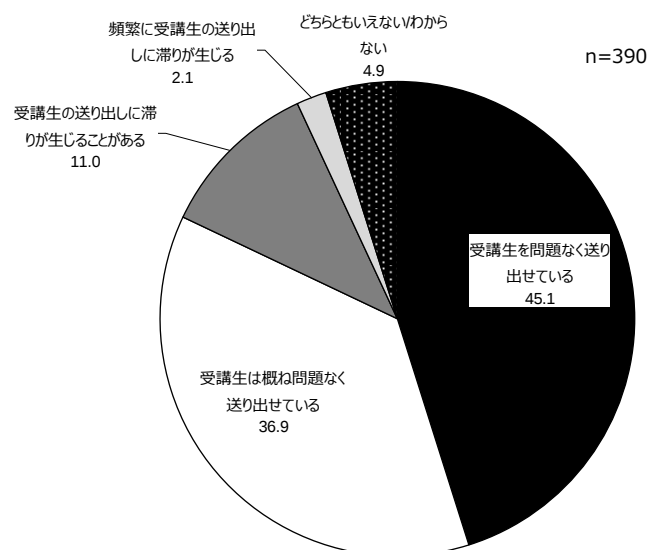


■ (問 4-5) 実地研修への送り出し状況

- ・ ユニットリーダー研修の実地研修に職員を送り出す際の状況について、「受講生を問題なく送り出せている」が 45.1%、「受講生は概ね問題なく送り出せている」が 36.9%、「受講

生の送り出しに滞りが生じることがある」が 11.0%であった。

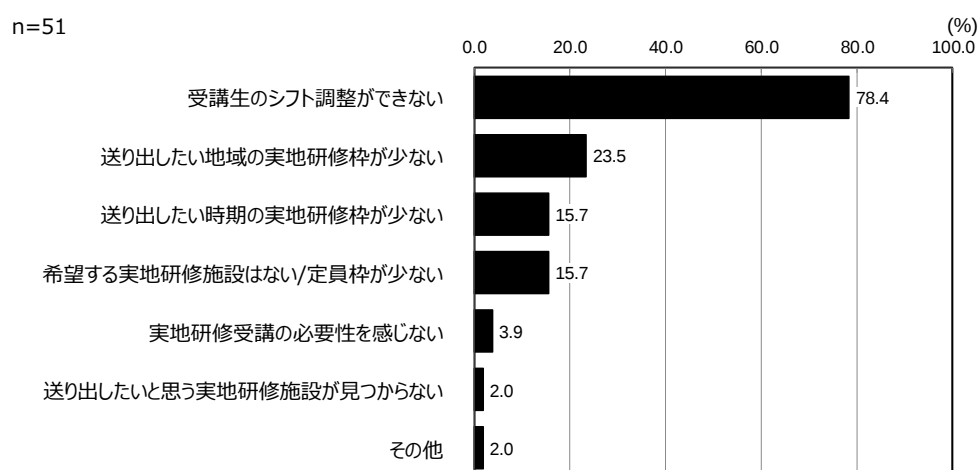
図表 96 実地研修への送り出し状況



■ (問 4-6) 実地研修への送り出しに関する課題

- ・ ユニットリーダー研修の実地研修に職員を送り出す際に、滞りが生じている理由について、「受講生のシフト調整ができない」が 78.4%、「送り出したい地域の実地研修枠が少ない」が 23.5%、「送り出したい時期の実地研修枠が少ない」が 15.7%であった。

