

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

齊藤 順子*

1. はじめに

福祉に関連する対人援助職（以下 対人援助職）のスーパービジョン実践が重視されている。筆者は、自身が奥川幸子のもとでOGSV（奥川グループスーパービジョン）モデルの教育を受けた経緯もあり、1997（平成9）年頃から主に社会福祉施設職員や在宅介護支援センター職員、さらに介護支援専門員を対象としたスーパービジョンやスーパービジョン型事例検討会の研修に携わる機会が増えていった（齊藤2002a）。ソーシャルワークにおけるスーパービジョンは、1950（昭和30）年代にわが国に導入されたと言われているが（村田2012：3-4）、長い間アメリカとわが国の実践の乖離が指摘されてきた。そのような状況下に「研修」という機会を通して、スーパービジョンが実践の第一線にいる対人援助職だけではなく、対人援助職者の所属する組織や対人援助職養成の関係者に至るまで認識されるきっかけになればと考えたのは、筆者だけでなかったと思う。

一方、同時に葛藤も抱えてきた。研修の多くは、スーパービジョンを受けた経験のない対人援助職者を対象にした集団型、短期間、非継続的な形式であった。例えば、翌年同じ地域に行っても離職・異動により参加者の半数が交代する、機会均等のため未受講者を優先するなどの条件下で研修を行わざるを得ない状況があり、ステップアップを目指した段階別のプログラムを計画することは難しく、その結果、基礎的な内容に留まらざるを得なかった。これらの研修において受講者からスーパービジョンの理解は得られても、実践上の課題に対して即事的な解決策を提示できない不安全感は残った。中にはピア・スーパービジョンの実践、定期的にスーパーバイザーを依頼する、継続的なプログラムを組むなどの実践もみられた。しかし、スーパービジョン実践の課題は、システム、地域性、職場の理解、対人援助職のおかれている環境、スーパーバイザーの不在など様々な要素が混在しながら山積しており、何から着手したらいいのかと悩んだ。次第に短期間、大集団の研修においてスーパービジョンを

*総合福祉学部 教授

伝える意味に疑問をもち、方法の工夫が必要と考えた。

OGSVモデルは奥川が新人ソーシャルワーカーにスーパービジョンを行ったのが原点である(奥川2001:30-31)。渡部(2007:ii-iii)のグループメンバーの固定、スーパーバイザーに力量のある実践家が参加する条件があって成立し、条件を満たすことができる地域は現実に稀で、OGSVモデルの基本ルールに修正が必要との指摘は課題のひとつである。

本稿は、現任者の対人援助職、とくに介護支援専門員を中心に、今日のスーパービジョンを巡る議論、スーパービジョンの構造からスーパービジョンの課題を整理する。次に、スーパーバイザー養成の土台作りとして、A県B地区の対人援助自主グループと「協働」で行ったスーパービジョン型事例検討会について述べる。なお、本稿において、スーパービジョンとは、対人援助職が、専門職にふさわしい知識や技術を身につけ、適切なサービスを提供できるよう教育、指導、援助する方法とシステムと定義する(齊藤2002b)。

2. 今日のスーパービジョンを巡る議論からみた現状と課題

スーパービジョンの歴史がソーシャルワークの専門職の歴史と深い関係があるように、今日のスーパービジョンを巡る議論の背景には、福祉に関連する対人援助職の資格化がある。社会福祉士及び介護福祉士法の成立から25年、精神保健福祉士法の成立から15年、介護保険法の成立に伴う介護支援専門員制度から12年経過した。社会の変化とともに専門職のあり方や養成は議論が重ねられてきた。

とくに、介護支援専門員に対して、厚生労働省は、地域での支援体制の強化とケアマネジメント質の向上を図る目的で、2001(平成13)年度より「ケアマネジメントリーダー養成研修」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。例えば、2001(平成13)年度は、約500名の参加者が一堂に集まり、1日目は講義とグループスーパービジョンのデモンストレーション、2日目と3日目は1グループ30名程度のグループに分かれてグループスーパービジョンの体験をした。大規模な研修になったのは、各都道府県から参加希望が殺到し、人数調整が困難を極めた結果と聞いている。その後、2005(H18)年に介護保険法の改正が行われ、主任介護支援専門員制度と共に研修がスタートした。64時間以上の研修プログラムには「対人援助監督指導(スーパービジョン)」と「事例研究及び事例指導方法」にそれぞれ講義6時間と演習12時間が課せられ、実施は都道府県単位のため全国に大量の講師が必要な事態となった。これらの動きは、対人援助にスーパービジョンが広まるきっかけとなったが、スーパービジョンを論議する十分な時間とは言えなかった。

スーパービジョンを巡る議論を取り上げると、

福山らは(2005:190-192)、行政システムの変化やケアマネジメントがソーシャルワークに導入されたことに触れ、「①スーパーバイザーがソーシャルワークの教育背景をもつか否

かでスーパービジョンタイプが異なるので、そのタイプ別にスーパービジョンの効用と限界を評価すること、②常勤雇用の資金不足により、非常勤のソーシャルワーカーが増加してきたため、雇用条件で規定できるスーパービジョンの機能や役割、その責任範囲と質・量を調整すること、③ソーシャルワークの職域で仕事している人々に対する専門職の研修体制の構造、内容、質と量を検討すること」と指摘している。

本間（2008）は¹、全国社会福祉協議会、専門職団体、養成校（大学）のスーパービジョンの取り組みを調べ、論者による枠組みの差異、効果の検証の不足、教員間や職能団体間での意識の格差を指摘し、スーパービジョンの枠組みの共通認識の必要性を述べている。

