

## ○第5分科会 「教育（主任介護支援専門員の実践）分野」

地域包括ケアシステムの深化推進における主任介護支援専門員の役割は多岐にわたります。その中でも医療職をはじめとする多職種との連携や人材育成、地域づくりが喫緊の課題だと言われている中で、主任介護支援専門員が事業所内や地域において、その力を発揮することができるしくみも必要だと考えます。

そこで、この分科会では、専門職として、主任介護支援専門員として、求められる役割を果たすためにどのような取組みや仕掛けが必要かを皆さんと一緒に考えてみたいと思います。

**キーワード：スーパービジョン、主任介護支援専門員、特定事業所加算、  
自立支援型ケアマネジメント、地域ケア会議、法令順守、倫理綱領、自己研鑽  
コーチング、ティーチング、事例検討会、三観（学修観・教材観・指導観）、  
カリキュラム**

- (1) 「介護支援専門員資質向上のために事例検討会に求められる要因」  
～居宅介護支援事業所における事例検討会の比較調査から～
- (2) 地域課題への意識向上に取り組んだ主任介護支援専門員の成長」  
～圏域コンダクター6年間の歩み～
- (3) 「コーチングを活用した自立支援」  
～利用者の主体性を高めエンパワメントを引き出すケアマネジャーのコミュニケーションとは～
- (4) 大阪介護支援専門員協会第VIブロックにおける事例検討会」  
～皆さんいい事例検討会してますか～
- (5) 「新人介護支援専門員への教育を通じ、在宅療養の地域力を底上げする『主任介護支援専門員』の試み」
- (6) 「地域包括ケアシステムにおける根拠ある法定外研修の実施」
- (7) 「スーパービジョンをより効果的に行うための実践研究」
- (8) 「気づきの事例検討会を継続することで実践力は高められる」  
～スーパービジョン機能の検証による効果の考察～
- (9) 「守口市の主任介護支援専門員のスーパービジョンの実態と今後の研修のあり方について」
- (10) 「ケアマネジャーの現状と本音」～アンケートから見たCMの誇り～

# 介護支援専門員の資質向上のために事例検討会に求められる要因

## ～居宅介護支援事業所における事例検討会の比較調査から～

京都府 かんしゅうケアプランセンター 介護支援専門員

吉岡祐紀

### 【研究の背景および目的】

居宅介護支援事業所（以下 居宅）においては、事業所内で行う小規模なものから多職種が参加する大規模なものに至るまで多様な形で事例検討会が開催されてきた。しかし近年は制度改正の影響を受け、その位置付けに変化がみられる。

平成30年度の介護保険法改正に伴い、特定事業所加算を算定するための要件として他法人との事例検討会を開催することが必要になった。特定事業所加算の算定により介護支援専門員には質の高いサービス提供が求められるため、居宅における事例検討会の位置づけはさらに重要となっている。一方で、この制度改正は事例検討会が居宅の加算要件を満たす「手段化」につながり、本来の「目的」である介護支援専門員の資質向上がおろそかになる可能性が懸念される。

以上の背景を踏まえ、質の高い介護支援専門員の資質向上のために事例検討会に必要な要因とは何か明らかにすることを本研究の目的とする。

### 【研究方法】

参加人数、職種などに違いを持つ3種類の事例検討会に対し、同一事例での事例検討会を開催した（事例及び事例検討会の概要・研究デザインについては表1を参照）。事例検討会で話した内容は逐語録を作成し、佐藤（2008）の『質的データ分析法』を参考に分析した。まず、逐語録の意味内容ごとに記述を抜き出し（セグメント化）、さらに抜き出した部分は類似する意味内容ごとにまとめ、カテゴリー、サブカテゴリーに分類を試みた（表

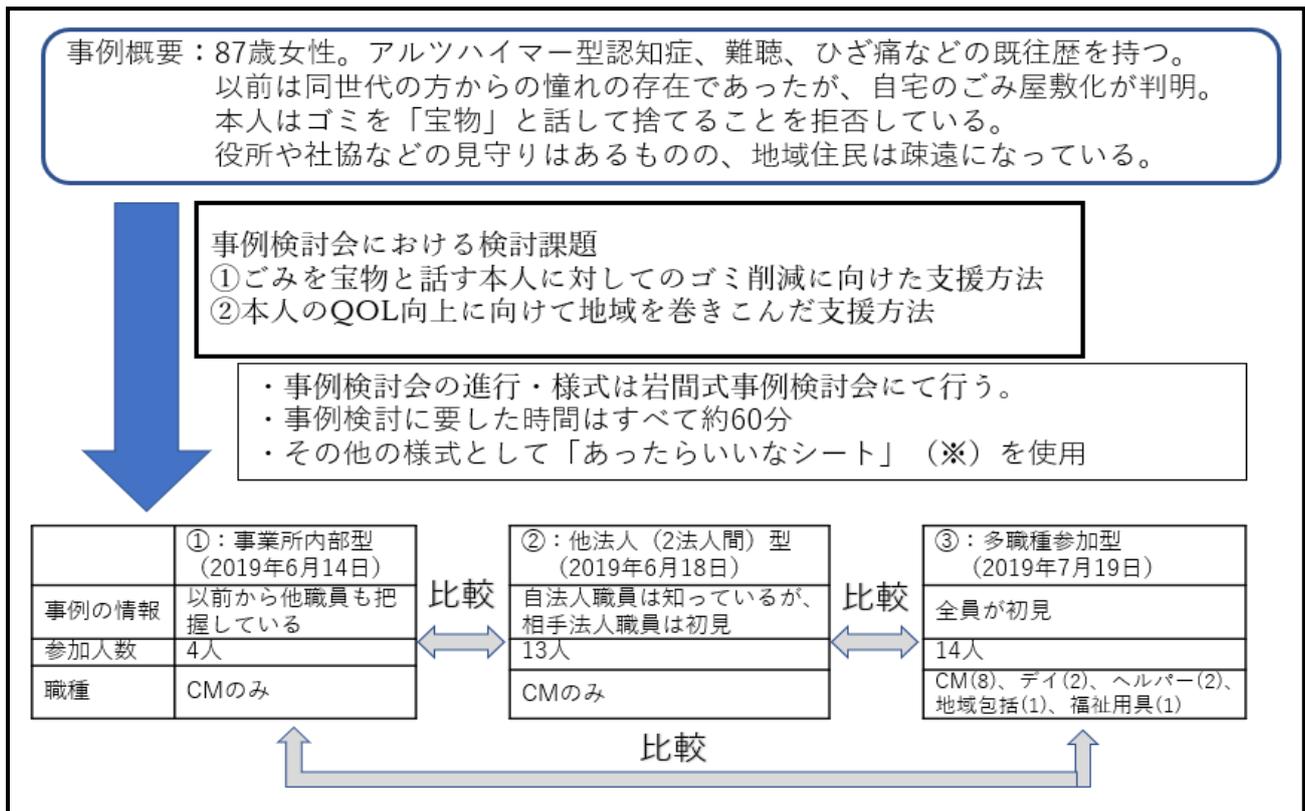
2参照）。

なお、事例検討会の定義については類似概念である事例研究、事例紹介を含めて統一した見解はなされていない。川村（2014:23）によれば、事例検討会とは「解決すべき問題や課題のある事象を、個別に深く検討することにより、その原因・状況を明らかにして対策を考える研究方法」とされている。事例検討会は個別事例に焦点を当てることが多く、事例の普遍化については弱い側面を持つ。近年の介護支援専門員には地域包括ケアシステム構築のために個別支援から地域支援に取り組む姿勢が求められていることを踏まえ、本研究における事例検討会とは「個別事例を通して対応策の検討を深めるだけでなく、その事例を普遍化して導き出される地域課題を明らかにして介護支援専門員がどのように地域支援に関わるかを検討すること」を定義とする。

### 【倫理的配慮】

事例検討会の主催者及び参加者に対して本研究の内容と個人情報の匿名性確保について説明し、事例検討会主催者には文書による同意を得ている。なお、事例として取り上げた対象者は既に亡くなっているため、対象者の後見人であった司法書士に対して事例検討会及び本研究の内容を説明して了承を得ている。

