

ケアマネジャーのスーパービジョンに関する意識調査

若 宮 邦 彦

The Awareness survey on the supervision of care managers

WAKAMIYA Kunihiko

キーワード：ケアマネジメント スーパービジョン 主任介護支援専門員 地域包括支援センター

要約：わが国のケアマネジメント実践におけるスーパービジョンは知識・技術の両面において不十分であり、すべての実践家に提供できるシステムが構築されていない。

本研究ではケアマネジャーのスーパービジョンに関する認知と、その実践状況をアンケート調査により明らかにし、課題解決の方法を模索することを目的とした。その結果、多くのケアマネジャーがケアマネジメントにおけるスーパービジョンの要素の必要性を感じてはいるものの、疎遠であり曖昧なものとして理解しており、また、スーパービジョンに関する知識、経験不足を背景とし、スーパービジョンの理論と実践の乖離が著明であることが示唆された。

課題としてケアマネジメントの実践レベルにおいてスーパービジョンを機能させていくためのケアマネジャーのスキルアップに関するリカレント教育の再構築、ケアマネジャー受験資格自体の見直しの検討が残された。

Summary

Supervision in care management practice in Japan is insufficient in both knowledge and technology, and the system that can provide all practitioners has not been established.

In this study, I aimed to reveal the cognitive and survey supervision of care managers, and the status of their implementation, and also look for ways to solve the problems.

As a result, that many care managers who feel the need of elements of supervision of care management understand it as ambiguous and estrange, and that the divergence between theory and practice is remarkable due to the lack of knowledge of supervision and experience are suggested.

Reconstruction of recurrent education on skills of care managers to work at the level of supervision of care management practice, and the review on qualification of care manager candidates are left to be considered.

1. はじめに

2005（平成16）年の介護保険制度改正において地域包括ケアシステム構築の中核機関として地域包括支援センターが位置づけられ、そこに配置された主任介護支援専門員がスーパーバイザーの役割を担うこととなった。

対人援助実践におけるスーパービジョンの必要性は、すでに先行研究で明らかにされてきている。

しかし、わが国のケアマネジメント実践におけるスーパービジョンは知識・技術の両面において不十分であり、すべての実践家に提供できるシステムが構築されておらず、個々人の努力に依拠しているのが現状である。

2. 研究目的

本研究の目的は、すべてのケアマネジャーに提

供されるべきスーパービジョンが制度的にも人材資源的にもシステム化されていない現状を鑑みながら、ケアマネジャーのスーパービジョンに関する認知と、その実践状況をアンケート調査により明らかにし、課題解決の方法を模索することである。

3. スーパービジョン とケアマネジメント

スーパービジョンという言葉は、ラテン語のsuper (上) とvisus (見る) より構成されており、対人援助専門職が自らの専門性を高めていくための教育訓練の方法である。

具体的にはスーパーバイザー (以下バイザー) がクライアントとの問題解決への効果を企図し、助言・指導を与えて支援すること。スーパーバイザー (以下バイザー) 自らの援助観や援助内容を客観的にみる機会を与え、自己覚知の機会を提供するものである。

よってバイザーを俯瞰的に見る人、つまり気づきを促し、バイザーに対して専門家としての成長を促す役割を担う者として位置づけている。

さらに、バイザーがトレーニングとして、バイザーが直面している課題や問題点等について助言をし、バイザーの援助過程を振り返り、検討しながら問題解決を考えていこうとする方法である。その形態は、機関、施設の状況、バイザー個人によってきわめてバラエティにとんでいるといわれている。しかし、ケースを包括的に把握し、バイザーが単にバイザーに気づきを与えるのではなく、専門職としての成長を援助することであり、ひいてはクライアントの福利を目指すものである。

その方法としては、臨床心理学、相談心理学、カウンセリング、コミュニケーション論などを背景とする理論やトレーニングの種類にも様々なものがあるが、わが国においては事例検討会、面接技術、ロールプレイ、交流分析、感受性訓練、エンカウンター、などが多用されている。

これらはすべて、体験を通じての人間関係開発の学習であり、臨床における体験学習が重視される。これは、真の人間理解者である援助者はまずは自己覚知への努力からはじまり、人間としての成長を図る事が重視されているからである。

