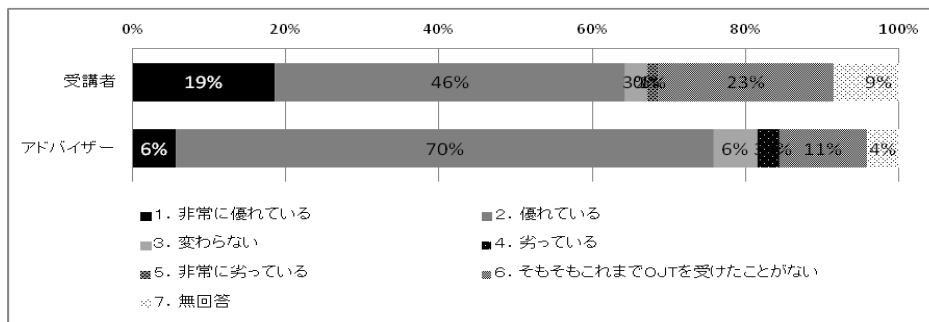


(2) これまで経験した事業所等のOJTに比べて今回の研修は？

これまで経験した事業所のOJTに比べ、受講者は65%、アドバイザーは76%が優れていると回答した。また「そもそもこれまでOJTを受けたことが無い」とする受講者が23%、アドバイザーも11%に上った。実習型研修に対する高い評価の一方、OJTのような体験に基づく研修を受ける機会の少なさが浮き彫りになった。

図表 38 今までに経験した事業所等のOJTとの比較

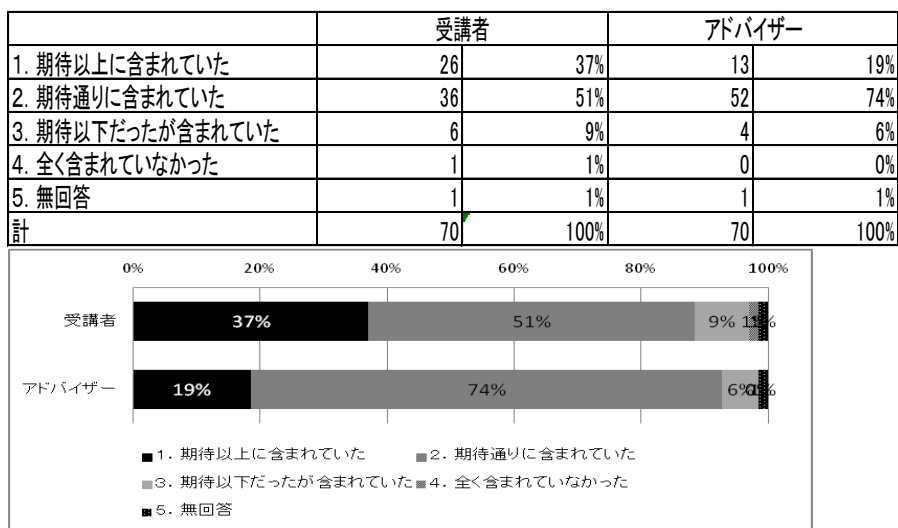
	受講者		アドバイザー	
1. 非常に優れている	13	19%	4	6%
2. 優れている	32	46%	49	70%
3. 変わらない	2	3%	4	6%
4. 劣っている	0	0%	2	3%
5. 非常に劣っている	1	1%	0	0%
6. そもそもこれまでOJTを受けたことがない	16	23%	8	11%
7. 無回答	6	9%	3	4%
計	70	100%	70	100%



(3) 今回の研修には、あなたが学びたいと考えていたことがどのぐらい含まれていましたか？

研修に学びたいことが含まれていたと回答した割合は、受講者で88%、アドバイザーで93%あった。今回の実習型研修は、研修参加者の期待に沿う内容であったといえる。

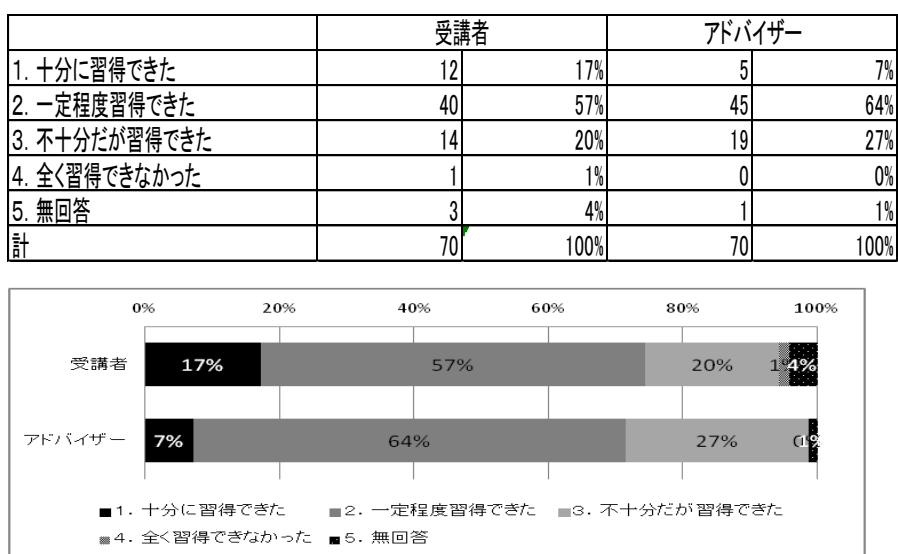
図表 39 今回の研修に学びたい事が含まれていたか



(4) 今回の研修では、学びたいと考えていたことをどれぐらい習得できましたか？

研修で学びたいと考えていたことが習得できたとする割合は、受講者で74%、アドバイザーで71%であった。一定程度以上学びたいことを習得できる内容であったといえる。

図表 40 今回の研修で学びたい事は習得できたか



(5) アンケートコメント

アドバイザーからは、自らの業務への気づき、バイザーとしての気づきが生まれ、自信がついたとのコメントがあった。また受講者からも自らの業務の振り返りとなり、有意義な研修であったとの意見が挙がっている（図表 41）。

図表 41 アドバイザー、受講者のアンケートコメント

【アドバイザー】

同行訪問させて頂き、受講生の業務だけでなく自身の業務を振り返りや、アドバイザーとしての欠点も見つかりました。受講生の方に伝えたい事を十分に伝える事ができず申し訳ない気持ちです。自身のスキルを向上させて、アドバイスを十分にできるように勉強していきます。ありがとうございました。

バイザーの言葉や姿勢が受講生の与える影響が大きいと思う。バイザーの指導は、とても大切だと思った。

初め受講に消極的でしたが終えてみてスッキリ。少し自信ができました。

【受講者】

大変貴重な経験をさせていただきました。講演やグループワークで得られない現実に沿った勉強をさせていただきました。自分の未熟さも確認できて良かったです。今後に活かし努力したいと思います。どうもありがとうございました。

最初に会社での CM 同行し、実際に一人で行うようになった今の時期にこの研修に参加することができ、再認識、発見する事ができ、すごく勉強になった。

数年後、実用することになった場合、アドバイザー側として参加したいと思えるくらい、おもしろい研修でした。

3.4.4 運営面への評価

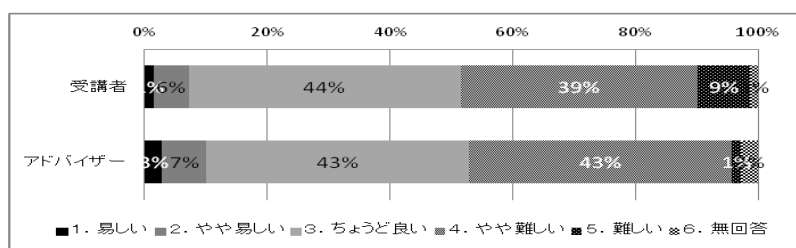
(1) 研修の内容とペース

短期実習プログラムの研修内容について、研修の難易度はアドバイザー、受講者とも「ちょうど良い」が40%強あり、「やや難しい」が40%前後あった（図表 42）。また、研修の総時間数は「ちょうど良い」が約半数、「やや少ない」「少ない」が40%前後あり、講義や演習を進めるペースは約60%が「ちょうど良い」、29%が「やや早い」としている。講義・演習と個別実習のバランスは90%が「ちょうど良い」としている（図表 45）。

