

認知症介護実践リーダー研修 実習関連科目ガイドライン (参考資料)

令和8年4月版

認知症介護研究・研修センター

目次

はじめに.....	3
I. 実習関連科目の概要.....	3
1. 実践リーダー研修における実習の位置づけ.....	3
2. 実習の流れ.....	3
II. 「職場実習の課題設定」.....	4
1. 科目の目的・概要及び到達目標.....	4
2. 「職場実習の課題設定」の指導方法.....	4
III. 「職場実習」.....	10
1. 科目の目的・概要及び到達目標.....	10
2. 受講者が事前に行うこと.....	10
3. 実習の開始（主な内容）.....	10
IV. 結果報告／職場実習評価.....	12
1. 科目の目的・概要及び到達目標.....	12
2. 報告方法.....	12
3. 実習のまとめ.....	12
4. 留意事項.....	12
おわりに.....	12

はじめに

本ガイドラインは、認知症介護実践リーダー研修の実習科目について、標準シラバスに基づき実習科目を企画・運用する際の参考資料として示すものである。なお、標準シラバスに示されている、「職場実習の課題設定」「職場実習」「結果報告／職場実習評価」の目的・到達目標・概要等を共通認識された上で、企画・運用されることが望まれる。

Ⅰ. 実習関連科目の概要

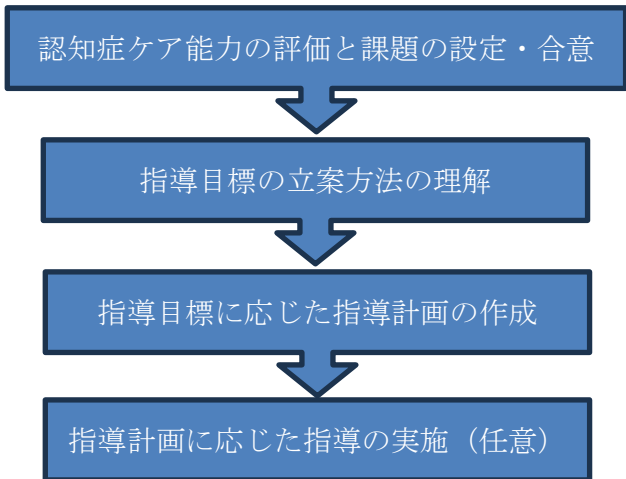
1. 実践リーダー研修における実習の位置づけ

認知症介護実践リーダー研修における「実習」は、本研修の総合的学習として、本実習とおし、実践リーダーとしての役割の理解を深め、その技能を磨くことを目的とする。

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

2. 実習の流れ

職場実習は、次のような流れで進行する。この全体の流れをふまえながら課題設定に取り組んでいく。なお、1. 職場実習の課題設定、3. 結果報告／職場実習評価は、カリキュラムの目的および到達目標の達成が見込めない場合、実施主体の判断によって学習時間の延長を可能とする。

科 目 名	場 所 ・ 時 間 ・ 期 間
1. 職場実習の課題設定	研修会場 180 分
2. 職場実習 	自施設・事業所 4週間
3. 結果報告／職場実習評価	研修会場 180 分

Ⅱ. 「職場実習の課題設定」

1. 科目の目的・概要及び到達目標

「研修で学んだ内容を生かして、職場の介護職員等の認知症ケアの能力の評価方法を理解する」ことを目的とする。

本科目では、職場の介護職員等の認知症ケアの能力を評価する方法を立案することとし、以下の内容を到達目標とする。

到達目標（シラバスより抜粋）

- ① 介護職員等の認知症ケアの能力に関する評価方法を立案できる。
- ② 講義、演習で学んだ内容を生かし、認知症ケアの指導に関する実習計画を立案できる。

2. 「職場実習の課題設定」の指導方法

1) 介護職員等の認知症ケアの能力に関する評価方法の理解（講義）

介護職員等の認知症ケアに関する態度、知識、技術に関する現状を分析するために、指導対象となる介護職員等の選定、認知症ケアの能力の評価方法立案の過程、実習計画の作成の過程を理解する。また、本日の流れや作業時間、実習全体及び本科目にて作成（使用）する書式、記入方法などについて理解する。これまでの指導に関する科目及び「認知症ケア指導の実践方法」等で学んだ評価方法、指導目標の立案、指導方法を踏まえ、OJTの事例を用いた説明を通して実習の進め方について理解する。

