

「主任介護支援専門員の継続研修の意義」

～スーパービジョンを構築していくために～

楢木 博之

1、はじめに

2005年介護保険法改正により、主任介護支援専門員という新しい専門職が出来た。現在、主任介護支援専門員は地域包括支援センター、居宅介護支援事業所にて活躍している。主任介護支援専門員の役割の一つに、介護支援専門員へのスーパービジョンが求められている。そのため主任介護支援専門員養成研修には、スーパービジョンを学ぶ機会が含まれている。しかしその後、介護支援専門員のスーパーバイザーは育ったのだろうか？多くの主任介護支援専門員から「スーパーバイザーは優れた実践者でなければならない」「私がスーパーバイザーになっていいのか？」という話を聞いた。主任介護支援専門員は11日間の養成研修を受講するが、その後の研修は義務付けられていない。そのため研修終了後、スーパービジョンの研修を受ける機会は少ないという現状もある。このような状況から、各地でスーパービジョンを継続して学ぼうとする動きが出てきている。本論では、主任介護支援専門員の継続的な学びについて、実際に行われている取り組みを紹介しながら考えていきたい。

2、先行研究

主任介護支援専門員は2005年介護保険改正で新設された専門職のため、先行研究においても課題が指摘されている。福富は「居宅介護支援事業所の介護支援専門員は、主任介護支援専門員に対して『本当に「主任」としての力量、すなわちスーパーバイザーとしての力量がある人が、そのポストに座っているのか？』という違和感を感じている」¹⁾と指摘している。また森上は「地域包括支援センターの主任介護支援専門員の場合、実際の地域での活動やスーパーバイザーとしての能力に未熟な部分がある」²⁾としている。どちらも主任介護支援専門員のスーパーバイザーとしての力量を課題として挙げている。この課題を解決していくためには、主任介護支援専門員の継続的学びの場が必要になってくる。しかし先行研究において、主任介護支援専門員のスーパーバイザーとしての課題までは明らかにしているものの、継続研修の意義や研修内容についてまで明らかにしているものは見られない。

3、研究目的

本研究では、主任介護支援専門員の継続研修の意義やスーパービジョンを実践していくため

にはどのような内容が必要なのかについて、明らかにすることを目的とする。そのため、主任介護支援専門員の中でも、研修終了後継続的にスーパービジョンを学んでいる者を対象に、スーパーバイザーとして必要な要素、それを身につけるために必要な研修内容等についてのインタビュー調査を行い、明らかにしていくこととした。

4、研究方法

A県B市・C市で主任介護支援専門員を対象に継続的に研修を行っている主催者と参加者に、研修の目的や内容等のインタビュー調査を行う。B市・C市を選んだ理由としては、主任介護支援専門員が集まって継続的な研修を行っている地域であること。B市では、行政と地域包括支援センター、そして職能団体の介護支援専門員連絡協議会が一体となって、活動を展開していること。C市では、地域包括支援センター以外の主任介護支援専門員が自主的に集まって継続研修を続けていること。これらから、行政の組織として位置づけたB市と自主的な組織の両者を比較することが可能なため、B市、C市を対象とした。尚、C市の主任介護支援専門員継続研修には筆者も講師として関わっている。

調査期間は平成20年7月から9月の間に実施した。インタビュー対象者は、B市の地域包括支援センター主任介護支援専門員の研修主催者と参加者、C市にある居宅介護支援事業所主任介護支援専門員の研修主催者と参加者それぞれ1名ずつとした。インタビュー内容は以下のとおりである。

(1) 継続研修実践主催者へのインタビュー内容

- ① 活動のきっかけ
- ② 活動目的
- ③ 参加者数・経験年数・基礎資格
- ④ 活動方法（集まる場所・頻度等）
- ⑤ 活動内容（講師の有無・研修の内容等）
- ⑥ 活動の効果
- ⑦ 活動の課題

(2) 継続研修参加者へのインタビュー内容

- ① 主任介護支援専門員としての課題（何に困っているのか）
- ② スーパービジョン研修の意味
- ③ スーパービジョン研修の効果
- ④ スーパーバイザーになるための研修内容

5、継続研修の取り組み

(1) A県B市での取り組み

B市の地域包括支援センター 平成18年度は市直営1箇所のみ。市役所の各支所に地域包括支援センターのスタッフを配置している。平成20年9月現在は、2箇所になっている。