図表 97 実地研修への送り出しに関する課題

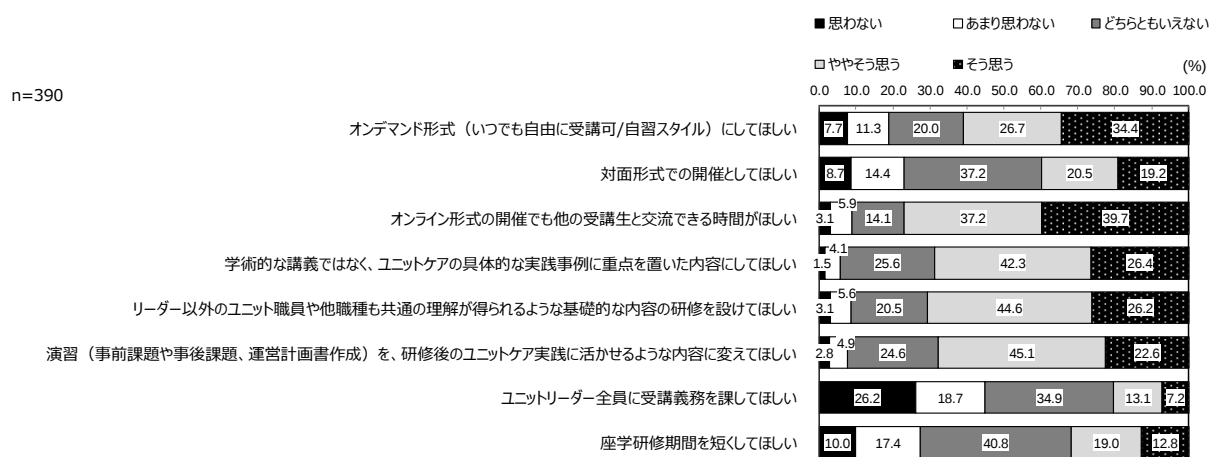


■ (問 4-7) ユニットリーダー研修における座学・演習に求める事項

- ・ 施設が求めるユニットリーダーを育成するために、ユニットリーダー研修における座学研修および演習に求める事項として、「そう思う」「ややそう思う」を選択した回答者が最も多かった。

多かったのは「オンライン形式の開催でも他の受講生と交流できる時間がほしい」、次いで「リーダー以外のユニット職員や他職種も共通の理解が得られるような基礎的な内容の研修を設けてほしい」であった。

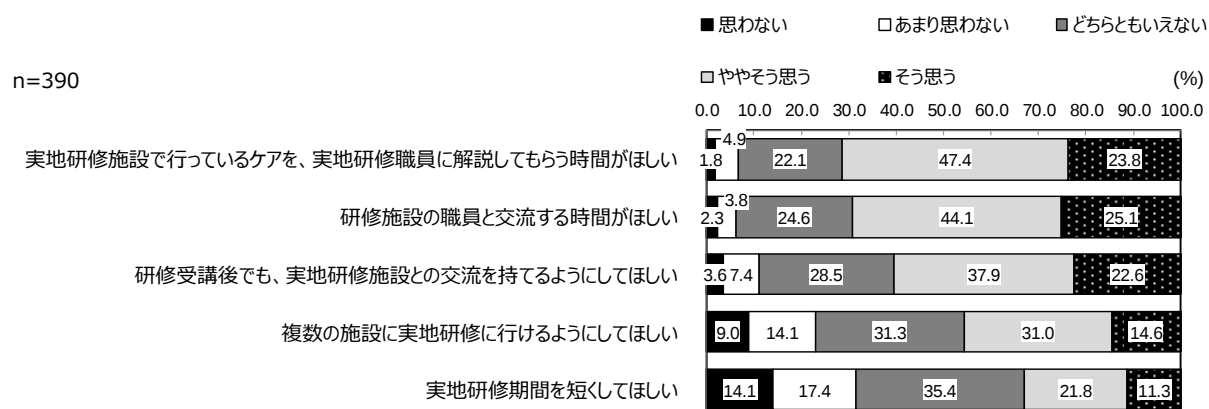
図表 98 ユニットリーダー研修における座学・演習に求める事項



■ （問 4-8）ユニットリーダー研修における実地研修に求める事項

- 施設が求めるユニットリーダーを育成するために、ユニットリーダー研修の実地研修に求める事項として、「そう思う」「ややそう思う」を選択した回答者が最も多かったのは「実地研修施設で行っているケアを、実地研修職員に解説してもらう時間がほしい」、次いで「研修施設の職員と交流する時間がほしい」であった。