2) 介護職員等の認知症ケアの能力に関する評価方法の立案及び職場実習計画の立案

（個人ワーク）＊職場実習計画書・実習振り返りシート①～⑥に準拠

実習計画を作成するにあたって、まず、自職場におけるケア実践上の課題を設定し、対象となる介護職員等を決定する。次にその介護職員等の認知症ケアに関する課題を想定しながら、実際に、その介護職員等の認知症ケアの能力を評価するための方法について検討・立案し、実習計画を立案する。

使用する書式

- 職場実習計画書・実習振り返りシート
- 認知症ケア能力評価表
- 認知症ケア指導計画書

（1）手順

① 自職場における認知症ケア実践上の課題

自分の勤務する事業所や担当するフロアの認知症ケア実践上の課題について、課題が発生している具体的な場면을イメージし、介護職員等のかかわりが、認知症の人の生活においてどのような影響を及ぼしているかを検討し、実際の事例を挙げ、その上で課題の背景を検討する。

ワーク1 自職場におけるケア実践上の課題とその背景の明確化

実習で取組む課題を設定するにあたって、自職場における介護職員等の認知症ケアの場面を取り上げながら、自身のこれまでの認知症ケアの技術指導を振り返ってみる必要がある。

まずは、特定の介護職員等の課題というよりも、自職場全体の認知症ケアの技術に関する課題について取り上げる。

ポイント

- 自職場における介護職員等の多くに見られる、認知症ケアの課題の具体的な場面を取り上げながら、その背景を考え、それら介護職員等へのケア指導のあり方を振り返り、できていたこと、難しかったことを検討する。

② 実習協力者（指導対象者）について

ワーク2 実習協力者（指導対象者）の選定

協力を要請したい新人や後輩の中から、実習協力者（指導対象者）を想定する。

例）これまでも指導を担当してきたが、指導内容が伝わっていないと思われる介護職員等や、これまで指導をしたことのない後輩介護職員等

ポイント

- 今回の取組みの対象となる実習協力者（指導対象者）の概況をまとめる。まとめる情報としては、職種、資格、現施設・事業所における勤続年数、認知症ケアの経験年数、認知症ケア実践上の課題、その他、認知症ケアに関わる情報などが考えられる。認知症ケア実践上の課題については、実習協力者（指導対象者）が実施するケア場面を思い浮かべ、どのような場面に難しさが生じているかを記入する。

③ 取組み内容

認知症ケア能力の評価方法を検討し、評価対象項目及び評価方法を評価表に記入する。

＊認知症ケアの能力評価表に準拠

これまでの講義内容をふまえながら、実習協力者の認知症ケアについて評価を行う。具体的には、実習協力者の認知症ケアの能力を評価する視点として、認知症ケアに必要な知識の習得度、認知症ケアに関するアセスメント能力、認知症ケアにおける介護方法、認知症ケアにおける介護評価といった視点から検討する。認知症ケアの実践上の課題が、実習協力者の知識の不足に起因するものなのか、アセスメント能力の不足に起因するものなのか、介護方法が十分でないために生じているのか、介護評価が十分に行えていないために生じているのかをアセスメントする。

これらの能力は相互に関連しており、関連性をふまえながら評価を行っていくことが必要である。すなわち、適切なケアの実施にはケアの技術を身につけ、それを実際の場面で応用し活用できることが必要である。何が適切なケアであるかを判断し選択するためには、その根拠となるアセスメントが不可欠である。さらにこのアセスメントを適切に行うためには、必要な知識を習得していることが不可欠である。これらの知識や技術は認知症ケアの理念をふまえたうえで行われていくことが必要である。これらの関連性を踏まえ、どこにどのような課題が生じているかを適切に評価したうえで、指導のあり方を検討することが望ましい。