山口・浅野（2008）は²、先行研究から、現任者に対するソーシャルワーク・スーパービジョンについて、これまでの調査からスーパービジョンを明確に業務と位置づけている職場は少数であるが、職場内や職場外において何らかのスーパービジョン機能が発揮されていることも事実であり、スーパービジョンに対して組織的、体系的な実施と意識的・構造的に行うシステム構築の必要性を論じている。

中田（2008）は、主任ケアマネジャー（原文のまま）へインタビュー調査を行い、事業所、職種間の調整のネットワーク構築に着手している主任ケアマネジャーが少ない、主任ケアマネジャーが定期的なスーパービジョンを行う時間が確保されていない、介護予防プラン作成のために使う時間が多く、他の業務まで割けないと現状を明らかにした。また、主任ケアマネジャーは事例検討を通してスーパービジョンを行っていると認識していると指摘した。

日本ケアマネジメント学会（2010）は、『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』において、「主任介護支援専門員を対象とした研修では、スーパービジョンの定義や指導方法に統一的なものが存在しなかった。更に地域包括支援センターや特定事業所などの主任介護支援専門員のうちスーパービジョンへの自信を有しているのは約15%に過ぎず、スーパービジョンを実践できていると感じている者は半数に満たない状況が明らかになった」と厳しい現状を指摘している。

小松尾（2012）は、「どのスーパーバイザーに教えを受けたかによって、その視点や具体的な方法論が異なっており、現場では、それらが混在し、それゆえにスーパービジョンの概念や方法論も曖昧なままになっている」と述べている。

それらを整理するとスーパービジョンの課題は6つの階層に分けられる。(1) スーパービジョンに対する概念や共通認識（本間、日本ケアマネジメント学会、小松尾）、(2) スーパービジョンに対するシステム（福山、中田、山口・浅野）、(3) スーパーバイザーによるモデルの違い（福山、日本ケアマネジメント学会、小松尾）、(4) スーパービジョンの形式（中田）、(5) スーパービジョン効果の検証（福山、本間、日本ケアマネジメント学会）、(6) スーパーバイザー養成（福山）である。

(1)～(6)は、相互に関連し、別々に分けられないが、全ての課題を同時に解決することは不可能である。(1)のスーパービジョンに対する概念や共通認識と(2)のスーパービジョンに対するシステムは密接な関係があるが、両者を強調しすぎるとスーパービジョンが管理的、画一的になる危険性がある。(3)のスーパーバイザーによるモデルの違いも、わが国でスーパービジョンのモデルが十分に検討されたのか疑問は残る。また、現場には待ったがきかない現実があり、実現可能な短期目標と長期的な展望の両者の視点に立った検討が必要である。これらの課題に対して、統一された研修モデルとテキストの作成(日本ケアマネジメント学会2010)、グループスーパービジョン効果の検証(福富2012, 小松尾2012)、グループスーパービジョンの応用(渡部2007)やピア・グループスーパービジョンの検証(塩田・植田2010)などの試みがみられる。

3. スーパービジョンの構造的理解と課題

前項にて、わが国のスーパービジョンが多くの課題を抱えながら、必ずしもスーパービジョン理論をそのまま導入し、アメリカのスーパービジョンのシステムに近づくことを理想とはしておらず、スーパービジョン理論のエッセンスを取り入れつつ、現実的な折り合いを見つけながら模策されていることが明らかになった。次にスーパービジョンの持つ構造から課題の検討を行う。

福山ら(2005:189-198)は、スーパービジョンの構造について、スーパーバイザーとスーパーバイジーの存在、両者の関係スーパービジョン・システムと説明している(図1)。さらに、職場にスーパービジョン体制がある場合は、スーパーバイザーが組織の理念や方針に沿った業務の遂行を促進するために、スタッフの力を活用し、育てる組織の責任を引き受けていると、図1のスーパービジョン・システムに組織の長を加え、説明している(図2)。

奥川(2007:536-538)は、「対人援助の構図：援助者自身が置かれている状況の理解」を用い、スーパービジョンの構造を論じている(図3)。つまり、図3のⅠの領域の「対象者」がスーパービジョンを受ける「スーパーバイジー」である援助職が該当し、間接的にはスーパーバイジーが担当しているクライアントシステムも対象になる。さらに援助者の背後には図3のⅡの②③「所属している職場、機関および所属外のさまざまな社会資源としてのサービス提供機関・施設」や援助者の後方支援態勢などのシステムが広がる。図3のⅡの領域の①「援助者」が「スーパーバイザー」が該当する、としている。スーパーバイザーにはスーパーバイジーへの職業的能力の見積もり(原文では「職業的な<私>」)>>への熟成度を見積もりながら必要に応じて「わたたくし的な<私>」への理解)、スーパーバイジーを媒介にしてクライアントシステムに生じている問題状況や課題を的確に見積るアセスメント力が必要であり、そのアセスメント力は、スーパーバイジーの所属するスーパーバイジーの所属する

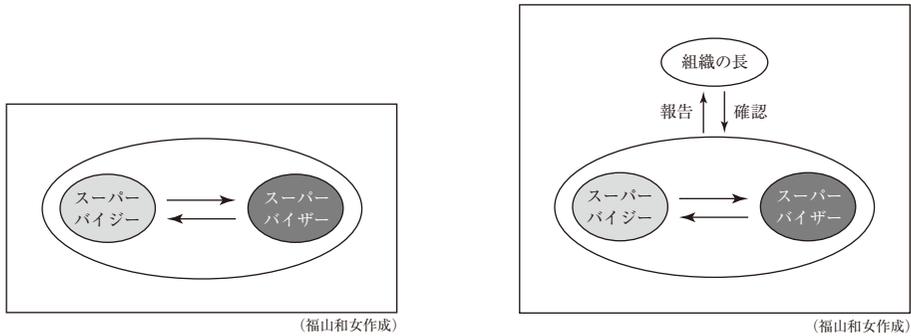


図1 スーパービジョン・システム

図2 スーパービジョン・システム

福山 (2005 : 189, 198)

