

今後の主任介護支援専門員の育成等についての提言

2013. 11. 13.

日本ケアマネジメント学会
認定ケアマネジャーの会

2025年に向けて、急速に高齢化が進展するなか、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう地域包括ケアシステムの構築が急がれています。

同時に医療と密接な連携が求められる中重度者や認知症高齢者に対するケアの充実が大きな課題となっており、地域包括支援センター等において、総合相談や地域支援ネットワークづくりを担う主任介護支援専門員の役割はますます重要となっています。

一方で、「いわゆる支援困難ケース」に適切に対応できないケースや指導者として経験の浅いケアマネジャーへの指導が十分に行えないなど、主任介護支援専門員としての役割を十分に果たせていない状況が見られます。

その背景として、本年1月に「介護支援専門員の資質向上と今後のあり方に関する検討会における論議の中間的な整理」では、地域における実践的な場での学び、有効なスーパーバイズ機能等、介護支援専門員の能力向上の支援が必ずしも十分でないことなどが指摘されています。

日本ケアマネジメント学会認定ケアマネジャーの会では、平成22年度に主任介護支援専門員の役割や考え方、研修のあり方などについて意識調査を行い、平成23年10月に「今後の主任介護支援専門員のあり方」について提言を行いました。さらに、平成23年度に主任介護支援専門員の育成等に係る課題を明らかにするため、47都道府県の主任介護支援専門員研修担当者を対象に研修のあり方について実態調査を行いました。

このたび、主任介護支援専門員研修のあり方を明らかにするために、47都道府県の主任介護支援専門員研修の実施団体を対象とした研修の運営（企画）等に関する実態調査を行いました。

当会では、この調査結果等をもとに、主任介護支援専門員が今後地域において、真に力を発揮していくことができるよう、今後の主任介護支援専門員の育成等について、つぎのとおり提言いたします。

提言

- I 主任介護支援専門員の資格取得のあり方を見直してほしい。
- II 主任介護支援専門員の資格取得後に力量形成を図る機会を拡充してほしい。
- III 主任介護支援専門員の役割をもっと具体的に明示してほしい。

I 主任介護支援専門員の資格取得のあり方の見直しについて

1. 研修受講者の推薦要件の見直しの必要性

(1) 研修受講要件の整備・統一を図り明確にする。

- ① 5年間の実務経験だけでなく、活動歴や地域での研修参加状況・役割など、実績と担当件数や事例レポートによる活動実態の把握が必要である。
- ② 都道府県は、主任介護支援専門員研修修了者を登録し、市町村単位で把握できるようにする。

【提言の根拠】

平成23年度調査では、主任介護支援専門員研修の受講要件については、約4割の都道府県が何らかの検討が必要であると回答している。

中でも、「5年間の実務経験」と「地域包括支援センターに従事している」こと等について検討が必要であるとする意見が多く、受講要件に関して都道府県の担当者も検討の必要性を認識していることが分かった。

主任介護支援専門員研修修了者の情報に関しては、6割以上の都道府県が市町村に対する通知を行っていないため、市町村単位で把握できるようにするためには、制度として位置づけるよう検討していただくことが必要である。

2. 研修内容と実施方法の全国標準化を国が示すことの必要性

(1) 「対人援助者監督指導（スーパービジョン）」（以後スーパービジョンと記す）と「事例研究及び事例指導方法」（以後事例研究と記す）については、専門研修からの継続性を明確にする。真に主任介護支援専門員の人材育成に必要な効果的な講義及び演習方法を示す。

(2) 「地域援助技術」に関しては、実務研修・専門研修から地域包括ケアに関する内容を含めた地域援助技術を学び、主任介護支援専門員研修においては、より実践的な講義・演習内容とする。主任介護支援専門員研修履修後には、地域包括ケアシステムの推進役が担える内容とする。

(3) 受講態度や遅刻厳禁を徹底する。

【提言の根拠】

研修の企画に関しては、都道府県との協議によらず委託団体等のみで実施するものが約36%であった。

スーパービジョンや事例研究など研修のカリキュラムに関しては、都道府県の担当者からも次のような意見があった。

- ・ 課目ごとにクリアすべき内容がより具体的に示されていた方がよい。
- ・ 「人事・労務管理」の研修内容については、履修目的の明確化の必要性。
- ・ 虐待のおそれ或は虐待の可能性を見抜く能力の向上に関する研修を入れてほしい。また、医療における同意（入院同意や手術同意）や、施設入所に対しての身元引受の必

