

○ 演題名：研修体系の見直しによる多職種連携と
モチベーション向上の取り組み

所 属：静岡市ケアマネット協会（旧静岡ケアマネ協会）

職 種：主任介護支援専門員

発表者：稲持 弘次

共同研究者：旧静岡ケアマネ協会研修委員会

要旨

静岡ケアマネ協会において、平成 27 年度に大きく見直した研修体系の内容と、その成果について発表させていただきます。

※これまでの研修の再編、新たな講座の開講、研修手帳作成、研修のポイント化、研修受講者の公表制度の導入等をおこないました。

単発的な研修を見直し 2 階建ての研修体系としました。1 階部分は「総合研修」と称し、静岡市で活動するケアマネジャーの基礎的な知識や技術を学ぶことができる基礎部分の研修として整理しました。2 階部分は「ステップアップ研修」と称し、専門的な分野に特化した年間を通じた講座形式の研修を新設しました。平成 27 年度は、がん末期患者の在宅支援講座、相談援助技術スーパービジョン講座等実施しました。講座の内容に他団体の研修を包括したり、他団体に協力をお願いすることにより、ケアマネジャーの存在を他団体に知っていただく契機ともなりました。

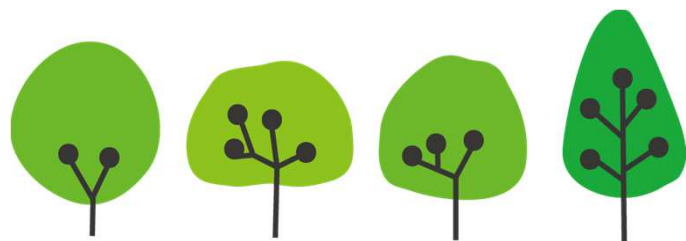
静岡ケアマネ協会が主催する全ての研修と協会認定の他団体主催研修には全てポイントを付与し、研修を受講した際にポイントシールを配布しました。「研修手帳」を作成し、そのポイントシールを貼ることができるように工夫しました。さらに研修に挑むモチベーション向上の仕組みとして、研修受講者の公表制度も実施しました。研修手帳貼付シールのポイントが、ある一定のポイント数に達した場合、本人の申請により、協会ホームページに「氏名」「所属事業所」「連絡先」を掲示することができるようにしました。努力して研修を積み重ねてきた会員を奨励し、評価の一基準となればとの思いで導入しました。

平成28年度 第5回ケアマネ発表大会

研修体系の見直しによる多職種連携と モチベーション向上の取り組み

(平成27年度静岡ケアマネ協会事業として)

(がん末期患者の在宅支援講座 実績報告含む)



平成28年6月12日(日)
アクトシティ浜松コンgresセンター

静岡市ケアマネット協会 稲持弘次

静岡市ケアマネット協会

これまで

- 静岡ケアマネ協会(葵区・駿河区)
- 清水ケアマネジャー連絡会(清水区)

平成28年5月28日 対等合併

⇒ **静岡市ケアマネット協会**



静岡ケアマネ協会 平成27年度 研修制度体系

- 目的
 - － 積極的に学習することを評価する。
 - － ケアマネジメントの質を向上する。
 - － 他機関、他職種との連携を深める。
 - － 社会的評価を高める。
- 対象者
 - － 静岡ケアマネ協会会員

特 徴

- ① 「総合研修」と「ステップアップ研修」に編成
- ② 「研修手帳」を使用
- ③ 研修ごとに受講認証を受ける...「ポイント制」
- ④ 研修カリキュラムによって「他団体研修とリンク」
- ⑤ 年度終了後、氏名等を「ホームページに掲示」
- ⑥ 「自主研究活動」を推奨

①-1 「総合研修」 (継続見直し)

これまで		H27
事例ネット(全4回)	⇒	事例ネット(全4回)
新任ケアマネ研修会(全2回) ・実務2年以下 ・2回連続受講 ・交流会	⇒ (拡充)	基礎ケアマネ研修会(全4回) ・受講要件なし ・各回毎受講可 ・医療機関との連携 ・交流会
施設ケアマネ研修会(全2回)	⇒	施設ケアマネ研修会(全2回)
全体研修会(支部主催)(全2回)	⇒	全体研修会(支部主催)(全2回) ※H27「ステップアップ研修」SW講座と 共同開催(オープン形式)
医療知識スキルアップ研修	⇒	医療知識スキルアップ研修 ※H27「ステップアップ研修」TC講座と 共同開催(オープン形式)
主任ケアマネ研究会 ・主任ケアマネ等で構成	⇒ (再編) ⇒	自主研究活動 (助成事業) ・正会員3人以上 ・資格経験不問 主任ケアマネ連絡会