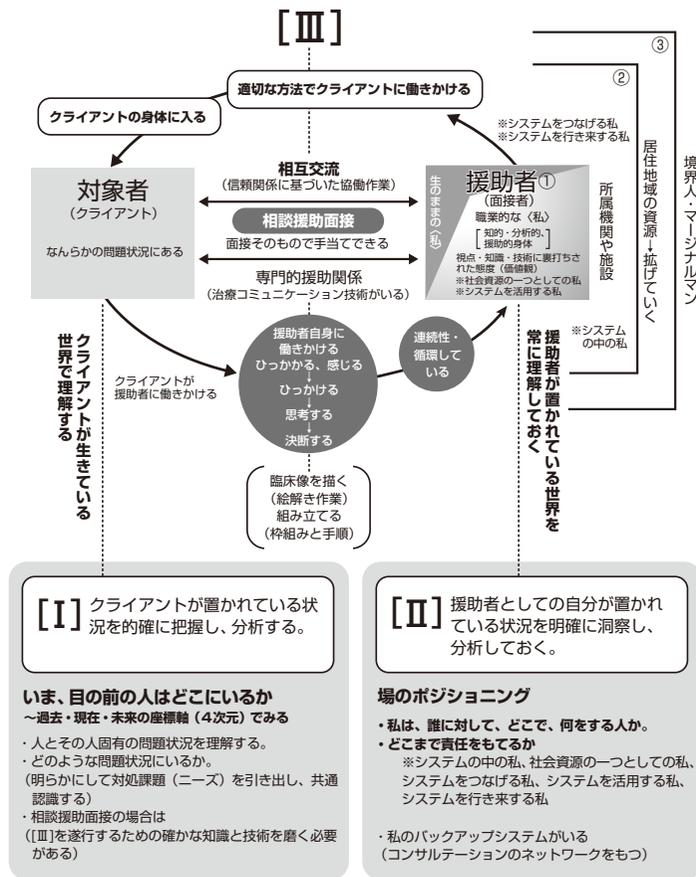


図3 対人援助の構図：援助者自身がおかれている状況の理解

奥川 (2007 : 564)

機関・施設内外のサービス提供能力の実力査定まで広がると述べている。

福山 (2005), 奥川 (2007) のスーパービジョンの構造を整理したかたちで示したのがホーキンスとショエット (2007: 97-126) による「スーパービジョン7眼流モデル」である (図4)。7眼流とは, (1) のクライアントに対する焦点とクライアント自身が何を, どのように提示したのかに対する焦点, (2) スーパーバイザーの方針や介入の探索, (3) クライアントとスーパーバイザー間の関係の探索, (4) スーパーバイザーへの焦点, (5) スーパービジョン関係への焦点, (6) スーパーバイザーが自分のプロセスに焦点をあてること, (7) 仕事上のさらに広い文脈 (職業的な規則や倫理, 組織からの要請や制限, 他のエージェントとの関係, 社会的・文化的・経済的文脈) への焦点, から構成される。ホーキンスとショエットは, スーパーバイザーの発展段階を4段階に分け, スーパービジョンを行うのは第4段階の「文脈に沿ったプロセスを中心とする段階」と述べている。つまり, スーパービジョンを受けながらスーパービジョンの7眼流の構造を理解できた段階を示している。

三者からスーパービジョンは重層的で力動的な構造であるとわかる。実際のスーパービジョンでは, 構造を踏まえ, クライアントシステム, 介入方法, クライアントシステムとスーパーバイザーとの関係, スーパーバイザーと所属機関との関係, 社会資源の利用・制度・法律の適用, スーパービジョン関係, スーパーバイザー自身の理解について話し合われる (塩村2000: 101-104)。個々のスーパービジョンは, スーパービジョンの目的, スーパー

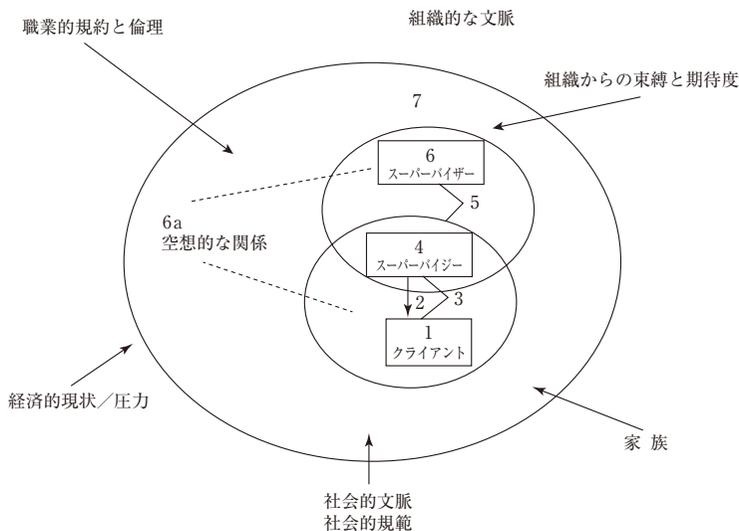


図4 スーパービジョンの7眼流モデル

Hawkins, p. & Shohet, R. (2007: 99)

ビジョンの重視される機能（教育・支持・管理・評価）、スーパーバイザーの能力と所属機関の特徴、スーパービジョンの責任の範囲によって選ばれる。さらにグループを用いるスーパービジョンには、スーパービジョンの重層的な構造理解をした上、グループダイナミックスを活用したスーパービジョンの実践力が求められる。

