

研究論文

# 「スーパービジョンへの苦手意識を考える —主任介護支援専門員へのインタビューデータをもとに—

寺田 香

北翔大学教育文化学部心理カウンセリング学科

## 抄 録

主任介護支援専門員へのインタビューを通して、スーパービジョンを行う際にスーパーバイザーが感じる敷居の高さが、主任介護支援専門員のスーパービジョンへの苦手意識から生じていたことが理解できた。より良いスーパービジョンを提供するための対策として、スーパービジョン研修の時間の増加とその内容の充実、主任介護支援専門員同士の横の連携を基にしたピアスーパービジョンの実施、事業所内での定期的スーパービジョン実施にかかる時間の確保、そしてスーパーバイザー自身の自己研鑽、など、早急な取り組みが必要と考える。

キーワード：主任介護支援専門員，介護支援専門員，スーパービジョン，苦手意識，バーンアウト，ストレス，インタビュー

## I. はじめに

介護支援専門員は、我が国における介護保険制度の運用業務における要の職種として、制度の施行以来、その中核的な役割を担ってきた。国家資格等に基づく業務経験や相談援助業務・介護等業務経験などを基に受験資格が付与され、2018年度までに70万人を超える合格者を出している。基礎資格は、介護福祉士が43.9%と最も多く、次いで看護師・准看護師24.0%、社会福祉士6.3%となっている<sup>1)</sup>。

2006年の介護保険法改正時に、介護支援専門員の上級資格とされる主任介護支援専門員の資格が設定された。主任介護支援専門員は、介護支援専門員としての実務経験年数（5年）や所定の研修を受けるなどの条件を経て取得できる資格で、介護支援専門職の「まとめ役」となることを期待される職種である。5年毎に更新研修の受講が求められるなど、資格取得後もその職務内容の水準維持のために高いハードルが課せられている。特定事業所加算制度では主任介護支援専門員の在籍が必要要件であり、2021年度からは、居宅介護支援事業所の管理者要件を主任介護支援専門員に限定する方針が打ち出されるなど、この職種に対する責務は更に増している現状にある。

主任介護支援専門員には、①「介護支援専門員への個

別支援（施設・居住系サービスの介護支援専門員を含む）」として、「介護支援専門員へのコーチング」「複雑な事例対応における指導・助言」「新規インテーク時等の同行訪問、サービス担当者会議の開催の支援や同席」「スーパービジョン（個別事例に基づく地域ケア会議等）」「地域における社会資源（保健医療福祉その他インフォーマルも含む）等に関する情報収集及び情報の提供」「介護支援専門員と地域との連携や行政への働きかけ等に関する支援」、②「事業所における人材育成の実施・支援」として、「職場内環境の調整・整備」「研修会、勉強会、事例検討会の計画・実施」「研修における講師・ファシリテーター」、③「ネットワークづくり・社会資源の創出」として、「介護支援専門員と介護サービス事業者や医療機関とのネットワーク構築」「介護支援専門員と行政、地域包括支援センター、多職種とのネットワーク構築」「介護支援専門員及び主任介護支援専門員間のネットワーク（職能団体や協議会）の参加・構築」「各地域包括支援センターの主任介護支援専門員との連携（主任介護支援専門員部会開催等）」「地域包括支援センター、介護サービス事業者、他の社会資源とのネットワーク構築」「地域課題の抽出（地域ケア会議開催の働きかけ）」など、多岐に渡る職務内容と役割が求められている<sup>2)</sup>。特に、新人介護支援専門員の育成にかかる業務については、スーパーバイザーとしての役割を担い、対人支援の専門職としての後継者養成を期待されている。

しかし、実際にスーパービジョンが行われる場面においては、幾多の困難な事象が発生している。吉田（2013年）は、介護支援専門員と主任介護支援専門員の両者の支援関係は、「これまでの慣例主義による『実践環境』での立場の違いなどや、多忙業務により十分良好とはいえない」としている<sup>3)</sup>。若宮（2013年）は、アンケート調査を実施し、「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」と結論付けた<sup>4)</sup>。小松尾（2014年）は、グループインタビューの調査を通して、主任介護支援専門員の「スーパーバイザーとしての自己の確立が十分ではないことが示唆された」としている<sup>5)</sup>。

2018年に主任介護支援専門員と新人介護支援専門員の双方へのアンケート調査を実施した際、スーパービジョンを受ける側にいる新人の介護支援専門員から、「スーパービジョンは敷居が高い」という感想を得た<sup>6)</sup>。スーパービジョンが緊張とマイナス感情を伴って始まるものであることが伺える結果となり、スーパービジョンへの苦手意識が芽生える土壌ともなっていた。おそらくそこには、先行研究で挙げられたさまざまな要因が絡んでいることが推察される。

そこで今回、主任介護支援専門員へのインタビューを通して、スーパーバイザーが抱くスーパービジョン実施時の“敷居の高さ”はなぜ生じてくるのか、その要因を主任介護支援専門員の側から明らかにしたいと考えた。主任介護支援専門員がスーパービジョンを行う際にどのようなことに困難を感じて“敷居の高さ”が生じるのか、また、その原因を自身ではどう捉えているのか、その実態を明らかにすることで、少しでも“敷居の高さ”を下げる一助としたい。

## Ⅱ. インタビュー調査の概要

A市内の機関に所属している主任介護支援専門員13名に、「スーパービジョンの際に困難を感じるのはどのようなことか」「それはどのような理由によるものと考えているか」「困難を感じた際の、自身のスーパービジョンの拠り所はどのようなことか」について半構造化面接を行った。

### 1. 対象者の属性

インタビューの対象者である13名の属性は、下記の通りである。

- (1) 所属
  - ①居宅介護支援事業所 11名
  - ②地域包括支援センター 2名
- (2) 基礎資格（重複あり）
  - ①介護福祉士 7名
  - ②介護福祉士・社会福祉士（重複） 3名
  - ③看護師 2名
  - ④社会福祉主事 1名
- (3) 介護支援専門員経験年数
  - ①6年以上～10年未満 4名
  - ②10年以上～15年未満 5名
  - ③15年以上 4名
- (4) 主任介護支援専門員経験年数
  - ①5年未満 6名
  - ②5年以上～10年未満 6名
  - ③10年以上 1名

## 2. インタビュー調査の方法

### (1) 事前準備

あらかじめ、対象者には口頭でインタビュー目的、方法、匿名性の確保等について説明し、インタビューガイドを文書にて送付した。インタビューの実施にあたり、録音の許可を得た。

### (2) 調査時期

インタビュー実施時期は、2019年2月に7名、同年3月に6名である。それぞれの所属機関を訪問し、概ね30分～1時間前後、個室等の環境において実施した。得られたデータは個人が特定できないようプライバシーの保護に配慮した。

