

# 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 —介護支援専門員に対する連続研修の取り組みから—

福富昌城 坂下晃祥 塩田祥子

本報告はケアマネジャーを対象としたグループ・スーパービジョンの連続研修会における調査の結果である。調査は、参加者がどのような学びをしたのかを明らかにすることを目的とした。調査結果として、参加者は「既に得ている情報や利用者像を異なった角度から見直す」ことで「ケースの見方」を深め、事例検討会／グループ・スーパービジョンにおいて「事例提供者の努力を承認する姿勢」を持つことで支持的な関わりを学んでいることが理解できた。

キーワード：グループ・スーパービジョン研修の影響、事例検討会、ケアマネジャー、研修

This report is the result of continuous research and workshop on case conference / group supervision that targeting the care managers. The study was aimed to clarify the learning outcomes of the participants.

Survey revealed the following results. Participants have a better understanding of users from a different viewpoint reviewing the information already obtained. Involvement of participants in learning efforts creates an attitude that supervisees approve of.

Key words : Influence of group supervision training, Case conference, Care manager, Training

## 1. はじめに

近年、要介護高齢者を対象としたケアマネジメントの実践において、スーパービジョンの重要性の認識が高まっている。例えば、2000年頃から介護支援専門員指導者研修でグループ・スーパービジョンが紹介され、2005年から始まった主任介護支援専門員研修では「事例研究及び事例指導方法」「対人援助監督指導（スーパービジョン）」等のプログラムが組み入れられるようになってきている。

また、実際に事例検討会やグループ・スーパービジョンが実施されるようになってきている。2006年に制度化された地域包括支援センターは、包括的継続的ケアマネジメント支援事業として居宅介護支援事業所の介護支援専門員を対象に事例検討

会やグループ・スーパービジョンの機会をつくるようになってきている。さらに、2009年の介護報酬改定時に居宅介護支援事業所の特定事業所加算Ⅱが設けられた。従来あった特定事業所加算に比べて申請要件が緩和されたことで、多くの居宅介護支援事業所が特定事業所加算Ⅱを申請するようになった。この申請要件の一つとなっているのが「利用者に関する情報又はサービス提供に当たっての留意事項に係る伝達等を目的とした会議を定期的開催すること」であり、事業所内で定期的なケース会議の開催が義務づけられることになった。こうした中で、例えば特定事業所加算を取り、継続的なケース会議を開催することで、介護支援専門員同士がケース会議以外の時間でもそれぞれの担当ケースについて相談し合うようになり、自分が持っている支援のスキルの情報を交換したり、利

用者・家族との距離の取り方が学べる等の効果が出ているという報告もある<sup>1)</sup>。ケアマネジャーをスーパーバイズするスーパーバイザーの育成はケアマネジメント実践の課題（村上ほか2007：5）であるが、スーパービジョンが体系的に提供できていないシステムの問題も指摘されている（渡部2008：77）。

介護支援専門員がスーパービジョンをどのように認識し、スーパービジョンを通じて何を学ぶのかといったことについては、まだ十分に研究されていない。そこで、本研究では、スーパービジョンを経験した介護支援専門員が、その体験からどのような影響を受けるのかを明らかにすることを目的として、調査研究を行った。

## 2. 近年のグループ・スーパービジョンに係る状況

スーパービジョンとは「ソーシャルワーカーの成長とスキルの向上、スタッフのモラルの向上、クライアントに提供する援助の質の保証のために用いられる管理的・教育的なプロセス」（Barker2003:424）である。スーパービジョンの形態には、①個人スーパービジョン、②グループ・スーパービジョン、③ピア・スーパービジョン、④セルフ・スーパービジョン、⑤ユニット・スーパービジョン、⑥ライブ・スーパービジョンなどがある（福山2005：202-204）とされるが、スーパービジョンの基本的な形は個人スーパービジョンである。アメリカでは、経験の浅いワーカーは個人スーパービジョンを受け、経験を積んだワーカーはさらにケース・コンサルテーション、ピア・グループでの相互作用などを活用するといわれる（Barker 2003:424）。しかし、介護支援専門員の置かれている状況を見ると、個別スーパービジョンが行われる体制はまだ整備されていない。そのため、まずは現在実務に就いている介護支援専門員が集まり、その実践について振り返る手法として事例検討会やグループ・スーパービジョンが行われるようになってきたと考えられる。

グループ・スーパービジョンは、一人のスーパーバイザーに対して複数のスーパーバイザーがスー

パービジョンを受けることができるという利点があるが、ワーカーの個人的な課題を掘り下げたり、ケース支援について継続してフォローすることは難しい。スーパーバイザーが少ない中では有効な手法であるが、参加者する介護支援専門員が対人援助に関する価値・知識・技術について基本的な修得ができていない場合、グループ・スーパービジョン自体が成り立たない事態が起こりうる可能性もある。また、スーパービジョンに関する知識がない介護支援専門員にとって、複数の人数で事例を検討する作業は「事例検討」と区別がつかないかもしれない。グループ・スーパービジョンが各地で取り組まれるようになった昨今、こうした問題も起こっている。

