

## 平成 17 年度老人保健健康増進等事業報告書

介護保険制度の適正な実施及びサービスの質の向上に寄与する  
調査研究事業

# 効果的認知症実践研修実施に関する研究事業 —指導者研修新カリキュラム策定に向けて— 報告書

平成 18 年 3 月

認知症介護研究・研修センター

(大府・東京・仙台センター)

## 平成17年度老人保健健康増進等事業報告書

介護保険制度の適正な実施及びサービスの質の向上に寄与する  
調査研究事業

## 効果的認知症実践研修実施に関する研究事業 —指導者研修新カリキュラム策定に向けて— 報告書

平成18年3月

認知症介護研修・研究センター

(大府・東京・仙台センター)

## 目 次

第1章	研究事業概要	
Ⅰ	研究事業目的	7
Ⅱ	研究実施計画	7
Ⅲ	研究事業の意義	9
第2章	認知症介護指導者の動向	
Ⅰ	はじめに	13
Ⅱ	調査方法	13
Ⅲ	調査結果	14
Ⅳ	まとめ	50
第3章	認知症指導者研修事業都道府県・政令市交流会	
Ⅰ	はじめに	55
Ⅱ	交流会の目的と参加者	55
Ⅲ	交流会スケジュール	56
Ⅳ	都道府県等からの指導者活動状況の報告	59
A.	福島県における指導者の役割と円滑な研修運営のための関係作り 介護老人保健施設 ひもろぎの園 石井 利幸	59
B.	福島県における認知症介護実践研修の取り組み状況 福島県高齢保健福祉グループ主事 小川 健	62
C.	東京都認知症介護実践研修について～現状と課題等～ 東京都福祉保健局高齢社会対策部在宅支援課認知症支援担当 今泉 友紀子	66
D.	滋賀県認知症介護研修と指導者の関わり 医療法人湖青会高齢者グループホーム志賀の里 窪内 敏子	70
E.	福岡市認知症介護実践研修の実践報告 財団法人福岡市市民福祉サービス公社在宅支援課 坂本英嗣	73
V	指導者研修の実態	75
1.	グループディスカッションのテーマ	75
2.	大府センターグループディスカッションのまとめ	75
3.	東京センターグループディスカッションのまとめ	79
4.	仙台センターグループディスカッションのまとめ	87

VI	認知症介護指導者研修事業都道府県等交流会に関するアンケート	91
VII	まとめ	96
第4章 認知症指導者研修新カリキュラム策定作業報告		
I	認知症介護指導者養成新カリキュラムの見直しの全体的方向性	99
1	認知症介護指導者養成の新到達目標（新指導者像）	99
2	認知症介護実践能力の新カリキュラムの構成	99
3	認知症介護実践能力と新カリキュラムの内容	100
4	現カリキュラムの課題と新カリキュラムの見直しの方向性	100
II	3センター指導者研修の現状	102
(1)	東京センター	102
(2)	仙台センター	102
(3)	大府センター	103
III	新カリキュラムの検討	104
IV	まとめ	111
〔付録〕		
1.	〔資料1〕大府センター認知症介護指導者養成研修修了者数	113
2.	〔資料2〕東京センター認知症介護指導者養成研修修了者数	114
3.	〔資料3〕仙台センター認知症介護指導者養成研修修了者数	115
4.	〔資料4〕滋賀県参考資料	116
5.	〔資料5〕認知症介護指導者研修修了者動向調査票	131

## 第1章

### 研究事業概要

## 第1章 研究事業概要

### I 研究事業目的

大府・仙台・東京にある3つの認知症介護研究・研修センターでは、認知症介護の質を担保するために、実践場面での実務者に認知症介護の専門技術を教育するための人材育成を担ってきた。その中心となるのが認知症介護指導者研修であり、2001年から2005年の5年間に年3回、1クール3ヶ月の研修を実施し、3センター合計で776名の指導者を育成してきた。この間、認知症介護の環境は日々進化し「2015年の高齢者介護～高齢者の尊厳を支えるケアの確立～」の報告にもあるように認知症高齢者を中心とした新しい高齢者ケアモデルの確立が求められ、認知症介護の質の向上をはかる教育システムがますます重要な位置を占めるようになった。このような急速な変革に対して、認知症介護教育の先駆的なアイデアと新しい教育モデルを提唱し、またそれを実践するのが認知症介護研究・研修センターである。

そこで本事業の目的は、2001年から大府・仙台・東京の認知症介護研究・研修センターで実施してきた認知症介護指導者研修の成果を検証すると同時に、認知症高齢者を中心とした新しい高齢者ケアモデルの確立のために平成17年度より実施されている実践研修新カリキュラムに即した指導者研修新カリキュラムを開発することである。

### II 研究実施計画

#### 1. 平成17年度計画

平成17年度は、3センターの指導者研修修了生の動向と実務の実態調査し、また各都道府県ならびに指定都市で実施している実践研修の実態と指導者の役割を明らかにする。これらの結果をもとに指導者研修カリキュラムを見直し、新しい指導者研修カリキュラムの骨子を作成する。具体的には、指導者研修修了者の研修終了時から調査時点までの研修事業に関わっている現状と、各地域で実施された実践研修の企画・運営にどのように関わっているかなどを実態調査する。調査方法は、3センター指導者研修修了者全員に動向と研修事業に関するアンケート調査表を郵送して返信する郵送法で行う。

各都道府県ならびに指定都市が実施している認知症介護研修は、2005年度から実務者研修から実践研修にカリキュラムが変わったが、2005年度はこれまでの実務者研修との移行期間でもある。それ故、それぞれの自治体の事情により、実務者研修を継続している自治体や実践研修に切り替えた自治体があったこと

から、実務者研修あるいは実践研修の効果に関する一斉調査が困難な状況がある。そこで、各自治体の認知症介護指導者研修担当者が一同に介して協議を行うことにした。その認知症指導者研修事業都道府県交流会を通して実践研修の実情を明らかにする。

また、平成17年度は認知症介護指導者研修のカリキュラム改訂について検討を行う。具体的にはこれまでの指導者研修の課題を抽出し、また調査結果を踏まえて、指導者研修受講資格の見直し、指導者研修の方法論、新カリキュラム作成、新カリキュラムのシラバスの作成、研修評価方法に関する開発について議論し、具体的な改正案を作成する。この結果を踏まえて、次年度から指導者研修新カリキュラムのための指導要綱と研修評価方法を提示し、新カリキュラムの成果に関して検証すると同時に評価方法の検証を行う。また新カリキュラムのもとで指導者研修を実施し、その効果に関する検証をおこなう。

## 2. 本事業検討委員

平成17年度は、本研究事業の検討委員会委員として3センターの指導者研修に携わっている者を中心にメンバーを構成した。

- |       |        |                          |
|-------|--------|--------------------------|
| 〈委員長〉 | 今井 幸充  | 認知症介護研究・研修東京センター副センター長   |
| 〈委員〉  | 加藤 伸司  | 認知症介護研究・研修仙台センター研究・研修部長  |
|       | 柿本 誠   | 認知症介護研究・研修大府センター研修部長     |
|       | 諏訪さゆり  | 認知症介護研究・研修東京センター主任研修主幹   |
|       | 中村 裕子  | 認知症介護研究・研修大府センター研修指導主幹   |
|       | 矢吹 知之  | 認知症介護研究・研修仙台センター研修研究員    |
|       | 小野寺敦志  | 認知症介護研究・研修東京センター研究企画主幹   |
|       | 阿部 哲也  | 認知症介護研究・研修仙台センター専任研究員    |
|       | 吉川 悠貴  | 認知症介護研究・研修仙台センター専任研究員    |
|       | 船越 正博  | 認知症介護研究・研修仙台センター研修指導員    |
|       | 大嶋 光子  | 認知症介護研究・研修大府センター主任研修指導主幹 |
|       | 中村 考一  | 認知症介護研究・研修東京センター研修主幹     |
| 〈作業部〉 | 大島 憲子  | 認知症介護研究・研修東京センター客員研究員    |
|       | 石綿 智恵  | 認知症介護研究・研修東京センター研修指導員    |
|       | 仲井間なつき | 認知症介護研究・研修東京センター研修指導員    |
|       | 田口 潤   | 認知症介護研究・研修東京センター研究補助     |

### Ⅲ 研究事業の意義

3センターでは2001年度から実施された3センターによる認知症介護指導者研修も3年が経過し、本研修に対する効果を検証する必要がある。同時に平成17年度からの実践研修カリキュラムの改訂をもとに指導者研修の新カリキュラム作成が急務である。

本事業は、これまでの3センターが実施してきた指導者研修の成果を実証するもので、本事業の調査結果から平成18年度からの研修実施方法の見直しと同時に新たな指導者研修カリキュラムを作成するものである。

本事業の成果として、指導者研修の実施方法の見直しと新カリキュラム作成、シラバスの作成、研修成果の評価法の確立が期待でき、今後の3センター研修活動指針が得られる。同時に、3センター指導者研修の事業内容、研修成果をセンター内外に公表することで3センターの活動内容の理解を深めることができることが期待される。



## 第2章

### 認知症介護指導者の動向

## 第2章 認知症介護指導者養成研修修了者の動向

－ 認知症介護研究・研修センター（大府・仙台・東京） －

### I はじめに

認知症介護指導者研修及び実務者研修（基礎課程・専門課程）が2001（平成13）年度から開始され5年が経過した。認知症介護指導者は、各地域で実施されている実践研修の企画・立案等の運営をはじめ、地域における認知症介護の質の向上の推進役として、日々活躍している。しかし、認知症介護の知識・技術・研修方法は日々進歩しており、認知症介護指導者が一定期間ごとに最新の知見および指導方法を習得できる体制の整備が必要となった。これらの状況を受け、2004（平成16）年度から認知症介護指導者に対するフォローアップ研修が開始され、3年目を迎える。

2006（平成18）年2月現在、認知症介護指導者研修は認知症介護研究・研修センター（大府・仙台・東京、以下、研修センターという）全体で776人がその課程を修了した。しかし、その後の認知症介護現場における認知症介護指導者研修修了者（以下、修了者という）の地域や職場での活動の動向等の詳細は明らかになっていない。

本研究事業は、認知症高齢者の多岐にわたるニーズに対応可能な専門介護者の人材養成のための指導者と地域や職場における認知症介護の質の向上のための指導者を養成する新カリキュラムを構築することを目的としている。本調査は、新カリキュラムの策定に際し指導者研修修了者の動向と各自治体で実施されている実践研修における指導者の役割に関する実態調査を実施し、介護現場の指導者の現状を明らかにする。

### II 調査方法

#### 1 調査対象

本調査は、平成13年度から平成17年度の5年間の認知症介護研究・研修センター（大府・仙台・東京）における認知症介護指導者養成研修修了生全員（現在認知症介護ならびに福祉関連職に携わっていない修了生も全て含む）776人を対象とした。

*東京センター	282人	
大府センター	235人	
仙台センター	259人	
		計 776人

## 2 調査方法

調査期間：平成 18 年 2 月 20 日～3 月 20 日

調査方法：質問紙による郵送法（自記式郵送調査）

## 3 調査内容

質問項目は、以下の 7 つの項目群（括弧内は項目数）で構成した。

1. 修了者自身のことに関する項目（7）
2. 修了者が所属する都道府県・政令市の実践研修に関する項目（4）
3. 修了者の地域で開催されている実践研修の講義演習に関する項目（4）
4. 修了者が関係している事業所に関する項目（4）
5. 指導者養成研修修了者フォローアップ研修に関する項目（2）
6. 実践者研修関係の業務に関する項目（2）
7. 修了者の指導者研修事業に関する要望（3）

\*（国、都道府県・政令市、研修センターに対する自由回答）

## 4 倫理的配慮

調査対象者に対し、調査票郵送時に、本調査の調査依頼書を添付し主旨を文書にて説明した。また、全ての質問に対して回答する必要がないこと、調査開始後・終了後に調査の中止や取り消しができることを説明した。

## Ⅲ 調査結果

修了者 776 人に対し調査を郵送した。全体の回収数（回収率）は 432 票（55.7%）であった。その内訳は、東京センター 152 票（53.9%）、大府センター 144 票（61.2%）、仙台センター 136 票（52.5%）であった。

次ページ以降に調査票の各項目の単純集計を示す。

## 〔1〕回答者の背景

### 1-1) 指導者研修受講時期

回答者の指導者研修の受講時期は、平成13年度の3センター発足当初受講した者の回答者が全体の14.6%と少なく、平成16年度、平成17年度が22%と最近研修を修了した指導者の回答が多かった。センター別で比較すると、仙台センターは平成13年度、14年度が14%で、平成16年度・17年度は回答者の23%を占めた。東京センターは、平成13年度修了者の回答が13.2%と3センターの中で最も低かったが、平成14年度以降のほぼ同じ割合を示した。大府センターも平成13年度16.0%と回答者の割合が少なく、平成17年度は23.6%と最も高い。このように本調査に参加した回答者は、平成16年、17年度にセンターを修了した指導者が多かった。

表 1-1 指導者研修受講時期（年度別） (%)

	集計数	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	その他	無答	平均
全体	432	14.6	16.7	18.1	22.7	22.2	0.2	5.6	15.2
仙台センター	136	14.7	14.0	17.6	23.5	23.5	—	6.6	15.3
東京センター	152	13.2	19.7	19.7	21.7	19.7	0.7	5.3	15.1
大府センター	144	16.0	16.0	16.7	22.9	23.6	—	4.9	15.2

### 1-2) 受講センター名

回答者の受講センター別割合は、仙台センター31.5%、東京センター35.2%、大府センター33.3%であった。東京センター修了の指導者が若干多くの回答を寄せた。

### 1-3) 研修修了後の職場

「受講時と現在の所属都道府県・政令市に移動がありましたか」の間については、回答者の97.2%が「移動はない」と答え、仙台センターが99.3%、大府センター97.2%、東京センター95.4%が回答者に移動しなかった。他の都道府県・政令市に移動した割合が高かったのは、東京センターで回答者の3.9%であった。

表 1-2 研修修了後の職場 (%)

	集計数	移動はない	現在は他の都道府県・政令市に移動	無答
全体	432	97.2	2.1	0.7
仙台センター	136	99.3	0.7	—
東京センター	152	95.4	3.9	0.7
大府センター	144	97.2	1.4	1.4

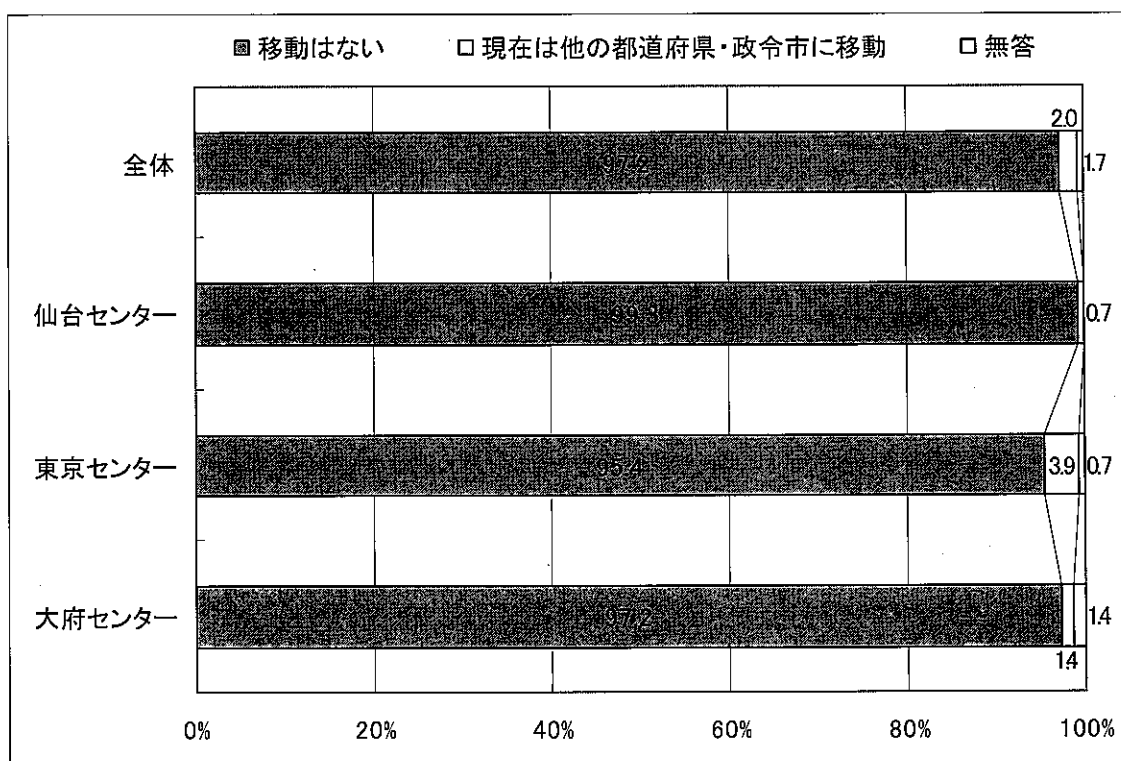


図 1-1 研修終了後の職場の移動

#### 1-4) 現在勤務している職場

回答者の現在（調査時）の職場は、特別養護老人ホーム（38.0%）、グループホーム（20.1%）、老人保健施設（19.4%）、その他の介護関係（14.6%）、介護職以外の仕事（9.0%）、介護療養型医療施設（3.5%）、無職（0.9%）であった。仙台センターは特別養護老人ホーム（35.3%）、老人保健施設（21.3%）、グループホーム（19.9%）の順であるのに対し、東京センターと大府センターは、特別養護老人ホーム、グループホーム、老人保健施設の順に多く、大府センターにおいては、特別養護老人ホームの割合が4割を超えていた。

表 1-3 現在勤務している職場

	集計数	特別養護老人ホーム	老人保健施設	介護療養型医療施設	グループホーム	その他の介護関係	介護職以外の仕事	無職	無答
全体	432	38.0	19.4	3.5	20.1	14.6	9.0	0.9	—
仙台センター	136	35.3	21.3	2.9	19.9	15.4	10.3	0.7	—
東京センター	152	38.2	19.1	4.6	21.7	10.5	8.6	2.0	—
大府センター	144	40.3	18.1	2.8	18.8	18.1	8.3	—	—

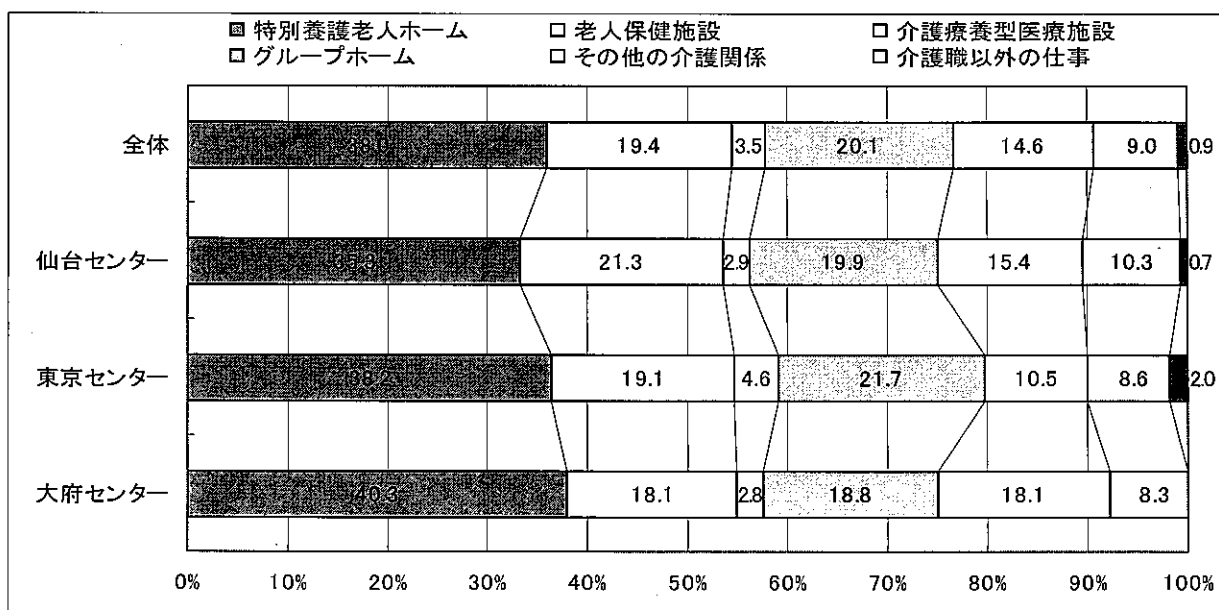


図 1-2 現在勤務している職場

### 1-5) 勤務先の役職における受講時と現在（調査時）の比較

受講時に勤務していた事業所等の役職（図 1-3）と、現在勤務している事業所等の役職（図 1-4）を比較すると、全体では、事業所の長に 5.6%、幹部・主任に 3.9%が昇格し、一般職は 2.8%減少した。センター別でみると、仙台センターは事業所の長に 4.4%、幹部・主任に 5.1%が昇格し、一般職は 1.5%減少した。東京センターは事業所の長に 4.6%、幹部・主任に 3.3%が昇格し、一般職は 1.5%減少した。大府センターは事業所の長に 7.6%、幹部・主任に 3.5%が昇格し、一般職は 4.2%減少した。

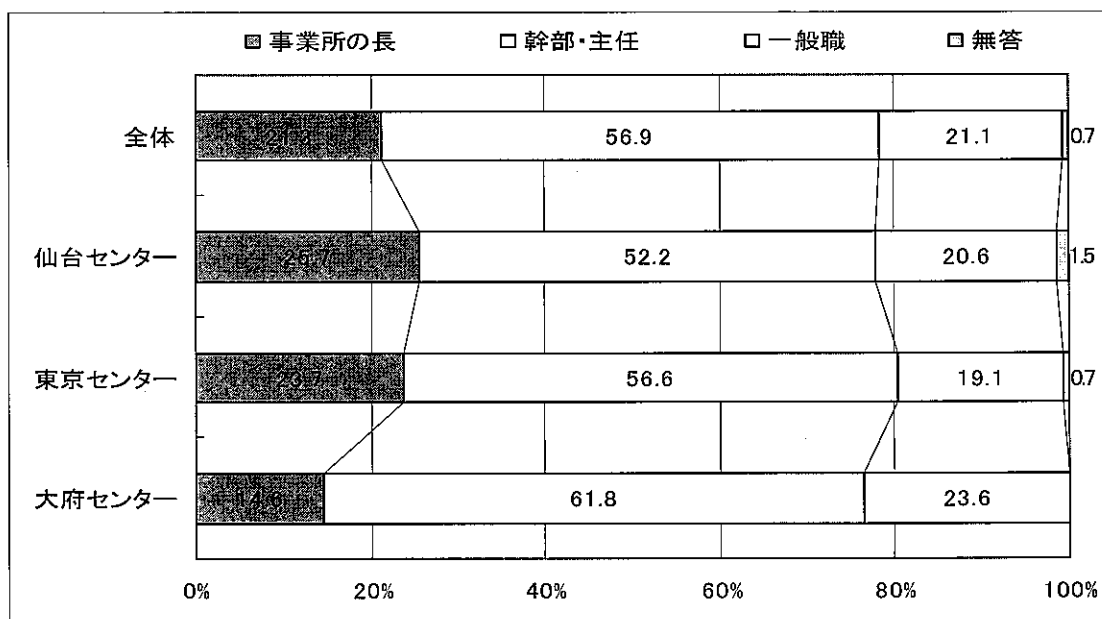


図 1-3 受講時の勤務先における役職

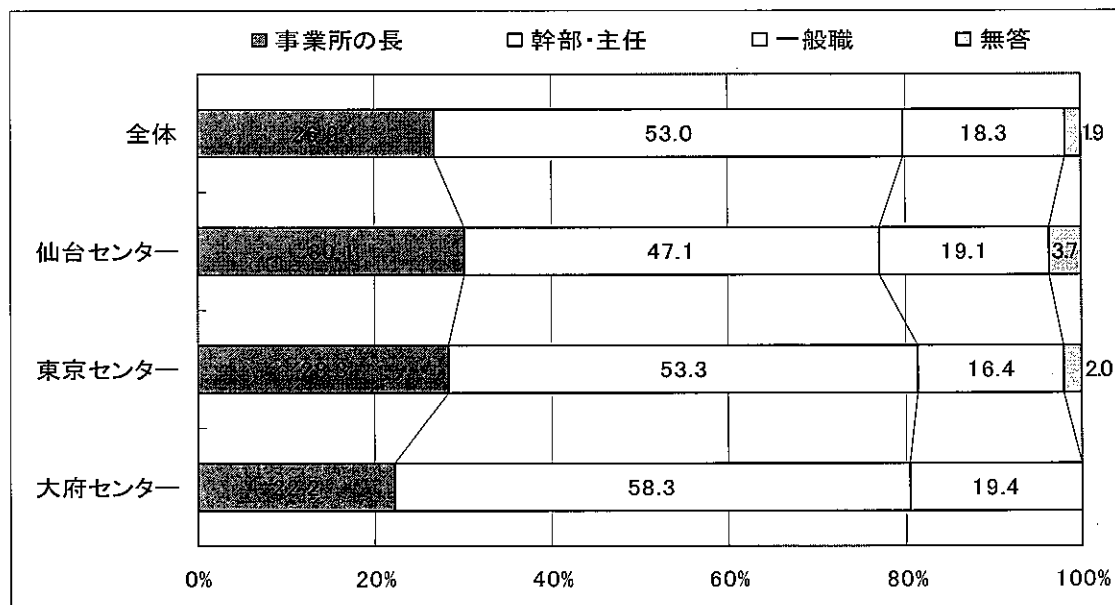


図 1-4 現在の勤務先における役職

### 1-6) 実務経験年数

実務経験年数において全体で最も多かったのは10年～15年未満で29.2%、次に、5年～10年未満が23.6%であった。5年～15年の実務経験年数者が約53%を占めた。センター別の特徴は、仙台センターは10年～15年未満が23.5%、25年以上が17.6%と3センターの中で25年以上の経験者の割合が最も多かった。東京センターは10年～15年未満(34.9%)が3センターの中で最も多く、大府センターは5年未満(8.3%)の割合が3センターの中で最も多く、25年以上(4.9%)の経験者は最も少なかった。

表 1-4 実務経験年数 (%)

	集計数	5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20～25年未満	25年以上	無答
全体	432	6.5	23.6	29.2	16.0	11.6	11.6	1.6
仙台センター	136	5.1	22.8	23.5	14.7	14.0	17.6	2.2
東京センター	152	5.9	19.7	34.9	14.5	10.5	12.5	2.0
大府センター	144	8.3	28.5	28.5	18.8	10.4	4.9	0.7

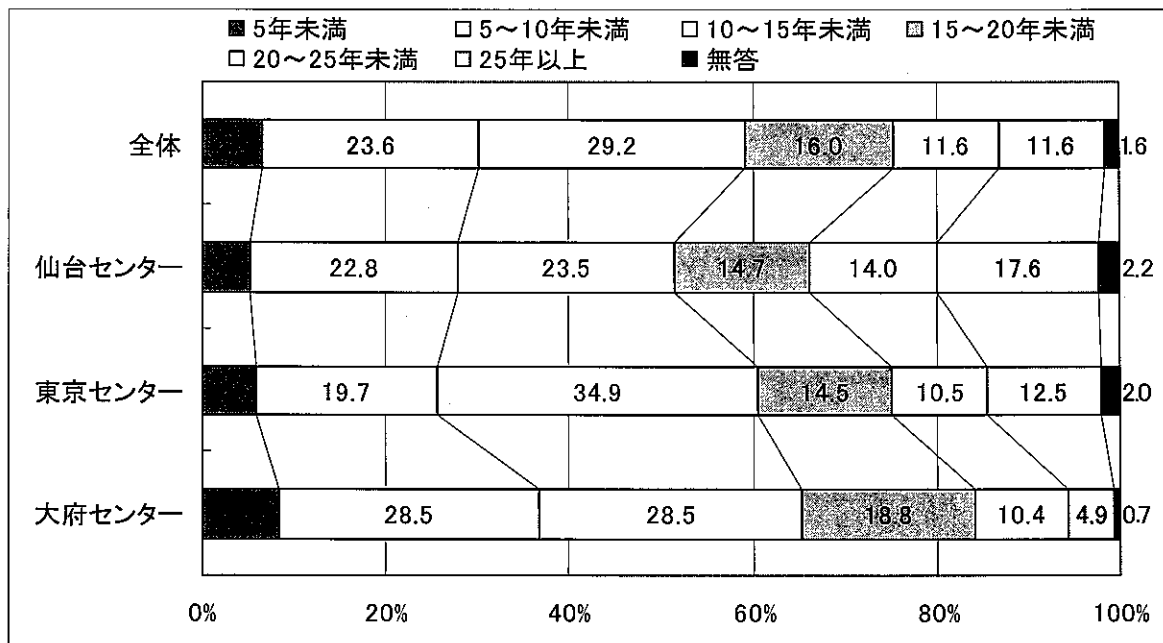


図 1-5 実務経験年数



## 2. 所属する都道府県政令市の実践研修について

### 2-1) 所属している都道府県政令市の実践研修における指導者の活用状況

「所属している都道府県政令市は、実践研修において指導者を十分活用していると思いますか」に対し、仙台センターでは十分活用している（69.1%）概ね活用している（27.9%）を合計すると 97%の回答した修了者が活用していると感じていた。東京センターでは 90.1%、大府センター88.2%となり、約 9割の回答者が指導者を活用していると感じていた。一方、あまり活用していないと感じる割合は、大府センター（8.3%）、東京センター（6.6%）、仙台センター（0.7%）であった。

表 2-1 実践研修における指導者の活用状況

	集計数	十分活用している と思う	おおむね活用して いると思う	あまり活用してい ると思わない	ほとんど活用して いないと思う	無答
全体	432	57.9	33.8	5.3	0.9	2.1
仙台センター	136	69.1	27.9	0.7	0.7	1.5
東京センター	152	53.9	36.2	6.6	0.7	2.6
大府センター	144	51.4	36.8	8.3	1.4	2.1

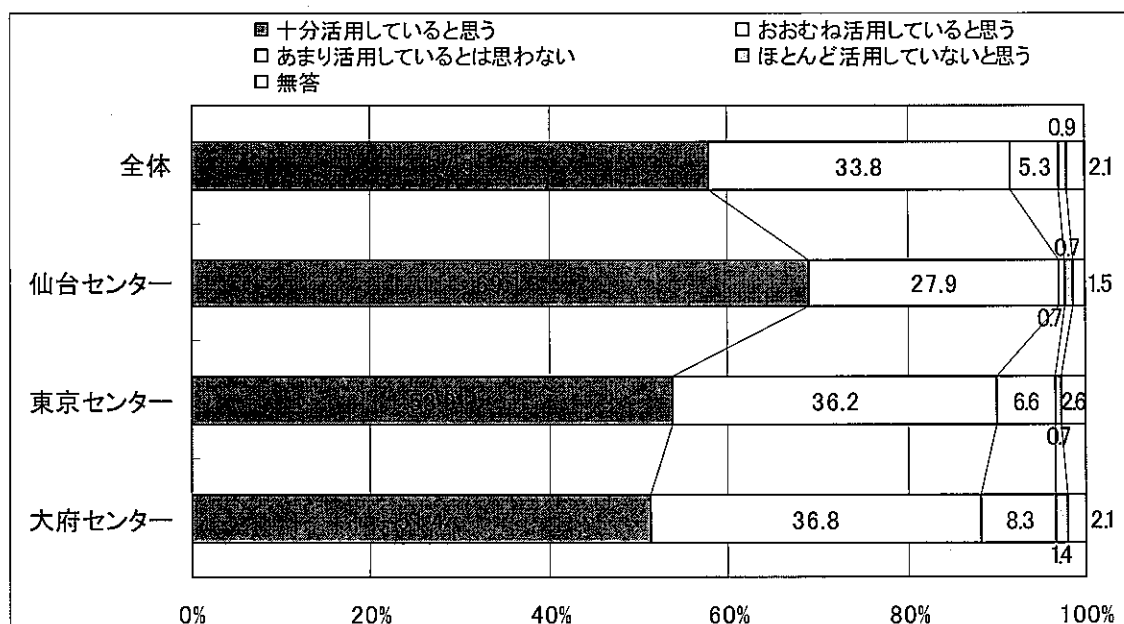


図 2-1 実践研修における指導者の活用状況

## 2-2) 実践研修の企画・立案への関与

実践研修の企画・立案に関与している回答者は東京センター(77.0%)が最も多く、全体でも74%以上の回答者が関与していた。関与していない割合は全体で約16%であった。以前は関与していたが、今は関与していないを合わせると約21%以上の回答者が実践研修の企画・立案に関与していなかった。

表 2-2 実践研修の企画・立案への関与

	集計数	関与している	以前は関与していたが今は関与していない	関与していない	無答
全体	432	75.2	5.6	16.0	3.2
仙台センター	136	74.3	6.6	16.9	2.2
東京センター	152	77.0	4.6	16.4	2.0
大府センター	144	74.3	5.6	14.6	5.6

