

介護支援専門員が持つ主任介護支援専門員資格の取得意欲について —特定事業所に勤務する介護支援専門員に対する調査より—

Care Managers' willingness to acquire Qualification for Senior Care Managers

—Based on the Study conducted to Care Managers Working at Specific Home Care Support Offices—

武田 誠一

Nobukazu Takeda

抄録：本研究では、新潟県内で特定事業所加算を届出している居宅介護支援事業所（210ヶ所）に勤務する介護支援専門員（各1名）に対して、主任介護支援専門員資格の取得意欲を問うアンケート調査を実施した。その結果、有効回答は106ヶ所（80.3%）であった。介護支援専門員としての勤務年数が5年以上の30～39歳では、主任介護支援専門員資格の取得意欲が高いが、50～59歳では取得意欲が高くないことが明らかになった。

(1)主任介護支援専門員資格の取得を目指す者は、以下の3点を主な理由としていた。

① キャリアアップ（転職・昇任・昇給など）に有利。 ② 自己研鑽になる。 ③ 後進の育成に役立つ。

(2)主任介護支援専門員資格の取得を目指さない者は、以下の2点を主な理由としていた。

① 業務負担が増える。 ② 主任介護支援専門員の役割が不明確。

Abstract : In this study, questionnaire survey was conducted to care managers working at home care support offices (210 offices) which applied for extra credit as specific home care support offices in Niigata Prefecture, about their willingness to acquire qualification for senior care managers.

As a result, valid responses were obtained from 106 offices (80.3%).

It was shown that for those who had been working as care managers for five years or more and in age between 30 and 39, their willingness to acquire qualification for senior care managers was high, while the willingness was low in age between 50 and 59.

(1) Those who aim to obtain the qualification for senior care managers had the following three reasons:

① It will work favorably for career progression. ② It will work as self-improvement. ③ It will help to train the younger generation.

(2) Those who do not aim to obtain the qualification for senior care managers had the following two reasons:

① Their workload will increase. ② The role of "senior care managers" is not clear.

キーワード：介護支援専門員、主任介護支援専門員、居宅介護支援事業所

Keywords : Care Manager, Senior Care Manager, Home Care Support Office

I. はじめに

2000年の介護保険制度の創設によって、主に在宅の高齢者の支援者として介護支援専門員が誕生した。居宅
三重短期大学

介護支援として、ケアマネジメント技術を用いて高齢者の生活上の課題の解決に応じている。

現在では、その介護支援専門員の指導的立場として、主任介護支援専門員が存在している。そもそも、主任介

護支援専門員は2006年に制度化され、当初は地域包括支援センターに配置されていた¹⁾。

しかしその後、地域包括支援センターへの配置が一巡したこと、居宅介護支援事業所に対する特定事業所加算の導入とその要件緩和と相まって、今日では居宅介護支援事業所（以下、「居宅事業所」）に勤務する主任介護支援専門員も増えた²⁾。

これにより「居宅事業所」の中で日常的に介護支援専門員が主任介護支援専門員から指導・支援を受けられる環境が整ってきたといえる³⁾。

しかし、吉田⁴⁾は介護支援専門員を支援するために、主任介護支援専門員が行うスーパービジョンが十分に機能していないなど、必ずしも主任介護支援専門員がその役割を十分に発揮できていないことを指摘している。また、武田は「居宅事業所」の管理者に対する調査から、主任介護支援専門員には地域での社会資源開発機能が期待されているが十分に機能していないことを指摘している⁵⁾。

主任介護支援専門員は、量的に拡大したが課題も存在しており、このような現状に対して厚生労働省は、2013年1月に「介護支援専門員（ケアマネージャー）の資質向上と今後のあり方に関する検討会における議論の中間的な整理⁶⁾」を発表し、「居宅事業所」に勤務する主任介護支援専門員に求められる役割を重視した研修や仕組みを検討している。

これまでの先行研究においても、主任介護支援専門員の資質、力量の向上という視点から報告が行われている⁷⁾、しかし、それらの多くが主任介護支援専門員研修の受講者や受講後の主任介護支援専門員に対するものが多い^{8) 9)}。