①-2 「ステップアップ研修」(新設)

- H27度 3講座開設
 - I がん末期患者の在宅支援講座 (略称:TC)
 - II 相談援助技術・スーパービジョン講座 (SV)
 - III ソーシャルワーク講座 (SW)
- 受講対象は会員。講座により受講要件有り。
- 通年講座。事前登録制。複数講座受講可。
- 他研修と共同開催の場合は、オープン形式。

② 研修手帳

- 会員全員に配布。自己で研修履歴を管理する。
- 研修終了後、受付で「ポイントシール」を受け取る。
- 研修手帳の欄に、「ポイントシール」貼付する。

③ ポイント制

- 募集段階で「種類」と「ポイント数」を明示する
 - 「総合研修ポイント」と「ステップアップ研修ポイント」の2種類。ただし、「ステップアップ研修」は、講座ごとに区別する

研修手帳

2015

 静岡ケアマネ協会
SCMA

総合・ステップアップ 氏名 ()

研修履歴

年月日	研 修 名	主 催	会 場 時間数
総合研修 基礎ケアマネ研修1 H27.6.27 シズウェル		総合研修 基礎ケアマネ研修2 H27.9.5 中央福祉センター	
総合研修 全体研修会① H27.9.10 あざれあ		総合研修 静岡市主任介護支援専門員研修 H28.1.12 静岡労政会館	
総合研修 施設研修2 H28.1.30 静岡市中央福祉センター		総合研修 医療知識スキルアップ研修 H28.2.13 静岡労政会館	
総合研修 北部事例ネット4 H28.1.18 カリタスみわ		総合研修 全体研修会② H28.3.12 シズウェル 703	
総合研修 基礎ケアマネ研修 H28.3.19 シズウェル 703			

④ 他団体研修とリンク

- ステップアップ講座ごとに他団体主催研修を認定し、ステップアップ研修ポイントを認定する
- 他団体主催研修
 - ステップアップ研修 TC講座にて
 - 県立総合病院 ・静岡市立静岡病院
 - 静岡赤十字病院(地域包括緩和ケア協議会)
 - 静岡市(医療・介護連携協議会)

⑤ ホームページ掲示

- 本人の申請が前提
- 事務局が「研修手帳」を確認
- 協会ホームページに、氏名等掲載する
- 一定の条件を満たした場合
 - H27年度の一定の条件(案) ①②-1,2区別する
 - ①総合研修ポイント ...20P以上
 - ②-1 TC講座
 - ステップアップ研修ポイント20P以上＋総合研修ポイント6P以上
 - ②-2 SV講座
 - ステップアップ研修ポイント12P以上＋総合研修ポイント6P以上
 - (SW講座...今年度は公表の対象とせず)



静岡市ケアマネット協会

- 最新記事
- 当協会について
- 事務局からのお知らせ
- 研修について
- 研修や協会の活動予定(カレンダー)
- 研修受講者の公表
- ケアマネ通信
- 様式・資料ダウンロード
- 入会・お問い合わせ
- 賛助会員(団体)紹介
- リンク集
- 倫理研修
- 個人情報の取扱いについて

静岡市で活動する介護支援専門員(ケアマネ)のためのページです。
 静岡ケアマネ協会から組織を再編し、2016/05より「静岡市ケアマネット協会」に生まれ変わりました。
 各種研修の情報、業務ご役立つ情報をお送りします。

静岡市ケアマネット協会 会員募集！ 詳しくは [こちら](#)



このサイトを検索

最新情報

◀再送▶日本介護支援専門員協会・
 静岡県介護支援専門員協会より、緊急依頼。

第25回視覚障害リハビリテーション
 研究発表会in静岡 の開催のお知らせ

平成28年度「ケアマネ受験対策講
 座」のご案内 (静岡県介護支援専門
 員協会主催)

静岡県介護支援専門員協会より、お
 知らせ

静岡県精神保健福祉協会より、設立
 記念講演会のお知らせ

記事(種類別)

地域事例研究ネットワーク (161)

研修受講者の公表



静岡市ケアマネット協会(旧静岡ケアマネ協会)が企画・実施した研修及び他の関連団体
 との共催による研修を受講し、一定のポイント数を獲得したケアマネジャーを下記に公表
 します。