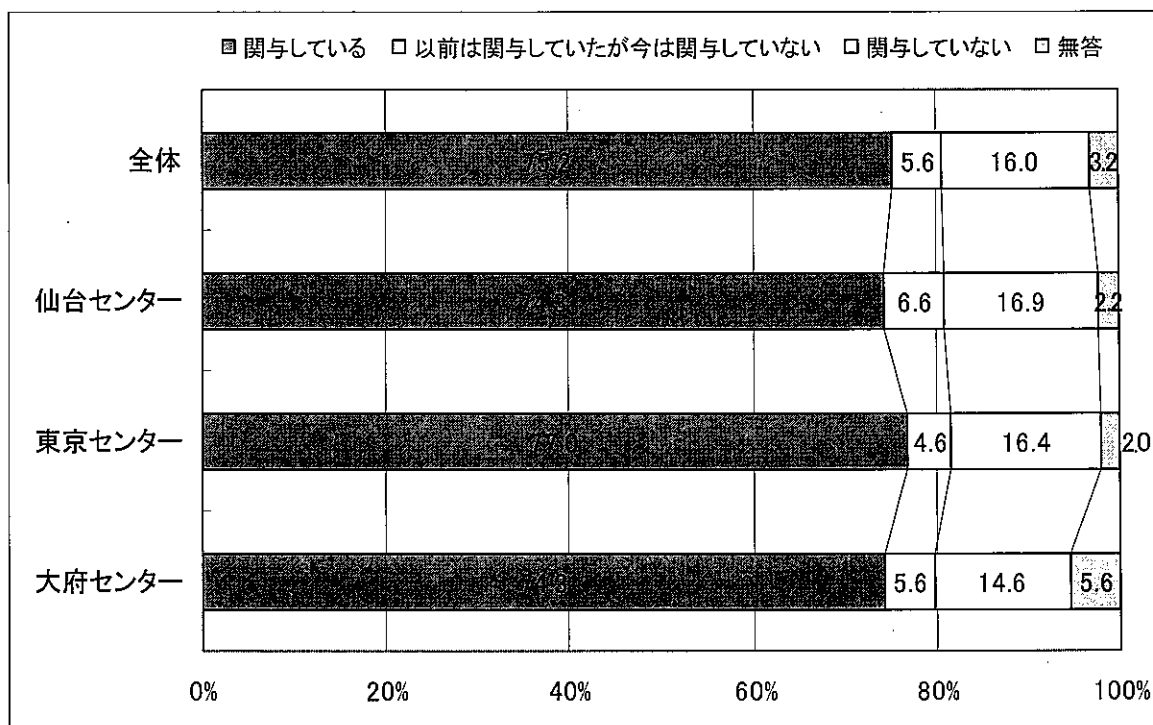


図 2-2 実践研修の企画・立案への関与

### 2-3) 実践研修の企画・立案への関与の程度

研修企画・立案の会議にほぼ毎回参加している回答者は、東京センター77.4%、大府センター71.3%、仙台センター70.0%といずれも70%以上の修了者実践研修の企画・立案に関与していた。会議に参加したことがない回答者は一人もいなかったが、指導者が企画・立案に参加するような仕組みになっていないという回答が東京センターで0.8%であった。

表 2-3 実践研修の企画・立案への関与の程度

	集計数	研修企画・立案の会議等には、 ほぼ毎回参加している	会議等には、年に数回参加して いる	会議等には、これまでに1回以 上参加したことがある	これから参加する予定になって いる	これまでに参加したことはある が、17年度は参加していない	い	指導者が企画立案に参加する ような仕組みにはなっていない 会議等には参加したことがな い	その他	無答
全体	349	73.1	12.6	4.6	2.6	3.2	—	0.3	0.9	2.9
仙台センター	110	70.0	11.8	4.5	4.5	4.5	—	—	1.8	2.7
東京センター	124	77.4	12.1	3.2	1.6	2.4	—	0.8	0.8	1.6
大府センター	115	71.3	13.9	6.1	1.7	2.6	—	—	—	4.3

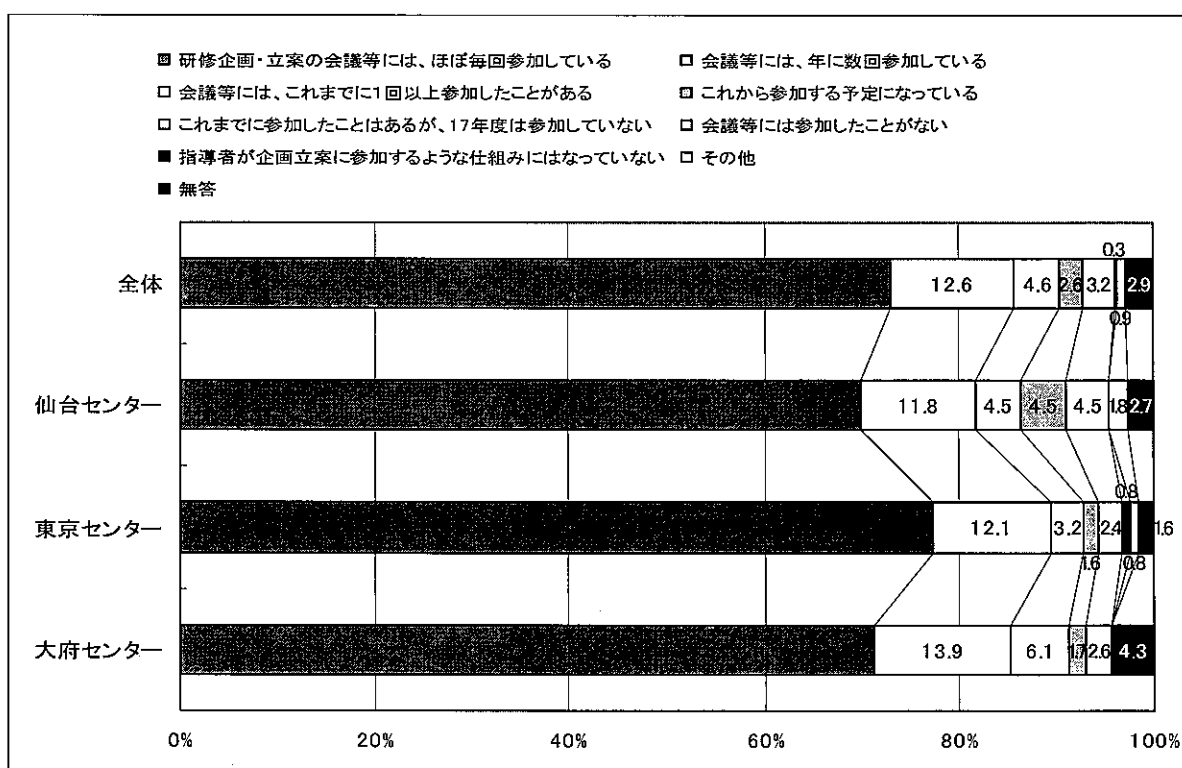


図 2-3 実践研修の企画・立案への関与の程度

## 2-4) 担当地域における研修の企画・立案に関する指導者の立場

「企画・立案の全ては指導者と行政の担当者が協議しながら行っている」と回答したのは、大府センター75.0%、仙台センター74.3%、東京センター60.5%で「企画・立案は指導者だけで行っている」のは、東京センター19.1%、仙台センター6.6%、大府センター4.2%であった。企画・立案、講師の何れも指導者を活用していないと回答した研修生は、仙台センター0.7%、大府センター0.7%、東京センター0%で、ほとんど無かった。

表 2-4 担当地域における研修の企画・立案に関する指導者の立場

集計数	企画・立案に関する指導者の立場							無答
	企画・立案の全ては指導者と行政の担当者が協議しながら行うことになっている	企画・立案は指導者だけで行うことになっている	企画・立案は行政の担当者が行い、指導者は講師だけの役割を担っている	企画・立案は指導者以外の特定の施設等の担当者が行い、指導者は講師としてのみの役割を担っている	企画・立案、講師いずれも指導者を活用することになっていない	その他		
全体	432	69.7	10.2	1.4	1.6	0.5	12.0	4.6
仙台センター	136	74.3	6.6	0.7	—	0.7	11.0	6.6
東京センター	152	60.5	19.1	2.0	4.6	—	9.2	4.6
大府センター	144	75.0	4.2	1.4	—	0.7	16.0	2.8

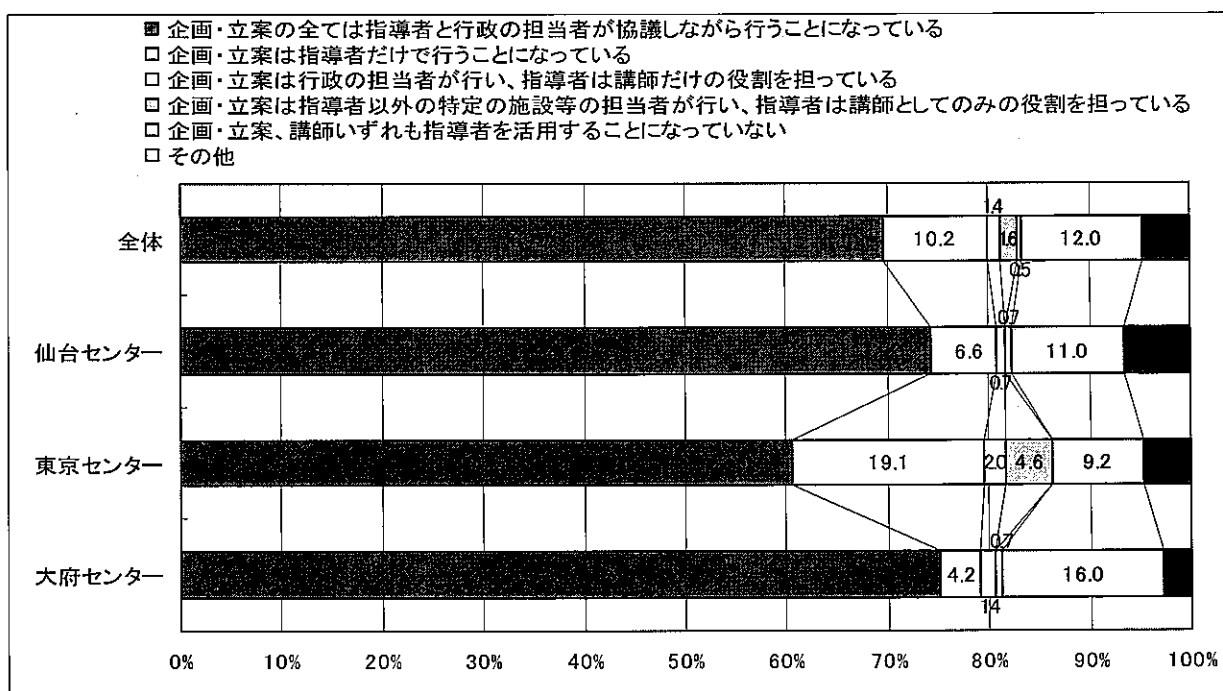


図 2-4 担当地域における研修の企画・立案に関する指導者の立場

### 3. 地域で開催されている実践研修の講義演習について

#### 3-1) 地域における実践者研修講義演習時の指導者の活用状況

「ほとんどすべての講義演習は指導者が行っている」と回答した修了者は、仙台センター38.2%、大府センター16.0%、東京センター14.5%で、「多くの講義演習は指導者が行っている」を含めると仙台センター94.1%、東京センター69.8%、大府センター56.3%であった。「約半数の講義演習を行っている」を含めると全体で90%以上の修了者が講義演習を行っていた。

表 3-1 地域における実践者研修講義演習時の指導者の活用状況 (%)

	集計数	ほとんどすべての講義演習は指導者が行っている	多くの講義演習は指導者が行っている	約半数の講義演習は指導者が行っている	指導者は講義演習の一部分を担っているにすぎない	講義演習の講師はほとんどが外部講師である	その他	無答
全体	432	22.5	50.5	18.5	4.2	0.7	2.1	1.6
仙台センター	136	38.2	55.9	2.9	1.5	—	—	1.5
東京センター	152	14.5	55.3	20.4	3.9	—	2.6	3.3
大府センター	144	16.0	40.3	31.3	6.9	2.1	3.5	—

(n = 432)

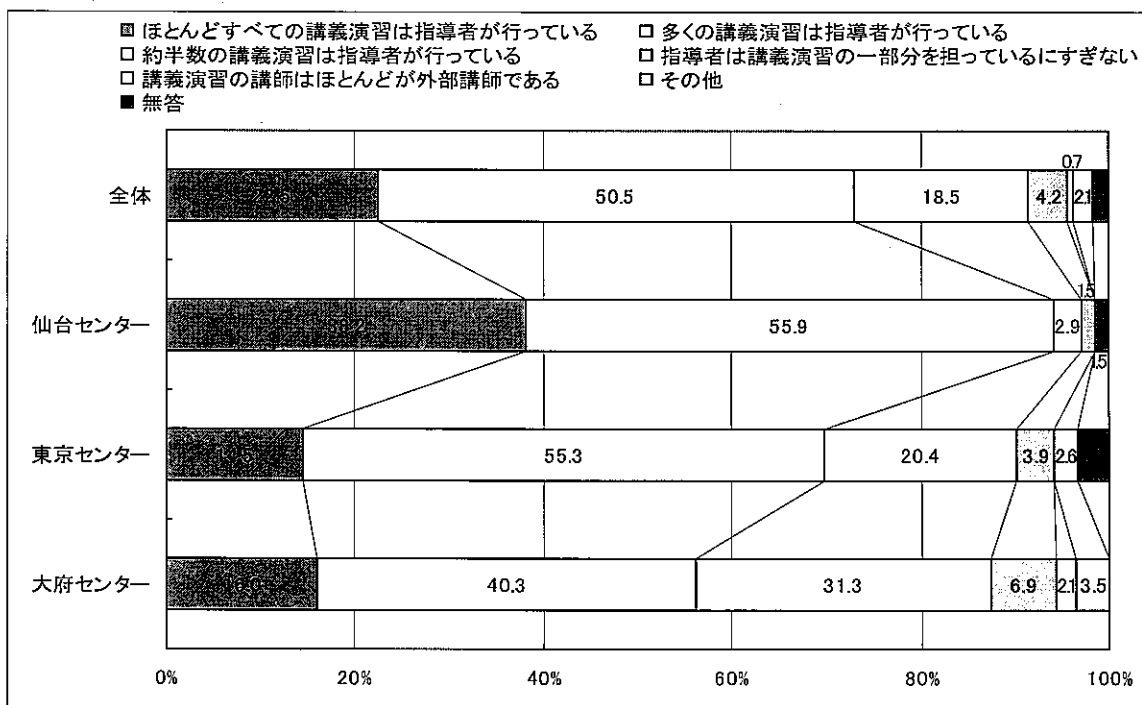


図 3-1 地域における実践者研修講義演習時の指導者の活用状況

### 3-2) 地域における実践リーダー研修の講義演習への指導者の活用状況

実践リーダー研修では、「ほとんどすべて」と「多くの講義演習は指導者が行っている」を含めると、仙台センター84.6%、東京センター60.5%、大府センター49.3%の回答者がリーダー研修の講義演習を行っていた。

表 3-2 地域における実践リーダー研修の講義演習への指導者の活用状況 (%)

	集計数	ほとんどすべての講義演習は指導者が行っている	多くの講義演習は指導者が行っている	約半数の講義演習は指導者が行っている	指導者は講義演習の一部分を担っているにすぎない	講義演習の講師はほとんどが外部講師である	その他	無答
全体	432	20.8	43.5	19.7	6.3	1.4	5.8	2.5
仙台センター	136	35.3	49.3	8.1	3.7	—	1.5	2.2
東京センター	152	15.8	44.7	19.7	3.9	0.7	9.9	5.3
大府センター	144	12.5	36.8	30.6	11.1	3.5	5.6	—

(n = 432)

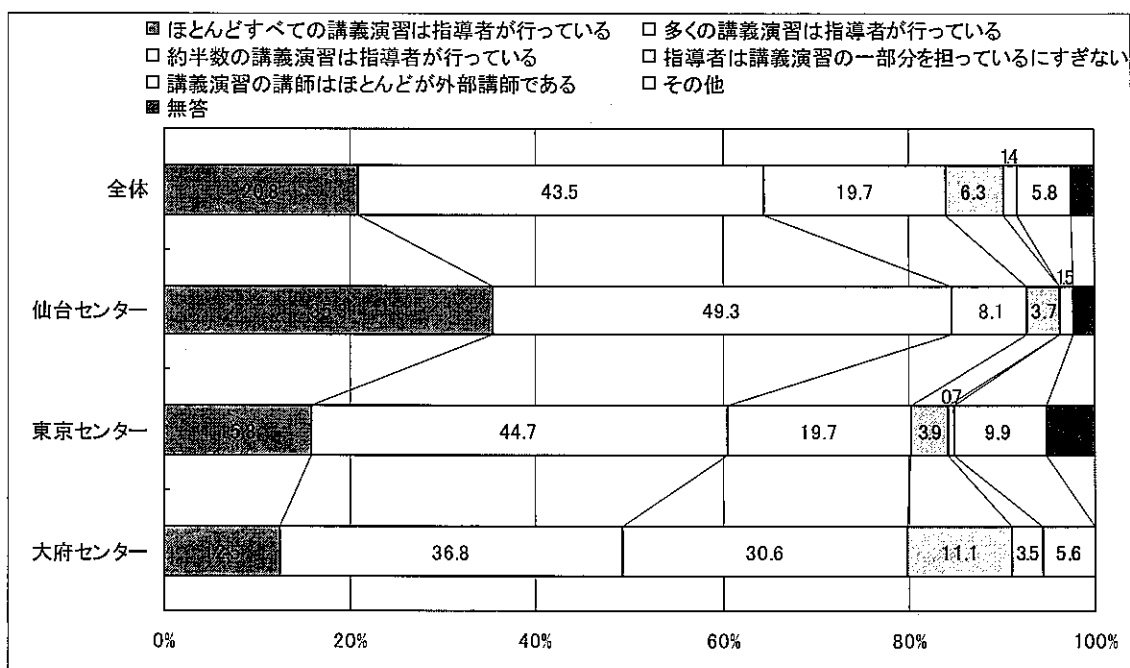


図 3-2 地域における実践リーダー研修の講義演習への指導者の活用状況

### 3-3) 実践者研修の講義・演習講師としての参加（修了者自身）状況

実践者研修で「毎回の研修で講師を担当している」回答者は、東京センター48.7%、仙台センター46.3%、大府センター29.2%で、講師を担当したことがない回答者は、大府センター20.8%、東京センター14.5%、仙台センター10.3%で、大府センターが若干その割合が多い回答であった。

表 3-3 実践者研修の講義・演習講師としての参加（修了者自身）状況（%）

	集計数	毎回の研修で講師を担当している	年に数回講師を担当している	これまでに講師を担当したことが1回以上はある	これから講師を担当する予定になっている	講師を担当したことがない	その他	無答
全体	432	41.4	18.5	13.7	4.9	15.3	4.2	2.1
仙台センター	136	46.3	19.9	13.2	7.4	10.3	1.5	1.5
東京センター	152	48.7	15.1	10.5	3.9	14.5	4.6	2.6
大府センター	144	29.2	20.8	17.4	3.5	20.8	6.3	2.1

(n = 432)

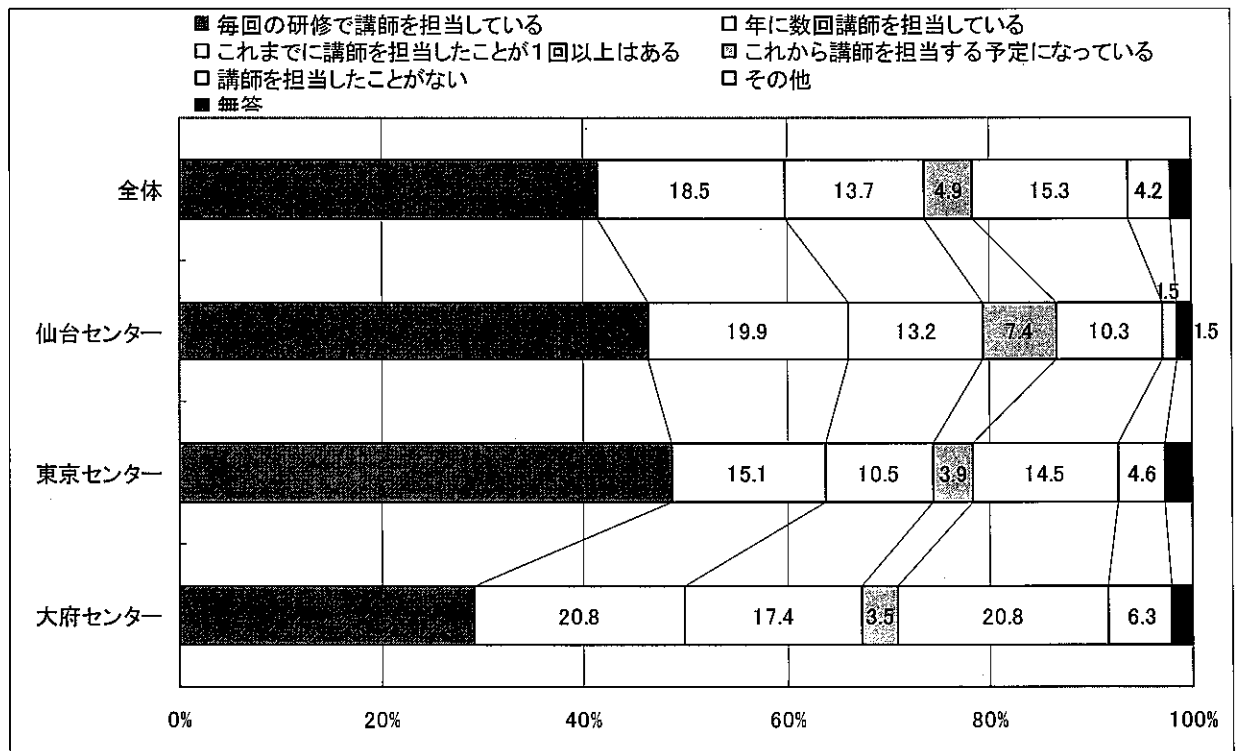


図 3-3 実践者研修の講義・演習講師としての参加（修了者自身）状況

### 3-4) 実践リーダー研修講義・演習の講師としての参加状況

実践リーダー研修で「毎回の研修で講師を担当している」のは、仙台センター（41.9%）、東京センター（36.2%）、大府センター（22.2%）の順で、仙台センターの修了者の約42%が毎回の講師を担当していた。「講師を担当したことがない」については、大府センター（31.3%）、東京センター（25.0%）、仙台センター（23.5%）の順で、大府センターにおいては、約31%の修了者が「講師を担当したことがない」という回答であった。

表 3-4 実践リーダー研修講義・演習の講師としての参加状況 (%)

	集計数	毎回の研修で講師を担当している	年に数回講師を担当している	これまでに講師を担当したことが1回以上はある	これから講師を担当する予定になっている	講師を担当したことがない	その他	無答
全体	432	33.3	8.1	18.3	2.5	26.6	6.5	4.6
仙台センター	136	41.9	5.1	22.8	0.7	23.5	2.9	2.9
東京センター	152	36.2	7.2	9.9	5.3	25.0	9.2	7.2
大府センター	144	22.2	11.8	22.9	1.4	31.3	6.9	3.5

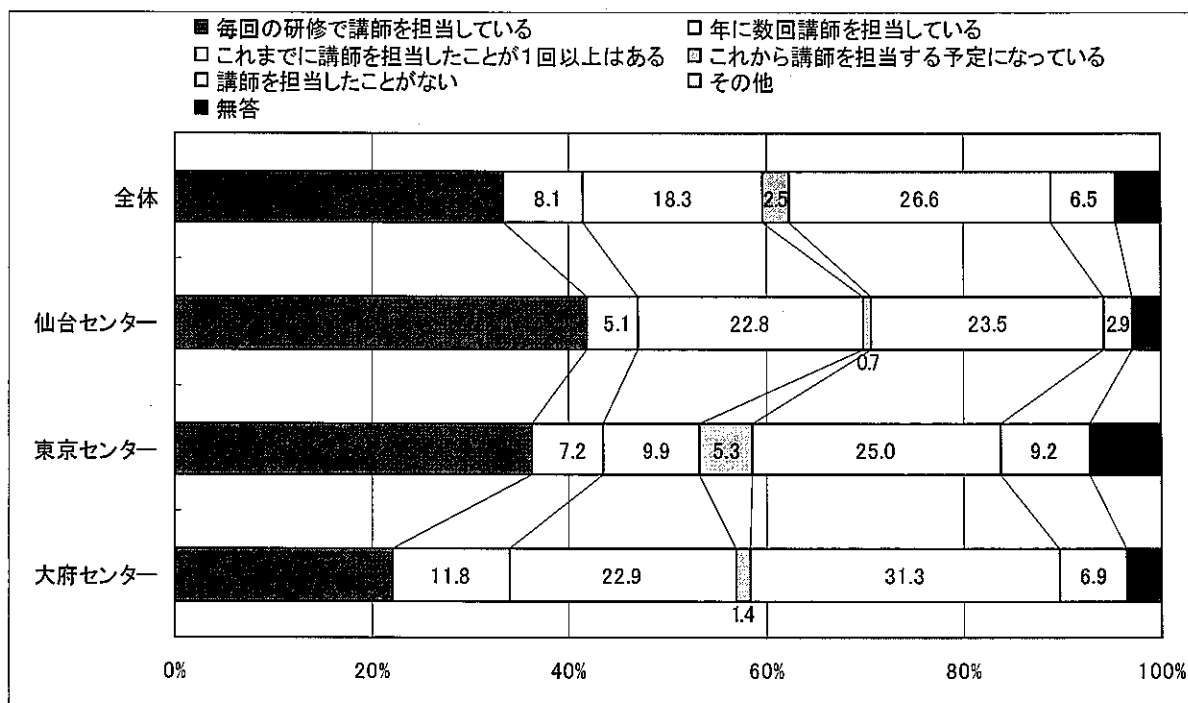


図 3-4 実践リーダー研修講義・演習の講師としての参加状況



#### 4. 所属している事業所について

「現在あなたは介護関係の事業所や施設に勤務していますか」

介護関係の事業所や施設に勤務している回答者は、大府センターでは95.1%、東京センター92.8%、仙台センター90.4%の順であった。逆に仙台センターでは、約1割の修了者が介護関係の事業所や施設の勤務ではなかった。

表 4-1 介護関係の事業所や施設に勤務しているか (%)

	集計数	はい	いいえ	無答
全体	432	92.8	6.9	0.2
仙台センター	136	90.4	9.6	—
東京センター	152	92.8	6.6	0.7
大府センター	144	95.1	4.9	—

(n = 432)

\*以下は「はい」と答えた回答者のみの回答

#### 4-1) 勤務先での実践者研修・実践リーダー研修の実習受け入れ状況

「実践者研修・実践リーダー研修の両方を受け入れている」と回答した修了者は、大府センター43.1%、仙台センター36.6%、東京センター35.5%で、「いずれも受け入れていない」は、大府センター31.4%、東京センター26.2%、仙台センター21.1%で平均すると約26%以上が受け入れていなかった。

表 4-2 勤務先での実践者研修・実践リーダー研修の実習受け入れ状況 (%)

	集計数	実践者研修・実践リーダー研修の両方を受け入れている	実践リーダー研修の実習のみ受け入れている	実践者研修の実習のみ受け入れている	いずれも受け入れていない	実践者研修の実習は都道府県として今年度は実施していない	無答
全体	401	38.4	23.4	8.0	26.4	2.0	1.7
仙台センター	123	36.6	34.1	5.7	21.1	0.8	1.6
東京センター	141	35.5	20.6	11.3	26.2	4.3	2.1
大府センター	137	43.1	16.8	6.6	31.4	0.7	1.5

(n = 401)

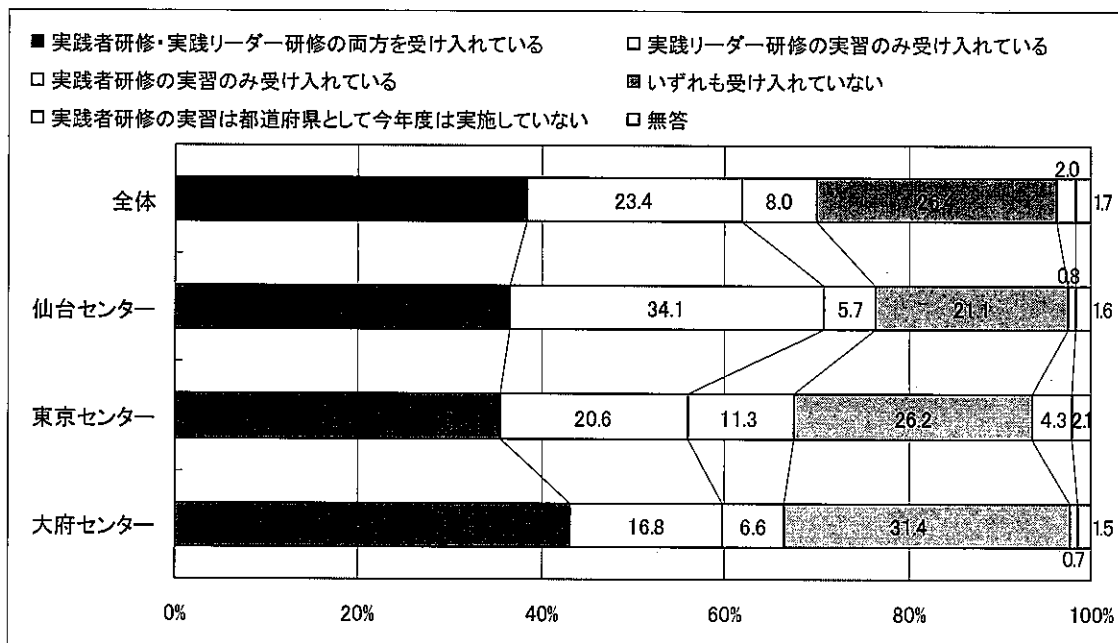


図 4-1 勤務先での実践者研修・実践リーダー研修の実習受け入れ状況 (%)

#### 4-2) 修了者の勤務先における実践者研修・実践リーダー研修の実習の今後の受け入れ予定について

4-1) で「修了者の勤務先で実践者研修・実践リーダー研修の実習を受け入れていますか」の問いに「いずれも受け入っていない」と答えた人のみ対象

「実践者研修・実践リーダー研修の両方を受け入れる予定である」は、東京センター43.2%、仙台センター26.9%、大府センター20.9%、であった。一方「いずれも受け入れる予定はない」は、仙台センター61.5%、大府センター60.5%、東京センター51.4%、で全体では約 58%が受け入れる予定がないと答えていた。

表 4-3 実践者研修・実践リーダー研修の実習の今後の受け入れ予定 (%)

	集計数	ある	実践者研修・実践リーダー研修の両方を受け入れる予定である	実践リーダー研修の実習のみ受け入れる予定である	実践者研修の実習のみ受け入れる予定である	いずれも受け入れる予定はない	無答
全体	106	30.2	2.8	4.7	57.5	4.7	
仙台センター	26	26.9	3.8	7.7	61.5	—	
東京センター	37	43.2	2.7	—	51.4	2.7	
大府センター	43	20.9	2.3	7.0	60.5	9.3	

(n = 106)

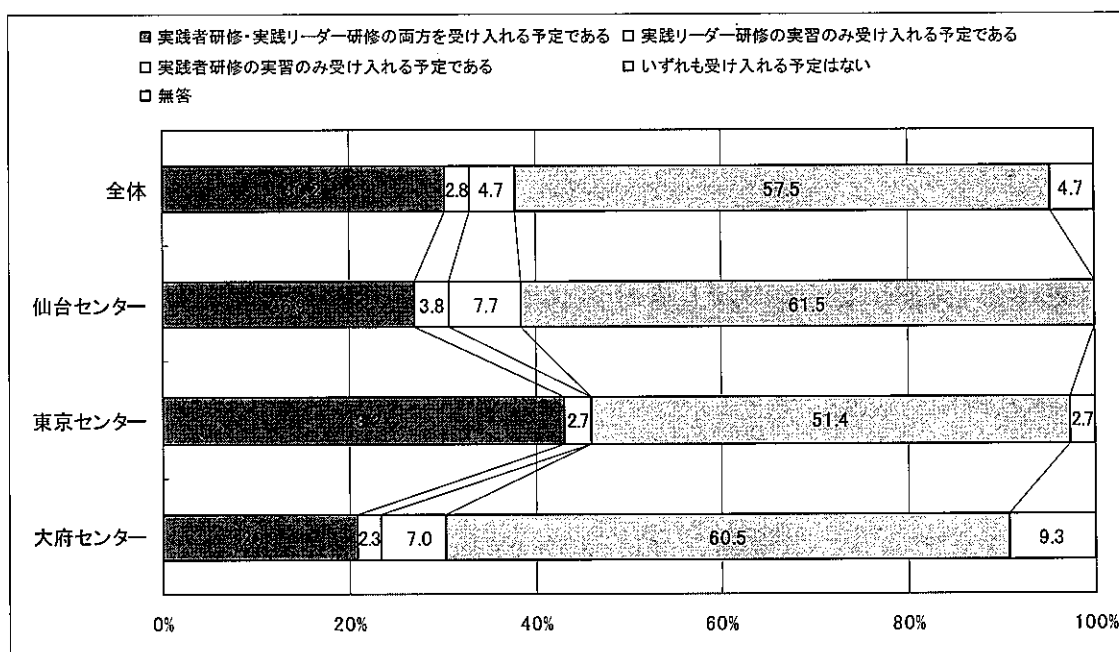


図 4-2 実践者研修・実践リーダー研修の実習の今後の受け入れ予定 (%)