表1 事例及び事例検討会の概要・研究デザイン



【調査結果】

比較調査の結果、カテゴリー、サブカテゴリー別に分類した内容及び発表回数は表2の通りである。特に顕著な差が表れたのは以下の3点であった。

まず【他職種視点による質問・確認】においては③の事例検討会のみ介護支援専門員以外の職種が参加しており、その職種の違いが事例検討会に大きな影響を与えた。

【貸与事業所なので、私らはケアマネジャーさんみたいな関わりができない(③-42)】・【だれか舵をとってくださる方がいたら、(福祉用具事業所としては) すごく動きやすいかな(③-46)】のように職種に起因する視点の違いが事例検討に良い効果を与えていることが分かった。

次に事例提供者や参加者のふりかえり(自己覚知)につながっている点があげられる。【私(事例提供者)自身も、これをゴミ

表2 事例検討会のカテゴリー表及び発表回数

カテゴリー	サブカテゴリー	①	②	③
事例への理解促進	他職種視点による質問・確認	2	4	10
	利用者理解の促進	35	25	33
専門職としての援助姿勢	個別性の尊重	5	7	8
	自己決定の尊重	4	5	6
	多職種との協働	13	10	13
	社会資源への理解	1	11	0
参加者のふりかえり	事例提供者の自己覚知	6	4	3
	参加者の自己覚知	3	13	18
支援課題の解決	新しい視点の提示	12	13	23
	新しい解決策	5	7	19
	実践への承認・共感的態度	0	10	5
個別支援から地域支援へ	個別事例から地域支援へのつながり	0	2	6
	ケースの普遍化への試み	7	1	6
	個別事例から地域課題の検討	6	2	3
地域ネットワークの構築	新しいネットワーク構築への視点	5	5	2
	制度を活用した支援	1	8	3
	サービス事業所の価値を知る。	1	2	2
	ネットワークを活かした支援	3	2	6

と認識していいんだろうかという心の葛藤はあったんですね。(①-30)・【今日の事例を聞いて、援助者側の方になれなくて。多分自分自身が(ゴミ屋敷のように)なるんだろうなって(②-57)】事例提供者は参加者からの発言を通して事例を学び直す。また参加者にとっても自身の経験を振り返る機会となっていることがうかがえる。

最後に地域支援へのつながりである。【(地域役員は)個で対応してるイメージが大きくて。(中略)そこをかかえこまないようにする地域役員さんへのチームがあってもいいのかな(①-60)】・【(ゴミを)捨ててに行ったことがわかるシステムがあればいいんですけどね(③-128)】・【(ゴミを)捨てられると思ったら放せないのかなと。これが他のところに使い道があって、(携帯電話の某アプリ)ではないですけど。(②-91)】検討課題の設定によることも大きいですが、個別事例の検討に終始することなく、課題の普遍化を通して地域ネットワークの検討まで議論が及んだことは事例検討会の活性化ひいては参加者の学びにもつながったと考えられる。

【考察(事例検討会を通じた介護支援専門員の資質向上に必要な要因)】

事例検討会の比較調査を通して、事例検討会には①多面的な視点からの検討による考察力向上の機会、②ふりかえりの場、③地域支援へのつながり以上の要素を持つことがわかった。

そのうえで介護支援専門員の資質向上のため事例検討会に必要な要因として2点を提示したい。

まずは事例検討会の体系化である。調査では事例検討会のタイプによってカテゴリー・サブカテゴリー間の発言回数に差が生まれ、この差こそが新たな発見・学びの機会として介護支援専門員の資質向上につながると考えられる。その意味では、どのタイプの事例検討会が優れているわけではなく、むしろ圏域において様々な事例検討会が存在し、それらを体系的に捉えることが重要ではない

か。

次に事例検討会の目的の明確化である。先述した体系化にもつながるが、事例検討会を開催する目的が明確でなければ、検討の目的地がわからないことになる。まさに冒頭の事例検討会の「手段化」につながるおそれがあるため、参加者間で目的の共有が必要と考える。特に事例検討会が地域支援にもつながる可能性を含んでいる点を考えれば、事例検討会の目的設定とは社会システムの変容にもつながりうるものである。【許容ができる地域ができていけたらな(②-100)】の発言に代表されるように、これからの事例検討会では地域や社会との関わりを考えることが求められるのではないかと。

本研究の課題

課題としては4点があげられる。第1に、取り上げた事例検討会の開催数が3回であり、十分な検証がなされているとは言い難い。より多くの母数での比較が求められる。第2に、スーパーバイザーの有無を考慮していない点である。今回の事例検討会では全てスーパーバイザー役が存在していなかった。より効果の高い事例検討会のためにスーパーバイザーの有無がどのような影響を与えるか検討する余地があろう。第3に、事例検討会の蓄積である。今回の事例検討会はすべて同一事例を用いているため、事例検討会での検討を重ねることで考察の蓄積につなげ、さらに深い意見を導き出す可能性があったが、進行の関係もあり実現できなかった。事例検討会において蓄積を重ねる(連続性を持たせる)ことが介護支援専門員の資質向上につながるかについては今後の研究課題である。第4に、地域ケア会議を含めた体系化である。個別支援にせよ地域支援にせよ、地域包括ケアシステム構築との関連からも地域包括支援センターが行う地域ケア会議との住み分けが重要になる。地域ケア会議と事例検討会は開催の目的は違うが、地域(圏域)においてどのような目的と

# 地域課題への意識向上に取り組んだ主任介護支援専門員の成長

## ～圏域コンダクター 6年間の歩み～

枚方市介護支援専門員連絡協議会 介護支援専門員

○西田 和代 佐藤 嘉枝 遠竹 光子 古田 守 野口 健太 北浦 弘志

### 【目的】

枚方市介護支援専門員連絡協議会は、平成 14 年に設立され、各種研修はもとより関係機関とのネットワーク作りや有益な情報提供とその共有等の取り組みを通じて、当初より会員である介護支援専門員のスキルアップや社会的地位の向上に尽力してきた。

しかし、以前から『ケアマネジメントは地域資源の活用・改善・開発に及ぶべきもの』と論じられてきたにもかかわらず、現場の介護支援専門員との間に大きな温度差があり、その意識が定着しない事も課題であった。

そこで、『地域包括ケアシステムの構築に向けた地域作りの実践』が求められはじめた平成 26 年度、当協会にて、「圏域コンダクター事業」を発足。市内 13 か所の地域包括圏域毎に居宅介護支援事業所の主任介護支援専門員を配置し、担当圏域の取りまとめ役（圏域コンダクター）として、地域の介護支援専門員に『地域課題』を意識させる取り組みを始めた。

また、平成 28 年度には、当協会内に圏域コンダクターの取りまとめを目的とした「圏域委員会」を立ち上げ、各圏域コンダクターへの後方支援や情報共有できる仕組みを確立した。それによって、介護支援専門員は枚方市より 3 層コーディネーターとして任命され、圏域コンダクターはそれを推進する者としての役割を担うようになった。

圏域コンダクターの活動は、担当圏域の介護支援専門員に、地域包括ケアシステムの理解や地域課題の抽出を促す為の研修・検討会を開催（概ね年 2 回程度）する事、また、地域包括支援センターや自治会等からの依頼により地域のイベントや会議への参加、保険者が開催する研修や会議への参加など、多岐にわたっている。活動の詳細については、地域の特性を鑑みて、全て圏域コンダクターに一任されている。

この 6 年間の取り組みにより、介護支援専門員の意識に変化があったように感じる事はできるが、今回は、具体的に、圏域コンダクター事業がどのような取り組みを行い、それにより何が変わり、何を得的事ができ

たのかを検証したい。

### 【方法】

6 年間の取り組みによる変化を検証する為、圏域コンダクター経験者に対し、自身の視点と、地域の介護支援専門員への聞き取りにて回答いただく方法で調査を実施した。質問内容は、以下の 4 点。

- 1) 具体的な取り組みと結果・苦勞した点について
- 2) 圏域委員会発足から、現在までの変化
- 3) 圏域コンダクター事業の理解について
- 4) 圏域コンダクターとしての活動について

### 【結果】

- 1) 具体的な取り組みと結果・苦勞した点について
  - ・「介護サービス利用を前提としない利用者支援」という事例検討会を定期的に開催した。介護支援専門員に「課題から地域の特色を生かした支援方法を考える」意識が芽生えてきている。
  - ・圏域毎に実施する多職種連携事務局の一員として三師会・民生委員・校区福祉委員等との交流を行い、情報収集を行うとともに介護支援専門員の役割を再確認した。
  - ・研修を一から企画し、会場をおさえ、案内を作成する大変さが分かった。
  - ・地域の介護支援専門員にプラスになる内容を吟味する事が、難しかった。
- 2) 圏域委員会発足から、現在までの変化
  - 『発足当初の感想』
    - ・地域課題って何？
    - ・地域課題の解決などは、包括支援センターの仕事ではないか。
    - ・何の研修をどのように開催するか分からず不安。
    - ・忙しいのに、余計な研修が増えただけ。
    - ・発足自体を知らなかった（多数意見）
  - 『6年後の感想』
    - ・13 か所の圏域の特色が出てきている。
    - ・地域課題の抽出方法を、聞かれる事が出てきた。

