



# 3

個別事例を通じた介護支援専門員  
に対する指導・支援の展開

## この課目の目的と修得目標

### 【目的】

介護支援専門員に対する指導・支援における様々な方法と関わり方について、その具体的方法や留意点を理解するとともに、事例研究の実践的な展開方法を修得する。

2

## この課目の目的と修得目標

### 【修得目標】

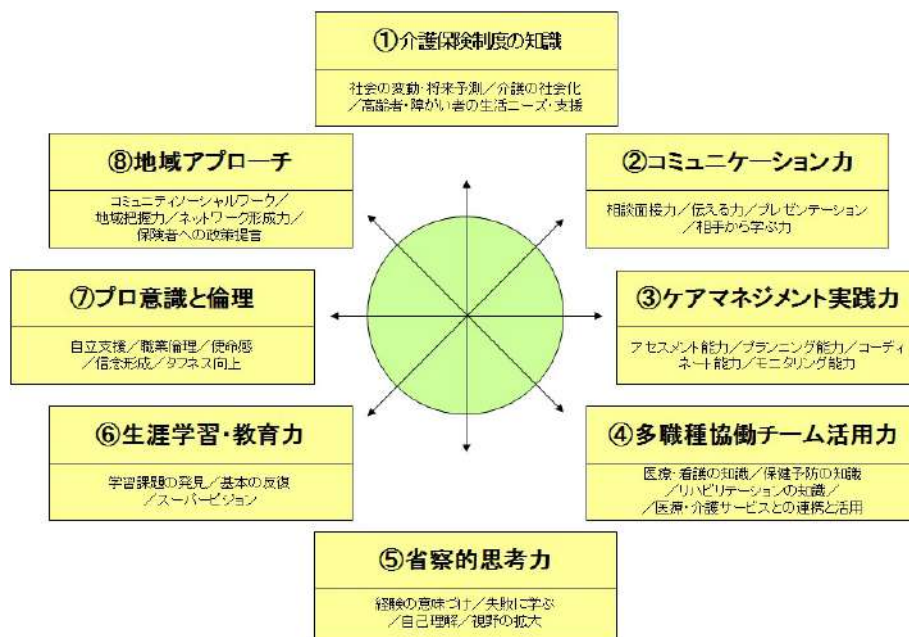
- ①介護支援専門員が自ら問題解決できるような指導を実施できる。
- ②事業所内や地域の介護支援専門員への人材育成の実施支援及び指導を実施できる。
- ③事例検討・事例研究における指導・支援の実践的な展開方法（会議の設定と準備、介護支援専門員との関係構築、傾聴、承認、指導・支援の具体的な展開及びまとめと振り返り）を実施できる。

3

- ④個々の事例について、指導・支援における関わり方（コーチング、ティーチング等）の使い分けと留意点について説明できる。
- ⑤事業者を越えた地域活動に積極的に参加し、その成果を活用して自らのケアマネジメントを実施できる。
- ⑥地域包括ケア実現のために、地域全体の課題を把握し、解決に向けた取り組みを実施できる。
- ⑦ネットワークづくり、社会資源の創出のために主任介護支援専門員としての役割を実施できる。

4

## 介護支援専門員研修の最終目標（アウトカム）



## 省察的思考力（リフレクション）

方法	
PDCA	P：Plan（計画や仮説の設定）
	D：Do（計画の実行）
	C：Check（計画の進行状況の確認）
	A：Action（改善点を踏まえた実践）
YWT	Y：やったこと
	W：わかったこと
	T：次にやること
KTP	K：Keep（継続して取り組むべき良かった点）
	P：Problem（課題、改善が必要な点、問題点）
	T：Try（挑戦、次に取り組むべき点、次にやること）

6

## 個別事例を通じた指導・支援の展開の目的

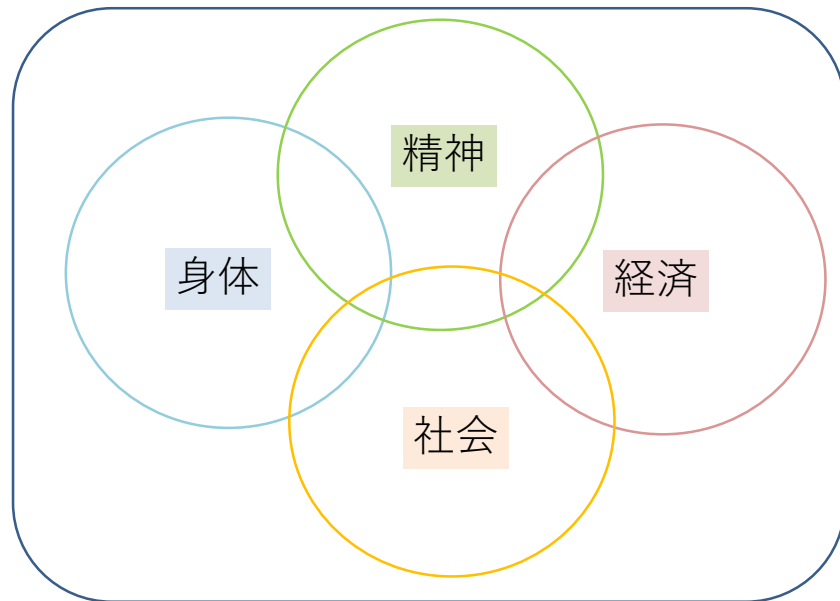
- ①介護支援専門員に対する指導・支援における  
様々な方法と関わりについて、その具体的  
方法や留意点を理解すること
- ②事例研究の実践的な展開方法の修得