#### 4-3) 実践研修を担当する際の勤務先の理解度

「実践者研修関係の仕事について事業所の理解があり、まったく問題なく参加できる」と回答者は、東京センター36.2%、仙台センター30.9%、大府センター29.9%であった。「ほぼ問題なく参加できる」を加えると全体で約77%の修了者が事業所の理解はあると答えている。一方、「事業所の理解があまり得られず参加しにくい」、「まったく得られず非常に参加しにくい」については、東京センター7.1%、大府センター2.9%、仙台センター0.8%の修了者が参加しにくいと感じていた。

表 4-4 実践研修を担当する際の勤務先の理解度 (%) (n = 401)

	集計数	事業所の理解があり、まったく問題なく参加できる	事業所の理解はあり、ほぼ問題なく参加できる	事業所の理解はあるが、なかなか参加しにくい	事業所の理解はあまり得られず、参加しにくい	事業所の理解が全く得られず、非常に参加しにくい	事業所の理解がなく、ほとんど参加することができない	その他	無答
全体	401	32.4	44.9	11.0	3.0	0.7	—	5.0	3.0
仙台センター	123	30.9	48.0	13.0	0.8	—	—	3.3	4.1
東京センター	141	36.2	39.7	9.2	5.7	1.4	—	5.0	2.8
大府センター	137	29.9	47.4	10.9	2.2	0.7	—	6.6	2.2

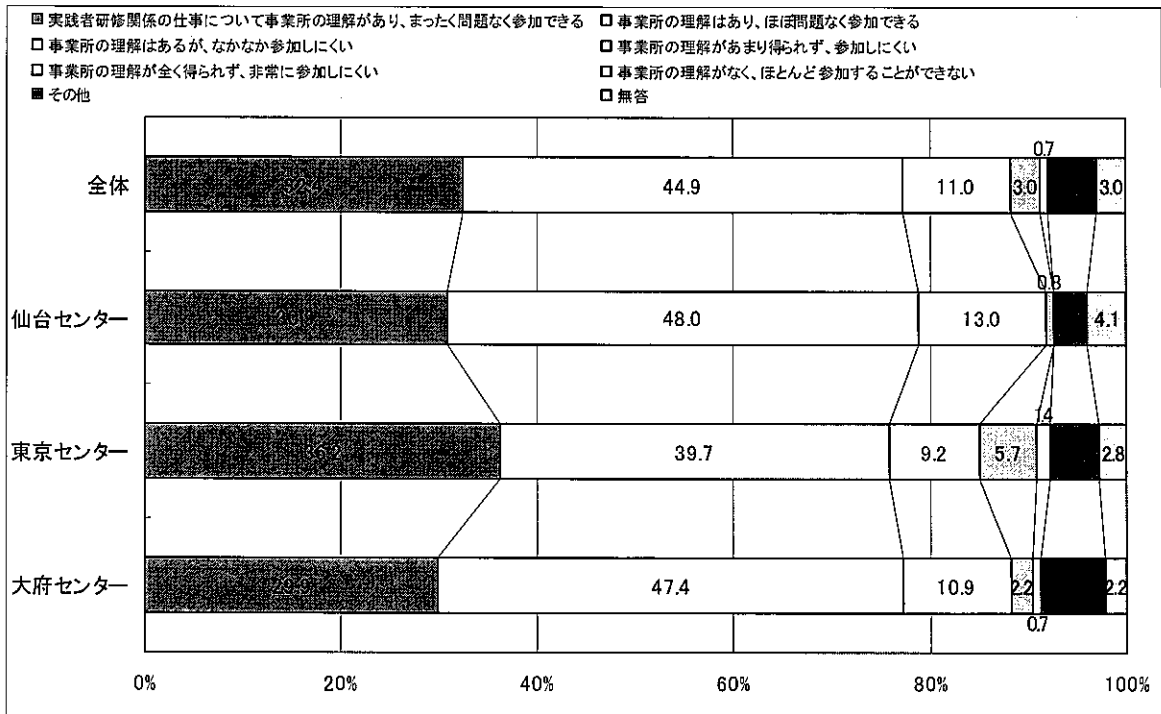


表 4-3 実践研修を担当する際の勤務先の理解度

#### 4-4) 修了者自身の他事業所の依頼に応じた助言・指導の実施状況

「他の事業所から依頼を受けて助言や指導を行うことがありますか」については、「年に何回か行っている」が東京センター27.7%、仙台センター23.6%、大府センター21.9%であった。年に1~2回を含めると約32%の回答者が他事業所における助言や指導を行っていた。一方、「これまでにやったことがない」については、大府センター38.7%、仙台センター36.6%、東京センター33.3%と全体では約36%の回答者が他の事業所における助言や指導の実施は行っていなかった。

表 4-5 修了者自身の他事業所の依頼に応じた助言・指導の実施状況 (%)

	集計数	年に何回か行っている	年に1~2回程度行っている	これまでにやったことが数回ある	これまでに1回はやったことがある	これまでにやったことがない	無答
全体	401	24.4	7.2	19.2	10.5	36.2	2.5
仙台センター	123	23.6	8.1	17.1	11.4	36.6	3.3
東京センター	141	27.7	6.4	18.4	11.3	33.3	2.8
大府センター	137	21.9	7.3	21.9	8.8	38.7	1.5

(n = 401)

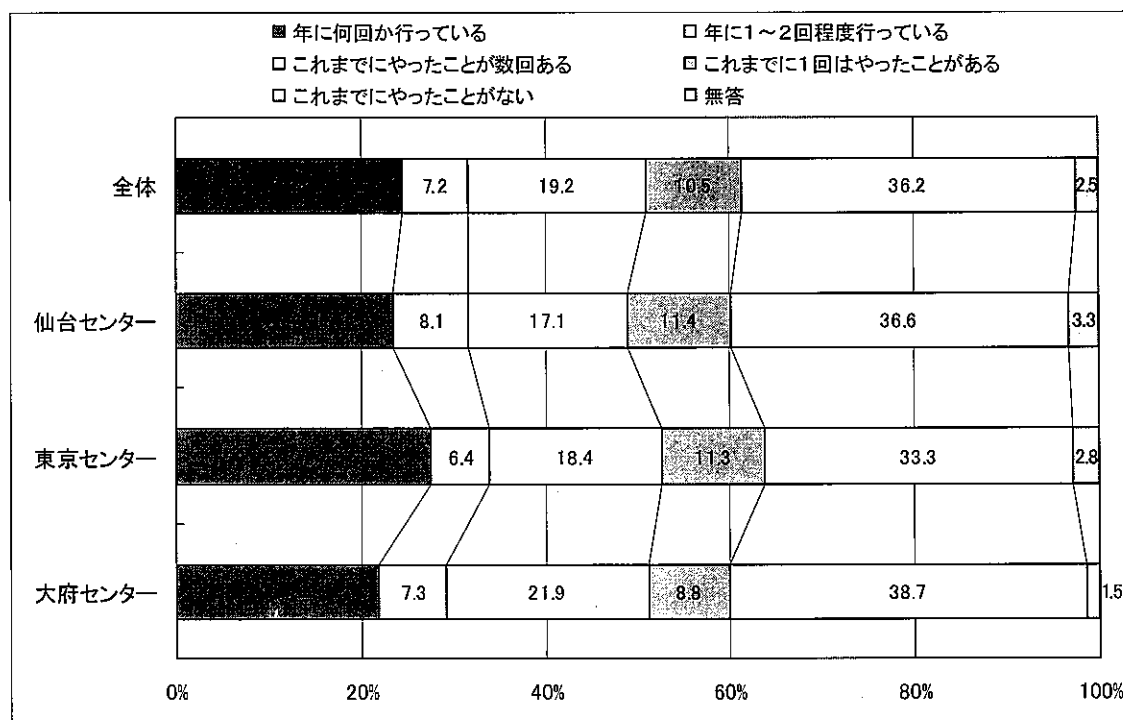


表 4-4 他事業所の依頼に応じた助言・指導の実施状況 (%)

## 5. 指導者養成研修修了者フォローアップ研修について

### 5-1) 修了者を対象としたフォローアップ研修への参加状況

平成16年度より実施された修了者を対象としたフォローアップ研修への参加は「参加したことがある」回答者が大府センター32.6%、仙台センター30.1%、東京センター27.6%で、参加予定者を含めると全体の約40%が受講することになる。一方、「参加したことがない」のは全体で約44%、「フォローアップ研修に参加したいが現状では難しい」は全体で約6.5%、参加する予定がない者については大府センター10.4%で1割を超えた。

表5-1 修了者を対象としたフォローアップ研修への参加状況 (%)

	集計数	フォローアップ研修に参加したことがある	フォローアップ研修に参加したことがない	フォローアップ研修に参加する予定である	フォローアップ研修に参加したいが、現状では難しい	フォローアップ研修に参加する予定はない	無答
全体	432	30.1	44.0	10.0	6.5	7.2	2.3
仙台センター	136	30.1	42.6	11.8	6.6	5.9	2.9
東京センター	152	27.6	46.7	9.2	8.6	5.3	2.6
大府センター	144	32.6	42.4	9.0	4.2	10.4	1.4

(n = 432)

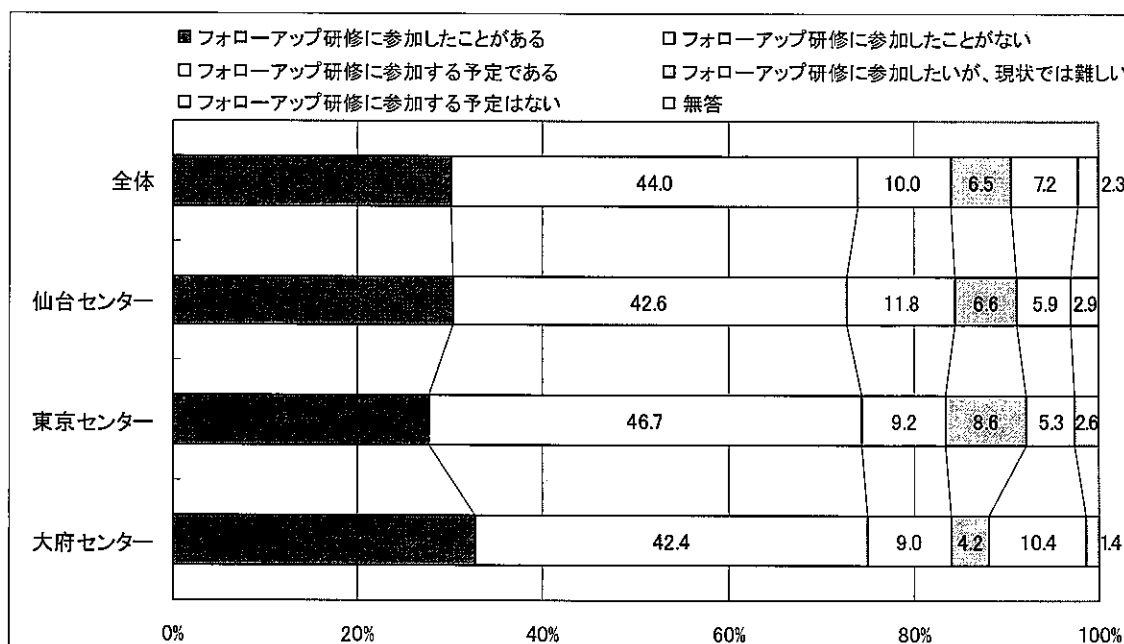


図5-1 修了者を対象としたフォローアップ研修への参加状況 (%)

### 5-2) フォローアップ研修の今後のあり方について

「フォローアップ研修修了者であっても、その後のフォローアップ研修を受けることができるような仕組みにしてほしい」が東京センター44.1%、大府センター43.8%、仙台センター39.0%、全体では約42%と最も多かった。次に「もっと短い日数で回数の方を増やして欲しい」が全体で約20%であった。

表 5-2 フォローアップ研修の今後のあり方について (%)

	集計数	年2回の開催回数をもっと増やして欲しい	5日間の研修時間をもっと増やして欲しい	もっと短い日数で回数の方を増やして欲しい	フォローアップ研修修了者であっても、その後のフォローアップ研修を受けることができるような仕組みにして欲しい	その他	無答
全体	432	17.6	4.4	20.4	42.4	25.5	15.7
仙台センター	136	20.6	5.1	19.9	39.0	25.7	18.4
東京センター	152	16.4	5.9	19.7	44.1	26.3	14.5
大府センター	144	16.0	2.1	21.5	43.8	24.3	14.6

(n = 432)

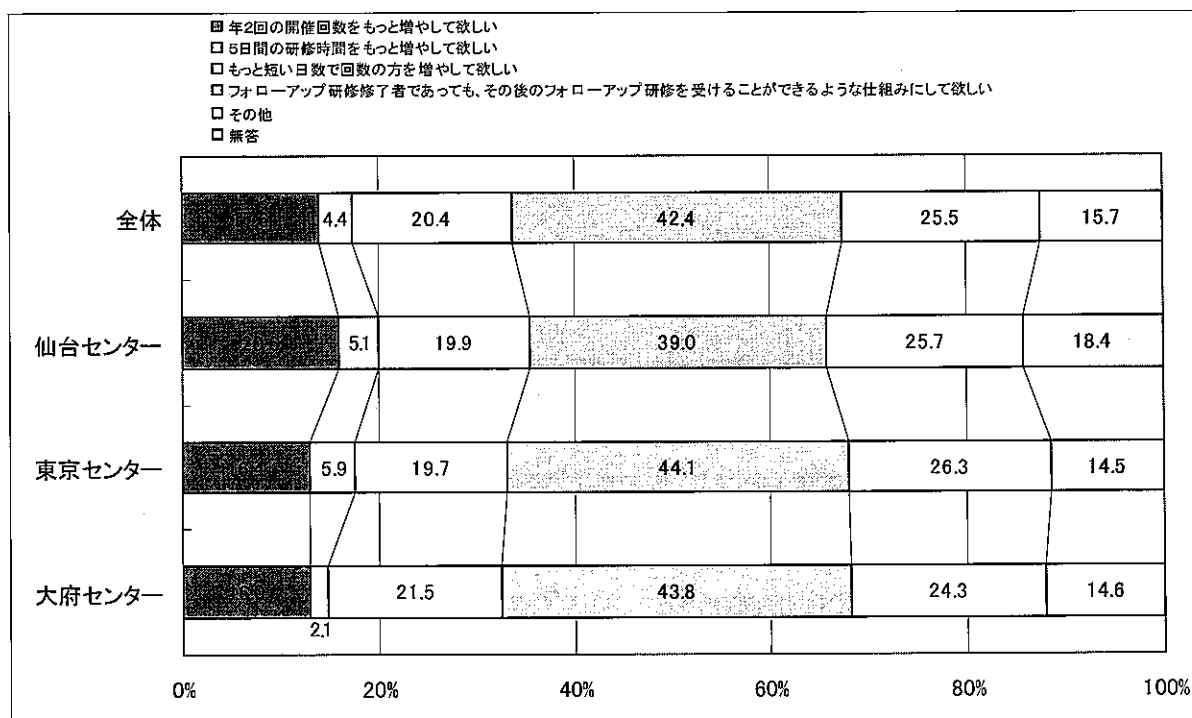


図 5-2 フォローアップ研修の今後のあり方について (%)

### 5-3) フォローアップ研修の年間希望回数

フォローアップ研修の年間希望回数において「4 回程度」が最も多く次に「3 回程度」であった。「3 回～4 回程度の研修」で捉えてみると、東京センター100%、仙台センター96%、大府センター85%であった。大府センターでは 5 回程度以上を 15%の人が希望していた。

表 5-3 フォローアップ研修の年間希望回数 (%)

	集計数	1 回程度	2 回程度	3 回程度	4 回程度	5 回程度以上	無答
全体	66	—	—	42.4	51.5	6.1	—
仙台センター	25	—	—	48.0	48.0	4.0	—
東京センター	21	—	—	42.9	57.1	—	—
大府センター	20	—	—	35.0	50.0	15.0	—

(n = 66)

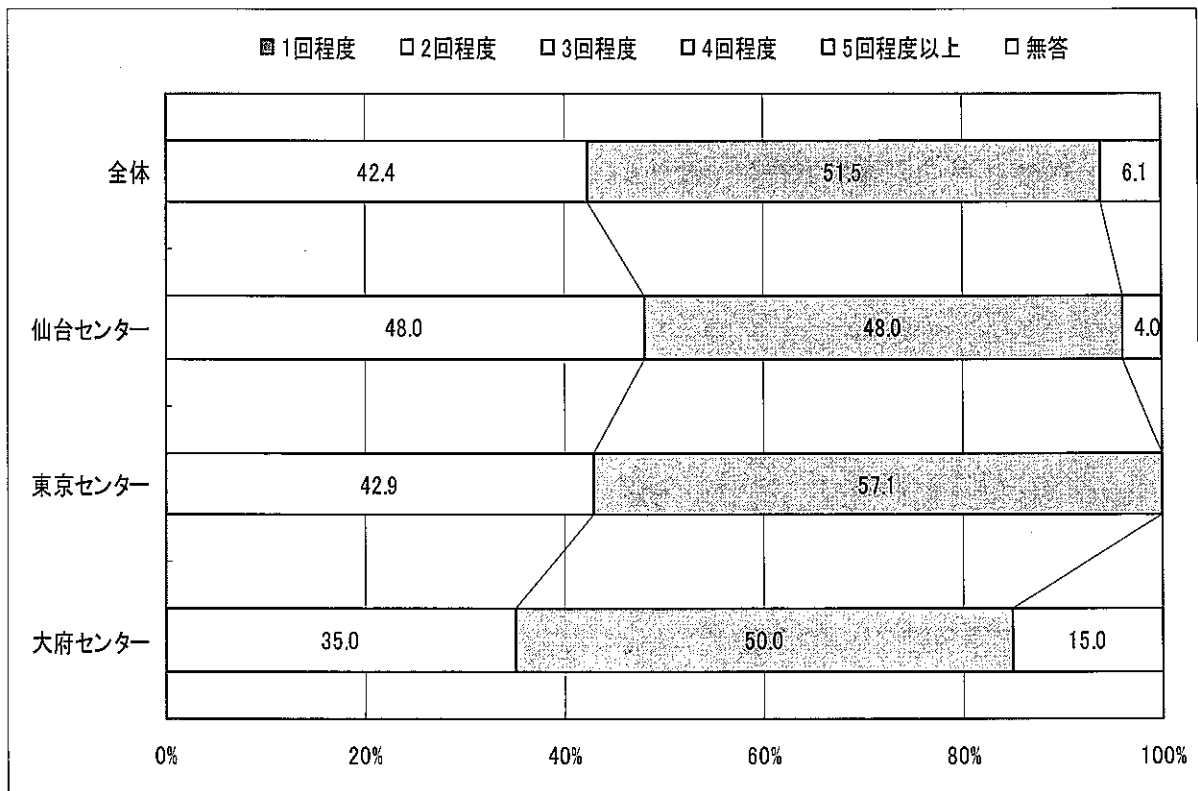


図 5-3 フォローアップ研修の年間希望回数 (%)



#### 5-4) フォローアップ研修の研修期間希望日数

「5日間の研修期間をもっと増やして欲しい」（全体の希望の中では約4.4%と最も低かった。表5-2）を参照、有効回答：16票）と回答した16人の希望日数の内訳は、10日程度が多く仙台センター5人（100%）、大府センター2人（66.7%）、東京センター5人（62.5%）であった。次に7日程度が大府センターと東京センターに1人ずついた。

表5-4 フォローアップ研修の研修期間希望日数（5日以上の希望）（%）

	集計数	6日程度	7日程度	8日程度	9日程度	10日程度	11日程度	12日程度以上	無答
全体	16	—	12.5	—	—	75.0	—	12.5	—
仙台センター	5	—	—	—	—	100.0	—	—	—
東京センター	8	—	12.5	—	—	62.5	—	25.0	—
大府センター	3	—	33.3	—	—	66.7	—	—	—

#### 5-5). フォローアップ研修の短期間希望者の希望日数（有効回答74票）

「もっと短い日数で回数を増やして欲しい」の具体的な希望日数の内訳は、「3日」が最も多く、東京センター64.3%、大府センター60.9%、仙台センター39.1%であった。

表5-5 フォローアップ研修の短期間希望者の希望日数（%）

	集計数	1日	2日	3日	4日以上	無答
全体	74	6.8	33.8	55.4	4.1	—
仙台センター	23	8.7	47.8	39.1	4.3	—
東京センター	28	10.7	21.4	64.3	3.6	—
大府センター	23	—	34.8	60.9	4.3	—

(n=74)

### 5-6) フォローアップ研修の短期間希望者の希望回数 (有効回答 65 票)

「もっと短い日数で回数を増やして欲しい」の具体的な希望日数の内訳は、全体では、3回と4回(何れも24.6%)が多かったが、3センター別にみると仙台センターは5回(31.6%)・3回(26.3%)、東京センターは4回(32.0%)・2回(24.0%)、大府センター3回(33.3%)・4回(23.8%)とセンター間で違いが認められた。

表 5-6 フォローアップ研修の短期間希望者の希望回数 (%)

	集計数	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	無答
全体	65	3.1	18.5	24.6	24.6	20.0	9.2	—
仙台センター	19	—	15.8	26.3	15.8	31.6	10.5	—
東京センター	25	4.0	24.0	16.0	32.0	16.0	8.0	—
大府センター	21	4.8	14.3	33.3	23.8	14.3	9.5	—

(n = 65)

## 6. 実践者研修関係の業務に関する負担

### 6-1) 実践者研修関係の業務に関する負担について

「実践者研修関係の業務は非常に負担が大きい」と感じている回答した修了者は、仙台センター29.4%、大府センター28.5%、東京センター24.3%であった。「やや負担である」を加えた負担感は仙台センター74.3%、大府センター68.1%、東京センター66.4%全体で約7割の修了者が何らかの負担を感じていた。一方、「あまり負担を感じない」・「ほとんど感じない」については、東京センター20.4%、仙台センター18.4%、大府センター16.7%で全体では約18%の修了者が負担とはあまり感じていなかった。

表 6-1 実践者研修関係の業務に関する負担 (%)

	集計数	実践者研修関係の業務は非常に負担が大きい	実践者研修関係の業務はやや負担である	実践者研修関係の業務はあまり負担に感じない	実践者研修関係の業務を負担と感じたことはほとんどない	無答
全体	432	27.3	42.1	13.0	5.6	12.0
仙台センター	136	29.4	44.9	10.3	8.1	7.4
東京センター	152	24.3	42.1	15.8	4.6	13.2
大府センター	144	28.5	39.6	12.5	4.2	15.3

(n = 432)

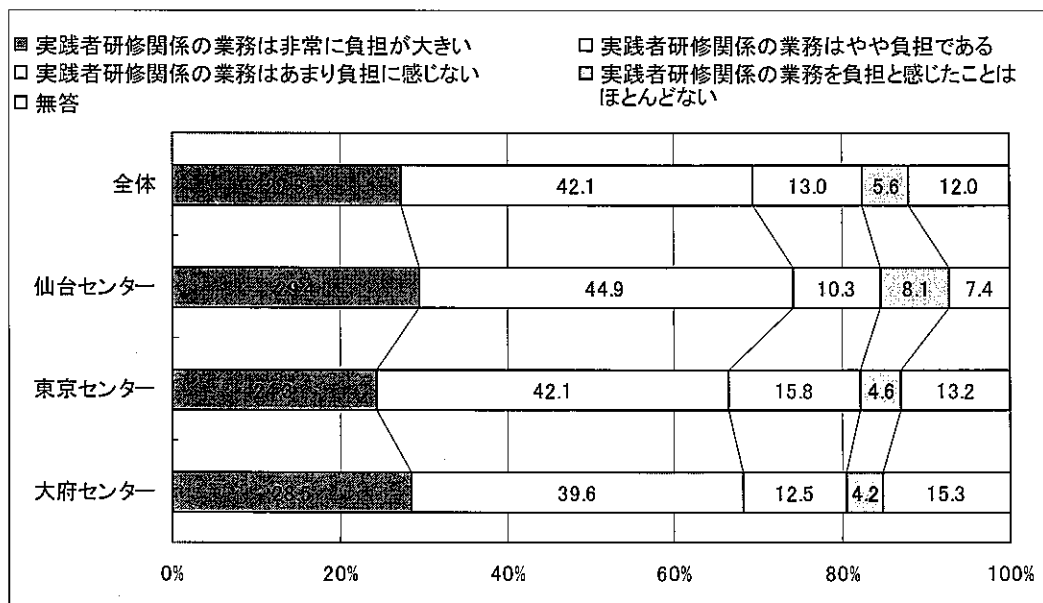


表 6-1 実践者研修関係の業務に関する負担 (%)

## 6-2). 実践者研修関係の業務に関する負担についての自由記載

回答者に実践研修関係の業務に関する負担感について自由記載を求めた。負担感として、回答者が考えていたことは以下のように大カテゴリー8つに別れ、それぞれ中、小カテゴリーに分かれる。表1を参照。

### (1) 環境上の負担

最も大きなカテゴリーが『環境上の負担』であった。その中で最も件数が多かったものは「職場との調整」で、職場におけるスタッフとしての立場と指導者としての研修等に関する業務の調整に苦労があることの見解であった。

次に「時間外負担」については研修を優先することから超過勤務を余儀なくされていること、休暇を返上し仕事をやらなければならないこと、そして夜間の打ち合わせ等を行わなければならないことなどが指導者にとっては相当の負担を強いられていることが明らかになった。「仕事上の負担」については、仕事との両立の難しさがあげられ、「職場への遠慮」、「職場との調整」等については、他の職員への遠慮や研修指導者としての立場上の責任等が、日々の勤務の中で指導者の立場が時として厳しい状況に置かれていることも示唆された。また、「職場の理解や協力」については、現場の管理者（トップ）の指導者研修に対する理解が施設により差があり、その理解のギャップにストレスを感じていることも明らかになった。「運営上の負担」については、新カリキュラムの導入に伴い、指導者研修の講師選定から運営まで行わなければならない場合もあり、一人の指導者にかかる負担の大きさが改めて浮き彫りになった。一方、職場の理解や協力体制が整っている環境にある回答者は、それらのことに支えられ充実した指導者研修を実践している。また、多くの人に研修の機会が与えられることを望んでいる回答者もいた。以上のことから、指導者にとり、時間外負担の軽減や職場における理解や協力等の得られる環境づくりへの具体的方策の検討が重要であることが考えられる。

### (2) 研修運営上の負担

『研修運営上の負担』の中で最も件数が多かったものは「授業準備時間」であった。これは、実践研修と日常の業務を兼務することで研修の準備時間の確保が難しいことがあり、回答者としては、十分な授業準備ができていない状況で授業を行うことは相当の負担であることが推測される。授業準備時間の十分な確保ができない場合の方策としての専門の外部講師への依頼、指導者間の担当の不均衡是正のための平均的な担当回数、講義内容に対する指導やアドバイスを受けたいと考えている点等から、至急の改善が求められているものと思われる。また、指導者研修受講生については、受講する姿勢等に格差（ただ出席しているだけ等）が認められることが、担当者にとってはストレスと感じている点から、実践者研修受講生の選定についても検討が必要と思われる。

### (3) 行政のバックアップ

自治体が企画・立案する研修等に協力したいと考えている反面、回答者の希望は、そのための行政のバックアップそして研修事業は事業主体が自治体であることを周囲にもっと明確にしてほしい、との要望が見られた。

### (4) 能力上の負担

回答者自身が能力不足、力量不足と感じていることと、自らのスキルアップを希望していることから、指導者研修を修了しただけではなく、継続的な指導者のための研修事業のあり方を希望している。

### (5) 身体的・精神的負担

休日を返上し実践研修の準備をしなければならないことへの身体的負担、研修指導者が増加したことによる気遣い、授業を展開する際の心理的負担等、回答者自身の力量も含めた精神的負担が示され、これについて頻度や程度を明確にする必要がある。

### (6) 経済的負担

研修企画担当者の個人的な費用の負担が多いとの指摘があった。休日返上や時間外の負担等に加え諸経費の個人的負担が大きいようである。また、研修謝礼金については、施設に支払われることもあり講師料（講師謝礼金）として回答者の報酬にならないことへの指摘もあった。

表 6-2 指導者の実践研修関係の業務に関する負担感

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー
行政のバックアップ (6)	行政との交渉と立場の明確化 (6)	行政のバックアップ (3)
		行政 (国・県) との交渉 (2)
		行政の下で働いているということの明確化 (1)
環境上の負担 (188)	運営上の負担 (16)	新カリキュラムとなり講師選定から運営までの負担が大きい
	仕事上の負担 (19)	職場での業務の兼ね合いが難しい
	業務量の増大 (7)	講師・スタッフとしての日常業務量の増加で負担が大きい
	時間外負担 (62)	講師を兼務することによる時間外残業の増加 (35)
		休暇中も仕事をしている (25)
		夜間帯の打合わせ等による負担 (2)
	職場の理解 (9)	現場 (特にトップ) の理解を得ることが難しい (ギャップを感じる)

	職場への遠慮 (7)	月に何回か職場を離れるため他の職員への気兼ね
		員への気兼ね
	職場との調整 (63)	現業とのバランスで研修優先のスケジュール調整による無理が多い
	職場の協力 (5)	施設の協力と理解が得られず、新しいことをするときの上司の視線が気になる
能力上の負担 (48)	能力不足 (28)	新カリキュラムで受け持つ講義・演習内容についての不安
		自分も分かっていない指導は無理
		プレゼンテーション能力、知識等に自信がなく、負担が大きい
		他の指導者とのレベルの差を感じ非常にストレス
		自分の能力の限界がある
		受講者のレベルが高くなっている
	指導者の力量 (10)	研修センターを終了のみで力不足
自分の能力以上の講義内容・企画を担う (リーダー研修等)		
介護現場で実践していないことによる力不足		
自らのスキルアップ (10)	教養を含めて指導者としてもっと研修を積む必要性	
	自分自身の資質の向上が必要	
身体的負担 (3)	身体的負担	休日を利用しているためきつい
精神的負担 (30)	講師の力量に対するプレッシャー (5)	受講生の理解が講師の力量にかかっていると思うプレッシャー
	指導者同士の気遣い (5)	指導者の人数が増加したことによる気遣い
	講義過程の心理的負担 (20)	受講生に分かりやすく伝える過程の心理的負担
経済的負担 (9)	研修担当者の費用の個人負担 (4)	研修時費用の個人負担が多い
	施設に支払われる研修謝礼金 (5)	報酬費は事業所へ入っている

研修運営上の負担 (96)	授業準備時間 (22)	指導者という立場での講義・演習の準備に多大な負担を感じる
		業務を行いながらの授業の準備は時間の余裕がなく十分な準備ができないまま講義に臨んでいる
	企画・立案 (18)	時間がとれず企画完成まで休んだ気がしない
		特定の指導者のみの企画・準備全体に関わっている
	授業内容 (4)	カリキュラムの更新に伴うその趣旨、意図等の説明不足
		全く講義を受けていない内容を話している
	資料作成 (7)	資料づくりに要する時間
	授業内容に対する不安 (4)	質的内容についての疑問・懸念
		講義内容に対する指導・助言体制
	研修回数 (6)	法人事業所管理者からの研修回数への不満
		回数が多いことによる負担
	指導者間の不均衡 (7)	指導者研修を受講しても研修を担ってくれない受講者の増加
	連携 (9)	指導者間の連携・共通認識・温度差
個人負担(指導者個人の善意) (6)	他者に仕事を回せない現実	
受講生の研修に対する理解 (12)	研修の目標設定と受講生の実態のズレが大きい	
受講対象者の格差 (1)	受講態度と受講者間の受講に臨む姿勢の格差	
未経験	研修は受講したが講師を経験する機会がない	

### 6-3). 実践者研修関係の業務に関する負担を軽減方法について（自由記載）

指導者の負担軽減方法に関する自由記載で、『指導者の増員』『指導者の質を高める』『研修の進め方』『行政の対応』『職場の理解や支援体制』『業務量の増大に対する対応』『実践研修受講生の人数制限や有資格』の7つの大カテゴリーに分けることができた(表 6-3)。最も多い意見としては『行政の対応』(260件)であり、その中の「県の対応に関する要望」(県が研修運営に関する役割を担ってほしい)という意見であった(64件)。しかし同時に行政がよく協力して運営している、との記述もあり、このことから都道府県ならびに指定都市の実践研修担当者が指導者と協力して実践研修を運営しているところから、委託先に企画・運営をそのまま依頼し研修事業に積極的に関わっていない行政までさまざまであることが考えられた。また、(予算として諸経費の計上)や(指導者の位置づけを明確にする)などの意見が抽出され、回答者自身が研修を開催するに当たり、諸経費を自己負担していることや、指導者の位置づけが不明瞭なために研修に支障が出ていることが考えられた。さらに、『市町村の対応に関する要望』において(指導者のバックアップをしてほしい)との意見は、回答者が研修を開催するに際し市町村のバックアップが弱い中で実践研修を担っている現状があり、これらの改善が負担軽減につながるということが明らかになった。

また『研修の進め方』に対する意見が100件あり、「研修を行う上での具体的な方策」として、(複数の人数で科目を担当したい)、(研修の機会を平等にしてほしい)、(研修の教材・進め方を共有したい)、(講師の選任化)、(指導者間で役割を決める)の5つの小カテゴリーが抽出された。また『指導者の質を高める』として、「指導者間の情報の共有や、連携、交流を密にとる」と言うカテゴリーが抽出され、「業務量の増大」として「(研修の準備を)時間外で行なっている」「(兼任業務であるために)業務量が増加している」というカテゴリーが抽出されたことから指導者が研修を兼任で担っており、その中で研修を運営していく負担について軽減していく必要性が指摘できた。