要性等現場で判断する場合に困難性の高い事例に対する対応力向上に関する研修を入れてほしい。

- ・主任介護支援専門員研修の最も重要な機能であるスーパービジョン・事例研究に関しては専門研修の事例研究から継続性のある内容で学ぶ必要がある。
現状の研修内容では専門研修の事例研究と差がみあたらないという意見もあり、検討課題である。
- ・地域援助技術に関しては、受講生から実務研修や専門研修から学ぶ必要性があるとの意見があったとしている。

また、運営に関しても、研修に立ち会っていると答えた都道府県は約2割と少なく、受託団体にいわゆる「お任せ」の状況が多いことが明らかとなった。

このようなことから、研修受講者の中に、遅刻や受講中の居眠りなど、受講態度等に問題が生じるのではないかと推測される。

3. 研修修了者の研修内容の理解度や実践能力を評価する仕組みの構築

(1) 研修の理解度や実践力を評価するための基準と仕組みを構築する。

- ① 研修修了後に研修内容の理解度を評価する仕組みを構築する。
- ② 地域において、主任介護支援専門員に求められる実践能力を評価する基準と仕組みを構築する。特に、ファシリテーション能力、プレゼンテーション能力、スーパービジョン等の実践力を評価すべきである。

【提言の根拠】

平成23年度調査では、主任介護支援専門員研修の評価については、約7割の都道府県は受講生に対しアンケートで行っているが、約3割は行っていなかった。

都道府県において、主任介護支援専門員研修の評価を行っていない理由として、「評価の基準設定が難しい」、「主任ケアマネ研修の評価についての指針がない」ことがあげられた。

したがって、主任介護支援専門員の制度を所管する国として、研修修了後に研修内容の理解度を評価する仕組みを構築していただく必要があると考える。

また、地域包括支援センターや居宅介護支援事業所等において、主任介護支援専門員としての役割を担っているかという問いに対して、8割近い都道府県では「どちらとも言えない」と答えている。その理由として、「実態を把握していない」ことがあげられており、研修を担う都道府県と実践の場である市町村とが連携した評価の仕組みを国において検討していただくことが必要であると考えます。

Ⅱ 主任介護支援専門員の資格取得後に力量形成を図る機会の拡充について

1. 資格取得後の力量形成を図る機会の拡充

(1) 研修の内容については、国が全国で統一した研修内容と講義・演習方法を示す。

【提言の根拠】

平成 23 年度調査では、主任介護支援専門員研修の修了後、8 割以上の都道府県が継続的な研修が必要と答えており、資格取得後の研修について都道府県の担当も検討の必要性を認識している。

継続的な研修が必要とする理由については、都道府県の担当者から次のような意見をいただいた。

- ・現在は更新制度やスキルアップ研修等がないため、資質向上が図れない。
- ・一度のみの研修で十分な知識等を得るのは難しい。
- ・主任介護支援専門員としてレベルアップする機会が不足している。
- ・主任介護支援専門員の役割が重要視される中で、更なるスキルアップは必要と考える。
- ・介護支援専門員のスーパーバイズや困難事例への対応のためには、継続的な研修によるスキルアップの機会確保が必要と考える。

2. 活動実態の把握と更新制度への反映

(1) 主任介護支援専門員資格の取得後、地域での貢献度（地域援助技術の実践等）、地域の居宅介護支援事業者からの相談件数、地域包括支援センターからの支援困難事例依頼件数、研修の開催、研修・学会参加履歴、講師歴などを都道府県に定期的に提出するなど、主任介護支援専門員としての活動実態を把握し、資格の更新への反映を図る。

【提言の根拠】

平成 23 年度調査では、主任介護支援専門員研修の修了後の実態について、都道府県においてほとんど活動実態を把握していないことが分かった。

資格取得後の研修について都道府県の担当も検討の必要性を認識していることから、国において資格取得後の更新制度を含めた仕組みの構築等を検討していただくことが必要であると考えます。

Ⅲ 主任介護支援専門員の役割の具体化・明確化について

1. 主任介護支援専門員の役割の具体化・明確化

(1) 地域ネットワークの構築方法の具体例を明示する。

地域ネットワークの構築が進んでいない（どのようにして進めるか分からない等）ため、構築方法の具体例、成功例等を都道府県単位で示す。

【提言の根拠】

平成 23 年度調査では、主任介護支援専門員研修の修了後、地域において活動実態を把握していないことが分かった。

資格取得後の研修については、都道府県の担当も検討の必要性を認識している意見が多かった。さらには、地域ネットワークの構築を含め、国において資格取得後の更新制度を含めた仕組みの構築等を検討していただくことが必要であると考えます。