

日本福祉大学社会福祉学部

『日本福祉大学社会福祉論集』第126号 2012年3月

ケアマネジメントにおけるネットワーキングの意義

～研究会方式による実践事例を通して～

高 藤 真 弓
野 中 猛

要 旨

近年のケアマネジメント実践現場においては、複雑多様化する対象者のニーズに応えるために、介護支援専門員は多職種との連携や危機介入という高度なケアマネジメント技術が求められるようになってきている。そこで本稿では、日本福祉大学ケアマネジメント技術研究会の実践事例を通して、ネットワーク構築のプロセスを分析し、ネットワーキングの効果と具体的な方法を提示した。

ネットワーキングには、ケアマネジメント実践力の向上と業務に対する動機付けという介護支援専門員の資質向上と、社会資源開発の可能性につながる効果があり、長期的には対象者への間接的な支援へと発展していると考えられる。

キーワード：ケアマネジメント、ネットワーキング、間接的支援、研究会

はじめに

2000年に介護保険制度が創設されてから11年が経過した今日において、介護支援専門員実務研修受講試験の合格者数は52万人に達している。介護支援専門員に対する一定のコンセンサスが得られるようになってきた一方で、対象者のニーズは複雑多様化し、介護支援専門員に求められる支援が高度化している。終末期ケアなど医療依存度が高い事例では医師や看護師など多職種との連携の技術を必要とし、介護放棄などの虐待事例については介入の技術や社会資源の専門的な知識を求められる。その他精神疾患をもつ対象者の家族への支援や家族間の関係調整など、介護支援専門員は複雑な問題を抱える当事者と家族への支援に対応困難を感じていることが指摘されている(中家 2007; 村上ほか 2006; 齊藤ほか 2006)。

こうした課題に対応するために、介護支援専門員にはケアマネジメント実践を展開していく過

程において、多種多様な専門職と協力し、社会資源を活用していく技術が求められている。ケアマネジメント実践現場では、この技術をネットワークの形成あるいは構築という用語で表すことが多い。しかし、ネットワークという用語は「つながり」「関係」という意味で用いられ、多義的である。松岡（1998）は論者によって用いる意味合いが大きく異なることを指摘しており、ネットワークを実体として示すことには困難を伴う。

そこで本稿では、ネットワーク構築の実践方法であるネットワーキングに注目し、日本福祉大学ケアマネジメント技術研究会の実践事例を通して、ケアマネジメントにおけるネットワークの意義を検討することを目的とする。

1. 医療・保健・社会福祉領域におけるネットワークに関する先行研究の概要

野中（2007）によると、ネットワークには主としてケースマネジメントによるマイクロ・ネットワーク、主としてグループワークによるメゾ・ネットワーク、そして主としてコミュニティワークによるマクロ・ネットワークの3つが存在し、この3つが重なり合って社会的支援の網をつくとされている。

石川（2007）の調査結果からは、ネットワークには1次資源と2次資源という二つの資源の交換がみられ、ネットワークメンバーとの間で相互が有する専門知識、情報、サービスなどを交換し、利用者支援に役立てていくものと、専門職のストレスや葛藤を解消するための「励まし、慰め、助言」など、本人を支援することで間接的に利用者の利益につながっていくものとしている。

これらの先行研究から、ネットワークには利用者への支援に効果的に作用するという側面がみられるが、松岡（2000）は、ヘルスケア領域において、ネットワークとは構成要素間の連結の有無や連結の程度の大小などの連結の有様を表すものであり、その有様がどのように働くかということは明らかにされていないことを指摘している。

また福山（2009）は、専門職間において連携を遂行していく上でネットワーキング業務が必要であるが、本来は専門職の集合体で行われるべきものが、現在は個人の力量によるネットワーク作りにゆだねられていることで混乱現象が起こり、支援サービスの質を低下させる結果を招いているという課題を示している。

社会福祉実践におけるネットワークについては、松岡（1998）が、ネットワークの用語が論者によって多義的に用いられていることを指摘し、クライアントの社会的ネットワーク、ソーシャルワーカーの組織的ネットワーク、組織間ネットワーク、ネットワーキングの4点に分類している。クライアントの社会的ネットワークとは、クライアントが取り結んでいる関係の全体を指し、ソーシャルワーカーの組織間ネットワークとは、特定の目的を達成するために多職種・複数機関にまたがって形成されることもあるソーシャルワーク・チームとされている。組織間ネットワークとは、ソーシャルワーカーが所属する組織が保有する他組織との関係の総体であり、ネットワーキングとは、先にのべた3つのネットワークの変容あるいは拡大を図る実践方法という意

味と、個人・グループ・組織が既存の枠を超えて共通の目標達成に向けて緩やかにつながっていくプロセスという2つの意味があると定義した。さらに松岡（2002）は、ネットワークを理論的な分類に留めず、実践における検証の蓄積を今後の課題として提起している。

これらの先行研究から、本研究においてはケアマネジメント実践においてネットワークが対象者支援に有効に作用するという視点に基づき、ネットワークのプロセスとしてのネットワーキングについてその意義を検討する。

2. 研究の対象と研究方法

(1) 日本福祉大学ケアマネジメント技術研究会の概要

日本福祉大学ケアマネジメント技術研究会は、ケアマネジメント技術の向上に関する研究活動を実施するために、日本福祉大学内において2003年に創設されている。主な活動内容は、月1回の定例研究会、年間3回の公開研究会、年間1回のケアマネジメント研究セミナー、不定期に行っている学術フロンティア研究活動、ケアマネジメント技術のブラッシュアップ研修会、会員による関連学会における研究成果報告である（表1）。

研究会の会員は、大学教員、大学院の卒業生、大学院生、介護支援専門員の実務者、相談支援専門員の実務者、地域包括支援センター職員など、ケアマネジメント実践に携わっているものと研究的側面で携わっているものとが混在しており、ケアマネジメント技術における実践と研究の交流が生まれるという側面も有している。

研究会に入会する際に入会金や登録費は不要であり、入会に関する資格要件は特に設けられていない。したがって希望者はだれでも入会することができる。入会期間は年度単位の自由更新で、毎年1回4月にその年度の参加の意思を表示すればよい。すなわち研究会への参加は会員の自由意志に基づいているものであるといえる。

研究会の運営には事務局を設置し、定例会議の資料と議事録を作成し管理している。またメーリングリストを設定し、会員間の情報伝達を行っている。このメーリングリストによって毎回の会議録や諸連絡事項が送信されてくるため、会議に参加していなくても議事録を読み、研究会の活動状況を把握することができる。さらにこのメーリングリストは会員への質問や情報提供、情報共有の方法としても活用されているため、情報伝達の統一化がはかられており、研究会という場以外にも会員相互の情報交流を行う機会が設けられている。

