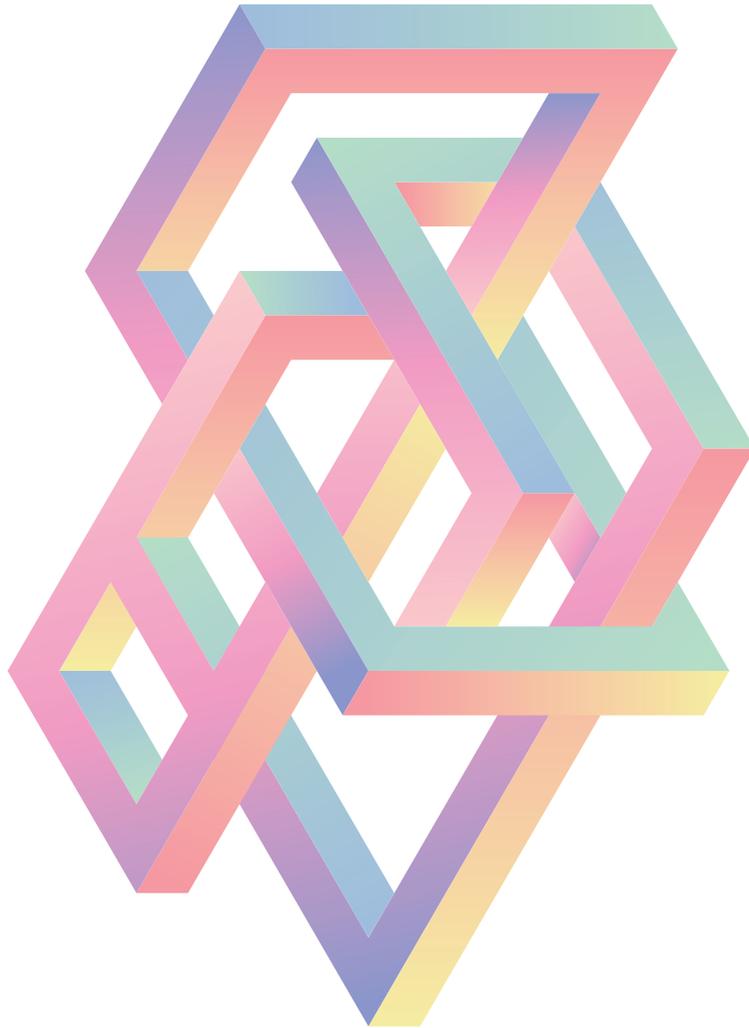


令和7年度老人保健健康
増進等事業(老人保健事業
推進費等補助金)報告書

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

令和8年3月



社会福祉法人東北福祉会
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

【サマリー】

I. 目的及び基本方針

1. 目的

改定後の認知症介護実践者等研修の全国実施に向け、円滑な導入を支援し、受講機会の確保と研修の質の均質化を図るため、効果的な研修方法の確立を目的とした。

2. 基本方針

知識理解をオンデマンド学習で標準化し、集合（対面）研修を討議・判断訓練に特化するブレンド型研修構造を基本方針に、時間短縮ではなく教育機能の再配分により実践能力形成を強化する設計とした。

II. 検討体制及びモデル設計

1. 検討体制

制度運用の妥当性を検討委員会で確認し、実装方法を作業委員会で具体化した。両者の相互検討により理論設計と現場運用の整合性について検討した。

2. 段階的導入モデル

オンデマンド学習を導入したブレンド型の研修モデル（令和6年度案）を基盤とし、将来的には生成AIの機能を組み込んだ高機能なオンデマンド学習モデルへ段階的に発展させる方針とした。

3. AI機能を活用した学習システム

生成AIによる学習機能は集合（対面）研修の代替ではなく事前理解を補完する学習支援機能として位置づけた。

4. 教育設計（ブレンド型研修構造）

(1) 三段階構造

研修を「事前理解—相互作用的学习—現場適用」の三段階構造とし、各段階の教育機能を分離し、学習効果の明確化を図った。

(2) オンデマンド学習の役割

理論理解と事前判断訓練を担い、停止・再視聴及び理解確認により知識水準の均質化を図る設計とした。

(3) 集合（対面）研修の役割

討議及び協働により判断力形成を行う場とし、非言語的相互作用を伴う学習に特化する位置づけとした。

(4) 職場実習の役割

実践適用及び振り返りにより能力定着を図る最終段階として位置づけた。

5. 研修別オンデマンド学習の活用

(1) 認知症介護実践者研修

1) オンデマンド学習の内容

理念、権利擁護、家族支援等に関する基礎知識習得、理論の理解を中心に学習する設計とした。

2) 集合（対面）研修の内容

事例検討により判断力形成を行う演習中心の構成とした。

3) 職場実習

4 週間の実習により実践化と振り返りを行う位置づけを再確認した。

(2) 認知症介護実践リーダー研修

1) オンデマンド学習の内容

施策理解及びマネジメント理論を中心に学習する位置づけとした。

2) 集合（対面）研修の内容

会議運営及び指導技術の訓練を中心とする構成とした。

3) 職場実習

指導実践の検証及び改善を行う段階とした。

4) 対面学習の必要性

多人数協働及び非言語調整の能力は対面訓練を中心に習得するものと整理した。

6. AI を活用した教材の位置づけ及び安全設計

(1) 教育的効果

事前段階の判断訓練及び個別最適化の促進を目的とする補完技術として位置づけた。分岐型教材及び生成 AI 機能による対話型演習が事前判断訓練の補助的な学習機能として有用であることが確認された。

(2) リスク

誤情報生成、価値判断の偏り、情報管理及び評価妥当性の課題が存在する。

(3) 安全対策

専門家監修、応答制御、評価ループリック固定、学習ログ管理方針を導入条件とした。

(4) 導入方法

将来的な可能性を念頭に品質確保のため段階的に実装する方針とした。

7. ブレンド型研修の運用モデル及びシステム要件の提案

(1) ブレンド型研修の標準的なフローモデル

導入、基礎習得、修了判定、応用実践の四段階構造とした。

(2) オンデマンド学習形態別のブレンド型研修形態

集合（対面）研修の質を重視するオンデマンド学習+集合（対面）研修セット型と受講機会拡大を重視するオンデマンド学習期間無期限の随時型を整理し、メリット、デメリットを比較検討し整理した。

(3) 標準的なシステム機能（LMS 仕様）

ブレンド型研修における学習者、運用者の課題、不正受講リスクに応じた LMS 仕様の標準モデルを提案した。

8. 改定後の研修運用に関する導入支援体制

(1) 改定内容の理解促進

解説動画配信により改定趣旨の共通理解を促進するためのシステムを整備した。

(2) 問合せ対応

シナリオ型 FAQ と個別対応の併用により、改定内容の周知を促進するシステムを整備した。

9. 今後の課題及び方向性

(1) 主要課題

実践力評価方法の確立が課題である。

(2) 検証事項

AI シミュレーション評価及び学習ログ分析による支援効果を検証する必要がある。

(3) 将来展開

標準モデルの運用結果を踏まえ高機能化を段階的に進め、質と効率を両立する研修体系の確立を目指すものである。

目次

I. 事業概要

1. 目的	1
2. 実施体制	2
3. 主な活動日程と内容	3
4. 主な事業内容	4

II. 事業の背景と目的

1. 背景	11
2. 事業の目的	16
3. 事業内容	17

III. 検討委員会・作業委員会における検討

1. 作業委員会による検討内容	21
2. 検討委員会による検討内容	28
3. 総括	39

IV. 認知症介護実践者等研修へのオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討

1. オンデマンド学習の特性	43
2. オンデマンド学習活用による研修カリキュラムの検討	56
3. オンデマンド学習を導入した研修体制（運用方法）の検討	77
(1) オンデマンド学習を導入した研修体制の検討方針	77
(2) ブレンド型研修形態の標準的なフロー	80
(3) ブレンド形態による特徴の比較	83
(4) オンデマンド学習システムに必要な LMS（Learning Management System）の標準仕様	89
(5) 標準的なブレンド型研修の全体フロー	99
(6) 効果的な学習教材の標準要件	102
4. オンデマンド学習教材案の検討	106

V. 認知症介護実践者等研修の改定内容に関する周知方法や 問合せ対応を含む導入支援体制の整備

1. 改定に係る周知用配信動画の作成と周知	126
2. 改定内容に関する問合せ対応システムの整備	133

VI. 今後の課題と方向性

1. 認知症介護実践者等研修へのオンデマンド学習導入に向けた実施体制 …… 138
2. 改定内容の周知及び問合せ対応を含む導入支援体制に関する課題と方向性… 139
3. 生成 AI を活用したオンデマンド学習の認知症介護研修への適合性と
導入に関する課題 …………… 140
4. 事業全体の課題と方向性に関する整理 …………… 141
5. 人材育成における研修の位置づけと持続的な育成支援の確立に向けて …… 142

VII. 巻末資料

1. オンデマンド教材コンテンツ案「職場内教育（OJT）の理論と方法
③職場内教育（OJT）における指導技法」 …………… 145
2. オンデマンド教材コンテンツ案「職場内教育（OJT）の理論と方法
④職場内教育（OJT）の実践方法」 …………… 193
3. オンデマンド教材シナリオ構成案・コンテンツ案
「カンファレンス（会議）の技法と実践」 …………… 235
4. 改定内容に関する周知用動画スライドと解説内容 …………… 279
5. 改定内容に関する FAQ …………… 361

I. 事業概要

1. 目的

我が国では、高齢化の進行に伴い、認知症を有する者の数は増加の一途を辿っている。二宮らの研究（「認知症及び軽度認知障害の有病率調査並びに将来推計に関する研究」2024）によれば、令和7年（2025年）には認知症を有する者の数は約472万人（有病率12.9%）に達すると推計されている。このような状況において令和6年（2024年）1月には「共生社会の実現を推進するための認知症基本法（以下、認知症基本法）」が施行され、認知症の人が尊厳を保持し希望を持って暮らせる共生社会の実現に向け、専門的な介護人材の確保と資質向上の重要性が明記されている。

しかし厚生労働省が推計する2040年の介護人材必要数272万人（第9期介護保険事業計画に基づく推計）に対して、令和6年（2024年）時点での介護職員数は212.6万人（厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査（2025年報告）」）と、介護人材不足の状況は一層深刻になることが予測される。今後、急増が予測される認知症の人への効果的な支援を行う専門的知識・技術を有する人材の養成および確保は急務であることが明らかである。

また、令和5年（2023年）12月に社会保障審議会介護給付費分科会でとりまとめられた「令和6年度介護報酬改定に関する審議報告」では、認知症介護研修の質を担保しつつ、研修時間のスリム化やオンライン化による受講しやすい環境整備の必要性が指摘されており、BPSD予防に資する「認知症チームケアプログラム」の受講促進も求められている。

これらを踏まえ当法人が運営する認知症介護研究・研修仙台センター（以下、当センター）では、「令和6年度（2024年）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」において、認知症基本法を踏まえた認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修、認知症介護指導者養成研修（以下、認知症介護実践者等研修）の改定案を提案し、オンラインを活用した受講アクセシビリティを向上する効果的な研修方法を検討した。今後の課題として、改定後の研修運用を円滑に推進するための支援体制の整備や、オンライン等を活用した受講しやすい研修制度の社会実装に関する方略の必要性が示されている。

以上の経緯を踏まえ、本事業は、受講しやすく学習効果が高いオンデマンド学習システム（オンライン上の学習教材を学習者が主体的に学習する仕組み）を活用した研修体制の検討と、改定後の研修運用を円滑に促進する支援体制の整備を目的としている。具体的には以下の2点である。

- (1) 認知症介護実践者等研修の改定内容に関する周知方法や問合せ対応を含む導入支援システムの整備
- (2) 認知症介護実践者等研修へのオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討

2. 実施体制

(以下敬称略、順不同)

(1) 検討委員会

委員長 ——

内藤 佳津雄 日本大学文理学部心理学科

委員 ——

合田 美子 熊本大学半導体・デジタル研究教育機構

秋山 敏夫 特定非営利活動法人デジタルラーニング・コンソーシアム

土屋 真幸 山形県 健康福祉部 高齢者支援課

東海林 一好 一般社団法人山形県老人福祉施設協議会

神岡 智樹 埼玉県 福祉部 地域包括ケア課

柿沼 充 福島県認知症介護指導者連絡協議会

森 俊輔 有限会社 RAIMU

一般社団法人全国認知症介護指導者ネットワーク

長森 秀尊 社会福祉法人喜成会 高齢者総合ケアセンターみらい

一般社団法人全国認知症介護指導者ネットワーク

森本 浩史 株式会社エムズ

一般社団法人全国認知症介護指導者ネットワーク

中村 考一 認知症介護研究・研修東京センター

中村 裕子 認知症介護研究・研修大府センター

加藤 伸司 認知症介護研究・研修仙台センター

阿部 哲也 認知症介護研究・研修仙台センター

吉川 悠貴 認知症介護研究・研修仙台センター

森下 久美 認知症介護研究・研修仙台センター

(2) 作業委員会

委員長 ——

中村 考一 認知症介護研究・研修東京センター

委員 ——

林田 貴久 社会福祉法人恵仁会 特別養護老人ホーム鹿屋長寿園

桑原 陽 社会福祉法人新生会 サンビレッジ大垣

石井 利幸 医療法人社団慈泉会 介護老人保健施設ひもろぎの園

秋山 敏夫 特定非営利活動法人デジタルラーニング・コンソーシアム

田辺 健彦 株式会社ヒューマンサイエンス

滝口 優子 認知症介護研究・研修東京センター

中村 裕子 認知症介護研究・研修大府センター

小木曾 恵里子 認知症介護研究・研修大府センター

阿部 哲也 認知症介護研究・研修仙台センター
 合川 央志 認知症介護研究・研修仙台センター
 田村 みどり 認知症介護研究・研修仙台センター
 佐々木 昌治 認知症介護研究・研修仙台センター

3. 主な活動日程と内容

実施日	活動項目	活動内容
令和7年8月5日	第1回作業委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・事業概要説明 ・認知症介護実践者等研修（認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修）の研修カリキュラム改定内容の周知のための動画作成や周知方法の検討 ・研修カリキュラム改定内容への問合せ対応システム整備に関する検討 ・研修カリキュラムや教材構成案を含めたオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討
令和7年9月1日	第1回検討委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・事業概要説明 ・認知症介護実践者等研修の研修カリキュラム改定内容の周知方法や問合せ対応方法の検討 ・運用方法や研修カリキュラム、教材構成を含めたオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討
令和7年9月26日	第1回検討委員会議題に関するヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> ・事業概要説明 ・認知症介護実践者等研修の研修カリキュラム改定内容の周知方法や問合せ対応方法の検討 ・運用方法や研修カリキュラム、教材構成を含めたオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討
令和7年9月29日	第2回作業委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・事業経過報告（周知・問合せ対応方法） ・認知症介護実践者等研修におけるオンデマンド活用による研修カリキュラムの検討 ・オンデマンド学習教材の具体例や教材シナリオ案作成対象カリキュラム選定に関する検討
令和7年12月25日	第3回作業委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・事業経過報告（改定内容解説原稿・FAQ修正確認） ・オンデマンド学習教材構成案の検討 ・研修科目や研修フローを含むオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討
令和8年1月28日	第2回検討委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・事業経過報告（改定内容解説原稿・FAQ最終案確認） ・オンデマンド活用による研修カリキュラム及び研修体制（運用方法）の検討
令和8年2月～3月	報告書作成、周知動画の修正	<ul style="list-style-type: none"> ・報告書の作成 ・研修の改定内容に関する周知動画修正
令和8年3月	報告書、成果物等の配布、公開準備	<ul style="list-style-type: none"> ・各委員会委員、認知症介護実践者等研修実施主体である自治体及び団体への報告書郵送 ・認知症介護指導者への郵送による改定内容周知 ・報告書、成果物（研修カリキュラム改定内容周知動画・FAQ）の認知症介護研究・研修センターサイト DCnet への掲載

4. 主な事業内容

(1) 概要

本事業は、認知症介護実践者等研修の改定内容を全国において円滑に導入し、かつ受講アクセシビリティを向上させることを目的として実施したものである。近年、認知症ケアは生活支援の専門職としての判断力・対話力・状況把握力を必要とする高度な実践領域へと変化しており、研修は単なる知識伝達ではなく実践能力形成を担う教育として再設計が求められている。一方で従来の集合（対面）研修は、長時間拘束や移動負担により受講機会の確保が困難であり、地域差や職種差が生じやすいという課題を有していた。

そこで本事業では、オンデマンド学習を活用したブレンド型研修構造を検討し、研修の質を維持しながら受講負担を軽減する方法を整理した。オンデマンド学習は単なる遠隔講義ではなく、学習速度の個別化、反復確認による理解形成、事前知識水準の均質化という教育機能を担うものとして位置づけた。さらに集合（対面）研修を討議・判断訓練へ特化させることで、時間短縮ではなく教育効果の再配分を図る構造とした。

また、改定内容の理解から運用判断までを支援する導入支援体制を構築し、解説動画、FAQ、問合せ対応方法を組み合わせた支援モデルを提示した。さらに、将来的な AI 活用を見据え、学習ログ管理や対話型教材の導入可能性を踏まえた研修設計を行い、受講者の判断過程を可視化しながら学習を進める教育基盤の方向性を整理した。

(2) 事業の背景と目的

1) 背景

認知症介護実践者等研修は、介護現場の中核的人材育成の基盤として長年実施されてきたが、集合（対面）研修中心の実施形態により受講機会の確保が難しく、特に人員不足の現場では参加が困難となる状況があった。また、指導者の講義方法の違いにより理解度にばらつきが生じ、研修の質の均質化が課題となっていた。さらに、改定時には制度理解の不足による運用上の混乱が発生する可能性があり、周知方法の改善が必要とされていた。このような状況に対し、オンデマンド学習は時間・場所の制約を解消するだけでなく、受講者が理解に応じて停止・再視聴・確認を繰り返せるため、知識習得のばらつきを抑制できる特性を有する。また事例映像を保持したまま説明できるため、認知症ケアに必要な状況理解の共有が可能となる点で、対面による研修と同等以上の学習効果を有することが明らかとなっている。

2) 目的

本事業は、改定後の研修実施体制への移行を支援するとともに受講アクセシビリティを向上させることを目的とし、オンデマンド学習を活用した研修方法を検討した。特に、知識理解の標準化と対面演習の高度化を両立するブレンド型研修を構築すること、さらに AI 技術を用いた対話・判断学習の可能性を踏まえた教材設計を行うことを目的とした。

(3) 検討委員会・作業委員会における検討

検討委員会では制度運用上の妥当性と教育的整合性を確認し、作業委員会では実装可能な具体案を作成した。両者の相互的検討により、理論的に望ましい研修構造と現場で実施

可能な運用方法の整合が図られた。その結果、知識学習をオンデマンド学習で標準化し、集合（対面）研修を実践能力形成に特化するブレンド型構造が最適であると整理された。

さらにブレンド型の研修形態として、「令和6年度事業において検討された研修形態案」を基本モデルとして設定し、将来的には生成 AI 機能を活用した「高機能案」を発展形として位置づけた。前者は実施可能性を重視した標準化モデル、後者は体験学習や個別最適化を重視した発展モデルであり、段階的導入が妥当と整理された。また AI 活用は対面代替ではなく、事前理解を補完する学習支援機能として位置づけられた。

(4) 認知症介護実践者等研修へのオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討

1) オンデマンド学習の特性

オンデマンド学習は柔軟な学習機会を提供するが、その本質は時間自由度ではなく理解形成機能にある。受講者は理解できない箇所を繰り返し確認でき、場面映像を保持したまま概念説明を受けることで、状況理解を共有しやすい。また、履修履歴を通じて理解過程を把握できるため、集合（対面）研修前に知識水準を均質化できる特性を持つ。したがって履修管理・理解確認・進捗管理を一体化した学習プロセスとして設計する必要があると整理された。

2) オンデマンド活用による研修カリキュラムの検討

(i) 認知症介護実践者研修

認知症介護実践者研修では、基礎知識を個別に習得したうえで、集合（対面）研修において実践判断を深め、最終的に職場実習で実践化する段階的学習構造を採用した。

まず、オンデマンド学習では計4科目・7時間を設定し、「認知症介護実践者研修の理解」「認知症ケアの理念」「権利擁護の視点に基づく支援」「家族介護者の理解と支援方法」を学習する。これらは理論中心の内容であり、受講者が自分のペースで理解を深めることを目的とする。ここで習得した知識が、その後の討議や計画立案の前提知識として位置づけられる。

集合（対面）研修では、オンライン対応可能な科目として「生活支援の方法」「行動・心理症状（BPSD）の理解と支援」「学習成果の実践展開と共有」を配置し、事例検討を中心に実践的理解を深める。さらに集合形式で「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」「アセスメントとケアの実践の基本」「課題設定」等を扱い、対話・協働・判断力形成を伴う学習を行う。オンデマンド学習では扱えない実践的思考過程の共有を担う位置づけとなる。

研修の最終段階として4週間の職場実習を実施し、学習内容を実際の介護場面で適用する。その後、職場実習評価により自己の実践を振り返り、課題を整理する。

総時間は講義・演習23時間、課題設定300分、実習評価180分に加え4週間の実習で構成される。

この構造により、理論理解→判断力形成→実践適用の学習連鎖が成立し、知識と実践の統合的習得を可能とする研修設計となっている。

また、生成 AI 等の先端技術を活用したオンデマンド学習を前提に構築した認知症介

護研修のブレンド型構成案を整理した。生成 AI を活用した対話型・分岐型教材やシミュレーション機能を導入することで、事前学習としてのオンデマンド化を拡張し、集合（対面）研修および職場実習と有機的に接続する三段階（オンデマンド→集合（対面）研修→職場実習）構造を実現する可能性を検討した。

認知症介護実践者研修は日常的な生活支援や行動・心理症状（BPSD）への対応といった場面で求められる判断力と対応力の育成を主目的とするため、基礎的な理論理解は個別学習で効率的に形成し、判断枠組みの反復訓練や事例検討は集合（対面）研修や職場実習で深めるという役割分担を採用した。日程案ではオンデマンド科目を合計 7 科目・約 14 時間相当として設定し、従来講義中心で扱われてきた領域に加え、生活支援や行動・心理症状（BPSD）対応のような事例検討型科目も生成 AI による対話型シミュレーションによって事前学習可能と想定し、受講者が「判断→選択→AI からの反応→振り返り→再試行」という学習循環を繰り返すことで、単なる視聴に終わらない能動的な学習のしくみを設計した。オンデマンド学習段階における学習完了は視聴時間の積算ではなく、理解度確認テストや事例判断課題の達成により認定される方式を採用することで、受講者の学習効率を高めつつ負担軽減を図ることが必要である。集合（対面）研修はオンデマンド学習で形成された判断枠組みを前提に、アセスメント、課題設定、地域資源の活用等の相互作用的学习に集中し、最終的に 4 週間の職場実習を通じて現場適用と振り返りを行い、職場実習評価により学習成果を言語化することを目的としている。認知症介護実践者研修に関しては、生成 AI 教材の導入により受講機会の拡大と事前段階での判断訓練の高度化が期待される一方、教材開発や品質管理、評価の妥当性確保、受講者側の ICT リテラシー対応といった実装上の課題が存在することも明らかとなった。

（ii）認知症介護実践リーダー研修

認知症介護実践リーダー研修では、個別ケア判断の習得を目的とする認知症介護実践者研修に対し、組織的支援・指導能力の形成を目的としており、理解学習→マネジメント方法習得→指導方法習得→実践という学習構造である。

オンデマンド学習では計 7 科目・9.5 時間を設定し、「施策動向」「専門的理解」「チームマネジメント理論」「OJT 理論」等を事前に学習する。特にカンファレンス技法、ストレスマネジメント、チームマネジメント、OJT 理論は基礎部分をオンデマンド学習で履修し、その後の集合（対面）研修と連動するブレンド型科目として位置づけた。集合（対面）研修では、「カンファレンス（会議）の実践方法」「ストレスマネジメントの方法」「チームマネジメントの方法」を扱い、理論を事例に適用する学習を行う。その後「職場内教育（OJT）の方法」「認知症ケア指導の実践方法」「職場実習の課題設定」を実施し、指導行動の考え方を習得する。その後 4 週間の職場実習において指導・教育の実践を行い、実習評価により実践内容を振り返る。総時間は講義・演習 28 時間、課題設定 180 分、評価 180 分に加え 4 週間の実習で構成される。この構造により、知識理解→マネジメント技術→指導技術→組織実践という段階的能力形成が可能となり、

個人ケア能力からチーム支援能力へと学習水準を高める設計となっている。

認知症介護実践リーダー研修では、チーム運営、指導・育成、会議運営、組織内調整等の高度な遂行能力を育成することが目的であるため、オンデマンド化の対象は理論的基盤や制度理解、チームマネジメント理論等の講義系科目を中心としつつ、カンファレンス技法やOJT、指導場面の初期訓練については生成AIによるシナリオ型演習やファシリテーション疑似体験を導入することを検討した。日程案ではオンデマンド科目を合計7科目・約21時間相当と設定し、理論学習と並行して分岐型教材や会議進行シミュレーションによって指導の予行演習を行う構成とした。しかしながら認知症介護実践リーダー研修に求められる「場の空気を把握して調整する技術」「多人数同時協働のダイナミクス」「非言語的反応に基づく即時調整」といった技能は、現行の生成AIやオンデマンド学習だけでは十分に代替し得ないため、集合（対面）研修と職場実習において即時的な相互作用とフィードバックを繰り返すことが必須であると位置づけている。したがってオンデマンド学習は理論・予行演習・思考整理を担い、集合（対面）研修は模擬会議やロールプレイを通じた実地的な修練を行い、職場実習での実践検証と指導改善を通じて能力を定着させる三層的な学習過程を維持する必要がある。評価については認知症介護実践者研修と同様に時間基準から理解・到達基準へと移行させ、理解度テスト、事例判断、振り返り記述等の複合的評価によって履修認定を行うことが適当である。

（iii）生成AIを活用したオンデマンド学習の特徴と課題

生成AIを活用することの利点は、対話・分岐・反復・即時フィードバックをオンデマンド学習で可能とすることにより、受講機会の拡大と学習の個別最適化が期待される。これにより、受講者は自らの理解不足に応じて反復学習が行え、集合（対面）研修における討議に時間を割くことが可能となる。一方でリスクとしては、生成AIの出力に事実誤認や妥当性の欠如が生じ得ること、価値判断の偏りを助長する可能性があること、学習ログや事例データに含まれる機微情報の管理・匿名化・利用制限の必要性、さらにシミュレーション結果を評価し到達基準と結びつける際の妥当性確保が挙げられる。これらに対応するため、生成AI教材は専門家による監修、シナリオと評価ルーブリックの事前固定、出力範囲の限定、応答逸脱防止策、学習ログの適切な収集と運用方針の整備を組み合わせた安全設計の下で運用すべきであり、利点とリスクを明確に理解して運用設計する必要がある。

実装方針としては段階的導入を基本とすることが妥当である。まずはオンデマンド適性が高く、品質管理が比較的容易な講義系科目の高度化から着手し、理解度評価や進捗可視化機能、リマインド機能等を実運用で検証する。次に限定的な事例分岐教材や対話型演習を導入し、その学習効果と操作性、評価の信頼性を評価した上で範囲を拡大する。最終的には指導場面の高度シミュレーションや多職種連携の模擬訓練まで段階的に拡張することが望ましいが、拡張の判断は技術の成熟度、倫理的・法的要件の整備、及び実証データに基づいて慎重に行う必要がある。

総じて、生成 AI を活用した高機能オンデマンド学習教材は、認知症介護研修における学習機会の拡大と学習過程の高度化に資する有効な補完手段であるが、集合（対面）研修や職場実習の代替ではなく、学習効果ごとに「オンデマンド学習で担保可能な領域」と「対面で担保すべき領域」を明確に峻別し、オンデマンド学習は事前準備と予行演習、集合（対面）研修は即時的相互作用と集団学習、職場実習は実践定着と評価の場として再編することにより、研修全体としての質と効率を高めることが可能である。今後は初期導入の成果を踏まえて評価指標を整備し、段階的に高機能化を図るとともに、品質保証と情報管理の仕組みを厳格に運用することが必要である。

3) オンデマンド学習活用による研修体制（運用方法）の検討

(i) ブレンド型研修の標準フロー

オンライン学習と集合（対面）研修を段階的に接続する標準フローとして、①導入（オンライン・ガイダンス）、②基礎知識の習得（オンデマンド学習）、③修了判定（確認テスト・修了証発行）、④応用・実践（集合・対面研修・実習）の四段階構造を整理した。各段階の役割と評価方法を明確化することで、学習効果の最大化と運用の安定化を同時に実現できる構造を設計した。

導入段階で参加準備と受講動機の向上を目的に、研修目的、受講方法、システム操作方法をオンラインで説明する仕組みとする。基礎習得段階では、短時間の映像教材および事例を中心としたオンデマンド学習を設計し、理解度確認を前提とした学習構造を整理した。修了判定段階では、確認テストの実施および修了証の自動発行による参加要件管理を行い、応用・実践段階では、集合（対面）研修を討議・演習中心に再設計し、事前学習結果を活用した指導が可能となる運用方法を整理した。

(ii) ブレンド形態の比較検討

オンデマンド学習と集合（対面）研修の接続形態として、「事前学習を義務付けるセット型」と「受講時期を柔軟に設定する随時型」の二方式を整理し、運用上の特徴を比較した。その結果、集合（対面）研修の質を重視する場合はセット型が有効であり、受講機会の拡大および大規模運用を重視する場合は随時型が有効であることを確認した。

(iii) LMS に必要な仕様の整理

受講者管理、教材配信、進捗可視化、理解度確認、修了証発行、リマインド通知、データ出力、権限管理、不正受講対策等の機能を整理し、ブレンド型研修の運用に必要な学習管理システムの標準仕様案を作成した。

特に、進捗確認の自動化および参加要件の事前判定を可能とする設計が運用負担軽減に有効であることを確認した。

(iv) 教材設計要件の整理

オンデマンド学習教材について、事例提示・判断・解説・振り返りの循環構造を基本とし、集合（対面）研修と連動する教材設計要件を整理した。

また、短時間映像、判断設問の挿入、学習ログの取得を前提とすることで、理解度

の把握と学習継続の促進が可能となることを確認した。

4) オンデマンド学習教材案の検討

認知症介護実践者研修および認知症介護実践リーダー研修において、オンデマンド学習を核とするブレンド型研修の実現可能性を検証し、高機能な教材設計案（生成 AI 等を含む）を試作・提示することを目的とした。

研修科目を「体験学習性」「学習効果の重要度」「技術的親和性」の基準で選定し、事務局案→作業委員会→検討委員会で段階的に検討・承認しながら教材シナリオ案を作成した。

対象は認知症介護実践リーダー研修の「職場内教育（OJT）の理論と方法」とし、一対一の指導場面は AI 対話型教材との親和性が高いと判断した。一方、複数参加者による協働学習を必要とする「カンファレンス（会議）の技法と実践」は現時点でオンデマンド化に限界があると結論付けた。

設計は「導入→理論→事例→対話（AI）→振り返り→まとめ」の循環を基本とし、短時間映像・分岐／対話型演習・即時フィードバックを組み合わせることで、判断力と実践的思考の形成を狙った。

生成 AI は疑似他者としての対話、応答に基づく分岐シミュレーション、入力に対する自動フィードバック／構造化支援を担う補完技術と位置づけ、反復訓練と個別最適化が期待される。

誤情報の生成、価値観の偏り、個人情報管理、評価妥当性の担保などのリスクは重大であり、専門家監修、応答制御、匿名化、評価ループリック整備を導入条件とし、非言語的要素や多人数協働の学習効果は集合（対面）研修・実習で補填する必要があると結論づけた。

以上から、指導に関する学習の一部を高度化したオンデマンド学習教材で代替・補完可能であることを示したが、完全代替は困難であり、生成 AI は質保証のための補完技術として段階的に実装すべきである。

(5) 導入支援体制の整備

1) 周知動画の作成と配信

改定内容の理解を統一するため解説動画をオンデマンド配信し、制度趣旨の共通理解を促進する体制を整備した。

2) 問合せ対応システム

改定内容に関する理解を促進するため、シナリオ型の FAQ を作成し、問合せ体制のシステムを構築し、当センターの WEB サイト（DCnet）上で公開する運用体制を整備した。基本事項は FAQ で対応、個別事項のみ人的対応とすることで対応作業における負担を軽減する体制とした。

(6) 今後の課題と方向性

オンデマンド学習導入により受講機会は拡大するが、実践力評価の方法が課題となる。今後は AI シミュレーションによる判断過程の評価、学習ログ分析による個別支援、集合（対

面) 研修との最適な役割分担を検証する必要がある。令和6年度案を基盤として運用検証を進め、段階的に高機能案へ発展させることで、質と効率を両立する研修体系の確立を推進していくことが必要である。

Ⅱ. 事業の背景と目的

1. 背景

(1) 認知症介護実践者等研修事業の変遷

我が国における認知症介護に関する研修事業は、昭和 61 年（1986 年）に開始された痴呆性老人処遇技術研修に端を発する。この研修は、各都道府県や政令指定都市において 1 か所の特別養護老人ホームを研修施設として指定し、地域の介護従事者を対象に認知症介護に関する知識と技術を提供するものであった。当時の研修内容は、認知症の病態理解や行動・心理症状（BPSD）の原因と対処法、レクリエーションや療法などの介護方法、適切なコミュニケーション技術などが中心であった。しかし、この研修は個々の介護者の知識と技術の向上に重点を置いていたため、組織内での活用が進まず、地域全体の認知症介護の質向上には限界があった。

平成 12 年（2000 年）にはゴールドプラン 21 の一環として、より体系的な「痴呆介護研修事業」が創設された。この事業では、実務者を対象とする基礎課程、リーダーを対象とする専門課程、地域の指導者を育成する認知症介護指導者養成研修の三層構造を採用した。これにより、各地域で認知症介護の指導者を養成し、その指導者が地域の事業所に所属する実践者やリーダーを育成する仕組みが構築された。研修内容は厚生労働省の標準カリキュラムに基づき、制度理解や認知症の病態、アセスメントやケアプラン作成、基本的な介護技術、リハビリテーション、生活環境づくりなどが含まれていた。特に「痴呆介護の基本理念」に重点が置かれ、認知症介護の理念の理解と実践を促進する教育が導入された。

平成 18 年（2006 年）には、研修の名称が「認知症介護研修事業」に変更されるとともに、内容の一部が改定された。この改定では、認知症の人の生活を中心に捉え、生活支援の視点を強化する方針が打ち出された。さらに、知識や理論の習得に加え、実践的な介護技術の修得を目的とし、研修名称も「認知症介護実践者研修」「認知症介護実践リーダー研修」に変更された。認知症介護実践リーダー研修では、介護事業所の組織管理や人材育成を担う指導者の育成を目的とし、チームケアを推進するための研修プログラムが整備された。

平成 25 年（2013 年）には、認知症介護実践者研修の課題が指摘され、全国的な研修内容の格差や、実践技術の教育内容の不足が問題視された。特に、パーソン・センタード・ケアの理念が普及しつつも、高齢者虐待の増加が示すように、理念と実践の乖離が課題となった。また、介護人材不足に伴い、介護未経験者の増加が認知症ケアの現場に影響を与え、初任者向けの教育機会の不足が問題視された。さらに、研修の日数や回数、定員数などが原因で研修参加が困難であることも指摘された。

これらの課題に対応するため、平成 28 年（2016 年）には「認知症介護基礎研修」が新設され、介護未経験者や無資格者を対象に、認知症ケアの基本的な知識や技術を提供する仕組みが導入された。この研修では、認知症の人の理解と対応の基本、認知症ケアの実践的な方法について学び、講義と演習を組み合わせたカリキュラムが組まれた。また、e ラーニングを活用することで、受講の利便性を向上させ、多くの介護職員が基礎研修を受けら

れるようにした。

同時に、認知症介護実践者研修および認知症介護実践リーダー研修も改定され、全国統一の標準カリキュラムが策定された。認知症介護実践者研修では、認知症の原因疾患や症状に応じた対応、非薬物的介入、アセスメントとケアの実践を強化し、介護経験2年程度の実践者の専門性向上を目的とした。また、認知症介護実践リーダー研修では、認知症介護技術の指導技術やチームマネジメント能力を強化し、職場における教育指導の役割を担う人材の育成が進められた。

令和2年度(2020年)には、厚生労働省の「認知症介護実践者等養成研修における受講の仕組みを含むカリキュラムのあり方に関する調査研究事業」において、認知症ケア従事者が受講しやすい研修の仕組みを検討するとともに、最近の認知症施策の動向を踏まえたカリキュラムの改定が実施されている。具体的には、研修の質を確保しながらも、eラーニングの部分的な活用を含めた受講方法の検討、認知症の人の意思決定支援ガイドラインの導入、各都道府県の研修実施機関や認知症介護指導者向けの研修資料の作成と周知が進められた。特に、認知症施策推進大綱が令和元年(2019年)に示されたことを踏まえ、認知症の人やその家族の視点を重視した施策の推進を目的とし、認知症の共生と予防を両輪とした本人主体の介護の実践と行動・心理症状(BPSD)の予防について、認知症介護実践者研修や認知症介護実践リーダー研修、認知症介護指導者研修への反映が必要とされている。これらを踏まえ、カリキュラムの改定では、研修内容の不要な部分を削減するのではなく、研修の重点化と時間の圧縮を図ることで、受講者が参加しやすい形に整備し、eラーニングを導入することで、研修の利便性を高める検討および改定が行われた。改定の最大の課題は、研修の質を維持しながら、より多くの受講者が研修に参加できる環境を整備することであり、カリキュラムの見直しとともに、有用な教材の整備や研修実施における工夫について検討されている。(令和6年度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より引用)

(2) オンデマンド学習を活用した認知症介護実践者等研修に関する検討の経緯

認知症介護実践者等研修におけるオンライン活用の検討は、近年のICT環境の普及を契機として、継続的に検討されてきており、従来、認知症介護研修は集合(対面)研修を基本として運用されてきたが、介護人材不足の進行を背景とした業務多忙化に伴い、長期間の離席を前提とした研修構造は受講率向上の制約要因となってきている。また、研修会場への移動を伴う実施形態は地域間格差を生じさせる要因ともなり、教育機会の公平性の観点からも改善の必要性が指摘されていた。

これらの課題に対し、平成30年度(2018年)老人保健健康増進等事業「認知症介護従事者に対する研修の効果的な実施方法及び評価に関する調査研究事業」(以下、平成30年度事業)においては、eラーニングの導入可能性を教育内容の観点から検討することが試みられている。この段階では、直ちに研修をオンライン化することを目的としたものではなく、研修の学習過程を分析し、どのような学習が個別理解として成立し、どのような学習が相互作用を必要とするのかを整理することが主眼とされている。その結果、制度説明や基礎

概念理解は個別学習として成立する一方、事例検討やロールプレイ等は相互作用を前提とする学習であり、学習内容の特性に応じた学習形態の分担が必要であるという教育的整理の必要性が示され、オンラインは集合（対面）研修の代替ではなく、研修過程の一部として機能分担されるべきであるという結論に至っている。

その後、ICT環境の普及と政策的要請の高まりを背景として、単なる可能性の検討から制度設計段階へと議論が進展し、令和6年度（2024年）老人保健健康増進等事業「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」（以下、令和6年度事業）においては、認知症基本法等を踏まえた研修カリキュラムの改定検討と併せ、受講アクセシビリティ向上を目的とした研修方法の再設計が検討された。オンラインおよびオンデマンド学習を組み込んだブレンド型研修が現実的な運用モデルとして検討され、基礎理解を事前学習で習得し、集合（対面）研修では応用・実践に集中するという段階的学習構造の必要性が提案された。

以上の検討経緯を踏まえると、平成30年度事業は教育成立条件の整理段階、令和6年度事業は研修体系の設計段階に位置づけられ、本事業では、これらの成果を前提として、オンデマンド学習を実際に機能させるための教材構造、評価方法、運用体制、支援機能等を具体化する実装段階の検討を目的としている。

1) 平成30年度（2018年）

「認知症介護従事者に対する研修の効果的な実施方法及び評価に関する調査研究事業」

認知症介護に関する研修のあり方については、従来より受講機会の確保と質保証の両立が課題として指摘されてきた。特に、平成27年度（2015年）に策定された「認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）」では、認知症介護を担う人材の量的確保と質の担保を同時に実現する必要性が示され、その具体的方策として研修受講の促進が位置づけられた。さらに平成29年（2017年）の改定においては、受講者数の拡大と受講アクセシビリティ向上を目的として、eラーニング活用の検討の必要性が明確に提起された。

eラーニングは、時間・場所に制約されない学習形態を可能とし、学習者の主体的かつ計画的な学習を支援できる特徴を有することから、短期間に多数の受講を促進する方策として期待された。このため、認知症介護基礎研修においては既にeラーニングによる受講形態が設定され、研修のアクセシビリティ向上を目的とした研修制度として運用されていた。

平成30年度事業では、こうした政策的背景を踏まえ、認知症介護実践者研修および認知症介護実践リーダー研修におけるeラーニング導入の可能性を具体的に検討することを目的として検討委員会が設置され、研修へのeラーニング導入案の提示とともに、対象科目の選定方針や実施状況の把握のための訪問調査計画が検討され、講義・演習の内容、指導方法、学習形態に関する実態調査が実施され、eラーニング化に向けた基礎資料が作成された。

検討委員会では、すべての科目を一律にオンライン化するのではなく、教育特性に応じて適否を判断する必要があるとの認識が共有され、講師依存性が高い内容、視覚的理

解が必要な内容、双方向性を要する内容、演習中心の内容などを区別し、eラーニングに適する科目の選定基準が整理された。その結果、知識中心科目から演習中心科目までバランスよく6科目を抽出し、eラーニング教材のシナリオ案が提案された。

また、単なる教材のデジタル化ではなく、研修全体の構造におけるeラーニングの位置づけについて検討し、知識理解をオンラインで行い、集合（対面）研修による対面学習では統合・応用・演習を行う形態の有用性について整理された。

今後の方向性として個別化学習やOJT展開との連動の必要性について言及されており、単なる受講手段の変更ではなく、人材育成体系全体の再設計の契機としてeラーニングを位置づけることとしている。

以上の検討の結果、平成30年度事業では、「研修をオンラインに置き換えるかどうか」を判断する段階ではなく、教育内容・学習効果・研修構造を踏まえた導入可能領域を整理する段階であり、主な目的としている。すなわち平成30年度事業は、eラーニングに適する教育内容の基準化、ブレンド型研修の基本構造の提示、将来的な個別化学習・OJT連動の方向性について体系的に整理された点が特徴と捉えることができる。

2) 令和6年度（2024年）「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」

令和5年（2023年）12月19日に開催された社会保障審議会介護給付費分科会では、令和6年度（2024年）の介護報酬改定に関する審議報告が取りまとめられており、介護サービスの質の向上と持続可能な制度の構築を目指し、「地域包括ケアシステムの深化・推進」「自立支援・重度化防止に向けた対応」「良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり」「制度の安定性・持続可能性の確保」に関する検討が実施されている。特に「地域包括ケアシステムの深化・推進」に関する検討の中では認知症への対応力強化が重要な論点とされており、特に行動・心理症状（BPSD）への対応力向上や、認知症介護に関する研修の受講環境整備などが議論され、認知症加算の見直し、認知症専門ケア加算の見直し、認知症の行動・心理症状（BPSD）への対応強化、認知症介護に係る研修の受講環境整備の必要性が指摘されている。特に現行の認知症介護研修（認知症介護指導者養成研修、認知症介護実践リーダー研修等）は、主に対面形式の実地講義を中心とした内容となっており、介護現場で働きながら研修を受講する職員にとって、長期間の出張や移動を伴う研修形態は、業務との両立が困難であり、受講機会の確保が課題となっており、審議会では研修の質を確保しつつ、研修時間の見直しやオンライン化の推進を積極的に検討すべきであるとの指摘がされている。

また、認知症高齢者の増加に伴い、質の高い認知症ケアを提供できる人材の育成が急務であることから、認知症介護の専門性向上のため、研修の受講促進は不可欠であり、ICT等を活用したオンライン研修の導入や、研修のスリム化によって、必要な知識や技術を効率的に習得できるようカリキュラムの見直しの必要性が課題となっていた。これらを踏まえ、理論学習と実践研修を効果的に組み合わせ、オンラインを活用したブレンド型の研修体系を構築することで、受講者の利便性を高めつつ、実践的なスキルの向上を図ることが課題であった。

これらの状況を踏まえ、令和6年（2024年）施行の認知症基本法においても急増する認知症の人に対応可能な専門的人材の養成体制を維持しつつ、受講しやすい研修形態の確立が重視され、特に、介護人材不足の進行により研修受講機会の確保が困難となる状況が想定されることから、研修の質を担保しながら受講率を向上させる研修システムの確立が求められていた。令和6年度事業では、認知症介護実践者等研修における受講アクセシビリティの向上、とりわけオンライン及びオンデマンド学習の導入可能性の検討を目的とし、研修カリキュラムの改定と不可分の課題として、研修方法の柔軟化および学習形態の多様化に関する検討が実施された。

令和6年度事業では、カリキュラム内容の改定と並行して「受講アクセシビリティを向上する研修方法」が主要な検討事項として位置づけられ、作業委員会および検討委員会において複数回にわたり検討が行われた。検討過程では、単なるオンライン化ではなく、集合（対面）研修とオンライン学習を組み合わせたブレンド型研修を基本構造とする方向性が共有され、講義部分のオンライン化、事前学習のオンデマンド化、実践演習の対面維持という機能分担が段階的に整理された。検討委員会では、オンライン研修とオンデマンド学習の概念的な区別を明確化し、リアルタイム型は相互作用を担保する一方、オンデマンド学習は自由な学習ペースと反復学習に適するという教育的特性が整理された。また、オンデマンド学習は一方向的になりやすい課題があるため、レポート提出やフィードバックを組み込む設計が必要であることが指摘された。

さらに全国における認知症介護実践者等研修におけるオンライン導入の実態に関する調査を実施した結果、オンライン研修は一定程度普及しているものの、集合（対面）研修の理解度の高さや発言のしやすさが評価されており、完全オンライン化ではなくブレンド型の有用性が確認され、オンラインと集合（対面）研修の役割分担を前提とした制度設計の必要性が提案された。

また、具体的な教育設計として、知識伝達型科目を中心にオンデマンド学習導入の可能性が検討され、認知症介護実践者研修では理念・権利擁護・家族支援等の学習に関する基礎理論科目、認知症介護実践リーダー研修では施策理解・専門知識・チームマネジメント理論等の学習に関する科目への適用について合意された。これにより、事前学習で基礎知識を習得し、集合（対面）研修では演習・討議・実践展開に集中する構造が提案された。

また、教育効果を維持するため、確認テスト、グループワーク、オンラインディスカッション、進捗管理、フォローアップといった学習支援機能の必要性が示され、オンデマンド学習は単なる動画視聴ではなく学習プロセスとして設計する必要があることが明確化された。

以上のように、令和6年度事業では、研修カリキュラム改定と同時に、オンラインおよびオンデマンド学習を組み込んだ新たな研修体系の基礎設計が行われ、オンデマンド学習導入は単なる手段ではなく、「受講機会の拡大」と「実践的学習の強化」を両立させる教育設計として位置づけられており、本年度の事業はこの検討成果を具体的運用モデ

ルとして展開する事業として位置づけられる。

2. 事業の目的

我が国では、高齢化の進行に伴い、認知症を有する者の数は増加の一途を辿っている。二宮らの研究（「認知症及び軽度認知障害の有病率調査並びに将来推計に関する研究」2024）によれば、令和7年（2025年）には認知症を有する者の数は約472万人（有病率12.9%）に達すると推計されている。このような状況において令和6年（2024年）1月には認知症基本法が施行され、認知症を有する者が尊厳を保持しつつ希望を持って生活できるよう、7つの基本理念が示されている。特に、同法第18条3項では、「国及び地方公共団体は、個々の認知症を有する者の状況に応じた良質かつ適切な保健医療サービス及び福祉サービスが提供されるよう、認知症を有する者の保健、医療又は福祉に関する専門的知識及び技術を有する人材の確保、養成及び資質の向上その他の必要な施策を講ずるものとする」と規定され、共生社会の実現を推進し得る専門的な介護人材の確保と資質向上の必要性が明記されている。

また、令和6年度（2024年）介護報酬改定に関する審議報告においては、認知症介護に関する研修（認知症介護指導者養成研修や認知症介護実践リーダー研修等）について、研修の質を担保しつつ、研修時間数を含めた研修方法の効率化や、オンライン化による受講アクセシビリティの向上など、認知症介護に係る研修等の受講しやすい環境整備を喫緊の課題として挙げている。さらに同審議会報告では、認知症チームケア推進加算の要件である「認知症の行動・心理症状（BPSD）の予防に資するケアプログラム」について、より多くの介護職員等が受講できるよう、受講環境の整備を促進する必要性も指摘している。

このように認知症介護に関する専門的な介護人材の養成および確保が急がれる中、認知症基本法の理念である、認知症を有する者が尊厳を保持しつつ希望を持って生活できる共生社会を推進する人材の養成、研修受講率低迷の解消、認知症チームケアの推進などを踏まえた効果的な研修方法の検討と実装が求められている。

当センターでは、令和6年度（2024年）「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」において、認知症基本法を踏まえた認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修、認知症介護指導者養成研修（以下、認知症介護実践者等研修）の改定案を提案し、オンラインを活用した受講アクセシビリティを向上する効果的な研修方法を検討した。今後の課題として、改定後の研修運用を円滑に推進するための支援体制の整備や、オンライン等を活用した受講しやすい研修制度の社会実装に関する方略の必要性が示されている。

以上の経緯を踏まえ、本事業は、受講しやすく学習効果が高いオンデマンド学習システム（オンライン上の学習教材を学習者が主体的に学習する仕組み）を活用した研修体制の検討と、改定後の研修運用を円滑に促進する支援体制の整備を目的としている。具体的には以下の2点である。

1. 認知症介護実践者等研修の改定内容に関する周知方法や問合せ対応を含む導入支援システムの整備
2. 認知症介護実践者等研修へのオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討

3. 事業内容

(1) 事業内容と実施体制

本事業は、令和6年度（2024年）の介護報酬改定に係る審議報告において示された、認知症介護に関する研修の質の確保と同時に、研修の受講しやすさの向上、研修形態の効率化の必要性を背景として実施したものである。とりわけ認知症介護実践者等研修は、全国の自治体および実施主体において広く実施されている基幹的研修である一方、集合型中心の実施形態に依存してきたことから、受講機会の地域差、運営負担、受講者の時間的制約等が課題として指摘されてきた。このため、本事業では、研修の質を維持しつつ受講アクセスを改善する方策として、オンデマンド学習の導入可能性とそれを支える制度・運用のあり方を総合的に検討することを目的とした。

具体的には以下の二点である。第一に、認知症介護実践者等研修の改定内容について、自治体・実施団体・認知症介護指導者等の関係者に対して正確かつ円滑に周知するための導入支援システムを整備することである。第二に、認知症介護実践者等研修にオンデマンド学習を導入することを前提とした研修実施体制のあり方を検討し、今後の制度設計に資する具体的提案を整理することである。

これらの目的を達成するため、本事業では検討委員会および作業委員会の二層構造による体制を構築した。検討委員会は計2回開催し、認知症介護実践者等研修の受講アクセシビリティ向上を目的としたオンデマンド学習システム活用の方向性、多様な研修形態のあり方、改定後の研修制度への円滑な移行方策について総合的観点から検討を行った。一方、作業委員会は計3回開催し、オンデマンド学習用教材の具体的内容構成の検討、改定内容の周知方法および問合せ対応を含む導入支援の実務的整理、ならびに研修実施主体が運用可能な実装モデルの検討を実施した。

事業内容は大きく二つの柱から構成される。第一の柱は、改定内容に関する周知方法および問合せ対応を含む導入支援システムの整備である。改定後の研修制度を全国で円滑に運用するためには、単なる通知ではなく、改定趣旨・変更点・運用方法を理解可能な形で提供する必要がある。そのため、周知用解説動画の配信システム、FAQ整備等の問合せ対応の仕組みを一体的に構築し、関係機関が同一情報を参照できる体制の整備を実施した。第二の柱は、認知症介護実践者等研修におけるオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討である。受講アクセシビリティの向上と研修の質確保の両立を図るため、ブレンド型研修の成立条件、適切な科目配置、学習効果を担保する教材設計、実施主体の運用負担を考慮した実装モデルについて検討し、学習者の支援体制や履修管理に関するシステム構築も含めて提案を整理した。

本事業が期待する成果としては、改定後の研修実施体制への移行に向けた支援システムを整備するとともに、研修カリキュラム変更に伴う運営課題の解消を図り、新たな研修体制への円滑な移行を促進するシステムを実装すること、また、受講者の多様なニーズに対応した受講機会の拡大を通じ、研修受講の促進および受講者数の増加に資する基礎資料を提案することである（図2-3-1）。

- 【目的】**
- ①認知症介護実践者等研修の改定内容に関する周知方法や問合せ対応を含む導入支援システムの整備
 - ②認知症介護実践者等研修へのオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討

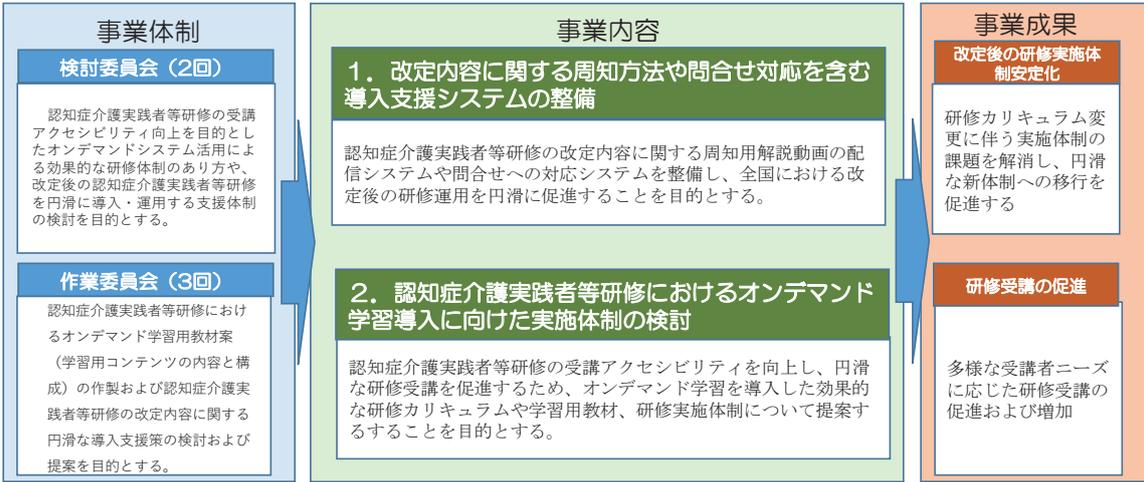


図 2-3-1 実施体制と事業内容

(2) 事業スケジュール

本事業は、改定内容の周知体制整備およびオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討を目的として、段階的な検討プロセスに基づき実施した。まず事務局において基礎資料の整理および構成案の作成を行い、その内容を基に作業委員会において具体的検討を進め、さらに検討委員会において制度運用上の妥当性および全国展開を前提とした整理を行うという三層構造のスケジュールで進行した。

本事業は、令和7年（2025年）7月から令和8年（2026年）3月までの期間について以下のスケジュールで実施された（図 2-3-2）。

事業項目	2025年						2026年			
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
検討委員会			●1日				28日●			
作業委員会		●5日	29日●			25日●				
1. 改定内容に関する周知方法や問合せ対応を含む導入支援システムの整備										
①解説動画の作製と配信										
・解説動画の作製										事務局
・周知方法の検討と実施										作業委員会・検討委員会
②問合せ対応システムの整備										
・問合せ対応方法の検討と構築	作業委員会・検討委員会									
・実装と運用	事務局									
2. オンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討										
①オンデマンド活用による研修カリキュラムの検討										作業委員会・検討委員会
②オンデマンド教材構成案の作製										作業委員会
③オンデマンド活用による研修体制の検討										作業委員会・検討委員会
3. 報告書の作成と成果の普及										

図 2-3-2 実施スケジュール

1) 改定内容に関する周知方法や問合せ対応を含む導入支援システムの整備

事業開始直後より検討を開始し、令和7年（2025年）7月から8月にかけて事務局において改定内容の整理および解説動画の構成案作成を行った。その後、8月開催の第1回作業委員会において動画の内容構成および周知の基本方針について検討を行い、9月の検討委員会において周知方法の妥当性および全国展開を前提とした情報提供のあり方について確認した。

9月から11月において、解説動画の制作を進めるとともに、作業委員会および検討委員会において周知媒体、公開手順、対象者別の情報整理方法について継続的に検討を実施した。並行して、問合せ対応の標準化を目的としたFAQ構成の検討および対応フローの設計を行った。

12月の第3回作業委員会において問合せ対応システムの具体的構築方法および運用方法について整理を行い、その結果を踏まえ、1月以降に事務局においてシステム実装および運用開始の準備を実施した。これにより、改定内容の周知と問合せ対応を一体的に実施可能な導入支援体制を整備した。

2) オンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討

オンデマンド学習導入に関する検討は、8月の第1回作業委員会を起点とし、既存研修カリキュラムの整理およびオンデマンド化の適否の観点から科目特性の分析を行い、9月の検討委員会においてオンライン化の基本的方向性を確認した。

9月から11月において、作業委員会を中心にオンデマンド学習教材構成案の作成を進めるとともに、学習効果を担保するためのブレンド型研修の構造、集合（対面）研修との役割分担、指導支援方法の検討を行った。さらに、履修管理方法、受講確認方法、実施主体の運用負担への配慮など、実装可能性を重視した研修体制の検討を継続的に実施した。

12月の作業委員会では、研修実施体制の具体的モデルを整理し、翌年1月の検討委員会において制度運用上の妥当性を確認した。これらの検討結果を踏まえ、オンデマンド活用を前提とした研修カリキュラム構造および実施体制案を取りまとめた。

(3) 報告書の作成と成果の普及

事業成果の取りまとめについては、各検討の進行に合わせて随時整理を行い、1月以降に総合的な内容整理を開始した。2月から3月にかけて、導入支援システム整備結果およびオンデマンド学習導入に関する提案内容を統合し、最終報告書として取りまとめた。

また、全国の自治体および関係機関における活用を想定し、成果物の公開方法、普及方法の検討を行い、本事業の成果が改定後の研修運用に活用可能となるよう整理を行った。

以上により、本事業は、改定内容の円滑な周知とオンデマンド学習導入の実装可能性の両面について、段階的な検討と実証的整理を行い、制度運用に資する具体的提案として整理した。

Ⅲ. 検討委員会・作業委員会における検討

1. 作業委員会による検討内容

(1) 設置目的

認知症介護実践者等研修の受講アクセシビリティ向上および改定後の研修運用の円滑化に向けた認知症介護実践者等研修におけるオンデマンド学習用教材案の作成および認知症介護実践者等研修の改定に関する導入支援策を提案するため、①研究事業全体の方向性の確認と共有、②認知症介護実践者等研修におけるオンデマンド学習用教材案（学習用コンテンツの内容と構成）の作成、③認知症介護実践者等研修の改定内容に関する解説動画の活用方法や問合せ対応システムの構築に関する案の作成と提案を目的としている。

(2) 委員構成

人材育成、eラーニング設計に関する専門家（2名）、認知症介護研究・研修センターにて実施される認知症介護指導者養成研修を修了した認知症介護指導者代表（3名）、認知症介護研究・研修仙台センター研修部スタッフ（4名）、同東京センター研修部スタッフ（2名）、同大府センタースタッフ（2名）の計13名にて構成した。

(3) 作業内容

1) 第1回作業委員会

(i) 実施内容

令和7年8月5日（火）15:00～17:10にてWEB会議サービスアプリケーションを使用し、委員12名の参加にて遠隔会議を実施し検討を行った。

主な検討内容は、①事業概要説明、②認知症介護実践者等研修（認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修）の研修カリキュラム改定内容の周知のための動画作成や周知方法の検討、③研修カリキュラム改定内容への問合せ対応システム整備に関する検討、④研修カリキュラムや教材構成案を含めたオンデマンド学習導入に向けた実施体制について、事務局にて作成した案に関する課題および修正点について検討を実施した。

(ii) 主な議事内容

i) 事業概要の確認

今年度の検討テーマは「オンデマンド学習導入の可能性と実施体制の検討」であり、昨年度の改定内容をさらにスリム化するよりも、アクセシビリティのさらなる向上を焦点としている。「全面オンデマンド化」の可能性を念頭にしているが、直ちに導入を求めているわけではない。本年度は「オンデマンド学習導入の可否と方法の検討」に留まり、改定内容との直接的な影響はない。

ii) 周知方法と解説動画の活用

- ・周知対象は全国（認知症介護指導者・自治体・実施団体）で、動画配信を中心に
行う
- ・動画はDCnetに掲載し、目次機能やFAQと連動させて視聴性を高める

- ・説明会方式は効果や参加制約の観点から基本的に採用しないが、必要に応じて短時間の質疑応答会や地域の勉強会で補完する案あり
 - ・周知方法は オンデマンド学習動画配信を基本とし、説明会は補完的に実施する可能性はあるが FAQ の利用を併用し、利用者の利便性を高めることが必要
- iii) 問合せ対応システムの方向性について
- ・生成 AI の直接利用は誤答リスクが高く不適切である
 - ・FAQ 原稿の作成支援に生成 AI を活用し、校正後、シナリオ型チャットボットでの提供が妥当である
 - ・自由記述式の質問は原則受け付けず、対象者は認知症介護指導者・実施団体・自治体に限定する
 - ・アクセス制御は厳密な個別認証ではなく、共通パスワード程度で管理する方向が望ましい
 - ・問合せ対応は シナリオ型 FAQ 中心が良い。また生成 AI は「FAQ 原案作成」までに限定し、公開範囲は制御しつつ、運用負担は最小化する方向性が良い。
- iv) オンデマンド学習導入の実施体制の方向性
- ①適用範囲について
- ・基礎知識科目はオンデマンド化に適しており、繰り返し学習・確認テストによる効果が期待できる
 - ・演習・事例検討科目は、グループワークや体験要素が重要で、フルオンデマンド化は困難であるが、学習目標の達成を基準にオンデマンド化の可能性を、最新技術を活用し検討することが良い
 - ・ブレンド型（オンデマンド学習＋集合 / 双方向オンライン）の活用が現実的であるが、本事業では、多様な最新技術の可能性を考慮しながらオンデマンド学習の可能性について検討対象とすべきである
- ②課題・留意点
- ・認知症介護指導者の役割縮小リスクが考えられ、オンデマンド化で存在感が薄れる懸念があるため、補完的な役割設計が必要
 - ・オンデマンド学習受講者が孤立し、脱落者が増加する懸念があるため、相談・支援体制を整備すべき
 - ・オンデマンド学習では必ず学習効果の確認（テスト・課題提出等）が必要
 - ・「オンデマンド学習で可能な領域」と「限界がある領域」を明確に示すことが研究事業の成果となる
 - ・基礎知識＝オンデマンド学習、演習＝ブレンド型または集合方式に限定した学習効果を担保できるかに従い、オンデマンド化の可能性を検討し、「オンデマンド学習の可能性と限界」を明示して提案することが重要

2) 第 2 回作業委員会

(i) 実施内容

令和7年9月29日（月）10:00～12:10にてWEB会議サービスアプリケーションを使用し、委員13名の参加にて遠隔会議を実施し検討を行った。

主な検討内容は、①事業経過報告（周知・問合せ対応方法）、②認知症介護実践者等研修におけるオンデマンド活用による研修カリキュラムの検討、③オンデマンド学習教材の具体例や教材シナリオ案作成対象カリキュラムの選定に関する検討について、事務局にて作成した案に関する課題および修正点について検討を実施した。

（ii）主な議事内容

i）認知症介護実践者等研修の改定内容に関する周知方法や問合せ対応を含む導入支援システムの整備

①周知用解説動画の原稿案に関する指摘

- ・基礎課程→実践者研修への改定時背景に関する因果関係が不整合
→改定時期と背景事象との整合性を踏まえ再整理する
- ・「介護」「ケア」「介護職員等」などの表記揺れ
→多職種を想定し、通知文言を参考に用語整理を実施する必要性
- ・ADL/IADLの参考文献の位置づけが資料間で不整合
→該当箇所は運用のヒントにある内容で、シラバス側の表記は削除する方向
- ・和暦・西暦の併記の不統一性
→スライドでは併記、読み原稿では簡潔化など、媒体ごとの最適化を図る

②FAQ案に対する指摘

- ・質問文の表現が抽象的・理解しづらい箇所（例：「包括型から分割型に…」）の改善
→より平明な日常語表現へ修正する方向
- ・「難易度が調整され身近になった」等の主観的表現の削除
→受講者の個別差を前提に余計な価値判断は入れない
- ・非薬物的介入の位置づけ説明に「強調」という語が不適切
→「学習する意味」等の表現へ変更
- ・チームケア推進研修の受講推奨をFAQに入れるか
→運用のヒントに記載済みであり、FAQでは過度に踏み込まない方針

③FAQの全体的方向性

- ・今回のFAQは動画視聴＋シラバス理解を補完する「短文型QA」であり、網羅性よりも「典型的な応答」が目的
- ・委員・センター3拠点から10月末を目途に追加意見を集約し、早期に確定させる方針となった

ii）オンデマンド活用による研修カリキュラム案の検討

①最新技術を導入したオンデマンド化について（AIによる疑似体験機能の是非）

- ・近年はアニメーション・分岐型教材・疑似体験型会話練習など、表現技術が大幅に進化している

- ・ただし、AIによる対話練習は正答性の保証が難しいため、教育・指導内容の信頼性が脆弱であることから慎重な使用が必要

②学習効果の観点（カークパトリックのレベル）

- ・オンデマンド学習は一般的にカークパトリックによる考え方の「理解(レベル2)」までは適合しやすいが、行動変容(レベル3)や現場成果(レベル4)に直結させる設計は難度が高い
- ・どの科目がどこまでのレベルを実質的に狙っているかを明確化する必要がある

③受講者特性の観点

- ・実践者研修受講者の多くは経験年数が短く、「自分の実践を振り返る」という段階にまだ至っていない場合もある
 - モデル的に「良い実践例／不適切な例」を提示する教材が有効

④集合（対面）研修の価値に関する意見

- ・他施設職員との意見交換による「気づき」や「モチベーション向上」はオンデマンド学習では代替しにくい
- ・ただし、これらは必ずしも「科目の本質的到達目標」ではない可能性があり、科目目的を整理することでオンデマンド可能範囲が広がる可能性もある

iii) オンデマンド学習教材構成案の検討

①本事業におけるオンデマンド学習教材構成案の作成対象科目の検討

A. 「生活支援の方法」

- ・具体的でイメージしやすく、模範的な例示がしやすい
- ・認知症特有の行為に対する支援方法を技術的に扱える
- ・テキスト未整備のためゼロからの構築は大変だが、新教材としての価値が高い

B. 「行動・心理症状（BPSD）の理解と支援」

- ・発生機序・アセスメント視点を整理しやすい
- ・支援は唯一解ではないため、オンデマンド学習で「限界」を示す教材例として効果的

C. 「職場内教育／OJTの理論と方法」（認知症介護実践リーダー研修）

- ・科目時間が長く構造も複雑
- ・技術的チャレンジとしてモデルを作る有用性が高い

D. 「カンファレンス（会議）の技法と実践」（認知症介護実践リーダー研修）

- ・多人数の対話が必要でオンデマンド学習が最も困難な科目
 - 「オンデマンド化可能性の境界」を明示できる

E. 「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」

- ・地域性が非常に強いため、全国標準のオンデマンド化は難易度が高い
 - 逆に、「オンデマンド化しにくい領域」を示す上で有意義との見解

②方針

- ・委員からの多様な意見を事務局で整理し、数科目に絞った“モデル教材候補”

を次回会議前に案として提示する。その案をもとに、次回は実際の教材プロトタイプを確認する予定

3) 第3回作業委員会

(i) 実施内容

令和7年12月25日(木)14:00～16:10にてWEB会議サービスアプリケーションを使用し、委員13名の参加にて遠隔会議を実施し検討を行った。

主な検討内容は、①事業経過報告(改定内容解説原稿・FAQ修正確認)、②オンデマンド学習教材構成案の検討、③研修科目や研修フローを含むオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討について、事務局にて作成した案に関する課題および修正点について検討を実施した。

(ii) 主な議事内容

i) 改定内容の解説原稿に関する修正案の確認

①スライド表記とナレーションの不一致

- ・「自己目標機会を挿入」というスライド表現について、意味が分かりにくいとの指摘が出された
- ・特に「目標機会」という言葉の意味が曖昧で、「自己目標を設定する機会」「自己目標設定を挿入」などの方が適切ではないかという意見が出された
- ・体言止めで統一しているスライド構成との整合性も考慮し、「自己目標設定を挿入」へ修正する方向で合意

②誤字・表記修正

- ・「認知症施策」が「認知施策」と誤記されている箇所を修正
- ・「認知症のひと」をひらがな表記にしている点については、AI音声読み上げ用原稿のため、誤読防止としてひらがな表記が適切と説明

③今後の対応

- ・修正案について、委員会終了後1週間を期限に追加意見を募集
- ・DCnetへの掲載を想定しているため、表現の影響範囲が大きい点を共有

ii) FAQ案の修正に関する確認

①文体(受動態)の問題

- ・FAQ回答文に「配慮されました」「判断されました」という受動的表現が多く、他人事のように感じるとの指摘
- ・委員会が主体的に関与しているため、「配慮しました」「判断しました」の方が適切ではないかという意見
- ・事務局側からは、「検討委員会で決定された」ニュアンスを出すための受動表現と説明

②「配慮」という言葉の違和感

- ・「配慮」という言葉が「遠慮している」「ぼかしている」印象を与えるとの指摘
- ・代替案として「より段階的な学習効果が得られるよう変更しました」「学習効果

を高めるため変更しました」など、理由を明確にした表現が提案された

③対象者要件（経過措置）に関する混乱

- ・リーダー研修における「介護福祉士 10 年以上」等の経過措置について期限が切れるのかどうか不明確という問題
- ・FAQ に書くことで「もう受付不可なのか？」と誤解を生む恐れがあるとの懸念
- ・「変更はありません」という簡潔な表現にとどめる

④今後の対応

- ・FAQ 修正案についても 1 週間の意見募集期間を設定

iii) 生成 AI を活用したシミュレーショントレーニング機能について

①肯定的意見

- ・AI アバター（ペルソナ「花子さん」）と対話形式でコーチングの練習を行い、GROW モデルに基づいた自動評価やフィードバックが可能
- ・従来の集合（対面）研修で行っていたロールプレイングを代替できる可能性があり、反復トレーニングに適している

②懸念点

- ・無料版ゆえのレスポンスのタイムラグ
- ・画像認識機能（受講者の表情やしぐさの評価）の追加検討
- ・現場の実情に即した設定（ペルソナの多様化や発言の精度向上）の必要性

③活用の位置づけ

- ・「事前練習」「補助教材」としては有効であり、技術進化が速いため、半年～1 年で実用性が大きく向上する可能性

iv) オンデマンド活用による研修科目の検討

- ・「現行案（標準的）」と「高機能案（AI 等のインタラクティブ要素を含む）」を比較検討した
- ・方向性としては「高機能案」を志向しつつも、現時点では「現行案」をベースとし、将来的に「特定の AI 機能が実装されること」を条件とした高機能案の可能性を報告書に盛り込むこととした
- ・オンデマンド化により確認テストや AI 評価が導入されることで、これまで曖昧だった修了判定が厳格化し、ドロップアウトが増える懸念も示された

v) ブレンド型研修フロー案の検討

- ・オンデマンド学習と集合（対面）研修を組み合わせる際の 2 形態案について検討された
- ・第 1 案（期間を区切り、厳密に管理するフロー）が承認された
- ・「いつでも学習可能（第 2 案）」にすると間延びし、モチベーションが低下する恐れがあるため第 1 案が有効
- ・学習直後に集合（対面）研修に臨むほうが学習効果が高いと考えられるため第 1 案が有効

- ・仕事の一環として職場で受講する位置づけを明確にするため第1案が有効

(4) 結論

1) 改定内容の周知方法に関する結論

改定内容の全国的な周知については、オンデマンド学習（動画＋FAQ＋補足資料）を中核とする方式を採用することで一致した。

その理由は、①地域差なく同一内容を同時提供できること、②受講者の都合に応じた反復視聴が可能であること、③FAQ等と連動させることで理解の補完ができること、④将来的な拡張性・持続可能性が高いことであり、集合説明会は効率性・公平性の観点から基本方式とはせず、必要に応じて補完的に実施する位置づけと整理された。

2) 解説動画・資料の最終整理方針

動画およびスライド原稿については、以下の点を修正・統一することで合意した。

- ・改定経緯の因果関係の再整理（時系列と背景の整合性確保）
- ・用語の統一（「介護」「ケア」「介護職員等」などを通知文言に準拠して整理）
- ・表記揺れの是正（和暦・西暦の併記方針、誤記修正）
- ・スライドとナレーションの整合性確保
- ・不明瞭表現の明確化（例：「自己目標機会」→「自己目標設定を挿入」）

動画はDCnet掲載を前提とするため、表現の正確性と影響範囲を十分に考慮することが確認された。

3) FAQの位置づけと最終方針

FAQは、動画・シラバス・運用のヒントを補完する短文型の典型的応答集として整理することが確認された。

主な整理方針は、①網羅性を追求しない、②主観的評価や価値判断を排除する、③「配慮されました」等の曖昧・受動的表現は見直す、④誤解を招く可能性のある詳細（例：経過措置の期限）には踏み込まない、⑤必要に応じて動画・運用のヒントへの参照を促すとし、最終版は委員会確認後、期限を設けて意見集約し確定する方針とされた。

4) オンデマンド研修の導入に関する結論

認知症介護実践者研修・認知症介護実践リーダー研修へのオンデマンド学習導入については、①知識習得中心科目はオンデマンド化が十分可能である、②ロールプレイや体験学習を要する科目は、AIシミュレーターを補助教材として活用する可能性がある、③多人数同時協働を必要とする模擬カンファレンス等は完全代替が困難である、④AIは本番代替ではなく「事前練習・反復練習用補助教材」と位置づける、⑤技術進化を前提に段階的導入とすることと整理された。

AIシミュレーター（アバター対話型）については、反復トレーニングやGROWモデルに基づくフィードバック機能に一定の有効性が認められたが、現時点ではレスポンス遅延や非言語評価の未実装など課題も共有された。

5) 要点

- ・改定内容の周知はオンデマンド方式を基本とする。

- ・ FAQ は補完的・簡潔型とし、過度な解釈や運用判断に踏み込まない。
- ・ オンデマンド研修は段階的導入とし、体験学習分野は AI を補助的に活用する。

2. 検討委員会による検討内容

(1) 設置目的

認知症介護実践者等研修の受講アクセシビリティを向上するため①研究事業全体の方向性の確認と共有、②認知症介護実践者等研修におけるオンデマンドシステム活用による効果的な研修方法および運用体制の検討、③改定後の認知症介護実践者等研修を円滑に導入・運用するための支援方法をテーマとして、オンデマンドシステム活用による効果的な研修体制のあり方や、改定後の認知症介護実践者等研修を円滑に導入・運用する支援方法の検討を目的とする。

(2) 委員構成

認知症介護、人材育成、IT 教育に関する有識者（3 名）、自治体 2 か所の研修担当者（2 名）および実施団体担当者（2 名）、3 センター認知症介護指導者ネットワーク代表（3 名）、認知症介護研究・研修東京センター研修部長（1 名）、同大府センター研修部長（1 名）、同仙台センタースタッフ（4 名）の計 16 名によって構成した。

(3) 検討内容

1) 第 1 回委員会

(i) 実施内容

令和 7 年 9 月 1 日（月）15:00～17:00 にて WEB 会議サービスアプリケーションを使用し、委員 15 名の参加にて遠隔会議を実施し検討を行った。

主な検討内容は、①事業概要説明、②認知症介護実践者等研修の研修カリキュラム改定内容の周知方法や問合せ対応方法の検討、③運用方法や研修カリキュラム、教材構成を含めたオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討をテーマとし、事務局が作成した案について課題の指摘、案の承認に関する意見交換を実施した。

また、欠席委員 1 名については、令和 7 年 9 月 26 日（金）10:30～12:15 に WEB 会議サービスアプリケーションを使用し、同様のテーマについてリモートヒアリングを実施した。

(ii) 委員会における主な議事内容

i) 周知および問合せ対応方法の検討

①周知内容と実際の問合せについて

- ・ 周知の目的と内容は「改定内容を伝えること」である
- ・ ただし実際には「改定点」だけでなく、「何を教えればよいか」「この意味は何か」といった研修自体に関する質問も多く寄せられることが予測される

② FAQ・AI 等の必要性

- ・ 改定点のみの周知であれば FAQ は不要に見えるが、研修全般に関する質問が出るため FAQ が不可欠である

- ・ 質問内容は多岐にわたるため、限界はあるが、FAQ・AIを活用する仕組みが有効であり、全ての質問に回答できないことを前提に設定すべき
- ・ 一方で、生成AIはハルシネーション等の問題があるため、シナリオ型をベースとし、制御をかけた試行的導入が望ましい

③理解促進の方法

- ・ 改定を何度も経験している認知症介護指導者は、シラバス提示などで理解できるが、新規指導者や改定に不慣れな層には理解が難しく、オンデマンド学習教材やQAでの補完が必要
- ・ すべての質問に答えることは逆効果になる可能性があり、疑問は認知症介護指導者同士の話し合いで解決することが重要
- ・ 各地域における認知症介護指導者のネットワークを通じた補完的な議論の場が必要であり、それ自体が理解の促進となる

④実施主体・自治体・認知症介護指導者の役割

- ・ 対応は委託先や認知症介護指導者に任される傾向があり、結果として、現場対応の中心は認知症介護指導者となる傾向が強い
- ・ DCnetに集約された情報を基盤に、自治体や実施主体が必要に応じて個別対応を行うことが良いが、関係団体との連携は不可欠である

⑤具体的な周知手段

- ・ 動画やFAQを組み合わせ、QRコード等からアクセスする現代的な周知方法がよいのではないか

⑥リスクと留意点

- ・ オンデマンド学習教材だけでは限界があり、追加補足や地域独自対応が必要
- ・ AIは誤答リスクがあるため制御が不可欠
- ・ すべての人が完全に理解するのは難しいため、仕組みとしての到達点をどこに設定するかを明確にする必要がある
- ・ FAQは試行しつつ調整していくことが現実的である。どのような質問が来るかは予測が難しい

⑦要点

- ・ 周知の中心は改定点伝達だが、質問は研修全般に及ぶためFAQやAI対応が必要
- ・ 認知症介護指導者の経験差を踏まえ、オンデマンド学習・QA・地域ネットワークで補完する体制が求められる
- ・ 動画+FAQの周知方法が有効
- ・ AIは制御を前提に試行導入し、全てに答えようとせず認知症介護指導者間の協議の場を重視する方向性で合意

ii) オンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討

(運用体制およびカリキュラムの検討)

①運用方式(体制・スケジュールリング)

A. ブレンド型研修の運用像

- ・受講者数は減少傾向であり、場所・規模の課題を踏まえ、一部オンデマンド化＋一部集合／リモートの併用が現実的である
- ・先行事例（更新研修等）では「オンデマンド学習受講 →（集合／Zoom）演習・討議 → テスト／レポート」による段階的運用が一般的であり、実践者研修でも、単元によりオンデマンド化と集合・リモートを適切に配分するのが理想

B. 研修期間の設定

- ・期を区切る方式は締切・進捗管理・掲示板ディスカッション等でインタラクションを確保し、ドロップアウト抑制・修了率向上が期待できるが、自由度は低下する。一方で自由受講は柔軟だが離脱リスクが増加する可能性が大きい
→ 締切・課題配置・討議を組み込む期別運用の方が効果的ではないか

C. 勤務時間内学習の扱い

- ・オンデマンド学習の場合、勤務時間外での学習が増え受講負担・実施困難が懸念されるため、業務時間内の学習確保が必要

②学習効果を高めるインタラクションや導入設定の設計

- ・学習効果を担保するため受講者同士の討議や教員・認知症介護指導者との相互作用が重要
- ・單元ごとの小課題、3人程度の少人数ディスカッション、掲示板での共有・相互評価等が可能
- ・導入が重要であり、導入セッションを最初に実施（半日オンライン導入等）し、オンデマンド学習受講への動機づけを設定する必要あり

③LMS・プラットフォームについて

A. 全国統一か各地域運用か

- ・多様なLMSは機能・管理性が大きく異なり、品質管理・運用難の原因である。可能であれば全国統一プラットフォームが望ましい
- ・本委員会では具体製品の選定はしないが、必要機能要件を整理し提示するのが適切

B. 必要機能の例

- ・期・締切管理、進捗可視化ダッシュボード／ポータル（科目横断の遅延アラート）
- ・自動リマインド（メール／アプリ通知／ポータル通知）、カレンダー同期（Google等）
- ・掲示板・グループワーク・ピアレビュー
- ・クイズ／レポート／口頭試問等の多様な評価手段
- ・受講ログ・学習時間メトリクスよりも理解度・成果指標重視の設計
- ・多言語対応（要検討項目として明記）

C. リマインド・エンゲージメント

- ・自動化重視：LMS側機能で人手を介さず通知することが可能

- ・ポータルで締切の一元管理、重要度に応じた通知頻度・チャンネル設計が良い
- ・目標とする学習成果から必要機能を定義（例：定着率向上→期末課題と中間小課題、集合討議、遅延アラート必須）

④評価・品質保証

- ・オンデマンド学習は受講の確認・理解度把握が難しい。時間縛りでは質を担保できない
- ・全国でばらつく評価を整理・標準化し、学習評価項目・測定方法を具体提案することが必要
- ・例）知識クイズ+省察レポート+ケース適用課題+口頭/同僚評価などの複合評価
- ・実践への活用：現場での行動変容・ケア改善を測るアウトカム指標（事例変化、上司観察、自己評価）の導入が必要

⑤学習効果とオンデマンド可否の線引きについて

- ・最大限オンデマンド化の方針だが、質確保の観点から明確な限界線を設定すべき
- ・実践への活用におけるオンデマンド学習の限界（ケースベース学習の重要性）
 - 研修における一般事例のみでは実践での活用が困難である
 - 受講者個々の担当ケースを持ち寄り、アセスメント～課題設定～ケア計画までグループで検討する流れが実践活用には効果的である
 - 完全オンデマンド学習では統制困難で、集合/同期型討議が必要
- ・研修効果は受講者の所属事業所の入居者・利用者に直接波及することが重要
- ・自施設ケースを扱うことで翌日からのケア改善に接続。リーダー研修はチーム巻き込み効果も高い

⑥合意点・課題

A. 合意点

- ・ブレンド型（オンデマンド学習+集合/同期討議）が現実的
- ・例として期別運用+締切・小課題・掲示板討議で継続率・修了率を高めることも可能
- ・全国統一プラットフォームが望ましく、少なくともその方向性を提案する
- ・評価標準化と学習成果（行動変容・ケア質）を重視するため、提案が必要
- ・自施設ケース活用による実践活用促進を重視し検討することが必要
- ・勤務時間内学習の制度設計（受講確保の枠組み）についても検討が必要

B. 課題

- ・運用方式：期別か自由か
- ・LMS 選定方式：全国統一化の可否とスキーム
- ・必須機能要件の確定（通知・ダッシュボード・評価・多言語等）
- ・評価指標セット（知識・技能・態度・現場アウトカム）の具体化

iii) オンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討（オンデマンド学習教材構成案）

①教材デザインの基本

- ・マイクロラーニング指向
長尺動画の一括視聴ではなく、短い学習単位を段階的に進む設計を重視
- ・事例提示 → 思考課題 → 次段階へ進む → 最終課題で達成確認、といった段階進行が必要
- ・時間より成果（到達度）で管理
- ・「視聴時間＝学習達成」ではなく、理解確認（クイズ・課題）をクリアしたら先に進むなど、到達度管理を原則化

②受講担保の仕掛け（不正受講対策）

- ・事前学習の必修化
eラーニング部分の修了証を集合参加要件にするなど、「見てから来る」を制度的に担保
- ・段階テスト／小課題でチェックポイントを複数配置し、未達なら次へ進めない仕様を想定
- ・期（コホート）運用
締切・掲示板ディスカッション・小課題を組み合わせ、離脱抑制／修了率向上を図る（自由度は下がるが効果大）

③教材とコスト提案に関する方向性

- ・高品質教材が前提であり、本事業ではコストは別論点のため、「どうすれば質を確保し効果を上げられるか」を優先的に検討するべきである

④質の保証と実効性

- ・研修の意義の共有が前置きに必要
オンデマンド学習視聴前に、「なぜ必要か」を伝える短時間の導入セッション（オンライン可）を設定すると効果的
- ・実践への活用を重視
受講後にケアの質の向上が見えることが必須条件。教材設計・評価設計の両面で実効性を確保

⑤オンライン可否科目に関する公的ルール

- ・オンラインによる学習効果が集合と同等か高い科目 → 「オンライン可」注記
- ・集合方式の方が効果高い科目 → 注記なし（＝オンライン推奨せず）
- ・「原則オンライン」「オンライン推奨」「オンライン不可」など強度の段階を要綱に記す方向で検討

⑥教材構成・機能の具体案

- ・モジュール化
事例提示 → 小テスト／リフレクション → 次モジュール、の段階進行。未達は再学習を促す
- ・討議の組み込み

オンデマンド学習の合間に掲示板・少人数ディスカッションを挿入し、インタラク션을担保

・集合前提の要件

集合（または同期オンライン）にケース討議・演習を配置し、受講者自身の担当事例を扱う設計とする

・事前修了の確認

集合・演習参加の前提として必要モジュールの合格を求める（修了証・LMS上の到達フラグ）

⑦評価の枠組み（到達度ベース）

・多層評価：知識クイズ＋省察課題＋ケース適用課題（事例レポート）＋討議参加要件

・最終クリア条件を明示し、点検可能な成果（例：ミニケアプラン・省察ログ）を提出物として残す

・集合側の品質：オンデマンド学習で得た知識を演習で統合し、行動変容につなげる

⑧オンデマンド化における最新技術の活用

・高度技術（360°映像・多視点・スロー）で理解促進は可能

・VRデバイス常用は時期尚早（コスト・機材負担・制作ノウハウのハードル）

・フィードバック必須：実技系の学習は、オンラインでも評価・助言の往復が必要

⑨今後の制度設計（例）

・A案：コホート型

導入オンライン → 分割eラーニング（ゲート付） → 掲示板討議 → 集合演習 → 総括評価

・B案：常時受付＋区切り課題

随時受講だが、月次締切で区切り評価・再提出・集合枠へ進む仕掛けを設定

・C案：アダプティブラーニング

受講者属性（新任／経験者）で学習量、学習内容に差をつける設計

⑩検討継続事項

・事前学習の必修化ルールの強度（参加要件化の範囲／例外）

・オンライン可否の線引きと要綱記載の具体文言（原則・推奨・不可の段階表現）

・自由度と統一性（実施主体裁量の範囲）

・評価の標準化（全国での指標統一）

・導入セッションの標準仕様（尺・内容・位置づけ）

(iii) ヒアリング内容

i) 周知・FAQ・問合せ対応

①周知動画・FAQの方向性

・周知動画の原稿案には大きな問題なし

- ・ AI チャットによる問合せ対応は「回答の揺れ」が懸念されるため、事前に用意した回答を返すシナリオ型のほうが望ましい
- ・ 想定外の質問への対応は蓄積型データベースにより網羅性を高める方向。ただし、更新には人的コストが伴う点が課題
- ・ FAQ の項目は科目別でも問題ないが、認知症介護指導者向けの運用ガイドライン（運用のヒント）との連携が必要

ii) オンデマンド学習導入

① 受講管理とリマインダー

- ・ すべてオンデマンド化すると、300 分など長時間視聴が負担となる
- ・ 視聴漏れを防ぐため、期限設定とリマインダー送信は必須
- ・ 年度締めで運用する場合、年度末への受講集中や管理負担の増大が懸念される
- ・ ただし、オンデマンド学習部分は自由度を確保し、集合（対面）研修・実習参加時点で修了確認をする運用が現実的

② 修了証・運用主体

- ・ 科目別修了証の導入の有効
- ・ 運用主体がどこになるか（全国一括か自治体か）で負担が大きく変わる
- ・ 可能であれば全国一括運用が望ましい

iii) 学習効果測定と不正防止

- ・ オンデマンド学習では、動画後の小テスト形式が適している
- ・ 本人確認や不正受講への対策が必要
- ・ 最終評価は集合（対面）研修で行い、オンデマンド学習は科目ごとの到達確認にとどめる形が妥当
- ・ 試験問題を全国統一にするか、採点基準のみ統一するかは課題

iv) グループワーク・実習におけるオンデマンド学習の有効性

- ・ 実習部分はオンデマンド学習では対応できない
- ・ 現場事例の共有や地域資源の比較は、オンデマンド化も可能
- ・ 集合（対面）での学習価値（参加者同士の討論・指導者のファシリテーション）を明確化し、集合（対面）の希少価値を高める設計が必要

v) システム UI・サポート体制

- ・ UI の使いやすさは極めて重要
- ・ 基礎研修同様、FAQ 整備による自己解決が必須
- ・ 一方、IT 操作に慣れない受講者へのサポートは必ず一定量発生するため、サポート強化には限界

vi) 学習継続性（モチベーション）の問題

- ・ オンライン研修では、認知症介護指導者の熱量が受講者に伝わるが、オンデマンド化では失われる懸念
- ・ 導入部分でオンライン説明会を実施し、目的や全体像を共有する

- ・認知症介護指導者のメッセージをオンデマンド学習教材に挿入する（ただし、統一運用の場合は困難）
- ・集合（対面）による最終総合科目で認知症介護指導者による個別指導を手厚くし、集合（対面）価値を高める方向性が示された

2) 第2回委員会

(i) 実施内容

令和8年1月28日（水）10:00～12:00にてWEB会議サービスアプリケーションを使用し、委員15名の参加にて遠隔会議を実施し検討を行った。

主な検討内容は、①事業経過報告（改定内容解説原稿・FAQ最終案確認）、②オンデマンド学習活用による研修カリキュラム及び研修体制（運用方法）の最終検討をテーマとし、事務局が作成した案について課題の指摘、案の最終承認に関する意見交換を実施した。

(ii) 主な議事内容

i) オンデマンド学習活用による研修体制（運用方法）の検討

①運用モデル（案①：オンデマンド学習＋集合（対面）研修のセット型）に関する議論

A. 単年度運用を求める行政的観点

- ・行政側からは、複数年にまたがる運用は契約・受講管理・予算管理が極めて煩雑になるとの強い懸念が示された
- ・多くの自治体が単年度契約・単年度事業管理を前提としているため、研修も単年度で完結する設計が望ましいという意見が共有された

B. 認知症介護指導者・実施機関の視点

- ・オンデマンド学習と集合（対面）研修を一体化した「パッケージ型」の方が研修の一体感が出る、学習内容が集合（対面）研修に接続しやすい、運営管理がしやすいとの評価が示された
- ・オンデマンド学習と集合（対面）研修の間隔が空きすぎると、学習内容が忘却される、集合（対面）研修での議論の質が下がるという懸念も複数示された

C. 事業所・受講者側の視点

- ・事業所側としても、短期間で知識・考え方・技術をセットで学べる設計の方が、現場で活かしやすい、オンデマンド学習単独では学習が定着しにくいとの意見が出された
- ・一方で、オンデマンド学習の利点（時間・場所の柔軟性）が、パッケージ化により一部相殺される可能性についても認識が共有された

D. 合意事項

- ・「オンデマンド学習＋集合（対面）研修を単年度内で完結させるセット型（案①）」が最も現実的で妥当という点で、行政・認知症介護指導者・実施主体の意見は概ね一致した

②修了判定・学習管理に関する議論

- ・成人学習者においては、修了証・資格要件が明確であれば、オンデマンド学習でも学習の質は一定程度担保されるとの見解が示された
- ・事前テスト等により理解度を把握し、理解が十分な受講者は一部学習を免除、理解が不十分な部分を重点的に学習するアダプティブラーニング（理解度に応じた学習）の考え方が提案された
- ・ただし、現行制度では、学習時間（時間履修）を修了要件としている全国統一ルールがあるため、制度的整理が前提条件となる点が確認された
- ・条件付きで、将来的検討事項として提案書に記載することは了承された

③LMS（学習管理システム）要件に関する議論

A. ログデータの設定

- ・どのようなログを取得し、受講支援、運営管理、ダッシュボード表示にどう活かすかを、初期段階で整理すべきとの指摘があった

B. 学習設計・学習支援機能

- ・学習者自身が学習計画を立てられる仕組みを設ける必要がある
- ・他受講者の進捗が可視化されることで相互調整（Co-regulation）が働き、学習継続性の向上が期待できる
- ・各科目に段階的な締切を設定し、学習のペース形成を支援することが望ましい
- ・研修全体のロードマップを提示し、オンデマンド学習と集合学習の関連性を理解できる構成とする必要がある
- ・テスト項目を学習目標と紐づけて体系化し、理解度を領域別に把握可能とすることが求められる

C. 運用・支援管理機能

- ・個別・グループ・対象抽出など複数の方法で支援メッセージを送信できる機能が必要である
- ・誰に・いつ・誰が・どのような支援を行ったかを記録できる支援履歴管理機能を整備する必要がある

D. 学習の位置づけ

- ・オンデマンド学習教材は「学習」だけでなく、現場に戻った後の業務支援・参照ツールとしての役割も持ち得る

E. LMS 選定の注意点と課題

- ・必要とされる要件は多岐にわたるが、全てを高水準で満たし、かつ使いやすい既存 LMS は少ないという認識が共有された
- ・全国でばらばらの LMS を使うと、実装、保守、コンテンツ更新が困難になるため、全国統一プラットフォームの必要性が強調された
- ・一方で、高機能化＝高コストとなるため、必須機能の優先順位付けが不可欠とされた

④マイクロラーニング教材の構造化

- ・マイクロラーニングは、単体では有効だが、量が増えると「どこから学ぶか分からない」問題が生じるという課題が指摘された
- ・対策として、学習マップ、系統図など、次に学ぶ内容を示すリコメント機能など、構造的ナビゲーションの必要性が共有された
- ・実装コスト・制作負担が大きい点についても、現実的な課題として確認された

ii) オンデマンド学習活用による研修カリキュラムの検討

① AI・シミュレーション技術の活用可能性

- ・AIを用いた模擬対話・シミュレーショントレーニングは、技術的には既に実用レベルに近づいており、体験的理解には有効との評価が多く示された
- ・一方で、評価の妥当性や、対人援助職としての本質的力量向上につながるかについては慎重な意見もあった

②カリキュラム全体との関係性

- ・オンデマンド学習が高度化・増加するほど、集合（対面）研修との対応関係が不明確になる。学習が分断され、効果が下がるという懸念が示された
- ・反転学習のように、「このオンデマンド学習が、この集合演習につながる」という設計が不可欠との認識が共有された

③現行（令和6年度）案の妥当性

- ・現行案は、オンデマンド学習で基礎的理解を行い、集合（対面）研修で統合・応用・演習を行うという明確な分担がある点が評価された
- ・特に、家族介護者支援、認知症基本法に基づく理念理解などはオンデマンド学習との親和性が高いとの意見が出された
- ・認知症介護指導者のファシリテーション能力は今後より重要になるが、現行案は妥当であり、まずはこの設計で進めるべきとの合意が形成された

(4) 結論

1) 研修形態の基本方針

認知症介護実践者等研修へのオンデマンド学習導入は、オンデマンド学習と集合（対面）研修を組み合わせた「パッケージ型（セット型）」とすることが妥当であるとの方向で一致した。

- ・オンデマンド学習のみでは学習の定着や実践的理解が不十分となる懸念がある
- ・集合（対面）研修との接続を前提とすることで、学習内容の統合・応用が可能となる
- ・認知症介護指導者・実施主体・行政のいずれの立場からも、受講管理および質保証の観点で一体型が運用しやすい
- ・受講者の離脱防止および学習効果維持の観点からも、一定期間内に完結する設計が望ましい

