小規模チームのリーダー養成を目的とした

介護福祉士 ファーストステップ研修ガイドライン

～研修の企画、展開の指針

社会福祉法人
全国社会福祉協議会

First Step

はじめに

「介護福祉士ファーストステップ研修」は、従来のケアモデルを転換し「尊厳を支えるケア」を実行するための役割と能力を備えた介護福祉士のキャリアアップならびに、小規模チームのリーダー養成等を目的としている。

本研修は、「尊厳を支えるケア」の考え方（厚生労働省「高齢者介護研究会」平成15年６月）や「将来的に介護職員は介護福祉士を基本とし研修体系を見直し」（社会保障審議会介護保険部会、平成16年７月）の方向を受けて、全国社会福祉協議会が厚生労働省の補助を受けて設置した「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究会（委員長：堀田力氏）」が提案した「介護職員の養成研修体系とキャリアパス」における本格的な現任研修のファーストレベル研修に位置づいている。これは、日本介護福祉士会の生涯研修体系にも位置づいている。

平成18年度より、本会は、本研修を普及、推進するため、厚生労働省の補助を３年間受けて「介護職員のキャリア開発支援システム普及促進モデル事業」を実施した多様な研修機関が取り組んだ本研修について、その効果などを調査研究し、本研修が今後わが国の介護福祉士の実践者養成において必要なカリキュラムであることを明らかにするためである。

本書は、研修機関ならびに講師や受講生があらかじめ本研修の理念、カリキュラム、評価方法を理解いただくための基本資料である。

また、「介護福祉士ファーストステップ研修」の認定を本会に申請する際、研修機関や担当講師は、本書を必読の上でシラバスや研修計画を立てていただくこととしている。

本書によって「介護福祉士ファーストステップ研修」が普及され、さらに、多様な研修機関の参画、協働によって介護福祉士の生涯研修体系が確立され、これらの取り組みへの社会的評価が高まることを願ってやまない。

平成21年３月

全国社会福祉協議会

目次

はじめに
Ⅰ　「介護福祉士ファーストステップ研修」ガイドラインの作成目的と構成…… 5
Ⅱ　「介護福祉士ファーストステップ研修」の実施枠組み…… 6
1　「介護福祉士ファーストステップ研修」の概要…… 6
（1）　研修の理念…… 6
（2）　対象…… 6
（3）　時間数…… 6
（4）　カリキュラムの全体構成…… 7
2　研修の内容について…… 7
3　自職場等課題、通信学習について…… 8
（1）　自職場課題の目的・方法…… 8
（2）　通信学習の目的・方法…… 8
（3）　時間数…… 8
（4）　評価…… 8
4　修了評価について…… 9
5　講師・設備・教材等について…… 9
6　研修の実施時間・実施形態について…… 9
Ⅲ　「介護福祉士ファーストステップ研修」の目標、評価、展開の指針 …… 10
1　「介護福祉士ファーストステップ研修」の理念 …… 10
2　領域の到達目標、評価、展開の考え方 …… 10
（1）　各領域の目的 …… 10
（2）　「到達目標・評価の基準」…… 11
（3）　領域の「経験目標」…… 12
（4）　領域における「科目名及び内容例」…… 12
3　領域の到達目標、評価、展開 …… 12
（1）　「ケア」領域 …… 12
（2）　「連携」領域 …… 17
（3）　「運営管理基礎」領域 …… 21

Ⅰ 「介護福祉士ファーストステップ研修」ガイドラインの作成目的と構成

- 介護福祉士ファーストステップ研修ガイドラインは、各研修機関が、本研修を企画、展開する際の指針として示すものである。本ガイドラインは以下の構成となっている。

Ⅱ

「介護福祉士ファーストステップ研修」の実施枠組み
…ファーストステップ研修として満たすべき要件を説明。

Ⅲ

「介護福祉士ファーストステップ研修」の目標、評価、展開の指針
…ファーストステップ研修として
満たすべき到達目標及び修了評価の基準
（行動目標及び評価のチェックポイント）を定めるとともに、
各研修機関の参考として各領域の
実施内容（指導の目的、内容、展開例）を例示。