4. アセスメントに焦点化したスーパービジョン型事例検討会の試み

スーパービジョンやスーパービジョン型の事例検討会を実施した際に「スーパービジョンの進行」と「検討課題の焦点のあて方」の質問が一番多かった。グループスーパービジョンと事例検討会は目的が異なるが、どちらも話し合われる内容は、クライアントとその家族、支援経過、支援内容、クライアントと援助職者との関係まで広範囲に及ぶ。目的から外れないよう臨機応変な進行が求められるが、その実践は決して容易ではない。

現任の対人援助職、地域で実践するリーダーがスーパーバイザーとして自信を持って実践するには、あえてOGSVモデルの目的、機能を絞り、ステップアップを明確にした方法が必要と考えた。また、わが国の現状をふまえると、グループを活用し、スーパーバイザーとスーパーバイジー（事例提出者や参加者）が同じ目線に立ち、クライアント理解の共有化を通して支持的な機能を果たすスーパービジョン型事例検討会が受け入れやすいのではないかと考えた。そこで、A県B地区の自主グループと「アセスメント研究会」作り、アセスメントに焦点を絞る事例検討会を試みた。

1) 「アセスメント研究会」の目的とゴール

「アセスメント研究会」のメンバーと話し合いを重ね、「対人援助の基本は利用者理解であり、利用者理解なくしての支援はない」と視点に立ち、クライアント像を描く「アセスメントに焦点化したスーパービジョン型事例検討会」の司会者を目指すことをゴールに設定した。地域での受け入れやすさを考慮し、「スーパービジョン」「スーパーバイザー」の名称を使用せず、「事例検討会」「司会者」の名称を用いることにした。

2) 「アセスメント研究会」のメンバー構成

A県B地区の対人援助職者を中心として企画したメンバーが地域のリーダー役になっている人に声かけをし、主旨に賛同するメンバーを募った。研究期間は、2010（平成22）年5月～2012（平成24）年5月の2年間。メンバーの構成は表1に示す通りである。全員が女性、10名が介護支援専門員を持つ。10名のうち9名が主任介護支援専門員を持ち、1名の介護支援専門員も在宅介護支援センターに所属した経歴があり、介護支援専門員の資格を持たない1名は保健師として地域包括支援センターに勤務している。

表1 メンバーの構成

(n = 11)

① 性別	男性…0 女性…11
② 介護支援専門員の資格の有無	あり…10 なし…1
③ 介護支援専門員の資格	主任介護支援専門員9 介護支援専門員1
④ 介護支援専門員以外の資格	保健師+社会福祉士…2 看護師+社会福祉士…2 栄養士+社会福祉士…1 介護福祉士…2 保健師…2 看護師…1 社会福祉士…1

3) 倫理的配慮

倫理的配慮として、「研究会」のメンバーに研究の目的、方法、結果の公表の方法について口頭と文書で説明し、同意を得た。淑徳大学研究倫理審査委員会に提出し、承認を得た。

4) 事例検討会の実施と内容

事例検討会は、打ち合わせ、振り返りを含めて7回実施した。仕事等の都合があり、毎回、全員が出席した訳ではなかった。筆者は、3回、4回、5回、7回の計4回に観察者として参加、参加できないときはアセスメントシート、逐語録、ビデオ録画から把握した。

表2 事例検討会の実施と内容

第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回
打ち合わせ	事例検討(1)	振り返り 事例検討(2)	事例検討(3)	事例検討(4)	事例検討(5)	2回～6回 の振り返り

5) メンバーの共通認識について

「アセスメント研究会」を企画する際、研究の目的、事例検討会の方法を文章にして参加者に配布した。資料をもとに打ち合わせを行い、目的、方法について話し合い、共通認識を「アセスメント研究会」の委員がまとめ、メンバーに配布した(表3)。

6) 事例検討会の進め方

① 事例の準備と事例検討の準備

日常での実践を視野に入れ、OGSVモデルの事例様式を使用せず、A県介護支援専門員協会の事例様式を用い、「クライアントの生活歴」を加えて事例を作成、事例提出者、司会者、書記の役割の順番はあらかじめ決めた。

表3 参加者全員の共通認識項目

<p>1) 事例検討会のゴールについて</p> <p>★ゴール設定を「クライアントはこんな人」をそれぞれが言葉にできること、とする。</p> <p>★事例提供者は、自分が描いていた「クライアント像（こんな人）」と同じ像（イメージ）が検討者メンバーから語られれば「私と同じイメージ（像）を他の人も描いていた」と承認される。また、クライアントの別な一面が語られれば、「そのような理解もあるのか」と違う角度から利用者を見ることが出来る。ここを第一段階のゴールとする。</p> <p>⇒「クライアントはこんな人、こんな状況にある人ではないか」をメンバー間で確認した後（事例の共有化）、事例提供者の検討課題についてディスカッションする。</p> <p>2) クライアント理解のためのアセスメントに焦点をあてる</p> <p>★事例検討会において目的を確認する。あくまでも事例検討の目的を「クライアント理解」に絞りこむ。支援の経過、支援方針に終始した質問は避ける。事例検討会に様々な要素を持ち込み過ぎないこと。</p> <p>3) 今後の事例検討会の発展について</p> <p>★短時間で焦点をあててクライアントの共通理解ができるようになると、次のステップに移行できる。</p> <p>★次のステップとして、事例検討で検討したい課題（援助関係や援助のゴール、ケアマネジャーの判断や自己覚知）につなげていける。</p> <p>4) 参加者全員で行う工夫</p> <p>★参加者みんなで流れをつくる。「方向変えない?」「同じ話でてるよ」「休憩にしましょうか」</p> <p>★参加者同志で、枠組みにそっているかどうかの確認をしあう。「それってアセスメントの質問?」「それはどういう意味?」</p> <p>★司会者はみんなの意見を引き出す。「この人を理解するためにあとどんな情報が欲しいですか?」「もう少し質問したいですか?」</p>
--