以上の理由によりオンデマンド学習は事前学習として位置づけ、集合（対面）研修で演習・統合を行う設計とすることが制度上も教育効果上も適切であるとの整理に至った。

2) 単年度完結型の運用

行政的観点から、複数年度にまたがる運用は契約・予算・受講管理の面で極めて煩雑であるとの強い意見が示された。

- ・オンデマンド学習+集合（対面）研修は単年度内で完結する設計とすることが望ましい
- ・集合（対面）研修参加の前提としてオンデマンド学習修了証の提出を必須とするという運用原則が妥当とされた。

一方で、オンデマンド学習の利点である柔軟性を確保するため、

- ・オンデマンド学習部分は一定の自由度を持たせる
- ・ただし集合（対面）研修参加には修了要件を明確化するというバランス設計が必要であるとの整理となった。

3) 修了判定・評価の考え方

オンデマンド学習においては、

- ・科目ごとの到達度確認（小テスト等）を実施する
- ・最終的な総合評価は集合（対面）研修で行う

という二段階構造が妥当であるとの認識で概ね一致した。

また、将来的検討事項として、

- ・理解度に応じて学習内容を最適化するアダプティブラーニングの導入可能性
- ・現行制度の「時間履修」を修了要件とする全国統ルールとの整合整理が前提という条件付き提案を報告書に位置づけることが了承された。

4) オンデマンド学習の位置づけと限界

- ・オンデマンド学習のみで介護実践能力・指導力は完結しない
- ・実習および集合（対面）研修での討論・ファシリテーションは不可欠であるという点が明確に整理された。

したがって、オンデマンド学習は「事前学習」「基礎理解」「知識整理」の役割を担い、集合（対面）研修は「統合・演習・討論・実践化」の役割を担うという機能分担が制度設計の基本原則となった。

5) LMS および全国統一プラットフォーム

システム面については、以下が主要論点として整理された。

- ・取得すべきログの明確化（視聴状況・到達度・再視聴履歴等）
- ・ダッシュボード設計による受講支援
- ・全国で異なる LMS を用いることによる更新・保守の非効率性

その結果、全国統一プラットフォームの実現可能性を検討すべきとの方向性が共有された。ただし、高機能化は高コスト化を伴うため、必須機能の優先順位付けが不可欠との認識も一致している。

6) 生成 AI・シミュレーション技術の位置づけ

生成 AI やシミュレーション機能については、

- ・将来的発展可能性を有する選択肢として提案に位置づける

・ただし現時点では評価の妥当性・現場適用性の検証が必要
との慎重かつ前向きな整理となった。現段階では「制度の中核」とするのではなく、
拡張可能な将来構想として記載することが妥当である。

7) 要点

- (i) 研修形態は「オンデマンド学習+集合（対面）研修」の単年度完結型パッケージとする
- (ii) オンデマンド学習修了を集合参加の前提条件とする
- (iii) オンデマンド学習は基礎理解、集合は統合・演習という役割分担を明確化する
- (iv) LMS は全国統一化を視野に要件整理を行う
- (v) AI・アダプティブラーニングは将来的発展項目として条件付き提案とする

3. 総括

(1) 作業委員会における検討を踏まえた総括的課題と方向性

作業委員会の議論は、オンデマンド学習教材案の具体化、解説動画とFAQを核とする周知体制、及び問合せ対応の実務設計に重点を置いた。ここで明らかとなった主要課題は、教材設計と運用の両面での品質担保、オンデマンド化可能領域と限界領域の明確化、問合せ対応における誤答防止と運用負担の抑制である。方向性としては、まずモデル科目を数科目に絞りプロトタイプを作成して実装検証を行い、教材品質と学習到達の評価基準を迅速に整備する必要性が指摘された。また基礎知識習得はオンデマンド学習中心、演習・協働系学習は集合演習を中心とする機能分担を明確にし、オンデマンド学習導入の可否を「到達目標ベース」で検討することが必要であるとされた。問合せ対応については、生成AIは原案作成に限定し、公開段階は監修済みのシナリオ型FAQで運用する方針を堅持する方向性が確認された。

(2) 検討委員会における検討を踏まえた総括的課題と方向性

検討委員会は、周知・運用・評価など制度全体のあり方を俯瞰して議論した。主要課題は、(1) 単年度完結の運用とオンデマンド形態による柔軟性の両立、(2) 全国統一による研修の品質保証の担保、(3) 時間履修要件と理解度ベース修了判定との制度的整合であり、方向性としては、当面は単年度完結の「オンデマンド学習+集合（対面）研修（セット型）」を基本運用とし、オンデマンド学習部分を期限付きで実施して進捗管理と参加率を担保する案が提案された。同時に、理解度を基準とする修了判定への段階的移行を新たなしくみとして検討する必要性が示され、現行の時間履修ルールとの整合を図るための調整を早期に開始することの必要性が提案された。

(3) 周知・FAQ・問合せ対応に関する課題と方向性

研修カリキュラムの改定内容に関する周知方法として動画+FAQを中核とする方式が合意されたが、課題としては文書表記の統一、原稿とスライドの整合性、及びFAQの表現精度が指摘され事務局にて修正された。方向性は、媒体ごとの表現ルールを確立し、動画はDCnet等で一元配信すると同時にFAQは短文で典型解答を用意して動画と連動させる仕

様が提案された。問合せ対応は想定問合せの蓄積と段階的公開を行い、初期段階ではシナリオ型 FAQ 中心の運用により誤答リスクを最小化しつつ、FAQ の更新運用を担う編集体制を明確化する必要性が指摘された。生成 AI の活用については原案作成や編集支援に留め、専門家が確認するワークフローを必須とすることが示された。

(4) オンデマンド学習教材設計に関する課題と方向性

教材設計における課題は、学習単位の量、到達目標との整合、及び受講者属性（経験の有無）への対応が挙げられ、方向性としてはマイクロラーニング志向のモジュール化を基本とし、各モジュールに明確な学習目標と理解確認（クイズ・事例判断・省察課題）を組み込むことが提案された。また、教材は単なる情報提供でなく、事例提示→判断課題→即時フィードバック→振り返りという循環を設計し、最終的には集合演習で統合されることを前提とした。教材開発はプロトタイプを早期に作成して実地検証を繰り返し、コストと効果のバランスを踏まえて、漸次、拡張していくことが推奨された。

(5) 研修カリキュラム設計（オンデマンド化可否）に関する課題と方向性

オンデマンド学習を導入したカリキュラム設計上の課題としては、どの科目をオンデマンド学習で担保し得るかの線引きと、集合（対面）研修で必ず担保すべき能力の明確化が挙げられた。方向性としては、基礎理論や制度理解はオンデマンド学習で十分に担える一方で、多人数の協働演習、非言語的相互作用に依存する技能は集合（対面）研修での習得が必須であると指摘された。これにより、各科目の「オンライン可／オンライン推奨／オンライン不可」を要綱に示し、実施機関の判断を支援する運用ルールを作成することが提案された。

(6) ブレンド型研修の運用モデル（セット型・期別運用等）に関する課題と方向性

運用上の最大の課題として、受講管理と離脱防止、及び勤務時間内学習の確保が挙げられた。方向性としては、オンデマンド学習を無期限の自由受講とせず、期（コホート）ごとに締切・中間課題・集合演習を組み込む「セット型」運用を基本とすることが推奨された。これにより進捗監視と相互作用を確保し、集合（対面）研修と接続した学習効果が期待でき、また、勤務時間内での学習時間確保について、自治体・事業所との合意形成を図ることが提案された。

(7) LMS および全国統一プラットフォームに関する課題と方向性

LMS 選定に関する課題として、必要機能の多様性と全国導入に伴う費用負担、及び地域ごとの運用差が挙げられた。方向性としては、必須機能（進捗可視化、理解度判定、ログ取得、自動リマインド、掲示板・グループワーク機能、評価ツール）の優先順位を定めた上で、段階的に機能を導入する方式を採ることが現実的であると示され、可能であれば全国統一プラットフォームを検討しつつも、初期段階は既存 LMS の拡張や連携で運用性を確保し、将来の統合へ向けたロードマップを示すことが提案された。併せて、どのログを収集しどの指標で理解度を判断するかを明確に定義し、データに基づく運用改善システムを構築することが指摘された。

(8) 評価・修了判定（時間履修から理解度評価への移行）に関する課題と方向性

現行制度が全国的に時間履修を修了要件としている点は、オンデマンド学習導入の最大の制度的障壁である。課題として、時間基準が学習到達を保証しない点と、理解度基準に移行する場合の制度や運用上の整理が挙げられた。方向性としては、当面は時間要件と理解度要件を併存させる移行モデルを採用し、オンデマンド学習では到達度（小テスト、事例適用課題、振り返り提出）をクリアした者のみ集合（対面）研修の受講資格を与える二段階判定を導入することが合意され、並行して、理解度基準を修了判定の中心とするための仕組みに向けた調整を開始する必要性が指摘された。さらに、アダプティブラーニングの導入は理解度差に応じた学習工数の最適化を可能にし、高度化のための技術的・制度的基盤を整える必要性が提案された。

(9) 生成 AI・シミュレーション技術の導入に関する課題と方向性

生成 AI やアバター等のシミュレーション訓練による学習は反復学習や疑似体験には有効であるが、現段階では応答の正確性、非言語評価の未整備、動作遅延やコスト負担の増大といった課題が確認された。方向性は、これらを「補助教材」として位置づけ、事前練習や振り返り支援などの段階的な導入や、専門家監修、出力制御、評価ルーブリックの明示、および学習ログの厳格な管理を必須要件とした試行フェーズ→検証→拡張という段階的プロセスに従った運用が提案された。

(10) 認知症介護指導者等の養成とファシリテーション能力強化に関する課題と方向性

集合（対面）研修の価値が討議と判断力形成にある以上、認知症介護指導者のファシリテーション能力はこれまで以上に重要になることから、認知症介護指導者の習熟度ばらつきと指導負担の増加が課題として挙げられた。方向性としては、認知症介護指導者向けのオンデマンド研修や実地研修を通じてファシリテーションスキルを向上し、評価の信頼性を担保する必要性が提案された。

(11) 運用体制・負担軽減とガバナンスに関する課題と方向性

運用上の課題としては、問合せ対応、教材更新、受講者支援等の人的負担に関する課題が挙げられた。方向性は、FAQ 等による一次対応の自動化、LMS による進捗管理の自動化、及び地域ネットワークの活用による支援体制の必要性について提案された。ガバナンス面では、全国的な基準と地域実装の裁量のバランスを明確にし、運用ルールと役割分担を明示する必要性が提案された。

(12) 運用の導入方法（短期・中期・長期）に関する方向性

短期的には、モデル科目を選定してプロトタイプ教材と周知コンテンツを作成し、限定コホートで検証を実施し、中期的には、LMS 要件を確定し全国展開モデルの試行を開始するとともに、評価指標と修了判定プロセスの標準化を進め、長期的には、理解度基準を中心とした修了判定への制度移行、アダプティブラーニングと AI 支援の本格導入、及び全国統一によるプラットフォームの確立を目指すことが提案された。各段階において、効果測定と運用負担の評価を行い、段階的に拡大・改善する必要性について指摘された。

以上を踏まえ、委員会での合意点と留意点について整理すると、オンデマンド学習部分は「到達目標ベース」で管理し、集合（対面）研修は討議・統合の場として位置づけ、

LMS と FAQ・問合せ体制を整備し、評価と修了判定の制度調整を早期に開始することが協議され、本事業の遂行に反映することとした。

Ⅳ. 認知症介護実践者等研修へのオンデマンド学習導入に向けた実施体制の検討

認知症介護実践者等研修の受講アクセシビリティを向上し、円滑な研修受講を促進するため、オンデマンド学習を導入した効果的な研修カリキュラムや学習用教材、研修実施体制に関する検討を実施した。

1. オンデマンド学習の特性

(1) 研修受講のアクセシビリティ向上に関する方向性

令和6年度(2024年)の介護報酬改定における審議報告は、地域包括ケアシステムの深化・推進という観点から、認知症介護研修の受講アクセシビリティの向上を求めている。現状は集合(対面)中心の長時間研修が多く、特に多忙な介護現場の職員にとって参加負担が大きいこと、会場への移動や回数制限に起因する地域間格差、日程の柔軟性の欠如が顕著であるため、研修の質を担保しつつ研修形態のスリム化、オンライン化を進めることが喫緊の課題となっていた。

令和6年度(2024年)に実施した研究事業では上記の課題を踏まえ、認知症介護実践者等研修における受講アクセシビリティ向上の方策について、短時間分散型(ミニセッション)による拘束時間の短縮、オンデマンド(非同期)学習とライブ(同期)学習の組合せによる柔軟な学習機会の提供、開催回数の増加による選択肢拡大、そして受講を促進するためのインセンティブ設計等の必要性について言及した。

オンライン活用に係る方向性は、非同期型学習の利点(受講者の都合に合わせた学習、勤務時間外の離席最小化、繰り返し視聴による理解深化)と、同期型学習の利点(双方向性、即時質疑応答、参加者間の相互学習)を相補的に組み合わせることが重要であり、オンデマンド学習による基礎知識の事前習得を前提に、集合(対面)研修で応用・体験的学習を行うブレンド型の研修形態が有効であると考えられる。特に、事例検討や理解度確認は高度なオンデマンド機能(シナリオ対話、分岐シナリオ、模擬演習の記録とフィードバック等)によって補完可能となる一方、即時的・多人数同時の体験学習は現状の技術では完全な代替が困難であり、集合(対面)研修での体験学習が必要である。

また、導入に当たっては、技術面・運用面・費用対効果の総合的検討が不可欠である。技術面では受講環境の格差(通信環境、端末、ITリテラシー)を前提としたLMS設計、オフライン再生や軽量配信仕様、ユーザーフレンドリーなUI、進捗可視化・自動通知・学習ログ取得等の機能整備が求められる。運用面では教材の品質管理体制(専門家による監修と定期更新)、チューター等の支援体制、修了判定基準の明確化とエビデンス確保が必要である。費用対効果については、初期投資を見据えた「スモールスタート」と段階的拡張、既存教材の有効活用によるコスト低減と長期的な運用計画の両立等について今後の課題と方策として整理した。

これらの整理を踏まえ本事業ではオンデマンド学習導入に向けた以下の方針を検討することとした

1) 導入の位置づけ

オンデマンド学習の導入は、集合（対面）研修の単純な代替ではなく、研修全体の学習構造を再設計する取組として位置づける。すなわち、受講アクセシビリティの向上と学習到達度の担保を同時に達成することを目的とし、知識習得過程と実践的学習過程を役割分担したブレンド型研修モデルを基本とする。オンデマンド学習は「任意視聴型の補助教材」ではなく「研修課程の構成要素」として扱い、修了判定および集合（対面）研修参加要件と連動する設計を前提とする。

2) 学習構造の設計方針

オンデマンド学習は、集合（対面）研修の事前準備ではなく、研修全体の一部として体系的に組み込み、各科目には到達目標を設定し、オンデマンド学習で習得すべき知識と集合（対面）研修で扱う応用・判断・統合的学習を明確に区分する。教材は短時間単位のモジュール構造を基本とし、段階的履修を可能とする構成とする。また、科目のロードマップを提示し、学習内容が集合（対面）研修とどのように接続するかを明確化することで、学習の意義理解を促進する構造として設計する。

3) 学習継続を確保する仕組み

自己管理に依存した学習とならないよう、進捗管理機能を前提とした設計とし、段階的締切、リマインド通知、学習進捗の可視化により継続的履修を促す仕組みとする。また、学習者間の状況共有やコミュニケーション機能を導入し、相互参照による学習促進を図ることによって、離脱防止と学習習慣形成を目的とした「支援付き自己学習」の構造を確立する。

4) 学習到達度評価の方針

視聴確認のみを修了条件とせず、学習目標と対応付けた理解度確認を組み込み、確認テストは項目別理解度を把握できる構造とし、集合（対面）研修における指導の焦点化に活用するしくみとする。実践力評価については集合（対面）研修で実施し、オンデマンド学習評価と組み合わせた総合的修了判定を基本とする。これにより、アクセシビリティ向上と質保証の両立を図ることとする。

5) 運用体制の設計方針

研修運用の側面から、人的対応に依存しない管理構造を基本とし、学習ログ取得、修了判定、自動通知、修了証発行等を自動化し、事務局の管理負担を低減するシステムを検討する。また、あわせて問合せ対応は段階化し、自己解決支援と個別対応を組み合わせた運用モデルによって教材更新・学習支援を担う役割分担も明確化し、継続運用可能な体制を設計する。

6) 受講環境への配慮

オンデマンド学習導入が新たな参加障壁とならないよう、操作負担の少ない設計、通信環境への配慮、基本操作支援を前提条件とする。受講しやすさの確保を導入の前提とし、

技術格差による受講率低下を防止することとする。

7) 到達目標

本事業ではオンデマンド学習活用の可否に関する検証にとどまらず、実施可能な標準的研修モデルを設計することを目的とし、研修構造、評価方法、運用体制、システム要件を一体として整理し、受講アクセシビリティと質保証を両立する実装可能なモデルの具体化を目標とすることとした。

(2) オンデマンド学習に適した学習内容の特徴

オンデマンド学習を活用した研修を実施する際には、学習内容の特性に基づき適切なオンデマンド化対象内容を特定する必要がある。オンデマンド学習の特性とオンデマンド化に適した内容、補完的にオンデマンド化が必要な内容、そしてオンデマンド化が困難な内容について整理した（図 4-1-2）。

1. オンデマンド学習の特性

(1) 教育内容

- ・ 属人性が強い内容（講師によるばらつき、講師不足）
- ・ 視覚的要素が高いもの（言語化が難しい、言語伝達が困難）
- ・ 細分化（チャンク化）しやすいもの
- ・ 講義後において、時間などの制限で代表例しか紹介できないもの

(2) 研修方法

- ・ 講義中心で知識、理論、法則等の伝達が主なもの
- ・ 講義と演習が同程度の割合（一部オンデマンド化）

2. オンデマンド化が可能な科目の特性

(1) オンデマンド化可能科目

- ・ 短時間で、演習が難しく、講義に依存しがちな科目
- ・ 基本知識、理論など知識伝達が中心で講義中心の科目

(2) オンデマンド化が補足的に必要な科目

- ・ 知識伝達と体験学習の双方が必要な科目

(3) オンデマンド学習が困難な科目

体験学習中心となり、長時間を要する科目

→ 身体性・即応性・同時協働はリアル研修や実地体験で補完が必要

→ 工夫すれば一部可能 → 実技・コミュニケーション・協働・批判的思考

図 4-1-2 オンデマンド学習に適した学習内容の特徴

1) オンデマンド学習の特性

(i) 教育内容の特性

- ・ 講師に依存しない、属人的要素が強い内容に適している。これは、講師による教え方や個々の解釈の違いが少なく、学習者全員への教育内容の統一が可能である。
- ・ 視覚的要素が重要な学習内容に適している。言語のみでは伝達が困難な情報を、動画や画像を用いて効率的に伝えることができる。
- ・ 細分化（チャンク化）が容易で、短時間で学習が完結する内容に適している。これ

により、学習者が自身のペースで学ぶことが可能となる。

- ・ 講義後に質疑応答や事例紹介が不要な内容に適している。制約された時間内で学びを完結させる形式に最適である。

(ii) 研修方法の特性

- ・ 知識や理論の伝達を主目的とする講義形式の学習に適している。
- ・ 演習の必要性が少ない、もしくは講義が研修の大部分を占める場合、一部または全体をオンデマンド化することで効率化が図れる。

2) オンデマンド化の適正科目

研修内容の特性に応じて、オンデマンド化が適する科目、補完的に活用できる科目、オンデマンド化が困難な科目に分類することができる。

(i) オンデマンド化に適した科目

- ・ 短時間で完結する内容

知識や理論の習得を目的とし、講義形式が中心の科目である。これらは講師の直接的な介入が不要で、視聴による知識伝達が十分に可能である。例として、法令や規則の解説、基礎理論の講義

- ・ 反復学習が効果的な内容

基礎的な知識を何度も確認する必要がある場合、オンデマンド学習形式が学習者にとって効率的である。

(ii) 補完的にオンデマンド化が必要な科目

- ・ 知識伝達と体験学習が必要な内容

体験型学習を補助する形でオンデマンド学習を活用できる。例えば、事前に理論や背景知識をオンデマンド学習で学び、その後の集合（対面）研修で演習や応用に取り組むことで学習効果を高めることができる。

- ・ 一部が講義形式の科目

演習や実技を含む研修内容であっても、講義部分のみをオンデマンド化することで効率化が図れる。

(iii) オンデマンド化が困難な科目

- ・ 体験学習が中心の内容

実技指導やグループディスカッションなど、学習者間や講師との直接的な相互作用が求められる科目である。これらはオンデマンド学習のみでは効果的な学習が難しい。

- ・ 長時間の直接指導を必要とする内容

状況判断力や応用力を養うような研修では、講師からのリアルタイムな指導とフィードバックが不可欠である。

オンデマンド学習は、教育内容や研修方法に応じて適正に活用することで、研修の効率化と学習効果の向上を実現する手段である。ただし、体験学習や相互作用が重要な内容については、集合（対面）形式や直接指導と組み合わせたブレンド型の研修が

必要である。研修内容ごとの特性を適切に分析し、最適な形式を選択することが重要である。

(3) 学習効果と学習形態別にみたオンデマンド学習教材における教育手法

認知症介護実践者等研修にオンデマンド学習を導入するにあたり、どのような学習効果を目指す場合に、どの学習形態が適切であり、その学習形態に対してオンデマンド学習がどの程度有効かを整理するとともに、学習形態ごとに想定されるオンデマンド学習教材の具体例を体系的に整理した（表 4-1-3）。

表 4-1-3 学習効果と学習形態別のオンデマンド教材例

学習効果	学習形態	オンデマンド適合度	教材例と内容
<ul style="list-style-type: none"> 学習の土台形成 専門分野への導入準備 	基礎知識習得型 *新しい分野の基礎を学ぶ学習	◎ 適している	<ul style="list-style-type: none"> 基礎理論講座動画 図解教材 用語集
<ul style="list-style-type: none"> 体系的知識の習得 概念理解の促進 	知識伝達型学習 (講義・解説型) *専門知識や理論を講義形式で学ぶ学習	◎ 適している	<ul style="list-style-type: none"> 動画講義 スライド+ナレーション 用語解説集
<ul style="list-style-type: none"> 記憶強化 知識定着 即応的知識活用力 	自習型ドリル・反復学習 *練習問題や小テストによる知識定着	◎ 適している	<ul style="list-style-type: none"> オンライン小テスト 選択式クイズ 自動採点
<ul style="list-style-type: none"> 理解度の可視化 弱点把握 学習計画修正 	知識確認・理解度チェック型 *学習内容の理解度を確認する学習	◎ 適している	<ul style="list-style-type: none"> 確認テスト セルフチェックリスト
<ul style="list-style-type: none"> 問題解決力の養成 応用的理解 状況判断力向上 	事例学習 (ケーススタディ) *実際の事例を題材に考察する学習	○ 比較的適している	<ul style="list-style-type: none"> 事例紹介動画 設問付きケース教材 分岐シナリオ
<ul style="list-style-type: none"> 動作理解の向上 自己修正力 	実技・技能習得型 *身体を使って手順や感覚を伴う技能を学ぶ	△ 工夫すれば一部可能	<ul style="list-style-type: none"> 多視点動画 スロー再生解説 インタラクティブ動画 (動作選択) 自己撮影+比較
<ul style="list-style-type: none"> 場面对応力の向上 言葉遣い改善 	対人関係・コミュニケーション重視型 *相手の反応に応じた対話や対応を学ぶ	△ 工夫すれば一部可能	<ul style="list-style-type: none"> シナリオ分岐動画 VR/360度教材 モデル会話解説
<ul style="list-style-type: none"> 多様な意見理解 協働意識 	協働学習・グループワーク型 *複数人で討議・協力し課題解決を行う学習	△ 疑似的に一部、再現可能	<ul style="list-style-type: none"> 課題提示+コメント共有 グループ討議動画 ピアレビュー
<ul style="list-style-type: none"> 多角的視点の獲得 論理的思考力向上 	討論型 *複数視点から考え、反論や討論を通じて思考を深める学習	△ 工夫により一部可能	<ul style="list-style-type: none"> 問いかけ型動画 ケース分岐教材 AI対話システム

オンデマンド学習は、すべての学習目標に対して万能な手法ではなく、学習効果の性質に応じて適・不適が存在する。本表は、その前提に立ち、オンデマンド学習を過度に拡張することなく、集合（対面）研修との役割分担を明確にしたブレンド型研修設計を行うための判断材料を提供することを目的としている。

学習効果および学習形態ごとに、その位置づけとオンデマンド学習の活用可能性について概説する。

1) 基礎知識獲得を目的とする学習形態とオンデマンド学習の適合性

(i) 基礎知識獲得型学習

本学習形態は、「学習の土台形成」および「専門分野への導入準備」を目的とし、新

しい分野の基礎概念や用語、全体像を学ぶ段階の学習である。この学習形態は、知識の順序性が比較的明確であり、学習者間で共通の基盤を形成する必要があるため、オンデマンド学習との適合性が高い。オンデマンド学習教材としては、基礎理論を解説する講座形式の動画、図解を用いた教材、用語集等が適している。これらは、学習者が自分のペースで反復視聴できる点で、対面講義よりも学習効率が高い場合が多い。

(ii) 知識伝達型学習（講義・解説型）

体系的な知識の習得や概念理解の促進を目的とする学習形態であり、専門知識や理論を講義形式で学ぶ学習である。この学習形態も、オンデマンド学習に適していると位置づけられる。動画講義やスライド＋ナレーション形式、用語解説集などは、認知症介護に関する制度、理論、基本的考え方を整理して伝える上で有効であり、特に、理解が難しい概念については、繰り返し視聴できる点がオンデマンド学習の利点となる。

2) 記憶定着・理解確認を目的とする学習形態とオンデマンド学習

(i) 自習型ドリル・反復学習

本学習形態は、記憶強化や知識定着、即応的な知識活用力の向上を目的とするものであり、練習問題やテストを通じて学習内容を反復する。この学習形態は、オンデマンド学習との親和性が非常に高い。オンライン小テスト、選択式クイズ、自動採点機能を備えた教材は、学習者が即時にフィードバックを得られる点で効果的であり、集合（対面）研修前の知識定着や、学習内容の振り返りとして有効に機能する。

(ii) 知識確認・理解度チェック型学習

理解度の可視化や弱点把握、学習内容の修正を目的とする学習形態であり、確認テストやセルフチェックを通じて学習の達成度を測定する。この学習形態も、オンデマンド学習に適している。確認テストやチェックリスト形式の教材は、修了判定や集合（対面）研修参加要件として活用できるだけでなく、学習者自身が理解度を把握するための重要な手段となる。

3) 応用的理解・問題解決を目的とする学習形態

(i) 事例学習（ケーススタディ）

実際の事例をもとに状況を分析し、判断や対応を考察する学習形態であり、問題解決力や応用的理解の育成を目的とする。この学習形態は、オンデマンド学習において比較的適しているが、一定の工夫を要する。事例紹介動画や設問付きケース教材、分岐シナリオ型教材などを用いることで、学習者に思考を促すことは可能であるが、判断の妥当性を深めたり、多様な視点を相互に検討したりする点では、集合（対面）研修での討議との併用が不可欠であると考えられる。

4) 技能・対人対応を目的とする学習形態とオンデマンド学習の限界

(i) 実技・技能習得型学習

身体を使った手順や感覚を伴う技能の習得を目的とする学習形態であり、認知症ケアにおける具体的な介助動作や支援技術が該当する。この学習形態は、オンデマンド

学習単独では限定的な効果にとどまることが推測される。多視点動画やスロー再生、インタラクティブ動画、自己撮影による比較などを活用することで理解を補助することは可能であるが、実際の身体感覚や微細な調整は対面指導による補完が必要である。

(ii) 対人関係・コミュニケーション重視型学習

相手の反応に応じた対話や場面对応を学ぶ学習形態であり、認知症のある人とのコミュニケーション支援が該当する。この学習形態も、オンデマンド学習では限定的な効果にとどまることが推測される。シナリオ分岐動画やVR教材、モデル会話解説などにより臨場感を持った学習は可能であるが、実際の相互作用や即時的な応答調整は、集合（対面）研修でのロールプレイや討議によって深化させる必要がある。

5) 協働・討論を目的とする学習形態とオンデマンド学習

(i) 協働学習・グループワーク型学習

複数人での討議や協力を通じて課題解決を行う学習形態であり、多様な意見理解や協働意識の醸成を目的とする。この学習形態は、オンデマンド学習では疑似的に一部再現可能であるが、完全な代替は困難である。コメント共有やグループ討議動画、ピアレビュー等を活用することで一定の学習効果は期待できるが、リアルタイムの相互作用や関係性構築は集合（対面）研修の役割が大きい。

(ii) 討論型学習

多角的視点の獲得や論理的思考力の向上を目的とし、反論や比較検討を通じて思考を深める学習形態である。オンデマンド学習では、問いかけ型動画やケース分岐教材、AI対話システム等を活用することで一部実現可能であるが、限定的活用にとどまると考えられる。

(4) オンデマンド学習による学習効果の限界

オンデマンド学習の導入を検討するにあたり、どのような学習形態および学習効果が、オンデマンド学習では達成しにくいかにについて整理した。オンデマンド学習は、時間や場所に制約されず、反復学習が可能であるという点で高い有効性を有する一方、学習の性質によっては学習効果が保証されにくい側面を有している。

以下では、4つの学習形態について、それぞれの特性とオンデマンド学習における限界を詳述する（表 4-1-4）。

表 4-1-4 オンデマンド学習では困難な学習効果

学習形態	達成が困難な学習効果と内容	
<p>実技・技能習得型</p> <p><small>*介護技術・医療行為・調理など、身体を使い「手順」や「感覚」を伴って学ぶ学習</small></p>	<p>1. 身体的、感覚的理解が困難</p> <ul style="list-style-type: none"> ・身体感覚の獲得（力加減・質感） ・実際の器具を用いた操作熟練 ・実地での即時対応力 	<p>実際の器具・身体動作を通じた習得が必要で、映像だけでは感覚的理解が不足</p>
<p>対人関係・コミュニケーション重視型</p> <p><small>*利用者との会話、相談支援、面接スキルなど「相手の反応に応じて対応する力」を養う学習</small></p>	<p>2. 実技に対する即時フィードバックが困難</p> <ul style="list-style-type: none"> ・予測不能な反応への即応力 ・感情の変化を読む力（表情・声色の微妙な変化） ・関係性の継続的構築 	<p>リアルな反応や感情に即応する必要があり、一方向的教材では習得が難しい</p>
<p>協働学習・グループワーク型</p> <p><small>*複数人で討議や問題解決を行い、協力して成果物をつくる学習</small></p>	<p>3. 相互的なインタラクションの回数が限定的</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リアルタイムでの共同意思決定 ・役割分担・責任遂行力 ・人間関係の調整力 	<p>他者との同時的な協力や討議が困難で、孤立しやすい</p>
<p>討論型</p> <p><small>*問題に対して複数の視点から考え、討議や反論を通じて論理的思考を深める学習</small></p>	<p>4. 多様で即時的な反応には限界がある</p> <ul style="list-style-type: none"> ・即時の反論や応酬の中で鍛えられる思考力 ・相手の意見を受けて柔軟に立場を修正する力 ・討論場面での感情コントロール 	<p>一方向的な知識習得では「多角的視点」や「反論力」を育成しにくい</p>

1) 実技・技能習得型学習における限界

実技・技能習得型学習は、介護技術、医療行為、調理など、身体を使った「手順」や「感覚」を伴って学ぶ学習形態である。この学習形態では、単に動作の順序を理解するだけでなく、力加減、触覚、身体の位置関係、対象者との距離感といった身体感覚の獲得が不可欠となる。

オンデマンド学習においては、動画による手順解説や注意点の提示によって、動作の理解やイメージ形成を支援することは可能である。しかし、実際の器具や身体を用いた操作練習、現場での即時対応を通じて得られる感覚的理解は、映像のみでは十分に再現できない。その結果、知識としては理解できていても、実際の場面で安全かつ適切に実践する能力の形成には限界が生じる。このため、実技・技能習得型学習においてオンデマンド学習は、予習や振り返りとしての補助的役割には有効であるが、技能の定着や習熟を目的とした学習の中核として位置づけることは困難である。

2) 対人関係・コミュニケーション重視型学習における限界

対人関係・コミュニケーション重視型学習は、利用者との会話、相談支援、面接スキルなど、相手の反応に応じて対応を調整する力を養う学習形態である。特に認知症ケアにおいては、言語的なやり取りだけでなく、表情、声色、沈黙、しぐさといった非言語的要素を読み取りながら関わることが求められる。オンデマンド学習教材では、モデル

会話の提示や良い例・不適切例の比較を通じて、対応の考え方や視点を示すことは可能であるが、実際の対人場面における予測不能な反応に即応する経験や、相手の感情の微細な変化をその場で読み取り、関係性を調整していく力を養うことは困難である。このような学習効果は、双方向的なやり取りと即時フィードバックを通じて形成されるため、一方向的なオンデマンド学習教材では学習効果が限定的にならざるを得ない。

3) 協働学習・グループワーク型学習における限界

協働学習・グループワーク型学習は、複数人で討議や問題解決を行い、協力して成果を生み出す学習形態である。この学習形態では、リアルタイムでの意見交換、役割分担、合意形成、人間関係の調整といった要素が学習効果の中核をなしている。オンデマンド学習では、コメント共有や討議動画の視聴などにより、協働の考え方を学ぶことは可能であるが、同時性を伴う相互作用の回数が限定的であるため、実際に他者と協働する過程で生じる葛藤や調整を経験することは困難である。よって協働学習の本質である「共に考え、共に決め、共に責任を負う」という経験は、オンデマンド学習単独では十分に形成されないと考えられる。

4) 討論型学習における限界

討論型学習は、問題に対して複数の視点から考え、反論や意見交換を通じて論理的思考を深める学習形態である。この学習形態では、即時の反論や応答の中で思考が鍛えられ、他者の意見を受けて自らの考えを修正する力が育成される。オンデマンド学習では、問いかけ型動画やケース分岐教材、AI対話等を用いることで、思考を促すことは可能である。しかし、多様で即時的な反応が飛び交う討論の場に身を置く経験は再現が難しく、反論力や多角的視点の獲得には限界がある。一方向的な知識習得に偏ると、「多様な視点」や「反論を通じた思考の深化」は生じにくい。

以上の特性から、オンデマンド学習では、「身体性を伴う技能の習得」「即時的な対人対応力の形成」「同時的な協働や討論を通じた学習効果」といった学習形態において、本質的な制約が存在するため、認知症介護実践者等研修においては、オンデマンド学習を学習の中心に据える内容と、集合（対面）研修で担うべき内容を峻別することが不可欠である。オンデマンド学習は、知識の習得や理解の土台形成を担い、集合（対面）研修は実践的能力や態度形成を担うという役割分担を明確にすることが、学習効果を最大化するブレンド型研修設計の基本的な設計であり、オンデマンド学習の限界を正しく理解し、その特性を踏まえて活用することが研修制度設計において重要な視点である。

(5) AI技術を活用したオンデマンド学習の可能性

オンデマンド学習は、基礎知識の習得や理解度確認といった学習効果において高い有効性を有する一方で、身体性を伴う技能の習得、対人関係における即時的対応力の形成、協働や討論を通じた思考の深化といった学習形態について限界を有している。これらの学習形態は、相互作用、即時フィードバック、場の共有といった要素を学習効果の中核としており、従来型のオンデマンド学習教材（動画・テキスト・確認テスト）のみでは十分な学習効果を担保することが困難である。

近年、生成 AI を活用した会話型シミュレーション、没入型 VR、AI ロールプレイ等の技術が急速に発展し、これらの「オンデマンド学習では困難とされてきた学習形態」を部分的に補完し得る可能性が示されている。本事業では、その可能性と同時に、限界について整理した。

1) 生成 AI 等を活用した学習システムの現状

近年、医療・看護・心理・介護分野においては、従来の対面型シミュレーション（模擬患者、ロールプレイ）を補完・代替する手法として、生成 AI を組み込んだ会話型・没入型シミュレーションの導入が急速に進んでいる。生成 AI を活用したトレーニング用シミュレーションプラットフォームのうち、大学・医療機関等で実際に採用実績を有する代表的な事例を対象として、概要、活用例・仕様、特徴の観点から整理した。以下、各プラットフォームの特徴について記述する（表 4-1-5-1）。

表 4-1-5-1 代表的な実用 AI シミュレータ（大学・病院採用例）2025.12 現在

名称	国	概要	活用例・仕様	特徴
SimX	US	<ul style="list-style-type: none"> VRベースの医療シミュレーション Stanford, Mayo Clinic などで利用 2023～2024年に AI を組み合わせた会話型患者機能を追加 	<ul style="list-style-type: none"> 外傷・心疾患・精神疾患などを VR 内で再現 AI患者とリアルタイム会話 チーム医療のトレーニングも可能 シナリオは自由にカスタム可能 	<ul style="list-style-type: none"> 患者の反応がリアル（呼吸、疼痛反応、発汗など） ゲームエンジンを利用した高い没入感 AI回答を医療安全ガイドラインで制御可能
PCS Spark / PCS.ai	US	<p>世界最大規模の AI 模擬患者プラットフォーム 医学部・看護学校・薬学部で広く利用されている</p> <p>採用例：</p> <ul style="list-style-type: none"> UCLA School of Nursing University of Arizona College of Medicine Johns Hopkins 系教育機関 Middle East Technical University など世界多数 	<ul style="list-style-type: none"> AI患者とのリアルタイム会話 病態・性格・感情を細かく設定 表情変化（不安・怒り・痛み等） SP評価（質問の妥当性・コミュニケーション技法） 	<ul style="list-style-type: none"> “AI患者の性格/症状モデル”が非常に詳細 指導者が「行動確率」「感情遷移」を定義できる 実際のSP役者よりコストが低く、時間制限なし
Kognito	US	<ul style="list-style-type: none"> PTSD、うつ、不安症、被害妄想など 精神心理分野に特化した会話シミュレーションツール NY州教育局・大学・病院で広く使われている 特にメンタルヘルス領域で有名 	<ul style="list-style-type: none"> 「対話の選択肢 × AI評価」モデル 安全性のため、AIは完全自由ではなくルールベース+LLM補完 心理面接の“共感スキル”評価が非常に精度高い 	<ul style="list-style-type: none"> ◆教育分野での利用 児童相談 患者の危険兆候の察知 デリケートな話題でのコミュニケーション訓練
Mursion	US	<ul style="list-style-type: none"> 介護・医療コミュニケーションで利用 元々はビジネスコミュニケーション用 近年医療・介護・心理領域の教育で採用が増加 hybrid AI（AI+人間オペレータ）方式 	<ul style="list-style-type: none"> 認知症患者、終末期患者、家族説明のシミュレーション 難しい患者対応のロールプレイが可能 表情と身振りが自然で、没入度が高い 	<ul style="list-style-type: none"> 半自動AI+人間制御のため安全性が高い 医療機関での導入が急増中（特にアメリカ）
Ardoise	フランス	<ul style="list-style-type: none"> 対話型AIアバターを用いたコーチング・医療コミュニケーション 2024年に日本の展示会で発表され、日本語対応が強い 認知症や医療面談にも応用可能 		<ul style="list-style-type: none"> 高精細アバター+表情制御 会話ログの自動評価 LMSと連携可能
Body Interact	ポルトガル	<ul style="list-style-type: none"> 臨床推論のトレーニング用 患者の症状・検査値がリアルタイム変化 会話機能や簡易AI応答も搭載 		<ul style="list-style-type: none"> 医学生が「症状観察 → 診断 → 介入」を反復学習できる 世界100以上の医療教育機関で導入

(i) SimX（米国）

SimX は、VR ベースの医療シミュレーションプラットフォームとして、Stanford University、Mayo Clinic 等の先進的医療教育機関で採用されている。外傷、心疾患、精神疾患などの臨床場面を VR 空間内で再現し、学習者が仮想患者に対して診断・処置・チーム対応を行う訓練が可能である。近年（2023～2024年）には生成 AI を組み合

わせた会話型患者機能が追加され、学習者の発話に対して AI 患者がリアルタイムに反応する仕様となっている。AI の応答は医療安全ガイドラインに基づき制御可能であり、教育目的に応じたシナリオカスタマイズ性と高い没入感が特徴である。(参考 URL <https://www.simxvr.com/>)

(ii) PCS Spark / PCS.ai (米国)

PCS Spark (PCS.ai) は、世界最大規模の AI 模擬患者 (Simulated Patient) プラットフォームの一つであり、医学部、看護学校、薬学部を中心に幅広く導入されている。UCLA School of Nursing、University of Arizona College of Medicine、Johns Hopkins 系列教育機関など、実証的な採用実績が多い点が特徴である。

本プラットフォームでは、AI 患者の性格、症状、感情状態 (不安、怒り、混乱など) を細かく設定でき、学習者はリアルタイムの会話を通じて対応力を鍛えることができる。特に、質問の妥当性や共感的応答の適切性など、コミュニケーション技能評価 (SP 評価) を自動化できる点は、人的 SP (模擬患者) よりも低コストかつ反復可能な学習環境を提供している。(参考 URL <https://www.pcs.ai/>)

(iii) Kognito (米国)

Kognito は、PTSD、うつ、不安症、被虐待児対応など、精神・心理領域に特化した会話型 AI シミュレーションツールとして知られている。NY 州教育機関、大学、医療機関等で導入されており、特にメンタルヘルス分野における教育効果のエビデンスが蓄積されている。学習者は選択肢形式で対話を進め、その結果を AI が評価する構造となっている。安全性の観点から、完全な自由会話ではなく、ルールベース + LLM 補完型の設計が採られている点が特徴である。共感スキル、デリケートな話題への対応力といった、評価が難しい能力を定量化しやすい点が教育現場で高く評価されている。(参考 URL <https://kognito.com/>)

(iv) Mursion (米国)

Mursion は、医療・介護・教育・企業研修など幅広い分野で利用されているハイブリッド型 AI ロールプレイプラットフォームである。生成 AI と人間オペレーターを組み合わせた方式を採用しており、安全性と臨場感の両立を図っている。認知症患者や終末期患者、家族への説明場面など、感情負荷の高い対話シナリオを安全な環境で反復練習できる点が特徴である。特に米国では、医療機関での導入が急増しており、実践的コミュニケーショントレーニングの標準的手法の一つとなりつつある。(参考 URL <https://www.mursion.com/>)

(v) Ardoise (フランス)

Ardoise は、対話型 AI アバターを用いたコーチング・医療コミュニケーション向けプラットフォームである。2024 年に日本の展示会でも紹介され、日本語対応の強化が進められている点が特徴である。感情制御に優れた高精細アバターを用い、会話ログの自動評価や LMS 連携機能を備えている。認知症対応や医療面談など、対人支援場面への応用可能性が高く、日本国内での展開も現実的な選択肢となり得る。(参考 URL

<https://ardoise.ai/>)

(vi) Body Interact (ポルトガル)

Body Interact は、臨床推論トレーニングを目的としたシミュレーションプラットフォームであり、患者の症状や検査値がリアルタイムに変化する点が特徴である。医学生が「症状観察 → 診断 → 介入 → 結果確認」という一連の臨床判断プロセスを反復練習できる構造となっている。世界 100 以上の医療教育機関で導入されており、会話要素は限定的であるものの、判断プロセスの学習に特化した設計として高い評価を得ている。(参考 URL <https://www.bodyinteract.com/>)

以上これらのプラットフォームは、いずれも「生成 AI による可変的応答」「実践に近いシミュレーション環境」「反復可能かつ安全な学習設計」という共通点を有している。一方で、VR 没入型、会話特化型、ハイブリッド型など、想定する学習効果や実装条件は大きく異なっており、認知症介護実践者等研修への応用を検討する際には、学習目的、学習到達目標、集合（対面）研修との役割分担等を明確にした上で検討することに留意すべきである。

2) オンデマンド学習では困難な学習形態を補完する可能性と限界

(i) 実技・技能習得型学習に対する補完の可能性と限界

実技・技能習得型学習は、身体を用いた動作や感覚を通じて学ぶ学習形態であり、オンデマンド学習においては理解やイメージ形成にとどまりやすい。生成 AI や XR 技術を活用したシミュレーションは、多視点映像、スロー再生、仮想空間内での反復体験を通じて、動作の流れや注意点を可視化することが可能である。この点において、事前学習や振り返りとしての補完的効果は期待できる。しかしながら、実際の器具や身体を用いた際に生じる力加減、触覚、相手の身体反応に応じた微調整といった身体感覚の獲得は、デジタル環境では十分に再現できない。したがって、生成 AI 等による補完は、技能習得の「準備段階」や「理解段階」を支えるものととどまり、実践的技能の定着や安全性の担保については、対面による実技指導を代替するものではないと判断できる。

(ii) 対人関係・コミュニケーション重視型学習に対する補完の可能性と限界

対人関係・コミュニケーション重視型学習は、相手の反応を受け止めながら関わり方を調整する能力を育成する学習形態であり、認知症介護において特に重要である。生成 AI を用いた会話型シミュレーションは、学習者の発話に応じて可変的に応答する仮想対象者を設定できるため、従来の一方向的教材では困難であった「会話の練習」や「言葉選びの試行錯誤」をオンデマンド環境で実現する可能性を有している。これにより、共感的な言語表現、説明の分かりやすさ、感情への配慮といった要素について、反復的に練習することが可能となる。一方で、実際の対人場面における予測不能な反応、非言語的サインの微細な変化、関係性の影響といった要素を完全に再現することは困難であり、現実の相互作用を再現するには限界がある。生成 AI による会話シミュレーションは、対人対応の「考え方」や「姿勢」を形成する補助的手段として有効であるが、

実践的な対話能力を担保することは困難であると考えられる。

(iii) 協働学習・グループワーク型学習に対する補完の可能性と限界

協働学習やグループワーク型学習は、複数人での意見交換や合意形成を通じて、協働意識や調整力を育成する学習形態である。オンデマンド環境では、生成 AI を用いた疑似的な意見提示や、他者の意見を参照する仕組みを組み込むことで、多様な視点に触れる機会を提供することは可能である。しかし、同時性を伴うやり取りや、他者の反応に即座に応答しながら思考を修正する経験は、オンデマンド学習では本質的に制約される。そのため、協働学習における「場の共有」「役割分担」「責任の分有」といった経験的要素を十分に代替することはできず、補完効果は限定的である。

(iv) 討論型学習に対する補完の可能性と限界

討論型学習は、反論や意見交換を通じて論理的思考や多角的視点を形成する学習形態である。生成 AI を用いた問いかけ型教材や対話システムにより、学習者の思考を刺激し、異なる視点を提示することは可能である。しかし、討論において重要な要素である緊張感、即時的な反応、他者の存在を意識した発言責任といった側面は、オンデマンド環境では十分に再現されにくい。生成 AI は思考の補助や整理には有効であるものの、討論を通じた思考の深化を完全に代替するものではないと考えられる。

以上より、生成 AI 等を活用したオンデマンド学習の手法は、従来のオンデマンド学習では困難であった学習形態に対して、一定の補完的可能性を提供することが可能であると考えられる。特に、考え方の理解、視点の獲得、事前の心構え形成といった段階においては、有効な学習手段となり得るが、身体性、即時的相互作用、関係性の構築といった要素を中核とする学習効果については、依然として集合（対面）研修による学習が不可欠である。したがって、生成 AI を活用したオンデマンド学習は、従来の学習形態を置き換えるものではなく、学習プロセス全体の中で適切に位置づけられる補完的手段として導入されるべきである。

認知症介護の研修においては、オンデマンド学習、生成 AI シミュレーション、集合（対面）研修を相互補完的に組み合わせたブレンド型研修が、学習効果の最大化と制度的持続可能性を両立させるための基本的方向性であると結論づけられる。

2. オンデマンド学習活用による研修カリキュラムの検討

オンデマンド学習の特徴とオンデマンド学習に適した学習内容を踏まえ、認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修カリキュラムにおけるオンデマンド学習の適正およびオンデマンド科目と集合科目のブレンドによる研修方法案を検討した。

(1) 認知症介護実践者等研修カリキュラムにおけるオンデマンド学習の適切性

1) 認知症介護実践者研修

認知症介護実践者研修のカリキュラムにおいて、オンデマンドによる学習が可能な科目と、集合（対面）での学習が有効な科目について、オンデマンド学習の特性やオンデマンド学習に適した学習内容を踏まえオンデマンド対応が可能な科目と困難な科目に分類した（表 4-2-1-1）。

表 4-2-1-1 実践者研修カリキュラムにおける学習内容と学習方法の区分
（講義・演習 23 時間（1,380 分） 実習：課題設定 300 分、職場実習 4 週間、実習のまとめ 180 分）

1 認知症ケアの基本		講義と体験学習の区分	
(1) 認知症介護実践者研修の理解	・認知症介護実践者の役割 ・認知症介護実践者研修の概要 ・自己課題の設定	60	・研修説明40分 ・自己課題設定20分
(2) 認知症ケアの理念	・認知症の人の理解・認知症の理解 ・認知症ケアの理念（認知症ケアの変遷、パーソン・センタード・ケア、共生社会の実現を推進するための認知症基本法の概要）	150	・認知症の人の理解30分 ・認知症の理解60分 ・認知症ケアの理念60分
(3) 生活支援の方法	・生活支援の方向性（生活の考え方、尊厳ある自立生活を支援するための支援） ・認知症によって起きやすい生活の障害と有する能力 ・日常生活（食事・入浴・排泄・生活管理等）への支援 （日常生活（食事・入浴・排泄・生活管理等）場面における意思決定支援の方法、コミュニケーションの方法、環境支援の方法） ・社会生活（活動・交流・就労等）への支援 （社会生活（活動・交流・就労等）における意思決定支援の方法）	210	・生活支援の方向性20分 ・認知症によって起きやすい生活の障害と有する能力40分 ・日常生活支援事例の検討120分 ・社会生活支援事例の検討30分
(4) 権利擁護の視点に基づく支援	・権利擁護の基本的知識 （認知症の人の意思決定支援の必要性と考え方、認知症ケアの倫理の必要性と考え方） ・権利侵害行為としての高齢者虐待と身体拘束 ・権利擁護のための具体的な取組み	120	・権利擁護、人権、施策、制度、意思決定支援、ケアの倫理で120分講義
(5) 家族介護者の理解と支援方法	・家族介護者の理解 ・家族介護者の心理（様々な家族介護者の声） ・家族介護者の支援方法	90	・介護実態の理解 ・負担と心理 ・支援方法で90分
(6) 行動・心理症状（BPSD）の理解と支援	・生活の質の理解 ・行動・心理症状（BPSD）の基本的理解 ・行動・心理症状(BPSD)を緩和するケア方法の理解 ・主な症状を緩和するケアの検討（事例演習）	180	・生活の質の考え方、生活の質の理解 ・行動・心理症状（BPSD）の基本的理解 ・行動・心理症状(BPSD)を緩和するケア方法の理解60分 ・事例検討×3 120分
2 認知症の人への具体的支援のためのアセスメントとケアの実践			
(1) 学習成果の実践展開と共有	・自施設・事業所における実践の準備 ・自施設・事業所における実践 ・自施設・事業所における実践の報告	90	
(2) 共生社会を推進する地域資源の理解と展開	・共生社会を推進する地域資源と実践者の役割 ・共生社会の実現を推進する地域資源の活用	150	・「共生社会」と「地域」の考え方 共生社会と認知症ケア、認知症の人の生活と地域資源 30分 ・事例検討1 60分 ・事例検討2 60分
(3) アセスメントとケアの実践の基本	・認知症の人のアセスメントの基礎的知識 ・観察の方法とポイント ・アセスメントの実際（事例演習） ・実践計画作成の基礎的知識 ・実践計画作成の展開（事例演習） ・実践計画の評価	330	・事例導入30分 ・事例検討60分×4 ・解説を総論講義60分
3 実習			
(1) 課題設定	・職場実習のねらい・対象者選定・課題設定 ・4 週間の行動計画の作成	300	
(2) 職場実習	・実習の準備・実習の開始・報告準備	4 週間	
(3) 職場実習 評価	・職場実習報告・ケア実践計画の評価・職場への報告と展開	180	

表は認知症介護実践者研修のカリキュラムを、学習内容および学習形態の特性に基づき、①知識伝達・理論習得を中心とする科目、②演習や事例検討を中心とする科目、③実習等の実技・体験を中心とする科目に分類したものである。赤色の網掛けは知識伝達や理論理解が中心となる科目・内容、緑色の網掛けは事例検討、グループワーク、議論、ロールプレイなど演習を要する科目・内容、青色の網掛けは職場実習等の実技・体験を中心とする科目・内容を示している。また、表中の赤字は講義中心の学習内容、緑字は演習

を必要とする学習内容を示している。これらの分類を踏まえ、オンデマンド学習に特に適している科目および内容について整理した。

(i) オンデマンド学習に適した知識伝達・理論習得中心の科目

知識伝達や理論習得を主目的とする科目は、オンデマンド学習との親和性が高い。具体的には、「認知症介護実践者研修の理解」「認知症ケアの理念」「権利擁護の視点に基づく支援」「家族介護者の理解と支援方法」などが該当する。これらの科目では、研修制度の概要、認知症の基本的理解、ケアの理念的背景、制度や倫理に関する考え方など、一定の体系性をもった知識を受講者が理解することが求められる。こうした内容は、動画講義やスライドナレーション、図解教材等を用いることで、受講者が自身のペースで繰り返し学習することが可能であり、オンデマンド学習の利点を十分に活かすことができる。

特に、認知症ケアの理念や権利擁護に関する内容は、講師による一方向的な講義であっても一定の理解が期待できる領域であり、オンデマンド化によって集合（対面）研修時間を圧縮し、後続の演習や事例検討に時間を割くための基盤的学習として位置づけることが適切である。

(ii) 演習を伴う内容におけるオンデマンド学習の活用可能性と留意点

一方で、「生活支援の方法」「行動・心理症状（BPSD）の理解と支援」「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」など、事例検討や議論を通じて理解を深めることが求められる科目は、オンデマンド学習単独では十分な学習効果を担保しにくい。しかしながら、これらの科目においても、事例提示、考え方の整理、判断の視点を学ぶ段階まではオンデマンド学習を活用することが可能である。例えば、生活支援の方法に関する事例動画の視聴、行動・心理症状（BPSD）の背景要因や支援の考え方に関する解説、アセスメントの基本構造に関する講義などは、オンデマンド学習教材として提供することで、受講者が事前に共通理解を形成することができる。

その上で、集合（対面）研修においてグループワークや事例検討、意見交換を行うことにより、オンデマンド学習で得た知識を実践的に統合する学習設計が有効である。このように、演習を必要とする科目においては、オンデマンド学習は「演習の代替」ではなく、「演習の質を高めるための事前学習」として位置づけることが重要である。

(iii) 実習・体験中心科目とオンデマンド学習の役割

青色の網掛けで示される「アセスメントとケアの実践の基本」「職場実習」や「課題設定」「職場実習評価」といった実技・体験中心の科目および関連科目は、オンデマンド学習には本質的に適さない内容である。これらの科目は、実際の利用者や職場環境の中での体験を通じて学ぶことが不可欠であり、オンデマンド学習によって代替することはできない。ただし、実習に向けた事前説明、課題設定の考え方、実習後の振り返り方法、報告のポイントなどについては、オンデマンド学習教材として補完的に提供することが可能である。このような補助的活用により、実習そのものの学習効果を高めることが期待される。

以上の整理から、認知症介護実践者研修におけるオンデマンド学習は、知識伝達・理論習得を中心とする科目を主たる対象とし、演習や実習を中心とする科目については、事前学習や振り返りといった補完的役割を担うものとして位置づけることが適切である。赤色で示される講義中心の内容は、オンデマンド学習への全面的な移行が可能であり、緑色で示される演習を必要とする内容については、オンデマンド学習と集合（対面）研修を組み合わせたブレンド型研修として再構成することが望ましい。このような整理に基づき、オンデマンド学習を適切に活用することで、研修全体の効率化と学習効果の向上を両立させることが可能となる。

2) 認知症介護実践リーダー研修

認知症介護実践リーダー研修のカリキュラムにおいて、オンデマンド学習による学習が可能な科目と、集合（対面）での学習が有効な科目について、オンデマンド学習の特性やオンデマンド学習に適した学習内容を踏まえオンデマンド対応が可能な科目と困難な科目に分類した（表 4-2-1-2）。

表 4-2-1-2 実践リーダー研修カリキュラムにおける学習内容と学習方法の区分
（講義・演習 28 時間（1,680 分） 実習：課題設定 180 分 職場実習 4 週間 実習のまとめ 180 分）

1 認知症介護実践リーダー研修総論		講義と体験学習の区分
(1) 認知症介護実践リーダー研修の理解	・実践リーダーの役割 ・実践リーダー研修の概要 ・実践リーダーとしての課題の明確化	60 ・研修内容説明 40分 ・自己課題設定 20分
2 認知症の専門的知識		
(1) 施策の動向と地域展開	・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（認知症施策の変遷、共生社会の実現を推進するための認知症基本法設立の経緯、理念と概要） ・地域における認知症ケア関連施策の展開	120 ・基本法の理解 60分 ・施策の展開例 60分
(2) 認知症の専門的理解	1. 認知症に関する理解 （・認知症の原因疾患別の特徴（病態や症状、診断基準など）・原因疾患別の生活への影響・認知症にしやすい合併症・若年性認知症の特徴） 2. 医学的視点に基づいた介入 （医師による認知症の説明とその支援、原因疾患に応じた治療の種類と特徴、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、非薬物療法の方法と特徴（回想法、RO 療法、音楽療法などの療法や活動支援等）、認知症の人のエンドオブライフケア）	90 ・講義 90分
3 認知症ケアにおけるチームマネジメント		
(1) ストレスマネジメントの理論と方法	・チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性 ・ストレスマネジメントの方法	150 ・チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性 60分 ・事例検討 90分
(2) カンファレンス(会議)の技法と実践	・チーム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)を円滑に行うためのコミュニケーション ・効果的なカンファレンス(会議)の展開	180 ・チーム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)を円滑に行うためのコミュニケーション 60分 ・体験演習1 120分
(3) 認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法	・チームマネジメントの基本的理解 ・認知症ケアにおけるチームマネジメントの必要性・認知症におけるチームケア推進研修の展開 ・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	240 ・チームマネジメントの基本的理解、認知症ケアにおけるチームマネジメントの必要性 60分 ・チームケア推進研修 80分 ・事例検討と解説 100分
4 認知症ケアの指導方法		
(1) 職場内教育(OJT)の理論と方法	・人材育成の意義と方法・職場内教育の意義と方法 ・職場内教育(OJT)における指導技法・職場内教育(OJT)の実践方法	420 ・人材育成の意義と方法・職場内教育の意義と方法 60分 ・技法演習180分 ・育成計画の体験演習×3 120分 ・スキル評価演習 60分
(2) 認知症ケア指導の実践方法	・介護目標設定に関する指導(事例演習) ・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) ・自己の指導の特徴の振り返り	420 ・目標設定演習 60分 ・アセスメント指導計画 120分 ・指導方法計画演習 120分 ・介護評価計画演習 60分
5 認知症ケア指導実習		
(1) 職場実習の課題設定	・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 ・介護職員等の認知症ケアの能力の評価方法の立案 ・実習計画の立案	180
(2) 職場実習	・認知症ケア能力の評価と課題の設定・合意 ・指導目標の立案方法の理解 ・指導目標に応じた指導計画の作成 ・指導計画に応じた指導の実施	4 週間
(3) 結果報告/職場実習評価	・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 ・認知症ケア指導に関する方向性の明確化	180

表は、認知症介護実践リーダー研修のカリキュラム内容を、学習内容の性質および学習形態の特性に基づき、①知識伝達・理論理解を中心とする科目、②事例検討やグルー

ブワーク、討議等の演習を中心とする科目、③職場実習や指導実践といった実技・体験を中心とする科目に分類したものである。赤色の網掛けは講義を中心とした知識・理論習得が主となる科目・内容、緑色の網掛けは事例検討、討議、演習等を通じて理解を深める科目・内容、青色の網掛けは職場実習や指導実践など体験的学習を中心とする科目・内容を示している。また、表中の赤字は講義中心の内容、緑字は演習を要する内容を示している。これらの区分を踏まえ、認知症介護実践リーダー研修においてオンデマンド学習に適している科目および内容について整理した。

(i) オンデマンド学習に適した専門知識・制度理解中心の科目

認知症介護実践リーダー研修においても、知識伝達や制度理解を主目的とする科目は、オンデマンド学習との親和性が高い。具体的には、「認知症介護実践リーダー研修の理解」「施策の動向と地域展開」「認知症の専門的理解」などが該当する。これらの科目では、認知症介護実践リーダーとして求められる役割や責任、認知症施策や共生社会の理念、認知症の原因疾患や医学的視点に基づく支援の考え方など、一定の専門性を有する知識を体系的に理解することが求められる。こうした内容は、動画講義、スライドナレーション、図解教材を用いることで、受講者が自身の経験や理解度に応じて反復的に学習することが可能であり、オンデマンド学習の特性を十分に活かすことができる。特に、制度や施策の動向、認知症基本法の趣旨、認知症の専門的理解といった内容は、集合（対面）研修で時間を割くよりも、オンデマンド学習により事前に共通理解を形成することで、後続の演習や討議の質を高める基盤的学習として位置づけることが適切である。

(ii) チームマネジメント・会議運営等に関する科目におけるオンデマンド学習の役割

「ストレスマネジメントの理解と方法」「カンファレンス（会議）の技法と実践」「認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法」など、チーム運営やマネジメントに関する科目は、演習を伴う学習が不可欠であるが、その前提となる理論理解の部分についてはオンデマンド学習の活用が有効である。

例えば、ストレスマネジメントの基本概念や方法論、会議を円滑に進めるためのコミュニケーションの考え方、チームマネジメントの基本構造や役割分担の考え方などは、講義形式で整理された教材をオンデマンド学習で学習することが可能である。これにより、集合（対面）研修では事例検討やロールプレイ、討議といった体験的学習に時間を集中させることができる。このように、チームマネジメントに関する科目においては、オンデマンド学習は「演習の代替」ではなく、演習を成立させるための共通理解を形成する事前学習として位置づけることが重要である。

(iii) 指導方法・人材育成に関する科目とオンデマンド学習の限界

「職場内教育（OJT）の理論と方法」など指導技術や人材育成を扱う科目は、実践的要素が強く、オンデマンド学習のみで完結させることは困難である。これらの科目では、部下の反応を踏まえた助言や指導、関係性の調整、場の雰囲気や考慮した関わり方など、対人相互作用を伴う学習が不可欠である。ただし、指導の基本的な考え方、OJTの目

的や構造、指導計画作成の視点、評価の枠組みといった内容については、オンデマンド学習教材として事前に学習することが可能である。その上で、集合（対面）研修において事例演習やロールプレイ、振り返りを行うことで、実践的な指導力の形成につながる設計が求められる。

（iv）職場実習・指導実践中心科目とオンデマンド学習の補完的活用

青色の網掛けで示される「職場実習」「課題設定」「認知症ケア指導の実践方法」「職場実習評価」といった科目は、認知症介護実践リーダー研修の中核であり、オンデマンド学習による代替は困難と考えられる。実習の事前準備を通じて実際の職場環境において部下やチームと関わりながら実施することで初めて学習効果が生じる。

一方で、実習の目的や進め方の説明、課題設定の考え方、実習報告のポイント、振り返りの視点などについては、オンデマンド学習教材として事前・事後に提供することで、実習の学習効果を高める補助的役割を果たすことができる。

以上の整理から、認知症介護実践リーダー研修におけるオンデマンド学習は、専門知識や制度理解、マネジメント理論といった知識・理論習得を中心とする科目を主たる対象とし、演習や指導実践を中心とする科目については、事前学習および振り返りを担う補完的手段として位置づけることが適切である。赤色で示される講義中心の内容は、オンデマンド学習への移行が比較的容易であり、緑色で示される演習中心の内容については、オンデマンド学習と集合（対面）研修を組み合わせたブレンド型研修として再構成することが望ましい。

このような整理に基づき、オンデマンド学習を戦略的に活用することで、認知症介護実践リーダー研修における学習効果の向上と研修運営の効率化を同時に図ることが可能となる。

3) 科目別にみたオンデマンド学習の困難度と学習効果の関係

オンデマンド学習は、知識伝達や理論理解において高い有効性を有する一方で、身体性、即時的相互作用、他者との同時的な協働を必要とする学習効果については、制約を伴う。その制約を学習効果の側面から可視化し、各科目においてオンデマンド学習がどの学習効果に対して困難であるのか、またどの程度の限界を有するのかについて整理した。特に「演習を中心とする科目内容」に着目し、オンデマンド学習では達成が困難とされる学習効果を4つの観点、すなわち①身体動作を通じた習得、②リアルタイムの反応や感情に即応する必要性、③他者との同時的な協働や討議、④多角的視点に基づく相互的な学習、に分類した上で、それぞれの科目との適合度合いを示した（表 4-2-1-3）。

表 4-2-1-3 カリキュラム別のオンデマンド学習困難度

候補カリキュラム名			オンデマンド学習では困難な学習効果			
			1 習得 身体動作を通じた	2 情報に即応する必要 リアルな反応や感	3 協力や討議 他者との同時的な	4 よる学習 「多角的視点」に
実践者	生活支援の方法	<ul style="list-style-type: none"> 生活支援の方向性（生活の考え方、尊厳ある自立生活を支援するための支援） 認知症によって起きやすい生活の障害と有する能力 日常生活（食事・入浴・排泄・生活管理等）への支援（日常生活（食事・入浴・排泄・生活管理等）場面における意思決定支援の方法、コミュニケーションの方法、環境支援の方法） 社会生活（活動・交流・就労等）への支援（社会生活（活動・交流・就労等）における意思決定支援の方法） 	210	△ コミュニケーションに関する非言語的技術の体験学習	△ 協働学習によるアイデア発想	△ 意見交換と相互的な発想の展開
実践者	行動・心理症状（BPSD）の理解と支援	<ul style="list-style-type: none"> 生活の質の理解 行動・心理症状（BPSD）の基本的理解 行動・心理症状（BPSD）を緩和するケア方法の理解 主な症状を緩和するケアの検討（事例演習） 	180		△ 協働学習によるアイデア発想	△ 意見交換と相互的な発想の展開
実践者	共生社会を推進する地域資源の理解と展開	<ul style="list-style-type: none"> 共生社会を推進する地域資源と実践者の役割 共生社会の実現を推進する地域資源の活用 	150		△ 協働学習によるアイデア発想	△ 意見交換と相互的な発想の展開
リーダー	カンファレンス(会議)の技法と実践	<ul style="list-style-type: none"> チーム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)を円滑に行うためのコミュニケーション 効果的なカンファレンス(会議)の展開 	150	○ ファシリテーション技術の体得	○ ファシリテーション技術に関する即時指導	○ 多人数同時活動
リーダー	職場内教育(OJT)の理論と方法	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成の意義と方法 職場内教育の意義と方法 職場内教育(OJT)における指導技法（・ティーチング、コーチングの理論と技法の理解・面接技法の理論と技法の理解 スーパービジョンの基本的理解 ティーチング・コーチング・面接技法を活用した指導の実践 職場内教育(OJT)の実践方法 	420	○ 指導技法の技術習得	○ 指導方法に関する非言語的技術の即時指導	○ 他者との協働

(i) 「生活支援の方法」における困難度の特徴

「生活支援の方法」は、日常生活支援や社会生活支援における意思決定支援、コミュニケーションの方法、環境調整などを扱う科目であり、実際の生活場面を想定した判断と関わりが求められる。本科目では、非言語的コミュニケーションの読み取りや、相手の反応を踏まえた柔軟な対応が重要であるため、「身体動作を通じた習得」および「リアルタイムの反応への即応」に関する学習効果について、オンデマンド学習では困難度が高い。また、意思決定支援や社会生活支援の検討には、他者の意見を聞きながら考えを深める協働的学習が不可欠であり、「他者との同時的な協働」および「多角的視点に基づく学習」に関しても、オンデマンド学習では十分な効果を得にくいことが示されている。

(ii) 「行動・心理症状（BPSD）の理解と支援」における困難度の特徴

症状の背景理解や支援の考え方そのものについてはオンデマンド学習が可能であるものの、具体的な支援方法の検討においては事例検討や協働的議論が不可欠である。特に、症状に対する受け止め方や対応の選択は、他者との意見交換を通じて視野を広げる必要があるため、「協働学習によるアイデア発想」や「多角的な発想の展開」に関して、オンデマンド学習の困難度が高い。

(iii) 「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」における困難度の特徴

本科目では、地域資源を理解し活用展開に関する具体的な検討が求められる。地域ごとの状況を踏まえた資源の活用方法については、他者の事例や視点を共有しながら検討する協働的学習が不可欠であり、「他者との同時的な協働」および「相互的な発想の展開」に関して、オンデマンド学習での学習効果には限界がある。

(iv) 「カンファレンス（会議）の技法と実践」における困難度の特徴

カンファレンスの技法に関する科目は、ファシリテーション技術や会議運営能力の習得を目的とするものであり、身体的表現や場の空気を読み取る力、参加者の反応に応じた即時的対応が求められる。そのため、「身体動作の有無」「リアルタイムでの反応に基づく指導」「多人数同時活動」といった学習効果において、オンデマンド学習では極めて困難度が高いと考えられる。

(v) 「職場内教育（OJT）の理論と方法」における困難度の特徴

OJTに関する科目では、指導技法の理解そのものはオンデマンド学習で扱うことが可能であるが、実際の指導場面における非言語的関わりや即時的な助言、被指導者との協働的關係構築については、オンデマンド学習では十分な学習効果を得ることができない。特に、「指導技法に関する非言語的技能的即時指導」や「他者との協働」に関する学習効果については、集合研修や対面指導が不可欠である。

以上、演習を中心とするオンデマンド学習が比較的困難とされる科目を取り上げ、4つの学習効果の観点から科目内容との対応を整理したが、「生活支援の方法」「行動・心理症状（BPSD）の理解と支援」「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」は、いずれも事例を基に考え方や支援の方向性を検討することを中心とした科目である。これらの科目では、実際の生活場面や支援場面を想定しながら、「なぜその支援が必要なのか」「他にどのような関わり方が考えられるか」といった思考過程を深めることが主な学習目的となる。このような事例検討中心の学習については、オンデマンド技術を活用することで一定の学習効果を得ることも可能である。具体的には、事例動画の視聴、支援場面の提示、複数の対応案の比較、問いかけ型教材による内省促進などを通じて、受講者が自ら考え、判断の視点を整理する学習設計が可能である。オンデマンド学習では他者との同時的な議論や協働的なアイデア創出には制約があるものの、事例を読み解き、支援の方向性を検討する段階までの学習については、オンデマンド学習教材として十分に成立し得ると考えられる。これらの科目はオンデマンド学習を活用した事前学習や個別学習として位置づけ、その後の集合（対面）研修における議論や共有につなげる設計が現実的かつ効果的である。

一方で、「カンファレンス（会議）の技法と実践」および「職場内教育（OJT）の理論と方法」は、単に知識や考え方を理解するだけでなく、指導技法のロールプレイ、模擬的な会議ファシリテーションの体験、他者との相互作用を通じた実践的技能的習得が学習の中核となる。特に、会議のファシリテーションやOJT指導においては、参加者の反応を読み取りながら場を調整する力、非言語的なサインを踏まえた即時的な

関わり、複数人を同時に意識した対応が求められる。これらは、身体動作や場の共有を前提とした体験学習によって初めて獲得される性質のものであり、オンデマンド学習では十分に再現することができない。オンデマンド学習によって理論や枠組みを理解することは可能であるものの、学習効果の中核である体験的理解や技能習得をオンデマンド学習のみで担保することは困難である。これらの科目は、集合研修や対面による演習を前提とした設計が不可欠であり、オンデマンド学習はあくまで補助的な位置づけにとどめる必要がある。

以上のことから、事例検討を中心とする科目については、オンデマンド技術を活用した学習が可能であり、個別学習や事前学習として有効に機能すると考えられ、体験学習やロールプレイを必須とする科目については、オンデマンド学習による代替は困難であり、対面による演習を中核とする必要があると考えられる。

4) 体験学習を必須とする科目のオンデマンド学習教材仕様と限界

認知症介護実践者等研修において体験的学習や技能の体得を中核とする科目群を対象に、オンデマンド学習教材の仕様によってどこまで学習効果を担保できるかを検討するとともに、オンデマンド学習では担保できない学習効果を明確化することを目的として整理した。オンデマンド学習は、知識理解や事例分析、思考整理といった学習効果において高い有効性を有する一方で、身体性、即時性、他者との同時的相互作用を前提とする学習については、技術的な工夫を行ってもなお限界が存在する。限界を曖昧にせず、どの学習効果が「技術で補完可能」なのか、どの学習効果が「オンデマンド学習では不可能」なのか明らかにし、本事業におけるオンデマンド化の検討における前提整理とした（表 4-2-1-4）。

表 4-2-1-4 オンデマンドでは困難な学習内容とコンテンツ作製に必要な技術

標準内容		困難な学習内容	対応する技術
カンファレンス(会議)の技法と実践	<ul style="list-style-type: none"> ・チーム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)を円滑に行うためのコミュニケーション ・効果的なカンファレンス(会議)の展開 	180 <ul style="list-style-type: none"> <体験学習> <ul style="list-style-type: none"> ・模擬カンファレンスによるファシリテート技術の体験と理解(即時の反論や応酬の中で鍛えられる思考力、相手の意見を受けて柔軟に立場を修正する力、討論場面での感情コントロール) <多人数同時協働性> <ul style="list-style-type: none"> ・複数人の参加によるロールプレイ体験、他者との同時的な協力や討議 <非言語的な学習要素と即時性> <ul style="list-style-type: none"> ・反応への即応力、感情の変化を読む力(表情・声色の微妙な変化)、関係性の継続的構築等の体験と即時フィードバック 	<ul style="list-style-type: none"> <体験、体得不可> <ul style="list-style-type: none"> ・グループ討議動画 ・インタラクティブ動画(動作選択) ・シナリオ分岐動画 ・モデル会話解説 ・ケース分岐教材 <体験、体得可> <ul style="list-style-type: none"> ・AI対話システム *同時複数が困難
職場内教育(OJT)の理論と方法	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成の意義と方法 ・職場内教育の意義と方法 ・職場内教育(OJT)における指導技法 <ul style="list-style-type: none"> (・ティーチング、コーチングの理論と技法の理解・面接技法の理論と技法の理解 ・スーパービジョンの基本的理解 ・ティーチング・コーチング・面接技法を活用した指導の実践 ・職場内教育(OJT)の実践方法 	420 <ul style="list-style-type: none"> <体験学習> <ul style="list-style-type: none"> ・ティーチング、コーチング、面接技法に関する体験と理解 ・指導計画立案の体験学習による技術習得 <非言語的な学習要素と即時性> <ul style="list-style-type: none"> ・反応への即応力、感情の変化を読む力(表情・声色の微妙な変化)の体験による習得と即時フィードバック ・計画立案時の即時フィードバック 	<ul style="list-style-type: none"> <体験、体得不可> <ul style="list-style-type: none"> ・インタラクティブ動画(動作選択) ・シナリオ分岐動画 ・モデル会話解説 ・ケース分岐教材 <体験、体得可> <ul style="list-style-type: none"> ・AI対話システム

表は、「標準内容」「困難な学習内容」「対応する技術」の三つの観点から構成されている。「カンファレンス(会議)の技法」や「職場内教育(OJT)の理論と方法」といった、体験学習を伴う科目内容について、それらの科目に内在する学習内容のうち、オンデマンド学習では困難となる要素を、〈体験学習〉〈多人数同時協働性〉〈非言語的な学習要素と即時性〉の観点から整理し、それらの困難性に対して、オンデマンド技術でどこまで対応可能かを、「体験・体得不可」「体験・体得可」の区分によって整理した。

(i) 「カンファレンス(会議)の技法と実践」における限界

「カンファレンス(会議)の技法と実践」は、ファシリテーション技術の体験的理解や、多人数が参加する場における議論の進行、意見の対立調整などを学習の中核とする科目である。この科目では、即時の反論や応酬の中で思考を鍛える力、相手の意見を受け止めて立場を柔軟に修正する力、議論の場における感情コントロールなど、場の共有と身体的・感情的体験を通じて獲得される学習効果が重要となる。

オンデマンド学習教材においては、グループ討議動画、シナリオ分岐型教材、モデル会話の解説などを用いることで、会議進行の構造理解や判断の選択肢を学ぶことは可能である。また、AI対話システムを用いることで、疑似的な対話体験を提供することも一定程度可能である。

しかしながら、複数人が同時に関与する協働的議論の進行、参加者の反応を即座に読み取りながら場を調整する体験、リアルタイムで変化する感情の察知や把握が必要

とされる学習効果については、オンデマンド学習では再現が困難である。特に、「同時複数人を相手にしたファシリテーション体験」は、オンデマンド学習教材では本質的に担保できない学習効果である。

(ii) 「職場内教育（OJT）の理論と方法」における限界

「職場内教育（OJT）の理論と方法」は、指導者としての関わり方、助言のタイミング、被指導者の反応に応じた対応調整など、対人関係の中で展開される指導行為そのものを学習対象とする科目である。特に、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や、計画立案から実践・振り返りまでを通じた指導技術の体得が求められる。

オンデマンド学習教材においては、シナリオ分岐型教材、モデル会話の解説、ケース教材などを用いることで、指導の考え方や判断の枠組みを学習することは可能である。また、AI対話システムを用いれば、被指導者との一対一の対話を模擬的に体験することも一定程度可能である。しかし、実際のOJTにおいて求められる、相手の表情や声色の微妙な変化を読み取る力、予測不能な反応に即応する力、指導関係の中で信頼を構築していく体験は、オンデマンド学習では十分に担保できない。特に、指導行為に伴う緊張感や責任感、場の空気を含めた体験的理解は、対面でのロールプレイや実地指導を通じてのみ獲得される性質のものである。

以上の整理から、次のような学習効果はオンデマンド学習では不可能、もしくは極めて限定的となることが明らかとなった。

第一に、身体動作や場の雰囲気に伴う体験的理解

第二に、複数人が同時に関与する協働的相互作用の体験

第三に、非言語的サインを含む即時的な反応への対応力

第四に、対人関係の中で形成される信頼や緊張感を伴う学習体験

これらは、オンデマンド技術によって「説明」や「疑似体験」を提供することはできても、「体得」や「実感」を伴う学習効果として担保することはできない。体験・体得を中核とする科目群においては、オンデマンド学習は、理論理解や思考整理、事前準備の段階を担う補助的手段として活用し、学習効果の中核は集合研修や対面による体験学習によって担保することが不可欠である。

(2) 令和6年度事業におけるオンデマンド学習を活用した研修構成案

オンデマンド学習の特徴とオンデマンド学習に適した学習内容を踏まえ、認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修カリキュラムにおけるオンデマンド学習の適正およびオンデマンド科目と集合科目のブレンドによる研修方法案を作成した。

1) 認知症介護実践者研修

(i) オンデマンド学習と集合形式のブレンド案

令和6年度事業におけるオンデマンド学習が可能なカリキュラムの検討結果を踏まえ、オンデマンド学習、オンライン対応可能な集合研修、対面での集合研修、そして職場実習を組み合わせたブレンド型研修の日程案を作成した（図4-2-2-1）。

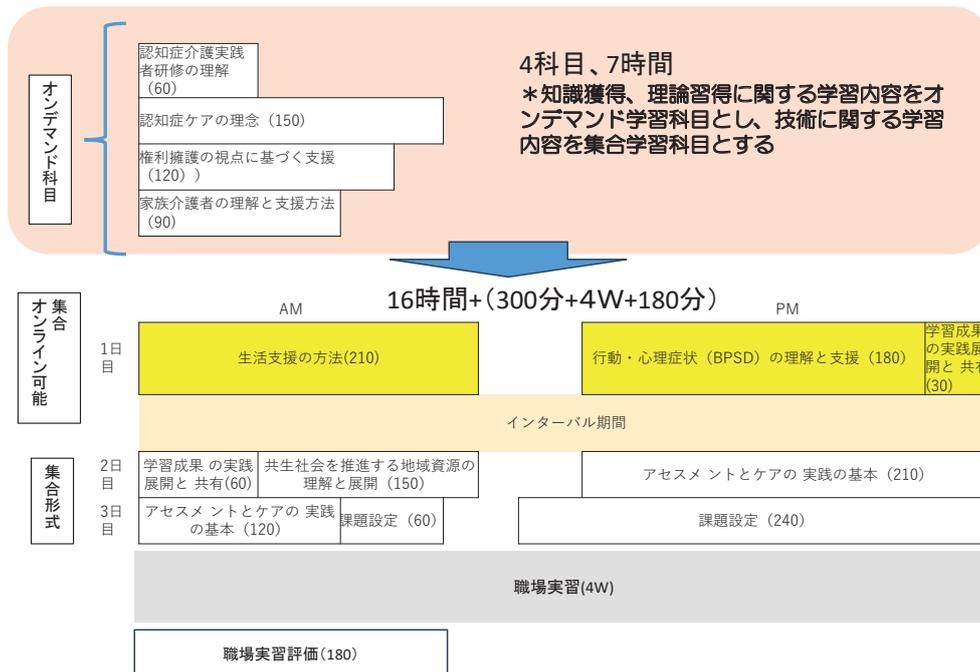


図 4-2-2-1 認知症介護実践者研修 オンデマンドフレンド型 R6 現行案
(講義・演習 23 時間 (1,380 分) 実習：課題設定 300 分、職場実習 4 週間、実習のまとめ 180 分)

i) オンデマンド対応科目 (計 4 科目、7 時間)

オンデマンド学習として提供される科目には、「認知症介護実践者研修の理解 (60 分)」「認知症ケアの理念 (150 分)」「権利擁護の視点に基づく支援 (120 分)」「家族介護者の理解と支援方法 (90 分)」が含まれる。これらの科目は、主に理論学習や講義による学習が中心であり、受講者が自分のペースで学習を進めることが可能となる。基礎知識や理論に関する知識を最初に習得し、習得した知識を集合 (対面) 研修における討議や計画立案などで活用する構成としている。

ii) 集合 (対面) 研修 (オンライン対応可能)

「生活支援の方法 (210 分)」「行動・心理症状 (BPSD) の理解と支援 (180 分)」「学習成果の実践展開と共有 (30 分)」は、事例検討や計画作成など集合による対面学習が必要となるが、効果的なオンライン指導が可能であれば、オンライン (同期型) による学習も可能と考えられる科目であり、オンデマンド学習後の実施が適切と考えられる。

iii) 集合研修 (対面形式)

対面での集合 (対面) 研修は、オンデマンド学習だけでは習得が困難な実践的な内容を習得するために必要であり、「学習成果の実践展開と共有 (60 分)」「共生社会を推進するための地域資源の理解と展開 (150 分)」「アセスメントとケアの実践の基本 (330 分)」「課題設定 (300 分)」は、オンデマンド学習後に実施することが必要と考

えられる。

iv) 職場実習と評価

研修の最後に、それまでの学習内容を踏まえた実践方法の習得をねらいとして4週間の職場実習によって、実際の介護現場において実践しながら体験的に学ぶ科目となっている。職場実習終了後には、研修全体での学習成果を確認するために「職場実習評価(180分)」を通じて客観的に自己の学習を整理し今後の課題を検討することをねらいとしている。

v) 総時間

研修に要する総時間は、講義・演習が23時間(1,380分)、実習関連の課題設定が300分、職場実習が4週間、実習のまとめが180分となっている。

この日程案は、理論学習をオンデマンド学習で柔軟に学びつつ、集合(対面)研修で必要な対話やグループワークを行い、最終的に職場実習で実践力を強化する設計となっている。この方式により、受講者は個別学習と実践研修のバランスを取りながら、知識とスキルを統合的に習得することが可能となる。

2) 認知症介護実践リーダー研修

(i) オンデマンド学習と集合形式のブレンド案

令和6年度(2024年)事業におけるオンデマンド学習が可能なカリキュラムの検討結果を踏まえ、オンデマンド学習、対面による集合研修、そして職場実習を組み合わせたブレンド型研修の日程案を作成した(図4-2-2-2)。

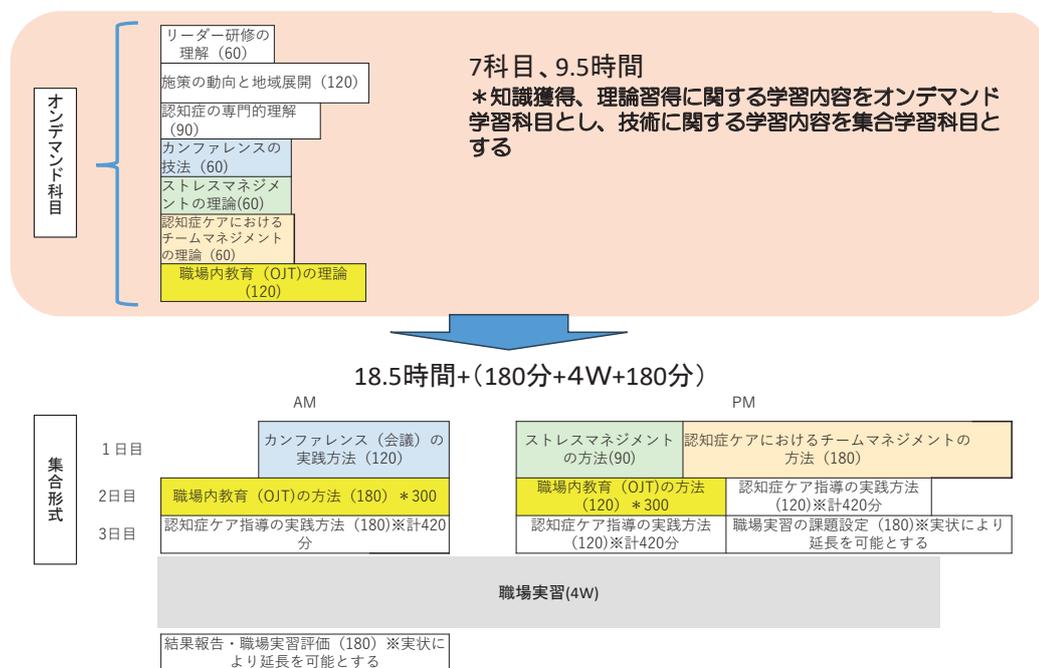


図4-2-2-2 認知症介護実践リーダー研修 オンデマンドブレンド型 R6 現行案 (講義・演習28時間(1,680分) 実習:課題設定180分、職場実習4週間、実習のまとめ180分)

i) オンデマンド対応科目(計7科目、9.5時間)

「認知症介護実践リーダー研修の理解（60分）」「施策の動向と地域展開（120分）」「認知症の専門的理解（90分）」「カンファレンス（会議）の技法（60分）」「ストレスマネジメントの理論（60分）」「認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論（60分）」「職場内教育（OJT）の理論（120分）」は主に理論学習が中心であり、集合（対面）研修前にオンデマンド学習が可能な科目として設定した。「カンファレンス（会議）の技法（60分）」「ストレスマネジメントの理論（60分）」「認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論（60分）」「職場内教育（OJT）の理論（120分）」の4科目については、基本知識や理論の学習部分のみをオンデマンドで学習し、事例検討や討議に必要な前提知識の習得を目的としており、オンデマンド学習と集合（対面）研修とのブレンド型科目となる。

ii) 集合（対面）研修（オンライン対応可能）

オンデマンド学習後、「カンファレンス（会議）の実践方法（120分）」「ストレスマネジメントの方法（90分）」「認知症ケアにおけるチームマネジメントの方法（180分）」については、オンデマンド学習で習得した理論や基礎知識を、事例検討による実践的な学習展開に活用することをねらいとし、演習を中心とする集合（対面）研修科目として実施する。

iii) 集合研修（対面形式）

オンデマンド学習では習得が困難な実践的な学習内容の習得を目的としている「職場内教育（OJT）の方法（300分）」「認知症ケア指導の実践方法（420分）」「職場実習の課題設定（180分）」は職場実習前に集合（対面）研修形式で実施する。「職場実習の課題設定」については、受講者の学習状況を鑑み、各実施主体の判断によって時間の延長を可能とする設計としている。

iv) 職場実習と評価

研修の最後に、それまでの学習内容を踏まえた実践方法の習得をねらいとして4週間の職場実習によって、介護現場において実践しながら体験的に学ぶ科目となっている。職場実習終了後には、研修全体での学習成果を確認するために「職場実習評価（180分）」を通じて客観的に自己の学習を整理し今後の課題を検討することをねらいとしている。なお、「職場実習評価」についても、受講者の学習状況を鑑み、各実施主体の判断によって時間を延長を可能とする設計としている。

v) 総時間

研修に要する総時間は講義・演習が28時間（1,680分）、職場実習が4週間、課題設定が180分、実習のまとめが180分となっている。この日程案は、理論学習をオンデマンド学習で学び、集合（対面）研修で必要な対話やグループワークを行い、最終的に職場実習で実践力を強化する設計となっている。この方式により、受講者は個別学習と対面による集合研修のバランスを取りながら、知識とスキルを統合的に習得することが可能となる。

3) 課題と方向性

(i) 修了認定方法の転換

現行制度では、履修時間を基準とする修了認定方式を採用しているが、今後、オンデマンド学習を導入したブレンド型研修を効果的に実施するためには、運用上の支障となることが予測される。オンデマンド学習では、受講者は理解の程度に応じて停止・再視聴・復習を行うため、学習時間と理解度は一致せず、時間履修を修了要件とする限り、理解不足のまま集合（対面）研修に参加する受講者が生じ、討議中心の教育構造が成立しない可能性がある。特に提案されたブレンド型研修の形態案では、集合（対面）研修が講義ではなく判断力形成を担う教育段階として位置づけられており、事前理解は標準的な前提条件として保証する必要がある。よって、修了判定は履修時間から理解度評価へ転換し、確認テスト、事例判断課題、振り返り記述等を組み合わせた到達度基準により集合（対面）研修参加の可否を判定する仕組みを導入する必要がある。

(ii) アダプティブラーニングによる個別最適化学習の必要性

実務経験、職種、所属施設により知識水準が大きく異なる現状では、同一教材を同一順序で、同一量の学習を履修させる方式では、受講者個別の学習ニーズとは異なる学習量を強いることになり、学習効率の低下が課題となる。学習内容や学習量を均一にすることは、基礎理解が十分な受講者にとっては冗長となり、理解が不十分な受講者にとっては学習内容が不足する可能性がある。したがって、学習前の理解度に応じて学習内容や補助教材を調整するアダプティブラーニングの導入が必要となる。オンデマンド学習は単なる遠隔講義ではなく、理解状況に応じた再学習、補足教材提示、追加課題提示を行う学習支援機能として設計する必要がある。

(iii) 集合（対面）研修の役割転換と指導方法の課題

基礎的な知識や理論の理解に関する学習をオンデマンド学習で担う場合、集合（対面）研修の学習目的やそれに応じた指導方法の転換が必要となり、集合（対面）研修の役割転換に伴う運用上の課題が生じる。オンデマンド学習導入後の集合（対面）研修は講義提供の場ではなく、思考過程を共有する討議の場となるため、認知症介護指導者には知識説明能力よりもファシリテーション能力が求められる。しかし、従来の研修運営は講義中心で設計されており、認知症介護指導者の教育方法の転換を伴わなければブレンド型の効果を最大化することが困難となる。したがって、認知症介護指導者を対象とした指導指針および進行モデルを整備し、討議型学習を前提とした実施方法へ移行する必要がある。

(iv) オンライン（同期型）研修と集合（対面）研修の教育的役割分担

オンライン対応可能科目と集合（対面）研修による対面が必要な科目の区分に関しては、技術的可否だけでなく教育的可否に基づく整理が必要である。事例検討はオンライン実施が可能であっても、相互作用の密度や非言語的反応の共有が学習効果に影響する場合がある。特に認知症介護実践リーダー研修における指導方法の学習では、場の調整力や関係性理解の習得が重要であり、オンライン画面上の情報だけでは学習材料の限界がある。よって、オンライン化の判断基準を運用上や学習者の利便性だけ

ではなく、必要としている教育効果に基づいて整理し、集合（対面）研修で担保すべき領域を明確化する必要がある。

（v）職場実習評価の客観化

職場実習に関しては、研修全体の学習成果を統合する最終段階として位置づけられるが、現状では評価方法が振り返り中心となり、能力到達度を客観的に測定する仕組みが十分とはいえない。今後は、実習前の課題設定、実習中の観察項目、実習後の振り返りを連動させた評価基準を整備し、実践能力の到達水準を明確化する必要がある。また、オンデマンド学習と実習評価を連動させることで、学習過程全体を通じた能力形成の確認が可能となる。

（vi）LMS を前提とした履修管理体制

オンデマンド学習を前提とした研修では、参加確認ではなく学習過程の把握が管理の中心となるため、進捗状況、理解度、再学習履歴等を管理する LMS の機能が重要である。受講者管理、理解度確認、集合（対面）研修参加の要件判定を一体化した管理機能を整備し、人的な作業に依存しないシステムの構築が必要である。

（vii）到達度保証型への転換

研修全体の教育理念に関わる課題として、本研修は「受講した事実」から「能力を獲得した事実」へ評価軸を転換することが必要である。オンデマンド学習の導入は「時間効率化」だけではなく、本来、理解度に応じた学習を可能とする教育設計への移行が重要である。したがって、時間履修型研修から到達度保証型研修へ移行し、オンデマンド学習をそのための基盤として位置づける必要がある。今後は、理解度評価を前提とした修了判定、討議型集合（対面）研修、実習による実践検証を一体化し、教育効果と運用効率を両立した研修体系の確立が求められる。

（3）AI 技術等を活用したオンデマンド学習による研修構成案

1) 認知症介護実践者研修

（i）オンデマンド学習と集合形式のブレンド案

認知症介護実践者研修におけるカリキュラム構造を再整理し、オンデマンド学習と集合（対面）研修、ならびに職場実習を組み合わせたブレンド型研修形態として再構成した日程案を示した。従来、講義・演習・実習を一体的に実施する集合型研修として構成されてきたが、受講者の就労状況や地域差、研修運営負担の増大等を背景に、学習機会の柔軟化と質保証を両立させる研修形態への転換が求められている。

本日程案は、こうした課題を踏まえ、知識伝達型科目に加え、従来は集合（対面）研修での演習が不可欠とされてきた事例検討中心の科目についても、生成 AI を活用した高機能オンデマンド学習教材の実装を前提とすることで、オンデマンド学習として位置づける可能性を検討した案である（図 4-2-3-1）。

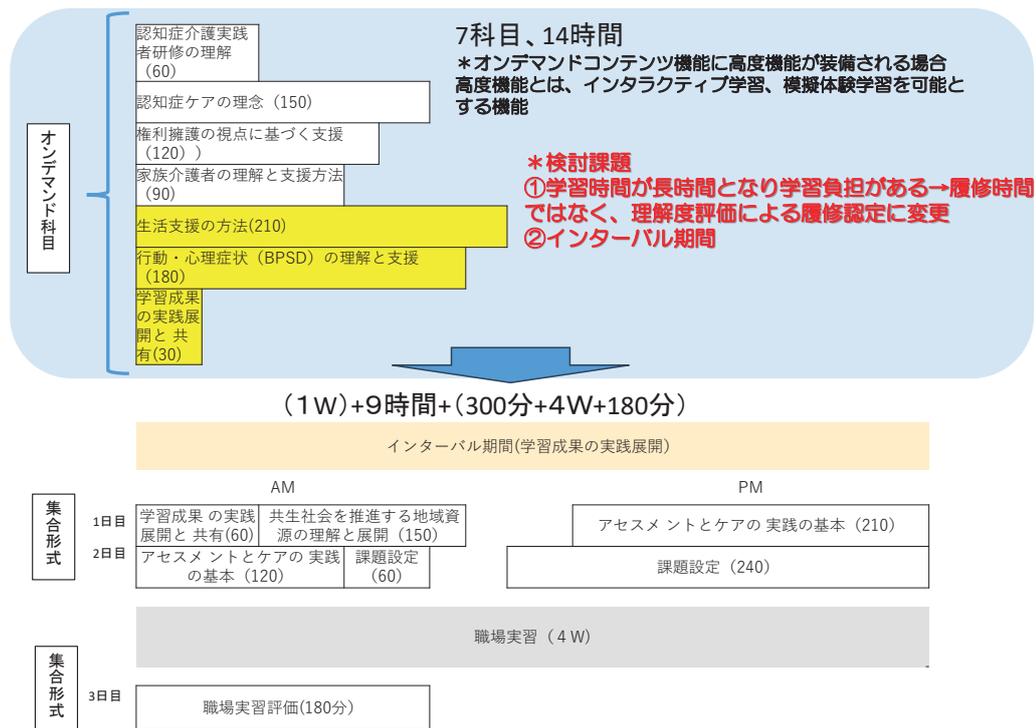


図 4-2-3-1 認知症介護実践者研修 生成 AI を活用したオンデマンド学習高機能案 (講義・演習 23 時間 (1,380 分) 実習：課題設定 300 分、職場実習 4 週間、実習のまとめ 180 分)

i) オンデマンド学習科目の構成と考え方

本日程案においてオンデマンド科目として整理されているのは、合計 7 科目・14 時間相当である。これらは、認知症介護実践者研修の基盤となる理論理解や、事例に基づく判断力の形成を目的とした科目群で構成されている。