A市主任介護支援専門員継続研修の主催者 D氏（直営型地域包括支援センター主任介護支援専門員）

① 活動のきっかけ

活動のきっかけは4つ挙げられる。一点目は、独居や高齢者のみ世帯が多いA市において、高齢者の生活の向上や健康で住み慣れた地域で生活するために、一番関わりの多い介護支援専門員の質の向上が大切と感じたこと。二点目は、主任介護支援専門員の研修終了後、皆が「今後も何かをやらう」という意識が高まり、その意欲を消さないためにも市として取り組むようになったこと。三点目は、主任介護支援専門員はもちろん、介護支援専門員にも予防の視点や高齢者を把握できる視点への意識を高めていくこと。四点目として、介護支援専門員に相談できるきっかけを作るために、主任介護支援専門員同士が連携を強化すること、である。

主任介護支援専門員から「何かをしよう」考えたことについては、養成研修終了後「このまま終わってしまったてはもったいない。何かしなくてはいけない。とりあえず集まって研修をしよう」という話になった。B市が行政として研修の音頭をとれば、法人の理解も得やすいため、市直営の地域包括支援センターが中心になり、継続的に集まるようになったのである。

② 活動目的

活動の目的は、以下の4点である。

- ・ 介護支援専門員の資質の向上となる研修を企画・実施し、介護支援専門員の資質向上を図る。
- ・ 地域ケアシステムの一員としての役割を確認し、介護支援専門員のリーダーとしての意識を高める。
- ・ 主任介護支援専門員のリーダーとしての意識を高める。主任介護支援専門員が介護支援専門員研修の質を高めるためにどうしたらよいかを考えていく。
- ・ 介護支援専門員の質の向上を行なうことと同時に、主任介護支援専門員の向上にもつなげていく。

③ 参加者・基礎資格

平成19年当初の参加者は、主任介護支援専門員研修修了者、合計5名。平成20年度は主任介護支援専門員修了者合計10名が参加している。設立当初の参加者の内訳は下記のとおりである。

る。

- | | | |
|-------------------------|------|----------|
| ・ 地域包括支援センター（主任介護支援専門員） | 基礎資格 | 保健師（主催者） |
| ・ 地域包括支援センター（社会福祉士） | 基礎資格 | 社会福祉士 |
| ・ 介護老人福祉施設（介護支援専門員） | 基礎資格 | 介護福祉士 |
| ・ 居宅介護支援事業所（介護支援専門員） | 基礎資格 | 看護師 |
| ・ 居宅介護支援事業所（介護支援専門員） | 基礎資格 | 社会福祉士 |

講師 E氏（A県介護支援専門員研修指導者）

④ 活動方法（集まる場所・頻度等）

平成19年6月にB市介護支援専門員連絡協議会主催で、講師を招き事例検討について研修を行う機会があった。講師は、在宅介護支援センターのソーシャルワーカーや介護支援専門員を行い、現在は各地で介護支援専門員の講師を行っているE氏である。事例検討終了後、主任介護支援専門員が声を掛け合い自主的に集まり、再びE氏を講師に招いて事例検討の研修について振り返りを行うことにした。同年8月末には主任介護支援専門員を中心に事例検討を実施、9月に再度E氏を招いて事例検討会の振り返りを行った。その後、10月と1月に事例検討会を、11月と2月にそれぞれ検討会の振り返りを実施した。振り返りの際には、講師としてE氏に参加してもらった。

主任介護支援専門員の研修は、基本的に自主勉強会というスタイルをとったので、夜の業務時間外で行った。会場は市の施設を借り、毎回そこで開催した。また会の案内についても、主任介護支援専門員が参加しやすいように市（行政）が行った。

⑤ 活動内容（講師の有無・研修の内容等）

平成19年度当初、主任介護支援専門員連絡会を立ち上げ、今後何をするのかを検討した。その中で介護支援専門員の研修体系作りと、主任介護支援専門員がスーパーバイザーとなり事例検討を行っていくことを話し合った。事例検討については、B市介護支援専門員連絡協議会が主催した研修で講師を呼び、講義を聞く機会があった。その際に参加者から「一度で終わらせてはもったいない」との声があがり、主任介護支援専門員の勉強のために引き続き、E氏を呼んで研修の振り返りを行いながら、今後の主任介護支援専門員の継続研修を検討したのである。検討した結果、主任介護支援専門員が中心になり事例検討会を行い、その後E氏に来てもらい、振り返りを行うことになった。事例検討を行う際、主任介護支援専門員が必ず2人参加し、1人がスーパーバイザー役に、もう1人は見守り役とそれぞれ役割を決めた。5名いた主任介護支援専門員を2グループに分けて、それぞれグループごとに事例検討を行ったのである。検討会は、それぞれのグループで3回ずつ、合計6回実施。始めは主任介護支援専門員が