そのほかに、指導者が勤務している職場の理解や支援体制に関する意見が72件抽出され、その多くは指導者が研修事業に参加することに理解を示さないことであった。また、職場の実践研修に対する支援体制がない、とする意見も多く、これらの環境づくりが指導者の負担軽減に重要であることが示された。

一方で、回答者の1%は「策はない」というカテゴリーが抽出されたことから、さまざまな要望を思う人がいる一方で今ある研修に取り組んでいる回答者の姿がある。

ここでは回答者1人1人の回答した文章を文節ごとに区切り、カード化し、KJ法的手法にて分析を行った。( )内の件数は、自由記載の文節の件数であり、回答者の数ではない。



表 6-3 負担軽減に関する意見のまとめ

( ) は件数

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー
指導者の増員(44)	日程・開催地を増やす(12)	日程を柔軟にする。(6)
		開催地を増やす。(6)
指導者の質を高める(45)	指導者間の情報の共有、連携、交流を密にする(45)	指導者間で情報の共有をする。(12)
		指導者間の連携を図る。(26)
		指導者が交流を密にする。(7)
研修の進め方(100)	研修の企画、内容前準備が負担を減らす。(11)	研修・企画に対する負担である。(11)
		研修前の準備が負担である。(6)
	研修を行う際の具体的方策(89)	複数の人数で科目を担当したい。(9)
		研修の機会の平等にしてほしい。(18)
		研修の教材・進め方の共有したい。(15)
		講師の選任化したい。(19)
	指導者間で役割を決める。(22)	
行政の対応(260)	国の対応に関する意見(36)	予算づけをしてほしい(11)
		指導者の位置づけ(9)
	県の対応に関する意見(64)	県が研修運営に関する役割を担ってほしい。
	市町村の対応に関する意見(5)	指導者のバックアップを希望。
センターの対応に関する意見(37)	研修内容に関する要望(32)	
	指導者の認知症ケアの視点のズレの修正(2)	
職場の理解や支援体制(72)	職場の理解してもらえない。(53)	職場の理解(51)
	支援の体制がない。(19)	支援の体制がない(19)
業務量の増大(26)	業務量が増大している。(9)	業務量の増大している(17)
	時間外に行っている。(17)	時間外に行っている(9)
実践研修受講生の人数制限や資格(8)	受講生の人数制限する。(5)	受講人数の制限する(5)
	受講生の受講資格を決める。(3)	受講生の資格(3)
		研修後の力量不足である。(18)
		不安である。(9)
		策は無い。(20)

## 〔7〕指導者研修事業に関する要望

### 7-1). 指導者研修に対する国への要望（自由記載）

回答者の国への要望として、『研修の方針』『外部評価』『資格の立場の確立』『人的・金銭的支援』『センターを増やす』『都道府県への対応』『指導者の活用』の7つのカテゴリーに分けられた。最も件数が多かったのは『研修の方針：339件』で、その中には、指導者研修のカリキュラムと実際の実践研修企画・カリキュラム立案に際してのギャップや、実務者研修から実践研修に変更したことの混乱など、センターへの要望もみられた。その他には、受講期間の要望としては、もっと短い期間、あるいは長い期間、とその要望はまちまちであったが、多くの意見として研修内容を充実してほしいとの要望であった。その一つに研究対象者の拡大や指導者研修受講者の質の確保であった。

次に『資格の立場の確立』が104件と多く、その大半が指導者の身分を保証する何らかの資格制度の確立であった。その背景には、実践研修事業等の企画・運営に当って現場を離れることの遠慮や後ろめたさも感じている回答者多いことが明らかになった。また地域での指導者に対する自治体の対応の差が大きく、研修事業に自治体が積極的に関わっている地域から全く指導者にまかせの地域があり、回答者の負担の大きさがまちまちで、その負担からくる定着率の低下が示された。指導者の負担軽減のための国への要望として、都道府県や指定都市への研修事業への対応に関する連携の強化を求める意見や人的補助の増加の要望が示された。

さらに、回答者の国への要望の中で『修了生の活用』については、認知症に関する地域活動に指導者が積極的に参加できる環境作りが要望としてあげられた。また、フォローアップ研修の充実や指導者に対する一般の認知度を高める方略などの意見がみられた。

(表7-1) 国に対する要望

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー
研修の方針 (339)	研修に対する指針 (31)	バックアップ (3)
		指導者研修の今後 (11)
	研修の内容 (176)	研修内容 (23)
		受講の期間 (5)
		受講生の質 (7)
		研修対象者の拡大 (19)
	GHに受講生が偏っている (7)	
外部評価 (5)	外部評価	外部評価 (第三者評価) (5)
資格の立場の確立 (104)	指導者の位置づけ	指導者資格の位置づけてほしい (14)
	身分の保証	身分保障をしてほしい。 (7)
	社会的立場。地位の確立	社会的立場・地位の明確にしてほしい。 (17)
	国家資格	国家資格とする (14)
人的・金銭的支援 (41)	人員増員	人的補助 (6)
	人員確保のための金銭補助	人を確保するための金銭補助 (3) 研修に対する金銭補助 (7)
センターを増やす (32)	センターのスタッフ増	センターの人員増 (2)
	センターを選択できる	センターを選択できる (4)
	センターの質の向上	センターの質の向上 (7)
都道府県に対して (40)	対応がまちまち	対応がまちまち (14)
	連携の実態	連携の実態 (4)
修了生の活用 (10)	地域への修了生の活用場の提供	地域への修了生の活用場の提供 (6)
	研修が認知されていない	研修が認知されていない (4)
	継続希望	継続希望 (3)
	定着率	定着率 (2)
	指導者個人の負担	指導者個人の負担 (9)

## 7-2). 指導者研修に対する都道府県・政令市への要望（自由記載）

都道府県・政令市への要望として、回答者が考えていたことは以下のように大カテゴリー、中カテゴリー、小カテゴリーに分かれる。表 7-2 を参照。

### （1）指導者（回答者）の意見の反映

最も大きなカテゴリーが『指導者の意見の反映』であった。その中の主なものは「指導者の適正」、「講師の資質」であった。指導者研修を担当する者の適正の課題は、現時点でどの程度考慮されているのか、単に経験年数だけで判断してよいのか、あるいは本人の希望等でよいのか等の指摘であった。講師の資質を担保するという点を考えても、今後は受講対象者の基準も見直し検討する必要があるように思われる。

### （2）実践研修受講対象者

実践研修がグループホームの職員を中心にしている傾向にある、との指摘があり、「グループホーム職員以外も対象にしてほしい」という意見があった。昨今の傾向として、受講者の多くがグループホーム関係者で占められ、指導者研修そのものがグループホーム職員のための研修と受け取られかねない点の指摘でもあると思われる。

### （3）精神的負担

「精神的負担」については、回答者が所属している政令市等の積極的かつ明確な指導が欲しい、つまり、職場の上司や同僚に対し指導者としていつまで研修事業に関わっていけばよいのか等の方針が定まらないことにより、いろいろな面で気兼ねをしなければならない現状への指摘であった。

### （4）指導者の活用方法

指導者をもっと活用してほしいとの意見から「指導者の活用の仕方」が挙げられた。ある一定の研修ばかりでなく幅広い研修に関わることが回答者のモチベーションを上げることに繋がるのではという意見であった。このことは、指導者研修を担当するだけではなく、幅広い活躍の場があることにより、更なる指導者としての資質の向上に繋がると考えたためではないかと思われる。

### （5）受講者の態度

実践研修受講者に対する意見として授業時の受講者の姿勢に疑問を抱く回答者もいた。ただ、出席することだけでよしとする態度に対する疑問であった。認知症介護の質の向上を考えるならば、実践研修に参加する対象者自身の意識が変わらなければならない。以上の点からも「受講生の資質」について検討が必要なのではないかと考える。

### （6）指導者へのバックアップ

『指導者へのバックアップ』の中で最も多かったものは「施設間における研修の理解に関する格差」、「都道府県・政令市と指導者の連携」、「フォローアップの実行」であった。これは、実践者研修と日常業務を兼務する指導者が充実し

た研修を提供できる環境づくりの希望であった。また、都道府県・政令市の職員との連携により、指導者研修をより充実したものとして確立したい、との願いやフォローアップ研修の確立が認知症介護の質を確保する上で必要とする意見も見られた。

#### (7) 研修機構の設置・研修のあり方

「指導者の位置づけ」、「事務分担」、「指導者間の連携」、「外部講師の導入」、「研修の必要経費の補助」、「研修の回数を増やす」行政の研修に対する企画・立案等において指導者が協力していく体制やそのための自治体のバックアップ体制の強化、そして指導者は自治体の仕事をしているということをもっと明確にしてほしい、ということ希望している。

#### (8) 自治体職員の意欲と情報伝達

「職員の意欲が欠ける」、「正確な情報の伝達・引継ぎ」が挙げられた。これは、定期的に変わる職員間の情報伝達がうまくいっていないことから生じる問題点への指摘でもある。また、担当する職員の実践研修に対する考え方や意識の差により、企画・立案等の連携に大きく左右されることが多い。それらのことに対する回答者の不満の要因として捉えることができるのではないか。

#### (9) 都道府県・政令市全体での取り組み体制

「方針・指針の明確化」、「指導者研修に対する具体的説明」、「責任範囲の明確化」が挙げられた。指導者研修に対し具体的にどのような位置づけにし、どのような方向に持っていくのか、現時点ではそれが明確でないという指摘である。これは、自治体にもよっても異なること、また、担当する職員の意識等でも変わってくることから、全国的なレベルで考えていく必要がある。

#### (10) 『公文書の発行』

「施設長宛の公文書発行」が挙げられた。これは、実践研修に関わる際に、現在は、職場や職場の職員に気兼ねしながら出なければならないことが多いという意見からも実践研修を担当するものとしての保証を得たいということなのではないかと思われる。

以上のことを踏まえ、調査結果で明らかになった点について、具体的、建設的な対応策の検討が求められている。

表 4 都道府県・政令市への要望

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー
実践研修のあり方 (37)	研修内容	研修の人数 (9)
		外部講師の導入 (5)
		研修の必要経費の補助 (16)
		研修の回数を増やす (7)
都道府県・政令市全体での取り組み体制 (22)	都道府県・政令市全体での取り組み	方針・指針の明確化 (6)
		実践研修に対する具体的説明 (13)
		責任範囲の明確化 (3)
公文書の発行 (2)	公文書の発行	施設長宛の公文書発行 (2)
自治体職員の意欲と情報伝達 (25)	自治体職員の意欲と情報伝達	職員の意欲が欠ける (3)
		正確な情報の伝達・引継ぎ (22)
指導者へのバックアップ (61)	指導者へのバックアップ	施設間における研修の理解に関する格差 (10)
		都道府県・政令市と指導者の連携 (26)
		フォローアップの実行 (25)
研修機構の設置 (36)	研修機構の設置	指導者の位置づけ (16)
		事務分担 (11)
		指導者間の連携 (9)
指導者の意見の反映 (81)	指導者の適正や資質 (32)	講師の資質 (13)
		指導者の適正 (19)
	受講者の対象範囲拡大 (21)	グループホーム (7)
		グループホーム以外も対象 (14)
	精神的負担 (13)	精神的負担 (13)
	指導者の活用の仕方 (6)	指導者の活用の仕方 (6)
受講生の資質 (9)	受講生の資質 (9)	

#### IV まとめ

1. 本調査は、地域の認知症介護実践研修における指導者の活動実態は明らかにすることを目的としている。対象者は、平成17年度までに認知症介護指導者研修センター（大府・東京・仙台）を修了した指導者は合計776人である。
2. 調査は、修了者776人全員に質問紙を郵送し、調査同意の有無を確認した後に調査票を返信する郵送法を用いた。回収数（回収率）は432票（55.7%）で、東京センター152票（53.9%）、大府センター144票（61.2%）、仙台センター136票（52.5%）であった。
3. 回答者のほとんどが指導者研修受講時と現在の所属都道府県・政令市とに違いはなく、職場として特別養護老人ホーム（38.0%）、グループホーム（20.1%）、老人保健施設（19.4%）の勤務者が多かった。受講時の役職と現在勤務している事業所等の役職を比較すると、事業所の長に5.6%、幹部・主任に3.9%が昇格し、一般職は2.8%減少した。
4. 所属している都道府県・政令市は、実践研修において指導者を十分活用していると思うと回答した者が「十分活用している」「概ね活用している」を含めると約9割であり、実践研修の企画・立案には、約75%の者が関与していた。そのうち73%の回答者は実践研修の企画・立案に関与していた。その際に約70%の回答者は、行政担当者と協議しながら行っていると回答した。
5. 回答者の地域では、実践者研修の講義演習に回答者を約95%活用している回答し、実践リーダー研修でも90%以上が指導者を活用している回答した。また回答者が実際に講義・演習の講師を担当しているのは約8割であり、リーダー研修では約7割であった。
6. 約74%の回答者の事業所で実践研修を受け入れていたが、それらを受け入れていない事業所で今後もその意向がない事業所は約6割みられた。
7. 実践研修関連事業に参加する際に回答者が勤務している事業者の理解度は、「ほぼ問題なく参加できる」者が約8割であるが、中には参加しにくいと回答したものも約15%みられた。
8. 回答者が他の事業所からの依頼を受けて助言や指導を行うことは6割があると回答しているが、約36%の回答者は、それらに関与していなかった。
9. フォローアップ研修には約3割の回答者が参加していたが、約1割の回答者は参加の予定が無い回答した。

10. 自由記載では、実践者研修の業務に関して指導者は、指導者の職場環境の問題や運営上の問題をはじめ、指導者の精神的・金銭的負担が明らかになった。その軽減方法として、自治体との連携強化や指導者としての身分の明確化・保証などが上げられた。さらに国への要望として、指導者研修をはじめ実践研修の実施に際しての待遇改善、指導者の身分保障のための資格、指導者の地域活動の支援などがあげられた。さらに都道府県等への要望として、指導者の意見の反映、指導者研修受講資格の見直しなどがあげられた。



## 第3章

認知症指導者研修事業都道府県・政令市交流会

## 第3章 認知症指導者研修事業都道府県・政令市交流会

### I はじめに

平成13年度から実施している認知症介護指導者養成研修は、各地で実施される認知介護者研修事業の企画・立案等の役割を果たす認知症介護指導者を養成する事業である。平成17年度からは、これまで各地域で実施してきた認知症介護実務者研修基礎過程ならびに専門課程の研修から認知症介護実践者研修ならびに実践リーダー研修にカリキュラムが変更され、各都道府県ならびに政令市（以下都道府県等）で実施されている。

本研究事業は、実践者研修ならびに実践リーダー研修の実施主体者である都道府県等の指導者研修担当者と認知症介護研究研修センター研修担当者が認知症介護指導者研修に関して意見交換を行う機会を設けた。このような試みはかつて行われていなかったが、平成18年度からの指導者研修新カリキュラム策定に際して、各自治体が抱える研修実施に関する課題を明らかに、それらの対応を協議する必要がある。

### II 交流会の目的と参加者

#### 1. 開催目的

認知症介護研究研修センターで実施されている認知症介護指導者研修事業について、都道府県等関係部署の代表者ならびに東京・大府・仙台各センターの担当者と意見交換を行い、今後の認知症介護指導者研修の充実を図ることにある。

#### 2. 参加者

都道府県ならびに政令市の認知症介護研修担当者、3センター研修部長ならびに研修担当者である。現在47都道府県ならびに14政令市の合計61都道府県等の担当者のうち、42都道府県ならびに政令市の49名の参加をみた。

### Ⅲ 交流会スケジュール

#### 1. 開催日時・場所

- 1) 開催日時：平成17年11月28日（月）、29日（火）
- 2) 開催場所：認知症介護研究研修東京センター

#### 2. 3センター担当者

総括責任者 今井幸充 東京センター副センター長兼研修部長

センター	参加者氏名
仙台センター	加藤伸司 【研修研究部長】 矢吹知之 【研修研究員】
東京センター	長谷川和夫 【センター長】 今井幸充 【副センター長兼研修部長】 小野寺敦志 【研究企画主幹】 諏訪さゆり 【主任研修主幹】 中村考一 【研修主幹】
大府センター	柿本 誠 【研修部長】 可知昭江 【主任研修指導主幹】 中村裕子 【研修指導員】

#### 3. 交流会協議事項

- 1) 3センターの指導者研修事業報告
- 2) 指導者研修への要望と今後のあり方について
- 3) 実践研修事業の取り組みと課題
- 4) その他

#### 4. 交流会スケジュール

11月28日(月)

日 程	内 容
13:00-13:15 開会式	東京センター副センター長 今井幸充 開催の辞 浴風会理事長 板山 賢治 来賓挨拶 厚生労働省挨拶 認知症対策推進室 室長補佐 池田武俊
13:15-13:25 センター職員紹介	大府、東京、仙台センターの参加職員の紹介
13:25-13:35 交流会の目的	担当：今井幸充 # 平成17年度 都道府県交流会の目的を説明 # 交流会のスケジュールを説明 # センターの事業概要
13:35-13:50 センター活動紹介	担当：小野寺敦志 # 指導者研修ならびにフォローアップ研修の目的と意義 # 3センター共通研修内容の説明 # 指導者研修受講者の選抜方法について # 実践研修カリキュラムについて
13:50-14:05 3センター紹介	大府センター (柿本 誠) 東京センター (諏訪さゆり) 仙台センター (矢吹知之) (紹介内容) ① 担当地域、研修実績、研修特徴(カリキュラム構造図) ② 担当道府県の担当者に望むこと
14:05-15:05 都道府県等からの現状 と課題	福島県、東京都、滋賀県、福岡市の担当者から報告： # 各県での実践研修の実態、研修プログラム作成の過程、指導者の役割 実践研修の課題、など地域担当者がプレゼンテーション
14:05-14:20	# 仙台センター = 福島県
14:20-14:35	# 東京センター = 東京都
14:35-14:50	# 東京センター = 福岡県
14:50-15:05	# 大府センター = 滋賀県
15:05-15:20	休憩

<p>15:20-17:30</p> <p>ディスカッション 指導者の実態</p>	<p>ディスカッション：指導者の実態</p> <p>テーマ</p> <p>① 受講生推薦に関する基準、方法、決定基準 (40分)</p> <p>② 研修修了後の指導者の動向：処遇と役割 (40分)</p> <p>③ 都道府県の役割 (40分)</p> <p>【方法】</p> <p>1) 各センター担当の都道府県に3つの部屋に分かれる。</p> <p>2F 大会議室 東京センター (諏訪、中村)</p> <p>3F ワークショップ室 大府センター (可知、柿本)</p> <p>3F 第1会議室 仙台センター (矢吹、加藤)</p> <p>2) グループでのディスカッションを行う。</p> <p>3) 各グループのファシリテーターはセンター職員が行う。</p> <p>4) 一つのテーマで40分のディスカッション</p>
<p>17:30</p>	<p>1日目終了</p>

11月29日(火)

<p>9:00-9:10</p> <p>Orientation</p>	<p>担当：今井幸充</p> <p>本日の予定、グループディスカッションの進め方の説明</p>
<p>9:10-10:10</p> <p>グループ発表</p> <p>9:10-9:30</p> <p>9:30-9:50</p> <p>9:50-10:10</p>	<p>担当：今井幸充</p> <p>前日のグループディスカッションのまとめを発表する</p> <p>仙台センター</p> <p>東京センター</p> <p>大府センター</p>
<p>10:10-10:25</p>	<p>休憩</p>
<p>10:25-12:00</p> <p>総合討論</p>	<p>司会 今井幸充</p> <p>テーマ：実践研修の現状の課題と今後のあり方について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ センタースタッフと都道府県の意見交流</li> <li>・ お互いに意見を出し合う</li> </ul>
<p>12:00-12:10</p>	<p>閉会の辞 東京センター長 長谷川和夫</p>

## IV 都道府県等からの指導者活動状況の報告

交流会では、福島県、東京都、滋賀県、福岡市の実践研修を企画・立案している行政担当者ならびに認知症介護指導者から、実践研修の実態、研修プログラム作成の過程、指導者の役割、実践研修の課題などが示された。

### A. 福島県における指導者の役割と円滑な研修運営のための関係作り

認知症介護指導者養成研修修了者（福島県第2期生）  
介護老人保健施設 ひもろぎの園 石井 利幸

#### 1 平成13年度から現在までの流れ

現在の福島県の状況を説明する前に、平成13年に本研修事業が開始されてからこれまでどのような流れで認知症介護指導者の体制を整えてきたのかを述べる。

福島県では、平成12年度末に県が痴呆介護指導者養成研修（現 認知症介護指導者養成研修。以下指導者研修という。）受講希望施設を公募し、県内5地域から8施設8名を事前に決定した。受講者の選定に関しては、いわゆる一本釣りで決定している県も多い中で、当県では公募制をとったわけである。この意図としては、一本釣りの場合には県がお願いする形になってしまうため受託施設側が優位となり、県の思惑通りに研修事業を展開しにくくなるとの懸念があったらしい。公募であれば、“分かっている自分で希望したのだからやってください”という姿勢をとることが可能となるわけである。

福島県は通常大きく浜通り、中通り、会津の3地域に分けられるが、中通りをさらに県北、県中、県南の3つに分け、計5つの地域とする場合も多い。本県では当初から基礎課程を県内5地域で実施する予定であったため、指導者もこの5地域に均等に配置するねらいがあった。ちなみに現在の地域毎の指導者数（平成17年11月現在）は、県北3名、県中3名、県南3名、浜通り1名、会津3名となっており、浜通り以外では均等に配置できている。

さて、平成13年度は初年度ということで、指導者研修、専門課程、基礎課程の順に研修を開催した。上記8名のうち3名を初年度の指導者研修受講者として決定し、最初の2名が指導者研修を修了した段階で、すぐに専門課程の指導者として企画・運営に当たった。その間もう1人は第3期生として指導者研修を受講し、残る5名は福島県の第1回専門課程受講生として研修に参加した。これによりこの時点で8名間のある程度関係を築くことができ、その後の研修運営に大いに役立つこととなった。その後の基礎課程では、企画及び講義などは第1期・2期生が担当し、専門課程を修了した5名の施設が研修会場の提供や予算管理等などの運営面を担当

した。基礎課程を担当した専門課程修了者は、指導者研修を受講する前に研修運営や演習のファシリテーターなども経験することができ、自分が今後指導者としてどのように研修に関わればいいのかというイメージを持ってもらうことにもつながった。そして平成14年度からは、前年度に企画・運営に参加しなかった第3期生に加えて、残りの5名も指導者研修修了後、順次研修企画等に参加していただいた。この8名以降も専門課程修了者の中から公募により指導者研修受講者を決定しており、現在まで早い段階での人間関係作りと、研修像の共有が可能になっている。

## 2 現在の研修企画・運営等における指導者の役割

### (1) 年間スケジュール・会議日程の調整

年間の研修日程は、県が示すのではなく指導者の都合等を考慮しながら全指導者で検討している。これは、実際に研修運営を担当するのが指導者及び所属施設であるため、施設の予定等を考慮しなければ研修運営に支障をきたすからである。

カリキュラム検討会議は必要に応じて開催しているが、特に今年度は新カリキュラムの導入のために頻繁に会議を実施した。今日現在までに1日を通しての会議を17回実施している。この開催数及び日程も指導者の要望により開催していただいている。

### (2) 研修カリキュラムの作成

研修カリキュラムの作成に当たっては、厚生労働省から示された新標準カリキュラムを基にしているが、指導者が解釈を加え自由な発想で企画している。県によっては新標準カリキュラムをそのまま行なっているところもあるようだが、当県の指導者はこれを金科玉条としてありがたく戴こうとは考えてはいない。本報告の主旨とは異なるので控えるが、そもそも新標準カリキュラムが現状に適したものかどうか甚だ疑問であるし、何を意図しているか分からないものを科目に取り入れるようでは研修の質が低下するだけではないか。

また、カリキュラムや研修日数等に加え、各科目の詳細な内容も全指導者で検討し、各科目の関連付けと具体的展開方法も事前に確認している。これにより科目ごとの落としどころが明確になり、さらに全体として一貫性のある研修を企画することができている。

さて、会議に関する課題としては、現在は全指導者が一同に会して討議を行なっているが、発言が多い指導者と少ない指導者が出てきてしまうため、全員が満遍なく意見を出し合えるような配慮が必要である。指導者の多くは現在のまま全員で話し合うことを望んでおり、現在的人数であればかろうじてこの形式での会議も可能となっている。しかし今後も年3名ずつ指導者が増加した場合、新たな会議の仕組みを考える必要がある。この対策として、今年度は実践者研修のカリキュラムを作成するために、指導者を2グループに分け、A案とB案の2つのカリキュラム案を作成し、その後全指導者で2つの案を報告しあい、よい部分を合わせて1つのカリ

キュラムにまとめるという試みを行なった。しかし当県では上述のようにかなり細かい部分まで内容を設定しているため、企画に参加しなかった指導者にはその意図を十分に伝えられないと感じることが多々あった。したがって、今後単純に指導者をグループ分けして役割分担すればいいとは考えられず、どのような体制にしておくべきか更に検討しなければならない。

いずれにしても、会議で最も重視していることは、指導者間での遠慮をなくし、妥協なしで徹底的に討議することである。そのために、折にふれて指導者同士で泊りがけの会議や酒席での話し合いなどを多く設けるようにし、可能であれば県担当者にも参加していただいている。このような場は円滑な人間関係作りのために欠かせないものである。

### (3) 講師の選定

殆どの科目は指導者が担当しているが、医学面の講義は基本的に研修担当施設の長に依頼している。指導者が研修に参加することについて、所属施設は指導者が個人的に引き受けてやっているという誤った認識を持っている場合がある。そこで、法人として引き受けた事業であるという認識を持ってもらうためにも施設長には開講式・閉講式での挨拶に加え、講義を担当してもらっている。

### (4) 研修運営

既に述べたように、基礎課程（現在は実践者研修）は地域毎に指導者の所属施設が担当している。この際、研修会場設営や受付、来賓・外部講師の接待係りなどには担当施設の職員をあてている。これも指導者が個人的に行っている研修ではなく、法人全体で受けている事業であるとアピールする機会としても活用している。

研修の内容的な面に関しては、担当指導者を含め 4～5 名の指導者が常駐して初日からの流れを把握した上で指導に当たっている。

### (5) 県との連携

受講者に対して、研修や研修後の実践を効果的に進めてもらうために、必要に応じて研修の説明文書や上司への協力依頼文書などの案を指導者が作成し、県に検討の上発送していただけるように依頼している。また、場合によっては所属施設内で立場の弱い指導者に対してもサポートを依頼しており、昨年度末には高齢保健福祉グループの参事が全指導者の施設を訪問し、研修事業に対しての協力依頼を行っていただけた。

また、県担当者に研修内容や研修の様子をよく把握していただくために、研修を訪問した時には演習等に参加していただいている。



## B. 福島県における認知症介護実践研修の取り組み状況

福島県高齢保健福祉グループ 主事 小川 健

### 1 委託先について

(1) 委託先はどこか。またどのように委託先を決めたのか。

委託先は、福島県社会福祉事業団（以下、「事業団」とする）であり、随意契約である。平成17年度は、実践者研修、実践リーダー研修、グループホーム管理者研修を併せて委託している。過去を振り返れば、平成13年度5回実施した基礎課程については、5つの法人にそれぞれ委託して実施したが、それ以外は基礎課程、専門課程とも事業団に委託して実施してきている。

当県は、平成12年度に研修の受託希望について各施設に照会をかけている。その結果希望した施設が8つあり、これらの施設については、研修拠点施設として研修用の設備の整備を行った。事業団が運営する福島県やまぶき荘（特別養護老人ホーム）は研修拠点施設の1つであるが、第1期の指導者を派遣し、その指導者が認知症介護研究・研修センターで基礎課程・専門課程のカリキュラム検討委員として委嘱されるなど、研修拠点施設の中心的な立場にあることから委託先として事業団を選定したものである。また毎年良好に事業を運営していることや、他の指導者所属法人との良好な関係を保っていることから継続して委託先としている。

なお、委託先の選定にあたっては、年度当初の指導者会議において各指導者の意見を聴取する機会を設けていることを付記しておく。

(2) 研修実施に際してどの部分を委託しているか。

まず県と事業団の役割分担をどう考えているのか。次に事業団と各指導者の関係をどのように位置付けているのかを述べる。

県と事業団の役割であるが、受講生の募集、決定、修了証書の発行は県が行い、その他は事業団が担当するというのが基本スタンスである。ただし、「受講生の募集」には開催要領の作成も含まれ、県は開催要領作成の段階でカリキュラム・日程・定員・実施回数等、研修の本質部分を確定させる役割も担っていることは強調しておきたい。一方事業団は、研修運営に当たっての資金管理、研修事業の進行管理、講師依頼、各指導者との協働でのカリキュラム案の作成などを担っている。

次に事業団と指導者の関係である。県は事業団と委託契約を締結し、指導者やその所属する法人との契約関係はない。ここで注意していただきたいのは、事業団から指導者へのトップダウン方式ではないということである。カリキュラムや、研修の流れ、講義の具体的な内容などは、各指導者が自由に思うところをぶつけ合い、すり合わせた結果、良いものができるというのが当県の研修運営の基本的な理念である。前段落で、県が研修の本質部分を確定させる役割を担っていると述べたが、

このことにより、事業団任せではなく、指導者総体で作成した講義内容を尊重しているかどうか、県がチェックする研修運営体制が確保されていると理解している。現在は事業団の理解の下、各指導者の意見を十分に取り入れた研修内容で円滑に実施できている。

ただし、指導者が集まって研修の細部まで決めていく手法の欠点もある。議論によるボトムアップ方式は、かなりの時間を要するのである。丁寧に研修を作り上げ、質の高い研修が展開できるものの、指導者の出張が増大し、指導者の本来の職務との両立が困難になってきているケースもでてきている。県としても指導者の所属する法人に理解を求めていくなど、指導者をできるかぎり支援し、質の高い研修を継続していきたいと考えているところである。

### (3) 委託の利点と課題は何か

県の職員は通常4年程度で異動してしまう。直営の場合、担当の異動による研修事業への影響は大きいと予測される。逆に委託先は研修のノウハウを有しているところを選定するため、県の担当の異動による影響は最小限に抑止することが可能である。また、直営で実施しようとするれば、その事務をこなすため職員を増やす必要があるが、職員を増やせば、委託するよりコストが高くなる。コストが高くなった分、素晴らしい研修が展開できるかと言えば、先に述べたとおり、委託によった方が安定した良質の研修を実施できるのである。

逆に委託による課題として、県の担当者はカリキュラム構成や定員、実施回数等、大きな方針については把握しているが、現場からは離れることになるため、研修の効果や問題点、改善すべき点が実感としてはつかみにくくなる点があげられる。現場を離れることは委託の性質上当然の帰結ともいえるが、完全に任せきりにするのではなく、現場に足を運び、現状を指導者とともに考えていく姿勢をもつことが、指導者の意欲の向上や、速やかな問題点の改善につながるものと考えている。

## 2 実践研修の担当職員は、研修事業にどのように関わっているか

1の(2)の県と事業団との役割分担の箇所でも述べたが、受講生の募集、決定、修了証書の発行は県が行っている。その他、研修事業要綱の管理、予算積算、委託契約締結といった事務も行っている。事務量的に最も多いのは、受講生の選抜事務である。当県では毎年定員をおおきく上回る応募があるのだが、グループホームの義務付け研修に位置付けられているために受講させるべきという観点と、認知症ケアの質向上のため広く多様な介護職員に受講させるべきという観点との調和をとる観点から選抜を行っている。また、受講決定後の受講生の異動への対応も必要である。たとえば、受講決定後に受講生の入れ替えを当要求されるケースがある。つまり、Aという受講生が選ばれたが、Aではなく、Bを受講させて欲しいという要望である。このようなケースは研修が義務付けられるグループホームに多いのだが、

とりあえず誰でもいいから受講の枠を確保しておき、研修直前に介護支援専門員を確保し入れ替えるという手法である。こういったケースについては、原則認めないこととして対処したが、開催要領に明記していなかったことから、先方の納得が得にくいということがあった。想定されるケースは募集段階で要領に明記することで誤解等を防ぐ対策が必要である。

### 3 実践研修以外の研修事業での指導者活用の可能性について

「痴呆」が「認知症」に改められたことを契機として全国でスタートした「認知症サポーター100万人キャラバン事業」を指導者の協力を得て実施していきたいと考えている。この事業では、認知症の方をまちで支えていく住民（認知症サポーター）を100万人にするために、認知症に関する住民講座を展開していく。住民講座の講師役となるのが講座の展開方法を学ぶ専門の研修（キャラバン・メイト養成研修）の修了者であるキャラバン・メイトである。キャラバン・メイト養成研修の対象者には指導者も含まれることとされており、県としては認知症に関する研修運営のスキルを有する指導者に、本事業の中核としての役割を期待しているところである。

### 4 円滑に実践研修が実施されるため、指導者の所属している施設への効果的な働きかけとは

当県の研修運営は指導者の自由は発想のぶつかり合いを通して丁寧に組み立てていくため、多大な時間を要することはすでに述べた。また、研修の質を確保する観点から、実践者研修の定員を40名に抑えている。その分回数を多くし、年間6回実施している。実践者研修は各回5名程度の指導者が担当し、全受講者に指導者が関わられるようにしている。また、リーダー研修も、実習受け入れを担当する施設の指導者は、講義・演習段階からなるべく参加し、実習生の人柄を実習前に把握することにより、実習にスムーズに移行できるように工夫している。