### (3) 分析方法

録音データをもとに逐語録を作成し、得られた逐語録データのうち、分析対象となる文書セグメントを抽出してコーディングし、さらに類似のコード（以下、〈 〉で表示）をまとめてサブカテゴリー（以下、《 》で表示）を作成した。そのサブカテゴリーを包含する概念をカテゴリー（以下、【 】で表示）として生成した。最終的に、得られたカテゴリー、サブカテゴリーと分析テーマの関係性を検討し、主任介護支援専門員の側から見たスーパービジョン実践の“敷居の高さ”の現状とその要因との関係性について、仮説的に提示する。なお、コード文章末の数字は、発言者を示すものである。

### Ⅲ. 結 果

分析の結果、「スーパービジョン時に感じる困難性」(表1)には【バイザーとの関係構築にかかる困りごと】と【バイザー側の実施展開にかかる困りごと】の2つのカテゴリーが、また、「その理由として考えられること」には、【バイザーであることの苦しさ】(表2-①)【バイザー側の熱量の低さ】(表2-②)【制度上の要因】(表2-③)【業務上の難しさ】(表2-④)の4つのカテゴリーが生成された。「スーパービジョンの拠り所」については、別稿にまとめることとする。

#### 1. スーパービジョン時に感じる困難性

スーパービジョンの実施時に多く見受けられるのが、《早急な対応や答え(正解)を求められる》という体験である。これは、「直接、所長だったらどうするんですかという、答えを求められたり…(6)」「とにかく答えを、正解を求められることに困っている(8)」というように〈すぐに答えが欲しい〉状態や、「即解決するっていう視点からなかなか抜け出せなくて(8)」「やっぱり欲しい情報って、すぐ使える情報なんですよ(9)」というような〈すぐに解決したい〉というスーパーバイザーの反応に由来する。また、「年上の方が多くて、

表1 スーパービジョン時に感じる困難性

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	データ
スーパーバイザーとの関係構築にかかる困りごと	早急な対応や答え(正解)を求められる	すぐに答えが欲しい	直接、所長だったらどうするんですかという、答えを求められたり…(6) 実はそれはある意味求めてたり、直結の答えだったり(7)とにかく答えを、正解を求められることに困っている(8)自分の困ってることが解決できるような答えをもらいたいんだらうなって(10) その中でやってしまいがちなのが、つい答えを言っちゃう場面とか(12)
		すぐに解決したい	即解決するっていう視点からなかなか抜け出せなくて(8)やっぱり欲しい情報って、すぐ使える情報なんですよ(9)こういう方法があるよって言ってもらっての方がきつとすぐ支援を展開していけるので(10)
	意図しない反応を受ける	聞いてもらえない	年上の方が多くて、困ってるだろうと声をかけるけど、拒否されちゃうっていう(4) 案外聞いてもらえなかったり(7) 「そうですよね」だけで終わっちゃうと、伸びないか現場を離れていくか(8)
		責められていると捉える	どう?って聞いたら、「私を責めるんですか?」みたいな…(4) 最終的に言われたのは、自分を責められてるみたいって言われちゃって(7)
	問題の本質に迫ることができない	個人的感情レベルでの解決が出来ない	バイザーの個人的感情の部分が解消できないっていう(6)キミのスッキリ具合は君の安心感でしかないのか?みたいな…(6)
		困らない	困ることが分かってないので、逆に困りごともないということが出てくるので(2) なになにで困ってない?って話しても本人困ってることに気づいてないかもしれないとかって(3) 困ってるよね?っていう決定打があって声をかけてるんだけど「いや困ってません」って…(4) なに困ってる?って聞いても答えは出てこない(8)
訊いてこない		訊くことが苦手なのが結構多いのかなと、で、訊くことが恥ずかしい(1)	
スーパーバイザー側の実施展開にかかる困りごと	思うような展開ができない	誘導してしまう	僕のケースにしちゃってるだけの話であって、よくはないなと思ってるんですけど(6) 自分が誘導している気もして、そこは気をつけてはいるんですけど(8) 結局自分だったらこうするとか、昔こういう事例があって、こうしたら上手くいったよとか(10) 誘導って言ったらかわいんですけど、話を持っていくんですけど(13)
		事例検討になってしまう	どうしてもその事例検討と、スーパービジョンが、こう区別が正直できてない(1) どちらかという事例検討になっちゃうのが正直なところなんです(10) 何か手法を選ぶとなると、どうしても事例検討とか、ケース検討になっちゃう…(12)

困ってるだろうなと声をかけるけど、拒否されちゃうっていう (4)「案外聞いてもらえなかったり (7)」という体験や、「どう？って訊いたら、私を責めるんですか？みたいな… (4)」「最終的に言われたのは、自分を責められてるみたいって言われちゃって (7)」という〈聞いてもらえない〉〈責められていると捉える〉といった《意図しない反応を受ける》こともある。抱えている課題が「バイザーの個人的感情の部分が解消できないって (6)」内容であったり、「困ってるよね？っていう決定打があって声をかけてるんだけど、いや困ってません、って… (4)」と、立ち止まって考えを深めてもらいたい場面でも〈困らない〉、さらに「訊くことが苦手なのが結構多いのかなと、で、訊くことが恥ずかしい (1)」ために〈訊いてこない〉など、スーパーバイザー側のこのような姿勢によって《問題の本質に迫ることができない》状況に陥る。

スーパーバイザーはスーパーバイザーと良好な関係性を築いて、スーパービジョン関係を円滑に進めたいと考える。そのため、できるだけスーパーバイザーとの間に溝を作らない対応を心掛けるものの、解決するための正解だけを求められたり、そもそもスーパーバイザーの話聞いてもらえない、投げかけると責められたと捉えられる、個人の感情レベルで解消ができない、困ってほしいのに困ってくれない、分からなくても確認しに来ない、というような場面に遭遇することで、スーパービジョン

関係の構築そのものが困難であると感じている。これらのサブカテゴリーより、上位カテゴリーを【バイザーとの関係構築にかかる困りごと】とした。

スーパーバイザーが感じる困難性のもう一側面は【バイザー側の実施展開にかかる困りごと】である。これはスーパービジョンを行う際に《思うような展開ができない》ことによるものである。「僕のケースにしちゃってだけの話であって、よくはないなと思ってるんですけど (6)」「自分が誘導している気もして、そこは気をつけてはいるんですけど (8)」という〈誘導してしまう〉という自覚や、「何か手法を選ぶとなると、どうしても事例検討とか、ケース検討になっちゃう… (12)」という〈事例検討になってしまう〉反省はあるものの、結果的に思うような展開ができず、本来自分自身が行いたいイメージしているスーパービジョン展開の理想からずれてしまう現状に困難さを感じている。

## 2. その理由として考えられること

では、それらの困難さが生じる理由を、主任介護支援専門員はどのように考えているのだろうか。理由として挙げられたカテゴリーは【バイザーであることの苦しさ】【バイザー側の熱量の低さ】【制度上の難しさ】【業務上の難しさ】の4点である。

