

平成30年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業）

介護人材の機能分化促進に向けたチームリーダーとなる 介護福祉士の育成に係る研修ガイドライン策定事業

報告書(概要版)

平成31年3月



公益社団法人 日本介護福祉士会

The Japan Association of Certified Care Workers

本事業の背景・狙い

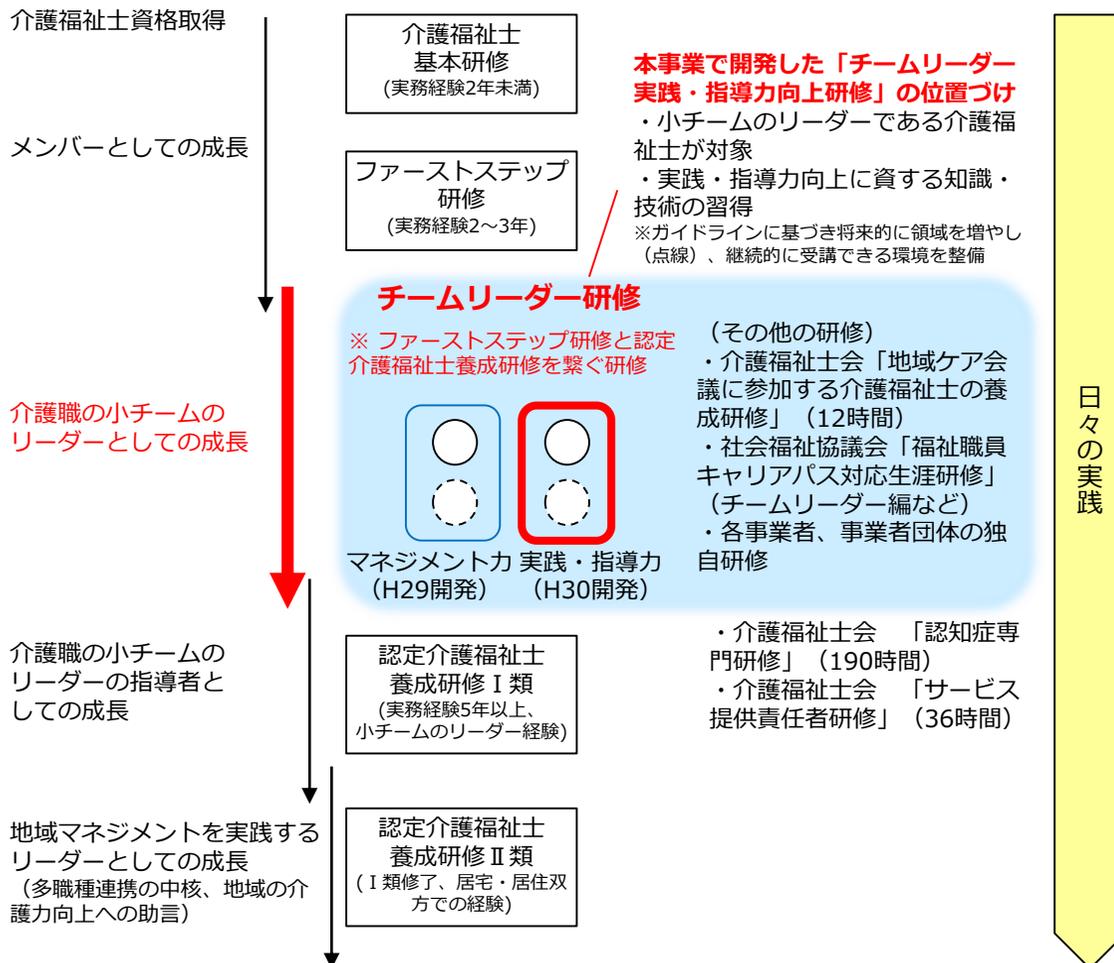
【背景】

- 福祉人材確保専門委員会が平成29年10月に取りまとめた「介護人材に求められる機能の明確化とキャリアパスの実現に向けて」では、利用者の多様なニーズに対応できるよう、**介護職のチームによるケア**を推進していくにあたってリーダーの役割を担う者が必要であり、**一定のキャリアを積んだ介護福祉士**が適当と示された。
- また介護福祉士がリーダーとして担うべき役割として、①高度な技術を有する介護の実践者としての役割、②介護技術の指導者としての役割、③介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割の3つが示され、現場での実践過程における研修プログラムを検討することが方向性として示された。
- リーダーとして担うべき役割のうち、既存の研修が特に少ない③介護職チーム内のサービスをマネジメントする役割については、日本介護福祉士会が平成29年度に実施した「中核的な役割を担う介護福祉士の資質向上に関するモデル事業」（厚生労働省 社会・援護局）において先行して研修ガイドラインを策定した。

