

主任介護支援専門員に対するスーパービジョン研修の効果

The Evaluation of the Supervision Training for Chief Care Managers

安藤智子

Tomoko ANDO

【目的】主任介護支援専門員に対するスーパービジョン研修の評価と課題を明らかにすることである。【方法】A市主任介護支援専門員20名を対象に実施したスーパービジョン研修のケーススタディを行った。評価方法は、研修プロセス、演習前のスーパービジョンスキル評価指標21項目と演習時のスーパービジョン活用状況62項目の自己チェック、研修後のアンケートにより実施した。【結果】研修は主任介護支援専門員自主組織との協働により企画・運営が行われた。研修時の演習で参加者が実施したスーパービジョンスキルは、事例とバイジーのアセスメントによるテーマの確定に関するスキル実施率が高く、バイジーの課題に対する指導スキル実施率が低かった。参加者の研修目標達成度は高くその内容は「スーパービジョンの知識や技術、考え方を理解した」「自分のスーパービジョンに対する気づきがあった」「スーパービジョンに対する難しさを感じた」「学習会や振り返りを繰り返したい」「スーパービジョンに取り組む」であった。【考察】スーパービジョンに対する理解は深まったが、主任介護支援専門員が難しいと感じているスキルの修得は困難であった。日常の実践と継続的な研修を組み合わせる体制の構築が課題である。

I. 緒言

主任介護支援専門員は、地域や事業所の介護支援専門員に対する個別支援・人材育成の実施、多職種等とのネットワークづくりや社会資源の開発などの地域づくりを役割として求められている。そのため、主任介護支援専門員研修プログラムには「対人援助者監督指導」(Supervision:スーパービジョン)(以下「スーパービジョン」という)が位置付けられ、18時間の講義と演習を受講している(厚生労働省,主任介護支援専門員実施要綱)。

しかし主任介護支援専門員による介護支援専門員に対するスーパービジョンの実施状況は、個別スーパービジョンで約50%(野村他:2016)、62%(吉田:2013)と十分ではなく、その背景に「スーパービジョンに自信が持たない」「業務が多忙でゆとりがない」「手段方法が不明」(野村他:2016)、「継続した学びの機会が無い」「自分自身のスーパーバイザーが必要」(吉田:2013)がある。

平成28年度からは介護支援専門員実務研修プログラムに「ケアマネジメントの基礎技術に関する実習」が追加され、特定事業加算を取得している居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員が介護支援専門員研修受講試験に合格した介護支援専門員を指導することになったため、主任介護支援専門員のスーパービジョン研修ニーズはさらに高まっている。主任介護支援専門員更新研修は5年毎であるため、スーパービジョンを学びたい主任介護支援専門員は自ら研修を計画するか、関係団体等が開催す

連絡先: 安藤智子 toando@cis.ac.jp

千葉科学大学看護学部看護学科

Department of Nursing, Faculty of Nursing,

Chiba Institute of Science

(2020年9月29日受付, 2020年12月23日受理)

る研修を探して受講する必要がある。スーパービジョン研修を行っている関係団体には、認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本精神保健福祉士協会、公益社団法人日本医療社会福祉協会などがあるが、基礎専門職が該当しない主任介護支援専門員の受講は難しい。また、回数も多く法定研修でない研修に多忙な業務を休んで参加することも難しい現状がある。

今回、A 市内の主任介護支援専門員自主組織から半日で行うスーパービジョン研修の依頼を受け実施したので、評価を行い効果的な研修プログラムの在り方を考えたい。

II. 研究目的

研究目的は主任介護支援専門員に対するスーパービジョン研修の評価と課題を明らかにすることである。

III. 研究方法

1. 研究デザイン

主任介護支援専門員対象のスーパービジョン研修の参加者における事例研究である。

2. 研究対象者

A 市主任介護支援専門員自主組織が主催するスーパービジョン研修に参加し、研究協力を同意した主任介護支援専門員 20 名。研修対象者の専門職名は介護福祉士、看護職が多く、認定ケアマネジャー資格も持たないため、専門団体が主催するスーパービジョン研修を受ける機会がない主任介護支援専門員である。

