

主任介護支援専門員が行う スーパービジョン実践活動とその構造

アオヤマ タカヒコ オカダ シンイチ
青山 貴彦*1 岡田 進一*2

目的 本研究では、主任介護支援専門員が行うスーパービジョン実践活動とその構造を明らかにすることを目的とした。地域包括支援センターの主任介護支援専門員を調査対象として、スーパービジョン実践に関する「スーパーバイザーの実践活動（意識・態度・行動）」について、実践程度に着目した量的調査を行った。

方法 近畿地方2府5県に所在するすべての地域包括支援センター（830カ所）を対象に、郵送による横断的調査を実施した。回収率は34.3%で、欠損値のない212票の回答を使用して分析を行った。分析においては、まず、探索的因子分析を実施し、そして、因子モデルの構成概念妥当性については、共分散構造分析による確認的因子分析により確認を行った。また、抽出された因子の下位尺度得点を算出し、基本属性との関連を調べるため、相関分析を行った。

結果 分析の結果、「スーパービジョンの実施に関する認識の共有」「バイザー自身の自己コントロール・自己点検」「バイザーの実践力アセスメント」「基礎的な価値、知識、技術に関する助言・指導」「支持的な関わり」「利用者本人に関するより深い理解の促進」「柔軟な思考の促進」という7因子が抽出された。確認的因子分析を行い、構成概念妥当性について検討したところ、一定の適合を示した。また、いずれの基本属性に関しても、スーパービジョン実践活動との相関はみられなかった。

結論 抽出された7因子をもとに、スーパービジョン実践活動の構造について、双方向のコミュニケーションによる「スーパービジョンの実施に関する認識の共有」を基盤として、「バイザーの実践力アセスメント」を行い、バイザーの状況や到達度合等に応じて、「基礎的な価値、知識、技術に関する助言・指導」を行う。さらに、「利用者本人に関するより深い理解の促進」によって、表面的な理解に留まらないよう手助けしたり、「柔軟な思考の促進」によって、より本質的な支援が行えるよう手助けしたりする。実践過程全体を通じて、「支持的な関わり」を基本的態度として保ち続けるとともに、「バイザー自身の自己コントロール・自己点検」を行い、自分自身にも目を向け続けると整理した。

キーワード 主任介護支援専門員、スーパービジョン、実践活動、実践の手がかり

I 緒 言

スーパービジョン（以下、SV）は、対人援助職者が指導者から助言や指導を受ける過程であり、対人援助職者の専門的成長に欠かせない

ものである。助言や指導を行う者をスーパーバイザー（以下、バイザー）、受ける者をスーパーバイザー（以下、バイジー）とよぶ。わが国の実践現場ではSVが根づきにくく、研究の蓄積も少ない¹⁾。実証的な研究が行われるよう

* 1 大阪市立大学大学院生活科学研究科客員研究員 * 2 同教授

になってきたのは、近年のことである。小松尾は、主任介護支援専門員へのグループインタビューをもとに、「事例検討会」を活用したSVの方法論の確立を提言している²⁾。また、神林、大谷は、「SVセッション」に着目した研究³⁾⁴⁾を行い、SVのスキル構造を明らかにするとともに、スキル評価指標を開発している。

一方、実践現場では、事例検討会やSVセッションを行う時間がとれない場合が多い。日常的な実践の場において、さまざまな形で助言や指導が工夫され、力量を高めるための取り組みが行われている。木下は、SVの不足が指摘される実践現場において、「日常業務そのものにSVが組み込まれている」ことを強調している⁵⁾。理論的にも、「corridor supervision（廊下での立ち話等によるSV）」として、非公式の臨時的な議論がSVに位置づけられている⁶⁾。SVをより身近で取り組みやすいものとするためには、このような、日常的に行われる助言や指導を含めた多様な形態のSVに関して、実証的な研究を積み重ねていくことが重要であると考えられる。

そこで本研究では、SVを「バイザーとバイジーの協働による、利用者支援の質の向上および、支援者としての力量の向上と成長の促進を図るための取り組み」と定義し、個人やグループ、ピアといったSVの実施形態は限定しないこととする。SVが主要な業務として位置づけられている⁷⁾主任介護支援専門員を対象とした調査をもとに、主任介護支援専門員が行うSV実践に関する「バイザーの実践活動（意識・態度・行動）」について、実践程度やその構造を明らかにすることを目的とした。

