

介護支援専門員のケアマネジメントに関する相談相手

－ 相談相手とのつながりの構築 －

永野 淳子

The survey of advisers concerning care manager's care management

－ Construction of the connection with the adviser －

Junko NAGANO

要旨：ケアマネジメントを進める中での課題を解決するために、介護支援専門員が相談相手を持てることは、利用者への適切な支援につながると考える。そこで、本研究では、介護支援専門員がケアマネジメントに関してどのような者を相談相手としているのかを把握するために、X県内の指定居宅介護支援事業所に勤務する介護支援専門員を対象とした質問紙調査を行った。その結果、介護支援専門員の個人属性の違いにより相談相手とする者の属性も異なる傾向があり、職場の同僚や上司といった身近な者を中心として職場外に相談相手が広がることがわかった。また、職場内と職場外とでは、相談相手となる者との関係性が異なり、職場外の者とは親密さによるつながりがみられた。しかし、親密さが相談相手を選ぶ要因にはならないことが示唆された。多様な相談相手とつながりを持てる要因として、介護支援専門員の年代が高いことや相談相手が多いこと、職場外の者が相談相手となることが示された。職場外の者を相談相手とするには、実務経験を積む中で相談相手という関係を築くことになるが、そのためにはある程度時間を要すると考えられる。

キーワード：介護支援専門員、ケアマネジメント、相談相手

Summary : It is thought that being able to have an adviser to solve problems when a care manager is advancing in care management, leads to appropriate support to the user. Then, to clarify who care managers consult with about care management situations, a questionnaire survey was conducted for care managers who work at a Designated In-Home Long-Term Care Support Providers in the Prefecture X. As a result, there is a tendency that shows a difference in personal attributes of care managers resulting in different personal attributes of advisers. It is also found that advisers are occurring centering colleagues or superiors at a workplace and outside the workplace. Also, a relationship with advisers occurring inside and outside the workplace is different, and a connectedness by intimacy is seen in persons outside the workplace. However, it is suggested that intimacy cannot be a factor in selecting advisers. Factors contributing to connectedness with various advisers are indicated by the age of care managers is high. They have several advisers and persons outside the workplace acting as advisers. Having persons outside the workplace as advisers is to construct a relationship with advisers accumulating some business experience, which requires some extent of time.

Key words : care manager, care management, adviser of the work

I. はじめに

要介護者の生活を支援するうえでのニーズの判断は、単に医療や福祉制度等の知識を持っているだけで行えるものではない。岡田(2011)¹⁾によると、介護支援専門員がアセスメントの最終段階で「生活全般の解決すべき課題(ニーズ)」を設定するまでには、収集した情報を分析し、分析した情報について専門的推論を行いながら情報を組み合わせ、利用者の生活状況の全体像の把握や今後の生活支援の基本方針を判断していくのだという。専門的推論とは、「断片的な情報や限定された情報であっても、経験知などによって、それぞれの断片的な情報を有機的に組み合わせることによってどのような状況が生じるのかを推測できる専門的な判断」¹⁾のことをいう。このことから、介護支援専門員がアセスメントを行うには、知識のみならず、専門的推論を行えるための蓄積された経験知などが必要であるといえよう。

介護支援専門員の有する知識や経験のケアマネジメントへの影響については、介護支援専門員が依拠する医療や福祉の専門職としての専門性の違いが、要介護者のニーズ把握の困難さやケアマネジメントに対する不安に影響を与えていること²⁾³⁾。また、従来の職業経験がケアマネジメントの実践に活かされている実態が先行研究⁴⁾から明らかにされていることから、介護支援専門員が持つ専門性や経験は、専門的推論を含むアセスメントのみならず、ケアマネジメントを実践するうえで重要であるといえる。介護支援専門員がケアマネジメントの知識やスキルの獲得と向上を図るために、現任者向けの研修を受講したりすることは必要である。しかし、それに加えて、豊かな知識や経験知を持つ者を相談相手とすることにより、ケアマネジメントを進める中で生じる課題の解決に努めることも、利用者への適切なケアマネジメントの実践につながると考える。また、介護支援専門員の悩みや困り事として、問題解決のためにヒントをくれたり、仕事上の問題について相談できる相談相手の不足があげられている⁵⁾ことから、相談相手を持つことは、介護支援専門員にとって大切であり、相談相手を持てるようになることが必要である。

それでは、介護支援専門員は誰を相談相手としているのか。介護支援専門員の業務上の悩みや問題に関する相談相手の9割弱が職場の上司・同僚であり、介護支援専門員としての実務経験年数に