スーパービジョンは、その機能を(1)管理、(2)教育、(3)支持と整理されてきているが、時代によりスーパービジョン機能の強調点は変化している。近年においては初期の教育を強調するものから組織人としての専門家養成を加え、組織を強調した管理的側面においても焦点があてられるように変化してきている。

また、ケアマネジメント領域におけるバーンナウト予防の観点から支持的スーパービジョンが注目されるようになった。渡部律子はアメリカにおけるスーパービジョン・システムにふれながら、ケアマネジャーの「燃え尽きへの緩衝機能を持つスーパービジョン」¹⁾の重要性と、わが国でのスーパービジョン供給システムの乖離を指摘している。

このようなスーパービジョン機能の変遷は時代の要請を反映させたものといえよう。

ケアマネジメントは同じ社会の中で共存するケアマネジャーとクライアント両者が対等に支えあうことである。また、生活課題の解決主体はあくまでもクライアントであり、その実現のために関係性を媒介し共に尽力する。そのプロセスが対人援助の実践である。そして、スーパービジョンはケアマネジャーをサポートし、育み、環境を整備する過程である。

2005 (平成16) 年の介護保険制度改正において地域包括支援センターに、また2009 (平成20) の改正においては特定事業所加算の設定により、多くの居宅介護支援事業所に主任介護支援専門員が配置され、その業務としてスーパービジョンが課せられることとなった。

しかしこれらは政策的に、体系的整備がなされぬまま、その機能のみをケアマネジャーに位置づけたものであり、現場での混乱を招く結果にいたった。

福山和女は「スーパービジョン体制構築の必要性が強調されはじめたのは、つい最近の動向である。しかし、スーパービジョン体制が専門職の人々にどのように貢献できるかは具体的に明示されていないのも事実である。」²⁾と指摘している。

このようにスーパービジョンの意義や方法等が不明瞭なまま一人歩きしてしまっている現状をう

かがい知ることができる。

4. 研究方法

ケアマネジャーのスーパービジョンに関する認知と、その実践状況を把握するためにアンケート調査を行った。X県介護支援専門員協会支部会員・地域包括支援センター連絡協議会会員ケアマネジャーを対象とした。調査時期は2011年8月～11月で事業所を個別に訪問し、質問紙を配布し、回収を行った。(回収率100%) 回答数は63、有効回答は60であった。調査内容は回答者の属性(年齢・基礎資格・ケアマネジャー経験年数・主任介護支援専門員養成研修受講の有無・職位・所属機関)、助言指導経験の有無、バイザー・バイジーとしての経験の有無、スーパービジョンの必要性などについて尋ねた。

なお、調査対象者への倫理的配慮を重視し、事前に調査の目的記録の方法、記録作成の手法、結果及び成果の公開に際しての注意・方法、プライバシー配慮方法についての詳細な説明を行い、承諾を得た。

5. 調査結果と分析

表1 回答者年齢

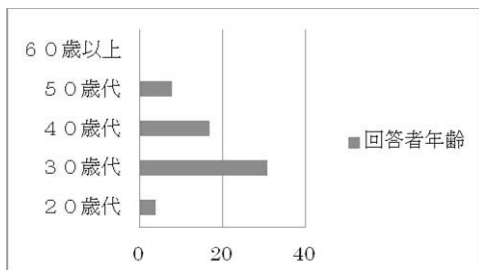
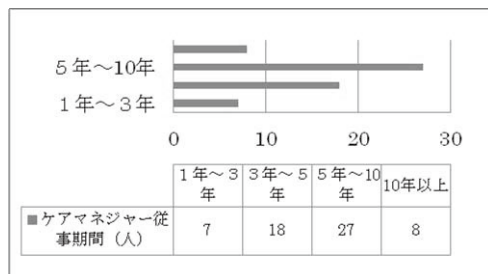


表2 ケアマネジャー従事期間



経験年数は5年以上の割合が高く、次いで1年

～3年という幅広い結果となった。本来、スーパービジョンを展開するにあたっては実践経験の豊かさが質の高いケアマネジメントの展開の重要な要因と、バイザーの熟練度が問われる。

もちろん単なる経験知がバイザーとしての適性にはなりえないが、面接やアセスメントに対する経験や知識を積み重ね、さらに自己を内省していく経験を有するものがバイザーとしての役割を担う必要があると考えることから、経験年数の低い者がバイザーになるのは問題があるかもしれない。

表3 基礎資格(複数回答)

