

【論文】

主任介護支援専門員のスーパービジョン実践に関する研究 —成長の要因と実践方法—

小松尾 京 子

和文抄録

本研究は、主任介護支援専門員のスーパービジョン実践を明らかにすることを目的としている。主任介護支援専門員の実践環境や背景に着目し、成長の要因と実践方法についてグループインタビューを行った。

その結果、成長の要因として、環境がモチベーションを保つことに影響を与えていた。主任介護支援専門員は事例検討会の経験による言語化を通して、スーパーバイザーとして成長していた。スーパービジョンの実践方法として、自身のスーパービジョン体験を活かし、スーパーバイザーを尊重した対応や支持的な働きかけをしていた。気づきを促すための問いかけを工夫しながらも、言うべきことは言う態度をとっていた。その一方で、スーパーバイザーとしての自己の確立は十分でないことが示唆された。

主任介護支援専門員が対人援助の専門職として活躍するためには、日常業務である事例検討会を活用したスーパービジョンの方法論の確立が重要である。

キーワード：スーパービジョン，主任介護支援専門員，事例検討会，言語化，スーパーバイザー

I. はじめに

対人援助の専門職が成長するために、スーパービジョンが必要であることは現在では当然のように言われている。しかしながら、わが国のスーパービジョン実践に関しては、暗黙の了解のもとに行われるなど、実践現場に定着しているとは言い難い状況にある。その原因の一つとして、スーパーバイザーがいないことがあげられている（渡部 2007）。また、スーパービジョン概念のあいまいさやスーパービジョン機能の不十分さも指摘されている（塩村 2000，村田 2010）。

スーパービジョンについては、先行研究でいく

つか定義づけがされている。福山は、当初「教授・指導していく過程」と教育的役割を強調していた。その後、「専門家養成及び人材活用の過程である」として、組織人としての専門家養成を考え、組織を強調したものに变化している（対馬 2000，福山 2005）。また、岩間（1994）は、「ワーカーの養成とクライアントへの援助の向上を目的として、スーパーバイザーがワーカーとのスーパービジョン関係の中で管理的・教育的・支持的機能を遂行していく過程である」としている。スーパービジョンの機能は、どの機能を重視するかも研究者によって異なっている。ニール・ソンプソン（2004）は、管理的機能が重視されすぎることへの警鐘を鳴らしている。また、スーパービジョン関係の不調により、スーパービジョンそのものがストレスの要因になるという指摘もある（植田 2005）。これらの違いは、時代の変化に伴いソーシャルワーカーに求められる役割等が異なることが影響して

いると思われる。

介護支援専門員¹⁾は、介護保険法の施行に合わせて創設された専門職である。介護保険の要と言われ、その運用に重要な役割を担ってきた。その後、2006年の介護保険法の改正により、主任介護支援専門員が新たに設けられた。主任介護支援専門員になるには、介護支援専門員になるための基礎資格による5年の実務経験に加え、介護支援専門員として5年の経験年数を必要とする。そのうえで、主任介護支援専門員研修を受講する。その研修は、ケアマネジメントが適切かつ円滑に提供されるために必要な業務に関する知識および技術を習得することを目的としている²⁾。スーパービジョンの実践が求められ、研修会では対人援助者監督指導（スーパービジョン）の課目名で、講義6時間、演習12時間が組み込まれている。

このように主任介護支援専門員になるには、全国で統一された基準がある。その一方で、そもそも介護支援専門員としての基礎資格としては、保健・医療・福祉など多くの領域にわたり、介護支援専門員としての共通基盤もあいまいであることが指摘されている（小松尾 2013）。

主任介護支援専門員のスーパービジョンのあり方については、日本ケアマネジメント学会が調査報告書³⁾を出している。その調査結果によると、研修会で用いられる資料として統一されたものはなく、スーパービジョンの定義も多様であった。講義資料は講師の選定にゆだねられている状況であった。また、スーパービジョンを行うことに自信のないものは半数以上であり、実践できていると感じているものは半数に満たないことが明らかになった。

