

ケースカンファレンスにおける
スーパービジョン機能に関する研究
ー主任介護支援専門員を対象としてー

Research concerning Supervision Functions in
Case Conferences :
Focusing on the Performances of
Senior Care Managers

令和 2 年度

小松尾 京子

目次

序章 本研究の背景と目的	1
第1節 研究の背景と意義	1
第2節 研究の目的	3
第3節 論文の構成	4
第1章 ケースカンファレンスとスーパービジョンの構造	6
第1節 スーパービジョンとは	6
1. スーパービジョンの歴史的背景	6
2. スーパービジョンの定義	9
3. スーパービジョンの機能	11
第2節 個人スーパービジョンとグループスーパービジョン	13
1. 個人スーパービジョンとグループスーパービジョンの構成要素	13
2. グループスーパービジョンにおけるグループダイナミックス	15
第3節 ケースカンファレンスにおけるスーパービジョン	18
第4節 ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの役割	21
1. ロールモデルとしての役割	21
2. 媒介者としての役割	22
第2章 主任介護支援専門員のスーパービジョン実践	25
第1節 研究目的	25
第2節 研究方法	25
第3節 研究結果	27
1. 主任介護支援専門員の実践環境	27
2. スーパービジョンの実践内容	30
第4節 考察	33
1. スーパービジョン実践の背景	33
2. ケースカンファレンスを活用したスーパービジョン	36
第5節 小括	38
第3章 ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの機能	39
第1節 研究目的	39
第2節 研究方法	40
第3節 研究結果	42
第4節 考察	49
1. サポートィブなグループづくり	49
2. 個々のメンバーとの関係づくり	50
3. 議論の活性化	51

4.	議論の方向づけ	52
5.	4つの機能の関連性	53
第5節	小括	53
第4章	ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの実践行為と	
その構成要素		55
第1節	研究目的	55
第2節	研究の視点および方法	56
第3節	研究結果	58
1.	回答者の基本属性およびケースカンファレンスの開催状況	58
2.	スーパーバイザーの実践行為に関する探索的因子分析	60
第4節	考察	63
1.	ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの実践行為の特徴	63
1)	議論を方向づける働きかけ	63
2)	議論の活性化に向けた働きかけ	65
3)	メンバーの省察を深める働きかけ	65
4)	メンバーのアセスメントに向けた働きかけ	67
5)	メンバーの関係づくりに向けた働きかけ	67
6)	事例の共通理解に向けた働きかけ	68
2.	因子間の関連性	69
第5節	小括	70
終章	本研究のまとめと課題	72
第1節	各章のまとめ	72
第2節	ケースカンファレンスを活用したスーパービジョン実践に向けた提言	74
1.	スーパービジョン実践に向けたスーパーバイザー養成研修と スーパーバイザー教育の提供	74
2.	スーパーバイザーのサポート体制の整備	76
3.	スーパービジョン機能を内包するケースカンファレンスを活用した スーパービジョン文化の醸成	78
第3節	本研究の限界と今後の研究の課題	79
1.	本研究の限界	79
2.	今後の課題	80
文献		81
付録		89

序章 本研究の背景と目的

第1節 研究の背景と意義

相談援助職が対応する生活課題は、近年ますます複雑化・深刻化している。これらの生活課題に対応するには、チームアプローチや多職種連携が欠かせないことから、ケースカンファレンス（case conference）は必須のものとなっている。さらに、地域共生社会に向けて、多職種連携や地域課題への対応、地域包括ケアシステムへの参画が相談援助職に求められるとともに、サービスの質の確保等が社会から要請され、ケースカンファレンスによるサービスの質の向上は、その重要性が増している。

介護支援専門員（Care Manager）は、介護保険法の施行に合わせて創設された専門職である。介護支援専門員としての基礎資格は、保健・医療・福祉など多領域にわたることから、介護支援専門員としての共通基盤はあいまいであることが指摘されている（小松尾 2012）ものの、介護保険の要と言われ、その運用に重要な役割を担ってきた。2006年の介護保険法の改正により、主任介護支援専門員（Senior Care Manager）が新たに設けられた。主任介護支援専門員になるには、介護支援専門員になるための基礎資格による5年の実務経験に加え、介護支援専門員として5年の経験年数を必要とする。そのうえで、主任介護支援専門員研修を受講する。その研修は、ケアマネジメントが適切かつ円滑に提供されるために必要な業務に関する知識および技術を習得することを目的としている¹⁾。

主任介護支援専門員は、介護支援専門員の人材育成や地域包括ケアシステムの構築に向けた地域づくりといった役割が求められている（厚生労働省 2016）。介護支援専門員の教育や後方支援の方法として、スーパービジョン（supervision）の実践が求められることから、研修内容には対人援助者監督指導（スーパービジョン）の課目名で、講義および演習の合計18時間が組み込まれている。その後、2016年には主任介護支援専門員の更新研修が始まり、5年ごとの受講が求められるようになった。その研修内容は、介護支援専門員に対する指導、支援に関して、多様な事例を用いて、主任介護支援専門員の役割を果たしていくために必要な能力の保持・向上を図ることを目的としており、スーパービジョンの実践をより志向した内容となっている。

日本ケアマネジメント学会の主任介護支援専門員のスーパービジョン実践に関する調査結果（2009）によると、研修会で用いられる資料として統一されたものはなく、講義資料の選定は講師にゆだねられており、スーパービジョンの定義も多様であった。また、地域包括

支援センターや特定事業所の主任介護支援専門員のうち、スーパービジョンの実践に自信のないものは半数以上であり、スーパービジョンを実践できていると感じているものは半数に満たないことが明らかになった。「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」（2013）では、地域における実践的な場での学び、有効なスーパーバイズ機能等、介護支援専門員の能力向上の支援が必ずしも十分でないことが示された。スーパーバイズ等の役割を果たすことをより一層進めることが重要であり、その資質の向上を図っていくことが必要であると指摘されている。

常に変化する社会状況のなかで生じる新たな生活課題に対応していくためには、現任研修が不可欠である。現任研修の方法としてスーパービジョンの実践が有効であることが指摘されている。近年は、主任介護支援専門員や認定社会福祉士のように、養成課程でスーパービジョンが明確に位置づけられている職種が徐々に出現している。しかしながら、我が国のスーパービジョン実践に関しては、暗黙の了解のもとに行われるなど、実践現場に定着しているとは言い難い状況がこれまでに指摘されてきた。その原因の一つとして、スーパーバイザー（supervisor）がいないこと（渡部 2007）や、スーパービジョン概念のあいまいさや、スーパービジョン機能の不十分さが指摘されている（塩村 2000、村田 2010）。スーパービジョンについては、必要性を感じてはいるものの実践が困難な状況にあるといえる（中田 2008、塩田 2013、吉田 2013）。

スーパービジョンは、専門職の成長とクライアントへの援助の向上をめざす（小松尾 2019：4）ものであるが、不適切で不十分なスーパービジョンを実施した場合、その効果は薄れ、スタッフは自信や能力が低下し、クライアントへの援助の質も低下するといった弊害が生じる。また、その構造により、上から目線として受け止められる危険性が指摘されている（荒井 2019）。スーパービジョンは実践すればよいのではなく、適切に遂行されない限り、その意義は認められないことになる（岡田_ま 2019）。

わが国では、スーパーバイザーが少ないことが影響し、グループスーパービジョン（group supervision）が実践されやすいことが指摘されてきた（黒川 1992、渡部 2007）。グループスーパービジョンによる学びの効果やバーンアウトの予防の視点からの研究もみられる（高良 2007、渡部 2011、畑 2012、福富ら 2012）。介護支援専門員の職場での定着促進には、賃金そのものよりも仕事自体の内容ややりがいの影響し、職場の人間関係がうまくいくことが仕事を続けたいという意志に反映することが指摘されている（大和ら 2013）。このように、介護支援専門員の資質が向上し、能力が向上するために、また、バーンアウトの予防

の視点からもスーパービジョンは必須のものとする。

Kadushin ら (2014) は、ケースカンファレンスなど、グループを活用したスーパービジョンの重要性を指摘し、グループを活用した実践的なグループスーパービジョンの実践を推奨している。主任介護支援専門員は、スーパービジョンの実践を求められていると同時に、地域ケア会議の開催をはじめ、ケースカンファレンスの実践が求められている。

一方で、ケースカンファレンスの展開の難しさも指摘されている。事例に関して表面的な理解で進んだ場合、論点があいまいとなり、事例内容が十分に考察されずに終わるなど、ケースカンファレンスで得られる効果が不十分となることがある (久保ら 2010)。また、問題に対するとらえ方や着眼点の違いから、十分な議論がなされない場合には、検討内容をケースカンファレンス参加者の実践活動に十分にかすことができず、その効果も疑問視せざるを得ない。

地域共生社会の実現に向けた質の高い相談援助を行うために、ケースカンファレンス等でグループスーパービジョンを行うことが推奨されている。実践現場ではケースカンファレンスとスーパービジョンの混同が散見されながらも、実践が積み重ねられている状況にある。多様な場面で実践されているケースカンファレンスを活用してグループスーパービジョンを展開することは、労力や時間の経済性や効率性、多様な学びの効果から期待は大きい。今後、わが国においてもケースカンファレンスのあり方について、さまざまな議論を深めていく必要がある。

第2節 研究の目的

本研究の目的は、スーパービジョンの機能を有するケースカンファレンスの構造と、スーパーバイザーの機能を明らかにすることである。ケースカンファレンスの展開過程に影響を及ぼすグループダイナミクス (group dynamics) に着目して検討する。まず、はじめに、文献研究により、ケースカンファレンスとグループスーパービジョンについて概念整理をする。そのうえで、主任介護支援専門員のスーパービジョン実践の背景と内容を明らかにする。次に、質的調査により、ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの機能を明らかにする。そのうえで、量的調査により、スーパーバイザーの実践行為とスーパービジョンの基本的な構造を探索的に明らかにする。そして、それぞれの研究成果から、今後のスーパービジョンの実践に関する課題や提言を述べる。

第3節 論文の構成

前節までの議論を踏まえ、本研究では実証的な方法を用いて、ケースカンファレンスにおける主任介護支援専門員によるスーパービジョンについて論じる。スーパービジョン実践の分析により、スーパーバイザーの機能を明らかにすることで、スーパービジョン実践に資することをねらいに、図1のような研究枠組みの設定を行った。

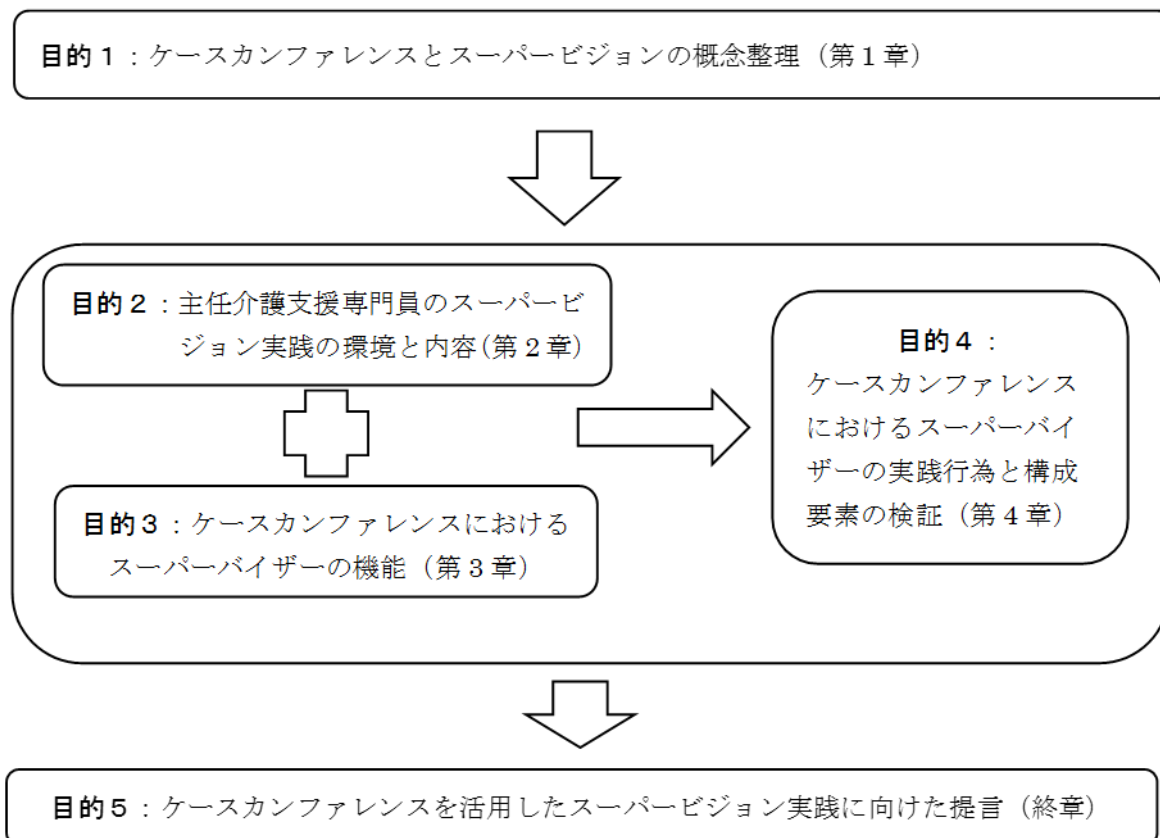


図1 本研究の枠組み

この研究枠組みに従い、本論文においては、次の5点を研究目的として設定し、各章において言及を行った。まず、第1章において、ケースカンファレンスとスーパービジョンの概念整理について、文献研究により行った（目的1）。次に第2章において、主任介護支援専門員のスーパービジョン実践の環境と内容について、質的調査により明らかにする（目的2）。第2章で明らかにした主任介護支援専門員のスーパービジョン実践の環境と内容に基づき、第3章において、ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの機能について、質的調査により明らかにする（目的3）。第4章では、量的調査によりケースカンファレン

スにおけるスーパーバイザーの実践行為と構成要素の検証を行う（目的 4）。終章では、それまでの章における研究成果から、ケースカンファレンスを活用したスーパービジョン実践に向けた提言を行う（目的 5）。

注)

1) 主任介護支援専門員研修実施要綱では、その目的を「介護保険サービスや他の保健・医療・福祉サービスを提供するものとの連絡調整、他の介護支援専門員に対する助言・指導などケアマネジメントが適切かつ円滑に提供されるために必要な業務に関する知識および技術を習得する」として、主任介護支援専門員の役割と視点や倫理等 8 つの研修課目が定められている。

第1章 ケースカンファレンスとスーパービジョンの構造

第1節 スーパービジョンとは

1. スーパービジョンの歴史的背景

スーパービジョンは、それぞれの時代背景やソーシャルワークの影響を受けながら発展してきた。岩間の示した発展過程（1994）をもとに、先行研究（仲村 1961、塩村 2000、川田 2009、深谷 2015、横山 2015、船水 2015）からスーパービジョンの歴史の概要をまとめたものが表 1 - 1 である。

1880 年代から 1910 年代を萌芽期とした。スーパービジョンの歴史を紐解くと、その源流は、慈善組織協会（Charity Organization Society、以下「COS」）の頃の時代までさかのぼるといわれている。当時の COS は、ボランティアである友愛訪問員の教育や訓練、指導は有給職員であるエージェントの責任であった。このエージェントが現在のスーパーバイザーの役割を担っていた。1891 年にボストン COS では、経験のあるワーカーのスーパービジョンのもとで学び、常任書記による教育セッションに参加し、また参考図書を読むという新任ワーカーに対する現任訓練プログラムをはじめた。1898 年にはニューヨーク COS において、6 週間のサマートレーニングプログラムが始まった。これは、ソーシャルワークにおける専門教育の最初といわれている。さらに、1904 年には、ニューヨーク博愛学校で 1 年間のコースが開講された。リッチモンドは『社会診断』の中で、ワーカーがいかにして情報を収集・分析し、その後の診断・治療の援助過程にどのようにつなげていくかをスーパーバイザーが指導・援助していかなければならないと指摘した。

1920 年代から 1950 年代は、確立期とした。1920 年代になると、スーパービジョンという概念が、現在使用されているのと同義に使用されるようになった。精神分析理論がソーシャルワーク理論に導入され、教育的機能が重要視されるようになり、ワーカーの訓練と成長がスーパービジョンの焦点となった。スーパーバイザーの重要性が強く認識され始めた時期でもあったが、経験豊富なスーパーバイザーの数不足を指摘されるようになった。

ミルフォード会議ではスーパービジョンについて話し合いが行われ、1929 年の報告書において、「職員へのスーパービジョンは二つの機能を持つものとして考えるべきである。一つは機関が独自に運営する基準にまで機関の援助を維持することであり、もう一つは職員の専門職としての向上を促進させることである」と言及し、スーパービジョンの機能はサービスの基準と専門職としての発達を促進することと定義づけた。ロビンソンは 1936 年に

表1 - 1 スーパービジョンの歴史

年 代	内 容
1880 年代～ 1910 年代 (萌芽期)	<ul style="list-style-type: none"> ・慈善組織協会 (COS) では、有給職員 (エージェント) が現在のスーパーバイザーの役割を担っていた ・1891 年にボストン COS では、新任ワーカーに対する現任訓練プログラムを開始 ・1898 年、ニューヨーク COS において 6 週間のサマートレーニングプログラムを提供 ・1904 年、ニューヨーク博愛学校で、1 年間のコースを開講 ・1911 年、ラッセル・セージ財団慈善組織部の支援により、スーパービジョンに関する初めてのコースを提供 ・リッチモンドは『社会診断』(1917) の中で、スーパーバイザーの指導・援助の方法について言及
1920 年代～ 1950 年代 (確立期)	<ul style="list-style-type: none"> ・1920 年代以降、教育機関において実習スーパービジョンを実施 ・1929 年の「ミルフォード会議報告書」は、スーパービジョンの機能は「サービスの基準と専門職としての発達を促進すること」と定義 ・1935 年から「D プラン」(ソーシャルワークのスーパーバイザーと教師の養成課程) をスミス大学ソーシャルワーク大学院に開設 ・1936 年、ロビンソンは『ソーシャルケースワークにおけるスーパービジョン』で、スーパービジョンを教育プロセスと定義 ・1940 年代までに発表されたスーパービジョンに関する論文の多くは、スーパービジョンの個人教育面を強調 ・1950 年代以降、ソーシャルワーカー個人に焦点を当てるよりは、組織の中での役割、地位、身分や相互作用を基盤として概念化 ・1950 年代後半にソーシャルワークが専門職化され、スーパービジョンにおける管理と教育を区別することに関心が向けられるようになった ・1950 年代はグループスーパービジョンが注目され、オースチンは「個別指導の代替ではない」とその価値を示した ・1957 年、『ソーシャルワーク年鑑』に「ソーシャルワークにおけるスーパービジョン」の項目が初めて採用 ・1950 年、福祉事務所に査察指導員を配置し、スーパービジョンが導入された (日本)
1960 年代～ 1990 年代 (発展期)	<ul style="list-style-type: none"> ・1965 年の『ソーシャルワーク百科辞典』で、スーパービジョンを教育的過程として示す ・1970 年頃から、ワーカーの「燃えつき現象」が社会的関心を集め、支持的機能が付け加えられるようになった ・1971 年の『ソーシャルワーク百科事典』は、機関内の管理的機能を強調 ・1980 年代以降、サービス評価、組織に対する評価が行われる ・1982 年、Shulman はスーパービジョンのスキルを示した ・Proctor (1988) は、形式的・修復的・規範的機能を示した ・Kadushin (1992) は管理的・教育的・支持的機能に整理した
2000 年以降 (多様化)	<ul style="list-style-type: none"> ・2005 年、Morrison はコンサルテーション、メンタリング、コーチング等との相違を示すことによって、スーパービジョンの独自性を明らかにした。開発的・支持的・マネジメント的・仲介的機能を示した ・2006 年、Hawkins & Smith は、開発的・資源的・質的機能を示した ・2013 年、Howe & Gray はスーパービジョンを心理療法的な流れと管理的アプローチの二つの流れがあると示した ・2001 年、介護支援専門員にケアマネジメントリーダー研修事業を実施し、スーパービジョンの講義と演習のプログラムを導入した (日本) ・2006 年、主任介護支援専門員の資格ができ、養成課程に対人援助者監督指導 (スーパービジョン) の講義と演習を導入 (日本) ・2016 年、主任介護支援専門員更新研修を開始 (日本)

『Supervision in Social Case Work』を出版し、スーパービジョンを教育過程と位置づけた。当時のスーパービジョンに関する論文の多くは、スーパービジョンの個人教育面を強調していた。その後、管理的機能と教育的機能の区別に関心が向けられるようになった。

1950年代以降、心理学理論から社会学理論に移行する傾向により、ソーシャルワーカー個人に焦点を当てるよりは、組織の中での役割、地位、身分や相互作用を基盤とした概念化が進行した。1957年の『ソーシャルワーク年鑑』に「ソーシャルワークにおけるスーパービジョン」の項目が初めて採用されている。

わが国では、1950年に福祉事務所にスーパーバイザーとして査察指導員が配置されたのが、スーパービジョンの始まりだと言われている。スーパービジョンは当初、査察指導や監督指導という用語に訳されていた。指導や監督という用語は、できていない部分の指摘や助言など、上からの一方的な働きかけをイメージしやすい。現在、日本語に訳さずに「スーパービジョン」をそのまま使っているのは、適切な訳語がないことがその理由の一つと言われている（小松尾 2019 : 3）。

1960年代から1990年代は発展期とした。1960年代以降、個人スーパービジョンを基本にしつつも、グループスーパービジョンやピアスーパービジョンなど、方法論が多様化した。スーパービジョン研究も発展し、方法論のほか、機能、スキルなど多くの研究がなされた。1965年の『ソーシャルワーク百科辞典』では、スーパービジョンを教育的過程としてとらえていたが、1970年頃からワーカーの「燃えつき現象」が社会的関心を集め、支持的機能が加えられるようになった。さらに、1980年代以降、サービス評価や組織に対する評価が行われるようになった。Kadushin は、スーパービジョンの機能を整理し、管理的機能、教育的機能、支持的機能の3つを示した。

2000年以降、スーパービジョンのとらえ方はいっそう多様化した。2005年に Morrison は、スーパービジョンと類似する方法として、コンサルテーション、メンタリング、コーチング等との相違を示すことによって、スーパービジョンの独自性を明らかにした。その後、Morrison は、開発的・支持的・マネジメント的・仲介的機能を示し、スーパービジョンの機能も多様化した。

わが国においては、2001年に介護支援専門員を対象にケアマネジメントリーダー研修事業を実施し、スーパービジョンの講義と演習のプログラムを導入し、介護支援専門員への指導や支援の方法として、スーパービジョンが取り入れられた。さらに、2006年には主任介護支援専門員の資格ができ、養成課程に対人援助者監督指導（スーパービジョン）の講義と

演習を導入した。主任介護支援専門員は、事例検討会におけるスーパーバイザーの役割が期待された。その後、2016年には主任介護支援専門員の更新研修が始まり、スーパーバイザーとしての実践と質の向上がさらに求められるようになった。

2. スーパービジョンの定義

スーパービジョンは、それぞれの時代背景やソーシャルワークの影響を受けながら発展してきたことから、定義についても、それぞれの時代により変化してきた。スーパービジョンの定義については、これまでに多くの研究者が論じてきた。主な定義を示したものが表1-2である。

スーパービジョンの定義は、方法とプロセスに大別できる。当初は、方法を示す定義が多く見られたが、方法論が確立され、多様化するにつれ、プロセスについても強調する定義へと変化している。

スーパービジョンは、当初、スーパーバイジー (supervisee) の教育や成長に向けて、管理的機能や教育的機能を発揮する方法、あるいはプロセスとして定義されており、焦点はスーパーバイジーにあてられていた。方法論の発展に伴い、スーパーバイジーの成長に加え、クライアントへの援助の向上が協調されるようになった。これはジェネラリスト・ソーシャルワークの台頭により、クライアント主体を基盤とするソーシャルワークの変遷と相まって、クライアントへの援助の質が問われるようになったことが影響していると考えられる。

時代背景により強調される部分は異なるが、スーパーバイザーとスーパーバイジーの相互のやり取りの中で、スーパーバイジーが自ら気づき成長する、専門職養成のための方法でありプロセスであることは多くの研究者で一致している。スーパーバイジーの提示した事例をとおして実践をふりかえり、解決の方向性を導きだすプロセスといえる。そのことがクライアントへの援助の向上をもたらす、機関や施設には、サービスの質の向上をもたらす。つまり、スーパービジョンの目的は、クライアントへの援助の向上とワーカーの成長の2点であるといえる。

表1-2 スーパービジョンの定義

	定義
ミルフォード会議報告書(1929)	サービスの基準と専門職としての発達を促進すること
全米SW協会	ソーシャルワーカーがソーシャルワーク実践における責任主体として、技術・知識・態度・倫理的基準の発展を促進していくことを目的とするところの、スーパーバイザーとスーパーバイジーで結び結ばれる関係性である
ロビンソン (1936)	「知識と技術を備えた人物が、その備えがより少ないものの訓練に責任を持つ教育的な過程」 『Supervision in Social Case Work』
吉田 正宜(1951)	スーパーヴィジョンとは、運営指導上の基本的要素を強調するものであって、権限に基く監督、被監督の関係を前提として行われる廣汎な指導及び援助である。この指導なり援助というのは、行政機関の目的とされる業務の改善を招来するために、職員各自の能力を発揮させ、且つ職員全員の活動を善導することを内容とするものである。
デッソー (1970)	スーパービジョンとは、実践力という専門職としての能力を養成するための訓練である。自信と能力のある専門家を養成するための訓練のひとつの「過程」である。
荒川義子 (1980)	スーパービジョンとは、施設、機関がクライアントに、よりよいサービスを与えるために職員の能力を高めることで、現任訓練や研修とともに、職員の資質向上を図ることを目的とした教育・訓練の重要な方法である。
福山和女 (1980～1991)	<ul style="list-style-type: none"> ・一定の契約関係のもとにスーパーバイザーがスーパーバイジーの学習ニーズを満たすための暖かさやサポートをもって教育、指導するプロセスである (1980)。 ・スーパーバイザーとスーパーバイジーとの間で、はっきりと結ばれた契約関係の中で、スーパーバイジーが学びたいと思うその学習ニーズを満たすことを目標とし、スーパーバイザーが暖かい援助、指示を伴ってスーパーバイジーを教授・指導していく過程を意味するものである (1985)。 ・一人前の専門家として養成するプロセスである (1991)。
カデューシン (1976～2014)	スーパービジョンは、スーパーバイジーにとって情緒的・心理的苦痛を排除し、拒否的になることを防ぎ、距離を置きすぎたり、強迫的になることを防ぐための方法や戦略となりうる。スーパーバイザーは、①スーパーバイジーの責任ある業務活動を指導、協力、発展、そして評価する権限が与えられているところの、②機関の管理スタッフ・メンバー/資格を持ったソーシャルワーカーである。この責任を実現するために、③スーパーバイザーは、建設的な関係の枠組みにおいて、スーパーバイジーとの相互関係の中で、④管理的、教育的、そして支持的機能を遂行する。最終目的は、⑤機関の方針と手続きに基づいて、⑥機関のクライアントに、量的にも質的にも、最も可能なサービスを提供することである。
黒川昭登 (1992)	スーパービジョンはワーカーやカウンセラーの業務遂行能力を向上させる教育訓練の方法であり、困難な業務を行うワーカーやカウンセラーを支援援助する方法でもある。
岩間伸之 (1994)	スーパービジョンとは、ワーカーの養成とクライアントへの援助の向上を目的として、スーパーバイザーがワーカーとのスーパービジョン関係の中で、管理的・教育的・支持的機能を遂行していく過程である。
奥川幸子 (2000)	臨床実践に照らして知識・技術を学習していく過程であり、援助者へのサポート、よりよい援助と失敗の予防、援助者の査定、業務範囲や責任の明確化を助け、クライアントと援助者の状況を把握する役割
柏木昭 (2001)	スーパービジョンの目的は、職員の能力開発およびその発達によるサービスの向上にある。通常、熟練した専門職員が初級職員に対し、その職務遂行能力を向上させるために行う支援体制をスーパービジョンという。
渡部律子 (2012)	援助者が利用者に対して現実的で最善のサービスができるよう「一人前」になるトレーニング。

3. スーパービジョンの機能

スーパービジョンの機能もまた、時代背景やソーシャルワークへの社会からの要請により変化してきたといえる。スーパービジョンの機能を表 1 - 3 に示した。

表 1 - 3 スーパービジョンの各機能

Proctor (2000)	Morrison (2005)	Hawkins (2006)	Newton (2007)	Kadushin (2009)
Normative (規範)	Management (マネジメント)	Qualitative (質的保障)	Accounting (説明責任)	Administrative (管理)
Restorative (回復)	Education (教育)	Resourcing (情報提供)	Nurturative (養育)	Educational (教育)
Formative (発達形成)	Support (支持) Mediation (仲介)	Developmental (発展)	Transformative (転換)	Supportive (支持)

Cochrane, H. & Newton, T. (=2018 『よりよいスーパーバイザーになるための手引き』)

p39 から一部修正

スーパーバイザーの役割やスーパーバイザーの利益など立場の違いから機能を示したり、スーパービジョンのプロセスから機能を示すなど、論者の視点により表現は異なっている。ここでは、Kadushin による管理的、教育的、支持的の 3 つの機能と 4 つ目の機能である Morrison の仲介的機能について概説する。

