

平成 24 年度
老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

平成 24 年度

「介護支援専門員のスーパービジョン実践としての
実習型研修の普及に向けての調査研究」報告書

平成 25 年(2013 年)3 月

一般社団法人 日本ケアマネジメント学会

はじめに

日本ケアマネジメント学会は厚生労働省からの研究補助を受け、平成 20 年度から「介護支援専門員に対するスーパービジョンのあり方に関する研究」を行ってきました。

対人サービス担当者の研修は座学による知識の伝授では限界があり、現場の実際任務に近い研修である演習や実習の重要性を確認してきました。

介護支援専門員はその研修課程において **On the Job Training (OJT と略す)** の機会がほとんどなく、業務を通して成長することを妨げてきました。

平成 23 年度は新人看護師研修や緩和ケアのための医師継続教育プログラム (PEACE プロジェクト) を範として、介護支援専門員を対象とした短期実習プログラムの実施マニュアルを作成し、実習の評価としてポートフォリオの活用を試みました。さらに全国 4 地域で本プログラムを試行し、実習には一定のルールがあることを見出すことができました。

本年度は試行地域を拡大し、北海道帯広市、函館市、岩手県盛岡市、群馬県前橋市、千葉県柏市、愛知県名古屋市、高知県越知町、福岡県北九州市、長崎県島原市、沖縄県宮古島市の 10 地域でプログラムを実施しました。

このプログラムの特徴は、実習形式 (**Interning**)、事業所を超えた (**Inter-Organizational**)、個別化された (**Individualized**)、相互研鑽 (**Inter-educational**) という「4つの“I”(アイ)」です。これらは従来型の法定研修には具備していない特徴です。

プログラム構成は、受講者のケアプランをアドバイザーとともにアセスメント部分から確認する初回全体研修と、アドバイザー・受講者それぞれのケースの担当者会議及びモニタリング訪問への同行を含む 4 回の実習形式の研修、ならびに振り返りのプレゼンテーションを行う最終日全体研修としました。事業所の異なるアドバイザーと受講者が対になり、個別的に指導をすることで、相互に実践力や指導力の向上がはかれました。

アドバイザーには主任介護支援専門員の方々が担当し、受講者は単独でケアマネジメントをしてこられた方々が特に学びが大きかったようです。

ご協力いただいた皆様に心より感謝申し上げます。

これまでと同様に、研究に取り組んだ方々が大学の研究者でなく、現場で奮闘している実践者であることも特質すべきことであります。

本報告書を読まれた介護支援専門員の方々が日常業務においてスーパービジョンを実践され、その波及効果で介護支援専門員の資質、業務の質が向上し、介護保険の適切な運用、しいては利用者やその家族の生活の質が高められることを期待しています。

日本ケアマネジメント学会 理事

介護支援専門員に対するスーパービジョンのあり方に関する研究委員会 委員長
前沢 政次

目次

はじめに

| | |
|--|----|
| 1. 背景・目的 | 1 |
| 2. 事業概要 | 1 |
| 2. 1 実施内容 | 1 |
| 2. 1. 1 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の構築 | 1 |
| 2. 1. 2 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」マニュアルの作成 | 3 |
| 2. 1. 3 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の実施と評価 | 4 |
| 2. 2 調査研究の体制 | 6 |
| 2. 2. 1 全体委員会 | 6 |
| 2. 2. 2 カリキュラム評価ワーキンググループ | 7 |
| 2. 2. 3 事業運営ワーキンググループ | 7 |
| 3. 調査結果 | 10 |
| 3. 1 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の構築 | 10 |
| 3. 1. 1 プログラムの特徴「4つのI（アイ）」 | 10 |
| 3. 1. 2 プログラムの構成 | 10 |
| 3. 1. 3 実施単位 | 12 |
| 3. 1. 4 実施体制 | 12 |
| 3. 1. 5 実施スケジュール | 16 |
| 3. 1. 6 運営フロー | 17 |
| 3. 2 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」実施マニュアルの作成 | 18 |
| 3. 2. 1 プログラム運営事務局向け「運営マニュアル」・DVD | 18 |
| 3. 2. 2 研修参加者向けマニュアル（「研修テキスト」） | 19 |
| 3. 2. 3 アドバイザー向けマニュアル（アドバイザーの手引き） | 19 |
| 3. 3 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の実施 | 20 |
| 3. 3. 1 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の実施地域 | 20 |
| 3. 3. 2 短期実習プログラムの事例 | 27 |
| 3. 4 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の研修参加者の評価 | 38 |
| 3. 4. 1 回答者属性 | 38 |
| 3. 4. 2 ケアマネジメント実践への効果（事前・事後評価） | 42 |
| 3. 4. 3 実習型研修全体への評価 | 46 |
| 3. 4. 4 運営面への評価 | 50 |

| | | |
|-------------------|---------------------------|-----|
| 3. 4. 5 | 実習型研修の制度化への評価 | 54 |
| 3. 4. 6 | ポートフォリオ分析による評価..... | 57 |
| 3. 5 | 運営事務局向けアンケート調査結果 | 62 |
| 3. 5. 1 | 実習型研修全体への評価..... | 62 |
| 3. 5. 2 | アドバイザー・受講者の反応 | 65 |
| 3. 5. 3 | 実習型研修の制度化への評価 | 69 |
| 4. | 今後に向けた提言..... | 71 |
| 4. 1 | 調査結果の総括 | 71 |
| 4. 2 | 実習型研修の制度化への提言 | 72 |
| 4. 3 | 今後の介護支援専門員人材の成長に向けて | 76 |
| 参考資料 | | 77 |
| 1. | アンケート調査票..... | 79 |
| <アドバイザー向け事前アンケート> | | 79 |
| <受講者向け事前アンケート> | | 84 |
| <アドバイザー向け事後アンケート> | | 88 |
| <受講者向け事後アンケート> | | 93 |
| <運営事務局向けアンケート> | | 97 |
| 2. | 各種マニュアル | 103 |
| 2. 1 | 運営事務局向け運営マニュアル | |
| 2. 2 | 研修参加者向けマニュアル（「研修テキスト」） | |
| 2. 3 | アドバイザー向けマニュアル（アドバイザーの手引き） | |

1. 背景・目的

日本ケアマネジメント学会では、超高齢社会の到来を背景とした良質なケアマネジメントに対するニーズの高まりを受けて、平成 20 年度より厚生労働省からの研究補助を得て、スーパービジョン手法による介護支援専門員の教育方法の体系化を進めてきた。

平成 22 年度に実施した調査によると、ほとんどの事業所で何らかの人材育成の取組みはなされているものの、少人数の事業所では人材育成基盤が弱く、十分な人材教育プログラムが実施されているとは言い難い状況であることが判明した。

これらの状況を踏まえ、昨年度（平成 23 年度）は全国 4 地域において介護支援専門員のアドバイザーチームを組織し、事業所を超えた形で実習形式の研修を実施する、個別化された OJT に近い形態でのモデル研修プログラムを開発・試行した。その結果、受講者のケアマネジメント技術の習得に効果があるとともに、アドバイザーのケアマネジメント技術及び教える力の習得に効果が見られた。さらに受講者にとっては、ロールモデル（目指す人材像）を獲得することができた。

今後、全国の介護支援専門員の資質、実践力向上のために、昨年度開発したスーパービジョン実践としての実習型研修「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」をブラッシュアップし普及を目指したい。そのためには、アドバイザーや運営者の個人能力に依存せず、一定レベルの介護支援専門員であれば誰でも遂行可能な体制を構築することが必要である。そこで、本年度は短期実習プログラムの試行対象地域を全国 10 地域に拡大し、研修内容や運営方法の見直しを図ることを目的に、調査事業を実施した。

2. 事業概要

2. 1 実施内容

2. 1. 1 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の構築

日本ケアマネジメント学会は、平成 20 年度からスーパービジョン実践の在り方に関する研究を重ね、昨年度はスーパービジョン実践機会として実習型研修を検討した。検討にあたっては、先行研究である「新人看護職員研修ガイドライン¹」（厚生労働省）、及び「緩和ケアのための医師の継続教育プログラム（PEACE プロジェクト）²」（日本緩和医療学会）

¹ 厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」平成 23 年 2 月。このガイドラインでは、現場で必要とされる実践力を強化するため、新人は主体的に OJT や Off-JT、自己学習を組み合わせた研修に取り組み、OJT を経験する機会の少ない小規模施設では実習形式を取り入れている。また指導者が新人のロールモデルとなり新人を育成していくという環境づくりがされている。

<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/s1225-24.html>

² 日本緩和医療学会「PEACE プロジェクト」。このプロジェクトでは、指導者研修会の修了者が緩和ケア

等を参考とした。これらの先行研究からは事業所を超えた実習形式や研修企画運営体制について示唆を得ている。

検討の結果、昨年度（平成 23 年度）は介護支援専門員に必要な研修の要件を洗い出し、実習型研修の骨格を開発し、群馬県前橋市、千葉県松戸市、福岡県北九州市、沖縄県宮古島市の全国 4 地域で試行実施した。その結果、受講者のケアマネジメント技術の習得に効果があるだけでなく、アドバイザーのケアマネジメント技術及び教える力の習得にも効果が見られた。一方、課題にはアドバイザーの指導スキルの平準化や運営効率化が挙げられた。

そこで、本年度は、日本ケアマネジメント学会が、昨年度の効果と課題を踏まえてプログラム内容や運営方法を改善し、実習型研修である「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」（以下「短期実習プログラム」）を構築した。

「短期実習プログラム」の標準的な構成は、初日全体研修／実習 4 回（アドバイザー・受講者それぞれの担当者会議・モニタリング訪問への同行）／最終日全体研修である。さらに、各地域のニーズに沿ってオプションメニューを追加することもできることとした。

また研修を通して、アドバイザー、受講者のそれぞれが研修の記録をポートフォリオ（※）で一元管理することで、主体的な学びを獲得することを目指している。（詳細は、「3. 1. 2 プログラムの構成」参照）

図表 1 短期実習プログラムの概要



研修会の企画責任者の資格を得る仕組みとなっている。また、緩和ケア研修会はがん診療連携拠点病院の指定要件として位置付けられている点や研修の修了証が診療報酬の算定要件となっている <http://www.jspm-peace.jp/about.html>

(※)「ポートフォリオ」について

鈴木敏恵著「ポートフォリオとプロジェクト学習」³によると、「ポートフォリオ」とは“数値化できない評価”を可能にするものとして、医師や看護師等の臨床研修に浸透しつつあり、資料の記録や保存にとどまらず、学習や仕事の成果を上げるとともに本人のより高い自覚的な成長に役立つ」という。具体的な効果として以下を挙げている。

【ポートフォリオの効果】

- 「目標」達成機能をもつ
- 自己評価のツールとして有効
- 全体を俯瞰する姿勢が身につく
- 課題発見から課題解決までのプロセスが見える
- 「思考の可視化」ができる
- 「個人知」を「全体知」にする

ポートフォリオを用いたプロジェクト学習は、「学習者が何のために（目的）、何をやり遂げるのか（目標）を自ら明確にして学ぶ教育手法」であり、主体的な意志ある学びを実現する。これらの手法をカリキュラムに用いることで、従来の研修に不足しがちな自発的な学びを獲得可能になると考える。

2. 1. 2 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」マニュアルの作成

介護支援専門員を対象とした短期実習プログラムを全国に展開するにあたり、地域毎に運用方法や実施内容に大きな差異が発生しないよう、「運営事務局向けマニュアル」、アドバイザー・受講者向けの「研修テキスト」、さらにアドバイザー向けには指導のポイントを示した「アドバイザーの手引き」を作成した。

また、自発的な学びを促す観点からポートフォリオの考え方を導入した様式を作成した。アドバイザーや受講者は、研修目標や研修当日の学びや振り返りに関する記録をファイルに綴ることで、研修における成長過程を可視化できるようにしている。

³ 鈴木敏恵「ポートフォリオとプロジェクト学習」2010年4月,医学書院

2. 1. 3「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の実施と評価

「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の有効性を検証するために、昨年度（平成 23 年度）は群馬県前橋市、千葉県松戸市、福岡県北九州市、沖縄県宮古島市の 4 地域にて本プログラムを初めて試行実施した。その結果、受講者のケアマネジメント技術の習得に効果があるとともに、アドバイザーのケアマネジメント技術及び教える力の習得に効果が見られた。

そこで、本年度（平成 24 年度）は、プログラムの運営を見直すとともにマニュアル類を整備し、北海道帯広市、北海道函館市、岩手県盛岡市、群馬県前橋市、千葉県柏市、愛知県名古屋市、高知県越知町、福岡県北九州市、長崎県島原市、沖縄県宮古島市の全国 10 カ所でプログラムを実施した。

評価手法には、研修参加者（アドバイザー・受講者）に対するアンケート調査及びポートフォリオ分析を用いた。特に本年度は、分析対象にアドバイザーを追加し、アドバイザー及び受講者の双方が、研修を通じてどのような気づき、学びがあったかを明らかにした。さらに普及に向けての課題を探るため、運営事務局に対するアンケート調査を実施した。

(1) アンケート調査(研修参加者)

【調査対象】当該プログラムに参加したアドバイザー・受講者

【実施時期】プログラム実施地域での研修前・後

【調査内容】

- 研修の満足度、感想
- 研修参加者自身のケアマネジメント実践
- 助言・指導に対する自信（アドバイザーのみ）

(2) アンケート調査(運営事務局)