この報告書以外にも、介護支援専門員のスーパービジョン実践に関して、必要性を感じてはいるものの実践が困難な状況にあることが先行研究から指摘されている（中田 2008, 塩田 2013, 吉田 2013）。このほか、グループスーパービジョンによる学びの視点からの研究もみられる（高良 2007, 畑 2012, 福富ら 2012）。介護支援専門員の職場での定着促進には、賃金そのものよりも仕事自体の内容ややりがいの影響し、職場の人間関係

がうまくいっていると仕事を続けたいという意志に反映することも指摘されている（大和ら 2013）。また、渡部（2011）は、バーンアウトを予防する方法のひとつとしてスーパービジョンは効果的であると述べている。

「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）では、地域における実践的な場での学び、有効なスーパーバイズ機能等、介護支援専門員の能力向上の支援が必ずしも十分でないことが示された。主任介護支援専門員に関して、スーパーバイズ等の役割を果たすことをより一層進めることが重要であり、その資質の向上を図っていくことが必要であると指摘されている。

主任介護支援専門員の資格ができて7年が経過し、地域包括支援センターや特定事業所加算のある居宅介護支援事業所に勤務する主任介護支援専門員は増えている。先行研究ではスーパービジョン実践の困難さを指摘されているが、主任介護支援専門員は日々の実践のなかでスーパービジョン実践を行っていると思われる。

スーパービジョンが実践現場に根づくためには、多様な背景をもつ介護支援専門員の状況を踏まえたスーパービジョンの方法論の確立が求められる。日々の実践のなかで主任介護支援専門員はどのようにスーパービジョンを行っているのかその実態を探る必要がある。

Ⅱ. 研究目的

本研究は、主任介護支援専門員が実践しているスーパービジョンの実態を明らかにすることを目的とする。主任介護支援専門員がどのように学びを重ね、スーパーバイザーとして成長したのか、その要因についても検討する。主任介護支援専門員の実践環境や背景に着目した、スーパービジョン実践の状況を明らかにする探索的な研究である。

Ⅲ．研究の視点および方法

ペティース（1976）は、スーパービジョンに関する各人の考え方は、その人自身が受けたスーパービジョン経験によって条件づけられると述べている。そこで、本研究では、主任介護支援専門員がどのようなスーパーバイザー体験をし、現在どのようなスーパービジョン実践をしているのか、インタビュー調査を行った。

調査の対象者は、居宅介護支援事業所もしくは地域包括支援センターに勤務する主任介護支援専門員である。2012年10月にA市で3名、11月にB市で3名、合計6名の主任介護支援専門員に対し、スーパービジョンの実践状況についてそれぞれ半構造化面接によるグループインタビューを実施した。所属の内訳は、A市、B市ともに、2名が居宅介護支援事業所、1名が地域包括支援センターに勤務する主任介護支援専門員である。本調査でグループインタビューを採用したのは、参加者の相互作用を通して、より広範な潜在的・顕在的なデータが得られることをねらいとしている。

データ分析は、質的データ分析法（佐藤 2008）を参考にした。分析対象は以下の2点である。①どのようなスーパーバイザー体験をしたか。そのなかでどのように学びを積み重ねてきたか。②スーパーバイザーとして日頃どのような実践を行っているか。この2つの内容に関する発話を分析対象とし、関連性を中心に分析した。

具体的には、インタビューデータはすべて逐語録にしたうえで、その内容を丁寧に読みこんだ。そのうえで、スーパーバイザー体験の内容やそのなかでの学び、スーパーバイザーとなった後の実践状況について語られた発話内容についてコーディングを行った。それらを比較検討しながら、類似したものをグループ化し、そのグループにカテゴリとしての名称をつけて、カテゴリ表を作成した。この作業は繰り返して行った。データ分析の作業は、介護支援専門員へグループスーパービジョンを実施している研究協力者に継続的に確認することで、分析結果の妥当性を確保している。

Ⅳ．倫理的配慮

倫理的配慮として、調査対象者に研究の目的、方法、意義、匿名性の確保、結果の公表の方法等について口頭と文書で説明し、調査協力への同意を得た。調査に関しては学会の研究倫理に則り、個人が特定できないようデータの入力、保管、およびプライバシーの保護には十分配慮している。