管理的機能とは、スーパーバイザーが職場になじみ仕事ができるよう、仕事の分担や業務量の調整等を行い、職場環境を整えることである。信頼され、支えられ、評価されていると感じられるようにすることが基盤となることから、スーパービジョンの焦点が業務遂行の評価に偏った場合は有害となり、管理的機能が重要視されすぎることの危惧 (Thompson = 2004) が指摘されている。スーパービジョンの名称を用いた組織管理としての抑圧や規制もあり得る (浅野 2011) ことの指摘もある。スーパーバイザーは、所属する機関の目的に即して、クライアントへの援助を展開することから、管理的機能には、業務遂行に関する評価が含まれるが、あくまでもクライアントへの援助の向上とワーカーの成長のための環境

整備や評価を志向し、発揮することが重要な視点である。

教育的機能とは、スーパーバイザーが専門職として実践するために、必要な価値・知識・技術を教えていくことである。クライアントに適切な援助ができるよう、教育していくことは、スーパーバイザーを育て、専門性を高めることとなる。実践場面で活用できる具体的な知識の教授が重要であることから、理論と実践の循環を意識して教育的機能を発揮していく。教育・指導する際に、スーパーバイザーとスーパーバイジーの相互作用関係が影響することから、両者の関係性が良好であることは教育的機能を発揮するうえで、重要な要素である。

支持的機能とは、クライアントへの効果的な援助ができるよう不安を和らげ、スーパーバイジーを支える機能である。スーパービジョンを展開するうえで、基盤となる機能である（小松尾 2012）。援助場面では、クライアントに対する援助方法だけでなく、制度や社会状況など援助者個人の誠意や努力では解決できない問題も多くあり、援助者はジレンマを感じやすい状況にある（副田 2005）ことから、スーパーバイジーのバーンアウトの予防としても効果を発揮する機能である。

この管理的機能、教育的機能、支持的機能のほか、Morrison は仲介的機能を示している（岡田_ま 2019）。仲介的機能は、チームアプローチや多職種連携において、重要な機能となる。チーム内での役割と責任について明確にして、組織内での方針づくりやスタッフのニーズへ対応し、スタッフと組織の関係が良好になるようにする機能である。

これらのスーパービジョンの機能を適切に発揮できない場合は、その効果は薄れ、スーパーバイジーの援助の質を向上できないばかりか、自信や能力が低下し、クライアントへの援助の質が低下するといった弊害が生じる可能性がある。スーパービジョンの体験そのものが傷つき体験となりかねない。また、指導や管理面ばかりに焦点をあてた場合、上から目線として受け止められる危険性（荒井 2019）も生じる。スーパービジョンは実践すればよいのではなく、適切に遂行されない限り、その意義は認められないことになる（岡田_ま 2019）。スーパービジョンは、スーパーバイザーとスーパーバイジーとのスーパービジョン関係のなかで展開されることから、これらの機能が発揮されることでスーパービジョンを効果的に展開でき、その目的を達成できるといえる。

第2節 個人スーパービジョンとグループスーパービジョン

1. 個人スーパービジョンとグループスーパービジョンの構成要素

スーパービジョンの代表的な方法として、個人スーパービジョンとグループスーパービジョンがある。個人スーパービジョンは、スーパーバイザーとスーパーバイジーが1対1で実施するもので、職場の上司が部下に対して行うものなどがある。グループスーパービジョンは、ひとりのスーパーバイザーが複数のスーパーバイジーに対して実施するものである。わが国では、スーパーバイザーが少ないことがあり、事例検討会を活用したグループスーパービジョンの実践がされていることが示されている（黒川 1992、小松尾 2014）。

個人スーパービジョンとグループスーパービジョンの構成要素を示したものが、表 1-4 である。スーパービジョンの目的は、クライアントへの援助の向上とワーカーの成長で、個人スーパービジョンとグループスーパービジョンで共通している。機能は管理的機能、教育的機能、支持的機能で、これらについても、個人スーパービジョンとグループスーパービジョンで共通している。つまり、方法論は異なっても、スーパービジョンである限り、普遍的に同じ目的と機能を有するといえる。

個人スーパービジョンは、個別面談の形態をとることから、スーパーバイザーとスーパーバイジーの1対1のスーパービジョン関係となる。そのため、スーパーバイザーとスーパーバイジーの間に生じる相互作用を活用してスーパービジョンを実施する。グループスーパービジョンの場合、スーパーバイジーが複数存在するために、グループ討議の形態を用いる。小集団（small group）の成立条件として、①対面的な関係（face-to-face）にあること、②成員の間に相互作用（interaction）が行われていること、③成員相互の間に個人的な（as an individual person）印象や知覚を有すること、という3つの条件（青井 1980：2）がある。グループスーパービジョンの場合も、この集団の成立条件が適用される。

スーパーバイザーが活用する関係は、スーパーバイザーとスーパーバイジー間の1対1のスーパービジョン関係を基本としながら、スーパーバイジー間に生じる複数の関係を活用することになる。この多様な関係は、メンバー間にさまざまな影響を及ぼし、グループのあり様にも波及する。このことは、個人スーパービジョンが有しない集団による積極的な意味をもつ（黒川 1992、鑪 2004、Hawkins =2012）ことを意味する。すなわち、グループスーパービジョンには交互作用が生じることから、スーパーバイザーにはグループを取り扱う技術が必要となり（大和 2000、塩村 2000）、そこに生じるグループダイナミックスの理解と活用は必須といえる。

表 1 - 4 個人スーパービジョンとグループスーパービジョンの構成要素の比較

構成要素	個人スーパービジョン	グループスーパービジョン
目的	クライアントへの援助の向上とワーカーの成長	
機能	管理的・教育的・支持的機能	
形態	個別面談	グループ討議
スーパーバイザーが活用する関係	スーパーバイザーとスーパーバイザー間の1対1のスーパービジョン関係（相互作用）	スーパーバイザーとスーパーバイザー間の1対1のスーパービジョン関係に加えて、スーパーバイザー間の複数の関係（交互作用）
スーパーバイザーのスキル	個人スーパービジョンスキル	個人スーパービジョンスキルに加えてグループの取り扱いに関するスキル
グループダイナミックスの活用	なし	あり

2. グループスーパービジョンにおけるグループダイナミックス

グループダイナミックスは、集団生活や集団活動において、その集団やメンバーの活動特性を規定している要因等を分析、研究する学問領域で、Lewin によって創始された。岡堂（1974：13）は、「集団の力動的性質および集団の発生・展開・消滅を含む集団過程の法則を求め、個人の間関係やほかの集団との関係、さらにもっと大きな制度的集団との相互関係について知識を発展させることをめざし、理論と実践とを連結するユニークな方法論によって研究をすすめていく学際的な科学である」と定義している。

グループスーパービジョンには、グループダイナミックスとグループプロセスの知識等が必要であることの指摘（黒川 1992：224）がある一方で、グループを対象とすることに必要な知識や技術をもっていない（塩村 2000：83 - 86）という指摘がある。そのため、いつどのような場面でどのように働きかけるとグループが活性化するのか、その具体的内容については、それぞれのスーパーバイザーの暗黙知や経験知に委ねられてきた。グループへの働きかけのあいまいさや自信のなさは、実践を積み重ねているにもかかわらず、スーパーバイザーとしての役割を発揮できているという実感や評価につながりにくい現状を生み出している。このことは、グループスーパービジョンの着地点や評価のあいまいさをもたらしてきた。

グループの取り扱いに関しては、これまでグループワーク等の知見が援用されてきた。グループに作用するグループダイナミックスの基本特性として、①グループの発達、②交互作用、③リーダーシップ、④集団規範、の4点に整理できる（小松尾 2020）。以下、4つの基本特性についてグループスーパービジョンに援用し概説する。

1) グループの発達

グループは一つのシステムとしてとらえることができる。個々のメンバーの集まりである集団は、一つのものとして落ち着き、まとまろうとする働きがある。個々のメンバーの成長や変化に伴い、グループそのものも変化し、新陳代謝を繰り返しながら成長するそのプロセスがグループの発達といえる。当初は面識のなかったメンバーの集まりであったグループも、時間が経過するなかで不安定状態から安定状態へ向かい、グループの様相が変化していく（岡村 1958：164）。グループからメンバーが抜けたり、新たなメンバーが加わることでグループの雰囲気が変わることは、グループの発達に伴う影響である。

グループには、グループらしさを増していく発達の段階があり、メンバーの成長と変化を

促す効果的な媒体となりうる（大利 1979：117 - 129）。グループが発達する過程には、①メンバーシップの確立、②集団固有の社会的態度や価値志向の形成、③集団内の社会的地位と役割の体系の確立、の3つの過程があり（窪田 1969：49 - 52）、この過程を分析することがグループの特質を明らかにすることになる。

グループの発達とは、個々のメンバーが成長すると同時に、メンバーの集合体としてのグループが、次第にメンバーの学びを深める場として変容することを意味する。グループスーパービジョンの展開過程では、グループ討議をとおして互いに影響を与え合うことで、個々のスーパーバイザーとグループは変化していく。そのプロセスを通して、グループの一員としての意識が芽生え、そのことがグループの発達をもたらしていく。グループスーパービジョンは1回ごとのセッションにおいても変化し発達するが、セッションの回数を重ねるごとに、さらに変化し発達し続ける。しかしながら、グループの発達は、プラス方向の発展的变化だけでなく、衰退に向かう変化もある。その変化の両面性をとらえる視点が求められる。

2) 交互作用

相互作用は、二者間における関係性を示し、交互作用（transaction）は、三者以上の間に生じる関係性を示す。つまり、二者間に影響を与え合う相互作用は交互作用の構成要素であり、相互作用の集合体は交互作用となる。

Lewin（=1956：236 - 237）は、「グループの本質は、その構成員間の相似性あるいは相違性にあるのではなく、かれらの相互依存性にある」として、相互関係の重要性を指摘している。グループとは、メンバー同士の相互作用であり、集団過程のなかで他のメンバーを変えながら、同時に自分自身も変えていく（Konopka =1967：18）ものである。相互作用はグループの力動性に重要な働きをなし、この相互作用が個人に与える変化や影響に意味がある（野村^武 1999：66 - 70）。Shulman（2010：21 - 42）は、シュワルツの示した相互作用モデルを「相互作用アプローチ」として発展させ、スーパーバイザーの機能として、ワーカーとクライアントシステムを媒介する普遍的なダイナミックススキルがあることを示した。

グループスーパービジョンにおける交互作用は、個々のスーパーバイザーとスーパーバイザー集団としてのグループの双方に働きかけ、媒介し続ける必要があることから、複雑さをもたらす働きかけの困難さを生じやすい。しかしながら、多様な関係性は、関わりの方途を格段に広げることを意味し、働きかけの方法を拡大できる可能性をもたらす。グループ

スーパービジョンのプロセスでは、スーパーバイザーはグループ全体に影響を与え、また、グループからの影響を受けることから、交互作用をとおして、他のスーパーバイザーを変えながら、同時に自分自身も変わる体験をしていくといえる。

3) リーダーシップ

リーダーシップ (leadership) とは、課題解決や目的達成の手助けになることを行うことであり、あるメンバーが他のメンバーたちに何らかの変化を起こさせる目的で行う積極的な働きといえる (黒木 1986 : 95 - 98)。Lewin (=1954 : 245) は、集団の雰囲気の中核をなす決定因子はリーダーシップにあると考えた。Dimock (=1983 : 16) は、グループ活動に影響を与えるメンバーは誰でもリーダーであるとして、リーダーシップはグループの特質と考えることが最も適切であり、多くのメンバーがこの機能を遂行していると述べている。かつては指導者としての素質や能力と捉えられ、指導者としての地位や個人に属する資質と理解されていたが、現在では、グループ活動における機能というとらえ方が一般的である。集団の発達には、目標達成と凝集性維持の 2 つの機能があることから、リーダーシップの機能は、課題解決や目標達成を積極的に推し進める P (performance) 機能と、グループを維持する M (maintenance) 機能に類型化される (三隅 1984)。

リーダーシップは、グループを活性化することに働くリーダーシップとグループとしてのまとまりをめざすリーダーシップからとらえることができる。グループが成熟していない段階と、課題の解決に向けて活発な意見交換をする段階では、求められているリーダーシップも異なる。グループ討議の展開過程で、リーダーシップをどのように見出し発揮するのか、その内容や方向性によって、展開プロセスは大きく異なるといえる。

リーダーシップをグループの機能ととらえる考え方は、リーダーシップの分かち合いという視点をもたらした (Dimock=1983)。リーダーシップをグループ全体の機能としてとらえ、スーパーバイザーが分かち合うことでグループは活性化する。グループスーパービジョンにおけるリーダーシップは、スーパーバイザーが自ら発揮するよりも、グループメンバーであるスーパーバイザーが相互に発揮しあうことが求められる。グループスーパービジョンの展開過程で、スーパーバイザーのリーダーシップをどのように見出し発揮させるのか、スーパーバイザーの働きかけによって、その展開が大きく異なるといえる。

4) 集団規範

集団規範 (group norm) とは、集団における行動の基準や価値観であり、その集団におけるルールである。グループメンバーの行動の基準となるものであり、期待された行動 (三隅 1984 : 385) といえる。集団のまとまりが強くなるにつれて、そのグループに固有の集団規範が形成されていく。集団規範を共有することは、そのグループに所属していることを実感できることから、メンバー間の交互作用を円滑にし、集団自体の維持が図られていく。集団規範の機能として、メンバーの思考、判断、行動に際し不安の解消に役立ち、メンバー間の交互作用を円滑にすることがある (細江 1973)。

グループのルールは、グループ内でのふるまいや考え方の指針であり、共通の仲間意識やグループ特有の雰囲気醸し出す (水野 2001 : 152 - 153) という働きをもつ。集団規範に基づく行動をとることは、グループの一員としての自覚を促すことにつながり、メンバー間の交互作用を円滑にし、グループ自体の維持が図られ、凝集性を高めるなど効果的に働く。その一方で、グループのルールに従うことを求めるなど、時には集団圧力としてマイナスの影響を及ぼすこともある。

グループスーパービジョンでは、その展開過程で活発な議論を促進するためのルールと、スーパーバイザーの成長に資するルールが重要な集団規範といえる。スーパーバイザー間の交互作用を通して、集団のなかにつくられた規範は、スーパーバイザーから示された行動基準よりもスーパーバイザーに容易に内在化される。グループであることの弊害を最小限に抑え、グループの有用性を最大限に発揮するために、その展開過程で、どのようなルールが効果的であるかを吟味する必要がある。

第3節 ケースカンファレンスにおけるスーパービジョン

これまで述べてきたように、スーパービジョンは 1920 年代には現在の概念と同義に使用されるようになり、ソーシャルワークの影響を受けながら変化・発展してきた。

一方、ケースカンファレンスは、ソーシャルワーカー等の相談援助職が専門職として養成され成長していく過程において、トレーニングの方法として実践されてきた歴史がある。1920 年代には「スタッフ会議」として実践され、そこでは報告されたケースに取り組むために、対応方法を議論して結論を出していた (黒木 2015 : 217 - 240)。実践理論の発展や教育、実践力の向上に貢献することから、現在では習得すべき専門技術の一つとして位置づけられ (三毛 2009)、養成課程や実践現場で積極的に活用されている。多様な構成メンバー

によるケースカンファレンスが、さまざまな分野で活用されている。近年では、地域ケアの推進に向けて、地域包括ケアシステムの構築に向けた多職種連携やサービスの質の確保が社会から要請され、ケースカンファレンスの重要性は一層高まっている。

ケースカンファレンスは、普遍性を探っていく事例研究の基礎となり（小谷野ら 2005）、内省的学習として、仕事をふりかえり評価する仕組みとしての機能を発揮（渡部 2007：2 - 8）する。実践を基礎にして具体的事実を帰納法的に探究、深化、展開させて経験法則を抽出することから、例え、失敗事例であったとしても厳密かつ慎重に吟味検討することで、有意義な事例検討になりうる（岡本 2010：28 - 44）。そこでは何を取り扱うかだけでなく、どのように展開するかが問われている。事例を検討するうえで重要なことは、問題の本質を探ること（津田 2001）であり、関係者からの情報を集約し共有するだけでなく、全体の構造状況を把握する視点（山辺 2015：134 - 137）と、そのうえで課題解決の方向性を導き出すことが求められる。

介護支援専門員はケースカンファレンスとの関連が深い専門職である。そのため、介護支援専門員の養成課程や研修では、ケースカンファレンスが積極的に取り入れられている。さらに業務として、サービス担当者会議や事例検討、地域ケア会議等、多様なケースカンファレンスに関わることが求められている。また、スーパーバイザーが少ない現状を鑑み、スーパーバイザーが互いに司会者やスーパーバイザーの役割を果たす事例検討会の方法が示されている（渡部 2007）。主任介護支援専門員は日常業務として行っている事例検討会を、スーパーバイザーとしての訓練の場として実践を積み重ねている（小松尾 2014）現状がある。

ケースカンファレンスとスーパービジョンに関しては、その違いが明確でなく、実践場面では両者の混同も散見される（野村 2015：35）という指摘がある。ケースカンファレンスは、事例を中心とすることから一般的に事例の解決に焦点があてられる（塩村 2000：125）。一方、スーパービジョンは、スーパーバイザーの成長に焦点があてられることから、スーパーバイザーとスーパーバイザーと一緒にまな板に載る（野村 2015：35）といえる。Shulman（1982：221）は、グループスーパービジョンはワーカーの実務能力の向上を目指していることから、焦点はワーカーにあると指摘している。また、ケースカンファレンスとスーパービジョンの違いを、終了した事例と現在進行形の事例の取り扱いとする（土屋 2019）とらえ方もある。

このようにケースカンファレンスとスーパービジョンのとらえ方は一様ではないものの、事例提供者の提示した事例を用いて検討するプロセスや、多様なメンバーで構成されるこ

とは共通している。焦点が異なることから、両者は別のものであるという考え方もあるが、効果的なケースカンファレンスはスーパービジョンの機能を内包していると考えられる。

図1-1に本稿で取り扱うケースカンファレンスの構造についてL字型で表現した。

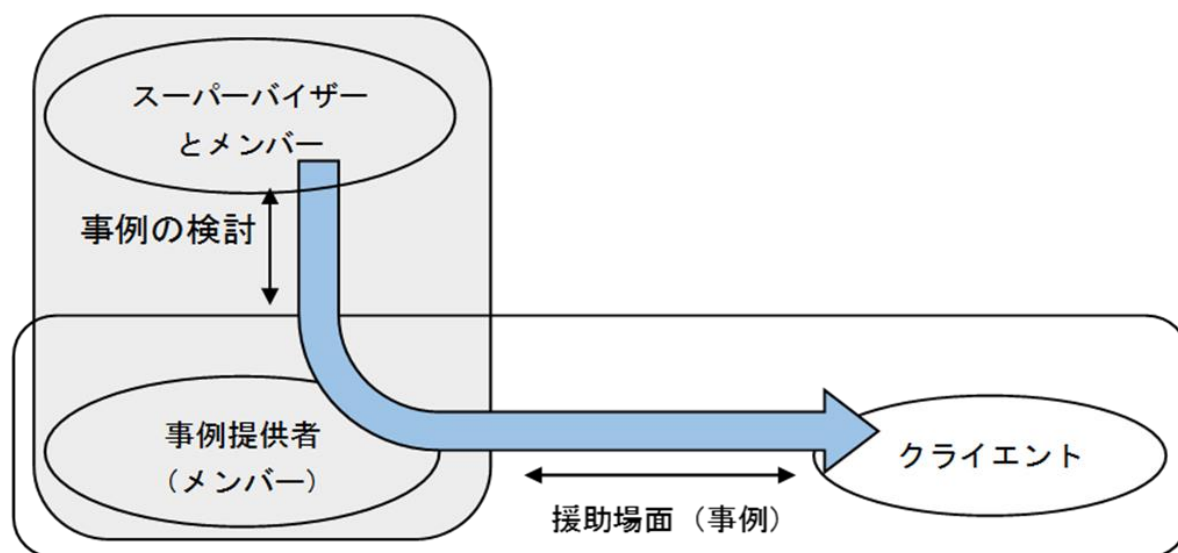


図1-1 スーパービジョンの場としてのケースカンファレンスの構造（小松尾作成）

スーパーバイザーとメンバーは、事例提供者の提示した事例について検討をする。この事例は、事例提供者が抱えるクライアントへの援助場面であることから、事例に焦点を当てる際、事例提供者のフィルターを通したクライアント理解になる（浅野 2018）。つまり、事例提供者とその先にいるクライアントの双方に焦点をあてて、援助場面としての事例を取り扱う構造となる。課題解決に向けて検討するプロセスは、事例提供者やメンバーの学びを深め、その結果、クライアントへの援助の向上をもたらす。

本研究におけるケースカンファレンスは、「クライアントへの援助の向上とワーカーの成長を目的として、グループダイナミクスと言語化を基盤にした、対人援助の視座から今後の援助方針を導き出す専門職間のプロセス」と定義する。ケースカンファレンスの形態は、①専門職ベース、②インフォーマルサポートを含む地域住民ベース、③専門職とインフォーマルサポートの担い手（地域住民）の両方、の3類型に整理できる（岩間 2016）。本稿では、①の専門職をベースとしたケースカンファレンスを対象とする。具体的には、「スーパーバイザーが存在し、おおむね 10 名前後の参加メンバーで、一つの事例について 1～2 時間程

度かけて検討を行うもの」とする。そして、その「ケースカンファレンス」が定期的を実施されたものか、あるいは、不定期や臨時の実施であったかは問わないこととする。

また、本研究における「スーパーバイザー」とは、「ケースカンファレンスの事例検討などで助言者としての役割を担う者」(Kadushin ら 2014、Wonnacott 2012) とし、ファシリテーター (facilitator) や司会役も兼ねながら助言者の役割を担っている場合も含むこととする。ファシリテーターとは、直訳すると促進者のことであり、ケースカンファレンスにおいて議論がスムーズに展開するよう働きかける役割を担う。Kadushin ら (2014) は、事例検討などのケースカンファレンスでは、スーパーバイザーが助言者の役割だけでなく、ファシリテーターや司会役、最後のまとめ役など、一人で複数の役割を担うことが適切な場合もあるとしている。ファシリテーターの役割を含め、ケースカンファレンスの展開過程での助言やコメント、最後のまとめなどを行うことも「スーパーバイザー」の役割とする。

第4節 ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの役割

ケースカンファレンスにおいて、スーパーバイザーは多様な役割を担っているが、ロールモデルとしての役割と媒介者としての役割の2点について概説する。

1. ロールモデルとしての役割

役割とは、個人の社会的位置との関係における期待と規範に基づいた行為 (大賀 2014 : 38) をさす。専門職の成長過程では、実践能力の変容促進要素として、他者からの影響があり (保正 2013 : 88 - 90)、ロールモデルを得ることの効果が指摘されている。ロールモデルとは、規範となるもの、理想の姿であり、心理学の分野では、個人の発達の欲求や目標を基にした理想自己あるいは可能自己を表す人物と定義され (及川 2006)、職業に従事する人間の発達に向け、必要不可欠 (村上ら 2002) なものである。

対人援助技術の多くは、実践をとおして身につけていく。介護支援専門員は、それぞれに担当するクライアントがおり、ケアマネジメントを実践する。他の専門職との連携は日常的に行われているが、介護支援専門員同士の協働の機会は少ないことから、他者の実践場面から対人援助技術を学ぶ機会は、それほど多くない。

スーパービジョンの実践を困難にしている要因として、①スーパーバイザーになる不安、②スーパーバイザースキルの不明確さ、③自己評価のあいまいさ、④スーパーバイザーのサポート体制の未整備、の4点が指摘されている (小松尾 2019)。これらの不安の背景に、他

者から学ぶ機会の少なさがあると考え。スーパービジョンに関する各人の考え方は、その人自身が受けたスーパービジョン体験によって条件づけられる (Pettes=1967) 一面があり、ロールモデルの存在が重要になる。

ケースカンファレンスのなかで、さまざまな集団相互作用のスキルを学ぶために、メンバーはスーパーバイザーをモデルとして活用する (Kadushin ら=2016 : 473 - 474)。スーパーバイザーのメンバーに対する対応、態度、行動がモデルになり (黒木 2015 : 234)、スーパーバイザーの言動や立ち居振る舞いとおして、メンバーは学んでいくことが可能となる。スーパーバイザーが、ロールモデルとしての役割を果たすためには、聴く、教えるなどの具体的な行動を示しながら、自分の言動を意識して実践し続けることが求められる。スーパーバイザーの基本的資質として、スーパーバイザーとして最も重要なことは、「スーパーバイザーとしての意識」を常に持つこと (山辺 2015 : 85) という指摘があり、ロールモデルとしての役割を意識しながら実践を積み重ねることが期待されている。

専門職として成長する際のモデルには、ポジティブ役割モデルである模範モデルと、ネガティブ役割モデルである反面教師モデルがある。モデルのあり方としては、模範モデルよりも反面教師モデルの方が、強く意識されると、及川 (2006) は指摘している。自分自身の言動がメンバーだけでなく、クライアントへの援助にも波及することを自覚して実践することが求められる。

しかしながら、ロールモデルは、して見せるだけでは不十分である。ロールモデルの立場にある人が自己のロールモデル行動を客観的に確認し、改善、調整することは、学ぶ側の態度習得を促進する (舟島ら 2002) ことから、スーパーバイザーとしての実践を客観的に確認、改善、調整するための言語化の作業が欠かせない。

実践現場では、暗黙知や経験知が多く活用されている現状があるが、ケースカンファレンスでは、それらをできるだけ言語化して伝え、相手に理解してもらうことが求められる。多職種連携やチームアプローチを展開するには、それぞれの専門職の暗黙知や経験知を言語化しなければ、共通理解も難しいことから、スーパーバイザーには、言語化を基盤としたロールモデルとしての役割がある。

2. 媒介者としての役割

ケースカンファレンスは、事例提供者と複数の参加メンバーで事例の検討をしていくことから、グループ活動の一つとしてとらえることができる。メンバーが対面的な関係で、メンバー間に相互作用が行われるには、個々のメンバーが互いに固有の存在として認めあうことが求められる。このような関係性を構築するには、メンバー任せにするのではなく、個々のメンバーの媒介者として機能することが求められる。

媒介とは、二つのもの之间に立って関係をつなぐはたらきを意味し、仲立ちといえる。媒介者は、そのはたらきをする人を意味する。Schwartz (=1978: 9) は相互作用モデルにより「ワーカーの中心的機能は媒介者になること」であると指摘している。ケースカンファレンスにおける媒介者としてのスーパーバイザーのはたらきかけを示したものが図1-2である。

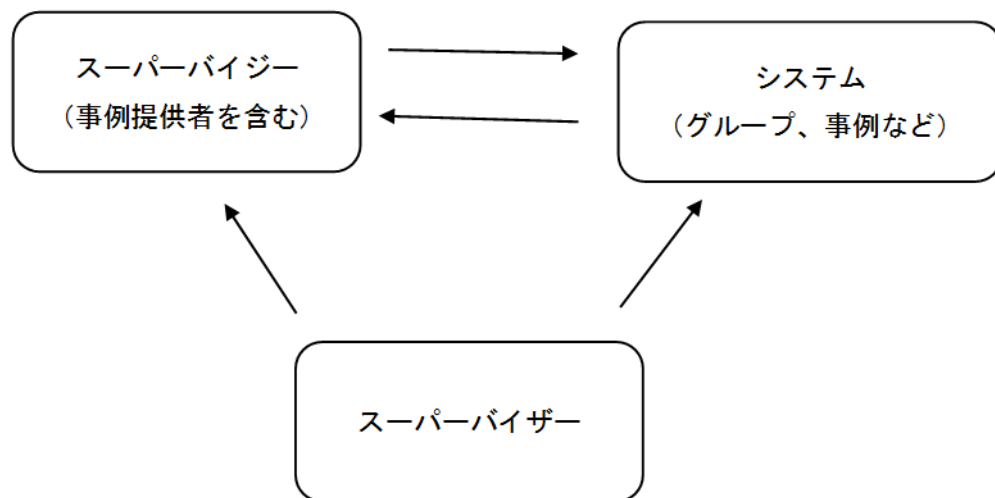


図1-2 媒介者としてのスーパーバイザー (小松尾作成)

ケースカンファレンスにおいてスーパーバイザーが媒介するのは、事例提供者を含むスーパーバイジーとシステムである。ここでいうシステムは、メンバーの集合体としてのグループや取り扱う事例などが該当する。ケースカンファレンスの場が、安心できる場として機能するには、メンバー同士の関係性が大きく影響する。グループとしての凝集性を高め、仲間意識を高めるためにも、その仲立ちをする役割は大きな意味をもつ。ケースカンファレン

スの場合では、対応困難ケースや援助がうまくいっていない事例を取り扱うことが多い。このような事例を、他者の前で報告することは、事例提供者にとって負担感が増す。ゆえに、スーパーバイザーは媒介者として事例提供者やメンバーにかかわることを意識することが求められる。

ケースカンファレンスの展開過程には、メンバー間の相互作用が影響する。スーパーバイザーは、メンバー間の相互作用を見極めつつ、個々のメンバーとメンバーの集合体としてのグループの双方に働きかけながらケースカンファレンスを展開していく。スーパーバイザーの役割は、スーパーバイザーを変化させることではなく、メンバー同士やメンバーとシステムとの相互作用関係を促進させること（岩間 2000 : 51）である。ケースカンファレンスの構成要素であるメンバーと、メンバーをとりまくシステムは、単に存在するだけでは機能せず、それらを媒介することで機能を発揮できるようになる。それらが有機的に機能することは、ケースカンファレンスの活性化をもたらす。スーパーバイザーはケースカンファレンスの主役ではないことを理解し、媒介者としての役割を果たすことがスーパーバイザーの役割といえる。

