

介護支援専門員養成研修における 修了評価に関する指針

1	目的.....	1
2	基本的な考え方	1
	（1）介護支援専門員養成研修「新カリキュラム」における修了評価導入のねらい.....	1
	（2）修了評価における基本的な考え方	2
3	介護支援専門員養成研修における修了評価の基準と方法	3
	（1）介護支援専門員養成研修における修了評価の基準	3
	（2）修得目標設定の考え方	4
	（3）介護支援専門員養成研修における修了評価の方法の考え方	5
4	修了評価を実施するために研修実施機関が取り組むべきこと	7
	（1）研修実施機関に期待される取り組み	7
	（2）具体的な取り組み内容	7
5	各課程における具体的な評価方法.....	12
	（1）実務研修課程における評価方法	12
	（2）専門研修課程Ⅰにおける評価方法	16
	（3）専門研修課程Ⅱにおける評価方法	18
	（4）主任研修課程における評価方法	20
	（5）主任更新研修課程における評価方法	23

修了評価に関する指針

1 目的

- ・ 本指針は、「介護支援専門員資質向上事業の実施について」(平成 26 年 7 月 4 日付け老発 0704 第 2 号厚生労働省老健局長通知。以下「実施要綱」という。)で示された、介護支援専門員養成研修カリキュラムについて、カリキュラムのねらいを踏まえ効果的に各研修の「修了評価」が実施されるようにするため、その基本的な考え方や各課程における具体的な評価の実施方法等に係る指針を示すものである。
- ・ 修了評価の具体的な方法や内容については、各地域における受講者数や受講者の水準等に違いが大きいことから、研修実施機関と協議の上、都道府県において決定することとする。
- ・ 本指針を活用し、各都道府県が地域の状況を踏まえながら創意工夫し、介護支援専門員の資質向上に資する修了評価を実施することを期待する。

2 基本的な考え方

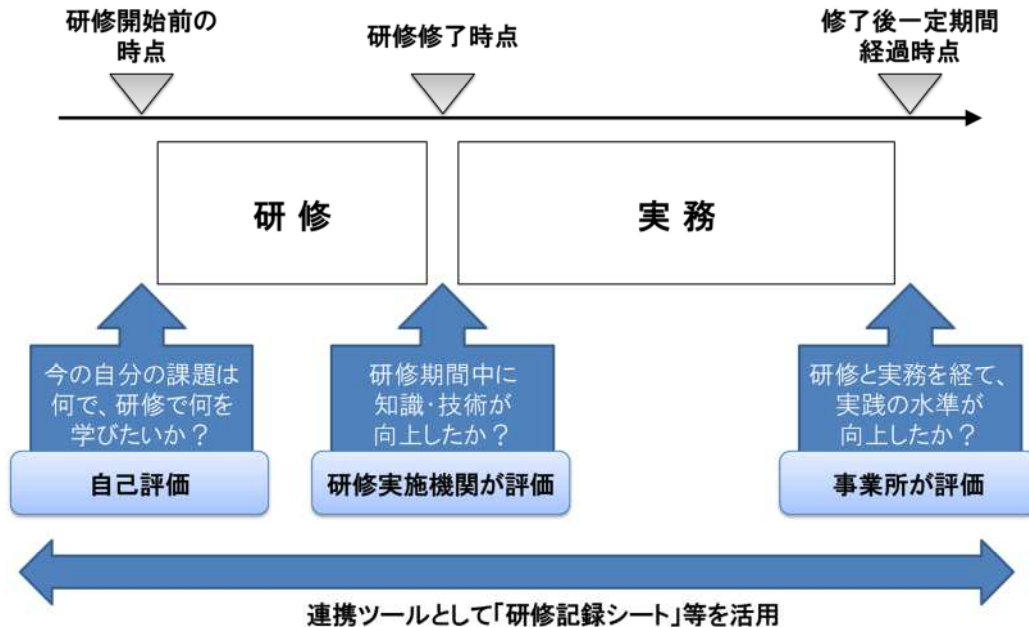
(1)介護支援専門員養成研修「新カリキュラム」における修了評価導入のねらい

- ・ 実施要綱で示された新しい介護支援専門員養成研修カリキュラムの背景には、2025 年に向けて団塊の世代が 75 歳以上となっていくことに伴い、要介護発生率が高くなる 75 歳以上の高齢者の割合が急速に進むことが見込まれる中、介護保険法が目指す自立支援の実現に向け介護支援専門員の資質向上が必要との指摘がある。
- ・ こうした状況を踏まえ平成 25 年 1 月 7 日に示された「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」において、介護支援専門員の資質向上の観点から研修の水準の向上が必要とされた。
- ・ さらに、研修を修了した者の能力の底上げも課題として指摘されており、その課題解決のための取り組みとして、介護支援専門員養成研修の各課程で修了評価の実施を実施要綱に盛り込んだところである。
- ・ 研修の水準については、都道府県によるばらつきが大きいことも課題として指摘されており、研修水準の平準化の観点から、平成 26 年度に講師向けの研修実施ガイドライン(以下、「ガイドライン」という。)を作成し、修了評価の視点として研修の科目ごとに修得目標を定めたところである。

(2) 修了評価における基本的な考え方

- ・ 介護支援専門員養成研修は、介護支援専門員としてその職務に就こうとする者及び介護支援専門員を対象として、ケアマネジメントの実務における実践に関する知識・技術を習得するとともに資質の向上を図るために実施されるものである。つまり、単なる知識・技術の修得ではなく実践的な能力を高めることが目的である。
- ・ 実務研修課程の受講者は研修受講試験に合格してケアマネジメントに関する基礎的な知識を有していることが確認された者であり、その他の課程の受講者も介護支援専門員としての実務経験に基づき、実践的な知識・技術、考え方を修得している。したがって、研修の評価においては、研修で新たに得る知識・技術の習熟度を確認することも必要であるが、それに加え、受講者が持つ知識・技術、考え方などを振り返り、専門職として自ら継続的に学ぼうとする態度や姿勢を再認識することにも重点をおいて修了評価を実施すべきである。
- ・ また、研修修了時点で各科目が目指す知識や技術の到達度の評価を行うだけではなく、「研修に参加する前の時点でどのような課題認識と学習目標を持っていたか」、「研修終了後に、実務においてその実践的な能力がどの程度向上したか」を測ることも重要である。
- ・ つまり図表 1 に示すように、修了評価の基本的な考え方として「研修修了時点での評価」だけでなく、「研修開始前の時点での評価」と「研修修了後、実務に戻ってから一定期間経過時点での評価」を加えた3つの時点の評価が存在する。これは介護支援専門員養成研修が実務に資する研修を目的としているものであるため、受講者自身が課題設定をして研修に臨み、研修修了後も Off-JT(実務を離れての研修)で得た成果を実務で活用できるようになることが重要という、実務者を対象とした教育研修の考え方に基づくものである。
- ・ したがって、介護支援専門員養成研修における修了評価では、研修修了時点の評価だけを以て介護支援専門員の資質を測ろうとするものではなく、実務に戻ってからの実践を踏まえて評価することが必要である。こうした評価を実現するために、研修修了時点の評価においては、単に「できた／できない」、「分かっている／分かっていない」で評価するのではなく、各受講者の今後の課題を明確にし、その後の実務における改善につながるような視点を持つことが重要である。
- ・ 具体的には、修了後の実務における修得状況を研修実施機関が把握するのは実務的に困難であるため、受講者自身の自己評価や所属する事業所の上司や先輩からの評価を把握する仕組みが必要であり、例えば「研修記録シート」の活用が考えられる。

図表 1 修了評価の基本的な考え方(模式図)