## 3. 事例検討会とグループ・スーパービジョンの概念整理

事例検討会とグループ・スーパービジョンは、両者の違いが明確に理解されないままに用いられている場合が少なくない。それは、複数のメンバーが提示された事例について話し合うという形が似ているためである。確かに、その形、すなわち方法は似通っているが、両者の違いはその目的にあると考えられる。

事例検討会の目的について、岩間は「当事者本人の理解を深め、そこを起点として対人援助の視座から今後の援助方針を導き出す」（岩間1999：18）と述べている。このように、事例検討は援助者が事例の理解を深めることで、利用者に対してより良い援助を提供することを目指して行われるところに主眼が置かれる。しかしまた、事例検討会に参加したスタッフが他のスタッフの意見に耳を傾けることにより、利用者理解が深まり、同時にスタッフの訓練にもなるという面もある。

これに対して、スーパービジョンの目的は、スーパービジョンの3つの機能のそれぞれによって異なってくる。管理的機能を主眼としたスーパービジョンでは、スーパーバイザーが組織内で適切な役割遂行ができるようにすることが重視される。教育的機能を主眼とするとスーパーバイザーのゴール達成を可能にするように知識不足を補って

トレーニングすることが重視される。支持的機能を主眼とする場合には効果的なサービス提供のために仕事上のストレスへの対処を助けることが重視される。

このように考えると、事例検討会もスーパービジョンも利用者の利益のためになされることになりはしないが、事例検討はその検討会において利用者支援に関する何らかの方針や結論が出され、検討会終了後はその方針や結論に沿って支援チームのメンバーが具体的な支援を提供していくことになる。すなわち、具体的な援助をどうするかが重視されるのである。これに対して、スーパービジョンでは、管理的機能が重視される場合は利用者に対して機関の機能を具体化していく行動が取れるようにスーパーバイザーが方向づけられ、具体的な支援が提供されることで利用者の利益が生まれる。この点では事例検討と同じ効果が期待されるが、その主眼は援助者が機関の機能に即した適切な援助行動が取れるようになることに置かれる。教育的機能が重視される場合、必ずしも利用者には提供される具体的な援助のあり方が問われるのではなく、事例を検討する機会を通じて、スーパーバイザーが援助者として必要な知識を得ていくことが重視される。こうした知識には、利用者の心理や行動、心身の健康等について理解するために用いる知識や、援助において用いる具体的な社会資源に関する知識、あるいはそれらの資源を適切に活用するための連絡や調整に関する技術、さらには今の支援を続けていけばよいのか、それとも今の段階で状況の変容と図る介入をすべきか等を判断するような、ケース支援の展開に関わる知識なども含まれると思われる。支持的機能が重視される場合、スーパービジョンは事例の検討を通じて語られるスーパーバイザーの行動面や感情面に焦点が当てられることになり、こうした検討を通じてスーパーバイザーが自らの感情面や援助行動について客観視を図り、整理ができていくことを助力することが重要になる。このように、スーパービジョンに参加したスーパーバイザーは、具体的なケース支援以外にも、さまざまな学びを得ることが考えられる。

#### 4. グループ・スーパービジョンの効果

スーパービジョンの効果は、前述したような機能面の違い以外にも、スーパーバイザーが専門職としての成長のどの段階にいるかによって変わってくると思われる（対馬 1994：32、奥川 2000：50）。この点は踏まえつつ、スーパービジョンがどういった効果をもたらすのかについて、先行研究から整理をしておきたい。

スーパービジョンは、実践に照らして援助者として必要な知識・技術・価値を身につけていくことを促進するものである。このように、スーパービジョンは専門性を育む（奥川 2000：48-49）効果をもたらす。スーパービジョンの効果を包括的に述べるとすれば、この奥川の指摘のとおりである。以下、こうした専門性を育むことの下位概念として、どのような効果があるかを整理しておく。

##### ① ケースを見る目を養う

スーパービジョンは援助者が多角的に物事を見て視野を広げることを助ける（本間 2008：154）。ケースを見る視点は個人と環境の双方を視野に入れ「個人と環境の交互作用」を捉えるものであり、奥川はこれを「対人援助が、『個』をベースとした『個』と『個を取り巻く固有の問題状況との関係の動き』、つまり『ダイナミクス』の中で遂行されるから」と述べている（奥川 2000：45-46）。

また、グループ・スーパービジョンにおいて他のメンバーからの質問から、既に得ている情報の意味を再発見したり、その重要性を考え直すことができるという指摘もある（齋藤 2002b：20、本間 2009：108）。