「アセスメント研究会」作成

② 事例検討会の進行

事例検討会の進め方は表4に示す1)～14)である。1回の事例検討は約2時間を目標に行い、当日欠席したメンバーのため、振り返りを目的としてビデオ録画、逐語録を作成した。

③ 事例検討終了後の作業

書記は、事例検討の逐語録、アセスメント研究シートを集約し、メンバーに送付する。

7) 事例検討会の実施と結果

提出された事例は全て介護保険制度を利用する高齢者の事例であった。その結果について、①事例検討会の流れと②メンバーの評価・感想から述べる。②事例検討会の流れは事例のプレゼンテーションの時間を除き「前半40分、後半40分」の時間で区切り、とくに前半40

表4 アセスメントに焦点を当てた事例検討会の司会進行

- 1) 事例検討会の開始前に、前提を確認。共通理解を促す。
- 2) 事例提供者からのプレゼンテーション
事例のテーマ、提出理由、事例の概要、初回面接、支援経過+利用者の生活歴、
- 3) プレゼン終了後に、事例提供者にクライアントに対する感想や思い(イメージ等)を語ってもらう。
- 4) アセスメント研究シートの1~2枚目を記入
「①プレゼンを聞いてとらえたクライアント像」「②事例提出者の引っかけについて」「③-A 問題・ニーズについて」「③-Bクライアント自身の情報」「③-Cクライアントの周囲の状況」「Dその他」
※アセスメント研究シートは「アセスメントのための情報収集と分析の枠組み」を一部修正して使用する(齊藤2002b)。
- 5) クライアントを理解するための質問を開始
※適宜、司会者は事例提出者にフィードバックし、感想やコメントを求める(その作業を通して、事例提出者は「気づき」を得る機会にもなる)。
- 6) 司会者からの質問の整理、確認
- 7) 年表作成(必要なケースには)
- 8) 年表について質問
- 9) この会の進行をどうするかを吟味する。
・もう少しこのまま質問、2人組になってディスカッション、1人ずつクライアントのイメージを発言。
※司会者が焦点を絞るのではなく、みんなから出てくる方がよい。
※あるいは、事例提出者の理解を聞いてみる。「事例提供者は次どうしたいと思うか?」
★例えば…クライアントがどのように生きてきていつ、どこで、どんな出来事がターニングポイントとなり今の状態に至っているのか?ということはこのメンバーで話し合う(語る)としたら足りない情報ありますか?
・「そのことについてだけ、質問を受けます」
- 10) 「クライアントはこんな人・こんな風に生きてきた人」
・クライアントについての個々の感想を1人ずつ話す、事例提供者からの感想をもらう。
- 11) ゴールの確認
・ゴール設定は「クライアントはこんな人」をそれぞれが言葉にできることである。
・事例提供者は、自分が描いていた「こんな人」と同じ像が検討メンバーから語られれば「私と同じ像を他の人も描いていた」と承認される。違う「こんな人」が語られれば、「そんな理解もあるのか」と違う角度から利用者を見ることが出来る。ここをゴールとする。
- 12) 事例の共有化ができたところで、事例提供者の提出課題についてディスカッション
・クライアント像の共有化ができたことを事例提出者と参加者とで確認した後、司会者は事例提出者へ「検討したいことは何か」と問いかけを行う。
(1~11のステップの間に事例提出者の事例への見方が変わる可能性があり、その時点でゴールを達成する場合もある。また、クライアント像をふまえて、真に検討したい課題を検討したい場合もある。共有化ができた時点で、質問からディスカッションに移行する。)

13) 事例検討会全体に関する感想や意見交換

- ・事例提供者の力の承認, 参加してみたの感想や役割についての感想, 次につなげていくための課題など, 司会者から事例検討の流れと事例の内容についての振り返りとコメントを行う, 「アセスメントの理解」をもとに振り返りを行う。

14) アセスメント研究シートの3枚目を記入

- 「④事例検討会を振り返り<クライアント像が描けた><共有できた>箇所・場面」「⑤自身の参加状況と達成度についての自己評価」「⑥事例検討会の感想」

「アセスメント研究会」作成のものを筆者が一部修正

分に焦点をあてた。事例検討でやりとりされた内容のうち, メンバー(事例提出者以外)から出された内容にNoをつけ, 「a: クライアント自身」「b: 家族」「c: 周囲の環境」「d: 社会資源・サービス利用」「e: 支援経過」「f: 援助関係」「g: 提出者自身・検討課題」に分けて分析を行う。分析はアセスメントシート, 逐語録・ビデオ録画の記録が揃う第2回~第5回の事例検討会を対象とした。

【第2回】

① 事例検討会の流れ

提出理由は「認知症はあるが, 在宅生活を送ってきた本人が身体変化により施設入所となり, その選択について他の方法はなかったかと悩んでいる」である。

<前半40分> 司会者が提出課題を確認し, 「b: 同居家族の同居理由」の質問から入り, No19まで「b: 他の同居者の有無」→「b: 同居家族の本人への世話の程度」「b: 同居家族の疾病の状態」→「b: 同居家族に対する本人の思い」→「b: 子供の配偶者と本人のかかわり」→「b: キーパーソンの変化の理由」→「b: 子供同士の関係」→「b: 子供間の立場」→「b: 子供の配偶者のかかわり」→(話しは変わりますが)「d: サービスの紹介経路」→「a: サービスを利用する本人の意思」→「a/b: 子供との関係性」→「b: 本人の: 配偶者(亡)の仕事」など主に「b: 家族」に関する質問が続いた。提出者は終始一つひとつの家族に関する質問に答え, 質問を変えようとしたメンバーもいたが, 家族の話題に戻るため司会者は「家族システムが明らかになったので(質疑応答の内容要約), 視点を変えてADLや本人の状況の質問をお願いしたい」と介入。No20~No30は「a: 入院時(身体疾患)の本人の状態」→「a: 主治医の認知症の判断理由」→「a: 認知症?性格?」→「a: 本人の性格」→「a: 施設での様子」→「a: 外出しなくなった理由」→「a: 食事の準備と仕方」→「g: 在宅可否の見極めの根拠」→「a: 身体状況と食事状況の確認」と本人の現在の状態のみに質問が集中, 司会者が介入し, 明らかになった内容を要約して, 次の展開を提示した。