【バイザーであることの苦しさ】(表2-①)は、四つのサブカテゴリーから生成された。一つ目は《スーパー

表2-① その理由として考えられること

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	データ
バイザーであることの苦しさ	スーパービジョンを理解していない	研修を受けていない、少ない	何かやったのかもかもしれないけど、そこら辺が私も記憶が残ってないんですよね (1) / 私きちんと学校で福祉的な勉強ですとか、もちろんスーパービジョンを受けたことがなかったんですけど (5) / そういう訓練自体も自分の中で少ないから、できないんじゃないかなって… (10) / スーパービジョン自体が自分の中でもちゃんと理解できてないですね (12)
		知識、技術がない	知識もそうですよね。うん、まずはその知識 (1) / 頭の中で分ってる言葉も、実際の場になったら私なんてポンッと抜けちゃってるわけだから (3) / その答えが中途半端な方がよっぽどお互い負担になるんじゃないかなって言うのはすごく感じる場所ですよ (4) / いざ実践するときになると、なかなか上手いいかない (5) / なのでスーパービジョンについて自分が全然知識がない、経験がないっていうのが自信の無さっていうのが1つ (6) / ちょっと自分の価値を押し付けているのか？見えなくなって… (7) / その理解している内容をこっちは引き出したんですけど、そこに至らずっていうのが… (8) / 知識不足なのかもしれない (13)
		言葉が難しい	スーパービジョンっていう言葉が、多分理解できている人が少ないんじゃないかな (1) / 言葉だけの苦手。そこですよ (2) / そうするとすんなり、こう構えなくてもいいよな…。うん。なんせみんな横文字だから (3) / なんて表現したらいいのかな…。もっと分かりやすい、やりやすい… (12)
スーパービジョンを実践できない	気づかせるのが難しい		何か気づきですね、何か気づきを与えてあげればいいのかって (1) / 中途半端な、なんていうか、答えではなくヒントみたいな、中途半端なヒントで返して、どうだったか聞くっていう (4) / なかなか上手く、気づきとか、こんな視点で見えることもあるのかなとか (6) / やっぱ気づきが一番大事だと思ってるので (7) / どうやったら気づいてくれるかなっていうのに困ってますね (8) / なんとなく気づきを促したいっていうのがあるんですけど (10) / 大切なところはここだよとやって言ってもそこに気づいてくれないというか (11) / あとバイザー自身が気づいてくれるような、こっちが問いかけがなかなか難しい (12)
		引き出すのが難しい	やっぱり本人自身から導きださないといけないので (6) / バイザーの思考を引き出したいんですけどね、私はね (8) / 引き出すっていうイメージ (13)
		契約が発生していない	そこで契約自体は発生しないので、まずそこでスーパービジョンができないということがよくある (4) / その契約というのが日常の業務の中で、不自然さを感じてしまうというか (5) / 普段の業務の中では正直やってないです (6) / まず合意形成結んでいくというところ、これがまず難しいなと (7) / 契約って言うのはあまり意識していることはないですね (8)

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	データ
バイザーであることの苦しさ	頼れる先がない	バイザーがない	僕自身にスーパーバイザーがないので、そこに関しても相談できないというのも不安要素の1つかな (6)
		ロールモデルがない	憧れるっていうか、そういう人が見当たらないっていうのが原因としてあるのかもしれない (6)／尊敬できるとかそういうケアマネとか。現役ばりばりでこの人すごいなとか、尊敬できるなっていう上がない (8)／師匠がいて、この人のようにやればいいんだっていうのがないんですよね (9)／スーパービジョン専門員みたいのがいたら… (12)
	途方にくれる	敷居が高い	そのスーパービジョンっていう言葉自体それこそ敷居が高いじゃないけど、おこがましいっていうような (1)／スーパービジョンやるとき契約結ばないといけないんだけど、お高いのよやっぱり (7)／急に…ハードル高い感じしますけど… (10)／スーパービジョンするにはこうならなきゃダメみたいなのがあって敷居高いのかなって気はしますけどね (11)／すごく自分に知識があって、技術がなければできないっていう風に思ってしまうんですよね (13)
		構えてしまう	なんていうの、やっぱり構えちゃうんじゃない？ (3)／日本だとかなかなかじまないとこころはあるので、かしくまって向こうも構えたりするので (5)／でも、きっと主任ケアマネがそれを求められてるけど、じゃあどっから手をつけるの？って。丸投げされてるけど (7)／あなたはどう思うの？とか、質問攻撃してるみたいになっちゃって、相手も嫌なんじゃないかなって思ったり… (10)／バイザーに対して何かを持って帰ってもらったりとか意識しちゃうので、余計に苦しくなりますよね、やる方は (11)／構えちゃいますね。スーパービジョンってなると (13)
		自信がない	私自身が自分に、スーパービジョンに自信がないので、本当にこれで大丈夫なんだろうか？という (6)／大体年上の女性とか、それこそ看護師さん、めっちゃプライドあるから。エビデンスを求めめるから。(7)／教えるのってやっぱり難しいなって思うと、苦手になって、ちょっと離れてしまうなって言うのもあって (8)／困って電話したのに何にもならなかったら申し訳ないなって思いますし… (10)／なんも解決にならないじゃんっていう失敗を恐れているっていう (12)／バイザーは高度な知識と技術があり、時間をとってケアマネジャーの考えを導き出すっていうイメージなんです (13)
		向いていない	そうってくると僕自身がバイザーの困りごとの論点を段々許容できないような気持ちになってきたりという部分と (6)／自分のパーソナルのところでは向いてないんじゃないかと思うときがあるんです (9)
プレッシャーを感じる	もしかすると研修が余計嫌にさせてしまってるっていうのはあるかもしれないね (6)／あの数時間の中でスーパーバイズできるように目標設定があって、はい現場でやりなさいって。でも分らないな…って (7)／あの1回の研修だけで、スーパーバイズできますって…。いや分からないよって。それが正直なところだなって (8)／やりなさいっていう圧がすごいんですよ。あなた達もうできるんだからやりなさいって。まずそこで苦手意識があります (9)／人を育てるための技術や知識が急に資格の中に求められて…。勉強してさぁやりなさいっていう感じ (10)		

ビジョンを理解していない》で、これは〈研修を受けていない、少ない〉〈知識、技術がない〉〈言葉が難しい〉の3つのコードからなる。「何かやったのかもしれないんだけど、そこら辺が私も記憶が残ってないんですよね (1)」「そういう訓練自体も自分の中で少ないから、できないんじゃないかなって… (10)」「頭の中で分ってる言葉も、実際の場になったら私なんてポンッと抜けちゃってるわけだから (3)」「なのでスーパービジョンについて自分が全然知識がない、経験がないっていうのが自信の無さっていうのが1つ (6)」「スーパービジョンという言葉が、多分理解できている人が少ないんじゃないかな (1)」「そうするとすんなり、こう構えなくてもいいような…。うーん。なんせみんな横文字だから (3)」と、コードに抽出されたデータからは主任介護支援専門員のスーパービジョンに対するネガティブな感情が表出されている。

