

令和元年度厚生労働省  
老人保健事業推進費等補助金  
(老人保健健康増進等事業分)

# 介護支援専門員の資質向上に資する 研修等のあり方に関する調査研究事業

## 報告書

令和2年3月

一般社団法人 日本介護支援専門員協会

## はじめに

介護保険制度創設以来、要介護高齢者等のケアマネジメントの重要性から、そのあり方とともに介護支援専門員の資質の向上の必要性についても様々な検討の上、資格における更新制の導入や研修カリキュラムの見直し等が行われてきたところです。

中でも、平成 28 年度からの介護支援専門員及び主任介護支援専門員の研修カリキュラムの見直しに伴い、「介護支援専門員研修ガイドライン（平成 28 年 11 月確定）」が策定され、それまで各都道府県の研修実施機関等によって研修企画や実施等にばらつきがみられた介護支援専門員の法定研修の平準化に向けた取り組みが進められてきており、その検証の中においても一定の成果が出てきています。

一方で、少子高齢化の進展や社会情勢の変化などに応じて、社会保障制度全体の見直しが図られており、介護支援専門員においても、自立支援や医療との連携、介護予防や重度化防止といった視点はもとより、「介護離職の防止」や「地域共生社会の実現」、「地域医療構想」「ACP」といった幅広い視点や多様な役割が求められてきており、これまでの法定研修の実施状況や効果、課題等にかかる継続的な検証とともに、社会保障全体の見直しの状況などを踏まえた研修カリキュラムやガイドラインの見直しの必要性の検討や研修全体の適切な評価測定に向けた取り組みが必要となってきました。

本年度の老人保健事業推進費等補助金事業においては、これまでの厚生労働省による調査研究事業の内容を踏まえて、介護支援専門員の質の向上に向けた法定研修のあり方やその標準的かつ効果的な実施に向けた方策、研修の効果測定等についての幅広い検討を行うことができました。本事業から得られた結果が更なる介護支援専門員及びケアマネジメントの質の向上に資するよう期待するとともに、得られた課題等について、さらに継続的に調査研究を進めていくことが非常に重要であると考えています。

最後に、本事業を実施するにあたり、委員長はじめ委員の皆様並びに関係者の皆様には多大なるご支援とご協力を賜りましたことをこの場をお借りして厚く御礼申し上げます。

令和 2 年 3 月

一般社団法人  
日本介護支援専門員協会  
会長 柴口 里則



---

# 目 次

---

第1章 事業概要	3
I 背景	3
II 目的	3
第2章 事業の実施方法及び結果	7
I 事業実施体制	7
1. 検討委員会委員名簿	7
2. 検討委員会検討内容	8
3. ワーキンググループ名簿	9
4. ワーキンググループ検討内容	10
第3章 検討内容	15
過去3年の介護支援専門員研修改善事業の調査結果を中心に検討	15
I 介護支援専門員の資質向上に資する研修等のあり方に関する検討内容	15
1. 研修の平準化についての検討内容	15
2. 研修の運営についての検討内容	21
3. 修了評価のあり方についての検討内容	34
4. 法定研修の適切な受講のタイミングについての検討内容	38
II 効率的な研修受講環境	39
1. e-ラーニングやWEBセミナー等のICT活用	39
2. 欠課科目等の受講における読み替え研修	45
III 法定外研修の効果	46
1. 法定外の研修の位置づけと意義	46
2. 読み替え研修としての法定外研修のあり方	50
IV 試験を活用した研修修了評価システムの実施	52
1. 目的、実施主体（モニター試験実施機関等）	52
2. 日程、試験実施方法及び内容	53
3. 試験実施機関のアンケート集計結果	54
4. 試験を活用した修了評価の導入について	56
V 検証のためのICTを活用した双方向通信による遠隔地研修の実施	57
1. 目的	57
2. 日程、実施内容	58
3. 受講者アンケートの結果	60
第4章 まとめと考察	65
I 法定研修の質の向上について	65
1. 研修カリキュラム及びその平準化について	65
2. 研修向上委員会における現状の課題について	67

3. 研修の実施および運営について	69
4. 都道府県における課題の整理	71
5. 研修実施機関等における課題の整理	74
6. 今後の検討事項（国への提言）	75
II 効率的な研修受講環境について	76
1. 都道府県における課題の整理	76
2. 研修実施機関における課題の整理	77
3. 今後の検討事項（国への提言）	78
III 法定外研修の効果について	79
1. 都道府県における課題の整理	79
2. 職能団体としての取り組みの必要性	80
3. 今後の検討事項（国への提言）	81
参考資料	85
1. 試験を活用した修了評価の運用プロセス	85
2. 修了評価関係の出力帳票	87
3. 修了評価のモニター試験実施アンケート票	90
4. Webin arを活用した研修会運営（双方向通信を使った研修会）運用プロセス	91
5. WEBセミナー参加者アンケート票	93

---

## 第 1 章 事業概要

---



---

# 第1章 事業概要

---

## I 背景

要介護高齢者等が、介護保険サービス等の社会資源を適切に活用し、住み慣れた地域で暮らし続けていくためには、適切なケアマネジメントの実践とともにそれを担う専門職である介護支援専門員の質の向上が不可欠である。介護支援専門員の法定研修は、その課題に対する重要な役割の一つを担っており、平準的かつ効果的に実施するとともに、その内容や方策については、社会保障制度全体の変化に対応して適切に実践されるように、継続的に検証していく必要がある。

この事を踏まえ、平成28年に「介護支援専門員研修ガイドライン」や「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」「介護支援専門員養成研修における実習受け入れに関する指針」が策定され、これらを基に、各都道府県や研修実施機関等において平準的な研修実施に向けた様々な取り組みが行われてきた。厚生労働省においても、平成28年度から平成30年度にかけて「介護支援専門員研修改善に係る調査等一式」として、研修の実態把握に向けた調査及び分析を行うとともに全国介護支援専門員研修向上会議を開催し、厚生労働省、都道府県と研修実施機関との情報交換や取り組みの議論を継続的に行ってきた。

社会保障審議会介護給付費分科会の「平成30年度介護報酬改定に関する審議報告」では、質の高いケアマネジメントの推進が提起され、人材育成の重要性は年々高まってきており、居宅介護支援事業所の管理者要件が主任介護支援専門員となったことなどからも、介護支援専門員と居宅介護支援事業所等の質の向上に向けた対応はまさに喫緊の課題であり、これまでの調査研究等の内容を踏まえるとともに、近年の社会保障制度全体の見直しの議論が進展するなどの中、質の高いケアマネジメントの実現に向けた研修のあり方や課題、今後の検討や方策等について検証する必要がある。

## II 目的

平成28年度から平成30年度にかけて「介護支援専門員研修改善に係る調査等一式」を中心に経年的に蓄積されたデータ等をもとに、介護支援専門員の法定研修にかかるPDCAサイクルの構築や研修カリキュラムのあり方、修了評価、効果的かつ受講負担軽減を可能にする受講環境の改善など、未だ解決すべき課題が残されている。

これまで日本介護支援専門員協会では、「介護支援専門員研修改善に係る調査等事業」を受託し実施するとともに、「介護支援専門員更新研修テキスト」「主任介護支援専門員研修テキスト」等の作成や「研修受講管理システム」「試験を活用した研修修了評価システム」の開発、「介護支援専門員の生涯学習体系」の構築など、様々な形で介護支援専門員の研修のあり方と資質向上に取り組んできた。

これまでの研修改善事業等の様々な調査結果や当協会における検討等を踏まえて、介護支援専門員の研修のあり方について検討分析を行い、課題の整理を行った上で、今後の方策及びその必要性についてとりまとめる。



---

## 第2章 事業の実施方法及び結果

---



## 第2章 事業の実施方法及び結果

### I 事業実施体制

#### 1. 検討委員会委員名簿

##### (1) 委員（敬称略、五十音順、◎は委員長、所属等は就任当時）

	氏名	所属
	おおはら まさき 大原 昌樹	綾川町国民健康保険陶病院 院長 香川県介護支援専門員協議会 会長 一般社団法人日本介護支援専門員協会 四国ブロック理事
◎	かない まさと 金井 正人	一般社団法人長寿社会開発センター 事務局長
	さいき だい 齊木 大	株式会社日本総合研究所 創発戦略センター シニアスペシャリスト
	さるた ひろこ 猿田 浩子	長野県健康福祉部地域福祉課福祉人材係
	しらすわ まさかず 白澤 政和	一般社団法人 日本ケアマネジメント学会 理事長
	みうら こうじ 三浦 浩史	株式会社シャカリハ 代表取締役
	みずかみ なおひこ 水上 直彦	社会福祉法人清祥会 特別養護老人ホームこすもす 副施設長

##### (2) オブザーバー（敬称略）

	氏名	所属
	かわべ しょういち 川部 勝一	厚生労働省老健局振興課 課長補佐
	はら ゆうすけ 原 雄亮	厚生労働省老健局振興課 人材研修係長
	すぎうら やすとも 杉浦 康友	厚生労働省老健局振興課 人材研修係
	たかだ ようすけ 高田 陽介	厚生労働省老健局振興課 人材研修係

##### (3) 事務局

	氏名	所属
	さいくさ ひでき 七種 秀樹	一般社団法人日本介護支援専門員協会 副会長
	しんち かずひろ 新地 一浩	一般社団法人日本介護支援専門員協会 常任理事
	のもと もりやす 能本 守康	一般社団法人日本介護支援専門員協会 常任理事

## 2. 検討委員会検討内容

以下の日程で、委員会を開催した。

第1回 委員会	日時	令和元年8月24日(土) 10:00-13:00
	場所	フクラシア品川(高輪口) C会議室
	内容	1. 挨拶、自己紹介、委員長の選任 2. 事業概要について 3. 報告 ワーキンググループからの報告 4. 協議 平成28年～平成30年にかけての研修改善事業における検討課題の確認 (1) 研修の平準化について (2) 研修の運営について (3) 講師等の確保について (4) 受講環境の整備等について (5) 修了評価の試験的導入について (6) 法定研修受講のロードマップについて 5. 今後の予定について
第2回 委員会	日時	令和元年10月22日(火・祝) 13:00～16:00
	場所	フクラシア八重洲(東京) C会議室
	内容	1. 挨拶 2. 協議 (1) 研修の平準化について (2) 研修の運営について (3) 講師等の確保について (4) 受講環境の整備等について (5) 修了評価の試験的導入について (6) 法定研修受講のロードマップについて 3. 今後の予定について
第3回 委員会	日時	令和2年3月5日(木) 13:00～16:00
	場所	フクラシア東京ステーション I会議室 / WEB
	内容	1. 挨拶 2. 協議 (1) 事業報告書について (2) リーフレットについて (3) DVDについて 3. 今後の予定について

### 3. ワーキンググループ名簿

#### (1) 委員（敬称略、五十音順、◎は委員長、所属等は就任当時）

	氏名	所属
	かとう まこと 加藤 誠	医療法人社団東北福祉会 介護老人保健施設せんだんの丘 統括部長
	しばた みちひろ 柴田 倫宏	株式会社メゾネット 部長
	ちば あきこ 千葉 明子	社会福祉法人台東区社会福祉事業団 総務課主査
○	みうら こうじ 三浦 浩史	株式会社シャカリハ 代表取締役
◎	みずかみ なおひこ 水上 直彦	社会福祉法人清祥会 特別養護老人ホームこすもす 副施設長
	むらた ゆうじ 村田 雄二	社会福祉法人駿河会 ラポーレ駿河居宅介護支援事業所 所長

#### (2) オブザーバー（敬称略）

	氏名	所属
	かわべ しょういち 川部 勝一	厚生労働省老健局振興課 課長補佐
	はら ゆうすけ 原 雄亮	厚生労働省老健局振興課 人材研修係長
	すぎうら やすとも 杉浦 康友	厚生労働省老健局振興課 人材研修係
	たかだ ようすけ 高田 陽介	厚生労働省老健局振興課 人材研修係

#### (3) 事務局

	氏名	所属
	さいくさ ひでき 七種 秀樹	一般社団法人日本介護支援専門員協会 副会長
	しんち かずひろ 新地 一浩	一般社団法人日本介護支援専門員協会 常任理事
	のもと もりやす 能本 守康	一般社団法人日本介護支援専門員協会 常任理事

#### 4. ワーキンググループ検討内容

以下の日程で、ワーキンググループを開催した。

第1回 ワーキング グループ	日時	令和元年8月2日(金) 15:00~18:00
	場所	日本介護支援専門員協会 会議室
	内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 挨拶</li> <li>2. 事業概要について               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 今後の作業工程について</li> <li>(2) 平成28年~平成30年にかけての研修改善事業における課題の抽出                   <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の平準化</li> <li>・研修の運営について</li> <li>・講師等の確保</li> <li>・受講環境及び要件</li> <li>・修了評価のモニター実施 等</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>3. 事業進行スケジュールについて</li> <li>4. 今後の予定について</li> </ol>
第2回 ワーキング グループ	日時	令和元年9月15日(日) 10:00~13:00
	場所	日本介護支援専門員協会 会議室
	内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 開会</li> <li>2. 挨拶</li> <li>3. 報告               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 検討委員会からの報告</li> </ol> </li> <li>4. 協議               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 研修の平準化について</li> <li>(2) 研修の運営について</li> <li>(3) 講師等の確保について</li> <li>(4) 受講環境の整備等について</li> <li>(5) 修了評価の試験的導入について</li> <li>(6) 法定研修受講のロードマップについて</li> </ol> </li> <li>5. 今後の予定について               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 作業スケジュールについて</li> <li>(2) ワーキンググループ日程</li> </ol> </li> </ol>
第3回 ワーキング グループ	日時	令和元年11月7日(木) 14:00~17:00
	場所	日本介護支援専門員協会 会議室
	内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 開会</li> <li>2. 挨拶</li> <li>3. 報告               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 第2回委員会についての報告</li> </ol> </li> <li>4. 協議               <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 事業報告書について                   <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業報告書の章立て</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>5. 今後の予定について</li> </ol>

第4回 ワーキング グループ	日時	令和元年 12 月 20 日 (金) 14:00~17:00
	場所	日本介護支援専門員協会 会議室
	内容	1. 開会 2. 挨拶 3. 報告 (1) WEBセミナーについての報告 4. 協議 (1) リーフレット (案) について (2) 事業報告書について ・執筆内容の確認 ・参考資料の作成 5. 今後の予定について (1) 作業スケジュールについて (2) ワーキンググループ開催日程



---

## 第 3 章 検討内容

---



## 第3章 検討内容

### 過去3年の介護支援専門員研修改善事業の調査結果を中心に検討

#### I 介護支援専門員の資質向上に資する研修等のあり方に関する検討内容

##### 1. 研修の平準化についての検討内容

###### (1) カリキュラムの課題

平成28年から実施されている介護支援専門員研修カリキュラムについて、これまでの研修の実施状況やその後の介護保険制度等を取り巻く状況の変化や制度改正等の影響等を踏まえて、現状とその課題について、委員会及びワーキンググループで検討を行った。

###### 1) 科目の追加削減及び変更の必要性

法定研修全体のボリュームや負担感、科目間の関係性、制度改正等の状況や変化などを踏まえて検討を行った。主な論点は以下の2つであった。

###### ①科目の追加の必要性について

- ・カリキュラム変更以降に注目されている視点や考え方については、何らかの形で反映させていく必要があるのではないか。
- ・特に、加算に関わる場所や介護支援専門員の役割や働きかけの重要性が言及されている部分については極力入れておく必要があるのではないか。
- ・「介護離職の防止」や「地域共生社会の実現」、「地域医療構想」「ACP」などについては、現行のカリキュラムにおいても類似する科目において触れるなどの工夫がされている。将来的に、それぞれの重要性を踏まえ、修得目標の一つに挙げるなどガイドライン等に追加していくなどの検討の必要性があるのではないか。
- ・キーワードとして知っておく必要があり、発信していく必要はあるが、法定研修の時間内にすべてに触れていくのは困難ではないか。
- ・ある程度、焦点化し重点的に伝えておく必要があり、多くを盛り込むことで内容としても取り組みとしても薄くなる可能性がある。地域ケア会議や法定外研修等で深めていく必要性などに言及しておく必要がある。

###### ②科目の削減・変更の必要性について

- ・科目によって、何度も同じ内容が出てくることが多い。繰り返し学習することが重要ではあるが、重点的に触れる科目とそうでない科目などの工夫がされている。
- ・課題整理総括表を活用することが推奨されているが、それについて相応に学習する時間がなく、各都道府県や研修実施主体で工夫している。
- ・カリキュラムにおいてもガイドライン上も、触れるべき項目が多くボリュームも大きいため、焦点化して資料の作成や研修の進行の工夫がされている。
- ・ある程度柔軟な解釈や実情に応じた工夫が必要であるとともに、カリキュラムやガイドラインがそれらを踏まえて検討されていく必要があるのではないか。

## 2) 時間やボリュームに関する検討

都道府県での研修の実施状況や工夫している点などを踏まえて、研修時間やボリュームに関する見直しの必要性等について、集約すると以下のような意見があった。

- ・研修時間及びカリキュラムについては、全体の時間数が多く負担感が大きいという意見がある。
- ・運用しづらいカリキュラム・科目については、工夫をして実施しているが、その労力はできるだけ小さくしていく必要があるのではないか。
- ・研修全体のボリュームが大きく、科目によっては事前の自己学習が多く、また、それによりグループワークの進行に影響がでるなど負担感が大きい。
- ・カリキュラムの設定時間が使い勝手の悪い（1日研修としては短く、組み合わせると長すぎるなど）ものがあり、研修日数として多くなりやすく工夫が必要である。
- ・介護支援専門員のそれぞれが個々にスキルを高めていく必要のある内容が、法定研修として盛り込まれている。
- ・法定研修のみで介護支援専門員としてのスキルが向上するわけではないので、法定研修ではバランスを考え、焦点化して実施していく必要があるのではないか。
- ・法定研修だけを行えばよいというものではないメッセージが必要なのではないか。

## 3) 課程の目的…主任研修の管理者に要する科目

平成 30 年度より居宅介護支援事業所の管理者は、猶予期間を経て主任介護支援専門員となった。主任介護支援専門員に求められる管理者として必要な能力の習得について法定研修及び法定外研修での位置づけなどについて検討を行った。論点は以下の2点であった。

### ①介護支援専門員として期待されるものと職域として期待されるものは区別し検討する

- ・介護支援専門員の職域は多様になっていて、必要とされる能力も多様化している。
- ・法定研修は介護支援専門員として必要な基本的能力を学ぶ場である。
- ・管理者など職域として研修は必要であるが、法定研修として位置付けるのではなく、実情に合わせて都道府県で法定外研修などに位置付けることが望ましいのではないかと。

### ②主任介護支援専門員の管理者に要する研修科目について

- ・主任介護支援専門員研修及び主任介護支援専門員更新研修では、人材育成・地域支援でのスーパービジョンに力点をおいた研修体系になっている。
- ・主任介護支援専門員がすべて管理者ではないため、主任介護支援専門員に求められる管理者としての職域の研修は、現行とは別に設定すべきである。
- ・管理者の管理能力により事業所の適正化や人材育成は大きく変わるため、管理者研修の必要性は高い。
- ・管理者研修を受講することを主任介護支援専門員及び主任介護支援専門員更新研修の受講要件にしてはどうか。
- ・法定研修のボリュームが大きくなり受講者負担も高い中で主任介護支援専門員研修に管理者研修を追加することは好ましくないと考える。
- ・日本介護支援専門員協会や岡山県介護支援専門協会などで行っている管理者研修を参考にし、全国統一の推奨モデルを提案できるようにしてはどうか。

- ・管理者研修は、都道府県を含めて法定外研修として実施していくことが望ましい。

#### 4) 法定研修と法定外研修での学習内容について

法定研修のスリム化と連動した法定外研修の充実の必要性

介護支援専門員の資質向上を担保する研修体系とした法定研修及び法定外研修の在り方を検討した。論点は以下の2点であった。

##### ①法定研修と連動した法定外研修の在り方

- ・法定研修で学習すべき内容と法定外研修で補完し深める内容とが必ずしも連動していないため、介護支援専門員自身が何を学習すべきか把握しづらい状況となっているのではないかと。
- ・介護支援専門員が自身の職能課題を明確にして資質向上研修（法定外研修）を受講することが望ましい。ただ、実態として法定外研修が資質向上として有効活用されているか判断し難い。
- ・都道府県の研修向上委員会で「法定研修と法定外研修の連動（不足している部分の補完等）」を検討されている割合は、20.5%と少ない（平成30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式報告書より）。
- ・介護支援専門員の生涯学習体系として日本介護支援専門員協会の生涯学習委員会策定の体系に法定外研修を位置付けた上で示してはどうか？

##### ②法定外研修の都道府県における取扱い

- ・介護支援専門員の資質向上のための研修として位置づけされているが、主任介護支援専門員研修の更新研修受講要件として都道府県の差があり、受講者の意識に差がある。
- ・介護支援専門員に必要な職能課題を都道府県ごとに明らかにし、都道府県の研修向上委員会で法定研修及び法定外研修の在り方を検討してはどうか。
- ・主任介護支援専門員更新研修の受講要件にある「法定外研修を受講」について、都道府県の取扱いが異なるのは、他の都道府県の法定外研修の取扱いを共有する機会がないことが想定される。今後、都道府県の取扱いを集計し、共有できることが必要ではないか。

## (2) ガイドラインの運用について

### 1) ガイドラインの活用状況の現状と課題

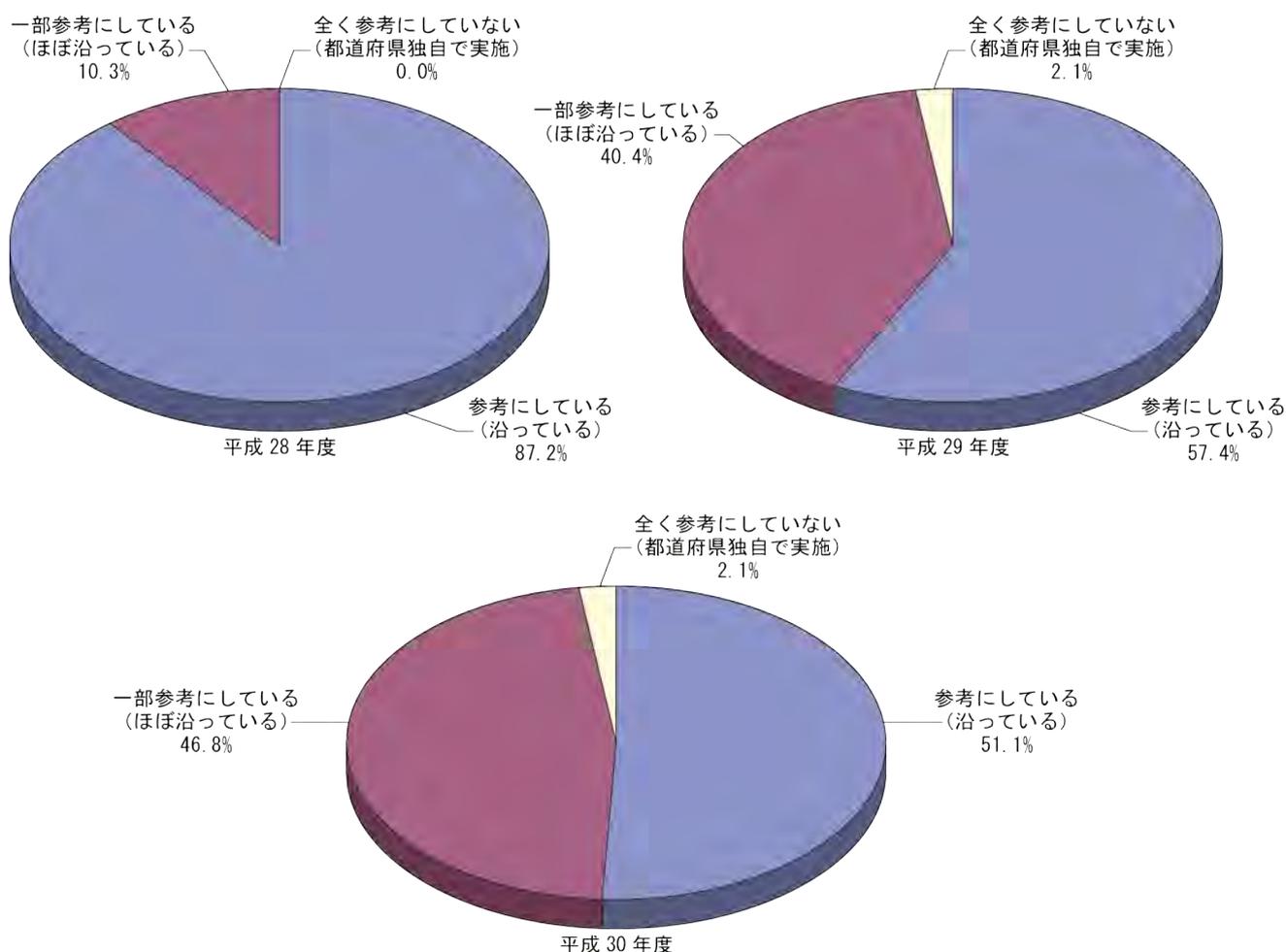
都道府県ごとに実施されていた研修内容に不均衡が生じているとの指摘を受けて、研修の質の平準化の目的とともに、研修ガイドラインが策定（平成 27 年 3 月（案）、平成 28 年 11 月（確定））された。

