

令和7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カリキュラムのあり方
に関する調査研究事業
報告書

令和8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	2
(1) 検討委員会・関連ワーキンググループの設置・運営	2
(2) 先行調査研究の整理	5
(3) ユニット型施設に対するヒアリング調査	5
(4) より良いユニットケア研修への見直しに向けた検討	5
(5) ユニットケア研修カリキュラム改定案の策定	5
(6) 報告書の作成	5
2. 先行調査研究の整理	6
2.1. 現行カリキュラム作成過程における検討状況	6
2.2. 現行カリキュラムにおける記載内容	10
2.3. 昨年度調査における検討・成果	14
3. ユニット型施設に対するヒアリング調査	16
3.1. 調査設計	16
(1) ヒアリング調査実施概要	16
(2) 調査対象・抽出方法	17
3.2. ヒアリング調査結果	17
(1) ヒアリング調査結果	17
(2) ヒアリング調査結果から得られた示唆	21
4. より良いユニットケア研修への見直しに向けた検討	22
4.1. ユニットケア研修の効果向上に向けた研修構成	22
(1) ユニットケア研修の研修構成の見直しに関する検討事項	22
(2) カリキュラム改訂 WG での検討および見直し方針	24
4.2. ユニットケア研修で学ぶ内容の検討および研修カリキュラムのあり方	25
(1) ユニットケア研修で学ぶ内容および研修カリキュラムのあり方に関する検討事項	25
(2) カリキュラム改訂 WG での検討および見直し方針	29
4.3. ユニットケアの浸透に向けたリーダー以外の職員に対する教育支援のあり方	30
(1) ユニットケアの浸透に向けたリーダー以外の職員に対する教育支援のあり方の検討事項	30
(2) カリキュラム改訂 WG での検討	31
4.4. 有識者検討委員会での議論	32
5. カリキュラム改定案の策定	35
5.1. ユニッtrリーダー研修	35
5.2. ユニットケア施設管理者研修	40
5.3. ユニット内の多様な職員に対するユニットケアの理解促進に向けた取組	43

6. 本事業のまとめ	45
6.1. 今年度の成果	45
6.2. 今後の課題	46

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

ユニット型の介護保険施設では、入居者がその人らしい生活を継続できるような支援をすることが重要であり、そのため、家庭的な生活環境のなかで入居者が相互に社会的関係を築きながら、高齢者が自身のペースで過ごせる「ユニットケア」が行われる。ユニット型施設の職員には、入居者が自律的な日常生活を送れるような支援や入居者とのかかわり方が求められることから、現場で中心的な役割を果たすユニットリーダーと、その活動を支援・推進する施設管理者に対して、ユニットケア研修を通じて、ユニットケアに関する知識・技術、実践手法等の普及やユニットケアの体制整備の推進が行われている。

ユニットケア研修には、ユニット型施設の管理者を対象とする「ユニットケア施設管理者研修」と、ユニット型施設の各ユニットにおいて指導的役割を担う職員を対象とする「ユニットリーダー研修」があり、国が通知で示す実施要綱に基づき実施されている。当該実施要綱においては、研修の目的や対象者に加え、講義・演習や実地研修等の研修カリキュラム、受講者に課される事前・事後課題の設定など、研修を実施する際の留意点が定められている。

ユニットケア研修の研修カリキュラムについては、現在のカリキュラムへと見直しが行われてから約10年が経過しており、その間ユニット型施設を取り巻く社会環境の変化や入居者のニーズの多様化など、ユニットケアに求められる役割も変化している。

昨年度(令和6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、ユニットケア研修の研修修了者を対象とした調査を実施し、施設管理者およびユニットリーダーに求められる役割、習得すべき知識や行動様式、ユニットケア研修の課題や現場から求められている事項等が整理された。またそれに伴う課題として、ユニットリーダーとリーダー以外のユニット内の職員との知識の差やユニットリーダーから施設管理者へのキャリアパスにおいてマネジメント能力の向上における仕組みが足りないという点等が挙げられた。

また、社会保障審議会介護給付費分科会の「令和6年度介護報酬改定に関する審議報告」においても、「ユニットケアの質の向上・普及促進の観点から、ユニットケア研修のカリキュラムの見直しを検討する」ことが今後の課題として明記されており、より効果的なユニットケア研修の実施に向け、昨年度の老健事業で整理されたユニット型施設に勤務する職員に必要な能力やユニットケア研修に対する期待や課題等を踏まえつつ、研修カリキュラムを社会環境の変化等に応じて見直しを行う必要がある。

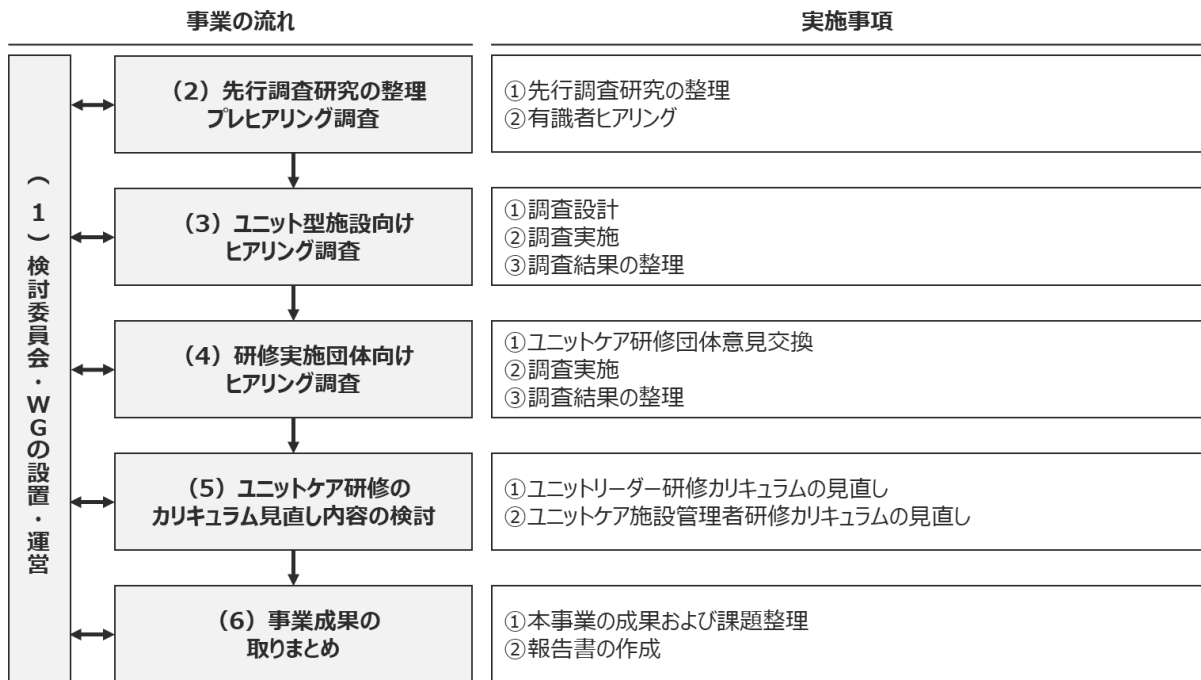
本事業の実施目的

上記の背景・課題を踏まえ、本事業においては、昨年度の老健事業の成果を踏まえつつ、より良いユニットケア研修の実施に向けて、ユニットケア研修の研修カリキュラムの見直し案を作成する。

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



(1) 検討委員会・関連ワーキンググループの設置・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およびワーキンググループ（以下、「カリキュラム改訂WG」という。）を設置・運営した。カリキュラム改訂委員会はユニットケア研修のカリキュラムの改訂に向けた詳細内容の検討を行うため、検討委員会のもとに設置することとした。それぞれの委員構成は以下に示すとおりである。

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
大久保 幸積	北海道社会福祉協議会 ユニットケア研修委員会副委員長 (特定社会福祉法人幸清会 会長)
懸上 忠寿	一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会 事務長兼企画部長
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 (社会福祉法人 弘仁会 特別養護老人ホーム 美里ヒルズ 施設長)
田中 伸弥	一般社団法人 介護リーダー育成協会 (社会福祉法人ライフの学校 理事長)
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
増田 公基	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 特別養護老人ホーム経営委員会 幹事 (社会福祉法人七恵会 在宅複合型施設 長上苑 サービス付き高齢者向け住宅 ケアガーデン長上苑 理事長兼施設長)
山口 健太郎	近畿大学建築学部建築学科 教授

◎:委員長

図表 3 カリキュラム改訂 WG 委員構成(50音順・敬称略)

氏名	所属先・役職名
大久保 幸積	北海道社会福祉協議会 ユニットケア研修委員会副委員長 (特定社会福祉法人幸清会 会長)
懸上 忠寿	一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会 事務長兼企画部長
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 (社会福祉法人 弘仁会 特別養護老人ホーム 美里ヒルズ 施設長)
田中 伸弥	一般社団法人 介護リーダー育成協会 (社会福祉法人ライフの学校 理事長)

<検討委員会およびカリキュラム改訂 WG オブザーバー>

笹口 芳則(千葉県高齢者福祉施設協会 次長)

服部 大樹(北海道社会福祉協議会 事務局)

厚生労働省老健局高齢者支援課

図表 4 本事業推進事務局

氏名	所属先・役職名
石田 遥太郎	株式会社日本総合研究所 シニアマネジャー
小林 郁也	株式会社日本総合研究所 シニアコンサルタント
堀 俊太郎	株式会社日本総合研究所 シニアコンサルタント
見上 日奈子	株式会社日本総合研究所 コンサルタント

検討委員会は計3回、カリキュラム改訂 WG は計2回実施し、各回の主な議題については以下に示す通りである。

図表 5 検討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7年9月30日	・ より良いユニットケア研修の実施に向けた検討
第2回	令和8年2月4日	・ ユニットケアの推進に向けた研修見直しの方向性 ・ ユニットケア浸透に向けたリーダー以外の職員に対する教育支援のあり方
第3回	令和8年3月2日	・ ユニットケア研修の講義・演習で学ぶ内容のとりまとめ ・ ユニットケア浸透に向けた多様な職員向け教育支援のあり方 ・ ユニットケア研修の効果向上に向けた検討課題

図表 6 ワーキンググループ各回における主な議題

回	実施日	主な議題
第1回	令和7年11月10日	・ ユニットケア研修の研修体系のあり方の検討 ・ 社会環境・現場課題を踏まえたカリキュラム改訂のポイント
第2回	令和7年12月24日	・ ユニットケア研修の研修効果向上に向けた研修構成 ・ ユニットケア研修として学ぶ内容の具体化 ・ 本事業の成果物とヒアリング調査の進め方