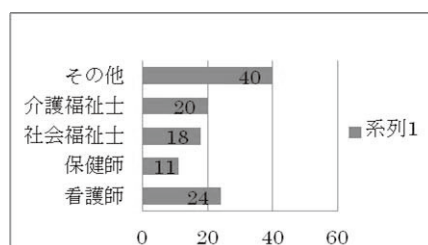


表4 所属機関

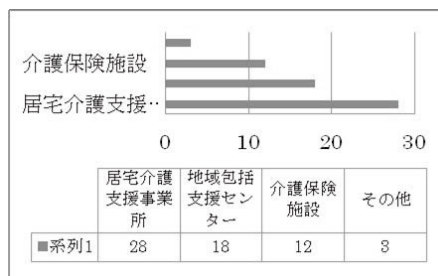
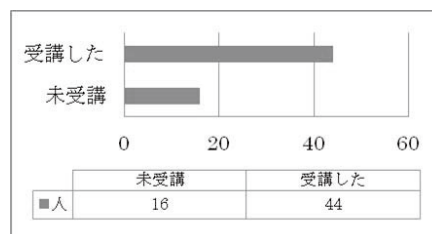


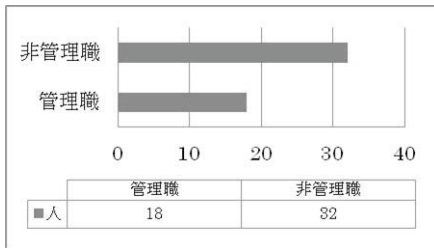
表5 主任介護支援専門員研修受講の有無



2005(平成16)年に創設された地域包括支援センターの主任介護支援専門員を対象とした研修の受講が義務化に続き、2009(平成20)年の改正においては特定事業所加算の設定により、多くの居宅介護支援事業所のケアマネジャーが主任介護支援専門員研修を受講することとなった。

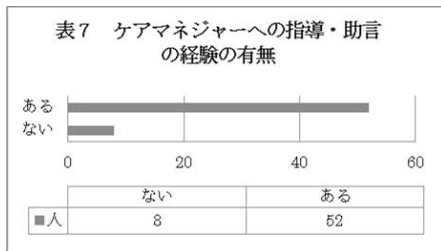
厚生労働省が示す主任介護支援専門員研修カリキュラムのなかで「対人援助監督指導（スーパービジョン）」が位置づけられたことによってスーパービジョンの認知度が向上したといえる。今回の調査は各機関の主任介護支援専門員のみを調査対象にしておらず、ルーティンワークとしてのスーパービジョンの位置づけに着目したインタビュー調査を計画中である。

表6 職位



職位については所属機関の指定居宅介護支援事業所管理者及び、地域包括支援センター管理者・センター長を管理職としたために主任介護支援専門員の有資格者数との乖離が発生している。

表7 ケアマネジャーへの指導・助言の経験の有無



ケアマネジャーからの相談に対する指導・助言において、バイザーとしての役割を正しく認識した上での対応可否かについては、さらなる分析が望まれる。また、地域包括支援センターに課せられた包括の困難事例に対するバックアップ業務との整理、分析が必要である。

表8 スーパーバイザーとしての経験

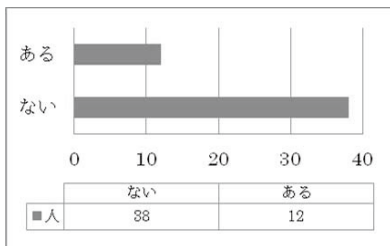


表9 スーパーバイザーとしての経験

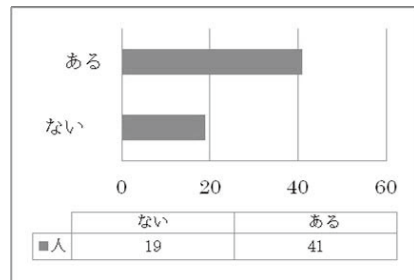
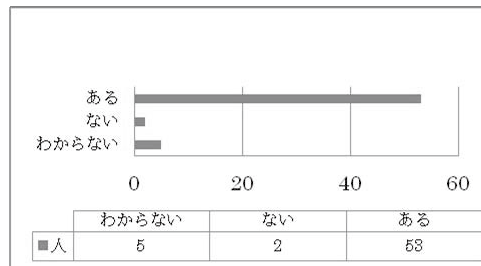