【狙い】

- 本調査研究事業の目的は、①**高度な技術を有する介護の実践者としての役割**、②**介護技術の指導者としての役割**に係るチームリーダー向け研修プログラム（案）を**一体的に開発**し、その検証を通じて研修ガイドラインを策定することとした。
- チームリーダーとして成長途中の段階にいる介護福祉士**を対象に、実践力及び指導力の向上に資する知識・技術を習得し、それを業務実践に活かし、振り返りを行うというフォローアップを含めた研修プログラムを開発することを企図した。

【日本介護福祉士会の生涯研修体系と今回開発した研修の位置づけ】



チームリーダー実践・指導力向上研修の目的とプログラム

【目的】

リーダー業務に従事し始めた介護福祉士が、「高度な技術を有する介護の実践者としての役割」、「介護技術の指導者としての役割」に関する知識・技術を習得するとともに、それを業務実践に活かし、振り返りを行う方法を習得することを目的とする。

【研修手法の特徴】

- ・ 受講者の業務負担を考慮し、知識の習得に関しては通信学習（イーラーニング）を取り入れる。
- ・ アクションラーニングの手法を基盤とし、通信学習で学んだ知識の確認（講義）と、事例を用いたグループワークや自身の実践の振り返り（演習）、職場実践を組み合わせる。
- ・ 認定介護福祉士養成研修（Ⅰ類）の「リハビリテーションに関する領域」に含まれる「生活支援のための運動学」及び「生活支援のためのリハビリテーションの知識」の2科目の読み替えを可とした。

【プログラム】

通信学習/
事前課題

集合研修
1日目

集合研修
2日目

職場実践
(1~2ヶ月間)

集合研修
3日目

(研修終了後)
職場実践

疾患・障害等がある人への基本的動作・姿勢に関するケアの実践と指導方法

生活支援のための運動学、リハビリテーションの知識の講義

「生活支援のための運動学とリハビリテーションの知識」の講義・演習

「基本的動作・姿勢の実践と指導」の講義・演習・総合討議

基本的動作・姿勢の実践と指導

職場実践「基本的動作・姿勢の実践と指導」の振り返り、行動プランの作成

行動プランに基づく「基本的動作・姿勢の実践と指導」

ケアの指導方法
(例として認知症ケアを取り上げる)

認知症ケアにおける指導対象者、利用者の選定

「人材育成手法」、「面談とOJT実践書作成・運用」の講義・演習

面談とOJT実践書作成・運用

職場実践「面談とOJT実践書作成・運用」の振り返り、行動プランの作成

行動プランに基づく「面談とOJT実践書作成・運用」

通信教材イメージ



ペアワーク（伝達トレーニング）



演習用の動画教材イメージ



グループワーク（新人への指導）



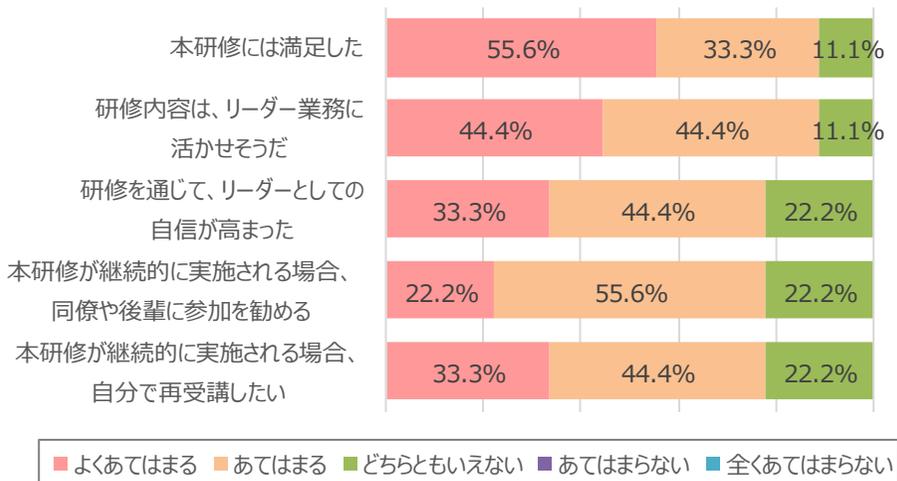
撮影協力：社会福祉法人秋葉福祉会
特別養護老人ホームこうめの里

研修プログラムの評価結果

【受講者アンケートにおける研修全体の評価】

- 満足度やリーダー業務への活用について高い評価を得た。
- 同僚や後輩に勧めたい、自分で再受講したい割合も高く、リーダーとしての成長を支援する継続的な研修へのニーズが高いことがうかがえた。

