

平成20年度
老人保健事業推進費等補助金
(老人保健健康増進等事業分)
による研究報告書

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
調査報告書

平成21年3月

日本ケアマネジメント学会

目次

	ページ
1. はじめに	2
2. 調査目的	3
3. 調査方法	4
3-1. 主任介護支援専門員研修の資料分析	4
3-2. 熟達介護支援専門員向けフォーカスグループインタビュー	4
3-3. 介護支援専門員向け郵送アンケート調査	5
4. 調査結果	9
4-1. 主任介護支援専門員研修の資料分析	9
4-2. 熟達介護支援専門員向けフォーカスグループインタビュー	25
4-3. 介護支援専門員向け郵送アンケート調査	30
5. あとがき	50
6. 資料	51
6-1. フォーカスグループインタビュー　コード一覧表	53
6-2. フォーカスグループインタビュー　コード-上位コード対応表	63
6-3. アンケート用紙（居宅介護支援事業所勤務の主任介護支援専門員用）	66
6-4. スーパービジョンの定義についての認識（自由記述）	77
6-5. 単純集計表	103
7. 委員名簿	167

1. はじめに

「介護の社会化」を旗印に、2000年よりわが国は介護保険制度を導入しました。その運用の要として介護支援専門員が重要な役割を担ってきました。しかし、その業務は複雑で、利用者と家族の考え方のギャップ、サービス担当者の考えも多様で、二重三重の労苦を背負う形で走ってきました。残念ながら、前職と比較して労多くして実りの少ないこの業務から遠ざかった人も少なくありません。

対人援助業務に従事する人に対する教育のあり方にも難しい側面があります。援助者の資質や技術修練には、言葉やマニュアルのみでは習得できない部分もあります。OJTや屋根瓦式教育(少し経験の多い先輩から、すぐ下の後輩への実践的指導)も検討されてきました。しかし、それには限界があります。介護支援専門員の多くは小規模な居宅介護支援事業所に勤務しています。見習うべき先輩や役割モデルに出会う機会が少ないのです。ましてスーパーバイズを受ける機会にはめぐり合えない現状にあります。

このたび、日本ケアマネジメント学会では、厚生労働省からの研究補助をいただき、介護支援専門員を心理的に支え、技術向上を進めることのできるスーパーバイザーのあり方、主任介護支援専門員が地域の同業者に対してスーパービジョンを実施することができるようになるための知識・技術・態度を取得する研修カリキュラムのあり方を研究し、新たな研修カリキュラムと研修マニュアルを開発する機会を得ました。

平成20年度は、主任介護支援専門員を対象とした研修資料の分析やフォーカスグループインタビュー、アンケート調査等を実施し、スーパービジョンの実践現況を把握する調査を実施しました。今回、本調査研究に取り組んだ方々は、大学の研究者でなく、現場で格闘している実践者であることも特筆すべきことと考えます。

介護支援専門員の日常業務においてスーパービジョンが展開されれば、介護支援専門員の資質、業務の質が向上し、介護保険の適切な運用、延いては利用者やその家族に福音をもたらすに違いありません。

日本ケアマネジメント学会
副理事長 前沢 政次

2. 調査目的

一般的に居宅介護支援事業所の事業規模は小さく、介護支援専門員は自分の力量に不安を感じながらも、十分にスーパービジョンを受けることができない状況が指摘されてきた。このため、平成 18 年度の制度改正を機に、介護支援専門員に対するスーパービジョンの役割を担う主任介護支援専門員の養成研修が開始され、地域包括支援センターや居宅介護支援特定事業所に配置されることとなった。しかしながら、スーパービジョンに対する捉え方や、それを展開する職場・地域の環境が多様であるが故に、主任介護支援専門員はこれまでのところ、あまり日常業務の中でスーパービジョンを展開できていないように思われる。

そこで、介護支援専門員に対するスーパービジョンに関する研修や実践の現況を把握し、よりよいスーパービジョンのあり方を検討する上での資料を提供することを目的とし、本調査を実施した。なお、具体的には以下の各項を明らかにすることを目的として実施した。

- (1) 現在行われている研修の中における、スーパービジョンの定義づけ
- (2) 熟達した介護支援専門員がスーパービジョンの視点や技術を身に付けてきた成長プロセス
- (3) スーパーバイザーにあたる主任介護支援専門員の、スーパービジョンに対する認識およびその習得・実践の状況
- (4) スーパーバイザーにあたる介護支援専門員（非主任）の、スーパービジョンに対する認識およびその受領状況

3. 調査方法

3-1. 主任介護支援専門員研修の資料分析

平成 18 年度以降各都道府県で行なわれている主任介護支援専門員研修には、介護支援専門員向け法定研修の中で唯一、スーパービジョンの単元が設けられている。単元名は「対人援助者監督指導（スーパービジョン）」であり、講義に 6 時間、演習に 12 時間、計 18 時間が充てられている。同研修で用いる資料として統一されたものは存在せず、資料の選定は担当講師に委ねられている。

本調査では、この「対人援助監督指導」の講義部分で用いられている配布資料を収集し、その内容を帰納的に分類した。資料の収集は、平成 20 年 10～11 月の間に、研修の実施主体である都道府県や、研修を受講した主任介護支援専門員を介して機縁的に行った。資料の多くは MS パワーポイントの形式となっており、各スライドに見出しが存在することがほとんどであったため、大半の分類はこの見出しをもとに行った。

なお、分類表の作成にあたっては、収集資料中の都道府県名や講師名を匿名化した。ただし、出典が明記されている引用等については、分類表においても根拠が明らかとなるよう表記した。なお、出典の発行年数までは記載されていないことが多く、本調査の範囲では引用元資料の著者の姓を記載するにとどめた。

また、いずれの研修においても、当日に講師が口頭で補足・追加説明を行ったことが想定されるが、入手可能性における限界から、今回の分析対象は研修当日の配布資料上に記載されている文字に限定した。

3-2. 熟達介護支援専門員向けフォーカスグループインタビュー

平成 20 年 11 月に、介護支援専門員の熟達者 6 名を対象とした約 2 時間のフォーカスグループインタビューを行った。「熟達者」の要件は、次の 3 点をすべて満たす介護支援専門員とした。①介護支援専門員としての現場実践 5 年以上の常勤者、②事例検討会の指導・助言を継続的に行っている者、③平成 12 年から平成 20 年の間に 1 ヶ月 40 件以上の給付管理をしたことがある者。また、インタビューの選出にあたり、医療職と福祉職の基礎資格を有する者が両者含まれるよう抽出した。

インタビューでは、インタビューの介護支援専門員およびスーパーバイザーとしての成長プロセスを尋ねた。介護保険制度の変遷と照らし合わせる形でインタビューを進めた。

分析は質的に行った。インタビュー内容は全て録音し、まず逐語録を作成した。その上で、成長プロセスに関わる箇所を抜粋し、そこに含まれる内容を帰納的に分類し、最終的に概念図の形に整理した。

3-3. 介護支援専門員向け郵送アンケート調査

平成 20 年 12 月～翌 1 月にかけて、主任介護支援専門員および介護支援専門員（非主任）を対象とした無記名自記式の郵送アンケート調査を実施した。

調査対象は、地域包括支援センター勤務者[A]、居宅介護支援事業所（非特定）勤務者[B]、居宅介護支援特定事業所勤務者[C]という 3 つの所属機関特性を有する主任介護支援専門員に、居宅介護支援事業所に勤務する介護支援専門員（非主任）[D]を加えた 4 つの属性をもつ介護支援専門員とした（表 1）

表 1

アンケート調査対象一覧

No.	調査対象		北海道地方	関東地方 ¹⁾	中部地方 ²⁾	九州地方 ³⁾	合計
A	地域包括支援センター 主任介護支援専門員	発送数	150	150	150	134	584
		母数 ⁴⁾	248	365	174	134	921
		抽出率	60.5%	41.1%	86.2%	100.0%	63.4%
B	居宅介護支援事業所 主任介護支援専門員	発送数	50	50	50	180	330
		母数 ⁵⁾	-	-	-	180	-
		抽出率	-	-	-	100.0%	-
C	特定事業所 主任介護支援専門員	発送数	-	-	-	-	137
		母数 ⁶⁾	-	-	-	-	137
		抽出率	-	-	-	-	100.0%
D	居宅介護支援事業所 介護支援専門員（非主任）	発送数	300	300	300	300	1200
		母数 ⁷⁾	1193	2750	1277	1439	6659
		抽出率	25.1%	10.9%	23.5%	20.8%	18.0%
C'	特定事業所 介護支援専門員（非主任）	発送数	-	-	-	-	137
		母数 ⁶⁾	-	-	-	-	137
		抽出率	-	-	-	-	100.0%

1) A、Dは東京都のみ、Bは東京都&神奈川県

2) A、Dは愛知県のみ、Bは愛知県&静岡県

3) Dは福岡県のみ、A、Bは福岡県&佐賀県

4) データ根拠: 都道府県庁等ホームページ上の地域包括支援センター一覧

5) データ根拠: 都道府県主任介護支援専門員名簿（空欄の都道府県は機縁法による配布）

6) データ根拠: WAM-NET介護事業者情報

7) データ根拠: 都道府県介護サービス情報公表システム

なお、居宅介護支援特定事業所に対しては、主任介護支援専門員向けアンケートに加えて、D に送付したのと同じ介護支援専門員（非主任）向けアンケートの 1 通ずつを同封し回答を依頼した[C']。この C' は、集計の際には D と同等に扱った。

調査対象の抽出は、調査対象 A、B、D については特定の地方に偏りが出ないよう、北海道地方、関東地方、中部地方、九州地方からほぼ同数ずつ抽出した。抽出は、A は都道府県庁等ホームページ上の地域包括支援センター一覧、B は都道府県主任介護支援専門員名簿¹⁾、D は都道府県介護サービス情報公表システムに掲載されている情報に基づいて行った。C については、平成 20 年 12 月 31 日時点で WAM-NET ホームページ²⁾上の介護事業者データベースに掲載されている事業所数が 137 であったため、悉皆調査とした。なお、都道府県別の居宅介護支援特定事業所の分布は表 2 および図 1 の通りであった。

¹⁾ 名簿が入手できなかった北海道、関東、中部地方については機縁法による配票

²⁾ <http://www.wam.go.jp/>

表 2

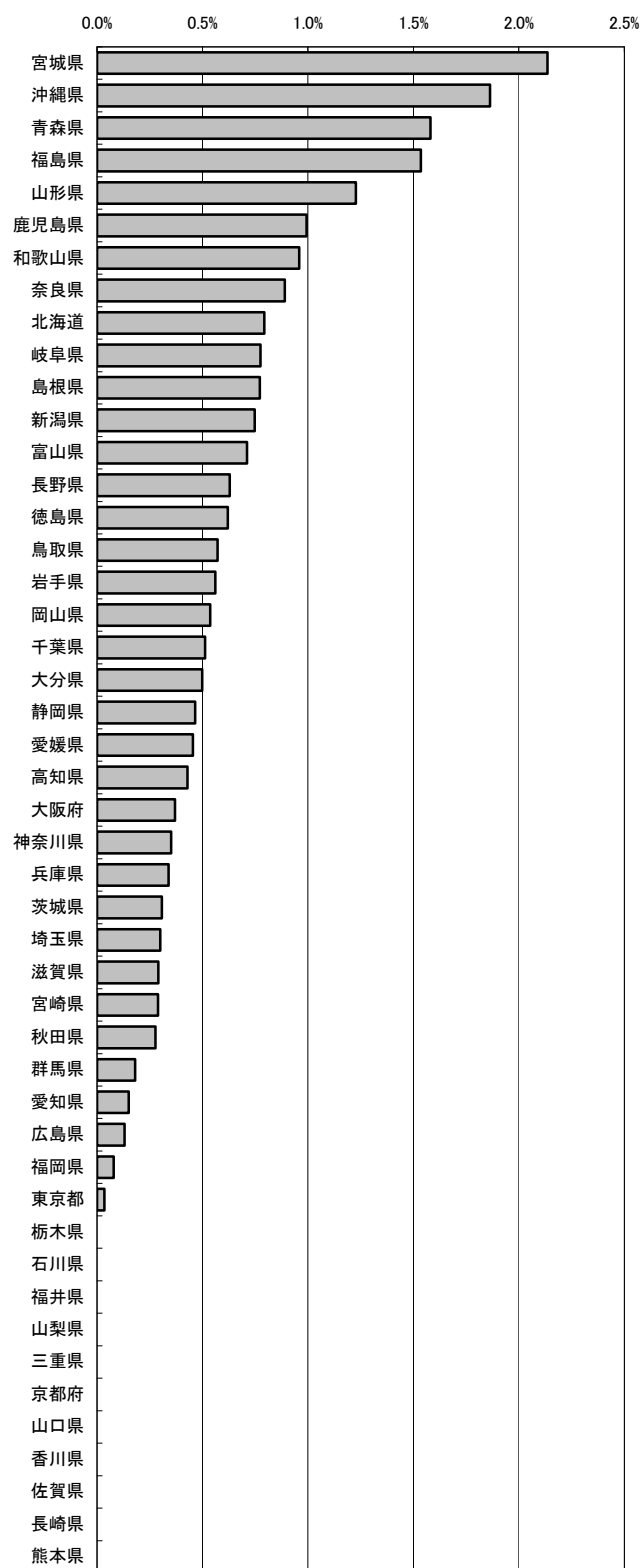
都道府県別居宅介護支援特定事業所数

	総事業者数 ¹⁾	うち 特定事業所数 ¹⁾	加算取得率	順位 ²⁾
全国合計	31939	137	0.43%	
宮城県	562	12	2.14%	1
沖縄県	322	6	1.86%	2
青森県	443	7	1.58%	3
福島県	521	8	1.54%	4
山形県	326	4	1.23%	5
鹿児島県	503	5	0.99%	6
和歌山県	417	4	0.96%	7
奈良県	449	4	0.89%	8
北海道	1261	10	0.79%	9
岐阜県	516	4	0.78%	10
島根県	259	2	0.77%	11
新潟県	669	5	0.75%	12
富山県	281	2	0.71%	13
長野県	635	4	0.63%	14
徳島県	322	2	0.62%	15
鳥取県	175	1	0.57%	16
岩手県	356	2	0.56%	17
岡山県	559	3	0.54%	18
千葉県	1367	7	0.51%	19
大分県	401	2	0.50%	20
静岡県	860	4	0.47%	21
愛媛県	440	2	0.45%	22
高知県	233	1	0.43%	23
大阪府	2707	10	0.37%	24
神奈川県	1706	6	0.35%	25
兵庫県	1472	5	0.34%	26
茨城県	651	2	0.31%	27
埼玉県	1330	4	0.30%	28
滋賀県	343	1	0.29%	29
宮崎県	345	1	0.29%	30
秋田県	360	1	0.28%	31
群馬県	553	1	0.18%	32
愛知県	1335	2	0.15%	33
広島県	764	1	0.13%	34
福岡県	1268	1	0.08%	35
東京都	2875	1	0.03%	36
栃木県	491	0	0.00%	37
石川県	272	0	0.00%	37
福井県	218	0	0.00%	37
山梨県	274	0	0.00%	37
三重県	503	0	0.00%	37
京都府	587	0	0.00%	37
山口県	424	0	0.00%	37
香川県	277	0	0.00%	37
佐賀県	242	0	0.00%	37
長崎県	468	0	0.00%	37
熊本県	597	0	0.00%	37

1) WAM-NET(<http://www.wam.go.jp/>)介護事業者情報より(抽出年月日: 2008年12月31日)

2) 加算取得率の降順

図 1



調査項目は、スーパービジョンの定義についての認識（自由記述）、研究班で作成したスーパービジョンに関する項目群に対する重要性の認識およびその実施状況、受領状況、習得状況、スーパービジョンに関して影響を受けた人（自由記述）、個別契約を交わしているスーパーバイザーあるいはスーパーバイザーの有無、主任介護支援専門員研修に対する有用感、スーパービジョン実践に対する自信、そして回答者の所属機関特性および個人特性である³。

このうち、スーパービジョンに関する項目群についてはまず、主任介護支援専門員、日本ケアマネジメント学会認定ケアマネジャー、学識経験者計5名によるディスカッションを経て素案を作成した。これをもとに、上述した主任介護支援専門員研修の資料や書籍・論文の中で言及されているスーパービジョンの構成概念との一致状況を確認し、この項目群がそれらを網羅するよう、加筆・修正を加えた。最終的に、計16項目を作成した。ただし本調査では、スーパービジョンの構成概念について、研修等で言及されている内容と現場の認識との乖離を明らかにすることも目的としたため、必ずしもスーパービジョンの構成概念としてあてはまらないと考え得る内容もあえて含む形で項目群を作成した。作成された16項目は表3の通りである。

表3

スーパービジョンに関する項目群

No. ¹⁾	項目	機能
1	スーパーバイザーの能力を評価すること	管理
3	相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	管理
15	スーパービジョンの効果をフォローアップすること	管理
16	スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	管理
5	問題点(できていないところ)を指摘すること	教育
6	具体的な解決策を提示・指示すること	教育
7	スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	教育
8	介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	教育
9	実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	教育
10	スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	教育
12	スーパーバイザーに経験談を語ること	教育
13	他の相談機関の情報を提供すること	教育
14	研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	教育
2	スーパーバイザーの話をよく聴くこと	支持
4	スーパーバイザーのできているところを認めること	支持
11	スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	支持
17	その他	—

1) No.はアンケート用紙上の質問順、表は3つの機能の順に並べ替え済み

³ 調査項目のうち、スーパービジョンの定義についての認識（自由記述）、スーパービジョンに対する重要性の認識、スーパービジョンに関して影響を受けた人、個別契約を交わしているスーパーバイザーの有無、所属機関特性、個人特性については全ての調査対象に質問し、スーパービジョンの実施状況、習得状況、個別契約を交わしているスーパーバイザーの有無、主任介護支援専門員研修に対する有用感、スーパービジョン実践に対する自信については主任介護支援専門員である調査対象A、B、Cのみに、スーパービジョンの受領状況については主任介護支援専門員ではない調査対象Dのみに質問した。

また、これらの項目をスーパービジョンの機能別に分類すると、「管理的機能」が4項目、「教育的機能」が9項目、「支持的機能」が3項目であった。また、先行調査で使用されたスーパービジョンに関する項目群⁴との対応関係も吟味し、概ね網羅されていることを確認した。

分析は、集計可能な項目については、A～Dの群別に単純集計を行った。集計にはSPSS16.0J Windows版を用いた。自由記述型の回答であるスーパービジョンの定義についての認識、スーパービジョンに関して影響を受けた人については、回答の中でどのような単語が多く用いられているかを明らかにするため、テキストの「分かち書き⁵」を行い、単語の出現頻度を計測し、A～Dの群別に集計した。分かち書きには、WordMiner Windows版を使用した。

⁴ 「地域包括支援センターの包括的・継続的ケアマネジメントに関する調査（東京都社会福祉協議会，2008）」で用いられた Fukuyama(1998)による「ソーシャルワーカーのスーパービジョンの機能の認知度尺度」日本語版改変項目。①具体的には、ケアマネジャーが問題解決できるように支援すること【教育】、②ケアマネジャーとのコミュニケーションを図るようにすること【支持】、③ケアマネジャーの立場を尊重すること【支持】、④ケアマネジャーの大変さをねぎらうこと【支持】、⑤ケアマネジャーの仕事上のストレスに耳を傾けること【支持】、⑥ケアマネジャーの役割分担を考えること【管理】、⑦ケアマネジャーの仕事を確認、励ましを与えること【支持】、⑧ケアマネジャーの仕事の内容について助言すること【教育】、⑨会議や研修などへの参加を通して、ケアマネジャーが自信をつけるように支援すること【教育】、⑩ケアマネジャーとサービス事業者等とのネットワークについて気を配ること【支持】、⑪ケアマネジャーに専門的な知識や技術を教えること【教育】、⑫ケアマネジャーが専門家として成長するように促すこと【教育】、⑬ケアマネジャーにいい仕事ができるよう助言すること【教育】、⑭ケアマネジャーが仕事に充実感をもっているかどうかをみること【管理】、⑮ケアマネジャーの業務のやり方について支援すること【教育】、⑯ケアマネジャーに対し、書類作成業務の支援をすること【管理】、⑰ケアマネジャーの仕事の出来ぐあいをよく見ること【管理】、⑱ケアマネジャーの業務計画を立てること【管理】、の計18項目。

⁵ 例えば、【本日は晴天なり】という一文を、【本日】【は】【晴天】【なり】などのキーワードの集合に分解する方法

4. 調査結果

4-1. 主任介護支援専門員研修の資料分析

資料収集の結果、計 23 回分（記号 a～w）が収集された。

実施年度の内訳は、平成 18 年度が 8 回、19 年度が 10 回、20 年度が 5 回であった。実施地方の分布は、北海道・東北地方が 6 回、関東地方が 4 回、中部地方が 2 回、近畿地方が 5 回、中国・四国地方が 1 回、九州地方が 5 回であった（表 4）。

表 4

収集された主任介護支援専門員研修資料の属性内訳

		開催年度			
		平成18年度	平成19年度	平成20年度	合計
地方	北海道／東北	2	3	1	6
	関東	2	1	1	4
	中部	1	1	0	2
	近畿	2	2	1	5
	中国／四国	0	1	0	1
	九州	1	2	2	5
	合計	8	10	5	23

分類の結果、スーパービジョンの(1) 定義、(2) 目的、(3) 効用、(4) 機能、(5) 形態、(6) 過程、(7) スーパーバイザーの要件等の 7 つのカテゴリを見出した。以下、各カテゴリについて詳述する。

(1) スーパービジョンの定義（表 5）

23 回中 21 回の研修の中で、スーパービジョンの定義に関する記述がみられた。

包含される内容としては、[知識／技術／価値]といったものを[訓練／教育／伝達／指導／伝授／援助]する[過程／プロセス／方法]といったことや、[能力の最高まで実践することができる／最も好ましいサービスが提供できる／一定水準の専門的サービスを保証する／より適切な実践ができる／職業上の自己実現をはかれる]ように[専門職／専門家／援助者／ソーシャルワーカー／ワーカー／実践家／対人援助職／介護支援専門員／主任介護支援専門員]を[育成／養成／活用]することといったことが頻繁に述べられていた。また、後述の「(4) 機能」の中で頻用されている[教育]、[管理]、[支持]というキーワードも多く定義の中で用いられていた。さらに一部では、スーパービジョンは[継続的]なものであり、[評価]をとまなうものであることも述べられていた。

引用根拠が明示されていたのは 21 回中 9 回であったが、最も多く用いられていたのは、[福山]による定義であった。複数の著者による多様な定義を併記している資料もみられた。

表 5

主任介護支援専門員研修資料で用いられている「スーパービジョンの定義」

記号	内容
a	<ul style="list-style-type: none"> ■「スーパービジョンとは、ソーシャルワークの知識・技術を持った人が持たない人に対する訓練する教育的過程である」 ■「スーパービジョンとは、実践を通して訓練された者が未経験者である学生やワーカーに、ソーシャルワークの技術についての知識を伝達する伝統的な方法である」 ■「教育的な目的を持った管理的な過程である」(以上 Kadushin) ■ワーカーの仕事の意欲を維持し、職務に関する挫折感や不満感を解決し、専門職としての誇りを持たせ、機関や専門職業への帰属感や安定感を与える機能もある
b	<ul style="list-style-type: none"> ■管理・支持・教育という三機能を提供することにより実践家の社会化を含む専門職育成の過程 ■専門職の業務全般の遂行をバックアップするための職場の確認作業体制
c	<ul style="list-style-type: none"> ■「職業的に他人と関わる中で、その人がプロフェッショナルとして最も好ましいサービスを提供できるよう養成するための指導および援助」(深沢) ■「援助者がその専門職としてクライアントに適切な援助をするための知識と技術を獲得する方法、システム」(齋藤) ■「専門職養成および人材活用の過程」(福山) ■「対人援助をおこなう施設や機関において、スーパーバイザーによって行われる専門職としての援助者を養成する過程」(植田)
d	■「知識と技術を備えた熟練者がより熟練度の低い人の訓練の責任をとること」(Robinson)
e	■スーパーバイザーの能力を最大限生かして、よりよい実践ができるように援助する過程
f	<ul style="list-style-type: none"> ■「1人のソーシャルワーク実践家が彼にとって責任があるもう1人の実践家に、彼の能力の最高まで実践することができるようにする過程である」(Pettes) ■「実践を通して訓練された者が未経験者である学生やワーカーにソーシャルワークの技術についての知識を伝達する伝統的な方法である」(黒川) ■「スーパーバイザーは、経験の少ないワーカーの技術指導一般を担当する。仕事をする機関で用いられる手続や、その機関の機能に関する正しい理解を助け、ワーカーへの仕事の割り当てなどは勿論のこと、ケースワーク全般の技術指導をすることが要求される。」(深澤) ■「公的扶助における指導監督は、純粋な管理的過程としてよりも、むしろ 教える学ぶという状況、つまり、教育的過程として考えられる」(シャーロット・トウル) ■「具体的なケースに関し、ソーシャルワーカー(スーパーバイザー)が、援助内容(面接等)を報告し、スーパーバイザーは、それを受けてクライアントや家族、状況の理解を深めさせ、面接など援助方法について示唆を与えたり、考えさせたりする教育・訓練の方法である」(黒川)
g	<ul style="list-style-type: none"> ■「スーパービジョンとは、ソーシャルワークの知識・技術を持った人が持たない人に対する訓練する教育的過程である」 ■「スーパービジョンとは、実践を通して訓練された者が未経験者である学生やワーカーに、ソーシャルワークの技術についての知識を伝達する伝統的な方法である」 ■「教育的な目的を持った管理的な過程である」(以上 Kadushin) ■ワーカーの仕事の意欲を維持し、職務に関する挫折感や不満感を解決し、専門職としての誇りを持たせ、機関や専門職業への帰属感や安定感を与える機能もある
h	■専門家養成および人材活用の過程(福山)
i	■知識・技術・価値を効率的に伝授する方法
j	■誠実な相互交流を元に展開する、公正で、人を勇気づけるもの
k	■誠実な相互交流を元に展開する、公正で、人を勇気づけるもの
l	■管理・教育・支持という三機能を提供することにより、実践家の社会化の過程を含む専門職養成の過程である(福山)
m	(記載なし)
n	■対人援助を行う専門家がその分野における教育、知識、技術、経験を持った人から受ける専門職としての資質向上を目的とした専門的援助過程 (単発ではなく継続的な助言・指導、バイザーとバイジーの相互作用の過程を通して効果を発揮する)
o	<ul style="list-style-type: none"> ■職員がより良く仕事ができるように指導、監督し、利用者に対して、一定水準の専門的サービスを保証する活動 ■職員が利用者をいかに効率的に援助するかを教育していくプロセス
p	(記載なし)
q	■方法や技法に関する自己盲点に気付かせる: 新人や中堅専門職の技術の向上、労働環境の向上、管理・運営、効果的な実践、機関内の人間関係機能の向上を目指した監督・指導などを言う

r	<ul style="list-style-type: none"> ■具体的な援助実践を通じて実践に即した考察と検討を行いながら、技術的な実践力を身につけ専門的な実践力を高めていく有効な方法の一つ ■人材養成に関わるもの。「監督・指導」という表現に象徴されるような専門性や専門的業務の総合的な実践力に焦点が当てられている。一方でコーチングは、より具体的な業務実践の場面での自己啓発や成長に焦点化されており、業務に直結した指導や訓練を主体とする。コーチングは、スーパービジョンの一部、もしくは特定の機能を引き出したものとする見方もある。
s	<ul style="list-style-type: none"> ■主任介護支援専門員がクライアントを効果的に支援し、教育するプロセス(教育過程) ■介護支援専門員の業務遂行能力を向上させる教育訓練の方法であり、困難な業務を行う介護支援専門員を支持する支援方法(スーパービジョンを受ける人への支援) ■主任介護支援専門員が機関の責任において、スーパービジョンを受ける介護支援専門員の能力を最大限に活かし、より適切な実践が出来るように援助する過程(能力発揮の援助過程)
t	<ul style="list-style-type: none"> ■新人や中堅専門職の技術の向上、労働環境の向上、管理・運営、効果的な実践、機関内の人間関係機能の向上を目指した監督・指導を言う
u	<ul style="list-style-type: none"> ■職業上の自己実現を測るためにワーカーを支え、それを前提として成長のために評価し教育することで技術向上を図り、利用者へのサービスの質を向上させるもの(奈良県社会福祉協議会) ■スーパーバイザーがスーパーバイジーに対して一対一で、臨床実践上のアセスメントと介入の具体的方法について、時間と構造を定めて、継続的に教育・訓練を行うこと(平木) ■対人援助を目的とした組織や機関がその目的をよりよく果たすために、その組織や機関に属する実践者を適切に管理、教育、支援し、評価するシステム(武田)
v	<ul style="list-style-type: none"> ■職業上の自己実現を測るためにワーカーを支え、それを前提として成長のために評価し教育することで技術向上を図り、利用者へのサービスの質を向上させるもの(奈良県社会福祉協議会) ■スーパーバイザーがスーパーバイジーに対して一対一で、臨床実践上のアセスメントと介入の具体的方法について、時間と構造を定めて、継続的に教育・訓練を行うこと(平木) ■対人援助を目的とした組織や機関がその目的をよりよく果たすために、その組織や機関に属する実践者を適切に管理、教育、支援し、評価するシステム(武田)
w	<ul style="list-style-type: none"> ■専門職としての資質向上のための専門的援助過程

(2) スーパービジョンの目的 (表 6)

23 回中 17 回の研修の中で、スーパービジョンの目的に関する記述がみられた。

内容は、大きくスーパーバイジーに対する目的と、利用者に対する目的があげられている。具体的には、前者についてはスーパーバイジーの[独り立ち／課題解決／知識・技術・情報・価値・倫理の獲得／自己覚知／役割・機能の自覚／実践力の向上]などを促すことが述べられており、後者については[利用者の満足度／サービスの質／クライアントへの援助の質／ケアプランの質]の向上が述べられていた。

引用根拠が明記されている定義は少なく、大半は講師が独自の定義を用いていた。

表 6

主任介護支援専門員研修資料で用いられている「スーパービジョンの目的」

記号	内容
a	<ul style="list-style-type: none"> ■援助者が臨床家として独り立ちすることを支援すること ■援助者が一人で悩み抱え込んでいる課題を解きほぐすこと ■バイジーの気付きを通して、知識とスキルの獲得も目指す
b	<ul style="list-style-type: none"> ■組織・機関・専門職の理念を遂行するため: 利用者のニーズの充足、援助者の役割・機能の自覚、スタッフ養成の仕組みの構築 ■組織・機関・専門職として専門性を伝承するため: 適切なサービス提供体制の構築 ■リスクマネジメントとして: 予防策を講じる

c	<ul style="list-style-type: none"> ■業務遂行の仕方(技術)の習得 ■知識・情報の習得 ■専門職としてふさわしい態度(価値・倫理)の習得 ■以上を指導・助言ではなく内発的な自己覚知によって行えるようになること
d	(記載なし)
e	<ul style="list-style-type: none"> ■対人援助者の養成、その専門性の維持、強化(発達) ■所属する機関機能に基づいた援助の質の向上、維持
f	<ul style="list-style-type: none"> ■組織・機関の理念を遂行するため: 利用者のニーズにマッチしたサービス提供のため、組織内にスーパービジョン体制を構築する。組織方針を明確にし、常に利用者のニーズを敏感に把握する体制を整備する。 ■組織・機関として専門性を伝承するため: 専門職が自らの独自性を発揮し、専門家として援助・支持の内容や意図を確認し、これを援助・支援計画づくりに反映する過程を歩むことを支える。 ■リスクマネジメントとして: スーパーバイザーは管理的な立場からスーパービジョンを活用し、組織のリスクマネジメントに対する要請に応じる。(以上福山)
g	<ul style="list-style-type: none"> ■援助者が臨床家として独り立ちすることを支援すること ■援助者が一人で悩み抱え込んでいる課題を解きほぐすこと ■バイザーの気付きを通して、知識とスキルの獲得も目指す
h	<ul style="list-style-type: none"> ■ケアマネジャーの教育養成 ■サービスの質の向上、機関・施設の社会的責務を果たすこと
i	■ケアマネジャーを支える、育てる、管理する
j	<ul style="list-style-type: none"> ■援助者の養成 ■機関の機能に沿った形での援助の質の向上 ■バイザーが関わることにより、最終的にクライアントへの援助の質を高めていこうとする
k	<ul style="list-style-type: none"> ■援助者の養成 ■機関の機能に沿った形での援助の質の向上 ■バイザーが関わることにより、最終的にクライアントへの援助の質を高めていこうとする
l	(記載なし)
m	(記載なし)
n	(記載なし)
o	(記載なし)
p	(記載なし)
q	<ul style="list-style-type: none"> ■援助者がより良い援助が出来るように「実践力」を体得し、実際に応用展開して行くことが出来るようにバックアップする(エンパワーメント) ■サービス利用者により良い援助を実施する(質の高いサービス提供)
r	■援助者が技術的な実践力を身につけ専門的な実践力を高めていく
s	■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
t	<ul style="list-style-type: none"> ■介護支援専門員の質を高める ■利用者の満足度が高まる
u	<ul style="list-style-type: none"> ■介護支援専門員の対人援助におけるスキルの向上 ■サービス利用者の真のニーズを充足するサービスの提供
v	■利用者に量的、質的に可能な限り最善のサービスを提供すること
w	<ul style="list-style-type: none"> ■介護支援専門員のケアプランの質の向上 ■質の高いケアマネジメントの提供

