

認知症介護実践リーダー研修

新カリキュラム改定にともなう 各科目シラバス変更のポイントと運用のヒント

令和 8 年 4 月版 Ver.1

認知症介護研究・研修センター

- ※ ここに記載されている内容は、令和 8 年度から運用されている認知症介護実践リーダー研修シラバスに基づく運用のヒントです。この通りに行うということではなく、参考にいただき、各都道府県・指定都市で研修内容を検討する際の資料としてください。
- ※ この資料は、認知症介護指導者向けです。

目次

シラバス運用のヒントの使い方	1
認知症介護実践リーダー研修の理解	2
施策の動向と地域展開	4
認知症の専門的理解	6
ストレスマネジメントの理論と方法	8
カンファレンス(会議)の技法と実践	10
認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法	12
職場内教育(OJT)の理論と方法	14
認知症ケア指導の実践方法	16
職場実習の課題設定	18
職場実習	20
結果報告／職場実習評価	22

シラバス運用のヒントの使い方

○ 資料の趣旨

- 本資料は、新カリキュラムの運用を進めるにあたって、移行期間の授業作成をサポートすることを目的に、シラバスを運用する際のヒントとなるような情報(内容や実施方法のイメージ)を提供することを念頭に作成した、認知症介護指導者向けの資料です。
- 本資料に記載された構成や時間配分は、あくまでも運用のヒントであり、授業の内容を縛るものではありません。実践研修の授業は、これまで通り、各都道府県・指定都市において、認知症介護指導者がシラバスに即し、実践をふまえた授業を自ら作成し、展開するということを前提としています。

○ 資料の構造

- 本資料は、1科目について見開きで参照できるように構成しました。左側にシラバス、右側に運用のヒント等を掲載しています。
- 「旧カリキュラムとの対応」欄は、旧カリキュラムの科目名と時間数を掲載しました。DCnet上には、新カリキュラムのシラバスとともに旧カリキュラムのシラバスも掲載していますので、参照ください。
- 「運用のヒント」欄は、シラバスの「内容」の左側にある柱(項番号をふってある部分)ごとにヒントを掲載しています。
- 「参考」欄は、各科目の参考文献となりうる文献・資料等を掲載しました。文献は、時間の経過とともに古くなるほか、増えますので、随時文献にあたり、情報を刷新していただければ幸いです。

科目名	認知症介護実践リーダー研修の理解	研修形態と講義時間：講義・演習（60分）
目的	チームにおける認知症ケアを推進する実践リーダーの役割とこの研修科目との関係性を踏まえ、研修の概要を把握する。実践リーダーとしての自己の課題を確認し、研修における学習目標を明確にする。	
到達目標	1. 実践リーダーの役割と研修科目との関連性を踏まえて研修の概要を把握する。 2. 実践リーダーとしての課題を認識し、研修における学習目標を明確化できる。	
概要	チームにおける認知症ケアを推進する実践リーダーに求められる役割を知り、研修科目の必要性や研修全体の目的など研修概要を把握する。また、実践リーダーとしての自己課題を確認し、研修の受講動機を高め、学習目標を明確にする。	
	内 容	備 考
1. 実践リーダーの役割	1) チームマネジメントにおける実践リーダーの役割 2) 職場における指導	・認知症の人についての正しい理解を踏まえ、本人・家族が尊厳を保持し、希望をもって暮らすことができる共生社会の実現に向けたチームケアの推進やスタッフへの指導をする役割を理解する。
2. 実践リーダー研修の概要	1) 研修の目的 2) 研修の到達目標 3) カリキュラム全体の構成 4) カリキュラム別のねらいと概要	・認知症ケアを推進するための実践リーダーの役割のポイントを知る。 ・実践リーダー研修のねらいや科目のねらいと内容を理解する。 ・実習課題設定の内容と流れを理解する。
3. 実践リーダーとしての課題の明確化	1) 実践リーダーとしての課題の明確化 2) 研修における学習目標の明確化	・自己の課題、学習目標を文章化する。

※オンラインを活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できることとする。

科目名:認知症介護実践リーダー研修の理解(60分)

旧カリキュラムとの対応	認知症介護実践リーダー研修の理解(90分)
運用のヒント	<p>・ 目的・到達目標の変更はありませんが、他の科目とのバランスを考慮し、時間数は 90 分から 60 分に短縮しました。より効率的に実施できるように留意してください。</p> <p>1. 実践リーダーの役割 チーム構築➡チームマネジメントに変更し、チームを構築するだけでなく、その後のマネジメントも含めて役割を考えるような内容に変更しました。</p> <p>2. 実践リーダー研修の概要 内容の変更はありません。実践リーダー研修の全体の構成を説明する際、職場実習の課題設定の内容と実習の流れについて説明を行い、各科目と職場実習との関連性について理解を深める機会にすることを想定しています。</p> <p>3. 実践リーダーとしての課題の明確化 実践リーダーの役割や研修の概要を踏まえたうえで、研修における課題を設定してもらうことを意図しています。「現状」と「研修の目的」とのギャップを埋めるために、取り組んだり、習得したりする必要があることを「課題」と定義すると受講者が考えやすいでしょう。また、日常のチームでの認知症ケア実践を振り返りながら考えられるとよいでしょう。</p>
参考	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厚生労働省:共生社会の実現を推進するための認知症基本法(概要). https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001119099.pdf (参照 2026 年 5 月 21 日) ・ 認知症介護研究・研修仙台センター:認知症介護実践者等研修の研修内容に関する調査研究事業報告書. 2025. ・ 認知症介護実践リーダー研修シラバス https://www.dcnnet.gr.jp/study/syllabus/ (参照 2026 年 5 月 21 日)

