

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

—A県B市3圏域スーパーバイザー研修から見えてきたこと—

榎木 博之

1 はじめに

今、介護支援専門員の質の向上が求められている。平成25年1月に出された「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」にて介護支援専門員の課題が明確化された。その中で、「アセスメントが必ずしも十分でないといった課題やサービス担当者会議における多職種協働が十分に機能していないといった課題が指摘されている」¹⁾としている。このような中、介護支援専門員の質の向上を図っていくために、法定研修が見直され、平成28年度より新たなカリキュラムにて行われることになっている。また、平成27年度介護報酬改定において、居宅介護支援事業所の特定事業所加算の要件が改定され、「法定研修等における実習受入事業所となるなど人材育成への協力体制の整備」が含まれ、事業所内外における介護支援専門員の育成が求められることとなった。

このように介護支援専門員の質を高めていくための体制作りが行われている中で欠かせないのがスーパービジョンである。しかし、介護支援専門員の中でスーパービジョン体制が構築しているとは言いがたい。介護支援専門員がスーパービジョンを学ぶ機会は、主任介護支援専門員研修を受講する際になる。主任介護支援専門員研修においてスーパービジョンを学ぶ機会は、64時間に限られており、この期間でスーパービジョンを理解しスーパーバイザーになるということは、現実的に厳しいと言わざるを得ない。平成28年度からは主任介護支援専門員が更新制となり、主任介護支援専門員更新研修が開始されることとなった。そのため、平成28年度から主任介護支援専門員研修70時間、主任介護支援専門員更新研修46時間が実施される予定である。しかし、このような改正が行われても、毎年スーパービジョンを学ぶことはできず、スーパーバイザーの養成としては十分と言えない。そのため各地域において主任介護支援専門員が組織化して、継続的にスーパービジョンを学んでいく動きが広がっている。

筆者が講師として関わったA県B市3圏域スーパービジョン研修も、スーパービジョンを学び、スーパーバイザーを養成していくことを目的として行われている。平成26年度、平成27年度の2年間、本研修の講師として関わり、介護支援専門員がスーパービジョンを学ぶ機会の手伝いを行っている。本論では、平成26年度に行ったスーパービジョン研修を受講した受講生の声から、スーパービジョン研修の効果と課題を考えていきたい。

2 研修概要

A県B市にある3圏域の地域包括支援センターは共同で、平成26年度と平成27年度の2年間、合同スーパーバイザー研修を実施している。研修目的は、①事業所内のスーパービジョンを展開する、②専門職としての技能の向上を図るため、地域内でスーパーバイザーを養成する、の2つとなっている。筆者は講師として2年間、本研修に関わっていった。本論では、平成26年度の研修概要を紹介したい。

平成26年度研修概要

目的

- ・事業所内のスーパービジョンを展開するだけでなく、専門職としての技能の向上を図る
- ・地域福祉の向上に資することのできるスーパーバイザーを養成する
- ・地域ケア会議においてもその機能や使命を果たすことのできる人材を育成する

参加者 A県B市3圏域内の地域包括支援センター・居宅介護支援事業所の管理者・主任介護支援専門員の25名。

実施期間 平成26年3月～平成27年4月、合計7回実施。

研修内容（シラバス）

回数	研修テーマ	目的
1	スーパービジョンとは何か（講義）	スーパービジョンの機能を理解する。スーパービジョンの平行プロセスを理解する。
2	事例検討とスーパービジョン（講義）	事例検討の意義・方法を理解する。事例検討のルールを理解し、進行することができる。
3	事例検討の実際（公開事例検討会・グループスーパービジョン）	事例検討会でのグループスーパービジョンの際にスーパーバイザーの役割を果たすことができる。
4	事例検討の実際（演習）	事例検討会でのグループスーパービジョンの際にスーパーバイザーの役割を果たすことができる。
5	個人スーパービジョンと面接技術（講義・演習）	スーパービジョンの前提である面接技術とは何かを学ぶ。「話を聞く」とは何かを学ぶ。人と向き合う面接とは何かを考える。
6	個人スーパービジョンの方法（演習）	面接技術を意識してスーパービジョンを行うことができる。スーパーバイザーの話聞くことができる。
7	1年間の振り返り	1年間の研修を振り返り、成果と課題を明確化する。

評価方法 毎回、自己評価シートを記入し提出。研修での学びを記載した。

参加者は、A県B市3圏域内の地域包括支援センター・居宅介護支援事業所の管理者・主任介護支援専門員で、事前に参加募集を行い原則7回参加できることという条件にして、25名の参加があった。研修の内容は、スーパービジョンについて総論から、グループスーパービジョン・個人スーパービジョンの各論についての講義、さらには実際にスーパーバイザーを体験する演習を行った。最後の7回目では、1年間の振り返りを行い、平成27年度の研修に繋げていった。毎回、研修終了後に自己評価シートを記入し、本日の学んだことを自己評価するとともに、研修企画者側も研修の評価を行った。

