

# 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－

武田 誠一<sup>1</sup>

Role of Senior Care Manager in Home Care Support Office

－ From research for managers －

Nobukazu TAKEDA

## 要 旨

本研究では、特定事業所加算を取得している居宅介護支援事業所の「管理者」が「主任介護支援専門員」のどの役割を重要と捉えているのか、またその役割が機能しているかを明らかにするため、新潟県内の居宅介護支援事業所の「管理者」(210ヶ所)に対して郵送によるアンケート調査を実施した。結果、有効回答は81ヶ所(38.6%)であった。

居宅介護支援事業所の「管理者」は「主任介護支援専門員」に対して以下の2点を期待していることが判明した。

1. 「事業所内」での他の介護支援専門員への教育的な役割。
2. 「事業所外(地域)」で「主任介護支援専門員」の能力の発揮すること。

しかし、2点目の「事業所外(地域)」での役割については、十分に機能しているとはいえないことも明らかになった。

## Abstract

In the present study, a questionnaire survey has been carried out by postal mail to “Managers” of Home Care Support Offices within the Niigata Prefecture (210 offices), in order to clarify what roles of a “Senior Care Manager”, the “Managers” of “Home Care Support Offices” that are qualified as designated offices, regard as being important ones, and whether or not those roles are effectively functioning. As a result, valid responses were obtained from 81 offices (38.6%) .

The survey revealed that “Managers” of Home Care Support Offices were expecting the following 2 roles from “Senior Care Managers”

1. An educational role in regards to other care managers “within the office” .
2. Exercise their abilities as “Senior Care Managers” “outside the office (in the community)” .

However, the survey also revealed that the role “outside the office (in the community)” stated in 2 above is not functioning satisfactorily enough.

キーワード：主任介護支援専門員・居宅介護支援事業所・管理者

Key words : Senior Care Manager・Home Care Support Office・Manager

## I はじめに

在宅介護において介護支援専門員は利用者支援の要であり、居宅介護支援事業所（以下、居宅事業所）に所属し利用者の支援に従事している、その居宅事業所が一定の条件を満たした場合に「特定事業所」として加算が認められている（厚生労働省 2012）。

居宅介護支援（ケアマネジメント）に対する報酬が増加することは居宅事業所の経営の安定に貢献する。

そのため、多くの居宅事業所が加算取得の最大の課題である「主任介護支援専門員」の採用・配置を達成するため「主任介護支援専門員」研修に受講者が殺到した経緯があった（環境新聞社 2009：10-27）。

なお「主任介護支援専門員」は、地域包括支援センターの職員としても配置されている。

新潟県では地域包括支援センターが全 30 市町村に 118 ヶ所（平成 24 年度）設置されている。しかし、「特定事業所」加算の影響もあり、図 1 の新潟県内の「特定事業所」の届出状況が示すとおり、居宅事業所に勤務する「主任介護支援専門員」が多くなっている。

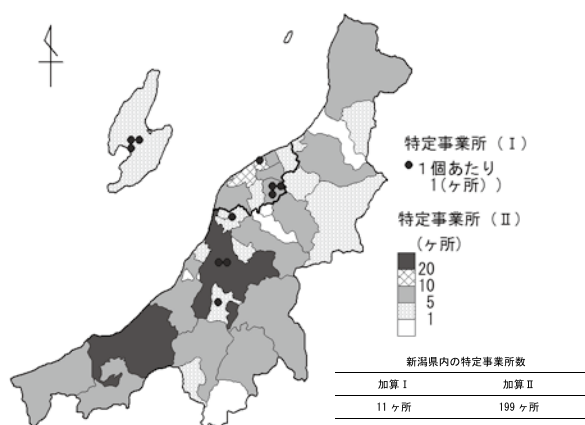


図 1 新潟県内の特定事業所加算届出居宅介護支援事業所の状況  
(新潟県公表データを基に筆者が作成)