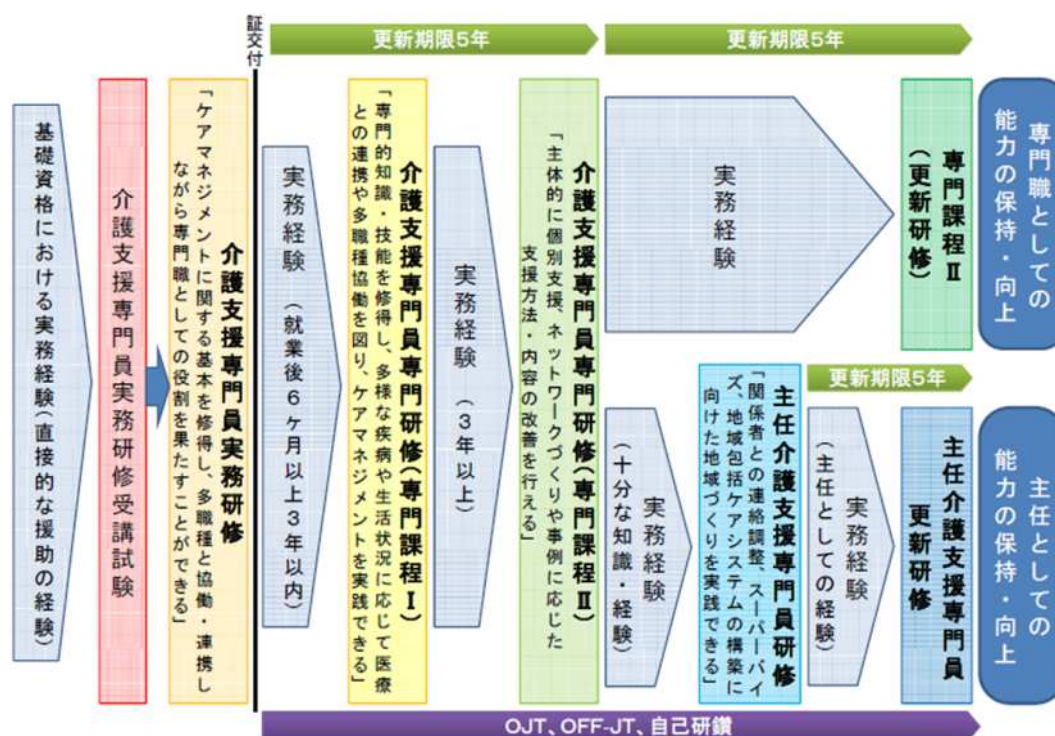


3 介護支援専門員養成研修における修了評価の基準と方法

(1) 介護支援専門員養成研修における修了評価の基準

- ・ 実施要綱で示された新しい介護支援専門員養成研修カリキュラムでは、介護支援専門員の養成の全体像を図表 2 のように整理し、この全体像を踏まえて各科目の修得目標が設定されている。
- ・ 前述の通り、今般のカリキュラムの見直しで修了評価が盛り込まれた背景には、修了者の能力の底上げがある。したがって、修了評価の設計の前提として、まずは各課程全体で、修了者がどのような状態を目指すべきなのかを共有し、この状態に向けて各科目での修了評価を実施する必要がある。
- ・ なお、図表 2 のように専門職を体系的に養成するためには、個々の研修内容をより良いものにするだけでなく、講師やファシリテーターの確保及び質の向上など実施体制の整備や、実務におけるスーパービジョンを実施できる体制の整備、実習の受け入れや事例提供などで協力できる質の高い介護事業所の整備といった環境整備の視点が必要不可欠となる。
- ・ こうした環境整備の視点を効果的に盛り込むためには、より現場実践に近い活動をしている関係機関と連携して研修体系を構築することが必要である。具体的には、保険者（市町村）や民間企業・NPO・職能団体など地域の諸団体等とのネットワークを作り、それら多様な主体が持つ情報や知見等を研修の中で活用するといった工夫が考えられる。

図表 2 介護支援専門員の養成全体像



（資料）介護支援専門員研修全国指導者養成研修資料より

(2) 修得目標設定の考え方

- ・ ガイドラインでは、各科目について具体的な修得目標が設定されている。これは、受講者が講義、演習、実習及びその後の実務を通して修得すべき知識・技術が提示されている。主語はすべて受講者で、理解しやすく、理想ではなく実現可能で、評価しやすいよう行動的で測定可能な言葉が用いられている。
- ・ したがって、修得目標は研修の受講修了時点における達成状態を示しているが、研修において修得すべき内容は研修受講を踏まえた実践の中においてその技術を身に付けていくものであり、むしろ、介護支援専門員に求められる知識や技術の修得や、態度等の成長は、実践を通じて常に研鑽していく性質のものとして捉えるべきものである。
- ・ なお、修得目標はヘッド(知識・論理)、ハート(思い、姿勢、態度)、ハンド(技術)がバランスよく示される必要があることから、教育評価の考え方を踏まえ、「認知領域」(知識や理解の獲得や判断に関わる評価領域)、「情意領域」(姿勢や感情に関わる評価領域)、「精神運動領域」(技能の獲得と実践に関わる評価領域)の3つの領域で分類・構成されている。
- ・ このうち「認知領域」についてはさらに「想起」(知識の獲得、問われて思い出せるかどうか)、「解釈」(理念や考え方を理解して説明できるかどうか)、「問題解決」(さまざまな情報を踏まえて問題解決に向けた判断ができるかどうか)の3つの領域で構成している。これらの各評価領域での修得目標の表現とその意味は以下の通りである。

図表 3 修得目標の意味

領域	修得目標の表現	意味
認知領域 「想起」	「～を述べることができる」	必要な知識を記憶しており、具体的な用語や実例等を回答できるレベル
認知領域 「解釈」	「～について説明できる」	必要な理念や考え方について理解しており、その理念や考え方について自分の言葉で具体的に説明できるレベル
認知領域 「問題解決」	「～を判断できる」	さまざまな情報と、理念や考え方に基づき、専門職として、問題解決に向けた妥当な判断を行うことができるレベル
情意領域	「～に配慮できる」	専門職として持つべき姿勢や態度を有して実践できるレベル
精神運動領域	「～を行うことができる」 「～(動作を)できる」	必要な技能を有し、専門職として具体的に実践できるレベル

(3)介護支援専門員養成研修における修了評価の方法の考え方

① 研修実施機関による修了評価の時点

- ・ 前述の通り、修了評価の基本的な考え方に立てば、修了評価は少なくとも、「研修修了時点」と「研修修了後一定期間経過時点」の2つの時点で実施する必要がある。
- ・ このうち、「研修修了後一定期間経過時点」の評価については、介護支援専門員が所属する事業所が実施することになるため、研修実施機関は「研修修了時点」の評価について、その後に事業所が評価を実施しやすいように工夫する必要がある。例えば研修記録シートを活用するなどして、修了時点に実施したときの評価結果に連動して評価できるようにすることが重要になる。
- ・ 研修実施機関が実施する「研修修了時点」の評価は、その課程の各科目で取り扱う知識、技術、考え方等の理解度・習熟度の把握が主となるが、修了評価が「その受講者の今後の課題を明らかにしてフィードバックし、今後の実践における自己研鑽につなげる」ことを目的としていることから、理解度・習熟度を多面的に評価することが有効である。
- ・ 具体的には、理解度・習熟度を研修修了時点のみで評価するのではなく、受講前や受講中(研修期間の途中)においても各科目で取り扱う内容の理解度・習熟度を評価することが有効である。

② 科目別の評価と課程全体での評価

- ・ 前述の通り、ガイドラインでは、各課程全体での養成の目標とともに、その目標の達成に向けて、科目ごとについても修得目標が具体的に示されている。他の科目で取り扱う内容を前提とした内容を含む科目については、科目間の連携についても示されている。