より相談相手とする者や機関が異なるという実態が報告されている⁶⁾。また、鳴釜ら(2011)⁷⁾の研究から、介護支援専門員の基礎資格が看護系の者と福祉系の者とでは、両者共にサービス事業者や職場の上司・同僚を相談相手としてあげる割合が多いことがわかった。また、主治医と地域包括支援センターの職員を相談相手としてあげる割合には、有意差が認められたことが報告されており、介護支援専門員の専門性の違いが相談相手の選択にも影響していることがわかる。これらのことから、介護支援専門員の相談相手との関係性も、介護支援専門員の個人属性により異なるということが考えられる。そのため、相談相手を把握するうえでは、介護支援専門員の個人属性と相談相手の属性および相談相手との関係性について分析が必要になる。

本研究の目的は、介護支援専門員の個人属性に着目し、ケアマネジメントに関してどのような者を相談相手としているのかを把握することから、介護支援専門員と相談相手とのつながりの構築について検討する。

II. 研究方法

1. 調査方法

質問紙による郵送調査法を実施した。調査対象者は、X県内の指定居宅介護支援事業所(368事業所)に勤務している介護支援専門員(1,141人)であった^{註1)}。2012年2月9日に指定居宅介護支援事業所の管理者宛に、当該事業所に勤務している介護支援専門員の人数分の調査票と返送用封筒を郵送した。調査票の回答期限は、2012年3月31日とした。有効回答率は44.0%(503通)であった。

調査票は、介護支援専門員やパーソナルネットワークに関する先行文献を参考に作成した。プレ調査として、現役の介護支援専門員6名に、作成した調査票の質問項目や質問の順番等に関する意見をもらい、質問項目等の修正をして調査票の精度を高めた。

調査項目は、介護支援専門員と相談相手との関係性について把握するために、1. 介護支援専門員の個人属性(性別、年代、勤務形態、基礎資格、介護支援専門員の人数、実務経験月)、2. 相談相手の人数(最大5人)と相談相手の属性(関係9種類「職場の同僚、職場の上司、職場の部下(後輩)、以前の職場同僚、以前の職場上司、以前の職場部下(後輩)、他事業者、友人、その他」、性

別、年代)、3. 相談相手との関係性(接触頻度、知り合ってから期間、親しさ)について設定した。また、本調査での相談相手とは、「ケアマネジメントを行う中での困り事や判断に悩んだことについて相談する(意見や助言を求める)ことができる人」と定義した。

2. 分析方法

1) 介護支援専門員と相談相手との関係性を把握するために、介護支援専門員の個人属性と相談相手の属性および相談相手との関係性について、相談相手の関係9種類と相談相手との関係性についてをスピアマンの順位相関係数を用いて検討した。

2) 介護支援専門員が多様な相談相手と関係を構築できるための要因を把握するために、二項ロジスティック回帰分析(ステップワイズ法、尤度比)を用いて、相談相手との関係の種類数を増やす因子について検討を行った。統計分析には、SPSS Statistics Version21.0を使用した。

3. 倫理的配慮

本研究は、日本赤十字秋田看護大学・日本赤十字秋田短期大学研究センター倫理審査委員会による承認を得た。

調査票を配布する際には、本研究の概要と調査の目的、回答された調査票の保管方法や調査の結果が公表される旨の文書をつけることをもって説明し、返送される調査票へ同意の意を記入してもらった。

III. 結果

1. 調査対象者の個人属性

回答した介護支援専門員の性別は、男性93名(18.5%)、女性410名(81.5%)であった。年代は、20代が6名(1.2%)、30代が147名(29.2%)、40代が140名(27.8%)、50代が177名(35.2%)、60代が33名(6.6%)であった。勤務形態については、常勤が481名(95.6%)、非常勤が22名(4.4%)であった。介護支援専門員の資格を取得するために必要ないわゆる基礎資格の職種については、医療職者^{注2}が91名(18.1%)、福祉職その他の者が412名(81.9%)であった。

介護支援専門員が勤務する指定居宅介護支援事業所に勤務する「介護支援専門員の人数」は、調査回答者のみとなる1人から13人までの平均4.76人(SD=2.778)であった。介護支援専門員としての実務経験月については、平均65.66月(SD=40.749)

の約5.4年であった。

2. 相談相手の属性

介護支援専門員に相談相手を5人まであげてもらった結果、相談相手の人数は、1人から5人までの間で回答され、平均4.24人(SD=1.096)があげられた。介護支援専門員が相談相手としてあげた者の延べ人数は、2,135人であった。