このガイドラインの活用状況について、平成 28 年度介護支援専門員研修改善事業及び平成 29 年度・30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式（以下、「調査」という）で、調査・集計を行った結果が図 1 である。

平成 28 年度は「参考になっている」が 87.2%であり、「全く参考にしていない」が 0%である。ガイドラインを参考に研修を組み立てる都道府県がほとんどであった。

これに比して平成 29・30 年度は「参考になっている」が約 50%台に減り、減じた数字は「一部参考になっている」に移行している。

図 1 ガイドラインの活用状況（都道府県調査）



（平成 28 年度介護支援専門員研修改善事業、平成 29 年度・30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

また、表1で示す通り、ガイドラインに沿っている項目とあまり沿っていない項目の特性がみられている。詳細は以下のとおりである。

ア) 講義・演習の展開例について

- ・表1「ガイドラインに沿っていない部分」で示すように「⑦講義・演習の展開例」は高い数値を示した。平成29年度の調査でも、「講義・演習の展開例」は各研修で約70～80%台であり高い。
- ・具体的な記述をみると、「ガイドラインに沿うと時間数が足りない」「講義・演習一体型科目の時間配分になっている」「受講人数や会場の制約により変更している」（平成29年度）など、時間や会場の制約による調整や変更を理由としている都道府県が多い。
- ・「ガイドラインを参考としつつ、研修向上委員会等で検討し実施している」「科目間で重複する部分があるため」（平成29年度）、「さらに強化すべき内容を追加している」「ガイドラインに演習シート等がないため」「受講者から事例を提供してもらい演習に活用」（平成30年度）など、創意工夫の結果であることがわかる。

イ) 修了評価について

- ・修了評価の実施について、ガイドラインに沿っていないという回答が、各研修課題においてほぼ20%台となっている。

ウ) ガイドラインの活用が高い項目について

- ・「⑥各科目のポイント」、「③研修手法の特徴と留意点」、「④各科目の習得目標」はガイドラインの活用状況が高い項目である。

表1 ガイドラインに沿っていない部分 n=23

※平成30年度図1「ほぼ沿っている」「都道府県独自で実施」と回答した都道府県のみ

質問項目	実務	専門Ⅰ	専門Ⅱ	主任	主任更新
①修了評価の実施	22.2%	22.2%	16.7%	21.1%	14.3%
②研修記録シートの実施	11.1%	11.1%	5.6%	21.1%	19.0%
③研修手法の特徴と留意点	5.6%	5.6%	5.6%	15.8%	14.3%
④各科目の修得目標	5.6%	5.6%	5.6%	5.3%	9.5%
⑤各科目の内容	11.1%	11.1%	5.6%	15.8%	9.5%
⑥各科目のポイント	0.0%	0.0%	0.0%	10.5%	9.5%
⑦講義・演習の展開例	77.8%	88.9%	88.9%	94.7%	95.2%
⑧把握していない	16.7%	16.7%	16.7%	10.5%	9.5%
無回答	27.8%	27.8%	27.8%	21.1%	9.5%

(平成30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より)

平成28～30年度の調査により、ガイドラインに示された各科目のポイント等は十分に活用しながら、実際の講義や演習は時間的なことを中心として創意工夫している実態がわかった。

委員からは、研修ごとにアンケートを実施し、その結果を踏まえ研修向上委員会で検討して、次期の改善につなげているとの報告や、研修開始前・中間・終了後に講師・ファシリテーターの打合せを行い、受講者の理解度等を勘案し微調整を加えて研修を進めている例、講師間で毎回実施報告書を作成して情報共有と修正を行っている例などの報告があった。

「講義・演習の展開例」については、ガイドラインに沿いつつ、各都道府県でPDCAサイク

ルによる改善が実行されていることがわかった。

## 2) ガイドラインの見直しについての検討

ガイドラインの見直し（研修カリキュラム含む）については、図1、表1の結果、及び下記の「研修を実施する際の課題に対する具体的な記述」を踏まえ、ワーキンググループで議論した内容を以下（表2）にまとめた。

表2 研修カリキュラム及びガイドライン修正の必要性の考え方（案）

研修内容の分類	該当科目等の有無	研修カリキュラム	研修ガイドライン
社会保障制度や介護保険制度等に関する内容	重要な内容で、かつ該当する科目等が全くない	要検討	要検討
	重要な内容であるが、類似する科目があり補足が必要	修正なし	要検討
	重要な内容であるが、該当する科目があり補足が容易	修正なし	修正なし
トピックス (時代背景や研究等により、方法や解釈が変化していくもの)	重要な内容で、かつ該当する科目等が全くない	—	—
	重要な内容であるが、類似する科目があり補足が必要	修正なし	要検討
	重要な内容であるが、該当する科目があり補足が容易	修正なし	修正なし
ケアマネジメントプロセス等概ね普遍的な内容	重要な内容で、かつ該当する科目等が全くない	—	—
	重要な内容であるが、類似する科目があり補足が必要	修正なし	要検討
	重要な内容であるが、該当する科目があり補足が容易	修正なし	修正なし

平成30年度介護支援専門員研修改善に係る調査結果によると、問4-6「ガイドラインに沿って研修を実施する上の課題に対する具体的な記述」には、

- ・国の要綱とガイドラインの修得目標・研修内容が合っていないこと
  - ・科目間で研修内容が重複しているものが多いこと
  - ・演習の時間が足りないこと
  - ・修了評価の指標が明確でないこと
  - ・受講者のレベル差により、グループワークの実施が難しいこと
  - ・研修記録シートの集計に時間がかかること
  - ・ガイドラインで示された内容が多く、すべて網羅できない場合があること
- などが挙げられた。

## 2. 研修の運営についての検討内容

### (1) 研修向上委員会に求められる役割と課題

#### 1) 研修向上委員会の役割・議論すべき内容の都道府県の差異

- ・都道府県は研修の実施主体として、研修の企画・検討、研修の実施、研修実施後の評価、課題の把握、課題への対応策の検討など、介護支援専門員研修をP D C Aサイクルを回しながら効果的・継続的に実施していくことが求められている。
- ・こうしたP D C Aサイクルを適切に回していくために、研修実施に関する関係者が集まる研修向上委員会を活用することが考えられ、平成 30 年度の設置率は 91.5%と多くの都道府県で設置されている。平成 28 年度から平成 30 年度の推移をみても、年々増加していることがわかる（表 3）。
- ・研修向上委員会の取り組みとしては、「介護支援専門員実務研修の実習に関する要件」と「主任介護支援専門員更新研修の受講要件」について検討している都道府県が共に 43.2%と多くなっている（表 4）。

表 3 研修向上委員会の設置状況（都道府県調査）

調査年度	設置率	設置済みのうち 都道府県が設置	設置済みのうち 研修実施機関が設置
平成 28 年度	76.9%	50%	50%
平成 29 年度	85.1%	52.5%	37.5%
平成 30 年度	91.5%	60.5%	30.2%

（平成 28 年度介護支援専門員研修改善事業、平成 29 年度・30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

表 4 研修向上委員会で研修の内容について、検討している点

	件数	%（全体）
介護支援専門員実務研修の実習に関する要件	19	43.2%
主任介護支援専門員更新研修の受講要件	19	43.2%
法定研修と法定外研修の連動（不足している部分の補完等）	9	20.5%

（平成 30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

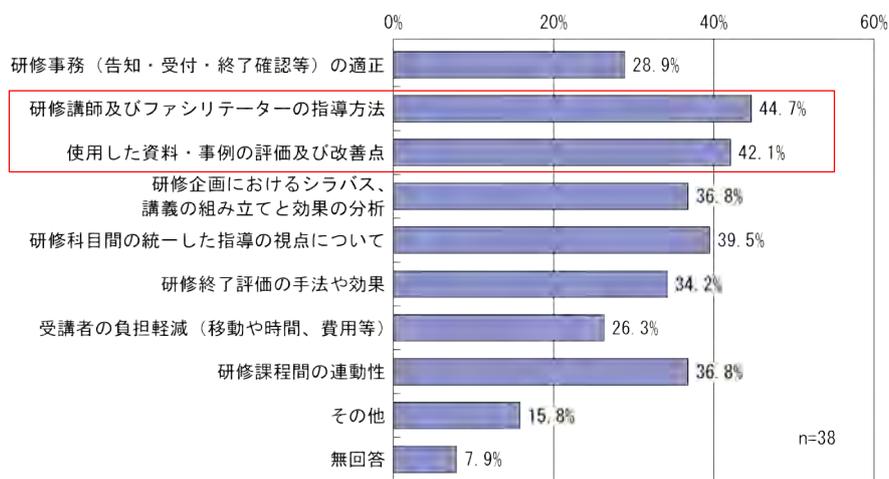
- ・表5のように、研修の評価・検証状況及び研修企画の変更を都道府県で工夫している現状が伺える。
- ・また、実施研修の検証、評価を受け、研修の企画を変更したか（図2）については、②研修講師及びファシリテーターの指導方法（44.7%）、③使用した資料・事例の評価及び改善点（42.1%）と講義における実務的な内容を検討し変更していることがわかる。

表5 研修向上委員会における研修の評価・検証状況及び研修企画の変更状況

n = 44	評価検証を行っていない	評価・検証を行ったが、企画の変更は行わなかった	評価・検証を行い、企画の変更を行った	無回答
研修事務（告知・受付・終了確認等）の適正	56.8%	18.2%	13.6%	11.4%
使用した資料・事例の適正	54.5%	18.2%	20.5%	6.8%
シラバス、講義の組み立ての適正	54.5%	27.3%	15.9%	4.5%
研修修了評価の手法	31.8%	43.2%	15.9%	9.1%
受講者の負担（移動や時間、費用等）	59.1%	22.7%	9.1%	9.1%
研修科目間の指導の視点の統一性	40.9%	29.5%	22.7%	11.4%
研修課程間の連動性	45.5%	22.7%	18.2%	13.6%

（平成30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

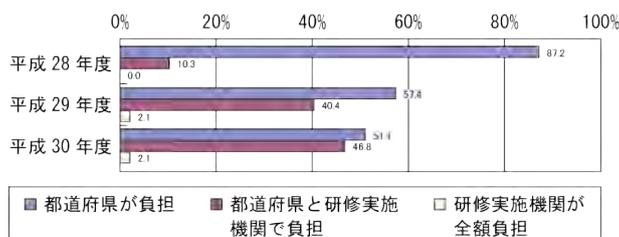
図2 実施研修の検証、評価を受け、研修の企画を変更した（もしくは変更を検討した）視点（複数回答可）（平成29都道府県）



（平成29年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

- ・研修向上委員会の運営予算については、平成 28 年度は約 9 割で都道府県が負担していたが、平成 30 年では約半数で都道府県・研修実施機関の双方で負担している（図 3）。
- ・研修向上委員会の委員は、実務者（ケアマネジャー）、学識者、行政職員、講師・ファシリテーター等幅広く構成されている（表 6）。
- ・都道府県の研修向上委員会の開催回数を比較すると、平成 30 年度において開催回数が 1 回～26 回と大きな差異がみられる（表 7）。

図 3 研修向上委員会の運営予算（都道府県調査）



（平成 28 年度介護支援専門員研修改善事業、平成 29 年度・30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

表 6 研修向上委員会の委員構成についてご回答ください（複数回答可能） n=47 都道府県

No.	カテゴリ	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
1	①学識者	51.4%	55.3%	68.2%
2	②実務者（ケアマネジャー）	53.8%	66.0%	77.3%
3	③実務者（ケアマネジャー以外）	25.6%	27.7%	27.3%
4	④職能団体の代表者	41.0%	51.1%	61.4%
5	⑤職能団体の指導者（リーダー層）	41.0%	31.9%	36.4%
6	⑥研修実施機関の一部の職員	—	53.2%	63.3%
7	⑦研修実施機関のすべての職員	64.1%	8.5%	9.1%
8	⑧講師／ファシリテーター	48.7%	55.3%	63.6%
9	⑨都道府県の職員	59.0%	68.1%	70.5%
10	⑩市区町村の職員	15.4%	29.8%	36.4%
11	⑪地域包括支援センターの職員	43.6%	57.4%	54.5%
12	⑫その他	10.3%	27.7%	9.1%
	無回答	—	12.8%	0.0%

（平成 28 年度介護支援専門員研修改善事業、平成 29 年度・30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

表7 平成28年度～平成30年度の研修向上委員会の開催実績回数

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
N	35	43	44
平均	4.0	3.3	3.5
標準偏差	4.4	4.0	4.2
最小値	1	0	1
最大値	21	23	26
中央値	2.0	2.0	2.0

(平成28年度介護支援専門員研修改善事業、平成29年度・30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より)

## 2) 国を含む理想的なPDCAサイクルのあり方の検討

- ・都道府県の研修向上委員会にて検討を重ねていても、「国から報告内容を特に示されていないから」という理由で事業評価を国へ報告しない都道府県が66.0%（表8）と共有がなされていない現状がみられる。これは、報告する項目や方針が明確になれば、多くの都道府県が「報告できる」と回答しているように、情報の共有が可能なことを示している（表9）。

表8 研修向上委員会に関する事業評価の国への報告しない理由（都道府県）

調査年度	平成29年度	平成30年度
国から報告内容を特に示されていないから	66.0%	60.9%
国から照会や請求がないから	51.1%	47.8%
報告する情報がないので必要性を感じていないから	6.4%	17.4%
義務ではないから	14.9%	13.0%

（平成29年度・30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

表9 国に報告する項目としての対応の可否（H30都道府県）

	報告できる	報告できない
研修記録シートの集計・分析結果	19	27
シラバスの作成状況	36	10
独自テキストなどの副教材の使用状況	42	4
講師・ファシリテーターの確保・育成の状況	39	7

（平成30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

## 3) 研修向上委員会の運営評価の必要性

- ・研修向上委員会の運営評価としては、研修の検証については実施されているが、事業自体の評価についてはあまり実施率が高くないといえる（表10）。

表10 研修向上委員会に関する事業評価と実施研修検証の実施状況（都道府県）

調査年度	事業評価の実施率 （一部実施も含む）	実施研修の検証実施率
平成28年度	16.1%	59%
平成29年度	8.5%	80.9%
平成30年度	6.4%	27.7%

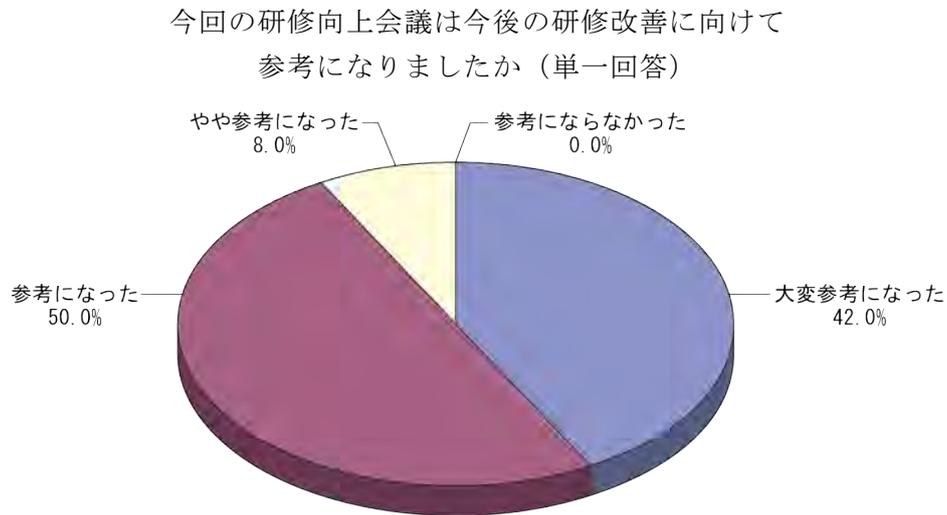
※平成30年度の実施研修の検証実施率については「介護支援専門員資質向上事業」の行政評価の実施状況という内容で調査している。

（平成28年度介護支援専門員研修改善事業、平成29年度・30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

#### 4) 国と都道府県または都道府県間による情報共有の必要性

- ・全国研修向上会議のアンケート結果から、9割以上が、研修改善に向けて大変参考となった・参考となったと回答している。また、次年度の開催希望も高く、全国の担当者が参集する場の必要性がうかがえる（図4）。

図4 全国会議アンケート調査結果



次年度から当事業は新しい形態に変更となりますが、従来同様に全国の担当者が参集する場が必要かどうかについて希望をお伺いします。（単一回答）



（平成30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

## (2) 実施要項及び研修の運営について

### 1) 受講の取り扱い(遅刻・早退、欠席等)

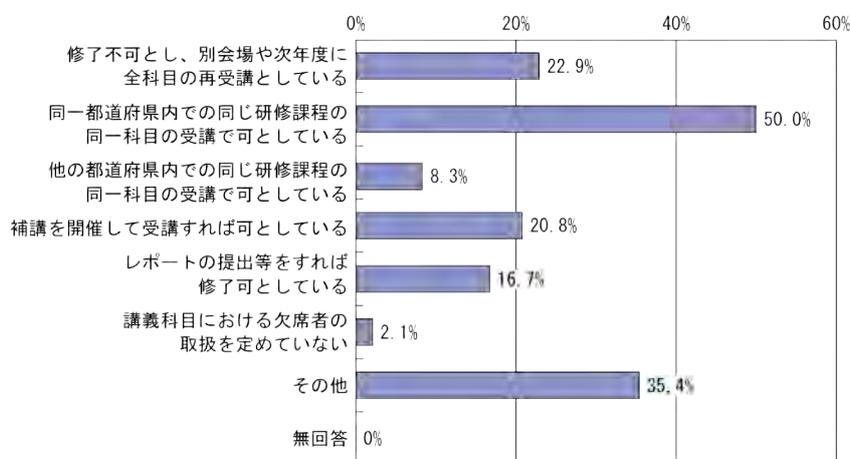
- ・受講の際の遅刻や早退の取り扱いについては、約8割が何らかの要件を定め受け入れているが、1割前後では全く受け入れてない(表11)。
- ・原則、欠席を認めず、再受講を含めた全科目の受講をもって修了としているのが全体の22.9%で、半数が同じ研修課程・同一科目での受講などの何らかの配慮を行っている。補講やレポートなどの比較的柔軟な対応を行っている研修実施機関がそれぞれ2割前後ある。他都道府県における科目履修を認めているのは8.3%であった(図5)。
- ・受講要件の独自の設定は、主任及び主任更新においてやや高くなっている(図6)。

表11 遅刻・早退者への対応

質問項目	実務	専門Ⅰ	専門Ⅱ	再研修	主任	主任更新
受け入れている	81.3%	80.0%	80.8%	73.9%	69.6%	70.2%
受け入れていない	10.4%	8.0%	9.6%	10.9%	17.4%	14.9%
その他	8.3%	10.0%	9.6%	10.9%	13.0%	14.9%
無回答	0.0%	2.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%

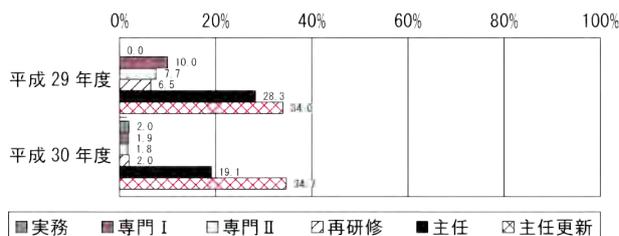
※「受け入れている」は「時間を決めて受け入れている」も含む  
(平成29年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より)

図5 講義科目における欠席者の取り扱い…複数回答可



(平成29年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より)

