

介護支援専門員の相談面接力向上をどのように考えるか

—スーパーバイザー養成研修の試みから—

The improvement of care manager's consultation interview power
—From the attempt of the supervisor training—

丹野 真紀子¹

¹大妻女子大学人間関係学部

Makiko Tanno¹

¹Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-city, Tokyo, Japan 206-8540

キーワード：介護支援専門員，グループ・スーパービジョン，気づきの事例検討会，
オーストラリア，ケアマネジメント

Key words : Care manager, Group supervision, Case study of awareness,
Australia, Caremanagement

抄録

本研究は介護支援専門員の相談面接力の向上に向けてどのように研修が望ましいか、特にスーパーバイザー養成にどのような方法があるかについて考察している。平成28年に見直しが行われた介護支援専門員および主任介護支援専門員の研修について概観を述べ、特に、介護支援専門員実務研修の増加について確認した。研修時間が44時間から87時間に増えており、その内容から、相談面接の内容を吟味した。また、気づきの事例検討会を活用したスーパービジョンを実施し、参加者からのインタビューの内容をまとめた。研修そのものはまだ回数が少なく、具体的な内容を言語化することが今後の課題である。また、参加者のスーパービジョンに対する理解を深めることも大事であることもわかった。

最後に、オーストラリア視察で得た、高齢者の状況や在豪日本人の親の呼び寄せや高齢化した在豪日本人の状況を報告した。長く海外で生活した人が高齢化により日本に帰国し、異文化で生活してきた彼らを介護支援専門員がどのように受け入れ支援していくか考える必要性があることもわかった。

1. はじめに

介護保険制度が2000年に導入されてから、介護支援専門員は相談と給付管理の担い手として介護サービスと要介護者を結びつける重要な役割を担っている。介護保険法第7条第5項に、介護支援専門員は、要介護者又は要支援者（以下「要介護者等」という。）からの相談に応じ、及び要介護者等がその心身の状況等に応じ適切な居宅サービス、地域密着型サービス、施設サービス、介護予防サービス又は地域密着型介護予防サービスを利用できるよう市町村、居宅サービス事業を行う者、地域密着型サービス事業を行う者、介護保険施設、

介護予防サービス事業を行う者、地域密着型介護予防サービス事業を行う者等との連絡調整等を行う者であって、要介護者等が自立した日常生活を営むのに必要な援助に関する専門的知識及び技術を有するものと定められている。

介護支援専門員は、要介護認定を受けた要介護者からの相談に応じ、要介護者が生活する日常の状況に対応して適切なサービスを提供できるようサービス利用の連絡調整を行う職務である。現在、介護支援専門員には、多様な要介護者のニーズに応じ、各種サービスを総合的、一体的、効率的に提供することが求められている。介護保険制度で

は、利用者本位のサービス提供が基本理念にあり、要介護者がどのようにサービスを選択し利用するか、その最終意思決定は利用者に委ねられている。そのため、介護支援専門員は、要介護者が等しく、サービス利用の権利を有することができるよう担保したケアマネジメントを行わなければならない。こうした実施を行うためには、利用者の希望を把握し利用者の生活の状況を総合的に把握する力、自立した日常に結び付けるサービスの提供など、サービスを一体的に提供する専門的機能を持つケアマネジメントを実施する力が求められている。

また、2006年に行われた介護保険法改正により、主任介護支援専門員が誕生し、介護支援専門員質の向上が更に求められるようになった。主任介護支援専門員の研修科目では、対人援助者監督指導（スーパービジョン）が組みこまれているのもその表れであろう。

研究代表者は、介護支援専門員のソーシャルワークを駆使する力をどう効果的に身に着けるのか、また、援助の質を担保するスーパービジョンとは何かについて、特に、実践現場で行われている「気づきの事例検討会」「OGSV」「インシデント・プロセス事例研究法」について着目し研究してきた。本研究では、今までの調査をもとに、特にスーパーバイザー養成としての「気づきの事例検討会」の活用について可能性を探るとともに、オーストラリアでのケアマネジメントの実際も報告に加え、介護支援専門員がより効果的に、ソーシャルワークを駆使する力を身に着ける具体的な手法について考察する。