(2) 研究方法

日本福祉大学ケアマネジメント技術研究会（以下研究会）の実践事例を通じて、ケアマネジメントにおけるネットワーキングの意義を検討する。

第一に、研究会の登録会員を対象にしたアンケート調査を実施して研究会の構造を明確にし、会員が研究会に参加する事で得られた効果についてその概要を抽出する。

表1 日本福祉大学ケアマネジメント技術研究会の活動実績

活動種別	運営活動	現任者を対象とした研修活動						研究活動
実施対象	研究会メンバー	県内・近隣のケアマネジメント実務者						ケアマネジメント関連領域の研究者・実務者
活動内容	定例研究会	公開研究会			ケアマネジメント研究セミナー	学術フロンティア	ブラッシュアップ研修	学会発表
2003年	定例研究会	第1回公開研究会	第2回公開研究会	第3回公開研究会				
2004年	定例研究会	第4回公開研究会	第5回公開研究会	第6回公開研究会				ケアマネジメント学会報告者1名
2005年	定例研究会	第7回公開研究会	第8回公開研究会	第9回公開研究会	第1回ケアマネジメント研究セミナー			ケアマネジメント学会報告者8名
2006年	定例研究会	第10回公開研究会			第2回ケアマネジメント研究セミナー			ケアマネジメント学会報告者5名
2007年	定例研究会	第11回公開研究会	第12回公開研究会	第13回公開研究会	第3回ケアマネジメント研究セミナー	学術フロンティア		ケアマネジメント学会報告者6名
2008年	定例研究会	第14回公開研究会	第15回公開研究会	第16回公開研究会	第4回ケアマネジメント研究セミナー		第1回ブラッシュアップ研修	ケアマネジメント学会報告者3名
							第2回ブラッシュアップ研修	
2009年	定例研究会	第17回公開研究会	第18回公開研究会	第19回公開研究会	第5回ケアマネジメント研究セミナー	学術フロンティア		ケアマネジメント学会報告者6名
								在宅ケア学会報告者1名

第二に、アンケート調査の結果をもとに会員へのインタビュー調査を実施し、研究会の創設期から現在に至るまでのネットワークの展開過程を明らかにし、ケアマネジメントにおけるネットワークの意義を検討する。

3. 研究会会員の構成と研究会への参加によって得られた効果の概要

(1) 調査対象者と調査の方法

研究会の会員として2003年～2009年に参加登録していた会員39名を対象に、郵送によるアンケート調査を実施した。調査期間は2009年12月4日～2010年1月15日の期間とした。回収した調査票は21票であり回収率は53.8%であった。

調査項目は、研究会への参加状況、研究会への登録期間、現在の職場環境、研究会に参加したきっかけ、研究会に参加した目的(2点を選択)、2009年度の登録状況、研究会への登録を中止した理由、研究会に参加して得られたこと(2点を選択)の8項目とした。

調査対象者への倫理的配慮として、アンケート調査票は無記名で作成し、匿名性を担保した。また調査で得られた情報について、研究以外の目的では使用しないことを調査票に明記した。

(2) 調査結果

会員の職場環境

研究会会員の職場環境は、大学などの教育・研究機関が36%、居宅介護支援事業所が23%、地域包括支援センターが14%、医療機関が9%であった。教育・研究機関に所属する会員数に対し、居宅介護支援事業所と地域包括支援センターを合わせたケアマネジメント実践機関に所属する会員数の割合はほぼ同数であった。この結果から、研究会には研究的側面と実践的側面双方の機関に所属している会員が混在しているといえる。また医療機関に勤務している会員が9%、その他の勤務先として寄せられた回答はシンクタンク、障害者地域生活支援センターであった。この結果から、高齢者ケアマネジメント以外の専門領域に所属している会員が27%参加しており、研究会は多様な専門領域が課題を共有できる場であるといえる。

研究会に参加したきっかけ

研究会の主催者である大学教員に誘われて参加した会員がもっとも多く43%であり、続いてもともと参加していた会員に誘われて参加した会員が33%であった。会員が参加前に自らがもっていたネットワークを活用することが、研究会への所属につながったと考えられる。また少数ではあるが公開研究会やケアマネジメント研究セミナーという対外的な活動を行うことが、新たな会員が増える機会につながっているといえる。

研究会に参加して得られた効果

会員が研究会に参加した目的として最も多い回答は、ケアマネジメント技術の向上を求めて参加したという回答が28.6%であった。続いて主宰者や研究者の理論と知識を得ることが19.0%、ケアマネジメント技術等の情報収集や意見交換が14.3%、研究結果の普及が9.5%であった。

また、研究会に参加して得られた効果として最も多い回答は、研究継続の動機付けと新たな研究課題の発見が23.8%と同数であり、続いてケアマネジメント実践への活用が11.9%、研究成果の活用が9.5%、大学院への進学など進路の広がりが9.5%、研究方法の習得が9.5%であった。

考察

この調査結果から、研究会の特性をみると、会員の所属先は研究機関・教育機関・実践現場と多領域にわたっており、研究的視点による目的を持って参加している会員と、実践現場に所属し、実践的視点による目的をもって参加している会員が相互に交流する機能を果たす場になっていると言える。

また、研究会に所属するきっかけは主宰者や会員から誘われて参加した人が76%に達し、この研究会に所属している会員は、以前から自らの職場以外の人的なネットワークを有する特性をもっていたといえる。さらに研究会活動から得られた点については、研究会への参加目的と、参加することによって得られた効果に特徴的な傾向がある。研究会に参加した目的としては、ケアマネジメント技術の向上を求めて参加したという回答が最も多く、参加当初は、研究会への所属がケアマネジャーとしての実践力や専門性の向上につながることを期待していたと予測される。しかし実際に研究会に参加して得られた効果について挙げられた回答は、研究継続への動機付けや新たな研究課題の発見という回答が半数近くにのぼり、ケアマネジメント実践への活用については11.9%である。この結果から、研究会に参加することによって研究的側面の動機付けや意欲が促進されているといえる。

4. 研究会方式によるネットワーク構築のプロセス

(1) 調査目的

研究会会員を対象にしたアンケート調査の結果から、研究会が研究的視点と実践的視点をもつ会員の相互交流の機会であること、研究会に所属している会員は、もともと職場以外にも人的なネットワークを持っている傾向がみられること、会員は、当初はケアマネジメント実践力の向上を目的として参加したが、結果的には研究的側面の動機付けや意欲が促進される効果を得たと考えていることが示唆された。