第2章 主任介護支援専門員のスーパービジョン実践

第1節 研究目的

介護支援専門員¹⁾は、介護保険法の施行に合わせて創設された専門職である。介護保険の要として期待され、ケアマネジメント業務を担ってきた。2006年の介護保険法の改正により、主任介護支援専門員の資格が新たに設けられ、介護支援専門への支援の方法としてスーパービジョンの実践が求められるようになった。主任介護支援専門員になるには、介護支援専門員になるための基礎資格による5年の実務経験に加え、介護支援専門員として5年の経験年数を経たうえで、主任介護支援専門員研修を受講する。その研修は、ケアマネジメントが適切かつ円滑に提供されるために必要な業務に関する知識および技術を習得することを目的としている。研修会では対人援助者監督指導（スーパービジョン）の課目名で、講義および演習で合計18時間が組み込まれている。主任介護支援専門員のスーパービジョンのあり方については、必要性は理解されているものの実践が困難な状況にあることが指摘されている（中田2008、塩田2013、吉田2013）。その一方で、グループスーパービジョンによる学びの効果も示されている（高良2007、畑2012、福富ら2012）。

主任介護支援専門員の資格ができて10年が経過した2016年から主任介護支援専門員の更新研修が始まり、介護支援専門員へのスーパービジョンの実践に関する研修が行われている。具体的には、介護支援専門員に対する指導、支援に関して、多様な事例を用いて、主任介護支援専門員の役割を果たして行くために必要な能力の保持・向上を図ることを目的としている。このことは、主任介護支援専門員の業務におけるスーパービジョン実践の位置づけが、ますます重要視されていることを示している。日々の実践のなかで主任介護支援専門員はどのようにスーパービジョンを行っているのか、その実態を明らかにすることは、スーパービジョンが実践現場に根づく第一歩になると考える。

本章は、主任介護支援専門員が実践しているスーパービジョンの実践内容を明らかにすることを目的とする。

第2節 研究方法

1. 調査対象と方法

Pettes (=1976) は、スーパービジョンに関する各人の考え方は、その人自身が受けたスーパービジョン経験によって条件づけられると述べている。主任介護支援専門員は、基礎資

格はそれぞれに異なるものの、介護支援専門員としてケアマネジメント業務の実務経験を有している。主任介護支援専門員のスーパービジョンの実践内容には、介護支援専門員としての経験や環境が影響しているのではないかと考えた。そこで、本章では、主任介護支援専門員の背景に着目して、スーパービジョンの実践に関するインタビュー調査を行った。

調査の対象者は、居宅介護支援事業所もしくは地域包括支援センターに勤務する主任介護支援専門員である。2012年10月にA市で3名、11月にB市で3名、合計6名の主任介護支援専門員に対し、それぞれ半構造化面接によるグループインタビューを実施した。所属の内訳は、A市、B市ともに、2名が居宅介護支援事業所、1名が地域包括支援センターに勤務する主任介護支援専門員である。

グループインタビューを用いる目的として、①関係者の「生の声」の体系的な整理、②関心テーマの背景にある潜在的・顕在的な情報の把握、③関心のあるプログラム、サービス、機関などについて関係者の印象の明確化などがある(安梅ら2003)。本調査でグループインタビューを採用したのは、参加者の相互作用を通して、より広範な潜在的・顕在的なデータが得られることをねらいとしている。

データ分析は、質的データ分析法(佐藤2008)による分析手順を採用した。分析の焦点は以下の2点である。①主任介護支援専門員として、どのような環境で体験や学びを積み重ねてきたか。②スーパーバイザーとして日頃どのように実践を行っているか。この2つの内容に関する発話を分析対象として分析した。

面接は、調査協力者の許可を得て、ICレコーダーに録音した。インタビューデータはすべて逐語録にしたうえで、その内容を丁寧に読みこんだ。意味が損なわれない程度に記述を区切って抜き出し、(セグメント化)、抜き出したものにそれぞれ内容を説明したコードをつけた(オープンコーディング化)。それらを比較検討しながら、いくつかのコードを言い表す抽象度の高いカテゴリを生成した(焦点化コーディング)。文章の文脈に立ち返りながら生成されたコードやカテゴリを比較検討することで、繰り返し見直した。データ分析の作業は、介護支援専門員に対するグループスーパービジョンを実施している研究協力者に、継続的に確認することで、分析結果の妥当性を確保している。

2. 倫理的配慮

倫理的配慮として、調査対象者に研究の目的、方法、意義、匿名性の確保、結果の公表の方法等について口頭と文書で説明し、調査協力への同意を得た。調査に関しては社会福祉学

会の研究倫理に則り、個人が特定できないようデータの入力、保管、およびプライバシーの保護には十分配慮している。本研究では、「一般社団法人日本社会福祉学会研究倫理規程」ならびに「日本社会福祉学会研究倫理規程にもとづく研究ガイドライン」に従って、研究倫理についての配慮を行った。

第3節 研究結果

グループインタビューによって得られたデータのうち、分析対象となった発話内容は全部で85である。それらを詳細に分析した結果、主任介護支援専門員の実践環境として3つのカテゴリを、スーパービジョンの実践内容として3つのカテゴリを生成した。

以下、それぞれのカテゴリについて述べる。カテゴリ名は【 】で、コード名は< >で、発話内容は「 」で表記している。

1. 主任介護支援専門員の実践環境

主任介護支援専門員のスーパービジョンの実践環境を示すカテゴリとして、【実践のモチベーション】、【ケースカンファレンスでスキルを磨く】、【スーパーバイザーとしての自覚と力量】を生成した。表2-1に、主任介護支援専門員の実践環境のカテゴリ表を示す。

【実践のモチベーション】は、主任介護支援専門員がスーパービジョンを実践するためのモチベーションを示すカテゴリである。<横のつながりとサポート>、<スーパーバイザーを確保する>、<モチベーションを保つ>のコードからなる。

主任介護支援専門員は、養成課程で対人援助者監督指導（スーパービジョン）の課目名でスーパービジョンに関する研修を受講し、その実践が求められている。すなわち、主任介護支援専門員であることは、スーパーバイザーとしての役割が求められる立場であることを意味する。そのような環境のなかで、「在宅介護支援センター²⁾の時のつながり」や「介護支援専門員の連絡会」などをおとした「横のつながり」を大事にしていた。普段の業務ではスーパーバイザーとしての立場であるが、自分自身もケースを担当しており、時にはそのケースの対応に悩む時もある。その場合は、「職場のなかでは管理者としてスーパービジョンをするけど、自分が悩んでいるときは、スーパーバイザーとしてスタッフから支援を受ける」ことにより、「周りがサポートしてくれる」環境を確保していた。常にスーパーバイザーとしての立場ではなく、同僚や地域の介護支援専門員による支援を活用し、<横のつながりとサポート>を上手に受けている状況があった。

表 2 - 1 主任介護支援専門員の実践環境

カテゴリ	コード	発話の一部
実践のモチベーション (13)	横のつながりとサポート (6)	・在宅介護支援センターの時のつながりから広がる。・横のつながりが大事。・介護支援専門員の連絡会から広がった。・職場のなかでは管理者としてスーパービジョンをするけど、自分が悩んでいるときは、スーパーバイザーとしてスタッフから支援を受ける時もある。・周りがサポートしてくれる。・場合によってスーパーバイザーになったりスーパーバイザーになったりする。
	スーパーバイザーを確保する (3)	・自分のなかでスーパーバイザーをもっている。・普段はスーパーバイザーでもスーパーバイザーになる場を確保している。・自分にスーパーバイザーがいるから、困った時は解決できる。
	モチベーションを保つ (4)	・環境は大事。・周りに勉強好きがいる環境。・モチベーションを保ってあげるのはより必要。・モチベーションを一定に保つ。
ケースカンファレンスでスキルを磨く (13)	言語化からスタートする (6)	・言語化できないのはアセスメントがよくできていなかったからだと思う。・情報を組み立てられないから、言葉にして伝えられなかった。・情報を統合して分析する練習をした。・言葉にすることが最初は難しかった。・言葉にできることがスタート。・(言語化を) 日々訓練した。
	ケースカンファレンスで訓練する (7)	・ケースカンファレンスの場がトレーニングの場。・知識だけでは実践につながらない。・研修を受けるだけでは実践できない。・ひたすら事例検討をすることが、スーパーバイザー訓練になる。・ケースカンファレンスでファシリテーターをする。・事例検討と一緒に対人援助の勉強をした。・スーパーバイザーの後方支援の感覚は研修ではなく実際のケースカンファレンスで学んだ。
スーパーバイザーとしての自覚と力量 (15)	プレッシャーと孤独感 (5)	・(スーパーバイザーと) 一緒に悩んでしまう。・じつくり腰を据えてできない。・時間があればできるというものではない。・自分の担当ケースが少なくなって(スーパービジョンの時間が確保できて) も、やっぱり一緒に悩むと思う。・チームケアというのがその真ん中に立たないといけない立場でプレッシャーや孤独感がある。
	自分の力量を考える (6)	・ケアマネジャーとして自分でもケースをもっていっぱいなので、スーパーバイザーとしての力量がないことを正直感じる。・具体的な対応なら経験で答えられる。・なかなかスーパーバイザー(という立場) までいかない。・今の自分の力量では何が伝えられるか考えることが多い。・困難ケースの検討の時に自分の力量が発揮される。・スーパーバイザーがスーパーバイザーより上ということはない。
	スーパーバイザーとしての自覚 (4)	・経験年数の浅い介護支援専門員は育てないと(いけない)、という思いがある。・スーパービジョンをもっと広げようと思う。・ケアマネジャーの体験をしていることは武器になる。・次につなげていかないといけないと思う。

さらに、＜スーパーバイザーを確保する＞ことで、モチベーションにつなげる主任介護支援専門員がいた。「普段はスーパーバイザーでもスーパーバイジーになる場を確保している」ことが、「自分にスーパーバイザーがいるから、困った時は解決できる」という安心感につながっていた。

主任介護支援専門員は、「環境は大事」と考えていた。スーパーバイザーとしての「モチベーションを一定に保つ」ために、互いに誘い合って地域の研修会やケースカンファレンスに参加し、「周りに勉強好きがいる環境」を確保していた。これらがスーパービジョン実践に対する＜モチベーションを保つ＞ことにつながっていた。

【ケースカンファレンスでスキルを磨く】は、＜言語化からスタート＞、＜ケースカンファレンスで訓練する＞のコードからなる。

介護支援専門員は、サービス担当者会議の開催が業務として位置づけられていることもあり、養成課程や研修会において、ケースカンファレンスの手法が多用されている。主任介護支援専門員は、スーパーバイザーやファシリテーターとしての役割が期待され、事例を検討するプロセスでは、参加者の気づきを促す働きかけが求められている。これらの役割を果たすなかで、主任介護支援専門員は、ケースカンファレンス場面で自分の考えをうまく表現できず、言葉にして伝えられなかった経験をもっていた。その要因として、「アセスメントがよくできていなかった」というふりかえりがあった。「情報を組み立てられないから、言葉にして伝えられなかった」と気づき、「情報を統合して分析する練習」をしていた。「言葉にすることが最初は難しかった」が、「言葉にできることがスタート」と考え、「(言語化を)日々訓練」していた。自分の考えを述べたり、スーパーバイジーが気づくような問いかけをするには、言語化の作業は避けては通れないことから、＜言語化からスタート＞していたといえる。

主任介護支援専門員は、「ケースカンファレンスの場がトレーニングの場」という意識をもっていた。アセスメントのポイントを探ることや言語化は、多様な事例に接しながら繰り返し取り組むことで醸成されると考えていた。スーパーバイザーとしての役割は、「研修を受けるだけでは実践できない」ことを痛感し、「ひたすら事例検討をする」とともに「事例検討と一緒に対人援助の勉強」をしていた。さらに、スーパーバイジーを具体的に支える方法については、ファシリテーター役を積極的に担うなど、「スーパーバイジーの後方支援の感覚は研修ではなく実際のケースカンファレンスで学んだ」と、実践をとおして学ぶ姿勢が示された。スーパーバイザーは、＜言語化からスタート＞し、＜ケースカンファレンスで訓

練する>ことで、【ケースカンファレンスでスキルを磨く】環境を確保していた。

【スーパーバイザーとしての自覚と力量】は、<プレッシャーと孤独感>、<自分の力量を考える>、<スーパーバイザーとしての自覚>のコードからなる。

主任介護支援専門員は、スーパーバイザーとしてかかわりながらも、「(スーパーバイザーと一緒に)悩んでしまう」ことや、「じっくり腰を据えてできない」状況があった。ただし、これは「時間があればできるというものではない」ことから、「自分の担当ケースが少なくなつて(スーパービジョンの時間が確保できて)も、やっぱり一緒に悩むと思う」という語りや、「チームケアというがその真ん中に立たないといけない立場」であることからスーパーバイザーとしての「プレッシャーや孤独感がある」一面がみられた。

さらに、「自分でもケースをもっていっぱいなので、スーパーバイザーとしての力量がないことを正直感じる」ことや、「具体的な対応なら経験で答えられる」ものの、スーパーバイザーの気づきを促すことに対しては「なかなかスーパーバイザー(という立場)までいかない」ことから、「今の自分の力量では何が伝えられるか考えることが多い」と、<自分の力量を考える>主任介護支援専門員の姿があった。

一方で、「経験年数の浅い介護支援専門員は育てないと(いけない)、という思い」があり、「スーパービジョンをもっと広げようと思う」など、<スーパーバイザーとしての自覚>も見られた。スーパーバイザーとしての役割を担う上で、「ケアマネジャーの体験をしていることは武器になる」と、ケアマネジメントのプロセスを経験していることを、ストレングスとしてとらえていた。

2. スーパービジョンの実践内容

スーパービジョンの実践内容を示すカテゴリとして、【スーパーバイザーを尊重する】、【成長に向けた働きかけ】、【ケースカンファレンスを活用する】を生成した。表 2-2 にスーパービジョンの実践内容のカテゴリ表を示す。

【スーパーバイザーを尊重する】は、<困りごとへの焦点化>、<否定しない>、<サポートする>のコードからなる。

主任介護支援専門員は、どのスーパーバイザーに対しても同じように対応するのではなく、「この人にならここまで言って大丈夫など相手を見極めながら話をし」、経験や個性を考慮し、スーパーバイザーに合わせた対応をしていた。さらに、「やり取りするなかで相手がほぐれる」よう働きかけていた。スーパービジョンの「焦点は(事例提供者の)困りごと

表 2 - 2 スーパービジョンの実践内容

カテゴリ	コード	発話の一部
スーパーバイザーを尊重する (19)	困りごとへの焦点化 (8)	・この人にならここまで言って大丈夫など相手を見極めながら話をしている。・やり取りするなかで相手がほぐれる、これならできる。・ケアマネジャーの性格的なことも見ている。・その人の個性を見て話をする。・焦点は（事例提供者の）困りごとによって変わる。・焦点は困りごとの内容とケアマネジャーの力で変わる。・絡まっている糸をほぐす形でケアマネジャーと一緒に確認しながら進める。・まず困っていることを出してもらおう。
	否定しない (6)	・みんなプライドがある。・否定はしない。・サポート的に、あまり前に出ない。・共感を示して一緒に動く。・スーパーバイザーがスーパーバイザーより上ではない。・ベテランだけども一旦同じ目線になる。
	サポートする (5)	・アドバイスではなく支持的なサポート。・確認するよう気を使う。・ネガティブにならないよう気を使う。・ケアマネジャーのサポートができればいい。・やりとりするなかで相手がほぐれる。
成長に向けた働きかけ (14)	気づきを促す問いかけ (8)	・“なぜ”を重ねてスーパーバイザーとクライアントを理解することが大事。・“困っているのは誰？”と相手が気づくような問いかけをする。・（自分の）気になるところではなく、スーパーバイザーに気づいてもらうための質問に変化する。・返事がしやすいように聞く。・問いかけが大事。・相手に考えさせるような声かけをする。・その人が気づくよう、一緒に考えられるよう、事業所ではかかわる。・質問の仕方を考える。
	言うべきことは言う (6)	・（スーパーバイザーと）ずっと同じ目線でも困る。・サポートタイプだけど、言うべきことはしっかり言う。・必要なことはちゃんと言う。・現場では気づかせるよりストレートに言うことが多い。・スーパーバイザーとしてよりアドバイスのになる。・相手を見極めながら話をしている。
ケースカンファレンスを活用する (11)	情報の整理と明確化 (7)	・ケアマネジャーとしての役割を意識させる。・ケアマネジャーと一緒に頭のなかを整理する。・エコマップを使って情報の整理をする。・ケアマネジャー（スーパーバイザー）がどう見ているかをつかむことが求められる。・情報を整理しつつ、今後につなげることを意識している。・まず困っていることを出してもらおう。・何が一番困っているか情報整理をする。
	日常業務としてのケースカンファレンス (4)	・業務のなかで週に1回くらい集中して事例を検討する。・ケースカンファレンスは月に1回くらい、定期的で開催する。・焦点は事例の解決方法ではなくて、あくまでも事例提供者である介護支援専門員の困っているところ。・だからスーパービジョン、やっていることはケースカンファレンスみたいだけども。

よって変わる」ことから、「絡まっている糸をほぐす形でケアマネジャーと一緒に確認しながら進め」て、困りごとに焦点を合わせていた。

また、＜否定しない＞実践をしていた。スーパービジョンの場では、「みんなプライドがある」ことを大事にしていた。そのため、まず共感を示し、「否定はしない」、「サポート的に、あまり前に出ない」ことを意識していた。主任介護支援専門員は管理者の立場である場合も、スーパーバイザーと「一旦同じ目線になる」ことを心がけていた。そのうえで、「アドバイスではなく支持的なサポート」を行っていた。また相手が「ネガティブにならないよう気を使う」一面もあった。介護支援専門員はたとえ新人であったとしても、基礎資格により5年の実務経験を経ているという特徴がある。そのため、主任介護支援専門員は、スーパーバイザーがそれぞれもつ専門性に配慮し、＜サポートする＞ことを意識して、【スーパーバイザーを尊重する】実践を心がけていたといえる。

【成長に向けた働きかけ】は、＜気づきを促す問いかけ＞と＜言うべきことは言う＞のコードからなる。

主任介護支援専門員は、「“なぜ”を重ねてスーパーバイザーとクライアントを理解することが大事」だと考え、「“困っているのは誰？”と相手が気づくような問いかけをする」ことを心がけていた。このような取り組みを続けることで次第に「(自分の) 気になるところではなく、スーパーバイザーに気づいてもらうための質問に変化」し、＜気づきを促す問いかけ＞を実践していた。

主任介護支援専門員はスーパーバイザーを尊重し、支持的な姿勢を基本としているものの、「(スーパーバイザーと) ずっと同じ目線」でいることは望ましくないと認識していた。スーパーバイザーを尊重する一方で、「サポートティブだけど言うべきことはしっかり言う」、「必要なことはちゃんとと言う」など、＜言うべきことは言う＞姿勢で臨んでいた。スーパーバイザーの成長に必要なことに対しては、厳しい内容であったとしても伝えるという姿勢がスーパーバイザーには求められることが示された。

【ケースカンファレンスを活用する】は＜情報の整理と明確化＞、＜日常業務としてのケースカンファレンス＞の2つのコードからなる。

事例の取り扱いに関しては、「ケアマネジャーとしての役割を意識させ」ながら、「一緒に頭のなかを整理する」ことを行っていた。「エコマップを使って情報を整理する」などの工夫をし、「ケアマネジャー（スーパーバイザー）がどう見ているかをつかむ」ことを心がけていた。そのうえで、「まず困っていることを出してもらう」ことを行い、「何が一番困って

いるか情報整理」をすることで、＜情報の整理と明確化＞を実践していた。

また、普段から「業務のなかで週に1回くらい集中して事例を検討」することや、「月に1回くらい、定期的を開催する」ことをそれぞれ行っていた。その場合、「やっていることはケースカンファレンスみたい」ではあるが、スーパービジョンを実践しているという意識を持っていた。事例を題材にしているものの「焦点は事例の解決方法ではなくて、あくまでも事例提供者である介護支援専門員の困っているところ」である。「だからスーパービジョン」と、両者の違いをとらえ、＜日常業務としてのケースカンファレンス＞の場をスーパービジョンととらえて実践していた。

第4節 考察

主任介護支援専門員のスーパービジョンの実践の状況から、スーパービジョン実践の背景と、ケースカンファレンスを活用したスーパービジョンの2点について考察する。

1. スーパービジョン実践の背景

専門職の養成課程にスーパービジョンが必要であることは、周知の事実である。介護支援専門員に関しては、2001年からケアマネジメントリーダー研修事業を実施し、スーパービジョンの講義と演習のプログラムを導入していた。これらはその後、主任介護支援専門員の養成研修に引き継がれ、主任介護支援専門員はスーパーバイザーとしての役割を期待されている。さらに、地域包括支援センターにおける継続的・包括的ケアマネジメント支援業務や、主任介護支援専門員の更新研修の導入など、スーパービジョン実践への期待は近年増大している状況にある。

スーパービジョンの実践に対しては、困難さや不十分さが指摘されてきた。2009年の日本ケアマネジメント学会の「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報告書」によると、研修会の講義資料は講師の選定にゆだねられており、スーパービジョンの定義も多様で統一されていないことが指摘されている。また、実践状況については、スーパービジョンを行うことに自信のないものは半数以上であり、実践できていると感じているものは半数に満たないことが指摘されている。さらに、「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」（2013）では、地域における実践的な場での学び、有効なスーパーバイズ機能等、介護支援専門員の能力向上の支援が必ずしも十分でないことが指摘されている。

本調査においても、「スーパーバイザーとしての力量がないことを正直感じる」という発

言に象徴されるように、主任介護支援専門員は必ずしもスーパーバイザーとしての自信をもっていないことが推察できる。最良のワーカーほど、スーパーバイザーの支持を必要としている（黒川 1992）という指摘がある。このことは、主任介護支援専門員の立場にも該当すると考える。＜プレッシャーと孤独感＞がありながらも、スーパーバイザーとしての役割を全うするには、まわりからのサポートが必要である。そのひとつが、＜横のつながりとサポート＞や＜スーパーバイザーを確保する＞ことであり、自ら実践環境とサポート体制を整えていたと推察できる。この主任介護支援専門員のスーパービジョン実践の背景を示したものが、図 2 - 1 である。スーパーバイザーを確保している主任介護支援専門員は、スーパーバイザーとしての立場とスーパーバイザーとしての立場が内在している。

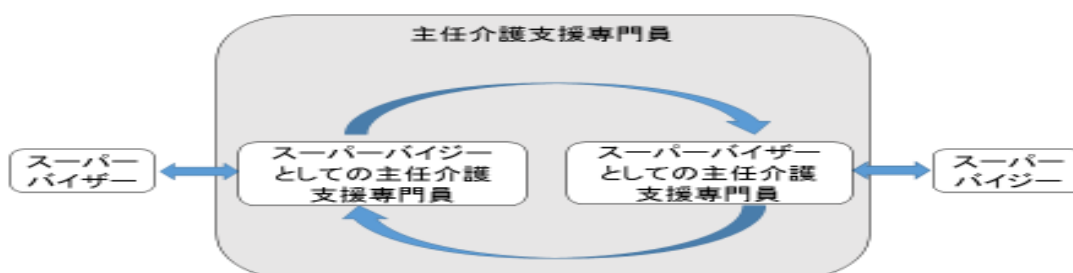


図 2 - 1 主任介護支援専門員のスーパービジョン実践の背景（小松尾作成）

スーパーバイザーの基本的資質として、「スーパーバイザーとしての意識」をもつこと（山辺 2015）や、スーパーバイザーとしてのアイデンティティの明確化（対馬 2000）がある。十分な教育やトレーニングを受けていないスーパーバイザーは比較的バーンアウトしやすい（Kadushin ら=2016 : 350）ことから、スーパーバイザーがその仕事を遂行できるようにするためには、実践と並行して学習し、訓練を受ける必要がある（黒川 1992）。主任介護支援専門員は、ケースカンファレンス等でスーパーバイザーとしての役割を期待されている。そのスーパーバイザーとしての実践をふりかえり、自分自身の実践内容を点検する場が、スーパーバイザーとしてスーパービジョンを受ける場である。主任介護支援専門員はスーパーバイザーを確保し、この実践のふりかえりと実践への還元を繰り返し円環させることで、スーパービジョンを実践するモチベーションを保ちながら、スーパーバイザーとしての

力量をつけていったと考える。

Kolb (2015) は、効果的な学習を促進するための経験学習モデルを示している。実際に何かを体験し、それを多様な視点からふりかえり、そこから応用できる概念を導き出し、その概念を実際に施行する、さらにその経験をふりかえるという、具体的経験、内省的観察、抽象的概念化、能動的実験のサイクルである。このサイクルを繰り返すことで、学習が効果的に促進される。主任介護支援専門員は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの二つの立場を循環させることで、スーパーバイザーとしての経験学習を重ねていたと考えられる。このプロセスを重ねることが＜スーパーバイザーとしての自覚＞を生み出し、後進育成をするという意識が芽生えたと考える。

専門職の成長過程における実践能力の変容促進要素のひとつに、他者からの影響がある(保正 2013 : 88 - 90)。主任介護支援専門員のスーパーバイザーとしての実践能力の変容促進要素として、主任介護支援専門員自身のスーパーバイザーや同僚、スーパーバイジーの存在が考えられる。ペティースの指摘(1976)にあるように、自分自身が受けたスーパービジョン経験から、主任介護支援専門員としてのスーパービジョンの考えが形づけられ、スーパーバイザーとしての実践に反映されていたといえる。サポートがあるゆえに、＜プレッシャーと孤独感＞がありながらも、スーパーバイザーとしての役割を全うしようとしていると推察できる。

スーパービジョンはその構造により、上から目線として受け止められる危険性のあることが指摘されている(荒井 2019)。主任介護支援専門員自身は、自身のスーパーバイジー体験のなかで支えられた体験があり、スーパーバイザーとしての実践をとおして、スーパーバイジーへ還元していた。ゆえに、具体的な実践内容として、【スーパーバイジーを尊重する】ことや【成長に向けた働きかけ】を重視していた。このことは、支えられた経験は成長をもたらす(小松尾 2012)、スーパービジョンを受けることは、中堅やベテランになって以降も必要(片岡 2019)であることを支持している。スーパーバイザーとスーパーバイジーとしての二面性があることを主任介護支援専門員自身が自覚しながら実践することで、それぞれの立場での学びが効果的に循環し、実践に反映できるといえる。

2. ケースカンファレンスを活用したスーパービジョン

スーパービジョンの基本は、個人スーパービジョンであるが、わが国においては、スーパーバイザーが少ないことが影響し、事例検討の形式で実施されるグループスーパービジョンが実践されやすいことが指摘されている（黒川 1992、黒木 2015）。

一方で、実践現場ではスーパービジョンとケースカンファレンスの区別が不明瞭で混同されているといった指摘（野村 2015）がある。ケースカンファレンスとスーパービジョンの違いについて、現在進行形の事例か終了した事例かという取り扱う事例の違い（渡部 2018）や、焦点の違いからとらえることができる。ケースカンファレンスは、事例を中心とすることから一般的に事例の解決に焦点があてられる（塩村 2000：125）。一方、スーパービジョンは、スーパーバイザーの成長に焦点があてられることから、スーパーバイザーとスーパーバイザーと一緒にまな板に載る（野村 2015：35）といえる。

事例の解決方法を検討することに終始した場合、できていない部分、失敗した点を探し出し、それらを修正し、改善することに陥りやすい。しかし、スーパーバイザーを育てることに焦点化して事例を検討することは、できていない事ではなく、今後の方向性や具体的に取り組むことやスーパーバイザーの学ぶことへと意識の志向性が変化する。何を意図して、どこに焦点をあてるのか、この違いが、解決方法を検討するケースカンファレンスになるか、スーパービジョンの場となるかを左右する要素となる。

介護支援専門員は、記録の多さや対応困難ケースへの対応など、業務多忙であることから、新たにスーパービジョンの時間をつくりだすことは難しく、スーパービジョンの実践を困難にしている（中田 2008、塩田 2013、吉田 2013）ことが指摘されてきた。その一方で、介護支援専門員は、業務の一環としてサービス担当者会議の開催をするなど、事例を検討する機会が多い。研修会で事例提出をする機会もあることから、ケースカンファレンスに対する苦手意識は比較的少ないと考えられる。これは、マネジメント業務や事例検討を日常的に実践している介護支援専門員に特徴的なことといえる。このような実践環境を活かし、主任介護支援専門員は、ケースカンファレンスをスーパービジョンの場として活用していることが本研究で示された。

Kadushin ら（2014）は、ケースカンファレンスなど、グループを活用したスーパービジョンの重要性を指摘し、その実践を推奨している。今回の調査結果から、主任介護支援専門員の実践内容として【成長に向けた働きかけ】のカテゴリが抽出された。このことは、主任介護支援専門員がケースカンファレンスにおいて、事例の解決方法を検討するだけでなく、

スーパーバイザーが介護支援専門員として成長できることを意図しながら、スーパーバイザー役を果たしていたことを意味する。そのための具体的な働きかけとして、〈気づきを促す問いかけ〉をしていた。これは、事例を検討する際、スーパーバイザーの気づきが必要であることと、気づくためには情報を整理することが重要であることを、ケアマネジメントのプロセスを通して、主任介護支援専門員が経験知としてもっていたことが影響していると思われる。スーパーバイザーの成長をケースカンファレンスの目的の一つにすることで、スーパーバイザーの成長を志向するスーパービジョンの場として機能する可能性が示された。

ケースカンファレンスは、いわゆる支援困難事例を取りあげることも多い。批判や非難につながる意見に対し、事例提供者が防衛的な振る舞いに終始した場合、ケースカンファレンスの目的を達成できないことも起こりうる。そのことを避けるためにも、主任介護支援専門員は、ケースカンファレンスでは事例提供者の〈困りごとへの焦点化〉が重要だと考えて、【スーパーバイザーを尊重する】実践をしていたと考える。スーパーバイザーを尊重することはスーパーバイザーの基本的な姿勢になると考える。その一方で、サポートティブであることは、単なる慰めあいや励ましとは異なる（渡部 2008）という指摘がある。スーパーバイザーへの配慮を示しつつ、むしろ、援助場面で必要なことに対しては、〈言うべきことは言う〉姿勢は、スーパーバイザーの成長に向けた重要な働きかけといえる。この、具体的なスーパーバイザーへの働きかけは、これまでの実証的研究では示されておらず、本研究の独自の知見といえる。