具体的には、「認知症介護実践者研修の理解」「認知症ケアの理念」「権利擁護の視点に基づく支援」「家族介護者の理解と支援方法」といった、講義中心での学習効果が期待できる科目に加え、「生活支援の方法」「行動・心理症状(BPSD)の理解と支援」「学習成果の実践展開と共有」といった、従来は集合(対面)研修での演習を中心に実施されてきた科目が含まれている。特に生成 AI による対話型シミュレーション、事例分岐型教材等を備えたオンデマンド学習教材が実装されることを前提条件としている点に、本日程案の特徴がある。

ii) 生成 AI を活用した事例検討型オンデマンド学習の位置づけ

「生活支援の方法」および「行動・心理症状 (BPSD) の理解と支援」は、認知症の人の日常生活場面や行動の背景を多角的に捉え、支援の選択肢を検討することを目的とした科目であり、事例検討を通じた学習が中核となる。

本日程案では、これらの科目について、生成 AI を活用することで、受講者が事例に対して判断を行い、その選択に応じて状況や本人の反応が変化するシミュレーション型教材を用いることにより、個別性を踏まえた支援判断の反復学習を可能とするこ

とを想定している。これにより、単なる事例解説にとどまらず、受講者自身が「考え、選び、振り返る」学習プロセスをオンデマンド学習環境下で実現することを目指している。

iii) オンデマンド学習時間と評価方法に関する検討事項

本日程案は、オンデマンド学習時間が長時間化することによる受講者負担の増加が課題と考えられる。そのため、単純に「視聴時間」や「受講時間」を履修要件とするのではなく、理解度評価や到達度評価に基づく履修認定への転換が検討課題として位置づけられている。すなわち、一定時間の視聴を義務づけるのではなく、理解度確認テストや事例判断課題の達成をもって履修完了と認定する仕組みとすることで、受講者の学習効率を高めることを想定している。

iv) 集合（対面）研修および職場実習との接続構造

本日程案では、オンデマンド学習を基盤とした上で、集合（対面）研修を2日間配置し、さらに4週間の職場実習を組み込む構造としている。集合（対面）研修では、オンデマンド学習で得た知識や判断枠組みを前提として、「アセスメントとケアの実践の基本」「課題設定」「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」といった、対面での議論や相互作用が不可欠な内容を集中的に扱う。

その後の職場実習では、実際の現場において課題を設定し、ケアを実践し、その成果を評価・振り返るプロセスを経ることで、学習内容を実践的能力として定着させることを目的としている。最終日には職場実習評価を行い、学習成果を整理・言語化することで、研修全体の総括を行う構成となっている。

v) 本研修形態案の意義と今後の検討課題

本日程案は、生成 AI を活用した高機能オンデマンド学習教材の実装を前提とすることで、従来は集合（対面）研修でしか実施できなかった事例検討中心の科目についても、オンデマンド学習として再構成できる可能性を示した点に意義がある。これにより、受講者の学習機会の拡大と、集合（対面）研修の質の向上を同時に実現することが期待される。一方で、生成 AI 教材の開発・運用コスト、評価の妥当性確保、受講者の ICT リテラシーへの配慮など、実装に向けた課題も多い。今後は、オンデマンド学習で担保可能な学習効果と、集合（対面）研修・実習で担保すべき学習効果を明確に切り分けた上で、段階的に導入を進めることが求められる。

本日程案は、そうした検討を行うための一つのモデルケースとして位置づけられるものである。

2) 認知症介護実践リーダー研修

(i) オンデマンド学習と集合形式のブレンド案

認知症介護実践リーダー研修のカリキュラムを対象として、オンデマンド学習と集合（対面）研修、職場実習を組み合わせたブレンド型研修形態を再構築した日程案を示した。

認知症介護実践リーダー研修は、認知症介護実践者研修と比較して、チーム運営、

指導・育成、会議運営、チームケアの推進など、より高度かつ実践的な遂行能力の獲得を目的としている。そのため、単なる知識理解にとどまらず、判断力、調整力、指導力といった複合的能力の形成が求められる。こうした研修特性を踏まえつつ、生成AI等の高度なオンデマンド学習機能が実装されることを前提に、理論理解および一部の実践的思考訓練をオンデマンド化し、集合（対面）研修と職場実習でしか担保が困難と考えられる学習を可能とする研修構造を検討した（図4-2-3-2）。

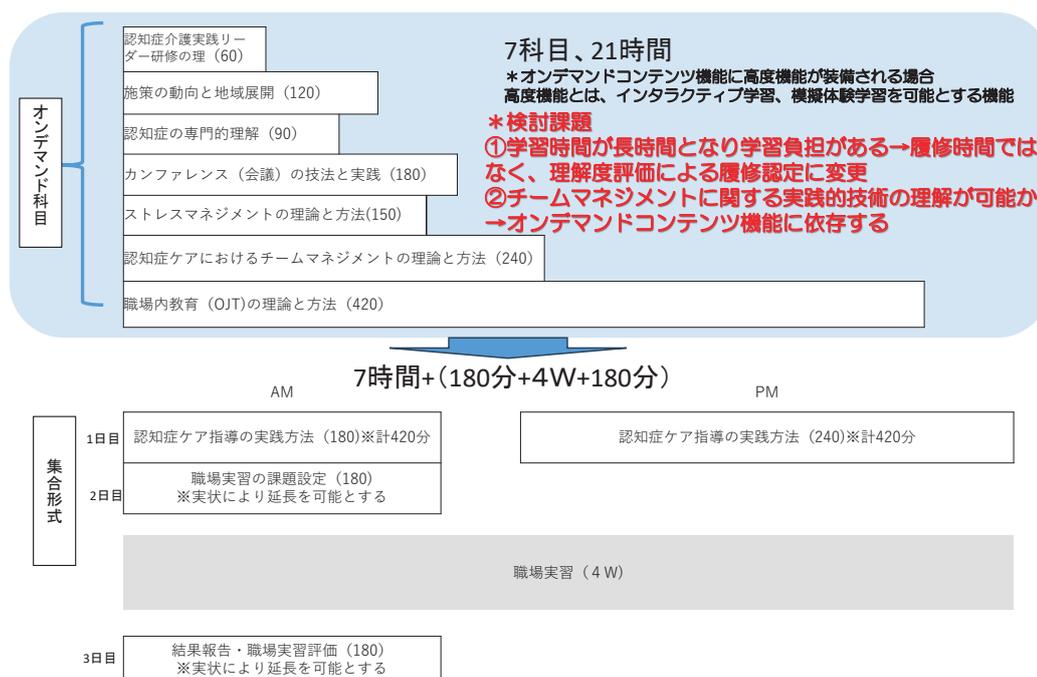


図 4-2-3-2 認知症介護実践リーダー研修 オンデマンド学習高機能案
 (講義・演習 28 時間 (1,680 分) 実習：課題設定 180 分、職場実習 4 週間、実習のまとめ 180 分)

i) オンデマンド学習科目の構成と狙い

本日程案においてオンデマンド科目として整理されているのは、合計 7 科目・21 時間相当である。実践リーダーとして求められる役割理解、制度・施策理解、専門的知識、ならびにチームマネジメントや指導に関する理論的基盤を形成することを主な目的としている「認知症介護実践リーダー研修の理解」「施策の動向と地域展開」「認知症の専門的理解」といった講義中心での学習が可能な科目に加え、「カンファレンス（会議）の技法と実践」「ストレスマネジメントの理論と方法」「認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法」「職場内教育（OJT）の理論と方法」といった、従来は集合（対面）研修で扱われてきた内容もオンデマンド科目として含んでいる。

これらの科目については、インタラクティブな事例分岐教材、会議進行や指導場面を想定したシミュレーション、生成 AI による対話型の演習機能等を活用し、理論と実践的思考のシームレスな学習効果をオンデマンド環境下でも可能としている。

ii) チームマネジメント・指導に関する実践技術をオンデマンド学習で扱う際の前提条件

認知症介護実践リーダー研修に特有の科目である「カンファレンス（会議）の技法と実践」や「職場内教育（OJT）の理論と方法」は、本来、模擬会議やロールプレイ、即時フィードバックを伴う体験学習が重要となる科目である。

これらの科目をオンデマンド化するにあたり、実際の会議や指導場面を忠実に再現したシナリオ型教材や、AI シュミレーターによる会議ファシリテーション体験機能や被指導者役との対話シミュレーション機能を活用することで、指導内容や会議マネジメントにおける体験の獲得や判断の妥当性等について即時的にフィードバックが可能となる仮定に立っている。ただし、実際の多人数同時協働や、場の空気を読みながら進行する感覚、相手の非言語的反応への即応といった学習効果については、オンデマンド学習のみで完全に代替することは困難であり、重要な検討課題となる。

iii) オンデマンド学習時間と履修認定に関する検討課題

オンデマンド学習時間が21時間と長時間に及ぶことから、受講者の学習負担が大きくなる可能性が課題となる。そのため、単純な受講時間の積算による履修認定ではなく、理解度評価や到達度評価に基づく履修認定への移行が必要となる。具体的には、各オンデマンド科目において、理解度テストや事例判断課題、振り返り記述等を組み合わせ、一定の学習成果が確認された場合に履修完了と認定する方式が想定されている。これにより、受講者の主体的学習を促しつつ、学習時間の過度な拘束を回避することを目指している。

iv) 集合（対面）研修および職場実習との役割分担

オンデマンド学習を基盤とした上で、集合（対面）研修を2日間配置し、その後4週間の職場実習を実施する構成であるが、集合（対面）研修では、「認知症ケア指導の実践方法」や「職場実習の課題設定」といった、対面での相互作用や即時フィードバックが不可欠な内容を扱い、続く職場実習では、実際の職場において指導計画に従った指導を実践し、その成果や課題を振り返るプロセスを通じて、オンデマンド学習および集合（対面）研修で学んだ内容を実践的能力として定着させることを目的としている。最終日には、結果報告と職場実習評価を行い、研修全体の学習成果を総括する構造となっている。

v) 本研修形態案の意義と今後の検討方向

本日程案は、認知症介護実践リーダー研修という高度な実践力が求められる研修においても、生成AIを活用した高機能オンデマンド学習教材を前提とすることで、実践的思考訓練や、身体技術の体験的学習の一部をオンデマンド化できる可能性を示した点に意義がある。

一方で、チームマネジメントや指導技術の体得において不可欠な「場の共有」や「即時的な相互作用」については、集合（対面）研修や職場実習で担保すべき学習効果として明確に位置づける必要がある。今後は、オンデマンド学習で担保可能な学習効果

と、対面でなければ達成困難な学習効果をより精緻に整理し、段階的・補完的に研修形態を設計していくことが求められる。本日程案は、認知症介護実践リーダー研修の今後のあり方を検討するモデルとして示している。

3) 生成 AI を活用したオンデマンド学習による研修形態の今後の課題と方向性

(i) 導入の意義と基本的な位置づけ

生成 AI を活用したオンデマンド学習は、従来の受動的な動画視聴型 e ラーニングでは実現が難しかった「対話」「分岐」「フィードバック」「疑似体験」を組み込める点に特徴がある。特に事例検討や意思決定支援、会話の組み立て、振り返りの促進といった学習過程を、個別学習として反復可能にすることは、研修機会の拡大や、学習の個別最適化を可能とする可能性が高く、良質な学習システムとなることが予測される。認知症介護実践者研修においては、生活支援や行動・心理症状（BPSD）のケア方法に関する事例学習の高度化、認知症介護実践リーダー研修においては、指導場面の対話シミュレーションや判断過程の言語化支援など、従来は集合（対面）研修に依存していた領域の一部をオンデマンド学習でも学習可能となる可能性が向上すると考えられる。

ただし、生成 AI は「集合（対面）研修・実習の代替技術」ではなく、研修全体の中で担う役割を限定し、質を保証するための枠組みの一部として運用すべき補完技術と捉える視点が必要である。特に、非言語的反応の読み取り、場の空気を踏まえた調整、多人数同時協働、身体性を伴う技能、実地対応などは、オンデマンド学習では学習効果の担保が困難であり、集合（対面）研修や職場実習で確保すべき領域として考える必要がある。

(ii) 生成 AI 活用における現状の注意点（リスクと制約）

生成 AI については、現時点において研修への実装に際して注意すべき制約を考慮しておく必要がある。

第一に、生成 AI は事実性や妥当性の保証が担保されていない点を考慮する必要がある。生成 AI は、一見、正答に見える表現で不正確な説明を生成する可能性があり、研修教材として使用する場合、誤情報による学習リスクが生じる可能性が高い。このため、回答生成の範囲や根拠となる資料を限定した運用や、信頼性の高いシナリオと評価基準の準備、専門家監修による品質保証が不可欠である。

第二に、価値判断や倫理的配慮に関する偏りの問題について、認知症介護は、尊厳、意思決定支援、家族関係、社会的資源などの概念に代表されるように、多面的価値を含んでおり、生成 AI の応答が偏向的かつ固定的な考え方によって画一的な学習を強化する危険性があるため、教育上の表現内容や方法に関するガイドラインの整備や、偏向を防止する複数の価値観を含むシナリオ設計が求められる。

第三に、個人情報・機微情報の取り扱いについて、研修で扱う事例には、本人や家族の生活情報、医療・介護情報が含まれる場合が多く、生成 AI の入力データがどのように保存・利用されるかを含め、情報管理・匿名化・アクセス制御の設計が必須となり、特に自治体運用や大規模運用では、監査ログや権限管理を含む運用設計が不可欠である。

第四に、学習評価について、生成 AI を用いたシミュレーション訓練は自由度が高く、到達判定の信頼度が保証されにくいことが懸念される。履修時間ではなく理解度評価に基づく認定へ移行する方針は妥当であるが、評価の妥当性と公平性を担保するためには、ループリックの整備、出題内容・評価基準の標準化、学習ログの分析設計が必要となる。

第五に、体験学習による学習方法や学習効果に関する代替方法としての限界について留意する必要がある。生成 AI は疑似体験が可能であるが、実際の介護場面や指導場面等で生じる非言語的な微細な変化、多人数が同時に関与するダイナミクスなどを十分に再現し得ないことから、カンファレンスのファシリテーションや指導技術に関する模擬演習については、あくまでも「準備訓練」や「振り返り支援」等のレディネス形成の強化として位置づけ、集合（対面）研修・実習を中核に据える必要がある。

(iii) 研修別の主な課題（認知症介護実践者研修・認知症介護実践リーダー研修）

認知症介護実践者研修においては事例検討中心科目をオンデマンド化する場合、受講者が「見て終わる」学習にならないよう、判断→理由づけ→振り返り→再試行という学習循環を設計することが課題である。特に、正解の提示ではなく、本人の尊厳や個別性を踏まえた気づきを促す問いの設計が重要であり、到達判定は優劣評価ではなく、視点の獲得状況を確認する方式が望ましい。

認知症介護実践リーダー研修においては、会議運営、チームマネジメント、指導など、対人相互作用を核とする学習内容が多く、生成 AI による対話訓練は有効であるが、現場での「他者の反応を読み、場を動かす」技能はオンデマンド学習では学習効果が担保されにくいと考えられる。したがって、オンデマンド学習は理論の理解と場面判断の予行演習に位置づけ、集合（対面）研修ではロールプレイや模擬会議を通じて即時フィードバックを行い、職場実習で実践検証するという三層構造の設計を保証することが重要となる。

(iv) 今後の方向性

第一に、知識理解・判断枠組み形成・事例検討の個別学習はオンデマンド学習に集約し、協働・体験・体得が必要な学習効果は集合（対面）研修・実習で担保するという基本原則を、科目単位ではなく学習効果単位で適用するなど、学習効果に基づく役割分担の明確化が必要である。

第二に、生成 AI 教材は「シナリオ固定+フィードバック設計+評価ループリック」の三点を中核に整備することが必須であり、自由対話型の利点を活かしつつも、研修の質保証の観点から、学習者に経験させたい分岐と到達点を設計し、応答の逸脱を抑制する安全設計が必要である。加えて、学習ログ（選択・発話・滞在・再試行）を収集し、教材改善と運用判断に活用するしくみを構築することが求められる。

第三に、初期段階では、既にオンデマンド適性が高い講義科目の高度化（理解度評価、リマインド、学習進捗の可視化）から着手し、次に事例検討型科目へ生成 AI による分岐学習・対話フィードバックを限定導入する。その後、認知症介護実践リーダー研修

領域における指導場面の対話訓練などへ拡張し、最終的に集合（対面）研修・実習と統合した評価体系へ移行するという段階的導入が必要である。

第四に、生成 AI は、自然言語理解の精度向上、マルチモーダル化（音声・表情・動画の統合）、個別最適化フィードバック、学習分析の高度化などが進展しており、将来的には非言語情報を含む疑似体験の質が向上する可能性がある。これにより、現時点では集合（対面）研修に依存せざるを得ない学習効果の一部が、オンデマンド学習で補完可能となる可能性が高いが、その実現可能性は技術の成熟度だけでなく、倫理・安全・個人情報保護・説明責任を含む運用要件の整備に依存するため、技術進展を前提に拙速に代替を進めるのではなく、慎重に検証段階を踏まえた導入を進めていくような、生成 AI の今後の可能性を見据えた拡張性設計が必要である。

以上を踏まえ、生成 AI を活用したオンデマンド学習システムは、認知症介護実践者研修・認知症介護実践リーダー研修のいずれにおいても、研修機会の拡大と学習過程の高度化に資する可能性を有している一方で、誤情報、偏り、評価の妥当性、個人情報保護、体験学習の代替限界といった現状の注意点を踏まえ、質保証の枠組みの中で段階的に実装する必要がある。今後は、オンデマンド学習で担保可能な学習効果と、集合（対面）研修・職場実習で担保すべき学習効果を明確に峻別し、生成 AI はその接続を強化する補完技術として活用する方向性が現実的な設計であると考えられる。これにより、全国展開に耐えうる運用効率と、学習効果の双方を確保することが可能となる。

3. オンデマンド学習を導入した研修体制（運用方法）の検討

認知症介護に関する研修の受講しやすい環境の整備を目的として、研修の質を担保しつつ、研修参加へのアクセシビリティを向上し、認知症介護の知識や技術の効果的な学習を可能とするオンデマンド学習を導入した研修方法や実施体制について検討を実施した。

(1) オンデマンド学習を導入した研修体制の検討方針

1) オンデマンド活用による研修運用上の課題

令和 6 年度（2024 年）事業では、認知症介護実践者等研修へのオンデマンド学習導入について検討を行い、学習の成立条件と運用条件の双方において集合型研修とは異なる課題が存在することが確認された。オンデマンド研修は時間や場所に依存しない柔軟な学習機会を提供できる利点を持つ一方、学習の進行を学習者の自己管理に依存しやすく、継続性や理解度の保証が難しいという特性を持つ。このため、単に教材をオンライン化するだけでは研修としての質を担保できず、制度的・運用的な補完を前提とした設計が必要となる。以上の検討結果を踏まえ、本年度事業ではオンデマンド型研修の実施方法を検討する前提条件として、学習成立および運用に関する課題を再整理した。

(i) 学習に関する課題

i) 学習機会および継続性の課題

オンデマンド研修は自己管理を前提とするため、受講を継続させる拘束力が弱く、受講の中断や遅延が生じやすい傾向がある。また、勤務時間外での受講を想定した場

合には学習時間の確保自体が困難となり、受講機会の格差が生じる可能性がある。さらに、学習者同士の関係形成が希薄になりやすく、学習の孤立化がモチベーション低下につながる問題も指摘された。したがって、学習目標の段階的提示、進捗確認とフィードバックの仕組み、修了認定と動機付けの連動、ならびに集合型ディスカッションを組み合わせたブレンド設計を行い、学習を継続させる仕組みを制度として組み込む必要がある。また、勤務時間内受講の位置づけを整理し、学習を業務の一部として扱う環境整備が重要となる。

ii) 学習効果の担保に関する課題

オンデマンド学習では学習過程を直接観察することが困難であり、理解度のばらつきや表面的理解に留まる可能性がある。また、実践能力の評価が難しく、研修成果の保証が課題となる。加えて、教材が更新されなければ内容が陳腐化し、研修の信頼性が低下する恐れがある。このため、チューター等による個別支援や学習者間の交流機会を設けるとともに、小テストや学習ログを用いた評価を行う必要がある。また、集合（対面）研修と併用した総合評価により実践能力を確認し、教材については専門家監修のもと定期的な更新を行うことで学習内容の質を維持することが求められる。

iii) 使用・操作技術に関する課題

受講者の通信環境やITリテラシーの差により、受講そのものが阻害される可能性がある。操作方法が理解できないことによる離脱や、トラブル発生時の学習停止も想定される。このため、操作性の高い学習管理システムの選定、オフライン利用可能教材の準備、利用ガイドの整備、ならびにサポート窓口を含むトラブル対応体制の構築が不可欠である。

(ii) 運用体制に関する課題

i) 教材制作および更新の課題

高品質なコンテンツ制作には相応の時間と費用が必要であり、さらに内容の陳腐化を防ぐための継続的更新が求められる。このため、教材を小単位のモジュールとして構成し更新効率を高めるとともに、外部専門資源の活用や学習者からのフィードバックの反映を通じて内容の妥当性を維持する仕組みが必要となる。

ii) システム導入および運用の課題

安定したシステム運用には専門知識と人的資源が必要となり、導入の障壁が高くなる。したがって、直感的に操作可能な学習管理システムを選定するとともに、ITサポート体制および運用マニュアルを整備し、継続的に運用できる体制を確立する必要がある。

iii) コスト管理の課題

システム導入費、教材制作費、人件費などの初期および運用コストが発生するため、費用対効果を踏まえた導入方法が求められる。このため、小規模から段階的に導入する方法や既存教材の再利用などによりコストを抑制しながら運用することが望ましい。

iv) 問合せ・支援体制の課題

受講者からの質問やトラブルに迅速に対応できなければ学習の停滞を招くため、FAQの整備やチャットボットの活用、明確なサポート窓口の設置によって支援体制を構築する必要がある。

v) 受講管理および成果把握の課題

研修の進行状況および効果を把握する仕組みがなければ、研修の質を保証することはできない。このため、進捗状況を可視化する仕組みやリマインド機能を備えるとともに、参加率、理解度、実務適用度等の指標を設定し、定期的な報告と共有を行う体制を整備することが求められる。

以上の整理から、オンデマンド研修は単独形式では学習成立と研修品質の双方を保証することが難しく、集合型研修と組み合わせたブレンド型設計を前提として構築する必要があることが確認された。本年度事業では、この前提条件を踏まえ、具体的な研修運用モデルおよび導入方法の検討を行うものとした。

2) 本事業における検討の方向性

令和6年度事業においては、オンデマンド型研修の導入に伴う学習上の課題および運用上の課題を整理し、ブレンド型研修として設計することの必要性を明らかにした。これにより、オンデマンド学習は単独で研修を代替するものではなく、集合型研修と機能分担することで学習効果を担保する仕組みとして位置づけるべきであるという基本方針が得られた。一方、制度として実装するためには、運用可能な具体モデルの確立が不可欠であり、本年度事業では実証的・制度的検討を進める必要がある。

(i) 学習効果保証モデルの具体化

令和6年度事業では、オンデマンド学習のみでは実践能力評価が困難であることが確認された。したがって本事業においては、知識習得、理解、判断、実践能力の各段階に応じて「オンライン評価」と「対面評価」をどのように組み合わせるかを具体化する必要がある。特に、修了認定に直結する評価をどの段階で実施するか、また評価責任主体をどこに置くかを明確にし、全国的に統一可能な到達度判定基準を設計することが求められる。

(ii) 科目別学習形態区分の標準化

令和6年度事業の整理では、知識伝達型科目、事例検討型科目、体験・技能習得型科目の三類型でオンデマンド適合性が異なることが明らかとなった。この分類を制度的基準として確定させ、どの科目をオンデマンド化し、どの科目を対面必須とするかの標準モデルを策定する必要がある。これにより、各地域の裁量に依存しない全国共通の研修品質を担保することが可能となる。

(iii) 生成AI等の活用範囲の検証

令和6年度事業では、疑似体験・対話訓練等についてはオンデマンド学習で一定の代替可能性が示唆された一方、多人数協働学習の完全代替は困難であると整理された。AIシミュレーションを活用した演習がどの学習効果まで代替可能かを実証的に検証し、

代替可能領域と対面必須領域の境界を明確化する必要がある。これにより、技術導入の適切な範囲を制度的に定義できる。

(iv) 運用主体と責任分担の設計

オンデマンド型研修では、教材提供主体、研修実施主体、評価主体が分離する可能性があるため、責任の所在を明確にする必要がある。教材管理、学習管理、評価実施、修了認定の各機能について、国・研修実施機関・講師の役割分担を制度として整理し、運用上の混乱を防ぐ枠組みを構築することが求められる。

(v) LMS 運用仕様およびデータ管理の標準化

令和6年度事業では、進捗管理・評価・問合せ対応の観点から、LMSの機能要件整理の必要性が明らかとなった。最低限必要な機能、学習ログの取得方法、データ保存形式、修了判定記録の管理方法等について標準仕様を策定し、地域差のない運用基盤を確立する必要がある。また、研修履歴の長期的活用を視野に入れたデータ連携の可能性も検討課題となる。

(vi) 導入・普及プロセスの設計

オンデマンド型研修は一律導入ではなく段階的移行が必要である。試行導入、評価、改善、本格実施という導入プロセスモデルを構築し、実施主体が無理なく移行できる手順を提示する必要がある。特に、地域格差や人的資源差を考慮した支援方法を具体化することが求められる。

以上の課題は、令和6年度（2024年）に整理した課題について、運用可能な制度へ転換するための検討項目であり、本事業は「概念整理の段階」から「実装設計の段階」へ移行する位置づけとなる。すなわち、オンデマンド型研修の可否を議論する段階から、どの条件であれば持続可能に運用できるかを具体化する段階へ進むことが、本事業の中心課題と考えられる。

(2) ブレンド型研修形態の標準的なフロー

本事業において提示するブレンド型研修の標準フローは、オンライン学習と集合（対面）研修を段階的かつ体系的に接続することで、学習効果の最大化と運用の安定化を同時に実現することを目的として設計した。本フローは、①導入（オンライン・ガイダンス）、②基礎習得（オンデマンド学習）、③修了判定（確認テスト・修了証発行）、④応用・実践（集合（対面）研修）の四段階から構成される（図4-3-2-1）。

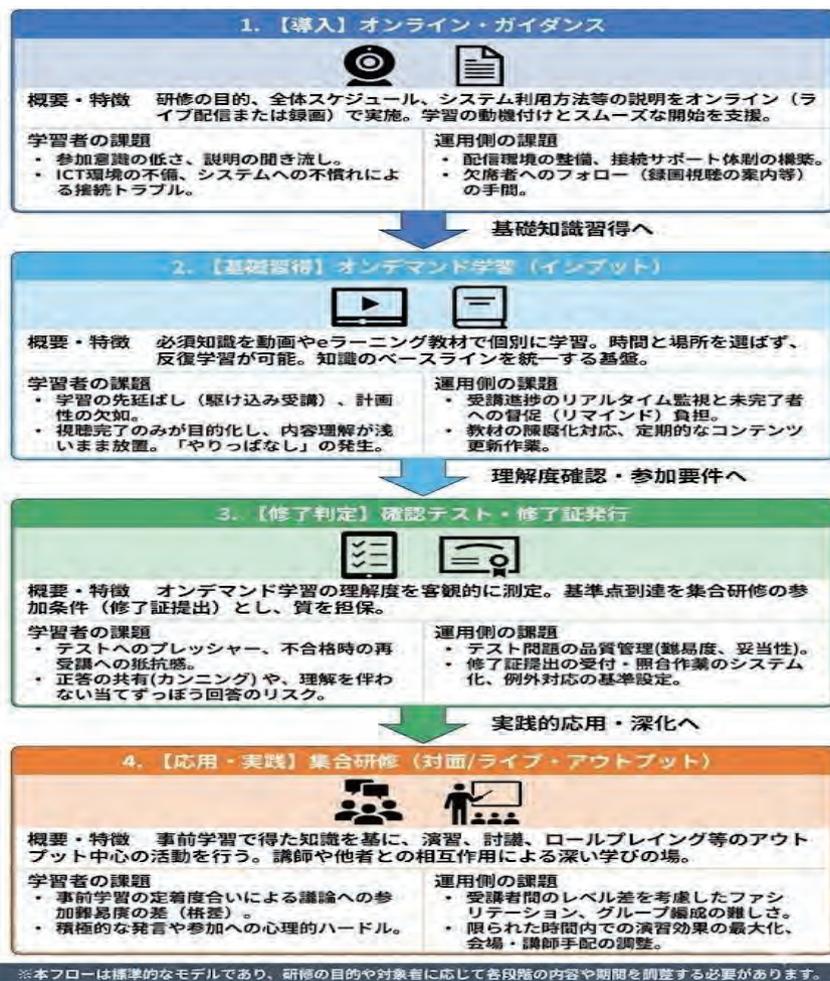


図 4-3-2-1 ブレンド型研修の標準フロー案

1) 【導入】オンライン・ガイダンス

第1段階であるオンライン・ガイダンスは、研修の目的、全体スケジュール、システムの利用方法等を事前に説明する導入プロセスである。

本段階は、ライブ配信または録画配信を用いたオンライン形式で実施され、学習者に対して研修全体の見通しを与えるとともに、学習動機づけとスムーズな参加準備を促す役割を担う。

学習者側の課題としては、参加意識の低さや、事前説明に対する理解不足が挙げられる。また、ICT環境が不十分な場合や、システム操作に不慣れな学習者においては、接続トラブルや操作ミス等が生じやすく、学習開始前から心理的・技術的な障壁が形成される可能性がある。運用側においては、配信環境の整備や、視聴状況の把握、操作に関するサポート体制の構築が課題となる。加えて、欠席者や視聴未了者に対するフォロー（録画視聴の案内等）を適切に行うための手間が発生する。

2) 【基礎習得】 オンデマンド学習（インプット）

第2段階では、研修に必要な基礎知識をオンデマンド学習で学習する。

動画教材やeラーニング教材を用い、学習者は時間や場所に制約されることなく、個別に学習を進めることが可能である。本段階の目的は、知識のベースラインを統一し、集合（対面）研修における議論や実践活動の前提条件を整える点にある。学習者にとっては、学習の先延ばしや、短期間で詰め込み学習（いわゆる「駆け込み受講」）が発生しやすい。また、視聴完了のみを目的とした表層的学習に陥ることで、内容理解が浅いまま放置される「やりっぱなし」の状態が生じるリスクがある。運用側では、受講進捗のリアルタイム把握や、未受講者へのリマインド対応が求められる。また、教材内容の陳腐化を防ぐための定期的なコンテンツ更新や、システム不具合への対応といった継続的な運用負担が発生する。

3) 【修了判定】 確認テスト・修了証発行

第3段階では、オンデマンド学習の理解度を客観的に測定するための確認テストを実施する。

本テストに合格した者のみを集合（対面）研修の参加対象とすることで、一定水準以上の知識修得を担保し、研修全体の質を確保する仕組みとなっている。合格者には修了証が発行され、これが次段階への参加要件となる。学習者側では、テストに対する心理的プレッシャーや、不合格時の再受験対応への負担が課題となる。また、正答の暗記（カンニング）や、理解を伴わない当てずっぽう回答といった不適切な受験行動が生じる可能性も否定できない。運用側においては、テスト問題の質的管理（難易度・妥当性の確保）や、修了証提出の受付・照合作業のシステム化が求められる。さらに、不合格者や例外的事案への対応を含め、一定の運用負担が発生する。

4) 【応用・実践】 集合研修（対面／ライブ・アウトプット）

最終段階である集合（対面）研修では、事前学習で得た知識を基盤として、演習、討議、ロールプレイング等のアウトプット中心の活動を行う。

講師や他の受講者との相互作用を通じて、知識の応用・統合・深化を図る場であり、ブレンド型研修における学習成果の集約点として位置づけられる。学習者側では、事前学習の定着度合いの差により、議論への参加態度や理解度にばらつきが生じる可能性がある。また、積極的な発言や参加に対する心理的ハードルも課題となる。運用側においては、受講者間のレベル差を踏まえたファシリテーションやグループ編成が重要となる。限られた時間内で演習効果を最大化するための設計力、会場・設備手配を含む運営調整も大きな課題である。

以上のように、本研究で示したブレンド型研修の標準フローは、単なるオンライン学習と集合（対面）研修の併用ではなく、各段階を明確な役割と評価機能によって接続する構造を有している。学習者の主体的学習を促進しつつ、運用上の課題を可視化・管理可能とする実装モデルであり、今後の研修設計における汎用的な枠組みとして有効であると考えられる。提示したブレンド型研修の標準フローは、成人学習理論およびインス

トラクショナルデザインの観点から、いくつかの重要な理論に基づき設計している。

第一に、学習の段階性（sequencing）を明確に構造化しており、導入段階におけるオンライン・ガイダンスは、学習者の目的意識と期待を調整するオリエンテーション機能を果たしており、これは成人学習理論における「学習の必要性の認識」に対応している。単なる事務連絡ではなく、学習の意味づけを行う点に、本段階の理論的意義がある。

第二に、オンデマンド学習を基礎知識等の習得段階として位置づけ、集合（対面）研修の前提条件とした点は、反転学習（flipped learning）およびブレンデッド・ラーニングに関する理論に基づいている。知識のインプットを個別学習に委ねることで、学習者は自己調整学習（self-regulated learning）を行い、集合（対面）研修では高次の認知活動（応用・分析・統合）に学習時間を集中させることが可能となる。

第三に、確認テストと修了証発行を中間評価として組み込んだ点は、形成的評価と総括的評価の連動性という点で重要である。単なる知識確認ではなく、次段階への参加要件として機能させることで、評価が学習行動に影響する構造となっている。これは「評価が学習の動機づけとなる」という考え方を実践的に反映した構造となっている。

第四に、最終段階である集合（対面）研修をアウトプット中心に設計している点は、社会構成主義的学習観に基づくものである。社会構成主義的学習観とはヴィゴツキーによれば「知識は他者や文化との相互作用、実践を通じて獲得され、実践の中で意味づけ・再構成されるプロセスである」とされ、本案では討議やロールプレイングを通じて、知識が個人内に留まらず、相互作用の中で再構成される学習過程や効果を重視している。

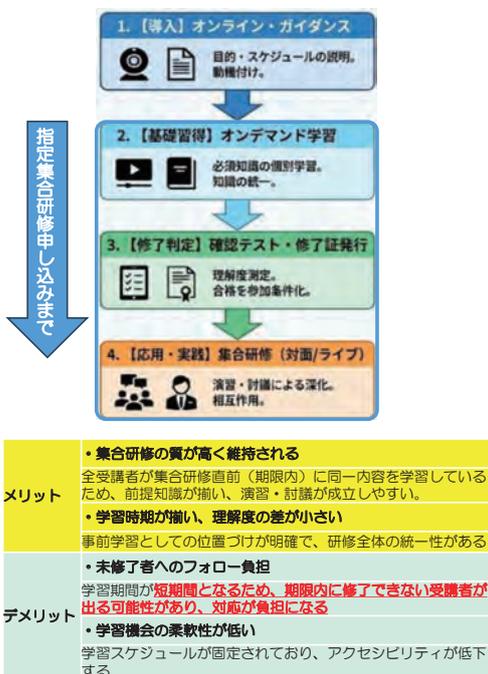
以上より、本フロー案は、複数の学習に関する理論や考え方に基づいて、実装可能なモデルとして設計しており、理論的な根拠に基づいた案として捉えることができる。

(3) ブレンド形態による特徴の比較

1) ブレンド型形態 2 案

本事業では、ブレンド型研修の形態として、①オンデマンド学習・集合（対面）研修セット型と、②オンデマンド学習フリー型の二つのモデルを想定し、それぞれの特徴および運用上の利点・課題を比較検討した（図 4-3-3-1）。

①オンデマンド学習・集合研修セット型
所定集合研修前の必須事前学習として設定
 ・所定の集合研修申込時に修了証の提出を義務付け



②オンデマンド学習フリー型
オンデマンド学習有効期間内にいつでも受講可能
 ・オンデマンド学習有効期限を長期に設定
 ・有効期限内に実施される集合研修に、オンデマンド学習修了証を提出し参加

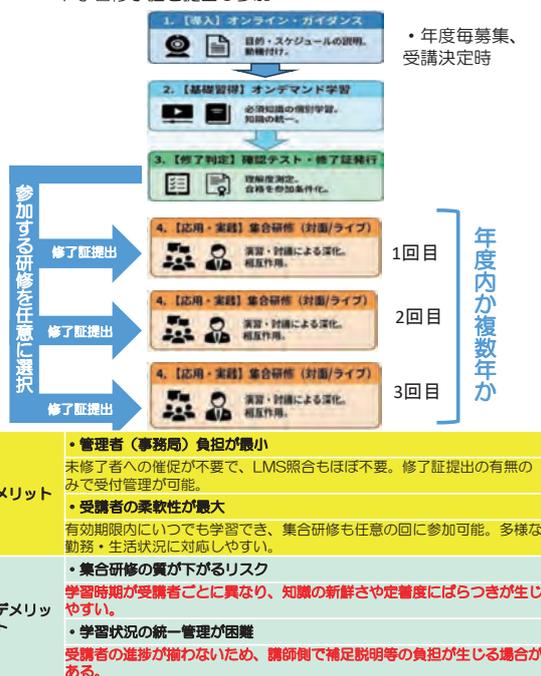


図 4-3-3-1 プレンド型研修形態 2 案の比較

(i) オンデマンド学習・集合（対面）研修セット型

i) 制度設計およびフローの特徴

本形態は、オンデマンド学習を所定の集合（対面）研修に参加するための必須学習として位置づけている。受講者は、指定された集合（対面）研修への申込時までオンデマンド学習を修了し、確認テストに合格した上で修了証を提出することが求められる。これにより、集合（対面）研修参加者全員が、同一内容を同一期間内に学習している状態が担保される。

研修フローは、導入（オンライン・ガイダンス）、基礎習得（オンデマンド学習）、修了判定（確認テスト・修了証発行）、応用・実践（集合（対面）研修）の四段階を一体的に構成し、指定された集合（対面）研修に至るまでが一つのパッケージとして運用される。

ii) メリット

本形態は、集合（対面）研修の質が維持される点がメリットであり、全受講者が集合（対面）研修前に同一内容を学習しているため、前提知識が揃いやすく、演習や討議の円滑な進行が保証される。また、学習時期が揃うことで、受講者間の理解度差が少なく、講師側の補足説明や再説明の負担が軽減される。さらに、オンデマンド学習が明確に「事前学習」として位置づけられるため、研修全体の統一性が高く、学習設

計の見通しが立てやすくなる点も利点となる。

iii) デメリット

一方で、指定された期間内にオンデマンド学習を修了できない受講者が一定数生じる可能性があり、そのフォロー対応が運用側の負担となることが予測される。また、学習スケジュールが固定されるため、受講者にとって学習機会の柔軟性が低下し、学習者の都合によって参加のハードルが高くなる可能性があり、アクセシビリティが低下する懸念がある。

(ii) オンデマンド学習フリー型

i) 制度設計およびフローの特徴

本形態は、オンデマンド学習の有効期限を長期に設定し、受講者が任意のタイミングで学習および集合（対面）研修に参加できる仕組みである。オンデマンド学習の修了証は、有効期間内であれば複数回の集合（対面）研修に参加する際の申込に使用可能であり、年度内あるいは複数年度内に複数回実施される集合（対面）研修への柔軟な参加を可能とする。このモデルでは、年度ごとに受講者を募集し、受講決定後にオンデマンド学習を開始させる一方で、集合（対面）研修への参加時期は受講者の裁量に委ねられる。

ii) メリット

本形態は、オンデマンド学習の運用管理と集合（対面）研修の運用管理を分け、オンデマンド学習の運用管理は自治体とは異なる管理団体に委ねることを前提とした場合、自治体等の管理者（事務局）側の運用負担が最小限に抑えられる点が利点である。自治体側では未修了者への督促が不要となり、LMSによる細かな進捗管理や報告作業は、オンデマンド学習の運用管理団体が管理するため、簡略化される。集合（対面）研修の運用管理を担当する自治体側等の管理者は修了証の有無のみを確認することで、参加管理が可能となる。また、受講者にとっては、学習および集合（対面）研修参加の自由度が高く、学習者の都合に応じた柔軟な受講が可能となり、複数回開催される集合（対面）研修を任意に選択して参加できる点は、大きな利点である。

iii) デメリット

一方で、本形態では、オンデマンド学習の時期が受講者ごとに異なるため、知識の新鮮さや定着度にばらつきが生じやすく、集合（対面）研修時の理解度に差があることから集合（対面）研修の質が低下するリスクが考えられる。

また、学習状況を一元的に把握・管理することが困難となり、受講者の進捗が把握しにくいいため、講師側が補足説明や再説明を行う必要が生じ、集合（対面）研修運営の負担が増大する負担がある。

以上の比較から、オンデマンド学習・集合（対面）研修セット型は、研修品質の確保と学習の統一性を重視する場合に適したモデルである一方、オンデマンド学習フリー型は、受講者の柔軟性と運用効率を重視する場合に有効なモデルであると整理できる。したがって、研修の目的、対象者規模、開催頻度、運用体制等を踏まえ、両モ

デルを使い分け、あるいは併用することが、今後のブレンド型研修設計において重要な検討課題であると考えられる。

2) 特徴の比較

ブレンド型研修の実装形態として想定される二つのモデル、「集合（対面）研修とオンデマンド学習を一体化し修了証提出を義務付けるセット型」と、「オンデマンド学習を随時受講可能とし、有効期限内の修了証提出をもって集合（対面）研修参加を可能とする随時学習型」について、運用上の特徴を多角的に検討し、比較した（表 4-3-3-2）。

表 4-3-3-2 ブレンド型研修 2 案の特徴比較

項目	①集合とのセット+修了証提出義務	②随時学習（有効期限設定）+修了証提出+集合任意
基本構造	オンデマンド学習に期限を設定し、集合研修直前の事前学習として実施。集合研修申込時または参加前に修了証提出を義務付ける。	オンデマンド学習は2年間いつでも受講可能。集合研修は複数回開催し、申込時に修了証提出を義務付ける。
集合研修の質	<ul style="list-style-type: none"> 全受講者が集合研修直前に同一内容を学習しているため、前提知識が揃い、演習・討議が成立しやすい。 事前学習としての位置づけが明確で、研修全体としての体感が生まれやすい。 集合研修直前に学習するため、記憶が新しく定着しやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> 低リスクあり 学習時期が受講者ごとに異なるため、知識の新鮮さや定着度にばらつきが生じやすい。 修了時期が分散し、学習状況が個人差に依存する。 事前学習の位置づけは弱く、集合研修との心理的・時間的な距離が生じやすい。 集合研修まで時間が空く場合、内容を忘れていた可能性がある。
受講者の柔軟性	低～中。学習期間が固定されており、繁忙期やシフト勤務者にとっては負担となる場合がある。	非常に高い。期間中いつでも学習・参加でき、勤務形態や生活状況に柔軟に対応可能。
駆け込み学習の発生	一定程度発生。期限直前の集中学習により、理解の質が低下する可能性がある。	発生しやすい。申込直前に学習をまとめて行うケースが多くなりやすい。
講師側の負担	受講者の前提理解が揃っているため、説明のばらつき対応が少なく、進行しやすい。	受講者の理解度に差があり、補足説明や再確認が必要になる場合がある。
事務局の運用負担	中程度 期限設定や募集管理、未修了者フォローが必要。	受講希望者募集とオンラインガイダンスの時期が困難。修了証の提出義務により、オンデマンド学習状況や学習状況の管理はほぼ不要。
未修了者対応	期限内に修了できない受講者が一定数発生する可能性があり、フォローが負担。	不要。修了証を提出した者のみが申込できるため、未修了者対応はほぼ発生しない。
大規模運用への適性	一定規模まで対応可能だが、期限設定・募集管理が必要。	全国規模・多数自治体を対象とした運用に適する。オンデマンド中央管理、集合研修は自治体管理の場合
LMS依存度	中。修了証発行機能は必須だが、進捗の管理が必要。	低。修了証発行が主用途であり、進捗管理機能への依存は最小限。
主なリスク	<ul style="list-style-type: none"> 期限未達者の発生と把握管理、フォロー オンデマンド学習期間が短期間 期限直前学習による質低下 	<ul style="list-style-type: none"> 集合研修の学習効果のばらつき
適する研修目的	集合研修の質・演習の深さを重視する研修、標準化を重視する研修。	学習機会の最大化、運用省力化、全国展開を重視する研修。オンデマンド管理は中央管理、集合研修は自治体管理

(i) 基本構造

セット型は、オンデマンド学習に明確な期限を設定し、集合（対面）研修直前の事前学習として位置づける構造となっており、集合（対面）研修への申込時または参加前までに修了証の提出を義務付けることで、学習と集合（対面）研修を一体的に管理する設計となっている。

これに対し随時学習型では、オンデマンド学習を長期間にわたり受講可能とし、複数回開催される集合（対面）研修のいずれにも、修了証を提出することで参加できる構造であり、学習と集合（対面）研修の時間的結合は弱く、参加時点で修了証の有無のみを確認する仕組みとなっている。

(ii) 集合（対面）研修の質

セット型では、全受講者が集合（対面）研修直前に同一内容を学習しているため、前提知識が揃いやすく、演習や討議が成立しやすい。事前学習としての位置づけが明確であり、研修全体としての一体感が生まれやすい点が特徴である。また、学習から集合（対面）研修までの時間が短いため、記憶が新しく、知識の定着が期待できる。

一方、随時学習型では、学習時期が受講者ごとに異なるため、知識の新鮮さや定着度にばらつきが生じやすい。修了時期が個人差に依存することから、集合（対面）研修時点での理解度にも差が生じ、研修の質が低下するリスクを内包している。事前学習としての心理的・時間的な近接性が弱く、集合（対面）研修までに学習内容を忘却している可能性も否定できない。

(iii) 受講者の柔軟性

セット型では、学習期間が固定されるため、受講者の柔軟性は低から中程度にとどまる。特に繁忙期やシフト勤務者にとっては、期限内の受講が負担となる場合がある。

これに対し随時学習型は、期間内であればいつでも学習および集合（対面）研修参加が可能であり、受講者の柔軟性は非常に高く、勤務形態や生活状況に応じて学習計画を立てることができ、受講機会の最大化につながる。

(iv) 駆け込み学習の発生

セット型では、期限設定により、一定程度の駆け込み学習が発生する可能性がある。特に期限直前に集中的に学習を行うことで、理解の質が低下する懸念がある。

随時学習型では、集合（対面）研修申込直前にまとめて学習を行うケースが増えやすく、駆け込み学習が発生しやすい構造である。学習時期が受講者任せとなるため、計画的な学習が促されにくい点が課題である。

(v) 講師側の負担

セット型では、受講者の前提理解が揃っているため、説明内容のばらつきが少なく、研修進行が比較的容易であり、講師側の負担は軽減される。

随時学習型では、受講者の理解度に差が生じやすく、補足説明や再確認が必要となる場面が増え、講師側の負担は相対的に大きくなる可能性がある。

(vi) 事務局の運用負担

セット型では、学習期限の設定、受講者募集管理、未修了者へのフォロー等、事務局の運用負担は中程度である。

随時学習型では、オンデマンド学習の運用管理は別の団体が担当する場合、修了証の提出有無のみを確認すればよく、オンデマンド学習状況の詳細な管理は不要であるため、事務局の運用負担は相対的に小さい。

(vii) 未修了者の対応

セット型では、期限内に修了できない受講者が一定数発生する可能性があり、個別フォローが必要となる。

随時学習型では、オンデマンド学習の運用管理は別の団体が担当する場合、修了証

を提出した者のみが集合（対面）研修に申し込めるため、未修了者対応は原則として不要である。

（viii）大規模運用への適性

セット型は、一定規模までの運用には対応可能であるが、期限管理や募集管理が必要となるため、規模拡大に伴い運用負担が増大する。

随時学習型は、全国規模や多数自治体を対象とした運用に適している。オンデマンド学習は中央管理、集合（対面）研修は自治体管理といった分業運用が可能であり、大規模展開に向いている。

（ix）LMS 依存度

セット型では、修了証発行機能に加え、進捗管理機能への依存度が中程度となる。

随時学習型では、集合（対面）研修の運用管理のみである場合は修了証発行が主目的となり、進捗管理機能への依存度は低いが、オンデマンド学習の運用管理を担当する団体ではフルスペックの機能が必要となる。

（x）主なリスク

セット型の主なリスクは、期限未達者の発生、短期間学習による質低下である。

随時学習型の主なリスクは、集合（対面）研修時の学習効果のばらつきである。

（xi）適する研修目的

セット型は、集合（対面）研修の質や演習の深さ、標準化を重視する研修に適している。

随時学習型は、学習機会の最大化、運用の省力化、全国展開を重視する研修に適しており、オンデマンド学習は中央管理、集合（対面）研修は自治体管理といった運用と親和性が高い。

以上の比較から、両案は研修の目的と運用条件に応じて選択すべき代替モデルであると整理できる。つまり研修の質を最優先する場合にはセット型が適しており、柔軟性と大規模展開を重視する場合には随時学習型が有効であると考えられる。

3) 今後の方向性

（i）基本的な考え方

ブレンド型研修の制度設計においては、研修の質の確保と全国的な普及・持続可能な運用の両立が政策上の主要課題となる。本事業で比較した二つの研修形態（集合（対面）研修とオンデマンド学習のセット型、オンデマンド学習随時型）は、それぞれ異なる目的に対して有効性を有しており、単一モデルを一律に適用することは必ずしも合理的ではない。したがって、研修の性質や対象、実施主体の運用体制を踏まえ、目的別に推奨モデルを明示的に使い分けることが重要である。

（ii）集合（対面）研修の質を最優先する研修に対する推奨モデル

集合（対面）研修において、演習や討議、ロールプレイング等の対話的・実践的学習の質を重視する研修については、オンデマンド学習・集合（対面）研修セット型のモデルが推奨される。

本モデルでは、オンデマンド学習を集合（対面）研修の必須学習として明確に位置

づけ、全受講者が集合（対面）研修直前に同一内容を学習している状態を担保することが可能であり、前提知識のばらつきが抑制され、集合（対面）研修における学習の深度と一体感が確保される。特に、以下のような研修目的において本モデルは有効であると考えられる。

- ・ 演習・討議の成立を前提とする専門性の高い研修
- ・ 研修内容の標準化や修了水準の均質化が求められる研修
- ・ 講師による高度なファシリテーションを必要とする研修

一方で、学習期限管理や未修了者へのフォローといった運用負担が生じるため、実施規模が限定的であり、事務局体制が一定程度確保されている研修に適したモデルであると位置づけられる。

（iii）受講機会の最大化と全国展開を重視する研修に対する推奨モデル

一方、受講機会の最大化、運用の省力化、全国規模での安定的展開を重視する研修については、オンデマンド学習随時型のモデルが推奨される。

本モデルでは、オンデマンド学習の有効期限を長期に設定し、受講者が任意のタイミングで学習および集合（対面）研修に参加できる仕組みであり、修了証の提出を集合（対面）研修参加の条件とすることで、最低限の学習履歴を担保しつつ、詳細な進捗管理を不要とする点に特徴がある。本モデルは、以下のような目的と高い親和性を有している。

- ・ 勤務形態や生活状況が多様な受講者層への対応
- ・ 複数回集合（対面）研修を実施する研修制度
- ・ 全国の多数自治体を対象とした大規模研修事業

特に、オンデマンド学習は国・中央機関が一元的に管理し、集合（対面）研修は自治体等が主体的に実施する分担運用が可能であり、行政コストの抑制と普及促進の両立が期待できる。ただし、集合（対面）研修における理解度のばらつきが生じやすいため、講師向けの補足教材の準備など、質確保のための補完策を併用することが望ましい。

（4）オンデマンド学習システムに必要な LMS（Learning Management System）の標準仕様

1) 学習者の課題を解消する LMS 仕様

オンデマンド学習を含むブレンド型研修において学習者が直面しやすい「課題・不安」を整理し、それらに対して LMS が提供すべき「対応仕様・機能」を検討した。図は学習者の認知・行動上の問題（不安、つまずき、行動遅延）に対応する、LMS による解決策（具体機能）を整理した（図 4-3-4-1）。

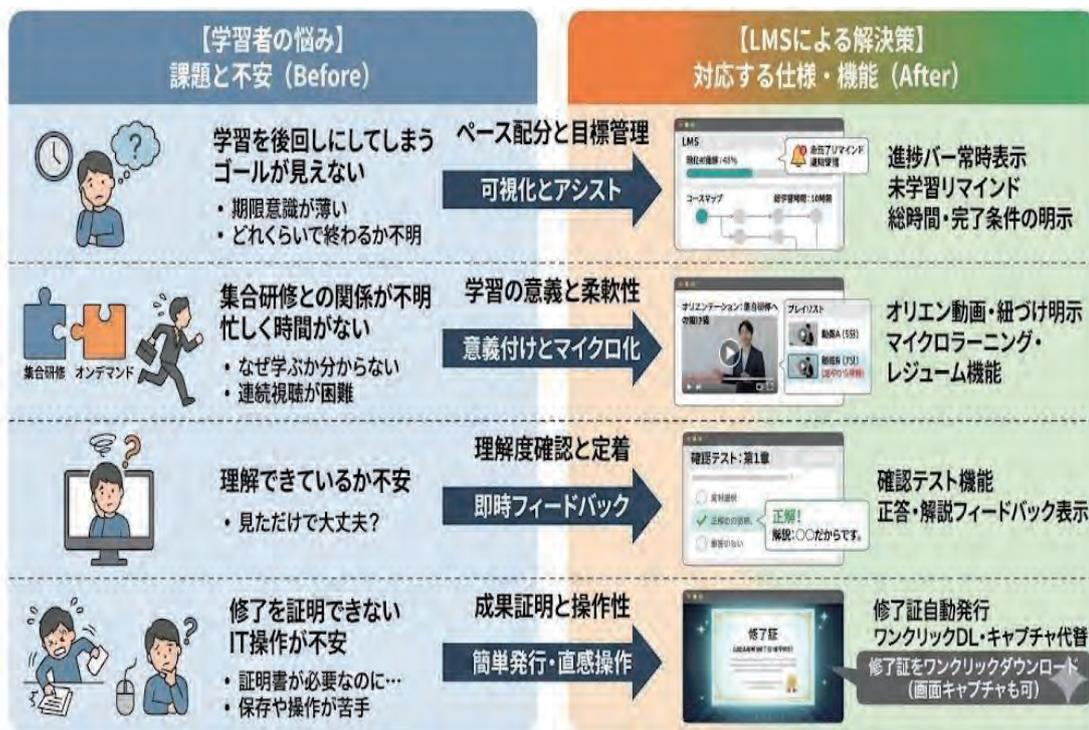


図 4-3-4-1 学習上の課題に対応する LMS 仕様
 (*イラストは筆者が原案を作成し Gemini3 Flash を使用し加工・編集した, 2025.12.19)

(i) 学習を後回しにしてしまう／ゴールが見えない課題に対する LMS 仕様

i) 学習者の課題・不安

学習者は、オンデマンド学習において「いつまでに何をどの程度進めればよいか」が把握できない場合、学習を先送りしやすい。学習者は「ゴールが見えない」「期限意識が薄い」「どれくらいで終わるか不明」といった課題を抱えやすく、これは学習計画の不在、見通しの欠如、進捗の不可視性に起因する行動遅延であり、未受講・未修了の主要要因となり得る。

ii) LMS による解決策

この課題に対して、LMS では「ペース配分と目標管理」を実現する仕様を備える必要があり、具体的には

- ・進捗バーの常時表示によって学習の到達度を一目で把握できるようにし、学習の見通しを与える。
- ・未学習リマインド機能によって未着手・停滞者に対して通知を行い、先送り行動を抑制する。
- ・総時間・完了条件を明示することで必要学習時間、必須視聴範囲、修了条件（テスト条件等）を可視化し、学習負担の不確実性を低減する。

等の機能によって課題が解消されるが、重要な点は、単に情報を提示するだけでなく、学習者が「次に何をすればよいか」を理解できるよう、行動に直結する形で提

示することである。

(ii) 集合（対面）研修との関係が不明／忙しくて時間がない課題に対する LMS 仕様

i) 学習者の課題・不安

学習者は、オンデマンド学習と集合（対面）研修との接続が理解できない場合、「なぜ学ぶ必要があるのか分からない」「時間がない」「連続視聴が困難」といった状態に陥る。これは学習の意義（目的→活動→成果の連鎖）が十分に納得されていないことや、学習がまとまった時間を前提として設計されていることにより生じる課題である。

ii) LMS による解決策

この課題には、「学習の意義と柔軟性」を高める仕様が必要であり、「意義付けとマイクロ化」に関する機能として整理される。具体的な機能は

- ・ オリエン動画・紐づけを明示することでオンデマンド学習の学習内容が集合（対面）研修の演習・討議でどう活用されるかを事前に示し、学習の意味を理解可能にする。
- ・ マイクロラーニング化することで、短時間で完結する単元（小課題）に分割し、忙しい学習者でも断続的に学べるようにする。
- ・ レジューム機能を設定することで、途中停止後に続きから再開できるようにし、連続視聴が困難な学習者の負担を下げる。

等の機能によって課題が解消されるが、「時間の制約」と「意味づけの不足」という二つの阻害要因を同時に扱っている点が重要であり、学習を分割可能にしつつ、集合（対面）研修への接続を明示することで、学習継続と参加意欲の双方を補強する仕様としている。

(iii) 理解できているか不安等の課題に対する LMS 仕様

i) 学習者の課題・不安

オンデマンド学習では「視聴＝理解」ではないため、学習者は「見ただけで大丈夫か」という不安を抱えやすく、理解の自己評価ができない場合、学習効果の実感が得られず、学習の継続や自信形成が阻害される。

ii) LMS による解決策

この課題に対しては、「理解度確認と定着」を支える仕様が必要であり、「即時フィードバック」として、以下の機能が重要である。

- ・ 確認テスト機能によって、学習直後に理解度を測定し、知識の整理と想起を促す。
- ・ 正答・解説フィードバックを表示することで、正誤のみで終わらせず、なぜ誤りなのか、何が根拠かを示し、理解の修正と定着を促進する。

等の機能によって課題を解決するが、ここでの設計思想は、学習者の不安を「測定とフィードバック」により解消する点であり、学習者は到達状況を把握でき、次の学習行動（復習、再視聴、追加学習）へ接続しやすくなる。

(iv) 修了を証明できない／IT 操作が不安等の課題に対する LMS 仕様

i) 学習者の課題・不安

研修制度では修了の証明が求められるが、学習者側には「証明書が必要なのに取得・

保存が難しい」「操作が苦手不安」といった課題が生じやすく学習内容の理解とは別に、手続き上の操作負荷が原因で未完了扱いになるリスクを生み、受講アクセシビリティの低下につながるリスクがある。

ii) LMSによる解決策

これらの課題に対し「成果証明と操作性」を確保する仕様を備える必要があり、「簡単発行・直感操作」に関する機能として具体的には

- ・ 修了証の自動発行機能を設け、テスト合格等の条件達成と同時に修了証を自動生成し、手続きを簡略化する。
- ・ ワンクリックでダウンロードできる機能を設定し、取得・保存の操作を最小化し、IT不安層でも確実に証明書を手入できるようにする。
- ・ キャプチャ機能の設定によってダウンロードが困難な場合でも画面提示・保存など代替手段を用意し、取りこぼしを防止する。

等の機能によって課題を解決することが可能であるが、これらの機能は運用上も重要であり、証明書取得の容易性は受講者の利便性だけでなく、事務局の問合せ対応や例外処理の削減にも直結している。

以上、LMSの仕様を設計する際の重要な考え方として学習上の障壁を「学習者の心理・行動の問題」として捉え、それに対してLMSを単なる配信基盤ではなく、学習行動を設計・支援する仕組み（行動設計のインフラ）として位置づけることが必要である。すなわち、①見通し（可視化）、②意味づけと柔軟性（継続可能性）、③理解確認（定着）、④成果証明（手続きの確実性）を、仕様として一貫して実装することで、オンデマンド学習の離脱・停滞・不安・手続き不全を体系的に低減する設計が必要と考えられる。

2) 運用主体の課題を解消するLMS仕様

ブレンド型研修（オンデマンド学習＋集合（対面）研修）を実装・運用する際に、運用者（事務局・研修実施主体）が直面する「課題と負担」を整理し、それらを軽減するためにLMSが備えるべき「自動化・効率化機能」を検討し、整理した。図は、運用上の課題に対応したLMSの具体的仕様・機能を整理した（図4-3-4-2）。

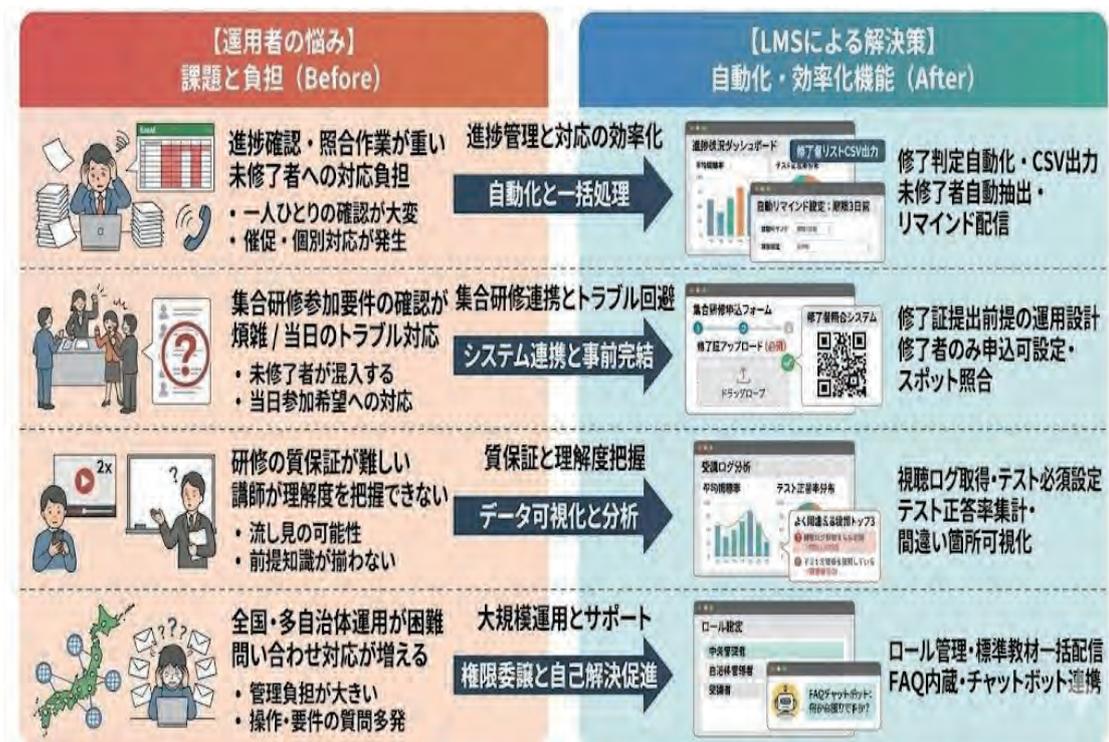


図 4-3-4-2 運用上の課題に対応する LMS 仕様
 (*イラストは筆者が原案を作成し Gemini3 Flash を使用し加工・編集した, 2025.12.19)

(i) 進捗確認・照合作業が重い／未修了者対応が負担

i) 運用者の課題

オンデマンド学習を含む研修運用では、受講者の進捗を確認し、修了状況を照合する作業が膨大になりやすい。特に、未修了者の抽出、個別の督促、例外対応（受講環境不備、期限延長依頼等）が発生すると、事務局業務が増加し負担が急増する

ii) LMS による解決策

この課題に対する解決策は、進捗管理と対応の効率化であり、具体的には「自動化と一括処理」である。

進捗可視化と未修了者対応を自動化するため、以下の機能を提供する必要がある。

- ・修了判定の自動化: 視聴条件・テスト合格等に基づき、修了・未修了を自動判定する。
- ・CSV 出力: 修了者リスト、未修了者リスト、進捗状況を CSV で出力し、自治体・実施主体の管理帳票に連結可能とする。
- ・未修了者の自動抽出とリマインド配信: 未着手・停滞者を条件抽出し、定型文による督促を自動配信する。

これらの機能により、個別確認と督促の反復作業が削減され、事務局は例外対応や改善業務に資源を振り向けられる運用構造となる。

(iii) 集合（対面）研修参加要件の確認が煩雑／当日のトラブル対応が発生

i) 運用者の課題

集合（対面）研修では、参加要件（オンデマンド学習修了証提出等）の確認が煩雑になりやすく、当日に未修了者が混入する、当日参加希望への対応が迫られるといったトラブルが発生する。この問題は、研修の公正性を損なうだけでなく、受付業務の混乱や講師・運営の負担増に直結する。

ii) LMS による解決策

この課題に対する解決策としては、集合（対面）研修との連携とトラブル回避であり、「システム連携と事前完結」を可能とする機能が必要である。すなわち、当日処理を減らし、事前の段階で参加可否を確定させる設計となる。LMS または申込システムとの連携により、参加要件確認を自動化・簡素化することが求められる。

具体的には

- ・ 修了証提出前提の運用設計：集合（対面）研修申込時点で修了証の提出（または修了状態）を前提条件とする。
- ・ 修了者のみ申込可能設定：修了フラグに基づき、申込フォーム側で申込可否を制御する。
- ・ スポット照合：QR コード等を活用し、当日の受付時に修了状況を迅速に照合できる仕組みを用意する。

これらの機能により、未修了者の混入防止、当日混乱の抑制、受付業務の平準化が可能となり、運用としては「事前に確定した名簿で運営する」状態を作ることが必要である。

(iv) 研修の質保証が難しい／講師が理解度を把握できない

i) 運用者の課題

オンデマンド学習では「視聴＝理解」とは限らず、流し見が発生し得る可能性が高い。また、集合（対面）研修において講師が受講者の事前理解度を把握できない場合、研修の進行が理解度の低い層に引きずられる、あるいは理解度差が放置される等、質保証が難しくなることが予測される。

ii) LMS による解決策

解決策としては、質保証と理解度把握に関する機能が必要であり、「データ可視化と分析」の機能が重要となる。LMS は、学習ログとテスト結果を基に、理解度を推定・可視化する機能を提供する必要がある。

具体的な機能としては、

- ・ 視聴ログ取得：視聴時間、視聴完了率、再生操作等のログを取得する。
- ・ テスト必須設定：一定の理解確認（確認テスト）を必須化し、視聴のみでの修了を避ける。
- ・ テスト正答率集計：設問別・受講者別の正答率を集計し、到達度を把握する。
- ・ 間違い箇所の可視化：誤答が集中する設問や領域を可視化し、教材改善や集合（対面）研修での重点説明に反映する。

これらの機能により、講師は集合（対面）研修前に受講者の弱点傾向を把握し、研

修設計を調整でき、さらに、運用者はコンテンツ改善の根拠データを継続的に得ることが可能となる。

(v) 全国・多自治体運用が困難／問合せ対応が増える

i) 運用者の課題

研修を全国展開し、多数自治体が関与する運用形態では、管理負担が増大し、操作方法や要件に関する質問が多発する。結果として、中央・事務局への問合せが集中し、運用の持続可能性が損なわれる。

ii) LMS による解決策

課題解決の方向性は、大規模運用とサポートであり、「権限委譲と自己解決促進」の機能が必要となる。すなわち、中央集権的に処理するのではなく、自治体・現場で完結できる運用設計を支える機能が必要であり、LMS が提供すべき機能は、運用の分散とサポート機能となる。

具体的な機能としては

- ・ルール管理：自治体担当者、講師、事務局等の役割に応じた権限設定を行い、現場で必要な作業を自己完結させる。
- ・標準教材の一括配信：中央で標準教材を配布し、自治体側での運用を平準化する。
- ・FAQ 内蔵：頻出質問をシステム内に格納し、問合せを自己解決に誘導する。
- ・チャットボット連携：FAQ 検索を補助し、操作・要件の問合せを一次的に吸収する。

これらの機能により、問合せ対応の集中を緩和し、全国規模での運用を持続可能とする体制が構築される。

以上、運用者の課題解決に必要な LMS 仕様は、単なる「受講管理ツール」ではなく、研修運用の業務プロセスを再設計し、個別対応を最小化しつつ質保証を担保するための基盤となることが必要であり、具体的には、①進捗・督促の自動化、②参加要件確認の事前完結、③学習ログとテストに基づく質保証、④権限委譲と自己解決支援による大規模運用の成立、という点が相互補完的に機能する構造が望ましい。

3) 標準的な LMS 仕様

将来的なオンデマンド学習システムの開発および運用に向け、受講者の利便性向上、学習の質保証、および事務局の運用負荷軽減を可能とする効果的なオンデマンド学習に必要な学習管理システム（LMS）の仕様案について、研修のフェーズ（受講前から運用・報告、セキュリティに至るまで）別の標準仕様案を検討した（表 4-3-4-3、表 4-3-4-4）。

表 4-3-4-3 オンデマンド学習に必要な LMS 仕様案

研修フェーズ	区分	仕様項目	仕様内容 (要件)	研修運用上の目的・詳細説明
① 受講前・申込前	受講者管理	受講者登録・認証	受講者ごとにIDを発行し、ログイン認証を行う。パスワード再発行、初回ログイン案内を含む。	誰が学習し、修了したかを一意に特定するための前提条件。修了証・学習ログ・集合研修申込との正確な紐づけを可能にする。
	権限管理	ロール (権限) 管理	受講者・講師・事務局 (管理者) ごとに閲覧・編集・出力権限を設定できること。	個人情報・学習結果を適切に管理し、事務局の誤操作や情報漏えいを防止するため。
② オンデマンド学習	教材配信	動画・教材配信	動画 (ストリーミング) および資料 (PDF 等) をモジュール単位で配信でき、差替え・更新が可能であること。	オンデマンド学習の中核機能。制度改正や内容更新に柔軟に対応するため。
		レジューム (途中再開) 機能	視聴途中で中断しても、次回ログイン時に続きから再生できること。	多忙な受講者でも分割学習を可能とし、学習離脱を防止する。
	学習制御	学習順序・前提条件設定	指定した教材を修了しなければ次の教材に進めない制御を設定できること。	集合研修に必要な前提知識の抜け漏れを防止し、最低限の学習水準を担保する。
	学習ログ	視聴ログ取得	視聴時間、視聴率、再生日時、再視聴回数等を受講者単位で記録すること。	修了判定の根拠および『見ただけ』を防ぐ質保証のエビデンスとして必要。
	学習支援	個人学習計画設定	受講者が修了日を設定すると推奨スケジュールを自動生成し変更可能	計画的受講を促進するため
		進捗可視化 (自己)	進捗率・未学習項目・遅延状況をダッシュボード表示	自己管理と継続学習を促進するため
		進捗可視化 (他者)	小グループ単位で進捗を匿名表示	共同調整による学習意欲向上
	学習設計	モジュール締切設定	単元ごとに締切設定と遅延時自動通知	先送り防止と集合研修接続の確保
		コースロードマップ表示	科目構成・順序・集合研修との関係を表示	学習意義の理解と動機づけ
	学習評価	学習目標連動評価	テスト問題を学習目標と紐付け管理	理解度の項目別把握
		弱点フィードバック	結果に応じ復習教材を自動提示	個別最適学習の実現
課題	課題提出・添削	レポート提出とコメント返却	形成的評価の実施	
連携	外部教材規格対応	SCORM/xAPI対応	教材拡張と互換性確保	

表 4-3-4-4 オンデマンド学習に必要な LMS 仕様案

研修フェーズ	区分	仕様項目	仕様内容 (要件)	研修運用上の目的・詳細説明
③ 理解度確認	学習評価	確認テスト (小テスト)	択一・複数選択式のテストを作成でき、合格基準や再受験条件を設定できること。	オンデマンド学習における理解度を可視化し、集合研修の前提を揃えるため。
		テスト結果記録・管理	得点、可否、受験回数、受験日時を自動記録し一覧化できること。	修了判定の客観性を担保し、講師・事務局が理解度傾向を把握するため。
	学習分析	学習分析ダッシュボード	視聴時間・再視聴・正答率等の分析表示	指導改善への活用
④ 修了判定・証明	修了管理	修了判定ロジック (自動)	視聴完了およびテスト合格等の条件を満たした場合に自動で修了判定すること。	事務局による手作業判定を不要とし、大規模運用でも安定した運用を可能にする。
		修了証自動発行	修了判定後にPDF形式の修了証を自動発行し受講者がダウンロードできること。	集合研修参加要件として活用し、事務局の照合作業を削減する中核機能。
		修了日・修了番号管理	修了日および一意の修了番号を保持し、検索・確認できること。	修了証の真正性確認や有効期間 (2年間等) 管理の根拠とするため。
⑤ 集合研修前	通知	自動リマインド通知	未修了者、期限接近者、申込前未修了者に自動で通知を送信できること。	未修了を未然に防ぎ、人的フォローを最小限に抑える。
	支援	個別支援メッセージ	対象者別にメッセージ送信し履歴保存	継続的指導支援
	コミュニケーション	フォーラム・質疑	掲示板・Q&A機能	交流促進と疑問解消
⑥ 運用・報告	出力	受講・修了状況一覧表示	受講者・未修了者・修了者の一覧を画面で即時確認できること。	問い合わせ対応や研修運営判断を迅速に行うため。
		CSVエクスポート	受講者名簿、修了者一覧、テスト結果等をCSV形式で出力できること。	自治体での名簿管理、集合研修受付、報告書作成に不可欠。
	管理分析	進捗アラート	未受講・低活動者を自動抽出通知	受講脱落防止
	KPI管理	受講率・完了率等の統計表示	研修効果評価	
⑦ セキュリティ・監査	セキュリティ	アクセス制御	権限に応じた閲覧制限、URL直打ち防止、ログアウト制御を行うこと。	公的研修として個人情報を適切に保護するため。
	監査	操作ログ (監査ログ)	管理者による操作履歴 (修了修正、出力等) を記録すること。	監査対応およびトラブル発生時の検証を可能にする。
	権限	多層権限設定	国・自治体・講師等の閲覧権限分離	情報管理の適正化

(i) 受講前・申込前フェーズ

本人の担保と情報管理の基盤構築を目的とする段階であり、後続の学習履歴や修了証の真正性を保証する条件となる。

受講者登録・認証機能では、受講者ごとに一意のIDを発行し、ログイン認証によって学習主体を特定できる仕組みを整備する必要がある。これにより、誰が学習し修了したのかが明確に証明可能となり、パスワード再発行や初回ログイン案内を提供し、現場職員でも支障なく利用できる環境を整えることが求められる。また、修了証発行や学習ログとの紐付けを確実にを行うため、登録情報の一貫性が維持される設計とすることが重要である。

ロール（権限）管理機能では、受講者、講師、事務局管理者等の立場ごとに閲覧・編集・出力権限を区別して設定できる必要がある。これにより個人情報および学習結果を適切に管理し、誤操作や情報漏えいを防止でき、特に自治体・研修実施機関・講師の三層構造を想定し、閲覧範囲を段階的に制御できる設計が望ましい。

(ii) オンデマンド学習フェーズ

実際の学習成立と継続を支える中核機能であり、教材配信、学習制御、進捗管理、評価準備の役割を担う。

動画・教材配信機能では、動画および資料をモジュール単位で配信でき、改定や内容更新に応じて簡易に更新を可能とする必要がある。中心となる機能であり、受講者が時間や場所に制約されず学習できる環境を保証する役割を持つ。さらに複数回の改訂を前提とし、旧版教材との混在が起きない管理が必要となる。

レジューム機能は、視聴途中で離脱した場合でも次回ログイン時に続きから再開できる仕組みであり、分割学習を可能にすることで学習離脱を防止する機能である。特に業務の合間に受講する現場職員にとって必須の機能である。

学習順序および前提条件設定機能では、指定教材を修了しなければ次の教材に進めない制御を可能とする。これにより集合（対面）研修に必要な基礎知識の欠落を防ぎ、受講者間の理解水準を一定に保つことができる。

視聴ログ取得機能は、視聴時間、視聴率、再生日時、再視聴回数等を記録するものであり、修了判定の根拠となるエビデンスを形成する。単に閲覧しただけの受講を防ぎ、学習の実質性を担保する役割を持つ。

個人学習計画設定機能では、受講者が修了目標を設定すると推奨スケジュールが自動生成され、計画的受講を促進することで自己管理を支援し、かつ未修了者の発生を抑制する効果が期待される。

進捗可視化機能では、学習者に対して進捗率や未学習項目を表示するとともに、小グループ単位で匿名化された進捗比較ができるようになり、自己管理と共同調整の双方を促し、学習継続性を高める。

モジュール締切設定機能は、単元ごとに期限を設け自動通知を行うことで学習の遅延を防止し、集合（対面）研修への接続を確保する役割を担っている。コースロードマッ

ブ表示は科目構造と集合（対面）研修との関係を示し、学習意義の理解と動機づけに寄与する。

学習目標連動評価では、テスト問題と学習目標を紐づけて理解度を把握し、結果に応じて復習教材を提示することで個別最適学習を可能とする。弱点フィードバック機能は理解の偏りを是正する役割がある。

課題提出・添削機能は、レポート提出とコメント返却を通じて思考過程の評価を行う仕組みであり、知識確認にとどまらない学習成果の把握を可能とする。

外部教材規格対応機能は SCORM や xAPI に対応し、教材拡張と将来的なシステム連携を保証するものである。これにより長期的な運用持続性を確保できる。

（iii）理解度確認フェーズ

学習到達度を客観的に可視化し、集合（対面）研修の前提条件を整える段階である。

確認テスト機能では択一式・複数選択式問題を作成し、合格基準や再受験条件を設定する。これにより理解度のばらつきを把握し、集合（対面）研修の学習水準を揃えることが可能となる。

テスト結果記録機能は得点・合否・受験回数を自動保存し、理解度傾向の把握と修了判定の根拠を提供する。

学習分析ダッシュボードでは視聴時間や正答率を可視化し、講師や事務局が指導改善に活用できる環境を整える。単なる記録ではなく、教育改善のための分析データとして機能することが重要である。

（iv）修了判定・証明フェーズ

修了の客観性と証明の真正性を確保する段階となる。

修了判定ロジックでは、視聴完了・テスト合格・課題提出の複合条件を満たした場合に自動判定を行う。これにより事務局の作業を省力化し、大規模運用でも安定した判定を可能にする。

修了証自動発行機能は、判定後に PDF 形式の修了証を発行しダウンロード可能とする。修了日・修了番号管理は真正性確認の基礎データとなり、有効期限管理と照合する際の根拠となる。

（v）集合（対面）研修前フェーズ

集合（対面）研修に円滑に連動するための受講者支援を目的とする。

自動リマインド通知は未修了者や期限接近者へ通知を行い、人的フォローを最小限に抑える。

個別支援メッセージ機能は対象者ごとの支援履歴を蓄積し、継続的な指導を可能とする。

フォーラム・Q&A 機能は受講者間の交流と疑問解消を促進し、理解促進と不安軽減の役割を担う。

（vi）運用・報告フェーズ

運用管理と研修評価を実施する段階である。

受講・修了状況の一覧表示は問合せ対応や運営判断を迅速化し、CSV 出力機能は自治体報告や名簿管理に不可欠である。

進捗アラート機能は未受講者を自動検出し離脱防止に有用であり、KPI 管理では受講率・完了率を統計表示し、研修効果評価の基礎データを提供する。

(vii) セキュリティ・監査フェーズ

公的研修としての信頼性を担保する段階となる。

アクセス制御では権限に応じた閲覧制限、URL 直打ち防止、強制ログアウト等を実施し個人情報を保護する。

操作ログ（監査ログ）は管理者の修正・出力操作を記録し、トラブル発生時の検証を可能とする。多層権限の設定により国・自治体・講師の閲覧範囲を分離し、適正な情報管理を実現する。

以上、これらの LMS 機能によってオンデマンド学習の質的向上と運用業務の高度な自動化が期待でき、各機能の連携によって、統合的な管理・運用による効率的な研修運営が促進される。

(5) 標準的なブレンド型研修の全体フロー

本研修は、事前学習としてのオンデマンド学習と、集合（対面）研修による応用・実践学習を組み合わせたブレンド型研修として構成されている。学習者の主体的・継続的な学びを支援すると同時に、運営側の管理負担を最小化し、かつ研修の公正性・信頼性を確保することを目的として、LMS（Learning Management System）を中核に据えた運用モデルを採用している。申込から修了に至るまでの一連の流れを、「事前学習段階」と「集合（対面）研修段階」に区分し、それぞれについて学習者・運用者・システムの役割を検討し、整理した（図 4-3-5-1）。

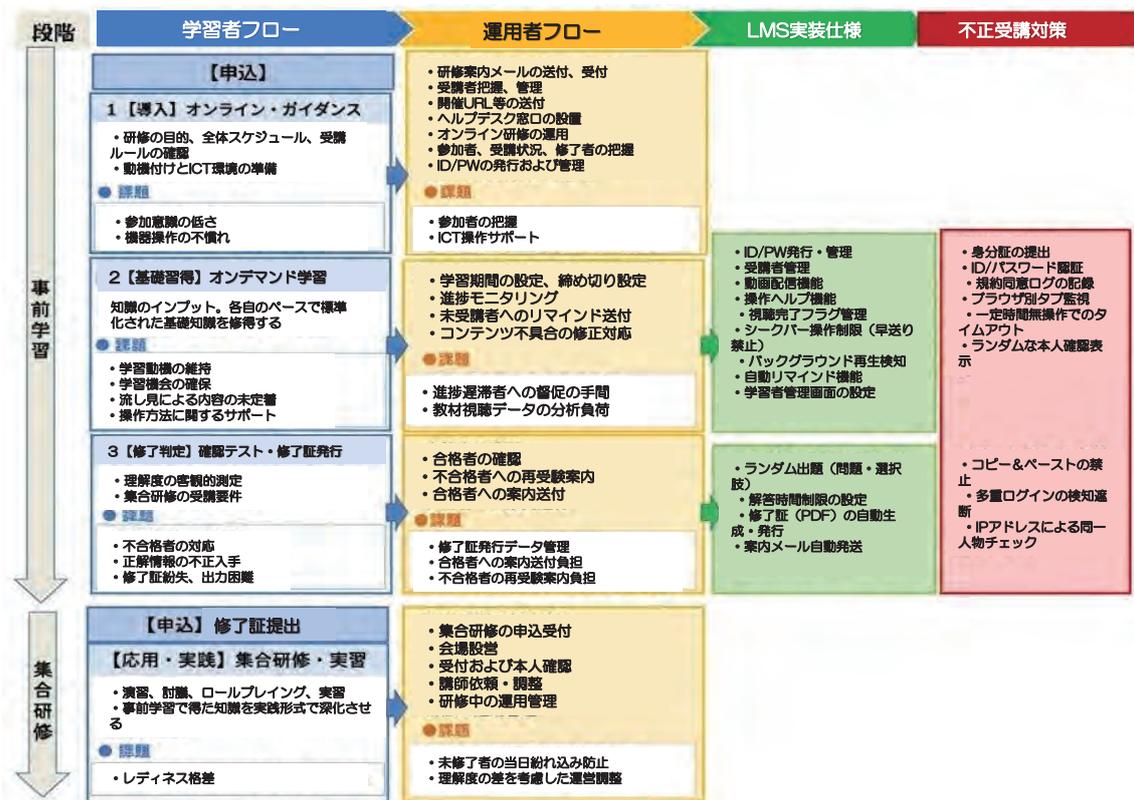


図 4-3-5-1 ブレンド型研修のフロー全体図

1) 事前学習段階

(i) 【導入】 オンライン・ガイダンス

i) 学習者

研修申込後、学習者はオンライン・ガイダンスを受講する。ここでは、研修の目的、全体スケジュール、修了要件、受講上のルール等を確認するとともに、オンデマンド学習に必要な ICT 環境の準備を行う。

この段階では、参加意識の低さや機器操作への不慣れが課題として想定される。

ii) 運用者

運用者は、研修案内メールの送付および受付業務を行い、受講者情報を把握・管理する。また、開催案内や各種連絡の配信、ヘルプデスク窓口の設置、オンライン研修全体の運用設計を担う。さらに、参加者の受講状況や修了者の把握、ID・パスワードの発行および管理を行い、ICT 操作に不慣れな受講者へのサポート体制を整備する。

(ii) 【基礎習得】 オンデマンド学習

i) 学習者

学習者は、各自のペースでオンデマンド学習教材を視聴し、基礎的・標準化された知識の習得を行う。

この段階では、学習動機の維持、学習機会の確保、流し見による内容の未定着、操

作方法に関する問合せ等が課題として生じ得る。

ii) 運用者

運用者は、学習期間および締切日の設定、進捗状況のモニタリング、未受講者へのリマインド送付を行う。

また、コンテンツ不具合への対応、進捗遅滞者への督促の手間、教材視聴データの分析負荷といった運用上の課題に対応する必要がある。

iii) LMS 実装仕様

LMS 上では、ID・パスワードの発行・管理、受講者管理、動画配信機能、操作ヘルプ機能、視聴完了フラグ管理、シークバー操作制限（早送り防止）、バックグラウンド再生検知、自動リマインド機能、学習者管理画面の設定等を実装する。

(iii) 【修了判定】 確認テスト・修了証発行

i) 学習者

オンデマンド学習終了後、学習者は理解度を客観的に測定するための確認テストを受験する。合格者は修了証を取得し、集合（対面）研修への参加要件を満たす。一方、不合格者への対応や、正解情報の不正入手、修了証の紛失等が課題として想定される。

ii) 運用者

運用者は、合格者の確認、不合格者への再受験案内および個別連絡、修了証発行データの管理を行う。

この段階では、案内送付や再受験対応に係る運用負担が生じる。

iii) LMS 実装仕様

LMS は、ランダム出題（問題・選択肢）、解答時間制限、修了証（PDF）の自動生成・発行、案内メールの自動送信機能を実装する。

2) 集合（対面）研修段階

(i) 【申込】 修了証提出

オンデマンド学習修了者は、修了証を提出した上で集合（対面）研修に申し込む。これにより、基礎知識を修得した者のみが集合（対面）研修に参加する仕組みを担保する。

(ii) 【応用・実践】 集合（対面）研修・実習

i) 学習者

集合（対面）研修では、演習、討議、ロールプレイング、実習等を通じて、事前学習で得た知識を実践的に深化させる。レディネスの格差が課題として想定される。

ii) 運用者

運用者は、集合（対面）研修の申込受付、会場設営、受付および本人確認、講師依頼・調整、研修当日の運営管理を担う。未修了者の当日紛れ込み防止や、理解度の差を考慮した運営調整が重要な運用課題となる。

3) 不正受講対策の全体設計

本研修では、研修の信頼性確保のため、不正受講対策を体系的に実装している。具体

的には、本人確認書類の提出、ID・パスワード認証、規約同意ログの記録、ブラウザ別タブ監視、一定時間操作停止時のタイムアウト、ランダムな本人確認表示、コピー & ペーストの禁止、多重ログインの検知遮断、IP アドレスによる同一人物チェック等を実施する。これらの対策により、学習の真正性と修了認定の公正性を担保している。

以上のように、本ブレンド型研修は、学習者の学習体験、運用者の実務、LMSの機能実装、不正受講対策を一体的に設計することで成立している。本モデルは、質の高い学習成果を確保しつつ、大規模研修の効率的・安定的運用を可能とする実装モデルであると位置づけられる。

(6) 効果的な学習教材の標準要件

1) 推奨される教材の構成要件

本表では、オンデマンド学習を単なる「事前視聴」や「動画配信」にとどめず、集合（対面）研修と一体となって学習成果を生み出すための標準的教材設計要件を整理した（表 4-3-6-1）。

表 4-3-6-1 オンデマンド学習教材に必要な基本要件

要件項目	条件・要件		意図
I. 基本設計・設計思想	学習者中心設計	学習者を「多忙な実務者」と想定する	長時間連続視聴や専門用語前提の構成は離脱を招くため、短時間・具体・実務直結型を前提とする
	メリルの第一原理	学習は「現実の課題解決」を中心に設計する	理論先行ではなく、事例→判断→解説→振り返りの循環設計を必須とする
II. ストーリー設計	学び意義の提示	冒頭で「なぜ学ぶか」を明示	意義が不明確な教材は離脱率が高い
	事例起点構成	冒頭は必ず具体的事例から開始	抽象説明から入ると関心が薄れ学習意欲が低下する
	事例の質	判断に迷う・葛藤のある事例	正解が一目で分かる事例は学習効果が低い
	構成の基本型	事例提示→問い→解説→適用→まとめ	メリルの第一原理を満たす基本構成
	理論の扱い	事例の後に最小限で提示	理論は「なぜそう考えるか」を補足する位置づけとする
	集合研修との接続	集合研修との関係を明示	オンデマンドが「単なる動画視聴」にならないようにする
	達成感	小さな理解の積み重ね	長時間一括より、短時間達成を重ねる設計
	内容妥当性	現場実態との整合確認	理想論・非現実的対応になっていないか
III. 映像・表現	倫理配慮	尊厳・偏見への配慮	人物像の固定化・ラベリングを避ける
	映像優先	テキストより映像を基本とする	対人支援・ケア場面は映像でしか伝わらない情報が多い
	映像の長さ	1本5～10分以内（最大15分）	視聴完了率・集中力の維持を考慮
	映像事例	良い例／不適切な例の対比等	行動・声かけ・距離感の違いを可視化する
IV. インタラクティブ性	字幕・テロップ	補助的に使用	聴覚環境や理解補助として活用するが、情報過多は避ける
	判断設問	途中で判断を求める問いを挿入	「見るだけ」の受動学習を防ぐ
V. LMS連動性	設問の性質	正誤より考え方を重視	単純な〇×ではなく、理由を考えさせる設計
	学習の区切り	「一度止めて考える」指示	思考時間を意図的に作ることで理解が深まる
	振り返り	最後に自己内省を促す	現場での行動変容につなげるため
V. LMS連動性	視聴ログ	視聴完了・再生時間取得	修了判定と質保証の基盤
	インタラクション	設問・テスト結果の記録	学習への関与度を可視化
	修了判定	視聴+設問/テスト	見ただけ修了を防止
	修了証	自動発行と連動	集合研修参加要件として活用

(i) 基本設計

i) 学習者中心設計

本要件では、学習者を「多忙な実務者」と想定することを前提とする。

認知症介護実践者等研修の受講者は、現場業務と研修を並行して担っており、長時

間の連続視聴や抽象的理論中心の構成は学習離脱を招きやすい。

そのため、教材は短時間・具体・実務直結型を基本とし、学習負担の予測可能性を高める設計とすることが重要である。

ii) メリルの第一原理に基づく設計

教材は、知識伝達そのものではなく、「現実の課題解決」を中心に設計する。

すなわち、事例 → 判断 → 解説 → 振り返りという循環構造を基本とし、理解先行型ではなく、実践的思考の獲得を目的とする。

(ii) ストーリー設計

i) 学ぶ意義の明示

各教材の冒頭において、「なぜこの内容を学ぶのか」「現場のどの場面に関係するのか」を明示することを必須要件とする。意義が不明確な教材は、オンデマンド学習において最も離脱率が高くなるためである。

ii) 事例起点構成

教材は必ず具体的な事例から開始する。

抽象的な説明や制度解説から入る構成は、学習者の関心を低下させ、理解の文脈を失わせるため推奨されない。

iii) 事例の質

事例は、判断に迷いが生じる、葛藤を含む実務的事例とする。また、正解が一目で分かる事例は学習効果が低く、思考を促さない。

iv) 構成の基本型

構成は事例提示 → 問い（判断） → 解説 → 適用 → まとめを基本型とし、これはメリルの第一原理を実装した教材構成であり、認知症ケアのように文脈依存性が高い分野と親和性が高い。

v) 理論の扱い

理論は事例の後に最小限で提示する。理論は「なぜその判断・対応が妥当なのか」を補強する位置づけとし、理論先行型構成は避ける。

vi) 集合（対面）研修との接続

オンデマンド学習教材は、集合（対面）研修での演習・討議と明確に接続される必要がある。「この事例は集合（対面）研修で扱う」「この判断を集合（対面）研修で深める」といった関係性を明示することで、オンデマンド学習が「単なる動画視聴」になることを防ぐ。

(iii) 映像・表現

i) 映像優先設計

認知症ケアは、表情、声のトーン、距離感、場の空気感など、映像でしか伝えられない情報が多い。そのため、テキスト中心ではなく、映像を基本とした設計を推奨する。

ii) 映像の長さ

1本あたり5～10分以内（最大15分）を原則とする。視聴完了率と集中力維持

の観点から、長時間動画は避ける。

iii) 映像事例

単一の正解例を示すのではなく、良い例と不適切例を対比的に示すことで、判断基準の理解を促進する。

iv) 字幕・テロップ

字幕やテロップは補助的に用いる。理解補助には有効であるが、情報過多になると認知負荷が高まるため、使用量には留意する。

(iv) インタラクティブ性

i) 判断設問の挿入

教材の途中に、「あなたならどうするか」を問う設問を挿入し、受動的視聴を防ぎ、思考を伴う学習へ転換する。

ii) 設問の性質

設問は正誤判断にとどまらず、「なぜそう考えたか」を意識させる構成とする。理由づけを重視することで、単なる暗記学習を回避する。

iii) 学習の区切りと振り返り

各教材の最後に「一度止めて考える」「自己の実践を振り返る」時間を意図的に設ける。これは、集合（対面）研修での行動変容につなげるための重要な設計要素である。

(v) LMS 連動性

i) 視聴ログ取得

視聴完了率・再生時間を取得し、修了判定の根拠とする。これは「見ただけ修了」を防ぐための基盤である。

ii) インタラクション記録

設問への回答、テスト結果を記録し、学習関与度を可視化する。

iii) 修了判定・修了証連動

視聴・設問・テストを修了判定ロジックと連動させ、修了証自動発行に接続する。これにより、集合（対面）研修参加要件としてのオンデマンド学習が制度的に成立する。

以上、これらの要件は、オンデマンド学習を活用したブレンド型研修において、学習の質が保証された研修システムとして制度化するための標準的指針であり、今後は、これらを「推奨教材要件」として明示し、LMS 仕様・研修運営・講師研修と一体で実装していくことが、アクセシビリティの向上と学習の質の確保を実現する最良の方法と考えられる。

2) 課題と対策

(i) 教材作成に係る負担の増大と持続可能性の確保

オンデマンド学習教材を、本推奨案に基づき「事例中心・映像中心・インタラクティブ設計」で構築する場合、従来の講義資料やスライド型教材と比較して、企画・構成・撮影・編集に要する負担が大きくなるという課題が生じる。特に、認知症介護実践者等研修のように複数科目・多数単元を有する研修体系では、すべてを新規に制作する