Ⅱ 方 法

本調査の対象者は、近畿地方2府5県（大阪府・京都府・滋賀県・奈良県・兵庫県・三重県・和歌山県）に所在する、すべての地域包括支援センター830カ所（2019年11月末時点）に所属する主任介護支援専門員とした。調査期間は、2020年1月14日から2020年2月15日までであった。自記式質問紙郵送法でデータを収集し

表1 回答者の基本属性の分布（n=212）

		(単位 票)
		度数 (%)
性別	女性	154 (72.6)
	男性	58 (27.4)
年齢 (平均51.4歳) (標準偏差:7.0) (範囲:37~69)	30代	7 (3.3)
	40代	84 (39.6)
	50代	92 (43.4)
	60代	29 (13.7)
保有資格 (複数回答)	社会福祉士	76 (35.8)
	介護福祉士	127 (59.9)
	社会福祉主事	61 (28.8)
	看護師・准看護師	35 (16.5)
医療・福祉経験:平均23.0年(標準偏差:6.0)		
ケアマネ経験:平均13.3年(標準偏差:4.5)		
主任ケアマネ経験:平均7.2年(標準偏差:4.0)		
職場内研修回数:平均5.1回(標準偏差:4.5)		
職場外研修回数:平均6.4回(標準偏差:4.5)		
自主的研修回数:平均2.9回(標準偏差:5.0)		

た。

バイザーの実践活動に関する調査項目には、先行研究²⁾⁴⁾を概観し、筆者の実践経験を加味したうえで、10カテゴリー58項目を設定した（カテゴリーは『』と表記）。『バイザー自身の自己点検』（5項目）、『バイジーの実践力アセスメント』（4項目）、『バイジーとの事前合意』（4項目）、『バイザーとしての基本的態度』（9項目）、『バイジーへの助言・指導の基本的心得』（5項目）、『バイジーへの日常的な助言・指導』（8項目）、『ミーティングや事例検討会での助言・指導』（4項目）、『バイジーの利用者アセスメントを深めるための助言・指導』（7項目）、『バイジーの判断・思考・自己点検力を高めるための助言・指導』（8項目）、『振り返り・成長への昇華』（4項目）である。これらについては、社会福祉学分野3名の研究者によるエキスパートレビューを受け、文言の修正等を行っており、内容的妥当性は確保されていると判断した。回答選択肢は「かなり実践している（4点）」から「ほとんど実践していない（1点）」までの4段階で測定し、点数が高いほど実践程度が高くなるように設定した。基本属性に関しては、性別、年齢、保有資格、経験年数、2019年度の研修参加回数を設定した。倫理的配慮に関しては、「回答は個人の自由意志で、回答の有無によって不利益は生じないこと、得られたデータは厳重に保管・管理すること、回答は統計的に処理し、個人やセンター