このように急増した「主任介護支援専門員」に対しては、これまでに、その力量不足が指摘されてきた（環境新聞社 2009：10-27）。

このような状況に対しては、2013 年 1 月に発表された「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」でも、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の導入を提言するなど「主任介護支援専門員」について見直しが議論されている（厚生労働省 2013）。

さて、これまでに「主任介護支援専門員」に関しては多数の研究が行われており、川島・青野は「主任介護支援専門員」研修開始当初の取組について報告し、研修全般の効果について述べている。それによると、研修後の活動状況としては、「介護支援専門員の質の向上のための支援」、「介護支援専門員同士のネットワークの構築」、「地域のインフォーマルサービスとの連携作り」が多く取り組まれており、研修の結果が反映されているが、一方で「ケアプラン作成指導を通じた介護支援専門員へのケアマネジメント指導」が少ないという点を指摘している（川島・青野 2008:47-56）。

また、中田は「主任介護支援専門員」が行う他の介護支援専門員に対するスーパービジョンを調査し、現状では十分機能していないことを指摘している（中田 2008:1-29）。そのほか、渡部は「主任介護支援専門員」の研修が介護支援専門員の研修として最上位に位置づけられている点から、「主任介護支援専門員」の職業倫理について研究を行っている（渡部 2007：49-63）。

これらの先行研究は「主任介護支援専門員」の多くが地域包括支援センターに配置されることが前提となっている時期のものである。これ関連して、川島・青野は「主任介護支援専門員」研修受講者の「6割が地域包括支援センターに配置された」と述べている（川島・青野 2008：47-56）。

しかし、その後の武田の報告によると、「主任介護支援専門員」研修の受講目的を 7割が「特定事業所加算」の取得のためと答えている（武田 2011：89-93）。

つまり今日、多くの「主任介護支援専門員」が居宅事業所で勤務する現状になっている。

このような中、居宅事業所の「主任介護支援専門員」の実態が反映された研究として愈・清水・神部らは、「主任介護支援専門員」のケアマネジメントの特徴を調査し、「主任介護支援専門員」は利用者

の身体的、精神心理的な側面だけでなく、家族の介護負担感や家族間葛藤などへの対応にも時間をかけていると指摘している（愈・清水・神部ほか 2012：71-80）。

これらの先行研究は、「主任介護支援専門員」個人のケアマネジメント過程を対象にしている研究が多い。

しかし、「特定事業所」における加算は「主任介護支援専門員」が担当する利用者のみに適応されるのではなく、「特定事業所」として支援するすべての利用者1人につき加算が生じる。つまり、「主任介護支援専門員」を配置することで居宅事業所全体として加算を受け取る仕組みなのである。

「特定事業所」に勤務する「主任介護支援専門員」という視点から見ると、「主任介護支援専門員」個人の課題としてではなく、「主任介護支援専門員」を配置しかつ加算を取得している居宅事業所の「管理者」が「主任介護支援専門員」の役割をどのように認識しているかが、問われなければならない。

なお、居宅事業所の「管理者」を対象とした調査としては、東京都社会福祉協議会センター部会（東京都社会福祉協議会センター部会 2010）、三菱総合研究所（三菱総合研究所 2012）の報告がある。

東京都社会福祉協議会センター部会の調査では、自由記述の分析から「居宅事業所の主任介護支援専門員への期待」として、16項目を抽出した上で類似項目を4つに分類している。それぞれ「事業所内で活躍すること」、「事業所外で活躍すること」、「スキルを活かした対応」、「主任介護支援専門員の資質」としている。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」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。

それに対して、三菱総合研究所の調査は2011年11月～12月に実施されており、「管理者」と「主任介護支援専門員」のそれぞれに対して居宅事業所における「主任介護支援専門員」の役割を調査している。ただ、調査対象が「特定事業所」を含んだ居宅事業所であるため、「特定事業所」のみの結果ではない。

