

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
検討事項に関するご意見 ご記入欄

以下の4点について、貴職としてのご意見をご回答ください。

1. ケアマネジャーをめぐる課題の整理

自立支援型のケアマネジメントへの取り組みを求める場合

【保険者との関係において】

保険者は、市町村である。市町村の利益を守る立場でもある。よって、市町村より利益つまりサービスを利用する権利を主張された場合にはそれを拒むことができない。このような状況の中で、ケアマネジャーがアセスメントの結果、不必要となったサービスをケアプランから削除しようとしても保険者からの苦情となる現状がある。

【関係機関（サービス提供事業所・主治医等）との関係において】

サービス提供事業所や主治医等関係機関もケアマネジャーと一緒に利用者の自立を支援する立場にあるかと言えば、それは難しい現状がある。診療報酬は、医療行為ごとに個別に点数が決まっており、病状の改善度合いを反映する仕組みになっていない。これは介護報酬も同様である。そのような報酬体系の中で、自立支援を行うことに矛盾が生じる。

【利用者との関係において】

『利用者が望む良いケアマネジャー』とはどのようなケアマネジャーであろうか。これまでの経験から述べるならば、「何でも言うことを聞いてくれる」「多くのサービスを使わせてくれる」「早く施設に入所させてくれる」「要介護度を上げてくれる」というようなことが挙げられる。その中であって、『ケアマネジャー自身が考える良いケアマネジャーとは自立支援を行うケアマネジャーである』と声を大にしたとしても、恐らく、利用者は、『利用者が望む良いケアマネジャー』を求めてケアマネジャーを変更するだけである。

【経営者との関係において】

居宅介護支援事業者とサービス提供事業者との併設があるか否かは関係ないところで、ケアマネジャーと経営者との確執がある。経営者は経営の健全を求める立場にある。その中で、上記にも述べたように、改善の度合いが反映する仕組みになっていない報酬体系の中で、自立を求めることは経営の悪化につながる。経営者と労使関係にあるケアマネジャーとしては、当然、経営の健全化に協力しなければならない。つまり、要介護度はなるべく高くしなければならない。この現状の中で自立支援することは困難である。

【提案として】

ケアマネジャーに資質・専門性の向上の一点だけを論点としてこの議論を進めるとするならば、専門性の向上と表裏一体のものとして、ケアマネジャーに非常に強い権限を与えて、保健・医療・福祉のサービス提供機関がケアマネジャーの指揮のもとにサ

ービス提供を行う、その指揮に従わない場合には罰則規定を設ける等のシステムの改編が必要と思われる。

しかし、こうした形はもちろん不健全である。本来追求すべきはケアマネジャーだけでなく、保険者、保健・医療・福祉のサービス提供機関が利用者の「自立支援」を追求し、協力し合う関係である。また、利用者とその家族に対しても「自立し尊厳の保たれた」生活を自ら求める姿勢を求めていくことも必要である。すなわち、自立支援のケアマネジメントの課題は、「ケアマネジャー」「保険者」「主治医」「サービス事業者」、そして「利用者」「家族」のそれぞれに対してどのように働きかけていくかを議論すべきであると考える。

2. ケアマネジャーの養成カリキュラム、研修体系のあり方

現在の資格更新制度には強い疑問を感じる。

専門職としての生涯学習体系を確立すると共に、現在、各都道府県で独自に行われている研修の平準化が求められる。

また、生涯学習の体系は、単に「知識の習得」を目指すようなものではなく、ケアマネジャーが積み重ねた実践経験を分かち合うことで「生きた知識と技術、価値」を発展させていけるような方法が望ましい。例えば、実践事例の研究発表（医療系専門職でいうところの症例研究発表）を義務化し、経験から生み出された知識・技術・価値の共有化・並列化を図ることが重要である

3. ケアマネジャー試験のあり方

【受験資格について】

ケアマネジャーが「相談」や「調整」を主業務とする専門職である事を考えると、現状の基礎資格を広く認め、5年間の実務経験を持って実務研修受講資格が取得できる仕組み自体を大きく見直ししていく必要がある。例えば、受験資格を「相談」や「調整」を主業務とする専門職に限定していく等の方法が考えられる。

【試験の方法・内容について】

制度や関係する法律を学び知識を持っているだけのケアマネジャーを求めるのではなく、上記のように「相談」や「調整」における技術を求めるのであれば、「人間力」が求められる。そのためには、マークシートによる試験のみでは、限界があると思われる。

もしも、試験は、単に入り口とするならば、その後の実務研修の内容を見直し、時間数も大幅に増やし現場（居宅介護支援事業所・サービス提供事業所・施設・病院・保健所等）における実習が必要と思われる。

4. ケアマネジャーの資格のあり方

【ケアマネジャーという資格の位置づけについて】

現時点では、特に介護領域で、ヘルパーや介護福祉士が、介護支援専門員資格を取ることを自らのキャリアを高めることと捉えている一面がある。こうしたことが、「熟達ヘルパー」や「熟達介護福祉士」としての育成を阻害し、結果として力量の高いケアの専門職がなかなか生まれない状況を作り出しているように思われる。前述したように、自立支援型のケアマネジメントはケアマネジャーだけが突出していれば可能なものではなく、ケアに携わる各職種のそれぞれが、それぞれの専門性を高めるとともに、相互理解を図らなければならぬものである。

こうした状況が生まれている背景を丁寧に分析し、ケアマネジャーのあり方だけでなく、介護保険制度の実際上の運用が自立支援型になるために、ケアマネジャーという切り口を通して、しっかりと議論する責任が、あり方検討会に求められていると考える。

【提案】

将来的には、大学のカリキュラムの中に入れ込み、社会福祉学を基礎とした対人援助職としての教育が受けられるようにする必要がある。例えば、学科として設置することや、それが困難な場合であっても基本的なカリキュラムを明示し、コースとして学科の中に置くことができるようにする等の方法があるのではないかな。

現任のケアマネジャーについては、通信教育などの方法で、上記のカリキュラムを改めて学ぶ機会をつくることも必要である。そのようなカリキュラムの議論を行い、質の均一化を行ったうえで、国家資格を論じる必要があると思われる。

ただし、別の項目で述べたようにケアマネジャーの周辺整備を行うことがあつての提案である。

都道府県名	京都府	回答者名	会長 上原 春男
-------	-----	------	----------