

「主任介護支援専門員がスーパーバイザーになるための研修方法」

～主任介護支援専門員がスーパーバイザーになるために～

楢木 博之

1、はじめに

平成18年に行われた介護保険制度改正において、主任介護支援専門員という新たな資格が生まれた。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支援」が挙げられている。介護支援専門員への支援を行うためには、スーパーバイザーとしての役割が求められる。しかし現状において、スーパーバイザーになることへの力量不足を感じている主任介護支援専門員が多い。さらに主任介護支援専門員になって以降、継続的な学びの場が確立されていない。¹⁾このままでは、主任介護支援専門員になったものの、スーパーバイザーにはなれないまま業務を行わなければならない。この現状では、主任介護支援専門員の本来の役割を遂行しないまま、地域包括支援センター・居宅介護支援事業所の一人のスタッフとしての業務に留まってしまう可能性がある。このような状況にならないために、主任介護支援専門員がスーパーバイザーになるための体制を構築する必要性を感じている。本論では、主任介護支援専門員が「介護支援専門員への支援」を行うべく、スーパーバイザーになるための研修方法を明らかにしていきたい。

2、先行研究

主任介護支援専門員のスーパービジョンに関する先行研究では、日本介護支援専門員協会「地域包括支援センター及び居宅介護支援事業所主任介護支援専門員の実態調査及びあり方調査検討事業」、日本ケアマネジメント学会「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」がある。日本介護支援専門員協会の調査では、「主任介護支援専門員が介護支援専門員支援をする上で、自分自身の主任介護支援専門員としてのスキル不足に悩んでいること」「主任介護支援専門員としての今後のあり方について、スーパービジョン技法を身につけなくてはいけないと考えていること」²⁾と、主任介護支援専門員が抱える課題を明らかにしている。日本ケアマネジメント学会の報告においても、「ほとんどの介護支援専門員がスーパービジョンの必要性を認識しているものの、(中略)『スーパービジョンを行うことに自信がない』者が半数以上」³⁾という実態を明らかにしている。いずれの報告においても、主任介護支援専門員がスーパーバイザーになることへの不安を抱えつつ業務を行っていること、そしてスーパーバイザーとしてのスキルアップの必要性を指摘している。しかし主任介護支援専門員がスーパーバイザーとしてスキルアップするための具体的方法までは明らかにされていない。

3、研究目的

本研究では、主任介護支援専門員が実際に活動して見えてきた役割を整理し、スーパーバイザーになる上での不安、スーパーバイザーになるための研修方法を明らかにすることを目的とする。

4、研究方法

A県B市主任介護支援専門員4名にグループインタビューを行う。A県B市を対象にした理由として、主任介護支援専門員が継続的にスーパーバイザーになるための研修を行っていること、研修方法を継続的に検討していること、筆者自身が継続的に研修のアドバイザーを行っていることである。調査は平成22年3月に実施。倫理的配慮として、調査対象者には研究の主旨、個人情報の取り扱いについて口頭にて説明を行い、同意を得た。分析は、記述分析法及び内容分析法を用いて行った。

インタビュー対象者・インタビュー内容は以下のとおりである。

インタビュー対象者紹介

- ① 所属
- ② 主任介護支援専門員取得時期
- ③ 主任介護支援専門員として行っていること
- ④ スーパーバイザー経験の期間（介護支援専門員指導に携わっている期間）

(1) Cさん

- ① 居宅介護支援事業所
- ② 平成18年
- ③ 事業所に部下が1名。部下に対してアドバイスを行う。地区で行う事例検討会でのスーパーバイザー役を行っている。
- ④ 主任介護支援専門員取得後、部下を持ってから。

(2) Dさん

- ① 地域包括支援センター
- ② 平成18年
- ③ 地域包括支援センターとして、介護支援専門員からの相談の対応をしている。介護支援専門員と同行訪問、担当者会議に同席することもある。

介護支援専門員実務研修の演習指導者

- ④ 地域包括支援センターに2年前に勤務するようになってから意識して行うようになった。

(3) Eさん

- ① 地域包括支援センター
- ② 平成19年
- ③ 在宅介護支援センターの職員や介護支援専門員からの相談に対応している。
- ④ 地域包括支援センターには2年前から勤務。それ以前の看護師時代からカウンセリングを行っていたので意識はしていた。