(2) 先行調査研究の整理

ユニット型施設における人材育成に向けた制度の変遷や本事業の目的であるユニットケア研修の見直しに向けた論点を整理するため、先行調査研究の整理を行った。

(3) ユニット型施設に対するヒアリング調査

ユニットケア研修の見直しに向け、ユニット型施設で各階層(施設長/介護主任/リーダー/一般職員)が担う業務・役割やそれを行うために必要な能力の実態把握、ユニットケアの現場実践に向けて課題となっている事項やユニットケア研修に対する要望等の意見収集を目的として、ユニット型施設に対するヒアリング調査を実施した。

(4) より良いユニットケア研修への見直しに向けた検討

先行研究調査の整理やユニットリーダー・施設管理者に対するヒアリング調査結果の整理をもとに、より良いユニットケア研修への見直しに向け、カリキュラム改訂 WG および検討委員会において議論を行った。

(5) ユニットケア研修カリキュラム改定案の策定

(3)および(4)の検討内容を基に、ユニットケア研修カリキュラムの改定案を作成した。

(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. 先行調査研究の整理

2.1. 現行カリキュラム作成過程における検討状況

現行のユニットケア研修の研修構成、研修カリキュラムおよび研修の実施・運用体制は、先行する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）」および「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）」による検討成果をもとに作成されている（いずれも株式会社三菱総合研究所による実施。）。そのため本調査事業における現行カリキュラムの見直し点を検討するにあたって、現行カリキュラム作成時の調査事業の成果や課題の整理を行った。

現行カリキュラムでは、入居者の重度化等ユニット型施設を取り巻く社会環境の変化に対応するべく、それまでのユニットケアの理念や知識の普及が中心の研修から、マネジメント能力や重度者も含めた個別ケア手法等、より実践的な能力の習得が目指され、アクティブラーニング等の手法も取り入れた研修構成およびそれに基づく研修カリキュラムが作成された。

図表 7 現行カリキュラムの作成過程で実施した調査事業の整理

事業名称	調査概要
「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)	<p><u><調査目的></u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修カリキュラム策定から 10 年が経過し、社会環境が変化する中、今後のユニットケアに求められる役割やそれを担う人材像、ユニット型施設を取り巻く課題を整理 ・ ユニットケアを担う人材の、育成すべき対象、教育・研修の内容、育成方法のあり方について検討 <p><u><調査結果></u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今後のユニットケアの重点テーマ整理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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、入居者およ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 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 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。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ アクティブラーニングモデルの整理 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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。 <p><課題とされた事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新たな研修の運用に向け、検討した方針で具体的な研修カリキュラムや研修プログラムへの落とし込みを行い、研修実施主体や実施主体の検討等ともあわせた実現可能性を検証すること。 ・ アクティブラーニング等の新たな手法を用いた研修プログラムを試行的に実施し、その効果を検証すること。 ・ 研修受講者の制度上の位置づけや、研修の実効性を高めるための修了要件の設定、資格認定の必要性の検討、他の研修体系および認定制度との関係について整理すること。 ・ PDCA サイクルにより研修プログラムや運用体制を見直せる仕組みづくり、研修プログラムと業務実態の適合性や研修体系の有効性の客観的な評価に関して検討すること。
<p>「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）</p>	<p><調査目的></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケアの推進のため、実践的かつ効果的なユニットリーダー研修のあり方について検討 ・ ユニットリーダー研修のカリキュラムの見直しとともに、学習内容と実践を結びつけ、実践的な能力の修得および研修受講生のモチベーションを向上させるための研修内容や育成方法の検討 <p><調査結果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダー研修カリキュラムの見直し <ul style="list-style-type: none"> ➤ ユニットケアを行う施設、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 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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

	<p>る受講者を参加対象とすべきことが示唆された。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修運営のあり方に関する状況把握 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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。 <p><課題とされた事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 新たなユニットリーダー研修のカリキュラム細則や教材・指導要領を作成するとともに、指導者の養成・確保方法を検討すること。また、新カリキュラムによる研修の試行・検証を行うこと。 ➤ 実運用に向けた研修の実施体制・運営体制のあり方や、研修の質の担保のための検討。 ➤ 「初任者研修」「ユニットリーダー研修」「管理者研修」のからなる研修体系の構築。
<p>「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)</p>	<p><調査目的></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新カリキュラムに基づく研修の実現に向けた実施・運用体制の検討 <p><調査結果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新たなカリキュラムに基づいた標準テキストの作成 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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）および指導要領が作成された。 ・ 試行研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 前年度に検討された実地研修の方針、およ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

	<p>▶ 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。</p> <p><課題とされた事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラム・テキストについて、研修を運用しながら状況に応じて見直しをしていく仕組みの検討。 ・新しい研修体系の移行に向けて、講師と実地研修施設の確保。 ・管理者研修の内容を新しいユニットリーダー研修の内容と連動させ、実行性の高い内容とすること。
<p>「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）</p>	<p><調査目的></p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 27 年度までの成果を基に、管理者研修見直し、指導者養成のあり方を検討 <p><調査結果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設管理者研修の見直し <ul style="list-style-type: none"> ▶ 施設管理者およ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および実地研修施設の確保についての検討 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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。 <p><課題とされた事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修への参加の困難さを鑑み、e-learning の導入等による受講負担の軽減の検討 ・講師と実地研修施設の養成と確保 ・ユニットリーダー研修のテキストについて、制度面での整理が明確

	<p>となっていない現場の取組等の具体的な記述は行っていないため、現場のユニットリーダーの悩みに答え、実践をサポートできる内容とすることへの期待。</p>
--	---

2.2. 現行カリキュラムにおける記載内容

現行のユニットケア研修のカリキュラムは、「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」の実施について（令和6年3月29日老高発0329第4号厚生労働省老健局高齢者支援課通知。以下「厚労省通知」という。）により定められており、ユニットケア研修の実施団体（以下「研修団体」という。）は当該通知に定められた内容に基づく研修を実施している。以下に現行カリキュラムとして示されている内容を整理する。

ユニットリーダー研修の現行カリキュラム

ユニットリーダー研修について、現行カリキュラムでは、まず講義・演習を中心とした初期研修（3日程度）において、

- ・ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望
- ・ユニットリーダーの役割
- ・ユニットケアの理念と特徴
- ・ケアのマネジメント
- ・ユニットのマネジメント

を学ぶこととなっている。その後、実践課題を設定し、自施設において2～4週実施した上で、実習を中心とした実地研修、初期研修と実地研修の振り返り学習を中心とした修了研修を行うこととなっている。

また、研修受講者には、事前課題および事後課題として以下の課題が課されている。

<ユニットリーダー研修の事前課題> ※既存ユニット型施設からの受講者の場合

- ・自施設の建物の配置等について把握する。
- ・ユニットにおけるケアの内容、情報の共有方法や会議の持ち方等の現状を把握し、課題を整理する。

<ユニットリーダー研修の事後課題>

- ・研修修了後、事前に整理した課題を見直すとともに、演習で立案した運営計画を施設管理者と共に見直す。
- ・研修修了6ヶ月後には、運営計画の進捗状況について施設管理者と共に評価を行い、都道府県等又は研修受託団体に報告する。

図表 8 厚労省通知別紙「ユニットリーダー研修実施要綱」

別紙 2

ユニットリーダー研修カリキュラム

テーマ	時間	形式	内容	指導者	
オリエンテーション	15分	講義	ユニットリーダー研修の目的、ユニットリーダーとして習得すべき知識及び技能研修の概要を説明し、以降の研修受講に向けた心構えをつくる。	研修主催者等	
ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望	45分	講義	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。	左記内容の有識者(行政担当者等)	
ユニットリーダーの役割	90分	講義 演習	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	別紙11に定めるユニットリーダー研修の講師の要件を満たす者	
ユニットケアの理念と特徴	高齢者とその生活の理解	60分	講義 演習		①高齢者に対する全人的理解、高齢者の尊厳の保持 ②入居者を取り巻く環境のとらえ方 ③高齢期の理解
	ユニットケアの理念と特徴	90分	講義 演習		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
	ユニットケアにおける個別ケアと自立支援	90分	講義 演習		①ユニットケア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
ケアのマネジメント	210分	講義 演習	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。		
ユニットのマネジメント	210分	講義 演習	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。		
統合と実践	60分	講義 演習	実践において、学習した知識及び技能を統合させ、ユニットリーダーとしてユニットケアを展開し、ユニットを運営することを学習する。 ・実践課題の設定 ・施設における実践課題の実施計画作成		
	2～4週	実務	自施設における実践課題の実施	-	
	3日間以上	実地研修	①ケアのマネジメントとユニットのマネジメントの考え方と実践方法の理解 ②これまでのケアのマネジメント・ユニットのマネジメントの振り返りと今後の取組の方針	実地研修施設の職員(ユニットリーダー経験者及び施設管理者)	
	1日間	プレゼンテーション	実践課題での取り組みについてプレゼンテーションを行う。	別紙11に定めるユニットリーダー研修の講師の要件を満たす者	

※ 上記時間以上の研修を実施すること

※ e-Learning等を活用する場合には、上記の時間数と同等の研修内容が担保されるよう留意すること

ユニットケア施設管理者研修の現行カリキュラム

ユニットケア施設管理者研修については、ユニットケアの意義並びにユニットケアを効果的に提供するための環境整備および管理の方法に係る次に掲げる事項を学ぶこととなっている。

- ・ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望
- ・ユニットケアの理念と特徴
- ・ユニットケア施設の組織体制とマネジメント
- ・組織のマネジメント
- ・ユニットケア導入・運営計画演習

また、研修受講者には、事前課題および事後課題として以下の課題が課されている。

＜施設管理者研修の事前課題＞※既存ユニット型施設からの受講者の場合

- ・自施設の建物の配置等施設の特徴について把握し、説明できるよう施設の紹介資料を作成する。
- ・ユニットリーダーとの情報共有方法や施設における課題の把握方法等について整理する。

＜施設管理者研修の事後課題＞

- ・研修修了後、事前に整理した課題を見直すとともに、演習で立案した運営計画を自施設のユニットリーダー研修修了者と共に見直す。
- ・研修修了6ヶ月後には、運営計画の進捗状況について自施設のユニットリーダー研修修了者と共に評価を行い、都道府県等又は研修受託団体に報告する。

