

事業の概要報告

1. はじめに

1.1. 事業の趣旨・目的

我が国の高齢化は地方で進んできたが、今後は首都圏をはじめとする大都市部において急速に加速するものと見込まれている。千葉県の場合には、75歳以上の高齢者数は2025年には2010年の約1.9倍増加すると予測されており、高齢化への対応は喫緊の課題となっている。

現在、高齢化への対応として進められているのが、地域密着の介護サービスを展開する地域包括ケアシステムの整備である。住まいや介護、医療、生活の支援を一体的に提供するこのシステムの充実化に伴い、医師・看護師、介護福祉士や自治体・事業所等の連携による最適なケアのコーディネートとプランニングの専門職であるケアマネジャーの果たす役割は非常に大きくなっていく。

その一方で、ケアマネジャーの資質能力の向上が重要な課題となっている。とりわけ今後必要性を増すのは、要介護者・要支援者の個々の状態や要望に応じた適切なアセスメントや医療・介護など多職種連携を中心とするコーディネート、後進指導のスーパービジョンの実践能力などである。これらの中には5年に一度の法定研修でも扱われるテーマもあるが、それだけでは十分とは言い難く、実際のところ、継続的・タイムリーな学びを求める現場の声は多い。

そこで本事業では、ケアマネジャーの継続的な学びを支援する教育プログラムを開発・実施し、地域包括ケアシステムの促進において重要な多職種連携のコーディネートやアセスメント、ケアプランニング、スーパービジョンに係る資質能力の向上を図っていくための取り組みを推進した。

これにより、高齢者介護の現場で中核を担うことのできるケアマネジャーの育成・確保に資することを狙いとする。

1.2. 事業実施の意義

1.2.1. 事業の背景

▼高齢化の進展～高齢者が倍増する首都圏

高齢化が進む我が国では、65歳以上の高齢者数は2015年では3,395万人であったが、2025年には3,657万人となり、ピークを迎える2042年には3,878万人まで増えるものと予測されている。75歳以上でみると、2025年には2,000万人を超え、全人口に占める比率は2割に迫るものとなる。

これまで高齢化の波は地方で進んできたが、今後は首都圏をはじめとする大都市部において急速に加速するものと見込まれている。社会保障・人口問題研究所の大都市圏における今後の75歳以上の高齢者数の予測では、2010年から2025年で人数増の倍率が高いのは埼玉県の2.00倍、千葉県が僅差の1.92倍で続く。いずれも全国平均の1.53を大きく上回り、今後は大都市部における高齢化とその対応が課題となることを示唆している。

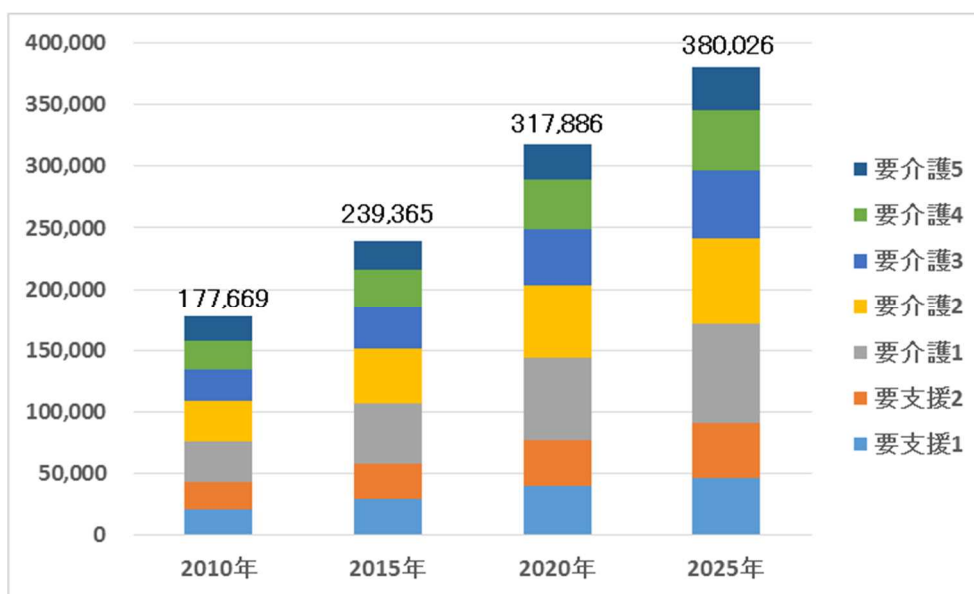
▼要介護（支援）高齢者も急増

千葉県では17.8万人（2010年）から38.0万人へ（2025年）

大都市部の高齢化は要介護（支援）高齢者の増加を意味する。以下に引用するデータは千葉県における要介護（支援）認定の推計だが、2010年は約17.8万人であるが、2020年には30万人を突破し、2025年には38万人になると予測されている。

これに伴い、高齢世帯の比率も高まっていく。2010年時点における65歳以上の高齢世帯は29.6%だが、2025年には37.8%に増えるの見込まれている。特に高齢世帯のうち、一人暮らし・高齢者夫婦のみの世帯が増加し2025年には4世帯に1世帯の割合になると推計されている。

図表 1-1 千葉県の要介護等高齢者数の状況と将来推計



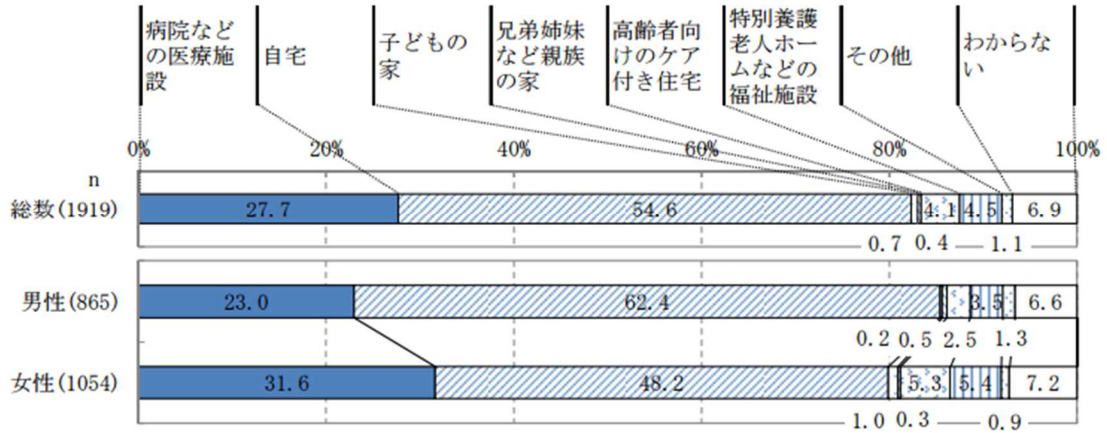
（千葉県：千葉県高齢者保健福祉計画平成27年度～29年度）

▼在宅介護・医療の促進

高齢者が望む介護の在り方に目を転じてみると、できる限り自宅で過ごしたいという意見が多い。以下に示すデータは終末期を迎えたい場所についての回答だが、男女差はあるものの自宅とする希望が多数を占めている。