このことから、実習型研修参加者にとって本プログラム内容は概ね適切だが、やや時間が少なく、ペースが速い内容であったといえる。アンケートコメントからは、時期的に年末年始の1～1ヶ月半で実施したため時間的猶予が足りなかったとの意見があり、時期と期間に余裕をもう少し持たせることが必要である。

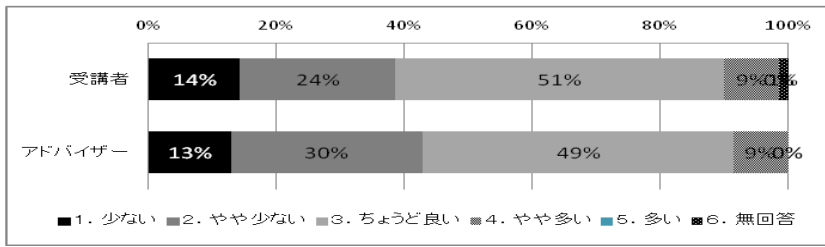
図表 42 研修の難易度

	受講者		アドバイザー	
1. 易しい	1	1%	2	3%
2. やや易しい	4	6%	5	7%
3. ちょうど良い	31	44%	30	43%
4. やや難しい	27	39%	30	43%
5. 難しい	6	9%	1	1%
6. 無回答	1	1%	2	3%
計	70	100%	70	100%



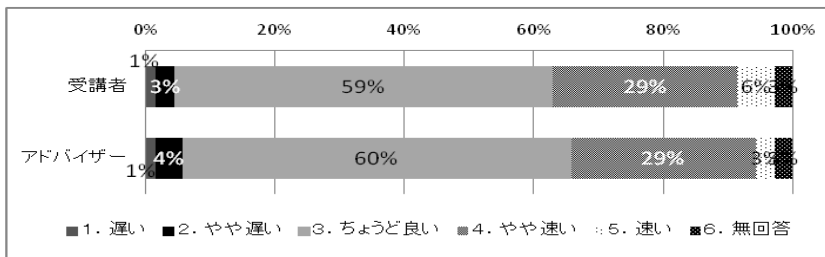
図表 43 研修の総時間数

	受講者		アドバイザー	
1. 少ない	10	14%	9	13%
2. やや少ない	17	24%	21	30%
3. ちょうど良い	36	51%	34	49%
4. やや多い	6	9%	6	9%
5. 多い	0	0%	0	0%
6. 無回答	1	1%	0	0%
計	70	100%	70	100%



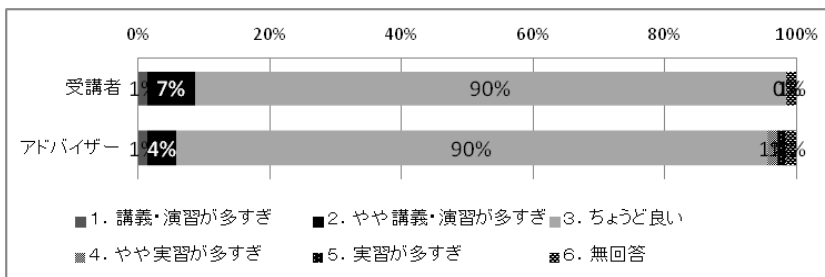
図表 44 講義・演習（初日及び最終日）を進めるペース

	受講者		アドバイザー	
1. 遅い	1	1%	1	1%
2. やや遅い	2	3%	3	4%
3. ちょうど良い	41	59%	42	60%
4. やや速い	20	29%	20	29%
5. 速い	4	6%	2	3%
6. 無回答	2	3%	2	3%
計	70	100%	70	100%



図表 45 講義・演習（初日及び最終日）と個別実習のバランス

	受講者		アドバイザー	
1. 講義・演習が多すぎ	1	1%	1	1%
2. やや講義・演習が多すぎ	5	7%	3	4%
3. ちょうど良い	63	90%	63	90%
4. やや実習が多すぎ	0	0%	1	1%
5. 実習が多すぎ	0	0%	1	1%
6. 無回答	1	1%	1	1%
計	70	100%	70	100%

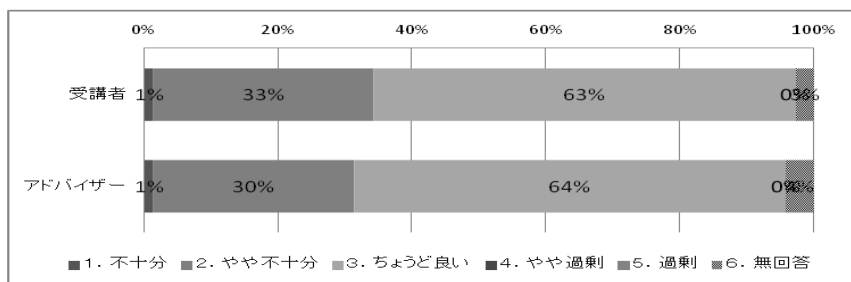


(2) アドバイザーや他の受講者との関わりあい

アドバイザーとの関わりあいは、アドバイザー、受講者とも60%超が「ちょうど良い」と回答した(図表46)。他の受講者との関わりあいは、アドバイザーの53%が「ちょうど良い」と答えた一方、36%が「やや不十分」と答え、受講者では61%が「やや不十分」となっており、横のつながりを受講者が求めている様子が窺える(図表47)。ある地域では、本プログラム後に個々に懇親会を開催し関わりあいを増やした例もあり、事業所を超えた関係性を創出する機会としても本プログラムは有効と考えられる。

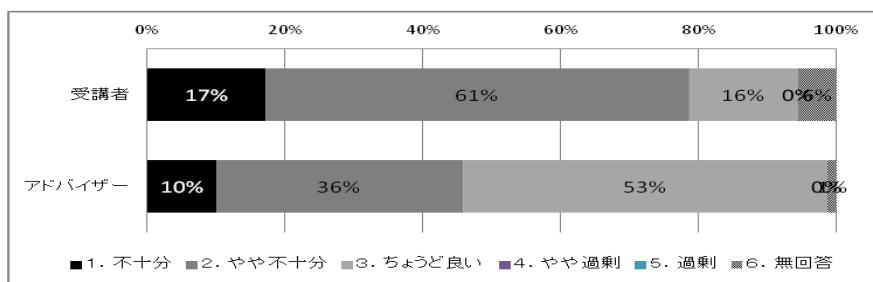
図表 46 研修期間中における参加者どうしの関わりあいの程度
(アドバイザーとの関わりあい)

	受講者		アドバイザー	
1. 不十分	1	1%	1	1%
2. やや不十分	23	33%	21	30%
3. ちょうど良い	44	63%	45	64%
4. やや過剰	0	0%	0	0%
5. 過剰	0	0%	0	0%
6. 無回答	2	3%	3	4%
計	70	100%	70	100%



図表 47 研修期間中における参加者どうしの関わりあいの程度
(他の受講者との関わりあい)