図表 9 厚労省通知別紙「ユニットケア施設管理者研修実施要綱」

別紙 1

ユニットケア施設管理者研修カリキュラム

テーマ	時間	形式	内容	講師
オリエンテーション	15分	講義	管理者研修の目的、施設管理者として習得すべき能力、及び研修の概要を説明し、以降の研修受講に向けた心構えをつくる。	研修主催者等
ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望	45分	講義	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。	行政等
ユニットケアの理念と特徴	150分	講義 演習	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。	ユニットケアを実践している施設の管理者・有識者等
ユニットケア施設の組織体制とマネジメント	60分	講義	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。	
組織のマネジメント	60分	講義 演習	【ケアのマネジメント】 個別ケアを実施し、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。	
	60分	講義 演習	【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。	
	210分	講義	【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。	
ユニットケア導入・運営計画演習	300分	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。	

※ 上記時間以上の研修を実施すること

※ e-Learning等を活用する場合には、上記の時間数と同等の研修内容が担保されるよう留意すること

2.3. 昨年度調査における検討・成果

本調査事業は昨年度（令和6年度）の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」（弊社実施。以下「昨年度調査」という。）の成果に基づき実施をした。

昨年度調査における調査結果およびユニットケア研修の見直しに向けた検討ポイントを改めて整理する。

■ 「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」（令和6年度）

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等を通じて、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。

<調査結果>

・ ユニットリーダーおよび施設管理者に求められる能力・役割の明確化

ユニットリーダーには、ユニットケアの理念や個別ケアの実践に加え、職員間や多職種との連携、ユニット運営といったマネジメント能力が求められることが明らかとなった一方で、マネジメント面に課題を抱えるリーダーも一定数存在することが分かった。施設管理者については、現場経験の有無に応じて、理念の理解または組織マネジメント力の強化が必要とされることが示唆された。

・ ユニットケア研修の改善方針

入居者の重度化や認知症への対応、感染症対応、介護テクノロジーや外国人材への対応等、ユニット型施設を取り巻く社会環境のさらなる変化を踏まえた内容への見直しが求められていることがわかった。研修内容については講義中心の研修ではなく、演習やグループワーク等より実践的な内容や、自施設の課題への対応が学べる内容、実地研修での密な指導・対話の強化が求められていることがわかった。

・ 実地研修施設選定調査票の見直し

実地研修施設の選定基準については、現行の評価項目が抽象的で現状に合っていない等の課題があり、「ユニット型施設に求められる事項」との整合性を高める見直しが必要とされた。そのため、現場実態を踏まえた評価項目の具体化や、教育機能の観点の強化、調査負担の軽減を図る形で見直し案が整理された。

<今後の課題として整理された事項>

・ カリキュラム改訂案の具体化

ユニットリーダーおよび施設管理者に求められる能力を踏まえ、研修カリキュラムの具体化を進める必要がある。特に、社会環境の変化を踏まえた講義内容の見直しや、アクティブラーニング・演習・実地研修での指導強化をどのように組み込むかについて、検討が求められる。

・ 実地研修施設選定基準の継続的見直し

実地研修施設の選定調査票については評価項目や基準の妥当性について引き続き精査が必

要であり、継続的な検討が求められる。

・ **リーダー以外も受講できる基礎的な内容を扱う研修の検討**

職種等を問わずリーダー以外も受講できる基礎的な内容を扱う研修について、実現可能性や受講負担を踏まえつつ、具体的な実施方法の検討が必要である。あわせて、外国人職員や人材の流動性の高さを前提とした設計が求められる。

・ **実地研修の位置づけの再整理**

実地研修の役割や実施方法について、見学機会の柔軟化や、施設管理者研修における必要性等も含め、実施のあり方を検討すべきである。

・ **研修後のフォローアップの仕組みの検討**

研修で得た学びの定着とユニットケアの現場実践を推進するため、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について、内容や実施主体を含めて検討する必要がある。

3. ユニット型施設に対するヒアリング調査

3.1. 調査設計

(1) ヒアリング調査実施概要

ユニット型施設の人材が担う業務やそれを行うために必要な能力の実態把握、ユニットケアの現場実践に向けて課題となっている事項やユニットケア研修に対する要望等の意見収集を目的として、ユニット型施設を対象にヒアリング調査を実施した。ヒアリング対象はユニット型施設にて施設管理者やユニットリーダーとしての役割を担う方とし、ユニットケアを実践するための業務・役割および必要な能力、ユニット型施設に勤務する職員（以下「ユニットケア人材」という。）の育成に関する考え方・課題についてヒアリングを行った。

図表 10 ヒアリング調査設計

調査目的	ユニットケア研修の見直しに向け、ユニット型施設で各階層（施設長/介護主任/リーダー/一般職員）が担う業務・役割やそれを行うために必要な能力の実態把握、ユニットケアの現場実践に向けて課題となっている事項やユニットケア研修に対する要望等の意見収集
調査実施期間	2025年7月～2025年12月
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	<p><ユニットケアを実践するための業務・役割と必要な能力></p> <ul style="list-style-type: none">・ ユニット型施設の各階層（施設長/介護主任/リーダー/一般職員）の職員が担う業務・役割・ 各階層の職員が業務・役割を遂行する際に必要な能力 等 <p><ユニットケア人材の育成方法></p> <ul style="list-style-type: none">・ 職員が業務・役割を担うために施設で行っている人材育成の考え方、研修内容・ リーダー/一般職員が業務・役割を担う中で、現場で行っている工夫や取組、課題・ ユニット型施設の管理層・リーダー人材の確保に関する取組や課題 <p><ユニットケア研修への期待></p> <ul style="list-style-type: none">・ より良いユニットケア研修に向け、研修実施形式や研修教材等現場で有効活用できるようなアイデア

(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等を通じ、計5施設を対象に実施した。ヒアリング対象一覧は以下に示す。

図表 11 ヒアリング対象一覧

	定員数	ヒアリング対象者	
		施設管理者	ユニットリーダー
特別養護老人ホーム A	110 名	1 名	0 名
特別養護老人ホーム B	84 名	1 名	2 名
特別養護老人ホーム C	80 名	1 名	0 名
特別養護老人ホーム D	29 名	1 名	0 名
特別養護老人ホーム E	100 名	1 名	0 名

3.2. ヒアリング調査結果

(1) ヒアリング調査結果

ヒアリング調査を踏まえ、ユニットケアを実践するための業務・役割、必要な能力について以下のように整理した。なお、各職階の役割は、その上下にある職階との関係を踏まえて定められるものであるため、施設管理者・ユニットリーダーに加えて、介護主任(フロアリーダー等)・一般職員(ユニットメンバー)についてもあわせて整理している。

図表 12 ユニットケア人材の役割・業務および必要な能力

職員階層	役割	業務	必要な能力
施設長	施設のユニットケア方針を示す	・職員への周知・発信	・ユニットケアの理念に対する深い理解と施設のケア方針に落とし込む力 ・ユニットケア実現に向けた推進力・職員への発信力
	ケア方針実現に向けて施設環境を整える	・ハード面の施設整備	・当該施設におけるユニットケアの方針を実現するためにハード面を考慮する計画性 ・中長期的な観点からの設備投資判断
	施設が求める人物像を示す	・人材育成方針の策定 ・次世代の管理層の育成	・施設のケア方針を実現する人物像を定め、人材育成方針に落とし込む力 ・キャリアマップを示しながら将来のリーダーを育成する力

	管理者責任	・施設の運営管理責任	・責任者として施設の運営管理を行う判断力 ・現場に対する理解力
		・人材の管理責任	・責任者として人材管理を行う判断力 ・現場に対する理解力
		・会計の管理責任	・責任者として会計管理を行う判断力 ・現場に対する理解力
		・トラブル対応	・利用者家族との現場トラブルを解決に導く説明能力・専門性
	中長期的な観点での施設経営	・中長期的な運営計画の策定	・中長期的な観点で組織運営を行うマネジメント能力、判断力
		・サービス品質の管理・向上	・施設内で行われているケアの管理・マネジメント ・他施設のサービス提供に関する情報収集力、外部ネットワークをつくる力
		・施設認知度の向上	・他施設・利用者に向けた発信力・説明能力
	地域や外部機関との連携	・地域との連携	・地域に向けた発信力、外部ネットワークをつくる力
		・外部機関との連携	・関係機関（自治体・業界団体等）に向けた発信力、外部ネットワークをつくる力
	介護主任（フロアリーダー等）	現場マネジメント	・ケアマネジメント
・人材マネジメント			・介護職の配置を適切に行う人材マネジメント能力 ・キャリアマップを示しながら次世代のリーダーを育成する力
・組織内の調整			・組織・職員に対する総合的な調整力 ・円滑な業務遂行に向けた総合的な判断力
施設内のケアの均質化		・ケア会議の企画・運営	・施設のケア方針と現場で行われているケアのギャップを正確に把握する力

			<ul style="list-style-type: none"> ・現場リーダーとしての統率力・コミュニケーション能力・説明能力
	ユニットリーダーの統括、ユニットリーダー人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットリーダーへの指導、ユニットリーダーの育成 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットリーダーに対するメンタリング・コーチング能力 ・ユニットリーダーの育成を計画的に行うための実行力
	施設管理者の補佐・サポート	<ul style="list-style-type: none"> ・職員からの相談対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理者として誠実に対応するための責任感 ・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 ・上司や部下とのコミュニケーション能力
ユニットリーダー	ケアの具体的な取組検討、個別ケアの進捗管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニット内会議の企画・運営、個別ケアの進め方検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットの内の課題を発見する力 ・ユニットケアの取組・工夫に関する企画力・提案力
		<ul style="list-style-type: none"> ・ユニット費の管理・使途検討等ユニット内マネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニット内を運営するマネジメント能力 ・部下や他職種を率いるリーダーシップ・コミュニケーション能力
	ユニットケア理念の職員への浸透、リーダー以外の職員の育成・指導	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットケアの理念伝達 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットケアの理念とその実践方法、推進における工夫をユニット内の職員に伝える力 ・背景や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
		<ul style="list-style-type: none"> ・ユニット内の職員への指導・教育 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニット内の職員に対するメンタリング・コーチング能力
	施設管理者・介護主任の補佐・サポート	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族の相談受付、利用者・家族からの苦情対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者・家族と円滑な関係を築けるコミュニケーション能力 ・リスクとなり得る事案を発見し、迅速に対応・報告することができる能力
		<ul style="list-style-type: none"> ・職員からの相談対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・上司や部下とのコミュニケーション能力
一般職員	ユニットケア	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットケア理 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットケア理念、施設方針への共感

(ユニットメンバー)	アの実施、ユニット内のイベント等の企画・工夫の提案	念の理解	・ 入居者視点で物事を考える力
		・ 個別ケアの実践	・ 入居者の生活リズムに沿った柔軟なケアを行う対応力
			・ 入居者の生活ニーズを汲み取る力
			・ ユニット内で連携したケアを行うことができるコミュニケーション能力