現在、各地域で取組が進められている在宅医療・介護、地域包括ケアシステムは、このような高齢者の要望に則したものであり、高齢者の増加、高齢世帯の増加が進む中、今後もその充実化に向けた展開が望まれている。

図表 1-2 終末期を迎えたい場所



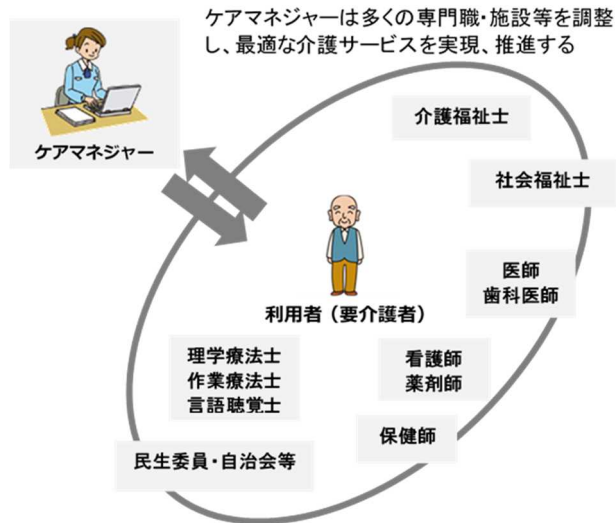
(内閣府：平成 24 年度高齢者の健康に関する意識調査)

1.2.2. 事業の必要性・意義

▼地域包括ケア体制の整備とケアマネジャー（介護支援専門員）の能力資質の向上

在宅医療・介護の充実化をはじめとする地域包括ケアで、重要な責務を担う専門人材がケアマネジャーである。

図表 1-3 ケアマネジャーの役割・他職種との連携



ケアマネジャーは、要介護（支援）者の相談に応じて、健康状態や生活状況等に適したケアプランを作成し、介護サービスのコーディネートを行う。すなわち、高齢者の暮らす地域に密着した介護サービスを実施する上で要となる役割を担う専門人材であり、今後の地域包括ケアの取組の促進に伴い、その果たす役割は大きくなっていくものと見込まれている。

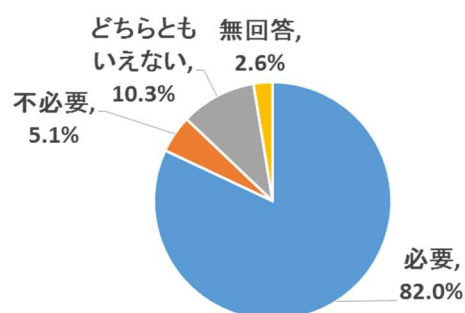
ケアマネジャーに対するこのような期待・要求の高まりの一方で、近年その資質能力に関する課題も浮上している。例えば、厚生労働省の「介護支援専門員（ケアマネジャー）の資質向上と今後のあり方に関する検討会」では、アセスメントやモニタリング・評価等のスキルの向上の他、「医療との連携」「多職種協働」といったコーディネートの能力資質向上が課題として挙げられている。また、認知症高齢者の増加などから「高齢者医療」に係る専門知識の継続的な学びも必要性を増している。

▼継続的な研修の必要性

受講ニーズに応じた研修のタイムリーな実施による資質能力向上へ

このような資質能力をめぐる課題の顕在化は、ケアマネジャーに対する研修の見直し・整備もなされているものの、それらがケアマネジャーのスキルアップに十分に答えきれていない現状を示している。次の図表は介護支援専門員の研修担当者に対する調査結果だが、8割以上が「継続的な研修が必要」と回答するなど、研修内容や実施体制が十分ではないことを指摘している。社会環境・制度等の変化・進展が著しい中、継続的な学びが不可欠となるが、現行の研修では全国一律に同一の内容を実施するため、研修ニーズに対してタイムリーに対応できるしくみにはなっておらず、既存の研修を補完する継続的なスキルアップの場・学習の機会が求められている。

図表 1-4 継続的な研修の必要性に関する意見



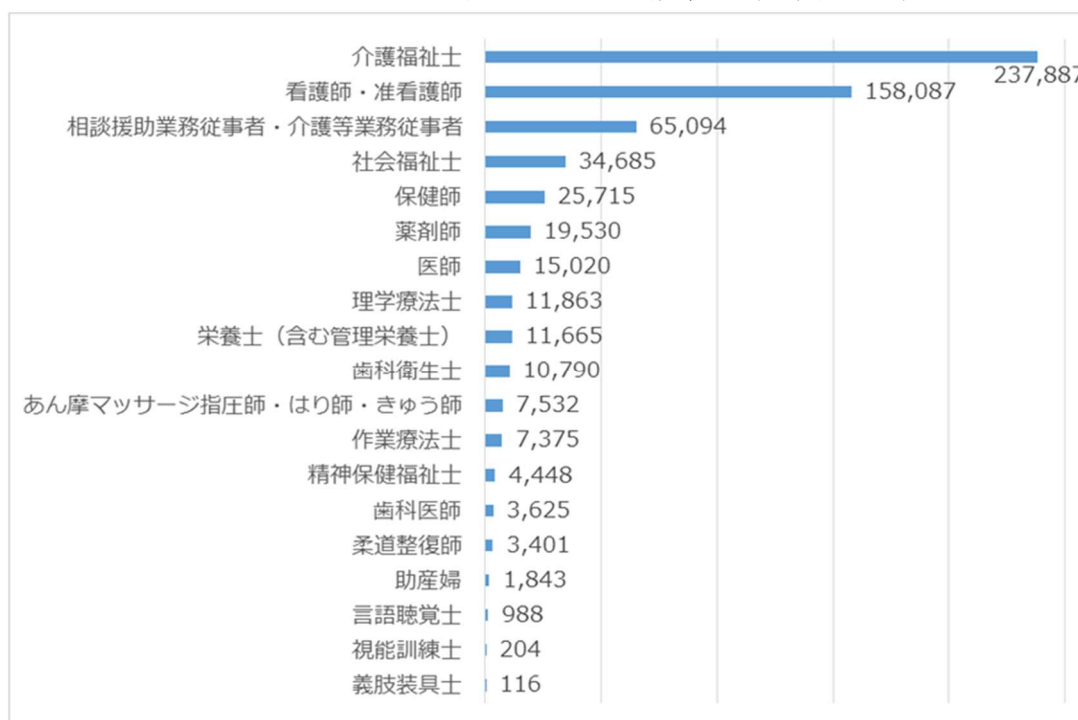
（日本ケアマネジメント学会：主任介護支援専門員研修担当を対象とした研修の運営等に関する調査報告書）