ことは現実的ではなく、作成負担が過大となることで制度自体の持続可能性が損なわれる懸念がある。

この課題に対しては、教材を「一から作る」ことを前提とするのではなく、標準的な教材構成テンプレートを整備し、設計負担を構造的に軽減することが有効である。

具体的には、事例提示・判断設問・解説・振り返りといった基本構造をあらかじめ定型化し、作成者は内容の肉付けに集中できる環境を整える必要がある。

また、既存の研修教材を全面的に刷新するのではなく、優先度の高い科目や単元から段階的にオンデマンド化を進める「漸進的実装」を採用することが現実的である。

加えて、全国共通で使用可能な基礎的教材については、中央機関が作成・管理し、自治体や研修実施機関が共同利用する仕組みを構築することで、重複作成を回避し、全体としての負担軽減を図ることが可能となる。

(ii) 講師・教材作成者間における設計スキルの差

オンデマンド学習教材の質は、単に専門知識の量ではなく、「どのような順序で、どのような問いを通じて学習者に考えさせるか」という設計力に大きく依存する。しかし、現場の講師や教材作成者の多くは、対面講義の経験は豊富である一方、オンデマンド学習特有の設計手法には必ずしも習熟していないという現状がある。

その結果、同一研修内であっても、教材ごとに構成や質にばらつきが生じ、学習効果の不均一化や、受講者の混乱を招くおそれがある。これは、制度としてオンデマンド学習を導入する上で看過できない課題である。

この課題への対策としては、まず教材設計に関するガイドラインを明文化し、共通の設計原則を明示することが不可欠である。本推奨案で整理した基本要件（事例起点、判断設問、理論の位置づけ等）を「作成時の必須観点」として明確化することで、設計の最低水準を担保することが可能となる。

さらに、良質なモデル教材を複数提示し、「どのような教材が望ましいのか」を具体的に共有することが重要である。抽象的な指針だけでなく、完成形のイメージを共有することで、作成者の理解が深まる。

加えて、教材作成者や講師を対象とした研修やレビュー体制を構築し、個人任せにしない支援的環境を整えることが、長期的な質保証につながる。

(iii) 教材設計要件と LMS 機能との不整合

オンデマンド学習の学習効果は、教材そのものの質だけでなく、それを支える LMS の機能設計と密接に関連している。しかし、教材設計の要件と LMS の仕様が十分に整合していない場合、意図した学習設計がシステム上で実現できず、結果として学習効果が低下するという問題が生じる。

例えば、判断設問や振り返りを組み込んだ教材を設計しても、LMS 側で設問記録や学習ログが取得できなければ、理解度の把握や修了判定に反映できない。また、レジューム機能や学習順序制御が不十分であれば、多忙な実務者に配慮した設計が形骸化する。この課題に対しては、教材設計を前提とした LMS 要件定義を行い、教材とシステムを

一体的に設計することが必要である。

LMS 選定や改修においては、「どのような教材を実装したいのか」を起点に機能要件を整理し、単なる動画配信機能の有無ではなく、学習制御・ログ取得・評価連動までを含めて検討する必要がある。

また、すべての機能を一度に実装するのではなく、学習効果に直結する機能を「必須」、補完的機能を「推奨」として優先度を整理することで、現実的かつ段階的な実装が可能となる。

(iv) オンデマンド学習と集合（対面）研修との接続不全

ブレンド型研修において最も重要な課題の一つが、オンデマンド学習と集合（対面）研修が分断され、学習が「別々の活動」として認識されてしまうことである。この状態では、オンデマンド学習が単なる事前視聴にとどまり、集合（対面）研修において十分に活用されず、結果として全体の学習効果が低下する。

この問題は、教材設計だけでなく、集合（対面）研修の運営・講師側の認識とも深く関係している。オンデマンド学習で何を学んできたのかが集合（対面）研修の前提とされなければ、受講者は事前学習の意義を見失い、学習動機が低下する。対策としては、まず集合（対面）研修の演習・討議設計とオンデマンド学習教材を明示的に紐づけることが不可欠である。オンデマンド学習教材内で「この事例は集合（対面）研修で扱う」「この判断を現場演習で深める」と示すと同時に、集合（対面）研修側でも事前学習内容を前提とした進行を行う必要がある。

さらに、講師に対して事前にオンデマンド学習教材の内容と学習状況（ログや理解度傾向）を共有することで、集合（対面）研修をより効果的に設計することが可能となる。

集合（対面）研修の冒頭でオンデマンド学習内容を想起させる導入を行うことも、学習の連続性を高める上で有効である。

以上の課題は、いずれもオンデマンド学習を「付加的手段」としてではなく、研修制度の中核的構成要素として位置づけるかどうかに関わるものである。本推奨案を実装するにあたっては、教材、LMS、集合（対面）研修、講師体制を分断せず、相互に連動した設計と運用を行うことが、学習効果を担保する上で不可欠である。

4. オンデマンド学習教材案の検討

(1) 目的

本事業では、先に述べたように認知症介護実践者研修および認知症介護実践リーダー研修科目に関するオンデマンド学習システムを導入したブレンド型研修を推進する上で、標準的に推奨される学習教材の構成要件について提案したが、提案した教材構成に基づいた教材構成例について、シナリオ構成案および画面表示スライド案を作成し、今後のオンデマンド学習教材作成に資する参考資料を提案した。

また、特に、本事業では、従来「対面学習でなければ習得が困難」とされてきた学習効

果を対象に、生成 AI 等の高度なオンデマンド技術を活用することにより、個別学習環境下における代替・補完の可能性について検討することを目的としている。

認知症介護実践者研修および認知症介護実践リーダー研修においては、知識理解のみならず、判断力、対人調整力、ファシリテーション力、指導力、即時対応力といった実践的能力の獲得が求められる。これらは、身体性、非言語的相互作用、多人数同時協働、場の共有といった要素を含むため、これまで主として集合（対面）研修や実習によって担保されてきている。

一方で、介護人材不足等を要因とした受講機会の減少、業務負担、研修運営コストの増大といった課題を背景に、オンデマンド学習の高度化によってこれらの学習効果の一部を代替または補完し、受講アクセシビリティを促進する研修システムが必要とされている。よって、本事業では単にオンデマンド化の可否を論じるのではなく、①対面学習依存型とされる学習効果の構造を明確化すること、② それらをオンデマンド技術で再現するための教材設計要件を整理すること、③ 実装可能性と限界を明らかにすることを目的とし、「対面でしか習得できないとされてきた学習効果」を明確化し、それらをオンデマンド環境下で再設計するための具体的な教材シナリオ案を作成し提案を実施した。

(2) 方法

1) 教材シナリオ構成案作成対象科目の選定条件

第一に、「体験学習」「体得」「即時的相互作用」を伴う学習効果が中核となる科目であることを条件とし、「ロールプレイ等による技能の習得」「他者の反応や感情の変化を踏まえ、柔軟に対応方法を調整する能力」「非言語的要素（表情・声色・沈黙・場の空気）の理解」「指導場面における即時フィードバックと関係性構築」に関する学習効果が想定されることを条件として選定した。

第二に、当該科目に想定される学習効果が研修全体において中核的能力の形成に位置づけられているかを条件とした。具体的には、「職場内教育（OJT）の理論と方法」は、認知症介護実践リーダーとしての役割遂行能力に直結する科目として主要な科目であることから対象科目の候補として選定した。

第三に、生成 AI、インタラクティブ教材、分岐型シナリオ、対話型シミュレーションなどの技術と理論的に接続可能であることを条件とした。すなわち、完全な代替が不可能であっても、「部分的再現」「準備訓練」「振り返り支援」として再設計できる可能性がある科目を対象とした。特に「職場内教育（OJT）の理論と方法」は、身体技能や体験、体得を必要とし、指導技術において重要となる判断・対話・関係性調整を中心とする科目であるため、優先的に選定した。

以上の条件を踏まえ対象科目の選定は、「身体動作を通じた習得が必要か」「即時的な対人応答を伴うか」「多人数同時協働を要するか」「多角的視点による討議が必要か」の観点から分類し、オンデマンド学習による達成可能性を「可能」「工夫すれば一部可能」「困難」に区分した後、「困難」または「一部可能」と評価された科目群を抽出した。

抽出された科目について、生成 AI や分岐型教材によって再設計可能な要素を分析し、「指

導場面の応答選択と結果分岐」「フィードバック自動生成機能」「判断過程の可視化と振り返り」の機能を組み込んだ教材構成のシナリオ案を検討・作成した。

2) 対象科目

「職場内教育（OJT）の理論と方法」は指導技法、コーチング、フィードバック場面など、対話を中心としたロールプレイ体験を中核とする内容であり、生成 AI を活用した対話型シミュレーターによって一定程度の疑似体験が可能であり、指導者役と被指導者役との一対一の相互作用は、AI による分岐型シナリオや応答生成機能と親和性が高く、判断過程の可視化や即時フィードバックの設計も比較的実装可能であるため、教材構成に関するシナリオ案の作成対象科目として選定した。

また、「カンファレンス（会議）の技法と実践」は、複数参加者による同時的・相互的な協働、発言の重なり、場の空気や非言語的要素を含む動的な集団過程が本質であり、現時点の AI 機能では多人数同時協働のリアルタイム再現が困難であるため、模擬カンファレンスの体験を十分に代替することは難しいと判断したが、本事業の主旨に従い AI 機能による学習効果の可能性を検討する上で、参考資料として位置づけ、シナリオ案作成の対象科目とした（巻末資料 3 参照）。

よって、本報告では、「職場内教育（OJT）の理論と方法」科目におけるオンデマンド教材の構成及び内容を中心に説明する。（なお、「カンファレンス（会議）の技法と実践」科目に関するオンデマンド教材の構成および内容については、巻末資料として掲載した。）

3) シナリオ様式の設定

作業部会の検討によりシナリオ構成案の様式は、学習項目別にコンテンツに必要な表現技術の構成表と、コンテンツの画面表示イメージを作成することに決定した。

4) 作成手順

事務局にてカリキュラムシラバス、標準テキストを参考に教材構成のシナリオ案を作成し、作業委員会にて検討した後、検討委員会にて承認を得、また修正指摘事項がある場合は作業部会に差し戻し、修正に関する検討を行い、委員会にて承認を得る手順を実施した。

(3) オンデマンド学習教材のシナリオ構成案

1) 認知症介護実践リーダー研修科目「職場内教育(OJT)の理論と方法 420分」(2025.2月時点改定案)

(i) 科目概要

i) 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。

ii) 到達目標

- 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。

iii) 概要

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、認知症介護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。認知症介護実践者への指導や教育を担っている認知症介護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、実認知症介護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。

iv) 内容

①人材育成の意義と方法

- A. 人材育成の意義と目的
- B. 指導における基本的態度
- C. 育成方法の種類と特徴

②職場内教育の意義と方法

- A. 職場内教育（OJT）の意義と目的
- B. 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

- A. ティーチング・コーチングの理論と技法の理解
- B. 面接技法の理論と技法の理解
- C. スーパービジョンの基本的理解
- D. 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

④職場内教育（OJT）の実践方法

- A. 指導課題の設定方法
- B. 指導目標の設定方法
- C. 指導計画の立案方法

2) 「③職場内教育（OJT）における指導技法」を中心としたオンデマンド学習教材のシナリオ構成案（表 4-4-3-1、巻末資料 1 参照）

表 4-4-3-1 「職場内教育 (OJT) の理論と方法 ③職場内教育 (OJT) における指導技法」シナリオ構成案

ID	章	項	教育方法	メディア・表現手法	内容	時間(分)
001	導入			ビデオ	◆ビデオ・画像・音楽でスーパーバイザーの風景を表現する ・概要・目的の説明	3
002	概要・目的			スライドショー・音声	・面接続法の説明	4
003	職場内教育(OJT)における指導技法の理解	面接続法とは 面接続法の種類と方法	説明	スライドショー・音声	◆面接続法の種類と方法を説明 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明	2
			説明	スライドショー・音声	◆7つの方法を事例ビデオで再現・説明 1 準言語・非言語メッセージを意図的に活用する ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各手順について演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明	15
			事例	ビデオ	◆AIシミュレーターで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「準言語・非言語メッセージを意図的に活用する」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能	5
			シミュレーション	AIシミュレーター	◆7つの方法をビデオで再現・説明 2 開かれた質問・閉ざされた質問 ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各手順について演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明	N/A
			事例	ビデオ	◆AIシミュレーターで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「開かれた質問・閉ざされた質問」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能	5
			シミュレーション	AIシミュレーター	◆7つの方法をビデオで再現・説明 3 要約 ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各手順について演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明	N/A
			事例	ビデオ	◆AIシミュレーターで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「要約」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能	5
			シミュレーション	AIシミュレーター	◆7つの方法をビデオで再現・説明 4 相手の感情に注目する ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各手順について演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明	N/A
			事例	ビデオ	◆AIシミュレーターで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「相手の感情に注目する」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能	5
			シミュレーション	AIシミュレーター	◆7つの方法をビデオで再現・説明 5 自己開示 ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各手順について演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明	N/A
事例	ビデオ				5	

ID	章	項	教育方法	メディア・表現手法	内容	時間(分)
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「自己開示」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆7つの方法をビデオで再現・説明 <ol style="list-style-type: none"> 6 ホジティブな側面に焦点を当てる ・スーパーバイザー・スーパーバイジーに分かれて各手順について演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	5
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「ホジティブな側面に焦点を当てる」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆7つの方法をビデオで再現・説明 <ol style="list-style-type: none"> 7 面接の際のスタンス ・スーパーバイザー・スーパーバイジーに分かれて各手順について演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	5
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「面接の際のスタンス」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A
			シミュレーション	AIシミュレータ	◆「面接技法の種類と方法」について、AIシミュレータの総合評価を表示	N/A
004		ティーチャングとは	説明	スライドショー・音声	・ティーチャングの説明	2
005		ティーチャングの手順	説明	スライドショー・音声	◆ティーチャングの手順を説明	1
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆3つの手順をビデオで再現・説明 <ol style="list-style-type: none"> 1 前提を確認共有する ・スーパーバイザー・スーパーバイジーに分かれて各手順について演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	5
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「前提を確認共有する」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆3つの手順をビデオで再現・説明 <ol style="list-style-type: none"> 2 正しい方法を具体的に教える ・スーパーバイザー・スーパーバイジーに分かれて各手順について演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	5
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「正しい方法を具体的に教える」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆3つの手順をビデオで再現・説明 <ol style="list-style-type: none"> 3 させてみて修正・強化する ・スーパーバイザー・スーパーバイジーに分かれて各手順について演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	5

ID	章	項	教育方法	メディア・表現手法	内容	時間(分)	
006		ティーチングのポイント	シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 <ul style="list-style-type: none"> ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「させてみて修正・強化する」をメインに評価 ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A	
			説明	AIシミュレータ	スライドショー・音声	◆「ティーチングの手順」について、AIシミュレータの総合評価を表示	N/A
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆8つのポイントをビデオで再現・説明 <ol style="list-style-type: none"> 1 信頼関係の形成 <ul style="list-style-type: none"> ・スーパーバイザー・スーパーバイジーに分かれて各方法を演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	3	
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 <ul style="list-style-type: none"> ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「信頼関係の形成」をメインに評価 ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A	
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆8つのポイントをビデオで再現・説明 <ol style="list-style-type: none"> 2 間違った方法・してはいけないことを教える <ul style="list-style-type: none"> ・スーパーバイザー・スーパーバイジーに分かれて各方法を演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	3	
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 <ul style="list-style-type: none"> ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「間違った方法・してはいけないことを教える」をメインに評価 ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A	
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆8つのポイントをビデオで再現・説明 <ol style="list-style-type: none"> 3 理由を伝える <ul style="list-style-type: none"> ・スーパーバイザー・スーパーバイジーに分かれて各方法を演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	3	
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 <ul style="list-style-type: none"> ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「理由を伝える」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A	
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆8つのポイントをビデオで再現・説明 <ol style="list-style-type: none"> 4 質問を受ける <ul style="list-style-type: none"> ・スーパーバイザー・スーパーバイジーに分かれて各方法を演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	3	
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 <ul style="list-style-type: none"> ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「質問を受ける」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A	
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆8つのポイントをビデオで再現・説明 <ol style="list-style-type: none"> 5 技術を分割して言語化する <ul style="list-style-type: none"> ・スーパーバイザー・スーパーバイジーに分かれて各方法を演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	3	
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 <ul style="list-style-type: none"> ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「技術を分割して言語化する」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A	

ID	章	項	教育方法	メディア・表現手法	内容	時間(分)
			事例	ビデオ	◆8つのポイントをビデオで再現・説明 6 スモールステップで伝える ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各方法を演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 ◆AIシミュレーターで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「スモールステップで伝える」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能	3
			シミュレーション	AIシミュレーター	◆8つのポイントをビデオで再現・説明 7 できないことを相手のせいにしてしない ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各方法を演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 ◆AIシミュレーターで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「できないことを相手のせいにしていない」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能	N/A
			事例	ビデオ	◆8つのポイントをビデオで再現・説明 8 ティーチングで教えられること ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各方法を演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明	3
			シミュレーション	AIシミュレーター	◆AIシミュレーターで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「ティーチングで教えられること」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能	N/A
007		コーチングとは	シミュレーション	AIシミュレーター	◆「ティーチングの8つのポイント」について、AIシミュレータの総合評価を表示 ・コーチングの説明 ・コーチングとは ・質問・傾聴・承認 ・関連技法との類似点・共通点	N/A
008		GROWモデルによるコーチング	説明	スライドショー・音声	◆4つのポイントをビデオで再現・説明 ・各ビデオは、標準テキスト事例をベースにビデオ化する 1 目標の明確化 ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各ポイントを演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 ◆AIシミュレーターで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「目標の明確化」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能	1
			事例	ビデオ	◆4つのポイントをビデオで再現・説明 ・各ビデオは、標準テキスト事例をベースにビデオ化する 2 現状確認・把握 ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各ポイントを演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明	3
			シミュレーション	AIシミュレーター	◆4つのポイントをビデオで再現・説明 ・各ビデオは、標準テキスト事例をベースにビデオ化する 2 現状確認・把握 ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各ポイントを演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明	N/A
			事例	ビデオ	◆4つのポイントをビデオで再現・説明 ・各ビデオは、標準テキスト事例をベースにビデオ化する 2 現状確認・把握 ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各ポイントを演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明	3

ID	章	項	教育方法	メディア・表現手法	内容	時間(分)
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「現状確認」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆4つのポイントをビデオで再現・説明 ・各ビデオは、標準テキスト事例をベースにビデオ化する 3 選択肢・対策案の検討 ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各ポイントを演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	3
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「選択肢・対策案の検討」をメインに評価 ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆4つのポイントをビデオで再現・説明 ・各ビデオは、標準テキスト事例をベースにビデオ化する 4 意思決定 ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各ポイントを演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	3
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「意思決定」をメインに評価 ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A
009		コーチングにおいてよく活用するコミュニケーション手法	シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆「GROWモデルによるコーチング」について、AIシミュレータの総合評価を表示 ・コーチングにおいてよく活用するコミュニケーション手法の説明 	N/A
			事例	スライドショー・音声	<ul style="list-style-type: none"> ◆3つの手法をビデオで再現・説明 1 傾聴 <ul style="list-style-type: none"> ・メラビアンの法則 ・うなづき ・相槌 ・オウム返し ・接続詞 ・アクティプリズニング ・プロッキング ・存在承認 ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各ポイントを演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	5
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「傾聴」をメインに評価 ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A
			事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆3つの手法をビデオで再現・説明 2 質問 <ul style="list-style-type: none"> ・拡大質問 ・未来質問 ・肯定質問 ・チャタングダウン・アップ ・存在承認 ・スーパーバイザー・スーパーバイザーに分かれて各ポイントを演技 ・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明 	5
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「質問」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A

ID	章	項	教育方法	メディア・表現手法	内容	時間(分)
			事例	ビデオ	<p>◆3つの手法をビデオで再現・説明</p> <p>3 承認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事実承認 ・メッセージ (Youメッセージ・Iメッセージ・Weメッセージ) ・承認のための留意点 <p>・存在承認・スーパーバイザー・スーパーバイジーに分かれて各ポイントを演技</p> <p>・進行に合わせて、各ビデオ内で内容を説明</p>	5
			シミュレーション	AIシミュレータ	<p>◆AIシミュレータで、AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AIによる評価・フィードバックを実施 ・「承認」をメインに評価する ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A
			シミュレーション	AIシミュレータ	<p>◆「コーチングにおいてよく活用するコミュニケーション手法」について、AIシミュレータの総合評価を表示</p>	N/A
010		スーパービジョンとは	説明	スライドショー・音声・ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ・スーパービジョンの定義と特徴 ・スーパービジョンによる人材育成の意義 ・スーパービジョンの機能 ・スーパービジョンの形態 	30
011	認知ケアの指導における活用と留意点	職場内教育(OJT)において指導技法を活用する際の留意点	説明	スライドショー・音声・ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ・内容的動機づけを高めようとするときに求められるスタンス ・観察学習を有効に活用する ・指導する自分を自己覚知し、スタッフの多様性を認める <ol style="list-style-type: none"> 1 自分だからそう感じる 2 リーダーが自分の特徴を認める <ul style="list-style-type: none"> ・即時的な効果求めすぎない 	10
012		ティーチング、コーチング、面接技法の統合	説明	スライドショー・音声・ビデオ		1.5
013		認知機能障害の把握	説明	スライドショー・音声・ビデオ		1.5
014		問題の全体像をとらえる	説明	スライドショー・音声・ビデオ		1.5
015		報告を受ける過程での指導(事実と解釈を区別する)	説明	スライドショー・音声・ビデオ		1.5
016		倫理的配慮	説明	スライドショー・音声・ビデオ		1.5
017	まとめ			スライドショー・音声・ビデオ	内容のまとめ・メッセージ	1.5
想定学習時間(分)						182

(i) 構成案の概要

「職場内教育（OJT）の理論と方法 ③職場内教育（OJT）における指導技法」420分相当の科目について、生成AIを活用したオンデマンド学習教材として再構成するためのシナリオ案を示したものである。本構成案は、単なる講義動画の分割ではなく、指導技法の理解と体験的学習を両立させることを目的として設計されている。

全体は、導入、概要・目的の提示、理論説明、具体的技法の解説、事例展開、応用的判断場面、倫理的配慮、まとめという流れで構成されており、各パートにおいて教育方法、メディア形式、具体的内容、想定時間に分けて整理している。

(ii) 構成の特徴

i) 段階的構造

本構成案は、以下のような段階的構造を有している。

導入（ビデオによる情景提示）→概要・目的の明示→指導技法の理論的理解→面接技法・コーチング技法等の具体的説明→事例場面の提示→判断・応答場面の検討→倫理的配慮・振り返り→まとめとして段階的に学習可能な構成としている。この構造は、「理論→具体→判断→振り返り」という学習循環を意識して設計されている。

ii) メディアの多層的活用

各学習項には、「ビデオ」「スライドショー＋音声」「画像」「ナレーション」など複数のメディア手法を採用し、特に、導入部分では映像・音楽を用いてスーパービジョンの場面を表現するなど、感覚的理解を促す構成となっている。

理論説明部分ではスライドと音声解説を中心に構成され、具体的事例部分では映像や場面再現を組み込む設計となっている。この点は、単なる講義型オンデマンド学習ではなく、体験に近づける設計思想を反映している。

iii) 指導場面の具体化

構成案には、「報告を受ける過程での指導（事実と解釈を区別する）」「問題の全体像をとらえる」「倫理的配慮」など、実際のOJT場面を想定した具体的な学習項目が含まれている。これらは、指導者としての応答の質や判断の枠組みを学ぶ場面であり、生成AIを活用する場合には、被指導者役との対話シミュレーション、応答選択による分岐型展開、判断理由の言語化、フィードバック生成のように実際の指導場面に基づいた連続的な学習が可能な設計となっている。

(iii) 学習内容と教材構成

i) 導入（問題意識の形成：準備段階の観察体験）

導入段階では、OJT場面の再現映像を提示し、指導者と被指導者の相互作用を観察させる。ここではAIはまだ対話相手として登場しないが、後のAI対話シミュレーション学習を効果を向上するための準備段階として設定している。説明を与えない観察型提示とすることで、受講者は「どの対応が適切か」を自分の感覚で判断しようとする状態に導かれ、後のAI対話シミュレーションによる学習時に、適切な判断を行うための前提学習の位置づけとなる。

ii) 概要・目的 (AI 学習への意味づけ)

ここでは図解スライドとナレーションにより、OJT の役割と学習到達目標を提示する。特に、本教材では「知識理解」ではなく「対応判断能力の形成」を目的とすることを明示する。すなわち、学習の中心は講義ではなく、後の AI 対話シミュレーション学習による試行錯誤を重点とし、AI 機能を用いた学習の意義を明確化する役割を持つ。

iii) 指導技法の理解 (AI 対話の判断基準形成)

①面接技法とは

指導が評価や指示ではなく支持的対話であることを理解させる。この段階では図解とナレーションにより概念を整理するが、知識習得のみが目的ではなく、後に AI が返答する多様な反応を解釈するための「判断の枠組み」を与えることにある。

②面接技法の種類と方法

ここでは、導入時の映像を再提示し、映像内におけるどの発言がどの技法に該当するかを解説する。ここで受講者は、後に体験する AI との対話において自ら選択する発言がどのような意味を持つのかを理解する。すなわち、AI 対話における行動選択の基準形成段階である。

iv) 指導場面の分析 (AI 応答の予測訓練)

指導場面の事例を提示し、問いかけによって受講者に判断を促す。ここではまだ AI は回答を返さないが、「この対応をしたらどうなるか」を予測させる。この予測行為は、次の AI 対話において、結果と比較しながら理解を修正するための重要な過程となる。

v) 指導の組み立て (AI 対話前の思考モデル形成)

評価→目標→働きかけという思考過程をフローチャートで提示する。この段階で、受講者は単なる発言選択ではなく、意図を持った対応を構築できるようになる。

AI 対話においては、この思考モデルに基づき発言を組み立てることが求められるため、本章は AI 活用学習の前提能力形成段階となる。

vi) 疑似実践 (AI 対話による体験学習：本教材の中核)

本章が本シナリオの中心である。受講者は被指導者役の AI と対話を行い、自らの発言に応じて AI の反応が変化する。AI は固定された分岐ではなく、発言の意図や語調に応じて応答を変えるため、同じ状況でも異なる展開が生じる。これにより、単なる正誤判定ではなく「相手の理解の変化」を体験的に学習できる。

受講者は試行錯誤を繰り返しながら、

- ・指示中心の関わりでは反発が生じる
- ・評価的態度では思考が停止する
- ・承認と問いかけが理解を促す

といった相互作用の変化を体験的に理解することになる。

この段階では、AI が学習者の行動に対して反応する「疑似他者」として機能し、対面ロールプレイに相当する学習効果を担保する。

vii) 振り返り（AI フィードバックによる統合）

対話履歴をもとに、AI が対応傾向を分析しフィードバックを提示する。

受講者は自身の発言の特徴（指示傾向・評価傾向・支援傾向など）を客観的に把握でき、指導行動の改善点を理解する。

このフィードバックは単なる正解提示ではなく、行動傾向の可視化として機能し、内省を促進する役割を持つ。

(iv) オンデマンド化における設計意図

本構成案は、OJT 指導技法の「体験的理解」をどこまでオンデマンド学習で再現できるかの試験的な試みであり、「一対一の対話構造は AI シミュレーターと親和性が高い」「応答の選択とその結果を振り返る構造が組み込める」「指導場面の言語的・論理的側面は再現可能性が高い」「判断過程の可視化が可能である」といった学習内容の特徴に応じたオンデマンド学習システムとの親和性を踏まえており、一方で、非言語的要素、場の緊張感、多人数同時関与などの学習内容や効果は再現が難しいため、「完全代替」ではなく、「準備訓練・疑似体験」の位置づけとして設計されている。

(v) 本構成案の意義

本教材構成案は、従来対面中心であった OJT 指導技法の学習について、どの要素がオンデマンド学習で再現可能か、どの要素が体験学習として残るか、生成 AI 技術をどこに組み込めるかを具体的に検討した試案である。

特に、一対一の指導場面は AI シミュレーションとの親和性が高く、判断力や応答構成力の反復訓練が可能である点が、本構成案の中核的な意義である。

3) 「④職場内教育（OJT）の実践方法」（指導計画法）を中心としたオンデマンド学習教材のシナリオ構成案（表 4-4-3-2、巻末資料 2 参照）

表 4-4-3-2 「職場内教育 (OJT) の理論と方法 ④職場内教育 (OJT) の実践方法」シナリオ構成案

ID	章	項	教育方法	メディア・表現手法	内容	時間(分)
001	導入			ビデオ	◆ビデオ・画像・音楽でOJT風景を表現する	1
002	概要・目的			スライドショー・音声	概要・目的の説明	3
003	事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法	メインストーリー：人材育成の課題設定	事例	ビデオ	◆認知症ケアにおける人材育成の課題・問題点をビデオで再現・説明 ・OJTでよくある課題・問題点を取り上げる どこが問題・課題だと思うか 2～3択程度で 問いかけへのフィードバックと説明	5
			問いかけ	クイズ		1
			フィードバック・説明	スライドショー・音声・ビデオ		2
			詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ		3
			事例	ビデオ	◆課題から育成目標を設定する際のプロセスをビデオで再現・説明 ・目標設定の際の手順・ポイントを取り上げる 目標設定のポイントは何か 2～3択程度で 問いかけへのフィードバックと説明	8
004		メインストーリー：目標設定	問いかけ	クイズ		1
			フィードバック・説明	スライドショー・音声・ビデオ		2
			詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ		3
			事例	ビデオ	◆以下に沿った職場内計画立案プロセスをビデオで再現・説明 ・職場内教育の計画の構造 第1段階：組織 第2段階：職員別 第3段階：短期指導計画	10
			問いかけ	クイズ	職場内計画立案の際に重要なことは何か 2～3択程度で 問いかけへのフィードバックと説明	1
005			フィードバック・説明	スライドショー・音声・ビデオ		4
			詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ	・基本的理念 ・組織としての成長 ・動機付け：内発的動機付け・達成動機 ・職場内教育の計画の構造 第1段階：組織 第2段階：職員別 第3段階：短期指導計画	20
			事例	ビデオ	◆職場内計画作成・実施・評価プロセスをビデオで再現・説明 ・計画の作成・実施・段階的評価について取り上げる 1 到達目標 2 期間 3 学習の方法 4 学習内容 5 評価	10
			問いかけ	クイズ		
			詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ	・人材育成の方法の種類と特徴 1 職場での人材育成の種類 2 OJTの効果と課題 3 Off-JTの効果と課題 4 SDSの効果と課題	20
006		メインストーリー：人材育成の課題に応じた指導計画 2	問いかけ	クイズ	どの学習方法が認知症ケアには向いていると思うか 2～3択程度で 問いかけへのフィードバックと説明	1
			フィードバック・説明	スライドショー・音声		5

ID	章	項	教育方法	メディア・表現手法	内容	時間(分)
			詳細説明	スライドショー・音声	<ul style="list-style-type: none"> ・職場内計画作成・実施・評価プロセスの説明 1 学習目標の設定 2 学習計画の作成・実施・段階別評価 3 総合的評価 ・計画の作成・実施・段階的評価について取り上げる 1 到達目標 2 期間 3 学習の方法 4 学習内容 5 評価 	20
			詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> 1 指導計画の作成 ・学習目標 ◆事例ビデオ1で学習目標検討に必要な情報を提供 ◆事例ビデオ1を元に ・学習目標 をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す 	5
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ・学習目標 をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す 	N/A
			詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> 1 指導計画の作成 ・育成期間 ◆事例ビデオ2で育成期間検討に必要な情報を提供 ◆事例ビデオ2を元に ・育成期間 をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す 	5
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ・育成期間 をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す 	N/A
			詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> 1 指導計画の作成 ・期間 ◆事例ビデオ3で期間検討に必要な情報を提供 ◆事例ビデオ3を元に ・期間 をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す 	3
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ・期間 をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す 	N/A
			詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> 1 指導計画の作成 ・到達目標 ◆事例ビデオ4で到達目標検討に必要な情報を提供 ◆事例ビデオ4を元に ・到達目標 をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す 	3
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ・到達目標 をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す 	N/A
			詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> 1 指導計画の作成 ・学習方法 ◆事例ビデオ5で学習方法検討に必要な情報を提供 ◆事例ビデオ5を元に ・学習方法 をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す 	3
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ・学習方法 をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す 	N/A
			詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> 1 指導計画の作成 ・学習内容 ◆事例ビデオ6で学習内容検討に必要な情報を提供 ◆事例ビデオ6を元に ・学習内容 をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す 	3
			シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ・学習内容 をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す 	N/A

ID	章	項	教育方法	メディア・表現手法	内容	時間(分)
			シミュレーション	AIシミュレータ	◆事例ビデオ6を元に ・学習内容を をフォームに入力、AIが評価してフィードバックを返す ◆学習計画全体のAIによる評価のフィードバックを返す	N/A
007		メインストーリー：評価方法	シミュレーション 事例 問いかかけ フィードバック・説明	AIシミュレータ ビデオ クイズ スライドショー・音声・ビデオ	◆職場内教育における評価プロセスをビデオで再現・説明 ・学習者の評価、指導方法の評価、第三者評価について取り上げる 評価する際に留意することは何か 2～3択程度で 問いかかけへのフィードバックと説明 ・職場内学習の総合評価の設計 1 評価の方法 ・学習者の評価 ・指導方法の評価 ・学習者の成果→認知症ケアの質の向上 2 評価を設計するうえでの留意点 ・第三者評価 ・職場内学習の過程に関する質の向上策	N/A 10 1 2～3
008		確認テスト	詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ	◆人材育成の課題設定・目標設定・人材育成の課題に応じた指導計画・ 評価方法から2～3問ずつ出題する	10
009	認知症ケアにおける職場内教育(OJT)の意義	認知症ケアにおける職場内教育(OJT)の有効性	詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ	認知症ケアにおける職場内教育(OJT)の有効性 1 認知症ケアにおいて職場内教育(OJT)が重要な理由 2 認知症ケアに関する職場内教育(OJT)の特性 3 事後指導の重要性 4 OJTの意義を組織内で共有する	12
010	認知症ケアの指導に必要な職場内教育(OJT)の方法・技術		詳細説明	スライドショー・音声・ビデオ	・認知症ケアにおける職場内教育(OJT)の方法 1 認知症ケアの理念教育の重要性 2 理念を反映したビジョンの設定と職場内教育(OJT)の連携 3 認知症ケアの理念に基づく行動の習得 4 グループワークやカンファレンスの活用 5 中堅職員への職場内教育(OJT) ・TWI ・認知的徒弟制 ① モデリング ② コーチング ③ スキヤフオルディング ④ フェイディング	40
011	まとめ			スライドショー・音声・ビデオ	内容のまとめ・メッセージ	1

想定学習時間(分) 224

(i) 構成案の概要

表は、「職場内教育(OJT)の理論と方法 ④職場内教育(OJT)の実践方法」のうち、特に指導計画法に焦点を当て、生成AIを活用したオンデマンド学習教材として設計したシナリオ構成案である。従来、指導計画の立案は集合(対面)研修や演習形式で実施されることが一般的であり、事例をもとにグループで検討し、計画を作成し、講師からフィードバックを受けるといった形態が主流であった。本構成案は、そのプロセスをオンライン環境下で再現し、さらにAIによる個別フィードバックを組み込むことで、体験的学習を疑似的に実現することを目的としている。想定学習時間は約224分であり、現科目420分のうち、指導計画法に関する理論理解および演習的要素を中心に抽出・再構成したものである。

(ii) 構成の全体構造

構成案は、導入(OJT場面のビデオ提示)→概要・目的の提示→人材育成の課題設定→目標設定→指導計画立案プロセス(複数ステップ)→学習方法・学習内容の設計→AIによる評価フィードバック→評価方法の理解→確認テスト→認知症ケアへの活用→まとめの段階的構造となっており、この構造は、「課題の認識→目標設定→計画立案→実施→評価」という教育計画の基本サイクルに沿って設計している。

(iii) 構成案の特徴

i) 事例ベース構造

本構成では、各学習段階ごとにビデオ事例を提示し、それをもとに受講者が判断・入力を行う構造となっており、例えば、学習目標の設定、育成期間の設定、到達目標の明確化、指導方法の選択、指導内容の整理といった各工程において、事例ビデオを提示した後、受講者がフォーム入力を行い、その内容に対してAIが評価・フィードバックを返す設計となっている。これは、従来集合(対面)研修で行われていた「計画立案演習」を、個別環境で反復可能にする設計としている。

ii) AIフィードバックの組み込み

本構成案の最大の特徴は、各計画立案ステップにおいて、受講者の入力内容をAIが評価し、改善点や視点不足をフィードバックした後、計画全体の整合性を総合評価するというプロセスを組み込んでいる点である。これにより、従来は講師が担っていた指導的フィードバックを一定程度代替することを想定している。特に計画立案の構造的な理解、目標と方法の整合性の確認、到達目標の具体化能力、計画全体の俯瞰的評価に関する学習効果をオンデマンド環境下で担保する設計としている。

iii) 段階的理解と振り返り

各工程では、事例提示→クイズ形式の問いかけ→フィードバック→詳細説明という手順を組み込んでおり、単なる視聴型教材ではなく、「考えて答え、振り返る」構造として設計している。最後に確認テストを設け、学習内容の定着を確認する構成としている。

iv) 認知症ケアへの活用

本教材は、単なる一般的な OJT 理論ではなく、認知症ケアにおける職場内教育として再構成するために認知症ケアにおける OJT の意義や、認知症ケア指導に必要な教育技術を整理し、理論が実践へ活用できるよう設計されている。

(vi) 学習内容と教材構成

i) 導入（問題の提示と状況理解）

本章では、現場での指導がうまく機能していない場면을提示し、学習者に状況を読み取らせることから開始する。ここでは計画の書き方を教えるのではなく、まず「なぜ計画が必要なのか」を理解させることが目的である。映像またはケース文章を提示した後、AI が登場し、被指導者の発言背景や状況を補足的に語ることで、表面的な情報だけでは把握できない要因を理解させる構成となっている。

表現手法としては、場面提示→観察→AI による追加情報提示という順序を取り、学習者に解釈を修正させる。これにより、指導計画が単なる手順書ではなく状況理解に基づく判断であることを認識させる。

ii) 指導計画の目的と役割（意味づけ）

ここでは、指導計画の役割を図解スライドとナレーションで説明する。

ただし説明の直後に AI が質問を投げかけ、学習者自身に場面へ当てはめて考えさせる構造を取るため、一方向の講義にはならない。

学習内容は、指導計画が評価ではなく支援の見通しを作るものであることでの理解である。

表現手法は、説明提示の後に AI が対話的に問い返す形式とすることで、知識の受動的理解を防ぎ、適用的理解へ移行させる設計となっている。

iii) 情報収集と課題整理（分析過程の学習）

本章では、利用者・職員・環境に関する情報をどのように整理するかを扱う。

事例資料を提示した後、AI が被指導者役として追加質問に回答することで、学習者は必要な情報を選択的に収集する体験を行う。

学習内容は、課題抽出に必要な視点の理解である。

表現手法は、固定資料の読解ではなく AI との問答による情報収集とし、現場に近い探索的思考を再現している。

iv) 目標設定（判断力形成）

抽出した課題を基に目標を設定する段階である。

学習者が目標案を入力すると、AI が過大目標・抽象目標・評価困難目標などの問題点を指摘し、再設定を促す。

学習内容は、実行可能で評価可能な目標の立て方の理解である。

表現手法は、AI による即時フィードバックと再入力の反復を用い、正解提示ではなく修正過程そのものを学習させる構造となっている。

v) 支援方法の選択（計画構成）

目標に対応した支援方法を構築する。

ここでは複数の選択肢を提示するのではなく、学習者の入力内容に応じて AI が反応を変える形式とする。適切な方法では被指導者の理解が進み、不適切な方法では抵抗や混乱が生じる応答が返る。

学習内容は、目標と方法の整合性の理解である。

表現手法は、分岐型ではなく対話型シミュレーションとすることで、対応の影響を体験的に理解させる。

vi) 計画の統合（構造化）

作成した要素をまとめ、指導計画書として構成する段階である。

入力された内容を AI が構造化し、抜けている視点や矛盾点を指摘する。

学習内容は、計画全体の整合性の理解である。

表現手法は、AI による文章構造化と改善提案を用い、完成形の提示ではなく修正思考を促す。

vii) 振り返り（内省と転移）

最後に、作成した計画の特徴を AI が分析し、指導傾向を示す。

学習者は自身の計画の特徴を把握し、現場での適用を想起する。

学習内容は、計画立案能力の自己理解である。

表現手法は、AI によるメタフィードバックと内省問いかけにより、知識の定着ではなく実践転移を促す。

以上、教材設計の特徴としては、説明→理解→作成ではなく、状況理解 → 分析 → 判断 → 作成 → 修正 → 内省という経験過程を AI 対話によって成立させている。その結果、受講者は計画書の書き方を覚えるのではなく、「なぜその計画になるのか」という思考過程を獲得する構造となっている。すなわち、本教材は情報提示型教材ではなく、AI を相互作用主体として用いることで、事例検討演習に相当する学習機能をオンデマンド環境で実現することを目的とした教材構成である。

(v) オンデマンド化における意義

本シナリオ案の意義は、第一に、従来は集合（対面）研修で実施されてきた「指導計画立案演習」を、オンデマンド環境で再現可能とする設計であること、第二に、AI を用いることで、個別入力に対する即時フィードバックを実現し、学習の反復性と個別最適化を担保しようとしていること、第三に、理論説明と体験的な判断訓練を統合した構造を持つことで、単なる講義型 e ラーニングとの差別化を図っていることを特徴としている点である。

(vi) 限界と位置づけ

一方で、本教材はあくまで「疑似体験」「計画立案の準備訓練」としての位置づけであり、実際の OJT 現場では、被指導者の反応の変化や、感情の揺れ、組織文化との摩擦、実践上の予期せぬ課題等の複雑な状況を考慮した指導が必要であるため、最終的な技能の体得は集合（対面）研修や職場実習において担保される必要がある。したがっ

て、本シナリオ案は、指導計画法の理解と構造化能力を高めるための高度な学習用の教材として位置づけることが必要である。

V. 認知症介護実践者等研修の改定内容に関する周知方法や問合せ対応を含む導入支援体制の整備

改定内容は、単なる文言修正にとどまらず、理念・科目構成・運用方法等に及ぶ内容を含んでおり、自治体担当者、実施団体、認知症介護指導者等、多様な関係者が改定の趣旨と実務上の変更点を正確に理解し、各地域での運用に反映できる体制を円滑に構築できるよう推進することが必要である。

よって、本事業においては、認知症介護実践者等研修のカリキュラム改定に伴い、改定後の研修内容を的確に周知し、全国における研修実施の円滑化を図ることを目的としている。そのため、改定点を体系的に整理した周知用解説動画を作成するとともに、当該動画の配信方法および問合せ対応体制の整備について検討を実施した。

1. 改定に係る周知用配信動画の作成と周知

(1) 目的

研修実施主体である都道府県・政令指定都市等担当者、実施団体担当者、認知症介護指導者等の関係者を対象に、改定された認知症介護実践者等研修の内容を迅速に周知し、全国における認知症介護実践者等研修事業の円滑な運用を促進することを目的とし、本事業の経緯や目的と概要、認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修の改定内容を解説した周知用配信用動画を配信するシステムを整備した。

(2) 周知方法の方向性

1) 周知方法の比較検討

本事業では改定内容に関する効果的な周知方法として、作業委員会、検討委員会において以下の三つの方式を中心に比較検討を行い、最も効率的な方法を決定した（表 5-1-2-1）。

表 5-1-2-1 周知方法別の特徴

周知方法	特徴	メリット	デメリット
集合型説明会	対面実施	<ul style="list-style-type: none"> ・即時の質疑応答が可能 ・参加者の反応や理解度を直接確認できる ・信頼関係を築きやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ・会場費や交通費などのコスト ・参加者の移動・日程調整が必要 ・地域間の公平性が課題
オンライン型説明会	Zoom等でのライブ配信	<ul style="list-style-type: none"> ・全国から参加可能 ・チャットや音声での質疑応答が可能 ・資料や画面共有が容易 	<ul style="list-style-type: none"> ・時間拘束がある ・通信環境やITスキルに左右される ・対話の一体感がやや薄れる場合がある
オンデマンド型	動画+FAQ/AIでの質疑対応	<ul style="list-style-type: none"> ・繰り返し視聴が可能で理解が深まる ・時間・場所を問わずアクセス可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・リアルタイムの質疑が難しい ・システム構築コストが必要

集合型説明会は、対面により直接説明を行う方式であり、参加者からの即時の質疑応答が可能であり、理解度や反応を直接把握できる点に強みがある。また、関係者間の信頼関係構築にも資する方法である。しかしながら、全国規模での開催には会場費や交通費等のコストが発生し、参加者の移動負担や日程調整の困難さが課題となる。また、地域間で参加機会に差が生じる可能性があり、公平性の観点からも制約が大きいと判断された。

WEB会議サービスアプリケーション等を活用したライブ配信方式等のオンライン型説明会（ライブ配信）は、全国から参加可能であり、移動負担が軽減される点やチャットや音声による質疑応答も可能であり、資料共有も容易であるという利点がある一方で、特定の日時への参加が必要であり、時間的拘束が発生すること、通信環境やITスキルに依存すること、また双方向性が限定的となりやすいことが課題として挙げられた。

オンデマンド型（動画+FAQ/AI対応）は、解説動画を配信し、FAQやAIによる質疑対応機能を組み合わせる方式である。時間や場所に制約されず、繰り返し視聴が可能であるため、改定内容の理解深化に有効である。また、全国一律に同一内容を提供できる点で公平性が高い点が特徴である。

委員会での検討においては、周知対象が全国の自治体担当者、実施団体、認知症介護指導者等に及ぶこと、改定点が多岐にわたること、継続的な参照が想定されること等を踏まえ、オンデマンド方式が最も合理的かつ持続可能な方法である判断され、本事業においては、オンデマンド型の周知方法を採用し、配信システムの整備を実施した。

2) オンデマンド型周知の周知効果と優位性

認知症介護実践者研修および認知症介護実践リーダー研修の改定内容を全国に周知する手法として、オンデマンド型周知方式を採用した場合の効果の優位性を、複数の評価観点から整理した（図 5-1-2-2）。

評価観点	オンデマンド型周知の優位性
到達範囲（広範性）	インターネット環境があれば、地域・時間を問わず誰でもアクセス可能
即時性（迅速性）	公開後すぐに視聴でき、説明会の準備や日程調整が不要
受講者負担の少なさ	時間に縛られず、自分の都合で学習できる
繰り返し視聴の可否	理解が難しい部分を何度でも視聴でき、理解が深まる
サポート体制	FAQやAIチャットにより24時間対応が可能。職員の対応負担も軽減
運営側の効率性	一度の動画・FAQ整備で多数に同時提供可能。拡張性が高い

→特に全国の自治体や多様な関係機関に対して周知する場合、人的リソースに依存せず
にスケーラブルに展開できる

【課題】

- ・AIやFAQの精度に依存する部分がある
- ・システム構築コストが必要

図 5-1-2-2 オンデマンド型周知による周知効果の有意性

(i) 到達範囲（広範性）

オンデマンド型周知の最大の特徴は、インターネット環境があれば地域や時間に制約されることなく、誰でもアクセス可能である点にある。従来の集合型説明会では、会場の地理的制約や移動時間、参加人数の上限などが到達範囲を制限していた。一方、オンデマンド型であれば、全国の自治体担当者、実施団体、認知症介護指導者等に対して同一内容を同時に提供することができる。特に全国規模で制度改定を周知する場合においては、人的リソースに依存せず、均質な情報を広範に届けることが可能であり、制度運用の統一性を担保する上で大きな意義を有する。

(ii) 即時性（迅速性）

オンデマンド型では、動画公開後ただちに視聴が可能となるため、説明会の開催準備や日程調整を必要としない。従来方式では、会場確保、講師派遣、参加者募集などに一定の準備期間を要し、その間に情報の伝達が遅延する可能性があった。オンデマンド方式では、公開後、速やかに情報を公開できるため、制度改定と運用開始の間の

時間的ギャップを最小限に抑えることができる。これにより、現場での混乱や誤解の発生を抑制する効果が期待される。

(iii) 受講者負担の軽減

オンデマンド型は、視聴者が自らの都合に合わせて学習できるため、時間的拘束を最少化することが可能である。特に自治体担当者や現場の指導者は業務多忙であり、特定日時に参加を義務付ける形式は負担となるが、オンデマンド方式では、業務の合間や必要なタイミングで視聴できるため、実務への影響を最小限に抑えつつ情報を取得できることで、参加率の向上および理解の定着に影響することが予測される。

(iv) 繰り返し視聴による理解の深化

説明会形式では一度限りの聴講となるが、オンデマンド動画は繰り返し視聴が可能である。制度改定の内容は複雑であり、一度の説明で完全に理解することは難しいことが推測されるが、オンデマンド方式では、理解が難しい部分を何度でも確認できるため、理解の精度と定着度を高めることが可能である。また、実際の運用段階で疑問が生じた際に再度参照できるという点で、継続的な参照資料として機能する。

(v) サポート体制の強化

オンデマンド型周知では、解説動画に加えて FAQ や AI チャットボットを組み合わせることで、24 時間対応の問合せ支援体制を構築することが可能である。従来の電話やメールによる個別対応では、職員の人的負担が大きく、対応可能時間にも限界があった。FAQ や AI 対応システムを整備することで、よくある質問への即時回答が可能となり、事務局の負担軽減にもつながる。特に全国規模での周知においては、問合せ対応の標準化・効率化という観点で重要な機能である。

(vi) 運営側の効率性と拡張性

オンデマンド型は、一度動画や FAQ を整備すれば、多数の対象者に同時提供が可能であり、追加開催や地域別開催を必要とせず、拡張性が高いことが特徴である。改定内容に追加説明が必要な場合も、動画の差替えや FAQ の更新により対応できるため、継続的な運用改善の効率化に有効である。人的リソースを大量投入することなく、全国展開が可能である点は、全国的な周知方法として効果的であると考えられる。

特に全国の自治体や多様な関係機関を対象とする制度改定の周知においては、人手による説明会を多数実施する方式よりも、オンデマンド型ははるかにスケーラブルであり、持続可能な周知手法である。

(vii) 課題と留意点

システム構築および維持管理には一定のコストが必要であり、動画制作費、プラットフォーム整備費、AI 機能導入費等を含め、初期投資と継続的な運用費用を確保する必要が課題と考えられる。

以上の点を総合すると、オンデマンド型周知は、広範性、迅速性、柔軟性、効率性の各観点において優位性を有し、特に全国規模の制度改定周知に適した方法であると考えられるが、効果を最大化するためには、正確性の確保とシステムの品質管理を前

提とした運用体制の整備が不可欠である。

(3) 周知用配信動画の構成

配信用動画の構成については、解説内容の主旨に応じて「1. 研修改定の背景と概要」「2. 認知症介護実践者研修の変更点」「3. 認知症介護実践リーダー研修の変更点」の3部構成とし、視聴者の負担軽減を目的として一部あたり20分～30分程度で視聴できるよう構成した（巻末資料4参照）。

1) 位置づけ

本動画は、令和6年度事業で検討された研修改定内容について、広く関係者に周知するための解説動画として位置づけられ、内容は大きく三部構成とし、合計約90分程度の分量で構成している。

構成上の意図は、①改定の経緯・背景を理解することにより、単なる運用変更ではなく理念的・政策的文脈を共有すること、②認知症介護実践者研修および認知症介護実践リーダー研修それぞれについて、目的・対象・時間構成・カリキュラム体系を俯瞰的に整理すること、③各科目単位での変更点を明示し、実務上の対応事項を具体化することとしている。

2) 第1部：研修改定の背景と概要（約12分）

第1部では、「研修改定の背景と概要」とし、研修改定に至った経緯、社会的背景、制度的文脈、検討過程の整理を行い、改定の全体像を解説した。

具体的には、改定の必要性、改定検討のプロセス、改定の基本方針、カリキュラム全体の再構成の考え方などについて解説している。

これらにより、「なぜ改定されたのか」という問いに答える位置づけとしており、改定に関する理解の土台形成を目的とする導入部とした。

3) 第2部：認知症介護実践者研修の変更点（約44分）

第2部では、認知症介護実践者研修の改定内容について解説し、2段階で構成している。

(i) 改定ポイントの整理（約18分）

研修全体の目的、対象者像、研修時間の構成、カリキュラム全体の変更点を概括しており、科目再編の意図、実習・演習の位置づけの明確化、共生社会の視点の強化など、全体構造の変更点を整理している。

(ii) カリキュラム別解説（12科目）（約26分）

下記12科目ごとの変更点について解説している。

- ・ 認知症介護実践者研修の理解
- ・ 認知症ケアの理念
- ・ 生活支援の方法
- ・ 権利擁護の視点に基づく支援
- ・ 家族介護者の理解と支援方法
- ・ 行動・心理症状（BPSD）の理解と支援
- ・ 学習成果の実践展開と共有

- ・ 共生社会を推進する地域資源の理解と展開
- ・ アセスメントとケアの実践の基本
- ・ 課題設定
- ・ 職場実習
- ・ 職場実習評価

各科目については、目的、到達目標、概要、学習内容、時間配分の考え方、実施上の留意点を明確に示している。

4) 第3部：認知症介護実践リーダー研修の変更点（約38分）

第3部では、認知症介護実践リーダー研修の改定内容について2段階構成で全体像の整理と科目別の変更点を解説している。

(i) 改定ポイントの整理（約14分）

リーダー研修の役割の再整理、チームマネジメント機能の強化、指導技法・OJTの位置づけの明確化など、改定後の研修の特徴を示し、研修全体の再構成の意図を説明している。

(ii) カリキュラム別解説（11科目）（約24分）

下記11科目ごとの変更点について解説している。

- ・ 認知症介護実践リーダー研修の理解
- ・ 施策の動向と地域展開
- ・ 認知症の専門的理解
- ・ ストレスマネジメントの理論と方法
- ・ カンファレンス（会議）の技法と実践
- ・ 認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法
- ・ 職場内教育（OJT）の理論と方法
- ・ 認知症ケア指導の実践方法
- ・ 職場実習の課題設定
- ・ 職場実習
- ・ 結果報告・職場実習評価

各科目については、目的、到達目標、概要、学習内容、時間配分の考え方、実施上の留意点を明確に示している。

5) 構成上の特徴

(i) 全体→個別の二層構造

まず全体像を提示し、その後科目別に分解する構造とすることで、受講者が「改定の意図」を理解したうえで「具体的変更点」を把握できるよう設計した。

(ii) 方向性の理解と実務対応の両立

理念や背景のみならず、実際の運用に直結する科目単位での変更点を明示することで、実施団体や自治体担当者、認知症介護指導者の全てのニーズに対応できる内容としている。

(iii) オンデマンド視聴を前提とした設計

各部を独立視聴可能とし、必要な部分のみ参照できる構造としている。目次構造を明確にすることで、FAQ や関連資料と連動可能な設計としている。

以上、本解説動画は、改定の背景理解から具体的科目変更点までを体系的に整理した三部構成であり、全国における研修運用の均質化と円滑化を目的とするものである。

制度改定を「理念」「構造」「科目単位」の三段階で説明する構造は、単なる情報伝達にとどまらず、改定趣旨の共有と実務対応の両立を図る設計となっている。これは、今後の継続的な制度改定や内容更新にも対応可能な、周知方法のモデルとして位置づけられるものである。

(4) 実装と運用

認知症介護実践者研修および認知症介護実践リーダー研修に関する改定後の研修内容について、事業経緯、研修全体の変更点の概要、カリキュラム別の学習内容に関する変更点について説明スライド、説明文を事務局にて作成し、作業委員会、検討委員会にて検討を実施した。スライド、説明文にナレーションを入れ説明動画を作成し、認知症介護研究・研修センターのインターネットサイト「DCnet」上に特設ページを設け、改定内容に関する解説ページとして動画を掲載し配信システムを整備した（図 5-1-4-1）。

令和8年度認知症介護実践者研修・実践リーダー研修の改定内容に関する解説

【解説動画の位置づけ】

本動画は、令和6年度に検討されました認知症介護実践研修の改定内容について、多くの関係者の方々に知っていただくために作製した、周知用の配信動画です。動画の構成は、3部から構成されています。

1部は、「研修改定の背景と概要」となっています。ここでは研修を改定するまでの経緯や背景、改定の進め方などを理解する内容となっています。

2部は、「認知症介護実践者研修の変更点」について、目的や対象者、研修時間、カリキュラム全体の変更点の特徴、また、カリキュラム別の変更点について解説しています。

3部は、「認知症介護実践リーダー研修の変更点」について、目的や対象者、研修時間、カリキュラム全体の変更点の特徴、また、カリキュラム別の変更点について解説しています。

【目次】

- 第1部、研修改定の背景と概要 12分
- 第2部、認知症介護実践者研修 44分
 - 1) 研修の改定ポイント18分
 - 2) カリキュラム別解説(12科目) 26分
 - (1) 認知症介護実践者研修の理解
 - (2) 認知症ケアの理念
 - (3) 生活支援の方法
 - (4) 権利擁護の視点に基づく支援
 - (5) 家族介護者の理解と支援方法
 - (6) 行動・心理症状（BPSD）の理解と支援
 - (7) 学習成果の実践展開と共有
 - (8) 共生社会を推進する地域資源の理解と展開
 - (9) アセスメントとケアの実践の基本
 - (10) 課題設定
 - (11) 職場実習
 - (12) 職場実習 評価
- 第3部、認知症介護実践リーダー研修 38分
 - 1) 研修の改定ポイント14分
 - 2) カリキュラム別解説(11科目) 24分
 - (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
 - (3) 認知症の専門的理解
 - (4) ストレスマネジメントの理論と方法
 - (5) カンファレンス(会議)の技法と実践
 - (6) 認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法
 - (7) 職場内教育（OJT）の理論と方法
 - (8) 認知症ケア指導の実践方法
 - (9) 職場実習の課題設定
 - (10) 職場実習
 - (11) 結果報告/職場実習評価



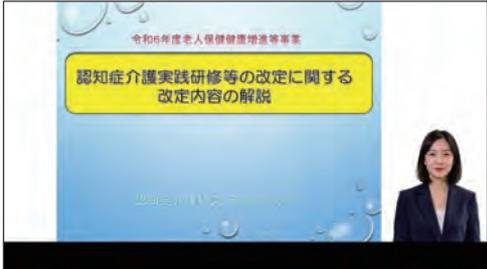


図 5-1- 4-1 改定内容の解説動画配信画面イメージ案

配信動画の視聴用サイトは、関係者以外の視聴を制限するため、視聴用の共有パスワードを設定した。また、サイト画面には視聴用パスワード入手可能な登録項目を設け、氏名、メールアドレス、所属機関に関する情報を入力し視聴用パスワードが入手できるしくみを作成した。

認知症介護実践者等研修事業を担当している自治体担当者、実施団体や認知症介護指導者への研修改定内容に関する周知については、サイト URL、視聴用パスワード等を含む視聴に関する案内文を送付し、改定後の円滑な運用をサポートする体制を整備した。

2. 改定内容に関する問合せ対応システムの整備

(1) 目的

本事業では、認知症介護実践者研修および認知症介護実践リーダー研修の改定に伴い、改定内容を全国の自治体担当者、実施団体、認知症介護指導者等に対する的確かつ効率的に周知することを目的とした解説動画を制作し、その配信システムを整備した。しかしながら、改定内容はカリキュラム構成、時間配分、到達目標、評価方法等に及び、その理解には一定の制度的背景や文脈理解を要するため、動画配信のみでは改定点に関する疑問や個別事情に応じた問合せに十分対応できない可能性があることから、解説動画に対する問合せ対応のあり方について三つの方式を比較検討し、最適な方法を整理した上で、効果的な問合せ対応システムの整備を実施した。

(2) 問合せ対応システムの方向性

問合せ対応方式として、従来型のルールベース AI チャットボット、生成 AI 型チャットボット、シナリオ型 FAQ の三方式を対象とし、特徴を比較検討した（表 5-2-2-1）。

表 5-2-2-1 問合せへの対応に関する 3 方式の特徴

対応システムの種類	メリット	デメリット	問合せ内容の適正	課題
①従来の AIチャットボット (ルールベース)	<ul style="list-style-type: none"> 決まったパターンに強く、回答が安定している 誤答が少ない (想定外の質問に答えない) 構築・管理が容易で安全性が高い 	<ul style="list-style-type: none"> 柔軟な応答ができない FAQ以外の自由質問に対応できない 表現の揺れに弱い (言い回しが異なると反応しない) 	<ul style="list-style-type: none"> 定型FAQ対応システム 社内の問い合わせ対応 ルールベースの顧客サポート窓口 	<ul style="list-style-type: none"> 表現の揺れへの対応 有人対応の方略
②生成AI型チャットボット (ChatGPTなど)	<ul style="list-style-type: none"> 自由記述の質問に柔軟に対応できる 自然な会話が可能 表現の揺れに強く、多様な問いに対応できる 構築時のルール設定が少なく済む 	<ul style="list-style-type: none"> 誤答やハルシネーションのリスクがある 回答の一貫性や正確性の確保が課題 セキュリティや個人情報保護に配慮が必要 初期導入・維持にコストがかかることがある 	<ul style="list-style-type: none"> 複雑、専門的な問い合わせ対応 学習支援 多様な質問への対応 医療・介護などの説明支援 	<ul style="list-style-type: none"> 誤答予防、正確性の確保 セキュリティ対策 費用
③シナリオ型FAQ	<ul style="list-style-type: none"> 業務プロセスや決まった案内に強い 導線設計次第でユーザーを確実に目的地に誘導できる 誤答のリスクが非常に少ない 	<ul style="list-style-type: none"> 想定外の質問に対応できない シナリオ設計に手間がかかる ユーザーの意図と合わないとき離脱率が高くなる 	<ul style="list-style-type: none"> 申請手続き案内システム 製品購入 予約ナビゲーション 定型化された業務フロー支援 	<ul style="list-style-type: none"> 設計の手間 離脱率

従来型 AI チャットボットは、AI 機能によって、自由記述等の質問内容と管理者が設定している想定質問の類似性を判断し、管理者側が設定した回答データや想定問答のデータに基づいて定型化した応答を行う方式であり、回答の安定性と安全性に優れるという特徴を有する。制度改定に関する公式情報を提供するという性質上、誤答リスクが低いことは大きな利点である。また、構築・管理が比較的容易であり、回答内容を事前に精査できるため、公的情報提供に適している。他方で、想定外の質問や多様な問いには対応できず、回答内容も柔軟性に乏しいという課題がある。

生成 AI 型チャットボットは、自由な質問に対して AI 機能が意図を柔軟に判断し、管理者が設定した FAQ データを AI 機能が解釈して、柔軟な回答を応答できるという点で優れている。表現の揺れに強く、複雑な問合せや専門的内容にも対応可能であることから、利便性の観点では有効性が高いと考えられる。しかしながら、誤答やハルシネーションのリスクが内在しており、とりわけ本システムのような公式見解に関わる事項や専門的な用語、表現については、回答の正確性を担保することが重要であり、また、個人情報保護やセキュリティ対策の観点からも、運用設計には慎重な対応が求められる。

シナリオ型 FAQ は、管理者が想定した想定問答に沿って利用者を段階的に誘導する方式であり、誤答リスクが極めて低いことが特徴である。申請手続きや定型的な案内業務には有効であり、利用者を確実に目的地に導くことが可能である。一方で、想定外の質問には対応できず、シナリオ設計に相応の労力を要すること、利用者の意図と想定された問答が一致しない場合には離脱が生じやすいことが課題である。

以上の比較から、正確性・安全性を重視する場合にはルールベース型およびシナリオ型

が優位であり、柔軟性や多様な質問対応力を重視する場合には生成 AI 型が優位であると考えられる。

これらの特徴比較を踏まえ、作業委員会および検討委員会における議論では、公的研修制度の改定内容を周知するという性質上、最優先すべきは正確性の担保であるとの認識が共有され、生成 AI を利用する方式は、誤答リスクが高く、公式周知システムとしては適切ではないとの結論に至った。一方で、生成 AI の技術自体を全面的に排除するのではなく、想定 FAQ の作成支援や内部資料の整理など補助的機能として活用し、最終的な公開内容は人が校正・確認する体制を前提とすることは有効であると整理された。

また、問合せ対応は動画配信と連動させることが重要であり、動画と構造化された FAQ を基盤とし、必要に応じてシナリオ型 FAQ を組み合わせる構成が妥当であるとの方向性が承認された。自由記述による無制限の質問受付は原則として行わず、対象を自治体担当者、実施団体、認知症介護指導者等に限定することで運用の安定性を確保することが適切であるとされた。さらに、オンライン説明会の全面的実施については、参加制約や地域間公平性の観点から基本方式とはせず、必要に応じて補完的に短時間の質疑応答会や地域単位の勉強会を開催することが望ましいとの整理がなされた。

以上の検討結果を踏まえ、周知方法の基本方針は、オンデマンド方式による解説動画配信を中核とし、これに整理された FAQ および限定的な対話型機能を組み合わせたシステムを構築する方向性が決定された。この方式により、時間や場所の制約を受けずに繰り返し視聴可能な周知体制を確立しつつ、制度改定に関する正確な情報提供を担保することが可能となる。また、AI 技術は直接的な自動応答の主体とするのではなく、内容生成支援および限定的なシナリオ型対話機能として活用することで、正確性と利便性の両立を図る構成とすることとした。

本事業においては、生成 AI を含む技術の活用可能性を認めつつも、公的制度の周知という性質を鑑み、正確性を最優先とする慎重かつ段階的な導入を基本方針とした。

(3) 想定 FAQ の作成

想定 FAQ は、認知症介護実践者研修および認知症介護実践リーダー研修の改定内容について、全国の実施主体間で解釈や運用のばらつきが生じないようにすることを目的として整備したものである。改定後のカリキュラムは、理念の再整理、科目構成の見直し、演習・実習の位置づけの再構築、共生社会の推進やチームマネジメント機能の強化など、制度的・教育的両面にわたる変更を含んでいる。そのため、単に改定点を列挙するのみでは、現場での具体的な運用イメージや判断基準が十分に共有されないおそれがある。この課題に対応するため、改定の趣旨・背景・具体的運用の考え方を体系的に整理した想定 FAQ を作成した（巻末資料 4 参照）。

まず事務局において改定の主要論点を抽出し、制度改正の趣旨、時間配分の変更理由、科目の統合・新設の意図、実習との接続構造などを踏まえて原案を作成した。その後、検討委員会および作業委員会において、質問設定の妥当性、回答内容の適切性、誤解を生じない表現であるか、全国の多様な実施主体にとって実務上有用であるかという観点から検

討を行い、最終確定版として作成した。

構成上の特徴として、認知症介護実践者研修および認知症介護実践リーダー研修のそれぞれについて、「研修全体に関する総論的質問」と「カリキュラム別の各論的質問」の二層構造として整理した。総論部分では、研修目的の再定義、対象者像の明確化、全体時間数や科目構成の変更点、改定の基本理念など、全体に関わる共通事項を扱っている。ここでは、単なる形式的変更の説明ではなく、認知症基本法の理念や共生社会の推進という制度背景とどのように接続しているのかについても重点を置いている。

一方、カリキュラム別の各論部分では、各科目ごとに、改定前後の違い、到達目標の変化、時間配分の意図、演習や実習との関連性、実践現場での活用を想定した留意点などを具体的に示している。特に、今回の改定において重点化された領域については、なぜその内容が強化されたのか、どのような実践能力の向上を意図しているのかを明確にする設計とした。また、FAQは単なる質疑応答集ではなく、「改定の意図を共有するための標準的な解説資料」として位置づけている。想定質問は、実際に寄せられる可能性が高い実務的疑問、例えば時間配分の考え方、演習実施の方法、旧学習内容との関係整理などを想定して設計している。回答は簡潔であるが、必要に応じて制度趣旨や教育的背景に言及し、表層的理解にとどまらないよう工夫した。

さらに、本FAQは、オンデマンド型周知用解説動画や問合せ対応システムと連動させることを想定しており、動画視聴後の疑問を補完する基礎資料として機能する設計である。すなわち、改定内容の「一次的説明」は動画で行い、「具体的な運用判断の確認」はFAQで行うという役割分担を意図している。

総じて、想定FAQは、改定内容の正確な理解を促進するとともに、全国における改定後の研修運用を円滑に促進するための基盤資料であり、改定趣旨と実務運用を接続する媒介資料としての位置づけも想定している。改定後の研修が改定主旨と整合した形で安定的に運用されるための重要な構成要素として設計されている。

(4) 実装と運用

認知症介護実践者等研修事業を担当している自治体担当者、実施団体や認知症介護指導者への周知については、認知症介護研究・研修センターサイト「DCnet」に掲載される周知用配信動画と同じサイトページにて質問内容に関する目次および対応する回答リストを掲載し（図5-2-4-1）、掲載URLおよび視聴に関する案内文を送付し、改定後の円滑な運用をサポートする体制を整備した。

認知症介護実践者研修の理解

Q 1. 研修の目的はどのように変わりましたか？ -

A 研修の目的は、認知症基本法を踏まえ、改定後は、認知症の人と家族の尊厳を保持し、希望をもって暮らすことができるよう、認知症介護の理念、知識、技術を習得し、共生社会の実現に向けた地域の認知症ケアの質を向上させることが目的とされています。

Q 2. 研修の対象者は変更されましたか？ +

Q 3. 研修全体の所要時間はどのように変わりましたか？ +

Q 4. なぜ講義・演習の時間が短縮されたのですか？ +

Q 5. なぜ実習の課題設定時間が延長されたのですか？ +

Q 6. カリキュラム全体で最も大きな変更点は何ですか？ +

Q 7. 新たに新設された科目はありますか？ +

Q 8. 廃止された科目はありますか？ +

Q 9. 科目の名称変更はありましたか？ +

Q 10. カリキュラム全体の日程にどのような変化がありますか？ +

[▶ Q&A目次に戻る](#)

すべてのご質問にお答えできない場合がございます。予めご了承ください。

お問い合わせ

図 5-2-4-1 FAQ および問合せ対応画面イメージ

Ⅵ. 今後の課題と方向性

1. 認知症介護実践者等研修へのオンデマンド学習導入に向けた実施体制

(1) 修了判定の基準改定およびアダプティブラーニングの必要性

本事業においては、理論理解をオンデマンド学習で標準化し、集合（対面）研修を判断力形成に特化する研修構造として検討したが、現行の研修制度は依然として「時間履修」を前提とした構造を有しており、一定時間の受講をもって修了とする枠組みとなっている。この仕組みは、学習の到達度を直接保証するものではなく、受講時間の確保が学習成果と必ずしも一致しないという構造的課題を有している。

オンデマンド学習を導入したブレンド型研修の効果を最大化した運用を実現するためには、時間基準から理解度を基準とする履修判定への転換が絶対条件となる。すなわち、一定時間の視聴をもって学習到達度を判定するのではなく、理解度を確認するテストや、事例判断を判定可能な課題、振り返り記述等により習得内容の到達水準を評価し、一定の学習到達によって修了と認定する仕組みへの移行が必要である。また、受講者の経験年数や理解水準には大きな差が存在するため、同一教材を一律に提示するのみでは個別の学習ニーズに対応した学習効果に限界がある。今後は、研修受講前の受講者の理解度に応じて補足教材を提示するアダプティブラーニング（適応型学習）の導入が必要である。基礎理解が不足している受講者には補強教材を、理解が進んでいる受講者には応用課題を提示することで、学習効率と到達度の両立を図る設計が求められる。

(2) オンデマンド学習を導入した研修体制（運用方法）の確立

ブレンド型研修は、オンデマンド学習と集合（対面）研修の役割分担が明確であることを前提に成立するが、運用段階においてその機能分担が曖昧化すれば、単なるオンライン化にとどまり、教育効果の低下を招くおそれがある。よって本事業において標準的フローとして整理した「導入—基礎習得—修了判定—応用実践」の四段階構造は継続的、安定的に維持されることが必要であり、とりわけ修了判定段階の厳格化が重要となる。現行の時間履修中心の判定から、理解度確認を前提とした修了認定へ移行することにより、集合（対面）研修の質を担保することが可能となる。

また、ブレンド形態として「期間管理型（セット型）」と「随時受講型」を提案しているが、学習効果及び修了率向上の観点からは、締切・課題提出・集合討議を組み込んだ期間管理型が効果的である。反対に、学習者の受講自由度のみを重視した随時受講型は離脱率増加の懸念があり、特に専門職育成においては計画的学習の枠組みを保持する必要がある。

実装が必要な LMS の機能については、単なる教材配信機能ではなく、進捗可視化、理解度判定、自動リマインド、履修要件管理等を備えた統合的学習管理機能が必要である。今後は、学習ログを活用した理解状況の分析及び支援介入の設計が重要であり、アダプティブラーニングを実装するためには、LMS が受講者の回答傾向や滞在時間等を解析し、個別の学習状況に適合した学習経路を、学習者個々に調整できる機能を備えることが望ましい。

教材設計においても、今後は、単なる理解から学習者が自ら判断する能力の醸成への転

換を支援する設計が必要であり、今後、オンデマンド学習の教材内容に求められる標準的な構成要件として単なる動画視聴から、事例提示・判断選択・即時フィードバック・振り返りを含む循環型の構成へ転換する必要がある。

(3) 生成 AI 等を活用したオンデマンド学習教材案の発展方向

本事業では、知識系科目のオンデマンド化可能性と、演習系科目の限界を整理した。今後は、オンデマンド化の可否を単純に二分するのではなく、「どの到達目標までをオンデマンド学習で担保可能か」を明示する必要がある。AI 機能によるシミュレーション教材は、判断練習の反復機会を提供する点で有効であるが、現時点では非言語的相互作用や多人数協働の再現には限界がある。したがって、AI 利用による教材は事前練習及び補助教材として段階的に導入し、最終的な判断力形成は集合（対面）研修で確認する構造を維持する必要がある。

今後は、AI 技術の成熟度を踏まえつつ、アダプティブラーニングとの連動により、受講者ごとの弱点補強機能を強化することが方向性となる。

2. 改定内容の周知及び問合せ対応を含む導入支援体制に関する課題と方向性

(1) 改定内容に関する周知方法の持続的運用

改定内容の周知はオンデマンド動画配信を中心とする方式を採用したが、周知は一過性の対応ではなく、継続的な理解浸透の支援策として継続的に運用する必要がある。改定趣旨や制度背景に関する理解は、認知症介護指導者の経験差により差異が生じるため、動画と FAQ を組み合わせた階層的情報提供が求められる。

今後は、動画視聴履歴や FAQ 閲覧状況、問合せ内容を分析し、理解が不足している領域を把握し、周知システム自体を学習の支援システムとして発展させることが望ましい。

(2) 問合せ対応体制の高度化

問合せ内容は改定に関する問合せに限らず、研修運用全般に及ぶ問合せも含まれる可能性が高い。FAQ 中心の一次対応体制は有効であるが、時間経過とともに質問内容は変化するため、動的更新が不可欠である。

将来的には、生成 AI を原案作成支援に限定的に活用しつつ、公開段階では監修済みシナリオ型応答に制御する体制を維持し誤答リスクを最小化しつつ、対応負担を軽減するバランス重視のシステムが必要である。

また、全ての疑問を本システムのみで解決するのではなく、地域の認知症介護指導者ネットワークによる協議を補完的に位置づけることで、制度理解を深化させる方向性が望ましい。

3. 生成 AI を活用したオンデマンド学習の認知症介護研修への適合性と導入に関する課題

(1) 認知症介護実践者研修における位置づけと課題

1) 認知症介護実践者研修に求められる学習効果の特性

認知症介護実践者研修において重視される学習効果は、専門的知識の深化よりもむしろ、認知症のある本人を生活者として理解し、尊厳や個別性を意識したケアの姿勢を形成する点にある。特に、本人の言動や非言語的反応をどのように受け止めるか、支援者としてどのような関わり方が望ましいかといった「考え方」や「視点」の獲得が中心的な到達目標となる。

2) 生成 AI を活用したシミュレーション学習の適合性—姿勢形成・気づき促進としての活用

生成 AI を活用した会話型シミュレーションや体験型教材は、本人や家族との対話場面を疑似的に体験しながら、自身の言葉選びや対応を振り返る機会を提供できる点で、認知症介護実践者研修との一定の適合性を有する。これらは、正解行動を教え込む教材ではなく、「どのような点に配慮すべきか」「自分は何を見落としていたか」に気づかせる教材として機能する点に意義がある。

3) オンデマンド学習教材としての組み込み可能性と限界

認知症介護実践者研修においては、生成 AI を活用したシミュレーション学習をオンデマンド学習教材として組み込むことは技術的に可能であり、集合（対面）研修前の事前学習や振り返り学習として活用することが考えられる。一方で、実際の対人関係における即時的対応や、非言語的サインへの微細な反応を完全に再現することは困難であり、学習効果はあくまで「実践に向かう準備段階」にとどまる。

4) 評価・修了判定に関する留意点

認知症介護実践者研修においては、生成 AI 教材を用いた学習成果を点数化や優劣評価に用いることは適切ではない。「本人中心の視点に気づいているか」「疾患中心の理解にとどまっていないか」といった観点から、記述式や自己振り返りを通じて理解の方向性を確認する評価が望ましい。

以上を踏まえると、生成 AI を活用したシミュレーション学習は、認知症介護実践者研修において、必須の中核教材としてではなく、姿勢形成と気づきを促す補助的オンデマンド学習教材として位置づけることが妥当である。集合（対面）研修における討議や事例検討と接続することで、初めて学習効果が発揮される点を前提とした設計が求められる。

(2) 認知症介護実践リーダー研修における位置づけと課題

1) 認知症介護実践リーダー研修に求められる学習効果の特性

認知症介護実践リーダー研修では、個々のケア実践にとどまらず、チーム内での助言、後輩指導、多職種連携、家族や地域との調整といった、より高度で複合的な能力が求められる。そのため、単なる姿勢形成に加えて、「判断理由を言語化する力」「他者に伝え

る力」「関係性を調整する力」が重要な学習効果となる。

2) 生成 AI を活用したシミュレーション学習の適合性—高度コミュニケーションと判断練習

生成 AI を活用したロールプレイ型・会話型シミュレーションは、認知症介護実践リーダー研修において特に有効性が高い。部下への指導場面、家族への説明、困難事例に対する助言など、感情的負荷や判断の難しさを伴う場면을安全に反復練習できる点は、従来のオンデマンド学習教材では代替できなかった領域である。

3) オンデマンド化の可能性と運用上の課題

認知症介護実践リーダー研修においては、生成 AI を活用したシミュレーション学習を完全な個別オンデマンド学習教材として運用することも一定程度可能であるが、シナリオ設計や評価設計の難易度は高い。

特に、判断の妥当性や指導内容の質をどのように評価するかについては、明確なルーブリックを設定しなければ、学習効果の担保が困難となる。

4) 評価・倫理・安全性に関する留意点

認知症介護実践リーダー研修では、生成 AI による応答内容が「唯一の正解」と誤解されることを避ける必要がある。また、指導場面や本人像が固定化・類型化されないよう、専門家監修の下で多様な価値観や判断の揺らぎを含むシナリオ設計が不可欠である。

5) 認知症介護実践リーダー研修における提言

生成 AI を活用したシミュレーション学習は、認知症介護実践リーダー研修において、高度なコミュニケーション力や指導力を鍛えるための発展的オンデマンド学習教材として位置づけることが有効である。ただし、最終的な判断力や指導力の確認は、集合（対面）研修や対面での討議・演習を通じて行うことを前提とすべきである。

以上から、生成 AI を活用したシミュレーション型のオンデマンド学習は、認知症介護実践者研修では「姿勢形成・気づき促進」を目的とした限定的活用、認知症介護実践リーダー研修では「高度判断・指導技術」を対象とした発展的活用というように、研修段階に応じて役割を明確に分けて導入することが重要である。オンデマンド学習、生成 AI シミュレーション、集合（対面）研修を相互補完的に組み合わせた段階的設計こそが、認知症介護研修全体の質保証と持続可能性を両立させる基本方針であると考えられる。

4. 事業全体の課題と方向性に関する整理

本事業は、オンデマンド学習を活用した認知症介護実践者等研修の方向性に関する検討を通じて、「時間単位の履修を要件とする研修」から「理解と判断を形成する研修」へ転換するための基盤整備としても捉えることができる。今後は、時間基準型修了制度から理解度基準型修了制度への制度的転換を進めることが最重要課題である。

また、アダプティブラーニングを含む、学習者個別の能力に応じた学習支援機能を導入し、受講者の多様性に対応した個別最適化を図ることで、受講機会拡大と質保証を両立させる必

要がある。標準的なブレンド学習形態モデルの安定運用を基盤としつつ、評価体系の精緻化、AI 補助教材の段階的導入、学習ログ活用の高度化を進め、持続可能な専門職育成体系の確立が必要である。

5. 人材育成における研修の位置づけと持続的な育成支援の確立に向けて

研修で習得した知識・技能が介護現場で実際に活用され、認知症の人々に還元されるためには、研修単体で完結させるのではなく、職場における継続的な支援体制を組織的に整備することが不可欠である。人材育成は本来、研修（Off-JT）、業務内指導（OJT）、自己啓発（SDS）の三つの教育方法を育成目標に応じて効果的に組み合わせることで成立する。研修は新たな知識の注入や再整理（リフレクション）を担う一方で、業務内指導は学習内容を日常業務に浸透させる機能、自己啓発は学習内容を個人が整理・定着させる機能をそれぞれ有している。したがって、研修で得た学びを現場で活用させるためには、研修終了後に業務内指導と自己啓発を支援する仕組みを職場に確立する必要がある。

第一に、職場内指導者（指導担当者）の能力強化が重要となる。研修で学んだ内容を現場に定着させるには、指導を担う者が受講者と同等以上の知識・技能を有していることが前提である。指導担当者が十分な理解を欠く場合、誤った運用や旧来の慣行に基づく指導によって研修での学習が活用できない危険がある。したがって、指導担当者に対しては、研修内容の要点を再確認するための専用モジュールや、ファシリテーションとフィードバック能力を養うための認知症介護実践リーダー研修のフォローアップを実施し、指導担当者の専門性を保証する仕組みを導入すべきである。

第二に、研修内容と実践内容を連結する具体的な支援ツールの整備が必要であり、研修修了者が職場で学びを即時に参照し活用できるよう、現場用のジョブエイド（チェックリスト、判断フローチャート、短時間リファレンス）や可視化されたケア手順書を整備する必要がある。これらは紙媒体に限定せず、LMS や職場内ポータル、スマートデバイスで容易に参照できる形で提供することが効果的である。さらに、研修の主要事例や模範解答、NG 事例のアーカイブを作成し、受講後に照合・振り返りを行える教材設計とすることが望ましい。

第三に、研修修了者に対する組織的なフォローアップのシステムが必要である。研修終了直後から一定期間（例：3 か月、6 か月、1 年）にわたり、計画的なフォローアップを実施することが効果的である。フォローアップは単なるアンケートではなく、OJT による現場観察と実践フィードバック、集合またはオンラインでの振り返り会（ケースレビュー）、個別コーチングやメンタリング、学習記録に基づく目標再設定を組み合わせるべきである。これらを運用するためのチェックポイント、評価基準、担当者責任範囲をあらかじめ定め、研修実施機関と事業所間で合意しておくことが重要である。

第四に、職場における自己啓発（SDS）を支援する環境整備が重要である。研修で得た知識を各自が整理し深化させるプロセスを促すため、自己学習用の小課題（リフレクション課題）、ケースレポート提出の仕組み、e ポートフォリオによる学習履歴の蓄積・可視化を導入することが効果的である。受講者が自らの学びを記録し、指導者や同僚と共有する文化を職

場に醸成することで、学習の内在化を促進できる。LMS は単なる配信ツールにとどまらず、学習履歴・フィードバック履歴・到達度判定を統合するプラットフォームとして機能させる必要がある。

第五に、職場での実践支援を可能とする時間と制度の確保が必要である。オンデマンド学習や集合（対面）研修の利便性が高まっても、現場で学習を実践に移すためには勤務時間内での再学習・指導時間の確保が前提である。事業所レベル及び自治体レベルで、研修後のOJT 時間や振り返り会の実施を勤務時間として正式に位置づける制度合意を形成することが必要である。これにより受講者の負担軽減と現場での即時活用が両立される。

第六に、指導支援のための組織的ネットワーク構築が必要である。指導者同士、指導者と研修機関、自治体と事業所の三者が連携するネットワークを整備し、疑義が生じた際に迅速に相談・解決できる体制を作ることが重要である。具体的には、地域別の指導者フォーラム、定期的な Q&A セッション、オンラインの相談窓口及び更新された FAQ の整備を組み合わせることで、分散的かつ持続的な支援態勢が構築できる。

第七に、評価とフィードバックの循環を制度化することが重要である。研修→OJT→SDS という育成サイクルが機能しているかを検証するため、研修後のアウトカム評価指標（例：現場での行動変容、ケア品質指標、利用者の状態変化、職場での報告・改善事例の数）を設定し、定期的にデータを収集・分析する仕組みを整備する。これらの評価結果を基に教材改訂、認知症介護実践リーダー研修の改善、運用ルールの見直しを行うことで、現場適用性の高い研修運営が継続的に実現できる。

第八に、人的配置と資源配分の明確化が必要である。現場での指導を担う人材の選定基準（経験年数、指導経験、研修修了要件等）を明確にし、指導負担に応じた業務調整やインセンティブ付与（負担軽減のための配置手当や研修認定制度など）を検討すべきである。加えて、必要な時間、情報システム、教材制作等に係る財源を確保するため、自治体・事業所レベルでの計画を策定することが望ましい。

第九に、アダプティブラーニングの導入とその運用設計が重要である。受講者の経験や理解度は多様であるため、すべてを同一カリキュラムで処理することは学習効率性が低く、コストパフォーマンスが低下する。理解度診断に基づき、基礎が十分な受講者には演習中心の課題を、基礎が不足している受講者には補強モジュールを提示する等、学習ルートを動的に調整するアダプティブラーニングの導入が有効である。実現するためには、LMS における診断機能・推薦機能、及びそれを支える学習設計と学習コンテンツの多層化が必要であり、アダプティブラーニングは、研修後の OJT との接続を考慮し、現場での課題解決に直結する学習経路となるよう設計すべきである。

最後に、制度的支援とガバナンスの整備も重要な課題である。研修後の支援体制を恒常化するためには、研修の実施要綱や運用指針に OJT・SDS 支援の要件を明記し、実施主体（自治体、事業所、研修機関）の責務を明確にすることが必要である。具体的には、研修修了要件としての現場での実践報告、指導担当者の研修受講義務、定期的なフォローアップの実施報告などを制度化することが考えられる。また、導入初期にはモデル事業を設定して効果検

証を行い、その結果を踏まえて段階的に全国展開することが現実的である。

以上を総合すると、研修の効果を実際の介護実践に還元するためには、研修（Off-JT）での注入、業務内指導（OJT）での浸透、自己啓発（SDS）での整理という三つの手法を有機的に連携させるための具体的な支援体制を設計・実装することが必要である。研修修了後のフォローアップ、指導者育成、職場支援ツール、勤務時間内での学習確保、アダプティブラーニングの導入、評価ループの整備、及び制度的な役割分担と資源配分の確保を一体的に進めることで、学びが現場で持続的に活かされる人材育成を円滑に促進することになる。

 巻末資料 1

オンデマンド教材コンテンツ案

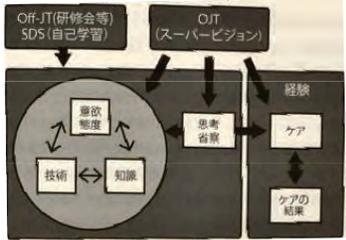
「職場内教育（OJT）の理論と方法 ③職場内教育（OJT）における指導技法」

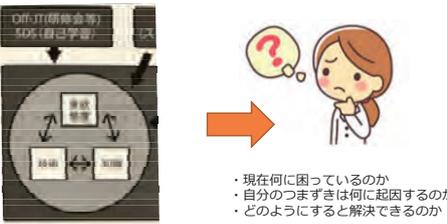
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>・ビデオ再生 実写ビデオで以下の事例を再現</p> <p>「特別養護老人ホームに住むアルツハイマー型認知症のNさんは、短期記憶障害があり、3分前のことも忘れてしまう。ある日、介護職員のKさんは、食事介助を終え、Nさんが薬を飲んだあとに歯磨きを介助し、食事のすんでいない利用者の近くに座ってもらった。するとNさんはKさんに「薬をちょうだい」と話しかけてきた。」</p>	<p>◆ビデオ音声</p>	
	<p>・タイトル表示</p>	<p>職場内教育 (OJT) の理論と方法 ③職場内教育 (OJT) における指導技法</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>・何種類かの画像が浮かぶ、移動する、ズームアップなど</p>	<p>認知症ケア実践者の技術向上には、ケア実践時のスーパービジョンや個別指導等の職場内での指導による教育が有効です。</p> <p>実践リーダーには、職場内教育を実践し、チームケアの質の向上を達成する役割が期待されています。</p>	
<p>目 的 実践者の指導に有効な技法の種類と特徴を理解し、 職場で実践できる指導技術の基本を修得する</p>	<p>・目的表示</p>	<p>本科目は、人材育成技法における職場内教育(OJT)の技法の意義や方法と有効性を理解し、認知症ケアの指導技術の習得を目的としています。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>目的 実践者の指導に有効な技法の種類と特徴を理解し、 職場で実践できる指導技術の基本を修得する</p> <p>1 職場内教育(OJT)に必要な指導技術と人材育成の方法における有効性を理解できる</p>	・到達目標1表示	<p>本科目の到達目標は、</p> <p>1 職場内教育(OJT)に必要な指導技術と人材育成の方法における有効性を理解できる</p>	
<p>目的 実践者の指導に有効な技法の種類と特徴を理解し、 職場で実践できる指導技術の基本を修得する</p> <p>1 職場内教育(OJT)に必要な指導技術と人材育成の方法における有効性を理解できる</p> <p>2 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できる</p>	・到達目標2表示	2 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できる	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>目的 実践者の指導に有効な技法の種類と特徴を理解し、 職場で実践できる指導技術の基本を修得する</p> <p>1 職場内教育(OJT)に必要な指導技術と人材育成の方法における有効性を理解できる</p> <p>2 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できる</p> <p>3 認知症ケアの指導への活用と留意点を理解できる</p>	・到達目標3表示	<p>3 認知症ケアの指導への活用と留意点を理解できる</p> <p>の3つです。</p>	
<p>スーパービジョン</p>  <p>面接技法 ティーチング コーチング</p>	・画像1、ナレーションに合わせて文言1を表示	<p>本コンテンツでは、職場内教育(On the Job Training ; OJT)における</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面接技法 ・ティーチング ・コーチング <p>の各技法について、ビデオを使って解説した後で、スーパービジョンについて、技法の活用と留意点について説明します。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
 <p>自己学習 (SDS) Self Development System</p> <p>職務を通じて学習する(OJT) Self Development System</p> <p>職務を離れて学習をする(Off-JT) Off the Job Training</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>人材育成は、自己学習 (Self Development System ; SDS)、職務を通じて学習する OJT と、職務を離れて学習をする Off the job training (Off-JT) の 3 つに大別されます。</p>	
 <p>Off-JT (研修会等) SDS (自己学習)</p> <p>OJT (スーパービジョン)</p> <p>経験</p> <p>意欲・態度</p> <p>思考・省察</p> <p>ケア</p> <p>ケアの結果</p> <p>技術 ↔ 知識</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>この画面は、ケアとOJTとの関係を表したものです。</p> <p>ここでは、ケアが専門職の「知識」「技術」「意欲・態度」をベースにしていることを示しています。</p> <p>また、それを現場に合わせてどのように適応させるか「思考・省察」することによってケアが行われ、その結果を受けて再度「思考・省察」することで「知識」「技術」「意欲・態度」が変化するという相互作用を表しています。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
 <p>Off-JT (研修会等) SDS (自己学習)</p> <p>OJT (スーパービジョン)</p> <p>経験</p> <p>意欲・態度</p> <p>思考・省察</p> <p>ケア</p> <p>ケアの結果</p> <p>技術 ↔ 知識</p> <p>・現在何に困っているのか ・自分のつまずきは何に起因するのか ・どのようにすると解決できるのか</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>Off-JTやSDSでは、実践の場を離れて「知識」「技術」「意欲・態度」を学び、それを応用する思考力あるいは省察力を鍛えているといえます。</p> <p>しかし、実践者がOff-JTで学習した成果をケアの現場で活用しようとする時に、学習した知識・技術・態度をどのように適応していけばよいかわからずつまづいてしまう、そして、自分が現在何に困っているのか、自分のつまずきはいったい何に起因するのか、どのようにすると解決できるのか等がわからなくなってしまう場合が多々あります。</p>	
 <p>経験豊富な熟練者</p> <p>Off-JT (研修会等) SDS (自己学習)</p> <p>OJT (スーパービジョン)</p> <p>経験</p> <p>意欲・態度</p> <p>思考・省察</p> <p>ケア</p> <p>ケアの結果</p> <p>技術 ↔ 知識</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>OJTは現場で行われる指導であるため、学習成果を業務に活かそうとする専門職の「知識」「技術」「意欲・態度」や、実際に行われているケアやその結果を、経験豊富な熟練者が現場で実際に現認しながら評価したうえで指導をすることができます。</p> <p>このように、OJTは「Off-JTやSDS」と「現場での実践のかけはし」として、本人の学習や研修での学びを統合するという意味でも重要な位置づけとなります。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
事例で学ぶ職場内教育(OJT)における指導技法の理解	◆タイトル表示	◆ジングル	
 <p>面接技法 ティーチング コーチング</p>	・ナレーションに合わせて内容を表示	それでは、ここでスーパービジョンで用いられる手法についてビデオで説明します。	

画面	内容	Na/音	TIME
 <p>面接技法</p>	・ナレーションに合わせて内容を表示	まず、最初に面接技法について見ていきましょう。	
 <p>スーパーバイザーは、スーパーバイジーの話をしっかり聴くことが重要</p>	・ナレーションに合わせて内容を表示	<p>スーパービジョンは、一方的なプロセスではなく、指導者であるスーパーバイザーと、学習者であるスーパーバイジーとの双方向のやり取りです。</p> <p>いきなりティーチング・コーチングに入るのではなく、まずスーパーバイジーの話をしっかり聴いて「スーパーバイザーが聴いてくれた」という感じを与えることが重要です。</p> <p>これによって、スーパーバイジーのスーパービジョンに臨む意欲を高めることが期待できます。</p>	

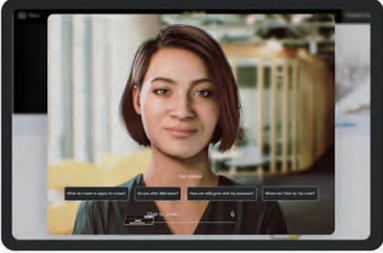
画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>スーパービジョンを効果的に進めるためにはスーパーバイザーが安心感を持って面接に臨むことが非常に重要です。</p> <p>さまざまな面接技法を理解して活用を進めていくことによって、自分がどんな方法でコミュニケーションをとっているのかを意識し、振り返ることで意図的にコミュニケーションを進めることができます。</p> <p>本項では、スーパービジョンにおける面接技法の基本についてビデオで説明した後、AIシミュレーターでトレーニングしていただきます。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
 <ol style="list-style-type: none"> 1 準言語・非言語メッセージを意図的に活用する 2 開かれた質問・閉ざされた質問 3 要約 4 相手の感情に注目する 5 自己開示 6 ポジティブな側面に焦点を当てる 7 面接の際のスタンス 	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>スーパービジョンにおける面接技法の種類と方法には、この7つがあります。</p>	
	<p>・別途ビデオシナリオ参照</p> <p>面接技法の基本</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 準言語・非言語メッセージを意図的に活用する 	<p>ではスーパービジョンにおける面接技法の基本について、事例をビデオで見てください。</p> <p>まず最初に「準言語・非言語メッセージを意図的に活用する」について説明します</p> <p>◆ビデオ音声</p>	

