

一般社団法人日本介護支援専門員協会

Zoomを活用した管理者研修

令和 **2** 年 **12** 月 **5** 日（土） 9:30～12:45 （受付時間：9:00～）

一般社団法人日本介護支援専門員協会会議室
WEB他

Zoomを活用した管理者研修 プログラム

日時：令和2年12月5日（土）9:30～12:45

*進捗により時間は前後することがあります。予めご了承ください。

時間	研修内容
9:00-9:30	オンライン受付
9:30-9:35	開会
9:35-9:55	講義：居宅介護支援事業所における人材育成とOJTの現状 講師：角屋宗敬氏 （魚沼福祉社会在宅介護支援センター堀之内管理者）
9:55-10:15	講義：OJTとは 講師：中辻朋博氏 （風の馬特別養護老人ホームアリオン施設長）
10:15-10:35	質疑・休憩
10:35-10:55	講義：OJTの具体的な実践 講師：笹原恭子氏 （渋谷介護サポートセンター）
10:55-11:15	講義：管理者・OJT担当者のあり方 講師：中馬三和子氏 （ケアネットケアステーション多摩）
11:15-11:35	質疑・休憩
11:35-11:55	講義：事例検討会の意義と効果 講師：関谷美香氏 （ナラティブケアプランセンター）
11:55-12:30	講義：事例検討会の進め方 講師：青地千晴氏 （そらいろケアプラン）
12:30-12:40	質疑
12:40-12:45	閉会

居宅介護支援事業所における人材育成とOJTの現状

角屋宗敬氏
(魚沼福祉社会在宅介護支援センター堀之内管理者)

第1章 居宅介護支援事業所における 人材育成とOJTの現状

角屋宗敬

（（社福）魚沼福祉社会在宅介護支援センター堀之内管理者）

JCMA

©Japan Care Manager Association

かけがえのない資源 そして育成の必要性

介護保険法に基づきながら、利用者本人と環境に介在する専門職である介護支援専門員はそれ自身が重要な「**人的資源**」であり、地域における大切な「**社会資源**」である。

利用者の暮らしを支え、利用者の自己実現のため、
質の高いケアマネジメントにより支援することができる人材が求められる。

介護保険法第69条の34第3項 より抜粋

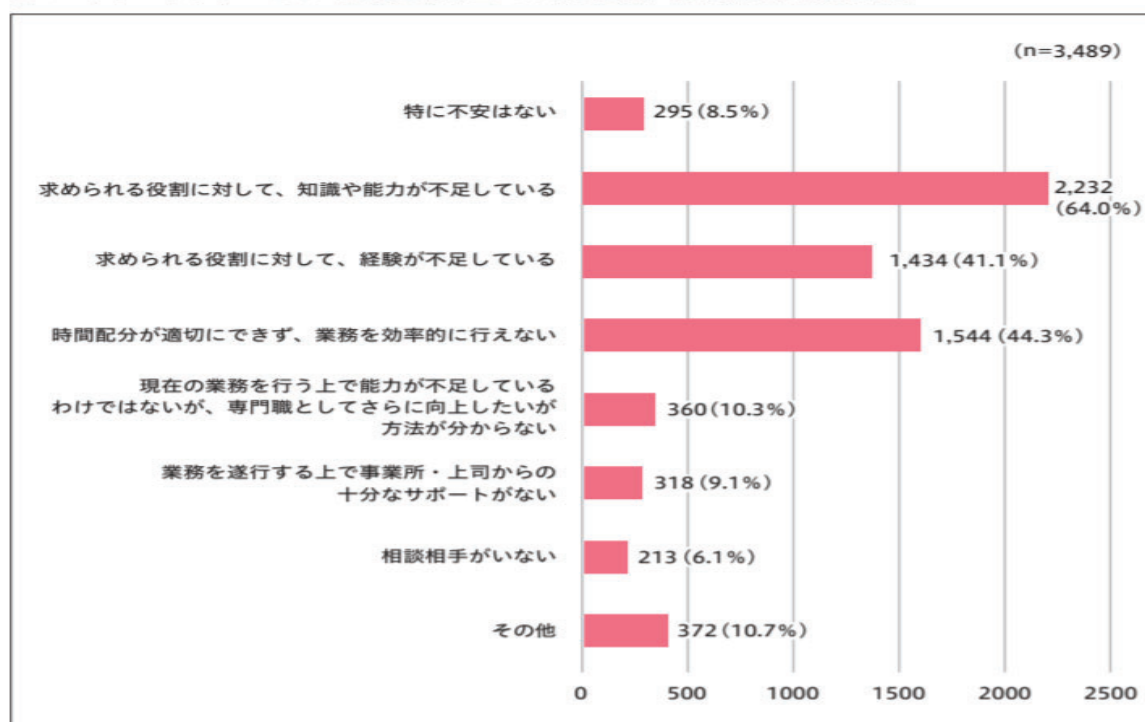
介護支援専門員は、要介護者等が自立した日常生活を営むに必要な援助に関する専門知識及び技術の水準を向上させ、その他その資質の向上を図るよう努めなければならない。

人材育成では、技術の定着と向上、知識の更新を中心に取り組みがされている。

JCMA

©Japan Care Manager Association

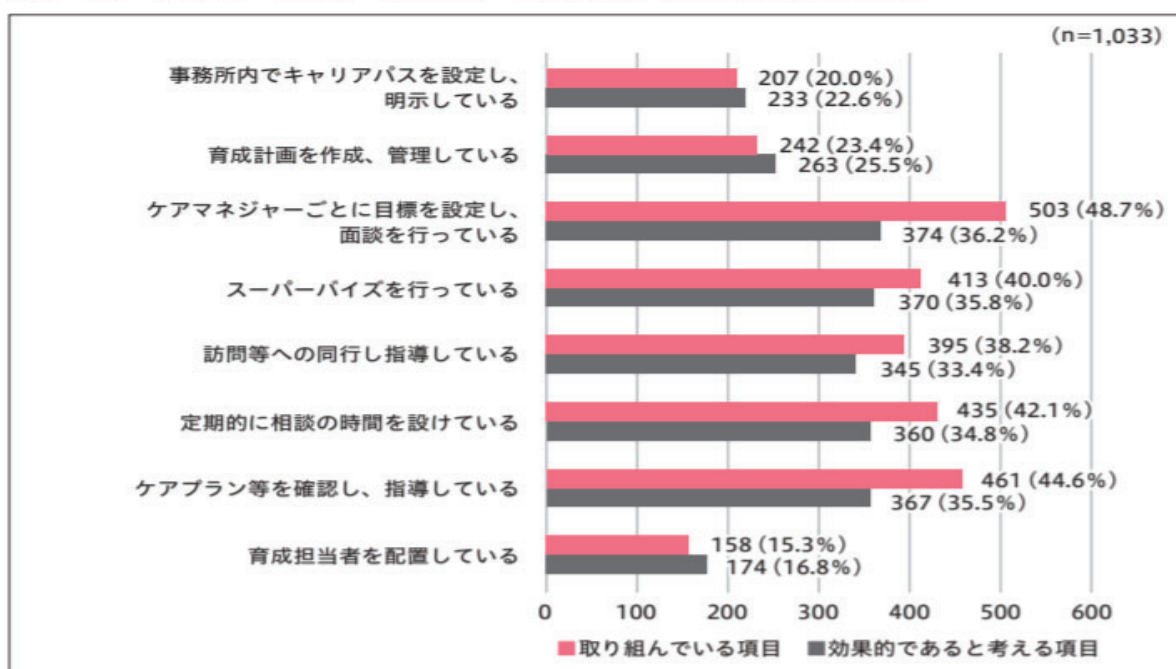
図4 ケアマネジャーとして業務を行う上での不安要素（居宅介護支援事業所）



出典：「平成30年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査」『(3)居宅介護支援事業所及び介護支援専門員の業務等の実態に関する調査研究事業報告書』図表2-66より、居宅介護支援事業所について、「無回答」を除いて作成

出典『居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資するOJTの手引き』 p.8
©Japan Care Manager Association

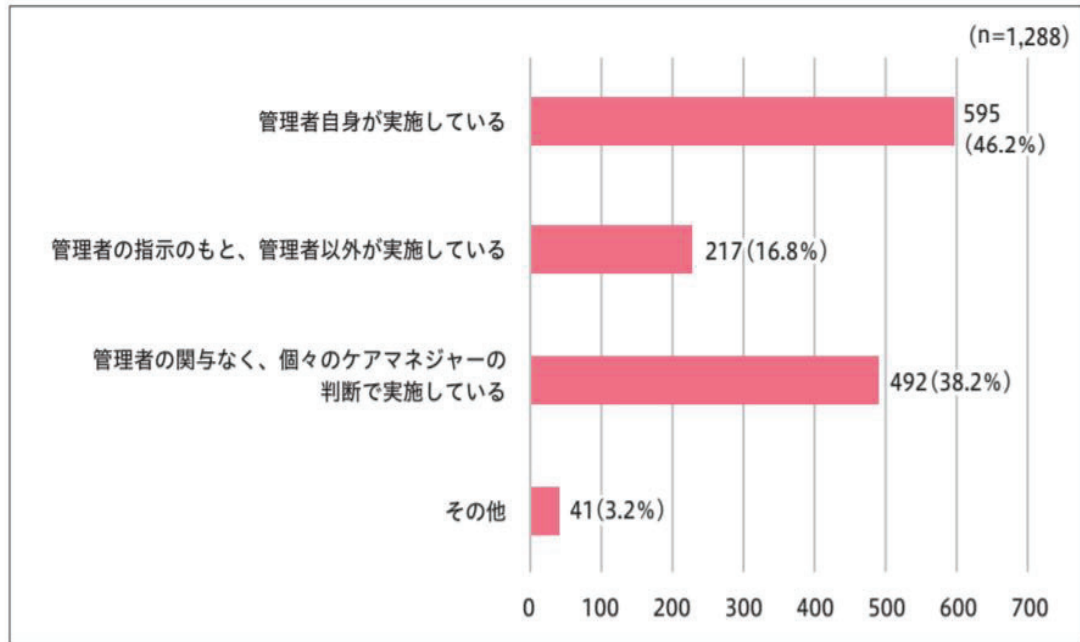
図5 ケアマネジャーの育成・資質向上への取り組み（居宅介護支援事業所）



出典：「平成30年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査」『(3)居宅介護支援事業所及び介護支援専門員の業務等の実態に関する調査研究事業報告書』図表1-74より、選択肢の一部を抜粋して作成