(4) Fさん

- ① 地域包括支援センター
- ② 平成18年
- ③ 市内の主任介護支援専門員の資質向上のため、主任介護支援専門員連絡会を立ち上げ、運営を行う。主任介護支援専門員養成研修の演習指導者、介護支援専門員基礎研修等で介護支援専門員指導を行う。地域包括支援センターとしては、介護予防プランへのアドバイス。相談業務として介護支援専門員の訪問に同行、サービス担当者会議に同席し介護支援専門員支援を行っている。

インタビュー内容

- ① 主任介護支援専門員の役割について
- ② 主任介護支援専門員がスーパーバイザーになる上での不安について
- ③ 主任介護支援専門員がスーパーバイザーになるために必要な研修方法について
- ④ 主任介護支援専門員の今後の課題について

5、調査結果

- ① 主任介護支援専門員の役割について

「主任介護支援専門員の役割」についての質問に対しては、(1)介護支援専門員の現状と(2)主任介護支援専門員の役割の2つに分けられた。

- (1) 介護支援専門員の現状について

介護支援専門員の現状では、さらに i 介護支援専門員の悩みと ii 介護支援専門員の実践的課題に分けた。

- i 介護支援専門員の悩み

主任介護支援専門員が介護支援専門員からの悩みを聞く上で、「自分に自信が持てない」「認められていない。むなしい」といった声があるとのことであった。また主任介護支援専門員が介護支援専門員として実践していた時、「介護支援専門員は一人仕事と感じていた」という声もあり、介護支援専門員が自分に自信が持てないまま、一人で抱え込んでしまう傾向にある危険性が指摘された。

「主任介護支援専門員がいなかった当時、一人で抱え込むしかなくバーンアウトしそうになった経験があった」

「どこに相談に行けばいいのか分からないと事業所の中でモヤモヤしている介護支援専門員がいる」

ii 介護支援専門員の実践的課題

介護支援専門員の現状の課題では、「いろいろな高齢者や家族に振り回されていて大変」「ケースの問題点が多くなってきて、利用者に関わる時間が増えている」「介護保険で対応できない事例が増えている」などの声があり、介護支援専門員が直面している事例の複雑化が指摘されている。このような現状に対応する介護支援専門員が、「基礎資格が介護職の介護支援専門員が増えている」「精神科との連携が難しい介護支援専門員がいる」との課題も指摘された。

i iiの現状から、介護支援専門員への支援は欠かせない。その役割を担う主任介護支援専門員の存在は大きいと言えるだろう。

「ケースの問題点が多くなってきて、利用者に関わる時間が増えている。介護保険だけでは解決できない事例が増えている。そうすると、どこに相談に行けばいいのか分からないまま事業所の中でモヤモヤしている介護支援専門員がいる。介護保険で解決できるわけではないので、これから主任介護支援専門員も大変になってくるかもしれない」

(2) 主任介護支援専門員の役割

主任介護支援専門員の役割では、i スーパーバイザーとしての役割とii 地域包括ケアの実現、の2つに分けられた。

i スーパーバイザーとしての役割

スーパーバイザーとしての役割では、「介護支援専門員が相談する時は、主任介護支援専門員に何かを求めてくる」「介護支援専門員が相談に来るのは、何かしら一緒に考えてくれることを期待されている」と介護支援専門員が主任介護支援専門員に期待して

いることを指摘する声があった。その期待に応えていくために、「介護支援専門員に困った時は来るように声をかけている」と介護支援専門員にとってのスーパーバイザーになることを意識して活動している。B市の主任介護支援専門員は、介護支援専門員を支援しようという意識の高さが、継続的な学びにつながっていると言える。

主任介護支援専門員からも「気軽に相談できる主任介護支援専門員の存在はありがたい」「頼りになるのはやはり主任介護支援専門員」と存在の大きさを指摘する声もあった。

「主任介護支援専門員になった時に、介護支援専門員が一人で抱え込まなくてもいいのではないかと意識するようになった。いざ介護支援専門員から困ったと言われた時に、一人で抱え込まないように支援したい」

