

介護支援専門員のチームアプローチに対する現状認識

○ 大阪市立大学大学院 生活科学研究科 前期博士課程 斐 孝承 (7556)
 豊川美奈子 (大阪市立大学大学院前期博士課程・7558) 金銀静 (大阪市立大学大学院前期博士課程・7557)
 兪秀娟 (大阪市立大学大学院前期博士課程・7555) 畑亮輔 (大阪市立大学大学院後期博士課程・6695)
 岡田進一 (大阪市立大学大学院・1746) 白澤政和 (大阪市立大学大学院・769)
 キーワード：介護支援業務、チームアプローチ、現状認識

1. 研究目的

近年、サービス利用者の課題やニーズを福祉・医療・介護などの専門職がチームで対応していくことの重要性が指摘されている。しかし、現時点においては、チームアプローチの重要性の議論はなされているものの、実際には、チームごとでチームアプローチに対する認識に差があると言われている。先行研究においても、チームアプローチの重要性を指摘している研究は多いが、介護支援専門員がチームアプローチについて、どのような現状認識をもっているのかについての調査を行った研究は数少ない。

そこで、本研究では、介護支援専門員のチームアプローチに対する現状認識についての構成要素を明らかにし、その結果に基づいてチームアプローチを進めていく際の留意点を提言する。

2. 研究の視点および方法

調査対象者は、WAM-NET に登録されている大阪府下の居宅介護支援事業所 400 カ所を無作為に抽出し、そこに所属する介護支援専門員 400 名と、WAM-NET に登録されている大阪府下の地域包括支援センター100 カ所を無作為に抽出し、そこに所属する介護支援専門員 100 名の合計 500 名とした。調査方法は、自記式質問紙による郵送調査とし、調査期間は、平成 21 年 1 月 14 日から平成 21 年 2 月 14 日までであり、質問紙の回収率は 54.4% (272 票) であった。調査項目は 27 項目を設定し、回答選択肢は「まったくそう思わない(1点)」から「とてもそう思う(5点)」の 5 段階リッカートスケールとした。また、回答選択肢に応じて 1~5 点を配点し、認識が高くなるほど得点が高くなるように設定した。調査項目についてはエキスパートレビューにより内容妥当性を確認した。分析方法は、チームに対する現状認識の構成要素を明らかにするために、因子分析(プロマックス回転を伴う主因子法)を行った。抽出された因子ごとに、内的一貫性(信頼性)を確認するため、Cronbach の α 係数を算出した。その結果、すべての因子で 0.7 以上の高い信頼性を確認した。次に、抽出された因子ごとに平均得点(因子別得点の合計値を項目数で除した数値)を算出し、また、5 因子間の関連を確認するために相関分析を行った。

3. 倫理的配慮

本調査にあたっては、研究趣旨を説明する文章を依頼文に入れ、匿名性とプライバシーの保護を遵守すること、研究目的以外で調査結果を利用しないことなどを明記して、調査

票とあわせて調査対象者に郵送した。回収された調査票は、すべてデータ化し、事業所および回答者の匿名性が確保されるように倫理的配慮を行った。

4. 研究結果

因子分析の結果、5つの因子が抽出された。第1因子を「チームメンバー間の役割の理解と相互信頼」、第2因子を「情報共有の体制と方法」、第3因子を「カンファレンスにおけるコミュニケーション」、第4因子を「専門職の対等的な立場での協力」、第5因子を「所属機関でのチームアプローチに対する考え方」とそれぞれ解釈した。それぞれの平均点は、3.78点(第1因子)、4.04点(第2因子)、3.73点(第3因子)、3.44点(第4因子)、2.90点(第5因子)であった。相関分析の結果、5因子間に有意な関連が見られた($r=.387\sim.586$, $p<.001$)。特に、「チームメンバー間の役割の理解と相互信頼(第1因子)」と「情報共有の体制と方法(第2因子)」($r=.572$, $p<.001$)、「カンファレンスにおけるコミュニケーション(第3因子)」($r=.568$, $p<.001$)、「専門職の対等的な立場での協力(第4因子)」($r=.586$, $p<.001$)、「所属機関でのチームアプローチに対する考え方(第5因子)」との間にやや強い相関が見られた。また、「カンファレンスにおけるコミュニケーション」と「専門職の対等的な立場での協力」($r=.565$, $p<.001$)との間でもやや強い相関が見られた。

本研究の結果から、チームアプローチを行っていく際には、介護支援専門員が「チームメンバー間の役割の理解と相互信頼」についてよく理解し、その重要性を認識していることが重要であることが示された。そして、チームメンバーについての理解や相互の信頼感を尊重していこうとする介護支援専門員の姿勢が「情報共有の体制と方法」、「カンファレンスにおけるコミュニケーション」、「専門職の対等的な立場での協力」、「所属機関でのチームアプローチに対する考え方」などを促進していくことにつながることも明らかになった。さらに、福祉領域で強調されているパートナシップに関することを介護支援専門員が意識することも、チームアプローチを行う上で必要となるカンファレンスにおけるコミュニケーションを促進させる要因となりうることが明らかとなった。

「所属機関でのチームアプローチに対する考え方」の平均値が他の因子より低かったことから、所属機関においてチームアプローチに対する理解が得られていないと感じている介護支援専門員が存在していると考えられる。このことは、カンファレンスへの参加や情報の共有化などに時間を費やすといったチームアプローチを行うための基本的な活動に対して、所属機関から理解を得ることの難しさを示していると同時に、介護支援専門員個人の業務努力だけでは、チームアプローチを進めていくことができないことも示している。したがって、介護支援専門員が適切なチームアプローチに行っていくためには、チームアプローチに関して所属機関の理解が得られやすくなるように、カンファレンスの参加などについて配慮がなされるような介護支援業務に対する介護報酬の見直しが必要であると考えられる。なお、本研究は、平成20年度学術振興会科学研究費:基礎研究(A)(代表研究者:白澤政和・分担研究者:岡田進一)の研究の一部である。