図6 受講要件の都道府県の独自設定している都道府県の比率



2) 受講費用等の取り扱い

- ・研修受講費用には、研修テキスト等の資料代を含む場合と含まない場合があり、平均値は表12のとおりである。

表 12

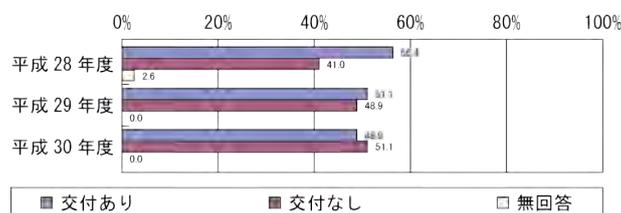
平成30年度介護支援専門員の法定研修受講者負担（受講料+資料代）										
都道府県名	実務研修	専門研修（Ⅰ）	専門研修（Ⅱ）	再研修	更新研修（未経験者）	更新研修（経験者）	更新研修（経験者）【初回】	更新研修（経験者）【2回目以降】	主任介護支援専門員研修	主任介護支援専門員更新研修
北海道	66,175円	28,300円	21,200円	55,200円	49,500円	21,200円	55,000円	41,000円	55,000円	41,000円
青森県	53,500円	24,500円	17,500円	34,000円	34,000円	42,000円	17,500円	53,500円	46,000円	46,000円
岩手県	43,000円	16,900円	16,900円	34,400円	20,900円	16,900円	28,600円	15,900円	28,600円	15,900円
宮城県	46,000円	32,000円	22,000円	31,900円	31,000円	31,000円	22,000円	42,000円	33,000円	33,000円
秋田県	37,260円	14,860円	16,996円	29,260円	28,260円	31,856円	16,996円	29,996円	20,996円	20,996円
山形県	57,760円	27,800円	15,800円	42,260円	42,260円	40,000円	15,800円	41,000円	28,300円	28,300円
福島県	73,260円	17,000円	15,000円	43,000円	43,000円	32,000円	15,000円	23,000円	20,000円	20,000円
茨城県	60,000円	38,000円	25,700円	43,640円	43,640円	63,700円	25,700円	49,176円	35,360円	35,360円
栃木県	54,000円	42,000円	27,000円	34,000円	34,000円	69,000円	27,000円	52,000円	35,000円	35,000円
群馬県	48,000円	33,000円	22,000円	33,000円	33,000円	55,000円	22,000円	47,000円	37,000円	37,000円
埼玉県	50,000円	33,000円	22,000円	32,000円	42,000円	55,000円	22,000円	39,000円	36,000円	36,000円
千葉県	64,640円	42,500円	31,700円	50,640円	50,640円	(※2)	31,700円	56,700円	46,700円	46,700円
東京都	52,800円	34,500円	23,800円	28,500円	28,500円	34,500円	23,800円	52,800円	38,000円	38,000円
神奈川県	60,000円	43,000円	32,000円	42,000円	42,000円	(※2)	(※2)	50,000円	40,000円	40,000円
新潟県	52,200円	43,600円	23,800円	39,600円	39,600円	43,600円	23,800円	43,800円	36,900円	36,900円
富山県	50,260円	31,860円	19,000円	39,260円	35,260円	31,860円	19,000円	47,990円	31,990円	31,990円
石川県	54,260円	27,104円	(※2)	38,260円	38,260円	44,288円	17,164円	47,320円	40,104円	40,104円
福井県	57,260円	37,860円	28,996円	40,260円	40,260円	37,860円	28,996円	55,000円	35,000円	35,000円
山梨県	53,000円	35,000円	20,000円	38,000円	38,000円	35,000円	20,000円	53,996円	44,996円	44,996円
長野県	46,000円	26,000円	14,000円	32,000円	32,000円	40,000円	14,000円	36,000円	43,000円	43,000円
岐阜県	67,000円	33,600円	24,000円	38,000円	38,000円	24,000円	24,000円	69,000円	43,000円	43,000円
静岡県	68,000円	48,800円	34,600円	54,000円	54,000円	83,400円	34,600円	50,000円	40,000円	40,000円
愛知県	61,260円	40,860円	29,996円	44,960円	40,860円	40,860円	29,996円	55,000円	52,000円	52,000円
三重県	54,260円	40,460円	28,296円	30,460円	30,460円	(※2)	(※2)	34,396円	23,996円	23,996円
滋賀県	53,030円	31,504円	19,144円	36,110円	36,110円	31,504円	19,144円	32,900円	25,724円	25,724円
京都府	56,636円	41,684円(※3)	27,404円(※3)	43,040円(※3)	43,040円(※3)	41,684円(※3)	27,404円(※3)	48,520円(※3)	43,904円(※3)	43,904円(※3)
大阪府	67,790円	42,700円	30,180円	45,060円	45,060円	(※2)	(※2)	60,000円	36,500円	36,500円
兵庫県	53,260円	37,640円	20,460円	38,260円	38,260円	(※2)	(※2)	57,000円	39,500円	39,500円
奈良県	52,000円	30,000円	21,000円	31,000円	31,000円	51,000円	21,000円	44,000円	39,000円	39,000円
和歌山県	67,000円	42,000円	30,000円	46,000円	46,000円	72,000円	30,000円	67,500円	46,000円	46,000円
鳥取県	52,260円	36,860円	(※2)	36,260円	36,260円	58,856円	21,996円	40,000円	26,000円	26,000円
島根県	21,000円	14,860円	11,990円	17,000円	17,000円	14,860円	11,990円	23,990円	21,990円	21,990円
岡山県	47,040円	21,900円	12,500円	30,540円	30,540円	34,400円	21,900円	35,400円	23,100円	23,100円
広島県	68,640円	37,860円	27,996円	47,640円	47,640円	32,860円	27,996円	62,000円	42,104円	42,104円
山口県	60,900円	35,000円	26,000円	32,488円	32,488円	35,000円	26,000円	50,000円	50,000円	50,000円
徳島県	53,000円	34,480円	19,996円	36,000円	36,000円	54,476円	19,996円	39,320円	27,320円	27,320円
香川県	62,500円	32,000円	28,000円	60,500円	62,500円	47,500円	32,000円	40,000円	42,000円	42,000円
愛媛県	55,000円	45,000円	25,000円	45,000円	45,000円	65,000円	25,000円	52,000円	46,000円	46,000円
高知県	49,000円	29,000円	23,000円	30,000円	30,000円	29,000円	23,000円	42,000円	33,000円	33,000円
福岡県	58,000円	38,000円	26,000円	38,000円	38,000円	38,000円	26,000円	30,000円	40,000円	40,000円
佐賀県	45,000円	25,000円	30,000円	45,000円	45,000円	(※2)	(※2)	35,000円	25,000円	25,000円
長崎県	59,000円	27,000円	20,000円	34,000円	34,000円	27,000円	20,000円	40,000円	35,000円	35,000円
熊本県	63,800円	47,000円	35,000円	35,000円	35,000円	47,000円	22,000円	38,000円	32,000円	32,000円
大分県	49,000円	34,000円	22,000円	37,640円	37,640円	34,000円	22,000円	43,996円	36,320円	36,320円
宮崎県	46,000円	32,000円	22,000円	31,000円	31,000円	31,000円	22,000円	42,000円	33,000円	33,000円
鹿児島県	62,260円	32,860円	24,996円	44,640円	44,640円	57,956円	24,996円	42,320円	34,966円	34,966円
沖縄県	42,000円	26,500円	23,700円	33,024円	33,024円	(※2)	(※2)	39,700円	27,300円	27,300円
平均	54,809円	33,348円	23,817円	38,211円	38,466円	42,833円	23,480円	44,879円	35,349円	35,349円

※1 受講料については、自治体内で複数の研修実施事業者が実施している場合は、その平均値。 ※2 専門研修(Ⅰ)(Ⅱ)に振り替えて実施している等の理由により未実施。 【出典】厚生労働省老健局員研修課へ  
 ※3 基金の活用により受講者負担軽減に配慮した金額(京都府に登録されている方又は府内の事業所にケアマネとして勤務している方を対象)。

(厚生労働省「令和元年度全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料」より)

- ・約半数の都道府県が、研修費用等の負担軽減等に向けた地域医療介護総合確保基金の活用を行っている（図7、表13）。

図7 法定研修実施に対する地域医療介護総合確保基金の交付状況（都道府県）



※平成28年度は「国庫補助または基金の交付」として質問

（平成28年度介護支援専門員研修改善事業、平成29年度・30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

表13 交付金の主な使途（平成30年度調査：都道府県）

質問項目	報告の実施率
①受講料の軽減	52.2%
②会場費	30.4%
③研修の講師謝金	43.5%
④運営にかかる人件費	30.4%
⑤その他	26.1%
無回答	0%

（平成30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

### 3) 講師等の確保及び育成について

- ・講師等の確保については、半数以上で不足感がみられており、適切と答えているのは3分の1程度となっている（表14）。
- ・ほとんどの都道府県では、前年度の講師等を継続して起用しており、新たな講師の育成・起用は2～3割程度に留まっている（表15、16）。
- ・講師の選考基準等を独自に設定しているのは僅かであるが、委員会及びワーキンググループの委員会からは、各研修実施機関でも工夫を行っているとのことであった（表17）。
- ・講師やファシリテーターの育成については、都道府県で説明会や研修を行っているのが3割程度である。実施していない約7割の内、4割程度は研修実施機関等で実施するなどの取り組みが行われている（図8）。
- ・講師等の間での意見交換やアンケート結果等の共有などの育成・支援の工夫が行われている一方で、約4割が担当課目終了後の助言等を受けていない（図9、図10、表18）。

表14 講師の不足感

質問項目	実務	専門Ⅰ	専門Ⅱ	再研修	主任	主任更新
①不足	16.3%	18.9%	15.8%	16.3%	27.7%	26.5%
②やや不足	49.0%	47.2%	49.1%	42.9%	46.8%	38.8%
③適切	30.6%	34.0%	33.3%	38.8%	25.5%	34.7%
④やや過剰	2.0%	0%	0%	2.0%	0%	0%
⑤過剰	0%	0%	0%	0%	0%	0%
⑥無回答	2.0%	0%	1.8%	0%	0%	0%

（平成30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

表15 各研修課程における都道府県別での昨年度までの講師の起用状況

質問項目	実務	専門Ⅰ	専門Ⅱ	再研修	主任	主任更新
平成28年度	78.9%	77.3%	82.2%	87.5%	77.5%	40.5%
平成29年度	93.85%	96.0%	96.2%	100.0%	95.7%	85.1%
平成30年度	95.9%	100.0%	100.0%	98.0%	97.9%	89.8%

（平成28年度介護支援専門員研修改善事業、平成29年度・30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

表16 各研修課程における都道府県別での新たに養成した講師の起用状況

質問項目	実務	専門Ⅰ	専門Ⅱ	再研修	主任	主任更新
平成28年度	18.4%	29.5%	26.7%	18.8%	22.5%	32.4%
平成29年度	14.6%	24.0%	28.8%	23.9%	30.4%	29.8%
平成30年度	10.2%	20.8%	22.8%	14.3%	12.8%	32.7%

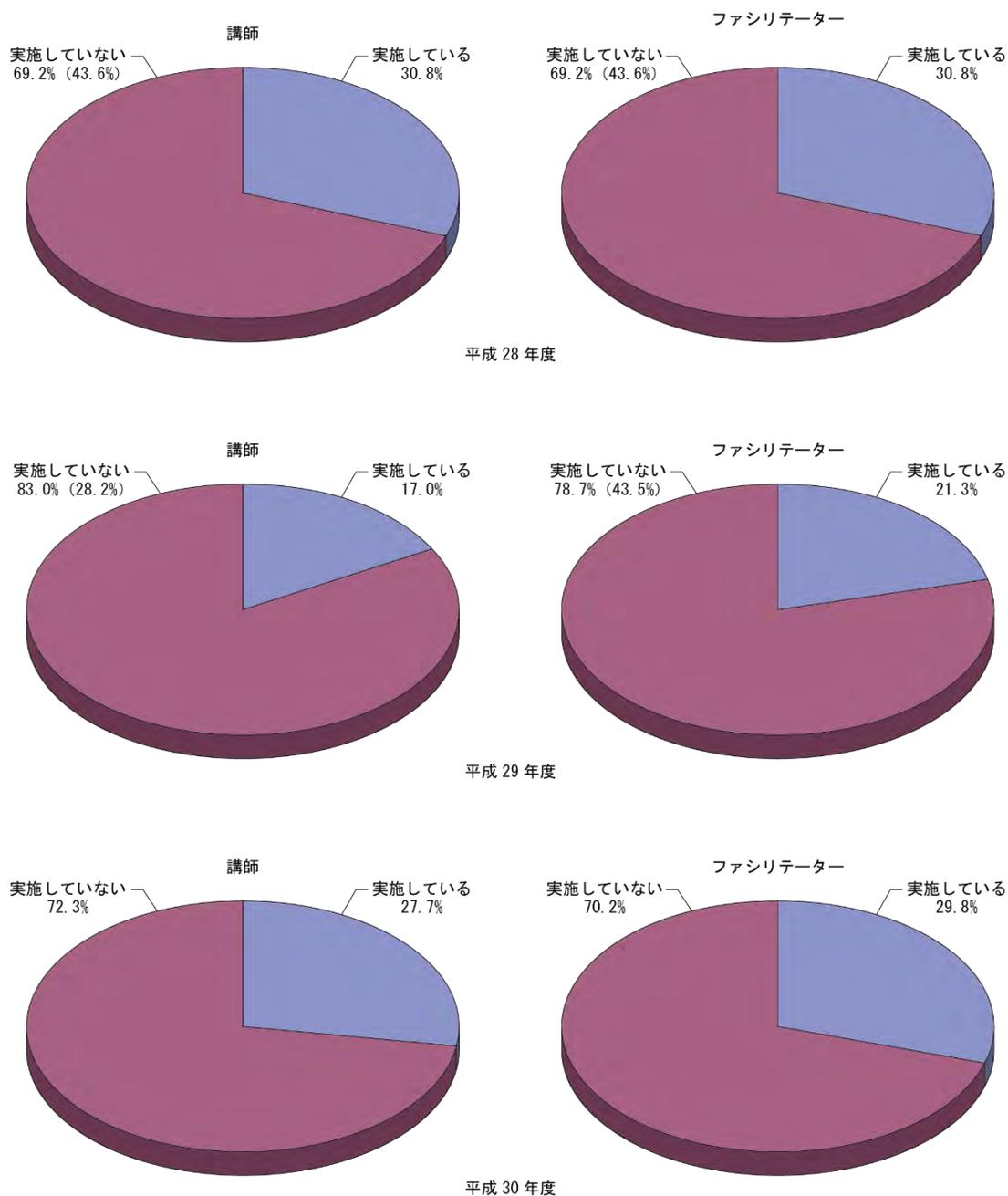
（平成28年度介護支援専門員研修改善事業、平成29年度・30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

表 17 講師の選考基準を介護支援専門員資質向上事業実施要綱以外に  
都道府県で独自に設定している

質問項目	実務	専門Ⅰ	専門Ⅱ	再研修	主任	主任更新
平成 28 年度	0.0%	6.8%	6.7%	0.0%	5.0%	0.0%
平成 29 年度	2.1%	8.0%	3.8%	0.0%	4.3%	4.3%
平成 30 年度	6.1%	5.7%	8.8%	0.0%	0.0%	2.0%

(平成 28 年度介護支援専門員研修改善事業、平成 29 年度・30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より)

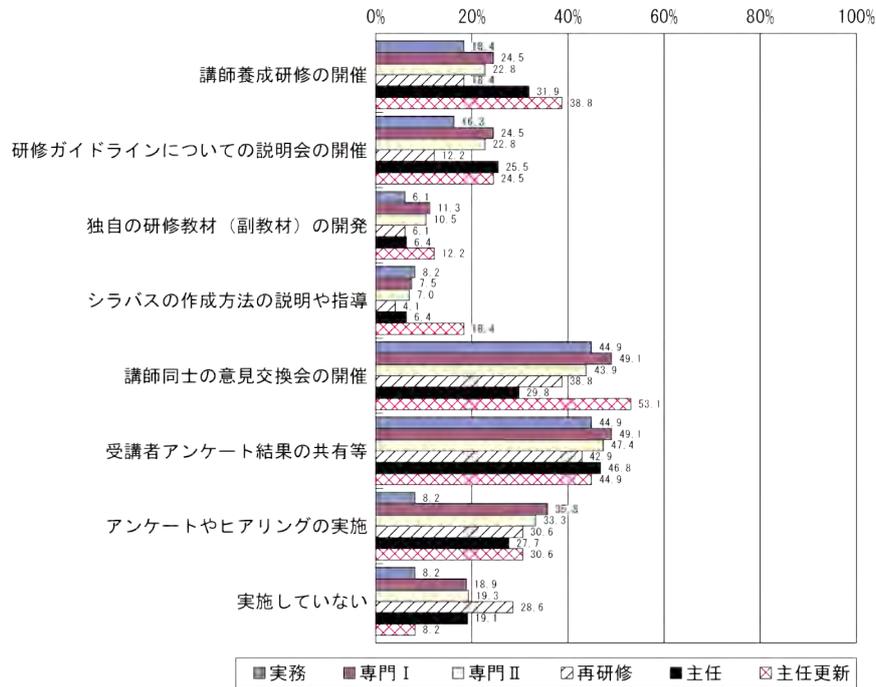
図 8 講師やファシリテーターの育成指導の実施：説明会や研修の実施（都道府県）



※実施していないの（ ）内の数字は、うち「研修実施機関で行なっている」という回答の率

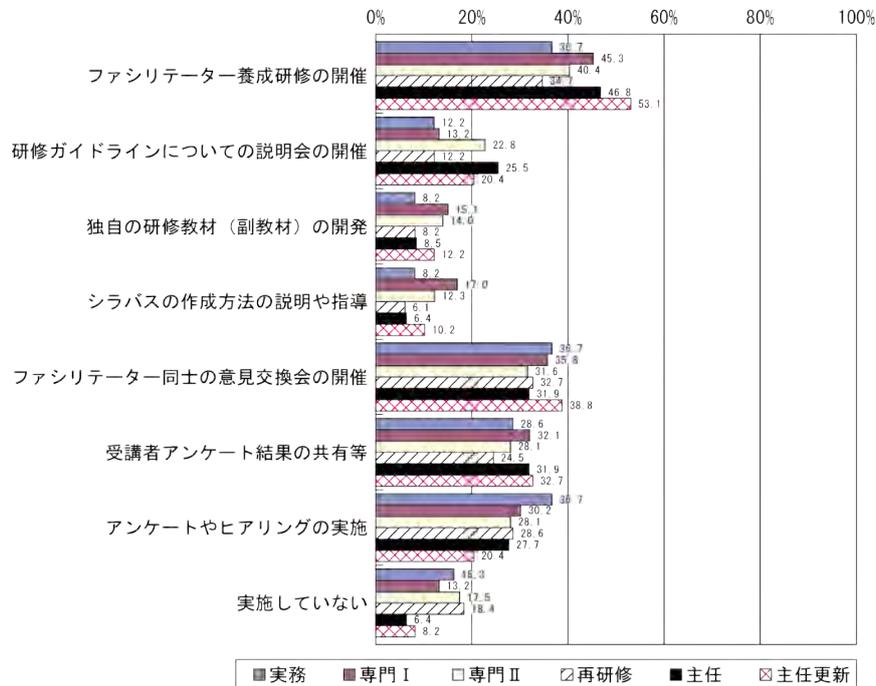
(平成 28 年度介護支援専門員研修改善事業、平成 29 年度・30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より)

図9 実施している講師の育成・支援施策



(平成 30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より)

図10 実施しているファシリテーターの育成・支援施策



(平成 30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より)

表 18 担当課目終了後に講義や指導について助言を受けたか（複数回答可）

項目	率
①都道府県から受けた	1.5%
②研修実施機関から受けた	24.9%
③先輩講師や他の講師から受けた	39.1%
④受けていない	39.1%
⑤無回答	7.6%

（一般社団法人日本介護支援専門員協会平成 29 年度介護支援専門員研修の効果に関する調査等事業 報告書より）

### 3. 修了評価のあり方についての検討内容

#### (1) 修了評価の役割・目的の整理と、修了評価結果からの多面的な検討方法の提示

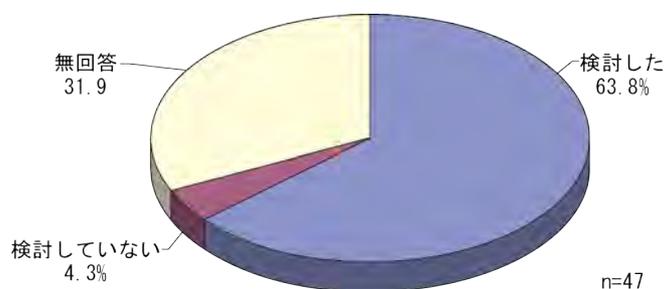
- ・介護支援専門員の法定研修の平準化にむけて研修実施ガイドラインが策定され、研修科目ごとに修得目標が定められており、その視点をもって研修記録シートを活用した修了評価がなされてきた。
- ・研修修了評価では、研修記録シート以外に、日本介護支援専門員協会作成のテスト（試験を活用した修了評価システム）・独自の小テスト等を用いたり、講師・ファシリテーター等による演習で学ぶ技術や態度の評価が行われている都道府県もある。その客観性や妥当性を考慮し平準化に向けた取り組みが今後の課題である（表 19）。
- ・各都道府県では、研修向上委員会にて研修の評価をおこない次年度以降の研修内容の検討が 63.8%行われている。検討していないとしている都道府県は 4.3%、無回答は 31.9%であった。無回答としている都道府県では研修実施機関に任せていると推測される（図 11）。

表 19 受講者の評価方法（専門研修課程Ⅱ、複数回答可）

調査年度	研修記録シート	試験・テスト	講師・ファシリ等評価
平成 28 年度	77.5%	25.0%	10.0%
平成 29 年度	81.6%	26.5%	20.4%
平成 30 年度	49.1%	26.3%	15.8%

（平成 28 年度介護支援専門員研修改善事業、平成 29 年度・30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

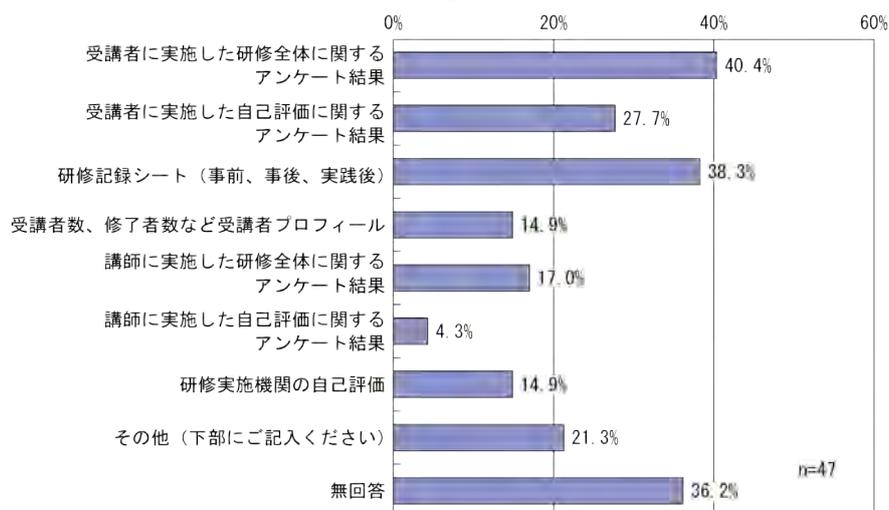
図 11 研修実施機関からの実施報告を基にした、研修向上委員会では次年度以降の研修内容についての検討状況



（平成 29 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

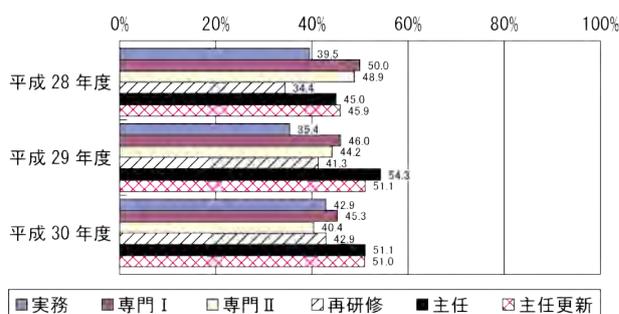
- ・研修内容の検討については受講者に実施した研修全体のアンケート結果や研修記録シートの活用の実態があるがどちらも全体の 50%を下回っており必ずしも十分に活用されているとは言えない状況である（図 12）。
- ・特に、研修記録シートの活用で事前・事後・3ヶ月後の評価すべてをおこなっている研修実施機関は主任・主任更新研修では実施率が 50%を超えているが、他の研修では 50%未満とあまり活用されていない（図 13）。しかし、研修記録シートを活用した修了評価の意識は年々高くなっている（図 14）。
- ・一方、集計を行っていない都道府県においてのその理由は「集計をおこなう必要性を感じていない」「都道府県から集計の実施を求められていない」「集計作業に時間を割くことが困難」等であった（図 15）。
- ・研修記録シートの活用が上手くできているところは、集計作業の手間を軽減するために、マークシート方式を採用し、日本介護支援専門員協会が提供している研修受講管理システムを活用するなどデータ入力に工夫がなされている。こういった省力化も含めて活用を図っていく必要がある。
- ・研修実施機関への調査では、修了評価を都道府県に報告する必要性を感じているという回答が 70%程度と高くなっており、今後は都道府県への修了評価の報告のあり方も検討する必要がある（表 20）。