科目名	施策の動向と地域展開	研修形態と講義時間：講義・演習（120分）
目的	地域における認知症施策の展開例を通して認知症施策の動向を理解し、「共生社会の実現を推進するための認知症基本法」の理念を推進する展開方法を理解する。	
到達目標	1. 認知症施策の変遷を踏まえた認知症ケアに関連する施策の動向を理解し、説明できる。 2. 地域における認知症施策の具体的な展開方法を理解する。	
概要	本科目は、共生社会の実現を推進するための認知症基本法の理念である「認知症の人が尊厳を保持しつつ希望を持って暮らすことができる共生社会の実現」を推進できるよう認知症施策の変遷と最新の動向を踏まえた上で、地域における施策の展開例を通じて認知症施策の方向性を理解する。	
	内 容	備 考
1. 認知症施策の動向と共生社会の実現を推進するための認知症基本法の方向性	1) 認知症施策の変遷 2) 共生社会の実現を推進するための認知症基本法制定の経緯 3) 共生社会の実現を推進するための認知症基本法のビジョン・目的と概要 4) 認知症施策上の実践リーダー研修の位置づけ・意義	<ul style="list-style-type: none"> ・当該地域における施策の実践例を理解する。 ・認知症加算・認知症専門ケア加算等の解説を含む。
2. 地域における認知症ケア関連施策の展開	1) 認知症ケアの実践と施策の関係 2) 全国における各地域での認知症施策の展開事例 3) 地域における認知症施策の展開方法	<ul style="list-style-type: none"> ・共生社会の実現を推進するための認知症基本法の内容について、地域での実践展開の方法を、演習等を通して理解する。

※オンラインを活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できることとする。

科目名:施策の動向と地域展開(120分)

旧カリキュラムとの対応	施策の動向と地域展開(210分)
運用のヒント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間数は 210 分から 120 分になり、認知症基本法の理念の理解を中心とする構成としました。 ・ 研修のねらいから考えると、旧カリキュラムにおける「連携・参画」という目的はレベルが高いため、目的について、「関係機関との連携・参画できる知識を修得する」から、「『共生社会の実現を推進する認知症基本法』の理念を推進する展開方法を理解する」という表現に変更しました。併せて、「認知症施策の具体的な展開方法を理解する。」は、「地域における」という表現を追記し、意図を明確にしました。 <p>1. 認知症施策の動向と共生社会の実現を推進するための認知症基本法の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 施策の動向は「認知症施策の変遷」として概要の説明にとどめ、2) 共生社会の実現を推進するための認知症基本法制定の経緯、3) 共生社会の実現を推進するための認知症基本法のビジョン・目的と概要 などを説明したうえで、研修の位置づけや意義を説明する構成としています。 <p>なお、共生社会の実現を推進するための認知症基本法では、認知症と共に生きる人を権利保有者として、その基本的人権を社会全体の責務として確保・実現するという権利(人権)ベースのアプローチの考え方が根幹にあります。これまでもパーソン・センタード・ケアなど、質の高いケアが個々に実践されてきました。それらを、法的にも制度的にも社会の責任として位置づけ直し、持続可能にする仕組みにするのが権利ベースの考え方と捉えることができます。権利ベースのアプローチについては、以下の参考文献を参照しながら、説明いただくことが想定されます。また、「共生社会」は、「認知症の人を含めた国民一人一人が…」を主語として定義されており、認知症の人を含めた国民一人一人の人権を大切にしていくことが謳われています。このように権利ベースのアプローチを根幹に位置付け、共生社会が同法のビジョンとしている点が、これまでの認知症施策と大きく異なることを理解できるようにします。類似の用語として、「地域共生社会(ニッポン一億総活躍プラン・2016年)」や「共生(認知症施策推進大綱・2019年)」といった用語も用いられてきましたが、共生社会の実現を推進するための認知症基本法における共生社会とは意味が違うので混同しないように気を付けてください。</p> <p>2. 地域における認知症ケア関連施策の展開</p> <p>地域における認知症施策の展開事例だけではなく、全国における各地域での認知症施策の展開事例も紹介し、認知症施策の方向性を理解できるように構成するよう変更しました。また、目的の変更に合わせて、「実践リーダーとして地域で何ができるか」を考える演習から、「共生社会の実現を推進するための認知症基本法の内容について、地域での実践展開の方法を、演習等を通して理解する」内容に変更しました。</p>
参考	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厚生労働省: 共生社会の実現を推進するための認知症基本法(概要). https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001119099.pdf. (参照 2026年5月21日) ・ 厚生労働省: 認知症施策推進基本計画. https://www.mhlw.go.jp/content/001344090.pdf. (参照 2026年5月21日) ・ 栗田主一: 権利ベースのアプローチ—地域をつくる取り組み. 老年精神医学雑誌, 32(2): 165-172, 2021. ・ 株式会社日本総合研究所: 都道府県・市町村向け認知症施策推進計画策定の手引き. 2025(令和7)年3月:8.