Ⅴ．結果と考察

グループインタビューによって得られたデータのうち、分析対象となった発話内容は全部で85であった。それらをコーディングし、カテゴリ化した結果、成長の要因として3つのカテゴリを、スーパービジョンの実践方法として6つのカテゴリを、主任介護支援専門員の背景として3つのカテゴリを生成することができた。

以下、それぞれのカテゴリについて結果と考察を述べる。カテゴリ名は【 】で、コード名は< >で表記している。

1. 成長の要因

成長の要因のカテゴリとして、【環境とモチベーション】【言語化】【事例検討会で学ぶ】を生成した。表1に、成長の要因のカテゴリ表を示す。

【環境とモチベーション】は<横のつながりとサポート><モチベーションの維持>のコードからなる。

主任介護支援専門員は、在宅介護支援センターに勤務当時の活動を通してのつながりや介護支援専門員の連絡会などの横のつながりがあった。また、同僚や地域の介護支援専門員による周りからのサポートを上手に受けている状況があり、そのような環境を大事にしていた。

これらの横のつながりから、自然と周りに勉強好きが集まる環境となり、地域の研修会や事例検討会へ互いに誘い合い、参加していた。これらの環境が研修会参加やスーパービジョン実践に対するモチベーションを保つことに役だっていた。

表 1 成長の要因

カテゴリ	コード	発言の一部
環境とモチベーション	横のつながりとサポート	横のつながりが大事。連絡会から広がった。在宅介護支援センターの時のつながりから広がる。周りがサポートしてくれる。環境は大事。
	モチベーションの維持	周りに勉強好きがいる環境。モチベーションを保ってあげるのはより必要。モチベーションを一定に保つ。
言語化	言語化からスタート	（言語化を）日々訓練した。言葉にすることが最初は難しかった。情報を組み立てられないから、言葉にして伝えられなかった。統合・分析する練習をした。言葉にできることがスタート。アセスメントがよくできていなかったと思う。
事例検討会で学ぶ	事例検討会で学ぶ	知識だけでは実践につながらない。研修を受けるだけでは実践できない。スーパーバイザー訓練は、ひたすら事例検討をする。事例検討会でファシリテーターをする。事例検討と一緒に対人援助の勉強をした。後方支援の感覚は研修ではなく実際のケーススタディで学んだ。事例検討会の場がトレーニングの場。

【言語化】とは、＜言語化からスタート＞のコードからなる。言語化は、専門職には欠かせないのである。主任介護支援専門員はスーパービジョンを受けるなかで、言葉にできることがスタートと考え、事例検討会を通して日々訓練をしていた。スーパーバイザーから質問されても言葉で伝えることは難しく、伝えられない体験をしていた。その原因として、アセスメントができていなかったり、情報の組み立てができていないために、言語化そのものができないというふりかえりがあった。

【事例検討会で学ぶ】は、＜事例検討会で学ぶ＞のコードからなる。スーパービジョンは、研修会を受講するだけで実践できるようになるわけではない（渡部 2008, 小松尾 2012）。今回の調査結果からも、主任介護支援専門員は主任介護支援専門員研修を受講したものの、研修会の受講や知識だけではスーパービジョンの実践につながらないことを認識していた。スーパービジョンを実践するために、事例検討会のファシリテーターの役割などを担っていた。また事例検討会だけでなく、対人援助技術の学びを同時に進めていた。事例検討会の場をトレーニングの場と認識し、介護支援専門員への後方支援の感覚など、研修会では学べないことも、事例検討会を通して学んでいた。

特徴的であったのは、実務研修などのさまざまな研修会の際、事例検討会のファシリテーターの役割を積極的に担っていることであった。その役

割を通して、スーパービジョン体験を重ねている様子がうかがえた。

また、スーパーバイザーになるためには、言語化が重要と考えそこからスタートしていた。これは、事例検討会で事例の紹介や意見交換をするなかで、問われたことに対して、思うように伝えられない経験をしたことが影響していると考えられる。事例を深める、論点を明確にする（岩間 2005）には、言語化の作業が避けて通れない。主任介護支援専門員は、事例検討会の経験により言語化の作業をつみ重ね、スーパーバイザーとして成長していることが示唆された。