▼キャリアパスとしてのケアマネジャー 介護福祉士からケアマネジャーへ

要介護（支援）者に適した介護サービス（ケア）のプランを作成し、その実施をコーディネートする上で、高度な専門性・実務経験が要求される。

近年では、介護福祉士等の介護職からケアマネジャーへとキャリアアップ・シフトするケースが多いが、その他、右のグラフのように看護師・准看護師をはじめ医療専門職で取得する者も多い。様々な専門職のキャリアパスとなっており、その専門性の高度化に向けた育成の取組の意義は大きい。

図表 1-5 ケアマネジャー合格者の人数累計（保有資格別）



2. 事業の推進体制

2.1. 概要

本事業を推進する主体組織として、学校法人秋葉学園成田国際福祉専門学校を代表機関とする「実施委員会」を編成した。実施委員は、医療福祉分野の専門課程を運営する専門学校、介護支援専門員・社会福祉士・介護福祉士の職能団体、高齢者介護施設、職業教育の開発・実施等の実績を有する企業・団体等に所属する専門家・有識者である。

実施委員が所属する専門学校・企業・団体とその所在地を一覧で以下に掲載する。

図表 2-1 実施委員の所属機関と所在地

	所属機関等名称	所在地
1	学校法人秋葉学園	千葉県
2	学校法人こおりやま東都学園	福島県
3	学校法人帯広コア学園	北海道
4	学校法人清永学園	石川県
5	学校法人河原学園	愛媛県
6	学校法人青池学園	福井県
7	東京YMCA医療福祉専門学校	東京都
8	東京豊島IT医療福祉専門学校	東京都
9	成田国際福祉専門学校	千葉県
10	千葉情報経理専門学校	千葉県
11	一般社団法人日本経営士会	東京都
12	社会福祉士三田会	東京都
13	一般社団法人千葉県社会福祉士会	千葉県
14	一般社団法人千葉県介護福祉士会	千葉県
15	千葉県高齢者福祉施設協議会	千葉県
16	千葉県介護支援専門員協議会	千葉県
17	社会福祉法人国寿会	千葉県
18	社会福祉法人松山紅梅会	愛媛県
19	社会福祉法人鳩ヶ谷啓和会	東京都
20	特定非営利活動法人キャリア・サポート・ネット・おきなわ	沖縄県
21	ジーアンドエス株式会社	石川県
22	ウェルネスマーケティング研究所	千葉県

2.2. 実施委員会・分科会等

2.2.1. 実施委員会

事業の実施主体として、実施委員会を組織した。構成機関は介護福祉分野の専門課程を運営する専門学校その他、当該分野の職能団体・関連団体、高齢者介護施設を運営する社会福祉法人、人材育成に携わる企業等である。

実施委員会は、事業の実施方針・計画の策定、実施内容や成果の活用等の重要事項の検討と決定を行った。また、事業の活動実務を担当する下部組織の分科会に対して指示、活動成果の評価と助言等の役割を担い、事業の成果の質的担保を図りながら全体をとりまとめる役割を担った。

図表 2-2 実施委員会の構成員

	氏名	所属機関等名称
1	秋葉英一	学校法人秋葉学園・理事長
2	大本研二	学校法人こおりやま東都学園・専務理事
3	神山恵美子	学校法人帯広コア学園・理事長
4	越中屋薫	学校法人清永学園・理事長
5	河原成紀	学校法人河原学園・理事長
6	青池浩生	学校法人青池学園・理事長
7	八尾勝	東京 YMCA 医療福祉専門学校・校長
8	菊池正巳	東京豊島 IT 医療福祉専門学校・校長
9	佐藤隆志	成田国際福祉専門学校・校長
10	高山佳久	千葉情報経理専門学校・副校長
11	菅谷智之	成田国際福祉専門学校・介護福祉士実務者研修室長
12	奥井勝二	千葉大学・名誉教授
13	滝沢壮治	一般社団法人日本経営士会・経営コンサルタント
14	鈴木嘉孝	社会福祉士三田会・会長
15	相澤雅則	一般社団法人千葉県社会福祉士会・副会長
16	田辺信行	千葉県高齢者福祉施設協議会・会長
17	水野谷繁	千葉県介護支援専門員協議会・理事長
18	力根秀樹	社会福祉法人国寿会・施設長
19	杉本太一	社会福祉法人松山紅梅会・統括施設長
20	中村はる子	社会福祉法人鳩ヶ谷啓和会・施設長
21	節田佳史	特定非営利活動法人キャリア・サポート・ネット・おきなわ

22	萩原扶未子	ジーアンドエス株式会社・代表取締役
23	西村豊	ウェルネスマーケティング研究所

2.2.2. 分科会

分科会は、実施委員会の指示の下で、調査・開発・実証の実施に係る実務を担当した。そのプロセスにおいては、進捗状況・中間成果等を定期的の実施委員会または実施委員長、事務局に対して報告し、必要に応じて指示を仰ぎ、適切な対応を図っていく体制とした。

調査・開発・実証の実施で生じる作業の一部については、分科会が主導する体制で外部業者の協力を得て実施した。外部業者による作業の進捗等の管理、納品物（中間成果含む）の検収・改善指示等は主として分科会が担当した。

図表 2-3 分科会の構成員

	氏名	所属機関等名称
1	秋葉英一	学校法人秋葉学園・理事長
2	佐藤隆志	成田国際福祉専門学校・校長
3	高山佳久	秋葉学園千葉情報経理専門学校・副校長
4	菅谷智之	成田国際福祉専門学校・介護福祉士実務者研修室長
5	菊池正巳	東京豊島 IT 医療福祉専門学校・校長
6	河原成紀	学校法人河原学園・理事長
7	越中屋薫	学校法人清永学園・理事長
8	神山恵美子	学校法人帯広コア学園・理事長
9	青池浩生	学校法人青池学園・理事長
10	節田佳史	特定非営利活動法人キャリア・サポート・ネット・おきなわ