科目名	認知症の専門的理解	研修形態と講義時間：講義・演習（90分）
目的	認知症ケアにおけるチームケアを推進するリーダーとして、高度な認知症の知識を有し、認知症ケアに関する最新かつ専門的な知識を得る。	
到達目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 認知症の病態や、診断等に関する専門知識を踏まえた上で、生活への影響を理解する。 2. 認知症に使用される薬に関する開発の動向を理解し、認知症の人の生活への影響や使用の注意点を理解する。 3. 認知症の人の生活の質の向上を目的とした非薬物療法の役割、方法、効果を理解する。 	
概要	認知症におけるチームケアの促進や介護職員等の指導を担う実践リーダーは最新の知識を有し、同時に認知症に関する専門的な知識を活用したケアの実践、介護職員等の指導、チームケアの質の向上が期待されている。本科目は、認知症ケアにおける実践リーダーに必要な認知症に関する最新かつ専門的な知識を習得する。	
	内 容	備考
1. 認知症に関する理解	<ol style="list-style-type: none"> 1) 認知症の原因疾患別の特徴（病態や症状、診断基準など） 2) 原因疾患別の症状による生活への影響 3) 認知症に起きやすい合併症 4) 若年性認知症の特徴 	<ul style="list-style-type: none"> ・実践者研修で学んだ知識に最新の情報を加えて発展させる。
2. 医学的視点に基づいた介入	<ol style="list-style-type: none"> 1) 医師による認知症の説明とその支援 2) 原因疾患に応じた治療薬の種類と特徴 3) 行動・心理症状（BPSD）に用いられることがある薬物の主な作用機序と副作用、使用方法 4) 非薬物療法の方法と特徴（回想法, R0療法, 音楽療法などの療法や活動支援等） 5) 認知症の人のエンドオブライフケア 	<ul style="list-style-type: none"> ・かかりつけ医・認知症サポート医のための BPSD に対応する向精神薬使用ガイドライン（第3版）（令和6年度厚生労働科学特別研究事業）を参考にする。 ・認知症の人の意欲や個性に合わせた、生活の質を向上する活動や療法の重要性を説明する。 ・非薬物療法については、実践事例を用いて説明する（ただし効果については「認知症疾患診療ガイドライン2017、編集；「認知症疾患診療ガイドライン」作成委員会」を参考にする）。

※オンラインを活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法とし、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できることとする。

科目名:認知症の専門的理解(90分)

旧カリキュラムとの対応	認知症の専門的理解(120分)
運用のヒント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 到達目標がより実践に即した内容に変更されました。併せて、時間数は120分から90分に短縮しました。実践リーダーに必要なより高度な内容に絞り、効率的に実施できるように留意ください。 ・ 実践リーダー研修の初日に行われるこの科目で、認知症の人を一人の「人」として理解することを押さえておくことが、目的や到達目標に組み込まれています。前提として、施策の動向と地域展開での学習内容を踏まえて進めていくことを想定しています。 <p>1. 認知症に関する理解 認知症介護実践者研修で学習する内容を勘案しながらより専門的内容を学習します。 これまで実践者研修で学習していた、非薬物的介入の意義と展開例については、この科目で学習することとしました。 また、旧カリキュラムで本科目の柱となっていた「原因疾患別の捉え方のポイント」及び「医学的視点に基づいた介入」の項は本項に統合しました。 治療薬については、特徴だけでなく、認知症治療薬やBPSDにもちいられることがある薬物について、認知症ケアを行う際に必要となる内容(作用機序や副作用、使用方法等)について触れるようにします。 意思決定支援、就労支援等については、最新ではない他、実践者研修に含めることとしたため、削除しました。</p> <p>2. 医学的視点に基づいた介入 これまで、告知としていましたが、「医師による認知症の説明」としました。医師による認知症の説明とその支援では、医師が認知症の人や家族等に対し、どのように認知症について説明し、ただ説明するだけでなくサポートしているかということを知識として知っておくことにより、リーダーとしてチームアプローチに活用できるようにすることを想定しています。「医師による認知症の説明」と、ターミナルケアは、医学的専門情報として、統合し本項に位置付けました。 これまで実践者研修で学習していた、「非薬物的介入の方法と特徴(回想法,RO療法,音楽療法等の療法や活動支援等)」はこちらに含めました。 認知症の人のターミナルケアは、より包括的に認知症の人のエンドオブライフケアとしました。</p>
参考	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厚生労働省:人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン, 2018年3月改訂.

科目名	ストレスマネジメントの理論と方法	研修形態と講義時間：講義・演習（150分）
目的	チームケアを円滑に運用するため、ストレスの仕組みと対処法を理解した上で、実践リーダーとして介護職員等のストレスの緩和やメンタルヘルスのマネジメントを実践することができる。	
到達目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性を理解する。 2. ストレスのしくみと対処法を理解する。 3. 認知症ケアにおけるストレスと対処法を理解する。 4. 組織のメンタルヘルス対策や実践リーダーが果たすべき役割を理解し、チームメンバーへの支援方法を理解する。 	
概要	チームを活性化するためにはメンバー個々のストレス評価を行い、ストレス度や原因に応じたストレス緩和を実行することが必要である。本科目では、ストレス概念の理解やストレス理論を理解した上で、実践リーダーとしてチームメンバーのストレスを緩和する方法論や実践方法を学ぶ。	
内 容		
<ol style="list-style-type: none"> 1. チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性 2. ストレスマネジメントの方法 	<ol style="list-style-type: none"> 1) チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性 2) ストレスの考え方 3) 認知症ケアのストレスの考え方 4) 認知症ケアにおけるストレスマネジメントの意義と必要性 <ol style="list-style-type: none"> 1) セルフケアの方法 2) チームメンバーへの支援方法 3) 組織によるストレスマネジメントの方法 	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスマネジメントに関する理論を踏まえて、認知症ケアにおけるストレスマネジメントの意義と必要性を理解する。 ・ストレスの考え方は、肯定的側面についても取り上げる。 <ul style="list-style-type: none"> ・認知症ケアにおける具体的なストレスマネジメントの方法を学ぶ。 ・実際のストレスマネジメントの方法を、演習を通して体験的に理解する。