2. スーパービジョンの実践方法

スーパービジョンの実践方法として、【スーパーバイザーを尊重する】【支持的な働きかけ】【問いかけ】【情報の整理】【事例検討会の活用】【言うべきことは言う】の6つのカテゴリを生成した。表2にスーパービジョンの実践方法のカテゴリ表を示す。

【スーパーバイザーを尊重する】は、＜スーパーバイザーの経験・個性に合わせる＞＜困りごとに合わせた対応＞のコードからなる。

スーパービジョンを行う際は、どのスーパーバイザーに対しても同じように対応するのではなく、それぞれの性格や個性をみて、「この人にならここまで言って大丈夫」などスーパーバイザー（介護支援専門員）の経験や個性を考慮し、個々人に合

表 2 スーパービジョンの実践方法

カテゴリ	コード	発話の一部
スーパーバイザーを尊重する	スーパーバイザーの経験・個性に合わせる	ケアマネジャーの性格的なことも見ている。その人の個性を見て話をする。ケアマネジャーによって働きかけが違う。相手を見極めながら話をしている。やり取りするなかで相手がほぐれる、これならできる。
	困りごとに合わせた対応	焦点は困りごとの内容とケアマネジャーの力で変わる。焦点は困りごとによって変わる。絡まっている糸をほぐす形でケアマネジャーと一緒に確認しながら進める。
支持的な働きかけ	否定しない	サポート的に、あまり前に出ない。否定はしない。共感を示して一緒に動く。スーパーバイザーがスーパーバイザーより上ではない。みんなプライドがある。ベテランだけど一旦同じ目線になる。
	サポートする	アドバイスではなく支持的なサポート。確認するよう気を使う。ネガティブにならないよう気を使う。
問いかけ	気づきを促す	相手が気づくような問いかけをする。ケアマネジャーは、「なぜ」を重ねてその人を理解することが大事。
	考えさせる	返事がしやすいように聞く。問いかけが大事。相手に考えさせるような声かけをする。その人が気づくよう、一緒に考えられるよう、事業所ではかかわる。
	質問が変わる	質問の仕方を考える。気になるところではなく、気づかせるために質問に変化する。
情報の整理	情報を整理する	一緒に頭の整理をする。相手の整理。相手がどう見ているかを掴むことが求められる。ケアマネジャーとしての役割を意識させる。情報を整理しつつ、今後につなげることを意識している。
	困っていることの明確化	何に一番困っているか情報整理をする。まず困っていることを出してもらう。
事例検討会の活用	日常業務としての事例検討会	だからスーパービジョン、やっていることは事例検討会みたいだけど、週に1回くらい集中して事例検討をする。事例検討は月に1回くらい。
言うべきことは言う	言うべきことは言う	現場では気づかせるよりストレートに言うことが多い。サポーターだけど、言うべきことはしっかり言う。必要なことはちゃんと言う。スーパーバイザーとしてよりアドバイスのになる。ずっと同じ目線でも困る。

わせた対応をしていた。スーパービジョンのやり取りをするなかで、気持ちがほぐれるよう、相手の状況を見極めながら話をしている状況があった。

その時の焦点は、困りごとの内容やスーパーバイザーのもっている力で変わっていた。絡まっている糸をほぐす形でスーパーバイザーと一緒に確認しながら、＜困りごとに合わせた対応＞をしていた。

【支持的な働きかけ】は、＜否定しない＞と＜サポートする＞のコードからなる。スーパービジョンの場では、介護支援専門員一人ひとりがプライドをもって仕事をしていることを大事に考えていた。そのため、まず共感を示し、否定しない、前面に出ないでサポート的にかかわることを意識していた。主任介護支援専門員は経験年数も長く、

ベテランといえるが、スーパーバイザーと同じ目線になることを心がけていた。そのうえで、アドバイスではなく支持的なサポートを行っていた。また相手がネガティブにならないよう気を使う一面もあった。

介護支援専門員は新人であったとしても、もともとの基礎資格で5年の実務経験を経ているという特徴がある。そのため、主任介護支援専門員は、スーパービジョン関係を構築するために、スーパーバイザーを尊重し、支持的な機能を意識して実践していたと考えられる。

【問いかけ】は＜気づきを促す＞＜考えさせる＞＜質問が変わる＞の3つのコードからなる。主任介護支援専門員は、「なぜ」を重ねて理解することが大事だと考え、「困っているのは誰？」などの相手が気づくような問いかけを心がけていた。これ