2.2.3. 検証委員会

事業活動・成果に対する検証を目的とする検証委員会を設けた。実施委員会・分科会により事業の成果がまとまった段階で、その内容を説明・報告し、意見・改善提案等の評価を得る体制とした。委員は実施委員会・分科会から適任者を選定し依頼した。

2.2.4. 実施委員会・分科会の開催

本事業の実施期間において、実施委員会を計 3 回、分科会を計 4 回開催し、事業内容の検討、決定を行った。

図表 2-4 実施委員会の開催

<p>第 1 回</p> <p><input type="checkbox"/>日時 平成 28 年 9 月 12 日 (月) 15:00～16:30</p> <p><input type="checkbox"/>会場 アルカディア市ヶ谷私学会館</p> <p><input type="checkbox"/>議題</p> <ul style="list-style-type: none">・ 委員長挨拶・ 委員 自己紹介・ 本事業の説明・ 事業内容に関する意見交換
<p>第 2 回</p> <p><input type="checkbox"/>日時 平成 28 年 11 月 22 日 (火) 15:00～17:00</p> <p><input type="checkbox"/>会場 福井市地域交流プラザ</p> <p><input type="checkbox"/>議題</p> <ul style="list-style-type: none">・ 委員長挨拶・ ケアマネジャーの現状・ アンケート調査中間報告・ 実証講座計画 (カリキュラム体系・実施要項案)・ 教材開発・ 事業内容に関する意見交換
<p>第 3 回 (第 1 回検証委員会との合同開催)</p> <p><input type="checkbox"/>日時 平成 29 年 2 月 3 日 (金) 11:00～13:00</p> <p><input type="checkbox"/>会場 アルカディア市ヶ谷私学会館</p> <p><input type="checkbox"/>議題</p> <ul style="list-style-type: none">・ 委員長挨拶・ アンケート調査報告・ 教育プログラム (カリキュラム) 報告・ 実証講座実施報告・ 教材開発報告・ 事業内容に関する評価・意見交換

図表 2-5 分科会の開催

<p>第1回</p> <p><input type="checkbox"/>日時 平成28年8月9日(火) 13:30～16:00</p> <p><input type="checkbox"/>会場 千葉情報経理専門学校</p> <p><input type="checkbox"/>議題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業計画の説明 ・第1回実施委員会の検討事項 ・調査についての検討 ・教育プログラムについての検討
<p>第2回</p> <p><input type="checkbox"/>日時 平成28年10月17日(月) 14:00～16:00</p> <p><input type="checkbox"/>会場 千葉情報経理専門学校</p> <p><input type="checkbox"/>議題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査の実施状況の検討 ・CBT(eラーニング)制作の検討 ・実証講座実施内容等の検討 ・第2回実施委員会の検討事項 ・次回分科会日程
<p>第3回</p> <p><input type="checkbox"/>日時 平成28年11月8日(火) 14:00～17:15</p> <p><input type="checkbox"/>会場 千葉情報経理専門学校</p> <p><input type="checkbox"/>議題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・調査結果の確認と検討 ・カリキュラム体系の検討 ・実証講座計画の検討 ・CBT(eラーニング)の検討 ・第2回実施委員会の検討事項
<p>第4回</p> <p><input type="checkbox"/>日程 平成29年1月31日(火) 15:00～17:00</p> <p><input type="checkbox"/>会場 千葉情報経理専門学校</p> <p><input type="checkbox"/>議題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実証講座実施報告 ・第3回実施委員会の検討事項 ・成果報告会の検討

3. 事業活動の概要

3.1. 概要

本事業では、「地域包括ケアにおける多職種連携を担う中核的なケアマネジャーの資質能力向上プログラム」をテーマとして、次の取り組みを実施した。

- ① ケアマネジャー対象の実態調査
- ② ケアマネジャー研修担当者対象の実態調査
- ③ ケアマネジャーの資質能力向上プログラムの開発
- ④ ケアマネジャーの資質能力向上プログラムの実証講座の実施

3.2. ケアマネジャーに係る実態調査

3.2.1. 概要・目的

ケアマネジャー資質能力向上プログラムの企画・設計の前段の取り組みとして、ケアマネジャーを対象とする実態調査を実施した。具体的には、高齢者福祉施設におけるケアマネジャーの実態として、勤務する施設現場の現状、ケアマネジャー業務の遂行状況及び課題、スキルアップのための研修の受講状況や今後の受講の意向、身に付けたい知識・技術、スキルアップをめぐる課題等についてアンケート方式により調査した。

これにより、高齢者介護施設に勤務するケアマネジャーの実態を把握すると同時に、資質能力向上に係るニーズをつかみ、その結果をケアマネジャー資質能力向上プログラムの内容に反映させていくことを狙いとした。

3.2.2. 実施内容

調査の方法は郵送アンケート方式とし、千葉県内の高齢者福祉施設に勤務するケアマネジャーを対象に実施した。一施設に複数人のケアマネジャーが勤務していることもある現状を踏まえ、アンケート郵送時の宛先は施設長とし、施設長より該当する職員にアンケート調査票を配付してもらう方法で行うこととした。

- (1) 調査の方法 郵送アンケート方式
- (2) 発送先

千葉県内の高齢者福祉施設・障害者支援施設 579 件

(内訳 特別養護老人ホーム 332 件、老人保健施設 160 件、障害者支援 87 件)

(3) 発送・回収 発送 10 月 18 日 回収期日 11 月 4 日

(4) 回収数 256 件 (44%)

3.2.3. 調査結果 (要点)

以下に本調査の結果 (要点) を列記する。調査結果の詳細については、本報告書の「調査報告」を参照されたい。

(1) ケアマネ業務の実施状況

- ・ 「施設内の多職種からの情報収集」「利用者の希望・家族の思いの尊重」「利用者本位の視点による客観的な分析」では、「だいたい適切に実施・改善の余地あり」が 5 割前後の比率。
- ・ この設問では自由回答形式で意見を求めた。その抜粋は以下の通り。

(実務経験 1～5 年)

- リハビリ施設として、リハビリを行い身体状況がよくなっても、ご家族は自宅に戻られては困る。介護度がよくなつては困ると訴える。ケガされると困るとご家族様から抑制してくれないと訴える。ご家族自身の理解力の低下により状況の説明を行っても次につながらない。
- 施設ケアマネだけの研修は少なく、自身の業務が適切に行えているか不安がある
- ケアプラン作成時に相談できる相手が少なく、ケアプランの内容が本当にこれでよいのかと思うことが多々あります。逆に言えば自由度が高いとも言えますが。他職種の方がケアプランをどの程度把握しているか？全く理解されていないのではないか？と思うと仕事の張り合いがなくなることがあります。
- 生活相談員との兼務のため、本来の業務に専念できない。
- 要介護 3→2 に改善したことがケアマネのせいだと、市にクレームを出された。2 になったことで施設に行くか出ていかなければならないと思っており、説明しても「法律なんていつ変わるかわからない」と納得しない。