##### ② クライアントの理解を深める

スーパービジョンによって、援助者はクライアントの理解を深めることができる（齋藤 2002a：21）。

##### ③ 援助関係の振り返り

スーパービジョンが扱うのはクライアントやその問題だけではない。援助という行為が援助者の援助方針や技法、援助者の人間観や人格などからも影響を受けるという指摘があり（松瀬ほか 1998：62）、こうした事柄もスーパービジョ

ンで扱うものだと考えられる。また、宮本は利用者の症状や問題行動だけに注目するのではなく、援助者、援助関係、臨床状況を含めて検討する必要性を指摘している（宮本 2010：7）。同様に、対馬もスーパービジョンを通じてワーカー・クライアント関係を捉え直す必要性を指摘している（対馬 1994：29）。

#### ④社会資源について学ぶ

スーパービジョンを通じて、クライアントを援助する際に活用する社会資源に関する情報を学ぶことができる（大野 2009：40）。

#### ⑤情緒的支持

本間は、スーパーバイザーが苦悩を素直に表すことができることの大切さを指摘している（本間 2009：108）。奥川は、「サポートティブであることは、スーパーバイザーが安全で安定した状態でクライアントに会えるための前提となる」と、支持的態度の重要性を指摘している（奥川 2000：50）。また、塩田らは「弱さ、心配を分かち合う環境が必要」であり「メンバーが作り出す支持的な雰囲気」が求められる」と、やはり支持的態度の重要性を指摘している（塩田ほか 2010：180）。さらに、村田も「援助職員の苦しみを聴き、それを通して対人援助専門職としての質を高める支持的スーパービジョンが必要」と指摘している（村田 2010：4-5）。また、宮本はスーパービジョンが、参加者が対等性を意識し、率直に思いを表現できる場になることで、参加者同士が連携して、事例提供者のエンパワメントができると述べている（宮本 2010：10）。

#### ⑥今後の実践への自信を得る

植田は「ケアマネジャーがスーパーバイザーに支えられていると実感したとき、安心して自分自身で困難な状況と向き合うことができる（植田 2007：23）と指摘している。また、本間は事例研究に参加することで、援助者としてのアイデンティティを見だして、今後の実践に自信を持って意欲的に行うことができると述べている（本間 2009：114）

#### ⑦自己覚知

渡部はスーパービジョンの効果のひとつに「自己覚知」をあげている（渡部 2002：12-13）。

また、対馬はさまざまな先行研究を整理して、自己覚知、自己洞察、気づくこと、自己確知、気づきなど、さまざまな言葉で説明される事柄がスーパービジョン効果であると述べている（対馬 1994：29）。

スーパーバイザーはスーパービジョン体験を通じて「『できていない自分』への気づき」を得る（村岡ほか 2007：90）。こうした自己覚知は、スーパーバイザーがスーパービジョンやメンバーからの問いかけに応えることによってできるものである（本間 2009：108）。この自己覚知は、スーパーバイザーが質問に応える中で、クライアントとの間の援助関係やその関係の根底にある情緒的なものを言語化・明確化する努力を通じて行われる（松瀬ほか 1998：62）。

#### ⑧自己評価と成長への動機づけ

スーパービジョンを通じてスーパーバイザーは自己評価の仕方を身につける。そして、スーパーバイザーはよい評価を得るために学び、変わろうと刺激を受ける。こうしたことは自己覚知につながっていく（対馬 1994：30）。

#### ⑨理論の応用

スーパービジョンは理論や技法を体得していく場である（羽下 2007：25）。また、スーパービジョンを通じて理論的な裏付けを得ることが実践の自信になる（村岡ほか 2007：90）。

## 5. グループ・スーパービジョンの効果に関する調査研究

### (1) 調査の目的

前述したように、先行研究からスーパービジョンは様々な効果をもたらすものであることが指摘されている。しかし、継続したグループ・スーパービジョン体験を通じて、スーパーバイザーにどのような変化が生じるのかについて行われた調査研究はない。そのため、継続したグループ・スーパービジョンが参加者である介護支援専門員にどのような影響をもたらすのかを明らかにすることを目的として、調査を行った。



## (2) 調査の方法

A市B区の介護支援専門員を対象として、継続的に行われた事例検討会／グループ・スーパービジョン研修に参加したことで、介護支援専門員はどのような影響を受けるかを、自記式調査を用いて行った。

本研修の主催はB区の介護支援専門員事業者連絡会であり、同連絡会にはB区内の地域包括支援センター・居宅介護支援事業所が参加している。この研修は2010年度に隔月で開催（年6回）され、事例検討会やグループ・スーパービジョンの方法を学ぶことを目的としている。さらに、この研修で学んだことを踏まえて、次年度には各参加者が事業所や地域で事例検討会を開催していくことを促進する狙いがある。なお、事例検討会とグループ・スーパービジョンの相違は前述したとおりであるが、本研修では事例検討の参加者が自ら気づきを得る姿勢を持つことを重視して、この点で両者に共通する点があるとして、以下事例検討会／グループ・スーパービジョンという表現をとることとする。