図 12 研修内容の検討を行う基となった資料（複数回答可）



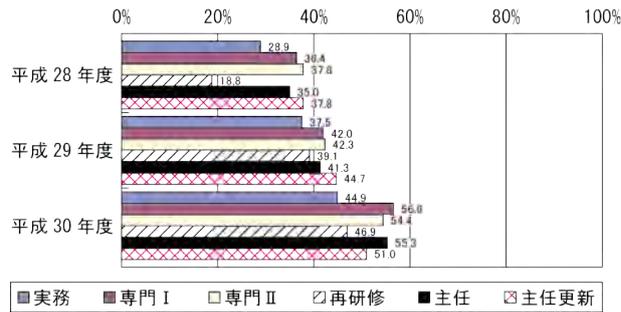
（平成 29 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

図 13 修了評価における研修記録シートの事前・事後・3か月後すべてで活用状況（研修実施機関）



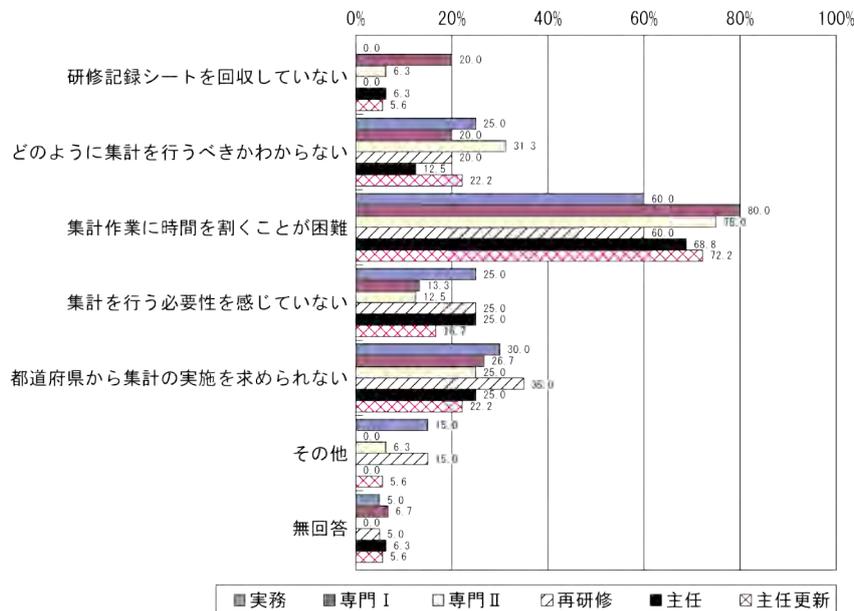
（平成 28 年度介護支援専門員研修改善事業、平成 29 年度・30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

図 14 研修記録シートの集計は行っているか（研修実施機関）



（平成 28 年度介護支援専門員研修改善事業、平成 29 年度・30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

図 15 研修記録シートの集計を行わない理由…複数回答可



（平成 30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

表 20 修了評価の結果を都道府県の研修向上委員会に報告する必要性について認識しているか。

質問項目	
①認識している	70.1%
②認識していない	20.3%

（一般社団法人日本介護支援専門員協会平成 29 年度介護支援専門員研修の効果に関する調査等事業 報告書より）

## (2) 自己評価（主観的評価）と他者評価（客観的評価）のメリットとデメリット

- ・自己評価（主観的評価）は、研修記録シートにおいては現時点での自分のレベルの程度や研修修了直後・3ヶ月後においてどれくらいレベルアップしたかの指標になるが、一方で、自己の過大評価・過小評価があるので他人と比べられない点ではデメリットがある。
- ・一方、他者評価では管理者による評価（OJT）で、法定研修の内容がどれくらい実践で活用できているかなどの評価が可能である。また、自分では気づかなかった点も他者評価によって気づきを得られるメリットがある。
- ・ただし、他者評価では評価基準が明確でないため評価者のレベルの統一が課題である。知識の修得の確認であればテストを行うことによって、評価が可能である。
- ・実際に修了時のテストを行っている都道府県では、受講者の研修を受ける態度が積極的になったなど良い評価もあった。

## (3) 修了評価の経年評価を実施するためのデータ化の必要性

- ・どの研修課程においても、研修内容が効果的だったかを検証することが大事である。また、介護支援専門員が各法定研修修了後、求められている介護支援専門員像に達しているかなど経年評価が必要であるとの意見があった。
- ・個人の修了評価を経年的にデータ化するとともに、受講者全体の法定研修の科目ごとの修得目標の到達度をデータ化することによって、到達できなかった科目については研修の内容の見直しや法定外研修での重点科目にするなど対策を立てることに役立つのではないかと。

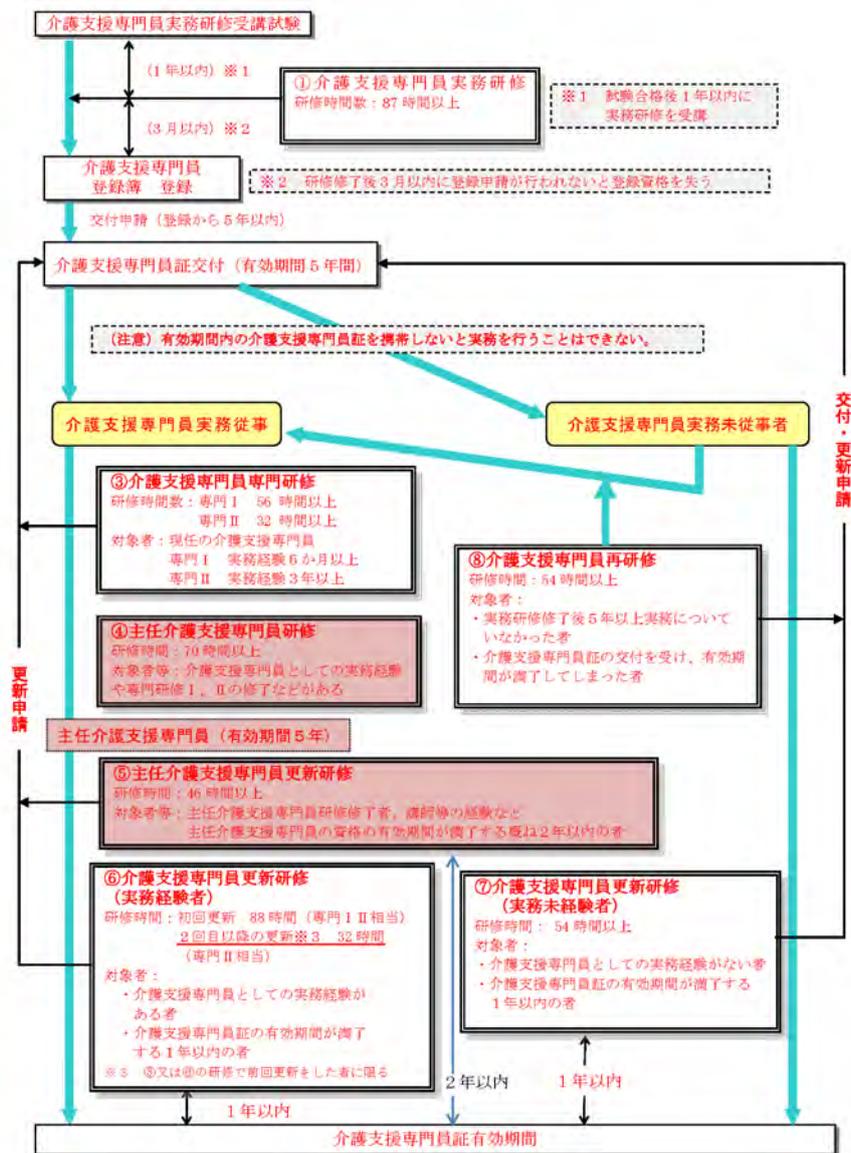
#### 4. 法定研修の適切な受講のタイミングについての検討内容

##### (1) 介護支援専門員の経験やスキルに応じた適切な更新研修受講の必要性

- ・ 法定研修の性格上、資格証の更新のみを目的とし、同一年度において、専門課程 I と II を連続的に受講するケースが散見している。
- ・ 専門課程 I と II の受講の間に十分な実務期間や経験、振り返り等が行えていないことで、専門課程 II における研修の効果が不十分なものとなっている可能性がある。
- ・ 受講の時期や受講者像については、各都道府県で示しているものの必ずしも実態とそぐわないケースもみられるため、例えば長野県のように資格更新と法定研修受講のスケジュールについて、より明確に示すことも必要ではないかとの意見があった（図 16）。

図 16

介護支援専門員研修体系（平成 29 年度～）



(出典：長野県庁ホームページより)

## II 効率的な研修受講環境

### 1. e-ラーニングやWEBセミナー等のICT活用

協議の中では、「現状の法定研修体系は拘束時間が長い。その中で、離島や中山間地等の研修会の環境問題を解消するため、どこでも受講できる環境が必要ではないか」との意見が出された。

また、受講者の負担については下の表のように受講料については、都道府県ごとに大きな差がある。これは「地域医療介護総合確保基金」の運用等による差異もあると考えられるが、1回あたりの研修費用はかなりの高額であり、受講者の経済的負担は大きいと考えられる（表 21、表 22）。

表 21 平成 30 年度の受講料にテキスト代を含む都道府県の比較

	平均	最小値	最大値	最大値－最小値
実務研修	¥54,768	¥45,000	¥64,640	¥19,640
専門研修課程 I	¥36,027	¥21,900	¥43,600	¥21,700
専門研修課程 II	¥25,103	¥12,500	¥32,000	¥19,500
再研修	¥38,394	¥28,500	¥57,760	¥29,260
主任介護支援専門員研修	¥44,399	¥23,000	¥62,000	¥39,000
主任介護支援専門員更新研修	¥37,839	¥20,000	¥53,000	¥33,000

※金額は受講料とテキスト代を合算した金額

（平成 30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

表 22 平成 30 年度の受講料とテキスト代が区別された都道府県における比較

	平均	最小値	最大値	最大値－最小値
実務研修	¥55,920	¥19,500	¥75,636	¥56,136
専門研修課程 I	¥34,223	¥12,800	¥51,800	¥39,000
専門研修課程 II	¥27,971	¥12,500	¥36,320	¥23,820
再研修	¥41,240	¥8,000	¥73,200	¥65,200
主任介護支援専門員研修	¥46,259	¥20,456	¥69,900	¥49,444
主任介護支援専門員更新研修	¥36,174	¥18,900	¥82,966	¥64,066

（平成 30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より）

ただし、委員会での ICT の活用に関する協議の中では、「受動的な受講ではなく能動的な受講の環境を整えることで学ぶ意欲が向上するのではないか。そのため、自己学習をした上での受講という環境を整備していくことが大事」との意見があり、一方通行の伝達形式ではない形態の必要性を求める意見も出た。

そのような議論を踏まえ ICT による双方向通信型の研修方法が検討され、以下のメリットとデメリットが示された。

## (1) 受講者にとってのメリットデメリットの検討

### 【メリット】

- ・身近な場所での研修受講が可能となり、研修受講に伴う移動時間や宿泊にかかる時間的負担が軽減される。
- ・交通費や宿泊費などの経済的負担が軽減される。
- ・時間的な負担の軽減は身体的にかかる負担も軽減されることから、負担が少ない良好な状態での研修受講が可能となる。
- ・演習が多い法定研修で一方向通信では使用頻度が限られるが、双方向通信ではほぼ全ての科目が実施可能である。

### 【デメリット】

- ・一方向からの e-ラーニングでは、受講そのものが漫然とした印象を与えるものになるのではないかと。
- ・インターネット環境の確保ができない場合に受講が困難になるので、支援体制が不可欠ではないかと。

## (2) 実施機関にとってのメリットデメリットの検討

### 【メリット】

- ・家族の介護や感染症等の理由など補講体制は常に問題となっている。図 17 のとおり補講の実施状況は 20.8%という結果となっている。e-ラーニングや ICT を用いた研修やセミナー（以下、「WEBセミナー」または「Webinar」という）等を活用する事で、補講実施体制の構築も幅が広がる。

図 17 講義科目における欠席者の取り扱い



(平成 29 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より)

- ・大きな会場を確保する必要性が軽減され、会場探しの労力負担や高額な賃料の負担が軽減されコストの軽減が可能である。この事は受講料の軽減にもつながり、結果として受講者のメリットにもつながるものである。
- ・複数の会場の研修を一括して実施できる事から、講師やファシリテーターも少ない人数で実施ができ、講師等の人材確保の問題も軽減できる。
- ・演習が多い法定研修で一方向通信では使用頻度が限られるが、双方向通信ではほぼ全ての科目

が実施可能である。

#### 【デメリット】

- ・一定の機材の設定や運用が必要であり、その方法を修得しなければならない。
- ・講師やファシリテーターにeラーニングやWEBセミナーを活用できる講義や演習のスキル修得が必要。安易に進めるとメインとなる会場とサテライト会場とでは臨場感の差が出やすい。
- ・機器の購入やライセンス確保など初期投資に一定の費用が必要である。

### (3) 都道府県にとってのメリットデメリットの検討

#### 【メリット】

- ・受講料の削減が可能となる。
- ・一括した実施のため、講師が固定化でき平準化を進めることが可能。
- ・講師候補者が、指導的立場の研修を録画・配信されたものを閲覧することで、研修の進行方法や講義手法を随時学ぶことが可能となり、次世代の講師育成の育成環境が促進できる。
- ・研修の様子を録画することで、研修向上委員会による講師への助言や指導が実態に即したものになる。

#### 【デメリット】

- ・eラーニングやWEBセミナーについての周知が必要。
- ・eラーニングでは、個人がPC等で受講するため、適切な方法や時間で受講がされているかの管理が難しく工夫が必要。

### (4) 導入時の課題と導入による効果

ICTを活用した双方向通信は前項までに述べたとおり都道府県・研修実施機関・受講者にとっても非常に有効であると言える。特に地域の公民館等での受講が可能になれば、都道府県や研修実施機関にとって、①複数会場を同時に一人の講師が対応するため多くの講師確保の必要性が軽減される、②大規模会場の確保の必要がないため会場の選択肢が広がり、さらには日程調整も比較的容易となる、③大規模会場の費用が発生しない、④豪雪地帯や台風の影響が起きやすい都道府県は、災害発生が少ない時期に集中して開催が可能等の効果があげられる。また受講者にとっては①旅費や宿泊費などの経済的負担の軽減、②移動に要する時間的負担（宿泊を要する場合にはさらに大きくなる）、③研修後にも業務に従事が可能である場合には業務影響も軽減できる等の効果が期待できる。しかし、実用に向けては①講義や演習における双方向通信に応じた研修手法の研究、②運営スタッフによる会場設営方法の理解、③カメラやマイク操作の手法理解、④安定したネット環境での実施に向けた会場の確保、⑤継続的な運用の確保等の課題がある。

これらの課題については早急に解決に向けた取り組みが必要であり、それ以上に有用性があり、影響が大きいと考えられる。またICT活用において演習科目が多い法定研修では、双方向通信型のWEB形式の研修の実現は課題を差し引いても、導入に向けた取り組みを促進させるべきである。

また、今般の感染症対策の観点からも、個人や少人数単位による研修形体の検討は有効な手立ての一つであると言える。

### (5) 実施にあたっての費用試算

実施にあたる費用については、実際に法定研修を実施している専門研修課程Ⅱの実施データをもとに試算を行ったところ以下の表のとおりとなった。

現在の実施状況は、集合研修を3市5会場に分け、A市は3回で330人（1回あたり110人）、B市は1回で100人、C市は1回70人実施を目安に実施している。

この実施状況を踏まえ以下の条件で開催したものが表23である。

- ・複数の会場を異なる複数の日程で各会場において参集方式で開催
- ・講師及びファシリテーターを各会場に派遣
- ・ファシリテーターは受講者25人に対して1名の割合で配置
- ・A市は県の主要都市（県庁所在地）であり、B市とC市はA市について人口規模が大きい都市
- ・研修の開催は4日間で企画している。

表 23 5会場での集合研修経費

項目	単価	会場数	必要人員	日数	時間	計	備考
①会場						¥1,056,000	
A市	¥58,000	3	-	4	-	¥696,000	3会場（各110名）、
B市・C市	¥45,000	2	-	4	-	¥360,000	B市（100名） C市（70名）
②講師謝金	¥6,000	5	1	-	32	¥960,000	
③講師旅費	¥2,000	5	8	1	-	¥80,000	
④ファシリテーター謝金	¥3,000	1	19	-	28	¥1,596,000	19名の内訳 A市4名×3会場
⑤ファシリテーター旅費	¥6,000	1	19	4	-	¥456,000	B市4名 C市3名
⑥会場係員賃金	¥950	5	2	-	40	¥380,000	設営日含む
⑦会場係員交通費	¥2,000	5	2	5	-	¥100,000	設営日含む
合計						¥4,628,000	①から⑦の合計

上記の研修でWEBセミナーを導入して開催した場合を想定し、以下の図18のように集合研修2会場、サテライト会場8会場（A市の各メイン会場にサテライト会場4会場をリンクさせた形）で試算を行った結果が表24である。

図 18

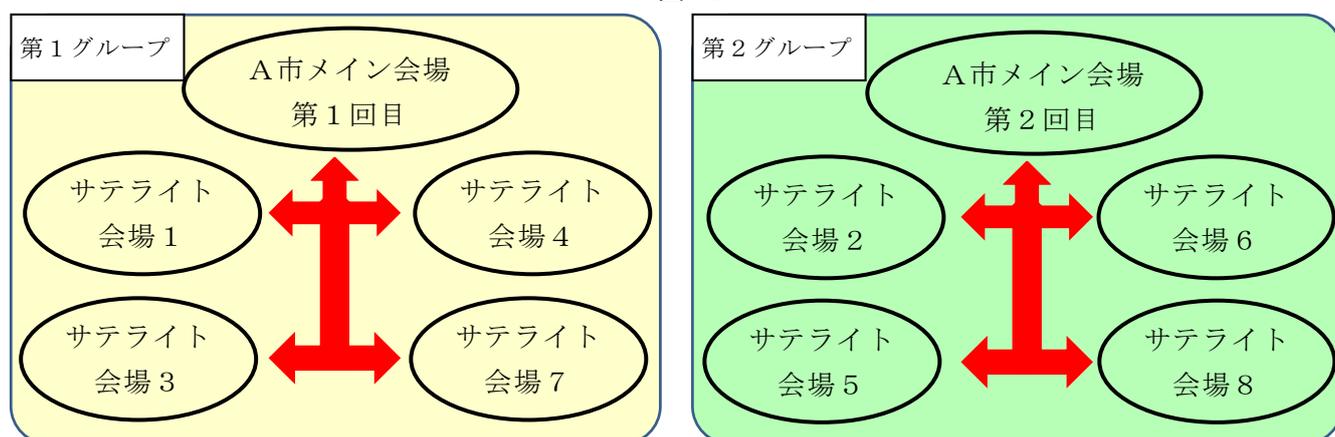


表 24 メイン1会場での集合研修とサテライト4会場での研修を2回実施の試算

項目	単価	会場数	必要人員	日数	時間	計	備考
①会場						¥784,000	
メイン会場	¥58,000	2	-	4	-	¥464,000	各定員110名定員計220名が受講
サテライト会場	¥10,000	8	-	4	-	¥320,000	各35名定員計280名が受講
②講師謝金	¥6,000	2	1	-	32	¥384,000	メイン会場のみ
③講師旅費	¥2,000	2	4	4	-	¥64,000	メイン会場のみ
④ファシリテーター謝金						¥2,016,000	
メイン会場	¥3,000	2	4	-	28	¥672,000	1会場に4名配置
サテライト会場	¥3,000	8	2	-	28	¥1,344,000	各会場に2名配置
⑤ファシリテーター旅費						¥128,000	
メイン会場	¥2,000	2	4	4	-	¥64,000	
サテライト会場	¥1,000	8	2	4	-	¥64,000	
⑥会場係員賃金						¥456,000	
メイン会場	¥950	2	2	-	40	¥152,000	1会場に2名配置 設営日含む
サテライト会場	¥950	8	1	-	40	¥304,000	1会場に1名配置 設営日含む
⑦会場係員交通費						¥56,000	
メイン会場	¥1,000	2	2	4	-	¥16,000	設営日含む
サテライト会場	¥1,000	8	1	5	-	¥40,000	設営日含む
合計						¥3,888,000	

試算根拠の概要は以下のとおりである。

- ・ A市2回をメイン会場（定員110名）とし、他の4会場分（280名）をサテライト会場8会場（定員35名）で分け、メイン会場1回につきサテライト会場4会場をWEBセミナー方式で同時開催する。
- ・ WEBセミナーを実施した場合
- ・ 講師はメイン会場にのみ配置する。
- ・ ファシリテーターはメイン会場に4名、各サテライト会場に2名ずつ配置する。

この試算の結果によると、WEBセミナーの導入により約15%程度の運営費用が軽減される。地域の会場費や人件費、ファシリテーターの配置方法により一概に断定はできないものの、試算結果からはコスト面の負担軽減も十分期待されるものである。

また、WEBセミナーについては、年間4万円程度のライセンス使用料とパソコンやカメラ（家庭用で可）、音声や映像の取り込み機器等の初期費用で40万円程度が必要と予測されるが、この費用については「地域医療介護総合確保基金」の活用についても検討可能である。

活用において最も不安とされる機械の設置や運用であるが、日本介護支援専門員協会が提供するサービスでは、現地サポート（有償）も可能であり、初回は専門スタッフの指導の下で研修実施し、その過程において直接指導を受けることで、その後は研修実施機関のスタッフによる設置運用に移行する方法も提示されている。

## 2. 欠課科目等の受講における読み替え研修

### (1) 想定される読み替え研修のあり方

- ・研修の負担感が過剰になることなく、また欠課等についても柔軟かつ効果的な対応ができるように検討が必要との意見があった。
- ・どういった科目において、読み替え等が可能であるのか、また効果的かについては継続的に考えていく必要がある。

### (2) 読み替え研修の実現に向けた課題の議論

- ・読み替えについては、各都道府県における対応にもバラツキがあり、現状ではあまり進展していない。研修の継続性や内容、受講費用、評価方法等の調整が必要なこともあるため、課題を整理する必要がある。
- ・特に欠席者の再受講については表 25 のとおり、同一都道府県内での同一科目の受講を可としている都道府県は 50%であるが、他の都道府県での同一科目の受講を認めているものは 8.3%と極めて低いのが現状である。
- ・また読み替えではなく、修了不可として、別会場や次年度に全科目の再受講としている都道府県も一定数あり、受講者にとっての大きな負担となっていることが想定される。
- ・研修実施機関にとっても欠席者の取り扱いや補講の在り方が不明瞭であり対応が難しいとの意見も上がっている（平成 30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式報告書より）
- ・ICTや e-ラーニング等活用が進むことにより、全国的にも標準的な研修が受講できるようになれば、読み替えや補講なども含めた受講者の負担が少なくなるのではないかと。

表 25 講義科目における欠席者の取り扱いについて

同一都道府県内での同じ研修過程の同一科目の受講で可としている	50.0%
他の都道府県内での同じ研修過程の同一科目の受講で可としている	8.3%
修了不可として、別会場や次年度に全科目の再受講としている	22.9%