「介護支援専門員が相談に来るのは、何かしら一緒に考えてくれることを期待されている。いつでも話を聞ける、相談にのれるよう余裕を持って、明るくいたらと思っている。忙しい日々ではあるが、相談があった場合は、時間をかけられるようにしている」

ii 地域包括ケアの役割

地域包括ケアの役割では、地域包括支援センターの主任介護支援専門員として、「小さなネットワーク作り」や「他機関をつなぐ役割」に取り組んでいるという声があった。介護支援専門員がケアマネジメントを実践する上で、「医療機関との連携に地域包括支援センターも入って先に情報を出すようにしている」「サービス事業所や職員の特徴など、サービスの情報を具体的に伝えている」と意見があり、具体的な介護支援専門員支援の内容も聞かれた。これは「介護支援専門員の現状」でも指摘された「基礎資格が介護職の介護支援専門員が増えている」ことに対する対応である。医療との連携に課題を残す介護支援専門員が増えている現状で、その支援として地域包括支援センターの主任介護支援専門員が連携の橋渡し役になっている実態が明らかになった。

また「地域への働きかけを介護支援専門員にも気づいてもらう投げかけをしている」という声もあり、地域への関わりを介護支援専門員にも伝えていく役割も担っていることが明らかになった。

まとめ

インタビューの中で、「地域包括支援センターの活動として行ってきたこと」では、はっきりした口調で話していたが、スーパービジョンの話題になると自信なさそうに話すのが印象的であった。「主任介護支援専門員だから、スーパーバイザーになったと言われても受け入れられない」「介護保険スタート当初から、自分なりにやってきている介護支援

専門員にとって、いきなり主任介護支援専門員が出てきてスーパービジョンをやりましようと言われても、受け入れられない人がいる」「事例検討を行った際に、主任介護支援専門員の助言を受けなくてもプランをたてられるから、と言う介護支援専門員がいた」などと、主任介護支援専門員がスーパーバイザーになる上での課題を指摘する声も聞かれた。この状況から、主任介護支援専門員が介護支援専門員への支援を意識して実践しながらも、スーパーバイザーになることへの不安を抱えていると言える。

② 主任介護支援専門員がスーパーバイザーになる上での不安について

主任介護支援専門員がスーパーバイザーになる上での不安については、(1)事例検討会の課題、(2)スーパーバイザーの課題、(3)スーパーバイザーとしての不安、(4)スーパーバイザーの理想像の4つに分けられた。

(1) 事例検討会の課題

事例検討会の課題では、i「事例検討会での体験で感じた課題」とii「事例検討でスーパーバイザーを行う上での課題」の2つが指摘された。

i 「事例検討会での体験で感じた課題」

「事例検討会での体験で感じた課題」では、「事例検討が大嫌いだった。事例提出者に対して『あれは駄目、これは駄目、あれはやらなかったの』と意味のない応酬があった」「参加している介護支援専門員から、事例検討会で『どうもしっくりいかない。何だか訳も分からないうちに終わってしまった』という声があった」などのように、事例検討会に対してのマイナスイメージがあることを指摘している。このマイナスイメージから、事例検討会を企画しても「事例を出してくれる人もいない」状況になってしまうことも考えられる。しかしその状況においても、B市の主任介護支援専門員は「事例検討の機会を増やして経験する」ことを意識して、B市介護支援専門員連絡協議会にて継続的に事例検討を行っている。継続的に事例検討を行い、そこで主任介護支援専門員がスーパーバイザーを経験するも上手くいかず、葛藤を感じていることも指摘された。

ii 「事例検討でスーパーバイザーを行う上での課題」

「事例検討でスーパーバイザーを行う上での課題」では、「スーパービジョンの講義を受けて事例検討会で行ってみたが、上手くいかなかった」「事例検討会で思いように事が運ばないことに不安を感じる」など、スーパーバイザーを行って直面した失敗体験が語られている。その原因として、「事例提出者の悩みを解決しなければならない時には、『こうすれば良い』という結論を出さなければならないと焦ってしまう」との意見から、

スーパーバイザーとして答えを出さなければならない気持ちが影響していると考えられる。

(2) スーパーバイザーとしての課題

スーパーバイザーとしての課題は、参加者の中から次々に挙げられた。「管理的機能、支持的機能、教育的機能の中で管理的機能が弱い。そのバランスをよくしていくこと」「落とし所が見えない時に支持的機能だけで終わってしまう」「問題点、ポイントを掴めないもどかしさ、見抜く力がない」「ゆとりを持って、感性を研ぎ澄ましていないと、この役割はできない」などと、スーパーバイザーとして活動していく上での課題を挙げている。