※オンラインを活用する場合は、同時双方向で意思疎通等できる方法として、実質的に集合研修と同程度の効果が期待できることとする。

科目名:ストレスマネジメントの理論と方法(150分)

旧カリキュラムとの対応	ストレスマネジメントの理論と方法(120分)
運用のヒント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間数は120分が150分になりました。 1. チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性 内容の 1)チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性 4)認知症ケアにおけるストレスマネジメント意義と必要性については、この科目の導入部分として講義で解説し、一般的なストレスマネジメント論に偏らずに、認知症ケアだから必要となるストレスマネジメントであることの意識付けが必要でしょう。 そして、2)、3)については、認知症ケアのストレス事例を用いて解説するか、事例演習を用いることをお勧めします。ストレスは、肯定的側面についても取り上げることが大切です。 2. ストレスマネジメントの方法 チームにおけるストレスマネジメントだけではなく、チームの中で困っている個々のメンバーをサポートすることがチーム構築には必要ではないかという観点から、「チームメンバーへの支援方法」を追加しました。3) 環境の調整方法、は、2) 組織によるストレスマネジメントの方法に含めました。 講義では、スタッフのマネジメントでリーダー自身のストレスマネジメントがおろそかにならないよう、「リーダー自身のセルフマネジメントも必要」という観点の内容も加えるようにしてください。
参考	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症介護研究・研修仙台センター:介護現場のためのストレスマネジメント支援テキスト ~高齢者虐待・不適切ケアの防止に向けて~. 2009. https://www.dcnet.gr.jp/support/research/center/detail_61_center_3.php. (参照 2026年5月21日)

科目名	カンファレンス（会議）の技法と実践	研修形態と講義時間：講義・演習（180分）
目的	チームにおける意思決定、情報共有、メンバー間の円滑なコミュニケーションの活性化を促進しチーム力の向上を図るため、効果的なカンファレンス（会議）の展開方法を習得する。	
到達目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. チームケアの質の向上を目的としたカンファレンス（会議）の目的や意義、必要性を理解する。 2. チームの意思決定や、情報の共有、コミュニケーションの活性化を促進する方法を理解し、目的に応じた効果的なカンファレンス（会議）を展開することができる。 	
概要	<p>チームケアを実現するためには、利用者のニーズに基づき導かれたケアの目的や目標に沿って決定したケアの方法について、チームメンバー間で共有することが必須である。また、チームメンバー間のコミュニケーションを円滑にし、チームを活性化するためには円滑なカンファレンスの運用が必要である。本科目では、チーム力を向上するための効果的なカンファレンスの展開方法を学習する。</p>	
内 容		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 <ol style="list-style-type: none"> 1) カンファレンス（会議）の目的や意義 2) カンファレンス（会議）の種類と特徴 3) チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 2. カンファレンス（会議）を円滑に行うためのコミュニケーション <ol style="list-style-type: none"> 1) 報告・連絡・相談の違い 2) 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点 3. 効果的なカンファレンス（会議）の展開 <ol style="list-style-type: none"> 1) 事前周知（告知、開催目的の明確化、検討内容の通知、資料配布と議事録） 2) カンファレンス（会議）の役割分担（進行、スーパーバイザー、参加メンバー） 3) 効果的な議論を促すためのポイント 	<p style="text-align: center;">備 考</p> <p>・模擬カンファレンスにて実際に進行役、スーパーバイザー役等を体験的に理解したうえで、効果的なカンファレンスについて振り返りを行う。</p>

科目名:カンファレンス(会議)の技法と実践(180分)

旧カリキュラムとの対応	ケアカンファレンスの技法と実践(120分)
運用のヒント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間数は120分が180分となり、チーム作りのための方法として会議やミーティングの必要性を強調し、科目名から「ケア」を削除しました。ケアに限らず、会議やミーティング等の情報共有や意思決定を目的とする広い意味としての会議に修正したと理解ください。到達目標もその意図に沿って、表現を変更しました。 ・ 時間内で、演習にて模擬カンファレンス等により、受講者に実践的に理解を深めていただくことが重要になります。 <ol style="list-style-type: none"> 1. チームケアにおけるカンファレンス(会議)の目的と意義 カンファレンス(会議)の種類と特徴に触れる項を追加しました。 2. カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 「建設的なコミュニケーションのポイント」という表現が理解しにくかったため、「建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点」という表現に変更しました。 3. 効果的なカンファレンス(会議)の展開 演習にて模擬カンファレンス等を行うことにより、受講者に実践的に理解を深めていただく時間を十分とるように留意ください。カンファレンスが、ケアを検討することにとどまらず、広くチームづくりの手法として理解されるように留意してください。
参考	