詳しく見てみると、「主任介護支援専門員」に対する調査結果では、「事業所内で他の介護支援専門

員に対する指導・助言」、「事業所内で困難事例を多く担当する」、「事業所内で事例検討会などの開催、進行、指導」、「地域の中の関係機関とのネットワーク構築」、「地域の中の事例検討会や勉強会の企画・講師」の役割が増したと回答し、「主任介護支援専門員」自身はその役割を「事業所内」だけでなく、「事業所外（地域）」にも広げていることが伺える結果であった。

しかし、「管理者」に対しては、設問が「事業所内」の役割に限定されていたため、回答が多い順に「ケースカンファレンスのアドバイザー」、「ケアプランのチェック・指導」、「事業所内の研修会の企画・講師」という結果となり、「管理者」が「主任介護支援専門員」の「事業所外（地域）」での役割について、どのように捉えているかは不明であった。

なお、「主任介護支援専門員ハンドブック」によると、「特定事業所」の「主任介護支援専門員」の活動の主な対象は「事業所内の介護支援専門員」、「日常圏域内の介護支援専門員」とされており、「事業所内」「事業所外（地域）」での支援が役割であるとされている（京都府介護支援専門員会 2012）。

この2つの視点を含み、「管理者」を対象とした「特定事業所」への調査は、CiNii（NII 論文情報ナビゲータ）による検索において2013年12月現在報告されていない。

## II 研究目的

本研究は、「特定事業所」の「管理者」が「主任介護支援専門員」の役割として指摘されている「事業所内」「事業所外（地域）」での役割をどのように認識しているのか、またその役割が機能しているかを明らかにすることが目的である。

そのため「特定事業所」の「管理者」に対して「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」に関するアンケート調査を実施する。

## 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

「管理者」を対象として、以下の方法で郵送法により実施した。

なお「管理者」を対象としているが、「管理者」と「主任介護支援専門員」を兼務している場合がある。しかし、事前に把握できないため、対象の全居宅事業所に調査票は送付し、兼務の場合は調査対象外であること、その場合は調査票を破棄するよう告知した。

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「管理者」(主任介護支援専門員兼務を除く)

3) 調査方法

無記名・郵送法

4) 調査内容

調査内容は、先行研究の「東京都社会福祉協議会センター部会の調査」,「主任介護支援専門員ハンドブック」を参考に、「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」を2つのカテゴリ「事業所内」,「事業所外(地域)」に分類し、さらに「事業所内」を「個別支援」,「管理機能」のサブカテゴリに分けた。

質問項目は7問で内訳は、「事業所内」(「個別支援」2問・「管理機能」2問),「事業所外(地域)」3問とした。

「主任介護支援専門員」の役割としての「重要度」を「大変重要である」～「重要でない」(4件法)で質問し、実際にそれらが機能しているかを判断するために「実現度」を「よく出来ている」～「出来ていない」(4件法)で質問した。

2. 分析方法

調査結果の集計分析は、単純集計、クロス集計を行った。

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に無記名方式とした。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90ヶ所、そのうち有効回答は81ヶ所(38.6%)であった。居宅事業所の属性は社会福祉法人(社会福祉協議会を除く)44ヶ所54.3%,社会福祉協議会22ヶ所27.2%,医療法人・株式会社・有限会社11ヶ所13.6%,市町村直営1ヶ所1.2%,その他法人(財団法人など)3ヶ所3.7%であった。

2. 「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」の重要度

表1, 図2は「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」に対する「重要度」である。

質問項目のカテゴリ「事業所内」のサブカテゴリ「個別支援」の「問1」では「大変重要である」が39(48.1%)で最も多く、「問2」では「大変重要である」が64(79.0%)で最も多かった。

サブカテゴリ「管理機能」では、「問3」では「大変重要である」が54(66.6%)で最も多く、「問4」でも「大変重要である」が36(44.4%)で最も多かった。

次に質問項目のカテゴリ「事業所外(地域)」の「問5」では「やや重要である」が41(50.6%)で最も多く、「問6」は「大変重要である」が34(41.9%)で最も多く、「問7」では「やや重要である」が38(46.9%)で最も多かった。