0.0% 20.0% 40.0% 60.0% 80.0% 100.0%

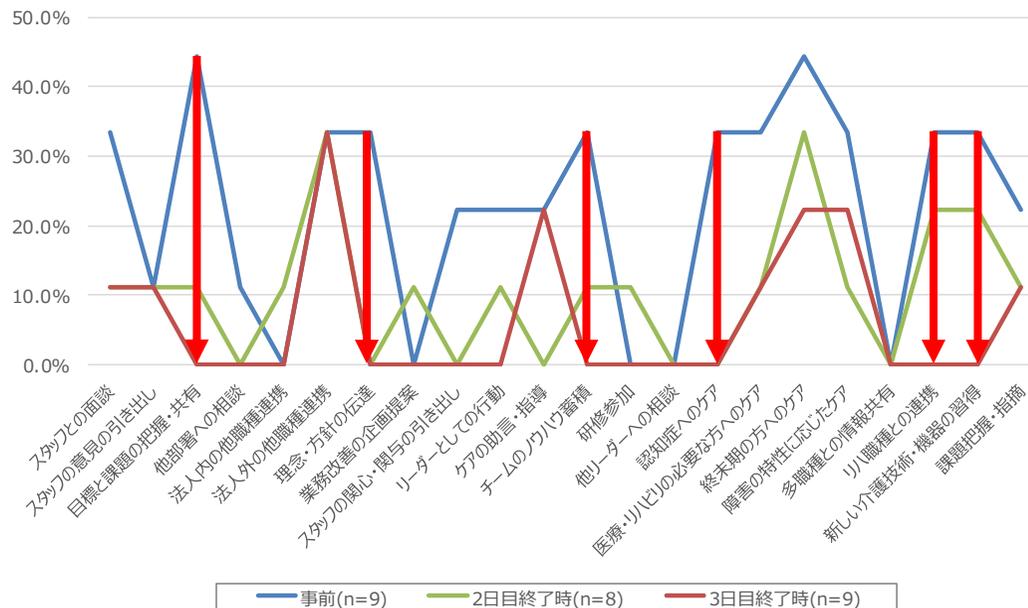


【受講者から見た効果】

- ①リハビリテーションの理念・知識と実践での活用方法の理解：**「講義と演習により人の動きを学び、根拠に基づいた介助方法を説明できると自信がついた。」
- ②実践力の向上に向けた成長課題への気づき：**「普段の自分の働きかけ方などを客観的にとらえることができ、不足していること、考え方などに気付くことができた」「介護職も伝える方法を学んでいかなければいけないと感じた。」
- ③指導における具体的な視点や手法の獲得：**「研修で行ったグループワークを職場で行うなど、研修で得たものをいかに継続し、スタッフに伝えていくかが大事である。」

【リーダーとしての取り組みへの不安感の低減】 ※集合研修3日目参加者の回答

- 研修前に比べて、概して不安感の減少が見られた。
- 不安感が高かった「チームの目標と課題を把握し、スタッフと共有する」「認知症の症状に応じて適切な対応を判断し、ケアを提供する」「医療やリハビリの必要性が高い方の病状に応じて適切な対応を判断し、ケアを提供する」などの項目で、いずれも不安感の低減が見られた。



【委員・ファシリテーターから見た効果】

「あらためて人に伝える、言語化することの大変さがあったと思うが、この内容もチームリーダーとして必要なプロセスであると感じた。」
 「介護職としての専門性を改めて確認し合う時間帯もあり、こういった研修が専門性を高めていくことにつながると感じた。」