● 評価する認知症ケアの能力と評価の視点

認知症ケア能力	評価の視点
認知症ケアに必要な知識の習得度	対象となる場面・状況に適切に対応していくために必要な認知症ケアに関する知識が十分に備わっているか
認知症ケアにおけるアセスメント能力	知識を活用し、適切なアセスメント視点を備え、実施されているか
認知症ケアにおける介護方法	アセスメントに基づいて適切な介護方法が選択され実施されているか
認知症ケアにおける介護評価	実施した介護の評価が十分に行えているか

ワーク 3-1 評価項目の検討 * 認知症ケア能力評価表 ア. 評価対象項目に記入

実習協力者の認知症ケア実践上の課題を解決するための指導を行うには事前にどのような評価を行う必要があるのか、前記、評価の視点における評価項目を検討する。

● 認知症ケアの能力の具体的な評価項目（例）

①認知症ケアに必要な知識の習熟度
○ 認知症に関する昨今の施策の動向や内容 ○ パーソン・センタード・ケア等の基本理念等に関する基本的な知識 ○ 認知症の定義や診断基準 ○ 原因疾患の種類と特徴、中核症状、薬物療法等に関する基礎知識 ○ BPSD の定義、BPSD の種類と特徴、BPSD に関連する要因の種類と関係、原因疾患別の BPSD の特徴に関する基礎知識等
②認知症ケアの関するアセスメント能力
○ 認知症ケアへの目標の設定（BPSD への緩和だけでなく予防を視野に入れた生活目標の重要性） ○ 認知症ケアに必要なアセスメント視点：BPSD の種類、程度の評価、発症時の表情、行動、発言、発症時の高齢者の状態、低下している認知機能や程度、正常な認知機能、周囲の環境（住環境、刺激等）、他的高齢者、家族、職員等との関係状態や個々の人間関係の特徴、過去、現在の生活状況（ADL、目標、活動、生活スタイル、趣味、嗜好等）等
③認知症ケアにおける介護方法
○ 医師、看護師、PT、OT 等と協力し、身体的な要因を緩和する等の調整方法 ○ コミュニケーション方法 ○ 住環境や刺激の調整方法 ○ 心理的な安定、健康管理、環境適応の促進、意欲の向上等を実現するための活動機会の提供方法 ○ 他的高齢者、家族、職員との関係状態に応じた関係性の調整方法等
④介護評価
○ BPSD の頻度や重症度の変化 ○ 高齢者の心理状態の変化 ○ 高齢者の生活状況や質の変化等

ワーク 3-2 評価方法の検討 * 認知症ケア能力評価表 イ. 評価方法に記入

認知症ケアに関する態度・知識・技術といった3つの側面から評価方法を検討する。

評価方法としては、テスト、レポート、面接・質問、記録、ケア場面等の観察、利用者の状態の変化への観察などが考えられる。実際に評価に使う様々な書類やツールを作成することは任意とするが、例えば、テスト問題やアンケートの項目、面接の際の流れや具体的な質問内容、観察の際に使用するチェックポイントなどを準備することが考えられる。

● 評価方法の例：BPSDへの介護能力を評価する場合

認知症ケアに関する態度
○ テスト（事例テストの回答内容から判断する） ○ レポート（レポートの記述内容から判断する） ○ 面接・質問（直接質問して確認する）
認知症ケアに関する知識
○ テスト（必要な知識の確認テストの成績から評価する） ○ 面接・質問（直接質問して確認する） ○ 記録（記録の内容から判断する） ○ 介護計画（介護計画の内容から判断する） ○ カンファレンスでの発言（会議での発言内容から判断する）
認知症ケアの関する技術
○ 観察（ケア実践を観察して評価する） ○ 記録（記録の内容から判断する） ○ 介護計画（介護計画の内容から判断する） ○ BPSDの状態（ケア実践後の高齢者の状態から判断する） ○ カンファレンスでの発言（会議での発言内容から判断する）