- ・ したがって、このガイドラインに沿った研修の修了評価は基本的に、各科目について科目の修了ごとに実施する。ただし、科目の時間数が短い科目もあることから、効率的かつ効果的な評価の実施を前提とし、複数の科目についてまとめて評価を実施することでも差し支えない。具体的には、毎日、その日に実施した分の科目についてまとめて評価を実施するといった方法が考えられる。
- ・ しかし、介護支援専門員養成研修が目指すのはあくまでも実務における実践的な能力の向上であるため、各科目で取り扱う内容をそれぞれ関連付けて実践できるようにならなくてはならない。
- ・ こうした観点に立てば、科目ごとの評価を実施するだけでなく、その各研修課程が目指す養成の目標に向けて、全体的にどの程度の理解度・習熟度にあるかについても評価し、知識・技術・考え方の各領域について偏りがあれば、それを受講者にフィードバックすることが必要である。
- ・ このため各研修課程において全体を通しての評価を行う場合、研修全体の振り返りの科目が設定されている研修課程においては振り返りの効果を高めるため、当該時間を活用することが有効であると考えられる。また、振り返りの科目が設定されていない研修課程においては、全体修了時に行うことで振り返りの科目を実施した場合と同じ効果が期待できる。

4 修了評価を実施するために研修実施機関が取り組むべきこと

(1) 研修実施機関に期待される取り組み

- ・ 修了評価を実施するために、準備・実施・フォローの各段階で研修実施機関が取り組むべきことの全体像は以下の通りである(各取り組みの具体的な内容は後述)。

図表 4 修了評価を実施するために研修実施機関が取り組むべきことの全体像



(2) 具体的な取り組み内容

① 評価者の選定

- ・ 修了評価を実施し、評価情報を収集する担当者を選定する。各課程の科目ごとに評価を実施する場合は各科目の講師がそのまま評価者となることが想定されるが、複数科目の評価をまとめて実施する場合は、評価を担当する講師の選定や、講師が評価しない場合の評価方法について定めておく必要がある。
- ・ 講義＋演習一体型の科目などで、講師のほかにファシリテーターを配置する科目については、評価を担当する者の選定や分担による評価など評価体制を定めておく。なお、演習を主体とした科目の場合、その研修内容により必ずしも講師が評価者でなくても差し支えない。むしろ、講師以外を評価者として選定することにより、講義を担当しない分、受講者の状況を良く観察することができ、評価の円滑な実施につながるという利点もある。
- ・ 研修の水準を保つためにも、評価を公平かつ意義のあるものとすることが重要であることから、選定した評価者に対して次に掲げる評価者向け研修を行い、評価の目的や視点、方法等の共有を図る。

② 評価者向け研修の実施

- ・ 前項で選定した評価者を対象に、評価の目的、評価の前提となる各課程の養成の目標や各科目の修得目標、評価方法や評価情報の集約手順等を共有するための研修を実施する。
- ・ このとき、特に筆記試験以外の評価方法（例えばレポートや演習等の実施状況の評価）を行う場合、関連する科目間で評価基準を具体的にすり合わせておくことでばらつきのない一貫した評価につながる。特に演習の状況を講師が観察して評価する場合には、どの程度の理解度・習熟度を以て、その科目が目指す水準に達しているとするかなど評価の視点をすり合わせておくことが重要である。

③ 修了評価を実施する体制の構築

- ・ 前述の通り、各研修課程において目指す養成の目標を達成するには、各研修課程における各科目の内容をそれぞれ関連付けて習得できているかを評価することが重要であることから、各科目における評価結果を収集・集約し、受講者の全体的な評価を決定する担当者や仕組みが必要となる。
- ・ 例えば、前項で示した評価者向け研修の受講者のうち中核となるメンバー（例えば、研修企画に携わっていたメンバー）で構成する「評価委員会」を設置し、各科目の評価方法や評価の基準の設定、評価結果の集約とその活用方法の決定、各科目の評価結果の関連づけを行い、全体的な評価を決定する等の機能を持たせることが考えられる。
- ・ 評価を行うに当たっては、各科目の修得目標に基づき行うことになる。研修内容やその修得目標は、研修の企画段階において検討・決定することになるため、これらを実施する委員会（例えば「研修企画委員会」）と「評価委員会」は連携することが重要であることから、重複しても差し支えないと考えられる。
- ・ 各科目について評価者から上がってくる情報を評価委員会等で集約し、全体的な評価をすることで、効率的・効果的な評価につながるとともに、公平性を担保することが可能と考えられる。

④ 受講前評価の実施

- ・ 前述の通り、研修を通じてどの程度、理解度・習熟度が向上したかを把握するため、受講者に対し、受講前評価を実施する。
- ・ 具体的には「研修記録シート」等を活用し受講前の時点における、各課程・各科目で取り扱う内容の理解度・習熟度を自己評価してもらうとともに、研修で改善する課題、研修における目標を自ら設定してもらう。
- ・ 受講者各自が記入した「研修記録シート」等については研修実施機関に写しを提出してもらうこととし、研修実施機関はこれらを踏まえて受講者の学習効果が高まるような研修の運

営を行う。

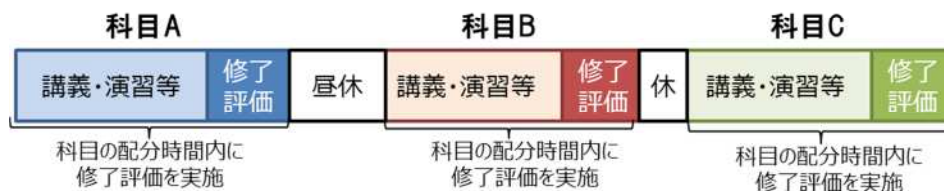
- ・ なお、自己評価を行うことにより、受講前の状況を把握することで、受講者自らが研修の目標や研修課題を自覚でき、学習効果が高まることが期待される。

⑤評価の実施

- ・ 実施要綱に記載の通り、基本的に各科目について評価を実施する。ただし、科目の時間数が短い科目もあることから、各科目の受講の直後に評価を実施するのではなく、効率的かつ効果的な評価の観点から複数の科目についてまとめて評価を実施することでも差し支えない。
- ・ なお、評価は、受講者の学習効果を高めるとともに受講者自身が自らの課題に気づくことを目的として実施されることから、効率化の視点にのみとられるのではなく、科目の受講から評価の実施までの間隔については、その目的の効果が発揮されるよう適切に設定することが重要である。
- ・ 具体的には、その日に行われた研修についてはその日のうちに評価を行う。例えば1日に2科目を実施した日は、その日の2科目目の終了後に2科目分についてまとめて筆記試験（小テスト形式等）の評価を実施するといった方法が考えられる。
- ・ なお、科目の時間数が長いために複数日に渡って研修が実施される場合は、その日に受講した内容について、その日の最後に振り返りの時間を設け、当該科目修了後に評価を行う。
- ・ 課程全体を通じた評価を行う場合は、その科目の研修が修了した最後の日に評価を実施することや、課程全体の振り返りの時間などを用いることで、効率かつ効果的な実施が可能となると考えられる。

図表 5 修了評価の実施方法のイメージ

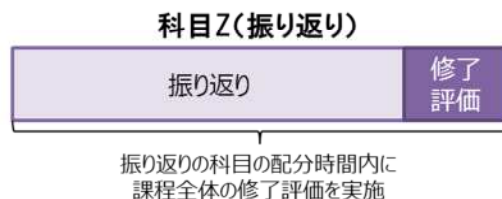
例1 各科目の配分時間内に修了評価を実施



例2 その日に実施した複数科目の修了評価をまとめて実施



例3 振り返り科目を活用して課程全体の修了評価を実施



※修了評価においては、各科目の修得目標が記載された「研修記録シート」を活用することを原則とし、都道府県と研修実施機関との協議の上、必要に応じて筆記試験やレポート等による効果的な修了評価を実施するものとする。