	受講者		アドバイザー	
1. 不十分	12	17%	7	10%
2. やや不十分	43	61%	25	36%
3. ちょうど良い	11	16%	37	53%
4. やや過剰	0	0%	0	0%
5. 過剰	0	0%	0	0%
6. 無回答	4	6%	1	1%
計	70	100%	70	100%

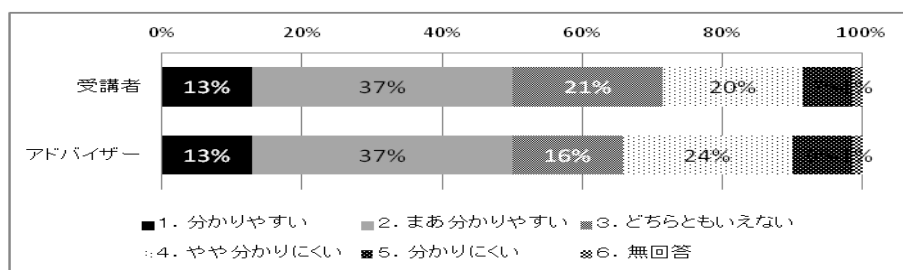


(3) 資料や様式

資料や様式については、「まあ分かりやすい」「分かりやすい」が50%あった一方、「やや分かりにくい」とする回答もアドバイザーで24%、受講者で20%あった（図表48）。アンケートのコメントからは、記録項目の重複やアドバイザーと受講者の記録用紙の区別が曖昧等の指摘があり、より丁寧な事前説明を求める意見があった。今後これらを改善し、分かりやすい資料、様式にしていく必要がある。

図表 48 資料や様式について

	受講者		アドバイザー	
	人数	割合	人数	割合
1. 分かりやすい	9	13%	9	13%
2. まあ分かりやすい	26	37%	26	37%
3. どちらともいえない	15	21%	11	16%
4. やや分かりにくい	14	20%	17	24%
5. 分かりにくい	5	7%	6	9%
6. 無回答	1	1%	1	1%
計	70	100%	70	100%



(4) その他改善すべき点（アンケートコメントより）

アドバイザーからは、「主任介護支援専門員としてスーパービジョンの力量を高められるようアドバイザーへの助言（実践に対しての）をしてほしい」等、アドバイザーの“バイザー”としての力量向上のための評価や指標づくり、意見交換会を求めるコメントが多く挙げられた。

また受講者からは、「今回のように今後も、主任ケアマネから、個別的に学習できる機会や、他事業所のケアマネさんと勉強できる機会があると有難いです」等、自らの業務の気づきになり、また他事業所の介護支援専門員とのつながりができることから、今後も本プログラムを定期的、継続的に実施してほしいとのコメントが多く挙げられた。

3.4.5 実習型研修の制度化への評価

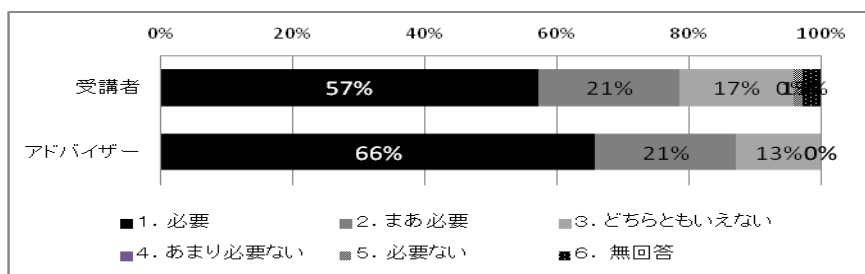
研修参加者（アドバイザー、受講者）は法定研修への制度化が必要と考えており、対象時期は実務従事者基礎研修の時期から専門研修Ⅰの時期、市町村（介護保険保険者）単位で実施することが妥当としている。

（１）法定研修への制度化について

今回のような実習形式の研修が介護支援専門員の法定研修においても必要かという問いに対し、アドバイザーは87%、受講者は78%が「必要」「まあ必要」と回答しており、実習中心の研修プログラムが法定研修として広く受講できることが求められている（図表49）。

図表 49 今回のような実習研修が介護支援専門員の法定研修においても必要か

	受講者		アドバイザー	
1. 必要	40	57%	46	66%
2. まあ必要	15	21%	15	21%
3. どちらともいえない	12	17%	9	13%
4. あまり必要ない	0	0%	0	0%
5. 必要ない	1	1%	0	0%
6. 無回答	2	3%	0	0%
計	70	100%	70	100%



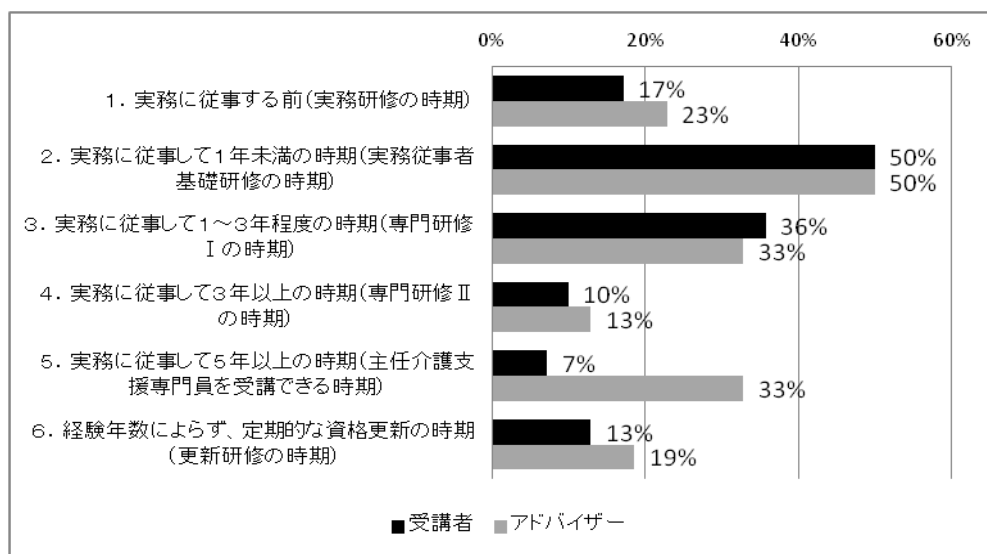
（２）実習形式の研修が必要な時期（（１）「１必要」「２まあ必要」と回答された方のみ）

（１）で法定研修化が「必要」「まあ必要」とした回答者について、受講者にとってどの時期に必要なかの問いに対して、アドバイザー、受講者とも実務従事後１年未満（従事者基礎研修時期）が50%、次に実務従事後１～３年程度（専門研修Ⅰの時期）がアドバイザー33%、受講者36%であった。アドバイザーからは、実務従事後５年以上の時期にとっても自らの業務の振り返りとして有効との声があった。

このことから、法定研修化をする場合は実務従事者基礎研修の時期から専門研修Ⅰの時期が適切であるといえる（図表50）。

図表 50 受講者にとって実習研修が必要な時期（法定研修化が「必要」「まあ必要」との回答者のみ）

	受講者		アドバイザー	
	人数	割合	人数	割合
1. 実務に従事する前(実務研修の時期)	12	17%	16	23%
2. 実務に従事して1年未満の時期(実務従事者基礎研修の時期)	35	50%	35	50%
3. 実務に従事して1～3年程度の時期(専門研修Ⅰの時期)	25	36%	23	33%
4. 実務に従事して3年以上の時期(専門研修Ⅱの時期)	7	10%	9	13%
5. 実務に従事して5年以上の時期(主任介護支援専門員を受講できる時期)	5	7%	23	33%
6. 経験年数によらず、定期的な資格更新の時期(更新研修の時期)	9	13%	13	19%