事例を出したが、2回目は主任介護支援専門員と介護支援専門員、3回目は介護支援専門員が事例を提出することにした。参加者は主任介護支援専門員も含めて、1グループ6・7名くらいだった。平成20年2月には、これまでの事例検討会について振り返りを行い、スーパーバイザーの難しさを確認し合った後、E氏による講義を受け、平成19年度の活動は終了した。

平成20年度はサービス適正化について再度E氏を呼び、その後、どのような研修内容にしていくかを検討していく予定である。また主任介護支援専門員のために、事例検討の勉強を行い、資質を高めていきたいと考えている。主任介護支援専門員だけではなく、介護支援専門員にも参加してもらうために、市が主催して事例検討を年2回ほど行っていく。その他にも自主的な事例検討会を、主任介護支援専門員がスーパーバイザーになって実施する予定である。今年度力を入れていくことは、介護保険サービス適正化システムも含めた事例の見方が出来るようになることである。介護保険サービス適正化も踏まえたスーパービジョンを行うことが出来れば、と考えている。そのため今年度もE氏を講師に招いて、主任介護支援専門員だけではなく、介護支援専門員も「事例」を学ぶ機会を作る予定である。昨年は事例検討への参加者が少なかったため、今年度は介護支援専門員に事前に動機付けすることで、もう少しスムーズに行えるのではないかと考えている。

主任介護支援専門員の継続研修は、自主勉強会の位置づけであるが、市としては介護支援専門員の資質向上、ネットワーク構築のため、在宅と施設部会に分かれて研修会を実施することを今年度も企画している。市では介護支援専門員の全体的な資質向上を目指すため、主任介護支援専門員のスキルアップの事例検討は、今後、市の事業として検討していきたいとも考えている。

⑥ 活動の効果

活動の効果として、一つ目は主任介護支援専門員としての自覚が出来てきたこと、二つ目に連携が取りやすくなったこと、三つ目にはB市介護支援専門員連絡協議会において主任介護支援専門員の位置づけが出来てきたことである。このことにより、介護支援専門員が主任介護支援専門員の役割を理解出来るようになってきている。

B市介護支援専門員連絡協議会では、今後、主任介護支援専門員にスーパーバイザーを依頼し研修したいと考えている。連絡協議会でも研修の中で事例検討会を企画し、その際には主任介護支援専門員がスーパーバイザーになることの意識が高まってきている。事例検討会をただ行うのではなく、スーパーバイザーをきちんと入れることの意識づけが出来たことは効果として大きい。このようにB市では、市と介護支援専門員連絡協議会がバラバラではなく、連携を図りながら研修を行っている。

介護支援専門員連絡協議会の課題としては、年2回事例検討会を行っているが、会に参加し

ない人がいることと、介護支援専門員以外の人が参加することで論点がずれてしまうこともある。この課題を補うために、連絡協議会とは別に、主任介護支援専門員が中心で行う自主的な事例検討会の役割も重要と考えている。現在の主任介護支援専門員は意識も高く、自主研修会だけではなく、連絡協議会の研修へも参加してくれているので、介護支援専門員の学びの場を多く提供できている。

⑦ 活動の課題

活動の効果の中で、介護支援専門員が主任介護支援専門員への理解が出来てきたと述べたが、一方でこの点は課題にもなっている。その課題とは、一人事業所の介護支援専門員が相談に来ることが少ないことである。事業所の近くに居宅介護支援事業所に所属する主任介護支援専門員が存在するが、どうしても所属法人の中の主任介護支援専門員であると周囲も見てしまうため、他の事業所から相談するという体制にはなっていない。やはり、介護支援専門員が別法人の居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員には相談しづらいのではないかと感じている。介護支援専門員の質の向上のために、困ったときの個別相談を行う必要がある。法人内に主任介護支援専門員がいれば、そこに所属する介護支援専門員は相談できる環境にいる。また法人内に主任介護支援専門員がいない場合でも、組織内での介護支援専門員同士の相談も可能になる。しかし一人事業所の介護支援専門員は、相談できる環境にないので何を相談して良いのか分からないのではないかと感じている。そのためか法人内に所属する介護支援専門員との意識の差が出てしまい、一人事業所の介護支援専門員から質問や相談が来ない状況になっている。この課題を克服し、市（行政）として介護支援専門員の質の向上を図るためには、もう少し個別の関わりが必要と感じている。問題を感じていない介護支援専門員にどのようにして意識づけを行っていくのか、が現在課題になっている。これを実践していくためには、主任介護支援専門員にグループスーパービジョンだけではなく、個別スーパービジョンが出来る力量をつけていくことも大切と考えている。