<後半40分> 後半はNo31~No49まで「e: サービス利用の状況の確認」からスタート。

「a:現在の生活の様子」→「b:それに対する家族のかかわり」とどの質問も家族の話に戻るため、司会者が「情報はたくさんあるが、深まらない気がする」と発言し、提出者に意見を求めた。提出理由の「在宅が可能であったのでは？」に再焦点化され、No51～No70は、主に「g:提出者の判断」について提出者の「本人の施設が入所したいと言った言葉が本音だと思う」の判断を支持する意見が出され、意見交換を実施し、終了した。

② メンバーの評価・感想

メンバーからは「自分が気になっているところから質問に入ってしまった」「いつもであれば踏み込める質問ができなかった」「サービス内容の質問から入ってしまった」と感想があった。司会者の感想は「今回の事例検討会ではあまり内容が深まらなかったように感じる」であった。

【第3回】

① 事例検討会の流れ

はじめに第2回の感想を話し合い、事例に対する関心がそれぞれ異なることが明らかになった(波長合わせの実施)。提出理由は、「本人の退院(身体疾患)を機に子供夫婦と同居したが、同居を解消、サービス利用も中止、夫婦のみの生活を見守り続けるか」である。

<前半40分> 司会者が「ご本人をより理解するための質問をお願いします」とスタート。No1～No17まで「a:認知症の診断の時期」→「a:現在の認知症の程度」→「a:服薬」→「a:薬の管理」→「a:診察の状況と付添いの有無」→「a:主治医の判断」→(入浴を好まない、食事をとらない)「a:本人の体格」と本人の状態に質問が集中する。そこで司会者が提出者に感想を求め、もう少し広い範囲のやりとりをするよう軌道修正を行う。その後、No18～No26まで「a:本人の職歴」→「a:仕事を辞めた理由」→「a:仕事を辞めた時の思い」→「a:同じ職業の子供の配偶者への思い」→「a:退職後の生活」と本人の生活歴に関するやりとりが続き、情報を整理するために本人の生活歴と出来事を年表にまとめることになった。

<後半40分> 年表をふまえ、司会者が「本人のADLが明らかになっていない、本人自身も家族関係も質問をお願いします」と切り出す。年表を見ながらNo27～No32まで「a/b:子供の配偶者と同じ職業である両者の思い」→「a:子供夫婦の前での振舞い方」→「a:本人の楽しみ」→「a:近所づきあい」→「a:本人のADL」と続く。年表作成時の内容に戻ったため司会者から「質問を深めるか、ディスカッションをするか」と提案が出され、その結果、「クライアントはどのような人か」について意見交換を行った(No33～46)。提出者は、「事例検討会を通してご本人の強さに気づいた」と感想を述べた。

② メンバーからの評価・感想

メンバーから「質問を2・3問重ねる方が意図を明確にでき、でクライアント像も明確になるのではないか」「年表を作り視覚的な共有ができた」「司会者の目標の立て方がわかった」と感想が述べられ、司会者は「少し離れたとことでリードすればいいと思っていたが、皆に聞きながら進行してもいいと思った」とまとめた。

【第4回】

① 事例検討会の流れ

「家族が同居したが、同居を解消、本人は良かったというが、これでよかったのか、援助者の役割を考えたい」が提出理由である。

＜前半40分＞ 司会者が時間をかけて提出者の理由を確認、「基本情報からお願いします」とスタート。No 1～No20は「g：援助者のかかわりのきっかけ」→「a：介護保険の申請時の状況」→「a：申請時から本人の状態の変化」→「b：同居家族の職業・暮らし方」→「b：子供のかかわり」→「a/b：本人と家族の会話」→「b：子供とその配偶者の馴れ初め」→「b：子供の配偶者の仕事」→「b：子供の配偶者の人物像」など直接かかわりのない家族の話へ移った。司会者はNo20「a：本人の生活歴」の質問が出たところで、本人理解に軌道修正をした。その後、No21「a：本人の金銭管理能力」を問うエピソードから「a：クーリングオフ問題」→「a：その他の金銭に関するエピソード」→「a：本人の判断能力」→「a：本人自身の受けとめ方」→「a：援助者の本人像のギャップ」とNo38まで展開。質問を答える提出者の様子を見た司会者が進行に迷い、質問にストップをかけ、話し合う。司会者が「そのまま質問をして提出者に語らせているだけでは？」と話し、休憩に入った。

＜後半40分＞ No40「b：残った同居の子供の性格」→「b：他の子供の性格と本人との関係」→「b：本人のきょうだいの状況」→「b：残った同居の子供に対する本人の評価」→「b：残った同居の子供と本人の生活の決定権」→「b：同居を解消した家族への本人の関与」→「b：その家族と同居した理由」→「b：同居した家族の同居前の生活」などNo60まで本人とその周囲の家族との関係、エピソードと展開した。その後、情報を整理するため年表を作成、情報を確認し(省略)、提出者は「本人のことをわかってはいると思っていたが、検討する前は、本人が(皆さんの言うような)力をもっていた人とわかっていなかった」とまとめた。