研修プログラムの妥当性と改善点、展開時の留意点

【実践力と指導力の向上にかかる一体的なプログラム開発】

- 1日目午前には人材育成手法の講義・演習でティーチング・コーチングの考え方と技法を学んだうえで、午後に「基本的動作・姿勢に関するケアの実践と指導方法」のグループワークに入る流れは、研修の導入としても良く、受講者が**コミュニケーションの重要性や留意点を認識**する効果も高い。
- ただし、職場実践の際に「基本的動作・姿勢の実践」、「基本的動作・姿勢の指導（主にティーチング）」、「面談とOJT実践書作成・運用（主にコーチング）」を混同する受講者もいたことから、研修の募集時や開始時に**研修のねらいや構成を丁寧に伝える**必要がある。
- 今回のプログラムは**実践と指導を関連させて学べる点が強み**である。一方、研修期間の制約などにより、「基本的動作・姿勢の実践・指導」と「ケアの指導方法」をそれぞれ単独で開催する、あるいは既存の研修と組み合わせて開催するといった活用方法も考えられる。
- 実践と指導を組み合わせた特徴的なプログラムであることから、全国展開を図るにあたっては**伝達研修が必要**と考えられる。

【会場の要件】

- モデル研修は東洋大学の多目的室及び介護実習室で開催し、動画を映したり実技を交えた講義・演習を行うのに最適な環境であった。
- 展開時は出来る限り**会議室や備品の要件を整える**とともに、受講者数や会場の制約に応じて**グループワークの方法をアレンジ**するなどの対応が必要と考えられる。

【ファシリテーターの役割】

- 介護業界全体としてファシリテーターの養成が不十分であり、今回のようなグループワーク主体の研修を増やすには、**ファシリテーターの養成**も併せて行う必要がある。
- ファシリテーターに対して、グループワークのねらいや期待する役割をよく伝える必要がある。事前打合せを設けるのも有効である。
- 今回は受講者に徹底的に考えさせる運用としたが、受講者の経験年数が浅い場合は、グループワークの進捗に応じてファシリテーターが誘導したり、答えを示したりする運用も考えられる。
- **認定介護福祉士とリハビリテーション専門職**がファシリテーターとなり、**連携して研修を開催**したことは、委員、ファシリテーター、受講者から高く評価された。