- 研修機関は、本ガイドラインを参照し、研修の到達目標、修了評価のあり方についての共通理解にたったうえで、創意工夫して研修を企画・展開することが期待される。

Ⅱ 「介護福祉士ファーストステップ研修」の実施枠組み

1 「ファーストステップ研修」の概要

(1) 研修の理念

1）基礎的な業務に習熟した介護職員を対象として、的確な判断、対人理解に基づく、尊厳を支えるケアが実践でき、小規模チームのリーダーや初任者等の指導係として任用することを期待できるレベルの視点や技術を有する職員を養成する。

2）小規模チームのリーダーや初任者等の指導係等への役割任用の有無にかかわらず、できるだけ多くの介護職員が受講し、資格取得ルートの違い、業種や各職場でのケア理念・実務環境の違いによる経験・能力の違いを補完し、ケアの理念、職業倫理、たゆみなく自己研鑽に向かう行動などの共通の能力基盤を確立するとともに、キャリアについての展望をもつことで早期の離職を防ぐ。

①実務のなかで実施してきたこと（実施できなかったこと）や自分自身のケアを振り返り、それを客観視し、言語化する機会を提供する。

②キャリアの最初の節目で介護の仕事の深み、楽しさを改めて見つめなおすとともに、自らのキャリア形成について考える機会を提供する。

③これから小規模チームのリーダー等に任用されうる職員として、常に改善にむかって努力・工夫しようという姿勢や意欲をもち、これを裏付ける視点、知識、技術を習得する。

(2) 対象

1）原則として介護福祉士資格取得後２年程度の実務経験をもつ者を対象とする。

(3) 時間数

2）200時間とする（１時間を45分＝１時限とすることができる）。

(4) カリキュラムの全体構成

領域	総時間	例示ー考えられる科目構成と標準的な時間	
「ケア」領域	72時間	1．利用者の全人性、尊厳の実践的理解と展開	16
		2．介護職の倫理の実践的理解と展開	16
		3．コミュニケーション技術の応用的な展開	16
		4．ケア場面での気づきと助言	24
「連携」領域	48時間	5．家族や地域の支援力の活用と強化	16
		6．職種間連携の実践的展開	16
		7．観察・記録の的確性とチームケアへの展開	16
「運営管理基礎」領域	80時間	8．チームのまとめ役としてのリーダーシップ	16
		9．セーフティマネジメント	16
		10．問題解決のための思考法	16
		11．介護職の健康・ストレスの管理	16
		12．自職場の分析	16

2 研修の内容と展開について

(1) 領域名及び領域ごとの総時間数は本ガイドラインに準ずること。

(2) 領域の内容は、「Ⅲ　目標、評価、展開の指針」において、各領域ごとに定める「到達目標・評価の基準」(「行動目標」及び「修了評価のポイント」) の内容を網羅するものであること。

(3) 研修機関は、「Ⅲ　目標、評価、展開の指針」において、各領域ごとに示す「経験目標」「科目名及び内容」の例を参照し、創意工夫して各領域の内容の企画、展開を行うこと。各領域の科目の区分、名称は各研修機関で定めること。

(4) 演習は、「経験目標」の例を参照し、小グループでの討論、事例に基づく討議、ロールプレイ、調べ学習、実技演習、ふりかえりなど、創意工夫して行うこと。

3 自職場等課題、通信学習について

○　研修時間のうち100時間を自職場等課題、通信学習で実施することができる。

(1) 自職場課題の目的・方法

1）自職場等課題は、事前課題、事後課題等とすることが考えられる。
2）事前課題は、演習テーマにそって、自らの実践の課題や自職場の課題等の調査等を行うなどの方法が考えられる。
3）事後課題は、演習の後に、自職場での実践や課題等を実施し、その結果をまとめるなどの方法が考えられる。

