

# 令和6年度 京都市 認知症介護実践研修 事業実施報告書

主 催 京 都 市

受 託 社会福祉法人京都市社会福祉協議会

京都市長寿すこやかセンター

(企画・運営：社会福祉研修・介護実習普及センター)

## 目 次

|   |                               |    |
|---|-------------------------------|----|
| 1 | 研修の概要                         | 1  |
| 2 | 研修の実施日程                       | 3  |
| 3 | 研修成果                          |    |
|   | （1）京都市認知症介護実践研修（実践者研修）第1回～第4回 |    |
|   | ア 科目の到達目標に対する自己評価表            | 5  |
|   | イ 受講生の気づき                     | 7  |
|   | ウ 職場実習／実習評価                   | 16 |
|   | エ 研修修了後レポート                   | 21 |
|   | （2）京都市認知症介護実践研修（実践リーダー研修）     |    |
|   | ア 科目の到達目標に対する自己評価表            | 25 |
|   | イ 受講生の課題レポート                  | 28 |
|   | ウ 職場実習・結果報告／実習評価              | 39 |
|   | エ 研修修了後レポート                   | 44 |
| 4 | 研修企画・講師等に関わった認知症介護指導者 概要      | 47 |
| 5 | 修了者数                          | 47 |



## 1 研修の概要

### (1) 目的

高齢者介護実務者に対し、認知症高齢者（若年性認知症の者を含む）の介護に関する基礎的及び実践的研修を実施することにより、認知症介護技術の向上を図り、認知症介護の専門職を養成し、もって認知症の方に対する介護サービスの充実を図ることを目的とする。

### (2) 内容

|      |  |
|------|--|
| 研修名  | 京都市認知症介護実践研修(実践者研修)  |
| 目的   | 本人主体の介護を行い、生活の質の向上を図るとともに、行動・心理症状を予防できるよう、認知症介護の理念、知識、技術を修得するとともに、地域の認知症ケアの質向上に関与することができるようになることを目的とする。  |
| 目標   | <b>【講義・演習】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 認知症ケアの基本的視点、理念及び倫理、認知症の人の意思決定支援のあり方を理解する。</li><li>・ 中核症状及び行動・心理症状が生じる行動背景を理解したうえで、本人が持つ能力に応じた生活環境づくりやコミュニケーションを実践し、チームで支援する。</li><li>・ 認知症の人の権利擁護や在宅で介護する家族に必要な支援方法を展開することと、社会資源の開発及び活用を通じて、認知症の人が地域で自分らしく暮らし続けるための取組みができる。</li><li>・ 研修における学習成果を踏まえ、自身の認知症ケアを実践・展開することによる気づきや課題を明らかにし、取組の方向性を他者と検討・共有することで、知識の活用に関する幅広い視点を獲得。</li></ul> <b>【実習】</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 本研修の総合的学習として、認知症の人や家族のニーズを明らかにするため、適切なアセスメント及びケアの実践を通して、実践者としての役割の理解を深め、その技能を磨く。</li></ul> |
| 対象   | 京都市内の介護保険施設・事業所等で認知症介護に携わる介護職員<br>身体介護及び認知症介護に関する基本的知識・技術を修得し、かつ介護現場経験が2年以上ある者   |
| 開催日数 | 講義・演習6日間、職場実習4週間   |

|      |  |
|------|--|
| 研修名  | 京都市認知症介護実践研修（実践リーダー研修）   |
| 目的   | 事業所全体で認知症について理解し、本人主体の介護を行い、生活の質の向上を図るとともに、BPSDを予防できるチームケアを実施できる体制を構築するための知識・技術の習得と地域の認知症施策の中で様々な役割を担うことができるようになることを目的とする。   |
| 目標   | <p><b>【講義・演習】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症の病態、発症要因、発症メカニズム、最新の薬物治療に関する専門かつ最新の知識の修得、認知症に関する最新の施策動向及び各地域における施策の実施状況を理解する。</li> <li>・ チームの方向性を明確にし、ケア方法を共有化する方法を習得し、それらのチームマネジメント手法を認知症ケアにおいて展開する。</li> <li>・ 倫理に関する考え方や判断、認知症に伴う行動・心理症状（BPSD）への介護、食事、排泄、入浴等の基本的な生活行為への支援、権利擁護並びに家族支援に関する教育及び指導方法を理解する。</li> </ul> <p><b>【実習】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 講義・演習科目での学習内容を活用し、実践的な認知症ケアの指導方法を体験的に学習し、研修全体を総合的に理解する。</li> </ul> |
| 対象   | 京都市内の介護保険施設・事業所等で認知症介護に携わる介護職員<br>介護現場経験が5年以上あり、施設・事業所等においてケアチームのリーダー（リーダーになることが予定される者を含む）かつ、認知症介護実践者研修もしくは旧認知症介護実務者研修（基礎課程）を修了し1年以上経過している者  |
| 開催日数 | 講義・演習8日間、職場実習4週間   |

### （3）修了者

京都市認知症介護実践研修（実践者研修・実践リーダー研修）の修了要件を満たし、研修目的に沿って研修目標を達成したと判断される方に、京都市から修了証書を交付する。





## 2 研修の実施日程

### (1) 京都市認知症介護実践研修（実践者研修）（年4回）

|             | 開催日  | 時間  | 科目   |
|-------------|--|---|--|
| 1<br>日<br>目 | ① 5月17日(金)<br>② 6月25日(火)<br>③ 10月23日(水)<br>④ 7年1月9日(木) | 9:30~9:40                                     | オリエンテーション  |
|             |  | 9:40~12:50                                    | 認知症ケアの理念、倫理と意思決定支援                                     |
|             |  | 13:50~17:30                                   | 生活支援のためのケアの演習 1-①                                      |
|             |  | 9:30~9:40                                     | 学習成果の課題について  |
| 2<br>日<br>目 | ① 5月22日(水)<br>② 7月2日(火)<br>③ 10月30日(水)<br>④ 7年1月17日(金) | 9:40~10:50                                    | 生活支援のためのケアの演習 1-②                                      |
|             |  | 10:50~12:20                                   | 地域資源の理解とケアへの活用   |
|             |  | 13:20~14:20                                   | QOLを高める活動と評価の観点  |
|             |  | 14:20~15:50                                   | 家族介護者の理解と支援方法  |
|             |  | 15:50~17:30                                   | 権利擁護の視点に基づく支援  |
|             |  | 前期<br>実習                                      | ① 5月23日(木)~ 6月3日(月)<br>② 7月3日(水)~ 7月11日(木)             |
| 3<br>日<br>目 | ① 6月4日(火)<br>② 7月12日(金)<br>③ 11月13日(水)<br>④ 7年1月29日(水) | 9:30~10:20                                    | 学習成果の実践展開と共有   |
|             |  | 10:20~12:30<br>13:30~15:30                    | 生活支援のためのケアの演習 2  |
|             |  | 15:30~17:30                                   | アセスメントとケアの実践の基本 1                                      |
|             |  | 4<br>日<br>目                                   | ① 6月12日(水)<br>② 7月19日(金)<br>③ 11月22日(金)<br>④ 7年2月4日(火) |
| 13:30~14:30 | 職場実習の課題設定（講義）  |   |  |
| 14:30~17:30 | 職場実習オリエンテーション<br>職場実習の課題設定（グループワーク）                    |   |  |
| 職場<br>実習    | ① 6月13日(木)~ 7月9日(火)<br>② 7月20日(土)~ 8月14日(水)            | ③ 11月23日(土)~12月18日(水)<br>④ 7年2月5日(水)~ 3月2日(日) |  |
| 5<br>日<br>目 | ① 6月27日(木)<br>② 8月1日(木)<br>③ 12月5日(木)<br>④ 7年2月20日(木)  | 14:00~17:00                                   | 職場実習フォロー   |
| 6<br>日<br>目 | ① 7月10日(水)<br>② 8月15日(木)<br>③ 12月19日(木)<br>④ 7年3月3日(月) | 10:00~13:00                                   | 職場実習評価   |

(2) 京都市認知症介護実践研修（実践リーダー研修）（年1回）

|             | 開催日                | 時間                         | 科目                          |
|-------------|--------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 1<br>日<br>目 | 8月22日（木）           | 9:30～9:45                  | オリエンテーション                   |
|             |                    | 9:45～10:45                 | 認知症介護実践リーダー研修の理解            |
|             |                    | 10:45～12:45                | チームケアを構築するリーダーの役割Ⅰ          |
|             |                    | 13:45～17:00                | 認知症の専門的理解                   |
| 2<br>日<br>目 | 8月27日（火）           | 9:30～11:50                 | チームケアを構築するリーダーの役割Ⅱ          |
|             |                    | 12:50～15:00                | ケアカンファレンスの技法と実践             |
|             |                    | 15:00～17:30                | 職場内教育の基本視点Ⅰ                 |
| 3<br>日<br>目 | 9月4日（水）            | 9:30～13:00                 | 認知症ケアにおける<br>チームアプローチの理論と方法 |
|             |                    | 14:00～16:10                | 職場内教育の基本視点Ⅱ                 |
|             |                    | 16:10～17:30                | 職場実習の課題設定（Ⅰ）                |
| 4<br>日<br>目 | 9月10日（火）           | 9:30～11:50                 | 職場内教育（OJT）の方法の理解Ⅰ           |
|             |                    | 12:50～15:00                | 職場内教育（OJT）の方法の理解Ⅱ           |
|             |                    | 15:00～17:30                | 職場内教育（OJT）の実践Ⅰ              |
| 5<br>日<br>目 | 9月18日（水）           | 9:30～13:00                 | 職場内教育（OJT）の実践Ⅱ              |
|             |                    | 14:00～15:00                | 職場内教育（OJT）の実践Ⅲ              |
|             |                    | 15:00～17:30                | 職場実習の課題設定（Ⅱ）                |
| 職場<br>実習    | 9月19日（木）～10月16日（水） |                            |                             |
| 6<br>日<br>目 | 10月1日（火）           | 9:30～11:30                 | 認知症施策の動向と地域展開①              |
|             |                    | 11:30～12:30<br>13:30～14:30 | 認知症施策の動向と地域展開②              |
|             |                    | 14:30～17:30                | 実習フォロー                      |
| 7<br>日<br>目 | 10月7日（月）           | 9:30～12:50                 | ストレスマネジメントの理論と方法            |
|             |                    | 13:50～17:30                | 職場内教育（OJT）の実践Ⅳ              |
| 8<br>日<br>目 | 10月17日（木）          | 9:30～17:10                 | 結果報告 / 職場実習評価               |





### 3 研修成果

#### (1) 京都市認知症介護実践研修（実践者研修）第1回～第4回

##### ア 科目の到達目標に対する自己評価表

4：よく理解できた 3：だいたい理解できた 2：あまり理解できなかった 1：ほとんど理解できなかった (人)

| 日数   | 科目名   | 到達目標   | 評価 | 第1回 | 第2回 | 第3回 | 第4回 |
|--|---|--|----|-----|-----|-----|-----|
| 1<br>日<br>目  | 認知症ケアの理念<br>倫理と意思決定支援                               | 尊厳の保持、共生と予防、本人・家族視点の重視といった認知症ケアの理念を理解し、その意義を説明できる。 | 4  | 21  | 23  | 14  | 20  |
|  |   | 3  | 47 | 44  | 43  | 45  |     |
|  |   | 2  | 1  | 1   | 3   | 4   |     |
|  |   | 1  | 0  | 0   | 0   | 0   |     |
|  | 4   | 17   | 23 | 15  | 13  |     |     |
|  | 3   | 49   | 43 | 38  | 51  |     |     |
|  | 2   | 3  | 2  | 7   | 5   |     |     |
|  | 1   | 0  | 0  | 0   | 0   |     |     |
|  | 4   | 25   | 25 | 18  | 25  |     |     |
|  | 3   | 43   | 42 | 36  | 42  |     |     |
|  | 2   | 1  | 1  | 6   | 2   |     |     |
|  | 1   | 0  | 0  | 0   | 0   |     |     |
| 4  | 15  | 17   | 15 | 15  |     |     |     |
| 3  | 49  | 47   | 37 | 46  |     |     |     |
| 2  | 5   | 4  | 8  | 8   |     |     |     |
| 1  | 0   | 0  | 0  | 0   |     |     |     |
| 生活支援のためのケアの演習<br>1-①   | 代表的なケア場面において認知症の生活障害とその背景にある中核症状を評価できる。             | 4  | 16 | 20  | 14  | 14  |     |
|  | 3   | 51   | 47 | 43  | 53  |     |     |
|  | 2   | 2  | 1  | 3   | 2   |     |     |
|  | 1   | 0  | 0  | 0   | 0   |     |     |
|  | 4   | 19   | 18 | 13  | 20  |     |     |
|  | 3   | 47   | 44 | 43  | 40  |     |     |
| 2  | 3   | 5  | 4  | 9   |     |     |     |
| 1  | 0   | 1  | 0  | 0   |     |     |     |
| 8  | 19  | 21   | 24 | 25  |     |     |     |
| 7  | 49  | 46   | 34 | 41  |     |     |     |
| 6  | 1   | 1  | 2  | 3   |     |     |     |
| 5  | 0   | 0  | 0  | 0   |     |     |     |
| 学習成果の課題の実践展開と<br>共有<br>生活支援のためのケアの演習<br>1-②<br>QOLを高める活動と評価の観<br>点 | 前期研修の学習成果を実践に活用し、自分と認知症の人のこれまでのかかわりのあり方を振り返ることが出来る。 | 4  | 28 | 22  | 26  | 25  |     |
|  | 3   | 39   | 44 | 33  | 42  |     |     |
|  | 2   | 2  | 1  | 0   | 2   |     |     |
|  | 1   | 0  | 0  | 0   | 0   |     |     |
|  | 4   | 26   | 23 | 21  | 26  |     |     |
|  | 3   | 41   | 42 | 35  | 40  |     |     |
| 2  | 2   | 1  | 2  | 3   |     |     |     |
| 1  | 0   | 0  | 1  | 0   |     |     |     |
| 4  | 21  | 19   | 17 | 20  |     |     |     |
| 3  | 47  | 44   | 40 | 44  |     |     |     |
| 2  | 1   | 4  | 2  | 5   |     |     |     |
| 1  | 0   | 0  | 0  | 0   |     |     |     |
| 2<br>日<br>目  | 在宅で介護する家族の置かれている状況や心理を理解・介護負担の要因を理解し、必要な支援方法が展開できる。 | 4  | 22 | 26  | 22  | 28  |     |
|  |   | 3  | 46 | 40  | 37  | 41  |     |
|  |   | 2  | 1  | 1   | 0   | 0   |     |
|  | 1   | 0  | 0  | 0   | 0   |     |     |
|  | 4   | 24   | 26 | 24  | 29  |     |     |
|  | 3   | 43   | 40 | 34  | 37  |     |     |
|  | 2   | 2  | 1  | 1   | 3   |     |     |
|  | 1   | 0  | 0  | 0   | 0   |     |     |
|  | 4   | 27   | 29 | 25  | 31  |     |     |
|  | 3   | 40   | 37 | 24  | 38  |     |     |
| 2  | 2   | 1  | 0  | 0   |     |     |     |
| 1  | 0   | 0  | 0  | 0   |     |     |     |
| 家族介護者の理解と支援方法<br>権利擁護の視点に基づく支援<br>地域資源の理解とケアへの活<br>用               | 身体拘束や高齢者虐待を防止しその役割を担い実践できる。                         | 4  | 26 | 31  | 32  | 33  |     |
|  | 3   | 40   | 35 | 27  | 34  |     |     |
|  | 2   | 3  | 1  | 0   | 2   |     |     |
| 1  | 0   | 0  | 0  | 0   |     |     |     |
| 4  | 22  | 23   | 16 | 15  |     |     |     |
| 3  | 45  | 41   | 39 | 48  |     |     |     |
| 2  | 2   | 3  | 3  | 6   |     |     |     |
| 1  | 0   | 0  | 1  | 0   |     |     |     |
| 4  | 22  | 19   | 15 | 17  |     |     |     |
| 3  | 44  | 46   | 41 | 48  |     |     |     |
| 2  | 3   | 2  | 3  | 4   |     |     |     |
| 1  | 0   | 0  | 0  | 0   |     |     |     |

4：よく理解できた 3：だいたい理解できた 2：あまり理解できなかった 1：ほとんど理解できなかった (人)

| 日数  | 科目名   | 到達目標   | 評価 | 第1回 | 第2回 | 第3回 | 第4回 |
|---|---|--|----|-----|-----|-----|-----|
| 3<br>日<br>目                               | 学習成果の実践展開と共有<br>生活支援のためのケア演習2                     | 認知症の人の行動の背景を洞察しケアを展開することができる。                    | 4  | 30  | 25  | 26  | 21  |
|   |   |  | 3  | 38  | 41  | 33  | 46  |
|   |   |  | 2  | 1   | 1   | 0   | 2   |
|   |   | 1  | 0  | 0   | 0   | 0   |     |
|   |   | 認知症の行動・心理症状 (BPSD)に対してチームで対応できる。                 | 4  | 26  | 26  | 26  | 20  |
|   |   |  | 3  | 40  | 40  | 31  | 46  |
|   | 2   |  | 3  | 1   | 2   | 3   |     |
|   | 1   | 0  | 0  | 0   | 0   |     |     |
|   | 認知症の行動・心理症状 (BPSD)にとらわれすぎず、生活の質を高めるケアを検討できる。      | 4  | 24 | 25  | 26  | 21  |     |
|   |   | 3  | 41 | 40  | 32  | 43  |     |
|   |   | 2  | 4  | 2   | 1   | 5   |     |
|   | 1   | 0  | 0  | 0   | 0   |     |     |
| アセスメントとケアの<br>実践の基本1                      | 支援過程における認知症の人のアセスメントの基本的視点を理解ができる。                | 4  | 27 | 22  | 23  | 28  |     |
|   |   | 3  | 40 | 44  | 34  | 40  |     |
|   |   | 2  | 2  | 1   | 2   | 1   |     |
|   | 1   | 0  | 0  | 0   | 0   |     |     |
|   | 認知症の人が望む生活とそれを阻む身体要因、心理要因、神経心理学的要因等を明らかにすることができる。 | 4  | 28 | 20  | 18  | 26  |     |
|   |   | 3  | 39 | 45  | 36  | 37  |     |
| 2   |   | 2  | 2  | 5   | 6   |     |     |
| 1   | 0   | 0  | 0  | 0   |     |     |     |
| 認知症の人の望む生活像について事実を基に洞察し、その達成に向けた目標を設定できる。 | 4   | 25   | 20 | 17  | 18  |     |     |
|   | 3   | 40   | 45 | 35  | 47  |     |     |
|   | 2   | 4  | 2  | 7   | 4   |     |     |
| 1   | 0   | 0  | 0  | 0   |     |     |     |
| 4<br>日<br>目                               | アセスメントとケアの<br>実践の基本2                              | アセスメントに基づき、認知症の人の望む生活の実現に向けたケアの実践計画を作成・立案・評価できる。 | 4  | 35  | 26  | 22  | 24  |
|   |   |  | 3  | 32  | 41  | 35  | 43  |
|   |   |  | 2  | 2   | 0   | 2   | 1   |
|   | 1   | 0  | 0  | 0   | 0   |     |     |
|   | アセスメント及びケアの実践計画についてのケアカンファレンスを行うことができる。           | 4  | 31 | 24  | 20  | 21  |     |
|   |   | 3  | 35 | 40  | 37  | 42  |     |
| 2   |   | 3  | 3  | 1   | 5   |     |     |
| 1   | 0   | 0  | 2  | 0   |     |     |     |
| 6<br>日<br>目                               | 実習職場評価  | 実施した実践計画を整理し他者に伝えることができる。                        | 4  | 19  | 24  | 22  | 26  |
|   |   |  | 3  | 47  | 42  | 33  | 37  |
|   |   |  | 2  | 3   | 1   | 3   | 4   |
|   | 1   | 0  | 0  | 0   | 0   |     |     |
|   | 認知症の人にとって有益な実践計画であったか評価し助言ができる。                   | 4  | 14 | 25  | 19  | 18  |     |
|   |   | 3  | 52 | 38  | 36  | 46  |     |
|   |   | 2  | 3  | 3   | 4   | 3   |     |
|   | 1   | 0  | 1  | 0   | 0   |     |     |
|   | 結果を分析し今後の課題を明確にすることができる                           | 4  | 21 | 27  | 22  | 24  |     |
| 3   |   | 46   | 39 | 36  | 42  |     |     |
| 2   |   | 2  | 1  | 1   | 1   |     |     |
| 1   | 0   | 0  | 0  | 0   |     |     |     |