この調査結果をもとに、研究会の主宰者と会員を対象としたインタビュー調査を実施し、研究会の創設から現在に至るまでの経過についてヒアリングを行い、研究会によるネットワーキングの意義と方法を具体的に検討することとした。

(2) 調査対象者と調査の方法

研究会会員のうち、アンケート調査に回答を寄せ、インタビュー調査への同意が得られた9名を対象として、研究会主宰者と創設時の会員による創設者グループ、ケアマネジメント実務者グ

グループ、ケアマネジメント領域の管理者グループの3つのグループに分類し、グループインタビュー調査を実施した（表2）。

表2 調査対象一覧（背景職種）

創設者グループ		ケアマネジメント実務者グループ		管理者グループ	
A	研究会主宰者	D	社会福祉士	H	保健師
B	社会福祉士	E	看護師・社会福祉士	I	看護師
C	薬剤師	F	社会福祉士		
		G	看護師		

調査日時は、研究会創設者グループは2010年2月17日、ケアマネジメント実務者グループは2010年2月28日、管理者グループは2010年3月10日にそれぞれ概ね1時間のインタビュー調査を実施した。調査方法は、半構造化面接によるインタビューを行い、調査対象者の了解を得てICレコーダーに録音し、逐語録を作成した。

調査対象者への倫理的配慮として、インタビュー調査を実施する際にはあらかじめインタビュー内容を録音し、研究成果として発表すること、氏名や所属先などの個人を特定できる情報は明らかにしないことを説明し、同意を得てから実施した。

(3) 調査項目

調査項目は、アンケート調査で得られた傾向をさらに詳しく分析することを目的として作成した。

研究会の創設者グループに対しては、研究会を作った目的、研究会をつくるための方法、研究会を維持させていく工夫、研究会の役割の4点を調査項目とした。

ケアマネジメント実務者グループに対しては、研究会に参加したきっかけ、研究会に参加した目的、研究会に参加して得られたこと、参加を続けている理由の4点を調査項目とした。

ケアマネジメント領域の管理者に対しては、研究会に参加したきっかけ、研究会に参加した目的、研究会に参加して得られたこと、参加を続けている理由の4点を調査項目とした。

(4) 分析方法

インタビュー内容はすべて逐語録を作成し、戈木（2008）を参照しながらコードノートを作成した。グループインタビューであり、グループメンバーがお互いに発言を補いながら回答している場面が多くみられたため、メンバー個人単位ではなくグループ単位で質問項目に対する回答を整理した。発言者の意図を汲み取りやすいよう、データを細かく切片化するのではなく1、2文節単位に分類し、カテゴリー化を行った（表3）。

表3 インタビュー調査結果とカテゴリー一覧

1. 研究会を作った目的		分類
創設者	ケアマネさんが勉強したいという希望があって、では会いますか、という話になった。	実務者の要望
	2003年からケアマネマネジメント演習が始まって、より密接な関係を作らなければならないという話になって、研究会を定例化した。	研究者と実務者の関係形成
	名古屋のネットワークに乗っていききたいけど、突破口がみつからなかった。	研究者と実務者の関係形成
	データがほしい。既存の研究会では取れないので自分たちで行うしかないというので、研究会をやってデータを取り始めた。	実践データ収集
	当時はケアマネジャーが、自分自身が、自分たちが何をやっていいのかかわからない。いろんな人が参入したからね。基本的なことができてないんだよね。	ケアマネジメント実践力の向上
2. 研究会に参加した目的		分類
実務者	配属転換になって、以前のようにいろんな人と繋がれない閉塞感があった。いろんな人に会える、刺激を受けられる。	会員間の相互交流
	情報ももらえるから。出向してから情報が遮断されるようになった。閉鎖的で情報が入りにくい。もっと学びたい。	自己研鑽の機会
	主任ケアマネジャーのアイデンティティは何だろう、皆さんにお会いすれば見つかるかなあという気がしていた。	会員間の相互交流
	単語がわからない、まずいという気持ちがあって、福祉についていけてない、やっぱり勉強しないといけないと。	自己研鑽の機会
	研究者と実践者の間、研究者の言っていることが、実践者にわかりやすく伝えられたらいいかなあ。実践者に伝わらなければ意味がない。	ケアマネジメント実践力の向上
	それでいいんだって言うってくれる人がどこにもいなかった。自分のやっていることを確認できた。一人ケアマネでやっているし。地域のケアマネの協議会はもうぜんぜん、勉強にならない、行くだけ損みたいなのところがあって、上を目指した。求めているものが違った。スーパーバイザーを求めてきた。	スーパーバイザーの存在
管理者	本当は研究をしたいというのがあったんですけど、大学院に入って自分自身にも何も備わっていない段階だと、研究会も研修の企画とかで入っていたほうが、自分の居場所が少しはあるかなって。	自己研鑽の機会
	大学院に受かったからにはここにいないと損だぞって自分で思って。こんな何も知らない人が大学院だけ行っていたら絶対だめだよって出ることになりました。先生のところにいないと研究も進んでいけないものだと思いに思いこんでいました。	スーパーバイザーの存在
	ケアマネとしては技術を高めたいというところがあったので、技術研究会というところに行けば何かいいことがあるんじゃないかなと思って。	ケアマネジメント実践力の向上
	ケアマネのミーティングは絶えずやっているの、必ず新規の事例の報告だったりとか、ちょっと困った事例をみんなで相談をしていたのでスーパーバイザーとしての立場を求められる。	自己研鑽の機会
	平成12年からずっとケアマネをやっていたので、なんかこの仕事やってるとエネルギーが枯渇しちゃうような。これでこのままはやれないなっていうのがあったのが、大学院に行きたいと思った原動力になったみたいで。	自己研鑽の機会
3. 研究会の役割		分類
創設者	知らないところでわきの方のネットワークができていた。	人的ネットワークの拡大