表2 スーパービジョン実践活動58項目の平均値と標準偏差

カテゴリー	サブカテゴリー	項目	平均値	標準偏差
バイザー自身の自己点検	自己コントロール	1 自分自身の特性（性格傾向、思考やコミュニケーションの癖など）を意識する	3.08	0.58
		2 自分自身の感情をコントロールする	3.28	0.63
	バイザーとの関係性把握	3 スーパーバイザーの特性（性格傾向、思考やコミュニケーションの癖など）を把握する	3.15	0.63
バイザーの実践力アセスメント	価値・知識・技術の習得状況把握	4 自分自身とスーパーバイザーとの関係性を意識する	3.21	0.64
		5 自分自身のスーパーバイザーに対する見方に偏りがいないか意識する	3.11	0.63
		6 スーパーバイザーが、業務に必要な知識をどの程度習得しているか把握する	3.09	0.65
	自己理解の状況把握	7 スーパーバイザーが、業務に必要な技術をどの程度習得しているか把握する	3.00	0.68
8 スーパーバイザーが、業務に必要な価値をどの程度習得しているか把握する		2.87	0.76	
バイザーとの事前合意	バイザーへの説明	9 スーパーバイザーが、自分の特性（性格傾向、思考やコミュニケーションの癖など）をどの程度意識しているか把握する	2.73	0.75
		10 スーパーバイザーに、スーパービジョンの目的や方法を説明する	2.38	0.76
	11 スーパーバイザーに、スーパービジョンの到達目標を説明する	2.36	0.79	
バイザーとしての基本的態度	バイザーとの認識の共有	12 スーパーバイザーに、スーパービジョンに関する意見や考えをきく	2.46	0.86
		13 スーパーバイザーと、スーパービジョンの実施に関して共通認識をもつ	2.57	0.82
		14 スーパーバイザーがしたことについて、言葉にして労をねぎらう	3.33	0.62
	支持的な関わり	15 スーパーバイザーの良いところや肯定的に評価できる点に着目する	3.33	0.61
		16 スーパーバイザーの良いところや肯定的に評価できる点について、言葉にして伝える	3.25	0.65
		17 一方的ではない、双方向のコミュニケーションを心がける	3.33	0.55
バイザーへの助言・指導の基本的心得	意図的な言語化の促進	18 スーパーバイザーの話をささげることなく、最後まできく	3.29	0.60
		19 伝えたことについて、スーパーバイザーがどのように理解したかを確認する	2.90	0.66
	助言・指導の使い分け	20 スーパーバイザーの話をきき、課題点や困難に感じていることなどを一緒に整理する	3.17	0.55
		21 スーパーバイザーの考えを尊重しながら、解決策を一緒に考える	3.20	0.57
バイザーへの日常的な助言・指導	基礎的な助言・指導	22 スーパーバイザーに対して、厳しいことや言いにくいことをきちんと伝える	2.62	0.73
		23 スーパーバイザーがおこなった支援、そのときの感情などを意識的に言語化させる	2.50	0.73
	学びの機会の提供	24 自分自身の当たり前で何気ない行動についても、できるだけ言語化してスーパーバイザーに伝える	2.55	0.72
25 助言や指導について、画一的ではなくさまざまな方法があることを意識する		2.96	0.64	
ミーティングや事例検討会での助言・指導	場の設定	26 助言や指導の方法と、指導的に助言する方法を、状況に応じて使い分ける	2.90	0.65
		27 スーパーバイザーの特性や力量に応じて、助言や指導の方法を使い分ける	3.01	0.68
	情報整理の適正化	28 業務に必要な基礎的な知識に関して助言、指導する	3.08	0.59
29 業務に必要な基礎的な技術に関して助言、指導する		2.97	0.65	
バイザーの判断・思考・自己点検力を高めるための助言・指導	本人理解を深めるための着目点	30 業務に必要な基礎的な価値に関して助言、指導する	2.81	0.75
		31 自らの支援場面（面談・訪問等）にスーパーバイザーを同席させ、それについて振り返る	2.17	0.86
	情報判断力を養うための着目点	32 スーパーバイザーの支援場面（面談・訪問等）に同席し、それについて振り返る	2.46	0.83
		33 研修会の情報提供や参加促進など、学びの機会を提供する	3.04	0.81
バイザーの判断・思考・自己点検力を高めるための助言・指導	思考力を高めるための着目点	34 日々のケース記録に目を通し、気になった点について確認する	2.43	0.89
		35 アセスメントや支援計画に目を通し、気になった点について確認する	2.60	0.84
	36 ミーティングや事例検討会など、情報共有や検討の場を意識的に設ける	3.01	0.76	
バイザーの判断・思考・自己点検力を高めるための助言・指導	情報整理の適正化	37 ミーティングや事例検討会の場において、話しやすい雰囲気づくりを心がける	3.25	0.65
		38 ミーティングや事例検討会の場において、自分の考えを強く主張しすぎないよう心がける	3.14	0.60
	39 ミーティングや事例検討会の場において、重要な発言がでた場合、その内容を解説して共有する	2.87	0.74	
バイザーの判断・思考・自己点検力を高めるための助言・指導	本人理解を深めるための着目点	40 アセスメントについて、情報にもれがないか確認する	2.86	0.67
		41 実際に起きている事柄と、スーパーバイザーが推察していることを区別して整理させる	2.62	0.76
	情報判断力を養うための着目点	42 スーパーバイザーと利用者本人との関係性に着目する	2.98	0.67
		43 スーパーバイザーが、利用者本人の症状や障害特性について的確に把握しているかに着目する	2.98	0.67
		44 スーパーバイザーが、利用者本人の気持ちや思い、言葉をきちんと確認しているかに着目する	3.15	0.64
思考力を高めるための着目点	45 できるかできないかだけでなく、必要な支援や配慮を考えられているかに着目する	3.11	0.57	
	46 スーパーバイザーが、利用者本人を一人の人間として包括的にみているかに着目する	3.02	0.65	
バイザーの判断・思考・自己点検力を高めるための助言・指導	情報判断力を養うための着目点	47 スーパーバイザーが、関係機関からの情報や意見に流されていないかに着目する	2.99	0.63
		48 スーパーバイザーが、表面的な情報や言動に惑わされていないかに着目する	3.03	0.66
	思考力を高めるための着目点	49 スーパーバイザーが、多面的に考えられるように促す	3.03	0.66
		50 スーパーバイザーが冷静に、俯瞰的にみられるように促す	2.91	0.68
		51 スーパーバイザーが、あきらめずに深く考えられるように促す	2.87	0.69
自己点検力を高めるための着目点	52 スーパーバイザーが、自分の特性（性格傾向、思考やコミュニケーションの癖など）を踏まえて実践することを意識させる	2.62	0.70	
	53 スーパーバイザーが、先入観や偏見にとらわれていないかに着目する	3.05	0.64	
振り返り・成長への昇華	振り返り	54 スーパーバイザーが、自分自身の価値観や思い込みにとらわれていないかに着目する	3.06	0.62
		55 自分自身がおこなったスーパービジョンについて、意識的に振り返る	2.78	0.80
	成長への昇華	56 スーパーバイザーとともに、スーパービジョンの実施状況について振り返りをおこなう	2.37	0.80
57 スーパービジョンを、自分自身の気づきや成長の糧にする		3.01	0.74	
		58 スーパービジョンによって得られた気づきや実践知を全体で共有する	2.48	0.82

