欲しい未来を手に入れよう

ケアマネジャーの目指すゴールはWell-Being！ 幸せと安心をもたらす唯一無二の専門職に

人材不足の切り札として国が推進する生産性向上事業。鎌田大啓さん（株式会社TRAPE代表取締役）は、その中心となってガイドラインの作成や普及啓発セミナー、介護事業所や自治体の伴走支援などを続けている。やりがいを見出しづらくなっているケアマネジャーに向けて、鎌田さんは「本当にやりたいことを見つめ直すこと。そして役割を再認識することが必要」と話す。高齢者にWell-Being（幸せと安心）をもたらす専門職として、笑顔で働くケアマネジャーが増えてほしいとエールを送っている。

真の役割は「地域の強み」のマネジメント

編集部　ケアマネジャーは介護保険とともに生まれてからずっと、制度の要として位置付けられてきました。重要な存在である半面、常に制度に翻弄されやすい立ち位置でもあります。25年間の間にさまざまな法改正が行われ、その度に説明責任を負わされてきましたし、さらに昨今は深刻な人材不足に見舞われ、求められる役割は増える一方。そして常に質向上も求められ…と、がんじがらめになっている感が否めません。

この対話で明るい未来を切り拓く可能性を探っていきたいと思います。

鎌田　そうですね。私が今、ケアマネジャーの皆さんを見ていて一番必要だなと思っているのは、役割の再認識と再構築です。

少し前になりますが、2019年（令和元）年度の厚生労働省老人保健健康等増進事業で、「ケアマネジメントの公正中立性を確保するための取組や質に関する指標のあり方に関する調査研究事業」の委員を務めました（実施主体=一般財団法人医療経済研究・社会保険福祉協会）。

すでに報告書（2020年度）をご覧になった方もいると思いますが、この中でケアマネジメントの質の指標や評価の仕組みを提案しています。

実はそれまでケアマネジメントの、特にアウトカム評価についてはケアマネジャー個人が行うケアマネジメントの質――ケアプランが適切に作成されているか、多職種との連携・協働ができているか、などに主眼が置かれていました。

ですが、この調査研究事業では、そうではなく、地域全体のケアマネジメントの質を評価すべきだとしたのです。ケアマネジャーが行うケアマネジメントによる結果というのは、あくまで利用者さんにあるからです。なので、地域ケアマネジメントの質の評価のロジックモデルを示す上で、最終的に目指すアウトカムを「Well-Beingの維持・向上」としましょう、と私が提案して取り入れられたという経緯がありました。Well-Beingなんて当時は聞いたことがないという人も多かったと思いますが。

さらに言うと、この最終目標である「Well-Beingの維持・向上」を実現できたかどうかの責任は、ケアマネジャー個人ではなくチームにあるということ、そしてその良質なケアチームが作られるためには、自治体や地域包括支援センターの支援なども欠かせないと明記しています。つまり、地域全体が評価されるべき対象であるということなんですね。

従来のケアマネジャー個人のケアマネジメントの質を向上させるという考え方から生まれたのが自治体のケアプラン点検や地域ケア会議だったわけですが、そのスタンスは指導する、悪いところを見つけ出す、といったものになりがちだったと思います。私も作業療法士として介護現場で働いていたとき、地域ケア会議の助言者をしていました。とにかく検討するケースの数が多く、年間で100ケース以上をこなしました。助言を受けたケアマネジャーからは、助言内容や会議への満足度が高かったのですが、1年経って調査をしてみたら、実はケアプランは何一つ変わっていなかった。地域ケア会議の内容をケアマネジャーは事業者に伝えていなかったんですよ。

その時、会議というのは本来、ケアチームのメンバーが困ったり行き詰ったりしたときにみんなで一緒に考えよう、と集まる

取材協力▶
鎌田大啓さん
株式会社TRAPE　代表取締役