ケアマネジメントにおけるネットワーキングの意義

創設者	ネットワークは掛け算。当初から障がい分野も一緒に立ち上がっている。	他領域とのハブ機能
	ハブ機能。大学と現場、研究と実践、院生と入学を目指す人、研修、名古屋と近県、社会福祉学とケアマネジメント学。 そこから人材が発見される。	他領域とのハブ機能 人的ネットワークの 拡大
	事例をスーパービジョンしたり、事例検討したりするのが、現場の職員ではちょっと難しかった。人の領域に言いづらかった。横並びで始まった制度だから。それを先生に言ってもらえてよかった。	スーパービジョンの 機会 多領域とのハブ機能
4. 研究会に参加して得られたこと		分類
実務者	ネットワークが広がった。修士でつながりたいときに紹介してくれた人もあって助けられた。逆に私が情報を発信したことも。	人的ネットワークの 拡大
	実践と理論、実践して、研修して、それをまた実践に活かして、忘れるから積み重ねないと。研究会に来ると理論にスイッチが入る。	実践と理論の循環
	自分の実践について、理論で根拠があったんだ、という確認ができるとうれしい。普段は助と度胸で突っ走ってきていたのが、根拠を提示されたら、やっぱり間違ってたなかったんだって。それが認められたんだってという喜びです。	実践と理論の循環
管理者	アンケートとか、「おかしいよそんなの」って叩いてくれるのがすごい励みになった。	研究方法の習得
	人脈が広がった。こんな風に親しく話をすることもできないじゃないですか。今、一番近い人たちなのかなって。職場以外では。	人的ネットワークの 拡大
	職場の看板を背負わずに、個人として、大学院を卒業した一人の個人として研究会に自由に参加できているっていうのが今すごく居心地がいい。居場所、自分がアカデミックなことに触れていたいというその要求を満たす場。	業務以外の学びの 機会
	研究会があるから出入りができますよね。このキャンパスに。事務書類は面倒くさいって言いながら、お金も出してもらって研究もやれる。	研究環境の確保
	ネットワークが広がったので、それによっていろんな情報が私のほうに流れてくるようになったっていうことではありがたいことですよね。こういう会に出てくると、ケアマネも背景職種がいろいろだから、いろんな仕事先だけのお付き合いでは得られない情報っていうのはこういうところからですね。	人的ネットワークの 拡大
	仕事以外の学べる場所が得られているのは大きいですね。引き出しがたくさんあると対応しやすいつことを実感しているので。事例も疑似体験ですものね。こんな事例があったのかというのは、自分が経験していなかったとしても、ああどっかで聞いたことがあるなっていうことが出てくる可能性がある。	業務以外の学びの 機会
5. 研究会を作る方法		分類
創設者	現場の人の話を聞いて、研究者と一緒にヒアリングして現場の状況を聞きたいとあって集まった。	研究者と実務者の 協働
	ともかく、なんか建物があると。学術フロンティアのあの部屋以外ではやってないから、部屋ができた後の話なんだよね。	場所の確保
	補助金があっってお弁当が毎回付いていた。応募したら受かったからやらなくてはならなくなった。	運営費の確保
	大学のプロモーターの力があって。企画をどんどん進めてくれた。研修を企画して、メンバーに振っていった。	企画の実行
6. 研究会に参加したきっかけ		分類
実務者	大学院に入ってから。先生からの声かけもあって。	主宰者の誘い
	この研究会で企画している研修がとてもためになった。何回か顔を出してい	研修企画

	る間に、参加費が少額で、他の研修より中味がよかった。	
実務者	実践ばかりやってないでアカデミックなことをやってみたら、と会員に誘われた。	会員の誘い
	会員から、おもしろいことをやっていると言われて最初のぞきにいったら、毎月行くようになっていた。	会員の誘い
管理者	ケアマネセミナーがあったんですね、そのときに誰か事例を出せていう話だったので、職場の人と一緒に事例を出して、その頃同じ時期に、研修委員と一緒に来た会員に誘われてきたんです。	研修企画 会員の誘い
	大学院生になって、公開研究会に行くと、その場で先生に入会していいですかって言って。	研修企画
7. 研究会を維持していく工夫		分類
創設者	支援困難事例を何とかしてほしい要望も多くて、支援困難事例検討を何回かやっている。	要望に応じた研修会を企画
	公開事例検討会などルーチン作業、ルーチンの実行計画をたてて受動的にしないこと。サブグループリーダーをやっていたなど工夫して、積極的に参加してもらおう。あとは発表すると気持ちよくなる。	会員が役割をもって主体的に参加成果を発表
	そのグループ以外の情報を他のグループに入れる。刺激的でいいと思う。	情報交換
8. 参加を続けている理由		分類
実務者	言葉を全部落としてみて、必要なキーワードを残す。それが自分の中の財産になっている。財産づくり。そういう機会がなかなかない。それは研究会に参加していないとできない。その中から自分のやりたいことが見つかるかなって。	研究継続の動機付け
	先生は、自分のペースでいいんだよって言ってくれる。主体性を重んじている。	主体性が尊重される
	研究会にいと、いろんな人から刺激をもらえる。事務所に帰ると静かにしているけど、ここにいると笑顔がでる。	会員相互のエンパワメント
	明日早いし、今日疲れてるし.....家出るまではそんな感じ。みんなの顔を見ると元気になる。みんな、研究会のメンバーがエンパワーすることが上手。	会員相互のエンパワメント
	研修企画ができる。会いたい先生に会える。	研究継続の動機付け
	気分転換っていうものもある。現場で話すようなことではないから。研究会で話すことは、現場で話すことではないし、話せない。そういう環境にずっと置かれていると気が狂いそうになるから、違う話ができる仲間、場所を求めて来ているのかなって。	会員相互のエンパワメント
	入ったころのメンバーがもういない。発言しやすくなったというのもあるけど、来なきゃいけないというか、休んだら「どうしたの」って言われる。	役割がある
管理者	公開研究会で、「誰か事例ない？」って言われて、うちは事例ならあるよなって思って。ああ、私の居場所があったかもしれないって。	役割がある
	強制ではないですよ。今日出なくてもいいし、とか、必ず出て来いよっていうのがない。自分の忙しいときには出れないし、時間も自由に退室できるし、そういう部分ではすごい気楽というか、だからかえって出られる。	主体性が尊重される
	月に1回、定期的に集まるのは大きいですよ。月1回以上ですよ、公開研究会にも出てきたりとかしてるので。定期的に集まることでつながりはものすごく大きいし、セミナーでもみんなの力がなければ絶対できなかったし。	集まる機会がある
	ケアマネジメント学会の研究会のメンバーもみんな行くじゃないですか。すごいな～、いつか私もあんなふうになれるといいなあ。そうやって研究会の	研究継続の動機付け