⑥ 評価結果の集約・総括及び受講者への伝達

- ・ 収集した評価結果は評価者から即時回収して写しを作成し、原本は受講者に返却した上で、写しを受講者別に「評価委員会」が集約して保管する。当該科目の後に関連する科目が予定されている場合には、当該科目の「研修記録シート」の写し等の評価結果を、次の科目の講師に引き継ぎ、受講者の修得状況の確認に活用する。
- ・ 受講者ごとの評価結果の総括については、原則として研修課程修了前に実施する。なお、実務研修など研修期間が長期にわたる研修については、期中でのフィードバックも考慮して「評価委員会」を開催し、受講者ごとの評価の総括とフィードバックの内容を決定する。
- ・ 基本的に各課程の最後(修了式や全体の振り返り科目を設定している研修課程においてはその科目)において、各受講者へフィードバックを実施する。
- ・ フィードバックに当たっては、受講前や受講中の理解度・習熟度の自己評価を記録した「研

修記録シート」に評価者コメントを加筆し、提示する。ただし、最終日に実施する科目については、後日、郵送等でフィードバックすることとして差し支えない。

⑦ 修得不十分な受講者への対応

- ・ 研修課程全体を通して修得状況が不十分と判断できる受講者に対しては、総括した評価に基づいて修得すべき知識や技術の不足部分や課題などを明確にしたうえで伝達するとともに、補講やレポートの提出などによって補う。
- ・ なお、補講やレポートの提出などについて、研修期間の最終日に実施することが難しい場合には、少なくとも受講修了後1カ月程度以内を目安として実施するとともに、その評価結果についてもフィードバックを実施する。

⑧ 事業所へのフィードバック

- ・ 冒頭に記載した通り、実務的な内容を取り扱う介護支援専門員養成研修の評価は、研修修了後一定期間経過後の時点で評価をすることが研修効果を計る上で有効であり、その評価主体は事業所となる。
- ・ したがって、「研修記録シート」等の連携ツールを活用して、当該事業所に所属する修了者の理解度・習熟度とともに、研修修了後の実務や OJT、継続学習において取り組むべき課題を明記し、修了者を介して事業所にもフィードバックを行う。

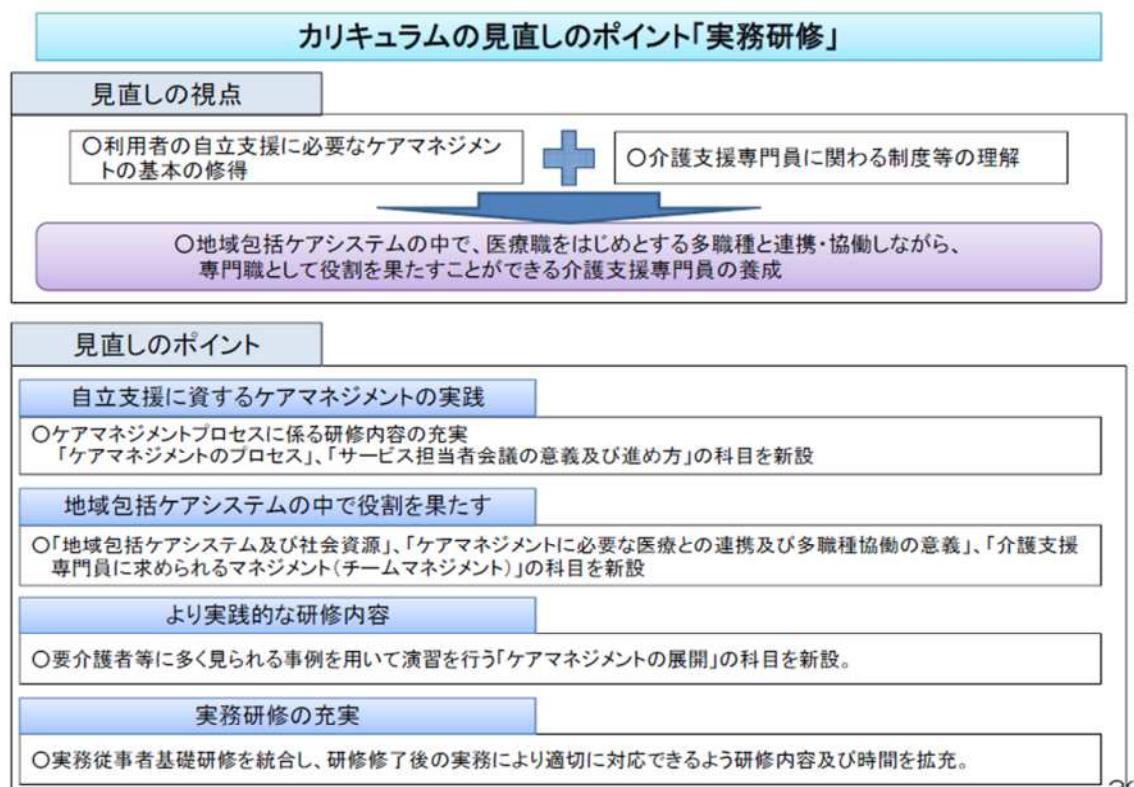
5 各課程における具体的な評価方法

(1) 実務研修課程における評価方法

① 基本方針

- ・ 実務研修課程全体での養成の目標は、「ケアマネジメントに関する基本を修得し、多職種と協働・連携しながら専門職としての役割を果たすことができる」ことである。
- ・ 特に、実務研修課程のカリキュラム見直しの視点・ポイントにも示す通り、「自立支援に必要なケアマネジメントの基本」を修得するとともに、「諸制度を理解して多職種と連携すること」を重視している。こうした視点を押さえた上で、実務研修修了時点で一定の実務実践能力を有していることを確認することが評価のポイントとなる。
- ・ なお、実務研修課程修了後は、先輩や上司の指導や支援を受けながらケアマネジメントの実践を行うことになるため、事業所の先輩や上司からの指導・支援の意味を咀嚼して、実践の改善につなげていけるだけの理解力を有することが修了時点で求める実務実践能力の水準となる。

図表 6 カリキュラムの見直しのポイント「実務研修」



30

(資料)介護支援専門員研修全国指導者養成研修資料より

- ・ 実務研修課程の受講者は、ケアマネジメントの実務の未経験者であるため、カリキュラム及びガイドラインにおいても、ケアマネジメントの基本的な考え方（特にケアマネジメントプロセスや他の職種の役割分担）を理解し、実践に必要な知識を身に付けることに重点が置かれている。
- ・ したがって、評価においても、「ケアマネジメントの実践に関わる基本的な考え方とそれを裏付ける知識を十分に理解・習熟できたか」に重点を置く必要がある。
- ・ なお、基本的な考え方については、それまでの基礎職種における経験との大きな違いとして、「個別分野的な関わりではなく、利用者の生活全体を捉えるようになる」、「相談援助職になる」という点が挙げられることから、こうした観点から理解・習熟が進んでいるかを評価することが重要である。

② 必ず実施すべきこと

- ・ 実務研修を修了した介護支援専門員の能力の底上げというカリキュラム見直しの目的を踏まえ、上記の基本方針に基づけば、実務研修課程において、以下の評価は必ず実施すべきである。