主任介護支援専門員研修受講前の介護支援専門員に対しての調査としては、東京都社会福祉協議会センター部会の報告があり、5割近くの介護支援専門員が主任介護支援専門員資格の取得を望んでいるとしている¹⁰⁾。ただ、この報告は、調査時期が2008年12月～2009年1月であり、特定事業所加算の「居宅事業所」が急増する要因となった2009年4月の介護報酬改定の影響が反映されていない。また、主任介護支援専門員の資格を取得したい理由が調査されていない。

特定事業所加算の「居宅事業所」が増加し、日常的に介護支援専門員が主任介護支援専門員から指導・支援を受けられる環境となった現在、その介護支援専門員が主任介護支援専門員の資格取得に対してどのような意向を持っているかは明らかになっていない。

II. 研究目的

本研究は、特定事業所加算の「居宅事業所」において、主任介護支援専門員から日常的に指導・支援を受けている介護支援専門員の主任介護支援専門員資格取得の意向

を明らかにすることが目的である。

III. 研究方法

1. 調査方法

調査は、2011年12月31日現在で特定事業所加算の届出を新潟県に行なっている「居宅事業所」の介護支援専門員を対象とした。

なお、「居宅事業所」には介護支援専門員の管理者、主任介護支援専門員、複数の介護支援専門員が勤務している場合もあるが、管理者、主任介護支援専門員以外の介護支援専門員1名を回答対象者とした。

1) 調査期間

2012年2月～3月

2) 調査対象

特定事業所加算届出の「居宅事業所」210ヶ所（2011年12月31日現在）の介護支援専門員（管理者、主任介護支援専門員を除く）各1名

3) 調査方法

無記名・郵送法

4) 調査内容

調査項目の基本属性では性別、年齢、介護支援専門員の基礎資格、介護支援専門員としての勤務年数、事業所の運営主体とした。

主任介護支援専門員資格の取得意欲については、今後、主任介護支援専門員研修を受講し、主任介護支援専門員を目指すかを問い、「主任介護支援専門員を目指す」、「主任介護支援専門員は目指さない」のいずれかに回答するよう求めた。

次に、その回答理由として①「キャリアアップ（転職・昇任・昇給など）に有利」②「自己研鑽になる」③「後進の育成に役立つ」④「業務負担が増える」⑤「主任介護支援専門員の役割が不明確」の5つの項目を示し、「よく当てはまる」「だいたい当てはまる」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」「わからない」から回答するよう求めた。

回答理由の項目作成にあたり、主任介護支援専門員研修受講者に対して受講理由を調査した井手添の先行研究を参考にした¹¹⁾。

2. 分析方法

調査結果の集計分析は、単純集計、クロス集計、 χ^2 検定を行い、層別データの分析ではCochran-Mantel-Haenszel（コ克蘭・マンテル・ヘンツェル）検定も行った。

集計分析にはSAS Institute Japan 株式会社の統計ソフト「JMP10」を用いた。

3. 倫理的配慮

調査票は個人が特定されないよう無記名方式とした。

また、結果の公表などで回答者、所属機関が特定されることはないことを調査依頼文に明記し、調査票の返送をもって同意とした。

IV. 結果

1. 回収率・回答者属性

調査票は210ヶ所に配布し、回収数は132ヶ所、欠損値のある回答を除き、有効回答は106ヶ所（80.3%）であった。

回答者属性（表1）が示す通り、性別は男性18名（17.0%）、女性88名（83.0%）、年齢は40～49歳44名（41.5%）が最も多い。

介護支援専門員としての基礎資格では、介護福祉士・ヘルパー80名（75.5%）が最も多く、次に社会福祉士・精神保健福祉士・社会福祉主事16名（15.1%）となっている。