- ・地域の介護支援専門員との交流が増え、互いに情報発信や相談・支援をする事が増えた。
- ・自ら地域に発信する事で、主任介護支援専門員としての役割を自覚する一端になっている。
- ・地域の事業所の中で、圏域コンダクターについての理解が増えている。(多数意見)

### 3) 圏域コンダクター事業の理解について

#### 『開催する側としての感想』

- ・圏域コンダクターの意識の持ち方により、企画内容も変わってしまう事を認識した。
- ・コンダクター事業の意義を理解していないと、内容がぶれていくと感じている。
- ・府の主任更新研修に参加して、この事業の意義と引き受けた役割の重さを認識した。
- ・回を重ねる事で、参加者の意識が変わっている。
- ・他の圏域の取り組みを聞いて、自分の勉強になる。
- ・一番自分が学びになっている。(多数意見)

#### 『周囲の意見と変化』

- ・地域課題抽出の為の活動なのだと認識できた。
- ・地域の他事業所のケアマネとの意見交換が楽しい。
- ・サービスの内容ではなく、利用者の課題に注目する視点を持つようになった。
- ・ケアプランに「本人がする事」の記載が増えた。
- ・単に「サービスの記載」ではなく、「この利用者に必要なサービスの記載」を考えてケアプランを書くようになった。
- ・介護サービスがなくても支援できる方法を、自分達でも考えるようになった。

### 4) 圏域コンダクターとしての活動について

#### 『自身の感想・変化』

- ・介護支援専門員として、地域に関わる事の必要性を考え、理解できるようになった。
- ・地域の掲示板や集まり等を、積極的に知ろうとするようになった。
- ・地域の主任介護支援専門員であると認識され、期待される事が増えたように感じる。
- ・自分の視点が一番変わった。周囲を動かそうとすれば、自分が一番変わると実感。(意見多数)

#### 『周囲の感想・変化』

- ・介護支援専門員としての変化は分からないが、地域の他の介護支援専門員とのつながりができた。
- ・事例検討会の必要性を理解した。
- ・地域の様々な事を情報交換するようになった。

### 【考察】

結果 2) の「発足当初の感想」にあった「地域資源の

発掘・開発は、地域包括支援センターが担うもので、事業所に所属した介護支援専門員が担うものではない」と考えていた多くの介護支援専門員の認識は、6年にわたる圏域コンダクター事業の取り組みによって確実に変化が出ている。

それは、結果 3) 「圏域コンダクター事業の理解：周囲の変化」にあるような、ケアプラン記載事項への意識や利用者支援についての考え方の変化、また、結果 4) 「圏域コンダクター活動：自身の変化」にあるような、地域活動を知る視点を持つようになった事などからうかがえる。そして何より、自分で研修会を開催する事で、一番成長し変化があったのが、自分自身だと、多くの圏域コンダクターが回答している。

『地域包括ケアシステムの構築に向けて、介護支援専門員として、地域の課題抽出や問題解決に向けた取り組みを行う』との基本理念の下、圏域コンダクター事業を実施した事は、結果的に、多くの「自ら考える事ができる介護支援専門員」を作り出せる仕組みとなった。また、圏域コンダクターとなった主任介護支援専門員達の成長により、少しずつではあるが、地域の介護支援専門員の意識も変わりつつある。

### 【結論】

『地域包括ケアシステムの構築に向けた地域作りの実践』を目指した圏域コンダクター事業は、「圏域コンダクターである主任介護支援専門員の成長」という、大きな一歩を踏み出した。また、主任介護支援専門員が成長する事により、地域の介護支援専門員が良い刺激を受け、地域包括ケアを我が事として考え、一緒に成長できるという事も実証されてきている。

現状では、まだ新たな資源を開発するには至っておらず、現在ある社会資源も、有効に活用しきれていないが、今後は、主任介護支援専門員の活躍、及び介護支援専門員の成長により、地域資源の活用・改善・開発に及ぶケアマネジメントの実現が可能になるのではないかと考える。

『馴染みのある住み慣れた自宅や地域での生活』の実現の為、主任介護支援専門員が地域での役割を自覚し、活動し、成功経験を共有する。そのような事を蓄積していく事で、『いくつになっても、病気があっても、地域で生活し続けていく』という選択が、介護支援専門員から発信できるようになると確信し、活動を継続していきたい。

## コーチングを活用した自立支援

～利用者の主体性を高めエンパワメントを引き出すケアマネジャーのコミュニケーションとは～

京都府 ふくななかま居宅介護支援センター 主任介護支援専門員

○山田友紀 眞辺一範

### I 背景

ケアマネジメントの実践の本質は情報活動にある。自立支援やQOLを目的としたケアマネジメントの実践に必要なことは、利用者のストレス、ライフサイクル、生育歴、クライアントシステム等、統合的アセスメントを通じた利用者理解である。それらの情報を的確に集めるには利用者と信頼関係がベースにあることで、その際必要な援助スキルがコミュニケーション技術になる。特に、利用者自らが考え、選び、決定し、行動を起こし、自分で責任をとるという主体性や、利用者のもっている能力や自信を引き出すコミュニケーションスキルとして、コーチングの活用が効果的だと考える。利用者自らがどのような状態になりたいかという目標を明確にし、生活課題を乗り越える、すなわちエンパワメントを実現するスキルはコーチングカンパニオンにあるという仮説を立て、実際の面談で利用者とのどのような対話がどのように機能をしたのかを検証する。

### II 目的

ケアマネジャーが行うコミュニケーションが、利用者の主体性やエンパワメントに多大な影響を及ぼすことを明確にし、ケアマネジャーの援助の質の向上に寄与する。

### III 研究方法

コーチングスキルを活用した面談場面の逐語録でコーチングのプロコーチからスーパービジョンを受け、対話による効果分析を行う。事例については、本人、家族に了承を得て個人が特定されないように倫理的配慮をした。

- 事例1) Aさん 82歳 女性 要介護1  
日常生活自立度A2 認知症高齢者自立度I  
自宅は段差が多く近隣のバリアフリー住宅滞在、  
圧迫骨折を繰り返す。自宅に戻りたい。
- 事例2) Mさん 78歳 女性 要介護4  
日常生活自立度B2 認知症高齢者自立度IIa  
入院中。退院後の生活がイメージできない。
- 事例3) Sさん 85歳 男性 要介護1  
日常生活自立度B1 認知症高齢者自立度自立

本人は運動したいが長女は体調悪化を心配して運動に理解を示してくれない。

【検証結果】3つの事例の面談場面でコーチングの固有なスキルである「インタラクティブ（双方向）」「コーチングフロー」「ペーシング」「傾聴」「承認」「視点を変える質問（時間軸）」「目標の明確化」「現状の明確化」「コミットメント」が積極的に使われていた。目標設定に効果的なスキル（SMARTの法則）を活用し、利用者自身が実現可能な目標を設定していた。例えば、CM「具体的に数値で表すと、どのような状態にいつまでになればいいですか？」という問いにAさんは「半年後には1時間座れるようになること」と答えた。次に具体的な行動の質問として、CM「Aさんの目標は何ですか？」Aさん「段差の多い家だから歩行器を卒業すること」CM「具体的にどんなアイデアがありますか？」Aさん「昼間、ベッドで寝る時間を決めて横になる。」CM「他には？」Aさん「座る時は背を伸ばす。」CM「他には？」Aさん「そうね、テレビは座ってみる」と目標達成のための具体的な行動のアイデアがケアマネジャーの質問により利用者から引き出されていた。

### III 考察・結論

利用者のストレス引き出し、利用者自らが生活課題を乗り越える主体性をあげるスキルとしてコーチングは効果的である。コーチングスキルは質の高いケアマネジメントの実践に繋がっている。利用者の口から直接目標を語ってもらうコミュニケーション環境をつくることや目標達成した瞬間の青写真を利用者と一緒に眺める事でモチベーションが上がり行動が生まれる。与えられた目標からは決して主体性は生まれない。多様な専門知識や理論・法則を支援現場で実践するにはコミュニケーション技術が鍵である。コミュニケーションの重要性を理解し、一方的な助言や指導だけでなく、問いかけで引き出すコーチング手法を適切に使い分けるケアマネジャーの育成が今後の課題である。