【調査対象】

北海道帯広市、北海道函館市、岩手県盛岡市、群馬県前橋市、千葉県柏市、愛知県名古屋市、高知県越知町、福岡県北九州市、長崎県島原市、沖縄県宮古島市の運営担当者

【実施時期】研修終了後

【調査内容】

- 研修受託時の運営負荷
- 研修参加者の反応
- 研修開催時の経費

(3) ポートフォリオ分析

【調査対象】受講者が研修期間中に記入作成した

「目標設定用紙」、「当日記録」、「振り返り用紙」

【分析手法】グラウンテッド・セオリー・アプローチに準じた類型化

【調査内容】

- 研修期間前の受講者・アドバイザーの目標や不安な点
- 研修期間中の受講者・アドバイザーの気づきや学び、成果

なお、本調査事業については、以下の取材を受けている。

- 盛岡市
 - 媒体：中央法規出版「ケアマネジャー」2013年3月号
 - 内容：モニタリング・担当者会議同行
- 函館市
 - 媒体：北海道医療新聞社「介護新聞」
 - 内容：最終日全体研修

2. 2 調査研究の体制

2. 2. 1 全体委員会

- 【第1回】 平成24年9月4日（火） 17：00～19：00
場 所：㈱NTTデータ経営研究所 第1会議室(永田町)
- 【第2回】 平成24年10月30（火） 13：00～14：45
場 所：浜松町貿易センタービル 38階フルール
- 【第3回】 平成25年1月31日（木） 19：00～20：00
場 所：東京国際フォーラム ガラス棟4階 G410会議室
- 【第4回】 平成25年3月1日（金） 18：00～20：00
場 所：東京国際フォーラム ガラス棟4階 G401会議室

図表 2 委員会委員一覧

| | 氏名 | 所属・役職 |
|--------|--------|------------------------------------|
| 委員長 | 前沢 政次 | 日本ケアマネジメント学会 理事 京極町国民健康保険診療所 所長 |
| 顧問 | 野中 猛 | 日本ケアマネジメント学会 理事 日本福祉大学研究フェロー |
| 部会長 | 白澤 政和 | 日本ケアマネジメント学会 副理事長 桜美林大学大学院 教授 |
| 委員 | 伊藤 重夫 | 東京都多摩市健康福祉部高齢支援課 課長 |
| | 白木 裕子 | 日本ケアマネジメント学会 理事 株式会社フジケア 取締役副社長 |
| | 助川 未枝保 | 一般社団法人 日本介護支援専門員協会 副会長 |
| | 鈴木 豊 | 岩手県保健福祉部長寿社会課 総括課長 |
| | 吉江 悟 | 東京大学高齢社会総合研究機構 特任研究員 |
| オブザーバー | 井上 宏 | 厚生労働省老健局振興課 課長補佐 |

2.2.2 カリキュラム評価ワーキンググループ

【第1回】 平成24年10月25日（木） 19:30～21:00

場 所：日本ケアマネジメント学会内（四ッ谷）

【第2回】 平成25年1月28日（月） 19:30～20:00

場 所：桜美林大学 四谷キャンパス Y307号室

図表 3 カリキュラム評価ワーキンググループ委員一覧

| | 氏名 | 所属・役職 |
|--------|-------|------------------------------------|
| 部会長 | 白澤 政和 | 日本ケアマネジメント学会 副理事長 桜美林大学大学院 教授 |
| 委員 | 白木 裕子 | 日本ケアマネジメント学会 理事 株式会社フジケア 取締役副社長 |
| | 吉江 悟 | 東京大学高齢社会総合研究機構 特任研究員 |
| オブザーバー | 山田 圭子 | 公益財団法人老年病研究所 前橋市地域包括支援センター 西部 |

2.2.3 事業運営ワーキンググループ

【第1回】 平成24年10月30日（火） 13:00～14:45

場 所：浜松町貿易センタービル 38階フルール

【第2回】 平成25年1月31日（木） 17:00～19:00

場 所：東京国際フォーラム ガラス棟4階 G410会議室

図表 4 事業運営ワーキンググループ委員一覧

| | 地域 | 担当 | 氏名 | 所属・役職 |
|-------------|------------|------|-------|----------------------------------|
| 委員長 | | | 野中 猛 | 日本ケアマネジメント学会 理事 日本福祉大学研究フェロー |
| 委員長 （代理） | | | 白澤 政和 | 日本ケアマネジメント学会 副理事長 桜美林大学大学院 教授 |
| 委員 | 北海道 帯広市 | 運営担当 | 高田 緑 | 指定居宅介護支援事業所花びより 主任 |

| | 地域 | 担当 | 氏名 | 所属・役職 |
|------------|-------------|------------|--------|------------------------------------|
| | 北海道 帯広市 | 地域 リーダー | 佐藤 珠美 | 社会福祉法人札幌山の手リハビリセンター 居宅介護支援事業所 |
| | 北海道 函館市 | 運営担当 | 細田 政裕 | ケアプラザ新函館・たけだクリニック 事務長・介護支援専門員 |
| | 岩手県 盛岡市 | 運営担当 | 林野 清子 | 公益財団法人 いきいき岩手支援財団 主 査 |
| | 岩手県 盛岡市 | 地域 リーダー | 吉田 均 | 矢巾町地域包括支援センター 主任介護支援専門員 |
| | 群馬県 前橋市 | 運営担当 | 山田 圭子 | 公益財団法人老年病研究所 前橋市地域包括支援センター 西部 |
| | 群馬県 前橋市 | 地域 リーダー | 吉田 豊久 | 群馬県済生会 居宅介護支援事業所 あずま荘管理者 |
| | 千葉県 柏市 | 運営担当 | 吉江 悟 | 東京大学高齢社会総合研究機構 特任研究 員 |
| | 愛知県 名古屋市 | 運営担当 | 中村 美喜 | (財)名古屋市高齢者療養サービス事業団 |
| | 愛知県 名古屋市 | 地域 リーダー | 奥田 亜由子 | 日本ケアマネジメント学会評議員 日本福祉大学 |
| | 高知県 越知町 | 運営担当 | 西森 柳子 | 支援センターかがやき |
| | 福岡県 北九州市 | 運営担当 | 稲富 武志 | 大原病院・(社)福岡県理学療法士会 |
| | 福岡県 北九州市 | 地域 リーダー | 白木 裕子 | 日本ケアマネジメント学会 理事 株式会社フジケア 取締役副社長 |
| | 長崎県 島原市 | 運営担当 | 辻 敏子 | 島原市地域包括支援センター |
| | 沖縄県 宮古島市 | 運営担当 | 上里 慶子 | 宮古島市役所 |
| オプザー バー | 千葉県 松戸市 | — | 川越 正平 | あおぞら診療所 |



第2回全体委員会の様子



第1回事業運営ワーキンググループの様子



第2回事業運営ワーキンググループの様子



3. 調査結果

3. 1 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の構築

3. 1. 1 プログラムの特徴「4つのI(アイ)」

従来の法定研修が知識の習得を目的とした座学中心で一時的な研修であるのに対し、短期実習プログラムは「実習形式」、「事業所を超えた」、「個別化された」、「相互研さん」を特徴としている。この4点を「4つのI(アイ)」としてプログラムのコンセプトとした。

- ① 実習形式 (Interning) : 現行の法定カリキュラムに存在しない実習プログラムを提供することにより、実践的知識・技術を補完する。
- ② 事業所を超えた (Inter-organizational) : 概して事業規模が零細であり、事業所内部の教育資源に乏しい居宅介護支援事業所に対して、本プログラムを通じて事業所間の教育交流を促し、現任介護支援専門員に対する教育効率を向上させます。
- ③ 個別化された (Individualized) : プログラムの基本的な枠組みについては汎用的なものを提示しつつ、扱うケースの特性等に応じて構成する。新任者のみならず、医療等の特定領域に苦手意識を持つ経験者層の教育ニーズにも対応しています。
- ④ 相互研さん (Inter-educational) : 現状として居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員の多くは、アドバイザーとしての役割を担う機会を持たないことが多く、指導することに慣れていない実態があります。そこで、当面の措置として、講義者のみならずアドバイザーに対する教育的効果もプログラムの目的の1つとします。

3. 1. 2 プログラムの構成

短期実習プログラムの標準構成は、初日全体研修／実習 4 回／最終日全体研修とした(図表 5)。

(1) 初日全体研修

初日全体研修は、マッチングされたアドバイザーと受講者がペアになり、受講者が提出する事例をもとにしたアセスメント確認演習を実施する。また、アドバイザー、受講者ともに研修目標を設定する。

アセスメント確認演習の目的は、受講者のケアマネジメントプロセスを具体的な事例を

もとに確認することである。受講者とアドバイザーが、事例のアセスメントとケアプランを客観的に再確認することにより、受講者のケアマネジメントプロセスを見直していく。アドバイザーの視点を共通化するために、「アセスメント確認用紙」を様式として設け、アセスメント内容がケアプランに反映できているか、またケアプランの根拠となるアセスメントが適切になされているかを確認できるようにしている。

(2) 個別実習

個別実習では、各ペアに分かれて、アドバイザー・受講者それぞれの担当国会議・モニタリング訪問への同行を行う。各地域のニーズに沿ってオプションメニューを追加することもできることとし、医療連携特化型のオプションとして訪問診療等への同行も可能とした。

担当国会議への同行実習の目的は、受講者が担当国会議のファシリテート、調整、会議録作成が適切にできることである。またモニタリングへの同行実習の目的はモニタリングの進め方、事後調整の在り方を学ぶことである。

(3) 最終日全体研修

最終日全体研修は、それまでの実習を振り返り、学んだことを受講者が最終日に皆の前でプレゼンテーションを行い、アドバイザーや他の受講者、地域リーダーと共に研修の振り返りを行う。

プレゼンテーションの目的は、研修で得た気づきの共有及び受講者のプレゼンテーション力の向上である。

本プログラムは、昨年度の効果と課題を踏まえてプログラム内容や運営方法を改善している。昨年度と比較したプログラムの主な改良点は、以下の通りである。

- ・ アドバイザーの指導スキルの平準化
 - アドバイザーの後方支援の位置付けとして「地域リーダー」を新設
 - 受講者との実習開始前に、研修全体の流れやアドバイザーとしての心構えを学ぶための研修会（アドバイザー説明会）を実施
 - ポートフォリオを受講者だけでなくアドバイザーにも適用し、指導スキルの自発的な学びを促進
- ・ 運営の効率化
 - 初日全体研修における演習に用いる事例を 2 事例から 1 事例とし、様式を簡略化
 - 事務局負担軽減のため、研修の流れやアドバイザーの指導のポイントを説明する DVD を作成

図表 5 短期実習プログラムの概要（再掲）



3. 1. 3 実施単位

市町村を基本単位とし、各地域の人口規模等に応じて市町村を分割、あるいは市町村を越えて実施することも想定されるものとした。

3. 1. 4 実施体制

各地域で展開する際の運営手順として、標準的な実施体制及び要件を以下のように整理した。実施体制の標準的なイメージは、図表 6 の通りである。

(1) プログラム運営事務局(実施主体:運営担当者)

プログラム運営事務局は、運営主体である市町村の依頼の下、プログラムの実施に向けて、会場の確保や関係者への周知、マッチング（アドバイザーと受講者のペア作成）、資料等の準備・保管、修了者の名簿管理等、プログラム運営にかかる手配等を行う。

【プログラム運営事務局】

- ・ 地域包括支援センター
 - ・ 地域の中核的な居宅介護支援事業所
 - ・ 地域で組織されている介護支援専門員の職能団体、任意団体
 - ・ 地域の中核的な医療機関
- 等

(2) 地域リーダー

地域リーダーは、本プログラムを通じてアドバイザーをサポートし、指導が円滑に進むように支援する。アドバイザー向け説明会の講師や、初日全体研修の講師を務める。アドバイザーの不安を軽減し一定の指導の質を確保するため、本年度初めて設置した。

【要件】

- ・ 介護支援専門員の指導経験が豊富な主任介護支援専門員。認定ケアマネジャーの資格を有することが望ましい。

(3) 実習協力施設

実習協力施設は、所属する主任介護支援専門員を本プログラムのアドバイザーとして派遣する他、サービス担当者会議やモニタリングの実習を受け入れる。その他、事例検討会等、独自で行っている取組みにも受講者の参加を受け入れることが望まれる。

なお、実習協力施設の候補は、実施単位となる地域の介護支援事業所のうち、下記要件を満たす施設から募るものとする。

【要件】

- ・ 実習のアドバイザーとなり得る主任介護支援専門員が1名以上在籍する事業所
- ・ 3名以上の介護支援専門員が在籍する居宅介護支援事業所
- ・ 特定事業所加算の取得状況は要件としないものの、特定事業所加算取得事業所の主任介護支援専門員は、自事業所内のみならず、地域の介護支援専門員に対しても指導的役割を担うことが望まれる。

※アドバイザーの基礎資格が特定の資格に偏らないよう配慮が必要。地域の介護支援専門員の互選等により、偏りなく実習協力施設及びアドバイザーを選定する。

(4) アドバイザー

アドバイザーは、短期実習プログラムを通じて、受講者の介護支援専門員としての成長を支援する。具体的には、受講者のケアマネジメント力を見極めたうえで、演習や個別指導を通じ、受講者のケアマネジメントの課題に関する指導・助言を行う。