	メンバーを見てました。 何か出せるものがあっていいなあ、それが達成できるまではいいなあ。 研究をきちんと形にすることができたらいいなって。	
	学びであることと、感覚ですよ。ケアマネジャーの勘が鈍らないようにするためには、臨場感のある事例を聞いたりとか、皆さんのお話を聞いたりとかすることが役に立つ気がするんですよ。	ケアマネジメント 実践力の向上
9. 参加を中断する背景と考えられる要因		分類
実 務 者	勉強しようとして入ったら、研究するところだった。がっかりした。研究者の話している日本語がわからない。研究者の分析、報告書、表の見方がわからない。	研究に偏重する
	研究しないかんっていうのが。問題意識は学んだ、次はまとめなくてはいけない。ここまでは好きだけど、ここからが……。分析ができない。	研究に偏重する
	前は研究者が多くて今は実践現場の人が多い。大分様変わりしています。話し合う内容の言葉がわからないっていうのはあった。	参加者のニーズとの 相違
	仕事以外の課題が落ちてくる。やるが増える。研修やったり、研究やったり。	多忙になる
	すごく縛りがあるわけでもないし。自由というか自主性というか、現場の人が来たら言葉がわからんようでは、ここは私がいるところではないと。自分の得るものがないと去っていくんじゃないかな。 みんなのニーズが、来ている人の中ではすべてびったりではなくても共通項があって、だから続いていく。	参加者のニーズとの 相違
	問題意識。リサーチクエスト。口うるさくなる。根拠とか、定義とか。大学院も一応は卒業できる段階で、口うるさくなってきたと自覚しています。現場に戻った時に話が合う人が少なくなっているのかなあと。	ケアマネジメント 実践現場との乖離
管 理 者	そのときみんな大学院を出た人ばかりで、研究のことをバリバリやってたんですよ。討論したりとか学会に出すためにここはおかしいとか、ほんとに研究そのものだったので「私はここにいてはいけない」って思った。	研究に偏重する
	大学院を卒業してるっていうのが一つのハードルなのかなって。途中でやめた人たちが何人かいるじゃないですか。やっぱり大学院に入っている、入っていないというのは大きいんだろうなって勝手に思っている。	参加資格要件

(5) 調査結果

1) 研究会の創設経緯と研究会の効果

創設者グループへのインタビュー調査からは、研究会の創設目的について ケアマネジャーが勉強したいという実務者からの要望、 ケアマネジメント実践者とのネットワークを密接にしたいという主宰者の意図による研究者と実務者の関係形成、 ケアマネジメント領域の研究を行っている研究者による実践データの収集目的、 様々な背景職種をもつ専門職のケアマネジメント実践力を向上するためという4点が抽出された。

研究会に参加した目的については、ケアマネジメント実務者の回答からは、 職場内で閉塞感を感じ、他の会員との交流によって刺激を受けること、 情報収集と、もっと勉強したいという自己研鑽の機会、 ケアマネジメント研究成果を実践現場に反映させ、ケアマネジメント実践力の向上をはかること、 自分のケアマネジメント実践に対するスーパーバイザーの存在を求めて

参加するという4点が抽出された。ケアマネジメント領域の管理者が研究会に参加した目的については、研究をしたい、あるいは自分自身がスーパーバイザーとしての立場を求められるためにもっと学びたいという自己研鑽の機会、研究を進めるためのスーパーバイザーの存在を求めて、ケアマネジャーとしての実践力を高めたいという3点が抽出された。

研究会を創設してから現在に至るまで研究会が果たしている役割については、創設者グループの回答からは、主宰者の知らないところや、主宰者の意図を超えて人的なネットワークが拡大している現象を起こす機会になっていること、異なる領域にあるひとや事柄を接続する接点となる機能、たとえば実践現場と大学、研究と実践、人と人、県域と県域のハブ的な機能を果たす場になっていること、様々な背景職種をもつ専門職へのスーパービジョンの機会という3点が抽出された。

研究会に参加して得られたことについては、実務者の回答では研究会を媒介とした人的なネットワークの拡大、研究会は実践から理論へとスイッチを切り替える効果があり、自分の実践に対する理論的な裏付けを得られる機会になっていることの2点が抽出された。また管理者の回答では、研究会の会員は、職場以外で親しく話をする人のつながりであり、この人的なネットワークが拡大することにより、仕事先では得られない情報が入るという効果、職場を離れて個人として参加し、学びを深める機会であること、研究をする場所と研究資金という研究環境を確保するという3点が抽出された。

2) 研究会を運営していくための方法と参加を継続している理由

創設者グループが研究会を創設するための方法として実施したことは、実践現場の状況を聞き研究者と実務者が一緒に作っていくこと、定期的集まる場所の確保、助成金獲得による運営費の確保、研修を企画し、会員を巻き込んで実行していくことの4点が抽出された。また創設後に研究会を維持していくための工夫については、支援困難事例を検討したいという会員の要望に応じた研修会を企画すること、研修会の企画や運営には、会員が役割をもって主体的に参加する環境を整備していくこと、研究成果を論文や学会などで発表すること、異なる領域やグループの情報を交換することによって、会員が相互に刺激を与え合うという4点が抽出された。

研究会に参加したきっかけは、実務者グループからは主宰者からの誘い、もとの知り合いであった会員からの誘い、実務者を対象とした研修会に何度か参加しているうちに研究会に参加するようになった、という3点が抽出された。実務者グループの回答からは、もとの知り合いであった会員からの誘い、研修への協力や参加をきっかけとして、という2点が抽出された。

研究会への参加を続けている理由については、実務者グループからは研修企画に関わることが研究を継続する動機になっていること、会員の主体性が尊重されていること、研究会に参加することは、他の会員と顔を合わせて元気をもらい、会員と話することが気分転換になる工

ンパワメントの機会になっていること、参加し続けるうちに会員が入れ替わり、研究会のなか
に自分の役割をもつようになること、の4点が抽出された。管理者グループの回答からは、他
の会員から刺激を受けることが、研究を継続する動機になっていること、忙しいときには出な
くてもいい、遅刻や早く退室することも自由にできる気楽さがあり、会員の主体性が尊重されて
いること、研修企画への協力など、研究会の中に自分の役割があること、定例会議のほかに
複数の研修会があり、集まる機会が多いこと、ケアマネジメント実務者の実践事例を学ぶこと
によって、ケアマネジメント実践力の向上につながっていること、の5点が抽出された。

3) 研究会への参加を中断する背景として考えられる要因

実務者と管理者に対して実施したグループインタビュー調査のデータの中には、研究会に参加
することによって得られた効果に対して、研究会への参加継続を困難にする背景要因と思われる
ものが多数みられた。実務者グループと管理者グループの調査対象者は、研究会への参加を継続
している会員であり、中断理由は質問項目にはあげられていない。しかし、参加者が研究会への
継続参加を中断した背景要因を探る手掛かりになるのではないかと考え、インタビューデータを
分析の対象とした。