(3) スーパービジョンの効用（表 7）

23 回中 10 回の研修の中で、スーパービジョンの効用に関する記述がみられた。

上述の「(2) 目的」が大きくスーパーバイザーに対するものとその延長上にある利用者に対するものに二分されたのに対して、効用は、より直接的なものとして述べられていた。全てがスーパーバイザーに対するものであった。具体的には、[業務範囲／役割／責任の明確化]、[業務の開発／確立／向上]といった内容が述べられていた。資料上「(2) 目的」とは別の箇所に記述されているものの、内容的に重複する面もみられた。

引用根拠が明記されている定義として、[渡部]、[福山]によるものがみられた。

表 7

主任介護支援専門員研修資料で用いられている「スーパービジョンの効用」

記号	内容
a	<ul style="list-style-type: none"> ■知識・技術に裏打ちされた態度の獲得 ■失敗の最小限化 ■業務の範囲・責任の明確化 ■援助者も心理的・精神的にサポートされること ■援助者の感情が大事にされること
b	<p>[「機能」の実現結果として]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■仕事上の立場、職位、責任範囲の明確化および改善 ■援助の目的、期間、内容の明確化および改善 ■理論・知識、技術、情報、価値の明確化および改善 ■効果・限界の明確化および改善 ■以上 4 点に関する悩み・不安等の軽減
c	<ul style="list-style-type: none"> ■専門職としての基準を満たしているかどうかの確認作業を「支持的」に体験できる ■「自己覚知」の場の提供: 自分に対する振り返りは、信頼でき批判されないという保障があって初めて可能になる ■クライアント援助の展開: 一步踏み込んだ、より深い援助を恐れずにできる(以上渡部)
d	<ul style="list-style-type: none"> ■専門職としての基準を満たしているかの確認が支持的に行われること ■「自己覚知」の場所が提供されること ■一步踏み込んだより深い援助展開をすることができること
e	<ul style="list-style-type: none"> ■組織内での業務の開発・確立 ■必要な知識・技術の習得と向上 ■自分自身の安定・エンパワメント
f	<p>[「機能」の実現結果として]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■仕事上の立場、職位、責任範囲の明確化および改善 ■援助の目的、期間、内容の明確化および改善 ■理論・知識、技術、情報、価値の明確化および改善 ■効果・限界の明確化および改善 ■以上 4 点に関する悩み・不安等の軽減(以上福山)
g	<ul style="list-style-type: none"> ■知識・技術に裏打ちされた態度の獲得 ■失敗の最小限化 ■業務の範囲・責任の明確化 ■援助者も心理的・精神的にサポートされること ■援助者の感情が大事にされること
h	<ul style="list-style-type: none"> ■対人援助サービスにおける援助目標の設定に当たっての客観性を保障する ■望ましい援助関係を形成・維持する ■福祉サービスの社会的公平性の担保として ■職場全体におけるスタッフ育成計画のために
i	(記載なし)
j	(記載なし)
k	(記載なし)

l	■スーパービジョンは援助の質を高めると共に、所属する機関の仕事の水準を維持し、リスクマネジメントにも有効である
m	■価値・態度、知識・情報、技術・技能といった能力の向上
n	(記載なし)
o	(記載なし)
p	(記載なし)
q	(記載なし)
r	(記載なし)
s	(記載なし)
t	(記載なし)
u	(記載なし)
v	(記載なし)
w	(記載なし)

(4) スーパービジョンの機能 (表 8)

23 回中 22 回の研修の中で、スーパービジョンの機能に関する記述がみられた。

内容は、ほぼ全てにおいて[管理的機能]、[教育的機能]、[支持的機能]の3種類が述べられていた。この3機能に加えて[評価機能]、[媒介／調停／仲介機能]などが述べられているものもみられたが、その一方で[管理的機能]を[管理的・調整的機能]として[媒介／調停／仲介機能]とやや類似する概念として類型化しているものもみられた。

資料上に引用根拠が明記されている定義はみられなかった。

表 8

主任介護支援専門員研修資料で用いられている「スーパービジョンの機能」

記号	内容
a	<ul style="list-style-type: none"> ■管理的機能: 職員補充と選別・業務の監視、点検、勤務評定・職員の就任と配置・連絡調整業務・業務計画・コミュニケーション機能・業務配分・管理上の緩衝器としてのスーパーバイザー・業務の委任・改革者としてのスーパーバイザー ■教育的機能: 業務遂行上に必要な知識・技術を教える機能、訓練する機能 ■支持的機能
b	<ul style="list-style-type: none"> ■管理機能: 仕事上の立場、職位、責任範囲、援助目的・期間・内容・効果、理論・知識、技術、情報、価値、限界の明確化 ■教育機能: 管理機能にて明確化された不足領域の補完・改善 ■支持機能: 管理機能で扱う各領域の心情や気持ちの確認、承認
c	<ul style="list-style-type: none"> ■管理的・調整的機能 ■教育的・学習的機能 ■支持的・援助的機能 ■評価的機能
d	<ul style="list-style-type: none"> ■支持的機能 ■教育的機能
e	<ul style="list-style-type: none"> ■管理的・調整的機能 ■教育的・学習的機能 ■支持的・援助的機能 ■評価的機能
f	<ul style="list-style-type: none"> ■支持: ワーカーのモラルや職業上の満足感の向上・充足のための援助 ■教育: 仕事をする上で要求される専門的な知識・技術・態度の向上をめざす ■管理: 実務家として、機関・施設における法規や手続きなど、業務遂行に不可欠な知識を身につけるために実施する ■評価: 機関・施設内で職場にとって有用であるか否かを評価して、配属や昇進の目安をたてる
g	■管理的機能: 職員補充と選別・業務の監視、点検、勤務評定・職員の就任と配置・連絡調整

	<p>業務・業務計画・コミュニケーション機能・業務配分・管理上の緩衝器としてのスーパーバイザー ・業務の委任・改革者としてのスーパーバイザー ■教育的機能: 業務遂行上に必要な知識・技術を教える機能、訓練する機能 ■支持的機能</p>
h	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支持的機能 ■調停・仲介機能</p>
i	(記載なし)
j	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支援的機能 ■コミュニケーション機能 ■評価機能</p>
k	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支援的機能 ■コミュニケーション機能 ■評価機能</p>
l	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支持的機能 ■(評価的機能)</p>
m	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支持的機能</p>
n	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支持的機能</p>
o	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支持的機能</p>
p	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支持的機能</p>
q	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支持的機能 ■媒介的機能 ■評価的機能</p>
r	<p>■管理 ■教育 ■支持 ■評価</p>
s	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支持的機能</p>
t	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支持的機能</p>
u	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支持的機能 ■媒介的機能 ■評価的機能</p>
v	<p>■管理的機能 ■教育的機能 ■支持的機能 ■媒介的機能 ■評価的機能</p>

w	<p>■管理機能: ①職務・職責・役割・機能、②業務・援助行動の計画性、③専門性に関する理論・情報・技術・価値の活用、④業務・援助の効果予測</p> <p>■教育機能: 上記4点について不足の部分を緊急性の高い場合にはその場で補い、実践に移せるよう指導する</p> <p>■支持機能: 「何に悩んでいるのか」等を上記4点から確認し、できているところ等を理解し、認めること</p>
---	---

(5) スーパービジョンの形態 (表9)

23 回中 22 回の研修の中で、スーパービジョンの形態に関する記述がみられた。

内容は、[個人スーパービジョン]、[グループスーパービジョン]、[ユニットスーパービジョン]、[セルフスーパービジョン]のように、主にスーパーバイザーとスーパーバイジーの人数で分類されているものをはじめ、[ピアスーパービジョン]のようにスーパーバイザーとスーパーバイザーの関係性による分類、[ライブスーパービジョン]のような場面による分類などが列挙されて述べられていた。

資料上に引用根拠が明記されている定義はみられなかった。

表 9

主任介護支援専門員研修資料で用いられている「スーパービジョンの形態」

記号	内容
a	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■セルフスーパービジョン ■ユニットスーパービジョン ■ライブスーパービジョン ■コンサルテーション
b	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■セルフスーパービジョン ■ユニットスーパービジョン ■ライブスーパービジョン ■コンサルテーション
c	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■セルフスーパービジョン ■ライブスーパービジョン ■コンサルテーション
d	<ul style="list-style-type: none"> ■個別スーパービジョン ■観察者のいるグループ事例検討会 ■公開事例検討会 ■グループ事例検討会
e	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■ライブスーパービジョン
f	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループ・スーパービジョン ■ピア・スーパービジョン ■セルフ・スーパービジョン: 自己評価・点検

	<ul style="list-style-type: none"> ■ユニット・スーパービジョン: 複数のスーパーバイザーが同席する。 ■ライブ・スーパービジョン ■コンサルテーション
g	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■セルフスーパービジョン ■ユニットスーパービジョン ■ライブスーパービジョン ■コンサルテーション
h	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループ・スーパービジョン ■ピア(仲間)グループ ■ライブ・スーパービジョン
i	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ライブスーパービジョン ■コンサルテーション
j	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ライブスーパービジョン ■コンサルテーション
k	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ライブスーパービジョン ■コンサルテーション
l	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■セルフスーパービジョン ■ユニットスーパービジョン ■ライブスーパービジョン ■同質性/異質性スーパービジョン
m	(記載なし)
n	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■ライブスーパービジョン
o	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■チームスーパービジョン ■コンサルテーション ■内部/外部スーパーバイザー
p	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■チームスーパービジョン ■コンサルテーション ■内部/外部スーパーバイザー
q	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■ライブスーパービジョン
r	(記載なし)
s	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン
t	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン

	<ul style="list-style-type: none"> ■セルフスーパービジョン ■ユニットスーパービジョン ■ライブスーパービジョン
u	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■セルフスーパービジョン ■ライブスーパービジョン
v	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■セルフスーパービジョン ■ライブスーパービジョン
w	<ul style="list-style-type: none"> ■個人スーパービジョン ■グループスーパービジョン ■ピアスーパービジョン ■ユニットスーパービジョン ■ライブスーパービジョン ■セルフスーパービジョン

(6) スーパービジョンの過程 (表 10)

23 回中 14 回の研修の中で、スーパービジョンの過程に関する記述がみられた。

内容は、[準備→契約→遂行→評価]、[目的と評価の明確化→方法の検討→参加者の特定→導入・展開・中止事項の判断→まとめ]、[知る→問いかけ→揺らぎ→深まり→振り返る→わかる]などのように、網羅的である一方抽象的なレベルから、[事例の選出→課題の焦点化→質疑応答→論点の焦点化→検討→まとめ]、[事例の選出→自己紹介→事例のプレゼンテーション→課題の確認→情報の吟味→質疑応答→アセスメント→意見交換→まとめ]のように、特定の形態のスーパービジョンの手順を詳細かつ具体的に記述しているレベルまで広範であった。

引用根拠が明記されている定義として、[奥川]によるもの ([OGSV]) がみられた。

表 10

主任介護支援専門員研修資料で用いられている「スーパービジョンの過程」

記号	内容
a	<ul style="list-style-type: none"> ①事例の選出と提出事例の作成 ②事例の提示と課題の焦点化 ③事例の共有化のための質疑応答 ④事例の概念化と論点の焦点化 ⑤論点の検討 ⑥まとめ
b	(記載なし)
c	<ul style="list-style-type: none"> ①準備 ②契約 ③実施 ④評価・報告
d	(記載なし)
e	<ul style="list-style-type: none"> ①対話(分かち合う) <ul style="list-style-type: none"> ■協働関係を築く ■課題の共有化(感情を見つける) ■相手の強さを捉える

	<ul style="list-style-type: none"> ②発見(探索する) ■課題に対する相手が持っていて知らない資源を探す ③発達(強化する) ■資源を相手の思考とつなげる ■意識化できた資源の効果性を吟味(アセスメント)する
f	<p>[OGSV]</p> <ul style="list-style-type: none"> ①準備作業として事例の選出とレジユメの作成、役割の設定など ②グループ内の自己紹介(グループメンバーの確認) ③事例提出者の自己紹介 ④事例提出者によるプレゼンテーション ⑤事例提出者とスーパーバイザーによる取り組み課題の確認 ⑥各メンバー個人での質問事項・必要情報等の吟味。 ⑦グループにおける必要情報の検討・質疑応答 ⑧収集された情報から、アセスメントを実施する。 ⑨グループにおける意見交換と話し合い。 ⑩スーパーバイザーによるまとめ ⑪事例提出者によるまとめ(以上奥川)
g	<ul style="list-style-type: none"> ①事例の選出と提出事例の作成 ②事例の提示と課題の焦点化 ③事例の共有化のための質疑応答 ④事例の概念化と論点の焦点化 ⑤論点の検討 ⑥まとめ
h	(記載なし)
i	(記載なし)
j	(記載なし)
k	(記載なし)
l	<ul style="list-style-type: none"> ①準備の段階 ②契約の段階 ③遂行の段階 ④評価・集結の段階
m	(記載なし)
n	<ul style="list-style-type: none"> ①共通認識を築く ②事例検討会の準備 ③事例検討会のセッション ④実践への反映
o	<ul style="list-style-type: none"> ①準備の段階 ②契約の段階 ③遂行の段階 ④評価・終結
p	<ul style="list-style-type: none"> ①準備の段階 ②契約の段階 ③遂行の段階 ④評価・終結
q	<ul style="list-style-type: none"> ①知る ②問いかけ ③揺らぎ、揺さぶり ④深まり ⑤振り返る ⑥わかる
r	<ul style="list-style-type: none"> ①事例の選出とレジユメの作成 ②役割の決定 ③事例提供 ④課題の焦点化 ⑤質疑応答、意見交換 ⑥提供者への支援 ⑦まとめ
s	①事例の展開

	②事例の共有化 ③論点の明確化と検討 ④今後の方向性の検討
t	①依頼内容の確認、目的と評価を明確化 ②方法の検討 ③参加者の特定 ④導入・展開・中止事項の判断 ⑤まとめ ⑥スムーズに展開しない場合の工夫
u	(記載なし)
v	(記載なし)
w	[OGSV] ①準備作業として事例の選出とレジユメの作成、役割の設定など ②グループ内の自己紹介(グループメンバーの確認) ③事例提出者の自己紹介 ④事例提出者によるプレゼンテーション ⑤事例提出者とスーパービジョンによる取り組み課題の確認 ⑥各メンバー個人での質問事項・必要情報等の吟味。 ⑦グループにおける必要情報の検討・質疑応答 ⑧収集された情報から、アセスメントを実施する。 ⑨グループにおける意見交換と話し合い。 ⑩スーパーバイザーによるまとめ ⑪事例提出者によるまとめ(以上奥川)

(7) スーパーバイザーの要件等 (表 11)

23 回中 20 回の研修の中で、スーパービジョンの要件等に関する記述がみられた。資料中の見出しとしては[スーパーバイザーの能力/心構え/課題/責任/要件/姿勢]、[スーパーバイザーが実践すべきこと]、[スーパーバイザーに求められるもの/スキル]など多様な表現が用いられていたため、「要件等」とした。

具体的内容としては、[豊富な経験]とともに、[コミュニケーション]、[スーパーバイザーに対するアセスメント]、[スーパービジョンの手順や目的の設計/明確化/管理]、[個別事例の概念化/理論化/統合化]、[スーパーバイザー自身の自己覚知]、[スーパーバイザーとスーパーバイジー、スーパーバイジーと利用者などの境界の維持]、[支持]などの多様な能力が要件として述べられていた。

引用根拠が明記されている定義は少なかったが、[バイスティック]や[渡部]によるものがみられた。

表 11

主任介護支援専門員研修資料で用いられている「スーパーバイザーの要件等」

記号	内容
a	[スーパーバイザーの能力] <ul style="list-style-type: none"> ■十分な経験 ■経験的な知識と実践理論が個人の中で統合されていること ■事例を概念化してバイジーに伝えられること ■バイジーの能力をアセスメントすること ■アセスメントに基づいてスーパービジョンのプログラムを組み立てられること ■自己の立場や理論などを意識していること ■自らの動機や情緒状態についての自己覚知の姿勢

	<ul style="list-style-type: none"> ■ カウンセリングやコミュニケーションのスキル ■ (GSV の場合) グループで生じている相互作用を洞察・分析・介入できる能力 ■ 自身の臨床実践能力の到達点と限界を理解し、場合によって他のバイザー等を提案できること
b	<ul style="list-style-type: none"> ■ 下記の分類などに沿ってバイザーの課題の確認を行うこと [課題分類およびそれぞれの確認において必要とされる能力] ① バイザーの担当事例 <ul style="list-style-type: none"> ■ 利用者の身体的・心理的・社会的側面について、社会資源や制度も考慮に入れながら分析・把握できること ■ 援助や支援計画・方法について確認が行えること ② バイザーと事例との相互関係 <ul style="list-style-type: none"> ■ バイザーの知識、技術、方法論またはそれらに基づいた対応について確認し、事例への影響について検討できること ③ バイザーの課題 <ul style="list-style-type: none"> ■ バイザーの専門家としてのアイデンティティ、自信、能力を確認できること ■ バイザーが習得を希望する特定の理論に基づく方法や技術を伝授できること ④ バイザーと同僚そして組織との相互関係 <ul style="list-style-type: none"> ■ 同僚との対人関係の問題や組織からみた業務の枠組み、立場などの組織的課題を明らかにできること ⑤ バイザーとバイザーとの相互関係 <ul style="list-style-type: none"> ■ 初期段階ではバイザーが依存する割合が高いものの、少しずつ専門家としての自立を促すこと ■ バイザーとバイザーの関係性の変化を確認できること
c	<ul style="list-style-type: none"> [スーパーバイザーの心構え] ■ 支持的機能を優先させ、欠点の指摘のみに留まらない ■ 厳しい指摘や助言のみで人は育たないことを心がける ■ できる・できないという単純な評価をすることは避け、できていることを共に評価し、できていないことに対しては教育的配慮をする ■ スーパービジョンの過程は、常にエンパワーメントのプロセスであることを認識する ■ 管理的・教育的機能を発揮する原点は、支持的機能であることを認識する ■ スーパービジョンは単にサポートや優しさだけでないことも自覚する(以上高田)
d	<ul style="list-style-type: none"> [スーパーバイザーの成長を目指したスーパーバイザーが実践すべきこと] ■ バイザーが自分自身のものの見方や考え方がどのレベルにあつかを理解することを促進する ■ 不安を和らげる ■ バイザーの長所／短所に関する客観的な見方を提供する ■ 対人援助の仕事より現実的に見ることが出来る、そしてあまり悲観的にならないで見られるようにする ■ 学習をさらに進めていきたいと思えるように援助する ■ 意識的に学習することを助ける ■ しっかりと目標を持った学習がその後できるようにしていく ■ もし問題が起こったのならば、その問題を的確に表現し、それを変えていくステップを取ることが出来る ■ バイザーとバイザーの間では、ポジティブな関係が必要である ■ 不安が高くなると自信を脅かすということに気づく ■ スーパーバイズでは、その人自身を評価しない ■ 長所／短所をきちんと把握すること、両者にはバランスが必要 ■ 仕事が出来た、出来なかったということを単に聞かず、なぜある講堂がより望ましいかということに耳を傾ける ■ 変わりたいと思えるように、修正可能な仕事の側面に焦点を当てる
e	(記載なし)
f	<ul style="list-style-type: none"> [スーパーバイザーの課題] ■ 経験と専門的技術: 援助者としての専門的技術を持っていること。十分な知識と臨床経験。 ■ 事例を概念化する力: 利用者の問題について、何が起きているのかを明らかにする力。(=ケースの見立てができる力) ■ 理論的なオリエンテーション: スーパーバイザーは、自己の立場や理論を意識する。自分の理論や経験、勘によってスーパーバイザーを支配することがないよう、理論的ゆとりを持つ。 ■ 職業的役割意識: スーパービジョン関係は援助関係。援助者として関係形成等意識する。 ■ 情緒状態の自己覚知: スーパーバイザーはワーカーにどのような感情を抱いているか? それはどうか? ワーカーとの関係をどう捉えているか? それはどうか? …などを振り返って、考える必要がある。(以上鎌) <p>[バイザーの役割]</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ■辞書的役割: 情報を提出する。 ■教師的役割: 知識や技法を示唆・教示する。 ■会議の議長的役割: ケースの理解を明確にし、援助における判断を下す。 ■仲間的役割: 支持し、経験を共有する。自己開示を行う。 ■モニターの役割: クライアントと援助者を守る。組織を守る。 ■治療者の役割: スーパーバイザーの個人的問題を扱う。(以上 鐘)
g	<p>[スーパーバイザーの能力]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■十分な経験 ■経験的な知識と実践理論が個人の中で統合されていること ■事例を概念化してバイザーに伝えられること ■バイザーの能力をアセスメントすること ■アセスメントに基づいてスーパービジョンのプログラムを組み立てられること ■自己の立場や理論などを意識していること ■自らの動機や情緒状態についての自己覚知の姿勢 ■カウンセリングやコミュニケーションのスキル ■(GSV の場合)グループで生じている相互作用を洞察・分析・介入できる能力 ■自身の臨床実践能力の到達点と限界を理解し、場合によって他のバイザー等を提案できること
h	<p>[スーパーバイザーの成長を目指したスーパーバイザーが実践すべきこと]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■バイザーが自分自身のものの見方や考え方がどのレベルにあつかを理解することを促進する ■不安を和らげる ■バイザーの長所／短所に関する客観的な見方を提供する ■対人援助の仕事より現実的に見ることが出来る、そしてあまり悲観的にならないで見られるようにする ■学習をさらに進めていきたいと思えるように援助する ■意識的に学習することを助ける ■しっかりとした目標を持った学習がその後できるようにしていく ■もし問題が起こったのなら、その問題を的確に表現し、それを変えていくステップを取ることが出来る ■バイザーとバイザーの間では、ポジティブな関係が必要である ■不安が高くなると自信を脅かすということに気づく ■スーパーバイズでは、その人自身を評価しない ■長所／短所をきちんと把握すること、両者にはバランスが必要 ■仕事が出来た、出来なかったということを単に聞かず、なぜある講堂がより望ましいかということに耳を傾ける ■変わりたいと思えるように、修正可能な仕事の側面に焦点を当てる(以上 渡部)
i	<ul style="list-style-type: none"> ■バイザーはバイザーに対してバティストの 7 原則に基づく態度を取ることでモデルを示す <p>[バティストの 7 原則]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■個別化の原則 ■意図的な感情表出の原則 ■制御された情緒関与の原則 ■非審判態度の原則 ■自己決定の原則 ■秘密保持の原則 ■専門的援助関係の原則 (以上 バティスト) <p>[バイザーとして]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■経験的専門的技術を持つ: 対人援助の専門的技術 ■理論的ゆとり: 立場性や感情で対応しない ■役割意識: CM への援助をするという役割 ■自身の自己覚知: CM に対しての感情の吟味 ■権威や権力の認識: 役割の違い ■バイザーを支える職場環境: 組織によって支えられる(以上 植田、高良)
j	<p>[スーパービジョンの課題]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■組織展開を促進する: 仕事の基準作成、モニタリング、適切な実行、説明責任、組織方針の改善、恒常的な評価 ■スタッフの役割と責任を明確化する: スタッフによる自分の業務の理解、達成課題の基準の明確化 ■良質で創造的な実践環境を作る: 実践体験の共有と相互理解の深化、ケース検討会を通してのスーパービジョン、対人援助スキルの向上、現状の問題解決への新しい試み、良い実践への着目

	<ul style="list-style-type: none"> ■人々がストレスに対処できるよう援助する: 職務の計画と管理、ストレスマネジメント、不十分な点の原因の探索、問題点を解決可能な方向へ変える ■創造的な専門職が育つよう支える: 専門職の視点と責任の修得、自らの持ち味を活かした向上、キャリアの蓄積、研修や訓練への積極的参加 ■組織に対して全体方針や実践に関わるフィードバックを行う: 情報の共有、クライアント及び同僚のニーズ重視、表面ではなく根底にあることへの傾聴、ゆとりの保持
k	<p>[スーパービジョンの課題]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■組織展開を促進する: 仕事の基準作成、モニタリング、適切な実行、説明責任、組織方針の改善、恒常的な評価 ■スタッフの役割と責任を明確化する: スタッフによる自分の業務の理解、達成課題の基準の明確化 ■良質で創造的な実践環境を作る: 実践体験の共有と相互理解の深化、ケース検討会を通してのスーパービジョン、対人援助スキルの向上、現状の問題解決への新しい試み、良い実践への着目 ■人々がストレスに対処できるよう援助する: 職務の計画と管理、ストレスマネジメント、不十分な点の原因の探索、問題点を解決可能な方向へ変える ■創造的な専門職が育つよう支える: 専門職の視点と責任の修得、自らの持ち味を活かした向上、キャリアの蓄積、研修や訓練への積極的参加 ■組織に対して全体方針や実践に関わるフィードバックを行う: 情報の共有、クライアント及び同僚のニーズ重視、表面ではなく根底にあることへの傾聴、ゆとりの保持
l	<p>[スーパーバイザーの要件]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■組織によって認められ、契約で施行される存在。個人の希望、資質等のみでなるものではない。 ■「完全無欠」である必要はない。自分をよく知っていて出来ること。 ■自分と人を信頼し、オープンで率直であること。バイザーとのかかわりの中で成長していく。 ■スーパービジョンの実施に当たっては、支持的機能を優先させ、出来ないところの指摘のみでなく、出来ているところも評価する。一方スーパービジョンは「優しさ」やサポートだけでないことも自覚する。
m	<p>[スーパーバイザーに求められる能力]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■人格的資質 ■職場(職業)経験 ■専門教育
n	(記載なし)
o	<p>[スーパーバイザーの責任]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■倫理的、専門的に十分な質の実践を通して利用者のニーズに応えること ■時間の管理を行い、定刻に始め定刻に終わること ■バイザーとバイザー、バイザーと利用者との境界を維持すること ■スーパービジョンと教育・カウンセリング的要素とのバランスをはかり、課題への焦点を維持すること ■スーパービジョンの方法・スタイルなどについてあらかじめバイザーに伝えること ■どのような準備を必要とするかについて、バイザーに伝えること ■バイザーの学習スタイルを考慮してバイザー中心に効果的な関係を維持すること ■建設的、定期的、かつバランスの取れたフィードバックを提供し、同時にバイザーよりのフィードバックにオープンであること ■バイザーと共に業務を振り返り評価する機会を提供すること
p	<p>[スーパーバイザーの責任]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■倫理的、専門的に十分な質の実践を通して利用者のニーズに応えること ■時間の管理を行い、定刻に始め定刻に終わること ■バイザーとバイザー、バイザーと利用者との境界を維持すること ■スーパービジョンと教育・カウンセリング的要素とのバランスをはかり、課題への焦点を維持すること ■スーパービジョンの方法・スタイルなどについてあらかじめバイザーに伝えること ■どのような準備を必要とするかについて、バイザーに伝えること ■バイザーの学習スタイルを考慮してバイザー中心に効果的な関係を維持すること ■建設的、定期的、かつバランスの取れたフィードバックを提供し、同時にバイザーよりのフィードバックにオープンであること ■バイザーと共に業務を振り返り評価する機会を提供すること
q	<p>[スーパーバイザーの姿勢]</p> <ul style="list-style-type: none"> ■バイザーは、自分自身の利用者に対する見方や援助の方法を押しつけることは避けなければならない ■利用者の立場や感情に対する援助者自身の感じ方が大切であるので、バイザーは、援助者の個

	<p>人としての感情を積極 t 系に表現されるようにする必要がある→援助者は、自己覚知が進み、利用者の感情表現を受容することができるようになっていく</p> <p>■バイザー自身の自己実現に伴う葛藤や不安を抱える自我を理解し、自己を見つめなおしながら援助者と関わるのが大切</p> <p>[スーパーバイザーとしての課題]</p> <p>■経験的専門的技術</p> <p>■現実吟味力</p> <p>■理論的ゆとり</p> <p>■バイザーとしての役割意識</p> <p>■バイザー自身の自己覚知</p> <p>■これらを可能にする組織環境</p>
r	(記載なし)
s	(記載なし)
t	<p>[スーパーバイザーに求められるもの]</p> <p>■ケアマネジメントに熟達していること。</p> <p>■相手の人間性を尊重し、適宜支持、励まし、認めることができること。</p> <p>■質問、提案、表現の言い換え、要約、助言など。媒介者、指導者、仲裁者、情報提供者の役割がある。</p> <p>■活発な意見が出ないときは、個人用シートに書き込んだり、ロールプレイをしたりして、理解を深めるなど、工夫がいる。</p>
u	<p>[スーパーバイザーに求められるスキル]</p> <p>■雰囲気作り</p> <p>■適切な人間関係をつくるスキル</p> <p>■コミュニケーションのスキル: 表情、視線、態度、姿勢、声の調子、距離、位置関係、適切なあいづち、言い換え、共感的応答、閉じられた／開かれた質問の使い分け、要約、沈黙のコントロール、解釈、矛盾の指摘、自己開示、情報提供、指示</p> <p>■アセスメントのスキル</p> <p>■バイザー自身の言語的・非言語的メッセージを自覚する</p> <p>■バイザー自身の価値観を自覚し吟味する→自己覚知</p>
v	<p>[スーパーバイザーに求められるスキル]</p> <p>■雰囲気作り</p> <p>■適切な人間関係をつくるスキル</p> <p>■コミュニケーションのスキル: 表情、視線、態度、姿勢、声の調子、距離、位置関係、適切なあいづち、言い換え、共感的応答、閉じられた／開かれた質問の使い分け、要約、沈黙のコントロール、解釈、矛盾の指摘、自己開示、情報提供、指示</p> <p>■アセスメントのスキル</p> <p>■バイザー自身の言語的・非言語的メッセージを自覚する</p> <p>■バイザー自身の価値観を自覚し吟味する→自己覚知</p>
w	<p>[スーパービジョンを実施する際に必要なこと]</p> <p>■契約: 個人で行うものではない(業務として、役割として実施)。目的、手段、責任の範疇、実施の権限などを意識し、明らかにしておく。機関としての承認が必要。</p> <p>■聞き取る力と伝える力: 何を問題として捉え、どうしていくのか、相手の意向を理解する上でも、自分の計画を伝える上でも、必要不可欠な技術。</p> <p>■ツール: 問題を整理したり、契約内容を整理したり、また報告する上でも、一定の書式をツールとして持っているとい(例: FK モデル)。</p>