3. データ収集期間

令和元年 10 月 15 日～10 月 17 日

4. 評価方法

プログラム評価は、ストラクチャー評価、プロセス評価、アウトカム評価により行った。

(1) ストラクチャー評価指標

研修主催者の人数と研修講師数、研修主催者と研修講師の役割、連携状況とした。

(2) プロセス評価指標

①研修会場②研修対象者③周知方法④研修プログラム⑤研修参加数とした。

(3) アウトカム評価指標

①主任介護支援専門員のスーパービジョン実施状況は、日常のスーパービジョンで行うスキルの頻度を問う 21 項目の「スーパービジョンスキル評価指標」(大谷他:2019)を講義の最初に参加者に記入してもらい把握した。

②演習効果測定のための指標は、スーパービジョン演習で実際に用いたスキルを問う 62 項目の「スーパービジョ

ンセッションチェックリスト」(大谷他:2019)を研修終了後に参加者に記入してもらい把握した。

③参加者の目標達成度は研修後アンケートにより把握した。

研修後アンケート、「スーパービジョンスキル評価指標」「スーパービジョンセッションチェックリスト」は無記名で記入してもらい、データの連結は行わなかったため、個人ごとの評価は行なわなかった。

(参考)

・スーパービジョンスキル評価指標とは

テキストによると「スーパービジョンスキル評価指標」はスーパービジョンのスキルの使用頻度を測るための指標で、21 項目あり 1 年に 1 回など期間を置いて確認することとされている。

・スーパービジョンセッションチェックリストとは

スーパービジョンを行うスーパーバイザーが自分のスーパービジョン(セッション)をふりかえり、スーパーバイザーとしてのスキルアップを確認できるツールとして作成されている。そのセッションで使用した場合は口にチェックを入れ、使用する必要がなかった場合は「不」に○をつけることになっている。提示された事例により使用するスキルが異なるため、すべてにチェックがつくことが目標ではないとあるが、繰り返しにより「よく使うスキル、使わないスキル」が明確になるともあるため、本研究では研修で理解したスキルの実行度を測る指標として用いた。使用にあたってはセッションごとにチェックすることになっているが、研修時間が短いため、研修終了後にふりかえってまとめて記入してもらった。

スーパーバイザー(以下「バイザー」という)は主任介護支援専門員、スーパービジョンを受けるバイザーは介護支援専門員としてチェックを行ってもらった。

5. 分析方法

スーパービジョンスキル等は単純集計し、研修後アンケートの自由記述は KJ 法による質的記述的分析を行った。

6. 倫理的配慮

研修主催者に研究の目的、対象、方法、倫理的配慮について説明し、同意を得た。研修会の案内の中に、研究に関する説明を加えてもらった。研修会参加時に、研究対象者の方への説明文書、同意書、同意撤回書、記入してもらった 3 種類のデータ用紙を封筒に入れて配布し、研修の冒頭に研究の目的、対象、方法、倫理的配慮等について説明した。研究の同意書は研修終了後に記入するように依頼し、研究の参加に同意しなくても研修を受ける主任介護支援専門員の心理的負担など生じないように配慮した。研修終了後に、封筒を回収し、同意した参加者

のデータのみを使用した。

千葉科学大学倫理審査委員会で承認を受けた。承認番号 No. R01-5 (令和元年10月2日)

IV. 結果

1. ストラクチャー評価

研修方法や内容は、A 市主任介護支援専門員自主組織 (以下「自主組織」という) の役員 10 名と研修講師である自分が協議を行い決定した。研修担当者から研修依頼を受けた時に、受講する主任介護支援専門員のスーパービジョンの現状や課題を質問したところ、研修担当者は把握しておらず、スーパービジョン研修の目標や内容を決められないことが分かった。

そこで自主組織の役員全員に集まってもらい、役員自身と役員から見た自主組織会員のスーパービジョンの現状や悩みを話し合った結果、主任介護支援専門員の経験年数や所属する事業所の介護支援専門員数が異なり、課題が多様であるため基本的な知識・技術を講習することと、短時間でも実践的な演習を取り入れたプログラムとすることになった。