表3 探索的因子分析結果 (n=212)

スーパービジョン実践活動 28項目全体 (α=0.932)		因子						
		1	2	3	4	5	6	7
第1因子 SVの実施に関する認識の共有 (α=0.880)								
12	スーパーバイザーに、スーパービジョンに関する意見や考えをきく	0.858	-0.126	-0.029	-0.053	0.056	0.105	-0.020
10	スーパーバイザーに、スーパービジョンの目的や方法を説明する	0.856	-0.069	0.095	-0.074	0.050	-0.115	0.069
13	スーパーバイザーと、スーパービジョンの実施に関して共通認識をもつ	0.834	-0.049	-0.022	-0.103	0.028	0.023	-0.032
11	スーパーバイザーに、スーパービジョンの到達目標を説明する	0.827	-0.092	-0.027	0.043	0.066	-0.036	0.075
24	自分自身の当たり前で何気ない行動についても、できるだけ言語化してスーパーバイザーに伝える	0.552	0.091	-0.006	0.155	-0.087	0.056	-0.031
56	スーパーバイザーとともに、スーパービジョンの実施状況について振り返る	0.466	0.417	-0.033	0.132	-0.139	-0.097	-0.061
第2因子 バイザー自身の自己コントロール・自己点検 (α=0.820)								
2	自分自身の感情をコントロールする	-0.126	0.723	0.005	-0.200	-0.065	0.024	0.077
55	自分自身がおこなったスーパービジョンについて、意識的に振り返る	0.216	0.684	-0.184	0.154	-0.021	0.018	-0.126
4	自分自身とスーパーバイザーとの関係性を意識する	-0.145	0.602	0.084	0.087	0.122	0.026	-0.001
57	スーパービジョンを、自分自身の気づきや成長の糧にする	0.104	0.581	-0.088	-0.037	0.019	0.018	0.069
1	自分自身の特性(性格傾向、思考やコミュニケーションの癖など)を意識する	-0.099	0.570	-0.022	-0.020	0.080	-0.104	0.074
3	スーパーバイザーの特性(性格傾向、思考やコミュニケーションの癖など)を把握する	-0.037	0.520	0.256	-0.028	0.091	-0.032	0.072
5	自分自身のスーパーバイザーに対する見方に偏りがいないか意識する	0.029	0.512	0.182	-0.042	0.036	0.036	-0.074
第3因子 バイザーの実践力アセスメント (α=0.888)								
7	スーパーバイザーが、業務に必要な技術をどの程度習得しているか把握する	-0.008	-0.030	0.958	0.046	-0.016	0.003	-0.045
6	スーパーバイザーが、業務に必要な知識をどの程度習得しているか把握する	-0.155	-0.008	0.927	0.026	0.030	-0.025	0.005
8	スーパーバイザーが、業務に必要な価値をどの程度習得しているか把握する	0.135	0.038	0.797	0.097	-0.061	-0.043	-0.041
9	スーパーバイザーが、自分の特性(性格傾向、思考やコミュニケーションの癖など)をどの程度意識しているか把握する	0.260	0.039	0.507	-0.161	0.003	0.106	0.058
第4因子 基礎的な価値、知識、技術に関する助言・指導 (α=0.848)								
29	業務に必要な基礎的な技術に関して助言、指導する	-0.026	-0.105	0.020	0.953	0.017	0.003	0.068
28	業務に必要な基礎的な知識に関して助言、指導する	-0.080	-0.033	0.004	0.865	0.033	0.058	-0.036
30	業務に必要な基礎的な価値に関して助言、指導する	0.128	-0.002	0.135	0.538	-0.032	0.011	0.071
第5因子 支持的な関わり (α=0.884)								
14	スーパーバイザーがしたことについて、言葉にして労をねぎらう	0.058	0.019	-0.062	0.064	0.893	-0.073	0.012
15	スーパーバイザーの良いところや肯定的に評価できる点に着目する	-0.002	0.070	-0.039	-0.016	0.874	0.045	-0.009
16	スーパーバイザーの良いところや肯定的に評価できる点について、言葉にして伝える	0.038	0.024	0.098	-0.018	0.677	0.055	-0.046
第6因子 利用者本人に関するより深い理解の促進 (α=0.802)								
45	できるかできないかだけでなく、必要な支援や配慮を考えられているかに着目する	0.015	-0.085	-0.063	0.100	0.022	0.840	-0.056
44	スーパーバイザーが、利用者本人の気持ちや思い、言葉をきちんと確認しているかに着目する	-0.072	-0.004	0.067	-0.003	0.017	0.780	0.083
42	スーパーバイザーと利用者本人との関係性に着目する	0.085	0.276	-0.015	-0.058	-0.060	0.534	0.016
第7因子 柔軟な思考の促進 (α=0.947)								
53	スーパーバイザーが、先入観や偏見にとらわれていないかに着目する	0.049	0.048	-0.042	0.043	-0.004	-0.023	0.962
54	スーパーバイザーが、自分自身の価値観や思い込みにとらわれていないかに着目する	-0.018	0.079	-0.005	0.024	-0.028	0.041	0.844
プロマックス回転後の因子寄与		6.766	7.181	6.278	4.805	4.528	5.019	4.789
因子間相関	第1因子	1	0.563	0.459	0.462	0.419	0.375	0.408
	第2因子	-	1	0.562	0.360	0.486	0.585	0.522
	第3因子	-	-	1	0.476	0.368	0.442	0.428
	第4因子	-	-	-	1	0.239	0.422	0.358
	第5因子	-	-	-	-	1	0.318	0.301
	第6因子	-	-	-	-	-	1	0.477
	第7因子	-	-	-	-	-	-	1