出典『居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資するOJTの手引き』 p.9
©Japan Care Manager Association

図1 新規利用者のケアプラン原案の内容確認者（居宅介護支援事業所）



出典：「平成30年度介護報酬改定の効果検証及び調査研究に係る調査」〔3〕居宅介護支援事業所及び介護支援専門員の業務等の実態に関する調査研究事業報告書 図表 1-51 より、居宅介護支援事業所について、「無回答」を除いて作成

出典『居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資するOJTの手引き』 p.6
©Japan Care Manager Association

OJTを「行う者」の質の担保に向けて

介護支援専門員の研修の形式

「法定研修」と「実践の場での研修」 ⇒ 人材育成の車の両輪

人材育成は、研修やトレーニングを「行う者」と「受ける者」
によって成り立つもの。

「手引き」 ⇒ OJTを「行う者」の質の担保に向けて

居宅介護支援の実践の特徴と求められるスキル

居宅介護支援の実践の特徴

ケアマネジメントプロセスを基本的にひとりで展開すること
利用者宅をはじめとする、居宅介護支援事業所以外場で
提供されること
支援の質と内容が、介護支援専門員個人の価値観や経験、
力量に左右されやすいこと

JCMA

©Japan Care Manager Association

居宅介護支援の実践の特徴と求められるスキル

求められるスキル

知 識・・・ 社会人としての一般的な常識 介護保険法関連法制
介護・福祉・医療 地域の社会資源・文化
技 術・・・ 面接 コミュニケーション チームマネジメント
倫 理・・・ 法令遵守 行動規範

JCMA

©Japan Care Manager Association

ふたつの「手引き」と構成

OJTの手引き

居宅介護支援事業所における人材育成と OJT の現状

OJT とは(総論)

OJTの具体的な実践

管理者・OJT 担当者のあり方

事例検討会実践の手引き

事例検討会の意義と効果

事例検討会の進め方

さまざまな事例検討会



JCMA



©Japan Care Manager Association

手引きのねらいと活用方法

手引きのねらいと活用方法

事業所が人材育成について主体的に取り組むきっかけに
人材育成を通じてケアマネジメントの質の向上と平準化に
ガイドラインの作成やマニュアルの整備に

手引きの活用対象

指導にあたるものは管理者・OJT を担当する主任介護支援専門員を想定
指導による到達点は介護支援専門員専門研修課程Ⅱ受講レベルを想定

活用場面

事業所における OJT

地域や都道府県での管理者研修や指導者養成研修など

JCMA

©Japan Care Manager Association

「きょういく」が未来をつくる

OJTのプロセスやその評価結果は、OJTにたずさわった管理者や主任介護支援専門員に自身の専門性や指導方法に対して課題や気づきをもたらす。

「教育」だけでなく「**共育**」の手法としてのOJT

ポジティブな循環の醸成に向けて

居宅介護支援事業所の介護支援専門員が育てば、
事業所のサービスの質が向上し、
利用者の尊厳を守り、住み慣れた地域で暮らし続けることができる。
そして地域全体が安心することができ、
さらにその成功体験が介護支援専門員をさらに育てていく。

JCMA

©Japan Care Manager Association

OJTとは

中辻朋博氏
(風の馬特別養護老人ホームアリオン施設長)

第2章 OJTとは

中辻朋博

社福) 風の馬

特別養護老人ホームアリオン 施設長

ペガサスケアプランセンター石津北 管理者

JCMA

©Japan Care Manager Association

OJT、していますか？

職場で行われていること、思い浮かべて下さい。

-
-
-

などなど

JCMA

©Japan Care Manager Association

このコマのねらい

皆さんの事業所で、OJTを実行できるようになる！

1) していない

⇒

2) 言われてみれば、しているかも？

⇒

3) している

⇒

JCMA

©Japan Care Manager Association

人材育成の意義と必要性、理解してますか？

①支援の質の確保

②人材の確保

③後進の育成

④バーンアウトの防止

JCMA

©Japan Care Manager Association

「私たちは専門職です！」

何を根拠としてですか???

利用者、他職種へ説明できますか???

JCMA

©Japan Care Manager Association

あなたは専門職ですか？

(1) A. フレックスナー
「専門職が成立するための6つの属性規準」1915

(2) グリーンウッド. E
「専門職の属性」1957

- ①基礎となる科学的研究（基礎科学）のあること
- ②知は_____されうるものであること
- ③実用的であること
- ④教育的手段を講じることによって伝達可能な技術があること
- ⑤_____を作ること
- ⑥利他主義的であること

- ①体系的な理論
- ②専門的権威
- ③社会的承認
- ④_____
- ⑤専門職的副次文化

JCMA

©Japan Care Manager Association

専門職としての知識、技術、価値、倫理の理解

- 倫理⇒判断基準, 根拠（戒め？）
- 介護支援専門員 倫理綱領
- 介護支援専門員 倫理綱領 解説

JCMA

©Japan Care Manager Association

人材育成のための体制構築

○居宅介護支援事業所の管理者、主任介護支援専門員が担う意義は？

主任介護支援専門員の意義

他の介護支援専門員に対する助言・指導など

ケアマネジメントが適切かつ円滑に提供されるために必要な業務に関する知識及び技術を修得するとともに、**地域包括ケアシステムの構築に向けた地域づくりを実践できる**主任介護支援専門員の養成を図ることを目的とする。

主任介護支援専門員研修実施要綱から抜粋

JCMA

©Japan Care Manager Association

介護支援専門員に必要な力量

自己評価表 ver.2018

1. 課題分析（アセスメント）票から

実施した：○ 不十分であるが一応実施した：△ 未実施：×

自己チェック項目			自己評価	コメント (△・×の判断根拠)	他者評価
基礎的な事項	1	課題分析標準項目がもれなく記入されているか。 特記事項が活用されているか。			
相談内容	2	相談者、相談経路、相談の経緯、相談方法、 相談日等が明確になっているか。			
	3	内容が本人や家族の言葉で具体的に書かれているか。			
	4	サービスを利用することにより、 どのような生活を送りたいか把握されているか。			
家族や 介護者の状況	5	家族構成図が適切に書かれているか。 同居者が囲んであるか。			
	6	家族構成員の情報（年齢、職業、健康状態等）が 把握されているか。			
	7	家族関係や介護者の介護能力、介護に関する知識、 実際に行われている介護の内容や回数、 家族の介護に関する思い等がとらえられているか。			
	8	独居等の場合は関わりの強い別居家族も 連絡をとり意向を確認されているか。			
インフォーマルな 支援の状況	9	親戚、民生委員、近隣、友人等との 支援内容、受けたい支援等をとらえ			

[居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能
向上に資するOJTの手引き](#) P.33参照

JCMA

©Japan Care Manager Association

地域包括ケアシステムの構築に向けて

○地域生活課題を
抽出、
説明、
解決に向けて

取り組むことができる力量を！

JCMA

©Japan Care Manager Association

人材育成の3つの方法

①OJT(on the job training)

職務を通じての研修

②OFF-JT (off the job training)

職務を離れての研修

③SDS (self development system)

自己啓発援助制度

JCMA

©Japan Care Manager Association

表3 OJT、OFF-JT、SDS

	OJT 職務を通じての研修 職場の上司（先輩）が職務を通じて、または職務と関連させながら、部下（後輩）を指導・育成する研修	OFF-JT 職務を離れての研修 職務命令により、一定期間日常職務を離れて行う研修。職場内の集合研修と職場外研修への派遣の2つがある	SDS 自己啓発援助制度 職員の職場内外での自主的な自己啓発活動を職場として認知し、経済的・時間的な援助や施設の提供などを行うもの
なぜ？	職員のレベルに応じた、実践的な能力を高めるために	職員の視野の拡大や、専門的能力の習得のために	職員の自己成長を助けるとともに、職場を活性化するために
誰が？	職員の上司（先輩）が直属の部下（後輩）に対して	職場内外の講師（指導者）が職員に対し、あるいは職員が相互に	職場が、援助を希望する職員に対し
いつ？	日常の職務（仕事）を通じて常に	日常の職務を離れて（ただし職務扱いで）	職員の望む自由な時間に（職務時間外に）
どこで？	職場で	職場の研修室や会議室、または外部の研修会場等で	職員の望む場所で（職場の内外で）
何を？	職務に必要な態度や価値観、知識や情報、技術や技能を	職務に必要な態度や価値観、知識や情報、技術や技能を	職場が必要と認めた職員の自己啓発活動について
どうする？	日常的あるいは意図的・計画的に指導・育成する（個別指導と集団指導がある）	目的に応じた様々な研修技法により習得させる（相互学習する）	経済的・時間的・物理的な援助を行う

出典：『人材も組織も育つ職場研修 職場研修の手引き＜実践編＞』

[居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資するOJTの手引き](#) P.15参照

JCMA

©Japan Care Manager Association

OJTの意義

経験の浅い介護支援専門員に対して

現場を“させる”だけなのか？

現場を“教育”に活用するのか？

現場実践が必要な介護支援専門員にとってOJTは必須！！

JCMA

©Japan Care Manager Association

OJTの特徴

- ① 仕事を続けながら教育、指導を受けられる
- ② 教育、指導を受ける内容を、時に目視しながら受けられる
- ③ 個々人の能力や目標にあった教育、指導ができる
- ④ 仕事のプロセスにあった教育、指導が受けられる
- ⑤ 教育、指導を受けるだけでなく、指導する上司、先輩やスーパーバイザー等ともコミュニケーションがとれる
- ⑥ さらに、上司、先輩やスーパーバイザー等と人間関係ができる
- ⑦ 教育、指導を受けたことが、すぐに仕事に活かせる
- ⑧ 同じ内容を職場内で議論や情報交換ができ、自己啓発にもつながる
- ⑨ 法人の理念や基本方針と現場の仕事を結び合わせながら行える
- ⑩ 職場内の人材が指導するため、講師や研修にかかる費用が発生しないか、低く抑えられる