(実務経験 6～10 年)

- 兼務業務が多い
- 施設ケアマネの立場、役割をもっと法的に整備してもらいたい。曖昧なことが多すぎると思います。
- 介護職と兼務しているので、ケアマネとしての業務の時間がとれない

- 施設ケアマネを行っている、自身の地域の社会資源や地域包括ケアなどの情報が少ないと感じている。情報が少ないことでプランに反映されにくい。

(実務経験 11 年以上)

- 日々業務に追われていて仕事が溜まってしまう現実
- 現場職員とケアプランに対する温度差。必要性を理解されない。また、私自身もそのやり方に慣れてしまっている。あるだけプランになってしまっている。
- 専門職として現場で直接援助をしていないため、アセスメントやモニタリングは施設スタッフからの情報となり、観察力、分析力がかけてしまう。休日しか来訪されない家族と会う機会がなく要望を直接受け付けることが難しい。兼務のためケアマネ業務に即時対応できず、おろそかになり易い。スキルアップ方法
(施設ケアマネ)
- 一人一人の利用者へのモニタリングが十分に深くできていない事
- ・ 経験年数別で比較してみると、例えば「利用者・家族の受入対応」について「改善の余地あり」では、1～5 年は 47%、6～10 年は 33%、11 年以上は 29%。
- ・ 但しいずれの経験年数層も、「適切に実施」→「だいたい適切に実施・課題なし」→「だいたい適切に実施・改善余地あり」と回答が増えている。

(2) 更新研修

- ・ 更新研修を受講したことがあるのは 7 割。
- ・ 更新研修に対する評価は「普通」が多い(普通という無難な選択肢を設けたため)が、全体として、「有益」という評価が予想以上に多い印象。
- ・ 「介護保険施設・認知症対応共同生活介護～」及び「福祉用具・住宅改修」については「有益でなかった」が 10%以上。回答者が施設ケアマネジャーであったことが関係している。
- ・ 今後学びを深めたい課目では「対人個別援助技術」が抜きん出て多い。
- ・ 「対人個別援助技術」とする回答は実務経験 6～10 年、11 年以上で 3 割以上。実務を重ねる中で、この技術の必要性を感じるようになってきているのかもしれない。
- ・ 「施設介護支援事例研究」「サービス担当者会議演習」を求める回答が多い。
- ・ 身に付けたい知識・技術では「アセスメント」と「ケアプラン作成」が多い。これに次ぐのは「医療との連携」「サービス担当者会議運営」「介護保険制度」「コミュニケーションスキル」。
- ・ 経験年数別でみると 1～5 年では「アセスメント」「医療との連携」「モニタリング」「介護保険制度」という回答が多い。
- ・ 法定研修以外で受けたことのある研修テーマは、実務経験 1～5 年では基礎的な内容のものが多く、6～10 年では、看取り・ターミナルケア等のテーマ、11 年以上になるとリスクマネジメントや法令遵守等、管理責任的なテーマの回答が寄せられている。

る。

- ・ 受講したい研修テーマについては、実務経験 1～5 年では「ターミナルケア」や「施設ケアマネジャー・マネジメント」という回答がある。
- ・ 11 年以上では「法改正」「地域包括ケアシステム」等の回答がある。
- ・ 望ましい研修の実施形態では「講義」「グループ演習」が多い。
- ・ スキルアップを妨げる要因では「業務が忙しい」「研修の受講料が高い」が多い。

3.3. ケアマネジャー研修担当者対象の実態調査

3.3.1. 概要・目的

ケアマネジャー資質能力向上プログラムの企画・設計の前段の取り組みとして、ケアマネジャー研修担当者を対象とする実態調査を実施した。具体的には、ケアマネジャー対象の法定研修の実施実績、法定研修外の研修の実施実績とその内容、改訂された新しい法定研修に対する評価、ケアマネジャーとしてのスキルアップにおいて重要なテーマ・知識・技術、スキルアップをめぐる課題等についてアンケート方式により調査した。

これにより、ケアマネジャーに対する研修の実施状況を把握すると同時に、資質能力向上において重要性の高い知識・技術をつかみ、その結果をケアマネジャー資質能力向上プログラムの内容に反映させていくことを狙いとした。

3.3.2. 実施内容

調査の方法は郵送アンケート方式とし、ケアマネジャー等を対象とする研修を行っている全国の介護支援専門員協会（協議会）・社会福祉協議会等に対して実施した。

回収数は 74 件で、有効回収率は 36%であった。

(1) 調査の方法 郵送アンケート方式

(2) 発送先

介護支援専門員協会（協議会）・社会福祉協議会 208 件

（内訳）全国の介護支援専門員協会（協議会） 47 件

全国の社会福祉協議会（都道府県・指定都市） 67 件

全国の介護福祉士会 47 件

全国の社会福祉士会 47 件

(3) 発送・回収 発送 10 月 18 日 回収期日 11 月 4 日

(4) 回収数 74 件 (36%)

3.3.3. 調査結果（要点）

以下に本調査の結果（要点）を列記する。調査結果の詳細については、本報告書の「調査報告」を参照されたい。

(1) 研修実施状況

- ・ 実施しているは 31%、実施していないは 69%。
- ・ 実務研修の昨年度受講者数では 301 名以上が最も多い。
- ・ 法定研修以外の研修の実施は実施しているが 34%で、研修テーマとして回答が多いのは「多職種連携」「地域包括ケアシステム」「アセスメント」「医療・医学の知識」等。
- ・ 法定研修以外の研修について、今後の意向では「これから検討」が 18 件と最も多い。その理由としては「千葉県社会福祉会として介護支援専門員の研修にも参加運営をしたいところ。ほかの研修内容が多忙。今後必要性について検討していく。」「カリキュラム変更により時間数が増加したため。」「研修参加者に偏りがある。」等の意見が寄せられている。
- ・ e ラーニングを実施しているという回答がないが、北海道と東京は計画しているはずである。