行政としての課題としても一つ、地域包括支援センターとしての後継者をきちんと育成する必要性を感じている。現在、主任介護支援専門員でありながら、他の業務もあるため、介護支援専門員の個別指導だけに関われる体制ではない。そのため各支所にいる主任介護支援専門員が、個々で介護支援専門員の個別相談機能を行い、市では全体的な関わりを行っていくような役割分担を明確にしていきたい。全体を見れる、コーディネートできる人がいて、介護支援専門員の相談など実務的に動ける人が数名いる、という状況が理想であると感じている。介護支援専門員は地域包括支援センターの主任介護支援専門員に全体的なコーディネートを期待している。その体制づくりを行っていくことが課題になっているのである。

行政の最大の目的は、介護支援専門員の資質向上ではなく、市民の生活に何が必要かを考え

ることである。そのためにケアシステムを立ち上げ、その一員として介護支援専門員の質の向上が必要となってくる。そして質の向上を図るために、主任介護支援専門員が何をすべきかという位置づけで行っていくことが行政の役割と考えている。行政は全体的なことを見て、コーディネートしていくことが求められる。これを継続していくためにどうしていくのが最大の課題になっている。

(2) A県C市での取り組み

C市主任介護支援専門員自主研修会の主催者 F氏（居宅介護支援事業所主任介護支援専門員）

① 活動のきっかけ

平成18年度主任介護支援専門員研修が終了した時、C市の研修参加者の一部から「スーパービジョンは難しい」「このまま研修を終了してもスーパービジョンは出来ない」という意見があった。そこで、C市の研修参加者の一人が、「研修終了後の主任介護支援専門員対象のフォローアップ研修があるのか？」と尋ねたところ、主任介護支援専門員養成研修を主催したA県から「予定はない」との回答だった。しかし「これから主任介護支援専門員と呼ばれても不安」「居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員として今後何をすれば良いのか？」「これからもスーパービジョンを学ばなくては実際に出来ない」「このまま放り出されては不安」などの思いを研修参加者は共有していた。そこで思いを共有した5名が集まり、「主任介護支援専門員の役割」や「継続的な学びの機会を得たい」という思いから、継続的な自主研修を行う機会を作っていったのである。

② 活動目的

主任介護支援専門員研修で学んだスーパービジョンについて、継続的な学びの機会を作り、今後の主任介護支援専門員としての活動に活かしていくことを目的としている。また、参加メンバーが居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員が中心なので、「地域包括支援センターではない居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員の役割」を明確にしていくことも、本研修のねらいとしている。

③ 参加者数・経験年数・基礎資格

参加者全員が平成12年介護保険制度施行時からの介護支援専門員5名である。参加者の内訳は以下のとおり。

- ・ 居宅介護支援事業所（介護支援専門員） 基礎資格 看護師
- ・ 居宅介護支援事業所（介護支援専門員） 基礎資格 看護師

- ・ 居宅介護支援事業所（介護支援専門員） 基礎資格 介護福祉士
- ・ 小規模多機能型居宅介護支援事業所（介護支援専門員） 基礎資格 看護師
- ・ 介護老人福祉施設（副施設長） 基礎資格 介護福祉士

講師 筆者（A県介護支援専門員研修指導者 主任介護支援専門員）

本研修会の特徴は、同じ目的を共有した自主研修会となり、参加者も地域包括支援センターの主任介護支援専門員が入っていないのが特徴である。

④ 活動方法（集まる場所・頻度等）

研修主催者F氏の居宅介護支援事業所を会場に、2ヶ月に1回集まり開催している。日時設定は、毎回研修終了後に参加者が話し合い決めている。そのため文書での案内は行っていない。平成19年度から2ヶ月に1回開催、平成20年8月現在までで合計9回行っている。

⑤ 活動内容（講師の有無・研修の内容等）

研修会の内容は、事例検討を中心に行っている。参加者5名が持ち回りで事例の提出、スーパーバイザーとなり事例を検討している。そして講師（筆者）がスーパーバイザーの指導役を担っている。