また、参加者の研修ニーズを事前アンケートで把握することとした。事前アンケート項目は講師が作成し、研修担当者が送付すること、会場の確保、研修案内の送付、受付と司会進行、演習時の参加者の組合せを自主組織役員が分担して担当することとした。

2. プロセス評価

①会場は、会員が参加しやすい場所という理由で A 市役所会議室とした。

②研修対象者は A 市地域包括支援センターを含む A 市内の主任介護支援専門員であったが、自主組織役員の判断で居宅介護支援事業所の介護支援専門員の参加希望があれば認めることとした。

③周知は、自主組織の研修担当者が各事業所に FAX で実施した。

④研修プログラムは、スーパービジョンに関する複数の文献から、日本福祉大学スーパービジョン研究センターが初心者向けに発行した「スーパービジョンのはじめかた」(以下「テキスト」という)を参考に組み立てた。演習は 2 名 1 組で行った。演習 1～4 はテキストの演習課題を使用し、演習 5 は時間がないため削除し、参加者が自分の事例を持ち寄りお互いにスーパービジョンを行った。具体的なプログラムを表 1 に示した。

⑤研修参加者は 33 名であった。内訳は居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員 18 名、地域包括支援センターの主任介護支援専門員 5 名、その他の組織に属する主任介護支援専門員 1 名、介護支援専門員 9 名であった。主任介護支援専門員 24 人の内、最後まで研修に参加し、同意

書があり、評価指標に記入した 20 人を研究対象者とした。

3. アウトカム評価

①主任介護支援専門員のスーパービジョンスキル実施状況

講義前に記入してもらった「スーパービジョンスキル評価指標」結果を表 2 に示す。スキル使用頻度「行ったことがない」を 1、「ほとんど行わない」を 2、「あまり行わない」を 3、「たまに行う」を 4、「大体行う」を 5、「いつも行う」を 6 として点数化し、項目ごとに平均点と標準偏差値をだした。

平均値が最も高かった項目は、「No5 結果にかかわらず、バイザーのがんばりを肯定的に評価する」で 4.5 (SD±1.2)、次いで「No6 バイザーのできていることを言語化し承認する」4.3 (SD±1.1)、「No15 バイザーが可能なサポートを伝える」が 4.2 (SD±1.1) であった。平均値が最も低かった項目は、「No18 セッションの終結に向けて、『今回のポイント』、『今後何をすべきか』、『バイザーが成長するための課題』をまとめる」2.8 (SD±1.2)、次いで「No21 バイザーの成長のために必要な課題に直面させる」2.9 (SD±0.8) であり、標準偏差値も小さかった。

②演習時のスーパービジョンスキル活用状況

持参した事例で実施したスーパービジョン演習で活用したスキルを「スーパービジョンセッションチェックリスト」に記入してもらった結果を表 3 に示す。

62 項目の実施率は、20%～100%であった。参加者全員が実施したと回答したスキルは「No2 クライアントの身体状況など、事例の客観的・具体的事実を確認する」と「No18 バイザーのひっかけり、モヤモヤ、思い、感情面に焦点を絞る」の 2 項目であった。80%以上が実施したと回答したスキルは 17 項目であった。スーパービジョンプロセスのどの項目にも 80%以上の項目があったが、セッションのテーマの確定に関する項目の実施率が高く、6 項目中 5 項目が 80%であった。

実施率が 30%以下の項目は 7 項目で、「No29 できていないことの背景を指摘する」20%、「No31 バイザーがセッションを通じて感じたバイザーの弱点を指導する」25%、「No36 バイザーの気づきがないので、何をすべきか説明し教える」20%、「No43 バイザーが気になったバイザーの成長課題を、セッションテーマと関連付けながら指摘する」20%、「No47 (同組織バイザーのみ) 管理職として補助できることを伝える」25%、「No60 あえてバイザーの質問に答えない」25%、「No61 核心に触れずに保留」25%であり、主にバイザーの課題に対する指導スキルであった。