また、ユニットケア人材の育成における現場での課題、ユニットケア研修への期待について、以下のような意見を得られた。

図表 13 ユニットケア人材育成に関する現場課題およびユニットケア研修への期待

項目	調査結果（ヒアリングで得られた意見の整理）
ユニットケア人材の育成における現場での課題	<p><ユニットケア推進に関する現場の状況・課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケア研修受講だけで自施設での実践につなげることは限界がある。 ・ 管理者や他の職種の理解がない施設は、受講者がユニットケアを実現しようとしても反対を受ける。 ・ リーダーがユニットリーダー研修から戻り、ユニット内の職員にユニットケアの取組を広めるための教材や、ユニットケアを実践するためのツールがあるとさらに良い。 ・ 外国人の職員が増え、外国人同士で指導する等、この10年で状況が大きく変わっている。 <p><リーダー以外の職員に対する教育支援について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダー以外の職員が受講できる研修については賛成である。外部講師やオンライン配信等も活用しながら積極的に実施すべき。 ・ ユニット内のリーダー以外の職員に理念やユニットケアの実践方法をしっかり知ってもらい、リーダーがマネジメントすることが重要。
ユニットケア研修への期待	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修受講者の質が変わってきているため、研修の内容も現在の受講者に合わせられるようにしていけるとよい。時代とともにユニットリーダー研修の受講者層が変わってきており、入職1年目の受講者も出てきている状況。 ・ 入職して間もない人に対してはユニットケアに関してある程度分かりやすく学べる教材があると良い。ハンドブックのような、困った

	<p>ときに見返せる他施設の事例集があると良いのではないか。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経験が浅くても、リーダーとしての基本的な行動が行えるようなツールがあると良い。
--	--

(2) ヒアリング調査結果から得られた示唆

ユニット型施設へのヒアリングの結果、ユニットケア人材は各職員の階層ごとに業務や役割が異なっており、そのために必要とされる能力も異なることが明らかとなり、各施設ではユニットケア人材の育成、とりわけユニットリーダー以上のユニットケアを中心的に推進していく人材の育成には中長期的な観点で取り組んでいることが示された。

また、ユニットケア研修で学んだことの現場実践に向けては、各施設において、ユニット型施設としてあるべき姿を段階的に示しながら、ユニットリーダーがユニット内の職員に対するユニットケアの知識伝達時等に活用できるような実践的な技術やツールが求められており、外国人職員への教育等の現場課題に対応する研修内容のニーズが高まっていることが示唆された。

4. より良いユニットケア研修への見直しに向けた検討

昨年度調査の結果や、ユニット型施設へのヒアリング調査で得られた現場課題等を踏まえ、ユニットケア研修をより現場実態に即した効果的な研修とするための検討を行った。本調査で行ったより良いユニットケア研修への見直しに向けた検討事項と有識者検討委員会およびカリキュラム改訂 WG での議論に基づき現状課題および見直しに関する方向性を以下に整理した。

4.1. ユニットケア研修の効果向上に向けた研修構成

(1) ユニットケア研修の研修構成の見直しに関する検討事項

昨年度調査で実施をしたユニットケア研修修了者に対するアンケート調査およびヒアリング調査においては、ユニットケアの現場実践に活用できるような事前・事後課題の内容を求める意見や、ユニットリーダー研修においては研修中の実地研修施設職員による受講者へのサポートを求める意見が挙がり、事前課題や事後課題の位置づけや、事後課題として課されている受講後の自施設でのユニットケア実践に向けた計画作成を進める際の支援のあり方が研修実施時の課題として挙げられた。

<昨年度調査のアンケート調査の結果>

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。

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」という声がある。施設管理者の回答も同じ傾向。

<昨年度調査のヒアリング調査結果>

研修終了後の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。

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。

これらの昨年度調査の結果および本事業で実施をしたヒアリング調査で得られた現場課題を踏まえ、ユニットケア研修の効果向上に向けた研修構成に関して見直しを検討すべきポイントを以下のとおり整理した。

図表 14 研修構成の見直しに向けた検討事項(ユニットリーダー研修)

検討事項	現状課題（昨年度調査およびヒアリング調査結果を整理）
<p>事前・事後課題（※1）の内容および位置づけ</p>	<p>◇ 課題設定が研修効果向上に向けて有効なものとなっていない可能性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事前・事後課題をユニットケアの現場実践に活用することが難しい。特に事後課題の運営計画作成は研修中に作成する負担が大きいが、受講生にとって効果的なものとなっていない場合もある。 ・ 受講生が研修で作成した実践計画を自施設で事後課題として実践する際に管理者や他の職員の理解が得られず孤立してしまうことがある ・ 事後課題の進捗評価のタイミング（研修修了後 6 か月後）が長く、研修実施団体による研修後の受講生へのフォローは限定的になる。 <p>◇ 研修実施中の扱いは研修実施団体ごとに差があり、有効活用されていない可能性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事前課題の講義・演習での使い方や、実地研修施設での運営計画作成支援等研修中の課題の扱い方には研修実施団体または実地研修施設ごとに差があり、有効活用されていない状況もある。

（※1）ユニットリーダー研修の事前課題として、自施設の建物の配置等、ユニットにおけるケアの内容、情報共有方法や会議の持ち方等の現状を把握し、課題を整理することが課されている。事後課題として、事前に整理した課題を見直すとともに、演習で立案した運営計画を施設管理者と共に見直すこと等を課されている（厚労省通知別紙「ユニットリーダー研修実施要綱」より）。

図表 15 研修構成の見直しに向けた検討事項(施設管理者研修)

検討事項	現状課題（昨年度調査およびヒアリング調査結果を整理）
事前・事後課題の内容および位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 課題設定が研修効果向上に向けて有効なものとなっていない可能性 ◇ 研修実施中の扱いは研修実施団体ごとに差があり、有効活用されていない可能性 <li style="padding-left: 20px;">※ ユニットリーダー研修と同様の論点
実地研修の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ◇ ユニットケアの現場経験が少ない管理者からは、他施設の見学機会が求められている ・ ユニットケアの推進には施設管理者の推進力が必要である一方、ケアの実際を理解するには、施設管理者自身が実地で学ぶ機会が必要 ・ 実地研修等を通じて施設管理者間のネットワーク作りの機会となることも研修のメリットになり得ることも考えられる。

(2) カリキュラム改訂 WG での検討および見直し方針

昨年度調査およびヒアリング調査の結果を踏まえて整理を行ったユニットケア研修の効果向上に向けた研修構成に関する検討事項について、カリキュラム改訂 WG での検討を実施した。

カリキュラム改訂 WG での議論を通じて、ユニットケア研修の効果向上に向けて以下の方角性で見直しを図っていくことが望ましいと結論付けた。

図表 16 カリキュラム改訂 WG における主な意見①

ユニットケア研修の効果向上に向けた研修構成に関する主な意見
<ul style="list-style-type: none"> ・ 事前課題は座学のグループワークにおいて、講師の事例紹介や他の施設からの参加者の話を聞き、他施設と自施設の間にどのような違いがあるのか学ぶツールとして活用できるものと考えている。事前課題を講義・演習の後に実施することで座学の質が下がってしまうことを懸念しており、現行のとおり事前課題は講義・演習の前に実施する方針が良いのではないかと。 ・ 実地研修施設の職員からアドバイスを受けてから実践課題の実施に進む方がスムーズに進められるのではないかと。実地研修の中でも講義・演習で学んだことをおさらいし、実践課題が自施設で実現できるものか助言を受けた後で、自施設で2～4週間、実践課題の実施を行う形が良いだろう。ユニットリーダーにとって実践施設で実現しやすい課題を設定した方が、達成感を得られ、取組の継続につながるものと考えられる。実践課題を、まず

は自施設でやってみるのか、実地研修施設で助言を受けてから実施するのか、受講生が選べるようにしてはどうか。

- ・ 現在の構成において、講義・演習を通じて自施設で実践できるレベルの知識を身に着けたうえで、自施設での実践で出てきた悩みを実地研修で相談できる点はメリットだろう。実地研修施設としても、実践課題を見て、施設の設備やメンバー構成等を確認したうえで助言ができる。一方、講義・演習から実地研修まで期間を空ける必要があるため、日程調整の負担が大きいという点はデメリットだ。どちらの構成でも良いのではないか。
- ・ 実地研修終了後も継続的にフォローすることは難しく、研修団体から受講6か月後に状況を確認しても、受講者から返答がないことも多い。受講3か月後であれば、受講者の記憶も新しく、学んだことを実践できているか評価しやすいのではないか。

図表 17 研修構成の見直しに関する方向性

項目	カリキュラム改訂 WG を踏まえた見直しの方向性
事前課題・事後課題のあり方および位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修修了後の受講生のフォローがしやすくなるよう、事後課題の進捗評価・報告の実施時期を、研修修了後6か月から3か月へと短縮してはどうか。 ・ 現行の各研修団体での活用方法や実施状況を鑑み、研修効果向上に向けたあり方を整理し、望ましい内容や位置づけに関して継続的な検討を行う。 <p>＜研修効果向上に向けた望ましいあり方（今後の検討課題）＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 事前課題を講義・演習で効果的に活用し、学習効果を高めることで研修効果向上につなげる ✓ 事後課題として課される自施設での実践計画は、実地研修等を通じて内容をブラッシュアップし、受講生が抱える課題に即した内容となるよう支援を行う ✓ 上記の事前課題・事後課題の活用方法について、研修効果向上に向けて望ましいあり方かどうか継続的な検討を行う

4.2. ユニットケア研修で学ぶ内容の検討および研修カリキュラムのあり方

(1) ユニットケア研修で学ぶ内容および研修カリキュラムのあり方に関する検討事項

昨年度調査で実施をしたユニットケア研修修了者に対するアンケート調査およびヒアリング調査においては、社会的背景の変化を踏まえた研修の実施や、ユニットケアを実践形式で学べるような演習の実施を求める意見があがり、ユニットケア研修の講義・演習で教える内容を時流に即したものとしていくことや、より実践的なユニットケア研修へと見直していく必要があることが課題として挙げられた。

<昨年度調査のアンケート調査の結果>

ユニットケア推進の上での重度化対応に対する難しさが現場課題となっている

- ・ 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」を選択した人は、ユニットリーダーでは 25%、施設管理者では 32%。

実践的な研修内容が求められている

- ・ 「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。

<昨年度調査の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い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。

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等にどう発信し、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。

これら昨年度調査の結果および本事業で実施をしたヒアリング調査で明らかになった現場課題を踏まえ、ユニットケア研修で学ぶ内容および研修カリキュラムのあり方に関して見直しを検討するべきポイントを以下のとおり整理した。