事例の中には、参加者が介護支援専門員として関わっているケースだけではなく、事業所内の後輩を指導する際の葛藤についても取り上げたことがあり、主任介護支援専門員として介護支援専門員をどのように支援していけばいいのか、についてまで深めている。また主任介護支援専門員としてケアマネジメント実践をどう行っていくべきかの悩みについても話し合う機会を作っている。

⑥ 活動の効果

一つ目の効果として、主任介護支援専門員としての学びを目的として集まったが、介護支援専門員としての資質向上につながっている点が挙げられる。事例検討をとおして、介護支援専門員としての新しい視点に気づくことが多く、利用者理解や支援方法などの考え方で、自らの引き出しも増してきている。二つの目の効果としては、本研修をとおして「主任介護支援専門員とは何か？」を改めて見つめ直すことが出来た点である。現在、F氏が主任介護支援専門員について改めて見直してみると、「地域包括支援センターではない主任介護支援専門員の役割が見えない」という葛藤が明らかになってきた。「居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員が何を行っていけばいいのか？」という迷いである。主任介護支援専門員とは何か？について、現在まだ答えは見つかっていないものの、その課題を考え深めている点においては、本研修の効果は大きいと言えるだろう。

⑦ 活動の課題

当初は、「これから主任介護支援専門員と呼ばれても不安」「これからもスーパービジョンを学ばなくては実際に出来ない」という声から研修会をスタートさせた。当初の目的は、参加者で共有出来ていたが、会を重ねていき一人一人の参加目的が少しずつずれてきていると感じている。これは個々の職場状況に応じて、参加者の研修に対するニーズも変化してくるため、ある意味当然のことと言える。しかしこの背景には、「地域包括支援センターではない主任介護支援専門員の役割の曖昧さ」から起こっている現象とも考えられる。現在、(F氏は)C市地域包括支援センターからの依頼を受けて、地域ケア会議に参加しスーパーバイザー役になることがある。しかしまだ主任介護支援専門員の役割が明確になったとは感じていない。そのため(F氏は)「居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員として、私に何が出来るのか？それがあれば探していきたい。本研修で見つけていきたい」という研修ニーズを持っている。今後の活動として、主任介護支援専門員が介護支援専門員と一緒に学ぶ機会を作っていく必要性も感じている。所属している組織を意識しない、フリーな立場での学びの場があれば、居宅介護支援専門員の主任介護支援専門員も身近な相談相手になることが出来ると感じている。そのため、現在は固定化している研修会の参加メンバーに、事例提出者として介護支援専門員に入ってもらうことも検討していきたい。そして研修会をとおして、「居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員の役割」を明らかにしていきたい、とも考えている。

6、主任介護支援専門員の継続研修の意義

継続研修を行っている主任介護支援専門員研修修了者2名(地域包括支援センター1名・居宅介護支援事業所1名)に主任介護支援専門員の課題、継続研修の意味についてインタビュー調査を行った。

インタビュー対象者

G氏	A県B市地域包括支援センター	社会福祉士	基礎資格	社会福祉士
H氏	A県C市居宅介護支援事業所	介護支援専門員	基礎資格	看護師

① 主任介護支援専門員としての課題(何に困っているのか)

G氏

以前、デイサービスのスタッフとして、サービス提供事業者の側から介護支援専門員と関わることがあった。その時に感じたこととして、介護支援専門員の質にバラつきがあるということである。具体的には、個々の介護支援専門員が自らの価値観で業務を行っているのではないかと感じることもある。現在、地域包括支援センターの社会福祉士として勤務していても同様の思いを感じている。地域包括支援センターとして、居宅の介護支援専門員と接する上で、

介護支援専門員が利用者や家族の人間性を決めつけていたり、介護支援専門員一人のプランになっていることがあり、違和感がある。また介護支援専門員が本当に利用者の思いを聞いているのか？介護保険サービスに依存することなく、自立に向けた支援が来ているのか？など疑問を感じている。自立支援は、介護サービスをパッケージするだけでは不可能で、介護支援専門員が対人援助を重ねていくことで実現することがある。そのことを介護支援専門員に上手く伝えられていないのではないかと、また伝えていくためにはどうしたらいいのか？ということを感じている。