「職場の同僚」や「職場の上司」といった相談相手の関係の種類を多くあげる介護支援専門員は、多様な関係の他者を相談相手としているのだといえる。こうした相談相手の関係の種類数については、1種類から5種類までの平均2.61種類(SD=0.988)があげられた。

相談相手の属性と相談相手との関係性については、表1の通りである。相談相手としてあげられた関係では、「職場の同僚」(35.5%)が最も多く、次いで「職場の上司」(27.9%)、「他事業者」(16.3%)が多くあげられた。相談相手の性別は、76.3%が女性であり、年代は、「50代」(39.4%)が最も多く、次いで「40代」(30.2%)、「30代」(22.8%)があげられた。どれくらいの頻度で相談相手と会うのかを聞いた「接触頻度」については、「ほとんど毎日」(70.5%)会う関係が最も多く、知り合ってから期間は、「10年以上」(28.7%)と「5年以上10年未満」(28.1%)という長期に渡る関わりを持つ者が多くあげられた。相談相手との親しさについては、「仕事でのみ交流」(66.5%)するが最も多かった。

3. 介護支援専門員の個人属性と相談相手との関係

介護支援専門員の個人属性と相談相手の属性および相談相手との関係性との関係を把握するために、相関分析を行った。分析を行うにあたっては、介護支援専門員があげた相談相手の人数に占める相談相手の属性および相談相手との関係性の比率を用いた。また、相談相手の人数と関係の種類数も分析項目に加えた(表2)。

介護支援専門員の「性別」との間に正の相関が認められた項目は、「職場の上司」($r=.127, p<.01$)、「女性」($r=.281, p<.01$)、「60代」($r=.089, p<.05$)、「ほとんど毎日」($r=.089, p<.05$)の4項目であり、負の相関が認められたのは、「以前の職場部下(後輩)」($r=-.139, p<.01$)、「友人」($r=-.099, p<.05$)、「20代」($r=-.107, p<.05$)であった。女性の介護支援専門員は、職場の上司や毎日会う者、同性を相談相手としているが、以前の職場部下(後輩)や友人、20代の者が相談相手となることが少ない傾向があることがわかった。

表 1. 相談相手の属性と相談相手との関係性 (n=503)

		n	%			n	%
関係				接触頻度			
	職場の同僚	757	35.5	ほとんど毎日	1,503	70.5	
	職場の上司	596	27.9	少なくとも週1回	130	6.1	
	職場の部下(後輩)	129	6.0	少なくとも月1回	302	14.1	
	以前の職場同僚	101	4.7	年に数回	195	9.1	
	以前の職場上司	54	2.5	ほとんど会わない	5	0.2	
	以前の職場部下(後輩)	12	0.6	合計	2,135	100.0	
	他事業者	347	16.3	知り合ってから期間			
	友人	48	2.2	1年未満	230	10.8	
	その他	91	4.3	2年未満	184	8.6	
合計	2,135	100.0	3年未満	198	9.3		
性別				4年未満	152	7.1	
	男性	506	23.7	5年未満	157	7.4	
	女性	1,629	76.3	5年以上10年未満	600	28.1	
	合計	2,135	100.0	10年以上	614	28.7	
				合計	2,135	100.0	
年代				親しさ			
	20代	23	1.1	個人的にとっても親しい	267	12.5	
	30代	486	22.8	個人的に親しい	448	21.0	
	40代	645	30.2	仕事でのみ交流	1,420	66.5	
	50代	842	39.4	合計	2,135	100.0	
	60代	129	6.0				
	70代	10	0.5				
合計	2,135	100.0					

介護支援専門員の「年代」と正の相関が認められた項目は、「関係の種類数」($r=.114, p<.05$)、「職場の部下(後輩)」($r=.136, p<.01$)、「他事業者」($r=.112, p<.05$)、「50代」($r=.144, p<.01$)、「60代」($r=.129, p<.01$)、「少なくとも週1回」($r=.116, p<.01$)、「10年以上」($r=.207, p<.01$)であった。負の相関が認められたのは、「職場の上司」($r=-.228, p<.01$)、「30代」($r=-.221, p<.01$)、「2年未満」($r=-.091, p<.05$)であった。介護支援専門員の年代が高くなると、関係の種類数が増え、職場の部下(後輩)や他事業者、知り合ってから期間が長い者を相談相手としている傾向がわかった。

「職種」と正の相関が認められた項目は、「5年未満」($r=.129, p<.01$)であった。負の相関が認められたのは、「以前の職場上司」($r=-.118, p<.01$)と「友人」($r=-.092, p<.05$)の2項目であった。