チームアプローチが求められる現在、ケースカンファレンスは欠かせない業務の一つである。サービス担当者会議の開催や地域ケア会議への参加など、事例検討は介護支援専門員の日々の業務と密接に関連しており、介護支援専門員に必須の業務といえる。さらに、ケアマネジメントにおける調整機能や仲介機能は、スーパーバイザーの役割を果たす上で、強みになる。主任介護支援専門員は、ケースカンファレンスのファシリテーターの役割などを担うとともに、対人援助技術の学びを同時に進め、実践のなかでスーパーバイザーとしてのスキルを磨く努力をしていた。実践をとおして学ぶことの必要性が示されたといえる。

業務多忙な介護支援専門員にとって、必要な業務として位置づけられているケースカンファレンスを活用することで、スーパービジョンの機会が大きく広がる可能性が示された。

第4節 小括

主任介護支援専門員への調査結果から、スーパービジョンの実践環境と実践内容が示唆された。主任介護支援専門員はスーパーバイザーとして必ずしも自信を持っているわけではないものの、モチベーションを保つ工夫をし、ケースカンファレンスを訓練の場として積極的に学んでいた。スーパーバイザーを尊重し、成長に向けた働きかけを意識して、ケースカンファレンスを活用してスーパービジョンを実践していた。これは、スーパーバイザーに寄り添うスーパービジョンといえる。

スーパービジョンの実践環境や主任介護支援専門員をとりまく環境はさまざまであるが、介護支援専門員の業務として位置づけられているケースカンファレンスを活用することは、スーパービジョンが実践現場に根づくための、一つの解決方法であると考えられる。

本研究は、6名のインタビュー調査による結果のため、そのまま一般化するには限界がある。今回の調査結果から示されたスーパーバイザーの実践内容やケースカンファレンスを活用したスーパービジョンの具体的展開については、さらなる検証が必要になる。それらの検証は今後の課題としたい。

次章以降では、主任介護支援専門員のスーパービジョン実践について、質的調査と量的調査を行い、スーパーバイザーの機能と実践行為について実証的に検討していく。

注)

- 1) 本章では、介護支援専門員の表記を用いる。カテゴリ表の発話の一部では、発話通り「ケアマネジャー」の表記にしている。両者は同じ意味で用いている。
- 2) 在宅介護支援センターは、高齢者に関する相談機関として老人福祉法に規定されている。法律上の名称は「老人介護支援センター」である。創設された当初から、ケアマネジメント機関として期待され、介護保険法施行後は、居宅介護支援事業所としての看板を掲げ、活動するセンターが多数であった。2006年に地域包括支援センターが創設されたことにより名称変更し、地域包括支援センターとして機能する地域もある。

第3章 ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの機能

第1節 研究目的

介護支援専門員は、ケアマネジメントの実践をとおして、多職種連携や地域課題への対応、地域包括ケアシステムへの参画が求められている。これらに対応するために、現任研修としてのスーパービジョンの実践が有効である（岡田³ 2019）ことが指摘されている。その必要性は十分理解されているものの、スーパービジョンの概念や業務内容のあいまいさや時間の不十分さ（中田 2008）、組織や機関の理解不足や日本人の文化的特徴（塩田 2013）、スーパーバイザーとの関係性（吉田 2013）などが影響し、その実践は十分になされていない状況が指摘されている。これらは、実践環境に対応した方法論が十分に整備されていないことが、要因の一つであると考えられる。

前章で、主任介護支援専門員の環境や背景に着目して、スーパービジョン実践内容について明らかにした。主任介護支援専門員は、ケースカンファレンスを活用したスーパービジョンに取り組んでいることが示された。ケースカンファレンスはグループスーパービジョンを行う場として成立していると考えられる。

ケアマネジメントのプロセスにおいては、ケースカンファレンスは欠かせない要素である。ケースカンファレンスの場がグループスーパービジョンの場として成立することは、介護支援専門員へのスーパービジョンの可能性が拡大することを意味する。そこでは、スーパーバイザーが重要な役割を果たしていることは明らかであるが、その具体的な機能や役割について十分な議論はなされていない。スーパーバイザーが有している機能を明らかにすることは、スーパービジョン実践に向けて喫緊の課題である。

そのため、本研究では、質的データ分析をとおして、ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーが有している具体的な機能について明らかにする。特に、ケースカンファレンスの参加メンバー間の関係性やグループダイナミックスが、スーパービジョンの内容に強く影響していると考えられるため、スーパーバイザーが扱うグループに着目して検討を行う。

第2節 研究方法

1. 研究の視点および方法

ケースカンファレンスとグループスーパービジョンは、複数の参加者で事例を検討するなど、その方法やプロセスに共通する要素が多く、実践場面では両者の混同も散見される。本稿で取り扱うスーパービジョンの場としてのケースカンファレンスの構造について示した（図3-1再掲）。

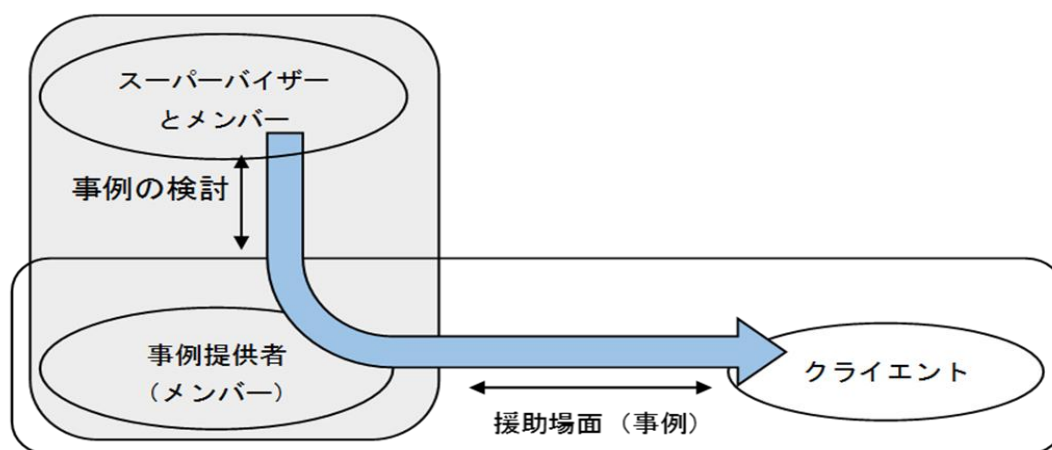


図3-1 スーパービジョンの場としてのケースカンファレンスの構造（小松尾作成）

スーパーバイザーとメンバーは、事例提供者の提示した援助場面（事例）について検討をする。つまり、矢印で示すように、事例提供者とクライアントの双方に焦点をあてて、事例を取り扱うL字型の構造となる。

本稿におけるケースカンファレンスは、「クライアントへの援助の向上とワーカーの成長を目的として、グループダイナミクスと言語化を基盤にした、対人援助の視座から今後の援助方針を導き出す専門職間のプロセス」と操作的に定義する。

ケースカンファレンスの形態は、①専門職ベース、②インフォーマルサポートを含む地域住民ベース、③専門職とインフォーマルサポートの担い手（地域住民）の両方、の3類型に整理できる（岩間2016）。本稿では、①の専門職をベースとしたケースカンファレンスを対象とする。具体的には、「スーパーバイザーが存在し、おおむね10名前後の参加メ

ンバーで、一つの事例について1～2時間程度かけて検討を行うもの」をいう。そのケースカンファレンスが、定期的実施されたものか、あるいは、不定期や臨時の実施であったかは問わないこととする。

調査の対象は、相談援助職の経験年数10年以上で、スーパーバイザー役を担っている主任介護支援専門員8名と社会福祉士が基礎資格の介護支援専門員1名である(表3-1)。

表3-1 調査対象者

	氏名	性別	資格	スーパーバイザーの経験年数
1	Aさん	女性	主任介護支援専門員、社会福祉士	4年
2	Bさん	男性	介護支援専門員、社会福祉士	8年
3	Cさん	男性	主任介護支援専門員、社会福祉士	6年
4	Dさん	女性	主任介護支援専門員	17年
5	Eさん	女性	主任介護支援専門員、社会福祉士	15年
6	Fさん	男性	主任介護支援専門員	16年
7	Gさん	女性	主任介護支援専門員	7年
8	Hさん	女性	主任介護支援専門員	18年
9	Iさん	女性	主任介護支援専門員	2年

男性3名、女性6名の合計9名で、面接時間はおおむね60分～90分である。スーパーバイザーの経験年数は2年～18年で、それぞれ月に1～4回程度、職場内外でスーパーバイザー役を担っている。2018年2月～2019年7月にかけて、半構造化面接による個別インタビューを実施した。

本研究で質的調査を採用した理由は、インタビューの自由な語りから、より広範な潜在的・顕在的なデータが得られることをねらいとしている。分析方法は、質的データ分析法(佐藤2008)による分析手順を採用した。分析の焦点は、①スーパーバイザーとしての経験とその実践内容、②展開過程で配慮や工夫している点、③グループの取り扱いへの配慮、の3点である。

インタビューデータは、すべて逐語録にしたうえで、意味が損なわれない程度に記述を区切って抜き出し(セグメント化)、抜き出したものにそれぞれ内容を説明したコードをつけた(オープンコーディング化)。いくつかのコードを言い表す抽象度の高いサブカテゴリ、

さらに上位のカテゴリを生成した（焦点化コーディング）。生成されたコードやカテゴリを繰り返し見直し、スーパービジョンの研究者とケースカンファレンスの経験豊富な実践者に継続的に確認することで、分析結果の妥当性を確保している。

2. 倫理的配慮

倫理的配慮として、調査対象者に研究の目的、方法、意義、匿名性の確保、結果の公表の方法等について説明し、研究協力への同意を得た。データに関しては、学会の研究倫理に則り、個人が特定できないよう保管しプライバシーの保護には十分配慮している。なお、本研究は、大阪市立大学大学院生活科学研究科研究倫理委員会（承認番号：17 - 44）の承認を得ている。

第3節 研究結果

インタビューによって得られたデータのうち、分析対象となった発話内容は365である。スーパーバイザーの実践行為として、10のカテゴリと45のサブカテゴリを抽出した（表3-2）。以下、それぞれのカテゴリについて述べる。カテゴリは、【 】で、サブカテゴリは< >で、コードは「 」で表記している。

【メンバーを守るルールづくり】は、メンバーを守るためのルールづくりへの働きかけを示すカテゴリである。<がんばりを認める>、<否定や批判となる発言はしない>、<メンバーの意見を聴いて受けとめる>、<メンバーの心情に配慮する>、<ルールを守ることを求める>のサブカテゴリからなる。

スーパーバイザーは、「メンバー一人ひとりが、がんばっていること」や「苦しみながらがんばっているところ」を認め、「ねぎらいを言葉にして示す」ことをとおして、<がんばりを認める>ことを実践していた。そのうえで、「基本的に相手を否定しない」ことや「発言は批判的にならないよう配慮」をして、<否定や批判となる発言はしない>ことを心がけていた。「ケースカンファレンスは人の意見を聴く場」であることを示すためにも、「何を言いたかったのかを受けとめ」ていた。<メンバーの意見を聴いて受けとめる>ことを実践し、「受けとめてもらえた」とメンバーが感じられるよう、サポート的な姿勢を示していた。

さらに、「わかっているけれど言えない、遠慮して言えないなど、メンバーの心情を理解し、<メンバーの心情に配慮する>ことを心がけていた。その一方で、「メンバー全員がサ

表3-2 カテゴリ表

カテゴリ	サブカテゴリ
メンバーを守るルールづくり	がんばりを認める
	否定や批判となる発言はしない
	メンバーの意見を聴いて受けとめる
	メンバーの心情に配慮する
	ルールを守ることを求める
滋養的時空としての場づくり	メンバー間の関係づくりへの配慮
	場に対する責任と介入
	ルール浸透への働きかけ
	自由に意見が言える場づくり
	高めあう場づくり
	メンバーの力を活かす
	等身大のスーパーバイザーの姿を見せる
	厳しくもサポータティブな場づくり
グループと個を意識した関係づくり	メンバーとの波長合わせ
	グループを意識した関係づくり
	話しやすい雰囲気づくり
	グループ体験によるメンバーの変化への着目
事例提供者を守る	傷つき体験から事例提供者を守る
	事前のサポート
	ケースカンファレンス後のフォロー
	普段の業務をとおしたフォロー
メンバー全員による事例のアセスメント	メンバー全員でアセスメントする
	質問をとおして事例を共通理解する
	共通理解に向けた情報の視覚化
議論の深化に向けてメンバーに伴走する	メンバーの力量のアセスメント
	メンバーの気づきに合わせた対応
	発言のきっかけをつくる
	気づきを促す問いかけ
	質問力向上に向けた問いかけ
	出された意見を尊重する
ケースカンファレンスの展開に向けた工夫	ケースカンファレンスの目的に合わせて準備する
	ケースカンファレンスの枠組みの工夫
	サブグループの活用
議論の方向性を探る	議論を方向づける前提の確認
	対人援助の視座による議論の深化
	論点を確認する
	議論の方向づけを意識した問いかけ
	課題解決の方向性を探る
議論のブレに対応する	議論の戻る場所として論点を共有する
	議論の方向性を見極める
	発言内容とタイミングを吟味する
	論点や視点のブレを見極める
事例提供者の気づきや変化に寄り添う	事例提供者に寄り添う
	事例提供者におみやげを渡す
	援助者としてのあり方をアセスメントする

ポーティブにかかわるよう促す」ことや、「ルールから逸脱していないか気をつけ」てくルールを守ることを求める>姿勢で臨んでいた。

【滋養的時空としての場づくり】は、安心かつ成長の糧を得られる場にするための働きかけを示すカテゴリである。<メンバー間の関係づくりへの配慮>、<場に対する責任と介入>、<ルール浸透への働きかけ>、<自由に意見が言える場づくり>、<高め合う場づくり>、<メンバーの力を活かす>、<等身大のスーパーバイザーの姿を見せる>、<厳しくもサポーティブな場づくり>のサブカテゴリからなる。

スーパーバイザーは、「黙っている人が出ないように」、「メンバーの座る場所に配慮」し、メンバーの発言に気を配りながら<メンバー間の関係づくりへの配慮>をしていた。「サポーティブでない発言には修正」を求めたり、「一人のメンバーが質問を独占しだすと介入する」など、<場に対する責任と介入>を意識していた。ケースカンファレンスを始める際は、「スーパーバイザーがサポーティブな姿勢」を徹底して示しつつ、「毎回ルールを言う（強調する）」ことを実践し、メンバー全員でルールを確認することをとおして<ルール浸透への働きかけ>を行っていた。

これらの働きかけは、「どの人の意見にも価値があることをグループ全体で共有」し、「多様な意見に開かれている雰囲気をつくる」ことになり、「安心できる環境」としての<自由に意見が言える場づくり>につながっていた。このことは、「効果的な議論ができるよう」、「互いに高め合う意識を持つ」こととなり、<高め合う場づくり>として機能することにつながっていた。

「メンバーによってグループの力動が変化」することから、「多様なメンバーがいることで、影響を与え合い、良い効果をもたらす」ことを大事にしていた。「メンバー全員で目的を共通認識できていると、メンバーがサポートしてくれる」ようになり、「軌道修正をしてくれるメンバーが現れてくる」ようになる。「メンバー同士支えられていることを感じられる」よう、<メンバーの力を活かす>ことを大事にしていた。また、「スーパーバイザーであっても完ぺきではない部分」を意識して伝え、「自分の弱さも開示」するなど、<等身大のスーパーバイザーの姿を見せる>ことを実践していた。

成長に資する働きかけの姿勢は<厳しくもサポーティブな場づくり>につながる。「聴きにくい質問でも成長に必要なことであれば、聴く」姿勢で臨み、スーパーバイザーに「成長には痛みが伴うこと」の理解を求めつつも、「何かあったときに支えられる環境づくりをする」ことで、<厳しくもサポーティブな場づくり>になるよう配慮してした。

スーパーバイザーのこれらの働きかけが、スーパーバイザーの成長の糧を得られる【**滋養的時空としての場づくり**】となることにつながっていた。

【**グループと個を意識した関係づくり**】は、グループ全体と個々のメンバーの両方を意識した関係づくりへの働きかけを示すカテゴリである。＜メンバーとの波長合わせ＞、＜グループを意識した関係づくり＞、＜話しやすい雰囲気づくり＞、＜グループ体験によるメンバーの変化への着目＞のサブカテゴリからなる。

事例を検討する場合、メンバーはそれぞれの経験や背景に基づき、事例をとらえようとする。スーパーバイザーは、「全体を見ながら、メンバーの表情やしぐさに目配り」し、それらを展開過程の「それぞれの段階で意識して」、＜メンバーとの波長合わせ＞を行っていた。「個々のメンバーに働きかけながらグループ全体に働きかけ」、「グループ意識が高まるよう」＜グループを意識した関係づくり＞をしていた。また、メンバーの「発言を促す」ことや、「何でも受けとめる」ことをとおして、＜話しやすい雰囲気づくり＞をしていた。「同じグループのメンバーとしての感覚がもてるよう配慮」し、「メンバー間の共通理解を深め」、「多様性が許される場であることを示す」ことで、＜グループ体験によるメンバーの変化への着目＞をしていた。これらをとおして、スーパーバイザーは【**グループと個を意識した関係づくり**】につなげていた。

【**事例提供者を守る**】は、事例提供者へのサポートを示すカテゴリである。＜傷つき体験から事例提供者を守る＞、＜事前のサポート＞、＜ケースカンファレンス後のフォロー＞、＜普段の業務をとおしたフォロー＞のサブカテゴリからなる。

スーパーバイザー自身が、スーパーバイザーとして「事例を提出した際の傷つき体験」があったり、あるいは逆に「スーパーバイザーに支えられた体験」があるゆえに、【**事例提供者を守る**】ことを徹底して実践していた。「全力で守る」ことを意識して「事例提供者を責めない」よう、＜傷つき体験から事例提供者を守る＞ことを心がけていた。そのために、「事例のまとめ方をサポート」し、ケースカンファレンスの準備段階から＜事前のサポート＞をしていた。さらに、ケースカンファレンス終了時の事例提供者の様子にも着目し、「提出した事例に対する苦手意識を示した事例提供者にはフォロー」し、「経験知が少ない」メンバーに対しては＜ケースカンファレンス後のフォロー＞を手厚くしていた。さらに、「普段の業務のなかの会話」から事例に対する思いを聴いたり、アセスメントをして、「バックアップできる体制」をつくり、＜普段の業務をとおしたフォロー＞を心がけていた。

【**メンバー全員による事例のアセスメント**】は、事例を共通理解するためにメンバー全

員でアセスメントすることを示すカテゴリである。＜メンバー全員でアセスメントする＞、＜質問をとおして事例を共通理解する＞、＜共通理解に向けた情報の視覚化＞のサブカテゴリからなる。

ケースカンファレンスでは、事例の共通理解の程度により、論点や議論の方向が異なる可能性がある。アセスメントの内容がその後の議論の方向性を左右するといえる。そのため「どのように事例を見ているか全員で分かち合」い、＜メンバー全員でアセスメントする＞ことを行っていた。特にクライアントのとらえ方に着目し、「問題のある人」といったことを決めつけないように配慮していた。

事例の「イメージを共有できるような質問」や「質問を重ねて事例の共有を進める」ことから「クライアント像をメンバーで共有」できるよう、＜質問をとおして事例を共通理解する＞ことをめざしていた。具体的なツールとして、「ホワイトボードを活用」し、「ジェノグラムやエコマップを描いて視覚的に訴え」、「情報のばらつきを防ぐ」ことをめざしていた。＜共通理解に向けた情報の視覚化＞をすることで、メンバー間の情報のばらつきを防ぎ、事例を共通理解できるよう配慮していた。

【議論の深化に向けてメンバーに伴走する】は、議論が深まるようメンバーに寄り添うことを示すカテゴリである。＜メンバーの力量のアセスメント＞、＜メンバーの気づきに合わせた対応＞、＜発言のきっかけをつくる＞、＜気づきを促す問いかけ＞、＜質問力向上に向けた問いかけ＞、＜出された意見を尊重する＞のサブカテゴリからなる。

ケースカンファレンスの参加者の年齢や経験は一樣ではないことが多い。そのため、スーパーバイザーは、「メンバーの意識がどこに向いているか、志向性に配慮」し、「事例に対する見立てやアセスメントの内容を聴く」ことで、＜メンバーの力量のアセスメント＞を行っていた。そのうえで、「メンバーから出た意見をもとに展開」し、「メンバーの理解度や状況にあわせて対応を変えていく」ことをこころがけ、＜メンバーの気づきに合わせた対応＞をしていた。発言がないときは、「補助的な質問をスーパーバイザーから投げかけ」て＜発言のきっかけをつくる＞工夫を凝らしていた。

議論を深めるには、メンバーの気づきが重要になることから、「質問の根拠を問いかけ」たり、伝わりにくい場合は「メンバーの言いたいことや発言を言い換えて的確に返す」など、「メンバーが語りながら気づく」よう、＜気づきを促す問いかけ＞をしていた。また、「質問の意図が伝わっていない場合はその意図を確認」し、「言いたいことがまとまらないメンバーには、一言で表現するようアドバイス」するなど、＜質問力向上に向けた問いか

け>を積極的に行っていた。メンバーや事例提供者に対して、「自由に発言」してもらい、どのような意見であっても「価値がある態度」を積極的に示して、<出された意見を尊重する>姿勢を見せていた。メンバーをアセスメントし、メンバーの状況に対応をしつつ、【議論の深化に向けてメンバーに伴走する】スーパーバイザーの姿が示された。

【ケースカンファレンスの展開に向けた工夫】は、ケースカンファレンスを展開するための工夫を示すカテゴリである。<ケースカンファレンスの目的に合わせて準備する>、<ケースカンファレンスの枠組みの工夫>、<サブグループの活用>のサブカテゴリからなる。

ケースカンファレンスを効果的に展開するには、事前準備が欠かせない。そのためスーパーバイザーは、<ケースカンファレンスの目的に合わせて準備する>ことを行っていた。「展開過程が混乱しないよう時間配分を調整」したり、「プロセスを大事」にした<ケースカンファレンスの枠組みの工夫>を行っていた。意見が出にくい場合は、「サブグループを作って議論」するなど、<サブグループの活用>をして少人数による話し合いの時間を設け、そこで「出た意見を全体で共有」していた。スーパーバイザーはケースカンファレンスの目的や参加人数に応じて、【ケースカンファレンスの展開に向けた工夫】をしていることが示された。

【議論の方向性を探る】は、議論の向かう方向性を探るポイントを示すカテゴリである。<議論を方向づける前提の確認>、<対人援助の視座による議論の深化>、<論点を確認する>、<議論の方向づけを意識した問いかけ>、<課題解決の方向性を探る>のサブカテゴリからなる。

ケースカンファレンスを展開するには、<議論を方向づける前提の確認>が必要である。「事例提供者の困っていることに焦点を当て」、「多様な視点を引き出す」ことや、「事例を共有することで、論点を明確にしていく」ことをスーパーバイザーは心がけていた。クライアント像のとらえ方に着目し、「困った存在」ではなく「困ったことを抱えている存在」としてクライアントをとらえ、「対人援助の本質をはずさない」ことを意識して議論を深めていた。議論の方向性を探る際、<対人援助の視座による議論の深化>を絶対はずさないポイントとして重視していた。そのうえで、「論点が決まってから議論を深め」、「事例提供者の反応によっては、論点を変更する」など、<論点を確認する>ことをしていた。また、なぜその質問をするのか質問者に返し、「質問の重ね方に配慮」を促し、「唐突に質問の流れや視点を変えられた場合は、事例提供者に確認して介入する」など、事例提供者の受け

止め方や反応に配慮を示しながら、＜議論の方向づけを意識した問いかけ＞を行っていた。メンバーと「一緒に考えて、答えを出す」ことを大事にし、「解決の方向性はメンバー全員で導き出していく」ことをめざして＜課題解決の方向性を探る＞ことをしていた。

【議論のブレに対応する】は、議論の方向性を見極め、ブレへの働きかけを示すカテゴリである。＜議論の戻る場所として論点を共有する＞、＜議論の方向性を見極める＞、＜発言内容とタイミングを吟味する＞、＜論点や視点のブレを見極める＞のサブカテゴリからなる。

スーパーバイザーは、＜議論の戻る場所として論点を共有する＞ことを心がけていた。議論がずれた場合は、「事例提供者の気がかり」や「メンバーが共有した論点に議論を戻す」ことをしていた。「多様な視点を引き出す」ことを大事にし、「興味本位の質問や発言をしないよう」留意し、「課題解決に向けて、議論を方向づけ」て＜議論の方向性を見極める＞工夫を凝らしていた。「答えを求める質問には、あえて直接答えない」対応や「先に答えを言わないよう我慢」しつつ、「メンバーの気づきを待つ」姿勢を保ち、＜発言内容とタイミングを吟味する＞態度で臨んでいた。また、「本筋からぶれても否定はしない」態度を示しながら、「ケースカンファレンスの目的に沿って議論ができていないか検証」し、論点から遠く離れてしまう発言には「修正を図る質問を投げかける」などの働きかけをしていた。このようにケースカンファレンスの展開過程で、「目的にそって議論できているか」、「対人援助の視点」からずれていないか、＜論点や視点のブレを見極める＞ことを行っていた。

【事例提供者の気づきや変化に寄り添う】は、事例提供者の気づきを大事にし、変化に寄り添う働きかけを示すカテゴリである。＜事例提供者に寄り添う＞、＜事例提供者におみやげを渡す＞、＜援助者としてのあり方をアセスメントする＞のサブカテゴリからなる。

ケースカンファレンスでは、事例提供者が重要な役割を果たす。そのため、「事例提供者の思いを大事」にし、「事例提供者が持ち帰りたいことを確認」、「あくまでも事例提供者の困りごと」を中心に考え、＜事例提供者に寄り添う＞姿勢で接していた。さらに、「事例提供者に敬意を示し」＜事例提供者におみやげを渡す＞ことを心がけていた。この「おみやげ」は、ケースカンファレンスで得られた知識や技術、援助に関する気づきやヒントなど、現場に持ち帰り活用できるものを総称している。「次、動けそう」と事例提供者が次のアクションを考えられることを大事にしていた。そうした配慮を示す一方で、事例提供者の気づきや変化から成長のポイントを見出すために、クライアントと事例提供者の「関係性をアセスメント」し、「援助する人として機能しているか」、＜援助者としてのあり方をアセ

メントする>ことを行っていた。

抽出された 10 のカテゴリをグループの取り扱いに着目して分析した結果、〔サポーティブなグループづくり〕〔個々のメンバーとの関係づくり〕〔議論の活性化〕〔議論の方向づけ〕の 4 つの機能に類型化できた。

第 4 節 考察

スーパーバイザーが有している 4 つの機能を示したものが図 3 - 2 である。矢印は、ケースカンファレンスのプロセスを示し、そのプロセスに沿いつつ発揮していく。以下、それぞれの機能について考察する。

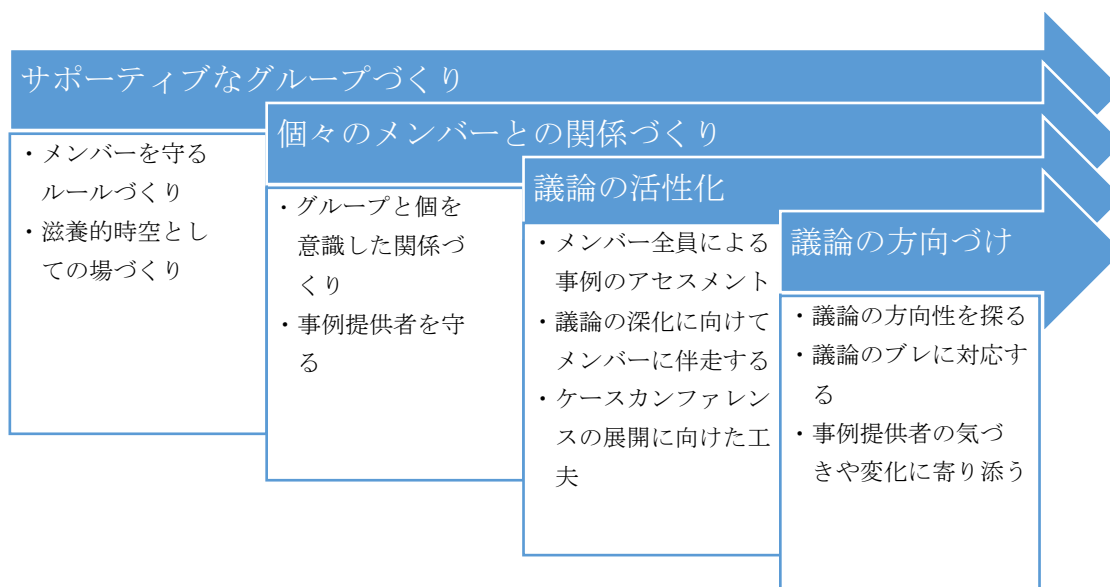


図 3 - 2 スーパーバイザーの機能（小松尾作成）

1. サポーティブなグループづくり

〔サポーティブなグループづくり〕は、受容的な雰囲気のもとで、自由な意見の表出、気づきの表明、変化することの了承、メンバーへの支えと配慮の表明等を促進するグループの力動を集団規範の活用によって形成する機能である。