(2) 通信学習の目的・方法

1）通信学習は、各領域において習得・確認すべき知識を学ぶものとする。
2）通信学習の方法は適切なものであること。

(3) 時間数

1）各領域あたりの通信時間及び集合演習・講義との内容の割り振りについては、以下の上限を参照し、各研修機関が領域ごとに定めること。

領域	総時間	自職場等課題、通信学習
「ケア」領域	72時間	36時間
「連携」領域	48時間	24時間
「運営管理基礎」領域	80時間	40時間

(4) 評価

1）自職場等課題については、各研修機関はレポート等を提出させるなどの方法によって評価する必要がある。

4 修了評価について

（1）各領域の修了時には、本ガイドラインが示す「修了時の評価ポイント」にそって、各受講生の知識・技術等の習得度を評価すること。

（2）修了評価は、筆記試験、口頭試験、実技試験、レポート等により行う（各研修機関が適切な方法を定める）。

（3）評価のチェックポイントに示す知識・技術の習得が十分でない場合には、再評価を行うこと。

5 講師・設備・教材等について

（1）講師・設備・教材等は上記研修カリキュラムを実施、指導するのに適当なものであること。

6 研修の実施期間・実施形態について

（1）月１回・２日間通学し６ヵ月・一年で修了する、などの方法が考えられる。

Ⅲ「介護福祉士ファーストステップ研修」の目標、評価、展開の指針

1 介護福祉士ファーストステップ研修の理念

基礎的な業務に習熟した介護職員を対象として、的確な判断、対人理解に基づく、尊厳を支えるケアが実践でき、小規模チームのリーダーや初任者等の指導係として任用することを期待できるレベルの視点や技術を有する職員を養成する。

2 領域の到達目標、評価、展開の考え方

(1) 各領域の目的

1)「ケア」領域

① 小規模チームのリーダー的な職員として、的確な判断、対人理解に基づく、尊厳を支えるケアが実践できるよう、以下の事項を学ぶ。

- i 利用者の全人性、尊厳の実践的理解と展開
- ii 介護職の倫理の実践的理解と展開
- iii コミュニケーション技術の応用的な展開
- iv ケア場面での気づきと助言

2)「連携」領域

① 小規模チームのリーダー的な職員として、介護過程の適切な管理、他職種、家族、地域との連携によるチームケアが推進できるよう、以下の事項を学ぶ。

- i 家族や地域の支援力の活用と強化
- ii 職種間連携の実践的展開
- iii 観察・記録の的確性とチームケアへの展開

3)「運営管理基礎」領域

① 小規模チームのリーダー的な職員として、サービス管理・運営管理の基礎となる知識や方法を学ぶため、以下の事項を学ぶ。

i　チームのまとめ役としてのリーダーシップ
ii　セーフティマネジメント
iii　問題解決のための思考法
iv　介護職の健康・ストレスの管理
v　自職場の分析

(2)「到達目標・評価の基準」

1)「行動目標」

「行動目標」は、各領域が、実務においてどのような行動ができる介護職を養成しようとするのかを定義したものである。

2)「修了時の評価ポイント」

①　「修了時の評価ポイント」とは、各領域の修了時に、行動目標に到達しているかどうかを評価するためのポイントを定義したものである。研修機関は受講生が修了時にこの水準に到達できていることを確認する必要がある。

②　「修了時の評価ポイント」は評価内容に応じて下記のような表記となっている。

（a）知識として知っていることを確認するもの。

①　知識として知っているレベル
（筆記試験や口答試験により、知識を確認することが考えられる。）

【表記】
1)「列挙できる」（知っているレベル）
2)「概説できる」（だいたいのところを説明できるレベル）
3)「説明できる」（具体的に説明できるレベル）

（b）基本的な知識や理論等に基づいて状況にあわせた思考ができることを確認するもの。

①　自らの体験や与えられた事例について、知識や理論に基づいてどのようなことを考察したら良いかがわかる、あるいは背景や根拠を説明できるレベル（事例のレポート、またはグループワーク、プレゼンテーション等により確認することが考えられる。）

【表記】
1)「事例に基づいて説明できる」

(3) 領域の「経験目標」

① 領域の行動目標に到達するために、講義・演習や自職場等課題において経験すべきことがらを示したものである。

② 各研修機関は、これを参照し、創意工夫して研修内容を企画・展開することが期待される。

(4) 領域における「科目名及び内容例」

① 領域の経験目標を組合せる際の科目構成を例示したものである。各領域の科目の区分、名称は各研修機関で定める。

3 領域の到達目標、評価、展開

(1)「ケア」領域

◆ 到達目標・評価の基準

1）行動目標

① 豊かな人間観と、利用者への全人的、共感的、多面的な理解にたち、利用者の尊厳が保持された状態の実現にむけた実践の改善にチームで取り組むことができる。

② 利用者の生活スタイル、生活経験、心理、社会関係、地域を含めた生活環境などを含めて、利用者の生活全体をとらえ、生活全体を支援する視点から職務にあたる。

③ 介護職としての倫理・価値及び、介護職の援助のあり方について理解したうえで、それが、医療サービス、家族や利用者本人の希望、あるいは制度との葛藤が起きる可能性や原因を理解し、適切な対応ができる。

