

4-8	
主題	地域包括支援センターにおけるケアマネジャー支援構造のあり方に関する考察
副題	新人ケアマネジャーを対象とした初期連携の成立過程を中心として

キーワード1：ケアマネジャー支援	キーワード2	研究期間	48ヶ月
------------------	--------	------	------

法人名	社会福祉法人 聖母会		
事業所名	新宿区落合第一高齢者総合相談センター（地域包括支援センター）		
発表者：植木豊実（うえき とよみ）	アドバイザー：なし		
共同研究者：なし			

電話	03-3953-4080	FAX	03-3950-4130
----	--------------	-----	--------------

今回発表の事業所やサービスの紹介	<p>当事業所は新宿区に位置し、同区から委託を受けて事業を運営する委託型の地域包括支援センターである。主たる事業として、管轄地域から高齢者の生活相談に広く応じるほか、介護予防ケアマネジメントを行い、地域高齢者の自立支援を推進している。</p> <p>その他の重点事業として、認知症施策、医療連携、ケアマネジャー支援などがある。</p>
------------------	---

《1. 研究前の状況と課題》

【1】研究前の状況

ケアマネジメントの現状において、要介護者の要介護認定結果のうち、要支援認定者の場合は地域包括支援センター（内部システム）でケアマネジメントを行うが、要介護認定者の場合には、外部システムである居宅介護支援事業所がケアプランを担当する。従って、要介護認定者の自立支援では、居宅介護支援事業所に主導権が移行し、地域包括支援センターと要介護認定者とは一旦距離を置くという構図が存在する。

【2】課題

つまり、地域包括支援センターにおける要介護認定者への個別的関与は、居宅介護支援事業所からの報告や相談といった積極的行為に依存傾向があり、“機能”としてのアウトリーチは、支援システム上、相対して消極的という現状が否めない。これを包括的継続的ケアマネジメント上の一課題として着目したのが、本研究の動機である。

《2. 研究の目的ならびに仮説》

【1】目的

本研究では、先述のような課題認識を基盤としつつ、地域包括支援センターを中心としたケアマネジャー支援構造のあり方を考察対象し、主たる目的を以下の3点とした。

（ア）ケアマネジャー支援構造の現状把握
（イ）上記支援構造からの課題抽出
（ウ）課題解決のための実践モデルの導入とその効果の検討

【2】仮説

本研究は、特に、実践モデルの導入を通じて、地域包括支援センターと新人ケアマネジャーとの初期連携の成立過程を検証することで、促進要因と阻害要因を明確化し、包括的継続的ケアマネジメントのより一層の体系化に寄与することを期待している。

《3. 具体的な取り組みの内容》

今回、本研究のために導入する実践モデルは、外部システムである居宅介護支援事業所のケアマネジャーが、自発的に地域包括支援センターと連携関係を獲得しうるトリガーとして位置づけた。具体的には、「新人ケアマネジャーオリエンテーション」(任意事業)を導入し、新人ケアマネジャーとの初期連携の成立過程を検証した。その手順等は以下の通りである。

(ア) 実施期間は、平成 23-26 年度までであり、期間中の参加事業所は区内外計 27 事業所(参考：新宿区内居宅介護支援事業所数：95 事業所)であった。

(イ) 事業担当は、主任ケアマネジャーと管理者である。

(ウ) 新人ケアマネジャーが営業等で概ね 3 名集まる毎に事業を開催した。

(エ) 事業内容は、保険外サービスの解説と参加者同士の懇談で構成し、所要時間は概ね 1 時間程度とした。

(オ) 必要物は、地域包括支援センター・介護保険制度等のパンフレット類、及び自治体保険外サービスの各種案内及び申請様式一式を用いた。

(カ) 尚、事業実施上のポイントとして、参加者に対して、地域包括支援センターとの連携関係だけでなく、参加者同士の親交も今後深めるように推奨した。

(ケ) この事業(実践モデル)の検証を補完する目的で、居宅介護支援事業所及び新宿区内の地域包括支援センターを対象にアンケート調査を実施した。

《4. 取り組みの結果》

本研究では、以下の検証結果が得られた。

(ア) 多くの新人ケアマネジャーが、オリエンテーションへの参加メリットを認識している。

(イ) しかし、実践モデル導入後の連携関係の促進については、その認識に個人差が生じる。

(ウ) これについては、地域包括支援センターと新人ケアマネジャーとが相互に求める“専門職像”に差異が生じ、連携過程に影響している。

《5. 考察、まとめ》

今回では、実践モデルの導入によって、地域包括支援センターと新人ケアマネジャーとの初期連携の成立過程を検証し、促進要因と阻害要因の相互関係性の明確化を試みた。

その結果、実践モデル上、両者の情緒的關係が醸成される効果は期待できるが、それは必ずしも専門職的連携の促進要因にはなり得ないことが明らかになった。また、阻害要因としては、初期連携特有の事故リスクや、心理的リスクの存在が示唆された。

また、今後の課題としては、実践モデルに関して、阻害要因を改善するための継続的追跡的な支援モデルへの発展を図る必要がある。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

居宅介護支援事業所及び新宿区内の地域包括支援センターを対象にアンケート調査を実施した際に、本研究の趣意説明(目的外使用を禁止し不利益は発生しない旨)を文書で行い、回答を持って同意と見なした。

《7. 参考文献》

- ・「新宿区の概況」(平成 26 年度版)
- ・「新宿区高齢者の保健と福祉に関する調査報告書」(平成 23 年 3 月)
- ・「ケアマネジャー同士の定例会を通し、ケアマネ支援の基盤づくりを試みて」(月刊介護支援専門員 2007.11) 他

《8. 提案と発信》

今後のケアマネジャー支援構造のあり方として、特に新人ケアマネジャーとの初期連携の成立に関しては、いわゆる“顔の見える関係”づくりは一定の意義を見る。

その上で、高齢者の自立支援の享受性を、積極的に検討する場合、今回のモデルであるオリエンテーションも含めた定期的な連携会議などの開催の他、居宅介護支援事業所内での人材育成計画策定の義務化、福祉サービス第三者評価受審に関するインセンティブの創設など、種々の環境整備の必要性が示唆される。