- 自立**：身体、能力、経済等で他者に依存せず  
に行動すること
- 自律**：価値観や信条など個々の内的要素に  
関して支配や制約を受けずに独り立ち  
すること

7

## 自立の4つの側面



8

## 介護支援専門員をめぐる現状と課題

【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の指摘事項】

- ①介護保険の理念である「**自立支援**」の考え方が、十分共有されていない。
- ②利用者像や課題に応じた適切な**アセスメント**が必ずしも十分でない。
- ③サービス担当者会議における**多職種協働**が十分に機能していない。
- ④ケアマネジメントにおける**モニタリング**、**評価**が必ずしも十分でない。
- ⑤重度者に対する医療サービスの組み込みをはじめとした**医療との連携**が必ずしも十分でない。

9

- ⑥インフォーマルサービス（介護保険給付外のサービス）のコーディネート、**地域のネットワーク化**が必ずしも十分できていない。
- ⑦小規模事業者の支援、**中立・公平性の確保**について、取組が必ずしも十分でない。
- ⑧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。
- ⑨介護支援専門員の**資質に差**がある現状を踏まえると、介護支援専門員の養成、研修について、実務研修受講試験の**資格要件、法定研修の在り方、研修水準の平準化**などに課題がある。
- ⑩施設における介護支援専門員の**役割が明確**でない。

中間的な議論の整理より抜粋

10

## 平成25年：「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

### 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【概要版】

社務部一斉連絡付費分科会  
第30回（H26.3.8）開催

#### 【検討の背景】

- 地域包括ケアシステムの構築  
⇒多職種協働、医療との連携の推進等
- 自立支援に資するケアマネジメントの推進

#### 【見直しの視点】

- ①介護支援専門員自身の資質の向上に係る見直しの視点
- ②自立支援に資するケアマネジメントに向けた環境整備に係る見直しの視点

#### 【具体的な改善策】

##### （1）ケアマネジメントの質の向上

- ①ケアマネジメントの質の向上に向けた取組  
・自立支援に資するケアマネジメントに向け、適切な課題抽出や評価のための新たな様式の使用を促進  
・多職種協働によるサービス担当者会議の重要性の共有と環境づくり

##### ②介護支援専門員実務研修受講試験の見直し

- ・試験の受験要件を法定資格保有等に限定する見直しを検討

##### ③介護支援専門員に係る研修制度の見直し

- ・実習に重点を置いた研修制度への見直しや研修終了時の修了評価の実施について検討
- ・実務研修の充実や基礎研修の必修化について検討
- ・更新研修の実施方法や研修カリキュラムについて見直しを検討
- ・研修指導者のためのガイドライン策定を推進
- ・都道府県の圏域を超えた研修等の実施を検討

##### ④主任介護支援専門員についての見直し

- ・研修終了時の修了評価や更新制の導入について検討
- ・主任介護支援専門員による初任段階の介護支援専門員に対する現場での実務研修の導入について検討
- ・地域の介護支援専門員のネットワーク構築の推進

##### ⑤ケアマネジメントの質の評価に向けた取組

- ・ケアマネジメントプロセスの評価やアウトカム指標について調査研究を推進
- ・ケアマネジメントの向上に向けた事例収集及び情報発信

##### （2）保険者機能の強化等

- ①地域ケア会議の機能強化（多職種協働による個別ケースの支援内容の検討を通じ、自立支援に資するケアマネジメント支援、ネットワーク構築、地域課題の把握、資源開発等を推進）  
・制度的な位置づけの強化  
・モデル事例の収集など地域ケア会議の普及・促進のための基盤整備  
・コーディネーター養成のための研修の取組