3 自己評価シートの振り返り

この研修を振り返り、スーパーバイザーになるために必要なことを考えていきたい。方法としては、受講者が研修終了後に毎回提出する自己評価シートの初回と最終回の結果から、受講前後でのスーパービジョンへの意識の変化・課題を比較し分析した。分析方法は、記載されたものを内容ごとに分類し、項目ごとにタイトルをつけていった。

倫理的配慮として、受講者に対して事前に研究で使用すること、個人が特定されないよう配慮することについて説明を行い、同意を得た。また分析を行う際にも個人が特定されないよう、十分に配慮を行った。

結果については以下のとおりである。研修受講前の「スーパービジョンに関する自分自身の課題」は、表1のように分類を行った。それぞれの意見を「スーパーバイザーとしての力量不足」「スーパーバイザーとしての自信のなさ」「スーパービジョンの方法が分からない」「スーパーバイザーとしての経験不足」「グループスーパービジョンの進め方」「事業所内の課題」というタイトルに分けた。

受講者の多くが、自分自身がスーパーバイザーとしてスーパービジョンを行うことに対して、力量不足や自信のなさ、どのように行ってよいか分からない等の課題を感じていることが明らかになった。また、事例検討会の中でスーパーバイザーを行う機会を求められていることから、グループスーパービジョンを行う上での課題を挙げる声も多くあった。

表1 研修受講前 スーパービジョンを行う上での自身の課題

項目 (タイトル)	主な意見
スーパーバイザーとしての力量不足	<ul style="list-style-type: none"> ・スーパーバイザーとなると、ある程度“おとしどころ”がわかかっていなければと思うのだが、その“おとしどころ”が見抜けない。 ・相手が求めている課題解決方法に対し気づきや明日からの実践に活用できるような支援ができていない。 ・自分の気持ちや考えを言語化することが難しい。 ・職場で同僚からケースの相談を受けたときは、よく話を聞いて一緒に考えるようにしているが、本人の気づきを導くことができていないと思う。

	<ul style="list-style-type: none"> ・助言してしまうことの方が多い。(方向性を決めてしまう) ・ケアマネジャーに対して助言等を行う時があるが、ケアマネジャーの成長や気づきを促すような助言ができていないことや、また意識をしていなかったことが課題。 ・相手からの話に耳を傾けるばかりでなく、そこからの導き方や整理をしていく手順、目的が問題の部分への焦点のあて方など、頭で理解できているが、その場になると出来ない事。 ・整理しきれずに着地点を見失ってしまう。(話の) ・自分の言いたかったことさえも途中でわからなくなってしまう。 ・すべての人に対して、本人をよく知ることが必要だと思っているが、偏りの中で見てしまっていることがある。偏りなく、理解できる事が出来ていれば、又、自分の尺度で測っている事に気づく事もあり、その人自身まで降りていくことができればと思う。 ・バイザーにどのような言葉をかけたら気づいてくれるのか、言葉などの進め方がうまく伝わっていないように感じる。 ・その人その人の資質も考慮して、いかに気がつくかまでまだ到達できずにいる。 ・バイザーが気を使って、スーパーバイザーに合わせているのが明確なことが多い。 ・地域包括支援センターの主任ケアマネジャーとして包括的・継続的支援において居宅ケアマネジャーや地域の事業所(関係機関)にうまくスーパービジョンの展開ができない。(支持、教育機能が果たせられない場合が多々ある) ・悩みを引き出し、気づかせるという一連の流れにおける技術不足。
スーパーバイザーとしての自信のなさ	<ul style="list-style-type: none"> ・相手の成長を促す・気づきを促す、ということに課題を感じている。自身のアセスメントをどのように相手に伝えるのが難しい。一緒に考えればいいのかもわからないが、自分自身がある程度答えを持ってないと対応できないことに不安を感じる。 ・業務の管理や他ケアマネジャーの話聞くまでは比較的気をつけて行えていると思うが、成長を促したり適格な指導が行えているかは自信がない。 ・今まではずっと指導を受ける側であった為、立場が変わっても対応が未熟と感じている。 ・他のケアマネジャーから相談を受け、自分がその相談に、きちんとしてあげているか、自分自身も迷いながら行っている事も多く、相手に対しての受け取め方もこれいいのか等、相手に対してどう返答していったらいいのか ・しっかり相手に対してフォローできているのか。 ・自身のことができていないのに、役職や立場としてスーパービジョンを求められできるのか? といったジレンマ。
スーパービジョンの方法が分からない	<ul style="list-style-type: none"> ・スーパービジョンが自分の腑に落ちている感覚がない為、説明を求められてもできない。 ・スーパービジョンの考え方が以前よりは身近になったと思うがまだ不足しているように感じられる。 ・ケアマネジャー自身の成長や気づきを上手く引き出す方法が具体的にわからないことも課題。 ・スーパービジョン後の評価等についてのやり方がわからないことも課題。 ・スーパービジョンの研修が少なく、本来の意味を理解できていない。 ・相手(バイザー)の気持ちを引き出し、スーパービジョンの構成をつかみたい。
スーパーバイザーとしての経験不足	<ul style="list-style-type: none"> ・「スーパービジョン」となると頭が真っ白になり、早口になり、自分で何を言っているかわからなくなる。 ・経験値の不足。 ・経験が少なすぎる。(バイザー スーパーバイザーとしても) ・自信・経験足りない…任せてしまう部分が多い。