ケースカンファレンスでは、事例の検討を通して、参加メンバーが専門職として成長することが期待されている。受容的な雰囲気を醸し出す〔サポーティブなグループづくり〕

は、支持的機能を包含すると考える。

メンバーが安心できるグループでない場合、ケースカンファレンスへの参加意欲の低下をもたらす可能性がある。【メンバーを守るルールづくり】をすることは、〔サポーター的なグループづくり〕の基盤となる。グループを取り扱うスーパーバイザーにとって、メンバー間の関係づくりは大切である（黒川 1992 : 235）ことから、メンバー間の関係性の構築に影響を及ぼす〔サポーター的なグループづくり〕の機能は重要である。

なお、「サポーター」の意味することは、慰めあいや失敗したことの理由探し（渡部 2008）や単にほめることとは異なる。専門職としての成長に必要なことは言語化して伝える必要があり、言うべきことは言う姿勢（小松尾 2014）が重要である。成長には時に痛みが伴うことを、スーパーバイザーもメンバーも互いに理解することで、【メンバーを守るルールづくり】が効果を発揮する。専門職として成長するための糧が得られる【滋養的時空としての場づくり】をすることで、ケースカンファレンスの場が、クライアントへの援助の向上と介護支援専門員の成長という 2 つの目的を達成できる場として機能する。また、関係づくりの重要な要素として、スーパーバイザーは等身大の姿を積極的に見せていた。スーパーバイザー自身が適切に自己開示することは、ロールモデルとしてのスーパーバイザーの姿を示すことになり、スーパーバイザーもまた一人の実践者であるというメッセージを伝えることになる。

2. 個々のメンバーとの関係づくり

〔個々のメンバーとの関係づくり〕とは、メンバー間と同質性と異質性をグループの場で確認しつつ、固有の存在として認めながら、各メンバーとの対面的な関係づくりを進める機能である。個々のメンバーとの関係は、メンバー間の相互作用を促進するための基盤となる。

Shulman は、スーパービジョンにおける相互作用として、スーパーバイザーとスーパーバイジーとの相互作用のプロセスであることや、異なる相互作用の様式にもあてはまる普遍的なダイナミクスやスキルがあるなど、5 つの中核的仮説を示している（木村 2015 : 502 - 503）。ケースカンファレンスでは、メンバーが事例のどこに関心をもつのか、参加メンバーとの波長合わせが重要となる（齊藤 2013）。さらに、他者から批判されることを心配して防衛的になることを防ぐ必要がある（渡部 2018）。メンバーとの関係づくりには、個々のメンバーとの関係を基盤にしつつ、その相互作用の集合体としてのグループを一体

的にとらえることが求められる。【グループと個を意識した関係づくり】は、実践環境を整えることを意味し、管理的機能と連関していると考え。事例提供者との関係づくりは特に配慮を要することから、スーパーバイザーは、【事例提供者を守る】姿勢を示していたと考える。スーパーバイザーは、個々のメンバーと関係性を構築することをとおして、メンバーのグループへの貢献度を最大にする（Kadushin ら=2016 : 489）ことから、媒介者としての役割を果たしていると考え。

ケースカンファレンスに参加することは、グループに所属・参加しているという意識を育てる。ケースカンファレンスの際のメンバー間の相互作用は、日頃の業務における相互作用にも影響を及ぼし、強化し、その質を向上させる（Kadushin ら=2016 : 471）ことから、ケースカンファレンスにおける「個々のメンバーとの関係づくり」の機能を発揮することがスーパーバイザーには求められる。

3. 議論の活性化

「議論の活性化」は、メンバー間の相互作用を促しながら議論を活性化する機能で、ケースカンファレンスの展開に伴う機能である。メンバー個々の立場や経験、個性等を見極めながら、多様なリーダーシップをメンバー間で分かち合うよう促す。少数意見であっても受けとめる規範を形成して、多様で多面的な意見を促進させる。

スーパービジョンでは、メンバーの事例に対する知識や力量についてもアセスメントをすることの必要性（岡田^進2015）が指摘されている。本研究においても、【メンバー全員による事例のアセスメント】と【議論の深化に向けてメンバーに伴走する】のカテゴリが抽出された。事例とメンバーの双方のアセスメントを実施していることが示されたことから、アセスメントは重要なプロセスであることが追認されたと考える。

一方で、アセスメントは重要であるが、それだけではスーパービジョンにならないという指摘（福島 2006）がある。岡田^ま（2019）は、Kolb の経験学習モデルを参考に、エンゲージメントからアセスメント、プラン、実行、モニタリングに至るスーパービジョンのプロセスを示している。ここで重要なポイントは、経験を多面的にふりかえる内省的観察であり、実践のふりかえりと気づきである。事例という実践上の体験をふりかえり、意味づけがなされることで体験が経験へと変換される。経験をふりかえることなく行動計画に移した場合、その場しのぎの解決法となってしまう（Wonnacott=2020 : 163）。実践の意味づけやふりかえりをしないまま解決策を検討することは、議論が深まらず、援助の質の向

上は望めない。＜気づきを促す問いかけ＞や＜メンバーの気づきに合わせた対応＞が、内省的観察を深め、【議論の深化に向けてメンバーに伴走する】こととなり、〔議論の活性化〕をもたらすと考える。

事例に対する反応のしかたはメンバーによって異なることから、メンバーの関心に焦点を当て、メンバーの思考の水準から議論を深めていくことが学びに不可欠の条件（黒川 1992）となる。＜サブグループの活用＞や＜ケースカンファレンスの枠組みの工夫＞など、【ケースカンファレンスの展開に向けた工夫】をすることで議論が活性化していく。議論することをとおして思考を深め、そのことがさらなる議論の深化を可能にすることから、教育的機能と連関していると考えられる。

4. 議論の方向づけ

〔議論の方向づけ〕は、共有された論点に基づき、メンバー相互に刺激を与えあいながら、気づきを深め、論点に沿って議論を深めることである。メンバー間の交互作用を促しながら、事例の理解を深める過程を全員で共有することが、グループの凝集性を高めることになり、学びの効果を高めていく。

ケースカンファレンスをどのように展開するのか、スーパーバイザーはそのかじ取りにも重要な役割を果たす。課題解決の答えは、初めから決まっているわけではない。目的を明確にしたうえで、進行することがスーパーバイザーには求められる（福島 2006）。スーパーバイザーは、自分の関心ごとに焦点をあてるのではなく、メンバーの関心ごとに焦点をあてて展開することが求められる（黒川 1992 : 243）。メンバーの反応を見極めながら、【議論の方向性を探る】ことは、より適切な方向性を見出すことを可能にする。自由に意見を言える場であることは重要であるが、議論が拡散し収拾がつかなくなる危険性をはらんでいる。議論がぶれ始めた時に、どのように介入するか、スーパーバイザーとしての態度や力量が問われる場面でもある。議論の戻る場所として論点を共有することで【議論のブレに対応する】ことが可能になる。これらの根底には、【事例提供者の気づきや変化に寄り添う】ことがあり、事例提供者を大事にする姿勢が、結果として議論を方向づけることを可能にするといえる。〔議論の方向づけ〕は、スーパーバイザーにケースカンファレンスの展開に関わることを求める機能でもあり、ケースカンファレンスの目的を達成するための重要な機能である。

5. 4つの機能の関連性

今回示された4つの機能は、図3-2に示すように、ケースカンファレンスの展開過程に沿いつつ機能を発揮していく。[サポータティブなグループづくり]の機能は、ケースカンファレンスの始まりの段階から発揮し、基盤となる機能といえる。[個々のメンバーとの関係づくり]の機能は、メンバー間の相互作用を促進することから、議論の活性化に向けた重要な機能となる。さらに、スーパーバイザーは、[議論の活性化]を図りながら、[議論の方向づけ]を志向していると考えられる。

これまでスーパービジョンは、Kadushinら(2014)による管理的、教育的、支持的機能やMorrison(2001)による仲介的機能が示されてきた(岡田³2019)。本調査では、これらの機能と関連性を示しながらも、新たに4つの機能を類型化した。この4機能は、ケースカンファレンスのプロセスに関連し、相互に波及しながら展開していく。つまり、展開過程に伴走しながら発揮する機能といえる。ケースカンファレンスを日常的に実践している介護支援専門員の実践環境に対応した機能であると考えられる。

第5節 小括

本章では、ケースカンファレンスでスーパーバイザー役の経験のある主任介護支援専門員等にインタビュー調査を行い、グループの取り扱いに着目して、ケースカンファレンスがグループスーパービジョンとして成立するために、スーパーバイザーが有している機能について明らかにした。

本研究で示された[サポータティブなグループづくり][個々のメンバーとの関係づくり][議論の活性化][議論の方向づけ]の機能は、従来から示されてきた機能とは異なり、ケースカンファレンスの展開過程に伴走しながら発揮する機能である。ケースカンファレンスの展開過程で、メンバーに対するアセスメントやメンバーの気づきやふりかえりを重視することにより、ケースカンファレンスがグループスーパービジョンとしての機能を発揮する可能性が示唆された。ケースカンファレンスは、多様な実践現場で日々の業務の一つとして実践されている。このことは、日常業務のなかでスーパービジョンを実践できる可能性を示唆している。探索的ではあるが、4つの機能を発揮することで、ケースカンファレンスの場がグループスーパービジョンの場として成立する可能性が示されたことは非常に意義深い。

本研究は、9名のインタビュー調査による結果のため、そのまま一般化するには限界が

ある。今回の調査結果から示されたスーパーバイザーの機能が、実際の実践場面でその効果を発揮できるかどうかを示すには、さらなる検証が必要になる。また、45のサブカテゴリのスキルとしての可能性についても検証が必要である。それらの検証は今後の課題としたい。

次章では、本章で得られた結果を用いて、ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの実践行為の測定尺度を作成し、その構成要素について実証的に検討する。

第4章 ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの実践行為とその構成要素

第1節 研究目的

近年の複雑化・深刻化する生活課題の対応策として、地域共生社会の実現が期待され、地域課題の解決力の強化や地域を基盤とする包括的支援の強化、専門職人材の機能強化等が進められている。地域包括支援センター（以下、「地域包括」）は、「地域住民の心身の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行うことにより、その保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援する」ことを目的として2006年に創設された。地域包括ケアシステムの推進やサービスの質の確保等が社会から要請され、地域包括に対する期待は増している。地域包括には、原則として、保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員の3職種が配置されている。主任介護支援専門員の主な業務は、スーパービジョンによる介護支援専門員へのサポート、個別の課題や地域課題の解決に取り組むための包括的・継続的ケアマネジメント業務などである。その業務を遂行するためのひとつの方法として、地域ケア会議があり、ケースカンファレンスが展開されている。

ケースカンファレンスの意義や方法、メリット・デメリット等に関しては、これまでも指摘されてきた（津田ら2001、岩間2005、小谷野ら2005、渡部2007、三毛2009、岡本2010、山辺2015、山崎2018、大塚2018）が、ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの具体的な行為に関する知見については、先行研究ではあまり見られない。現在、地域ケア会議や事例検討会などが実践現場で重視され、また、地域包括の主任介護支援専門員には、スーパーバイザーの役割が期待されている。しかし、実際には、さまざまな業務が多く、地域包括の主任介護支援専門員が個別スーパービジョンを行うことは難しく（吉田2013）、ケースカンファレンスやミーティングなどを活用したスーパービジョンを行うなどの工夫を行うことが必要となってきた。さらに、Kadushinら（2014）は、ケースカンファレンスなどでグループを活用したグループスーパービジョンの重要性を指摘し、実践的なスーパービジョンを推奨している。今後、わが国においてもケースカンファレンスのあり方やケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーのあり方について、さまざまな議論を深めていく必要がある。

前章では、ケースカンファレンスにおいて、スーパーバイザーがどのような実践をしているのか、インタビュー調査からスーパーバイザーの機能を明らかにした。そこで、本研究では、地域包括の主任介護支援専門員を対象に、量的調査を実施し、ケースカンファレンスに

におけるスーパーバイザーの実践行為とその構成要素について、探索的に明らかにする。

第2節 研究の視点および方法

1. 用語の定義

本研究では、「ケースカンファレンス」について第3章と同じ定義を用いる。Kadushinら(2014)は、事例検討などのケースカンファレンスでは、スーパーバイザーが助言者だけでなく、ファシリテーターや司会役、最後のまとめ役など、スーパーバイザーが一人で複数の役割を担うことが適切な場合もあるとしている。本研究における「スーパーバイザー」とは、「ケースカンファレンスの事例検討などで助言者としての役割を担う者」(Kadushinら 2014、Wonnacott 2012)とし、ファシリテーターや司会役も兼ねながら助言者の役割を担っている場合も含むこととした。また、ケースカンファレンスの展開過程での助言やコメント、最後のまとめなどを行うことも「スーパーバイザー」の役割とした。

2. 調査対象と方法

調査対象者は、地域包括の主任介護支援専門員で、ケースカンファレンスにおいてスーパーバイザーの役割を担った経験のある者とした。1センターにつき1名を対象にすることから、主任介護支援専門員が複数いる場合は、最も経験年数の長い者に依頼をした。愛知県、岐阜県、大阪府のすべての地域包括に調査紙を郵送し、先述した要件を満たす主任介護支援専門員に対して、無記名の自記式調査紙の回答を依頼し、同封の返信用封筒で郵送による回収を行った。調査期間は2019年10月下旬から11月下旬である。

3. 調査紙作成の手順

ケースカンファレンスにおける「スーパーバイザーの実践行為」を測定する尺度の作成手順は、以下のとおりである。まず、ケースカンファレンスでスーパーバイザー経験のある主任介護支援専門員への個人インタビュー調査を行った。インタビュー調査の分析結果は、第3章に示した通りである。本研究の目的に従い、得られた結果のうち、スーパーバイザーの実践行為として抽出したサブカテゴリをもとに、45の質問項目の候補を作成した。次に、岩間(2005)が示したケースカンファレンスの展開過程に対応した40のポイントと、久保田ら(2016)によるケースカンファレンスの司会者の実践行為20項目について詳細に検討

し、ケースカンファレンスの展開過程でスーパーバイザーが行わなければならないと考えられる行為を一覧表にし、質問項目の検討を行った。次に双方の質問項目の比較検討を行い、加えるべき要素や統合できる類似概念がないかを検討し、最終的に、ケースカンファレンスにおける「スーパーバイザーの実践行為」として考えられる質問項目を 53 項目に絞り込んだ。

その後、ケースカンファレンスでスーパーバイザー役を担っている主任介護支援専門員らからのフィードバックを受け、文言のわからないところ、項目間の差異がわかりにくいところ等の指摘を受けた。その後、調査項目の示す内容やワーディング、調査項目の配列について、他の研究者と協議・検討を行った。そして、最終的に本研究における調査項目として 47 項目を設定した。回答選択肢は、「できている」「できていない」という表現では、回答者に自己評価を行うことへの躊躇が生じ、回答バイアスにつながると考えた。その回答バイアスを避けるため、「ほぼ実践している (4 点)」「だいたい実践している (3 点)」「たまに実践している (2 点)」「あまり実践していない (1 点)」の 4 件法で求め、4 点満点で得点化を行った。

また、調査回答者の傾向を把握するために、基本属性として、「性別」「年齢」「保有資格」等を設定した。以上の項目は、スーパービジョンに関する研究者 2 名によるエキスパートレビューを受け、表現や語句の修正を行い、内容的妥当性の確保に努めた。

4. 調査紙の回収と分析対象数

愛知県、岐阜県、大阪府のすべての地域包括 594 か所へ質問紙を送付し、回収した調査紙は 197 通で、有効回収率は 33.2%であった。なお、ケースカンファレンスでスーパーバイザー経験があると回答し、「スーパーバイザーの実践行為」の項目と年齢以外の項目で基本属性に欠損値のない 128 通を統計的分析の対象とした。

5. 分析方法

まず、基本属性の単純集計を行った。次に「スーパーバイザーの実践行為」の内容を明らかにするため、回答分布を確認した後、探索的因子分析(プロマックス回転を伴う主因子法)を行った。抽出された因子の内的整合性(信頼性)を確認するため、各因子の Cronbach の α 係数を算出した。統計的な分析には、IBM SPSS Statistics Ver. 26 を使用した。

6. 倫理的配慮

本調査は、自記式質問紙を用いた無記名による郵送調査として実施し、調査項目は回答者個人が特定されない内容で構成されている。調査紙の表紙には、調査の趣旨、調査への参加協力は自由意思に基づくこと、調査参加により想定される不利益と負担、個人情報とプライバシーの保護、結果の公表方法などを明記するとともに、調査参加に同意した場合のみ返送するように依頼した。回収した調査紙のデータ分析については、回答者が特定できないように記号化を行った。なお、本研究は、大阪市立大学大学院生活科学研究科・研究倫理委員会の承認を得ている（承認番号：19 - 37）。

第3節 研究結果

1. 回答者の基本属性およびケースカンファレンスの開催状況

回答者の基本属性を示したものが表4-1である。

地域包括の運営形態は、直営が8.6%、委託先は、社会福祉協議会が21.1%、社会福祉協議会を除く社会福祉法人が45.3%、医療法人が15.6%、その他9.4%で、約半数の地域包括が、社会福祉協議会以外の社会福祉法人に委託されていた。ケースカンファレンスの開催回数は、2～3か月に1回が48.4%、月に1回程度が28.1%で、8割近い地域包括は毎月、あるいは2～3か月に1回ケースカンファレンスを開催していた。

回答者の性別は、女性が75.8%、男性が24.2%であった。年齢は28歳から69歳と幅があった。40代が34.1%、50代が44.4%で、40代と50代が全体の8割近くを占め、平均年齢は51.7歳であった。主任介護支援専門員の資格取得後の年数は、5年未満が18.8%、5年以上10年未満が46.9%、10年以上が34.4%で、8割以上が主任介護支援専門員の資格取得後5年以上であった。ケアプラン作成経験年数は、6年未満が14.8%、6年以上が85.2%であった。保有資格は、社会福祉士が46.5%、介護福祉士が59.8%、精神保健福祉士が11.8%、看護師が18.9%であった。

表 4 - 1 回答者の基本属性 (n=128)

項目	カテゴリー	度数 (%)
地域包括の運営形態	直営	11 (8.6%)
	社会福祉協議会	27 (21.1%)
	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	58 (45.3%)
	医療法人	20 (15.6%)
	その他	12 (9.4%)
カンファレンスの開催回数	週に1回以上	4 (3.1%)
	月に2~3回程度	14 (10.9%)
	月に1回程度	36 (28.1%)
	2~3か月に1回程度	62 (48.4%)
	その他	12 (9.4%)
性別	女性	97 (75.8%)
	男性	31 (24.2%)
年齢	20代	1 (0.8%)
	30代	5 (4.0%)
	40代	43 (34.1%)
	50代	56 (44.4%)
	60代以上	21 (16.7%)
主任介護支援専門員取得後の年数	5年未満	24 (18.8%)
	5年以上10年未満	60 (46.9%)
	10年以上	44 (34.4%)
ケアプランの作成年数	6年未満	19 (14.8%)
	6年以上	109 (85.2%)
保有資格 (複数回答)	社会福祉士	59 (46.5%)
	介護福祉士	76 (59.8%)
	精神保健福祉士	15 (11.8%)
	看護師	24 (18.9%)
	保健師	6 (4.7%)
	その他	39 (22.8%)

2. スーパーバイザーの実践行為に関する探索的因子分析

まず、「スーパーバイザーの実践行為」47項目の平均値を確認した(表4-2)。そのうち、平均値が3.72と最も高く、また、ばらつきが極端に低かった「15. はじめに参加メンバーを紹介し、メンバーが互いに認知できるようする」の1項目を天井効果の疑いが強く、不適当な項目であるとして除外した。また、「1. 事例提供者やメンバーのがんばりを認め言葉や態度にして示す」と「3. どのような意見に対しても否定的な反応をしないよう注意を払う」の2項目は、ばらつきが極端に低いため、除外した。そして、残りの44項目を一括投入して、プロマックス回転を伴う探索的因子分析(主因子法)を行った。「スーパーバイザーの実践行為」の因子構造を明確にするため、因子負荷量が0.4未満の項目や、複数の因子で因子負荷量が0.4以上を示す項目を除外し、解釈可能性なども加味しながら、繰り返し因子分析を行った。その結果、最終的に28項目から構成される6因子が抽出された(表4-3)。標本妥当性を示すKMO値は、一般的に0.6以上であることが望ましいとされ、今回の値は.893であったため、因子分析における妥当性は確保されていると判断した。

第1因子は、「39. メンバー全員で論点を確認してから議論を進める」「40. 検討する論点の順番を意識して、次の論点に移る場合は小まとめをして全体で確認する」「47. メンバーの意見に対する事例提供者の反応を確認しながら、事例提供者が持ち帰りたいことに注意を払う」「42. 議論の戻る場所として論点を位置づけて、議論がブレないよう展開していく」「21. カンファレンスの終了後に事例提供者へのフォローをする」「43. メンバー間の意見の共通点や相違点を明確にししながら議論の進むべき方向性に注意を払う」「46. 事例をまとめた時や事例を提示した後など、それぞれの段階の事例提供者の気づきに注意を払う」「20. 事例をまとめる段階から事例提供者をサポートする」「45. 発言の強いメンバーなど特定のメンバーの意見に流されないよう注意を払う」の9項目から構成され、【議論を方向づける働きかけ】と命名した。

第2因子は、「37. クライエントに何が起きているのか、クライエントの側から理解するよう促す」「35. メンバーの発言が全員に伝わるよう問いかけや言い換え等をして媒介的役割を果たす」「38. メンバーがどのようにクライエントをとらえているか注意を払いながら議論を進める」「24. クライエント像のとらえ方などから、事例提供者の援助者としてのあり方をアセスメントする」「36. 対峙する意見や新たな考えを積極的に促す」「23. 事例に対する見立てをとおして、メンバーをアセスメントする」の6項目から構成され、【議論の活性化に向けた働きかけ】と命名した。

表4-2「スーパーバイザーの実践行為」47項目記述統計

		平均値	標準偏差
1	事例提供者やメンバーのがんばりを認め言葉や態度にして示す	3.43	0.598
2	メンバーの発言の背景を考えながら、意見を聴いて受けとめる	3.37	0.531
3	どのような意見に対しても否定的な反応をしないよう注意を払う	3.50	0.547
4	メンバーの成長に必要なことは、厳しい内容であっても言語化して伝える	2.57	0.750
5	全員で共有したグループのルールを守ることをメンバーに求める	3.10	0.751
6	メンバーの座る場所等に配慮するなど、メンバー同士の関係づくりに注意を払う	2.93	0.932
7	メンバーが非難や批判的なニュアンスの発言をした場合は注意を促す	2.65	0.809
8	メンバーの考える時間としての沈黙を認める	2.91	0.794
9	メンバー間にルールが浸透するよう、ルールを毎回確認する	2.69	1.010
10	少数意見であってもきちんと受けとめる	3.23	0.595
11	メンバーの緊張を和らげ、話しやすい雰囲気をつくることに注意を払う	3.38	0.603
12	議論をとおしてメンバー同士が互いに高め合う場になるよう注意を払う	3.13	0.644
13	メンバーがもつ強さや力に着目する	3.07	0.654
14	メンバーの表情やしぐさなど非言語のサインに注意を払う	3.06	0.684
15	はじめに参加メンバーを紹介し、メンバーが互いに認知できるようにする	3.72	0.531
16	カンファレンスの展開過程で生じるメンバーの変化に注意を払う	2.98	0.726
17	完璧ではない、等身大のバイザーの姿を見せる	3.04	0.807
18	事例提供者を責めて傷つけないよう、メンバー全員で事例提供者を支えることを促す	3.51	0.627
19	報告時間の確保や聴く姿勢を示すなど、事例提供者が余裕をもって報告できるよう配慮する	3.18	0.715
20	事例をまとめる段階から事例提供者をサポートする	2.75	0.878
21	カンファレンスの終了後に事例提供者へのフォローをする	3.14	0.801
22	普段の業務のなかで、メンバーにカンファレンスのフォローをする	2.70	0.789
23	事例に対する見立てをとおして、メンバーをアセスメントする	2.53	0.904
24	クライアント像のとらえ方などから、事例提供者の援助者としてのあり方をアセスメントする	2.71	0.805
25	事例に対する事例提供者の思いに注意を払う	3.30	0.622
26	事例に対するメンバーの思いに注意を払う	3.06	0.661
27	クライアントの具体的なイメージを共有できるような質問を促す	3.13	0.742
28	情報を整理するために、ジェノグラムやエコマップなどの視覚化できるツールを活用する	3.07	0.932
29	事例に関する多面的な情報を収集し、共有する	3.10	0.719
30	十分議論ができるよう時間配分を考えながら進行管理をする	3.11	0.679
31	意見がでにくい場合は、サブグループをつくり議論を深めてから全体で共有する	1.72	0.887
32	出された意見に対する反応を促しつつ、メンバーの状況や理解度にあわせて対応を変えていく	2.66	0.736
33	意見が出ない場合は、バイザーから質問を投げかける	3.23	0.681
34	質問の意図が伝わらないときは、発言したメンバーに質問の意図や根拠を問う	2.72	0.803
35	メンバーの発言が全員に伝わるよう問いかけや言い換え等をして媒介的役割を果たす	2.89	0.806
36	対峙する意見や新たな考えを積極的に促す	2.45	0.740
37	クライアントに何が起きているのか、クライアントの側から理解するよう促す	2.68	0.803
38	メンバーがどのようにクライアントをとらえているか注意を払いながら議論を進める	2.88	0.699
39	メンバー全員で論点を確認してから議論を進める	3.05	0.762
40	検討する論点の順番を意識して、次の論点に移る場合は小まとめをして全体で確認する	2.69	0.811
41	課題解決に向けて自分の考えを積極的に表現するようメンバーに促す	2.70	0.746
42	議論の戻る場所として論点を位置づけて、議論がブレないよう展開していく	2.92	0.706
43	メンバー間の意見の共通点や相違点を明確にしなが議論の進むべき方向性に注意を払う	2.90	0.674
44	段階をふまえて議論を深めるために、十分に議論しない段階で解決策を提示する意見には注意を促す	2.47	0.832
45	発言の強いメンバーなど特定のメンバーの意見に流されないよう注意を払う	2.94	0.761
46	事例をまとめた時や事例を提示した後など、それぞれの段階の事例提供者の気づきに注意を払う	3.02	0.640
47	メンバーの意見に対する事例提供者の反応を確認しながら、事例提供者が持ち帰りたいことに注意を払う	3.04	0.669

表4-3 因子分析の結果

(N=128)	因子負荷量						平均
	1	2	3	4	5	6	
第1因子 議論を方向づける働きかけ $\alpha=.878$							2.94
39. メンバー全員で論点を確認してから議論を進める	0.886	-0.072	-0.133	-0.033	0.121	-0.029	3.05
40. 検討する論点の順番を意識して、次の論点に移る場合は小まとめをして全体で確認する	0.629	0.045	-0.133	0.105	0.126	-0.023	2.69
47. メンバーの意見に対する事例提供者の反応を確認しながら、事例提供者が持ち帰りたいことに注意を払う	0.599	-0.097	0.080	0.142	-0.126	0.093	3.04
42. 議論の戻る場所として論点を位置づけて、議論がブレないよう展開していく	0.548	0.263	0.011	-0.164	0.005	0.187	2.92
21. カンファレンスの終了後に事例提供者へのフォローをする	0.534	-0.049	0.114	0.176	-0.209	0.061	3.14
43. メンバー間の意見の共通点や相違点を明確にしなが議論の進むべき方向性に注意を払う	0.492	0.271	0.039	0.044	-0.060	-0.132	2.90
46. 事例をまとめた時や事例を提示した後など、それぞれの段階の事例提供者の気づきに注意を払う	0.488	0.057	0.189	0.194	-0.094	-0.039	3.02
20. 事例をまとめる段階から事例提供者をサポートする	0.477	-0.016	-0.016	0.248	-0.074	0.090	2.75
45. 発言の強いメンバーなど特定のメンバーの意見に流されないよう注意を払う	0.451	0.167	0.359	-0.237	0.058	-0.026	2.94
第2因子 議論の活性化に向けた働きかけ $\alpha=.877$							2.69
37. クライアントに何が起きているのか、クライアントの側から理解するよう促す	-0.026	0.881	-0.208	0.100	0.057	-0.027	2.68
35. メンバーの発言が全員に伝わるよう問いかけや言い換え等をして媒介的役割を果たす	0.228	0.735	0.079	-0.299	0.054	-0.022	2.89
38. メンバーがどのようにクライアントをとらえているか注意を払いながら議論を進める	0.218	0.653	-0.190	0.195	0.020	-0.075	2.88
24. クライアント像のとらえ方などから、事例提供者の援助者としてのあり方をアセスメントする	-0.129	0.604	0.150	0.262	-0.106	0.040	2.71
36. 対峙する意見や新たな考えを積極的に促す	0.059	0.565	-0.029	0.079	0.077	0.123	2.45
23. 事例に対する見立てをとおして、メンバーをアセスメントする	-0.113	0.438	0.336	0.157	-0.069	0.038	2.53
第3因子 メンバーの省察を深める働きかけ $\alpha=.763$							3.07
16. カンファレンスの展開過程で生じるメンバーの変化に注意を払う	0.114	-0.025	0.717	-0.009	0.084	-0.065	2.98
17. 完ぺきではない、等身大のバイザーの姿を見せる	-0.099	-0.150	0.713	-0.030	-0.092	0.155	3.04
11. メンバーの緊張を和らげ、話しやすい雰囲気をつくることに注意を払う	0.089	0.049	0.523	-0.021	-0.004	-0.026	3.38
14. メンバーの表情やしぐさなど非言語のサインに注意を払う	0.074	-0.039	0.484	0.313	0.090	-0.089	3.06
8. メンバーの考える時間としての沈黙を認める	-0.094	-0.013	0.463	0.188	0.239	-0.158	2.91
第4因子 メンバーのアセスメントに向けた働きかけ $\alpha=.806$							3.14
25. 事例に対する事例提供者の思いに注意を払う	0.180	-0.085	-0.024	0.769	0.111	0.030	3.30
26. 事例に対するメンバーの思いに注意を払う	0.242	0.074	-0.072	0.634	0.071	-0.036	3.06
13. メンバーがもつ強さや力に着目する	-0.188	0.203	0.126	0.593	0.008	0.024	3.07
第5因子 メンバーの関係づくりに向けた働きかけ $\alpha=.627$							2.89
5. 全員で共有したグループのルールを守ることをメンバーに求める	-0.109	0.138	-0.126	0.156	0.674	0.115	3.10
7. メンバーが非難や批判的なニュアンスの発言をした場合は注意を促す	0.179	-0.103	0.245	-0.074	0.431	0.014	2.65
6. メンバーの座る場所等に配慮するなど、メンバー同士の関係づくりに注意を払う	-0.038	-0.030	0.360	0.076	0.406	0.109	2.93
第6因子 事例の共通理解に向けた働きかけ $\alpha=.716$							3.09
28. 情報を整理するために、ジェノグラムやエコマップなどの視覚化できるツールを活用する	0.060	-0.051	-0.045	-0.011	0.176	0.888	3.07
29. 事例に関する多面的な情報を収集し、共有する	-0.012	0.168	0.161	0.073	-0.080	0.527	3.10
因子間相関	第1因子	1.000	0.681	0.629	0.475	0.332	0.367
	第2因子		1.000	0.583	0.562	0.227	0.463
	第3因子			1.000	0.547	0.306	0.263
	第4因子				1.000	0.185	0.308
	第5因子					1.000	0.064
	第6因子						1.000
因子抽出法: プロマックス回転を伴う主因子法, 抽出後 (回転前) 累積負荷平方和=53.562% KMO=.893							