研修プログラムについては、1回目は事例検討会／グループ・スーパービジョン（以下 GSV）について講義を行った。講義内容としては、事例検討会／GSVの必要性と支持的機能の重要性、事例検討会／GSVを通じての援助者の成長、進め方（進行、課題、事例提供者・司会者・スーパーバイザー役、参加者（コ・スーパーバイザー）の役割と質問のスキル）、スーパービジョン関係等について説明した。特にスーパービジョンはスーパーバイザー側に「スーパーバイザーとの関係がスーパービジョンである」との意識がないと機能しにくいこと、このようにすれば必ずうまくいくという正解のない対人援助の仕事で「これでよいのだろうか」という不安を感じているケアマネジャーへのスーパービジョンでは支持的機能が重要になること等を強

調した。

これに続く2～6回目は、実際に事例検討会／GSVを体験するものとした。グループは6～8名とし、グループメンバー間で生じるダイナミクスとその発展を踏まえて、グループメンバーは毎回同じとした<sup>2)</sup>。グループで検討する事例は、グループメンバーが交代で提出し、事例提供者、司会者、スーパーバイザー役は毎回交代した。

研修会は2時間30分の時間枠で行い、最初にGSVの進め方と事例提供者・司会者・スーパーバイザー役・参加者（コ・スーパーバイザー）それぞれの役割について確認し、2時間を事例検討、残りの時間を事例検討で学んだことの振り返りの意見交換とアンケートの記入に当てた。アンケートは2～6回に行い、毎回の集計結果は次回の検討会において書面にて参加者に報告した。

## (3) 倫理的配慮

主催団体に研究の趣旨を説明し、アンケート調査の実施について了解を得た。さらに、第2回～第6回の研修会のそれぞれで参加者に研究の趣旨を説明し、参加者の了承を得てアンケート調査を実施した。

## (4) 調査結果

### 1) 参加者数と回収率

研修会はB区内の地域包括支援センター、居宅介護支援事業所の介護支援専門員を対象としている。研修1回目は講義であり、研修2回目～6回目までの計5回、アンケート調査を行っている。研修会参加者の状況と、調査票の回収率は表1のとおりである。

### 2) 調査対象の属性

参加者の年齢は、各回50歳代が最も多く、30代から50代が大半を占めている（表2）。また、各回

表1 研修会参加者と調査票回収率

	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目
参加者	51	43	41	39	39
回収数	45	34	35	37	35
回収率 (%)	88.2	79.1	85.4	94.9	89.7

表2 参加者の年齢

	1回目		2回目		3回目		4回目		5回目	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
20歳代	0	0.0	1	2.9	0	0.0	0	0.0	0	0.0
30歳代	12	26.7	8	23.5	10	28.6	11	29.7	7	20.0
40歳代	13	28.9	10	29.4	9	25.7	10	27.0	9	25.7
50歳代	16	35.6	12	35.3	12	34.3	12	32.4	16	45.7
60歳以上	4	8.9	3	8.8	4	11.4	4	10.8	3	8.6
合計	45	100.0	34	100.0	35	100.0	37	100.0	35	100.0

表3 事例検討会／GSVのイメージは（複数回答）

	研修前		1回目		2回目		3回目		4回目		5回目	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
①自らの専門職としての成長に役立つもの	32	27.6	30	27.8	30	38.5	30	36.1	30	32.6	26	31.0
②職員の育成に役立つもの	18	15.5	20	18.5	10	12.8	11	13.3	13	14.1	13	15.5
③対応に困っているケース支援の解決の糸口を得るもの	29	25.0	27	25.0	21	26.9	29	34.9	28	30.4	24	38.6
④事例提供者をサポートするために役立つもの	15	12.9	23	21.3	14	17.9	11	13.3	18	19.6	17	20.2
⑤時間がかかり、忙しい業務の中での導入しにくいもの	10	8.6	5	4.6	0	0.0	1	1.2	2	2.2	1	1.2
⑥事例を提出することに抵抗感を感じる	11	9.5	3	2.8	2	2.6	0	0.0	1	1.1	2	2.4
⑦事例検討会の意義は感じない	1	0.9	0	0.0	1	1.3	1	1.2	0	0.0	1	1.2
合計	116	100.0	108	100.0	78	100.0	83	100.0	92	100.0	84	100.0

※一元配置分析を行い、①②③④に関して5%水準で有意差がみられた。

の参加者の職種としては居宅介護支援事業所の介護支援専門員が約7割前後、地域包括支援センターの主任介護支援専門員が1～2割程度、同社会福祉士が1割弱等となっている。参加者の現職の経験年数は、5年以上が3～4割程度、次いで3～5年未満が多かった。また、前職も含めての対人援助職の経験年数は5～10年、10～20年を合わせると全体の8割程度であった。このように、参加者の中心は中堅層の介護支援専門員であるといえる。

