

第1回－第4回検討会における主な意見

（Ⅰ）介護保険におけるケアマネジメント

＜自立支援＞

- ・介護保険としての自立支援の解釈や理解を統一する必要があるのではないか。
- ・自立支援の意味を明確にするとともに、国や保険者など関係者の役割分担をはっきりさせる必要があるのではないか。
- ・目指すべき生活像を具体化して、それを共通言語としてケアマネジメントをする必要があるのではないか。そもそも、介護保険がどのような生活の姿を保障すべきなののかについて議論すべきではないか。
- ・自立支援型のマネジメントをしていくためには、基礎資格に左右されずに介護保険法第2条第2項に沿ったマネジメントができる仕組みを考えていく必要があるのではないか。
- ・普遍的なケアマネジメント技術が必要とされており、ケアマネジメントを知らないために、ただ訪問しているだけとなっているのではないか。
- ・生活行為の向上を目指したマネジメントでは、新しいやりたいことに焦点を当てたサービスを提供することにより、生活課題の改善を図る生活行為の向上を目指したマネジメントが必要なのではないか。

＜地域包括ケアシステム＞

- ・ケアマネジメントの中核であるケアマネジャーが、どういう資質と、どういう力量と、どれだけの人材が必要かということを明確にすることが、地域包括ケアを推進するために重要な課題であり、役割として必要なのではないか。
- ・インフォーマルサービスがケアプランに加わることにより、介護保険法第1条にある「その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができる」ことへつながるのではないか。

＜中立公平＞

- ・真に公正中立な独立事業所とは、経済的、構造的、機能的な独立を果たしている事業所であり、全ての事業所を独立させなければ、ケアマネジャーが板挟みとなり課題の解決にはならない。完全独立事業所には、別建ての

高い評価が必要なのではないか。

- ・中立公平なケアマネジメントを行っても、現行は状態の維持・改善を評価する報酬体系となっていないので、それを評価する仕組みとすべきではないか。

＜介護支援専門員の位置付けと役割＞

- ・アセスメント、ケアプラン作成、カンファレンス、モニタリングといったケアマネジメント業務以外にも、困難家族の調整といった仕事も実態としてあるため、本来のケアマネジメントはどのような範囲で、それがどのように制度の中で評価されていくのかを明確にする必要があるのではないか。
- ・重くて急がない事例、本人への介入の複雑さと地域の複雑さがある事例が、ケアマネジメントの対象であるため、ケアマネジャーが関わる事例の選択が重要なのではないか。
- ・ケアマネジャーの位置付けと制度的役割を明確にすべきではないか。
- ・ソーシャルワークは、一つの制度の中でアセスメントを終えるものではなく、必要な制度や法律を活用することによる支援であるため、ケアマネジャーのアセスメント領域や裁量について、見直していく必要があるのではないか。
- ・介護支援専門員は、プロフェッショナルというより、制度内スペシャリストとして位置付けられているのではないか。
- ・介護支援専門員とケアマネジャーはイコールなのかということについても考える必要があるのではないか。
- ・給付管理業務だけは明確に位置付けられているが、マネジメントやコーディネート業務については責任と権限が明確ではなく、この職務のあいまいさが問題の要因なのではないか。
- ・居宅のケアマネジャーの仕事と施設のケアマネジャーの仕事では、役割分担がかなり異なるのではないか。
- ・居宅ではサービス担当者会議の役割が重要であり、それが適切に開かれる条件を整える必要があるのではないか。
- ・ケアカンファレンスの重要性を再認識しないと、実効性のあるサービスが提供されないのではないか。
- ・オランダのように、ケースマネジメントとケアの提供をトータルでやるという考え方も参考になるのではないか。
- ・「利用者がいかにして地域の中で暮らし続けていくか」ということを考えら

れるケアマネジャーが必要なのではないか。

＜専門性（知識・技能）＞

- ・高度なアセスメント能力、高度なプランニング能力、高度なモニタリング・検証能力をケアマネジャーの専門性として確立すべきではないか。
- ・様々な職種が共通認識を持ち、その上で専門性を発揮していくことが求められており、その調整役がケアマネジャーではないか。
- ・ケアマネジャーが課題を抽出できないのは、ソーシャルワークの専門性が欠けているからなのではないか。
- ・在宅ケアにおけるケアマネジメントと、施設におけるケアマネジメントでは、かなり異なる要素があるのではないか。
- ・ケアマネジャーの質を上げるためには、必要な知識や技能を効果的に学べる研修体系を構築すべきではないか。