④ 利用者、家族や職場内、他機関と適切なコミュニケーションをとり、信頼関係を醸成できる。

⑤ 利用者の表情、ふるまい、言葉、環境とのかかわりなどから、利用者の身体面・精神面・社会面の状況や変化に気づき、言語化できるとともに、利用者にとってのより望ましい状態の実現にむけてチームで取り組むことができる。

⑥ 適切な身体介護や非言語コミュニケーション（言葉かけ、視線、立ち位置な

ど）のあり方を理解し、実行するとともに、後輩等に指導できる。

2）修了時の評価ポイント

① 利用者の尊厳が損なわれている状況及び利用者の尊厳を損なうケアについて、また、利用者の尊厳が保持された状況及び利用者の尊厳を支えるケアについて、家庭における生活場面、介護サービスを受ける場面などの事例に基づいて具体的に説明できる。

② 身体拘束が起こる背景や要因及びチームとしての改善策について、事例に基づいて説明できる。

③ 介護福祉士の倫理綱領、事業所の理念について、介護の実践場面においてどのように活かされるのか、具体的に説明できる。

④ 対人援助職の倫理の考え方（倫理理論、倫理原則、道徳規則、倫理的判断のための基準、医療・看護分野の倫理、生命倫理等）について概説できる。

⑤ 介護職の価値・倫理に基づく支援と、医療サービス、家族や利用者本人の希望、あるいは制度との葛藤が起きる可能性について、事例に基づいて具体的に説明できる。また、具体的な葛藤場面の事例において、自分自身の価値判断を離れ、起きている事実・状況を理解したうえで、適切な対応のあり方について根拠に基づいて説明できる。

⑥ 自分自身のコミュニケーションの特性を説明し、それが介護場面においてどのように活かされ、何に留意すべきかを説明できる。

⑦ 様々な場面において、利用者が何を求めているか、望ましいケアの方法は何か等について、多角的に考察したうえで、自身の考えを根拠をもって説明することができ、後輩等にどのように指導・助言するかを説明できる（ビデオの教材等を用いて現実場面に基づいて説明する）。

◆ 内容例

3）経験目標例

① 実務体験（印象に残っている事例、達成感のある事例、残念さが残っている事例）を事前に分析し、その内容（なぜ印象に残っているか、なぜ達成感があるか、なぜ残念さが残っているのか、介護職としての仕事で自分はどのようなことを大切にしているか等）についてグループで共有化するとともに、尊厳、介護職の価値や倫理の視点に基づき議論する。

② 実務で直面した葛藤の体験（自然な生と死を援助する過程において、家族や他職種、職場・制度等との間で生じる連携や葛藤等）について事前にまとめ、

その内容について、グループで共有化するとともに、これらの葛藤について、尊厳、介護職の価値や倫理の視点に基づき議論する。

③　なぜ職業として介護職を選んだか、介護職を続けているか、自分自身と介護の関わりなど、自分自身が考える介護観を言語化・文章化し、グループで共有化するとともに、介護がめざすもの、プロとしての姿勢などを議論する。

④　自分の事業所の理念や倫理規程について改めて理解し、グループで発表し、理念や倫理規程の意義について議論する。

⑤　自分自身の言葉で「介護職の倫理規程」を作り、グループで発表、比較し、倫理規程の意義や内容について議論する。

⑥　実務で生じやすい葛藤場面（対利用者・家族、対他職種、対チームメンバー、対上司）の場面を設定したロールプレイを行い、どのような考え（基準）で判断したか等を分析しまとめ、グループで議論する（思考のプロセスを考える）。

⑦　場面設定（対利用者・家族、職員間等）ごとに、コミュニケーショントレーニング（ロールプレイ）を行う（模擬要介護高齢者、模擬家族等の参加によって行うことも考えられる）。

⑧　職場の中で、利用者や家族と適切な関係構築に長けている職員のコミュニケーションやかかわりについて分析し、何が優れているか等についてまとめ、グループで共有化するとともに、利用者・家族との関係構築のあり方について議論する。

⑨　チームメンバー・他職種、利用者・家族間などで、コミュニケーション上の問題（情報確認などを怠ったなど）により、トラブルが生じた事例を事前にまとめ、グループで共有化するとともに、コミュニケーション上の課題を議論する。