## イ 受講生の気づき

| 日 程   | 科 目                |
|---|--------------------|
| 1 日目  | 認知症ケアの理念、倫理と意思決定支援 |
| <p>【第1回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人主体が一番だが、家族の思いなども考慮してケアプランを立てることも大事だと感じた。</li> <li>・ ケアに対して、これが正解という事はなく、どうしたら良いのか考え、分析し、言語化して悩みながら色々な事を検討していく事が大切だと思った。</li> <li>・ 現在の認知症ケアに至るまでどのような変遷があったかを知っておくことは大切。その上で、ケアは普遍的ではなく、その社会環境や情勢により、よりよいものに変化していく必要があると感じた。</li> <li>・ 事業所の理念を把握することからはじめたい。理念は私たち職員と事業所全体が目指す目標であり、その目標に向かってみんなが同じ方向性でケアを行っていくことが大切だと気づいた。</li> </ul> <p>【第2回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 倫理 4 原則を道標として活用することで、次に問題が起こった時のヒントになり、より柔軟に考えることができるため、介護者の気持ちにもゆとりが生まれるのではないかと感じた。</li> <li>・ できないことを手伝っていると思いつつできることも奪っていないかという視点は常に持つていようと思う。本人の負担がない程度にゆだねることがまずは大切なのだと思う。また、自分だけが出来たらよいのではなく次は職員に伝えていくことが重要になる。</li> <li>・ それぞれの時代で当時の理念や倫理に即して試行錯誤しながらケアしてきたからこそ、積み重ねの上に現在の理念や倫理があることが理解できた。時代々のケアを職場の施設や今の自分自身と比較する姿勢も大切だと思う。</li> </ul> <p>【第3回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症の原因疾患と中核症状の特性について深く学んだことで、利用者の心理的・行動的特徴をアセスメントし、それに基づいた適切なケアの必要性が再認識できた。</li> <li>・ 倫理 4 原則（自律尊重、善行、無危害、公正）を基にしたアプローチが浸透し、現場で起こる倫理的課題に対して多面的な視点で解決策を模索する姿勢が育まれた。</li> <li>・ 認知症ケアの理念が単なる理論にとどまらず、日常の行動指針となっていることが確認できた。ケア方針を再構築し、現場で実行可能な形で具現化していこうと思う。</li> <li>・ 利用者との会話において、相手のペースを尊重したコミュニケーションを行う工夫や、一方的な声掛けではなく、答えを待つ姿勢がケアの信頼性を向上させると思った。</li> </ul> <p>【第4回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症ケアの理念を理解し、チーム内で理念を共有することが重要と認識した。</li> <li>・ 利用者の意思決定を支援するため、観察力を高めつつ心理的背景を理解する姿勢が必要であると再確認。ケア内容の改善につながった。</li> <li>・ パーソン・センタード・ケアを意識し、利用者の背景を理解しながら個別対応を実践。本人に寄り添ったケアが可能となった。</li> <li>・ 倫理的ジレンマへの対応方法を学び、職場での実践に活用。意思決定支援の具体的プロセスが明確化された。</li> </ul> |                    |

| 日 程   | 科 目               |
|---|-------------------|
| 1 日 目   | 生活支援のためのケアの演習 1-① |
| <p>【第1回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループワークを通して、中核症状である「記憶障害」「見当識障害」「遂行機能障害」などの説明を自ら行う事で、より、必要な知識の理解につながった。</li> <li>・ 普段の生活で、ふとした時の笑顔に私が癒される様に、利用者も同じように思うことがあるのでは無いか?と思える講義だった。</li> <li>・ 「生活」について考えさせられた。何気ない日々の暮らしが当たり前だと思っていたが、認知症の方の視点に立つと全く違う世界だと、今更ながら感じた。</li> <li>・ よい関係性を築くには、自分の考えや思いばかりを主張するのではなく、相手の考えや思いを理解しようとする事が大事だと思った。</li> </ul> <p>【第2回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者自身で選択をしてもらっても、職員の持っていく方で返事が変わっていることがある。そうだ!と思ったら、決めつけてしまう。その認識のズレを減らすためにも利用者の考えや思いを理解しようとする事、利用者の立場になって考えることも大切だと感じた。</li> <li>・ 認知症の人の「暮らしの継続」をしていくためには、自分でできることを普段の生活の中から見つけ出すことが必要だと感じた。利用者の感覚にあっていない接し方や設えなどの不適切な環境によって「つくられた障害」が生まれてしまう事から、普段の職員の言動や自分自身の言葉かけを再度見直していこうと思った。</li> <li>・ 話を聞きながら意味を考え、分からないことを分からないと伝える。話すときも自分の考えや思いがどうすれば正確に伝わるかを考えながら話すことが大事だと思った。ごめんなさい、申し訳ないといった言葉をよく耳にするが、その人の心の安心、自尊心を回復させるのもケアの役割だと感じた。</li> </ul> <p>【第3回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中核症状である記憶障害や見当識障害に対し、具体的なアプローチ方法を理解することで、利用者の困難さなどを軽減する手助けになると感じた。</li> <li>・ 利用者から信頼を得るために、笑顔やアイコンタクトなどの非言語的コミュニケーションを活用し、適切な距離感を持って接することの重要性を学んだ。</li> <li>・ 認知症のアセスメントツールとしてセンター方式を活用し、生活環境や行動の変化を多角的に評価するアプローチを定着していきたい。</li> <li>・ 生活を「暮らし」として捉え、利用者が社会とのつながりを継続しながら自分らしい生き方を実現できるように、支援する視点が大事だと思った。</li> </ul> <p>【第4回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中核症状の知識を深め、認知症の生活障害を理解することで、本人に応じたコミュニケーションを実践する姿勢が大事だと思った。</li> <li>・ 生活支援において、主体的な「暮らし」を支援するケアの必要性が理解できて、アセスメントの重要性が実践を通じて学びにつながった。</li> <li>・ センター方式を活用し、認知症の人の生活全般を見渡す視点を持つことで、現場における具体的な支援の向上へつながることを知った。</li> <li>・ 認知症の人の「できることを増やす」支援を重視し、意思決定を支えるための情報提供と環境調整を実践したい。</li> </ul> |                   |

| 日 程   | 科 目  |
|---|--|
| 2 日 目   | 学習成果の課題について / 生活支援のためのケアの演習 1ー②<br>QOLを高める活動と評価の観点 |
| <p>【第1回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者が日常生活を満足して過ごすために何が大切か、アクティビティの必要性を学ぶことができた。</li> <li>・ 認知症の人の生活環境づくりとして、まずは、自分はどうなのかを考えることが大切だと思った。</li> <li>・ 生活環境が認知症の人にあっているかどうかの判断方法として、言葉や行動をみて評価することを実践してみようと思った。</li> <li>・ 「QOLを高める活動と評価の観点」から、まず、生活環境を見つめ直してみようと思った。</li> </ul> <p>【第2回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アクティビティを生活の中で継続しつづけるのが重要で、提供者が認知症の人と一緒に楽しむこともとても大切。評価し続けていくのも重要だと思った。</li> <li>・ 工夫したケアの生活環境を造りあげていくことが現場では必要性があると思った。ADLはアセスメントをしながら考えるが、QOLはあまり考えていなかった事に気づいた。可能な限り快適な生活を送ることや充実した生き方、その人らしく生活が幸福につながる事の意義を再確認できた。</li> <li>・ 「認知機能の低下を意識せず生活できる環境」が大切と聞きとても温かみのある視点だと感じ、自分もこの考えを大事にしていきたい。</li> <li>・ 「おすそわけしたい」「プレゼントしたい」「お祈りやお参りをしたい」のように、生きるうえで必須ではないけれど、誰もがほとんど無意識で覚えるような感覚だと思う。やらなくても命には関わらないかもしれないが、このような感覚は認知症の人が「一人の人」として満足して暮らすうえで、無視してはいけないと思う。</li> </ul> <p>【第3回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知機能の低下にばかり着目するのではなく、本人の生活歴や嗜好、習慣を基にした生活環境を整えることで、安心感を提供していきたい。</li> <li>・ 利用者の言葉や行動の中に「良い状態のサイン」や「良くない状態のサイン」を見つけ、環境の適合性を判断し改善を行う重要性に気付いた。</li> <li>・ 認知症の人の心理的ニーズに応じて「尊重され、自分らしく生きている」と実感できるような環境を作り出すことがケアの中心であると再認識できた。</li> <li>・ 認知症の人が日々直面する心理的・感情的ニーズを把握し、共感的かつ尊重を伴った関わりを継続することの大切さを知った。</li> </ul> <p>【第4回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症の人がその人らしく生活するため、人的・物的・地域社会環境を整え、中核症状の影響を理解しながら生活環境を改善していくことが大事だと思った。</li> <li>・ 認知症の人の心理的安定を考慮し、評価の視点として本人が感じる良い状態のサインを確認しながらケアを実施する重要性を学んだ。</li> <li>・ 生活モデルを基に、認知症の人一人ひとりのニーズや能力に合わせたケアが重要であると理解したため、職員のケア方法を見直す必要性を感じた。</li> <li>・ 医学的モデルから生活モデルへと視点を転換し、認知症の人の立場に立ったアプローチの必要性を確認するとともに、地域資源を活用したケアが大事だと感じた。</li> </ul> |  |

| 日 程  | 科 目   |
|--|---|
| 2 日 目  | 地域資源の理解とケアへの活用 / 家族介護者の理解と支援方法<br>権利擁護の視点に基づく支援 |
| <p>【第1回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域資源の理解とケアへの活用の講義が印象的で、認知症の人が地域で自分らしく暮らし続けるための取り組みの重要性を認識した。</li> <li>・ 認知症の人の適切なケアと不適切なケアの違いを学び、実践に活かすことができると感じた。</li> <li>・ 認知症の人のケアに加えて、その家族にもサポートをしていく必要があると学んだ。</li> <li>・ 認知症の人にとって必要な支援は、当事者の声を聞くことで見えてくることを学んだ。</li> </ul> <p>【第2回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家族の視点で家族をとらえることや「家族だから当たり前」という思い込みなど、間違った返答で利用者や家族に余計な心理的負担を強いることになり、場合によっては信頼を失うことにつながる。一人ひとりが家族介護者の権利を尊重する介護者支援を行えるようになることを考えた。</li> <li>・ その生活が出来るためにもどのような資源があるのかを知ること、それを活用していくためにも認知症の人やその家族の意見は大切にしていきたいと思う。社会が変わっていけるようにパラダイムシフトしていくことの重要性も学んだ。視点の変換、物事の捉え方次第で良い方向に向かっていく可能性は大いにあると感じている。</li> <li>・ 「介護肯定感」をもってもらうにはどのような支援が必要かを考える。家族への情報提供と助言のところで、理想論や概念だけを述べない。家族は周りの物（コップ、シーツ）を見て利用者が大切にされていると判断すると聞いて気を付けていきたいと思う。</li> </ul> <p>【第3回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域資源は、あるだけでは資源にならず、つながりがあって初めて意味を持つことを再確認した。フォーマル・インフォーマル両方の資源を活用する工夫が重要だと思う。</li> <li>・ 不適切なケアを早期に修正し、日々のケアが利用者にとって最善の利益に繋がっているかを振り返ることが大事だと感じた。</li> <li>・ 認知症の人の声を実際に聞き、その思いを尊重することで、地域を巻き込みながら認知症の人を支える社会の実現に繋がっていききたい。</li> <li>・ 家族と認知症の本人双方が安心し、穏やかに過ごせる関係性の構築が大切だと思った。</li> </ul> <p>【第4回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症の人を単に支える対象とせず、地域社会の一員として互いに支え合う関係性を築く重要性を再認識した。</li> <li>・ 家族介護者の心理的負担感を軽減するため、介護行為や支援の振り返りを実施。不適切なケアがエスカレートしないようチーム全体で点検・改善を行っていく。</li> <li>・ 不適切ケアが蓄積されることで高齢者虐待につながる危険性を認識し、日々のケアに疑問を持つ姿勢の重要性を感じた。認知症の人にとって最善の利益を考えながら、適切なケアの提供を考えていきたい。</li> <li>・ 認知症の人を一人の尊厳ある個人としてとらえ、個性と能力を発揮できる共生社会の実現を目指すことの重要性を学んだ。</li> </ul> |   |

| 日 程   | 科 目                             |
|---|---------------------------------|
| 3 日 目   | 学習成果の実践展開と共有<br>生活支援のためのケアの演習 2 |
| <p>【第1回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症の人の背景要因に目を向けることの重要性を学び、一人の人として関わることの大切さを再認識した。</li> <li>・ 洞察力の重要性を感じ、グループワークを通じて他の人の意見を聞くことの大切さを実感した。理想論と思わず、短い時間でも思いを聞くことの重要性を学んだ。</li> <li>・ チームケアの多様な視点から情報収集を行い、アセスメントすることが重要であり、ひもときシートなどのツールを使うことでより深い理解に役立つことを知った。</li> <li>・ 認知症の人の精神状態についてのアプローチ方法を学び、不安や混乱などを解消するための傾聴の重要性を感じた。</li> </ul> <p>【第2回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 記録に残す時に、簡潔でわかりやすい言葉を選んだ結果、発生したことを一括りにしてしまうような言葉を使って周りに誤解を与えてしまうことがある。その場の様子をできる限り事実即して理解し、チームにそれを共有するときも勝手な解釈をせず共有していきたいと思った。</li> <li>・ 観察は表面的なもので、洞察は観察をした結果、本質を見抜くことだと学んだ。発生の場面を具体的にとらえ、認知症だからという思い込みでとらえないこと、したい意欲とできない能力の側面から問題を整理していくこと。また、BPSDを減らすこと自体が目的ではなく、生活の質を高める手段であることを忘れないようにしたいと思う。</li> <li>・ その人らしさをだせることができるのは、認知症の人が頑張るのではなく、介護者やまわりの人の理解がとても必要だと思った。</li> </ul> <p>【第3回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「認知症だから」という固定観念を捨て、利用者個々の言動の理由を掘り下げ、表面的な現象だけでなくその裏にある背景要因を洞察することが重要と感じた。</li> <li>・ BPSDを抑え込むのではなく、利用者の「したい」意欲を満たす形でのケアを検討していきたい。</li> <li>・ 認知症ケアはチーム全体で取り組むことで、多様な視点が反映される。ケア方法の統一だけでなく少数意見も尊重し、柔軟で多角的な対応が必要だと思う。</li> <li>・ 中核症状そのものではなく、それが引き起こす生活障害に焦点を当てたケアを優先し、具体的な対応策をチームで共有することが大事だと思った。</li> </ul> <p>【第4回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 思い込みや偏見にとらわれず、本人の立場に立ったケアの必要性を理解した上で、認知症の行動や心理症状（BPSD）において、その背景を洞察し原因を探る姿勢を身に付けたいと思う。</li> <li>・ チームケアの重要性を感じた。多様な視点や意見を取り入れることで、ケアの質を向上させる取り組みを実践していきたい。</li> <li>・ 認知症の行動背景やBPSDの要因を評価的、分析的、共感的理解によって深く掘り下げることが学んだ。</li> <li>・ ひもときシートの活用により、認知症の人の思いや願いに立ち返ったケアを実践していきたい。</li> </ul> |                                 |

| 日 程   | 科 目               |
|---|-------------------|
| 3 日 目   | アセスメントとケアの実践の基本 1 |
| <p>【第 1 回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「ケアする人は自分の感性をみがくことが大切」という言葉がとても心に響いた。</li> <li>・ 待つという動作もなかなか 30 秒～1 分は長く感じてしまうと思うが、そのぐらいの時間をかけることで、本当の意味での本人の言葉を聞けることなのだと思う。</li> <li>・ 環境も大切ということについて、この研修のレポートをやっている今、とても実感している。他に意識が行く音や、自分の集中していることではない話をされると、言葉が整理できないということ。これが環境も大切と言うことかと思った。</li> <li>・ ついついアセスメント表を埋める質問ばかりを、連続して質問してしまうことがあるため、少し待つように注意していかないといけない。</li> </ul> <p>【第 2 回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アセスメントは、関わりの初期段階、関係が深まった段階、さまざまな生活課題が見えてきた段階など、支援過程と共に深まっていくもの。思いを聞くこと、返事を待つこと事前情報の落とし穴、本人本位になっているかどうか、情報収集の意義を考えることが必要だと思う。</li> <li>・ アセスメントの意義は現在と過去の情報をもとに未来を作ることである。普段やっていることもアセスメントであり、普段から記録をしているのかアセスメントを行っているのかで情報収集の感度が変わってくると感じた。</li> <li>・ 情報はその人の受け取り方で変わっていくものなので、様々な人から情報を受け取るのが良いと思った。浮かんだ支援のアイデアは職場の人達に話すことにより、共有するだけでなく新たなアイデアが生まれることになるのではないかと思った。</li> <li>・ 極力具体的で事実即した記録を残すようには心がけてきたが、主観的な情報も大切だということを知った。ただ、主観的情報だけを元にケアをすると、希望とかけ離れてしまうため、客観的情報とあわせて捉えていくことを実施したいと思っている。</li> </ul> <p>【第 3 回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ケアを行う人は自分の感性を磨き、認知症の人と新たな絆を結び、共感を基にしたケアを提供する必要性を感じた。</li> <li>・ 事前情報には複数のフィルターがかかっていることを認識し、先入観を排除して本人の話を最初に聞くことが、アセスメントの基本的ステップとして大事だと気づいた。</li> <li>・ 認知症の人を中心に据えたケアが、本人の心理的ニーズを満たし、精神的安定をもたらす基盤として有効であるとことを理解した。</li> <li>・ 頭の中だけで情報を整理するのではなく、書き出すことで全体像を把握し、分析が進められる点が学びとなった。</li> </ul> <p>【第 4 回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 見えるニーズだけでなく「なぜ？」を問う視点を持ち、潜在化したニーズを汲み取るための感性と柔軟性を活かすケアを実施していきたい。</li> <li>・ チームでの定期的な情報共有を通じて、利用者のアセスメントを深め、顕在化した問題点に加え潜在的な問題も掘り下げて解決策を模索していくことが重要だと思う。</li> <li>・ 冰山モデルを活用し、表面的な情報に留まらず、行動や言動の裏側を探る力を身につけたい。</li> <li>・ グループワークを通じて他職員の視点や意見に触れることで、新たな発見と気づきを得た。認知症ケアにおける連携の重要性を再認識し、チームで共有できる具体的な方法を模索していきたい。</li> </ul> |                   |