はく言語化からスタート>と考えていた自分自身のスーパーバイザー体験が影響していると考えられる。

また、<考えさせる>ことを意識しており、返事がしやすいよう、相手が根拠を考えるような問いかけを心がけていた。その際、一緒に考える姿勢を大事にしていた。このように気づきを促し、考えさせることで、質問の内容が変わっていた。具体的には、自分の気になるところを聞くのではなく、スーパーバイザーが気づくための質問に変化していた。

【情報の整理】は、<情報の整理をする>とく困っていることの明確化>のコードからなる。まず、介護支援専門員としての役割を意識させ、一緒に頭の整理を行っていた。エコマップを用いて紙に書いて情報を整理するなどの工夫をし、今後の援助につなげることを意識していた。そのうえで、何に一番困っているかを出してもらい、情報の整理を行い<困っていることの明確化>をしていた。

【事例検討会の活用】は、<日常業務としての事例検討会>のコードからなる。事例検討は、介護支援専門員に必須の業務ともいえ、毎月もしくは毎週、それぞれの事業所で行っていた。その場合、形は事例検討会⁴⁾ではあるが、やっていることはスーパービジョンという認識であった。事例を題材として事例検討会を行っているが、その焦点は事例の解決方法ではない。あくまでも事例提供者である介護支援専門員の困っているところを論点に、事例検討会の形を借りたスーパービジョンを実施しているということであった。

【言うべきことは言う】は、<言うべきことは言う>のコードからなる。主任介護支援専門員はスーパーバイザーを尊重し、支持的なサポートを基本としているものの、ずっと同じ目線にいることはスーパーバイザーとして望ましくないことと認識していた。スーパーバイザーとの関係性を意識しながら、雰囲気作りにも配慮していることがうかがえた。その一方で、サポートイブだけと言うべきことはしっかり言う、必要なことはちゃんとと言うなど、スーパーバイザーとして言うべきこ

とはしっかり相手に伝えることを意識していた。

介護支援専門員は、業務の一環としてサービス担当者会議の開催をするなど、事例を検討する機会が多い。そのような業務内容があることから、現任研修をはじめとするさまざまな研修会では、自分自身の事例を用いた事例検討会を積極的にとり入れている。そのため、事例検討会に対する苦手意識が比較的少ないと考えられる。これは、事例検討会を日常的に行っている介護支援専門員に特徴的なことといえる。

介護支援専門員の業務遂行上の悩みとして、記録する書式が多く手間がかかること、対応困難ケースへの対応に手間がとられること⁵⁾があげられている。日常業務に追われる状況にある介護支援専門員にとって、新たにスーパービジョンの機会をつくりだすことは困難な状況にある。事例検討会を通してスーパービジョンを体験することは、介護支援専門員にとって効果的なスーパービジョンのあり方と考えられる。日常業務の一つである事例検討会を活用することで、スーパービジョンの機会が大きく広がることが示唆された。

まわりからのサポートがあり、事例検討会で言語化が大事だと考えた主任介護支援専門員は、自分自身が実践するスーパービジョンでもスーパーバイザーを尊重し、支持的な働きかけをしていた。また、事例検討会を積極的に活用し、そのなかでスーパーバイザーが気づき考えるような問いかけを工夫していた。このように、主任介護支援専門員が実践するスーパービジョンの方法は、自分がスーパーバイザーとして体験したことをスーパーバイザーとして活用していることがうかがえた。

