

サービス管理責任者のスーパービジョン研修の意義

—サービス管理責任者更新モデル研修から—

Significance of supervision training for service manager

— From Service Manager Update Model Training —

久田 はづき 本名 靖
(Haduki HISATA Yasushi HONNA)

Abstract :

The purpose of this research is to clarify the effect of supervision model update training for Service Manager. And it is to consider the necessity of supervision training for Service Manager.

We conducted an interview survey on participants in model training. And I analyzed the data by the grounded theory approach. And we summarized in 8 categories it.

From the results, it was suggested that Supervision training is effective in recognizing the leadership position, building relationships with other staff, and improving the quality of business establishments. We also showed the necessity of Supervision training in professional training.

キーワード : サービス管理責任者、スーパービジョン、指導的役割

Keywords : Service Manager, Supervision, Leaders role

はじめに

1. 研究の背景と目的

障害者自立支援法が施行された平成18年4月より、障害者支援サービスのプロセスを管理し、サービスの質の向上を図るため、障害福祉サービス事業所にサービス管理責任者（後に児童発達支援管理責任者も追加）が配置されることになった。サービス管理責任者等（以下、サビ管等）は、保有する資格や業務内容によって異なるが、5年から10年の実務経験と、相談支援従事者初任者研修およびサービス管理責任者研修の受講という要件を満たすことによって、

サビ管として資格を取得し、事業所に配置することができる。平成18年度から平成28年度までの研修修了者の合計は、サービス管理者責任者がおおよそ14万人、児童発達支援管理者責任者研修が約3万人となっている。また、サービス管理責任者の責務として、①個々のサービス利用者のアセスメントや個別支援計画の作成、定期的な評価などの一連のサービス提供プロセス全般に関する責任、②他のサービス提供職員に対する指導的役割等が規定されており¹⁾、事業所での中核的役割を担っているといえる。

しかしながら、サビ管等のキャリア形成にお

いては、課題も指摘されている²⁾。サービスの質の向上のために配置されているサビ管であるが、サビ管養成研修は資格取得時の1回限りとなっているのが現状である。このため、要件を満たした後の質の担保が困難であること、また、資格取得後、自身の業務等を振り返りの機会がないため、業務の実行状況にはサビ管個々によって大きな差がある等が指摘されている^{2) 3)}。これに対し、介護保険制度における介護支援専門員の研修については、介護支援専門員実務研修受験試験合格後、「介護支援専門員実務研修」をスタートとして、「専門研修課程Ⅰ」「専門研修課程Ⅱ」の更新研修を受講後、「主任介護支援専門員研修」を受講することができる。キャリア形成の目標が明確であり、一定の質の担保が期待できる。こうした背景を踏まえ、サビ管等の知識・技術の更新および段階的なスキルアップ・キャリア形成を目的とし、平成31年より、サビ管更新研修が新設され、サビ管取得後に5年ごとに研修を受講することが義務付けられることとなった。

サビ管更新研修の新設に向けて、その研修体系や研修プログラムの構築に向けた研究が平成27年からの3年間、厚生労働省科学研究にて行われ*、平成29年度には更新研修のモデル研修が実施された。このモデル研修の特筆すべき点として、スーパービジョンに関する研修内容が組み込まれている点が挙げられる。これは、前述のサビ管の責務である「他のサービス提供職員に対する指導的役割」に着目したものであると考えられる。現在行われているサビ管養成研修では、障害者総合支援法の概要や施策の理解、ケアマネジメントプロセスの理解、サービス提供職員や他機関との連携、事例の検討等、個別支援計画の作成と計画の円滑な実施のための知識や技術の習得が主であり、スーパービジョン等指導的役割を意識されたプログラムは組み込まれていない。また、平成28年度の調査³⁾によると、サビ管等が過去3年間に障害児・者支援に関する外部研修について、8割を超える人が外部の研修を受講している。そしてその内訳をみると、受講者が多い順から「権利擁護（虐待や人権等）を主としたもの」、「事例検討および事例研究を主としたもの」、