私は介護支援専門員として勤務していた時、常に自信がない状態で仕事をしてきた。今、その頃を振り返ると自信がない状態が良かったのでは、と感じるようになってきた。しかし、その中には自分の価値観のみで自信を持って業務を実践しているため、利用者のお話を傾聴出来ないままの介護支援専門員もいる。また家族の話だけを聞いて、本人のお話を聞こうとしない人もいる。さらには、自らの理想の介護を家族に押し付けてしまう人もいる。現在、私の中ではそのことに気付かせる関わりまで出来ないでいるジレンマも感じている。地域包括支援センターとして、介護支援専門員と一緒に関わっていきながら、「答えは一つではない」ことに気づいてもらえるように関わっていきたい、と思っている。介護支援専門員を見て、「こうしたら良いのに」と思うことがあるが、それに対してどこまで踏み込んで話をして良いのか、現在の一番の課題になっている。

もう一つの課題として、主任介護支援専門員になって、事例検討会を重ねていく重要性を感じている。私が、介護支援専門員業務を行っていた頃、法人内で事例検討会を継続して行っていた。その効果を感じていたため、多くの介護支援専門員が事例検討会に参加し、対人援助を重ねていくことの意味を理解してもらいたい。しかし実際は、介護支援専門員それぞれが独自のやり方をしていて、中には「そんな所に行かなくても仕事が行えている」と思っている人もいる。その中でどうやって事例検討会に参加してもらえるかが、課題になっている。介護支援専門員は利用者や家族のために存在する。また、介護保険制度は介護支援専門員のためにあるのではない。自立支援と言われているが、ただ自分のことが出来るようになるという自立ではなく、介護支援専門員が関わる中で利用者の気持ちが楽になったり、強くなったりすることが大事と感じている。介護保険サービスに依存するだけではなく、人と人との関わりを大切にしていけることが求められる。そのことを、事例検討会をとおして伝えていきたい、と考えている。

□H氏

居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員としての役割を、どのように果たしていくかが一番の課題と考えている。現在は、地域包括支援センターに協力し、小地域ケア会議や包括ケア

会議にて少し貢献しているが、主任介護支援専門員として明確な仕事を与えられていないため、実感が持てないでいる。そのため主任介護支援専門員としての機能が果たせているか？ということが課題になっている。先日、C市の主任介護支援専門員が集まり、「今後、どのような活動をしていくか」と話し合う機会があった。その時に、今後の課題として主任介護支援専門員もまだ勉強不足なので、継続的に勉強会を行っていくこと、そして新任介護支援専門員は、主任介護支援専門員がいる所で受け入れたらどうか、という話があった。これらのことを今後、市の主任介護支援専門員として取り組んでいくと、少し「役割」が見えてくるかと感じている。

主任介護支援専門員としての役割を果たしている実感が持てないのは、どうしても地域ではなく、法人内での役割が大きくなってしまったため、とも考えられる。自分一人では、地域で主任介護支援専門員の活動を行っていくことは難しい。私としては、まだ主任介護支援専門員の役割を果たせていない、というのが現在の一番の課題になっている。

法人内での主任介護支援専門員としての課題は、自分がスーパーバイザーとしての役割を果たせているかである。常に「きちんと出来ているのか？」と「不安」を抱えている。法人内では現在、業務時間内1時間位を目安に、月1回の勉強会を行っている。事例検討を行うことが多いが、私は常にスーパーバイザーとして参加している。しかし、私がまだ「不安」を抱えながら、スーパーバイザーを行っている状況である。参加者全員に、スーパーバイザーとバイザーを持ち回りにしていきたいと考えているが、まだ他のメンバーも「自信がない」とのことで私がスーパーバイザーを続けている。

② スーパービジョン研修の意味

G氏

スーパービジョン研修を、事例検討会を行う意味から考えてみたい。私自身の体験として、事例検討会に参加しても参加者が自らの価値観での発言や安易な質問をする人もいて、逆に事例提出者が辛い思いをしてしまう場面が何度かあった。この体験から、もっと事例検討会を充実したものにしていく必要性を感じている。そして主任介護支援専門員研修終了後も外部講師を呼び、事例検討を学ぶ機会を作っていたのである。

事例検討会は、非難をするだけではなく、事例提出者に寄り添うことが必要と感じている。それがなければ事例提出者は自らの思いを閉ざしてしまう可能性がある。このようなことは介護支援専門員として、利用者と関わる時にも影響されてしまう可能性がある。事例検討会で事例提出者を非難する介護支援専門員は、利用者との関係においても非難をしてしまうかもしれない、寄り添えないかもしれない。逆に考えれば、事例検討会で事例提出した時に他の参加者から寄り添ってもらった体験が、介護支援専門員の実務においても影響していくのではないだ