このような運営は、研修の質を高める反面、指導者が職場を離れる日数の増大を招く。

指導者は施設の職員であるばかりでなく、施設において中核的な人物であるため、そのような人物の不在が施設にとっておおきな負担となることは想像に難くない。また、指導者が施設を空け続けると、施設において居場所を失うという結果になりかねない。したがって、法人代表者の事業に対する理解と協力を得られるよう努めるとともに、指導者が施設内で孤立することを防止するため、指導者の職場の上司、同僚の理解を得ることも併せて重要である。

当県では、平成17年度のカリキュラム改正により、指導者の出張が増えることが想定されたため、参事・主幹といったグループの長クラスが全施設を訪問し、研修への理解・協力を求めたところである。今後もどのような働きかけができるか、

さらに検討していきたいと考えている。

5 センターで実施している指導者研修の受講生をどのように選抜（推薦）しているのか

平成12年に研修受託の希望調査を実施し、8つの施設が希望したことはすでに述べたところである。平成13年度、平成14年度はこの8つの研修拠点施設に受講生の推薦を依頼し、順次センターに派遣した。平成15年度に入り、研修拠点施設からの推薦が一巡したことから、専門課程修了者の所属する施設に公募をかけることとした。平成17年度に初めて定員を超える応募があり、選抜を行うこととなった。当県は面積が大きいことから、受講生の便宜を図り、各方部で実践者研修を実施しているが、その際の指導者の移動距離を考えると、各地区にバランスよく指導者がいることが望ましい。この観点から、指導者が少ない地区を優先して選抜した。

## C. 東京都認知症介護実践研修について～現状と課題等～

東京都福祉保健局 高齢社会対策部 在宅支援課  
認知症支援担当 今 泉 友 紀 子

### 1. 研修事業の概要（実施にあたって工夫していること：別紙1、2）

- カリキュラム等検討委員会のほかに認知症介護指導者連絡会を設けている。
- 実践者研修・認知症介護グループホーム管理者研修の共通部分（4日間）を実施している。
- 実践者研修・認知症介護グループホーム管理者研修の講義中心の部分（2日間）を公開講座として実施している。  
（公開講座分の受講者数：各回220人程度）
- 認知症高齢者グループホームの管理者、計画作成担当者の受講については、内部関係部署（施設整備、事業者指定、運営）との連絡調整を密に行うようにしている。

### 2. 実施・運営等の方法、課題など

#### （1）具体的な実施方法

##### ①カリキュラム等検討委員会

- 実施方法：直営
- 主な業務：会議の運営、研修実施状況の報告等

※認知症介護指導者連絡会・・・直営（行政と指導者で協力して実施）

##### ②認知症介護実践研修

下記の2件の委託で実施している。

#### 1) 実践研修（GH管理者研修含む）の主に研修運営部分

- 主な委託内容：研修運営業務  
（受講生の募集、講師の日程及び内容調整、研修当日の対応等運営全般）
- 委託先の選定方法：ある程度福祉分野の実績を考慮した上での価格競争

#### 2) 実践リーダー研修の他施設実習委託

- 主な委託内容：実践リーダー研修の他施設実習（5日間）にかかる部分の実施
- 委託先の選定方法：主に認知症介護指導者の所属する法人

#### （2）行政、認知症介護指導者等の関わり

##### ①行政の関わり

- カリキュラム等検討委員会の運営
- 指導者連絡会の運営
- 研修委託先との連絡調整（受講生の調整、修了者の確定は都の業務）

※指導者と協力してカリキュラムの原案作成、内容の調整、委託先との内容等

調整、講師候補者の選定等

※指導者の所属とは、実習の委託関係でやりとりをしている。実習については、実習施設の担当者の連絡会を行い、指導者以外の担当にも直接意見交換できる機会を設けている。

②認知症介護指導者の関わり

- 研修カリキュラムの作成、企画、講師、実習の指導等
- カリキュラム等検討委員会の委員
- 指導者連絡会への参加、運営

※指導者養成研修の受講生の選定については、下記のとおり

- 関係事業者団体、区市町村に情報提供、適任者の推薦のお願い
- 公募（一般向けにパンフレットをHP等に掲載している。）

平成17年度については、申込時に課題レポートの提出を求めた上で、事前に面接を行った。

(3) 実施に当たっての課題等

①委託、運営方法等について

- 行政担当者が関わる部分が多いので、行政と指導者、講師等で協力しながら実施できる。
- 委託先、指導者、講師等の調整が煩雑な面がある。  
(委託先が、毎年変わる可能性があり、また、受託先の専門性の度合いも安定しない。)
- 事業者数の増加、受講希望者が多い現状で、東京都が直接研修を実施するには、規模の面で限界がある。(独自で研修実施を計画している区市町村もある。)
- 認知症高齢者グループホームの指定権限が区市町村に移った後の開設に関わる受講の調整

②認知症介護指導者について

- 研修規模の拡大により、認知症介護指導者の企画、講師、実習等の負担が増えている。
- 認知症介護指導者の研修以外の活用が十分でない。
- 離職してしまう指導者が出てきており、指導者を十分活用できない。
- 認知症介護指導者養成研修受講について、長期間の研修のため、受けてほしい人材に必ずしも受講してもらえない場合がある。(指導者の質のばらつきがでてきている。)

(資料) 別紙1：平成17年度認知症介護研修事業体系

別紙2：平成17年度 認知症介護実践研修各回実施のイメージ

〔別紙1〕

### 【平成17年度認知症介護研修事業体系】

#### ○カリキュラム等検討委員会の開催

目的：認知症介護実践研修の実施全般（カリキュラム、実施方法等）について検討を行う。

内容：認知症介護実践研修の総合的な検討。基本方針、研修カリキュラムの検討、作成、修正等。

委員数：15名程度

構成メンバー：学識経験者（2名）、専門職（3名）（医師、介護支援専門員等）、認知症介護指導者（7名）  
行政（1名）

委員

#### ○認知症介護指導者連絡会

参加者：  
認知症介護指導者（受講予定者も含む）、東京都担当

内容等：研修カリキュラムの検討（ただし台の作成、各科目の詳細等）、指導者間の情報交換・勉強会等

※指導者と東京都の担当が共同で運営している。

講師・実習指導等

カリキュラム作成・検討

#### 認知症介護実践研修

##### ○実践リーダー研修

規模：120名（40名×3回）

日数：講義・演習 8日間  
他施設実習 5日間、  
職場実習 4週間

対象：施設・事業所等での指導者シベリ  
（区市町村の関与促進・担当者聴講）

##### ○実践者研修

規模：360名（60名×6回）

日数：講義・演習 6日間  
職場実習 2週間

対象：チームリーダーシベリ

※ GH計画作成担当者に受講が義務付けられている。

##### ○認知症高齢者グループホーム管理者研修

規模：120名（20名×6回）

日数：講義・演習 6日間  
他施設実習 1日間

対象：認知症高齢者GH管理者、  
管理者就任予定者

・共通部分（4日間）は、実践者研修、GH管理者研修合同で実施。

・講義中心の2日間は、公開講座として実施（各回220名程度）

・GH管理者、計画作成担当者の受講については、都関係部署（施設整備、運営等）と情報提供しながら調整。

〔別紙2〕

【平成17年度 認知症介護実践研修 各回実施のイメージ(参考)】

〔実践者研修・認知症高齢者グループホーム管理者研修〕

	1日目 (講義)	2日目 (講義)	3日目 (講義・演習)	4日目 (講義・演習)	実践者研修 5日目 (講義・演習)	GH管理者 研修 5日目 (講義・演習)	GH管理者 研修 6日目 (講義・演習)	実践者研修 6日目 (講義・演習)	(のべ8日間)
実践者研修	約300人		約80人	約80人	約60人		職場実習: 2週間	約60人	
認知症高齢者 GH管理者研修	約300人						他施設実習: 1日間	約20人	
公開講座								約20人	

※実践者研修とGH管理者研修の両方を受講する受講生もいる可能性があるので、実践者研修・GH管理者研修の5・6日目はそれぞれ別の日に設定する。

〔実践リーダー研修〕

	1日目	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	8日目	
実践リーダー研修	各日とも約40人(講義・演習)						他施設実習: 5日間	約40人 (講義・演習)	約40人 (講義・演習)
							(実習期間)	(実習期間)	
							職場実習: 4週間		

(実習日程)  
第1回: 9/14~10/4  
第2回: 11/8~11/15  
第3回: 1/10~1/24



## D. 滋賀県認知症介護研修と指導者の関わり

医療法人 湖青会 高齢者グループホーム志賀の里  
窪内 敏子

### 1. 滋賀県の認知症介護実践者研修・認知症介護実践リーダー研修（以後研修）の運営について

滋賀県の研修は、ほとんど滋賀県社会福祉協議会（以後県社協）に委託している。県社協は、滋賀県の研修センターとして研修会場を有し、この研修会場を提供しなければならない。つまり、県社協は、研修運営の専門機関であり、認知症研修に関しても全て県社協を事務局として運営されている。滋賀県の研修に関する業務は、受講生の募集と受講生の決定、修了証の発行、修了生の名簿管理である。県社協は、企画会議の開催、プログラム（カリキュラム）の作成、研修事務局である。認知症介護指導者養成研修修了者（以後指導者研修修了者）は、県社協と同様の業務を担い、実際に実践に基づいた研修を運営していく。

研修の運営回数は、旧基礎課程は滋賀県の運営を平成14年度から開始し、年2～4回、旧専門課程は平成15年から開始し、年2回である。受講人数は、旧専門課程50名程度で、施設のかたよりがないう県の研修担当者が受講決定を行っている。しかし、受講希望は、100～150名程度となっている。旧専門課程は、20～30名程度で、指導者研修修了者と件の研修担当者が、事前に提出されたレポートの内容を基に受講の決定を行っている。修了者の人数等は資料P4のとおりである。

研修を、県社協に委託し研修を行う利点は、滋賀県の研修担当として、県全体の高齢者ケアの傾向を把握した情報提供、県社協は、研修運営の専門機関としての情報提供、指導者研修修了者は、介護現場の実践を通しての情報提供ができ、研修内容よりも受講者の希望に添えるものに充実させることができる。今後の課題は、県の研修の位置づけを県の理念に沿って明確にし、単発の研修でなく流れのある研修にすることが挙げられる。

### 2. 滋賀県行政の研修担当職員の研修事業のかかわりについて

年間4～5回行われる研修の企画会議で、県の研修担当者と県社協、指導者研修修了者研修に関する運営を話し合う。厚生労働省の研修カリキュラムを参考に、研修単元が終了する毎に研修受講生に求めるアンケート結果に基づき、受講者のレディネスを把握し、研修のプログラムを作成している。

### 3. 指導者研修修了者の研修のかかわり・役割、認知症介護実践者（実践リーダー）研修以外での活用について

平成13年度～16年度で指導者研修修了者は12名である。研修の企画会議には、全員出席し、研修の企画、カリキュラムの作成と検討、外部講師の開拓等を行っている。また、研修の実際の運営、講義、演習等を中心的に担っている。滋賀県の研修は、外部講師の、講義・演習は少なく、認知症介護実践者研修の講義部分48時間中、外部講師は6.5時間、リーダー研修の講義部分78時間中24時間である。(資料P2、3参照)。認知症介護実践者(実践リーダー)研修以外での指導者の活用については、資料P4の。「介護実務者研修テーマ別研修」「市町職員研修」「一般啓発」の講師およびファシリテーターや、介護支援専門員の現任研修講師、新人研修の運営・講師等、県以外の市町独自で行う研修の講師等幅広く活用されている。滋賀県は、大津・南部・甲賀・東近江・湖東・湖北・高島(湖西広域連合)の7圏域に分類され、各圏域の認知症啓発リーダーとしての役割も担っている。

他に、滋賀県からの委託事業として、「もの忘れサポートセンターしが」の「認知症現地相談」「医療・福祉・保健専門職の合同研修会」(資料P5参照)で、妖精があれば、県内の事務所のスーパーバイズを行っている。

#### 4. 指導者研修修了者の、所属施設への働きかけについて

指導者研修を受講する前に、県の研修担当者から事業所の長に指導者研修を受講することの意味について説明がある。滋賀県では、平成17年度より「滋賀県認知症専門指導師」が創設され、指導者研修修了者が12名登録された。滋賀県認知症専門指導師(以後指導師)は資料P7～15のとおりである。指導師については、滋賀県と指導師の所属する各施設と「覚書」を交わし、指導師の研修への派遣回数や、派遣時の取り扱い等について文書により取り決めをしている。また、「登録証」を指導師の所属する施設に交付し、研修の実習フロアの開拓も行っている。

#### 5. 認知症介護指導者養成研修の研修生の選択と方法について

認知症介護実践リーダー研修修了者を対象(旧専門課程含む)に適任と思われる者を県内各事業所から公募する。ただし、事業所が指導者研修の意味を理解していない場合も多く、研修修了者でない者を推薦してくることも多い。「地域性」(ひとつの圏域に集中することを避ける)や「研修の受講状況」等を考慮し、県の研修担当者、指導師。参考意見を事務局である県社協に求める形で、話し合い決定していく。

#### 6. その他

見えてきた今後の研修の課題として、

##### 【指導者側】

- ① 指導者研修修了者の増員に伴い、企画会議等での意見の相違が目立ってきた。
- ② 各指導者の所属する事業所の考え方や、マンパワーによって研修に出やすい事

業所の

指導者研修修了者のみ、研修のかかわりに関する負担が増えてきた。

- ③ 指導者研修修了者のスキルアップの方法を、自身の研鑽に任せているため、認知症に関する考えかたに微妙なギャップが出てきた。

**【研修受講者側】**

- ① 認知症介護実践者・実践リーダー研修の到達目標に対するカリキュラムの内容と、旧基礎・専門課程の内容に差がありすぎて、受講生のレディネスが認知症介護実践者・実践リーダー研修の到達目標について来ていない。
- ② ①に伴い、実践者研修を受講するまでに何らかの研修が必要になってくる。
- ③ ①に伴い、旧基礎・専門課程修了者に継続的なフォローアップが必要である。
- ④ 研修修了者が、終了後に研鑽したり、お互い切磋琢磨できる機会がない。
- ⑤ 研修修了者の修了証発行に対する疑問（出席していれば終了証を発行するのか）

## E. 福岡市認知症介護実践研修の実践報告

財団法人 福岡市市民福祉サービス公社  
在宅支援課 坂本英嗣

### 平成17年度福岡市認知症介護実践研修の実践報告

～新カリキュラムへの取り組み及びこれからの課題～

財団法人 福岡市市民福祉サービス公社  
在宅支援課 坂本英嗣

1

### 福岡市認知症介護実践研修の実施機関

- 福岡市の外郭団体である「財団法人 福岡市市民福祉サービス公社 在宅支援課」が受託・実施
- 在宅支援課では、福岡市から次の事業を受託
  - 介護実習普及センター事業(福祉用具展示・介護講座)
  - 福岡市介護保険事業者研修事業
  - 支援費制度ヘルパー研修事業 等

2

### 福岡市認知症介護実践研修の概要

- 認知症介護実践者研修(年2回開催)
  - 講義・演習7日間(2,670分 → 標準+510分)
  - 他施設実習1日間(GH)
  - 職場実習4週間、中間報告半日、最終報告1日
- 認知症介護実践リーダー研修(年2回開催)
  - 講義・演習9日間(3,570分 → 標準+150分)
  - 他施設実習4日間(介護保険施設3日間、GH1日間)
  - 職場実習4週間、中間報告半日、最終報告1日

研修生が職場実習をスムーズに行えるようなカリキュラムを設定  
1.「職場実習の中間報告」を設定  
2.「実習課題設定」の時間の充実(300分)

3

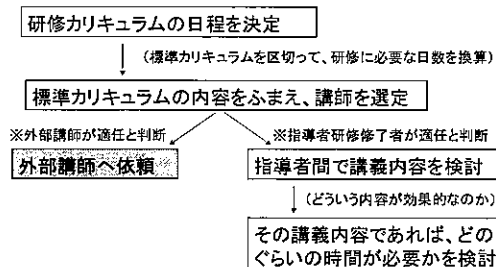
### 新カリキュラム作成の概要

- 打ち合わせ会議
- 構成:指導者研修修了者11人、事務局2人
- 期間:平成17年1月～7月(20回実施)
- 総時間 約75時間 ※1回につき約4時間実施

指導者研修修了者の平均参加人数は  
毎回約7人であった。

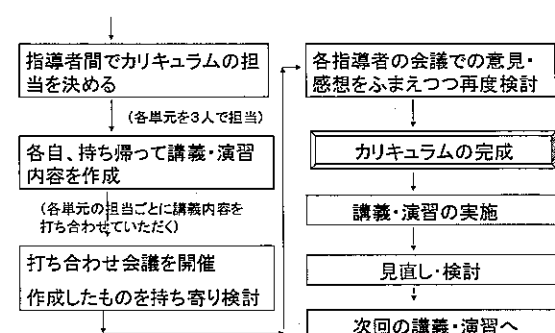
4

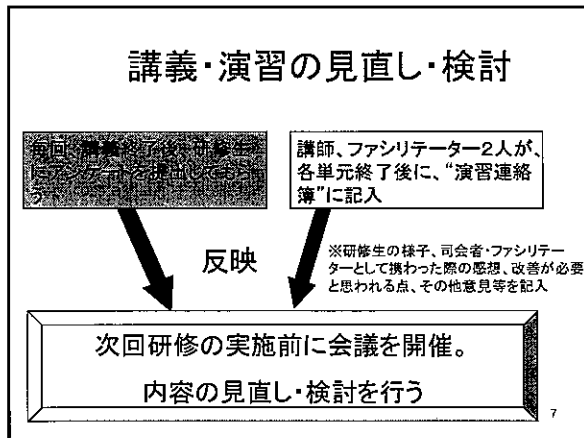
### 新カリキュラム作成にいたる経緯①



5

### 新カリキュラム作成にいたる経緯②





### なぜ新カリキュラムへスムーズに移行できたか

1. 指導者研修修了者間のチームワーク
2. 指導者研修修了者と事務局(公社)との役割分担
3. 福岡市(行政)の関与

### 1. 指導者研修修了者間のチームワーク

- ・ 13年度当初から指導者研修修了者として参加している方は、後から参加された指導者の方が意見を出しやすい雰囲気を作っている。
- ・ 講義・演習を司会1名・ファシリテーター2名で行っている。(複数名の分担)

メリット①

情報の共有

- ・ 指導者研修修了者は、誰でもすべての単元の講師になれる。
- ・ 次回研修の事前打ち合わせが、スムーズに進む。

リスク分散

メリット②

一体感を育む

- 福岡市では、指導者のみなさんがみんなの意見を尊重し合い、研修の企画立案を進めていくので、本研修に対する責任感と指導者間でのチームワークを育むことが出来る。

### 2. 指導者と事務局(公社)との役割分担

- ・ 指導者研修修了者
  - 主にカリキュラム編成、研修(講義・演習)の企画実施
- ・ 事務局(公社)
  - 研修事業の運営、総合調整
    - ・ 他施設実習説明会の実施。
    - ・ 自施設実習のサポート。
  - 指導者研修修了者のサポート
    - ・ 会議の日程及び内容の連絡。
    - ・ 指導者間の情報共有を図る。
    - ・ 市(行政)からの情報伝達。

### 福岡市(行政)の関与

- ・ 認知症介護研修推進計画の策定・実施  
(※研修のねらい、実施計画を明らかにするとともに、委託先への十分な説明を行うこと。)

指導者研修修了者の所属する事業所へ研修に対する協力の働きかけ

指導者研修修了者が気持ち良く、研修に協力していただけるような環境づくりが大切

### これからの課題

- ・ 指導者研修修了者の位置づけの見直し
- ・ 研修カリキュラムの短縮化
- ・ 基礎的研修の必要性

## V. 指導者研修の実態

交流会 1 日目に参加都道府県等を各センターの担当地域別に 3 つのグループに分け、センタースタッフと下記のテーマに沿って討論を行った。その結果をまとめ、2 日目の午前中に発表し総合討論が行われた。1 つのテーマに対して 40 分間の討論時間が当てられ、各グループのセンタースタッフが司会進行をつとめ、それぞれ自由に意見を述べた。

### 1. グループディスカッションのテーマ

- ①受講生推薦に関する基準、方法、決定基準 (40 分)
- ②研修修了後の指導者の動向：処遇と役割 (40 分)
- ③都道府県の役割 (40 分)

### 2. 大府センターグループディスカッションのまとめ

大府センター管轄の地域は、平成 17 年 11 月現在、15 府県、5 政令都市、あわせて 20 府県市であるが、今回の都道府県交流会に 14 府県市の参加があった。我々の予想を上回る 7 割の参加率であり、認知症介護指導者養成研修事業に対する関心の高さが伺える。また、当センター管轄地域の中で、研修生の派遣が少ない府県市がいくつかあるのだが、今回、それらの府県市の担当者全員の参加があった。他の府県市との情報共有が今回の交流会のねらいの一つであったことから考えると、各府県市の相違部分等が明確になったこと、また、先進的な取り組みをしている府県市の情報がそれぞれ持ち帰られることは、この交流会の大きな成果と言えるであろう。

大府センターの修了生がオブザーバーとして 2 名参加し、センター職員をあわせると、総参加者数は 19 名であった。研修担当者同士が情報交換できるというのは、初の試みであったが、現状やそれぞれの課題報告など短時間ながら有意義な議論ができたと思われる。

以下は、都道府県担当者とセンター職員の討議内容についてまとめたものである。

#### 1) 討議の議題と方法について

各県の担当者の自己紹介とともに、受講生の推薦基準、方法等を報告してもらい、一巡したところで質疑応答の時間を設けた。

#### 【議題】

- ① 受講生推薦に関する基準、方法、決定基準について
- ② 研修修了後の指導者の動向：処遇と役割
- ③ 都道府県の役割について

上記の 2 つの議題については、分割することが難しいと思われたため、議題を統合して自由に意見を出し合った。発表と同時に意見をポストイットに記入し、後ほどそれぞれの意見の関係付けや分類を行った。

## 2) 討議結果のまとめ

### (1) 受講生推薦に関する基準、方法、決定基準について

#### ① 受講生推薦に関する基準について

- 「国の規定による」という府県が全部であった。

#### ② 方法、決定基準

##### i) 旧専門課程（リーダー研修）修了者の中から、適当と思われる人物を選ぶ。

(5件)

- 専門課程（リーダー研修）修了者の事業所に案内を送付し公募する。
- 指導者の推薦（受講の態度などを見て）による一本釣りする。
- 地域や事業の種類に偏りがないように考慮して選定する。
- 研修修了者の役割について事業所の納得があることを重視する。

##### ii) 各団体の推薦により選ぶ。(4件)

- 老施協と老健協・グループホーム協会などから交替で推薦を受ける。

##### iii) 公募する。(2件)

- 特養、老健等各施設に募集案内を出し、書類選考により決定する。
- 基本的には書類選考＋施設長の推薦がある者とする。
- 基本的には書類選考＋県担当者の面接を行う。

##### iv) 実践研修受託法人を一本釣りし、そこから指導者を推薦してもらう。(1件)

#### ③ 推薦基準に関するセンターの希望について

##### i) 実践研修（旧実務者研修）を受講済みの方の中から推薦してほしい。

(できれば指導者の推薦で)

##### ii) 本人、事業所長ともに、認知症介護指導者の役割を十分理解できるよう伝達しておいていただきたい。

##### iii) できれば事前に小論文や面接などを行い、基礎学力が備わっている方を推薦してほしい。

### (2) 修了生の動向について

#### ① 実践研修の中心的役割（全府県）

- カリキュラム企画・講師・実習担当など

#### ② 他の研修の講師（3件）

- ケアマネ現任研修、地域住民向け研修など

- ・ 認知症専門指導者として県から認証を受け、認知症介護に携わる専門職の指導・育成にあたる。
- ③ アドバイザー事業に参加（2件）
- ・ 施設からの要請に応じてアドバイザーとして派遣される。
  - ・ 介護職員から FAX やメールで相談を受ける。
- ④ 修了生の動向についての課題
- i) 事業所の理解が得られず、指導者が企画会議や研修そのものに出られない場合がある。（研修参加以前に指導者本人、事業所に十分な理解がなかった場合に起こりやすい。）

【解決策のヒントとして滋賀県方式の報告】

- ・ 知事と法人トップとの間で覚書を交わす：「研修事業等への職員の派遣回数は年間 25 回までとする。」など。
  - ・ 研修参加が決まったあと、再度指導者の役割についての理解を促すため、県より法人トップへ説明を行う。
- ii) 指導者の活動実態は個人の熱意や都道府県担当者との人間関係に大きく影響されている。
- iii) 実践研修に関わる以外の役割を現在模索中である。
- iv) 指導者連絡会が十分行われていない。
- v) 指導者のスキルアップがそれぞれの自己研鑽に任されている。

(3) 都道府県の役割

① 現在の役割分担

- i) 行政・社協など研修受託施設・指導者の三者が協力体制をとっている。
- ii) 企画運営など指導者中心で行政は会議召集、参加者募集を行う。
- iii) 行政直営で研修を実施し、指導者に講師や実習担当を依頼する。

② 役割分担に関する課題

- i) 指導者をうまく県に活かすためには県の福祉の動向を明確にする必要がある。

(指導者を活かして認知症ケアをどのようにしたいのか)

- ii) 指導者の位置づけ（公的な役割）を明確に示す必要がある。
- iii) 指導者の活用を地域や他職種に周知する必要がある。



### ③ その他の課題

- i) 指導者は何人まで養成する必要があるのか。
- ii) 費用対効果に疑問がある。介護技術の底上げにどう貢献しているのか。
- iii) 指導者が10名を越えチームワークに乱れが出始めているが、県がどのように関与していくべきか。

#### 【解決策のヒントとして大阪府方式の報告】

- ・カリキュラム策定を実践者とリーダーとに分けて行っている。実習受け入れは全員で行っている。
- iv) 指導者の選定方法は一本釣り方式、公募方式それぞれにメリット・デメリットが考えられるが、説明責任の観点から選考基準を明確化する必要がある。
- v) 市町村が主力となる時代へ移行しつつあるが、県下で格差がないように統括的に指導者を育成していくという県の役割は大きい。
- vi) 地域のスーパーバイザーの役割が、指導者の他の役割に比して弱いと思われる。
  - ・現在は2県のみで、県などが窓口となり施設へ指導者を派遣するシステムがある。
- vii) 指導者が研修に出にくい状況がある。
  - ・研修参加以前に十分な理解を促す。
  - ・覚書などを作成する。
  - ・研修生だけではなく、施設全体で研修に取り組んでいるという意識付けをする必要がある。
  - ・施設の第三者評価のチェック項目に「指導者あるいは実践研修参加者が居るかどうか」というのを盛り込んでいただきたい。
  - ・担当者が変わっても、一定の認知症介護研修が維持されるようガイドラインを作成していきたい。

### 3) まとめと今後の展望

今まで、研修に対して都道府県によってかなりの温度差があることを、センターとしては認識しており、個々の担当者レベルと情報交換することはあった。しかし、今回一堂に会して、非常に先進的な取り組みをしている滋賀県などの情報を共有することで、研修担当者に少なからず変化をもたらしたのではないかと思われる。「交流会は継続的に行って欲しい。」「将来的に指導者が専門職団体を創設する援助をしたい。」など、前向きな意見も聞かれ、次年度以降も継続する必要があると強く感じられた。忙しい都道府県担当者の皆さんにお集まりいただくことを考えると、短時間でより多くの情報交換と有効な議論を展開する必要がある。事前に共通書式にて情報を入手しておく等の工夫も取り入れ、より綿密な計画をもって次年度以降の交流会に取り組みたいと考えている。

### 3. 東京センターグループディスカッションのまとめ

#### 1) ディスカッションの方法

- ・ 東京センター管轄都県市の担当者（以下、自治体担当者）が集合し、テーマに沿って一人ずつ聞き取りを行い、その後全体での議論を行った。
- ・ 取り上げたテーマは「受講生の選定方法、決定基準」、「研修修了後の指導者の動向：処遇と役割」、「都道府県の役割」という3つのテーマであった。
- ・ 「受講生の選定方法、決定基準」について30分、「研修修了後の指導者の動向：処遇と役割」、「都道府県の役割」について30分それぞれ聞き取りの時間をとった。
- ・ の出した意見・報告内容については、付箋に書き取り、模造紙に張り出して共有した。

#### 2) ディスカッションの結果と考察

##### (1) 受講生の選定方法、決定基準について

このテーマに関しては、「指導者研修受講候補者（以下、候補者）の募集・推薦の方法」「候補者の推薦決定の基準」「公募の場合の候補者決定の基準と方法」「受講決定の課題と対応策」について、意見交換・現状報告がなされた。具体的な内容は以下のとおりである

##### ①「候補者の募集・推薦の方法」について

候補者をどのような方法で、募集しセンターに推薦しているかについて情報共有を行った。結果として、大きく分けて以下の4つの方法が確認された。

- i) 要項に基づき、老健協、老施協、GH 協等の関係団体に対して推薦を依頼し、各団体から出された候補者をセンターに推薦する。
- ii) 要項に基づき、公募する
- iii) 指導者からの推薦に基づき、候補者をセンターに推薦する
- iv) 実践研修委託先から推薦を受けた候補者をセンターに推薦する

募集の方法は様々であるが、これら大きく4つの方法を組み合わせながら、募集をしている現状が確認された。組み合わせの例としては、「基本的には公募を行い、希望者の少ない場合は、団体に推薦依頼を行う」という方法や、「3回中2回は老施協、老健協等関係団体に推薦依頼をし、1回は公募する」という方法、「基本的に指導者のいる施設から推薦してもらい、状況に応じて老施協の推薦を受ける」といった方法があった。

また、③指導者の推薦に基づき候補者をセンターに推薦するについては、「実践研修修了者から、指導者が候補者を選考し、自治体担当者に推薦の提案をする」等の方法で行われていた。

指導者研修の主旨を理解し、意欲の高い受講生を、施設種別・職種にかかわらず、まんべんなく推薦する方法として、対象者を公募して、面接等を行い、その中から推薦するという方法を採用する自治体も出始めている状況である。

ただし、公募は研修の主旨を理解しているかどうかを確認すること（趣旨を理解してもらえるように説明すること）と、候補者が十分集まらない場合に違う方法（関係団体からの推薦など）を採用することを視野にいれておくことが求められるようだ。

## （2）「候補者の推薦決定の基準」について

候補者の推薦決定の基準については、要項に資格・経験年数・修了後の実践研修の企画・立案と講師としての参加が要件として挙げられているが、その他、自治体担当者が勘案している要件が、以下の5項目に整理された。

- ① 候補者の法人施設の理事長・施設長に、実践研修への参加など、指導者としての活動に関する理解があるか、理解が得られる施設・事業所か。（承諾書の提出）
- ② 候補者の所属施設・事業所が、実践研修の実習施設となることに理解の得られる施設・事業所か。
- ③ 候補者が、実践研修修了者（実践リーダー研修修了者）か。
- ④ 候補者の所属施設・事業所が、指導者の少ない地域かどうか。（指導者のいない地域の候補者を優先的に推薦している）
- ⑤ 現在の指導者の所属施設の種別・指導者の資格と重複しないかどうか。（現在の指導者の持っている資格や所属の施設種別について勘案して、幅広くなるように選定している。）

今回確認できた候補者決定の基準は、幅広く地域の実情に合った人材を推薦する基準を明確に示してあるといえるだろう。特に、施設に指導者としての活動に理解がないことが、指導者の活動の阻害要因になっている現状を踏まえると、まず受講決定の段階での施設・事業所への説明や確認が重要になる。これに関しては、庁舎への訪問を依頼し、同意を取っているという自治体もあった。

## （3）「公募の場合の候補者決定の基準と方法」について

「公募を採用している都県市においてはどのような方法で公募しているか」がテーマとなった。情報交換の内容を以下に整理する。

- ① 公募の対象者は、「専門課程修了者」「地域の事業所全体」などが挙げられた。
- ② 募集の際の課題として、「レポートの提出」や「面接」などが挙げられた。
- ③ レポートは、1200字、2000字などの分量が挙がり、テーマとして「認知症の

高齢者の自立的な生活を支援するためにあなたが取り組みたいこと」としていることなどが挙げられた。

- ④ 面接担当者は、「担当課長・係長」「自治体の担当者」などが挙げた。
- ⑤ 面接内容については、「指導者の役割について理解しているかどうか」「受講希望の理由」「実習施設となれるか」「施設長の推薦があるか」「研修に携われる量(時間)はどれくらいか」「これまでの講師歴、研修に対する意欲」「指導者としての活動を続けられるか」「協調性はどうか」などが挙げた。

公募を採用している自治体はまだ多いとは言えない状況であるが、参加した自治体担当者からの要望により、公募の場合の方法について情報共有の場が設けられたことから公募による推薦について、各自治体が前向きな姿勢であることが伺える。

公募を行う場合、モチベーションの高い人が候補者としてあがるという意味では、指導者研修の受講に際しても、指導者としての役割をとっていく上でも意義のあることだろう。意味のある人選のために、上記のディスカッションに挙げた要件は参考になるといえる。特に、認知症介護研修とその中での指導者研修の位置づけ、また指導者の役割をしっかりと意識しておく事が公募をより効果の高い募集方法として実施していく上で重要であると考えられる。