注 主因子法・プロマックス回転, (KMO=0.879)

を特定できないようになっていること、研究以外の目的で使用しないこと」を調査票に明記し、返送をもって本調査への参加同意を得られたとみなした。本調査は、大阪市立大学大学院生活科学研究科の研究倫理委員会の承認を受けている(2019年11月13日、承認番号:19-44)。

分析方法に関しては、まず、回答者の基本属性について記述統計を算出した。そして、SV実践活動の項目分析のあとに、探索的因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行い、因子モデルの構成概念妥当性を、確認的因子分析に

より確認した。適合度指標には χ^2/df 値、GFI、AGFI、CFI、RMSEAを用い、適合度の基準は、GFI、AGFI、CFIは0.9もしくは0.95以上⁸⁾、RMSEAは0.08以下⁹⁾を目安とした。また、抽出された因子の下位尺度得点を算出し、基本属性との関連について、相関分析を行った。分析には、統計ソフトSPSS 26およびAmos 26を使用した。

Ⅲ 結 果

調査票の回答数は285票（回収率34.3%）であり、欠損値のない212票（回答数の74.4%）を分析に用いた。回答者の基本属性の分布を表1、SV実践活動58項目の平均値と標準偏差を表2に示す。58項目すべてを投入した探索的因子分析を行い、内の一貫性をより高めるため、因子負荷量がどの因子においても0.4未満の項目を除外し、繰り返し因子分析を行った。その結果、30項目を除く計28項目から構成された7因子が抽出された（表3）。KMOの標本妥当性の測度は0.879であり、因子分析の結果、少なくとも内容的妥当性は確保されていると判断した。