＜実務研修課程で必ず評価すべき事項＞

(ア) 相談援助の役割を担うことの理解度の評価

…基礎資格における実務経験とは異なり、マネジメントという相談援助としての関わりを行うことの意味、役割の違いを理解していることを必ず確認する。実習でケアマネジメントの実践に触れることから、実習を行う前に評価を実施し、課題等で明らかにしておく必要がある。

具体的には受講者自身による「研修記録シート」を活用した記録を行い、研修実施機関はその写しの提出を受け、相談援助の役割について受講者一人ひとりの自己評価に基づく理解度の状況を必ず把握すること。

これに加え可能な範囲で、「相談援助職としての基本姿勢と相談援助技術の基礎」修了時点あるいは前期の全科目（実習を除く）を修了した時点で、記述式の筆記試験による評価を実施する等の方法を併用する。

(イ) ケアマネジメントのプロセスの理解度の評価

…ケアマネジメントの実務を円滑に開始できるよう、ケアマネジメントプロセスの基本的理解（運営基準における規定の理解を含む）を必ず確認する。実習でケアマネジメントの実践を経験することから前期課程で評価を実施する必要があり、ケアマネジメントプロセスの理解は実務研修課程において最も重要な視点の一つであるため、全課程修了時点でも改めて評価する必要がある。

具体的には受講者自身による「研修記録シート」を活用した記録を行い、研修実施機関はその写しの提出を受け、ケアマネジメントプロセスについて受講者一人ひとりの

自己評価に基づく理解度の状況を必ず把握すること。

これに加え可能な範囲で、前期修了時点で択一方式か記述式の筆記試験による評価を実施する等で評価を実施した上で、全課程修了時点で記述式の筆記試験による評価あるいは後期課程の「ケアマネジメントの展開」の演習（個人ワーク等）に基づく講師による評価を実施する等の方法を併用する。

(ウ) 多職種との役割分担及び協働の基本的理解の評価

…ケアマネジメントの実務において多職種と円滑に連携できるよう、多職種との役割分担の考え方や協働し、チームケアを実施する上で介護支援専門員が持つべき姿勢の理解を必ず確認する。

具体的には受講者自身による「研修記録シート」を活用した記録を行い、研修実施機関はその写しの提出を受け、他職種との役割分担及び協働の基本的理解について受講者一人ひとりの自己評価に基づく理解度の状況を必ず把握すること。

これに加え可能な範囲で、前期の全科目を修了した時点または全課程を修了した時点で、記述式または択一方式の筆記試験を実施する等の方法が考えられる。

(エ) 前期課程における基本的知識の理解の評価

…ケアマネジメントの実践に当たっての必要な基本的知識の理解度・習熟度を必ず確認する。実務研修では、前期課程においてケアマネジメントの基礎・基本を学んだ上で、実習における現場でのケアマネジメントプロセスの経験を踏まえ、後期課程において具体的な事例を用いた講義・演習一体型の科目を受講することから、前期課程（実習を除く）、実習、後期課程（ケアマネジメントの展開）の各々において確認する。

具体的には受講者自身による「研修記録シート」を活用した記録を行い、研修実施機関はその写しの提出を受け、前期課程における基本的知識について受講者一人ひとりの自己評価に基づく理解度の状況を必ず把握すること。さらに可能な範囲で、前期の各科目の終了時もしくは、前期課程（実習を除く）終了時に択一方式による筆記試験を実施し、評価を行う。

(オ) 実習における評価

…実習では、ケアマネジメントの実践の経験を通じて、実践に当たっての留意点や今後の学習課題を意識することから、実習から得られた理解や気付き等を研修記録シートに受講者が記入した内容について、実習指導者もしくは研修実施機関の評価者が評価する。

(カ) 後期課程における基本的知識の理解の評価

…後期課程では、複数の個別事例を用いてその特性に応じた支援を行うに当たってのポイントを理解することから、受講者自身による「研修記録シート」を活用した記録を行い、研修実施機関はその写しの提出を受け、後期課程における基本的知識について受講者一人ひとりの自己評価に基づく理解度の状況を必ず把握すること。

これに加え、可能な範囲で後期課程（ケアマネジメントの展開）終了時に事例の特性

を踏まえた留意点や課題の捉え方の基本的な理解に関する択一式による筆記試験を実施し、評価を行う。なお、筆記試験の問題を作成するに当たっては、各項目の修得目標に留意すること。

③ 実施が望ましいこと

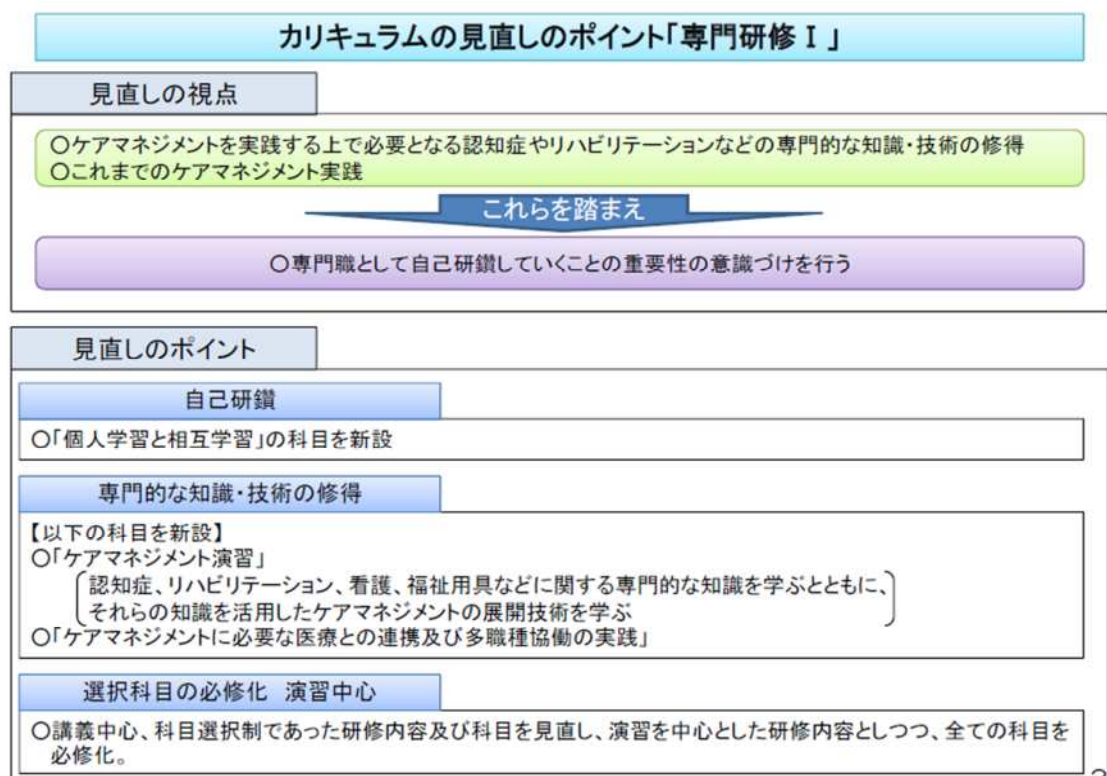
- ・ 上記に加えて、各科目で取り扱った内容の理解度・習熟度を確認し、修了後の継続的学習につなげる観点に立てば、前期・後期ともに各科目修了時点で簡易な筆記試験を実施する。
- ・ さらに、実務実践能力を高める観点に立てば、後期課程の「ケアマネジメントの展開」及び「アセスメント、居宅サービス計画等の作成の総合演習」で作成する個人ワークの成果物を評価し、添削してフィードバックする。