##### ②居宅介護支援事業者の指定等のあり方

- ・居宅介護支援事業者の指定権限の変遷を検討

##### ③介護予防支援のあり方

- ・地域包括支援センターへの介護予防支援を行う介護支援専門員の配置を推進
- ・要支援者の状況に応じた支援のあり方について検討

##### ④ケアマネジメントの評価の見直し

- ・インフォーマルサービスに係るケアマネジメント評価の検討
- ・簡素なケースについて、ケアマネジメントの効率化を検討

##### （3）医療との連携の促進

- ・医療に関する研修カリキュラムの充実
- ・在宅医療・介護の連携を担う機能の整備の推進
- ・主治医意見書の活用を促進する取組の推進

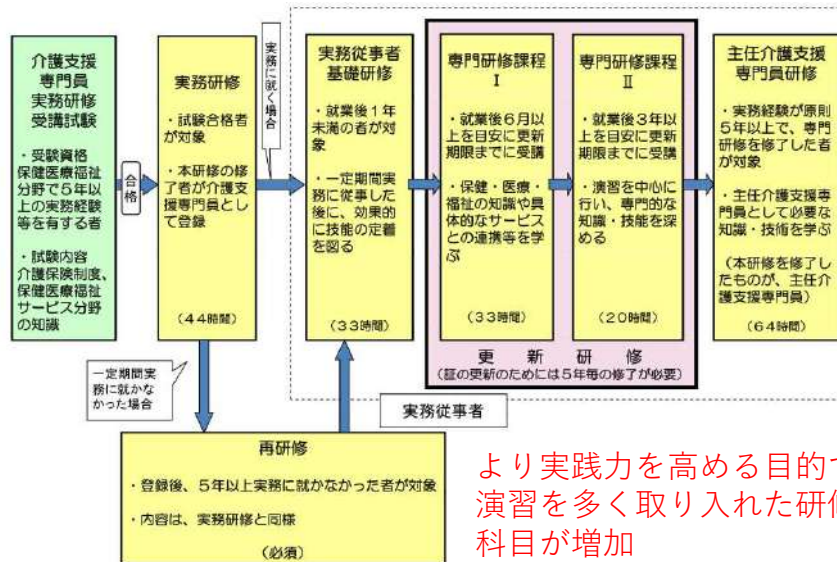
##### （4）介護保険施設の介護支援専門員

- ・相談員に対して介護支援専門員等の資格取得を推進

▶ 今後、制度的な見直しに係るものについては介護保険部会、報酬改定に係るものについては給付分科会で議論を進める

11

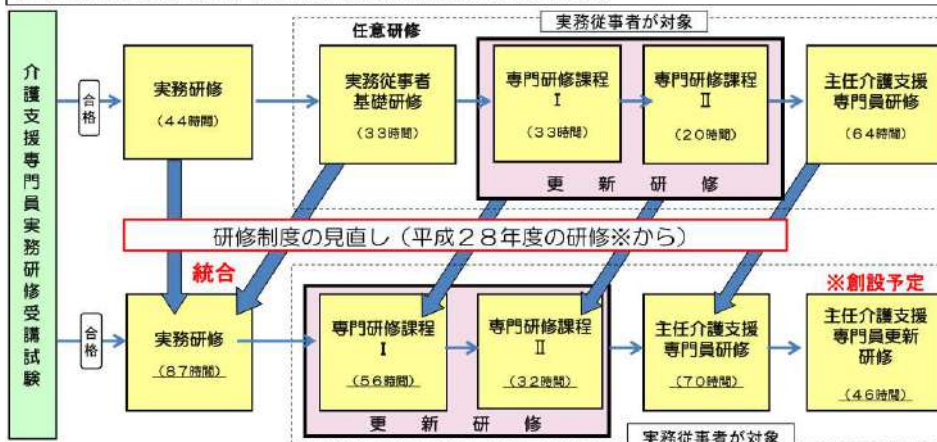
平成18年度に介護支援専門員の更新制度と  
主任介護支援専門員が創設される。



12

平成28年度に介護支援専門員の新たなカリキュラム

- 地域包括ケアシステムの中で、医療職をはじめとする多職種と連携・協働しながら、利用者の尊厳を旨とした自立支援に資するケアマネジメントを実践できる専門職を養成するため、介護支援専門員に係る研修制度を見直す。
- 入口の研修である介護支援専門員実務研修を充実するため、任意の研修となっている介護支援専門員実務従事者基礎研修を介護支援専門員実務研修に統合。
- 主任介護支援専門員に更新制を導入し、更新時の研修として更新研修を創設予定。
- 専門職として修得すべき知識、技術を確認するため、各研修修了時に修了評価を実施。



13



## 課題整理総括表

介護支援専門員が、**サービス担当者会議や地域ケア会議等の場**における多職種との情報共有や調整等に際して積極的な活用を促進

### 【利用の前提条件】

- 『利用者及び家族の意向』は、情報収集の過程で把握が終わっていること
- 情報収集は利用者・家族との面談、主治医意見書やサマリーなど、他の専門職の意見なども含める
- 計画作成担当者の考えに基づいて作成すること

## 課題整理総括表とは

アセスメントツールではない

アセスメントによって把握した情報から、利用者の日常生活を支援していく上でどのような考えでニーズを導き出したのか記録するもの

↓  
『課題を捉えた経緯を表現するもの』



『アセスメント ⇒ ケアプラン』の分析をする作業を助けるツール  
アセスメントに漏れがないかなどの『自己点検』  
利用者支援に必要な地域に不足している社会資源の発見





## ケアマネジメントの課題

- (1) ケアマネジメントが成熟途上
  - ・ ケアマネジャーが何をするのか、明確に統一されていない。
  - ・ ケアマネジメントが我流になってしまっている
- (2) ケアマネジャーの仕事＝ケアマネジメントという認識に社会が至っていない。
  - ・ 評価がケアプランという成果物に焦点化されている。

18

- (3) バックグラウンドが異なる介護支援専門員
- (4) 居宅介護支援事業所の独立採算制
  - ・ 国が勧めるスケールメリット
  - ・ インフォーマルサービスと介護報酬
- (5) 施設におけるケアマネジメント体制の確立の格差
- (6) 生活支援ニーズ拡大と介護サービスの限界