表1 スーパービジョン研修プログラム

時間	内容	方法
1:30~1:55	2015年度 主任介護支援専門員の役割に関する研究報告	講義
1:55~2:30	事前アンケート集計結果報告 スーパービジョン研修の目的・目標 スーパービジョンの知識・技術	講義
2:30~3:30	① スーパービジョンスキル評価指標の記入 演習1 バイジーのみている世界を理解する 演習2 事例が読み取れないバイジーへの対応 (バイジーのアセスメント) 演習3 バイジーのストレンクスを探せ セッションのテーマを考える セッションで取り扱うテーマを絞り込む 促し~示唆~提示~教示の方法	演習 演習 演習
3:40~4:30	演習4 バイジーの反応が止まったら実践に生かせるように励ます 成長課題達成を目指す行動計画の策定とサポート セッションのまとめ 演習5 ピアスーパービジョンをやってみよう 各自が持参した支援事例を介護支援専門員として相談し、主任介護支援専門員役がスーパービジョンを行う。2人1組、1人15分間実施後、意見交換し交代する。	演習 演習
4:30~4:45	まとめ ② スーパービジョンセッションチェックリストの記入 ③ 研修アンケートの記入	

表2 スーパービジョンスキル評価指標結果 (研修前) n:20 (No1と4はn:19、No3と14はn:17)

No	スーパービジョンスキル評価指標	1	2	3	4	5	6	平均値	SD
1	バイジーの提出した事例の内容とバイジーの支援の中身を把握する	2	1	7	1	4	4	3.8	1.6
2	バイジーのソーシャルワーカーとしての能力をアセスメントする	1	1	6	4	5	3	4.0	1.3
3	本事例を通してバイジーが気づくべきポイントを絞り込む	1	1	7	3	2	3	3.8	1.4
4	バイジーも納得できるセッションテーマを確定し、共有する	1	4	6	2	3	3	3.6	1.5
5	結果にかかわらず、バイジーのがんばりを肯定的に評価する	1	0	1	10	3	5	4.5	1.2
6	バイジーのできていることを言語化し承認する	1	0	1	12	3	3	4.3	1.1
7	気づきを促すための問いを発信する	1	0	6	7	5	1	3.9	1.1
8	バイジーの支援の傾向について指摘をする	1	1	12	3	1	0	3.1	0.8
9	振り返りを促し、気づかせるためのヒントを出す	1	2	7	9	1	1	3.6	1.0
10	バイジーの気づきが不十分であれば、そのままにせずバイザーが言葉にして伝える	1	2	3	11	2	1	3.7	1.1
11	バイジーの気づきの程度に合わせて、アプローチを変える	1	0	7	5	5	1	3.6	1.1
12	バイジーが実践できていないソーシャルワーカーの役割を教える	1	3	6	6	3	1	3.5	1.2
13	次の機会があればバイジーが実践できるように、具体的な行動、対象を教える	1	1	6	5	3	2	3.4	1.0
14	次の実践に今回のセッションを活かせるようカブける	1	1	3	6	4	2	4.0	1.3
15	バイザーが可能なサポートを伝える	1	0	3	8	6	2	4.2	1.1
16	バイジーの成長のために必要な今後の課題を、バイジーも納得できるように提示する	3	4	3	8	2	0	3.1	1.3
17	バイジーがセッションテーマについてどの程度理解できたか把握する	2	2	6	5	4	1	3.5	1.3
18	セッションの終結に向けて、「今回のポイント」、「今後何をすべきか」、「バイジーが成長するための課題」をまとめる	4	4	7	3	2	0	2.8	1.2
19	バイジーの言語化を促し、対話を深める	2	1	5	8	3	1	3.6	1.2
20	課題を保留したりあえて伝ええないなど、バイジーの気づきのペースに合わせてタイミングを待つ	1	1	9	6	3	0	3.5	1.0
21	バイジーの成長のために必要な課題に直面させる	1	4	12	2	1	0	2.9	0.8