第3因子は、「16. カンファレンスの展開過程で生じるメンバーの変化に注意を払う」「17. 完ぺきではない、等身大のバイザーの姿を見せる」「11. メンバーの緊張を和らげ、話しやすい雰囲気をつくることに注意を払う」「14. メンバーの表情やしぐさなど非言語のサインに注意を払う」「8. メンバーの考える時間としての沈黙を認める」の5項目から構成され、【メンバーの省察を深める働きかけ】と命名した。

第4因子は、「25. 事例に対する事例提供者の思いに注意を払う」「26. 事例に対するメンバーの思いに注意を払う」「13. メンバーがもつ強さや力に着目する」の3項目から構成され、【メンバーのアセスメントに向けた働きかけ】と命名した。

第5因子は、「5. 全員で共有したグループのルールを守ることをメンバーに求める」「7. メンバーが非難や批判的なニュアンスの発言をした場合は注意を促す」「6. メンバーの座る場所等に配慮するなど、メンバー同士の関係づくりに注意を払う」の3項目から構成され、【メンバーの関係づくりに向けた働きかけ】と命名した。

第6因子は、「28. 情報を整理するために、ジェノグラムやエコマップなどの視覚化できるツールを活用する」「29. 事例に関する多面的な情報を収集し、共有する」の2項目から構成され、【事例の共通理解に向けた働きかけ】と命名した。

Cronbach の α 係数は各因子とも 0.627~0.878 を示し、信頼性係数が 0.6 以上であることから、本研究で作成された「スーパーバイザーの実践行為」尺度は、信頼性(内的整合性)を有するものであると判断できる。各因子の平均値は、第4因子が 3.14 点と最も高く、最も低かったのは第2因子の 2.69 点であった。なお、6因子28項目全体の平均値は 2.94 点であった。

第4節 考察

1. ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの実践行為の特徴

1) 議論を方向づける働きかけ

第1因子は、メンバー間の意見の共通点や相違点に配慮しつつ、メンバー全員で論点を確認して議論を進めるといった、議論の方向性を見極める項目と、事例提供者やメンバーの反応や気づきへの配慮など、参加メンバーに対する議論の参加への働きかけを示す項目から構成された。そして、【議論を方向づける働きかけ】が第1因子として抽出されたことは、ケースカンファレンスにおいて議論の進むべき方向性を決めたいうえで、議論を深めることが、スーパーバイザーの役割として最も重要な要素であると考えられる。

ケースカンファレンスでは、提示された事例をメンバー全員で共有しながら、結論を導き出すプロセスが重要になる。メンバーは、それぞれ立場や経験が異なることから、同じ事例であっても受け止め方が多様である。事例に対する理解について個々に異なることから、メンバーの関心に焦点を当てながら議論を進めていくことが不可欠（黒川 1992）である。そして、ケースカンファレンスにおける事例検討で重要なことは、問題の本質を探ること（津田ら 2001）であり、関係者からの情報を集約し共有するだけでなく、事例全体の構造や重要なポイントを把握すること（山辺 2015）や課題解決の方向性を導き出すことである。時期尚早の解決策などの発言に対しては軌道修正を行い、できるだけ多くの人の発言を促す（橋本 2011）ことが必要となる。そのため、「39. メンバー全員で論点を確認して議論を進める」や、「42. 議論の戻る場所として論点を位置づけて、議論がブレないよう展開していく」、「45. 発言の強いメンバーなど特定のメンバーの意見に流されないよう注意を払う」などの項目が抽出されたと考える。

地域ケア会議などのケースカンファレンスにおいては、取り扱う事例が開催ごとに異なることから、意見を聞きながら整理する作業の大変さ、議題を絞り込みまとめる難しさなどが指摘されている（原田ら 2018）。また、ケースカンファレンスの展開の難しさも指摘されている。事例に関して表面的な理解で進行した場合、論点が曖昧となり、事例内容が十分に考察されずに終わるなど、ケースカンファレンスで得られる効果が不十分となることがあり（久保ら 2010）、問題に対する捉え方や着眼点の違いから、ミス・コミュニケーションが引き起こされる場合もある（林ら 2011）。このように、十分な議論がなされない場合には、検討内容をケースカンファレンス参加者の実践活動に十分に活かすことができず、その効果も疑問視せざるを得ない。

そのため、議論の内容とケースカンファレンスの目的の整合性を図りながらの柔軟な対応が、スーパーバイザーには求められる。さらに、円滑にケースカンファレンスを進めるためには、ケースカンファレンスの目的や話し合うべき内容の明確化、時間の限定などが重要となる（岡田進 2011）。これらのことを踏まえると、議論の内容を整理し、また、各メンバーに議論の内容の共有化への働きかけが必要となるため、「40. 検討する論点の順番を意識して、次の論点に移る場合は小まとめをして全体で確認する」項目やメンバーの反応に配慮する項目が含まれたと考える。

さらに、ケースカンファレンスにおける事例提供者へのサポートが、この因子に含まれたのは、議論を方向づける働きかけを行うスーパーバイザーには、事例提供者の緊張や不安を

和らげるための配慮や気遣いが求められるためであると考えられる。

2) 議論の活性化に向けた働きかけ

第2因子は、メンバーの事例のとらえ方に関する項目と、意見を促すための働きかけを示す項目で構成された。事例を検討する際、「クライアントのいるところから始める」ということが非常に重要となる(岩間 2005)。そのため、「37. クライアントに何が起きているのか、クライアントの側から理解するよう促す」項目の因子負荷量が高くなったと考えられる。また、ケースカンファレンスにおいて多様な意見が出て、議論が活発になされるためには、メンバーの多様性と類似性がともに必要になる(三浦ら 2002)。つまり、各メンバーが共有する共通基盤をもちつつ、各メンバーに多様な視点があることで、対峙する意見や新たな意見を積極的に促すことができる。さらに、建設的な意見交換ができるように、意見を調整しつつケースカンファレンスを進行していく(吉田 2013)ことがスーパーバイザーには求められる。そのため、事例提供者やメンバーについてアセスメントする項目が含まれたと考えられる。

ケースカンファレンスの困りごとの一つに、メンバーから積極的な意見が出ず、議論が深まらないことがある。ケースカンファレンスは、他者の発言などを聞くことで、他者が有する知識や技法を吸収して学ぶ場(早川 2016)として機能する。スーパーバイザーの役割は、メンバー同士とメンバーとシステムとの相互作用を促進させること(岩間 2000: 51)である。クライアントの全体像をメンバーが共有し、各メンバーから出された意見については、スーパーバイザーが要約や言い換えをすることで発言内容が明確化され、さらなる議論の展開を進めることができる。そこで、第2因子には、「35.メンバーの発言が全員に伝わるよう問いかけや言い換え等をして媒介的役割を果たす」項目や、「38.メンバーがどのようにクライアントをとらえているか注意を払いながら議論を進める」項目など、スーパーバイザーの媒介的機能や議論を活性化するための項目が含まれたと考えられる。

3) メンバーの省察を深める働きかけ

第3因子は、ケースカンファレンスでメンバーが省察を深めるために、スーパーバイザーが話しやすい雰囲気づくりや考える時間としての沈黙を認めるという項目で構成された。ケースカンファレンスで議論を深めていくためには、メンバーが実践をふりかえり、省察を深める作業が欠かせない。

Schön が提唱した「省察的実践家」という専門職モデルは、自分の実践活動をふりかえり、実践を行いながら省察したりする実践的思考のスタイルに専門性があり、対人援助の領域においても省察や省察的実践が強調されるようになった（加藤 2017）。一人で熟考することも可能であるが、他者とのコミュニケーションによって、省察はより促進されることが指摘されている（南 2007）。スーパーバイザーが積極的に自己開示を行い、信頼できる誠実なスーパーバイザーの姿を見せることで、メンバーの緊張を和らげ、話しやすい雰囲気づくりを行うことができる。

なぜスーパーバイザーが行き詰っているのかその理由や、スーパーバイザーの抱える困難さは何なのかをスーパーバイザーが理解することができれば、効果的なスーパービジョンが展開できる（Wonnacott=2020 : 91）ことが指摘されている。スーパーバイザー自身が困難さに気づくためには、自らの実践をふりかえる省察が欠かせない。省察を促すスキルの基本は、実践家が実践内容についてふりかえって語るところを、しっかりと傾聴し、そのときどきの考えや思いを引き出すような質問を適切に行うこと、また実践家の応答に対して要約したりうまく言い換えたりしながらフィードバックすることを繰り返しながら、気づきを引き出していく役割をとる（南 2007）ことである。そのため、「16.カンファレンスの展開過程で生じるメンバーの変化に注意を払う」ことを実践していたと考える。

しかし、省察は自分の達成できなかった部分、どちらかといえば自分にとって見たくない部分や、弱い部分などが抽出される可能性もある（南 2007）ことから、他者からの意見に対して防衛的になることを防ぐ必要がある（渡部 2018）。Zander（=1996）は、発言しないメンバーに意見を求める前に、その人の態度や表情に現れるサインを探るべきであると指摘している。スーパーバイザーは、メンバーの事例に対する思いを理解したうえで、メンバーのもつ力を信じ、発言を待つことで省察を促していく（小松尾 2012）。つまり、省察を深めるには、「8. メンバーの考える時間としての沈黙を認める」という行為が重要な意味をもつといえる。

そのため、事例提供者やメンバーの思いや非言語的なサインに注意を払い、話しやすい雰囲気をつくり、メンバーの変化に注意を払うという項目が一つの因子としてまとまったものと考えられる。渡部（2007）は、内省的な学習を行う場として、スーパービジョンの機能を有する事例検討会を提案している。本研究においても【メンバーの省察を深める働きかけ】の因子が抽出され、ケースカンファレンスにおいて、内省を深めるスーパービジョンの実施が重要であることが示され、その重要性が実証的にも検証されたと考える。

4) メンバーのアセスメントに向けた働きかけ

第4因子は、事例に対する事例提供者やメンバーの思いに注意を払う項目で構成された。ケースカンファレンスで扱う事例は、事例提供者のフィルターを通したクライアント像となる(浅野 2018)。このフィルターには、事例提供者の思いが強く反映される可能性がある。どのようなフィルターを通して事例が報告されているのか、また、そのフィルターによってクライアントの理解にどのような影響があるのか、さらには、事例を受け止めるメンバーがもつフィルターの状況を判断するために、各メンバーに対するアセスメントが必要となる。事例やメンバー全員をアセスメントすることは不可能であるが、断片的な情報や限定された情報であっても、経験知により情報などを組み合わせ、専門的推論が可能である(岡田進 2011)。これらは、事例に対する理解力や解釈力を通じて推測できる。スーパーバイザーは、メンバーの事例に対する知識や理解力についてもアセスメントすることが必要である(岡田進 2015)とされている。本研究では、その内容が因子として抽出され、実証的に検証されたと考える。

ケアマネジメントにおいては、アセスメントを行う際、クライアントのもつ強さや力に着目することが求められている。【メンバーのアセスメントに向けた働きかけ】の因子を構成する項目に「13. メンバーがもつ強さや力に着目する」という項目が含まれた。このことは、主任介護支援専門員が行うメンバーに関するアセスメントにおいても、ストレングス視点が生かされ、活用されていることを示すものであると考える。

今回の回答者は、主任介護支援専門員の資格取得後5年以上の者が多く、かつ、ケアプラン作成年数は、6年以上が8割を超えていた。このことから、ケアマネジメントの経験が豊富であることが予見でき、その経験から、アセスメントを多面的に行うことやストレングス視点に基づきアセスメントを行うことについて意識が高かったと考えられる。そのため、メンバーに対するアセスメント項目が、1つの因子として収斂したと考える。

5) メンバーの関係づくりに向けた働きかけ

第5因子は、メンバーの関係づくりとグループのルールに関する項目で構成された。ケースカンファレンスは、トップダウンの場ではなく、メンバーの意見をくみ上げ、情報交換や情報共有の場としての機能がある(黒川 1982)。メンバーが自由に意見を表出でき、ボトムアップすることで効果的な展開が可能になる。そのためルールが重要な意味を持つ。

ケースカンファレンスにおけるルールは、グループ内での行為や考え方の指針となり、共

通の仲間意識やグループ特有の雰囲気醸し出す（水野 2001）という働きをもつ。ルールに基づいた行為は、グループの一員としての自覚を促すことにつながり、凝集性を高めるなどの効果があるとされている。安心して発言できるケースカンファレンスとして機能するには、感情を率直に表現できるという安心感を保証するような、グループの雰囲気づくりが重要である（小谷野ら 2005）。サポーターでありながら、率直な意見が交わせるような雰囲気は、参加者一人ひとりが、ケースカンファレンスのメンバーであると意識することから始まる（藤田 2018）といえる。そのため、「5. 全員で共有したグループのルールを守ることをメンバーに求める」項目が含まれたと考える。

主任介護支援専門員の養成課程では、スーパービジョンやケースカンファレンスの進め方について学ぶ。その際、支持的な態度を涵養したうえで臨むことが強調されている。そのため、メンバーを尊重した支持的な働きかけを実践していると考えられる。しかしながら、サポーターであることは、単なる「慰めあい」や「励まし」とは異なり、むしろ、援助場面で必要なことに対しては、厳しい内容であったとしても伝えるという姿勢がスーパーバイザーには求められる（渡部 2008、小松尾 2014）。スーパーバイザーとメンバーとの間、あるいは、メンバー間で信頼関係を構築し、心理的に安心できるような状況下では、厳しいフィードバックを受けたり、真実を避けて話し合いを行ったりすることができる（Edmondson = 2014）。そのため、発言内容について配慮を促し、グループ内のルール順守をメンバーに求めることが、スーパーバイザーには欠かせない。ケースカンファレンスでは、メンバーの関係づくりに向けた働きかけに関する項目が重要であることが反映されて、第 5 因子としてまとまったと考えられる。

6) 事例の共通理解に向けた働きかけ

第 6 因子は、メンバーが事例を共通理解するための項目で構成された。ケースカンファレンスは、同職種、同一機関のメンバーで構成されるとは限らない。専門分野によって、クライアントの抱える課題に対する捉え方の違いや着眼点の違いが生じ、これらが課題解決に影響を及ぼす可能性がある。ケースカンファレンスにおいてメンバーは、それぞれの立場から事例を読み解き、発言をとおして理解を深めていく。そのため同じ事例であっても、その解釈が異なることもある。経験豊富なスーパーバイザーであったとしても、その事例のとらえ方の違いをすべて把握できるわけではない。したがって、ケースカンファレンスの議事の運び方としては、まず、問題提起と問題把握のための報告と討論がなされなければならない

い（黒川 1982 : 48）ことから、【事例の共通理解に向けた働きかけ】の因子が抽出されたと考える。

多職種連携においては、他者の概念的枠組みや視点を理解し、相互理解のためのコミュニケーションを行う必要がある（林ら 2011、21 - 22）。メンバーそれぞれの違いを多角的・複合的な視点として受けとめ、メンバー全員で事例を共通理解することが、ケースカンファレンスにおいては重要である（長沼 2019）。

今回の調査対象者の 8 割以上が、ケアプラン作成の経験年数が 6 年以上であった。スーパーバイザー自身がケアプラン作成の経験を有することは、事例のアセスメントからモニタリングに至るまでのケアマネジメント・プロセスについて、一定の見識を有していると考えられる。さらに経験年数が長いことは、多様な事例に対応してきた可能性が高く、事例の個別性についての理解が深いことが推察できる。そのことが、臨床像の意識化と共有のための情報収集が重要であること（河野 2018）の認識をもたらし、「29. 事例に関する多面的な情報を収集し、共有する」項目が抽出されたと考える。

さらに、ケアマネジメントではクライアントの情報を整理するツールとして、地域ケア会議においてジェノグラムやエコマップの活用が推奨されている。そのため、スーパーバイザーは、事例に関する多面的な情報を収集し、情報を視覚化できるツールを積極的に活用していたと考えられる。そして、この【事例の共通理解に向けた働きかけ】は、ケースカンファレンスにおけるスーパービジョンの要素として重視され、因子として抽出されたと考えられる。

2. 因子間の関連性

第 1 因子は、第 2 因子や第 3 因子との間に強い相関が見られた。第 1 因子は、メンバーの共通点や相違点に留意しながら議論の進むべき方向を見極め、段階的に論点を検討するための働きかけを示す因子である。議論の方向性が明確になれば、議論する内容が明確となるため、メンバーは議論の内容を意識し、コミュニケーションが活性化すると考えられる。そして、議論の深まりとともに各メンバーは省察を深め、事例に対する検討内容が深まっていくと考えられる。そのことが反映され、因子間に強い相関関係が示されたと考えられる。

第 2 因子は、第 3 因子や第 4 因子との間に比較的強い相関が見られた。議論を活性化させるためには、メンバー間に活発なコミュニケーションを促す必要がある。そのため、スーパーバイザーには、メンバーの考え方などを見極めるためのアセスメント力が求められる。

事例に対するメンバーの思いやメンバーがもつ強さや力など、各メンバーに対して適切なアセスメントを行うことで、メンバーの特性を見出し、発言を促すことで議論が活性化される。そして、議論の内容が深まると、メンバーは、事例を深く考え、省察を深めることができるようになる。そのことを反映して、これらの因子間に比較的強い相関が示されたと考えられる。

第5因子は、他の因子との相関が比較的弱いことが示された。第5因子は、「5. 全員で共有したグループのルールを守ることをメンバーに求める」、「7. メンバーが非難や批判的なニュアンスの発言をした場合は注意を促す」など、メンバーの関係づくりを志向し、人間関係に焦点をあてた因子である。一方、その他の因子は、事例を共通理解し、議論を方向づけ活性化することを志向した因子である。ケースカンファレンスで、議論を深めるためには、スーパーバイザーが媒介的機能を発揮する必要がある、そこにはメンバー間の関係性が影響する。しかしながら、事例に直接関連する因子ではないことから、第5因子とその他の因子の相関が比較的弱くなったと考える。

そして、そのことは、ケースカンファレンスの目的を達成するために、主任介護支援専門員は、メンバーの関係づくりと事例に対し複眼的な視点を持ち、互いに関連づけながらケースカンファレンスを展開していることを示していると考ええる。

これらのことをまとめると、ケースカンファレンスにおいては、まず、スーパーバイザーは、議論の方向性を決め、議論すべき内容を整理し、議論の内容が適切に理解できるように、各メンバーに働きかけを行うことが必要である。そのうえで、議論の活性化やメンバーの省察を深めることができるように、スーパーバイザーは、各メンバーに対する適切なアセスメントを行うことも必要となる。この点は、これまでの実証的研究では示されておらず、本研究の独自の知見といえる。

除外された項目は、「1. 事例提供者やメンバーのがんばりを認め言葉や態度にして示す」「3. どのような意見に対しても否定的な反応をしないよう注意を払う」「15. はじめに参加メンバーを紹介し、メンバーが互いに認知できるようする」など、その多くが関係づくりの基盤となる項目であった。これらの項目は、自明であるがゆえにスーパーバイザーの実践行為としては潜在化し、除外されたと考えられる。さらに、「31. 意見がでにくい場合は、サブグループをつくり議論を深めてから全体で共有する」や「44. 段階をふまえて議論を深めるために、十分に議論しない段階で解決策を提示する意見には注意を促す」などの項目については、必要に応じて行う項目であると認識され、これらも除外されたと考える。

第5節 小括

本研究では、主任介護支援専門員のケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの具体的な実践行為とその構成要素を探索的に明らかにした。その結果、6因子28項目が抽出された。探索的ではあるが、実証的な研究枠組みにおいて具体的な実践行為とその構成要素が確認された。これまで理論的な議論としてスーパーバイザーの実践行為が議論されることが多かった。今回、ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの実践行為とその構成要素について実証的に検証できたことは、ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの働きかけを具体的に提示することができ、また、科学的な根拠に基づく実践の普及という観点から、グループスーパービジョンを行う可能性のある主任介護支援専門員にとって非常に意義深いと考えられる。そして、今回の研究で使用した質問項目（ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの実践行為尺度）については、尺度の信頼性および妥当性を有している。

最後に、本研究の限界について述べる。第1に、本研究は探索的な研究であり、設定した項目は、網羅された項目でない可能性がある。本研究で提示した項目以外の重要な項目が存在すると考えられ、今後、さらなる項目の精査を行う必要がある。第2に、本研究の結果は、大阪府、愛知県、岐阜県の結果であり、地域特性や回答者特性の影響などもあると考えられるため、全国の傾向として、一般化することは難しい。今後は、調査対象者を全国の主任介護支援専門員に拡大して調査を行っていく必要があると考える。

終章 本研究のまとめと課題

第1節 各章のまとめ

本研究では、スーパービジョンの機能を有するケースカンファレンスの構造と、スーパーバイザーの機能を明らかにすることを目的として、グループの取り扱いに着目して、主任介護支援専門員によるスーパービジョン実践について調査を進めた。

第1章では、まず、ケースカンファレンスとスーパービジョンの構造について、文献研究を行い概観した。スーパービジョンの歴史的背景をふまえ、定義や機能に関して概念整理を行った。また、個人スーパービジョンとグループスーパービジョンの構成要素を比較検討し、グループスーパービジョンに作用するグループダイナミックスの基本特性を示した。これらをふまえ、本研究におけるスーパービジョンの機能を内包するケースカンファレンスの構造をL字型で示し、「クライアントへの援助の向上とワーカーの成長を目的として、グループダイナミックスと言語化を基盤にした、対人援助の視座から今後の援助方針を導き出す専門職間のプロセス」と定義した。そのうえで、ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの役割として、ロールモデルとしての役割と媒介者としての役割を示した。

第2章では、第1章をふまえ、スーパービジョン実践の実際についてグループインタビュー調査を実施した。その結果、主任介護支援専門員のスーパービジョンの実践環境として、【実践のモチベーション】、【ケースカンファレンスでスキルを磨く】、【スーパーバイザーとしての自覚と力量】の構成要素からなることが示された。実践内容に関しては、【スーパーバイザーを尊重する】、【成長に向けた働きかけ】、【ケースカンファレンスを活用する】の構成要素からなることが示された。

主任介護支援専門員は、必ずしも自信をもってスーパービジョンの実践をしているわけではないが、周囲からのサポートを活用しながら、スーパーバイザーとしてのモチベーションを保ち、スーパーバイザーとしての力量を担保できるよう、ケースカンファレンスの場を訓練の場として捉え、スキルを磨くことを実践していた。また、スーパービジョンを受ける場を確保することで、スーパーバイザーとしての自らの実践をふりかえり、実践へ還元させることをしていた。

スーパーバイザーとしての実践内容については、スーパーバイザーを尊重し、スーパーバイザーが成長できるよう、ケースカンファレンスをスーパービジョンの場と位置づけて活用していた。これらのことから、スーパービジョン実践を期待される主任介護支援専門員の

実践の背景が明らかになり、ケースカンファレンスを活用したスーパービジョン実践の可能性が示された。

第3章では、第2章の結果をふまえ、ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの機能に関する知見を得るために、具体的な実践内容について、インタビュー調査を実施した。

分析の結果、【メンバーを守るルールづくり】、【滋養的時空としての場づくり】、【グループと個を意識した関係づくり】、【事例提供者を守る】、【メンバー全員による事例のアセスメント】、【議論の深化に向けてメンバーに伴走する】、【ケースカンファレンスの展開に向けた工夫】、【議論の方向性を探る】、【議論のブレに対応する】、【事例提供者の気づきや変化に寄り添う】のカテゴリを抽出した。抽出された10のカテゴリをグループの取り扱いに着目して分析した結果、〔サポートティブなグループづくり〕〔個々のメンバーとの関係づくり〕〔議論の活性化〕〔議論の方向づけ〕の4つの機能に類型化できた。

これまで示されてきた管理的機能、教育的機能、支持的機能や仲介的機能と関連性を示しながらも、ケースカンファレンスの展開過程に伴走しながら発揮する4つの機能が示された。ケースカンファレンスがグループスーパービジョンとして成立するためには、グループの取り扱いが求められる。抽出された45のサブカテゴリは、グループの取り扱いを志向したスーパーバイザーの実践行為を示すものであり、これらを発揮することで、ケースカンファレンスの場がグループスーパービジョンの場として成立する可能性が示された。

第4章では、第2章、第3章の結果をふまえ、ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザー機能の構造に関する知見を得るために、スーパーバイザーの実践行為とその構成要素を探索的に検討することとした。

質問紙調査を行った結果、スーパーバイザーの実践行為として、【議論を方向づける働きかけ】、【議論の活性化に向けた働きかけ】、【メンバーの省察を深める働きかけ】、【メンバーのアセスメントに向けた働きかけ】、【メンバーの関係づくりに向けた働きかけ】、【事例の共通理解に向けた働きかけ】の6因子を抽出した。ケースカンファレンスでは、議論の進むべき方向性を決めたいうえで、議論を深めることが重要であることから、スーパーバイザーの実践行為の第1因子として【議論を方向づける働きかけ】が抽出されたと考える。そのうえで、スーパーバイザーは【議論の活性化に向けた働きかけ】と【メンバーの省察を深める働きかけ】を行うことで、議論を深めていく。議論を深化させるには、ケースカンファレンスの場がグループとして成立することが求められることから、個々の【メンバーのアセスメン

トに向けた働きかけ】と【メンバーの関係づくりに向けた働きかけ】を行っていた。また、メンバー全員で事例を検討できるよう、【事例の共通理解に向けた働きかけ】をすることをスーパーバイザーは実践していた。

主任介護支援専門員のスーパービジョンに関して実証的に検討した結果、ケースカンファレンスを活用し、展開過程に伴走するスーパーバイザーの機能と実践行為が示された。そこで、次節では、ケースカンファレンスを活用したスーパービジョン実践に向けた提言を行う。

第2節 ケースカンファレンスを活用したスーパービジョン実践に向けた提言

前節での総括をふまえ、ケースカンファレンスを活用したスーパービジョン実践に向けて、3点提言する。

1. スーパービジョン実践に向けたスーパーバイザー養成研修とスーパーバイジー教育の提供

1点目の提言は、スーパービジョン実践に向けたスーパーバイザー養成研修とスーパーバイジー教育の提供である。本研究で、ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの機能について検証した。その結果、[サポートティブなグループづくり][個々のメンバーとの関係づくり][議論の活性化][議論の方向づけ]の機能が明らかになった。これらは、ケースカンファレンスの展開過程に伴走したスーパーバイザーの機能である。これらの機能を発揮することで、日常的に行われているケースカンファレンス場面がスーパービジョンの場として機能する。

多くのスーパーバイザーは、スーパービジョンを概念としては理解しているが、スーパーバイジー経験もなく、具体的に何をどのようにすればよいのか、イメージさえ持てない状況にある(大谷 2019)。ケースカンファレンスを活用したスーパービジョンを実践するには、スーパーバイザー養成のための研修内容の検討が重要になる。スーパーバイジー体験があるだけではスーパーバイザーになれないことと同様に、養成研修を受けるだけで、スーパービジョンを実践することは困難である。主任介護支援専門員の実践環境に応じたスーパーバイザー養成研修が必要になる。

グループスーパービジョンにおいては、グループの取り扱いが重要であることが指摘されていた(黒川 1992: 224、塩村 2000: 83 - 86)。グループ過程とグループダイナミック

スの基本原理は、グループスーパービジョンに適用できる（Kadushin ら=2016 : 508）こと
の指摘もある。第1章で示したグループの発達、相互作用、リーダーシップ、集団規範の
グループダイナミクスに関する知識は、〔サポートティブなグループづくり〕と〔個々のメ
ンバーとの関係づくり〕の機能で活用されることから、スーパーバイザー研修に必須の内容
であると考えられる。ケースカンファレンスを活用したスーパービジョンを実践するには、グル
ープの取り扱いは必須であり、グループダイナミクスがケースカンファレンスの展開過
程にどのような影響を及ぼすのか、その特性について具体的に学べる研修の機会が必要で
ある。さらに、ケースカンファレンスの展開場面で活用する、〔議論の活性化〕と〔議論の
方向づけ〕に関するスキルについても修得する必要がある。