「実務経験月」と正の相関が認められた項目は、「関係の種類数」($r=.145, p<.01$)、「職場の部下(後輩)」($r=.229, p<.01$)、「他事業者」($r=.158, p<.01$)、「少なくとも週1回」($r=.116, p<.01$)、「少なくとも月1回」($r=.131, p<.01$)、「5年以上10年未満」($r=.198, p<.01$)、「10年以上」($r=.275, p<.01$)、「個人的

に親しい」($r=.152, p<.01$)であった。負の相関が認められた項目は、「職場の上司」($r=-.327, p<.01$)、「20代」($r=-.116, p<.01$)、「ほとんど毎日」($r=-.160, p<.01$)、「1年未満」($r=-.313, p<.01$)、「2年未満」($r=-.215, p<.01$)、「仕事でのみ交流」($r=-.141, p<.01$)であった。実務経験月が長くなると関係の種類数が増え、相談相手とは知り合ってからつき合いが長く、親しい関係である者が多くなる傾向がわかった。

「介護支援専門員の人数」と正の相関が認められたのは、「相談相手の人数」($r=.163, p<.01$)、「職場の同僚」($r=.305, p<.01$)、「職場の上司」($r=.159, p<.01$)、「女性」($r=.127, p<.01$)、「50代」($r=.110, p<.05$)、「ほとんど毎日」($r=.431, p<.01$)、「仕事でのみ交流」($r=.178, p<.01$)であった。負の相関が認められたのは、「関係の種類数」($r=-.174, p<.01$)、「以前の職場部下(後輩)」($r=-.129, p<.01$)、「他事業者」($r=-.369, p<.01$)、「友人」($r=-.141, p<.01$)、「その他」($r=-.145, p<.01$)、「20代」($r=-.129, p<.01$)、「60代」($r=-.147, p<.01$)、「少なくとも週1回」($r=-.188, p<.01$)、「少なくとも月1回」($r=-.254, p<.01$)、「年に数回」($r=-.240, p$

表2. 介護支援専門員の個人属性と相談相手との相関係数 (n=503)

	性別 ^{†1}	年代	職種 ^{†2}	実務 経験月	介護支援専 門員の人数	勤務形態 ^{†3}
相談相手の人数	.003	.010	.039	.049	.163 **	-.044
関係の種類数	.051	.114 *	.005	.145 **	-.174 **	-.040
関係 (比率)						
職場の同僚	.007	.051	.043	.045	.305 **	-.035
職場の上司	.127 **	-.228 **	-.028	-.327 **	.159 **	-.047
職場の部下 (後輩)	.011	.136 **	.073	.229 **	-.071	.092 *
以前の職場同僚	-.006	.019	-.055	.041	-.074	-.099 *
以前の職場上司	-.038	-.072	-.118 **	-.032	-.035	-.029
以前の職場部下 (後輩)	-.139 **	.023	-.034	-.056	-.129 **	.007
他事業者	-.044	.112 *	.016	.158 **	-.369 **	.058
友人	-.099 *	.086	-.092 *	.027	-.141 **	-.004
その他	.057	.035	.042	.085	-.145 **	-.003
性別 (比率)						
女性	.281 **	.074	.054	-.060	.127 **	-.021
年代 (比率)						
20代	-.107 *	-.074	.005	-.116 **	-.129 **	.017
30代	-.037	-.221 **	-.040	-.066	-.030	-.070
40代	-.033	.013	-.002	.022	.014	.042
50代	.081	.144 **	-.019	.049	.110 *	-.017
60代	.089 *	.129 **	.074	-.009	-.147 **	.040
70代	-.004	.086	.005	.033	-.044	.033
接触頻度 (比率)						
ほとんど毎日	.089 *	-.082	.034	-.160 **	.431 **	-.053
少なくとも週1回	-.001	.116 **	.021	.116 **	-.188 **	.084
少なくとも月1回	-.031	.064	-.044	.131 **	-.254 **	-.038
年に数回	-.073	.001	-.027	.072	-.240 **	.040
会わない	.043	.035	-.042	-.025	-.085	.000
知り合ってから期間 (比率)						
1年未満	.027	.026	-.011	-.313 **	-.053	-.039
2年未満	.034	-.091 *	-.014	-.215 **	.003	-.038
3年未満	.043	-.032	.051	-.021	-.002	-.008
4年未満	-.012	.049	.052	.022	-.007	-.041
5年未満	.006	.054	.129 **	.049	-.049	.008
5年以上10年未満	-.051	-.085	.032	.198 **	.009	.043
10年以上	.008	.207 **	-.084	.275 **	-.102 *	.028
親しさ (比率)						
個人的にとっても親しい	-.047	.032	.023	.015	-.194 **	.017
個人的に親しい	-.013	-.010	-.006	.152 **	-.087	.047
仕事でのみ交流	.068	-.005	-.009	-.141 **	.178 **	-.072