最後に、(1)～(7)のカテゴリー全体を縦覧すると、複数のカテゴリーにわたって同一著者を引用されている場合、多様な著者による定義が併記して引用されている場合、全く引用根拠が明記されていない場合など、講師による傾向の違いが読み取れた。

4-2. 熟達介護支援専門員向けフォーカスグループインタビュー

まず、インタビューの概要を示す（表 12）。インタビューは女性 4 名、男性 2 名であり、年齢はいずれも 40～50 歳代であった。看護職と福祉職それぞれ 3 名ずつであり、介護支援専門員としての経験年数は 6～10 年であった。所属する居宅介護支援事業所の介護支援専門員数は 2～14 名とばらつきがあり、併設事業も多様であった。

表 12
インタビューの概要

	I	II	III	IV	V	VI
性別	女性	女性	女性	男性	女性	男性
年齢	40 歳代	40 歳代	40 歳代	50 歳代	40 歳代	40 歳代
基礎資格	看護師	看護師	看護師	相談業務経験	社会福祉士	社会福祉士
主任介護支援専門員資格	有	無	有	無	有	無
介護支援専門員としての経験年数	10 年	9 年	8 年	10 年	6 年	6 年
管理者としての経験年数	10 年	7 年	8 年	10 年	6 年	5 ヶ月
給付管理件数	5 件	15 件	33 件	30 件	23 件	39 件
事業所内の介護支援専門員数	14 名	9 名	4 名	2 名	不明	5 名
最終学歴	専門学校	大学院	大学院	大学	大学	大学
併設事業	居宅介護支援 地域包括 訪問介護 通所介護 訪問看護 有料老人ホーム	居宅介護支援 訪問看護	居宅介護支援	居宅介護支援	居宅介護支援 訪問介護 通所介護 家政婦紹介所	居宅介護支援 通所介護 訪問看護 訪問リハビリ 診療所
研修講師経験						
介護支援専門員対象研修	多数	多数	0 回	2 回	0 回	0 回
地域での研修	多数	数回	3 回	38 回	3 回	0 回

以下、フォーカスグループインタビューの内容に基づいて分類、整理した(1) キャリア初期におけるケアマネジャーの成長プロセス、(2) キャリア 3 年目以降におけるケアマネジャーの成長プロセスの概念図の説明を行う。インタビュー実施時点では、キャリア開始当初、キャリア 3 年目前後、現在の 3 時点の成長プロセスについて概念図を作成することを予定していたが、分析してみると、今回のインタビューの範囲では現在に関する発言が少なかったため、3 年目前後と現在を統合し、3 年目以降として 1 つの概念図を作成した。

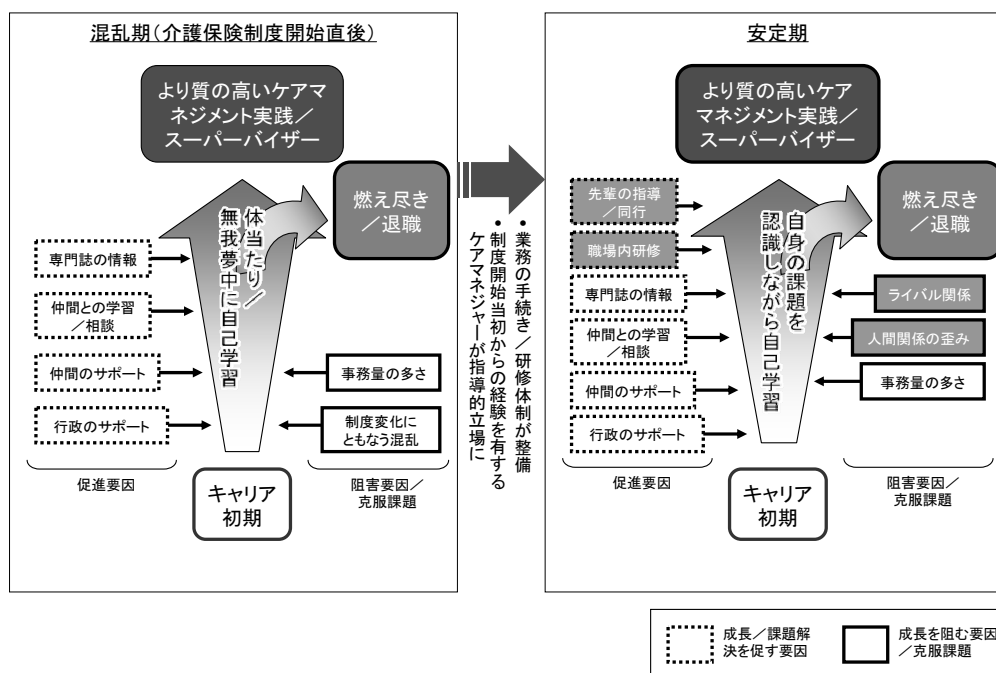
以上に加え、それらの概念図を統合し、(3) スーパーバイザーとしての成長ステップを図示した上で、インタビューの中であげられたスーパーバイザーとして成長する上での促進要因および阻害要因／克服課題を整理した。

なお、巻末の資料 6-1 および 6-2 に、分析に用いたコードの一覧と、コードと上位コードの対応表を添付した。

キャリア初期におけるケアマネジャーの成長プロセス（図2）

図2

キャリア初期におけるケアマネジャーの成長プロセス



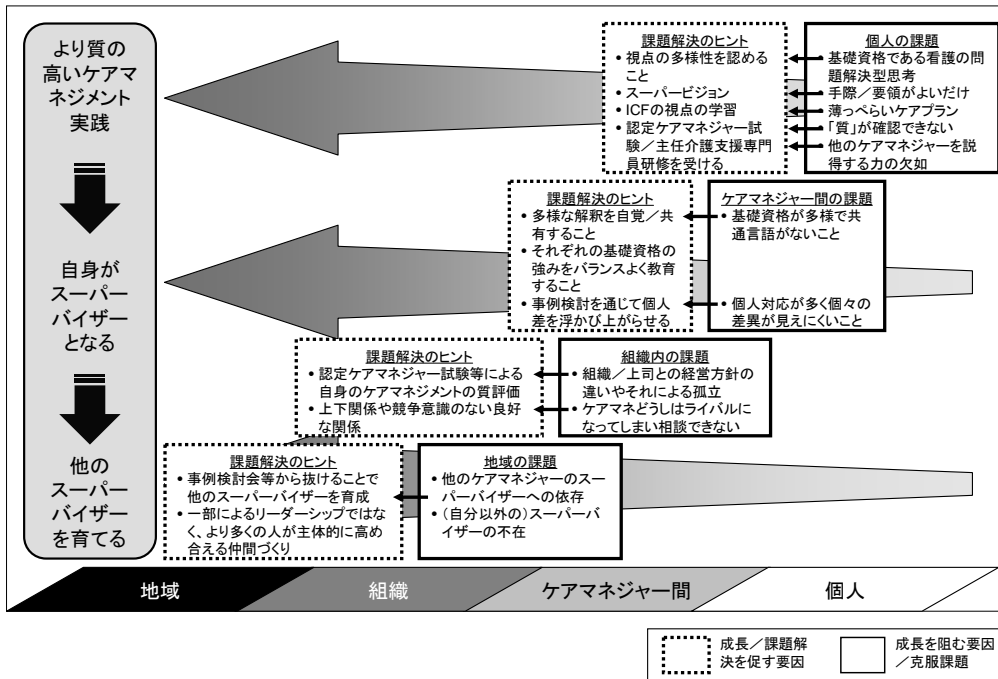
介護保険制度施行直後から業務を開始した者は、キャリア初期においては制度変化にともなう混乱に巻き込まれ、また、慣れない事務作業にも辟易しながら、場当たり／助言・指導ニーズを自覚しないままに自己学習を行っていた。ただし、当時行政のサポートは手厚く、仲間のサポートや仲間との学習／相談も、精緻化はされていないものの活発に行われていた。

一方、介護保険制度施行から数年が経過して業務を開始した者は、業務の手続きや研修体制が整備され、制度開始当初からの経験を有するケアマネジャーが指導的立場におかれるようになったことから、先輩による指導や同行訪問、職場内研修が充実した状態で成長していくことができた。自己学習をする際にも、自身の不足領域を自覚した上で臨むことができる環境が整いつつあった。しかしその一方で、事務量の多さは変わらず存在し、さらに、組織内の人間関係の歪みやケアマネジャー同士のライバル関係などが生じる場合もあり、それらが燃え尽きや退職へとつながってしまう場面もみられるようになってきていた。

(1) キャリア 3 年目以降におけるケアマネジャーの成長プロセス (図 3)

図 3

キャリア3年目以降におけるケアマネジャーの成長プロセス



キャリア 3 年目以降におけるケアマネジャーの成長プロセスは、大きくいくつかのレベルに分けることができた。すなわち、ケアマネジャー個人、ケアマネジャー間、組織、地域という 4 つのレベルである。また、そのレベルの変化と概ね比例する形で、ケアマネジャーの立場や関心が、自身が質の高いケアマネジメントを実践する段階から、自身がスーパーバイザーとなる段階を経て、最終的には他のスーパーバイザーを育てる段階にまで変化していく状況もみられた。

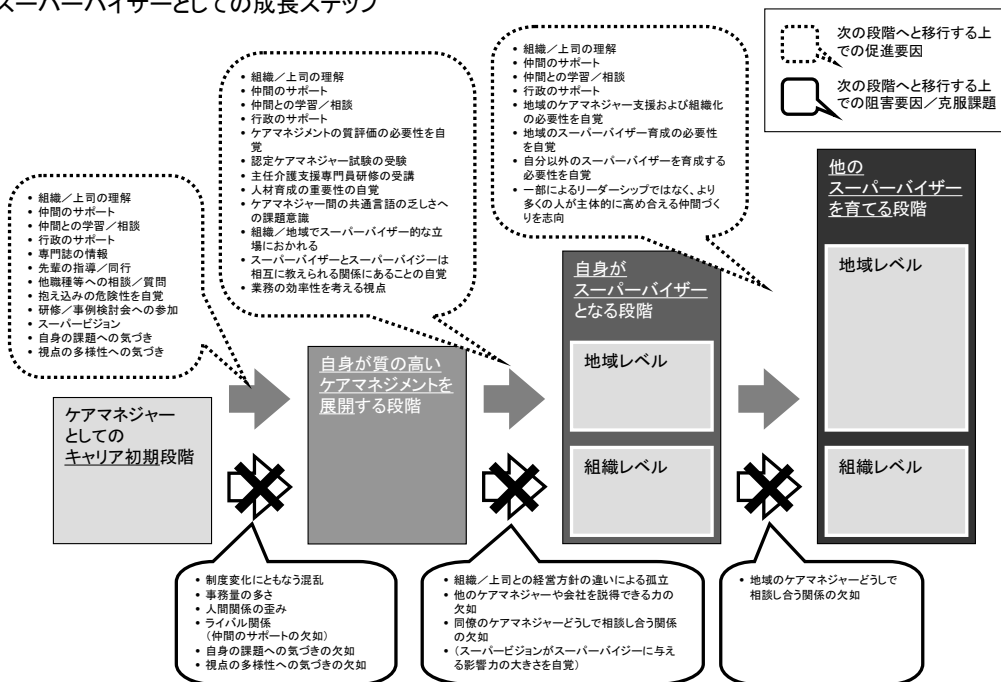
インタビューの中では、個人、ケアマネジャー間、組織、地域という 4 つのレベルにおいて、次のレベルへの成長を促す要因や、逆に成長を阻む要因（または克服すべき課題）が語られた。個人のレベルにおいては、基礎資格に影響された偏った思考や浅い思考、ケアマネジメントの「質」を確認できない状況などが課題となっていたが、うまく視点の多様性を見出すことができたり、認定ケアマネジャー試験等を通じて自身のケアマネジメントの質を確認する機会を得たりすることで、その課題の克服に結び付けられる場合があった。ケアマネジャー間のレベルにおいては、基礎資格が多様で共通言語がないことなどが課題となっていたが、それぞれの基礎資格の強みをバランスよく教育することや、多様な解釈を自覚/共有することで、解決のヒントが得られる場合があった。組織レベルの課題としては、組織や上司との経営方針の違いによって孤立が生じたり、ケアマネジャー同士がライバル関係となってしまう、相談関係が築けない状況などがみられた。これらの課

題の解決に向けては、他者との良好な関係を維持することが重要であることはもちろん、個人レベルの課題解決の際と同様、自身のケアマネジメントの質の再確認を行うことで、組織等に対して根拠を主張する力を身に付ける方策も取られていた。最終的な地域というレベルになると、自分自身がスーパーバイザーとして役割を果たすことができるようになってきた後、自分以外のスーパーバイザーを育成することへの課題意識が生じていた。その場合には、あえて自身が事例検討会から抜けるなどの対応を取ることで、他のケアマネジャーの依存を抑制し、自分以外のスーパーバイザー育成を促していた。

(2) スーパーバイザーとしての成長ステップ (図4、表13)

図4

スーパーバイザーとしての成長ステップ



目標	自身のケアマネジメント能力の開発	自身がスーパーバイザーとなる	他のスーパーバイザーを育てる
範囲	個人(自分自身)	組織/地域	

表 13

スーパーバイザーとして成長する上での促進要因および阻害要因／克服課題

育成段階	ケアマネジャーとしての キャリア初期段階 ↓ 自身が質の高い ケアマネジメントを展開する段階	自身が質の高い ケアマネジメントを展開する段階 ↓ 自身が スーパーバイザーとなる段階	自身が スーパーバイザーとなる段階 ↓ 他のスーパーバイザーを 育てる段階	
促進要因	外部資源／環境	組織／上司の理解 仲間のサポート 仲間との学習／相談 行政のサポート 専門誌の情報 先輩の指導／同行 他職種等への相談／質問 スーパービジョンを受ける機会 研修／事例検討会への参加	組織／上司の理解 仲間のサポート 仲間との学習／相談 行政のサポート 認定ケアマネジャー試験の受験 主任介護支援専門員研修の受講 組織／地域でスーパーバイザー的な立場におかれる	組織／上司の理解 仲間のサポート 仲間との学習／相談 行政のサポート
	自覚	抱え込みの危険性を自覚 自身の課題への気づき 視点の多様性への気づき	ケアマネジメントの質評価の必要性を自覚 人材育成の重要性を自覚 ケアマネジャー間の共通言語の乏しさへの課題意識 スーパーバイザーとスーパーバイジーは相互に教えられる関係にあることの自覚 業務の効率性を考える視点	地域のケアマネジャー支援および組織化の必要性を自覚 地域のスーパーバイザー育成の必要性を自覚 自分以外のスーパーバイザーを育成する必要性を自覚 一部によるリーダーシップではなく、より多くの人が主体的に高め合える仲間づくりを志向
	阻害要因／克服課題	外部資源／環境 制度変化にともなう混乱 事務量の多さ 人間関係の歪み ライバル関係(仲間のサポートの欠如)	組織／上司との経営方針の違いによる孤立 同僚のケアマネジャーどうして相談し合う関係の欠如 (スーパービジョンがスーパーバイジーに与える影響力の大きさを自覚)	地域のケアマネジャーどうして相談し合う関係の欠如
	自覚	自身の課題への気づきの欠如 視点の多様性への気づきの欠如		
	力		他のケアマネジャーや会社を説得できる力の欠如	

図 2、3 の両者を統合すると、ケアマネジャーがキャリア初期段階から熟達した段階へと成長を重ねていく上で、大きく 3 つのステップが考えられた。

第一段階は、ケアマネジャーとしてのキャリア初期段階から、自身が質の高いケアマネジメントを展開する段階への移行である。この移行を促す要因として、組織や仲間のサポートはもちろん、行政のサポートやスーパービジョンを受ける機会などの外的資源があげられた。また同時に、基礎資格による視点の多様性への気づきなどの自覚（内的要因）も重要と捉えられていた。阻害要因はその裏返しであり、人間関係の歪みなどの外的要因および自身の課題の無自覚などの内的要因があげられた。

第二段階は、自身が質の高いケアマネジメントを展開する段階から、自身が組織や地域のスーパーバイザーとなる段階への移行である。この段階では、ケアマネジメントの質を評価する視点や人材育成の重要性を自覚することが重要であると捉えられていた。阻害要因の中では、組織／上司との経営方針における対立は、全ての場合に該当するわけではないもののそれが生じた際には影響が大きく、この課題を克服できるかどうかは、その後そのケアマネジャーがスーパーバイザーとして役割を果たしていけるかどうかに関わっているようであった。第三段階は、自身がスーパーバイザーとなる段階から、他のスーパーバイザーを育てる段階への移行である。この段階では、地域のケアマネジャーの組織化やスーパーバイザー育成の必要性について強い自覚をもつこととともに、その実現への方策を考える際に、ごく一部の人間によるリーダーシップではなく、より多くの人が主体的に参画し高め合える形を志向する態度が語られていた。

4-3. 介護支援専門員向け郵送アンケート調査

アンケートの回収数（回収率）は地域包括支援センター勤務の主任介護支援専門員[A]が 224 票(38.4%)、居宅介護支援事業所（非特定）勤務の主任介護支援専門員[B]が 164 票 (49.7%)、居宅介護支援特定事業所勤務の主任介護支援専門員[C]が 55 票(40.1%)、居宅介護支援事業所勤務の介護支援専門員（非主任）[D]が 375 票(28.0%)であった。

(1) スーパービジョンの定義についての認識（自由記述）

全回答者中 603 名（73.7%）が何らかの記述をしていた。分かれ書きは、度数が全記述者数の 1%にあたる 6 以上存在する構成要素¹に限定して行った。同義／類義の構成要素については、表 14 のように構成要素名を置換した。抽出された構成要素は品詞別に分類し、分析にはそれぞれ単独で意味を有することの多い名詞およびそれを形容する動詞／形容詞／形容動詞のみを用い、助詞や接続詞などは用いなかった。なお、参考として、巻末の資料 6-4 に、分析に用いた自由記述の一覧を添付した。

集計の結果、名詞については、上位 50 位の中には[気付き]という構成要素（表 15 中■印）、[指導／アドバイス／相談／助言／支援／援助／教育]のように他者を良い方向へと変化させる意味合いをもつ構成要素（同●）、[質／技術／知識／能力／力]のように資質を意味する構成要素（同▼）[向上／解決／成長]のように良い方向への変化を意味する構成要素（同▲）などがあげられた。

属性別に検討すると、[気付き]は、主任介護支援専門員である[A]～[C]においていずれも最も上位にあげられていた。一方主任介護支援専門員ではない[D]は[指導／アドバイス／助言]や[向上]が[気付き]よりも上位にあげられていた。

動詞／形容詞／形容動詞についても、名詞同様[気付く／考える]という[気付き]に関わる構成要素（表 16 中■印）や、[導く／与える／促す／促し／高める／引き出す／得る]のように良い方向への変化を意味する構成要素（同●）が上位にあげられた。

表 14

同義／類義の構成要素の置換

No.	置換後	置換前
1	ある	あり
2	いる	います、おります
3	介護支援専門員	ケアマネ、ケアマネージャー、ケアマネジャー
4	される	された、されて
5	できる	できて
6	スーパーバイザー	バイザー
7	スーパーバイジー	バイジー
8	過程	プロセス
9	ソーシャルワーカー	ワーカー
10	気付き	気づき

¹ 例えば、[本日は晴天なり]という一文を、[本日][は][晴天][なり]に分解した場合の[本日]、[は]、[晴天]、[なり]という各単語のこと

11	気付く	気づく、気付いて、気づいて
12	考える	考えて、考えます
13	行う	行い、行ない、行って、行なって、行なう、行なわれる、行われる
14	思う	思います、思っ、思われる
15	持つ	持ち、持った、持って
16	自分	自身
17	専門職	専門家
18	導く	導き
19	与える	与えて
20	良い	良く、よい、よく

表 15

構成要素の集計[名詞]

合計			主任/地域包括支援センター[A]			主任/居宅介護 支援事業所(非特定)[B]			主任/特定事業所[C]			非主任/居宅介護 支援事業所[D]		
No.	構成要素	度数	No.	構成要素	度数	No.	構成要素	度数	No.	構成要素	度数	No.	構成要素	度数
1	スーパーバイザー	226	1	スーパーバイザー	76	1	スーパーバイザー	85	1	介護支援専門員	13	1	もの	57
2	スーパーバイザー	159	2	スーパーバイザー	55	2	スーパーバイザー	52	2	気づき[■]	12	2	指導[●]	56
3	もの	151	3	もの	51	3	事	48	3	スーパーバイザー	11	3	スーパーバイザー	54
4	事	138	4	スーパービジョン	46	4	気づき[■]	43	4	スーパーバイザー	11	4	アドバイス[●]	45
5	介護支援専門員	126	5	事	44	5	もの	40	5	事	11	5	スーパーバイザー	41
6	気づき[■]	125	6	気づき[■]	39	6	自分	39	6	利用者	11	6	向上[▲]	40
7	自分	117	7	介護支援専門員	38	7	介護支援専門員	38	7	スーパービジョン	9	7	介護支援専門員	37
8	スーパービジョン	113	8	自分	34	8	スーパービジョン	36	8	指導[●]	9	8	自分	36
9	指導[●]	110	9	支援[●]	27	9	向上[▲]	35	9	相談[●]	9	9	事	35
10	向上[▲]	97	10	人	26	10	質[▼]	27	10	自分	8	10	人	33
11	ケアマネジメント	82	11	必要	25	11	支援[●]	26	11	支援[●]	8	11	ケアマネジメント	32
12	支援[●]	80	12	ケアマネジメント	24	12	必要	24	12	方法	8	12	助言[●]	32
13	必要	78	13	指導[●]	22	13	指導[●]	23	13	中	6	13	気づき[■]	31
14	人	76	14	時	21	14	自ら	23	14	教育[●]	6	14	質[▼]	26
15	質[▼]	64	15	向上[▲]	20	15	ケアマネジメント	21	15	課題	6	15	時	26
16	アドバイス[●]	63	16	技術[▼]	20	16	中	21	16	ケアマネジメント	5	16	者	25
17	中	59	17	経験	18	17	解決[▲]	19	17	必要	5	17	必要	24
18	相談[●]	56	18	問題	18	18	成長[▲]	17	18	自ら	5	18	スーパービジョン	22
19	自ら	55	19	自ら	17	19	考え	16	19	成長[▲]	5	19	相談[●]	22
20	時	55	20	能力[▼]	16	20	為	16	20	援助[●]	5	20	経験	20
21	助言[●]	54	21	中	15	21	問題	15	21	仕事	5	21	知識[▼]	20
22	経験	54	22	解決[▲]	15	22	過程	15	22	手法	5	22	適切	20
23	問題	52	23	成長[▲]	15	23	力[▼]	15	23	ひとつ	5	23	支援[●]	19
24	技術[▼]	51	24	援助[●]	15	24	人	13	24	人	4	24	技術[▼]	19
25	者	51	25	専門職	15	25	経験	13	25	解決[▲]	4	25	中	17
26	解決[▲]	49	26	者	14	26	技術[▼]	13	26	事例	4	26	問題	17
27	利用者	46	27	知識[▼]	14	27	能力[▼]	13	27	整理	4	27	業務	17
28	成長[▲]	44	28	相談[●]	13	28	事例	13	28	理解	4	28	利用者	16
29	方法	44	29	方法	13	29	援助[●]	13	29	自分自身	4	29	事例	14
30	知識[▼]	42	30	助言[●]	12	30	地域	13	30	職員	4	30	方法	13
31	能力[▼]	42	31	過程	12	31	相談[●]	12	31	サービス	4	31	教育[●]	13
32	事例	42	32	場	12	32	教育[●]	12	32	相談者	4	32	為	13
33	考え	41	33	事例	11	33	様	12	33	もの	3	33	考え	12
34	援助[●]	38	34	援助者	11	34	者	11	34	質[▼]	3	34	上	12
35	専門職	37	35	一緒	11	35	仕事	11	35	アドバイス[●]	3	35	介入	12
36	教育[●]	36	36	利用者	10	36	実践	11	36	経験	3	36	理解	12
37	業務	36	37	考え	10	37	困難	11	37	考え	3	37	解決[▲]	11
38	為	36	38	アドバイス[●]	9	38	本人	11	38	業務	3	38	能力[▼]	11
39	適切	32	39	整理	9	39	方法	10	39	為	3	39	視点	11
40	過程	31	40	実践	9	40	専門職	10	40	実践	3	40	指導者	11
41	整理	30	41	課題	9	41	悩み	10	41	視点	3	41	自ら	10
42	仕事	30	42	本人	9	42	利用者	9	42	場	3	42	専門職	10
43	実践	29	43	質[▼]	8	43	整理	9	43	研修	3	43	仕事	9
44	上	28	44	業務	8	44	困難事例	9	44	様	3	44	困難事例	9
45	地域	28	45	地域	8	45	援助者	9	45	共	3	45	方	9
46	視点	27	46	視点	8	46	管理	9	46	自己覚知	3	46	整理	8
47	力[▼]	27	47	困難	8	47	支持	9	47	答え	3	47	困難	8
48	課題	27	48	介入	8	48	助言[●]	8	48	意見	3	48	研修	8
49	困難	27	49	対応	8	49	知識[▼]	8	49	把握	3	49	資質	8
50	介入	27	50	方向性	8	50	業務	8	50	関係	3	50	専門的	8

表 16

構成要素の集計[動詞／形容詞／形容動詞]

合計			主任／地域包括 支援センター[A]			主任／居宅介護 支援事業所(非特定)[B]			主任／特定事業所[C]			非主任／居宅介護 支援事業所[D]		
No.	構成要素	度数	No.	構成要素	度数	No.	構成要素	度数	No.	構成要素	度数	No.	構成要素	度数
1	する	294	1	する	80	1	する	86	1	する	101	1	して	35
2	して	289	2	して	80	2	して	81	2	して	93	2	する	27
3	いる	239	3	あり	79	3	いる	80	3	いる	67	3	いる	20
4	あり	216	4	いる	72	4	あり	62	4	あり	63	4	できる	18
5	できる	154	5	いく	45	5	できる	62	5	思う	44	5	いく	16
6	いく	146	6	行う	39	6	いく	58	6	できる	41	6	考える[■]	14
7	思う	128	7	考える[■]	37	7	思う	41	7	くれる	30	7	あり	12
8	行う	105	8	思う	36	8	考える[■]	37	8	いく	27	8	行う	12
9	考える[■]	110	9	できる	33	9	行う	30	9	行う	24	9	良い	10
10	なく	55	10	良い	22	10	ない	25	10	考える[■]	22	10	持つ	8
11	良い	58	11	受ける	15	11	なく	22	11	受ける	19	11	した	8
12	ない	56	12	導く[●]	14	12	なる	19	12	良い	17	12	気付く[■]	8
13	持つ	47	13	いう	14	13	いう	16	13	ない	15	13	思う	7
14	受ける	44	14	なく	13	14	気付く[■]	16	14	持つ	15	14	なく	6
15	なる	42	15	ない	11	15	持つ	15	15	いう	15	15	なる	6
16	導く[●]	40	16	捉えて	11	16	した	14	16	される	15	16	ない	5
17	した	43	17	持つ	9	17	与える[●]	11	17	なく	14	17	いない	5
18	いう	47	18	です	9	18	捉えて	10	18	導く[●]	13	18	導く[●]	4
19	くれる	43	19	した	8	19	促す[●]	10	19	した	13	19	関わる	4
20	される	33	20	促す[●]	8	20	良い	9	20	なる	12	20	受ける	3
21	与える[●]	29	21	気付く[■]	8	21	導く[●]	9	21	与える[●]	11	21	です	3
22	捉えて	29	22	される	7	22	される	9	22	もらう	9	22	捉える	3
23	促す[●]	27	23	いない	7	23	高い	9	23	出来る	9	23	いう	2
24	気付く[■]	33	24	もらう	7	24	受ける	7	24	捉えて	7	24	くれる	2
25	いない	26	25	与える[●]	6	25	くれる	7	25	促す[●]	7	25	される	2
26	です	24	26	目指す	6	26	いない	7	26	いない	7	26	促す[●]	2
27	もらう	22	27	高める[●]	6	27	通して	7	27	させる	7	27	目指す	2
28	通して	18	28	出す	6	28	くる	7	28	です	6	28	出来る	2
29	目指す	18	29	抱えて	6	29	もらえる	7	29	通して	5	29	高める[●]	2
30	させる	16	30	でき	6	30	多く	7	30	関わる	5	30	出す	2
31	出来る	16	31	なる	5	31	です	6	31	したり	5	31	受け	2
32	関わる	14	32	通して	5	32	目指す	6	32	つながる	5	32	行い	2
33	いける	12	33	できない	5	33	いける	6	33	受け	5	33	いけない	2
34	しながら	12	34	新たな	5	34	もらう	5	34	図る	5	34	与える[●]	1
35	高い	15	35	得る[●]	5	35	させる	5	35	浅い	5	35	捉えて	1
36	高める[●]	12	36	くれる	4	36	抱えて	5	36	ありません	5	36	もらう	1
37	出す	13	37	しながら	4	37	したり	5	37	多い	5	37	通して	1
38	抱えて	13	38	つながる	4	38	引き出す[●]	5	38	目指す	4	38	させる	1
39	したり	12	39	引き出す[●]	4	39	行い	5	39	しながら	4	39	しながら	1
40	つながる	11	40	もって	4	40	図る	4	40	出せる	4	40	高い	1
41	受け	12	41	得られる	4	41	与え	4	41	行く	4	41	できない	1
42	図る	11	42	有する	4	42	出来る	3	42	もって	4	42	出せる	1
43	でき	11	43	させる	3	43	しながら	3	43	もらえる	4	43	感じて	1
44	引き出す[●]	11	44	関わる	3	44	高める[●]	3	44	いける	3	44	きた	1
45	行い	10	45	いける	3	45	出す	3	45	くる	3	45	難しい	1
46	浅い	10	46	高い	3	46	でき	3	46	多く	3	46	持てる	1
47	できない	9	47	受け	3	47	できない	3	47	見て	3	47	促し[●]	1
48	出せる	9	48	浅い	3	48	新たな	3	48	促し[●]	3	48	いける	0
49	新たな	10	49	出せる	3	49	得る[●]	3	49	高い	2	49	抱えて	0
50	感じて	8	50	感じて	3	50	きた	3	50	出す	2	50	したり	0

(2) スーパービジョンに対する重要性の認識 (表 17、図 5)

項目別にみると、いずれの属性をもつ介護支援専門員も「3. 課題の整理」、「15. フォローアップ」、「7. 気づきのうながし」、「2. 話をよく聴くこと」、「4. できているところを認めること」などを重要だと捉えている割合が高く、いずれも概ね 90%以上であった。

逆に「5. 問題点の指摘」、「6. 具体的解決策の指示」、「9. 模倣のうながし」、「12. 経験談の語り」、「13. 相談機関の情報提供」などの割合は低かった。また、これらの項目群については、[D]は他の対象に比べて重要と捉えている割合が高く、認識に差異がみられた。