公表の条件:

- ① 「総合研修」の総合研修ポイントを20ポイント以上取得した方。

発表順	氏名	所属	研修名	研修実施団体
1	藤田 真由	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)
2	岡田 望子	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)
3	菅下 美穂子	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)
4	野山 優花	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)
5	菅下 美穂子	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)
6	野山 優花	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)
7	高橋 裕子	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)
8	菅田 文穂	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)
9	高橋 優代美	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)
10	山崎 美穂子	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)
11	高 穂子	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)
12	菅田 優希	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)
13	山崎 望子	〇	〇	総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度) 総合研修(2016年度)



静岡県ケアマネット協会事務局

⑥ 自主研究活動 助成事業

- 正会員3名以上のグループ、自主的な研究、年間3回以上の活動（資格経験不問）
- 対象経費
 - － 消耗品費（資料代、コピー代、通信費、事務費等）
 - － 会場使用料 等

※飲食物、個人所有目的の資料や物品の購入は除く
- 助成限度額（1グループ年間1万5千円）
- 協会の協力、グループ活動成果の公表
- 総合研修ポイントを事後付与

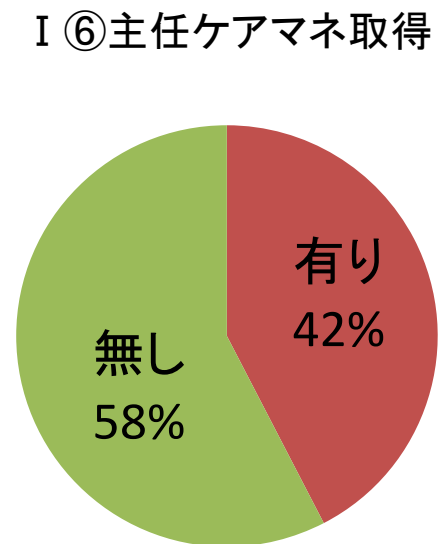
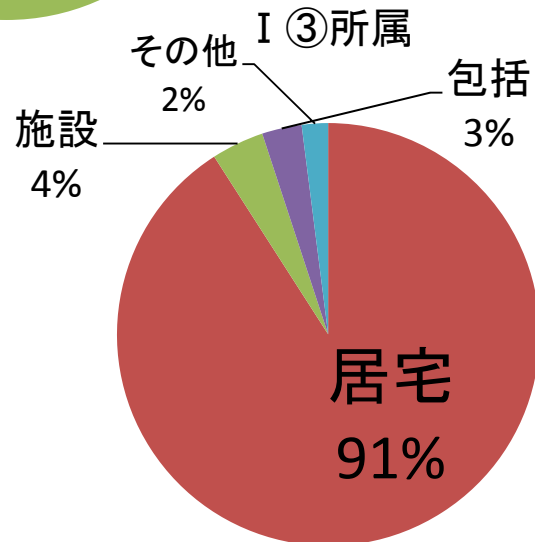
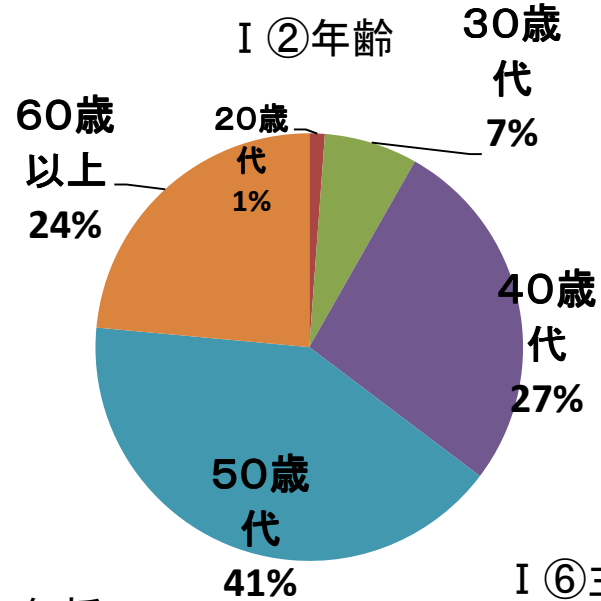
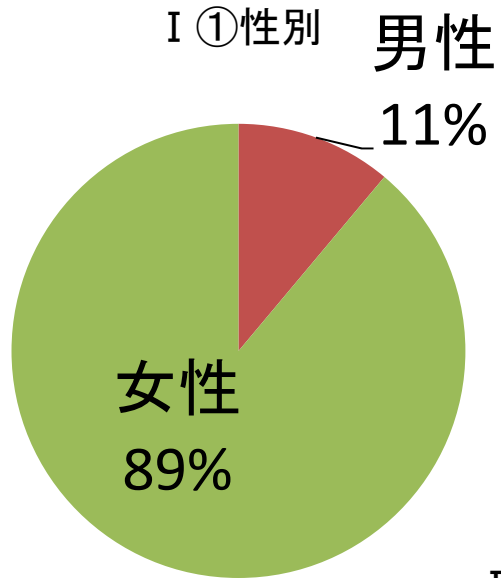