** . p<.01 * . p<.05

†1性別：男性 (=0) ,女性 (=1)

†2職種：福祉その他 (=0) ,医療職者 (=1)

†3勤務形態：非常勤 (=0) ,常勤 (=1)

〈.01〉、「10年以上」(r=-.102, p<.01)、「個人的にとっても親しい」(r=-.194, p<.01)であった。介護支援専門員の人数が多いと、職場の同僚や上司といった職場内の者を相談相手とし、接触頻度もほぼ毎日で、相談相手との関係性も仕事でのみ交流する関係が増加する傾向がわかった。加えて、相談相手の年代も50代が増加する傾向が認められた。

「勤務形態」との分析結果から正の相関が認められたのは、「職場の部下 (後輩)」(r=-.092, p<.05)であった。負の相関が認められたのは、「以前の職場同僚」(r=-.099, p<.05)であった。

4. 相談相手の関係9種類と相談相手との関係性

職場の上司や同僚といった相談相手の関係9種類と接触頻度や親しさといった相談相手との関係

性について相関分析を行った(表3)。分析を行うにあたっては、介護支援専門員があげた相談相手の人数に占める相談相手の関係9種類および相談相手との関係性の比率を用いた。

「接触頻度」については、「職場の同僚」、「職場の上司」が「ほとんど毎日」と1%水準で正の相関を認め、「少なくとも週1回」、「少なくとも月1回」、「年に数回」との間では負の相関を認めた。他方、「以前の職場同僚」、「以前の職場上司」、「他事業者」、「友人」、「その他」は、「ほとんど毎日」との間に1%水準で負の相関を認めた。また、職場外の者と「少なくとも週1回」、「少なくとも月1回」、「年に数回」との間では、正の相関を認める項目があった。こうした結果から、相談相手が同僚

表 3. 相談相手の関係 9 種類と相談相手との関係性との相関係数

(n=503)

	職場の 同僚 (比率)	職場の 上司 (比率)	職場の 部下 (比率)	以前の 職場同僚 (比率)	以前の 職場上司 (比率)	以前の 職場部下 (後輩) (比率)	他事業者 (比率)	友人 (比率)	その他 (比率)
接触頻度 (比率)									
ほとんど毎日	.450 **	.367 **	-.042	-.301 **	-.248 **	-.111	-.580 **	-.304 **	-.321 **
少なくとも週1回	-.126 **	-.129 **	.055	.031	.076	-.011	.207 **	.174 **	.159 **
少なくとも月1回	-.304 **	-.289 **	.039	.171 **	.129 **	.041	.428 **	.240 **	.333 **
年に数回	-.323 **	-.217 **	.034	.263 **	.218 **	.122 **	.345 **	.149 **	.182 **
会わない	-.093 *	.005	-.044	.154 **	-.029	-.013	.069	.058	-.037
知り合ってから期間 (比率)									
1年未満	-.079	.059	-.042	.043	.027	.016	-.060	.034	-.010
2年未満	-.038	.090 *	-.016	.095 *	.076	.095 *	-.063	-.039	.029
3年未満	-.002	.010	.086	-.046	.002	-.041	.012	.008	.038
4年未満	.034	-.079	.037	-.008	.109 *	-.010	.083	.055	.014
5年未満	.017	-.112 *	.021	.016	-.075	-.031	.102 *	-.025	.052
5年以上10年未満	.042	-.059	-.001	-.012	.006	-.014	.035	-.009	.036
10年以上	-.117 **	-.153 **	.119 **	.056	.027	.040	.171 **	.146 **	.035
親しさ (比率)									
個人的に とても親しい	-.163 **	-.177 **	.017	.128 **	.180 **	.123 **	.119 **	.312 **	.156 **
個人的に親しい	-.046	-.074	.025	.233 **	.062	.063	.023	.074	.026
仕事でのみ交流	.085	.174 **	.005	-.225 **	-.118 **	-.140 **	-.070	-.215 **	-.096 *

** .p<.01 * .p<.05

や上司といった同じ職場の者だと毎日会い、以前の職場や他事業者、友人、その他の相談相手とは、少なくとも週1回や少なくとも月1回というように接触頻度が少なくなる傾向がわかった。