各回の参加者の介護支援専門員としての背景資格は、介護福祉士が4～5割台と最も多く、次いでホームヘルパー資格（1～2割台）、社会福祉士（1割台）等で、これは介護支援専門員の一般的な傾向と重なっている。

### 3) 事例検討会／GSVへの参加経験

事例検討会やGSVに参加した経験を持っている参加者はそれぞれ8～9割であった。これらの内訳としては、事業所内で開催される事例検討会

が最も多く、毎回3～4割を占め、次いで関係機関も含めたケース会議や研修の場での事例検討が多かった。反対に、職場を離れて有志で行っている事例検討会の参加経験は1割程度と少なかった。このように、参加者は日常の業務の中で事例検討を経験しているが、自らの学や気づきを得ようとするスーパービジョンの経験を持つ者は少ないようであった。

### 4) 事例検討会／GSVに対するイメージ（表3）

事例検討会／GSVに対するイメージとしては、「自らの専門職としての成長に役立つもの」が3割前後であり、次いで「対応に困っているケース支援の糸口を得るもの」が2～3割台であった。このことから、参加者は事例検討会／GSVを自らの成長や職務遂行という面から捉えていることがわかる。これに対して、「事例提供者をサポートするために役立つもの」「職員の育成に役立つもの」は1割台であり、人材育成や他の援助者への手助けの方法として事例検討会／GSVを捉えている者は

少なかった。

また、「事例を提出することに抵抗感を感じる」「事例検討の意義は感じない」という否定的な捉え方は毎回数%と少なかった。「事例を提出することに抵抗感を感じる」が第1回目の講義の前には9.5%あったものが、講義以降は毎回1～2%台であることから、事例検討会／GSVの狙いや効果をまず知識として学び、実際の経験へと入っていくことが有効であることが理解できる。

### 5) 事例検討会／GSVで得たこと

事例検討会／GSVで得たことについて4件法(得るものがたくさんあった4点、得るものがすこしあった3点、得るものはあまりなかった2点、得るものは全くなかった1点)で質問した。その平均点は以下の通りである(表4)。

この得点について、第1回～第5回での推移を見てみたものが図1である。調査仮説のひとつとして、事例検討会の経験を経る毎に、参加者の学びは大きくなるという仮説を立てていたが、点数は必ずしも右肩上がりに収束していくわけではなかった。

この「得たこと」の5回の平均点を見て見ると(図2)、①ケースの見方(3.66)、②利用者の思いの汲み取り方(3.55)、③利用者との援助関係の作り方(3.53)、⑩事例提供者が言いたいことを考える姿勢(3.53)、⑪事例提供者の努力を承認する姿勢(3.63)、⑫同じ“悩み”を抱えていることの共有(3.54)、⑬不安の軽減・解消(3.48)、⑭既に得ている情報や利用者像を異なった角度から見直す(3.60)、⑮自分の客観視(3.51)の9項目が全15項目の平均点(3.45)を上回っている。このうち上位3位を見ると、①ケースの見方(3.66)、⑭既に得ている情報や利用者像を異なった角度から見直す(3.60)はアセスメントに関わる項目、⑩事例提供者の努力を承認する姿勢(3.63)は支持的機能に関わる項目である。

これをみると、今回の連続研修の参加者は事例検討会／GSV体験を通じて、既に得ている情報を異なった角度から捉え直して行くことで、ケースの見方を修正していく等の体験をしているのではないかということが考えられる。また、今回取り上げた事例検討会／GSVの方法がOGSV(奥川グループスーパービジョン)を基調とする支持的な

表4 今日事例検討会／GSVで得たこと

	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回
①ケースの見方	3.64	3.73	3.49	3.75	3.68
②利用者の思いの汲み取り方	3.56	3.42	3.40	3.81	3.56
③利用者との援助関係の作り方	3.57	3.55	3.40	3.64	3.50
④資源の活用の仕方	3.12	2.97	2.94	3.19	3.15
⑤関係機関との連携の図り方	3.16	3.20	3.11	3.22	3.29
⑥ケース支援の展開の仕方	3.29	3.47	3.32	3.52	3.38
⑦質問の技術	3.35	3.45	3.38	3.33	3.39
⑧傾聴の技術	3.33	3.41	3.44	3.36	3.29
⑨受容の技術	3.33	3.28	3.53	3.44	3.31
⑩事例提供者が言いたいことを考える姿勢	3.43	3.55	3.56	3.57	3.54
⑪事例提供者の努力を承認する姿勢	3.69	3.64	3.61	3.59	3.62
⑫同じ“悩み”を抱えていることの共有	3.59	3.53	3.38	3.65	3.53
⑬不安の軽減・解消	3.51	3.59	3.34	3.61	3.37
⑭既に得ている情報や利用者像を異なった角度から見直す	3.79	3.55	3.48	3.59	3.57
⑮自分の客観視	3.55	3.55	3.44	3.56	3.46
平均得点	3.46	3.46	3.46	3.5	3.44