二つ目は《スーパービジョンを実践できない》というサブカテゴリーである。「どうやったら気づいてくれるかなっていうのに困ってますね (8)」「あとバイザー自身が気づいてくれるような、こっちが問いかけがなかな

か難しい (12)」という〈気づかせるのが難しい〉場面や、「バイザーの思考を引き出したんですよね、私はね (8)」という〈引き出すのが難しい〉場面、さらに「そこで契約自体は発生しないので、まずそこでスーパービジョンができないということがよくある (4)」「まず合意形成結んでいくというところ、これがまず難しいなと (7)」とそもそも出発点である〈契約が発生していない〉ことが、スーパービジョン実践をスムーズに行えない要因と考えられている。

三つ目のサブカテゴリー《頼れる先がない》には、「僕自身にスーパーバイザーがないので、そこに関しても相談できないというのも不安要素の1つかな (6)」という〈バイザーがない〉現状、「尊敬できるとかそういうケアマネとか。現役ばりばりでこの人すごいなとか、尊敬できるなっていう上がない (8)」「師匠がいて、この人のようにやればいいんだっていうのがないんですよね (9)」という〈ロールモデルがない〉現状が垣間見える。

四つ目の《途方にくれる》のサブカテゴリーは、「スーパービジョンするにはこうならなきゃダメみたいなのこ

ろがあって敷居高いのかなくて気はしますけどね (11)」「すごく自分に知識があって、技術がなければできないっていう風に思ってしまうんですね (13)」という〈敷居高い〉、「でも、きっと主任ケアマネがそれを求められてるけど、じゃあどっから手をつけるの？って。丸投げされてるけど (7)」「あなたはどう思うの？とか、質問攻撃してるみたいになっちゃって、相手も嫌なんじゃないかなって思ったり… (10)」という〈構えてしまう〉、「私自身が自分に、スーパービジョンに自信がないので、本当にこれで大丈夫なんだろうか？という (6)」「バイザーは高度な知識と技術があり、時間をとってケアマネジャーの考えを導き出すっていうイメージなんですよ (13)」という〈自信がない〉、「自分のパーソナルのところでは向いてないんじゃないかと思うときがあるんです (9)」という〈向いていない〉、「あの数時間の中でスーパーバイズできるように目標設定があって、はい現場でやりなさいって。でも分らないな…って (7)」「人を育てるための技術や知識が急に資格の中に求められて…。勉強してさぁやりなさいっていう感じ (10)」という〈プレッシャーを感じる〉の五つのコードから生成した。主任介護支援専門員として、スーパービジョンを行わなければならない立場にいることは理解していても、ままならない状況に立ち往生している様子が伺える。

二番目のカテゴリーは【バイザー側の熱量の低さ】(表2-②)である。これは《理解していない》と《積極的ではない》の二つのサブカテゴリーから成る。《理解していない》は、「ケアマネさんたちの理解がないと、あの人何言ってんだらうって、横文字で何言ってんだらう、て (1)」「受けている方はスーパービジョンを受けていると意識しないことが多いんじゃないか (5)」という〈SVを理解していない〉、「連携をとるのにも専門用語すら知らないという実態の中で、その専門用語をひとつ説明をするところから始まるんですね (5)」「普段これ絶対利用者さんに言わないだろ、こういう対応しないだらうっていうことをやっちゃうので (11)」という〈業務を理解していない〉の二つのコードから生成した。《積極的ではない》は、「じゃあそこに到達するのに勉強したのか、研修受けたのか、普段の業務をしたのかってことに対しては、あまり跳ね返ってこない (6)」という〈学んでいない〉、「そうなんです。専門職になってくれる意識があまりなくて (8)」という〈専門職アレルギーがある〉の2コードから成る。スーパーバイザーの側にスーパービジョンを受け入れる準備が出来ていないことで、スーパーバイザー側が空回りすることも起こり得る。

三番目のカテゴリー【制度上の難しさ】(表2-③)

表2-② その理由として考えられること

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	データ
バイザー側の熱量の低さ	理解していない	SVを理解していない	ケアマネさんたちの理解がないと、あの人何言ってんだらうって、横文字で何言ってんだらう、て (1) 相手がその言葉が分からなくてそのままにしていくとかけ離れちゃった内容になってしまって (4) 受けている方はスーパービジョンを受けていると意識しないことが多いんじゃないか (5) やっぱり展開があるので、そこについていけなかったりするのが困るなって言うところ (7) スーパービジョンっていう展開がどういうものなのかっていう理解がされてないと、お互いにたぶん… (10) なかなか本人に伝わらないというか、気づいてもらえないというのが一番の悩み (11) ちゃんと宣言して、スーパービジョンやりますよっていう形でやらないと… (12)
		業務を理解していない	ケアマネがやっちゃいけない仕事、管理者にも内緒で勝手に、とにかく自分が気にいられるっていうことを考えて動いてた (1) やってあげるのがいいこと、みたいな (4) 連携をとるのにも専門用語すら知らないという実態の中で、その専門用語をひとつ説明をするところから始まるんですね (5) 相談援助職としての視点はないのかい？っていうのが、そっちの方が多い気がします (6) そこはあなたがしなくていいことを、やっちゃうんですね (8) 普段これ絶対利用者さんに言わないだろ、こういう対応しないだらうっていうことをやっちゃうので (11)
	積極的ではない	学んでいない	体系的になかなか勉強してきてないという中では、そこがやはりなかなか知識がないところなのかなという気はしますね (5) じゃあそこに到達するのに勉強したのか、研修受けたのか、普段の業務をしたのかってことに対しては、あまり跳ね返ってこない (6)
		専門職アレルギーがある	専門職ということにアレルギーを感じるような人もいるような、直接言ってくる職員もいましたので (5) そうなんです。専門職になってくれる意識があまりなくて (8)

表2-③ その理由として考えられること

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	データ
制度上の難しさ	標準化が図れない	一律ではない	同じベースで最初の教育を受けずに一気に介護保険導入と一緒に養成してきて、その辺の標準化が図れてないところはあるのかと (5) 専門職やるのも初めてですとか、資格はあるんですけど経験ないんですけど言う方も多いです (11)

表2-④ その理由として考えられること

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	データ
業務上の難しさ	じっくりと向き合えない	時間がない	正直、じゃあスーパービジョン始めますよっていう時間が取れないのは現実です (1) 本当に時間の余裕がないってところが一番問題なのかなって思っているんですよ (2) 時間的制約はありますね (5) あとは、時間が捻出できないということ (6) 短時間で成果をださなきゃいけない… (10) 時間的な問題もありますし、こっちも余裕がないっていうところもあるかなと (11) あと、時間がかかるっていう風に思ってしまうんですよ (13)