| 日 程   | 科 目               |
|---|-------------------|
| 4 日 目   | アセスメントとケアの実践の基本 2 |
| <p>【第 1 回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ パーソン・センタード・ケアの理念を重視し、認知症の人の望む生活像を把握する重要性を理解した。</li> <li>・ 事例で実習ワークシートを活用し、アセスメント内容が整理できた。</li> <li>・ 評価的理解からの思考転換ができていないことに気づき、分析的理解の重要性を学んだ。</li> <li>・ 冰山モデルを意識し、真のニーズを探るために利用者の行動を観察することの重要性を理解した。</li> </ul> <p>【第 2 回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 記憶障害は改善できなくても行動心理症状は周りの環境を見直し、職員の関わり方やケアを適切に行うと改善できることを改めて学んだ。行動心理症状が発生する前に、発生しないようにするためにはどうすればよいかという視点で利用者のことをアセスメントし関わっていこうと思った。</li> <li>・ 情報を共有するためには介護記録は欠かせず、どのように実施したのか、その時の反応は具体的にどうだったのか、それを伝わりやすいように書いてもらうよう伝えていきたい。また、事実をそのまま記録することと推測は別物という考えを念頭に置いていこうと思う。</li> <li>・ 情報を可視化し整理すると、これまで見えていなかった部分が見えるようになり、他にも何か出来る支援があるのではないかと考えられるようになった。評価的理解についても、自分がどのように思っていたのかははっきり理解でき、これまで釈然としなかった感情を知ることで自分自身納得し、思考の転換が円滑に行えたように感じ自分を知る事の大切さを改めて理解することができた。</li> </ul> <p>【第 3 回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アセスメントでは、本人が周囲から尊重されていると感じられるケアを実践計画につなげていくことが重要だと思う。</li> <li>・ 冰山モデルを用いて、表面に現れた顕在化ニーズとその背景に潜む潜在化ニーズを可視化し、背景要因を深く理解することで、よりの確なアセスメントが可能となる視点を学んだ。</li> <li>・ チームで意見を出し合い、多角的かつ多面的に認知症の人を理解し、ケアに取り組むことで、目標達成の糸口が見つかりやすくなると思った。</li> <li>・ 認知症ケアでは、本人が持つ力を最大限に引き出す支援を行い、それを通じて本人らしい生活の実現を目指すことが必要であると改めて感じた。</li> </ul> <p>【第 4 回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アセスメントを通じて背景要因を探り、顕在化したニーズだけでなく潜在化したニーズを見つける必要性を感じた。主観的情報と客観的情報を統合し、個別的なケアの実現を目指したい。</li> <li>・ 行動や心理症状の要因を探ることで、より効果的なケアを提案することは大事である。</li> <li>・ 「思いを聴く」ことの重要性を学び、認知症の人の返答を待つ姿勢を意識していきたい。</li> <li>・ 評価的理解から分析的理解を経て共感的理解に至る 3 つのステップを活用し、根拠に基づいたケアを実施していこうと思った。</li> </ul> |                   |

本科目の学習内容

1 到達目標

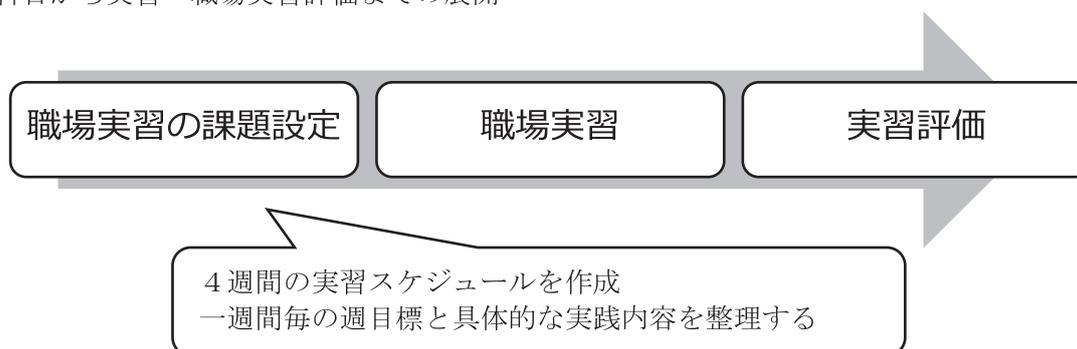
- ① 研修で学んだ内容を生かして、認知症の人や家族のニーズをアセスメントできる。
- ② 認知症の人の生活の質の向上を目的にした、実践計画を遂行できる。
- ③ 実践計画をもとに各職場の理解を得ながら、認知症の人の生活支援に関する実践ができる。

2 認知症介護実践者研修の研修科目の振り返り

3 所属の職場でのケアの課題分析

現状（実際に行っている）の支援目標及びケア内容に対して受講生が課題と感じていること。

4 本科目から実習～職場実習評価までの展開



|       |          |
|-------|----------|
| 日 程   | 科 目      |
| 5 日 目 | 職場実習フォロー |

**【実習フォローの目的】**

実習の現時点での進捗状況や成果等を確認するとともに、実践計画及び実習計画内容の実効性を高める。

**【内容】**

- ① 2週間の成果を評価する。
- ② グループ内で意見交換する。
- ③ アセスメント項目の修正・追加等があった場合はアセスメント内容を評価し実践計画内容の修正等を検討する。
- ④ 後半の実習計画内容を確認し、実践計画に基づいたケアの実践・評価ができるようにする。

**【実習の進捗状況】**

実習前半の取組みを自己評価する

4：とてもできている 3：まあまあできている 2：あまりできていない 1：できていない(人)

| 振り返りのポイント  | 自己評価 |       |     |   |
|--|------|-------|-----|---|
|  | 4    | 3     | 2   | 1 |
| 利用者の声をありのまま聞き利用者の立場に立って考える言動ができていますか。                        | 2 0  | 2 1 4 | 2 8 | 0 |
| あなたは利用者の声をありのまま聞き、利用者の立場に立って様々な「言動」「行動の理由」「背景」は、あなたに見えていますか。 | 7    | 2 0 8 | 4 7 | 0 |
| その人の思いを導き出すことができていますか。また、その方向で実践計画を考えられていますか。                | 1 2  | 1 7 7 | 7 0 | 3 |

## ウ 職場実習

### 【実習の目標】

- ① 研修で学んだ内容を生かして、認知症の人や家族のニーズをアセスメントできる。
- ② 認知症の人の生活の質の向上を目的にした実践計画を遂行できる。
- ③ 実践計画を基に、各職場の理解を得ながら認知症の人の生活支援に関する実践展開できる。

### 【実習の流れ】



### 【実習対象者に選定した利用者の概要】（単位 %）

実習では、アセスメント・実践計画を検討したい認知症の人を対象として取り組みます。

| 性別      | 男        |       |        |       | 女     |      |      | 無記入 |
|---------|----------|-------|--------|-------|-------|------|------|-----|
|         | 15       |       |        |       | 85    |      |      | 0   |
| 年齢      | 60歳代     | 70歳代  | 80歳代   | 90歳代  | 100歳代 |      | 無記入  |     |
|         | 1        | 13    | 45     | 37    | 2     |      | 2    |     |
| 介護度     | 要支援1     | 要支援2  | 要介護1   | 要介護2  | 要介護3  | 要介護4 | 要介護5 | 無記入 |
|         | 1        | 3     | 13     | 18    | 36    | 22   | 2    | 5   |
| 日常生活自立度 | I        | II    | III    | IV    | M     |      | 無記入  |     |
|         | 3        | 37    | 44     | 13    | 1     |      | 2    |     |
| 原因疾患    | アルツハイマー型 | 脳血管性型 | レビー小体型 | 前頭側頭型 | 老年性   |      | 診断名無 |     |
|         | 89       | 4     | 3      | 0.1   | 1     |      | 2.9  |     |

| 日 程  | 科 目         |
|--|-------------|
| 6 日 目  | 職 場 実 習 評 価 |
| ～自分の報告を振り返って   |             |
| 【第1回】  |             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アセスメントや実践を通じて共感的理解への思考転換が訓練できた。</li> <li>・ 研修を通じて気づいたことを家族関係にも活かしたい。</li> <li>・ 研修のフィードバックを基にチームで取り組み続けることが大切と感じた。</li> <li>・ 利用者の背景や小さな情報から多くの気づきを得た。</li> <li>・ 他人に伝えることの難しさを感じた。</li> </ul>  |             |
| 【第2回】  |             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 目標が見えなくて何に焦点を合わせよう、何を目標にしようか途方にくれ悩んだ事を思い出しながら発表をした。実践してきた事や思いが、上手く伝えられなくてシミュレーションのようにはできなかった。</li> <li>・ 限られた時間の中で必要な情報を伝えることは大切だが、自身がしっかりと理解していないと難しいと感じた。インプットするだけでなくアウトプットしていく大切さも学んだ。</li> <li>・ 対象者を見ていない人に人物像や普段の様子がわかるように説明するのが難しく感じた。報告後にグループの受講生から同じ悩みも聞かれ具体的なアドバイスももらえて共有できたのは良かった。</li> <li>・ できるだけ声を大きくして、早口にならないようにして、自分が何を言っているのか理解してもらおうようにした。グループからの反応に、みんなは私の報告したことを理解していたと信じている。完璧なレポートではないかもしれないが、対象者について、また対象者の改善という目標を達成するために自身が行ったことに関して十分な情報を提供できたと信じている。</li> </ul> |             |
| 【第3回】  |             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対象者の生活歴を掘り下げることで、行動の背景を理解し、思いやニーズを見つけることができた。今後も潜在的ニーズを拾うアセスメントを継続したい。</li> <li>・ ケアプランの立案に苦労したが、施設全体で取り組める現実的なプランを作成。チームでの協働体制が重要であると再認識した。</li> <li>・ 「問題行動」ではなく「意味のある行動」として捉える視点が身につく、他職員も傾聴姿勢を取り入れるようになった。</li> <li>・ QOL向上を目的とした計画実施で、対象者の良い変化を引き出した。結果を共有し、職員全体での意識改革に繋げる意欲を感じた。</li> <li>・ 共感的理解を重視したアプローチにより、対象者の安心感を向上。過去の生活に基づく細かなケアの提案を導き出した。</li> <li>・ 質疑応答で多くの意見を参考にできた。報告を通じて支援を客観視し、さらなる改善のヒントを得た。</li> </ul>   |             |
| 【第4回】  |             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 制限時間内に報告することを経験し、時間配分や情報の整理の重要性を学んだ。特に、緊張しながらも対象者の背景や思いを伝えることに集中し、グループのメンバーから新たな視点を得た。</li> <li>・ 実践計画を通じて、認知症の人の行動や言葉に込められた思いを深く考察することの重要性を学んだ。対象者の生活歴や周囲とのつながりに目を向け、行動の背景を探ることが大事だと思った。</li> <li>・ 実践報告の際、情報の優先順位を考慮し、要点を明確に伝えることの難しさを体感した。対象者の変化や自身の気づきから、継続的な評価と改善の必要性を感じた。</li> </ul>  |             |

- ・ 「思考の転換」を重視し、対象者の視点に立ったケアを実践した。対象者の言動や行動を深くアセスメントすることで、本人の求めるニーズを把握し、適切なケアにつなげた。
- ・ 発表において、対象者の個性や背景を詳しく伝えることの難しさを感じたが、他者からのフィードバックを通じて新たな視点や気づきを得た。今後の取り組みに生かすことを目指す。
- ・ 実習中に短時間で得た結果を振り返り、ケアプランの実践が対象者に与える影響を評価した。対象者への接し方や信頼関係の構築を通じて、チーム全体でのケアの向上を目指すことができたと思う。

## ～他の受講生の報告から学んだこと～

### 【第1回】

- ・ できない部分とできる部分が明確にできている。その人の求める声かけにつながっている。できるは、安心。できないは、代替行動がでる。そして、代替行動をしっかりと伝えることが大切だと思った。
- ・ 実践の中でアセスメントしていた情報よりも本人ができる事を見いだせていた。不安を相談できる関係性が気付いていたのがよかった。
- ・ ご飯が進まない利用者は、自分の施設にもいるので、しっかりと向き合って考え、実践しているのがすごいと思った。見習って考えていこうと思った。
- ・ 本人の性格や生活歴、背景を細かくリサーチしており、細かくアセスメントし対応していると感じた。
- ・ フロアの見守りができる場所に本人専用のスペースを作るなど、安全面に配慮しつつ一人にも慣れる空間を提供したことが良いと感じた。

### 【第2回】

- ・ ただ隣にいても対象者が安心したりリラックスできたりしているのは素晴らしいことだと感じた。対象者の新しい表情や今まで出てこなかった様々な言葉を目の当たりにできたことも大きなプラスだと思った。
- ・ 失語や易怒性のある利用者への対応や利用者のアセスメントや共感的理解など、しっかり対象者の気持ちを捉えており、感心していた。言語化する事の大切さを学んだ。
- ・ 他の職員にこの研修には自分は代表として参加しているのであって、実践し取り組むのはチームであることを伝えていたと言うのを聞き、チームケアという意識の重要性や、ほかのチームの人への伝え方のヒントを学んだ。
- ・ 多職種との共有や取り組む姿勢が、対象者の楽しみを引き出そうとしていることがとても素晴らしいと思えた。今後の課題の明確さも現れており、対象者に寄り添った実践計画をしていると思えた。
- ・ 過去の事を聞いても記憶にない返答だったが、深く寄り添うことで過去の記憶も思い出すのだと学んだ。
- ・ 職員みんなで声かけを実施するという事だったが、忘れがちになると言う事だったので、職員同士も声を掛け合うことが大事なんだなと感じた。

### 【第3回】

- ・ 対象者に役割を持たせることで、笑顔や安心感が見られた。職員の関わり方の工夫により、対象者の生活の中に生きがいが見出されていた。
- ・ 入浴拒否の背景に家庭環境があると分析し、対象者の心理や状況を尊重したケアを試みた結果、初めて入浴が実現。原因を探るアセスメントの重要性を学んだ。
- ・ 外出の企画を通じ、対象者の不安を軽減し、心理的安定の一助とする取り組みを実施。自然環境との触れ合いも効果的であると感じた。
- ・ 帰宅願望を持つ対象者に対し、アルバムづくりや家族とのオンライン面会を実施し、不安の解消を図る取組は参考になった。

#### 【第4回】

- ・ 環境を整えることで、満足感や役割感を向上させる取り組みが見られた。
- ・ 評価的理解に留まらず、対象者の行動や言動の背景を深く考察し、本人の思いを汲み取ることの重要性を学んだ。
- ・ 認知症の人の思い入れのある場所や活動を取り入れ、本人の長年の能力を引き出すケアを実施しており学びになった。
- ・ ケアを通じて対象者の生活歴や性格に基づいた支援を実施し、小さな気づきを積み重ねる重要性を学んだ。
- ・ 安心感を与えられるような表情や態度でコミュニケーションを取ることの大切さを再認識した。

#### ～今後の課題～

#### 【第1回】

- ・ 実践計画の内容は対象者及びケアチームにも良い刺激となっているため、継続していきたい。対象利用者が怒ることは減ったが、気分が落ち込むことが増えているため、楽しい気持ちに持っていけるようなアクティビティや環境整備をしていきたい。
- ・ 実践計画の実施期間から変化した対象者との関係も踏まえて、より良い関係性の構築をしていきたい。
- ・ 対象者の現存する力を見極め、認知機能の変化を見逃さず、楽しんでいる漫才が続けられるように他の職員と一緒に支援していきたい。
- ・ やりたい事を制止せず、職員が付き添いながらやってもらう事で、夜間のトイレの回数が減り、せん妄がほぼ消失。息子からの外出の迎いで顔つきが穏やかに変わったという言葉もらった。今後は役割を増やしていければと思っている。
- ・ 他職員や他職種との対応の仕方を話し合い、利用者がしたい事を支援し笑顔が増えるようにしていく。「なぜ」といった事を言語化し他職員と共有し、統一したケアを行う。
- ・ 対象者が納得できる形で提案できれば、片づけや掃除について更に取り組んでいけると感じた。冷蔵庫の状態を維持しながら、他の生活スペースも清潔にしていきたい。
- ・ 利用者の状態は常に変化するため、その都度合った声掛けや意思を確認しながらケアを実践していこうと思う。

#### 【第2回】

- ・ 今は対象者が自分の思いを他者に伝えられているが、それができなくなった時のために今の内に対象者からたくさん話を聞いて思いを聞き出しておく。また、信頼関係を築けるように、日ごろから利用者の話をしっかり聞く。対象者が本音を話せる場を設けて話をしっかり聞く。対象者から引き出した希望、要望をできる範囲で実践する。
- ・ やりにくいとされる利用者に対して投げやりになるのではなく認知症であるがために中核症状があり、その症状が出ている事を考えて冷静に対応する。それを他の職員にも実践してもらえるように声掛けやアドバイスをし、全職員が適切なケアを行えるようにしていきたいと思う。
- ・ 今まで行ったケアを継続する。どのような変化が起こるのかが知りたい。周りの人たちもより取り込んで、協力をもらえればと考えている。
- ・ 立てた計画を継続していくことが挙げられる。利用者にも職員にも無理のない計画とし、細くても長く続けていく事が大切と考える。
- ・ 職員間での対象者に対する思いにズレがあるように感じるため、対象者が少しでもその場において安心しながら他の人と楽しく交流し過ごしてもらえよう、職員間での共有をさらに深めていかなければと思う。