※一元配置分析を行い、②に関して5%水準で有意差がみられた。

図1 事例検討会／GSV から得たこと（第1回～第5回の変化）

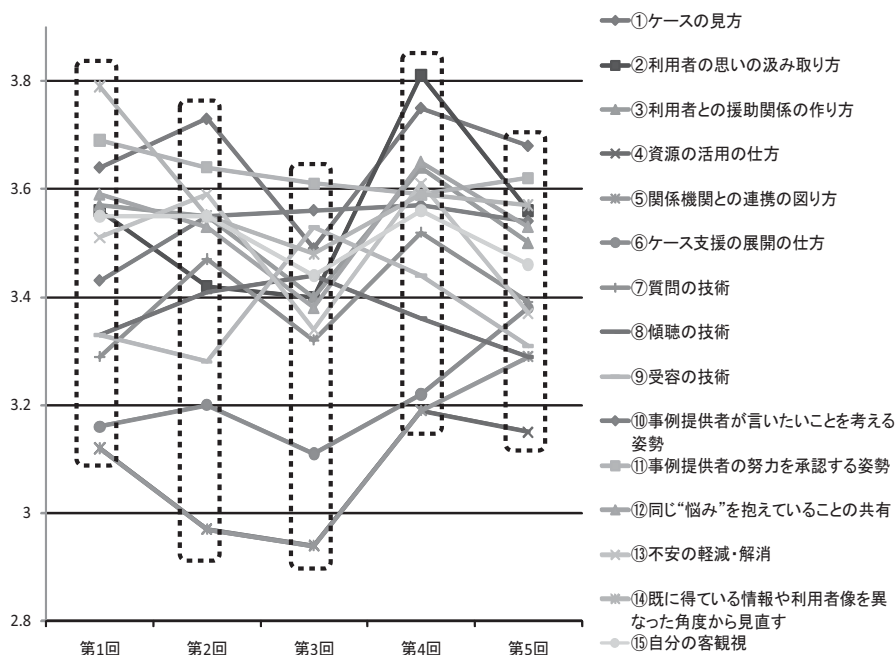
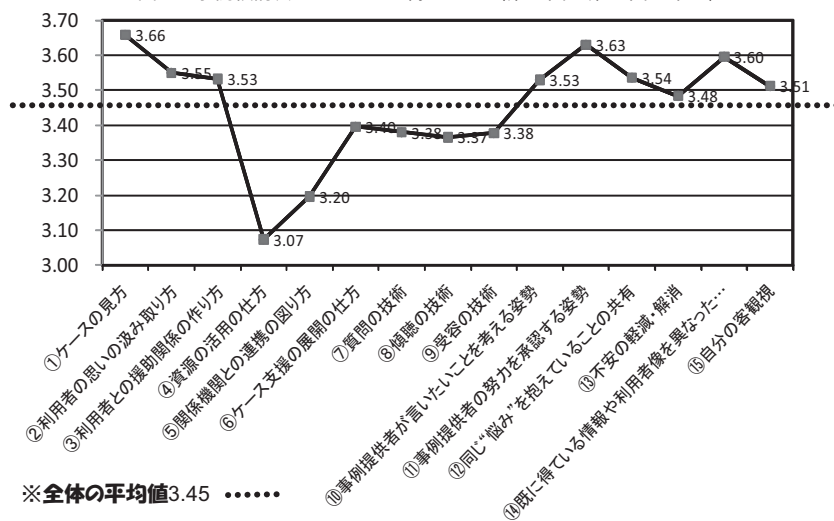


図2 事例検討会／GSV から得たもの（第1回～第5回の平均）



GSVの方法をとっていることから、事例提供者が何を言いたいのかを考え、事例提供者の思いに沿いながら検討を進めていくことを学んでいるといえると思われる。

反対に、「資源の活用の仕方」「関係機関との連携の回り方」の点数が低くなっているが、これは事

例検討会／GSVでの議論の焦点が、提出された事例と事例提供者の思いに添いながらすすめられるものであり、それが必ずしも資源活用や連携に焦点を当てたものばかりではないことによると思われる。今回の連続研修の中では、議論の焦点はこうしたプランニングや実施の課題よりも利用者理