表1 事業所内・事業所外(地域)における「主任介護支援専門員」の役割についての重要度 (n = 81)

| 質問項目     |            | 大変重要である   | やや重要である   | あまり重要でない  | 重要でない    |
|----------|------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 事業所内     | 個別支援<br>問1 | 39(48.1%) | 33(40.7%) | 8(9.87%)  | 1(1.23%) |
|          | 問2         | 64(79.0%) | 14(17.2%) | 3(3.70%)  | 0(0%)    |
|          | 管理機能<br>問3 | 54(66.6%) | 24(29.6%) | 2(2.46%)  | 1(1.23%) |
|          | 問4         | 36(44.4%) | 34(41.9%) | 9(11.1%)  | 2(2.46%) |
| 事業所外(地域) | 問5         | 36(44.4%) | 41(50.6%) | 4(4.93%)  | 0(0%)    |
|          | 問6         | 34(41.9%) | 33(40.7%) | 13(16.0%) | 1(1.23%) |
|          | 問7         | 34(41.9%) | 38(46.9%) | 9(11.1%)  | 0(0%)    |

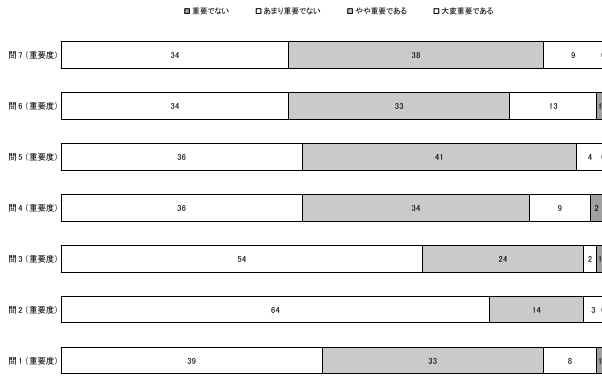


図2 業所内・事業所外（地域）における「主任介護支援専門員」の役割についての重要度

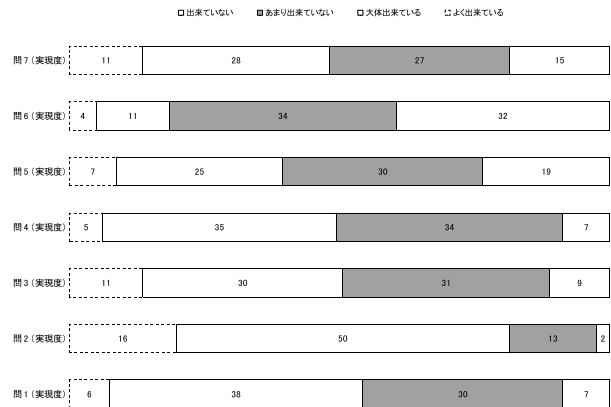


図3 業所内・事業所外（地域）における「主任介護支援専門員」の役割に対する実現度

### 3. 「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」の実現度

表2、図3は「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」に対する「実現度」である。質問項目のカテゴリ「事業所内」のサブカテゴリ「個別支援」の「問1」では「大体できている」が38（46.9%）で最も多く、「問2」でも「大体できている」が50（61.7%）で最も多かった。

サブカテゴリ「管理機能」の「問3」では「あまりできていない」が31（38.3%）で最も多く、「問4」では「大体できている」が35（43.2%）で最も多かった。

次に質問項目のカテゴリ「事業外(地域)」の「問5」は「あまりできていない」が30（37.0%）で最も多く、「問6」も「あまりできていない」が34（42.0%）で最も多く、「問7」では「大体できている」が28（34.6%）で最も多かった。