(2) 専門研修課程Ⅰにおける評価方法

① 基本方針

- ・ 専門研修課程Ⅰ全体での養成の目標は、「専門的知識・技能を修得し、多様な疾病や生活状況に応じて医療との連携や多職種協働を図り、ケアマネジメントを実践できる」ことである。
- ・ 特に、専門研修課程Ⅰのカリキュラム見直しの視点・ポイントに(図表 7)も示す通り、「ケアマネジメントを実践する上で必要となる多様な知識・技術の修得」と「自己研鑽の重要性を意識づけること」を重視している。また、実務研修修了後からの実務経験において、基本的な考え方や知識・技術などに大きく偏りがないかどうかを確認することも重要である。
- ・ なお、専門研修課程Ⅰ修了後は、それまで以上により多様な事例に対し、広範な知識・技術を有して多様な情報提供・提案ができるようになることが期待されていることから、知識・技術の多様化も評価のポイントとなる。

図表 7 カリキュラムの見直しのポイント「専門研修Ⅰ」



32

(資料)介護支援専門員研修全国指導者養成研修資料より

② 必ず実施すべきこと

- ・ 専門研修課程Ⅰを修了した介護支援専門員の能力の底上げというカリキュラム見直しの目的を踏まえ、上記の基本方針に基づけば、専門研修課程Ⅰにおいて、以下の評価は必ず実施すべきである。

<専門研修課程Ⅰで必ず評価すべき事項>

(ア) 自身のケアマネジメント実践を振り返り自らの課題を理解していることの評価

…ケアマネジメントの実践状況を振り返り、ケアマネジメントの基本に立脚した実践となっているかを確認し、各自の課題を具体的に理解する必要がある。

具体的には「ケアマネジメント実践の振り返りと学習課題の設定」科目での演習状況（持ちより事例）に基づく講師による評価とフィードバックを実施する等の方法が考えられる。

また、専門研修課程Ⅰ修了後の継続学習効果を高めるため、全科目修了時点で自身の継続的な学習課題について、受講者各自が作成した「研修記録シート」の写しの提出を受けた上で、研修実施機関が個々の受講者の修得状況を把握する。

これに加え、筆記方式により評価する。

(イ) ケアマネジメントの実践に必要な多様な知識・技術を理解・習熟していることの評価

…さまざまな事例に対し、さまざまな社会資源及び介護給付サービスの活用例を理解し、それらをマネジメントする方法を理解することが必要である。

具体的には受講者自身による「研修記録シート」を活用した自己評価について、研修実施機関はその写しの提出を受け、ケアマネジメントの実践に必要な多様な知識・技術について受講者一人ひとりの自己評価に基づく理解度の状況を必ず把握すること。

これに加え全科目修了時点で、択一方式あるいは記述式の筆記試験による評価を実施し、不足する場合は補講や追加課題を課す等の方法も考えられる。

③ 実施が望ましいこと

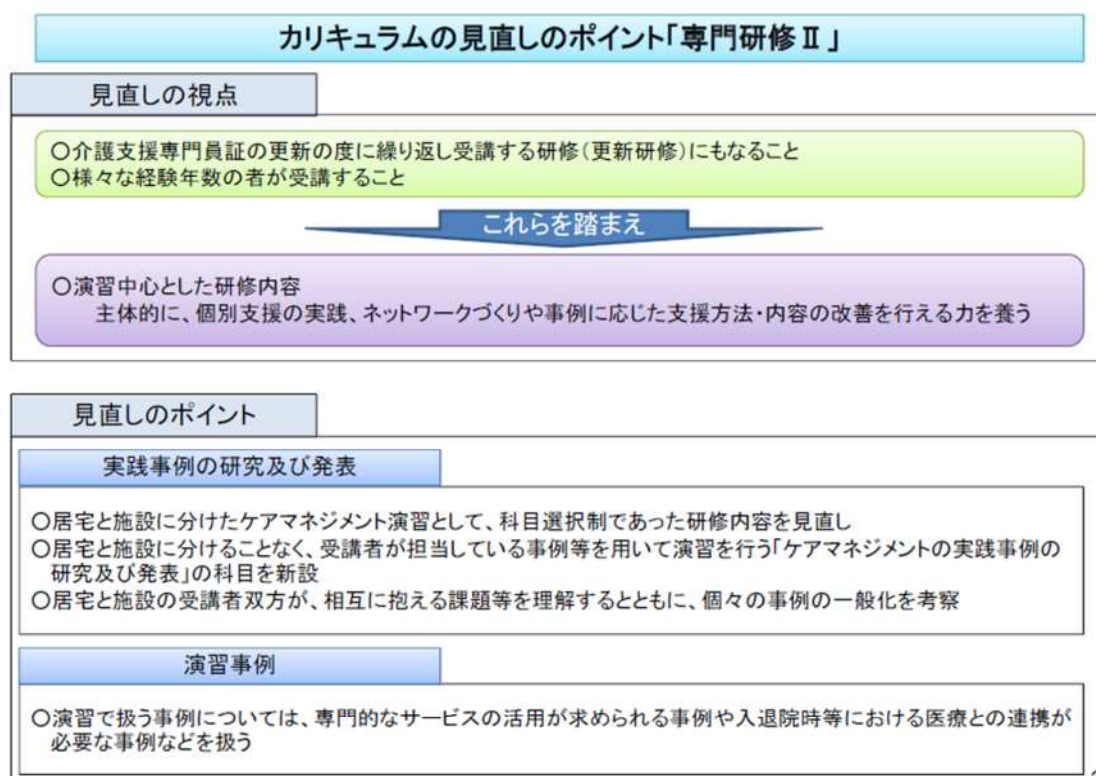
- ・ 上記に加えて、各科目で取り扱った内容の理解度・習熟度を確認し、修了後の継続的学習につなげる観点に立てば、各科目修了時点で簡易な筆記試験を実施する。
- ・ さらに、実務実践能力を高める観点から、「ケアマネジメント演習」で作成する個人ワークの成果物を評価し、添削してフィードバックする。

(3) 専門研修課程Ⅱにおける評価方法

① 基本方針

- ・ 専門研修課程Ⅱの研修課程全体での養成の目標は、「主体的に個別支援、ネットワークづくりや事例に応じた支援方法・内容の改善を行える」ことである。
- ・ 特に、専門研修課程Ⅱのカリキュラム見直しの視点・ポイント(図表 8)にも示す通り、繰り返し受講する研修となることから、居宅と施設を分けることなく「個々の事例を踏まえて一般化を考察する視点(事例研究の視点)」を重視している。つまり、個々の事例への対応における考え方や知識・技術の習熟にとどまることなく、一般化して考察し、広く対応することができる知識・技術・の修得が、評価のポイントとなる。
- ・ また、専門研修課程Ⅱには、多様な経験年数のメンバーが参加するため、評価においてもピアの視点を取り入れていく必要がある。

図表 8 カリキュラムの見直しのポイント「専門研修Ⅱ」



33

(資料)介護支援専門員研修全国指導者養成研修資料より

② 必ず実施すべきこと

- ・ 専門研修課程Ⅱが更新研修として位置づけられていることを踏まえれば、介護支援専門員は、現場実践を行う専門職として継続的に能力の維持・向上を図ることが求められており、また上記①の基本方針も考慮すれば、専門研修課程Ⅱにおいて、以下の評価は必ず実施すべきである。

＜専門研修課程Ⅱで必ず評価すべき事項＞

(ア) 介護保険制度及び地域包括ケアシステムの最新の動向の理解の評価

…介護支援専門員更新研修として、繰り返し受講する内容となることから、介護保険制度及び地域包括ケアシステムの最新の動向、自らの地域に関する直近の状況を理解することが必要である。