なお昨年度はこの役割を「指導者」と称していたが、指導側の介護支援専門員が委縮す

るケースが見られたため、より柔らかい表現である「アドバイザー」に変更した。

【要件】

基本的には主任介護支援専門員の有資格者とします。主任介護支援専門員として3年以上の経験のある者が望ましい。認定ケアマネジャーの資格があると更に良い。

- ・ 実習協力施設から推薦された主任介護支援専門員
- ・ 地域包括支援センターの主任介護支援専門員
- ・ その他、当該地域において主任介護支援専門員の連絡会等が組織されている場合には、その連絡会から推薦された者等

(5) 受講者

本実習プログラムの講義・演習と個別実習を通じて、より質の高いケアマネジメントを行う介護支援専門員としての技能を習得する。

具体的には、「アセスメント確認演習」を行う中で自分のケアマネジメントに係る課題を理解する。その後、自らの研修期間中の達成目標と3～5年後の到達目標を明確にし、同行実習を通じてアドバイザーの発言や行動から自らのケアマネジメントに係る課題解決への気付きを得る他、アドバイザーからの指導・助言を通じて、より質の高いケアマネジメント知識・技術等を学ぶ。

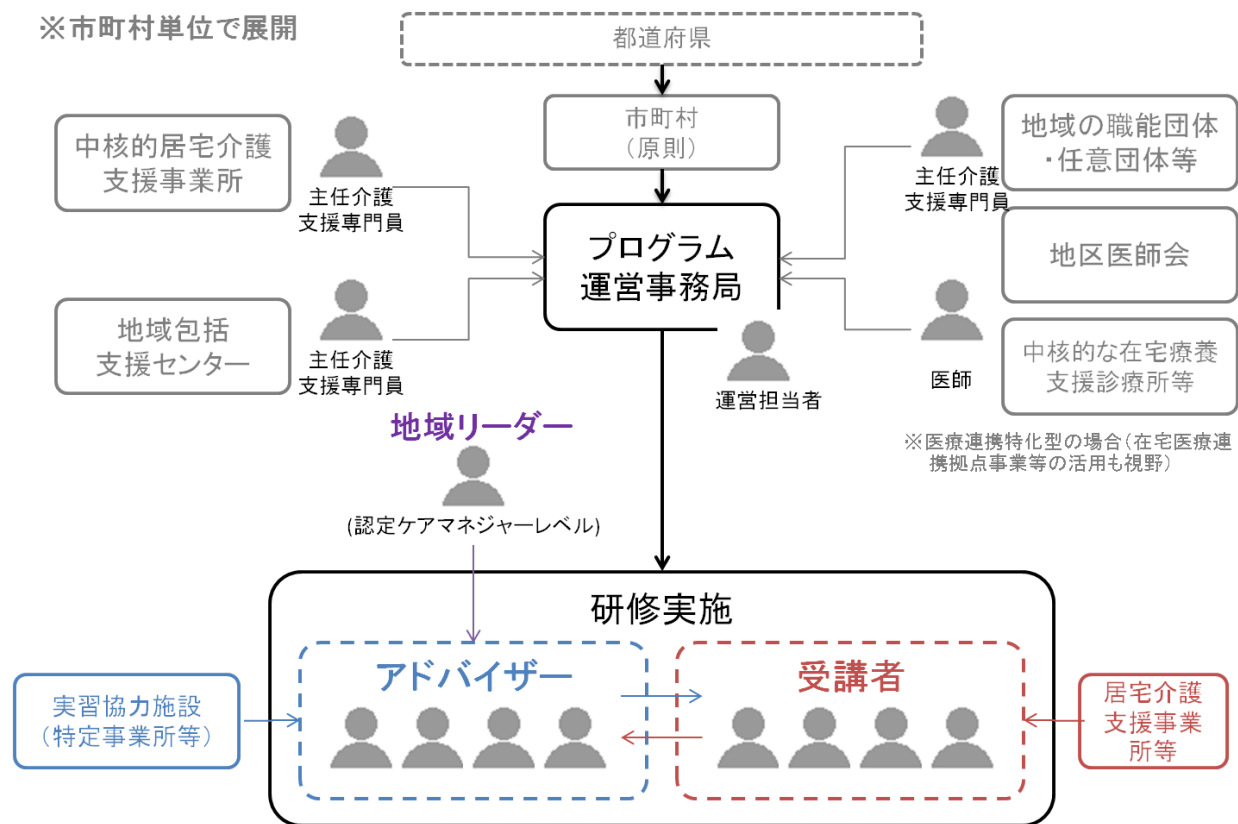
【対象】

原則として、実施単位となる地域内の居宅介護支援事業所等に所属する3～5年目程度の介護支援専門員を対象とする。

介護支援専門員の連絡組織等がある地域では、当該組織を通じて受講者を募集することも可能である。

なお、受講者の人数は、初日の目標設定と最終日のプレゼンテーション・振り返りの実施効果を高めるため、概ね5～10名程度としている。受講者が多数になる場合には、複数のグループに分割して実施することが望ましい。

図表 6 実施体制イメージ



3.1.5 実施スケジュール

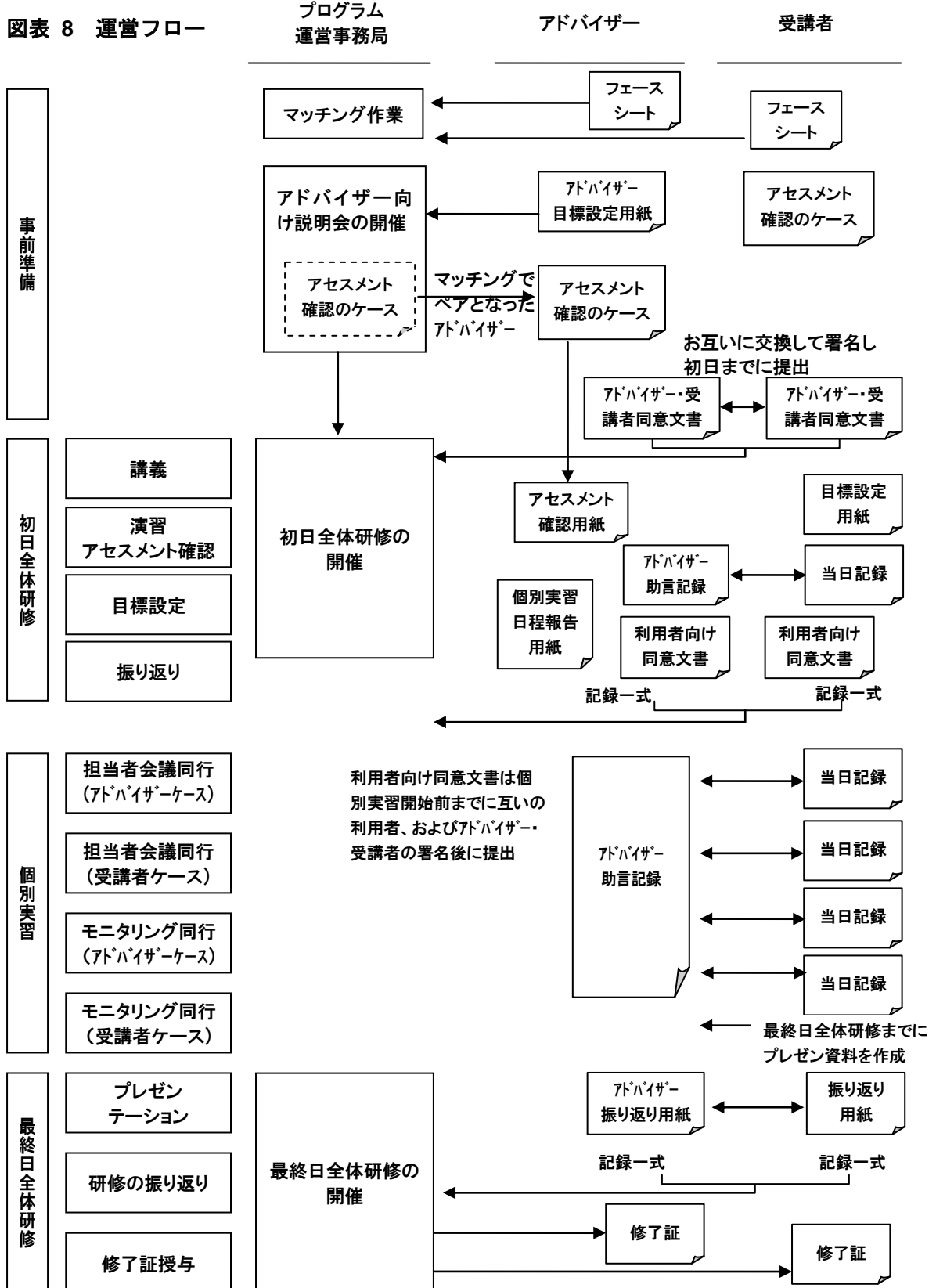
標準的な実施スケジュールは、事前準備が約 60 日、実施期間（初日全体研修～最終日全体研修）が約 1 カ月～1 ヶ月半とした（図表 7）。

図表 7 実施スケジュール

| 日程 | 実施内容 | 詳細 | 場所 | 時間 |
|-----------|-------------|---|----------|----|
| 60 日前 | 募集・受付 | <ul style="list-style-type: none"> 実習協力施設を募集。 実習協力施設からアドバイザー候補の推薦を受けて決定。 受講者の募集を開始し、申し込みを受け付ける。 | — | — |
| 30 日前 | 受講案内と事例提出 | <ul style="list-style-type: none"> アドバイザー・受講者に研修資料を配布。 アドバイザーはフェースシートを運営事務局に提出。 受講者はフェースシートと同行希望事前聴取用紙、困っているケース 1 事例の記録(個人情報削除済み; 2 部)を運営事務局に提出。 運営事務局はフェースシートをもとに、アドバイザーと受講者のペアを作成。(マッチング) | — | — |
| | アドバイザー向け説明会 | <ul style="list-style-type: none"> アドバイザーを対象に説明会を開催し、アセスメント確認の方法や実習での指導法等について、認識を共有。 アドバイザーはペアとなる受講者の事例を受け取る。 | 研修会場 | 2 |
| | 研修準備 | <ul style="list-style-type: none"> アドバイザーは、初日までに受講者提出ケースのアセスメント確認を行う。 受講者はテキストを読み、研修内容を理解する。 | — | — |
| 開始 | 初日全体研修 | <ul style="list-style-type: none"> プログラム趣旨説明 講義:アセスメント確認の目的と必要性 演習:提出ケースを用いたアセスメント確認 研修目標設定:「目標設定用紙」を使用してアドバイザーと相談しながら目標を設定し、個別実習の日程調整を行う。 | 研修会場 | 3 |
| 約1ヶ月～1ヶ月半 | 個別実習 1 | <ul style="list-style-type: none"> ※基本的には、以下の個別実習を半日×4 回行う。 アドバイザー担当ケース同行 1: 担当者会議の運営とその記録 アドバイザー担当ケース同行 2: モニタリングとその後の関係機関調整(受講者提出事例に類似した事例が望ましい) 受講者担当ケース同行 1: 担当者会議の運営とその記録(必ずしも提出事例でなくてよい) 受講者担当ケース同行 2: モニタリングとその後の関係機関調整(提出事例) | 実習協力施設 | 3 |
| | 個別実習 2 | | | 3 |
| | 個別実習 3 | | 受講者所属事業所 | 3 |
| | 個別実習 4 | | | 3 |
| 最終日 | 最終日全体研修 | <ul style="list-style-type: none"> プレゼンテーション: 各受講者が期間中に扱った 1 事例を選び、A3 用紙又は模造紙等に研修で得た気づきや学びをまとめて発表し、質疑応答を行う。 振り返り: 各受講者の研修での体験内容・できたこと・できなかったこと・感情・今後の抱負を全体で共有する。 修了証授与 | 研修会場 | 4 |

3.1.6 運営フロー

プログラム運営事務局とアドバイザー、受講者の運営の流れを図表 8 に図示した。



3. 2 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」実施マニュアルの作成

3. 2. 1 プログラム運営事務局向け「運営マニュアル」・DVD

全国各地域で展開可能なプログラムを目指し、本実習プログラムの企画・運営を行う運営事務局がプログラム実施時に必要な具体方法を運営マニュアルに記載した。

また、初日全体研修やアドバイザー向け説明会において、研修の進め方やアドバイザーの指導方法について標準的な講義を行うとともに、事務局の負担を軽減するために、研修DVDを作成した（図表 9）。

【主な記載項目】

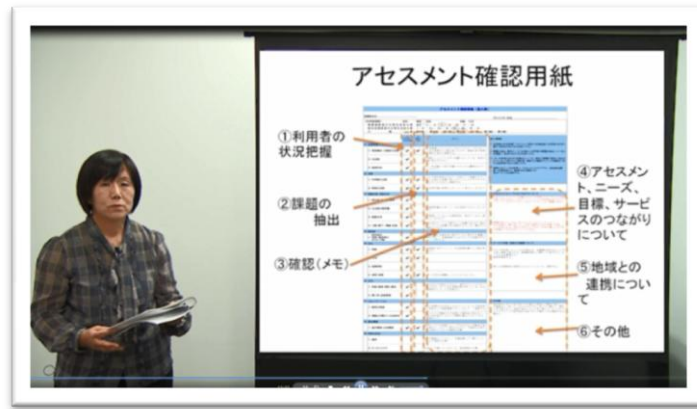
- 実施体制、スケジュール
- 事前準備、研修運営の方法
- 市町村、実習協力施設等、関係各所向け説明文書のフォーマット
(参考資料「2. 1 運営事務局向け運営マニュアル」)