出典：遠藤英俊監、前沢政次編集代表、2訂／介護支援専門員「[居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資するOJTの手引き](#)」一般社団法人日本介護支援 P.16参照

©Japan Care Manager Association

OJTの機会

事業所内	朝礼・ミーティング	事業所の方針や現状を伝える。事業所外で行われた研修の内容を報告する
	面談	習得状況の確認、問題や不安の解決
	事例検討	多様な事例から知識、課題発見・解決力を習得
事業所外	サービス提供 (同行訪問)	準備、訪問時の一連の業務手順、利用者・家族との接し方・対応方法などを習得
	サービス担当者会議	他のサービス事業者との連携と役割分担を学ぶ

出典：「訪問看護 OJT マニュアルー新任訪問看護師の育成と定着のために」東京都、5 頁、2013 年を一部改変

[居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資するOJTの手引き](#) P.16参照

意義、目的、視点を示さねば、単なる「同席」です。

JCMA

©Japan Care Manager Association

OJT担当者 求められる4つの力

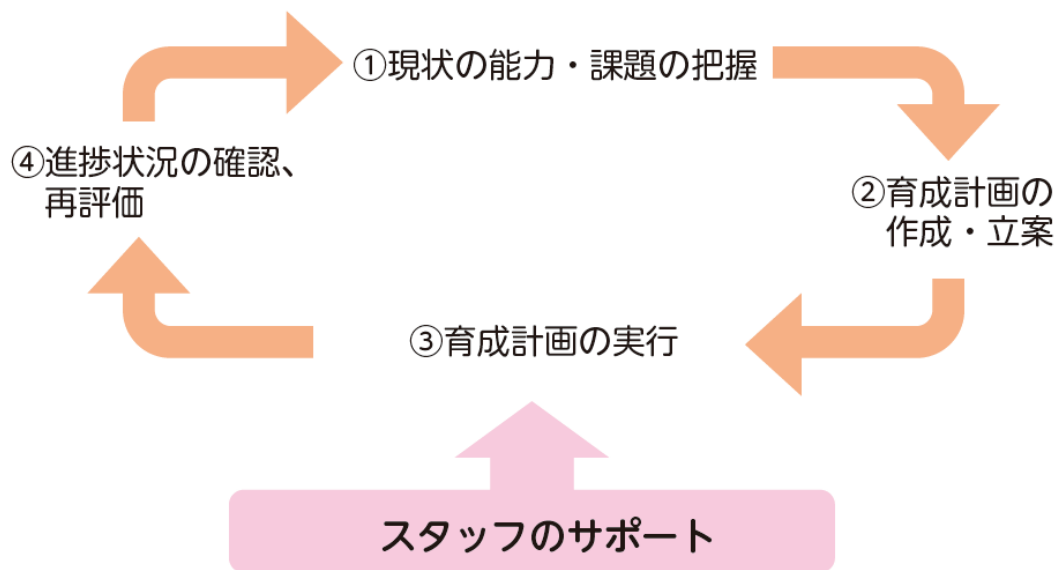
- ① スタッフの現状能力を評価するための「アセスメント力」
- ② スタッフの考えや現状を理解するための「聴く力」
- ③ スタッフが理解できるように説明する「伝える力」
- ④ スタッフの思いや悩みを理解する「共感力」

[居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資するOJTの手引き](#) P.17参照

JCMA

©Japan Care Manager Association

○ J T 担当者に求められる「役割」



[居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資するOJTの手引き](#) P.18参照

JCMA

©Japan Care Manager Association

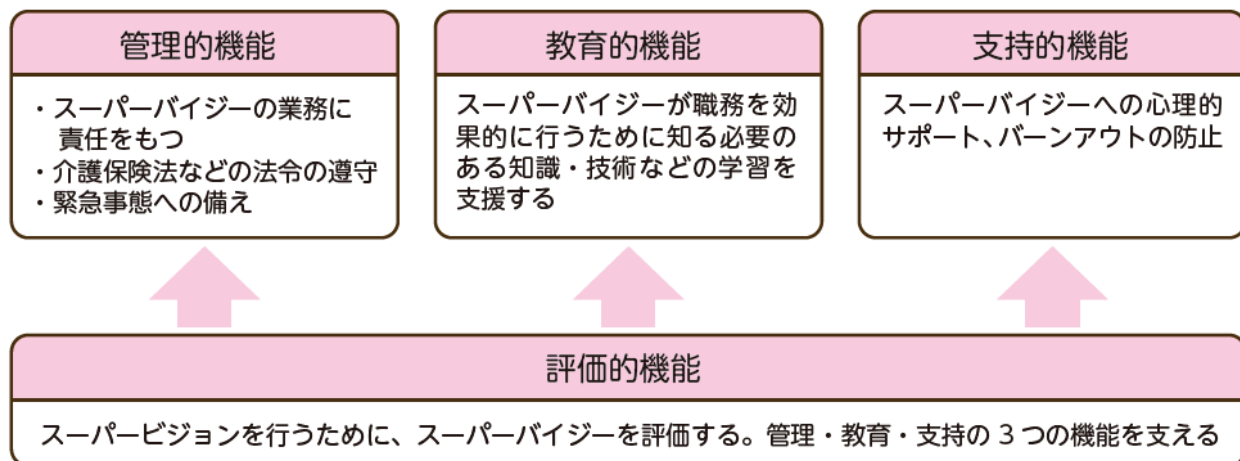
○ J T に関する援助技法

JCMA

©Japan Care Manager Association

①スーパービジョン機能

図 8 スーパービジョン機能



[居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資するOJTの手引き](#) P.18参照

JCMA

©Japan Care Manager Association

注意！

- ・ スーパービジョン関係を理解していないと効果は期待できません。
- ・ バイザーだけが学んでもスーパービジョン関係は成立しません。
- ・ バイジーも事前に学ぶ必要があります。

JCMA

©Japan Care Manager Association

②ティーチングとコーチング

ティーチング

「答え」を教える

コーチング

「答え」を引き出す

管理者

答え

指示
命令
指導

スタッフ

管理者

傾聴
質問
提案

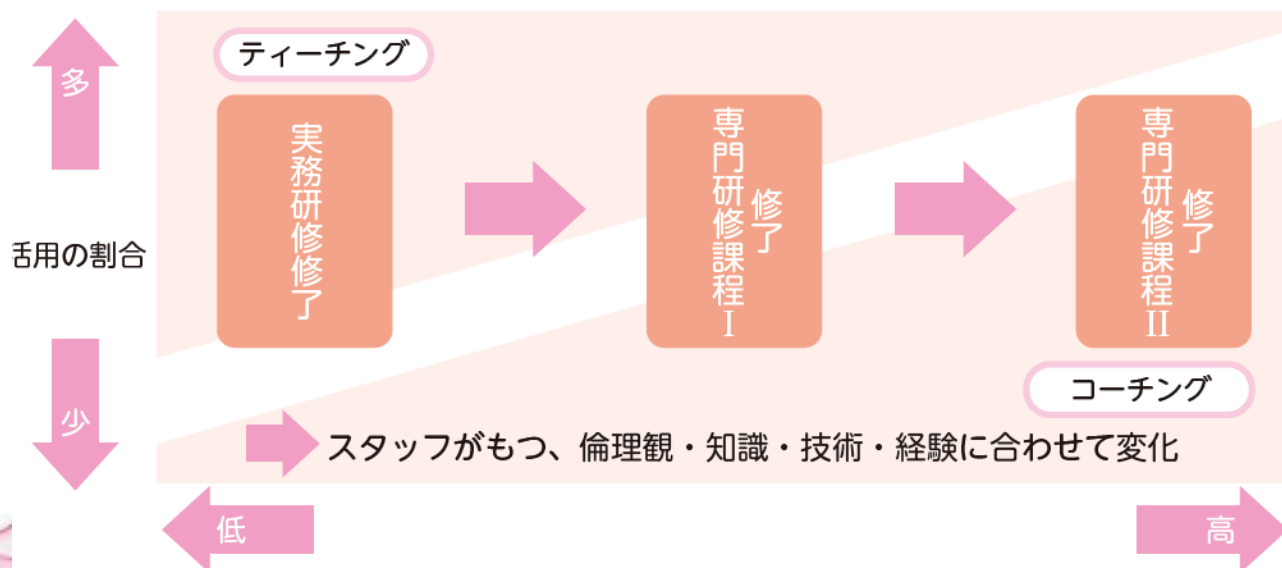
スタッフ

答え

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能
向上に資するOJTの手引き P.20参照

©Japan Care Manager Association

活用のイメージ



居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能
向上に資するOJTの手引き P.20参照

©Japan Care Manager Association

ティーチングとコーチング、 どちらが得意ですか？

JCMA

©Japan Care Manager Association

③事例検討会 (事例を活用した学習会)

- 有効な機会となる

⇒別冊で解説

- スーパービジョンとの違い

⇒焦点をどこに当てるか

JCMA

©Japan Care Manager Association

効果的な人材育成

① O J Tのための環境づくり

② 計画性

③ 倫理、価値

JCMA

©Japan Care Manager Association

This image shows a full page of white paper with horizontal grey ruling lines. The word "memo" is printed at the top center in a simple, black, sans-serif font. Below the title, there are approximately 20 evenly spaced horizontal lines extending across the width of the page, providing a template for writing.