は、《標準化が図れない》というサブカテゴリーから生成した。これは「同じベースで最初の教育を受けずに一気に介護保険導入と一緒に養成してきて、その辺の標準化が図れてないところはあるのかと (5)」「専門職やるのも初めてですとか、資格はあるんですけど経験ないんですけど言う方も多いです (11)」という、介護支援専門員の資格をめぐる諸条件が〈一律ではない〉ことから成っている。このカテゴリーは介護支援専門員という職種システムの根底から生じてくる課題ともいえる。

最後のカテゴリーである【業務上の難しさ】(表2-④)は、「本当に時間の余裕がないってところが一番問題なのかなって思っているんですよ (2)」「時間的な問題もありますし、こっちも余裕がないっていうところもあるかなと (11)」と、日々の業務の多忙さで〈時間がない〉が故に《じっくりと向き合えない》現状から生成された。

#### IV. 考 察

以上の結果に基づいて、各カテゴリー、サブカテゴリー間の関係性について結果図を作成した(図1)。

スーパービジョンの際に、主任介護支援専門員は、円滑なスーパービジョン関係を築きたいと願いつつも、手早く回答(正解)だけを求められたり、責めているという反応を受けたり、困りごとの相談をしてもらえない、などの「スーパーバイザーとの関係構築にかかる困りごと」や、自分の描いているスーパービジョン展開がなかなかできなく、結果、自分のやりやすい方向へ誘導して

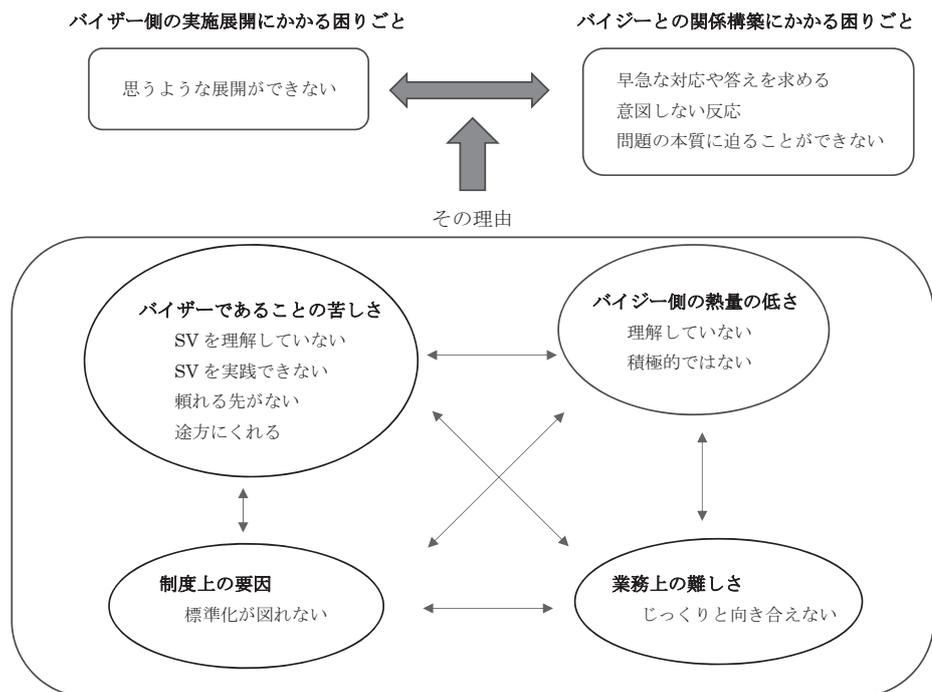


図1 スーパービジョン時に感じる困難性

しまったり、事例検討に終始してしまうなど、「バイザー側の実施展開にかかる困りごと」を抱えていることが分かった。

それらの困りごとが生じる理由として、主任介護支援専門員自身がスーパービジョンについての理解が乏しく、そのためスーパービジョン内容が充実しないこと、また、身近に相談できるロールモデルが不在であること、その結果、途方にくれて立ち往生してしまうという「バイザーであることの苦しさ」を挙げている。さらに、スーパーバイザーに向上心の持ち合わせを感じられない「バイザー側の熱量の低さ」に直面し、専門用語の説明から始めなければならないという徒労感を味わっている。これは、基礎資格が異なることで発生する介護支援専門員資格の「制度上の要因」という背景があるものの、多忙な日々の業務のなかで、時間を取ってじっくりとスーパービジョンを行うことが出来ない「業務上の難しさ」にも由来するものとして捉えている。

以下、主任介護支援専門員がスーパービジョン時に感じる困難性とその原因、“敷居の高さ”を解消するための課題についてまとめていくこととする。

### 1. 介護支援専門員が介在する意義を考える

介護支援専門員のスーパービジョンについて、若宮(2013年)は「スーパービジョンに求められることはケアマネジャーに対人援助の本質を伝え、実現可能なレベルまでサポートし、環境調整を含めて育成することである」としている<sup>7)</sup>。スーパービジョンは、介護支援専門員の実践の質を高め、専門職として独り立ちできるようサポートをしていく過程である。そしてその過程の向こう側には、質の高い支援を必要としているサービス利用者や家族がいる。スーパービジョンは、スーパーバイザーである介護支援専門員の実践力向上のためだけでなく、その介護支援専門員が関わる数多くの利用者や家族へのよりよい支援の提供を視野に入れた養成の過程でなくてはならない。

しかし、現状において、スーパーバイザーは、そもそも「スーパーバイザーとの関係構築にかかる困りごと」を抱えている。なかでも、〈すぐに答えが欲しい〉〈すぐに解決したい〉というスーパーバイザーの反応は、介護支援専門員だけではなく、どの分野の実践場面にも共通する悩み事である。答えが出ない状況に揺らされることは、スーパーバイザーを不安にさせ、ストレスを増進させる。いち早く、しかも正しい答えをもって対処にあたりたいと願うのは道理である。

しかしながら、対人支援の仕事には、正解・不正解があるわけではなく、関わった経過(プロセス)とその結果があるにすぎない。そのため、関わることを継続しな

ければ得られない答えがあるのだが、そこに至るまでのスーパービジョンを展開していくためには、多様な実践場面にスーパーバイザーを向き合わせ、スーパーバイザー自身の支援観の深まりを期待しなければならない。

対人支援の仕事というのは、答えのない取り組みに自身をさらして、支援を必要としている人たちと一緒に揺れながら、解決に向けてのプロセスを歩むことである。解決しなければならない課題についての理解の深まりが、相手の陥っているその状況への共感へとつながる。共感するという行為は、ともに共振することである。相手の揺れに波長を合わせ、関わる自分自身も揺らされなければ、対象者を理解することには至らない。