実務者へのインタビューからは、研究会の内容が研究的側面に偏重していること、創設当
初は研究者が多く入会していたが、次第に実践現場の実務者の会員が増え、参加会員の層が変化
していること、研究会に参加することによって研修企画に関わる事になり、多忙になること、
自分の求めていることと研究会の内容との相違、研究的な側面が強化されることによる実践
現場との意識の乖離の5点が抽出された。管理者へのインタビューからは、研究会の内容が研
究的側面に偏重していること、参加資格が厳密に設けられているわけではないが、会員には大
学院の修了者が多いため参加資格要件ととらえられている可能性があるという2点が抽出された。

(6) 考察

1) 研究会の構造と効果

ケアマネジメント技術研究会が創設された背景には、実務者からの要望を発端として、研究者
と実務者との関係形成とケアマネジメント実践力の向上という実践的側面と、実践データを収集
して研究に反映させたいという研究的側面の2点の目的があった。それに対して会員が研究会に
参加した目的は、自己研鑽、会員間の相互交流、ケアマネジメント実践力の向上、スーパーバイ
ザーの存在を求めるといった実践的側面から成る目的が中心であった。

研究会が創設されてから調査時点まで6年間にわたり開催されたのち、創設者の立場から研究
会が果たしている役割をみると、人的ネットワークの拡大、他の領域とのハブの機能、スーパー
ビジョンの機会という実践的な側面の効果が多く挙げられた。その一方で会員の立場からみると、
研究会に参加して得られた効果には、業務以外の学びの機会であり、人的ネットワークが拡大し
たという実践的側面に対する効果に加えて、実践の理論的裏付けが得られたことと、研究方法の

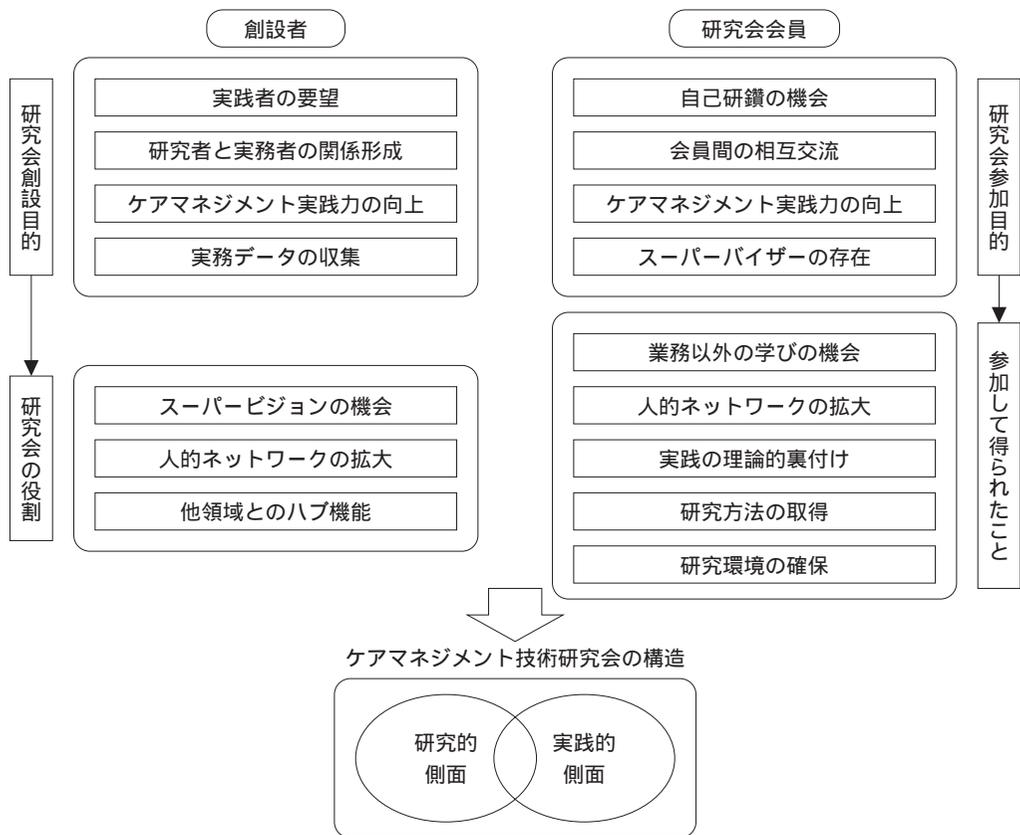


図1 ケアマネジメント技術研究会の構造とその効果

習得、研究環境の確保という研究的側面についても効果が得られたと考えられていた。

研究者を中心とする創設者にとって、ケアマネジメント研究会は実践的側面を強化するという役割を果たしていた。また会員であるケアマネジメント実務者と管理者にとって、当初の参加目的は実践的側面を強化することであった。しかし研究会に参加することによって、結果的には研究的な効果が新たに獲得されていると考えられる。この結果から、ケアマネジメント技術研究会とは、実践的側面と研究的側面の両面を併せ持ち、相互に作用しているという構造をもつといえる（図1）。

2) 研究会の創設方法と維持のための工夫

研究会を作っていく具体的な方法について、主宰者は、開催するための場所と運営費の確保、研修企画を立て、実行に移すことを予め計画している。定期的集まることができる場所の確保と、参加者が経済的な負担を行う必要がない点は、研究会への参加を呼びかけていく上で重要であるといえる。

また、研究会は創設当初から研究者と実務者とが協働して開催することを想定して計画されて

いた。研究会に参加したきっかけについて、主宰者が直接声をかけて会員を集めており、また先に入会した会員に誘われたことが入会につながったという回答がみられている。このことから、会員は自らが持っている既存のネットワークを活用して研究会に参加するようになったといえる。

また、研究会を作っていく方法の一つに、研修会を企画し、実行していくという項目がある。会員が研究会に参加したきっかけの中には、研究会が実施した公開型の研修会に複数回出席し、その後研究会に関心を持って参加するようになったという回答がみられる。このことから、主宰者や会員との直接的なネットワークを持っていない場合であっても、公開研修会を実施することが研究会に参加する会員を増やすためのルートの一つになっているといえる。

次に研究会を維持していくための工夫についてみていく。創設者の意図的な工夫として、実務者や会員の要望に応じた研修会を企画することと、研修会の実施には、会員が役割を持ち、主体的に参加していくという方法を選択していることが挙げられる。こうした工夫がもたらした効果を、会員が参加を続けている理由のなかにもみることができる。研修会の企画と運営に積極的に関わるために役割をもつこと、そして研究会への参加が主体的であることが現在参加を続けている理由として挙げられている。この結果から会員が役割をもちながら、なおかつ主体性を尊重されていると感じられることが研究会を維持していく上で重要な点であるといえる。