(平成 29 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より)

### Ⅲ 法定外研修の効果

#### 1. 法定外の研修の位置づけと意義

##### (1) 法定外研修に求められる役割

主任介護支援専門員については、地域包括ケアの推進など、求められる役割がこれまで以上に大きくなるが見込まれ、実践を通じた能力向上を担保する必要がある。そのため、主任介護支援専門員が継続的に知識・技術等の向上に努めているかを確認し、また、自らの実践に足りないものを認識し、更なる資質向上を図ることが重要である。

介護支援専門員の人材育成についても法定研修のみでは介護支援専門員に必要な資質向上を行うことは困難であり、法定研修と法定外研修を組み合わせた新たな研修体系が必要である。

その中で法定研修のボリュームが大きくなり受講者の負担が高くなることと同時に学ぶべき科目（管理者研修や障がい等）も増加している。こうした受講者の負担増加は、介護支援専門員の実務の負担増加も想定されるため、法定外の研修のあり方を合わせた全体で考えていく必要がある。

##### (2) 効果的な法定外研修の活用

過去に行われた各都道府県（今回は、東京都・静岡県・岡山県・長崎県の4都道府県）の法定外研修の参考（一部抜粋）を見ると、都道府県、研修向上委員会及び研修実施団体は介護支援専門員の資質向上のために法定研修で不足する内容を法定外研修として創意工夫していることがわかる。

例えば、東京都の場合は、法定外研修に「ケアマネジメント力（りょく）スキルアップ評価シート」を活用している。このシートは、介護支援専門員が備える力を6つの評価軸（プロフェッショナル力／プランニング力／チーム形成力／地域発信力／アドミニストレーション力／指導・育成力）で分類しており、チェックすることで、レーダーチャートにて自らのスキルを段階的（受講前・受講直後・6ヶ月後）に可視化できるシートになっていることから、計画的に研修を受講することができるものである。

加えて、受講者の自己評価のみならず、（現在、モニターによる検証中であるが）企画の段階からこの6つの評価軸を講師とも共有した上で研修立案を依頼し、研修の案内時には受講の目安となるよう明示したことで体系化された研修の実施、受講が可能となり、介護支援専門員として偏りのないスキルアップに繋がることを期待するところである。

これらの自己目標設定及び研修受講評価をもとに自己研鑽していく仕組みとなっている。また、東京都は、「ミニ研修」「基本研修」「小規模研修」「中規模研修」「大規模研修」「その他」と研修の参加機会を多様に実施している。

その他、都道府県と実施団体で年間計画を作成し実施計画と評価を行う場合や実施団体に委託して実施している場合などさまざまであった。管理者研修を法定外研修として行っている都道府県や介護保険関連法の理解を積極的に行っている都道府県もあった（表26）。

特に、主任介護支援専門員更新研修要件に適する「法定外研修」を行える実施機関とその研修修了要件は都道府県によっても異なる。この現状を全国的に把握し、都道府県間で共有し適切な法定外研修の在り方を都道府県や研修向上委員会で構築する必要がある。

表 26 全国 4 都道府県の法定外研修テーマ（一部抜粋）

< 順不同 >

都道府県	研修名
東京都	受付及び相談並びに契約
	アセスメント及びニーズ把握の方法
	居宅サービス計画等の作成
	サービス担当者会議の意義及び進め方
	モニタリング及び評価
	生活困窮者自立支援法
	難病の患者に対する医療等に関する法律
	障害者総合支援法
	若年性認知症の基礎理解～病態から社会資源活用まで学ぶ～
	利用者の意思決定を支える IPS～専門職連携（IPM）から利用者の意思決定支援を学ぶ～
	ケアマネジメント力を高める～実践に還元できる研究について～
	地域生活課題の把握と介護支援専門員が持つべき解決への視点
	ケアマネジャーが知っておくべき高齢者の栄養ケア
	「認知症の方と家族に対する作業療法の見方」～協業支援のために～
	服薬アドヒアランス向上に必要な連携の視点
施設ケアマネジメントについての座談会	

都道府県	研修名
静岡県	介護保険法改定後の現状と次期動向
	平成 30 年度介護報酬改定大解剖～医療・介護大連携時代に求められるケアマネとは～
	時々入院、総じて在宅～心安らぐ場で最期まで暮らすことを意識したケアマネジメント～
	在宅医療・連携に必要な知識、心構え
	福祉用具サービス計画書・選定提案の運用と活用方法
	福祉用具専門相談員の役割
	コミュニティソーシャルワークの視点による地域生活支援と事例検討の方法
	アセスメント～利用者の全体像から将来の見通しがみえていますか？～
	地域包括ケアで求められているアセスメントの視点
	課題整理総括表の項目の視点におけるアセスメントの学び
	アセスメントに必要な「聴く力について」
	サービス担当者会議～あなたは適切な進行・会議録作成・退院前カンファレンスで発言できますか？～
	疾病をかかえた高齢者の口腔ケア
	人生最終段階での意思決定について
	介護支援専門員の為の災害時ケアマネジメント

	熊本地震における支援活動を振り返り～平常時における支援の在り方を考える～
	ケアマネが知っておいた方がよい医療面の防災対策
	精神疾患患者との関わりについて

都道府県	研修名
岡山県	「自立支援と QOL の向上に着目したケアプランの作成」
	「地域共生社会における介護と障がいの連携」
	「これからの高齢社会におけるケアマネジメントについて」
	「利用者の権利擁護・未然に防ごう！悪質犯罪」～特殊詐欺・悪質商法対策について～
	「自己覚知って何だろう？」
	「各自事例の振り返りからケアプラン点検をしてみよう！」 ～自立支援と QOL の向上に着目したケアプランの作成に向けて～
	運営管理、人事管理、労務管理、リスクマネジメント 他
	岡山県ケアマネジャー大会「ひもとき、つなぐ新しい時代への展開」 「2020 年介護保険制度改正の論点」 「岡山県のケアマネジメントの課題とケアマネジャー支援」 ～ケアマネジャーが意欲を持って業務ができる支援とは？～

都道府県	研修名
長崎県	地域共生社会の展望と、介護支援専門員に求められる役割
	「災害時ケアマネジメントにおける対策・訓練について」
	居宅介護支援事業所ケアマネジメント実務の手引き 地域包括支援センターに関わる主任介護支援専門員のための手引き（伝達研修）
	居宅介護支援事業所ケアマネジメント実務の手引き 地域包括支援センターに関わる主任介護支援専門員のための手引き（伝達研修）
	認知症対応型共同生活介護に関わる介護支援専門員のための手引き（伝達研修）
	「災害時ケアマネジメントにおける対策・訓練について」
	施設ケアマネジメント実務の手引き 小規模多機能型居宅介護ケアマネジメント実務の手引き（伝達研修）
	施設ケアマネジメント実務の手引き 小規模多機能型居宅介護ケアマネジメント実務の手引き（伝達研修）
	認知症対応型共同生活介護に関わる介護支援専門員のための手引き（伝達研修）
	共生型サービスにおけるケアマネジメント
	災害支援活動から学ぶ介護支援専門員の役割
	地域包括ケアシステムが重視される中における介護支援専門員への期待と果たすべき役割
	理学療法士になってみよう～有効なケアプランを立てるために～

市内の防災・減災研修会
事例に基づくスーパービジョンの展望について
リスクマネジメント（高齢者虐待防止）研修会
家族システム
「その時どうする？」～自分の地域で災害が起こったら～
対人援助技術
災害時における介護支援専門員の役割
ケアプラン点検から見てきた管理者の質・事業所の質
地域のリーダー養成研修

## 2. 読み替え研修としての法定外研修のあり方

法定外研修は、法定研修で不足する介護支援専門員の資質向上を行う研修として都道府県・市町村・職能団体などが実施しているが、介護支援専門員を取り巻く環境は地域により大きく異なり、地域特性に合わせた研修（人権研修や災害対策など）が必要となってきた。また、共生型社会の実現に向けた取り組みなど法定研修に反映しきれない内容を地域の実情に合わせて実施していくスキームとしても期待されている。

「介護離職の防止」や「地域共生社会の実現」、「地域医療構想」「ACP」などについては、現行のカリキュラムにおいても類似する科目において触れるなどの工夫がされているが、今後はより実践的な研修として行う重要な内容であり、法定研修の内容として検討を進めるとともに、法定外研修などで位置付けて重厚な理解を進めていく必要がある。

特に、管理者研修は、日本介護支援専門員協会及び一部の都道府県の団体等（岡山県等）が任意で管理者研修を行っている。主任介護支援専門員の管理者としての能力を習熟する場として、日本介護支援専門員協会及び一部の都道府県の団体等（岡山県等）が行っている管理者研修を参考にし、全国統一の推奨モデルを提案し法定外研修として位置付けていくことが望まれる。合わせて管理者研修の受講を都道府県も把握でき管理者の能力向上を目指せる仕組みが必要と考える。

### （1）実施主体としての都道府県の課題

平成 30 年度介護支援専門員研修改善に係る調査等報告書では、都道府県が都道府県内で行われる職能団体などが開催する法定外研修の実施状況を 74.5%が一部のみ把握していると回答し、21.3%が全く把握していないと回答している。その中から、都道府県が実施状況について「わからない/把握していない」と回答した割合は、「予防ケアマネジメント」で 48.9%、「共生型サービスの活用」で 78.7%、そして「入退院連携」で 53.2%と相当数把握できていないことがわかる。

地域のケアマネジメント力向上が地域の自立支援・重度化防止につながることは言うまでもないが、法定外研修は介護支援専門員の資質向上として都道府県が把握しきれない状況にあることがわかる。介護支援専門員に求められる資質は多岐にわたり、社会課題の変化や介護保険法や関連法令等の改定等に伴い学ぶべきことが増加しているため、研修が多様化し都道府県が把握しきれない状態があると想定される。

都道府県の研修向上委員会では、管内の介護支援専門員のガイドラインを参考に法定研修の研修企画・実施・評価を担い、効率性・実効性の高い研修の実施に関する内容を検討している。ただ、法定外研修の位置づけが不明瞭なため、管内の介護支援専門員の資質向上のための法定外研修を網羅した実態を把握し難い。さらに、都道府県は、近隣都道府県の実施状況を把握することが難しい。近隣都道府県の法定研修及び法定外研修の実施状況と取り扱いなどの情報交換や検討する場が今後重要になる。介護支援専門員の登録地と勤務地が異なっているケースや、登録している都道府県で法定研修の受講ができず、他の都道府県で受講するケースなどもあるため、研修の効果と受講者の利便性をはかるためにも、都道府県の連携体制が今後さらに重要となる。そのためにも近隣都道府県の連携体制が今後重要となる。

## (2) 実施機関による管理課題の把握

法定外研修の実施機関は、都道府県、行政機関、地域包括支援センター、職能団体等が行うこととなっている。法定外研修の位置づけが不明瞭なこと、受講を管理する仕組みがないこともあって実施機関の創意工夫に大きく依存する現状になっている。その中で実施機関は、「事務負担（受講者管理や費用等）」、「研修カリキュラム策定と実施」や「講師人材の確保と養成」等の管理課題を抱えている。合わせて、法定研修と法定外研修の実施機関が同一である場合と同一でない場合で受講者の受講記録の管理の課題も異なる。また、法定外研修が法定研修科目の読み替えに適しているかには一定の判断基準が必要であり、実施機関で判断基準を策定することは難しい。

## IV 試験を活用した研修修了評価システムの実施

### 1. 目的、実施主体（モニター試験実施機関等）

平成 28 年に「介護支援専門員研修ガイドライン」や「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」、「介護支援専門員養成研修における実習受け入れに関する指針」が策定され、各都道府県で様々な取組が行われているが、研修企画・実施の P D C A サイクルの構築やカリキュラムのあり方、修了評価、受講負担軽減を可能とする受講環境の改善など、様々な課題が現在も残されている。

このような現状を踏まえ、介護支援専門員の資質向上に資する研修等のあり方を考えるなかの一つとして「全国統一の試験による修了評価」の有用性を検証する。

#### ①研修向上委員会への報告データとしての活用

- ・ 数値化され、科目ごとの理解度を把握できる。
- ・ 理解が進んでいない科目の担当講師や資料の検討指標となる。
- ・ 同一科目で統一資料を使う科目であっても複数のコースがあるなど、講師が異なる科目に対して講師単位の客観的評価が可能となる。（講師の質の平準化が可能となる）

#### ②全国的な研修成果を平準化して把握

- ・ 全国共通のスケールでの評価による都道府県単位の研修効果の比較が可能となる。プロセス評価だけでなくアウトカム評価としての活用。

#### ③介護支援専門員の評価へ

- ・ 経年データを蓄積することで介護支援専門員の知識の修得状況が数値化できる。
- ・ 科目の修得内容を数値化できる（介護支援専門員の能力評価へつながる）

#### ④受講者自身の評価指標としての活用

- ・ 受講者が自己の得意不得意を客観的評価で視覚的に理解して、受講後の自己研鑽に活用できる。
- ・ 事業所の O J T 担当者と結果を共有する事で、法定研修時のみならず平時から継続的したスキルアップ計画の立案の指標のひとつとして活用できる。

## 2. 日程、試験実施方法及び内容

試験は専門研修課程Ⅰ、専門研修課程Ⅱ、主任介護支援専門員研修、主任介護支援専門員更新研修のいずれかで実施。試験内容については一課程全50問、五肢択一方式（主任、主任更新は五肢択二方式）試験問題はA4モノクロ印刷中綴、解答用紙はマークシート形式とした。

実施方法は

- ①日本介護支援専門員協会より対象となる研修実施機関様へ試験問題を受講者分送付。
- ②研修実施機関より受講者へ事前に試験実施の案内（告知）
- ③研修最終日に「試験」を実施、回収
- ④集計の際、受講者名簿が必要なため、実施機関において指定のフォーマット（【受講者名簿】都道府県名\_コース名\_実施日）に受講者の介護支援専門員登録番号、氏名、自宅住所（試験結果郵送先）、実施試験を入力し、日本介護支援専門員協会事務局へメールで送付
- ⑤研修実施機関から日本介護支援専門員協会へ試験問題と回答（マークシート）を返送 ※試験問題・回答（マークシート）と、実施機関を対象としたアンケートの回収
- ⑥日本介護支援専門員協会にて採点、集計（2週間程度）
- ⑦試験結果の送付について1）実施機関へ、実施機関向け帳票類を日本介護支援専門員協会試験センターより送付。2）個人の試験結果を受講者へ直接返送。

表 27 試験を活用した研修修了評価システムモニター試験実施機関

実施機関	依頼する試験課程	受験者数	試験実施日
鹿児島県介護支援専門員連絡協議会	主任更新	21名	10月26日
茨城県介護支援専門員協会	専門Ⅱ	28名	11月22日・29日 12月17日・19日
大分県介護支援専門員協会	主任更新	81名	11月28日
長野県介護支援専門員協会	専門Ⅰ	18名	12月7日・1月20日
	主任	18名	
香川県介護支援専門員協会	主任	60名	12月11日
長野県介護支援専門員協会	専門Ⅱ	29名	12月13日
福岡県介護支援専門員協会	専門Ⅱ	69名	12月15日・16日・ 18日・19日 1月27日・28日
長野県介護支援専門員協会	専門Ⅱ	29名	12月26日
大阪介護支援専門員協会	専門Ⅰ	20名	1月24日

### 3. 試験実施機関のアンケート集計結果

モニター試験終了後に下記都道府県実施機関担当者に対して以下のアンケートを実施した。  
茨城県・長野県・大阪府・香川県・福岡県・大分県・鹿児島県

#### (1) 試験は、各科目で取り扱う知識や考え方の理解度の確認に役立つ

項目	件数 (名) n = 7	%
①とてもそう思う	4	57.1
②やや思う	1	14.3
③やや思わない	1	14.3
④まったく思わない	0	0
⑤いずれでもない	1	14.3
合計	7	100.0

#### (2) 試験を実施する場合と実施しない場合の受講者の態度、意識

項目	件数 (名) n = 7	%
①とてもそう思う	1	14.3
②やや思う	5	71.4
③やや思わない	1	14.3
④まったく思わない	0	0
⑤いずれでもない	0	0
合計	7	100.0

#### (3) 試験結果を受講者、講師と実施機関が共有することで、研修の平準化に役立つ

項目	件数 (名) n = 7	%
①とてもそう思う	1	14.3
②やや思う	4	57.1
③やや思わない	0	0
④まったく思わない	0	0
⑤いずれでもない	2	28.6
合計	7	100.0

#### (4) 試験結果は、研修の進め方や講義の内容の見直しに役立つ

項目	件数 (名) n = 7	%
①とてもそう思う	1	14.3
②やや思う	6	85.7
③やや思わない	0	0
④まったく思わない	0	0
⑤いずれでもない	0	0
合計	7	100.0

(5) 今後の法定研修の際の試験の実施

項目	件数 (名) n = 7	%
①とてもそう思う	3	42.9
②やや思う	2	28.6
③やや思わない	0	0.0
④まったく思わない	0	0.0
⑤いずれでもない	2	28.6
合計	7	100.0

(6) 法定研修における試験の実施の魅力、メリット ※複数回答可

項目	件数 (名) n = 7	%
①数値化が可能	4	57.1
②受講者の態度の変化	3	42.9
③他の都道府県との比較が可能	4	57.1
④事務作業の軽減	2	28.6
合計	—	—

(7) 試験導入による期待すること

項目	件数 (名) n = 7	%
①受講者の態度の変化	2	28.6
②講師の姿勢の変化	0	0.0
③研修の平準化	2	28.6
④事務作業の軽減	0	0.0
⑤いずれでもない	3	42.9
合計	7	100.0

#### 4. 試験を活用した修了評価の導入について

法定研修の修了評価においては、目標設定と振り返りを行う自己評価として研修記録シートが定着しつつある。一方で、集計や分析作業において事務的な労力が大きく課題が出ている。

「(1) 試験は、各科目で取り扱う知識や考え方の理解度の確認に役立つ ①とてもそう思う 57.1%」

「(4) 試験結果は、研修の進め方や講義の内容の見直しに役立つ ②やや思う 85.7%」

「(5) 今後の法定研修の際の試験の実施について、①とてもそう思う 42.9% ②ややそう思う 28.6%」と全体の 71.5%が試験の活用や導入に前向きな回答となった。試験等の活用については、科目ごとに試験を行い、当日採点評価を実施するなど地域で様々であるが、その試験結果をもって受講者の能力を判断するわけではない。研修の平準化や進め方、講義内容の見直し、科目ごとに理解度を深めるための有効なツールの一つといえる結果となった。

試験等を含めた修了評価を行うことで、主観的評価に客観的評価が加わり受講者や講師・ファシリテーターの振り返り、各科目や研修全体の質の向上に繋がるのではないかと。

## V 検証のためのICTを活用した双方向通信による遠隔地研修の実施

### 1. 目的

法定研修及び法定外研修の研修において、離島や中山間地など研修会場へのアクセスが困難な課題はどの都道府県にも存在している。また講師やファシリテーターの確保については、以下の図19、20のとおり都道府県も講師やファシリテーターの過不足感を感じており、人材育成とともに、限られた講師人材の効果的な活用方法の検証が必要である。

図19 都道府県における、講師の過不足感

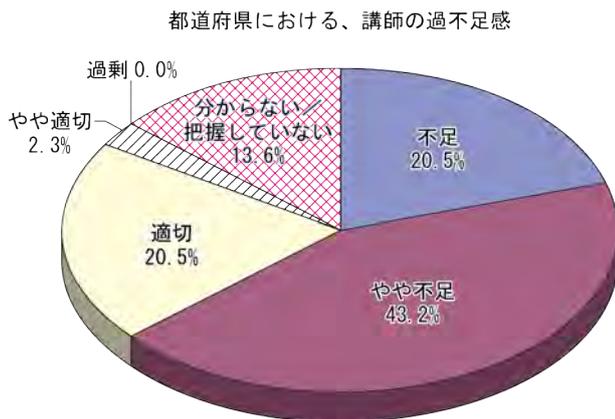
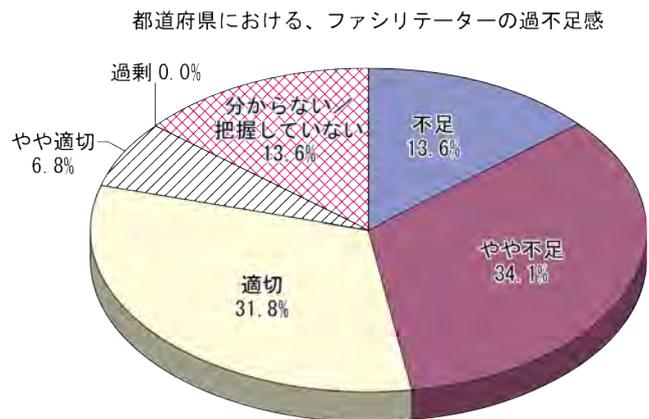


図20 都道府県における、ファシリテーターの過不足感



(平成29年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書より)

そのような状況を改善させる方法のひとつとしてICTによるeラーニングが期待されているが、演習やグループワーク等が多い法定研修での活用や、講師と受講者によるリアルタイムの質疑応答を考えると“双方向”の映像音声の通信機能を有するシステムが必要である。

そこで本事業では、WEB機能を活用した双方向通信による複数会場における同時研修を、特定非営利活動法人静岡県介護支援専門員協会の協力を得て、講義形式及び演習形式の実用性の検証を行うため試験的な模擬研修を実施した。

## 2. 日程、実施内容

- 1) テーマ：「精神障害者の地域生活支援に係る、介護支援専門員・介護福祉士等に対する講義・演習及び実践基礎研修」企画者養成研修
- 2) 日時：令和元年12月14日（土）13：30～17：35
- 3) 場所：CSA貸会議室 レイアアップ御幸町ビル（静岡市葵区御幸町11-8）  
メイン会場：6階 6-G / サテライト会場：7階 7-A
- 4) 参加者数：44名  
（内訳 メイン会場14名、サテライト会場15名、端末【会場外】での視聴15名）
- 5) 研修内容：以下のプログラムで進行

時間	科目	講師
	開会	
13:30-14:10 [40分]	オリエンテーション アイスブレイク 習得目標設定方法について	○社会福祉法人 半田市社会福祉協議会 事務局次長 前山憲一氏
14:10-14:55 [講義 45分]	精神保健福祉法、関連法令、 関連制度等の歴史的背景	○厚生労働省老健局振興課 人材研修係 係長 原雄亮氏
14:55-15:05	休憩[10分]	
15:05-15:50 [講義 45分]	地域共生社会の実現と障害者総合支 援法の理解についての指導ポイント	○公益社団法人 日本精神保健福祉士協会 常任理事 有野哲章氏
15:50-16:00	休憩[10分]	
16:00-16:45 [演習 45分]	事例検討の指導ポイント	○特定非営利活動法人 ヒーライトねっと 理事長 河野文美氏
16:45-17:30 [演習 45分]	振り返り及び意見交換	○一般社団法人 日本介護支援専門員協会 常任理事 能本守康
	閉会	

### 6) ICTの活用方法

- 講師はメイン会場にて講義演習を行った。
- メイン会場には講義資料及びサテライト会場全体の映像を投影した。
- サテライト会場にはスクリーンにて講師の映像及び講義資料を投影して受講した。
- サテライト会場にファシリテーター1名配置して研修のサポートを行った。
- メイン会場とサテライト会場は映像及び音声をICTで共有した。
- 研修内容は関連システムの活用にてスマートフォン等の端末機器での視聴テストも実施した。