介護支援専門員の職務は、ボタンをひとつ押すと答えが出てくる仕事ではない。日々の介護の場面に制度やサービスを当てはめて全てが解決するのであれば、早晚AIに取って代わられるかもしれない。対人支援職としての介護支援専門員がそこに介在する意義は何だろうか。介在にすることに意義があるのであれば、AIには代替できない機能を発揮しなければならないはずである。〈すぐに答えが欲しい〉〈すぐに解決したい〉というその姿勢が、自身の職域を危うくしていることに、危機感を持たなければならないのではないだろうか。

ここで問題となってくるのが、スーパーバイザーの〈困らない〉という反応である。スーパーバイザー側は、そこはとても大事な場面で支援のポイントになると考え、是非にでもスーパーバイザーに困ってもらいたい、悩んでももらいたい、対応に逡巡してもらいたい、と考えるものの、スーパーバイザー本人からは〈困らない〉という肩透かしにあう。それは、支援経過におけるその場面の持つ意味を、スーパーバイザーが分かっていないからである。そのために、なぜスーパーバイザーが「困っていないか？」と問うのかをも、理解できないことになる。スーパーバイザーにとっては、分からないので「困れない」のだ。

生きていく上で人が抱えるさまざまな課題について、答えは簡単には見つからない。支援にあたる職種に就くには、対人支援に関わるさまざまな学びが必要となり、専門職としての研鑽を積むことが求められる。しかしながら、スーパービジョンや介護支援専門員業務そのものについての理解の無さ、さらに専門職としての責任が生じることへの拒否感に由来するデータによって、【スーパーバイザー側の熱量の低さ】のカテゴリーは生成されている。専門性を求められることを回避し、さらっと関わるだけで支援が終えられるのであれば、学びを深める必要性も感じられないであろう。〈困らない〉のは、〈学んでいない〉ことと背中合わせの結果である。

困ることそのものを回避する向きもある。これは前述

の〈すぐに答えが欲しい〉〈すぐに解決したい〉というコードとも関連する。困りたくない人に困っている人の問題が真に理解できるだろうか。腰が引けた状態からの支援関係では、信頼関係の深まりは期待できない。

不明な点があっても〈聴いてこない〉、こちらから声をかけても〈聴いてもらえない〉、理解度を確認しようとすると〈責められていると捉える〉、スーパービジョンの現場において、スーパーバイザーの抱える困りごとは、ことほど左様に多岐に渡る。スーパービジョンには信頼関係が必要であると分かっている、スーパーバイザーと信頼関係を築いていくことは、容易いことではない。

そこで、ついやりやすい方へスーパービジョンが流れていく。〈誘導してしまう〉のは、スーパーバイザーが自分の土俵でやり取りが出来るからではないかと推測する。困りごとの解決ができ、答えも得ることも出来る。〈事例検討になってしまう〉のは、具体例として提示が出来る利点からだろう。抽象的なやり取りは、互いに疲弊を招く結果になるのかもしれない。誘導も事例検討も、どちらもスーパーバイザー、スーパーバイザー双方に負担が少ないというメリットがあると考えられる。しかし、得られたデータからは、主任介護支援専門員が抱える後ろめたさが垣間見える。《思うような展開が出来ない》というのは、思い描いている理想のスーパービジョンの展開があるということだ。誘導も事例検討に終始するスーパービジョンも、自身が実践したいと考える本来のスーパービジョンのあり方からは離れていることが伺える。

研修会等で推奨されるスーパービジョンのモデルは、スーパーバイザーに気づきを促し、自発的な学びを導ぶ。しかし、実際にスーパービジョンを実践する場面になると、〈すぐに答えが欲しい〉〈すぐに解決したい〉というスーパーバイザーに対して、相手に気づかせたい、引き出したいと苦戦することになる。スーパーバイザーが答えを出すのではなく、スーパーバイザー自身が気づくことに軸足を置いた関わりとなるため、スーパービジョンを行うことそのものに構えてしまうことも多くなる。しかし、スーパーバイザーは〈困らない〉ため、気づいてもらえない。スーパービジョン契約の概念も曖昧な中では、後継者養成のつもりに関わりが、一転して「責められている」という捉えに変じる。その結果、スーパービジョンに自信がなくなり、そもそも向いていないのではないかと悩むことになる。スーパービジョンの敷居が高くなる背景には、このような構造があると考えられる。

介護や療養生活に困難な課題を抱えている人たちにとって、介護支援専門員との関わりは、支援を受けるための入り口であり、さまざまな社会資源への媒介の機会を得ることである。介護支援専門員は、その過程に専門職と

しての自身が介在することの意義を理解し、自身がケアマネジメントの推進者として有効に機能するよう務めなければならない。スーパービジョンが必要とされるのは、そのケアマネジメントの業務が有効に機能するための、支持的、教育的、管理的なバックアップ体制が求められるからである。主任介護支援専門員の担うスーパーバイザーとしての役割は、スーパーバイザーである介護支援専門員が、専門職としての力量を発揮し、ケアマネジメント業務に全力を注ぐことができるように、直接的、間接的にバックアップすることである。

「バイザーとの関係構築にかかる困りごと」に挙げられた項目は、要介護者との関係構築に悩む家族の想いと重なる。「バイザー側の実施展開にかかる困りごと」は、思うような介護ができない家族や介護者の苦しさに通じるものがないだろうか。スーパービジョン関係は、支援を必要としている事例との二重写しでもある。それぞれの事例に解決の糸口を見出そうとするその姿勢を、スーパービジョンの場面に活かすことが出来る。そこに、人が人と関わる極意が在り、介護支援専門員の介在する意義があると考えられる。

## 2. 主任介護支援専門員への支援の内容を考える

【バイザー側の苦しさ】に集約されたサブカテゴリーには、主任介護支援専門員が置かれている切実な状況が反映している。

まず、スーパーバイザーである主任介護支援専門員がスーパービジョンを理解できていないという現実がある。研修を受けてはいるものの、知識としては曖昧で、スーパービジョンを実践する際の技術に結びつかない。使われている言葉も難しいのに、短時間の研修を受けるだけでスーパービジョンを担わなければならない。主任介護支援専門員なのだから、資格を取ったのだから、やってくださいというプレッシャーをかけられる。「人を育てるための技術や知識が急に資格の中に求められて…。勉強してさぁやりなさいって感じ(10)」という感覚は、まさに現実的な苦しさであろう。主任介護支援専門員のスーパービジョンに関する研修時間(対人援助者監督指導)は、講義が3時間、演習が18時間である。この研修をもってスーパービジョンを行わなければならない現実に、プレッシャーを感じる人も多いと思われる。