第1因子は、「スーパーバイザーに、スー

パービジョンに関する意見や考えをきく」等の6項目で、「SVの実施に関する認識の共有」と命名した。第2因子は、「自分自身の感情をコントロールする」等の7項目で、「バイザー自身の自己コントロール・自己点検」と命名した。第3因子は、「スーパーバイザーが、業務に必要な技術をどの程度習得しているか把握する」等の4項目で、「バイザーの実践力アセスメント」と命名した。第4因子は、「業務に必要な基礎的な技術に関して助言、指導する」等の3項目で、「基礎的な価値、知識、技術に関する助言・指導」と命名した。第5因子は、「スーパーバイザーがしたことについて、言葉にして労をねぎらう」等の3項目で、「支持的な関わり」と命名した。第6因子は、「できるかできないかだけではなく、必要な支援や配慮を考えられているかに着目する」等の3項目で、「利用者本人に関するより深い理解の促進」と命名した。第7因子は、「スーパーバイザーが、先入観や偏見にとらわれていないかに着目する」等の2項目で、「柔軟な思考の促進」と命名した。クロンバックの α 係数は、いずれの因子も0.802以上で、一定以上の信頼性（内的一貫性）が示された。

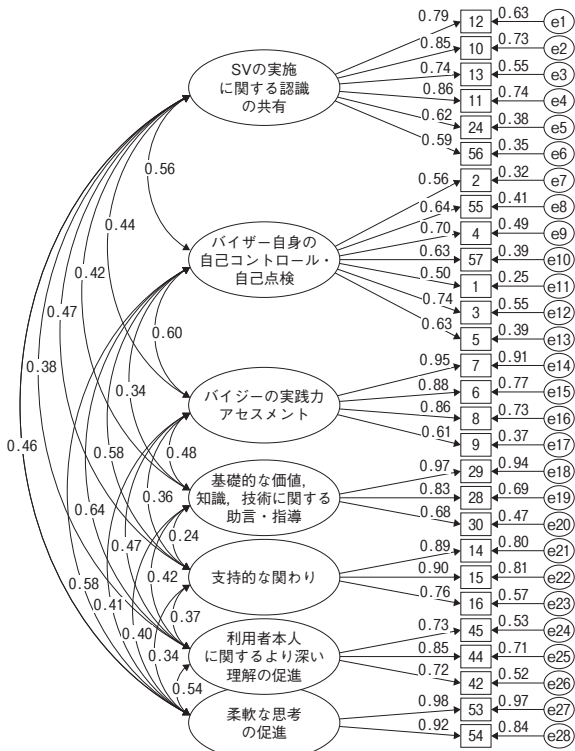
次に、確認的因子分析を行い、構成概念妥当性について検討したところ、適合度指標は χ^2/df 値=1.94, GFI=0.83, AGFI=0.79, CFI=0.91, RMSEA=0.07であり、一定の適合を示した（図1）。これにより、確認的因子分析で構成された7因子28項目のSV実践測定尺度の構成概念妥当性が検証できたと考えられる。

また、各因子の下位尺度得点を算出し、基本属性との関連について相関分析を行ったところ、性別、年齢、保有資格、経験年数、研修の参加回数のいずれとも相関はみられなかった。

Ⅳ 考 察

第1因子は、「バイザーとバイザーの双方向のコミュニケーションによって、SV

図1 確認的因子分析結果



注 1) $n=212$; χ^2/df 値=1.94, GFI=0.83, AGFI=0.79, CFI=0.91, RMSEA=0.07
 2) e1~e28は、分析に用いた変数だけでは説明できないその他の影響を表す誤差変数

の実施に関する認識を共有する」という実践である。当初想定したカテゴリーのうち、『バイザーとの事前合意』を軸として、『バイザーへの助言・指導の基本的心得』と『振り返り・成長への昇華』の項目が加わり、1つにまとまった。バイザーとバイザー双方向のコミュニケーションをもとに、SVに関する目的や方法、目標等について事前にしっかりと合意するとともに、実施状況を適宜振り返ることによって「認識を共有し続ける」ことが非常に重要で、SV実践の基盤となる実践活動であると考えられる。