図表 18 ユニットケア研修で学ぶ内容および研修カリキュラムのあり方に関する検討事項

検討事項	現状課題（昨年度および調査調査結果を整理）
ユニットケアの理解に関する講義内容	<ul style="list-style-type: none">◇ ユニットケアのさらなる推進や現場実践時の課題を研修内容の充実で解決することは難しい・ ユニットケアの現場実践に関する課題に対しては、研修内容の充実だけではなく、研修方法の工夫や研修以外のアプローチも必要。・ 管理者や他の職種の理解がない施設は、受講者がユニットケアを実践しようとしても孤立してしまうことがある。◇ 受講者ごとに施設環境や経験等が異なり、研修に臨む際の課題感は異なる

	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケア研修の受講者は、自施設の施設環境や受講前のユニットケアの経験等に差があり、研修に求める内容や課題感は様々な状況。 ・ ユニットケア研修の受講者が抱える課題にマッチするような研修ができれば受講生にとって効果的な研修となるのではないか。 <p>◇ ユニットケア研修ではユニットケアの基本的理解が重要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケア研修では、ユニットケアの実践が利用者に与える影響等を事例や実地で学ぶことを通じて、ユニットケアの理解を深めることが最重要の目的。 ・ ユニットケアのさらなる推進に向けては、どこで研修を受けようとも受講生の理解に差が生じないような工夫が必要。
<p>ユニットケア研修で 学ぶべき内容の具体化</p>	<p>◇ ユニット型施設の入居者像の変化および職員像の変化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 入居者の状態像も制度や時代とともに変わっており、要介護度が比較的重い方の比率が高まっている。 ・ 介護職員としての経験が少ない職員がリーダーとなることも増えている。 ・ ユニット型施設の職員も多様な働き方を背景に非常勤や高齢職員の比率が上昇しているほか、介護未経験者や外国人職員も増えている。 <p>◇ 慢性的な人手不足を背景にユニット型施設でも効率的な人員配置や生産性向上の取組への対応が求められている</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 慢性的な人手不足を背景に、ユニットへの固定配置等手厚い人員配置が行えない等人手不足の状況をベースとした人員配置となりつつある。 ・ 見守りセンサー等、介護テクノロジーを活用した生産性向上の取組が推進されており、介護現場でのケアのあり方が変化しつつある。
<p>実地研修(※2)の研修効果向上</p>	<p>◇ 実地研修での詳細な研修内容は現行カリキュラムで明示されていない</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行カリキュラムにおいては実地研修の具体的な内容までは明示されておらず、実地研修の質の担保は各実地研修施設および各研修団体に委ねられている状況。 ・ 実地研修の質の担保は各研修団体に委ねられており、一部

	<p>の研修施設での課題をユニットケア研修全体の課題として捉えるべきかは慎重な検討が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実地研修の内容が施設見学にとどまっている実地研修施設もあるようだが、どのようにユニットケアを実践しているか体感できるような実地研修が求められている。 <p>◇ 受講負担・実地研修施設の負担の双方への配慮が必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実地研修受講に際してはシフト調整等も必要で受講生を送り出す施設側の負担は大きい。 ・ 実地研修施設でも受入れや受講生への指導の負担は手厚い施設ほど大きい。
<p>カリキュラムのあり方</p>	<p>◇ 現行カリキュラムの内容を講義・演習の中で網羅的に扱うことは難しい</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ カリキュラムとして示されている内容はいずれも重要なものであるが、3日間の講義・演習の中ですべてを網羅的に教えることは難しい ・ 研修内容を網羅するために画一的な研修となってしまっている可能性もある <p>◇ 限られた研修時間の中でより実践的な手法の習得に結び付けるには課題が多い</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現行カリキュラムはテーマごとに内容が規定されており、知識の定着と技術の習得が各テーマの中で混在している。 ・ 各テーマの一般的な技術の習得は達成できる一方で、テーマごとの限られた研修時間の中ではより実践的な手法の習得にまで結びつけることは難しい状況となっている可能性がある。

(※2) 実地研修施設においては、ケアのマネジメントとユニットのマネジメントの考え方や実践方法の理解等を目的に実地研修を行うこととされている（厚労省通知別紙「ユニットリーダー研修実施要綱」より）。

(2) カリキュラム改訂 WG での検討および見直し方針

ユニットケア研修で学ぶ内容および研修カリキュラムのあり方に関する検討事項について、カリキュラム改訂 WG での検討を実施した。

カリキュラム改訂 WG での議論を通じて、ユニットケア研修の講義・演習の研修内容については以下の方向性で見直しを図っていくことが望ましいと結論付けた。

図表 19 カリキュラム改訂 WG における主な意見②

ユニットケア研修の講義・演習カリキュラムに関する主な意見
<ul style="list-style-type: none">・ カリキュラム改定においては、ユニットケアの基本的な内容を残した上で、マネジメント等については実践的な内容に限定し、難しい話を詰め込み過ぎない方がよいと思う。まずは、基本的なユニットケアの知識の理解と考え方の共有を丁寧にやっていくことからではないか。・ ユニットケアの概要を施設基準に係る省令の規定に照らして、一条一条、具体的にしっかりと周知した上で、どのようなことをすべきかを教えていく必要がある。・ 入居者像が変化する中で、要介護度の重度化されている方や認知症の方に向けてどのように実践していくかが課題である。・ テクノロジーの活用による業務効率化において、介護や職員の負担軽減が目的にならないように取り組む必要があると考えている。ユニットケアにおいては入居者の生活の質の維持のために必要なことを考えるべきであり、限られた時間の中で入居者の方々と関わる時間を作ることを目的に、バックオフィスの効率化を検討すべきである。・ 各研修団体の強みや重視しているポイントは尊重してもらいたいと考えていたため、カリキュラムにおいて参考情報として学ぶ内容を提示することには賛成である。・ ユニットリーダー研修は、ユニットケアについての共通理解が得られるよう内容にすべきである。ある程度研修団体の裁量が認められるとはいえ、研修団体によって受講者のユニットケアに対する理解度にばらつきがあると、ユニットケアの質の向上にはつながらないのではないか。・ 「ユニットケアの理念と特徴」では、ユニット型施設は基準省令に基づいて運営することで、従来型とは異なる報酬単価を得ているということも学んでもらいたい。・ 「ケアのマネジメント」における認知症の方に対するユニットケアの視点は重要と考える。

図表 20 講義・演習の研修内容の見直しに関する方向性

項目	カリキュラム改訂 WG を踏まえた見直しの方向性
講義・演習のあり方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修内容がユニットケアの実践に向けて充実したものとなるよう、現行カリキュラムの各テーマについて講義・演習を実施する際の「重点事項」を整理する。 ・ 講義・演習カリキュラムのあり方に求められることを整理し、継続的な検証を行う。 <p>＜講義・演習カリキュラムのあり方に求められること（今後の検討課題）＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ユニットケアの知識の定着に関する内容の共通化 現行カリキュラムの研修内容の中から、知識の定着を目的に学ぶべき内容を抽出し、研修団体共通で教える内容として位置づけることがふさわしいか検討する ✓ 上記の講義・演習のあり方について、ユニットケア研修を実践的な手法を学ぶための研修としていくことがふさわしいか等研修としての位置づけの検討ともあわせて継続的な検討を行う

4.3. ユニットケアの浸透に向けたリーダー以外の職員に対する教育支援のあり方

(1) ユニットケアの浸透に向けたリーダー以外の職員に対する教育支援のあり方の検討事項

昨年度調査で実施をしたユニットケア研修修了者に対するアンケート調査およびヒアリング調査においては、ユニットケアの推進や現場実践に向けては、ユニットリーダーだけでなく、それ以外の多様な人材への教育支援が必要であるという意見があり、リーダー以外の職員に対するユニットケアの基礎的な知識や理念の浸透が課題として挙げられた。

＜昨年度調査のアンケート調査の結果＞

リーダー以外の職員へのユニットケアの理念浸透が求められている

- ・ 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。

＜昨年度調査の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。

これらの昨年度調査の結果、本事業で実施したヒアリング調査および図表 18 で検討事項に挙げられた現状・課題を踏まえ、ユニットケアの浸透に向けたリーダー以外の職員に対する教育支援の必要性について検討するべきポイントを以下のとおり整理した。

図表 21 ユニットケアの浸透に向けたリーダー以外の職員に対する教育支援に関する検討事項

検討事項	現状課題（昨年度調査およびヒアリング調査結果を整理）
ユニットケア浸透に向けリーダー以外の職員に対する教育支援の必要性	<p>◇ ユニットケアの浸透にはリーダー以外のユニット内の職員の理解も必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケアを実践していく際には、ユニットケアの理念に関する知識や個別ケアの知識・技術はユニット内の職員全員に必要。 ・ ユニットリーダーがユニットケアを実践しようとする際、他の職員の理解を得られないことがある。
ユニットケア浸透に向け他職種含むリーダー以外の職員が学ぶべき内容	<p>◇ リーダーとユニット内のそれ以外の職員にはそれぞれ求められる能力・役割が異なる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダーにはユニット内のマネジメントや職員への指導・教育等の役割を果たすために中間管理職としての能力が求められるが、リーダー以外の職員にもユニットケアの基本的な理解が求められるのではないか。

(2) カリキュラム改訂 WG での検討

ユニットケアの浸透に向けたリーダー以外の職員に対する教育支援に関する検討事項について、カリキュラム改訂 WG での検討を実施した。

カリキュラム改訂 WG での議論を通じて、ユニットケアの浸透に向けたリーダー以外の職員に対する教育支援については以下の方向性で検討進めていくことが望ましいと結論付けた。

図表 22 カリキュラム改訂 WG における主な意見③

リーダー以外の職員に対する支援に関する主な意見	
<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットリーダー研修を受ける前の一般職員がオンライン等で学べる基本的な研修を実施することに賛同する。管理者から一般職員までユニットケアを実践することが具体的にどのようなことなのか、正しい知識の理解を深めることはユニットケアの実現に向けて一番の近道だと思う。 ・ メンバーが基礎的な内容を学べるようにすること自体は賛成であるが、ユニットケアに関する基礎的な内容をユニットリーダー研修から切り出すことには反対である。基礎研修を受講する時期とユニットリーダー研修を受講する時期は異なっており、学ぶべき内容も異なるものとする。 ・ e-learning のように学びやすい教材を作ることは良い取組と考えるが、どのタイミングで受講するのが重要と考える。ユニットリーダー研修の実践課題に、ユニットリーダーがメンバーにユニットケアに関する基本的な内容を説明することを組み込んでも良いのではないかと考える。 	