OJTの具体的な実践

笹原恭子氏
(渋谷介護サポートセンター)

第3章 OJT の具体的な実践

笹原恭子
(渋谷介護サポートセンター)

JCMA

©Japan Care Manager Association

研修計画の作成・
実施・評価・管理

目標管理シートの
作成

OJTの具体的な実践

業務の効率化

実践能力評価

JCMA

©Japan Care Manager Association

PDCAサイクルによる研修管理①

P（計画）

D（実施）

C（評価）

A（改善）

JCMA

©Japan Care Manager Association

PDCAサイクルによる研修管理②

鳥の目

俯瞰する視点

虫の目

掘り下げて細かく見る

魚の目

状況を判断し、流れをみる

コウモリの目

逆の立場、視点を変える

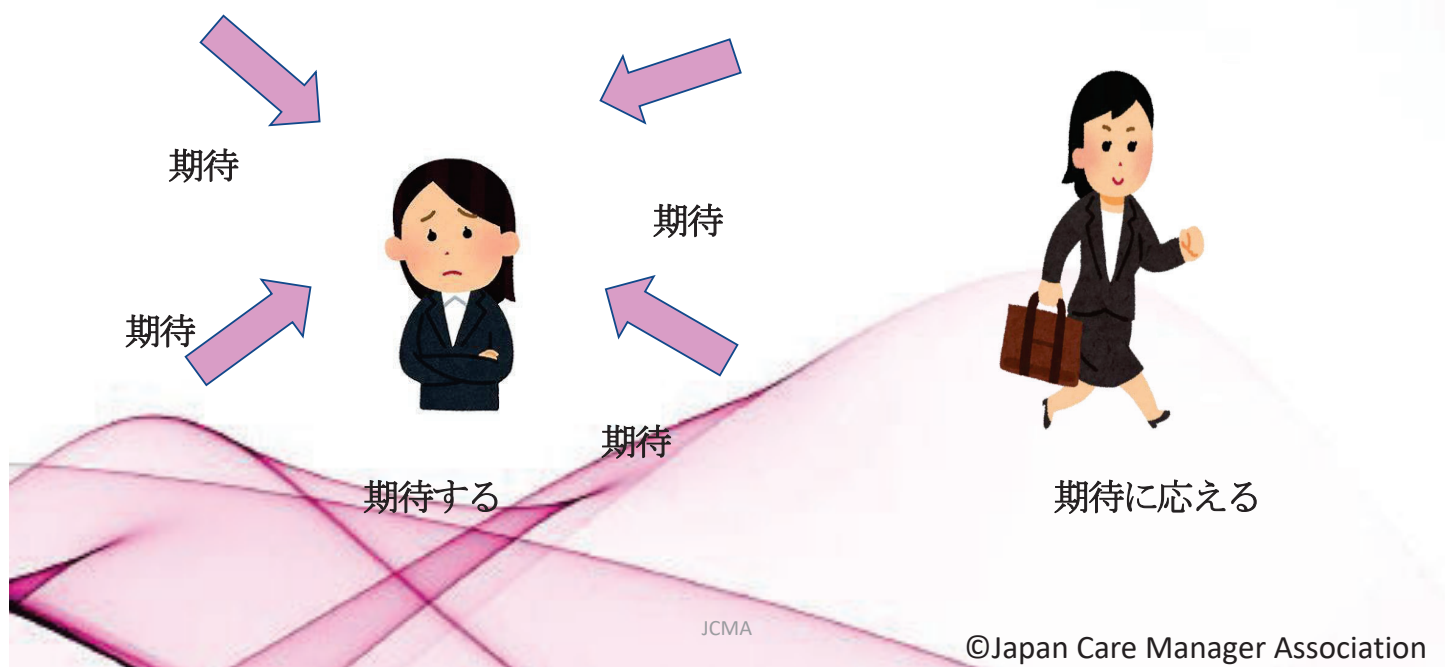
JCMA

©Japan Care Manager Association

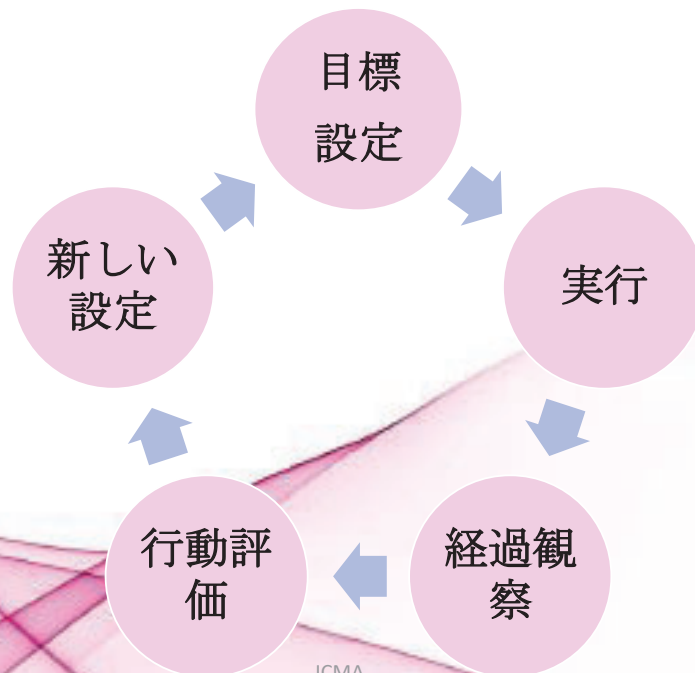
事業所内の協力体制



ピグマリオン効果 (Pygmalion effect)



目標管理制度(MBO)



JCMA

©Japan Care Manager Association

自己評価表

- 1、課題分析(アセスメント)票
- 2、居宅介護サービス計画書 (第1表)
- 3、居宅介護サービス計画書 (第2表)
- 4、週間サービス計画表(第3表)
- 5、サービス担当者会議の要点(第4表)
照会内容(第5表)
- 6、居宅介護支援経過
- 7、サービス利用票、サービス利用票別表、
サービス事業者の個別サービス計画
- 8、全体を通して

©Japan Care Manager Association

目標管理シートの年間目標(例)

実施時期	期間	テーマ	目標と研修内容
2021年4月開始	2021年4月～6月	保健・医療	ALS患者の現状、意思決定支援
	2021年9月～12月	ケアマネジメント	外部研修にてスーパービジョンを学ぶ(全3回)
	2022年1月～3月	多職種連携(医療と介護の連携)	地域の介護支援専門員研修

JCMA

©Japan Care Manager Association

大谷翔平が花巻東高校 1 年時に立てた目標達成表

体のケア	サプリメントをのむ	FSQ 90kg	インステップ改善	体幹強化	軸をぶらさない	角度をつける	上からボールをたたく	リストの強化
柔軟性	体づくり	RSQ 130kg	リリースポイントの安定	コントロール	不安をなくす	力まない	キレ	下半身主導
スタミナ	可動域	食事夜7杯朝3杯	下肢の強化	体を開かない	メンタルコントロールをする	ボールを前でリリース	回転数アップ	可動域
はっきりとした目標、目的をもつ	一喜一憂しない	頭は冷静に心は熱く	体づくり	コントロール	キレ	軸でまわる	下肢の強化	体重増加
ピンチに強い	メンタル	雰囲気は流されない	メンタル	ドラ1 8球団	スピード 160km/h	体幹強化	スピード 160km/h	肩周りの強化
波をつくらない	勝利への執念	仲間を思いやる心	人間性	運	変化球	可動域	ライナーキャッチボール	ピッチングを増やす
感性	愛される人間	計画性	あいさつ	ゴミ拾い	部屋そうじ	カウントボールを増やす	フォーク完成	スライダーのキレ
思いやり	人間性	感謝	道具を大切に使う	運	審判さんへの態度	遅く落差のあるカーブ	変化球	左打者への決め球
礼儀	信頼される人間	継続力	プラス思考	応援される人間になる	本を読む	ストレートと同じフォームで投げる	ストライクからボールに投げるコントロール	奥行きをイメージ

(注) FSQ、RSQは筋トレ用のマシン (出所) スポーツニッポン

JCMA

©Japan Care Manager Association

業務の効率化

スケジュール 管理

- 1か月単位
- 1週間単位
- 1日単位

業務管理

- モニタリング
- サービス担当者会議
- 支援経過記録

JCMA

©Japan Care Manager Association

業務遂行能力評価(例)

評価項目	評価の観点(例)	自己評価 (○△×)例	他者評価
規律性	①職場の規則を守っていますか ②遅刻・早退・欠勤等ありませんか etc	① ○ ② △	① ○ ② △
協調性	①すすんで挨拶していますか ②他の人の主張・意見を尊重していますか etc	① ○ ② △	① ○ ② ×
積極性	①業務に積極的意欲的に取り組んでいますか ②知識や技術の習得・向上に努めていますか etc	① ○ ② ○	① ○ ② ×
責任性	①与えられた業務を実践、実行できていますか ②期限までに業務を終えていますか	① ○ ② ×	① ○ ② △
理解力	①職場の事業方針や目標について理解していますか ②報告や伝達すべき事柄を理解していますか	① ○ ② ×	① ○ ② △
伝達力	①業務の状況や結果について正確かつ簡潔に表現していますか etc	① ○	① △
行動力	①利用者本位で利用者の自立支援のための実践をしましたか etc	① ○	① ○