その他の工夫として、創設者は研究成果を発表することを推奨している。この点については、他の会員が学会発表をしている姿を見て、自分もいつか発表したい、何か研究を形にしたいという回答がみられており、研究を継続する動機付けになっているといえる。また、会員間の情報交換によってもたらされる効果については、得られた情報を研修企画へと反映させることや、ケアマネジャーとしての感覚を磨きケアマネジメント実践力の向上へとつながっているといえる。

その他に創設者の意図的な工夫を超えて会員が参加を継続している理由には、研究会に参加することが、他の会員と会って元気をもらい、刺激を受けたり気分転換したりする相互エンパワメントの機会になっていることが挙げられた。とりわけ実務者グループへのインタビューデータの中に、会員相互のエンパワメントに分類される回答が多くみられた。このことは、実務者にとって仕事上の日常的なネットワーク以外に、刺激を得て議論ができる仲間や場所があることは、再びケアマネジメント実践現場に戻り、業務に携わる際のエンパワメントになっていると考えられる。

3) 研究会への参加を中断する背景要因

研究会にケアマネジメント実践力の向上を求めて参加した会員にとっては、会員の多くが研究に携わっている会員構成は敷居を高く感じさせるものと思われる。さらに研究会で話し合われている用語や内容がわからないことや、研究に携わることを求められる環境は、研究的側面に偏重した内容だと受け止められ、参加を中断する背景要因になると考えられる。反対に、研究のための話し合いや実践データの収集などの研究的側面のニーズをもって参加した会員にとっては、実務者が増えたことにより自らのニーズと研究会の内容が合致しなくなるにつれて研究会への参加

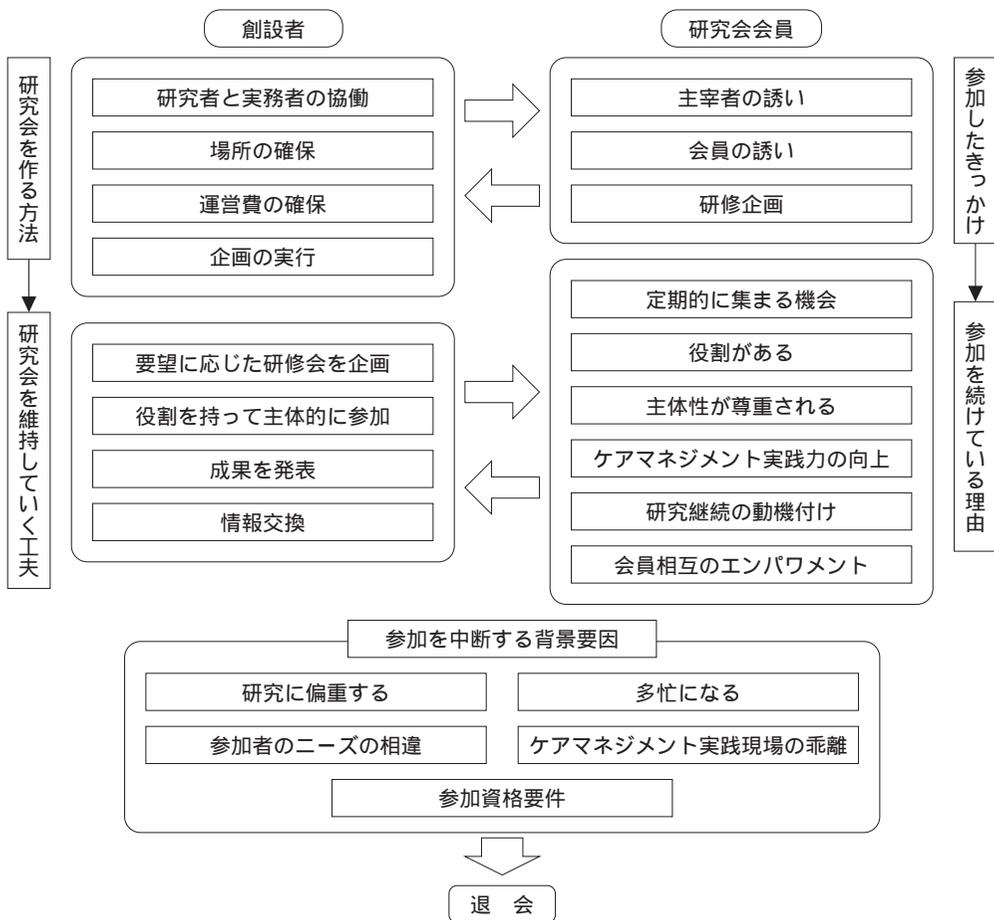


図 2 研究会の創設と維持のための技術

を中断していったことが推測される。

また、研究会に参加するにあたって特別な要件は設けられていないものの、会員の多くは大学院の修生もしくは院生である。研究会への参加をきっかけとして大学院に進学した会員がいる一方で、参加を中断した会員の中には、大学院入学を一つの参加あるいは継続資格要件ととらえていた者がいた可能性がある。

その他の要因としては、研修企画における役割を任せられ、研究の継続を促されることにより多忙になるため続かない場合があること、さらに実践を研究的な視点からとらえるようになり、ケアマネジメント実践現場との乖離が起きている現象がみられており、研究会のこうした側面に違和感もち、参加を中断する場合があることが推測できる (図2)。

5. 結論

(1) ケアマネジメントにおけるネットワーキングの意義

ケアマネジメントとは、当事者のニーズに対して生活を支援していく活動であり、介護支援専門員には当事者やその家族に対するアセスメントとケア計画の策定に加えて、複数のサービスを提供して生活支援活動を行うためのケアチームを形成し、コーディネートしていくことが求められる。松岡（1998）が、ネットワーキングとはネットワークの変容、あるいは拡大を図る実践方法だと指摘しているように、ケアマネジメントにおいてネットワーキングとは、自分が元来もっていたネットワークが拡大し、新たなネットワークへと発展していく作用をもたらしている。そしてこのネットワークが拡大していくプロセスにおいて、新たな人とのつながりや情報交換が行われている。このネットワーキングによって得られた社会資源が実践や研究を行う際に反映されるという効果をもたらし、さらに次のネットワークへと流動的に拡大し続けているのである。

また、ネットワークの拡大によってもたらされる効果についてケアマネジメント実践者が繰り返し述べているように、会員は実践現場や勤務先で構成されているネットワークとは別のネットワークを求めて、自発的に研究会に参加している。研究会は所属機関を離れた個人の立場で、さまざまな学問領域や専門職種を背景にもつ会員と交流できる場であると受け止められている。他の会員から情報を得て刺激を受け、議論をする機会を得ることが、気分転換や研究を継続していく動機付けになり、ケアマネジメント実践と研究を続けるうえでエネルギーの源になっているととらえることができる。

