

## 介護支援専門員と共に行う包括的・継続的ケアマネジメント（3）

—地域包括支援センターの主任介護支援専門員と居宅介護支援事業所の管理者に期待される機能と役割—

○ 立教大学大学院コミュニティ福祉学研究科 博士課程後期課程 大口 達也 (7296)

岸 千代 (武蔵野赤十字在宅介護支援センター・7619)

包括的・継続的ケアマネジメント・ケアマネジメント支援・主任介護支援専門員

### 1. 研究目的

2006年4月に地域包括支援センター（以下、地域包括）が創設され、居宅介護支援事業所（以下、居宅）の介護支援専門員が包括的・継続的ケアマネジメントを実践できるように、地域包括の主任介護支援専門員（以下、主任）が中心となり、支援や体制整備を実施することになった。しかし、東京都社会福祉協議会センター部会地域包括支援センターあり方検討委員会（以下、あり方検討委員会）が、2007年8月に実施した調査では、地域包括の主任と居宅介護支援事業所（以下、居宅）の管理者の機能と役割が曖昧あるために、介護支援専門員との関わりに支障が生じているという結果がでている。本研究の目的は、地域包括の主任と居宅の管理者に期待される機能と役割を明らかにし、両者の機能と役割の比較を通して、介護支援専門員が包括的・継続的ケアマネジメントを実践できるようになるためのケアマネジメント支援のあり方について検討することにある。

### 2. 研究の視点および方法

本研究では、機能と役割を分析する視点について、あり方検討委員会で検討し、スーパービジョンの観点から分析することとした。使用尺度はKadusin, Aによって作成されたスーパービジョン機能の認知度尺度(1984:日本語版:FUKUYAMA, K. 1999)より18項目を選び、5件法のリッカートスケールで測定した。分析方法は、地域包括の機能と役割については、探索的因子分析と確認的因子分析の多母集団パス解析(分析A)、居宅の機能と役割については、探索的因子分析を行った(分析B)。分析は、あり方検討委員会が郵送法で実施した2つの調査において、18項目に完全回答した者を対象に分析した。(表1)

表1 調査概要

調査時期	調査対象	回収数(回収率)	回答者内訳	分析A	分析B
2007年8月15日~2007年8月27日	東京都内全ての地域包括327カ所の主任	238人(72.7%)	地域包括の主任	237人	—
2008年12月8日~2009年1月16日	東京都内全ての居宅2824カ所の各2名	2071人(36.7%)	居宅の管理者	882人	929人
			管理者以外の介護支援専門員	806人	844人
			居宅の主任	217人	231人

### 3. 倫理的配慮

本研究では、倫理的配慮として、調査票の送付時において、統計処理をした上で公開し、個別票を公開することはないことを明記した。

### 4. 研究結果

地域包括の主任に期待する機能と役割(分析A)について、スーパービジョン機能認知度尺度の18項目で探索的因子分析(統計ソフト:SPSS、推定方法:主因子法)を行った。その結果、固有値1以上の因子が4つ抽出された。因子解はプロマックス回転後のパターン行列に着目し、因子の解釈は因子負荷量が0.45以上で、かつ複数の項目に対して0.45以上の因子負荷量を有さなかった項目に着目して行った。その結果、因子1は「支持機能」、因子2は「同質的管理機能」、因子3は「教育機能」、因子4は「異質的管理機能」と解釈できた。(表1)また、4因子16項目からなる2次因子モデルを借定し、モデルの構成概念妥当性を確認的因子分析(統計ソフト:AMOS、推定方法:最尤法)の多母集

団パス解析を行った結果、統計学的な許容水準を満たす結果が得られ、(適合度指標：CFI = 0.920, TLI = 0.910, IFI = 0.920, GFI = 0.888, RMSEA = 0.045)、2次因子モデルは対象となった4者(地域包括の主任、居宅の管理者、管理者以外の介護支援専門員、居宅の主任)で変わらないことが分かった。同様に、居宅の管理者に期待する機能と役割(分析B)について、探索的因子分析を行った結果、固有値1以上の因子が2つ抽出され、因子1は「指導機能」、因子2は「支持機能」と解釈できた。(表2)

分析の結果、地域包括の主任と居宅の管理者が行うケアマネジメント支援は、「管理機能」に違いがあることがわかった。(表3)機能として果たすべき役割は異なるが、地域包括の主任の「異質的管理機能」と、居宅の管理者の「指導機能」は、いずれも組織として担う必要がある「管理機能」になることから、介護支援専門員が包括的・継続的ケアマネジメントを実践できるようになるためには、どちらか一方が個人として支援するだけでは不十分で、両者の「管理機能」の違いを踏まえ、組織として地域包括と居宅が協働しながら、ケアマネジメント支援を行うことが重要だと考えられる。

表1 地域包括支援センターの主任介護支援専門員に期待する機能と役割(探索的因子分析)