「性の知識を主としたもの」、「制度の内容及び動向を主としたもの」となっている。これは、現在のサビ管養成研修のプログラムも、サビ管自身も、サビ管業務が遂行すべき業務として、個別支援計画の立案のための利用者とのかわりやアセスメント、個別支援計画の立案及び実施に向けた事業所内のサービス提供のプロセスを重要だと考えられており、そのための知識・技術の習得に重点を置いているからではないかと考える。前述の介護保険制度における「主任介護支援専門員」は、サビ管と同じく他の職員（介護支援専門員）への指導的立場にあり、その研修内容には、「スーパービジョン」に関する項目が含まれている。つまり、サビ管や主任介護支援専門員などのリーダーや管理者が、指導的立場を果たし、事業所全体のサービスの質を上げていくためには、個別支援計画を立案し実行できるプロセスを整備するだけでなく、サービス提供職員個々に視点を当てたチーム作りと、その結束力を高めることが必要である。そして、ソーシャルワーカー一人ひとりの違い（個別性）を大切に、全人的に受け止め、当面の課題の解決を図るとともに、悩みを受け止め、長期にわたり社会福祉の専門家としての援助視点や技術の向上、および人間としての成長を目指していくもの⁴⁾とされているスーパービジョンは、指導的立場に立つ者にとって非常に有効な知識および技術であると考えた。また、サビ管とスーパービジョンの関連について述べられている先行文献は見当たらず、その必要性を明らかにすることは、新たな視座を得られるものであると考える。

以上のことから、本論ではサビ管更新研修モデル研修において組み込まれたスーパービジョンのプログラムの有効性を検証し、サビ管に対するスーパービジョンの必要性について考察することを目的とした。

2. 研究方法

(1) 研究対象者

研究対象者は、サビ管として実際に業務に従事している者で、本研究事業および更新モデル研修の趣旨を理解し、参加申し込みをしていた

だいた32名（A県21名、B県11名）である。

（2）データの収集方法および実施期間

A県及びB県で実施したサビ管更新モデル研修の参加者32名を対象とし、研修終了後に質問紙およびインタビュー調査を行った。インタビューは、参加者全員を対象にグループ・インタビューで行った。調査期間は、A県が平成29年10月7日から8日、B県が平成30年2月24日から25日である。インタビュー調査は、それぞれ2日間の研修がすべて終了したのち、90分程度で行っている。

質問紙調査の内容は、基本属性（年齢、性別、福祉現場およびサビ管の経験年数、保有資格、役職等）、勤務先サービスの種別、更新研修の各研修プログラム項目の理解度および満足度・講習時間の評価等である。

インタビュー調査では、研修を受けての全体的な感想、各研修プログラム（「障害者福祉施策および児童福祉施策の最新の動向」（講義）、サービス事業所としての自己検証（演習）、サービス管理責任者等としての自己検証（演習）、関係機関との連携（演習）、サービス管理責任者等としてのスーパービジョン（講義）、サービス提供責任者等へのスーパービジョン（演習）、事例検討のスーパービジョン（演習））を受講しての意見、更新研修に対する提言等を自由に語ってもらっている。発言は、インタビュアーからの指名順で求め、一人5分程度語ってもらっている。

（3）倫理的配慮

倫理的な配慮として、質問紙調査については、和洋女子大学人を対象とする研究に関する倫理委員会に提出して承認を得ている。また、実際に実施する際、受講者に研究主旨、同意できない場合も本人の不利益がないことを説明し、承認を得て実施している。インタビュー調査についても同様である。

（4）分析方法

質問紙調査は、回答者の基本属性についてSPSSを用いて、記述統計を算出した。

インタビューの内容は、ICレコーダーに録音

したものを逐語録に起こしたものをデータとして使用した。インタビューで得られた内容から、スーパービジョンの研修に関する発言を抽出し、グランデッド・セオリー・アプローチ（以下、GTAとする）の手法を参考に、分析をおこなった。GTAが捉えようとするものは、ある現象の中で、それぞれの登場人物たちが即興的に演じる役割と、人物同士や人物と環境との相互作用、そして、その結果として生じる変化のプロセスで、(中略)ある現象についてのスタート時点と帰結として生じた新たな状況との間でのような変化が生じたかというプロセスの多様性である⁵⁾と述べられている。本分析では、スーパービジョン研修の受講を通して、受講生が、サビ管の日々の業務におけるサービス提供職員等へのスーパービジョンをどのように捉えたのか、また、スーパービジョン研修への参加を通して、他の受講生との相互作用の中で、スーパービジョンをどのように捉えたのか、そのプロセスを明らかにするために適していると考え、GTAの手法を参考とし、分析方法を行った。分析に当たっては、インタビューの逐語録を読み込み、スーパービジョン研修における学びや気づきという点に視点を当てデータの抽出を行った。なお、抽出データや分析は、信頼性と妥当性を高めるために介護福祉学教授1名と共に分析を行った。