図表 99 ユニットリーダー研修における実地研修に求める事項

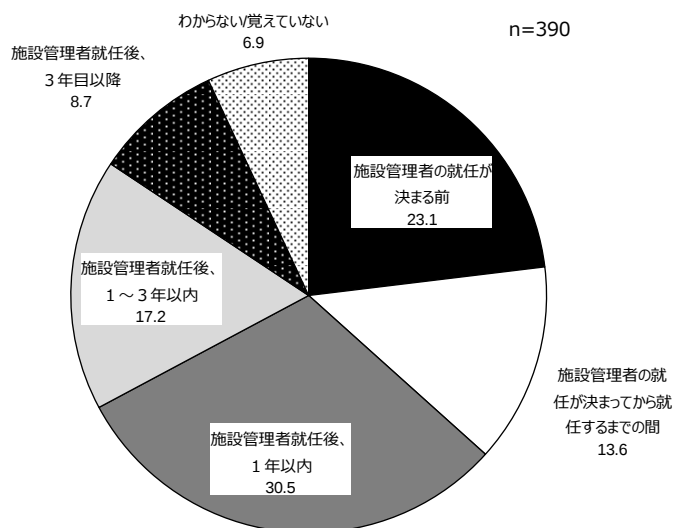


■ （問 5-1）施設管理者研修の受講タイミング

- ユニットケア施設管理者研修を受講したタイミングについて、「施設管理者就任後、1年

以内」が 30.5%、「施設管理者の就任が決まる前」が 23.1%、「施設管理者就任後、1～3 年以内」が 17.2%であった。

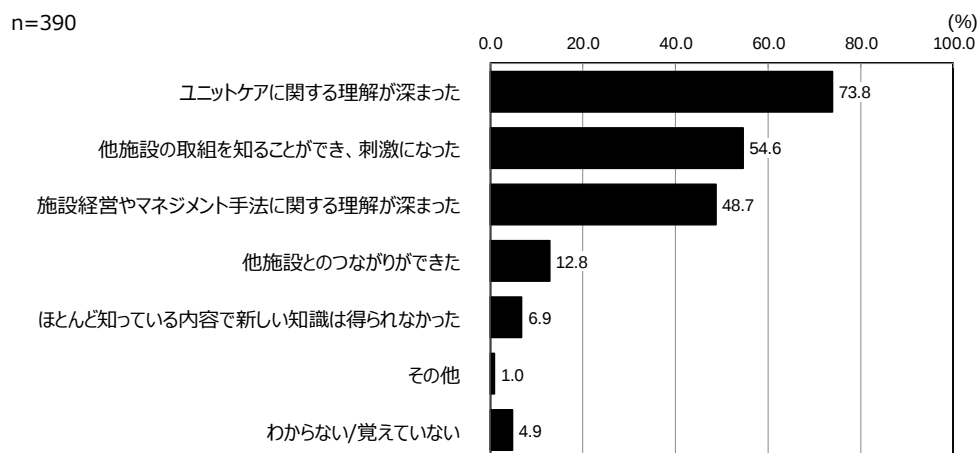
図表 100 施設管理者研修の受講タイミング



■ (問 5-2) 施設管理者研修の受講効果

- ・ ユニットケア施設管理者研修受講の効果を感じたことについて、「ユニットケアに関する理解が深まった」が 73.8%、「他施設の取組を知ることができ、刺激になった」が 54.6%、「施設経営やマネジメント手法に関する理解が深まった」が 48.7%であった。

