

「平成 30 年度主任介護支援専門員指導力向上研修 受講者を対象としたアンケート

受講者66人中 44人から回答がありました(回答率66. 6%)

1. 主任介護支援専門員指導力向上研修に参加し、自分でスキルアップしたと思われる点を教えてください
(複数回答可)

項目	H30	H29
①地域マネジメント・利用者支援	23(52%)	20(53%)
②ファシリテーションスキル	29(66%)	22(58%)
③スーパービジョン	22(50%)	24(63%)
④全くスキルアップできなかった	0	1(3%)
⑤その他	2(5%)	1(3%)

⑤その他 内容
自分でスキルアップできているのかよくわかりません。
ファシリテーションスキルやスーパービジョンのスキルアップを図ることが目標でしたが、どちらかというアップまではできなかったです

※ H29年度は48人受講し38人から回答がありました(回答率72. 9%)

2. 研修終了後、研修で得た知識を介護支援専門員へ伝達またはそのスキルを活用して助言・指導を実施できましたか？

項目	H30	H29
①伝達・助言指導を行えた	8(18%)	12(32%)
②一部のみ伝達・助言指導を行えた	28(63%)	21(56%)
③十分伝達・助言指導できなかった	6(14%)	2(4%)
回答なし	2(4%)	3(8%)

3. 2の設問において具体的にどのような内容、手法で実施したのかをご記入ください。

- ・居宅介護支援事業所のケアマネさんと合同の会議を通じて実施した。
- ・週例会議において研修報告、学んだことは必ず伝達している。また、学んだことは活かせるように意識して行っていたが、正直に言うとその時ばかりで。今アンケートを記載するにあたり、受講内容を全く思い出せなかった。すみません！！
- ・週1回の事業所内会議、研修で助言等実践させていただいております。
- ・事業所の勉強会で事例検討を行った。新任職員の困難ケースを挙げ気づくことができるよう話し合った。
- ・同居宅ケアマネのケース相談でスーパービジョン、地域マネジメント活用できた。
- ・事業所内の会議で伝達
- ・相談あった際に実践
- ・地域ケア会議で積極的に発言
- ・高室先生のファシリテーション研修で受けた内容から、野村先生のスーパービジョン研修で受けた内容から、事業所内での事例検討会などで紹介、伝達した。
- ・ロールプレイを体験して感じたことを参考に、相手が話し易い雰囲気を作ることを心掛けた。
- ・事業所内で伝達・助言。③については学んだことを実践してみた。
- ・定期研修や事業所内会議において、研修で学んだ手法を活かし、各CMにもファシリテーター役を実施してもらってる。同感作り、違いの発見等。
- ・居宅介護支援事業所内、勉強会にて
- ・プレッシャーを与えないように問題に対しての気づきを、様々な情報を取り入れて、日々の会話や会議の中での伝達や助言指導を行ってみた。
- ・研修内容を伝える。会議などで、司会を順番にやってみる。
- ・通常業務中、会議にて口頭で説明など。
- ・事業所内での研修会を開き何回かに分けて行った。
- ・事業所の会議で伝達講習。またその都度助言をした。

- ・研修や会議等で意見を述べる際に無意識ではありますが役立つのではないかと考えています。
- ・地域包括ケアシステムを推進するため、「地域マネジメント」の必要性について助言した。
- ・事業所内で報告した。
- ・ファシリテーションでふりかえりや、進行役は聞き手の反応をみながら行う。
- ・個別ケアマネジメント支援において、「指導」ではなく「示唆」「気づき」「相互成長」を意識するようにした。
- ・事業所内のスタッフに口頭で伝達。
- ・社内会議の中で研修で知り得たことを話した。
- ・グループワーク(研修会で)
- ・復命。カンファレンスの際意識して取り組んだ。
- ・職員に伝達研修を行った。助言指導は業務の中で随時行った。
- ・サービス担当者会議の進め方、ケース検討、ケアマネ実務研修実習は受け入れ時、地域の社会資源を探す等、当事業所内研修等で、スーパービジョン・ファシリテーションスキル等の考えの基で進めていると思う。
- ・定期的な事業所内でのミニ会議を通して伝達。
- ・研修報告で伝達後、社会事例検討会で意見交換の際、発言の引き出し方の技法等を行った。
- ・研修後に口頭で伝え、他のケアマネから相談があった時に思い出しながら、行うことができるようになったと思います。
- ・サービスの調整にあたって他のケアマネージャーが事業所からのクレームがありスーパービジョンを行いました。相方をうまくまとめることやケアマネージャーに対する助言・指導がむずかしかったです。
- ・日々の業務中に気づきを与えられるような声掛けや対応について意識するようになった。
- ・研修会後に行われた事例検討会に向けて進行などを伝達することができた。
- ・介護支援専門員研修やスーパービジョンを事業所内研修で実施した。
- ・事業所内研修にて、スーパービジョンを実施。