「余裕がないと自分の中で解決を急いでしまう。早く終わらないと次の仕事が残っていると教育的にバンバンと言ってしまう。その影響が介護支援専門員から利用者になってしまう怖さがある」

「介護支援専門員の見極めが大切。この介護支援専門員にはこのくらい言えば分かる、別の介護支援専門員には丁寧に言わないと分からないという人を見る目が必要」

(3) スーパーバイザーとしての不安

(2)の課題に続き、参加者からはスーパーバイザーとしての不安の声が次々と挙げられた。「自分自身の援助にも課題があるので、スーパーバイザーになることへの不安がある」「自分の支援に自信がない」などのように、自らの対人援助に自信が持てないのに、スーパーバイザーになることへの不安を挙げる声が多かった。また、「スーパービジョンは、いつもこれで良かったのかと不安になる」との意見が出た際は、参加者4名全員がうなずき、同調していた。主任介護支援専門員として実践を積み重ねながらも、まだスーパーバイザーとしての不安が強いという実態が浮き彫りになった。

「自分自身の援助にも課題があるので、スーパーバイザーになることへの不安がある、ということ。誰かがつきっきりで教えてくれて、常に自分のことを見てくれるスーパーバイザーがいるわけではないので不安がある」

「スーパービジョンは、その先に利用者や家族がいる。介護支援専門員の場合、直接利用者に働きかけるので、ストレートに言っても後で修復や、評価できる。良かったか悪かったかが分かる。スーパービジョンは介護支援専門員をとおしてになるので、いつもこれで良かったのかと不安になる」

「地域包括支援センターの主任介護支援専門員として、市という大きな看板をしょって

いるといつもニコニコしながらも、表に見せない緊張感、ストレスが加わってくる」

(4) スーパーバイザーの理想像

スーパーバイザーとしての課題、不安について次々に挙げられたが、スーパーバイザーとしての理想像を挙げる声もあった。「『あの人に言ったら気持ちが晴れる』『あの人に事例検討を見てもらいたい』と言われる立派な主任介護支援専門員になりたい」「相談するときポイントを教えてくれる」「いろいろと聞いていくことで気づかせることができる。これが上手になりたいと思う」など、理想の主任介護支援専門員像を持ちながら実践を行っていることも明らかになった。

まとめ

主任介護支援専門員の不安についての話題が、参加者全員が一番同調したところであった。参加者が一人一人主任介護支援専門員としての不安を話すと、その話に、「そうそう」と相槌を打ちながら話を聞く姿が見られた。この様子は、主任介護支援専門員が不安を抱えながら業務を行っていることを如実に表していると言える。この状況にも関わらず、主任介護支援専門員としてスーパーバイザーになっていきたい、という前向きな姿勢が、継続的な学びにつながっていると言えるだろう。

③ 主任介護支援専門員がスーパーバイザーになるために必要な研修方法について 研修方法については、(1)事例検討、(2)講義、(3)ロールプレイの3つに分けられた。

(1) 事例検討

事例検討では、i 事例検討の理解と ii スーパーバイザー体験の必要性の2つに分けられた。

i 事例検討の理解

主任介護支援専門員がスーパーバイザーを行う上で、参加している介護支援専門員にも事例検討の理解が求められることを指摘する声があった。主任介護支援専門員がいくら事例検討におけるスーパービジョンの方法を学んでも、参加する介護支援専門員の理解がないまま行えば、上手いかないことが多い。実際にB市でこれまで行ってきた事例検討会では、事例を共有しないまま安易な支援方法を提示してしまう、ということが度々あった。この体験から主任介護支援専門員は、事例検討について介護支援専門員が知識を持つ必要性を指摘している。

「地域の中で事例検討をやらないといけないという必要性を感じる。私たち主任介護支

援専門員だけでは駄目かなと。介護支援専門員も事例検討をもう少し理解しないとけない。そのために市介護支援専門員連絡協議会で事例検討の勉強をしていきたい。1回目に講義をして、2回目に事例検討を行いたいと考えている」

ii スーパーバイザー体験

主任介護支援専門員としてスーパーバイザーになるためには、適切なスーパーバイザーの体験が必要になる。「スーパービジョンを受けるという経験がなければできない」との声に代表されるように、主任介護支援専門員がスーパーバイザーになるためには、スーパーバイザーの経験なくしては困難と言えるだろう。主任介護支援専門員がスーパーバイザーになるためにも、スーパーバイザー体験は不可欠なのである。