表8 「スーパーバイザーとしての経験の少なさ」は表7の「指導・助言の経験」との相違をどのように理解しているか、詳細な調査・分析を要するが、バイザーとしての経験の少なさやスーパービジョンに対する無理解・実践知が低い状態。つまり、経験知に基づいた助言指導をスーパービジョンとしてとらえていないという実態がうかがえる。

これらからケアマネジャーのバイザーとしての認識のなさを背景に、バイザーが効果的スーパービジョンを実践する上での基本視点や配慮の在り方、さらにはスーパービジョンの技法や効果についての知識が不足している点が示唆された。

表10 ケアマネジメント実践におけるスーパービジョンの必要性について



自由記述の一部をみてみよう。

「主任ケアマネジャーとして適切なバックアップをするために不可欠。」

「必要とは思いますが、自分にできるかどうかは自信がない。」

「自分の成長、スキルアップのためにも必要。」

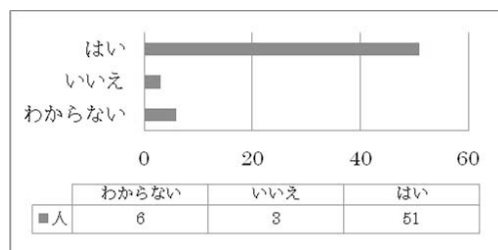
「質の高い支援をしていくために重要だと思うが、自分に事例検討会を行う力量はない。」

このように主任介護支援専門員研修受講の経験もあり、有効性を実感する者が多い。よって、

スーパービジョンの意義やの効果等をバイザーとバイジー双方が十分に理解した上での実践が重要である。

一方で受講生はケアマネジメントにおけるスーパービジョンの要素の必要性を感じてはいるものの、バイザーとしての力量、経験、能力に不安を持っておりスーパービジョンをおこなうことに戸惑いを感じていることが推察される。

表11 今後、機会があればスーパービジョンを受けたいか



バイザーである自分がバイジーとなる必要性を示唆するもの。多くの者が受けたいと回答していることからスーパービジョンを効果的に行うために求められている教育は、実践形式に基づき、自らの体験から学ぶ取るスタイルのもので、バイジーとしての経験知を増やしながらいよいよスーパービジョン効果が得られると感じていることがうかがえる。これには、継続的・系統だったリカレント教育体制が望まれる。

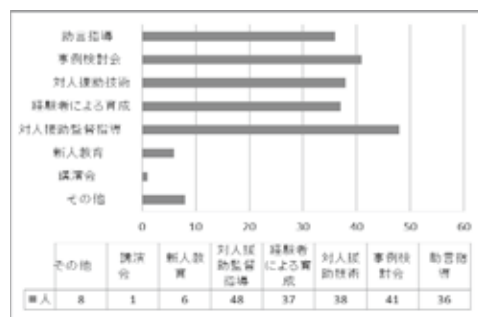
「いいえ」「わからない」と回答した者の自由記述よりバイザーとバイジーの関係性に着目したコメントをみってみる。「事例検討会のような場面に参加する勇気がない。」「バイザーの力量によって、単なる上から目線の痛みを伴うものになる。すべてを否定されそうで怖い。」

この点については厚生労働省が実施した「地域包括支援センターの実態調査について」においても以下のような報告がなされている。「居宅のケアマネジャーは、自分の事例を取り上げられたくない様子がある。『指摘』と受け止められる傾向があるのか相談が入らない。」「事業所内における職員間の人間関係（上司）に相談しても全て否定され、威圧的態度を示される等」³⁾

このように、教育、管理的機能がクローズアップされ、適切なバイザーとバイジーの関係の在り

方が問われている。

表12 あなたにとってスーパービジョンとは何でしょうか？（複数回答可）



厚生労働省が示す研修科目名を「対人援助監督指導（スーパービジョン）」としているため「対人援助監督指導」のポイントが高い。「事例検討会」についてはOGSV⁴⁾が介護支援専門員指導者研修に導入され、普遍化したことが要因であろう。

注目すべきは「対人援助技術」で、これはケアマネジメント能力向上に関する教育の必要性を示唆するものである。ケアマネジャーの経験知や能力をよりアップさせるなど、つまり、バイジーの基礎教育の必要性である。