「知り合ってから期間」については、「2年未満」と正の相関が認められたのは、「職場の上司」($r=.090, p<.05$)、「以前の職場同僚」($r=.095, p<.05$)、「以前の職場部下(後輩)」($r=.095, p<.05$)であった。「4年未満」と正の相関が認められたのは、「以前の職場の上司」($r=.109, p<.05$)であった。「5年未満」との間では、正の相関が「他事業者」($r=.102, p<.05$)、負の相関が「職場の上司」($r=-.112, p<.05$)に認められた。「10年以上」と正の相関が認められたのは、「職場の部下(後輩)」($r=.119, p<.05$)、「他事業者」($r=.171, p<.01$)、「友人」($r=.146, p<.01$)であり、負の相関が認められたのは、「職場の同僚」($r=-.117, p<.01$)「職場の上司」($r=-.153, p<.01$)であった。このことから、職場外の者とは、職場内の者と比べて、つき合いが長い傾向がわかった。

「親しさ」の「仕事でのみ交流」に正の相関が認められたのは、「職場の上司」($r=.174, p<.01$)のみであり、負の相関が認められたのは、「以前の職場同僚」($r=-.225, p<.01$)、「以前の職場上司」($r=-.118, p<.01$)、「以前の職場部下(後輩)」($r=-.140, p<.01$)、「友人」($r=-.215, p<.01$)、「その他」($r=-.096, p<.05$)の5項目であった。他方で、「個人的にとても親しい」と正の相関が認められたのは、

「以前の職場同僚」($r=.128, p<.01$)、「以前の職場上司」($r=.180, p<.01$)、「以前の職場部下(後輩)」($r=.123, p<.01$)、「他事業者」($r=.119, p<.01$)、「友人」($r=.312, p<.01$)、「その他」($r=.156, p<.01$)であった。負の相関が認められたのは、「職場の同僚」($r=-.163, p<.01$)、「職場の上司」($r=-.177, p<.01$)であった。「個人的に親しい」との間では、「以前の職場同僚」($r=.233, p<.01$)に正の相関が認められた。このことから、同じ職場の相談相手とは、個人的に親しい関係は少なく、仕事でのみの関係であること。また、以前の職場などの職場外の相談相手とは、個人的に親しい関係である傾向がわかった。

5. 相談相手の多様性

多様な相談相手を持つことができる要因について把握するために、相談相手との関係の種類数を「1.2種類」(=0)と「3種類以上」(=1)の2群に分けて従属変数とし、介護支援専門員の個人属性と相談相手の属性、相談相手との関係性を独立変数とした二項ロジスティック回帰分析(ステップワイズ法、尤度比)を行った。独立変数を選定するにあたっては、相談相手との関係9種類を「同じ職場の者」、「以前の職場の者」、「他事業者」、「友人」、「その他」の5種類にまとめ、相談相手の人数に占める比率を求めて独立変数の候補とした。相談相手の属性および関係性については、相談相手に占める各項目の比率を用いた。そして、独立変数間で強い相関^{注3}が認められた項目を除

表 4. 関係の種類数（「1. 2種類」と「3種類以上」）

	B	P	Exp(β)	EXP(β) の 95% 信頼区間	
				下限	上限
年代（介護支援専門員）	.321	.008	1.379	1.088	1.747
介護支援専門員の人数	-.128	.008	.880	.801	.966
相談相手の人数	.987	.000	2.683	2.042	3.527
以前の職場の者（比率）	.050	.000	1.051	1.033	1.070
他事業者（比率）	.012	.029	1.013	1.001	1.024
その他（関係）（比率）	.065	.000	1.068	1.039	1.097
20代（相談相手）（比率）	.073	.023	1.076	1.010	1.145
少なくとも週1回（比率）	.025	.006	1.025	1.007	1.043
1年未満（比率）	-.011	.036	.989	.980	.999
4年未満（比率）	.013	.031	1.013	1.001	1.026
定数	-5.604	.000	.004		
Cox-Snell R ² 乗			.351		
Nagelkerke R ² 乗			.468		

いた項目を独立変数とした。

結果、モデルの適合度は、Cox-Snell R² 乗が 0.351、Nagelkerke R² 乗が 0.468であった（表 4）。推定された回帰式に基づく判別率は、79.5%であったため、推定された回帰式は、あてはまりの良いものとはいえない結果となった。関係の種類数の増加との間に正の効果が認められたのは、「年代（介護支援専門員）」、「相談相手の人数」、「以前の職場の者」、「他事業者」、「その他（関係）」、「20代（相談相手）」、「少なくとも週1回」、「4年未満」であった。また、「介護支援専門員の人数」と「1年未満」については、関係の種類数の増加との間に負の効果が認められた。