介護支援専門員としての勤務年数（以下、「勤務年数」）は、5年以上54名（50.9%）が最も多く、次に3年以上～4年未満21名（19.8%）であった。

事業所の運営主体は、社会福祉法人（社会福祉協議会を除く）53名（50.0%）が最も多く、次に社会福祉協議会22名（20.8%）であった。

表1 回答者の属性

	項目	人数	(%)
性別 n=106	男性	18	17.0
	女性	88	83.0
年齢 n=106	29歳以下	1	1.0
	30～39歳	34	32.1
	40～49歳	44	41.5
	50～59歳	24	22.6
	60歳以上	3	2.8
介護支援専門員の基礎資格 n=106	保健師・看護師・准看護師	5	4.7
	介護福祉士・ヘルパー	80	75.5
	社会福祉士・精神保健福祉士・社会福祉主事	16	15.1
	歯科衛生士	4	3.8
	その他	1	0.9
介護支援専門員としての勤務年数 n=106	1年未満	5	4.7
	1年以上～2年未満	13	12.3
	3年以上～4年未満	21	19.8
	4年以上～5年未満	13	12.3
	5年以上	54	50.9
事業所の運営主体 n=106	市町村・事務組合	1	0.9
	社会福祉法人（社協を除く）	53	50.0
	社会福祉協議会	22	20.8
	医療法人	12	11.3
	株式会社・有限会社	15	14.2
	その他の法人（社団・財団・生協など）	3	2.8

2. 主任介護支援専門員資格の取得意欲

今後、主任介護支援専門員資格の取得を目指すか（以下、「取得意欲」）については、図1が示す通り、主任介護支援専門員資格の取得を目指す者（以下、「目指す者」）が64名（60.0%）、主任介護支援専門員資格の取得を目指さない者（以下、「目指さない者」）が42名（40.0%）であった。

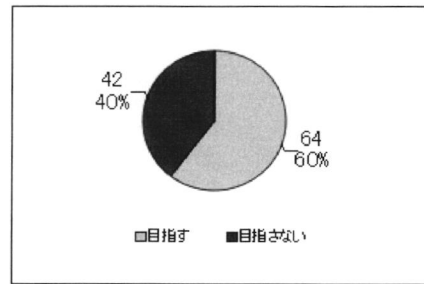


図1 主任介護支援専門員資格の取得意欲

3. 主任介護支援専門員資格の取得意欲と属性

表2は「取得意欲」を「年齢」と「勤務年数」でクロス集計を行った結果である。

「年齢」では「目指す者」は、40～49歳29名（45.3%）、30～39歳24名（37.5%）。

「目指さない者」は、40～49歳15名（35.7%）、50～59歳14名（33.3%）という順で多かった。

「勤務年数」では、「目指す者」は5年以上32名（50.0%）、3年以上～4年未満16名（25.0%）。

「目指さない者」は5年以上22名（52.4%）、4年以上～5年未満7名（16.7%）という順で多かった。

表3は「年齢」と「勤務年数」をクロス集計し、それを「取得意欲」で層別化し、その関係をCochran-Mantel-Haenszel（コ克蘭・マンテル・ヘンツェル）検定で分析した結果である。

「目指す者」は「勤務年数」が5年以上で年齢が30～39歳、40～49歳、「目指さない者」は「勤務年数」が5年以上で年齢が40～49歳、50～59歳が有意に多かった（ $p<0.05$ ）。

表2 主任介護支援専門員資格の取得意欲
（取得意欲×年齢、取得意欲×勤務年数）

年齢	n=106	「目指す者」		「目指さない者」	
		人数	割合	人数	割合
29歳以下		1	1.6%	0	0.0%
30～39歳		24	37.5%	10	23.8%
40～49歳		29	45.3%	15	35.7%
50～59歳		10	15.6%	14	33.3%
60歳以上		0	0.0%	3	7.1%
合計		64	100.0%	42	100.0%
介護支援専門員としての勤務年数	n=106	「目指す者」		「目指さない者」	
		人数	割合	人数	割合
1年未満		1	1.6%	4	9.5%
1年以上～2年未満		9	14.1%	4	9.5%
3年以上～4年未満		16	25.0%	5	11.9%
4年以上～5年未満		6	9.4%	7	16.7%
5年以上		32	50.0%	22	52.4%
合計		64	100.0%	42	100.0%

表3 主任介護支援専門員資格の取得意欲(取得意欲×年齢×勤務年数)