スーパーバイザー研修の内容は、クライアントへの援助の向上と介護支援専門員の成長
の二つがケースカンファレンスの目的であることをふまえ、その目的を達成するための具
体的な内容を取り入れることで、より実践的な研修が可能になる。また、その養成研修にお
ける講師やファシリテーターの姿は、受講者にとって、ロールモデルとしての役割を果たす
ことになる。具体的なスキルを学ぶ研修内容の検討が必要である。

ケースカンファレンスがグループスーパービジョンの場として機能するには、事例検討
のプロセスそのものが、参加メンバーの成長の場として機能することについて、参加メン
バー間の共通理解が必要となる。ケースカンファレンスの目的や方法論に関する共通理解が
なければ、効果的な展開はできない。そのため、【メンバー全員による事例のアセスメント】
や【メンバーの省察を深める働きかけ】、【事例の共通理解に向けた働きかけ】が必要になる。

ケースカンファレンスでは、クライアントへのより良い援助方法、あるいは、解決の方向
性を導き出す必要がある。課題の解決に焦点化した展開では、検討事例の答えをスーパーバ
イザーに求めることが生じる可能性がある。スーパービジョン機能を内包する場合、答えは
スーパーバイザーに教えてもらえるものではなく、参加メンバー全員で導き出すことにな
る。スーパーバイザーが自身の実践をふりかえることで気づき、解決していくそのプロセス
を側面的に支えることが、スーパーバイザーの重要な役割であることを、メンバー全員が理
解することが必要である。

そこで、スーパーバイザー教育の必要性が生じる。介護支援専門員のスーパービジョンの
実践上の課題として、スーパーバイザーがスーパービジョンと受け取っていない（照井
2019）という指摘がある。これまでに、スーパーバイザー教育は明確に位置づけられてこな
かった。Wonnacott（=2020 : 25）は、効果的なスーパービジョンに必要なものとして、ス

スタッフ（スーパーバイザー）のトレーニングを示している。ケースカンファレンスの場がスーパービジョンの場として機能するには、ケースカンファレンスの目的の共有と参加メンバーの理解が必要になる。スーパーバイザーとスーパーバイジー双方の理解が異なれば、スーパービジョンの場として機能することは不可能である。ゆえに、スーパービジョンを効果的に展開するには、スーパーバイジー教育が重要になる。

介護支援専門員の基礎資格は多様であることから、必ずしもソーシャルワークに基づくクライアントの捉え方を基礎資格の養成課程で学んでいるわけではないことから、クライアントをとらえる視点は一様ではない。多様性を認めつつも、ケースカンファレンスで事例の共通理解をするための共通基盤が必要になる。ケースカンファレンスを活用したスーパービジョンの場合、スーパーバイジー自身もグループ内の相互作用に貢献する責任がある（Kadushin ら=2016：488）ことから、グループダイナミクスに関する理解もスーパーバイジーには求められる。このスーパーバイジー教育は、スーパーバイジーとしての心構え、姿勢や態度の涵養のための準備教育としての意味をもつ。

スーパービジョンを実践するには、スーパーバイザー養成とスーパーバイジー教育のための研修がともに必要となる。この二つの研修は互いに連動させることで、効果を発揮する。これらの研修会の内容の精査が必要である。

2. スーパーバイザーのサポート体制の整備

2点目の提言は、スーパーバイザーのサポート体制の整備である。スーパービジョンを継続していくには、スーパーバイザーのサポート体制の整備が不可欠である。スーパービジョンの実践が十分でなかった要因はさまざまであるが、スーパーバイザースキルの不明確さや自己評価のあいまいさ、サポート体制の未整備の指摘がある（小松尾 2019：8 - 10）。教育やトレーニングを十分に受けていないスーパーバイザーは、比較的バーンアウトしやすい（Kadushin ら=2016：350）ことが指摘されている。また、スーパーバイザーはロールモデルとしての役割があることから、模範的な行動を示すことへのプレッシャーが存在すると考える。さらに、スーパーバイザーとしての実践を客観的に確認、改善、調整するための言語化の作業も欠かせない。

スーパーバイザーは自信がないまま、スーパービジョンの実践をしていることが示されている。これは、スーパーバイザーにスキルがないことを意味するものではなく、実践しているものの、「その実践がスーパービジョンとして成立しているかどうか」の判断基準がな

いことが背景にあると考える。また、ケースカンファレンスを活用したスーパービジョンの特徴として、多様なメンバーであることと所属の異なるメンバーに対するスーパービジョンという点がある。基礎資格や経験の違いに加え、所属が異なることは、クライアントの抱える課題に対する認識が異なることがあり、共通理解が得られにくいという弊害が生じやすい。このことは、スーパービジョン実践の困難さの要因のひとつといえる。これらを解決するためにも、スーパーバイザーはサポートを必要としており、支えられる必要がある。

スーパーバイザーが、確信をもってその仕事を遂行できるようにするためには、並行して学習し、訓練を受けるという問題を検討する必要がある(黒川 1992 : 268)といえる。スーパーバイザーのサポート体制の整備には2つの方法が考えられる。ひとつは、スーパーバイザーがスーパービジョンを受けられる環境整備である。スーパーバイザーの養成研修に加えてスーパーバイザーの継続研修やスーパーバイザーがスーパービジョンを受けられる環境整備が求められている。本研究の結果からも、スーパーバイザーは【実践のモチベーション】を保つために、<スーパーバイザーを確保する>ことをしていた。スーパーバイザーが省察的実践を求められるのと同様に、スーパーバイザーもまた、自らの実践をふりかえる省察的実践が求められる。スーパーバイザーとして、何ができていて、何ができていないのか、具体的にふりかえることで、スーパーバイザーとしての質の向上が期待できる。

二つ目は、スーパーバイザーのためのグループスーパービジョンの実施である。スーパーバイザーのサポート体制として、すべてのスーパーバイザーがスーパービジョンを受けられる環境にいるわけではない。そのため、スーパーバイザーのためのグループスーパービジョンの場を設けることは、スーパーバイザーがサポートされる環境整備の一つとなりうる。その際、実践評価ツールとしての評価指標があることで、実践を客観的にふりかえることができる。さらに、スーパーバイザーである複数の主任介護支援専門員がそれぞれの自己評価の結果を持ち寄り、ふりかえりをする場を設けることで、主任介護支援専門員のグループスーパービジョンを実施することも可能になる。

スーパーバイザーに対する適切な評価とフィードバックは、バーンアウトの予防に役立つ(Kadushin ら=2016 : 404) ことが指摘されている。主任介護支援専門員のサポート体制の整備はスーパービジョン実践において重要な課題といえる。

第3章で示されたスーパーバイザーの実践行為は、今後精査することで評価指標として活用できる可能性がある。実践を客観的に評価することで、スーパーバイザーは実践をふりかえり、次の実践に還元できる。過不足なく自分の実践を評価できるツールとしての活用が

期待される。スーパーバイザー自身にも省察が必要であることから、評価指標はそのツールとして活用が期待できる。

3. スーパービジョン機能を内包するケースカンファレンスを活用したスーパービジョン文化の醸成

3点目の提言は、スーパービジョン機能を内包するケースカンファレンスを活用したスーパービジョン文化の醸成である。

介護支援専門員は、介護保険の施行に伴い創設された専門職であり、介護保険の要として重要な役割を果たしている。常に変化する社会状況のなかで、クライアントが抱えるさまざまな生活課題に適切に対応するためには、現任研修が不可欠である。その現任研修の方法として、スーパービジョンが有効であることが指摘されている（岡田³2019）。

しかしながら、スーパービジョン実践の実態としては、十分でないことが指摘されてきた（塩村2000、渡部2007、中田2008、日本ケアマネジメント学会2009、村田2010、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2013、塩田2013、吉田2013）。一方で、スーパーバイザー、スーパーバイジーの双方にとって負担の少ないスーパービジョンとして、グループスーパービジョンが提案されている（荒井2019）。

主任介護支援専門員は、地域共生社会の実現に向けて、地域ケア会議を活用したスーパービジョンの実践が求められている。地域ケア会議は、個別事例ごと、日常生活圏域ごと、市町村・地域全体の3つのレベルで開催されることが示されている（一般財団法人長寿社会開発センター2013）。そこには、地域ケア会議の目的や位置づけ、運営方法等について、示されているが、スーパーバイザーとしての具体的な内容は示されておらず、それぞれの地域の実情に応じて展開することが求められている。

本研究の結果、主任介護支援専門員は、ケースカンファレンスを活用してスーパービジョンを実践していることが明らかになった。クライアントへの援助の向上と介護支援専門員の成長を志向して、ケースカンファレンスを展開した場合、日常的に行われているケースカンファレンス場面がスーパービジョンの場として機能するといえる。改めてスーパービジョンの場を設けなくてもよいことから、業務の効率化の面でも期待できる。

スーパービジョンが文化として実践現場に根づくには、スーパービジョンが当たり前のこととして捉えられ、さらに日常的に実践できる環境整備が求められる。定期的にグループスーパービジョンを実施することは、仕事をするうえでよい関係を維持することについて

相関があることが示されている (Shulman1982 : 261)。ケースカンファレンスは介護支援専門員にとって、必須の業務である。スーパービジョン機能を内包したケースカンファレンスの実践は、定期的なスーパービジョンの場となり、スーパービジョン文化を育むことになる。スーパービジョンは、人材育成や専門職養成に大きく貢献することから、介護支援専門員の実践環境に対応したスーパービジョンを積み重ねることで、文化として醸成していくことが可能になる。

今後、スーパービジョンが実践現場に根づくには、スーパーバイザーのサポート機能をもつ重層的なスーパービジョン体制の整備が重要になる。スーパーバイザーのグループスーパービジョン体制を整備することで、主任介護支援専門員に対する重層的なサポート体制の整備と、スーパービジョン文化の醸成が期待できる。

第3節 本研究の限界と今後の課題

1. 本研究の限界

今回の研究結果をふまえ、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を深めるにあたり、本研究の限界として、限定的な調査であることが挙げられる。第2章、第3章の質的調査については、調査対象者や地域が限られている。スーパーバイザーとしての経験者のみを対象としており、スーパーバイザー側からみたスーパーバイザー機能については考慮されていない。

量的調査については、愛知県・岐阜県、大阪府の地域包括の主任介護支援専門員が対象であり、地域が限定的であることから、今回の結果を一般化することは難しい。対象者をケースカンファレンスでスーパーバイザー経験のある者に限定したため、回収率が33.2%で決して高い数字ではない結果となった。調査項目に関しては、探索的な研究であり、設定した項目は、スーパービジョン実践について網羅された項目ではない可能性がある。また、居宅介護支援事業所に所属する主任介護支援専門員のスーパービジョン実践に関しては把握できていないことから、主任介護支援専門員全体の実践を反映しているとはいえない。今後、質問項目の精査が必要である。

これらのことから、今回の調査結果は質的調査、量的調査ともに、必ずしも実情を反映しているとはいえず、そのまま一般化するには限界がある。今回の研究結果から示されたスーパーバイザーの機能が、実際の実践場面でその効果を発揮できるかどうかを示すには、さら

なる検証が必要になる。

2. 今後の課題

本研究について、前述したように研究の限界はあるものの、今後の課題について 2 点述べる。

1 点目は、スーパーバイザーのスキルの検証と実践評価ツールとして活用できる評価指標の開発がある。先行研究からも、スーパーバイザーは必ずしも自信をもってスーパービジョンを実践しているわけではないことが指摘されている。スーパーバイザーが自信をもって実践するためには、本研究で示されたスーパーバイザーの実践行為のスーパーバイザースキルとしての検証が必要になる。さらに、その検証結果をふまえ、実践をふりかえるための評価指標の開発が望まれる。ふりかえりの指標として活用しうる実践評価ツールを開発することで、スーパーバイザー自身が具体的に自分の実践をふりかえることが可能になる。

評価指標は、個々のスーパーバイザーが自らの実践をふりかえるツールであることから、ケースカンファレンスの終了後に、スーパーバイザーがそれぞれ自己評価のツールとして、活用できる。また、提言で述べたように、その評価指標を活用したグループスーパービジョンを実施することも可能である。これらのことから、スーパーバイザースキルの検証と実践評価ツールとしての評価指標の開発が急務である。

2 点目に、スーパーバイザー養成研修プログラムの開発がある。スーパーバイザー養成については、これまでも研修講師にその内容が一任されていることが指摘されてきた。地域共生社会の推進に向けて、ケースカンファレンスがこれまで以上に必須となることから、スーパービジョン機能を内包するケースカンファレンスの共通基盤となる、スーパーバイザー養成プログラムの開発が課題となる。具体的な内容については、今回の調査結果をもとに今後検討したい。

このように、本研究には限界ならびに課題が残されている。しかしながら、本研究で示されたスーパーバイザーの機能を活用して、ケースカンファレンスを展開することでスーパービジョン実践の可能性が示されたことは、一定の意義があるものとする。スーパービジョンの機能を内包するケースカンファレンスを展開することは、スーパービジョン実践に資するものといえる。今後さらに、スーパービジョン実践の充実を図るためにも、スーパーバイザーのスキル評価指標の検討など、本研究の結果をもとに研究の蓄積を行っていく必要があると考える。

【文献】

- 安梅勅江・片倉直子・佐藤泉他 (2003) 「フォーカスグループインタビュー活用の意義ー「健康日本 21」への住民の声の反映に向けてー」『日本保健福祉学会誌』9 (2), 45 - 54.
- 青井和夫 (1980) 『小集団の社会学ー深層理論への展開ー』東京大学出版会.
- 荒井浩道 (2019) 「“上から目線”にならないスーパービジョン」『ケアマネジメント学』18, 22 - 31.
- 荒川義子編著 (1991) 『スーパービジョンの実際』川島書店.
- 浅野正嗣 (2011) 『ソーシャルワーク・スーパービジョン実践入門ー職場外スーパービジョンの取り組みからー』みらい.
- 浅野正嗣 (2018) 「スーパービジョンの倫理」福山和女・渡部律子・小原眞知子他編著『保健・医療・福祉専門職のためのスーパービジョン』ミネルヴァ書房, 287 - 296.
- Cochrane, H. & Newton, T. (2018) *Supervision for Coaches: A Guide to Thoughtful Work* (=2018, 安部朋子『よりよいスーパーバイザーになるための手引き』西日本出版社.)
- Dessau, D. (1970) *Casework Supervision* (=1970, 上野久子『ケースワーク スーパービジョン』ミネルヴァ書房.)
- Dimock, H.G. (1982) *Factors in Working with Groups* (=1983, 大利一雄監修『グループ・ダイナミックス入門』相川書房.)
- Edmondson, C.A. (2012) *Teaming How Organizations Learn, Innovate, and Compete the Knowledge Economy* (=2014, 野津智子『チームが機能するとはどういうことかー「学習力」と「実行力」を高める実践アプローチー』英治出版.)
- 藤田千恵「事例検討会に臨む②ー参加者の立場から」成田義弘監修 (2018) 『事例検討会から学ぶーケースカンファレンスをつくる 5つのエッセンス』金剛出版, 55 - 63.
- 深谷美枝 (2015) 「A. Kadushin 著 *Supervision in Social Work* について」『明治学院大学社会学・社会福祉学研究』(145), 333 - 342.
- 福島喜代子 (2006) 「スーパービジョンにおけるコミュニケーション・スキルアップーソーシャルワーク実践スキルを向上させるためにー」『ソーシャルワーク研究』32 (3), 43 - 49.
- 福富昌城・坂下晃祥・塩田祥子 (2012) 「グループ・スーパービジョン研修が参加者にもたらす影響ー介護支援専門員に対する連続研修の取り組みからー」『花園大学社会福祉学部研究紀要』20, 9 - 19.

- 福山和女 (2005) 『ソーシャルワークのスーパービジョン—人の理解の探求—』 ミネルヴァ書房.
- 船水浩行 (2015) 「日本の社会事業における査察指導ソーシャルワーク・スーパービジョンの歴史」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規, 367 - 379.
- 舟島なをみ・定廣和香子・亀岡智美他 (2002) 「看護学教員ロールモデル行動自己評価尺度の開発 : 質的帰納的研究成果を基盤として」『千葉大学看護学部紀要』24, 9 - 14.
- 原田小夜・種本香 (2018) 「地域包括支援センター職員の地域ケア会議運営の課題と運営の工夫」『日本公衆衛生雑誌』65 (10), 575 - 588.
- 橋本眞紀 (2011) 「グループスーパービジョンを基礎においた家族看護事例検討の方法」『甲南女子大学研究紀要看護学・リハビリテーション学編』5, 141 - 148.
- 畑智恵美 (2012) 「介護支援専門員の仕事への姿勢とそれを支える要因に関する一考察—介護支援専門員のインタビューデータをもとに—」『四天王寺大学紀要』54, 103 - 116.
- Hawkins, P. (2007) *Supervision in the Helping Professions* (=2012, 国重浩一, バーナード紫, 奥村朱矢訳『心理援助職のためのスーパービジョン: 効果的なスーパービジョンの受け方から, 良きスーパーバイザーになるまで』北大路書房.)
- 早川歩 (2016) 「心理臨床家訓練生のケースカンファレンス体験に関する研究」『お茶の水女子大学心理臨床相談センター紀要』18, 57 - 66.
- 林勇吾・三輪和久 (2011) 「コミュニケーション齟齬における他者視点の理解」『Cognitive Studies』18 (4), 569 - 584.
- 保正友子 (2013) 『医療ソーシャルワーカーの成長への道のり—実践能力変容過程に関する質的研究—』相川書房.
- 細江達郎 (1973) 「第9章 集団の機能」長谷川浩・岡堂哲雄編『人間関係の社会心理』金沢文庫, 136 - 153.
- 一般財団法人長寿社会開発センター (2013) 『地域ケア会議運営マニュアル』(平成24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「地域ケア会議運営マニュアル作成事業」).
- 岩間伸之 (1994) 「スーパービジョン」大塚達雄・井垣章二・沢田健次郎他編著『ソーシャル・ケースワーク論—社会福祉実践の基礎』ミネルヴァ書房, 184 - 199.
- 岩間伸之 (2000) 『ソーシャルワークにおける媒介実践論研究』中央法規.

- 岩間伸之 (2005) 『援助を深める事例研究の方法〔第2版〕—対人援助のためのケースカンファレンス』 ミネルヴァ書房.
- 岩間伸之 (2016) 「ソーシャルワーク実践の潮流とケースカンファレンスの位置—地域で展開する「連携と協働」の方法」『ソーシャルワーク研究』42 (1), 5 - 12.
- Kadushin, A. & Harkness, D. (2014) *Supervision in Social Work*, 5th ed, Columbia University Press, 275 - 276, 284, 288.
- Kadushin, A. & Harkness, D. (2014) *Supervision in Social Work*, 5th ed (=2016, 北村育子「グループ・スーパービジョン」福山和女監修『スーパービジョンインソーシャルワーク』中央法規, 465 - 508.
- 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 (2013) 『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』.
- 片岡靖子 (2019) 「スーパーバイザー養成研修のあり方」『ケアマネジメント学』18, 13 - 21.
- 加藤由衣 (2017) 「省察的实践を促進するスーパービジョン機能の検討—スクールソーシャルワーク実践に特化して—」『高知県立大学紀要』(67), 57 - 71.
- 川田誉音 (2009) 「カールトン・マンソン編『ソーシャルワーク・スーパービジョン: 古典的文献とその論点』その1」『龍谷大学社会学部紀要』(35), 136 - 148.
- 木村容子 (2015) 「シュルマンのスーパービジョン—相互作用アプローチについて—」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規, 561 - 569.
- Kolb, D.A. (2015) *Experiential Learning :Experience as the Source of Learning and Development*, 2nd ed, Person Education.
- 小松尾京子 (2012) 「グループスーパービジョン経験者の変化のプロセスと要因に関する研究—成長を支える視点から—」『日本福祉大学社会福祉論集』126, 91 - 105.
- 小松尾京子 (2014) 「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—成長の要因と実践方法—」『日本ソーシャルワーク学会誌』28, 1 - 11.
- 小松尾京子 (2019) 「日本におけるスーパービジョンのいま」大谷京子・山口みほ編著『スーパービジョンのはじめかた』ミネルヴァ書房, 3 - 14.
- 小松尾京子 (2020) 「集団を活用した相談援助」柳澤孝主・坂憲司責任編集『相談援助の理

- 論と方法Ⅱ〔第3版〕』弘文堂，81 - 95.
- Konopka, G. (1963) *Social Group Work: A Helping Process* (=1967, 前田ケイ訳『ソーシャル・グループワークー援助の過程ー』全国社会福祉協議会.)
- 河野聖夫 (2018) 『スーパービジョンへの招待「OGSV (奥川グループスーパービジョン) モデル」の考え方と実践』中央法規.
- 高良麻子 (2007) 「介護支援専門員におけるバーンアウトとその関連要因ー自由記述による具体的把握を通してー」『社会福祉学』48 (1), 105 - 116.
- 厚生労働省 (2016) 『主任介護支援専門員研修ガイドライン』.
- 小谷野康子・日下和代・熊地美枝他 (2005) 「精神看護領域の事例検討会における事例提供という体験の構造」『日本精神保健看護学会誌』14 (1), 53 - 62.
- 久保昌昭・横山正博 (2010) 「事例検討会を通じたソーシャルワーカーの実践力向上に関するモデル作成の試みーソーシャルワーク機能を実践で生かすためにー」『山口県立大学学術情報』3, 73 - 80.
- 窪田暁子 (1969) 『グループワーク』誠信書房.
- 久保田千鶴子・服部美香 (2016) 「カンファレンスの司会者役割自己評価表の作成と内容的妥当性の検討」『日本看護学会論文集看護教育』46, 250 - 253.
- 黒川昭登 (1982) 『看護の人間関係ーリーダーシップと自己管理』誠信書房.
- 黒川昭登 (1992) 『スーパービジョンの理論と実際』岩崎学術出版社.
- 黒木保博 (1986) 「ソーシャルワーカーのグループ援助技術」大塚達雄編著『グループワーク論ーソーシャルワーク実践のためにー』ミネルヴァ書房，85 - 104.
- 黒木保博 (2015) 「グループ・スーパービジョンの方法」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャル・スーパービジョン論』中央法規，217 - 240.
- Lewin, K. (1948) *Resolving Social Conflicts : Selected Papers on Group Dynamics* (=1954, 末永俊郎訳『社会的葛藤の解決ーグループ・ダイナミックス論文集』東京創元社.)
- Lewin, K. (1951) *Field Theory in Social Science* (=1956, 猪股 佐登留訳『社会科学における場の理論』誠信書房.)
- 三毛美予子 (2009) 「社会実践を支える事例研究の方法ーこれまでの研究成果から考えることー」『社会福祉研究』104, 76 - 87.
- 南彩子 (2007) 「ソーシャルワークにおける省察および省察学習について」『天理大学社会

- 福祉学研究室紀要』9, 3 - 16.
- 三隅二不二 (1984) 『リーダーシップ行動の科学〔改訂版〕』有斐閣.
- 三浦麻子・飛田操 (2002) 「集団が創造的であるためにはー集団創造性に対する成員のアイディアの多様性と類似性の影響ー」『実験社会心理学研究』41 (2), 124 - 136.
- 水野良也 (2001) 「10 グループの規範を活用する」黒木保博他著『グループワークの専門技術ー対人援助のための77の方法』中央法規, 151 - 161.
- Morrison, T. (2001) *Staff Supervision in Social Care – Making a Real Difference for Staff and Service Users*, Pavilion.
- 村上みち子・舟島なをみ (2002) 「看護学教員のロールモデル行動に関する研究ーファカルティ・ディベロップメントの指標の探求 (焦点 看護継続教育論ー3 領域への研究的アプローチ)」『看護研究』35 (6), 503 - 514.
- 村田久行 (2010) 『援助者の援助ー支持的スーパービジョンの理論と実際ー』川島書店.
- 長沼葉月 (2019) 「AAA 多機関ケースカンファレンス」安心づくり安心探しアプローチ (AAA) 研究会著『チーム力を高める多機関協働ケースカンファレンス』瀬谷出版, 21 - 49.
- 仲村優一 (1961) 「ケースワーク・スーパービジョン」『生活と福祉』67, 14 - 15.
- 中田直美 (2008) 「公的介護保険におけるスーパービジョンの現状と課題ー主任ケアマネジャーのインタビュー調査からー」『関西学院大学研究紀要』10, 1 - 29.
- 成田義弘監修 (2018) 『事例検討会から学ぶーケースカンファレンスをつくる5つのエッセンス』金剛出版.
- 日本ケアマネジメント学会 (2009) 『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』.
- 野村武夫 (1999) 『はじめて学ぶグループワークー援助のあり方とワーカーの役割ー』ミネルヴァ書房.
- 野村豊子 (2000) 「ケアカンファレンスの理論と実際 (その2)ー課題グループの視点から」『岩手県立大学社会福祉学部紀要』2 (2), 39 - 44.
- 野村豊子 (2015) 「ソーシャルワークにおけるスーパービジョンの文化の醸成ーソーシャルワーク・スーパービジョンの現状と課題ー」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規, 3 - 41.
- 大賀有記 (2014) 『ソーシャルワーク支援の発展的二重螺旋構造ー役割喪失にともなう悲嘆作業過程の分析』相川書房.

- 大和三重 (2000) 「第 2 章 スーパービジョンの進め方」『事例を通して学ぶスーパービジョン』相川書房, 26 - 41.
- 大和三重・立福家徳 (2013) 「ケアマネジャーの定着促進要因に関する実証分析ー「介護労働者の就業実態と就業意識調査 2008」を用いてー」『老年社会科学』35 (3), 311 - 320.
- 及川千都子 (2006) 「役割モデルと制御視点が内発的動機づけに与える影響」『筑波大学心理学研究』32, 73 - 82.
- 岡田まり (2019) 「スーパービジョンとは何か; スーパービジョンの理論と実際」『ケアマネジメント学』(18), 5 - 12.
- 岡田進一 (2011) 『ケアマネジメント原論ー高齢者と家族に対する相談支援の原理と実践方法ー』ワールドプランニング, 111 - 146.
- 岡田進一 (2015) 「認知症高齢者ケアにおけるソーシャルワーク・スーパービジョン」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規, 426 - 441.
- 岡堂哲雄 (1974) 『集団力学入門ー人間関係の理解のために』医学書院.
- 岡本民夫 (2010) 「実践的研究法としての事例研究」岡本民夫, 平塚良子編著『新しいソーシャルワークの展開』ミネルヴァ書房, 28 - 44.
- 岡村二郎 (1958) 「討議集団の発達と対人認知の変化」日本グループ・ダイナミックス学会編『グループダイナミックスの研究第四集ー集団理論の中核と周辺ー』理想社, 164 - 188.
- 奥川幸子 (2000) 「高齢者にかかわる人のためのスーパービジョン--スーパーバイザーとの出会いからスーパービジョン実践家としての途(みち)のり (スーパービジョン・コンサルテーション実践のすすめ)-- (実践と対応)」『現代のエスプリ』(395), 159 - 169.
- 大谷京子 (2019) 「ソーシャルワークスーパービジョンスキルの評価指標開発ー認定スーパーバイザーへの質問紙調査を通してー」『ソーシャルワーク学会誌』38, 39 - 50.
- 大利一雄 (1979) 「VIII. グループ発達とワーカーの行動」福田垂徳・前田ケイ・秋山智久編『グループワーク教室ー集団の活用による人間性の回復を探る』有斐閣, 117 - 129.
- 大塚淳子 (2018) 「スーパービジョンの形態の効率性ー利点限界」福山和女・渡部律子・小原眞知子他編著『保健・医療・福祉専門職のためのスーパービジョン』ミネルヴァ書房, 93 - 101.
- Pettes, D. E. (1967) *Supervision in Social Work* (=1976, 松本武子・木村嘉男訳『社会福祉のスーパービジョン』誠信書房.)

- 齊藤順子 (2013) 「アセスメントに焦点を当てたスーパービジョン型の事例検討会の試み」
『淑徳大学研究紀要』 47, 1 - 18.
- 佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法－原理・方法・実践』 新曜社.
- Schwartz, W. (1971) *The Practice of Group Work* (=1978, 前田ケイ監訳『グループワークの実際』 相川書房.)
- 塩村公子 (2000) 『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相－重層的な理解－』 中央法規.
- 塩田祥子 (2013) 「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』 21, 31 - 40.
- Shulman, L. (1982) *Skills of Supervision and Staff Management*, F. E. Peacock Publishers.
- Shulman, L. (2010) *Interactional Supervision*, 3rd ed, NASW Press.
- 副田あけみ (2005) 『社会福祉援助技術論』 誠信書房.
- 鑓幹八郎 (2004) 『心理臨床と倫理・スーパービジョン』 ナカニシヤ出版.
- 照井孫久 (2019) 「在宅生活を支援する介護支援専門員のスーパービジョン実態」野村豊子・汲田千賀子・編著『高齢者ケアにおけるスーパービジョン実践－スーパーバイザー・スーパーバイザーの育成のために－』 ワールドプランニング, 91 - 135.
- Thompson, N. (2000) *Understanding Social Work: Preparing for Practice* (=2004, 杉本敏夫訳『ソーシャルワークとは何か：基礎と展望』 晃洋書房.)
- 土屋典子 (2019) 「ケースカンファレンスとは」 安心づくり安全探しアプローチ(AAA)研究会『チーム力を高める 多機関協働ケースカンファレンス』 瀬谷出版, 7 - 15.
- 津田耕一・相澤譲治編著 (2001) 『事例研究から学ぶソーシャルワーク実践』 八千代出版.
- 対馬節子 (2000) 「社会福祉実践におけるスーパービジョン」『現代のエスプリ』 395, 73 - 81.
- 渡部律子 (2007) 『基礎から学ぶ気づきの事例検討会－スーパーバイザーがいなくても実践力は高められる－』 中央法規.
- 渡部律子 (2008) 「社会福祉実践を支えるスーパービジョンの方法－ケアマネジャーにみるスーパービジョンの現状・課題・解決策－」『社会福祉研究』 103, 69 - 81.
- 渡部律子 (2011) 『高齢者援助における相談面接の理論と実際第2版』 医歯薬出版.
- 渡部律子 (2018) 「スーパービジョンの効果と意義」 福山和女・渡部律子・小原眞知子他編

『保健・医療・福祉専門職のためのスーパービジョンー支援の質を高める手法の理論と実際』 ミネルヴァ書房.