画面	内容	Na/音	TIME																											
	<ul style="list-style-type: none"> AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでコーチングを体験させる 「準言語・非言語メッセージを意図的に活用する」が実践できているかどうかを評価する AIに実践状況を評価させる 	<p>面接技法の種類と方法についてのビデオを見ていただきましたが、あなたはどう感じましたか。</p> <p>では、AIシミュレータで面接技法の種類と方法を体験してみましょう。</p> <p>まず最初は「準言語・非言語メッセージを意図的に活用する」ことを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするために、カメラはONにしておいてください)</p>																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>準言語・非言語メッセージを意図的に活用する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>開かれた質問・閉ざされた質問</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>要約</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>相手の感情に注目する</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>自己開示</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ポジティブな側面に焦点を当てる</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>面接の際のスタンス</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです	開かれた質問・閉ざされた質問			要約			相手の感情に注目する			自己開示			ポジティブな側面に焦点を当てる			面接の際のスタンス			総合評価			<ul style="list-style-type: none"> シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「準言語・非言語メッセージを意図的に活用する」ことを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																												
準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです																												
開かれた質問・閉ざされた質問																														
要約																														
相手の感情に注目する																														
自己開示																														
ポジティブな側面に焦点を当てる																														
面接の際のスタンス																														
総合評価																														

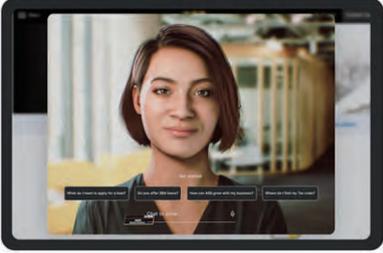
画面	内容	Na/音	TIME
<p>2 開かれた質問・閉ざされた質問</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 別途ビデオシナリオ参照 <p>面接技法の基本 2 開かれた質問・閉ざされた質問</p>	<p>続いて「開かれた質問・閉ざされた質問」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでコーチングを体験させる 「開かれた質問・閉ざされた質問」が実践できているかどうかを評価する AIに実践状況を評価させる 	<p>では、AIシミュレータで面接技法の種類と方法を体験してみましょう。</p> <p>2つ目は「開かれた質問・閉ざされた質問」をすることを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするために、カメラはONにしておいてください)</p>	

画面			内容	Na/音	TIME																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>準言語・非言語メッセージを意図的に活用する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>聞かれた質問・聞ざされた質問</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>要約</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>相手の感情に注目する</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>自己開示</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ポジティブな側面に焦点を当てる</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>面接の際のスタンス</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施 次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです	聞かれた質問・聞ざされた質問	70	評価コメントです	要約			相手の感情に注目する			自己開示			ポジティブな側面に焦点を当てる			面接の際のスタンス			総合評価			<p>・シミュレーション結果・評価を表示</p>	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「聞かれた質問・聞ざされた質問」の違いを理解して質問することを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>		
ポイント	点数	コメント																													
準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです																													
聞かれた質問・聞ざされた質問	70	評価コメントです																													
要約																															
相手の感情に注目する																															
自己開示																															
ポジティブな側面に焦点を当てる																															
面接の際のスタンス																															
総合評価																															
<p>3 要約</p> 	<p>・別途ビデオシナリオ参照</p> <p>面接技法の基本 2 要約</p>	<p>続いて「要約」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>																													

画面			内容	Na/音	TIME																										
	<p>・AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施</p> <p>◆AIシミュレータでコーチングを体験させる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「要約」が実践できているかどうかを評価する ・AIに実践状況を評価させる 	<p>では、AIシミュレータで面接技法の種類と方法を体験してみましょう。</p> <p>3つ目は「要約」することを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>準言語・非言語メッセージを意図的に活用する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>聞かれた質問・聞ざされた質問</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>要約</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>相手の感情に注目する</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>自己開示</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ポジティブな側面に焦点を当てる</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>面接の際のスタンス</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施 次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです	聞かれた質問・聞ざされた質問	70	評価コメントです	要約	50	評価コメントです	相手の感情に注目する			自己開示			ポジティブな側面に焦点を当てる			面接の際のスタンス			総合評価			<p>・シミュレーション結果・評価を表示</p>	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「要約」することを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>		
ポイント	点数	コメント																													
準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです																													
聞かれた質問・聞ざされた質問	70	評価コメントです																													
要約	50	評価コメントです																													
相手の感情に注目する																															
自己開示																															
ポジティブな側面に焦点を当てる																															
面接の際のスタンス																															
総合評価																															

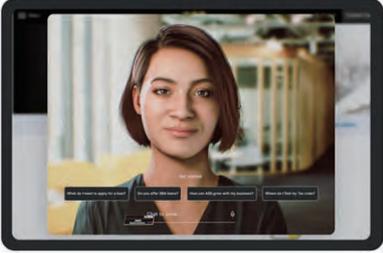
画面	内容	Na/音	TIME
<p>4 相手の感情に注目する</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・別途ビデオシナリオ参照 面接技法の基本 4 相手の感情に注目する 	<p>続いて「相手の感情に注目する」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ・AIパートナーとの会話による面接シミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでコーチングを体験させる ・「相手の感情に注目する」ことが実践できているかどうかを評価する ・AIに実践状況の評価させる 	<p>では、AIシミュレータで面接技法の種類と方法を体験してみましょう。</p> <p>4つ目は「相手の感情に注目する」することを意識して、AIパートナーと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>	

画面	内容	Na/音	TIME																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>準言語・非言語メッセージを意図的に活用する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>聞かれた質問・聞ざされた質問</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>要約</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>相手の感情に注目する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>自己開示</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ポジティブな側面に焦点を当てる</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>面接の際のスタンス</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施 次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです	聞かれた質問・聞ざされた質問	70	評価コメントです	要約	50	評価コメントです	相手の感情に注目する	60	評価コメントです	自己開示			ポジティブな側面に焦点を当てる			面接の際のスタンス			総合評価			<ul style="list-style-type: none"> ・シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「相手の感情に注目する」ことを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は、「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																												
準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです																												
聞かれた質問・聞ざされた質問	70	評価コメントです																												
要約	50	評価コメントです																												
相手の感情に注目する	60	評価コメントです																												
自己開示																														
ポジティブな側面に焦点を当てる																														
面接の際のスタンス																														
総合評価																														
<p>5 自己開示</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・別途ビデオシナリオ参照 面接技法の基本 5 自己開示 	<p>続いて「自己開示」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>																												

画面	内容	Na/音	TIME																											
	<ul style="list-style-type: none"> ・AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでコーチングを体験させる ・「自己開示」が実践できているかどうかを評価する ・AIに実践状況の評価させる 	<p>では、AIシミュレータで面接技法の種類と方法を体験してみましょう。</p> <p>5つ目は「自己開示」することを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするために、カメラはONにしておいてください)</p>																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>準言語・非言語メッセージを意図的に活用する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>開かれた質問・閉ざされた質問</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>要約</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>相手の感情に注目する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>自己開示</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>ポジティブな側面に焦点を当てる</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>面接の際のスタンス</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです	開かれた質問・閉ざされた質問	70	評価コメントです	要約	50	評価コメントです	相手の感情に注目する	60	評価コメントです	自己開示	80	評価コメントです	ポジティブな側面に焦点を当てる			面接の際のスタンス			総合評価			<ul style="list-style-type: none"> ・シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「自己開示」することを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																												
準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです																												
開かれた質問・閉ざされた質問	70	評価コメントです																												
要約	50	評価コメントです																												
相手の感情に注目する	60	評価コメントです																												
自己開示	80	評価コメントです																												
ポジティブな側面に焦点を当てる																														
面接の際のスタンス																														
総合評価																														

画面	内容	Na/音	TIME
<p>6 ポジティブな側面に焦点を当てる</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・別途ビデオシナリオ参照 <p>面接技法の基本 6 ポジティブな側面に焦点を当てる</p>	<p>続いて「ポジティブな側面に焦点を当てる」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ・AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでコーチングを体験させる ・「ポジティブな側面に焦点を当てる」ことが実践できているかどうかを評価する ・AIに実践状況の評価させる 	<p>では、AIシミュレータで面接技法の種類と方法を体験してみましょう。</p> <p>6つ目は相手の「ポジティブな側面に焦点を当てる」ことを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするために、カメラはONにしておいてください)</p>	

画面		内容	Na/音	TIME																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>準言語・非言語メッセージを意図的に活用する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>聞かれた質問・聞ざされた質問</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>要約</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>相手の感情に注目する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>自己開示</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>ポジティブな側面に焦点を当てる</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>面接の際のスタンス</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施 次へ進む</p>		ポイント	点数	コメント	準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです	聞かれた質問・聞ざされた質問	70	評価コメントです	要約	50	評価コメントです	相手の感情に注目する	60	評価コメントです	自己開示	80	評価コメントです	ポジティブな側面に焦点を当てる	50	評価コメントです	面接の際のスタンス			総合評価			<p>・シミュレーション結果・評価を表示</p> <p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>相手の「ポジティブな側面に焦点を当てる」ことを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>		
ポイント	点数	コメント																													
準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです																													
聞かれた質問・聞ざされた質問	70	評価コメントです																													
要約	50	評価コメントです																													
相手の感情に注目する	60	評価コメントです																													
自己開示	80	評価コメントです																													
ポジティブな側面に焦点を当てる	50	評価コメントです																													
面接の際のスタンス																															
総合評価																															
<p>7 面接の際のスタンス</p> 		<p>・別途ビデオシナリオ参照</p> <p>面接技法の基本 7 面接の際のスタンス</p>	<p>続いて「面接の際のスタンス」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>																												

画面		内容	Na/音	TIME																										
		<p>・AIアバターとの会話による面接シミュレーションを実施</p> <p>◆AIシミュレータでコーチングを体験させる</p> <p>・「面接の際のスタンス」が実践できているかどうかを評価する</p> <p>・AIに実践状況を評価させる</p>	<p>では、AIシミュレータで面接技法の種類と方法を体験してみましょう。</p> <p>最後は「面接の際のスタンス」を意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>準言語・非言語メッセージを意図的に活用する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>聞かれた質問・聞ざされた質問</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>要約</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>相手の感情に注目する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>自己開示</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>ポジティブな側面に焦点を当てる</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>面接の際のスタンス</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施 次へ進む</p>		ポイント	点数	コメント	準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです	聞かれた質問・聞ざされた質問	70	評価コメントです	要約	50	評価コメントです	相手の感情に注目する	60	評価コメントです	自己開示	80	評価コメントです	ポジティブな側面に焦点を当てる	50	評価コメントです	面接の際のスタンス	60	評価コメントです	総合評価			<p>・シミュレーション結果・評価を表示</p> <p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「面接の際のスタンス」を意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																												
準言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです																												
聞かれた質問・聞ざされた質問	70	評価コメントです																												
要約	50	評価コメントです																												
相手の感情に注目する	60	評価コメントです																												
自己開示	80	評価コメントです																												
ポジティブな側面に焦点を当てる	50	評価コメントです																												
面接の際のスタンス	60	評価コメントです																												
総合評価																														

画面			内容	Na/音	TIME																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>雑言語・非言語メッセージを意図的に活用する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>聞かれた質問・聞ざされた質問</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>要約</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>相手の感情に注目する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>自己開示</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>ポジティブな側面に焦点を当てる</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>面接の際のスタンス</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td>C</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	雑言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです	聞かれた質問・聞ざされた質問	70	評価コメントです	要約	50	評価コメントです	相手の感情に注目する	60	評価コメントです	自己開示	80	評価コメントです	ポジティブな側面に焦点を当てる	50	評価コメントです	面接の際のスタンス	60	評価コメントです	総合評価		C	<p>・7つの項目シミュレーション結果・総合評価を表示</p>	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる総合評価です。</p> <p>面接技法の7つの種類と方法を意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>各項目は何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>各項目のタイトルをクリックすると再チャレンジしたい項目へ進みます。次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>		
ポイント	点数	コメント																													
雑言語・非言語メッセージを意図的に活用する	60	評価コメントです																													
聞かれた質問・聞ざされた質問	70	評価コメントです																													
要約	50	評価コメントです																													
相手の感情に注目する	60	評価コメントです																													
自己開示	80	評価コメントです																													
ポジティブな側面に焦点を当てる	50	評価コメントです																													
面接の際のスタンス	60	評価コメントです																													
総合評価		C																													

画面	内容	Na/音	TIME
 <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">ティーチング</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>では、続いてティーチングについて学んでいきましょう。</p>	
 <p style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">教えたり、注意を促したりしたつもりでもスタッフはそれを理解できずに行動してしまうことは多い</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ティーチングは「ある専門的な知識や技術、価値を他者に教える活動」のことをいいます。</p> <p>他者に専門的な知識・技術を教えるという活動は、認知症ケアの現場に限らずさまざまな場面で行われていますが、それらの「教える」という活動が必ずしも効果的に行われているとは限りません。</p> <p>リーダーからすると教えたり、注意を促したりしたつもりでもスタッフはそれを理解できずに行動してしまうことは多々起こります。</p>	

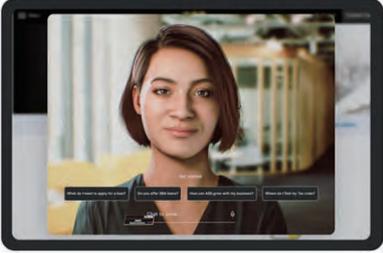
画面	内容	Na/音	TIME
 <p>「効果的に」教えたい場合、そのための特別な工夫・配慮を知り、活用する必要がある</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>「効果的に」教えることを目指す場合、そのための特別な工夫・配慮を知り、活用する必要があります。</p>	
<p>ティーチング</p>  <p>ティーチングの手順 ティーチングのポイント</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>本項では応用行動分析の考え方を参考にした「教える」技法について、手順とポイントについてビデオで説明した後、AIシミュレータでトレーニングしていただきます。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>ティーチングの手順</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 前提を確認共有する 2 正しい方法を具体的に教える 3 させてみて修正・強化する 	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ティーチングの手順には、この3つがあります。</p>	
<p>1 前提を確認共有する</p> 	<p>・別途ビデオシナリオ参照 ティーチングの3つの手順 1 前提を確認共有する</p>	<p>ではティーチングの手順についての事例をビデオで見ましょう。 まず最初に「前提を確認共有する」について説明します ◆ビデオ音声</p>	

画面	内容	Na/音	TIME															
	<ul style="list-style-type: none"> AIアバターとの会話によるティーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでティーチングを体験させる よりリアルな体験が可能 AIに「前提を確認共有する」の実践状況を評価させる 	<p>ティーチングの3つの手順についてのビデオを見ていただきましたが、あなたはどのように感じましたか。</p> <p>では、AIシミュレータでティーチングの3つの手順を体験してみましょう。</p> <p>まず最初に「前提を確認共有する」ことを意識しながら、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするために、カメラはONにしておいてください)</p>																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>前提を確認共有する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>正しい方法を具体的に教える</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>させてみて修正・強化する</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	前提を確認共有する	60	評価コメントです	正しい方法を具体的に教える			させてみて修正・強化する			総合評価			<ul style="list-style-type: none"> シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「前提を確認共有する」ことを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																
前提を確認共有する	60	評価コメントです																
正しい方法を具体的に教える																		
させてみて修正・強化する																		
総合評価																		

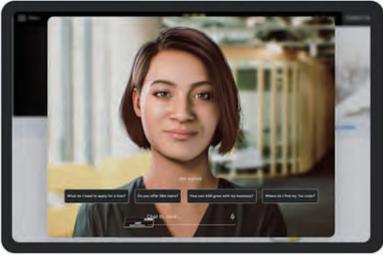
画面	内容	Na/音	TIME
<p>2 正しい方法を具体的に教える</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 別途ビデオシナリオ参照 ティーチングの3つの手順 2 正しい方法を具体的に教える 	<p>続いて「正しい方法を具体的に教える」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> AIアバターとの会話によるティーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでティーチングを体験させる よりリアルな体験が可能 AIに「正しい方法を具体的に教える」ことの実践状況を評価させる 	<p>では、AIシミュレータでティーチングの3つの手順を体験してみましょう。</p> <p>2つ目は「正しい方法を具体的に教える」ことを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするために、カメラはONにしておいてください)</p>	

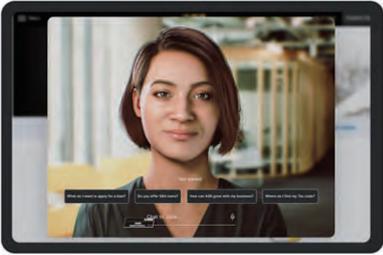
画面	内容	Na/音	TIME															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>前提を確認共有する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>正しい方法を具体的に教える</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>させてみて修正・強化する</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	前提を確認共有する	60	評価コメントです	正しい方法を具体的に教える	50	評価コメントです	させてみて修正・強化する			総合評価			<p>・シミュレーション結果・評価を表示</p>	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「正しい方法を具体的に教える」ことを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																
前提を確認共有する	60	評価コメントです																
正しい方法を具体的に教える	50	評価コメントです																
させてみて修正・強化する																		
総合評価																		
<p>3 させてみて修正・強化する</p> 	<p>・別途ビデオシナリオ参照</p> <p>ティーチングの3つの手順 3 させてみて修正・強化する</p>	<p>続いて「させてみて修正・強化する」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>																

画面	内容	Na/音	TIME															
	<p>・AIアバターとの会話によるティーチングシミュレーションを実施</p> <p>◆AIシミュレータでティーチングを体験させる</p> <p>・よりリアルな体験が可能</p> <p>・AIに「させてみて修正・強化する」ことの実践状況の評価させる</p>	<p>では、AIシミュレータで面接技法の種類と方法を体験してみましょう。</p> <p>最後に「させてみて修正・強化する」ことを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>前提を確認共有する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>正しい方法を具体的に教える</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>させてみて修正・強化する</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td>C</td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	前提を確認共有する	60	評価コメントです	正しい方法を具体的に教える	50	評価コメントです	させてみて修正・強化する	70	評価コメントです	総合評価		C	<p>・シミュレーション結果・評価を表示</p>	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「させてみて修正・強化する」ことを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																
前提を確認共有する	60	評価コメントです																
正しい方法を具体的に教える	50	評価コメントです																
させてみて修正・強化する	70	評価コメントです																
総合評価		C																

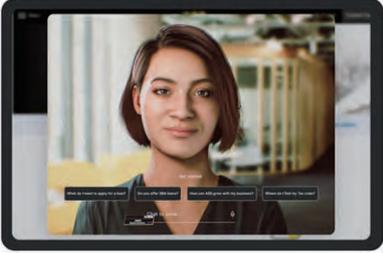
画面		内容	Na/音	TIME															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>前提を確認共有する</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>正しい方法を具体的に教える</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>させてみて修正・強化する</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td>C</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">次へ進む</p>		ポイント	点数	コメント	前提を確認共有する	60	評価コメントです	正しい方法を具体的に教える	50	評価コメントです	させてみて修正・強化する	70	評価コメントです	総合評価		C	<p>・3つの項目シミュレーション結果・総合評価を表示</p>	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる総合評価です。</p> <p>ティーチングの3つの手順を意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>各項目は何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>各項目のタイトルをクリックすると再チャレンジしたい項目へ進みます。次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																	
前提を確認共有する	60	評価コメントです																	
正しい方法を具体的に教える	50	評価コメントです																	
させてみて修正・強化する	70	評価コメントです																	
総合評価		C																	

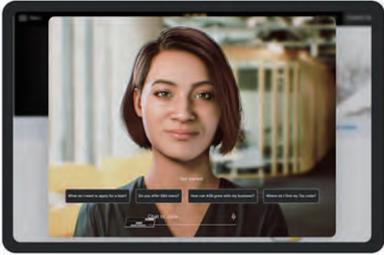
画面	内容	Na/音	TIME
<p style="text-align: center; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; border-radius: 10px;">ティーチングのポイント</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 信頼関係の形成 2 間違った方法・してはいけないことを教える 3 理由を伝える 4 質問を受ける 5 技術を分割して言語化する 6 スモールステップで伝える 7 できないことを相手のせいにならない 8 ティーチングで教えられること 	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ティーチングのポイントには、この8つがあります。</p>	
<p style="text-align: center;">1 信頼関係の形成</p> 	<p>・別途ビデオシナリオ参照</p> <p>ティーチングのポイント</p> <p>1 信頼関係の形成</p>	<p>ではティーチングのポイントについての事例をビデオで見てください。</p> <p>まず最初に「信頼関係の形成」について説明します</p> <p>◆ビデオ音声</p>	

画面	内容	Na/音	TIME																														
	<ul style="list-style-type: none"> AIアバターとの会話によるティーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでティーチングを体験させる <ul style="list-style-type: none"> よりリアルな体験が可能 AIに「信頼関係の形成」の実践状況の評価させる 	ティーチングの8つのポイントについてのビデオを見ていただきましたが、あなたはどう感じましたか。 では、AIシミュレータでティーチングの8つのポイントを実践してみましょう。 まず最初に「信頼関係の形成」をすることを意識しながら、アバターと会話してみてください。 (なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするために、カメラはONにしておいてください)																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>信頼関係の形成</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>間違った方法・してはいけないことを教える</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>理由を伝える</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>質問を受ける</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>技術を分割して言語化する</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>スモールステップで伝える</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>できないことを相手のせいしない</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ティーチングで教えられること</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施 次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	信頼関係の形成	60	評価コメントです	間違った方法・してはいけないことを教える			理由を伝える			質問を受ける			技術を分割して言語化する			スモールステップで伝える			できないことを相手のせいしない			ティーチングで教えられること			総合評価			<ul style="list-style-type: none"> シミュレーション結果・評価を表示 	これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。 「信頼関係の形成」をすることを意識して対応できましたでしょうか。 何回もチャレンジできますので、信頼関係の形成を意識した会話ができるよう練習してみてください。 再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。	
ポイント	点数	コメント																															
信頼関係の形成	60	評価コメントです																															
間違った方法・してはいけないことを教える																																	
理由を伝える																																	
質問を受ける																																	
技術を分割して言語化する																																	
スモールステップで伝える																																	
できないことを相手のせいしない																																	
ティーチングで教えられること																																	
総合評価																																	

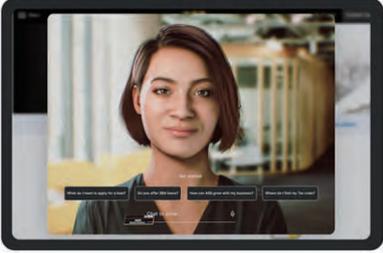
画面	内容	Na/音	TIME
<p>2 間違った方法・してはいけないことを教える</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 別途ビデオシナリオ参照 ティーチングのポイント 2 間違った方法・してはいけないことを教える 	続いて「間違った方法・してはいけないことを教える」について説明します。 ◆ビデオ音声	
	<ul style="list-style-type: none"> AIアバターとの会話によるティーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでティーチングを体験させる <ul style="list-style-type: none"> よりリアルな体験が可能 AIに「間違った方法・してはいけないことを教える」ことの実践状況の評価させる 	では、AIシミュレータでティーチングのポイントを体験してみましょう。 2つ目は「間違った方法・してはいけないことを教える」ことを意識して、アバターと会話してみてください。 (なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするために、カメラはONにしておいてください)	

画面	内容	Na/音	TIME																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>信頼関係の形成</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>間違った方法・してはいけないことを教える</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>理由を伝える</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>質問を受ける</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>技術を分割して言語化する</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>スモールステップで伝える</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>できないことを相手のせいにしてはいけない</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ティーチングで教えられること</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施 次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	信頼関係の形成	60	評価コメントです	間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです	理由を伝える			質問を受ける			技術を分割して言語化する			スモールステップで伝える			できないことを相手のせいにしてはいけない			ティーチングで教えられること			総合評価			<p>・シミュレーション結果・評価を表示</p> <p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「間違った方法・してはいけないことを教える」ことを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>		
ポイント	点数	コメント																															
信頼関係の形成	60	評価コメントです																															
間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです																															
理由を伝える																																	
質問を受ける																																	
技術を分割して言語化する																																	
スモールステップで伝える																																	
できないことを相手のせいにしてはいけない																																	
ティーチングで教えられること																																	
総合評価																																	
<p>3 理由を伝える</p> 	<p>・別途ビデオシナリオ参照</p> <p>ティーチングのポイント 3 理由を伝える</p>	<p>続いて「理由を伝える」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>																															

画面	内容	Na/音	TIME																														
	<p>・AIアバターとの会話によるティーチングシミュレーションを実施</p> <p>◆AIシミュレータでティーチングを体験させる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・よりリアルな体験が可能 ・AIに「理由を伝える」ことの実践状況を評価させる 	<p>では、AIシミュレータで面接技法の種類と方法を体験してみましょう。</p> <p>3つ目は「理由を伝える」ことを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>信頼関係の形成</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>間違った方法・してはいけないことを教える</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>理由を伝える</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>質問を受ける</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>技術を分割して言語化する</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>スモールステップで伝える</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>できないことを相手のせいにしてはいけない</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ティーチングで教えられること</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施 次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	信頼関係の形成	60	評価コメントです	間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです	理由を伝える	80	評価コメントです	質問を受ける			技術を分割して言語化する			スモールステップで伝える			できないことを相手のせいにしてはいけない			ティーチングで教えられること			総合評価			<p>・シミュレーション結果・評価を表示</p> <p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「理由を伝える」ことを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>		
ポイント	点数	コメント																															
信頼関係の形成	60	評価コメントです																															
間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです																															
理由を伝える	80	評価コメントです																															
質問を受ける																																	
技術を分割して言語化する																																	
スモールステップで伝える																																	
できないことを相手のせいにしてはいけない																																	
ティーチングで教えられること																																	
総合評価																																	

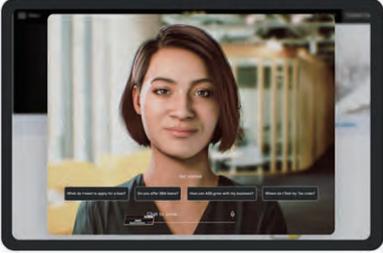
画面	内容	Na/音	TIME
<p>4 質問を受ける</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・別途ビデオシナリオ参照 <p>ティーチングのポイント 4 質問を受ける</p>	<p>続いて「質問を受ける」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ・AIアバターとの会話によるティーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでティーチングを体験させる ・よりリアルな体験が可能 ・AIに「質問を受ける」ことの実践状況の評価させる 	<p>では、AIシミュレータでティーチングのポイントを体験してみましょう。</p> <p>4つ目は「質問を受ける」ことを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするために、カメラはONにしておいてください)</p>	

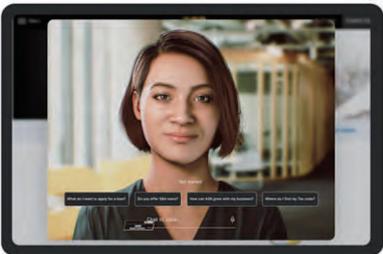
画面	内容	Na/音	TIME																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>信頼関係の形成</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>間違った方法・してはいけないことを教える</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>理由を伝える</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>質問を受ける</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>技術を分割して言語化する</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>スモールステップで伝える</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>できないことを相手のせいにしてはいけない</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ティーチングで教えられること</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施 次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	信頼関係の形成	60	評価コメントです	間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです	理由を伝える	80	評価コメントです	質問を受ける	70	評価コメントです	技術を分割して言語化する			スモールステップで伝える			できないことを相手のせいにしてはいけない			ティーチングで教えられること			総合評価			<ul style="list-style-type: none"> ・シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「質問を受ける」ことを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は、「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																															
信頼関係の形成	60	評価コメントです																															
間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです																															
理由を伝える	80	評価コメントです																															
質問を受ける	70	評価コメントです																															
技術を分割して言語化する																																	
スモールステップで伝える																																	
できないことを相手のせいにしてはいけない																																	
ティーチングで教えられること																																	
総合評価																																	
<p>5 技術を分割して言語化する</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・別途ビデオシナリオ参照 <p>ティーチングのポイント 5 技術を分割して言語化する</p>	<p>続いて「技術を分割して言語化する」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>																															

画面	内容	Na/音	TIME																														
	<ul style="list-style-type: none"> AIアバターとの会話によるティーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでティーチングを体験させる <ul style="list-style-type: none"> よりリアルな体験が可能 AIに「技術を分割して言語化する」ことの実践状況の評価させる 	<p>では、AIシミュレータで面接技法の種類と方法を体験してみましょう。</p> <p>5つ目は「技術を分割して言語化すること」を意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>信頼関係の形成</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>間違った方法・してはいけないことを教える</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>理由を伝える</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>質問を受ける</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>技術を分割して言語化する</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>スモールステップで伝える</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>できないことを相手のせいにならない</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ティーチングで教えられること</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	信頼関係の形成	60	評価コメントです	間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです	理由を伝える	80	評価コメントです	質問を受ける	70	評価コメントです	技術を分割して言語化する	70	評価コメントです	スモールステップで伝える			できないことを相手のせいにならない			ティーチングで教えられること			総合評価			<ul style="list-style-type: none"> シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「技術を分割して言語化する」ことを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																															
信頼関係の形成	60	評価コメントです																															
間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです																															
理由を伝える	80	評価コメントです																															
質問を受ける	70	評価コメントです																															
技術を分割して言語化する	70	評価コメントです																															
スモールステップで伝える																																	
できないことを相手のせいにならない																																	
ティーチングで教えられること																																	
総合評価																																	

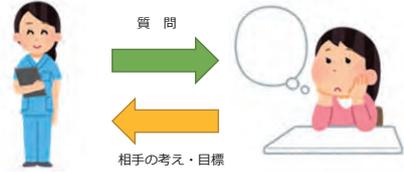
画面	内容	Na/音	TIME
<p>6 スモールステップで伝える</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 別途ビデオシナリオ参照 ティーチングのポイント 6 スモールステップで伝える 	<p>続いて「スモールステップで伝える」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> AIアバターとの会話によるティーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでティーチングを体験させる <ul style="list-style-type: none"> よりリアルな体験が可能 AIに「スモールステップで伝える」ことの実践状況の評価させる 	<p>では、AIシミュレータでティーチングのポイントを体験してみましょう。</p> <p>6つ目は「スモールステップで伝える」ことを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>	

画面	内容	Na/音	TIME																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>信頼関係の形成</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>間違った方法・してはいけないことを教える</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>理由を伝える</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>質問を受ける</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>技術を分割して言語化する</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>スモールステップで伝える</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>できないことを相手のせいにならない</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>ティーチングで教えられること</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	信頼関係の形成	60	評価コメントです	間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです	理由を伝える	80	評価コメントです	質問を受ける	70	評価コメントです	技術を分割して言語化する	70	評価コメントです	スモールステップで伝える	80	評価コメントです	できないことを相手のせいにならない			ティーチングで教えられること			総合評価			<p>・シミュレーション結果・評価を表示</p>	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「スモールステップで伝える」ことを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																															
信頼関係の形成	60	評価コメントです																															
間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです																															
理由を伝える	80	評価コメントです																															
質問を受ける	70	評価コメントです																															
技術を分割して言語化する	70	評価コメントです																															
スモールステップで伝える	80	評価コメントです																															
できないことを相手のせいにならない																																	
ティーチングで教えられること																																	
総合評価																																	
<p>7 できないことを相手のせいにならない</p> 	<p>・別途ビデオシナリオ参照</p> <p>ティーチングのポイント 7 できないことを相手のせいにならない</p>	<p>続いて「できないことを相手のせいにならない」ことについて説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>																															

画面	内容	Na/音	TIME																														
	<p>・AIアバターとの会話によるティーチングシミュレーションを実施</p> <p>◆AIシミュレータでティーチングを体験させる</p> <p>・よりリアルな体験が可能</p> <p>・AIに「できないことを相手のせいにならない」ことの実践状況の評価させる</p>	<p>では、AIシミュレータで面接技法の種類と方法を体験してみよう。</p> <p>7つ目は「できないことを相手のせいにならない」ことを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>信頼関係の形成</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>間違った方法・してはいけないことを教える</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>理由を伝える</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>質問を受ける</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>技術を分割して言語化する</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>スモールステップで伝える</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>できないことを相手のせいにならない</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>ティーチングで教えられること</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	信頼関係の形成	60	評価コメントです	間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです	理由を伝える	80	評価コメントです	質問を受ける	70	評価コメントです	技術を分割して言語化する	70	評価コメントです	スモールステップで伝える	70	評価コメントです	できないことを相手のせいにならない	80	評価コメントです	ティーチングで教えられること			総合評価			<p>・シミュレーション結果・評価を表示</p>	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「できないことを相手のせいにならない」ことを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																															
信頼関係の形成	60	評価コメントです																															
間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです																															
理由を伝える	80	評価コメントです																															
質問を受ける	70	評価コメントです																															
技術を分割して言語化する	70	評価コメントです																															
スモールステップで伝える	70	評価コメントです																															
できないことを相手のせいにならない	80	評価コメントです																															
ティーチングで教えられること																																	
総合評価																																	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>8 ティーチングで教えられること</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・別途ビデオシナリオ参照 <p>ティーチングのポイント 8 ティーチングで教えられること</p>	<p>続いて「ティーチングで教えられること」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ・AIアバターとの会話によるティーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでティーチングを体験させる ・よりリアルな体験が可能 ・AIに「ティーチングで教えられること」の実践状況を評価させる 	<p>では、AIシミュレータでティーチングのポイントを体験してみましょう。</p> <p>最後は「ティーチングで教えられること」を意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>	

画面	内容	Na/音	TIME																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>信頼関係の形成</td><td>60</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>間違った方法・してはいけないことを教える</td><td>70</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>理由を伝える</td><td>80</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>質問を受ける</td><td>70</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>技術を分割して言語化する</td><td>70</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>スモールステップで伝える</td><td>80</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>できないことを相手のせいにならない</td><td>80</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>ティーチングで教えられること</td><td>70</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>総合評価</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	信頼関係の形成	60	評価コメントです	間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです	理由を伝える	80	評価コメントです	質問を受ける	70	評価コメントです	技術を分割して言語化する	70	評価コメントです	スモールステップで伝える	80	評価コメントです	できないことを相手のせいにならない	80	評価コメントです	ティーチングで教えられること	70	評価コメントです	総合評価			<ul style="list-style-type: none"> ・シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「ティーチングで教えられること」を意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は、「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																															
信頼関係の形成	60	評価コメントです																															
間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです																															
理由を伝える	80	評価コメントです																															
質問を受ける	70	評価コメントです																															
技術を分割して言語化する	70	評価コメントです																															
スモールステップで伝える	80	評価コメントです																															
できないことを相手のせいにならない	80	評価コメントです																															
ティーチングで教えられること	70	評価コメントです																															
総合評価																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>信頼関係の形成</td><td>60</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>間違った方法・してはいけないことを教える</td><td>70</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>理由を伝える</td><td>80</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>質問を受ける</td><td>70</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>技術を分割して言語化する</td><td>70</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>スモールステップで伝える</td><td>80</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>できないことを相手のせいにならない</td><td>80</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>ティーチングで教えられること</td><td>70</td><td>評価コメントです</td></tr> <tr><td>総合評価</td><td></td><td>B</td></tr> </tbody> </table> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	信頼関係の形成	60	評価コメントです	間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです	理由を伝える	80	評価コメントです	質問を受ける	70	評価コメントです	技術を分割して言語化する	70	評価コメントです	スモールステップで伝える	80	評価コメントです	できないことを相手のせいにならない	80	評価コメントです	ティーチングで教えられること	70	評価コメントです	総合評価		B	<ul style="list-style-type: none"> ・8つの項目シミュレーション結果・総合評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる総合評価です。</p> <p>ティーチングのポイントを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>各項目は何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>各項目のタイトルをクリックすると再チャレンジしたい項目へ進みます。次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																															
信頼関係の形成	60	評価コメントです																															
間違った方法・してはいけないことを教える	70	評価コメントです																															
理由を伝える	80	評価コメントです																															
質問を受ける	70	評価コメントです																															
技術を分割して言語化する	70	評価コメントです																															
スモールステップで伝える	80	評価コメントです																															
できないことを相手のせいにならない	80	評価コメントです																															
ティーチングで教えられること	70	評価コメントです																															
総合評価		B																															

画面	内容	Na/音	TIME
 <p>コーチング</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>では、続いてコーチングについて見ていきましょう。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>コーチングは、1970年代後半からスポーツの世界で開発され発展してきた方法です。</p> <p>コーチングでは、相手に何かを教えるということはありません。</p> <p>相手の考えを質問によって引き出し、それを認めることがコーチングによるコミュニケーションの基本です。</p>	

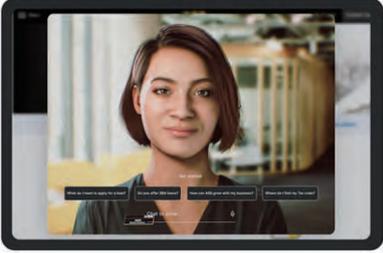
画面	内容	Na/音	TIME
 <p>成長したい「人」が主体</p> <p>対象者が目的の場所にたどり着く、目標を明らかにし達成することを、質問の技法、質問を主としたコミュニケーションを通じて支援する</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>コーチングは、コーチによる「質問」「傾聴」「承認」という流れを基本的な構造としています。</p> <p>コーチングにおいては、主体は成長したい「人」であり、それをさまざまな質問の技法を用いて、その人が目的の場所にたどり着く、目標を明らかにし達成することを質問を主としたコミュニケーションを通じて支援します。</p>	
<p>コーチング</p>  <p>GROWモデルによるコーチング</p> <p>コーチングにおいてよく活用するコミュニケーション手法</p>		<p>本項では、「GROWモデルによるコーチング」、「コーチングにおいてよく活用するコミュニケーション手法」についてビデオで説明して、その後AIシミュレータでトレーニングしていただきます。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
<p style="text-align: center;">GROWモデルによるコーチング</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 目標の明確化 2 現状確認・把握 3 選択肢・対策案の検討 4 意思決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>GROWモデルによるコーチングには、この4つのポイントがあります。</p>	
<p style="text-align: center;">1 目標の明確化</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・別途ビデオシナリオ参照 <p>GROWモデルによるコーチング</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 目標の明確化 	<p>では、GROWモデルによるコーチングについての事例をビデオで見てください。</p> <p>まず最初に「目標の明確化」について説明します</p> <p>◆ビデオ音声</p>	

画面	内容	Na/音	TIME																		
	<ul style="list-style-type: none"> ・AIアバターとの会話によるコーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでコーチングを体験させる ・よりリアルな体験が可能 ・AIに「目標の明確化」の実践状況进行评估させる 	<p>GROWモデルによるコーチングについてのビデオを見ていただきましたが、あなたはどう感じましたか。</p> <p>では、AIシミュレータでGROWモデルによるコーチングを体験してみましょう。</p> <p>まず最初に「目標の明確化」をすることを意識しながら、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの指の舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>																			
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標の明確化</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>現状確認・把握</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>選択肢・対策案の検討</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>意思決定</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">再度実施 次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	目標の明確化	60	評価コメントです	現状確認・把握			選択肢・対策案の検討			意思決定			総合評価			<ul style="list-style-type: none"> ・シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「目標の明確化」を意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																			
目標の明確化	60	評価コメントです																			
現状確認・把握																					
選択肢・対策案の検討																					
意思決定																					
総合評価																					

画面	内容	Na/音	TIME
<p>2 現状確認・把握</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・別途ビデオシナリオ参照 <p>GROWモデルによるコーチング</p> <p>2 現状確認・把握</p>	<p>続いて「現状確認・把握」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ・AIアバターとの会話によるコーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでコーチングを体験させる ・よりリアルな体験が可能 ・AIに「現状確認・把握」することの実践状況を評価させる 	<p>では、AIシミュレータでコーチングのポイントを体験してみましょう。</p> <p>2つ目は「現状確認・把握」をすることを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするために、カメラはONにしておいてください)</p>	

画面	内容	Na/音	TIME																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標の明確化</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>現状確認・把握</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>選択肢・対策案の検討</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>意思決定</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	目標の明確化	60	評価コメントです	現状確認・把握	80	評価コメントです	選択肢・対策案の検討			意思決定			総合評価			<ul style="list-style-type: none"> ・シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「現状確認・把握」することを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は、「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																			
目標の明確化	60	評価コメントです																			
現状確認・把握	80	評価コメントです																			
選択肢・対策案の検討																					
意思決定																					
総合評価																					
<p>3 選択肢・対策案の検討</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・別途ビデオシナリオ参照 <p>ティーチングのポイント</p> <p>3 選択肢・対策案の検討</p>	<p>続いて「選択肢・対策案の検討」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>																			

画面	内容	Na/音	TIME																		
	<ul style="list-style-type: none"> AIアバターとの会話によるティーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでティーチングを体験させる <ul style="list-style-type: none"> よりリアルな体験が可能 AIに「選択肢・対策案の検討」をすることの実践状況を評価させる 	<p>では、AIシミュレータで面接技法の種類と方法を体験してみよう。</p> <p>3つ目は「選択肢・対策案の検討」をすることを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標の明確化</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>現状確認・把握</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>選択肢・対策案の検討</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>意思決定</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	目標の明確化	60	評価コメントです	現状確認・把握	80	評価コメントです	選択肢・対策案の検討	70	評価コメントです	意思決定			総合評価			<ul style="list-style-type: none"> シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「選択肢・対策案の検討」をすることを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																			
目標の明確化	60	評価コメントです																			
現状確認・把握	80	評価コメントです																			
選択肢・対策案の検討	70	評価コメントです																			
意思決定																					
総合評価																					

画面	内容	Na/音	TIME
<p>4 意思決定</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 別途ビデオシナリオ参照 GROWモデルによるコーチング 4 意思決定 	<p>続いて「意思決定」について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> AIアバターとの会話によるコーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでコーチングを体験させる <ul style="list-style-type: none"> よりリアルな体験が可能 AIに「意思決定」することの実践状況を評価させる 	<p>では、AIシミュレータでコーチングのポイントを体験してみよう。</p> <p>最後は「意思決定」をすることを意識して、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>	

画面			内容	Na/音	TIME																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標の明確化</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>現状確認・把握</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>選択肢・対策案の検討</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>意思決定</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td colspan="2"></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施 次へ進む</p>			ポイント	点数	コメント	目標の明確化	60	評価コメントです	現状確認・把握	80	評価コメントです	選択肢・対策案の検討	70	評価コメントです	意思決定	80	評価コメントです	総合評価			<p>・シミュレーション結果・評価を表示</p>	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「意思決定」することを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は、「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																					
目標の明確化	60	評価コメントです																					
現状確認・把握	80	評価コメントです																					
選択肢・対策案の検討	70	評価コメントです																					
意思決定	80	評価コメントです																					
総合評価																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標の明確化</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>現状確認・把握</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>選択肢・対策案の検討</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>意思決定</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td colspan="2">B</td> </tr> </tbody> </table> <p>次へ進む</p>			ポイント	点数	コメント	目標の明確化	60	評価コメントです	現状確認・把握	80	評価コメントです	選択肢・対策案の検討	70	評価コメントです	意思決定	80	評価コメントです	総合評価	B		<p>・4つの項目シミュレーション結果・総合評価を表示</p>	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる総合評価です。</p> <p>GROWモデルによるコーチングを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>各項目は何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>各項目のタイトルをクリックすると再チャレンジしたい項目へ進みます。次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																					
目標の明確化	60	評価コメントです																					
現状確認・把握	80	評価コメントです																					
選択肢・対策案の検討	70	評価コメントです																					
意思決定	80	評価コメントです																					
総合評価	B																						

画面		内容	Na/音	TIME
<p>コーチングにおいてよく活用するコミュニケーション手法</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 傾聴 2 質問 3 承認 		<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>次は、コーチングにおいてよく活用するコミュニケーション手法について説明します。</p> <p>コーチングにおいてよく活用するコミュニケーション手法は、この3つがあります。</p>	
<p>1 傾聴</p> 		<p>・別途ビデオシナリオ参照 コミュニケーション手法</p> <p>傾聴</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メラビアンの法則 ・うなづき ・相槌 ・オウム返し ・接続詞 ・アクティブリスニング ・ブロッキング 	<p>では、コーチングにおいてよく活用するコミュニケーション手法の事例をビデオで見ましょう。</p> <p>まず最初に「傾聴」の手法について説明します</p> <p>◆ビデオ音声</p>	

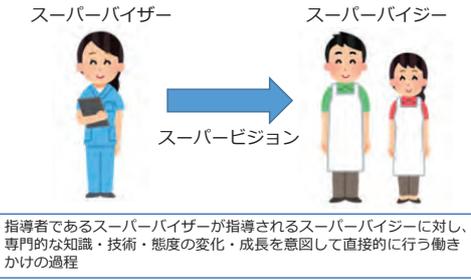
画面	内容	Na/音	TIME																		
	<ul style="list-style-type: none"> ・AIアバターとの会話によるコーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでコーチングを体験させる <ul style="list-style-type: none"> ・よりリアルな体験が可能 ・AIに「傾聴」手法の実践状況を評価させる 	<p>コーチングにおいてよく活用するコミュニケーション手法についてのビデオを見ていただきましたが、あなたはどう感じましたか。</p> <p>では、AIシミュレータでコーチングにおいてよく活用するコミュニケーション手法を試してみましょう。</p> <p>まず最初に「傾聴」手法を意識しながら、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">傾聴</td> <td>メラビアンの法則</td> <td>60 評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>うなづき</td> <td>80 評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>相槌</td> <td>70 評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>オウム返し</td> <td>50 評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>接続詞</td> <td>50 評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>アクティブリスニング</td> <td>50 評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>ブロッキング</td> <td>60 評価コメントです</td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	傾聴	メラビアンの法則	60 評価コメントです	うなづき	80 評価コメントです	相槌	70 評価コメントです	オウム返し	50 評価コメントです	接続詞	50 評価コメントです	アクティブリスニング	50 評価コメントです	ブロッキング	60 評価コメントです	<ul style="list-style-type: none"> ・シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「傾聴」の手法を意識して実践できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、傾聴の手法が実現できるように練習してみてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																			
傾聴	メラビアンの法則	60 評価コメントです																			
	うなづき	80 評価コメントです																			
	相槌	70 評価コメントです																			
	オウム返し	50 評価コメントです																			
	接続詞	50 評価コメントです																			
	アクティブリスニング	50 評価コメントです																			
ブロッキング	60 評価コメントです																				

画面	内容	Na/音	TIME
<p>2 質問</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・別途ビデオシナリオ参照 コミュニケーション手法 2 質問 <ul style="list-style-type: none"> ・拡大質問 ・未来質問 ・肯定質問 ・チャンクダウン・アップ 	<p>続いて「質問」の手法について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ・AIアバターとの会話によるコーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでコーチングを体験させる <ul style="list-style-type: none"> ・よりリアルな体験が可能 ・AIに「質問」手法の実践状況を評価させる 	<p>では、AIシミュレータでコーチングのポイントを体験してみましょう。</p> <p>2つ目は「質問」手法を意識しながら、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>	

画面			内容	Na/音	TIME																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">質問</td> <td>拡大質問</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>未来質問</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>肯定質問</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>チャンクダウン・アップ</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>			ポイント	点数	コメント	質問	拡大質問	60	評価コメントです	未来質問	80	評価コメントです	肯定質問	70	評価コメントです	チャンクダウン・アップ	50	評価コメントです	<ul style="list-style-type: none"> ・シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「質問」の手法を意識して実践できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、質問の手法が実現できるようになるように練習してみてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																			
質問	拡大質問	60	評価コメントです																		
	未来質問	80	評価コメントです																		
	肯定質問	70	評価コメントです																		
	チャンクダウン・アップ	50	評価コメントです																		
<p>3 承認</p> 			<ul style="list-style-type: none"> ・別途ビデオシナリオ参照 コミュニケーション手法 3 承認 <ul style="list-style-type: none"> ・事実承認 ・メッセージ <ul style="list-style-type: none"> Youメッセージ Iメッセージ Weメッセージ ・承認のための留意点 	<p>続いて「承認」の手法について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>																	

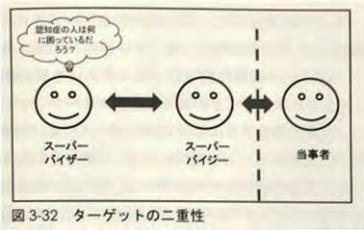
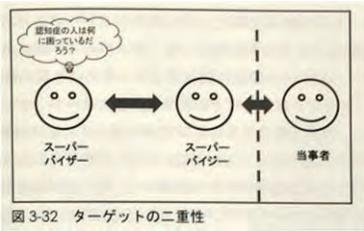
画面			内容	Na/音	TIME																
			<ul style="list-style-type: none"> ・AIアバターとの会話によるコーチングシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでコーチングを体験させる ・よりリアルな体験が可能 ・AIに「承認」手法の実践状況を評価させる 	<p>では、AIシミュレータでコーチングのポイントを体験してみよう。</p> <p>最後に「承認」手法を意識しながら、アバターと会話してみてください。</p> <p>(なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください)</p>																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">承認</td> <td>事実承認</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>Youメッセージ</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>Iメッセージ</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>Weメッセージ</td> <td>50</td> <td>評価コメントです</td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>			ポイント	点数	コメント	承認	事実承認	60	評価コメントです	Youメッセージ	80	評価コメントです	Iメッセージ	70	評価コメントです	Weメッセージ	50	評価コメントです	<ul style="list-style-type: none"> ・シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>「承認」の手法を意識して実践できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、承認の手法が実現できるようになるように練習してみてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																			
承認	事実承認	60	評価コメントです																		
	Youメッセージ	80	評価コメントです																		
	Iメッセージ	70	評価コメントです																		
	Weメッセージ	50	評価コメントです																		

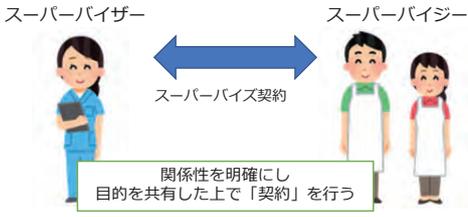
画面			内容	Na/音	TIME														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>傾聴</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>質問</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>承認</td> <td>70</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td colspan="2">C</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: right; margin-top: 10px;">次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	傾聴	60	評価コメントです	質問	80	評価コメントです	承認	70	評価コメントです	総合評価	C		<p>・3つの項目シミュレーション結果・総合評価を表示</p>	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる総合評価です。</p> <p>コーチングにおいてよく活用するコミュニケーション手法を意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>各項目は何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>各項目のタイトルをクリックすると再チャレンジしたい項目へ進みます。次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>		
ポイント	点数	コメント																	
傾聴	60	評価コメントです																	
質問	80	評価コメントです																	
承認	70	評価コメントです																	
総合評価	C																		

画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ここで、スーパービジョンについて説明します。</p> <p>スーパービジョンとは、職場内学習(OJT)の方法の一つで、「指導者であるスーパーバイザーが指導されるスーパーバイジーに対し、専門的な知識・技術・態度の変化・成長を意図して直接的に行う働きかけの過程」のことを言います。</p>	
<p style="text-align: center;">スーパービジョンの5つの特徴</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">スーパービジョンはプロセスである <li style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">状況に応じて方法を選択することが必要 <li style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">相互作用の重要性 <li style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">ターゲットの二重性 <li style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 5px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">スーパービジョンと契約 	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p> <p>5つの特徴を表示</p>	<p>スーパービジョンには、以下の5つの特徴があります</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 スーパービジョンはプロセスである 2 状況に応じて方法を選択することが必要 3 相互作用の重要性 4 ターゲットの二重性 5 スーパービジョンと契約 	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>スーパーバイザーはプロセスである</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p> <p>1 スーパーバイザーはプロセスである</p>	<p>先ほど説明したスーパーバイザーの定義におけるポイントのひとつは、スーパーバイザーが「働きかけの過程(プロセス)」であるという点でした。</p>	
<p>スーパーバイザーはプロセスである</p> <p>スーパーバイザー特有の方法があるわけではない 面接技法、ティーチング、コーチングなどを活用する</p> <p>スーパーバイザーの一方向的働きかけのみで成立するものではない スーパーバイザーはバイザーとバイジーの相互作用を前提とする</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>これを2つの観点で説明すると、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スーパーバイザー特有の方法があるわけではない この後ご説明する面接技法、ティーチング、コーチングなどを活用する。 ・スーパーバイザーはスーパーバイザーの一方向的働きかけのみで成立するものではない スーパーバイザーはバイザーとバイジーの相互作用を前提とする。 <p>といえます。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>状況に応じて方法を選択することが必要</p>  <p>自分と相手、状況(時間や場所、その他の要因)に合わせて、使用する方法を選択して進める</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p> <p>2 状況に応じて方法を選択することが必要</p>	<p>スーパーバイザーを実施する際に、特定の手法に固執する必要はありません。</p> <p>自分と相手、状況(時間や場所、その他の要因)に合わせて、使用する方法を選択して進めましょう。</p>	
<p>相互作用の重要性</p>  <p>一方向的指導</p> <p>相互作用</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p> <p>3 相互作用の重要性</p>	<p>先ほど、「スーパーバイザーはスーパーバイザーの一方向的働きかけのみで成立するものではない」とご説明しましたが、スーパーバイザーは、スーパーバイザーへの一方向的指導ではありません。また、スーパーバイザーがスーパーバイジーと相互作用せず、スーパーバイジーに無理に行動変容を強要するものでもありません。</p> <p>スーパーバイジーの気持ちや考え、疑問や悩みを引き出し、どう行動するか、スーパーバイジーが納得して行動できる、理解して応用できるようスーパーバイズすることが重要です。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>ターゲットの二重性</p>  <p>図 3-32 ターゲットの二重性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 4 ターゲットの二重性 アニメーションあり 	<p>スーパービジョンの成果をケア現場の利用者に届けるためには、スーパーバイザーは目の前にいるスーパーバイジーだけでなく、そのさきにいる対象者すなわち利用者を見据えてスーパーバイズを行う必要があります。</p> <p>このようなことを「ターゲットの二重性」と呼びます。</p>	
<p>ターゲットの二重性</p>  <p>図 3-32 ターゲットの二重性</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 アニメーションあり 	<p>スーパービジョンではターゲットの二重性により「スーパーバイジーの意識や行動の変化にのみ着目してしまい、利用者の利益は考えていなかった」といった問題が生じがちです。</p> <p>スーパーバイザーは、目の前にいるスーパーバイジーの指導に注力するあまり、その先にいる利用者を忘れた指導にならないよう常に意識しなければなりません。</p>	

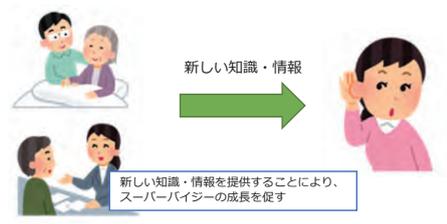
画面	内容	Na/音	TIME
<p>スーパービジョンと契約</p>  <p>スーパーバイザー</p> <p>スーパーバイジー</p> <p>スーパーバイズ契約</p> <p>関係性を明確にし 目的を共有した上で「契約」を行う</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 5 スーパービジョンと契約 	<p>スーパービジョンにおいては、スーパーバイザーとスーパーバイジーが関係性を明確にし目的を共有した上で「契約」を行い、「スーパーバイズ関係」を結ぶことでスーパービジョンが有効に機能しやすくなります。</p>	
<p>スーパービジョンと契約</p>  <p>スーパーバイザー</p> <p>スーパーバイジー</p> <p>スーパーバイジーの問題を抱え込まないようにするためにも、契約は重要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>スーパーバイジーからの相談は場合によって職務の範囲を超えた内容になる可能性もあります。</p> <p>そのようなときにスーパーバイザーがスーパーバイジーの問題を抱え込まないようにするためにも、契約は重要です。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p> <p>5 スーパービジョンと契約</p>	<p>また、スーパーバイザーに対してどのような方法でスーパービジョンを行うかについて説明し、同意を得ることによってスーパーバイザーの主体的な関与が期待できます。</p> <p>なお、契約の過程にはどのような方法でスーパービジョンを行うのかという方法論についての約束も含まれます。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>スーパービジョンによる人材育成の意義として、このようなメリットが考えられます</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 そのとき、その場でスタッフに合わせて指導できる 2 知識をいつ、どのように使えばよいか分かる 3 問題の整理がしやすい 	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 そのとき、その場でスタッフに合わせて指導できる <p>現場でのスーパービジョンでは、実践の中でスタッフに足りない知識や技術を類推・確認し、その場で教えることができます。</p> <p>スタッフも自分が直面している問題の解決に関連するため、学習意欲も高まることが期待できます。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>知識をいつ,どのように使えばよいか分かる</p>  <p>「どの」知識を「いつ」「どのように」個別の問題に当てはめればよいか分かる</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>2 知識をいつ,どのように使えばよいか分かる</p> <p>Off-JTでの学習は、あくまでも現場から離れた一般論であり、実践には応用が必要な場合が多くありますが、スーパービジョンを受けることによって、既存の「どの」知識を「いつ」「どのように」個別の問題に当てはめればよいか分かります。</p>	
<p>問題の整理がしやすい</p>  <p>同じような問題に直面した経験を持つスーパーバイザーが共に問題解決を考えてくれる</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>3 問題の整理がしやすい</p> <p>認知症介護においては、スーパーバイザー自身が自分の直面している問題がどのような問題か整理がつかない場合がありますが、自分の力だけで問題を解決できるレベルまで成長するためには、学習とそれに基づいた実践を繰り返すことが必要です。</p> <p>そんな時に、同じような問題に直面した経験を持つスーパーバイザーがスーパービジョンとして共に問題解決を考えてくれたら、短時間で有効な学習ができると考えられます。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>教育的機能</p> <p>管理的機能</p> <p>支持的機能</p>	<p>・ナレーションに合わせてアニメーションを表示</p>	<p>スーパービジョンは、一般的に「教育的機能」「管理的機能」「支持的機能」に分類できます。</p>	
<p>教育的機能</p> 	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>教育的機能とは、スーパービジョンの過程の中で知識・技術を提供したり、実践の振り返りを促したりすることにより、スーパーバイザーの専門的成長を促進する働きを指します。</p> <p>以下の3つの視点で整理してみましょう。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①知識・技術・価値を伝える ②理論と実践をつなぐ ③学習の動機づけを高める 	

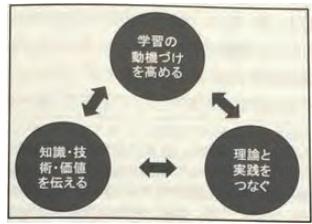
画面	内容	Na/音	TIME
<p>教育的機能</p> <p>知識・技術・価値を伝える</p>  <p>新しい知識・情報</p> <p>新しい知識・情報を提供することにより、スーパーバイザーの成長を促す</p>	<p>・ナレーションに合わせてアニメーションを表示</p>	<p>①知識・技術・価値を伝える</p> <p>「知識・技術・価値を伝える」とは、学習者の側から考えれば新しい知識・技術を学ぶことです。</p> <p>スーパービジョンの面接場面やリアルタイムの実践の一場面でも、新しい知識・情報を提供することにより、スーパーバイザーの成長を促すことができます。</p>	
<p>教育的機能</p> <p>理論と実践をつなぐ</p>  <p>結びつけるべく手助けする</p> <p>Off-JTやSDSで学んだ知識</p> <p>現場での実践</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>②理論と実践をつなぐ</p> <p>Off-JTやSDSで知識として伝えられるのは系統立てて分析し、標準化された一般論です。ケア現場では、一般論としての知識があっても、実践の中で応用することがむずかしい場合が多々あり、研修で学んだことが実践に結びつかないというケースは無数にあります。</p> <p>そのような場合、単に援助者を責めるのではなく、Off-JTの場で学習したことと現場での実践を結びつけるべく手助けするということが専門職の成長においては重要です。</p>	

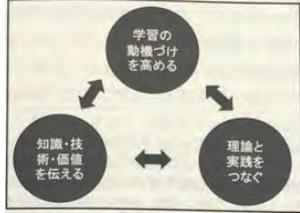
画面	内容	Na/音	TIME
<p>教育的機能</p> <p>理論と実践をつなぐ</p> 	<p>・ビデオ再生 実写ビデオで事例1を再現</p>	<p>②理論と実践をつなぐ</p> <p>では、ここで、ある事例についてのビデオを見てみましょう。</p>	
<p>教育的機能</p> <p>理論と実践をつなぐ</p> 	<p>・ビデオ再生 実写ビデオで事例2を再現</p>	<p>この事例に対して実施された「知識・技術・価値の応用を促す」スーパービジョンの模様を見てみましょう</p>	

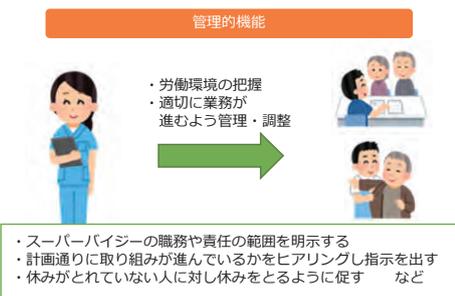
画面	内容	Na/音	TIME
<p>教育的機能</p> <p>理論と実践をつなぐ</p> 	<p>・ビデオ一時停止</p>	<p>②理論と実践をつなぐ</p> <p>いかがでしたか。介護職員Kさんは、認知症のNさんが「自分は薬を飲んでいないのではないか」と誤認を誘発するような環境に誘導していたという気づきを、別の記憶障害がある人(Sさん)のケースにも当てはめて、「同じようなことが起こるかもしれない」と類推していましたね。</p> <p>スーパーバイザーはこのように理論と実践をつなぐ活動を促進し、スーパーバイザーの専門的な成長を促します。</p>	
<p>教育的機能</p> <p>理論と実践をつなぐ</p> 	<p>・ビデオ再生 実写ビデオで事例3を再現</p>	<p>では、次に同様の事例を元に、実施された「振り返りを促す」スーパービジョンの模様を見て見ましょう</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>教育的機能</p> <p>理論と実践をつなぐ</p> 	<p>・ビデオ一時停止</p>	<p>②理論と実践をつなぐ</p> <p>いかがでしたか。知識をもとに考える力を高めていくために、スーパーバイザーから問いを発して振り返りを促すことがあります。</p> <p>スーパーバイザーが振り返りを促し、自分で考える機会を設けていくことによって、自ら気づき、考える力を高めることができます。</p>	
<p>教育的機能</p> <p>学習の動機づけを高める</p>  <p>学習する理由やなにに活用できるかを知る</p> <p>内発的動機づけを高める</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>③学習の動機づけを高める</p> <p>「学習の動機づけを高める」というのは、援助者の「学習したい」という気持ちを高めることです。</p> <p>大きく2つの視点があります。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 学習する理由やなにに活用できるかを知る 2 内発的動機づけを高める 	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>教育的機能</p> <p>学習の動機づけを高める 1 学習する理由やなにに活用できるかを知る</p>  <p>何に使えるのか</p> <p>なぜ学ぶのか</p> <p>学習する理由を知ることが、 学習の動機づけを高めることにつながる</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>③学習の動機づけを高める</p> <p>1 学習する理由やなにに活用できるかを知る</p> <p>人は、学ぶときに「なぜこれ学ぶ必要があるか」といった「学ぶ理由」を知りたいと考えることがあります。</p> <p>学習する理由を知ることが、学習の動機づけを高めることにつながることも多々あります。</p>	
<p>教育的機能</p> <p>学習の動機づけを高める 2 内発的動機づけを高める</p>  <p>その行為や活動をすること自体が 目的や楽しみ・生きがいとなっている</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>③学習の動機づけを高める</p> <p>2 内発的動機づけを高める</p> <p>学習者の動機づけを高めるといふ観点では、「内発的動機づけを高める」視点が重要です。対価・報酬や良い評価を得るため、悪い評価をされたいなどといった動機づけは内発的な動機づけではありません。</p> <p>内発的動機づけとは、その行為や活動をすること自体が目的や楽しみ・生きがいとなっているという動機づけのことを指します。</p>	

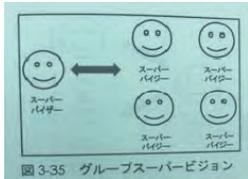
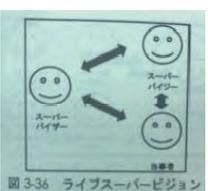
画面	内容	Na/音	TIME						
<p>教育的機能</p> <table border="1" data-bbox="335 1433 790 1646"> <tr> <td>テクニカルスキル</td> <td>認知症介護に直接関係する技術</td> </tr> <tr> <td>コンセプチュアルスキル</td> <td>知識をもとに複雑な状況を認知・分析したうえで問題を発見、解決していく技術</td> </tr> <tr> <td>ヒューマンスキル</td> <td>チーム内のコミュニケーションのような対人関係能力</td> </tr> </table>	テクニカルスキル	認知症介護に直接関係する技術	コンセプチュアルスキル	知識をもとに複雑な状況を認知・分析したうえで問題を発見、解決していく技術	ヒューマンスキル	チーム内のコミュニケーションのような対人関係能力	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>教育機能の範囲</p> <p>認知症介護に直接関係する技術は「テクニカルスキル」、また、知識をもとに複雑な状況を認知・分析したうえで問題を発見、解決していく技術は「コンセプチュアルスキル」といわれています。</p> <p>また、認知症ケアはチームアプローチであり、一人だけではできません。必然的にチーム内のコミュニケーションも重要です。このような対人関係能力は「ヒューマンスキル」といわれています。</p>	
テクニカルスキル	認知症介護に直接関係する技術								
コンセプチュアルスキル	知識をもとに複雑な状況を認知・分析したうえで問題を発見、解決していく技術								
ヒューマンスキル	チーム内のコミュニケーションのような対人関係能力								
<p>教育的機能</p> 	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>3つの視点は循環している</p> <p>ここまで、スーパービジョンの教育機能として「学習の動機づけを高める」「知識・技術・価値を伝える」「理論と実践をつなぐ」について説明しました。</p>							

画面	内容	Na/音	TIME
<p>教育的機能</p> 	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>これらの3つの視点は関連して循環あるいは相互作用しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知識を伝えるとその知識をもとにして実践につなげようという努力が生まれる。 ・さらなる知識を得たいという動機づけが高まる。 ・それによって実践が有効に機能するようになったときに、その価値をスーパーバイザーが伝えることによって、さらに学習の動機づけが高まる。 	
<p>管理的機能</p> 	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(2)管理機能(調整機能) 管理機能とは、スーパービジョンにおいて業務の遂行状況を把握し、適切な環境で働けるよう指示する働きのことをいいます。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>管理的機能</p>  <p>・労働環境の把握 ・適切に業務が進むよう管理・調整</p> <p>・スーパーバイザーの職務や責任の範囲を明示する ・計画通りに取り組みが進んでいるかをヒアリングし指示を出す ・休みがとれていない人に対し休みをとるように促す など</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>スーパーバイザーの業務のあり方とともに労働環境(業務分担や人間関係、業務時間等)を把握し、適切に業務が進むよう管理あるいは調整するような働きかけをします。</p> <p>具体的には、スーパーバイザーの職務や責任の範囲を明示したり、計画通りに取り組みが進んでいるかをヒアリングし指示をしたり、休みがとれていない人に対し休みをとるように促したりなどが想定できます。</p>	
<p>支持的機能</p>  <p>スタッフを支持し「燃え尽き」のような事態に陥ることを予防する働き</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(3)支持機能 支持機能とは、スーパービジョンの業務に関する情緒的なサポートを行う働きのことをいいます。</p> <p>知識・技術・経験のないスタッフは、ストレスを感じやすく「燃え尽き」といわれる状態に陥る場合もあります。スーパービジョンには、スタッフを支持しそのような事態に陥ることを予防する働きももっています。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ただし、支持機能が行き過ぎると、スーパーバイザーがスーパーバイザーの職務以外の悩みを抱え込んでしまう場合もあります。</p> <p>スーパービジョンでは、カウンセリングとは異なり、対象者の生活の範囲まで踏み込んで情緒的なサポートと改善を促すことは想定していませんので、カウンセリングとの区別を意識しながら進める必要があります。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>スーパービジョンにはいくつかの形態があります。</p>	
<p>個別スーパービジョン</p> <p>スーパーバイザーに合わせて、きめ細やかにまた経時的にスーパービジョンを行うことができる</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>個別スーパービジョンは、スーパーバイザーとスーパーバイザーが1対1で行うスーパービジョンのことです。</p> <p>スーパーバイザーに合わせて、きめ細やかにまた経時的にスーパービジョンを行うことができる一方、個別に関わるため、職場全体で実施するとより多くの時間的なコストを必要とするほか、他の関係者の意見をリアルタイムに活用することは難しくなります。</p>	

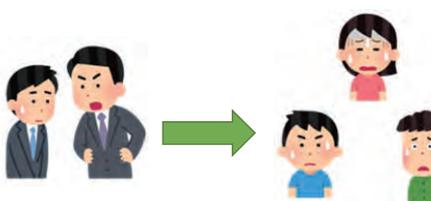
画面	内容	Na/音	TIME
<p>グループスーパービジョン</p>  <p>図 3-35 グループスーパービジョン</p> <p>チームアプローチの促進の側面が期待できる</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>グループスーパービジョンは、スーパーバイザーと複数のスーパーバイジーで行われるスーパービジョンを指します。</p> <p>実際の現場では、職場内での事例検討会、勉強会、研修会等として開催されるケースが該当し、実際に援助にあたっているチームでスーパービジョンを受けることにより、組織の理念を深く理解する場になったり、ある認知症の人に関して共通の理解・認識を得る機会になったりというチームアプローチの促進の側面が期待できます。</p>	
<p>ライブスーパービジョン</p>  <p>図 3-36 ライブスーパービジョン</p> <p>認知症の人に関わっている最中にスーパービジョンが行われることは基本的に避けられるべき</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ライブスーパービジョンは、認知症の人と関わっている最中に行うスーパービジョンを指します。</p> <p>スーパーバイジーが認知症の人をケアしている場面を共有し、適切なタイミングで関わったり、スーパーバイジーに言葉を投げかけたりする方法で援助のヒントを与えるなどがありますが、認知症の人が置き去りにならないように、関わっている最中にスーパービジョンが行われることは基本的に避けられるべきです。</p> <p>具体的には、スーパーバイジーに実際に認知症の人に関わっている場面を見せ、後ほどその場面について解説をする形式をとることが多くなります。</p>	

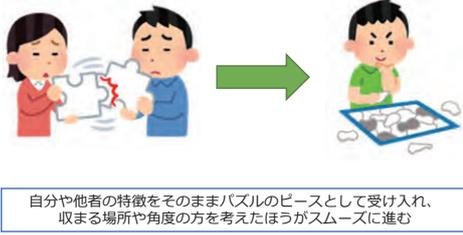
画面	内容	Na/音	TIME
<p>ピアスーパービジョン</p>  <p>取り組みの不安や喜びなど情緒的な側面について共有しやすい</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ピアスーパービジョンとは、ピア(仲間)で行うスーパービジョンのことを指します。</p> <p>具体的には、職場の同僚同士での相互のスーパービジョンやスーパーバイザー自身が法人を超えてお互いの力量を高め合うために相互に行うスーパービジョン等があります。ピアスーパービジョンは、立場の近い人同士のスーパービジョンであるため、取り組みの不安や喜びなど情緒的な側面について共有しやすいという特徴があります。</p>	
<p>セルフスーパービジョン</p>  <p>スーパービジョンの前段階として自分で自分を振り返ってみるというような活用</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>セルフスーパービジョンとは、自分で行うスーパービジョンを指します。</p> <p>プロセスレドなどの一定のフォーマットにのっとり、自分自身の実践を文字にしてみると、そこから気づくこと・考えること・振り返りなどが多々あります。</p> <p>どうしても自分一人の見方・考え方から脱却しにくいということは否めないため、スーパービジョンの前段階として自分で自分を振り返ってみるというような活用が考えられます。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
<p>認知症ケアの指導における活用と留意点</p>	<p>◆タイトル表示</p>	<p>◆ジングル</p>	
 <p>職場内教育(OJT)において指導技法を活用する際の留意点</p> <p>ティーチング、コーチング、面接技法の統合</p> <p>認知機能障害の把握</p> <p>問題の全体像をとらえる</p> <p>報告を受ける過程での指導 (事実と解釈を区別する)</p> <p>倫理的配慮</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>それでは、ここで認知症ケアの指導における活用と留意点について学んでいきましょう。これらの6つの項目で説明します。</p>	

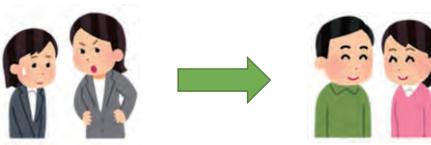
画面	内容	Na/音	TIME
 <p>内発的動機づけを高めるという視点</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>本教材でとりあげた各手法において共通してリーダーに求められるのは、内発的動機づけを高めるという視点です。</p>	
 <p>結果を体験させる できたことの価値を伝える</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>内発的動機づけを高める方法のひとつとして「結果を体験させる」ことが有効であるといわれています。 スーパーバイザー自身のケアの結果が、どのように利用者に有効に機能しているか(していないか)を示してあげます。 また、できたことの価値を伝える、ということも重要です。どのようなケアにどのような価値があるかということや言語化して伝えておくことで、自分自身の行動の結果が、価値に見合った成果であったかを自己判断できるようになります。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
 <p>「ケアをどう作り出しているか」あるいは「知識を実践的に応用する仕方」などを実際に見て学ぶ</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>観察学習では、ティーチングやコーチングで言葉により学習したことをベースにして、言葉での説明が難しい部分、すなわち「ケアをどう作り出しているか」あるいは「知識を実践的に応用する仕方」などを実際に見て学ぶことができます。</p>	
 <p>ティーチングやコーチングによるOJTと組み合わせることによって、個々の理解のずれを修正する過程が必要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>見ることによって理解が深まるという意味で観察学習は非常に重要ですが、同じ場面を見たとしても人の観点は個々により様々なため、同じ情報を読み取り、同じように学習できるとは限りません。</p> <p>観察学習では、ティーチングやコーチングによるOJTと組み合わせることによって、個々の理解のずれを修正する過程が必要となります。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
 <p>ティーチングやコーチングが適切に機能するためには「自己覚知」をすることが重要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>①自分だからそう感じる</p> <p>人材育成において、スタッフの力量を把握してティーチングやコーチングを展開していくことは大切ですが、そのような指導が適切に機能するためには「自己覚知」をすることが重要です。</p>	
 <p>「自分はこのような価値観・考え方をしている、自分のスタッフに対する印象・理解は、どのような事実や自分の知識・経験・感情・思考を背景としているのか」ということを「自己覚知」する</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>リーダーが、自らの価値観を根拠にしてスタッフを理解していることに気づかず、一方的にそのスタッフを指導すると、実践の論理性や柔軟性が損なわれて、偏ったチームが形成される可能性が高まります。</p> <p>そのような状況に陥らないためには、リーダーが「自分はこのような価値観・考え方を持っている、自分のスタッフに対する印象・理解は、どのような事実や自分の知識・経験・感情・思考を背景としているのか」ということを「自己覚知」しましょう。</p>	

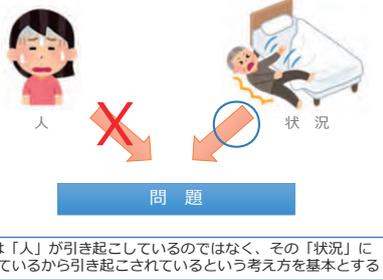
画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>②リーダーが自分の特徴を認める</p> <p>全ての人はそれぞれが個性・特徴を持っており、それは状況や捉え方に応じて長所にも欠点にもなります。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>人の特徴はパズルのピースのようなものであり、人によって形が異なりますが、そのピースを理想に当てはめて無理やり押し込もうとしたり、ピースの形を強引に変えようとしたりすると無理が生じます。</p> <p>そうではなく、自分や他者の特徴をそのままパズルのピースとして受け入れ、収まる場所や角度の方を考えたほうがスムーズに進むことが考えられます。</p>	

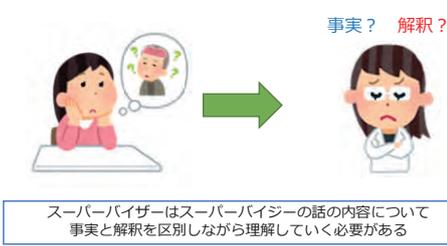
画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>まず人材育成に臨むリーダー自身が、自分というパズルのピースの形を無理に変えようとするのではなく、自分の特徴(長所や欠点)があるがまに認めることが重要です</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
 <p>技術は普段からの繰り返し、訓練や実践において習得される</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>人材育成は時間のかかる取り組みです。</p> <p>技術の習得という点で言うと「やり方は知っているが、やろうと思わない」というレベルから、考えなくても自動的に体が動いてしまうというレベルまで、年単位の繰り返しを通じて成長していきます。</p> <p>自分自身置き換えて考えれば分かるように、それは一朝一夕で習得できるものではなく、普段からの繰り返し、訓練や実践において習得されるものです。</p>	
 <p>意識してできる限りゆとりを持ったOJTを行うようにする</p>		<p>しかし、いざ指導する側に回ると可立ちを覚えて感情的な指導をしたり、焦ってしまったりということが起こりがちになります。</p> <p>そのような場合、意識してできる限りゆとりを持ったOJTを行うようにしましょう。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
 <p>方法は状況と目的に合わせて検討されるものであり、絶対にこれが正しいという方法はない</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ティーチングやコーチング、面接技法はスーパービジョンを実施する際の方法ですが、方法は状況と目的に合わせて検討されるものであり、絶対にこれが正しいという方法はありません。</p>	
 <p>スーパービジョンにおいては、これらの方法を選択、組み合わせて実施することが必要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>それぞれの方法にはメリット・デメリットがあります。</p> <p>スーパービジョンにおいても、これらの方法を選択、組み合わせて実施するということが必要です。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>認知症ケアに関するスーパービジョンを行う際は、認知機能障害について適切に理解しているのが理想です。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>機会を見つけて、さまざまな認知機能障害について事例に結びつけて理解しておくようにしましょう。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>認知症ケアの指導において、指導者には「問題を外在化」する視点が求められます。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>問題は「人」が引き起こしているのではなく、その「状況」におかれているから引き起こされているという考え方を基本にして、その構造を把握する視点を持ち、状況を全体的に捉えたらうでアプローチすることによって、「誰か」を患者にするのではなく、より根本的な改善を目指すことができます。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>スーパービジョンでは、ケア現場以外の目の前に認知症の人がいない状態で、スーパーバイザーへの指導をすることが多々あります。</p> <p>そのような場合、スーパーバイザーから聞いた認知症の人の姿をイメージして指導していくこととなりますが、スーパーバイザーはスーパーバイザーの話の内容について事実と解釈を区別しながら理解していく必要があります。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>スーパーバイザーの解釈レベルの報告が事実かどうか分からない場合もあります。</p> <p>質問などを通じて事実確認を行いながら進めることを意識しましょう。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>短期記憶障害があるからといって認知症の人の前で本人が聴いていないかのようにOJTが行われるということは望ましくありません。</p> <p>認知症の本人への配慮、スタッフへの配慮、また守秘義務という観点からも、深いスーパービジョンを行うためにはそれに適した場所を設定するようにしましょう。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>そのほか、資料やメモを放置しない、外に出す資料内の情報は番号化する、公共の場所での認知症の人や家族、スタッフのスーパービジョンに関する情報をやり取りしないという配慮は不可欠です。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 ・何種類かの画像が浮かぶ、移動する、ズームアップなど 	<p>認知症の人の認知機能障害は、個別に発現し、進行とともに変化していきます。</p> <p>加えて、認知症の人も1人ひとりが個性ある存在であり、それぞれの個性に合わせた個別ケアが求められます。</p> <p>「教えられたことしかできない」というスタンスでは、認知症の人の多様な状況に対応することは困難です。</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 ・何種類かの画像が浮かぶ、移動する、ズームアップなど 	<p>本章では、ケア実践時のスーパーバージョン、併せて知識・技術の教育技法としての面接技法、ティーチングおよびコーチングを学習しました。</p> <p>これらの技法は、相手や状況に応じて意図的に活用できるように繰り返し訓練して習得することが必要ですが、成長を支援するその相手を理解し相手に合わせて技法を選ぶ技術も求められます。</p> <p>実践リーダー研修受講者の方が、よりよい職場内教育(OJT)の実施を目指すよう、本コンテンツを参考に研鑽いただくことを願っています。</p>	

 巻末資料 2

オンデマンド教材コンテンツ案

「職場内教育（OJT）の理論と方法 ④職場内教育（OJT）の実践方法」

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<ul style="list-style-type: none"> ・ビデオ再生 ・スーパービジョンの風景 ・実際の場面を2-3繋げる 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ビデオ音声・BGM 	
 <p>職場内教育 (OJT) の理論と方法 ④職場内教育 (OJT) の実践方法</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・タイトル表示 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ビデオ音声・BGM <p>職場内教育 (OJT) の理論と方法 ④職場内教育 (OJT) の実践方法</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<ul style="list-style-type: none"> ・何種類かの画像が浮かぶ、移動する、ズームアップなど 	<p>チームを活性化しチームケアを向上するために、認知症ケア実践者の知識や技術を高めるための教育や指導は不可欠です。</p> <p>認知症ケア実践者の指導や教育を担っている実践リーダーの指導能力は、チームケアの質と強く関連しており、人材育成に関する知識や理論、方法を理解し実践力を高める必要があります。</p>	
<p>目的</p> <p>認知症ケアの質の向上における人材育成の方法を理解し、特に職場内教育(OJT)の種類、特徴を踏まえた実際の運用方法を修得する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・目的表示 	<p>本科目は、認知症ケアの質の向上における人材育成の方法を理解し、特に職場内教育(OJT)の種類、特徴を踏まえた実際の運用方法を修得することを目的としています。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>目的 認知症ケアの質の向上における人材育成の方法を理解し、特に職場内教育(OJT)の種類、特徴を踏まえた実際の運用方法を修得する</p> <p>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できる</p>	・到達目標1表示	<p>本科目の到達目標は、</p> <p>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できる</p>	
<p>目的 認知症ケアの質の向上における人材育成の方法を理解し、特に職場内教育(OJT)の種類、特徴を踏まえた実際の運用方法を修得する</p> <p>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できる</p> <p>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</p>	・到達目標2表示	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	

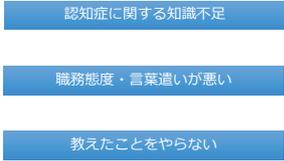
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>目的 認知症ケアの質の向上における人材育成の方法を理解し、特に職場内教育(OJT)の種類、特徴を踏まえた実際の運用方法を修得する</p> <p>1 職場内教育(OJT)に必要な指導技術と人材育成の方法における有効性を理解できる</p> <p>2 職場内教育(OJT)における有効な指導技法の種類と実際の方法を理解できる</p> <p>3 職場内教育(OJT)の実践方法を理解できる</p>	・到達目標3表示	<p>3 職場内教育(OJT)の実践方法を理解できる</p> <p>の3つです。</p>	
 <p>個々の職員の力量が、組織の提供できるケアの質に非常に大きな影響を及ぼすため、組織的な人材育成への取り組みは不可欠</p>	・ナレーションに合わせて内容を表示	<p>どのような組織であっても、それを構成している個人の力量を向上させ、それを業務の質や量の向上につなげていくことが、その組織の発展に繋がります。</p> <p>特に、人が人に対して支援を行うことが「業」であるケア分野においては、個々の職員の力量が、組織の提供できるケアの質に非常に大きな影響を及ぼすため、組織的な人材育成への取り組みは不可欠です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>業務の課題とともに人材育成の課題を把握し、それを現実的に解決する手法として職場内教育の方法を企画・運用していくことが必要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>しかし、人材育成は示々難しいものであり、どのような分野においても100%の効果をもつ正当な教育方法は未だありません。</p> <p>それぞれの組織とメンバーの特徴に応じて、業務の課題とともに人材育成の課題を把握し、それを現実的に解決する手法として職場内教育の方法を企画・運用していくことが必要です。</p>	
 <p>認知症の原因疾病や進行の段階に応じた症状の特徴などに関する客観的な理解</p> <p>認知症の人の主体性を重視し、認知症の人の心理的理解に基づく支援を継続していくことが求められる</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>高齢者ケアの領域では、離職者が多く継続的な教育がむずかしかったり、入職時の介護に関する知識や技術の個人差が大きかったり、職員間の仕事への考え方の差があったりすることが、職場内教育をより難しくしています。</p> <p>特に認知症ケアにおいては、認知症の原因疾病や進行の段階に応じた症状の特徴などに関する客観的な理解に加え、認知症の人の主体性を重視し、認知症の人の心理的理解に基づく支援を継続していくことが求められます</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>認知症の人の理解やコミュニケーションに基づく個別のケアの力を高めていくような実践的な教育方法が必要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>そのため、職場内教育においても、認知症や認知症ケアに関する知識や技術に加えて、認知症ケアの基本的理念を理解し、理念を反映したケアを経験する中で、認知症の人の理解やコミュニケーションに基づく個別のケアの力を高めていくような実践的な教育方法が求められます。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>本章では、認知症ケアにおける職場内教育の意義や期待される役割を明らかにし、リーダー職や教育担当者が事業所や施設の中で人材育成を企画・実施していくために必要となる事項について説明します。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法	・タイトル表示	◆ジングル	
 <p>人材育成の課題設定</p>  <p>人材育成の課題に応じた指導計画</p>  <p>目標設定</p>  <p>評価方法</p>	・ナレーションに合わせて内容を表示	それでは、人材育成の課題の設定から目標の設定、指導計画立案・実施、評価までの4つの事例をビデオで見ながら、職場内教育(OJT)の実践方法について確認してみましょう。	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 人材育成の課題設定	◆認知症ケアにおける人材育成の課題・問題点をビデオで再現・説明 ・OJTでよくある課題・問題点を取り上げる 1 知識不足 2 態度・言葉遣いが悪い 3 教えたことをやらない	まず最初は、人材育成の課題設定についての事例をご覧ください。 ◆ビデオ音声	
事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 人材育成の課題設定	◆ビデオ終了後クイズ ・ナレーションに合わせて内容を表示	さて、この事例における職場内教育(OJT)の課題や問題点は何かと思いますか。 あなたが考える課題や問題点を、画面の選択肢から選択してみましょう。	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 人材育成の課題設定</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>いかがでしたか。</p> <p>実は、表示された選択肢は、すべて、この事例における課題・問題点だったのです。</p>	
<p>事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 人材育成の課題設定</p>  <p>中堅やリーダー層の職員についても、新人・初任職員と同様の課題を抱えている組織も多い</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ビデオ終了後クイズ ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>新人・初任職員については、全般的に知識不足で、認知症を理解していない、基本的な職務態度・言葉遣い等ができていない、やる気がない、リーダーの言うことを聞かないなどの課題・問題点がよく上がりがちですが、実は中堅やリーダー層の職員についても、さまざまな知識が不足、認知症ケアを理解していない、基本的な態度・言葉遣い等がよくない、向上心・やる気がない、会議等で決まったことに従わないなどの新人・初任職員と同様の課題を抱えている組織も多いのです。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 人材育成の課題設定</p>  <p>中堅・リーダー層の職員を含めた職場全体の仕事の質の向上や人材育成の仕組みをつくるのが多くの組織における課題である</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>新人・初任職員への育成はもちろん、中堅・リーダー層の職員を含めた職場全体の仕事の質の向上や人材育成の仕組みをつくるのが多くの組織における課題となっています。</p>	
 <p>人材育成の考え方や教える方法を教育</p> <p>中堅・リーダー層</p> <p>新人・初任職員</p> <p>中堅・リーダー層の職員に「新人・初任職員に教える」という意味を自覚できるように人材育成の考え方や教える方法を教育する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>特に、中堅・リーダー層の職員に向けて、「新人・初任職員に教える」という意味を自覚できるように、人材育成の考え方や教える方法を教育することが必要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>職員のやる気を高め、仕事や学習の取り組みを促進していくための人材育成法を企画・実行していくことがリーダーの重要な役割</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>それぞれの組織の課題を明らかにして、人材育成の工夫で解決する取り組みをしていく必要があります。</p> <p>クアの質を上げるために、職員のやる気を高め、仕事や学習の取り組みを促進していくための人材育成法を企画・実行していくことがリーダーの重要な役割なのです。</p>	

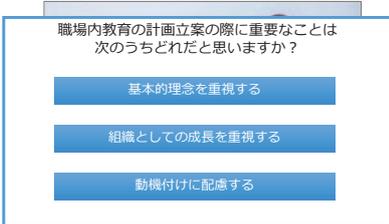
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 目標設定</p> 	<p>◆設定課題から育成目標を設定する際のプロセスをビデオで再現・説明</p> <p>・目標設定の際の手順・ポイントを取り上げる</p> <p>組織のビジョンに基づく 職員のキャリアパスに基づく</p>	<p>次に、目標の設定についての事例をご覧ください。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
<p>事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 目標設定</p> <p>職場内教育(OJT)の目標設定のポイントは次のうちどれだと思いますか？</p> <p>組織のビジョンに基づいて設定する</p> <p>職員のキャリアパスに基づいて設定する</p>	<p>◆ビデオ終了後クイズ</p> <p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>さて、この事例における目標設定のポイントは何かと思いますか。</p> <p>あなたが考える目標設定を、画面の選択肢から選択してみましょう。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<ul style="list-style-type: none"> ◆「組織のビジョンに基づいて設定する」を選択した場合 ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>職場全体の職場内教育の目標や計画においては、策定したビジョンの達成のために取り組む業務改善をサポートする手段として職場内教育を位置づけ、職場全体としての職場内教育の取り組みを計画することが必要です。</p> <p>業務改善が円滑に進むように、業務改善の計画スケジュール方法に応じて時期や内容を検討します。</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>この場合の職場内教育の役割は、「ビジョンの達成のために業務改善をサポートする」ですので、ケアの質の向上に結びつきやすいといえます。</p> <p>しかし、ケアの質の向上を含んだ業務改善では、組織全体のケアの方法や環境整備について見直しを行い、最終的には個々の利用者・入居者に対するケアプランを見直し、個々の利用者・入居者に新しいケアの方法を導入していく必要があります。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 ◆「次へ」をクリックで、説明セクションへ、「戻る」をクリックで、選択肢選択画面へ 	<p>そのため、職場内教育の方法も Off-JT だけでなく、ケアの実施場面におけるOJTが欠かせず、個々の職員のケア場面を想定したOJTによる学習計画を策定することが必要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>職員のキャリアパスに基づいて設定する</p>  <p>介護職員の職業人としてのキャリアの見通しを明確にし、自らの価値を向上させるための学習目標を明確にして、学習意欲を高め、仕事の動機づけを維持・向上していくことを狙っている</p>	<p>◆「職員のキャリアパスに基づいて設定する」を選択した場合</p> <p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>長期的なキャリアの見通しであるキャリアパスに基づく、キャリア階層別の職場内教育も、職場内教育を計画するにあたって重要な位置づけになっています。</p> <p>高齢者介護において、介護職員のキャリアパスの作成が勧められているのは、介護職員の職業人としてのキャリアの見通しを明確にし、自らの価値を向上させるための学習目標を明確にして、学習意欲を高め、仕事の動機づけを維持・向上していくことを狙っているためです。</p>	
<p>職員のキャリアパスに基づいて設定する</p>  <p>各職員は階層に応じた学習に取り組み、それを職場内教育で支援することによって、個人的な価値を上げ、動機づけを高めていく</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>キャリアパスに基づく学習は、階層別の標準的学習目標や学習計画に沿って、各職員は階層に応じた学習に取り組み、それを職場内教育で支援することによって、個人的な価値を上げ、動機づけを高めていきます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>職員のキャリアパスに基づいて設定する</p>  <p>Off-JTの受講や資格取得だけをキャリアパスの要件にするのではなく、個々の利用者・入居者に対するケア場面のOJTを組み込むことが必要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>しかし、認知症ケアについては、知識や技法の習得だけでなく、必ず実際のケアが一定以上の水準でできるように学習し、評価する実践的教育が必要のため、Off-JTの受講や資格取得だけをキャリアパスの要件にするのではなく、個々の利用者・入居者に対するケア場面のOJTを組み込むことが必要です。</p>	
<p>職員のキャリアパスに基づいて設定する</p>  <p>個人ごとに仕事や学習の重点目標を立てて、学習を進めるための個別学習計画が必要</p> <p>次へ 戻る</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p> <p>◆「次へ」をクリックで、説明セクションへ、「戻る」をクリックで、選択肢選択画面へ</p>	<p>また、学習の進行状況には個人差が生じがちであるため、個人ごとに仕事や学習の重点目標を立てて、学習を進めるための個別学習計画が必要となります。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 人材育成の課題に応じた指導計画 1</p> 	<p>◆職場内教育の計画の構造についてビデオで再現・説明</p> <p>第1段階：組織 第2段階：職員別 第3段階：短期指導計画</p>	<p>次に、人材育成の課題に応じた指導計画についての事例をご覧ください。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
<p>事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 人材育成の課題に応じた指導計画 1</p> 	<p>◆ビデオ終了後クイズ</p> <p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>さて、この事例における職場内教育の計画立案の際に重要なことは何だと思えますか。</p> <p>あなたが考える計画立案の際に重要なことを、画面の選択肢から選択してみましょう。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>◆「基本的理念を重視する」を選択した場合</p> <p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>人材育成は、職場の仕事の質の向上を図るために組織的に行われるため、育成を担当する側は「組織のため」に行っているという意識が高まりがちです。</p> <p>しかし、なによりも高齢者介護・認知症介護における人材育成は、利用者・入居者の生活の質を高めることを目的にしていることを忘れてはなりません。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>また、職員1人ひとりのことを尊重する姿勢が人材育成の背景には必要です。</p> <p>同じ経験年数の職員であっても、その時点で有している知識・技術・態度には個人差が生じます。</p> <p>こうした職員の個人差や状況の違いを尊重し、それぞれの状況に応じて計画的な人材育成を行うことで、効果的・効率的な人材育成が実施できます。</p>	

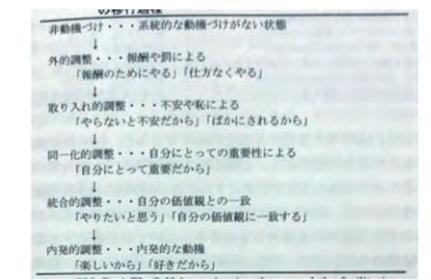
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>尊厳の保持</p> <p>パーソン・センタード・ケア</p> <p>+</p> <p>職員中心</p> <p>次へ 戻る</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p> <p>◆「次へ」をクリックで、説明セクションへ、「戻る」をクリックで、選択肢選択画面へ</p>	<p>とくに認知症ケア領域では、「尊厳の保持」「パーソン・センタード・ケア」等の認知症の人の個性を重視する理念を掲げており、職員に対してその理念の達成を望むならば、職員に対しても同じように尊厳を重視し「職員中心」の人材育成を実施していくことが求められます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>クオリティアップ!</p> <p>組織の姿勢として質の向上を目指すことが求められる</p> <p>次へ 戻る</p>	<p>◆「組織としての成長を重視する」を選択した場合</p> <p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(3) 組織としての成長の方針</p> <p>職員に職場内教育を行い仕事の質の向上を求めるためには、その職場自体が組織的に常に質の向上を図っていくという姿勢を明確にすることが必要です。</p> <p>仕事の質の向上を図るには、現状よりも向上する目標を立てることが必要であり、組織の姿勢として質の向上を目指すことが求められます。</p>	
<p>組織として仕事の質を上げることで成長していくという姿勢や方針を、経営者や上級管理職が明確にする</p> <p>次へ 戻る</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p> <p>◆「次へ」をクリックで、説明セクションへ、「戻る」をクリックで、選択肢選択画面へ</p>	<p>そのためには、まず組織として仕事の質を上げることで成長していくという姿勢や方針を、経営者や上級管理職が明確にすることが必要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>「やる気」のような、何らかの行動をする原動力となる心理的要因を「動機づけ」という</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆「動機付けに配慮する」を選択した場合 ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>仕事の質を高めていくには、「やる気」を高める必要があります。</p> <p>「やる気」がなければ、いくら人材育成をしてもその効果が現れず、仕事の質も向上しません。</p> <p>この「やる気」のような、何らかの行動をする原動力となる心理的要因を「動機づけ」といいます。</p>	
 <p>人材育成の担当者は動機づけに関する理解が必要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>仕事の質の向上を図り、効果的な人材育成を行うためには、職員の仕事と学びへの動機づけの維持や向上が不可欠であり、人材育成の担当者は動機づけに関する理解が必要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>仕事や学びの動機を、外部からの報酬や罰によって強める動機づけを「外発的動機づけ」という</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>①内発的動機づけとは</p> <p>仕事や学びの動機づけを高めるために、外部からの報酬や罰によって強められる「外発的動機づけ」が用いられることが多くありますが、外発的動機づけだけでは、報酬や罰のためにやりたくないのに嫌々でも行動する、あるいは行動しないことになりやすいと言えます。</p>	
 <p>外的な報酬や罰ではなく、その行為自体が満足感をもちたことによる動機づけを「内発的動機づけ」という</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>一方で、趣味や娯楽、ボランティア活動など自分が興味のあることは、好奇心や満足感といった内的な原動力によって、やる気が高まったりします。</p> <p>このように外的な報酬や罰ではなく、その行為自体が満足感をもちたことによる動機づけを「内発的動機づけ」といいます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>内発的動機づけは、自分で自発的に目標や計画を決めていると感じられる「自律性」や「自己決定感」、自分の能力を使えばうまくできると感じる「有能感」によって高められることが分かっています。</p> <p>そのため、仕事や学習の目標や方法を、指導者や組織から押しつけられたと感じられると自己決定感が損なわれて内発的動機づけが低下しやすくなります。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>目標の設定は、自分の「有能感」が確かめられるレベル設定がよく、目標が難しすぎる、また簡単すぎる場合も内発的動機づけが低下しがちです。</p> <p>また、他者との良好な「関係性」は内発的動機づけを引き上げる効果があるといわれているため、上司や教育担当者からも積極的なコミュニケーションを働きかけていくことが重要です</p>	