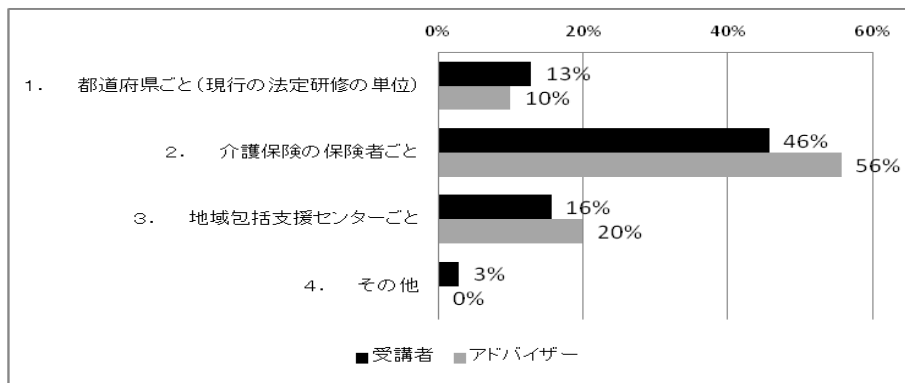


(3) 実習形式の研修の実施単位 ((1)「1必要」「2まあ必要」と回答された方のみ)

実習研修を法定研修化した場合、アドバイザーの56%、受講者の46%が介護保険の保険者(主に市町村)ごとに実施するのが妥当との回答であった(図表51)。

図表 51 実習研修の実施単位(法定研修化が「必要」「まあ必要」と回答した者のみ)

	受講者		アドバイザー	
	人数	割合	人数	割合
1. 都道府県ごと(現行の法定研修の単位)	9	13%	7	10%
2. 介護保険の保険者ごと	32	46%	39	56%
3. 地域包括支援センターごと	11	16%	14	20%
4. その他	2	3%	0	0%



3.4.6 ポートフォリオ分析による評価

実習型研修「短期実習プログラム」では、ポートフォリオ⁴の考え方を取り入れ、アドバイザー、受講者がそれぞれ体験したことを記録しファイル等に一元管理することにより自己評価に繋げている。

ポートフォリオの記録の中から、初日全体研修時（研修開始時）の目標と、最終日全体研修終了時の研修を通して学んだことについて分析し、アドバイザーと受講者の研修への期待と効果を明らかにした。

その結果、アドバイザーはスーパーバイザーの役割を理解するという目標に対し、実践を通じて受講者との信頼関係の重要性や良いところを発見することの大切さを具体的に身につけている。さらに教えることを通じて自らの業務の見直しや意欲向上に大きく役立っている。

受講者にとっては、ケアマネジメント業務の基本の習得や自分の傾向把握を目標とし、その結果利用者の思いを聴くというコミュニケーションの基本の重要性を理解し、アセスメントの不十分さに気づいている。またモニタリングや担当者会議の基本的な進め方に関する理解にも繋がっている。

4 「ポートフォリオ」については、p3 脚注を参照。

(1) アドバイザーの目標（短期・中期）

アドバイザーの短期目標には、「バイジーの力量を正しく把握し、適切な方向に導くことができる」等と、スーパービジョンのプロセス実行をできるようにしたいという目標が多く挙げられた。さらに「自分のケアマネジメントプロセスのクセを見つける」というように、自らの業務の振り返りを挙げる者も多くあり、相互研さんの場として認識している（図表 52）。

中期目標には、「次世代のバイザーを育てられるような人材になる」ことや、「事業所内、地域内で他ケアマネジャーの後方支援ができる」こと等、人材育成を担う役割としての自覚と、地域や職場でスーパーバイザーとしての機能を発揮していくことへの意欲が示された（図表 53）。

図表 52 アドバイザーの短期目標

分類	アドバイザーの短期目標
バイザーの理解	バイジーの力量を正しく把握し、適切な方向に導くことができる。
バイザーの理解	バイジーのケアマネジメントプロセスについて客観的に関わることを通し、自身の考えや関わり方の再確認をする。
自らの振り返り	自分のケアマネジメントのクセを見つける。
バイザーの理解 自らの振り返り	アセスメント確認作業やモニタリング、サービス担当者会議等の実践場面に於いて、自身が日頃気をつけている点を受講者に伝えることにより、今後の参考や気づきを持っていただけるよう働きかける。また、他者の事例を通して自身のケアマネジメントスキルを向上する。
バイザーの理解 自らの振り返り	受講者が考えるアセスメントの特徴を理解し、客観的な助言ができる。受講者の視点に沿って、互いの「気づき」をもつことができ、双方で成長を確認できる。

図表 53 アドバイザーの中期目標

分類	アドバイザーの中期目標
スーパーバイザーとしての機能発揮	もっとスーパービジョンを行っていきたい。相談援助が身につけられるようにする。
スーパーバイザーとしての機能発揮	気づきを与える事ができる新しい視点・広い視点を得る事ができる。
スーパーバイザーとしての機能発揮	アドバイザーとしての役割を身につけ、相手に伝える、教える事に自信がつくよう自分自身を磨きたい。
スーパーバイザーとしての機能発揮	ケアマネジメント技術の向上と、教える力を身につけた頼りになる主任ケアマネジャー。
事業所内、地域内での発揮	事業所内、地域内で他ケアマネの後方支援ができる。

(2) 受講者の目標（短期・中期）

受講者の短期目標には、ケアマネジメント業務の基本を学ぶこと、自らの業務の見直しをしたいという目標が多く挙げられた。さらに記録に関する自信を付ける、担当者会議やアセスメントについて具体的に指導を受けたいとの目標があり、ケアマネジメント業務に関する自信をつけたいという考えが窺える（図表 54）。

中期目標には、困難事例や医療に関する事例等、ケアマネジャーとしての対応力を向上させたいとの目標が挙げられており、信頼されるケアマネジャーを目指す意欲が示されている（図表 55）。

図表 54 受講者の短期目標

分類	受講者の短期目標
基本	ケアマネジャーとしての基本的な事・流れを学ぶ。
見直し	自分のケアマネジメントのプロセスを振り返って、足りない部分や自分のくせについて気づく。
見直し	一人よがりのアセスメント・計画書・モニタリングを見直すよい機会にしたい。本当の利用者を探していきたい。 会議・モニタリングの進め方・雰囲気学びたい。
見直し	自分の思いこみをとりのぞき、客観的に課題分析ができる。それを利用者様に伝え、気づきをしてもらい自己決定してもらう。 予防支援についてももう一度見つめ直す。
記録	記録に関して自信が無いので自信をつける。
アセスメント	主任ケアマネさんの担当者会議など支援の場に同席し、進行の仕方などを学びたい。 ・(自分の)アセスメントの取り方や担当者会議を見てもらい、指導を受け、今後に生かしたい。

図表 55 受講者の中期目標

分類	受講者の中期目標
基本の習得	困難事例でも対応できるようにアセスメントの技術をしっかり習得することができる。
医療	困難事例や医療ニーズの高い利用者でもケアマネジメントできる能力を身につける。
対応力の向上	様々なケースが対応できるようになり、共有認識を高く大事にして、利用者のあるべき姿が引き出せるようになる。
対応力の向上	適切なアセスメントができ、頼りになるケアマネジャーになりたい。
対応力の向上、自信	専門職としての知識を身に付け、自信を持って携わっていききたい。 困難事例にも適切な対応ができ、又、その人にあったプランをたて利用者の望む暮らしを提供できるようになりたい。