### 【第3回】

- ・ 認知症の症状を深く理解し、利用者それぞれの性格や行動特性を考慮した個別ケア計画を策定する。また、PDCAサイクルを用いて実践内容を評価し、より適切なケア方法を見直しながら進めていきたい。
- ・ ケアプランや成功事例を他の職員と共有し、意見交換を通じて認知症ケアに関する知識やスキルを職員全体に広め、連携を強化しようと思う。
- ・ 利用者の家族からの情報収集を継続し、利用者の生活に関する支援方針を共に考えていく姿勢を大事にし、家族との密なコミュニケーションを図り、ケアプランの透明性と実現性を高める。
- ・ 研修で得た知識を職場に還元し、認知症ケアにおける実践内容を施設運営全体に浸透させる。また、継続的な実践と振り返りを行い、個別ケアやチームケアの質を高める取り組みを進めていこうと思う。
- ・ 利用者が不安を感じる要因を取り除くため、環境面からの工夫を行う。例えば、移動先や生活スペースを分かりやすくする工夫を行い、本人が安心して過ごせる環境を整える等の取り組みを行う。
- ・ 真夏や真冬など外出が困難な季節でも、室内で活動量を維持できるよう、体操や室内活動の工夫を考える。また、施設内外で利用者同士や職員との交流を促進する計画を策定する。

### 【第4回】

- ・ 就寝前のケアにおいて本人のタイミングを尊重し、落ち着いて過ごせる方法を模索していこうと思う。
- ・ 他の利用者を巻き込む形で、取組の負担を軽減しつつ、作業のタイミングを調整していこうと思う。
- ・ 幻視幻聴の原因追究と不安を取り除くケアを継続し、職員間のチームケアの連携を強化していきたい。
- ・ センター方式やひもときシートを活用し、新しいケアプラン作成や職員教育のツールとして利用していきたい。
- ・ レクリエーションの取組を継続し、作業内容を多様化できるよう検討する。職員が取り組みやすいよう内容を表や一覧で共有していく等、工夫を行う。
- ・ プランター作業の定着を図るとともに、慣れ親しんだ自宅の畑作業も並行して行うための調整を検討していきたい。
- ・ 日記帳や編み物など、趣味や余暇活動の支援を充実させたい。個々の視点を持ったチームケアを実践していく。

## エ 研修修了後レポート

### 受講生

○研修での学びや気づきを、本人や家族、現場に返すことでどのような変化があるか。また、その変化からあなたは何を感じ・考え・気づき、自身の言動や行動にどのような変化があるか。

#### 【第1回】

- ・ 認知症の方の思いを尊重し、適した対応をすることの重要性に気づき、利用者との信頼関係が深まった。
- ・ 行動を決めつける発言を控えるようになり、利用者との関係が改善された。
- ・ 職場での情報共有の大切さを実感し、他の職員とのコミュニケーションが増えた。
- ・ 認知症の歴史や基本理念を学び、センター方式シートを取り組むことで、利用者の表情や言動、観察が密になった。家族ともコミュニケーションが増えた。

#### 【第2回】

- ・ 家族から「このスタッフは本当に良い方が多いですね。よく見てくださっていると感じます。いつもありがとうございます。」と帰り際に伝えてくれる。
- ・ 細かい気づきや会話をチームで共有し、記録として残せている。研修での取組を活かし以前より利用者の活動が増えた。
- ・ 周りの職員は以前のような強引なケアをしなくなり、よく知る職員を頼る様になった。
- ・ 家族に情報を聞く中で本人を尊敬するようになり、本人への見方も変わってきた。
- ・ 利用者から呼び止められたり、心配する様子で声をかけてくれる事が増えた。良くも悪くも職員の行動が、利用者に影響を与える事を自覚し、自分自身の行動について責任感が伴う事を改めて感じている。
- ・ 「困ったな」と思っていたことが「なるほど、最もだ」と思えることが増えた。利用者への受講者のかかわり方を見て、「研修を受けてからずっと良くなった。変わった。」と声をかけてくれた職員もいて、とても嬉しかった。

#### 【第3回】

- ・ 日中のレクリエーションに参加する機会が増えたことで以前より笑顔が増え、心穏やかに過ごす時間が増加した。
- ・ 家族に対しては、研修を通じて得た情報を共有したことで、「認知症のケアに関して細かく考えていることに驚いた」「安心して任せられる」という意見を得ることができた。
- ・ 日常業務の中で傾聴の大切さが共有され、職員間での声掛けや対応の質が向上した。チームケアの体制が整い、個別ケアの実践がスムーズに行われるようになった。
- ・ 利用者の言動を深く考察する姿勢が身につき、観察や情報収集を丁寧に行うようになった。

#### 【第4回】

- ・ 新しいスキルの習得により業務効率が向上し、日々の作業がスムーズに進むようになった。また、チームワークの重要性を再認識し、協力することでより良い結果が得られることを実感した。
- ・ 自己管理の重要性を理解し、時間の使い方を見直すきっかけとなった。また、作業効率が向上し、業務の質が改善された。
- ・ 実践的なアドバイスが多く、具体的な方法を学ぶことができた結果、チームの士気の向上につながった。
- ・ コミュニケーションスキルの向上により、効果的なコミュニケーションを行う自信がついた。認知症の人の立場を理解することが重要であり、共感を持って接することが成果に繋がると感じた。

○研修修了者の研修報告や研修事後レポートを読んでの感想。

【第1回】

- ・ 実習期間中、利用者のことについて家族からの聞き取りを熱心に行い、認知症の症状を理解しようと努め、職員と共有していた。
- ・ 頻回に声掛けを行い、表情や言葉に注意を払うことで、スタッフ一丸となってケアに生かしている。
- ・ 深く関わることに意識があり「なぜ？」を常に意識して考えることが自然にできるようになった。
- ・ 研修で学んだことを活かし、認知症を知ることで偏りがちな介護を様々な角度から捉えられるようになった。

【第2回】

- ・ 支援を行っていくうえで「知らない」という事実があるということを知ったと感じている。机上の情報や援助の合間等で知り得た情報だけではなく、今見えていない本人の中に潜んでいる事が最も重要で有る事の気づきが得られたと思う。
- ・ 認知症ケアを体系的に学んだことで、多角的・分析的に思考する姿勢を習得されたと感じる。受講者自身と利用者の関係性の変化や、他職員から聞く利用者の変化もみられたことで、手ごたえを感じてもらえていると思う。期待以上の変化をもたらしてくれている。
- ・ 利用者と向き合うことの大切さを感じた内容になっていたと思う。また、考えることでの難しさ、(矛盾や葛藤)も同時に感じたと思う。

【第3回】

- ・ ケアの情報を家族に共有したことで「細かく考えている点に感心した」「安心して任せられる」との声を得た。懐メロを通じて笑顔が増えた本人の様子を目にし、家族との信頼関係が一層強化された。これにより、家族との連携が本人の安心感に直結する重要性が改めて実感された。
- ・ 職員間で研修内容を共有した結果、利用者の言動に対する理解が進み、チーム全体で利用者本位のケアが意識されるようになった。傾聴を重視する姿勢が共有され、職員間の対応力が向上した。これにより、チームケアの一貫性が増し、職場全体の雰囲気にもポジティブな影響を及ぼした。
- ・ 研修で得た知見に基づいて利用者の背景や行動の理由を深掘りすることで、自身のケア対応が利用者主体のものへ変化した。観察や情報収集を丁寧に行うことが意識され、特に難しいケースにも対応できるスキルが身についたと考えられる。
- ・ BPSD に対する評価ツールを用いて具体的なケア計画を立案し、改善が見られるケースが増えた。特に、利用者の望みを中心に据えた対応が、目に見える成果を挙げる結果となった。

【第4回】

- ・ 通常型のデイサービスという特性上、なかなか個に向き合って対応することが難しい施設形態で、新しい利用者である対象者を深掘りして知りたいという意欲は評価できた。
- ・ 研修前は認知症の行動変容や出来事について知ることはできていても、チームとしてどの方向性に導いていけるかは具体的に理解できていなかった。研修を通じて対象者の行動の意味や背景について、アセスメントをきちんと取れたからこそ、具体的なアプローチができた。
- ・ 認知症の方の発言、行動もなんらかの意味、理由があると考えられるようになり、利用者を知ること、情報収集の大切さを改めて実感している様子である。これからも利用者の認知症だけでなく、これまでの生活歴、生活スタイル、性格や習慣を知り、問題行動や発言についても広い心で一旦受容し、相手の立場に立ってより良いサービス提供に努めてほしい。

○研修の学びによって現場にどのような変化がみられていますか。その理由をお聞かせください。

|     | 大いに変化が<br>みられた | 変化が<br>みられている | 少し変化が<br>みられる | ほとんど変化が<br>みられなかった |
|-----|----------------|---------------|---------------|--------------------|
| 第1回 | 10             | 45            | 8             | 6                  |
| 第2回 | 11             | 39            | 14            | 3                  |
| 第3回 | 10             | 34            | 11            | 4                  |
| 第4回 | 15             | 42            | 10            | 1                  |

**【理由】**

**【第1回】**

- ・ 入居者の立場になって考えるようになり、他職員にも伝えることで、入居者の気持ちを理解しようとする姿勢が見られるようになった。
- ・ 他の利用者についても行動から思いを推測する職員が増加し、職場の意識が高まった。
- ・ 研修の学びから、利用者の言動に対して良い意味で常に疑問を抱くようになり、根拠を持って「真のニーズ」を見出す姿勢が見受けられるようになった。
- ・ 研修を受けた本人がリーダーシップを発揮し、ユニット内で認知症に対する理解を示す職員が増え、非常に良い効果を上げた。
- ・ 以前は個別性の重視ではなく流れ作業的に関わっていたが、研修を受けることで入所者の言葉や行動に一つ一つ理由があることに気づき、関わっていく姿勢が見られた。

**【第2回】**

- ・ 利用者の言動をよく観察するようになった。どうしてその言動が出ているのかを表面的ではなく、深めようと考えて実践しようとしている。その他の職員に対しても学んだことを踏まえて「この場面は、こういうことが考えられると思う。」と意見を伝えることもある。
- ・ フロアスタッフや多職種間との連携が以前に比べ積極的にとれるようになっており、チームで考える力が身に付いたと考える。
- ・ 介護記録に利用者の言った言葉とそれを聞き取った職員が、その利用者の思いを読み解いた記録が増えている。
- ・ 認知症介護実践者研修に行きたいと自発的に参加を希望する職員が増えてきた。認知症の利用者に対する理解や接し方を学びたいと思う職員が増えていくことはとてもいい事だと思う。また、認知症の利用者に対する接し方や声掛けに変化が見られている。

**【第3回】**

- ・ 研修を通じて、利用者の行動や発言の背景を深く知る重要性を学び、以前は表面的だった対応が、寄り添った理解と対話を通じたケアに変化している。特に、利用者の生活歴や好みを考慮した会話が増え、信頼関係の構築に成果が見られる。
- ・ 利用者の話を傾聴し、すぐに結論を求めるのではなく、一緒に考えながら対応する姿勢が定着しつつある。他職員との情報共有を通じて、利用者本位のケアが組織的に浸透している。
- ・ 研修で得たセンター方式を活用し、ケアプランの作成や実践がチーム全体で展開されるようになった。
- ・ 研修を通じて、自身の介護方法を見直す姿勢が育まれた。利用者の表面的な行動だけでなく、その背後にある心理的要因や環境要因を掘り下げて考える力が向上し、専門性が高まった。
- ・ 利用者にとって心地よい環境を整えるための工夫が見られ、例えば、移動や食事の場面でのストレス軽減策が導入されている。こうした変化は、利用者の安心感や生活の質を直接的に向上させている。

#### 【第4回】

- ・ 職員主導の支援から、少しでも利用者の意向に沿った支援に変えていこうとする言動が見られるようになった。利用者の立場に立ち、本人主体で物事を考えるようになっていく。
- ・ 自分たちが利用者を取り巻く環境の一部であり、声掛けや行動一つがQOLにつながることを学んだことで、言葉一つ・立ち振る舞いに変化が見られた。職員間でも意識し、丁寧な情報伝達により、施設全体で利用者の気持ちに寄り添うケアに変化した。
- ・ ミーティング等で自分の意見を話し、共有できるようになった。認知症の人への対応に対し、ケアで対応を考えようとする姿勢が見られるようになった。研修を利用者の思いを受け止め対応を検討しようとする姿勢を通じて学んだ。
- ・ ケア会議等での意見が職員視点から利用者本位の意見が変わった。チームでケアする必要性にも気づき、センター方式を通じて家族、他職員、他の利用者から情報を集め、利用者の理解を深めることができた。
- ・ フロアのリーダーとして、根拠を持って発言できるようになり、他職員に与える影響が大きくなった。どういう思いや訴えがあるのかを考え、チームとして協力して取り組むことができていく。
- ・ その人の思いを深く考えるという思考が、チーム全体で同じ目線や同じ気持ちで接する環境に変化し、利用者の心にもケアするスタッフ側にもゆとりを感じられるようになった。
- ・ 対象利用者について深くアセスメントをするだけでなく、受講者が苦勞しながらも真摯に取り組む姿を見て、すでに受講したことのある職員が積極的に応援し、チームで取り組むという視点で変化が見られた。

#### ○研修全般についての意見・要望

- ・ 研修は職員育成に大変役立つものであり、今後も継続して受講を希望。
- ・ 研修により他事業所の職員と意見交換する機会を得ることができ、現場で活かす新たな視点を得た。
- ・ 受講職員数を増やし、より多くの職員が研修を受講できる体制の整備が求められると提案。
- ・ 他事業所の職員と意見交換を行い、新しい視点を得られたことが現場の改善に寄与している。
- ・ 普段の業務では得られないケース検討を深める機会が提供され、介護の基礎を見直す貴重な場となった。
- ・ ZOOMやオンデマンド形式も考慮することで感染対策に対応しつつ研修が継続できると提案する。
- ・ 今回の学びを活かし、チーム全体で成果を振り返る場が設けられることで、内容の職場還元が進むことが期待される。
- ・ 長期間の研修を通じて自己研鑽の重要性が再認識され、多角的な考え方が職場に好影響を与えている。
- ・ 特養勤務という性格上夜勤が続くこともあり、もう少しスケジュールに余裕がある中で実習に取り組めればと思う。
- ・ 知識を深めることで仕事への向き合い方にも自信がつくと思う。講師の方々には研修・準備・サポートまで、心より感謝している。
- ・ 今回の受講者の様子から他の職員にも受講してほしいと思う。
- ・ 参加する前と参加した後の利用者への対応や他職員への声掛けに変化が見られる。より多くの職員に参加して、できれば施設の職員全員に受講してもらいたい。
- ・ 認知症の症状やその対応は千差万別。それぞれに向き合って深く寄り添うことは難しいが、こういった研修は自身の考えや行動を振り返る良い機会である。
- ・ 認知症の理解や知識を得るだけでなく、問題解決の工程を学べる機会や自己覚知できる重厚な研修だと認識している。
- ・ 本人が学びたいと希望し、研修開始後に「勉強になります！」と話してくれた時はこちらもわくわくする気持ちになった。学ぶことの楽しさを実感できる研修だと思う。

(2) 京都市認知症介護実践研修（実践リーダー研修）

ア 科目の到達目標に対する自己評価表

4：よく理解できた 3：だいたい理解できた 2：あまり理解できなかった 1：ほとんど理解できなかった (人)

| 日数          | 科目名                    | 到達目標  | 評価                            | 第1回 |    |
|-------------|------------------------|---|-------------------------------|-----|----|
| 1<br>日<br>目 | 認知症介護<br>実践リーダー研修の理解   | 実践リーダーの役割と研修科目との関連性を踏まえて研修の概要を把握する。                           | 4                             | 11  |    |
|             |                        |   | 3                             | 17  |    |
|             |                        |   | 2                             | 2   |    |
|             |                        |   | 1                             | 0   |    |
|             |                        | 実践リーダーとしての課題を認識し、研修における学習目標を明確化できる。                           | 4                             | 6   |    |
|             |                        |   | 3                             | 22  |    |
|             |                        |   | 2                             | 2   |    |
|             |                        |   | 1                             | 0   |    |
|             |                        | チームケアを構築するリー<br>ダーの役割Ⅰ  | チームの意味や目的、種類を理解しチームの特徴を説明できる。 | 4   | 7  |
|             |                        |   |                               | 3   | 23 |
|             |                        |   |                               | 2   | 0  |
|             |                        |   |                               | 1   | 0  |
|             |                        | チームの構築や活性化のための基本的な考え方や方法を説明できる。                               | 4                             | 6   |    |
|             |                        |   | 3                             | 24  |    |
|             |                        |   | 2                             | 0   |    |
|             |                        |   | 1                             | 0   |    |
|             |                        | チームの方針や目標を設定する必要性や、目標をふまえた実践の展開の重要性を<br>理解する。                 | 4                             | 10  |    |
|             |                        |   | 3                             | 20  |    |
|             |                        |   | 2                             | 0   |    |
|             |                        |   | 1                             | 0   |    |
|             | 認知症の専門的理解              | 一人の「人」として理解したうえで、認知症の病態や治療に関する専門的な知識<br>を理解する。                | 4                             | 12  |    |
|             |                        |   | 3                             | 16  |    |
|             |                        |   | 2                             | 2   |    |
|             |                        |   | 1                             | 0   |    |
|             |                        | 原因疾患別の病態や経過の捉え方を理解する。   | 4                             | 7   |    |
|             |                        |   | 3                             | 18  |    |
|             |                        |   | 2                             | 5   |    |
|             |                        |   | 1                             | 0   |    |
|             |                        | 認知症の人をとりまく社会的な課題に関する最新の知識を理解する。                               | 4                             | 8   |    |
|             |                        |   | 3                             | 21  |    |
|             |                        |   | 2                             | 0   |    |
|             |                        |   | 1                             | 1   |    |
| 2<br>日<br>目 | チームケアを構築する<br>リーダーの役割Ⅱ | チームの意味や目的、種類を理解しチームの特徴を説明できる。                                 | 4                             | 7   |    |
|             |                        |   | 3                             | 23  |    |
|             |                        |   | 2                             | 0   |    |
|             |                        |   |                               | 1   | 0  |
|             |                        | チームの構築や活性化のための基本的な考え方や方法を説明できる。                               | 4                             | 7   |    |
|             |                        |   | 3                             | 22  |    |
|             |                        |   | 2                             | 1   |    |
|             |                        |   | 1                             | 0   |    |
|             |                        | チームの方針や目標を設定する必要性や、目標をふまえた実践の展開の重要性を<br>理解する                  | 4                             | 8   |    |
|             | 3                      |   | 20                            |     |    |
|             |                        | 2   | 2                             |     |    |
|             |                        | 1   | 0                             |     |    |
|             | ケアカンファレンスの<br>技法と実践    | チームケアの質の向上を目的としたケアカンファレンスの目的や意義、必要性を<br>理解する。                 | 4                             | 11  |    |
|             |                        |   | 3                             | 18  |    |
|             |                        |   | 2                             | 0   |    |
|             |                        |   | 1                             | 0   |    |
|             |                        | チームにおける意思決定プロセスの共有化を図る方法としてのケアカンファレン<br>スのあり方を理解し実践できる。       | 4                             | 7   |    |
|             |                        |   | 3                             | 22  |    |
|             |                        |   | 2                             | 0   |    |
|             |                        |   | 1                             | 0   |    |
|             |                        | チームメンバーのケアを導く思考過程を振り返り、職場において効果的な実践を<br>促すためのケアカンファレンスが展開できる。 | 4                             | 8   |    |
|             |                        |   | 3                             | 20  |    |
|             |                        |   | 2                             | 1   |    |
|             |                        |   | 1                             | 0   |    |