2. 介護支援専門員の研修について

2.1. 介護支援専門員の研修方法の見直し

厚生労働省は、平成25年の「介護支援専門員の資質向上と今後の在り方に関する検討会」の指摘から平成28年度に介護支援専門員の研修の見直しを行い、主任介護支援専門員新研修ガイドラインを出した。介護支援専門員の相談面接を意識した研修がどのように行われているかについて、研修内容を見て行く。

介護支援専門員が利用者の決定を支援するために、一定水準以上の知識や技術を有することが求められ、実務研修が義務付けられている。特に、介護支援専門員の質の向上については、都道府県が実施主体となって、実務についた後も継続的に

研修の機会を提供するよう体系的な研修を行ってきた。しかし、研修内容に格差が生じているとの指摘を受け、厚生労働省は介護支援専門員の研修制度の見直しを図り、平成28年度から国としての研修実施のガイドラインを策定し、研修水準の標準化を図ることを目的に介護支援専門員の質の確保を図ろうとしている。

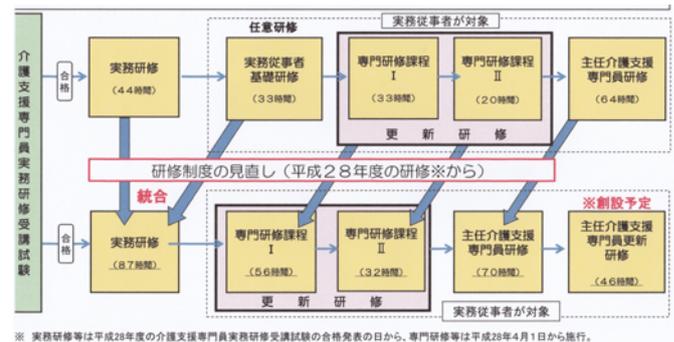


図1. 介護支援専門員の研修制度見直し
（厚生労働省「主任介護支援専門員更新研修ガイドライン」平成28年10月¹⁾）

今まで介護支援専門員に義務付けられていた研修は、合格後の44時間の実務研修、その後の任意研修として実務従事者基礎研修33時間、更新研修として、専門研修過程Ⅰが33時間と専門研修過程Ⅱが20時間、そして、主任介護支援専門員研修として64時間の研修が組み込まれていた。今回の改正では、合格後の任意研修であった実務従事者基礎研修33時間を実務研修と統合し、合格後の実務研修は87時間となった。また、更新研修として、専門研修過程Ⅰは23時間増えて56時間、専門研修過程Ⅱは、12時間増えて、32時間となった。主任介護支援専門員研修は6時間増えて70時間、また、主任介護支援専門員更新研修が46時間の研修として新設された。

表 1. 旧介護支援専門員実務研修カリキュラム^[2]

研修課目 (介護支援専門員実務研修)		時間
専 業 職 員	介護保険制度の理念と介護支援専門員	2
	介護支援サービス (ケアマネジメント) の基本	2
	要介護認定等の基礎	2
	介護支援サービス (ケアマネジメント) の基礎技術	
	受付及び相談と契約	1
	アセスメント、ニーズの把握の方法	2
	居宅サービス計画等の作成	2
	モニタリングの方法	2
	実習オリエンテーション	1
	介護支援サービス (ケアマネジメント) の展開技術	
	相談面接技術の理解	3
	地域包括支援センターの概要	2
	介護支援サービス (ケアマネジメント) の基礎技術	
	アセスメント、ニーズの把握の方法	4
	アセスメント、居宅サービス計画等作成演習	6
居宅サービス計画等の作成	4	
実 務 員	介護予防支援 (ケアマネジメント)	4
	介護支援サービス (ケアマネジメント) の展開技術	
	チームアプローチ演習	3
	意見交換、講評	1
介護支援サービス (ケアマネジメント) の基礎技術に関する実習		
合計		44