研修制度体系見直しアンケート調査

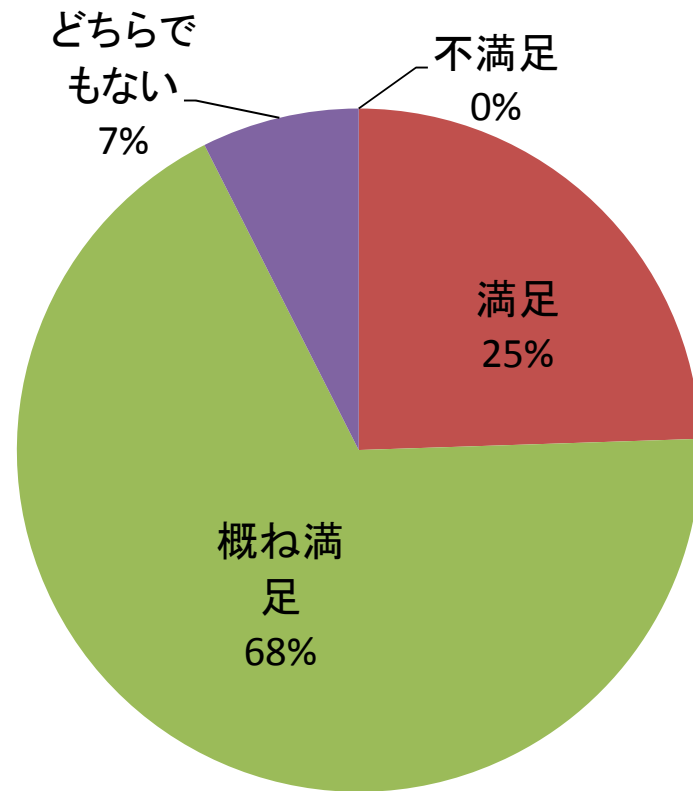
- 実施期間 平成28年4月20日～5月16日
- 対象者 静岡ケアマネ協会会員
- 実施方法 郵送で用紙を配布⇒FAXで回答
- 配布数 551名
- 回収数 99名
- 回収率 18%