4. 地域全体の介護支援専門員の資質向上を図るための具体的な手法について思うところをご記入ください

- ・頑張ってるケアマネの良い部分を認め合う機会、こんなケアマネを目指したいと思える研修をもってほしい。
- ・どのような機会があっても、積極的なケアマネとそうでない方々との差は生じてしまう…。そうでない方の意欲の引き出しができる何か…。
- ・主任ケアマネージャーがバイザーになったスーパービジョンを経験しなければ本当の意味での資質向上は難しいと思う。事例を深く掘り下げて考えることは通常の業務ではなかなかできないため、スーパービジョンに時間を割いてほしい。
- ・圏域内の包括支援センターや市内居宅連絡会にて研修内容を提案実施している。
- ・計画書にインフォーマルサービスを入れたり、アセスメントで地域のつながり(例)店や仲間、友人、民生委員など情報を得ながら、顔が見える関係づくりがあるといいと思います。
- ・指導力向上研修は学ぶことが多く、とても良い研修だと感じている。個人からの伝達・助言指導も手法のひとつではあるが、道徳的に研修に参加するものが多い方が地域全体の資質向上につながると思う。
- ・他事業所や他職種との連携の機会を増やす。
- ・他居宅との勉強会もそうだが、ケアマネ同士で意見交換や情報共有できる場をもち、地域に足りない、者等の提言にもつながれば良いと思う。
- ・定期的に研修会の開催や情報提供を行う。相談できる窓口を作る。
- ・日ごろの業務に追われ、改めてスーパービジョンの時間を作ることが難しい状況である。
- ・社会福祉士・精神保健福祉士・介護支援専門員等研修内容が重なる。生涯研修制度も、それぞれで、他の分野で学んだことを単位取得出来れば良いと思う。

- ・共同事例検討会や地域ケア会議において、以前に比べるとスーパービジョンやファシリテーションをやる機会が多くなってきていると思う。
- ・事前検討会を開催しても発表するCMが決まっている(発言を振っても返答なし)温度差がある。研修会を行っています。
- ・地域の情報が十分に伝わっていない。特に社会資源、民生委員等とのかかわりが希薄だと思う。一地域マネジメントがなかなかできない。
- ・事業所内外との交流、研修、ミーティングなど顔の見える関係をつくる。
- ・地域包括支援センターが主体となり、事例検討会や定期的な勉強会を行っていく。
- ・研修会に参加し、広く多くの情報を得る。医療従事者と関わりを多くする。
- ・主任介護支援専門員を対象にしたフォローアップ研修を充実させることが大事であると思います。
- ・スーパーバイザーとしての主任介護支援専門員の育成
- ・定期的に研修会や勉強会を行うことができれば良いと思う。
- ・アセスメントの仕方。
- ・本研修等で得た知識や技術を、他の介護支援専門員にアウトプットする機会を定期的に持ち、相互成長を図る
- ・アセスメント力の向上。
- ・地域ケア会議へ参加する機会があり、ホワイトボードなどを活用した説明など、事業所でも活用できると思いました。
- ・学んだことを、アウトプットをどのようにしていくかが大切だと思います。
- ・問題意識の共有。
- ・日ごろの業務をこなすのが精一杯で当事業所の資質向上を図るのが限界なのが実情。管理者の持ち件数をかなり減らさないと、地域の事までできません。手法以前の問題です。
- ・引き出しをいっぱい持つ事
- ・ケアプラン点検事業の継続の必要性。
- ・介護支援専門員が気軽に集い、お互いの情報・知識を共有する場があればいい。
- ・様々な研修に参加し、皆頑張っていると思う。正直、研修が多く、書類も多い、資格が多いため、もう少し負担を減らさないと資質向上は無理だと思う。バーンアウトになりかねない。
- ・定期的な学習会で学ぶ機会を継続していく事や、他の事業所のケアマネとも情報交換等積極的に行っていく必要があると感じました。
- ・介護支援専門員として、沢山の事例検討、発表の場があれば良い。今回の他事業所との合同研修会は大変良い機会だと思いました。
- ・市内の居宅介護事業所と一緒に事例について検討していくなかで課題の抽出等ケアマネジメントスキル向上の合同研修会を行い色々な意見を聞くことができた。
- ・スーパービジョンのロールプレイ
- ・定期的な事例検討会、互いに相談しあえる連携会議、カフェなどの開催。
- ・行政等で開催される研修会で知識を身につけ、他職種が集まる場での情報交換で地域に必要な問題を見つけていると考えています・・・。
- ・法定外研修や伝達研修の実施。
- ・研修への参加や日頃からの他職種、地域とのつながりが必要だと思う。