研修課目 (介護支援専門員実務従事者基礎研修)		時間
専 業 職 員	ケアマネジメントとそれを担う介護支援専門員の倫理	3
	ケアマネジメントのプロセスとその基本的考え方	7
	ケアマネジメント演習講評	6
	ケアマネジメント点検演習	14
	研修を振り返っての意見交換、ネットワーク作り	3
合計		33

介護支援専門員合格者の合格後の旧介護支援専門員実務研修のカリキュラムを見て行く。44 時間の実務研修では、介護支援専門員の主な仕事の 1 つである給付管理を中心に実務に関する研修に多くの時間をかけている。給付管理については、任意研修であった介護支援専門員実務従事者基礎研修も、同様な状況が見てとれる。これは介護支援専門員の業務の中心が、介護保険の給付管理の担い手であることがわかる内容である。

表 2. 新介護支援専門員実務研修カリキュラム^[3]

研修課目 (新・介護支援専門員実務研修)		時間	
講 義	介護保険制度の理念・現状及びケアマネジメント	3	
	ケアマネジメントに係る法令等の理解 (新)	2	
	地域包括ケアシステム及び社会資源 (新)	3	
	ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の意義 (新)	3	
	人格の尊重及び権利擁護並びに介護支援専門員の倫理 (新)	2	
	ケアマネジメントのプロセス (新)	2	
	実習オリエンテーション	1	
	講 義 ・ 演 習	自立支援のためのケアマネジメントの基本	6
		相談援助の専門職としての基本姿勢及び相談援助技術の基礎	4
		利用者、多くの種類の専門職等への説明及び合意 (新)	2
		介護支援専門員に求められるマネジメント (チームマネジメント) (新)	2
		ケアマネジメントに必要な基礎知識及び技術	
		受付及び相談並びに契約	1
		アセスメント及びニーズの把握の方法	6
		居宅サービス計画等の作成	4
サービス担当者会議の意義及び進め方 (新)		4	
モニタリング及び評価		4	
実習振り返り		3	
ケアマネジメントの展開 (新)			
基礎理解		3	
脳血管疾患に関する事例		5	
認知症に関する事例		5	
筋骨格系疾患と廃用症候群に関する事例	5		
内臓の機能不全 (糖尿病、高血圧、脂質異常症、心疾患、呼吸器疾患、腎臓病、肝臓病等) に関する事例	5		
看取りに関する事例	5		
アセスメント、居宅サービス計画等作成の総合演習 (新)	5		
研修全体を振り返っての意見交換、講評及びネットワーク作り	2		
実 習	ケアマネジメントの基礎技術に関する実習		
合計		87	

改定後の新介護支援専門員実務研修カリキュラムでは、新たな科目として、ケアマネジメントに係る法令等の理解、地域包括ケアシステム及び社会資源、ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の意義、人格の尊重及び権利擁護並びに介護支援専門員の倫理、ケアマネジメントのプロセス、利用者、多くの種類の専門職等への説明及び合意、介護支援専門員に求められるマネジメント (チームマネジメント)、サービス担当者会議の意義及び進め方、ケアマネジメントの展開として、事例を取り上げての演習が加えられている。しかし、新カリキュラムでも、実務研修の内容は、給付管理を行う者としての研修に多くの時間をかけていることが分かる。

2.2. カリキュラムから見る相談面接に関する研修について

87 時間の実務研修の中で、相談面接に関する講義および演習は、2 科目である。1 つは、「相談援助の専門職としての基本姿勢及び相談援助技術の基礎」4 時間である。具体的内容としては、直接

援助を行う職種と相談援助を行う職種の各々の役割や視点の違いを認識することにより、相談援助の職種における専門性を理解する為の講義を行う。相談援助を行う上での留意点として、感情移入することなく自己を客観視することの重要性とそのための方等に関する講義を行う。利用者のニーズを把握する上で、利用者を多面的に捉える視点身体的・心理的状況、生活環境、社会参加状況等について理解する。相談援助に係る基本的な技法を理解する。^[4]