「スーパーバイザーとして事例検討会をするということと、自分がスーパーバイザーとしてスーパービジョンを受けるという両方の場が必要と感じている。グループスーパービジョンも個別スーパービジョンのどちらでも必要。スーパービジョン受けるという経験もないと駄目かなと思う。」

(2) 講義

事例検討でスーパービジョンを体験するだけではなく、「講義」を入れる機会が必要とも述べている。内容としては、「事例検討」「カウンセリング」「スーパービジョンの基礎的な知識」についての講義を期待している。「事例検討」の講義では、事例検討の目的・方法の共通理解の必要性を指摘している。スーパービジョンの基礎知識では、「教育・支持・管理的機能」についての理解の必要性が挙げられた。

「教育的機能・管理的機能・支持的機能が分かっているようで分からなくなる。だから講義を聞いていつも確認をするようにしている」

(3) ロールプレイ

スーパービジョンの場面を実際にロールプレイし、その場で具体的なアドバイスを求めたい、という意見もあった。講義で知識を入れるだけではなく、実践しながら学んでいく必要性を述べている。ロールプレイをとおして体験的に学ばなければ、スーパーバイザーとしての自信が得られない、との意見も聞かれた。

「自分が行うスーパービジョンをロールプレイでその場で具体的にアドバイスをしてほし

い。ロールプレイの場でアドバイスをいただきたいと思う。カウンセラーの人は自らの面接をテープにとって後で聞いている。そういうような勉強をしないといつまでも自信がつかない」

まとめ

参加者から「介護支援専門員は自らが道具になる。道具は常に磨かないといけない」との意見が聞かれた。この意見が、B市の主任介護支援専門員が資格取得後も継続的に学びを続けている原動力にもなっていると考えられる。B市主任介護支援専門員の研修方法として、主任介護支援専門員同士で事例検討を行う。そして事例検討終了後、必ず振り返りを行っている。振り返りをとおして、事例提出者の変化、参加者の発言の意図、そしてスーパーバイザーとしての役割について意見を出し合いながら学びを深めている。この振り返りが、事例検討を整理する場、またスーパーバイザーの役割を理解する場にもなっている。

④ 主任介護支援専門員の今後の課題

主任介護支援専門員の今後の課題では、(1)現状の課題(2)今後のあるべき姿の2つに分けられた。

(1) 現状の課題

主任介護支援専門員の役割について、「介護支援専門員が理解していない。利用者も理解できていない」と理解不足を指摘している。また、居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員からは「まだ主任介護支援専門員の役割を理解できていない」とも述べられた。これらの声から、主任介護支援専門員の役割についての理解は、まだ課題を残していることが明らかになった。特に居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員については、その役割を明確にして介護支援専門員や利用者に説明し、行っていることが可視化できるようにする必要性を感じている。

「主任介護支援専門員の役割をまだ理解していない。介護支援専門員への支援が主任介護支援専門員の役割と思うと、変に偉ぶってしまうことがある。どういうものが理想なのか、皆が頼る主任介護支援専門員がどういう人なのか考えなくてはいけないかなと思う。主任介護支援専門員なのだ、ということを経日意識していないと。日々、自分を磨かないといけないと思う」

「主任介護支援専門員と言ってもその役割を介護支援専門員が分かっていない。利用者も分かっていない。お金がかからないと言っても、居宅介護支援事業所が特定事業所をとる

と契約書が変わる。利用者もそのことを知らないといけない」

(2) 今後の課題（あるべき姿）

主任介護支援専門員の今後の課題（あるべき姿）では、i 主任介護支援専門員のスキルと ii 主任介護支援専門員の役割に分けられた。

i 主任介護支援専門員としてのスキル

「介護支援専門員は個人で仕事を行っている。だから介護支援専門員の力量がそのまま利用者に影響を与えてしまう」という意見があり、その支援を行う主任介護支援専門員のスキルアップの必要性を指摘している。具体的な主任介護支援専門員のスキルとして、「話をする上では相手の気持ちを読み取る技術」「事例検討を上手に運べる」と述べている。また「日ごろの態度・マナーを意識していく必要」と技術以外の社会人としてのマナーを指摘する声もあった。