(参考文献)

- ・真辺一範：コミュニケーション技術 聴く力と伝える力を磨くコツ 2018年 中央法規出版
- ・真辺一範：「達人ケアマネ・コーチングスキル活用したケアマネジメント」2016年日総研
- ・真辺一範：「達人ケアマネ・ケアマネジメントの基本とつまづきを解決する指導法」2019年6・7月号日総研
- ・真辺一範：達人ケアマネ「コーチングスキルを活用したケアマネジメント ワンランク上のケアマネを目指す アセスメント場面」2018年4・5月号 日総研

# 大阪介護支援専門員協会第VIブロックにおける事例検討会

～皆さんいい事例検討会していますか～

大阪介護支援専門員協会 第VIブロック（大阪府）介護支援専門員

○庄禮博文 竹尾安代 上村久美子（順不同）

【目的】平成30年度制度改正後の特定事業所加算算定要件として、地域包括支援センターが主催する事例検討会、他法人と協働で開催する事例検討会（または事例研究会）などに参加、参画が要件に加わった。事例検討会はケアマネジメントの質の向上に必要である。しかし、これらの事例検討会、事例研究会の企画開催について詳細な決まり事がないため、各自治体や事業所では混乱や開催の方法や内容について精査する機会がなく、またこれらの事業が各事業所、地域のケアマネジメントの質の向上等にもたらす効果については明らかにされていない。そこで、本調査では大阪介護支援専門員協会第VIブロックにおける「事例検討会」および類似した機能を持つ研修会の実態調査を行い、実施体制や取組の具体的内容及びその効果を明らかにすることを目的とした調査を実施した。

【方法】対象：大阪介護支援専門員協会第VIブロック（和泉、高石、泉大津、岸和田忠岡、貝塚、泉佐野熊取田尻、泉州南の7支部）

アンケート期間：令和元年9月1日～9月30日

アンケートデータ分析：各支部からアンケートを回収。回収後、発表メンバーでデータ分析を行った。（内容に対して質問や詳細な部分は再度確認を行う。）

アンケート内容（記述式も含む）

令和元年8月末における

- ① 各自治体事業所数と特定事業所加算状況について
- ② 事例検討会の回数について
- ③ 打ち合わせの回数、参画事業所や事例提供者の選定や打ち合わせの際に工夫していることについて
- ④ 事例内容の選定について
- ⑤ 事例検討会の周知について
- ⑥ 事例検討会開催時の状況（参加多職種）

- ⑦ 事例検討会の時間
  - ⑧ 事例検討会の資料代
  - ⑨ 事例検討会の参加費
  - ⑩ 事例検討会後のことについて
  - ⑪ 事例検討会をしてよかったこと
  - ⑫ 事例検討会の運営や開催で困ったところ（改善点）
  - ⑬ 事例検討会の継続することでの今後の方向性
  - ⑭ 事例検討会について支部や府協会への希望
- アンケート回収後、集計処理を実施、発表メンバーで各支部地域での地域間の差やアンケートの内容について考えをまとめた。

## 【結果】

アンケート配布 7支部の居宅介護支援事業所  
各支部ごとにアンケートを回収、集計し、支部ごとのアンケート結果のデータ分析を実施

- ① 全体事業所総数 367 事業所  
特定事業所加算Ⅰ 2.4%  
特定事業所加算Ⅱ 13.8%  
特定事業所加算Ⅲ 10.6%  
特定事業所加算Ⅳ 0.5%
- ② 月1回(21%)3ヵ月/1回(29%)6ヵ月/1回(50%)
- ③ 打ち合わせは1回(86%)2回(2%)3回(12%)  
それぞれの事業所から事例を選定し事例検討会を開催するだけでなく、なかには3回目にそれぞれの事例を振り返り、気づきを促す。またグループワーク等を取り入れているところもあった。担当は持ち回りで担当制にしているところが多い。
- ④ 要支援者の事例提供は10% 要介護者の事例提供が90%。要支援者の事例検討は1支部だけであった。事例提供内容は困難事例や疾患に関連する事例検討もあるが、事例提供者の思いが強いものに関して事例提供を行っている傾向にある。

- ⑤ 周知方法は事業所連絡会の協力や包括などの機関協力で行われている。参画している特定事業所のみ周知する傾向もある
- ⑥ 看護師・リハビリのセラピストの参加が3支部。薬剤師の参加が2支部。社会福祉士の参加が5支部。介護福祉士が3支部。中には保健師や地域包括の職員、病院のMSWの参加もあった。医師や栄養士や歯科衛生士の参加は7支部ともなかった。
- ⑦ 開催時間は、15分～30分（45%）30分～1時間（45%）1時間から2時間（10%）であった。
- ⑧ 費用は主催者側、事例提供者が負担している箇所が6支部。1支部のみ資料を配布しないところがあり、ホワイトボードに板書係が記入し、開催費用を抑えている支部もあった。
- ⑨ 参加費は無料が6支部。1支部のみ年会費として徴収しているところがあった。
- ⑩ 振り返りを行っている（61%）していないが（39%）中には振り返りを行い、地域課題の抽出や、ケアマネの課題として法定外研修に結びつけるようにしている支部もあった。
- ⑪ 顔の見える関係ができること。気づきや支援の取り組みなど他の事業所の経験あるケアマネの意見が聞けることでケアマネジメントの振り返りと意識付けができる。発言力スキルアップや地域課題の発見にも繋がるという意見があった。
- ⑫ 事例の選定内容に迷うことや打ち合わせの時間がなかなかとれず準備が大変であり、マンネリ化している。また意見を言う人が同じということもあるようだ。今のやり方でよいか手探りの状態で行っており、人前で自分のケースを話すことに抵抗がある人もいる。そのため、改善点として事例検討会を進めながら書記がホワイトボードに情報を追記していくといった形に変更を行ったところがあり、その後事例提供の公募に応じる人数は増えているようだ。
- ⑬ ひな型ができると取り組みやすい。テーマをある程度絞って事例検討を行うとよいと思う。今後も年4回の予定で実施したい。多職種の専門職も入って質の高い事例検討会を様式化できればよいと思う。
- ⑭ フォーマットとなる軸の部分の研修会などをケアマネ協会等が主催していくべきであり、ブロック

や各支部で事例検討会の勉強会や発表を必要としている。

【考察】アンケートの結果を見ると各支部とも自治体ごとで定期的に事例検討は開催している。各事例検討会は開催数や事例の選定などばらつきがあり周知方法も支部により違いがある。準備や開催の面では事例の選定や打ち合わせ、資料の準備など主催側や提供者の負担も大きい。また参加費などの費用面も事例提供者や主催者側が負担していることが多い。事例検討会は自身の事例を見つめ直すことや他の視点での意見を聞ける機会である。また参画、参加することで気づきや経験となり発言力や洞察力等スキルアップの糧にもなる。また横のつながりも増え、今後の業務の参考になることはアンケートの結果からも見えてきている。しかし、特定事業所加算の取得要件を満たすためだけに実施をしている場所もあり、そういった支部ではマンネリ化傾向で思うように進んでいないところも多い状況であった。現在の負担をどのように軽減し、質の高い事例検討会を行うのかを検討する必要があるとアンケート結果から抽出できた。

【結論】アンケート結果によりブロック内の支部ごとでいろいろな事例検討会の開催方法や困りごとなどの問題点が抽出できた。今後、事例検討会をよりスムーズに行うために様式の作成や準備等負担を減らすことで地域差がない質の高い事例検討会の開催を検討できるのではないかと、また質の高い事例検討会を重ねることにより、様々なケースを疑似体験でき、事例研究にも繋げることも可能であると考え。今回のアンケート結果をもとに「いい事例検討会」が各支部でも開催できるように、事例検討会の開催の仕方を研究、ひな型を作成するなどブロック活動の一環として取り組んでいきたい。

## 新人介護支援専門員への教育研修を通じ、

### 在宅療養の地域力を底上げする「主任介護支援専門員」の試み・

大阪府	おかだケアプランセンター	主任介護支援専門員	○岡田美幸
大阪府	ケアプランセンター・ユアアイ	主任介護支援専門員	辻操栄
大阪府	ケアプランセンターからまつ	主任介護支援専門員	西村和子
大阪府	ほっこりケアプランセンター	主任介護支援専門員	三浦五月
大阪府	ケアプランセンター未来	主任介護支援専門員	井上智美