「目指す者」(n=64)	1年未満		1年以上～2年未満		3年以上～4年未満		4年以上～5年未満		5年以上		合計	
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%	1	1.6%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.6%
30～39歳	0	0.0%	4	6.3%	4	6.3%	3	4.7%	13	20.3%	24	37.5%
40～49歳	0	0.0%	4	6.3%	9	14.1%	1	1.6%	15	23.4%	29	45.3%
50～59歳	1	1.6%	1	1.6%	2	3.1%	2	3.1%	4	6.3%	10	15.6%
60歳以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
「目指さない者」(n=42)	1年未満		1年以上～2年未満		3年以上～4年未満		4年以上～5年未満		5年以上		合計	
29歳以下	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
30～39歳	2	4.8%	4	9.5%	2	4.8%	1	2.4%	1	2.4%	10	23.8%
40～49歳	1	2.4%	0	0.0%	3	7.1%	2	4.8%	9	21.4%	15	35.7%
50～59歳	1	2.4%	0	0.0%	0	0.0%	4	9.5%	9	21.4%	14	33.3%
60歳以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	7.1%	3	7.1%

(χ²=5.2233 df=1 p<0.05)

4. 主任介護支援専門員資格の取得意欲と理由

表4は「取得意欲」と理由についてクロス集計を行った結果である。

①「キャリアアップ(転職・昇任・昇給など)に有利」

「目指す者」は、だいたい当てはまる20名(31.3%)、よく当てはまる18名(28.1%)。「目指さない者」は、あまり当てはまらない13名(31.0%)、当てはまらない12名(28.6%)という順で多かった。なお、この項目のみχ²検定で有意差が認められた(p<0.05)。

②「自己研鑽になる」

「目指す者」は、よく当てはまる37名(57.8%)、だいたい当てはまる25名(39.1%)。「目指さない者」は、だいたい当てはまる21名(50.0%)、よく当てはまる8名(19.0%)、あまり当てはまらない8名(19.0%)という順で多かった。

③「後進の育成に役立つ」

「目指す者」は、だいたい当てはまる28名(43.8%)、よく当てはまる15名(23.4%)、あまり当てはまらない15名(23.4%)。

「目指さない者」は、だいたい当てはまる15名(35.7%)、あまり当てはまらない15名(35.7%)という順で多かった。

④「業務負担が増える」

「目指す者」は、だいたい当てはまる21名(32.8%)、よく当てはまる20名(31.3%)。「目指さない者」は、よく当てはまる14名(33.3%)、だいたい当てはまる11名(26.2%)という順で多かった。

⑤「主任介護支援専門員の役割が不明確」

「目指す者」は、あまり当てはまらない22名(34.4%)、だいたい当てはまる18名(28.1%)。「目指さない者」は、だいたい当てはまる12名(28.6%)、よく当てはまる11名(26.2%)という順で多かった。

表4 主任介護支援専門員資格の取得意欲と理由

		「目指す者」		「目指さない者」	
		よく当てはまる	だいたい当てはまる	よく当てはまる	だいたい当てはまる
キャリアアップ(転職・昇任・昇給など)に有利(n=106)	よく当てはまる	18	28.1%	6	14.3%
	だいたい当てはまる	20	31.3%	6	14.3%
	あまり当てはまらない	16	25.0%	13	31.0%
	当てはまらない	8	12.5%	12	28.6%
	わからない	2	3.1%	5	11.9%
	合計	64	100.0%	42	100.0%
(χ ² =12.077 df=4 p<0.05)					
自己研鑽になる(n=106)		「目指す者」		「目指さない者」	
		よく当てはまる	だいたい当てはまる	よく当てはまる	だいたい当てはまる
	よく当てはまる	37	57.8%	8	19.0%
	だいたい当てはまる	25	39.1%	21	50.0%
	あまり当てはまらない	2	3.1%	8	19.0%
	当てはまらない	0	0.0%	2	4.8%
後進の育成に役立つ(n=106)	わからない	0	0.0%	3	7.1%
	合計	64	100.0%	42	100.0%
業務負担が増える(n=106)		「目指す者」		「目指さない者」	
		よく当てはまる	だいたい当てはまる	よく当てはまる	だいたい当てはまる
	よく当てはまる	15	23.4%	2	4.8%
	だいたい当てはまる	28	43.8%	15	35.7%
	あまり当てはまらない	15	23.4%	15	35.7%
	当てはまらない	4	6.3%	6	14.3%
主任介護支援専門員の役割が不明確(n=106)	わからない	2	3.1%	4	9.5%
	合計	64	100.0%	42	100.0%
主任介護支援専門員の役割が不明確(n=106)		「目指す者」		「目指さない者」	
		よく当てはまる	だいたい当てはまる	よく当てはまる	だいたい当てはまる
	よく当てはまる	12	18.8%	11	26.2%
	だいたい当てはまる	18	28.1%	12	28.6%
	あまり当てはまらない	22	34.4%	8	19.0%
	当てはまらない	9	14.1%	7	16.7%
主任介護支援専門員の役割が不明確(n=106)	わからない	3	4.7%	4	9.5%
	合計	64	100.0%	42	100.0%