(2) 法定研修の評価

- ・ 実務研修に対する評価では「時間数が多く受講者の負担増」が最も多く、これに次ぐのが「実施はこれからなので現時点ではわからない」。
- ・ 自由意見としては「研修時間の増＝質の向上にはつながらない考える」「研修運営者の負担増」「内容が多く実施機関の負担増」等が寄せられている。
- ・ 千葉県の協議会に別途確認したところ養成校に委託する方法も必要ではないかとのコメントをいただいた。
- ・ 法定研修を実施している機関に限定してみると、時間数が多く受講者の負担増とする意見が 7 割を超えている。
- ・ 専門研修に対する評価も「時間数が多く受講者の負担増」が最多であった。
- ・ 自由意見としては「地域包括ケアシステム、地域課題へのケアマネジャーとしての取組に重きが置かれる研修となっていると思うので個人へのケアマネジメントについては実務者研修または法定外の研修で学習を十分に行う必要がある。」「研修運営者の負担増」「内容が多く実施機関の負担増」「講師の調整負担増」「レベル差があり、

どこに焦点を当てるかで理解度や実務有効性が異なる」等のコメントが寄せられている。

- ・ 運用面の課題、内容面の課題の両方が指摘されている。
- ・ 専門研修についても研修を実施している回答者の方が、負担増とする回答が多いが、一方で内容が実践的と評価する見方も多い。

(3) 介護支援専門員のスキルアップ

- ・ 法定研修以外の研修がスキルアップに有効とする意見は多数を占めている。
- ・ 自由意見としては「当然である。法定研修は自分の補完しなければならない知識や技術を確認する導入研修にとってもよい」「介護過程の研修からやり直すべき」等の意見が寄せられている。
- ・ スキルアップに有効なテーマとしては「アセスメント」「多職種連携」「医療との連携」「コミュニケーションスキル」「倫理・法令遵守」「自立支援の理念・考え方」等の回答が多い。
- ・ 自由意見としては「アセスメント（情報収集）の方法と実践（ここがきちんとできないとアセスメントできない）」等。

(4) スキルアップの課題

- ・ スキルアップの課題では「組織的なフォローアップ体制が十分でない」が最も多く、以下「業務多忙で時間がとれない」「本人に能力向上の意識が乏しい」と続いている。
- ・ 自由意見としては「法改正の度に求められることが増え、スキルアップにより何を目指すのかよくわからない」「本人の特権意識が強すぎる方を多くお見受けする」「介護福祉士基本研修（4日間）を、さらにファーストステップ研修を受講することで、ケアマネとしての基礎ができあがる。現状のケアマネはこれらの一番大切な基礎研修が欠けている。ただ、色々な研修を増やすだけでは、意味がない」「研修で学んだことが実践に活かされているのかどうか。根本的な話ですがケアマネジャーの独立性が実質的に担保されているかどうかが問われると思います」等。
- ・ 課題の解決に向けた取り組みに関する意見では「OJT を各組織で取り組む必要がある」「社福社会として介護支援専門員に対して何かすることはありません。本会の委員会活動として取り組んでいる形です」「介護支援専門員としてよりもまず職業人としての人間性を高めることが重要である」「ケアマネジャーの領域はどこまでか？今の制度では何かあったらケアマネ！というフレーズが社会にしみこんでいないか？」「介護支援専門員の養成校を創設し、国家資格化することが望ましい」「安易に研修時間を増やさず、課目、ポイントの絞り込みなど精査したほうが良い」「ケアマネ協会の在り方や体制の強化」等の回答が寄せられている。

3.4. 資質能力向上プログラムの開発

ケアマネジャー資質能力向上プログラムのモデルカリキュラムを策定し、モデルカリキュラムの演習講座に対応した実践的なケーススタディ教材の開発、及び専門知識を自己学習で学ぶ CBT（eラーニング）の制作を行った。

3.4.1. モデルカリキュラム

(1) 概要

モデルカリキュラムの概要を以下に示す。

- ① 対象 実務経験 5 年未満程度のケアマネジャー（施設ケアマネジャー）
- ② 目的
 - 施設ケアマネジャーに要求される実践的なアセスメントスキル向上を図る。
 - 施設内で多職種連携のチームケアを主導できる中核的なケアマネジャーが備えるべきチームケアマネジメントスキルの習得を図る。
- ③ 基本方針
 - カリキュラムは、アセスメントスキル・チームケアマネジメントスキル・専門知識の 3 区分を基本に構成する。
 - 多忙な対象者に配慮し、各区分に設ける講座はそれぞれ独立的なプログラムとして設計する。
 - アセスメントスキル・チームケアマネジメントスキルの講座では、講義の他、ケーススタディを導入し、個人ワークやグループワークなど「能動的な学習」を取り入れる。
- ④ 専門知識の講座では、継続的な自己学習（とその習慣づけ）が重要との教育的視点から eラーニング（CBT）を導入する。対象 実務経験 5 年未満程度のケアマネジャー（施設ケアマネジャー）
- ⑤ 目的
 - 施設ケアマネジャーに要求される実践的なアセスメントスキル向上を図る。
 - 施設内で多職種連携のチームケアを主導できる中核的なケアマネジャーが備えるべきチームケアマネジメントスキルの習得を図る。
- ⑥ 基本方針
 - カリキュラムは、アセスメントスキル・チームケアマネジメントスキル・専門知識の 3 区分を基本に構成する。

- 多忙な対象者に配慮し、各区分に設ける講座はそれぞれ独立的なプログラムとして設計する。
- アセスメントスキル・チームケアマネジメントスキルの講座では、講義の他、ケーススタディを導入し、個人ワークやグループワークなど「能動的な学習」を取り入れる。
- 専門知識の講座では、継続的な自己学習（とその習慣づけ）が重要との教育的視点からeラーニング（CBT）を導入する。

(2) カリキュラム体系

モデルカリキュラムの全体像を以下に示す。19の講座（集合研修）と受講者の独習を支援するeラーニング（CBT）からなる。

図表 3-1 カリキュラム体系

分類	講座	時間
①アセスメントスキル（対利用者・家族に対するスキル）		
アセスメント	アセスメント実践手法（講義）	3.0
	アセスメント実践演習（グループワーク）	22.5(7.5)
ケアプラン	ケアプラン立案手法（講義）	3.0
	ケアプラン立案演習（グループワーク）	12.5(5.0)
モニタリング	モニタリング実践手法（講義）	3.0
	モニタリング実践演習（グループワーク）	3.0
②チームケアマネジメントスキル（対他職種・対浴敷くに働きかけるスキル）		
スーパービジョン	ケアマネジャーのスーパービジョン（講義）	1.5
	ケアマネジャーのスーパービジョン（グループワーク）	3.0
チームケア推進	チームケアのリーダーシップ（講義）	1.5
	チームケアのリーダーシップ（グループワーク）	3.0
	サービス担当者会議の運営の要点（講義）	1.5
	サービス担当者会議の運営の効率化（グループワーク）	3.0
多職種連携 マネジメント	医療機関・医療職との連携（講義）	3.0
	ケアマネジメント業務の促進（講義）	1.5
	ケアマネジメント業務の促進（グループワーク）	12.0
	ICT活用の促進（講義）	1.5
	介護サービスのリスクマネジメント（講義）	3.0
	介護サービスのリスクマネジメント（グループワーク）	3.0
	セルフマネジメント・セルフケア（講義）	1.5