4：よく理解できた 3：だいたい理解できた 2：あまり理解できなかった 1：ほとんど理解できなかった (人)

| 日数          | 科目名                     | 到達目標  | 評価  | 第1回   |   |
|-------------|-------------------------|---|---|---|---|
| 2<br>日<br>目 | 職場内教育の基本視点Ⅰ             | 人材育成における介護職員等のとらえ方を理解する。                                  | 4    | 7   |   |
|             |                         |   | 3    | 21  |   |
|             |                         |   | 2    | 2   |   |
|             |                         |   | 1    | 0   |   |
|             |                         | 職場内教育を行う指導者のあり方を理解する。                                     | 4    | 7   |   |
|             |                         |   | 3    | 22  |   |
|             |                         |   | 2    | 1   |   |
|             |                         |   | 1    | 0   |   |
|             |                         | チームマネジメントにおける人材育成の意義と方法を理解する。                             | 4    | 7   |   |
|             |                         |   | 3    | 21  |   |
|             |                         |   | 2    | 2   |   |
|             |                         |   | 1    | 0   |   |
|             |                         | 職場内教育（OJT）の方法を理解する。                                       | 4    | 7   |   |
|             |                         |   | 3    | 21  |   |
|             |                         |   | 2    | 2   |   |
|             |                         |   | 1    | 0   |   |
| 3<br>日<br>目 | 認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法 | 認知症ケアにおけるチームの意義と必要性を理解する。                                 | 4    | 7   |   |
|             |                         |   | 3    | 23  |   |
|             |                         |   | 2    | 0   |   |
|             |                         |   |   | 1    | 0   |
|             |                         |   | 認知症ケアにおけるチームの種類と特徴を理解する。  | 4    | 6   |
|             |                         |   |   | 3    | 23  |
|             |                         |   |   | 2    | 1   |
|             |                         |   |   | 1   | 0   |
|             |                         | 認知症ケアにおけるチームアプローチの方法を理解する。                                | 4  | 6   |   |
|             |                         |   | 3  | 24  |   |
|             |                         |   | 2  | 0   |   |
|             |                         |   | 1  | 0   |   |
| 3<br>日<br>目 | ②職場内教育の基本視点Ⅱ            | 人材育成における介護職員等のとらえ方を理解する。                                  | 4  | 7   |   |
|             |                         |   | 3  | 21  |   |
|             |                         |   | 2  | 1   |   |
|             |                         |   | 1  | 0   |   |
|             |                         |   |   | 職場内教育を行う指導者のあり方を理解する。   | 4  |
|             |                         |   | 3  | 19  |   |
|             |                         |   | 2  | 1   |   |
|             |                         |   | 1  | 0   |   |
|             |                         | チームマネジメントにおける人材育成の意義と方法を理解する。                             | 4  | 6   |   |
|             |                         |   | 3  | 22  |   |
|             |                         |   | 2  | 1   |   |
|             |                         |   | 1  | 0   |   |
|             |                         | 職場内教育（OJT）の方法を理解する。                                       | 4  | 7   |   |
|             |                         |   | 3  | 20  |   |
|             |                         |   | 2  | 2   |   |
|             |                         |   | 1  | 0   |   |
| 4<br>日<br>目 | 職場内教育(OJT)の方法の理解Ⅰ・Ⅱ     | 職場内教育(OJT)における有効な指導技法の種類と実際の方法を理解する。                      | 4  | 13  |   |
|             |                         |   | 3  | 16  |   |
|             |                         |   | 2  | 1   |   |
|             |                         |   | 1  | 0   |   |
|             |                         |   | 認知症ケアの指導への活用と留意点を理解する。  | 4  | 10  |
|             |                         |   |   | 3  | 19  |
|             |                         |   | 2  | 1   |   |
|             |                         |   | 1  | 0   |   |
|             | 職場内教育(OJT)の実践Ⅰ          | 食事・入浴・排泄などへの介護に対する指導の演習を通じ、介護職員等を指導するための指導計画の立案の在り方を理解する。 | 4  | 5   |   |
|             |                         |   | 3  | 18  |   |
|             |                         |   | 2  | 7   |   |
|             |                         |   | 1  | 0   |   |

4：よく理解できた 3：だいたい理解できた 2：あまり理解できなかった 1：ほとんど理解できなかった (人)

| 日数  | 科目名  | 到達目標                             | 評価                         | 第1回 |
|---|--|----------------------------------|----------------------------|-----|
| 5<br>日<br>目                                       | 職場内教育 (OJT)の実践ⅡⅢ   | 行動・心理症状 (BPSD)への介護に対する指導方法を理解する。 | 4 <input type="checkbox"/> | 4   |
|   |  |                                  | 3 <input type="checkbox"/> | 24  |
|   |  | 2 <input type="checkbox"/>       | 1                          |     |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 1                          |     |
|   | 職場実習の課題設定Ⅱ   | アセスメント及びケアの実践計画立案に関する指導を実践できる。   | 4 <input type="checkbox"/> | 3   |
|   |  |                                  | 3 <input type="checkbox"/> | 23  |
|   |  | 2 <input type="checkbox"/>       | 3                          |     |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 1                          |     |
| 6<br>日<br>目                                       | 認知症施策の動向と地域展開<br>①②  | 介護職員等の認知症ケアの能力に関する評価方法を立案できる。    | 4 <input type="checkbox"/> | 5   |
|   |  |                                  | 3 <input type="checkbox"/> | 22  |
|   |  |                                  | 2 <input type="checkbox"/> | 3   |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 0                          |     |
|   | 認知症施策の変遷を理解し、説明できる。  |                                  | 4 <input type="checkbox"/> | 3   |
|   |  |                                  | 3 <input type="checkbox"/> | 24  |
|   |  | 2 <input type="checkbox"/>       | 3                          |     |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 0                          |     |
| 7<br>日<br>目                                       | 認知症ケアに関する最新の施策の動向を理解し、説明できる。                               |                                  | 4 <input type="checkbox"/> | 9   |
|   |  |                                  | 3 <input type="checkbox"/> | 19  |
|   |  |                                  | 2 <input type="checkbox"/> | 2   |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 0                          |     |
|   | 認知症施策の具体的な展開方法を理解する。                                       |                                  | 4 <input type="checkbox"/> | 7   |
|   |  |                                  | 3 <input type="checkbox"/> | 23  |
|   |  | 2 <input type="checkbox"/>       | 0                          |     |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 0                          |     |
| 8<br>日<br>目                                       | ストレスマネジメントの理論<br>と方法                                       | チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性を理解する。   | 4 <input type="checkbox"/> | 12  |
|   |  |                                  | 3 <input type="checkbox"/> | 17  |
|   |  |                                  | 2 <input type="checkbox"/> | 1   |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 0                          |     |
|   | 認知症ケアにおけるストレスと対処法を理解する。                                    |                                  | 4 <input type="checkbox"/> | 12  |
|   |  |                                  | 3 <input type="checkbox"/> | 17  |
|   |  | 2 <input type="checkbox"/>       | 1                          |     |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 0                          |     |
| 職場内教育(OJT)の実践Ⅳ                                    | 組織のメンタルヘルス対策や実践リーダーが果たすべき役割を理解し、チームメンバーへの支援方法を理解する。        | 4 <input type="checkbox"/>       | 9                          |     |
|   |  | 3 <input type="checkbox"/>       | 20                         |     |
|   |  | 2 <input type="checkbox"/>       | 1                          |     |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 0                          |     |
| 8<br>日<br>目                                       | 結果報告<br>職場実習評価   | 自己の指導の特徴を振り返ることができたか。            | 4 <input type="checkbox"/> | 8   |
|   |  |                                  | 3 <input type="checkbox"/> | 20  |
|   |  |                                  | 2 <input type="checkbox"/> | 1   |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 0                          |     |
|   | 認知症ケアの指導実習における学びを通し、指導方法の課題やあり方について客観的・論理的に考察し、報告することができる。 |                                  | 4 <input type="checkbox"/> | 7   |
|   |  |                                  | 3 <input type="checkbox"/> | 21  |
|   |  | 2 <input type="checkbox"/>       | 1                          |     |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 0                          |     |
| 実践リーダーとして、実践者への認知症ケア指導の課題を評価し、指導の方向性を明確にすることができる。 |  | 4 <input type="checkbox"/>       | 5                          |     |
|   |  | 3 <input type="checkbox"/>       | 21                         |     |
|   |  | 2 <input type="checkbox"/>       | 2                          |     |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 0                          |     |
|   |  | 4 <input type="checkbox"/>       | 7                          |     |
|   |  | 3 <input type="checkbox"/>       | 20                         |     |
|   |  | 2 <input type="checkbox"/>       | 1                          |     |
|   |  | 1 <input type="checkbox"/>       | 0                          |     |

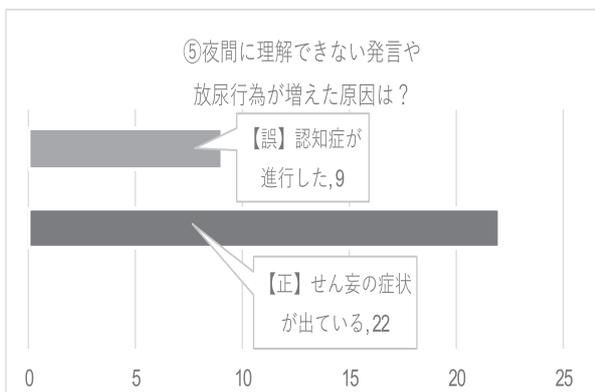
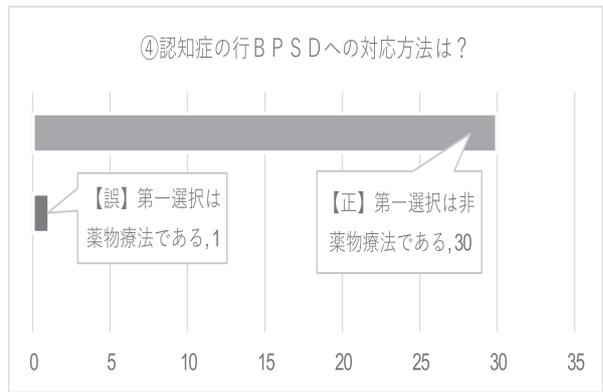
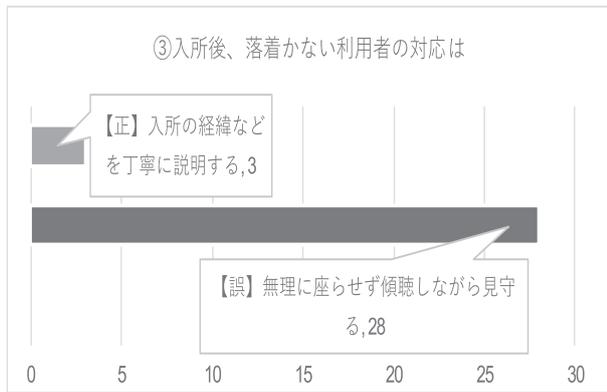
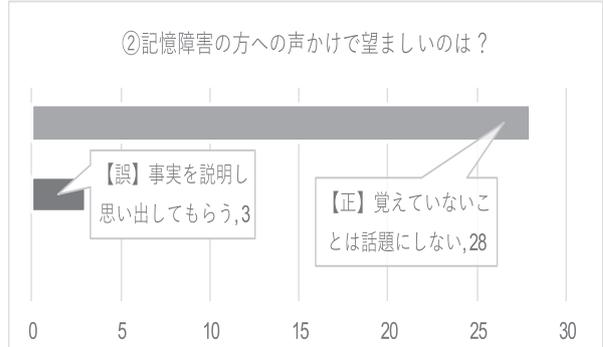
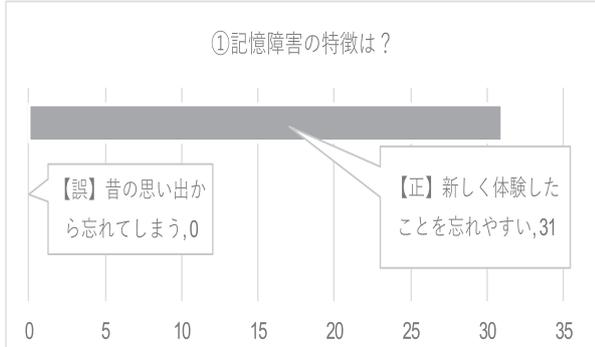
## イ 受講生の課題レポート

| 日 程  | 科 目                 |
|--|---------------------|
| 1 日目   | チームケアを構築するリーダーの役割 I |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最善を考え、思いやり、その大切さをしっかりと伝えていく存在がリーダーである。聞く力、それを考え還元する思いの強さ、行動力と決断力があり、決してブレず、導いていく存在、笑顔を絶やさず関われる存在がリーダーであり、皆が目指す目標となる存在である。働きやすい職場を常に意識し、取り組み続けるのがリーダーである。</li> <li>・ 職員が常に楽しく仕事ができるようにすることだと思う。そして私自身も皆に感動を与えられる仕事に取り組む事だと思う。</li> <li>・ リーダーとして舵取りをしていくために必要なことは、まずそれぞれの介護観について個人面談やミーティング等で確認し、職員が自分と全く違った考えを持っていた場合まずはそれを受け止め、肯定すること。その上で自分の考えを述べ職員間の距離を縮めていくことが大切である。</li> <li>・ 共通の目標に向けて一つとなつて取り組んでいく一連の行動を整理する役割である。職場目標を説明する場を作り、理解できるようにする。適切な声かけをする、考え方を伝えていけるような役割。自己学習の支援をすることもリーダーの役割だと考える。</li> <li>・ 他職員によい影響を与える強みも活かしながら実践して伝えていく必要があると思う。共通の枠組み、意思や行動の調整、協働する意欲の3つの環境を整えることがリーダーの役割だと思う。</li> <li>・ チームメンバーの良いところ、足りないところをよく見ること。コミュニケーションを取り行動の観察を行い、リーダー自身で評価した情報を持ち合わせることで、役割として最初に行うことだと考える。円滑にチームを運用するという意識を備えもつことがリーダーとしての役割だと考える。</li> <li>・ チームを活性化し、チームがきちんと目標に向かって進んでいるかを確認する。メンバーのモチベーションを向上させる関わりが必要である。メンバーから相談されやすい関係作りも大切である。時には自分の悩みを打ち明ける事も必要だと思う。利用者、職員を尊重し大切にしていける気持ちがあればメンバーは皆、付いて来てくれると思う。チームが結束していれば、弱いところは他の職員で補完できる可能性がある。それにより、問題や課題を解決するという共通の目標を達成できますリーダーはその溝が出来る前に先手を打つ必要がある。</li> <li>・ メンバーの意欲を高めたり引き出したりしながら、共通の目標達成、課題達成、問題対決に向けて、一方的に引っ張ってだけでなく、ともに支えあいながら一丸となつて取り組んでいけるようにしていく事がリーダーの役割だと思う。</li> <li>・ 細かな指示ではなく、メンバーの自主性や自律性を尊重し相談役も担う。知識や技術だけでなく、コミュニケーション能力や倫理観が求められ、さらに利用者や職員の人権を守るという強い意志と行動力が必要である。</li> <li>・ 正しいチームを構築する事であり、情報だけではなく、その場その場の状況把握、迅速な決断と実行、また何よりも施設全体を把握する事だと思う。チームの中に入って積極性を持って意見を出したり、考えたりすることも必要だと考える。</li> </ul> |                     |

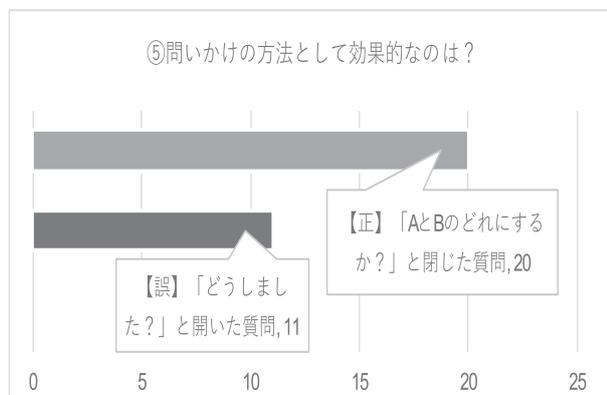
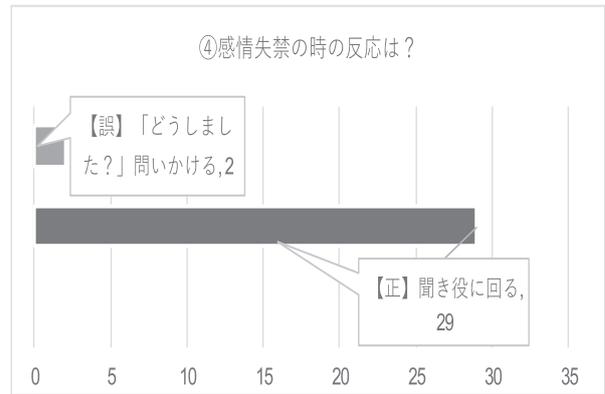
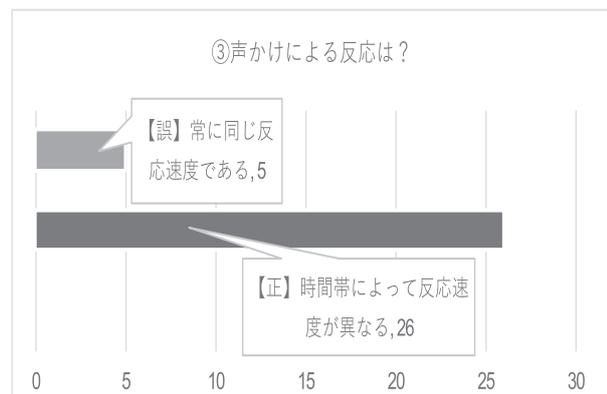
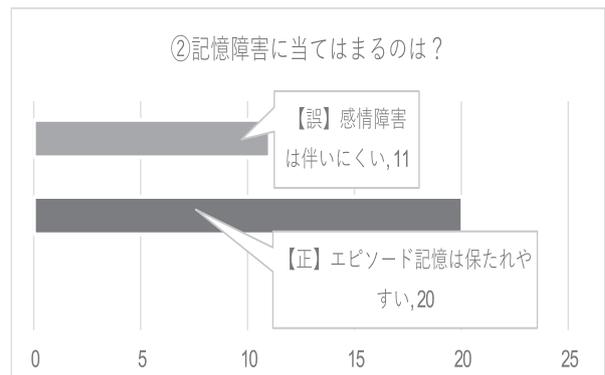
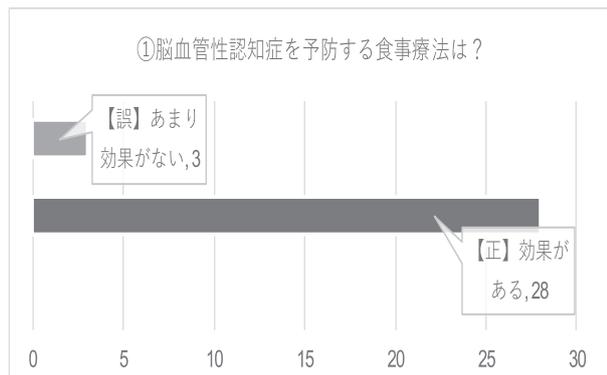
| 日 程   | 科 目       |
|-------|-----------|
| 1 日 目 | 認知症の専門的理解 |