7) 研修の状況

【メイン会場】



【サテライト会場】



### 3. 受講者アンケートの結果

模擬研修終了後に参加者に対して以下のアンケートを実施した。

#### 1) 映像はタイムラグや乱れなど問題なかった

項目	メイン会場 n=14	サテライト会場 n=15	WEB視聴 n=15
①とても思う	14.3%	26.7%	28.6%
②やや思う	64.3%	20.0%	42.9%
③やや思わない	14.3%	33.3%	0.0%
④まったく思わない	7.1%	20.0%	28.6%
⑤どちらでもない	0.0%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

#### 2) 音声はタイムラグや乱れなど問題なかった

項目	メイン会場 n=14	サテライト会場 n=15	WEB視聴 n=15
①とても思う	14.3%	13.3%	28.6%
②やや思う	57.1%	53.3%	42.9%
③やや思わない	14.3%	26.7%	0.0%
④まったく思わない	14.3%	6.7%	28.6%
⑤どちらでもない	0.0%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

#### 3) メイン会場とサテライト会場の情報共有については問題なく行えた

項目	メイン会場 n=14	サテライト会場 n=15	WEB視聴 n=15
①とても思う	28.6%	40.0%	57.1%
②やや思う	57.1%	46.7%	28.6%
③やや思わない	7.1%	6.7%	0.0%
④まったく思わない	7.1%	6.7%	0.0%
⑤どちらでもない	0.0%	0.0%	14.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

#### 4) 今後、法定研修事業等でWEBセミナーを導入することは有効である

項目	メイン会場 n=14	サテライト会場 n=15	WEB視聴 n=15
①とても思う	38.5%	53.3%	57.1%
②やや思う	61.5%	40.0%	28.6%
③やや思わない	0.0%	6.7%	14.3%
④まったく思わない	0.0%	0.0%	0.0%
⑤どちらでもない	0.0%	0.0%	0.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

## 5) 自由記載

### 【メイン会場】

・会場が大きくなるとどういったWEBセミナーになるのか、少しイメージがわからなかった。
・機器をコントロールする方が必要。
・小さな会場だったので、映像も見やすかったのかもしれない。
・研修のたびに遠方からくる方は気の毒と思っていた。ぜひ、この方法で研修が行えるようにしてほしい。(電車が止まることもあるので)
・近くの会場で受講できるようになると利便性が高くなり、参加しやすいと思う。
・本会場であったので、サテライト会場の映像(講師)が今回は見られなかった。
・違う研修会場で聞けるようになる!と思いました。地域で実現できると良いと思う。
・途中で接続が切れて画像が見えなくなると、講義を聴く集中力が切れてしまうかなと思う。
・セミナーの終わりころにやっと環境になれましたが、十分に内容を理解することはできなかったと思う。
・WEBセミナーが今後実施されてると良いと思った。
・このシステムを利用して研修を企画したい気持ちはあるが、労力がかなり必要と思った。個人の力では難しい。

### 【サテライト会場】

・遠方の方は、WEBセミナーの方が助かるのではないかと思った。
・受講者側の料金が安くなれば良い。参加しやすいのか?
・少し時間がかかった部分もありましたが(写真スライド等)あの位の時間であれば全く問題は無いと思う。もう少し長くなるとざわざわすると思う。
・映像、音声はスムーズだった。なるべく早くWEBセミナーを広く実施してほしい。
・演習でグループごとに検討した内容をA3用紙に記載をした内容をWEBで映してのグループ発表が良かった。
・画面が小さく見えなかったため、全国配信となると手元に資料が用意できないときがあると見づらいと思った。
・講師の目線、メイン会場の受講者に目線を合わせると、サテライト会場の受講者がおいてきぼり感があつた。講師の慣れも必要。
・サテライト会場は、右上に講師が映っているが、スライドの右上の文字が消えていた。
・パソコントラブルがあつた時、画面が固まるなど…その時、講師は流れを止めないで話を進めた方がよい。
・グループ発表するときは、発表者はカメラに向かって発表すると良いと思った。
・映像や音声もう少しきれいになると法定研修でも導入ができると思った。醜さ、聞きづらさが気になった。遠い地域でも研修が受けられるメリットは大きい。
・WEBでも質問しやすいイメージがあると良いと思う。
・演習の時など、音声をもっとひろえると会場同士の一体感があると思う。
・サテライト会場では、スクリーン中心の講義で暗室のため、目が疲れやすく、メモも取りにくかつた。休憩をもう少し設定してもらつてほしい。
・講師との距離を感じた。
・受講者より講師の方は、カメラを意識したり、受講者を機にしたりと緊張の連続なのだろうと思った。講師の方が、カメラになれるまで大変だと思う。

## 【WEB視聴】

<ul style="list-style-type: none"><li>・初めてWEBセミナーを体験しましたが、大変便利なシステムだと感じました。 本県は端から端まで移動するのに高速道路を使用しても4時間以上はかかる為、このようなシステムが法定研修や県協会（支部）研修等で活用されると、大変便利が良く、受講者の移動に係る費用負担や時間的負担も大幅に軽減される為、積極的に導入されると嬉しく思います。</li><li>・法定研修で活用される場合は、日本協会の終了評価テストと併用することで、受講者の理解度がある程度担保されるため、WEBだから質が落ちるといことにはならないのではないかと思います。</li><li>・できれば、WEBセミナーを一旦受講した場合、何度か繰り返し見れるようなアーカイブのようになっていると振り返りもできるので良いかと思いました。</li><li>・マイク音量には注意が必要かもしれません。</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・現在の法定研修では、1時間でも受講が出来なければ更新が出来ない状況であり、受講前は利用者・サービス提供事業所に迷惑をかけない様に準備をしてから参加をしています。その為、法定研修を受講する時は他の研修以上に気を付けて参加をしていると思います。</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・メイン/サテライト会場で配布されているワークシートや冊子等事前に知らせておくべき内容かと思います。ワークシートをWEB上で使用しないにしてもメールにて送る等の配慮は必要です。そうしないと解かり難いためいい加減に視聴するのではないかと思います。それで、メイン会場と同じ研修を受講したとなると質が問われるかと思います。</li><li>・WEBセミナーはとても効率的だと思います。講師の負担や場所を選ばずできます。自宅に居ながらでもでき、知りたい内容がわかるという優れものなので、是非内容を吟味し、今後活かして頂きたいと思います。</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・映像や音声はとくに支障はありませんでした。ただ、スライドで流れる資料については、どんどん流れていくので、参照することや振り返りが出来ず、困りました。</li><li>・途中、PCの不具合もあったようですが、そちらは仕方がないと思います。</li><li>・グループワーク等や休憩時間等で音声を一時遮断するときは、テロップなどで流してもらえたら、わかりやすいと思う。</li><li>・会場の時計と、実際の時間が違うことも想定されるので、画面に出ていると、閲覧者もあんしんして、離れられる。（急に再開していると焦ることもあると思います）</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>・画像や音質も良く、想像以上にリアルに研修の聴講ができました。 講師とのリアルタイムでのやりとりや、別会場との意見交換もスムーズにできており、DVD学習やe-ラーニングではできないライブ感もあり、とても有益なシステムだと感じました。</li></ul>

---

## 第4章 まとめと考察

---



## 第4章 まとめと考察

### I 法定研修の質の向上について

介護支援専門員の質の向上に向けた取り組みの一つとして、現行の法定研修は一定の成果を上げてきていると言える。各都道府県においても研修の平準化等に向けた様々な工夫がされてきており、一定水準以上の研修の実施が進展している。

一方で、社会保障全体の変遷や地域包括ケアの深化に伴い、介護支援専門員として学ぶべき事柄や習得していくべき内容はより多様化しており、現行の法定研修等に係る時間や費用といった負担感と併せて、より効果的な研修のあり方については、継続的に検討を行っていく必要がある。

また、課題解決と品質管理という両面において、「PDCAサイクルや効果的な連携」「情報共有の方法やあり方」について、研修全体の検討が必要であるとする。

以上を踏まえて、以下の通り論点をまとめる。

#### 1. 研修カリキュラム及びその平準化について

##### (1) 研修カリキュラムの修正の必要性

表2（P20）に示したように、社会保障制度の変遷や地域包括ケアの深化などに応じて求められる内容を踏まえるとともに、法定研修の役割や効果、その限界を考慮しながら必要な修正について検討を行うべきである。特に、「介護離職の防止」「地域共生社会の実現」「地域医療構想」「ACP」といった近々の課題となる内容や介護支援専門員の役割や働きかけの重要性が高いとされる事柄については継続的に検討していく仕組みが必要であると言える。

一方で、現行の研修カリキュラムの中でも、特に関連の深い課目において触れるなど各都道府県・研修実施機関での工夫もされていることや法定研修の役割等を踏まえた上で、やみくもに研修内容や時間が膨張しないように配慮していくべきである。

研修全体の時間数が多く、また事前学習も必要なため負担感が大きいとの意見も多く、また、科目の設定時間の使い勝手の悪さや科目間での内容の重複を指摘する声もある。一方で、課題整理総括表の活用など十分に触れられていないものあり、各都道府県・研修実施機関等がそれぞれに工夫をしている状況である。頻繁にカリキュラムを変更するべきではないが、これらを踏まえて、内容の修正や柔軟な対応の必要性などを検討していく必要がある。

##### (2) 研修ガイドラインの修正の必要性

研修ガイドラインが示されたことで、研修全体の平準化が図られ、研修実施のための手引きとしての役割を果たしてきた。一方で、「講義・演習の展開例」は、ガイドラインに沿っていない実態が明らかとなったが、このことは、ガイドライン策定時に推定した展開例から、より有効な研修を目指して各都道府県がPDCAサイクルにより、創意工夫している望ましい状況であると考えられる。今後、後述のWEBセミナー方式に対応した演習の展開方法の検証を含め、各都道府県で行っている工夫点などを集めて、より効果的な演習方法を検証することも必要ではないかと考える。

### （３）研修の平準化と柔軟かつ効果的な実施

研修ガイドラインを参考に全国的な研修の平準化が図られる一方で、科目間の内容等の重複や時間配分、講義演習の展開など、各都道府県・研修実施機関において様々な工夫がなされている。結果、研修ガイドラインを参考としながらも独自性のある研修実施に取り組まれていると言ってよい。また、修了評価の実施についても、20%がガイドラインに沿っていないという回答であり、各都道府県が模索している実態がみられ、そのあり方については継続的に検討が必要であると言える。また、演習時間については「時間をもっとかけるべき」という意見がある一方、「もうこれ以上時間はかけられない」という意見もあり、限られた時間の中でより効果的な展開方法やその限界についても検討が必要であることもわかった。

更に、講師やファシリテーターのスキルにおいても経年的な向上や成長・進化ができるよう取り組まれているが、教授のための手法やスキルの向上などを含めて、検討や修正を図ることが望ましく、そのためにも、各地域での工夫や改善などの取り組みや研修事業の評価結果等を国レベルに持ち上げる仕組みや、全国的に情報を共有して、PDCAサイクルによる好循環を図って、さらなる研修の向上を目指すことが求められる。

法定研修を中心とした介護支援専門員個人のスキルの向上の評価についても、研修記録シートの3ヶ月後の追跡が事業所管理者にとどまっているところが大部分であり、研修は研修、実践は実践と、現場との連動性がみられず残念であるとのワーキングメンバーの発言もあった。研修記録シートの活用方法については課題があり、検討が必要である。

研修カリキュラムやガイドラインの活用により、一定水準以上の研修実施が行われることを担保していくとともに、都道府県・研修実施機関の状況や受講者の状況等に応じたより効果的で実践的な研修体系につながるよう柔軟性をもって実践されることが求められる。

### （４）法定研修で履修が困難であるが必要な研修の検討

平成28年11月に介護支援専門員専門研修ガイドラインが大きく変更された。地域包括ケアシステムの構築に向けて、より多くの主体と連携したケアマネジメントの実践がこれまで以上に期待されるため、その養成段階で行われる介護支援専門員実務研修や現任者を対象とした研修等を体系的に実施することとなった。また、主任介護支援専門員については、地域包括ケアシステムの構築に向けて、地域課題の把握から社会資源の開発等の地域づくりや地域の介護支援専門員の人材育成等の役割を果たすことができる専門職の養成を図ることを目的となり、スーパービジョンに力点を置いた研修体系となった。

その後、平成30年度には居宅介護支援事業所の管理者として、主任介護支援専門員が運営規程上位置付けられ、管理運営の能力を求められることとなった。管理者としての主任介護支援専門員には、多職種連携及び地域連携の中で多様な職種やそれに関連する様々な法律や制度等と接することが多くなるとともに、労務管理やリスクマネジメントといった多様なスキルが求められることとなっている。

法定研修の性格上、その視点は個人の専門職として必要な知識やスキルの向上が中心となり、事業所の管理者に必要なマネジメントスキルを伝達することは困難である。そのため、「管理者研修」については、法定研修とは別に適切に実施されるべきである。またその際は、法定外研修など一定のスキームを明確にし、全国あるいは都道府県の法定外研修で実施されるとともに、それに必要な管理者研修カリキュラムを全国統一で実施できるように提案することが望ましい。

## 2. 研修向上委員会における現状の課題について

### (1) 研修向上委員会に求められる役割と課題

研修向上委員会の設置や運営の基本的な部分については、各都道府県において平準的に取り組まれているものの開催頻度や都道府県が果たす役割等には違いがみられている。都道府県の規模やこれまでの取り組み状況、研修実施機関の状況などかなりの違いがあり、現実的には同規模の県、あるいは近隣の県との情報交換や共有をもって、その運営等の工夫を行っている実態が明らかになっている。

また、全国研修向上会議のアンケート結果からも、他の都道府県との情報交換や共有、あるいは国レベルでの検討の必要性が示唆される。

上記のように、各都道府県の研修向上委員会あるいは研修実施機関等では、その必要に応じた相談や情報交換・共有等をそれぞれの間において行っている。そういった意味では、PDCAサイクルのあり方は、研修ガイドラインで想定したものから進化を遂げているともいえる。

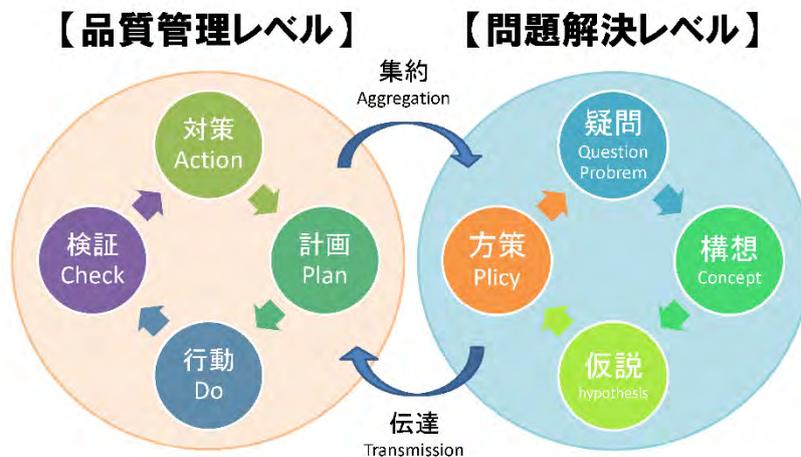
こうした工夫や取り組みがされている中で、都道府県における先駆的あるいは創造的な取り組みが必ずしも十分に共有されていないとも危惧される。そのため、それらが集約されるとともに、また課題がある場合においては検討・改善されていくための仕組みが継続的に機能していくことが必要である。

### (2) 研修向上に向けたPDCAサイクルのあり方

都道府県の研修向上委員会の機能を高めるためにも、事後評価等の情報が国レベルで共有され、全国単位のPDCAサイクルによって取り組まることが必要である。具体的には、次回以降の研修ガイドラインの検証、研修内容の適正化、介護支援専門員の質の向上などがそれにあたる。そのためにも、国における研修向上委員会の設置と定期的な運営が望まれる。

また、国レベルでの共有に留まらず、各都道府県は研修の実施主体数や研修受講人数等の違いにより研修希望・方法等の環境が異なるため、同じ地域のブロックや同規模の都道府県（大規模、通常規模、広域離島等）によって密に情報共有等の連携を図るなど、都道府県の実情に合ったPDCAサイクルのあり方が明確になる必要がある。また、法定研修という性質を理解した上で、品質管理レベルと問題解決レベルの両輪で進めなくてはならない（図21）。国及び都道府県の研修向上委員会に求められるPDCAサイクルのあり方について基本的な考え方を共有し、取り組むことが重要であると考えられる。

図21 マネジメントサイクルの考え方



都道府県の研修向上委員会は、次回以降の研修に反映させることができるように、実施結果の分析や課題の整理等のアウトカム評価を行い、国へその結果及びガイドラインの修正案等を報告することとなっている。全国研修向上会議等での問題提起や情報共有の成果により、都道府県研修向上委員会の設置が年々増加しており、現在では91.5%と多くの都道府県で設置されているが、その意義や役割が明確ではなく、各都道府県で創意工夫を行っていても、国レベルでの取りまとめが行われていないため、どのように検討を行っているのか比較検討が困難な状況である。国レベルでの取りまとめは、制度上において国に研修向上委員会が設置され、所管省庁と連携しながら、都道府県からのフィードバックを基に都道府県へ提言を行う仕組みになっているが、今年度は未開催であり、都道府県からの報告を上げる仕組みも明確になっていない現状である。

以上により、研修向上委員会の意義や役割の明確化を図るとともに、研修実施機関の事後評価を数値化し国への報告を推進していく必要があると考える。さらに、国における研修向上委員会が継続的に運営されるとともに、都道府県の実情にあった実践的なPDCAサイクルのあり方が明確となり、また実践されるための仕組み作りが必要であると言える。

### 3. 研修の実施および運営について

#### (1) 研修の運営および受講の取り扱い

遅刻早退等の受講の取扱いについては研修を実施する地域性等によって柔軟に対応していることから、今後も実施主体の実状に応じた運営が望ましいであろう。また、荒天や災害時の対応については、特に一律な対応ではなく、公共交通機関の状況や地域の特性に応じた柔軟な対応が重要である。これの実態についても情報共有がされることが望ましい。

また、調査結果から見て、研修の受講料には、都道府県でのバラつきが大きくなっている。約半数で基金が活用されているが、研修開催自体のコストが増大しており、受講料全体では徐々に高くなっている。今後も基金の適切な活用などの財政的支援が必要である。また、移動や宿泊等を含めた受講者の負担の大きさや、講師やファシリテーター等の育成の必要性を踏まえて、都道府県や研修実施機関等を含めた継続的な検討や取り組みが必要である。

こういった実状から、遅刻早退や欠課などでの振替や受講費用等の負担に関しては、e-ラーニングやWEBセミナー等の新しい手法の導入により軽減できる可能性がある。特に、これにより開催地と事業所が遠く離れているといった場合の移動やそれにかかる費用、事業所を離れる負担といった研修を終了するまでの効率や利便性を考慮すべきであり、実施団体の柔軟な対応が望まれる。

#### (2) 講師・ファシリテーターの育成

講師・ファシリテーター等の育成に関しては、都道府県が積極的に関与している場合もあるが、研修実施機関において育成等が図られている場合も少なくない。また、講師選定において、大半が実施要綱に定められた通り選考を行っているが、継続的に講師等を起用しているか、新しく講師等を起用していく方針であるのかによっても傾向が異なると推測される。

講師・ファシリテーターの育成にかかる費用やその労力、その基準等を考えると、都道府県と実施団体は協力して実施や育成を行っていかねばならないのではないかと考える。そのために研修向上委員会の設置は大変有効であると考えられる。

加えて、講師・ファシリテーターの不足感があるものの、研修頻度が多いため、その育成に時間をかけられない状況も声として聞かれている。「平成30年度介護支援専門員研修改善に係る調査等一式 報告書(P60・61)」では、「講師・ファシリテーターの育成や支援を実施しない理由」の設問においては、何らかの形で都道府県協会・研修実施機関が必要に応じて実施している状況が伺えた。講師の育成・支援施策として、65%が講師育成の研修会の開催に加え、30%はガイドラインの説明会を開催していることから概ね育成の体制について周知されている。また、講師等の選考は、主任介護支援専門員を中心として行われているが、主任介護支援専門員そのものの育成過程にも相応の労力を要するため、効率的な仕組み及び運営のあり方を検討する必要があるのではないかとと思われる。

こうした講師等の選定や育成の難しさ、不足感等の状況を踏まえ、選考基準等の具体例を示すなど、ある程度の標準的な基準をもって進めていくことが重要である。

### (3) 将来の研修実施・運営のあり方について

今後の研修運営について、e-ラーニングやWEBセミナー等の新たな受講方法が検討され導入される事で、効率的な研修受講環境が構築される可能性があり、運営負担も軽減される事が期待される。また、費用負担については、受講者の負担が増している状況に対して、基金の活用等より推進することで、前述の新たな手法と合わせることで、適時適切な受講が可能となるのではないかと考えられる。

育成環境においては、講師・ファシリテーターの育成に課題がある状況から不足感がある中で、状況が適切に把握されている実施主体においては様々な工夫が見て取れる。同様の講師・ファシリテーターに負担が偏る事がないよう、育成していく事が重要である。

研修の実施に係る費用（旅費や宿泊費を含む）や時間などの負担、法定研修の役割と法定外研修や事例検討・研究等の状況を踏まえて、将来的な研修実施・運営のあり方について継続的に検討していく必要がある。

#### 4. 都道府県における課題の整理

##### (1) 研修向上委員会の運営とPDCAサイクルのあり方について

研修向上委員会に求められる役割と機能については、「2. 研修向上委員会における現状の課題について」で述べたとおりであるが、各都道府県の規模や地理的な特性、これまでの研修全体への取り組み状況などから差異がみられている。

研修向上委員会の開催方法や開催数、受講料や受講要件、遅刻・早退・欠課等の取り扱いなどにも都道府県によって違いがみられている。そのため他の都道府県の実施状況などの情報を得ながら、法定研修としての正当性や公平性、効果等を検討した上で研修実施されている。