第2因子は、「バイザー自身が、自分自身のあり様に目を向け続ける」という実践である。当初想定した『バイザー自身の自己点検』を軸として、『振り返り・成長への昇華』の項目が加わり、1つにまとまった。SVは、バイザーとバイザーが相互に学びあう関係性でもある¹⁰⁾とされる。バイザー自身の感情やコンディションが乱れたり、思考に偏りがあつたりすると、SVの実施に大きく支障をきたすだけでなく、バイザー自身の気づきや成長の糧にするための「内省」を阻害してしまう恐れがある。バイザーは、SVの実践過程全体において、常に自分自身のあり様に目を向け続けていくことが必要不可欠であると考えられる。

第3因子は、「バイザーの実践力レベルをアセスメントする」という実践であり、当初想定した『バイザーの実践力アセスメント』が、そのまま1つにまとまった。バイザーに助言や指導を行う際に、バイザーのことをよく理解しないままに、一方的で画一的な助言・指導がなされている場合も多いのではないかと考えられる。効果的なSVを行うためには、バイザーの状況や到達度合等に応じて、助言・指導の中身や方法を柔軟に変えていく必要がある。その際、実践力アセスメントによって、バイザーを的確に理解しておくことが必要不可欠である。

第4因子は、「基本的な価値、知識、技術に関して助言、指導する」という実践である。当初想定した『バイザーへの日常的な助言・指導』のうち、基礎的な助言・指導の項目が1つにまとまった。ソーシャルワークは知識、技術、

価値が三位一体となって提供される¹¹⁾ことで、はじめて質の高い支援につながる。バイザーの実践力アセスメントによって、状況や到達度合等を見極めたうえで、適宜、基礎的な価値、知識、技術に関する助言・指導を行う必要がある。

第5因子は、「バイザーの良い点や肯定的に評価できる点に着目し、言葉にして伝えたり、労をねぎらったりする」という実践である。当初想定した『バイザーとしての基本的態度』のうち、支持的な関わりに関する項目が、そのまま1つにまとまった。SVは、「する／される」という非対称な関係に基づくもので、上から目線なものになる危険性が高く⁷⁾、バイザーとバイザーの関係性が非常に重要となる。良好な関係性を構築し、継続するためには、バイザーの基本的態度として、SVの実践過程全体において、支持的な関わりを保ち続けることが重要である。

第6因子は、「表面的な理解に留まらず、より深く理解することを手助けする」という実践である。当初想定した『バイザーの利用者アセスメントを深めるための助言・指導』のうち、本人理解を深めるための着目点に関する項目が1つにまとまった。利用者のできないことばかりに着目したり、利用者の言うことをわかつたつもりで勝手に解釈してしまつたりすると、表面的な理解にとどまりかねない。このような点に着目し、バイザーに対して内省することを促し、利用者本人に関する、より深い理解を導く手助けをすることが重要である。

第7因子は、「偏見や先入観等にとらわれずに、柔軟に思考することを促し、より本質的な支援を行う手助けをする」という実践である。当初想定した『バイザーの判断・思考・自己点検力を高めるための助言・指導』のうち、自己点検力を高めるための着目点に関する項目が1つにまとまった。バイザーは、熱心になればなるほど先入観や偏見にとらわれたり、本質を見失つてしまつたりしやすい。バイザーの思考が硬直的になっていないかに着目し、冷静になって自分自身の思考を点検することを促し、柔軟に思考する手助けをすることが非常に重要であ

る。

因子として抽出されなかった項目に関して、以下に述べる。『バイザーとしての基本的態度』のうちの6項目は、第1因子、第5因子と意味内容の重複が大きかったものと考えられる。また、『バイザーへの日常的な助言・指導』のうちの5項目は、SVというよりも、日常的な業務の延長と捉えられた可能性がある。『ミーティングや事例検討会での助言・指導』の4項目は、これらのみ、実施形態が「グループ」に特定されるものであったことが影響したと考えられる。そして、『バイザーの判断・思考・自己点検力を高めるための助言・指導』のうちの6項目は、第6因子、第7因子と意味内容の重複が大きかったものと考えられる。その他、『バイザーへの助言・指導の基本的心得』のうちの4項目、『バイザーの利用者アセスメントを深めるための助言・指導』のうちの4項目、『振り返り・成長への昇華』のうちの1項目が除外された。