#### 【はじめに】

現状における介護支援専門員の資質やそれを支える体制は、様々な課題が指摘されている。今回主任介護支援専門員として

- (1) 居宅介護支援事業所内に配置されている介護支援専門員（以下CM）の人数は全国平均3.2と少なく、1人CMとして勤務する者も多い。そのため、わからない・学べない・相談できない環境に陥りやすい状況である。
- (2) 所属事務所を超えたCM同士の知識や経験の伝達が円滑にできる地域の仕組みがない。（プラン作成・困難事例等）
- (3) CMが、医師・訪問看護師・リハビリテーションセラピスト等と情報交流が不十分で、医療系のサービス導入時期・方法に自信が持てない。

以上3点を地域の課題とし、課題解決に向けて新人CMの育成活動を行った。

#### 【目的】

地域の複数の所属施設の新人CMに対し教育目標・計画を立て実行してきた内容を共有・評価する

#### 【倫理的配慮】

- 1 研究協力の依頼は研修者が直接説明を行った。
- 2 アンケートは自由意志であることを文書と口頭で説明し同意書を用いて同意を得た。
- 3 データは研究や今後の研修内容を決定する指標にする以外は使用しないこと、研究結果は、個人が特定されない形で学会の発表や雑誌への投稿を予定していることを説明した。

#### 【方法】

##### 1. CM研修会「おかだ塾」の開校

教育目標、教育内容は以下に記載する  
教育目標:『疾患ごとの安全な在宅療養計画を基礎とし、人の話をよく聞き、利用者・家族の思いをできるだけ実現する適切なサービスプランを立案し、信頼できる専門家になる』

教育内容

- ① 制度・法令を教える

- ② プランニング方法を教える
- ③ 介護・医療現場での研修を通じて介護や医療の仕事を実感させる
- ④ 他の介護・医療職種との連携（顔が見える、相談できる）をつくる

以上①～④の研修をすべて参加し、在宅療養の開始から終了に至るまで滞りなくケアプランを立案・変更する実力をつける。

##### 2. 2012年、新人研修会を開講(期間は1年)

(表1. 201x年 新人研修プログラムの一例)

	内容	講師
1	開講にあたり	岡田
2	ケアプランに活かす 訪問介護について 第一部 ①サービス更衣ごとの区分 ②訪問介護生活援助の適用について ③通院介助について ④医療行為にあたらぬ、介護職が行えるケアについて 第二部 定期巡回型、随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護について	
3	医療との連携① 「クリニック看護師の立場から」	Hクリニック
4	医療との連携② ○「病院の地域連携の仕事ってどんなの？」 K病院の見学、病棟カンファレンスの見学	K病院 地域連携主任
5	ケアプランにいかす薬剤師の居宅療養管理指導について	薬剤師
6	ケアプランに活かす訪問リハビリについて	PT
7	ケアプランにいかす訪問看護について	訪問看護
8	「家に帰りたい」という末期がんの一人暮らしのサポートについて ～医療ソーシャルワーカーを迎えて一緒に考える～ 病院見学を含む	S病院 MSW
9	成果発表会	

3. 2014年、卒後の学べる環境・相談できる仲間づくりのため「おかだ塾 生涯スキルアップ研修会」を開講した。「おかだ塾生涯スキルアップ研修会」は2014年から2019年現在も開講している。受講者は、地域のCMをはじめ、訪問看護師、セラピスト、ソーシャルワーカーも参加する形となり顔の見える関係が育まれている。

(研修参加ルール)

- ① 研修はすべて参加する(費用は無料)
- ② 研修に必要な準備、後片付けも協力する
- ③ 一年後に研修成果の発表を行う
- ④ 成果発表会は研修生の所属している管理者も参加し見守る
- ⑤ 卒業生は後輩の研修の手伝いをする

【評価方法】

対象者：おかだ塾の研修に参加した1期生～7期生までの28名に質問紙調査および自由記述式調査を行った。自由記述式の意見については、表記内容を読み取り、一つの意味内容を単位データとし、さらにカテゴリー化した。

質問紙調査の項目は表2のとおりである。

表2. 質問紙調査

1	対象者の性別
2	職種
3	職位
4	研修全体を通しての評価
4-1	研修に参加しての感想 □1 非常に学びが大きい □2 学びが大きい □3 わからない □4 学びは少ない □非常に学びが少ない
4-2	研修を通じて、医療と介護の連携の大切さを感じることはできますか □できる □違和感がある □できない
4-3	制度法令 コンプライアンスの大切さを理解できましたか？ □理解できた □少し理解できた □わからない □あまり理解できない □理解できない
4-4	ケアマネージャー自身が質を高める(自己学習の継続)の必要性を理解できましたか？ □理解できた □少し理解できた □わからない □あまり理解できない □理解できない
4-5	今後もおかだ塾の研修に参加しようとおもいますか？ □1 思う □2 少し思う □3 あまり思わない □4 全く思わない
5-1	おかだ塾の研修に継続的に参加することの効果など自由に記載ください

【結果】

アンケート結果を表3-1表3-2にします。

表3-1. アンケート結果

対象者	28名	女性	21	男性	7名
管理者	9名	スタッフ	19名		
アンケート回収率	100%				
1) 研修に参加しての感想	学びが大きい 28名				
2) 研修を通じて医療と介護の連携の大切さを感じることはできますか？	大切さと感じる 28名				
3) 制度法令 コンプライアンスの大切さを理解できましたか？	理解できた	26名			
	少し理解できた	2名			
4) ケアマネージャー自身が質を高める(自己学習の継続)の必要性を理解できましたか？	理解できた	27名			
	少し理解できた	1名			
5) 今後もおかだ塾の研修に参加しようとおもいますか？	思う	25名	少し思う	3名	
	(理由 時間確保が難しい)				

表3-2. 研修に参加するうえでの効果

カテゴリー	サブカテゴリー
多職種連携	専門性の価値を理解できた
	専門職の役割理解
	新たな知識を得た
	ネットワークづくり
顔のみえる関係	話しやすくなった
	相手のことがわかる
	知ろうと思える
	病院に行きやすくなった 情報共有の大切さ
仲間ができる	相談できる
	困難事例もつらくない
	向上心が養われる
	学びが継続できる
成長	ともに学べる
	自分の成長を実感する
	喜びになる
	他者からの評価の人は違う ケアプランに反映
講師陣への感謝	わかりやすい言葉で理解が深まる
	親近感を感じる
	疾患について学べる

(自由記述内容の分析：カテゴリー化)

### 【考察・結論】

当初、地域課題としてとらえていたがアンケート結果からおかだ塾では学び、相談できる環境、事業所を超えた CM 同士の繋がりができたと言える。医療従事者を講師に招くことで、他職種の理解と専門性を知り連携の大切を学べる機会になるだけでなく、CM の仕事は他業種との繋がりの中で進めていく自覚と専門職としてのプロ意識も育てることができた。

その結果、7 期のべ 28 人の新人 CM を教育し卒業生から主任 CM が 7 人誕生また塾生が研修発表を行うなど地域で活躍をしている。

### 【今後の課題】

今までは末期がんを中心に在宅療養が進んでいたが今後は高齢化社会、時代の流れから様々な障害をもった利用者のマネジメントを求められることが予測できる。適切なサービスプランが提供できるよう今後も医療職との繋がりを構築し地域包括ケアとの連携も視野に入れていきたい。

### (文献)

1) 小西裕子、小田原玲子、辛島則子、ほか。多職種連携とケアマネジャーの役割。臨床と研究。2017; 94(3): 269-272

2) 平成 29 年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業. ケアマネジャーの資質の向上のための方策等に関する 調査研究事業 報告書. [令和元年 5 月 30 日検索] インターネット [ URL [https://www.mri-ra.co.jp/pdf/h29\\_caremng.pdf](https://www.mri-ra.co.jp/pdf/h29_caremng.pdf) ]

3) 村社卓「介護支援専門員の「バーンアウトプロセス」研究－「制度・法律」による影響に注目した環境要因の質的データ分析」社会福祉実践理論研究 第 18 号 (2009) 1-11.