ポイント

- ・ 根拠に基づいた評価を心がける。
- ・ 実習では、立案した評価方法を用いてデータを収集・分析し、評価をしていかなければならない。このことをふまえ、実習期間中に実施可能な評価方法を選択することが望ましい。

④ 倫理的配慮

実習を進めるにあたっては、上司と実習協力者、関わるチームへ実習の意図を説明する必要がある。その上で、協力をいただきたいこと、協力者の不利益のないよう配慮を行い、本取組みを報告する際には、個人が特定されることがないように留意することを説明し、同意を得る。

ワーク 4 説明と同意の方法を検討する

倫理的配慮について、誰に何をいつどのような方法で説明するかを検討する。併せて、必要な文書を作成する。

⑤ 実習における目標（実習終了後の自身の姿）

「①自職場における認知症ケア実践上の課題」を振り返る中で、自身がリーダーとして身につけるべきことは何か、職場において求められているリーダーの役割についても再確認した上で実習における目標（実習終了後の自身の姿）を検討する。

ワーク5 介護技術指導における目標を明らかにする

指導目標を設定するには、まず、自身が理想とする認知症ケア、すなわち、認知症の人の目指すべき生活像とそれを実現する認知症ケアの姿を明確にしておくことが必要である。そのケアこそが指導を通して到達すべき目標になるからである。そのため、自身の理想とする認知症ケアとは何かを問い、それを明確にすることが必要である。また、自施設における理念やそれに基づくビジョンを確認し、どのようなケアができる職員を育てるのか、そのために求められているリーダー像とは何かを明確にしていく必要がある。

ポイント

- 目指すべき認知症の人の生活像とそれを実現するための理想の認知症ケアを明確にする。自施設における理念を確認し、どのようなケアができる職員を育てるのか、そのために必要なリーダー像を明確にする。次に、自身の認知症ケア能力と指導能力について自己評価を行う。具体的には、以下の点について自己評価を行っていく。まず、どのような態度、知識、技術があれば目指すべき認知症の人の生活像を実現することができるか、次に、介護職員等に必要となる態度、知識、技術を指導するための技術を身につけているかどうか、また、教育や指導の効果を評価することができるか、これらの点について自己評価を行いながら、自身の介護能力や指導能力の状況を把握していく必要がある。その上で、⑤実習における目標（実習終了後の自身の姿）を記述する。

⑥ 実習スケジュール

4週間の実習で行う取組み内容を時系列で記入する。

ワーク6 実習スケジュールの作成

- 進め方の目安
 - 1 週目 実習協力者の認知症ケア能力の評価方法の確定と評価の実施（テストや面接等の実施）
 - 2 週目 実習協力者の認知症ケア能力の評価と課題の抽出（テストや面接等の実施）
 - 3 週目 評価結果の分析による指導目標の策定及び、評価結果の共有
 - 4 週目 認知症ケア指導計画書の作成、共有

ポイント

- 実習期間内で、何を、どのような手順で、いつ頃までに行っていくかのおおよその予定を整理する。例えば、1週間ごとに目標をたて、1週目では何をどこまで作業を進めておくのかについての予定をまとめる。そのうえで、具体的な進め方として、実習の時間進行表が、具体的な日時、手順とともに記される。例えば、準備段階の職場の上司、職員、利用者等への周知と協力の日時から始まり、具体的内容の実施日（順番に、何をどの日付で行っていくかということ）、期限、結果の集計期間、指導計画の作成と、実習協力者（指導対象者）への面接の日程、実習後の発表資料の整理作成期間などをまとめる
- シラバス「職場実習」の備考欄のとおり、作成した認知症ケア指導計画を基にした指導は、任意とする。ただし、作成した認知症ケア指導計画を実習協力者と共有し、その結果をもとに職場内での指導における自己の課題を検討する取組みは必ず実施する。

