

# 事業報告書

事業名	ケアマネジメントの質的向上に関する研究
事業の実施状況	<p>ケアマネジメントの質的向上に関する研究について、日本ケアマネジメント学会会員に研究テーマを募集し、3つのテーマについて調査研究を実施した。</p> <p><b>1 共生社会実現に向けた相談支援従事者と介護支援専門員との連携促進に関する研究</b></p> <p style="padding-left: 2em;">研究代表者 永野叙子（筑波大学）</p> <p style="padding-left: 2em;">研究分担者 石田泰子（台東区社会福祉事業団）</p> <p>本研究は、相談支援従事者と介護支援専門員に対する半構造化面接調査によって、高齢障害者の障害福祉サービスから介護保険サービスへの移行を円滑に進めるための取組や、相談支援従事者の連携における好事例を収集し、連携促進に影響を与えた要因の抽出と、好事例が形成される過程で、どのような取組や連携関係が効果的だったのか、質的データより後方視的に解釈することを目的として実施した。</p> <p>調査協力者 10 名より連携における好事例 15 件を収集し、相談支援従事者別に分類を行った。その上で、先進的な取組である「制度移行会議」を実施している A 市モデル地区での「65 歳移行事例の 2 ケース」「2 号被保険者事例の 2 ケース」、計 4 事例の概要を本文に例示した。</p> <p>一方、前述 4 事例の逐語記録の内容分析の結果、【障害福祉から介護保険へ制度移行の会議の発足】【障害福祉と介護保険の仕組みの中で受け取る側と渡す側が抱えている困難を解決する】【本人を守るだけでなく、渡された支援者がつぶされないように守る】【行政との一体的な取り組み】【障害福祉と介護保険のマネジメントを同じ事業所で受ける】【障害の制度、特性に理解がある介護支援専門員につなぐ】【相談先が近接し、わかりやすい】という 7 のコードが生成された。</p> <p>以上より、相談支援専門員と介護支援専門員が、円滑な移行を進めることができた背景には、「障害の制度、特性に理解がある相談支援従事者とつながる」「障害福祉と介護保険のマネジメントを同じ事業所で受ける」「行政との一体的な取り組み」「制度の枠にとらわれない社会資源の開発、住民の協力・働きかけ」といった工夫があると考えられた。</p> <p><b>2 施設ケアマネジメントと居宅ケアマネジメントの連携に関する研究</b></p> <p style="padding-left: 2em;">研究代表者 檜木博之（静岡福祉大学）</p> <p>本研究では、介護保険施設において居宅で行ってきたケアマネジメントと施設ケアマネジメントが連動しているかの実態を明らかにし、連携の在り方を明確にしていくことを目的とする。</p> <p>研究方法は、A 県内の介護保険施設 450 施設（介護老人福祉施設 249 施設・介護老人保健施設 123 施設・介護医療院 27 施設・介護療養型医療施設 5 施設・地域密着型介護老人福祉施設 46 施設）の施設介護支援専門員、及び居宅介護支援事業所 1,129 事業所の管理者に質問紙を郵送し、全数調査を行った</p> <p>倫理的配慮として、質問紙を郵送する文書に研究目的及び収集データの取扱い</p>

	<p>等について説明を記載し、回答をもって同意を得たこととした。また、研究者が所属している静岡福祉大学内の倫理審査申請を行い、承認を得ている (SUW22-12 令和4年12月20日)。</p> <p>介護保険施設の介護支援専門員に行った調査は、226名の回答があり、回収率は59.1%だった。居宅介護支援事業所の管理者に行った調査は、回収期限を2023年3月末としている。</p> <p>介護保険施設の介護支援専門員に行った調査結果は、施設に入所する際に居宅介護支援専門員から情報提供があるものの、居宅プランの提示がない傾向がみられた。また、施設介護支援専門員が入所前に利用者宅を訪問することは少ない傾向があった。居宅介護支援専門員との連携について、あまりできていないと課題に感じている声も多くみられた。</p> <p>引き続き居宅介護支援事業所の介護支援専門員から見た居宅と施設の連携の課題を明らかにしていく。</p> <p><b>3 主任介護支援専門員による事業所内教育の実態に関する研究</b></p> <p>研究代表者 二本柳 覚 (京都文教大学)</p> <p>居宅介護支援事業所内の特定加算取得事業所等に配置が義務付けられている主任介護支援専門員には、その役割として事業所、職種間の調整機能の他、他の介護支援専門員に対するスーパービジョンを行うことが求められている。複雑な課題を抱えるクライアントに対して、質の高いケアマネジメントを実施していくこと、また後進の育成を進めていく上で、介護支援専門員が抱える課題に対する的確なスーパービジョンの実施と実施するために組織 (法人、事業者) として人材育成に対する明確な指針と教育体制を構築・運営することが必要である。</p> <p>本調査は、全国の特定事業所加算を取得している居宅介護支援事業所 (以下、特定事業所加算取得事業所) の主任介護支援専門員かつ管理者に対してアンケート調査を行い、どのように教育活動を実施しているのかを明らかにし、実施する上で重要な要因は何か、量的調査で明らかにすることを目的とした。</p> <p>調査の結果、特定事業所加算取得事業所におけるケアマネジャー育成の要素として、「ケアマネジャーへの教育指導体制」「ケアマネジャーへの個別的な支援」「ケアマネジャーの成長に向けた支援」「利用者への適切な対応ができる運営体制」の4因子を抽出した。それらに対して影響を与えている要因として、特に事業所として「仕事がしやすい環境づくり」を行った上で、管理者自身が「指導者を目指した育成」を行い、そのための一つとして「広い視点を持つための機会提供」が必要であること、また管理者が得た「学びの職員へのフィードバック」の実施などが、事業所内でのケアマネジャー教育に対して影響を与えていることが示唆された。</p>
<p>事業の成果</p>	<p>研究成果について、毎年度開催される日本ケアマネジメント学会研究大会での演題発表や学会主催の研修会等の資料として活用するほか、学会誌「ケアマネジメント学」への投稿論文として掲載されるなど、ケアマネジメントの質的向上に大きく寄与している</p>