3. 結果

(1) 研究対象者の基本属性

研究対象者の基本属性は、表1のとおりである。男性24名(75.0%)、女性8名(24.0%)で男性の比率が高かった。年齢は、30代が12名(37.5%)と最も高く、平均年齢は44.4歳であった。介護・福祉の現場の経験年数は、平均が18.6年、サビ管としての経験年数も平均が5.6年と、いずれの経験も豊富なのである人の割合が高かった。保有資格は、介護福祉士が最も多く、15名(46.9%)、職責としては、管理職クラスが最も多く15名(46.9%)であり、参加者の7割以上が何らかの職責を担っていることが分かった。

(2) インタビュー調査から

研修に対する振り返りの逐語録から、スーパービジョンに対する47の発言を抽出し、分

析した。その結果、15のカテゴリーと8つの上位カテゴリーが生成された(表2)。また、これら8つのカテゴリーを基に、サビ管更新研修を受講したことの効果を、研修の受講前から受講後に至るまでの時間経過にそって整理した(図1)。

以下、上位カテゴリーは【】、カテゴリーは『』、個々のデータは「」で示す。

1) スーパービジョン研修受講前

「サビ管としての職員への対応を検討する機会はなかった」「事業所外へのスーパーバイズも必要」は、日々の業務においてスーパービジョンの必要性を感じる場面であると解釈し、カテゴリーは『他の職員や事業所へのスーパービジョンの機会』とした。また、「スーパービジョンの中身の共有」「支援担当者とサビ管が

表1 調査対象者の基本属性

項目	カテゴリー	度数(%)	
性別	男性	24	(75.0)
	女性	8	(25.0)
年齢	20代	1	(3.1)
	30代	12	(37.5)
	40代	10	(31.3)
	50代	8	(18.8)
	60代	4	(9.4)
	(平均)		44.4
介護・福祉の 経験年数	10年未満	2	(6.3)
	20年未満	18	(56.3)
	30年未満	8	(25.0)
	40年未満	4	(12.5)
(平均)		18.6	
サビ管としての 経験年数	0-3年	8	(25.0)
	4-6年	12	(37.5)
	7-9年	7	(21.9)
	10年以上	5	(15.6)
(平均)		5.6	
職責	管理職クラス	15	(46.9)
	課長クラス	2	(6.3)
	主任クラス	7	(21.9)
	役職はない	6	(18.8)
	その他	2	(6.3)
保有する資格	社会福祉士	8	(25.0)
	精神保健福祉士	2	(6.3)
	介護福祉士	15	(46.9)
	社会福祉主事	13	(40.6)
	ヘルパー2級	12	(37.5)
	保育士	2	(6.3)
	その他	8	(25.0)