③専門知識（スキル実践の基盤となる専門知識）		
介護支援	基本視点	(14.0)
	介護保険制度	
	ケアマネジメント機能	
	要介護・要支援認定	
保健医療 サービス	高齢者支援展開（医学・臨死）	(12.0)
	居宅サービス事業各論	
	地域密着型サービス事業各論	
	介護予防サービス事業各論	
	地域密着型介護予防サービス事業各論	
	社会資源活用	
福祉サービス	居宅サービス事業各論	(8.0)
	地域密着型サービス事業各論	
	介護予防サービス事業各論	
	地域密着型介護予防サービス事業各論	
	介護保険施設各論	
合計		120.0

※（）は自己学習・個人ワークの想定時間数

3.4.2. ケーススタディ教材

上記のモデルカリキュラムのうち、講座「アセスメント実践手法（グループワーク）」と「ケアマネジメント業務の促進（グループワーク）」で使用するケーススタディ教材の開発を行った。これらの講座では、利用者に対する的確な情報収集や課題分析を行うアセスメントの実践スキル、医師・看護師など多職種連携によるケアマネジメント業務を円滑に促進する実践スキルの錬成・強化を目的に、個人ワークとグループワークを取り入れた積極的な学習（アクティブラーニング）を基本としている。開発したケーススタディ教材は、实例もしくはそれに準じており、現場での実践に応用できる実務性の高い内容に仕上がっている。

(1) アセスメント実践手法のケーススタディ教材

以下に、開発したケーススタディ教材で取り扱われているテーマについて、以下に一覧で示す。

- ① 事例「多職種連携の必要な特別養護老人ホームに入所している認知症高齢者に対する

るアセスメントの実践」

- ② 事例「介護療養型医療施設から在宅復帰への移行期にある高齢者に対するアセスメントの実践」
- ③ 事例「介護老人保健施設に入所している在宅復帰を強く願う高齢者に対するアセスメントの実践」
- ④ 事例「在宅生活が困難となった障害者の施設入所・生活支援に向けたアセスメントの実践」
- ⑤ 事例「終末期を迎えた介護老人福祉施設の利用者に対するアセスメントの実践」

(2) ケアマネジメント業務の促進のケーススタディ教材

以下に、開発したケーススタディ教材で取り扱われているテーマについて、以下に一覧で示す。

- ① 事例「入退院を繰り返す高齢者に対する、医療介護連携による退院後フォローの在り方と実践を考える」
- ② 事例「リハビリを必要とする介護老人保健施設の利用者とリハビリを望まない家族との対応の在り方と実践を考える」
- ③ 事例「生活習慣病を患う介護老人福祉施設の利用者に対して、主治医・看護師・栄養士・調理師・介護福祉士等と連携して行うケアの在り方と実践を考える」
- ④ 事例「認知症における医療・介護連携のあり方と実践を考える」
- ⑤ 事例「多職種連携の促進を目的に、施設内での情報共有とチームケアマネジメント業務としてのカンファレンス運営について考える」

3.4.3. CBT（eラーニング）

CBT（eラーニング）が対象とする専門知識の領域は、「介護支援分野」「保健医療サービス分野」「福祉サービス分野」で、この CBT では、それぞれの分野における専門知識に関する問題に回答するテスト形式で学習する。

CBT に搭載の問題は、二択方式の「重点学習問題」と五択方式の「実践学習問題」で構成されている。重点学習問題は個々の知識の確実な理解と定着を目的とし、実践学習問題は個々の知識を複合した出題で、より実践的な知識の理解と定着を狙いとしている。

CBT で扱っている各分野の主なテーマを以下に一覧で示す。

図表 3-2 CBT 問題の分野別テーマ

分野	主なテーマ・内容
介護支援分野	基本視点、介護保険制度ケアマネジメント機能、要介護・要支援認定
保健医療サービス分野	高齢者支援展開（医学・臨死）、居宅サービス事業各論、地域密着型サービス事業各論、介護予防サービス事業各論、地域密着型介護予防サービス事業各論、社会資源活用、介護保険施設各論
福祉サービス分野	居宅サービス事業各論、地域密着型サービス事業各論、介護予防サービス事業各論、地域密着型介護予防サービス事業各論、介護保険施設各論

この実証講座の対象者は、ケアマネジャー有資格（一定以上の専門性を有している）であり、かつケアマネジャーの経歴は介護福祉士や生活相談員、看護師等、多様であることから、受講者各人の判断に基づき、自身が弱点としている分野や学びを深めたいと考える分野を選択して学ぶよう促し、CBT に搭載されているすべての問題に取り組むことは指示しないこととした。これは、実証講座の限られた期間内で、各受講者に効果的・効率的な自己学習を進めてもらうことを意図している。

CBT はスマートフォン、フィーチャーフォン、タブレット、パソコンを端末として利用することができる。スマートフォンなどのモバイル端末を活用することで、通勤などの移動中の時間を活用した学習も可能となる。

3.5. 資質能力向上プログラムの実証講座の実施

3.5.1. 趣旨・目的

本事業の取り組みとして試行的に策定したケアマネジャー資質能力向上プログラムの有効性、妥当性の検証を目的として、プログラムを構成する一部の講座を実証講座として実施し、その結果に対する検証・考察を行った。実証講座としたのは、ケアマネジャー資質能力向上プログラムの設計・開発に先立って実施した「施設ケアマネジャーに対するアンケート調査」及び「ケアマネジャー研修担当機関に対するアンケート調査」の結果を踏まえ、特にケアマネジャーのニーズが高い内容・テーマを選定した。