具体的には受講者自身による「研修記録シート」を活用した自己評価について、研修実施機関はその写しの提出を受け、他職種との役割分担及び協働の基本的理解について受講者一人ひとりの自己評価に基づく理解度の状況を必ず把握すること。

これに加え、全科目を修了した時点で、択一方式あるいは記述式の筆記試験による評価を実施する等の方法も考えられる。

(イ) 個別支援事例から一般化して考察する姿勢や考え方の評価

…専門研修課程Ⅱの修了者には、各事例への個別的な対応だけでなく、それらを一般化して考察し応用する姿勢や考え方が求められるため、演習を通じてそうした姿勢や考え方が習熟できているかを評価する必要がある。

具体的には、「ケアマネジメントの実践事例の研究及び発表」のいずれかの1科目における演習(持ちより事例を利用した事例研究)の成果に基づく講師による評価とフィードバックを実施する等の方法が考えられる。

③ 実施が望ましいこと

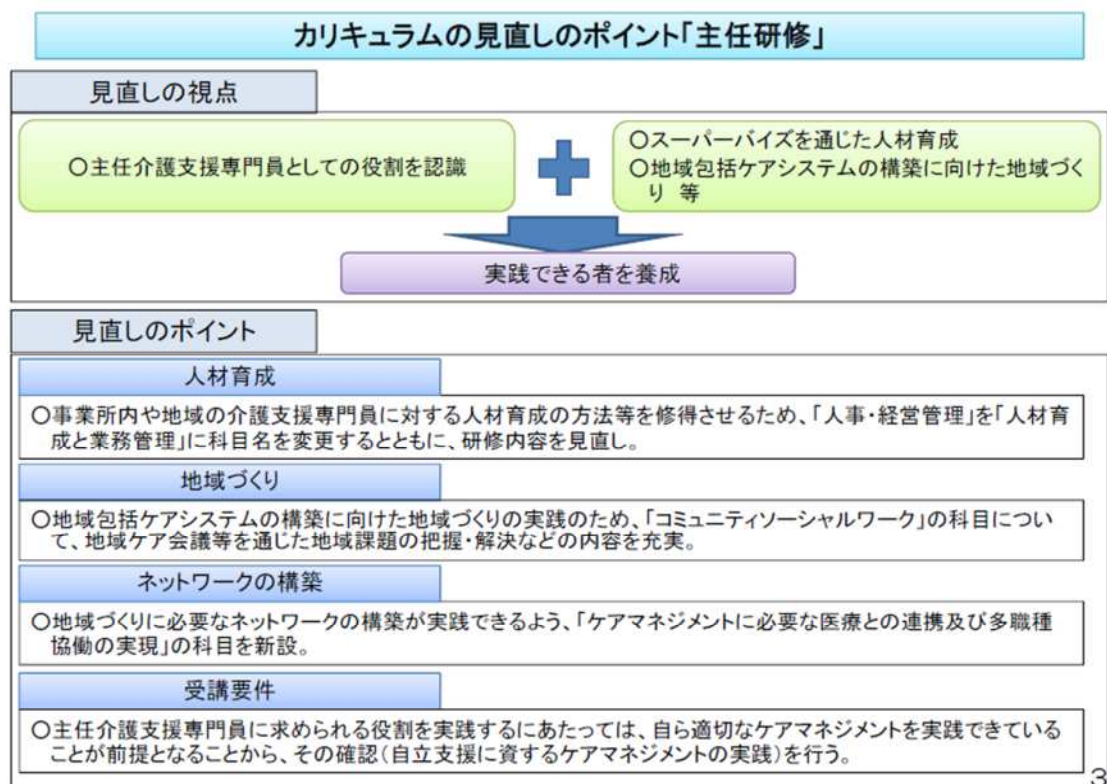
- ・ 上記に加えて、各科目で取り扱った内容の理解度・習熟度を確認し、修了後の継続的学習につなげる観点から、全科目修了時点だけでなく、「介護保険制度及び地域包括ケアシステムの動向」科目修了時点においても、簡易な筆記試験を実施する。
- ・ さらに、事例研究に関する姿勢や考え方の習熟度を評価する観点から、「ケアマネジメントの実践事例の研究及び発表」の全科目の演習成果について評価する。

(4)主任研修課程における評価方法

① 基本方針

- ・ 主任研修課程の研修課程全体での養成の目標は、「関係者との連絡調整、スーパーバイズ、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」ことである。
- ・ 特に、主任研修課程のカリキュラム見直しの視点・ポイント(図表 9)にも示す通り、介護支援専門員とは異なる「主任介護支援専門員としての役割の認識」と、「スーパーバイズを通じた人材育成及び地域づくりへの貢献」を重視している。つまり、介護支援専門員としての関わり方と立ち位置が変わること、具体的には人材育成及び地域づくりへの貢献が求められることを理解し、その実践のために必要な基本的な知識・技術を理解・習熟できているかが評価のポイントとなる。

図表 9 カリキュラムの見直しのポイント「主任研修」



35

(資料)介護支援専門員研修全国指導者養成研修資料より

- ・ 主任研修課程の受講者は、介護支援専門員としての実務経験はあっても主任介護支援専門員としての業務については未経験者であるため、実施要綱及びガイドラインにおいても、主任介護支援専門員に期待される「人材育成(スーパーバイズ)」と「地域づくり」について、その実践に必要な知識と技術を身に付けることに重点が置かれている。したがって、評価においてもこの2つのポイントに関する知識・技術の理解度・習熟度の確認に重点を置く必要がある。

② 必ず実施すべきこと

- ・ 介護支援専門員とは異なる、主任介護支援専門員に特に期待される「人材育成」と「地域づくり」という役割を理解し、その実践に必要な知識・技術を身に付けるというカリキュラム見直しの目的を踏まえ、上記①の基本方針に基づけば、主任研修課程において、以下の評価は必ず実施すべきである。

＜主任研修課程で必ず評価すべき事項＞

(ア) 主任介護支援専門員に特に期待される役割に関する理解度の評価

…介護支援専門員とは異なり、「人材育成」及び「地域づくり」が期待されていることの意味、役割の違いを理解していることを確認する。

具体的には受講者自身による「研修記録シート」を活用した自己評価について、研修実施機関はその写しの提出を受け、人材育成及び地域づくりについて受講者一人ひとりの自己評価に基づく理解度の状況を必ず把握すること。

これに加え、「主任介護支援専門員の役割と視点」修了時点、あるいは全科目修了時点で、記述式の筆記試験を実施する等の方法も考えられる。

(イ) 人材育成に関わる基本的な知識及び技術の理解度・習熟度の評価

…主任介護支援専門員に期待される役割のうちスーパービジョンをはじめとする人材育成に関わる基本的な知識及び技術の理解・習熟状況を確認する。

具体的には受講者自身による「研修記録シート」を活用した自己評価について、研修実施機関はその写しの提出を受け、人材育成に関わる基本的な知識及び技術について受講者一人ひとりの自己評価に基づく理解度の状況を必ず把握すること。

これに加え、「対人援助者監督指導(スーパービジョン)」及び「個別事例を通じた指導・支援の展開」の両科目において実施する演習(個人ワークやロールプレイング等)の成果に基づく講師による評価とフィードバックを実施する等の方法も考えられる。

(ウ) 地域づくりに関わる基本的な知識の理解度の評価

…主任介護支援専門員に期待される役割のうち地域づくりに関わる基本的な知識及び技術の理解・習熟状況を確認する。

具体的には、受講者自身による「研修記録シート」を活用した自己評価について、研修実施機関はその写しの提出を受け、地域づくりに関わる基本的な知識について受講者一人ひとりの自己評価に基づく理解度の状況を必ず把握すること。