表2 事業所内・事業所外（地域）における「主任介護支援専門員」の役割に対する実現度（n = 81）

| 質問項目     |                                    | よく出来ている   | 大体出来ている   | あまり出来ていない | 出来ていない    |
|----------|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 事業所内     | 個別支援 問1 介護支援専門員が作成するケアプランへの支援      | 6(7.41%)  | 38(46.9%) | 30(37.0%) | 7(8.6%)   |
|          | 問2 困難事例への対応                        | 16(19.8%) | 50(61.7%) | 13(16.0%) | 2(2.5%)   |
|          | 管理機能 問3 介護支援専門員へのスーパービジョン          | 11(13.6%) | 30(37.0%) | 31(38.3%) | 9(11.1%)  |
|          | 問4 介護支援専門員に対する管理能力                 | 5(6.2%)   | 35(43.2%) | 34(42.0%) | 7(8.6%)   |
| 事業所外(地域) | 問5 地域の介護支援専門員に対する事例検討会など、スキルアップの支援 | 7(8.6%)   | 25(30.9%) | 30(37.0%) | 19(23.5%) |
|          | 問6 地域の社会資源開発                       | 4(4.9%)   | 11(13.6%) | 34(42.0%) | 32(39.5%) |
|          | 問7 介護保険事業所間の連携づくり                  | 11(13.6%) | 28(34.6%) | 27(33.3%) | 15(18.5%) |

## V 考察

本調査の回収率は低いとその理由は、「主任介護支援専門員を兼務する管理者」は調査対象から除外しているためである。しかし、結果からは「管理者」の「主任介護支援専門員」への期待が読み取られた。まず、「事業所内」での「主任介護支援専門員」の役割として、「介護支援専門員が作成するケアプランへの支援」、「困難事例への対応」、「介護支援専門員へのスーパービジョン」、「介護支援専門員に対する管理能力」が重要であると回答していた。他の介護支援専門員への支援を「主任介護支援専門員」に期待することは、「特定事業所」としてのケアマネジメントの質を高めることにつながると考えているからである。

次に、「事業所外（地域）」での「主任介護支援専門員」の役割として「地域の介護支援専門員に対する事例検討会など、スキルアップの支援」、「地域の社会資源開発」、「介護保険事業所間の連携づくり」が重要であると回答していた。

この点に関し高橋は、地域包括ケアが推進される中で、利用者の生活を支援するためには、自助（自助努力）・共助（社会保険制度）・公助（福祉制度）では不十分で互助（インフォーマルサポート）が欠かせないと指摘している（高橋 2013）。

なお、インフォーマルな社会資源開発は一般の介護支援専門員にも要求されるスキルであるが、「管理者」は地域の事業所とのつながりや、社会資源開発の役割を「主任介護支援専門員」に期待していることが伺える結果であった。

だが、このような期待に対して、「実現度」としての評価は「事業所内」と「事業所外（地域）」で相違が見られた。

「事業所内」での「主任介護支援専門員」の役割では、「介護支援専門員が作成するケアプランへの支援」、「困難事例への対応」、「介護支援専門員へのスーパービジョン」はともに半数以上が、「よく出来ている」、「大体出来ている」と回答していた。これらの3つは介護支援専門員に対する教育的な機能を果たしており、「管理者」の期待に応じた結果となっていた。

しかし、「介護支援専門員に対する管理能力」は意見がわかれていた。

これについて先行研究の「東京都社会福祉協議会センター部会の調査」では、居宅事業所の「管理者」は「指導機能」を有していると指摘している。

「指導機能」とは、「管理者が『組織の管理者という側面』と『介護支援専門員という側面』の両面を兼ね備えて果たすべき、管理と教育の機能」と規定している（東京都社会福祉協議会センター部会2010）。