ネットワーキングのこうした側面に注目すると、ケアマネジメントにおけるネットワーキングの意義とは、新たな社会資源を開発していくための足掛かりであり、さらに実践や研究を継続していくための動機付けになるといえよう。

(2) 研究会方式によるネットワーキングの方法

研究会方式によるネットワーキングのための具体的な方法は、研究会の創設時には定例的に集まることができる場所と運営費を確保し、いつどこで開催しているかを明確にし、参加費は可能な限り不要という環境を整えておくことで参加を呼び掛けやすくなる。さらに、どのような目的で、何を行う研究会なのかについて会員と共に協議し、企画の立案と実行へと反映させていくことが、継続的な開催へとつながっていると考えられる。

新たな会員を増やしてネットワークを拡大するために一番有効な方法は、現在参加している会員のネットワークの範囲で、知り合いに声をかけてもらうことである。そのためには、会員が参加しておもしろい、ためになると感じられる研究会の質を担保していくことが必要である。参加者の関心に基づいた研修を企画し、研究会の中身を変化させていくことが、結果的に新たな会員を獲得していくためにも有効であるといえるだろう。

維持期における工夫は、会員の要望に応じた研修会を実施するために、企画の段階から会員の意見を取り入れ、運営のために役割分担をして、会員が主体的に、積極的に関わる体制を整えていくことである。また定期的な研修企画予定をあらかじめ立てておくことにより研究会の自然消滅を予防することができる。ケアマネジメント技術研究会では、月1回の定例会議と年間3回の公開事例検討会、年間1回のケアマネジメント研究セミナーの開催計画を年度の最初にあらかじめ決定して会員に提示している。こうした工夫を取り入れていくことが、研究会を継続していくために効果的であろう。

実務者が研究会に参加した目的の一つに、研究者が行っていることを実践者に分かりやすく伝えたいというものがある。この意図するところは、実践と研究との循環のためのハブ機能と考えられる。自分が行ってきた実践や研究を、学会報告や論文執筆で成果として目に見える形にすることは、達成感を得て、次なる目標へと向かう糧になる。さらに成果物を実践現場へと提示していくことは、研究結果をケアマネジメント実践へと反映させ、実践の結果を検証していくという、実践と研究の循環作用を生み出す方法だといえる。

ケアマネジメント技術研究会の会員構成が変化している背景には、大学院入学という目には見えない資格要件や多忙という個人的な理由のほかに、参加会員の意向を反映して運営した結果、ニーズと合わなくなってきたため参加を中断する内容の変化という要因があると考えられる。参加者が変化していく要因は様々であり、ニーズに合った他のネットワークへとつながっている可能性もある。ネットワーキングは流動的であり、何を目標とするかによって手法や運営方法を変えながら、柔軟に創り上げていくものであるといえよう。

おわりに

ケアマネジメント技術研究会の創設は、ケアマネジメント実務者からの、もっと勉強したいという自発的な要望を始まりとする。介護保険制度の施行に伴い介護支援専門員という新たな資格制度が創設され、様々な背景職種の専門職が一同にケアマネジメント実践を行うようになった当初の現場の混乱は、今なお記憶に新しい。

ケアマネジメント技術研究会が実施している研修企画の動向をみると、近年では権利擁護や評価という、支援の質に関連する内容へと注目が集まっている。このことは、介護支援専門員の支援のレベルが向上し、求められる知識や技術がより質の高いものへと広がっていることの表れだととらえられる。また、多職種連携の必要性が重要視されている実践現場では、研究会方式によるネットワーキングの技術を応用し、異なる専門機関や専門職が集まり、連携促進にむけた情報交換や議論を始めることが可能である。

ネットワーキングによって社会資源が新たに開発されることは、対象者の立場からみると利用可能なサービスや支援の拡大を意味する。さらにケアマネジメント実務者のモチベーションの維持や向上をはかることは、高いスキルをもった介護支援専門員が増える結果をもたらす。介護支

援専門員のネットワーキングとは、長期的には対象者への間接的な支援へと反映される可能性があることを考えると、今後、ケアマネジメント実践現場において一層のネットワーキングが展開されていくことを期待したい。

謝辞

本研究を行うにあたり、アンケート調査とインタビュー調査にご協力くださいました日本福祉大学ケアマネジメント技術研究会会員の皆様に深く感謝申し上げます。

本稿は、日本福祉大学学術フロンティア研究の助成を受け、ケアマネジメント技術研究会における指定研究 A グループによって共同研究を行った研究成果の一部である。

(研究代表者：野中猛，研究分担者：荒木篤，安藤好枝，高藤真弓)

文献

- 福山和女 (2009) 「ソーシャルワークにおける協働とその技法」 『ソーシャルワーク研究』 34 (4), 4-16.
- 石川久展 (2007) 「介護支援専門員のチームワーク活用能力及びネットワーキング能力の評価に関する研究」 『平成 16 年度～平成 18 年度科学研究費補助金基盤研究 (B) 研究報告書』.
- 川島ゆり子 (2011) 『地域を基盤としたソーシャルワークの展開 - コミュニティケアネットワーク構築の実践 -』 ミネルヴァ書房.
- 松岡千代 (2000) 「ヘルスケア領域における専門職間連携 - ソーシャルワークの視点からの理論的整理 -」 『社会福祉学』 40 (2), 17-38.
- 松岡克尚 (1998) 「社会福祉実践における「ネットワーク」に関する一考察」 『社会福祉実践理論研究』 7, 13-22.
- 松岡克尚 (2002) 「ソーシャルワークにおける組織間ネットワーク概念についての検討」 『四国学院大学論集』 107, 21-51.
- 村上信ほか (2007) 「高齢者のケアマネジメントの現状と課題 - 事例検討会における支援困難事例を通して -」 『新潟医療福祉学会誌』 7(1), 43-50.
- 中家洋子 (2009) 「高齢者の終末期ケアにおける在宅移行時のケアマネジャーの役割と課題 - 退院時の事例から -」 『四條畷学園短期大学紀要』 42, 27-35.
- 野中猛 (2007) 『図説ケアチーム』 20-21, 中央法規出版.
- 野中猛 (2001) 「産業保健看護職による定例事例検討会の意義 - 精神保健福祉センターの活用に関心をあてて -」 『産業ストレス研究』 8 (4), 203-207.
- 戈木クレイグヒル滋子 (2008) 『実践グラウンデッド・セオリー・アプローチ』 新曜社.
- 齊藤智子ほか (2006) 「介護支援専門員が認識する対応困難事例の特徴」 『The KITAKANTO medical journal』 56(4), 319-328.