科目名	認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法	研修形態と講義時間：講義・演習（240分）
目的	認知症ケアにおけるチームケアを推進するため、円滑にチームを運用する実践リーダーとしての役割を自覚し、認知症ケアにおけるチームケアのマネジメント方法を理解する。	
到達目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. チームマネジメントに関する基本的な考え方や方法を説明できる。 2. 認知症ケアにおけるチームマネジメントの意義と実践方法を理解する。 3. 認知症チームケア推進研修の方法を理解し実践できる。 	
概要	<p>チームによる認知症ケアの向上において、実践リーダーはチーム構築や活性化を促進するチームマネージャーとしての役割が期待されている。本科目ではチームの目標や方針の設定と管理、介護職員等のストレスマネジメント、情報共有のためのカンファレンス等の実施、職員等への動機づけ、教育や指導等の基本的なチームマネジメントの方法を踏まえ、認知症ケアにおけるチームケアを促進するマネジメントの実践方法を修得する。</p>	
内 容		備 考
1. チームマネジメントの基本的理解	<ol style="list-style-type: none"> 1) チームづくりに必要な条件 2) チームの種類と役割 3) チームマネジメントの理論と方法 <ul style="list-style-type: none"> ・目標や方針の設定と管理 ・コミュニケーション支援の必要性 ・動機づけの必要性 ・ストレスマネジメントの必要性 ・情報共有やカンファレンスの必要性 ・教育指導の必要性 	
2. 認知症ケアにおけるチームマネジメントの必要性	<ol style="list-style-type: none"> 1) 認知症ケアにおけるチームケアの意義と必要性 2) 認知症ケアにおけるチームマネジメントの意義と必要性 	
3. 認知症である入所者等の尊厳を保持した適切な介護、行動・心理症状（BPSD）の出現・重症化を予防するケアの基本的な考え方の理解（「認知症チームケア推進研修」の内容）	<ol style="list-style-type: none"> 1) BPSDとそのケアの基本的考え方 2) 認知症チームケア推進の具体的方法 	<ul style="list-style-type: none"> ・認知症ケアにおけるチームマネジメントの展開例として認知症チームケア推進研修に準拠した内容を学習する。（70分）
4. 認知症のチームケアにおけるチームマネジメントの実践方法	<ol style="list-style-type: none"> 1) 多職種・同職種チームにおける効果的なチームマネジメントの展開方法 	<ul style="list-style-type: none"> ・チームマネジメントに関する理論や方法について、認知症ケアにおけるチームケア事例を通して具体的な実践方法を学ぶ。

科目名:認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法(240分)

旧カリキュラムとの対応	認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法(180分)
運用のヒント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各都道府県・指定都市が実施している本研修に認知症チームケア推進研修の内容を追加して実施することを想定し、到達目標に「認知症チームケア推進研修の方法を理解し実践できる」を追加し、180分から240分に時間数を増やしました。(厚生労働省:令和6年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.2)(令和6年3月19日)参照) ・ また、科目名を、「認知症ケアにおける<u>チームアプローチ</u>の理論と方法」から、「認知症ケアにおける<u>チームマネジメント</u>の理論と方法」に変更しました。全体として、チームアプローチを理解するのではなく、そのためのマネジメントの方法を理解できるような構成となるよう留意してください。 <ol style="list-style-type: none"> 1. チームマネジメントの基本的理解 チームづくりに必要な条件やチームの種類と役割を確認したうえで、「目標や方針の設定と管理」「コミュニケーション支援の必要性」「動機づけの必要性」「ストレスマネジメントの必要性」「情報共有やカンファレンスの必要性」「教育指導の必要性」など、チームを安定的に管理していくことができるようになるための基礎知識を学習します。 2. 認知症ケアにおけるチームマネジメントの必要性 「チームケアの意義と必要性」に触れたうえで、チームマネジメントの意義と必要性を改めて確認します。 3. 認知症である入所者等の尊厳を保持した適切な介護、行動・心理症状(BPSD)の出現・重症化を予防するケアの基本的な考え方の理解(「認知症チームケア推進研修」の内容) 認知症ケアにおけるチームマネジメントの展開例として認知症チームケア推進研修に準拠した内容を学習します(70分)。この項を担当する認知症介護指導者は、認知症チームケア推進研修の内容を十分把握するとともに、実際に研修の内容を踏まえた実践を行っていることが推奨されます。 4. 認知症のチームケアにおけるチームマネジメントの実践方法 チームマネジメントに関する理論や方法について、認知症ケアにおけるチームケア事例を通して、受講者が具体的な実践方法を学ぶことができるように構成してください。
参考	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症介護研究・研修センター:認知症チームケア推進研修テキスト～認知症の人のその人らしい暮らしのために～. 2024. ・ 厚生労働省:令和6年度介護報酬改定に関するQ&A(vol.2)(令和6年3月19日) https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/001239535.pdf (参照 2026年6月16日)