19

### 支援困難事例 3 つの発生要因

#### ①個人的要因

発生源が（本人）側にある

#### ②社会的要因

発生源が社会（環境）側にある

#### ③不適切な対応

発生源が援助者側の不適切な対応にある

20

### 主任介護支援専門員の役割

○包括的・継続的ケアマネジメントの実践が  
可能な環境整備と介護支援専門員への  
サポート

○介護支援専門員に対する個別支援

21

## 介護支援専門員の法的定義（介護保険法第7条5）

この法律において「介護支援専門員」とは、要介護者又は要支援者（以下「要介護者等」という。）からの相談に応じ、及び要介護者等がその心身の状況等に応じ適切な居宅サービス、地域密着型サービス、施設サービス、介護予防サービス若しくは地域密着型介護予防サービス又は特定介護予防・日常生活支援総合事業を利用できるよう市町村、居宅サービス事業を行う者、地域密着型サービス事業を行う者、介護保険施設、介護予防サービス事業を行う者、地域密着型介護予防サービス事業を行う者、特定介護予防・日常生活支援総合事業を行う者等との連絡調整等を行う者であって、要介護者等が自立した日常生活を営むのに必要な援助に関する専門的知識及び技術を有するものとして第六十九条の七第一項の介護支援専門員証の交付を受けたものをいう。

22

## ケアマネジメントと介護支援専門員

「ケアマネジメント」は介護支援専門員だけができるものではない。

手法的な視点では、誰でも知識があればできる

介護保険制度における「ケアマネジメント」は原則として介護支援専門員が実施する事になっている。

介護保険という制度では介護支援専門員の原則として業務独占になっている。

23

## ケアマネジメントとは

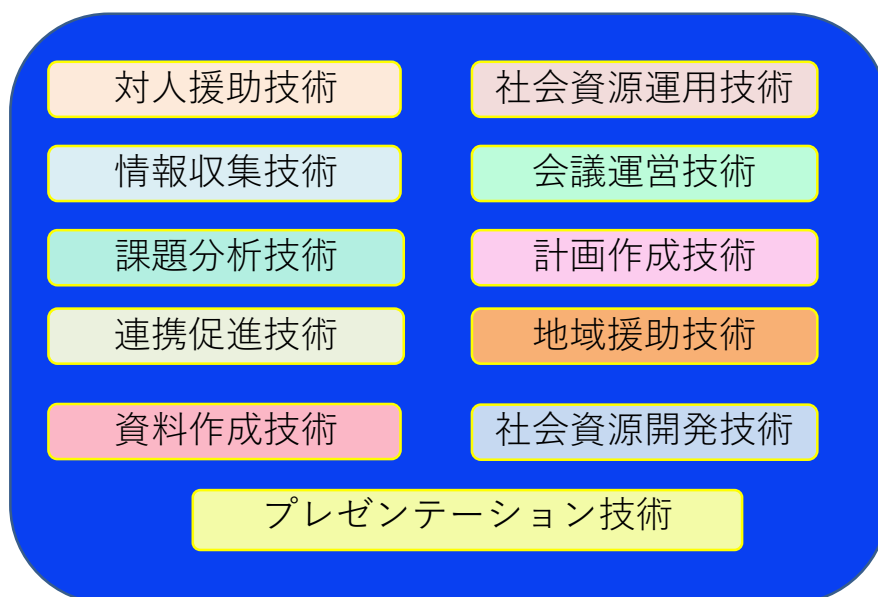
利用者の状態に応じたニーズに対し、最適な社会資源に結びつけ、最適なケア体制（チームアプローチ）を構築して、利用者を支援につなげる方法がケアマネジメントである。