解やアセスメントに焦点が当てられる傾向があったと思われる。

6) 事例検討会／GSV で得たことと活用できたこと

4回目と5回目の事例検討会／GSVでは、事例検討会で得たことで、実践に活用できたことを尋ねている。表5は4-5回のそれぞれの項目の平均点の比較である。これを見ると、「得たことの」の方が高い項目はアセスメントに関わる①ケースの見方、支援の展開に関わる③利用者との援助関係の作り方、支持的機能に関わる②利用者の思いの汲み取り方、⑩事例提供者が言いたいことを考える姿勢、⑪事例提供者の努力を承認する姿勢であった。また、活用できた方が高い項目はアセスメントに関わる⑭既に得ている情報や利用者像を異なった角度から見直す、プランニングや調整機能と関係する④資源の活用の仕方、⑤関係機関との連携の図り方、支援に展開に関わる⑥ケース支援の展開の仕方、支持的機能に関わる⑦質問の技術、⑧傾聴の技術、⑨受容の技術、⑫同じ“悩み”を抱えていることの共有、⑬不安の軽減・解消、そして自己覚知に関わる⑮自分の客観視であった。

このうち、得たことは高いが、実践に活かしていないと回答されたものが①ケースの見方、②利

用者の思いの汲み取り方、③利用者との援助関係の作り方であった。ここからは、実際のケースを理解し、どのように援助関係を構築していくかを支援することは、日々の実践から離れて行われる事例検討会／GSVという場以外にも、日常の実務の中での相談やスーパービジョンなどが必要だということではないかと思われる。

7) 自由記述から

事例検討会／GSVで得たことについて、自由記述で述べられた事柄をアフターコーディングし、分類を行った。そこからは、①「司会のスキル」「質問のスキル」「共感」「傾聴」「支持」「観察力」「視点の拡大」といった事例検討会を進めていくためのスキル、②「頭の整理」「アセスメント」「知識」「ケースの見方」など利用者の状況を理解するスキル、③「悩みの共有」「他職種の理解」といった他の援助者に関する目配り、④「援助者の姿勢の振り返り」「自己覚知」などケアマネジャーである自らの振り返りに関する記述に分類できた。このように、自由記述からは事例検討会／GSVを進めていくスキル、利用者の状況を理解するスキル、援助者に関する目配り、自らの振り返りということを学んでいることが理解できた。

表5 事例検討会で得たことと、活用したこと

	得たこと		活用
①ケースの見方	3.68	>	3.58
②利用者の思いの汲み取り方	3.56	<	3.59
③利用者との援助関係の作り方	3.5	=	3.5
④資源の活用の仕方	3.15	<	3.29
⑤関係機関との連携の図り方	3.29	<	3.44
⑥ケース支援の展開の仕方	3.38	<	3.53
⑦質問の技術	3.39	<	3.47
⑧傾聴の技術	3.29	<	3.47
⑨受容の技術	3.31	<	3.5
⑩事例提供者が言いたいことを考える姿勢	3.54	>	3.5
⑪事例提供者の努力を承認する姿勢	3.62	>	3.53
⑫同じ“悩み”を抱えていることの共有	3.53	<	3.59
⑬不安の軽減・解消	3.37	<	3.44
⑭既に得ている情報や利用者像を異なった角度から見直す	3.57	<	3.69
⑮自分の客観視	3.46	<	3.69

※ t 検定を行い、⑥に関して5%水準で有意差がみられた。

## 6. 考察

事例検討会／GSVは、その必要性や重要性についての認識は得られてきているものの、なかなか積極的に参加しようというところまで至りにくいものである。それは、事例検討会／GSVの機会が身近にないということの他にも、事例提供者になることへの抵抗感が影響していると思われる。しかし、事例検討会／GSVの意義をしっかりと伝えることで、こうした抵抗感を払拭できることが理解できた。

事例検討会／GSVの成果については、前述したように、5回継続した事例検討会／GSVを通じて、その学びは徐々に高まっていくと仮説を立てたが、必ずしも学びは回を追って高まっていったわけではなかった。これについては、受講者はB区内の地域包括支援センター、居宅介護支援事業所の介護支援専門員を対象としているものの、それぞれの業務の関係で全員が毎回参加していたわけではなく、全員が毎回の経験の積み上げをしていったわけではないことがや、参加者それぞれの専門職としての成長の段階の違いからの影響もあると思われる。また、事例検討会／GSVの学びは、その回に検討した事例と事例提供者の思いの所在によって影響を受けるものでもあり、このことも影響していると思われる。

しかし、参加者は事例検討会／GSVにおいて「既に得ている情報や利用者像を異なった角度から見直す」ことによって利用者の置かれている状況の理解を促進し、「ケースの見方」を深めることが理解できる。また、参加者間の意見交換の中で同じ悩みを共有するケアマネジャーとして「事例提供者の努力を承認する姿勢」を持つことで支持的な関わりを意識し、そうした支持的な姿勢を踏まえて事例検討会／GSVを進めるためのスキルを学んでいることも理解できた。さらに、こうしたことを通じてケアマネジャーとしての自らを振り返ることも学んでいることが理解できた。