図表 9 研修 DVD

・初日全体研修用



・アドバイザー向け説明会用



3. 2. 2 研修参加者向けマニュアル(「研修テキスト」)

短期実習プログラムに参加するアドバイザー及び受講者が、研修の心構えや研修の考え方を学ぶための内容を記載している。各記録をポートフォリオとして一元管理できるよう、ファイル綴じの形態とした(図表 10)。

図表 10 研修テキストファイル

【主な記載項目】

- 介護支援専門員としての成長ステップ
 - 研修の心構え
 - スケジュール
 - 準備内容
 - 初日全体研修、個別実習、最終日全体研修の内容 等
 - アドバイザー・受講者、利用者の同意書
 - アセスメント確認用紙
 - 目標設定や実施内容に関する各種記録
- (参考資料「2. 2 研修参加者向けマニュアル(「研修テキスト」)」)



3. 2. 3 アドバイザー向けマニュアル(アドバイザーの手引き)

アドバイザーが受講者に対しての指導の心構えやアセスメントプロセスを確認するための具体方法を記載し、アドバイザーの質の確保及び不安軽減を目指している。

【主な記載項目】

- アドバイザーの心構え
- 事前準備(研修目標設定、アセスメント確認の方法)
- 初日全体研修、個別実習、最終日全体研修の内容
- アドバイザーの気づきと助言内容の例
- 目標設定や助言に関する各種記録 等

(参考資料「2 各種マニュアル 2.3 アドバイザー向けマニュアル(アドバイザーの手引き)」)

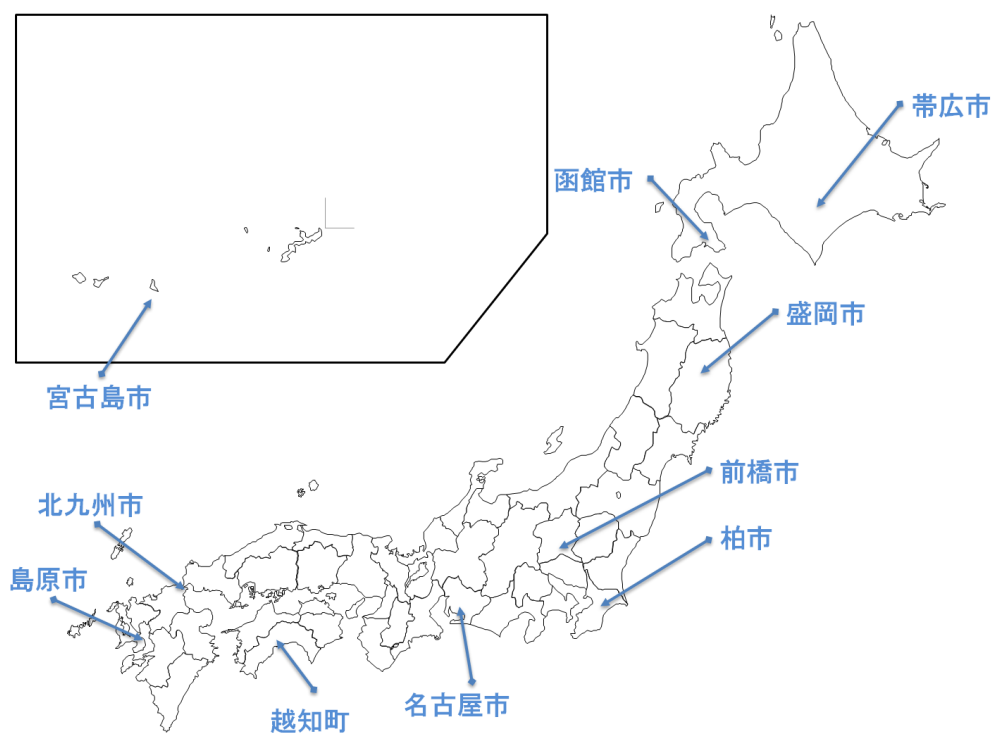
3. 3 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の実施

3. 3. 1 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の実施地域

「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の有効性検証のために、本年度は北海道帯広市、北海道函館市、岩手県盛岡市、群馬県前橋市、千葉県柏市、愛知県名古屋市、高知県越知町、福岡県北九州市、長崎県島原市、沖縄県宮古島市の 10 地域にて本プログラムを試行した（図表 11）。

実施地域の選定にあたっては、全国普及に向けての課題抽出を目的に、日本ケアマネジメント学会から広く地域を募集し、人口規模や高齢化率等の地域特性や運営事務局の属性等を考慮した。選定地域の地域特性は、図表 12 の通り、人口 6000 人の町から 200 万人を超える政令指定都市まで多様になっている。

図表 11 実施地域



図表 12 選定地域の地域特性

| No. | 都道府県 | 市町村名 | 人口 (人) | 人口増減率 * (%) | 面積 (km2) | 高齢化率 (%) | 運営事務局属性 | 平成23年 度実施 |
|-----|------|---------------|-----------|----------------|-------------|-------------|-----------------------|--------------|
| 1 | 北海道 | 帯広市 | 168,057 | -1.5 | 618.94 | 22.3 | 居宅介護支援事業所(特 定事業所) | |
| 2 | 北海道 | 函館市 | 279,127 | -5.1 | 677.93 | 27.5 | 介護支援専門員の職能団 体・医療機関 | |
| 3 | 岩手県 | 盛岡市 | 298,348 | -0.8 | 886.47 | 21.6 | 介護支援専門員の研修機 関 | |
| 4 | 群馬県 | 前橋市 | 340,291 | -0.2 | 311.64 | 23.5 | 地域包括支援センター(委 託) | ○ |
| 5 | 千葉県 | 柏市 | 404,012 | 6.1 | 114.90 | 19.9 | 介護支援専門員の職能団 体 | |
| 6 | 愛知県 | 名古屋市 (政令市) | 2,263,894 | 2.2 | 326.43 | 21.2 | 居宅介護支援事業所(特 定事業所) | |
| 7 | 高知県 | 越知町 | 6,374 | -8.3 | 111.95 | 41.5 | 地域包括支援センター(直 営) | |
| 8 | 福岡県 | 北九州市 (政令市) | 976,846 | -1.7 | 487.89 | 25.2 | 居宅介護支援事業所(特 定事業所) | |
| 9 | 長崎県 | 島原市 | 47,455 | -5.2 | 82.78 | 29.3 | 地域包括支援センター(委 託) | ○ |
| 10 | 沖縄県 | 宮古島市 | 52,039 | -2.7 | 204.57 | 23.2 | 地域包括支援センター(直 営) | ○ |

* 平成17年～22年

(出所) 総務省「人口推計(平成23年10月)」(2011)

各地域において協力を頂いた運営事務局及び参加者、実施日程、募集、マッチングの方法は以下の通りである。

(1)北海道帯広市

| | | | |
|---------|------------------|----------------------|------|
| 実施地域 | 北海道帯広市 | 人口規模(万) | 16.8 |
| 運営事務局団体 | 居宅介護支援事業所 花びより | | |
| 運営事務局属性 | 居宅介護支援事業所(特定事業所) | | |
| 参加者 | アドバイザー 7人 | 受講者 7人 | |
| 実施日程 | 事業説明会 | 平成24年(2012)11月12日(月) | |
| | 初日全体研修 | 同年11月28日(水) | |
| | 個別実習 | －(各々決定) | |
| | 最終日全体研修 | 平成25年(2013)1月22日(火) | |
| 募集方法 | 公募 | | |
| マッチング方法 | 事務局が実施 | | |

(2)北海道函館市

| | | | |
|---------|---------------------------------|---------------------|------|
| 実施地域 | 北海道函館市 | 人口規模(万) | 27.9 |
| 運営事務局団体 | 北海道介護支援専門員協会(ケアプラザ新函館・たけだクリニック) | | |
| 運営事務局属性 | 介護支援専門員の職能団体・医療機関 | | |
| 参加者 | アドバイザー 9人 | 受講者 | 9人 |
| 実施日程 | 事業説明会 | 平成24年(2012)12月4日(火) | |
| | 初日全体研修 | 同年12月8日(土) | |
| | 個別実習 | －(各々決定) | |
| | 最終日全体研修 | 平成25年(2013)1月26日(土) | |
| 募集方法 | 公募 | | |
| マッチング方法 | 事務局が実施 | | |

(3)岩手県盛岡市

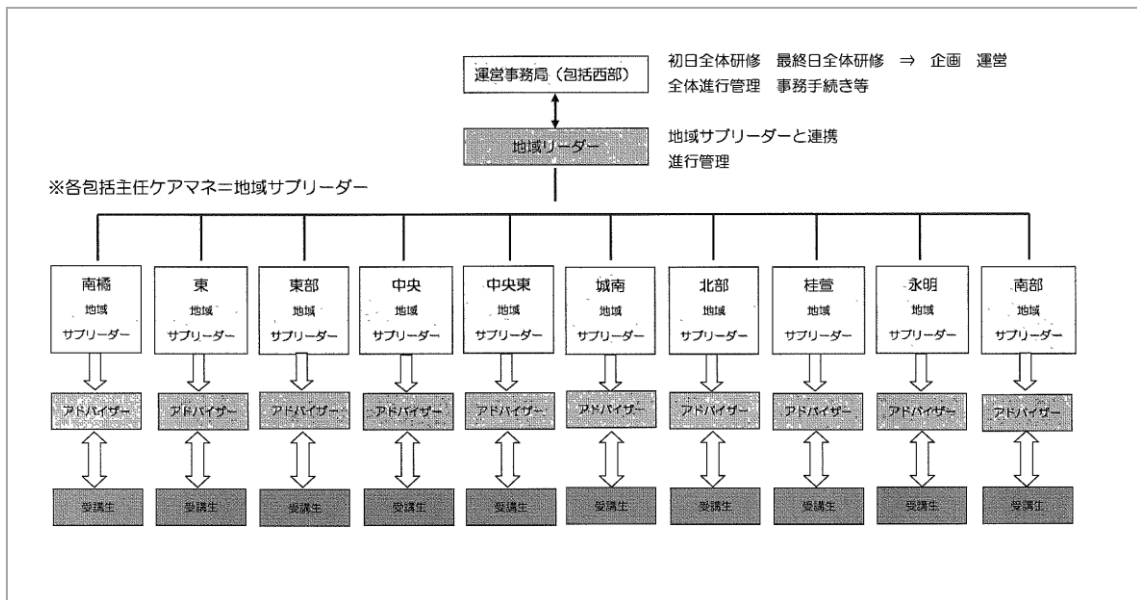
| | | | |
|---------|-----------------------|----------------------|------|
| 実施地域 | 岩手県盛岡市 | 人口規模(万) | 29.8 |
| 運営事務局団体 | 公益財団法人 いきいき岩手支援財団 | | |
| 運営事務局属性 | 介護支援専門員の研修機関 | | |
| 参加者 | アドバイザー 5人 | 受講者 | 5人 |
| 実施日程 | 事業説明会 | 平成24年(2012)11月27日(火) | |
| | 初日全体研修 | 同年12月18日(火) | |
| | 個別実習 | －(各々決定) | |
| | 最終日全体研修 | 平成25年(2013)1月24日(木) | |
| 募集方法 | アドバイザーが自ら受講者を研修に連れて参加 | | |
| マッチング方法 | その後組み替えてペアを作成 | | |

(4)群馬県前橋市

| | | | |
|---------|--|----------------------|-----|
| 実施地域 | 群馬県前橋市 | 人口規模(万) | 34 |
| 運営事務局団体 | 前橋市地域包括支援センター | | |
| 運営事務局属性 | 地域包括支援センター(委託)* | | |
| 参加者 | アドバイザー 11人 | 受講者 | 11人 |
| 実施日程 | 事業説明会 | 平成24年(2012)11月19~21日 | |
| | 初日全体研修 | 同年12月6日(木) | |
| | 個別実習 | -(各々決定) | |
| | 最終日全体研修 | 平成25年(2013)1月25日(金) | |
| 募集方法 | 声かけ | | |
| マッチング方法 | 3人1組を11組作り、受講生とアドバイザ(地域の主任ケアマネ)を地域包括支援センターの主任がバックアップする形式 | | |

*: 直営1ヶ所・委託10ヶ所、全体11ヶ所で連携し実施している(図表13)。

図表13 前橋市における実施体制



(5)千葉県柏市

| | | | |
|---------|-------------------|----------------------|------|
| 実施地域 | 千葉県柏市 | 人口規模(万) | 40.4 |
| 運営事務局団体 | 柏市介護支援専門員協議会 | | |
| 運営事務局属性 | 介護支援専門員の任意団体 | | |
| 参加者 | アドバイザー 6人 | 受講者 6人 | |
| 実施日程 | 事業説明会 | 平成24年(2012)11月16日(金) | |
| | 初日全体研修 | 同年12月7日(金) | |
| | 個別実習 | -(各々決定) | |
| | 最終日全体研修 | 平成25年(2013)2月6日(水) | |
| 募集方法 | 事務局から公募 | | |
| マッチング方法 | 事務局で経験等を考慮してマッチング | | |