つまり「介護支援専門員に対する管理能力」の役割は「管理者」固有の役割であると考えられる。

しかしそうであれば、現行の「主任介護支援専門員」研修のカリキュラムに「人事・経営管理」が含まれている点を考えると、研修で身につけた知識を発揮する機会が少ないとも言える。「特定事業所」の「管理者」に「主任介護支援専門員」を配置することが、要件となれば解消されるかもしれないが、この点は今後の研究課題としたい。

さて、次に「事業所外（地域）」での「主任介護支援専門員」の役割である「地域の介護支援専門員に対する事例検討会など、スキルアップの支援」、「地域の社会資源開発」、「介護保険事業所間の連携づくり」はともに半数以上が、「あまり出来ていない」、「出来ていない」と回答していた。

井手添は、「主任介護支援専門員」研修修了者は「事業所外（地域）」での役割であるネットワークの必要性を認識しているが、「日常的な業務に時間を取られ、活かせる時間がない」と回答した人が多いと報告している（井手添2010）。

また、三菱総合研究所の調査では「主任介護支援

専門員」が居宅事業所にいる効果について、「日常の業務等について相談がしやすくなった」、「困難事例の対応や負担が軽減された」との回答が多いと報告している（三菱総合研究所2012）。

しかし、これは「主任介護支援専門員」から支援を受ける一般の介護支援専門員側の回答であり、「主任介護支援専門員」の立場から見れば、井手添が指摘しているように「事業所内」での日常業務に時間を取られていると言える。

つまり、「事業所外（地域）」の「実現度」が低調である理由は、「事業所内」での活動に力点が置かれている結果だと言える。

## VI まとめ

今回の研究では、回収率が低いとは言え「管理者」の「主任介護支援専門員」に対する姿勢が明らかになった。

この結果を2点にまとめると、以下のとおりとなる。

1. 「事業所内」での他の介護支援専門員への教育的な役割に期待している。
2. 「事業所外（地域）」に対して「主任介護支援専門員」にその能力の発揮を期待している。

しかし、「事業所外（地域）」での役割については、十分に機能しているとはいえないことが明らかになった。

最後に本研究では、調査内容も限られており詳しく分析することができないなど、反省点が存在する。今後は「特定事業所」に対する聞き取り調査などを実施し、「実現度」が低調であった「事業所外（地域）」の支援に積極的に取り組んでいる「特定事業所」の活動実態など明らかにし、他の「特定事業所」が共有できるような形で報告したい。

## VII 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。

## (文献)

- 厚生労働省 (2012) 『平成 24 年厚生省告示第 96 号の 58』 厚生労働省.
- 環境新聞社 (2009) 『特集「大量生産」時代の到来 どうする、どうなる? 主任ケアマネ』 環境新聞社. 20 (7), 10-27.
- 厚生労働省 (2013) 『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』
- <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002s7f7.html> 2013 年 8 月 10 日確認.
- 川島喜美江・青野秀子 (2008) 「主任介護支援専門員の活動を促進する研修のあり方」『研究紀要』 静岡県立大学短期大学部. (22), 47-56.
- 中田直美 (2008) 「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』 関西学院大学. 10, 1-29.
- 渡部律子 (2007) 「介護支援専門員における職業倫理「自立支援」の理解度と実践度合い: 主任介護支援専門員のアンケート調査の分析から見る現状と課題」『総合政策研究』 関西学院大学. 27, 49-63.
- 武田誠一 (2011) 「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』 6, 89-93.
- 愈秀娟・清水由香・神部智司・ほか (2012) 「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』 19 (1), 71-80.
- 東京都社会福祉協議会センター部会 (2010) 『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.
- 三菱総合研究所 (2012) 『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』
- 京都府介護支援専門員会 編 (2012) 『主任介護支援専門員ハンドブック』 中央法規出版.
- 高橋紘士 (2013) 「第 5 章 地域包括ケアにおける自助, 互助, 共助, 公助の関係」国立社会保障・人口問題研究所 編 『地域包括ケアシステム』 慶應義塾大学出版会, 97-111.
- 井手添陽子 (2010) 「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』 61, 19-27.