（注意）

- ・ ケアマネジメントを専門的技術と捉えがちではあるが、ケアマネジメントとは利用者支援のためのひとつの**方法**であり、それ自体が**技術**ではない。

24

## ケアマネジメントに必要な技術の例



25

## ケアマネジメントプロセスでの技術の展開

### (1) インテーク

#### ①対人援助技術

利用者との初回面談であり、今後の支援に大きな影響を与えるため、**信頼関係構築**の機会でもあり、**主訴を具体的に引き出す**場面

#### ②情報収集技術及び課題分析技術

事前に提供された情報と、実際の状態との**整合性と修正**をして、アセスメントの**事前準備**のための情報精査を行う場面

26

### (2) アセスメント

#### ①対人援助技術

利用者が自身の考えや思い、生活の実態を話しやすいように波長合わせや、面接技法の展開が求められる場面

#### ②情報収集技術

限られた時間で情報を整理しながら収集し、相互作用する項目を関連付けして収集する

#### ③課題分析技術

得られた情報を基に、利用者を全人的にとらえた上で、その課題とニーズを抽出すると共に、利用者のストレングスを導き出す

27

### (3) プランニング（原案作成）

#### ① 計画作成技術

記入要領に従い記載すると共に、サービス担当者会議における「たたき台」として耐える原案を作成する場面

#### ② 社会資源運用技術

アセスメントで導きだされたニーズに最適な社会資源を選択すると共に、どのように活用すれば目標が達成できるかを提示する場面

#### ③ 社会資源開発技術（ソーシャルアクション）

課題解決に必要な社会資源が不足または無い場合の地域への働きかけを行う場面

28

### (4) サービス担当者会議

#### ① 会議運営技術

限られた時間で専門職の意見を引き出すため  
提案⇒質疑⇒協議⇒結論という成果を出す場面

#### ② 連携促進技術（ネットワーキング）

チームアプローチが促進するため、チームの連携体制を維持向上させる場面

#### ③ プレゼンテーション技術

原案の説明や議論の内容の集約など、利用者に分かりやすい説明ができる共に、参加者に原案の作成意図やニーズが導き出された根拠を明瞭かつ短時間で説明する場面

29



## (5) モニタリング

### ① 情報収集技術

情報を利用者だけではなく、多様な視点から情報を収集する

### ② 連携促進技術

個々のチームである専門職の動きを連動させてより効果的なアプローチを促進させる場面

### ③ 課題分析技術

集約した情報を基に、再アセスメントの必要性や継続の判断をするための技術

30

## (6) 地域ケア会議やその他

### ① 資料作成技術

参加者に自身の意図が伝わりやすいように資料や分析結果をまとめる場面

### ② 地域援助技術

地域アセスメントや地域課題の抽出を行いその地域が固有する課題と対策を検討し、地域に還元する場面

31

我流では済まない！

### 介護支援専門員のケアマネジメント

介護支援専門員には、様々な制度的な縛りがあり、知らなかったでは済まされない事がたくさんある。

- 例) a. 介護保険法（定義）  
b. 介護保険法施行令（実務研修受講試験等）  
c. 介護保険法施行規則（登録や処分等）  
d. 運営基準（業務遂行上の最低限度のルール）  
e. 課長通知や解釈通知等、またはQ & A  
f. 都道府県の条例  
g. アセスメント標準項目  
h. 居宅及び施設サービス計画記入要領

32

### 事例を活用した指導の目的

- 事例を丁寧に振り返ることによって、課題の実現を妨げている要因・原因を明らかにする
- 職員の教育・研修機会
- 関係機関・専門職種との連携・協力・協働関係を築きあげていく
- 福祉課題を発見し、地域のネットワークの構築と社会資源開発に結び付ける
- 利用者の豊かな生活、継続的な支援の実現

### 事例を活用した指導の意義

- 担当者が、問題・課題を抱え込むことを回避する
- さまざまな職種が、課題を全体で共有できる
- 援助・支援の方法が広がり、問題・課題を拾いあげる網の目（セーフティネット）が細くなる

### 事例を活用した指導のポイント

- 『ケアマネジメントについての悩みを大切に  
する（共感する）』  
という姿勢の共有
- 事例提供者の思いを傾聴し、支援のありかたを  
考える
- ストレングス視点を持ち、利用者・支援者・  
環境のストレングスをとらえ、それをアセスメ  
ントやプランニングに活かす
- 利用者主体のケアマネジメントとなっているか  
を確認する

### 事例検討とは

取り上げた1事例について、どのように対応すべきかを考える、実践を目的とした検討会



### 事例研究（ケーススタディ）とは

1つ以上の事例を通して、そこから他の事例にも普遍的課題（ケアマネジメント実践上起こり得る共通課題）を見出す研究。



36

### 事例活用の効果

個別事例の検討から学んだ課題を集約し、他の類似事例する課題を抽出することで、ケアマネジメントの実践者としての介護支援専門員の技術や思考について、**陥りやすいリスクや回避するための手段を分析**していく。

『事例検討』は、

**1人の利用者に対して、どのように対応（支援）するかを検討**

『事例研究』は、

**共通する課題解決の視点や考え方、ケアマネジメントプロセス上の問題や過不足の点検・分析・評価**

事例を具体的に展開する力や分析・評価する力が必要

## 1 事例検討会の企画と進め方

### (1) 目的

(新人教育・スキルアップ・業務改善など)

### (2) 参加するメンバー構成

(参加条件…経験値や職種など)

### (3) テーマ・資料準備

(焦点、事例、演習シート)

### (4) 進行方法

(時間配分、司会や講師)

38

### (1) 目的

#### ①事業所

介護支援専門員による支援方針や業務内容の見直し

- ・ケアマネジメントの検証・評価を行い、担当者による「抱え込み」を予防し、自身の業務の見直しを行う

職員のスキルアップ

- ・ケアプラン作成時の考え方の習熟
- ・ケアマネジメントに関する実践技術の向上

利用者満足度の向上

- ・利用者ニーズの把握力の向上、アドボカシー(代弁・権利擁護)の実践力

39

## ②地 域

### 介護支援専門員のスキルアップ

- ・適切なケアマネジメントプロセスの理解と技術の拡大

### 多様な思考の修得

- ・事業所内だけでなく、多様な事例を疑似体験し、支援の思考を広げる

### 地域課題の発信者・提案者として

- ・多様な事例から、地域課題を発見する視点を身につけ、発信方法の理解と、改善に向けた提案を作成する

40

## (2) 参加するメンバー構成

### 1対1（個別指導）

指導者と事例提供者によるマンツーマンによる指導

### 複数名

- ・経験年数で区分  
(新人・経験3年以上など)
- ・経験した事例で区分  
(虐待事例の経験の有無など)
- ・所属する事業所や事業種別・地域別

41

### (3) テーマ・資料準備

#### テーマの絞込み

ケアマネジメントプロセス全般の流れ  
またはその1部に特化する  
(例：アセスメントやプランニングなど)