表2 スーパービジョン研修を受講した効果に関するカテゴリー

上位カテゴリー	カテゴリー	データ
スーパービジョン機能の不足	他の職員や事業所へのスーパービジョンの機会	サビ管の職員への対応を検討する機会はなかった 事業所外へのスーパーバイズも必要 スーパービジョンの中身の共有
	支援方針の共有不足	支援担当者とサビ管が同じ目線でないことが多くあった スーパーバイザーが配置されている事業所は極めて少ない
現在のスーパービジョン環境	スーパービジョンを受けられない現状	必要性を感じながら、技術や技法、方法論を自覚できていないテーマ サビ管がスーパービジョンを受けたい現状
	スーパービジョンの講義の機会のなさ	スーパービジョンの講義は初めて受講した スーパービジョンの講義を受けたことがなかったので参考になった スーパービジョンの講義を受けたことがなかった
傾聴	傾聴の技術	傾聴の技術習得が目指す目的に近づく 傾聴に徹すること 傾聴の研修が印象的 傾聴は話を聞くだけではだめ 沈黙も傾聴の一つである 傾聴から支援が始まるという考え方が斬新だった
	バイザー本人の気づきの促し	相手の話を傾聴し、本人の気づきを促すこと スーパーバイザーの中にある答えを傾聴する スーパーバイザーの気づきを促すことが大切
演習の内容	演習の内容	傾聴からのサビ管・事業所の役割の理解 研修の中で、自分がやったことを講師から直接アドバイスもらうがなかったので、よかった ロールプレイに講師が入ってくると効果的
技術習得への意欲	技術習得に向けた自己覚知	スーパービジョンには、高度な技術と日々の自己研鑽が求められる 傾聴しようとしても、話しすぎてしまうなど、技術の習得には時間がかかりそう
	技術の難しさの理解	傾聴の技術は、非常にレベルが高い 講義では傾聴を理解していたつもりでも実践してみると難しい むつかしさを改めて再確認 非常に難しかった
スーパービジョン演習の効果	スーパービジョンの効果への期待	スーパービジョンは職場の状況そのものを変えていける 現場でよくある場面の演習でイメージしやすく、すぐに活用したい 良好な関係を作り、人材育成と職場のレベルアップにつなげられるという期待
	自己の振り返り	普段の自分自身の対応を見直す良い機会 スーパービジョンの構造や機能を体験し理解することができた
サビ管としての役割	サービス提供職員との関係構築	共に考えることで対処の知恵が出せる 若い職員の手助けができる管理者を目指す
	上司・他職種他機関との関係構築	サビ管は現場の人や上司の間で話を聞くが増える 多職種・他機関へのスーパービジョン
バイザーとしての気づき	バイザーとして持つべき姿勢	何気ないやり取りにも気を配る必要がある アドバイスより、話を聴くことが基本 相手の気持ちに寄り添い、共感する
	バイザーとしての自己検証	答えを出さなくてもよいということが驚き 自分の意見を言っていることが多い これまで結論はスーパーバイザーが出していた アドバイスのつもりでやっても、職員の向上の目を摘み取っていたと反省した 傾聴する態度や言葉で相手の気持ちもかわってしまう これまででは、その場で答えを出そうとしたり、自分の気持ちが入ってしまった バイザーの持っている答えに導くことは誘導

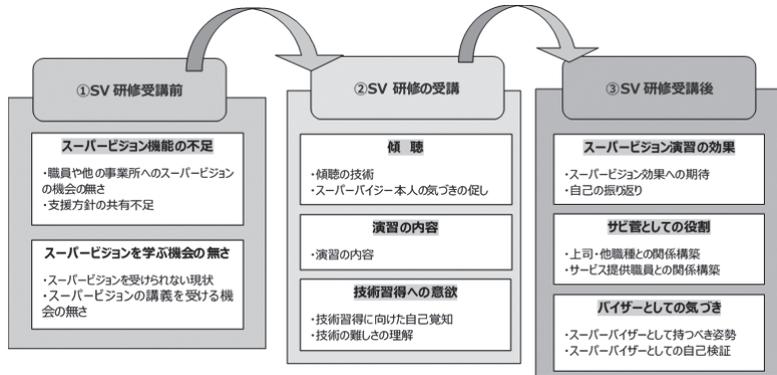


図1 スーパービジョン研修受講の効果の概念図

同じ目線でないことが多くあった」は、支援場面における職員間の意識のずれを認識しているものであると解釈し、カテゴリーは『支援方針の共有不足』とした。そして、『他の職員や事業所へのスーパービジョンの機会』と『支援方針の共有不足』は、現場にスーパービジョンの機能が不足しており、サビ管自身もその機能が果たせていない現状があると解釈し、上位カテゴリーは【スーパービジョンの機能の不足】とした。

「スーパーバイザーが配置されている事業所は極めて少ない」「サビ管がスーパービジョンを受けたい現状」は、サビ管がスーパービジョンを受ける機会の少なさを実感しているものであると解釈し、カテゴリーは『スーパービジョンを受けられない現状』とした。また、「スーパービジョンの講義は初めて受講した」「スーパービジョンの講義を受けたことがなかった」等は、これまでスーパービジョンの技術や知識、構造等を学ぶ経験のなさへの気づきであると解釈し、カテゴリーは『スーパービジョンの講義の機会のなさ』とした。そして、『スーパービジョンを受けられない現状』と『スーパービジョンの講義の機会のなさ』から、サビ管は日々の業務において、スーパービジョンの必要性やその経験を求めているが、その機会が得られていないのが現状であると解釈し、上位カテゴリーは【現在のスーパービジョン環境】とした。