IV. 考察

1. 介護支援専門員の相談相手の傾向

介護支援専門員が相談相手とする者について、介護支援専門員の個人属性との関係から検討する。

介護支援専門員の個人属性と相談相手との相関分析（表 2）において、「介護支援専門員の人数」が多いと相談相手も多くなり、職場の同僚や上司といった職場内の者を相談相手にする傾向が認められた。職場内にケアマネジメントに関する専門性を備えた者が多くいれば、当然、身近な存在である彼らを相談相手にすると考えられる。また、職場に相談相手を多く持つ人は、勤め先の従業員規模が大きいことが傾向の一つとしてあることから⁸⁾、職場内の相談相手の人数は増えやすいが、他事業者など職場外の相談相手は減少する傾向がみられたのではないかと考えられる。

介護支援専門員の「年代」が高くなる、および「実務経験月」が長くなると、相談相手の中に上司が減少し、職場の部下（後輩）と他事業者を相談相手とする傾向があることがわかった。介護支援専門員は、年代が高くなる、もしくは実務経験月が長くなると、自らが上司や先輩という立場になるために上司が減少する一方で、部下（後輩）も相談相手になるのだと考えられる。また、他事業者を相談相手とすることについては、年代が高くなることや実務経験月が長くなるにつれて、仕事等を通じて職場外の者との関わりも増えることから、職場にとらわれない相談相手を持つようになることが推察される。しかし、その関連性については、本調査の結果から把握することはできなかった。「職種」については、鳴釜ら（2011）⁷⁾の調査結果からは、介護支援専門員の基礎資格となる職種により相談相手とする者が異なることが示されているが、本調査においては、職種による相談相手との関係の違いが「以前の職場上司」と「友人」に認められたのみであった。

介護支援専門員と相談相手の双方の「性別」と「年代」について、同性（女性）と50代や60代といった同世代が多い傾向が認められたが、「相談相手は自分と同年代に多い」という調査報告⁸⁾があることから、このような結果を得たのだと考える。

介護支援専門員の個人属性と相談相手との関係性については、相談相手の関係9種類と相談相手との関係性の相関分析の結果（表 3）を踏まえて検討する。

相談相手の関係9種類と「接触頻度」の結果が

ら、職場の同僚や上司とはほとんど毎日会うが、職場外の相談相手とは接触頻度が少ない傾向にあることがわかった。また、親しさについても、職場外の者には親しさを感じているが、職場内の者には親しいと感じない傾向があり、職場の上司については、仕事でのみ交流が正の相関を認めた。このことから、職場内の相談相手とは、接触頻度は高いが親しくはない関係であり、職場外の相談相手とは、接触頻度は低いが親しい関係であることがわかる。他方、親しい関係が認められない職場の同僚、上司および部下（後輩）が、相談相手との関係で多くあげられていることから、親密さが相談相手を選ぶ要素になっているのではないとも解釈することができる。「職場の上司」は、知り合ってから期間が「2年未満」に正の相関を認め、職場の同僚と共に「10年以上」に負の相関を認めた。このような結果は、介護支援専門員が勤務する事業所での在籍期間によっても左右されることが推測される。また、職場の部下（後輩）と他事業者、友人とのつき合いが、10年以上という長期間である傾向については、本調査ではその要因を把握することが困難であった。

こうした職場内と職場外での相談相手との関係性の違いは、職場内の者が相談相手となる傾向を示した表2の「介護支援専門員の人数」が、「個人的にとても親しい」と負の相関を認めたことや、他事業者を相談相手とする傾向がある「実務経験月」が、接触頻度の「ほとんど毎日」と「仕事でのみ交流」との間に負の相関を認めたことなどにも関係していると考えられる。

相談相手との関係の種類数に関する分析結果（表4）から、「相談相手の人数」が増えると関係の種類数が増える効果があることがわかった。また、「以前の職場の者」や「他事業者」といった職場外の者が相談相手となることも関係の種類数が増える効果があることがわかった。しかし、相談相手の人数と正の相関を認めた「介護支援専門員の人数」は、関係の種類数を減少させる効果が示された。これは、職場内に相談相手となる者が多いと、職場外に相談相手を持つことが少なくなり、職場外の関係性も増えないことが示されたのだと考える。他方、関係の種類数を増やすうえで職場外の者が相談相手となるのが有効であることは、相談相手となる者の中心は職場内の者であるが、職場外の者に相談相手が広がっていくことで関係の種類数が増えると解釈できる。そのため、

職場外の相談相手との関係性で正の相関が認められた介護支援専門員の「年代」や「少なくとも週1回」と「4年未満」が、関係の種類数を増やす効果のある要因にあげられたのだと考える。また、知り合ってから期間が「1年未満」と短い場合は、関係の種類数が減少する効果が示されたことから、「4年未満」といった相手と知り合ってからある程度の期間が経たないと相談相手にはならないということが推察される。