スーパービジョンの実践は、行う側にも受ける側にも双方共にスーパービジョンに関する知識がなければ成立しない。スーパービジョンの目的を双方が理解していないのであれば成り立たないシステムであるにもかかわらず、そのための前提条件となる契約も結ばれていないのである。契約を結ぶということは、日本ではなかなか受け入れに躊躇する行為ではあるものの、実際にスーパー

ビジョンが困難であるという理由のひとつにスーパービジョンに対する理解のなさが挙げられているのであれば、スーパービジョンの意義と目的を共有するためにも、契約の締結に向けて双方が取り組まなければならないのではないか。

しかしながら、主任介護支援専門員は、本当にスーパービジョンができていないのだろうか。インタビューの端々で、主任介護支援専門員が日々行っているスーパービジョンを聴くことができた。その語りの中で、異口同音に、「これはスーパービジョンにあたるのだろうか」「こんなやり方で良いのだろうか」という問いも同時に受けた。今まさに実践現場で後継者を養成している、その取り組みがスーパービジョンであるのに、スーパーバイザーの自信のなさが前面に出てくる。なにか新しく難しいことを付け加えるのではなく、自分が行っている行為にスーパービジョンの機能と目的があることを理解し、場面に応じた関わりが提供できれば良いのである。敷居を高くしているのは、スーパービジョンを提供している本人かもしれない。

スーパーバイザーである主任介護支援専門員がスーパービジョンに慣れること、そのために、研修や自己学習を通してスーパービジョンの理論と構造を学ぶこと、等、なにか特効薬があるのではなく、地道な学びと実践が自信を持つことへ繋がる。

柿本（2017年）は、1985年に発表されたASHA（American Speech・Language・Hearing Association: 米国言語聴覚士協会）の臨床指導に関する立場を明確にする声明において、スーパービジョンについて「専門知識を身に付けることと、その専門知識を臨床指導などを通して実践に移すことは異なる、という点が明らかにされた」とし、「このことが、SVの専門職としての臨床能力を最重要視してきた従来の動向に対し、大きな転換となった」と述べている<sup>8)</sup>。良き実践者は、必ずしも、良きスーパーバイザーではない。実践の知識を学ぶことと、スーパービジョンの知識を学ぶことは別物である。良き実践者であり、良きスーパーバイザーであるためには、支援に必要な学びと共に、スーパービジョンのための学びも必要とされる。

主任介護支援専門員自身にスーパーバイザーがいない、ロールモデルが近くにいないという現状が、自己肯定感が高まらない一因とも考える。資格としての歴史が浅いこともあり、主任介護支援専門員としてどのようにスーパービジョンを行うと良いのかを示してくれるお手本を、身近に見出すのはなかなか難しい。

しかしこれは、介護支援専門員の分野に限ったことではなく、総じて日本におけるスーパービジョン体制の確立の遅れに由来するものでもある。塩田（2013年）は福

祉現場にスーパービジョンが根付かない理由について、「①同職種間スーパービジョンが困難であり、かつ、経験値でスーパーバイザー役割が決まる、②管理的立場からのスーパービジョンの不理解のために、スーパービジョンの形骸化がおこる、③日本人はスーパービジョン関係といった契約関係よりも、感覚的な人間関係に重きを置く」としている<sup>9)</sup>。介護支援専門員の場合、基礎資格となるそれぞれの前職においても、十分なスーパービジョンを受けた経験がないのであれば、支持的機能、教育的機能、管理的機能の各機能を、どのように具現化して実践するのかは、ハードルの高い話である。介護支援専門員資格取得の最も多い基礎資格は介護福祉士であるが、具体的な介護技術の伝達によって養成される職種であることから鑑みても、気づかせる、引き出すといった手法を用いることは、自分自身の受けてきた養成方法とは異なる手段の獲得を求められる。自身に対するスーパービジョンを受ける場が得られないのであれば、所属機関の垣根を越えて、主任介護支援専門員同士の横のつながりを作ることで、ピアスーパービジョンを行うなどの工夫も必要である。

【業務上の難しさ】は、〈時間がない〉ことに集約される。スーパービジョンの必要性や有効性については、「いわば、間接的に利用者を支援するものである」（山辺2015年）ことから<sup>10)</sup>、その実施が思うように展開できないジレンマは、直接スーパーバイザーへ影響を及ぼす。吉田（2012年）は、事業所内の支援体制の充実が、日々の介護支援専門員の職業性ストレスに対するバーンアウト防止に重要であると報告をしている<sup>11)</sup>。じっくりと向き合う時間を捻出できるかどうか、スーパーバイザーのバーンアウト防止にも関わってくる。

基礎資格が異なることで、介護支援専門員という同一の資格を取得していても、その在り方は一律ではなく、職種としての統一性を若干欠いた状態で就業している現状にある。これは【制度上の要因】によるもので、すぐに何らかの制度変更を求めることは難しい。しかし、介護支援専門員の業務は介護保険法に則ったサービス調整だけではない。むしろ、サービス利用に至るまでのその業務のほとんどは、ケアマネジメントを筆頭としたソーシャルワーク業務である。従って、支援の枠組みとなるソーシャルワークへの理解が無ければ、自身の行っている業務についての理解も深まらず、苦悩が増すばかりである。

対人支援の仕事は、短期間の研修を受けることで誰にでも遂行できるというような、簡易な業務ではない。人間理解と、支援職としての価値や倫理に基づく十分なソーシャルワーク研修の受講が望まれる。職能団体としての企画でも希望者を募っての勉強会でも、そのスタイルは

問わないが、スーパーバイザーを担う主任介護支援専門員自身が学び続けることを怠れば、スーパーバイザーに向けて語る言葉は枯渇していく。実践の現場は葛藤の連続であり、How toでは解決できない難問にあふれている。揺れるスーパーバイザーを支えるだけの足腰をスーパーバイザー側も鍛えなければならない。

平成31年1月、厚労省は「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」を公表した。その報告書の中で、資格取得後の継続学習において特に必要な事項として、「(3) 標準学習モデル 自らの力量の水準や自らに必要な学習を的確に把握することは難しいため、各キャリアコンサルタントが自らの力量を客観的に診断できる機会の設定が必要。特に、スーパービジョンや事例検討会、研修会・経験交流会への参加の機会を組織的に整備する必要がある」としている<sup>12)</sup>。主任介護支援専門員の資格を取得した後、介護支援専門員としてのキャリアを積み重ねることはもちろん、スーパーバイザーとしてのキャリアも同時に積み重ねていくことが理想的な在り方である。自らの力量の到達点を客観的に確認しながら、更に向上する姿勢を保つためにも、所属機関を巻き込んだスーパービジョン体制の構築が求められる。機関がスーパービジョンの重要性を認識し、その機会と時間を確保し、責任を持って専門職養成を支援する体制を整えなければ、主任介護支援専門員は時間に追われるスーパービジョンから解放されないだろう。