#### 資料

事例（準備は実施サイドか参加者か）  
演習用のシート活用  
※検討ポイントの明確化

42

### (4) 進行方法

#### 時間の配分

- ・説明と事例の理解
- ・検討時間の設定
- ・まとめの重要性

#### 個人ワークとグループワーク

- ・個人ワークの役割  
頭の整理、自身の振り返り
- ・グループワークの役割  
多様な考えの修得、他人との比較  
※意思統一ではない

43



### 事例検討で期待される効果

- ①行き詰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、今後担当する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各参加者の多種多様な知識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（手立て）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くせ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の緩和となり、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。

### スキルアップ課題を個別事例から学ぶ意義

1. 事例を深める
2. 実践を迫体験する
3. 援助を向上させる
4. 援助の原則を導き出す
5. 実践を評価する
6. 連携のための援助観や援助方針を形成する
7. 援助者を育てる
8. 組織を育てる

## ティーチングとは

教える、教え込むことが基本である。新人に対して、複数の対象者に対して、基本的な事項を同じ内容で、同じ方法で、ぶれないように画一的に教えることがねらいである。最低基準や実施方法を限定して取り組む場合などは、ティーチングが適している。

主任介護支援専門員研修ガイドラインより引用

※ティーチングとコーチングについては  
「対人援助監督指導（スーパービジョン）」で  
詳しく確認してください。

46

## コーチングとは

コーチングとは、人間の可能性を信じ、それぞれの個性を尊重しながら信頼関係を築き、自立型存在へと育てていくためのコミュニケーション技法、引出すことが基本である。

- (1) 一人ひとりの内面にある力、やる気、自発性を引き出すことが基本
- (2) コーチングは「耳を傾け（傾聴）、質問を投げかけ、クライアントがどんなことに焦点を当てて話し合うかを決めることにより、行動を起こすように導く。
- (3) 幅広い視点を与えて、選択肢に気づかせる。

主任介護支援専門員研修ガイドラインより引用

## 事例を活用した指導のねらい

- (1) 利用者やその家族を理解したうえで、介護支援専門員としてどのように判断すべきか、またサポートチームとの関係や連携の方法の多様性を持つ事ができるようになる。
- (2) 指導する主任介護支援専門員の意見を聞くことで、参加者も自分が担当であった場合のシュミレーションを体験でき、業務の実践につなげる。

※事例を通じた指導は実践力の向上にかなり有効であると言われている。

48

## Daleの学習経験モデル

### 2週間後の記憶

- テキストを読む 10%
- 受動的講義 20%
- 静止画を見る 30%
- 動画やデモ 50%
- 能動的討論・自分が講義 70%
- 体験する 90%

実践的事例検討  
における効果は  
大きい

Dale:Cone of learning(1969)

49

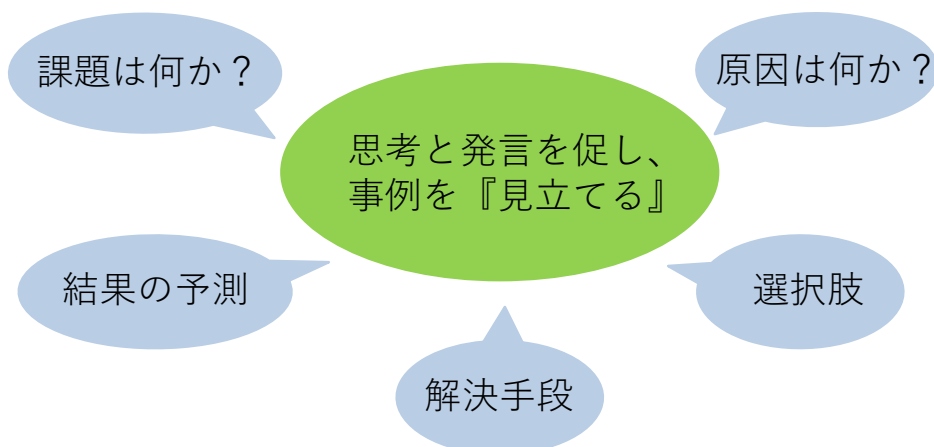
## 事例とは

個別事例の検討から学んだ課題を集約し、他の類似事例する課題を抽出することで、ケアマネジメントの実践者としての介護支援専門員の技術や、思考について、**陥りやすいリスクや回避するための手段を分析**していく。

その為、事例検討は1人の利用者に対して、1人の介護支援専門員がどのように対応するかという事に焦点をあてられるが、事例研究では複数の事例を通じて、**共通する課題解決の視点や多様なケースに対応する実践力**の修得に効果を発揮する。