(6)愛知県名古屋市

| | | | |
|---------|--|---------------------|-------|
| 実施地域 | 愛知県名古屋市 | 人口規模(万) | 226.4 |
| 運営事務局団体 | 財団法人名古屋市高齢者療養サービス事業団 | | |
| 運営事務局属性 | 居宅介護支援事業所(特定事業所) | | |
| 参加者 | アドバイザー 8人 | 受講者 8人 | |
| 実施日程 | 事業説明会 | 平成24年(2012)12月3日(月) | |
| | 初日全体研修 | -(各々決定) | |
| | 個別実習 | 同年12月3日(月) | |
| | 最終日全体研修 | 平成25年(2013)1月25日(金) | |
| 募集方法 | 医療に関する研修ニーズが高かったため、アドバイザーは医療ケースの経験が豊富な介護支援専門員を事業所で選定をし、受講生は社会福祉協議会から医療へのニーズがある人を募集 | | |
| マッチング方法 | 事務局でニーズ等を考慮し同区内もしくは近くの区でマッチング | | |

(7)高知県越知町

| | | | |
|---------|--|---------------------|-----|
| 実施地域 | 高知県越知町 | 人口規模(万) | 0.6 |
| 運営事務局団体 | 支援センターかがやき | | |
| 運営事務局属性 | 地域包括支援センター | | |
| 参加者 | アドバイザー 7人 | 受講者 7人 | |
| 実施日程 | 事業説明会 | 平成24年(2012)12月1日(土) | |
| | 初日全体研修 | 平成24年(2012)12月1日(土) | |
| | 個別実習 | -(各々決定) | |
| | 最終日全体研修 | 平成25年(2013)1月19日(土) | |
| 募集方法 | 小規模自治体のため、近隣自治体との連携をとり受講者を募集 | | |
| マッチング方法 | 事務局が実施。小規模自治体のため、研修参加者の仕事内容や経験、力量、背景を理解しており、マッチングは円滑にできている | | |

(8)福岡県北九州市

| | | | |
|---------|--|----------------------|------|
| 実施地域 | 福岡県北九州市 | 人口規模(万) | 97.7 |
| 運営事務局団体 | NPO法人ケアマネット21と地域包括支援センターの共同実施 | | |
| 運営事務局属性 | 介護支援専門員の任意団体(包括との共同実施) | | |
| 参加者 | アドバイザー 8人 | 受講者 8人 | |
| 実施日程 | 事業説明会 | 平成24年(2012)12月17日(月) | |
| | 初日全体研修 | 平成25年(2013)1月9日(水) | |
| | 個別実習 | -(各々決定) | |
| | 最終日全体研修 | 平成25年(2013)1月22日(火) | |
| 募集方法 | 昨年度研修で受講生として参加した者に今回はアドバイザーとなってもらい、昨年度アドバイザーとして参加した者には今回はアドバイザーのアドバイザーとして研修を実施 | | |
| マッチング方法 | アドバイザーが受講者を選定 | | |

(9)長崎県島原市

| | | | |
|---------|--|---------------------|-----|
| 実施地域 | 長崎県島原市 | 人口規模(万) | 4.7 |
| 運営事務局団体 | 島原市地域包括支援センター | | |
| 運営事務局属性 | 地域包括支援センター(委託) | | |
| 参加者 | アドバイザー 6人 | 受講者 6人 | |
| 実施日程 | 事業説明会 | 平成24年(2012)12月5日(水) | |
| | 初日全体研修 | 同年12月11日(火) | |
| | 個別実習 | -(各々決定) | |
| | 最終日全体研修 | 平成25年(2013)1月23日(水) | |
| 募集方法 | 保険者と半島の3市広域連合の協議会において実施。半島協議会の主任ケアマネジャーがアドバイザー役を担当し、地域支援包括センターから推薦を受けた受講者を選定 | | |
| マッチング方法 | 事務局が同じ市の中でマッチングをした。その際、医療系と福祉系でのマッチング、連携のあまり取れていない事業所と包括等で組む事も考慮しマッチングした | | |

(10)沖縄県宮古島市

| | | | |
|---------|---|---------------------|-----|
| 実施地域 | 沖縄県宮古島市 | 人口規模(万) | 5.2 |
| 運営事務局団体 | 宮古島市地域包括支援センター | | |
| 運営事務局属性 | 地域包括支援センター(直営) | | |
| 参加者 | アドバイザー 5人 | 受講者 5人 | |
| 実施日程 | 事業説明会 | 平成24年(2012)12月4日(火) | |
| | 初日全体研修 | 同年12月10日(月) | |
| | 個別実習 | -(各々決定) | |
| | 最終日全体研修 | 平成25年(2013)1月23日(水) | |
| 募集方法 | 事務局が選定 | | |
| マッチング方法 | 指導経験が乏しい主任介護支援専門員からは、指導に対する不安があったことから、アドバイザーが2名チームを組み、受講者2名のケアプランを相互に確認しあう形式とした | | |

3.3.2 短期実習プログラムの事例

本年度実施した短期実習プログラムの運営の実際、及びアドバイザーや受講者の目標や気づきがどのような内容かが具体的に分かるよう、事例を以下に示した。

(1) 事前準備

- ・ 全国の運営事務局が集まり、運営方法について研修を実施した。短期実習プログラム全体の流れの説明及び他地域の事務局の運営担当者との意見交換を実施した（図表 14）。

図表 14 運営事務局説明会（事業運営ワーキンググループ）



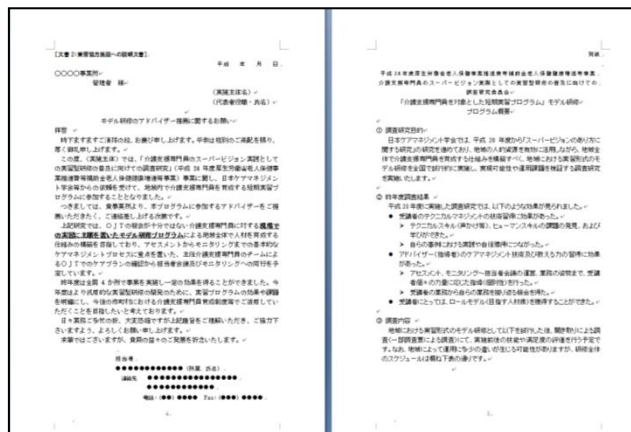
（全体の流れの説明）



（意見交換）

- ・ 運営事務局は各地域において、自治体、包括支援センターに実施に関する相談をした。必要に応じ、アドバイザー推薦の願いを各事業所に出状している。またアドバイザーや受講者としての参加希望者から集めたプロフィール（フェースシート）をもとに、マッチングを実施した。マッチングは、看護職と介護職、大規模事業所と小規模事業所等、各地域独自の考えに基づいて実施している。

図表 15 アドバイザー推薦のお願い（見本）



(2)アドバイザー向け説明会

アドバイザーが地域リーダーから、アドバイザーの心構えやアセスメント確認の仕方の講義を受ける。アドバイザーは、自らの指導スキルやキャリアプランに関する目標や研修を通じて学んだことをポートフォリオに基づき記録する。以下、記録の実例である。

【アドバイザーの記録】

| | |
|-----------------|---|
| あなたの短期目標 | アドバイザーとしての役割を学ぶこと。自己のアセスメント。ケアマネジメントプロセスを見直し自分のクセも知り、アドバイザーとして成長すること。 |
| あなたの中期目標 | 資格取得をもとに(社会福祉士の資格を生かし)、地域との交流を深め、自己を社会資源として活用してもらえるようになりたいと思っている。 |
| 今日の目標 | アドバイザーとしての勉強は自分も勉強させてもらうという気持ちで受講する。 |
| 一日終えた後の自己評価/気持ち | 相手に会っていないが、相手にも良かったと思ってもらえるような研修をしたいという気持ちになっている。 |
| 今日体験したこと | アドバイザーとしての心構え 基本的な態度(5点) 受講者の力量にみあった指導ができること。相手を否定せず、自己もふり返るきっかけになったことを体験できた。 |
| 今日体験できず今後体験したい事 | 相手と事例を共有できたという実感をしたいと思う。 |
| 今日の気づき/学び | アドバイザーとして、いいかげんなアドバイスでは相手に失礼だということ。自分だったら、自分の経験ではというらえ方でアドバイスの過程・プロセスの中で指導できるように心がける。 |

(2)初日全体研修

アドバイザーと受講者は地域リーダーからの講義を受け、その後アドバイザーと受講者がペアになって、アセスメント確認を実施した。受講者は、自らのケアマネジメント技術やキャリアプランに関する目標や研修を通じて学んだことを記録し、アドバイザーからメッセージをもらう。アドバイザーは、別途指導スキル向上の観点から、先に立てた目標に対してどのようなことを学んだか記録する。

図表 16 初日全体研修の様子



図表 17 ペアでのアセスメント確認



図表 18 ペアでのアセスメント確認



前橋では、アドバイザー・受講生と横並びになり、地域包括支援センターの主任が正面に向かって座る席順となり研修を行った。

【受講者の記録】

| | |
|---------------------------|--|
| あなたの短期目標 | できること、できないこと等しっかりアセスメント用紙に落として何が課題なのかをしっかりと抽出できること(アセスメントを充実させること)。 |
| あなたの中期目標 | 色々な情報を繋げる技術を身につける。色々な事業所と連携を図りながら情報を共有していき、自信をもってゆきたい。 |
| 今日の目標 | アセスメントを充実させて、可視化することで何がニーズかを正しく見つける事。 |
| 一日終えた後の自己評価/気持ち | 大変かなと思う気持ちと、アドバイザーの方に対して年配の新人でやりにくいのではないと思ったり・・・でもせっかくの体験、しっかりと頑張ろうと強く思った。 |
| 今日体験したこと | 少人数で皆さん優秀で私が入っていいのかなとも思いましたが、貴重な経験を是非活かしたいと思っています。 |
| 今日体験できず今後体験したい事 | — |
| 今日の気づき/学び | 皆さんやはり話が上手だなと、また知識・技術があり、自信を持って仕事をされていると感じた。 |
| 自由活用メモ | これまで身近で指導を受けるということがなかったので、本当に有難い時間をいただけることを感謝し、自分を成長させたい。 |
| 実地アドバイザーメッセージ ①良かったところ | アセスメントの記入よりも本人の状況を細かに確認されていたのでよかった。家族の意向もきちんと把握されています。 |
| ②より良くしたい方がいいところ | アセスメントへ記入をした方がいいです。口頭で説明してくれてとても分かりやすかったので、記入をしっかりとした方がいいと思いました。 |

【アドバイザーの記録】

| | |
|-----------------|--|
| 今日の目標 | アセスメントの把握を受講者と行っていく。 |
| 一日終えた後の自己評価/気持ち | 基本に戻り、しっかりアセスメントをとれるようにしていきたい。 |
| 今日体験したこと | 見る力はある、情報収集の点で自分もまとめる事が苦手で情報を確認しているのに記載されていない事が多くみられた。 |
| 今日体験できず今後体験したい事 | 受講生とはいえ同じケアマネなのでお互いに仕事がどのように対応しているかを学んでいきたい。 |
| 今日の気づき/学び | 自分もアセスメントの記入で時間はかなりかかる。全体のまとめの部分は他者が見てもすぐ分かるように簡素にまとめていけるようにしたい。 |
| 自由活用メモ | 緊張すぎてしまい、気づきの部分をつい口にして伝えてしまいたがる。聞くという事で何を気づいてもらうか伝達していく事は難しかった。 |

(3)個別実習

アドバイザーと受講者のペアに分かれて、それぞれの担当者会議、モニタリング訪問の同行の日程を調整し、実習を行った。個々の実習について、当日記録として受講者が学んだこと、アドバイザーが学んだことを記録する。

①担当者会議(アドバイザーケース)

【受講者の記録】

| | |
|---------------------------|---|
| 今日の目標 | 利用者本人と家族の意向をどのようにケアマネが引き出すのか。 |
| 一日終えた後の自己評価/気持ち | さすがだなと思い、引いて自分にはまだまだ技量がないと感じた。 |
| 今日体験したこと | 利用者本人と家族の各担当者との連携が良く取れていて、その中心にケアマネがいて、しっかりまとめていた。 |
| 今日体験できず今後体験したい事 | 今日は利用者本人も明るく認知力は低いがよく参加されていた。今後は協力的でなく、本人の思いが表に出ない人の場合も体験したい。 |
| 今日の気づき/学び | アドバイザーは各担当者の意見をよく把握しており、現場をよく知っているからこそと思われる。やはり生活全体をみる力が大切と感じた。 |
| 自由活用メモ | 家族との信頼関係が築けていると思う。そこが大切なのだ。 |
| 実地アドバイザーメッセージ ①良かったところ | 本人のはっきりとした意見や家族の思いを確認できて良かったと思います。 |
| ②より良くしたい方がいいところ | 本人の意志等が確認できるケースでしたが、表現が困難なケースも確認をどのようにしているか、確認してもらいたいと思います。 |

【アドバイザーの記録】

| | |
|-----------|---|
| 目標 | 本人、家族の意向を再度確認して、各事業所と目標を明確にしていく。 |
| 体験・助言したこと | 本人のいつもと違う口調でしっかりと自分の意向を言えた事が驚いた。 |
| 今日の気づき/学び | 各事業所、家族、本人、毎日の生活リズムが安定されており、サービスにも満足していることが分かりよかった。 |