### ○参考写真

(写真掲載の許可をいただいております)



〔研修風景 1 : 終了後講師を囲んで〕



〔研修風景 2 : 質疑応答〕



〔研修風景 3 : ランチセミナー〕



〔研修風景 4 : パーキンソン病について〕



〔交流会 : 講師を招いてバーベキュー〕

# 地域包括ケアシステムにおける根拠ある法定外研修の実施

大阪府 阪南市尾崎・東鳥取地域包括支援センター、西鳥取・下荘地域包括支援センター  
主任介護支援専門員

○寺井由樹江 鈴木真也 家門信享

## 【目的】

平成 28 年度から介護支援専門員に向けた法定外研修の実施が始まった。前年度の平成 27 年度介護報酬改定では居宅介護支援事業所に特定事業所集中減算の対象事業所も増え経営に関しても苦労が重なる時期であった。平成 27 年度介護報酬改定には地域包括ケアシステムの構築、実現に伴い、地域ケア会議の充実も課題となっていた。我々が勤務している阪南市の地域包括支援センターでは、地域ケア会議を開催したくても介護支援専門員からの事例提供が少ない現状でもあった。そんな中、特定集中減算の計算除外として地域ケア会議で検討されているケースに関しては除外するという項目があり、地域ケア会議を開催してほしいと居宅介護支援事業所からの相談、ケースの提出が増えることとなった。そこで私達、阪南市の地域包括支援センターは、地域包括ケアシステムの浸透に向け地域ケア会議と法定外研修の開催を取り組んで行くことにした。

## 【方法】

- ①阪南市における住民との共同による地域包括ケアシステムの会議体に地域ケア会議を位置づけ
- ②共生型の事例検討会(皆で事例検討会をすると意味を込めて「mina de jirei」と称した)として地域ケア会議を開催。
- ③抽出された地域課題、専門職の課題を法定外研修(皆で勉強すると意味を込めて「mina de study」と称した)として開催根拠とする。

## 【結果】

(平成 28 年度～現在まで)

- ・共生型の事例検討会「mina de jirei」9回(延べ参加人数 284 名)
- ・包括支援センター主催法定外研修「mina de study」12回(延べ参加人数 500 名)

## 【考察】

平成 28 年度の大阪府における法定外研修は現在のように事前申請ではなく、開催後の内容等で判断されていた。その要件にも無事に該当した。このことがより、主催者側も根拠を考える

事ができた。阪南市における地域ケア会議としての機能としての役割も位置づけることが出来、個別支援の「支えあい会議」、共生型の「事例検討会(mina de jirei)」、自立支援の「自立支援型ケア会議(mina de jirei α)」の 3 本柱を確立できた。阪南市では「事例検討会(mina de jirei)」、包括支援センター主催法定外研修「mina de study」の功績より平成 30 年度から取り組んでいる「自立支援型ケア会議(mina de jirei α)」に地域で働いている主任介護支援専門員を助言者として迎え入れている。主任介護支援専門員として活躍の場や事例提供されている介護支援専門員が孤立しないようにしている。

## 【結論】

今後は更に法定外研修のニーズは増えていくことが考えられる。しかし、単に研修会を開催していくことが望まれていることだろうか。法定外研修は主任介護支援専門員の更新に伴う研修会なのだろうか。「誰かが開催してくれる。」「あの人だから取り組める。」ではなく、一人ひとりの介護支援専門員が個別ケースの対応から事例検討会へ事例提供、参加することで、地域ケア会議でのケース検討、地域課題や専門職の課題につなげ政策提言、法定外研修へ繋げていくことができる。この意識と理解を介護支援専門員自身が持ち、パッケージ化し取り組んでいくことが必要と考える。その流れには、居宅介護支援事業所との事例検討会や研修会の参画を行い、加算上だけの役割ではなく、居宅介護支援事業所との地域づくり、介護支援専門員の資質向上を考えたい。制度改正から見えてくる望まれるであろう介護支援専門員の後方支援を包括支援センターの主任介護支援専門員として実践したことをここに報告する。

# 『スーパービジョンをより効果的に行なうための実践研究』

京都府 洛和会医療介護サービスセンター四条西洞院店 主任介護支援専門員

○戸島 智子

## 1. はじめに

主任介護支援専門員が担うべき役割のひとつに、「介護支援専門員に対するスーパーバイザーの役割」がある。更新研修で得た学びを実践現場で活かすべく、研究を行なった結果について報告する。

## 2. 研究目的と方法

新人の育成だけでなく、ケアマネジャーの資質の向上、相互成長につながるような、効果的なスーパービジョンが、日常業務の中で短時間でも展開できるようになること。そのためのツールとして、シートを使ったスーパービジョンの実践を研究の目的とした。

スーパービジョンを行なう際に必要な視点や、バイザーの問いかけをシートにまとめ、シートを用いて実践を行なった。その結果を分析し、シートに改良を加えていった。

## 3. 研究結果

### (1) シート1、2

最初に作成したシート（シート1）では、島村氏による「事例検討会型」と「振り返り参加型」の特徴を参考にした。その結果、事例検討会に向かってしまい、長時間を要する事がわかった。バイザーの課題整理や気付きの促しにもつながらず、事例検討と事例対応に論点に移った。そこで改良を加えて（シート2）、バイザーの悩みや課題を明確にするための問い、利用者、ケアチームの考えにも着目できるようにしたが、意図に反して課題が広がり過ぎ、焦点がぼやけた。

### (2) シート3、4

更に次のシート（シート3）では、バイジ

ーの相談を聞いたうえで、バイザーが問いや展開を選択する方式にした。使用した結果、バイザーには独自の考え方や傾向があること。バイザーが表出するキーワードを記録することで、より問題点や課題が浮き彫りになることが分かり、シート4に改定し、キーワード記入シートを追加作成し、実践した。

## 4. 考察

### (1) 研究を通しての気づきと成果

記入シートを活用することで、キーワードを抽出するという意識が持てた。課題の整理ができ、バイザーの発言に振り回されず、着目すべき点が明確になった。事例検討に向かうのを回避でき、ぶれなくなることが分かった。

### (2) 今後の課題

ケアマネの経験年数や知識によって、抽出できるキーワードの特徴は異なる。新人ケアマネジャーの場合、分からない点や支援が必要な点が明確になることが望ましい。また、バイザーの言葉を受け止め、キーワードとして抽出し、何に重点を置いて支援するかについては、バイザーとしてのスキルが必要であり、そこはシートには表せない点として残った。

## 5. 結論

今回の研究では、シートを使った実践により、スーパービジョンの有効性が確認できた。また、シートを使うことによりキーワードに着目しやすくなること、課題や問題点を明確にしやすい点で効果があることが分かった。引き続きシートに改良を加えて次の研究につ

なげると共に、活用可能なシートに仕上げていく予定である。

参考文献：沖縄大学 島村聡氏 平成27年5月「現場で活かせるスーパービジョン」

# 「気づきの事例検討会を継続することで実践力は高められる」

## ～スーパービジョン機能の検証による効果の考察～

○兵庫県 明石ソーシャルワーカー事務所 小柳 俊子

兵庫県 ケアサポートピア 小栗 久子

兵庫県 うみのほしウエスト 熊谷 奈緒美

兵庫県 うみのほしウエスト 黒川 栄子

(要旨)

A市の有志で5年間続けてきた「気づきの事例検討会」の効果を検証した。継続した学びの中で、自己覚知の深まり、アセスメントの重要性、援助関係の構築等内省的な学びが得られ、実践力の向上につながっていること、またそこにスーパービジョンの要素が機能していたことが明らかになった。

(はじめに)

ケアマネジャーの仕事は、サービス調整・給付管理等の事務的作業で完結するわけではなく、時には割り切れない思いや気持ちをプライベートにまで引きずる事もある情緒的消耗感の高い対人援助の仕事である。インタビューの発言からも「疲れた」「力尽きる」「しんどいねん」「焦る」等のキーワードからもよみ取れる。利用者や家族そしてサービス事業者等の支援者との葛藤等だけでなく、業務に対する職場の無理解や業務方針等の所属組織との軋轢によるものと考ええる。

実践力向上にはスーパービジョンが欠かせないとされ、それはバーンアウトの防止につながる機能があると言われている。

「気づきの事例検討会」は様々な悩みを抱え、スーパービジョンを受ける機会を持たないケアマネジャーたちの資質向上のために、渡部律子氏と兵庫県介護支援専門員協会が開発してきた事例検討会であり、スーパーバイザー不在でも実践力は高められるとされている(注釈1)