5. 研修終了後、研修講師やファシリテータを行いましたか？

項目	H30	H29
①はい	19(43%)	24(63%)
②いいえ	24(55%)	11(28%)
回答なし	1(2%)	3(8%)

6. 今後の主任介護支援専門員として展望をご記入ください。

- ・今回の研修は前向きになれるとても良い研修でした。経験を活かせる場、人材育成できる場、語れる場、心の余裕がほしいです。
- ・異動により、これまでのような地域と関わる機会は減ったものの、施設と地域の関わり・・・を強化できるように努めたい。
- ・主任ケアマネージャーが特定事業所加算算定のためのものになっているようでは資質向上の道は遠い。また、法人内の異動によって適性の配慮もなくケアマネを任命されている現状では展望はどうなのだろう。でも、何の仕事であっても結局は学びは自分でするものなので、各自の意識次第とは思いますが、モチベーションの下がらない環境を望むばかりである。
- ・地域への貢献
- ・まだまだ未熟なので毎日が研修です。
- ・常に他介護支援専門員と共に成長しあえるように、相互に学びあえる関係性を大切にしたい。相談を受けとめられる介護支援専門員になりたい。
- ・同僚と研鑽し合い、後輩を指導しながら、地域包括の一端を担って行きたい。
- ・地域の様々な情報を収集し、介護サービスだけではなく視野や考え方を多方面からできる様に取り組んでいきたい。
- ・主任介護支援専門員として足りないことが多いので個人スキルをあげ地域の介護支援専門員に助言できるようにしたい。
- ・実務の多さの改善が必要と思われる。
- ・スーパービジョンについて、社会福祉士の研修制度のように、単位取得して(学んで)学んだ方が、研修の支援側にまわったら、不安なく支援ができると思う。まだまだ、学びが不足しており、支援側に立つまでの自信がない。
- ・地域を支える役割の1人として地域貢献できればよい。
- ・主任CMを得たとしても、本当に能力があるか疑問。主任CM＝管理者 評価を明確にして欲しい。
- ・後継者、担い手不足のための地域づくりと社会資源の整備。
- ・介護サービスのみではなく、地域マネジメントしていく。
- ・自身のスキルアップ、地域全体のスキルアップ。
- ・スキルアップできる研修会の機会を多くしていく。
- ・住民の地域力向上を図る働きかけをする。
- ・不足している社会資源をどこにつなげ、それをきちんと社会資源にしていく体制を作る。
- ・不安な中で業務にあたっているケアマネもいるため、普段の業務についてフランクに話し合える場をつくり、利用者支援や地域力の向上につなげていく。
- ・地域の様々な職種の方々と「地域づくり」のために連携、協力していければと思っております。
- ・ケアマネージャーの質の向上に向けた取り組みとして研修体制が特化されているが、更新は研修が大変とのことで、辞めていくケアマネもいる。研修のあり方を受けやすい体制(研修日程を分けて行う等)にしてほしい。介護支援専門員になる人がいなくなる。
- ・介護保険以外の制度を身につけることが大切と思う。
- ・自己啓発に努めたい。
- ・より実践的な包括的・継続的ケアマネジメントの環境整備を進めていく。
- ・助言・指導をするうえで、知識などをもっと勉強していかなければならないと思いました。
- ・標準化を図っていく必要があると思います。
- ・地域のために色々な活動や他事業所の主任CMの相談にのれるようになりたい。
- ・残念ながら私は異動によりケアマネ業務を離れてしまいましたので他の方々に託すこととなりますが、ただ経験年数が長いというのではなく、技術を磨くのはもちろんですが、基本を忘れず他ケアマネの指導も意識して業務にあたってほしい。プロとして認められるような立場を期待します。