② メンバーからの感想・評価

メンバーからは「次々語られる情報を主役と脇役に整理する必要がある」「質問のやりとりで情報が出る中、どこで確認作業をするか難しいと感じた」「本人がどんな人かわかれば曇りガラスが見えるようになる」「司会は難しい」であった。司会者は「ご本人のことを入

口にして周囲の関係性への理解に広げた方がやりやすいと感じた」と述べた。

【第5回】

① 事例検討会の流れ

「配偶者を亡くし、さまざま喪失の中、急速な身体機能の低下が起こり、区分変更で担当を外れたが、援助者としてADL低下のリスク回避ができたのではないかと気になる」が提出理由であった。

＜前半40分＞ 司会者が「ふり返って何が起きていたのか確認したい」, 「今回の検討テーマは『悔いが残っている』でいいですか」と課題の確認を行い, 提出者も「『この人はどんな人』と再確認できたら」とスタート。No 1～No43まで「b: 本人の両親の介護」→「b: 本人の両親について」→「b: 両親から影響」→「b: 両親の亡くなった時期」→「a/b: 配偶者への言葉」→「a/b: 配偶者への態度」→「b: 子供について」→「a/b: 子供との関係」→「a: 定年までの仕事」→「a: 自宅」→「a: 今までの経済状態」→「a: 子供への教育費の負担」と質問のほとんどが本人の生活歴と家族歴に集中した。司会者「もやもやしていないか」と提出者に感想を求めると「遠慮して身内のことを確認していなかったかもしれない」と発言した。

＜後半40分＞ No44～No48は「g: 提出者自身・検討課題」の提出者の受けとめ方, 以前担当時との変化に展開した。No49「a: 転倒時の状況を知りたい」の質問からNo54まで「a: 本人の身体状況」の確認。No55「g: 担当交代した時の思い」の質問があり, 司会者が提出者に「後悔は? 提出時と同じ?」と質問。「職務としてできていなかったからかも?」と。

② メンバーからの感想

メンバーからは「焦点化が難しかった」「司会の難しさ」「提出者との関係性ばかりが気になった」「司会者が進行の途中で内容の要約, 明確化したのが良かった」。司会者からは「提出者の支援の方向性にとらわれ過ぎ, 基本情報から確認するのに時間がかかり過ぎていたのではないか, アセスメントを振り返るのに時間とれなかった」と述べられた。

【第7回】 第2回～第6回の振り返り

第2回から第6回的事例検討会のビデオ映像を流し, 一定の時間またはターニングポイントと思われたところで止め, 筆者が投げかけるかたちでメンバーと話し合った。事例検討会の感想として「可視化した振り返りの効果が良かった」「回を重ねた検討会の質問の変化が良かった」「アセスメント力が上ると, 質問の意図がわかり興味関心の質問でも重ねた質問ができるようになる」「本人から周囲へとアセスメントを積み上げた方がわかりやすい」。課題としては「質問だけで提出者の気づきを引き出すのは難しい」「必要? という質問もあっ

た」「司会は難しい」。また、「このやり方は基礎教育があれば実践可能ではないか」「新人教育では活用できる」との意見も得られた。

7) 考 察

① 系統立てた質問とグループダイナミックスの活用

第2回の映像を見たメンバーから「同居家族の話に吸い込まれていく様子がわかった」と意見が出た。第3回、第4回も最初の質問のインパクトから離れられない、グループの軌道修正がなかなかできなかった。グループの活性化を図ると同時に検討している内容が目的から外れないように修正を行うというスーパービジョン型事例検討会の実践の難しさが明らかになった。また、「自分の関心がある内容から聞く」の発言は、地域で集まり、事例検討会をする傾向が反映されているように思う。スーパービジョンと支援内容や方針を話し合う事例検討会との区別のつきにくさ、スーパービジョンの構造理解の難しさと言える。第2回から6回までの進行を観察し、意見交換に入る前に自分の意見を言ったり、他の人を遮る発言も提出者を追い詰める発言もなかった。しかし、事例提出者には、予想していない質問や何度も繰り返される質問には息苦しさを感じたと思える場面もあった。支持的に質問しているとメンバーが思っても、提出者が、質問の意図を理解できなければ、辛い思いを抱く。情報収集も質問を重ねるだけではなく、支援に必要な情報であるか吟味する場面も必要だった。スーパービジョン型事例検討会を開始するにあたり、目的を確認するだけでなく、それぞれメンバーが事例のどこに関心が向くのか、事例検討会への参加の仕方など波長合せは重要である。「アセスメント研究会」のメンバーのうち9人は主任介護支援専門員研修の修了者である。研修で得た理解を実行する確立は10%~20%との指摘もある(宇佐美・野中2008)。短期体験型のフォローアップ研修だけではなく知識と実践を結びつけるフォローアップの頻度、内容、方法を検討する必要がある。

② 司会者の役割と目的の明確化

事例検討会では、司会者がメンバーの質問と提出者のやりとりの中で進行、課題の焦点化、場面展開に窮する場面も出てきた。司会者は会の進行と、事例の内容の進行を同時に考えた展開が求められる。いかにスーパーバイザー役に担わされる役割が大きいかということが言える。第2回のはじめに同じ事例様式でもそれぞれ関心があるところが異なっていると明らかになったように、最初に目的の明確化、メンバー間の波長合わせが重要になる。ただし、形式に囚われてしまうと、第5回の事例検討会のように年表を作る必要性和提出者の思いがすれ違う場面も出てくる。スーパーバイザーの負担の重さに対しては、二つの方法が考えられる。ひとつは、第4回の事例検討会の司会者の感想にある「メンバーの力」の活用である。「質問のやりとりだけの進行は辛い」との発言があったように、10人以下のグループ