②担当者会議(受講者ケース)

【受講者の記録】

| | |
|-----------------|--|
| 今日の目標 | 全員参加で各々が言いたい事を話せること。スムーズな進行 |
| 一日終えた後の自己評価/気持ち | 浮ついてしまい落ち着いて進行できなかった。 |
| 今日体験したこと | 目的であったデイサービス追加利用について、家族も承諾してくれたが説明が早口でわかりにくかったのではと反省(アドバイザーの指摘を受けて)。 |
| 今日体験できず今後体験したい事 | 各担当者、各々の立場で良い意見を出してくれているのに、ケアマネが掘り下げられずまとめきれなかった点を今後は上手に行っていきたい。 |
| 今日の気づき/学び | 場所が食堂一角であったため、声が散り、聞き取りにくかった。本人にはなお理解しにくく不安を感じさせてしまった。また色々な意見を隣にいたケアマネが上手に本人に伝えられなかった。 |

| | |
|---------------------------|--|
| 自由活用メモ | アドバイザーのように、明るく楽しく本人も各担当者もしっかりと話せる雰囲気を作ることは本当に難しい…。 |
| 実地アドバイザーメッセージ ①良かったところ | 多職種、家族、本人への気づきの配慮がされていて良かった。時間の設定も良かったです。 |
| ②より良くしたい方がいいところ | 本人へ寄り添っている部分を明確にしてあげると良いと思いました。 |

【アドバイザーの記録】

| | |
|-----------|---|
| 目標 | 多職種との関わり、連携をどのようにしているか確認する。 |
| 体験・助言したこと | 多職種との関わりがとても良く情報交換がきちんとできていた。サービス利用に不安はありながらも、本人主体として生活の質を向上している。 |
| 今日の気づき/学び | 連携の図り方が安定されており、本人の生活のリズムが把握されていた。 |

③モニタリング(アドバイザーケース)

【受講者の記録】

| | |
|---------------------------|--|
| 今日の目標 | 適切なモニタリングの仕方や相手の気持ちをうまく引き出す声かけの仕方を学ぶ。 |
| 一日終えた後の自己評価/気持ち | 他の方のモニタリングを見せってもらうことで自分に足りないところが見えてくる。まだまだ学び成長の余地あり。 |
| 今日体験したこと | 担当してまだ3週間ほどの利用者さんともすでに信頼関係が築けている様子がみえた。心を開く声かけのしかた・気配りがとてもうまくできていると思った。 |
| 今日体験できず今後体験したい事 | 初回アセスメントの時からの変化。 流れを知るため初回から何度か同行したいと思った。 |
| 今日の気づき/学び | 基礎資格が違うことで利用者さんの観察の仕方が違ってくることがわかった。 今後のリスク予測をしながら、介護者側の負担にも配慮している態度を参考にしたいと思った。 |
| 自由活用メモ | — |
| 実地アドバイザーメッセージ ①良かったところ | 自分に足りない部分があると気づけたことは今後の成長につながる良い機会になったと思います。 |
| ②より良くしたい方がいいところ | 相手の気持ちを引き出すコミュニケーション技術が高まると問題点や目標がみつげやすくなると思います。 |

【アドバイザーの記録】

| | |
|-----------|---|
| 目標 | 日頃のモニタリング場面に同行してもらう。 |
| 体験・助言したこと | ケア担当者をひきつづ事となり通常のモニタリングに同行して頂く事はできなかった。 |
| 今日の気づき/学び | 移動の車中で利用者の情報を伝える事に時間をさいってしまった。同行して頂いての気づきなどきかせて頂けばよかった。 |

④モニタリング(受講者)ケース

【受講者の記録】

| | |
|---------------------------|--|
| 今日の目標 | 今まで聞くことができなかった利用者さんの思い(今後の生活像)を聞くことができる。 |
| 一日終えた後の自己評価/気持ち | 目標を設定し、心がけてモニタリングを行うことで、より効果的に行えることがわかり、少し自信がもてた。 |
| 今日体験したこと | 目標を設定してモニタリングを行うことも、アドバイザーさんに立ち会ってもらうことも初めての体験だった。 |
| 今日体験できず今後体験したい事 | 同じケース(利用者さん)で別の人がモニタリングを行うとどうなのかということも体験してみたい。 モニタリングの記録の仕方も知りたい。 |
| 今日の気づき/学び | あらかじめ、これだけは確認しておこうと心がけるだけでも、相手(利用者)の話に流されることなくモニタリングできると思った。心を傾けてじっくり話を聴くことも信頼関係を築くために大事だと改めて認識した。 |
| 自由活用メモ | — |
| 実地アドバイザーメッセージ ①良かったところ | 一生懸命に利用者の気持ちを引き出そうとする姿勢が見られた。 |
| ②より良くしたい方がいいところ | 結論をケアマネが言うのではなく、利用者自身の口から発せられるようなコミュニケーション技術のみがくと良いと思います。 相手の言葉を待つことも大切です(がまんが必要ですが・・・)。 |

【アドバイザーの記録】

| | |
|-----------|--|
| 目標 | 受講者のモニタリングの良い所・不足傾向な部分をフィードバックできる。 |
| 体験・助言したこと | 1人暮らしの利用者宅へ毎日郊外より援助に通う娘さん(介護者)の状況について把握できるとよい。 |
| 今日の気づき/学び | やはり、考えを押しつけてしまっている。 |

(4)最終日全体研修

受講者が自由な形式でプレゼンテーションを行い、アドバイザーがコメントを述べる。プレゼンテーションは自由な形式で発表してもらう。模造紙を用いたところもあるが、パワーポイントを使用したところもある。紙芝居形式で臨場感あふれるプレゼンテーションを行う等、各受講者の創意工夫がみられている（図表 20）。

最終日には、受講生の所属事業所の管理者に来てもらい受講生の成長を評価してもらったところもある。最後に、地域リーダーまたは運営事務局から研修参加者に修了証が授与された（図表 21、図表 22）

図表 20 プレゼンテーションの様子

【模造紙を用いたプレゼンテーション】



【パワーポイントを用いたプレゼンテーション】

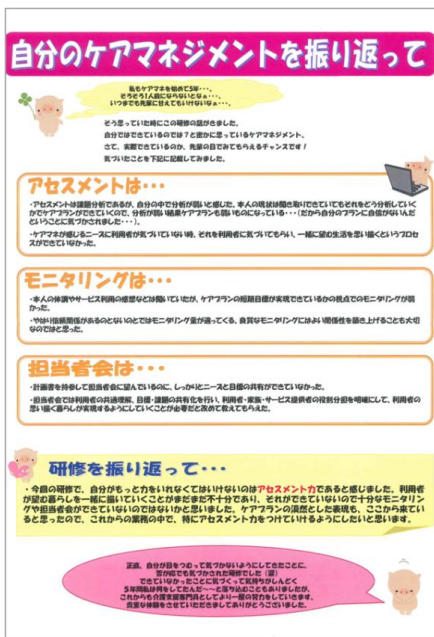


【紙芝居を用いたプレゼンテーション】

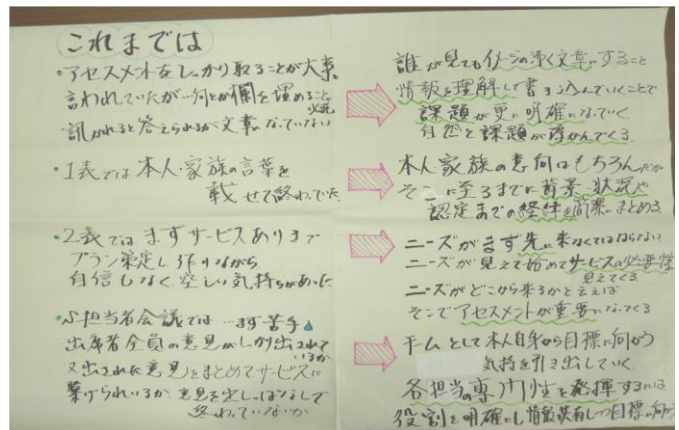


【プレゼンテーション資料の例】

- ・ 1枚でまとめた資料



- ・ 模造紙でまとめた資料



・ケアプラン形式でまとめた資料

| 第1表 | ケアマネジメント力向上計画書(1) | | 作成日 | 28年 1月 18日 |
|-----------------------------------|---|------------------|---------------------------|------------|
| 利用者の氏名 | 生年月日 | 性別 | ◎ | 申請中 |
| ケアマネジメント力向上計画作成者氏名 | | | | |
| 居住介護支援センター・居宅介護及び所在地 | | | | |
| ケアマネジメント力向上計画作成日 | 28年 1月 18日 | ケアマネジメント力向上計画作成日 | 28年 1月 18日 | |
| 期末日 | 28年 12月 31日 | 期定の有効期間 | 28年 12月 31日 ~ 29年 12月 31日 | |
| ケアマネ | 1年未満 | 2年未満 | 2年以上4年未満 | 4年以上6年未満 |
| 利用者のケアマネジメントに対する意向(モデル研修の目標) | ケアマネジメントプロセスをしっかりと理解してそれぞれのプロセスを実践のあるものにしていく。 サービス提供委員会やモニタリングの活用、進め方を確認したい。 | | | |
| モデル研修実施等目標からの留意 | 研修期間に付いたことを自分で実践でテーマで学ぶことで、自分が成長したことは何か、つかんだ経験のあることは何なのかを振り返る。 | | | |
| 総合的な評価の方針(今後の留意・考慮) | 利用者・家族の生活の質の向上のため、しっかりとケアマネジメント研修の習得を目標にしたい。 具体的には「アセスメント→ケアプラン作成→サービス提供委員会→モニタリング」の具体的な手順や方法を確認し、自分自身にしていきたい。 | | | |
| サービス計画書について説明を受け、内容に同意し、交付を授けました。 | 説明・同意日 | 平成 | 28年 1月 21日 | |

| 第2表 | ケアマネジメント力向上計画書(2) | | | | 作成年月日 | 28年 1月 18日 |
|---|---------------------------------------|------------------------------------|------|---|--|------------|
| ケアマネジメント力の向上計画書の解決すべき課題(ニーズ) | 長期目標 | 短期目標 | 短期目標 | 短期目標 | アドバイザーからの補助内容(学んだこと、気づいたこと) | |
| ① 研修を受けている期間に実施している内容は把握しているが、利用者・家族の生活状況等が変化している(ケアマネの業務内容が変化している)ため、アセスメントが難しい。 | その人らしさを把握し、全人的に養える(利用者・家族の生活状況等を知りたい) | 1年間で利用者、家族の生活状況等を知りたい | 6か月 | ① アセスメント研修内容を使用し、本人はもろもろ家族等の生活状況を把握する(すぐにサービスにつながらない) | ② 家族が言わないからではなく、必要な情報はきちんと聞き出す。そのことにより、その人らしさがつかめるようになる。 | |
| ② サービス提供委員会やモニタリングの活用、進め方を確認したい。 | サービス提供委員会やモニタリングの活用、進め方を確認したい。 | 1年間でサービス提供委員会やモニタリングの活用、進め方を確認したい。 | 6か月 | ③ サービス提供委員会やモニタリングの活用、進め方を確認したい。 | ④ サービス提供委員会やモニタリングの活用、進め方を確認したい。 | |
| ③ モニタリングの活用、進め方を確認したい。 | モニタリングの活用、進め方を確認したい。 | 1年間でモニタリングの活用、進め方を確認したい。 | 6か月 | ⑤ モニタリングの活用、進め方を確認したい。 | ⑥ 一度に聞き出すのではなく、複数回委員会やモニタリング時に情報を聞き出す。 | |

・パワーポイントでまとめた資料


自分の弱点、癖を知る

～元職によるケアプランの違いはあるのか～

元職と現在・・・

- ・大学病院 ICU(◎年間)
- ↓
- ・大学病院 外科(△年間)
- ↓
- ・専業主婦(▽年間)
- ↓
- ・訪問看護(□年間)
- ↓
- ・介護支援専門員

(はじめは非常勤で訪問看護と兼務、その後介護支援専門員専任)



自覚している自分の傾向

得意な点


- ・ 看護の知識が豊富
- ・ 医療依存度の高い方への対応が早い
- ・ 犬や猫の動物は好き
- ・ 汚い家でもへっちゃら

苦手な点

- ・ 利用者家族の複雑な人間関係には踏み込めない
- ・ 経済状況を聞きにくい
- ・ コミュニケーション能力が低い

今回の研修を通じて気づいたこと

- ① アセスメントを行う際の自分のくせ
- ② 観察力が鈍い
- ③ 想定外の出来事に対して自分の気持ちを軌道修正できない
- ④ 本人の気持ちよりも看護師の目線で見ちゃう