## 7. 研究の限界と今後の課題

本研究は、継続した事例検討会／GSV体験が参加者にどのような影響をもたらすかを明らかにすることをねらいとした。しかし、調査は一地域の介護支援専門員を対象としたものであり、この結果が一般化できるとはいえない。また、プログラムは参加者を固定したものであったけれども、必ずしもすべての参加者が毎回出席していたわけではなかった。今回の調査は参加者全体の傾向から効果を把握しようとしたが、この点でも調査結果が明確になりにくかったといえる。スーパービジョン体験の目的や効果は、スーパーバイザー一人ひとりの援助者としての成長段階に応じて個別的に表れるものである。このことを考慮すると、今後は個人の変化を追跡するような調査デザインについても検討する必要があると思われる。これらが本研究の限界である。

### 謝辞

今回、貴重な研究の機会を与えていただいたA市B区介護支援専門員事業者連絡会、ならびにアンケート調査にご協力いただいた皆様に、この場を借りてお礼を申し上げます。ありがとうございました。

### 注

- 1) 京都府介護支援専門員会主催「主任介護支援専門員フォローアップ研修」(2010年10月25日開催)における報告より。
- 2) 参加者は業務の都合で欠席する場合もあり、毎回全員が参加できたわけではない。

### 文献

- Baker, R.L. (2003) THE SOCIAL WORK DICTIONARY 5th ed., National Association of Social Workers.
- John Pierson, Martin Thomas (2010) Dictionary of Social Work, Open University Press.
- 石田敦 (2000)「効果的なスーパービジョンを支える4つの条件」『ソーシャルワーク研究』26 (3)、233頁。
- 岩間伸之 (1999)『援助を深める事例研究の方法』ミネルヴァ書房。
- 岩間伸之 (2001)「事例研究の方法」日本社会福祉士会編『社会福祉援助の共通基盤』中央法規出版。

- 植田寿之 (2007) 「ケアマネジャーのストレスマネジメント」『介護支援専門員』9 (5).
- 大野まどか (2009) 「医療ソーシャルワーカーのスーパービジョンの実態と意識について」『大阪人間科学大学紀要』8.
- 奥川幸子 (2000) 「いま、実践家に必要とされているスーパービジョン」『社会福祉研究』77.
- 河野聖夫、林和美、平井俊圭、前川厚子 (2001) 「座談会:何を、どこから始めればよいのか」『ケアマネジャー』2 (9).
- 齊藤順子 (2002a) 「OGSV (奥川グループスーパービジョン) モデルを用いた事例検討の方法」『ソーシャルワーク研究』28 (3).
- 齊藤順子 (2002b) 「ケアマネジャーのためのスーパービジョン」『介護支援専門員』10.
- 塩田祥子・植田寿之 (2010) 「ピア・グループ・スーパービジョンの意義と課題に関する考察」『花園大学社会福祉学部研究紀要』18.
- 近森美美子 「カンファレンスによって何がもたらされるべきなのか」『看護科学の実践』19 (13).
- 対馬節子 (1994) 「社会福祉実践におけるスーパービジョンの今日的課題」『社会福祉研究』61.
- 福山和女 (2005) 『ソーシャルワークのスーパービジョン』ミネルヴァ書房.
- 編集部 (2001) 「誌上ケース検討会の舞台裏」『ケアマネジャー』2 (9).
- 本間明子 (2008) 「ソーシャルワーカーの現任教育におけるスーパービジョンの課題」『コミュニティ政策学部紀要』11.
- 本間明子 (2009) 「事例研究におけるグループ・スーパービジョンの効果の検証」『コミュニティ政策学部紀要』12.
- 村田久行 (2010) 『援助者の援助』川島書店.
- 根本博司 (2005) 「社会福祉実践方法・技術の研究方法としての事例研究」根本博司・高倉節子・高橋幸三郎編『初めて学ぶ人のための社会福祉調査法』中央法規出版.
- 羽下大信 (2007) 「心理スーパーヴィジョンの機能」臨床心理学7 (1).
- 本間明子 (2008) 「ソーシャルワーカーの現任教育におけるスーパービジョンの課題」『コミュニティ政策学部紀要』11.
- 本間明子 (2009) 「事例研究におけるグループ・スーパービジョンの効果の検証」『コミュニティ政策学部紀要』12.
- 松瀬喜治・空井健三 (1988) 「グループ・スーパービジョンにおけるスーパーバイザーの心の変遷」『中京大学文学部紀要』23 (3・4).
- 宮本真巳 (2010) 「事例検討の方法論をめぐって」『精神科看護』37 (11).
- 村岡恵理子・鈴木志乃・種継敦 (2007) 「スーパーバイザー養成研修の効果に関する研究」『大阪社会福祉研究』30、大阪市社会福祉協議会、大阪市社会福祉研修・情報センター.
- 村上信・濱野強・藤澤由和 (2007) 「高齢者のケアマネジメントの現状と課題: 事例検討会における支援困難事例を通して」『新潟医療福祉学会誌』7 (1).
- 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」『社会福祉研究』103.
- 渡部律子 (2002) 「スーパービジョンとは何か」『ケアマネジャー』4 (3).