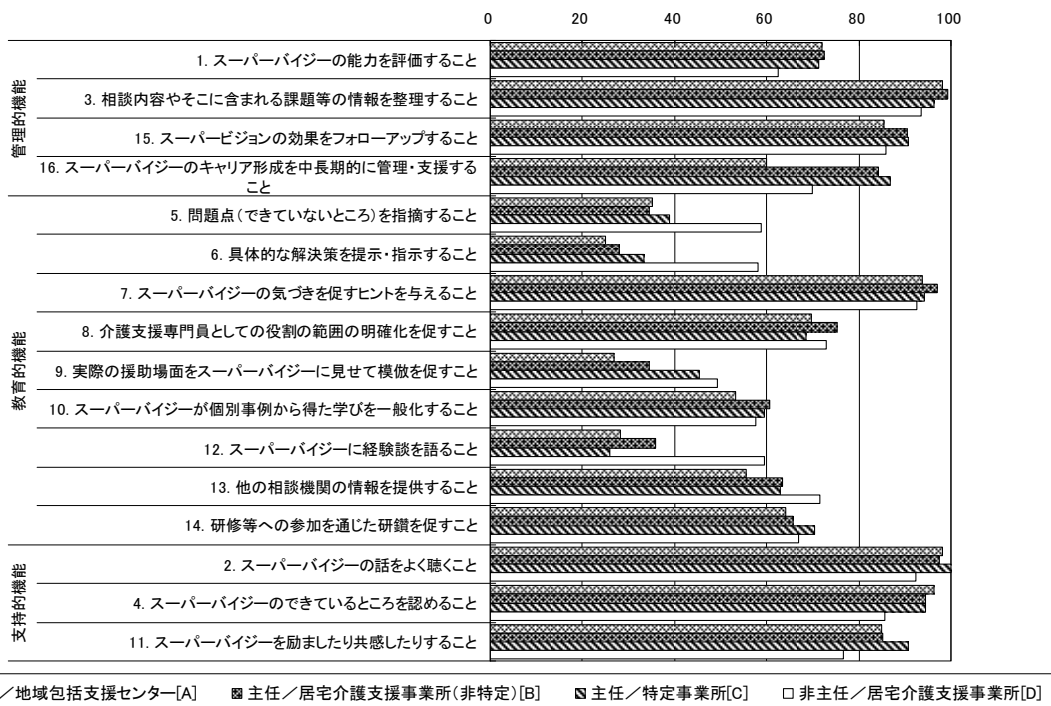
表 17

スーパービジョンに対する重要性の認識

		主任/地域 包括支援セ ンター[A]	主任/居宅 介護支援事 業所(非特 定)[B]	主任/特定 事業所[C]	非主任/居 宅介護支援 事業所[D]
管理的機能	1. スーパーバイザーの能力を評価すること	71.9	72.4	71.2	62.5
	3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	98.2	99.4	96.3	93.5
	15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	85.5	90.6	90.7	85.8
	16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	60.0	84.2	86.8	69.9
教育的機能	5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	35.2	34.6	38.9	58.8
	6. 具体的な解決策を提示・指示すること	25.1	28.0	33.3	58.0
	7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	93.7	96.9	94.3	92.7
	8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	69.7	75.2	68.5	73.0
	9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	26.9	34.4	45.3	49.2
	10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	53.2	60.6	59.6	57.7
	12. スーパーバイザーに経験談を語ること	28.2	35.8	25.9	59.6
	13. 他の相談機関の情報を提供すること	55.5	63.4	63.0	71.5
支持的機能	14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	64.1	65.8	70.4	66.8
	2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	98.2	97.5	100.0	92.4
	4. スーパーバイザーのできているところを認めること	96.4	94.4	94.4	85.7
	11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	85.0	85.1	90.7	76.6

※ 数値は「特に重要/重要/やや重要」と回答した者の割合

図 5



(3) スーパービジョンの実施・受領状況（表 18～21、図 6～9）

表 18

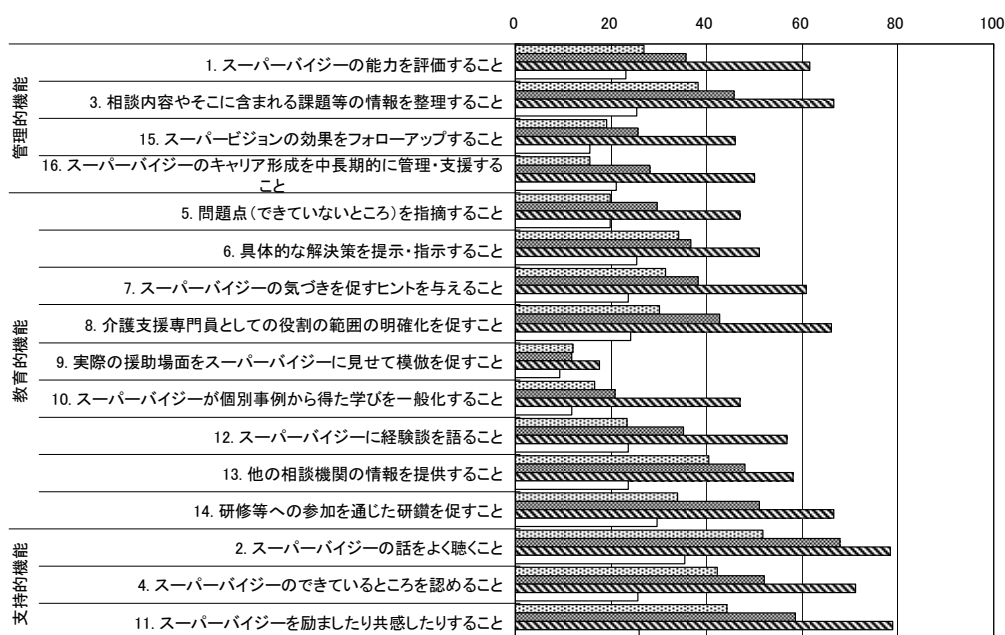
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人スーパービジョン]

		主任/地域 包括支援セ ンター[A]	主任/居宅 介護支援事 業所(非特 定)[B]	主任/特定 事業所[C]	非主任/居 宅介護支援 事業所[D]
管理的機能	1. スーパーバイザーの能力を評価すること	26.9	35.8	61.5	23.1
	3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	38.3	45.7	66.7	25.5
	15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	19.1	25.7	46.0	15.5
	16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	15.6	28.2	50.0	21.1
教育的機能	5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	19.8	29.6	47.1	19.9
	6. 具体的な解決策を提示・指示すること	34.1	36.8	51.0	25.3
	7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	31.4	38.3	60.8	23.7
	8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	30.2	42.8	66.0	24.0
	9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	12.1	11.9	17.6	9.2
	10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	16.6	20.9	46.9	11.9
	12. スーパーバイザーに経験談を語ること	23.4	35.3	56.9	23.5
	13. 他の相談機関の情報を提供すること	40.4	48.0	58.0	23.7
支持的機能	14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	33.8	51.0	66.7	29.6
	2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	51.7	67.8	78.4	35.5
	4. スーパーバイザーのできているところを認めること	42.1	52.0	71.2	25.7
	11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	44.2	58.6	78.8	25.9

※「日常的に/定期的に行っている」と回答した者の割合

※「非主任」は受領状況

図 6



■ 主任/地域包括支援センター[A] ■ 主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B] ■ 主任/特定事業所[C] □ 非主任/居宅介護支援事業所[D]

まず事業所内の介護支援専門員に対するスーパービジョンの実施状況は、項目別にみると、支持的機能を示す項目や、「13. 相談機関の情報提供」、「14. 研修受講のうながし」などにおいて高い割合を示した。属性別にみると、全 16 項目で[C]の主任介護支援専門員が最もスーパービジョンを実施している割合が高かった。[A]は、三者のうち最も低かった。また、個人スーパービジョンとグループスーパービジョンは、概ね同じくらいの割合で提供されていた。

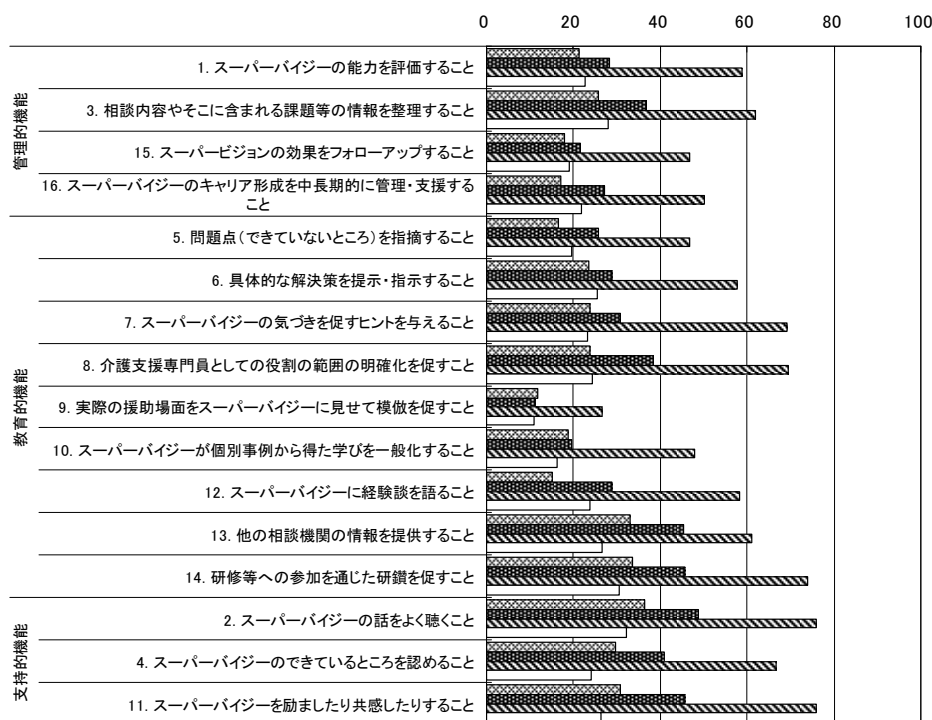
表 19

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループスーパービジョン]

		主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]
管理的機能	1. スーパーバイザーの能力を評価すること	21.4	28.4	58.7	22.8
	3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	25.8	36.8	62.0	28.1
	15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	17.8	21.5	46.9	19.1
	16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	17.2	27.3	50.0	21.9
教育的機能	5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	16.6	25.9	46.9	19.5
	6. 具体的な解決策を提示・指示すること	23.4	28.9	57.7	25.4
	7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	23.7	30.7	69.2	23.3
	8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	23.8	38.5	69.4	24.3
	9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	11.9	11.2	26.5	10.8
	10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	18.8	19.5	47.9	16.3
	12. スーパーバイザーに経験談を語ること	15.0	28.9	58.3	23.8
	13. 他の相談機関の情報を提供すること	33.0	45.3	61.2	26.7
支持的機能	14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	33.5	45.7	74.0	30.5
	2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	36.5	48.6	76.0	32.2
	4. スーパーバイザーのできているところを認めること	29.8	41.0	66.7	24.0
	11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	30.9	45.6	76.0	26.3

※「日常的に/定期的に行っている」と回答した者の割合
 ※「非主任」は受領状況

図 7



■ 主任/地域包括支援センター[A] ■ 主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B] ■ 主任/特定事業所[C] □ 非主任/居宅介護支援事業所[D]

続いて地域の介護支援専門員に対するスーパービジョンの実施状況は、項目別にみると事業所内の場合とほぼ同様の項目が上位にあげられた。しかし、全体的に割合が低く、10%に満たない項目も多く存在した。属性別にみると、全16項目で[A]の主任介護支援専門員が最もスーパービジョンを実施している割合が高かった。

一方、スーパービジョンの受領状況については全般的に、提供側の認識に比べると、受領側の認識は低い割合を示していた。

図表には示していないが、[D]のうち特定事業所加算を取得している事業所に所属する介護支援専門員は、事業所内の主任介護支援専門員からの個人／グループスーパービジョンの受領について、ほぼ全ての項目で高い割合でスーパービジョンを受けていた。さらに、地域包括支援センターの主任介護支援専門員からのスーパービジョン受領についても、個人スーパービジョンについては特定事業所加算を取得している事業所に所属する介護支援専門員が高い割合でスーパービジョンを受けていた。

表 20

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人スーパービジョン]

		主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]
管理的機能	1. スーパーバイザーの能力を評価すること	13.2	2.0	9.5	7.5
	3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	26.6	4.0	4.8	10.9
	15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	11.8	3.4	7.1	6.5
	16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	8.4	3.4	2.3	4.5
教育的機能	5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	13.7	2.7	4.8	6.0
	6. 具体的な解決策を提示・指示すること	20.8	4.0	4.8	8.3
	7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	21.4	4.7	9.5	8.3
	8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	20.2	8.1	7.1	9.4
	9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	7.8	1.4	4.7	4.4
	10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	9.4	2.0	4.8	6.1
	12. スーパーバイザーに経験談を語ること	10.8	3.4	7.0	8.4
	13. 他の相談機関の情報を提供すること	27.8	6.7	11.9	11.6
支持的機能	14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	21.6	8.1	16.3	13.0
	2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	37.0	5.9	11.9	14.3
	4. スーパーバイザーのできているところを認めること	30.0	4.0	9.5	9.6
	11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	26.9	4.7	9.5	11.3

※「日常的に／定期的に行っている」と回答した者の割合
 ※「非主任」は受領状況

図 8



■主任／地域包括支援センター[A] ■主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B] ■主任／特定事業所[C] □非主任／居宅介護支援事業所[D]

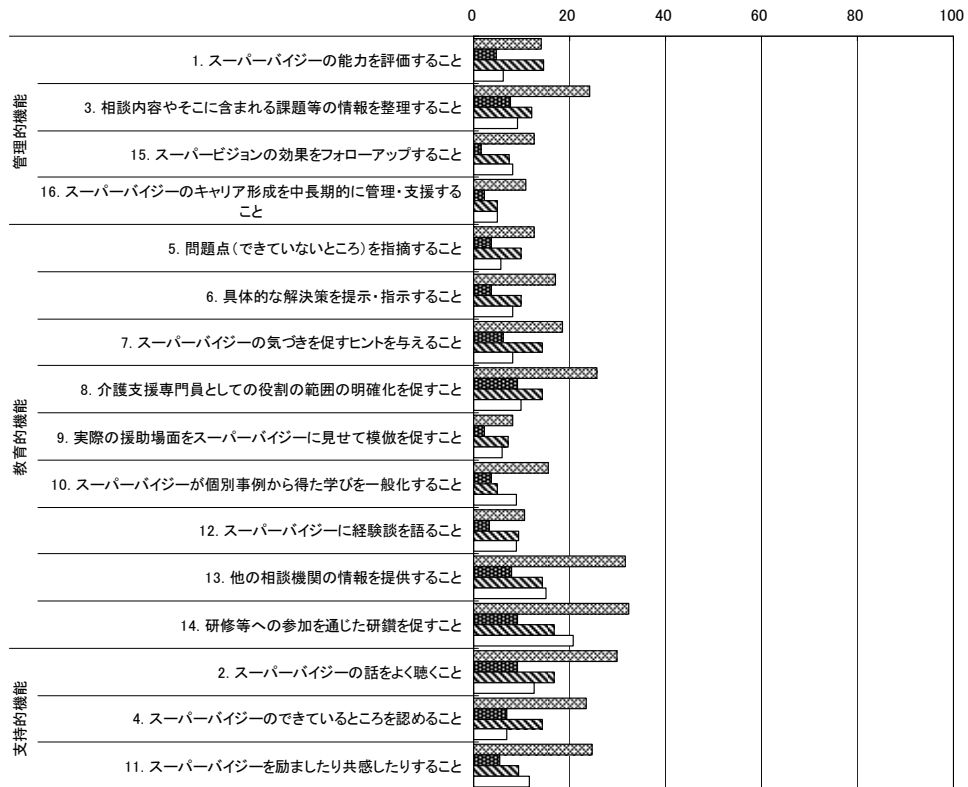
表 21

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループスーパービジョン]

		主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]
管理的機能	1. スーパーバイザーの能力を評価すること	14.1	4.6	14.6	6.2
	3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	24.3	7.6	12.2	9.2
	15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	12.5	1.5	7.3	8.1
	16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	10.9	2.3	4.9	5.0
教育的機能	5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	12.6	3.8	9.8	5.8
	6. 具体的な解決策を提示・指示すること	17.0	3.8	9.8	8.1
	7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	18.6	6.2	14.3	8.1
	8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	25.8	9.2	14.3	9.9
	9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	8.2	2.3	7.1	5.9
	10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	15.5	3.8	4.9	8.8
	12. スーパーバイザーに経験談を語ること	10.6	3.1	9.5	9.0
支持的機能	13. 他の相談機関の情報を提供すること	31.6	7.8	14.3	15.0
	14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	32.3	9.2	16.7	20.7
	2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	29.8	9.2	16.7	12.7
	4. スーパーバイザーのできているところを認めること	23.4	6.9	14.3	6.8
	11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	24.7	5.4	9.5	11.7

※「日常的に/定期的に行っている」と回答した者の割合
 ※「非主任」は受領状況

図 9



■ 主任/地域包括支援センター[A] ■ 主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B] ■ 主任/特定事業所[C] □ 非主任/居宅介護支援事業所[D]

(4) スーパービジョン技術の習得状況（表 22～27、図 10～15）

スーパービジョンに関する技術を[未習得]という回答は、「15. フォローアップ」、「16. キャリア形成支援」、「9. 模倣のうながし」、「10. 学びの一般化」などの項目で該当率が高かった。属性別では、全 16 項目において[A]の主任介護支援専門員の該当率が高かった。

[先輩の実践を真似て]、[先輩に教えてもらって]、[研修を受けて]、[文献を読んで]、[自身で体験して]の 5 つの習得方法のうち、該当率が高かったのは、[研修を受けて]、[自身で体験して]の 2 つであった。16 項目別にみると、支持的機能を示す項目は、比較的どの方法でも習得されていることが分かった。また、「7. 気づきのうながし」や「8. 役割の明確化」、「3. 課題の整理」などは、[先輩に教えてもらって]、[研修を受けて]、[文献を読んで]といった方法で習得されている割合が高い項目であった。

属性別にみると、[自身で体験して]、[研修を受けて]、[文献を読んで]といった方法は[C]や[B]の主任介護支援専門員において該当率が高かった。

表 22

スーパービジョン技術の習得状況[未習得]

		主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]
管理的機能	1. スーパーバイザーの能力を評価すること	30.0	26.7	16.4
	3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	10.5	6.2	7.3
	15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	45.9	39.8	34.5
	16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	60.0	47.8	41.8
教育的機能	5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	24.1	21.1	18.2
	6. 具体的な解決策を提示・指示すること	20.9	14.3	14.5
	7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	21.8	18.0	20.0
	8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	17.3	11.2	9.1
	9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	41.4	34.8	36.4
	10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	39.5	34.8	30.9
	12. スーパーバイザーに経験談を語ること	18.6	8.1	14.5
	13. 他の相談機関の情報を提供すること	9.1	6.8	7.3
支持的機能	14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	11.8	8.1	5.5
	2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	5.9	3.7	3.6
	4. スーパーバイザーのできているところを認めること	9.1	6.8	5.5
	11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	7.7	5.0	7.3

※ 当該項目に○を付けた(「あてはまる」と回答した)者の割合

図 10

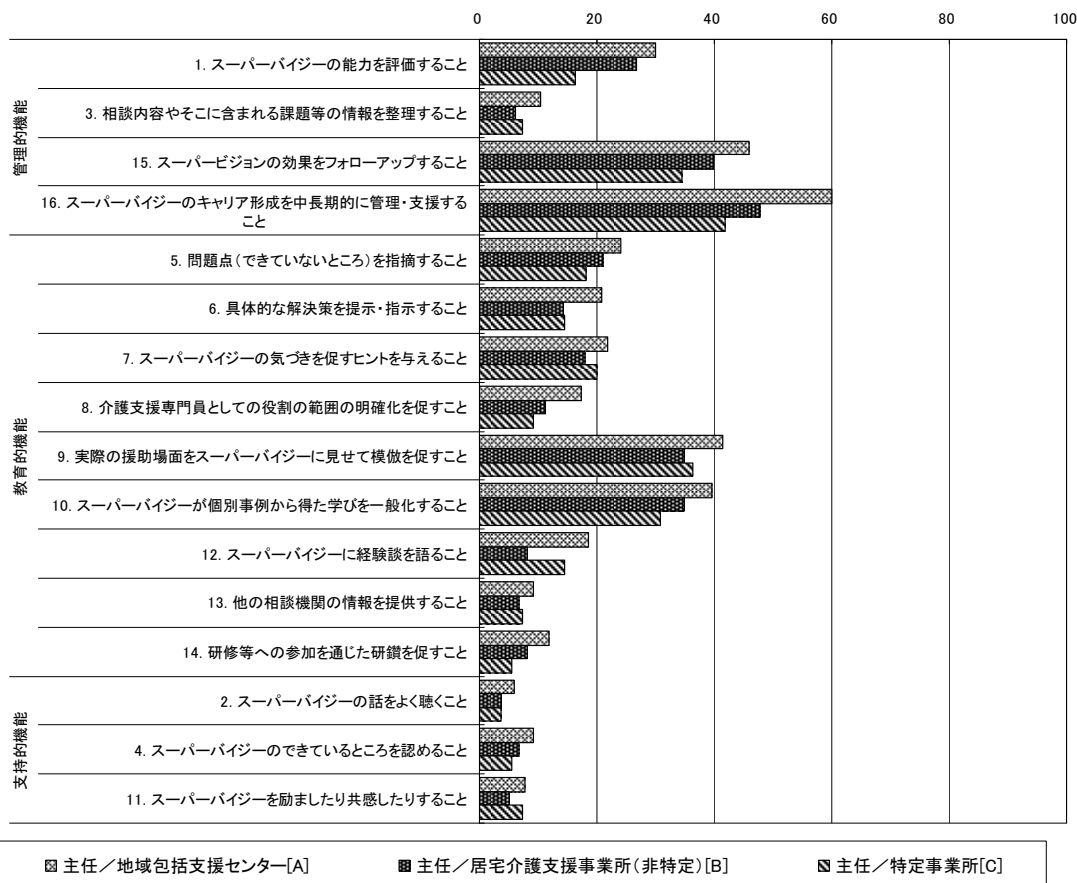


表 23

スーパービジョン技術の習得状況[先輩の実践を真似て]

		主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]
管理的機能	1. スーパーバイザーの能力を評価すること	15.5	15.5	14.5
	3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	16.4	12.4	9.1
	15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	7.3	7.5	5.5
	16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	7.3	3.7	3.6
教育的機能	5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	16.4	14.3	7.3
	6. 具体的な解決策を提示・指示すること	18.2	14.9	7.3
	7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	12.3	11.2	9.1
	8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	9.1	10.6	10.9
	9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	16.8	10.6	14.5
	10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	7.7	5.6	5.5
	12. スーパーバイザーに経験談を語ること	20.9	20.5	18.2
	13. 他の相談機関の情報を提供すること	14.5	13.0	16.4
支持的機能	14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	12.3	11.2	12.7
	2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	20.0	16.1	18.2
	4. スーパーバイザーのできているところを認めること	17.3	20.5	10.9
	11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	21.4	19.3	16.4

※ 当該項目に○を付けた(「あてはまる」と回答した)者の割合

図 11

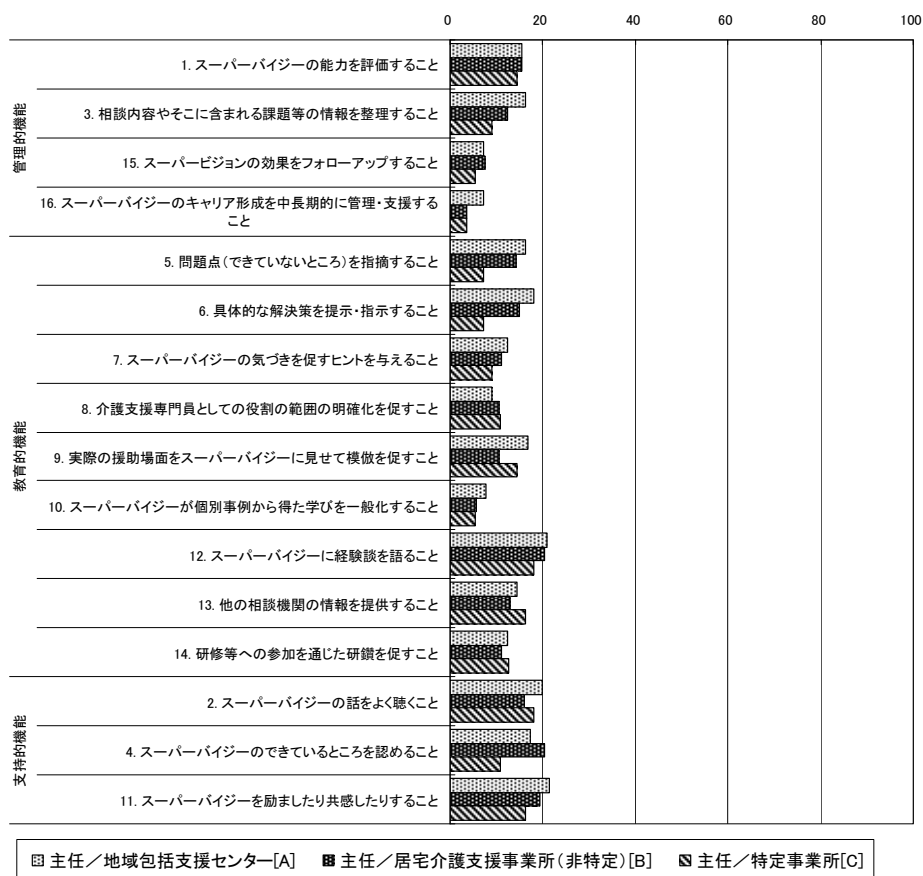


表 24

スーパービジョン技術の習得状況[先輩に教えてもらって]

		主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]
管理的機能	1. スーパーバイザーの能力を評価すること	7.3	8.7	14.5
	3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	12.3	5.6	7.3
	15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	4.1	4.3	5.5
	16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	6.4	3.1	5.5
教育的機能	5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	13.2	5.0	1.8
	6. 具体的な解決策を提示・指示すること	15.5	13.0	10.9
	7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	10.0	8.1	10.9
	8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	14.5	14.9	14.5
	9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	6.8	6.8	12.7
	10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	4.1	6.8	7.3
	12. スーパーバイザーに経験談を語ること	12.7	6.8	9.1
	13. 他の相談機関の情報を提供すること	21.4	16.8	18.2
支持的機能	14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	11.8	10.6	12.7
	2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	11.4	6.2	14.5
	4. スーパーバイザーのできているところを認めること	11.4	5.6	9.1
	11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	13.6	11.2	14.5

※ 当該項目に〇を付けた(「あてはまる」と回答した)者の割合

図 12

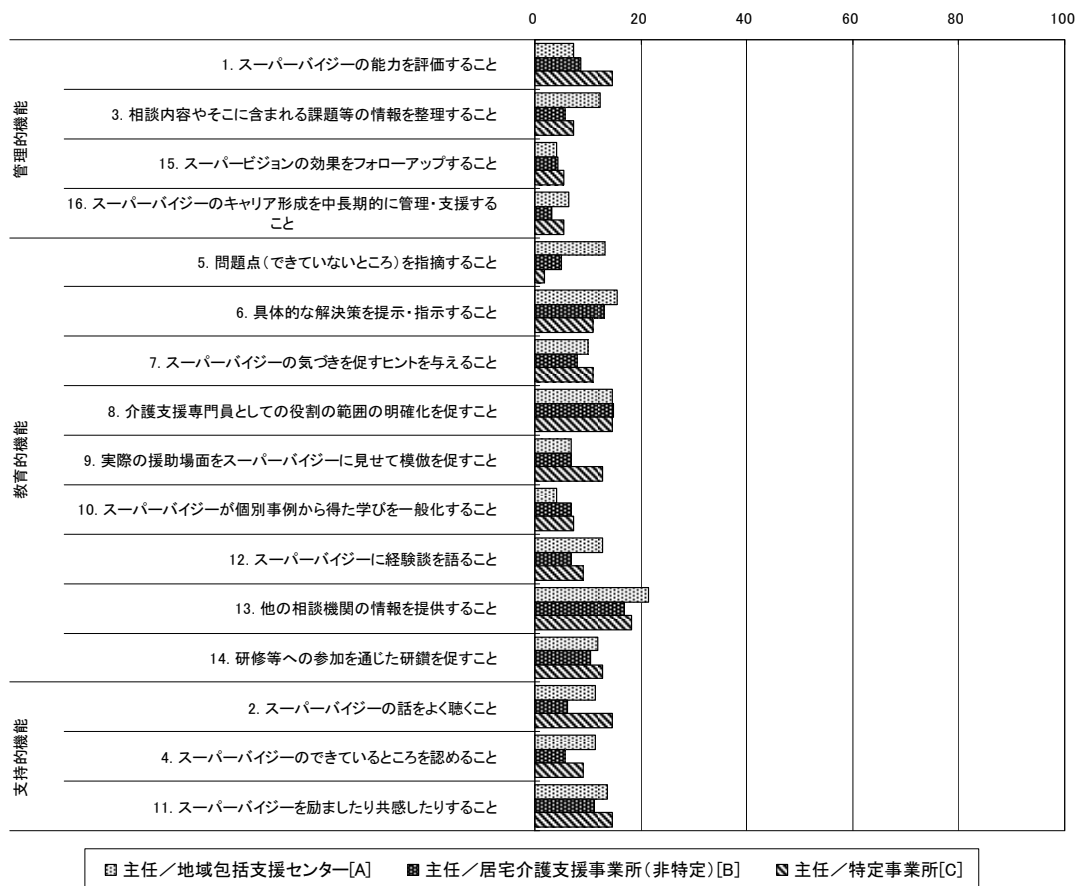


表 25

スーパービジョン技術の習得状況[研修を受けて]

		主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]
管理的機能	1. スーパーバイザーの能力を評価すること	48.2	54.0	52.7
	3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	55.9	68.9	67.3
	15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	38.2	43.5	41.8
	16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	25.9	36.0	34.5
教育的機能	5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	38.2	38.5	38.2
	6. 具体的な解決策を提示・指示すること	34.5	42.2	38.2
	7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	59.1	67.1	61.8
	8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	53.6	60.9	63.6
	9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	29.1	32.9	23.6
	10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	36.4	39.8	47.3
	12. スーパーバイザーに経験談を語ること	20.9	23.6	21.8
支持的機能	13. 他の相談機関の情報を提供すること	37.7	35.4	32.7
	14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	53.2	48.4	43.6
	2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	59.1	65.2	61.8
	4. スーパーバイザーのできているところを認めること	57.7	61.5	58.2
	11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	45.9	58.4	52.7

※ 当該項目に○を付けた(「あてはまる」と回答した)者の割合

図 13

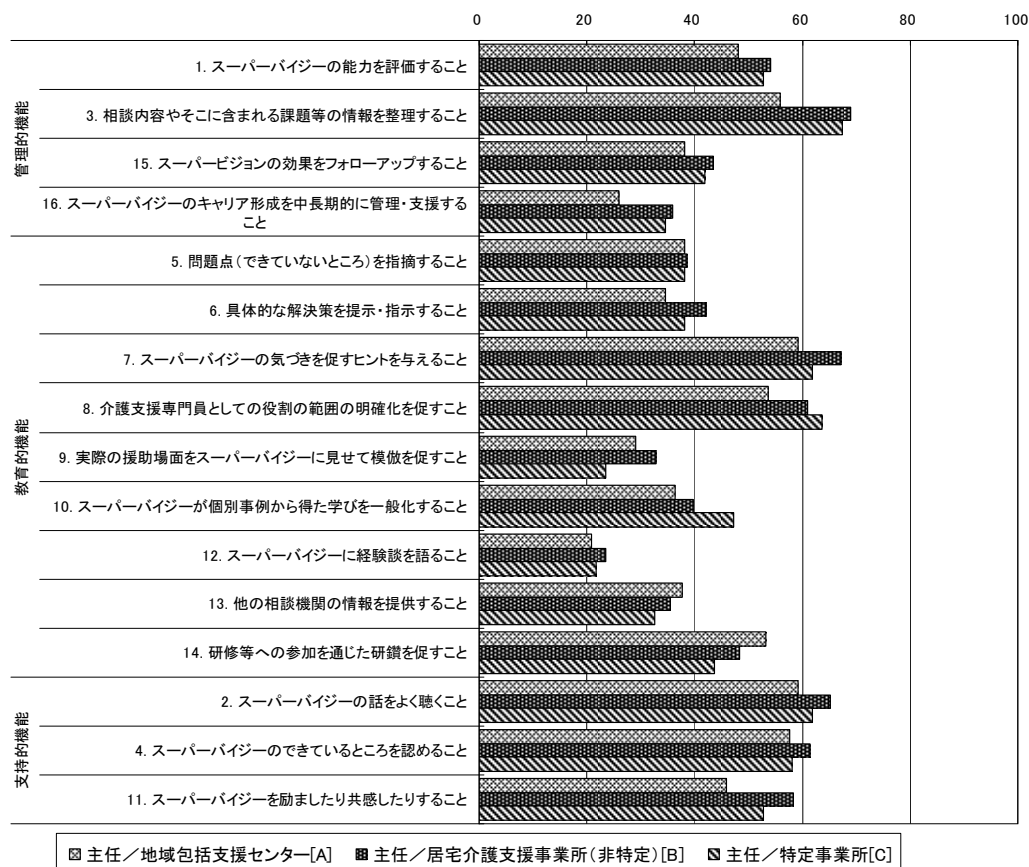


表 26

スーパービジョン技術の習得状況[文献を読んで]