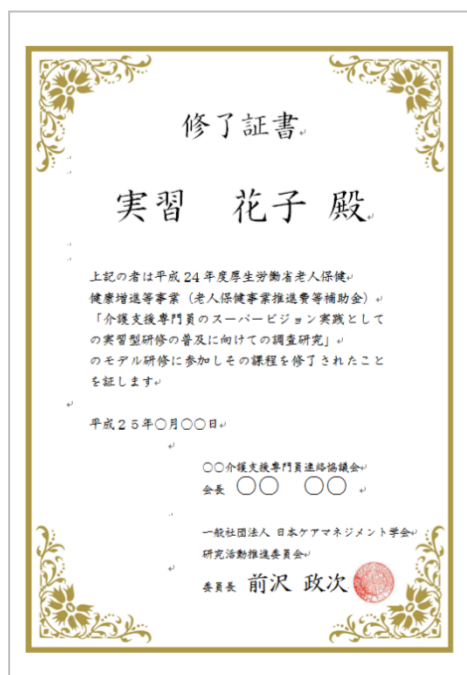
まとめ

- ・ 元職によるケアプランの違いを生じさせないためには自分の弱点、癖を意識し、アセスメントを偏りなく行うことが必要
- ・ 広い視野で問題を明確にして、質の高いケアマネジメントを目指す
- ・ 他事業所の介護支援専門員との交流で色々な考え方を学ぶ

図表 21 修了証授与



図表 22 修了証イメージ



3. 4 「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」の研修参加者の評価

3. 4. 1 回答者属性

研修参加者（アドバイザー、受講者）に短期実習プログラムの事前・事後にアンケートを実施し、参加者 72 名のうち 70 名から事前事後の回答を得た（回収率 97.2%；図表 23）。

受講者は介護福祉士保有者が 76%あり（図表 26）、業務経験年数は 2 年未満が 44%、2 年以上 4 年未満が 32%であった（図表 28）。一方アドバイザーは看護師資格保有者が 47%ある一方、介護福祉士は 21%、社会福祉士が 19%であり（図表 26）、業務経験は 8 年以上が 79%を占めている（図表 28）。

（1）回答状況

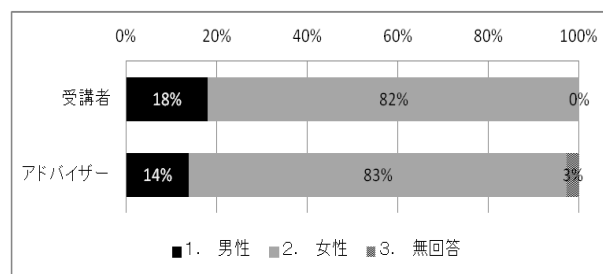
図表 23 回答状況

| 地域別集計 | 参加者数 | | 事前回答 | | 事後回答 | |
|---------|------|---------|------|---------|------|---------|
| | 受講者数 | アドバイザー数 | 受講者数 | アドバイザー数 | 受講者数 | アドバイザー数 |
| 1. 帯広 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 2. 函館 | 9 | 9 | 9 | 8 | 8 | 8 |
| 3. 盛岡 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4. 前橋 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 |
| 5. 柏 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 |
| 6. 名古屋 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| 7. 越知 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 8. 北九州 | 8 | 8 | 8 | 7 | 8 | 8 |
| 9. 島原 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 10. 宮古島 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 計 | 72 | 72 | 72 | 70 | 70 | 70 |

（2）属性

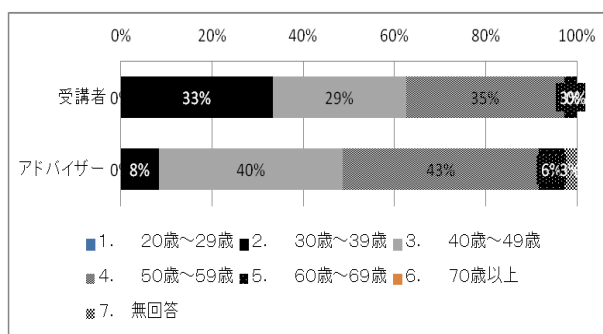
図表 24 性別

| | 受講者 | | アドバイザー | |
|--------|-----|------|--------|------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 1. 男性 | 13 | 18% | 10 | 14% |
| 2. 女性 | 59 | 82% | 60 | 83% |
| 3. 無回答 | 0 | 0% | 2 | 3% |
| 計 | 72 | 100% | 72 | 100% |



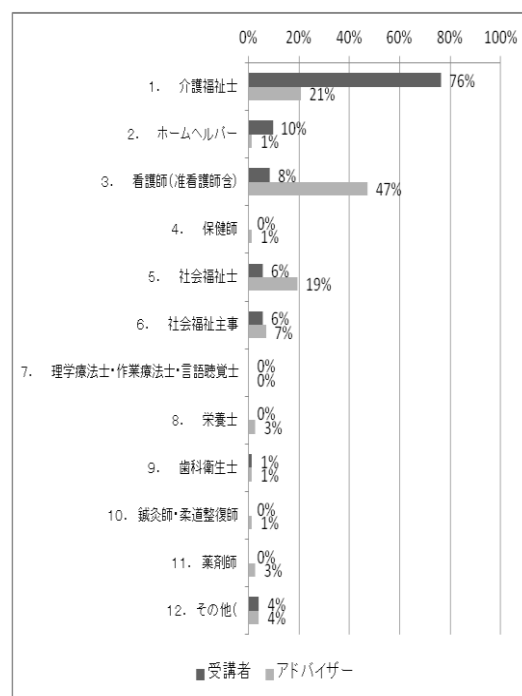
図表 25 年代

| | 受講者 | | アドバイザー | |
|------------|-----|------|--------|------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 1. 20歳～29歳 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2. 30歳～39歳 | 24 | 33% | 6 | 8% |
| 3. 40歳～49歳 | 21 | 29% | 29 | 40% |
| 4. 50歳～59歳 | 25 | 35% | 31 | 43% |
| 5. 60歳～69歳 | 2 | 3% | 4 | 6% |
| 6. 70歳以上 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 7. 無回答 | 0 | 0% | 2 | 3% |
| 計 | 72 | 100% | 72 | 100% |



図表 26 基礎資格 (複数回答)

| | 受講者 | | アドバイザー | |
|----------------------|-----|-----|--------|-----|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 1. 介護福祉士 | 55 | 76% | 15 | 21% |
| 2. ホームヘルパー | 7 | 10% | 1 | 1% |
| 3. 看護師(准看護師含) | 6 | 8% | 34 | 47% |
| 4. 保健師 | 0 | 0% | 1 | 1% |
| 5. 社会福祉士 | 4 | 6% | 14 | 19% |
| 6. 社会福祉主事 | 4 | 6% | 5 | 7% |
| 7. 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 8. 栄養士 | 0 | 0% | 2 | 3% |
| 9. 歯科衛生士 | 1 | 1% | 1 | 1% |
| 10. 鍼灸師・柔道整復師 | 0 | 0% | 1 | 1% |
| 11. 薬剤師 | 0 | 0% | 2 | 3% |
| 12. その他() | 3 | 4% | 3 | 4% |



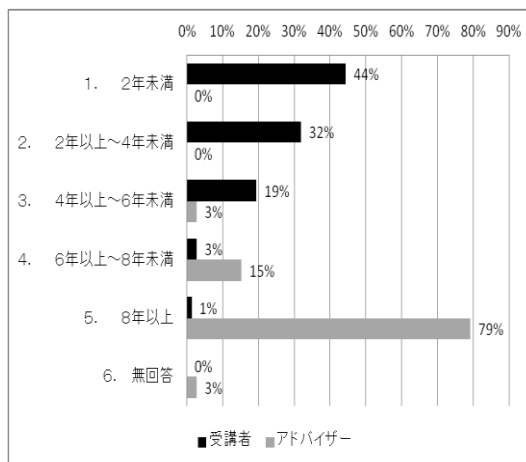
図表 27 主任介護支援専門員資格

| | 受講者 | | アドバイザー | |
|--------|-----|------|--------|------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 1. あり | 3 | 4% | 70 | 97% |
| 2. なし | 68 | 94% | 0 | 0% |
| 3. 無回答 | 1 | 1% | 2 | 3% |
| 計 | 72 | 100% | 72 | 100% |

| はいのとき、受講年度 | 受講者 | | アドバイザー | |
|-------------|-----|-----|--------|-----|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 1. 平成18年度 | 0 | 0% | 13 | 19% |
| 2. 平成19年度 | 0 | 0% | 10 | 14% |
| 3. 平成20年度 | 0 | 0% | 10 | 14% |
| 4. 平成21年度 | 1 | 33% | 6 | 9% |
| 5. 平成22年度 | 0 | 0% | 15 | 21% |
| 6. 平成23年度以降 | 2 | 67% | 11 | 16% |

図表 28 業務経験

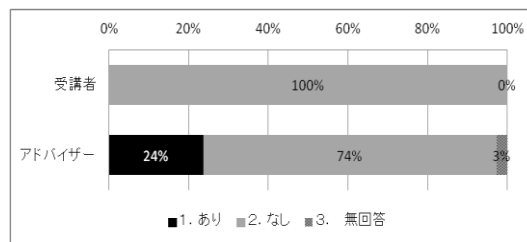
| | 受講者 | | アドバイザー | |
|--------------|-----|------|--------|------|
| 1. 2年未満 | 32 | 44% | 0 | 0% |
| 2. 2年以上～4年未満 | 23 | 32% | 0 | 0% |
| 3. 4年以上～6年未満 | 14 | 19% | 2 | 3% |
| 4. 6年以上～8年未満 | 2 | 3% | 11 | 15% |
| 5. 8年以上 | 1 | 1% | 57 | 79% |
| 6. 無回答 | 0 | 0% | 2 | 3% |
| 計 | 72 | 100% | 72 | 100% |



(7) 認定ケアマネジャー資格

図表 29 認定ケアマネジャー資格

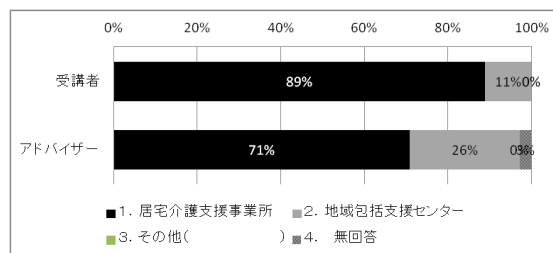
| | 受講者 | | アドバイザー | |
|--------|-----|------|--------|------|
| 1. あり | 0 | 0% | 17 | 24% |
| 2. なし | 72 | 100% | 53 | 74% |
| 3. 無回答 | 0 | 0% | 2 | 3% |
| 計 | 72 | 100% | 72 | 100% |



(8) 所属機関種類

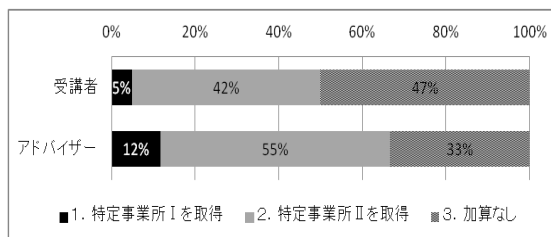
図表 30 所属機関種類

| | 受講者 | | アドバイザー | |
|---------------|-----|------|--------|------|
| 1. 居宅介護支援事業所 | 64 | 89% | 51 | 71% |
| 2. 地域包括支援センター | 8 | 11% | 19 | 26% |
| 3. その他 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 4. 無回答 | 0 | 0% | 2 | 3% |
| 計 | 72 | 100% | 72 | 100% |



※居宅介護支援事務所の場合

| | 受講者 | | アドバイザー | |
|--------------|-----|-----|--------|-----|
| 1. 特定事業所Ⅰを取得 | 3 | 5% | 6 | 12% |
| 2. 特定事業所Ⅱを取得 | 27 | 42% | 28 | 55% |
| 3. 加算なし | 30 | 47% | 17 | 33% |
| 4. 無回答 | 4 | 6% | 0 | 0% |



(9) 法人種類

図表 31 法人種類

| | 受講者 | | アドバイザー | |
|--------------|-----|-----|--------|-----|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 社会福祉法人(社協以外) | 11 | 17% | 9 | 18% |
| 社会福祉協議会 | 9 | 14% | 3 | 6% |
| 医療法人 | 15 | 23% | 24 | 47% |
| 財団法人/社団法人 | 2 | 3% | 18 | 35% |
| 営利法人(チェーン) | 3 | 5% | 2 | 4% |
| 営利法人(チェーン以外) | 14 | 22% | 6 | 12% |
| 非営利法人 | 4 | 6% | 1 | 2% |
| 農協/生協 | 1 | 2% | 0 | 0% |
| その他 | 9 | 14% | 6 | 12% |

3. 4. 2 ケアマネジメント実践への効果(事前・事後評価)

