

特定事業所における主任介護支援専門員が行う人材養成に関する研究

○ 京都文教大学 二本柳 覚 (006983)

奥田 亜由子 (日本福祉大学・007595), 菱谷 隆宏 (大阪医療センター・009847)

[キーワード] スーパービジョン、主任介護支援専門員、教育体制

1. 研究目的

地域包括支援センターや特定事業所に配置が義務付けられている主任介護支援専門員には、その役割として事業所、職種間の調整機能の他、他の介護支援専門員に対するスーパービジョンを行うことが求められている。しかし二本柳(2021)が行なった調査において、主任介護支援専門員のスーパービジョンの実施状況に対する自己評価は「あまりやっていない、ほとんどやっていない」と回答したものは全体の約50%と高く、その原因として日常業務の煩雑さやスーパーバイザーとしての自信のなさがあることが示されていた。これらから、質の高いケアマネジメントを継続的に実施していく上で、介護支援専門員が抱える課題に対する的確なスーパービジョンの実施と実施するために組織(法人、事業者)として人材育成に対する明確な指針と教育体制を構築・運営することが必要でないか、と考えた。

本研究では、主任介護支援専門員を配置する「特定事業所」に限定し、介護支援専門員に対する教育実践を意欲的に実施している事業所の活動を整理する中で、介護支援専門員の教育システムのあり方を考察することを目的に実施した。

2. 研究の視点および方法

本研究では、主に意欲的に教育活動を行っている特定事業所所属の主任介護支援専門員に対してヒアリングを行い、その内容を佐藤郁哉が提唱する質的分析方法を参照して分析を実施した。調査対象者の選定においては、日本福祉大学ケアマネジメント技術研究会に所属している全国での研修講師活動を行っている者2名の協力を得、適任と思われる主任介護支援員7名の紹介を得た。ヒアリングの実施にあたっては、感染症対策を考慮し、ZOOMによる遠隔での面談を行った。概ねヒアリング時間は1.5時間である。

ヒアリング方法については半構造面接を採用し、主な質問内容は、①主任介護支援専門員になるまでの経緯、勤務状況 ②教育・研修における事業所体制 ③教育・研修の内容 ④主任介護支援専門員自体の教育・研修状況 ⑤居宅介護支援事業所において、優れた人材を輩出していく上で必要となる組織マネジメント である。

3. 倫理的配慮

本研究では、京都文教大学「人を対象とする研究」倫理審査会の承認(2021-3)を得た上で日本社会福祉学会の「研究倫理規程」及び「研究倫理規程にもとづく研究ガイドライ

ン」に基づき実施した。ヒアリング調査を行うにあたり事前に依頼文を送付し、調査はいつでも辞退できること、分析結果は個人が特定されないよう形での公表を行うこと、得た情報は調査の目的外に使用することはないことを記載した上で、郵送での承諾書の返信を求めた。

4. 研究結果

調査の結果、99コードを抽出、16の焦点的カテゴリーを生成した。その上で、焦点的カテゴリーを5つのコアカテゴリーに分類して整理を行った。その結果をもとに図式化を行った。以下、コアカテゴリーは【】、焦点的カテゴリーは<>で示す。

まず、主任ケアマネジャーが勤務する事業所として、スーパービジョンの3要素である、【管理的スーパービジョン】【教育的スーパービジョン】【支持的スーパービジョン】が実施されていた。【管理的スーパービジョン】では、個別に業務を任せるのではなく、<複数担当制の導入>や<ケースの評価に基づいた担当者の選定>、<ケアプランチェックの実施>等がなされているなど、意識した管理体制と人材採用計画が必要となることが示唆された。【教育的スーパービジョン】においては、<採用職員の自己評価に基づく教材活用>や教育現場等で実践されている相互観察のやり方を取り入れた<同行訪問での相互観察・学習>の実施等を通して、入職者に対して事業所が求める業務やそれを支える教育体制を示している。【支持的スーパービジョン】では声掛け等の<動機・意欲を保つための取り組み>や、受け身にならない形での研修体制を整えるなど、<学習会企画運営による学びへの動機づけ>が実施されていた。【地域のケアマネジャー支援】としては<地域の事業所との合同事例検討会での学び合い>が行われている他、<地域のケアマネジャーを教育者として支援する>形で後進の育成を進めている者も多い。加えて【自己研鑽】として<外部研修への参加>等を通し<学びをケアマネジメントに活かす>ことを推し進められていた。

5. 考察

本調査から、職員教育において、スーパービジョンの三要素である「管理」「教育」「支持」が意識的に実施されていることが明らかとなった。また、これらを実施するためには、主任介護支援専門員の実践者としての能力のみだけではなく、教育をするための環境の整備、また従業員が成長を実感できる体制を整えられるのかが重要であることが示唆された。その実施には母体法人の理解や主任介護支援専門員にかかる負担など、それを行うだけの土壌が準備されているかどうかも大きな課題であり、今後、より多くの事業所でスーパービジョン体制を整えることができるようにするための方策について、検討を進めることが必要であると考えられる。

(本研究は科学研究費補助金(基盤研究 B)「ヒューマンケアにおける包括的重層的スーパービジョンシステムの構築に関する研究」(18H00954)の助成を受け実施したものである。)

参考文献：二本柳覚(2021)「主任介護支援専門員のスーパービジョンの実践に関する調査研究」臨床心理学部研究報告(京都文教大学), 19-32.