V. 考察

調査結果によると、回答者の6割が主任介護支援専門員資格の取得を「目指す」と回答しており、「取得意欲」の高さがみられた。これに関連して、三菱総合研究所の調査¹²⁾では介護支援専門員の6割が「機会があればスキルアップしたい」との意向を持っていると述べている。

今回の結果を年齢別に見た場合、「目指す者」は30～39歳、40～49歳に多く、また「目指さない者」では40～49歳、50～59歳で多くなっていた。

国の「主任介護支援専門員研修実施要綱」¹³⁾によると、主任介護支援専門員の養成研修の受講資格として、「勤務年数」が5年以上であることが示されている。つまり、「勤務年数」が5年以上の介護支援専門員は最も主任介護支援専門員に近い位置にいることになる。

その「勤務年数」が5年以上ある介護支援専門員の回答は、「目指す者」「目指さない者」の両方で5割を超えていた(表2)。

しかし、「年齢」と「勤務年数」をクロス集計し、それを「目指す者」「目指さない者」で層別化した結果では、「目指す者」は「勤務年数」が5年以上の30～39歳、40～49歳に多く、「目指さない者」は「勤務年数」が5年以上で40～49歳、50～59歳が多くなっていた。40～49歳の評価は分かれるが、30～39歳は「取得意欲」が高く、50～59歳は「取得意欲」が低いといえる。

次に「取得意欲」の理由で、「目指す者」の特徴は、「キャリアアップ(転職・昇任・昇給など)に有利」、「自己研鑽になる」、「後進の育成に役立つ」など前向きに考えていると同時に、主任介護支援専門員資格を取得することによって「業務負担が増える」ことも考えている。また、「主任介護支援専門員の役割が不明確」での回答で「あまり当てはまらない」が最も多いことから、主任介護支援専門員の役割についても理解した上で、主任介護支援専門員資格取得の決断を行っていると考えられる。

これは主任介護支援専門員から日常的に指導・支援を受けている結果ではないだろうか、前述の三菱総合研究所の調査¹⁴⁾では「居宅事業所」に主任介護支援専門員がいる効果について介護支援専門員にたずねた結果、「日常の業務等について相談しやすくなった」「困難事例の対応の負担が軽減された」と述べている。

つまり、「居宅事業所」において主任介護支援専門員が適切に指導・支援できている環境であれば、その介護支援専門員も主任介護支援専門員を目指すようになるのではないだろうか。

それに対して「目指さない者」は、「自己研鑽になる」が「主任介護支援専門員の役割が不明確」な状況で「業務負担が増える」うえ自身のキャリアアップには結びつかないと判断している。