実証講座の実施を通して、ケアマネジャー資質能力向上プログラムの内容の見直しと同時に、その充実化を図ることを狙いとした。

3.5.2. 実施の内容等

実証講座は、2日間の集合研修及び受講者各自の CBT（eラーニング）による自己学習で構成されている。その実施内容等の概要を以下に報告する。

- (1) 集合研修
 - 第1回 平成28年12月18日（日） 9:00～16:10
 - 第2回 平成29年1月22日（日） 9:00～16:10
- (2) CBT（eラーニング）学習
 - 実施期間 平成28年12月18日（日）～平成29年2月28日（火）
- (3) 実施場所（集合研修）
 - 学校法人秋葉学園 成田国際福祉専門学校（千葉県成田市郷部 583-1）
- (4) 受講対象者
 - 千葉県内の社会福祉施設等に勤務する介護支援専門員資格を有する者
- (5) 受講定員 20名
- (6) 受講料 無料
- (7) 募集方法
 - 千葉県内の社会福祉施設等の施設責任者宛てに実証講座の実施案内を送付
 - 成田国際福祉専門学校の卒業生等が勤務する社会福祉施設等を訪問し、実施内容を説明
- (8) 募集期間 平成28年11月24日（木）～12月14日（水）

3.5.3. 実証講座の構成

(1) 第1回（平成28年12月18日）

第1回実証講座（集合研修）は、講座A～Dの計4講座で構成されている。

図表 3-3 第1回実証講座（集合研修）

講座	時間	内容等	担当講師
	8:45	受付	
	9:00～9:05	主催者挨拶	
A	9:05～10:35	介護過程の展開（講義）① 情報収集、分析・判断、課題抽出、介護過程の展開について解説	学校法人秋葉学園 成田国際福祉専門学校 講師
	10:35～10:45	休憩	
B	10:45～12:15	介護過程の展開（講義）② 次回（講座E・F）行う演習及び提出課題について説明	
	12:15～13:00	休憩	
C	13:00～14:30	医療との連携（講義・演習）① 事例から学ぶ多職種連携のスキル	公益財団法人柏市医療公社 柏市立柏病院 総合相談・地域医療支援センター ソーシャルワーカー 染野貴寛氏
	14:30～14:40	休憩	
D	14:40～16:10	医療との連携（講義）② 医療との連携に必要な知識	

(2) 第2回（平成29年1月22日）

第2回実証講座（集合研修）は、講座E～Hの計4講座で構成されている。

図表 3-4 第2回実証講座（集合研修）

講座	時間	内容等	担当講師
	8:45	受付	
	9:00～9:05	主催者挨拶	
E	9:05～10:35	介護過程の展開（演習）① 受講者各自が自宅等で作成したアセスメント表に基づき、情報収集、分析・判断、課題抽出、介護過程の展開について考察等の演習	学校法人秋葉学園 成田国際福祉専門学校 講師
	10:35～10:45	休憩	

F	10:45～12:15	介護過程の展開（講義）② 演習①に続き、講師が講評を行う	
	12:15～13:00	休憩	
G	13:00～14:30	実践事例から学ぶ ICT 導入によるケアマネジメント向上（講義） チームケアにおけるマネジメントの実践について事例に基づき解説 1)実践事例「国寿会のケース」 2)実践事例「ICT 導入によるケアマネジメント向上」	株式会社ワイズマン 千葉支店長 鎌田農氏
	14:30～14:40	休憩	
H	14:40～16:10	地域・多職種連携によるチームケアマネジメントの方法（講義） チーム形成の条件や基本要素など地域・多職種によるチームケアマネジメントの方法について解説・演習を行う	公益財団法人柏市医療公社 柏市立柏病院 総合相談・地域医療支援センター ソーシャルワーカー 染野貴寛氏

講座E・Fは、第1回実証講座の講座A・Bで学習した介護過程の展開に関する知識を活用して、受講者各人が作成したアセスメント表に基づいて介護過程の展開に関する考察を深める演習である。

講座G・Hはチームケアマネジメントのスキル向上を目的とする講義・演習である。講座Gでは、チームケアマネジメントの効率化・省力化を狙いとする ICT の導入・活用について、ケーススタディ方式で学習する。また、講座Hでは地域・多職種によるチームケアマネジメントの実践方法について講義する。

(3) CBT（eラーニング）による自己学習

ケアマネジャーの専門知識を自己学習する支援環境を平成28年12月から平成29年2月（事業終了までの期間）に亘って提供した。

対象とする専門知識の領域は、介護支援分野・保健医療サービス分野・福祉サービス分野で、このCBTでは、それぞれの分野における専門知識に関する問題に回答するテスト形式で学習する。

CBTに搭載の問題は、二択方式の重点学習問題と五択方式の実践学習問題で構成されている。重点学習問題は個々の知識の確実な理解と定着を目的とし、実践学習問題は個々の知識を複合した出題で、より実践的な知識の理解と定着を狙いとしている。

CBTで扱っている各分野の主なテーマを以下に一覧で示す。

図表 3-5 CBT 問題の分野別テーマ

分野	主なテーマ・内容
介護支援分野	基本視点、介護保険制度ケアマネジメント機能、要介護・要支援認定
保健医療サービス分野	高齢者支援展開（医学・臨死）、居宅サービス事業各論、地域密着型サービス事業各論、介護予防サービス事業各論、地域密着型介護予防サービス事業各論、社会資源活用、介護保険施設各論
福祉サービス分野	居宅サービス事業各論、地域密着型サービス事業各論、介護予防サービス事業各論、地域密着型介護予防サービス事業各論、介護保険施設各論

3.5.4. 実施結果（要点）

本実証講座では、千葉県内の施設に勤務するケアマネジャー資格保有者・実務担当者に対して開講の告知・受講募集を行ったが、告知から開講までが短期間であったにもかかわらず、定員 20 名を大幅に上回る受講希望が寄せられた。

受講者アンケートによれば、受講理由は「上司の勧め」や「業務への有用性」「自身のスキルアップ」など多様であるが、ひとつ確実に言えるのは、このような研修に対する一定のニーズがあるということである。

実証講座の実施に先立って、ケアマネジャー対象の実態調査及び研修担当者対象の実態調査を実施し、その結果に対する分析に基づき、モデルカリキュラムの策定と実証講座の企画・設計を行った。ケアマネジャー対象の実態調査では、業務実施の現状・課題や身に付けたい知識・技術といったニーズを探り、研修担当者対象の実態調査では、研修の実施状況やケアマネジャーのスキルアップに有効な研修テーマなどの把握を試みた。これらの調査結果の分析は、ケアマネジャーの法定研修では扱いきれていないテーマや、業務上の課題の解決に有効な知識・技術、受講ニーズの高いテーマの抽出も含めて検討が行われた。

今回、多くの受講希望が寄せられたことの要因のひとつは、このような実態調査を起点とする一連の取り組みが奏功しているものと考えられる。

講座実施後に行った受講者アンケートの結果も非常に良好である。多くの受講者が内容の理解や業務への有用性などについて肯定的な回答を寄せており、受講者の高い満足度を確認することができた。