

ケアマネジメント支援における地域包括支援センター内の多職種協働

—包括的・継続的ケアマネジメント支援に関する研究（1）—

○ ルーテル学院大学総合人間学研究科社会福祉学専攻博士後期課程 岸 千代（7619）

大口 達也（立教大学大学院コミュニティ福祉学研究科博士後期課程・7296）

ケアマネジメント支援・多職種協働・地域包括支援センター

1. 研究目的

地域包括支援センター（以下、センターと略）には「協働性」の視点が求められている（一般社団法人長寿社会開発センター『地域包括支援センター運営マニュアル 2012』p44）が、センター内の協働性の視点については具体的に示されていない。

そこで本研究では、多職種協働が求められる「包括的・継続的ケアマネジメント支援業務」のケアマネジメント支援に着目し、センター内の多職種協働の視点を明らかにすることを目的とした。さらに、多職種協働の視点は、センター職員のケアマネジメント支援業務の職務への意識と関連があり、その意識により視点が左右される、という仮説のもと、協働体制を稼働させる促進要因と阻害要因を析出し、センター内の協働体制の推進策を提示する。

2. 研究の視点および方法

本研究では、多職種協働の視点について福山の協働の観点から分析することとし、福山の協働体制のチェックリストを多職種協働の視点を測るスケールとして、5件法のリッカートスケールで測定した。分析方法は、多職種協働の構成要素及び実施状況を図るスケールについては、探索的因子分析を行った。多職種協働への影響要因を析出する分析としては重回帰分析を行った。分析には、郵送法で実施した調査において、該当設問に完全回答し、かつ職場人数が2名以上の回答者を対象とした。（表1）

表1 調査概要

調査時期	調査対象	回収数 (回収率)	分析対象者
2013年3月14日 ～2013年6月4日	東京都内全ての地域包括支援センター 471カ所の主任介護支援専門員	182人 ( 38.6% )	センターの主任介護支援専門員 (職場人数2人以上を対象) 180人

3. 倫理的配慮

本研究の調査は、東京都社会福祉協議会センター部会において、ルーテル学院大学大学院社会福祉学研究室「ケアマネジメント研究会」との共同調査の承認を得て、2012年6月のルーテル学院大学研究倫理委員会で審査され承認されたものである。調査票の送付時には、倫理的配慮として、調査結果を研究に使用（論文や学会発表等にて報告する予定）することと、統計データだけを使用し、個人が特定されることはないことを明記した。

#### 4. 研究結果

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3つ抽出された。因子解はバリ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「協働のための相互教育」、因子2は「専門職間の自立性の明示（揭示）」、因子3は「協働効果の予測と限界」と解釈できた。（表2）

表2 ケアマネジメント支援における多職種協働に関する探索的因子分析(n=163)

No	ケアマネジメント支援における多職種協働	因子1 相互教育	因子2 自立性	因子3 予測限界	クロン バックα
1	専門領域の援助技術の不足を点検し合うこと	.889	.184	.204	.906
2	専門領域の情報の不足を点検し合うこと	.883	.215	.204	
3	専門領域の理論の不足を点検し合うこと	.800	.287	.162	
4	各職種の不満をキャッチし合うこと	.652	.068	.250	
5	各職種が負担に感じていることを確認し合うこと	.637	.104	.153	
6	各職種の責任の範囲を明示すること	.165	.868	.084	.843
7	各職種の立場を明示すること	.124	.778	.134	
8	職種間でそれぞれの役割を分担し合うこと	.246	.648	.298	
9	援助効果については各自の専門領域からの予測を提示すること	.270	.241	.884	
10	支援の限界については各自の専門領域から予測して提示すること	.317	.188	.823	.917
因子寄与		3.31	2.05	1.77	
寄与率(%)		33.2	20.5	17.7	

各因子を被説明変数とし、回答者の基本属性とケアマネジメント支援業務の職務特性を説明変数とするステップワイズ法による重回帰分析を行った。その結果、図1～3のようになった。（\*\*\* $p<0.00$  \*\* $p<0.1$  \* $p<0.5$ ）

図1

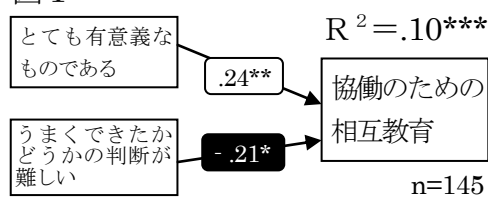


図2

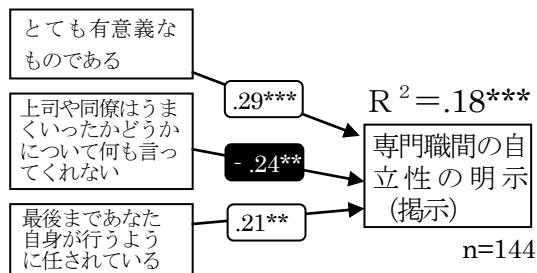
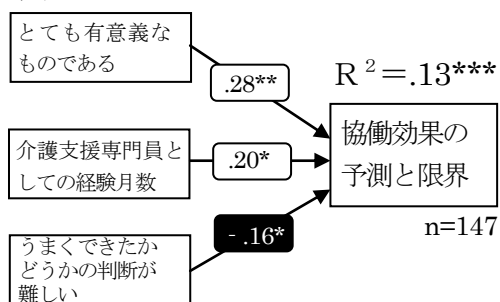


図3



#### 5. 考察

多職種協働の視点として3つの因子が明らかとなった。全てに共通する促進要因として「ケアマネジメント支援業務を有意義だと感じる」とが析出されたことから、業務の有意味性に注目する必要があると考える。調査の限界として、協働をケアマネジメント支援に限定しているため、業務全般を協働の視点で検証することが必要である。