表3 演習時のスーパービジョンスキル活用状況 n:20

プロセス	No	内容	N:20	
			人数	割合
バイザーが提出した事例の内容確認	1	事例の説明とセッションテーマを言語化するよう促す	18	90%
	2	クライアントの身体状況など、事例の客観的・具体的事実を確認する	20	100%
	3	事例のなかの、今回のセッションで取り上げるべきテーマに関連する部分の確認	19	95%
	4	クライアント中心に話を展開するために、バイザーの目線を、所属機関や自分自身からクライアントシステムにうつす	13	65%
	5	事例について、何を目的に援助してきたのかを確認する	18	90%
	6	バイザーのアセスメントとその根拠、専門職としての行動の根拠を問う	13	65%
	7	バイザーに自分のアセスメントを見直すヒントを与える	14	70%
	8	状況を整理して伝え、事例のアセスメントをやり直す	10	50%
	9	支援プロセスを追いながら、バイザーが何を考え、感じていたかを確認する	18	90%
	10	支援のプロセスの根拠と妥当性を問う	13	65%
	11	事例全体に対するバイザー評価を尋ねる	12	60%
バイザーのアセスメント	12	事例の支援プロセスを通して、できたこと、できなかったことを確認する	14	70%
	13	バイザーの通常の実践の進め方を把握する	12	60%
	14	バイザーのソーシャルワーカーとしての力をアセスメントするための質問をする	13	65%
	15	事例全体をふりかえって、バイザーの思いを整理する	17	85%
	16	バイザーがうまくふりかえれないときは、一緒に順を追ってふりかえりをする	12	60%
セッションテーマ確定	17	事例がうまく進まないと思う原因をバイザーとともに検討する	17	85%
	18	バイザーのひっかかり、モヤモヤ、思い、感情面に焦点を絞る	20	100%
	19	バイザーがモヤモヤを自力で言語化できないときは、バイザーがヒントを提供する	16	80%
	20	バイザーがモヤモヤする原因をバイザーとともに探求して特定する	16	80%
	21	バイザーの関心に基づき検討内容の確認をする	17	85%
	22	セッションテーマを「連携」「否定的感情」といった、他の事例でも提示できるような言葉で表現する	11	55%
ポジティブ評価	23	事例をふりかえって、バイザーのできている部分を言語化しほめる	12	60%
	24	本事例でのバイザーの支援は総括して「合格」と保障する	8	40%
	25	支援がうまくいってなくても、バイザーのがんばりを認める	14	70%
	26	バイザーが必要以上に落ち込まないように促す	11	55%
	27	バイザーのストレンスを強化	16	80%
セッションテーマについての展開	28	バイザーができていない部分について気づけるよう、振り返りを促す	13	65%
	29	できていないことの背景を指摘する	4	20%
	30	バイザーがセッションを通して感じたバイザーの支援傾向について指摘する	7	35%
	31	バイザーがセッションを通じて感じたバイザーの弱点を指導する	5	25%
	32	バイザーが考えるべきポイントを示し、気づきを促す問いを発信する	14	70%
	33	バイザーが考えるポイントについて、知識として理解しているか問う	11	55%
	34	事例のポイントについて具体的なアプローチを教示する	15	75%
	35	指摘してもバイザーが問題点を整理できないときは、具体的に指摘する	12	60%
	36	バイザーの気づきがないので、何をすべきか説明し教える	5	25%
	37	バイザーがすべて指摘する形になったら、バイザーの理解度と認識を確認する	10	50%
	38	質問、示唆、教示といった直接的にポイントを伝える度合いについて、バイザーのペースを見極める	9	45%
セッションの終結	39	今後バイザーがやるべきことを問う	16	80%
	40	バイザーの出した今後の課題を指示する	16	80%
	41	バイザーの力量に合わせて、かみ砕いて同様の事例があった場合の具体的な動き方を教える	8	40%
	42	バイザーができていたことを保証しつつ、さらなるステップアップのための課題を見つけられるように示唆	11	55%
	43	バイザーが気になったバイザーの成長課題を、セッションテーマと関連付けながら指摘する	4	20%
	44	バイザーの今後の課題(実践課題と成長課題)について合意を得る	10	50%
	45	今後「あなたはできる」と保証しはげます	9	45%
	46	キャリアを通じて次のステップなので慌てる必要はないと伝える	7	35%
	47	(同組織バイザーのみ)管理職として補助できることを伝える	5	25%
	48	バイザーのできているところと今後の課題をまとめる	12	60%
	49	今後の成長のための宿題の提示、その報告を求める	4	20%
セッションの円滑化	50	バイザーの言語化を促す	17	85%
	51	バイザーが発現の内容を深められるよう質問を繰り返す	15	75%
	52	バイザーの発言を要約	16	80%
	53	「言い換えなどをして、バイザーの発言を再確認する」	17	85%
	54	バイザーがうまく表現できない事例についての見立てを言語化して伝える	12	60%
	55	バイザーの発言の意図を伝える	16	80%
	56	質問の意図が伝わらなければ言い換えをする	13	65%
	57	大事なポイントは繰り返し反復して伝える	14	70%
	58	矛盾している点を整理し、バイザーに問う	12	60%
	59	バイザーの気がかりとバイザーの違和感をすり合わせる	11	55%
	60	あえてバイザーの質問に答えない	5	25%
	61	核心に触れずに保留	5	25%
	62	自分の課題に直面できず逃げようとするバイザーに課題と向き合うことを促す	8	40%