4大認知症の医学知識およびケア方法のテスト結果（2択問題）

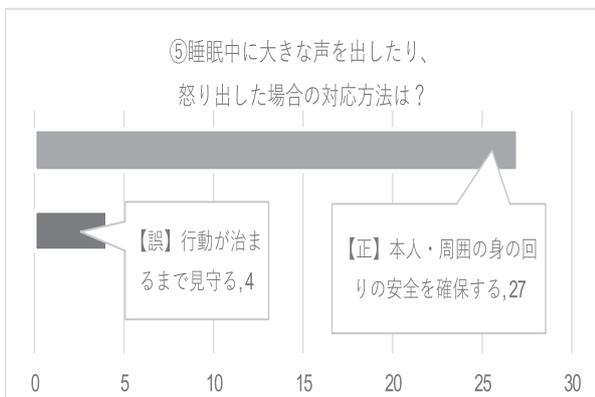
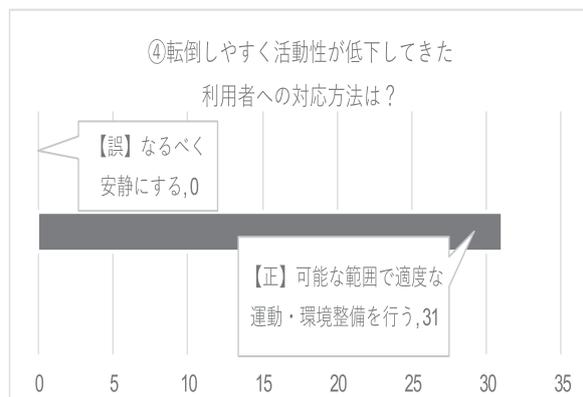
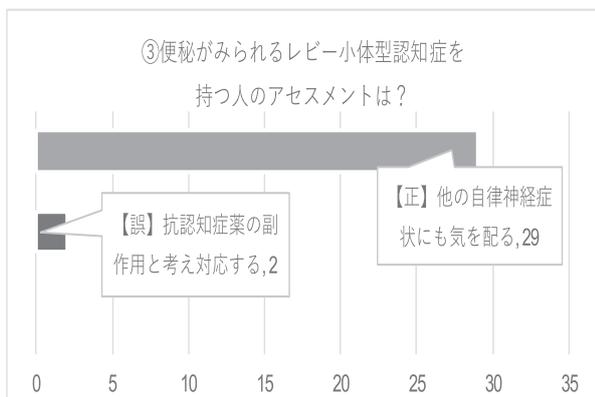
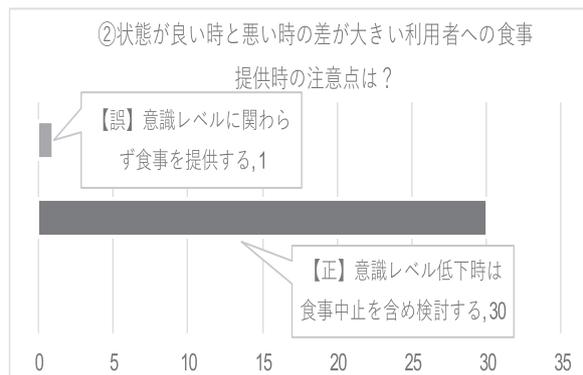
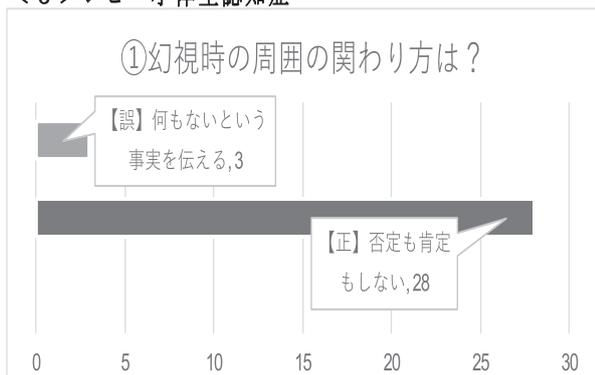
< 1 > アルツハイマー型認知症



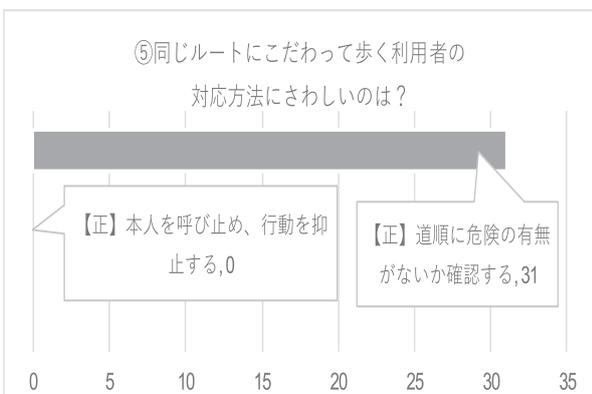
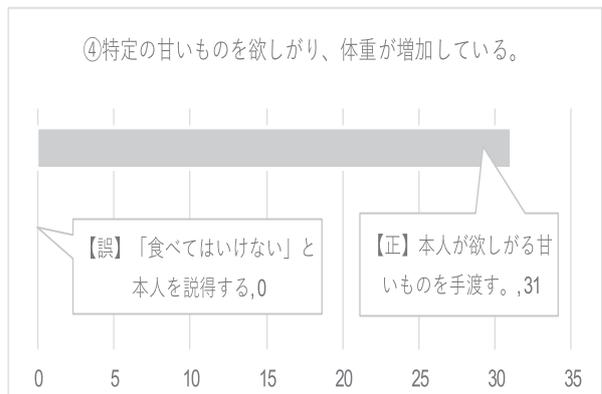
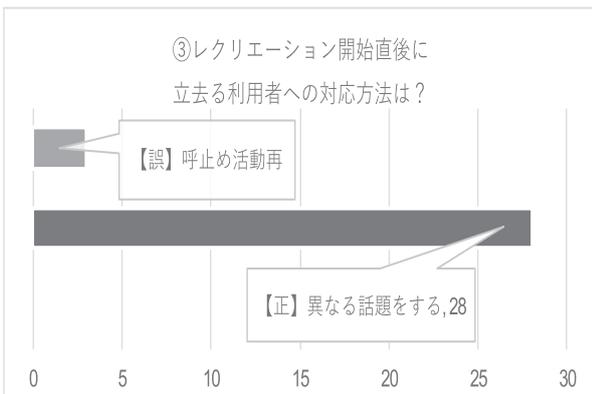
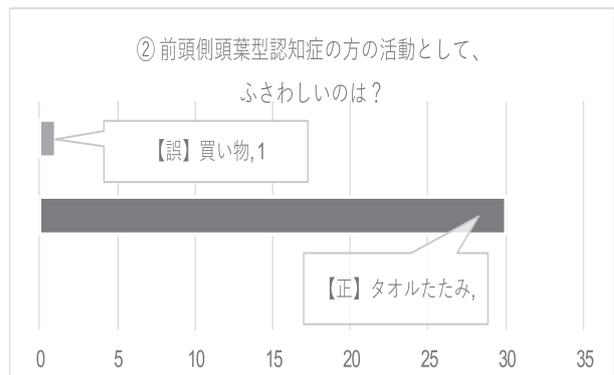
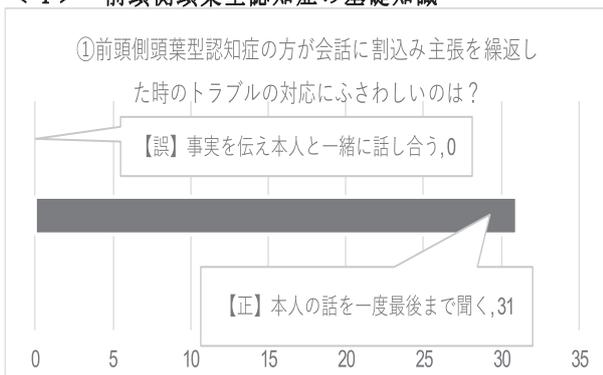
## < 2 > 脳血管性認知症



### ＜3＞レビー小体型認知症



< 4 > 前頭側頭葉型認知症の基礎知識



| 日 程  | 科 目                |
|--|--------------------|
| 2 日目   | チームケアを構築するリーダーの役割Ⅱ |
| <p><b>1 チームの構築や活性化のための基本的な考え方や方法について</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ チームの強み弱みを知り、現在起きている課題を考え抽出を行い、メンバーの強みが生かせるように振分けを行う。チームを活性化するには何よりもコミュニケーションが必要で、質も大切だが量も必要である。</li> <li>・ 情報を発信する場面で、意見を前向きに捉える、またその記録を残し共有を行う。常に思いやり配慮を忘れない。</li> <li>・ パーソン・センタード・ケアの考え方を軸にして支援する。尊厳の保持、自立支援は大前提となる。メンバーが気になる事、話し合うこと、成果を共有することが大切。コミュニケーションを豊かにすることと同時に、メンバーの仕事に対する期待や欲求を把握して、モチベーションを高め前向きに取り組めるように支援していく。</li> <li>・ コンフリクト（対立や葛藤）自分の懸念が、他者の懸念と同じでない時に他者を尊重しながら自分の懸念を解消する度合い。対応行動の活かし方も大切になる。</li> </ul> <p><b>2 チームの方針や目標を設定する必要性について</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 多職種や複数メンバーがいる場合異なる目標を持つとチームがバラバラになる。同じ目標に向かって支援することによりそれぞれの役割の明確化、ケアの質の向上につながる。</li> <li>・ 現状を正確に把握して目標との差をチームで共有し、現状を目標に近づけるために解決すべき課題を導き出す。目標に対して合意形成が図れると同時に、自分たちで決めたという認識（責任）をもって取り組むことができる。</li> <li>・ より良いケアを提供することが最も重要な使命であり、チームを機能させるうえで必要である。利用者の暮らしが対応する職員によって変化が生じない、より良い暮らしになるうえで必要である。</li> <li>・ 現状を正確に把握して目標との差をチームで共有し、現状を目標に近づけるために解決すべき課題を導き出す。目標に対して合意形成が図れると同時に、自分たちで決めたという認識をもって取り組むことができる。</li> </ul> <p><b>3 目標をふまえた実践の展開の重要性について</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ チーム全体の協力と連携、ケアの質の向上が促進される。メンバー間のコミュニケーションの活性化やメンバーが同じ目標を共有する事、個人の質の向上にもつながる。</li> <li>・ 繰り返しコンフリクトに向き合っていくことで、最初は個々の問題であるように見える事でも、チームが成長していくにあたってチームの課題として捉えられるようになり、現状を客観視することで具体的な行動目標が見えてくることにつながる。</li> <li>・ 課題解決、克服がおこなえ、チームとしてのケアの方向性を決めることができるので、チームが機能的に動くことが出来るようになる。</li> </ul> |                    |

| 日程   | 科目          |
|--|-------------|
| 3日目  | 職場内教育の基本視点Ⅱ |
| <p>目標をふまえた実践の展開の重要性について</p> <p>1 自施設の指導に対する課題と改善策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <p>・ 指導方法が統一されず、教え方にもバラつきであったり指導が職員によって違ったりと思うようにスキル向上のための体制づくりが実現できていないことが課題である。<br/>⇒チームとしての在り方や多職種の連携を指導していきながら今回の実習対象の職員に、まずは、認知症の理解について知ってもらい、ケアの実践をしてもらいながら自分自身で考えて行動できることを目標にしていきたいと思う。</p> </li> <li> <p>・ 職員とのコミュニケーションが取れておらず、職員が今どう思っているのか、仕事に対しての悩みや思いが聞けていない。<br/>⇒職員が成長するために必要な能力を明らかにして目標を示し達成意欲を向上させる。批判や注意、否定をせず、意欲を促進し、日々コミュニケーションをとり、困っていることなど職員自身が自覚している課題を一緒に解決していく。</p> </li> <li> <p>・ 指導対象者に対して指導する姿勢がなく、スーパーバイザーのような役割を担える人材が少ない。<br/>⇒職員に分かりやすく、また年齢に関係なく丁寧な言葉を使い、OJTを基本にしっかりとした指導を全職員が共通認識として持つこと、次期管理者やリーダーになりえる人材としてチーム間でしっかりと選任し、周りの職員がしっかりとフォローし合える体制を構築することである。</p> </li> <li> <p>・ フォローを行っただけで、課題克服のためのアプローチが少ないように感じ、意見の合意形成が成されていない場合がある。職員が“自ら考え、行動する”といった事はあまり無く、上司やリーダーにどのようにすれば良いか指示を仰ぐ部分も見られる。<br/>⇒役割、事業所の目的、目標に沿って職員個々に役割を持ってもらい、おのずと自分達で動いていけるような関わりや仕組みが必要なのではないかと考える。</p> </li> <li> <p>・ 主任や管理者になりたいという前向きな意欲に職員が欠けている。マイナスな印象ではなく、管理者、主任になると楽しそうだと思える環境になるようにしていく必要があると考える。<br/>⇒ストレスコントロールが出来るようになり自身の健康を管理しやすい環境にする事で特定の個々に掛かっている負担を分配する事が出来き、より働きやすい職場になるのではないと思う。</p> </li> <li> <p>・ 認知症ケアにおける、理念やパーソンセンタード・ケアについても、理解ができていない職員が少ない。そして施設理念と自信のケアに対して関連している意識が薄いと感じる。医療的ケアが、生活の中心であるため、介護ケアに関する重要度が低くなりがちで介護職員が自身の専門性と現状のケアに疑問はあっても、課題を見出せていない。<br/>⇒理念を反映させたケアを経験し、関わりを通して、コミュニケーション力を高め「その人」の理解を高めることが指導するために必要であると、理解しなければいけないと思った。</p> </li> <li> <p>・ 経験年数の高い職員の言動の積み重ねにより、若手職員はモチベーションが一気に下がってしまっている。<br/>⇒意図的教育観であるベテラン職員を成功的教育観に変換させていきたいと考える。全職員が意見し連携していける環境作りをしていきたいと考える。</p> </li> <li> <p>・ 真逆の意見を持つ職員がいないのが現状で、混乱期が訪れない事が事業所の課題でもあるのかと考えるようになった。チームの構築や構成で欠かせない課程なのであれば、組織の成長や活性化の機会はまだまだ薄いと言える。実務する場が利用者個人宅で、ケアの実際が閉鎖的ともとらえられるためオープンなケアができる環境を継続して事業所全体で取り組むことが課題と考える。<br/>⇒個々の利用者に応じた短期目標・長期目標の共通認識を持つことや担当職員が考え実践する役割をもってモチベーションへと繋がる機会を毎月の会議で行い改善を目指す。</p> </li> </ul> |             |