(研究の目的)

「気づきの事例検討会」はスーパービジョンが機能しており、継続することでケアマネジャーの実践力が高められることを明らかにする。

(研究方法)

質問項目を設定し、グループインタビューをおこない、インタビュー内容をプロセスレコードにおこし、キーワードをカード化し分析をおこなった。インタビュー協力者には研究の目的を伝え、インタビュー内容を用いることに書面で

同意を得、個人が特定されないように倫理的配慮した。

(研究結果)

1) インタビュー協力者の属性

2018年6月現在参加者11名内インタビュー協力者7名

年齢	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代
	1名	4名	1名	1名
経験年数	6年	9年	10年	15年
	1名	3名	1名	1名
役職	有	5名	無	2名
担当した役割	事例提供者	司会	記録	検討者
	6名	6名	4名	7名
気づきの事例検討会経験年数	1年未満	3～5年	6～10年	11年以上
	1名	2名	3名	1名

全員が女性、介護福祉士、常勤、主任介護支援専門員有資格者である。

2) インタビュー結果を6項目に整理

① 「気づきの事例検討会」参加の動機

「研修等で気づきの事例検討会がいいと勧められて参加した」「たまたま参加した事例検討会が気づきの事例検討会だった」「(普段の実践で)なぜ自分が悩んでいるのかわからない時に誘われ、気づくことを期待して参加」等と動機は様々であり、全員がモチベーションが高く参加したわけではない。

② 実感している他の事例検討会との差異

「時期尚早なアドバイス・解決法探しをしない」等を事前学習していることもあり、「非難されることがないので、どんな発言をしても受け止めてもらえる」「(質問を重ねる等)質問力の特訓」「初回面接に着目するところ」「内省的な学びがいい」等対人援助職者にとって必要な基盤の醸成につながっていることを示している。

③ 検討会が5年間継続した要因

「オープンにできる関係性がある」「責めている人がいない」「自分もグループみんなも成長していける」等と参加者相互で安心できる場を創り出してきたことがあげられる。また、「自分の質問の傾向を知る」「支援する自分の癖に気づくことができ、アセスメントの幅を学ぶことができる」自己覚知や再アセスメントすることで得られる気づき等の学びがある。そして「(事例が)ひもとかれるプロセスが楽しい」と実践を重ねることで得られる醍醐味を感じている。

#### ④ 普段の実践へのフィードバック

「職場でサポートイブなかかわりにつとめている」「利用者やスタッフに対しても待つことができるようになった」と気づきの事例検討会を通じて得た姿勢が、普段の仕事の中でも活かされ、変化を認識している。また、「利用者さんと『関係』をつくろうと思うようになった。その人の強さを信じることを学んだ」「本人、家族両方に関心が向くようになった」等援助関係を見直し、深めることにつながっている。「自分の支援パターンや癖を意識するようになった」「構えて面接していたのが身体になじむかのように聞けるようになった」「相手の意図を理解しながら話を聞き、質問するようになった」等自己覚知が深まり、アセスメント力や面接技術のスキルアップを実感している。

#### ⑤ 成長に伴うジレンマ

「1回毎でわからなくても積み重ねることで得る学びがある」「成長がないとめげそうにもなる」「人から見られるまだまだなわたしに葛藤を感じる」「これでいいのか?と迷いながら続けている」「家族の意向ですすみ、悔いが残る体験をした。本人支援と違うと分かるがゆえにしんどい思いが大きくなって」「すっきりしない事のほうが多い」等よかったと思える感想ばかりではなく、成長のジレンマを感じている。学びが深まり、内省するがゆえに更なる課題が見つかり、苦悩している様子が明らかになっている。

#### ⑥ 発展的課題

今後の課題として、「仮説をたてて質問する」「司会をするときに要約」等事例検討会の充実をはかり、「これまで自分の成長を実感しているので、苦手なことに取り組みたい」「話を聞きながら話を進めるようになりたい」と自己承認し、さらなる実践への課題をあげている。

(考察)

スーパービジョンについてAカデューシンらは、管理的・教育的・支持的の3つの機能があるとしている(注釈2) 管理的機能とは、パイプが組織の中で活躍できるよう、また組織の

方針に沿って仕事に専念できるようにする機能。教育的機能とは必要な知識や技術、態度・姿勢を教育し、実践の場で応用力が身につくようにする機能。支持的機能とは自己を理解し、自己の成長を自ら担えるようにサポートし、ストレスなどの解消を働きかけ、バーンアウトを防ぐ機能とされている。以下、結果で示した内容とこれらの機能を照らしあわせて考察する。

「気づきの事例検討会」は管理的に機能していないことが明らかになった。これは、新人・ベテランを問わずフラットな関係でおこなう事例検討会の特徴を表していると考えられる。

教育的機能としては、会議進行力や要約、質問力等がトレーニングされ応用力が身についていることや、再アセスメントによる事例の捉えなおしができる等から考えられる。また、事例を専門的倫理に照らし合わせながら検討をすることで得た学びは仕事に対する姿勢にも影響している。主体性を持ち、自主的にとりくむ姿勢がある。そこには教育的な関わり(相互のロールモデル)が機能していたといえる。

また、「気づきの事例検討会」は共感や傾聴の姿勢で臨み、安心の場が担保されている。よって自己防衛することなく、内省による自己理解が深まり、葛藤や悩みを気づくに至っている。またメンバー相互の共感や傾聴の姿勢を感じることで、前向きなエネルギーを得、希望を見いだし、新たに挑戦する意欲につながっている。自己理解の深まりや成長のサポートを得ていることから支持的機能が作用していると考えられる。

スーパービジョンの機能が担保されることで、安心して自らの実践を振り返る勇気を持ち、質問・フィードバックを受け取り、内省し、自らが問題の突破口を開く気づきを得、新たな挑戦に向かう円環的な学びができていく。よって、気づきの事例検討会をおこなうことで実践力は高められるといえる。

Aカデューシンらは、スーパービジョンはそれぞれの機能が相互に絡み合っており、独立した形で機能しているわけではないとしている。本研究では機能の相互作用について明らかにはできなかった。また、本研究は参加者・調査対象者が限られていることもあり、普遍化には至っていない。

参考文献:

注釈1)『基礎から学ぶ気づきの事例検討会』

渡部律子著 中央法規出版

注釈2)『スーパービジョンインソーシャルワーク』Aカデューシン・Dハークネス共著 中央法規出版

# 守口市の主任介護支援専門員のスーパービジョンの実態と

## 今後の研修のあり方について

1) 大阪府介護支援専門員協会守口支部ケアマネジメント研究部会、2) 佛教大学  
○藤木エミ・岩佐郁紀子・増田眞一・大塚月江・梶原雅彦・谷秋子<sup>1)</sup>、松岡千代<sup>2)</sup>

### I 研究目的

守口支部では 2018 年からスーパービジョン（以下 SV）に関する法定外研修を実施してきたが、市内の主任介護支援専門員の受講者数が少なく、SV 実践に関する実態が掴めないという課題を抱えていた。そこで今回 SV に関する実態を明らかにするために質問紙調査を実施し、今後の研修等のあり方について検討する。

### II 研究方法

- ・調査対象と方法：市内居宅介護支援事業所 73 箇所の主任介護支援専門員対象に郵送による質問紙調査を実施した
- ・調査期間：2019 年 8 月 15 日から 2019 年 9 月 15 日
- ・調査内容：基本的属性、スーパービジョンの実践・意識・研修受講の経験等について選択回答と自由記載で回答してもらった。
- ・データ分析方法：単純集計に加えて、SV の経験や実践に関連する回答についてクロス集計を行いカイ二乗検定によって有意差を確認した（有意水準 5%）。
- ・倫理的配慮：ケアマネジャー連絡会にて、研究目的を説明し同意を得た上で、個人や事業所が特定できないようにして質問紙を配布した。なお本調査・研究への同意は、質問紙への回答と返送をもって得ら

れたこととした。

### III 結果

質問紙の配布数は 69、有効回収数は 57 であり、有効回収率は 82.6%であった。

#### 1. 基本的属性と SV の経験等

##### 1) 基本的属性

性別は男性 15 人(26.8%)、女性 41 人(73.2%)であった。年齢構成は 50 歳代 33 人(57.9%)と 40 歳代 17 人(29.8%)が多かった。介護支援専門員としての経験年数の平均は 11.3(±3.7)年、管理職の人は 30 人(53.6%)であった。基礎資格では「介護福祉士」が 40 人と最も多かった。事業所の介護支援専門員数で最も多かったのは 4 人体制（17 事業所）で、特定事業加算があるのは 32 事業所(59.3%)であった。