（Ⅱ）ケアマネジメントの現状と評価

＜ケアプランの現状等の調査・分析＞

- ・今のケアプランは、何ができていて、何ができていないのか、そしてどのような能力が必要なのか、という分析を行うことが重要なのではないか。

＜ケアマネジメントの質の評価＞

- ・ケアマネジメントの評価指標を確立すべきではないか。
- ・質を評価するためのアウトカムをどこに設定するのか、プロセスはどこまでをターゲットにするのか、介護支援専門員にはどのようなストラクチャーが与えられているのか等について、整理することが必要なのではないか。
- ・地域とのネットワークを構築する能力を評価する仕組みを確立すべきではないか。
- ・ケアプランについて、その目標達成の成果を評価する仕組みが必要なのではないか。
- ・ケアマネジャーの評価においては、保険者機能についての評価も重要であり、連携活動評価尺度なども活用すべきではないか。
- ・費用対効果も評価の指標として重要なのではないか。
- ・高度なアセスメント能力を持ち、アセスメントの手法を評価できる新しいマネジャーとして、サービス評価管理者が必要なのではないか。
- ・ADLに係る身体・精神的な経年的変化速度を表す角度指標により、ケア

マネジャーがプランニングした高齢者を経年的に追うと、良くなった群、悪くなった群が分かるのではないか。

- ・困っている人にどのようなサービスがつながったのかということがアウトカムなのではないか。
- ・予後予測に対して、状態像がどのように変化したのかをアウトカムとすべきではないか。

（Ⅲ）保険者の役割

＜保険者機能の強化＞

- ・地域ケア会議（コミュニティケア会議）は、ケアマネジメント支援や評価の場であり、多職種・他制度と連携するものとして有効なのではないか。
- ・地域ケア会議は、地域包括支援センターの職員、ケアマネジャー、サービス事業者へのOJTによる自立支援の専門性の向上や、医療やリハビリといった、多職種によるチームケアの編成支援といった役割を果たす有効な方法なのではないか。
- ・多職種・他制度の連結調整やチームケアの支援をする場として、地域包括支援センターの業務に地域ケア会議を位置付けることができるのではないか。
- ・ケアマネジャーの育成や支援について、保険者や事業者の役割を重視すべきではないか。
- ・インフォーマルなサービスも含め、ケアマネジャーが求めているものを提供しながら、ともにマネジメントしていくという姿勢が、保険者機能の中に必要なのではないか。
- ・ケアマネジャーに任せきりとなってしまう現状の中で、行政機能の役割を議論する必要があるのではないか。
- ・ケアマネジャーの評価においては、保険者の機能についての評価も重要であり、連携活動評価尺度なども活用すべきではないか。（再掲）
- ・介護保険事業計画の策定や事業運営といったマクロ的な政策の視点には、個々のケアマネジメントの支援のあり方を考えることが重要なのではないか。
- ・マクロ的な政策として、日常生活圏域ニーズ調査の結果を分析した上で、地域の課題を解決するための具体的な介護保険事業計画を立てるべきではないか。
- ・市民に対しても、介護保険法の1条、2条、4条の理念を、広報や出前講

座で徹底していくべきではないか。

(Ⅳ) 個別検討事項

【①制度・システム等】

＜地域包括支援センター＞

- ・地域包括支援センターの総合相談機能を活用し、状況に合わせたケアマネジャーの活用が必要なのではないか。
- ・多職種・他制度の連結調整やチームケアの支援をする場として、地域包括支援センターの業務に地域ケア会議を位置付けることができるのではないか。(再掲)
- ・地域ケア会議（コミュニティケア会議）は、ケアマネジメント支援や評価の場であり、多職種・他制度と連携するものとして有効なのではないか。(再掲)
- ・ケアプランチェックなどは、地域包括支援センターや地域のケアマネジャーの職能団体が担うべきではないか。
- ・地域包括支援センターの主任ケアマネジャーが、利用者との面接技術を現場でレクチャーするといった、個別の現任研修の仕組みを地域の中で構築すべきではないか。