(2) 留意事項

- 職場実習計画書の作成にあたっては担当指導者の指導を受ける。
- 実習協力者の認知症ケア能力の評価、指導計画の作成を通し、受講者自らの指導力を向上させることが第一義的な目的であることを常に念頭におき課題設定を行う。
- 倫理的な配慮として、実習協力者の氏名、年齢等の個人が特定される可能性がある情報は記号化することとする。
- 研修時間が不足する場合は、地域の実状に応じて任意に延長することが望ましい。

Ⅲ. 「職場実習」

1. 科目の目的・概要及び到達目標

研修で学んだ内容を生かして、職場の介護職員等の認知症ケアの能力評価、ケア課題の抽出、指導目標の設定や指導計画を作成し、認知症ケアに関する指導方法の理解を深めることを目的とする。実践リーダー研修の全科目を踏まえ、自施設におけるチーム職員の認知症ケアに関する態度、知識、技術の向上を目的とした教育、指導方法の実際を理解するため、以下の内容を達成目標とする。

到達目標（シラバスより抜粋）

- ① 介護職員等の認知症ケアの能力を評価し、課題を設定・合意できる。
- ② 介護職員等の認知症ケアにおける指導目標を立案できる。
- ③ 指導目標に応じた指導計画を作成できる。
- ④ 講義、演習で学んだ指導方法を職場で実際に活用できる。

2. 受講者が事前に行うこと

1) 実習の準備

- ・ 職場の上司・実習協力者・チーム等に対し、職場実習計画書に基づき、実習の目的・展開内容及び、協力してもらう内容に関して説明し同意を得る。
- ・ 協力をお願いする上で、倫理的配慮に関しても説明する。実習に協力することは強制ではないこと、協力にあたって知り得た情報は適切な保護基準に基づき取り扱うこと、途中での同意取り消しは自由であること等について説明する。
- ・ 実習スケジュールについてチーム内での共有及び調整を行う。

2) 留意事項

- ・ 4週間の実習については、基本的には課題設定で作成した職場実習の4週間の行動計画に沿って展開されることが望ましい。

3. 実習の開始（主な内容）

実習中に達成すべき課題は、実習協力者（指導対象者）の能力を評価し、指導計画を作成することである。実習期間中は、実習計画に沿って実習協力者（指導対象者）の認知症ケア能力について評価を行っていき、その評価結果を実習協力者（指導対象者）と共有し、そのうえで、実習協力者（指導対象者）の認知症ケアに関する課題と目標を検討し、指導計画を作成する。

1週目～2週目【実習協力者の認知症ケア能力の評価と課題の抽出（テストや面接等の実施）】

1) 実践内容

- ① 職場実習計画書の内容の周知を図り、必要に応じて評価方法や日時の再検討を行う。
- ② 計画した評価方法に基づいて、実習協力者の認知症ケア能力の評価を実践する。＊認知症ケア能力評価表 ウ. 評価結果に記入
- ③ 1週間の取り組み内容を職場実習計画書・実習振り返りシートの⑥実施結果に記入し、責任者または上司からの確認を求める。

2) 留意事項

評価結果については、認知症ケア能力評価表に記録し、課題分析を行う。

3 週目【評価結果の分析及び、評価結果の共有】

1) 実践内容

- ① 評価結果を分析し評価結果及び面接内容等を記録に残す。
 - * 認知症ケア能力評価表〈面接結果〉に記入
 - * なお、評価結果を実習協力者へ伝えるかどうかは、各事業所との調整による。
- ② 1 週間の取組み内容を職場実習計画書・実習振り返りシートの⑥実施結果に記入し、責任者または上司からの確認を求める。

2) 留意事項

- 評価結果を実習協力者へ伝える場合は、データをもって客観的に伝える。
- 評価結果の分析を伝える時には、優れた点と努力点の双方を公平に伝え、一方的な査定にならないよう留意する。
- 実習協力者から結果に対する感想を聞き、自己評価との差異を確認する。

