

4-10			
主題	ケアマネジャーのスキルアップ過程での課題と取り組みについて		
副題	ケアマネジャーの交代事例から考える		
キーワード1：知識と実践	キーワード2：積み重ね	研究(実践)期間	120 ヶ月
法人名	株式会社ナイスケア		
事業所名	ナイスケア世田谷介護センター、ナイスケア推進事業部		
発表者(職種)	水下 明美(介護支援専門員、社会福祉士、精神保健福祉士)		
共同研究(実践)者			
電話	03-6425-2541	FAX	03-6425-2523
今回発表の事業所やサービスの紹介	世田谷介護センターは、世田谷区にある居宅支援(ケアマネジャー)事業所です。一方、推進事業部は、職員の全体研修や専門職研修を行う部署でもあります。ケアマネジャーの仕事の中核は、ケアプラン作成し、利用者の自立支援や地域を繋げる役割も担っています。その為には、法改正や社会資源は勿論の事、病気等に対する最新の知識等を常に学び続けていく必要があります。		

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

ケアマネジャーを続けていく中で、ケアマネジャーの担当交代は、幾度となく発生することがある。表に出てくる理由としては、

- ①利用者からの申し出、
 - ②ケアマネジャーの自己都合
- という理由が挙げられるが、引継ぎの中で、色々な問題が判明していく事例が少なくなかった。例えば、交代前後で、プランの変更が発生していたり、利用者の状態そのものの見直しが行われた等である。

病気の知識、法改正の知識などがあれば、担当者も悩まずに済んだかもしれない。また、知らないことにより、疑問を持たずにプランニングしてしまうことも起きていた。

在宅のケアマネジャーの仕事の目的は、利用者の在宅生活をできるだけ継続させるという役割も担っているため、法改正や社会資源は勿論の事、病気等に対する最新の知識等を常に学び続けていく必要がある。

そして、アセスメント、面接技術により、日々変わっていく利用者にあった対応を取れるようになることも、スキルアップの課題である。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

「1. の課題」より、ケアマネジャーが交代に至った事例について、表面的に伝えられたことだけではなく、視点を変えて、もう一歩踏み込み、利用者側の状態かを見ることで、①利用者に何が起こっていたのか知ること、②起こっていたことを知ること、学習の機会を得ることで、少しでも担当ケアマネジャーが事前に対応できることが増えることを期待するものとした。

同時に、全体研修、専門職研修を活用し、積み重ねて学んでいくことで、ケアマネジメントのスキルアップを期待し、質の向上につながると共に、事業所としても、リスク管理につながると考えた。

《3. 具体的な取り組みの内容》

A社の居宅支援を行う一事業所について、10 余年間の交代事例について、理由、その後の経過記録について確認を行うと共に、研修の内容に生かすように検討を重ねた。

期間は、2004 年 2 月から 2016 年 7 月までの記録を振り返る。

分類については、

①交代理由の内容について。

- ・利用者の申し出
- ・自己都合

②交代前後で利用者の変化について。

- ・交代後の利用者の要介護度の変化。
 - ・交代後の利用者のプランの変更の有無。等
- また、①②を受けて、2007 年からの研修の内容と記録の精査、検討を重ねて行った。

《4. 取り組みの結果》

ケアマネジャーの交代に際して、利用者の申し出、ケアマネジャーの申し出いかんに関らず、そこには何らかの変化が起きていることが少なかった。

今まで変化が少なかった状態から、順調に行っていたものが、認知症を発症してしまった、発作を起こすようになったなど、ADL の変化や病状の悪化など、何らかの変化が起っていた。

その事実と連動して、

- ①専門医へつなげた、サービスを増やした、区分変更を行った等、ケアプランなど、見直しや対応を行うことができた。
- ②医療の知識の必要性、法改正の内容の意識付けが行えたと共に、更に詳しく学びたいという意欲的な発言も見られるようになった。
- ③定期的な勉強会の習慣化ができてきた。
- ④ケアマネジャーだけでなく、介護職と同じ場で学習することにより、チームケアに役立てることができてきた。

《5. 考察、まとめ》

一見、通常のケアマネジャー交代に思われる事例でも、振り返りを行い分類してみると、新たな病気が発見されたり、プラン変更の必要があったり、利用者に変化が起きていた事例が少なくなかった。言い換えると、今までのプランやサービス内容の変更時期、ターニングポイントだった可能性も考えられた。

利用者に変化が起こった時、相談できる体制や、病状に対する正しい知識、チームアプローチ、医療連携等が確立されていなければ、担当ケアマネジャーは、どうしてよいかわからない状態となってしまう、時にはバーンアウトの状態が起こってしまうかもしれない。

個人因子としては、知識の習得が大切だとは思いますが、技術の習得は一人でできるものではない。スーパービジョンや体系的な研修などケアマネジャーを支援する体制は、益々必要だと思われる。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本研究に当たっては、ケアマネジャーから提供される事例については匿名化し、個人が特定できないようにする。事例の分類方法、記載については、法人内の事例提出記載要綱に違反しない旨をコンプライアンス担当に確認してもらい、会社の許可を得た。

《7. 参考文献》

第 12 回日本ケアマネジメント学会研究大会
『社内ケアマネジメント検討会からの報告～ケアマネジメントについての悩みとケアプランの組み立て方について～』 水下明美
『ソーシャルワークのスーパービジョン』 福山和女

《8. 提案と発信》

スキルアップは、ケアマネジャーだけでなく、チームや仲間で行うことが必要だと思います。

