

# 実地研修施設への道のり

6月15日（火）ワンポイントセミナー

一般社団法人 全国個室ユニット型施設推進協議会  
事務長 懸上 忠寿

# 推進協 実地研修施設一覧（30か所）

都道府県	選定施設名	契約締結日
茨城県	特別養護老人ホームしらとり	2014/4/1
茨城県	特別養護老人ホームセ・シボンかしま	2014/4/1
茨城県	特別養護老人ホーム山水苑	2014/4/1
千葉県	特別養護老人ホーム明尽苑	2014/4/1
横浜市	特別養護老人ホームしょうじゅの里三保	2014/4/1
横浜市	特別養護老人ホームニューバード	2014/4/1
岐阜県	特別養護老人ホーム岐南仙寿うれし野	2014/4/1
岐阜県	特別養護老人ホーム燦燦	2014/4/1
静岡県	介護老人福祉施設みくらの里	2014/4/1
静岡県	介護老人福祉施設梅香の里	2014/4/1
大阪府	特別養護老人ホーム夢心	2014/4/1
福岡県	特別養護老人ホーム天空の杜	2014/4/1
福岡市	特別養護老人ホーム梅光園	2014/4/1
佐賀県	特別養護老人ホーム玄海園	2014/4/1
長崎県	特別養護老人ホームのぞみの杜	2014/4/1

都道府県	選定施設名	契約締結日
長崎県	特別養護老人ホームプレジールの丘	2014/4/1
大分県	特別養護老人ホームいずみの園	2014/4/1
沖縄県	特別養護老人ホーム東雲の丘	2014/4/1
埼玉県	特別養護老人ホームこうのすたんぽポ翔裕園	2015/6/1
栃木県	特別養護老人ホームころぼっくる	2016/4/1
愛知県	特別養護老人ホームあさひが丘	2016/4/1
大阪府	地域密着型介護老人福祉施設ゆうり	2016/4/1
千葉県	特別養護老人ホームいちかわ翔裕園	2017/4/1
三重県	特別養護老人ホーム津の街	2018/4/1
浜松市	特別養護老人ホーム第二長上苑	2019/4/1
愛知県	せんねん村矢曾根	2019/4/1
宮城県	特別養護老人ホーム 杏ノ町	2019/7/16
愛知県	特別養護老人ホーム瑞光の里 緑ヶ丘	2020/4/1
福岡市	地域密着型特別養護老人ホーム陽だまり	2020/4/1
佐賀県	特別養護老人ホーム シルバーケア吉野ヶ里	2020/4/1

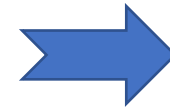
全30施設 令和3年6月現在

# 実地研修施設への取組はどこから始まるのか？

経営者・管理者の方へ・・・生き残るために

介護責任者の方へ・・・ケアの質向上のために

どちらにとっても必要なのでは。。



**実地研修施設になると  
いう共通目標を設定!!**

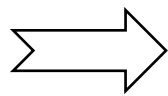
経営者・管理者レベル

待機者減少・  
施設間競争激化

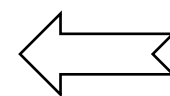


利用者確保  
が課題

**選ばれる施設  
を目指す**



**実地研修施設**



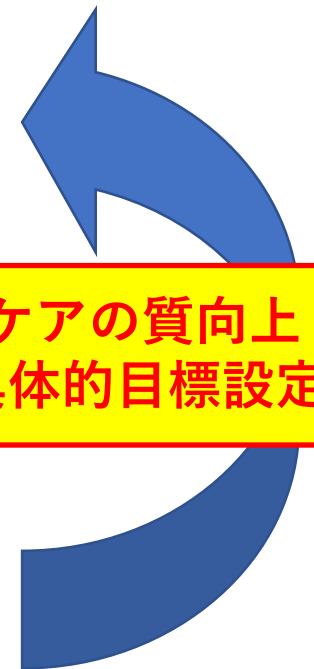
**ケアの質向上  
具体的目標設定**

介護責任者・現場レベル

ケアが良かったと  
感じてもらいたい



ケアの質向上  
が課題



# 実地研修施設になるにはどうすればよいのか？

実地研修施設になるためには、まず、形式的な三つの要件を満たすことが求められます。

(令和3年3月29日老高発0329第2号厚労省老健局高齢者支援課長通知)