JCMA

©Japan Care Manager Association

実践能力評価 自己評価と他者評価

	個人の納得感	正確性・客観性
自己評価	高い	低い
他者評価 (1人の評価)	中	中
多面的評価 (複数の他者)	高い	高い

JCMA

©Japan Care Manager Association

ハロー効果(halo effect) 後光効果

★ ある対象を評価する時、
その人がもつ顕著な特徴に引きずられて他の特徴に
ついて評価がゆがめられる現象のこと

Aさん・・・5回のテストでいつも75点・・・**平均点75点**

Bさん・・・1回100点、65点、3回70点・・・**平均点75点**

Bさんの方が優秀ではないかと感じてしまう

JCMA

©Japan Care Manager Association

個別研修計画の作り方 ①

ある事例で年間目標を考えてみましょう！！

Aさん 30代後半

デイサービス勤務、介護支援専門員として1年。

特養あり、夜勤もあり。介護福祉士、認知症ケア専門士

会社研修終了後、B事業所に配置



JCMA

©Japan Care Manager Association

個別研修計画の作り方 ②

1年後の担当目標件数は・・・〇〇件

介護支援専門員質の向上

のために何を計画されますか・・・〇〇〇



JCMA

©Japan Care Manager Association

個別研修計画の作り方③

研修計画（例）

	1ヶ月目	2ヶ月目	3ヶ月目	3ヶ月間の 本人の振り返り	管理者評価
具体的な予定	・業務の流れを理解	・地域リハビリ講演会 ・医療連携勉強会参加	・帳票整理とアセスメント 課題抽出を確実に行う		
1ヶ月で行ったこと	・デイサービス5件見学 ・新規5件（研修） 地域リハビリ成年後見制度	・デイサービス見学5件 ・新規5件（研修） 地域リハビリ講演会等	・デイサービス見学4件 ・新規5件 ・オレンジカフェ参加	・ほぼ達成5段階中4 ・ケアプラン自己評価表から課題あり	・目標・計画に対する努力5段階中4 ・オレンジカフェ
次月の予定目標	・給付管理の流れを理解 ・訪問看護との連携勉強会参加	・「その人らしい」ケアプラン作成 ・認定調査	・介護支援専門員連絡協議会研修会 ・認知症カフェ		課題・その人らしい計画書作成 水分・食事内容不確か

ciation

個別研修計画の作り方 ④

面談の中で管理者が提案

数か月後に事例発表をする

「息子と二人暮らしの80代後半の女性
アルツハイマー型認知症」

「水分摂取」「食事量」「服薬」

「運動」を中心に発表

⇒他者評価を得る⇒自信につながる



個別研修計画の作り方 ③

6ヶ月後の面談

新たな目標設定・・・〇〇〇（Aさん）

新たな目標設定・・・〇〇〇（管理者）



JCMA

©Japan Care Manager Association

研修計画



目標管理
シート



業務の
効率化



実践能力
評価



OJTの具体的な
実践

JCMA

©Japan Care Manager Association

管理者・OJT担当者のあり方

中馬三和子氏
(ケアネットケアステーション多摩)

第4章 管理者・OJT担当者のあり方

中馬三和子

(株)ケアネット ケアステーション多摩

JCMA

©Japan Care Manager Association

01 管理者の責務

指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準
(平成11年厚生省令第38号)

(管理者の責務) 第17条
管理を一元的に行わなければならない

-
- ①介護支援専門員その他の従業員の管理
(勤務状況、健康管理、業務遂行状況等)
 - ②指定居宅介護支援の利用の申込にかかわる調整
 - ③指定居宅介護支援業務の実施状況の把握
 - ④その他の管理

労務管理

(指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準 抜粋)

JCMA

©Japan Care Manager Association

労務管理（勤務状況、健康管理、業務遂行状況等）

- 様々な法律の規制下にあり、それを行っていく上で最も基本であり重要となるルールが「労働条件の最低基準」を定めたのが **労働基準法（強行法規）**



働く方々が、それぞれの事情に応じた
多様な働き方を選択できる社会を実現するために。

労働基準法戦後70年ぶりの大改革



「働き方改革を推進するための関係法の整備に関する法律
（働き方改革関連法）」 2019年4月から施行

「働き方改革」の実現に向けて
厚生労働省ホームページ

JCMA

©Japan Care Manager Association

「働き方改革関連法」とは

「働き方改革関連法 8つのテーマ」

1. 残業時間の上限規制
2. 有給休暇の取得を義務化
3. フレックスタイム制の見直し
4. インターバル性の普及促進
5. 高度プロフェッショナル制度の新設
6. 同一労働・同一賃金の実現
7. 中小企業での残業60時間超の割増賃金率引き上げ
8. 産業医の権限強化

（厚生労働省HP 「働き方改革」の実現に向けて 抜粋）

JCMA

©Japan Care Manager Association

働き方改革の基本的な考え方

働く方々が、それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するために、「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現すること。

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

(厚生労働省HP 「働き方改革」の実現に向けて 抜粋)

JCMA

©Japan Care Manager Association

働き方改革関連法

(働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律)

《関連する法律》

労働基準法 ・ 労働案税基準法 ・ 労働者派遣法
労働契約法 ・ パートタイム労働法 ・ 雇用対策法
労働時間等設定改善法 ・ じん肺法

《働き方改革関連法の柱》

- 働き方改革の総合的かつ継続的な推進
- 長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現
- 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

JCMA

「働き方改革」の実現に向けてより抜粋

©Japan Care Manager Association

36（サブロク）協定とは？

36協定・・・労働基準法第4章第36条「時間外・休日労働に関する協定届」

（36協定は、締結し、所轄の労働基準監督署へ届出なければ、企業は従業員に法定労働時間外で労働（残業）させることはできない）

【1】「法定労働時間」を超えた時間外労働を課す場合

今回の改正により、36協定で定めることができる時間外労働と休日労働の限度時間に、上限規制が設けられました。

＜労働時間を延長できる限度＞

期間	一般の労働者	1年単位の変形労働時間制の対象者
1ヶ月	45時間	42時間
1年間	360時間	320時間

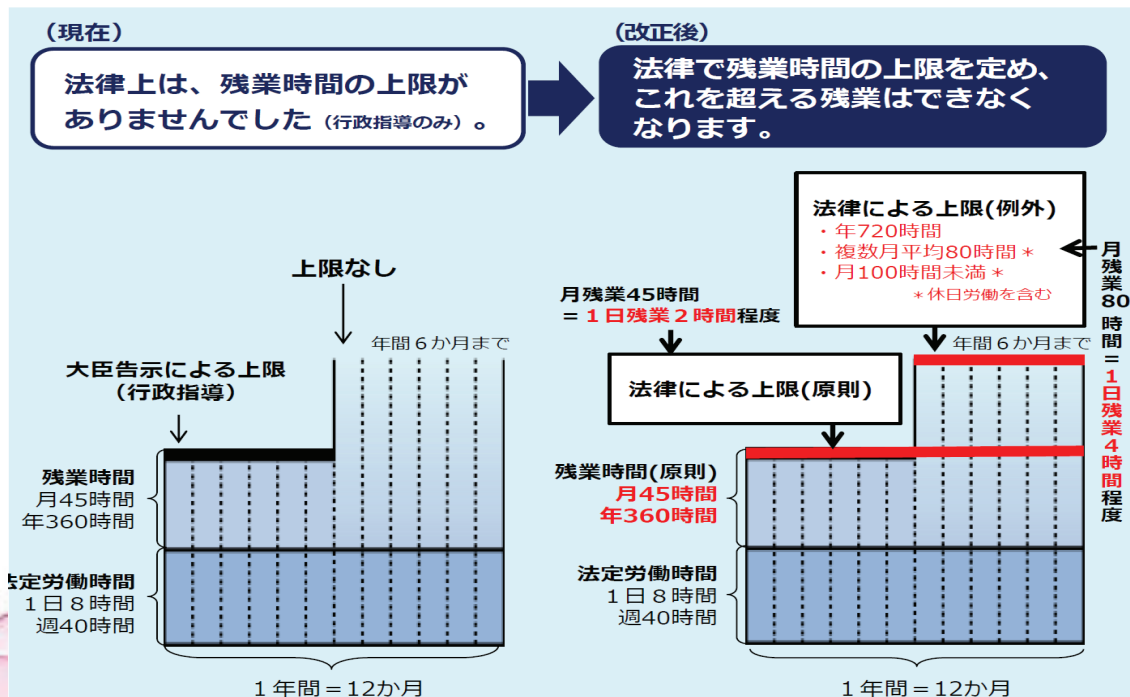
原則は1日8時間、1週40時間

（労働基準法第4章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇～第32条）

JCMA

©Japan Care Manager Association

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

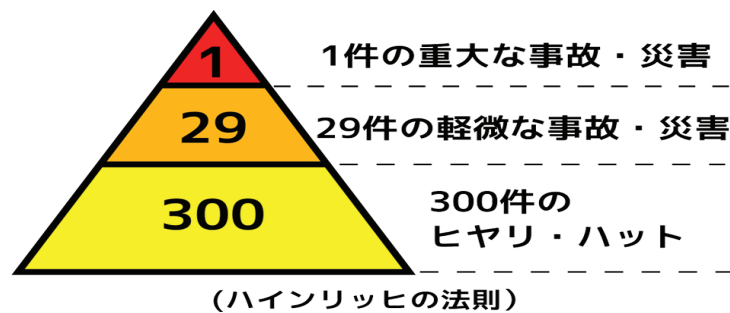


「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」抜粋

JCMA

©Japan Care Manager Association

リスクマネジメントは組織としての義務です。



ハインリッヒの法則では、ヒヤリハットの段階で適切な対処を行うことで重大な事故は予防できるとしており、
「重大な事故は個人の責任ではなく、労働 環境（安全管理・教育・監督）にあり、経営者（組織）の責任である」と述べている。

2 訂/主任介護支援専門員研修テキスト（日本介護支援専門員協会）抜粋

JCMA

©Japan Care Manager Association

例えば 「新型コロナ感染リスク」 介護支援専門員の事業所として どのような対策をしていますか？

介護従事者の感染陽性がわかり、感染確定前にサービスに入っていた利用者が感染してしまい、裁判となった。

介護支援専門員にも十分置き換えられる事案です。

JCMA

©Japan Care Manager Association

リスクの種類	直接的リスク	間接的リスク	総合的リスク
内容	介護従事者による転倒・誤飲、虐待事業所への苦情等	間接的理由で住民・利用者が不利益を受ける場合や必要なサービスを利用できない 業務を適切に遂行できない	サービスを効果的に提供できない 虐待・徘徊・ごみ屋敷問題など地域住民不安や不利益
原因	尊厳保持の欠如 従業員の資質 不適切な対応 知識・技術・学習の不足等	不適切ケア 根拠のないケアマネジメント プロセス 情報伝達や連携等不足 財源・人材などの不備等	虐待 家族問題 複雑な疾患経済的問題など複数の要因が複雑に絡み合っている