(3) アドバイザーが研修を通して学んだこと

最終日全体研修の振り返りにおいて、研修を通して学んだこと上位3つを、アドバイザーが自由記述で記している。

上位に多く挙げたのは、アドバイザーとして、受講者の気持ちや良いところを考慮するようになったこと、バイステップの7原則の意味について実践を通じて再確認したことである。また、受講者にケアマネジメントプロセスを言語化して伝えることを通じて、客観的に自らの業務を評価し、視野を広げることができ、改めて丁寧に業務を行うようになった点も多く挙げた。

この結果を通じて主任介護支援専門員としての役割を再認識し、アドバイザー自身の意欲が高まっている。ポートフォリオを用いた実習で自らの考え方を言語化することで気づいたとの声もあった(図表 56)。

図表 56 アドバイザーが研修で学んだこと

分類	内容
バイザーの視点	受講生の気持ち、質問や不安の意味まで考える(うまくアドバイスができたかどうかは別として)。
バイザーの視点	相手の利点を知る事ができた。その利点を伸ばし、苦手な面や不足分に気づいてもらえるような働きかけを常にこころがけ実践する。
バイザーの視点	アドバイザーと受講者との関係・距離の取り方を考えながら行ったが、結局、信頼関係づくりが大事であると思えた。
バイザーの実践	バイステップの7原則を再確認し気づかされることがあった。
バイザーの実践	”気づき”を与えるアドバイス力は一日にして成らず。実践を積むことだと気づかされた。
伝える力	根拠に基づくプロセスを言語化して伝える。
自らの業務	<人に教える事ほど自分の勉強になった>相手に伝えるには、自分自身理解していないと伝えられないため、マネジメント技術などについて改めて見直すことができ、知識を深めることができた。
自らの業務	”教える”ということは、”学ぶ”ことだと気づかされた。
自らの業務	意識をして「他者に伝えたい」と考えると、客観的に日頃の業務を見られる。
自らの業務	指導する立場になる事で、アセスメント・モニタリング・担当者会議・記録について基本を振り返り、自らの自己評価の機会となり、日常業務も丁寧になった。
自らの業務	同じ立場のケアマネの力量をアセスメントするという視点でみたことがなかった。これによって自分の視野も広がった。
意欲	受講者がひとつひとつ丁寧にやっている姿を見て、「私もがんばろう」という気持ちになった。
意欲	長期目標を設定することで、課題・到達点を認識した。
役割	主任介護支援専門員としての役割の大きさと難しさを再確認。
ポートフォリオ	ポートフォリオを用いた実習で自分の考えを言語化することを体験でき気づきを得ることを学んだことが成長。

(4) 受講者が研修を通して学んだこと

受講者も同様に、最終日全体研修の振り返りにおいて、研修を通して学んだこと上位3つを自由記述で記している。

上位に多く挙げたのが、利用者の思いを引き出すことの大切さである。モニタリング等を通じ、利用者とのコミュニケーションの方法を客観的にアドバイザーに観察してもらい助言を受けることで、受講者がつい自らの考えを優先していたことに気づいている。さらにアセスメントに関して偏りや不足があることへの気づきにも繋がっている。

またモニタリングや担当者会議等の基本的な進め方について学べたとのコメントが挙げられている。他者からの助言により自らの視点が広がるとともに、今後相談相手（スーパーバイザー）を持つことができたとしている。

この結果を踏まえ、受講者は、「今までのアセスメント・モニタリング・担当者会議の内容を見直し（リセットして）、気づきを活かしてケアマネ業務を再スタートさせたい」と自らの業務への意欲を向上させている（図表 57）。

図表 57 受講者が研修で学んだこと

分類	受講者が研修で学んだこと
コミュニケーション	本人の言葉や表現や口調に隠された本人の思いをくみ取る事。
コミュニケーション	自分の思いを伝えることばかりで、ご本人やご家族の思いが二の次になっていたことに気づいた。
コミュニケーション	ケアマネが決して中心でリードするのではなく、あくまでも利用者を中心に各担当でサポートしご本人の気持ちを引き出していくことが大事。
アセスメント	アセスメントを行う時の自分のくせを知ることができた。情報に偏りがあったり、観察力が鈍いことに気づいた。
アセスメント	アセスメントの考え方が変わった。状況把握にとどまっていたことに気づけた。
担当者会議	モニタリングや担当者会議でのポイントを考えながら話を進めていくことを理解できた。
サービス事業所との関係	利用者・家族・事業所間との信頼関係・連係が出来てこそチームアプローチとなる。
視点	他者のアドバイスを受けることで、考えの幅が広がり、身近に相談できる先輩ケアマネさんがいるということで、安心して少し方の力を抜いて業務につくことができるようになった。

3. 5 運営事務局向けアンケート調査結果

全国 10 か所のモデル研修実施地域の各運営事務局に対し、運営面を中心にアンケートを実施した。その結果、研修内容に対し高い評価を得ており、運営面においても概ね円滑に遂行できている。また、このような有効な研修プログラムの継続的な実施が望まれている。

3. 5. 1 実習型研修全体への評価

(1) 研修のペース

研修の総時間数については、6割が「ちょうど良い」と回答の一方、「やや少ない」「少ない」が4割であった（図表 58）。実施期間の長さは、募集期間、実地研修（個別実習）、について半数以上が短かったと回答しており（図表 59）、アンケートのコメントからも期間の短さ、年末年始の繁忙時期をさせるべきとの指摘があった。妥当な開催時期としては、6～8月や9～11月頃等、年末年始を除いた時期にしてほしいとの意見が挙がった。今後、研修の実施時期、期間について余裕のある運営が必要である。

なお講習を進めるペースや、講義・演習と個別実習とのバランスについては概ね適切との回答であった（図表 60、図表 61）。

図表 58 研修の総時間数

1. 少ない	2
2. やや少ない	2
3. ちょうど良い	6
4. やや多い	0
5. 多い	0

図表 59 研修実施期間の長さ

	アドバイザーや受講者への募集期間	研修全体(3か月程度)の期間	実地研修(1～1.5ヶ月)
1. 短かった	6	4	6
2. ちょうど良い	4	6	4
3. 長かった	0	0	0

図表 60 講義・演習（初日及び最終日）を進めるペース

1. 適切であった	4
2. 概ね適切であった	5
3. どちらともいえない	0
4. あまり適切でなかった	1
5. 適切でなかった	0

図表 61 講義・演習（初日及び最終日）と個別実習とのバランス

1. 講義・演習が多すぎ	1
2. やや講義・演習が多すぎ	1
3. ちょうど良い	7
4. やや実習が多すぎ	0
5. 実習が多すぎ	0

(2) 研修の運営負荷

通常業務への差し支えは7割が無かったと回答し（図表 62）、今後各地域で運営を担っていくことは可能といえる。スムーズに行えなかった理由としては、繁忙時期の開催のために日程が短いとの指摘があった（図表 64）。

図表 62 通常業務への差し支えがないか

1. はい	7
2. いいえ	3
計	10

図表 63 スムーズに行えたか

1. 行えた	1
2. 概ね行えた	6
3. どちらともいえない	1
4. あまり行えなかった	2
5. 行えなかった	0
計	10

図表 64 スムーズに行えなかった理由（4. あまり行えなかった、5. 行えなかった 回答者のみ）

1. 自治体の許可	0
2. 自身の所属団体の許可	0
3. 職員同士の関係	0
4. 受講者との関係	0
5. 人材確保	0
6. 費用	0
7. 日程	1
8. その他()	2

(3) 研修の連絡・募集活動

運営事務局は、研修のアドバイザーや受講者への連絡を概ね円滑に行えている(図表 65)。研修周知や参加者募集は、6割が市町村から実施をしている(図表 66、図表 67)。