- ①ユニットケア導入後3年以上経過した施設であること
- ②ユニットケア施設管理者研修修了者及びユニットリーダー研修修了者が2名以上が勤務している施設であること
- ③ユニットリーダー研修実地研修施設選定調査票の自己評価が70点以上であること



その上で、専門調査員が実地研修施設選定調査票により行う評価が70点（100点満点）以上となることが必要であり、その実地研修施設評価票は、次の五つの評価軸で構成されています。

評価軸（100点満点）	意味
A. 設備面への配慮（全16点）	在宅に近い環境づくりへの配慮がなされ、生活の場としての設えをしている。
B. 取組体制（全26点）	個別ケアの継続性を保てるよう、情報共有の仕組みづくりや職員配置、職員教育を行っている。
C. 個別ケアの実践（全34点）	施設の理念の共有のもと、一人ひとりを尊重し、生活リズムに沿った個別ケアを実践している。
D. 研修設備（全8点）	リーダー研修の実施の際に、設備的な支障がない。
E. 研修受入に前向き（全16点）	職員全体がユニットリーダー研修受入に積極的に取り組んでいる。

# 実地研修施設になるにはどうすればよいのか？

別表

ユニットリーダー研修実地研修施設選定調査票

重視するポイント	評価項目	得点	
A. 設備面への配慮 在宅に近い環境づくりへの配慮がなされ、生活の場としての設えをしている。	①居室が入居者にとつての居場所になるように配慮している	個人を持ち物などを自由に持ち込み、居場所を確保している。 介護者の都合で居室のドアを開けっぱなしにしていることはないようにしている。	
	②リビングはごく普通の生活ができるように配慮している	リビングに煮炊きできるキッチンが設置されている。 リビングにいる入居者はそこで生活感を感じている。	
	③セミパブリックなどの空間作りや社会とのつながりの配慮をしている	セミパブリックスペースなど、工夫のできる空間等をうまく利用している。 パブリックスペースが地域の交流の場として活用されている。	
	④ユニットで生活ができるようなトイレ、洗浴等の配置に配慮している	トイレは入居者の排泄をサポートできるよう居室設置か、分散配置されている。 浴室は分散配置、個別設置など、入居者の入浴希望に沿えるよう配慮している。	
		その他( )	
B. 取組体制 個別ケアの継続性を保てるよう、情報共有の仕組みづくりや職員配置、職員教育を行っている。	①施設の理念が職員に理解できよう配慮している	施設の理念について職員の理解が深まるような取組をしている。 管理者は自らの思いを職員に伝えている。	
	②個別状況に応じた計画策定や記録がなされている	入居者の生活習慣、趣味、好きなこと等についての意向を把握している(記録等)。 ユニット職員が入居者のケアプランやケアカンファレンスに貢献している。	
	③入居者本位のサービス(個別ケア)となるよう、利用環境への配慮をしている	一人ひとりに関する情報を過不足なく記載される仕組みがある。 入居者が朝起きて今日は何をしようか考え、実行できる職員は努力している。 入居者ごとの外出または外泊を支援する仕組みがある。	
	④情報共有の工夫がされている	入居者に関する記録は一元化、一覧化されている。 計画の内容や入居者の記録を、支援する全職員が共有できるようにしている。	
	⑤職員研修計画・実施など個別ケアの質向上に取り組んでいる	職員がユニットケアの知識や技術が学べるような機会を提供している(施設内研修など)。 職員の研修等の成果を確認し、研修等が本人の育成に役立ったかを確認するようにしている	
	⑥会議等、重要案件(組織体制やケア内容等)の意思決定手順が決まっている	目的に応じた会議が定期的に開催されている。 会議等、現場の意向を反映する仕組みがある。	
	その他( )		
C. 個別ケアの実施 施設の理念の共有のもと、一人ひとりを尊重し、生活リズムに沿った個別ケアを実施している。	①入居者の権利・プライバシーを守り、個人の意思を尊重している	支援の際に、その方の生活習慣等に沿うようにしている。 入居者の羞恥心に配慮した支援を行っている。 服薬や静養は入居者の好みを反映して行っている。 職員のベースになったり、日課の消化となったりしていない。 夜間の見回りは必要に応じて行うようにしている(定時、随時を含む)。	
	②家族等との交流・連携を図っている	家族等との外出・外泊・面会時間の制限はない。 入居者の日常の様子や施設の状態を家族に連絡している。 入居者個人の食器を持ち込める。 施設の厨房とユニットのキッチンは使い分けをしている。	
	③食事について工夫している	入居者が食べたいものがあれば、食べられるよう配慮している。 入居者が補食や食べたいものを持ち込める。 入居者に合わせて、一緒に準備や片付けをする取組をしている。 排泄介助が必要な入居者に対して、個別に誘導や介助の支援をしている。 ポータブルトイレ、おむつ等の排泄用品は各入居者に合わせたものを使用している。	
	④排泄や入浴は入居者の状態や意思を反映して行っている	夜間の排泄支援については、それぞれの入居者に合わせた支援をしている。 入居者本人がゆったりできる入浴方法(入浴時間やマンツーマン方法等)を支援している。 入居者本人の気持ちを尊重し、同性介助等に配慮している。	
	その他( )		
D. 研修設備 リーダー研修の実施の際に、設備的な支障がない。	①研修に必要な機材、場所の配慮が可能である	机、ホワイトボード等、必要な機材等が準備されている。 毎日の振り回りをする場所の確保ができる。	
	②研修者が研修するに当たっての利便性が良い	交通の便や宿泊などに支障がない。 研修受入担当者を決めるなど、対応がスムーズにとれるよう用意がある。	
	その他( )		
E. 研修受入に前向き 職員全体がユニットリーダー研修受入に積極的に取り組んでいる。	①職員全体がユニットリーダー研修受入に理解がある	研修者受入に対する基本方針・取組体制を明確にしている。 研修者が相談や意見、疑問を述べやすい雰囲気がある。	
	②ユニットリーダー研修受入時に担当者の配置等をすすめる用意がある	施設のユニットケア導入から現在に至るまでの解説ができる。 研修者の毎日の振り回りの担当者を配置する用意がある。	
	③職員全体がユニットリーダーの職務に理解がある	ユニットリーダーの職務内容が明らかにされている。 ユニットはそれぞれ独立性が保たれている。	
	④ユニットへの権限委譲がある程度なされている	各ユニットで、ユニットの勤務表が作成されている。 ユニット費はユニットごとに自由裁量権がある。	
	その他( )		