#### (4) 「受講決定の課題と対応策」について

指導者研修の受講決定における課題とその対応策については、以下の2つの課題とが示され、対応策について検討と情報共有が行われた。

- ① 「研修修了後に講師になることに対する認識が薄い」「認知症介護指導者としての役割を積極的に取れない人もいる。」

指導者の役割に関する意識が低く、積極的に講師等で参加しない指導者もいるということが、自治体担当者から挙げた。これに対する対応策として実際に行っている例として挙げたものとしては、「研修前後に、候補者・候補者所属施設長(理事長)に自治体に訪問に来て説明を受けてもらうようにしている」、「承諾書を提出してもらい、意識づけるようにしている」などが挙げた。

- ② 指導者としての活動が多く、指導者に、施設・事業所(施設長)への気兼ねがある。施設から苦情がくる。

「指導者としての活動の比重が多く、施設に十分理解されないまま研修に携わらなければならない状態である」といった事や、その苦情が自治体に寄せられてくるということが、受講決定に関する課題として挙げられた。これに対する対応策として、施設・事業所について自治体の他の課から情報収集をして、必要な依頼方法を検討し、それを踏まえて実践研修の前やカリキュラム作成委員会の前に

連絡（電話などで）を行っているという意見が寄せられた。

グループ討論で出された受講決定における課題は、どちらも、ほとんどの自治体が抱える課題のようである。ただし、どの自治体も効果的な解決策を見出せていないというのが現状だった。

この問題に関して、「指導者に資格を与える」とか、「指導者がいることが施設にとってメリットになる状況を作る」という案も挙がっているが、まずは、各自治体が受講前の説明や受講後の事務的なフォローなどできることを確実にこなしていくことが、指導者の活動の支え、そして意識付けになると考える。また一方で、センターから自治体、指導者自身、指導者所属施設への説明を行うことも必要になってくるだろう。

#### ○東京センターから各自治体に対する受講決定に関する要望

討議・意見交換の後、東京センターからの議論に上がらなかった範囲での要望事項として、「受講決定に当たっては、認知症介護について分かっている人」、「実践研修の体系を分かっている人」を選定して欲しいという主旨の要望を提示した。

#### 2) 「研修修了後の指導者の動向：処遇と役割」「都道府県の役割」について

このテーマについては、「指導者が現在担っている役割」「実践研修の企画・立案の方法・手順」「実践研修の運営について」「実践研修や指導者の活動に関する課題とその対応策」という4つの視点で意見交換・情報共有を行った。具体的な内容は以下のとおりである。

##### (1) 「指導者が現在担っている役割」について

各自治体において、現在指導者が、担っている役割として以下のような役割が挙げられた。

- ① 実践研修の企画・立案と講師の役割
- ② 身体拘束・リスクマネジメント・ケアマネジメントなどに関する地域の研修の講師としての役割
- ③ 出張講座、短期研修等の企画・実践

①は、指導者の本来の役割である。ほとんどの自治体担当者から、「①のような役割をとっている」との回答が得られたが、中には「講師の役割のみをとっている」という自治体もあった。また、指導者の本来の役割以外に、地域の研修講師としての役割をとっているところや、出張講座や短期研修の企画・実践を行っているという自治体もあった。ある県では、指導者有志の会を発足し、研修企画・実践をしているという報告も聞かれた。

しかし、同時に、実践研修の企画・立案・講師としての役割の比重が大きく、研修以外の役割を担ってもらいにくいという認識を示す自治体担当者もいた。

指導者は、実践研修の企画・立案・実際の運営という大きな役割を担っているが、その他にも自主的な研修活動を企画の段階から行い地域に役立てている事例や、地域の研修の講師として活躍しているという事例が明らかになった。

## (2) 実践研修の企画・立案の方法・手順

実践研修の企画・立案の方法について、以下の3つの方法がとられていることが確認された。

- ① 研修内容について、年に数回打ち合わせ会議を行う
- ② 実践研修の開催ごとに、打ち合わせ会議を行う
- ③ 委託先に所属する指導者を中心にカリキュラム立案し、その他の指導者に担当を割り当てる

また、上記の議論の中で、各自治体からの依頼の仕方（公文書の出し方）について意見交換したいという要望が挙げられた。この質問の背景として、指導者が施設・事業所に指導者の役割を理解してもらいにくく、結果、指導者としての役割がとりにくいという問題意識に対する対応策について検討したいという考えがあったことが提案者から付け加えられた。

依頼の仕方やそれに関連する施設・事業所の理解を得るための方法として、以下の4つの方策が自治体担当者から挙げられた。

- ① 県・委託先より、年度始めに文書を送るようにしている（または訪問するようにしている）（研修会ごとには送らない）
- ② 研修カリキュラム企画会議・実践研修ごとに公文書を送るようにしている
- ③ 年度始めの挨拶のみで公文書を出していない。（きちんとした依頼を行うことが課題となっている）
- ④ 所属施設・事業所に基本的に指導者になった時点で訪問するようにしている。

実践研修の企画・立案については、会議を持つ回数やタイミングに地域差はあるものの、ほとんどの地域が指導者と自治体による打ち合わせ会議において、カリキュラム作成をしている現状であった。幅広い職種・職位・施設種別を持つ地域の指導者が意見をすり合わせて進めていく方法をとることが、質の高いカリキュラム構築と研修を通しての一貫した指導の基礎になるといえる。

役割分担として、委託施設の指導者を中心にカリキュラム作成を行っている地域もある。地域によってシステムを作りながら、役割分担を行うことは否定できない

が、均一な教育効果を得られるような指導体制を確保していく工夫は求められるだろう。

また、公文書の出し方等が自治体担当者の要望により議論に挙がっていることから、各自治体と指導者の所属施設等でスムーズな連携を図れるような方法を模索する必要があることが示唆されているといえるだろう。

### (3) 実践研修の運営について

実践研修の運営について、特に謝金・交通費等の支払い基準について情報交換したいという提案がなされ、共有が行われた。

- ① 謝金の支払い単位については、単元単位で計算している自治体から、一日単位で考えている自治体まで、様々であった。
- ② 実習施設には一日単位で謝金を払っている
- ③ 指導者の代替職員の経費は負担していない
- ④ 交通費について、一律か実費かについては、指導者に聞き取り一律としている等の情報が交換された。

実践研修の予算の状況についての情報交換の要望が挙がり、テーマとして取り上げられた。指導者や研修についての予算の組み方が課題となっていることが示唆された。

### (4) 実践研修や指導者の活動に関する課題とその対応策

実践研修や指導者の活動に関する課題とその対応策が話し合われた。主な論点を以下に整理する。

#### ① 指導者の所属する施設から、本務への支障があるという主旨の苦情が来る

自治体担当者の抱える問題意識として、「指導者の所属する施設から、本務への支障があるという主旨の苦情が来る」ということが再度挙げられた。指導者は、多くの場合、各施設での中心的な役割を担っており、その重要な人材が実践研修やその準備で施設・事業所を離れる時間が多いということが、大きな負担であるという施設側の認識が背景としてあることが自治体担当者から指摘された。

このような課題の対応策としては、「訪問して施設・事業所への状況説明を行っている」「必要なときに事前の電話連絡を行なっている」というところが情報共有されたが、一方で「何かフォローはしたいが具体策は今のところない」という自治体もあった。

#### ② 指導者同士の連携に課題がある（所属施設種別ごとに意見の隔たりがある）

指導者同士の考え方の意思疎通が十分にできていないということを課題とし

て挙げる自治体もあった。具体的には、特養・老健・グループホームといった施設種別ごとに認知症介護の理解について、考え方の隔たりがあるということが情報共有された。

これに対して、「指導者施設間のコーディネータとなる役割を社協にして、指導者にまんべんなく役割を割り振るといようなスタイルをとることにした」という意見が聞かれた。ただし、その場合社協に十分指導者研修の役割や意義・内容を伝える事が重要という補足が付け加えられた。）

### ③ 指導者の研修への参加状況に関する課題

また、指導者が積極的に講師としての役割をとらない（講師としての自立の状況にばらつきがある）という指摘も自治体担当者から出された。具体的には、講義の補助的な役割（ファシリテーター等）を行うことはあっても、講師としての役割を担うことがない指導者がいるという内容の指摘であった。

### ④ 指導者研修の新しい内容について、初期に受講した指導者が理解していない

また、指導者研修の内容について、5年の流れの中で新しく単元として加わった内容等について初期に受講した指導者が十分理解ができていないという指摘をする自治体もあった。新しく修了してきた指導者との情報交換の場の設定が課題として挙げられており、まだ対処できていない状況であるという趣旨での発言であった。

### ⑤ その他の問題意識

また、十分意見交換する時間はなかったが、以下のような課題が自治体の問題意識として挙げられた。

- ・ 指導者のフォローアップ研修を実施すること
- ・ 実践研修のフォローアップを行うこと
- ・ 指導者の参加状況の把握  
(業務としてではなく、年休を取って参加している指導者がいるようなので確認したい等)
- ・ 指導者連絡会の予算化に関する検討
- ・ 指導者の退任についての対応
- ・ 指導者の負担が大きい（一人平均 60 日／年の活動日数であるという報告もあった）

ここでも大きな問題となったのは、「指導者の活動に関する施設・事業所の理解が得られない」という点であった。

繰り返しになるが、このような指導者の負担を軽減する環境作りにむけて、ポイ



ントの一つになるのが議論でも挙げた、「各自治体からの指導者・指導者所属施設への依頼の仕方」であるだろう。公文書等を用いて、指導者と施設・事業所に「施設・事業所に依頼された公の業務に携わっている」という位置づけを確実に示していくことは理解を得るために重要であると考えられる。

また、指導者研修の目的・目標等の全体の方向性は初期から変更していないが、研修の組み立て方や方法の面で新しい内容を加えている部分があるために、初期の受講者と現在の受講者とでギャップがある状況が報告されている。指導者研修のフォローアップはシステムとして構築されているが、年2回（1回定員30人）という現状では、各地域全体の確実なフォローアップができるという状況にはいたりにくいだろう。指導者研修修了直後の指導者やフォローアップ研修修了直後の指導者からの情報伝達の機会を意図的につくっていくということが各自治体で、模索されると良いだろう。

さらに、実践研修のフォローアップについては、指導者の有志団体をつくって、実現している自治体もあれば、まだ実現に至っていない自治体もあり、自治体によって取り組みの程度に大きな開きがある状況といえる。

加えて、認知症介護研修制度が始まり5年を経過し、諸事情で居住地域が変わったり、退職したりということで、指導者としての役割を継続するか、またどう継続するか・どう引き継ぐかというような課題も浮かび上がってきている状況も見られた。

また、指導者同士の連携に課題があるという主旨の課題も出されている。これについては、まず、「指導者同士で積極的な議論がなされることは、研修の内容を吟味してより質の高い内容を模索していく上で重要なプロセスである」と考えることが必要だろう。指導者がそれぞれの職種・職位・施設種別を踏まえて、意見を提示しあうことが、幅広く効果の高い研修構築につながると考える。

同時に、指導者研修は認知症介護の質向上をねらって行われるものである。施設種別による研修内容の検討が必要な部分もあるが、基本的には、職種や施設種別を超えた認知症介護の質の向上に向けた研修の企画・運営がなされるものである事を確認しておきたい。

### 3) 全体のまとめ

認知症介護研修が体系化されてから5年目になるが、各地域とも指導者の数も充実し、運営も安定してきたこのタイミングで、自治体担当者が各自治体の状況や取り組み方法を共有することができたことは意義があったといえる。各自治体それぞれが研修の位置づけを理解し、工夫している事がディスカッションの中で明らかになった。

一方で、各自治体に共通して浮かび上がってきた課題にいかに対応するかが、十分に見えていない状況もある。実践事例を蓄積しながら、柔軟で効果的な運用を行

えるように、指導者と指導者所属施設・事業所、自治体、センターが協働して情報交換と迅速な対応を行えるような方策を今後さらに模索していきたい。

#### 4. 仙台センターグループディスカッションのまとめ

##### 1) 指導養成研修に関する課題

2001年に指導者養成研修事業が実施されてから、3センター併せて700名を越える受講生を受け入れ指導者を養成してきた。受講に当たっては、研修終了後の役割や指導者の活動内容を理解した上での受講は必須条件である。また、受講資格要件は設けているものの、現状においては受講生がそれら全てを満たしているとは言い難く、受講要件全てを満たすこと自体が困難であるという指摘もある。現在の受講資格要件は以下のようになっている。

- A. 医師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学・作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、言語聴覚士又は精神保健福祉士のいずれかの資格を有する者又はこれに準ずる者

※保健婦助産婦看護婦法の一部が改正され、平成14年3月1日から施行されました。

この改正により、保健婦（又は保健士）、助産婦、看護婦（又は看護師）及び准看護婦（又は准看護師）という名称が、保健師、助産師、看護師と男女統一したものとなりました

- B. ・介護保険施設・事業者等に従事し相当の介護実務経験を有する者  
・福祉系大学や養成学校等で指導的立場にある者  
・民間企業で認知症介護の教育に携わる者  
のいずれかの要件に該当する者
- C. 認知症介護実践研修に講師として従事することが予定されている者

また、認知症介護研修は、「実践者」「実践リーダー」「指導者養成研修」という階層的な枠組みで構成されていることから、「指導者養成研修」においては「実践者」「実践リーダー」研修を修了していることが望ましい。しかし、現状においては実践研修未受講者が多く存在し、研修受講者の意識格差が懸念されている。研修スタート時の受講生のアビリティの均一化を図ることによってより効果的な研修が実施可能になるのではないかとと思われる。

こうした現状から、受研修運営において、研修受講生推薦基準等の課題と推薦をする各都道府県市の受講者選定の現状を把握し、さらにその課題を共有化することによって受講生の推薦と修了後の活用方法を検討するとことを目的として意見交換を行った。

##### 2) 議論の方法と内容

センタースタッフがファシリテーターとしてグループに入り、各テーマに従って140分間のフリーディスカッションを行った。それぞれの内容は結論を求めるものではなく、情報交換をし、各都道府県市に持ち帰ることを目的とした。

ディスカッションのテーマは以下の通りである。

1. 指導者養成研修受講者推薦に関する基準・方法・決定基準について
2. 研修修了後の指導者の動向：処遇と役割について
3. 都道府県の役割について

### 3) ディスカッションの内容

#### (1) 受講者推薦基準等について

受講者の推薦基準については、「①一般的な基準」「②公募による推薦」「③指導者による推薦」「④協会・団体等からの推薦」「⑤その他」の5つに大別された。以下それぞれについての発言を記す。

##### ①一般的な基準の場合

- i) 中核的に指導的な役割が期待されている人
- ii) 実習の受け入れが可能なところ
- iii) 地域性を考慮し、バランスよく配置
- iv) 受講予定の人の施設等に対しては、施設長や事務長に説明する

##### ②公募している場合

- i) 実践者研修とリーダー研修を修了したところに対して公募する。その中から選定する
- ii) 公募だが、旧基礎課程・専門課程を受けた人を条件に公募
- iii) 公募だが、基礎・専門を受けていない人に対しては、指導者研修前に受講することが条件
- iv) 最初は一本釣りだったが、人がいなくなったので公募にした

##### ③協会・団体等からの推薦の場合

- i) 老施協・老健協・GH協などの団体に推薦を依頼している
- ii) 時代的に公募も考えられるが、公的な費用を使って行われる研修なので、誰でもいいというわけではなく、団体に依頼している。
- iii) 公的な研修なので、なかなか公募に踏み切れない

##### ④その他

- i) 地域性・施設の理解・実習受け入れの可能性などを考慮し、総合的に判断して一本釣りの的に選定を考える
- ii) 施設の評判でねらいを定め、人選は施設に任せる
- iii) 受講生推薦に関する課題(1)
- iv) 指導者研修を希望する人が少ない
- v) 応募してくる人の意欲はあるが、施設の理解が得られない
- vi) 実践研修の受講者にGHの人が多く、偏ってしまうので公募が難しい

- vii) 指導者が推薦しても施設側の理解が得られない
- viii) 公募しているが人数が増えたときの人選に困る（選定の基準や説明が難しい）
- ix) 募集するときには本人よりも施設長宛に打診することが必要になる
- x) 参加要件や期間等を考えると、大きな法人でないと指導者研修には出しにくい

## (2) 研修修了後の動向：処遇と役割について

研修終了後、認知症介護指導者には、「実践研修の企画者（プランナー）」「実践研修の講師（トレーナー）」「地域全体の認知症介護の質向上に向けた指導者（スーパーバイザー）」としての役割がある。ディスカッションにおいては、各都道府県市の活用の現状と、役割委譲の現状について意見交換を行った。

- ① 実践者研修だけではなく、地域の指導者として認知症サポート事業の処遇困難事例のアドバイザーや講師として協力してもらっている
- ② 社協等の研修講師として指導者を紹介
- ③ 指導者が増えてきたので、指導者の中で役割分担を考え始めている
- ④ 中心的な指導者が原案を作り、それを元に指導者が集まって修正したりする。
- ⑤ 企画会議は県等の担当者も一緒に参加して考える
- ⑥ 具体的な研修の内容は指導者が考え、県は運営面の仕事をする

## (3) 都道府県等の役割について

指導者は、所属する事業所との兼務であることから、前述した3つの役割を担うためには、都道府県市の支援が必要になる。また、実践研修の企画・運営については、それぞれの役割分担を明確にすることによって円滑な研修事業が行われる。ディスカッションにおいては、それらの意見交換、情報交換を行った。

- ① カリキュラム検討会等の文書を県の名前で出す（指導者からの要望）
- ② 県の担当者が指導者のいる施設の施設長を訪問し、理解を求める。そうすることによって施設長や同僚、先輩に対して指導者の役割が理解されやすい（指導者からの要望）
- ③ 実践者研修の日程や会議の予定などについて施設長を訪問してスケジュールを伝える
- ④ 地域のネットワークを作り、役割分担を明確にしたり、コミュニケーションを円滑にしようと努力している
- ⑤ 指導者と相談し、指導者全員が集まれる日を会議の日に行っている
- ⑥ 指導者全員が企画・講師の役割を担えるように考えている
- ⑦ 修了証の授与は県の担当と指導者からいわれるので、県の担当者が必ず出向く
- ⑧ 行政説明の部分は県の仕事として講師を務めることにしている

#### 4) 今後の課題

ディスカッションのテーマ意外で、都道府県市担当者から様々な意見や課題があげられた。以下はその内容である。

- ① 会議は年1回程度でも、出てきてくれる指導者は限られており、出てこない人は全く出てこない（出てくることができない）
- ② 県からの依頼文書を出しても出てこない人（出てくることができない人）は出てこない
- ③ 指導者だけではなく、実践リーダー研修の受講者に対する県からのバックアップやフォローも必要になってくる
- ④ 指導者の人の仕事が増えすぎて燃え尽きてしまいそうなのでいろいろなことを頼みにくい
- ⑤ 指導者から「県はこれだけ力を入れている」という意気込みを見せて欲しいといわれる
- ⑥ 指導者研修に出すメリットを施設側に提示したいが、納得してもらえらるような説明がうまくできない
- ⑦ 研修受講者の施設への定着率を高めていくための手だても必要ではないか
- ⑧ 施設を通してではなく、個人としても受講できるような体制を作っていくことも考えるべきではないか
- ⑨ 現状は県の行う研修で難しいが、今後は研修受講費用を徴収するような研修システムにしていった方が動機付けも高まるのではないか

## VI 認知症介護指導者研修事業都道府県等交流会に関するアンケート

回答者数 44名

質問1 この度の交流会に参加してあなたの満足度をお聞かせください

- |                |     |
|----------------|-----|
| 1. 大変満足した      | 12名 |
| 2. まあまあ満足      | 30名 |
| 3. 不満          | 1名  |
| 4. 非常に不満       | 0名  |
| (5). どちらともいえない | 1名  |

質問2 今回の交流会についてご自由にご意見をお書きください

- ・ 他県の取り組み状況や課題点、受講者の推薦基準、決定基準などがわかって非常に有意義だった 今後に役立てていきたい
- ・ 1日目のディスカッションの結果が翌日にはパワーポイントの形でまとめられていて、非常にうれしかった（コピーももらえて）
- ・ 国の概算要求を見ると来年度はさらにレベルアップが検討されているようだが、センターがかかわっている部分があるのであれば、情報提供をお願いしたい 逆に今更の説明（3-1）は必要ない
- ・ マニュアル、ガイドラインの作成を示してくれると、人材育成は確実にボトムアップできる
- ・ 全国的な資格として制度化できると、有資格者は全国どこであっても資格を生かして活動が可能となる
- ・ 指導者に資格を与えるのは重要だが、それだけでは多くの出張に出にくい状況は改善されないため、各縣市は国に資格を要求するだけでなく指導者の施設に何らかの特典を預けた方がよい
- ・ 厚生労働省が総合ディスカッションには出席して欲しかった
- ・ 受講者の募集方法は公募が望ましいが、現実的に難しいので各県の判断で決定できるようにしてほしい
- ・ 国の政策として、指導者研修修了者に対し、一定のレベル向上のために全体会議をすることで、自覚が生まれると思う
- ・ 本県の場合、研修指導者は熱意が感じられるが、受講者はGH職員で定員がいっぱいになり、研修を本当に受講したい人が受講できず矛盾を抱えているのが現状
- ・ 受講者（指導者養成研修）のレベルの問題を聞き、派遣する際、受講者の資質

をよく確認する必要性を感じた

- ・ どのような指導者を選ぶのが望ましいかわかったが、選び方が難しい（公正さ、熱意、施設への理解）
- ・ 指導者の役割として「地域のアドバイザー」があることをはじめて知った
- ・ 県と市との情報交換、実践研修、小グループでのディスカッションにもっと時間が欲しかった
- ・ 他県でも同じような問題点ばかりあがり、解決策のヒントが得られにくかった
- ・ 次回からは3センター持ち回りで開催されると各センターのことがよく理解できる
- ・ ディスカッションのテーマ1～3については、あらかじめ提出してもらい、まとめたものをもとにディスカッションしてもよかったのではないか
- ・ センター主催でセンターの要望、指導者研修のみに終わった。厚生労働省主催で認知症研修全体を検討する会が必要ではないか
- ・ 進行がスローすぎる。認知症介護研修の説明（国の要綱）等は把握している者が集まってきているので不必要
- ・ 連絡網の強化、ネットワークの制度化による情報交換機会の確保等も検討して欲しい 各担当者のメールアドレスを教えてください
- ・ 指導者養成研修単体を考えても解決しない。本来は厚生労働省が方針をだすべきである

質問3 今後も交流会の開催を希望しますか

- |              |     |
|--------------|-----|
| 1. 希望する      | 39名 |
| 2. 希望しない     | 0名  |
| 3. どちらともいえない | 5名  |

質問4 交流会の開催時期についていつ頃が業務と照らし合わせ適切と考えますか。最も適切と思われる月を2つお答え下さい

- |    |    |     |     |
|----|----|-----|-----|
| 1月 | 4名 | 7月  | 7名  |
| 2月 | 4名 | 8月  | 9名  |
| 3月 | 1名 | 9月  | 12名 |
| 4月 | 1名 | 10月 | 13名 |
| 5月 | 4名 | 11月 | 15名 |
| 6月 | 5名 | 12月 | 2名  |

質問5 次回の交流会開催に当たってのご要望をお聞かせください

- ・ 県と政令市を分けて意見交換する場を設けて欲しい
- ・ 各年度のカリキュラム、検討委員会の進め方、選考基準など一覧表にしてもらおうと次年度の計画の参考になる
- ・ 1日（AM+PM）で設定して欲しい
- ・ 行政（県市）+各県市の修了者の出席とし、具体的な実践研修の運営方法等についてディスカッションを行う。その際、事前課題を予め作成しておく
- ・ 少人数でのグループワーク、実践者・リーダー研修について話し合う時間が必要
- ・ 本県は旅費の支援がなくても参加できるので、旅費・飲み物は不要
- ・ 旅費があったので、参加できた。小さなエリア単位でも開催していいのでは
- ・ 事前アンケート、調査をすればもっと効率的に実施できる
- ・ 今回明らかになった課題、問題点のその後の検討状況について知りたい
- ・ 次回は事業検討前（予算時期以外）、研修センターに宿泊できる時期に実施してほしい
- ・ 今回十分検討できなかった実践研修や、リーダー・管理者・開設者研修のカリキュラム等支援、18年度から予定されている小規模・多機能の研修についても検討・意見交換をしてほしい
- ・ 今回のようにセンター毎の交流会の開催も入れてほしい
- ・ 実践研修の効果的な実施・課題分析があるということから、研修受託機関でありながら今回参加したが、指導者研修に関する議論が主であったため残念だった。カリキュラム内容の変更は事前に連絡してほしい
- ・ 今後介護保険の制度改正に伴う、研修事業の変更予定などについて情報がほしい
- ・ 今回のように意見が自由に言える雰囲気が望ましい
- ・ 1日で行ってほしい
- ・ ゆとりあるスケジュールを組んでほしい
- ・ 基調講演などあるとよいと思う

質問6 その他、交流会へのご意見やセンター研修事業に関するご意見をお聞かせ下さい

- ・ 内容も盛りだくさんで充実した交流会だった
- ・ 担当者は異動があるので一定の研修レベル維持のためにも毎年実施してほしい
- ・ 国の補助金の関係からか、受講料が決まっているのに委託契約を結ぶのは無駄ではないか。逆に県としては委託料は予算の範囲内というのが一般的であるとともに単独随契の理由が厳しくなっていることから、センターが迷惑をこうむることが考えられるので、負担金で受けたほうがよいのでは
- ・ 「センターと都道府県市との情報交流が大切」今回3つのテーマについて交流されたことは大きな進歩につながる
- ・ 制度を企画する立場（センター・厚労省）においては、現場の実態を把握して



## VII まとめ

1. 全国 61 の都道府県ならびに政令市の認知症介護研修担当者と 3 つの認知症介護研究研修センターによる「認知症指導者研修事業都道府県・政令市交流会」を開催し、42 都道府県ならびに政令市の 49 名が参加した。
2. 交流会での主な議論は、①受講生推薦に関する基準、方法、決定基準について、②研修修了後の指導者の動向：処遇と役割、③都道府県の役割について、であり、これらのテーマに沿って議論が進められた。
3. 福島県、東京都、滋賀県、福岡市の実践研修を企画・立案している行政担当者ならびに認知症介護指導者から、実践研修の実態、研修プログラム作成の過程、指導者の役割、実践研修の課題などが示された。
4. 3 センターの担当地域都道府県等の参加者が、3 つにグループに分かれ議論を行った。大府センターでは、滋賀県の取り組みのような実践研修に指導者を積極的に取り込もうとする行政から、実践研修を業者に丸投げし全く指導者と協働の取り組みのない行政までさまざまであり、今後交流会のような会を開催してお互いに情報を交換し合うことが重要との意見であった。
5. 東京センターのグループディスカッションでは、各自治体の課題の対応方法が不明確である現状に不満がある。課題に対して柔軟で効果的な運用を行えるように、指導者と指導者所属施設・事業所、自治体、センターが協働して情報交換と迅速な対応する方策を模索することが確認された。
6. 仙台センターのグループディスカッションでは、会議出席の義務化、指導者だけでなく実践リーダー研修受講者に対する県からのバックアップやフォローの必要性が議論された。また行政との協働した研修のあり方の検討の重要性が議論された。

## **第4章**

### **認知症指導者研修新カリキュラム策定作業報告**

## 第4章 認知症介護指導者研修新カリキュラム策定作業報告

### I 認知症介護指導者養成新カリキュラムの見直しの全体的方向性

#### 1 認知症介護指導者養成の新到達目標（新指導者像）

厚生労働省の「認知症介護指導者養成研修等事業」によると本研修の修了時の到達目標は3つの認知症介護能力となっている。一つ目は、認知症介護実践者研修を企画・立案する能力（以下「プランナー」という）二つ目は、研修の講義・演習・実習を担当する能力（以下「トレーナー」という）三つ目は、認知症介護の質の向上について指導・助言する能力（以下「スーパーバイザー」という）である。つまり、認知症介護の指導者像は①プランナー②トレーナー③スーパーバイザーの3つの役割が求められている。

新指導者像では、この3つの能力の充実と4つ目の能力として、地域社会で認知症を支える啓発活動の先導役や保健・医療・福祉・教育等の地域組織をコーディネートする地域支援啓発能力（以下「インタープリター」という）を加える必要がある。そして、この4つの能力を総称して「認知症介護実践能力」と定義するものとする。

この認知症介護実践能力を身につけた、新指導者は認知症介護研究・研修センター（仙台・東京・大府、以下「センター」という）の共通理念である「認知症の人が『尊厳』をもって共に暮らしてゆける社会の創造をめざす」実践的リーダーであることはいまでもない。

#### 2 認知症介護実践能力の新カリキュラムの構成

これまで、認知症介護の指導者像（プランナー・トレーナー・スーパーバイザー）の研修の到達目標達成のため、現カリキュラムは以下の5群から構成されている。I群が認知症介護研修の体系的理解（講義・演習）II群が認知症介護に関する方法・研究法の理解（講義・演習）III群が認知症介護の実践に対する指導（実習等）IV群が実習等指導方法の実践的理解（実習等）V群が教育成果の評価である。この研修到達目標達成のため、各3センターが（仙台・東京・大府）それぞれ、本研修体系を基本として、カリキュラムに創意・工夫を重ねてきた。

例えば仙台センターは模擬講義・模擬演習実践能力や教育実習（職場研修巡回含む）を。東京センターは認知症介護のプロを『育てるプロ』に育つことを目標に、自己教育から他者へのスーパーバイズの積み上げによる課題発見・課題解決能力を。大府センターは、パーソン・センタード・ケアの理念を全ての研修の基盤として位置づけ、スーパーバイザーの育成とセンター方式の活用に力点を傾けて取り組んでいる。

これらのことを考慮して、新カリキュラムの構成は（I群 認知症介護研修の体系的理解～VI群教育成果の評価）認知症介護の専門職としての①価値②知識③技術を基本的構成要素とする。さらにこれまでの構成を堅持しながら「地域社会への支援方法」を新

たに加えVI群から構成するものとする（V群の教育成果の評価をVI群に変更）。

### 3 認知症介護実践能力と新カリキュラムの内容

認知症介護実践力と新カリキュラムの構成（研修修了時到達目標）をI群の認知症介護研修の体系的理解（講義・演習）からVI群の教育成果の評価までについて述べてきた。その各群の構成全てに①価値②知識③技術の3点セットを組み合わせるものとする。特に価値のなかの、根本的価値（利用者の尊厳・平等）と中心的価値（利用者生存権・QOL）そして倫理（利用者自己実現と介護者の法令遵守）を指導者には徹底することを前提とするものとする。また、研修総時間数は現行を堅持しつつ講義を縮減し演習・実習の割合を増大させる。しかも全ての授業スタイルを帰納法的に変革し、演繹的手法は極力避けるものとする。

新カリキュラムの構成では、III群の認知症介護の実践に対する指導の科目のなかにメンタルヘルスを追加しV群の地域社会への支援方法の科目にヘルスプロモーションを設定する。また、各I群からVI群の一般目標（抽象的・包括的）の研修内容は介護実践能力の視点から具体的、個別的な行動目標（SBO:Specific Behavioral Objective）をたてるものとする。

### 4 現カリキュラムの課題と新カリキュラムの見直しの方向性

新カリキュラムを実現するためには、現在のカリキュラムの課題を整理する必要がある。特に以下3点の課題を挙げ見直しの方向性を考える。

- ① 研修生の習熟度の格差。介護の現場は数年単位でケアワーカーが入れ替わる。研修生に四つの能力を備えた認知症介護実践能力の醸成に格差が生じる。
- ② 外部講師に依存。センターの専任研修スタッフでは研修貫徹が困難で多くを外部講師に委ねている。
- ③ 研修効果の測定困難。研修期間内及び職場内での効果測定も総括的評価に委ねられている。