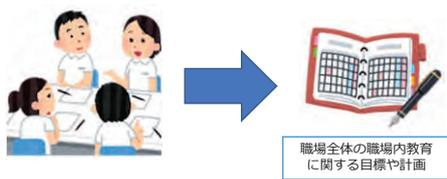
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>新しい職場環境に移ったり、いままで経験がない職業や職種に取り組みざるを得ない場合などには、不安も大きく内発的動機づけが高まりにくいかもしれません。</p> <p>そのような場合には、実際に仕事の取り組みをしている中で内発的動機づけを高めていくことが必要です。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>画面は、最初は外発的動機づけによって取り組んでいる、周囲の環境に応じて自分自身で決めていく経験を経て、内発的動機づけに変化していく過程を表しています。</p>	

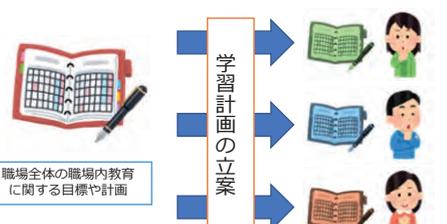
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>外発的動機づけは4段階に分類されており、「外的調整」では、報酬や罰によって仕方なく行動していますが、次の「取り入れ調整」では、周囲との関係の中で不安や恥を減らすという自分自身の感情が動機づけに関わり、「同一化的調整」では、自分にとっての重要性を感じることが行動の原動力になっていきます。</p> <p>最後の「統合的調整」では、自分の価値観と一致が行動の原動力に変化していき、最終的に満足感や楽しさを原動力にする「内発的調整」とつながっていくと考えられています。</p>	
<p>仕事や学習上の目標がスタッフにとって重要なものであり、価値あるものであるという位置づけをしていくことが内発的動機づけを高める</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>職場環境においては、仕事や学習上の目標がスタッフにとって重要なものであり、価値あるものであるという位置づけをしていくことが、内発的動機づけを高めるのに貢献すると言えます。</p>	

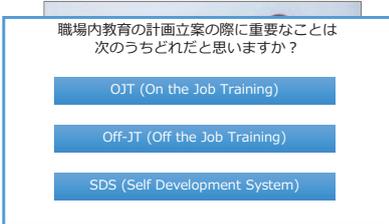
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>目標を設定して、それを達成しようというやる気を達成動機という</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>②達成動機とは</p> <p>目標を設定して、それを達成しようというやる気を達成動機といいます。</p> <p>達成動機は仕事や学習に重要なことから、高める要因について盛んに研究が行われてきましたが、達成動機を理解するための重要な理論として期待-価値理論があります。</p> <p>価値とは、目標に対して感じる価値、あるいは目標を達成したときの自己に感じる価値のことであり、期待とは目標達成の見込みのことです。</p>	
<p>期待-価値理論は、期待と価値のバランスによって達成動機の強さが決定づけられるという考え方</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>期待-価値理論は、期待と価値のバランスによって達成動機の強さが決定づけられるという考え方であり、達成動機の理論として支持されています。</p> <p>一般的には、目標の価値を高く感じるほど達成しようという動機づけが高まる傾向が多いのですが、価値の高い目標は達成が困難なことが多く、達成の困難な目標には動機づけが高まりません。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>目標に達するために必要となる行動</p>  <p>目標</p> <p>目標そのものへの達成見込み(結果期待)よりも、目標に達するために必要となる行動ができるかどうかという見込み(効力期待または自己効力感)が重要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>達成への期待は、目標そのものへの達成見込み(結果期待)よりも、目標に達するために必要となる行動ができるかどうかという見込み(効力期待または自己効力感)が重要であることが分かっています。</p>	
 <p>目標はあまりにも遠大なものによらず、少しずつ達成可能なステップアップ型のものにしていくことも有効</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>価値ある目標を持つことは重要ですが、それを達成するための方法が不明確で、自分にはできないと感じてしまうとやる気が失われてしまいます。</p> <p>目標達成までの道筋を明確にすることが動機づけを維持するのに重要であり、そのためには目標はあまりにも遠大なものによらず、少しずつ達成可能なステップアップ型のものにしていくことも有効です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>仕事や人材育成の動機づけを高めるための工夫</p> <p>(a)仕事や学習の目標を明確にすること</p> <p>(b)目標の価値を組織的に高めるために方針を明確にして職員間で共有すること</p> <p>(c)目標の達成の期待を高めるために達成の方法を明確にする。具体的には業務改善の工程表や人材育成のコース・方法を明示すること</p> <p>(d)目標や方法の決定の参加によって全体の方針や個々の目標や学習内容等について自己決定する過程を設けること</p> <p>(e)目標や方法については、組織全体や個人個人にとって動機づけを維持できるように、適度なレベル設定をすること、</p> <p>(f)目標設定は遠大なものによらず段階的に設定し、目標達成を経験しながらステップアップしていくようにすること</p> <p>(g)教育担当者が個々の職員に働きかけていく際には押しつけにならないようにコーチング手法を用いること</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>③達成動機や内発的動機を高める人材育成の工夫</p> <p>仕事や人材育成の動機づけを高めるための工夫として、</p> <p>(a)仕事や学習の目標を明確にすること、</p> <p>(b)目標の価値を組織的に高めるために方針を明確にして職員間で共有すること、</p> <p>(c)目標の達成の期待を高めるために達成の方法を明確にする、具体的には業務改善の工程表や人材育成のコース・方法を明示すること、</p>	
<p>仕事や人材育成の動機づけを高めるための工夫</p> <p>(a)仕事や学習の目標を明確にすること</p> <p>(b)目標の価値を組織的に高めるために方針を明確にして職員間で共有すること</p> <p>(c)目標の達成の期待を高めるために達成の方法を明確にする。具体的には業務改善の工程表や人材育成のコース・方法を明示すること</p> <p>(d)目標や方法の決定の参加によって全体の方針や個々の目標や学習内容等について自己決定する過程を設けること</p> <p>(e)目標や方法については、組織全体や個人個人にとって動機づけを維持できるように、適度なレベル設定をすること、</p> <p>(f)目標設定は遠大なものによらず段階的に設定し、目標達成を経験しながらステップアップしていくようにすること</p> <p>(g)教育担当者が個々の職員に働きかけていく際には押しつけにならないようにコーチング手法を用いること</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(d)目標や方法の決定の参加によって全体の方針や個々の目標や学習内容等について自己決定する過程を設けること</p> <p>(e)目標や方法については、組織全体や個人個人にとって動機づけを維持できるように、適度なレベル設定をすること、</p> <p>(f)目標設定は遠大なものによらず段階的に設定し、目標達成を経験しながらステップアップしていくようにすること、</p> <p>(g)教育担当者が個々の職員に働きかけていく際には押しつけにならないようにコーチング手法を用いること、</p> <p>などが考えられます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>第1段階 共通的・標準的計画 (1年単位)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ビジョンに基づく業務改善を支援する職場内教育計画 ・キャリアパスに基づく階層別標準学習計画 <p>↓</p> <p>第2段階 職員別の学習計画 (3か月単位)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・担当する利用者・入居者、職員ごとの学習課題に応じた計画 <p>↓</p> <p>第3段階 育成担当者による指導計画 (1か月・1週間単位)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員ごとの学習状況に応じて、学習すべきことを短期的に働きかけるための教育計画 <p>各期間は、課題や目標に応じて設定します</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>職場内教育は、これまで学習してきたようなOJT手法を行うことを前提に計画のかつ継続的に進めていく必要があります。職場内教育における学習計画(育成計画)を立案する過程としては、この3つの段階があります。</p>	
<p>第1段階 共通的・標準的計画 (1年単位)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ビジョンに基づく業務改善を支援する職場内教育計画 ・キャリアパスに基づく階層別標準学習計画  <p>職場全体の職場内教育に関する目標や計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>第1段階では、職場全体の職場内教育に関する目標や計画を設定します。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>第2段階 職員別の学習計画 (3か月単位)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・担当する利用者・入居者、職員ごとの学習課題に応じた計画  <p>職場全体の職場内教育に関する目標や計画</p> <p>学習計画の立案</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>第2段階では、第1段階で設定した職場全体の目標や計画に対する職員1人ひとりの取り組みに関する学習計画を立案します。</p>	
<p>第3段階 育成担当者による指導計画 (1か月・1週間単位)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員ごとの学習状況に応じて、学習すべきことを短期的に働きかけるための教育計画  <p>目標に対する達成評価と見直し</p> <p>短期学習計画</p> <p>次へ 戻る</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 ◆「次へ」をクリックで、説明セクションへ、「戻る」をクリックで、選択肢選択画面へ 	<p>第3段階では、職員1人ひとりの取り組みに対するOJT担当の職員によって、目標に対する達成評価と見直しをつけることによって、当面行うべき課題や指導方針等を明らかにした短期学習計画を作成します。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 人材育成の課題に応じた指導計画 2</p> 	<p>◆職場内計画作成・実施・評価プロセスをビデオで再現・説明</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 到達目標 2 期間 3 学習の方法 4 学習内容 5 評価 	<p>続いて、職場内教育の計画作成・実施・評価プロセスについての事例をご覧くださいませ。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
<p>事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 人材育成の課題に応じた指導計画 2</p> 	<p>◆ビデオ終了後クイズ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>さて、画面の学習方法のうち、認知症ケアの職場内教育に向いているのはどれだと思いますか。</p> <p>あなたが考える認知症ケアの職場内教育に向いている学習方法を、画面の選択肢から選択してみましょう。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>OJT (On the Job Training)</p>  <p>OJTは、実際に仕事をしながら、その内容についての練習を行い、「できるようになる」ことを繰り返しながら、仕事の質を上げていく教育方法</p> <p>次へ 戻る</p>	<p>◆「OJT (On the Job Training)」を選択した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 ◆「次へ」をクリックで、説明セクションへ、「戻る」をクリックで、選択肢選択画面へ 	<p>OJTは、実際に仕事をしながら、その内容についての練習を行い、「できるようになる」ことを繰り返しながら、仕事の質を上げていく教育方法です。</p> <p>職場における人材育成では、習得したことを仕事において活用し、仕事の質の向上につながることを求められるため、職場での人材育成はOJTが中心となります。</p> <p>ただし、OJTによって学習できる内容は、そのときに経験している仕事の範囲に限られ、その範囲を超えた一般的な知識や技術はOJTでは習得しにくいことが欠点です。</p>	
<p>Off-JT (Off the Job Training)</p>  <p>Off-JTは、業務を離れた教育の機会のことをいい、受講者の知識や技術を向上させるために有効な方法</p> <p>次へ 戻る</p>	<p>◆「Off-JT (Off the Job Training)」を選択した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 ◆「次へ」をクリックで、説明セクションへ、「戻る」をクリックで、選択肢選択画面へ 	<p>Off-JTは、業務を離れた教育の機会のことをいい、受講者の知識や技術を向上させるために有効な方法です。</p> <p>外部で開催される研修への参加が該当しますが、それだけではなく、職場内で開催する勉強会も有効なOff-JTといえます。</p> <p>Off-JTは、現在携わっている業務の内容にかかわらず、知識・技術を高めるのに有用な教育方法です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<ul style="list-style-type: none"> ◆「SDS (Self Development System)」を選択した場合 ・ナレーションに合わせて内容を表示 ◆「次へ」をクリックで、説明セクションへ、「戻る」をクリックで、選択肢選択画面へ 	<p>SDSは、自己学習を職場で支援するしくみのことであり、自己学習を行うために必要な教材を用意したり、学習する機会や費用を支援したりするなどの環境整備が該当します。</p> <p>自己学習は重要ですが、始めるにも継続するにもやる気が必要であり、挫折しやすい傾向があるため、確実に自己学習を仕事に生かすためには、成果の確認や達成への評価などの支援が必要となります。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>職場での人材育成の内容は、業務遂行に必要な知識・技術(技能)・態度の3つの要素に分解されます。</p> <p>それぞれの内容に応じて、人材育成方法の利点を生かして組み合わせながら職場での人材育成を構成していく必要がありますが、職場での人材育成は、実際に「仕事ができる」ようになることが目標であり、ケア領域では良質なケアを実践できることを目指して人材育成を行うことが必要です。</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>Off-JTの成果が、必ずしも仕事の質の向上に直接結びつくとは限らず、定期的なOff-JTを行うだけでは、実際に仕事の質を上げることが目標とした職場内教育としては、不十分といえます。</p> <p>知識・技術・態度を広く必要とする業務にあたる際には、SDSやOff-JTで得た知識や技術を活用しながら、OJTによって実際の仕事での活用を試し、練習することが必要となってきます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>対象となる利用者・入居者のケアの課題</p> <p>職員1人ひとりのケアの課題</p> <p>両面に配慮した個別の学習計画</p> <p>対象となる利用者・入居者のケアの課題と職員1人ひとりのケアの課題の両面に配慮した個別の学習計画の作成が必須</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>職場内教育の目標としては、単に知識・技術・態度が身につくことではなく、個々の利用者・入居者へのケアの質が実際に向上することにあります。</p> <p>そのため、学習過程には利用者・入居者に対するケア場面におけるOJTの導入が必要であり、OJTの実施においては、対象となる利用者・入居者のケアの課題と職員1人ひとりのケアの課題の両面に配慮した個別の学習計画の作成が必須です。</p>	
<p>個々の利用者・入居者への理解を深め、ケアを行っていく</p> <p>認知症ケアにおいては個々の利用者・入居者への理解を深め、ケアを行っていくことが重要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>認知症ケアにおいては個々の利用者・入居者への理解を深め、ケアを行っていくことが重要です。</p> <p>1人に限定してケアを深めるほうが、パーソン・センタード・ケアの理念にも合致すると同時に、指導を受ける側も行う側も、課題が明確になりケアの質に関する学習を進めやすくなります。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>●学習・習得すべき内容・要する期間を明らかにする</p> <p>●ビジョンの達成やキャリアパスでの課題設定に沿う</p> <p>学習目標</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(1)目標設定</p> <p>学習に取り組む学習者が担当する利用者・入居者のケアにおいて、ビジョンの達成やキャリアパスでの課題設定に沿って、学習・習得すべき内容・要する期間を明らかにし、学習目標として決めておく必要があります。</p>	
<p>学習目標</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 到達目標 2 期間 3 学習の方法 4 学習内容 5 評価 	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(2)計画の作成・実施・段階別評価</p> <p>設定した学習目標に沿って学習・指導計画を設定します。</p> <p>これらの項目を検討・設定します。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 到達目標 2 期間 3 学習の方法 4 学習内容 5 評価 	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>1 到達目標</p> <p>学習目標に沿って段階的な到達目標や学習課題を設定して、段階毎に取り組むべき目標を明確にします。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>2 期間</p> <p>「いつまでに」習得するかの目安として定めておきます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>3 学習の方法</p> <p>ケアの実践的な学習はOJTが中心となりますが、職場内研修などのOff-JTやチーム・個人的な取り組みなども計画に組み込みます。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>4 学習内容</p> <p>到達目標に含まれるケアの方法や内容やポイントなどについて、学習すべき内容として明らかにします。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>それぞれの段階について、自己評価と教育担当者の評価(他者評価)を行い、対話・フィードバックすることで評価の内容について共有する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>5 評価</p> <p>それぞれの段階について、自己評価と教育担当者の評価(他者評価)を行い、対話・フィードバックすることで評価の内容について共有します。</p>	
 <p>学習目標の達成状況进行评估する 課題となる点を明らかにする</p> <p>全段階が終了した時点で、総合的に学習目標の達成状況进行评估し、課題となる点を明らかにしておくことが重要</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>(3)総合的評価</p> <p>全段階が終了した時点で、総合的に学習目標の達成状況进行评估し、課題となる点を明らかにしておくことが重要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>ビジョンに基づく学習計画の例</p> <p>キャリアパスに基づく学習計画の例 ・特定の学習目標</p> <p>キャリアパスに基づく学習計画の例 ・1人の利用者へのケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 ◆該当部分をクリックすると、別ウィンドウで事例(画像・説明)を表示 	<p>作成した学習計画は、専用のフォーマットを使用して記録しておきます。</p> <p>個人向けの学習計画の例としては、このようなものがあります。</p> <p>各アイコンをクリックすると拡大図をご覧いただけます。</p>	
<p>学習対象者: ・山田太郎さん、X年目 ・その他特記事項</p> <p>学習目標</p> <p>育成期間</p> <p>期間</p> <p>到達目標</p> <p>学習方法</p> <p>学習内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>では、これから指導計画の作成について練習してみましょう。</p> <p>これから動画である事例を見ていただき、その内容をベースに学習計画を作成していただけます。</p> <p>まず最初に、学習目標について考えてみましょう。</p> <p>なお今回は、学習対象者は事例で指定されている条件を使用してください。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME						
	<ul style="list-style-type: none"> ◆事例ビデオ1を再生する ・学習目標を検討するための内容 	<p>まずこの事例ビデオをご覧ください。</p>							
<table border="1" data-bbox="325 714 788 808"> <thead> <tr> <th>学習対象者</th> <th>育成予定期間</th> <th>学習目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>山田太郎さん、2年目 ・その他特記事項</td> <td>例： xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日</td> <td>例： ・目標1 ・目標2</td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> 学習計画例を見る 項目の説明を見る 評価する </div>	学習対象者	育成予定期間	学習目標	山田太郎さん、2年目 ・その他特記事項	例： xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日	例： ・目標1 ・目標2	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者が記入できるフォームを表示 ・予め記入例を表示 記入すると消える ◆フォーム内容は要検討 ◆「学習計画例を見る」ボタンをクリックすると、別ウィンドウで事例(画像・説明)を表示 ◆「項目の説明を見る」ボタンをクリックすると、別ウィンドウで項目表を表示 	<p>いかがでしたか？</p> <p>では、事例ビデオからあなたが考えた「学習目標」を記入してください。</p> <p>記入後「評価する」ボタンをクリックすると、AIが内容を評価してフィードバックしてくれます。</p>	
学習対象者	育成予定期間	学習目標							
山田太郎さん、2年目 ・その他特記事項	例： xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日	例： ・目標1 ・目標2							

画面	内容/表示/SE	Na	TIME												
<table border="1" data-bbox="325 1379 788 1473"> <thead> <tr> <th>学習対象者</th> <th>育成予定期間</th> <th>学習目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>山田太郎さん、2年目 ・その他特記事項</td> <td>例： xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日</td> <td>・目標1 ・目標2</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="325 1496 788 1574"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>学習目標</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> 再度実施 次へ進む </div>	学習対象者	育成予定期間	学習目標	山田太郎さん、2年目 ・その他特記事項	例： xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日	・目標1 ・目標2	項目	点数	コメント	学習目標	60	評価コメントです	<ul style="list-style-type: none"> ◆シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>事例ビデオから学習目標を適切に設定できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、適切な学習目標を設定できるようになるように練習してみてください。</p>	
学習対象者	育成予定期間	学習目標													
山田太郎さん、2年目 ・その他特記事項	例： xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日	・目標1 ・目標2													
項目	点数	コメント													
学習目標	60	評価コメントです													
<p>学習対象者： ・山田太郎さん、X年目 ・その他特記事項</p> <ul style="list-style-type: none"> 学習目標 育成期間 期間 到達目標 学習方法 学習内容 	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>では次に、育成期間について考えてみましょう。</p>													

画面	内容/表示/SE	Na	TIME						
	<ul style="list-style-type: none"> ◆事例ビデオ2を再生する ・育成期間を検討するための内容 	次にこの事例ビデオをご覧ください。							
<table border="1" data-bbox="325 716 788 808"> <thead> <tr> <th>学習対象者</th> <th>育成予定期間</th> <th>学習目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>山田太郎さん、2年目 ・その他特記事項</td> <td>例： xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日</td> <td>・目標1 ・目標2</td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 学習計画例を見る 項目の説明を見る 評価する </div>	学習対象者	育成予定期間	学習目標	山田太郎さん、2年目 ・その他特記事項	例： xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日	・目標1 ・目標2	<ul style="list-style-type: none"> ・受講者が記入できるフォームを表示 ・予め記入例を表示 ・記入すると消える ◆フォーム内容は要検討 ◆「学習計画例を見る」ボタンをクリックすると、別ウィンドウで事例(画像・説明)を表示 ◆「項目の説明を見る」ボタンをクリックすると、別ウィンドウで項目表を表示 	いかがでしたか？ では、事例ビデオからあなたが考えた「育成期間」を記入してください。 記入後「評価する」ボタンをクリックすると、AIが内容を評価してフィードバックしてくれます。	
学習対象者	育成予定期間	学習目標							
山田太郎さん、2年目 ・その他特記事項	例： xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日	・目標1 ・目標2							

画面	内容/表示/SE	Na	TIME												
<table border="1" data-bbox="325 1384 788 1476"> <thead> <tr> <th>学習対象者</th> <th>育成予定期間</th> <th>学習目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>山田太郎さん、2年目 ・その他特記事項</td> <td>xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日</td> <td>・目標1 ・目標2</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="325 1498 788 1574"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>学習目標</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 再度実施 次へ進む </div>	学習対象者	育成予定期間	学習目標	山田太郎さん、2年目 ・その他特記事項	xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日	・目標1 ・目標2	項目	点数	コメント	学習目標	60	評価コメントです	<ul style="list-style-type: none"> ◆シミュレーション結果・評価を表示 	これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。 事例ビデオから育成期間を適切に設定できましたでしょうか。 何回もチャレンジできますので、適切な育成期間を設定できるようになるように練習してみてください。	
学習対象者	育成予定期間	学習目標													
山田太郎さん、2年目 ・その他特記事項	xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日	・目標1 ・目標2													
項目	点数	コメント													
学習目標	60	評価コメントです													
学習対象者： ・山田太郎さん、X年目 ・その他特記事項 <div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 5px;"> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 2px 5px;">学習目標</div> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 2px 5px;">育成期間</div> <div style="background-color: #e67e22; color: white; padding: 2px 5px;">期間</div> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 2px 5px;">到達目標</div> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 2px 5px;">学習方法</div> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 2px 5px;">学習内容</div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	では次に、期間について考えてみましょう。													

画面	内容/表示/SE	Na	TIME																
	<ul style="list-style-type: none"> ◆事例ビデオ3を再生する ・期間を検討するための内容 	次にこの事例ビデオをご覧ください。																	
<table border="1" data-bbox="327 680 790 808"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>到達目標</th> <th>学習方法</th> <th>学習内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> <p data-bbox="336 943 459 965">学習計画例を見る</p> <p data-bbox="496 943 619 965">項目の説明を見る</p> <p data-bbox="711 943 775 965">評価する</p>	期間	到達目標	学習方法	学習内容													<ul style="list-style-type: none"> ・受講者が記入できるフォームを表示 ・予め記入例を表示 記入すると消える ◆フォーム内容は要検討 ◆「学習計画例を見る」ボタンをクリックすると、別ウィンドウで事例(画像・説明)を表示 ◆「項目の説明を見る」ボタンをクリックすると、別ウィンドウで項目表を表示 	<p>いかがでしたか？</p> <p>では、事例ビデオからあなたが考えた「期間」を記入してください。</p> <p>記入後「評価する」ボタンをクリックすると、AIが内容を評価してフィードバックしてくれます。</p>	
期間	到達目標	学習方法	学習内容																

画面	内容/表示/SE	Na	TIME																											
<table border="1" data-bbox="327 1373 790 1496"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>到達目標</th> <th>学習方法</th> <th>学習内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>XXXX~XXXX</td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td>YYYY~YYYY</td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="327 1498 790 1621"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>期間</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>到達目標</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>学習方法</td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>学習内容</td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="336 1635 411 1657">再度実施</p> <p data-bbox="711 1635 775 1657">次へ進む</p>	期間	到達目標	学習方法	学習内容	XXXX~XXXX				YYYY~YYYY				項目	点数	コメント	期間	60	評価コメントです	到達目標			学習方法			学習内容			<ul style="list-style-type: none"> ◆シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>事例ビデオから期間を適切に設定できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、適切な期間を設定できるように練習してみてください。</p>	
期間	到達目標	学習方法	学習内容																											
XXXX~XXXX																														
YYYY~YYYY																														
項目	点数	コメント																												
期間	60	評価コメントです																												
到達目標																														
学習方法																														
学習内容																														
<p>学習対象者：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・山田太郎さん、X年目 ・その他特記事項 <p>学習目標</p> <p>育成期間</p> <p>期間</p> <p>到達目標</p> <p>学習方法</p> <p>学習内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	では次に、到達目標について考えてみましょう。																												

画面	内容/表示/SE	Na	TIME																				
	<ul style="list-style-type: none"> ◆事例ビデオ4を再生する ・到達目標を検討するための内容 	次にこの事例ビデオをご覧ください。																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>到達目標</th> <th>学習方法</th> <th>学習内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>XXXX~XXXX</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>YYYY~YYYY</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 学習計画例を見る 項目の説明を見る 評価する </div>	期間	到達目標	学習方法	学習内容	XXXX~XXXX				YYYY~YYYY												<ul style="list-style-type: none"> ・受講者が記入できるフォームを表示 ・予め記入例を表示 ・記入すると消える ◆フォーム内容は要検討 ◆「学習計画例を見る」ボタンをクリックすると、別ウィンドウで事例(画像・説明)を表示 ◆「項目の説明を見る」ボタンをクリックすると、別ウィンドウで項目表を表示 	いかがでしたか？ では、事例ビデオからあなたが考えた「到達目標」を記入してください。 記入後「評価する」ボタンをクリックすると、AIが内容を評価してフィードバックしてくれます。	
期間	到達目標	学習方法	学習内容																				
XXXX~XXXX																							
YYYY~YYYY																							

画面	内容/表示/SE	Na	TIME																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>到達目標</th> <th>学習方法</th> <th>学習内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>XXXX~XXXX</td> <td>XXXXXXXXXXXX</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>YYYY~YYYY</td> <td>YYYYYYYYYYYY</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>期間</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>到達目標</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>学習方法</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>学習内容</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 再度実施 次へ進む </div>	期間	到達目標	学習方法	学習内容	XXXX~XXXX	XXXXXXXXXXXX			YYYY~YYYY	YYYYYYYYYYYY											項目	点数	コメント	期間	60	評価コメントです	到達目標	80	評価コメントです	学習方法			学習内容			<ul style="list-style-type: none"> ◆シミュレーション結果・評価を表示 	これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。 事例ビデオから到達目標を適切に設定できましたでしょうか。 何回もチャレンジできますので、適切な到達目標を設定できるようになるように練習してみてください。	
期間	到達目標	学習方法	学習内容																																			
XXXX~XXXX	XXXXXXXXXXXX																																					
YYYY~YYYY	YYYYYYYYYYYY																																					
項目	点数	コメント																																				
期間	60	評価コメントです																																				
到達目標	80	評価コメントです																																				
学習方法																																						
学習内容																																						
学習対象者： ・山田太郎さん、X年目 ・その他特記事項 <div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 5px;"> <div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px 10px; text-align: center;">学習目標</div> <div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px 10px; text-align: center;">育成期間</div> <div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px 10px; text-align: center;">期間</div> <div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px 10px; text-align: center;">到達目標</div> <div style="background-color: #FF9900; color: white; padding: 2px 10px; text-align: center;">学習方法</div> <div style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px 10px; text-align: center;">学習内容</div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	では次に、学習方法について考えてみましょう。																																				

画面	内容/表示/SE	Na	TIME																				
	<ul style="list-style-type: none"> ◆事例ビデオ5を再生する ・学習方法を検討するための内容 	次にこの事例ビデオをご覧ください。																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>到達目標</th> <th>学習方法</th> <th>学習内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>XXXX~XXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>YYYY~YYYY</td> <td>YYYYYYYYYY</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 学習計画例を見る 項目の説明を見る 評価する </div>	期間	到達目標	学習方法	学習内容	XXXX~XXXX	XXXXXXXXXX			YYYY~YYYY	YYYYYYYYYY											<ul style="list-style-type: none"> ・受講者が記入できるフォームを表示 ・予め記入例を表示 記入すると消える ◆フォーム内容は要検討 ◆「学習計画例を見る」ボタンをクリックすると、別ウィンドウで事例(画像・説明)を表示 ◆「項目の説明を見る」ボタンをクリックすると、別ウィンドウで項目表を表示 	いかがでしたか？ では、事例ビデオからあなたが考えた「学習方法」を記入してください。 記入後「評価する」ボタンをクリックすると、AIが内容を評価してフィードバックしてくれます。	
期間	到達目標	学習方法	学習内容																				
XXXX~XXXX	XXXXXXXXXX																						
YYYY~YYYY	YYYYYYYYYY																						

画面	内容/表示/SE	Na	TIME																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>到達目標</th> <th>学習方法</th> <th>学習内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>XXXX~XXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> </tr> <tr> <td>YYYY~YYYY</td> <td>YYYYYYYYYY</td> <td>YYYYYYYYYY</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>期間</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>到達目標</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>学習方法</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>学習内容</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 再度実施 次へ進む </div>	期間	到達目標	学習方法	学習内容	XXXX~XXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	YYYY~YYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY										項目	点数	コメント	期間	60	評価コメントです	到達目標	80	評価コメントです	学習方法	60	評価コメントです	学習内容			<ul style="list-style-type: none"> ◆シミュレーション結果・評価を表示 	これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。 事例ビデオから学習方法を適切に設定できましたでしょうか。 何回もチャレンジできますので、適切な学習方法を設定できるように練習してみてください。	
期間	到達目標	学習方法	学習内容																																			
XXXX~XXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX																																			
YYYY~YYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY																																				
項目	点数	コメント																																				
期間	60	評価コメントです																																				
到達目標	80	評価コメントです																																				
学習方法	60	評価コメントです																																				
学習内容																																						
学習対象者： ・山田太郎さん、X年目 ・その他特記事項 <div style="display: flex; flex-direction: column; gap: 5px;"> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 2px 10px; text-align: center;">学習目標</div> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 2px 10px; text-align: center;">育成期間</div> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 2px 10px; text-align: center;">期間</div> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 2px 10px; text-align: center;">到達目標</div> <div style="background-color: #0070c0; color: white; padding: 2px 10px; text-align: center;">学習方法</div> <div style="background-color: #e69d00; color: white; padding: 2px 10px; text-align: center;">学習内容</div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	最後に、学習内容について考えてみましょう。																																				

画面	内容/表示/SE	Na	TIME																
	<ul style="list-style-type: none"> ◆事例ビデオ6を再生する ・学習内容を検討するための内容 	次にこの事例ビデオをご覧ください。																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>到達目標</th> <th>学習方法</th> <th>学習内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>XXXX~XXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> </tr> <tr> <td>YYYY~YYYY</td> <td>YYYYYYYYYY</td> <td>YYYYYYYYYY</td> <td>YYYYYYYYYY</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 学習計画例を見る 項目の説明を見る 評価する </div>	期間	到達目標	学習方法	学習内容	XXXX~XXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	YYYY~YYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY					<ul style="list-style-type: none"> ・受講者が記入できるフォームを表示 ・予め記入例を表示 ・記入すると消える ◆フォーム内容は要検討 ◆「学習計画例を見る」ボタンをクリックすると、別ウィンドウで事例(画像・説明)を表示 ◆「項目の説明を見る」ボタンをクリックすると、別ウィンドウで項目表を表示 	いかがでしたか？ では、事例ビデオからあなたが考えた「学習内容」を記入してください。 記入後「評価する」ボタンをクリックすると、AIが内容を評価してフィードバックしてくれます。	
期間	到達目標	学習方法	学習内容																
XXXX~XXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX																
YYYY~YYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY																

画面	内容/表示/SE	Na	TIME																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>到達目標</th> <th>学習方法</th> <th>学習内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>XXXX~XXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> </tr> <tr> <td>YYYY~YYYY</td> <td>YYYYYYYYYY</td> <td>YYYYYYYYYY</td> <td>YYYYYYYYYY</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>期間</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>到達目標</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>学習方法</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>学習内容</td> <td>80</td> <td>評価コメントです</td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 再度実施 次へ進む </div>	期間	到達目標	学習方法	学習内容	XXXX~XXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	YYYY~YYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY					項目	点数	コメント	期間	60	評価コメントです	到達目標	80	評価コメントです	学習方法	60	評価コメントです	学習内容	80	評価コメントです	<ul style="list-style-type: none"> ◆シミュレーション結果・評価を表示 	これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。 事例ビデオから学習内容を適切に設定できましたでしょうか。 何回もチャレンジできますので、適切な学習方法を設定できるようになるように練習してみてください。	
期間	到達目標	学習方法	学習内容																															
XXXX~XXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX																															
YYYY~YYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY																															
項目	点数	コメント																																
期間	60	評価コメントです																																
到達目標	80	評価コメントです																																
学習方法	60	評価コメントです																																
学習内容	80	評価コメントです																																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>学習対象者</th> <th>育成予定期間</th> <th>学習目標</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>山田太郎さん 2年目 ・その他特記事項</td> <td>xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日</td> <td>・目標1 ・目標2</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>期間</th> <th>到達目標</th> <th>学習方法</th> <th>学習内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>XXXX~XXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> <td>XXXXXXXXXX</td> </tr> <tr> <td>YYYY~YYYY</td> <td>YYYYYYYYYY</td> <td>YYYYYYYYYY</td> <td>YYYYYYYYYY</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>総合評価</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 再度実施 プリントする 終了する </div>	学習対象者	育成予定期間	学習目標	山田太郎さん 2年目 ・その他特記事項	xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日	・目標1 ・目標2	期間	到達目標	学習方法	学習内容	XXXX~XXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	YYYY~YYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY					総合評価	点数	コメント	C	60	評価コメントです	<ul style="list-style-type: none"> ◆シミュレーション結果・評価を表示 ・全体評価を表示 	これがあなたが考えた学習計画のAIによる評価です。 事例ビデオから必要な情報を読み取って、適切な計画を立てることができましたでしょうか。 この評価はAIによる1つのアドバイスです。 結果はプリントできますので、指導者の方や同僚の方に共有して意見交換してみてください。 再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。				
学習対象者	育成予定期間	学習目標																																
山田太郎さん 2年目 ・その他特記事項	xxxx年xx月xx日から xxxx年xx月xx日	・目標1 ・目標2																																
期間	到達目標	学習方法	学習内容																															
XXXX~XXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX	XXXXXXXXXX																															
YYYY~YYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY	YYYYYYYYYY																															
総合評価	点数	コメント																																
C	60	評価コメントです																																

画面		内容/表示/SE	Na	TIME															
<table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>説明</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>学習目標</td> <td>「学習目標」の説明と作成のポイント、作成例</td> </tr> <tr> <td>学習対象者</td> <td>「学習対象者」の説明と作成のポイント、作成例</td> </tr> <tr> <td>育成予定期間</td> <td>「育成予定期間」の説明と作成のポイント、作成例</td> </tr> <tr> <td>期間</td> <td>「期間」の説明と作成のポイント、作成例</td> </tr> <tr> <td>到達目標</td> <td>「到達目標」の説明と作成のポイント、作成例</td> </tr> <tr> <td>学習方法</td> <td>「学習方法」の説明と作成のポイント、作成例</td> </tr> <tr> <td>学習内容</td> <td>「学習内容」の説明と作成のポイント、作成例</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">閉じる</p>	項目	説明	学習目標	「学習目標」の説明と作成のポイント、作成例	学習対象者	「学習対象者」の説明と作成のポイント、作成例	育成予定期間	「育成予定期間」の説明と作成のポイント、作成例	期間	「期間」の説明と作成のポイント、作成例	到達目標	「到達目標」の説明と作成のポイント、作成例	学習方法	「学習方法」の説明と作成のポイント、作成例	学習内容	「学習内容」の説明と作成のポイント、作成例	<ul style="list-style-type: none"> ・各項目説明画面 別ウィンドウで表示される ◆「閉じる」ボタンをクリックすると別ウィンドウが閉じる 		
項目	説明																		
学習目標	「学習目標」の説明と作成のポイント、作成例																		
学習対象者	「学習対象者」の説明と作成のポイント、作成例																		
育成予定期間	「育成予定期間」の説明と作成のポイント、作成例																		
期間	「期間」の説明と作成のポイント、作成例																		
到達目標	「到達目標」の説明と作成のポイント、作成例																		
学習方法	「学習方法」の説明と作成のポイント、作成例																		
学習内容	「学習内容」の説明と作成のポイント、作成例																		
 <p>ビジョンに基づく学習計画の例</p>  <p>キャリアパスに基づく学習計画の例 ・特定の学習目標</p>  <p>キャリアパスに基づく学習計画の例 ・1人の利用者へのケア</p> <p style="text-align: center;">閉じる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学習計画例画面 別ウィンドウで表示される ◆「閉じる」ボタンをクリックすると別ウィンドウが閉じる 																		

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 評価方法</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ◆職場内教育における評価プロセスをビデオで再現・説明 ・学習者の評価 ・指導方法の評価 ・第三者評価 	<p>続いて、職場内教育の計画作成・実施・評価プロセスについての事例をご覧ください。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
<p>事例で学ぶ職場内教育(OJT)の実践方法 評価方法</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>職場内教育の計画立案の際に重要なことは次のうちどれだと思いますか？</p> <p style="text-align: center;">学習者や指導方法について評価する</p> <p style="text-align: center;">理念やビジョンに基づいて評価する</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ビデオ終了後クイズ ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>さて、認知症ケアの職場内教育における評価の時に留意することはどれだと思いますか。</p> <p>あなたが考える認知症ケアの職場内教育における評価のポイントを、画面の選択肢から選択してみましょう。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>学習者の評価</p> <p>指導方法の評価</p> <p>職場内教育における評価としては「指導方法の評価」を意識する</p>	<p>◆「学習者や指導方法について評価する」を選択した場合</p> <p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(1)評価の方法</p> <p>学習の評価には、学習者が用意された学習プロセスを経て、どの程度必要な事柄を習得したかを評価する「学習者の評価」と、その学習プロセスが学習者をどの程度伸ばすことができたのかという「指導方法の評価」という2つの側面があります。</p> <p>職場内教育は、人材の能力を向上させ、仕事の質を上げるという現実的な目標達成のために進んでいますので、職場内教育における評価としては「指導方法の評価」を意識しましょう。</p>	
<p>観察</p> <p>話を聞く</p> <p>学習者の仕事ぶりをよく観察し、そして学習者本人にも話を聞き、理解の度合いや考え方を確認する必要がある</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>また、学習目標の評価は、学習者の学習成果によって評価をすることが必要です。</p> <p>そのためには、学習者の仕事ぶりをよく観察し、そして学習者本人にも話を聞き、理解の度合いや考え方を確認する必要があります。</p>	

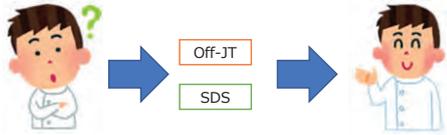
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>ケアの対象となった認知症の人がよい感情を保ち、自立的に生活を送るといふ総合評価が重要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>評価の際には、各到達目標1つずつ細かく達成度を評価する方法もとられますが、認知症ケアの質の向上については、アセスメント・コミュニケーション・ケア・行動・心理症状(BPSD)への対応など、それぞれの行為毎に評価するだけでなく、ケアの対象となった認知症の人がよい感情を保ち、自立的に生活を送るといふ総合評価が重要です。</p>	
<p>理念・ビジョン</p> <p>総合評価の基準は、学習計画の背景にあるビジョンや理念に基づく達成度によって評価する</p> <p>次へ 戻る</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p> <p>◆「次へ」をクリックで、説明セクションへ、「戻る」をクリックで、選択肢選択画面へ</p>	<p>総合評価の基準は、学習計画の背景にあるビジョンや理念に基づく達成度によって評価します。</p> <p>そのため、各学習段階や内容ごとの学習の記録と評価を合わせて、学習計画の背景にあるビジョンや理念に基づく達成度の評価を総合的に行い、よかった点・課題となる点を明らかにする方法も有用と言えます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>認知症ケアの担い手である職員が、その支援にかかわる知識・技能・態度を習得することが不可欠</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(1)認知症ケアにおいて職場内教育(OJT)が重要な理由</p> <p>ケアの領域は人が人に対して、専門的な支援を行うことを業としており、ケアの担い手である職員がその支援にかかわる知識・技能・態度を習得することが不可欠です。</p>	
 <p>Off-JT、SDSを効果的に活用しながら、OJTを核に組織的に進めていくことが基本</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>一方で、現在の介護保険制度では「尊厳の保持」を理念としており、認知症の人に対しても、この理念に基づく「その人らしい」生活像を目指して支援を行うことが求められています。</p> <p>そのために、実際のケアの中で、認知症ケアに必要とされる思考や行動、コミュニケーション等を習得することが認知症ケアにおけるOJTの課題です。</p> <p>学習・教育の方法もOff-JT、SDSを効果的に活用しながら、OJTを核に組織的に進めていくことが基本です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>認知症ケアの領域では、利用者・入居者によって必要とされるケアの内容や方法は異なっており、多様で個性性の高いケア場面での職場内教育が必要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(2)認知症ケアに関する職場内教育(OJT)の特性</p> <p>認知症ケアの領域では、利用者・入居者によって必要とされるケアの内容や方法は異なっており、多様で個性性の高いケア場面での職場内教育が必要となります。</p>	
 <p>ケアの場を振り返りながら、誤りを指摘したり、本人にどうしたらよいか考えさせたりする働きかけが指導上重要な位置づけとなる</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>全員に共通化されている、最低限必要とされるケア手法、必要な物品等の準備、観察や記録・報告の方法などの作業についてOJTを行うのはもちろんですが、利用者・入居者ごとの個性性の高いケアについても、ケアの質を上げていくことを目標として職場内教育を実施していく必要があります。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>利用者・入居者の前であからさまに誤りを訂正することは、利用者・入居者の不信感を生み出してしまう可能性があります、むずかしい場合も多くある</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(3)事後指導の重要性</p> <p>OJTの一般的なメリットとして、作業をして誤りがあればその場で修正しながら進めることができる、ということがあります。個別の利用者・入居者へのケア場面におけるOJTでは、利用者・入居者の前であからさまに誤りを訂正することは、利用者・入居者の不信感を生み出してしまう可能性があります。むずかしい場合も多くあります。</p>	
 <p>ケアの場を振り返りながら、誤りを指摘したり、本人にどうしたらよいか考えさせたりする働きかけが指導上重要な位置づけとなる</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>OJT担当者は、ケアの場面では、ポイントをつかんで観察しておき、後ほど学習者である職員とともにケアの場を振り返りながら、誤りを指摘したり、本人にどうしたらよいか考えさせたりする働きかけが指導上重要な位置づけとなります。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>OJTを円滑に進めるためには、リーダー層・中堅層の職員が職場内教育の中でのOJTの必要性を理解することから始めることが必要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(4) OJTの意義を組織内で共有する</p> <p>職場内教育が目指すところは、指導を受ける学習者が質の高い仕事ができるようになることです。</p> <p>指導を受けた人が自信をもって仕事に取り組み、仕事への価値を高めていくことができる。その結果、仕事や学習への動機づけを高め、さらに仕事の質の向上に取り組んでいくというよい循環を目指すものです。</p>	
 <p>OJTを円滑に進めるためには、リーダー層・中堅層の職員が職場内教育の中でのOJTの必要性を理解することから始めることが必要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>しかし、一方で指導者側が業務を行ってしまったほうが効率的である、忙しくてOJTができないなどの理由で十分に指導しないで放置するということが起がちです。</p> <p>OJTを円滑に進めるためには、リーダー層・中堅層の職員が職場内教育の中でのOJTの必要性を理解することから始めることが必要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>OJTは指導する人の都合で行われるものではなく、指導を受ける側のために行われる</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>OJTは指導する人の都合で行われるものではなく、指導を受ける側のために行われるものです。</p> <p>その意義を理解するために、チーム全体の将来像を考えてみる、また指導を受ける側の立場になってみるという視点が必要です。</p>	
 <p>職員の知識や技術の程度に応じて、Off-JTやSDSを中心として、基本的な知識やケアの技術を一定のレベルまで引き上げることが必要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>そのため、認知症ケアの職場内教育においても、まず認知症に関する知識とそれに基づいたアセスメントや基本的ケア技術の習得が必要とされています。</p> <p>職員の知識や技術の程度に応じて、Off-JTやSDSを中心として、基本的な知識やケアの技術を一定のレベルまで引き上げることが必要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>認知症に関する客観的な知識に基づく理解と、本人主体の生活像を支援することの両面が求められている</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>とくに、現代的な認知症ケアにおいては、認知症の原因疾病や進行の段階に応じた症状の特徴などに関する客観的な知識に基づく理解に加え、認知症の人の主体性を重視し、認知症の人の生活史や心理的状況の理解を図る努力を継続していくことで、本人主体の生活像を支援することの両面が求められています。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(1)認知症ケアの理念教育の重要性</p> <p>現在の認知症ケアの基本理念は、基本的にパーソン・センタード・ケアに集約できます。パーソン・センタード・ケアでは、認知症の人の主観性を尊重することがスタートラインです。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>一般的には、認知症は、奇妙な言動があり、認知症という病気によって動かされているという印象がもたれがちですが、認知症の人のさまざまな言動は本人にとっては「もっともなこと」であり、そのときの本人がもっている環境の理解や感情を反映していると考えることが出発点となります。</p>	

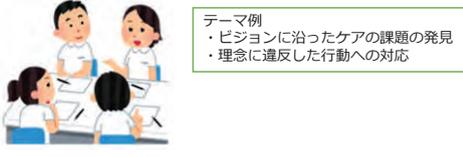
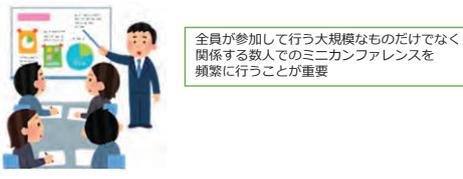
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>認知症ケアの基本理念を共有することが、認知症ケアの職場内教育の目標であり、大きな課題でもある</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>まず周囲にいる人が認知症の人の言動への理解を深め、尊重する姿勢を示すことが重要です。</p> <p>このような認知症ケアの基本理念を共有することが認知症ケアの職場内教育の目標であり、大きな課題でもあります。</p>	
 <p>認知症ケアの基本理念を共有することを定期的に繰り返し、職場内教育の方針にも反映させていくことが重要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>理念の共有は、まずは言葉から始まりますが、さまざまなケアの経験の中で実感しながら共有して納得していく過程が必要です。</p> <p>理念は、現実の業務においては、つい忘れがちではありません。</p> <p>職場内で認知症ケアの基本理念を共有することを定期的に繰り返し、職場内教育の方針にも反映させていくことが重要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(2)理念を反映したビジョンの設定と職場内教育(OJT)の連携</p> <p>理念自体は実は抽象的で、それらが具体的にどのような状態なのかを定義しにくい、職場でその理念が達成されているかどうかの評価も行いにくい、という声が多く聞かれます。</p> <p>理念はたいへん重要なものですが、達成の評価がむずかしい目標や考え方は、具体的な仕事の質の向上を目指すための目標とはなりにくいものです。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>そこで、理念の共有を図るために、理念を具体化し具体的かつ達成の評価が可能な目標とした「ビジョン (vision)」を作成します。</p>	

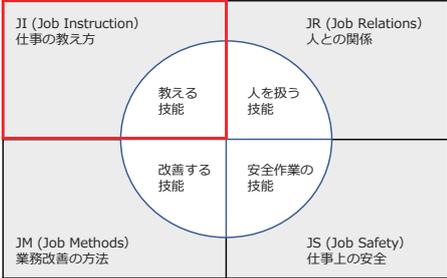
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>一般的には、経営者が示す長期的な経営ビジョンに基づき、1年程度を単位とした短期的ビジョンを現場の全員参加で作成、職員内で共有し達成を目指していきます。</p> <p>現状の職場における利用者・入居者の生活上の課題を分析し、その達成が可能な半年後や1年後を目標達成期間として設定しますが、自分たちで決めた目標だからこそ、達成しようという意欲が高まります。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(3)認知症ケアの理念に基づく行動の習得</p> <p>ビジョンに沿って組織的に具体的なケアの質の向上に取り組みだけでなく、日々のケアの中でパーソン・セントラード・ケア等の理念に沿った行動をとることを共有していくことが、認知症ケアの質の向上のための職場内教育として重要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>認知症の人と相対したときに、認知症の人の尊厳を傷つけて、ケアを困難にするような行動をしないことが認知症ケアの職場内教育の基本</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>とくに、認知症の人と相対したときに、認知症の人の尊厳を傷つけて、ケアを困難にするような行動をしないことが認知症ケアの職場内教育の基本としてまず必要であり、ケアの質を維持する意味でも、ケアの倫理を浸透させる意味でも、虐待的な行動を発生させないためにも、どの職場でも職場内教育の課題として取り組みましょう。</p>	
	<p>◆ビデオ再生</p>	<p>ここで、パーソン・センタード・ケアの提唱者キットウッドによる、17種類の「悪性の社会心理をもたらす対応」をビデオで見てください。このような行動がなぜ悪いのか考えながら確認してみてください。</p>	

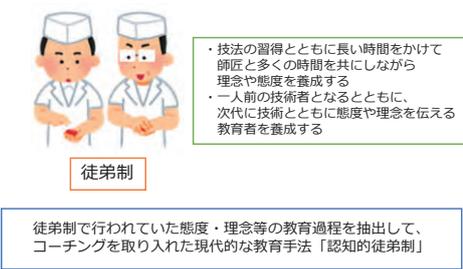
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>職場内で基本理念にかなった行動やビジョンの達成のための行動の共有を行うにはチームでの討議が欠かせない</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(4)グループワークやカンファレンスの活用</p> <p>個別的なOJTは、職場内教育の中で欠かせませんが、ケア場面での教育においては、その場での行動の修正がやりにくいことが多いため、事後における教育機会を設けることが重要です。</p> <p>職員個人の自発性を高めるためには、コーチングなどで個別に課題となる点や解決の方法について気づきを促すことが有効ですが、職場内で基本理念にかなった行動やビジョンの達成のための行動の共有を行うにはチームでの討議が欠かせません。</p>	
 <p>テーマに沿ったグループワークや、個別の利用者・入居者の課題やケア方法を検討するカンファレンスが、業務遂行のためだけでなく、職場内教育上も大切な機会となる</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>テーマに沿ったグループワークを行うことや、個別の利用者・入居者の課題やケア方法を検討するカンファレンスが、業務遂行のためだけでなく、職場内教育上も大切な機会となります。</p>	

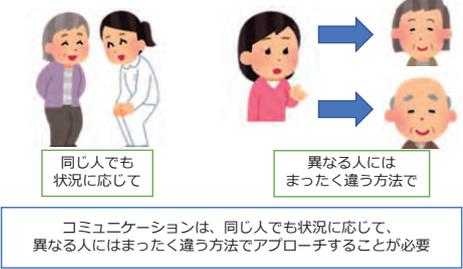
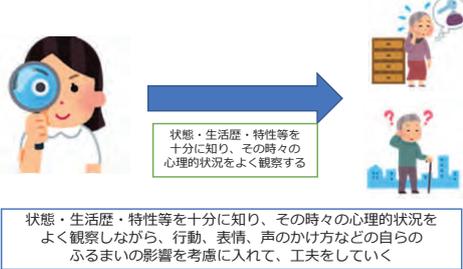
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>グループワーク</p>  <p>グループでの討議では、全員が参加して意見を述べ、合意を形成することが必要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>グループワークでは、ビジョンに沿ったケアの課題の発見、理念に違反した行動への対応などをテーマとして実施しますが、グループでの討議では、全員が参加して意見を述べ、合意を形成することが必要です。</p> <p>グループ討議に慣れてくると円滑に討議が進みますが、慣れるまでは進行に工夫が必要となります。</p>	
<p>カンファレンス</p>  <p>相互の情報を共有し、ケアの方法を討議することで利用者・入居者の理解が深まり、教育的効果も生まれてくる</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>カンファレンスでは、全員が参加して行う大規模なものだけでなく、関係する数人でのミニカンファレンスを頻繁に行うことが重要です。</p> <p>ケアをチームで行うためには情報共有が非常に重要です。相互の情報を共有し、ケアの方法を討議することで利用者・入居者の理解が深まり、教育的効果も生まれてきます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>内容的にも動機づけの観点からも適しているとはいえない</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>(5)中堅職員への職場内教育(OJT)</p> <p>新人・初任職員に効果的に職場内教育をしていくためには、中堅以上の職員が自らもケアの質を向上させていき、そのために知識や技術を学んでいく姿をみせることが必要ですが、中堅職員に対しては、新人・初任職員のようなていねいに段階を踏んで行うOJTは、内容的にも動機づけの観点からも適しているとはいえません。</p>	
 <p>職場全体でさまざまな自主的に学び合う場をつくることを支援することが重要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>自主的に仕事の質の向上につながる行動をしていくことが望まれるキャリア段階でもあることから、中堅職員の職場内教育は、より職員主体のものとならえ、自主的な「学習」を支援する観点が重要です。</p> <p>業務の内容によっては、「上司が教える」という方法もありますが、それに限らず、職場全体でさまざまな自主的に学び合う場をつくることを支援することが重要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>1 OJTの基本的な方法</p> <p>TWIの説明</p> <p>OJTの手法としては、いくつかの技法や手順が開発されており、第2次世界大戦後にいくつかのルートで日本に導入されてきましたが、ここでは、旧労働省によって輸入・普及が図られたTWI (Training Within Industry for Supervisors) に沿って考え方、手法等についてご説明します。</p>	
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>TWIでは、業務の監督者向けに、JI (Job Instruction ;仕事の教え方)、JM (Job Methods ;業務改善の方法)、JR (Job Relations ;人との関係)、JS (Job Safety ;仕事上の安全) の4つの課程による研修によって、OJTの方法を習得するようになっていきます。</p> <p>このうち、JIがOJTの方法そのものの研修ですが、教育方法だけではなく、その背景となる業務改善や職員との関係を含んでいます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>◆事例ビデオで再現</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 習う準備をさせる ② 作業を説明する ③ 実際にやっているところをみて修正する ④ 教えたあとも確認する <p>PDCAサイクルの説明</p>	<p>では、JIの4つの段階について、ビデオで見てください。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>「態度」の養成や評価</p> <p>内面的な状態である「態度」の養成や評価は難しい</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>2. 個別的なケアに関する職場内教育(OJT)の手法</p> <p>TWIに基づくOJTの方法は、実際に仕事が行える「技能」の習得を主とする教育方法です。</p> <p>しかし、認知症ケアの職場内教育では、認知症の人への態度や認知症ケアの理念の理解と、1人ひとりの利用者へのケアに実際にそれが反映されることが重要ですが、内面的な状態である態度の養成や評価は実はむずかしいことです。</p>	
 <p>徒弟制</p> <ul style="list-style-type: none"> 技法の習得とともに長い時間をかけて師匠と多くの時間を共にしながら理念や態度を養成する 一人前の技術者となるとともに、次代に技術とともに態度や理念を伝える教育者を養成する <p>徒弟制で行われていた態度・理念等の教育過程を抽出して、コーチングを取り入れた現代的な教育手法「認知的徒弟制」</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>徒弟制度では、技法の習得とともに長い時間をかけて、師匠と多くの時間を共にしながら理念や態度を養成することで、一人前の技術者となるとともに次代に技術とともに態度や理念を伝える教育者を養成してきました。</p> <p>その徒弟制で行われていた態度・理念等の教育過程を抽出して、コーチングを取り入れた現代的な教育手法「認知的徒弟制」が提案されています。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
 <p>同じ人でも状況に応じて</p> <p>異なる人にはまったく違う方法で</p> <p>コミュニケーションは、同じ人でも状況に応じて、異なる人にはまったく違う方法でアプローチすることが必要</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>認知症の人とのコミュニケーション方法は技法でもあるため、表面的な技法を習得することで一定の成果を上げることが可能です。</p> <p>しかし、コミュニケーションについては、同じ人でも状況に応じて、異なる人にはまったく違う方法でアプローチしていくことが必要であり、うまくいかない場合には修正する柔軟性が必要となります。</p>	
 <p>状態・生活歴・特性等を十分に知り、その時々々の心理的状況をよく観察する</p> <p>状態・生活歴・特性等を十分に知り、その時々々の心理的状況をよく観察しながら、行動、表情、声のかけ方などの自らのふるまいの影響を考慮に入れて、工夫をしていく</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>もちろん、そのコミュニケーション方法は認知症ケアの基本理念に沿った行動でなければなりません。</p> <p>そこで、コミュニケーションの質の向上についての職場内教育の目標としては、認知症ケアの理念を反映して、その人の状態・生活歴・特性等を十分に知り、その時々々の心理的状況をよく観察しながら、行動、表情、声のかけ方などの自らのふるまいの影響を考慮に入れて、工夫をしていくことが求められます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<p>◆事例ビデオで再現</p> <p>・利用者Aさんとのコミュニケーション</p> <p>① モデリング ② コーチング ③ スキャフォールディング ④ フェイディング</p>	<p>それでは、コミュニケーションを題材にしたOJTの過程で、「認知的徒弟制」を応用したコーチングの手法についてビデオで見てみましょう。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
 <p>チームを活性化し、チームケアを向上する上で、実践者の知識や技術を高めるための教育や指導は不可欠である</p> <p>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、チームケアの質と強く関連しており、人材育成に関する知識や理論、方法を理解し実践力を高めることが必要である</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>チームを活性化し、チームケアを向上する上で、実践者の知識や技術を高めるための教育や指導は不可欠です。</p> <p>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、チームケアの質と強く関連しており、人材育成に関する知識や理論、方法を理解し実践力を高めることが必要です。</p>	

 巻末資料 3

オンデマンド教材シナリオ構成案・コンテンツ案
「カンファレンス（会議）の技法と実践」

カンファレンス（会議）の技法と実践 シナリオ構成案

講義・演習 標準時間：180分+@

ID	章	項	節	メディア・表現手法	内容	時間(分)
001	導入			ビデオ	◆ビデオ・画像・音楽でカンファレンス（会議）の雰囲気表現する	5
002	概要・目的			スライドショー・音声	・概要・目的の説明	5
003	チーム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）の目的や意義	説明	スライドショー・音声	◆カンファレンス（会議）の目的や意義を説明 ・目標・情報・支援過程を共有する ・チームメンバーの役割機能を理解する ・コミュニケーションを通じて知識、技術、態度を共有する ・カンファレンス（会議）を通じてチームが成長する ・継続的なネットワークを構築する ・チームの成長とケアの質の向上を目指す	15
004		カンファレンス(会議)の種類と特徴			◆以下の項目を説明 ・情報共有型カンファレンス ・課題検討型カンファレンス ・方針決定型カンファレンス ・評価・振り返り型カンファレンス	10
005		チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義	説明	スライドショー・音声	◆チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義を説明 1)ケアカンファレンスとはなにか ・ケアカンファレンスとはなにか ・ケアカンファレンスの目的と意義 ・ケアカンファレンスの多様性 2)チームケアにおけるケアカンファレンス ・よりよいチームケアを促すケアカンファレンス ・教育機会としてのケアカンファレンス	20
006	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	報告・連絡・相談の違い	事例 問い合わせ 詳細説明	ビデオ クイズ スライドショー・音声	◆報告・連絡・相談時の課題・問題点をビデオで再現・説明 ・報告・連絡・相談時によくある課題・問題点を取り上げる どこが問題・課題だと思うか 2～3択程度で ◆報告・連絡・相談の違いについて説明 ・報告・連絡・相談の違い	10 1 15
007		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	事例 問い合わせ	ビデオ クイズ	◆会議時のコミュニケーション時の課題・問題点をビデオで再現・説明 ・会議時のコミュニケーション時によくある課題・問題点を取り上げる どこが問題・課題だと思うか 2～3択程度で ◆以下の項目を説明 ・5W1Hを踏まえて話す ・意見と感想 ・否定と批判 ・事実と解釈を区別する ・チームメンバーが理解できる言葉・尺度 ・課題を解決する意識をもち ・互いの専門性を尊重する	10 1 20

ID	章	項	節	メディア・表現手法	内容	時間(分)
008	効果的なカンファレンス(会議)の展開	事前準備	説明	スライドショー・音声	<ul style="list-style-type: none"> ◆以下の項目を説明 <ul style="list-style-type: none"> ・開催の事前告知 ・開催目的の明確化 ・議事次第の作成と議事録 ・検討内容の事前通知と具体化 	10
009		カンファレンス(会議)の役割分担	説明	スライドショー・音声	<ul style="list-style-type: none"> ◆以下の項目を説明 <ul style="list-style-type: none"> ・司会(進行役) ・書記 ・スーパージョー ・参加メンバーの立場 	10
010		効果的な議論を促すためのポイント	説明	スライドショー・音声	<ul style="list-style-type: none"> ◆以下の項目を説明 <ul style="list-style-type: none"> ・対等な関係 ・発言者の意見に耳を傾ける ・互いの優位性を押しつけない ・憶測や根拠のない推測は避ける ・感情や言葉でコントロールする ・少数意見も大切に(常に多数が正しいとは限らない) ・コスト意識をもつ ・実行可能性を確認する 	20
011	演習	AIシミュレータによるオンライン演習	事例	ビデオ	<ul style="list-style-type: none"> ◆事例をビデオで再現・説明 <ul style="list-style-type: none"> ・認知症の人の困りごと(支援者に対して望んでいること) ・支援者がケアの困難さを感じている行動・心理症状(BPSD) ・支援者が認知症の人に望んでいること 	10
012	まとめ		シミュレーション	AIシミュレータ	<ul style="list-style-type: none"> ◆AIシミュレータで、会話によるケアカンファレンスコミュニケーションを実施 <ul style="list-style-type: none"> ・以下より役割を選択、役割に応じて進行、評価基準が変化する ・進行役・書記役・経験1年目の職員役(課題提出者)・参加者役・スーパージョー ・終了後AIによる評価・フィードバックを実施 ・繰り返し実施してトレーニングとして活用可能 	N/A
				スライドショー・音声	内容のまとめ・メッセージ	1.5
					想定学習時間(分)	163.5

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<ul style="list-style-type: none"> ・ビデオ再生 うまくいかないカンファレンス例の動画を再生する 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ビデオ音声・BGM 	
	<ul style="list-style-type: none"> ・タイトル表示 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ビデオ音声・BGM カンファレンス（会議）の技法と実践 	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
	<ul style="list-style-type: none"> ・何種類かの画像が浮かぶ、移動する、ズームアップなど 	<p>チームを活性化しチームケアを向上するために、認知症ケア実践者の知識や技術を高めるための教育や指導は不可欠です。</p> <p>認知症ケア実践者の指導や教育を担っている実践リーダーの指導能力は、チームケアの質と強く関連しており、人材育成に関する知識や理論、方法を理解し実践力を高める必要があります。</p>	
<p>目的</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・目的表示 	<p>本科目は、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ことを目的としています。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>目 的</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>・到達目標1表示</p>	<p>本科目の到達目標は、</p> <p>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、必要性を理解することと、</p>	
<p>目 的</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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ようになること</p> <p>です。</p>	<p>・到達目標2表示</p>	<p>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ようになること</p> <p>です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームメンバー間で共有することが必須</p>  <p>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（会議）の運用が必要</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<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す。</p> <p>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す。</p>	
	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>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します。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義</p>	<p>・タイトル表示</p>	<p>◆ジングル</p>	
<p>カンファレンス（会議）の目的や意義</p> <p>カンファレンス(会議)の種類と特徴</p> <p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義</p>	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>それでは、カンファレンス（会議）の目的や意義、カンファレンス(会議)の種類と特徴、チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義について説明していきましょう。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チーム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）の目的や意義</p>  <p>限られた情報や偏った視点によるケアになってしまう可能性がある</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>認知症ケアは、チームアプローチを前提とした支援です。認知症の人のニーズや課題は多様であり、多面的な視点からの支援が必要になるためです。</p> <p>もし、家族だけ、介護職員だけ、あるいは事業所の職員だけで対応すると、限られた情報や偏った視点によるケアになってしまう可能性があります。</p>	
<p>チーム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）の目的や意義</p>  <p>ケアの目標や方向性、視点、情報、役割などを共有し、確認する機会が必要→ケアカンファレンス</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>一方で、異なる職種やさまざまな資源がチームとして活動するためには、ケアの目標や方向性、視点、情報、役割などを共有し、確認する機会が必要です。</p> <p>そのための方法がケアカンファレンスです。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チーム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）の目的や意義</p>  <p>リーダーには、ケアカンファレンスの機能を活かして、ケアの質の向上を目指すことが求められる</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>リーダーには、ケアカンファレンスを進行する役割があります。リーダーはその役割を理解し、ケアカンファレンスの機能を活かして、ケアの質の向上を目指すことが求められます。</p>	
<p>チーム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）の目的や意義</p> <ul style="list-style-type: none"> 目標・情報・支援過程を共有する チームメンバーの役割機能を理解する コミュニケーションを通じて知識、技術、態度を共有する カンファレンス（会議）を通じてチームが成長する 継続的なネットワークを構築する ケアチームの成長とケアの質の向上を目指す 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンス（会議）の目的や意義にはこの6つの項目があります。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 目標・情報・支援過程を共有する</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>チーム活動は、目標の共有によって方向性が決まるといっても過言ではありません。チームが一体となって活動するためには、メンバー全員がチームの目標を共有している必要があります。</p> <p>もしメンバーがそれぞれ異なる目標をもって活動していると、チームはばらばらの方向に進んでしまいます。</p>	
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 目標・情報・支援過程を共有する</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>このような状況を防ぐためには、ケアカンファレンスを通して、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チームの目標 ・目標達成に向けた支援過程 ・活動を通して得られた情報 <p>を共有することが重要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 チームメンバーの役割機能を理解する</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>チームのメンバーは、必ずしも専門職だけで構成されているとは限りません。</p> <p>認知症ケアでは、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他機関との協働 ・利用者の家族 ・地域住民などのインフォーマルな資源 <p>との連携が必要になる場合もあります。</p> <p>また、支援の過程でメンバーが入れ替わることもあります。</p>	
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 チームメンバーの役割機能を理解する</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>そのため、チームメンバーは他の職種や事業所、機関の発言や提案を通して、互いの強みや役割を理解していくことが重要です。</p> <p>ケアカンファレンスは、チームメンバーが互いの強みを知り、ケア目標に向けてそれぞれの役割を確認する場でもあります。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 コミュニケーションを通じて知識・技術・態度を共有する</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>認知症の人のニーズは多様であるため、チームも多様なメンバーで構成されることが望まれます。</p> <p>ケアカンファレンスでは、課題解決に向けた意見交換を通して、メンバー同士の知識や技術、態度が共有されます。その手段となるのがコミュニケーションです。</p>	
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 コミュニケーションを通じて知識・技術・態度を共有する</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスでは、話し言葉だけでなく、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・表情やしぐさなどの非言語的な情報 ・文字や記録 ・図表や資料 <p>などを用いて情報を伝えます。</p>	

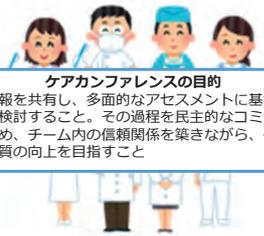
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 コミュニケーションを通じて知識・技術・態度を共有する</p>  <p>プレゼンテーションは、自分のもつ情報や考えを相手に分かりやすく伝える力のこと</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>複数のメンバーに自分の意図を伝え、議論の結果を合意につなげるためには、プレゼンテーション力も重要になります。</p> <p>プレゼンテーションとは、自分のもつ情報や考えを相手に分かりやすく伝える力のことです。</p>	
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 コミュニケーションを通じて知識・技術・態度を共有する</p>  <p>ファシリテーションは、参加メンバー全員から意見が引き出されるように働きかけ、メンバー間の相互関係を促進すること</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>また、ケアカンファレンスが前向きで建設的な意見交換の場となるよう、リーダーにはファシリテーション力が求められます。</p> <p>ファシリテーションとは、参加メンバー全員から意見が引き出されるように働きかけ、メンバー間の相互関係を促進することです。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 コミュニケーションを通じて知識・技術・態度を共有する</p>  <p>ケアカンファレンスは、コミュニケーションを通して意思決定の過程を共有し、結果について合意を形成する場</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>ケアカンファレンスは、誰かが決定した内容を一方的に共有する場ではありません。</p> <p>コミュニケーションを通して意思決定の過程を共有し、結果について合意を形成する場です。</p>	
<p>チーム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）を通じてチームが成長する</p> 	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>チームは、いくつかの段階を経ながら成長していきます。</p> <p>タックマンモデルでは、チームの発達はこの4段階で説明されています。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チーム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）を通じてチームが成長する</p> <p>①形成期 Forming メンバーが互いを知る 目的を共有する</p> <p>②混乱期 Storming 意見の対立が生じる 価値観の違いが表れる</p> <p>③統一期 Norming 相互理解が進む ルールや信頼関係が 形成</p> <p>④機能期 Performing チームとして 成果を出す</p> <p>チームがつくられる段階であり、メンバー同士が互いを知る時期</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	①形成期 チームがつくられる段階であり、メンバー同士が互いを知る時期です。この段階では意見交換が少ないため、リーダーが課題を明確にする必要があります。	
<p>チーム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）を通じてチームが成長する</p> <p>①形成期 Forming メンバーが互いを知る 目的を共有する</p> <p>②混乱期 Storming 意見の対立が生じる 価値観の違いが表れる</p> <p>③統一期 Norming 相互理解が進む ルールや信頼関係が 形成</p> <p>④機能期 Performing チームとして 成果を出す</p> <p>メンバーが意見を出し合い、ときには対立も生まれる段階</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	②混乱期 メンバーが意見を出し合い、ときには対立も生まれる段階です。相互理解や共感を深めることで、チームとして課題解決に取り組む基盤がつけられます。	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チーム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）を通じてチームが成長する</p> <p>①形成期 Forming メンバーが互いを知る 目的を共有する</p> <p>②混乱期 Storming 意見の対立が生じる 価値観の違いが表れる</p> <p>③統一期 Norming 相互理解が進む ルールや信頼関係が 形成</p> <p>④機能期 Performing チームとして 成果を出す</p> <p>メンバー間の理解が深まり、チームとしてのルールや協力関係が形成される段階</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	③統一期 メンバー間の理解が深まり、チームとしてのルールや協力関係が形成される段階です。	
<p>チーム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）を通じてチームが成長する</p> <p>①形成期 Forming メンバーが互いを知る 目的を共有する</p> <p>②混乱期 Storming 意見の対立が生じる 価値観の違いが表れる</p> <p>③統一期 Norming 相互理解が進む ルールや信頼関係が 形成</p> <p>④機能期 Performing チームとして 成果を出す</p> <p>チームとしての活動が安定し、成果が生まれる段階</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	④機能期 チームとしての活動が安定し、成果が生まれる段階です。	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チーム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）を通じてチームが成長する</p>  <p>メンバーの価値観や経験、職種などの違いを理解し、互いの立場や感情に共感することが、チームの成長につながる</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>この発達過程の中で特に重要なのは、混乱期をどのように乗り越えるかです。</p> <p>メンバーの価値観や経験、職種などの違いを理解し、互いの立場や感情に共感することが、チームの成長につながります。</p> <p>ケアカンファレンスは、このようなチームの成長を促す重要な機会といえます。</p>	
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 継続的なネットワークを構築する</p>  <p>ケアチームは、固定メンバーが長期的・継続的に支援に取り組むチーム</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ある課題を解決するために一時的に編成されるチームとして、プロジェクトチームやタスクフォースチームがあります。これらは課題が終了すると解散するチームです。</p> <p>一方、ケアチームは、固定メンバーが長期的・継続的に支援に取り組むチームです。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 ケアチームの成長とケアの質の向上を目指す</p>  <p>メンバー間の円滑なコミュニケーションと、リーダーとメンバーが対等な関係で議論できる環境が重要</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>そのためには、メンバー間の円滑なコミュニケーションと、リーダーとメンバーが対等な関係で議論できる環境が重要です。</p> <p>こうした環境の中で相互理解が深まり、メンバーが主体的にチーム活動に参加することで、チーム全体に相乗効果が生れます。</p> <p>その結果、チームが成長し、ケアの質の向上につながります。</p>	
<p>チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義 まとめ</p>  <p>ケアカンファレンスの目的 ケア目標と情報を共有し、多面的なアセスメントに基づいて効果的な支援方法を検討すること。その過程を民主的なコミュニケーションによって進め、チーム内の信頼関係を築きながら、ケアチームの成長とケアの質の向上を目指すこと</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>以上のことから、ケアカンファレンスの目的は次のように整理することができます。</p> <p>「ケア目標と情報を共有し、多面的なアセスメントに基づいて効果的な支援方法を検討すること。その過程を民主的なコミュニケーションによって進め、チーム内の信頼関係を築きながら、ケアチームの成長とケアの質の向上を目指すことである」</p>	

画面	内容/表示/SE	TIME
<p>チーム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</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>カンファレンスは、利用者の状況に応じてさまざまな目的で行われます。</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の状況を共有するためのもの ・課題を整理するためのもの ・支援方針を決定するためのもの ・実践を評価するためのもの <p>重要なのは、会議の目的を明確にし、その目的に応じて進め方を考えることです。</p>
<p>チーム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</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報共有型カンファレンス 課題検討型カンファレンス 方針決定型カンファレンス 評価・振り返り型カンファレンス 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>これらの役割から整理すると、カンファレンスは主に次のような種類に分けることができます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報共有型カンファレンス ・課題検討型カンファレンス ・方針決定型カンファレンス ・評価・振り返り型カンファレンス

画面	内容/表示/SE	TIME
<p>チーム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 情報共有型カンファレンス</p>  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>【目的】 利用者の状態や経過について、関係する職員が情報を持ち寄り、共通理解をつくる</p> <p>【内容】 利用者の行動や健康状態、生活環境の変化などを共有することで、チームとして同じ状況認識を持つことができる</p> </div>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>情報共有型カンファレンス</p> <p>利用者の状態や経過について、関係する職員が情報を持ち寄り、共通理解をつくることを目的とします。</p> <p>利用者の行動や健康状態、生活環境の変化などを共有することで、チームとして同じ状況認識を持つことができます。</p>
<p>チーム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 課題検討型カンファレンス</p>  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>【目的】 利用者の行動や状態の背景を分析し、課題を整理する</p> <p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行動の原因は何か ・どのような要因が影響しているか ・環境要因はあるか <p>などを検討する</p> </div>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>課題検討型カンファレンス</p> <p>利用者の行動や状態の背景を分析し、課題を整理することを目的としたカンファレンスです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行動の原因は何か ・どのような要因が影響しているか ・環境要因はあるか <p>などを検討します。</p>

画面	内容/表示/SE	TIME
<p>チーム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 方針決定型カンファレンス</p>  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【目的】 利用者への具体的な支援方法を決定する</p> <p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標の設定 ・支援内容の決定 ・担当者の確認 <p>などが行われる</p> </div>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>方針決定型カンファレンス</p> <p>利用者への具体的な支援方法を決定することを目的としたカンファレンスです。</p> <p>ここでは</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標の設定 ・支援内容の決定 ・担当者の確認 <p>などが行われます。</p>
<p>チーム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 評価・振り返り型カンファレンス</p>  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>【目的】 実施した支援の結果を確認し、必要に応じて支援内容を見直す</p> <p>【内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援は効果があったか ・利用者の状態はどう変化したか ・改善すべき点は何か <p>を検討する</p> </div>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>評価・振り返り型カンファレンス</p> <p>実施した支援の結果を確認し、必要に応じて支援内容を見直すことを目的としたカンファレンスです。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援は効果があったか ・利用者の状態はどう変化したか ・改善すべき点は何か <p>を検討します。</p>

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 ケアカンファレンスとは何か ケアカンファレンスとは何か</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスとは、支援対象者の支援に関わる本人を含め、関係する人や関係機関（医療・保健・福祉サービス機関・従事者、インフォーマルなサービス機関や地域の人々など）が集まり、支援対象者の意向や生活状況、心身の状態、これまで提供されたサービスを評価・検討したうえで、必要となる具体的な支援や支援全体の方向性を決定する機会を指します。</p>	
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 ケアカンファレンスとは何か ケアカンファレンスとは何か</p>  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>どの会議がケアカンファレンスに該当するのかを改めて整理しておくことが重要</p> </div>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>認知症ケアの現場では、事業所ごとにさまざまな名称で会議が行われています。</p> <p>そのため、ケアカンファレンスの意味を踏まえ、どの会議がケアカンファレンスに該当するのかを改めて整理しておくことが重要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 ケアカンファレンスとは何か ケアカンファレンスの目的と意義</p>  <p>ケアカンファレンスの参加者は、話し合いの内容や結論が支援対象者の生活に大きく影響することを十分に認識する必要がある</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスは、支援対象者のケアについて関係する人や機関が集まり、検討し、支援の方向性を決定することを目的として開催されます。</p> <p>話し合いの結果は、私たち支援者の実践を通して、直接または間接的に支援対象者へ還元されます。</p> <p>そのため、ケアカンファレンスの参加者は、話し合いの内容や結論が支援対象者の生活に大きく影響することを十分に認識する必要があります。</p>	
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 ケアカンファレンスとは何か ケアカンファレンスの目的と意義</p>  <p>ケアカンファレンスの参加者は、権利擁護（アドボカシー：advocacy）の視点を強くもつことが求められる</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>特に認知症ケアでは、支援対象である認知症の人の多くが、自身の意向や思いを言葉などで十分に表現することが難しい場合があります。</p> <p>そのため、ケアカンファレンスの参加者は、権利擁護（アドボカシー：advocacy）の視点を強くもつことが求められます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 ケアカンファレンスとは何か ケアカンファレンスの目的と意義</p>  <p>ケアカンファレンスは、支援対象者のケアの内容を決定するだけでなく、支援者同士の共通認識や共通理解を形成することも目的</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>また、ケアカンファレンスは、支援対象者のケアの内容を決定するだけでなく、支援者同士の共通認識や共通理解を形成することも目的としています。</p>	
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 ケアカンファレンスとは何か ケアカンファレンスの目的と意義</p>  <p>個々の支援者が持つ断片的な情報を整理・共有することで、支援対象者の状況や状態についての共通認識を形成できる</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>支援者は、職種やサービスの種類を問わず、日常のケアでは一人で利用者と関わる場面が多くあります。</p> <p>そのため、個々の支援者が持っている情報は断片的になりがちです。</p> <p>ケアカンファレンスを通して、支援者一人ひとりが持つ断片的な情報を整理・共有することで、支援対象者の状況や状態についての共通認識を形成することができます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 ケアカンファレンスとは何か ケアカンファレンスの目的と意義</p>  <p>ケアカンファレンスは、見解の違いを押しつけ合う場ではなく、それぞれの違いを認め合うことで、支援対象者にとって最も適切なケアを検討・決定していく過程</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>さらに、ケアカンファレンスは、支援対象者だけでなく、支援者や事業所のサービス提供状況などについて理解を深める機会でもあります。</p> <p>支援対象者へのケアについては、支援者の職種や立場の違いによって見解が異なることも少なくありません。</p> <p>ケアカンファレンスは、見解の違いを押しつけ合う場ではなく、それぞれの違いを認め合うことで、支援対象者にとって最も適切なケアを検討・決定していく過程でもあります。</p>	
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 ケアカンファレンスとは何か ケアカンファレンスの多様性</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>今日の認知症ケアの実践では、事業所内だけでなく、事業所の枠を超えてケアカンファレンスが行われています。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 ケアカンファレンスとは何か ケアカンファレンスの多様性</p>  <p>ケアカンファレンスの目的や参加メンバーを理解し、開催の趣旨に応じた情報収集や事前準備を行うことが重要</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>例えば、 ・居宅介護支援事業所や地域包括支援センターが中心となつて開催する会議 ・通所・訪問系事業所で行われる会議 ・入所系事業所で行われる会議</p> <p>など、開催主体や目的によってさまざまな形態があります。</p> <p>そのため、ケアカンファレンスの目的や参加メンバーを理解し、開催の趣旨に応じた情報収集や事前準備を行うことが重要です。</p>	
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 ケアカンファレンスとは何か ケアカンファレンスの多様性</p>  <p>ケースレポート</p> <p>比較的に長い期間の支援を検討する場合には、代表者がケースレポートとして整理し、事業所全体で議論する事例発表・事例検討方式も有効</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>また、ケアカンファレンスでは、支援経過を振り返りながら支援対象者の理解を深めたり、支援の効果を評価したりすることもあります。</p> <p>週単位や月単位の振り返りでは気づかなかった変化も、支援過程全体を振り返ることで新たに発見される場合があります。</p> <p>このように比較的に長い期間の支援を検討する場合には、代表者がケースレポートとして整理し、事業所全体で議論する事例発表・事例検討方式も有効です。</p>	

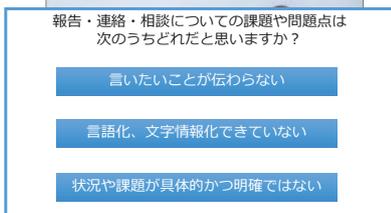
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 ケアカンファレンスとは何か ケアカンファレンスの多様性</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>また、会議の開催方法も多様化しています。</p> <p>従来のように同じ場所に集まって行う会議だけでなく、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターネットを利用したオンライン会議 ・eメール ・ビジネスチャットツール <p>などを用いた情報共有や意見交換も行われています。</p>	
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 ケアカンファレンスとは何か ケアカンファレンスの多様性</p>  <p>インターネットを活用した会議では、情報漏えいなどのリスクもあるため、セキュリティ面への十分な配慮が必要です。</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>会議は組織内のコミュニケーション手段の一つであり、組織の規模や特性に応じて適切な方法が選択されます。</p> <p>ただし、インターネットを活用した会議では、情報漏えいなどのリスクもあるため、セキュリティ面への十分な配慮が必要です。</p>	

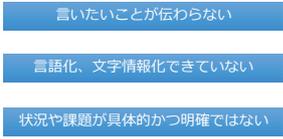
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 チームケアにおけるケアカンファレンス よりよいチームケアを促すケアカンファレンス</p>  <p>チームでよりよい支援を実現するためには、支援を実施するだけでなく、支援を評価し必要な修正を加えながら新たな支援を実践していくことが重要</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスは、支援対象者への具体的な支援内容や支援全体の方向性を決めるだけでなく、支援対象者の心身機能や生活環境、支援者の支援内容や支援過程などを評価する機会でもあります。</p> <p>チームでよりよい支援を実現するためには、支援を実施するだけでなく、支援を評価し、必要な修正を加えながら新たな支援を実践していくことが重要です。</p>	
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 チームケアにおけるケアカンファレンス よりよいチームケアを促すケアカンファレンス</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>このような過程は一般的にPDCAサイクルと呼ばれます。PDCAサイクルとは、</p> <ul style="list-style-type: none"> Plan (計画) Do (実行) Check (評価) Action (改善) <p>という一連の流れを指します</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 チームケアにおけるケアカンファレンス よりよいチームケアを促すケアカンファレンス</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>チームケアにおいてPDCAサイクルを構築し実践する際には、ケアカンファレンスとその中心的な役割を担います。</p> <p>ケアカンファレンスが機能しているチームでは、PDCAサイクルが継続的に回り、よりよいケアの実現に向けた改善が行われます。</p> <p>また、ケアマネジメントの支援過程も、基本的にはPDCAサイクルと同様の流れで構成されています。</p>	
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 チームケアにおけるケアカンファレンス よりよいチームケアを促すケアカンファレンス</p>  <p>ケアカンファレンスが機能することで、チーム内外の資源を適切に活用し、より質の高いケアの実現を目指すことができます</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>今日の医療・保健・福祉サービスでは、限られた人員・時間・予算の中で、効率のかつ効果的にケアを提供することが求められています。</p> <p>ケアカンファレンスが機能することで、チーム内外の資源を適切に活用し、より質の高いケアの実現を目指すことができます。</p>	

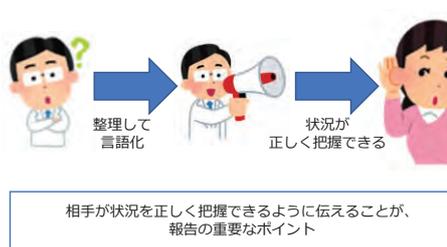
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 チームケアにおけるケアカンファレンス 教育機会としてのケアカンファレンス</p>  <p>意見や考えを共有</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスは、支援対象者のケアに関わる人々が集まり、支援内容を検討する場であると同時に、メンバーの意見や考え方を共有する貴重な機会でもあります。</p>	
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 チームケアにおけるケアカンファレンス 教育機会としてのケアカンファレンス</p>  <p>メンバーの発言や考え方に耳を傾けることで、メンバー個人やチーム全体の教育ニーズを明確にできる</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>チームリーダーや教育担当者が、支援内容を検討するだけでなく、メンバーの発言や考え方に耳を傾けることで、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・知識や技術に不足がないか ・チーム全体として不足している視点ははないか <p>といった点を把握することができます。</p> <p>その結果、メンバー個人やチーム全体の教育ニーズを明確にすることができます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 チームケアにおけるケアカンファレンス 教育機会としてのケアカンファレンス</p>  <p>職員教育を通してメンバー個々の知識や技術を向上させること、また、習得した知識や技術を実践に活かし、行動の変化につなげていくことも重要</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>よりよいチームケアを実現するためには、職員教育を通してメンバー一人ひとりの知識や技術を向上させることが欠かせません。</p> <p>また、習得した知識や技術を実践に活かし、行動の変化につなげていくことも重要です。</p>	
<p>チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義 チームケアにおけるケアカンファレンス 教育機会としてのケアカンファレンス</p>  <p>日々の実践の中のわずかな時間を活かし、職員教育につなげていく視点を大切にすることが求められる</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスは、メンバーの意見や態度の変化などを通して、教育の成果や個人の成長、チーム全体の状態を実感できる機会でもあります。</p> <p>すべてのケアカンファレンスを教育機会として活用することは難しい場合もありますが、視点を考えることで教育の機会として活用することは可能です。</p> <p>日々の実践の中のわずかな時間を活かし、職員教育につなげていく視点を大切にすることが求められます。</p>	

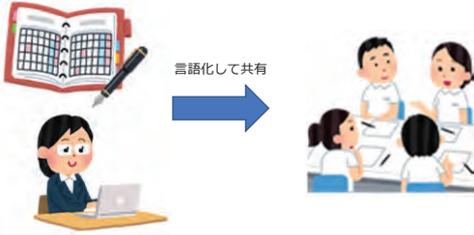
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>◆報告・連絡・相談時の課題・問題点をビデオで再現・説明</p> <p>・報告・連絡・相談時によくある課題、問題点を挙げる</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 言いたいことが伝わらない 2 言語化、文字情報化できていない 3 状況や課題が具体的かつ明確ではない 	<p>まず最初に、報告・連絡・相談についての事例をご覧ください。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>◆ビデオ終了後クイズ</p> <p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>さて、この事例における報告・連絡・相談についての課題や問題点は何かだと思いますか。</p> <p>あなたが考える課題や問題点を、画面の選択肢から選択してみましょう。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>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 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>いかがでしたか。 実は、表示された選択肢は、すべて、この事例における課題・問題点だったのです。</p>	
<p>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 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>◆ビデオ終了後クイズ ・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>では、これから報告・連絡・相談について説明します。 それぞれの違いについて考えてみましょう。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>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 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>報告・連絡・相談は、チーム(組織)内のコミュニケーションの基本です。 一般に「報・連・相(ホウ・レン・ソウ)」と呼ばれ、職場ではよく使われる言葉です。</p>	
<p>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 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>チームの中で円滑なコミュニケーションを行うためには、自分の発言が「報告」「連絡」「相談」のどれに当たるのかを意識することが重要です。 また、相手がどのような情報を求めているのかを理解し、情報を整理したうえで伝えることが求められます。 ここでは、それぞれの違いと役割について理解していきます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>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 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>まずは報告です。</p> <p>チームで仕事を進めるということは、複数の人が関わり、それぞれが役割や責任を担いながら、互いに協力して課題を解決し、目標や目的を達成していくことです。</p> <p>そのためには、業務の進捗状況や必要な情報を共有することが欠かせません。</p> <p>報告は、そのための重要なコミュニケーション手段です。</p>	
<p>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 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>報告とは、単に情報を伝えることではありません。</p> <p>報告する人は、伝えるべき内容を整理して言語化し、報告を受ける人が理解しやすい形で伝える必要があります。</p> <p>つまり、相手が状況を正しく把握できるように伝えることが、報告の重要なポイントです。</p>	

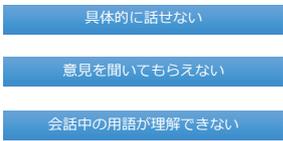
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>次は連絡です。</p> <p>連絡とは、主に事実や情報をチーム内で共有することを目的としたコミュニケーションです。業務上の引き継ぎ事項や、指示・命令なども連絡に含まれます。</p>	
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>連絡は、チームの行動を支える基盤となるものです。</p> <p>そのため、チームメンバー全員が同じ内容を正しく理解できるようにすることが重要です。</p>	

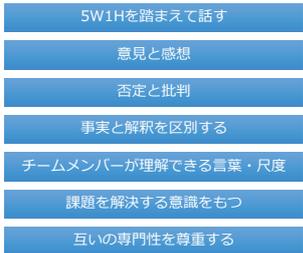
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>認知症ケアの現場では、申し送りノートやパソコンソフトの申し送り機能などを活用し、情報を言語化して共有する工夫が行われています。</p> <p>こうした方法により、チーム内で同じ情報を共有しやすくなります。</p>	
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>口頭での連絡も必要ですが、口頭だけでは情報が記録に残りにくく、伝達の過程で主観や誤解が入り込みやすくなります。</p> <p>その結果、情報の正確性が失われることもあります。</p> <p>そのため、重要な情報は文字として記録し、誰もがいつでも同じ情報を確認できるようにしておくことが大切です。</p>	

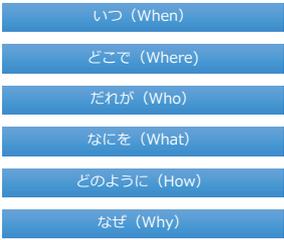
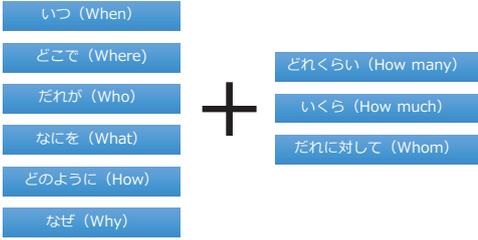
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 報告・連絡・相談の違いを知る</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>最後は相談です。</p> <p>相談とは、判断に迷ったときや、分からないことがあるときに、他者の意見や助言を求めるコミュニケーションです。</p> <p>自分の考えが適切かどうかを確認したいときや、課題を解決する方法を探りたいときにも相談が行われます。</p>	
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 報告・連絡・相談の違いを知る</p>  <p>相談する際には、状況や課題を具体的かつ明確に伝えることが重要</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>しかし、相談する側が一方的に状況を伝えるだけでは、相手から十分な助言を得ることは難しくなります。</p> <p>そのため、相談する際には、状況や課題を具体的かつ明確に伝えることが重要です。</p>	

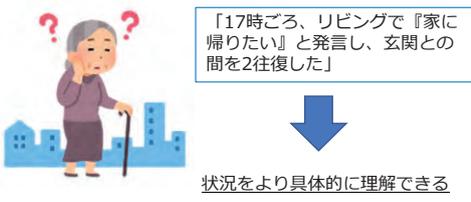
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 報告・連絡・相談の違いを知る</p>  <p>互いに意見を出し合う</p> <p>これまでの方法を見直したり、判断に必要な情報を補ったり、新しい対応策を見つけたりすることにつながる</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>相談は、互いに意見を出し合うことで、これまでの方法を見直したり、判断に必要な情報を補ったり、新しい対応策を見つけたりすることにつながります。</p>	
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 報告・連絡・相談の違いを知る</p>  <p>チームリーダーには、日頃からチーム内のコミュニケーションを促し、話しやすい雰囲気や相談しやすい環境を整えることが求められる</p>	<p>報告・連絡・相談の違いを知る</p>	<p>チームリーダーは、日頃からチーム内のコミュニケーションを促し、話しやすい雰囲気や相談しやすい環境を整えることが求められます。</p> <p>そうした環境が整うことで、チーム全体の課題解決力も高まっていきます。</p>	

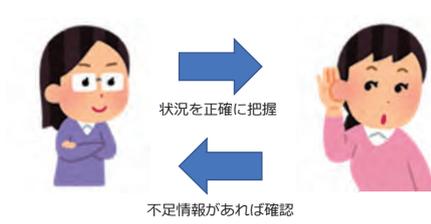
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<p>◆建設的な議論を行うためのコミュニケーションの留意点の課題・問題点をビデオで再現・説明</p> <p>・建設的な議論を行うためのコミュニケーションの留意点によくある課題・問題点を取り上げる</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 具体的に話せない 2 意見を聞いてもらえない 3 会話中の用語が理解できない 	<p>次にケアカンファレンスで建設的な議論を行うためのコミュニケーションの留意点について説明します。</p> <p>◆ビデオ音声</p>	
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> <p>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についての課題や問題点は次のうちどれだと思いますか？</p> <p>具体的に話せない</p> <p>意見を聞いてもらえない</p> <p>会話中の用語が理解できない</p>	<p>◆ビデオ終了後クイズ</p> <p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>さて、この事例におけるケアカンファレンスで建設的な議論を行うためのコミュニケーションの留意点についての課題や問題点は何だと思えますか。</p> <p>あなたが考える課題や問題点を、画面の選択肢から選択してみてください。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>いかがでしたか。</p> <p>実は、表示された選択肢は、すべて、この事例における課題・問題点だったのです。</p>	
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ビデオ終了後クイズ ・ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>では、これからケアカンファレンスで建設的な議論を行うためのコミュニケーションの留意点について説明します。</p>	

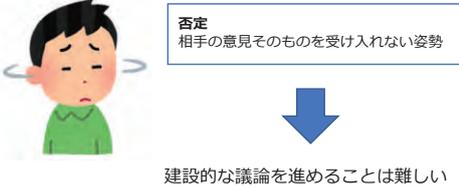
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>建設的なコミュニケーションを図るにはこれらのポイントが重要です。</p>	
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ナレーションに合わせて内容を表示 	<p>5W1Hを踏まえて話す</p> <p>ケアカンファレンスや報告・連絡・相談など、チーム内でコミュニケーションを行う際には、内容を正確かつ分かりやすく伝えることが重要です。その基本となるのが 5W1H です。</p>	

