

【令和3年度 南薩主任ケアマネスキルアップ研修】

オンライン研修での顔の見える関係づくり
～南薩ケアマネの課題と期待～

令和3年12月18日（土）

前山 聡宏

令和 3年度介護報酬改定の動向 (ケアマネ関連)

【逓減制の緩和】

居宅介護支援について、適切なケアマネジメントの実施を確保しつつ、経営の安定化を図る観点から、一定の ICT (AIを含む) の活用又は事務職員の配置を行っている事業者については逓減制の適用の見直しが行われた。

なお、逓減制の緩和等と関連して、居宅介護支援について、質の向上や業務効率化等を図る観点から、適切なケアマネジメント手法等を図る方策を検討するとともに、より適切なケアマネジメント手法の実効性が担保されるような方策について、検討していくことが今後の継続検討課題として示されている。

【質の高いケアマネジメントの推進（特定事業所加算の見直し等）】

経営の安定化、質の高いケアマネジメントの一層の推進を図る観点から、多様な主体等が提供する生活支援のサービス（インフォーマルサービスを含む）が包括的に提供されるような居宅サービス計画を作成していること、事業所間連携による体制確保や対応等を行うことを評価するように特定事業所加算の見直しが行われた。また、医療と介護の連携を促進する観点から、特定事業所医療介護連携加算が設けられた。

【医療機関との情報連携の強化】

居宅介護支援について、医療と介護の連携を強化し、適切なケアマネジメントの実施やケアマネジメントの質の向上を進める観点から、利用者が医療機関において医師の診察を受ける際に介護支援専門員が同席し、医師等と情報連携を行い、当該情報を踏まえてケアマネジメントを行うことを一定の場合に評価する新たな加算が創設された。

【看取り期におけるサービス利用前の相談・調整等に係る評価】

居宅介護支援について、看取り期における適切な居宅介護支援の提供や医療と介護の連携を推進する観点から、居宅サービス等の利用に向けて介護支援専門員が利用者の退院時等にケアマネジメント業務を行ったものの利用者の死亡によりサービス利用に至らなかった場合に、モニタリングやサービス担当者会議における検討等必要なケアマネジメント業務や給付管理のための準備が行われ、介護保険サービスが提供されたものと同等に扱うことが適当と認められるケースについて、居宅介護支援の基本報酬の算定を可能とする見直しが行われた。

【介護予防支援の充実】

介護予防支援について、地域包括支援センターが居宅介護支援事業者に外部委託を行いやすい環境の整備を進める観点から、地域包括支援センターが委託する個々のケアプランについて、委託時における、居宅介護支援事業者との適切な情報連携等を評価する新たな加算を創設された。

H22～H23年当時、現状における介護支援専門員の資質やそれを支える体制について、様々な指摘があり、介護保険部会や介護給付費分科会において養成・研修課程や資格の在り方に関する検討を行うよう指摘がなされた。

【介護支援専門員の資質向上と今後の支援のあり方に関する検討会における議論の中間的な整理(H25.1.7公表)】

- 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(課題把握)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。
- 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、有効なスーパービジョン機能等、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。

・皆さんの所属事業所や地域ではこのような事態に対してどんな取り組みをされていますか（解消されたか）？

・現状はどうですか？

・ケアマネジメントのレベルアップのために地域や事業所ではどのような取り組みを行っていますか？

**事業所内や身近な所でどんな指導をしていますか
(受けていますか)？**

**①個々の介護支援専門員への指導、助言を通じて、
ケアマネジメントの対象となっている利用者の自立
支援、利用者主体を目指す**

②事例指導はケアマネジメントプロセスを踏まえて

- ①利用者**はケアマネジメントプロセスを理解していたか
- ②アセスメント**漏れはなかったか
- ③ニーズ**は適切に把握されていたか
- ④ケアチーム**の合意は得られていたか
- ⑤モニタリング**の情報は再アセスメント情報として活用されていたか

③個々の介護支援専門員のスキルアップ、育成をねらいとした支援である。

- ① 単なるケアプランチェック、問題の指摘に止まらないように配慮し、担当介護支援専門員のスキルアップにつながる指導を意図しよう。
- ② 該当事例のケアマネジメントプロセスを主任介護支援専門員も担当介護支援専門員もそれぞれ他者評価、自己評価してみよう。評価の厳しさ、甘さの違いはあるが、一致点はどこか、相違点はどこか、比較し話し合ってみよう。
- ③ 対応困難事例に関する事例指導において、主任介護支援専門員は担当介護支援専門員の後方支援者であることを忘れないように。
困難事例であるという理由で、主任介護支援専門員と担当介護支援専門員の二人体制になっていないか。あるいは、主任介護支援専門員が担当介護支援専門員の代わりになって、ケアマネジメントを進行させていないか。
主任介護支援専門員による担当介護支援専門員の支援がエンドレスにならないように、早く独り立ちできるように、介護支援専門員の育成、強化の目標を明確にして巣立ちを目指そう。

研修を取り巻く環境の整備

(1) オンライン研修環境の整備

新型コロナウイルス感染症対応の観点、及び中山間地等の介護支援専門員の養成研修への参加負担軽減の観点から、厚生労働省によるオンライン研修環境の整備が進められている。

対面集合形式ならではの良さがある一方、オンライン研修環境には、移動に係る費用や時間の制約が小さく、また研修会場の制約を超えた研修機会を得ることができる長所がある。

こうした動きを捉え、介護支援専門員には、オンライン研修環境を活用した学習に習熟していくことが求められる。

(2) 生涯を通じた自己研鑽を確保する環境の整備

介護支援専門員には専門職として、生涯にわたる自己研鑽に取り組むことが求められるが、これを従来の個人学習や集合対面形式の研修のみで実現するのは、時間や費用の負担があり、その地域差も大きい。

したがって必然的に、オンライン研修環境などの時間や場所の制約が小さく、移動時間や費用の負担も軽くて済む環境を活用することが重要になる。初めてオンライン研修環境を利用する者にとっては、学習環境の整備や学習環境への習熟が必要だが、これからの専門職の生涯学習にとっては必要不可欠なツールであると捉え、前向きに取り組む必要がある。

また、オンライン研修環境などの新しい学習環境の活用においては、事業所または法人の理解と協力も必要である。具体的には、業務の一環として事業所からオンライン形式で開催される研修に参加する場合にも参加しやすいよう、通信環境や機器の整備等を通じて、所属する介護支援専門員の資質向上に配慮した取組を推進することが求められる。

(3) 地域として資質向上に取り組む体制の整備

保険者（自治体）や職能団体等の地域全体の整備に係る主体は、介護支援専門員が連携する相手方となるさまざまな専門職や関係機関等に対し、介護支援専門員の役割や機能に対する共通理解を普及し、相互連携が円滑化するような連携体制づくりの推進が求められる。

また、地域の介護支援専門員の資質の状況を捉えて、継続学習・生涯学習の機会が確保されるよう、法定外研修の企画・運営や自己研鑽の推進、講師・ファシリテーターの養成等に取り組んでいくことも求められる。