ろうか。このように事例検討会が充実していけば、介護支援専門員の実践につながっていくのではないかと考えている。

H氏

主任介護支援専門員は、総合的な力が求められる。そのため、主任介護支援専門員の役割を果たすためには、スーパービジョン研修をとおして力をつけていく必要がある。今後、スーパーバイザーとして自信が持てるようになるためには、継続的に研修会に参加し、総合的な力を付けていくことが求められる。そしてその力を身につけていけば、スーパーバイザーになれるのでは、と考えている。

③ スーパービジョン研修の効果

G氏

自分自身の効果としては、「まだこの仕事を続けていいかな」と感じたことである。ずっと自信を持てずに働いてきたが、研修に参加することで「これで良いのだ」と保証されてきたと感じている。講師の話を知ると、私たちが普段行っていることを理論づけてもらっているのので、漠然としていたものが明確になってくるのありがたいと感じている。私たちが仕事をしていく上で、継続的に学びがなくても仕事ができるのかもしれない。しかし学ぶことで、援助者としての膨らみが出てくるのではないかと、視点にも幅が出てくるのではないかと感じている。これまでの実践での経験と継続的な研修が、現在の業務につながってきている。

事例検討を行っていく上での効果としては、スーパーバイザーとして参加者に伝える内容について、研修で学んだことを思い出しながら話が出来ている点である。研修で学んだことを一瞬でも振り返ることが、自らの発言の道しるべになっている。自分の発言の根拠が、「スーパービジョン研修での学び」になっているのである。

H氏

スーパーバイザーになることへの抵抗感が少なくなったことである。スーパーバイザーになることへの恐れることがなくなった、と感じている。しかしまだ自信がついた、というところまではいっていない。法人内での事例検討では、参加者の協力とサブとして社会福祉士にも入ってもらっているので、結果として良い方向に導いてくれているが、スーパーバイザーとして展開の仕方について反省するところもある。

スーパービジョン研修の効果としては、研修の中でスーパーバイザー役をしながら学んでいるので、法人内での事例検討会でもスーパーバイザーをやり易くなっている。具体的な効果としては、事例検討を行っていて先の展開が見えてきたと感じている。事例検討の「流れ」が理

解出来てきたので、展開はさまざまになっても、これからどうなっていくのかという先が読めるようになってきている。法人内の事例検討会では、参加者も事例の流れを理解してきていると感じている。事例のポイントについても、私自身が見えない時もあるが、参加者と一緒に見つけていくようにしている。

B市で行われる小地域ケア会議や包括ケア会議では、司会やスーパーバイザーを主任介護支援専門員が交代で行っている。その際にスーパーバイザー役を行う時に、以前より「不安」は少なくなっている。「不安」については、主任介護支援専門員研修修了直後と比べると、確実に少なくなっていて、最近ではスーパーバイザーをやってみたい、と思えるようになってきている。事例検討を沢山こなしていった方が学びも深まる、とも感じている。

④ スーパーバイザーになるための研修内容

G氏

事例検討会を重ねていきたい、という思いが強い。事例検討にスーパーバイザーの指導者が常に参加してくれたら安心だが、現実的には不可能で、自分たちで行っていかないといけない。であるから、文献も読み自らの研鑽を積みながら、市で行われる事例検討会に参加していきたいと考えている。しかし本音を言えば、私たちが主任介護支援専門員としてスーパーバイザーを行う際に、指導者がいてほしいと感じている。まだ主任介護支援専門員として、スーパーバイザーを行う自信がない。自分がしていることは見えない、それを指摘してくれる人もいない現実もある。そのため事例検討会でスーパーバイザーを行う上で、常に私たちのスーパーバイザーがいてほしいと強く感じている。

私たちの仕事は正解がないので、少しでもステップアップしていくためには、指導者が見守ってくれたり、指摘してくれるものがないと「これでよし」にしてしまう怖さを感じている。正解がない中でも、より良いものを見つけられたらそれが最終的には利用者や家族、地域にまでつながっていく。「これでよし」と思う怖さを感じているからこそ、私たちは継続的な学びの必要性を感じているのである。