		主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]
管理的機能	1. スーパーバイザーの能力を評価すること	13.2	23.0	16.4
	3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	23.6	25.5	20.0
	15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	9.1	15.5	9.1
	16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	7.7	13.7	10.9
教育的機能	5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	9.5	11.8	9.1
	6. 具体的な解決策を提示・指示すること	15.0	16.1	18.2
	7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	17.7	19.3	18.2
	8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	22.3	28.0	25.5
	9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	6.4	7.5	10.9
	10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	11.8	9.9	12.7
	12. スーパーバイザーに経験談を語ること	6.8	6.8	14.5
	13. 他の相談機関の情報を提供すること	13.2	17.4	18.2
支持的機能	14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	10.5	12.4	7.3
	2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	14.1	19.9	18.2
	4. スーパーバイザーのできているところを認めること	13.2	16.1	20.0
	11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	11.8	21.7	21.8

※ 当該項目に○を付けた(「あてはまる」と回答した)者の割合

図 14

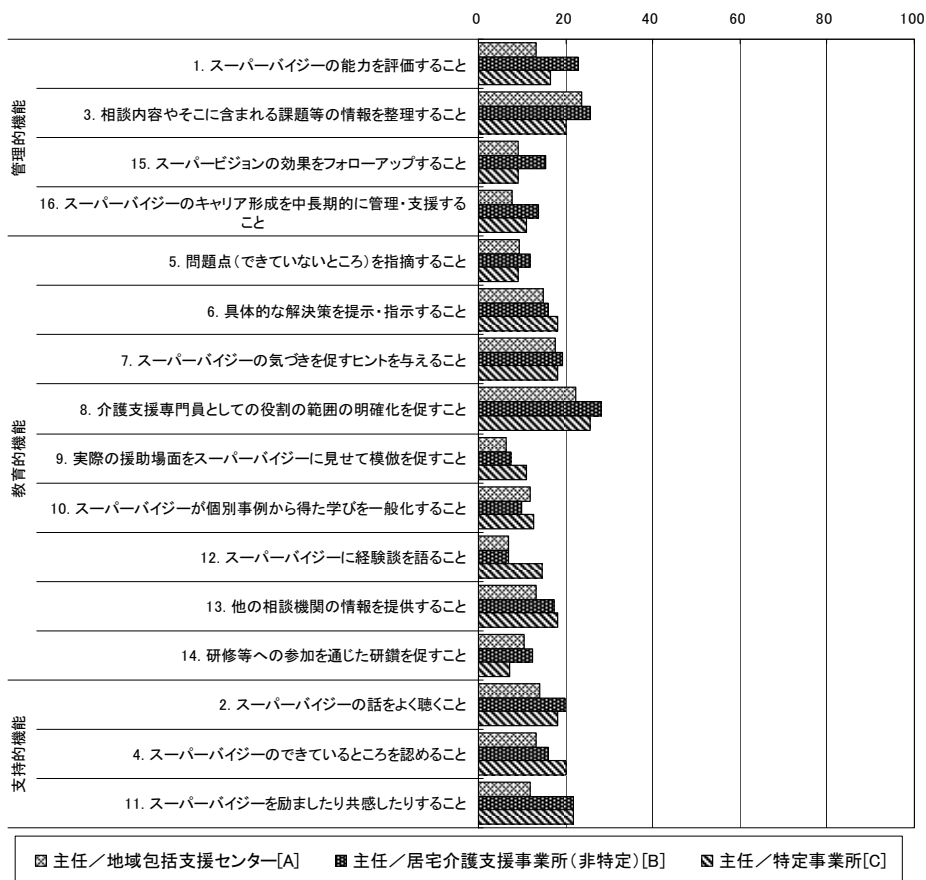


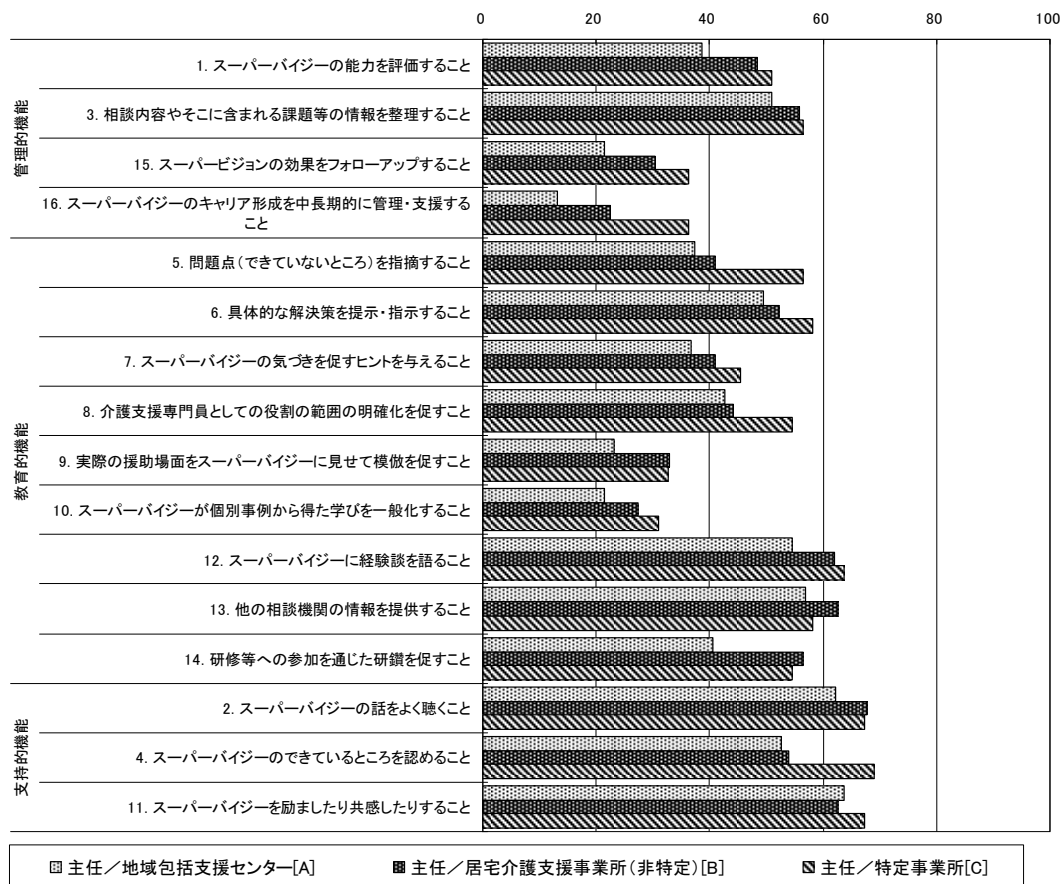
表 27

スーパービジョン技術の習得状況[自身で体験して]

		主任／地 域包括支 援セン ター[A]	主任／居 宅介護支 援事業所 (非特定) [B]	主任／特 定事業所 [C]
管理的機能	1. スーパーバイザーの能力を評価すること	38.6	48.4	50.9
	3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	50.9	55.9	56.4
	15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	21.4	30.4	36.4
	16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	13.2	22.4	36.4
教育的機能	5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	37.3	41.0	56.4
	6. 具体的な解決策を提示・指示すること	49.5	52.2	58.2
	7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	36.8	41.0	45.5
	8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	42.7	44.1	54.5
	9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	23.2	32.9	32.7
	10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	21.4	27.3	30.9
	12. スーパーバイザーに経験談を語ること	54.5	62.1	63.6
支持的機能	11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	63.6	62.7	58.2
	2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	62.3	67.7	67.3
	4. スーパーバイザーのできているところを認めること	52.7	54.0	69.1
	11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	63.6	62.7	67.3

※ 当該項目に○を付けた(「あてはまる」と回答した)者の割合

図 15



(5) スーパービジョンに関して影響を受けた人（自由記述）

「なし」、「特になし」といった記述を除き、全回答者中 398 名（48.7%）が何らかの記述をしていた。分かれ書きされた構成要素のうち、人名のみを集計に用いた。「A 先生」「A 氏」「A 講師」のように同義と思われる人名については構成要素名を置換して一致させた。

集計の結果、上位から[奥川幸子（47 名）]、[高橋学（45 名）]、[宮崎順一（42 名）]、[白木裕子（33 名）]、[福山和女（25 名）]という順位で人名があげられた（表 28）。なお、表には示していないが、都道府県別に集計を行うと、ほとんどは特定の都道府県に集中してあげられており、全国に跨ってあげられている人名は多くなかった。

表 28

スーパービジョンに関して影響を受けた人(自由記述)

No.	氏名	度数
1	奥川幸子	47
2	高橋学	45
3	宮崎順一	42
4	白木裕子	33
5	福山和女	25
6	野中猛	23
7	渡部律子	17
8	高室成幸	16
9	見平隆、福富昌城	13
10	竹内孝仁	11
11	岩間伸之	8
12	田中千枝子、白澤政和	6
13	河野聖夫、川島貴美江、田代勝良	5
14	三好春樹、植田寿之	4
15	遠藤英俊、小銭孝子、服部万里子	3
16	ロジャーズ、衣笠一茂、稲富正治、下川香織、河合隼雄、近藤克則、荒川義子、佐藤信人、緒方有為子、武田加代子、堀之内高久、箕岡真子、鈴木、國光登志子	2
17	安藤智子、安部博、伊久美子、伊東博、伊藤守、伊藤直子、稲葉一人、宇佐美千鶴、永田久美子、奥村、岡、岡田進一、荻原美代子、乙坂、加瀬裕子、鎌田實、貫井、吉川悠貴、吉田久美子、宮崎直人、橋本真紀、熊田均、栗原えみ子、五十嵐智嘉子、高森敬久、国澤一男、斎藤順子、坂本光司、山谷、寺田善弘、篠田道子、若杉正晃、春日武彦、諸沢、小栗静雄、小湊純一、小澤勲、松本博規、上原、新川泰則、杉田、西潟正明、西田裕一郎、斉藤順子、石崎剛、浅野、村瀬孝生、村田久行、対馬ルリ子、大浦武彦、大垣京子、大場登、大段智、鷹取敏昭、谷口、池田恵利子、池田敦子、中島康子、長岩、田中隆雄、田尾雅夫、渡辺哲雄、渡辺裕子、都築光一、内海文子、八木田、尾崎新、武藤清栄、服部英治、福富昌城、平野隆之、米本秀仁、米澤、片岡靖子、本吉真紀子、野村豊子、和田行男、鷺田清一、國分康孝	1

(6) 個別契約を交わしたスーパーバイザー／スーパーバイジーの有無(表 29、図 16～17)

スーパーバイザーについては、いずれの属性についても概ね 9 割が[いたことはない]と回答した。スーパーバイジーについても、全て 9 割以上が[いない]と回答した。また、スーパーバイジーが[いる]と回答した者のうち多くは[無償契約]によるものだった。

表 29

個別契約を交わしたスーパーバイザー／スーパーバイジーの有無

		主任／地域包括支援センター [A]	主任／居宅介護支援事業所 (非特定) [B]	主任／特定事業所 [C]	非主任／居宅介護支援事業所 [D]
スーパーバイザー	いる	4.7	5.7	3.8	5.7
	いた	4.7	5.1	7.7	2.0
	いたことはない	90.6	89.2	88.5	92.3
スーパーバイジー	いる[有償契約]	0.9	0.6	2.0	-
	いる[無償契約]	4.2	6.9	8.0	-
	いない	94.9	92.5	90.0	-

※ 当該項目に○を付けた(「あてはまる」と回答した)者の割合

図 16 個別契約を交わしたスーパーバイザーの有無

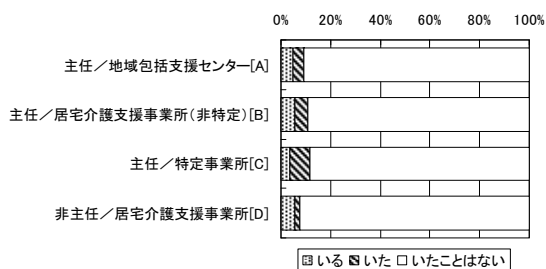
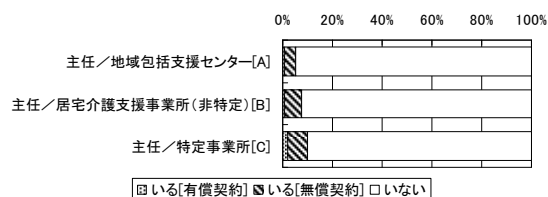


図 17 個別契約を交わしたスーパーバイジーの有無



(7) 主任介護支援専門員研修に対する有用感(表 30、図 18)

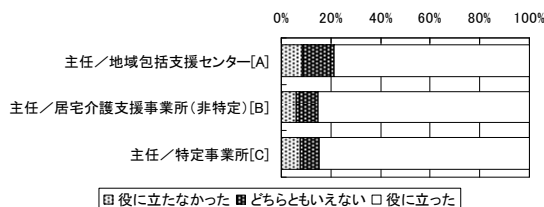
主任介護支援専門員研修を受けて[役に立った]と回答した者は、[B]および[C]では 85% 前後存在したが、[A]ではやや低い 78.8%であった。

表 30

主任介護支援専門員研修に対する有用感

	主任／地域包括支援センター [A]	主任／居宅介護支援事業所 (非特定) [B]	主任／特定事業所 [C]
役に立たなかった	8.5	6.2	7.7
どちらともいえない	12.7	8.6	7.7
役に立った	78.8	85.2	84.6

図 18



(8) スーパービジョン実践に対する自信(表 31、図 19)

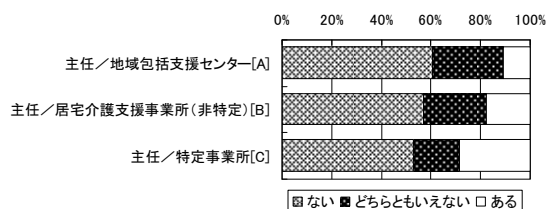
スーパービジョンを実施することに対する自信が[ある]と回答した者は、[C]では 28.5%、[B]では 17.6%、[A]では 10.7%と、各群で差がみられた。

表 31

スーパービジョン実践に対する自信

	主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]
ない	60.5	56.9	53.1
どちらともいえない	28.8	25.5	18.4
ある	10.7	17.6	28.5

図 19



(9) 所属機関特性(表 32)

事業所の介護支援専門員数は、[C]が最も多く 5.7±3.5 名、続いて[B]が 4.4±3.5 名、[D]が 3.1±2.5 名であった。[A]の運営形態は市区町村直営が 33.2%であった。

法人の種類は、[B]は営利法人の割合が最も高く 27.1%、[C]は医療法人が高く 36.0%、[D]は[B]同様営利法人が高く 28.3%であった。

地域については、[A]～[D]全て「その他の市」の割合が最も高く、順に 46.0%、42.3%、63.3%、46.0%であった。地方は、[A]は中部地方の割合が高く 27.7%、[B]は九州地方が高く 31.1%、[C]は北海道／東北地方が高く 22.6%、[D]も北海道／東北地方が高く 32.6%であった。

表 32

所属機関特性

	主任／地域包括支援センター [A]	主任／居宅介護支援事業所 (非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]
事業所の介護支援専門員数(名) [平均値±標準偏差]	-	[4.4±3.5]	[5.7±3.5]	[3.1±2.5]
事業所・地域包括支援センターの主任介護支援専門員 いる	100	100	100	32.4
地域包括支援センターの運営形態 市区町村直営	33.2	-	-	-
法人の種類				
社会福祉法人	-	21.9	22	21.6
社会福祉協議会		6.6	4	6.7
医療法人		23.2	36	24.9
財団／社団法人		11.9	12	5.3
営利法人		27.1	8	28.3
非営利法人		4	4	2.5
農協／生協		2	10	4.5
その他		3.3	4	6.2
地域				
特別区	15.3	11.4	2	15.5
政令指定都市	13.5	40.9	24.5	23.8
その他の市	46	42.3	63.3	46
町村部	25.1	5.4	10.2	14.7
地方				
北海道／東北	21.9	18.3	22.6	32.6
関東	21.9	20.7	18.9	18.1
中部	27.7	18.9	22.4	9
近畿	-	-	3	18.2
四国／中国	-	-	0.8	5.4
九州	14.3	31.1	17.4	5.4
未記入	14.2	11	14.9	11.3

※単位は、項目横に()で指定のない限り%

(10) 個人特性(表 33)

性別は、[A]～[D]の順に女性が79.5%、80.0%、90.2%、75.6%であった。年齢は[A]～[C]については40歳代の割合が最も高く、順に44.5%、40.6%、51.0%であった。[D]は30歳代が最も高く33.4%であった。

回答者が管理者である割合は、[A]～[D]の順に23.7%、66.5%、88.2%、53.6%であった。基礎資格は、[A]と[D]は介護福祉士が最も高く35.7%と43.5%、[B]と[C]は看護師・准看護師が最も高く42.3%と56.4%であった。介護支援専門員としての経験年数は、[A]～[C]は全て8年以上という者が最も多く、順に38.5%、61.4%、74.5%であった。[D]は2～4年という者が最も多く31.3%であった。

主任介護支援専門員研修の受講年度は、[A]および[C]は平成18年度である割合が最も高く55.6%、54.9%であり、[B]は平成18年度と平成19年度の受講が同率で35.1%であった。

表 33

個人特性

	主任／地域包 括支援センター [A]	主任／居宅介 護支援事業所 (非特定)[B]	主任／特定事 業所[C]	非主任／居宅 介護支援事業 所[D]
性別				
女性	79.5	80	90.2	75.6
年齢				
20歳代	0	0	0	1.6
30歳代	20	18.7	3.9	33.4
40歳代	44.5	40.6	51	32.6
50歳代	31.4	35.5	37.3	27.7
60歳代	4.1	5.2	7.8	4.3
70歳代	0	0	0	0.3
職位				
管理者	23.7	66.5	88.2	53.6
基礎資格				
介護福祉士	35.7	20.8	15.4	43.5
ホームヘルパー	2.2	3.1	2.6	2.7
看護師・准看護師	24.2	42.3	56.4	30.1
保健師	11.5	2.3	2.6	1.7
社会福祉士	14.3	13.8	10.3	10.7
社会福祉主事	4.9	7.7	5.1	4
歯科衛生士	2.2	4.6	2.6	1.7
その他	4.8	5.5	5.2	5.7
介護支援専門員経験年数				
2年未満	3.7	0	0	12.8
2年以上4年未満	9.2	0	0	31.3
4年以上6年未満	26.1	8.5	3.9	29.6
6年以上8年未満	22.5	30.1	21.6	14.4
8年以上	38.5	61.4	74.5	12
主任介護支援専門員研修受講年度				
平成18年度	55.6	35.1	54.9	—
平成19年度	30.4	35.1	35.3	—
平成20年度	14	29.9	9.8	—

※単位は%

5. あとがき

介護支援専門員の業務は、対人援助業務であり、利用者や家族等との関係からストレスが生じやすく、業務へのひたむきさゆえにバーンアウトするケースも多く見られますが、居宅介護支援事業所の多くは小規模であるため、介護支援専門員は自分の力量に不安を感じながらも、実際にはスーパーバイズを受けることができない状況が指摘されてきました。

日本ケアマネジメント学会及び日本ケアマネジメント学会認定ケアマネジャーの会では、ケアマネジャーを心理的に支える支持的機能を高めるため、地域包括支援センターの主任介護支援専門員等が地域の介護支援専門員に対してスーパービジョンを実施することができるよう、必要な知識・技術を取得するための研修カリキュラムのあり方を研究し、新たな研修カリキュラムと研修マニュアルを開発することとしました。

平成20年度は、主任介護支援専門員を対象とした研修資料の分析やアンケート調査等を実施し、スーパービジョンの実践現況を把握したところです。

今回実施したアンケート調査からは、ほとんどの介護支援専門員がスーパービジョンの必要性を認識しているものの、現状の主任介護支援専門員を対象とした研修内容を見ると、スーパービジョンの定義や考え方指導方法に統一性はなく、地域包括支援センターや特定事業所等の主任介護支援専門員のうち、「スーパービジョンを行うことに自信がない」者が半数以上であり、「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など、実際に指導できる力量を身に付けることができていない状況が明らかとなりました。

今後は、調査検討した成果を基に、日常実務でスーパービジョンを展開する上でのさまざまなバリア（スーパーバイザー特性、スーパーバイジー特性、業務特性、所属機関特性など）を踏まえた、応用可能性の高い研修カリキュラムを策定するとともに、策定されたカリキュラムをもとにモデル研修を実施しながら、主任介護支援員等が適切なスーパービジョンを実施することができるよう真に有効な研修カリキュラムを開発することとしています。

最後に、今回の調査にご協力いただきました会員の皆様をはじめ、居宅介護支援事業者の皆様、行政や関係の皆様には厚くお礼申し上げます。ありがとうございました。

日本ケアマネジメント学会
理事 白木 裕子

6. 資料

6-1. フォーカスグループインタビュー コード一覧表

No.	発言者	時期	コード	抜粋
1	I	初期	制度変化にともなう業務量の多さ	日曜日もない、夜も9時、10時に帰ってこないという、いつまで働かせるのかということで苦情が来るわ、その説明に行ったりとかで、1つのことを始めるってこんなに大変なんだなとつくづく思った時期です。
2	I	初期	制度変化への対応が最優先	その時点では本当に利用者の生活を守ることが、制度の移行を円滑にすることが第1優先だったので、マネジメントというところはやっていなかったです。
3	I	初期	業務の効率性を考える視点をもつこと	私はもともと民間の会社にいたので、常に仕事をすると効率性とか費用対効果というところは常に頭にあったのかなというところはあります。
4	I	初期	視点の多様性を認めること	いろいろな職種の方が混ざっていいと思いましたので、その方のいままでの経験や面接のときの考え方とか、そういったところでは人を育てていくということが重要だと思っていましたので、そのことではかなり力を入れてやってきたと思います。
5	II	初期	制度開始前からの仲間どうしで相談	介護保険の前なので、そんなに地域にサービスはなかったのですが、それまでに何年間か地域で事業をしていたということもあって、仲間がいたので訳が分からないことだけれども、みんなで相談すればなんとかなるよねという感じでした。
6	II	初期	サービス提供者のためではなく利用者のために連携が必要	最初は自分たちがうまく業務をするための連携だったのが、そのときから利用者にとってどんなふうにしたらみんなで協力できるのかということで、協力をしてお仕事を始めたように思います。
7	II	初期	仲間どうしで合意／確認することによる安心	すべてが新しいことだったので、どんなふうにしていったらいいかということを考えることが大変だったのかなと。アドバイスが欲しかったというよりも、みんなで合意していれば怖くないみたいな感じで、地域の中の仲間や事業所のスタッフたちと一緒に考えたような気がしました。
8	II	初期	行政の手厚いサポート	サポートしてくれる人というのは地域や事業所の中にいたのですが、行政の方たちもこのときはとても協力してくれたように思います。
9	II	初期	人依存ではなく仕組み(システム)をつくることの必要性	実際に4月になって蓋を開けてみたら、行政の方の異動とか一緒にやってきた人たちの異動が起ってしまって、連携というのは人だけではなくてシステムとして作っていかないと、うまくいくはずのケアプランの人が1人、2人といなくなることによって、うまくできなくなるということを感じたりということ、いままでとは違う経験をしたように思います。
10	III	初期	慣れない事務作業への拒否反応	看護師として働いた同じ地域でネットワークができたので、ケアマネジャーをやりたいということで4月から始めて、最もつらかったのが事務業務、慣れない事務作業をするという苦痛で、気が狂いそうになりました。
11	III	初期	仲間どうしで合意／確認することによる安心	制度に対する理解というところも周りもみんなわからないので、一緒に相談しながら進んでいく、わからない者同士のネットワークがまた新たにできてきたという意味では、苦しくて仲間意識を持ってやっていけたように思います。
12	III	初期	制度開始当初は助言／指導へのニーズを自覚していなかった(する余裕がなかった)	そのときどんなアドバイスが欲しかったか、いま振り返ると運営基準の明確な解釈とか、アドバイスがあれば迷いは少なかったかもしれないけれども、そのときは特に感じていなかったです。
13	III	初期	地域の仲間によるサポート	サポートをしてくれた人というのは、地域の仕事仲間。みんな初めてのスタートでしたので。
14	III	初期	地域の仲間との交流や勉強会	ケアマネ仲間ですね。それ以前に、看護師として地域で活動していたときにできていたデイサービスや訪問看護といったホームヘルパーなどの方たちと集まって飲んだり勉強会をしたり
15	III	初期	地域の仲間への電話による相談	困ったときに電話をかけて、「どう考える。いいのかな、この書き方で。計算の仕方はどうしよう」といった日常業務についてのこと。
16	III	初期	社内の勉強会	社内で勉強会をしてくれていたので、ジョブに関してはそういったサポートがあったのがありがたかったです。
17	III	初期	専門誌による最新	ケアマネジャー向けの雑誌が比較的新しい情報を提供していただいていた

			情報	したので。
18	V	初期	体当たりで自己学習	とにかくやらなければいけなかったのが、本当に知りません、体当たりで、看護師にも先生にもそのときにわからないことを聞かないということ、調べなきゃというのでやっていました。
19	V	初期	マンツーマンの手厚い職場内研修	その時代で良かったなと思うのは、とても手厚い研修です。マン・ツー・マンで。
20	V	初期	ケアマネどうしはライバルになってしまい相談ができなかった	職場の友人にも恵まれたのですが、ケアマネさん同士はライバルになってしまうので、相談や悩みはできなかったんです。
21	V	初期	人間関係でやめていく人が多かった	1 個残念なことは仕事がハードで燃え尽きてやめるのではなくて、人間関係でやめていく人が多かった。いまのように燃え尽きという方はあまりなかった。
22	V	初期	現在は燃え尽きでやめていく人がいる	1 個残念なことは仕事がハードで燃え尽きてやめるのではなくて、人間関係でやめていく人が多かった。いまのように燃え尽きという方はあまりなかった。
23	V	初期	先輩との同行訪問による手厚い指導	すごい得たなと思うことは、同行訪問を手厚いマン・ツー・マンで書面を見て、認定調査もついてきて書いてみて、1 個 1 個解説してもらってできるようになったら独り立ちですよと言って。
24	V	初期	複数の先輩に同行することによって対応の多様性を自覚	5 人先輩がいたら 5 人全員、同行訪問を納得するまでできて、その人その人のやり方がわかる。基礎資格によって違う、性格によって違う、その価値観によって同じ項目の特記が違うというのは、すごく学べて得たなと思うので、手厚い研修をしてもらったほうが、その後の基礎ができるのかなと思いました。
25	V	初期	記録を取ることは当たり前	平成 14 年にケアマネジャーの資格を受けたときに、あまりにも研修内容が自分が習ってきたことと違ったので、逆にショックを受けました。だから、本当にいま言われていることは、最初に介護保険ですべてを網羅するのではなくて、社会資源の家族とか地域とかたくさん頑張って、それでも足りないところと一緒に考えていこうというのを説明しようという……、最初から……とか、いま問題になっていることとか平成 12 年のときから言われていたことであまり違和感がない。記録を取るのが当たり前。
26	VI	初期	医療の知識不足を自覚	そのときに私はてんかんの話があって、医療の知識がないなということに気付きました。これはそれを学ばないといけないということで、障害のところをもう少し、頼んでいまの事業所に勤めて、医療的な知識を身に付けたい。とにかくそれを頑張らないといけないと思って、いまもそうですが。
27	VI	初期	自己学習を前提として分からないことを他職種等に質問	幸い、いまは診療所併設の事業所ですので、医療的なことは看護師とか……とか、いくらでも教えてください、ただ教えてくださいというよりも、まず自分で本を読んで調べたりとかをした上で、わからないことがあったらすぐに聞いて、どんなケースでもとにかく聞いて聞いて。1 人で抱え込んでしまうと利用者の方に不利益が被るわけですから、そこだけは絶対にやめようと思って。
28	VI	初期	1 人で抱え込むことが利用者の不利益になることの自覚	幸い、いまは診療所併設の事業所ですので、医療的なことは看護師とか……とか、いくらでも教えてください、ただ教えてくださいというよりも、まず自分で本を読んで調べたりとかをした上で、わからないことがあったらすぐに聞いて、どんなケースでもとにかく聞いて聞いて。1 人で抱え込んでしまうと利用者の方に不利益が被るわけですから、そこだけは絶対にやめようと思って。
29	VI	初期	平成 14 年は制度開始当初に比べると業務の手続き等が整っていた	(平成 14 年は 12 年に比べて業務の手続きや書類は)整っていたと思います。そんなに混乱しませんでした。
30	VI	初期	制度開始当初から働いている先輩から経験を伝授	(平成 12 年から働いている先輩に)ほとんどやっておられたことをそのまま教えてもらったりということです。
31	I	三年目頃	平成 13 年は地域のケアマネジャー支援の必要性を認識し始めた時期	平成 12 年の半ばぐらいから、とてもケアマネジャーの研修に力を入れていた時期だったのです。学会ができて、研究大会を北九州で開催したりとか、そういった地域のケアマネジャーの支援をどうするかということをいろいろ考え始めたのが平成 13 年ぐらいです。
32	I	三年目	行政との連携によ	これは行政と一緒にあって、ケアマネジャーの方式化ということがあったの