2) スーパービジョン研修の受講

「傾聴は話を聞くだけではだめ」「沈黙も傾聴

の一つ」等は、傾聴を効果的なスーパービジョンを実践するための技術の一つである学んだことから生まれた気づきであると解釈し、カテゴリーは『傾聴の技術』とした。また、「相手の話を傾聴し、本人の気づきを促す」「スーパーバイザーの中にある答えを傾聴する」等は、スーパーバイザーの傾聴の姿勢がスーパーバイザーの持つ力や気づきを引き出すことにつながるものと解釈し、カテゴリーは『バイザー本人の気づきの促し』とした。そして、『傾聴の技術』と『バイザー本人の気づきの促し』は、研修受講によって、傾聴が良好なスーパービジョン関係のみならず、他の職員との関係形成にも効果的であるとの気づきを得たと解釈し、上位カテゴリーは【傾聴】とした。

「研修の中で、自分がやったことを講師から直接アドバイスをもらったことがなかったので、よかった」「ロールプレイに講師が入ってくると効果的」等は、演習の内容が直接講師よりスーパービジョンを受けることができるように組まれていたために出てきたものと解釈し、カテゴリーは『演習の内容』とした。そして、『演習の内容』は、研修受講前に感じていた『スーパービジョンを受けられない現状』や『スーパービジョンの講義の機会のなさ』等、スーパービジョンの機会を求めていたサビ管にとって、非常に効果的なものであったと解釈し、上位カテゴリーは【演習の内容】とした。

「スーパービジョンには、高度な技術と日々の自己研鑽が求められる」「傾聴しようとしても、話過ぎてしまう等、技術の習得には時間が

「かかりそう」は、スーパービジョンや傾聴の技術習得に向けた自己の振り返りであると解釈し、カテゴリーは『技術習得に向けた自己覚知』とした。また、「講義では、傾聴を理解していたつもりでも、実践してみると難しい」「傾聴の技術は、非常にレベルが高い」等は、講義や演習での経験をもとに気づいた技術の難しさであると解釈し、カテゴリーは『技術の難しさの理解』とした。そして、『技術習得に向けた自己覚知』と『技術の難しさの理解』は、サビ管自身がスーパービジョンや傾聴を現場で実践することを前提とし、今後の自身の技術習得と向上に向けたものであると解釈し、上位カテゴリーは【技術習得への意欲】とした。

3) スーパービジョン研修受講後

「スーパービジョンは職場の状況そのものを変えていける」「良好な関係を作り、人材育成と職場のレベルアップにつながれるという期待」等は、研修で得られた知識や技術等の自分自身のスキルが、現場にどのように還元できるかという期待である解釈し、カテゴリーは『スーパービジョンの効果への期待』とした。また、「普段の自分自身の対応を見直す良い機会」「スーパービジョンの構造や機能を体験し、理解することができた」は、研修では、ただ知識や技術を得て積み重ねるだけでなく、日々の実践を振り返り、技術や知識を得るための自分自身の基盤を整理するための振り返ることとなったと解釈し、カテゴリーは『自己の振り返り』とした。そして、『スーパービジョンの効果への期待』と『自己の振り返り』には、サビ管自身だけでなく、実践現場のレベルアップに対する視点が含まれていると解釈し、上位カテゴリーは【スーパービジョン演習の効果】とした。

「共に考えることで対処の知恵が出せる」「若い職員の手助けができる管理者を目指す」は、有効なスーパービジョン関係を築くことは、サービス提供職員との良好な関係構築に繋がると捉えていると解釈し、カテゴリーは『サービス提供職員との関係構築』とした。また、「サビ管は現場の人や上司の中間で話を聴くが増える」「他職種・他機関へのスーパービジョン」は、サービス提供職員だけでなく、上司や他職

種・他機関との関係構築にも視点を充てている解釈し、カテゴリーは『上司・他職種・他機関との関係構築』とした。そして、『サービス提供職員との関係構築』と『上司・他職種・他機関との関係構築』には、有効なスーパービジョン関係が、サビ管が担う上司や他職種・他機関とサービス提供職員の橋渡しの役割に効果的であると捉えていると解釈し、上位カテゴリーは【サビ管としての役割】とした。