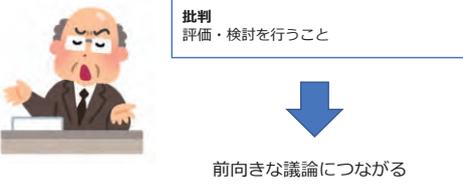
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>5W1Hとはこの6つの視点を指します。</p> <p>いつ (When) どこで (Where) だれが (Who) なにを (What) どのように (How) なぜ (Why)</p> <p>これらを意識することで、相手が状況を具体的に理解しやすくなります。</p>	
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>また、内容によっては次のような情報が加わる場合もあります。</p> <p>どれくらい (How many) いくら (How much) だれに対して (Whom)</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>認知症ケアの現場では、「帰宅願望あり」「落ち着かない」といった報告が行われることがあります。</p> <p>しかし、このような表現だけでは、具体的に何が起きているのかを十分に理解することができません。</p>	
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>例えば、 「17時ごろ、リビングで『家に帰りたい』と発言し、玄関との間を2往復した」と伝えれば、状況をより具体的に理解することができます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>このように、5W1Hを踏まえて伝えることで、受け手は状況を正確に把握することができます。</p> <p>また、聞く側も5W1Hを意識し、不足している情報があれば確認することが重要です。</p> <p>こうしたやり取りを通して、情報が整理され、建設的な話し合いが可能になります。</p>	
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>意見と感想</p> <p>ケアカンファレンスでは、メンバーの意見を求めた際に、個人的な思いを述べる場面になってしまいがちがあります。</p> <p>建設的な議論を行うためには、意見と感想の違いを理解して発言することが大切です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>意見とは、課題解決に向けて、自身の専門的視点に基づいた考えや提案を示すことです。</p> <p>一方、感想とは、ある事柄に対する個人的な思いや感情、好みなどを表したものです。</p>	
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスは、支援対象者への具体的な支援内容や支援の方向性を決定する重要な機会です。</p> <p>そのため、個人的な感想ではなく、事実や専門的視点に基づいた意見を述べるのが求められます。</p>	

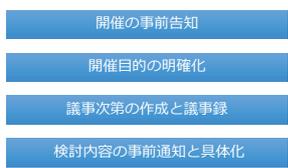
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p>  <p>支援者の主観や思い込みではなく、本人の体験している事実や状況に基づいた議論を行うことが重要</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>特に認知症ケアでは、認知症の人が自身の思いや希望を十分に表現できない場合があります。</p> <p>そのため、支援者の主観や思い込みではなく、本人の体験している事実や状況に基づいた議論を行うことが重要です。</p>	
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p>  <p>否定 相手の意見そのものを受け入れない姿勢</p> <p>建設的な議論を進めることは難しい</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>否定と批判</p> <p>日常の会話の中で、「意見を否定された」「あの人は否定的だ」といった言葉を耳にすることがあります。</p> <p>辞書によると、否定とは「そうではないと打ち消し、価値を認めないこと」を意味します。</p> <p>つまり、相手の意見そのものを受け入れない姿勢を指します。</p> <p>このような態度では、建設的な議論を進めることは難しくなります。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p>  <p>批判 評価・検討を行うこと</p> <p>前向きな議論につながる</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>一方で、批判とは「評価・検討を行うこと」を意味します。</p> <p>相手の意見をより良いものにするために検討し、改善点を示すことは、前向きな議論につながります。</p>	
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p>  <p>現在のケアが適切かどうかを批判的な視点で検討することも重要</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>認知症ケアでは、支援者が良いと思って行っているケアが、必ずしも本人にとって望ましいとは限りません。</p> <p>そのため、現在のケアが適切かどうかを批判的な視点で検討することも重要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p>  <p>実際に起きた事実と、支援者の判断や解釈が混同されることがある</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>事実と解釈を区別する</p> <p>認知症ケアの現場では、実際に起きた事実と、支援者の判断や解釈が混同されることがあります。</p>	
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p>  <p>「帰宅願望がある」「落ち着かない」は支援者の解釈を含んだ言葉</p> <p>「17時ごろ、リビングで『家に帰りたい』と発言し、玄関との間を2往復した」という表現は、実際に起きた事実を具体的に示している</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>例えば、「帰宅願望がある」「落ち着かない」という表現は、支援者の解釈を含んだ言葉です。</p> <p>これに対して、「17時ごろ、リビングで『家に帰りたい』と発言し、玄関との間を2往復した」という表現は、実際に起きた事実を具体的に示しています。</p>	

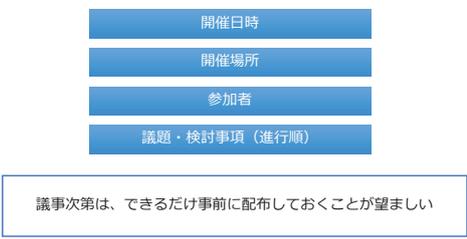
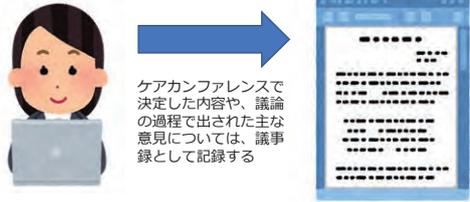
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p>  <p>ケアカンファレンスや日常の申し送りでは、できるだけ事実をそのまま伝えることが重要</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>ケアカンファレンスや日常の申し送りでは、できるだけ事実をそのまま伝えることが重要です。</p> <p>事実が具体的に共有されることで、原因を検討しやすくなり、適切なケアにつながります。</p>	
<p>カンファレンス(会議)を円滑に行うためのコミュニケーション 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p>  <p>医療 福祉 保健</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>チームメンバーが理解できる言葉・尺度</p> <p>認知症ケアは、医療・保健・福祉などの専門職がチームとして連携して行います。</p> <p>それぞれの専門職は、専門的知識や技術をもとに支援を行っています。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>しかし、職種によって認知症の人の状態の理解や、必要なケアについて見解が異なることがあります。</p> <p>そのような場合、専門的視点を一方的に主張し合うと、感情的な対立につながることもあります。</p>	
<p>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 建設的な議論になるためのコミュニケーションの留意点</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>専門的視点の違いは、それぞれの専門性に基づくものです。</p> <p>互いの専門性を尊重し、理解し合うことで、多角的な視点からより良いケアを検討することができます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 開催の事前告知</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスを効果的に実施するためには、事前準備が重要です。</p> <p>事前準備が十分でない場合、会議の目的が共有されず、議論が停滞することがあります。</p> <p>ここでは、ケアカンファレンスを円滑に進めるための主な事前準備について説明します。</p> <p>効果的なケアカンファレンスを展開するにはこれらのポイントが重要です。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 開催の事前告知</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>開催の事前告知</p> <p>ケアカンファレンスを開催する際には、事前に開催予定を周知する必要があります。</p> <p>具体的には、次のような内容を明確にして告知します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いつ開催するのか ・どこで開催するのか ・だれが主催（招集）するのか ・だれが参加するのか 	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 開催の事前告知</p>  <ul style="list-style-type: none"> ◆週単位または月単位で事前に告知することが望ましい ◆定期的に開催する場合でも、予定表に記載するなどして事前に周知する ◆在宅介護の場合には、担当の介護支援専門員が関係機関と日程を調整しながら、会議開催のお知らせなどを通知する 	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>緊急の場合を除き、週単位または月単位で事前に告知することが望ましいとされています。</p> <p>事業所内で定期的に開催する場合でも、予定表に記載するなどして事前に周知することが大切です。</p> <p>また、在宅介護の場合には、担当の介護支援専門員が関係機関と日程を調整しながら、会議開催のお知らせなどを通知することが一般的です。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 開催目的の明確化</p>  <p>目的を明確にして共有</p> <p>目的が共有されていない場合、参加者は会議に参加する意義を見いだしにくくなり、意見が出にくくなるなど、会議が停滞する原因になる</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>開催目的の明確化</p> <p>ケアカンファレンスでは、開催目的を明確にし、参加メンバーで共有することが重要です。</p> <p>目的が共有されていない場合、参加者は会議に参加する意義を見いだしにくくなり、意見が出にくくなるなど、会議が停滞する原因になります。</p> <p>チームリーダーは、ケアカンファレンスの目的を明確にし、メンバーに伝える必要があります。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 開催目的の明確化</p> <ul style="list-style-type: none"> 支援対象者のニーズを共有する ニーズに基づいたケアの方向性を検討する ケアの実践に向けた役割分担を決定する <p>目的を明確にすることで、メンバーが意見を出しやすくなり、建設的な議論が進みやすくなる</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>例えば、次のような目的があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支援対象者のニーズを共有する ・ニーズに基づいたケアの方向性を検討する ・ケアの実践に向けた役割分担を決定する <p>このように目的を明確にすることで、メンバーが意見を出しやすくなり、建設的な議論が進みやすくなります。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 議事次第の作成と議事録</p>  <p>事前に議事次第を準備</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>議事次第の作成と議事録</p> <p>ケアカンファレンスでは、議論の過程で話題が議題からそれてしまうことがあります。</p> <p>そのため、事前に議事次第を用意しておくことが重要です。</p>	

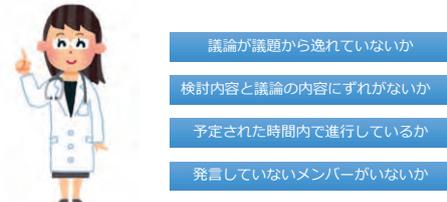
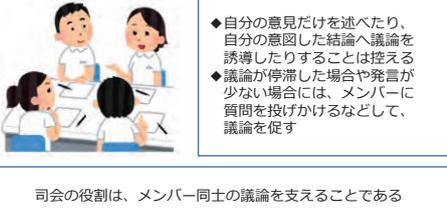
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 議事次第の作成と議事録</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>議事次第には、少なくとも次の内容を記載します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開催日時 ・開催場所 ・参加者 ・議題・検討事項（進行順） <p>議事次第があることで、現在どの議題について議論しているのかを確認でき、議論の目的を共有しながら進めることができます。</p> <p>議事次第は、できるだけ事前に配布しておくことが望ましいでしょう。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 議事次第の作成と議事録</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>また、ケアカンファレンスで決定した内容や、議論の過程で出された主な意見については、議事録として記録することが必要です。</p> <p>ケアカンファレンスは議論が中心となるため、記録を残さなければ、その内容は一時的なものとなり、参加していないメンバーには共有されません。</p> <p>議事録を作成することで、参加していないメンバーも内容を確認でき、チーム内で情報を共有することができます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 検討内容の事前通知と具体化</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>検討内容の事前通知と具体化</p> <p>ケアカンファレンスの冒頭で議題を決めたり、配布資料をその場で読み込んだりすると、それだけで多くの時間を費やしてしまいます。</p> <p>限られた時間を有効に活用するためには、検討内容や資料を事前に通知・配布することが望ましいといえます。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 検討内容の事前通知と具体化</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>メンバーが事前に検討事項を知ることで、必要な情報を収集したり、資料を確認したりするなど、会議に向けた準備を行うことができます。</p> <p>その結果、会議の冒頭から具体的な議論を進めることが可能になります。</p>	

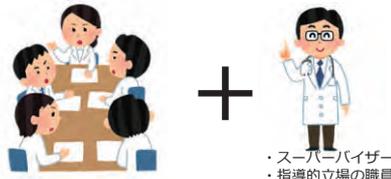
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 検討内容の事前通知と具体化</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>また、事前に通知する検討内容は、できるだけ具体的に示すことが重要です。</p> <p>例えば、 「Aさんについて話し合います」という通知だけでは、どのような内容を検討するのかが分かりません。</p> <p>そのため、参加者は具体的な準備を行うことができません。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 検討内容の事前通知と具体化</p>  <p>内容を具体的に示す</p> <p>会議中の説明にかかる時間を減らし、議論を深めることが可能となる</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>一方で、 「Aさんの排泄誘導時間の変更（○時間間隔への変更について）」 「Bさんの摂食嚥下評価について（食形態変更後のモニタリング）」 のように内容を具体的に示すことで、参加者は検討事項を理解し、必要な情報を事前に準備することができます。</p> <p>このような準備が整っていることで、会議中の説明にかかる時間を減らし、議論を深めることが可能になります。</p>	

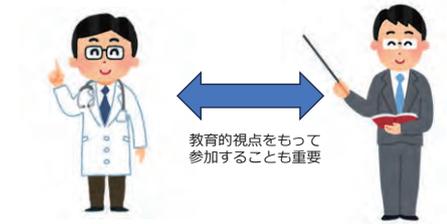
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 事前準備 検討内容の事前通知と具体化</p>  <p>限られた時間で効果的なケアカンファレンスを行うためには、議題の焦点を明確にし、議論を深める視点をもつことが重要</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>限られた時間で効果的なケアカンファレンスを行うためには、議題の焦点を明確にし、議論を深める視点をもつことが重要です。</p>	

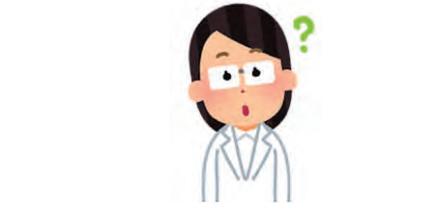
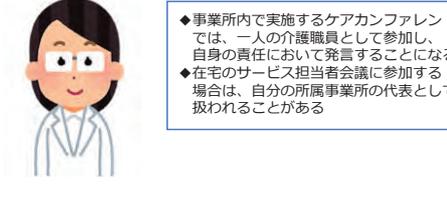
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担</p> 	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>ケアカンファレンスを円滑に進めるためには、参加メンバーそれぞれが役割を理解し、適切に分担することが重要です。</p> <p>ここでは、主な役割について説明します。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 司会（進行役）</p> 	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>ケアカンファレンスを効率的に運営するためには、司会（進行役）の役割が必要です。</p> <p>司会（進行役）は、ケアカンファレンス全体の進行を管理する役割を担います。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 司会（進行役）</p>  <ul style="list-style-type: none"> 議論が議題から逸れていないか 検討内容と議論の内容にずれがないか 予定された時間内で進行しているか 発言していないメンバーがいないか 	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>具体的には、次のような点に注意しながら会議を進めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・議論が議題から逸れていないか ・検討内容と議論の内容にずれがないか ・予定された時間内で進行しているか ・発言していないメンバーがいないか 	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 司会（進行役）</p>  <p>◆自分の意見だけを述べたり、自分の意図した結論へ議論を誘導したりすることは控える</p> <p>◆議論が停滞した場合や発言が少ない場合には、メンバーに質問を投げかけるなどして、議論を促す</p> <p>司会の役割は、メンバー同士の議論を支えることである</p>	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>司会の役割は、メンバー同士の議論を支えることです。</p> <p>そのため、自分の意見だけを述べたり、自分の意図した結論へ議論を誘導したりすることは控える必要があります。</p> <p>また、議論が停滞した場合や発言が少ない場合には、メンバーに質問を投げかけるなどして、議論を促すことも重要な役割の一つです。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 書記</p>  <p>記録を行う際には、内容の正確性はもちろんのこと、後から読み返したときに理解しやすい表現でまとめることが重要</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>書記は、議論の内容や結論に至るまでの過程を記録する役割を担います。</p> <p>記録を行う際には、内容の正確性はもちろんのこと、後から読み返したときに理解しやすい表現でまとめることが重要です。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 スーパーバイザー</p>  <p>・スーパーバイザー ・指導的立場の職員</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスでは、参加メンバーだけでは判断が難しい場合や、専門的な助言が必要となる場合があります。</p> <p>そのようなときには、スーパーバイザーや指導的立場の職員が参加することが望ましいとされています。</p>	

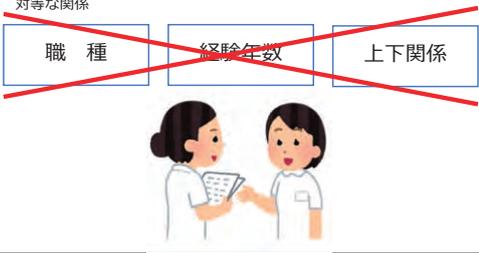
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 スーパーバイザー</p>  <p>・スーパーバイザー ・指導的立場の職員</p> <p>スーパーバイザーが参加することで、第三者の視点から妥当性を確認し、より適切な結論へ導くことが期待できる</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスは、参加メンバーが議論を重ねながら結論を導く過程です。</p> <p>しかし、その過程や結論が必ずしも支援対象者にとって適切であるとは限りません。</p> <p>スーパーバイザーが参加することで、第三者の視点から妥当性を確認し、より適切な結論へ導くことが期待できます。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 スーパーバイザー</p>  <p>◆スーパーバイザーの役割は、自ら問題を解決することではなく参加メンバーが議論を通して結論を導く過程を支援することである</p> <ul style="list-style-type: none"> メンバーの意見を引き出す 議論の方向を整理する 発言しやすい環境を整える 不足している視点や知識を補う 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>スーパーバイザーの役割は、自ら問題を解決することではありません。</p> <p>あくまで、参加メンバーが議論を通して結論を導く過程を支援することです。</p> <p>例えば、次のような支援を行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンバーの意見を引き出す ・議論の方向を整理する ・発言しやすい環境を整える ・不足している視点や知識を補う 	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 スーパーバイザー</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>また、スーパーバイザーは教育的視点をもって参加することも重要です。</p> <p>必要に応じて助言を行うことで、ケアカンファレンスを学習や成長の機会として活用することもできます。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 スーパーバイザー</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>さらに、法人内や事業所内にスーパーバイザーや指導的立場の職員がいない場合や、複数の機関が参加するカンファレンスでは、必要に応じて関係機関の職員から意見や助言を得ることも有効です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 参加メンバーの立場</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスに参加する際には、自分がどのような立場で参加しているのかを理解しておくことが重要です。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 参加メンバーの立場</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>例えば、事業所内で実施するケアカンファレンスでは、一人の介護職員として参加し、自身の責任において発言することになります。</p> <p>一方で、在宅のサービス担当者会議に参加する場合は、自分の所属事業所の代表として扱われることがあります。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 参加メンバーの立場</p>  <p>◆在宅のサービス担当者会議に参加する場合は、自分の所属事業所の代表として扱われることがある この場合、発言は個人の意見ではなく、事業所としての見解として受け取られることがある そのため、何気ない発言が事業所間の連携に影響を与えたり、意図しない誤解を生んだりする可能性もある</p> <p>自分の立場や職責の範囲を理解するとともに、他の参加者の立場についても理解したうえで発言することが大切</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>この場合、発言は個人の意見ではなく、事業所としての見解として受け取られることがあります。</p> <p>そのため、何気ない発言が事業所間の連携に影響を与えたり、意図しない誤解を生んだりする可能性もあります。</p> <p>自分の立場や職責の範囲を理解するとともに、他の参加者の立場についても理解したうえで発言することが大切です。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 参加メンバーの立場</p>  <p>◆事業所内のケアカンファレンスであっても、参加者は支援対象者の支援に関わる専門職の一人として参加している</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>また、事業所内のケアカンファレンスであっても、参加者は支援対象者の支援に関わる専門職の一人として参加しています。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 参加メンバーの立場</p>  <p>支援者と支援対象者との距離が近くなる傾向がある</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>認知症ケアを含む対人援助サービスでは、支援者の個人的な感情や思いが入り込みやすい側面があります。</p> <p>特に近年の認知症ケアでは、小規模単位でのケアが主流となっており、支援者と支援対象者との距離が近くなる傾向があります。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 カンファレンス（会議）の役割分担 参加メンバーの立場</p>  <p>その結果、支援者が一人で問題を抱え込んでしまったり、心理的な影響（転移・逆転移）が生じやすくなることもある</p> <p>↓</p> <p>日頃から支援者としての立場を意識し、適切な距離感を保ちながらケアカンファレンスに参加することが望ましい</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>その結果、支援者が一人で問題を抱え込んでしまったり、心理的な影響（転移・逆転移）が生じやすくなることもあります。</p> <p>そのため、日頃から支援者としての立場を意識し、適切な距離感を保ちながらケアカンファレンスに参加することが望まれます。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスを有意義な議論の場とするためには、参加メンバーが互いを尊重しながら意見を出し合い、建設的な議論を進めることが重要です。</p> <p>ここでは、効果的な議論を促すための主なポイントについて説明します。</p> <p>効果的な議論を促すためにはこれらのポイントが重要です。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 対等な関係</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>対等な関係</p> <p>ケアカンファレンスを活発な議論の場とするためには、職種や経歴年数、組織内の上下関係にとらわれず、利用者の前では一人の専門職として対等な立場で議論できる環境を整えることが必要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 対等な関係</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>経歴年数や勤続年数の長いメンバー、あるいは上司だけが発言するようなケアカンファレンスでは、他のメンバーが意見を述べにくくなり、建設的な議論が生まれにくくなります。</p> <p>ケアカンファレンスは、参加メンバーが互いの意見を出し合い、議論を重ねながら合意を形成していく過程です。そのため、誰もが意見を出しやすい環境をつくるのが大切です。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 発言者の意見に耳を傾ける</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>発言者の意見に耳を傾ける</p> <p>メンバーが発言している最中に、他のメンバーが小声で会話をしたり、発言を遮ったりする場面を経験したことはないでしょうか。</p> <p>このような状況では、発言したメンバーは「発言しても聞いてもらえない」と感じ、次第に発言を控えるようになってしまう可能性があります。</p> <p>自分の意見を述べることも大切ですが、他のメンバーの意見をしっかりと聴くことも同じくらい重要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 発言者の意見に耳を傾ける</p>  <p>他のメンバーの発言には真摯に耳を傾け、出された意見を尊重する姿勢が求められる</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスに限らず、相手の話を聴くことはコミュニケーションの基本です。</p> <p>ケアカンファレンスは、チーム内のコミュニケーションの場であると同時に、メンバー同士の関係を築く機会でもあります。</p> <p>そのため、他のメンバーの発言には真摯に耳を傾け、出された意見を尊重する姿勢が求められます。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 互いの優位性を押しつけない</p>  <p>議論の場では、自身の専門性の優位性を強調したり、他の専門職に意見を押しついたりすることは避ける必要がある</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>互いの優位性を押しつけない</p> <p>議論の場では、自身の専門性の優位性を強調したり、他の専門職に意見を押しついたりすることは避ける必要があります。</p>	

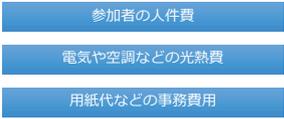
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 互いの優位性を押しつけない</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>また、上司・部下の関係や経験年数、勤続年数などを背景に意見を押し通すことも適切ではありません。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 互いの優位性を押しつけない</p>  <p>互いの意見に真摯に耳を傾け、協力しながら議論を進めていく姿勢が大切</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>ケアカンファレンスは、支援対象者の支援に関わる人が集まり、支援内容や方向性について議論し、合意形成を図る場です。</p> <p>専門性の優劣を競う場ではありません。</p> <p>互いの意見に真摯に耳を傾け、協力しながら議論を進めていく姿勢が大切です。</p>	

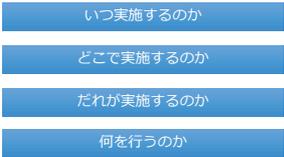
画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 憶測や根拠のない推測は避ける</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>憶測や根拠のない推測は避ける</p> <p>認知症ケアの現場では、経験や勘に基づいた憶測や推測によってケアが検討される場面が見られることがあります。</p> <p>しかし、それらの多くは、専門的知見など客観的な根拠に基づいたものではない場合があります。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 憶測や根拠のない推測は避ける</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>過去に別の利用者に有効だったケアが、すべての利用者に当てはまるとは限りません。</p> <p>過去の経験をそのまま別の利用者に適用することは、個別ケアの観点から適切とはいえない場合があります。</p> <p>そのため、支援対象者ごとのケアニーズを把握し、それぞれの状況に応じた支援を検討することが重要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 憶測や根拠のない推測は避ける</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>また、ケアカンファレンスでは、「〇〇のようなことがあったのではないか」「〇〇のような気がする」といった憶測が重なり、根拠のない推測に基づいて支援方法が決まってしまうことがあります。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 憶測や根拠のない推測は避ける</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>認知症ケアでは、支援対象者が自分の意思や考えを十分に表現できない場合も多々あります。</p> <p>そのため、支援者の思い込みや推測によってケアが決定されてしまう危険性があります。</p> <p>したがって、支援対象者に関する事実や、周囲で実際に起きている出来事に基づいて議論を行い、専門的知識を活用しながら具体的な支援方法を検討することが重要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 感情や言葉をコントロールする</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>感情や言葉をコントロールする</p> <p>人は誰しも感情をもち、言葉や態度を通してその感情を表現します。</p> <p>相手から言われたことに対して、うれしいと感じたり、不快に感じたり、腹立たしく思ったりすることもあるでしょう。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 感情や言葉をコントロールする</p>  <p>自分の感情を大切にしつつも、 冷静に事実を確認しながら議論を進めることが重要</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>しかし、ケアカンファレンスは支援対象者にとってより良い支援方法を検討する場であり、感情的な議論は望ましくありません。</p> <p>そのため、自分の感情を大切にしつつも、冷静に事実を確認しながら議論を進めることが重要です</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 少数意見も大切にす</p> 	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>少数意見も大切にす</p> <p>会議や話し合いでは、全員の意見が一致する場合もあれば、意見が分かれる場合もあります。</p> <p>意見が分かれた場合には、多数意見が採用されることが一般的です。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 少数意見も大切にす</p>  <p>少数意見についても十分に検討し、支援対象者にとってより適切な支援につながる内容であれば、改めて議論を行うことが重要</p>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>しかし、多数意見が常に正しいとは限りません。</p> <p>少数意見の中に、これまで気づかなかった視点や新しい考え方が含まれている可能性があります。</p> <p>そのため、少数意見についても十分に検討し、支援対象者にとってより適切な支援につながる内容であれば、改めて議論を行うことが重要です。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント コスト意識をもつ</p> 	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>コスト意識をもつ</p> <p>ケアカンファレンスや会議には、さまざまな費用が発生しています。</p> <p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・参加者の人件費 ・電気や空調などの光熱費 ・用紙代などの事務費用 <p>などです。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント コスト意識をもつ</p> 	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>そのため、ケアカンファレンスは、投入された費用や時間に見合う成果を生み出すことが求められます。</p> <p>結論が出ないまま終わる会議や、決定した内容が実践されない会議は、時間や費用の無駄になってしまいます。</p> <p>成果のあるケアカンファレンスは支援対象者にとって有益ですが、成果のない会議を続けることは必ずしも支援対象者の利益につながるとはいえません。</p>	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 実行可能性を確認する</p> 	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>実行可能性を確認する</p> <p>ケアカンファレンスで決定した支援は、実際に支援者が行動することで初めて実現します。</p> <p>そのため、決定した支援方法が現実的に実行可能かどうかを確認することが重要です。</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 実行可能性を確認する</p> 	◆ナレーションに合わせて内容を表示	<p>具体的には、次の点を明確にしておく必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・いつ実施するのか ・どこで実施するのか ・だれが実施するのか ・何を行うのか 	

画面	内容/表示/SE	Na	TIME
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 効果的な議論を促すためのポイント 実行可能性を確認する</p>  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>ケアカンファレンスでは、決定した内容が机上の空論にならないよう、実行可能性を十分に検討することが重要</p> </div>	<p>◆ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>これらを明確にすることで、支援内容を具体的な行動へとつなげることができます。</p> <p>ケアカンファレンスでは、決定した内容が机上の空論にならないよう、実行可能性を十分に検討することが重要です。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
<div style="border: 1px solid blue; background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; text-align: center; margin-bottom: 10px;"> <p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 AIシミュレータ</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ・進行役 ・書記役 ・経験1年目の職員役（課題提出者） ・参加者役 ・スーパーバイザー役 	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>では、ここでAIシミュレータによるオンライン演習を実施してみましょう。</p> <p>まず最初に、役割を選択してください。選択した役割でAIシミュレータが始まります</p>	
	<p>・別途ビデオシナリオ参照 カンファレンス（会議）の技法と実践</p>	<p>◆ビデオ音声</p>	

画面	内容	Na/音	TIME
	<ul style="list-style-type: none"> ・別途ビデオシナリオ参照 <p>カンファレンス（会議）の技法と実践</p>	<p>では、ここでAIシミュレータによるオンライン演習を実施してみましょう。</p> <p>まず最初に、今回の演習に使用する以下の事例をビデオで見てください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・認知症の人の困りごと（支援者に対して望んでいること） ・支援者がケアの困難さを感じている行動・心理症状（BPSD） ・支援者が認知症の人に望んでいること <p>◆ビデオ音声</p>	
<p>効果的なカンファレンス（会議）の展開 AIシミュレータ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・進行役 ・書記役 ・経験1年目の職員役（課題提出者） ・参加者役 ・スーパーバイザー役 <p>資料を読む</p>	<p>視覚</p>	<p>いかがでしょうか、今回の事例が理解できましたでしょうか。</p> <p>では、AIシミュレータでケアの方法や対応についての検討を体験してみましょう。</p> <p>次に役割を選択してください。選択した役割でAIシミュレータが始まります。</p> <p>「資料を読む」ボタンをクリックすると、役割別に実践すべき項目とその評価基準、その他必要な情報が確認できます。</p>	

画面	内容	Na/音	TIME																					
 <p>スタート</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・AIとの会話によるケアカンファレンスシミュレーションを実施 ◆AIシミュレータでケアカンファレンスにおける各役割を体験させる ・別途定めた役割別の評価基準を元にAIに実践状況を評価させる 	<p>あなたが選択したのは「」役です。</p> <p>「スタート」ボタンをクリックするとシミュレーションが始まります。自分の役割に求められていることを意識して、AIと会話してみてください。</p> <p>（なお、AIシミュレータは、あなたの振る舞いや視線なども評価します。より具体的な評価とするためにも、カメラはONにしておいてください）</p>																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>ポイント</th> <th>点数</th> <th>コメント</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>進行役</td> <td>60</td> <td>評価コメントです</td> </tr> <tr> <td>書記役</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>経験1年目の職員役（課題提出者）</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>参加者役</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>スーパーバイザー役</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>総合評価</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>再度実施</p> <p>次へ進む</p>	ポイント	点数	コメント	進行役	60	評価コメントです	書記役			経験1年目の職員役（課題提出者）			参加者役			スーパーバイザー役			総合評価			<ul style="list-style-type: none"> ・シミュレーション結果・評価を表示 	<p>これが先ほどのシミュレーションのAIによる評価です。</p> <p>選択した役割に求められていることを意識して対応できましたでしょうか。</p> <p>何回もチャレンジできますので、高評価が得られるよう練習してみてください。</p> <p>再チャレンジしたい場合は「再度実施」ボタンを、次へ進む場合は「次へ進む」ボタンをクリックしてください。</p>	
ポイント	点数	コメント																						
進行役	60	評価コメントです																						
書記役																								
経験1年目の職員役（課題提出者）																								
参加者役																								
スーパーバイザー役																								
総合評価																								

画面	内容	Na/音	TIME
	<p>・ナレーションに合わせて内容を表示</p>	<p>カンファレンスは、単なる情報交換の場ではありません。チームとして情報を共有する支援の方向性を統一する具体的な支援方法を決定するための場です。</p> <p>多職種がそれぞれの視点から意見を出し合うことで、利用者をより多面的に理解し、チームとしてよりよい意思決定を行うことができます。</p> <p>カンファレンスは、このチームケアの質を高める重要な機会です。</p>	
		<p>本章では、チーム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）を円滑に行うためのコミュニケーション、効果的なカンファレンス（会議）の展開について学習しました。</p> <p>今回の学習内容は、AIシミュレーターによるオンライン演習で理解度を試してみてください。</p> <p>認知症介護実践リーダー研修受講者の方が、よりよいケアカンファレンス実施を目指せるよう、本コンテンツを参考に研鑽いただくことを願っています。</p>	

卷末資料 4

改定内容に関する周知用動画スライドと解説内容

認知症介護実践研修等の改定に関する 改定内容の解説

1. 研修改定の背景と概要

認知症介護研究・研修センター

これから、認知症介護実践研修の改定に関する解説をいたします。最後までご視聴いただくようよろしくお願いいたします。

この動画は、令和6年度に検討されました認知症介護実践研修の改定内容について、多くの関係者の方々に知っていただくために作製した、周知用の配信動画です。

動画の構成は、3部から構成されています。

1部は、「研修改定の背景と概要」となっています。ここでは 研修を改定するまでの経緯や背景、改定の進め方などを理解する内容となっています。

2部は、「認知症介護実践者研修の変更点」について、目的や対象者、研修時間、カリキュラム全体の変更点の特徴、また、カリキュラム別の変更点について解説しています。

3部は、「認知症介護実践リーダー研修の変更点」について、目的や対象者、研修時間、カリキュラム全体の変更点の特徴、また、カリキュラム別の変更点について解説しています。

第1部は、「研修改定の背景と概要」について説明します。ここでは 研修を改定するまでの経緯や背景、改定の進め方など、改定事業の概要に関する内容について説明します。

認知症介護実践者研修これまでの経緯

	基本理念普及	生活者復権	本人・家族とBPSD	
	H13-17 (2001-2005)	H17-H27 (2005-2015)	H27-R3 (2015-2021)	R3- (2021—)
名称	基礎課程	認知症介護実践者研修①	認知症介護実践者研修②	認知症介護実践者研修③
期間	3日間	講義演習36時間 実習 4週間+1日	講義演習35.5時間 実習4週間+半日	講義演習28時間 実習4週間+半日
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・痴呆の基礎知識 ・BPSDの原因理解 ・環境づくり ・認知症介護の基本理念(本人主体) 	<ul style="list-style-type: none"> ・理念教育の継続強化 ・生活の視点重視 ・生活者としてとらえる ・生活をケアとする ・生活支援の重要性 ・生活環境の重要性 ・コミュニケーション技術 	<ul style="list-style-type: none"> ・生活支援の重要性継続 ・人格、人間理解、本人主体、人権重視 ・家族支援の重要性 ・原因疾患別ケアの強化 ・BPSD予防と緩和 ・アセスメントとケア計画の強化 ・ケアの実践力強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・本人視点拡充 ・受講者のアクセシビリティ向上のため、統合と整理によるスリム化
背景	H15 2015年の高齢者介護(2003) H16 痴呆から認知症へ (2004)	H18地域密着型サービス(2006) H20認知症の医療と生活の質を高める緊急プロジェクト(2008) H24オレンジプラン(2012) H27新オレンジプラン(2015)	H27認知症介護基礎研修創設(2015) R1認知症施策推進大綱(2019)	R3認知症介護基礎研修無資格者義務付け(2021) 2

最初に、「認知症 介護実践者研修」のこれまでの改定経緯と背景について説明します。この研修は、認知症介護における知識や実践力の向上を目的として、2001年、平成13年から段階的に見直しと改定が行われてきました。

最初は、平成13年から平成17年まで、基礎課程という名称で3日間の研修が行われていました。この研修では、認知症の基礎知識やBPSD、つまり認知症による行動・心理症状の原因を理解し、環境づくりの重要性を学ぶことが中心でした。また、本人主体の介護という基本理念が重視されました。社会的な背景としては、2003年に高齢者介護研究会から「2015年の高齢者介護」が報告され、2004年に「痴呆」という表記が「認知症」へ変更されるなど、認知症介護の基盤を形成する時期となりました。

次に平成17年から平成27年までは、実践者研修という名称に改められ、講義演習36時間、実習4週間+1日の内容へと拡充されました。この段階では、「2015年の高齢者介護」報告等をふまえ、理念教育を継続しながら「生活の視点」をより重視するようになりました。認知症の人を生活者として捉えなおし、家族支援や生活支援の重要性を理解することが求められました。社会的な背景として、2006年に「地域密着型サービス」の創設、2008年には厚生労働省において「認知症の医療と生活の質を高める緊急プロジェクト」が設置され、今後の認知症対策について検討が行われました。

平成27年には、講義演習が35.5時間、実習4週間+半日へと変更されました。この段階では、「人権尊重」や「本人主体」の視点を強化し、BPSDの予防や緩和、アセスメントとケア計画の重要性がさらに強調されました。背景として、2015年に制定された「新オレンジプラン」が研修内容の方向性に大きな影響を与えました。

令和3年には、講義演習28時間、実習4週間+半日と、研修時間の統合と整理が進められました。この段階では、本人視点の拡充に加え、受講者のアクセシビリティを向上させることが目標とされました。背景には、2019年の「認知症施策推進大綱」が大きく影響しています。

以上のように、認知症介護実践者研修は、政策や社会のニーズに応じて変化し、認知症のかたとその家族に寄り添ったよりよい支援の実現を目指して発展してきました。これからも、この研修が現場の介護に役立つ内容であり続けることが期待されています。

事業の背景

令和6年度介護報酬改定に関する審議報告 今後の課題

1. 地域包括ケアシステムの深化・推進 【認知症介護に係る研修等の受講しやすい環境整備】

○ 認知症介護に関する研修（認知症介護指導者養成研修や認知症介護実践リーダー研修等）について、現行の研修方法では実地の講義等が多いことから、研修の質を担保しつつ、研修時間数も含めた研修のスリム化やオンライン化について積極的に検討していくべきである。

「厚生労働省老健局老人保険課：令和6年度介護報酬改定に関する審議報告
令和5年12月19日 P59より引用」

次に、今回の認知症介護研修等の改定に至る背景についてご説明いたします。

令和6年度の介護報酬改定に関する社会保障審議会では、特に「地域包括ケアシステムの深化と推進」をテーマとした審議の中で、認知症介護に係る研修等の受講しやすい環境整備が課題として指摘され、認知症介護に関する研修の受講しやすい環境整備の必要性について言及されました。

現在、認知症介護指導者養成研修や認知症介護実践リーダー研修など、多くの研修が実地での講義や演習を中心に行われています。しかし、この形式は受講者にとって時間的・場所的な負担が大きく、参加しづらいという課題が指摘されています。

そこで、今回は、次に示します 2つの方向性を検討していくことが重要となりました。

1点目は、研修時間のスリム化によって、研修の質を保ちながら、受講者の負担を軽減することです。

2点目は、オンライン化等の推進によって地域格差を解消し、どこに住んでいても受講しやすい研修環境を提供することが求められました。

これらの改善により、認知症介護の現場におけるスキルの向上と、介護従事者の負担軽減の両立を図ることが期待されています。

また、この取り組みは認知症介護の質を高めるだけでなく、より多くの介護従事者が研修に参加できる環境づくりを進めることを目的としています。

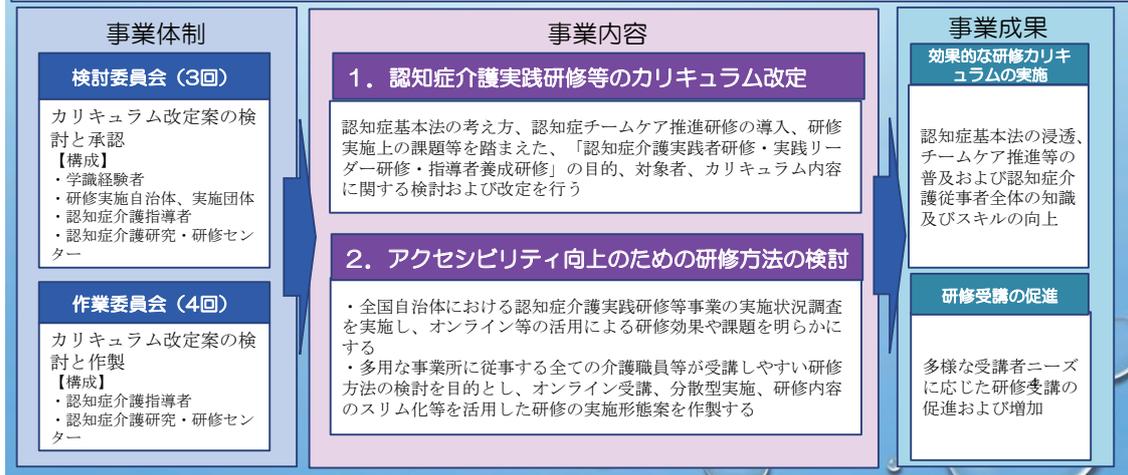
令和6年度老人保健健康増進等事業（公募テーマ89）
認知症介護実践者等研修の研修内容に関する調査研究事業
 認知症介護研究・研修仙台センター

【背景】

共生社会の実現を推進するための**認知症基本法**（以下、認知症基本法）の目的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を推進する人材の養成、介護人材不足を原因とする**研修受講率低迷の解消**、BPSDの予防軽減を促進する**認知症チームケアの推進**などを踏まえた効果的な研修方法の検討と実装が急務である。

【目的】

- ①認知症基本法の基本理念、認知症チームケア推進研修、認知症施策の動向を反映した認知症介護実践研修等のカリキュラム改定
- ②受講アクセシビリティを向上する効果的な研修方法の提案



そこで今回の事業の概要について説明いたします。

この事業では、共生社会の実現を推進するための認知症基本法の目的である認知症のかたひとが尊厳を持ち、希望を持ちながら暮らせる共生社会の実現を目指し、研修受講率の低迷や人材不足といった課題に対応する必要があります。また、BPSDの予防や軽減を促進するため、認知症チームケアの推進が重要なテーマとなっています。

この事業の目的は大きく2つあります。1つ目は、認知症基本法の考え方や認知症チームケア推進研修を反映した、効果的な研修カリキュラムへ改定することです。2つ目は、受講者のアクセシビリティを向上するための研修方法を検討することです。

そこで、本事業では、検討委員会と作業委員会の2つの委員会を設置しました。

検討委員会では、学識経験者や認知症介護指導者、認知症介護研究・研修センターの研究者が参加し、カリキュラム改定案の検討や承認を行いました。

作業委員会では、カリキュラム改定案の作成を担当し、具体的な実務を進めました。

主な事業内容は、1つに、「認知症介護実践研修等のカリキュラム改定」です。認知症基本法の考え方に基づき、研修プログラムの目的、対象者、内容を見直し、より効果的なカリキュラムを検討しました。2つめは、「受講アクセシビリティ向上のための研修方法の検討」です。オンライン研修の活用やスリム化を進めることで、受講しやすい仕組みを提案しました。

本事業の成果としては、認知症介護の理念やチームケア推進等の普及が進み、介護従事者全体の知識やスキルが向上することや、多様な受講者のニーズに応じた研修受講の促進、研修内容の質的向上を図ることをねらいとしています。

検討方針

【1. 共生社会の実現を推進するための認知症基本法の目的や考え方の反映】

【目的】第一条

この法律は、我が国における急速な高齢化の進展に伴い認知症である者（以下「認知症の人」という。）が増加している現状等に鑑み、**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よう**、認知症に関する施策（以下「認知症施策」という。）に関し、基本理念を定め、国、地方公共団体等の責務を明らかにし、及び認知症施策の推進に関する計画の策定について定めるとともに、認知症施策の基本となる事項を定めること等により、認知症施策を総合的かつ計画的に推進し、**もって認知症の人を含めた国民一人一人がその個性と能力を十分に発揮し、相互に人格と個性を尊重しつつ支え合いながら共生する活力ある社会（以下「共生社会」という。）の実現を推進することを目的とする**

令和五年法律第六十五号：共生社会の実現を推進するための認知症基本法、第一章総則、第1条目的、令和6年1月1日 施行より引用

この事業では 改定の検討を進める上で、改定方針を設定しました。

1つめは、共生社会の実現を推進するための認知症基本法の目的や考え方の反映を改定方針の基準のひとつとしました。

具体的には、認知症基本法の目的を踏まえた、専門家像を想定し、研修の目的に反映しました。

【2. 認知症チームケア推進研修の内容】

- BPSDのとらえかた
- チームケアにおけるPDCAサイクルの重要性
- 重要なアセスメント項目
- チームケアにおけるチームアプローチの重要性
- 評価尺度の理解と活用方法
- ケア計画の基本的考え方

介護保険最新情報Vol.1279 令和6年6月21日 厚生労働省老健局、事務連絡「認知症チームケア推進研修の実施について(依頼)」、実施要綱参照

【3. 研修プログラム評価】

1. 目的とカリキュラムの整合性
2. カリキュラム連動性
3. カリキュラムの順序性
4. カリキュラム独自性
5. カリキュラム名の適切性
6. カリキュラム目的の適切性と妥当性
7. 時間配分の適切性
8. 公正性・バランス

【4. 認知症介護指導者の指導課題】

1. 研修目的・対象者・期間、時間の適切性
2. カリキュラム名の適切性
3. カリキュラム時間適切性
4. カリキュラム内容の適切性
5. カリキュラム必要性
6. オンライン化可能カリキュラムおよび内容

II. アクセシビリティ向上のための研修形態の検討

【1. オンライン利用による実施形態】・全オンライン化、オンライン+集合のブレンド化、オンデマンド化

【2. 分散型実施】・週1日ペース、月1日ペース、半日連続

【3. 研修時間のスリム化】・時間短縮の可能性

改定方針の2つ目は、認知症チームケアの推進に関する学習内容の反映です。BPSDの理解、アセスメント、評価尺度の活用、ケア計画の基本に加え、チームケアのPDCAサイクルやアプローチの重要性等を、実践リーダーが学習できるように、改定内容に反映することとしました。

3つ目は、現在のカリキュラムについて目的とカリキュラムの整合性や連動性、順序性、独自性、カリキュラム名の適切性、目的の妥当性、カリキュラム全体のバランスについて、検討を行い、研修プログラムの課題を改善することを方針としました。

4つ目は、認知症介護指導者の方々が、現在抱えている指導上の課題を解消することを改定方針としました。現在の研修について、目的や対象者、期間、時間配分、カリキュラム内容の適切性等について、指導者が指導上感じている課題を改善することを目的としています。

改定方針のもう1つの大きな柱として、受講しやすい研修方法を提案するため、オンライン研修、オンデマンド型研修、集合研修とのブレンド型研修等の可能性について検討しました。

それ以外にも研修の実施間隔や研修時間のスリム化による負担軽減も、検討の方針としました。

これらの方針によって、受講者の受講しやすさと、効果的な学習がバランスよく実施できるように、検討を行いました。

令和7年度老人保健健康増進等事業

認知症介護実践者研修等の改定に関する改定内容の解説

2. 認知症介護実践者研修の変更点

認知症研究・研修センター

7

第2部では、「認知症介護実践者研修の変更点」について解説しています。

特に、認知症介護実践者研修の目的、対象者、研修時間、カリキュラム全体の変更点について説明し、カリキュラム解説では、シラバスに記載されている科目ごとの変更点についてカリキュラム別に解説します。

実践者研修の目的・対象者・時間 新旧対照

	現行	新	主な変更点と特徴
目的	認知症についての理解のもと、本人主体のを行い、生活の質の向上を図るとともに、行動・心理症状（BPSD）を予防できるよう認知症の理念、知識・技術を修得するとともに、地域の認知症ケアの質向上に関与することができるようになることをねらいとする	認知症の人についての正しい理解のもと、本人・家族の尊厳を保持し、 希望をもって暮らすことができる よう認知症の理念、知識・技術を修得するとともに、 共生社会の実現に向けた 地域の認知症ケアの質向上ができるようになることをねらいとする。	認知症基本法の考え方に関する文言を反映 <ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症の人の理解を強調 ・ 家族も含む基本法の理念に準拠し、尊厳の保持と希望を持った暮らしを強調 ・ 共生社会の実現につながる地域に修正 ・ 実践者全てが地域ケアに関与することは困難であるため削除
対象者	研修対象者は、原則として認知症基礎研修を修了した者あるいはそれと同等以上の能力を有する者であり、身体に関する基本的知識・技術を修得している者であり、概ね実務経験2年程度の者とする。	研修対象者は、原則として認知症基礎研修を修了した者あるいはそれと同等以上の能力を有する者であり、身体に関する基本的知識・技術を修得している者であり、概ね実務経験2年程度の者とする。	変更なし
時間	講義・演習24時間（1,440分）実習：課題設定240分、職場実習4週間、実習のまとめ180分	講義・演習 23時間（1,380分） 実習：課題設定 300分 、職場実習4週間、実習のまとめ180分	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講義演習内容の整理により1時間減 ・ 職場課題設定時間の延長により1時間増

最初に、実践者研修の目的、対象者、時間に関する変更点についてご説明いたします。

従来の研修目的は、認知症に関する正しい理解を深めることや、BPSDの予防、地域の認知症ケアの質向上を目指す内容でした。新しい目的ではこれをさらに発展させ、認知症の人が希望を持って暮らせることを支える視点や、共生社会の実現に向けた視点が追加されています。また、家族支援の重要性も強調され、研修の理念に一層の深みが与えられています。さらに、共生社会の実現につながる地域ケアの強化に焦点を当て、直接的に関与できる実践者だけでなく、全ての実践者が地域における認知症ケアの質の向上ができるよう表現を変更しました。

対象者の条件に関しては変更はありません。従来通り、認知症基礎研修を修了した者、またはそれと同等以上の能力を有する方が対象です。これには、身体に関する基本的な知識や技術を修得していることが求められています。

講義・演習時間は、従来の24時間（1,440分）から23時間（1,380分）に短縮されました。一方で、実習においては課題設定の時間が延長され、職場実習の課題設定が1時間増加しています。これにより、研修内容が整理されるとともに、現場における実践力の向上が期待される構成となっています。

現行カリキュラム		実践者研修カリキュラムの新旧対照		改定案	
1 認知症ケアの基本		1 認知症ケアの基本		1 認知症ケアの基本	
(1) 認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援	180	(1) 認知症介護実践者研修の理解	60	(1) 認知症介護実践者研修の概要・自己課題の設定	60
(2) 生活支援のためのケアの演習1	300	(2) 認知症ケアの理念	150	認知症の人の理解・認知症の理解 認知症ケアの理念（認知症ケアの変遷、パーソンセンタードケア、共生社会の実現を推進するための認知症基本法の概要）	150
(3) QOLを高める活動と評価の観点	60	(3) 生活支援の方法	210	生活支援の方向性 （生活の考え方、尊厳ある自立生活を実現するための支援） 認知症によって起きやすい生活の障害と有する能力・日常生活（食事・入浴・排泄・生活管理等）への支援（日常生活（食事・入浴・排泄・生活管理等）場面におけるコミュニケーションの方法、意思決定支援の方法、環境支援の方法） 社会生活（活動・交流・就労等）への支援（社会生活（活動・交流・就労等）における意思決定支援の方法）	210
(4) 家族の理解と支援方法	90	(4) 権利擁護の視点に基づく支援	120	権利擁護の基本的知識 （認知症の人の意思決定支援の必要性と考え方 認知症ケアの倫理の必要性と考え方） 権利侵害行為としての高齢者虐待と身体拘束 権利擁護のための具体的な取組み	120
(5) 権利擁護の視点に基づく支援	90	(5) 家族の理解と支援方法	90	家族の理解 家族の心理（様々な家族者の声） 家族者の支援方法	90
(6) 地域資源の理解とケアへの活用	120	(6) 行動・心理症状（BPSD）の理解と支援	180	生活の質の理解 行動・心理症状（BPSD）の基本的理解 行動・心理症状（BPSD）を緩和するケア方法の理解・主な症状を緩和するケアの検討（事例演習）	180
2 認知症の人への具体的支援のためのアセスメントとケアの実践		2 認知症の人への具体的支援のためのアセスメントとケアの実践		2 認知症の人への具体的支援のためのアセスメントとケアの実践	
(1) 学習成果の実践展開と共有	60	(1) 学習成果の実践展開と共有	90	自施設・事業所における実践の準備 自施設・事業所における実践 自施設・事業所における実践の報告	90
(2) 生活支援のためのケアの演習2（行動・心理症状）	240	(2) 共生社会を推進する地域資源の理解と展開	150	共生社会の実現を推進する地域資源と実践者の役割 共生社会の実現を推進する地域資源の活用	150
(3) アセスメントとケアの実践の基本	300	(3) アセスメントとケアの実践の基本	330	認知症の人のアセスメントの基本的知識 観察の方法とポイント アセスメントの実践（事例演習） 実践計画作成の基本的知識 実践計画作成の展開（事例演習） 実践計画の評価とカンファレンス	330
3 実習		3 実習		3 実習	
(1) 職場実習の課題設定	240	(1) 課題設定	300	変更なし	300
(2) 職場実習（アセスメントとケアの実践）	4週間	(2) 職場実習	4週間	変更なし	4週間
(3) 職場実習評価	180	(3) 職場実習評価	180	変更なし	180

ここからは、認知症介護実践者研修全体の主な変更点について説明します。スライドは、現在のカリキュラムと改定後のカリキュラムを比較したものです。赤字の部分が、変更点となります。また、時間については、増加しているものは赤字、減少しているものは青字になっています。

大きな変更部分については、カリキュラム名の左側に星印をつけています。変更点は、科目の新設、科目内容の統廃合、科目名の変更、内容の一部追加、時間の変更、科目の実施順番の変更となります。

新設科目として、認知症介護実践者研修の理解が新たに新設されました。科目名の変更としては、認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援は、認知症ケアの理念に変更されました。生活支援のためのケアの演習1は、生活支援の方法に変更されました。生活支援のためのケアの演習2（行動・心理症状）は、行動・心理症状（BPSD）の理解と支援に変更されました。地域資源の理解とケアへの活用は、共生社会を推進する地域資源の理解と展開に変更しました。

内容の追加や変更については、QOLを高める活動と評価の観点の内容は、生活支援の方法と行動・心理症状（BPSD）の理解と支援の科目に、生活の考え方や、生活の質の理解として統合されました。また、心理療法やアクティビティの評価方法は、実践リーダー研修の科目である「認知症の専門的理解」へ移動し、QOLを高める活動と評価の観点は単独科目としては廃止となりました。

認知症介護実践者研修の理解では、現行カリキュラムには、研修の理解や自己課題の設定を行う科目がなかったため、実践リーダー研修と同様に、新たに科目を新設しました。

認知症ケアの理念では、認知症の人の理解、認知症の理解、認知症ケアの理念の柱に整理し、認

知症ケアの倫理や意思決定支援に関する学習内容は、権利擁護の視点に基づく支援に移動しました。

生活支援の方法では、生活支援の方法として生活の考え方や尊厳ある自立生活を実現するための支援、また、生活支援の範囲を社会生活まで拡大し、生活場面における具体的なコミュニケーションの方法や環境整備の方法の学習を追加しました。

さらに、生活場面ごとの意思決定支援の具体的方法について学習する内容も追加しました。

家族者の理解と支援方法では、新たに、様々な家族者の声を理解する内容を追加しました。

行動・心理症状（BPSD）の理解と支援では、生活の質の理解に関する学習項目を追加しました。

共生社会を推進する地域資源の理解と展開では、認知症基本法の目的を反映し、共生社会の実現を推進することを踏まえた学習内容に変更しました。

それ以外の科目については、大きな変更はありません。

科目時間の変更については、内容の整理により、認知症ケアの理念、生活支援の方法、行動・心理症状（BPSD）の理解と支援については若干の減少となりますが、その他の科目については増加しています。

なお、職場実習と職場実習評価については時間の変更はありません。

また、科目の配列の変更については、行動・心理症状（BPSD）の理解と支援が認知症ケアの基本の柱へ移動し、共生社会を推進する地域資源の理解と展開が認知症の人への具体的支援のためのアセスメントとケアの実践の柱へ移動しています。

これは、BPSDへのケアに関する学習は基本的な内容となってきたことと、共生社会の推進に向けた地域ケアの学習は全体の科目の中でも、統合的な学習の位置づけとなっているためです。

実践者研修カリキュラム改定のポイント

I. 「認知症介護実践者研修の理解」を新設

- ・実践リーダーと揃え、自己目標の設定を挿入

II. 「認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援」に基本法の考え方を反映

- ・「認知症の人」の理解を踏まえた、認知症の理解を強化
- ・認知症基本法の考え方の理解を強調

III. 「QOLを高める活動と評価の観点」科目を移動統合し、単独科目は廃止

- ・非薬物的介入など療法、活動の理解は実践リーダーへ
- ・QOLを高める活動と評価は、生活の質、生活とは、生活の評価視点として「生活支援の方法」へ

IV. 「権利擁護の視点に基づく支援」に意思決定支援・認知症ケアの倫理を挿入

- ・「認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援」から、意思決定支援、認知症ケアの倫理に関する考え方を移動して挿入

V. 「家族者の理解と支援方法」に家族の声を追加

- ・認知症の当事者と同様、家族当事者の声を追加し、実状や心理の理解を促進

VI. 「生活支援のためのケアの演習Ⅰ」意思決定支援による社会生活支援を強化

- ・「生活支援のためのケアの演習Ⅰ」を内容を端的に示した「生活支援の方法」へ改名
- ・日常生活+社会生活まで含めた生活の考え方と支援方法の理解を強調(就労、社会活動、参画支援の必要性を追加)
- ・生活支援における、生活場面別の意思決定支援の具体的方法を強化
- ・生活支援における、生活場面別のコミュニケーション、環境支援に関する具体的方法の理解を強化
- ・3. 認知症の人の生活環境づくり、4. 中核症状の理解に基づくコミュニケーションの柱を整理し、各生活場面での具体的な支援方法の理解として整理したため、300分から210分へ90分短縮

.....

それでは、カリキュラムごとの主な変更点について詳しく説明します。

1点目は、新たに「認知症介護実践者研修の理解」という科目が設けられました。実践リーダー研修と同様に、研修全体の目的や方向性を理解し、受講者が自己目標を設定する機会を提供します。これにより、研修の意義が明確になり、受講者が主体的に学びを進める基盤を形成する科目となります。

2点目に、「認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援」のうち、意思決定支援と認知症ケアの倫理は権利擁護の視点に基づく支援に移動して、内容を整理し、30分、時間を短縮しました。

また、認知症基本法の考え方を反映し、認知症の人の尊厳と個別性を重視する視点を強化し、科目名も目的を踏まえて「認知症ケアの理念」に変更しました。

3点目に、「QOLを高める活動と評価の観点」は、単独の科目としては廃止され、活動に関する学習内容やQOLの理解は、生活活動としてとらえ、「生活支援の方法」や「行動・心理症状(BPSD)の理解と支援」などに統合されました。

また、療法やアクティビティに関する内容は、実践リーダー研修の科目「認知症の専門的理解」へ移動し、非薬物療法の理解を専門的な知識として理解するようにしました。

4点目は、「権利擁護の視点に基づく支援」に、意思決定支援や認知症ケアの倫理の必要性や考え方を移動し、認知症の人の権利擁護として一体的に学習できるようにし、30分の時間延長をしました。

5点目は、「家族者の理解と支援方法」に、新たに「様々な家族の声」を知る内容を追加し、認知症の本人同様、個々の家族の視点を理解する内容にしました。

6点目は、「生活支援のためのケアの演習Ⅰ」はわかりやすく「生活支援の方法」に科目名が変

更されました。特に生活支援の範囲を社会生活まで広げ就労や社会活動、参画支援までを視野に入れた支援方法の理解に再編しました。

また、意思決定支援の必要性の理解だけでなく、各生活場面ごとの意思決定支援の具体的な方法を学ぶ内容を追加しました。

さらに、生活場面ごとのコミュニケーション方法や環境支援の具体的な方法の学習を強化し、生活支援の実践力を向上する構成としました。コミュニケーションの方法や環境支援の方法に関する学習項目を整理したことによって、研修時間を 300 分から 210 分に短縮しました。

Ⅶ. 「生活支援のためのケアの演習Ⅱ」生活の質を目的とした支援を強調

- ・「生活支援のためのケアの演習Ⅱ」を「行動・心理症状（BPSD）の理解と支援」に改名
- ・実践的なBPSDケアの理解にとどまらず、生活の質を向上するための基本的ケアとしての位置づけを強調
- ・行動心理症状へのケアに特化した内容であり、総合科目ではなくなったため基本知識科目群に移動
- ・生活の質の評価に関する内容を整理し、240分から180分へ60分短縮

Ⅷ. 「地域資源の理解とケアへの活用」基本法の考え方を反映

- ・認知症基本法を反映し、「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」に改名
- ・共生社会の実現を推進するための社会資源の理解や活用に変更
- ・日常生活支援から社会参加・参画支援に関する実践活動まで資源と活用に含む
- ・中間実習後、共生社会の推進に向けた地域支援の実際や展開方法の理解を総合科目として位置づけ、実習前に移動
- ・基本法の理念を踏まえた内容を強化するため、120分から150分へ30分延長

Ⅸ. 「学習成果の実践展開と共有」を30分延長

- ・中間実習であるインターバル期間後の報告時間を延長し、報告による共有機会の確保を促進

Ⅹ. 「アセスメントとケアの実践の基本」を30分延長

- ・実習と連動する科目であり、アセスメント立案スキルの向上を目的に演習時間を十分に確保

Ⅺ. 「職場実習課題の設定」を60分延長

- ・実習に向けた実習課題や実習計画の策定時間を十分に確保するため

Ⅻ. 「職場実習評価」 変更なし

- ・180分を標準とし現状維持だが、不足の場合は実状に応じて延長を任意で可能とする

7点目は、「生活支援のためのケアの演習Ⅱ」を、学習内容を反映したわかりやすい科目名に変更し「行動・心理症状（BPSD）の理解と支援」という名称に変更しました。BPSDへのケアに関する学習内容は変わりませんが、BPSDの緩和だけでなく、生活の質向上を目的としたケアであることを強調した内容を追加しました。

また、以前は、統合科目として研修後半に実施されていましたが、現在、BPSDへのケアは、認知症ケアの基本となってきたため、科目順番を前半の基本科目に移動しました。

さらに、生活の質の評価尺度の使用方法よりも評価視点の習得を重視した学習内容に整理し、研修時間を240分から180分へと短縮しました。

8点目は、「地域資源の理解とケアへの活用」を、認知症基本法の考え方を踏まえ、「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」へ改名しました。

学習内容についても、共生社会の実現を推進するため、共生社会を推進するための社会資源の理解や社会活動・参画支援の展開の理解までを学習内容として再編しました。

科目の位置づけについても、講義演習科目の学習内容を総合的に理解する統合科目として後半に配置しました。

研修時間は、内容の再編により120分から150分へ延長しました。

9点目は、「学習成果の実践展開と共有」について、取り組みの計画立案やインターバル期間中の取り組みを報告し、受講者同士が共有する時間を延長しました。

10点目は、「アセスメントとケアの実践の基本」は実習に連動する科目であり、実習を円滑に進めるための演習時間を増加し、研修時間を30分延長しました。

11点目は、「職場実習の課題設定」は、職場実習に向けて、実習計画を作成する時間を十分に確保するため、60分延長しました。

最後に、「職場実習評価」については、大きな変更はありませんが、地域によって研修時間が不足している場合は、延長することも可能としました。

実践者研修日程案

【現在の日程】 講義・演習24時間(1,440分) 実習：課題設定240分、職場実習4週間、実習のまとめ180分

AM		PM	
1日目	認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援 (180)	生活支援のためのケアの演習1 (240)	
2日目	生活支援のためのケアの演習1 (60)	QOLを高める活動と評価の観点 (60)	家族者の理解と支援方法 (90)
		権利擁護の視点に基づく支援 (90)	地域資源の理解とケアへの活用 (120)
インターバル期間			
3日目	学習成果の実践展開と共有 (60)	生活支援のためのケアの演習2 (行動・心理症状) (120)	アセスメントとケアの実践の基本 (120)
4日目	アセスメントとケアの実践の基本 (180)		課題設定 (240)

改定後

【改定日程案】 講義・演習23時間(1,380分) 実習：課題設定300分、職場実習4週間、実習のまとめ180分

AM		PM	
1日目	認知症介護実践者研修の理解 (60)	認知症ケアの理念 (150)	
2日目	権利擁護の視点に基づく支援 (120)	家族者の理解と支援方法 (90)	(食事・入浴・排泄・生活管理・社会生活) 生活支援の方法 (210)
			(コミュニケーション、環境支援、意思決定支援の展開)
			行動・心理症状 (BPSD) の理解と支援 (180)
			学習成果の実践展開と共有 (30)
インターバル期間			
3日目	学習成果の実践展開と共有 (60)	共生社会を推進するための地域資源の理解と展開 (150)	アセスメントとケアの実践の基本 (210) * 330分
4日目	アセスメントとケアの実践の基本 (120)	課題設定 (60)	課題設定 (240)

カリキュラムの変更に伴って、実践者研修の流れもいくつかの変更があります。

主な変更点は、現行カリキュラムの流れでは「生活支援のためのケアの演習2（行動・心理症状）」は、認知症ケアの基本に関するカリキュラムを総括するための総合科目として職場実習の前に位置づけられています。

改定後は、「共生社会を推進するための地域資源の理解と展開」が総合科目として位置づけられたことにより、行動・心理症状の理解と支援（「生活支援のためのケアの演習2（行動・心理症状）」は、インターバル前の認知症ケアの基本に関するカリキュラム群として最後に配置されました。

それ以外の大きな変更はありませんが、インターバル前にも学習成果の実践展開と共有の時間が配置されており、インターバル期間中の取り組みについて準備する時間を設けました。

日程については、各地域の実状に応じて調整して実施していると思いますので、こちらの日程は標準的な研修の流れとして参考にしてください。

R6 実践者研修の方向性

1. 認知症基本法の考え方をベース

- ・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よう
- ・認知症の人を含めた国民一人一人がその個性と能力を十分に発揮し、相互に人格と個性を尊重しつつ支え合いながら共生する活力ある社会の実現

- ①認知症の人の理解が前提
- ②本人の意思の尊重→意思決定支援の必要性だけでなく、具体的実践方法の理解
- ③家族当事者を理解する重要性→一般論だけでなく個別性や多様性の理解
- ④生活支援における範囲の拡大→日常生活から地域・社会生活（活動・就労）まで
- ⑤参加支援から参画支援の方法まで
- ⑥社会生活を可能とする制度・サービス・インフォーマル資源・しくみの理解と発想支援

2. 実践につながる学習を(継続)

新たな知識や情報の獲得だけでなく、深く理解し、実践場面に生かす技術や考え方を理解することが目標

知っている→わかる(理論・考え方・技術) →できる→実践できる

3. 指導しやすさ・受講しやすさの向上

- ・受講アクセシビリティと学習効果のバランス調整
- ・指導者の指導課題の解消

これらの変更点を踏まえ、認知症介護実践者研修の方向性についてお話しします。

今回の研修では、認知症基本法の考え方を基盤とし、受講者の皆さんが実践的なスキルを身につけやすい内容に再編しました。より効果的な研修を実現するため、大きく3つの方向性を掲げています。

1つ目は、「認知症基本法の考え方をベースにする」ことです。

今回の研修では、「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よう、認知症の人を含めた国民一人一人がその個性と能力を十分に発揮し、相互に人格と個性を尊重しつつ支え合いながら共生する活力ある社会の実現」を目的としています。

そのために、改定された実践者研修では、次の6つの視点の特徴としています。

1つ目は、認知症の人の理解を深めること。認知症の人の視点に立ち、単なる知識ではなく具体的な実践方法を学びます。

2つ目は、本人の意思決定を支援すること。「意思決定支援が大切だ」と知っているだけでなく、実際の場面でどのように支援できるのか、具体的な方法を学んでいきます。

3つ目は、家族当事者の理解を深めること。をしている家族の負担を軽減するだけでなく、それぞれの家庭の多様性や個別性に寄り添った支援が求められています。

4つ目は、生活支援の範囲を広げること。日常生活のサポートだけでなく、地域活動や就労支援など、社会生活の場面まで視野を広げていきます。

5つ目は、支援の在り方を「参加支援」から「参画支援」へと進化させること。支援を受ける側ではなく、認知症の人自身が社会に積極的に関わられるようにすることを目指します。

そして6つ目は、社会生活を可能にする制度やサービスの理解を深めることです。地域の支え合いや、インフォーマルなネットワークを活用する力を身につけることで、柔軟な支援が可能になります。

2つ目の方向性は、「実践につながる学習の継続」です。

この研修では、ただ新しい知識を学ぶだけでなく、「知っている」から「わかる」へ、「わかる」から「できる」へ、「できる」から「実践できる」へ、

という流れを大切にします。

例えば、認知症ケアに関する知識を学んだ後、「なぜそのケアが必要なのか？」を理解し、実際の現場で「どのように実践するのか？」を考えながら学んでいきます。

このように、研修の中で学んだことを、実践につなげるためのプロセスを意識することが重要です。

そして3つ目の方向性は、「指導しやすさ・受講しやすさの向上」です。

今回の研修では、受講しやすい環境を整えるために、講義と演習のバランスを調整し、学習効果が最大限発揮できるように検討しました。

また、指導者の指導上の課題を解消し、受講者が無理なく学べることを目的としました。

これにより、皆さんがスムーズに学習を進め、実際の現場で活かせるスキルを習得できる研修に改訂しています。

最後に 今回の研修では、認知症基本法の考え方を基盤に、

認知症の人の尊厳を守るための支援

実践的なスキルの習得

より受講しやすい研修環境の整備

この3つのポイントを重視しています。

これらを通じて、現場で即応できるスキルを身につけ、共生社会の実現に向けた認知症ケアを実践できる人材の育成を目標としています。



カリキュラム別変更点

.....

ここからは、カリキュラム別の目的や到達目標、学習時間、学習内容について変更点と、指導上のヒントについて説明します。

認知症介護実践者研修の理解 60分

【目的】

認知症ケアを実践する者の役割と研修科目との関係性を踏まえ、研修の概要を把握する。認知症介護の実践者として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. 認知症介護を実践する者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. 認知症介護を実践する者として課題を認識し、研修における学習目標を明確化できる。

.....

これまで認知症介護実践者研修には、受講者が研修の目的や内容を学習する機会がありませんでしたが、認知症介護実践リーダー研修と同様に、本科目を新設することにしました。

1. 認知症介護実践者の役割

- 1) 認知症介護実践者に必要な知識や技術
(備考) *実践リーダー研修カリキュラムに準じ、実践者に必要な知識や技術を理解する。

2. 認知症介護実践者研修の概要

- 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

3. 課題の明確化

- 1) 課題の明確化
- 2) 研修における学習目標の明確化

.....

1の認知症介護実践者の役割では
受講者に、認知症介護実践者研修を修了したのちに期待される役割、そのために必要な知識・技術を理解してもらうことがねらいです。
研修全体の目的とも関連しますので、この研修の方向性を理解してもらうようにしてください。

2の認知症介護実践者研修の概要では、
研修の目的、到達目標、カリキュラム全体の構成、カリキュラム別のねらいと概要を理解してもらい、一つ一つの授業の位置づけを明確にしたうえで授業を受講できるようにすることをねらっています。
受講者に、到達目標をすべて達成すると研修の目的が達成される、到達目標を達成できるように各科目が位置づけられているといった研修の構造を理解してもらうことが必要です。

3の課題の明確化では、
研修終了後に期待される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。

認知症ケアの理念 150分

(旧 認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援 180分)

【旧目的】

認知症の人が望む生活を実現するため、認知症ケアの歴史的変遷や認知症ケアの理念、認知症の原因疾患、中核症状、行動・心理症状（BPSD）の発症要因、認知症ケアの倫理や原則、認知症の人の意思決定支援のあり方について理解を深める。



【新目的】

認知症の人の理解を踏まえた、認知症の中核症状、行動・心理症状（BPSD）、原因疾患等の正しい理解に基づいて認知症ケア理念の重要性を理解する。

.....
旧 認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援（180 分）では、認知症ケアの倫理や、意思決定支援に関する学習内容が含まれていましたが、学習内容を整理し、権利擁護の視点に基づく支援に移動したため、目的からは除外しました。

目的の改定や学習内容の整理に伴い、学習内容や目的を反映した「認知症ケアの理念」に科目名を変更しました。

【旧到達目標】

1. 尊厳の保持、共生と予防、本人・家族視点の重視といった認知症ケアの理念を理解し、その意義を説明できる。
2. 認知症の原因疾患とその症状の特徴、中核症状、心理的特徴及び行動・心理症状（BPSD）の発症要因について説明できる。
3. 行動・心理症状（BPSD）にとらわれず、望む生活を実現するケアを行う姿勢を身につける。
4. 認知症ケアの倫理原則について、活用の具体例を挙げることができる。
5. 意思決定支援のプロセスについて具体例を挙げることができる。



【新到達目標】

1. 認知症だけにとらわれない人格や個別性、想いを理解し、有する能力に応じた本人が望む生活を実現するケアの姿勢を身につける。
2. 認知症の原因疾患とその症状の特徴、中核症状、心理的特徴及び行動・心理症状（BPSD）の発症要因について説明できる。
3. 認知症ケアの理念を理解し、認知症ケアの方向性とその意義を説明できる。

.....

到達目標も同様に認知症ケアの倫理や、意思決定支援に関する学習目標を削除しました。

新たに、認知症基本法の理念を踏まえ、認知症の人の個別性や、認知症だけではなく人間理解を強化するために、「認知症だけにとらわれない人格や個別性、想いを理解し、有する能力に応じた本人が望む生活を実現するケアの姿勢を身につける」ことを到達目標に追加しました。

(旧) 内容と備考

1. 認知症ケアの理念と我が国の認知症施策

- 1) 認知症ケアの歴史の変遷
- 2) 認知症ケアの理念とその役割
- 3) パーソン・センタード・ケアの基本的な理解
- 4) 認知症施策推進大綱の理解と実践者研修の位置づけ・意義
—(備考)「共生」と「予防」の考え方について説明する。—
—(備考) 加算との関連についても解説する。—

2. 認知症に関する基本的知識

- 1) 認知症の人の声（非言語メッセージも含む）
(備考) ・認知症の人の声をそのまま受け止めることの重要性を伝える。
- 2) 認知症の定義・原因疾患と診断基準
- 3) 認知症に間違えられやすい状態、MCI、若年性認知症
- 4) 中核症状と有する能力の理解
- 5) 行動・心理症状（BPSD）の理解

3. 認知症ケアの倫理

- 1) 認知症ケアの倫理の必要性
- 2) 倫理的ジレンマの克服と倫理4原則

4. 認知症の人の意思決定支援

- 1) 意思決定支援の必要性
- 2) 意思決定支援の基本的考え方
- 3) 意思決定支援のプロセスの理解
(備考) 「認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドライン」を配布し利用する。

5. 自己課題の設定

- ・これまでの自分自身のケアを振り返り、実践者研修での自己課題を設定する。

19

.....

目的、到達目標の変更に伴い、学習内容についても、認知症ケアの倫理、認知症の人の意思決定支援に関する学習項目は除外しました。

また、認知症介護実践者研修の理解の科目を新設したことにより、自己課題の設定に関する学習項目は、認知症介護実践者研修の理解に移動し、削除しました。

新 内容と備考

1. 認知症の人の理解

1) 様々な認知症の人の声（非言語メッセージも含む）と暮らしの様子

2) 周囲の人や社会への要望

（備考）

*本人の声（態度や表情などの非言語の様子も含む）や暮らしの様子をそのまま受け止め、疾患だけではなく、人間性や人格、ライフスタイルなどの全人的理解を深める。

*年齢、認知症の重症度の違いによる様々な人の考えや想い、要望、暮らしの実状を知り、個別性の理解を深める。

2. 認知症の理解

1) 認知症の定義

2) 中核症状と行動・心理症状

3) 原因疾患別の特徴

4) 認知症に間違えられやすい状態、MCI、若年性認知症

5) 中核症状と有する能力の理解

3. 認知症ケアの理念

1) 認知症ケアの変遷

2) 共生社会の実現を推進するための認知症基本法の概要

3) 認知症ケアの理念とその役割

4) パーソン・センタード・ケアの基本的な理解

（備考）共生社会の実現を推進するための基本法の目的や概要など、国の考え方を理解する 20

1の認知症の人の理解では、

受講者に、まず、認知症の前に、人の理解をしていこうとする姿勢を明確に示すことを意図しています。本人の声をそのまま受け止め、人間性の理解を深められるようにします。

一部の人の声を、全ての認知症の人の意見としてとらえてしまうような、認知症の人のイメージを固定するのではなく、年齢や認知症の重症度の違いによる様々な人の考えや想い、要望、暮らしの実状を知り、個別性の理解を深めることをねらいます。

2の認知症の理解では、

認知症の定義や中核症状、行動心理症状、原因疾患の特徴など認知症についての基本的な知識を理解することを意図しています。認知症によってできなくなることのみを知ると、それによる偏見が生じやすいことを念頭に、受講者には、「中核症状はありながらも有する能力もある」といったように、できること・できないことをそれぞれとらえることの重要性を理解してもらう必要があります。

3の認知症ケアの理念では、

認知症ケアの変遷を知ったうえで、認知症基本法の概要やパーソンセンタードケアの理念の理解を意図しています。認知症施策を含めた歴史的な変遷の説明は最低限にとどめ、認知症基本法の概要を理解できるようにします。また、認知症ケアの理念が、ケアや人材育成、チームアプローチの指針になる土台となる考え方であり、理念を指針として認知症ケアを実施することの必要性を理解できるようにします。

単独科目は廃止し、内容を他科目へ移動
(旧 QOL を高める活動と評価の観点 120分)

【目的】

認知症の人の心理的安定や QOL (生活・人生の質) 向上を目指す活動に関する基本的知識、展開例、評価の観点と方法について理解を深める。

【到達目標】

1. 認知症の人の心理的安定や QOL を向上するための活動の特徴を理解する。
2. 生活の中で行う、認知症の人一人ひとりに合った活動の重要性を理解する。
3. 活動の展開・評価の方法と PDCA サイクルを理解する。

.....
QOL を高める活動と評価の観点 については、学習内容を整理し、「生活支援の方法」、実践リーダー科目「認知症の専門的理解」へ学習内容を移動したため、単独科目としては廃止しました。

旧 内容と備考

1. アクティビティの基礎的知識と展開

- 1) QOL を高める活動の意義
- 2) QOL を高める活動の種類と特徴
- 3) 活動の導入に際しての基本的な考え方
- 4) 活動の展開例（回想法、音楽療法、園芸療法、認知行動療法、リアリティオリエンテーション等）
 - （備考）・認知症の人の意欲や個性に合わせた活動にすること、生活に溶け込んだ活動とすることの重要性を説明する。
 - ・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）。

「生活支援の方法」へ生活活動として移動

2. 心理療法やアクティビティの評価方法

- 1) 評価の基本的考え方（アセスメントとアウトカム評価、定量評価と定性評価）
 - （備考）実際に評価尺度を記入してみるワークを実施する。
- 2) 評価尺度を利用する意義と限界
- 3) 評価尺度の種類と選定
 - （備考）数値の変化のみではなく、認知症の人の多面的な観察に基づく評価の重要性を理解する。
- 4) 評価尺度を利用する際の留意点と実践場面でのPDCA サイクルの活用例

実践リーダー研修「認知症の専門的理解」へ移動

22

.....

1のアクティビティの基礎的知識と展開の中のQOLを高める活動の意義やQOLを高める活動の種類と特徴は、「行動・心理症状（BPSD）の理解と支援」に移動し、活動に関する学習内容は生活活動として「生活支援の方法」に移動しました。

また、療法やアクティビティの導入や評価方法に関する学習内容は、専門的な内容として実践リーダー研修科目の「認知症の専門的理解」へ移動しました。

生活支援の方法 210分

(旧 生活支援のためのケアの演習1 300分)

【目的】

日常生活・社会生活における中核症状の影響を理解した上で、**認知症の人の意思を尊重**し、有する能力に応じた生活の支援を可能とする生活環境づくりやコミュニケーションの実践方法を理解する。

【到達目標】

1. 日常生活（食事・入浴・排泄・生活管理等）・社会生活における生活と中核症状による影響を評価できる。
2. 認知症の人の**意思を尊重した**日常生活・社会生活の支援方法を理解する。
3. 認知症の人の**意思を尊重した**コミュニケーションや生活環境の支援方法を理解し実践できる。

旧「生活支援のためのケアの演習Ⅰ」は科目名がわかりにくいという声をふまえ、学習内容を端的に示した「生活支援の方法」へ改名しました。

科目の目的では、

生活支援における意思決定支援の必要性和、社会生活まで含めた生活支援の方法の理解を追加しました。

到達目標についても、目的の変更をふまえ意思決定支援や社会生活の支援方法の理解を追加しました。

また、実践方法の理解を深めることを目標に、生活場面別の意思決定支援の具体的な方法やコミュニケーション、環境支援に関する具体的な方法の理解を強調しました。

研修時間についても、認知症の人の生活環境づくりと中核症状の理解に基づくコミュニケーションの柱を整理し、各生活場面での具体的な支援方法の学習項目に統合したため、300分から210分へ短縮しました。

旧 内容と備考

1. 生活支援のためのケア

- 1) 生活支援のためのケアの理解

2. 認知症の生活障害

- 1) 中核症状と日常生活における困難の捉え方
- 2) 生活上の困難と有する能力の評価方法
(備考) 脳の障害によってできなくなっていること、分からなくなっていることを理解し、認知症の人が望む生活に近づけるためにできることは何かを検討する。

3. 認知症の人の生活環境づくり

- 1) 生活環境の理解
- 2) 生活環境の評価視点
- 3) 生活環境改善の具体的方法
(備考) 生活や環境について改めて捉えなおす。
リスクの評価と対応も含む。

4. 中核症状の理解に基づくコミュニケーション

- 1) コミュニケーションの基本知識
- 2) 認知症の人のコミュニケーションの困難さと有する能力の評価
- 3) 認知症の人の有する能力に応じたコミュニケーションの工夫や留意点
- 4) これまでの自分自身のケアの振り返りと共有
(備考) 演習を取り入れて体験的に学習する。

5. 生活場面ごとの生活障害の理解とケア

- 1) 生活場面（食事・入浴・排泄等）ごとに考えられる生活障害の理解とケア
- 2) これまでの自分自身のケアの振り返りと共有

24

.....

旧科目の学習項目では、3の認知症の人の生活環境づくりと、4の中核症状の理解に基づくコミュニケーションが独立した項目として設定されていたため、学習内容が多く研修時間が不足するという声がありました。

そこで、この2つの学習は、5の生活場面ごとの生活障害の理解とケアへ統合し、生活場面別の支援方法として具体的な実践方法を学習する内容に再編しました。

新 内容と備考

1. 生活支援の方向性

- 1) 生活の考え方
- 2) 尊厳ある自立生活を実現するための支援

(備考) * 基本的な生活行為から社会生活まで含む生活全般の考え方を踏まえた上で、生活支援方法を理解する。

2. 認知症によって起きやすい生活の障害と有する能力

- 1) 中核症状と日常生活・社会生活における困難や有する能力の捉え方
- 2) 生活上の困難と有する能力の評価方法

(備考) * 認知機能の低下等による生活上のつまづきだけでなく、遂行可能な活動を理解するとともに、認知症の人が望む生活に近づくためにできることは何かを検討する。

3. 日常生活（食事・入浴・排泄・生活管理等）への支援

- 1) 日常生活（食事・入浴・排泄・生活管理等）場面における意思決定支援の方法
- 2) 日常生活（食事・入浴・排泄・生活管理等）場面におけるコミュニケーションの方法
- 3) 日常生活（食事・入浴・排泄・生活管理等）場面における環境の理解と支援方法

(備考) * 認知機能の低下等による障害と、有する能力による遂行可能な活動に対する評価や支援方法を学習する。

* 「認知症の人の日常・社会生活支援における意思決定支援ガイドライン」を参考にし、意思決定支援のプロセスや意思形成、意思表明、意思実現の具体的な支援方法について理解する。

4. 社会生活（活動・交流・就労等）への支援

- 1) 社会生活（活動・交流・就労等）における意思決定支援の方法
- 2) 社会生活（活動・交流・就労等）における活動支援の必要性と考え方

(備考) * 「認知症の人の日常・社会生活支援における意思決定支援ガイドライン」を参考にし、意思決定支援のプロセスや意思形成、意思表明、意思実現の方法について基本的な考え方や必要性を理解する

25

.....

1の生活支援の方向性では、
基本的な生活行為から社会生活まで含む生活全般の考え方を踏まえた上で、尊厳ある自立生活を実現するための生活支援の考え方を学ぶ学習内容としています。

2の認知症によって起きやすい生活の障害と有する能力では、
中核症状の影響によって日常生活・社会生活に困難さが生じることを理解し、そのうえで有する能力を把握して生活の困難さやできることは何かを検討することを意図しています。また望む生活に近づけるといふ観点も含めることとしています。

3の日常生活（食事・入浴・排泄・生活管理等）への支援では
日常生活と社会生活に分類し、それぞれの場面における意思決定支援、環境支援、コミュニケーションの具体的な方法を学習する構成としました。

4の社会生活（活動・交流・就労等）への支援では、
「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」科目にも一部の内容を含むため、この科目では、演習等で理解を深めるのではなく、受講者が必要性と考え方を理解することにとどめることとしています。

権利擁護の視点に基づく支援 120分 (旧 権利擁護の視点に基づく支援 90分)

【目的】

権利擁護の観点から、**認知症の人の意思決定支援の重要性や、認知症の人の意思に基づく適切な支援方法を理解し、自分自身の現状のケアを見直すとともに、身体拘束や高齢者虐待の防止の意識を深める。**

【到達目標】

1. 認知症の人の権利擁護を目的とした制度や考え方を理解する。
2. 認知症の人にとって適切なケア、不適切なケアを理解する。
3. 身体拘束や高齢者虐待を防止しその役割を担い実践できる。

権利擁護の視点に基づく支援の目的は、科目名、到達目標の変更ありません。

目的については、新たに、意思決定支援の重要性の理解を追加し、認知症の人の権利擁護の学習を強化し、研修時間を 30 分延長しました。

新 内容と備考

1. 権利擁護の基本的知識

- 1) 認知症の人の人権・権利とその擁護のための職員の役割
- 2) 認知症の人の意思決定支援の必要性と考え方
- 3) 認知症ケアの倫理の必要性と考え方
- 4) 介護保険法及び関連法規と権利擁護
- 5) 認知症の人の権利擁護に資する制度（成年後見制度等）

2. 権利侵害行為としての高齢者虐待と身体拘束

- 1) 高齢者虐待防止法の概要
- 2) 高齢者虐待・身体拘束の実態
- 3) 高齢者虐待の背景

（備考）

- * 養介護施設従事者等による高齢者虐待、養護者における高齢者虐待の両方を取り扱う。養介護施設従事者等による高齢者虐待については、具体例等により詳細に学習する。
- * 表面化していない虐待やその周辺の「グレーゾーン」行為についても取り上げる。

3. 権利擁護のための具体的な取り組み

- 1) 介護サービスにおける権利侵害の捉え方と防止の考え方
- 2) 権利侵害行為の防止のための具体的な方策
- 3) 虐待等の事例が発生した場合の対応方法

（備考）* 権利擁護のための具体的な取り組みでは、具体的な方策や対応方法を学び、受講者自身のケアの振り返りを行う。

27

.....

1の権利擁護の基本的知識では、「認知症の人の意思決定支援の必要性と考え方」「認知症ケアの倫理の必要性と考え方」を追加しました。意思決定支援、倫理とも基本的な、「必要性と考え方」に絞って理解を促すことを意図しています。

具体的な実践方法については、別科目「生活支援の方法」に含まれています。

また、介護保険法及び社会福祉法、老人福祉法、高齢者虐待防止法等は、最新の情報を伝えてください。

2の権利侵害行為としての高齢者虐待と身体拘束では、旧カリキュラムと同様の内容となります。「グレーゾーン」の行為については、具体的事例を例示し、受講者が日々の「グレーゾーン」にあるケアを振り返り、不適切なケアが放置されたり助長されたりすることで虐待に結びついていくことを理解したうえで、次の3. 権利擁護のための具体的な取り組みへつなげていきます。

3の権利擁護のための具体的な取り組みは、内容等大幅な変更はありません。

受講者が日々のケアを振り返り、権利侵害行為の防止と虐待等の事例が発生した場合の具体的な対応について考えられるような工夫が大切です。

家族介護者の理解と支援方法 90分

(旧 家族介護者の理解と支援方法 (90 分))

【目的】

介護する家族の支援を実践する上で、その家族の置かれている状況や心理、介護負担の要因を理解し、必要な支援方法が展開できる。

【到達目標】

1. 介護する家族の置かれている状況や心理を理解する。
2. 家族の介護負担の要因を理解し、必要な支援方法が展開できる。
3. 介護保険施設・事業所等の介護職員等としての家族支援の役割を理解する。

.....
家族介護者の理解と支援方法については、目的、到達目標、研修時間に大きな変更はありません。

1. 家族介護者の理解

- 1) 高齢者世帯や在宅介護の実態
- 2) 在宅で介護する家族を取り巻く課題

(備考) * 介護保険事業計画や国民生活基礎調査の結果などをもとに解説する。
* 歴史的背景とケア論としての在宅介護についても取り上げる。

2. 家族介護者の心理

- 1) 様々な家族介護者の声
- 2) 家族介護者の介護負担の実態と評価
- 3) 認知症の人を介護する家族の心理

(備考) * 認知症の人を支援する家族介護者の想いや要望について、複数の実際の声を知る。
* 介護者と被介護者の続柄や性別による介護者の心理についても取り上げる。
* 介護の肯定的側面についても取り上げる。

3. 家族介護者の支援方法

- 1) 認知症施策における介護者支援
- 2) 介護保険施設・事業所等の役割
- 3) 家族の介護負担の軽減に向けた専門職の役割
- 4) 家族介護者支援のための具体的方法

(備考) * 個別演習により自分自身の役割を自覚する。

29

.....

1の家族介護者の理解では、
旧カリキュラムにあった「認知症施策における在宅介護者支援」は、3の家族介護者の支援方法、
に移動し、在宅をとって、「認知症施策における介護者支援」としました。

2の家族介護者の心理では、
「様々な家族介護者の声」を追加しました。複数の実際の声を取り上げて、家族介護者について
理解を深められるようにすることを意図しています。家族の声を取り上げる方法は、ゲストスピー
カーとして登壇を求める方法に限らず、動画や資料等の活用も想定しています。いずれの方法でも
複数の人の声を取り上げ、様々な声があることの理解を深めるようにします。

家族介護者の続柄については、今の状況を反映していただくことが大切ですので、引き続き最
新の国民生活基礎調査の結果を反映するようにして下さい。介護の負担感に加え、介護の肯定的側
面について加えておりますが、具体的には演習にてこの点を取り上げていきます。

3の家族介護者の支援方法では
「認知症施策における介護者支援」について、ここで説明するようにしました。最新の認知症施
策を踏まえ、地域の実情等も考慮しながら理解していただけるとよいでしょう。

演習は実施から報告、講師のまとめまでを考慮し十分時間が確保できるように留意してくださ
い。居宅系サービスと入所系サービスでは家族支援の方法も異なりますのでグループ構成や演習
テーマなどで工夫が必要です。地域のインフォーマルな社会資源も家族支援では重要な役割があ
ります。全体のまとめなどで触れ詳しくは、「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」の科目を
担当する講師と内容を打ち合わせしておくことを推奨します。

行動・心理症状（BPSD）の理解と支援 180分

（旧 生活支援のためのケアの演習2（行動・心理症状）240分）

【目的】

認知症の行動・心理症状（BPSD）が生じている認知症の人に対して、行動の背景を理解した上で生活の質が高められるようチームで支援できる。

【到達目標】

1. 認知症の人の行動の背景を洞察しケアを展開できる。
2. 認知症の行動・心理症状（BPSD）に対してチームで対応できる。
3. 認知症の行動・心理症状（BPSD）にとらわれすぎず、生活の質を高めるケアを検討できる。

.....
旧科目名「生活支援のためのケアの演習2（行動・心理症状）」がわかりづらいという声をふまえて、「行動・心理症状の理解と支援」に変更しました。

目的、到達目標について大きな変更はありません。

引き続き、実践的な BPSD へのケアの理解にとどまらず、生活の質を向上することが重要であることを重視した科目となります。

科目の位置づけとして、行動心理症状（BPSD）のケアに特化した内容であるため、以前の統合科目としての位置づけから、基本科目としてとらえなおし、インターバルの前に実施することとしました。

学習内容について、生活の質の評価に関する内容を整理し、スリム化によって、研修時間を 240 分から 180 分に短縮しました。

旧 内容と備考

1. 行動・心理症状（BPSD）の基本的理解

- 1) 行動・心理症状（BPSD）の捉え方
- 2) 行動・心理症状（BPSD）のアセスメント視点
- 3) 行動・心理症状（BPSD）のアセスメントに基づくケア

（備考）認知症の行動・心理症状（BPSD）については国際老年精神医学会が提唱した定義を基にする。

2. 行動・心理症状（BPSD）の発症要因とケアの検討（事例演習）

- 1) 基本的な介護技術
- 2) 主な症状の発症要因とケアの検討

（備考）複数の行動・心理症状（BPSD）について、発症要因とケアを検討する。

3. 行動・心理症状（BPSD）の評価

- 1) 行動・心理症状（BPSD）の**評価尺度**
- 2) 行動・心理症状（BPSD）の評価尺度を利用する際の留意点

（備考）3-2）は、行動・心理症状（BPSD）の軽減のみを目的としないことや、定量評価と定性評価両方の重要性などを含める。

4. 生活の質の評価

- 1) 生活の質を評価することの意義
- 2) 生活の質の**評価尺度**
- 3) 生活の質の評価尺度を利用する際の留意

31

.....

旧 学習内容では、3の行動心理症状（BPSD）の評価、4の生活の質の評価において、評価尺度に関する理解が中心となっており、尺度の理解や学習に時間を要するため、ケアの実践に必要な評価視点の理解に変更し、学習内容を整理しました。

新 内容と備考

1. 生活の質の理解

- 1) 生活の質の考え方
- 2) 生活の質を評価する視点
- 3) 生活の質と行動・心理症状（BPSD）の関係
- 4) 生活の質を高めるケアの考え方

（備考）＊行動・心理症状（BPSD）の緩和が目的ではなく、生活の質を高めることが最終的な目的であることに留意する。

2. 行動・心理症状（BPSD）の基本的理解

- 1) 行動・心理症状（BPSD）の捉え方
- 2) 行動・心理症状（BPSD）を評価する視点
- 3) 行動・心理症状（BPSD）による生活への影響（日常生活・社会生活への影響）

（備考）＊認知症の行動・心理症状（BPSD）については国際老年精神医学会が提唱した定義を基にする。

3. 行動・心理症状（BPSD）を緩和するケア方法の理解

- 1) 行動・心理症状（BPSD）を緩和するためのアセスメント視点
- 2) 行動・心理症状（BPSD）を緩和するケア方法（身体ケア、コミュニケーション、環境支援、活動支援、チームケア）

（備考）＊アセスメントシートの紹介だけでなく、アセスメントの視点を理解する。障害だけでなく、有する能力についてアセスメントおよび支援する視点を理解する

4. 主な症状を緩和するケアの検討（事例演習）

- ・複数の行動・心理症状（BPSD）について、発症要因とケア方法を検討する

32

1の生活の質の理解では、

生活の質の考え方や、生活の質を評価する視点などについて説明し、行動・心理症状の緩和が目的ではなく、生活の質を高めることが最終的な目的であることの理解を深めることを意図しています。例えば、認知症の人のニーズを満たすことで、以前より繰り返しの訴えが増えたといった場合、BPSDが増悪したというよりも、以前より意欲が高まったととらえることができるかもしれません。同様にBPSDが軽減したように見えて、意欲が低減しているだけということもあるかもしれません。受講者が、生活の質と行動心理症状（BPSD）との関係をとらえることの重要性を理解できるようにします。生活の質を評価する評価尺度の使い方の理解ではなく、評価尺度の評価項目を参考に、生活の質を評価する際の視点を学習する内容にしています。

2の行動・心理症状（BPSD）の基本的理解では、

行動・心理症状（BPSD）の捉え方及び評価する視点を知り、生活への影響（日常生活・社会生活への影響）について理解を得ることを意図しています。

評価尺度を参考に、尺度の使い方よりも、行動心理症状の評価を行う上で必要な視点を理解してもらおうようにしています。

3の行動・心理症状（BPSD）を緩和するケア方法の理解では

アセスメント視点と、アセスメントに基づくケアについて、理解を深めることを意図しています。アセスメントシートの紹介だけでなく、アセスメントの視点を理解するようにします。また、障害だけでなく、有する能力についてアセスメントおよび支援する視点も理解できるように留意します。

4の主な症状を緩和するケアの検討（事例演習）では

複数の行動・心理症状（BPSD）について、発症要因とケア方法を検討し、ここまでの学習成果を実際の事例にどのように落とし込めばよいかを受講者が理解できるようになることを意図しています。

学習成果の実践展開と共有 90分

(旧 学習成果の実践展開と共有 60分)

【目的】

認知症介護実践者研修におけるこれまでの学習成果を踏まえ、自施設・事業所において認知症ケアを実践することにより、研修で得た知識を実践において展開する際に生じる気づきや疑問・課題を明らかにする。それらの自分自身の認知症ケア実践の課題や取り組みの方向性を検討し、他の受講者と共有することにより、知識の活用に関する幅広い視点を得る。

【到達目標】

1. 本科目までの学習成果を実践に活用することができる。
2. 自分と認知症の人のこれまでのかかわりのあり方を振り返ることができる。
3. 自分自身の認知症ケア実践の課題や取り組みの方向性を明らかにすることができる。

.....
学習成果の実践展開と共有の目的、到達目標について大きな変更はありません。

研修時間については、インターバル前の準備時間を確保するため、30分延長し、インターバル前とインターバル後に実施できるようにしました。

職場における取り組み

1. 認知症の人本人の声を聴く（自施設・事業所における実践）

- 1) 自施設・事業所のサービスを利用する認知症の人とのコミュニケーション
 - 2) コミュニケーションの結果と結果からの学びの記録
- （備考）・課題提示はオリエンテーション等の時間を利用して行う。
・認知症介護実践者研修におけるこれまでの学習成果を意識しながらコミュニケーションをとる。

2. 事例収集（自施設・事業所における実践）

- 1) 前期研修を踏まえた認知症ケア実践
 - 2) 実践結果と結果からの学びの記録
- （備考）・実際の場面を具体的に記録する。
・原則として事例収集で協力を得る認知症の人は、職場実習で取り組む対象とする

3. 中間課題の発表と共有

- 1) 中間課題の成果の共有
- 2) 上記1)による気づきをさらに共有

.....