2つ目は、「ケアマネジメントに必要な基礎知識及び技術」の中の「受付及び相談並びに契約」の1時間の講義・演習である。具体的内容としては、受付及び初期面接相談（インテーク）の場面における相談援助の視点と技術を修得するとともに、利用者及びその家族との信頼関係の構築の重要性について講義を行う。契約は重要事項の説明を経た法律行為であることから、利用者が主体となる契約の意義とそれを保障するための仕組み（苦情申し立て、権利擁護等）についての講義を行う。契約に関する制度上の位置付けや留意事項に関する講義を行う。^[5]

介護支援専門員の研修で相談面接の内容を明確に記述している内容はこれだけである。

3. 介護支援専門員に求められるスーパーバイザーの役割

介護支援専門員が、相談面接を行うための力を向上するためには、実務研修では足りない状況であることが分かった。しかし、日本におけるスーパービジョンへの理解度はまだ低く、随時指導、職場内研修、ケース検討会等スーパービジョンと似た要素を持つ活動は行われているが、社会福祉実践現場の組織の中ではスーパービジョンはまだ構造化されていないように思える。

そこで、インシデント・プロセス事例研究法を活用したスーパービジョンを受けて相談面接の力をつけ、更に、スーパーバイザーとしての力を付けたい介護支援専門員に対して、スーパーバイザーの力を付けるため、「気づきの事例検討会」の手法を応用した研修を実施した。

4. 研究方法

4.1. 対象者

対象者は、東京都H市内の介護支援専門員およ

び地域包括支援センター相談員6名である。2016年12月と2017年1月にスーパーバイザー養成研修を行った。研修の参加条件として、既にH市内で行っている、インシデント・プロセス事例研究法による研修に3セッション以上参加している方とした。

4.2. 調査方法

気づきの事例検討会を参考に、事例提供者を1名、司会者を1名決めた。司会者は研修全体の流れを意識し、おおよそ2時間半の事例検討を行った。その後、研究代表者が司会を行い、40分程度振り返りを行った。参加者の同意を得て、録音し、記録した。

4.3. 倫理的配慮

インタビュー実施にあたり、インタビュー内容を録画、録音し、録音した内容を逐語録にすることについて参加者に同意を文書にて得た。

5. 気づきの事例検討会について役割を意識した実施から

5.1. 参加しての印象

研修に参加して、事例提供者に質問をいくつもしたが、それに対して、丁寧に答えてくれたのがうれしかった。インシデント・プロセス事例検討会での経験が生かされている感じがした。

5.2. 事例を提供してみても

事例の話をもっと具体的にどこまで伝えたらよいかについては悩んだ。しかし、自分で話せる場面をできるだけ言った方がすっきりすることもわかった。事例を出してよかった。

事例を出した理由がモヤモヤ感だったり、不安感からなので、最終的な気づきで、モヤモヤの正体が見えてきた。モヤモヤの正体をはっきりさせていくための、探りながらの質問が良かった気がする。普段の会話に近いような中から問題を探っていくのは普段の面接に近く感じ、演習の効果があるような気がした。

5.3. メンバーとして参加して

事例提供者に寄り添うことが大事で、少しは寄り添えた気がする。人を育てるための声掛けの方法を考えることができた。

質問の際、決めつけのないような質問の仕方を工夫しようと努力した。しかし、事例を通じて援助観に立ち入るのは難しく、介入のポイントを探すのも難しかった。もう少し積み重ねる必要がある。

5.4. 司会者として考えたこと

2回とも司会者は難しかったと語る。ケースに対する質問の流れが違う方向に行った時、その流れは気づくが、流れをどう戻していいのかが難しい。また、質問の流れを変えたい、場面の転換を図りたいと考えた時、司会の持っていく方で事例検討の流れが変わってしまうと感じた。

5.5 2回の事例検討から見えること

今回の研修は、2回の実施のため、研修参加メンバーの印象的な言葉を拾った。もう少し研修を重ね、言語化できるようにしたいという思いが参加メンバーにあること、感想を言う中でもなかなか上手に言語化できないことにもどかしさも感じていることも伺え、今後につながると感じている。