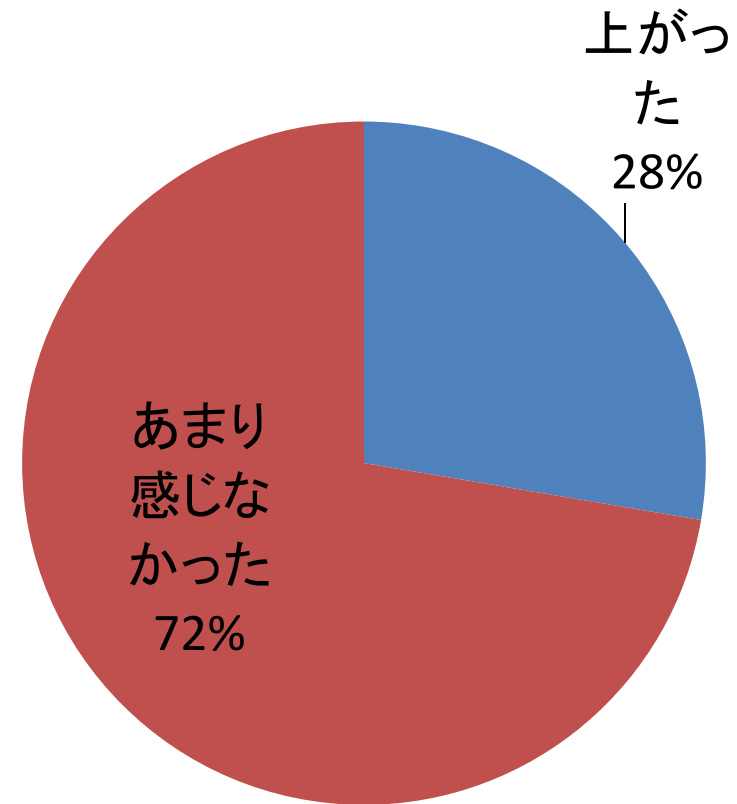
①基本属性



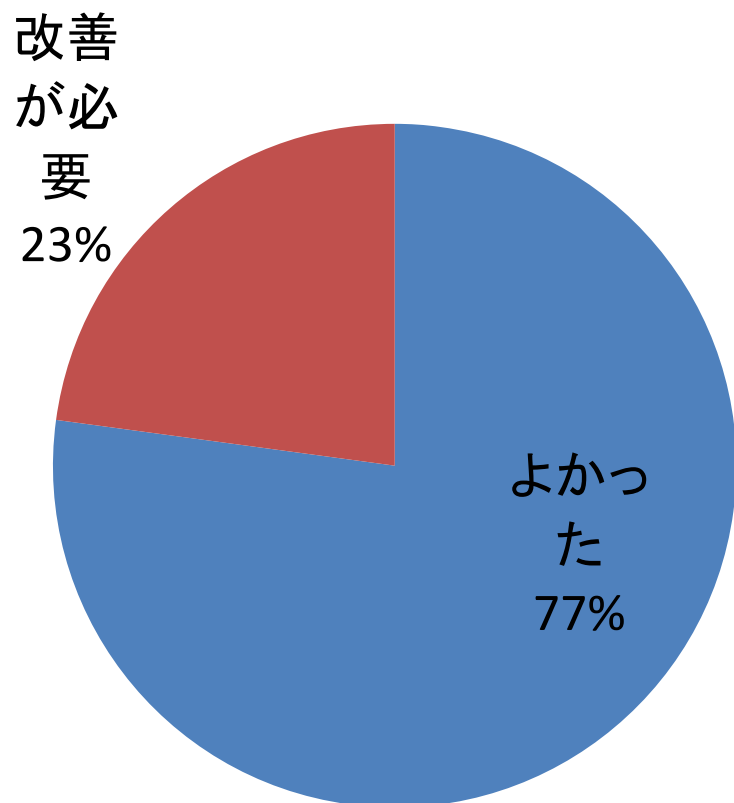
Ⅲ①トータル的に満足 がいく研修でしたか？



Ⅲ②ポイント数が増えていく ことでモチベーションは上がり ましたか？