2訂／主任介護支援専門員研修テキスト（日本介護支援専門員協会）抜粋

JCMA

©Japan Care Manager Association

介護支援専門員自ら原因の経済的損失

ケアプランのミス

例)計算、連絡ミスで区分支給限度額を超え全額自己負担分が出た

ファックス送信先間違い等、個人情報漏洩による人権侵害に伴う損害賠償

説明不足、手続のミスなど

例)サービスの開始後に、「聞いてなかった」、「想定したサービスと違っていた」
居宅届出、オムツの申請など忘れてしまった

利用者等への訪問時間の変更連絡ミス、約束忘れ 等

契約時の留意点(苦情発生の元をマネジメント)

	ポイント
信頼関係構築	不安解消～専門性からの見地を伝える 相互理解～相談者を理解できていることを伝える
契約の自己決定	「あなたを信頼しているから」と言われ説明不十分で契約等、依存的契約は苦情が起きやすい。
期待値調整	リスクを明確に伝える

平成30年8月26日 日本介護支援専門員協会 居宅介護支援事業所管理者研修
「リスクマネジメント・苦情対応」浅野睦氏 講義参考

©Japan Care Manager Association

02 ハラスメント防止への心構え

「セクシャルハラスメント」

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執しつよう拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受け、職場の環境が不快なものとなることをいいます。男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題で、同性へ行為も対象。

「男女雇用機会均等法」

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応などセクハラ相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

「職場におけるハラスメント対策マニュアル」（平成31年4月1日厚生労働省）より抜粋

JCMA

©Japan Care Manager Association

「職場におけるハラスメント対策マニュアル」 （平成31年4月1日厚生労働省）より

「パワーハラスメントの定義について（平成30年10月7日）」（雇用環境・均等局）

パワーハラスメントの防止を企業に義務付ける法律が、2020年6月より施行
（改正労働施策総合推進法「パワハラ防止法」）

○ハラスメントの理解の下に、介護従事者がハラスメント行為を受けたとき、また未然に防ぐための取り組みが必要です。

- ①ハラスメントに対する事業所としての基本方針の決定
- ②基本方針の職員、利用者及び家族への周知
- ③マニュアル等の作成・共有
- ④報告・相談しやすい窓口設置
- ⑤介護保険サービスの業務範囲等への理解と統一

JCMA

©Japan Care Manager Association

【参考】 裁判例において違法性等が認められた例

違法性等が認められた判断にあたり考慮されている点

- 指導監督・業務命令を逸脱した行為の有無
- 行為者の動機・目的・受け手との関係
- 受け手の属性
- 行為の継続性回数、加害者の数等
- 受け手が身体的、精神的に抑圧された程度
- 人格権侵害の程度

パワーハラスメントの定義について
平成30年10月17日 雇用環境・均等局より抜粋

JCMA

©Japan Care Manager Association

介護現場におけるハラスメント（参考）

ハラスメントを受けた職員が事業所（会社）に求める対応
ハラスメントの報告をした際、事実を認めて欲しい
ハラスメントの報告をした際、今後の対応について明確に示して欲しい
具体的な対応について話し合う場が欲しい
他の機関や施設・事業所と情報共有を行い、適切な対応を取って欲しい
複数人で対応するなどの対応を取って欲しい
担当を変えるなどの対応を取って欲しい
利用者・家族等へ注意喚起し、再発防止に努めて欲しい

出所：「介護現場におけるハラスメントに関する調査研究事業」実態調査（職員）
参考：「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」（平成31年4月10日）

©Japan Care Manager Association

身近なところに問題があります 介護支援専門員が加害となりうることも・・・

例えば

- ・サービス事業所から「ケアマネさんに嫌われたら、今後、仕事をもらえなくなることもあるので…」と思われていませんか
- ・せっかくのサービス事業者からの意見を「私に対して指示・指摘をしてきた！」と感情的に受けとめる介護支援専門員が居ませんか
- ・事業所の後輩に「何度言わせるの、なんでそうなるの」等と口調を荒げていませんか

等々・・・・・・・・

意見や苦情を「クレーマー」と捉えていませんか

©Japan Care Manager Association

「介護支援専門員のハラスメント」と取られる例

- ・ケアマネジャーから、「体重が重すぎるから、ヘルパーさんが腰を痛める」と言われた
- ・「犬と暮らしたい」という希望に対し、犬嫌いのケアマネジャーから、「最後まで面倒みられないでしょう、犬アレルギーのヘルパーさんが居たらどうするの」と言われた。
- ・難病で生活には介助が必要だが、「なんでこんなことまでケアマネに指図されなきゃいけないだ!」とみじめで無性に腹が立って泣いてしまった
- ・私がどれほどつらくて悔しいかを聞いてほしいのに、「忙しいから」とか、「文句ばかり言わないで、介護してもらっているでしょう」と言って聞いてもらえない

等々・・・

事業所は、このような利用者の声に どう対応しますか？

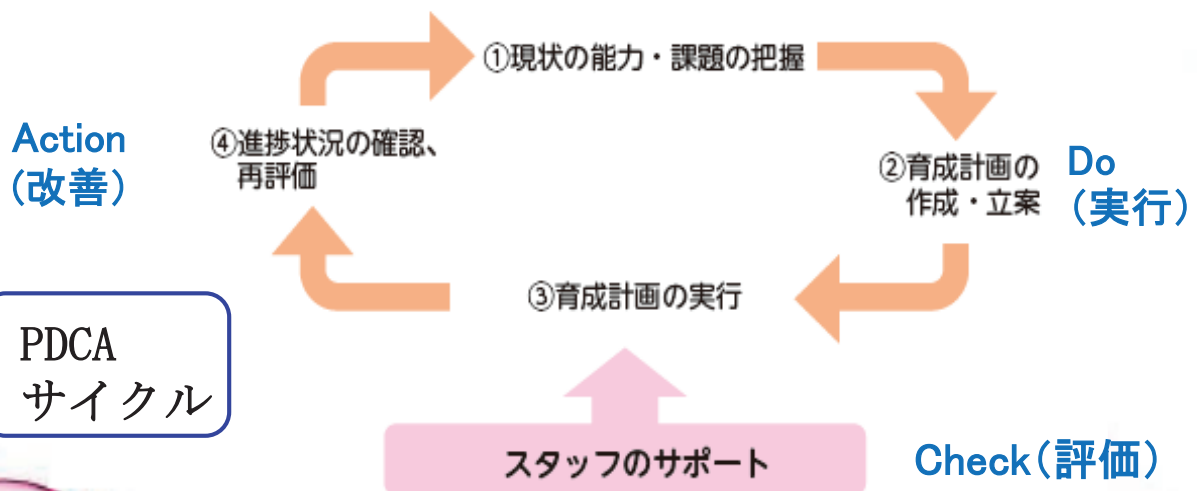
JCMA

©Japan Care Manager Association

03 利用者の自立へつながるOJTの実施に向けて

Plan(計画)

図7 OJT 担当者に求められる「役割」



出典：居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資するOJTの手引き（P 18）

©Japan Care Manager Association

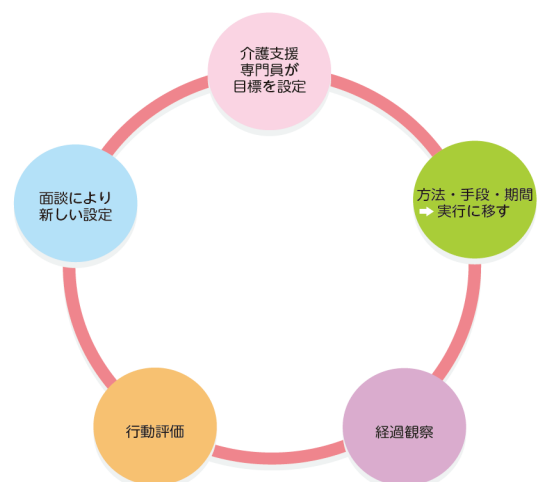
第2章 「06 OJT意義」「07 OJT担当者に求められる力と果たすべき役割」で、OJTを行うものとしての役割を理解。

図13 目標管理制度（MBO）サイクル例

個々のスキルに即した個別計画で、1年後の成長を目指す。
大まかな計画にしない。

自ら「良いお手本」となり業務を行いながら実践的な研修を行う。

業務の全てが教材



出典：居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資するOJTの手引き（P 25）

JCMA

©Japan Care Manager Association

事例検討会の意義と効果

関谷美香氏
(ナラティブケアプランセンター)

第1章 事例検討会の意義と効果

関谷美香

(医)たかぎ歯科 ナラティブケアプランセンター

JCMA

©Japan Care Manager Association

01 事例検討会の意義

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する
事例検討会実践に活かす手引き P6

JCMA

©Japan Care Manager Association

事例検討会に参加してみたけど・・・

皆さんの経験を思い出してみてください



①事例検討会の目的

複数の専門職との意見交換



実践者自身の振り返り
専門職としての実践力
を高める

①事例検討会の目的

参加者同士の議論



参加者の**質の向上**を目指す

JCMA

©Japan Care Manager Association

①事例検討会の目的

問題や課題を拾い上げる
網の目が細くなる



地域の**セーフティネット**強化

JCMA

©Japan Care Manager Association

②事例検討会と事例研究の違い

事例検討

- ・ 個別の実践事例の具体的な検討（ケーススタディ）をする。
- ・ 事業所内→早急に解決しなくてはならない課題や問題に対して、具体的な問題解決方法を議論する。
- ・ 他法人→支援方法や対象者の理解など、事例提出者が支援を振り返り、参加者が議論することで学びを深める。
- ・ 地域→地域課題の発見や政策提言に繋げ、セーフティネット強化を図る。