グループスーパービジョンの進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・バイザーとなり、進行していく手順等の構成が組み立てられない。 ・バイザーとなり、黒板に意見を書いていたりするのだが、書くのが遅いし、まとめる力がない。 ・事例検討会のバイザーの進行の仕方がある程度流れも決まっているので、他のやり方を自分自身が出来るようにしていきたい。 ・事例の課題が明確にならず、ずれてしまうことがあり心配。 ・グループで行う場合は、共有できることが伝えられ話をまとめる事が上手にできない。 ・グループスーパービジョンでグループをうまく活用できない。 ・場に合った言葉を選び進行する力をつけたい。 ・事例検討を行う場合に、事例提供者が自身の課題に気づくことができるような促しができるようになる。
事業所内の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・2人居宅の管理者として、バイザーの役割を果たしていない。 ・事業所内で事例検討会を行っても、相手の性格、支援の方向性の癖がわかりすぎ、改めて話し合う余地があまりない。意義がある話し合いがもてない。 ・新人のケアマネジャーに対しての教育が出来ていない。 ・職場内（ケアマネ同士）で、お互いの思いを尊重し、意見を出し合ったり、モチベーションをあげていけるような関係が築けるようにしたい。

7回目の研修終了後、自己評価シートを記入し「研修を受講してのスーパービジョンの課題」についてまとめたのが表2のとおりである。それぞれの意見を「言語化すること」「スーパービジョンの3つの機能」「課題の明確化」「スーパービジョンの方法」「グループスーパービジョンの方法」「スーパーバイザーとしての力量・経験不足」「スーパーバイザーとしての意識」というタイトルに分けた。

スーパーバイザーを行うことの力量や経験不足をあげる声は多いものの、スーパービジョンの3つの機能を意識して実践することやグループスーパービジョンの進め方や言語化して伝えることの必要性など、スーパーバイザーを行っていく上での課題を明確にした意見も多くあった。7回のスーパービジョン研修を受講して、受講前は「スーパーバイザーとしての自信のなさ」という状況から、受講後「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課題」を明確化できたのではないかと考えられる。

表2 研修受講後 研修を受講してのスーパービジョンの課題

項目（タイトル）	主な意見
スーパーバイザーとしての力量・経験不足	<ul style="list-style-type: none"> ・相手の理解不足で曖昧な返事をすることがある。 ・スーパービジョンのうち管理的、教育的機能という面が弱いと思うので、もっと経験の勉強をしていかなければいけないと感じた。 ・相手への理解 ・相手をよく知り、理解しようとする原点の部分が足りなかった。 ・実践の積み重ねが足りない。教育的機能を高めるために、自分も勉強を続けていく必要がある。 ・看護師なので、医学的な部分は比較的わかると思うが、ソーシャルワーク的な視点が弱いと思うので、倫理も含めて学ぶ必要があると思った。