今回、気づきの事例検討会を実践して参加メンバーが感じたことは、気づきの事例検討会は単なる事例検討ではなく、スーパービジョンではないかということだった。

司会者の進行によって大体のケース概要を理解できる。また、事例提供者が悩んでいることも理解できる。難しいのは、解決に辿り着くためにはどうしたら良いのかという次の手法に困ってしまう。特に、援助観等の事例提供者の気持ちを更に深めることには、どのメンバーも躊躇が見られた。知っているメンバーだから安心感はあるものの事例提供者の心の内に寄り添うこと、深く聞くことが難しい。それを行うためには、ある程度の連続研修が必要なのではないかという見通しを得たことが今回の収穫であったと感じる。

6. オーストラリアの高齢者の状況

今回、研究助成を受け、オーストラリアの高齢者の置かれている状況について調査研修を行うことができたため、その実際を報告する。

オーストラリアの65歳以上の高齢化率は、2011年に14%、2030年に21%、2051年には24.2%になると予測され、日本の高齢化率に比較すると速度は遅いが、確実に少子高齢化社会となっている。

オーストラリアの高齢者施策を考える際に、高齢者ケアの全国機関である Leading Age Services Australia (リーディング・エイジ・サービス・オーストラリア) の存在が重要である。LASA の理念は高齢者ケアの質の高さを保つために重要な内容で、この理念をもって事業が実施されている。

2013年、2014年に、オーストラリアの高齢者施策に関して、大きな改革があった。それは、ハイケア（ナーシングホーム）とローケア（ホステル）の区別を無くし、在宅サービスの強化を打ち出したことである。オーストラリアの高齢者の自立意識の高さ、在宅ケアの伸びが改革の後押しをしたとも考えられる。今回の制度改革により、政府の責任で行ってきた支援から高齢者自身が自分の支援（サービス）を決めていくことが改革されている内容である。これは様々なリスクも懸念されている。特に、年齢が上がるほど、本人が決定できない場合も増え、その分ケースマネジャーやソーシャルワーカーの仕事も増えるとも考えられている。しかし、認知症ケアや緩和ケアについてはきめ細かいケア体制が必要と考えられ、支援の細分化が行われていた。

ケースマネジャーやソーシャルワーカーの教育のベースはソーシャルワークにあり、日本の介護支援専門員の多様な基礎資格によるケアマネジメントの支援の違いを感じた。介護支援専門員が求められるケアマネジメントとソーシャルワークにおけるケアマネジメントを理解した上、介護支援専門員の質の向上、研修、教育のあり方を考える必要性を感じた。

オーストラリアは労働者の権利意識が強く、比較的賃金格差の少ない標準化した賃金・労働条件が形成されている。賃金、労働時間をはじめとするアワードの規定はすべて最適の基準である。もし、ある労働者が、あるアワードによってカバーされていれば、使用者はその労働者が行う職務の内容に応じて、そのアワードが規定している最低賃金を支払うことができるし、または余儀なくされる。賃金だけに限らず、労働時間についても、アワードが規定する労働時間を更に短縮することもあり得る。オーストラリアの最低賃金の概念は、日本の最低賃金の概念とは異なっている。オーストラリアの最低賃金の思想は、労働者とその家族が快適な生活水準を維持し得るレベルの賃金である。日本の介護労働者の置かれている状況との差

に驚いた。

今回は複数の在豪日本人にもインタビューすることが出来た。長年にわたりオーストラリアで生活し、新しい日本人家族の世話も引き受けている人物である。オーストラリアでの生活を通し、自身の高齢者となった親の介護をどう考えるかについて伺った。また、高齢の親をオーストラリアに呼び寄せた家族、親の介護のために帰国した家族など最近の日本人の生活状況を聞くことができた。また、最近の傾向として、オーストラリアで子どもを育てた家族であるか、子どもがいない家庭かで、自分自身が高齢者になってからの生活が変わることも分かった。高齢者に病気はつきものであり、病院との付き合い方の難しさも理解できた。今回のインタビューを踏まえ、外国に生活拠点を持っていた日本人の帰国後の支援についても考える必要があることが分かった。他国で骨を埋めることの難しさを具体的な事例を交えて話していただき、非常に有意義な時間であった。