50

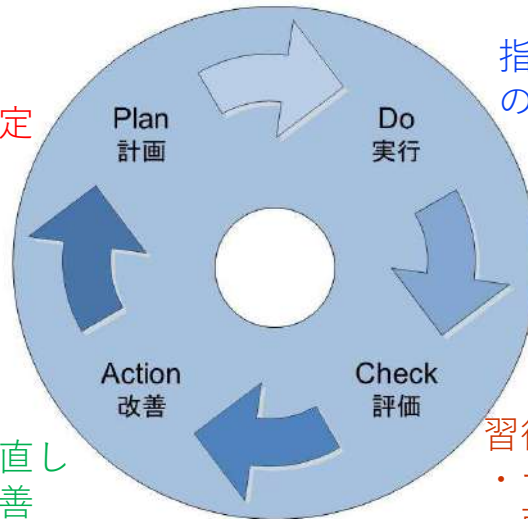
## 事例を構造的に捉える



51

## P D C A サイクルに沿った学習体系

指導計画  
学習計画  
目標の設定



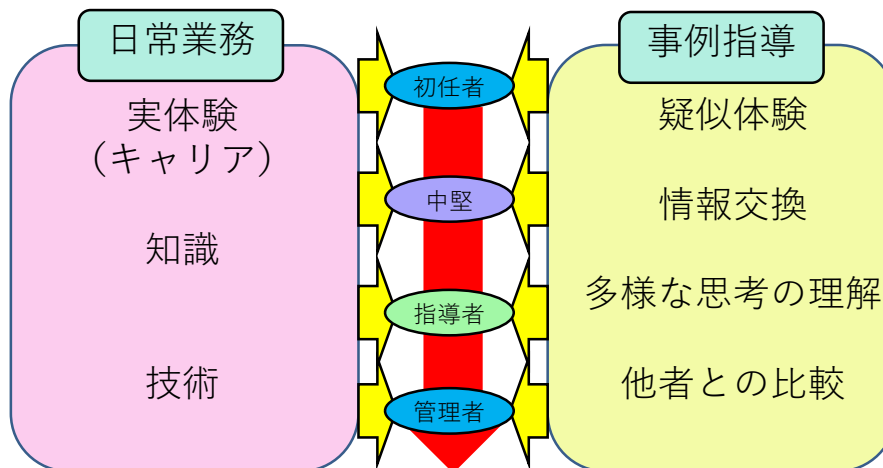
指導や学習  
の実施

課題の見直し  
学習の改善

習得状況の確認  
・テスト  
・面接

52

## 事例を活用した指導と日常業務とリンクさせる



介護支援専門員としてのスキルと現実とのエビデンスのリンクを図ることで、自身の支援業務の根拠を理解することは、より具体的な実践を拡張させていく

53

## 事例指導の留意点

- ・ 指導対象者の人格を傷つけるような発言や一方な支援は逆効果である。
- ・ 参加者はこの事例を担当しているのではない。グループでの発言は、考え方の視点を示したり、違った視点からのアプローチの提案であり、この案を採用するか否かは事例提供者。
- ・ 事例提供者が依存的にならないように、共に考えるような進行を行う。
- ・ 参加者すべてがオールマイティである事はない。相手に過度な要求をしないよう配慮も必要である。

54

## 解決すべき課題は！

利用者の自立を阻害する要因等であって、個々の解決すべき課題（ニーズ）についてその相互関係をも含めて明らかにし、それを解決するための要点がどこにあるかを分析し、その波及する効果を予測して原則として優先度合いが高いものから順に記載する。 （記載要領より）

※解決すべき課題は



※「要点」とは、概要ではなく「要（かなめ）」となる「点（ポイント）」であり、焦点化する事が大切

55

第1表

長崎県介護支援専門員協会研修資料

### 居宅サービス計画書（1）

作成年月日 年 月 日

初回・紹介・継続 認定済・申請中

利用者名 殿 生年月日 年 月 日 住所

居宅サービス計画作成者氏名

居宅介護支援事業者・事務所名及び所在地

居宅サービス計画作成（変更）日 年 月 日 認定日 年 月 日

要介護状態区分	要介護1
利用者及び家族の生活に対する意向を踏まえた課題分析の結果	利用者や家族がどのような内容の介護サービスをどの程度の頻度で利用しながら、どのような生活をしたいと考えているのか、課題分析の結果を記載。
介護認定審査会の意見及びサービスの種類の指定	令和3年度追加： 課題分析の結果として、「自立支援」に資するために解決しなければならない課題が把握できているか確認する。そのために利用者の主訴や相談内容等を踏まえた利用者が持っている力や生活環境等の評価を含め利用者が抱える問題点を明らかにしていくこと
総合的な援助の方針	
生活援助中心型の算定理由	1. 一人暮らし 2. 家族等が障害、疾病等により介護が困難な状況にあること（ ）

56

第2表

長崎県介護支援専門員連絡協議会研修資料

### 『～したい』『～できる』長期目標達成のための『～できる』活動目標 短期目標達成のための援助内容（方法、手段）・期間

利用者の生活全般の解決すべき課題（ニーズ）

長期目標（期間）	短期目標（期間）	サービス内容 ※1	サービス手段 ※2	頻度	期間
具体的な課題の設定	具体的な実行可能な目標 長期：生活目標 短期：活動目標	名詞止めではなく、具体的にどのようなことを行うのかわかるように記載 配慮しないといけないことも記載	どのような効果を期待して選択するか		

○本人の自信や意欲につながるもの  
○介護負担の軽減につながるもの  
○ストレングス（エンパワメント）を活かし解決可能なもの  
○専門職等の支援により解決可能なもの  
例 『～できるようにしたい』『～を自分でやりたい』等