＜居宅介護支援事業所＞

- ・多職種協働のシステムづくりとか、1人ケアマネ事業所の支援といった保険者によるケアマネジャー支援が必要なのではないか。
- ・独立型事業所が、どのように機能しているのかといった検証を行う必要があるのではないか。
- ・1人ケアマネ事業所については、普段から連携する事業所を決めて利用者の情報共有をすることによって、第三者的な視点でケアプランチェックなどを行うことも可能となるのではないか。1人ケアマネ事業所でも、地域の事業所と連携をとる仕組みの導入が必要なのではないか。
- ・1人ケアマネ事業所について、地域包括支援センターとの連携やケアカンファレンスができていない現状を踏まえて、そのあり方を検証すべきではないか。
- ・ケアマネジャーの育成にあたり、事業者はどのような役割を担うべきかという整理が必要なのではないか。
- ・主治医のようなケアマネジャーとして、1人のケアマネジャーが、居宅の

みならず施設や病院へ入ったときにも関わられるような仕組みも必要なのではないか。

＜施設の介護支援専門員＞

- ・ケアカンファレンスが有効に機能しているかという点が、ケアマネジャーの資質の差より大きいことを考えると、ケアカンファレンスの重要性を再認識すべきではないか。
- ・施設のケアマネジャーが必要なのかどうか。必要であるなら相談員との役割分担や施設の中での位置付けについて明確にすべきではないか。
- ・自立支援に向けた全体の調整を担当するのがケアマネジャーであり、独立して専従化を図り、50:1の配置とすることが必要なのではないか。
- ・生活相談員は、権利擁護者として、代弁機能、意思決定への支援者の役割を独立して果たすべきではないか。
- ・生活相談員の役割を明確化するとともに、50:1の専任ケアマネジャーの配置を行い、科学的介護の実践に向けた個別ケアプランの推進を図るべきではないか。
- ・支援相談員は、相談援助業務の専門職として入退所に係る業務を行い、ケアマネジャーは、ケアマネジメントの専門職としてケアプラン作成を行っており、明確に役割分担が行われているのではないか。
- ・介護業務をマネジメントする介護支援専門員と、入所者の生活を支援していく支援相談員の役割を分ける必要はないのではないか。
- ・相談員にケアマネジャーの資格を持ってもらい、利用者が安心して入所・退所していくという継続性と一貫性が必要なのではないか。
- ・施設での看取りが多くなってきており、看取りをする方のマネジメントということで、施設のケアマネジャーの役割は大きくなっていくのではないか。
- ・老人保健施設における「R4システム」導入の効果には、インテークによる利用目的の明確化、多職種協働の実現、ケアの質の向上が得られるといった効果がある。
- ・在宅ケアにおけるケアマネジメントと、施設におけるケアマネジメントでは、かなり異なる要素があるのではないか。
- ・主治医のようなケアマネジャーとして、1人のケアマネジャーが、居宅のみならず施設や病院へ入ったときにも関わられるような仕組みも必要なのではないか。(再掲)

＜サービス事業者＞

- ・事業者が自立支援という考え方を理解していなかったり、個別サービス計画書にケアマネジャーの考えが活かされていないといった、サービス事業者側の問題もあるのではないかな。
- ・訪問介護や通所介護などの個別サービス計画書を統一すべきではないかな。
- ・自立支援に資するサービス提供ができるよう事業所の質の向上を図るべきではないかな。
- ・医療法人系列の併設事業所では、通所リハビリや訪問看護に特定事業所集中減算の適用がないため、利用者を抱え込んでいる現状が見られるなど、必ずしも複数ケアマネジャーがいる事業所が優秀とは言えないのではないかな。
- ・真に公正中立な独立事業所とは、経済的、構造的、機能的な独立を果たしている事業所であり、全ての事業所を独立させなければ、ケアマネジャーが板挟みとなり課題の解決にはならない。完全独立事業所には、別建ての高い評価が必要なのではないかな。(再掲)