これに加え、全科目修了時点で択一方式あるいは記述式の筆記試験を実施する等の方法も考えられる。

③ 実施が望ましいこと

- ・ 上記に加えて、各科目で取り扱った内容の理解度・習熟度を確認し、修了後の継続的学習につなげる観点から、全ての科目について各科目修了時点で簡易な筆記試験を実施する。

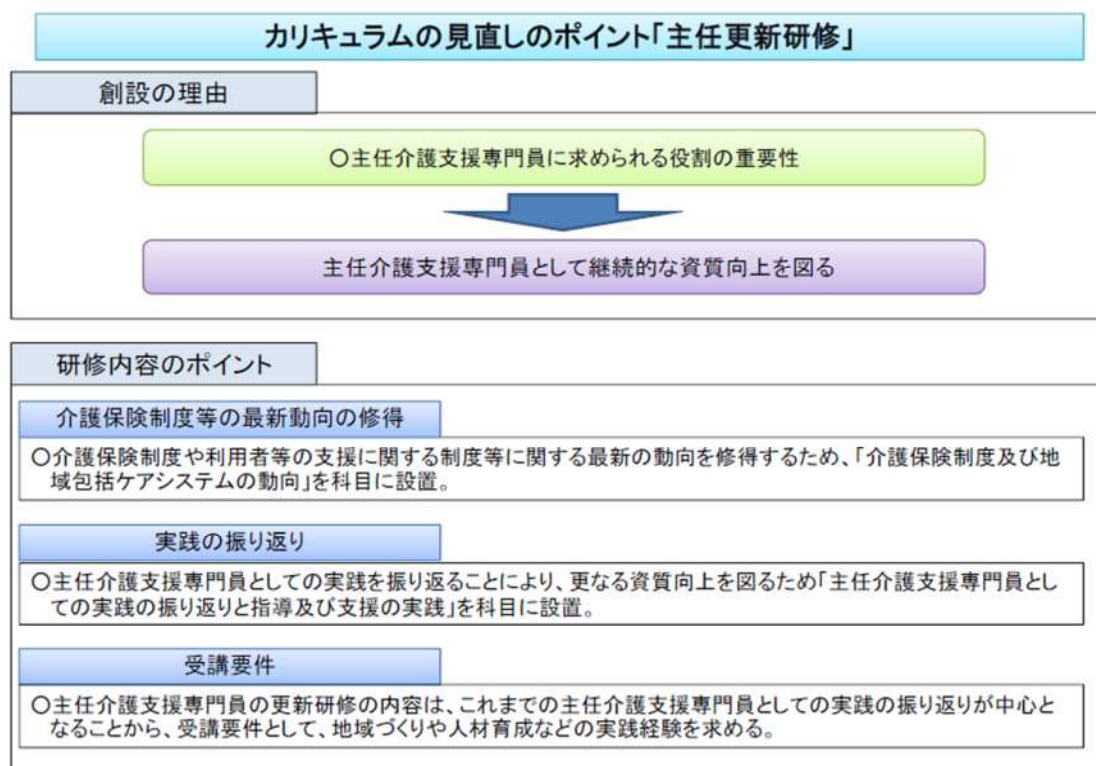
- ・ また、地域づくりに関する理解度の評価に関しては、主任介護支援専門員としてどのように地域と関わっていこうとするかの方針表明の意味合いも含めて、筆記試験ではなく小論文の作成・提出を以て評価する。
- ・ 一方、主任研修終了後は、地域の中でファシリテーターや研修講師として活躍することが期待されることから、養成研修の中で、講師やファシリテーターが受講者の「ファシリテーターや講師としての適性」、具体的にはリーダーシップや、指導・助言を受ける人に対する接し方などを評価しておくことも有効である。

(5)主任更新研修課程における評価方法

① 基本方針

- ・ 主任更新研修課程全体での養成の目標は、主任介護支援専門員の目標で掲げられた「目指す姿」の状態をもとに、さらに能力を保持・向上させることとなっている。
- ・ 特に、主任更新研修課程のカリキュラム見直しの視点・ポイントにも示す通り、繰り返し受講する研修となることから、主任介護支援専門員に特に求められる役割について、継続的に資質向上を図ることを重視している。
- ・ 具体的には、「人材育成」と「地域づくり」についての実践を踏まえた振り返りを踏まえ、自ら振り返りを行うことができ、介護保険制度だけでなく関連諸制度の動向、自らの地域にかかる詳細の実情や地域資源の状況を含め、「人材育成」や「地域づくり」に関する最新の知識・技術についても広く理解・習熟していく姿勢を有しているかを評価することが評価のポイントとなる。
- ・ また、主任更新課程には、多様な経験年数のメンバーが参加するため、評価においてもピアの視点を取り入れていく必要がある。

図表 10 カリキュラムの見直しのポイント「主任更新研修」



36

(資料)介護支援専門員研修全国指導者養成研修資料より

② 必ず実施すべきこと

- ・ 以下に示すような評価を実施するため、指導事例の提出を原則とする。
- ・ また、地域づくりに関する姿勢の評価については、主任介護支援専門員としてどのように地域と関わっていこうとするかの方針表明の意味合いも含めて、筆記試験ではなく小論文の作成・提出を以て評価する。
- ・ 主任更新研修課程を修了した主任介護支援専門員については、人材育成及び地域づくりを担う専門職として継続的に能力の維持・向上を図ることが求められており、また、上記①の基本方針も考慮すれば、主任更新研修課程において、以下の評価は必ず実施すべきである。

<主任更新研修課程で必ず評価すべき事項>

(ア) 介護保険制度及び地域包括ケアシステムの最新の動向の理解の評価

…繰り返し受講する研修となることから、介護保険制度及び地域包括ケアシステムの最新の動向を理解することが必要である。

具体的には受講者自身による「研修記録シート」を活用した自己評価について、研修実施機関はその写しの提出を受け、受講者が属する地域の地域包括ケアシステムの動向について受講者一人ひとりの自己評価に基づく理解度の状況を必ず把握すること。

これに加え全科目を修了した時点で、択一方式あるいは記述式の筆記試験による評価を実施する等の方法も考えられる。

(イ) 人材育成や地域づくりに積極的に貢献しようとする姿勢の評価

…今般のカリキュラム見直しで主任更新研修が新設された背景には主任としての役割を適切に果たしていく人材が主任であることを明確にするねらいがあり、修了者がこうした期待に応えるためには主体的・積極的に人材育成や地域づくりに貢献しようとする姿勢があることを評価する必要がある。

具体的には受講者自身による「研修記録シート」を活用した自己評価について、研修実施機関はその写しの提出を受け、この内容と、受講前に確認する研修実施機関が主任支援専門員としての活動実績を考慮した上で、研修における演習での発表内容等を踏まえて、受講者一人ひとりの姿勢を講師等が評価する等の方法が考えられる。

(ウ) 個別支援事例から一般化して考察する姿勢や考え方の評価

…主任更新研修の修了者には、主任介護支援専門員として期待される活動について、個別的対応だけでなく、他地域の情報も踏まえて考察し、応用する姿勢や考え方とそれを表現できるような力量が求められるため、演習を通じてそうした姿勢や考え方が習熟できているかについて評価する必要がある。

具体的には、「主任介護支援専門員としての実践の振り返りと指導・支援の実践」のいずれかの1科目における演習(持ちより事例を利用した事例研究)の成果に基づき、受講者にレポート作成を課し、演習成果とレポートの内容に対する講師による評価とフ

フィードバックを実施すること。

③ 実施が望ましいこと

- ・ 事例研究に関する姿勢や考え方の習熟度を評価する観点から、「主任介護支援専門員としての実践の振り返りと指導・支援」の全科目の演習成果について評価する。