科目名	職場内教育（OJT）の理論と方法	研修形態と講義時間：講義・演習（420分）
目的	認知症におけるチームケアを向上するリーダーとして、指導に関する理論と指導計画の立案方法、指導技法の種類と特徴を学び、認知症ケアの効果的な指導方法を修得する。	
到達目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. チームマネジメントにおける人材育成の意義と方法を理解する。 2. 認知症ケアにおける職場内教育（OJT）の意義を理解する。 3. 職場内教育（OJT）の計画方法を体験的に理解する。 4. 職場内教育（OJT）における有効な指導技法の種類と実際の方法を理解する。 	
概要	<p>介護職員等の技術向上は、スーパービジョンや個別指導等の職場内の指導による教育が有効であり、実践リーダーには職場内教育（OJT）を実践しチームケアの質の向上を達成する役割が期待されている。実践者への指導や教育を担っている実践リーダーの指導能力はチームケアの質に大きく影響しているため、実践リーダーは人材育成に関する知識や理論、方法を理解し指導力を高めることが必要である。本科目では指導の理論や指導計画の立案方法、指導技法の理解を通じ職場内教育（OJT）の理論と方法を学ぶ。</p>	
内 容		
	内 容	備 考
1. 人材育成の意義と方法	<ol style="list-style-type: none"> 1) 人材育成の意義と目的 2) 指導における基本的態度 3) 育成方法の種類と特徴 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導者の基本的な態度としてエンパワーメント視点や動機付けの重要性を理解する。
2. 職場内教育（OJT）の意義と方法	<ol style="list-style-type: none"> 1) 職場内教育（OJT）の意義と目的 2) Off-JT、自己啓発（SDS）の限界と職場内教育（OJT）の有効性 	
3. 職場内教育（OJT）における指導技法	<ol style="list-style-type: none"> 1) ティーチング・コーチングの理論と技法の理解 2) 面接技法の理論と技法の理解 3) スーパービジョンの基本的理解 4) ティーチング・コーチング・面接技法を活用した指導の実際 	<ul style="list-style-type: none"> ・演習を通して実際の技法を体験し、基本的な技術を修得する。 ・指導事例を通して指導技法の実践方法を理解する。 ・指導の際に留意する倫理的配慮の方法を理解する。
4. 職場内教育（OJT）の実践方法	<ol style="list-style-type: none"> 1) 指導課題の設定方法 2) 指導目標の設定方法 3) 指導計画の立案方法 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成の事例について評価方法、指導目標設定、指導方法等の職場内教育（OJT）の計画立案の方法を、演習を通して理解する。 ・認知症ケアの指導に限定しない職場内教育（OJT）の計画立案の過程について体験的に理解する。

科目名:職場内教育(OJT)の理論と方法(420分)

<p>旧カリキュラムとの対応</p>	<p>職場内教育の基本視点(240分) 職場内教育(OJT)の方法の理解(240分)を統合</p>
<p>運用のヒント</p>	<p>・ 旧カリキュラムの上記2科目をOJTを総合的に学ぶ科目として統合しました。そのため、到達目標では、1. チームマネジメントにおける人材育成の意義と方法を理解する、2. 認知症ケアにおける職場内教育(OJT)の意義を理解できる2項目を追加しました。</p> <p>1. 人材育成の意義と方法 基本視点に関する内容のウエイトが大きかったため、全体のバランスを考慮し1)人材育成の意義と目的、2)指導における基本的態度、3)育成方法の種類と特徴、の項に整理しました。</p> <p>2. 職場内教育(OJT)の意義と方法 職場内教育(OJT)の有効性は、有効性の解釈が困難であったため、意義と目的に変更しました。</p> <p>3. 職場内教育(OJT)における指導技法 旧カリキュラムの、「職場内指導(OJT)の理論と方法」の内容を、再構成し、ここに追加しました。 受講者が、演習を通して実際の技法を体験し、基本的な技術を修得できるように留意してください。 スーパービジョンにおける具体的な指導方法はコーチングやティーチング、面接技法と重複している点もあるため、基本的理解にとどめることとしました。シラバスの備考に記述されている内容にも留意しながら、授業を計画・展開してください。</p> <p>4. 職場内教育(OJT)の実践方法 項の表現がわかりにくかったために、1)指導課題の設定方法、2)指導目標の設定方法、3)指導計画の立案方法、という3つの項に整理しました。</p>
<p>参考</p>	

科目名	認知症ケア指導の実践方法	研修形態と講義時間：講義・演習（420分）
目的	これまでに学習した認知症ケアに関する指導技術について、食事・入浴・排泄等の日常生活や、行動・心理症状（BPSD）が生じている具体的場面において、認知症の人の生活の質の向上を目的としたケアの指導方法を体験的に理解する。	
到達目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 行動・心理症状（BPSD）への支援方法や生活支援の方法に対する指導の演習を通じ、介護職員等を指導するための方法を理解する。 2. 認知症ケアにおけるアセスメント及びケアへの指導計画を立案することができる。 3. 介護職員等に対する自己の指導の特徴を理解する。 	
概要	認知症の人についての正しい理解の元、認知症を正しく理解し、本人・家族が尊厳を保持し、希望をもって暮らすことができる共生社会の実現に貢献できる介護職員等の養成を目的とし、介護職員等のケアの評価、個別課題の明確化、指導目標の設定及び指導計画の立案について事例演習を通して、実践的な指導力を高めることを目指す。また、自己の指導の特徴と今後学習を進める課題を明らかにすることを旨とする。	
内 容		備 考
1. 介護目標設定に関する指導 （事例演習）	<ol style="list-style-type: none"> 1) 生活の質を向上する介護目標の考え方 2) 介護目標に関する評価の視点 3) 介護目標立案に関する指導方法 （課題の設定、指導目標、指導方法） 	<ul style="list-style-type: none"> ・認知症の人の理解を踏まえた認知症の理解、意思決定支援による人権の尊重、本人・家族の尊厳の保持、希望を持って暮らすことができる共生社会の実現を目指した介護目標、アセスメント視点、ケア方法に留意した指導方法を理解する。
2. アセスメントに関する指導 （事例演習）	<ol style="list-style-type: none"> 1) 生活の質を向上するアセスメントの視点 2) アセスメントに関する評価の視点 3) アセスメント方法に関する指導方法 （課題の設定、指導目標、指導方法） 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職員の介護事例を取り上げ、介護職員への指導方法のプロセスを体験的に学ぶ演習とする。なお、事例の選定は、「食事・入浴・排泄等の日常生活場面における介護事例」、「行動・心理症状（BPSD）への介護事例」から1つ以上を選択すること。
3. 生活の質を向上するケア方法に関する指導 （事例演習）	<ol style="list-style-type: none"> 1) 生活の質を向上するケアの考え方 2) ケア方法に関する評価の視点 3) ケア方法に関する指導方法（課題の設定、指導目標、指導方法） 	<ul style="list-style-type: none"> ・倫理的ジレンマ、権利擁護、家族介護者支援、リスクマネジメント等の事例も含むこと。
4. 自己の指導の特徴の振り返り	<ol style="list-style-type: none"> 1) 演習全体を通じた学びの振り返り 2) 自己の指導の特徴と課題の共有 	<ul style="list-style-type: none"> ・認知症ケア実践の振り返りができるようにする