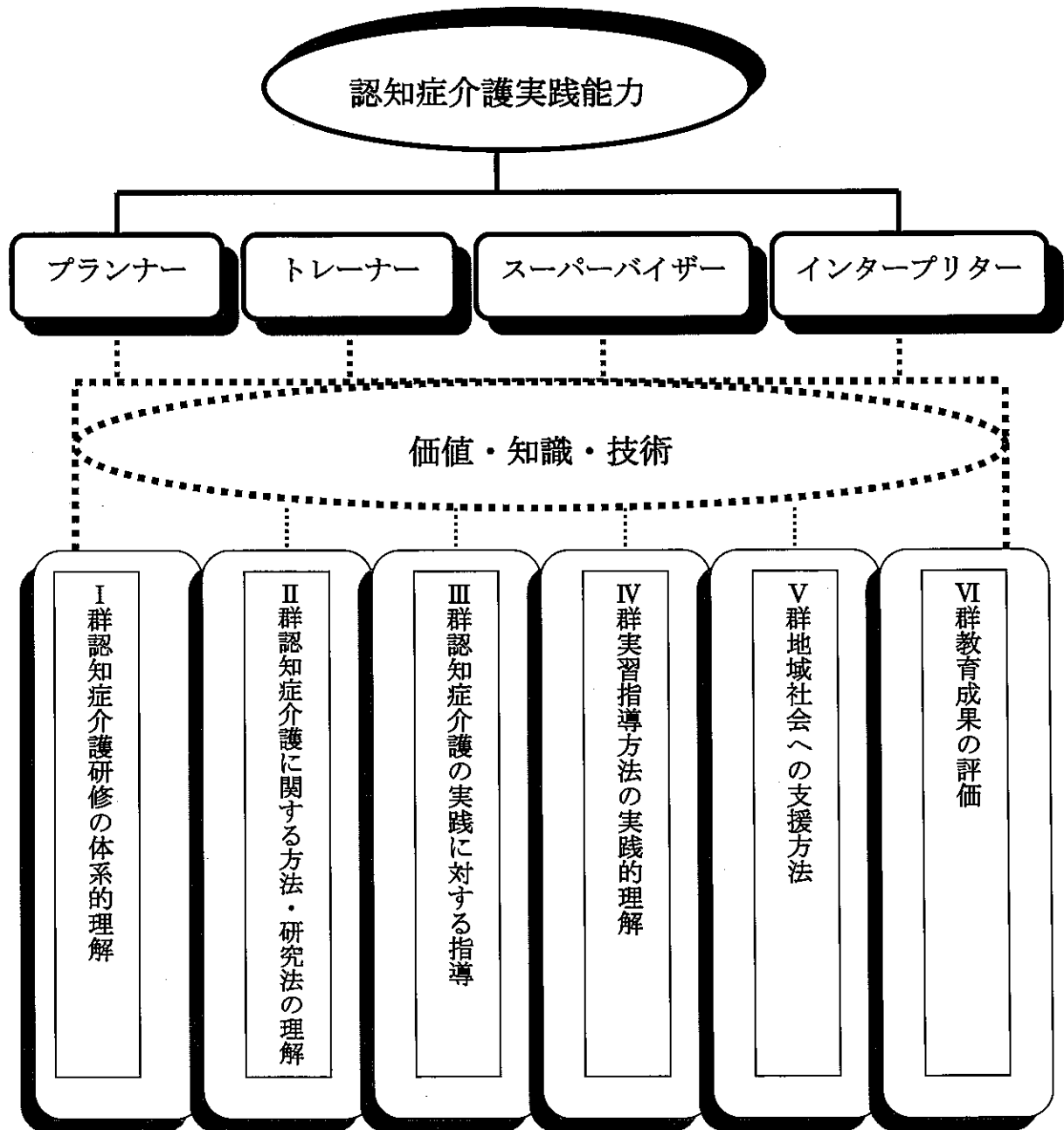
ではこの課題を新カリキュラムで解決する方向性の視点で整理すると、①の課題は、指導者研修生の受講資格を原則認知症介護について5年以上の現場経験を経ている者または認知症実践リーダー研修を修了している者を対象とする方向で検討する。

②は今後センターの指導者研修修了者を登録し、当事者や家族を含めた3センター合同の「講師人材バンク」の設立を目指す。

③は一般研修目標をさらに行動目標に具体的に落としこみポートフォリオ等を活用した形成的評価方法を確立する。

なお、今後も3センターのコアカリキュラムは3センター共通で全体の80%程度を目安とする。20%は各センターの独自性や地域性を出すための選択性やオプションのプログラムとする。

参考 認知症介護指導者像



## II 3センター指導者研修の現状

合計2回の指導者研修新カリキュラム作成委員会の議論の内容を以下に示す

### 1. 現状の指導者研修カリキュラム

#### (1) 東京センター

- ・ 認知症介護指導者養成研修の目的から5つの柱を基本として研修を組み立てている。
- ・ それまでの目的以上に細かいことをやっているという事実が出てきたので、それぞれこういうことをねらってこういうことを行っている(演習等の方法も含む)というのを細かく羅列して、整理したのが、認知症介護指導者養成研修の研修目標。
- ・ 15項目の目標となっている。これを開校式当日のオリエンテーションのときに一つ一つ細かく噛み砕いて説明している。
- ・ それぞれの研修目標を達成するために単元がある。必ずしも研修目標と研修の単元は一対一対応ではないことを説明している。
- ・ その流れを説明したのがLet's step upの資料である。
- ・ 常に自分を振り返るべし→対象を正しく召す、かつ対象の可能性を引き出すことを考えるべし→研修の基本を学び、創造的に生み出し実践し、修正を加え続ける→創造的かつチャレンジャーであり続けるべし、の流れで進めている。
- ・ 1~4はどんな風に各単元とリンクしているのかの説明

#### (2) 仙台センター

- ・ 最初に人材育成の研修であることの意識付け→いわれてきた人が多い。
- ・ 2週目は実践研修と実践リーダー研修に入るもの
- ・ メンタルヘルス・リスクマネジメント・コーチング・スーパービジョンなどが新しく入ってきた。
- ・ 教育論・スーパービジョンは専門の先生
- ・ 効果的な授業展開・・・自分たちが行わないといけないので自分たちがやるんだったらどうすればいいかを考えてもらう。振り返りもかねて。主体的に自分がするためにはどうするか
- ・ いろいろな演習技法を学ぶ。演習技法を多く入れた。
- ・ 3週目・・・認知症介護実践指導(アドバイザー)→実習の部分・・・認知症介護実践指導ガイドラインを用いる。
- ・ 研修企画(カリキュラム)→は実際作る。作ることによって実際の内容を理解する。

- ・ 実習施設スタッフから相談を受け、それに研修生は答えるという枠組みで行う。
- ・ 全体の流れ  
3つの関連施設(特養2・老健1)  
今その施設で困っていることは何か→それに対して指導者が答える
- ・ 実習でインタビューや話し合いを行い検討
- ・ 最終日にプレゼン → ユニットに1ヵ月後に評価してもらおう。妥当だったかどうか。実践できたかどうか。
- ・ 実習3日目に研修生同士でアドバイスしあう。

#### <職場研修>

- ・ 約1日半かけて計画作成
- ・ 巡回を行う(職場研修指導と事業所長への挨拶、修了後の話をする。必要な場合は健担当者に話をしに行く。)

#### <2週間のセンター研修>

- ・ 模擬講義・模擬演習をする
- ・ 修了式後ちネットの説明会
- ・ 来年度のカリキュラム作成済み
- ・ 人材育成科目と基礎科目の順序変更(人材育成いきなりだとしり込みしてしまう)
- ・ コミュニケーショントレーニングを入れていたが、認知症の人に対する部分を強化。
- ・ 教育論を増加(強化)・・・成人に対しての教育について

#### <課題>

- ・ アセスメント・ケアプラン  
一日でやることについてなかなか無理がある。センター方式をどのように取り入れていくか
- ・ 実際作る。作ることによって理解するところがあるが、いまいち落ちない。苦慮している。

#### 新カリ説明

なぜこれが入っているのか。実践研修で必修になっているのが何故かという質問がある。

#### (3) 大府センター

- ・ 研修のしおりを中心に報告
- ・ 標準カリキュラム:実際は外部講師もあり理想どおりにはいかないこともある。
- ・ 緑色の部分が復習にあたる部分(実践研修の)座学
- ・ 紫の部分が内藤先生に来ていただいて、実践研修の内容と指導方法について講

義をしてもらい、知識の部分を集約するという形で、センター方式の講義演習をまる二日取っている。

- ・ その後で今年度17年度から、新たに多く人材育成のための技法ということでスーパービジョンということで講義演習を3日間
  - ・ その後に今までの流れを踏まえてカリキュラムの企画を行う。4～5名のグループで。→内藤先生に来ていただいて発表および評価
  - ・ 企画と違うグループで模擬演習模擬講義の企画と発表→柿本先生の評価
  - ・ 他施設の見学
  - ・ その後、研究の進め方の講義を踏まえて、職場研修（そのまえにぼつぼつと研究テーマの整理をしておいてもらう。
  - ・ 職場研修
  - ・ 発表
- という流れ

- ・ 大府の特徴
  - センター方式2日間
  - 施設に行って施設に対してアドバイスという形にしていたが、対象者を決めてその人と徹底的に過ごす3日間ということにしている。その際センター方式の視点で徹底的に過ごす。
    - ・ センター方式の視点がかかなり色濃く入ってきている研修。
  - 当初は座学オンリーだった。徐々に演習をたくさん取り入れるようになった。今回スーパービジョンの部分を大幅に増やした。
  - 指導者の方ブレインでフォローアップしているがどうか。実際に指導者に入ってもらった。ご自分の体験を通して人材育成のあり方。
  -

### Ⅲ 新カリキュラムの検討

- ・ 大目標
- ・ 質の向上を目指す
- ・ 5年後に標準化される
- ・ 旧カリキュラムが一定程度達成されただろう
- ・ 次のステップのカリキュラム
- ・ 5年後の標準化されるもの(長谷川先生)2015年の高齢者介護をリンクさせている。
- ・ 5年後に一般化されている、定着しているべき内容
- ・ 骨子・中核的人材を育てる、介護保険に添った形で、包括的な地域ケア、実際



に現場に下りていくことをねらってカリキュラムを組む

- ・ 全体として大枠はどう変わったか

## 1) 実践研修の目的・目標から指導者研修の目的・目標を考える

指導者研修目的（目標）（案）：

- ① 実践者ならびに実践リーダー研修の研修企画、カリキュラムの作成ができる
- ② 認知症介護の理念を明確にし、介護現場での実践指導ができる
- ③ チームケアの推進、スーパーバイズ、危機管理、介護評価ができる
- ④ 介護現場でのアセスメント、ケアプランの作成等、ケアマネジメント技法等を指導できる
- ⑤ 地域の認知症介護実践の指導的役割を果たせる
- ⑥ その他

- ・ 愛知(大府センター)の実践について

実践者研修の3つの目標

- ①認知症介護の理念
- ②認知症高齢者の理解と生活の捉え方
- ③認知症高齢者の生活支援の方法  
(リーダー研修の目標)

- ④組織
- ⑤人材育成
- ⑥チームケア

- ・ 東京センター

認知症介護における課題抽出・課題分析に時間をかけているということを感じた。

問題の背景・全体像を捉えて、どこにどのようにアプローチしていけばいいかに力を入れていた

①～⑤どれにもかかってくる基礎的な力であるだろう。

課題分析とは、現状におけるさまざまな課題を明確に整理する、それに対するアプローチ方法を検討できる。など、

- ・ 今、現場で何を研修に取り入れたらいいかということを考えて取り組み力をつけるときに必要になってくるのでは。
- ・ 自分が大事だと思ったことに集中してまい進してしまうことがあった。
- ・ 例えば、実際はどうしているか→（PBL）を使っている。

- ① BS法で現場の疑問・課題を提出する

- ② KJ法で集約
  - ③ 2～3人で取り組みたい課題を決める
  - ④ 課題の背景の全体像を関連図で整理してもらう。
  - ⑤ 整理したことを元に課題解決の方法を文献レビュー・他の研修生への聞き取りを行う
  - ⑥ それに基づいて解決に向けた具体的な方法を考察する
  - ⑦ 発表会&質疑応答
- この中で問題の捉え方、考えるプロセスを学ぶと同時に

## 2) 新指導者研修カリキュラムの課題

### ① 研修受講資格の明確化

- ・ 現在の3つは変えなくていいのでそれに加えるという方向性でどうか
  - ・ 実践研修を受けている人も加えればいいのでは。
- 「相当の介護実務経験を有する者」を「実践リーダー研修または実務者研修専門課程修了者」にしたら、
- ・ GH修了者が増える可能性があるのではないか
- 指導者になる人をリーダー研修に無理やり入れるのは難しいということを担当者が言っていた。
- 指導者まで行くから目をつけた人をリーダー研修に優先的に受講させることの口実にはなる
- 決めるのは県だから、それに
- 入れてみてはどうか
- ・ 受講対象者を縛ることによって、県が受講者を選べなくなる等の不利益が出ることはないか。かえって首を絞めることにならないか。

### ② 研修時間と実習時間の設定

→カリキュラムの中で出てくる課題なので後回り

### ③ 演習・実習を中心としたカリキュラム

この様な方向でいいか

→ いい。カリキュラムができた段階で決まっていく

### ④ 履修項目の設定

今までの5つの柱があったこれをどう変えていくか。

- ・ 認知症介護研究の体系的理解
- ・ 認知症介護に関する方法・研究法の理解
- ・ 認知症介護の実践に関する指導
- ・ 実習等指導方法の実践的理解

- ・ 教育成果の指導
  - ⑤ 各履修項目のゴール設定
  - ⑥ 各単元の達成評価：理解、実践力の評価方法の開発、統一化
  - ⑦ その他
- ・ 将来的に指導者の役割をどうするか、何人ぐらいの数を目標にするのかを決めては、多すぎるという意見も出ている  
年間の指導者研修の回数ともかかわってくる。  
フォローアップ体制を強化していくという方向で考えていかななくてはならないという意見もある。

その他に

- ・ 特定技能研修（認知症ケアの研修やリスクマネジメント経営についての研修も入っている）  
指導者研修との兼ね合いは考えられていないが、将来的にはリンクさせていきたいなどという話が出ている。  
話としては、指導者研修というものもあった（介護福祉士としての指導者）

以上のようなことを踏まえると、より指導者研修の内容は、特化したものになってくる必要があるだろう。

指導者研修もさることながら都道府県レベルのニーズをおさえたものにしないといけない？

そのためにも、早めに新カリキュラムの作成をした後、われわれの中で共通のシラバスを作って各教員がそれにえだ葉をつけるという方向性にしたい。

### 3) 新指導者研修カリキュラム作成の方向付け

- ・ 実践者研修履修分野項目
  - ① 認知症介護の理念
  - ② 認知症高齢者の理解と生活の捉え方
  - ③ 認知症高齢者の生活支援の方法
  - ④ 実習
- ・ 実践リーダー研修履修分野項目
  - ① 認知症介護の理念
  - ② 認知症介護のための組織論
  - ③ 人材育成のための技法
  - ④ チームケアのための事例演習

## ⑤ 実習

現在の実践研修のカリキュラムの大きな分野は上のようになっている。

指導者研修の履修分野を決定していかないといけない。

指導者研修の目標に絡んでくる。

今日柱の大枠を決めたい！

### 指導者研修目的（目標）（案）

- ① 実践者ならびに実践リーダー研修の研修企画、カリキュラムの作成・講義、演習、実習の講師ができる。
- ② 認知症介護の理念を明確にし、介護現場での実践指導ができる。
- ③ チームケアの推進、スーパーバイズ、危機管理、介護評価ができる。
- ④ 介護現場でのアセスメント、ケアプランの作成等、ケアマネジメント技法を指導できる。
- ⑤ 課題解決の力をつける。
- ⑥ 地域の認知症介護実践の指導的役割を果たせる。
- ⑦ その他
- ⑧

今までの柱は下の5つ

- ・ 認知症介護研究の体系的理解
- ・ 認知症介護に関する方法・研究法の理解
- ・ 認知症介護の実践に関する指導
- ・ 実習等指導方法の実践的理解
- ・ 教育成果の指導

今井先生から掲げた目的（目標）から研修の骨子をつくる

目的

- ・ 理念
- ・ 生活（生活組織論）
- ・ 人材育成
- ・ 演習

目的の整理が必要ではないか？重複しているものがあると思われるので、整理した方が  
良い。

3つ（プランナー、トレーナー、スーパーバイザー）の育成を目標に3つの区分で、具体的な目的をそれぞれ立てる方がよいのではないか。

プランナー	トレーナー	スーパーバイザー
①の企画立案 (カリキュラムを含む)	①の講師	
②研修理念を明確化にする=理念(目標)を持ってもらう	②ケア理念	②ケア理念
	③チームケアの推進、スーパーバイズ・危機管理の指導ができる	③チームケアの推進、スーパーバイズ・危機管理の指導ができる
	④	

\*理念について1

事業所の目標

個人の信念、哲学

(理念をどう捉えるか?)

研修理念とケア理念の

どちらの概念として捉えるか?

理念を教えるか?理念の作り方を教えるか?(どこに焦点をあてるか?)

現在、仙台では作り方に重点が移行している

実践、実践リーダーでケア理念は構築してきている(仙台)

人材像をつくる事でケア理念が研修理念に反映されている(仙台)

\*目標(キーワード)分野別にくくる

- ・ 研修企画    ・ 講義の演習、指導    ・ 介護理念    ・ ケアマネジメント
- ・ チームケアの推進    ・ 地域支援・講師    ・ 課題分析    ・ 人材評価(コンピテンシー【能力】)    ・ 理念    ・ 教育力(人間力、総合力)    ・ 生活支援
- ・ チームケア(協働)    ・ 尊厳、人権(権利擁護)    ・ コミュニケーション
- ・ スーパーバイズ    ・ マネジメント(組織論、チームリーダー)    ・ 環境
- ・ 危機管理    ・ ティーチング、コーチング    ・ 論理的な思考(研究)
- ・ 事例分析ができる、事例分析の指導ができる    ・ 文章の書き方

以上をグルーピングして分野を作り、皆さんの意見を頂くことにする。

上記のキーワードから5分野程度に分ける。

- ① 研修指導立案に対する分野
- ② 介護研修の体系的理解

- ③ チームケア、スーパーバイズ、危機管理、介護評価
  - ④ ケアマネジメント技法
  - ⑤ 地域の認知紹介後実践の指導的役割
- それから教科を導きだしたい。

実習も単独の教科とし、実習指導も含め検討する。

実習の目的→ゴールを示し、実習指導要項の分野に入れる

各センターにて担当分野を分け、実際の作業分担を行う。

今後の分野の教科と時間配分を考える

シラバスの作成。

#### 4) 平成 18 年度予定

18 年度	研究計画
4 月	分野の決定—各分野の授業科目の検討
5 月	
6 月	認証介護指導者研修新カリキュラム作成委員会 各分野の授業科目案提出
7～9 月	各授業科目の目的、シラバスの明確化、評価方法の検討
10～12 月	シラバス概要の作成、評価方法の決定
19 年	
1～3 月	スタッフ Faculty Development の検討

・ この予定はこれでいいか

→良いだろう。委員を親委員会と作業部会に分けて行う予定

## IV まとめ

### 1 認知症介護指導者養成のねらい

認知症介護実践者等養成事業実施要綱（平成 18 年 3 月 31 日老発第 0331010 号老健局長通知）の目的

「高齢者介護実務者及びその指導的立場にあるものに対し、認知症高齢者の介護に関する実践的研修を実施すること、また、認知症介護を提供する事業所を管理する立場にあるもの等に対し、適切なサービスの提供に関する知識等を修得させるための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員を養成し、もって認知症高齢者に対する介護サービスの充実を図ることを目的とする」

が、最終的なねらいになる。以下のことから指導者研修における具体的な人材養成の目標は、以下の 2 点である。

- (1) 各都道府県ならびに政令指定都市で実施される認知症介護実践研修の企画・立案に参画し、講義、演習、実習を担当することができる能力を身につけること。
- (2) 介護保険・事業者等における介護の質の改善について指導することが出きること。

この 2 つの要件を備えた人材を養成することを主眼にしたカリキュラムの改訂が求められる。

### 2 新しい指導者カリキュラムを見直す際の外形的枠組み(案)

- (1) 研修受講対象者を、認知症介護実践リーダー研修修了者（経過措置として、旧専門課程修了者）であり、かつ、認知症介護実務経験が概ね 10 年程度の経験を有する者。なお、その他の対象者要件は、現在の要綱のままとし、上記の文章を加える形とする。
- (2) 指導者カリキュラムの日数は、現行を維持する。すなわち、講義、演習、実習等が約 30 日、職場研修 4 週間とする。  
なお、1 日の時間数の計算を 1 日 = 7 時間とする。ゆえに、実質的には、現行より時間数が削減されることになるといえる。

### 3 認知症介護指導者養成の新到達目標（新指導者像）としての枠組み（案）

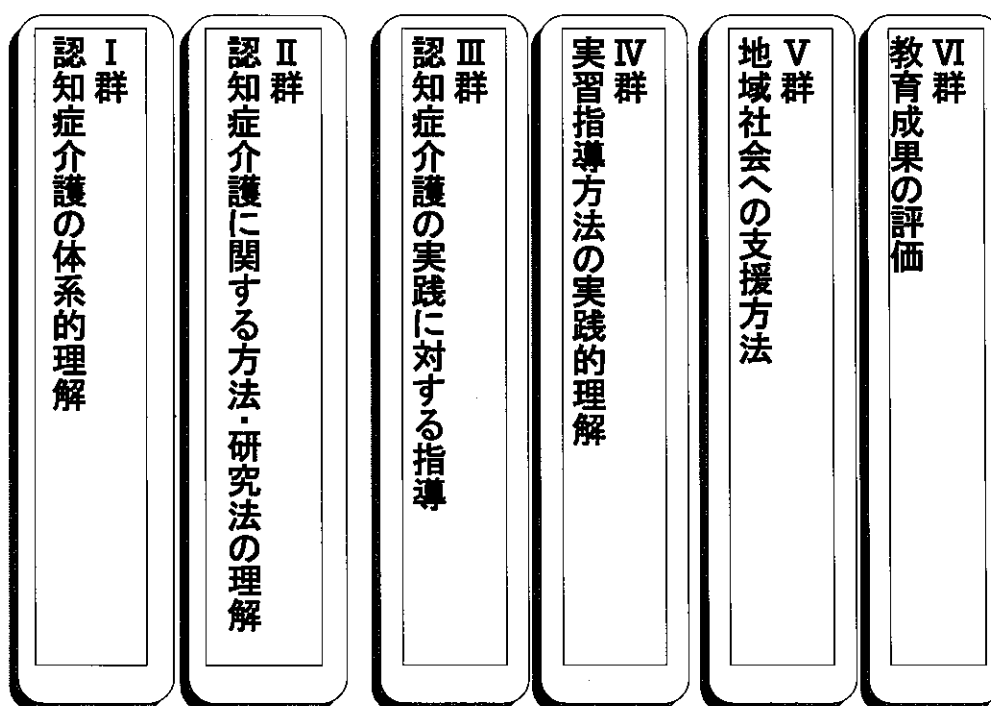
認知症介護指導者の人材像として、以下の4つを提案する。

- (1) **プランナー**：認知症介護実践者研修を企画・立案する能力
- (2) **トレーナー**：研修の講義・演習・実習を担当する能力
- (3) **スーパーパーザー**：認知症介護の質の改善について指導・助言する能力
- (4) **インタープリター**：地域社会で認知症を支える啓発活動の先導役や保健・医療・福祉・教育等の地域組織をコーディネートする地域支援啓発能力、

この4つの基礎となるものとして、認知症介護実務者としての役割とする。

### 4 認知症介護指導者養成の教科構成(案)

強化構成の外形的枠組みとしての名称は、柿本先生の案を踏襲し、下記のように提案する。地域支援のための教科を含め6つの教科から構成される。





〔資料1〕 大府センター認知症介護指導者養成研修修了者数

認知症介護研究・研修大府センター

	平成13年度			平成14年度			平成15年度			平成16年度			平成17年度			計
	1期生	2期生	3期生	4期生	5期生	6期生	7期生	8期生	9期生	10期生	11期生	12期生	13期生	14期生	15期生	
1 富山県	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	9
2 石川県	0	2	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	10
3 福井県	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
4 山梨県	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	8
5 長野県	3	0	0	2	1	2	4	0	2	1	1	1	1	1	1	20
6 岐阜県	1	0	2	1	0	2	0	1	2	0	1	2	1	1	1	15
7 静岡県	0	2	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
8 愛知県	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
9 三重県	0	0	2	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	10
10 滋賀県	1	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
11 京都府	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	6
12 大阪府	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	15
13 兵庫県	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	10
14 奈良県	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	9
15 和歌山県	1	0	2	1	1	0	2	1	0	2	1	0	1	2	0	14
16 名古屋市	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	1	0	1	1	1	14
17 京都市	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	5
18 大阪市	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
19 神戸市	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	18
20 静岡市													0	0	1	1
	15	14	17	13	17	17	17	17	18	14	17	15	14	16	14	235

[資料2] 東京センター認知症介護指導者養成研修修了者数

**認知症介護指導者養成研修受講状況**

年度 回数 県等名	13			14			15			16			17			計
	1 (1)	2 (2)	3 (3)	1 (4)	2 (5)	3 (6)	1 (7)	2 (8)	3 (9)	1 (10)	2 (11)	3 (12)	1 (13)	2 (14)	3 (15)	
茨城県	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
栃木県	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1		13
群馬県		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
埼玉県	1	2		1	2		1	1	1	1	1			1		12
千葉県			3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
東京都	2		2	1		1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	17
神奈川県	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1		2	1	14
新潟県	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	2	1	1		14
福岡県	1	3		1	2	1	1		2	1	1	1		2	1	17
佐賀県	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		13
長崎県	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
熊本県	1	2		1	1	1		1	1			1		1	1	11
大分県	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	14
宮崎県	1	1		1		2	1	1	1	1	1	1			1	12
鹿児島県			2	1	1		1	1			1	1	1	1		10
沖縄県	2		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
千葉市			1			2	1		1	1	1		1		1	9
横浜市	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
川崎市		2		1	1	1	1						2			8
北九州市	1			1	1	1	1	1		1		1	1	1	1	11
福岡市	1	1	1	1	1	1		2	1		1	1		1	2	14
さいたま市	/	/	/	/	/	/				1	1			1	1	4
計	18	20	16	20	19	21	19	19	19	17	19	19	15	22	18	281

[資料3] 仙台センター認知症介護指導者養成研修修了者数

年度 回数 県等名	13			14			15			16			17			計
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
北海道	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
青森県	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
岩手県	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
宮城県	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
秋田県		1		1			1	1		1	1		1			7
山形県	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
福島県	1	1	1	1		2	1	1		1	1	1	1	1	1	14
鳥取県	1	1	1	2	1		1	2		1	1	1	1	1	1	15
島根県	1		1	1	1		1		1	1		1	1		1	10
岡山県	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2		2	2		17
広島県	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
山口県	1	1	1		2	1	1	1	1	2		1		2	1	15
徳島県	2	1		1		1		1	1	1		1	1	1	1	12
香川県		1		1	1	1	1	1	1	1	2		2		1	13
愛媛県	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		2			14
高知県	1	1	1		1	2	1	1	1	1		1		1	1	13
札幌市	1				1		1		1		2	1	1		2	10
仙台市	2		1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	1	14
広島市		3		1	2		1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
計	18	18	14	17	18	16	18	18	15	19	17	18	16	18	19	259

## 平成17年度認知症高齢者介護研修・支援センター事業計画

### 1 運営方針

高齢者が認知症になってもその人らしく尊厳を保ちながら穏やかな生活が送れ、本人も家族も安心して暮らせるような地域づくりに向けて、痴呆に関する啓発や専門的人材の養成、情報提供等を行う。

### 2 重点目標

- (1) 適切な介護によって家族や本人の予後は大きく変化する。このことから認知症に関わる介護職員等の資質の向上を図るため、研修会を開催し専門的人材の養成を行う。
- (2) 新人期における研修を充実させることで、自分なりの介護観が持て、また、介護のプロとしての意識を高揚させ、孤立感を解消する。
- (3) 認知症介護に関わる情報を収集し提供する。

### 3 事業内容

#### (1) 企画会議の開催

#### (2) 認知症に関わる専門的人材の養成

##### 1) 介護実務者

##### ア 認知症介護実践者研修(実践者研修・実践リーダー研修)

認知症介護の理念を理解し施設・事業所等で認知症介護を担うリーダーとなれる。

##### イ 施設・事業所管理者研修

認知症介護の基本的理念について理解し、人権や生活環境に配慮できる。

##### ウ グループホーム管理者研修

重度化していく認知症高齢者に対応でき、より個別性の高いケアが提供できる。

##### エ グループホーム職員研修

認知症高齢者がおかれている現状についてアセスメントでき行動できる。  
地域における、認知症高齢者を取り巻く活動の拠点となる。

##### 2) スーパーバイズできる人材の育成

##### オ 認知症高齢者にかかる排泄ケア研修

個別ケアの基本となる排泄ケアについて学び認知症高齢者のQOLを向上させる。

##### カ ケアプラン作成研修

認知症高齢者の生活機能障害の内容や程度、認知症高齢者が持っている力を明確にでき、行動できる。(アセスメントとチームアプローチ)

#### (3) 認知症に関わる新人研修

認知症介護における自分なりの理念を確立できる。

#### (4) 身体拘束廃止推進事業

##### 1) 身体拘束の廃止に向けた介護職員を対象にした研修会の開催

自立・自己実現・尊厳を重んじる高齢者ケアについて考えられる。

##### 2) 身体拘束ゼロセミナーの開催

質の高い介護サービスが提供されるように自立・自己実現・尊厳が重んじられるケアについて考えられる。

#### (5) 身体拘束相談窓口の設置

身体拘束廃止に向けて、介護保険施設等の従事者の相談に対応しケアの工夫等について助言する。

#### (6) 認知症介護に関する情報の収集・提供

##### 1) 認知症介護の方法・技術に関する情報の収集と提供

事例に基づく介護情報を蓄積し介護の現場や市町村等に資料提供をする。

平成17年度 認知症介護実践研修 実践者研修

目的 認知症介護の基本理念を理解し、介護現場において展開できることを目的とする

一回目	時間	目標	内容	講師
10/18	9:20~9:45		受付	事務局
	9:45~10:00		オリエンテーション	事務局
	10:00~10:50	受講の方向性を明確にできる	実践者研修のねらい ・研修目的・目標の明示	認知症専門指導師 榎本千代
	11:00~12:30	認知症介護の理念について、自分なりに考えられる	講義 認知症ケアに求められるもの	認知症専門指導師 赤沼フサ枝
	12:30~13:30		昼食	
13:30~16:30	認知症を生活障害として捉えることができる	講義 認知症高齢者の医学的理解	医療法人藤本クリニック理事長 藤本直規	
10/20	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~11:00	認知症高齢者を抱えた家族の理解と家族支援の重要性について理解を深める	講義 家族の理解・高齢者との関係の理解	実行老人を抱える家族の会 世話人代表 上田百合子 世話人 榎本 幸子
	11:10~12:30		グループワーク ケアの振り返り	認知症専門指導師 寺西智美、渡辺哲弘(どちらか)
	12:30~13:30		昼食	
13:30~16:30	認知症高齢者の生活の質を保証することについて理解を深め、実践できる。	講義 権利擁護とリスクマネジメント	滋賀県社会福祉協議会 研修担当課長 東野 成美	
15:40~16:30		グループワーク ケアの振り返り	認知症専門指導師 寺西智美、渡辺哲弘(どちらか)	
10/24	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	認知症高齢者の生活支援について考えられ、行動できる。	講義 アセスメントとケアプラン	認知症専門指導師 上田重子
	12:30~13:30		昼食	
	13:30~16:30	認知症高齢者の生活支援について考えられ、行動できる。	講義 アセスメントとケアプラン	認知症専門指導師 上田重子
16:00~16:30	認知症介護における理念の再構成と自己の課題を明確にできる。自己の設定した課題の達成をめざし、成果を得ることができる。	施設実習オリエンテーション 研修における課題の設定	認知症専門指導師 寺西智美、寺川浩、奥村登子	
11/1	9:00~17:00		施設実習 1日回 10/25 10/28 10/27 10/28 10/31	認知症専門指導師
	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	研修目的に沿って実習の展開ができる。	演習 職場実習の方向性について	認知症専門指導師 寺川浩、吉岡るみ子、寺西智美、渡邊一江、榎本千代
	12:30~13:30		昼食	
13:30~16:30	研修目的に沿って実習の展開ができる。	演習 職場実習の方向性について	認知症専門指導師 寺川浩、吉岡るみ子、寺西智美、渡邊一江、榎本千代	
16:00~16:30	自己の設定した課題の達成をめざし、成果を得ることができる。	職場実習オリエンテーション		
11/11	9:00~17:00		職場実習	各職場
	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	研修目的に沿って実習の展開ができる。	演習 職場実習の方向性の確認	認知症専門指導師 寺川浩、吉岡るみ子、寺西智美、渡邊一江、榎本千代
	12:30~13:30		昼食	
13:30~16:30	研修目的に沿って実習の展開ができる。	演習 職場実習の方向性の確認	認知症専門指導師 寺川浩、吉岡るみ子、寺西智美、渡邊一江、榎本千代	
12/8	9:00~17:00		職場実習	各職場
	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	自己の設定した課題の達成ができ、成果が得られる。	演習 職場実習のまとめ	認知症専門指導師 窪内敏子、寺川浩、吉岡るみ子
	12:30~13:30		昼食	
13:30~16:30	自己の設定した課題の達成ができ、成果が得られる。	演習 職場実習のまとめ	認知症専門指導師 窪内敏子、寺川浩、吉岡るみ子	
12/12	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	実習について振り返り報告し、自己の実習課題がどの程度達成できたのか評価できる。	演習 実習結果報告	認知症専門指導師 渡辺哲弘、奥村登子、窪内敏子、奥村典子、渡辺一江、寺西智美
	12:30~13:30		昼食	
	13:30~16:30	実習について振り返り報告し、自己の実習課題がどの程度達成できたのか評価できる。	演習 実習結果報告	認知症専門指導師 渡辺哲弘、奥村登子、窪内敏子、奥村典子、渡辺一江、寺西智美
12/13	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	実習について振り返り報告し、自己の実習課題がどの程度達成できたのか評価できる。	演習 実習結果報告	認知症専門指導師 渡辺哲弘、奥村登子、窪内敏子、奥村典子、渡辺一江、寺西智美
	12:30~13:30		昼食	
	13:30~16:30	実習について振り返り報告し、自己の実習課題がどの程度達成できたのか評価できる。	演習 実習結果報告	認知症専門指導師 渡辺哲弘、奥村登子、窪内敏子、奥村典子、渡辺一江、寺西智美
16:00~16:30			修了式	元気長寿福祉課