		頃	ってケアマネジャー間のつながり構築を支援	で、大きなシンポジウムを2回ぐらい開いて、いわゆる燃え尽きないためにということで横のつながりを作っていこうという時期でした。
33	I	三年目頃	研修会と事例検討会を通じた地域のケアマネジャー育成支援	毎月ケアマネジャーの研修会と事例検討会は、この当時(平成13年頃)はしていました。事例集を作ってやっていた月だったので、このころからいちばんある意味「ケアマネジャーとは」というところの育成については、すぐく力を入れていた時期だったのかなと思います。
34	I	三年目頃	ケアマネジャーを組織化する必要性を認識	このころどちらかというと行政が、一旦相談援助業務から引いた時期でした。ケースワーカーとの関係の問題とか、地域でさまざまな相談体制についての歪みが出てきたころなので、ケアマネジャーを組織して行政機関と連携をして、どういう方向性を作っていくのかということで、このころが市町村という単位では、ケアマネジャーを派遣していくために、いろいろな組織づくりをし行政とタイアップで研修会をしたり、
35	I	三年目頃	全体を見渡した中で人材育成の必要性を認識	3年でというのはある部分全体が見えてきたので、人材育成が柱だということで、会社もケアマネジャーの研修についてはお金を投入していたときだったので、行政もすぐそこは親切だった。このときがいちばん質というものをよく考えていた時期ではないかなと、いま改めて考えると。
36	I	三年目頃	ケアマネジャーの質を考えた時期	3年でというのはある部分全体が見えてきたので、人材育成が柱だということで、会社もケアマネジャーの研修についてはお金を投入していたときだったので、行政もすぐそこは親切だった。このときがいちばん質というものをよく考えていた時期ではないかなと、いま改めて考えると。
37	I	三年目頃	ケアマネジャーの教育システムの欠如	教育システムが確立されていなくて、ケアマネジャーは五月雨式に入ってくるのです。
38	I	三年目頃	基礎資格が多様で共通言語がないこと	事業所の中でマニュアルを作ったりしますが、他職種の共通言語がなかなか見出せないのと、
39	I	三年目頃	個人対応が多くお互いの対応が見えないというケアマネジャーの業務特性	ケアマネジャーが1人仕事になっているので、例えば複数で訪問してみるということができないので、その人の考え方で利用者側のステータスも大きく左右されたりとか、そういったマネジメントの中身というものがなかなかほかのケアマネジャーが見えないということがあったので、
40	I	三年目頃	事例検討会の重視	だから座学だけではなく事例検討会を通して、そのケアマネジャーのテーマをそれぞれ与えて、
41	I	三年目頃	事例検討会を通じて個人差を浮かび上がらせる	あとはケアマネジャーの作っているケアプランとか、特にわりと医療と連携とか、そういったところは最初からやっていたので、ドクターに持っていきときのケアプランは私では……たりすると、すぐく差があるのです。
42	I	三年目頃	それぞれの基礎資格の強みをバランスよく教育していくことの必要性を自覚	それこそ本人とニーズを引き出しながら、赤ペンを入れたりして修正をかけたときに、なかなか共通言語がないことと、私は医療職ですが、介護職のケアマネジャーと話をすると、引き出すところの深さというのがあるなというのがあったので、そこである程度バランス良く教育していくためにはということが必要なみたいなのころがあって、
43	I	三年目頃	ケアマネジャーの質を重視した時期	そのころは質というものにかなりこだわって力を入れていた時期だったかなと思います。
44	II	三年目頃	基礎資格である看護の問題解決型思考	教育のシステムは看護で考えていたから、問題解決型のプロセスで、それでいてそれぞれが専門職として自分で知識や技術をどうやって高めるかという中で仕事をしてきたので、ケアマネジャーさんと研修をやるときに、ちょっと違うなというのが最初の部分です。
45	II	三年目頃	当初は自身の能力開発を重視していた	教育のシステムは看護で考えていたから、問題解決型のプロセスで、それでいてそれぞれが専門職として自分で知識や技術をどうやって高めるかという中で仕事をしてきたので、ケアマネジャーさんと研修をやるときに、ちょっと違うなというのが最初の部分です。
46	II	三年目頃	多様な視点や考え方を共有していくことの必要性を自覚	ケアプラン指導者研修事業というのが県に始まったときに、やはりどうやって支援するかということとこの指導者研修を考えていくのだというのがわかったときに、いままでの自分で専門職としてこんなビジョンを持つとかいうのではなくて、みんなでどうやって考えていくかという時期なのだなと思って、
47	II	三年目頃	みんなで検討、共有すること	県の介護支援専門員協会でみんなで検討したり、やってきたことは、とにかくみんなで共有して、

48	II	三年目頃	1つの単語でも多様な解釈があることを自覚	モニタリングって何だろうと言っても、モニタリング一言でも、いろいろな解釈があるということがわかったのです。
49	II	三年目頃	言葉の解釈の多様性を理解、共有しようと思った	モニタリングってこういうことではないのと思っているのは自分だけで、隣のケアマネジャーは違うことを思っているということがわかって、まずは言葉をみんなで理解しようと思ったのです。
50	II	三年目頃	ICFという資源の出現による自身の課題意識の具現化、そして解決	ICFが出てきたときに、私はとてもそれまでのケアプランって薄っぺらいような気がしてすごい気になっていて、人というものをどうのように見るのかわかなくて。何かいい顔できる人、できない人みたいな感じで、そうじゃないだろうって。もっと80年とか90年とか長年生きてきたお年寄りプランなのにとっても薄っぺらいような気がして、そこにこのICFが出てきたときに、すごい落ちたの、ストーンと、その人を全体で見るとということがどういふことなのかと。
51	II	三年目頃	ケアマネジャー業務が一部でも言語化されることを期待し学会に参加	自分たちで言葉にできない多くのことがあったから、この日本ケアマネジメント学会という学問的にケアマネジメントを考えるという組織で何か得られるものがあるのかな、見つかるものがあるのかなって思って、(認定ケアマネジャーの)資格を取ったのです。
52	I	三年目頃	ケアマネジャー業務の成果を評価する必要性を自覚	何て言うのかな、終わりが無い、エンドレスな仕事なのだけけど、やはり成果が見えないというか、評価ができない中でいつも漫然とやっていることがよかったのかなあということを感じたりとか。
53	I	三年目頃	ケアプランを書くことが本質を考えるのではなくhow toになってしまふことへの危惧、あせり	やはり私たちが表現できるというケアプランの1,2,3表のこの頃に何々したいとか出てきたときに、何かこう書き方教室になってしまふと、マネジメントの本質を考えるのではなくて、どうケアプランを考えるのかということに走っていった時期があって、それもすごく何かあせりがあるって、そうではないよということはずっと言い続けていっていたこと。
54	I	三年目頃	1つの事例を徹底的に突き詰めるなどの地道な勉強の必要性を自覚	やはり地域での勉強会では、1つの事例に対していろいろな演習で、どんな利用者さんの捉え方があるのかということ徹底して研修会をして、そこで検証したりということも実践的なことに。何かこう地に足を付けて勉強をしていかないと、この先どんなふうになってしまうのかなというところの、そこが私はあせりがありますね。
55	I	三年目頃	一部によるリーダーシップではなく、全体の横のつながりで組織をつくることへの気づき	どちらかというと私たちの組織は、行政と私とか、何か一定の人が引っ張って行くのですが、先ほど高砂さんが言ったみたいに、横のケアマネジャーさんたちの組織化をしていながら、全体の横のつながりで物事を作っていくといった組織化された地域があったのには、それはすごく刺激になったというか、すごいなというふう。
56	IV	三年目頃	上司との経営方針の違いによる職場内での孤立	私は平成10年にそんな感じで始めたのですが、全く職場の中では孤立という感じです。というのは事業所長、組織の本体が、経理課長みたいなのを回してきたのです。ともかく赤字出すなど。
57	IV	三年目頃	ケアマネジャーに自社サービスを売り込むよう仕向ける上司の経営方針	新所長が、ケアマネジャーだとセールしろって感じて言うわけです。
58	IV	三年目頃	自社サービスの売り込みよりよいサービスを導入することを重視する自身の考え方	私はそういった頃の相談所長で、だんだんケアマネジャーで人はいっぱい増えてきましたけども、それは間違っていると。セールすることはもう論外であって、部下のケアマネジャーに、いちばんいいと思っているところをプランに組み込みなさいと。それが自分の所でなくても構わないからと、やっていたのです。
59	IV	三年目頃	理論闘争をするために学会に参加	平成13年に、今日行った大正大学の礼拝堂で最初の総会をやったと思うのですが、その総会に駆け付けたというのは、理論闘争をする場所として学会の場に行ったという感じなのです。
60	III	三年目頃	自身のケアマネジメントの質を証明する1つの手段として認定ケアマネジャー試験を受験	ケアマネジャーという、同じご用聞きケアマネというように見られているのがすごく悔しくて、自分は真面目にやっているつもりでいるけれども、それは何の証明のしようもないので、少なくとも適当にやっているだとか、不正提供しているとかご用聞きケアマネではないですよと自分を証明するために、(認定ケアマネジャー試験)を受けることで自分がやってきた仕事が、それでいいのかどうか確認できると思ったのです。
61	III	三年目頃	認定ケアマネジャーの口頭試験を通じて自身の態度の	筆記ではなくて口頭試験だったので、自分の普段の態度を出すことで、もし間違っているところがあればここで指摘してもらえれば改善につながるし、よければよいで、そうか、これでよかったのだと確認できるというので、どう

			評価を求めた	しても受けたかったなという拘りが実はあって。
62	Ⅲ	三年目頃	認定ケアマネジャーの口頭試験を通じて自身の業務の確認ができた	そうですね、それはやっているのですね、それでいいのですねとかいうそのときの質疑が、一つひとつが自分の業務の確認、何よりの安心だったので。誰に言われるよりも、自分のプランを見て対応してくださっていたので。
63	Ⅲ	三年目頃	自身の課題を自覚してスーパービジョンを求めた	3年目になる2年目のところで大きなつまづきがあって、そこでアドバイザーを、自分でスーパービジョンを求めていったので、個別のスーパービジョンの中でアドバイスをしてきたという感じ。
64	Ⅲ	三年目頃	基礎資格である看護の問題解決型思考に基づく仕事のしかたを同僚に否定された	苦しんで失敗したのです。すごく怒られたのですよ、事務所のほかの人に。傲慢なケアマネジャーだと。〇〇さんがおっしゃった問題解決型、まさに看護でやってきたので、問題解決型のケアマネジャーで、困っているとか重度の方というのは、とてもやりがいを感じて仕事をしたのですが、
65	Ⅲ	三年目頃	手際がよいことだけでは最善のケアにはならないという他のケアマネジャーからの指摘	ほかのケアマネジャーさんからの引継ぎで、この人はこういう人だからこの時間帯に訪問すればいいからというのを鵜呑みにして、そのとおりに漫然とケアしていて、手際はいいのですが、ご利用者に、手際がよければいいってものじゃないのよと。年寄りには年寄りの生活のリズムがあって、仕事ができるとか早いのがいいわけじゃないってすごく怒られて。
66	Ⅲ	三年目頃	自身の課題を自覚してスーパービジョンを受けた	そうではない(問題点が明確には見えにくい)ご利用者とかを見たときに、そういえば何かつまらないな、どうしても問題点がありませんしと思っている自分もちょっとまずいと思ったところで、たまたま出会ったスーパービジョンを個別にやっている方ではないのですが、ちょっと講師でお呼びした方に相談して。それで、あなたね、こういうのはちゃんと相談援助とか受けたほうがいいわよ、自分の振り返りにになるって、縁があったので。ちょっとわからないけど、やろうと、これから。でもどんどん自分の粗が自分の前に浮き彫りになってきて。
67	Ⅲ	三年目頃	スーパービジョンを通じて自身の弱みへの気づき、振り返りができるようになった	個別に契約をして、スーパービジョンが何かも知らなかったのです。やり始めて「ああ、そうか。こうすればいいんだ。私ここが駄目だった」って言って、「そうよ、自分であなた気付いているじゃない。それがスーパービジョンよ」。ああ、そういうものなのかって、もう何も知らずに行って実践しながらそれがどういうものなのか学んだという。何か言葉についてもあまり言われてなかったことなので。3年ぐらい(個人のスーパービジョンを継続)。
68	Ⅲ	三年目頃	グループスーパービジョンによる研鑽	途中でグループスーパービジョンに移行して、仲間を集めてやったのですね、5、6人で。
69	Ⅵ	三年目頃	自身のケアマネジメントへの評価を求めた	ケアマネジャーという、試験に通ればみんなケアマネジャーなのですが、その中でも良し悪しというようなものはやはりあると思って、僕も??に何とか認められたいという思いがありました。
70	Ⅵ	三年目頃	町内の事例検討会でケアマネジャーの質の違いを自覚	うちの町内で定期的な事例検討会をするのです。質の向上を考えてというのがありました。その中で僕より経験年数の長い人がいらっちゃって、事例検討でプレゼンテーションされるのですが、何かどう考えてもちょっとやはりおかしい事例だなとか何か思うようなものもあって、何か言う悪いのですが程度が低い人もあるのだなと思いつつながら。でもそれに気付いた僕は、ちょっとその人よりもいいだろうみたいな感じで思って、何とか。
71	Ⅵ	三年目頃	ケアマネジャーとしての差別化を求めて認定ケアマネジャー試験を受験	上司も認定ケアマネジャーは差別化を図る制度だからトライしてみたらということも言ってくださって、それがモチベーションになって認定ケアマネジャーを受けました。
72	Ⅵ	三年目頃	事例検討会を通じて理念が事実として感じられるようになった	僕ら初期が参加して、最初はちょっとよくわからなかったというのはあるのですが、重ねていくうちにケアマネジメントの流れとか、アセスメントはこうしてニーズを出すのだとか、それをプランにどうつなげるかというような流れが、その検討会を通じて何かわかったような気がしたということ、自立支援という理念が、こうなることでこの人は自立になったのだ、QOLが上がったのだということが、理念というものが事実として何か感じられたということが、すごく僕にとっては身になったなあというように思うのですね。
73	Ⅵ	三年目頃	4~5人のグループで事例検討会を実施	以前は町内の人が多職種で集まって20人とか30人ぐらいでやりましたが、いまは発表、1つの事例に対して4、5人のグループで検討をしているというようなスタイルでしています。
74	Ⅳ	三年目	認定ケアマネジャー	審査基準表のいちばん左の部分だけをチェック基準にして、マニュアルにチ

		頃	一の審査基準表をケアマネジャーの質評価に応用	エック……を使ってやっているのです。
75	V	三年目頃	自社サービスの売り込みよりよいサービスを導入することを重視する自身の考え方と会社の方針との対立	株式会社だとノルマがあります。それで公平にやって、この人に合うからこことか、ヘルパーステーションとかで見学に行ってお話をするのですが、本社に呼び出されて何でうちにしないのかってお説教をされて、「いや、利用者のためです」というのを言っていたのですが、適意なケアマネ、会社にとっては不利益なケアマネ。周りからは仕事ができないと紋られ、いじめられたりとか。
76	V	三年目頃	他のケアマネジャーや会社を説得する力がないことを自覚	3年目である程度わかってきている。利用者さんのためにはこれがいいってわかっているのですが、周りのケアマネや会社を説得できる力が自分にはなかったです。それでわざわざ……それでも変えなかった。
77	V	三年目頃	社内のヘルパーとケアマネの間の確執	冗談で、いくつケアマネ様なんだからみたいと言ったこと……。まあ、半分ね。会社の方針じゃないですよ。ヘルパーさんは陰で、全くケアマネ様なんだからという感じで、仲が悪くて、すごくびっくりしました。同じ事業所内であっても。
78	V	三年目頃	ケアマネジャーの対応の個人差に対する課題意識	すごく訪問長い人が出たのですが、最低30分から1時間いかないとお話し聞けないので、玄関で判子ラリーとかスタンプラリーとかをやりましたが、でもそれ違っちゃってね。それぞれやり方あるから、では干渉するのはやめましょうとか、そういうとすごく自分で悩んでいました。
79	V	三年目頃	認定ケアマネジャー試験を通じた自身のケアマネジメントの質を確認	自分で自信がないので、自分が納得して説明できて、これでいいのだと思ってから(認定ケアマネジャーを)受けようという目的がありまして、学会に入って5年目で、自分のプランを説明で決めるし、会社にもこうだからこうですって言えるし、ケアマネさんとか地域で言える。自分の中でちょっと自信がついたので受けて、やはりプランを組んできてもらって、ああ、そうですね一つひとつ見て、確認できてますねとか言われると、やはり安心できますねとか、これでいいですよと言われると、ものすごく安心しました。
80	V	三年目頃	認定ケアマネジャー取得後も継続的に研鑽	認定ケアマネは2年前に取りましたが、すごくそこからスタート。そこで終わってしまうと伸びないと思うので、そこからやっとなら基礎ができたのかなと思って、そこからスタートしようと思っています。
81	V	三年目頃	近隣の事業所のケアマネジャーからインフォーマルに相談を受ける	会社の周りのケアマネジャーに、ここはこうしたとか、こういうのがあるよって聞いてたので、内緒で相談を受けたり電話でお願いしようかなと、されたりとかはあります。公ではないけど、内緒で相談役。たぶん福祉用具で困るから……。実際福祉用具相談員とか住宅改修アドバイザーも前の会社でやっていたし、いまの会社でも初期に立ち上げはできましたので、その部分で。そのついでにケアプランを教えて、書き方を教えるという形で。いまは純粹に専任になったら、ケアマネ同士の相談は減りました。
82	V	三年目頃	ケアマネジャーどうしの仲間は少ない	ケアマネの同士とか仲間とかは少なく、他職種のほうが親しい人が多い。
83	V	三年目頃	認定ケアマネジャーや主任介護支援専門員資格を取得したことによる自信の芽生え	認定ケアマネとか主任ケアマネになったら、初めてケアマネで何か私なりに提起とかができて。
84	V	三年目頃	ケアマネジャーどうして相談し合うことやスーパーバイズをする関係はなかった	(ケアマネジャー同士で相談し合うことや、スーパーバイズの関係は)なかったですね。逆に外れてしまっていたので、それは指導されるという形でした。渡された資料を指導され、管理責任者に気を遣えとか、指導され、変えろとか、そういう立場で。相談し合う、いいところを相談し合うというのではない。いまは私はちょっと抜擢されて社員のほうに立って変えまますと言って、変えるほうの立場になれたので、変えていこうにいまはしています。
85	V	三年目頃	カウンセリングを専攻していたため仲間内での相談が難しかった	大学で私はカウンセリング専攻だったので、仲間内での相談というのが難しいというか。ですので、自分でお金を払って勉強会に行き、講師の先生にスーパーバイズしてもらったり、あとは親戚のおじさんや人生経験の豊かな人にアドバイスしてもらったりという、ちょっと自分の人生の見本にできる大人の人とか、そういう方をお願いしてた。
86	V	三年目頃	研修講師からスーパーバイズを受	大学で私はカウンセリング専攻だったので、仲間内での相談というのが難しいというか。ですので、自分でお金を払って勉強会に行き、講師の先生に

			けた	スーパーバイズしてもらったり、あとは親戚のおじさんや人生経験の豊かな人にアドバイスしてもらったりという、ちょっと自分の人生の見本にできる大人の人とか、そういう方をお願いしてた。
87	V	三年目頃	人生経験豊かな人にスーパービジョンを受けた	大学で私はカウンセリング専攻だったので、仲間内での相談というのが難しいというか。ですので、自分でお金を払って勉強会に行き、講師の先生にスーパーバイズしてもらったり、あとは親戚のおじさんや人生経験の豊かな人にアドバイスしてもらったりという、ちょっと自分の人生の見本にできる大人の人とか、そういう方をお願いしてた。
88	V	三年目頃	ケアマネジメントだけでなく生き方そのものをスーパービジョンしてもらった	外から客観的に見てもらって、ケアマネジメントだけではなくて、人間としてとかやり方、倫理や考えとか、広い部分で指導してくれる人を求めて。普段の悩みというよりは、生き方そのものに悩んでしまったから、3年。
89	III	三年目頃	上下関係や競争意識のない仲間とのよい関係	関係はよかったですよ。そんな競争意識もなければ、みんなわからないので一緒にやっついこうとか。私はいちばん最初から残ったので、いつも古いので生き残って、やめていく人がいるじゃないですか。で、別に古いからそれで特別扱いとかそういうものないし、新しい人が下とか、変な上下関係もない。わかっているから教えてわかっている人が。でも私は別に1番ではなくて、ほかの詳しい人がいればという。
90	III	三年目頃	社内でスーパーバイザー的な立場になった	3年目のあとだったと思うのですが、関東のほうでもやはり事業所の居宅が20とか30とか増えてきたので、スーパーバイザー的な位置づけにはなったのですね。でも同じようにプランは持っていたので結構周りは相談しやすくなった。わからなかったら、では、あちらもその事業所に電話をすればいいのだねという感じだったので、で、相談されてわからなければ自分で調べるので。
91	II	三年目頃	訪問看護と併設の居宅介護支援事業所のためケアマネジャーとしての一律な育成が難しい	(訪問看護との併設のため)事業所では、毎年1人とか2人ずつケアマネジャーが増えていくのです。訪問看護師としてのキャリアとケアマネジャーとのキャリアが、一緒ではないのです。
92	II	三年目頃	情報公表制度の開始にともないケアマネジャー向けの職場内初任者研修のフレームを構築	それなので、一律の初任者研修というのとはできなくて、ちゃんと初任者研修としてフレームを作ったのは、情報の公表の制度が始まったとき。
93	II	三年目頃	制度開始当初は同行訪問等を通じて初任者の育成を行っていた	それまで(情報公表制度が始まる以前)は同行訪問とかをして、その人に必要な初任者研修をやっていましたね。
94	II	三年目頃	自分だけが指導するのではなく一緒に相談する	その頃から私1人がやるのではなくて、何をするかというところは一緒に相談するのですが、次にキャリアがあるというか、責任を持ってやってくれている人たちが初任者研修をやるようになって、それで余計にいいところと悪いところが見え出した。何でこんなことしているのかなって、この人にはここは飛ばしてやればいいのかになって。反対にもっとここを丁寧にするべきなのに、何でなのかなというのが、人をお願いしたからこそ見えてきたところがあった。
95	II	三年目頃	他者が指導することによってよい面／悪い面が客観的に見えてきた	その頃から私1人がやるのではなくて、何をするかというところは一緒に相談するのですが、次にキャリアがあるというか、責任を持ってやってくれている人たちが初任者研修をやるようになって、それで余計にいいところと悪いところが見え出した。何でこんなことしているのかなって、この人にはここは飛ばしてやればいいのかになって。反対にもっとここを丁寧にするべきなのに、何でなのかなというのが、人をお願いしたからこそ見えてきたところがあった。
96	II	三年目頃	スーパービジョンを提供することで逆に教えられることがある	ただ事業所というのは、例えば十人ケアマネジャーだったら、私は反対にみんなからもスーパーバイズを受けているような立場なのです、自分のやっていることに対して。原則的には私が管理者なので、みんなをスーパーバイズしているのですが、でもそれだけではなくて、自分のスーパーバイザーと

				してのやり方であったりとか、それによって起こった状況というのを反対にスタッフから見ることによって自分のスーパーバイザーとしての……、そういうところを教えてもらえるのが、それを感じ出したのが、やはり5年ぐらい前から。
97	II	三年目頃	自分のスーパービジョンの結果としてのスタッフの対応から、自身のスーパービジョンを客観視できる	ただ事業所というのは、例えば十人ケアマネジャーだったら、私は反対にみんなからもスーパーバイズを受けているような立場なのです、自分のやっていることに対して。原則的には私が管理者なので、みんなをスーパーバイズしているのですが、でもそれだけではなくて、自分のスーパーバイザーとしてのやり方であったりとか、それによって起こった状況というのを反対にスタッフから見ることによって自分のスーパーバイザーとしての……、そういうところを教えてもらえるのが、それを感じ出したのが、やはり5年ぐらい前から。
98	II	三年目頃	グループスーパービジョンによる研鑽	3年目のときも市でケアマネスーパーバイザー研修みたいのがあったのです。そこで2日だか3日だかを受けて、そこでグループを作って、グループスーパービジョンはそれから続けています。
99	II	三年目頃	グループで影響し合うことで個別のスーパービジョンより大きな力が生まれる	(グループスーパービジョンを受けたことによる影響は)そんな直接なことはなかったかもしれないですね。でもグループで、例えば今日もそうですが、いろいろな話を見たり聞いたりしているので、影響し合って変わっていくのになって、いつもマン・ツウ・マンのやり方が主だったから、グループでの力が大きくなるということのすごさというのはそれから感じる事ができ、
100	II	三年目頃	自分が事例検討会から抜けることで他のケアマネジャーの自発的育成を促す	事例検討会をもう私やめたのです。事業所のみんなにお任せして、私はもうやめたのです。そう、そう。グループを2つ作って。グループとしてやっていけるような、何か準備とか。ほかはやりましたが、実際には入らないように。みんな勤続年数が7、8年と長いので、だから私はやはり上司になってしまうので遠慮しているような気がしまして、私は事例検討のほうにいないほうがいいと思って。
101	V	三年目頃	スーパービジョンは「見立てをする」ことだと習い腑に落ちた	見立てをするって言うてました。先生はどこでどう変化するかわからないよって言うんですけども、やっぱり見立てをする、それはケアプランにかけるときと同じだなんていう、人の話を聞いて、性格見て顔を見て、こういう方法でいこうとか、ここは引き出そうとか、全部を解決しようというんじゃないんだよってというお話をして、あーなるほどなと思ったのと、
102	V	三年目頃	スーパーバイザーがスーパーバイザーに与える影響は甚大であることの自覚	良いスーパーバイザーは人のいい所を引き出して、高められるスーパーバイザーは逆に、そのテクニックを逆に使うと人を落ち込ませ、落としていく1つの方法なのかなと。裏表になるんだよってというお話を個人的に、お休み時間にさせていただいて、だから倫理って必要なんだなって思って、すごくその話が印象に残っています。
103	V	三年目頃	スーパーバイザーに倫理観が必要であることの再認識	良いスーパーバイザーは人のいい所を引き出して、高められるスーパーバイザーは逆に、そのテクニックを逆に使うと人を落ち込ませ、落としていく1つの方法なのかなと。裏表になるんだよってというお話を個人的に、お休み時間にさせていただいて、だから倫理って必要なんだなって思って、すごくその話が印象に残っています。
104	VI	三年目頃	事例検討との違いが分からないスーパービジョン研修も存在する	僕いま一緒にケアマネと受けてるんですけども、初めスーパービジョンの研修と事例検討の研修というのはどこが違うのかなということを思いました。それがずっとわからなかったんですけど、今日ちょっとたまたま認定ケアマネの人がそういう講義をされているということで、「どう違うんですか」って聞いたら、スーパービジョンはケアマネ自身のしていることとかいうか、そこを焦点に当てているというんですかね、っていうことが今日初めてわかりました。主任ケアマネの研修のときには違いがわからなかったんです。だから、いま僕の受けた研修は結果的には良くなかったということですね。
105	VI	三年目頃	スーパービジョンとコーチングの混同	何か僕が思っていたのは、スーパービジョンというのはね、イコール、コーチングっていう感じに僕は思っていたんですよ。
106	VI	三年目頃	スーパービジョンにおけるコーチング技法の使い分けの必要性を自覚	助言とか指導的なことっていうのは、コーチングにとってはバツなんですけどね、ただそのコーチングで相手の答を待って引き出すっていうのは、相手が答を持っていて初めて成り立つものですよ。そういう答を持ってない初期の方だとか、力量がちよっとない方に対してのコーチングっていうのは僕は駄目だと思えますし、その辺の使い分けっていうのをきちんとスーパービジョンで教えていかないと、役に立たないなって思いますね。
107	IV	現在	俯瞰視／客観視	私はスーパービジョンについて独特な考えというか背景を持っていて、いわ

			の獲得を自身のスーパービジョンの最終課題としている	ゆる福祉の世界で専門家じゃなくて、シュタイナーっていますよね。シュタイナーの言う俯瞰視、客観視というのをスーパーバイザーとしてのね、(中略) サンプルによって感じがちよっと違うんですけど、そういうのを獲得することが自分の最終的な課題かなって感じするんですけどね。
108	I	現在	いかにスーパーバイザーを依存させずに自立させるかという視点	何かあれば、(中略)(私とは別の)管理者からスーパーバイズを受けているんだけど、必ず私に確認をするんです。管理者も私に確認をするんですね、それって良くないことだと思います。もう依存ができていますので、そこでやはりどうすればバイザーが独立するのかがということが、そこは意識的にやっていくところもあって。
109	I	現在	自分が事例検討会に参加すると他のケアマネジャーに遠慮や依存が生じるため自立したケアマネジャーが育たない	事例検討会に行くとみんなが遠慮するという部分と、反対に頼ることがあって、何か私からコメントがほしいというところがありありとわかるので、やっぱりそうなると人が育っていかないので、どうすれば自立できるバイザーができるのかとか。
110	I	現在	自分は事例検討会に参加しないようにして、地域の後継者を育てる	行政単位での事例検討会とかあるんだけど、私が行くと頼るからっていうことがあって、なるべく私は行かないようにして、地域でこの人たちが育っていきながら、後継者をみんなで次の世代の人たちを育てていこうねと。
111	I	現在	ケアマネジャーの実践を裏づけ、自信の獲得につなげる仕組みとしてスーパーバイザー養成講座を位置づけている	お蔭様で認定ケアマネジャーを取ってスーパーバイザー養成講座を受けて、学んだことが多かったということと、いろいろな今まで地域でやっていたことが裏づけになったってことを言われるので、そういう人たちがやはり自信を持ってやっていくという仕組みづくりっていうのかな、というところがありますね。
112	Ⅲ	現在	社内研修では自分ではできるだけ発言せず他の人に任せる	その場にいるとついつい最終的に確認を求められてくるので、そこを社内ではいま運営委員方式で全部私が新人指導して、お勉強だけではない、少しかできてきたので、その中でなるべく自分が発言せずに、他の誰かが言えそうなことは他の人に言わせ、言ってもらう。
113	Ⅲ	現在	失敗を体験してもらいスーパーバイザーを育てている	欠けていたと思っても、あえて言わずに、失敗するまで待つて、失敗で学んでもらう。自分が1人で失敗しながら学んで模索してきたことを今みんなに体験してもらっているところで。
114	Ⅲ	現在	自分の影を薄くして、他のケアマネジャーがスーパーバイザーとなり主体的に研修を運営していけるような体制を作っている	なるべく自分の影を薄くして、その代わりに各運営委員ができるだけ力を発揮できるようにすることで、それぞれが主体的に運営していけるっていう別な形でできるように、いま少し作っているところなのです。
115	Ⅲ	現在	一部によるリーダーシップではなく、より多くの人が主体的に関わって高め合える仲間づくりを目指している	私としての理想は、1人の人がリーダーシップを取ってスーパーバイザーとしてっていうよりも、できるだけみんなと一緒に、より多くの人が主体的に関わって高め合えるようなネットワークというか、仲間づくりをしていきたいと思っているんです。
116	V	現在	すれ違いざまの立ち話であっても、やり方によってはスーパーバイズになる	主任ケアマネの研修でスーパーバイザーのビデオを見たんですけども、すれ違いの立ち話でもスーパーバイズになれると、最近こんなの悩んでいるんですよ、じゃあ、こういうふうにしたらって。あっ、そうしますっていうようなので、それはスーパーバイズになるよっていうのを見て、
117	V	現在	学問化／言語化されながらも、人間的で温かみのあるスーパービジョンを目指している	スーパーバイズって、学問的だけど人間的にやりたい。でも人間的だけど普遍化して、言語化して、学問として伝えられるように言語化しないといけないっていうのが自分のテーマです。
118	V	現在	人の心を動かせる／人に化学変化を	最近悩みを言うようになってくれて、気付いたり、自分の言えなかったことを表現化したり、元気にしたり、私とその人との関係で化学変化を起こさせる

			起こさせるスーパーバイザーになりたいと思っている	人間になりたいし、心を動かせる人になりたいと思っても、理屈じゃなくて突然あるので、それを自分の中で分析したり、ほかの人の話を聞いたりしながら、こうじゃないか、ああじゃないかと伝えられる人になると、もう一步スーパーバイザーとして体現化だとか普遍化とか、人にも伝えられるようになるんじゃないかなっていうのが自分のいまの課題です。
119	VI	現在	自身がより多くの経験を積み重ねることで、よりよいスーパーバイザーに近づいていくことができる	もっと僕自身がやっぱりいろいろ経験ですね、事例もたくさん経験しないといけないし、やらないことにはできないっていうふうな位置にいると思います。