「アドバイスより、話を聞くことが基本」「相手の気持ちに寄り添い、共感する」等は、サビ管がスーパーバイザーとしての役割を果たすうえで必要な姿勢への気づきである解釈し、カテゴリーは『バイザーとして持つべき姿勢』とした。また、「アドバイスのつもりでやってきても、職員の向上の芽を摘み取っていたと反省した」「これまで、その場で答えを出そうとしたり、自分の気持ちが入ってしまっていた」等は、これまで自身が指導や助言だと思って行ってきた関わりを振り返り、今回の研修の学びと照らし合わせたものである解釈し、カテゴリーは『バイザーとしての自己検証』とした。そして、『バイザーとして持つべき姿勢』と『バイザーとしての自己検証』から、研修の機会を得たことでこれまでの自己の振り返り、それを通して今後スーパーバイザーとしての自己に視点が当てられていると捉え上位カテゴリーは【バイザーとしての気づき】とした。

4. 考察

分析から、サビ管がスーパービジョン研修を受講することの効果について、以下の通り考察した。

(1) サビ管の指導的役割の認識

スーパービジョンは、広く対人援助を行う職種の資質の向上のために行わなければならないものという理解は、浸透している⁶⁾とされている。しかし今回の分析の結果から、サビ管は日々の業務でスーパービジョンの必要性を感じながらも学ぶ機会や受ける機会があまり無かったことが明らかになった。前述のとおり、現行のサビ管養成研修の中には、スーパービジョン等の項目は含まれていない。このことが、サビ

管自身に「指導的役割」を自覚させることを妨げていたのではないかと考えられる。また、「スーパービジョンの講義は初めてであった」「サビ管（自身）がスーパービジョンを受けたい」等、スーパービジョンの仕組みやその効果を実感する機会が少なかったことから、スーパービジョンを積極的に学ぶことに結びつかなかったのではないかと考えられる。このことについて、ソーシャルワークの領域では、スーパービジョンを受けたいという声はあっても、スーパーバイザーにアクセスできないことや、本来スーパーバイザーであるべき経験年数や立場にあるソーシャルワーカーが自身のなさからその任を負わないなどの課題が指摘されている⁷⁾。今回の研修受講者もまさにこれに当てはまるのではないかと考えられる。しかし、今回の研修受講後は、「相談支援専門員や他の関係機関へ自分が（スーパービジョンを）実践していかなければならない」「若い人たちのお手伝いができる管理者を目指したい」というように、自分が指導的立場のスーパーバイザーとしてどう行動していくかという意見が見られた。これは、スーパービジョン研修がサビ管のもつスーパーバイザーとしての役割を自分自身が果たさなければならぬこと、またその役割を果たすことで事業所のサービスの質の向上につながることへの認識に影響を与えたと考えられる。このように、サビ管には非常に重要な効果をもたらすスーパービジョン研修であるが、既出の平成28年の調査³⁾によると「スーパービジョン」の外部研修受講率は、「医学的基礎知識」の次に低い。この現状からも考えても、受講義務のある更新研修にスーパービジョンを取り入れることは、サビ管がスーパーバイザーとしての認識を高めることに有効であると考えられる。

（2）サービス提供職員との関係

今回の分析では、これまでのサビ管自身とサービス提供職員とのかかわりについて、誘導的であったという自己検証がなされている。これは、サビ管の指導的役割について、サビ管自身がサービス提供職員に対して、先頭に立って引っ張っていく立場、いわゆるトップダウンを担う役割であると認識していたからではないだ

ろうか。もちろん、サビ管がリーダーシップを取ってチームを動かさなければならない場合もあるだろう。しかし、その状況が常であれば、サービス提供職員のスキルアップや業務の満足感にはつながらない。これについて、研修の受講により、傾聴とスーパーバイザー本人の気づきの促しというカテゴリーに関連が見られた。これは、スーパービジョンの中の支持的機能に関する気づきであると考えられる。支持的機能とは、スーパーバイザーを専門職および人として尊重する関係性をもとに、その独自性を認め、自己の実践を省察できるように、傾聴、受容、サポートする。さらにスーパーバイザーのストレスを軽減し、バーンアウトを防ぐ⁸⁾ものである。バーンアウトが課題となっている福祉の現場においては、非常に重要な機能である。そのため、管理的立場にいるサビ管には、もともと興味深い機能であったと推測される。そして、研修を通し、支持的機能が有効に果たされることによって、サービス提供職員の意見が十分に汲み取られ、サビ管との間に相互作用が生まれ、サービスの質の向上につながることへの気づきと期待が生まれたのだと考えられる。