⑩　関係形成が困難だと思われている利用者の状況を一定期間よく観察し、さまざまな人のかかわり方・環境・状況等の違いで何か変化がないか、介護する側がレッテルを貼ってみていることがないのか等を事前にまとめ、グループで共有化するとともに、関係構築が困難な利用者とのコミュニケーションに関して議論する。

⑪　医療ニーズがあるなど、他職種連携が必要な具体的事例をもとに、他職種が加わったケース会議をロールプレイにより体験する。

⑫　自分自身の関わりの場面を、ビデオや逐語記録によってふり返り、自らの気づきや課題と考える点及び、自分自身のコミュニケーションの特性や課題について事前にまとめ、グループで共有化するとともに、相互の関わりの課題について議論する。

⑬　視聴覚教材等をもとに、利用者の日常生活や介護サービスのさまざまな場面

で、利用者は何を求めているのか、介護職はどのように気づき、ふるまうべきかについて自分の考えをまとめ、グループで議論する。利用者の背景やアセスメントを把握しないでも気づけること、分かることについて理解する。

⑭　視聴覚教材等をもとに、利用者の日常生活や介護サービスのさまざまな場面で、初任者や実習生にどのように助言・指導するか自分の考えをまとめ、グループで議論する。自分がどう気づき、どうそれを伝えるかを考える。

4）修了課題例

①　研修の成果をふまえ、所属する事業所において、尊厳を損なうケアが行われていないか、介護の価値や倫理に反するケアが行われていないかどうかを点検し、そうしたケアが行われている背景と、改善に向けてどう取り組むかをレポートする。

②　研修の成果をふまえて、自分や周囲のサービスのあり方について改善した点、その成果についてレポートする。

5）科目構成例

科目名（時間数）	科目の目的
1．利用者の全人性、尊厳の実践的理解と展開（16）	① 日常生活や介護サービス場面において、利用者の尊厳が損なわれている状況に気づき、実践を改善することができるようにする。 ② 身体拘束が起こる背景や要因（利用者側・提供側・相互関係）、問題点について理解し、適切な対応をとる視点を確立させる。 ③ 利用者の生活全体をとらえる視点を確立させる。
2．介護職の倫理の実践的理解と展開（16）	① 介護職としての普遍的な価値・倫理を理解させ、自分自身の「介護観」の振り返り、客観視をさせる。 ② 客観的な事実と、自分の認識・価値付けを区別して物事を捉えたうえで、自己の判断を根拠にもとづいて説明できることができるようにする。 ③ 福祉保健医療を巡る倫理について体系的に理解させる。
3．コミュニケーション技術の応用的な展開（16）	① 自分自身のコミュニケーションの特性を理解させる。 ② コミュニケーション理論や各種技法を習得させる。 ③ 状況に応じた適切なコミュニケーションの方法を習得させる。
4．ケア場面での気づきと助言（24）	① 利用者が何を求めているかについて、利用者の表情やふるまい、言葉や環境などを統合し、理解できるようにする。 ② 様々な介護の場面において、望ましいケアの方法を具体的に説明・助言できるようにする。

(2)「連携」領域

◆ 到達目標・評価の基準

1）行動目標

① 利用者の生活全体を支える生活プランの視点にたち、アセスメント、介護計画の策定、援助内容や介護計画の評価が行える。

② 介護サービスのなかでソーシャルワーク的な視点や関わりを行い、利用者や家族の自覚されていない／失っている希望や欲求を引き出すことができる。

③ 家族が安心できるような関わりを行い、家族と連携・協働して利用者の生活を支援することができる。

④ 利用者がもつ地域社会等における関係性やインフォーマルな社会資源を活用し、地域の中での生活の継続を支援することができる。

⑤ 介護職としての役割・視点に基づき、他職種と連携しチームケアを実践できる。

⑥ 介護過程に基づいた適正な記録によりチームケアが実践できる。

2）修了時の評価ポイント

① 利用者や家族が自らの想いに気がつかない、言葉にできないこと、また、それらをどのように引き出すことが可能かについて、事例に基づいて具体的に説明できる。

② 介護の現場において、相談援助技術やソーシャルワーク技術をどのように活用できるかについて、事例に基づいて具体的に説明できる。

③ 看護職等の他職種の役割や業務内容、チームケアにおいて介護職に期待される役割・行動について、具体例に基づき説明できる。

④ 申し送り、急変、事故、家族への連絡などの場面を想定した事例に基づき、チーム（他職種を含む）ケアにおいて、何を観察、報告、連絡、相談すべきかについて、具体的に説明できる。

