

## ケアマネジャーを支える先進自治体

vol.6 / 朝来市

### 主任ケアマネジャーを中心とした 地域づくりと人材育成を推進(中編)

主任ケアマネジャーと地域包括支援センターの制度が誕生したのは2006年度のこと。兵庫県朝来市では、その直後から、主任ケアマネジャーが中心となり、人材育成と地域づくりに取り組み続けています。「よい支援を受けた援助者こそが、よい支援を提供できる」をコンセプトに、10年以上の歩みを重ねているその活動を取材しました。

#### 部下や後輩たちに 主任ケアマネジャーの役割を伝える

主任ケアマネジャーの勉強会を始めて1~2年ほどたった頃、次の課題が見えてきました。部下や後輩たちからの相談が増え、主任ケアマネジャーとしてのやりがいも感じ始めた時期だったのですが、そのうち「何かおかしい」と思うようになったのです。

スーパービジョンでは、人材育成のためにケアマネジャー自身が、自分の抱える問題と向き合い考える機会を作ることが大切と学習しました。しかし、部下や後輩たちの意識は、違っていました。「主任ケアマネジャーに相談したら、何とかしてくれるはず」と、自分の代わりに問題を解決してもらうために相談に



写真右から  
朝来市ケアマネジャー協会 会長 北川慎一さん  
朝来市ケアマネジャー協会 主任介護支援専門員委員会 副委員長代理 三多久実子さん  
朝来市ケアマネジャー協会 副会長 中尾照美さん  
朝来市ケアマネジャー協会 主任介護支援専門員委員会 委員長 兼末佳代子さん  
朝来市健康福祉部 副課長 足立里江さん

来ていたのです。

**地域の中で主任ケアマネジャーが担う役割を正しく知り、うまく活用してもらうことが次の課題でした。**

この時期には外部講師を招き、**スーパービジョンの基礎学習をケアマネジャー全員で行う機会を作りました。**これらの取り組みにより、ケアマネジャーのスーパービジョン活用に対するモチベーションは、41%アップしました。このことから、主任ケアマネジャー自身の切磋琢磨と同時に、地域のケアマネジャー全体への働きかけも重要であると感じました。

#### 主任ケアマネジャーによる新人研修、 困難事例を検討する支援会議も

さらに12年度からは、事業所の枠を超えた支援に乗り出しました。具体的には、**研修会に参加してきた主任ケアマネを講師とした「新人ケアマネジャー研修」を実施。**翌13年度にはケアマネが支援に困難を感じている事例を主任ケアマネジャーや多職種とともに検討する

## 主任ケアマネジャーを中心とした地域づくりと人材育成を推進(中編)

「ケアマネジメント支援会議」を立ち上げました。

「ケアマネジメント支援会議」は、利用者の自立支援につながるケアマネジメントの提供と、地域の課題を抽出することを目的としています。年間で40～50事例を検討していますが、その際のルールは次の通りです。

## ケアマネジメント支援会議のルール

- ・時期尚早の助言・アドバイスはしない。
- ・非難・批判をしない。
- ・自分の考える解決法や推測がより現実に即していたとしても、それを事例提供者に押し付けない。
- ・情報が足りない部分は、検討者からの“質問”によって事例提供者へ問いかけていく。
- ・“質問”によって、利用者や利用者が抱える問題、事例提供者のひっかかりなどが、事例提供者自身の言葉で語られるプロセスを大切にす。
- ・事例提供者に対して、クライアントへの相談援助面接と『同様の配慮』をする。

※参考：渡部律子著『基礎から学ぶ気づきの事例検討会』中央法規出版

これは、スーパービジョンの要素を事例検討会に盛り込んだ気づきの事例検討会のルールを参考に作成しました。非難や批判をされない安心できる環境で、ケアマネジャー自らが、事例と自分自身が行った支援に向き合い、振り返る機会を大切にするためのルールです。

「新人ケアマネジャー研修」や「ケアマネジメント支援会議」は、人材育成や地域づくりに確実な成果をもたらしています。

例えば、「新人ケアマネジャー研修」では、受講者の97%が「他事業所の主任ケアマネジャーの意見が聴けたことで、職場内にとどまらない学びがあった」と、研修を評価してくれました。

「ケアマネジメント支援会議」では、再アセスメントやケアプランの修正といった指導を年間40～50件実施しています。さらに、この会議で検討した事例の44%が「地域との関りが困難」という要素を抱えていたことから、朝来市ケアマネジャー協会は、地域連携を目指した研究活動も開始しています。

## モチベーションを保つため、主任ケアマネジャーをファシリテーターに



主任ケアマネの配置は、居宅介護支援事業所の管理者の要件や、特定事業所加算の要件になっていますが、こうした要件は主任ケアマネが本来求められる役割をはたしてこそ、意味があります。その点が不十分なままでは、逆に「主任ケアマネは資格を取るだけでいい。いるだけでいい」という、悪い意識を生みかねません。

そうした意識を生じさせないためにも主任ケアマネを中心とした地域づくりと人材育成は、とても大切な取り組みです。その取り組みを長く続ける上で、特に重要なのが、主任ケアマネたちのモチベーションを保ち続けることでしょう。

朝来市における具体的な工夫として、「スーパーバイザー養成事業」などの研修を終えた主任ケアマネに、その後の研修会のファシリテーターをお願いすることが挙げられます。

どんな仕事でもそうかもしれませんが、人のやる気を引き出すのは、その道に入ったばかりの後進の羨望のまなざしです。主任ケアマネであれば、ケアマネになりたての人にアドバイスしたり、わからないことを質問してもらったりすることが、やる気と責任感の源泉となるのです。

▶ 後編へつづく

福祉用具  
レンタル  
販売商品  
相談受付中

■お問い合わせは ダスキンフランチャイズチェーン加盟店

株式会社 **ダスキン** ヘルスレント事業部  
〒564-0051 大阪府吹田市豊津町1-33  
ダスキンホームページ [www.duskin.co.jp](http://www.duskin.co.jp)  
ダスキンヘルスレントホームページ  
<https://healthrent.duskin.jp/>



Health  
HR  
Rent  
ヘルスレント