図表 23 リーダー以外の職員に対する支援に関する検討の方向性

項目	カリキュラム改訂 WG を踏まえた検討の方向性
ユニットケア浸透に向けリーダー以外の職員に対する教育支援の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケアの浸透およびユニットケア研修で教示された内容の現場実践に向け、リーダー以外の職員に対する基礎的な内容を扱う教育支援は重要。 ・ その際、教育方法やユニットケア研修での位置づけ等については現場負担にも配慮をした上で今後検討を進めていく必要がある。
ユニットケア浸透に向け他職種含むリーダー以外の職員が学ぶべき内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ リーダー以外の職員に対する教育支援にあたっては、ユニットケアの理念や特徴、個別ケアの実践方法等の基本的事項をユニット内の職員が基礎的に身につけておくことが望ましい。

4.4. 有識者検討委員会での議論

カリキュラム改訂 WG での検討を通じて結論付けたユニットケア研修の見直しの方向性やユニットケアの浸透に向けたリーダー以外の職員に対する基礎的な教育支援の検討について、その検討結果を有識者委員会に報告するとともにさらに議論を深めた。

有識者委員会で得られた主な意見を以下に整理する。

図表 24 ユニットケア研修の研修構成の見直しに向けた検討事項

検討事項	有識者検討委員会での主な意見
<p>ユニットケア研修の研修構成の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事後課題として課される運営計画は負担が大きいため一定の見直しは必要と思われる。 ・ 事後課題の進捗報告の提出期間の短縮（6 か月→3 か月）は賛成。研修修了生が各施設で実践を行う中で発生した課題に対し、早めに支援できる可能性があるため。 ・ 事前課題については一律の内容ではなく、研修団体が実施する講義・演習の内容にあわせて変えるということも考えられるのではないか。 ・ 事前・事後課題と研修カリキュラムの内容を明示的に連動させ、効果的な研修となるような工夫が必要。 ・ 現行カリキュラムではアクティブラーニングが取り入れられているが、ユニットケア研修をそこからさらに進化させていくといった観点からも見直しが図れると良いのではないか。 ・ 研修団体は、受講生が自施設に戻った後の取組のフォローまでできていないのが現状であるため受講後も継続的にフォローできる仕組みは必要なのではないか。
<p>ユニットケア研修で学ぶ内容および研修カリキュラムのあり方</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ カリキュラムを詰め込みすぎると教える内容が増えてパンクしてしまうので、学ぶ内容の具体化にあたっては必要な項目に絞った上で、研修団体ごとに工夫して教えられるような位置づけとすることが良いのではないか。 ・ 研修の目的はユニットケアの知識を学ぶだけでなく、実践方法を学び、自施設で活用できるようにすることにある。 ・ 課題の解決に向けてリーダーがどのように動けば良いか具体的に学ぶことができる研修であることが重要。 ・ 研修が知識や考え方の定着に留まらず、日々の業務では伝えきれない考え方や実践方法を学ぶ場としていくことが求められているのではないか。 ・ 研修受講がキャリアパスにつながるようなものとなれば良いのではないか。
<p>ユニットケアの浸透に向けた多様な職員への教育支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 多くの人がユニットケアについて同じ内容を学ぶことができる研修があるのは有用ではないか。 ・ リーダー以外の職員向けに真に必要な項目に絞って詰め込

	<p>みすぎずに教えていくことが大切だと思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットケアの普及という観点からもリーダーだけでなく多様な職員が学べる仕組みは必要かと思う。 ・ 施設管理者やリーダーがユニットケア研修で学んでいる内容が理解されることで、リーダー以外の職員への教育・指導の効果も高まるのではないか。 ・ ユニット内のリーダー以外の職員が同じ内容を学ぶ意味でも、外国人職員向けの多言語での教材を用意できると良いのではないか。 ・ リーダー的な立場の介護職員がユニットリーダー研修を受講するタイミングでリーダー以外の職員もユニットケアの基本を学ぶ等、教育支援を実施するタイミングもポイントになってくるだろう。 ・ ユニットケア研修を、現場での質の高いケアに生かせるよりポジティブなものとして捉えられるようにしていくという観点で、研修への位置づけや打ち出し方は検討が必要
--	---

5. カリキュラム改定案の策定

カリキュラム改訂 WG や有識者検討委員会での検討を踏まえ、研修団体ごとの工夫を凝らせるような研修体系を維持しながら、ユニットケア研修として押さえるべき内容を示すことにより、研修効果向上を図ることとした。具体的には、ユニットリーダー研修およびユニットケア施設管理者のカリキュラムの各テーマについて学ぶ内容を具体的に例示するとともに、研修内容が現場実践につながるために留意すべき点について「重点事項」として整理した。この「重点事項」は、事務局において案を提示し、有識者検討委員の意見を反映し、案として示すものである。

また、ユニット内のリーダー以外の職員が学ぶべき基礎的な内容について、研修としての位置づけやあり方は検討課題としつつ、講義内容のカリキュラムや重点事項を整理した。

5.1. ユニットリーダー研修

現行のユニットリーダー研修のカリキュラムのテーマごとに、学ぶ内容の例と重点事項を整理した(図表 25)。以下にその概要を示す。

- ・ 「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」については、高齢化の進展と介護ニーズの増大等の社会環境の変化や介護保険制度に関する政策動向を概観し、ユニット型施設の社会的な役割を学ぶとともに、ユニットリーダーの役割の重要性に触れ、モチベーションを高める内容であることが望ましいと整理した。
- ・ 「ユニットリーダーの役割」については、単なるリーダーシップやマネジメントに関する知識の普及ではなく、各受講者が実践で生かせるよう、管理者と職員の間立つユニットリーダーに介護現場で求められるリーダー像や具体的な役割を、事例等を通して学べるようにすることが望ましいと整理した。
- ・ 「ユニットケアの理念と特徴」については、指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準(平成 11 年厚生省令第 39 号)等の基準省令やその解釈通知等のユニットケアに関する関係法令の規定や考え方に触れながら、ユニットケアに関する理解を深めることが求められる。また、ユニットケアの特徴である自律支援(※)を念頭に置いた上で、生産性向上の取組等、介護現場を取り巻く環境が変化していく中でのユニットケアの実践について、現場実態に即し、考え方や手法を、演習等を通じて学べることを望ましいと整理した。
- ・ 「ケアのマネジメント」については、ユニットの入居者が重度者中心となり、認知症の方も増えている状況を踏まえた対応を含め、設備面の特徴と個別ケアの両面から、ユニットケアの具体的な実践方法を、演習等を通じて学ぶ内容とすることが求められると整理した。
- ・ 「ユニットのマネジメント」については、ユニットの運営に関する知識や手法を、演習等を通じて学びながら、リーダーとしてユニットを運営していくために必要な考え方や視座を養い、実践で生かせるようにすることが求められる。また、ユニットを構成する職員に未経験者や外国人職員が増えている状況も踏まえ、多様な人材を率いるための工夫や効果

的な指導方法等の考え方や実践手法を、演習等を通じて学べることが望ましいと整理した。

- ・ 「統合と実践」のカリキュラムについては、実践課題の位置づけに対して、実地研修の受講前に実施しても受講者の課題設定や実施計画が必ずしも的確なものとなっておらず、自施設での実務と実地研修施設での学習が有機的に連動していない受講生も見受けられるという課題がカリキュラム改訂 WG でも議論された。実地研修前の自施設での実践課題の実施は、望ましいユニットケアのあり方の実例を実地研修で見学して深く理解する前の課題設定となるため、効果が限定的である可能性がある。このため、「統合と実践」のカリキュラムにおいて、実践課題の実施については、実地研修・プレゼンテーションを通じて受講者の課題認識、取り組むべき課題の設定やその実施計画を見直していきながら、ブラッシュアップした実践課題を自施設で実践することでより効果的となることが考えられる（図表 26）。

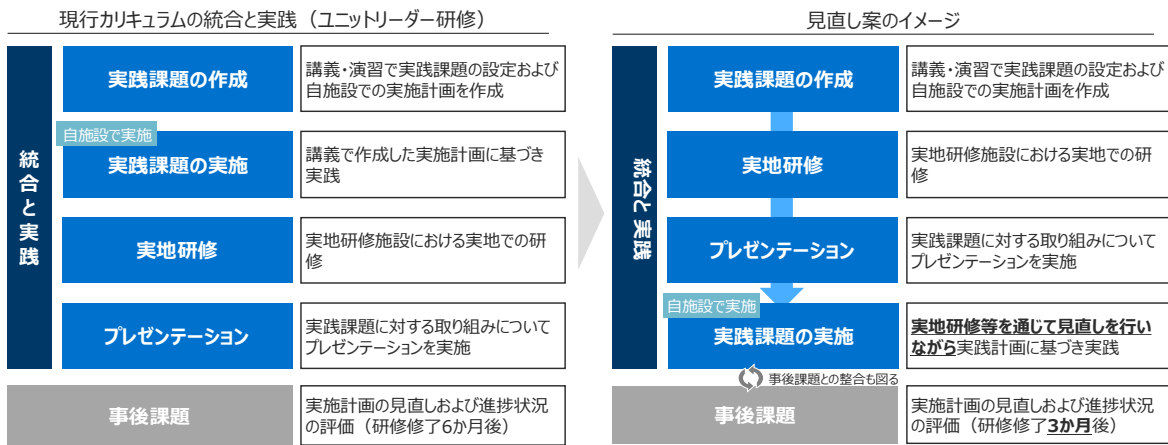
(※) 本事業においては、ユニット型施設の基本方針となっている「入居者一人一人の意思及び人格を尊重し、施設サービス計画に基づき、その居宅における生活への復帰を念頭に置いて、入居前の居宅における生活と入居後の生活が連続したものとなるよう配慮しながら、各ユニットにおいて入居者が相互に社会的関係を築き、自律的な日常生活を営むことを支援しなければならない。」の記載を踏まえ、「自律支援」と表記している。