③ 研修後のアンケート結果

研修後のアンケートは最後に退席した1名を除き、19名が回答した。学びたいことの達成度の回答を表4に示す。

表4 学びたいことの達成度 n:19

回答項目	人数	割合%
ほとんど達成できた	5	26.3
まあまあ達成できた	12	63.2
あまり達成できなかった	2	10.5
ほとんど達成できなかった	0	0

研修で学びたいことが達成できたかという設問に「ほとんど達成できた」26.3%、「まあまあ達成できた」63.2%と9割近くの参加者が、「達成できた」と回答した。「あまり達成できなかった」と回答した参加者の自由記述内容は以下の通りであった。

「スーパービジョンは繰り返し行うことで気づきが多い。バイザー・バイザー両方を繰り返し行うことが大切である。スーパービジョンをあまり構えて行わなくてもよいのではないかと思いました」「自分の知識やスキルがまだまだ不足している。スーパービジョンの講義はとてもしかりやすかったです」であった。

研修で学んだこと、気づいたこと（自由記述）については、20人中16人から27の意見があった。内容の類似性でまとめた結果を表5に示す。

【スーパービジョンの知識や技術、考え方を理解した】が10件、【自分のスーパービジョンに対する気づきがあった】が6件、【スーパービジョンに対する難しさを感じた】が3件、【学習会や振り返りを繰り返し行いたい】が6件、【スーパービジョンに取り組む】が3件であった。

V. 考察

1. 研修の成果に影響した要因について

(1) 研修主催者と講師が協働して取り組んだ構造とプロセスにより主任介護支援専門員の学修への意欲、準備性が高まったこと

研修主催者と講師の関係として、主催者側がテーマも含めて研修講師にすべて任せる形の研修もある。この研修では、自分が講師を引き受けるにあたり、研修テーマに関する実態を把握したかったことと主催者に積極的に関わってもらいたいと考え、自主組織役員と事前に打ち合わせを行った。それにより個々に事業所で活動している主任介護支援専門員の現状を研修講師と役員が共有し、研修目的、研修目標を一緒に設定することができ、研修運営の役割も積極的に担う行動が見られるなど、学修のレディネス及び満足度が高まったと思われる。