介護支援専門員が利用者のアセスメントをする際、多くが利用者の身体状況に注目し、そこから支援の方法を見つけ出そうとしている状況は見受けられる。しかし、利用者が生きてきた生活史を意識しないと、真のニーズに即した支援計画を立てることは難しい。今後、長期に海外で生活してきた方が利用者として目の前に現れることも考えられ、利用者の持つ様々な生活背景を意識しながらアセスメントをし、援助計画を立てる力が必要となる。

7. おわりに

質の高い介護支援専門員を育てるための研修の重要性は増している。また、介護支援専門員のレベルに合わせた研修プログラムの必要性も感じている。2016年度は、介護支援専門員に対して、インシデント・プロセス事例検討会を5回実施し、気づきの事例検討会を2回実施した。その中で、試案として介護支援専門員のスキルを9レベルで考えたい。

新人レベルとして、1段階として、苦情のできない程度にケースに対応できる。2段階として、1回で必要な部分の情報を集め、整理できる。

新人から中堅者レベルに向かう成長過程の中で、3段階として、ケース分析ができるようにある。4段階として、身体・心（精神）・社会を意識的に

見ることができる。

中堅者レベルとして、5段階として、3・4段階の項目は普通にできる。6段階として、他者から相談されたケースの全体像を見ることができ、アドバイスができる。7段階として、自分が無理だと思ったら、他者へ引き渡すことができる。

中堅者レベルからベテランレベルに向かう成長過程の中で、8段階として、新人が考える力を付けることができるよう寄り添い、指導できる。

ベテランレベルとして、9段階として、スーパーバイズできる（援助観、ケースとの向き合い方、新人を自己成長させる媒体となること）の9レベルと思索として提示する。

表3. 介護支援専門員のスキルレベル（試案）

新人レベル	1: 苦情の出ない程度にケースに対応できる 2: 1回で必要な部分の情報を集め整理できる
新人から中堅へ	3: ケース分析ができるようになる 4: 身体・心（精神）・社会を意識的に見ることができる
中堅レベル	5: 3・4の項目は普通にできる 6: 他者から相談されたケースの全体像を見ることができ、アドバイスできる 7: 自分が無理だと思ったら、他者へ引き渡すことができる
中堅からベテランへ	8: 新人が考える力を付けることができるように寄り添い、指導できる。
ベテランレベル	9: スーパーバイズができる（援助観、ケースとの向き合い方、新人の自己成長させる媒体となること）

まだ、試案ではあるが、レベルに合わせた研修を組めれば、介護支援専門員の質を効果的に向上させることは可能になると考える。厚生労働省が平成28年度の研修見直しの中で、介護支援専門員研修の最終目標を書いている。最終目標は、細かい技術の一つ一つを完璧に実施することよりも、総合的な力を身につけ、利用者や家族から信頼される人材に成長すること¹⁰⁾とし、①介護保険制度の知識、②コミュニケーション力、③ケアマネジメント実践力、④多職種協働チーム活用力、⑤省

察的思考力, ⑥生涯学習・教育力, ⑦プロ意識と倫理, ⑧地域アプローチの8項目を示している。この内容から, 集団で行う, 介護支援専門員研修の限界も感じる。

特に, 下線部の「細かい技術の一つ一つを完璧に実施できることよりも, 総合的な力を身につけ信頼される人材に成長すること」の記述は, 大人数による研修の限界も見える。そこで, 国が提示する研修以外にどのような研修プログラムを組めば効果的に介護支援専門員に力を付けることができるかについて更に研究を進めたい。