(1) 受講者のケアマネジメント実践への効果

ケアマネジメントの実践プロセスに対する効果評価のため、20 の設問について事前、事後で5段階の自己評価を実施した(設問内容は、図表 32 参照)。

図表 32 ケアマネジメント実践プロセス評価

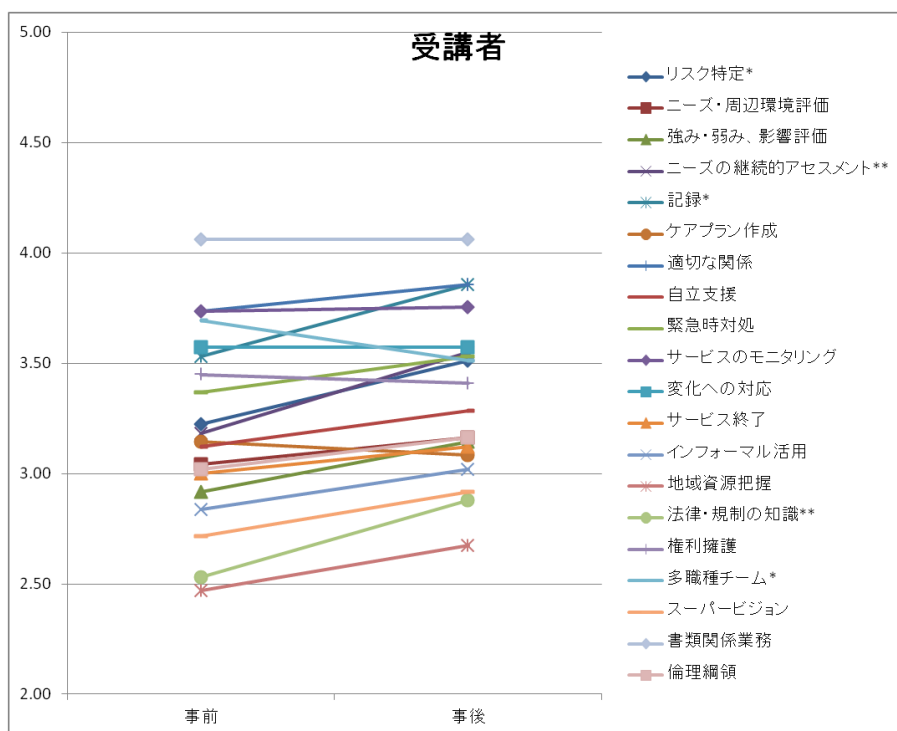
| | |
|-------|---|
| Q1-1 | 利用者や家族が抱えているリスクを特定する |
| Q1-2 | 利用者のニーズや、家族・友人などの周辺環境を評価する |
| Q1-3 | 利用者の強みや弱み、そしてそれらが日常生活に与える影響を把握する |
| Q1-4 | 利用者のニーズや目標達成に向けた適切なサービス提供が行われているか、継続的にアセスメントを行う |
| Q1-5 | 継続的なアセスメントの結果を記録に残す |
| Q1-6 | 利用者や家族と協働してケアプランを作成する |
| Q1-7 | 利用者との適切な関係性を築き、継続する |
| Q1-8 | 利用者の自立を促し、自己決定を支援する |
| Q1-9 | 利用者の緊急時に適切に対処する |
| Q1-10 | サービスが利用者のニーズに合っているか確認するため、継続的にサービス提供者や利用者との連絡・調整を行う |
| Q1-11 | 利用者のニーズの変化に迅速に対応し、適切にサービスを変更する |
| Q1-12 | サービスの終了が適切な場合に、利用者とともに計画し、手続きを行う |
| Q1-13 | 公的資源のみではなく、家族などのインフォーマルな資源も適切に活用する |
| Q1-14 | 利用者が利用可能な地域資源について、最新の情報を把握する |
| Q1-15 | 利用者へのサービス提供に関連する法律や規制について十分な知識と理解を持つ |
| Q1-16 | 適切なサービスが受けられるよう、利用者の権利を擁護する |
| Q1-17 | 多職種によるチームの一員として働く |
| Q1-18 | ケアマネジャー自身が適切にスーパービジョンを受ける |
| Q1-19 | 重要事項説明、同意取得、ケアプラン交付などの書類関係業務を、利用者に対し適切に行う |
| Q1-20 | 日本介護支援専門員協会の倫理綱領等に定められた内容を理解し、実践に活かす |

※5段階評価(1:できていない~5:できている)を事前事後で評価。

事前事後の回答が揃っている 49 名について分析した結果、ニーズの継続的アセスメント、法律・規制の知識、リスクの特定、記録、多職種チームにおいて有意に向上した。短期実習プログラムが、受講者のケアマネジメント力の向上に寄与することが示された (図表 33)。

図表 33 受講者のケアマネジメント実践への効果

| | | 受講者(N=49) | |
|-------|-----------------|-----------|------|
| | | 事前 | 事後 |
| Q1-1 | リスク特定* | 3.22 | 3.51 |
| Q1-2 | ニーズ・周辺環境評価 | 3.04 | 3.16 |
| Q1-3 | 強み・弱み、影響評価 | 2.92 | 3.14 |
| Q1-4 | ニーズの継続的アセスメント** | 3.18 | 3.55 |
| Q1-5 | 記録* | 3.53 | 3.86 |
| Q1-6 | ケアプラン作成 | 3.14 | 3.08 |
| Q1-7 | 適切な関係 | 3.73 | 3.86 |
| Q1-8 | 自立支援 | 3.12 | 3.29 |
| Q1-9 | 緊急時対処 | 3.37 | 3.53 |
| Q1-10 | サービスのモニタリング | 3.73 | 3.76 |
| Q1-11 | 変化への対応 | 3.57 | 3.57 |
| Q1-12 | サービス終了 | 3.00 | 3.12 |
| Q1-13 | インフォーマル活用 | 2.84 | 3.02 |
| Q1-14 | 地域資源把握 | 2.47 | 2.67 |
| Q1-15 | 法律・規制の知識** | 2.53 | 2.88 |
| Q1-16 | 権利擁護 | 3.45 | 3.41 |
| Q1-17 | 多職種チーム* | 3.69 | 3.51 |
| Q1-18 | スーパービジョン | 2.71 | 2.92 |
| Q1-19 | 書類関係業務 | 4.06 | 4.06 |
| Q1-20 | 倫理綱領 | 3.02 | 3.16 |



** : P<0.01 * : P<0.05

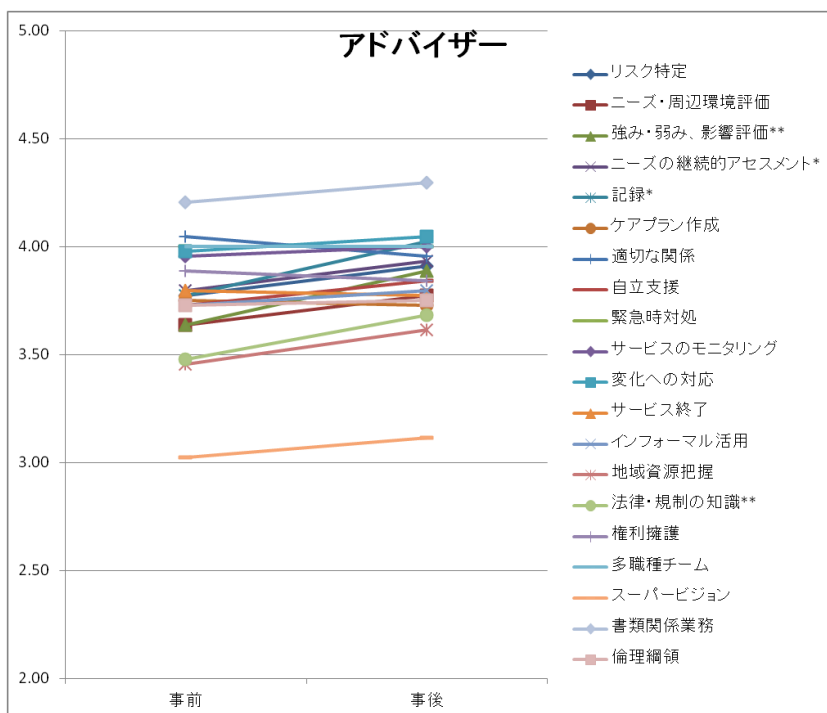
(2) アドバイザーのケアマネジメント実践への効果

アドバイザーに対しても、受講者同様にケアマネジメントの実践プロセスに対する効果の自己評価を事前、事後で実施した。

事前事後の回答が揃っている44名について分析した結果、利用者の強み・弱みや日常生活に与える影響の評価、法律・規制の知識、ニーズの継続的アセスメント、記録に関して有意に改善された。短期実習プログラムが、アドバイザーにとってもケアマネジメント力の向上に寄与することが示された(図表34)。

図表 34 アドバイザーのケアマネジメント実践への効果

| | | アドバイザー(N=44) | |
|-------|----------------|--------------|------|
| | | 事前 | 事後 |
| Q1-1 | リスク特定 | 3.77 | 3.91 |
| Q1-2 | ニーズ・周辺環境評価 | 3.64 | 3.77 |
| Q1-3 | 強み・弱み、影響評価** | 3.64 | 3.89 |
| Q1-4 | ニーズの継続的アセスメント* | 3.80 | 3.93 |
| Q1-5 | 記録* | 3.77 | 4.02 |
| Q1-6 | ケアプラン作成 | 3.75 | 3.73 |
| Q1-7 | 適切な関係 | 4.05 | 3.95 |
| Q1-8 | 自立支援 | 3.73 | 3.84 |
| Q1-9 | 緊急時対処 | 4.00 | 4.00 |
| Q1-10 | サービスのモニタリング | 3.95 | 4.00 |
| Q1-11 | 変化への対応 | 3.98 | 4.05 |
| Q1-12 | サービス終了 | 3.80 | 3.77 |
| Q1-13 | インフォーマル活用 | 3.73 | 3.80 |
| Q1-14 | 地域資源把握 | 3.45 | 3.61 |
| Q1-15 | 法律・規制の知識** | 3.48 | 3.68 |
| Q1-16 | 権利擁護 | 3.89 | 3.84 |
| Q1-17 | 多職種チーム | 4.00 | 4.00 |
| Q1-18 | スーパービジョン | 3.02 | 3.11 |
| Q1-19 | 書類関係業務 | 4.20 | 4.30 |
| Q1-20 | 倫理綱領 | 3.73 | 3.75 |



** : P<0.01 * : P<0.05

(3) アドバイザーのケアマネジメントに関する助言・指導に関する自信

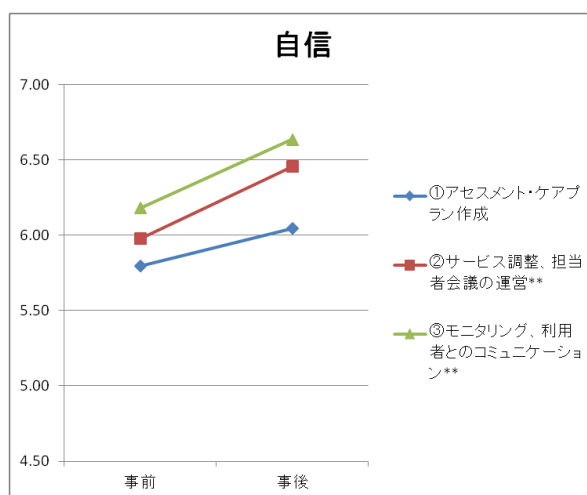
アドバイザーに対して、①アセスメント・ケアプラン作成、②サービス調整、担当者会議の運営、③モニタリング、利用者とのコミュニケーションについて、どのくらい自信があるか9段階評価（1：感じない～9：感じる）を事前事後で実施した。

その結果、全ての項目で自信が向上しており、②サービス調整、担当者会議の運営、③モニタリング、利用者とのコミュニケーションについては有意に向上した（図表 35）。

図表 35 アドバイザーの助言・指導に対する自信

| | 事前 | 事後 |
|--------------------------|------|------|
| ①アセスメント・ケアプラン作成 | 5.80 | 6.05 |
| ②サービス調整、担当者会議の運営** | 5.98 | 6.45 |
| ③モニタリング、利用者とのコミュニケーション** | 6.18 | 6.64 |

** : P<0.01 * : P<0.05



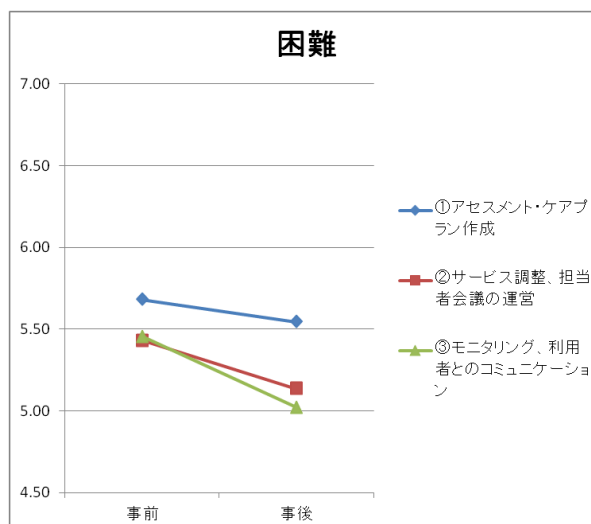
(4) アドバイザーのケアマネジメントに関する助言・指導に関する困難さ

アドバイザーに対して、自信と同様に困難さについても①アセスメント・ケアプラン作成、②サービス調整、担当者会議の運営、③モニタリング、利用者とのコミュニケーションについて、9段階評価（1：感じない～9：感じる）を事前事後で実施した。

その結果、全ての項目で困難さが減少している（図表 36）。

図表 36 アドバイザーの助言指導に対する困難さ

| | 事前 | 事後 |
|------------------------|------|------|
| ①アセスメント・ケアプラン作成 | 5.68 | 5.55 |
| ②サービス調整、担当者会議の運営 | 5.43 | 5.14 |
| ③モニタリング、利用者とのコミュニケーション | 5.45 | 5.02 |



3.4.3 実習型研修全体への評価

(1) 研修全体を通しての感想

研修が「期待通り」「期待以上」「期待を大幅に上回る」と回答した割合は、受講者、アドバイザーとも 95%以上あった。研修参加者からは、実習型研修に対して高い評価を得ている。

図表 37 研修全体を通しての感想