## 2 管理者の感想

- ・ リーダーひとりで抱え込む事ではないと思うので「ケアが大変であった」「忙しかった」という発言については、負担な思いを吐き出すメンタルヘルスの視点では重要と思う。その発言が長く、過剰にならないようにコントロールする役割がリーダーにはあると思う。
- ・ 客観的な視点で捉える事ができ、かつ指導される側の職員の気持ちを考える機会になったと感じる。また、本人が苦手な部分でもある『新人職員に寄り添える指導者となれる』ように活かしていきたい、教える側のスキルが不足しているという事を自ら気づいた点も研修を受けている意義があると思う。
- ・ 主任やリーダーになりたくない職員が大半で、仕事に対する前向きな意欲が感じられない。任されることによる責任感や達成感が仕事の幅を広げ、モチベーションを高めることにつながるのを期待する。
- ・ 指導する立場で、教えているのに、伝えたのにと日々もやもやしていたのではないかと思う。自身の目的を明確にしそこに向かってどのような人材が必要でどう育てていくかしっかり考えられる人になっていくのではないかと頼もしく思う。
- ・ 指導する側の視点ではなく、指導を受ける側の視点で考えるようになってきていると思う。また、指導方法についても積極的に学習を深めようとしている。
- ・ コミュニケーション能力を活かし、年齢層の高い職員の考えを理解して受け入れることが表面上ではなく互いの信頼関係に必要なだと感じている。認められてこそ自身の経験が生きてくるものと考えており、まずは相手の考えを理解するところの大切さを研修を通じて学んでもらえればと思う。
- ・ 相手がどう感じているのだろう、相手がどのように受け取り解釈しているのだろう。すごく管理職としては仕事がしにくい時代になってきていると感じる。そんなご時勢だからこそ自分と対相手のナラティブを大切に業務や研修に取り組んでほしいと考えている。
- ・ 自身の立場からと他の職員の立場からの両側面からの職場における課題抽出ができています。リーダーは、固定観念にとらわれず抜本的な改革が必要なときを見極め実行する力が求められる。さまざまな場面において、発信力は十分にあるので自身と他職員のアイデアを融合させ、より良いケアにつなげてほしい。
- ・ 受講者自身の立場からと他の職員の立場からの両側面からの職場における課題抽出ができています。リーダーは、固定観念にとらわれず抜本的な改革が必要なときを見極め実行する力が求められる。さまざまな場面において、発信力は十分にあるので受講者自身と他の職員のアイデアを融合させ、より良いケアにつなげてほしい。
- ・ 「施設の指導の進捗状況、成功例も失敗例も出来る限り共有し、事例を蓄積させていく事も経験値を高める一つの材料になると考える」と学びを得られたようだ。
- ・ 受講者が課題として感じていることについてはごもっともであると思う。実際にOJTを実施して2年以上経過したが、未だに指導方法にバラツキが生じていることが残念に思っている。専門職として自己研鑽をしていく意識をもってもらえればありがたいがなかなか難しい。
- ・ プリセプターに指導を任せきりになりがちの部分があり、周囲のサポートも課題であると思う。施設での人材育成の最優先とされる課題を洗い出し、学んだ内容を活かして今行っている人材育成の何から改善することが大切かを見つけて実践してもらいたいと思う。
- ・ 研修で学んだ内容をしっかりと反映していたので、こちらも勉強になった。また、施設の課題にルいては、指摘の通りだと思う。改善するには、定期的に振り返りの機会を作り、次回に活かしていくことを業務の中に盛り込みPDCAで回していくことができるシステム作りが大切だと思うし、一緒に力を合わせて構築していきたいと思う。

| 日 程   | 科 目                       |
|---|---------------------------|
| 4 日目  | 職場内教育（O J T）の方法の理解 I ・ II |
| <p><b>1 職場内教育の方法の理解で学んだ内容をふまえて</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症の理解が乏しく困ったことがあると問題行動として捉えてしまう。利用者に対して施設全体で認知症の理解を深め、認知症があるなしにかかわらず、ひとりの人としての対応が施設全体としてケアできればと思う。</li> <li>・ なぜ研修をしているのかの意味を理解していない。振り返りをする事で利用者もそして職員も守れることを分かってもらい研修に関心を持ってもらいたい。</li> <li>・ 施設内研修を行っているが参加者がいつも一緒にその中でも発言者がいつも一緒ということがある。研修から無駄を省くことを目指して本当に必要な研修に絞り、短い時間で効果が分かるようにする。また、情報共有が上手くいかず介護ケアの質が上がらないことが課題と感じる。介護ケアの質向上や事故を未然に防げること、一人ひとりの業務負担軽減にもつながる。</li> <li>・ 講義内容にあるような壁が実際にあり、全てが共有する事が出来ていないのが現状である。全職員が学ぶ姿勢で、しっかりと研修の学びを深めるんだと意識する必要が大切である。指導計画、スーパーバイザーを選任し、またその体制を全職員に説明し、全員で指導にあたることへの同意も必要である。即時フィードバックのように、しっかりと振り返り、すぐに確認し、出来ていたことは褒める、出来ていなかったことにも、どのようにすればより良く出来るかのフォローもしていく。</li> <li>・ 研修転移が行えておらず、施設の研修・指導は、教えた・説明しただけの「意図的教育観」となっており、利用者に対して実践されていない。モチベーションの壁だと考える。後々になって、不満や互いに距離を感じるようになってしまう事がある。「意図的教育観」から「成功的教育観」に指導者の意識を変える事が必要だと考えます。</li> <li>・ 研修を行っても、現場でどのように落とし込んで対応すれば良いのか解らない。同じ研修内容で新鮮さが無い。研修報告書を記載しているが、自分の考えが正しいのか間違っているのか解らない状況にある。研修転移の仕組みの理解や日常からの職員の指導を行う際に相手がしっかりと理解をしているのか即日フィードバックを行い、成功的教育観を身に付けていきたい。</li> <li>・ 教える側にスキルがないことが課題である。教える側が研修内容を理解すること、説明の仕方や伝えるための工夫や練習をすること、教えた際に、本当に理解してもらえたか確認をすること、また、教える側が感じた事を正直に説明し、他人ごとではなく自分事として捉えてもらえるように説明できるようになりたい。話を聞いただけの意図的教育感で終わらず、教える側も理解してもらえた、教わった側もやってみたら出来た、出来なかったという成果を実感できることで、研修の必要性が感じられる。</li> <li>・ 研修で学んだことが仕事の現場で一般化（適用）や効果が持続されていない。現場での継続については、ちょっと頑張れば簡単に実践できるような目標設定にし、前向きに楽しめるような雰囲気づくりで心がける「できているね」などと声をかける。どの場所で理解できていないのか、つまづいているのかを分析し、個々の職員の特性に合わせ、成功体験を積み上げて、意欲的につまづきにチャレンジし、目標に到達出来たかを振り返りながら教えていきたいと思っている。また、一度に詰め込んで教えるのではなく、分散的に学習できるようにし学びを落とし込むリハーサルの時間を意識して教育していこうと思っている。</li> <li>・ 職場内でのチームケアが出来ていない状況にある。目的や目標、役割なども明確にないままそれぞれが思いのままに認知症の方へのアプローチを行ってしまい、ケアの展開ができない。指示的になりがちだが課題に対して一緒に解決していくような指導が必要になると考える。</li> <li>・ 研修に行った後の学びが現場で活かされていない。研修後は効果測定を行い、成果があった場合にはマニュアル化、標準化できるように一連の流れとして職員と確認して進めていくと現場で活かされるように改善できると考える。</li> <li>・ 日勤職員と夜勤職員の温度差がある。夜勤者も一緒に同じ目標をもってケアを統一し、利用者の生活を守っていかないといけないという認識をもつということが必要である。職員がやりたいと思えるような説明、または、実施方法の提案などをしていかなければならない。そのためには、職員一人一人に今の想いを聞くことも必要だと私は考える。</li> </ul> |                           |

- ・ 認知症介護における理念やパーソン・センタード・ケアについて理解が出来ている職員が少なく、自身の専門性と現状のケアを疑問視しても、課題を見出だせないことが課題と感じている。職員の学びに対するモチベーションが低く、取り組みに厳しいと感じる。
- ・ 他者を承認し、仕事を任せることが出来ない状態である。経験年数の高い職員の言動の積み重ねによって、若手職員はモチベーションが一気に下がってしまっている。定期的な振り返りの機会を設けたいと考える。
- ・ 認知症に対しての理解ができていない。出来て当たり前、理解できているだろうと思込み、確認しないままとりあえず業務の自立を優先してしまっている。研修で学んだことが仕事で役立てられ、その効果が持続されていない。研修後はそれを現場で実践するまでが研修であり、実践してみる事が大切であると教わった。持続する事が本来の研修であると伝え習慣化出来るようにつなげる。
- ・ 研修を行うことが目標になっており、全員のレポート提出が目的になっている。意図的教育観で完結している。研修で必要とされているのか、それが利用者にとってどう反映されるのかを明確にする必要がある。短時間で効率が上がる方法を選択する。
- ・ 職員のコミュニケーション不足からくる人間関係が希薄である。互いの違いを認め、尊重すること、互いにあいさつをする。仕事の会話をしっかり行い、議論の場を設けるなどのスモールステップを踏むことも大切と考える。中堅やベテランのスタッフにも、段階にあった教育を実施することが必要であり、それは、毎年繰り返されるべきものである。理解度をはかり、発言の機会を与え、レポートや学んだこと、それを実践できる目標を立てさせる。
- ・ 他業種との連携がむつかしく、対立が起こる。目標をしっかりと立てて、それぞれの役割をしっかりと確認する。話し合う時間をとり、意見をまとめて、しっかりと共有する事、「何を伝えるのか」をしっかりと設定する事、どうゆうふうにしたら、一人でも多くの職員が目標を達成できるかを考え、設定するのも重要だと思う。
- ・ 研修を受ける目的がブレており研修を受けているだけになっている。研修を受けて満足しているだけで活用できていないのはほんの少しだと感じた。外部研修が受講者のみの学びとなり、施設への還元が行えていない。年間計画、半期計画でシステム化し達成率や利用者への成果も振り返りながらアップデートしていければよいと考える。
- ・ 教える側の目的が、教える、伝える事だけになっており、新人がどこまで理解し業務にあたっているのか教えている側が理解せずに業務を任せている。その先にある入居者さんに良い支援を送るという部分を見ていないと考える。
- ・ 職場内教育（OJT）を行う上で認知症ケアに必要な考え方や態度、必要な知識や技術が事前学習されていないまま指導にあたっている為、指導内容が業務内優先となっていることが課題となっている。OJTでは指導される職員が主体的に目標と学習内容を設定していくことが大切であるが、主体的に目標設定がなされていないことも課題である。研修に目的が示されていないまま実施されていることがある。また、参加しても利用者支援まで繋がっていないことがある。目的を伝えたくて実施、振り返りを行い、現場で行えることを1つ考える。また、研修転移を図面化にて説明しどのように乗り越えていくのかを考える機会を作る。
- ・ 認知症介護の知識・技術を習得し実践している者が少なく、出来る人に頼りきりになり、その人が疲弊している事が大きな課題である。職員も伝達講習を行う際、まとめることや分かりやすく伝える作業が出来ないなど、いつもの業務と違う事をさせられたと感じる職員が大半である。それは、スーパービジョンの機能が円滑に回っていない事にある。学ぶ資料や場と教える人が必要で、実践する職場の理解、支援する職員が必要になってくる。そこにたどり着くまでに「スーパービジョンの機能」を管理者・上司が行わなければならない事だと感じた。

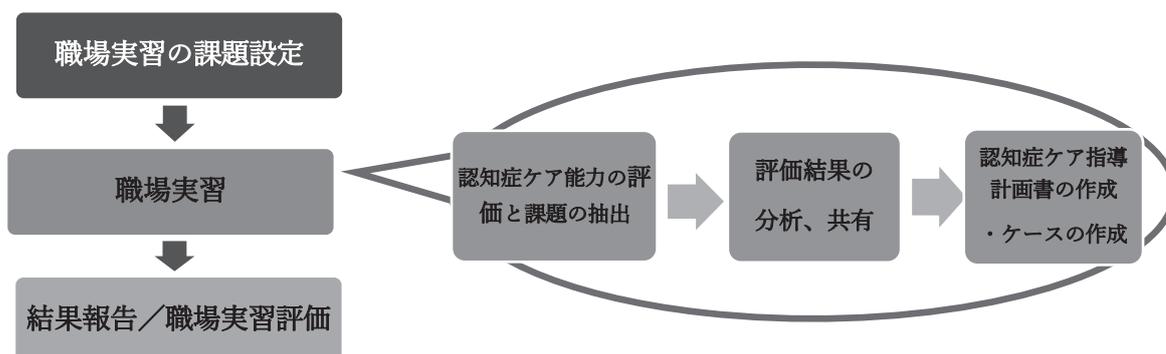
| 日 程  | 科 目       |
|------|-----------|
| 5 日目 | 職場実習の課題設定 |

## 本科目の学習内容

### 1 到達目標

- (1) 実習協力者における認知症ケアの能力に関する「評価方法を立案する」ことができる。
- (2) 講義、演習で学んだ内容を活用することができる。
- (3) 認知症ケアの指導に関する実習計画を立案することができる。

### 2 本科目から実習～結果報告までの展開



### 3 認知症介護実践リーダー研修の目的の再確認

- (1) 人物像
  - 認知症ケアトレーナー
  - 認知症ケアマネージャー
- (2) 人物像を達成するための3つの柱
  - ① 認知症に関する最新、専門知識を持っている。
  - ② 認知症介護に関するチームケアを推進できる。
  - ③ 認知症介護の指導ができる。

### 4 自施設・自事業所の職員に見られる認知症ケアの課題の意見交換

### 5 実習協力者の深掘りと仮説を立てる

### 6 認知症ケア能力の評価方法の立案

- (1) 評価視点：知識の習得度、アセスメント能力、介護方法、介護評価
- (2) 評価方法の検討：知識、技術、考え方
- (3) 作成方法と回答方法
- (4) 評価に対する倫理的配慮

## ウ 職場実習・結果報告 / 実習評価

### 【実習の目的】

実践リーダー研修の総合的学習として、実習を通し実践リーダーとしての役割の理解を深め、技能を磨く。

### 【実習の進め方】

- ① 実習前の計画段階では、認知症介護指導者との相談・助言を基に計画書の作成を行う。
- ② 実習後には、その成果を報告し、受講者間及び認知症介護指導者と共有するとともに、実習で学んだ内容の理解を深める。

### 【実習課題】

| 課題 | 〔①～⑦は提出書類〕  | 目標  | 具体的な活動   |
|----|---|---|--|
| 1  | ① 認知症ケア能力評価表<br>・ 評価方法（評価表）の書類<br>・ 倫理的配慮の説明書類                                  | 仮説を踏まえ、実習協力者のケア上の課題を明らかにする                | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認知症の基本的な知識を問う評価項目を実習者が考える</li> <li>・ 評価表をまとめる</li> </ul>      |
| 2  | ② 認知症ケア指導計画書<br>・ 指導教材  | 課題を分析し、指導方法を検討する                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 指導目標は、具体的かつ実習期間中に達成可能な目標にする</li> </ul>                        |
| 3  | ③ 実習スケジュール表   | 円滑に実習を進める                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場の現状、自分自身の立場・課題・現状、実習協力者の現状を十分相談する</li> </ul>                |
| 4  | ④ センター方式シート<br>⑤ ワークシート<br>⑥ 実践計画書<br>・ 共感的理解からの思考展開を確認するための評価表<br>・ 評価票をまとめた書類 | 実習協力者が、評価的理解から共感的理解へ思考展開をするための指導ができるようになる | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 共感的理解についての理解と思考展開、共感的にケア、実施できているかを評価できる方法を検討する</li> </ul>     |
| 5  | ⑦ カンファレンス兼面接記録用紙  | 実習協力者の課題解決に繋げるために、効果的なカンファレンスを実施する        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内容を記録する</li> <li>・ 目的、時期、実施方法、意図を指導計画書に明確かつ詳細に記入する</li> </ul> |
| 6  | ⑧ ケースの作成  | 実習での取組をまとめ報告書として活用する<br>実習での学びを整理する       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 読み手を意識してわかりやすく、適切な表現にする</li> <li>・ 個人情報保護</li> </ul>          |

実践リーダー研修 受講者・実習協力者（指導対象者）概要

単位：人

| 居宅等サービス（５） |   | 地域密着サービス（１７）         |   | 施設サービス（８） |   |
|------------|---|----------------------|---|-----------|---|
| 訪問介護       | １ | 地域密着型特定施設入居者生活介護     | １ | 介護老人保健施設  | ７ |
| 通所介護       | ４ | 認知症対応型共同生活介護         | ９ | 介護医療院     | １ |
|            |   | 小規模多機能型居宅介護          | ６ |           |   |
|            |   | 地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護 | １ |           |   |

|                  |             | 受講者（３０） | 実習協力者（指導対象者３０） |
|------------------|-------------|---------|----------------|
| 職種               | 管理職         | １１      | —              |
|                  | 介護支援専門員     | ２       | —              |
|                  | 介護職員        | １７      | ３０             |
|                  | サービス提供責任者   | —       | —              |
|                  | 生活相談員       | —       | —              |
| 資格<br>(重複あり)     | 介護福祉士       | ２９      | １９             |
|                  | 社会福祉士       | ２       | —              |
|                  | 介護支援専門員     | ６       | —              |
|                  | 認知症ケア専門士    | —       | —              |
|                  | 社会福祉主事任用資格  | —       | —              |
|                  | 言語聴覚士       | １       | —              |
|                  | 認知症介護基礎研修修了 | —       | ２              |
|                  | 実務者研修修了     | —       | ４              |
|                  | 初任者研修修了     | —       | ５              |
| 高齢者介護の<br>現場経験年数 | ３年未満        | —       | ９              |
|                  | ３年以上～５年未満   | —       | ５              |
|                  | ５年以上～１０年未満  | ３       | １０             |
|                  | １０年以上～２０年未満 | １６      | ６              |
|                  | ２０年以上       | １１      | —              |

【実習の取組】\*受講生が取り組んだ内容を集約して記載しています

1. ケースタイトル 目標：実習の学びを表現する

ケースタイトル

- 互いに奮闘！メンタルの弱そうな？彼女と私
- 一緒なら頑張ります！！その一言の喜び  
～あなたとわたし、ともに学びを深めよう～
- 新しい道を切り拓く：異業種から介護職への挑戦
- Mさんが穏やかに過ごせるよう、全職員が認知症ケア  
を理解し共通の関わりを行うために
- 業界未経験の中途採用女性職員の育て方
- 学んだことが現場に活かせる為には

2. 評価方法 目標：実習協力者のケア上の課題を明らかにする

(1) ルーブリック評価表

| 到達目標                        | 十分に到達できている                      | 一部は到達できている                   | 到達に相当の努力を要する                  |
|-----------------------------|---------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| 中核症状・BPSDを理解している            | 図解して他者に説明ができる                   | 指示された図表を使って他者に説明ができる         | 再学習する必要がある                    |
| 難聴の特徴、種類、対応方法を理解している        | 図表を見ないで他者に説明ができる                | 指示された図表があれば他者に説明ができる         | 再学習する必要がある                    |
| 利用者に適切なケアを提供する              | 情報を分析し根拠を示して説明ができる              | 十分な根拠は示せないが情報を分析できる          | 情報収集をさらにする必要がある               |
|                             | 必要なケアの根拠を示して提案できる               | 十分な根拠は示せないが2つ以上のケアを考えられる     | 情報収集をさらにする必要がある               |
|                             | チームの協力を十分に得て展開できる               | チームの協力は不十分だが実行できる            | ケアを練り直す必要がある                  |
| センター方式シートを作成できる             | 使用方法の説明と適切な記入ができる               | 一部の説明と記入ができる                 | 活用と記入方法の再学習が必要                |
| ワークシートを作成できる                | 適切に記入し視点の展開ができる                 | 一部の記入と展開の一部の説明ができる           | シートが活用できず展開の再学習が必要            |
| 実践計画書を作成できる                 | 計画の意図を説明できる                     | 計画の意図の一部を説明できる               | 言語化して説明ができず再学習が必要             |
| 思考の展開と思考の転換を理解している          | 評価的・分析的・共感的の言葉を理解している           | 言葉を理解しているが不十分な点がある           | 言葉の意味を再学習する必要がある              |
|                             | 思考の展開と転換の違いを理解している              | 一部は言葉の違いを理解できている             | 言葉の違いを理解しておらず再学習する必要がある       |
|                             | 移行する意義を図やワークシートで説明できる           | 説明不足はあるが一部分は説明できる            | 移行の意味を理解しておらず再学習する必要がある       |
| 高齢者虐待の5類型が理解できる             | 5類型を理解し説明ができる                   | 理解しているが一部の説明が不十分である          | 5類型の学習が必要である                  |
| 魔の3ロックの理解ができる               | 3ロックを理解し説明ができる                  | 理解しているが一部の説明が不十分である          | 3ロックの学習が必要である                 |
| 身体拘束の例外3原則の理解ができる           | 3原則を理解し説明ができる                   | 理解しているが一部の説明が不十分である          | 3原則の学習が必要である                  |
| アドボカシーの理解ができる               | アドボカシーを理解し説明ができる                | 理解しているが説明が不十分である             | アドボカシーの再学習が必要である              |
| 中核症状・BPSDに配慮したコミュニケーションがとれる | 本人のペースに合わせてコミュニケーションを実践的にとれる    | すべてではないが一部は実践できる             | 認知症の人とのコミュニケーション技術の再学習が必要である  |
|                             | 本人の言動の背景・原因を考察し思い・望みを導き出すことができる | 思い・望みを導き出すことを全てではないが一部は考察できる | 評価的理解から共感的理解への思考の展開の再学習が必要である |
|                             | 中核症状・BPSDを説明できる                 | すべては説明できないが一部は説明できる          | 中核症状・BPSDの理解に再学習が必要である        |

| 日 程   | 科 目           |
|-------|---------------|
| 8 日 目 | 結果報告 / 職場実習評価 |

～自身の報告を振り返って～

- ・ 短期間の中で業務と並行して研修を受けることは本当に大変だった。その間の学びはとても大きいものになり、終わった後の達成感の良いものだった。実習協力者の課題、自身の課題、事業所の課題も明確となり、今後に生かしていきたい。
- ・ 実習協力者や他の職員への指導の仕方や、普段の評価の仕方について受講前は漠然とした評価をしていたが、根拠のある明確な評価や、どう指導していけば良いかの学びになった。報告の記録をまとめるにあたり、改めてその事を振り返り実感した。
- ・ 報告をすることで今、自分が何に悩んでいるのか何をしなければならないのか、課題は何なのかを深く考える事ができた。他の受講者に聞いてもらい、他の施設でも同じような課題はあると感じた。その中で施設によってのやり方、リーダーによってのやり方があり、自分のやり方はどんなものを目指しているのか何がしたいのかが少しずつわかったような気がする。