	<ul style="list-style-type: none"> ・スーパーバイザーとしての経験が少ないこと。 ・スーパービジョンを行うにあたり全て私の言う事をそのまま書いてくる。こちらの意見を押し付けているようで、自分の言葉にしてくださいとしても中々してもらえないので隠してしまうことがある。
スーパーバイザーとしての意識	<ul style="list-style-type: none"> ・普段の職場における個人スーパービジョンを意識して行うことと、その後の状況についても確認していく。 ・自分の課題としては人それぞれいろいろな考えや価値観の人がいるが、それを否定するのではなく、認めたり、受け入れることができるようにしたい。 ・他のケアマネの業務の出来具合(プランの内容など)を観察・管理すること。 ・意識がマイナスな思いがある。 ・スーパービジョンを行う関係性の構築。契約関係を意識して取り組む。 ・あいまいなままでのスーパービジョンではなく、契約関係の中でのスーパービジョンという自分自身の意識を明確に持つ。 ・意図を持って意識の積み重ねが課題。
スーパービジョンの3つの機能	<ul style="list-style-type: none"> ・3つの機能は意識していた。 ・スーパービジョンの機能をしっかりと使い分ける事が出来ない事。 ・3つの機能を意識する事。 ・3つの機能を意識はするようになったが、実践上使いわけが難しい。
スーパービジョンの方法	<ul style="list-style-type: none"> ・質問の仕方、答えの導き方 ・日々の仕事の中で、なかなかスーパービジョンを自らが行う機会を作っていけなかったと感じた。話をしても相手が“気づき”を感じるところまで持っていき、それが課題と感じている。
グループスーパービジョンの進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・グループスーパービジョンで3つの機能を意識して課題をとらえる事。 ・グループスーパービジョンの質問の項目をまとめる。 ・スーパービジョンを通して問題提起や解決の流れはできるようになったが、発表を噛み砕いて、整理する、見えるようにするのは難しい。
言語化すること	<ul style="list-style-type: none"> ・自分自身のこと、相手のことを言語化すること。 ・意見を言語化することができない、苦手。 ・言葉として、しっかりと返すことができているのか。 ・話の内容を明確化、言語化することがやはり難しい。
課題の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・問題を明確化して、問題のズレがないようにしたい。 ・課題を明確化して焦点がずれない様共有化を図るようにする事。

4 考察

1年間、合計7回のスーパービジョン研修を行ったが、講義だけではなく演習をとおして自らがスーパーバイザーを体験しながらスーパービジョンを学ぶことができたと言える。講義形式よりも受講者が自ら体験して学ぶ演習形式のほうが、研修効果は高まってくる。本研修が、1年に1回という単発ではなく、合計7回というシリーズで行うことにより、講義だけではなく演習を多く入れることが可能であった。

自己評価シートから、研修受講前後のスーパービジョンの課題について比較すると、受講前は「スーパービジョンに対する自信のなさ」をあげる声が多かったが、受講後は、スーパー

バイザーになるための課題をあげる声に変化していった。このことから、スーパービジョンを講義・演習をとおして自ら体験しながら学んだことで、スーパーバイザーになるためにどうしたらいいか、受講生自ら考えて自分が今後何を意識していかなければならないか、具体的なことが見えてきたのではないかと感じている。ただ漠然とした不安から、具体的にどうしていけばいいのかが明確になった点では、本研修の効果があったと言えるのではないかと。

一方で、スーパーバイザーとしての力量不足・経験不足をあげる声は、受講前後両方で多かったことから、1年間7回の研修だけでは、スーパーバイザーとしての経験は積み上げられない、と言えるだろう。このことは研修だけではなく、普段の業務から意識してスーパービジョンを行い、スーパーバイザーを体験することが必要不可欠ではないだろうか。普段、スーパービジョンを行うことなく、研修だけで学んでもスーパーバイザーとしての力量形成や、経験は積み上がっていかない。そのため、研修以外で個人・グループにおいてスーパービジョンを行うことがなければ、スーパーバイザーとしてスーパービジョンを行うことができない。スーパービジョン研修は、普段行っていることを確認する場として必要ではないかと考えている。

これらの研修効果と課題から、平成27年度のスーパービジョン研修では、「スーパービジョンの経験値を増やして研修に参加していくこと」「スーパービジョンの3つの機能を意識してスーパービジョンを行うこと」「日々行っていることを言語化していくこと」「組織内でスーパービジョンの理解を広めていくこと」を課題として、研修目標を明確にした。平成27年度の研修目標は以下の通りである。

平成27年度スーパービジョン研修目標

- ・「実践を言語化するため」に介護支援専門員の倫理・ケアマネジメント実践を再度学び合う。
- ・個別スーパービジョンを行う上で必要な面接技術を再度学び合う
- ・グループスーパービジョンをとおして「スーパービジョンの3つの機能」を受講生間でお互いに意識する

今後は平成26年度・平成27年度の2年間の研修を振り返り、スーパービジョン研修を地域間で行うための研修シラバスを作成していきたいと考えている。研修シラバスを作成することで、どの地域でもスーパービジョン研修を行うことができる体制を構築できれば、地域の中で介護支援専門員のスーパービジョンが定着できるのではないかと考えている。

文献

- 1) 「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」平成25年1月7日 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 P6