3. 主任介護支援専門員の背景

主任介護支援専門員の背景として、【支援者の存在】【スーパーバイザーとしての自己】の2つのカテゴリを生成した。表3に、主任介護支援専門員の背景のカテゴリ表を示す。

【支援者の存在】は、<同僚からの支援>とくスーパーバイザーを確保する>の二つのコードからなる。

主任介護支援専門員は、普段の業務では事業所

表 3 主任介護支援専門員の背景

カテゴリ	コード	発話の一部
支援者の存在	同僚からの支援	場合によってスーパーバイザーになったりスーパーバイジーになったりする。職場のなかでは管理者としてのスーパービジョン、悩んでいるときは支援を受ける。職場では普段はスーパーバイザーだが、スーパーバイジーになる時もある。
	スーパーバイザーを確保する	自分のなかでスーパーバイザーをもっている。普段はスーパーバイザーでもスーパーバイジーになる場を確保している。自分にスーパーバイザーがいるから、困った時は解決できる。
スーパーバイザーとしての自己	力量を考える	今の自分の力量では何が伝えられるか考えることが多い。ケアマネジャーとして自分でもケースをもっていっぱいいっぱいなので、力量がないことを正直感じる。具体的な対応なら経験で答えられる。なかなかバイザーまでいかない。困難ケースの時に自分の力量が発揮される。
	プレッシャーと孤独感	一緒に悩んでしまう。じっくり腰を据えてできない。時間があればできるというものではない。チームケアと言うがその真中に立たないといけない立場でプレッシャーや孤独感がある。自分の仕事が少なくなってもやはり一緒に悩むと思う。
	スーパーバイザーとしての自覚	経験年数の浅い人は育てないと、という思いがある。スーパービジョンをもっと広げようと思う。ケアマネジャーの体験をしていることは武器になる。

の管理者としてスーパービジョンを実施する立場にある。しかし、自分自身もケースを担当しており、ときにはそのケースの対応に悩む時もある。その場合は、職場の同僚からの支援を受け、主任介護支援専門員といえどもスーパーバイジーになったり、役割が交代することがあった。

また、同僚からの支援を受けつつも、自分自身のスーパーバイザーを確保しており、スーパービジョンを受ける場を設けている介護支援専門員もいた。このことが困った時には解決できるという安心感につながっていると考えられる。

【スーパーバイザーとしての自己】とは＜力量を考える＞＜プレッシャーと孤独感＞＜スーパーバイザーとしての自覚＞の3つのコードからなる。

主任介護支援専門員は、日常業務のなかでスーパーバイザーとしての役割を求められている。しかしながら、業務が多忙でそのために力量のないことを感じたり、何が伝えられるのか考える姿があった。具体的な対応なら経験で答えられるものの、自分の力量がスーパーバイザーまでいかないと感じる主任介護支援専門員の姿があった。

また、対応するなかでスーパーバイジーと一緒に悩んでしまったり、じっくり腰を据えてできない状況もあった。ただし、これは時間があればできるというものではなく、自分の仕事が少なく

なっても一緒に悩むと思うという語りからも、力量に対するプレッシャーを感じていることがうかがえた。また調整機能等を担うことも多いことから、チームケアのなかでの孤独感を感じる一面も見られた。

一方で、経験年数の浅い介護支援専門員に対しては育てたいと思ったり、スーパービジョンをもっと広げよう考えるなど、＜スーパーバイザーとしての自覚＞も見られた。

対馬（2000）は、スーパーバイザー自身も自己のアイデンティティを明確化する必要があると述べている。主任介護支援専門員は、スーパービジョンの実践については、意識していた。しかし、スーパーバイザーとしての自分自身のあり方については、十分に明確にできていない状況がうかがえる。そのため、スーパービジョンの実践はしているものの、自分自身をスーパーバイザーだと認めることが難しく、自信のなさにつながったと考えられる。

スーパービジョンを実践するためには、スーパーバイザー自身にスーパービジョン体験が必要である。スーパーバイジー体験を積み重ねることで、スーパーバイザーへと成長する。主任介護支援専門員の場合、図1に示す通り自身がスーパーバイジーとしてのスーパービジョン（スーパービ

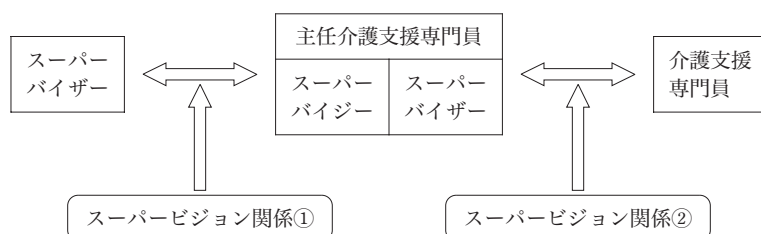


図 1 主任介護支援専門員のスーパービジョンの特性

ジョン関係①)とスーパーバイザーとしてのスーパービジョン(スーパービジョン関係②)があると考えられる。

つまり、スーパービジョンの特性として、スーパーバイザーとしての私とスーパーバイジーとしての私の二面性がある。この二面性があることを主任介護支援専門員自身が意識した上で、スーパービジョンを実践することはスーパーバイザーとしての自己の確立に一步近づく。スーパーバイザーとしての私とスーパーバイジーとしての私が、主任介護支援専門員のなかで矛盾することなく両立することが、スーパーバイザーとして自信をもって実践することにつながると考える。