こうした方法は自己決定型学習（パトリシア・克蘭トン：2011）のプロセスであり、専門職としての自律的

な学修行動の基礎になるものと考えられる。

(2) 初心者向けに開発されたスーパービジョンスキル学習方法を利用したこと

以前に担当した保健師や主任介護支援専門員対象のスーパービジョン研修では植田（2009）や渡部（2007）の図書を参考に研修プログラムを組み立てた。今回講師を担うにあたり新たな参考図書を探して、2019年3月に発行されたテキストを購入したところ、非常にわかりやすかったため使用することにした。このテキストの良い点は、スーパービジョンスキルが具体的な行動指標として示されており、スキルを理解しやすいだけでなく、自己チェックで未修得スキルがわかることである。また、演習時にはスーパービジョンスキルチェックリストを見ながら、スーパービジョンをしてもらったため、修得していないスキルも忘れずに使ってみることができたと思われる。

(3) 参加者自身の支援事例による演習を取り入れたこと

参加者が実践で困っている事例を持参して演習を行ったことにより、参加者がバイザーの立場を体験することができた。このことは、自分が担当している事例の解決につながる方法であるだけでなく、スーパーバイザーのあり方を受け手の経験から振り返ることになったと思う。

2. 研修の課題と方策

演習前のスーパービジョンスキル評価指標で実施頻度が低かった「No18セッションの終結に向けて『今回のポイント』『今後何をすべきか』『バイザーが成長するための課題をまとめる』」「バイザーの成長のために必要な課題に直面させる」について、演習時のスキル活用状況を見ると「バイザーのできているところと今後の課題をまとめる」の実施率は60%だったが、「バイザーが気になったバイザーの成長課題を、セッションテーマと関連付けながら指摘する」の実施率は20%であり、スキル修得は困難であったといえる。2つのスーパービジョンスキルチェック表の結果を見ると、バイザーのアセスメントに関するスキルとバイザーを肯定的に励ますスキルの実施率が高く、バイザーの弱点や成長課題をバイザーに気づかせるスキルが低いことがわかった。介護支援専門員が苦手とするスキルを習得するためには、苦手スキルに焦点を当てて十分な練習を行うなど効果的なプログラムを考える必要があると思われる。

テキストでは、初心者ほど単発ではなく複数回、継続的なスーパービジョンの実践を勧めている。楠木（2015）は、主任介護支援専門員を対象に実施した7回コースのスーパービジョン研修の効果と課題を報告している。受講生はスーパービジョンを行う上でのスーパーバイザーとしての課題を明確化できたが、受講後もスーパーバイ

表5 研修で学んだこと、気づいたことのまとめ n:19

カテゴリ	サブカテゴリ	意見
スーパービジョンの知識や技術、考え方を理解した	スーパービジョンの考え方がわかった	スーパービジョンの考えがわかった スーパービジョンの知識はとて分かりやすかった スーパービジョンとあまり構えて行わなくてもよいと思った
	質問や助言の技術がわかった	助言の例を自分で考え、参考例も教えていただいたのでとても勉強になった 気づきを促すだけでなく伝えてもよいことを知った バイザーに対しての問いかけ、質問の仕方、気づきを持ってもらう手法がわかった バイザーの話の検討ををよく聞き取れないで悩んだことがあり、わかるように指導していい方法を学びました
	久しぶりの研修で思い出した	久しぶりのスーパービジョンでよかった。忘れていたことを思い出した
	具体的な例を学び実践に活かせる	具体的な例をもとにした説明だったので、実践に活かせると思う
	自分のスーパービジョンに対する気づきがあった	介護支援専門員にできている評価を伝えることが少なかったことに気づいた セッションの中でどうしても最後は指示やアドバイスで終了してしまい、介護支援専門員の気づきを引き出し、聞くことができていなかった 介護支援専門員の方針の確認ができていなかった 知識やスキルが不足していた 以前学んだスーパービジョンとの違いに気づいた 日常的にスーパービジョンを行い介護支援専門員の考え方を把握できている
スーパービジョンを実践する難しさを感じた	実践に活かすことが難しい	やっぱり難しいと感じた バイザーの役割等、理解しているようで実践に活かすのはなかなか難しい。
	振り返りの習慣化が難しい	事例の振り返りを習慣化できる方法が難しい
学習会や振り返りを繰り返し行いたい	ケアマネジメント業務の再確認による環境づくりを行う	一度立ち止まりマネジメント業務や他のケアマネとの業務内容の再確認をしてよい環境を作ることに、日常が充実していくと思えました
	学習と振り返りの時間を定期的につける	ケアマネですが事例検討に気づかされました。事業所に持ち帰り勉強会をしたいと思う 言葉の見つけ出し、もっていかた、自分自身の学ぶ場所を定期的につける、振り返ることが必要、事例の目的、ポイントをアブローチする 日々振り返る習慣を意識して時間をつくりたい 平日は色々なトラブルや日常業務に追われて終わってしまうが、本日の研修を受けたことにより、心に一息つくことができた。 改めてスーパービジョンの行う技術のむずかしさを実感した事と、訓練や技術の勉強をする必要性を感じた
	スーパービジョンに取り組む	スーパービジョンは繰り返し行うことで気づきが多い。バイザー、バイザーの両方を繰り返し行うことが大切。
	スーパービジョンに取り組む	バイザー・バイザーの役割を繰り返し行い、気づきを得る バイザーをアセスメントしストレスを探す 事例検討にならないようにする