専門職養成は放っておいても達成されはしない。機関がその専門性を確保したいのであれば、人材育成を惜しんではならない。スーパービジョンの時間を確保することの意義を、所属機関に啓発していくことも必要である。片手間で対人支援職は育てられないことを、所属機関に理解してもらうための働きかけも重要と考える。

スーパーバイザーが感じる敷居の高さの背景には、スーパーバイザーが抱えるさまざまな理由があることが分かった。それらの理由が解決されなければ、敷居の高さは変えられない。スーパービジョン研修の時間の増加とその内容の充実、主任介護支援専門員同士の横の連携を基にしたピアスーパービジョンの実施、事業所内での定期的スーパービジョン実施にかかる時間の確保、そしてスーパーバイザー自身の自己研鑽、など、早急な取り組みが必要と考える。

## V. おわりに

インタビューデータの中に、どこにも分類できず、でも切り落とすことをためらう語りがあった。「でもね、俺、分かる気がする。ケアマネジャーって褒められない

でしょ(7)」という語りである。自分の業務に対して評価が得られないのは切ないものであり、褒められないまでも、何かしらの賛辞を期待してしまうものであろう。しかし実際には、介護支援専門員は黒子であり、そのマネジメント自体に光が当たることは少ない。感謝されるのは、多くは現場でサービスを提供する職種で、その裏側でどのようなマネジメントが展開されていたかが表に出ることはまれである。円滑にマネジメントがなされていることが前提であり、ひとたびその歯車が乱れると、途端に批判の矢面に立たされる。介護支援専門員とは、マネジメントの要の職であるものの、その職務内容の評価がされにくい立場にいる。

厚生労働省の発表によると、2018年度の介護支援専門員の合格率は10.1%で、合格者人数は4,990人(受験者49,333人)という結果であった<sup>13)</sup>。この資格が誕生してから最も低い数字である。介護福祉士の待遇改善等が図られたことによって、以前より介護支援専門員の資格を取得する魅力が減少したことなどが理由として挙げられているが、この状態に早期に対応しなければ、更に拍車のかかる高齢社会への対応はおぼつかなくなる。

介護支援専門員の受験資格の見直しも行われ、2018年からは、国家資格等に基づく実務経験が5年以上もしくは相談援助業務経験が5年以上のいずれかを満たさなければ試験を受けられなくなった。地域包括ケアシステムの導入・定着に向けて、相談支援の専門性を確保するための対応と考えるが、資格取得後の研修を充実させなければ、支援の質は向上しない。

福祉現場は慢性的な人手不足に陥っており、即戦力となる人材は、どこでも欲しいのが実情である。その中で、スーパービジョンの充実を図る取り組みは、一見遠回りのように思えるかもしれない。しかし、良好なスーパービジョンが行われることは、介護支援専門員の支援の質を向上させ、バーンアウトを防止し、納得のいく支援業務の提供に結びついていく。自身の業務の充実度は資格職としての満足度を高め、その就業の継続が図られるのならば、結果として人員の充足に繋がっていくのではないだろうか。

今回の調査では、主任介護支援専門員へのインタビューを通して、スーパーバイザー側から敷居の高さを考察する内容となった。スーパービジョンが相互作用を期待する関係であるならば、双方がそれぞれ敷居の高さをもたらす要因を理解できた上で、どのように向き合うと、またどのような工夫を重ねると、現場において円滑なスーパービジョン関係が展開できるのか、再度インタビュー調査を行うことで検討を重ねていきたい。また、インタビューにおいては、困難な状況の中でスーパービジョンを行う際の、主任介護支援専門員の「寄りどころ」につ

いても回答を得ることができた。敷居の高さを感じるスーパービジョンの実践にあたって、主任介護支援専門員が何を実践の寄り処どころとしてスーパービジョンを行っているのか、稿を改めてその内容を考察することで、介護支援専門員の対人支援職としての専門性の確立に向けて、その課題を考えてみたい。

年度末の多忙な時期に、快くインタビュー調査に応じていただきました主任介護支援専門員の皆様に、この場を借りて心よりお礼を申し上げます。

## VI. 文 献

- 1) 厚生労働省「第21回介護支援専門員実務研修受講試験の実施状況について」2018年
- 2) 「主任介護支援専門員の研修制度に関する調査研究事業報告書」平成26年3月一般社団法人日本介護支援専門員協会
- 3) 吉田輝美：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 厚生指標 第60巻第2号 P30-37 2013年
- 4) 若宮邦彦：ケアマネジャーのスーパービジョンに関する意識調査 南九州大学人間発達研究 第3巻 P83-88 2013年
- 5) 小松尾京子：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ー成長の要因と実践方法ー ソーシャルワーク学会誌 第28号 P1-11 2014年
- 6) 寺田香：介護支援専門員のスーパービジョンの課題 北翔大学教育文化学部研究紀要 第4号 P171-181 2019年
- 7) 若宮邦彦：ケアマネジャーへのスーパービジョンの効果研究 社会福祉科学研究 (2186-7798) 2号 P149-155 2013年
- 8) 柿本明日香：【資料紹介】臨床実習指導者に求められる知識とスキルー米国言語聴覚士協会編 “Nnowledge, Skills and Training Consideration for Individuals Serving as Supervisors” (2013), 全19pを読むー 京都大学生涯教育フィールド研究 vol.5 (通巻第16号) p113-120 2017年
- 9) 塩田祥子：スーパービジョンが福祉現場に根付かない理由についての考察 花園大学社会福祉学部研究紀要 第21号 P31-40 2013年
- 10) 山辺朗子：ジェネラリスト・ソーシャルワークにもとづく社会福祉のスーパービジョン その理論と実践 ミネルヴァ書房 2015年
- 11) 吉田輝美：居宅介護支援事業所における介護支援専門員の精神的ストレス支援体制に関する研究 人間関係学研究 18(1) P1-10 2012年
- 12) 「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」(平成30年12月「キャリアコンサルタント登録制度の促進に関する検討会」とりまとめ) 厚生労働省 2019年1月
- 13) 「第21回介護支援専門員実務研修受講試験の実施状況について」 厚生労働省 2018年12月

## “Consideration of the weak point awareness to Supervision”

—Based on the interview data to the chief Long-Term Care Support Specialist

Through interviews with the chief Long-Term Care Support Specialist, it was understood that the height of the threshold felt by the supervisor when creating a supervision stemmed from the weak point awareness of the chief Long-Term Care Support Specialist’ supervision.

As the measure, increase of time of supervision training and improvement of the contents, execution of peer supervision based on side cooperation of chief Long-Term Care Support Specialist, time for periodic supervision in the establishment Securing and self-study of supervisors need to be implemented as soon as possible.

Key words: chief Long-Term Care Support Specialist, Long-Term Care Support Specialist, Supervision, weak point awareness, stress, burnout, interview