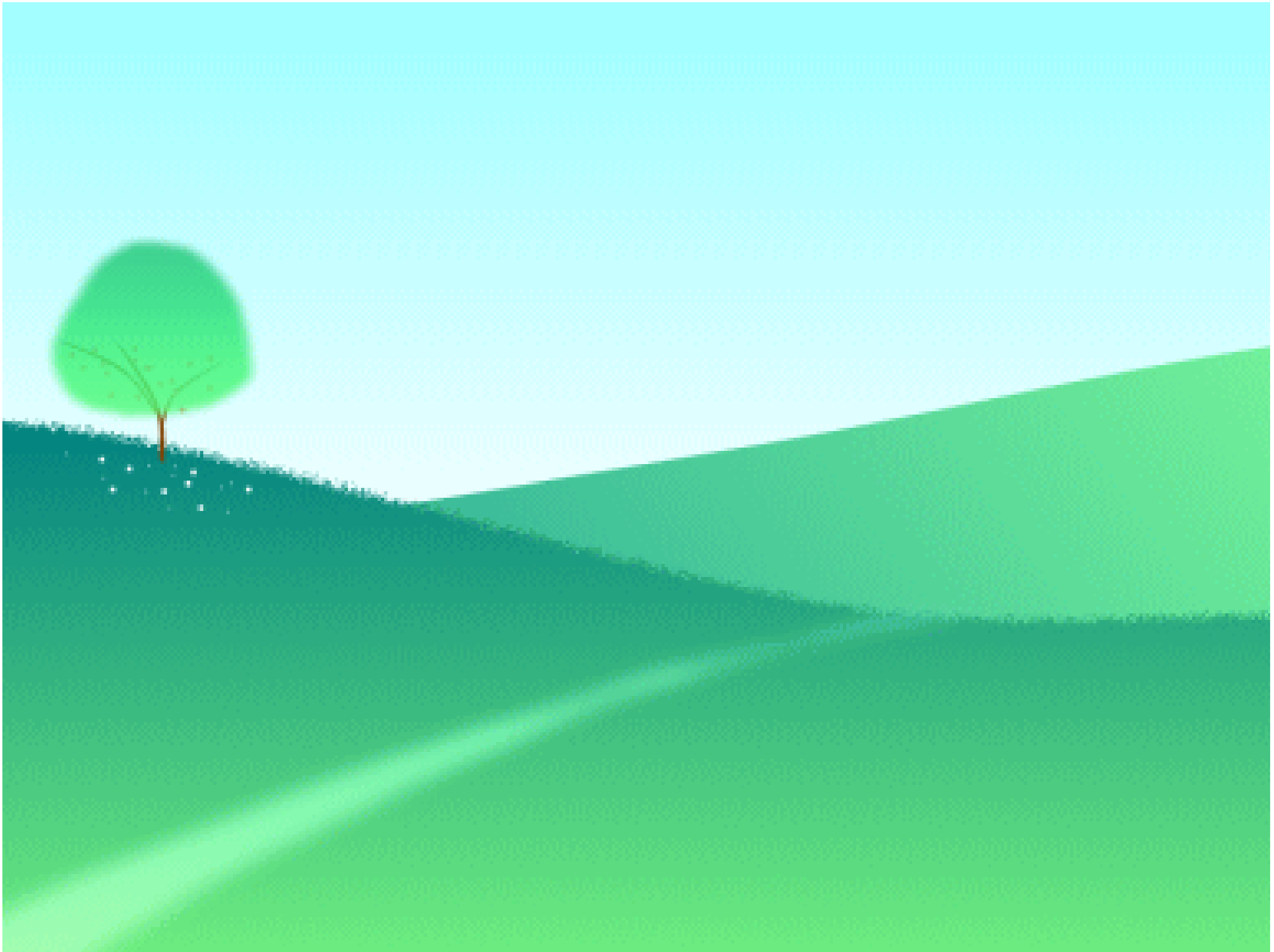
Ⅲ④研修手帳の使い勝手は？



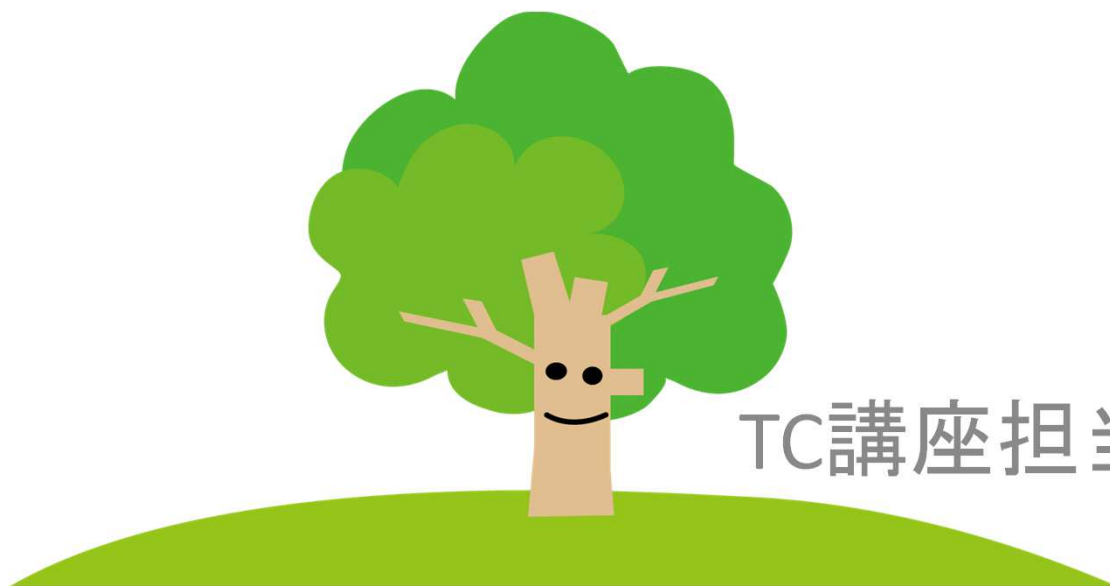
- 手帳の必要性を感じない
- ポイント制の必要性を感じない
- 複雑に感じた
- 手帳内容の具体的改善点