Wonnacott. J. (2012) *Mastering Social Work Supervision*, Jessica Kingsley Publisher, 132 - 135.

Wonnacott. J. (2016) *Developing and Supporting Effective Staff Supervision* (=2020, 野村豊子・片岡靖子・岡田まり他訳『スーパービジョントレーニングー対人援助専門職の専門性の向上と成長を支援するー』学文社.)

山辺朗子 (2015) 『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ーその理論と実践ー』 ミネルヴァ書房.

山崎美貴子 (2018) 「グループスーパービジョンにつなげる事例検討会」山崎美貴子監修『ソーシャルワーカーの成長を支えるグループスーパービジョンー苦しみやつまづきを乗り越えるためにー』中央法規, 161 - 164.

横山穰 (2015) 「欧米におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの歴史」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規, 347 - 366.

吉田正宣 (1951) 『スーパーヴィジョンの概説：査察指導』福祉春秋社.

吉田輝美 (2013) 「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ー両者におけるスーパービジョンに着目したアンケート調査から」『厚生指標』60 (2), 30 - 37.

Zander, A. (1994) *Making Groups Effective* (=1996, 黒川正流・金川智恵・坂田桐子訳『集団を活かすーグループ・ダイナミックスの実践ー』北大路書房.)

付録

① カテゴリ表 (第3章)

② 調査質問紙 (第4章)

カテゴリ表 (第3章)

カテゴリ	サブカテゴリ	コード (一部)
メンバーを守るルールづくり (28)	がんばりを認める (7)	・メンバー一人ひとりが、がんばっていることを互いに認め合う。・苦しみながらがんばっているところを認める。・質問にはねぎらいの言葉を忘れない。・ねぎらいを言葉にして示す。
	否定や批判となる発言はしない (6)	・発言は批判的にならないよう配慮する。・事例提供者のしていることを否定しない。・基本的に相手を否定しない。・サポートティブなふんいきの中で、クライアントとのかかわりをふりかえる。
	メンバーの意見を聴いて受けとめる (6)	・メンバーの意見を受けとめる。・何を言いたかったのかを受けとめる。・カンファレンスは人の意見を聴く場。・思っていることを「受け止めてもらえた」という感じをメンバーにもってもらようよう配慮する。
	メンバーの心情に配慮する (6)	・わかっているけれど言えない、遠慮して言えないなど、メンバーの心情を理解する。・メンバーの参加意欲を高める。・気持ちりが軽くなればよい。
	ルールを守ることを求める (3)	・メンバー全員がサポートティブにかかわるよう促す。・カンファレンスのルールから逸脱していないか気をつける。
滋養的時空としての場づくり (87)	メンバー間の関係づくりへの配慮 (6)	・メンバーの座る場所に配慮する。・黙っている人が出ないように配慮する。・グループ内の発言に繊細になるメンバーに配慮する。・メンバーのバランスを考える
	場に対する責任と介入 (17)	・サポートティブでない発言には修正をかけていく。・場に対しての責任を負う。・一人のメンバーが質問を独占しだすと介入する。・教えたがるメンバーには、配慮しつつも修正していく。・進行の仕方によって雰囲気が変わるので、司会の技術も大事。・パイザーの意見を押しつけない。・イエローカードのときは見守る、レッドカードのときは介入する。
	ルール浸透への働きかけ (12)	・最初に事例検討の目的とめざす姿、ルールを毎回確認する。・パイザーがサポートティブな姿勢を示す。・事例提供者の安心できるルールを示す。・毎回ルールを言う (強調する)。・ルールはレジュメにも書く。
	自由に意見が言える場づくり (13)	・どの人の意見にも価値があることをグループ全体で共有する。・成功体験につながる「安心できる環境」をつくる。・多様な意見に開かれている雰囲気をつくる。・本音が言える場にする。・議論がぶれてもあえて自由に語ってもらう。効果的なふりかえりのために、安全で安心できる場にする。
	高めあう場づくり (7)	・カンファレンスの場を、自由に意見がいて元気になっていく場にする。・バーンアウトを予防する。・互いに高めあう意識を持つことを伝える。・効果的な議論ができるよう配慮する。
	メンバーの力を活かす (18)	・メンバー全員で目的を共通認識できていると、メンバーがサポートしてくれるようになる。・気づき、軌道修正してくれるメンバーが現れてくる。・他のメンバーに意見を振ることでふんいきが変わる。・メンバー同士支えられていることを感じられるようにする。・多様なメンバーがいることで、影響を与え合い、良い効果をもたらす。・メンバーによってグループの力動が変化する。・メンバーの発言をうながし、展開しながらハーモニーを重ねていく感じ。・メンバーの質問から事例提供者が自ら気づいていく。
	等身大のスーパーパイザーの姿を見せる (8)	・パイザーであっても完ぺきではない部分を意識して出す。・パイザーの姿をカンファレンスのなかで積極的に伝えていく。・パイザーは自分の弱さも開示する。・パイザーの人間性や完璧でない部分も積極的に出す。
	厳しくもサポートティブな場づくり (6)	・サポートティブを基盤に「厳しく真剣に」を発揮する。・聴きにくい質問でも成長に必要な事であれば、聴く。・何かあった時に支えられる環境づくりをする。・成長には痛みが伴うことを理解する。・パイザーは雰囲気づくりに配慮する。
グループと個を意識し	メンバーとの波長合わせ (8)	・メンバーの表情やしぐさを観察する。・波長合わせは、それぞれの段階で意識して行う。・全体を見ながら、個々のメンバーの表情やしぐさに目

た関係づくり (23)		配りをする。・メンバーの性格や背景を見ながら配慮する。
	グループを意識した関係づくり (5)	・個々のメンバーに働きかけながら、グループ全体に働きかけている。 ・議論についてこれない人をつくらない。・グループ意識が高まるよう配慮する。
	話しやすい雰囲気づくり (5)	・メンバーがいきいきできるような発言を促す。・メンバーが投げってきたボールは、何でも受けとめる。・メンバーとの関係づくりでは、話しやすい雰囲気づくりをする。
	グループ体験によるメンバーの変化への着目 (5)	・同じグループのメンバーとしての感覚がもてるよう配慮する。・メンバー間の共通理解を深めていく。・メンバー構成は意図的にする。・カンファレンスの場は多様性が許される場であることを示す。
事例提供者を守る (24)	傷つき体験から事例提供者を守る (9)	・(バイザー自身に) 事例を提出した際の傷つき体験がある。・だから、事例提供者のことは徹底して守る。・事例提供者を責めないよう配慮する。・バイザーは、事例提供者を全力で守る。・メンバーの質問で、事例提供者が傷つくようなことはしない。・バイザーとしてバイザーに支えられた体験がある。・(バイザー自身の) 傷つき体験を反面教師にした働きかけで事例提供者を守る。
	事前のサポート (3)	・事例のまとめ方をサポートする。・カンファレンスの始まる前からサポートする。・困ることはないか声かけする
	ケースカンファレンス後のフォロー (6)	・カンファレンス終了後のフォローは、経験知が少ない人を中心に実施する。・提出した事例に対する苦手意識を示した事例提供者にはフォローする。・最初のテーマと論点がずれた場合は、最後のまとめでフォローする。・カンファレンス終了後、バイザーと事例提供者の二人でふりかえる。
	普段の業務をとおしたフォロー (6)	・普段の業務のなかの会話から、ケースに対する思いをアセスメントする。・バックアップできる体制をつくる。
メンバー全員による事例のアセスメント (23)	メンバー全員でアセスメントする (13)	・みんなで事例をアセスメントしていく。・どのように事例を見ているか全員で分かち合う。・クライアントを「問題のある人」と決めつけないよう配慮する。・事例の共有のための質問タイムを設ける。・個々のメンバーに見えているもの(クライアント像)を明らかにしていく。
	質問をとおして事例を共通理解する (7)	・メンバー間でイメージを共有できるような質問をする。・メンバーが同じように理解できるよう、質疑応答から事例を深める。・他のメンバーの質問を基に、質問を重ねて事例の共有を進める。・クライアント像をメンバーで共有する。
	共通理解に向けた情報の視覚化 (13)	・事例を全体で共有するツールとして、ホワイトボードを活用する。・ホワイトボードにジェノグラムやエコマップを描いて視覚的に訴える。・メンバーと一緒に考案したワークシートを活用しながら展開していく。・ホワイトボードに書くことで、情報のばらつきを防ぐ。・エコマップで関係性を視覚化して示す。
議論の深化に向けてメンバーに伴走する (40)	メンバーの力量のアセスメント (5)	・事例に対する見立てやアセスメントの内容を聴くことで、メンバーをアセスメントする。・メンバーの意識がどこに向いているか、志向性に配慮する。
	メンバーの気づきに合わせた対応 (7)	・メンバーの気づきの状況に応じた対応をする。・メンバーから出た意見をもとに展開していく。・メンバーの気づきを大事にする。・メンバーの理解度や状況にあわせて対応を変えていく。・バイザーの見立てを先に言うとその場に引っ張られるので、できるだけ言わないようにする。
	発言のきっかけをつくる (5)	・補助的な質問をバイザーから投げかける。・質問が出ないときは、指名してきっかけをつくる。・意見が出ないときは、バイザーが口火をきる。
	気づきを促す問いかけ (13)	・発言の意図や背景を考えながら聴く。・質問の根拠を問いかける。・メンバーの言いたいことや発言を言い換えて的確に返す。・メンバーが語りながら気づくような問いかけをする。・事例に対する質問には、必ず根拠を

		確認する。・事例提供者の気づきを促す質問をする。・質問が事例提供者に伝わらないときは、質問者に返す。・主観的な見方と客観的事実のギャップに気づく質問をしていく。
	質問力向上に向けた問いか け (6)	・言いたいことがまとまらないメンバーには、一言で表現するようアドバイスする。・事例提供者の事例に対する複雑な思いを理解したうえで質問する。・質問の意図が伝わっていない場合は、その意図を確認する。・事例提供者に伝わる質問かどうか配慮する。
	出された意見を尊重する (4)	・どのメンバーの意見にも価値がある態度を示す。・グループのなかで発言することの緊張感を理解する。・自由に発言してもらう。
ケースカン ファレンス の展開に向 けた工夫 (21)	ケースカンファレンスの目的に 合わせて準備する (2)	・グループダイナミクスが生じるようなメンバーを参集する。・カンファレンスの目的にあわせて準備をする。・課題解決型のカンファレンスでは、メンバーを意図的に選ぶ。
	ケースカンファレンスの枠 組みの工夫 (13)	・展開過程が混乱しないよう時間配分を調整する。・本人の側から見るようになるプロセスを大事にする。・時間配分についてもふりかえる。多様な検討ができるようカンファレンスの枠組みを作る。・プロセスを大事にする。
	サブグループの活用 (6)	・意見が出にくい場合はサブグループを作って議論する。・サブグループを活用して波長あわせをする。・全体で論点を共有したのち、グループ討議に入る。・サブグループで出た意見を全体で共有する
議論の方向 性を探る (43)	議論を方向づける前提の確 認 (15)	・事例を共有することで、論点を明確にしていく。・事例提供者の困っていることに焦点を当てる。・カンファレンスで多様な視点を引き出す。・議論が脱線しないよう、論点を確認して、全体で共有する。
	対人援助の視座による議論 の深化 (10)	・対人援助の価値をベースに必要なことを聞いていく。・対人援助の本質をはずさない。・「困った存在」ではなく「困ったことを抱えている存在」としてのクライアント像に焦点をあてる。・(ゴミ屋敷など) 事象のみに目を向けないようにする。・対人援助の価値をベースに、多面的で総合的なアセスメントを丁寧にする。・クライアントの背景を考えるよう配慮する。
	論点を確認する (5)	・論点がぶれているとまとまらないので、論点に視点を向け続ける。・事例提供者の反応によっては、論点を変更する。・論点が決まってから議論を深める。
	議論の方向づけを意識した 問いかけ (7)	・議論の方向性を意識しながら、質問対応する。・唐突に質問の流れや視点を変えられた場合は、事例提供者に確認して介入する。・質問の重ね方に配慮する。・自分の聞きたいことを聞く姿勢ではなく、事例提供者を大事にする視点や配慮をもって質問する。
	課題解決の方向性を探る (6)	・一緒に考えて、答えを出すのにつきあっていく。・事例提供者の困りごとが解決できるよう展開する。・解決の方向性はメンバー全員で導き出していく。「次の一步」の手掛かりがつかめたか確認する。
議論のブレ に対応する (37)	議論の戻る場所として論点 を共有する (8)	・事例提供者が引っかかっているところに焦点を当てる。・メンバーが共有した論点に議論を戻す。・事例提供者の気がかりに戻す。・議論が脱線しないよう論点を再確認して、全体で共有する。
	議論の方向性を見極める (4)	・メンバーの興味本位の質問や発言をしないようにする。・課題解決に向けて、議論を方向づけていく。・論点からずれると、意見の根拠を求める。・多様な視点を引き出す。
	発言内容とタイミングを吟 味する (13)	・メンバーの言葉を待つ。・先に答えを言わないよう我慢する。・メンバーの気づきを待つ。・メンバーの意見を聴いてから、言い方にも配慮してバイザーとして発言する。・バイザー自身が気になることを聴かないよう気をつける。・答えを求める質問には、あえて直接答えない。・効果的にカンファレンスを展開するには、質問の内容とタイミングが重要。
	論点や視点のブレを見極め	・カンファレンスの目的に沿って議論できているか検証する。・対人援助

	る (12)	の視点がぶれないよう進行する。・論点からブレると、メンバーの発言に対し修正を図る質問を投げかける。・本筋からぶれても否定はしない。・論点がずれて展開し始めると、暴走しないよう制御する。
事例提供者の気づきや変化に寄り添う (29)	事例提供者に寄り添う (18)	・事例提供者の思いを大事にする。事例をまとめた時と報告してからの変化を確認する。・事例提供者が悩んでいることをメンバーにわかってもらう。・事例提供者が持ち帰りたいことを確認する。・出た意見に対する事例提供者の考えを確認する。・あくまでも事例提供者の困りごとに寄り添う。・主役は事例提供者。
	事例提供者におみやげを渡す (4)	・事例提供者に敬意を示す。・事例提供者へのおみやげを意識する。・事例提供者が持ち帰りたいことを言ってもらう。・「次、動けそう」という事例提供者の言葉があればOK。
	援助者としてのあり方をアセスメントする (7)	・事例提供者が援助する人として機能しているか確認する。・クライアントの気持ちをつかんでいるか確認する。・クライアントの課題や質問に対する事例提供者の表情や反応から関係性をアセスメントする。・「サービスを調整する」ではなく、「クライアントにきちんと向き合っているかどうか」をアセスメントする。

ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの機能に関する

調査協力をお願い

地域包括ケアの推進と地域共生社会の実現に向けて、地域包括支援センターは重要な役割を担っています。主任介護支援専門員の主たる業務として、継続的・包括的ケアマネジメント支援業務が位置づけられ、介護支援専門員等への支援の一つの方法として、ケースカンファレンスの実践が積み重ねられています。

主任介護支援専門員の皆様におかれましては、多忙な日々をお過ごしのことと存じます。当研究室では、ケースカンファレンスにおいて司会や助言等を担う、スーパーバイザーの機能と役割について検討しており、このたび主任介護支援専門員を対象とした調査を実施させていただき運びとなりました。主任介護支援専門員の皆様がより実践しやすい環境を整備していくため、本研究にご理解とご協力を賜れば幸いです。

調査にあたり、愛知県、岐阜県、大阪府、鹿児島県のすべての地域包括支援センターに本調査票を送付させていただいています。ご多忙の折、大変恐縮ではございますが、貴センターにおいて、主任介護支援専門員としてのご経験が最も長い方を1名お選びいただき、その方に本調査票の回答をお願いできればと存じます。

本調査にご回答いただく場合には、30分程度お時間を頂戴いたします。何卒ご了承賜りたく存じます。この調査への回答は個人の自由意志であり、回答を途中で取りやめることも可能です。調査回答の辞退や中断によって回答者や所属機関等に不利益が生じることはございません。

本調査の実施・集計・分析においては、調査実施責任者（岡田進一）と調査実施担当者（小松尾京子）以外の者が関わることはございません。本調査で得られたデータは厳重に保管・管理され、本調査研究の目的以外で使用されることは一切ありません。本調査は無記名調査であり、分析の結果は数字や記号の処理のみで行いますので、個人やセンターが特定できないようになっております。また、本研究の結果は学会や論文等で公表されることを何卒ご了解ください。学会・論文等での発表においても、個人や所属機関が特定されることはありません。

なお、本調査にご回答いただき、ご返送いただいた場合には、本調査の趣旨をご理解いただき、本調査への回答及び研究結果の公表にご同意いただけたものとさせていただきます。

ご協力賜れます場合、お忙しいところ誠にお手数をおかけいたしますが、本調査票に回答をご記入の上、2019年11月22日（金）までに同封の返信用封筒にて、回答した主任介護支援専門員ご本人が厳封し、切手を貼らずに、投函・ご返送くださいますようお願い申し上げます。本調査についてご質問等ございましたら、下記のお問い合わせ先までご連絡ください。

2019年11月

大阪市立大学大学院生活科学研究科
社会福祉学分野研究室

実施代表者：岡田進一（教授）

実施担当者：小松尾京子（後期博士課程）

お問合せ先：大阪市立大学大学院 生活科学研究科 社会福祉学分野研究室
担当：小松尾京子
E-mail：komatsuo-kyoko@chubu-gu.ac.jp

ケースカンファレンスにおけるスーパーバイザーの機能に関する調査

【ご記入にあたってのお願い】

- *ご回答は、貴センターの主任介護支援専門員の方をお願いいたします。
複数人いる場合は、主任介護支援専門員としての経験年数の最も長い方にご記入をお願いいたします。
- *ご記入は、黒か青のボールペン、または濃い鉛筆でお願いします。
- *ご回答に迷う質問があるかもしれませんが、あまり考え込まずに、それぞれ最も近いと思うものに、○印を一つだけつけてください。
- *質問数が多く増えておりますが、調査の統計処理上で大切な質問項目となっております。どうかご理解いただき、最後まで回答にご協力ください。

本調査で用いる用語は以下のように定義しています。

ケースカンファレンス：クライアントへの援助の向上とワーカーの成長を目的として、グループダイナミクスと言語化を基盤にした、対人援助の視座から今後の援助方針を導き出すプロセス。具体的には、バイザーが存在しおおむね10名前後の参加メンバーで、一つの事例について1～2時間程度かけて検討するもの。継続したものか単発であるかは問わない。

スーパーバイザー：カンファレンスで、主として助言者の役割を担うメンバー。ファシリテーターや司会者役をしながら助言者の役割を担っている場合を含む。

メンバー：カンファレンスに参加している専門職。同一職場かどうかは問わない。

貴センターについて教えてください。当てはまるものに○、もしくは数字等を書き入れてください。

1. 直営
2. 社会福祉協議会委託
3. 社協以外の社会福祉法人委託
4. 医療法人委託
5. その他(具体的に)

【職員数】 (_____ 名)

【所在地】 (_____ 府 ・ 県)

【あなたはカンファレンスでバイザーの役を担うことがありますか】 有 ・ 無

- *有と回答した方は、次ページからの調査に回答をお願いします。無と回答した方は、このまま調査票をご返送ください。

問1. あなたは、カンファレンスでバイザー役を担う際、以下の項目について、どの程度実践していますか。当てはまる番号に○をしてください。

		ほぼ実践している	実践している	たまたま実践している	あまり実践していない
1	事例提供者やメンバーのがんばりを認め言葉や態度にして示す	4	3	2	1
2	メンバーの発言の背景を考えながら、意見を聴いて受けとめる	4	3	2	1
3	どのような意見に対しても否定的な反応をしないよう注意を払う	4	3	2	1
4	メンバーの成長に必要なことは、厳しい内容であっても言語化して伝える	4	3	2	1
5	全員で共有したグループのルールを守ることをメンバーに求める	4	3	2	1
6	メンバーの座る場所等に配慮するなど、メンバー同士の関係づくりに注意を払う	4	3	2	1
7	メンバーが非難や批判的なニュアンスの発言をした場合は注意を促す	4	3	2	1
8	メンバーの考える時間としての沈黙を認める	4	3	2	1
9	メンバー間にルールが浸透するよう、ルールを毎回確認する	4	3	2	1
10	少数意見であってもきちんと受けとめる	4	3	2	1
11	メンバーの緊張を和らげ、話しやすい雰囲気をつくることに注意を払う	4	3	2	1
12	議論をとおしてメンバー同士が互いに高め合う場になるよう注意を払う	4	3	2	1
13	メンバーがもつ強さや力に着目する	4	3	2	1
14	メンバーの表情やしぐさなど非言語のサインに注意を払う	4	3	2	1
15	はじめに参加メンバーを紹介し、メンバーが互いに認知できるようにする	4	3	2	1
16	カンファレンスの展開過程で生じるメンバーの変化に注意を払う	4	3	2	1
17	完ぺきではない、等身大のバイザーの姿を見せる	4	3	2	1
18	事例提供者を責めて傷つけないよう、メンバー全員で事例提供者を支えることを促す	4	3	2	1
19	報告時間の確保や聴く姿勢を示すなど、事例提供者が余裕をもって報告できるように配慮する	4	3	2	1
20	事例をまとめる段階から事例提供者をサポートする	4	3	2	1
21	カンファレンスの終了後に事例提供者へのフォローをする	4	3	2	1
22	普段の業務のなかで、メンバーにカンファレンスのフォローをする	4	3	2	1
23	事例に対する見立てをとおして、メンバーをアセスメントする	4	3	2	1
24	クライアント像のとらえ方などから、事例提供者の援助者としてのあり方をアセスメントする	4	3	2	1

		ほ ぼ 実 践 し て い る	だ い たい 実 践 し て い る	た ま に 実 践 し て い る	あ ま り 実 践 し て い ない
25	事例に対する事例提供者の思いに注意を払う	4	3	2	1
26	事例に対するメンバーの思いに注意を払う	4	3	2	1
27	クライアントの具体的なイメージを共有できるような質問を促す	4	3	2	1
28	情報を整理するために、ジェノグラムやエコマップなどの視覚化できるツールを活用する	4	3	2	1
29	事例に関する多面的な情報を収集し、共有する	4	3	2	1
30	十分議論ができるよう時間配分を考えながら進行管理をする	4	3	2	1
31	意見がでにくい場合は、サブグループをつくり議論を深めてから全体で共有する	4	3	2	1
32	出された意見に対する反応を促しつつ、メンバーの状況や理解度にあわせて対応を変えていく	4	3	2	1
33	意見が出ない場合は、バイザーから質問を投げかける	4	3	2	1
34	質問の意図が伝わらないときは、発言したメンバーに質問の意図や根拠を問う	4	3	2	1
35	メンバーの発言が全員に伝わるよう問いかけや言い換え等をして媒介的役割を果たす	4	3	2	1
36	対峙する意見や新たな考えを積極的に促す	4	3	2	1
37	クライアントに何が起きているのか、クライアントの側から理解するよう促す	4	3	2	1
38	メンバーがどのようにクライアントをとらえているか注意を払いながら議論を進める	4	3	2	1
39	メンバー全員で論点を確認してから議論を進める	4	3	2	1
40	検討する論点の順番を意識して、次の論点に移る場合は小まとめをして全体で確認する	4	3	2	1
41	課題解決に向けて自分の考えを積極的に表現するようメンバーに促す	4	3	2	1
42	議論の戻る場所として論点を位置づけて、議論がブレないよう展開していく	4	3	2	1
43	メンバー間の意見の共通点や相違点を明確にししながら議論の進むべき方向性に注意を払う	4	3	2	1
44	段階をふまえて議論を深めるために、十分に議論しない段階で解決策を提示する意見には注意を促す	4	3	2	1
45	発言の強いメンバーなど特定のメンバーの意見に流されないよう注意を払う	4	3	2	1
46	事例をまとめた時や事例を提示した後など、それぞれの段階の事例提供者の気づきに注意を払う	4	3	2	1
47	メンバーの意見に対する事例提供者の反応を確認しながら、事例提供者が持ち帰りたいことに注意を払う	4	3	2	1

問2. あなたが2018年度中（2018年4月～2019年3月）にバイザーとして参加したカンファレンスの数を平均すると概ね何回になりますか。最も近いものに○をしてください。

1. 週に1回以上 2. 月に2～3回程度
 3. 月に1回程度 4. 2～3か月に1回程度
 5. その他（具体的に_____）

問3. バイザーとしてカンファレンスに参加する際、あなたをとりまく環境について、最も該当すると思われる数字に○をしてください。

		とてもそう思う	まあそう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全くそう思わない
1	カンファレンスは、必要な業務として明確に位置づけられている	5	4	3	2	1
2	必要に応じて、カンファレンスを開催できる環境が整っている	5	4	3	2	1
3	カンファレンスに関する悩みがある時や困った時に上司や同僚に相談できる	5	4	3	2	1
4	職場外のメンバーへの指導方法や体制が整っている	5	4	3	2	1
5	カンファレンスの評価方法や指標が整っている	5	4	3	2	1
6	事例検討やスーパービジョンに関する研修会に参加する機会がある	5	4	3	2	1
7	実施したカンファレンスに対する評価を職場から適切に受けている	5	4	3	2	1
8	事例提供者の確保は容易である	5	4	3	2	1
9	年齢や経験年数にかかわらず、自由に意見が言える雰囲気がある	5	4	3	2	1
10	自分の抱える全体の業務量について、負担の大きさは適切である	5	4	3	2	1

問4. あなたがバイザーとしてカンファレンスに参加する際の意識や態度について、最も該当すると思われる数字に○をしてください。

		とてもそう思う	まあそう思う	どちらでもない	あまりそう思わない	全くそう思わない
1	メンバーとの年齢や経験の差は気にならない	5	4	3	2	1
2	事例をとらえる視点や大事にするポイントは、メンバーと共有できている	5	4	3	2	1
3	カンファレンスに対する理解や期待は、メンバーと共有できている	5	4	3	2	1
4	事例に関連する制度に対する理解や解釈は、メンバーと共有できている	5	4	3	2	1
5	メンバーが互いに刺激し合うことで、成長できるようメンバーに働きかける	5	4	3	2	1
6	個々のメンバーの力量にあわせて、それぞれの力が発揮できるよう配慮する	5	4	3	2	1
7	事例を理解する際、クライアントのもつ力やできているところを見るようにしている	5	4	3	2	1
8	事例提供者やメンバーのできているところや強みをみるようにしている	5	4	3	2	1
9	カンファレンスの場面では、メンバー間の関係性が進行に影響することを考慮している	5	4	3	2	1
10	カンファレンスの終了後は、毎回バイザーとしての自分自身の実践をふりかえっている	5	4	3	2	1

問5. カンファレンスにおけるスーパーバイザーの役割に関するあなたのお考えを自由にご記入ください。

問6. あなた自身のことについて教えてください。当てはまるものに○、もしくは数字や文字を書き入れてください。

1) あなたの自認する性別を教えてください。 (女性 ・ 男性)

2) あなたの年齢を教えてください。 (_____ 歳)

3) 主任介護支援専門員の資格取得後の年数について教えてください。

1. 5年未満 2. 5年以上10年未満
3. 10年以上

4) あなたがこれまでに、居宅介護支援事業所や障害者相談センターなどで、ケアプラン作成の実務についていた年数を教えてください。(複数ある場合は合算してください)

1. なし 2. 3年未満 3. 3年以上6年未満
4. 6年以上

5) これまでに事例提供者としてカンファレンスに参加したことはありますか。ある方は、わかる範囲内でかまいませんので、回数を教えてください。

(有 _____ 回 ・ 無)

6) あなたのこれまでのスーパービジョン (SV) に関する経験について、あてはまるものに○をしてください。回数はわかる範囲でかまいません。

スーパーバイザー (SVを受けた) 経験 (有 ・ 無)

【有の場合】

1. 個人SV (1. 1～5回 2. 6～10回 3. 10回以上)

2. グループSV (1. 1～5回 2. 6～10回 3. 10回以上)

スーパーバイザー (SVをした) 経験 (有 ・ 無)

【有の場合】

1. 個人SV (1. 1～5回 2. 6～10回 3. 10回以上)

2. グループSV (1. 1～5回 2. 6～10回 3. 10回以上)

7) あなたが過去3年間(2016年4月～2019年3月)に受講したスーパービジョンに関する研修について教えてください。

1. 主任介護支援専門員(更新)研修
2. 大学や専門職団体、自治体等が主催するスーパービジョンに関する研修
3. 組織内、担当地域で行われる研修会や勉強会
4. その他(具体的に_____)
5. なし

8) あなたがカンファレンスでスーパーバイザー役を担うにあたって、参考になった研修会のテーマや内容を教えてください。

9) 介護支援専門員以外に、あなたの保有する資格すべてに○をしてください。

- | | | |
|-------------------|----------|------------|
| 1. 社会福祉士 | 2. 介護福祉士 | 3. 精神保健福祉士 |
| 4. 保健師 | 5. 看護師 | |
| 6. その他(具体的に_____) | | |

質問は以上です。お忙しい中、ご協力いただきありがとうございました。
同封の返信用封筒にて、11月22日(金)までにご返信ください。