図表 65 アドバイザーや受講者への連絡

1. 行えた	4
2. 概ね行えた	4
3. どちらともいえない	2
4. あまり行えなかった	0
5. 行えなかった	0
計	10

図表 66 研修周知の連絡ルート(複数回答)

1. 都道府県から	0
2. 市町村から	6
3. 地域包括支援センターから	3
4. 協会から	2
5. その他()	1

図表 67 アドバイザー、受講者の募集ルート(複数回答)

1. 都道府県から	0
2. 市町村から	6
3. 地域包括支援センターから	1
4. 協会から	1
5. その他()	1
6. 無回答	1
計	10

(4) 運営負荷軽減に必要なこと

マッチングの作業負担の見直し、余裕のある期間設定(初回と最終日の間が3カ月程度等)、事務局の役割を見直し、資料の簡素化が挙げられた(図表 68)。ほとんど事務局では費用の持ち出し(印刷費、交通費等)があり費用負担のあり方も課題である。これらの課題については今後改善していく。

図表 68 運営負荷軽減に必要なこと

- ・ バイザー 受講者の経験年数や、特性を考慮しながらマッチングしていく方法について、手作業のため多くの時間を要する。
- ・ 初日・最終日研修を3ヶ月程度、時間をあけてほしい。
- ・ 初日の講義のビデオをデフォルトに。マニュアルをできるだけ短くシンプルに。
- ・ 運営事務局は、研修に参加しないで裏方で全体を見渡せるようにすべきだった。

3. 5. 2 アドバイザー・受講者の反応

(1) 研修全体への評価

運営事務局から見て、短期実習プログラムは介護支援専門員、アドバイザーの育成に役立つと9割が回答しており(図表 69)、受講者の反応も期待以上と全員が回答した(図表 70)。さらに、これまでの研修と比較して今回の研修は「全員が優れている」「非常に優れている」と回答し(図表 71)、研修としての有用性が示された。

図表 69 アドバイザー、介護支援専門員の育成に今回の実地研修は役に立つか

1. 期待を大幅に上回る	1
2. 期待以上	8
3. 期待通り	1
4. 期待以下	0
5. 期待を大幅に下回る	0
計	10

図表 70 受講者の研修に対する反応

1. 期待を大幅に上回る	1
2. 期待以上	9
3. 期待通り	0
4. 期待以下	0
5. 期待を大幅に下回る	0
計	10

図表 71 これまでの研修と比較した今回の研修の程度

1. 非常に優れている	1
2. 優れている	9
3. 変わらない	0
4. 劣っている	0
5. 非常に劣っている	0
0. そもそもこれまで研修を開催したことがない	0

(2) 研修の難易度

研修の難易度は、「ちょうど良い」が7割、残りは「やや易しい」「易しい」とし、アドバイザーや受講者の反応に比べて(図表 42 参照)やや易しいと回答されている(図表 72)。

図表 72 研修の難易度

1. 易しい	1
2. やや易しい	2
3. ちょうど良い	7
4. やや難しい	0
5. 難しい	0
計	10

(3) アドバイザーの人材要件

アドバイザーの人材要件は、主任介護支援専門員として3年以上の経験がある者が望ましいとしており、実施結果からも経験年数8年以上が多かった(図表 28)。このようなアドバイザー人材について、運営事務局としては適切であると考えている(図表 73)。ただ、コメントからはアドバイザーの一部に指導スキルに疑問があった者もあり、アドバイザーの質のばらつきを排除する仕組みが必要である。

図表 73 アドバイザーの人材要件

1. 適切であった	3
2. 概ね適切であった	6
3. どちらともいえない	1
4. あまり適切でなかった	0
5. 適切でなかった	0
計	10

※コメントより

- ・ 主任資格があってもプロセスの理解、自立支援の理解にずれがあるアドバイザーが1名いて受講者が学ぶことができず、かえっておかしいと思ってしまうケースが1件あった。
- ・ 包括の主任ケアマネに人選を依頼したが、各包括が地域の主任ケアマネの状況(力量)が把握できておらず、地域の主任ケアマネとの連携が充分でないことも分かった。そのため、依頼した包括の主任ケアマネの選定基準にバラツキがあった。

図表 74 アドバイザーの指導は適切か

1. 適切であった	2
2. 概ね適切であった	7
3. どちらともいえない	1
4. あまり適切でなかった	0
5. 適切でなかった	0
計	10

(4) 受講者の人材要件

受講者の人材要件は原則として3～5年目としており、実施結果からは2年未満と2年以上4年未満が7割を占めている(図表 28)。このような受講者人材について、運営事務局は概ね適切であったと回答した。ただ、規模による受講者側の質のばらつきを指摘する声もあった(図表 75)。

図表 75 受講者の人材要件

1. 適切であった	0
2. 概ね適切であった	9
3. どちらともいえない	0
4. あまり適切でなかった	1
5. 適切でなかった	0
計	10

- ・ 複数のCM所属の受講者と、1人、2人の小規模事業所の受講者では知識や技術の差が大きく、指導するレベルに大きな違いがあり時間を要した。

図表 76 受講者を募集で集めたか

1. はい	4
2. いいえ	5
両方	1
計	10

募集した結果、集まった人材の適切性

1. 適切であった	1
2. 概ね適切であった	2
3. どちらともいえない	2
4. あまり適切でなかった	0
5. 適切でなかった	0

(5) 教材の適切性

教材については、適切とする回答が7割あった(図表77)。一方、もっと様式を分かりやすくしてほしいとの指摘もあり、これらの指摘を今後の教材づくりに取り入れていきたい。

図表 77 教材(テキスト、パワーポイント、DVD)の適切性

1. 適切であった	1
2. 概ね適切であった	6
3. どちらともいえない	2
4. あまり適切でなかった	0
5. 適切でなかった	1
計	10

(6) アドバイザー、受講者との関わりあい

運営事務局のアドバイザー、受講者との関わりあいは、適切とする回答が6~7割であった。他方、やや不十分とする回答も3~4割あった。事前説明等、関わりあいをやや増やす必要性がある。

図表 78 アドバイザー、受講者との関わりあい

	10-1) アドバイザーとの関わり合い	10-2) 他の受講者との関わり合い
1. 不十分	0%	0%
2. やや不十分	30%	40%
3. ちょうどよい	70%	60%
4. やや過剰	0%	0%
5. 過剰	0%	0%

3.5.3 実習型研修の制度化への評価

運営事務局は、研修参加者（アドバイザー、受講者）と同様、法定研修への制度化が必要と考えており、対象時期は実務従事者基礎研修の時期から専門研修Ⅰの時期、市町村（介護保険保険者）単位で実施することが妥当としている。

（１）法定研修への制度化について

今回のような実習形式の研修が介護支援専門員の法定研修においても必要かという問いに対し、運営事務局は、100%が「必要」「まあ必要」と回答しており、実習中心の研修プログラムが法定研修として広く受講できることが求められている（図表 79）。

図表 79 今回のような実習研修が介護支援専門員の法定研修においても必要か（事務局）

1. 必要	9
2. まあ必要	1
3. どちらともいえない	0
4. あまり必要ない	0
5. 必要ない	0

（２）実習形式の研修が必要な時期（（１）「１必要」「２まあ必要」と回答された方のみ）

（１）で法定研修化が「必要」「まあ必要」とした回答者について、受講者にとってどの時期に必要なかの問いに対して、運営事務局は実務従事後１年未満（従事者基礎研修時期）が最も多く９割、次に実務従事後１～３年程度（専門研修Ⅰの時期）が４割、３年以上の時期（専門研修Ⅱの時期）が３割と続く。