6-2. フォーカスグループインタビュー コード―[上位コード]対応表

時期	上位コード	コード	
初期	[制度開始当初からの変化]	平成 14 年は制度開始当初に比べると業務の手続き等が整っていた 制度開始当初から働いている先輩から経験を伝授	
	[制度変化にともなう混乱]	制度変化にともなう業務量の多さ 制度変化への対応が最優先	
	[事務量の多さ]	慣れない事務作業への拒否反応 制度変化にともなう業務量の多さ	
	[仲間との相談]	地域の仲間への電話による相談 制度開始前からの仲間どうして相談 仲間どうして合意／確認することによる安心 仲間どうして合意／確認することによる安心 地域の仲間によるサポート	
	[仲間との学習]	地域の仲間との交流や勉強会	
	[ライバル関係]	ケアマネどうしはライバルになってしまい相談ができなかった	
	[行政のサポート]	行政の手厚いサポート	
	[職場内研修]	社内の勉強会	
	[先輩の指導／同行]	マンツーマンの手厚い職場内研修 先輩との同行訪問による手厚い指導 複数の先輩に同行することによって対応の多様性を自覚	
	[雑誌の情報]	専門誌による最新情報	
	[助言／指導ニーズの無自覚]	制度開始当初は助言／指導へのニーズを自覚していなかった(する余裕がなかった) 体当たりで自己学習	
	[自身の不足領域／抱え込みの危険性の自覚]	医療の知識不足を自覚 1人で抱え込むことが利用者の不利益になることの自覚	
	[他職種等への質問／相談]	自己学習を前提として分からないことを他職種等に質問	
	[燃え尽き／退職]	人間関係でやめていく人が多かった 現在は燃え尽きでやめていく人がいる	
	[その他]	業務の効率性を考える視点をもつこと 視点の多様性を認めること サービス提供者のためではなく利用者のために連携が必要 人依存ではなく仕組み(システム)をつくることの必要性	
		[地域のケアマネジャー支援／組織化の必要性を自覚]	平成 13 年は地域のケアマネジャー支援の必要性を認識し始めた時期 ケアマネジャーを組織化する必要性を認識 全体を見渡した中で人材育成の必要性を認識 ケアマネジャーの教育システムの欠如
		[ケアマネジャーの質への課題意識]	ケアマネジャーの質を考えた時期 ケアマネジャーの質を重視した時期

	<p>ケアマネジャー業務の成果を評価する必要を自覚 町内の事例検討会でケアマネジャーの質の違いを自覚</p>
	<p>[ケアマネジメントの本質／事例を突き詰める必要性の自覚] ケアプランを書くことが本質を考えるのではなく how to になってしまうことへの危惧、あせり 1つの事例を徹底的に突き詰めるなどの地道な勉強の必要性を自覚</p>
	<p>[ケアマネジメント質の確認策としての認定ケアマネジャー受験] 自身のケアマネジメントの質を証明する1つの手段として認定ケアマネジャー試験を受験 認定ケアマネジャーの口頭試験を通じて自身の態度の評価を求めた 認定ケアマネジャーの口頭試験を通じて自身の業務の確認ができた 自身のケアマネジメントへの評価を求めた ケアマネジャーとしての差別化を求めて認定ケアマネジャー試験を受験 認定ケアマネジャーの審査基準表をケアマネジャーの質評価に応用 認定ケアマネジャー試験を通じた自身のケアマネジメントの質を確認 認定ケアマネジャーや主任介護支援専門員資格を取得したことによる自信の芽生え</p>
	<p>[地域のケアマネジャーの育成支援] 行政との連携によってケアマネジャー間のつながり構築を支援 研修会と事例検討会を通じた地域のケアマネジャー育成支援</p>
	<p>[ケアマネジャー間の共通言語の乏しさへの課題意識] 基礎資格が多様で共通言語がないこと 個人対応が多くお互いの対応が見えないというケアマネジャーの業務特性 事例検討会の重視 事例検討会を通じて個人差を浮かび上がらせる それぞれの基礎資格の強みをバランスよく教育していくことの必要性を自覚 基礎資格である看護の問題解決型思考 ケアマネジャーの対応の個人差に対する課題意識</p>
	<p>[個の育成ではなく共有すること／ともに成長することの重要性への気づき] 当初は自身の能力開発を重視していた 多様な視点や考え方を共有していくことの必要性を自覚 みんなで検討、共有すること 1つの単語でも多様な解釈があることを自覚 言葉の解釈の多様性を理解、共有しようと思った 一部によるリーダーシップではなく、全体の横のつながりで組織をつくることへの気づき</p>
	<p>[組織／上司との経営方針の違いによる孤立] 上司との経営方針の違いによる職場内での孤立 アマネジャーに自社サービスを売り込むよう仕向ける上司の経営方針 自社サービスの売り込みよりよいサービスを導入することを重視する自身の考え方 自社サービスの売り込みよりよいサービスを導入することを重視する自身の考え方と会社の方針との対立</p>
	<p>[自身の課題の自覚] 基礎資格である看護の問題解決型思考に基づく仕事のしかたを同僚に否定された 手際がよいことだけでは最善のケアにはならないという他のケアマネジャーからの指摘 他のケアマネジャーや会社を説得する力がないことを自覚 ICFという資源の出現による自身の課題意識の具現化、そして解決</p>
	<p>[スーパービジョン等を通じた研鑽／気づき] 自身の課題を自覚してスーパービジョンを受けた 自身の課題を自覚してスーパービジョンを求めた スーパービジョンを通じて自身の弱みへの気づき、振り返りができるようになった グループスーパービジョンによる研鑽 事例検討会を通じて理念が事実として感じられるようになった 4～5人のグループで事例検討会を実施 研修講師からスーパービジョンを受けた 人生経験豊かな人にスーパービジョンを受けた ケアマネジメントだけでなく生き方そのものをスーパービジョンしてもらった グループスーパービジョンによる研鑽 グループで影響し合うことで個別のスーパービジョンより大きな力が生まれる 認定ケアマネジャー取得後も継続的に研鑽</p>
	<p>[仲間とのサポートタイプな関係]</p>

三年目頃	上下関係や競争意識のない仲間とのよい関係
	[仲間とのサポートタイプな関係の欠如] 社内のヘルパーとケアマネの間の確執 ケアマネジャーどうしの仲間は少ない ケアマネジャーどうしで相談し合うことやスーパーバイズをする関係はなかった カウンセリングを専攻していたため仲間内での相談が難しかった
	[組織／地域でスーパーバイザー的な立場におかれる] 社内でスーパーバイザー的な立場になった 近隣の事業所のケアマネジャーからインフォーマルに相談を受ける
	[訪問看護との併設であるが故の特徴] 訪問看護と併設の居宅介護支援事業所のためケアマネジャーとしての一律な育成が難しい
	[スーパーバイザーになることで学ぶことがある] 自分だけが指導するのではなく一緒に相談する スーパービジョンを提供することで逆に教えられることがある 自分のスーパービジョンの結果としてのスタッフの対応から、自身のスーパービジョンを客観視できる
	[自身が直接スーパービジョンを行わないことで他のスーパーバイザーを育成する] 他者が指導することによってよい面／悪い面が客観的に見えてきた 自分が事例検討会から抜けることで他のケアマネジャーの自発的育成を促す
	[スーパービジョンに対する捉え方] スーパービジョンは「見立てをする」ことだと習い臍に落ちた スーパーバイザーがスーパーバイザーに与える影響は甚大であることの自覚 スーパーバイザーに倫理観が必要であることの再認識 事例検討との違いが分からないスーパービジョン研修も存在する スーパービジョンとコーチングの混同 スーパービジョンにおけるコーチング技法の使い分けの必要性を自覚
[その他] 情報公表制度の開始にともないケアマネジャー向けの職場内初任者研修のフレームを構築 制度開始当初は同行訪問等を通じて初任者の育成を行っていた ケアマネジャー業務が一部でも言語化されることを期待し学会に参加 理論闘争をするために学会に参加	
現在	[自分以外のスーパーバイザー育成] いかにスーパーバイザーを依存させずに自立させるかという視点 自分が事例検討会に参加すると他のケアマネジャーに遠慮や依存が生じるため自立したケアマネジャーが育たない 自分は事例検討会に参加しないようにして、地域の後継者を育てる 社内研修では自分ではできるだけ発言せず他の人に任せる 失敗を体験してもらいスーパーバイザーを育てている 自分の影を薄くして、他のケアマネジャーがスーパーバイザーとなり主体的に研修を運営していけるような体制を作っている 一部によるリーダーシップではなく、より多くの人が主体的に関わって高め合える仲間づくりを目指している
	[自身のスーパービジョンの課題] 俯瞰視／客観視の獲得を自身のスーパービジョンの最終課題としている 学問化／言語化されながらも、人間的で温かみのあるスーパービジョンを目指している 人の心を動かせる／人に化学変化を起こさせるスーパーバイザーになりたいと思っている 自身がより多くの経験を積み重ねることで、よりよいスーパーバイザーに近づいていくことができる
	[その他] ケアマネジャーの実践を裏づけ、自信の獲得につなげる仕組みとしてスーパーバイザー養成講座を位置づけている すれ違いざまの立ち話であっても、やり方によってはスーパーバイズになる

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アンケート

平成 20 年 12 月

日本ケアマネジメント学会

介護支援専門員に対するスーパービジョンのあり方研究委員会

[ご回答方法]

- ・ 本アンケートは、居宅介護支援事業所に勤務する主任介護支援専門員の皆様にご回答をお願いいたします。
- ・ 調査の結果は統計的な処理をしますので、個人や事業所が特定されることや、回答を他の目的で使用することはありません。
- ・ ご記入がお済みになったアンケートは、同封の返信用封筒にて 1 月 13 日(火)までにご投函くださいますよう、よろしくお願いいたします。

※ 本調査は、厚生労働省平成 20 年度老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）により実施しております。

■ 本調査では、「スーパービジョン」という言葉を、「ケアマネジメントの質の向上を目的とした技術を有する他者による介入」として、操作的に定義いたします。この定義に基づいて以下の設問にお答えください。また、「スーパーバイザー」＝「スーパービジョンを提供する者」、「スーパーバイジー」＝「スーパービジョンを受ける者」と定義します。

(1) あなたは、「スーパービジョン」をどういうものだと捉えていますか？ご自由にお書きください。

(2) あなたは、1～17 の各項目が、「スーパービジョン」の中でどれくらい重要だと考えていますか？

	ない	スーパービジョンの概念には当てはまらない	重要ではない	スーパービジョンの概念に当てはまるが、重要ではない	それほど重要ではない	どちらともいえない	やや重要である	重要である	特に重要である
例. スーパーバイザーの能力を評価すること	(1)	(2)	(3)	(4)	⑤	(6)	(7)		
1. スーパーバイザーの能力を評価すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
4. スーパーバイザーのできているところを認めること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
5. 問題点（できていないところ）を指摘すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
6. 具体的な解決策を提示・指示すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
12. スーパーバイザーに経験談を語ること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
13. 他の相談機関の情報を提供すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		
17. その他 ()	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)		

(3) あなたはこれまでに、1～17のようなスキルをどのように身に付けてきましたか？
 (当てはまるものすべてに○)

	まだ身に付けて いない	先輩の実践を真似て 身に付けた	先輩に教えてもらって 身に付けた	研修を受けて 身に付けた	文献を読んで 身に付けた	自身で体験して 身に付けた
例. スーパーバイザーの能力を評価 すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. スーパーバイザーの能力を評価 すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2. スーパーバイザーの話をよく聴 くこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3. 相談内容やそこに含まれる課題 等の情報を整理すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
4. スーパーバイザーのできている ところを認めること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5. 問題点(できていないところ)を 指摘すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6. 具体的な解決策を提示・指示する こと	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
7. スーパーバイザーの気づきを促 すヒントを与えること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8. 介護支援専門員としての役割の 範囲の明確化を促すこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9. 実際の援助場面をスーパーバイ ザーに見せて模倣を促すこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10. スーパーバイザーが個別事例か ら得た学びを一般化すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11. スーパーバイザーを励ましたり 共感したりすること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12. スーパーバイザーに経験談を語 ること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13. 他の相談機関の情報を提供する こと	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14. 研修等への参加を通じた研鑽を 促すこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15. スーパービジョンの効果をフォ ローアップすること	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
16. スーパーバイザーのキャリア形 成を中長期的に管理・支援するこ と	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
17. その他 ()	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

(4) あなたがスーパービジョンに関して最も影響を受けた人（研修の講師や本の著者など）と、具体的にどの点に影響を受けたかを教えてください。

(4-1) 影響を受けた人（研修の講師や本の著者など）

--

(4-2) 具体的に影響を受けた点

--

(5) あなたには契約を交わしているスーパーバイザーがいますか？または以前いましたか？

(1) 現在いる	(2) 以前いた	(3) 一度もいたことはない
----------	----------	----------------

(6) あなたは普段、事業所・法人や地域の介護支援専門員に対して、1～17のようなことをどれくらい行っていますか？

(6-1) 事業所・法人内の介護支援専門員に対して

	1対1の形で				1対多数の形で			
	全く行っていない	いる 単発・不定期で行って	く 定期的(年～月単位 くらい)行っている	日常的に行っている	全く行っていない	いる 単発・不定期で行って	く 定期的(年～月単位 くらい)行っている	日常的に行っている
例. スーパーバイザーの能力を評価すること	(1)	(2)	③	(4)	(1)	②	(3)	(4)
1. スーパーバイザーの能力を評価すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
4. スーパーバイザーのできているところを認めること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
6. 具体的な解決策を提示・指示すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
12. スーパーバイザーに経験談を語ること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
13. 他の相談機関の情報を提供すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
17. その他 ()	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)

(6-2) 地域の介護支援専門員に対して

	1対1の形で				1対多数の形で			
	全く行っていない	いる 単発・不定期で行って	定期的(年～月単位 くらい)行っている	日常的に行っている	全く行っていない	いる 単発・不定期で行って	定期的(年～月単位 くらい)行っている	日常的に行っている
例. スーパーバイザーの能力を評価すること	(1)	(2)	③	(4)	(1)	②	(3)	(4)
1. スーパーバイザーの能力を評価すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
2. スーパーバイザーの話をよく聴くこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
3. 相談内容やそこに含まれる課題等の情報を整理すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
4. スーパーバイザーのできているところを認めること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
5. 問題点(できていないところ)を指摘すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
6. 具体的な解決策を提示・指示すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
7. スーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
8. 介護支援専門員としての役割の範囲の明確化を促すこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
9. 実際の援助場面をスーパーバイザーに見せて模倣を促すこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
10. スーパーバイザーが個別事例から得た学びを一般化すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
11. スーパーバイザーを励ましたり共感したりすること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
12. スーパーバイザーに経験談を語ること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
13. 他の相談機関の情報を提供すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
14. 研修等への参加を通じた研鑽を促すこと	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
15. スーパービジョンの効果をフォローアップすること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
16. スーパーバイザーのキャリア形成を中長期的に管理・支援すること	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
17. その他 ()	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)

(7) 主任介護支援専門員研修は、あなたにとって役に立ちましたか？

(1) 全く役に立たなかった	理由	}
(2) 役に立たなかった		
(3) あまり役に立たなかった		
(4) どちらともいえない		
(5) やや役に立った		
(6) 役に立った		
(7) 大変役に立った		

(8) 主任介護支援専門員研修で学んだ内容を、普段の実務で実践できていますか？

(1) 全くできていない	できていないと思う理由	}
(2) できていない		
(3) あまりできていない		
(4) どちらともいえない		
(5) ややできている		
(6) できている		
(7) 十分できている		

(9) あなたは普段、「スーパービジョン」をどれくらい行えていると思いますか？

(9-1) 事業所・法人内の介護支援専門員に対して

(1) 全くできていない	できていないと思う理由	}
(2) できていない		
(3) あまりできていない		
(4) どちらともいえない		
(5) ややできている		
(6) できている		
(7) 十分できている		

(9-2) 地域の介護支援専門員に対して

(1) 全くできていない	できていないと思う理由	}
(2) できていない		
(3) あまりできていない		
(4) どちらともいえない		
(5) ややできている		
(6) できている		
(7) 十分できている		

(10) あなたには契約を交わしているスーパーバイザーがいますか？

(1) いる (有償契約)	(2) いる (無償契約)	(3) いない
---------------	---------------	---------

(11) あなたは、「スーパービジョン」を行うことに全体としてどれくらい自信がありますか？

(1) 全く自信がない	} 自信がない理由	}
(2) 自信がない		
(3) あまり自信がない		
(4) どちらともいえない		
(5) やや自信がある		
(6) 自信がある		
(7) 大変自信がある		

(12) スーパービジョンについてご自由にご意見をお聞かせください。

(13) あなたの勤務する事業所について教えてください。

(13-1) 事業所の介護支援専門員は常勤換算で何人ですか？（小数点一桁まで）

. 人

(13-2) あなたの勤務する事業所があるのはどこですか？

(1) 特別区	(2) 政令指定都市	(3) その他の市	(4) 町村部
---------	------------	-----------	---------

(13-3) 事業所の所在地

都 ・ 道 ・ 府 ・ 県

(13-4) 法人の種類を教えてください。

(1) 社会福祉法人（社協以外）	(2) 社会福祉協議会	(3) 医療法人
(4) 財団法人／社団法人	(5) 営利法人（チェーン）	
(6) 営利法人（チェーン以外）	(7) 非営利法人	(8) 農協／生協
(9) その他（		）

(13-5) 特定事業所加算の取得

(1) 有	(2) 無
-------	-------

(14) あなたご自身について教えてください。

(14-1) 性別

(1) 男性	(2) 女性
--------	--------

(14-2) 年齢

(1) 20 歳代	(2) 30 歳代	(3) 40 歳代	(4) 50 歳代	(5) 60 歳代	(6) 70 歳以上
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

(14-3) 職位

(1) 管理者	(2) 非管理者
---------	----------

(14-4) 基礎資格

(1) 介護福祉士	(2) ホームヘルパー	(3) 看護師・准看護師
(4) 保健師	(5) 社会福祉士	(6) 社会福祉主事
(7) 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士		(8) 栄養士
(9) 歯科衛生士	(10) 鍼灸師・柔道整復師	(11) 薬剤師
(12) その他（		）

(14-5) 介護支援専門員としての経験年数

(1) 2 年未満	(2) 2 年以上 4 年未満	(3) 4 年以上 6 年未満
(4) 6 年以上 8 年未満	(5) 8 年以上	

(14-6) 主任介護支援専門員研修受講年度

(1) 平成 18 年度	(2) 平成 19 年度	(3) 平成 20 年度
--------------	--------------	--------------

(15) 本調査についてご自由にご意見をお聞かせください。

- お忙しいところご協力いただき誠にありがとうございました。
- ご記入がお済みになったアンケートは、同封の返信用封筒にて 1月13日(火)までにご投函くださいますよう、よろしくお願いいたします。

6-4. スーパービジョンの定義についての認識（自由記述）

スーパービジョンの定義についての認識(自由記述)

属性	内容
[A]	利用者やその家族との関わり方や支援目標・サービス内容について、振り返りを行い新しい気づきや課題を明らかにしていく共同作業。
[A]	問題解決に向けて問題を抱えている人に対して、問題の整理ができ、自ら気づきができるよう、そして自分で解決方法を見つけ出せるよう導き、支援をしていくこと。
[A]	問題がでてきた時に、スーパーバイザーとバイザーと一緒に考え、より、解決出来る方法へ検討していく過程。
[A]	本調査の定義においては、高度な技術や能力を有する者がスーパービジョンを行うべきと理解するが、それは特別な時に特別な人により受けられるものであり、地域や職場においては本来の意味でのスーパービジョンを行う事は困難である。スーパーバイザーの良き理解者として共感し、話を良く聞き一緒に他の事に気づいていくレベルの事しかできないが、それがまず第一歩だと考えている。しかし、日々自己研鑽に努め技術の向上をはからねばいけないと思っている。
[A]	本人の育成として捉える事とバーンアウト等、本人のみの活動として捉える事である。
[A]	包括の位置付けがまだあまり一般にも福祉分野の中でも確立されていないのが、3年たってもまだあると思われる状況です。また、包括で働く職員もケアプラン作成に追われ、なかば強制のように介護予防の計画をしたり、突然のケース相談を受けながら日常的な包括の業務に追われている状態で、せつかくの主任介護支援専門員の研修を受けた者が市内でも増えてきているのに、その主任介護支援専門員とのネットワークがされずただ3機種をそろえないといけないという事で研修を受けている状況なので、「スーパービジョン」というものをみすえて行っている主任介護支援専門員は良いと思う。今後、希望するなら主任介護支援専門員になるための研修ではなく、主任介護支援専門員だけのための研修をしていく事が必要だと思います。他の社会福祉士などは県・国単位で包括の職員のための福祉の研修としていろいろ企画されています。主任介護支援専門員も基礎の職種はありますが、主任介護支援専門員としての位置付けをしていくような方向にもっていくことが、「スーパービジョン」の育成にもつながっていくと思われます。「スーパービジョン」は技術だと思つので、主任介護支援専門員としての「スーパービジョン技術」をみがいていく事が大事だと思います。
[A]	部下の教育・管理を行なう。指導においてはバイザーの押しつけでなく、バイザーの自立的な成長を促すようなアプローチが取られる。
[A]	能力の高めるため必要だと思う。
[A]	日常業務を円滑に進めていくために、バイザーが自身を客観視でき、次のステップへ進んでいくために必要な技法である。業務のふりかえりのために必要であり、定期的に受ける必要があると思われる。
[A]	同僚や部下が仕事上で行き詰った時やケースのことで悩んでいる時に、スーパービジョンを行うことで、本人の中で整理され時には方法論がみつき、次のステップへつながって行くための手法。
[A]	答えを出すものでなく、スーパーバイザーの気づきをもたらす方法。
[A]	提供する援助の質を高めるため、人を相手にする喜びや他人の役に立つことの意義と一緒に考え、方向性を見つけることができること。
[A]	定義としては、新人や中堅専門職の技術の向上、労働環境の向上、管理・運営効果的な実践、機関内の人間関係の向上を目指した監督、指導等。本来のスーパービジョンは、介護支援専門員等がその困難を直視し、自らが考え、その解決のために取り組めるよう助けることである。主役は介護支援専門員等であり、スーパービジョンを受ける側の主体参加によって成り立つものである。
[A]	地域包括支援センター主任介護支援専門員がおこなうスーパービジョンは、主に第三者的に事例を確認しながら相談者が多面的な援助方法を気付けるようしむける事。又、援助者自身のメンタル的な支援と捉えている。
[A]	知識や技術、能力のある人が実践するというイメージがある。
[A]	知識や技術、経験を有する者がそうでない者に指導・アドバイスをし、レベル向上を図ること。
[A]	担当している事例の内容、援助方法について適切な援助指導を行うこと。
[A]	対人援助法で専門職に対し自信と気づきを促すこと。(問題を一面から見て判断するのではなく多方面から見るという視点)

[A]	対人援助を仕事とする専門職の基本として、まず自分は何者なのか長所や短所を知り「自己覚知」する必要がある。その自己覚知の手段として「スーパービジョン」があり、その目的は「クライアントに対してより良い援助を提供するため」と考える。しかし、現状として経験豊かなスーパーバイザーは少なく、又、専門家としての資質を維持していくためにも、定期的にスーパービジョンを受けるシステムもない。
[A]	対人援助をする人への援助(ケアマネジャーへの支援や相談)、総合的な知識と技術が必要とされる。ケアマネジャーが気づきを得て一緒に学び質の向上となる。
[A]	対人援助は人を援助する仕事である為、援助者も支えられていなければならないと思います。援助者を支える為に必要なものと考えています。援助者の専門性の向上と、利用者に対する援助内容の向上を目的として、行われるものであると考えています。
[A]	対人援助の仕事は相談者との関係作りが一番大切だと思う。事例を通し専門的な視点により、一緒に共有し援助能力を高めていくこと。
[A]	対人援助の技術や知識を持った人が、持たない人に対する訓練を行う教育的過程で気づきをおこさせるもの。管理的・教育的・支持的機能がある。
[A]	対象とするケアマネジャーを後方から支援するとともに、自分自身も勉強していくものと考えます。
[A]	体験過程を重んじた対人技術の向上研修。
[A]	他者による介入とあるが、スーパーバイザーと共に成長していく単なる介入ではなく共同作業とも捉えている。
[A]	相談業務を実施する上で、個人の強み弱みを含めた傾向を知り、チーム全体の相談援助技術を向上するもの、ケアマネジメントの質の向上をめざすものと思います。
[A]	相談援助で困った時に相談すること。その時に、自分のレベル・ポジションを教えてください、具体策や気づきを得ることができる。
[A]	相談・援助・人材管理・育成に関わる人々を第三者的に見て、それをより生産的なものに導き自分の成長に必要な事を気づかせてくれる関わり方。
[A]	相手に応じた問題解決の道筋支援、気づきや教育
[A]	専門性を駆使して問題点の解決を図り、また方向性を導き出す事。
[A]	専門職の育成
[A]	専門職としての技術・技能の維持向上のため、一定の契約のもとにプログラムや課題にそってバイザーによる指導・助言を受けるもの、そしてその過程を通じて専門職としての価値基準・判断を構築していくもの。また、専門職としての自己を確立していくための介入。
[A]	専門教育を受け資格を取得した者が、実践現場での経験や指導・訓練を受け技術を向上していく事！！
[A]	専門家養成及び人材活用の方と考えています。
[A]	専門家を育成する。
[A]	先駆的にわたしたちの仕事に必要な経験を豊富に有し、適確なアドバイスを頂ける人、物、場所。
[A]	精神医学やソーシャルワークなどにおいて、熟練した指導者(スーパーバイザー)が、事例の担当者であるソーシャルワーカーなどに示唆や助言を与えながら行う教育と考えている。
[A]	人を支援、援助する専門家を支援するもの、方法。
[A]	人が人を援助していく中でさまざまな問題点にぶつかり悩み苦しむ、人を人として認め、関わる人、関わる見方によって変わっていきます。制度的専門性や総合的専門性を求められ、限られた能力との差を埋めることが必要かと思えます。それらの問題解決を導く役割だと考えます。
[A]	新人CMや未熟なCMを指導する上で必要なこと。スーパービジョンを通してバイザー、バイザーともに効果があり、ともに成長が期待できるもの。
[A]	職務をスムーズにすすめる為に必要である。組織内で質向上をめざすことは利用者にも不利益を最小限に食い止め、目標達成の為にプロセスと捉え、常に振り返りながらすすめていくことだと思います。
[A]	上記定期のとおり
[A]	受ける者が自分の置かれている状況を正しく理解し、業務にあたって行く上での方向性や姿勢などを自分で導き出せるようにするためのもの。
[A]	主任CMIにとって必須と思われるが、我が市においては、力量不足ということもあり実践されていない。困難ケースに同行し支援するにとどまっている。主任CMIに関する研修体制の充実を望んでいる。

[A]	実践を通して訓練された者が、未経験者や経験の浅いワーカーにソーシャルワークの技術についての知識を伝達する方法であり、援助者も心理的・精神的にサポートされなければクライアントの潜在的な能力を引き出すことができず、燃え尽きてしまうことがある。日常的に存在していることである。
[A]	実際に自らが行うにあたり、十分なトレーニングを積む必要があるものであると捉えています。パイザーが勉強が必要であることは勿論、パイザーの側にもスーパービジョンをうけるに当たっての受け方やそのトレーニングが必要ではないかと感じています。方向付けをするのが難しいというのが正直なところですが、しかし、外部の組織のケアマネージャーに対しては、スーパービジョンは行えずコンサルテーションであると教えて頂いたことがあることを考えると、スーパービジョンはどこで行うのか不思議であると思います。
[A]	質問の意図が良くわかりません。一般的に言うSWの世界のものを指して聞いているのか？ケアマネジメントの現場において(主任ケアマネ→他事業所のケアマネージャー)行うスーパービジョン？の事でしょうか？ ケアマネジメントの質向上を目的として、定義されるのであれば技術を有する他者による介入(横から割り込む事、立ち入る事)の意を持つ言葉で表現されない方が良いのではないのでしょうか。ケアマネジメントの現場で技術を有する他者が別の法人や事業所のケアマネージャーにスーパービジョンを実施するうえでの留意やパイザーのスキルが十分になれば指導になるものではないかと思えます。
[A]	自分にとっての「スーパービジョン」は、まだまだ遠い存在であり、他のCMより求められるような内容が展開できていません。今度、研修及び業務を通じて実力をつけていきたいと考えております。又、自分に対してのスーパーバイザーが必要であるとも思えます。
[A]	自身の考え方やとらえ方を見直す機会、又確信をもって前へ進むことができるように自分を高める機会。
[A]	自己研鑽、自己拡大
[A]	自己の性能向上のためのもの。
[A]	自らが何に困り、どうしていきたいのかを確認・点検・方向性を見出す作業。自らの力で乗り越え、前に向かって進めるよう、振り返り気づきを得られる場。助言で得られる場合やパイザーへ指導を仰ぐため、まとめ(書面)を行っていく過程で自らが気づく場面もあり。自らの立ち位置を客観的に測るためにも有効な技術と捉える。
[A]	資質向上のために行うこと。
[A]	資格取得による専門知識を身につけた上で、現場での経験の積み重ねと指導を受けて、より高度な専門知識を身につける事。
[A]	支援困難な事例等をスーパーバイザーにより、スーパービジョン機能を使って援助していく。援助目的を達成するもの。
[A]	支援に悩んだ時、困った時にその糸口をさぐるための手段。
[A]	指導者と指導を受ける人との対人援助法。資質の向上を目指す教育方法。
[A]	指導者と指導を受ける者との間における対人援助法をスーパービジョンという捉えています。「スーパービジョン」という響きは何となくなじみにくいと感じています。
[A]	指導する者と指導を受ける者との関係間における対人援助法であるが、常に対等な関係で資質の向上を目指すもので、自己の盲点について自ら気づきをもたらすものとする。しかし、パイザーが一歩対応を間違えると気づきどころか感情論に発展してしまう恐れがあり、パイザーにもパイザーが必要と考える。
[A]	困難事例等に対してスーパーバイザーと話すことにより、自らの気づきが出来よりよい。ご本人にとって適切なケアマネジメントが行えるよう展開できる場。
[A]	困難事例や抱えている問題に対して意見を交わすことにより(気づくことで)、問題解決能力を高める場であり、助言を受けることによって資の向上を図ることが出来るもの。
[A]	困難事例などに対して、スーパーバイザーが事例に即して助言・指導によって、スーパーバイザーが解決につながるヒントなどを得るもの。解決しようとする活動の中には、スーパーバイザーがかなりの高度な知識と技術が必要であるため、難しいものがある。
[A]	困難ケースばかりではなく、確認したいケースなど一人よがりになっていないものか他者に入ってもらうことで自信につながると思う。自分が成長できると考える。
[A]	今まで受講した研修ではスーパーバイザーが自分自身で気づき、問題解決が図れるよう支援してゆく事と学びました。そのように捉えています。
[A]	個人・地域等に発生している事例を支える「援助者」へのサポート。「援助者」を守り、又、気づきを促す手法。
[A]	個々のケアマネジメントに肯定的、支持的を基本に介入していく。
[A]	経験豊富な人が、新人にアドバイス？適切な指導を行なう。
[A]	経験や知識のある先輩や上司が、後輩や新人に業務のアドバイスをを行なう、管理・指導的な介入。