図表 25 ユニットリーダー研修 学ぶ内容の例・重点事項の整理

テーマ	時間	形式	目的	学ぶ内容の例	重点事項	指導者	
オリエンテーション	15分	説明	ユニットリーダー研修の目的、ユニットリーダーとして習得すべき能力、研修の概要を説明し、以降の研修受講に向けた心構えをつくる。	—	—	研修主催者等	
ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望	45分	講義	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。	高齢化の状況と介護ニーズ・家族の状況、高齢者福祉制度とユニットケアの制度化、地域包括ケアシステムでの施設の役割、介護人材の役割と人材の確保・育成	「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」に関する講義の実施にあたっては、高齢化の進展と介護ニーズの増大等の社会環境の変化や介護保険制度に関する政策動向を概観した上で、認知症ケアや重度化対応、看取りを迎える方への対応を含むユニット型施設の社会的な役割を学ぶことができる内容とすること。また、ユニットリーダーとして高齢者介護に携わる役割の重要性に触れつつ、モチベーションを高める内容であることが望ましい。	行政担当者等	
ユニットリーダーの役割	90分	講義・演習	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	学ぶ内容の例:組織のマネジメントとPDCAサイクル、ユニットリーダーと管理者の役割、リーダーシップ理論の変遷と介護現場に求められるリーダー像、介護専門職としてのキャリア形成	「ユニットリーダーの役割」に関する講義・演習の実施にあたっては、リーダーシップやマネジメントに関する知識の普及ではなく、ユニット型施設の人員配置上の特徴等を踏まえた上で、管理者と職員の間でユニットケアを推進するというユニットリーダーの役割について学ぶことができる内容とすること。その際、ユニットケア理念の具体化や、ユニットケアの計画管理、上位者とのコミュニケーション、職員への指導・教育といった具体的な役割を、実例等を通して学べることが望ましい。	研修講師の要件を満たす者	
ユニットケアの理念と特徴	高齢者とその生活の理解	60分	講義・演習	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りえ方 ③高齢期の理解	全人的理解の視点とICFの考え方、生活環境や生活歴と時代背景の理解、高齢期の身体的特徴と発達課題、ユニットケアの理念と意義・基準省令の考え方、ユニットケアの仕組み、ユニットケア施設の空間的な特徴と意義、環境づくりや福祉用具の活用、ユニットケアでの介護テクノロジー活用、自律支援の考え方と支援のポイント、役割や生きがいの重要性と支援の考え方、ユニットケアにおける権利擁護	「ユニットケアの理念と特徴」に関する講義・演習の実施にあたっては、ユニットケアに関する関係法令の規定に触れながら、ユニットケアに関する理解が深まる内容とすること。その際、ユニットケアの実践による入居者への効果等事例も交え、ユニットケアの重要性が理解できる内容が望ましい。また、生産性向上の取組等深刻な人手不足を背景に介護現場を取り巻く環境が変化していく中でのユニットケアの実践について、現場実態に即し、考え方や手法を、演習等を通じて学べることが望ましい。	研修講師の要件を満たす者
	ユニットケアの理念と特徴	90分	講義・演習	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			
	ユニットケアにおける個別ケアと自律支援	90分	講義・演習	①ユニットケアにおける自律した日常生活の支援 ②自律支援と社会的関係の構築 ③権利擁護			
ケアのマネジメント	210分	講義・演習	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。	介護過程の展開を意識したPDCAサイクルの実践方法、チームケアや多職種連携の実践方法、認知症の方や重度者に対するユニットケアの実践方法、ユニットで発生する課題への対応方法	「ケアのマネジメント」に関する講義・演習の実施にあたっては、ユニット型施設の特徴と職員間連携や多職種協働に基づく入居者に対する個別ケアの両面から、ユニットケアの具体的な実践方法を、演習等を通じて学ぶ内容とすること。その際、ユニットケアの理念や考え方がどのように具体的なケア手法につながっているか等理論と実践を結び付けて理解できる能力を養うことができる内容となることが望ましい。	研修講師の要件を満たす者	

テーマ	時間	形式	目的	学ぶ内容の例	重点事項	指導者
ユニットのマネジメント	210分	講義・演習	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。	業務管理や職員教育・相談対応等のユニットでの人材のマネジメント、施設・設備・備品や財源のマネジメント、情報の記録と伝達をはじめユニット内の業務効率化のための工夫・取組、事故の予防・発生時の対応、多様な人材(未経験者・外国人職員等)を率いるための工夫・取組	「ユニットのマネジメント」に関する講義・演習の実施にあたっては、ユニットの運営に関する知識や手法を、演習等を通じて学びながら、リーダーとしてユニットを運営していくために必要な考え方や視座を養える内容とすること。その際、ユニット運営には多岐にわたる能力が必要であることを踏まえ、リーダーが幅広いマネジメント能力を、現場実践を通じて主体的に身につけていくためのきっかけとなる内容が望ましい。また、リーダーは職員への指導・教育を通じてユニット型施設の人材育成の一端を担うことから、多様な人材を率いるための工夫や効果的な指導方法等の考え方や実践手法を、演習等を通じて学べることが望ましい。	研修講師の要件を満たす者

図表 26 ユニットケア研修の研修構成の見直しに向けた検討事項



5.2. ユニットケア施設管理者研修

現行の施設管理者研修のカリキュラムのテーマごとに、学ぶ内容の例と重点事項を整理した(図表 27)。以下にその概要を示す。

- ・ 「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」については、社会環境の変化や政策動向を概観した上で、ユニット型施設の地域社会における役割を学ぶことを通じて、自施設のリーダーとして、施設のあるべき姿を示すことにつながる内容であることが求められることを整理した。
- ・ 「ユニットケアの理念と特徴」については、ユニットリーダー研修と同様、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の基準省令やその解釈通知等のユニットケアに関する関係法令の規定や考え方に触れながら、ユニットケアに関する理解を深めることが求められる。その上で、自施設でのユニットケア理念の策定やユニットリーダーの育成・支援につながるよう、現場実態に即し、考え方や手法を、演習等を通じて学ぶことが望ましい。その際、生産性向上の取組については、単なる効率化ではなく、ユニットケアの理念や自律支援の実現に資するような事例を共有することが重要であることを整理した。
- ・ 「ユニットケア施設の組織体制とマネジメント」については、単なるリーダーシップやマネジメントに関する知識の普及ではなく、施設のトップである施設管理者の担うべき役割や各職種の役割を学ぶことが求められる。具体的には、例えば自施設におけるユニットケアの理念の策定・展開やユニットケアを推進する組織づくり・人材育成といった役割が考えられ、その実践方法について、事例等を通して学ぶことが望ましいと整理した。
- ・ 「ケアのマネジメント」については、ユニット型施設の設備面の特徴と、職員間連携や多職種協働に基づく入居者に対する個別ケアの両面から、ユニットケアの具体的な実践方法を、演習等も交えて端的に学ぶ内容とすることが求められることを整理した。
- ・ 「ユニットのマネジメント」については、ユニットリーダーを施設管理者として支援していくために必要な考え方や視座を養える内容であることが求められ、施設管理者としての役割が実践につながる形で学ぶことが望ましいと整理した。
- ・ 「施設のマネジメント」については、単なる経営やマネジメント、人材育成等に関する一般的な知識の普及だけでなく、介護現場を取り巻く環境変化の中で、とりわけ組織のトップである施設管理者に求められる経営マネジメントのあり方を学ぶことが求められる。研修受講者が自施設での実践を円滑に進めることができるよう、講師自らの経験等の事例を通じて、具体的な実践手法をあわせて学ぶことが望ましいと整理した。

図表 27 施設管理者研修 学ぶ内容の例・重点事項の整理

テーマ	時間	形式	目的	学ぶ内容の例	重点事項	講師
オリエンテーション	15分	講義	管理者研修の目的、施設管理者として習得すべき能力、研修の概要を説明し、以降の研修受講に向けた心構えをつくる。	—	—	
ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望	45分	講義	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。	ユニットケアを取り巻く社会状況と地域社会の変化、地域における高齢者介護施設に求められる役割、介護人材の担う役割、高齢者介護施設におけるユニットケアの位置づけと方向性	「ユニットケアを取り巻く社会的背景と展望」に関する講義の実施にあたっては、高齢化の進展と介護ニーズの増大等の社会環境の変化や介護保険制度に関する政策動向を概観した上で、認知症ケアや重度化対応、看取りを迎える方への対応を含むユニット型施設の社会的な役割を学ぶことができる内容とすること。また、ユニット管理者として高齢者介護に携わる役割の重要性に触れつつ、ユニットリーダーによるケア及びマネジメントの支援・促進に活かせる内容であることが望ましい。	行政等
ユニットケアの理念と特徴	150分	講義・演習	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。	高齢者に対する全人的理解、権利擁護・尊厳の保持、ユニットケアの理念、ユニットケアの仕組み、自律した日常生活の支援	「ユニットケアの理念と特徴」に関する講義・演習の実施にあたっては、ユニットケアに関する関係法令の規定に触れながら、ユニットケアに関する理解が深まる内容とすること。その際、ユニットケアの実践による入居者への効果等、事例も交え、ユニットケアの重要性が理解できる内容が望ましい。また、生産性向上の取組等の深刻な人手不足を背景に介護現場を取り巻く環境が変化していく中でユニットケアの実践やユニットリーダーの支援のあり方について、現場実態に即し、考え方や手法を、演習等を通じて学べる内容が望ましい。	ユニットケアを実践している施設の管理者・有識者等
ユニットケア施設の組織体制とマネジメント	60分	講義	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。	ユニットケアのための組織体制、施設管理者の役割やリーダーシップのあり方、ユニットリーダー配置の意義、運営基準で規定されているユニットリーダーの配置と役割、チームケアと多職種協働、ユニットケアにおける各職種の役割	「ユニットケア施設の組織体制とマネジメント」に関する講義の実施にあたっては、リーダーシップやマネジメントに関する知識の普及ではなく、人員配置を含むユニット型施設の特徴を踏まえた上で、トップである施設管理者が担う役割やユニットリーダーをはじめとする各職種の役割について学ぶことができる内容とすること。その際、自施設におけるユニットケアの理念の策定・展開やユニットケアを推進する組織づくり・人材育成といった具体的な役割を、実例等を通して学べる内容が望ましい。	ユニットケアを実践している施設の管理者・有識者等
組織のマネジメント	60分	講義・演習	【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。	介護過程の意義と目的、客観的で科学的根拠に基づいた介護の重要性、介護過程におけるPDCA	「ケアのマネジメント」に関する講義・演習の実施にあたっては、ユニット型施設の設備面の特徴と、職員間連携や多職種協働に基づく入居者に対する個別ケアの両面から、ユニットケアの具体的な実践方法を、演習等を通じて学ぶ内容とすること。その際、ユニットケアの理念や考え方がどのように具体的なケア手法につながっているか等、理論と実践を結び付けて理解し、管理者としてケアの質を担保できる能力を養うことができる内容となる内容が望ましい。	ユニットケアを実践している施設の管理者・有識者等
	60分	講義・演習	【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を把握した上で、管理者の役割について理解する。	ユニットリーダーの役割と現状の課題、ユニットにおけるケアのマネジメント、ユニットリーダーが抱える課題、管理者に求められる役割と支援	「ユニットのマネジメント」に関する講義・演習の実施にあたっては、ユニットの運営に関する知識や手法を、演習等を通じて学びながら、ユニットを運営するユニットリーダーを施設管理者として支援していくために必要な考え方や視座を養える内容とすること。その際、ユニットリーダーが幅広いマネジメント能力を主体的に身につけていく上で、それを支援する施設管理者の役割について、実践につながる形で学べる内容が望ましい。	ユニットケアを実践している施設の管理者・有識者等