＜利用者等＞

- ・米国においては、ケースマネジャーは全ての人にケアマネジメントを行うことにはなっていないなど、利用者への関与についても検討すべきではないかな。
- ・マイケアプランを作れるのは、身近な所に介護保険制度に詳しい者がいる場合である。ケアマネジャーを不要として、皆が自分でプランを作り始めた場合、保険者の負担やコストが増えることになるのではないかな。
- ・居宅介護支援に1割負担を導入するという意見もあるが、1割負担を導入すれば、更に「言いなりプラン」になってしまうのではないかな。
- ・利用者や家族に対して、自立支援の意味を理解してもらう取り組みが必要なのではないかな。
- ・市民に対しても、介護保険法の1条、2条、4条の理念を、広報や出前講座で徹底していくべきではないかな。(再掲)
- ・介護保険法第2条第2項と第4条の理念について、国民への説明と理解を深める必要があるのではないかな。

＜基準・介護報酬＞

- ・インフォーマルサービスのみのケアプランを作成した場合でも評価すべきではないか。
- ・グループホームや小規模多機能等の介護支援専門員についても評価を行うべきではないか。
- ・中立公平なケアマネジメントを行っても、現行は状態の維持・改善を評価する報酬体系となっていないので、それを評価する仕組みとすべきではないか。（再掲）
- ・例えば、施設ケアマネジメント体制加算といった、報酬の評価軸の創設についても検討すべきではないか。

【②運用・実践等】

＜多職種協働・ケアカンファレンス＞

- ・ケアカンファレンスが有効に機能しているかという点が、ケアマネジャーの資質の差より大きいことを考えると、ケアカンファレンスの重要性を再認識すべきではないか。（再掲）
- ・ケアカンファレンスの重要性を再認識しないと、実効性のあるサービスが提供されないのではないか。（再掲）
- ・地域ケア会議（コミュニティケア会議）は、ケアマネジメント支援や評価の場であり、多職種・他制度と連携するものとして有効なのではないか。（再掲）
- ・居宅ではサービス担当者会議の役割が重要であり、それが適切に開かれる条件を整える必要があるのではないか。（再掲）
- ・ケアプランチェックなどは、地域包括支援センターや地域のケアマネジャーの職能団体が担うべきではないか。（再掲）
- ・病院の医療職の情報を活用する仕組みを構築することにより、情報交換による相互理解が深まるのではないか。
- ・回復期のリハビリや医療から在宅に戻る際に、実態的に動かすためのモデルが必要なのではないか。
- ・他分野の意見を聞き、チームの視点を持ったケアプランを作成するには、多職種でケアプランを検討することが必要なのではないか。

＜インフォーマルサービス＞

- ・インフォーマルサービスがケアプランに加わることにより、介護保険法第

1 条にある「その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができる」ことへつながるのではないか。(再掲)

- ・インフォーマルサービスのみのケアプランを作成した場合でも評価すべきではないか。(再掲)

＜退院・退所時等の調整＞

- ・回復期のリハビリから在宅に戻る際に、次のリハを利用するのに2～3週間かかっているが、その原因としては、病院と在宅の連携に問題があるのではないか。
- ・ケアマネジャーの資質向上には、病院側との連携が大きく関わるので、退院前に担当者会議が開かれ、病院のスタッフや担当者が集まり、退院後にどういうサービスをすればいいかというモデルプランを進めるといった工夫が必要なのではないか。

＜ケアプラン様式等＞

- ・現在のケアプラン様式は、ニーズと課題が一緒になっているため、成果が見えにくくなっているのではないか。
- ・ケアプラン様式の重要性、フォーマットについても検討すべきではないか。
- ・訪問介護や通所介護などの個別サービス計画書を統一すべきではないか。(再掲)

＜ケアプラン点検＞

- ・ケアプラン点検（ケアプランチェック）が、有効に機能するための点検方法を検討すべきではないか。
- ・ケアプランチェックなどは、地域包括支援センターや地域のケアマネジャーの職能団体が担うべきではないか。(再掲)
- ・地域ケア会議（コミュニティケア会議）は、ケアマネジメント支援や評価の場であり、多職種・他制度と連携するものとして有効なのではないか。(再掲)