※1「保険給付対象かどうかの区分」について、保険給付対象内サービスについては○印を付す。  
※2「当該サービス提供を行う事業所」について記入する。

57



ケアマネジメントプロセス全体での事例検討は

利点) a. 一連のケアマネジメントの流れを修得できる

b. 場面が分断されないため、それぞれのプロセスの関連性を理解できる

c. 事例の内容の理解を深める事ができる

欠点) a. 時間がかかる

b. 事例指導にあたる者がケアマネジメント全体の理解しないと困難

c. 事例の紹介に終わってしまい結論が出ない

d. 時間が長くかかり、疲れてしまう

58

事例研究は、ケアマネジメントの全体のプロセスだけではなく、参加者の状況や実施時間、指導者の得意分野に合わせてケアマネジメントプロセスの**一部に絞り**ながら、個々の知識や技術を向上させていく事ができる。

この方法は、単なる事例の解決ではなく、**段階的に**介護支援専門員のスキルアップが目的とした場合に効果的である。

59

## ケアマネジメントの一部の 事例研究の留意点

- ① ポイントを絞った事例研究では苦手意識を感じている部分の強化を目的にする場合に効果的である。
- ② グループで行う場合は、個人差もある事を配慮してグループ構成やファシリテーターの配置を考える。
- ③ テーマの絞込みは慎重にしなければ、参加者により評価が分かれやすい。

60

本研修における「事例研究」は

単に当該個別事例の検討に止まらず、**類似の事例**においても**共通する課題の解決策**を検討する。

つまり、ケアマネジメントに対する介護支援専門員と利用者との課題が、他の介護支援専門員と利用者との関係においても、発生しやすい課題であれば、他の類似事例においても介護支援専門員が悩み、遭遇することが多い課題である。事例検討の課題を普遍化し、**普遍的な課題**に対して、主任介護支援専門員の視点に立って「事例研究」として、解決策を検討する。

61

## 【GLOWモデル】

G Goal（ゴール）：結果として解決した像・目標

R Reality（リアルティ）：現実・現況・課題の本質  
Resource（リソース）

：資源・方策・力量・対象者の意欲の源

O Options（オプション）

：選択肢・行動案（改善・解決に向かうために）

W Will（ウィル）

：意思

（解決・改善に向かう本人の意思の後押し）

62

## ケアマネジメントに必要な技術の例

対人援助技術

社会資源運用技術

情報収集技術

会議運営技術

課題分析技術

計画作成技術

連携促進技術

地域援助技術

資料作成技術

社会資源開発技術

プレゼンテーション技術

63

## まとめ

64

主任介護支援専門員の介護支援専門員との関係

### a) 関係作りは、地道な活動から

- ・ 主任介護支援専門員だから、すぐに介護支援専門員が相談に来るわけではない。
- ・ 地域包括支援センターだからすぐに介護支援専門員が相談に来るわけではない。

日頃からの交流や実践の活動が認められて、初めて介護支援専門員から支援を求められる

65

b) 指導というより支援という関係

- ・指導というのは「上下関係」、支援は「平等な関係」というイメージがある。

(多くの人が受け入れやすいのはどちら?)

c) 目標は介護支援専門員自身の自己解決

- ・介護支援専門員への支援目的は実践事例の正誤を指摘するのではなく、良い点・悪い点を自身で気づかせること。  
自分で気づくことが、次につながっていく

66

d) 事業所における実践を踏まえた人材育成

- ・事業所の人材育成は、主任介護支援専門員の重要な職責。
- ・特に事例を共有しやすい環境であり、より実践的な指導ができる。

事業所だからこそできる事例指導

- ・マンツーマンの指導は、職場関係もあり、相互に事例を理解しているからこそできるものであり、重要な人材育成の場面
- ・職場の上下関係に依存した指導はN G

67

e) 地域での介護支援専門員へのフォローアップ

- ・実践状況がわからない地域の介護支援専門員への指導は、慎重にすべき。
- ・指導よりフォローアップとして、介護支援専門員が地域で活動しやすい環境を作る。

地域ケア会議の活用も重要。

地域包括支援センターなどでの事例指導

- ・まず同行訪問や詳細な事例把握から
- ・その場しのぎの解答は、逆に信頼関係を損ねる原因となる

68

f) スーパービジョンという考え方

- ・専門職の育成には欠かせない技術であり、事業所運営にも関係してくる。

g) 社会資源作りも支援のひとつ

- ・社会資源の充実は、介護支援専門員にとっても有効な援護となる。
- ・効果がある社会資源を見つけるには、実践事例から導き出すものであり、事例検討会や事例研究は、社会資源開発の絶好の場面

69

#### h) ネットワークこそ介護支援専門員を育てる

- ・一人の主任介護支援専門員の指導支援には限界がある。
- ・多くの専門職や機関のサポートがあれば、より多くの学習場面を経験できる。
- ・ネットワーク作りの契機として事例検討会を活用する。

主任介護支援専門員は指導する介護支援専門員を囲い込むのではなく、より多く学習の場面に導くことも大切な役割である。

70

#### 最後に

事例を使った指導は、実践の中での気づきでありお互いの経験を共有するため、共感も得やすく介護支援専門員の指導にも効果的である。

しかし、そこに至るにはお互いの尊重と理解がなければ、効果は弱く中にはマイナスの効果となる場合もある。

自分の仕事が“評価される・批判される”という状況にならないよう指導にあたる側が配慮する事が大切である。

71