（3）事業所全体の質の向上への期待

分析からは、スーパービジョンの効果として、サビ管本人のスキルアップだけでなく、良好な人間関係や人材育成など、職場全体のレベルアップを期待する声もみられた。職場内におけるスーパービジョン体制の主な機能は、ソーシャルワークの業務行動やサービスの質と量を向上させることであるが、組織全体の質を向上させる結果をももたらす⁹⁾とされている。現場の支援現場においては、個別支援計画に沿って支援を提供することが、サービスの質や量を向上させるツールとして用いられている。確かに、個別支援計画は、チームが同じ方向を向き、一定のサービスの質を担保することには役に立つ。しかし、チームを構成する個々の職員の思いすべてを反映したものではない。チームが個別支援計画をもとに同じ方向を向いて支援を実施していくにしても、サービスの提供方法、利用者のとらえ方等の個々のケアをしないままでは、対立や軋轢が生まれることもある。この対

立や軋轢を生みだしているサービス提供職員の価値観やケアの概念を丁寧に聞き、サービス提供職員自身の気づきを促すこと、そして、サービス提供職員がみずから修正していくことなしには、チームの形成は望めない。また、逆にチームワークがよいほど相互の専門性や得意分野が保管されあって利用しやすいチームになると考えられるが、時としてチームの連携が強固であるがゆえに、クライアントの意向よりもチームの意見が優先されてしまう¹⁰⁾という恐れもある。これらのことにチームを構成する一人一人が気づき、考えることの積み重ねは、やがてチーム力の向上につながる。スーパーバイザーは、スーパーバイザーという他者の目をもってケースへの対応を吟味し、再度自らも点検する作業を通じて、スーパーバイザーが自己の個人的問題に起因する特定の傾向を持っている¹¹⁾。このような個人の気づきを支える役割を担うのが指導的役割を持つサビ管であり、スーパービジョンであると考え。個別支援計画の作成や実施はもちろん、そのために必要なチームとしての結束力の構築がサビ管の業務であるとするならば、サビ管研修におけるスーパービジョン研修は非常に意義のあるものであると考えられる。

(4) スーパービジョン研修の必要性

今回の研修参加者を見ると、社会福祉士や介護福祉士の国家資格を所有しているものも多く含まれていた。最も多い介護福祉士については15名(46.9%)と参加者の約半数、社会福祉士は8名(25.0%)が資格を保有している。前掲の調査3)においても、介護福祉士が31.9%、社会福祉士が17.4%と、多くの有資格者がサビ管として勤務しており、今後も今後も多くの介護福祉士や社会福祉士がサビ管として現場で活動していくことが見込まれる。専門職から専門職へのスーパービジョンについては、ソーシャルワーク固有の価値観に根差したスーパービジョンを行うことができる¹²⁾、知識や専門性に幅広い類似性があることから、スーパーバイザー-スーパーバイザー関係における相互コミュニケーションや理解を深めることができる¹³⁾ことが述べられており、その有用性が認められて

いるといえる。このことかから、有資格者がサビ管となり、専門職から専門職へのスーパービジョン体制の基盤が整うことにつながるという意味では望ましいことと言える。また、社会福祉士および介護福祉士には上位資格である認定社会福祉士および認定介護福祉士があり、スーパービジョン教育は、その研修に組み込まれている。特に認定社会福祉士は、定期的にスーパービジョンを受けることが研修の大きな柱とされており、教育課程を経て資格を取得し、実践を踏まえながらスーパービジョンの学びを深めていくシステムが構築されている¹⁴⁾。認定介護福祉士も、取得研修にリーダーシップに関する内容が含まれており、そのシステムが構築されつつあるといえる¹⁵⁾。つまり、スーパーバイザーとしての力量を得るためには、資格養成課程での理論と実践をつなぐ学びが必要であり、そのためには研修が不可欠であるということであると考え。そして、サビ管のスキルアップについてもこれと同様のことが言えるのではないかと考えている。サビ管がスーパーバイザーとしての力量を発揮するためには、資格を取得し、指導的な立場に就くというだけでは不十分である。上記の両認定資格同様、実践での経験を踏まえた研修での学びが必要不可欠である。しかし、今回のインタビュー調査では、「スーパービジョンを受けられない現状」や「スーパービジョンの講義の機会のなさ」というカテゴリーが得られたことから見ても、まだ研修の機会が得られていないのが現状である。これは、大きな課題であり、今回のモデル研修のように、必須研修に組み込む等、その機会が充実していくことが望まれる。