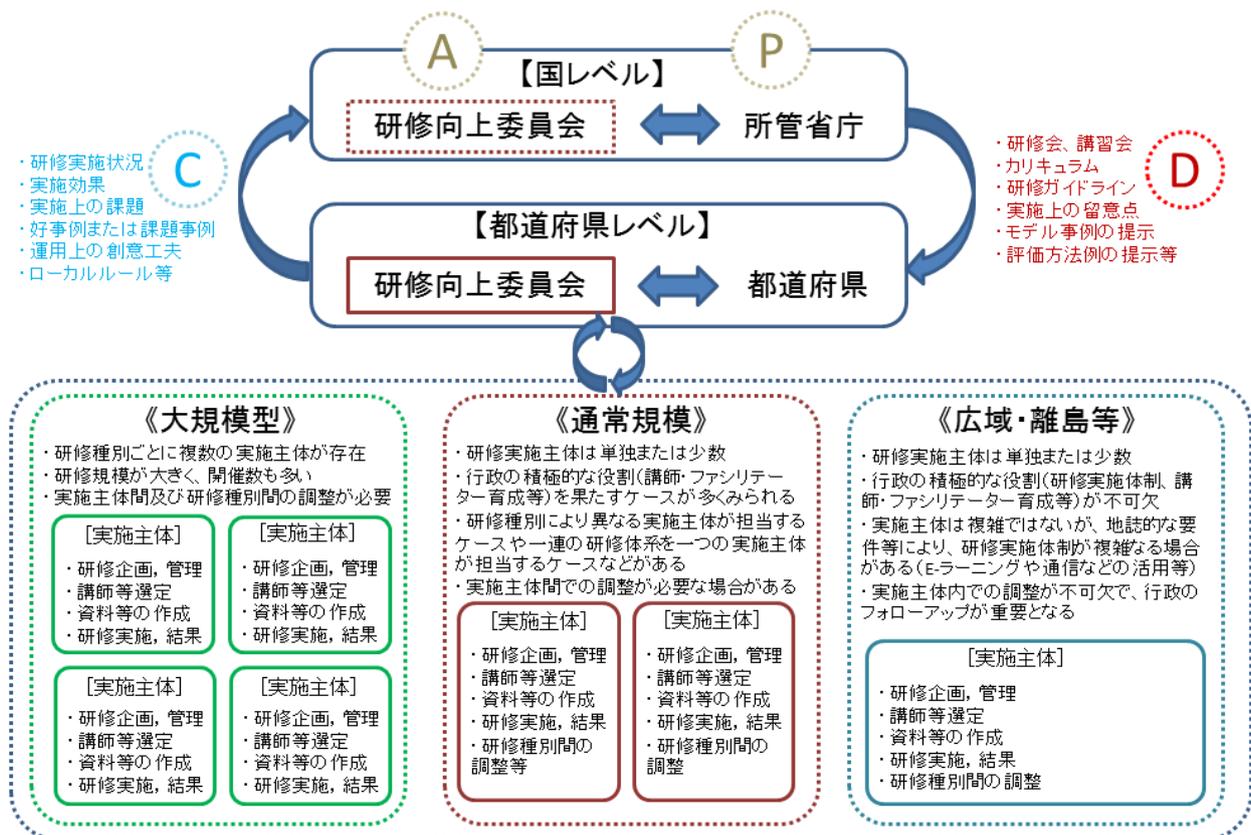
また、法定研修の性格上、資格や証の更新のみを目的とした受講（専門研修課程ⅠおよびⅡ）も散見しているが、都道府県が受講スケジュールを明確に示すことで、研修の効果が不十分にならないよう取り組まれていることもある。

こうした好事例や各都道府県における工夫や直面している課題などについても共有し改善に向けて取り組んでいく必要があるといえる。

各研修ガイドラインにおいて、国・都道府県・研修実施機関等におけるPDCAサイクルのあり方やその必要性について言及している。その後の研修向上委員会等の実際の運営等の状況を見るとそれぞれの状況に応じた設置・運営のあり方が明らかになってきている。

ワーキンググループでは、都道府県の規模や地理的特性などから概ね「大規模型」「通常規模型」「広域・離島を含む地域」に大別して、その運営の特性等について整理を行った。加えて、改めて国レベル・都道府県レベルにおいて具体的に何を行うべきであるのかを例示し整理を行った。

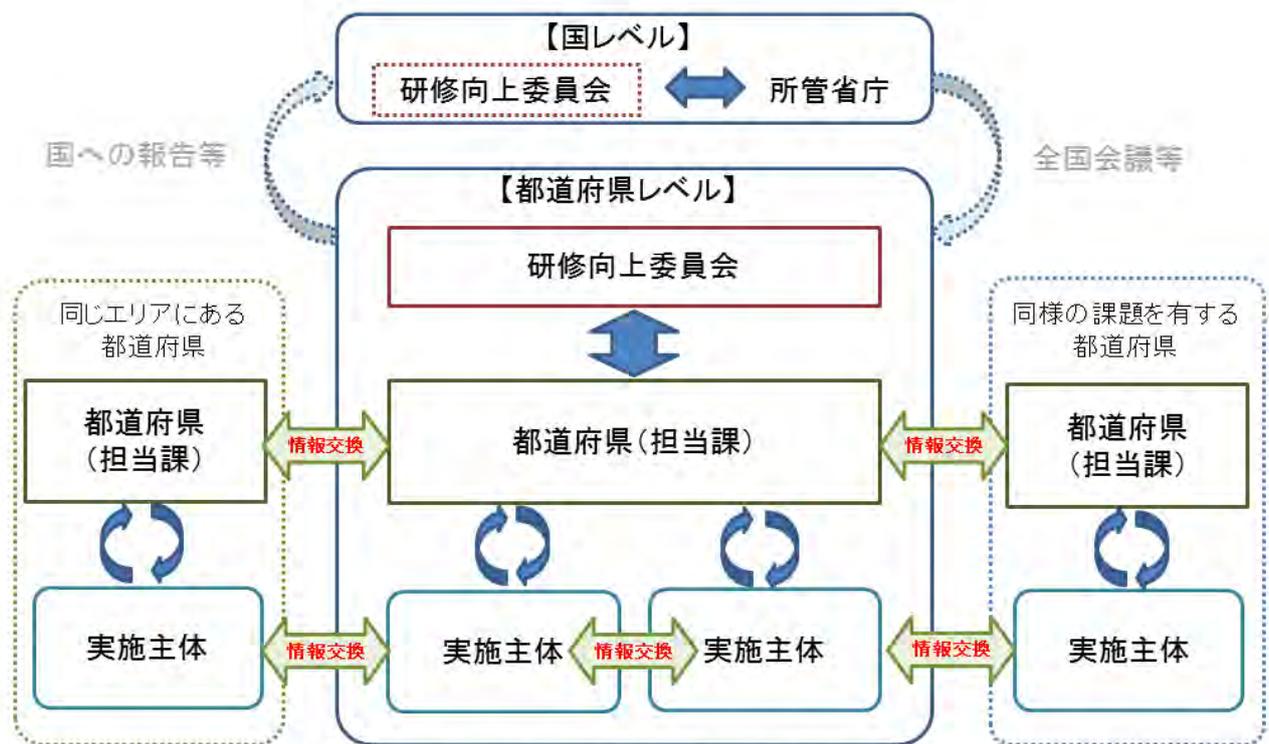
図 22 介護支援専門員の研修実施体制におけるPDCAサイクル（案）



実際に、各都道府県の抱える課題には特性があり、同様の課題を有する自治体や近隣の自治体等との情報共有や連携を図りながら、様々な調整や検討を行っている。こういった横の連携が、都道府県間、研修実施機関間、あるいは講師間等で重層的に進展していく中で、P D C Aサイクルが回っている現状が理解できる。

一方で、研修の主体である都道府県での実践が進むことで、本来品質管理をすべき内容や課題として検討すべき事柄が十分にフィードバックされていない状況でもあり、より効果的なP D C Aサイクルとして検討が必要であるといえる（図 22、23）。

図 23 介護支援専門員の研修実施体制における連携とP D C Aサイクル（案）



※各都道府県の担当課や実施主体は、近隣エリアや同様の課題を有する都道府県の担当課や実施主体との情報交換を行いながら、研修企画等を進めている。

## (2) 修了評価の役割・狙いの整理と、試験結果の多面的な検討を行うための方法

研修ガイドラインにおいて定めている研修記録シートは、受講者自身と管理者等の目標設定と振り返りを中心とした継続的な評価として定着しつつある。一方で、集計や分析作業において事務的な労力が大きく、また煩雑性もあることから進んでいないこともある。

また、研修科目ごとの理解度や効果等については、一部で試験等による客観的な評価を実施している。研修の修得目標が必ずしも受講後すぐに達成できるものであるとは限らないため、それをもって受講者の能力を判断することには限界や課題があるが、科目として理解できたか、どこが難しかったのかなどの評価を行うためのツールとしては有効な手立ての一つとして検討に値する。

さらに、受講者自身の受講への積極性などにも影響がみられたとの意見もあることから、主観的評価とともに客観的評価として加える必要性の継続的に検討していく必要がある。但し、あくまでの介護支援専門員としての質の向上は、法定研修のみでなく法定外研修や様々な事例検討・研究、実践、OJTの中で図られるべきものであり、その能力の判定として過剰な期待はするべきではない。

試験等を含めた修了評価が、受講者の自己覚知や講師・ファシリテーターの振り返り、各科目や研修全体の評価といった多面的な検討につながるように検討を進めていくべきであろう。

## 5. 研修実施機関等における課題の整理

### (1) 講師人材の確保と育成

研修ガイドラインでは、成人学習、共学の観点から講師等の役割について触れている。講師等の選定については、非常に高い知識やスキルを前提とはしていないものの研修の効果を十分なものしていくためにも一定水準以上の者である必要があり、特に新しい人材を登用していく際にはその育成や教育、助言などが不可欠になってくる。

都道府県において、講師等の育成を積極的に行っているのは3割程度に留まっていることから、その任を研修実施機関等が担うことが多くなっている。また、新しい講師を起用しているのは全体の3割程度と、ある程度限られた講師等に負担がかかっている状況であるともいえる。

講師等の不足感も、「不足している」「やや不足している」を合わせて全体的に6割を超えており、都道府県との協力の上で継続的な育成が進展するように働きかけていく必要がある。また、主任介護支援専門員の役割が大きくなっている中で、講師等への選定においても苦勞しているとの意見が少なくないため、こういった点も含めて検討が必要といえる。

### (2) 修了評価のデータ化と経年比較による分析の実施

研修の効果や結果を検証することは、非常に重要であり、そのためにも客観的指標が必要となってくる。それぞれの研修が終了した際に、修得すべき目標をどの程度達成し、また目指すべき介護支援専門員像に近づいているのか、また、今後どのような学習を進めていくべきなのかなどの対策を講じていくための材料の一つとなりうる。

こういったデータを経年的に集積し、また比較分析することでより有用な研修体系の構築に役立てていく必要があるといえる。

### (3) 分析データに基づく研修の質の向上に向けて取り組みの推進

データの集積・分析を進めていくには、基となるデータの平準化が必要となる。また、分析の目的や手法が明確にしていくとともに、その結果について都道府県・研修実施機関等に対してフィードバックしていく必要がある。

また、分析結果から何らかの課題等が得られた場合、それらの検討や課題解決に向けた取り組みが適宜行われていく仕組みが重要となってくる。

## 6. 今後の検討事項（国への提言）

平成 28 年以降の研修実施状況やその効果からみて、現行のカリキュラムや研修システムを基本に、「1. 研修カリキュラム及びその平準化について」において取りまとめた内容を踏まえて、以下の点についての検討が必要である。

### （1）研修カリキュラムの見直し・検討の必要性

- ①社会構造の変化や社会保障制度の見直しなど、その時代にあった科目設定や研修手法を検討する仕組みが必要である。
- ②研修費用や地理的な条件などから、研修運営と受講の負担への配慮が必要である。e-ラーニングの活用などより柔軟で効果的な研修方法の検討や導入が進展するように、国の都道府県や研修実施機関等への働きかけが必要である。
- ③介護支援専門員に求められる能力は、法定研修のみで育成されるものではない。法定研修において最低限また重点的に修得していく内容と法定外研修や実践で学習や修練を行うべき事柄を示し、継続的な質の向上につながるように検討する仕組みが必要である。

### （2）研修ガイドラインの見直し・検討の必要性

- ①「介護離職の防止」や「地域共生社会の実現」、「地域医療構想」「ACP」といった、研修カリキュラムの変更以降に注視されている視点や変更のあった内容の中で重要なものについては、できる限り迅速に研修ガイドラインに反映させていくための仕組みが必要である。
- ②現行のカリキュラムにおいても、類似する科目等で触れるなどの工夫がされており、重点的に触れる内容であるか等を踏まえた上でガイドラインの内容または修得目標などの見直し等の検討を行う必要がある。
- ③演習の展開など、各都道府県・研修実施機関等が検討・修正等を行って実践している内容について把握し、今後、導入が期待されるWEBセミナーやe-ラーニング等によるICTを活用した研修方法も踏まえ、より効果的な例示ができるように検討をしていく必要がある。

### （3）研修の平準化と柔軟かつ効果的な実施に向けた検討

- ①研修向上委員会の設置が進展する一方で、その運営状況にはそれぞれに特性があるため、これらを適正に把握していく仕組みが必要である。
- ②研修ガイドラインで示した重層的なPDCAサイクルを基に、都道府県の規模や特性などの実情に適したシステムを示すとともに実働する仕組みが必要である。
- ③現在は全国会議（昨年までの研修改善事業の全国介護支援専門員研修向上会議）が実施されていないが、実施機関である都道府県から法定研修等に関して国と情報を共有するための仕組み作りは必要であり、その方法については検討していく必要がある。
- ④現状において、各都道府県・研修実施機関等間での情報交換や共有が行われているが、研修の平準化と適切な実施に資するように、今後さらに促進支援していく必要がある。
- ⑤研修の運営（基金の活用、遅刻・早退・欠課等の取り扱い等）や受講基準、修了時評価等の取り扱いには都道府県間での差異がみられるため、情報の共有が必要である。

## II 効率的な研修受講環境について

現在の法定研修にかかる時間は、研修自体の時間に加え、移動や自宅学習等拘束時間が長くまた負担も大きい。地理的・環境的な条件も踏まえて、研修の効果を保ちながら柔軟な研修受講手法についての検討が必要となってくる。また、講師等の育成や研修受講における遅刻・早退・欠課等の取り扱いにも差異がある点からも検討が必要と考えられる。

### 1. 都道府県における課題の整理

#### (1) 研修運営の改善に向けた検討

研修の運営について、「遅刻・欠席の取り扱い」「欠課・補講の取り扱い」などで各都道府県の違いがみられており、情報の共有や受講者の不利益とならないような配慮が必要である。また、基金の活用等の影響により、受講料等の格差があり、都道府県間での読み替え研修が進まない要因の一つとも考えられる。災害時の対応や講師評価の方法などについても取り組み状況に差異があり、必要な情報を収集するとともに、各都道府県の研修向上委員会において検討を続けていく必要がある。

#### (2) ICTの活用などの受講環境の改善の促進

研修の質も担保しつつ、受講者の利便性に配慮した受講環境を整えていく必要がある。講義演習型の科目が多いが、ICTによる双方通信などの検討などが有効な手立ての一つと考えられる。講師の負担の軽減や会場費の節減も見込まれるため、受講料を抑え、また移動や宿泊の負担が最低限となることで負担軽減につながると考えられる。

#### (3) 講師確保や育成の支援

講師等の育成に対し、都道府県または研修向上委員会が実施しているのは全体の3割程度に留まっている。長野県のように講師の選定基準や起用の手順、育成方法などを含めて、研修実施機関と連携して進めている事例もあり、こういった取り組みは研修を平準化するにあたり効果的であると考えられる。

多くの自治体では、研修実施機関に講師等の育成を委ねているが、研修実施機関間での研修内容や講師等のレベル差が生じないように支援を行う必要がある。

#### 《長野県の講師の選定、起用、育成の詳細な状況》

##### ○講師の選定、起用

各科目分野において選定、起用枠を設け、関係団体間で検討・依頼

(例)

ケアマネジメント関連：研修委員会の中から選定

医療系の科目：県医師会、県看護協会等の職能団体から推薦をもらい研修実施機関、県で協議し依頼

その他地域包括ケアや法律等：研修実施機関、県で適任者を検討

##### ○講師等の育成

- ・演習指導者の研修を研修実施機関が実施（県と共催）
- ・講師については、定期的に講師等による打ち合わせ会議を開催し、経験が浅い講師への指導や、内容のすり合わせなどを行っている。

## 2. 研修実施機関における課題の整理

### (1) ICTの活用などの研修方法の検討

受講者の体調や家族の介護など受講が難しくなるケースは少なくないが、補講の実施状況としては2割程度に留まっている。受講者はもとより、講師やファシリテーターの移動などの負担も考慮し、ICTやWEBセミナーの活用やeラーニング等を積極的に検討していく必要がある。

### (2) 研修に係る事務負担の軽減に向けた対策

受講管理には、受講申し込み事務や修了評価等のデータ整理と分析、書類作成、報告等の事務負担が生じており、研修記録シートなど活用やデータ集積が進まない要因の一つになっている。受講管理システムの導入など負担軽減やペーパーレス化、集積・分析の効率化を進めている研修実施機関もあり、今後検討をしていく必要がある。

### 3. 今後の検討事項（国への提言）

#### （1）研修運営の改善に向けた検討の必要性

- ①研修の運営において、「遅刻・早退」「欠課・補講」等の取り扱いについて、受講者の不利益とならないよう最低限の基準を示す必要があるのではないか。
- ②基金の活用を促進し、受講料等の負担が大きくなならないような手立てが必要である。災害時の対応や講師評価の方法などに取り組み事例などを踏まえた最低限の基準や考え方が必要ではないか。

#### （2）ICTの活用などの受講環境の改善の促進

- ①“WEBセミナーやeラーニングといったICTの活用”、研修の質も担保しながら受講者の利便性に配慮した受講環境を整えていく施策が必要である。
- ②講師の負担軽減や会場費の節減などを含め、受講料や移動費や宿泊費などの負担軽減を考慮していく必要がある。

#### （3）講師確保や育成の支援

- ①講師・ファシリテーター等の育成に対し、都道府県または研修向上委員会が連携して実施していく仕組みが必要でないか。

#### （4）研修に係る事務負担の軽減と効率化

- ①受講管理の事務負担軽減や効率化、必要なデータの集積や分析に資するようデジタル化を進めていく必要があるのではないか。

### Ⅲ 法定外研修の効果について

#### 1. 都道府県における課題の整理

##### (1) 法定外研修の位置づけと活用

介護支援専門員に求められる知識や技能は、法定研修のみで獲得していくものではなく、現場での実践や振り返り、事例検討・研究、法定外の様々な研修等を含めた全体で得ていくべきものである。現行カリキュラムからの研修時間数を増やすことなく、介護支援専門員に必要な科目を適切に履修し、必要な知識・スキルを習得していくためには、法定外研修の役割が重要となってくる。そのために、都道府県が管内の介護支援専門員の資質向上のために計画的に法定研修と法定外研修を実施していくことが効果的であると考ええる。

「第3章 検討内容」で例示した4都道府県のように、都道府県と実施団体が研修計画を作り、介護支援専門員の質の向上に向けた研修を実施することは有効な手立ての一つであるといえる。そのため、都道府県における法定外研修の実態を全国調査し、現状の課題と介護支援専門員の資質向上に必要な法定外研修の在り方と主任介護支援専門員の更新要件に見合った研修体系を検討すべきである。

##### (2) 研修の読み替えに向けた検討

法定外研修の体形や受講状況が明らかになることで、法定研修の役割や機能、また重点的に実施すべき内容等もより鮮明になってくると考えられる。さらに法定外研修の内容や目的、シラバスなどを把握していくことで、研修の読み替えに該当するかも検討が進む可能性がある。

##### (3) 管理者研修等の必要性

日本介護支援専門員協会では、生涯学習体系の構築を進めており、こういったモデルを踏まえながら研修全体を検討することが重要である。特に、同協会や岡山県等が独自に実施している管理者研修など、法定研修では十分に学ぶことが難しい内容についてもその必要性を示すとともに、適切な研修が実施できるように支援を行っていく必要がある。

居宅介護支援事業所の管理者として必要な労務管理やリスクマネジメントなどが適切に研修されていくことが適切な事業運営に資することできると考える。

## 2. 職能団体としての取り組みの必要性

### (1) 法定外研修における法定研修科目の読み替えの実用性の検討

法定外研修の目的や内容、講師や受講状況などは様々である。したがって、その研修が法定研修科目の読み替えに適しているかには一定の判断基準が必要となってくる。

研修ガイドラインの内容等を参考に、研修の概要や要する時間、シラバス等を検討するための仕組みや基準が必要である。

### (2) 生涯学習体系の確立

こうした法定研修と法定外研修、事例検討や研究など、介護支援専門員が学ぶ機会は様々であり、また個人によっても取り組み方や進展の仕方は大きく異なっている。個人の興味ではなく、介護支援専門員として持つべき知識や技能、能力がどのようなものであるかを基に、どのような内容のものを学んでいくのかという体系づくりが重要である。

こういった状況を踏まえて、日本介護支援専門員協会では、以前より生涯学習体系の構築に向けた取り組みを進めてきている。それらが周知・実践されることで、より専門性の高い介護支援専門員の育成に資するとともに、法定研修のあり方についても相応の影響を及ぼしていくものとする。

### 3. 今後の検討事項（国への提言）

#### （1）法定外研修の実践状況の把握

- ①都道府県や職能団体等で計画的に行われている研修体系について把握をするとともに、法定研修の内容等との関係性を分析していく必要があるのではないか。
- ②法定外研修の状況により、その履修が法定研修の負担の軽減や効率化につながるか検討する必要があるのではないか。

#### （2）法定研修を補完する法定外研修の実施の必要性

- ①居宅介護支援事業所の管理者の要件が主任介護支援専門員となったが、すべての主任介護支援専門員が管理者となるものではない。よって、日本介護支援専門員協会や岡山県（図 24）等が実施している管理者研修等の企画・受講が重要となる。
- ②施設や居住系サービスにおけるケアマネジメントや医療連携等や障がい者施策等の他の職能団体等との研修なども含めて、法定研修には詳しく触れることが困難な項目や内容については、その履修が進展するような働きかけが必要である。

図 24

令和元年度 岡山県居宅介護支援事業所管理者研修実施要綱			
1 目的	平成 11 年 3 月 31 日、厚生省令第 38 号に係る居宅介護支援事業等の運営基準、第 3 条及び第 17 条における居宅介護支援事業所の管理者として当研修を受講することによりその能力の保持・向上をはかることを目的とする。		
2 実施主体	特定非営利活動法人 岡山県介護支援専門員協会		
3 対象者	居宅介護支援事業所の管理者および管理者就任予定者 (平成 33 年度末までは主任介護支援専門員の資格者を問わない) 定員 120 名		
4 日程及びプログラム、会場	別紙のとおり		
5 受講料	岡山県介護支援専門員協会	会 員	5,000 円
	同 上	非会員	8,000 円
6 申し込みについて	期間 令和元年 10 月 1 日～令和元年 11 月 15 日 申込先 特定非営利活動法人 岡山県介護支援専門員協会 方法 期間内に申込書を FAX にて提出する		
7 受講の決定	FAX 申込期間内に先着順とする。 受講決定者は、期間内に受講料の支払いを行う。		
8 留意事項等	主任介護支援専門員の法定研修として位置づける。 全課程修了者には修了証を発行する。 遅刻及び早退をした場合は、修了証を発行しない。		

# 居宅介護支援事業所 管理者研修

【研修目標】 居宅介護支援事業所管理者として必要な知識を得る

- 日時 令和元年12月3日（火）10：00～16：00（受付9：30～）
- 場所 ピュアリティまきび2階孔雀の間（岡山市北区下石井2-6-41）岡山駅より徒歩7分

時 間	研 修 内 容
10：00～11：00	管理者として期待すること 岡山県保健福祉部 長寿社会課 課長 武内克之氏 指導監査室 室長 坪井良一氏
11：00～12：15	居宅介護支援事業所におけるリスクマネジメント 森脇法律事務所 所長 弁護士 森脇 正 氏 弁護士 竹内雄紀氏
12：15～13：15	休憩
13：15～14：45	管理者に必要なタイムマネジメント 人材開発マネジメント（株） コンサルティンググループ 常務取締役 古垣みゆき氏
14：45～16：00	居宅介護支援事業所管理者としての役割 岡山県介護支援専門員協会 会長 堀部徹

- 受講要件 居宅介護支援事業所の管理者（主任ケアマネは問わない）  
居宅介護支援事業所の管理者の就任予定者
  - 参加費 当協会の会員 5,000円（必ず会員証を提示の事）  
非会員 8,000円 ※会場にてお支払い下さい
  - 定 員 120名（定員になり次第締め切ります）
  - 申込期間 **令和元年10月1日～11月15日**（期間厳守、左記期間以外無効）
  - 問い合わせ NPO法人岡山県介護支援専門員協会 事務局 ☎086-953-4953
- ※本研修は主任介護支援専門員の更新に必要な法定外研修に該当します。  
(遅刻早退は不可)

----お申込みは裏面の『参加申し込み書』をFAXしてください----

---

## 參考資料

---



# 参考資料

## 1. 試験を活用した修了評価の運用プロセス

都道府県・研修実施機関の皆様へ

試験結果は全国の結果と合わせて分析可能

介護支援専門員研修ガイドラインに準拠した試験

### 試験を活用した研修修了評価システム [修了評価]

試験結果を研修向上委員会に活用

OJT等の社内教育に活用

介護支援専門員の質の向上に!