Ⅵ. まとめ

今回の調査結果から、スーパーバイザーへの成長の要因として、周りに支えられながら、モチベーションを保っていたこと、言語化がスタートだと考え取り組んできたこと、事例検討会で実践につなげた学びをしていたことが明らかになった。スーパービジョンの方法としては、スーパーバイザーへの成長の段階で学んだことを反映させて実践していた。具体的には、スーパーバイジーを尊重し支持的な働きかけを行い、問いかけを工夫し情報の整理をしていた。これらのことを、日常業務のひとつである事例検討会を活用して実践していた。主任介護支援専門員は、スーパーバイザーとなったのちも支援者の存在があったが、スーパーバイザーとしての自己の確立は、十分ではないことが示唆された。

今後の課題として、介護支援専門員に効果的な

スーパービジョンの方法論の検討がある。

今回の調査から、日常業務としての事例検討会を活用していることが明らかになった。介護支援専門員に効果的な、事例検討会を活用したスーパービジョン方法の確立について、今後検討したい。また、そのほかの日常業務に埋もれているスーパービジョンの要素を明らかにしたい。

介護保険の要として、クライアントを援助する立場である介護支援専門員は、今後ますます資質向上が求められるであろう。介護支援専門員が対人援助の専門職として活躍するためにも、スーパービジョンの実践は今以上に必要になり、方法論の確立が急がれる。

最後にこの研究の限界について述べたい。まず、この調査の対象者は限られており、少人数のインタビューであることの限界がある。しかしながら、主任介護支援専門員のスーパービジョン実践の状況の一部分が明らかになったと思われる。今後は、主任介護支援専門員やスーパーバイジーの立場である介護支援専門員に対して、質問紙による調査を実施するなど、より詳細な調査を継続していきたい。

第二に、主任介護支援専門員の勤務先による状況の違いである。主任介護支援専門員は、地域包括支援センター、特定事業所加算のある居宅介護支援事業所、その他の居宅介護支援事業所等に勤務している。それぞれの事業の目的が異なるため、同じ主任介護支援専門員でも求められることが異なっている。今後は、それぞれの種別ごとの調査を行うことで、より具体的に主任介護支援専門員のスーパービジョンの実践について明らかにしたい。

注

- 1) この論文では、介護支援専門員の表記を用いる。カテゴリ表の発話の一部では、発話通り「ケアマネジャー」の表記にしている。両者は同じ意味で用いている。
- 2) 主任介護支援専門員研修実施要綱では、その目的を「介護保険サービスや他の保健・医療・福祉サービスを提供するものとの連絡調整、他の介護支援専門員に対する助言・指導などケアマネジメントが適切かつ円滑に提供されるために必要な業務に関する知識および技術を習得する」として、主任介護支援専門員の役割と視点や倫理等 8 つの研修課目が定められている。
- 3) 2009 年 3 月、日本ケアマネジメント学会から「介護支援専門員に対するスーパービジョンのあり方に関する研究報告書」が出された。
- 4) 事例検討会の方法はさまざまあるが、インタビュー調査から見えてきたのは、事例の解決方法が話し合いの焦点ではなく、援助者の養成、現任訓練や支持的なスーパービジョン機能を取り入れた事例検討会を活用していた。
- 5) 2012 年 3 月の「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」によると、業務遂行に関する悩みは、「記録する書類が多く手間がかかる」が 63.3%と最も多く、次いで「困難ケースへの対応に手間がとられる」50.7%、「ケアマネジャーの業務範囲が明確でない」22.6%となっている。