アンケート調査 まとめ

- 研修全体としては概ね満足のいく研修内容であった。
- 研修手帳とポイント制の導入については、内容の改善が必要であるが、おおむね肯定的な意見が多かった。
- ポイント制にすることによるモチベーションの向上については、一部向上した方がいたが、全体としてはあまり変わらなかった。



がん末期患者の在宅支援講座 (TC講座)実績報告



静岡ケアマネ協会
TC講座担当(磯貝・間瀬・杉山)

目的

- 今後ますますがん患者が増えることが見込まれ、在宅で療養するがん患者の支援体制の整備が社会課題となっている。
- 本講座は会員が、問題意識を持ち、積極的に専門的知識と技術を習得することで、質の高いケアマネジメントが実践できる人材を育成することにより社会的評価を高めることを目的とする。

参加者 静岡ケアマネ協会会員 94名

期 間 平成27年8月～平成28年4月

認 定

- ・ 静岡ケアマネ協会主催の研修会と静岡ケアマネ協会が認めた他団体・他機関の研修会に参加することでポイントが加算
- ・ 平成27年度20ポイント以上（かつ総合研修6ポイント以上）取得し、本人の申請があったケアマネジャーのリストを静岡ケアマネ協会のホームページに掲載する。

研修日程

I 静岡ケアマネ協会主催研修

第1回 グループワーク

「末期がん利用者在宅支援における問題点の抽出」

第2回 講演 がん専門看護師・臨床心理士

「ターミナル期の本人・家族への精神的支援」

第3回 講演 医師

「この街をホスピスにしましょう」

第4回 グループワーク

「評価と考察」

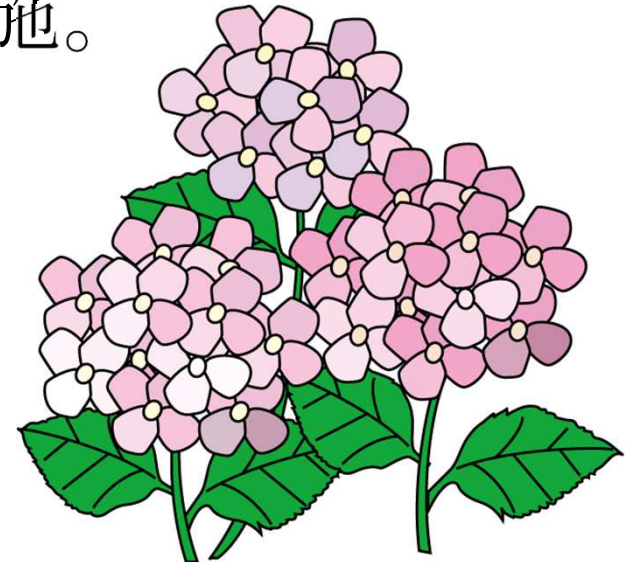
研修日程

Ⅱ 他機関主催研修

- 県立総合病院 拡大がんセンターボード 年4回
- 市立静岡病院 病診がんカンファレンス 年7回
- 静岡赤十字病院 地域包括緩和ケア協議会 年11回
- 静岡市 「退院支援と多職種連携」 1回

評価の方法

- ①初回と最終日に調査実施、講座前後で比較。
- ②終了後アンケート調査を実施。



評価の方法

- 末期がんの支援

①支援経験 ②支援への不安感

③困難さを感じている内容

A 制度に関すること

B 医療との連携に関すること

C 症状や対応・病気に関すること

D 介護力や家族環境に関すること

E 自分の知識や経験に関すること

F 予後・告知に関すること

困難さを感じている内容

- A制度に関すること 講座前後でほぼ変化無し。
- B医療との連携に関すること
「かなり感じる・大きく感じる」
講座前27% ⇒ 講座後17%減少
- C症状や対応・病気に関すること
「かなり感じる・大きく感じる」
講座前44% ⇒ 講座後30%減少

※ポイント達成者15%、未達成者34%差あり



困難さを感じている内容

- **D**介護力や家族環境に関すること
「かなり感じる・大きく感じる」
講座前41% ⇒ 講座後23%減少
- **E**自分の知識や経験に関すること
「かなり感じる・大きく感じる」
講座前51% ⇒ 講座後40%減少
※ポイント達成者30%、未達成者は43%差あり
- **F**予後・告知に関すること
「かなり感じる・大きく感じている」
講座前は46% ⇒ 講座後43%変化なし
※ポイント達成者35%、未達成者44%差あり