2. 相談相手とのつながりの構築

これまでの分析結果から、介護支援専門員の相談相手は、職場内の者を中心として職場外に相談相手が広がると考えられることから、まずは職場内に相談相手を持つことが必要であるといえる。そして、職場外に相談相手を増やすには、介護支援専門員として経験を積んで行く中で関わる人々に相談相手という関係を求める事になると考える。そのため、他者と相談相手という関係を築くには、ある程度時間が必要であると考えられる。

本研究では、相談相手との関係を介護支援専門員の個人属性と相談相手の属性および相談相手との関係性から捉えた。そのため、介護支援専門員の相談相手として、例えば専門機関や専門識者の名称を示して、どこ（誰）にどのような内容の相談をしているのかという具体的な相談相手の選好については、検討することができなかった。また、新人の介護支援専門員やいわゆる「一人ケアマネ」など、身近に相談できる相手が少ないと考えられる者の相談相手とのつながりについて言及することができなかった。今後、これらの検討を行うことが、相談相手とのつながりの構築にむけた具体的方策の提案に結びつくと考えられる。

V. 結論

介護支援専門員は、職場内の者を中心として職場外の者も含めた相談相手を構成し、職場内と職場外では、相談相手との関係性が異なることがわかった。多様な相談相手とつながる要因として、介護支援専門員の年代が高いことや相談相手が多いこと、職場外の者が相談相手に加わることが示された。職場外の者を相談相手とするには、実務経験を積む中で相談相手という関係を構築することになるが、そのためにはある程度時間を要すると思われる。

今後は、他者と相談相手という関係を構築するための具体的な方策を検討するうえで、相談内容

による具体的な相談相手の選好についてと、介護支援専門員と相談相手との関係を詳細に分析することが必要である。

注

1. 「X県介護サービス情報公表システム」(2012年2月6日時点)で公表されている指定居宅介護支援事業所と介護支援専門員の人数を調査対象とした。但し、「WAM NET」(独立行政法人福祉医療機構)において休止あるいは廃止となっている事業所は調査対象外としている。
2. 本研究における「医療職者」とは、看護師、准看護師、保健師、理学療法士、作業療法士、薬剤師、歯科衛生士、はり師、きゅう師、あん摩マッサージ指圧師、柔道整復師、医師である。また、医療職者とした資格以外の介護福祉士、社会福祉士、栄養士などを「福祉その他の者」とした。医療系資格と福祉系資格の両方を取得している者については、「医療職者」とした。
3. ここでは、独立変数とする項目同士の相関係数が0.4以上となるものを除いた。

引用文献

1. 岡田進一. 第5章生活ニーズアセスメント. 岡田進一, ケアマネジメント原論. 東京: ワールドプランニング; 2011. p.89-116.
2. 須佐公子, 豊嶋三枝子, 伊藤佳代. 介護支援専門員の「仕事の困難性」の具体的状況—看護職と福祉職の相違—. 日本看護福祉学会誌. 2006, 11(2), 87-94.
3. 永野淳子. 介護支援専門員による医療ニーズの把握の実態—フォーカスグループインタビュー調査から—. 日本赤十字秋田看護大学・日本赤十字秋田短期大学紀要. 2010, 15, 25-32.
4. 杉田由加里. ケアマネジメントにおける介護支援専門員が認識している学習ニーズ. 千葉看護学会会誌. 2006, 12(1), 58-64.
5. 窪田悦子, 岡田進一, 白澤政和. 介護支援専門員に対する教育的・支持的サポートのあり方に関する研究—業務における悩み・困りごとに焦点を当てて—. 厚生指標. 2004, 51(10), 6-12.
6. 国分寺市福祉保健部福祉計画課介護保険課. 第6章従事者調査: ケアマネジャー. 市民生活・意向等調査 介護保険実態調査 (調査報告書). 東京: 国分寺市役所; 2011. p.173-199.
7. 鳴釜千律子, 陳君, 吉井初美, 庄司和義, 佐藤

キヨ子, 森田定一 その他. 介護支援専門員の基礎資格は主治医との連携に影響を及ぼす. 厚生指標. 2011, 58(7), 21-26.

8. 内閣府. 第3章職場のつながり第1節職場のつながりの変化と現状. 内閣府, 平成19年版国民生活白書「つながりが築く豊かな国民生活」. 東京: 時事画報社; 2007. p128-149.

本論文について他者との利益相反はない。