⑤ 具体的な記録例について、不十分な点を指摘し、その背景にある不十分なかかわり・不適切な介護過程を指摘できるとともに、観察すべきポイント、記録すべき内容について具体的に指摘できる。

⑥ 記録の機能・考え方や型式（POS（POR）、SOAP等）について説明でき、これらに基づき具体的に記入できる。

⑦ 援助過程の事例などに基づき、事例の要約、問題点の明確化、今後の援助の

目標・方法の仮説などを明確にすることができ、効果的なケースカンファレンスを行うことができる。

◆ 内容例

3）経験目標例

① 視聴覚教材等をもとに、利用者の日常生活や介護サービスのさまざまな場面において、観察の項目・視点、記録にどのように残すかを考え、実際に記録を行う。なぜその項目が重要か、それを観察しないことによる問題は何か、記述内容は適切か等について、グループで議論する。

② 医療的ケアの重要度が高いなどの利用者について、具体的な事例に基づき、アセスメントやケアプラン策定の演習、申し送りや急変時のロールプレイなどを行い、介護職の役割、日々のケアの留意点、観察のポイント、他職種等との連携・相談等の方法・留意点などについて考える。

③ 自分で記載した記録を持ち寄り、介護過程とあわせてグループで共有化するとともに、何を観察し、何を記録すべきか、どのような記録がよい記録か、何が不十分か等について議論・演習する（内容不足の記録はグループで修正してみる等）。

④ 自分が援助してきた事例について、今後の援助方針を検討するために、事例の要約、問題点の明確化、今後の援助の目標・方法の仮説などを事前にまとめたうえで、グループで共有するとともに、いくつかの事例を選んで模擬的にケースカンファレンスを行い、効果的なケースカンファレンスの進め方について協議・評価する。

⑤ ケアプラン作成や入所面接など家族と接する場面を設定し、家族に対して、サービス内容や制度を説明し理解してもらうロールプレイを行う（模擬家族を設定するなど）。家族が、言葉にできない希望や家族自身が気づいていない希望について、どのように気づき、対応するかについて考える。

⑥ 家族への支援や家族と連携したサービスのあり方について、事例に基づいて、アセスメント、ケアプラン・サービス計画策定の演習を行い、日々の連携や支援のポイント等について考える。

⑦ 現在関わっている利用者の協力を得て、事前に、その人の家族・地域の中での生活や生活範囲を改めて把握する（利用者と一緒に利用者が過ごしている場所や地域を訪問するなど）。在宅の利用者の場合は、家族・知人・ボランティア等と関係・サポートネットワークをもっているか、それが利用者の生活・意欲をどのように支えているか等を把握する。施設入所者の場合は、施設に入っ

て、何が失われ、どういう援助が必要だったか等を把握する。これらをグループで共有化するとともに、利用者の関係性やネットワークに対する働きかけのあり方について議論する。

⑧　事業所の周囲の社会資源や当事者団体、NPOなどを事前に訪問し、その活動内容や、自分の所属する事業所に対する意識・認識等を把握しまとめ、グループで共有化するとともに、地域の中での事業所の位置づけや機能等について議論する。

⑨　日々の業務上、連携している他職種（事業所内・外）の業務について、事前に聞き取りや業務観察等を通じて、介護職に対する意識・認識を把握しまとめ、グループで共有化するとともに、他職種から介護職への期待と介護職の役割等について議論する。

4）修了課題例

①　研修の成果をふまえ、日頃気になっている個々の利用者や家族について、改めて、聞き取り等を行い、必要に応じて相談援助した結果をレポートする。

②　研修の成果をふまえて、自分や周囲のサービスのあり方について改善した点、その成果についてレポートする。

5）科目構成例

科目名（時間数）	科目の目的
5．家族や地域の支援力の活用と強化（16）	① 利用者と家族の双方の想いや葛藤を理解し、適切な対応ができるようにする。利用者や家族の潜在的な希望や意欲を引き出せるようにする。 ② 利用者が豊かに生活するうえでの友人・知人・ボランティアなどの大切さ・意義を理解し、活用できるようにする。 ③ 相談援助技術等、ソーシャルワークの技術を活用した関わりや働きかけを行うことができるようにする。
6．職種間連携の実践的展開（16）	① チーム（他職種を含む）ケアにおける課題・目標の共有化及び的確な情報の授受が行えるようにする。 ② チームケアにおける介護職の役割と状況に応じてとるべき行動を理解させる。
7．観察・記録の的確性とチームケアへの展開（16）	① 不十分な記録の背景にある、不十分な関わりや不適切な介護過程について指摘できるようにする。 ② 記録の意義、機能、方法について、後輩等に指導できるようにする。