ザーとしての力量不足・経験不足を挙げる声があり、普段の業務で意識してスーパービジョンを行うことが必要不可欠と述べている。今回の研修プログラムは半日の単独開催であり、知識と技術の理解度は高まったが、スキルの定着を目指すには限界があり、スーパービジョンの実践と振り返りを行う研修を組み合わせる必要がある。しかし主任介護支援専門員が所属する事業所にはスーパービジョンの対象となる介護支援専門員がいないところもあり、所属を超えたスーパービジョン経験ができる仕組みが必要と考える。小松尾（2014）は主任介護支援専門員が成長した要因として「横のつながりとサポートがある環境」「モチベーション」「言語化」「事例検討会で学ぶ」があったと述べている。そこで地域包括支援センターと主任介護支援専門員自主組織が協働してスーパービジョン実践の機会を設ける方法として、地域ケア会議を活用する方法や、援助困難事例を事業所の主任介護支援

専門員に依頼した場合は、支援経過の報告を兼ねて、他の事業所の主任介護支援専門員も参加したグループスーパービジョンによる事例検討会を行う方法などが考えられる。こうした方法は、保険者の理解や後方支援が不可欠である。主任介護支援専門員のスーパービジョン能力の向上は介護支援専門員のケアマネジメントの向上につながり、ひいては要介護者と家族のQOLの向上につながるから、今後も可能な限り保険者も含めた研修体制の構築に協力したいと考える。

VI. 本研究の限界と今後の課題

本研究はA市の主任介護支援専門員を対象とした研修事例であり、地域的に限定されていること、人数も少なかったため一般化には限界がある。スーパービジョン能力は地域保健活動を行う保健師にも必要な能力であるため、行政保健師を対象としたスーパービジョン研修の事

例を積み重ね、効果的な研修方法を追究したい。

謝辞

本研究にご協力いただきました研究対象者の皆様に深く感謝申し上げます。

この研究における利益相反はない。

文献

PATRICI・A・CRNNTON 著, 入江直子, 三輪健二監訳
(2011): おとなの学びを創る,

74-79, 鳳書房, 東京.

小松尾京子 (2014): 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—, ソーシャルワーク学会誌, 第 28 号, 1-11.

檜木博之 (2015): 介護支援専門員におけるスーパービジョン研修の効果と課題, 身延山大学仏教学部紀要(16), 79-85.

野村豊子, 照井孫久, 本山純一郎 (2016): リーダーケアマネジャーのスーパービジョンにおける意義と課題, 日本福祉大学社会福祉論集, 第 135 号, 1-21.

大谷京子, 山口みほ編著 (2019): シリーズはじめてみよう 2 スーパービジョンのはじめかた これからパイザーになる人に必要なスキル, 日本福祉大学スーパービジョン研究センター, 99-109, ミネルヴァ書房, 京都.

植田寿之 (2009): 対人援助のスーパービジョン より良い援助関係を築くために, 中央法規出版, 東京

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, 東京.

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, 厚生の指標, 第 60 巻第 2 号, 30-37.