特に「主任介護支援専門員の役割が不明確」を指摘し

ていることから、日常的に接する主任介護支援専門員が、本来求められている役割を発揮できていないことが考えられる。

つまり、現任の主任介護支援専門員の力量の差が、後進のスキルアップへの意欲に影響を与えているといえる。

このような差が生じないように、主任介護支援専門員研修の見直しなど対策を講じる必要があるといえる。

VI. おわりに

今回の調査では、介護支援専門員が持つ主任介護支援専門員資格の取得意欲の特徴が明らかになった。

主任介護支援専門員資格の取得を目指す者は、以下の3点を主な理由としている。

- ① キャリアアップ(転職・昇任・昇給など)に有利。
- ② 自己研鑽になる。
- ③ 後進の育成に役立つ。

主任介護支援専門員資格の取得を目指す者はいない者は、以下の2点を主な理由としている。

- ① 業務負担が増える。
- ② 主任介護支援専門員の役割が不明確。

最後に本研究は、特定事業所加算届出の「居宅事業所」に勤務する介護支援専門員を対象としており、同じ職場で日常的に主任介護支援専門員と接している環境での結果である。

日常的に主任介護支援専門員と接することのできない場合に、主任介護支援専門員資格の取得をどのように捉えているかは不明である。

今後は特定事業所加算届出の「居宅事業所」以外にも対象を広げ、主任介護支援専門員が勤務していない「居宅事業所」の介護支援専門員が持つ、主任介護支援専門員資格の「取得意欲」を調査していきたい。

謝 辞

本研究は、公益財団法人ユニバーサル財団 2010年度研究助成「居宅介護支援事業所における主任介護支援専門員の役割に関する研究」(研究代表者:武田誠一)の成果の一部である。

引用及び参考文献

- 1) 京都府介護支援専門員会 編:主任介護支援専門員ハンドブック, 中央法規出版, 2頁-3頁(2012)
- 2) 武田誠一:主任介護支援専門員が抱える医療連携における課題-急増した居宅介護支援事業所での主任介護支援専門員の役割。最新社会福祉学研究, 第6巻, 89頁-93頁(2011)
- 3) 中田直美:公的介護保険におけるスーパービジョンの現状と課題:主任ケアマネジャーのインタビュー調査から。KGPS review: Kwansei Gakuin policy

studies review, 第 10 卷, 1 頁-29 頁 (2008)

- 4) 吉田輝美: 介護支援専門員と主任介護支援専門員の支援関係の実態と課題-両者におけるスーパービジョンに着目したアンケート調査から-. 厚生指標, 第 60 巻第 2 号, 30 頁-37 頁 (2013)
- 5) 武田誠一: 居宅介護支援事業所における主任介護支援専門員の役割-管理者に対する調査から-. 最新社会福祉学研究, 第 9 巻, 93 頁-99 頁 (2014)
- 6) 厚生労働省, 介護支援専門員 (ケアマネジャー) の資質向上と今後のあり方に関する検討会: 介護支援専門員 (ケアマネジャー) の資質向上と今後のあり方に関する検討会における議論の中間的な整理 (2013)
- 7) 川島喜美江ほか: 主任介護支援専門員の活動を促進する研修のあり方. 静岡県立大学短期大学部研究紀要, 第 22 号, 47 頁-56 頁 (2008)
- 8) 愈秀娟ほか: 主任介護支援専門員が認識する「ケアマネジメントで最も時間を要する事例」の特徴: サービス利用者と家族の特徴に焦点を当てて. 介護福祉学, 第 19 巻第 1 号, 71 頁-80 頁 (2012)
- 9) 檜木博之: 主任介護支援専門員がスーパーバイザーになるための研修方法-主任介護支援専門員がスーパーバイザーになるために. 身延山大学仏教学部紀要, 第 11 号, 63 頁-75 頁 (2010)
- 10) 東京都社会福祉協議会センター部会: 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, 社会福祉法人東京都社会福祉協議会, 62 頁 (2010)
- 11) 井手添陽子: 主任介護支援専門員研修の研修効果. 鳥取短期大学研究紀要, 第 61 号, 19 頁-27 頁 (2010)
- 12) 三菱総合研究所: 『居宅介護支援事業所における介護支援専門員の業務および人材育成の実態に関する調査』, 121 頁 (2012)
- 13) 厚生労働省: 介護支援専門員資質向上事業の実施について. 老発第 0615001 号厚生労働省老健局長通知, (2006)
- 14) 前掲 12), 99 頁