(3)「運営管理基礎」領域

◆ 到達目標・評価の基準

1）行動目標

① チームのまとめ役としての役割・責任を自覚し、よりよいチームワークを展開できる。

② 後輩等の働きがいや自主性、自律性を高め、適切なリーダーシップを発揮することができる。

③ より質の高いサービスとするために、限られた人員・財源・時間等の資源を効率的・効果的に活用しようとする姿勢をもち、常にチームの業務の見直しを行うことができる。

④ 業務を進める上でのリスクを多面的に評価し、ケアを展開することができる。セーフティマネジメントの方法を理解し、チームにおけるセーフティマネジメントを推進できる。事故等が発生した時にチームのまとめ役として適切に行動できる。

⑤ 適正な人事・労務・健康管理に関する知識をもち、チーム内の人事・労務・健康管理が適正に行われるために、管理職を補佐することができる。

⑥ 自分自身や後輩等に心身面の問題が発生した場合、チームのまとめ役として、適切に対応できる。

⑦ サービスのあり方や組織、経営について問題意識を持ち、業務改善を企画・提案し、具体的な取り組みが行える。

⑧ 多面的な視点、着眼点、発想から、職場の問題点・課題を分析し、解決に取り組むことができる。実践をまとめ、的確にプレゼンテーションできる。

2）修了時の評価ポイント

① リーダーシップ論やリーダーのタイプについて概説し、自分自身のリーダーシップについて分析し説明できる。

② 具体的な事例に基づき、リーダーがどのように行動すべきかについて考え、その結果を説明できる。

③ 自分が組織内で期待されている役割・責任について、説明し、それにどの程度応えられているか、またその役割・責任に応えるために取り組むことについて説明できる。

④ セーフティマネジメントの体制の具体的な内容について説明できる。自職場

におけるセーフティマネジメントの課題とその解決法について分析できる。

⑤　介護事故や感染症、ヒヤリ・ハットの事例の収集・分析法を説明できる。

⑥　介護事故やヒヤリ・ハットがあった場合の対応について、事例に基づき具体的に説明できる。

⑦　介護職場の基本的な人事・労務管理の法令・規則について説明できる。

⑧　介護職の職場における心身の健康管理の留意点・ポイントについて説明できる。

⑨　身体に負担がかかる介護の具体例などについて、何が問題か具体的に指摘できるとともに、身体に負担をかけないためにどのような方法で介護を行うべきか説明できる。

⑩　自職場における人事・労務・健康管理の課題とその解決法について分析できる。人事・労務・健康管理について、自職場における自分への期待と役割について説明できる。

⑪　介護の理念と介護報酬の構造の関係に基づき、継続的により良いケアを展開するための経営のあり方を説明できる。

⑫　効果的なサービスを提供するために業務の効率化を図ることと、必要な費用を削減することの相違について、具体例に基づいて説明できる。

⑬　問題解決のための発想技法を説明し、実際に用いることができる。業務にかかわる内容で、企画、提案、プレゼンテーションが実施できる。

⑭　自職場のサービスや組織運営に関する課題やその解決の方向性について分析し、説明できる。

◆ 内容例

3）経験目標例

①　初任者の業務上のつまづき・悩み等に関する具体的な事例に基づき、チームのまとめ役としてどのようにかかわるかをグループで検討する。

②　チームケアの推進やリーダー業務の推進において起こりがちな典型的な問題等についての事例に基づき、課題と解決法についてグループで検討する。

③　自分自身や同僚等の業務についてタイムスタディや業務分析を行い、どのような業務に時間をかけているか、質を高めるために本来行うべきことでできていないことは何か、無理や無駄がないか、などを自分で分析しまとめたうえで、グループで協議する。