以上の考察を総合して、主任介護支援専門員が行うSV実践活動の構造について、双方向のコミュニケーションによる「SVの実施に関する認識の共有」を基盤として、「バイザーの実践力アセスメント」を行い、バイザーの状況や到達度合等に応じて、「基礎的な価値、知識、技術に関する助言・指導」を行う。さらに、「利用者本人に関するより深い理解の促進」によって、表面的な理解に留まらないよう手助けしたり、「柔軟な思考の促進」によって、より本質的な支援が行えるよう手助けしたりする。実践過程全体を通じて、「支持的な関わり」を基本的態度として保ち続けるとともに、「バイザー自身の自己コントロール・自己点検」を行い、自分自身にも目を向け続けると整理した。SV実践活動の7因子28項目は、実践のためのチェックリスト、振り返りのための評価指標等、実践の手がかりとして活用し得るのではないかと考える。

SV実践活動と基本属性との関連について、経験年数との相関がみられなかった点に関しては、「ソーシャルワーカーとしての経験年数と

スキルとの間に正の相関関係はなかった」とする、大谷の研究結果¹⁾と合致している。また、研修の参加回数とも相関がみられず、「研修だけではSVに必要なスキル習得は難しい」という岡田の指摘¹²⁾と合致する結果となった。これらのことは、「ベテランになること」と「バイザーになること」は明らかに異なるということを示しており、バイザーとしての成長を促進するためには、経験や研修とは異なる別の要素が必要であることを示唆しているものとする。

V 結 語

本研究では、主任介護支援専門員が行うSV実践に関する「バイザーの実践活動（意識・態度・行動）」について、実践程度やその構造を明らかにした。SV実践活動の7因子28項目は、実践のためのチェックリスト、振り返りのための評価指標等、実践の手がかりとして活用し得るのではないかと考える。

最後に、本研究の限界を述べる。1点目は、本調査の回収率が低く、有効回収率は25.5%にとどまった点である。2点目は、本調査で使用したSV実践活動に関する尺度が、回答者の自己評価に基づくものであり、回答者自身の実践活動を過小評価あるいは過大評価している可能性がある点である。3点目は、探索的因子分析と確認的因子分析において同一のデータを用いており、別のデータを用いて構成概念妥当性を検証した場合と比べ、厳密さに劣るという点である。これらのことから、今回の結果をすべての主任介護支援専門員に一般化することには限界がある。

今後は、尺度の精度を高めていくことが必要である。また、本研究の成果を実践現場にフィードバックし、評価指標等の有効性を検証するとともに、経験や研修とは異なる「バイザーとしての成長を促進するための関連要因」を探求していきたい。

文 献

- 1) 福山和女. ソーシャルワークのスーパービジョン

- 一人の理解の探究. 京都：ミネルヴァ書房, 2005.
- 2) 小松尾京子. 主任介護支援専門員のスーパービジョン実践に関する研究－成長の要因と実践方法－. ソーシャルワーク学会誌 2014；28：1-11.
- 3) 神林ミユキ. スーパービジョンセッションにおいてスーパーバイザーが用いるスキル－ソーシャルワーカーによるスーパービジョンの質的調査－. 社会福祉学 2017；58(1)：71-85.
- 4) 大谷京子. 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－認定スーパーバイザーへの質問紙調査を通して－. ソーシャルワーク学会誌 2019；38：39-50.
- 5) 木下大生. 第10章 ソーシャルワーク・スーパービジョン実践の多様性 第5節 知的障害者施設におけるスーパービジョン. 一般社団法人日本社会福祉教育学会連盟監修. ソーシャルワーク・スーパービジョン論. 東京：中央法規, 2015. 442-58.
- 6) Wonnacott, Jane. Developing and Supporting Effective Staff Supervision. Brighton：Pavilion Publishing and Media Ltd, 2014.
- 7) 荒井浩道. 特集 ケアマネジメントとスーパービジョン “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 2019；18：22-31.
- 8) 朝野熙彦, 鈴木督久, 小島隆矢. 入門共分散構造分析の実際. 東京：講談社, 2005.
- 9) 山本嘉一郎, 小野寺孝義. Amosによる共分散構造分析と解析事例 (第2版). 京都：ナカニシヤ出版, 2002.
- 10) 野村豊子. 序章 第1節 ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義と概要. 一般社団法人日本社会福祉教育学会連盟監修. ソーシャルワーク・スーパービジョン論. 東京：中央法規, 2015. 3-19.
- 11) 岩間伸之. 支援困難事例と向き合う－18事例から学ぶ援助の視点と方法. 東京：中央法規, 2014.
- 12) 岡田まり. 特集 ケアマネジメントとスーパービジョン 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 2019；18：5-12.