受講後アンケート調査

- 「勉強になったと感じている研修」
⇒ どの研修もほぼ同じ評価
- 継続の意向
「継続したいと考えている」 82%
「継続の意向はない」の理由
⇒ 「時間数が多すぎて負担が大きい」 57%



結 果 (n=94)

- 講座参加者中20ポイント達成者は**21名**/94名
22.34%の達成率。講座出席率は62.66%
- ケアマネの経験年数
 - 10年以上37%
 - 5年以上10年未満34%合計71%
- 基礎資格 介護福祉士61% 看護師18%

- 末期がん支援について（講座前）
 ほぼ毎月担当する 35%
 未経験 9%
- 支援の受け入れについて
 「問題なく受け入れている」
 講座前9% ⇒ 講座後17%と増加

考 察

①出席率約60% ⇒ 達成率が約22%

9 か月間で講座15回計画

計画講座全参加で23P（達成20P）

スケジュールが、かなり負担の大きいものであった。今後修正と配慮が必要。達成した21名の努力と成果は評価。

考 察

- **A 制度**に関すること「困難さを感じる」
受講生の割合... **講座前後でほぼ変化無し。**
- 講座の中に制度に関する内容がなかった
ためであると考えられる。
- グループワークでは、軽度の認定について福祉用具の貸与等負担を感じていると
いう意見が多く、今後行政へ実情を示し
ていくなど協会の役割が求められている。

- **B 医療との連携**に関すること...困難さ
「かなり感じる・大きく感じる」
講座前**27%** ⇒ **講座後17%に減少**

- 医療機関との合同のカンファレンスに参加する等により、病院側の在宅への意識を感じ、医師や退院支援部門職種を身近に感じられる機会となった。

- **C 症状や対応・病気**に関すること...困難さ

「かなり感じる・大きく感じる」

講座前44% ⇒ **講座後30%に減少**

達成者 15%

未達成者34% と差あり

- 特にポイント達成者に大きく現れていることから、学習機会に比例して習得されると考えられる。
- 「自分が分からないことを相談する方法が理解できた」「チームケアが大切だとわかった」という意見が出た。

- **D 介護力や家族環境**にかんすること
...困難さ

「かなり感じる・大きく感じる」

講座前41% ⇒ **講座後23%に減少**

- かなりの改善が見られている。
- カンファレンス等で、ケアマネジャーは本人・家族の代弁者として参加し、発言することが自信につながったと考えられる。
- ケアマネジャーのポジションの再確認と言える。

- **E** **自分の知識や経験**に関すること...困難さ
「かなり感じる・大きく感じる」

講座前51% ⇒ **講座後40%に減少**

達成者 30%
未達成者43% と差あり

- 改善が見られた。特に、ポイント達成者の改善が大きく、研修の成果が出たといえる。
- 今まで、医療面の勉強をどのようにすすめていけばよいのかわからず、手がつけられない状況であったが、今回の講座に参加して方法と手段を見つけられたという意見も聞かれた。

- **F 予後・告知**に関すること...困難さ

「かなり感じる・大きく感じている」

講座前は46% ⇒ **講座後43%変化なし**

達成者 35%

未達成者44% と差あり

- 全体では大きな差異は見られなかったが、ポイント達成者に改善が見られた。
- 最終日のグループワークでは、急速な悪化のなかでの関わりにおいて、告知を含む情報共有に問題があるという意見が多かった。
- そのような中で、スピリチュアルケア・精神面への支援のお話しは大変印象的で感動したとの意見が多く出た。
- 情報共有への課題を残しながら、今後のチームアプローチの必要性を強く実感できた。

- 終了後アンケートについて

82%と多数継続意向があった。

- 負担の大きい講座ではあったが、ケアマネジャーが抱えている問題を直視し、自らが必要性を感じ学習の場を求めていることがわかる。



まとめ

- ケアマネジャーが医療機関に出向き、医療職とともにカンファレンス等に参加し、ケアマネジャーとして考える・発言する機会をもつことは非常に大きな意味がある。
- 他職種と肩を並べ、ケアマネジャーの存在を示す機会となった。

まとめ

- ケアマネジャーが自ら課題を見つけ、自主的に研修を企画・運営したこと
- 自身のケアマネジメントの質を向上（ステップアップ）する必要性を感じ、そのための方法を考え、企画・運営したことで、ケアマネジャーの自立性を重視した講座であった。
- 反面、初めての取り組みであり、講座自体が未成熟な事は否めない。



以上です。
ご清聴ありがとうございました。