(1) 評価項目ごとで評価 2: 全てあてはまる(2点)、1: 一部あてはまる(1点)、0: あてはまらないまたは不明(0点)

合計

(2) 項目にない事項で、評価に値すべきことがあれば、その他に記載し、得点を加算する(減点する)

# 実地研修施設への取組はどこから始めるのか？

## 推進協が用意するスキルアップメニュー

意識啓発系

- ワンポイントセミナー
- 月例研究会

具体的行動系

- 定着簡易診断
- 改善プログラム

※詳細はホームページに

# 実地研修施設への取組はどこから始めるのか？

まず自施設の状況を知る ⇒ 弱点把握 ⇒ 弱点補強

検討開始

- ✓ 次どうすれば良いかと思った方、検討が始まっています

ユニットケア定着簡易診断

- ✓ 診断の申込用紙（様式1）をFAX
- ✓ 推進協受理確認後、事前提出資料を推進協へ郵送
- ✓ 日程調整の上、現地調査の実施（申込から3か月以内）
- ✓ 現地調査は目視調査、ヒアリング、書面調査⇒結果報告
- ✓ 事前自己診断は必要なし

ユニットケア改善プログラム

- ✓ 簡易診断に引き続き実施
- ✓ 自施設で強化したい点を現地に赴き講師が指導
- ✓ 「施設の設え」、「職員への浸透」、「ケアの実践」の三点を指導
- ✓ 短期集中コース3回、本格コース5回

**ユニットケアの肝は、設え、浸透、実践にあり !!**

**いよいよ正式手続きへ進みます**

# 実地研修施設への取組はどこから始めるのか？

正式申込(A)

- ✓ 自己診断が70点以上であることを確認して申込
- ✓ 自己診断は簡易診断や改善プログラムの結果を見て実施

現地調査  
(Aから1~2か月後)

- ✓ 調査員(実地研修施設施設長2名及び自治体職員が現地訪問)
- ✓ 現地調査は一日間(朝から夕方まで)
- ✓ 施設長、ユニットリーダー等ヒアリング及び全ユニットの点検

70点以上の場合

第三者委員等による選定会議

- ✓ 実地調査結果を報告、審議、採決
- ✓ 会議は学識経験者、厚労省・自治体職員等により構成
- ✓ 選定会議は概ね年2回程度開催

正式決定・契約締結

- ✓ 実地研修施設認定証等を交付予定
- ✓ 実地研修施設は3年ごとに更新調査あり