5. 本論の限界と今後の課題

本論では、グループ・インタビュー調査にて実施したため、一人ひとりから聞き取れる内容に限界があった。また、サビ管モデル研修の参加者を対象とした調査であるため、参加者は職責もあり、日頃から現場職員の質の向上やチーム力の向上などに高い意識を持って業務に取り組んでいる傾向にあり、スーパービジョンに対する効果を認識しやすかった可能性もある。

また、今回は、研修受講後のインタビューで

あったため、研修への評価や職場への期待がより大きな意見が得られたことも考えられる。今回の研修内容や研修で得られた知識・技術が実際の現場で応用しうるものだったのかも明らかにする必要がある。

今後は、今回得られた調査結果をもとに、更なるインタビュー調査および量的研究等により、普遍化を図る必要がある。

なお、本論文は、厚生労働科学研究費補助金障害者対策総合研究事業「障害福祉サービスにおける質の確保とキャリア形成に関する研究」の助成を受け平成29年度に実施された、サービス管理責任者更新モデル研修の結果を研究成果としてまとめたものである。

【脚注】

*平成29年度に実施されたサービス管理責任者等更新研修 モデル研修は、平成27年～平成29年厚生労働科学研究費補助金 障害者対策総合研究事業（障害者政策総合研究事業（身体・知的等障害分野））にて実施されている。筆者は、モデル研修が実施された平成29年に研究協力者として参加し、モデル研修の効果検証等を行っている。

【引用・参考文献】

- 1) 厚生労働省, 障害福祉サービスにおけるサービス管理責任者について https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12301000-Roukenkyoku-Soumuka/0000106771_1.pdf (2018年8月27日検索)
- 2) 社会保障審議会障害者部会, 相談支援専門員およびサービス管理責任者等の研修制度の見直しについて, 第89回(平成30年3月2日), 資料3(2018年8月27日検索)
- 3) 厚生労働省平成28年度障害者総合推進事業 サービス管理責任者等の業務実態の把握と実の確保に関する調査研究事業 報告書, 株式会社ピュアスピリッツ, 平成29年3月, (2018年9月26日 検索)

- 4) 助川征雄・相川章子・田村綾子, スーパービジョンとは何か, 「福祉の現場で役に立つスーパービジョンの本～さらなる飛躍のための理論と実践例～」, 河出書房新社, 東京都, pp14-38, (2012)
- 5) 戈木クレイグヒル滋子, グラインデッドセオリーアプローチの特徴, 「グラウンデッド・セオリー・アプローチ 改訂版 理論を生み出すまで」, 初版, 塩浦暉編, 株式会社 新曜社, 東京, (p1-p15), (2016)
- 6) 藤林慶子, 地域包括ケアシステムにおけるソーシャルワーク・スーパービジョンの必要性, 保健の科学, 第59巻第12号, P756, (2017)
- 7) 柏木昭・中村磐男, スーパービジョンの方法, 「ソーシャルワーカーを支える人間福祉スーパービジョン」, 初版 大木英夫, 聖学院大学出版会, 埼玉県, P123-150, (2012)
- 8) 野村豊子, ソーシャルワーク・スーパービジョンとは何か, 保健の科学, 第59巻第12号, P799, (2017)
- 9) 福山和女, 二層のスーパービジョン体制の存在, 「ソーシャルワークのスーパービジョン 人の理解の探求」, 初版, ミネルヴァ書房, 京都市, P238-262, (2005)
- 10) 前掲7) チームワークとスーパービジョン, P161-175
- 11) 浅野正嗣, 職場外スーパービジョンの試み, 「ソーシャルワークスーパービジョン実践入門—職場外スーパービジョンの取り組みから—」, 初版, 竹鼻均之, 株式会社みらい, 岐阜県, P58-93, (2011)
- 12) 前嶋弘, 日本社会福祉士会におけるスーパービジョン研修, 保健の科学, 第59巻第12号, P817, (2017)
- 13) 前掲9) P238-262
- 14) 一般社団法人 日本社会福祉教育学校連盟, わが国における専門職養成とスーパービジョン, 「ソーシャルワーク・スーパービジョン論」, 荘村明彦, 中央法規出版株式会社, 東京, P329-P343, (2015)
- 15) 一般社団法人認定介護福祉士認証・認定機構 <http://www.nintei-kaishi.or.jp/home/> (2018年11月26日 検索)