～他の受講生や指導者からの質問、感想、助言～ →受講生の思いや考え

- ・ 認知症能力評価表の作成の中で、評価した後はどうだったかを、書いていたらよかったと助言があった。研修参加の意欲を高める設問については、参加にこだわらずに、一人ひとりの知識を身につけることが大事とアドバイスをしてもらった。  
⇒受講者たちは、実習協力者をしっかりと評価していると、発表を聞いて感じた。指導者は短い期間で的確にアドバイスをしてくれるので、本当に凄いと思った。
- ・ 中途採用のスタッフ教育では、最初に時間をとって面談をすることが大切である。
- ・ 「ここでは新人だが、経験してきたことはあなたの力。たくさん教えて欲しいことがあると伝える。得意なこと、不得意なこと、どんなことを以前していたのか、何故介護職を選んだのかを聞く。業務の伝達と指導は別だという事を職場全員で共有する。
- ・ ミスが目立つ職員の指導方法に対しては、一人だけでは指導に限界があるので、頼りにしている周りの職員を巻き込んでケアの様子を見てもらい指導に当たる。焦ってミスをしてしまうのなら、何故あせってしまうのか、焦らしている原因は何かを分析する。  
何故ミスをするのか特性を理解することが大事。理由によってフォローの方法が違ってくる。  
⇒どの受講者も同じグループになると積極的に意見交流をしており、自身も一緒に意見交流ができたと思う。研修の前や終わった後などにも励ましの声かけを互いにして良い関係性を築くことができた。指導者と相談をしながら課題の完成に向けて取り組むことができた。自分のまとめた物を丁寧に確認してくれ、修正をしてもらった。
- ・ ケースがしっかり伝わってきた。チーム力が高い。一緒に事業所創りをするという視点が良い方向に向いている。訪問介護の特性として、一緒に学ぶ機会を意図的に作らないといけない。訪問介護は、利用者のスペースに入っていくので、家でどう暮らしやすくするのか、正しい認知症の理解こそが家で暮らし続けるために必要だと思う。
- ・ 訪問介護の決められた時間内の介護、ケアマネの協力が不可欠、デイ等の情報を活用する。
- ・ 施設ではない1対1の支援に職員のスキルが高いと思う。ユニマチュードを実践で活用してみてもどうか。キャリアパスに添った指導を取り入れる。チームでアセスメントを行う。  
⇒同じ介護職に日々関わっている仲間として、共に学ぶ機会を頂き、自分自身の意欲につながった。他の受講生の意見を聞くことで、訪問介護で勤務している自分では気づかない違う視点での学びがあった。多人数で勤務や連携している実状を知ることチームを構築する上での学びが多くあった。指導者においては、介護職に日々関わりながら平行して講義等に取り組み、貴重な時間をもらったことを感謝している。認知症ケアに真摯に取り組む観察力や発想力に、基本力の重要性を改めて感じた。立場は指導者・受講者と違うが、介護職の人と人のつながりをもつ事が出来、感謝している。

### ～今後の課題～

- ・ 職員の指導の難しさを感じていたため、しっかり時間をとることが大切だと学んだ。対応の難しい職員に対して相手を変えていくことは難しいため、こちら側が相手の性格に合わせて対応していく必要がある。即時フィードバックやサンドイッチ方法での伝え方を実践していきたい。実習協力者の振り返りだけでなく、自分自身の振り返りも大切。課題に対してなぜと考えていくことも必要である。
- ・ まず、職員全体に今後の小規模多機能をどうしていきたいのか、どんなケアや職場の雰囲気を目指すのかをしっかりと伝えて1歩ずつ進みたい。認知症ケアの知識や実践の仕方を伝え、利用者にとって心地よい場所になればと思う。コロナで地域との関わりが少なくなっていたが、少しずつ関わりを増やしていきたい。今後はこの小規模が地域の一部に、頼ってもらえるような事業所になれるよう努力していきたい。認知症カフェ、憩いの場などの困っている地域の人が気軽に来ることができるような空間を検討する。職員の認知症ケアの知識不足もあるので勉強会は定期的に開く。

### ～他の受講者の報告から学んだこと～

- ・ 実習協力者が、メンタル面で弱いと他の職員から聞いて思い込んでいたが、時間はかかったがしっかりと実践していた。受講者自身は、周囲の情報だけでなく、しっかりとその人と向き合うことの大切さを学んだ。
- ・ 指導後しばらくは注意するが、時間がたつと同じミスをする職員はいる。ひょっとしたら知らず知らずに、その職員を焦らせてしまう環境を作っているかもしれないというのが心に響いた。見直してみようと思う。
- ・ 客観的な立場で、施設の課題が抽出出来ている。
- ・ 事業所における課題をBPSDの学習で、実際のケアの成功事例を交えた説明を行う。キャリアパスに応じた仕事も大切だが、実習協力者本人の意思を尊重し、その人の強みを活かした配置をすることも選択肢である。
- ・ 教えるではなく一緒に学ぼうというスタンスを持ち、なかなか勤務が一緒にならない中でも電話等を使用してかなりの回数の面談を行っていた。機会がないとかではなく、受講者自身がなんとかして機会を作る創意工夫を学んだ。
- ・ 外国出身の職員を実習協力者に選び、言葉の壁がある中であえてその人に丁寧に指導をした事は素晴らしい取り組みであったと思う。実習協力者の人にとっても良い経験で成長したと思う。
- ・ 仕事ができない、言ったことをきかない職員の対応について、なぜできないかを調査しその職員にあった仕事をしてもらい理解度を確認する。特に外国籍の職員には必要である。また、その職員の周りの職員に対するフォローも必要である。日々の申し送りが雑談になり長くなってしまう事の解決策として、ダラダラと話が続いている場合、「話をまとめると」との一言でその場の雰囲気が変わり軌道修正ができる。申し送りノートの活用も考える。
- ・ 年齢に応じて伝える方法を変えてみる。今は携帯の動画などで色々な情報を得ている。学習方法を資料ではなくYouTubeを利用したことにより理解度も高まり、古い自分たちの考えでこう！と押し付けるのではなく、柔軟に考える。職員が何かをしたあとは直ぐに、フィードバックを行い、その職員のモチベーションをおとさないように工夫をする。
- ・ 対応能力を上げるため、知識はあるが実践に繋がらないタイプの職員には、オンタイムでの指導が有効的と考えられる。そのためには、その職員のことを日頃からよく見ておかないといけない。また、指導対象者が「分かっていない」との自己覚知がないと知識や技量も増えないため、指導者は意図的に自己覚知してもらえるようにしなければならない。

## エ 研修修了後レポート

### 受講生

#### ○ 事前課題に振返っての気づき

「認知症ケアの指導をする上で自分自身の指導力は向上したと感じますか」に変化があったか。変化の理由

- ・ 今回の研修を受ける事によって自分自身が認知症に対する理解がまだまだ浅いことを実感した。指導にあたり、ケアの根拠を明確にして理念にそったケアを指導できるようになったので、説得力は上がったと思う。
- ・ より一歩引いた視点で、関わりを観察し、どのように関われば良いかを、職員ごとに指導、伝達出来るようになった。
- ・ ・今までは指導や教育をしないといけない事はわかっていたが、何をどう指導していいのかわからずやふやで実践できていなかったことを痛感した。今回の研修でチームで多くの課題も見え少しずつでも解決していく行動をしようと考えている。それら全てが結果的に利用者満足につながると学んだ。

#### ○ 事前課題に振返っての気づき

「実習協力者にどうなって欲しいか、そのために自分はどうしたらいいか」の方向性や具体策を見出すことができているか。

方向性：実習協力者のみならず、チームとしてパーソン・センタード・ケアの理念をしっかりと理解し利用者の思いをより汲み取れるように関わりを深めていく。

具体策：カンファレンスを通して、しっかりと方向性を示し、個々の思いをしっかりと汲み取り、日のケアから見直しをして実践していく。

方向性：実習協力者自身の認知症ケアは利用者本位で丁寧だが、他の職員に対して実習協力者自身の想いを伝え指導することが苦手であるため、他の職員へしっかりと指導を行い、実習協力者自身の考えを共有する。

具体性：今回の研修内容を職員間で共有し、他者を巻き込んでいくために、定期的な事例検討会、評価を行い、他職員の認知症に対する意識を高める音頭取りを実施してもらう。

方向性：協働できる環境作りをチーム全体で作る。

具体性：チーム全体で認知症ケアを実践出来るように目標設定を行い実践する。初めの一歩として管理者の思いを職員へ伝え、このチームをどうしていきたいか話をした。そのうえで協働できる環境作りを推進するための協力を仰いだ。

方向性：経験年数の少ない職員に積極的にアドバイスをして、新人職員と先輩職員や他部署の職員との架け橋となる。

具体性：実習協力者とのコミュニケーションを密に行い、その都度、想いや困っている事に対するアドバイス等を行う。

方向性：パーソン・センタード・ケアの理念に基づき、利用者の取り巻く環境・言動を理解した上で介護過程の展開や日々のミーティングで発言ができるようになる。

具体性：日々の利用者との関わりの中で、言動についてどのように理解したのか振り返りを行う。認知症ケアにおけるチームケアの活用について、チームメンバーからも意見を集めてもらう。

○自身の指導力は向上したとを感じるか。

| 向上した | 少しは向上した | あまり向上しなかった | ほとんど向上しなかった |
|------|---------|------------|-------------|
| 4    | 22      | 1          | 1           |

上記の理由

- ・ 今回の研修で認知症の理解をより深く学び、職員のレベルに合わせた指導方法やカンファレンス技法などを学んだことで、受講者自身も実習協力者に対して指導がスムーズに行うことができ、結果が出せたため、向上したと思った。
- ・ より一歩引いた視点で関わりを観察し、どのように関われば良いかを考えて、職員ごとに指導・伝達が出来ようになった。
- ・ 自分自身が認知症に対する理解がまだまだ浅いことを実感した。そのため、指導にあたりケアの根拠を明確に、理念にそったケアを意識して指導できるようになったので、説得力は上がったと思う。
- ・ 研修や実習を通してたくさんの学びがあった。今後の課題はこの学びをどう生かすかだと思う。
- ・ 今まで、指導や教育をしないといけない事はわかっていたが、何をどう指導していいのかあやふやで実践できていなかったことを痛感した。今回の研修でチームで多くの課題も見えたので、少しずつでも解決していく行動をしたい。それら全てが結果的に利用者満足につながると学んだ。
- ・ 今まで認知症ケアについて職員との関係性を気にして伝えることができないか、利用者の代弁が強くなって「職員はどうなんだ」という反応を受ける事もあった。しかし、リーダー研修の受講中から、職員のストレスやメンタル面に以前よりも寄り添いながら、利用者がなぜその行動に出るのか理論的に伝えるようになった。

施設長・管理者

○研修前～研修終了後の受講生の変化や研修事後レポートを読んだ感想。

- ・ 認知症の人をチームで見る事で、個人では気づけないことに気付くことができ、その人の深い所について考える事が出来るようになった。経験年数の浅い職員の視点もいい気づきになり、みんなでシェアすることができるようになった。そして、一人で抱え込まないことで職員の負担も軽減されていくと思う。職員も人間なのでイライラすることもあるが、しんどい時にはほかの職員とバトンタッチをして、穏やかな対応ができています。
- ・ 研修前は、職員や利用者様の立場に立って考えると言う事を苦手としていたが、研修を通して、相手がどのように思っているのかを考え理解しよう（実際できていた事もあった）とする姿勢が見られ、本人の成長につながったと感じる。また、不穏になった利用者対応に関しても、以前より理由を探ろうとする姿勢や寄り添う姿勢が見られる事が多くなったので、研修を通して本人も学んだことがあったと感じた。
- ・ 今回具体的な指導方法を学んだことで、今後も個別的な認知症ケアを目指し、意欲的になっていくようだ。自身の研鑽だけではなく、培ってきた知識や技術を後輩育成に活かして欲しいと思う。今の課題に気づきがあるため、どうすれば改善できるかを一緒に取り組んでいきたい。
- ・ 山本五十六の言葉に「やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、褒めてやらねば人は動かじ」と言葉がある。まずは自分の知識や行動を見直し後輩が納得できる動きができていくか、言って聞かせるときに根拠のある内容になっているか、後輩が納得しできるようにしていくことが大切だと思う。今回の研修を受けて模範となれる存在になれる事を期待している。

○研修での学びは事業所の認知症介護の発展に役立つものだったか。

| たいへん役立つ | まあまあ役立つ | あまり役立つ | 全く役立つ |
|---------|---------|--------|-------|
| 19      | 8       | 1      | 0     |

○研修での学びは事業所の人材育成に役立つものだったか。

| たいへん役立つ | まあまあ役立つ | あまり役立つ | 全く役立つ |
|---------|---------|--------|-------|
| 19      | 9       | 0      | 0     |

○研修全般についての意見・要望等

- ・ 研修全般、非常に内容が深いもので素晴らしいと思う。スケジュールについて、過密すぎではないかと思う。
- ・ 人材育成について、一事業所内だけでなく他事業所との交流や広い視野を持てる機会があることは、介護職員のスキル向上につながっている。
- ・ 教育・指導は「知らない→知っている→自分でできる→他人に教えることができる」という段階を踏むと思うが、自分自身ができた時点で満足し、他人に教えられるレベルに達するところをゴールにする（できる）方は少ない。その様な意味でも認知症介護においてこの研修は非常に価値のあるものと認識している。今後も当グループ内で積極的に研修を受けようと希望する多くの職員が出てくるよう努めて行きたい。
- ・ 休みの日にレポートを考え、大変であったが、やり終えてよかったと思ってくればよいと思う。
- ・ 研修後のレポート提出に追われていたと思った。指導する方が丁寧に指導したので最後までできたのではないかと思う。
- ・ 研修を通して更に自己覚知をすすめる事、また客観的に後輩職員を評価・分析し教育に生かす事は非常に重要だと思う。今回で得た知識や経験を他職員に転用し、より良い支援が提供できるような施設を上げて取り組んでいきたいと思う。
- ・ 特養・老健や他の高齢者介護サービスには、必須と云えるレベルで認知症への学びというのは必要と感じている。書面で学ぶことも十分に力となるが、学んだことをどの様に活用し利用者へ還元していくのかというのも大事な事と感じている。学んだことをチーム内に浸透させていく方法や指導方法がなければ、単なる学びであり、大きな向上は見込めないと思う。今回の研修では、その必要な部分であったとの認識をもっており、研修で習得したものをリーダー間で共有し、施設としての指導方法へ昇華をさせていきたいと思う。
- ・ 認知症実践者研修からリーダー研修と当施設も職員が積極的に受講するようになり、研修内容を確認させてもらおうと改めてその人の考え方、介護観が変化する職員がでてきたように思う。今後も受講者を積極的に出す予定をしている。オンラインではなく、集合研修の方が研修姿勢としては良いように思う。

#### 4 研修企画・講師等に関わった認知症介護指導者 概要

(1) 実践者研修 担当指導者 (名)

| 種 別          | 延人数 |
|--------------|-----|
| 介護老人保健施設     | 8   |
| 認知症対応型共同生活介護 | 4   |
| 介護老人福祉施設     | 2   |
| 法 人 事 務 局    | 3   |
| 無 所 属        | 1   |
| 通 所 介 護      | 0   |
| 居宅介護支援事業所    | 1   |
| 小規模多機能       | 2   |
| 計 21 名       |     |

(2) 実践リーダー研修 担当指導者 (名)

| 種 別          | 延人数 |
|--------------|-----|
| 介護老人保健施設     | 7   |
| 認知症対応型共同生活介護 | 4   |
| 介護老人福祉施設     | 2   |
| 法 人 事 務 局    | 3   |
| 無 所 属        | 1   |
| 通 所 介 護      | 0   |
| 居宅介護支援事業所    | 1   |
| 小規模多機能       | 2   |
| 計 20 名       |     |

#### 5 令和6年度 認知症介護実践研修 修了者数

(1) 認知症介護実践者研修 実践者研修

|           |      |
|-----------|------|
| 第 1 回     | 69 名 |
| 第 2 回     | 67 名 |
| 第 3 回     | 59 名 |
| 第 4 回     | 67 名 |
| 総 数 262 名 |      |

(2) 認知症介護実践研修 リーダー研修

|          |  |
|----------|--|
| 合 計 28 名 |  |
|----------|--|



令和6年度  
京都市認知症介護実践研修 事業実施報告書

発行  
令和7年4月  
京都市長寿すこやかセンター  
(企画・運営：社会福祉研修・介護実習普及センター)

〒600-8127

京都市下京区西木屋町通上ノ口上る梅湊町83-1「ひと・まち交流館 京都」

TEL 075-354-8822 / 075-354-8808

URL: <https://sukoyaka.hitomachi-kyoto.jp/>

E-mail: [jissen@kcsw.jp](mailto:jissen@kcsw.jp)