④　業務管理の具体的課題（介護職の勤務シフト管理など）に対する、各事業所での取り組みや課題をまとめ、グループで共有化するとともに、課題の解決法

について検討する。

⑤　事例に基づき、介護事故の分析手法（SHELモデル、４Ｍ－４Ｅ方式、根本原因分析）を演習する。事例に基づき介護事故の予測、介護事故の原因分析と再発防止策（住環境と福祉用具の活用等を含む）の立案を行う演習を行う。

⑥　健康上の問題を持った介護職に関する事例に基づいて、介護職の健康管理のあり方についてグループで検討する。

⑦　各事業所における人事・労務・健康管理上の課題について分析しまとめ、それをもとにグループで議論する。

⑧　自施設のセーフティマネジメントのシステムを分析しまとめ、それをもとにグループで議論する。

⑨　特定の課題（介護・福祉以外の事例を含む）について、一般的に用いられる課題発見・解決手法を活用してグループで分析するとともに、解決策についてまとめる。

⑩　チェックリスト等を用いて自職場の課題を総合的に分析するとともに、自職場のサービスや組織運営に関する課題やその解決の方向性について分析する。

⑪　自職場の課題について、改善提案書を作成する。

４）修了課題例

①　自職場のセーフティマネジメントや人事・労務管理に関して、自職場の具体的な課題と解決目標を設定し、職場の仲間と役割分担し取り組んだ結果をレポートする（チームの中での取り組みと、事業所全体の取り組み）。

②　自職場全体に関する改善提案書等を作成し、職場の仲間と役割分担し事業所の改善に向けて取り組んだ結果をレポートする（チームの中での取り組みと、事業所全体の取り組み）。

5）科目構成例

科目名（時間数）	科目の目的
8．チームのまとめ役としてのリーダーシップ（16）	① リーダーシップ理論と実践を学び、よりよいチームワークを展開できるようにする。 ② チームのまとめ役としての役割・責任を認識させる。
9．セーフティマネジメント（16）	① 利用者の安全に配慮し、介護事故や感染症を起こさないための基本的な視点・知識・技術を習得させる。 ② 利用者の豊かで安全な生活を支えるためセーフティマネジメントのシステムについて学び、リーダーとしての役割を理解させる。
10．問題解決のための思考法（16）	① 問題解決のための着眼点と発想の技法を学び、業務で活用できるようにする。 ② 業務改善の取り組みや新しい活動について企画・提案できるようにする。 ③ 実践をまとめ、的確にプレゼンテーションできるようにする。
11．介護職の健康・ストレスの管理（16）	① 基本的な人事・労務管理の法令・規則を理解させる。 ② 心身の健康管理のあり方や職場の体制について学び、職場内で実施できるようにする。 ③ 自分自身や後輩等に心身面の問題が発生した場合、適切に対応できるようにする。
12．自職場の分析（16）	① 職場改善手法の理論や展開方法について学ばせる。 ② 自職場のサービス、組織、マネジメントの課題を把握・分析させる。

本書「介護福祉士ファーストステップ研修ガイドライン～研修の企画、展開の指針」は、平成17年度厚生労働省老人保健健康増進等事業により全国社会福祉協議会が実施した『介護サービス従事者の研修体系のあり方について～最終まとめ「キャリア開発支援システムにおける研修の質の確保策等について」（平成18年３月）』で提案した「ファーストステップ研修ガイドライン」に基づき、平成18年度～平成20年度の３年間、厚生労働省老人保健健康増進等事業により全国社会福祉協議会が実施した「介護職員のキャリア開発支援システム普及促進モデル事業」の推進のために設置した「事業推進・評価委員会」が編集したものです。

平成20年度厚生労働省老人保健健康増進等事業

小規模チームのリーダー養成を目的とした

介護福祉士ファーストステップ研修ガイドライン

～研修の企画、展開の指針

平成21年３月

【研究・認定事務局】

社会福祉法人　全国社会福祉協議会

（高年福祉部／中央福祉人材センター）

〒100-8980　東京都千代田区霞が関3－3－2新霞が関ビル

Tel 03-3581-7801　Fax 03-3581-7804（中央福祉人材センター）

First Step

小規模チームのリーダー養成を目的とした

介護福祉士 ファーストステップ研修 ガイドライン

～研修の企画、展開の指針

小規模チームのリーダー養成を目的とした 介護福祉士 ファーストステップ研修 ガイドライン

社会福祉法人 全国社会福祉協議会