科目名:認知症ケア指導の実践方法(420分)

旧カリキュラムとの対応	職場内教育(OJT)の実践(360分)
運用のヒント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間数は合計 360 分が 420 分になりました。 ・ 旧カリキュラムでは、「食事・入浴・排泄等」「行動・心理症状」「アセスメント」に分けて、指導計画、指導、評価を学ぶ構成としていましたが、食事・入浴・排泄、行動・心理症状、アセスメントとケアの指導をすべて教えるとの誤解があり、時間数が少ないとの意見が多かったほか、学習する領域と計画、指導、評価が分かれることで、演習の事例設定を難しくさせていました。そこで、「介護目標設定に関する指導(事例演習)」を学んだうえで、「アセスメントに関する指導(事例演習)」「生活の質を向上するケア方法に関する指導(事例演習)」を学習するよう、再構成しました。 ・ 場面別に分類せず、それらの指導に共通する手順を学習することが趣旨であるため、場面や事例の選定数は任意とし、指導手順ごとに学習する項目と理解してください。 ・ リーダー研修の目的を念頭におき、認知症ケアの振り返りを含めた学習ができるよう、概要及び備考にリーダー研修の目的に対応する表現を追加しました。実践者研修を踏まえて、認知症ケアの実践力を担保できるよう振り返りや指導を行うことが必要です。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 介護目標設定に関する指導(事例演習) 介護職員の介護事例を取り上げ、介護職員への指導方法のプロセスを体験的に学ぶ演習を行うことを意図しています。「食事・入浴・排泄等の日常生活場面における介護事例」、「行動・心理症状(BPSD)への介護事例」を踏まえて、事例は 1 つ以上を取り上げてください。「生活の質を向上する介護目標の考え方」「介護目標に関する評価の視点」について、学習したうえで、「介護目標立案に関する指導方法」を学ぶよう構成しています。 2. アセスメントに関する指導(事例演習) 「生活の質を向上するアセスメントの視点」「アセスメントに関する評価の視点」を押さえたうえで、「アセスメント方法に関する指導方法」を学習する構成としています。 3. 生活の質を向上するケア方法に関する指導(事例演習) 「生活の質を向上するケアの考え方」「ケア方法に関する評価の視点」を押さえたうえで、「ケア方法に関する指導方法」を学習する構成としています。 4. 自己の指導の特徴の振り返り 演習での体験について、受講者や指導者が良い指導・悪い指導などと価値判断しそれを基に悪い点を修正するといった視点ではなく、受講者自身が、自分の指導の特徴(自分がどのように指導しているか)を見つめ、その体験を基に自分なりに今後学習を進める課題を考えられることをねらいとしています。
参考	

科目名	職場実習の課題設定	研修形態と講義時間：講義・演習（180分）
目的	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。	
到達目標	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。	
概要	講義、演習で学んだ内容を生かし、職場における介護職員等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、指導を実践し、認知症ケアに関する指導方法の実際を体験的に理解するため、本科目では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を目指す。	
	内 容	備 考
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	1) 介護職員等の認知症ケアに関する態度、知識、技術に関する現状分析の方法 2) 指導対象となる介護職員等の選定 3) 介護職員等の認知症ケアの能力の評価方法立案の過程 4) 実習計画作成の過程	<ul style="list-style-type: none"> 認知症の人の理解を踏まえた認知症の理解、意思決定支援による人権の尊重、本人・家族の尊厳の保持、希望を持って暮らすことができる共生社会の実現に向けたケアの観点を評価視点として強調すること
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（演習）	1) 基本的知識への評価方法の立案 2) ケア目標への評価方法立案 3) アセスメント方法への評価方法の立案 4) ケア方法への評価方法の立案 5) ケア評価に関する評価方法の立案	<ul style="list-style-type: none"> 実習に向け、介護職員等の認知症ケアの評価方法を考え実習への準備を行う。
3. 実習計画の立案（演習）	1) 実習目標 2) 実習計画 3) 実習中の資料作成	<ul style="list-style-type: none"> 実習のタイムスケジュールを作成し、実習の目標と流れを理解する。 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。

※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:職場実習の課題設定(180分)