謝辞

スーパーバイザー養成のための試みに協力して頂いた研修参加者の皆様に感謝致します。

付記

本研究は2016年度大妻女子大学戦略的個人研究費の助成を受けたものである(研究課題名「介護支援専門員に対するグループ・スーパービジョンの質に関する研究」, 課題番号 S2830)。

引用文献

- [1]厚生労働省. “主任介護支援専門員更新研修ガイドライン” 平成28年11月 p.2
- [2]厚生労働省. “主任介護支援専門員更新研修ガイドライン” 平成28年11月 p.2
- [3]厚生労働省. “主任介護支援専門員更新研修ガイドライン” 平成28年11月 p.2
- [4]厚生労働省. “主任介護支援専門員更新研修ガイドライン” 平成28年11月 p.128

[5]厚生労働省. “主任介護支援専門員更新研修ガイドライン” 平成28年11月 p.129

[6]厚生労働省. “主任介護支援専門員更新研修ガイドライン” 平成28年11月 p.23. 文中の下線は, 筆者が引いた。

参考文献

- [1]安藤智子・池邊敏子. 主任介護支援専門員のスキルアップ研修の評価. 千葉科学大学紀要. 2013, 6, P153-167
- [2]工藤雄行, 大沼由香, 峯尾武巳. 介護支援専門員が行う事例検討会の期待と課題”弘前医療福祉大学短期大学部紀要. 2014, 2 (1), P59-64
- [3]河野聖夫. 社会福祉施設におけるスーパービジョンの定着化—導入方法と環境的な課題の検討—. 健康科学大学紀要. 2006, (2), P127-142
- [4]塩田祥子. スーパービジョンが福祉現場に根付かない理由についての考察. 花園大学社会福祉学部研究紀要. 2013, 第21号, P31-40
- [5]福富昌城・坂下晃祥・塩田祥子. グループ・スーパービジョン研修が参加者にもたらす影響—介護支援専門員に対する連続研修の取り組みから—. 花園大学社会福祉学部研究紀要. 2012, 20号, P9-19.
- [6]ホルト, B. J. 白澤政和監訳 “相談援助職のためのケースマネジメント入門” 中央法規. 2005
- [7]斉藤順子. 介護支援専門員の職務意識とその課題—利用者主導のケアマネジメント実践に向けて—. 総合政策研究. 2005, 第19号, 関西学院大学総合政策学部研究会, P106-123
- [8]厚生労働省. “主任介護支援専門員更新研修ガイドライン” 平成28年11月
- [9]丹野勲 “異文化経営とオーストラリア” 中央経済社. 1999

Abstract

In this research, thinking about the improvement of care manager's consultation interview power is a purpose. The ideal way with a preferable training is considered. The method of the training of the supervisor is considered. The review was done in 2016. The general view was described about the training of the care manager and the chief care manager. An increase in the training of the care manager was confirmed. The induction hour increased in 87 hours for 33 o'clock. The content of the consultation interview was examined closely from the content. The supervision that used the case study committee of awareness was executed. The content of the interview from the participant was brought together. As for training, the frequency is a little. Future tasks are the materialization of the content of training. It is important that the participant deepen the understanding of the supervision. It reports on the situation of the elderly obtained because of the Australia inspection. Situation of parents' of Japanese in Australia summoning. It reported on the situation of the aging Japanese in Australia. There is a necessity the care manager idea of the support of the senior citizen who lives in the foreign country.

(受付日 : 2017 年 6 月 28 日, 受理日 : 2017 年 7 月 6 日)

丹野 真紀子 (たんの まきこ)

現職 : 大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授

日本女子大学大学院文学研究科社会福祉学専攻博士課程前期修了

専門は社会福祉学。現在は、ソーシャルワークにおけるスーパービジョン、介護支援専門員へのスキルアップ研修の方法、インシデント・プロセス事例研究法の効果などに焦点を当てた研究を行っている。

主な著書 : ケースワークと介護 (単著, 一ツ橋出版), セルフヘルプ・グループの理論と展開 (共著, 中央法規出版), ソーシャルワークの実践モデル (共著, 川島書店), 社会福祉の理解 (共著, ミネルヴァ書房)