##### 2) SV に関する経験と意向

SV を受けた経験（SV 体験）のある人は 27 人(48.2%)であった。その感想として「新たな気づきを得た」との回答が多く、「安心感があり自信の回復になった」、「つらいが自己覚知ができた」等の意見もあった。

また「SV 研修受講経験」のある人は 21 人(37.5%)であった。また「今後研修を受けたいと思う人」は 50 人(87.7%)であった。研修希望がない理由としては「時間がない」、「情報が得られない」、「費用がかかる」等の回答があった。

### 3) SV 実践経験と他者の変化

SV 実践経験がある人は 21 人(36.8%)であった。SV 実践経験がない理由としては、「難しい」、「時間がない」、「1 人体制で機会がない」等があった。

SV 実践経験がある人のうち SV を実践したことによって「相手に変化を実感した」と回答した人は 19 人(90.5%)であった。変化の内容としては、「気づきを得てくれた」、「自信を取り戻してくれた」等であった。

### 4) 主任介護支援専門員としての意識

SV 機能を意識している人は 51 人(92.7%)、その役割を果たす意思があると回答した人は 39 人(72.2%) であった。

## 2. SV 経験・実践に関連する要因

「SV 体験」と「SV 実践経験」の有無の関係性について検証したところ有意差が認められ、SV 体験のある人は、SV 実践の経験がある傾向が高かった。

また管理職 30 人のうち「事業計画の中に SV を取り入れている」と回答した人は 5 人(16.7%)であった。この事業計画への SV 取り入れの有無と、「SV 体験」・「SV 実践経験」との関係性を検証したところ、「SV 実践経験」にのみ有意差が認められた。すなわち「SV 実践経験」のある管理者は、事業計画に SV を取り入れている割合が高い傾向があった。

一方で、「SV 研修受講経験」の有無と、「SV 経験」・「SV 実践」の関連性は認められなかった。

## IV 考察

主任介護支援専門員として、SV の機能を意識している人はほとんどであったが、実際に SV 実践を経験している人は 4 割弱に

とどまっていた。しかし SV 実践により、相手に変化を感じたとの回答が多く、SV 実践をする意義を実感していることが示された。SV 実践経験がない理由は、事業所の体制上の課題（人数が少ない等）と、SV のスキルの課題（難しい）があることがわかった。

SV 研修の受講希望者は多く、SV に関する学習ニーズが高いことがわかる。しかし、今回の結果では、SV 研修受講経験の有無が SV 経験・SV 実践のどちらにも関連がないことが示された。特に、SV 研修受講経験が、SV 実践経験に結びついていないことに関しては、事業所の体制上の課題が大きいのか、SV 研修の内容に課題があるのかについて今後検討する必要があると考えられる。

また管理者として、SV 実践経験は、事業計画に SV を取り入れることにつながっている可能性があることが示された。

以上のことから、主任介護支援専門員が SV 機能を果たしていくためには、SV 体験と、SV 実践経験が重要となる。そのためには、事業所内で SV 実践できる体制作りを行うことと、SV 研修受講の希望が多いことから SV 実践につなげていける SV 研修を実施する必要性が示唆された。

## V 結論

- ・主任介護支援専門員として SV 機能と役割を意識している人は多いが、実際に実践している割合は 4 割に満たなかった。
- ・SV 実践を促進するには、SV 体験と SV 実践経験が重要である。
- ・SV 研修受講の希望は多いことから、SV 実践によりつながる研修内容を検討し、受講機会を増やすことが求められる。

# ケアマネジャーの現状と本音 ～アンケートから見たCMの誇り～

○櫻井順子、澁谷弘枝、池靖子、鹿喰清一、岩元まゆみ

## 【背景】

2018年に介護支援専門員の受験資格の見直しで受験者数も激減している。

厚生労働省「平成30年度介護従事者処遇状況結果」より、介護支援専門員の平均年齢は47.7歳、平均勤続年数は9.9年となっている。2025年には人口減少社会が到来し、介護支援専門員不足の深刻化が明らかになっている。

介護支援専門員は専門性の向上が求められているにも関わらず、社会的評価が低く処遇は介護職に比べ下がっている。若い人材が集まりにくく、なお一層不足するおそれもある。

現職の介護支援専門員は専門職として誇りを持ち、仕事を続けて行くことが今まで以上に要求される。

## 【目的】

介護支援専門員は多くのストレスを抱えながら日々の業務に追われている現状がある。どのように意識しセルフコントロールしながら日々のケアマネジメントを実践しているのか、現状と本音について明らかにすることが必要である。

具体的なデータに基づき「介護支援専門員の待遇や社会的立ち位置についてはどうか」。

「現職の介護支援専門員はモチベーションが上がらず、続けられないと感じているのではないか」。について考察したい。

## 【方法】

### (1) 対象者

2019年7月現在で堺市北区で実務を行っている介護支援専門員120名。  
北区CM連絡会で70名、CM協会員50名。

### (2) 調査の方法

無記名紙調査質問及び自由記入形式。  
北区CM連絡会で質問用紙配布、CM協会員へ郵送調査。

### (3) 調査の分析

①年齢・性別・経験年数・資格の基本属性を参考に分析する。

②介護支援専門員の待遇や業務内容とストレスの関連性について分析する。

③業務に対する意識や思いを明らかにし、専門職としての誇りを分析する。

## 【結果】

(1) 福利厚生面では賞与や退職金制度が少なく、賃金も厚労省「平成30年度賃金構造基本統計調査」では一般労働者は平均賃金306,200円(平均年齢42.9歳)・介護支援専門員は平均賃金215,620円(平均年齢47.7歳)より遥かに低いことが判明する。

(2) 業務で困っていることの一つに「認知症の関わり」などを設問に取り上げた。

「対人援助や仕事での内容」でのストレスを感じることで、またどのようにストレスの発散をし

ているかなども設問に取り上げた。

業務の効率化の工夫などの回答もあり。

(3) 辞めたいと思いつつも5年～10年以上の経験者が多く、やりがいを感じながら長年この仕事を邁進し後輩への温かいエールを送れる介護支援専門員が多くいること、また自身の人生経験や視野の広さなども活かせるため年齢がプラスになることも明らかになった。

#### 【考察】

調査対象者の経験年数は5年以上が75%を占めており、3年以上5年未満は0.05%（3名）と少なく将来の介護支援専門員不足が懸念される。多くの介護支援専門員は業務に追われ、認知症などの困難ケースの対応に苦慮し、ストレスを抱えながらも業務が効率よく行えるように工夫しながらストレスを発散させる方法を持っており「やりがいを感じる・達成感が大きい・魅力もある」と誇りをもって仕事に向き合っている事が読み取れた。

仕事を「辞めたいと思ったこと」の質問に対して、賃金が安いとの回答は3名のみで、処遇の低さだけを持って仕事を辞めたい理由にはつながらずに読み取れた。

ベテラン介護支援専門員は、新人介護支援専門員が定着していけるような働きがいのある職場づくり、そして今まで蓄積してきた知識やスキル、仕事に対する誇りを中堅層に継承し、若い世代へと繋げて行く必要があることを認識している。一方では多忙な中での指導・育成の難しさとのジレンマがあると思われる。

#### 【結論】

今回の調査から堺市北区の介護支援専門員は処遇や社会的地位の低さに関わらず、前向きに

仕事と向き合い「この仕事を続けたい」と思っていることが分かった。

実践したケアマネジメントによって利用者の方が元気になり、家族の生活も守る事ができ、笑顔で感謝の言葉をかけてくれたことがやりがいに繋がっている。それこそが「CMの誇り」であると言える。

しかし誇りだけではモチベーションにも限界をきたしてしまふ。バーンアウトしてしまわないよう、仕事のやりがいや誇りを見失わないようにするためには、介護支援専門員の処遇や社会的地位の向上改善に向けて将来展望が開けていくことも重要である。また新人の育成や指導も職場内だけでは困難な事業所もあるなか、主任介護支援専門員、地域包括支援センターや介護支援専門員協会などそれぞれの立場や役割を理解し、連携を持って専門職としてレベルアップする事が大切であると思われる。

#### <参考文献>

厚生労働省

「平成30年度介護従事者処遇改善状況等調査結果」

「平成30年度賃金構造基本統計調査結果」