「介護支援専門員は個人で仕事を行っている。だから介護支援専門員の力量がそのまま利用者に影響を与えてしまう」

ii 主任介護支援専門員の役割

主任介護支援専門員の具体的な役割については、「介護支援専門員が自己覚知できること」「介護支援専門員が実践レベルになれるよう支援すること」などと、介護支援専門員のスキルアップに関わっていくことが指摘された。また、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として、「事業所内の介護支援専門員の指導をしてほしい」との意見も聞かれた。居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員が事業所内の介護支援専門員の支援を行う体制が確立すれば、地域包括支援センターはその事業所以外の介護支援専門員の支援を行えば、全ての介護支援専門員への支援が可能になる。このように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、役割分担していく必要性も述べられた。

そして主任介護支援専門員の役割が大きいことを自覚しながらも「すぐに辞めないようにすることも必要」との意見も述べられた。「介護支援専門員の支援」を行う役割の主任介護支援専門員に、サポート体制がなければ責任の重さからバーンアウトしかねない。そうならないための体制を地域で作っていく必要性も指摘している。

「相談に来てくれた介護支援専門員がスムーズに仕事ができるようになったり、自分の癖など自己覚知ができるようになること。それを強制するのではなく、気づいてもらえ

るようにすること。介護支援専門員が実践レベルになれる支援できるように」

「主任介護支援専門員が事業所で増えている。その主任介護支援専門員が事業所で承認され、後輩を指導できるようにできれば」

「事業所の主任介護支援専門員が自分たちのところの介護支援専門員をサポートすれば、地域包括支援センターはそれ以外の介護支援専門員を集中的に行えばよい。そうすれば介護支援専門員連絡会の学びも変わってくるのではないか」

まとめ

主任介護支援専門員の役割について、現場の主任介護支援専門員が模索しながら活動を行っていることが分かる。その中でB市においては、地域包括支援センターと主任介護支援専門員の役割を明らかにし、介護支援専門員の支援を行う体制を構築しようとしている。このような地域間での体制作りが、主任介護支援専門員のバーンアウトも防ぎ、そして介護支援専門員の質の向上にもつながると言えるだろう。

6、おわりに

インタビュー結果から、主任介護支援専門員がその役割に不安を抱えながらも、「介護支援専門員の支援」を実現するために活動している実態が明らかになった。そして介護支援専門員への支援を行うために、スーパーバイザーとしての力量をつける必要性を4名全員が共有していることも明らかになった。

スーパーバイザーとしての力量をつける研修方法としては、3つの方法を提示した。一つ目が、事例検討を積み重ねることである。そしてその時にスーパーバイザーだけではなく、スーパーバイザーも体験することが重要であることが指摘された。スーパーバイザー体験がなければ、スーパーバイザーにはなれない。スーパーバイザー体験が、スーパーバイザーになるための一つの方法になるのではないだろうか。

二つ目は、スーパービジョンの知識を繰り返し得ることである。スーパーバイザーは、スーパービジョンを行う際に支持・教育・管理の3つの機能は、意識的に使い分けできるようになっていく必要がある。そのためにも3つの機能を繰り返し確認していかなければならない。

三つ目は、スーパービジョンの場면을主任介護支援専門員同士で実際にロールプレイすることである。実際に介護支援専門員にスーパービジョンを行う際には、そのやり取りを他者が指摘することは出来ない。そのことが主任介護支援専門員の不安にもなっている。その不安を克服するためには、ロールプレイを行ってスーパービジョンの方法を参加者で指摘し合う研修方法が効果的と言えるだろう。

これらの研修方法は、現在B市の主任介護支援専門員が模索しながら学びを続けている最中

である。そのため効果までは測定できていない。今後は、研修を行った効果まで検証し、主任介護支援専門員がスーパーバイザーとして活動していける体制を構築していきたいと考えている。

文献

- 1) 「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～」 榎木博之 身延山大学仏教学部紀要第9号 身延山大学仏教学部2008 P43
- 2) 「地域包括支援センター及び居宅介護支援事業所主任介護支援専門員の実態調査及びあり方調査検討事業 報告書」 日本介護支援専門員協会 2009 P77
- 3) 「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 調査報告書」 日本ケアマネジメント学会 2009 P50

キーワード

主任介護支援専門員 スーパーバイザー 研修方法 バイジー体験 ロールプレイ