

The Role of Home-Based Care Managers in Japan : A study using home-based care management work hours and subjective evaluations

影山, 佳奈

<https://doi.org/10.15017/1543934>

出版情報 : 九州大学, 2015, 博士 (看護学), 課程博士
バージョン :
権利関係 : 全文ファイル公表済

氏 名： 影 山 佳 奈

論 文 名： The Role of Home-Based Care Managers in Japan: A study using home-based care management work hours and subjective evaluations

(日本における在宅ケアマネジャーの役割認識－クラスタ分析を用いた在宅ケアマネジメント業務の時間と主観的評価による検討－)

区 分：甲

論 文 内 容 の 要 旨

わが国の2012年の介護保険利用者数は533万人であり、最も人口の多い団塊の世代が75歳以上となる2025年には、現在の1.5倍になると推計されている。高齢化の進展に伴う介護問題に対応するために2000年4月に介護保険制度が創設された。住み慣れた地域での生活や在宅ケアが推進される中で、高齢者の生活の質の向上や自立に向けた保健、医療、福祉のサービスを総合的に調整する在宅ケアマネジメントは特に重要である。しかし、制度創設から十年以上が経過した今もケアマネジャーの役割や業務範囲が不明確であるということが課題となっている。そこで本研究では、今後さらに複雑かつ多様化することが予測される在宅ケアマネジメントに焦点を当て、居宅介護支援事業所における様々なケアマネジメント業務を量的に可視化・数値化すること。ケアマネジャーによる各ケアマネジメント業務の時間量と必要度、負担度、達成度を主観的に評価し、ケアマネジャーの役割認識を明確化することを目的とした。

全国308カ所の居宅介護支援事業所の在宅ケアマネジャー745人を対象に自計式タイムスタディ調査を実施した。自計式タイムスタディ調査法により対象者に業務内容、業務時間、業務の主観的評価項目(必要度、負担度、達成度)を測定した。業務内容はレジデンシャル・ソーシャルワーク・コード(RSWコード)16項目(例:ニーズ把握、アセスメント、ケアプラン)を用いて数値化し、業務累積時間を算出した。また、業務内容ごとの必要度、負担度、達成度は、それぞれ「1 ない、2 低め、3 世間並みに中程度、4 かなり高い、5 非常に高い」の5件法により数値化した。必要度、負担度、達成度は、階層クラスタ分析のward法により業務を分類し、さらに抽出されたクラスタ間について差の検定を行った。

その結果、153事業所373人(回収率50.1%)を分析対象とした。対象者は、ヘルパーや介護福祉士などの介護職が204人(54.7%)と最も多く、次いで社会福祉士などの福祉職が103人(27.6%)、看護師、保健師などの看護職が48人(12.9%)の順であった。

ケアマネジメント業務16項目は、第1クラスタ「ケアマネジメントの遂行を支援する業務」と第2クラスタ「ケアマネジャーに制度上で求められている業務」の2つに分類された。第1クラスタは、契約締結、職員研修、スーパービジョン、権利擁護、苦情解決、ケアワーク、QOL

の向上、施設運営管理の 8 項目、第 2 クラスタは、ニーズ把握、アセスメント、ケアプラン、チームマネジメント、相談支援、地域連携、間接業務、その他の 8 項目から構成されていた。第 2 クラスタに分類された業務は、介護保険制度上において求められているケアマネジャーの主要な役割と一致していた。また、ケアプラン、相談支援、チームマネジメント、アセスメントが業務累積時間全体の約 42%であり、最も累積時間が長かった間接業務を合わせると、業務全体の 93.2%を占めていた。これらのことから、「ケアマネジャーが制度上で求められている業務」を中心として実践していることが明らかとなった。

抽出された 2 つのクラスタ間の特徴を明らかにするために、差の検定を行い内的妥当性の検証を行った。ケアマネジメント業務の必要度は、16 項目の業務全体としては高い傾向がみられた。2 つに分類されたクラスタごとにみると、「ケアマネジメントの遂行を支援する業務」よりも「ケアマネジャーに制度上で求められている業務」に、より高い必要性を認識し業務を行っていた。また、ケアマネジメント業務の負担度と達成度は、16 項目の業務全体としては中程度であったが、2 つに分類されたクラスタごとにみると、「ケアマネジメントの遂行を支援する業務」に、より高い負担感、達成感を感じ業務を行っていた。

以上のことから、ケアマネジャーが介護保険法において期待されている役割を時間量と必要性の両面からみて遂行できており、居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント業務を時間量と主観的評価項目から可視化・数値化するができた。また、ケアマネジャーが制度上で求められている業務を役割として、必要性を認識し業務にあたっており、ケアマネジャーの役割認識を明確化することができたといえる。

ケアマネジメントにおける看護職の役割は、チームマネジメントと権利擁護の負担度において職種間に有意差が認められた。チームマネジメントの負担度では看護職が最も低く、権利擁護では看護職が最も高かった。看護職は、ケアマネジャーとなる前の看護職としての 5 年以上の経験において、チーム医療や多職種連携をしてきたということから、チームマネジメントに対しては、介護職や福祉職よりも負担感が少なかったのではないかと推測される。逆に、権利擁護に対しては、ケアマネジャーになってから、より一層医療的ケアの専門職として介入の必要性が高まってきたことによって、介護職や福祉職よりも負担感が多かったのではないかと推測される。ケアマネジャーは多様かつ幅広い分野の資格を基盤とし、知識や技術に繋がる教育課程、実践経験は各職種内、各職種間において大きな差がみられる。2006 年全国に地域包括支援センターが設立され、社会福祉士、主任介護支援専門員とともに保健師や看護師が配置され、看護職の活動の場が広がった。今後、医療的ケアの必要な在宅療養者の増加も予想され、医療機関や高齢者施設、地域や在宅における看護職の活動はますます増加する。看護職がケアマネジャーとして能力を発揮することやケアマネジャーと協働することが求められ、看護職は保健、医療に関してより専門性を高め、幅広い視野で権利擁護においても力を発揮する必要性が示唆された。