ケアマネジメントとソーシャルワークとの関係性については、その対象設定に異議を唱える者も少なくないが、ケアマネジャーの役割に医療、保健、福祉の要素を取り入れ、ソーシャルワーク固有の価値を多くちりばめてきたといえる。

基礎資格教育においてはソーシャルワークや対人援助技術等の知識を学ぶ機会が少なく、実践としてケアマネジメントを行うことが厳しい点が多い。すなわちソーシャルワークを根源とするケアマネジメントにおいてソーシャルワークの知識や技術をマスターしない状態での実践には問題が多いと言えよう。

6. 結果

今回の調査より表5主任介護支援専門員研修受講経験、表8スーパーバイザーとしての経験、表11スーパービジョン受講希望を関連づけてみる。仮に主任介護支援専門員受講者48人をバイザーとすれば、バイザー経験の少なさ、受講希望については自分のバイザーとしての力量、経験、能力に

不安を持っておりスーパービジョンをおこなうことに戸惑いを感じていることが推察される。

以上の点から多くのケアマネジャーはケアマネジメントにおけるスーパービジョンの要素の必要性を感じてはいるものの、疎遠であり曖昧なものとして理解している。また、スーパービジョンに関する知識、経験不足を背景とし、主任介護支援専門員研修などで得た知識をどのように展開してよいかわからない状態にある。すなわちスーパービジョンの理論と実践の乖離が著明であることが示唆された。

7. おわりに

塩村公子が提唱するようにスーパービジョンが制度的に導入されたのは福祉事務所だけといったように、わが国においてはスーパービジョンに関する理解や教育体制が十分には整備されていない。

このような状況のなかで、ケアマネジメント実践においてスーパービジョンを明確に位置づけ、実践レベルに機能させていくためにはケアマネジャー養成に関するリカレント教育の再構築、ひいてはケアマネジャー受験資格自体の見直しも考慮されるべきであろう。

今回の調査は分類と分析・課題の提案に留まっている。今後、半構造化インタビューを通じ、ケアマネジャーとスーパービジョンの課題解決に向けた必要対策を講じるための具体的提言へとつなげていきたい。

注

- 1) 渡部律子『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、財団法人鉄道共済会、第103号 p 69、2008年。
- 2) 福山和女『ソーシャルワークのスーパービジョン－人の理解の探求』ミネルヴァ書房、i、2005年。
- 3) 厚生労働省『地域包括支援センターの実態調査について』 Vol. 286、2012年。
- 4) OGSV：奥川幸子によるピア・グループ・スーパービジョンの概念モデル。2001年に厚生労働省が実施した介護支援専門員指導者研修において用いられた。

働省が実施した介護支援専門員指導者研修において用いられた。

参考文献

1. 田尾雅夫・久保真人編『バーンアウトの理論と実際－心理学的アプローチ』誠信書房、1996年。
2. 尾崎新・松本史郎・長谷川俊雄ほか『ゆらぐことのできる力－ゆらぎと社会福祉実践』誠信書房、1999年。
3. 渡部律子『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－』社会福祉研究第103号、財団法人鉄道共済会、2008年。
4. 黒川昭登『スーパービジョンの理論と実際』、岩崎学術出版社、1992年。
5. 渡部律子『基礎から学ぶ 気づきの事例検討会 スーパーバイザーがいなくても実践力は高められる』中央法規、2007年。
6. 福山和女『ソーシャルワークのスーパービジョン』人の理解の探求 ミネルヴァ書房、2005年。
7. 相澤譲治編『新版 保育士をめざす人のソーシャルワーク』みらい、2005年。
8. 北島英治・副田あけみ・高橋重宏・渡部律子『ソーシャルワーク実践の基礎理論』有斐閣、2002年。
9. 尾崎新『ケースワークの臨床技法－「援助関係」と「逆転移」の活用』誠信書房、1994年。
10. 植田寿之『対人援助のスーパービジョン－よりよい援助関係を築くために』中央法規、2005年。
11. 水澤都加佐『仕事で燃えつきないために－対人援助職のメンタルヘルスケア』大月書店、2007年。
12. 植田寿之『対人援助職の燃え尽きをふせぐ－個人・組織の専門性を高めるために』創元社、2010年。
13. カタナ・ブラウン編 坂本明子監訳『リカバリー希望をもたらすエンパワメントモデル』金剛出版、2010年。