事例研究

- ・ 個別事例の検討から学んだ課題を普遍化し、他の類似事例においても遭遇することが多い課題へと研究テーマを設定し、考察を発展させる。
- ・ 終結している事例も含む。
- ・ KJ法、ブレインストーミング、SWOT分析等がある。

出典：居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会実践に活かす手引き P7

JCMA

©Japan Care Manager Association

地域ケア会議について

地域ケア会議は、高齢者個人に対する支援の充実と、それを支える社会基盤の整備とを同時に進めていく、地域包括ケアシステムの実現に向けた手法。

具体的には、地域包括支援センター等が主催し、

- 医療、介護等の多職種が協働して高齢者の個別課題の解決を図るとともに、介護支援専門員の自立支援に資するケアマネジメントの実践力を高める。
- 個別ケースの課題分析等を積み重ねることにより、地域に共通した課題を明確化する。
- 共有された地域課題の解決に必要な資源開発や地域づくり、さらには介護保険事業計画への反映などの政策形成につなげる。

地域包括支援センターでの開催
(高齢者の個別課題の解決)

- 多職種の協働による個別ケース（困難事例等）の支援を通じた
 - ① 地域支援ネットワークの構築
 - ② 高齢者の自立支援に資するケアマネジメント支援
 - ③ 地域課題の把握
 などを行う。

《主な構成員》
自治体職員、包括職員、ケアマネジャー、介護事業者、民生委員、OT、PT、ST、医師、歯科医師、薬剤師、看護師、管理栄養士、歯科衛生士その他必要に応じて参加

※直接サービス提供に当たらない専門職種も参加

地域課題の把握

地域づくり・資源開発

政策形成

介護保険事業計画等への位置づけなど

市町村での開催

(地域課題を解決するための社会基盤の整備)

出典：厚生労働省「地域ケア会議の概要」

JCMA

©Japan Care Manager Association

02 事例検討会を実施する目標と 期待される効果

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する
事例検討会実践に活かす手引き P7

JCMA

©Japan Care Manager Association

①事例検討会の目標

事例を丁寧に振り返る



課題の実現を妨げている背景を明らかにし
利用者の豊かな生活、継続的な支援を実現

JCMA

©Japan Care Manager Association

①事例検討会の目標

関係機関・専門職種との
連携・協力・協働関係



JCMA

©Japan Care Manager Association

①事例検討会の目標

地域課題の発見



地域ネットワークの構築
社会資源の創造に結びつける

JCMA

©Japan Care Manager Association

①事例検討会の目標

教育・研修の機会



②期待される効果

- 1 行き詰まった事例を解決するヒントが得られ、事例提供者・参加者の **スキルアップ** を目指すことができる
- 2 事例提供者の経験を「**疑似体験**」でき、今後出会う事例においても予測される問題や課題に対応していくことができる
- 3 多職種による専門的視点や参加者それぞれのさまざまな背景に基づいた質疑応答により **アセスメントの視野を広げる** ことができる
- 4 参加者全員で再アセスメント（**見立て**）を行い、それに基づいた具体的な対応策（**手だて**）を考えることができる
- 5 自らの支援を見直すことで自分の癖や考え方の偏りを知り、**省察の機会**となる
- 6 介護支援専門員の孤独感やストレス緩和となり、困ったときに相談でき助け合う仲間の**ネットワーク形成**につながっていく
- 7 事例を取り巻く **地域の課題発見の機会**となる

This image shows a full page of white paper with horizontal grey ruling lines. The word "memo" is printed at the top center in a simple, black, sans-serif font. Below the title, there are approximately 20 evenly spaced horizontal lines extending across the width of the page, providing space for writing.

事例検討会の進め方

青地千晴氏
(そらいろケアプラン)

第2章 事例検討会の進め方

青地千晴
(そらいろケアプラン)

JCMA

©Japan Care Manager Association

01 事例検討会の実施



① 事例検討会の方法

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会
実践に活かす手引き P10

- ・主催の規模、参加人数、予算、会場等
- ・講師や助言者の選定
- ・事例検討会のテーマ、内容、方法の選定



JCMA

©Japan Care Manager Association

01 事例検討会の実施

事例検討の様々な方法

(次表 参照)

JCMA

©Japan Care Manager Association

事例検討の様々な方法 (参考)

ハーバード方式	具体的な事例を示し、問題がどこにあるにか、「原因は何が考えられるのか、対策はどうするのか」といった一定に手順で事例検討する
シカゴ方式	短い時間で、具体的な事例について参加者と講師が一緒になって客観的な立場に立ち、原因や解決策を検討し、一般的な原理原則を導き出す
インシデント・プロセス法	実際の出来事(インシデント)を示した後、背景にある事実を参加者との質疑応答から収集し、問題解決を考えることで、参加者に問題解決過程の共有と理解を促す
リフレクション	臨床の現場で体験した様々な出来事を振り返ることにより、そこに写しだされた自分自身の姿を見つめなおし、次の実践に役立てる

JCMA

©Japan Care Manager Association

②事例検討会の企画・運営の留意点

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会
実践に活かす手引き P10

- ・開催方法(規模、職種、介護支援専門員の
レベル感等)
- ・予算(会場費、資料印刷費、講師謝金、
参加費等)
- ・講師、ファシリテーターの有無
- ・開催の時間帯や頻度

JCMA

©Japan Care Manager Association

③事例検討会開催までの流れ

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会実践に
活かす手引き P11 表4

＊事例検討会当日から逆算して、
いつから、何を準備をすればいいか
を決めていく



JCMA

©Japan Care Manager Association

02 事例検討会の実施に向けた事前準備



① 事例検討会の準備

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会実践に
活かす手引き P12

② 倫理的配慮



JCMA

©Japan Care Manager Association

02 事例検討会の実施に向けた事前準備



③ 事例提出資料

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会実践に
活かす手引き P13

同 P31 事例シート(例)