H氏

研修を継続的に行っていくことが一番である。研修内容としては、事例検討会が主になるが、ただ行うだけではなく、学んだ後フィードバックする機会がほしい。具体的には、事例検討終了後に、スーパーバイザーやバイジー、そして参加者と一緒に展開の振り返りを行っていく。私の事例の捉え方と、指導者や参加者の捉え方がどのように違うのかについて、事例検討を振り返ることで感じる事が出来れば、いろいろな見方が出来るようになるのではないかと。そして振り返りを含めた学びを次回に活かしていきたい、と考えている。

また他者が行う事例検討や面接場面を見る機会がないので、どのように行っているのか見た

いという思いもある。病院のソーシャルワーカーと一緒に面接に入ると、面接技術や話し方など学ぶ点が多い。他者から気づくことも多いので、見る機会がほしいという思いがある。

不安を持ちながら主任介護支援専門員を行っている中、継続的な学びの場があるからこそ続けていけるとも感じている。

7、考 察

B市・C市の主任介護支援専門員4名に共通していたことは、「継続研修の必要性」である。その思いがあったからこそ、平成19年度・20年度と2年間続けることが出来たのではないだろうか。継続研修を行う意義をまとめると、「主任介護支援専門員としてスーパーバイザーになる意識を高めたこと」と言える。4名共に最初は不安からスタートした研修が、重ねていくことで「スーパーバイザーとしての主任介護支援専門員」の新たな課題を見つけている。B市では、行政・地域包括支援センター・介護支援専門員連絡協議会が一体になって、介護支援専門員の質の向上を図っている。その中で、事例検討だけではなく、個々の介護支援専門員にどのように働きかけていくか、という課題が出てきている。C市では、居宅介護支援専門員の主任介護支援専門員の役割を模索し続けている。そして地域包括支援センターと居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員が協働して、スーパーバイザーになる機会も作られてきている。そのような動きの中で私たちに何が出来るのか、という課題に直面している。いずれも「不安」から始まった主任介護支援専門員養成研修修了後と比較すると、発展的課題になっている。これは主任介護支援専門員が、「スーパーバイザーとしての主任介護支援専門員」の意識を高めた結果と言えよう。

研修内容については、両市とも事例検討をとおして学んでいる。主任介護支援専門員がスーパーバイザーになり事例検討を行っている点、スーパーバイザーの指導者が存在する点、そして「事例検討の振り返り」を行っている点が共通している。G氏・H氏の言葉から、スーパーバイザーになっていくための効果的な研修として「事例検討の振り返り」が重要と言えよう。事例検討の中で考えたこと、感じたことを参加者や指導者と一緒に振り返ることで新たな気づきを発見することが出来る。ただ事例検討を行うだけではなく、スーパーバイザーとしての進め方や発言が適切だったか？という「不安」に対しても、参加者や指導者から客観的なコメントをもらうことが出来る。そのためスーパーバイザーとして何が良かったのか、足りなかったのかなどを考えることが出来るのである。

8、今後の課題

今回の研究は、対象者を2市4名で行ったため、限定的な内容になっている感は否めない。またC市の研修において筆者が指導者として関わっているため、対象者の語られた思いに偏り

が生じている可能性も否定できない。しかし主任介護支援専門員のスーパービジョンに課題を残している現状において、継続研修の意義・内容を明確化した効果は大きいと考える。本研究はその第一段階の位置づけとして考えている。

本研究の今後の課題として、二つ考えている。一つ目は、「事例検討の振り返り」の効果について具体的に検証していくことである。事例検討そして振り返りを行った場面を検証し、スーパーバイザーや参加者が何を学べたのか？その効果を明らかにしていきたい。二つ目としては、地域包括支援センターと在宅介護支援専門員の主任介護支援専門員が、協働して介護支援専門員を支えていく方法を明らかにすることである。必然的に、現在曖昧のままになっている在宅介護支援事業所の主任介護支援専門員の役割も明確になる。このような取り組みが出来ている地域では、主任介護支援専門員だけではなく、介護支援専門員の質の向上も期待できる。その効果まで明確化したいと考えている。

最後に、多忙な時期にもかかわらずインタビューにご協力いただきました、D氏、F氏、G氏、H氏に心より感謝致します。

文献

- 1) 「地域包括ケアと主任介護支援専門員の課題」 福富昌城
介護支援専門員Vol.9 No.6 2007年11月
- 2) 「めざすべき主任介護支援専門員の姿とは 介護支援専門員への期待(下)」
森上淑美他 月刊介護保険2007.1 No.131

【キーワード】

主任介護支援専門員 不安 継続研修 事例検討 スーパービジョン