図表 101 施設管理者研修の受講効果

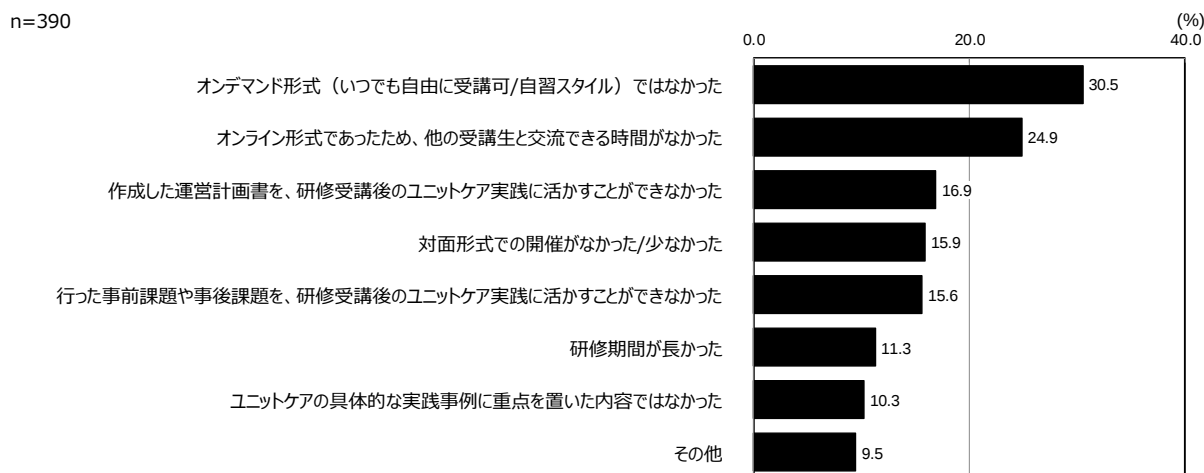


■ (問 5-3) 施設管理者研修の課題

- ・ ユニットケア施設管理者研修の課題として感じたことについて、「オンデマンド形式 (い

いつでも自由に受講可/自習スタイル)ではなかった」が 30.5%、「オンライン形式であったため、他の受講生と交流できる時間がなかった」が 24.9%、「作成した運営計画書を、研修受講後のユニットケア実践に活かすことができなかった」が 16.9%であった。

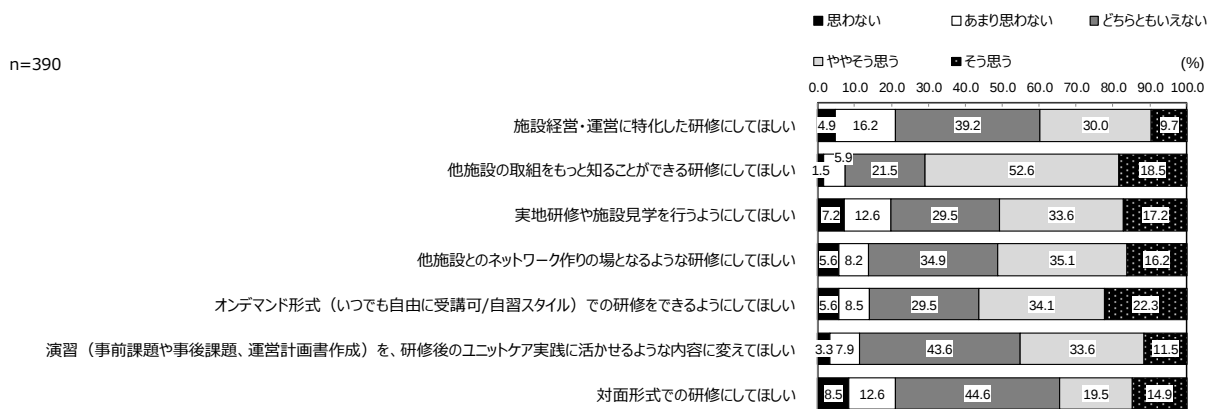
図表 102 施設管理者研修の課題



■ （問 5-4）施設管理者研修への期待

- ・ ユニットケア施設管理者研修に期待する事項として、「そう思う」「ややそう思う」を選択した回答者が最も多かったのは「他施設の取組をもっと知ることができる研修にしてほしい」、次いで「オンデマンド形式（いつでも自由に受講可/自習スタイル）での研修をできるようにしてほしい」であった。

図表 103 施設管理者研修への期待



※本調査研究は、令和6年度厚生労働省老人保健健康増進等事業として実施したものです。

令和6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

ユニット型施設等における人材育成に関する調査研究事業
報告書

令和7年3月

株式会社日本総合研究所

〒141-0022 東京都品川区東五反田 2-18-1 大崎フォレストビルディング

TEL:080-7938-4740 FAX:03-6833-9480