- ・ケアマネを育てる主任ケアマネ
- ・人材育成や地域課題の明確化を事業所のみならず地域全体で考えていけるように定期的な主任CMの集まれる場(悩み相談も含めて)を作っていくのも大切だと思います。
- ・ケアマネの仕事しながらケアプラン点検・演習指導者として・・・他ケアマネと一緒に成長していきたいと思う。
- ・地域のケアマネ(事業所各1人ずつとか)が月1or2の頻度でスーパー(お店)にブースを設け、気軽に市民が相談に立ち寄れる場所作りをしたらどうかと思っている。
- ・個人としても、事業所としてもスキルアップしていき、地域に役立てるようになりたいと思います。
- ・より複雑な事例が多く、介護支援専門員の心のケアも重要だと思っています。同じ介護の仕事をする仲間(施設、病院、社会資源等)の連携を密にすることが大切だと思います。
- ・主任ケアマネとして地域のケアマネージャーの先に立って、資質向上できる助言や指導ができるようになりたいです。
- ・スーパービジョンにおいては相手に威圧感を与えないような助言・指導ができるようになりたいです。
- ・地域全体の介護支援専門員(自分も含め)の資質向上が図れ、介護を必要とする人もしない人もより良い生活ができるようにしていきたい。
- ・今後ますますご本人だけのことではなく家族・地域も含めた多様なケースがでてくると思われます。対応できるように知識が必要であると考えます。
- ・県南地区介護支援専門員協会では、主任介護支援専門員の資質や指導力を向上させるために、11月に研修を予定しています。
- ・経験を積んで技量を高め、伝える力を身につけていきたい。

考察

2025年には団塊の世代が後期高齢者に到達するだけであって、そこをスタートとして医療・介護・権利擁護等ありとあらゆる高齢者支援需要の急激な増加がさらに10年、20年は続くと推測されます。高齢者支援需要の増と支える側の減少が予測されている現在、介護支援専門員に求められている役割ははるかに重要になっています。主任介護支援専門員においては、支援技術の向上は当然である上、介護支援専門員を支援してこそ、地域から求められる存在になりうると考えます。

昨年に引き続き、今年度も主任介護支援専門員指導力向上研修を受講した主任介護支援専門員にアンケートを行いました。会議、事例検討会やOJT等、業務の中で介護支援専門員への支援が行なわれることが伺われました。「地域マネジメント」「社会資源」の言葉も多く、受講者からは地域全体のスキルアップを意識している回答が多く、ほぼ研修の目的は浸透していると思われまます。しかし、29年度受講者に比べ30年度受講者は受講内容の伝達率が低いのは気になりました。研修講師やファシリテーターを行った数(率ではなく)も30年度受講者は低くなっています。

地域全体の介護支援専門員の資質向上は、専門職団体である介護支援専門員協会の大きな目的の一つです。そのためにも、一人ひとりの主任介護支援専門員のあり方、意識の持ち方は、地域のケアの資質に大きく影響するといえます。介護支援専門員への指導、地域資源へのアプローチ、地域課題の解決は、主任介護支援専門員の非常に重要な責務であると考え、行動する主任介護支援専門員のみが地域を変えていけるといえます。淘汰される介護支援専門員にならないだけでなく、淘汰される介護支援専門員を作らないためにも、主任介護支援専門員のあり方が今、問われていると考えます。

秋田県介護支援専門員協会 調査研究部会