赤沼フサ枝、窪内敏子(グループホーム志賀の里)、奥村典子(藤本クリニックデイサービスセンター)、寺西智美(特別養護老人ホーム 柳生園)、渡邊一江(特別養護老人ホーム せせらぎ苑)、大江秀彦(ケアタウンからさき ケアハウス)、上田重子(栄町グループホーム)、吉岡るみ子(デイサービスセンター 鈴の音)、榎本千代(山牧社)、奥村登子(やすらぎの郷)、渡辺哲弘、寺川浩(NPO法人サンケアほく)

平成17年度 認知症介護実践研修 実践リーダー研修

目的・介護現場の実践リーダーとしての職員を指導し、支援し、チームケアのための調整役を行い、認知症介護の質の推進役となること、認知症介護の理念を現場の実践において実践できる

	時間	目標	内容	講師
11/10	9:20~9:45		受付	事務局
	9:45~10:00		オリエンテーション	事務局
	10:00~12:30	認知症介護のアセスメントとケアの基本的な考え方を身につけられる。	アセスメントの振り返り ケアプランの新たな気付き	認知症専門指導員 大江芳征、奥村典子、窪内敏子
12/7	9:20~9:45		受付	事務局
	9:45~10:00		オリエンテーション	事務局
	10:00~12:30	受講の方向性を明確にできる。	実践者研修のねらい 研修目的・目標の明示	認知症専門指導員 窪内敏子
12/16	9:20~9:45		受付	事務局
	9:45~10:00		オリエンテーション	事務局
	10:00~12:30	理念を現場で具体化していくために、リーダーが担う役割を身につけられる。	実践者研修のねらい 研修目的・目標の明示	認知症専門指導員 窪内敏子
12/20	9:20~9:45		受付	事務局
	9:45~10:00		オリエンテーション	事務局
	10:00~12:30	理念を現場で具体化していくために、リーダーが担う役割を身につけられる。	実践者研修のねらい 研修目的・目標の明示	認知症専門指導員 窪内敏子
12/21	9:20~9:45		受付	事務局
	9:45~10:00		オリエンテーション	事務局
	10:00~12:30	スーパービジョンを理解し実践できる。	実践者研修のねらい 研修目的・目標の明示	認知症専門指導員 窪内敏子
12/28	9:20~9:45		受付	事務局
	9:45~10:00		オリエンテーション	事務局
	10:00~12:30	スーパービジョンを理解し実践できる。	実践者研修のねらい 研修目的・目標の明示	認知症専門指導員 窪内敏子
1/10	9:20~9:45		受付	事務局
	9:45~10:00		オリエンテーション	事務局
	10:00~12:30	職場の理念を振り返り、新しい理念を構築する。	実践者研修のねらい 研修目的・目標の明示	認知症専門指導員 窪内敏子
1/16-1/20	9:00~17:00	施設実習 3日間		認知症専門指導員
	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	自己の設定した課題の達成ができ、成果が得られる。	施設実習まとめ	認知症専門指導員 寺西智美、榎本千代、寺川浩 奥村典子、渡辺一江
1/23	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	認知症による生活場面では生じる高齢者のリスクを理解しリスクマネジメントを具体的に展開できる。	実践者研修のねらい 研修目的・目標の明示	認知症専門指導員 窪内敏子
	13:30~15:30		施設実習オリエンテーション	認知症専門指導員
1/24-2/1	9:00~17:00	職場実習 4週間		認知症専門指導員
	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	伝達や表現の技法の基本を理解する。	実践者研修のねらい 研修目的・目標の明示	認知症専門指導員 窪内敏子
2/23	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	自己の設定した課題の達成ができ、成果が得られる。	職場実習まとめ	認知症専門指導員 窪内敏子
	13:30~15:30		施設実習オリエンテーション	認知症専門指導員
2/28	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	自己の設定した課題の達成ができ、成果が得られる。	職場実習まとめ	認知症専門指導員 窪内敏子
	13:30~15:30		施設実習オリエンテーション	認知症専門指導員
3/5	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	実習について振り返り報告し、自己の実習課題がどの程度達成できたのか評価できる。	実習結果報告	認知症専門指導員 窪内敏子
	13:30~15:30		施設実習オリエンテーション	認知症専門指導員
3/7	9:00~9:30		受付	事務局
	9:30~12:30	実習について振り返り報告し、自己の実習課題がどの程度達成できたのか評価できる。	実習結果報告	認知症専門指導員 窪内敏子
	13:30~15:30		施設実習オリエンテーション	認知症専門指導員
	15:00~16:30		修了式	元局長 斎藤 謙

認知症専門指導員  
斎藤 謙、窪内敏子(グループホーム志葉の里)、奥村典子(基本クリニックデイサービスセンター)、寺西智美(特別養護老人ホーム 桐生園)、渡辺一江(特別養護老人ホーム せせらぎ路)、  
大江秀彦(ケアタウンからさき ケアハウス)、上田真子(栄新グループホーム)、吉岡るみ子(デイサービスセンターの香)、榎本千代(山牧社)、奥村典子(やすらぎの郷)、渡辺智弘、寺川浩(NP  
法人リンクケアほく)

認知症高齢者介護研修・支援センター事業

介護実務者研修

(実数)

区分	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	合計
基礎課程	103	183	167	200	653
専門課程	28	56	57	46	187

介護実務者研修テーマ別研修

受講者延数

区分	平成14年度	平成15年度	平成16年度	合計
1施設・事業者管理者研修	121	64	87	272
2ユニット型職員研修	44	31		75
3グループホーム職員研修	26	74	51	151
4通所介護職員研修	55	30		85
5訪問介護職員研修	21	34		55
6排泄ケア研修	40	180	163	383
7ケアプラン作成研修			141	141
8スーパービジョン研修			59	59
9身体拘束廃止相談員養成	175	297	242	
	482	710	743	1221

\* 排泄ケア研修については、平成15年度より6日間シリーズで実施

\* ケアプラン作成研修は5日間シリーズで実施

市町職員研修

受講者延数

区分	平成14年度	平成15年度	平成16年度	合計
1公開講座	341			341
2啓発・相談担当者研修	33	62		95
3ケアプラン作成研修	124	66		190
4早期発見・対応研修	120	41		161
5認知症リハビリ研修	65	44		109
6かかりつけ医研修	95	89		184
7行政職員のための基礎講座			57	57
8地域におけるリーダー養成			168	168
	778	302	225	1305

\* 公開講座 啓発・相談担当者研修と早期発見・対応研修の初日を公開講座とした

一般啓発

区分	平成14年度	平成15年度	平成16年度	合計
認知症介護セミナー	354	318	400	1072
身体拘束ゼロセミナー	150	210	253	613
	504	528	653	1685

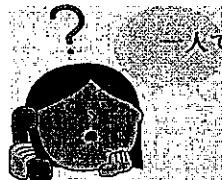
平成17年度より事業開始

## 滋賀県認知症高齢者・家族支援センター事業

～もの忘れサポートセンターしが～

### I 認知症介護相談

電話相談は随時  
受け付けます！！



一人で悩んでいませんか？

こんな関わりでいいのかな？  
誰に相談すればいいのかな？

面談：処遇困難事例等、個別のケースに対する専門職や家族からの相談  
に応じます（原則予約制）。

### II 認知症現地相談

認知症介護指導者（認知症介護研修・研究大府センター指導者養成  
研修修了者）を施設・事業所に派遣し具体的な相談に応じます。

### III 医療・福祉・保健専門職の合同研修会

顔が見え、語り合えるネットワークづくりを目指しています。



これからの認知症の医療とケア、ネットワー  
ク等について語りましょう！！

合同研修会と研修会に基づく検討会を組み合わせて実施します。

#### 問い合わせ先

医療法人 藤本クリニック

守山市梅田町2-1-303

～もの忘れサポートセンターしが～

電話 090-7347-7853

担当 奥村



もの忘れサポートセンターしが (4~9月)

(1) 介護相談事業

1 相談件数

面接	52
電話	118
合計	170

再掲 県外 17件  
平均 約25~30件

2 相談内容 (主なもの)

- ①対応の方法について
- ②認知症について
- ③診断や治療について
- ④サービスについて
- ⑤介護者のサポートについて
- ⑥その他

3 相談者

家族	73
介護職	60
行政	24
医師	3
不明	10
合計	170

(2) 現地相談会

	藤本医師	認知症専門指導師
通所	2	8
GH	-	2
居宅・在支	-	2
訪問看護	1	1
合計	3	13

スタッフ会議・勉強会・ミーティングへの参加等

(3) 合同研修会

	希望者	参加者	通所	施設	訪問	医療	ケアマネ	行政	他
6月	450	350	92	101	27	30	67	33	0
8月		220	71	53	22	22	37	10	5
合計		570	163	154	49	55	104	43	5

- \* 6月 希望者が多く会場を変更した
- 8月 1事業所1名に限定した
- 10月 申し込み数 269名

圏域別参加者数

区分	大津	南部	甲賀	東近江	湖東	湖北	高島	合計
6月	85	139	24	33	24	26	19	350
8月	36	101	18	26	17	11	11	220

申し込み数

10月	70	120	20	20	15	12	12	269
-----	----	-----	----	----	----	----	----	-----

## 覚 書

滋賀県知事 國松 善次（以下「甲」という。）と社会福祉（医療）法人〇〇会 理事 〇〇 〇〇（以下「乙」という。）は、甲が実施する認知症介護研修および相談事業に（以下研修事業等という）乙に所属する職員を認知症専門指導師として、派遣する時の取り扱いについて、下記のとおり覚え書きを締結する。

### 記

1. 研修事業等への職員の派遣回数は年間25回までとする。
2. 乙は、職員を認知症専門指導師として派遣する場合は出張として扱う。
3. 甲は、乙から職員の派遣を受けた時は、甲が当該研修事業等を委託した者を通じて、乙の指定する口座に謝礼および費用弁償旅費を支払うものとし、金額については別途定める。

この覚書の証として、本書2通を作成し、甲乙記名押印の上、それぞれ1通を保有するものとする。

平成17年4月1日

(甲) 大津市京町四丁目1番1号  
滋賀県知事 國松 善次

(乙) 〇〇〇〇〇  
〇〇〇〇〇

代表者 〇〇〇〇

## 滋賀県認知症専門指導師認証要領

### 第1 目的

本県における介護サービスの質の向上に向け、介護に関わる専門的人材の技術向上を目指して、認知症介護モデルを普及し、これを本県における介護モデルの標準とするため、認知症高齢者の介護に携わる専門職の指導・育成に当たる「認知症専門指導師」を認証し、介護研修事業等の円滑な実施を図る。

### 第2 認証

- 1 知事は、次に掲げる要件のいずれかに該当する者のうち、介護の専門職を指導するにふさわしいと認める者を、認知症専門指導師として認証するものとする。
  - (1) 県が認知症介護研究・研修大府センターに委託して実施する認知症介護指導者養成研修を修了し、かつ介護の現場を有する者
  - (2) (1)と同等の知識・経験を有する者として、滋賀県認知症高齢者介護研修・支援センターが推薦する者で、介護の現場を有する者
  - (3) (1)(2)と同等の知識・経験を有する者として、滋賀県認知症高齢者介護研修・支援センターが推薦する者で、特に知事が必要と認めた者なお、この際、本人が(1)の認知症介護指導者養成研修を修了している場合は、滋賀県認知症高齢者介護研修・支援センターの推薦を要しない。
- 2 上記1に基づき認証を行ったとき、本人の了解を得て別紙様式1により「認知症専門指導師認証名簿」を作成するとともに、当該認知症専門指導師の所属する各事業者、滋賀県認知症高齢者介護研修・支援センターおよび滋賀県認知症高齢者・家族支援センターに通知するものとする。
- 3 認証の有効期間は3年とし、知事が必要と認めるときには更新することができる。

### 第3 責務

- 1 認知症専門指導師は、地域における認知症介護技術の向上のため、自ら研鑽を積むとともに、後進の指導に努めなければならない。
- 2 認知症専門指導師は、認知症専門指導師の信用を傷つけるような行為をしてはならない。

### 第4 認知症専門指導師認証書の交付

知事は、認証した者に対し、別紙様式2による認知症専門指導師認証書を交付

するものとする。

#### 第5 変更届

認知症専門指導師は、住所、氏名、所属等 第2の2に定める認知症専門指導師認証名簿に記載する事項に異動があったときは、別紙様式3により知事に届け出なければならない。

#### 第6 認証の取消

認知症専門指導師が以下に該当する場合、知事は認証を取り消すものとする。

- (1) 本人から辞退の申し出があったとき
- (2) 第2の1に定める要件を欠いたとき
- (3) 認知症専門指導師にふさわしくない行為があったとき

#### 第7 認知症関連人材育成等事業への協力

1 知事は、認知症専門指導師で、以下の業務に協力する者に対し、別紙様式4による認知症専門指導師証を交付するものとし、その業務の取り扱いについては、当人の所属する事業者と協議の上定めるものとする。

- (1) 県が指定する「滋賀県認知症高齢者介護研修・支援センター」の研修における企画および指導
- (2) 県が指定する「滋賀県認知症高齢者・家族支援センター」の要請に基づく相談・指導

なお、認知症専門指導師が上記第2に定められた職務に従事する際は、認知症介護指導者証を携帯し、求められたときには提示するものとする。

2 知事は、上記認知症専門指導師の所属する事業者を登録し、別紙様式5による認知症専門指導師制度登録事業者証を交付する。ただし、有効期間は第2に定める認知症専門指導師の認証の有効期間内に限定するものとし、認証の更新があった際には新しく認知症専門指導師制度登録事業者証を交付するものとする。

なお、認知症専門指導師の所属に異動があったとき、知事は、旧所属の事業者の登録を取り消すとともに、新しく当該指導師が所属することとなった事業者を認知症専門指導師制度登録事業者として登録し、認知症専門指導師認証制度登録事業者証を交付する。

#### 第8 庶務

認知症専門指導師認証制度に関する庶務は、健康福祉部元気長寿福祉課において処理する。

## 第9 委 任

その他、認知症専門指導師制度に関し、必要な事項は別に定める。

### 附則

本要領は、平成17年4月1日から施行する。

別紙様式 1

【第 号】

認知症専門指導師名簿

氏名		生年月日		昭和 年 月 日	男・女
住所		〒		電話番号	
所属	事業所名	法人名			
	所在地	所在地			
	電話番号				
主な資格					
主な介護経歴		年 月～ 年 月	年 月		
		年 月～ 年 月	年 月		
		年 月～ 年 月	年 月		
認知症関係 研修受講歴					
(記載事項についての確認) 氏名 (署名または認名押印)					
認証年月日	平成 年 月 日	更新年月日	平成 年 月 日		
更新年月日	平成 年 月 日	更新年月日	平成 年 月 日		
変更届					

				第	号
認 証 書					
(氏 名)		様			
あなたを、滋賀県認知症専門指導師認証要領に基づく認知症専門指導師として認証します。					
認証期間	平成	年	月	日から	
	平成	年	月	日まで	
平成	年	月	日		
滋賀県知事					

※ A4版とする。

別紙様式 3

変 更 届

滋賀県知事

あて

住 所  
氏 名  
(自署または押印)

下記のとおり変更があったので届けます。

記

変更年月日	年 月 日	
変更前	変更後	



別紙様式 4

認知症専門指導師証				第	号
氏 名					
上記の者は、滋賀県認知症専門指導師認証要領に基づく認知症専門指導師であることを証明します。					
認証期間	平成	年	月	日から	
	平成	年	月	日まで	
平成	年	月	日		
滋賀県知事					

※名刺大とする。

別紙様式 5

登録事業者証				第	号
(法人名)					
(代表者職・氏名)		様			
貴法人は、滋賀県認知症専門指導師認証要領に基づく認知症専門指導師の所属する認知症専門指導師認証制度登録事業者であることを証します。					
認知症専門指導師氏名					
登録期間	平成	年	月	日から	
	平成	年	月	日まで	
平成	年	月	日		
滋賀県知事					

※ A4版とする。

# 認知症専門指導員11人認証



認証書を受け取り、国松知事と握手を交わす指導員（県公館で）

## 県が独自の制度創設

県は、認知症（痴呆）に関する専門的な知識を備え、介護者の指導・育成にあたる介護福祉士や看護師を「認知症専門指導員」として独自に認証する制度を創設した。福祉施設の介護職員らの相談に応じることや、認知症患者への介護サービスの充実につなげるなどの取り組みが期待される。県公館で認証書交付式があり、初の指導員11人が集まった。

県などによると、認知症の患者数は要介護認定者の半数と推計される。県内では約1万7000人にとりまわっており、今後さらに急増する見通しという。症状は様々で、患者それぞれ心のケアに合わせた対応が必要とされる。しかし「どう接したらいいかわからない」と悩む施設職員も多く、県が独自の資格を認証し、介護者を指導できる体制を整えることにした。

## 介護職員らに助言サービス充実目指す

県は、認知症（痴呆）に関する専門的な知識を備え、介護者の指導・育成にあたる介護福祉士や看護師を「認知症専門指導員」として独自に認証する制度を創設した。福祉施設の介護職員らの相談に応じることや、認知症患者への介護サービスの充実につなげるなどの取り組みが期待される。県公館で認証書交付式があり、初の指導員11人が集まった。

（第三項新聞記事許可）

2006年2月吉日

認知症介護指導者 各位殿

認知症介護研究研修センター  
東京センター 副センター長 今井幸充

## 「認知症介護指導者動向調査」ご依頼

認知症介護研究・研修センター（東京・大府・仙台）では、平成17年度の厚生労働省老人保健健康増進等事業補助金を受け、「効果的認知症実践研修実施に関する研究事業—指導者研修新カリキュラム策定に向けて—」という研究課題に取り組んでおります。この研究事業は、これまでの指導者養成研修における課題と今後の方向性を検討し、よりよい指導者養成研修のカリキュラムを策定していくことを目的に行われています。

このアンケート調査は、指導者養成研修修了者の各都道府県市における動向と実態を明らかにし、今後のよりよい指導者研修のあり方を検討するための貴重な資料とさせていただきます。ご多忙とは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、この調査に、ご回答されないことで社会的不利益を被ることはありません。回収結果はすべてコンピューターに入力され、集計・分析されます。調査の経過や結果は、学会や学術論文等で発表する予定ですが、その際、ご回答者が特定される形で発表されることは一切ありません。また、各センターが個人を特定することも一切ありません。

ご回答いただいた調査票は、**2006年3月10日（金）までにご返送ください。**  
本調査に関して、分からないことやご質問などがありましたら、下記連絡先までお気軽にお問い合わせください。

認知症介護研究・研修東京センター  
今井幸充研究室 担当 今井幸充  
〒168-0071 東京都杉並区高井戸西 1-12-1  
TEL 03-3334-2173 FAX 03-3334-2718

以上のような主旨をご理解いただき、アンケートへのご協力をお願いいたします。

## 認知症介護指導者動向調査

～認知症介護研究・研修センター（東京・大府・仙台）～

別紙調査依頼書をお読み頂いた上で、本調査の主旨をご理解くださり、調査にご協力いただければ幸いです。なお調査対象者は以下の方とさせていただきます。

調査対象者：

認知症介護研究研修センター修了生全員を対象とします。現在認知症介護ならびに福祉関連職に携わっていない方も対象となります。

ご回答いただいた調査票は、

**2006年3月10日（金）までにご返送ください。**

本調査に関して、分からないことやご質問などがありましたら、下記連絡先までお気軽にお問い合わせください。

認知症介護研究・研修東京センター  
今井幸充研究室 担当 今井幸充  
〒168-0071 東京都杉並区高井戸西 1-12-1  
TEL 03-3334-2173 FAX 03-3334-2718

〔1〕あなたご自身のことを伺います。下記の質問にお答えください。

1. 指導者研修受講期

平成          年度          第          期

2. 受講センター名

1. 仙台センター    2. 東京センター    3. 大府センター

3. 受講時と現在の所属都道府県・政令市に移動がありましたか

1. 移動はない      2. 現在は他の都道府県・政令市に移動

4. 現在勤務している職場

1. 特別養護老人ホーム                      2. 老人保健施設  
3. 介護療養型医療施設                      4. グループホーム  
5. その他の介護関係（具体的に                      ）  
6. 介護職以外の仕事（具体的に                      ）  
7. 無職

5. 受講時に勤務していた事業所等の役職

1. 事業所の長                      2. 幹部・主任  
3. 一般職（具体的な職名：                      ）

6. 現在勤務している事業所等の役職

1. 事業所の長                      2. 幹部・主任  
3. 一般職（具体的な職名：                      ）

7. 勤務年数

実務経験年数                      年

〔2〕あなたが所属する都道府県政令市の実践研修について伺います

1. あなたが所属する都道府県政令市は、実践研修において指導者を十分活用していると思いますか？あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 十分活用していると思う。
2. おおむね活用していると思う。
3. あまり活用しているとは思わない。
4. ほとんど活用していないと思う。

2. あなたは実践研修の企画・立案に関与していますか？あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 関与している
2. 以前は関与していたが今は関与していない
3. 関与していない

↓  
〔2〕—4. に進む

3. あなた自身は実践研修の企画・立案にどの程度関与していますか？あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 研修企画・立案の会議等には、ほぼ毎回参加している。
2. 会議等には、年に数回参加している。
3. 会議等には、これまでに1回以上参加したことがある。
4. これから参加する予定になっている。
5. これまでに参加したことはあるが、17年度は参加していない
6. 会議等には参加したことがない。
7. 指導者が企画立案に参加するような仕組みにはなっていない。
8. その他

4. あなたの担当地域では、研修の企画・立案に関して指導者の立場はどのようになっていますか？あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 企画・立案の全ては指導者と行政の担当者が協議しながら行うことになっている。
2. 企画・立案は指導者だけで行うことになっている。
3. 企画・立案は行政の担当者が行い、指導者は講師だけの役割を担っている。
4. 企画・立案は指導者以外の特定の施設等の担当者が行い、指導者は講師としてのみの役割を担っている。
5. 企画・立案、講師いずれも指導者を活用することになっていない。
6. その他  
(具体的に )

〔3〕あなたの地域で開催されている実践研修の講義演習について伺います。

1. あなたの地域では、実践者研修の講義演習にどの程度指導者が活用されていますか？あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. ほとんどすべての講義演習は指導者が行っている。
2. 多くの講義演習は指導者が行っている。
3. 約半数の講義演習は指導者が行っている。
4. 指導者は講義演習の一部を担っているにすぎない。
5. 講義演習の講師はほとんどが外部講師である。
6. その他（具体的に ）

2. あなたの地域では実践リーダー研修の講義演習にどの程度指導者が活用されていますか。あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. ほとんどすべての講義演習は指導者が行っている。
2. 多くの講義演習は指導者が行っている。
3. 約半数の講義演習は指導者が行っている。
4. 指導者は講義演習の一部を担っているにすぎない。
5. 講義演習の講師はほとんどが外部講師である。
6. その他（具体的に ）



3. あなた自身は実践者研修の講義・演習の講師としてどの程度参加していますか？あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 毎回の研修で講師を担当している。
2. 年に数回講師を担当している。
3. これまでに講師を担当したことが1回以上はある。
4. これから講師を担当する予定になっている。
5. 講師を担当したことがない。
6. その他

\* 1～4と回答した方はその実践者研修科目の具体的講義・演習名と時間数についてお答えください。

1) 講義演習名： (1回の総時間数： 分)

2) 講義演習名： (1回の総時間数： 分)

3) 講義演習名： (1回の総時間数： 分)

4) 講義演習名： (1回の総時間数： 分)

4. あなた自身実践リーダー研修の講義・演習の講師としてどの程度参加していますか？あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 毎回の研修で講師を担当している。
2. 年に数回講師を担当している。
3. これまでに講師を担当したことが1回以上はある。
4. これから講師を担当する予定になっている。
5. 講師を担当したことがない。
6. その他

\* 1～4と回答した方はその実践リーダー研修科目の具体的講義・演習名と時間数についてお答えください。

1) 講義演習名： (1回の総時間数： 分)

2) 講義演習名： (1回の総時間数： 分)

3) 講義演習名： (1回の総時間数： 分)

4) 講義演習名： (1回の総時間数： 分)

〔4〕 あなたが関係している事業所について伺います。

現在あなたは、介護関係の事業所や施設に勤務していますか？

1. はい      2. いいえ

「はい」と答えた方のみ、以下の質問にお答えください。「いいえ」と答えた方は〔5〕—1に進んでください。

1. あなたの事業所・介護施設では、実践者研修・実践リーダー研修の実習を受け入れていますか？あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 実践者研修・実践リーダー研修の両方を受け入れている、  
2. 実践リーダー研修の実習のみ受け入れている。  
3. 実践者研修の実習のみ受け入れている、  
4. いずれも受けていない  
5. 実践者研修の実習は都道府県として今年度は実施していない。

2. 4. と答えた方だけに質問します。あなたの事業所・介護施設では、実践者研修・実践リーダー研修の実習を今後受け入れる予定ですか？あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 実践者研修・実践リーダー研修の両方を受け入れる予定である、  
2. 実践リーダー研修の実習のみ受け入れる予定である。  
3. 実践者研修の実習のみ受け入れる予定である、  
4. いずれも受け入れる予定はない

3. 実践研修を担当するに当たっての事業所・介護施設の理解度はいかがですか？あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 実践者研修関係の仕事について事業所の理解があり、まったく問題なく参加できる。
2. 事業所の理解はあり、ほぼ問題なく参加できる。
3. 事業所の理解はあるが、なかなか参加しにくい。  
(理由： )
4. 事業所の理解があまり得られず、参加しにくい。
5. 事業所の理解が全く得られず、非常に参加しにくい。
6. 事業所の理解がなく、ほとんど参加することができない。
7. その他 ( )

4. あなたは、他事業所から依頼を受けて助言や指導を行うことがありますか？あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 年に何回か行っている。
2. 年に1～2回程度行っている
3. これまでにやったことが数回ある
4. これまでに1回はやったことがある
5. これまでにやったことがない。

〔5〕指導者養成研修修了者フォローアップ研修について伺います

1. 認知症介護研究・研修センターでは、平成16年度より認知症介護指導者養成研修修了者を対象にフォローアップ研修を行っていますが、あなたは参加しましたか？

- |   |
|---|
| <p>1. フォローアップ研修に参加したことがある。</p> <p>2. フォローアップ研修に参加したことがない。</p> <p>3. フォローアップ研修に参加する予定である。</p> <p>4. フォローアップ研修に参加したいが、現状では難しい<br/>(理由： )</p> <p>5. フォローアップ研修に参加する予定はない。</p> |
|---|

2. フォローアップ研修の今後のあり方について、当てはまる全てに○をつけ、  
( ) 内に数字を記載して下さい。

- |  |
|--|
| <p>1. 年2回の開催回数をもっと増やして欲しい (年 回程度)</p> <p>2. 5日間の研修時間をもっと増やして欲しい ( 日間程度)</p> <p>3. もっと短い日数で回数の方を増やして欲しい<br/>(日数： 日, 回数： 回)</p> <p>4. フォローアップ研修修了者であっても、その後のフォローアップ研修を受けることができるような仕組みにして欲しい。</p> <p>5. その他 ( )</p> |
|--|

〔6〕実践者研修関係の業務に関して伺います。

1. 実践者研修関係の業務に関する負担感についておたずねします。あてはまるもの一つに○をつけてください。

1. 実践者研修関係の業務は非常に負担が大きい
2. 実践者研修関係の業務はやや負担である
3. 実践者研修関係の業務はあまり負担に感じない
4. 実践者研修関係の業務を負担と感じたことはほとんどない

負担感について具体的にお示し下さい

( )

2. 実践者研修関係の業務の負担を軽減させるためには、どのような方法があると思いますか？自由にお書きください。

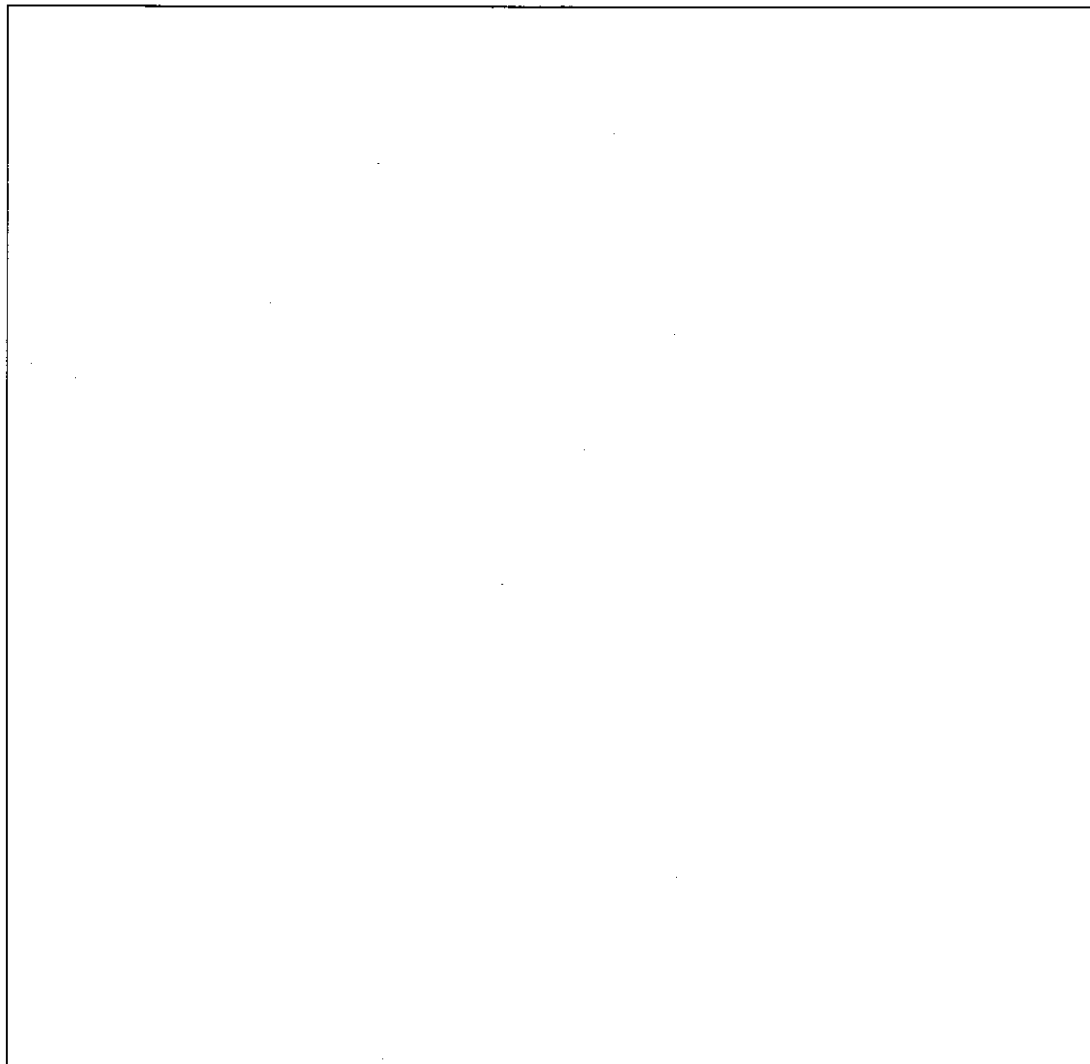
〔7〕あなたの指導者研修事業に関する要望をお聞かせ下さい。

1. 研修に関して、国に対する要望がありましたら自由にお書きください

2. 研修に関して都道府県・政令市への要望がありましたら自由にお書きください

3. 研修に関して、研修センターへの要望がありましたら自由にお書きください

4. その他、これまで指導者として地域の研修事業に携わってきて、あなたのご意見やご要望をお書きください。



ご協力ありがとうございました。



本研究事業は、平成17年度老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業）によって行われた。

【報告書作成者】

責任者 今井 幸充 （認知症介護研究・研修東京センター 副センター長）  
作成者 大島 憲子 （認知症介護研究・研修東京センター客員研究員）  
田口 潤 （認知症介護研究・研修東京センター研究補助）

執筆者 第1章 今井 幸充（東京センター）  
第2章 今井 幸充、大島 憲子、田口潤（東京センター）  
第3章 今井 幸充、中村 孝一（東京センター）、  
柿本 誠、中村 裕子（大府センター）、  
加藤 伸司、矢吹 知之（仙台センター）  
石井 利幸（福島県 ひもろぎの園）  
小川 健（福島県高齢保健福祉グループ主事）  
今泉 友紀子（東京都福祉保健局高齢社会対策部）  
窪内 敏子（滋賀県グループホーム志賀の里）  
坂本 英嗣（福岡市市民福祉サービス公社）  
第4章 柿本 誠（大府センター）  
小野寺 敦志、中村 孝一、大島 憲子、田口潤（東京センター）

---

平成17年度老人保健健康増進等事業報告書

効果的認知症実践研修実施に関する研究事業  
—指導者研修新カリキュラム策定に向けて—  
報告書

発行年 平成18年3月

研究事業主体：認知症介護研究・研修センター（大府・東京・仙台センター）

報告書発行者：社会法人浴風会認知症介護研究・研修東京センター

〒168-0071 東京都杉並区高井戸1-21-1

電話 (03)3334-2173、FAX (03)3334-2718

URL: <http://www.dcnet.gr.jp>

調査委託機関：株式会社 ワールドプランニング

東京都港区虎ノ門3-7-2 Tel 03-3431-3715

---