一般社団法人日本介護支援専門員協会

### 試験を活用した研修修了評価システムとは？

法定研修(専門Ⅰ・Ⅱ・主任・主任更新)の試験問題、マークシート、試験結果のフィードバック(受講者・研修実施機関)を提供するシステムです。

法定研修の開催 → 従来の流れ → 研修向上委員会等の検討

当システム提供部分

試験の実施 → 試験の結果通知

出題される内容は、厚生労働省「介護支援専門員研修ガイドライン(平成28年11月版)」に準拠しています。

結果は研修実施機関へ以下の帳票を送付します。  
①受講者個人の結果  
②科目別や会場別の得点状況  
③他県との得点状況の比較表等

### なぜ修了評価システムが必要なのか？

平成28年度に介護支援専門員研修ガイドライン等が策定されたことで研修内容が全国標準的に実施されるようになりました。実施前では修了評価について「研修の実施に当たっては、各科目における到達目標を達成しているかについて修了評価を実施すること」とされていますが、修了評価の指標についてはまだ課題があります。

背景: 研修実施のガイドラインの策定 → 修了評価の実施 → 介護支援専門員のスキル評価 → 研修の平準化

現状: 複数のテキストの存在 → 客観的な修了評価が少ない → 評価分析の事務負担が大きい → 研修の質の指標が不明確

⇒現状、研修成果をデータ指標で示すことが困難!

●● 修了評価の状況 ●●

都道府県	実施機関	実施回数	受講者数	試験実施率	試験結果活用率
北海道	北海道介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
青森県	青森県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
岩手県	岩手県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
宮城県	宮城県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
秋田県	秋田県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
山形県	山形県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
福島県	福島県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
茨城県	茨城県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
栃木県	栃木県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
群馬県	群馬県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
埼玉県	埼玉県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
千葉県	千葉県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
東京都	東京都介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
神奈川県	神奈川県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
新潟県	新潟県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
富山県	富山県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
石川県	石川県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
福井県	福井県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
山梨県	山梨県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
長野県	長野県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
岐阜県	岐阜県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
静岡県	静岡県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
愛知県	愛知県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
岐阜県	岐阜県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
静岡県	静岡県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
愛知県	愛知県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
三重県	三重県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
滋賀県	滋賀県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
京都府	京都府介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
大阪府	大阪府介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
兵庫県	兵庫県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
奈良県	奈良県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
和歌山県	和歌山県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
徳島県	徳島県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
香川県	香川県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
高松市	高松市介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
愛媛県	愛媛県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
高知県	高知県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
福岡県	福岡県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
佐賀県	佐賀県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
長門県	長門県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
熊本県	熊本県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
大分県	大分県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
鹿児島県	鹿児島県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%
沖縄県	沖縄県介護支援専門員協会	1	10	100%	100%

修了評価は必要! しかし独自で行うには負担が大きい!

※テストの方法は実施機関ごとに異なる

※おおよそ半数以上が「累計無し」状態

次のページへ

### 修了評価システムを利用すると...

介護支援専門員研修ガイドラインに準拠した試験を全国で実施し、その試験結果を比較・分析することで、現状の様々な課題を解消することができます。

法定研修の課題 → 修了評価の目的

- 研修向上委員会の分析指標 → 研修向上委員会への報告データ
- 研修内容の個別化 ※平準化に逆行 → 全国的な研修成果を平準化して統一基準で把握
- スキル向上の成果が不透明 → 介護支援専門員の評価へ

⇒スキル強化の状況を可視化できる

### 期待する効果・メリット

**受講者**

- 自分の得意・不得意分野が客観的に把握できる
- 今後の研修課題がわかる

**事業所**

- OJT等の社内教育の課題が明確になる
- 知識を踏まえた実践への展開が可能になる

**都道府県・研修実施機関**

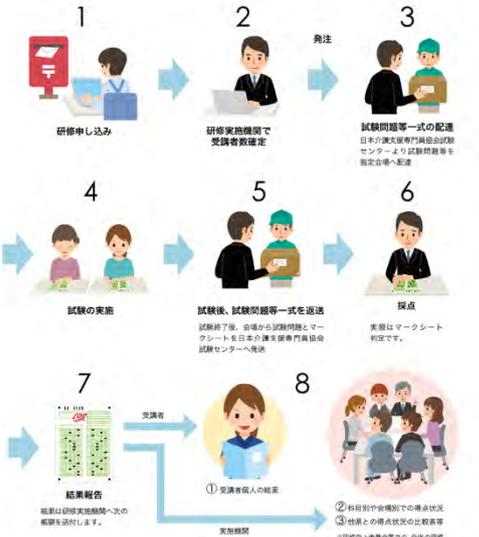
- 従来負担が大きかった研修実施機関の集計作業は不要のため事務負担が軽減
- 研修内容の質の向上に向け客観的な数値データが分析され、研修向上委員会の議論を促進
- 講義内容や講師のレベルアップや平準化
- 各科目の指導及び伝達のポイントが明確になる(平準化も可能)
- 全国統一した水準と比較した自都道府県の水準の把握が可能

**副読本の提供**

研修内容が試験と円滑に連動できるように、講師用副読本(試験システムを活用するにあたっての研修ポイント)を研修実施機関へ無償で提供

### ご利用の流れ

研修の受講者が確定したら、人数分の試験を発送すると指定の場所へ試験問題とマークシートをお届けします。※郵送料は日本の介護支援専門員協会が負担します。



※試験問題作成及び採点・集計は、日本介護支援専門員協会試験センターが行いますので、研修実施機関は、試験を行うだけです。

### 試験問題・解答用紙



出題方法は五肢択一方式  
(主任・主任更新は五肢択二もあり)  
試験時間50分(目安)/出題数50問  
対象研修は  
◆専門研修課程Ⅰ  
◆専門研修課程Ⅱ  
◆更新研修(実務経験者)  
※原則は専門研修課程Ⅱと同じ  
◆主任介護支援専門員研修  
◆主任介護支援専門員更新研修

厚生労働省  
介護支援専門員研修  
合格者リスト  
(平成28年1月5日)  
に掲載

### 受講者に届く結果(個人成績表)

同一会場を受験者の中で  
自分の位置が分かります。  
受験者の中で  
自分の位置が分かります。  
自分の苦手とする科目が分  
かり、学習課題や事業所教育  
の指標になります。

### 研修実施機関に届く結果

主任介護支援専門員更新研修 得点一覧・得点分布表

試験日	コース	コース	受験者数
2019年10月1日	19年10月	更新	10

受講者の個人成績も一覧表として作成。

得点分布も一目でわかるようにグラフ化も対応。

どの科目が理解できていないか一目瞭然。

自都道府県と全国との平均点等も科目別可視化。

過去5年間の比較も今後は可能に。

### 試験結果活用方法の例

介護支援専門員が各法定研修終了後、求められている介護支援専門員像に達しているかなど毎年評価が必要です。個人の修了評価を年間的にデータ化するとともに、受講生全体の法定研修の科目ごとの修得目標の到達度をデータ化することによって、修得していない科目については研修の内容の見直しや法定外研修での重点科目にするなど対策を立てることに役立てられます。

他県に比べて、点数が高い科目がある。指導方法の検討をしてみてもいいですか？

全国平均点より高い科目は、講師の授業や指導方法がうまくいっていると考えられるのでは。

他県に比べて、平均点が高い科目は、本県の介護支援専門員は高いスキルがあると考えられる。

点数が取れていない科目については、点数が高く取れている県の研修を参考にすればいい。

### 試験結果(密着的な研修成果のデータ)



●修了評価システムの導入をご希望の際は当協会までお問合せ下さい

一般社団法人 日本介護支援専門員協会  
〒101-0062 東京都千代田区神田小川町1丁目11番地 金子ビル2階  
TEL: 03-3518-0777(受付: 24h~18:00) FAX: 03-3518-0778  
メール: info@jcma.or.jp 研修ホームページ: https://www.jcma.or.jp/

https://www.facebook.com/caremanager.japan/

## 2. 修了評価関係の出力帳票

### (1) 受講者向け

### 試験を活用した研修修了評価システム

#### 主任介護支援専門員更新研修

試験パターン	
介護支援専門員登録No.	
実施日	
氏名	

#### 【個人成績表】

満点	得点	得点率	偏差値	順位

受験者数	平均点	最高点	最低点

#### 【科目別集計】

科目	1	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5	2-6	2-7
平均点								
正答率(全体)								

科目	科目名	配点・得点・正答率(%)個人	
		配点	得点
1	介護保険制度及び地域包括ケアシステムの動向	配点	
		得点	
		正答率(%)個人	
2-1	リハビリテーション及び福祉用具の活用に関する事例	配点	
		得点	
		正答率(%)個人	
2-2	看取り等における看護サービスの活用に関する事例	配点	
		得点	
		正答率(%)個人	
2-3	認知症に関する事例	配点	
		得点	
		正答率(%)個人	
2-4	入退院時等における医療との連携に関する事例	配点	
		得点	
		正答率(%)個人	
2-5	家族への支援の視点が必要な事例	配点	
		得点	
		正答率(%)個人	
2-6	社会資源の活用に向けた関係機関との連携に関する事例	配点	
		得点	
		正答率(%)個人	
2-7	状態に応じた多様なサービス(地域着型サービス、施設サービス等)の活用に関する事例	配点	
		得点	
		正答率(%)個人	



一般社団法人日本介護支援専門員協会  
 〒101-0062 東京都千代田区神田小川町1-11 金子ビル2階  
 TEL:03-3618-0777 FAX:03-3618-0773 E-mail: jgvoika@jcsa.or.jp



## 2) 課程別・科目別の正答率

### 試験を活用した研修修了評価システム

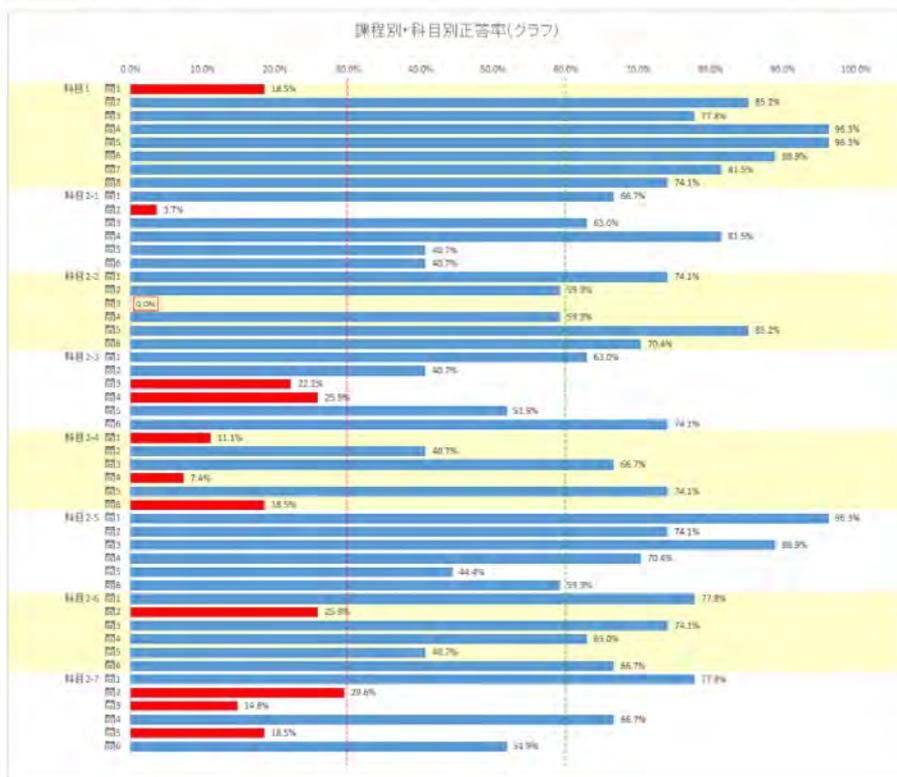
#### 主任介護支援専門員更新研修 課程別・科目別の正答率

試験日	パターン	コース	要請者数	正答率	平均点	最高点	最低点

#### 【科目別】

科目	1	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5	2-6	2-7

科目	科目名	問									
			1	2	3	4	5	6	7	8	
1	介護保険制度及び地域包括ケアシステムの動向	正答数									
		(率)									
2-1	リハビリテーション及び福祉用具の活用に関する事例	正答数									
		(率)									
2-2	着取り等における看護サービスの活用に関する事例	正答数									
		(率)									
2-3	認知症に関する事例	正答数									
		(率)									
2-4	入退院時等における医療との連携に関する事例	正答数									
		(率)									
2-5	家族への支援の視点が必要な事例	正答数									
		(率)									
2-6	社会資源の活用に向けた関係機関との連携に関する事例	正答数									
		(率)									
2-7	状態に応じた多様なサービス(地域着型サービス、施設サービス等)の活用に関する事例	正答数									
		(率)									



### 3. 修了評価のモニター試験実施アンケート票

令和元年度老人保健健康増進等事業  
介護支援専門員の資質向上に資する研修等のあり方に関する調査研究事業

## モニター試験実施機関向け調査票

この度はモニター試験にご協力いただき、ありがとうございました。  
該当する箇所には○（まる）を一問につき一か所、記入をお願いします。

#### 1. 試験は、各科目で取り扱う知識や考え方の理解度の確認に役立つ

- ①とてもそう思う    ②やや思う    ③やや思わない    ④まったく思わない    ⑤どちらでもない

#### 2. 試験を実施する場合と実施しない場合の受講者の態度、意識

- ①とても違う    ②やや違う    ③ほとんど変わらない    ④全く変わらない    ⑤どちらでもない

#### 3. 試験結果を受講者、講師と実施機関が共有することで、研修の平準化に役立つ

- ①とてもそう思う    ②やや思う    ③やや思わない    ④まったく思わない    ⑤どちらでもない

#### 4. 試験結果は、研修の進め方や講義の内容の見直しに役立つ

- ①とてもそう思う    ②やや思う    ③やや思わない    ④まったく思わない    ⑤どちらでもない

#### 5. 今後の法定研修の際の試験の実施

- ①とても気になる    ②やや気になる    ③あまり気にならない    ④まったく気にならない    ⑤どちらでもない

#### 6. 法定研修における試験の実施の魅力、メリット \*複数回答可

- ①数値化が可能    ②受講者の態度の変化    ③他の都道府県との比較が可能    ④事務作業の軽減

#### 7. 試験導入による期待すること

- ①受講者の態度の変化    ②講師の姿勢の変化    ③研修の平準化    ④事務作業の軽減

質問は以上です。  
ご協力、ありがとうございました。





### 現在行われている集合研修の場合の例

介護支援専門員専門研修課程Ⅱの8科目32時間(講義のみ4時間、講義及び演習28時間)を4日間かけて実施。受講者数は500名、年間で場所を変えて5回開催している。

会場	講師	ファシリテーター	会場係員
A市 3会場(各110名) × 4日間	8科目 × 3会場	4名 × 3会場	2名 × 3会場
B市 1会場(各100名) × 4日間	8科目 × 1会場	4名	2名
C市 1会場(各70名) × 4日間	8科目 × 1会場	3名	2名

※ファシリテーターは受講者25名につき1名配置

会場費	¥1,056,000 (5会場×4日間分)
講師謝金	¥960,000 (32時間×5会場分)
講師旅費	¥80,000 (8名×5会場分)
ファシリテーター謝金	¥1,596,000 (19名×28時間分)
ファシリテーター旅費	¥456,000 (19名×4日間分)
会場係員賃金	¥380,000 (10名×4日間分)※研修費別
会場係員交通費	¥100,000 (10名×5日間分)※研修費別
<b>合計</b>	<b>¥4,628,000</b>

広い会場の手配が大変、講師の調整、負担も大きい... 受講者の金銭的・時間的負担も...

### ウェビナー研修の場合(試算)

メイン会場1会場につきサテライト会場4会場を中継し、4日間かけて実施。メイン会場の場所を変えずにサテライト会場の場所を変えて年間で2回開催する想定で試算。受講者数は約500名。

第1グループ	A市メイン会場	第2グループ	A市メイン会場
サテライト会場1	サテライト会場4	サテライト会場2	サテライト会場6
サテライト会場3	サテライト会場7	サテライト会場5	サテライト会場8

会場	講師	ファシリテーター	会場係員
A市 メイン会場×2会場(各110名) サテライト会場1-2(各35名程度) 4日間	メイン会場 8科目×2会場	4名×2会場 サテライト会場 2名×2会場	メイン会場 2名×2会場 サテライト会場 1名×2会場
B市 サテライト会場3~6(各35名程度) 4日間	サテライト会場のため 講師不要	ファシリテーター サテライト会場 2名×4会場	会場係員 サテライト会場 1名×4会場
C市 サテライト会場7~8(各35名程度) 4日間	サテライト会場のため 講師不要	ファシリテーター サテライト会場 2名×2会場	会場係員 サテライト会場 1名×2会場

※ファシリテーターは受講者25名につき1名配置

会場費	¥784,000 (メイン会場2会場+サテライト会場8会場×4日間分)
講師謝金	¥384,000 (32時間×メイン会場2会場)
講師旅費	¥64,000 (8名×メイン会場2会場)
ファシリテーター謝金	¥2,016,000 (メイン・サテライト24名×28時間分)
ファシリテーター旅費	¥128,000 (メイン・サテライト24名×4日間分)
会場係員賃金	¥456,000 (メイン・サテライト12名×40時間分)※研修費別
会場係員交通費	¥56,000 (メイン4名×4日間+サテライト8名×5日間分)※研修費別
<b>合計</b>	<b>¥3,888,000 (▲¥740,000)</b>

約15%の経費節減と講師・受講者の負担減!

### 他にもこんな活用方法が!

都道府県や研修実施機関で行っている研修向上委員会や、研修会の講師・ファシリテーターとの打ち合わせなど、従来実施して行っていた会議も、WEB会議として行うことで、移動にかかる時間や費用を削減することができます。

研修向上委員会

講師・ファシリテーターとの打合せ

WEB会議

※報告書に添付をしているDVDをご参照ください。

ウェビナーを活用した研修を実施する際には、以下の機材・環境等が必要となります(会場にプロジェクター・スクリーン、マイク・スピーカーの機材がある場合を想定)。

【配信機材】配信用端末(ノートPC)/撮影機材(ビデオカメラ、三脚等)/講師PC 映像取り込み機材/ケーブル(音声複製ケーブル、延長ケーブル)他

【その他環境等】Web 会議システムライセンス(利用料)/インターネット環境(必須、配信用機材は有線LAN推奨)  
※Web 会議の場合はシステムライセンスと各自のPC(マイク・カメラ内蔵)のみで利用可能です。

ウェビナーを活用した研修運営の導入をご希望の際は当協会までお問合せ下さい

一般社団法人 日本介護支援専門員協会

〒101-0022 東京都千代田区神田小川町1丁目1番地 電子ビル2階  
TEL 03-3518-0777(受付9:30~18:00) FAX 03-3518-0778  
メール info@jcma.or.jp 協会ホームページ https://www.jcma.or.jp/

https://www.facebook.com/caremanagerjapan/

5. WEBセミナー参加者アンケート票

(1) メイン会場／サテライト会場

令和元年度老人保健健康増進等事業  
介護支援専門員の資質向上に資する研修等のあり方に関する調査研究事業  
「精神障害者の地域生活支援に係る、介護支援専門員・  
介護福祉士等に対する講義・演習及び実践基礎研修」  
企画者養成研修  
WEBセミナー（Webinar）受講者アンケート

この度はWEBセミナーにご協力いただき、ありがとうございました。  
該当する箇所には○（まる）を一問につき一か所、記入をお願いします。

1. 映像はタイムラグや乱れなど問題なかった

- ①とてもそう思う    ②やや思う    ③やや思わない    ④まったく思わない    ⑤どちらでもない

2. 音声はタイムラグや乱れなど問題なかった

- ①とてもそう思う    ②やや思う    ③やや思わない    ④まったく思わない    ⑤どちらでもない

3. メイン会場とサテライト会場の情報共有については問題なく行えた

- ①とてもそう思う    ②やや思う    ③やや思わない    ④まったく思わない    ⑤どちらでもない

4. 今後、法定研修事業等でWEBセミナーを導入することは有効である

- ①とてもそう思う    ②やや思う    ③やや思わない    ④まったく思わない    ⑤どちらでもない

5. その他、お気づきの点がありましたらご記入ください。（自由記述）

質問は以上です。  
ご協力、ありがとうございました。

(2) WEBセミナー (Webinar) 視聴者アンケート

令和元年度老人保健健康増進等事業  
介護支援専門員の資質向上に資する研修等のあり方に関する調査研究事業  
「精神障害者の地域生活支援に係る、介護支援専門員・  
介護福祉士等に対する講義・演習及び実践基礎研修」企画者養成研修  
WEBセミナー (Webinar) 視聴者アンケート

回答締切:12月26日(木)

提出先:jigyouka@jcma.or.jp (日本介護支援専門員協会事務局)

この度はWEBセミナーにご協力いただき、ありがとうございました。  
該当する箇所に1(イチ)を一問につき一か所、記入をお願いします。

視聴した  視聴できなかった

1. WEBセミナーの接続操作について

①とても簡単だった  ②やや簡単だった  ③やや難しかった  ④とても難しかった  ⑤どちらでもない

2. 映像はタイムラグや乱れなど問題なかった

①とてもそう思う  ②やや思う  ③やや思わない  ④まったく思わない  ⑤どちらでもない

3. 音声はタイムラグや乱れなど問題なかった

①とてもそう思う  ②やや思う  ③やや思わない  ④まったく思わない  ⑤どちらでもない

4. メイン会場とサテライト会場の情報共有について

①スムーズにできていたと思う  ②ややできていたと思う  ③やや思わない  ④スムーズではなかったと思う  ⑤どちらでもない

5. 今後、法定研修事業等でWEBセミナーを導入することは有効である

①とてもそう思う  ②やや思う  ③やや思わない  ④まったく思わない  ⑤どちらでもない

6. その他、お気づきの点がありましたらご記入ください。(自由記述)

質問は以上です。  
ご協力、ありがとうございました。

# 介護支援専門員の資質向上に資する 研修等のあり方に関する調査研究事業 報告書

この事業は、令和元年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金  
(老人保健健康増進等事業分)により実施したものです。

---

令和2年3月発行

発行 一般社団法人 日本介護支援専門員協会  
会長 柴口 里則

〒101-0052 東京都千代田区神田小川町 1-11 金子ビル 2 階  
TEL : 03-3518-0777 FAX : 03-3518-0778  
URL : <http://www.jcma.or.jp>