でも2.3人の小グループになり、話し合う場をつくり、話し合った内容をグループにフィードバックしながら進行する方法である。一人で質問や意見を言うのにプレッシャーを感じるメンバーも参加しやすく、グループの空気を変える効果もある。第6回の事例検討では、途中で小グループの話し合いを入れた。その結果、メンバーも一人で背負う負担感から解放されたのか、和やかな流れになった。もうひとつは、スーパービジョンを受けた経験のない対人援助職のグループのスーパーバイザーを担う場合、一人で担当するのではなく、役割分担を決め（ひとりでは進行、もうひとはメンバーとして参加するなど）、スーパーバイザーが二人態勢で担当していく方法である。「司会は難しい」と感想が出たようにスーパーバイザーとして成長するためのステップは必要であり、今後は、そのモデルの検討も課題のひとつである。

③ 評価とその方法

これまでスーパービジョンに対する効果は、主観的な調査が主であった。今回は、ビデオ録画の方法を取り、2年間のプロセスを視聴覚機材の活用から評価を行った。可視化することにより、経験豊富なスーパーバイザーがいなくてもスーパービジョン実践を検証することが可能でもある。しかし、視聴覚機材の活用によるメンバーの緊張や抵抗も考えられる。主観的な評価だけではなく、自身のスキルアップがわかる継時的評価手法の検討が求められる。

5. おわりに

今回の「アセスメント研究会」との事例検討会は、メンバー構成からもわかるようにモチベーションが高く、しかも主旨に賛同した固定メンバーでの実践である。結果を一般化できるかは他のグループでも実践を行い、検証する必要がある。また、メンバーは日々、実践と検証を行っている人たちであり、アセスメント力が事例検討会の場だけでアップしたとは言えない。「アセスメント研究会」での実践は試行錯誤の連続であり、課題も多い。しかし、このような試みが議論のきっかけになればと考えている。

【謝 辞】

2年間にわたる貴重な機会を「アセスメント研究会」のメンバーの皆さまから得られたこと、皆さまの多大なるご尽力に感謝いたします。

(本研究は平成20年～23年度 科学研究補助金 基盤研究(B)の成果の一部である。)

参考文献

- ・Hawkins, p. & Smith, N. (2006) Coaching, Mentoring and Organizational Consultancy, Supervision and Development. Open University Press.
- ・Hawkins, p. & Shohet, R. (2007) Supervision in the helping professions (3rd Edition). Open University

- Press 国重浩一, バーナード紫, 奥村朱矢訳 (2012) 『心理援助職のためのスーパービジョン』北大路書房.
- ・宇佐美千鶴, 野中猛 (2005) 「事例検討会形式によるケアマネジメント研修効果の検討『日本福祉大学社会福祉論集』113, 115-130.
 - ・奥川幸子編 (2001) 『OGSVグループスーパービジョン実践モデル 対人援助の基本的視点とスーパービジョン実践の基礎』OGSV研修企画.
 - ・奥川幸子 (2007) 『身体知と言語－対人援助技術を鍛える－』中央法規.
 - ・小松尾京子 (2012) 「グループスーパービジョンの経験者の変化プロセス要因に関する研究－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.
 - ・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－実践する力を育む事例の活用の仕方－」『ソーシャルワーク研究』28 (3), 18-25.
 - ・齊藤順子 (2002b) 「ケアマネジャーのためのスーパービジョン」『別冊介護支援専門員』10, 4-77.
 - ・塩田祥子, 植田寿之 (2010) 「ピア・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, 173-182.
 - ・塩田祥子, 植田寿之 (2011) 「日本人の文化特性からみるピア・スーパービジョンについての研究」『花園大学社会福祉学部研究紀要』19, 127-140.
 - ・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.
 - ・永杉憲弘, 鬼崎信好, 本郷秀和 (2007) 「介護支援専門員実務研修の研修効果意識と課題－基礎資格から見たケアマネジメント研修意識の違い－」『福岡県立大学人間社会学部紀要』16 (1) 123-141.
 - ・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－主任ケアマネジャーのインタビュー調査から」『関西学院大学研究紀要』10, 1-29.
 - ・日本ケアマネジメント学会 (2010) 『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』.
 - ・福富昌城, 坂下晃洋, 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－介護支援専門員に対する連続研修の取り組みから」『花園大学社会福祉学部研究紀要』20, 9-19.
 - ・福山和女編著 (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.
 - ・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, 147-161.
 - ・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, 101-117.
 - ・村田久之 (2012) 『援助者の援助－支持的スーパービジョンの理論と実際』川島書店.
 - ・山口みほ, 浅野正嗣 (2008) 「職場外スーパービジョンの試み」『日本福祉大学社会福祉論集』119, 159-192.
 - ・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.

- 1 本間 (2008) は直接, 介護支援専門員のスーパービジョンには言及をしていないが, 本間 (2009) にて, 介護支援専門員をソーシャルワーカーの手法を取り入れていると記し, 同じグループに入れている.
- 2 山口, 浅野 (2008) は, ソーシャルワークのスーパービジョンに焦点を当てているが, 先行研究にみるソーシャルワーク・スーパービジョンの3) 職能団体におけるスーパービジョンの中に主任介護支援専門員を含んでいる.

Study of a Group Supervision Type Case Study Focusing on Assessment

SAITO, Junko

This article has two purposes. One is to arrange the problem of the supervision. It is the practice of the group supervision type case study focusing on assessment one more.

As a result, the need to examine the need to examine training method (training) , the need to make the purpose of the supervision clear, an evaluation method became clear.