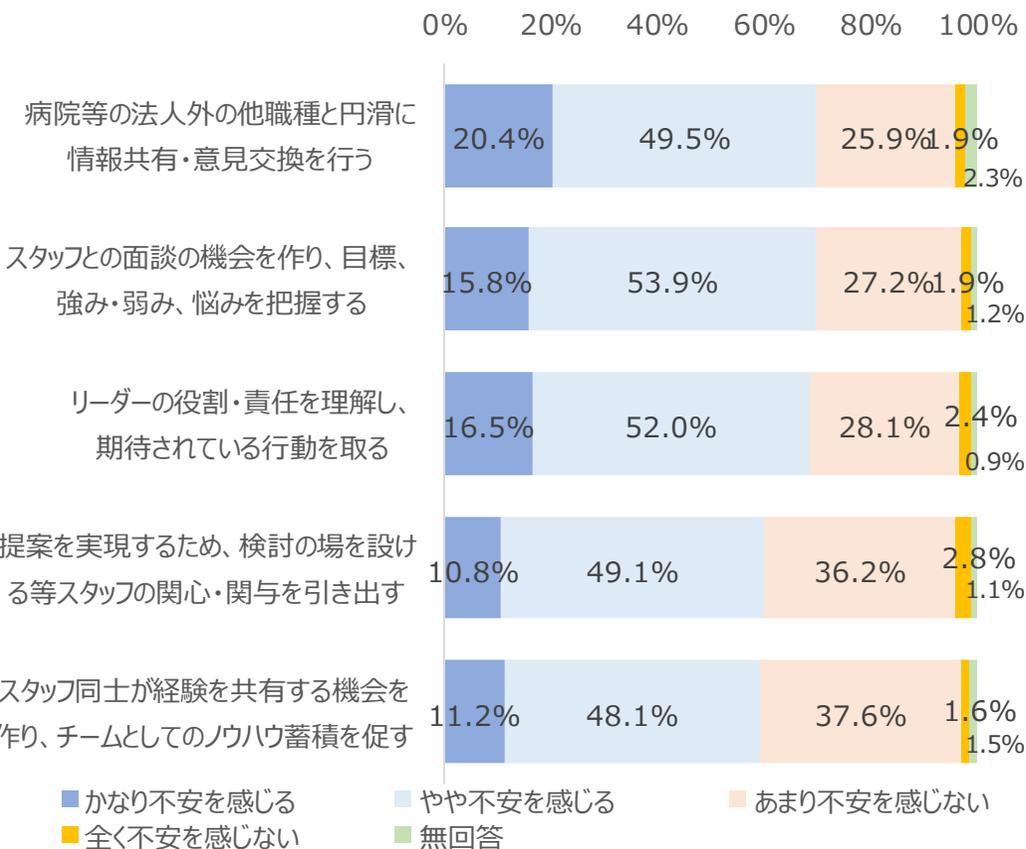
【対象者の要件】

- 本研修の対象者は「リーダー業務に従事し始めた介護福祉士」と設定したが、受講者のケアやリーダー業務に関する能力や経験のばらつきが大きい場合がある。
- 実態調査（次頁参照）をみても**リーダー業務に対する不安感は大**きい。
- **介護福祉士ファーストステップ研修や同等の研修履歴**を求めたり、職場実践結果をパワーポイントで発表する内容を含むことを募集段階で伝えるなど、ある程度レベルを揃える必要がある。

リーダーとしての取り組みに対する不安感や今後学習したいこと

- 本事業では、介護老人福祉施設（特養）及び介護老人保健施設（老健）（左記に関連する居宅・入居等のサービスを含む）に所属する介護福祉士リーダー（候補）740人を対象に、「チームリーダーとなる介護福祉士の育成に係る実態調査」を実施した。
- 平成29,30年度のモデル研修受講者と同様に、実態調査の結果からも、他職種との連携、スタッフとの面談、リーダーの役割・責任の理解と実践、スタッフへの働きかけに対する不安感が大きいことが明らかになり、研修ニーズが高いことがうかがえた。

リーダーとしての取り組みに対する不安感(n=740)
「かなり不安を感じる」+「やや不安を感じる」の上位5項目



リーダーとしてのスキルを高める上で今後学習したいと思うこと（自由記述）

○スタッフとのコミュニケーション・伝える力の強化

- チームを円滑に動かしていけるように部下とのコミュニケーション術を学びたい。
- コーチングやティーチングの技法のように、もっと相手に伝わる工夫を学びたい。
- 職員自らが気づき、考える事ができるようにファシリテーターとして会議等を進行できる技術を身に付けたい。

○人材育成

- いきなりの主任という初めての重責を任されたが、今振り返るとリーダーを任せるにはやはり教育が必要だと思った。
- 未経験や若い世代の職員への指導方法やコミュニケーションの取り方。
- スタッフの経験や理解度に応じた育成の方法。

○チームマネジメント

- 良い人材の確保と離職を防ぐ働きがいのある現場作りについて学びたい。
- 様々な年齢層や生活歴のあるチーム内で働く職員を一つにまとめる方法。

○医療・リハビリテーション等に関する知識

- リーダーとして、現場をまとめるにあたり、自分自身も自信を持って指導が行えるように、他職種との連携や医療的な事についても学んでいきたい。
- 日々進化する技術・知識を、事例や実践を含め学んでいきたい。

○認知症ケア

- 認知症ケアについて、ユニットケアの知識を深め、それを指導に活かせるような事を学んでいきたい。

今後期待される取り組み

【チームリーダーとしての初期段階の研修としての普及と他研修との接続・連携】

- 本事業で開発した研修プログラムは、検証結果を踏まえると、リーダーの実践・指導力を高める上で有効であることが確認できた。特に、グループワークを通じて自らの実践・指導、コミュニケーションの問題点への気づきやその改善方法を得られたり、他法人の指導方法を学べたりした点が高く評価された。
- 全国の特養・老健の介護福祉士リーダー（候補）740人を対象とした実態調査からも、リハビリテーション職などとの連携、スタッフとの面談・検討会に関する不安感が大きく、研修ニーズが高いことが示唆された。
- 一方、人材不足感が強まる中、従業員、特にリーダー層が研修に参加する時間を確保するのが大変という状況が見られることから、介護福祉士ファーストステップ研修や認定介護福祉士研修、認知症関連研修との接続・連携や、都道府県が推進する介護事業者の認証評価制度との連動を促し、事業者や受講者に分かりやすいメリットを提示していく必要がある。

【ガイドラインと伝達研修を通じた展開】

- 各地域で研修を展開できる体制を構築するためには、講師・ファシリテーターの担い手候補に対して、研修のねらいを理解してもらうとともに、演習などの具体的な進め方を習得してもらう必要がある。そのため、昨年度及び今年度に取りまとめた研修ガイドラインを活用しつつ、伝達研修を開催することが期待される。