＊事例提出者の負担にならないように依頼

＊決まった事例シートを作ると・・・

→検討会を重ねる度に慣れて話しやすい

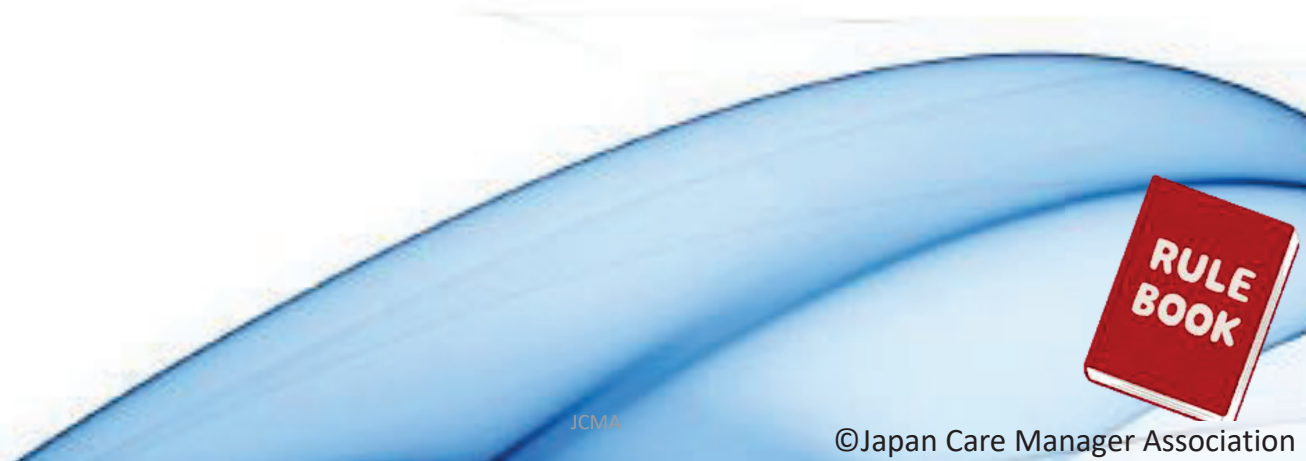
©Japan Care Manager Association

03 事例検討会の進行



① 事例検討会のルール

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会実践に活かす手引き P13 表6



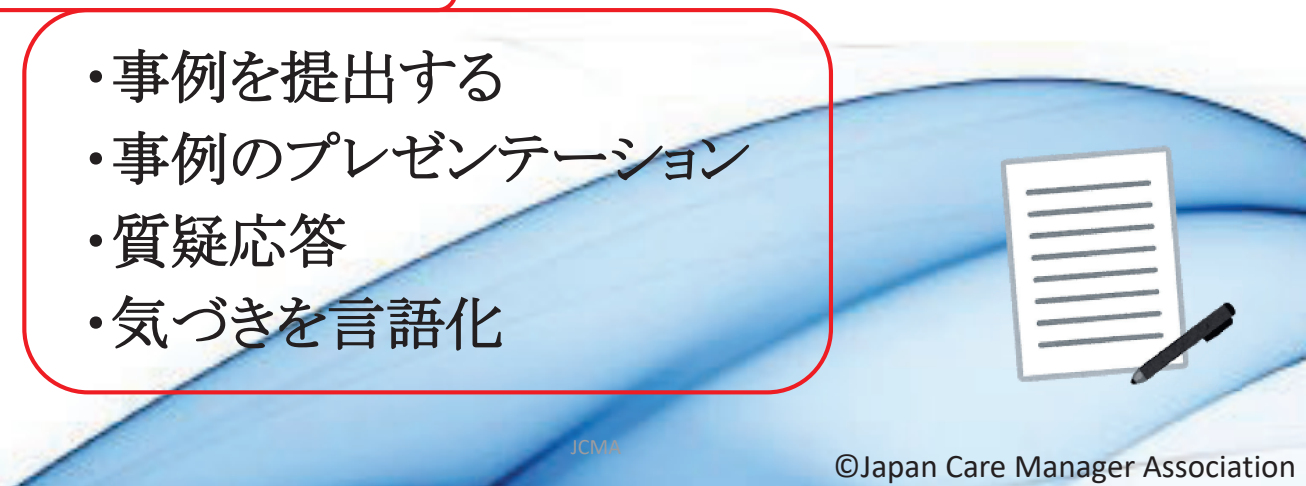
03 事例検討会の進行

② 事例検討会でのそれぞれの役割

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会実践に活かす手引き P14～

事例提出者

- ・事例を提出する
- ・事例のプレゼンテーション
- ・質疑応答
- ・気づきを言語化



0 3 事例検討会の進行

司会者

- ・雰囲気作り
- ・時間管理と進行
- ・課題の確認と共有
- ・発言の促進
- ・労いとまとめ



JCMA

©Japan Care Manager Association

0 3 事例検討会の進行

参加者（事例検討者）

- ・ルールを守る
- ・積極的に発言する
- ・内省化
- ・学びの言語化



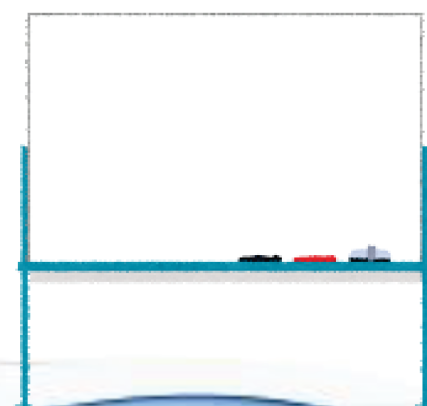
JCMA

©Japan Care Manager Association

0 3 事例検討会の進行

書記

- ・質問や意見を可視化
- ・事例検討会の記録



JCMA

©Japan Care Manager Association

0 3 事例検討会の進行

ファシリテーター(必要時)
講師または助言者(必要時)



JCMA

©Japan Care Manager Association

③事例検討会の進行

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会
実践に活かす手引き P17 図1

＊タイムテーブルを予め作成して
おきましょう！

JCMA

©Japan Care Manager Association

参考例（2時間の場合）

時間		内容
10:00～10:10	10分	自己紹介(アイスブレイク)、役割分担
10:10～10:30	20分	事例の発表(事例提出者)
10:30～10:35	5分	検討テーマや課題の確認(司会者・事例提出者)
10:35～11:05	30分	質疑応答
11:05～11:10	5分	課題の再確認
11:10～11:40	30分	討議・意見交換(参加者)
11:40～11:45	5分	事例提出者の気づきや感想
11:45～11:55	10分	参加者の学んだことの発表
11:55～12:00	5分	まとめ・振り返り(司会者・スーパーバイザー等)
		＊ ＊ P20～第3章も参照してください。 ＊ ＊

©Japan Care Manager Association

④実践への活用と事例検討会の振り返り

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会
実践に活かす手引き P18 図2・3

JCMA

©Japan Care Manager Association

事例検討会の 終了後

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会
実践に活かす手引き P18 図2

**事例検討会で得た支援方法を実践に
導入する！**



新たな支援方法を導入した効果と課題を、
次の事例検討会 等で報告する
(3か月から6か月後を目安に行う)

JCMA

©Japan Care Manager Association

<実践に導入した際の評価のポイント>

(1)利用者はどのように変化したか

→ 実践課題の解決

- ・生活の質
(自立度の改善、活動の範囲)
- ・社会参加の度合いの拡大、変化)
- ・疾病の再発予防
- ・重症化予防 等

JCMA

©Japan Care Manager Association

具体的な効果の紹介

(1)利用者はどのように変化したか

(課題)意欲のない利用者への関わり方

様々な具体的アプローチ方法の助言をもらったり、
高次脳機能障害の疑いの可能性についての指摘をされ、
専門職(医師やリハビリ職)からのアドバイスをもらうことへ
つながり、対応できたことで利用者も変化した。

(居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会実践に
活かす手引き 手引き P8 表3 期待される効果①③④⑥)

JCMA

©Japan Care Manager Association

<実践に導入した際の評価のポイント>

(2) 家族はどのように変化したか

→実践課題の解決

- ・利用者本人との関係の変化
- ・介護の負担感
- ・仕事と介護の両立の状況等

JCMA

©Japan Care Manager Association

(2) 家族はどのように変化したか

(課題) 精神疾患をもつ家族が、毎日クレームを言ってくる

家族がフィルターになってしまい、基本的な本人へのアセスメントやアプローチがおろそかになっていた。その結果、適切なサービスの導入がされず、家族の介護負担が軽減されていなかったことが、クレームという形で表れていたのではないかと助言された。利用者本人へのサービスの見直しと、家族の精神疾患への手当て(受診)へとつなげた。

(居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会実践に活かす手引き P8 表3期待される効果①②④)

JCMA

©Japan Care Manager Association

<実践に導入した際の評価のポイント>

(3) 介護支援専門員はどのように変化したか

→スーパービジョン

- ・検討テーマや課題となったケースへの支援方法
- ・自立支援の視点
- ・重度化予防の視点 など

***成果だけでなく、取り組んだ結果、明らかになった課題も報告する**

JCMA

©Japan Care Manager Association

(3) 介護支援専門員はどのように変化したか

(課題) サービスを提案しても、家族が受け入れなかったり、訪問などの約束を守ってくれず困っている

一見すると家族の問題のように見えるが、ルーズな利用者の家族に、几帳面な介護支援専門員自身の自分の姿を重ねてしまい、「何で、こんなこともできないのか」という価値観の違いから、家族の態度が許せなくなってしまう。検討することで、介護支援専門員自身が自己覚知でき、利用者家族をありのままに受け入れ、家族ではなく、利用者自身へもっと目を向けられるようになった。

(居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会実践に活かす手引き P8表3 期待される効果①⑤)

JCMA

©Japan Care Manager Association

運営の振り返り

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例
検討会実践に活かす手引き P18 図3

- 事例検討会の手順、検討内容、
検討課題の解決度合い
- 開催日程、会場、時間配分、
ファシリテーターの配置数等



改善点を踏まえて、次回開催に繋げる！

JCMA

©Japan Care Manager Association

第3章 様々な事例検討会

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会
実践に活かす手引き P19～

01 多様な実践事例に学ぶ 事例検討会の効果



JCMA

©Japan Care Manager Association

	大規模な事例検討会	中規模な事例検討会	小規模な事例検討会
主催(幹事)	市区町村の主催や都道府県の介護支援専門員協会など	地域の連絡会や主任介護支援専門員連絡会や地域包括支援センターなど	事業所同士など
参加人数の規模	概ね50人以上	概ね50人未満	概ね20人未満
会場	大きな会場が必要	教室程度の会場	事業所内でも可能
費用	・会場費 ・資料の印刷費 ・講師やファシリテーターの謝金 ・参加者からの参加費の徴収	・会場費 ・資料の印刷費 ・講師やファシリテーターの謝金 ・参加者からの参加費の徴収	・印刷費程度 ・参加者からの参加費の徴収
多職種連携	・専門職をアドバイザーと呼びやすい ・多職種連携はしやすい	地域の他職種が集まりやすい	顔の見える関係者で集まりやすい
開催頻度	年1～2回(少ない)	年3～4回	毎月～2・3か月ごと
講師または助言者	外部の講師依頼が多い	地域の主任介護支援専門員でも可能	事業所内の主任介護支援専門員や管理者など
ファシリテーター	必要	必要	不要
事例提出者の選定	多くの参加者の中から、選定する必要がある(事前にルールを決めるなど)	連絡会や地域包括支援センターなど主催者が選出する	順番に事例提出者を決めやすい 事例提出者の体験がしやすい
発言のしやすさ	グループワークがないと、発言の機会が少ない	1人あたりの発言は増える	発言は多い
メリット	・地域外の介護支援専門員や多職種と連携できる ・自分の地域や事業所に持ち帰り更に事例検討会を展開できる様になる	・地域課題の抽出や検討ができる ・事業所外のスーパーバイザーからの助言や介護支援専門員と意見交換し、さまざまな視点が学べる	・固定された同じメンバーで実施でき、それぞれの力量や経験年数などに応じたスーパービジョンが可能
課題	企画や開催の準備に時間がかかる	中心となる幹事の選出	馴れ合いやマンネリ化しやすい

02 実践事例



①小規模(2～3事業所)な人数で実施される場合

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会
実践に活かす手引き P20～

②中規模(30～40人程度)な 人数で実施される場合

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会
実践に活かす手引き P24～

JCMA

©Japan Care Manager Association

③大規模(市や区単位、多職種 参加型等)な人数で実施 される場合

居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会
実践に活かす手引き P26～

JCMA

©Japan Care Manager Association

まとめ

大人数で集まっての事例検討が、
コロナ禍で難しくなっている。

→新しい形の事例検討会が
求められる。



JCMA

©Japan Care Manager Association

困難事例やうまく展開できた事例の
ノウハウを可視化・言語化し
共有財産化させ
個々の介護支援専門員の支援の
質の向上に繋げる。



JCMA

©Japan Care Manager Association

個別事例の振り返りで目指すことは、「自立支援」「重度化防止」



→「どう暮らしたいか」「どう生きたいか」を捉える事！

介護支援専門員の基本的姿勢の研鑽！

This image shows a full page of white paper with horizontal grey ruling lines. The word "memo" is printed at the top center in a dark grey font. Below it are approximately 20 evenly spaced horizontal lines for writing. A solid grey line runs horizontally across the bottom of the page.

This image shows a full page of white paper with horizontal grey ruling lines. The word "memo" is printed at the top center in a simple, black, sans-serif font. Below the title, there are approximately 20 evenly spaced horizontal lines extending across the width of the page, providing a template for writing.

Zoomを活用した管理者研修

一般社団法人日本介護支援専門員協会

東京都千代田区神田小川町1-11

金子ビル2階 〒101-0052

TEL 03-3518-0777 FAX 03-3518-0778

<http://www.jcma.or.jp>



禁無断転載