4 週目【認知症ケア指導計画書の作成、共有】

1) 実践内容

- ① 評価結果をふまえて指導計画を作成する。＊認知症ケア指導計画書に記入
- ② 作成した認知症ケア指導計画を基にした指導を実践する。（任意）
- ③ 作成した認知症ケア指導計画を実習協力者と共有し、その結果をもとに職場内での指導における自己の課題を検討する。
- ④ 1 週間の取組み内容を職場実習計画書・実習振り返りシートの⑥実施結果に記入し、責任者または上司からの確認を求める。

2) 留意事項

- 指導計画の中には OJT による現場でのアドバイスや指導のほか、ミニレクチャーや面接、テキスト等による自己学習、勉強会等の研修（Off-JT）も含まれる。実習協力者の意欲が高められ、実現可能性の高い指導計画となるように留意する。
- シラバス「職場実習」の備考欄のとおり、作成した認知症ケア指導計画を基にした指導は、任意とする。ただし、作成した認知症ケア指導計画を実習協力者と共有し、その結果をもとに職場内での指導における自己の課題を検討する取組みは必ず実施する。

IV. 結果報告／職場実習評価

1. 科目の目的・概要及び到達目標

職場実習を通して、認知症ケアの指導の方法に関する課題やあり方について客観的・論理的に考察・報告し、実践リーダーとしての指導の方向性を明確にできることを目的とする。

本科目は、認知症ケアに関する実習を踏まえて、実習報告への評価によって、自施設における介護職員等の認知症ケアに関する知識、技術の向上を目的とした教育指導方法の課題や今後の方向性を明確にすることとし、以下の内容を到達目標とする。

到達目標（シラバスより抜粋）

- ① 職場実習における学びを通し、認知症ケアの指導方法の課題やあり方について客観的・論理的に考察し、報告できる。
- ② 介護職員等への認知症ケアの指導にかかる自己の課題を評価し、指導の方向性を明確にすることができる。

2. 報告方法

実習終了後、実習での取組みについてまとめたうえで実習の達成状況について自己評価する。さらにそれらを報告資料にまとめ、報告を行う。報告会では、報告資料（職場実習計画書・実習振り返りシート、認知症ケア能力評価表、認知症ケア指導計画書）により報告を行い、質疑応答を行う。講師（指導者）からの評価等により、認知症ケアの指導実習における課題を整理、分析し、認知症ケアの指導における課題を認識する。

3. 実習のまとめ

- 1) 受講者間での相互評価並びに指導者からの助言（コメント）をもとに、職場実習計画書・実習振り返りシート⑦実習評価を記入する（個人ワーク）。指導者はファシリテーターの役割を担う。
- 2) 認知症介護実践リーダー研修全体の振り返りを行う。研修で学べたこと、実践に繋げたいこと、職場実習での取組みを継続、発展させるために必要なことなどについて整理する（個人ワーク）。指導者はファシリテーターの役割を担う。
- 3) 個人ワークで振り返りをした内容を基に、報告（報告形式は全体、グループ等任意）を行い指導者から評価（評価形式はコメント、文書等は任意で判断、また個別、全体かも任意で判断）を受ける。指導者からの評価は、職場実習計画書・実習振り返りシート⑧指導者からの評価に記入する。

4. 留意事項

研修時間が不足する場合は、地域の実状に応じて任意に延長することが望ましい。

おわりに

受講者の所属する施設・事業所により、OJT（とりわけ認知症ケアの指導）体制は様々であろう。本実習では、認知症介護実践リーダーが身につけるべき OJT 指導の基本的視点を、評価から指導計画作成までのプロセスを体験し、講義演習への理解をさらに深めることを目的としている。ぜひ、各事業所の人材育成担当者との学びを共有し、事業所において更に実践的で標準化された認知症ケア指導へとより良く展開されることを期待したい。