【他職種や事業者団体との協働】

- 法人やサービス種別を超えた地域全体でのリーダーの養成や、介護職と他職種の相互理解の促進といった観点から、今回開発した研修の開催にあたっては、各都道府県において他職種の職能団体や事業者団体と協働で受講者の募集や講師・ファシリテーターの手配などを行うことが期待される。
- なお、開催に要する費用に関しては、地域医療介護総合確保基金の活用も可能であり、積極的な活用が望まれる。

チームリーダー実践・指導力向上研修ガイドラインの構成

【研修の目的、概要】

(目的)

リーダー業務に従事し始めた介護福祉士が、「高度な技術を有する介護の実践者としての役割」、「介護技術の指導者としての役割」に関する知識・技術を習得するとともに、それを業務実践に活かし、振り返りを行う方法を習得すること。

(対象者) ※以下の条件をすべて満たす人とする。

- ①介護福祉士ファーストステップ研修を修了した人（又は同等の研修履歴がある人）
- ②介護職の小チーム（ユニット等、5～10名の介護職によるサービス提供チーム）のリーダー（ユニットリーダー、サービス提供責任者等）や、初任者等の指導係に就いている人（リーダーとしての実務経験を概ね1～3年程度有することが望ましい）

【修得目標】

- ・認知症の方への基本的な対応を指導する方法を習得する。
- ・医療やリハビリの必要性が高い利用者の運動生理を理解する。
- ・障害特性（麻痺等）を踏まえた対応を根拠をもって実践し、それを説明できるようになる。
- ・基本的動作・姿勢を介助する初任の介護職に対して、根拠をもって指摘する方法を習得する。
- ・初任の介護職への業務・役割の配分の工夫事例を知った上で、自らのチームでの実践計画を作り、研修期間中に実践する。

【研修カリキュラム】

実施方法	内容	時間数
①通信学習	・生活支援のための運動学 ・生活支援のためのリハビリテーションの知識 ※イーラーニング教材及び指定教材「学生のためのリハビリテーション医学概論」(医歯薬出版)を活用	13.5時間
②事前課題	・スタッフの中から「面談とOJT実践書作成」の指導対象としたい人を選び、「事前課題シート」に記入する	-
③集合1日目	・指導法に関する講義・演習 ・「職場実践計画①(面談とOJT実践書作成)」の作成 ・生活支援のためのリハビリテーションの知識に関する講義・演習・実技	6時間
④集合2日目	・生活支援のためのリハビリテーションの知識に関する筆記試験 ・基本的動作・姿勢の実践及び指導に関する講義・演習・総合討議 ※動画を用いて事例を提示し、ケアの実践や指導にかかる留意点・改善策を話し合う ・「職場実践計画②(基本的動作・姿勢の実践と指導)」の作成	6時間
⑤職場実践	・職場実践計画①、②に基づく取り組みの実施 ・「振り返りシート」の作成	(1～2ヶ月間)
⑥集合3日目	・「振り返りシート」に基づく職場実践の共有 ・研修のまとめ	6時間

【評価ツール】

日本介護福祉士会 チームリーダー実践・指導力向上研修
事前アンケート ※事前提出
この事前アンケートは、研修受講前に、リーダーとしての現在の実践状況や、取り組みにあたっての不安感を自己評価頂き、研修に臨むこと等を把握するためのものです。

研修前

リーダーとしての取り組みに関して、あなたの現在の実践状況と、取り組みにあたっての不安感を教えてください。各項目についてあなたの実践に最も近い番号を○をつけて下さい。

項目	内容	現在の実践状況									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
チームの状況の把握	スタッフとの業務の進捗を把握し、目標、進捗、遅れ、遅れの原因を把握する。 業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。 チームの業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
チームとスタッフとの連携	チームの業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。 チームの業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。 チームの業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
業務改善	業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。 業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。 業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
スタッフへの働きかけ	業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。 業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。 業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
自己評価	業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。 業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。 業務の進捗を把握し、遅れの原因を把握する。	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

※その他に下記教材・運営ツールを整備

- ・研修テキスト
- ・ファシリテーターガイダンス
- ・通信学習教材
- ・演習用の映像教材
- ・研修受講の手引き
- ・研修運営の手引き