学習内容について変更はありませんが、学習の流れに対応するよう学習項目を整理し、シラバス上の表記を変更しました。

新 内容と備考

1. 自施設・事業所における実践の準備

- ・前期研修での学びを踏まえた実践計画
(備考) *前期研修の最後に30分程度実施する。

2. 自施設・事業所における実践

- 1) 自施設・事業所のサービスを利用する認知症の人とのコミュニケーション
 - 2) コミュニケーションの結果と結果からの学びの記録
 - 3) 職場実習における対象事例の選定と情報収集
- (備考) *前期研修終了後から後期研修の開始までに実践すること。
*課題提示はオリエンテーション等の時間を利用して行う。
*認知症介護実践者研修におけるこれまでの学習成果を意識しながらコミュニケーションをとる。
*実際の場면을具体的に記録する。
*原則として事例収集で協力を得る認知症の人は、職場実習で取り組む対象とする。

3. 自施設・事業所における実践の報告

- 1) 成果の共有
 - 2) 上記1)による気づきをさらに共有
- (備考) *後期研修の最初に60分程度実施する。

35

.....

旧学習項目では、事前計画に関する学習項目が不足しており、実践内容と実践後の項目だけが記載されていたため、前期での計画準備、インターバル中の実践、実践後の報告と共有に分けて実施手順に合わせた表記に変更しました。

学習成果の実践展開と共有（90分）の学習内容については、別冊「学習成果の実践展開と共有ガイドライン」を参照してください。

共生社会を推進する地域資源の理解と展開 150分 (旧 地域資源の理解とケアへの活用 120分)

【目的】

関係職種、団体との連携による地域づくりやネットワークづくり等を通じて、**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するための地域資源の活用**の重要性が理解できる。

【到達目標】

1. 認知症の人にとっての地域資源の意味と介護職員等の役割を理解する。
2. **地域の資源を活用しながら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に向けた地域での取り組みを理解する。**
3. **居宅・施設サービスに限定されないインフォーマル・フォーマルな地域資源を知り、ケアに活用する方法を理解する。**

旧 地域資源の理解とケアへの活用は、認知症基本法の目的をふまえ「共生社会の推進」を科目名に加え、「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」に変更しました。

目的と到達目標についても、認知症基本法の目的や理念を踏まえて、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に向けた目的に変更しました。

また、地域資源の理解についても、居宅、施設サービスに限定されない、地域全体のインフォーマル、フォーマルを含む、全ての社会資源の理解を学習することとしました。

研修時間については、基本法の理念を踏まえた学習の重点化を考慮し、十分な学習時間を確保するため 30分延長し、150分としました。

旧 内容と備考

1. 認知症の人にとっての地域資源と実践者の役割

- 1) 「地域」の考え方
- 2) 地域包括ケアシステム・地域共生社会と認知症ケア
- 3) 認知症の人の生活と地域資源
- 4) 介護職員等の地域での役割
(備考) ・地域の定義を明確にする。
・実践事例を基に理解する。

2. インフォーマルな地域資源活用

- 1) 地域住民の認知症の理解
- 2) 介護保険施設・事業所等での家族会の役割とその効果
- 3) インフォーマルな地域資源の活用の具体的方法

3. フォーマルな地域資源活用

- 1) 認知症施策の理解と連携
- 2) 介護保険以外のフォーマルサービスの活用の具体的方法
(備考) 一人暮らし高齢者への支援、セルフネグレクト状態の高齢者への支援等を多職種連携の視点で検討する。

4. 地域資源としての介護保険施設・事業所等

- 1) 介護保険施設・事業所等における地域連携事例、地域資源開発事例

37

.....

2のインフォーマルな地域資源活用と3のフォーマルな地域資源活用 に関する学習項目を統合し、地域資源の活用として一体的に学習できるようにしました。

また、4の地域資源としての介護保険施設・事業所等 における介護保険施設・事業所等における地域連携事例、地域資源開発事例については、地域資源の活用に関する学習内容に統合しました。

1. 共生社会の実現を推進する地域資源と実践者の役割

- 1) 「共生社会」と「地域」の考え方
- 2) 共生社会と認知症ケア
- 3) 認知症の人の生活と地域資源

(備考) * 共生社会と地域の関係性を明確にする。

* 日常生活のサポートだけでなく、地域活動、社会活動への参加や参画、就労等まで含む社会生活をサポートする必要性を理解する。

2. 共生社会の実現を推進する地域資源の活用

- 1) 介護保険・認知症施策等に基づくフォーマルな地域資源の理解と活用
- 2) インフォーマルな地域資源の理解と活用

(備考) * 認知症の人や認知症を正しく理解する活動の実践事例を理解する。

* 認知症の人の個性や能力に応じた地域・社会への参画や活動の場を提供あるいは支援しているサービスや資源を理解する。

* 居宅・施設サービスに限らない介護保険施設・事業所等における地域資源間の連携や展開方法を理解する

38

.....

1の共生社会の実現を推進する地域資源と実践者の役割 では、共生社会のあり方について、十分理解が得られるように学習項目を再編しました。従来より地域ケア、地域支援、地域包括ケアなど地域という枠組みでケアの方向性が進められてきましたが、さらに共生社会との関係性について理解できるようにします。

また、認知症ケアを行う上で、共生社会はどのような意味をもつのか、関係性について理解できるようにします。

そして、認知症の人が社会生活まで含めた生活を穏やかに送るうえで、地域資源はどのような意味を持ち、なぜ必要なのか、認知症の人の生活と地域資源との関係性を整理して、理解できるようにします。

受講者が、日常生活のサポートだけでなく、地域活動、社会活動への参加や参画、就労等まで含む社会生活をサポートする必要性を理解できるようにします。

2の共生社会の実現を推進する地域資源の活用 では

受講者が、フォーマル、インフォーマル、両方の側面から、認知症の人や認知症を正しく理解する活動の実践事例を理解できるようにします。

また、認知症の人の個性や能力に応じた地域・社会への参画や活動の場を提供あるいは支援しているサービスや資源を理解できるようにします。

なお、旧 学習項目の 2の2の介護保険施設・事業所等での家族会の役割とその効果 については、「家族介護者の理解と支援方法」科目に含まれているため、学習項目の表記を除外しました。

しかし、家族会の役割とその効果については、共生社会を推進していく地域資源の1つとして、この科目の学習内容には含まれます。

アセスメントとケアの実践の基本 330分

(旧 アセスメントとケアの実践の基本 300分)

【目的】

認知症の人の身体要因、心理要因、認知症の中核症状のアセスメントを行い、具体的なニーズを導くことができるようアセスメントの基本的視点を理解する。アセスメントを踏まえた目標の設定と、目標を実現するためのケアの実践計画の作成・立案・評価ができる。

【到達目標】

1. 支援過程における認知症の人のアセスメントの基本的視点を理解し、認知症の人が望む生活とそれを阻む身体要因、心理要因、神経心理学的要因等を明らかにすることができる。
2. 認知症の人の望む生活像について事実を基に洞察し、その達成に向けた目標を設定できる。
3. アセスメントに基づき、認知症の人の望む生活の実現に向けたケアの実践計画を作成・立案・評価できる。
4. アセスメント及びケアの実践計画についてのケアカンファレンスを行うことができる。

.....
アセスメントとケアの実践の基本については、科目名、目的、到達目標について変更はありません。

ただし、研修時間については、職場実習に直接つながる科目であり、アセスメントや観察、計画作成を演習によって体得することが必要であり、十分な学習時間が確保できるよう、30分延長しました。

内容と備考

1. 認知症の人のアセスメントの基礎的知識

- 1) 認知症の人の望む生活像設定の考え方
- 2) 認知症の人のアセスメントにおけるニーズ抽出の考え方

(備考) *アセスメントツールの解説ではなく、集めた情報を基にニーズや望む生活像を明確にするプロセスについて学習する。

2. 観察の方法とポイント

- 1) 認知症の人の背景を知るための観察の視点
- 2) 観察と聴き取り技法及びその記録方法

3. アセスメントの実際（事例演習）

- ・認知症の人の1事例をアセスメントし、ニーズ抽出を行う。

(備考) *施設、在宅いずれの事例でもよい。

4. 実践計画作成の基礎的知識

- 1) ケアの実践計画における目標設定の方法
- 2) 具体的なケアの実践計画作成の基本視点と方法

5. 実践計画作成の展開（事例演習）

- ・ケアカンファレンスによって、ケア計画を立案するプロセスを体験的に学ぶ。

6. 実践計画の評価

- 1) ケアの実践計画の評価視点
- 2) ケアの実践計画の評価方法

40

.....

1の認知症の人のアセスメントの基礎的知識では、
具体的なアセスメントツールを解説するのではなく、認知症の人の望む生活像の設定の考え方
や認知症の人のアセスメントにおけるニーズ抽出の考え方について重きを置いて講義・演習を行う
ことを想定しています。課題事例を指導者が準備し、この科目全体を通してその事例についてグルー
プワークで取り組むという方法もあります。

2の観察の方法とポイント では、
内容の変更はありません。

3のアセスメントの実際（事例演習）では
ニーズを抽出するまでの事例演習を想定しています。

4の実践計画作成の基礎的知識 では
認知症の人のアセスメントの基礎的知識、観察の方法とポイント、アセスメントの実際に関
する学習内容を踏まえてケアの実践計画における目標設定の方法、ケアの実践計画作成の基本視点
と方法について学びます。

5の実践計画作成の展開（事例演習）では
アセスメントの実際、実践計画作成の基礎的知識での学習を踏まえて、計画を立案するプロ
セスを学習することを想定しています。

6の実践計画の評価 では

5の実践計画作成の展開（事例演習）で実施済みであり、内容が重複しているため、「カンファ
レンス」の要素は削除しました。

職場実習の課題設定 300分

(旧 職場実習の課題設定 240分)

【目的】

認知症の人が望む生活の実現に向けて、適切にアセスメントを行い、課題と目標を明確にした上で、ケアの実践に関する計画を作成することができる。

【到達目標】

1. 研修で学んだ内容を生かして、現状のケアを評価することができる。
2. 所属部署等に良い影響を及ぼすケア実践計画が作成できる。
3. 認知症の人の望む生活像をアセスメントし、課題と目標を明確にできる。

.....

職場実習の課題設定については、科目名、目的、到達目標の変更はありません。

研修時間については、実習に向けた実習課題や実習計画の策定時間を十分に確保するため、60分延長しました。

内容と備考

1. 職場実習のねらい

- 1) 職場実習の意義
- 2) 職場実習の全体像の理解

(備考) *受講者は、事前課題として職場実習の対象者を2 例程度準備する。

2. 対象者選定

- 1) 対象者の選定
- 2) アセスメントを通じた課題の抽出

(備考) *持参した課題事例についてアセスメントを個人で行い、グループ発表し助言をもらう。

3. 課題設定

- 1) 選定した対象者の課題に関する取組みの方向性の整理
- 2) 職場実習の課題決定

(備考) *持参した課題事例の望む生活像を個人で検討する。

4. 4週間の行動計画の作成

- 1) 再アセスメントする項目の検討
- 2) ケア実践計画案の作成
- 3) 職場実習の行動計画の立案

(備考) * 4週間の行動計画を個人で作成しグループで報告する。

職場に帰ってから再アセスメントが必要な点を整理する。

*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

42

.....

1の職場実習のねらいでは
実践者研修で学習した内容を実践の場で展開し、実践的な力量を高めることを意図したプログラムであることを受講者に十分理解してもらうようにします。

2の対象者選定 では
内容の変更はありません。対象者は、「学習成果の実践展開と共有」で選定した対象者の事例を想定しています。

3の課題設定 では
内容の変更はありません。

4の4週間の行動計画の作成では
再アセスメントする項目の検討とケア実践計画案の作成を行った上で、4週間の職場実習の行動計画を立案します。

実践者研修全体の学びを踏まえ、評価方法も含めたケア実践計画案となることを想定しています。

評価については、認知症の本人の言動の変化の記録や、声掛けの回数、訴えの回数、かかわりの回数、あるいは標準化された尺度による評価なども加えて総合的な評価の実施を想定しています。

職場実習（アセスメントとケアの実践） 4週間

（旧 職場実習（アセスメントとケアの実践）4週間）

【目的】

研修で学んだ内容を生かして、認知症の人や家族のニーズを明らかにするためのアセスメントができる。アセスメントの内容をもとに、認知症の人の生活支援に関する目標設定、ケア実践計画及びケアの実践を展開できる。

【到達目標】

1. 研修で学んだ内容を生かし、自施設・事業所を利用する認知症の人のニーズをアセスメントできる。
2. 認知症の人の生活の質の向上を目的にしたケア実践計画を遂行できる。
3. ケア実践計画をもとに職場の理解を得ながら、認知症の人の生活支援に関する実践が展開できる。

.....

職場実習（アセスメントとケアの実践については、科目名、目的、到達目標、研修時間に変更はありません。

内容と備考

1. 実習の準備

- ・職場内で研修中に作成したケア実践計画の理解を得るため説明を行う。
(備考) *実習中の記録はすべてとる。

2. 実習の開始

- ・ケア実践計画に基づき計画的に実施する。
(備考) *中間報告の頻度や方法は、研修実施主体の状況に応じて実施する。
*中間報告の実施を推奨する。

1週目：再アセスメント実施、ケア実践計画案の修正

2週目：修正したケア実践計画に基づき実践
(中間報告の実施)

3週目：ケア実践計画に基づき実践

4週目：実践したケアの評価

- ・実践内容の振り返り
(備考) *評価は、定量評価・定性評価両方を導入するよう計画する。
*認知症の人が望む生活の実現に寄与したか考察する。

3. 報告準備

- ・4週間の成果を評価し報告の準備を行う。

44

.....
1の実習の準備では
内容の変更はありません。新カリキュラムにおいても倫理的配慮を徹底した上で、実習に向けた準備をしてください。

2の実習の開始では

4週目には、実施したケアの評価を行うことを想定しています。備考欄にあるように、受講者が認知症の人が望む生活の実現に寄与したかを

総合的に判断できるように指導することが望まれます。

総合的とは、観察記録だけではなく例えば、声掛けの回数、訴えの回数、かかわりの回数、あるいは標準化された尺度による評価なども加えて総合的に評価することを想定しています

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。

3の報告準備では

内容の変更はありません。

職場実習評価 180分

(旧 職場実習評価 180分)

【目的】

アセスメントやケア実践計画の実施結果を整理した上で、客観的に評価、分析し職場及び自己の認知症ケアの今後の課題を明確にすることができる。

【到達目標】

1. 実施したケア実践計画を整理し、他の受講者に伝えることができる。
2. 他の受講者のケア実践計画が、認知症の人にとって有益なものであったか客観的に評価し助言することができる。
3. 結果を分析し職場及び自己の認知症ケアの今後の課題を明確にすることができる。

.....

職場実習評価については、科目名、目的、到達目標、研修時間の変更はありません。

内容と備考

1. 職場実習報告

- 1) 目的、方法、結果、考察、今後の課題の報告
- 2) 報告についてグループでの質疑応答
- 3) 受講者間の相互評価並びに認知症介護指導者からの助言
(備考) *単に要介護度の変化や認知機能の評価にならないよう、生活の質に関する評価を行う。
*6名程度のグループ報告を行い認知症介護指導者が司会進行を行う。

2. ケア実践計画の評価

- ・報告内容の相互評価並びに認知症介護指導者からの助言をもとに、ケア実践計画を見直し・修正し、今後の課題を明確にする。
(備考) *相互評価、認知症介護指導者からの助言を受けた点について個人ワークで修正し提出する。

3. 職場への報告と展開

- ・職場実習と今後の取組み課題について整理し職場に報告し、研修成果について、加算取得を含めた次の展開に結びつける。
(備考) *研修成果を実践に活かすことによる加算取得や修了後の活動評価等について説明し、認知症の人の生活の質向上のために展開していくことを意識づける。
*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

46

.....

1の職場実習報告では 内容について変更はありません。
2のケア実践計画の評価では 内容について変更はありません。
3の職場への報告と展開では
実践者研修中に受講者同士で共有するだけでなく、研修終了後に、取り組みの成果や課題も含め自身の職場でどのように活用するかを整理する時間を想定しています。
また、シラバス上は加算について言及してありますが、これは加算を取得することを推奨する意図ではありません。しかし、加算は、実践研修を前提にその成果を実践で生かすような施策的な措置と理解できますので、研修での成果を実践に活かす形の一つとして活用できるでしょう。加算に限らず、受講者が研修での学習成果を実践に活かすことをねらいとしています。

認知症介護実践研修等の改定に関する 改定内容の解説

3. 認知症介護実践リーダー研修の変更点

認知症介護研究・研修センター

47

これから、認知症介護実践研修の改定に関する解説をいたします。最後までご視聴いただくようよろしくお願いいたします。

この動画は、令和6年度に検討されました認知症介護実践研修の改定内容について、多くの関係者の方々に知っていただくために作製した、周知用の配信動画です。

動画の構成は、3部から構成されています。

1部は、「研修改定の背景と概要」となっています。ここでは 研修を改定するまでの経緯や背景、改定の進め方などを理解する内容となっています。

2部は、「認知症介護実践者研修の変更点」について、目的や対象者、研修時間、カリキュラム全体の変更点の特徴、また、カリキュラム別の変更点について解説しています。

3部は、「認知症介護実践リーダー研修の変更点」について、目的や対象者、研修時間、カリキュラム全体の変更点の特徴、また、カリキュラム別の変更点について解説しています。

第3部では、「認知症介護実践者研修の変更点」について解説しています。

特に、認知症介護実践リーダー研修の目的、対象者、研修時間、カリキュラム全体の変更点について説明し、カリキュラム別解説では、シラバスに記載されている科目ごとの変更点についてカリキュラム別に解説します。

実践リーダー研修の目的・対象者・時間 新旧対照

	現行	新	主な変更点と特徴
目的	認知症介護実践リーダー研修は、事業所全体で認知症についての理解のもと、本人主体の介護を行い、生活の質の向上を図るとともに、行動・心理症状（BPSD）を予防できるチームケアを実施できる体制を構築するための知識・技術を修得すること及び地域の認知症施策の中で様々な役割を担うことができるようになることをねらいとする	本研修は、 認知症の人 についての正しい理解のもと、本人・ 家族が尊厳を保持し、希望をもつて暮らす ことができるよう認知症ケアにおけるチームケアを推進するための知識・技術を修得するとともに、 共生社会の実現に向けた地域の認知症ケアの質向上 ができるようになることをねらいとする	基本法の目的や基本理念を反映 ・認知症の人の理解を強調 ・家族も含む基本法の理念に準拠し、尊厳の保持と希望を持った暮らしを強調 ・体制の構築から、チームケアの推進に変更 ・共生社会の実現につながる地域に修正 ・実践リーダー全てが施策の中で役割を担うことは困難であるため削除
対象者	研修対象者は、介護保険施設、指定居宅サービス事業者、指定地域密着型サービス事業者、指定介護予防サービス事業者又は指定地域密着型介護予防サービス事業者等において介護業務に概ね5年以上従事した経験を有している者であり、かつ、ケアチームのリーダー又はリーダーになることが予定される者であって、認知症介護実践者研修を修了し1年以上経過している者とする	研修対象者は、介護保険施設、指定居宅サービス事業者、指定地域密着型サービス事業者、指定介護予防サービス事業者又は指定地域密着型介護予防サービス事業者等において介護業務に概ね5年以上従事した経験を有している者であり、かつ、ケアチームのリーダー又はリーダーになることが予定される者であって、認知症介護実践者研修を修了し1年以上経過している者とする	変更なし
時間	講義・演習31時間(1,860分) 実習：課題設定240分 職場実習4週間 実習のまとめ420分	講義・演習28時間(1,680分) 実習：課題設定180分 職場実習4週間 実習のまとめ180分	・スリム化、統合により講義演習時間を3時間減 ・課題設定時間、職場実習のまとめについては研修時間を短くし、240分減*ただし、地域の実状に応じて延長を選択とする

8

最初に、実践リーダー研修の目的、対象者、時間に関する変更点について説明します。

研修の目的については、

これまでの研修は、認知症についての理解を深め、本人と家族の生活の質を向上させること。また、行動・心理症状、いわゆる B P S D の予防に取り組むチームケアの推進を目的としていました。今回の改定では、これに加え、「認知症の人の理解を前提とすること」を明確にしました。

また「本人だけでなく、家族の希望や尊厳を重視する視点」を強調しています。

そして認知症基本法の理念を反映し、「共生社会の実現に向けた、地域全体の認知症ケアの方向性」を強化しました。

つまり、研修の目的は、本人中心のケアを重視しつつ、家族や地域全体を支えるケアへと拡大され、共生社会を意識した、地域社会全体への貢献を目指すよう変更されました。

研修の対象者については、大きな変更はありません。

研修時間については、効率化を目的として改定が行われました。

これまでの研修では、講義と演習が 31 時間、1,860 分、実習の課題設定が 240 分でした。

改定後は、研修のスリム化と、内容の統合による効率化を重視し、講義と演習が 28 時間、1,680 分に短縮され、実習の課題設定は 180 分となりました。

しかし、職場実習の課題設定と実習評価については、地域の実情に応じて、延長可能とし、柔軟に対応できるようにしました。

【現在カリキュラム】			実践リーダー研修カリキュラム新旧対照			【改定案】		
科目	内容	時間数	科目	内容	時間数			
1 認知症介護実践リーダー研修総論			1 認知症介護実践リーダー研修総論					
(1) 認知症介護実践リーダー研修の理解	・実践リーダーの役割 ・実践リーダー研修の概要 ・実践リーダーとしての課題の明確化	90分	(1) 認知症介護実践リーダー研修の理解	・実践リーダーの役割 ・実践リーダー研修の概要 ・実践リーダーとしての課題の明確化	80分			
2 認知症の専門的知識			2 認知症の専門的知識					
(1) 認知症の専門的理解	・認知症に関する理解 ・原因疾患別の捉え方のポイント ・医学的視点に基づいた介入 ・認知症を取りまく社会的課題	120分	(1) 施策の動向と地域展開	・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（認知症施策の実現、共生社会の実現を推進するための認知症基本法成立の経緯、理念と概要）・地域における認知症ケア関連施策の展開	120分			
(2) 施策の動向と地域展開	・認知症施策の変遷 ・認知症施策の動向と認知症施策推進大綱の内容 ・地域における認知症ケア関連施策の展開	210分	(2) 認知症の専門的理解	1. 認知症に関する理解（・認知症の原因疾患別の特徴（病態や症状、診断基準など）・原因疾患別の生活への影響・認知症に起きやすい合併症・若年性認知症の特徴） 2. 医学的視点に基づいた介入（医師による認知症の説明とその支援・原因疾患に応じた治療の種類と特徴・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、非薬物療法の方法と特徴（回想法、R療法、音楽療法などの療法や活動支援等）・認知症の人のエンドオブライフケア	80分			
3 認知症ケアにおけるチームケアとマネジメント			3 認知症ケアにおけるチームマネジメント					
(1) チームケアを構築するリーダーの役割	・チームの意味や目的、種類 ・チームの構築及び活性化するための運用方法 ・チームの目標や方針の設定と展開方法	180分	(1) ストレスマネジメントの理論と方法	・チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性 ・ストレスマネジメントの方法	150分			
(2) ストレスマネジメントの理論と方法	・チームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性 ・ストレスマネジメントの方法	120分	(2) カンファレンス(会議)の技法と実践	・チームにおけるカンファレンスの目的と意義・カンファレンスを円滑に行うためのコミュニケーション・効果的なケアカンファレンスの展開	180分			
(3) ケアカンファレンスの技法と実践	・チームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義・ケアカンファレンスを円滑に行うためのコミュニケーション ・効果的なケアカンファレンスの展開	120分	(3) 認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法	・チームマネジメントの基本的理解 ・認知症ケアにおけるチームマネジメントの必要性 ・認知症である入所者等の尊敬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）・認知症のチームケアにおけるチームマネジメントの実践方法	240分			
(4) 認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法	・認知症ケアにおけるチームアプローチの意義と必要性（まとめ） ・認知症ケアにおけるチームの種類と特徴 ・施設・在宅での認知症ケアにおけるチームアプローチの方法	180分	4 認知症ケアの指導方法					
4 認知症ケアの指導方法			(1) 職場内教育（OJT）の理論と方法	・人材育成の意義と方法・職場内教育の意義と方法 ・職場内教育（OJT）における指導技法・職場内教育（OJT）の実践方法	420分			
(1) 職場内教育の基本視点	・人材育成における介護職員等のとらえ方 ・指導者のあり方の理解・人材育成の意義と方法 ・職場内教育の意義 ・職場内教育（OJT）の実践方法	240分	(2) 認知症ケア指導の実践方法	・介護目標設定に関する指導（事例演習） ・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） ・自己の指導の特徴の振り返り	420分			
(2) 職場内教育（OJT）の方法の理解	・職場内教育（OJT）における指導技法 ・指導における活用と留意点	240分	5 認知症ケア指導実習					
(3) 職場内教育（OJT）の実践	・食事・入浴・排泄等への介護に関する指導計画（事例演習） ・行動・心理症状（BPSD）への介入に関する指導（事例演習） ・アセスメント及びケアの実践に関する計画立案の指導方法（事例演習） ・自己の指導の特徴の振り返り	360分	(1) 職場実習の課題設定	変更なし	180分			
5 認知症ケア指導実習			(2) 職場実習	変更なし	4週間			
(1) 職場実習の課題設定		240分	(3) 結果報告/職場実習評価	変更なし	180分			
(2) 職場実習		4週間						
(3) 結果報告/職場実習評価		420分						

ここからは、認知症介護実践リーダー研修のカリキュラム全体について、主な変更点を説明します。

スライドは、現在のカリキュラムと改定後のカリキュラムを比較したものです。

右側、改定案の赤字の部分が、変更点となります。また、時間については、増加しているものは赤字、減少しているものは青字になっています。

大きな変更部分については、カリキュラム名の左側に星印をつけています。

主な変更点は、科目内容の統合、科目名の変更、内容の一部変更、時間の変更、科目の実施順番の変更となります。

科目名の変更として

「ケアカンファレンスの技法と実践」は、「カンファレンス（会議）の技法と実践」に名称が変更されました。

「チームケアを構築するリーダーの役割」と「認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法」は、「認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法」に名称が変更されました。

職場内教育の基本視点と職場内教育（OJT）の方法の理解は、職場内教育（OJT）の理論と方法に名称が変更されました。

職場内教育（OJT）の実践は、認知症ケア指導の実践方法に名称が変更されました。

続いて、学習内容の追加や変更についてです。

「施策の動向と地域展開」は、従来、認知症施策推進大綱が中心でしたが、共生社会の実現を推進するための認知症基本法を中心とした学習内容に変更しました。

認知症の専門的理解は、学習内容を整理し、認知症に関する理解と医学的視点に基づいた介入の2つの柱に整理しました。また、ターミナルケアに関する学習内容をエンドオブライフケアの学習内容に変更しました。

チームケアを構築するリーダーの役割と認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法を、認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法に統合しました。認知症ケアにおけるチーム

マネジメントの理論と方法科目の学習内容に、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）を追加しました。

職場内教育の基本視点と職場内教育（OJT）の方法の理解を、職場内教育（OJT）の理論と方法科目に統合しました。

認知症ケア指導の実践方法の学習内容を整理し、学習項目の表記を変更しました。

それ以外の科目については、大きな変更はありません。

続いて、科目時間の変更についてです。

学習内容の整理により、認知症介護実践リーダー研修の理解、施策の動向と地域展開、認知症の専門的理解、職場実習の課題設定、職場実習評価については若干の減少となりますが、その他の科目については増加しました。

なお、職場実習については、時間の変更はありません。

また、科目の配列については、認知症基本法の方角性を踏まえることを重視し、施策の動向と地域展開、認知症の専門的理解の順番が変更されています。

実践リーダー研修カリキュラム改定のポイント

I. 「認知症の専門的理解」をスリム化 120分から90分へ

- ・実践者研修との内容重複を鑑み、疾患や病態、治療薬等の知識を整理
- ・実践者研修科目「QOLを高める活動と評価の観点」科目より、非薬物的介入の意義と展開例を追加

II. 「施策の動向と地域展開」へ基本法を反映

- ・認知症基本法の目的や理念の理解を強調
- ・変遷や経緯をスリム化し認知症施策推進大綱、基本法の理念と地域展開に焦点化したため、210分から120分へ短縮

III. 「チームケアを構築するリーダーの役割」と「認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法」を統合し、240分へ

- ・内容重複のため、科目を統合
- ・認知症ケアにおけるチームマネジメント手法の一環として、チームケア推進研修に準拠した学習内容を追加

IV. 「職場内教育の基本視点」と「職場内教育（OJT）の方法の理解」を統合し420分へ

- ・人材育成科目として、基本視点、指導技法、指導計画法を統合
- ・1. 人材育成の意義と方法2) 指導における基本的態度を追加
- ・（備考）に「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」を追加

V. 「カンファレンス(会議)の技法と実践」を120分から180分に延長

- ・模擬カンファレンスの演習時間確保のため60分延長

VI. 「認知症ケア指導の実践方法」を360分から420分に延長

- ・実習の準備科目としての位置づけであり、十分な学習時間を確保するため60分延長

VII. 「職場実習の課題設定・職場実習評価」を180分に短縮

- ・標準時間を短縮し、不足する場合は任意で延長可能なくみとする

.....

それでは、カリキュラムごとの主な変更点について詳しく説明します。

1点目は、「認知症の専門的理解」をスリム化し、研修時間を120分から90分へ短縮しました。この科目は、実践者研修と内容が重複している部分があるため、実践リーダーに必要な学習内容に整理しました。

新たに、実践者研修の科目であった「Q O Lを高める活動と評価の観点」から、非薬物的介入の意義や具体的な展開例を追加しました。

2点目は、「施策の動向と地域展開」について、認知症基本法の理念や目的、地域展開の考え方を強調しました。

施策の変遷や経緯の説明をスリム化し、認知症基本法に関する理解を中心とした内容へと再編したことにより、研修時間を210分から120分へ短縮しました。

3点目は、「チームケアを構築するリーダーの役割」と「認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法」を統合し、研修時間を240分に再編成しました。

この統合により、認知症ケアにおけるチームマネジメントの手法を、より体系的に学べるようになりました。

また、チームケア推進研修の学習を追加し、実践リーダー研修の受講によって認知症チームケア推進加算を取得できるようにしました。

4点目は、「職場内教育の基本視点」と「職場内教育（O J T）の方法と理解」を統合し、研修時間を420分へと改定しました。

指導技法と指導計画の立案方法に関する学習内容を統合的に学習できるようしました。

また、スタッフへのサポート的な支援方法の理解を強調するため、エンパワーメント視点や動機付けの重要性を備考欄に追加しました。

5点目は、「カンファレンス（会議）の技法と実践」科目について、カンファレンスのマネジメント技法に関する演習時間を確保するため、研修時間を120分から180分へ延長しました。

6点目は、「認知症ケア指導の実践方法」について、実習に連動する演習時間を十分に確保するため、360分から420分へと延長しました。

7点目は、「職場実習の課題設定」と「職場実習評価」について、研修時間が長いという声を踏まえて、標準時間を180分に短縮しました。

しかし、研修時間が足りないという声もあるため、不足する場合は、必要に応じて延長可能なことを備考に追加しました。

実践リーダー研修日程案

現行日程 (講義・演習31時間(1,860分) 実習：課題設定240分 職場実習4週間 実習のまとめ420分)

	AM	PM
1日目	リーダー研修の理解 (90) 認知症の専門的理解 (90) ※計120分	認知症の専門的理解 (30) 施策の動向と地域展開 (210)
2日目	チームケアを構築するリーダーの役割 (180)	ストレスマネジメントの理論と方法 (120) ケアカンファレンスの技法と実践 (120)
3日目	認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法 (180)	職場内教育の基本視点 (240)
4日目	職場内教育 (OJT)の方法の理解 (180) ※計240分	職場内教育 (OJT)の方法の理解 (60) 職場内教育 (OJT)の実践 (180) ※計360分
5日目	職場内教育 (OJT)の実践 (180)	職場実習の課題設定 (240)
職場実習(4週間)		
結果報告・職場実習評価 (420)		

改定後

改定日程案 (講義・演習28時間(1,680分) 実習：課題設定180分 職場実習4週間 実習のまとめ180分)

	AM	PM
1日目	リーダー研修の理解 (60) 施策の動向と地域展開 (120)	認知症の専門的理解 (90) ストレスマネジメントの理論と方法 (150)
2日目	カンファレンス(会議)の技法と実践 (180)	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)
3日目	職場内指導 (OJT)の理論と方法 (180) ※計420分	職場内指導 (OJT)の理論と方法 (240)
4日目	認知症ケア指導の実践方法(180)※計420分	認知症ケア指導の実践方法(240)
5日目	職場実習の課題設定 (180)	* 地域の実状によって任意に延長可能
職場実習(4週間)		
結果報告・職場実習評価 (180)		
* 地域の実状によって任意に延長可能		

カリキュラムの変更に伴って、研修の流れについてもいくつかの変更があります。
 主な変更点は、現行カリキュラムの流れでは「チームケアを構築するリーダーの役割」が、チームマネジメント関連科目の導入科目として最初に配置されていましたが、
 改定後は、ストレスマネジメントの理論と方法、カンファレンス(会議)の技法と実践科目の学習後に、認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法を学習するようにしました。
 チームマネジメント関連科目の統合科目として、ストレスマネジメントの理論と方法、カンファレンス(会議)の技法と実践での学習を踏まえて、実践的な学習科目として位置づけています。

また、職場内教育の基本視点と職場内教育(OJT)の方法の理解を統合し、職場内指導(OJT)の理論と方法として、全ての学習が収まるようになり、1日間で学習可能な日程となりました。

そして、職場実習の課題設定と、職場実習評価については、3時間での学習を標準時間としましたが、必要に応じて午後の時間まで延長可能な日程としました。

なお、日程については、各地域の実状に応じて調整して実施していると思いますので、こちらの日程は標準的な研修の流れとして参考にしてください。

R6 実践リーダー研修の方向性

0. 認知症基本法の理解

1. 認知症ケアにおけるチームマネジメント力の向上

チームづくりをどのように実践していくのかを理解し実践できることがリーダーに必要です。

- ①目標の設定・統一・共有化・管理
- ②チームメンバーのストレス緩和→動機付け、エンパワーメント
- ③情報共有・意思決定の支援と促進→会議・コミュニケーション活性化
- ④チームマネジメントの実践方法の理解

2. 認知症ケアの指導力向上

- ①職場内指導の強化→実践者研修での学びを実践につなげる
- ②チーム内のスキル格差を解消する→チーム力向上
- ③認知症ケア技術の向上→実践者の体得を支援する
→認知症ケアの指導手順・指導方法・評価方法を体験的に理解する

これらの変更点を踏まえ、認知症介護実践リーダー研修の方向性についてお話しします。

実践リーダー研修は、認知症基本法の理念を基盤とし、チームマネジメント力の向上と認知症ケアの指導力強化を重視する内容として従来通りの方向性を継続しています。

実践リーダーには認知症基本法の理解が必須条件となります。

認知症基本法の理念を理解していることを踏まえ、方向性の

1点目は、「認知症ケアにおけるチームマネジメント力を向上すること」です。

今後も引き続き、チームづくりをどのように実践していくのかを理解し、実践できる力を養うことを目的としています。

そのために、次の4つの視点を重視しています。

1つ目は、目標の設定、統一、共有化、そして管理のスキルを高めること。2つ目は、チームメンバーのストレス緩和や動機付けを行い、エンパワーメントを促すこと。つまり、チーム内での良好な関係性を築くことで、メンバーが安心して働ける環境を整えることが重要です。

3つ目は、情報共有や意思決定の支援、そして促進の方法を学ぶこと。つまり、チーム内の意思決定をスムーズに進めるために、会議の進め方やコミュニケーションの活性化について学んでいきます。

4つ目は、チームマネジメントの実践方法について理解を深めること。つまり、具体的な事例をもとに、認知症ケアにおけるチームケアについて、どのようにチームをまとめ、運営していくのかを学びます。

2つ目の方向性は、「認知症ケアの指導力を向上すること」です。

リーダーとして、自分が認知症ケアを実践するだけでなく、チームメンバーへの指導を行うことも求められます。

そのために、次の4つの視点を重視しています。

1つ目は、職場内指導を強化し、実践者研修の学びを現場の実践につなげること。2つ目は、チーム内のスキル格差を解消し、チームの総合力を向上させること。3つ目は、認知症ケア技術の向上を支援すること。4つ目は、認知症ケアの指導手順や指導方法、評価方法を体験的に理解すること。このように、リーダー自身のスキルを高めるだけでなく、チーム全体の成長を促す指導力を強化することが、実践リーダー研修に求められている学習内容となります。



カリキュラム別変更点

.....

ここからは、カリキュラム別の目的や到達目標、学習時間、学習内容について変更点と、指導上のヒントについて説明します。

認知症介護実践リーダー研修の理解 60分 (旧 認知症介護実践リーダー研修の理解 90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。

.....

認知症介護実践リーダー研修の理解については、目的・到達目標の変更はありませんが、研修全体の日程を調整したことにより、研修時間は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ください。

内容と備考

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

(備考) * 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。

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

(備考) * 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

(備考) * 自己の課題、学習目標を文章化する。

55

.....

1 の実践リーダーの役割 では、
チーム構築の表記を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。

2 の実践リーダー研修の概要では、
内容の変更はありません。受講者が研修に望む上でのゴールがイメージできるよう、カリキュラム間のつながりや、この研修で学んでほしいことが明確にわかるようにしてください。
また、職場実習の課題設定と実習の関係性についてわかりやすく説明してください。

特に、各科目と職場実習との関連性について理解を深め、研修全体の流れが理解できるようにしてください。

3 の実践リーダーとしての課題の明確化では
実践リーダーの役割や研修の概要を踏まえたうえで、受講者の課題や学習目標の設定を意図しています。

「現状」と「研修の目的」とのギャップを「課題」として、また、課題を解消するための学習内容を目標として考えると、受講者が考えやすいでしょう。

現状についても、日常行っている、自分のチームケア実践を振り返りながら考えられるとよいでしょう。

施策の動向と地域展開 120分

(旧 施策の動向と地域展開 210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。

.....

施策の動向と地域展開については、認知症基本法の理念を推進することを強調した目的に変更しました。

特に、旧カリキュラムの目的では、「連携・参画」を目的としていましたが、全ての実践リーダーが実行することは困難である現状から、「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」という表現に変更しました。

到達目標についても、「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。

この科目では、施策や制度の理解だけでなく、施策を踏まえた実際の活動を理解し、施策や制度の展開方法が理解できるようになることが重要な目標となります。

研修時間は認知症基本法の理念の理解を中心として、学習内容をスリム化し、210分から120分に短縮しました。

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
(備考) *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
(備考) *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。

57

.....

1の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では、施策の動向は「認知症施策の変遷」とし、概要の説明にとどめ、かたかっこ2の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や、かたかっこ3の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・目的と概要を理解したうえで、この研修の位置づけや意義を理解する構成としています。できるだけ、基本法の理念に基づいて、認知症に関する国の方向性や認知症介護の専門家としての基本的な姿勢が理解できるようにしてください。

2の地域における認知症ケア関連施策の展開では、地域における認知症施策の展開事例だけでなく、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具体的に理解できるよう再編しました。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、「大綱、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。

できるだけ、全国各地で実践されている活動事例を使用し、認知症基本法の理念を具体的に理解できるようにしてください。

なお、全国での活動事例については、厚生労働省や経済産業省等のホームページでも紹介されていますので、詳しくは、「新カリキュラム改訂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」の参考文献等を参考にしてください。

認知症の専門的理解 90分

(旧 認知症の専門的理解 120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】

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

.....

認知症の専門的理解については、科目名、目的の変更はありません。

到達目標については、医学的な知識などの専門知識の習得だけでなく、認知症の人の生活への影響や生活の質を向上するための視点を重視した目標に変更しました。

また、研修時間については、学習内容を実践リーダー用にスリム化し、120分から90分に短縮しました。

実践者研修の学習内容と重複している部分が多いので、実践リーダーに必要な専門的な内容に重点をおき、効率的に実施できるように留意ください。

旧 内容と備考

1. 認知症に関する理解

- 1) 認知症の原因疾患と病態や経過の捉え方、診断基準など
- 2) 疾患別の中核症状と行動・心理症状（BPSD）
- 3) 認知症に起きやすい合併症
- 4) 若年性認知症の特徴

（備考）＊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。
＊脳の解剖生理学的な視点から生活障害を理解する。

2. 原因疾患別の捉え方のポイント

- 1) 認知症の原因疾患別の特徴
- 2) 生活障害としての理解

3. 医学的視点に基づいた介入

- 1) 認知症治療薬
- 2) 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
- 3) その他の介入法（食事・運動や他疾患との関係等）

（備考）＊かかりつけ医のための BPSD に対応する向精神薬使用ガイドライン（第 2 版）（2015 年度厚生労働科学特別研究事業）を参考にする。

4. 認知症を取りまく社会的課題

- 1) 認知症の人の意思決定支援
- 2) 認知症の告知とその支援
- 3) 認知症の人のターミナルケア
- 4) 若年性認知症の人の社会生活と就労
- 5) 本人の社会活動支援

（備考）＊厚生労働省「認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドライン」を用いる。

59

.....

学習内容の変更点については、

学習内容が多く、学習項目が分散していることから、1 の認知症に関する理解と、2 の原因疾患別の捉え方のポイントを統合しました。

また、3 の医学的視点に基づいた介入と 4 の認知症を取りまく社会的課題のうち、認知症の告知とその支援、認知症の人のターミナルケアを統合しました。

認知症を取りまく社会的課題の認知症の人の意思決定支援と若年性認知症の人の社会生活と就労、本人の社会活動支援に関する学習内容は、実践者研修で学ぶ内容となっているため、削除しました。

これら学習内容を整理し、スリム化したことによって、研修時間を削減しました。

新 内容と備考

1. 認知症に関する理解

- 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

（備考）＊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

- 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,RO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

（備考）＊かかりつけ医のためのBPSDに対応する向精神薬使用ガイドライン（第2版）（2015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（効果について「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）。

60

.....

1の認知症に関する理解では、
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な内容を学習します。

2の医学的視点に基づいた介入では、
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実践者研修に含めることとしたため、削除しました。

また、旧 学習項目である4の認知症を取りまく社会的課題のなかで、かたかっこ2の認知症の告知とその支援と、かたかっこ3の認知症の人のターミナルケアについては、
医学的な専門情報として統合し、本項に位置づけました。

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,音楽療法などの療法や活動支援等）」は「非薬物療法の方法と特徴」とし、こちらに含めました。

認知症のひと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。

ストレスマネジメントの理論と方法 150分 (旧 ストレスマネジメントの理論と方法 120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】

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。

.....

ストレスマネジメントの理論と方法については、科目名、目的、到達目標の変更はありません。
研修時間については、ストレスマネジメントの具体的な方法を理解できるよう、十分な演習時間を確保し、120分から150分に延長しました。

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

- 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

(備考) *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。

2. ストレスマネジメントの方法

- 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

(備考) *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。

62

.....

1のチームにおけるストレスマネジメントの意義と必要性では、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について、意義と必要性を理解してもらうことが重要となります。

そして、ストレスの考え方などストレス理論や基本知識については、講義だけでなく、認知症ケアに関するストレス事例を用いた演習によって理解を深めることが必要です。

また、ストレスの状態は、適度なストレスも必要が全くないことも問題ですのでバランスよく理解してもらうようにしてください。

2のストレスマネジメントの方法では、

組織によるストレスマネジメント対策だけでなく、メンバー個々のサポートも重要であるため、「チームメンバーへの支援方法」を追加しました。

また、旧科目の学習項目であった環境の調整方法は、かたかっこ2の組織によるストレスマネジメントの方法に統合しました。

さらに、この科目では、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」という観点も加えるようにしてください。

カンファレンス（会議）の技法と実践 180分

（旧 ケアカンファレンスの技法と実践 120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】

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。

旧科目のケアカンファレンスの技法と実践については、目的、到達目標については、文章表現を整理しましたが、内容の大きな変更はありません。

ただし、チームマネジメントを推進する上では、ケアカンファレンスだけでなく、様々な会議やミーティングなど多くの会議マネジメントを学習内容に含める必要があるため、表現をカンファレンス（会議）に修正しました。

研修時間については、実践的で具体的な会議のマネジメント手法を理解してもらうよう、模擬カンファレンスによる演習の時間を確保するため、120分から180分に延長しました。

内容と備考

1. チームにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義

- 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

- 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

- 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
- （備考）* 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しながら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。

64

.....

1のチームケアにおけるカンファレンス（会議）の目的と意義では、カンファレンス（会議）の種類と特徴や、カンファレンスとケアカンファレンスの目的と意義について理解し、カンファレンスをマネジメントしていくうえでの基本的な理解を促進します。

2のカンファレンス（会議）を円滑に行うためのコミュニケーションでは、「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の効果的なカンファレンス（会議）の展開では、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、情報の共有や意見交換、意思決定、目標の共有など、チームを活性化するためのカンファレンスを運用する手法が理解されるようにしてください。

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 チームケアを構築するリーダーの役割 180分)
(旧 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)

【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】

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。

.....

チームケアを構築するリーダーの役割と 認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法の科目を統合し、認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法に科目名を変更しました。

目的や到達目標についても、旧科目であるチームケアを構築するリーダーの役割と 認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法の目的や到達目標を統合した内容に再編しました。

また、新たに、「認知症チームケア推進研修」を修了したとみなすことができるよう「認知症チームケア推進研修の方法を理解し実践できる」ことを、到達目標に追加しました。

研修時間についても、学習内容の統合や追加によって、十分な学習時間を確保するため、180分から240分に延長しました。

この科目は、メンバー視点でのチームアプローチではなく、チームを活性化するリーダーとして、チームのマネジメント手法の理解を目的としていますので、その点に留意してください。

内容と備考

1. チームマネジメントの基本的理解

- 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
 - ・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

「チームケアを構築するリーダーの役割」から

2. 認知症ケアにおけるチームマネジメントの必要性

- 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）

- 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
- （備考）＊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

- 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
- （備考）＊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。

66

.....

1のチームマネジメントの基本的理解は、旧科目であるチームケアを構築するリーダーの役割の学習内容が反映されています。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、チーム作りに必要な方法について学習します。

2の認知症ケアにおけるチームマネジメントの必要性では特に認知症ケアにおいて、なぜチームケアが必要なのかなど、認知症ケアにおける「チームケアの意義と必要性」を理解できるようにします。

3の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）では、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。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に理解し、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の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では、チームマネジメントに関する理論や方法を踏まえ、認知症ケアにおけるチームケアの実践事例から、チームマネジメントの具体的な実践方法を理解できるよう構成してください。

職場内教育（OJT）の理論と方法 420分

（旧 職場内教育の基本視点 240分）

（旧 職場内教育（OJT）の方法の理解 240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】

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。

.....

旧科目の職場内教育の基本視点と 旧科目の職場内教育（OJT）の方法の理解を統合し、「職場内教育（OJT）の理論と方法」に科目名を変更しました。

目的や到達目標についても、旧 職場内教育の基本視点と 旧 職場内教育（OJT）の方法の理解 の目的や到達目標を統合した内容に再編しました。

到達目標では、1の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と、2の認知症ケアにおける職場内教育（OJT）の意義を理解できるを追加しました。

研修時間についても、学習内容の統合や追加によって、十分な学習時間を確保するため、420分に延長しました。

内容と備考

1.人材育成の意義と方法

- 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

(備考) *指導者の基本的な態度としてエンパワメント視点や動機付けの重要性を理解する

2.職場内教育の意義と方法

- 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

- 1) ティーチング・コーチングの理論と技法の理解
(備考) 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。
- 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
(備考) *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

- 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

(備考) *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

.....

1の人材育成の意義と方法では、
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の人材育成の意義と目的、2の指導における基本的態度、3の育成方法の種類と特徴に整理しました。

2の職場内教育の意義と方法では、
職場内教育の有効性は、有効性の解釈という表現の理解が難しいため、意義と目的という表現に変更しました。

3の職場内教育(OJT)における指導技法では、
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、追加しました。
受講者が、演習を通して指導技法を体験し、基本的な指導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。

4の職場内教育の意義と方法では、
学習項目の文章表現を整理し、1の指導課題の設定方法、2の指導目標の設定方法、3の指導計画の立案方法、という3つの項目に整理しました。

なお、この科目は、認知症ケアの指導に限定しない、人材育成や職場における教育指導の具体的な方法の理解が目的ですので、次の科目「認知症ケア指導の実践方法」の学習に活用できるように授業の内容に留意してください

認知症ケア指導の実践方法 420分

(旧 職場内教育 (OJT) の実践 360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】

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。

.....

旧科目の職場内教育 (OJT) の実践 については、文章表現を整理し再編していますが、目的、到達目標の大きな変更はありません。

科目名については、職場内教育 (OJT) の理論と方法 と、混同しないよう、認知症ケアの指導を強調し、認知症ケア指導の実践方法 に名称を変更しました。

研修時間については、円滑な実習に向けての準備科目であることと、学習内容が高度であり、複雑なことから、指導時間や学習時間を十分に確保するため、360分から420分に延長しました。

内容と備考

1. 介護目標設定に関する指導（事例演習）

- 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）

（備考）＊介護職員等の介護事例を取り上げ、介護職員等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
＊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

2. アセスメントに関する指導（事例演習）

- 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）

3. 生活の質を向上するケア方法に関する指導（事例演習）

- 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）

4. 自己の指導の特徴の振り返り

- 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

70

旧カリキュラムでは、学習項目を「食事・入浴・排泄等」と「行動心理症状」と「アセスメント」に分け、それぞれの項目の中で、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、BPSD、アセスメントとケアの指導をすべて教えなければならないといった誤解があり、時間が不足するなどの意見が多くありました。

そこで、「介護目標設定に関する指導」を学んだうえで、「アセスメントに関する指導」「生活の質を向上するケア方法に関する指導」を指導手順に沿って学習できるように再編しました。

また、演習で使用する事例は、食事、入浴、排泄、BPSDなどの場面別に分類せず、それらの状況が見られる1つの事例として使用することも可能です。

この科目の目的は指導手順ごとの具体的な指導方法を学ぶことが重要ですので、場面や事例の使用数に決まりはありません。目的に応じて受講者が学習しやすい方法を採用してください。

具体的な学習内容としては、

1の介護目標設定に関する指導は、

介護職員等の介護実践事例を取り上げ、介護職員等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」や、「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、「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のアセスメントに関する指導（事例演習）では、

「生活の質を向上するアセスメントの視点」と「アセスメントに関する評価の視点」を踏まえた「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の生活の質を向上するケア方法に関する指導では、

「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」を踏まえた「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の自己の指導の特徴の振り返りでは、

演習を通じた学びを通して、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）を知り、今後の学習課題を明確にすることをねらいとしています。

職場実習の課題設定 180分

(旧 職場実習の課題設定 240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。

.....

職場実習の課題設定については、科目名、目的、到達目標の変更はありません。

研修時間については、自治体や地域によって事情が異なるため、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し、標準時間を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。

内容と備考

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

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

（備考）＊実習に向け、介護職員等の認知症ケアの評価方法案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

（備考）＊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

72

.....

1の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 では、旧シラバスの備考欄で示していた評価ツールの作成に関しては任意とし、備考欄から記述を削除しました。

2の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では、指導対象として想定しているスタッフの「基本的知識」「ケアの目標」「アセスメントの方法」「ケアの方法」「ケアの評価」に関する具体的な評価方法に関する計画を、演習を通して立案することを意図しています。

3の実習計画の立案では、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、円滑な実習となるよう、具体的な実習計画の立案を目的としています。

この科目の進め方としては、事前課題等で協力してもらうスタッフを事前に想定してもらうようにし、この科目の前の科目で、実習で想定している対象者に関する演習を行うなど、他の科目との連動も合わせて授業を構成するとよいでしょう。

職場実習 4週間

(旧 職場実習 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】

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。

職場実習については、科目名、目的、到達目標、研修時間について変更はありません。

なお、研修時間は、4週間のうち、週5日間の実習を想定しています。

ただし、実習を円滑に進めるため、実習中の進捗確認や、修正に関する指導、サポートやフォローが必要であることから、中間報告を実施するようシラバスに明記しました。

内容と備考

1. 認知症ケア能力の評価と課題の設定・合意

- 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
(備考) * 1) の評価に基づき、課題案の設定・合意を行う。

2. 指導目標の立案方法の理解

- ・ 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

- ・ 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. 認知症ケア能力の評価と課題の設定・合意

- 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
(備考) * 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。

74

.....

1の認知症ケア能力の評価と課題の設定・合意では、
実習に協力する介護職員等の認知症ケアの現状を評価します。その上で、対象スタッフの認知症ケア上の課題案を設定し、対象スタッフと相談しながら課題案の合意を得ることを想定しています。

2の指導目標の立案方法の理解では、
受講者が、対象スタッフの認知症ケアの課題に応じた指導の目標を立案します。

3の指導目標に応じた指導計画の作成では、
受講者が立案した指導目標に応じて、指導計画の作成を行います。

4の指導計画に応じた指導の実施では、
作成した指導計画に基づいた、実際の指導実践は任意となっています。
ただし、作成した指導計画について、対象となるスタッフと相談し、その結果をもとに、受講者が指導に関する自己の課題を検討することは、必ず必要となります。

なお、実習期間が長く実習の実施状況の確認が困難であるため、研修の質の担保と進捗管理の観点から、中間報告の実施についてシラバスに明記しました。

結果報告/職場実習評価 180分

(旧 結果報告/職場実習評価 420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。

結果報告・職場実習評価については、科目名、目的、到達目標の変更はありません。

研修時間については、420分は長いという意見と、不足しているという意見の両方がありましたので、検討委員会の結果、不足する場合は、自治体や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。

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

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

76

.....

1の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では、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。

2の認知症ケア指導に関する方向性の明確化では、指導対象の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。

 卷末資料 5

改定内容に関する FAQ

認知症介護実践者研修 改定に関する FAQ

【研修全体】

質問	回答
1. 研修の目的はどのように変わりましたか？	研修の目的は、認知症基本法を踏まえ、改定後は、認知症の人と家族の尊厳を保持し、希望をもって暮らすことができるよう、認知症介護の理念、知識、技術を習得し、共生社会の実現に向けた地域の認知症ケアの質を向上させることが目的とされています。
2. 研修の対象者は変更されましたか？	いいえ、対象者は変更されていません。原則として、認知症介護基礎研修を修了し、身体介護に関する知識と技術を習得しており、実務経験が概ね2年程度の者が対象となります。
3. 研修全体の所要時間はどのように変わりましたか？	講義・演習の合計時間が24時間（1,440分）から23時間（1,380分）に1時間短縮されました。一方、実習の「課題設定」の時間が240分から300分に60分延長されました。
4. なぜ講義・演習の時間が短縮されたのですか？	指導上の課題解消やカリキュラム内容の重複を整理したため、時間が短縮されました。
5. なぜ実習の課題設定時間が延長されたのですか？	職場実習に向けた実習課題や実習計画の策定時間を十分に確保するためです。
6. カリキュラム全体で最も大きな変更点は何か？	認知症基本法の目的を踏まえ、全体的な見直しが行われました。特に、認知症の人や、家族当事者への理解を強調し、日常生活だけでなく地域や社会生活まで含め生活支援の範囲が拡大されています。
7. 新たに新設された科目はありますか？	「認知症介護実践者研修の理解」という科目が新設されました。この科目の目的は、研修の概要を把握し、受講者が自身の課題と学習目標を明確にすることです。
8. 廃止された科目はありますか？	廃止した科目はありませんが、旧カリキュラムにあった「QOLを高める活動と評価の観点」の内容は「生活支援の方法」や「認知症の専門的理解」の科目へ移動し、「QOLを高める活動と評価の観点」の科目は単独科目では無くなりました。
9. 科目の名称変更はありましたか？	はい、いくつか変更がありました。例えば、「認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援」が「認知症ケアの理念」に、「地域資源の理解とケアへの活用」が「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」に改名されました。
10. カリキュラム全体の日程にどのような変化がありますか？	改定後は科目の時間変更や新設に伴い、各科目の配置が見直されました。例えば、「学習成果の実践展開と共有」の時間が30分延長され、インターバル期間の前と後に分けて実施されるようになっています。

【認知症ケアの理念】

質問	回答
1. 「認知症ケアの理念」科目の改定目的は何ですか？	改定の主たる目的は、認知症基本法の施行を踏まえ、認知症の人が尊厳を保持し、希望をもって暮らし続けることを支援するため、“人間性の理解、人権”を尊重した支援の考え方を理解してもらいます。
2. 科目名称が改定された理由は何ですか？	旧「認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援」は多岐にわたる内容を含んでいたため、主題である“理念”の学習に焦点を絞る目的で「認知症ケアの理念」に変更されました。倫理と意思決定支援は重要なテーマであるものの、受講者が理念を深く理解する前に扱うと抽象的で難解になる恐れがあり、「権利擁護の視点に基づく支援」に配置することで、より段階的な学習効果が得られるように変更しました。
3. 科目の時間数が180分から150分になったのはなぜですか？	改定では“効果的な学びのスリム化”が目標とされ、必要最低限の内容で深い学びが得られるよう各科目が再構成されました。この科目でも、倫理・意思決定支援を別科目に移動したことで、150分に凝縮しても理解に十分な時間が確保できると判断しました。
4. 到達目標の見直しはどのように行われましたか？	本人の個別性・人格・有する能力を尊重する支援の必要性や中核症状やBPSDの基礎理解を踏まえ、認知症ケアの方向性や考え方を自らの言葉で説明できる力を身につけることが明示されています。理念とは何かを受講者自身が内面化し、それを他者に伝えられる力が求められるようになっていきます。
5. 意思決定支援の学習内容はどのように変更されましたか？	意思決定支援に関する具体的な支援プロセス（意思形成・表明・実現の段階）の理解や考え方、その実践方法については、「権利擁護の視点に基づく支援」「生活支援の方法」などの科目に移動しました。
6. BPSD（行動・心理症状）の理解がこの科目に残された理由は何ですか？	BPSD（行動・心理症状）は現場でよく見られる症状でありながら、誤解や偏見につながりやすい側面があります。理念の科目では、「BPSDにとらわれず本人の意思を尊重し、生活の質を向上する」という意識づけの観点から、この科目に含まれています。
7. 今後の研修全体におけるこの科目の役割はどのように見直されていますか？	この科目は、研修の初期に配置されることで“理念理解はすべての支援行動の判断基準である”ことを受講者に意識させ、その後の演習や実習、職場実践と一貫性を持たせるための起点として位置づけられました。
8. なぜ「理念・倫理・意思決定支援」の内容を他の科目に移動したのですか？	改定前は1科目で理念・倫理・意思決定支援のすべてを扱っていたため、各トピックの理解が浅くなりがちでした。改定後は倫理と意思決定支援を「権利擁護の視点に基づく支援」に移動し、この科目では“人の理解→認知症の理解→理念の理解”というステップで段階的に学べるようにしました。
9. 研修の最初に配置されたのはなぜですか？	この科目は、研修全体の“導入科目”として初日に配置されました。理念の共有を通じて、受講者が“なぜケアに関わるのか”という根本を見つめ直し、その後の各科目で一貫した視点を持てるようになることが期待されています。

【生活支援の方法】

質問	回答
1. 「生活支援の方法」科目の改定の背景は何ですか？	改定の背景には、認知症の人の生活の質（QOL）を高めることが支援の中心であり、従来の“食事・入浴・排泄支援”から“日常と社会生活を支える包括的視点”へ転換する必要があったためです。特に、本人の意思決定を尊重した支援や、生活全体に寄り添う視点が求められています。
2. 科目名称や内容に変更はありましたか？	旧科目「生活支援のためのケアの演習Ⅰ」「QOL を高める活動の評価の観点」などを統合し、「生活支援の方法」として再編されました。改定後は社会生活まで生活範囲を拡大し、生活支援におけるコミュニケーション、環境支援、意思決定支援の具体的な展開方法を学習します。
3. 到達目標はどのように変わりましたか？	改定後の到達目標では、食事・入浴・排泄などの支援に加え、生活管理や社会生活まで支援の対象を拡大し、本人の尊厳や意思を尊重した支援の実践的理解が求められています。また、意思決定支援を具体的にどのように支援行動に反映させるかが重要な学習内容となっています。
4. 意思決定支援はこの科目でどう扱われますか？	生活支援の各場面における本人の意思に対して、支援者がどのように支援できるかを場面ごとに具体的に検討します。本人の意思を尊重する支援の重要性を、生活支援の中で捉え直します。
5. 「QOL を高める活動の評価の観点」の内容はどう引き継がれましたか？	生活の考え方や、QOL の理解について、生活支援を実践する際の基本知識として学習するよう強化しています。
6. 改定によって生活支援の範囲はどのようにになりましたか？	従来の食事・排泄・入浴等に加え、就労・余暇活動・地域との関わりなど“社会生活”全般への支援も学習範囲に含まれ、本人の暮らし全体を支える視点が強調されています。
7. 改定により実践的な方法を学ぶことはできますか？	生活支援について“どのように実践するか”を重視し、実習や職場において再現できる学びを目指しています。
8. 改定で重視されたキーワードは何ですか？	「本人」「意思決定支援」「QOL」「社会生活」「個別性」「生活の継続性」といった視点が強調されています。
9. 本科目と他科目との関係性は？	「認知症ケアの理念」「アセスメント」「権利擁護」などと密接に関連し、理念に基づく生活支援を理解するための橋渡しの科目です。

【権利擁護の視点に基づく支援】

質問	回答
1. 「権利擁護の視点に基づく支援」科目の所要時間と名称は、改定によってどのように変わりましたか？	この科目の名称は「権利擁護の視点に基づく支援」で変更はありませんが、所要時間は旧カリキュラムの90分から120分に延長されました。これは、認知症の人の意思決定支援や倫理に関する内容がこの科目に集約され、より深く学ぶ必要性が高まったためです。
2. この科目の改定後の目的は何ですか？	改定後のこの科目の目的は、認知症の人の尊厳や意思を尊重し、様々な権利擁護の視点に基づいた支援の重要性を理解することです。具体的には、意思決定支援の必要性や倫理的な配慮を含め、認知症の人の権利を擁護するための知識と視点、制度や具体的な取り組み方法の学習を目指しています。
3. この科目の具体的な到達目標は何ですか？	この科目の到達目標は以下の通りです。 1. 認知症の人の尊厳を保持し、希望する生活を継続するための権利擁護の視点の重要性を説明できる。 2. 認知症の人の意思決定支援について、必要性や具体的プロセスを説明できる。 3. 認知症ケアにおける倫理的課題と倫理原則について、具体的な場面で活用できる。
4. 旧カリキュラムの「認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援」との関連性は、何ですか？	旧カリキュラムの「認知症ケアの理念・倫理と意思決定支援」で扱っていた倫理や意思決定支援に関する具体的な内容（倫理原則の活用具体例、意思決定支援のプロセスの具体例など）が、改定後はこの「権利擁護の視点に基づく支援」科目により集約され、強化されています。これにより、理念的な理解だけでなく、より実践的な権利擁護の方法を学ぶことができます。
5. この科目で特に強調されている「意思決定支援」とは、具体的にどのような内容ですか？	この科目で強調される意思決定支援は、認知症の人の意思を尊重し、その意思決定を支えるための具体的なプロセスを指します。「認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドライン」の活用も明記されており、ガイドラインに沿った支援方法を学ぶことが期待されます。これは、単に本人の意思を確認するだけでなく、意思を形成する過程を支援することの重要性を強調しています。
6. 「認知症ケアにおける倫理的課題」とは、どのような内容を指しますか？	「認知症ケアにおける倫理的課題」とは、認知症ケアの現場で直面する倫理的なジレンマや葛藤を指します。例えば、本人の希望と安全の確保のバランス、家族の意向と本人の意思の相違、情報共有の範囲など、多岐にわたる課題が含まれます。この科目では、これらの倫理的課題を認識し、倫理原則を用いた解決方法の考え方を学びます。
7. なぜこの科目の所要時間が延長されたのですか？	この科目の所要時間が延長されたのは、認知症の人の意思決定支援や権利擁護の重要性がより一層高まったことが背景にあります。倫理と意思決定支援に関する内容をより深く、実践的に学ぶ時間を確保することで、現場での権利擁護の取り組みを強化することを目指しています。
8. この科目が「認知症介護実践者研修」の全体の中で果たす役割は何ですか？	「権利擁護の視点に基づく支援」科目は、認知症の人が住み慣れた地域で安心して暮らせる「共生社会」を実現するための基盤となる科目です。「認知症ケアの理念」で学んだ尊厳や希望といった抽象的な理念を、具体的な支援として実現するために、倫理的・法的な視点から受講者の実践力を高める重要な役割を担っています。

【家族介護者の理解と支援方法】

質問	回答
1. この科目の時間は変更されましたか？	いいえ、この科目の所要時間は90分で、変更はありません。
2. この科目の目的は何ですか？	介護する家族の置かれている状況や心理、介護負担の要因を理解し、必要な支援方法を展開できるようになることです。
3. 改定による主な変更点は何ですか？	認知症の人と同様に、介護する家族当事者の声を内容に追加し、その実情や心理の理解を促進することが強調されました。
4. この科目の到達目標を教えてください。	家族の状況や心理、介護負担の要因を理解すること、家族支援の役割や実践方法を理解することです。
5. 「様々な家族介護者の声」が重要視されているのはなぜですか？	家族介護者の想いや要望を具体的に知ることで、介護者の心理や状況を深く理解し、多様な家族の在り方や、個別性を考慮した支援を行うための視点を養うためです。
6. この科目の学習を通じて、受講者に期待される役割は何ですか？	受講者は、多様な家族の複雑な状況や心理を理解し、専門職として介護負担を軽減するための具体的な支援を実践する役割、つまり家族の伴走者となることが期待されています。

【行動・心理症状（BPSD）の理解と支援】

質問	回答
1. この科目の名称と所要時間は、改定によってどのように変わりましたか？	旧カリキュラムでは「生活支援のためのケアの演習2（行動・心理症状）」という名称で240分でしたが、改定後は「行動・心理症状（BPSD）の理解と支援」という名称に変わり、所要時間も180分に短縮されました。
2. なぜこの科目の所要時間が60分短縮されたのですか？	旧カリキュラムにあった「生活の質の評価」に関する内容が整理されたためです。具体的には、尺度の理解や使用方法ではなく、評価視点や評価の考え方の学習を中心に整理しました。
3. この科目の主な目的は何ですか？	認知症の行動・心理症状（BPSD）が生じている認知症の人に対し、行動の背景を理解した上で生活の質が高められるようチームで支援できるようになることです。
4. この科目の到達目標を教えてください。	認知症の人の行動の背景を洞察しケアを展開できること、BPSDに対しチームで対応できること、そしてBPSDにとらわれすぎず生活の質を高めるケアを検討できることです。
5. この科目の内容で特に強調されていることは何ですか？	実践的なケア方法だけでなく、生活の質を向上させるための基本的なケアとしての位置づけが強調されています。BPSDの緩和だけを目的とするのではなく、生活の質を高めることが最終的な目的であることに留意することが示されています。
6. この科目の内容にあった「生活の質の評価」はどこに移動しましたか？	旧カリキュラムの「生活の質の評価」に関する内容は「生活支援の方法」へ移動・統合されました。
7. この科目の学習は、研修の他の科目とどのように関連しますか？	「認知症ケアの理念」を基盤として、この科目で具体的なBPSDのケア方法を学びます。これにより、理念に基づいたケアを実践できるようになります。

【学習成果の実践展開と共有】

質問	回答
1. この科目の所要時間は変更されましたか？	はい、旧カリキュラムでは60分でしたが、改定後には30分延長され、90分になりました。
2. なぜ所要時間が延長されたのですか？	中間実習であるインターバル期間前後の報告時間を設け、実習の計画作成時間の確保や学習成果を報告・共有する機会を確保するためです。
3. この科目の主な目的は何ですか？	前半の研修で学んだ内容を自施設・事業所で体験的に理解し、その成果を報告・共有できるようになることです。
4. この科目で学ぶ「実践展開」とは何を指しますか？	研修で得た知識や技術を、自分の働く施設や事業所で実際に確認したり、活用したりすることを指します。
5. この科目は職場実習とどのように関連していますか？	この科目は、インターバル期間に実施される中間実習（職場実習）の準備と、実習後の報告を行い、その後の職場での実習に向けた準備学習の科目として位置づけられています。

【共生社会を推進する地域資源の理解と展開】

質問	回答
1. この科目の名称と所要時間は、改定によってどのように変わりましたか？	科目名は「地域資源の理解とケアへの活用」から「共生社会を推進する地域資源の理解と展開」に変更されました。所要時間は、旧カリキュラムの120分から150分に延長されました。
2. なぜ名称が変更され、所要時間が延長されたのですか？	認知症基本法の目的を踏まえ、共生社会の実現を推進するための社会資源の理解や展開方法の学習を強化するためです。
3. この科目の主な目的は何ですか？	認知症の人が尊厳を保持し、希望をもって暮らせる共生社会を実現するための地域資源の理解や展開の重要性を理解することです。
4. この科目の到達目標を教えてください。	認知症の人にとっての地域資源の意味と介護職員等の役割を理解すること、地域資源を活用して共生社会に向けた取り組みを理解すること、居宅・施設サービスに限定されないインフォーマル・フォーマルな地域資源を知り、ケアに展開する方法を理解することです。
5. 旧カリキュラムとの主な変更点を教えてください。	旧カリキュラムの内容に加え、認知症基本法を踏まえた内容が強化されました。また、日常生活のサポートだけでなく、地域活動、社会活動への参加や就労といった社会生活をサポートする必要性が強調されました。
6. この科目の学習は、研修の他の科目とどのように関連していますか？	この科目は、共生社会の実現の推進に向けた地域支援の実際や展開方法の理解を深める総合科目として位置づけられています。

【アセスメントとケアの実践の基本】

質問	回答
1. この科目の所要時間は変更されましたか？	はい、旧カリキュラムの300分から330分に30分延長されました。
2. 所要時間が延長された主な理由は何ですか？	実習と連動する科目であり、ケア計画立案のスキル向上を目的に演習時間を十分に確保するためです。
3. この科目の主な目的は何ですか？	認知症の人の生活の質を高めるためのアセスメントとケア計画を立案できるようになることです。
4. この科目の到達目標を教えてください。	認知症の人のアセスメントの基礎的知識を理解すること、観察の方法とポイントを理解すること、アセスメントを実践できること、実践計画作成の基礎的知識を理解すること、実践計画を作成できること、実践計画を評価できることです。
5. この科目の内容にはどのような演習が含まれますか？	アセスメントの実際と実践計画作成の展開に関する事例演習が含まれています。
6. 旧カリキュラムとの主な違いは何ですか？	大きな変更はありません。
7. この科目で学ぶアセスメントの「観察の方法とポイント」とは具体的に何ですか？	認知症の人の状況を正しく把握するための観察方法や、アセスメントを行う上での重要な視点や着眼点を指します。
8. 「実践計画の評価」はどのように行われますか？	立案したケア計画が適切であったか、認知症の人の状況に良い影響を与えたかなどを多角的に評価する方法を学びます。
9. この科目は職場実習とどのように関連していますか？	この科目は職場実習と直接的に連動しており、実習で実践するアセスメントとケア計画の立案の基礎となる知識と技術を習得します。

【職場実習の課題設定】

質問	回答
1. この科目の所要時間は変更されましたか？	はい、旧カリキュラムでは240分でしたが、改定後には300分に60分延長されました。
2. なぜ所要時間が延長されたのですか？	職場実習に向けた実習計画の策定時間を十分に確保するためです。
3. この科目の主な目的は何ですか？	職場実習で取り組む課題を明確にし、その課題解決に向けた具体的な計画を立てられるようにすることです。
4. この科目の改定後の内容を具体的に教えてください。	大きく変更はありませんが、実習課題の設定と、それに伴う実践計画の策定を行います。
5. この科目の「課題設定」とは、具体的に何をすることですか？	研修で学んだ内容を、自身の職場でどのように実践するかを考え、具体的な実習課題として設定することを指します。
6. この科目で作成する「実習計画」は、どのような内容ですか？	設定した実習課題を解決するための具体的なアセスメントやケアの実践方法、そしてその評価方法を含む計画です。
7. 旧カリキュラムとの主な変更点を教えてください。	職場実習に向けた実習課題や実習計画の策定時間を十分に確保するため学習時間が60分延長されました。

【職場実習（アセスメントとケアの実践）】

質問	回答
1. この科目の所要時間はどのくらいですか？	所要期間は4週間で、改定前後で変更はありません。
2. この科目の主な目的は何ですか？	研修で学んだ内容を活かし、認知症の人や家族のニーズを明らかにするためのアセスメントや、アセスメントに基づいて生活支援の目標設定、ケア実践計画の作成と実践を展開できるようになることが目的です。
3. この科目の到達目標にはどのような内容が含まれていますか？	研修内容を活かして認知症の人のニーズをアセスメントできること、生活の質向上を目的としたケア実践計画を遂行できること、職場の理解を得ながら生活支援の実践を展開できることが目標です。
4. 実習中の記録や報告について、何か推奨されることはありますか？	実習中の記録が推奨されています。また、中間報告の実施も推奨されていますが、頻度や方法は研修実施主体の状況に応じて決定されます。
5. 実習における「ケアの評価」はどのように行われますか？	実践したケアの評価は、定量評価と定性評価の両方を導入するよう計画します。認知症の人が望む生活の実現に寄与したかを考察することが重要です。
6. この科目は「職場実習の課題設定」科目とどのように関連していますか？	「職場実習の課題設定」科目で作成した実習課題と実践計画に基づいて、この「職場実習」が実施されます。
7. 実習終了後にはどのような準備が必要ですか？	4週間の実習成果を評価し、その報告準備を行います。これは次の「職場実習評価」科目に繋がります。
8. この科目が「実践者研修」全体の中で果たす役割は何ですか？	この科目は、研修で得た知識や技術を実際の現場で実践し、その効果を検証する中心的な役割を担っています。これにより、受講者が認知症ケアの実践力を高め、最終的には認知症の人の生活の質の向上に貢献できるようになります。

【職場実習評価】

質問	回答
1. この科目の所要時間は変更されましたか？	いいえ、この科目の所要時間は180分で、改定前後で変更はありません。ただし、標準の180分では報告や議論の時間が足りない場合、研修実施主体の判断で時間を延長できるよう設定しています。
2. この科目の主な目的は何ですか？	職場実習で得られた学習成果を評価し、実践者としての課題認識や学習目標の達成度を確認することです。
3. この科目の具体的な到達目標は何ですか？	職場実習を通して得られた実践の成果と課題を明確にし、今後の継続的な学習や実践に繋がられるようにすることです。
4. この科目の内容にはどのようなことが含まれますか？	職場実習で実施したアセスメント、ケアの実践、その評価について報告を行い、認知症介護指導者や他の受講者と共有することが主な内容です。
5. この科目は、研修のどのタイミングで実施されますか？	職場実習（4週間）の終了後に実施されます。
6. 「評価」は具体的にどのように行われますか？	実習中に実施したケアの実践や成果について報告を行い、必要に応じて認知症介護指導者からのフィードバックを受けます。
7. この科目は、職場実習とどのように関連していますか？	この科目は、職場実習で実際に行ったアセスメントとケアの実践の成果をまとめ、評価するための科目です。
8. この科目が「実践者研修」全体の中で果たす役割は何ですか？	研修で得た知識と実習で得た経験を結びつけ、受講者が実践者としてのスキルと自己評価能力を高めるための重要な役割を担っています。これにより、継続的な質の高いケアの実践へと繋がります。

認知症介護実践リーダー研修 改定に関する FAQ(案)

【研修全体】

質問	回答
1. 研修の目的はどのように変わりましたか？	研修の目的は、認知症基本法の目的を反映し、改定後は、認知症の人と家族が尊厳を保持し、希望をもって暮らすことができるよう、認知症ケアにおけるチームケアを推進するための知識・技術を修得すること、および共生社会の実現に向けた地域の認知症ケアの質向上を図ることが目的とされています。
2. 研修の対象者は変更されましたか？	いいえ、対象者は変更されていません。
3. 研修全体の所要時間はどのように変わりましたか？	講義・演習の合計時間が31時間(1,860分)から28時間(1,680分)に3時間短縮されました。また、実習の「課題設定」と「実習のまとめ」の時間がそれぞれ短縮され、合計で300分短縮されました。
4. なぜ時間が短縮されたのですか？	スリム化と科目の統合により、講義・演習時間が3時間減りました。
5. なぜ実習の課題設定時間が短縮されたのですか？	標準時間を短く設定し、地域の実情に応じて任意で延長できる仕組みとするためです。
6. 新たに統合された科目はありますか？	「チームケアを構築するリーダーの役割」と「認知症ケアにおけるチームアプローチの理論と方法」が統合され、「認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法」となりました。また、「職場内教育の基本視点」と「職場内教育(OJT)の方法の理解」も統合され、「職場内教育(OJT)の理論と方法」となりました。
7. 科目の名称変更はありましたか？	旧「ケアカンファレンスの技法と実践」は「カンファレンス(会議)の技法と実践」に、旧「職場内教育(OJT)の実践」は「認知症ケア指導の実践方法」に変わりました。

【認知症介護実践リーダー研修の理解】

質問	回答
1. この科目の名称と所要時間は、改定によってどのように変わりましたか？	科目名は「認知症介護実践リーダー研修の理解」で変更はありませんが、所要時間は旧カリキュラムの90分から60分に短縮されました。
2. この科目の主な目的は何ですか？	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研修科目との関係性を踏まえ、研修の概要を把握することです。また、実践リーダーとして自己の課題を確認し、学習目標を明確にすることも目的です。
3. この科目の到達目標を教えてください。	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ことと、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することです。
4. この科目で学ぶ「実践リーダーの役割」とは、具体的にどのような内容ですか？	チームマネジメントにおける実践リーダーの役割と、職場における指導について学びます。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理解することが備考として挙げられています。
5. この科目で学ぶ「実践リーダー研修の概要」には何が含まれますか？	研修の目的、到達目標、カリキュラム全体の構成、カリキュラム別のねらいと概要について学びます。また、実習の内容と流れについても理解することが求められます。
6. この科目が研修全体の中で果たす役割は何ですか？	研修の最初に位置づけられ、受講者が研修の概要と目的を理解し、主体的に学習を進めるための基盤を築く役割を担っています。
7. この科目の学習は、その後の研修にどのように役立ちますか？	研修の最初に自身の課題と目標を明確にすることで、各科目で得られる学びを自身の課題解決に直結させることができ、より実践的な知識や技術の習得につながります。

【施策の動向と地域展開】

質問	回答
1. この科目の所要時間は変更されましたか？	旧カリキュラムの210分から120分に短縮されました。
2. この科目の主な目的は何ですか？	地域における認知症施策の展開例を通して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」を推進する展開方法を理解することです。
3. この科目の到達目標を教えてください。	認知症施策の変遷を踏まえた関連施策の動向を理解し説明できること、そして地域における具体的な施策の展開方法を理解することです。
4. この科目で学ぶ「施策の動向」には、どのような内容が含まれますか？	認知症施策の変遷、「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、基本法のビジョン・目的と概要、そして認知症施策上の実践リーダー研修の位置づけ・意義が含まれます。
5. 「共生社会の実現を推進するための認知症基本法」をどのように学びますか？	「共生社会の実現を推進するための認知症基本法」の目的に基づいた地域での実践展開の方法を演習などを通して理解します。
6. 「地域における認知症ケア関連施策の展開」では具体的に何を学びますか？	認知症ケアの実践と施策の関係性、全国における各地域での認知症施策の展開事例、そして地域における施策の展開方法を学びます。
7. 旧カリキュラムから変更された主な内容はありますか？	所要時間が短縮されたことに加えて、「共生社会の実現を推進するための認知症基本法」を具体的に推進する方法の理解に重点が置かれています。
8. この科目の学習は、実践リーダーとしてどのように役立ちますか？	認知症ケアに関する施策の動向と地域における具体的な展開方法を理解することで、地域での認知症ケアの質の向上に貢献するためのリーダーシップを発揮できるようになります。

【認知症の専門的理解】

質問	回答
1. この科目の所要時間は変更されましたか？	旧カリキュラムの120分から90分に短縮されました。
2. この科目の主な目的は何ですか？	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、高度また最新の認知症や認知症ケアに関する知識を得ることです。
3. この科目の到達目標を教えてください。	認知症の病態や診断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こと、薬物療法に関する動向や使用上の注意点を理解すること、非薬物療法の特徴や方法、効果を理解することです。
4. 旧カリキュラムから変更された主な内容はありますか？	旧カリキュラムの内容にあった「認知症を取りまく社会的課題」（意思決定支援や就労など）が、この科目から実践者研修の学習内容に移動しました。また、実践者研修の学習内容に含まれていた非薬物療法に関する内容が、より専門的な内容として追加されました。
5. 非薬物療法については、具体的に何を学びますか？	回想法、リアリティ・オリエンテーション療法、音楽療法などの具体的な非薬物療法の方法や効果などの特徴を理解します。
6. 「医学的視点に基づいた介入」では、どのようなことを学びますか？	医師による認知症の説明と告知の支援、原因疾患に応じた認知症治療薬の種類と特徴、BPSDに用いられることがある薬物の作用機序や副作用、非薬物療法の方法、エンドオブライフケアについて学びます。
7. なぜこの科目で非薬物療法を学ぶのですか？	治療薬など薬物による対応と対比して、薬物に限定しない生活の質を向上させる活動や療法の重要性を学ぶためです。
8. 旧カリキュラムにあった「ターミナルケア」はどこに移動しましたか？	旧カリキュラムの「認知症を取りまく社会的課題」に含まれていた「ターミナルケア」は、改定後のこの科目では「エンドオブライフケア」として引き続き扱われます。
9. この科目の学習は、実践リーダーとしてどのように役立ちますか？	認知症に関する専門的で最新の知識を身につけることで、チームメンバーへの指導や、より複雑な事例への対応、多職種連携を円滑に進めるための基盤となります。
10. この科目で参考にするガイドラインはありますか？	「かかりつけ医のための BPSD に対応する向精神薬使用ガイドライン」や「認知症疾患診療ガイドライン」が参考資料として挙げられています。

【ストレスマネジメントの理論と方法】

質問	回答
1. この科目の所要時間は変更されましたか？	旧カリキュラムの120分から150分に延長されました。
2. なぜ所要時間が延長されたのですか？	チームケアを円滑に運用するため、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習得できるよう、演習や実技練習など体験的な学習時間を確保するためです。
3. この科目の主な目的は何ですか？	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の一般的、基本的な理解だけでなく、実践リーダーとしてチームメンバーのストレスの緩和やメンタルヘルスのマネジメントの方法を理解し、実践できるようになることです。
4. この科目の到達目標を教えてください。	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こと、ストレスの仕組みと対処法を理解すること、組織のメンタルヘルス対策や実践リーダーの役割、チームメンバーへの支援方法を理解することです。
5. 演習は含まれますか？	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します。

6. 実践リーダーが果たすべき役割は、どのように学びますか？	組織のメンタルヘルス対策や、チームメンバーへの支援方法を学ぶことで、実践リーダーとして果たすべき役割を理解します。
7. この科目は他の科目とどのように関連しますか？	「認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法」の中で、チームマネジメントに必要な要素の一つとしてストレスマネジメントが挙げられており、両科目は連携しています。
8. この科目が改定された背景には何がありますか？	認知症ケアの現場における介護職員のストレスがチームケアを円滑に運営していく上で課題となっており、実践リーダーがそのマネジメントを行うことの重要性が増していることが背景にあります。

【カンファレンス（会議）の技法と実践】

質問	回答
1. この科目の名称と所要時間は、改定によってどのように変わりましたか？	旧カリキュラムでは「ケアカンファレンスの技法と実践」という名称で120分でしたが、改定後は「カンファレンス（会議）の技法と実践」に名称が変わり、所要時間も180分に延長されました。ケアカンファレンスに限らず、職場内でのミーティングや話し合い全般を対象とするため、カンファレンス（会議）に改称しています。
2. なぜ所要時間が延長されたのですか？	効果的なカンファレンス（会議）の展開方法に関するマネジメントを、演習を通じて体験的に学習し、チームの意思決定、情報共有、コミュニケーション活性化の具体的なマネジメント方法を理解するためです。
3. この科目の主な目的は何ですか？	チームケアを円滑に運用するために、効果的なカンファレンス（会議）の展開方法を習得することです。
4. この科目の到達目標を教えてください。	チームケアの質向上を目的としたカンファレンスの目的や意義、必要性を理解することと、目的に応じた効果的なカンファレンスを展開できることです。
5. どのような演習が含まれていますか？	模擬カンファレンスを実施し、進行役やスーパーバイザー役を体験することで、効果的なカンファレンスの具体的なマネジメント方法を習得します。
6. 「カンファレンス（会議）の目的と意義」では何を学びますか？	カンファレンス（会議）の目的や意義、種類と特徴、そしてチームケアにおけるケアカンファレンスの目的と意義を学びます。
7. 「効果的なカンファレンス（会議）の展開」では、どのようなことを学びますか？	事前周知（開催目的の明確化など）、カンファレンスの役割分担（進行役、スーパーバイザーなど）、そして効果的な議論を促すためのポイントを学びます。
8. この科目の学習は、実践リーダーとしてどのように役立ちますか？	効果的なカンファレンスを主導することで、チームメンバー間の意思決定を円滑にし、情報共有とコミュニケーションを活性化させるスキルが身につきます。
9. なぜカンファレンス（会議）の技法が重要視されるのですか？	チームケアの質を向上させるために、メンバーが円滑に意見を交換し、合意形成を図るための重要な方法であるためです。

【認知症ケアにおけるチームマネジメントの理論と方法】

質問	回答
1. この科目の名称と所要時間は、改定によってどのように変わりましたか？	旧カリキュラムの「チームケアを構築するリーダーの役割」（180分）と「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）が統合され、「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）となりました。
2. この科目の主な目的は何ですか？	認知症ケアにおけるチームケアを推進するため、チームを円滑に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ことです。
3. この科目の到達目標を教えてください。	チームマネジメントの基本的な考え方や方法を説明できること、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こと、そして認知症チームケア推進研修の方法を理解できることです。
4. この科目で学ぶ「チームマネジメント」にはどのような要素が含まれますか？	目標や方針の設定と管理、コミュニケーション支援、動機づけ、ストレスマネジメント、情報共有、カンファレンス、教育指導の必要性などが含まれます。
5. 認知症におけるチームケア推進研修とは何を指しますか？	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加算の算定要件となっている認知症チームケア推進研修（70分）に準拠した内容を学習することを指します。
6. この科目で「実践」はどのように学びますか？	チームマネジメントに関する理論や方法を踏まえ、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びます。
7. なぜ複数の科目が統合されたのですか？	「チームケアを構築するリーダーの役割」（180分）と「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）の学習内容が一部重複しているため整理し、また学習内容の連続性を確保し、認知症ケアにおけるチームマネジメントをより体系的に理解できるよう、関連する複数の科目を統合し、学びを深めるためです。
8. チームケアにおけるチームマネジメントの必要性とは？	認知症の人のニーズに対応するために、チームが連携・協働するチームケアの重要性が増しており、そのチームを円滑に運営するためのマネジメントが不可欠であるためです。

【職場内教育（OJT）の理論と方法】

質問	回答
1. この科目の名称と所要時間は、改定によってどのように変わりましたか？	旧カリキュラムの「職場内教育の基本視点」（240分）と「職場内教育（OJT）の方法の理解」（240分）が統合され、「職場内教育（OJT）の理論と方法」（420分）となりました。
2. この科目の主な目的は何ですか？	認知症ケア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、効果的な指導方法を修得することです。
3. この科目の到達目標を教えてください。	人材育成の意義と方法を理解すること、職場内教育（OJT）の計画方法を体験的に理解すること、有効な指導技法の種類と実際の方法を理解することです。
4. この科目で学ぶ「指導技法」にはどのようなものがありますか？	ティーチング、コーチング、面接技法、スーパービジョンの基本的理解が含まれます。

5. この科目の「演習」はどのように行われますか？	演習を通して実際の指導技法を体験し、基本的な技術を修得します。また、人材育成の事例について、評価方法や指導目標設定、指導方法等の計画立案の方法を演習を通して理解します。
6. なぜ複数の科目が統合されたのですか？	指導に関する理論から計画立案、そして指導技法までを包括的に学ぶために、関連する科目を統合したためです。
7. この科目の学習は、実践リーダーとしてどのように役立ちますか？	職場内での介護職員等に対する効果的な指導方法を習得することで、チーム全体の認知症ケアの質の向上に貢献できるようになります。
8. この科目で学ぶ「職場内教育（OJT）」の有効性とは？	Off-JT や自己学習の限界を補い、職場で実践的に指導できる有効な育成方法として学びます。
9. 指導計画の立案は具体的に何をしますか？	指導課題、指導目標、指導計画の立案方法を学び、人材育成の事例を通して計画立案の過程を体験的に理解します。

【認知症ケア指導の実践方法】

質問	回答
1. この科目の名称と所要時間は、改定によってどのように変わりましたか？	旧カリキュラムの「職場内教育（OJT）の実践」（360分）から「認知症ケア指導の実践方法」に名称が変更され、所要時間は420分に延長されました。
2. なぜ所要時間が延長されたのですか？	職場実習における指導計画の立案や指導の実践を円滑に行うための準備科目として十分な時間を確保しています。
3. この科目の主な目的は何ですか？	認知症の人の生活の質（QOL）向上を目的としたケアの指導方法を、具体的場面を通して理解することです。
4. この科目の到達目標を教えてください。	BPSD や生活支援の方法に対する指導演習を通じて、介護職員等を指導する方法を理解すること、アセスメントやケアへの指導計画を立案できること、そして自己の指導の特徴を理解することです。
5. どのような事例演習が含まれていますか？	介護職員の介護事例を取り上げ、介護目標設定、アセスメント、ケア方法に関する指導のプロセスを学ぶ演習となります。
6. 「介護目標設定に関する指導」の演習では何を学びますか？	介護目標の考え方、評価の視点、そして介護目標立案に関する指導方法を学びます。
7. 「アセスメントに関する指導」と「ケア方法に関する指導」の演習では何を学びますか？	生活の質を向上させるための視点や評価方法に関する具体的な指導方法を学びます。
8. この科目で学ぶ「自己の指導の特徴の振り返り」とは何を指しますか？	演習全体を通じての学びを振り返り、自己の指導の特徴や課題を明らかにすることです。
9. この科目の学習は、実践リーダーとしてどのように役立ちますか？	介護職員等に対する具体的な指導方法を体験的に学ぶことで、現場での教育・指導力を高め、チーム全体のスキルアップに貢献できるようになります。
10. なぜこの科目が改定されたのですか？	学習内容の重複を整理し統合したことと、「認知症ケア」に焦点を当て、より実践的な指導方法を学ぶための内容に刷新されたためです。

【職場実習の課題設定】

質問	回答
1. この科目の所要時間は変更されましたか？	旧カリキュラムの240分から180分に短縮されましたが、標準時間を短く設定し、地域の実情に応じて任意で延長できる仕組みとしました。
2. この科目の主な目的は何ですか？	研修で学んだ内容を活かして、職場の介護職員等の認知症ケアに関する評価方法を理解することです。また、認知症ケアの指導に関する実習計画を立案できるようになることも目的です。
3. この科目の到達目標を教えてください。	介護職員等の認知症ケアに関する評価方法を立案できることと、講義・演習で学んだ内容を活かし、認知症ケアの指導に関する実習計画を立案できることです。
4. この科目で学ぶ「評価方法」にはどのような内容が含まれますか？	介護職員等の態度、知識、技術に関する現状分析の方法や、指導対象者の選定、そして介護職員等の能力の評価方法立案の過程について学びます。
5. この科目で「実習計画の立案」はどのように行われますか？	実習目標、実習計画、そして実習中の資料作成について学びます。実習のタイムスケジュールを作成し、目標と流れを理解します。
6. 「評価方法の立案」の演習では何を学びますか？	基本的知識、ケア目標、アセスメント方法、ケア方法、ケア評価への評価方法の計画を考え、実習への準備を行います。
7. この科目の学習は、実践リーダーとしてどのように役立ちますか？	職場での介護職員等の介護の現状を客観的に評価し、効果的な実習計画を立てるスキルを身につけることで、実践的な指導の基盤を築くことができます。
8. この科目が研修全体の中で果たす役割は何ですか？	研修で学んだ理論と、職場での具体的な指導実践を結びつけるための準備段階として、非常に重要な役割を担っています。
9. なぜ所要時間が短縮されたのですか？	標準時間を短く設定し、地域の実情に応じて任意で延長できる仕組みとすることで、他の科目の見直しと時間の再配分に伴い、内容がより効率的に整理されました。

【職場実習】

質問	回答
1. この科目の所要期間は変更されましたか？	所要期間は4週間で、改定前後で変更はありません。
2. この科目の主な目的は何ですか？	研修で学んだ内容を活かし、アセスメント、生活支援の目標設定、ケア実践計画の作成と実践に関する指導を展開できるようになることです。
3. この科目の到達目標を教えてください。	介護職員等の認知症ケアを評価し課題を設定できること、指導目標と指導計画を作成できること、そして学んだ指導方法を職場で実際に活用できることです。
4. 職場実習は具体的にどのような流れで進められますか？	研修中に作成した指導計画を職場内で説明し理解を得た後、その計画に基づいて4週間にわたり実践します。
5. この科目で作成する「指導計画」はどのような内容ですか？	介護職員等の認知症ケアの現状に応じた指導目標の立案、そして指導目標に応じた指導方法に関する指導計画を作成します。
6. 指導計画に基づいた「指導の実践」は必須ですか？	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します。計画に基づいた指導の実践は任意とされています。

7. なぜ指導の実践が任意なのですか？	受講者や事業所の実情に応じて柔軟な運用を可能にするためです。
8. この科目は「職場実習の課題設定」科目とどのように関連していますか？	「職場実習の課題設定」科目で作成した実習計画に基づいて、この「職場実習」が実施されます。
9. この科目が「実践リーダー研修」全体の中で果たす役割は何ですか？	この科目は、研修で得た知識と技術を実際の現場で実践し、その効果を検証する中心的な役割を担っています。

【結果報告 職場実習評価】

質問	回答
1. この科目の所要時間は変更されましたか？	旧カリキュラムの420分から180分に短縮されました。
2. なぜ所要時間が短縮されたのですか？	実施地域の実状に伴い、標準時間を短縮しつつ、任意に延長できるよう柔軟な運用を可能とするためです。
3. この科目の主な目的は何ですか？	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することです。
4. この科目の到達目標を教えてください。	職場実習における学びを通し、指導方法の課題やあり方について客観的・論理的に考察し報告できること、そして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できることです。
5. この科目は、職場実習とどのように関連していますか？	この科目は、職場実習で実際に行った指導の成果をまとめ、評価するための科目です。実習の集大成として位置づけられます。
6. この科目が「実践リーダー研修」全体の中で果たす役割は何ですか？	この科目は、研修で得た知識と実習で得た経験を結びつけ、受講者が実践リーダーとしてのスキルと自己評価能力を高めるための重要な役割を担っています。これにより、継続的な質の高いケアの実践へと繋がります。

令和7年度老人保健健康増進等事業（老人保健事業推進費等補助金）報告書

**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**

令和8年3月

発行所 社会福祉法人東北福祉会
認知症介護研究・研修仙台センター
〒989-3201 仙台市青葉区国見ヶ丘6丁目149-1
TEL(022)303-7550 FAX(022)303-7570

発行者 認知症介護研究・研修仙台センター
センター長 加藤伸司

印刷 協和印刷工業株式会社
〒136-0073 東京都江東区北砂5-16-12