このことから、法定研修化をする場合は実務従事者基礎研修の時期から専門研修Ⅰの時期が適切であるといえる（図表 80）。

図表 80 受講者にとって実習研修が必要な時期（法定研修化が「必要」「まあ必要」との回答者のみ）

1. 実務に従事する前(実務研修の時期)	1
2. 実務に従事して1年未満の時期(実務従事者基礎研修の時期)	9
3. 実務に従事して1～3年程度の時期(専門研修Ⅰの時期)	4
4. 実務に従事して3年以上の時期(専門研修Ⅱの時期)	3
5. 実務に従事して5年以上の時期(主任介護支援専門員を受講できる時期)	2
6. 経験年数によらず、定期的な資格更新の時期(更新研修の時期)	2

(3) 実習形式の研修の実施単位 ((1)「1必要」「2まあ必要」と回答された方のみ)

必要な場合、実施単位

実習研修を法定研修化した場合、アドバイザーの56%、受講者の46%が介護保険の保険者(主に市町村)ごとに実施するのが妥当との回答であった(図表81)。

図表 81 実習研修の実施単位 (法定研修化が「必要」「まあ必要」と回答した者のみ)

1. 都道府県ごと(現行の法定研修の単位)	2
2. 介護保険の保険者ごと	4
3. 地域包括支援センターごと	2
4. その他(1

(4) コメントから

運営事務局からのコメントには、実習型の本プログラムが、アドバイザーと受講者に有効であったこと、プログラムの制度化、継続的な実施を求める声が挙げられている(図表82)。

図表 82 運営事務局のアンケートコメント

<p>・事業所を超えた実習型の研修は、受講者・バイザーに適切な緊張感と積極性をもたらし、効果的な研修と感じた。参加させていただき感謝申し上げます。</p>
<p>・2年間モデル研修を実施し、効果ありと考えます。本研修スタイルを現実の研修として位置付けるためには、“任意”ではなく、“法定”研修の中に組み入れなければ、ケアマネの質を上げていく効果的な方法にはならないと考えます。すべてのケアマネに対して実施が可能な研修として位置付けができるよう検討をお願いします。</p>
<p>・初めて実践してみて、プログラム全体の内容は大変有効だと実感しました。いかに運営負担を軽減した仕組みができるかにより、実施可能な地域や事業所の拡大が図れると感じます。また、小規模の事業所同志が行うことを想定したプログラムになっていますが、法人内の研修としても有効だと強く感じました。ぜひ、多くの地域や事業所で活用できるものに作り上げていただきたいと希望します。今回、このモデル事業参加できたことを感謝いたします。</p>
<p>・私自身、とてもいい研修だったと感じました。今まで新人ケアマネが何になやんでいるのか困っているのか理解していても、仕事にかまけて適当に指導していたと言う声も聞かれ、新人ケアマネからは聞きたい・指導してほしいと思っても忙しいと思うのを聞けなかったと言うような声が聞けました。このような研修の機会があり、違う施設の人立ちとのマッチングを行った事で交流もできたり、指導の方法を学んだりして、人材育成には効果があったと思っています。</p>
<p>・今後も継続を希望します。ケアマネの資料向上に有効と考えます。</p>

4. 今後に向けた提言

4. 1 調査結果の総括

介護支援専門員の在り方が問われる中、これまで介護支援専門員の人材育成基盤は脆弱であり、特に少人数の事業所では OJT の機会を獲得することが難しい。さらに現行の法定研修のような座学中心で一時的な研修のみでは、実践的な機会に乏しい実情があった。

そこで本調査研究では、昨年度（平成 23 年度）から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、OJT に近い形態での個別化された実習型研修として、「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」を開発した。

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)」である。これらは従来型の法定研修には具備していない特徴である。

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である。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を目指す内容となっている。

本年度（平成 24 年度）は、昨年度開発したプログラムを全国 10 地域で試行実施し、プログラム内容の検証及び受講者・アドバイザーに与える効果について、アンケートやヒアリング調査及びポートフォリオ評価を活用し、検証を行った。

その結果、本プログラムに参加した受講者・アドバイザーからは高い評価を得た。本プログラムに対する受講者・アドバイザーの評価は「期待以上」「期待通り」の内容と 90%以上が回答し、これまでの OJT や研修に比べても優れていると答えた。

プログラム前後の比較では、受講者及びアドバイザーのケアマネジメント業務への自信、アドバイザーのケアマネジメント指導に対する自信のいずれも向上している。受講者からは有意義な研修であるとのコメントが寄せられ、アドバイザーにとっては自らの業務を客観的に振り返る機会及びスーパービジョン実践の機会になっていると感想があった。この結果から短期実習プログラムが介護支援専門員の能力向上に寄与することが示唆された。

さらに各地の運営事務局のほぼ全てから本プログラムは有効との評価があった。事業所を超えた研修形態が受講者・アドバイザーに適度な緊張感と積極性をもたらしている。運営事務局は本プログラムの継続を望んでおり、今後の普及に向けては受講者とアドバイザーの

適切なマッチングや地域リーダー（アドバイザーを支援する役割）人材の確保、アドバイザーのスーパービジョン力の向上、マニュアル類の改善、及び余裕のある期間設定等の運営について、それぞれ課題を見出すことができた。

4. 2 実習型研修の制度化への提言

介護支援専門員の資質の向上は要介護高齢者の安心な在宅生活を導くものであり、また適切なアセスメントに基づくニーズ把握とサービス調整を通じ介護保険制度の適切な利用をもたらす。そのため個々の介護支援専門員の持続的な人材育成システムが求められる。

人材育成システムにおいては、特に主任介護支援専門員の機能強化とともに検討する必要がある。主任介護支援専門員には「介護支援専門員に対するスーパーバイズ、地域包括ケアシステムを実現するために必要な情報の収集・発信、事業所や職種間の調整といった役割」が求められており、スーパーバイズの役割を一層進めるために資質の向上を図ることが必要とされている⁵。日本ケアマネジメント学会としても、介護支援専門員のキャリアステップとしてスーパーバイザーを位置付けており、主任介護支援専門員はスーパーバイザーとしての機能を担うべきと考える。

スーパーバイザーになるには、質の高いケアマネジメントを展開できるようになるとともに、教える力を身につける必要がある。教える力を身につけるには、自らが育成される経験（つまりバイジー経験）を経ることも重要である。なぜならば育成される経験を積むことにより、どのような育成や指導が有効かを体感できるからである。地域の主任介護支援専門員がスーパービジョンを実践する場を意図的に設定することで、「教えてもらう」→「独り立ちする」→「教える立場になる」という人材養成の循環構造を地域単位で形成できる。

本年度、OJT に近い形態での個別化された実習型研修として開発した「介護支援専門員を対象とした短期実習プログラム」は、前項の通り高い評価を得た。受講者として育成される経験を積みつつ、アドバイザーとして教える力を身につけることができ、人材育成を循環させる仕組みを具現化している。

そこで、本実習プログラムを介護支援専門員の研修体系に組み込むことにより、広く介護支援専門員の人材育成に繋がることを願っている。

実習型研修の制度化の具体的なイメージは次の通りである（図表 83 参照）。

⁵ 厚生労働省「介護支援専門員（ケアマネジャー）の資質向上と今後のあり方に関する検討会における議論の中間的な整理」平成 25 年 1 月

- 人材要件

- アドバイザー

- ◇ 主任介護支援専門員の資格取得者
 - ◇ アドバイザーとしての実習プログラム参加を、主任介護支援専門員の資格更新要件とする。
 - ◇ 資格更新要件とすることにより、単なる実務経験 5 年以上の要件では、主任介護支援専門員の実務能力のばらつきが大きいが、実習を経ることで一定の質の平準化に繋がる。