文献

- 畑智恵美 (2012) 「介護支援専門員の仕事への姿勢とそれを支える要因に関する一考察—介護支援専門員のインタビューデータをもとに—」『四天王寺大学紀要』54：103-16.
- 福富昌城・坂下晃祥・塩田祥子 (2012) 「グループ・スーパービジョン研修が参加者にもたらす影響—介護支援専門員に対する連続研修の取り組みから—」『花園大学社会福祉学部研究紀要』20：9-19.
- 福山和女 (2005) 『ソーシャルワークのスーパービジョン—一人の理解の探求—』ミネルヴァ書房.
- 岩間伸之 (1994) 『ソーシャル・ケースワーク論—社会福祉実践の基礎—』ミネルヴァ書房 184-99.
- 岩間伸之 (2005) 『援助を深める事例研究の方法 [第 2 版]—対人援助のためのケースカンファレンス—』ミネルヴァ書房.
- 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 (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

- 会における議論の中間的な整理」.
- 小松尾京子 (2012) 「グループスーパービジョン経験者の変化のプロセスと要因に関する研究—成長を支える視点から—」『日本福祉大学社会福祉論集』126：91-105.
- 小松尾京子 (2013) 「主任介護支援専門員のスーパービジョン実践に関する研究 (1) —スーパーバイザーに焦点を当てて—」『日本ソーシャルワーク学会第 30 会大会プログラム・抄録集』92.
- 高良麻子 (2007) 「介護支援専門員におけるバーンアウトとその関連要因—自由記述による具体的把握を通して—」『社会福祉学』48 (1)：105-16.
- 村田久行 (2010) 『援助者の援助—支持的スーパービジョンの理論と実際—』川島書店.
- 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—」『関西学院大学研究紀要』10：1-29.
- 大和三重・立福家徳 (2013) 「ケアマネジャーの定着促進要因に関する実証分析—「介護労働者の就業実態と就業意識調査 2008」を用いて—」『老年社会科学』35 (3) 311-20.
- Pettes, Dorothy. E. (1967) *Supervision in Social Work* (= 1976, 松本武子・木村嘉男訳『社会福祉のスーパービジョン』誠信書房.)
- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法—原理・方法・実践—』新曜社
- 塩村公子 (2000) 『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相—重層的な理解—』中央法規.
- 塩田祥子 (2013) 「スーパービジョンが福祉現場に根付かない理由についての考察」『花園大学社会福祉学部研究紀要』21：31-40.
- Thompson, Neil (2000) *Understanding social work : preparing for practice* (=2004, 杉本敏夫訳『ソーシャルワークとは何か：基礎と展望』晃洋書房.)
- 対馬節子 (2000) 「社会福祉実践におけるスーパービジョン」『現代のエスプリ』395：73-81.
- 植田寿之 (2005) 『対人援助のスーパービジョン』中央法規出版.
- 渡部律子 (2007) 『基礎から学ぶ気づきの事例検討会』中央法規出版.
- 渡部律子 (2008) 「社会福祉実践を支えるスーパービジョンの方法—ケアマネジャーにみるスーパービジョンの現状・課題・解決策—」『社会福祉研究』103：69-81.
- 渡部律子 (2011) 『高齢者援助における相談面接の理論と

実際第2版』医歯薬出版.

吉田輝美 (2013) 「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』60 (2) : 30-7.

A Study on Supervision of Chief Care Managers

—Growth Factors and Practical Methods—

Kyoko Komatsuo

Keywords : Supervision, Chief Care Managers, Case Study, Verbalization, Supervisors

The present study aims to clarify the practice of supervision by chief care managers. Focusing on the working environment and background of chief care managers, we conducted a group interview on the growth factors and practical methods.

As a result it was revealed that the environment influenced their motivation. Chief care managers were found to have grown as supervisors through verbalizing their experiences at case study meetings. As a practical method of supervision, they made good use of their own experiences of supervision to approach their supervisees with

respect and to extend support. While being careful to ask questions that promote awareness on the part of the supervisees, they also employed decisiveness when needed. On the other hand, it was suggested that their self-definition as supervisors were not fully developed.

For chief care managers to work effectively as professionals in providing personal assistance, it is important to establish a methodology of supervision which utilizes case studies that are part of their daily work.