【③資質・能力等】

＜実務研修受講試験＞

- ・科目の免除や国家資格を所持していない者の受験のあり方など、受験資格を見直すべきではないか。

- ・実務経験のみの受験者を 60 問だけの試験問題でチェックできるのか。試験問題の内容も含めて見直すべきではないか。
- ・保健・医療・福祉・介護制度全般にわたる試験として、科目免除なしの 200 問程度の試験問題にすべきではないか。

＜法定研修＞

- ・資格取得後、1 年間の実習（いわゆるインターン）期間を設け、助手的な仕事をしながら OJT を受けた後に、保険適用をする仕組みとすべきではないか。
- ・1 年目のケアマネジャーについては、独立して業務をさせずに、1 年間修行させるという仕組みを検討すべきではないか。
- ・実務研修受講前や実務研修の中に、現場研修を義務化する必要があるのではないか。
- ・専門研修では、認知症、リハビリテーション、看護などを必修課目とすべきではないか。
- ・2 回目の更新を迎えるケアマネジャーの更新研修カリキュラムについて検討する必要があるのではないか。
- ・研修内容を十分に消化できない者もいることから、研修修了についての評価を行うべきではないか。
- ・適切な研修を実施するため、研修内容を総合的に評価することが必要なのではないか。
- ・ケアマネジャーに求められる能力を明確にした上で、その能力を身につけるための養成のあり方を考えるべきではないか。
- ・現実的な技術指導ができるケアマネジメント技術指導センターを都道府県レベルか、もう一つ大きなレベルで配置することが必要なのではないか。
- ・研修カリキュラムの中に、サービス担当者会議の事例を学習する時間を設けることが必要なのではないか。
- ・施設のケアマネジャーと居宅のケアマネジャーに対する研修が、一緒になってしまっていることについても再検討する必要があるのではないか。
- ・施設でも居宅でも両方に対応した研修体系にすべき。また、基礎研修レベルとして、施設居住系や地域包括支援といったことも全て学べるような研修体系とすべきではないか。
- ・ケアマネジャーの質を上げるためには、必要な知識や技能を効果的に学べる研修体系を構築すべきではないか。（再掲）

＜OJT・スーパービジョン＞

- ・知識だけではなく、実践の中で学ぶべきものがあるのではないか。
- ・既存の資源をもとに、実践型コミュニティとか実践型共同体といった、日常の学び、ナレッジマネジメントのコミュニティに発展させていくという視点が必要なのではないか。
- ・資格取得後、1年間の実習（いわゆるインターン）期間を設け、助手的な仕事をしながらOJTを受けた後に、保険適用をする仕組みとすべきではないか。（再掲）
- ・地域包括支援センターの主任ケアマネジャーが、利用者との面接技術を現場でレクチャーするといった、個別の現任研修の仕組みを地域の中で構築すべきではないか。（再掲）

＜主任介護支援専門員＞

- ・居宅介護支援事業所の主任ケアマネジャーの役割を明確にすべきではないか。
- ・介護支援専門員に対する実践的な支援や指導ができるような質の高い人材の育成を目指す認定ケアマネジャーの養成方法が参考になるのではないか。
- ・認定ケアマネジャーの試験は、事例審査、口頭試問を行い、合否判定会議を経てケアマネジメント学会の理事会で承認を得るという仕組みになっており、5年毎に更新される。

＜資格のあり方＞

- ・ケアマネジャーは、介護保険制度の要であり、国家資格としてのケアマネジャーを創設し、日本の社会保障の中で横断的にケアマネジメントをできる仕組みとすべきではないか。
- ・国家資格化の議論の前に、ケアカンファレンスの充実が先決ではないか。
- ・ソーシャルワークの知識や技術には、ケアマネジャーが行うケアマネジメントにとっても有益なものがあり、ソーシャルワークの国家資格が社会福祉士である。
- ・縦割りの資格制度を創設するよりは、むしろ、ケア関連領域横断のプラットフォームにおいて、それぞれの職種の役割の長期的展望を描き、現状の評価・検証をする場が必要なのではないか。