テーマ	時間	形式	目的	学ぶ内容の例	重点事項	講師
組織のマネジメント	210分	講義・演習	【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と、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づくりを行うことの重要性、必要性を理解する。	組織マネジメントの概論、ユニットケア理念の策定・発信、ユニットケア施設における人材育成、多職種協働の仕組み、リスクマネジメント	「組織のマネジメント」に関する講義・演習の実施にあたっては、施設管理者による経営マネジメントの実践がユニットケア推進の土台となることを踏まえ、経営やマネジメント、人材育成等に関する知識の普及だけではなく、介護現場を取り巻く環境変化の中で、とりわけ組織のトップである施設管理者に求められる経営マネジメントのあり方について学ぶことができる内容とすること。その際、研修受講者が自施設での実践を円滑に進めることができるよう、講師自らの経験等の事例を通じて、例えば、自施設におけるユニットケアの理念の策定・展開やユニットケアを推進する組織づくり・人材育成等について、具体的な実践手法をあわせて学べることが望ましい。	ユニットケアを実践している施設の管理者・有識者等
ユニットケア導入・運営計画演習	300分	演習	事前課題及び本講義・演習の内容を受け、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。	—	—	ユニットケアを実践している施設の管理者・有識者等

5.3. ユニット内の多様な職員に対するユニットケアの理解促進に向けた取組

ユニット内のリーダー以外の職員がユニットケアの基本について学べる支援の検討については、現行のユニットリーダー研修における「ユニットケアの理念と特徴」の研修内容を基にしつつ、ユニット内の職員の役割・求められる能力を考慮して、カリキュラム案を策定した（図表 28）。

リーダー以外の職員がユニットケアの実践に取り組むに当たっては、個別ケアの知識・実践方法や入居者の生活リズムの理解、チーム連携・コミュニケーション能力が求められる。こうした能力を得る助けとなるよう、まず、ユニットケアの理念と特徴を入居者の視点に立って理解した上で、それを実現するための、介護者としてのユニットケアの実践方法・技術を学ぶことができるカリキュラム案を設計した。以下にその概要を示す。

- ・ 「ユニットケアの理念と特徴」については、その内容や、自律支援の重要性に対する理解を深めることを目的とし、講義内容としては、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の基準省令やその解釈通知の理解、ユニットケアにおける自律した日常生活の支援と生きがいづくり等が想定される。講義の実施にあたっては、入居者の視点に立って、尊厳と自律を支えるユニットケアの考え方を学び、ユニットケアに対する理解が深められる内容とすることが求められることを整理した。
- ・ また、「ユニットケアの実践方法・技術」については、入居者個々の状態や希望に応じたケアを実践するための実践方法・技術を学ぶことを目的とし、講義内容としては入居者の生活リズムの把握方法や職員間の連携・チームケアの実践、入居者の個々の状態・希望に応じたケアの実践が想定される。講義の実施にあたっては、入居者本位のケアを行うことの重要性とそのため職員間連携やチームケアの実践について、入居者への効果等の事例を交えながら、基本的な考え方や手法を学べる内容とすることが求められることを整理した。

なお、ユニットケア研修としての位置づけや教材のあり方など、リーダー以外の多様な職員が基礎的に学べる支援をどのように行うかについては、今後の検討課題である。

図表 28 ユニットケアの理解促進に向けた多様な職員に対する教育支援 カリキュラム案

テーマ	時間	形式	目的	重点事項
ユニットケアの理念と特徴	60分程度	講義	<p>ユニットケアの理念と特徴、自律支援の重要性に対する理解を深める。</p> <p>① ユニットケアの理念・特徴 ② 基準省令や解釈通知の理解 ③ 入居者の住まいとしての快適な環境づくり ④ ユニットケアにおける自律した日常生活の支援と生きがいづくり</p>	<p>「ユニットケアの理念と特徴」に関する講義の実施にあたっては、入居者の視点に立って、尊厳と自律を支えるユニットケアの考え方を学び、ユニットケアに対する理解が深められる内容とすること。</p>
ユニットケアの実践方法・技術	60分程度	講義	<p>入居者個々の状態や希望に応じたケアを実践するための実践方法・技術を学ぶ。</p> <p>① 入居者の生活リズムの把握方法 ② 職員間の連携・チームケアの実践 ③ 入居者の個々の状態・希望に応じたケアの実践</p>	<p>「ユニットケアの実践方法・技術」に関する講義の実施にあたっては、入居者本位のケアを行うことの重要性とそのため職員の連携やチームケアの実践について、入居者への効果等の事例を交えながら、基本的な考え方や手法を学べる内容とすること。</p>

6. 本事業のまとめ

6.1. 今年度の成果

本事業では、昨年度調査で明らかになったユニットケア人材に求められる能力やユニットケア研修に対する期待や研修課題等を踏まえつつ、ユニットケア研修の見直しに向け、ユニット型施設や研修実施団体へのヒアリングおよびカリキュラム改訂 WG や有識者検討委員会での議論を通して、カリキュラムの見直し案の具体化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 ユニットケア研修でユニットリーダー・施設管理者が学ぶべき「重点事項」の整理

ユニットリーダー・施設管理者の役割や必要となる知識・能力、現場でユニットケア研修に求められている事項や、ユニットケア研修が現行カリキュラムにより実施されるようになって以降のユニット型施設を取り巻く内外の変化を踏まえ、ユニットケア研修で取り扱う講義・演習の研修内容をより時流に即し、かつ、実践的な内容とするため、講義・演習の研修カリキュラムの見直しを行った。

具体的には、ユニットリーダー研修・施設管理者研修を研修実施団体が実施する際に、講義・演習の各テーマでどのような研修を意識的に実施する必要があるかという点について、各テーマに「重点事項」を整理するとともに、学ぶ内容の例示の時流に即した整理を行った。

② 多様な職員がユニットケアの基礎的な知識・技術を学ぶための教育支援のあり方および内容の整理

ユニットケアの普及・推進に向けて、これまでユニットケア研修ではユニットリーダーまたは施設管理者を対象とした研修を実施してきたところであるが、ユニットケアの現場実践にはユニット内のリーダー以外の職員からユニットケアに対する理解や共感を得ることができず、現場実践が進みにくいという課題が生じている。そうした現場課題を踏まえ、ユニットケアの現場実践・浸透に向けて、多様な職員がユニットケアの基礎的な知識・技術を学ぶための教育支援に関する検討を行った。

具体的には、ユニットケアの基礎的な内容を学ぶための教育支援の必要性について現場ニーズ等を確認した上で、そこでリーダー以外の職員が学ぶ基礎的な内容について整理を行った。

③ ユニットケア研修の研修効果向上に向けた研修構成の見直し内容の整理

ユニットケア研修の研修効果向上に向けて、研修構成や研修受講者に課されている事前課題や事後課題の内容および研修中の活用方法等、講義・演習のカリキュラムの見直し以外に考えられる検討事項の整理を行った。

具体的には、

- ・研修受講後の受講生に対するフォローを研修実施団体が行いやすくするために事後課題に関する進捗評価・報告までの期間を短縮する

- ・現行カリキュラム中で「統合と実践」として位置づけられている実践課題等の実施時期を研修団体ごとに工夫ができる位置づけとする

といった見直しを行うことで研修効果向上が期待できることや、事前課題の講義・演習での活用や事後課題で実施する実践計画の現地研修でのブラッシュアップ等、研修受講生に課される課題の望ましい活用方法や支援のあり方の整理を行った。

6.2. 今後の課題

本事業では、ユニットケア研修で実施する講義・演習のカリキュラムに関する見直しを中心に検討を進めてきたが、今後のユニットケア研修をより良いものとしていくために検討課題もあげられた。

本事業の成果を踏まえて今後さらなる検討を進めていくべき課題は以下の3点である。

① ユニットケアの基礎的な知識・技術を学ぶための教育支援の詳細化

本事業を通じて、多様な職員がユニットケアの基礎的な知識・技術を学ぶための教育支援の必要性やその内容については一定の整理ができたところであるが、その際の教育方法や教材、ユニットケア研修としての位置づけ等については、現場実態等を踏まえた上で、より詳細な検討を今後行う必要がある。

② ユニットリーダー研修の現地研修の内容や教育施設としての質の担保

本事業を通じて、ユニットケア研修の講義・演習のカリキュラムの各テーマでどのような研修を実施すべきか「重点事項」の記載等により一定の整理ができたところであるが、ユニットリーダー研修で行われている現地研修の内容や現地研修施設の教育施設としての質の担保は研修カリキュラムにおいては明確になっておらず、各研修団体や現地研修施設ごとに研修内容や受講生への支援のあり方については差がある状況となっている。今後ユニットケア研修の研修効果向上をさらに図っていく際には、現地研修施設での受講生へのサポートや現地研修を通じたより実践的な学習機会が求められるところ、現地研修で学ぶ内容を研修カリキュラムにおいてどのように位置づけるかは今後検討を行っていく必要がある。

③ ユニットケア研修のカリキュラムのあり方に関する検討

本事業を通じて、講義・演習の現行カリキュラムの各テーマに対して、時流に即した研修内容とすべく整理を行ったところであるが、現行のユニットケア研修のカリキュラムについては、研修で扱う必要がある内容が3日間の講義・演習期間で網羅的に実施するには多く、知識の定着のための講義と実践手法を学ぶための演習が各テーマに位置付けられておりより実践的な内容を取り扱うことが難しいという課題もみられた。またアクティブラーニングが取り入れられ、研修カリキュラムが詳細に規定されていることにより、研修の質を一定担保することにつながっている反面、研修団体ごとの独自性や工夫を出しにくいという課題も存在する。ユニッ

トケア人材の多様化により受講者が研修に臨む際の課題感も異なり、画一的な研修実施によるメリットが徐々に薄まっている状況も現場課題としてはあがっており、ユニットケア研修として共通して教えるべき知識の定着を図るための研修テーマと、研修団体ごとの独自性や強みを生かした実践的な内容を学べる研修テーマに講義・演習カリキュラムを見直していく等、より良いユニットケア研修の実施に向けたカリキュラムのあり方に関する検討は今後も継続的に行っていく必要がある。

※本調査研究は、令和7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7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カリキュラムのあり方に関する調査研究事業
報告書

令和8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:080-1203-5178 FAX:03-6833-9480