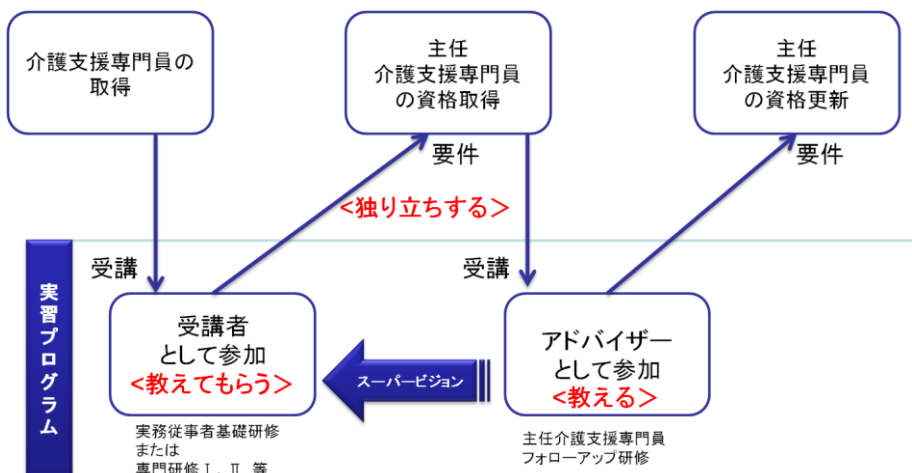
- 受講者

- ◇ 介護支援専門員の資格取得者（実務従事者基礎研修レベル～専門研修 I、II）
 - ◇ 受講者としての実習プログラム参加を、主任介護支援専門員の資格取得要件とする。
 - ◇ 資格取得要件とすることにより、バイザー（受講者）として人材育成経験を積んだケアマネジャーのみが、バイザーにはなる仕組みとすることにより、次世代の人材育成へと循環させることができる。

- 実習協力施設

- ◇ 主任介護支援専門員が在籍する特定加算取得事業所には地域のケアマネジャー育成の義務を課し、実習協力施設として、主任介護支援専門員の実習プログラム参加を支援する。
 - ◇ 特定加算取得事業所の加算は、実習協力の対価として明確に位置付ける

図表 83 人材育成の循環イメージ



また運営面については、市町村保険者が地域ケアマネジメント力強化の観点から、主体的な役割を担うことを想定している。運営のイメージは以下の通り。

- 運営主体
 - 市町村保険者が主体
 - 地域のケアマネジメント力強化の観点から実習プログラムを含む人材養成を行う。

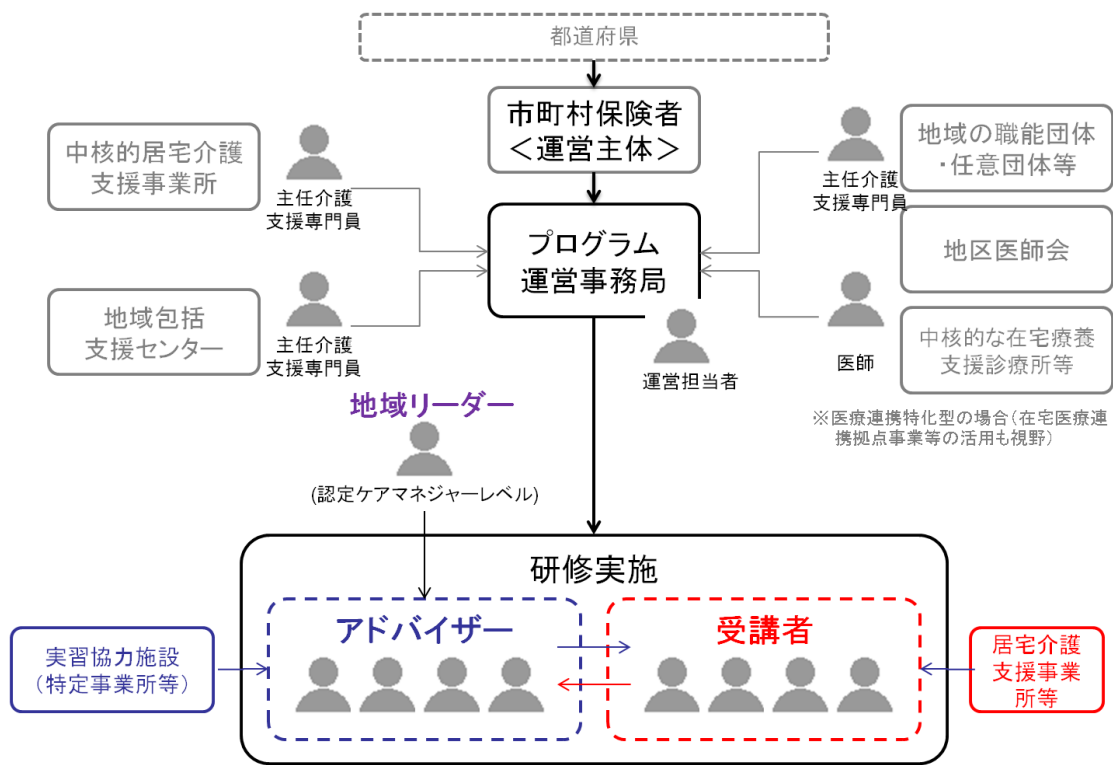
- 運営事務局
 - 居宅、包括を問わず、地域の能力あるケアマネジャーを有する任意の組織を、運営主体である市町村保険者が選択する。
 - 本年度実証から、地域により担い手となる人材を擁する主体が異なることが明らかになったため、任意に選択可能とする。

なお、地域包括支援センターについては、本来的に地域のケアマネジャーを育成する役割を担うものの、限られた人員で介護予防や地域ケア会議等業務を要求され、業務量がひっ迫している状況になる。さらに、地域包括支援センターに所属する人材の地域間格差が大きく、ケアマネジャーを組織的に指導ができており、包括支援センターの人材育成にも熱心な地域がある一方で、人材育成の機会に乏しくケアマネジメントの実践経験にも乏しく、指導可能なレベルに達していない地域も存在する。

そこで、地域包括支援センターは、実習型研修においては以下の通り位置付ける。

- 地域包括支援センターの位置付け
 - 地域包括支援センターは、運営事務局を担う地域もあれば、地域の運営支援や情報提供程度の機能を担う地域があってもよいものとする。
 - 実習プログラムにバイザー、バイジーとして参加することにより、地域包括支援センターの人材養成にもつなげる。

図表 84 運営体制イメージ



4. 3 今後の介護支援専門員人材の成長に向けて

日本ケアマネジメント学会は、平成20年度に整理した介護支援専門員としての成長ステップに実習型研修である「介護支援専門員の短期実習プログラム」を位置付けると、受講者は「キャリアの初期段階にいる新任の介護支援専門員」から「質の高いケアマネジメントを展開する段階にいる介護支援専門員」の間、アドバイザーは「スーパーバイザーとなる段階に上がる主任介護支援専門員」である（図表85）。

実習型研修を通じて、初任者から3年目程度の介護支援専門員はスーパーバイザー経験によりケアマネジメント技術の基本を習得し業務に対する自信を身につけると同時に、「教えてもらう」経験を得る。数年後には個人としての成長を遂げ、アドバイザーとして組織及び地域の介護支援専門員に「教える」こと（スーパービジョン）を通じて人材育成への自信を獲得していく。このような人材育成を通じて新たな介護支援専門員が育つという人材育成の基盤を整備することにより、介護支援専門員全体の成長に繋がるであろう。

今後、実習型研修については継続的に改良を重ね、介護支援専門員を実践面で成長することを支援し、介護支援専門員全体の資質向上に寄与してまいりたい。

図表 85 介護支援専門員の成長ステップと実習プログラム