地域包括の主任に期待する機能	No	地域包括の主任に期待する役割	地域包括の主任に期待する機能				クロンバック α	
			支持機能	同質的管理機能	教育機能	異質的管理機能		
支持機能	1	大変さをねぎらうこと	<b>0.927</b>	0.008	-0.167	0.027	0.907	
	2	仕事を認め、励ますこと	<b>0.924</b>	0.012	-0.028	-0.027		
	3	仕事に充実感を持てるように支援すること	<b>0.742</b>	0.158	0.095	-0.136		
	4	仕事のストレスに耳を傾けること	<b>0.740</b>	0.067	0.021	-0.005		
	5	立場を尊重すること	<b>0.731</b>	-0.234	0.013	0.231		
同質的管理機能	6	業務の段取りの立て方について支援すること	-0.105	<b>0.777</b>	-0.038	0.144	0.863	
	7	仕事のできぐあいを見ること	0.006	<b>0.731</b>	0.148	-0.050		
	8	業務のやり方について支援すること	0.096	<b>0.724</b>	0.062	-0.071		
	9	書類を作成できるように支援すること	-0.040	<b>0.624</b>	-0.057	0.274		
	10	サービス事業者等との連携の取り方について支援すること	0.155	<b>0.459</b>	0.152	0.022		
教育機能	11	専門家として成長するように支援すること	-0.028	-0.066	<b>0.924</b>	0.041	0.872	
	12	専門的な知識や技術を教えること	-0.114	0.138	<b>0.758</b>	0.016		
	13	的確に仕事ができるように支援すること	0.011	0.164	<b>0.711</b>	-0.005		
異質的管理機能	14	業務の内容について助言すること	-0.080	0.356	-0.043	<b>0.629</b>	0.712	
	15	役割分担を考えること	0.123	0.234	-0.131	<b>0.522</b>		
	16	直面している困難な事柄について 解決できるように支援すること	-0.007	-0.174	0.406	<b>0.503</b>		
	除外	会議や研修などへの参加を通して 自信をつけるように支援すること	0.347	0.093	0.417	-0.013		
除外	コミュニケーションを図るようにすること	0.255	-0.029	0.211	0.389			
			因子寄与率(%)	6.43	6.40	6.33	4.63	
			寄与率(%)	46.8	8.0	4.5	3.4	

※主因子法、プロマックス回転による。因子負荷0.45以上を採用。除外項目があったため、確認的因子分析でモデルデータが合致するか否かを検討した。

表2 居宅介護支援事業所の管理者に期待する機能と役割(探索的因子分析)

居宅の管理者に期待する機能	No	居宅の管理者に期待する役割	居宅の管理者に期待する機能		クロンバック α	
			指導機能	支持機能		
指導機能	1	業務の段取りの立て方について支援すること	<b>0.839</b>	-0.106	0.924	
	2	業務のやり方について支援すること	<b>0.809</b>	-0.042		
	3	業務の内容について助言すること	<b>0.805</b>	-0.052		
	4	書類を作成できるように支援すること	<b>0.766</b>	-0.037		
	5	専門的な知識や技術を教えること	<b>0.756</b>	-0.055		
	6	サービス事業者等との連携の取り方について支援すること	<b>0.737</b>	-0.008		
	7	仕事のできぐあいを見ること	<b>0.678</b>	0.064		
	8	的確に仕事ができるように支援すること	<b>0.615</b>	0.223		
	9	専門家として成長するように支援すること	<b>0.567</b>	0.268		
	10	直面している困難な事柄について 解決できるように支援すること	<b>0.566</b>	0.169		
	11	役割分担を考えること	<b>0.557</b>	0.057		
支持機能	12	仕事を認め、励ますこと	-0.057	<b>0.942</b>	0.921	
	13	立場を尊重すること	-0.073	<b>0.874</b>		
	14	大変さをねぎらうこと	-0.081	<b>0.856</b>		
	15	仕事に充実感を持てるように支援すること	0.034	<b>0.837</b>		
	16	仕事のストレスに耳を傾けること	0.005	<b>0.819</b>		
	17	会議や研修などへの参加を通して 自信をつけるように支援すること	0.308	<b>0.480</b>		
	18	コミュニケーションを図るようにすること	0.294	<b>0.451</b>		
			因子寄与率(%)	8.02	7.26	
			寄与率(%)	49.6	8.8	

※主因子法、プロマックス回転による。因子負荷0.45以上を採用した。

表3 特徴的な因子の解釈について

地域包括の主任に期待する機能		居宅の管理者に期待する機能
同質的管理機能	異質的管理機能	指導機能
地域包括の主任が介護支援専門員に対して、「同質的な側面(介護支援専門員という側面)」で果たす管理機能として「同質的管理機能」と解釈。	地域包括の主任が介護支援専門員に対して、「異質的な側面(地域包括という側面)」で果たす管理機能として「同質的管理機能」と解釈。	管理者が「組織の管理者の側面」と「介護支援専門員の側面」の両面を兼ね備えて果たすべき、管理と教育の機能として「指導機能」と解釈。