旧カリキュラムとの対応	職場実習の課題設定(240分)
運用のヒント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自治体や地域によって事情が異なるため、カリキュラム検討委員会の結果、時間設定は自治体、実施主体の判断で延長することも可能という前提で、標準実施時間を 180 分とすることとなりました。不足する場合は、各地域での実施方法に合わせて、時間を調整してください。 ・ 事前課題等で協力してもらうスタッフを想定しておき、前の科目の中で対象者に関連したワークを入れる等、他の科目との連動も合わせて講義を構成するとよいでしょう。 ・ リーダー研修の目的を念頭におき、認知症ケアの振り返りを含めた学習ができるよう、概要及び備考にリーダー研修の目的に対応する表現を追加しました。 <p>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 スタッフの力量の現状分析の仕方を学習したうえで、職場実習に協力を得るスタッフの選定方法や実習計画の作成方法を学習します。評価ツールの作成に関しては任意となっています。</p> <p>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(演習) 演習科目です。「基本的知識」「ケア目標」「アセスメント方法」「ケア方法」「ケア評価」等に分けて、スタッフの能力を評価する方法を演習にて立案することを意図しています。</p> <p>3. 実習計画の立案(演習) 演習科目です。実習の目標を設定したうえで、具体的な計画を立て、実習中に活用する資料の作成等を行うような構成としています。</p>
参考	

科目名	職場実習	研修形態と講義時間：実習（4週間）
目的	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、課題の設定・合意、指導目標の設定や指導計画を作成し、指導計画に基づいた認知症ケアを指導する。	
到達目標	<ol style="list-style-type: none"> 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。 	
概要	講義、演習で学んだ内容を生かして、職場における介護職員等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、本科目では実習に協力する介護職員等の認知症ケア上の課題に応じた指導計画の作成を体験的に理解し、職場内での指導方法の理解を深めることを目指す。	
	内 容	備 考
1. 認知症ケア能力の評価と課題の設定・合意	<ol style="list-style-type: none"> 1) 介護職員等の認知症ケアに関する態度、知識、技術の評価 2) 実習に協力する介護職員等の認知症ケア上の課題案の設定・合意 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1-1) 評価に基づき、課題案の設定・合意を行う。
2. 指導目標の立案方法の理解	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症ケアの課題に応じた指導目標の立案 	
3. 指導目標に応じた指導計画の作成	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指導目標に応じた指導視点や方法に関する指導計画の作成 	
4. 指導計画に応じた指導の実施	<ol style="list-style-type: none"> 1) 指導計画に応じた基本的知識に関する指導の実践 2) 指導計画に応じたケア目標やアセスメント方法への指導の実践 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作成した指導計画を基にした指導は、任意とする。ただし、作成した指導計画を協力する介護職員等と共有し、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り組みは必ず実施する。 ・ 中間報告の実施を推奨する。

科目名:職場実習(4 週間)

旧カリキュラムとの対応	職場実習(4 週間)
運用のヒント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 4 週間は、週 7 日間のうちの 5 日間職場実習を実施することを想定しています。 ・ 以下のプロセスが、適切に進められるように中間報告の実施を推奨することを明記しました。 <ol style="list-style-type: none"> 1. 認知症ケア能力の評価と課題の設定・合意 実習に協力する介護職員等の認知症ケア能力を評価します。その上で、認知症ケア上の課題案を設定し、介護職員等と課題案の合意を得ることを想定しています。 2. 指導目標の立案方法の理解 自職場において、スタッフの認知症ケアの課題に応じた指導目標の立案を行います。 3. 指導目標に応じた指導計画の作成 自職場において、指導目標に応じた指導視点や方法に関する指導計画の作成を行います。 4. 指導計画に応じた指導の実施 作成した指導計画を基に、実際に指導することは、任意としています。ただし、作成した指導計画を協力する介護職員等と共有し、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り組みは必ず実施することとしています。 <ul style="list-style-type: none"> ・研修の質の担保と進捗管理の観点から、中間報告の実施を推奨することをシラバスに明記しました。
参考	

科目名	結果報告／職場実習評価	研修形態と講義時間：講義・演習（180分）
目的	職場実習を通して、認知症ケア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指導の方向性を明確にできる。	
到達目標	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。	
概要	職場実習を踏まえ、実習報告への評価によって、職場における介護職員等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課題や今後の方向性を明確にすることを目指す。	
	内 容	備 考
1. 認知症ケア指導の実践方法に関する自己の課題の整理と考察	1) 結果報告と評価 2) 認知症ケア指導における課題分析 3) 認知症ケア指導における課題の明確化	・認知症の人の理解を踏まえた認知症の理解、意思決定支援による人権の尊重、本人・家族の尊厳の保持、希望を持って暮らすことのできる共生社会の実現に向けたケアの指導方法を整理し、習得する。 ・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。
2. 認知症ケア指導に関する方向性の明確化	1) 認知症ケアに関する自己の指導の特徴と課題 2) 今後の認知症ケア指導における自己の学習目標と内容の明確化	

※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:結果報告／職場実習評価(180分)

旧カリキュラムとの対応	結果報告／職場実習評価(420分)
運用のヒント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本科目について、旧カリキュラムの 420 分は、長いという意見もありましたが、自治体や地域によって事情が異なるため、カリキュラム検討委員会の結果、時間設定は自治体、実施主体の判断で延長することも可能という前提で、標準実施時間を 180 分とすることとなりました。不足する場合は、各地域での実施方法に合わせて、時間を調整してください。 ・ リーダー研修の目的を念頭におき、認知症ケアの振り返りを含めた学習ができるよう、概要及び備考にリーダー研修の目的に対応する表現を追加しました。 <p>1. 認知症ケア指導の実践方法に関する自己の課題の整理と考察 受講者ごとに取り組みの結果を発表し、評価を行います。そのプロセスで、受講者の認知症ケア指導における課題を分析し明確化します。</p> <p>2. 認知症ケア指導に関する方向性の明確化 職場実習で協力の得られたスタッフの課題ではなく、受講者自身が自己の指導の在り方について課題を明らかにし、目標を設定できるようにします。</p>
参考	