[A]	経験の少ない者がいろいろな問題や状況に直面したとき、経験豊かな者が適切な支援を行うことで、本人の気づきで現状からステップアップするシステム。
[A]	経験につちかわれた生きた知識で経験ある専門職が、経験の少ない専門職にケアマネジメントについて指導し気づきを与えること。
[A]	業務上の困難な事例等での自分のとるべき行動、解決の道すじに気づきを与えてくれる人。
[A]	教育的なもの 本人(バイザー)が自ら解決する様導く手法。
[A]	教育・管理・支持機能の3つがあるといいますが、私が今年1年かけて学んだことは、ベースには支持がないとダメであるという点です。ただ、支持をしていることを相手に言語化して伝えないとわかってもらえないので、この点はむずかしく感じて初心を忘れない様にすることと、相手は何かをどうにかしたいと考えている。まずその点がいい事である様に考えて取り組んでいます。それから気づきを促す質問とかまだまだできていないと思っています。
[A]	求められて解答を与えるでなく、バイザー自身が気づき、これを乗り切る意欲や勇気を引き出す。ヒューマンなアプローチ。また、日常の中であまり構えずそれを提供している。
[A]	気持ちの確認支援と方向性を導くこと。
[A]	関わりのある高齢者の自立支援に向けての援助を方向づけてくれる意見。
[A]	管理・教育的な側面(スーパーバイザーが解決できない困難な問題に対して、助言、情報提供、指示などを行う)及び、支援的側面(励まし、共感など)をもち、スーパーバイザーが主体的にケアマネジメントに向かえるようサポートすること。
[A]	介護支援専門員の能力を最大限に生かして、より適切な実践ができる様援助する過程を考えています。
[A]	介護支援専門員として培ってきた経験と専門的知識を経験の浅い介護支援専門員に伝え、色々なケースに遭遇し地域の介護支援専門員と共に考え、皆で一緒にスキルアップしていく教育的支持的な役割をするものと考えています。
[A]	何か困った時、解決しがたい事例を担当したときに相談でき、助言さらには胆のうの気づきを促せるもの。
[A]	援助者の燃え尽きを予防するもの。士気を高めるもの。援助過程を振り返り、新たな方法を見い出してさまざまな視点で援助を展開していけるようになお、援助の質を上げることができるもの。
[A]	援助活動の関わりは、利用者が抱えきれない様々な問題を吐き出してもらい、ケアマネジャーの心のゴミ箱に受け入れる作業。スーパービジョンの第一はケアマネジャーが利用者から預かった又は、捨てられた様々な問題を整理し、ケアマネジャーの心のゴミ箱を空にする(スーパーバイザーが自分の心のゴミ箱に受け入れる)作業と考えます。
[A]	ワーカーの主観的ケースワークを客観視することにより対象者を具体化、顕在化させるもの。
[A]	やらなければいけないが、自分に自信がないのでできないもの。
[A]	ピアカウンセリング。対人援助技術を要する者に対して、専門職としての援助者を養成する過程にあり、支持的・教育的要素が含まれる。
[A]	バイザーのモチベーションをサポートし、必要に応じて教育的・管理的にバイザーの成長の手助けを行う。
[A]	バイザーが相談して来た事が初歩的な事だとしても一緒に考えてあげる・・・答えは本人に考えてもらう。気付きの視点が一番大事だと考えます。バイザーが「又、相談に来たいなと思ってもらう事がベストだと思う。バイザーの話を聞いてあげて、問題点が解決出来なくてもスッキリして帰られればそれでも良いのかなと思います。
[A]	バイザーが持っている力にあわせた指導助言をすることで、自らの課題や問題に気づき、自らが解決できるよう支援し励ます技術。
[A]	バイザーが今後の見通しを持って次の行動を起こせる事、また質の向上をはかれる事を目指したバイザーとバイザーの共同作業。
[A]	バイザーは臨床経験はもとより、制度に関する情報、医療に関する知識、地域の社会資源に関する情報等、高い知識と技術が必要とされ、バイザーの持っている力に合わせたサポートにより自分の課題を受け止められるよう、自らの気づきを促すものであり介護支援専門員や他サービス関係者のスキルアップに重要であり、より良いケアにつながると考えています。
[A]	バイザーの介入によりバイザーの考えを整理し、前に進んで行けるよう支援をすること。
[A]	スーパービジョンを受ける介護支援専門員が持っている力を活かして、望ましい利用者支援が出来る様になってもらうために支えること。困難な状況に向き合っている介護支援専門員を支え、解決の糸口を見つけ出してもらうための方法。
[A]	スーパービジョンを受けてスーパーバイザーの能力(問題解決・分析能力・対人(利用者・家族・他機関等とのコミュニケーション等))能力など。
[A]	スーパービジョンを行うことにより、スーパーバイザーの成長やそれに伴いスーパーバイザーの人間力の成長となること。

[A]	スーパービジョンはスーパーバイザーとスーパーバイジーが課題についてを整理し、共通理解を図りながら得られる「気づき」をもとに、今後の課題についての目標や方向性を共に考えていく場と考えます。
[A]	スーパービジョンと共に考えていくことでお互いの向う道を見つけたいけるもの。
[A]	スーパービジョンとは「指導監督」と訳される。内容的には業務会議での指導や新人の指導を指す場合がある。指導する人を「スーパーバイザー」指導を受ける人を「スーパーバイジー」といい、スーパービジョンは1対1や集人で受ける場合とグループで受ける場合がある。日々のミーティングや事例検討を行うことで、職場内のスタッフ同士が共に成長することにつながり、自己の振り替わりや自己を知ることにもつながり、日々のスーパービジョンは、必要不可欠なことだと思っているが、日々実行できていないことが現状である。
[A]	スーパービジョン:こうあると良い、こうあると望ましい、こうあるべきだという考え方なのかと思います。理想でしょうか…?
[A]	スーパーバイジーの良い面をのびし、できていない部分の確認と気づきをうながすことで、現在の仕事が継続し能力が向上するよう支援する。生き生きと働けるための支援、スーパーバイザー自身のバイザーの質の向上。
[A]	スーパーバイジーの能力を評価し、ときには共感し認める。問題点の気づきを与え、必要であれば具体的な解決策を指示すること。
[A]	スーパーバイジーの能力を最大限生かして、経験豊かな援助者が比較的経験の浅いワーカーに、資質を向上するための教育方法である。又、ソーシャルワーカーの問題とする事項に対して、精神面で支持していく援助技術であると考えています。
[A]	スーパーバイジーの能力をみだし、資質の向上につながる援助をすること。
[A]	スーパーバイジーの悩みや困難と感じる事について、スーパーバイジー自身で考え、解決に向けて行動できるよう導き出す相談援助技術だと思います。
[A]	スーパーバイジーのよりよい気づきを導くための方法。
[A]	スーパーバイジーに対する対人援助でスーパーバイジーへの支援(現在行っていることを支持することと、不足していることを指摘する)で自己覚知を目指す。
[A]	スーパーバイジーに対し、技術・方法などにおいて気づきを促し、スーパーバイジーが抱えている問題に対し、共に解決していくもの。
[A]	スーパーバイジーに対し、気づきや新たな視点が持てるよう支援する事。
[A]	スーパーバイジーに受容・共感しつつエンパワメントできる存在。
[A]	スーパーバイジーにとって役立つこと。
[A]	スーパーバイジーが方向性の確認をしたい時、又は困難事例等でケアマネジメントが行き詰った場合等に、スーパーバイザーの助言を求めた時、スーパーバイザーが行う助言や指導全般をスーパービジョンととらえています。自分におきかえた場合、包括内の職員からの相談に対する行為が全てスーパービジョンと考えています。(個別ケースの相談、朝のミーティング、職員会議等)また地域のケアマネジャーからの問い合わせや相談に対応する行為もスーパービジョンと考えています。
[A]	スーパーバイジーが抱えている問題に対し、助言やバイジーが気づきを学べるように導き、バイジーが問題解決できるように支援していくこと。
[A]	スーパーバイジーが成長するための方法の一つ。
[A]	スーパーバイジーが支援困難事例に悩んだ時、自分で自ら解決策が導き出せるよう支援していくことが、スーパーバイザーの役割と考えています。その導き出すための支援がスーパービジョンだと捉えています。
[A]	スーパーバイジーが業務を行う上で行き詰ったり迷ったりした時に、スーパーバイザーにより解決の方向を導き出してもらうこと。自分の出した答えや方向性などの整理やつまづきやその原因などをスーパービジョンを行うことで客観的に整理され、自分の気づきとなりすっきりすること?
[A]	スーパーバイジーが一人前に仕事ができるようにスーパーバイザーが支援することだと思います。
[A]	スーパーバイザーにとっては、自身の経験や知識を活用できる機会であり、バイジーの支援をしながら自分も再確認が行なえる機会である。又、スーパーバイジーにとっては、自身の経験と共に新しい考え方や対人援助方法を学べる良いチャンスであり、自らの援助を振り返ることが出来る場(機会)と考える。
[A]	スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係が基礎となり、スーパーバイジーの成長を目的とし、援助していく。
[A]	スーパーバイザーとスーパーバイジーとの関係間における対人援助法

[A]	スーパーバイザーとスーパーバイジーとの関係における対人援助法で、資質向上を目指すための教育方法。個人スーパービジョンとグループスーパービジョンがある。実際の面接場面やロールプレイを通して、スーパーバイジーに対して自ら気づきを促すこと。スーパーバイジーの出来ていることを認め、気付いたことに取り組もうとする意思を励ます。
[A]	スーパーバイザーとスーパーバイジーが契約の元に、実施するものであり、互いに協力して取り組むものである。したがって、スーパーバイザーが一方向的に技術を駆使して実施するものでなく、スーパーバイザーとスーパーバイジーがスーパービジョンを行なうという共通認識をもって取り組むべきものであり、契約(有償・無償にかかわらず)が必要な理由であると思います。
[A]	スーパーバイザーが援助者であるスーパーバイジーに対してケースの援助方法等について指導し、自らが気づくことを促すもの。
[A]	スーパーバイザーから援助方法について報告を受け、それに対して適切な援助指導を行うと捉えています。ただ、一番大切なのはバイザーが倒れそうになっている気持ちへ添い、精神的支援をすることだと思っています。
[A]	スーパーバイザーがバイジーの気づきを引き出す作業、又、バイジーの心理的支援を行う作業。バイジーの教育的支援によってケアマネジメントの質の向上を目指すものだと思います。
[A]	スーパーバイザーがスーパーバイジーを支援していく形ですが、その過程を通してスーパーバイザー自身も成長していく機会でもありと捉えています。
[A]	スーパーバイザーがスーパーバイジーと一緒に考えたり、一緒に行動することにより、視野を広げたりどのように行動するといったのか理解させることが出来、スーパーバイジーを成長させることに役立つものだと思います。
[A]	スーパーバイザー、スーパーバイジーともに新たな気づきを得られる場であるといえます。お互いに新たな発見をし、能力を高めてゆくことができるとよいと思う。
[A]	ケースの身体的な面から環境に至る面までの可能な範囲での把握できる情報に知識と実践等による蓄積された経験を基に、相手に対してアドバイスが行え、相手の力量ややる気に環境に応じたアドバイスや支援(あえて同行・共同)が行え、相手の気持ちを理解しながらサポートする者である。また、相手に納得させられる話術(かけ引き的な)を使い理解を深めるようにし、あくまでバイジーが自信をなくさせないように良い面を引き出す援助者である。※バイザーが前面に出過ぎないようにバイジーを支援する。
[A]	ケアマネ自身の新たな気づきを導き出す手法。見えにくい面、見落としがちな面があることを気付いてもらう事により、ケアプランを作成する場面で何を優先していくかなどを気付いてもらう。
[A]	ケアマネの行き詰まった考えなどを解決するための方法(他者介入)。ケアマネが第三者に相談することで、自分で気づけなかったことに気づけること。
[A]	ケアマネジャーに対しては、ケアマネジャーとしてのキャリアの役割が果たせるように、キャリアの本質を自分のものとし、対人援助者として客観的・理論的に説明できるように力をつける。ケアマネジャーの悩み等があった場合は、悩みはその人が大切に失いたくないものだから、苦しんでいることもあるので、同情や共感ではなく大切にしているもの、したいものが守れるように支え認め、本人に返せるように支援していく。地域住民に対しては、本人の訴えを聞き考え、生き方についても支え、社会生活が維持できるように危機に負している時は本人が自覚でき、本人家族しかできない役割が発揮でき、機能が復活させられるように働きかける。地域にたいしては、住民に積極的にコミュニティーとして機能できるように地域に出向いていく。最後に意識的にスーパーバイザーをし、又セルフの課題を見つけていく。
[A]	ケアマネジャーが利用者支援に携わる中で援助技術、制度の狭間、家族関係の問題、後悔、モヤモヤなど抱えている問題への対応としてのサポートと捉えていた。ただ、契約関係にとらわれると時間の無さからも無理があり、自然とプチ・スーパービジョンになりつつあります。ケアマネ以外にも、面接技術として多様な相談場面でも職場でも意識しています。
[A]	ケアマネジメントを行う上でのスーパービジョンとしては、ケアマネジメントを行うケアマネジャーがその知識に応じた方法や技法でマネジメントを行う時に、自己盲点(自分では気付かない傾向や癖)に気付く、気付かせるものと捉えています。カウンセリングに関する資料の中で読み、自分の中ではこの解釈が分かり易かったものです。またカウンセリングとスーパービジョンとの違いで、スーパービジョンはクライアントに深入りするのではなく、「どのような対応をしているのか」に焦点をあてるとあり、それが自分の中での定義ともなっています。
[A]	ケアマネジメントを行う上で、担当ケアマネジャーが悩ケースについて、渦中にある立場ではなく、一步引いた(冷静な)立場でケアマネジャーと一緒に考える事だと捉えている。一緒に考える前には、ケアマネジャーがsw0
[A]	ケアマネジメントをする人が悩んだり困ったりした時、身近にいるスーパーバイザーや経験のある人に相談したり、専門的な技術を学んだりすること。

[A]	ケアマネジメントは対人援助ですので正解ではありません。支援者が最良と思われる行動ができるよう、ともに思考する。過程を辿る事だと思います。スーパービジョンですので効率が求められるものです。
[A]	ケアマネジメントの内容等を客観的に分析し、アドバイス、提案等すること。
[A]	ケアマネジメントに関してスーパーバイザーにより行われる専門職としてスーパーバイザーを成長を手助けすること。
[A]	ケアマネジメントについて困難を感じたり迷った時に、相談すると考えが整理でき、示唆を与えてくれるもの。
[A]	ケアマネジメントにおける自分自身の考え方の傾向や「考え方のクセ」に気付き、今後の支援に活かす一つの方法。
[A]	ケアマネジメントにおいて、困難事例の対応、ケアプランにおいての問題点の見つけ方、対応方法などケアマネージャーの気づきをもとめる形でのアドバイスを行う人。
[A]	ケアマネが事例を提供することにより、自分自身で事例の整理や振り返りをするのが一番の収穫だと思います。そして、皆で話し合いの場をもつことによりスーパーバイザーが一つでも気づきを得られれば、よいスーパービジョンだと思います。
[A]	ケアマネージャーが利用者との対応の中で、どういう視点で対応するのがよいのか、第三者が関わることで確認していく作業。また、ケアマネージャーが今後対応する上でどういう点を気をつけていくのかなど、共に確認しながらよりよく対応できるようにしていく作業。
[A]	ケアマネージャーがケアマネジメントを作成し、実践し、その結果修正し、再度作成、実践するといった過程を繰り返す中で、つまづいて問題となっている課題に気づくを促すようなヒントを与えること。
[A]	キャリアや人間的にもすぐれた能力を持つ人が、いろいろな事で困ったり迷ったり他の人の意見を参考にしなんとか問題解決へ導いてほしい。又は、よりよい方向へむかいたい方が受ける相談、助言、指導。
[A]	3つの機能から成り立っている。＜1. 教育的機能 2. 支持的機能 3. 管理的機能＞をすすめていく。1. については、ケアマネに求められる専門性の育成でケアマネジメント能力を高めることが必要。2. については、カウンセリングの中で段階を経ていく過程を重視する。3. については、運営方針や業務計画、支援記録等の組織的意義を考え、経過記録の重要性。スーパーバイザーは、職場経験とともに人間性が豊かで専門教育を受けた、まさしく“スーパー”の名にふさわしい能力を持つべきである。結果を論じるのではなく、そこまで至ったプロセスを振り返り、その場その場での考察でどういう思いで関わってきたのかをスーパーバイザーに共感し、そこから方向づけ発展していけるようにしていくことである。
[A]	①援助者が利用者との援助関係を構築する際に、交わされる情緒と感情を伴った相互作用において示す不適切な反応や傾向など、無意識下に仰たされて自分では気づく事の出来ない意識を向かわせ、気づきを与える事。②所属機関の規範、利益を担う事なくバイザーに利用者の人間的価値を守らせる事。③バイザーが本来持つ能力を充分に発揮して、困難を自分の力で乗り越えられるように側面的に支える事。
[A]	①スーパーバイザーにとって 自分の知り得る情報・経験を駆使して、最良の対応であろうと思われる事をバイザーとして提言する場。②スーパーバイザーにとって 自分の中だけで解決できない事、不明な事・悩んでいる事などに対するアドバイスをもらい、参考にする場(今後のケースの)③その他の参加者にとって 自分のスキルアップの場。
[A]	・抱えている問題や悩みが明確にできる様、傾聴・助言しつつ良い信頼関係のもと介護支援できる様に導くこと。・個々を認める事。・多様な視点と様々な情報(社会資源やサービス etc.)の提供。
[A]	・日常業務中でも行われるもの。・バイザーのみならずバイザーにもスーパービジョンの認識・知識が必要なもの。・支援、教育、管理。
[A]	○スーパーバイザーとスーパーバイザーの二者が契約のもとに行う。○スーパーバイザーである主に介護支援専門員が、ケアマネジメントの過程で生じる様々な問題を解決するために、スーパーバイザーが介入し課題の解決に向けサポートする。○スーパービジョンを行うことにより、スーパーバイザー・スーパーバイザー共に、ケアマネジメントを行う専門職として成長していくことができる。○しかしながら、スーパービジョンを行うことができる専門職は現実的に非常に少ないため、地域の中で機能していないのが現状である。
[A]	「自己覚知」の機会を得る場と考えます。日々の業務に追われ、経験からケース当てはめ業務を消化しようとする事があります。その様な時、立ち止まり考える事、違う視点が必要ですね。
[A]	「よりよい視野で卓越した見方やより良い実践が出来るようにす為の育ての方法であり、ワーカー業務を円滑に展開できるように組織内で行われる確認作業である。援助する力がつく事で、ケアマネが質の高いサービスを利用者に提供できる。
[A]	「スーパービジョン」は質の高いケアマネジメントが求められる時、それぞれの介護支援専門員が自分がもっているスキルでマネジメントする時、スーパーバイザーによるスーパービジョンを受ける時、様々の“気づき”を得る事で、少しずつスキルの向上が期待できる。個々の考えだけでは片寄ったマネジメントしか出来ない。“気づき”を改善にかえる事を目指すと考えます。

[A]	「スーパーバイザー」と「スーパーバイジー」は、ケース検討や課題整理を通して、気づきを促していくことだと考えている。
[B]	問題を同じ目線で同じ立場で一緒になって考える事。
[B]	同じ仕事をする仲間が集まり、事例の検討をしていくなかで自分の考え方の他に、見る角度によって別の考え方もあるという事に気づけばより広い視野で考える事が出来ると思う。自分の尺度にとらわれず・・・。
[B]	当事業者は常勤・非常勤あわせて10人体制の為に、実務上問題があれば日常的に指導ができていないか。地域の居宅は、少人数体制の方が多く、主任ケアマネが地域のケアマネに対してのスーパービジョンを行う事が重要だと思います。当事業所だけでなく、地域の事業所力をupする事が、地域住宅の為に必要だと思います。
[B]	提供する者・受ける者の二者の契約関係のうえに成り立つものである。スーパービジョンは相手の発言や提案を否定せず、より良い方向への気づきを一緒に考え、更なるサービスの向上へ向けた意欲や自信を高めていくところに、その本質があるのではないかと思います。当然、サービス内容等新たな情報や方向性を確認することもできるものである。
[B]	知識や経験もふまえて、医療・保険・福祉の面から考える事ができ、ケースに合った対応ができる。又、冷静にできるようにすること(人)。
[B]	単に経験者からのアドバイスとか職場でのコーチングのように捉えていない。教育的側面は強いが、あくまで精神的・技術的サポートとして、本人の主体性を尊重するものであること。「考えること」への支援であること。
[B]	相談者を支持しながら、相談内容を整理し解決に向けての方針を考え、成長を促していくこと。
[B]	相談業務を行うにあたり、自分で判断がつかない部分、分からない部分を経験者がアドバイスして行く。
[B]	相談援助者が専門性を発揮できるよう、資質向上を目指す教育方法。部下の能力を把握して、適材適所の配置により成長を促進し、具体的な援助方法を指示したり、援助として認め気づきを与えること。
[B]	相談援助を実施する者が、より効果的で質の高い援助技術を習得するための過程。
[B]	相談員としての資質の向上、相談員の内的資質変容までも及び、いわば相談員の相談活動の本質に迫る方式と言える。ケアマネジメントの質の向上は、よりよいスーパービジョンを体験することによりケアマネジャーとして自らを育てる力がでてくると思います。ケアマネジメントの知識・技術を持った人が、少ししか持たない人に対する訓練をする教育的方法であると思います。熟練ケアマネジャーが利用者の処遇に影響を与える援助方法・技術が見出せない確信が持てないケアマネジャーに対して、解決の方策と一緒に探索していく共同者であると思います。
[B]	組織内の人材育成・活用の手法で、グループでの研修や個別の相談を通じ、客観的事実や主観的に感じた事柄から課題を表出して、その解決方法を導き出しそれらの集積からスーパーバイジーが経験として一般的手法を身に付けるとともに、スーパーバイザーも同時にキャリアアップを図るものと考えています。
[B]	専門職間で専門家としての資質向上を目指す為の教育方法。
[B]	専門職が自らの独自性を発揮し、援助・支持の内容を理解して事業所内または、地域でケアマネジャーと共にスキルアップする為に必要であると考えている。
[B]	専門職が、自分達の業務(相談援助技術)において可視化・言語化し、バイザー・バイジー共に自分自身に気づきスキルアップしていく。
[B]	専門家を養成する為の手法の一つ(教育育成の機能)。専門家が安定した環境で職務従事出来る様にする為のもの(管理機能)。⇒支持機能
[B]	精神医学、ソーシャルワークなどにおいて個人、集団に対して熟練した指導者(スーパーバイザー)が事例の援助方法に対して示唆や助言を与え指導しながら行う教育。
[B]	性善説に基づいた対人援助技術、スーパーバイジーが自らを振り返りながら自分を発見し、向上していく事を援助する者がスーパーバイザーだと思います。高圧的に物を言うドクターや学校の先生など教育関係や医療関係にも、この技術の応用が必要であると思います。
[B]	人材育成による必須。
[B]	新人のケアマネがスキルアップするため受ける指導
[B]	新人に対して、また自分にとっても改めて客観的になれるものであると思っています。新人などに対しては、自分がやってきた事、問題点を自分で見つけられる様な助言が出来る様にするのは、本当にむずかしいと毎回感じ自分を客観的にしていく力をつける機会と考えています。
[B]	職務上の全ての面で自分の気づきを促す存在。
[B]	上司⇄部下とで常時行なわれるもの。先輩⇄後輩の間で行われるもので、バイジーが専門職として、成長するために必要な助言や指導であると捉えています。

[B]	上記の定義から考えるならば、経験者・実力者が未経験者や新任者に技術供与すること。定義に関わらず考えれば、上司・部下などのイメージもある。組織の序列で仕事を進めることの全体像。
[B]	熟練した援助者であるスーパーバイザーが同じ援助者である経験の浅い(新人等)援助者スーパーバイザーなどに対し、専門的能力を最大限に発揮出来るようにし、より良い援助実践が出来るようにする過程で、管理的・教育的・趣旨的機能がある。(個別・グループ・ライブ・ピアスーパービジョン等の実践)
[B]	質の向上を図る為、又バイザーが自らの行動を振り返り、気づきができるよう働きかける。バイザー自身もスーパービジョンを行うことで自分を振り返ることをし、自己学習できる。バイザーとバイジーは、上下関係ではなく対等な関係。しかし、バイザーは経験や知識が豊富で、バイジーには適切なアドバイスができることが望ましいと思う。
[B]	質の向上を図る為、必要なものであり専門的知識技術が必要である。
[B]	質の向上を行なう為には、研修の参加。地域のケアマネ同士による勉強会、事例発表。困難事例の紹介を行い共感し、スキルアップ行える様にする。
[B]	自分一人で悩み解決できないことについて相談したりされたりしながら解決の道を探るもの。
[B]	自分がとらわれている視点を、多角的により客観的にアドバイスしてもらえるもしくは、気づきを与えてもらえる機会。スーパーバイザーは、自分の人生観・人間観・死生観など自覚したうえで、スーパーバイジーに接することが必要と考えます。
[B]	自分、他者に対しての気づきを促すもの。感情のコントロール。
[B]	自己覚知の場
[B]	事例検討を通してケアマネジメントの目的の再認識をし、課題発見力の向上をはかる。①理解力の向上②質問力の向上等、スーパーバイザーが身につけ、スーパーバイジーに対し「気づき」を得て頂き、私だったらどうするかとアイデアを出して利用者様に適切なケアプランを作成していくこと。
[B]	事業所においてはOJTであり、スタッフの自らが気づくことを支援することと捉えています。地域においては、地域交流や仲間作りの一つの手法として捉え、地域の介護支援専門員と支援における関係性を深めています。
[B]	私はケアマネジメントに限らず、広く福祉等に従事する人材を継続的に育てるためのひとつの手法と考えています。
[B]	支持的にサポートし、専門性を高めていくもの。
[B]	指導者が援助者に対して行う対人援助技術、カウンセリングではない。スーパーバイジーに対して自己の盲点について自らが気付くことを促すこと。
[B]	指導できるレベルを持った人が、教育的観点からバイジーに対し、指導や支指していく支援方法。「スーパービジョン」という言葉から、その支援は具体的でバイジーが次に動く行動が何なのか、わかりやすい・明確であるというイメージが強い。直接的でなくても、バイジーに次にどうしなければならぬのか、気づいてもらえる様な形が望ましいのでしょうね。
[B]	指導される側が自分で答えを見つけられるように、考え方を整理し自分で頭の中の情報を組み立て、今やるべき事などを自分で答えをみつけられるよう指導する側が支援していく姿勢や技術の事をスーパービジョンと捉えています。指示、命令、助言は簡単ですが、自分で答えを導き出せるようその人を支援していく事はとても難しいと思います。その人の能力を引き出す事は、指導する側の力量の能力の高さが必要です。
[B]	指導・育成
[B]	仕事の上司から部下に対する管理・教育・指示・支持
[B]	昨年、主任研修を終えたばかりの未熟者ですが、研修で始めてスーパーバイザー、スーパービジョンと言う言葉を始めて知りました。主任になり、毎月の主任研修の事例検討に関わる事で、事例の奥の深さがわかってくるし考えさせられる事も多々ありました。事例を多くの人と考える事により、見い出せなかった事や新しい面が見えたり、また、多くの人の意見を聞く事は重要だと痛感させられました。単にスーパービジョンが何なのかと、独り言では上手に伝えられませんが沢山の意見やアイデアでより良い回答が出てくる事はすばらしい事だし、それがスーパービジョンならばもっと役立てていく事が必要ではないかと思えます。
[B]	困難事例等の事例に対し、解決策を出すという事ではなく、事例を提供した本人が自分自身で気づき、解決策なりの道を開くもの。それらを導き出す過程を行う事と思えます。
[B]	困難事例等に対して、自ら「どうしてなのか」と考え、その解決方法を自ら気づき、がんばっていける支援。
[B]	困った時に相談にのれる事
[B]	今後、居宅、ケアマネを続けていく上で、必要だと思う。今まで私たちが感じてきた不安を解決できて、安心して仕事ができると思うので実現したい。現実のところ、信頼できたバイザーがいない。個人の責任でなく居宅事業所で考える対応する事も個人攻撃で意欲が失くなる。
[B]	高い目標と専門性の向上を図るために支援する。

[B]	個人の場合、スーパーバイザーがスーパーバイザーと1対1で、スーパーバイザーの持っている問題(本人が気付いていない可能性もある)について糸口を見つけ、気づきを与え問題解決に導びく役割。グループスーパービジョンの場合は、提示された問題について、解決の方向性をグループで見だし、共有し、その方向にそって行動を合わせ(それぞれの役割に応じ)ていけるようにし、見守り見届けていくこと。個人的な価値観や感情を仕事論(技術?)に成熟させる手助け。
[B]	現在、介護支援専門員の悩みの1つに「自分の力量に不安がある」という事を聞いており、少しでも介護支援専門員が仕事をやり易くなる為には、スーパービジョンを行なう場が必要だと考えています。又、1人で悩みを抱え込みやすい職種でもあるのではと思い、スーパービジョンを行なう上で必要なスーパーバイザーの人材確保も必要であり、又、スーパーバイザー自身も技術向上やネットワークが出来るようになればと思います。
[B]	経験値に頼るのではなく、個々が質を高めていく過程において必要なこと。
[B]	経験の多いケアマネが関り、本人が持っている力を引き出す。
[B]	具体的な事例を通して理論と実践をつなぎ援助者の専門性の向上や成長を促す。
[B]	具体的な事例を通して理論と実践をつなぎ、援助者の専門性の向上や成長を促すこと。事例提供者と参加者の共同作業により事例本人の理解を深める。事例提供者の実践を追体験し援助の方向性の向上に役立てる。
[B]	業務上必要なもの
[B]	教育・管理・支持・評価の要素があり、方法についてもいろんな手法がある。スーパービジョンを行うことにより「気づき・振り返り」を行うことになり、対人援助職のとしての能力を高めるものである。
[B]	共に成長していくことのできるすばらしい機会と捉えています。講師と生徒という関係では形成できない部分もあり、特に本人に気づきを自然に持っていつてもらえるような指導の場であると思う。
[B]	気づき、自分(その人が)で何か方向等見いだせるよう支援していくことと思っています。
[B]	気づきを与えていくもの。
[B]	基本的には、この設問にあるような、1～17の項目が必要だと思いますが、その前程として以下のことも重要だと考えます。①1～17の項目について、ばらばらに捕えるのではなく系統だてて(つながりがわかるように)考え学んでいくこと。(問題点:これを学べる養成機関・講師が少ないのでは?)②理論ばかりでなく、それに見合う経験を積むこと。(問題点:理論とリンクして経験できる体制でない)③ケアマネの基礎資格はバラバラで、その教育内容も医療と福祉では違うが、対人援助技術は共通して学ぶべきだと思っています。少なくともバイスティックの7原則等を知った上でのケアマネ業＝対人援助…そしてスーパービジョンへ…だと考えます。(問題点:基礎資格・医療・福祉のかき根を越えての共通した研修・講義がない。前程がないと、一般化したり、学問や学術的なものになりにくく、だから広まらない理由にもなるのでは?)④今のスーパービジョンは、経験だけに頼るか、見よう見まねで行っているように感じる。⑤又、スーパービジョンだけでなくケアマネ業も、「経験値」に頼っているところが多いように感じる。⑥そして、教育や研修は、その法人や会社に任せるところがほとんど…⑦なので、前程となる共通したものがない。→なので、①・②のようになるのでは?
[B]	各それぞれの援助者が、仕事を行っていく過程(相談援助)において、悩んだり迷ったり前に進めなくなったりする事があり、「スーパービジョン」を受ける事により適切な援助方法を見つけていく。又、自分自身の自己洞察力を深めていく事にも大きな役割を持っていると思います。
[B]	外からの援助を受け、自らの意志で自分の中にある問題意識を刺激し、思い違いはないか、見過ごしていることはないか、さらに深い理解はできないかなど、援助につながるあらゆる可能性を追求することだと考える。
[B]	会社の中では部下の育成の一手段。答えを教えるのではなく、答えを導く方法の気づきを与えること。
[B]	介護保険法が施行されてから8年余り経過し、利用者のニーズは多様化し質の高いサービスが求められる。特にケアマネージャーは制度の要として重要な役割を担っており、一層の専門的知識及び技術が要求される。しかし、実際の現場では十分な教育を受けたとは言えないケアマネージャーが多忙な業務をこなしながら、質の高いケアマネジメントを模索している。中には、自信をなくしたりバーンアウトする者も少なくない。ケアマネージャーがケアマネジメント業務を的確に遂行できるような支援体制が必要となる。ケアマネージャーとしての機能を十分発揮させるための支援はスーパービジョンの一つであると考えている。職場では他に管理や教育的機能がある。
[B]	介護支援専門員のための事例検討会。自身の支援内容を整理し、見直すためのもの。
[B]	援助者の力量で個別ケアの内容や方向性が左右されてしまう多様化した支援の中で、「個」としての援助者にも限界があり問題に直面しやすい環境におかれている。高い専門性を要求される現場において、課題解決能力をもった援助者を育てて行くひとつの手法と捉えている。

[B]	一利用者に対し、一CMがその方の生活を位置づけ、プラン立てすることについては、不安も多く「客観的にみる」ことの必要性を強く感じます。他者の介入が多くの「気づき」を与えてくれ、冷静にみなおすことができれば一番ではと考えます。学習した様に「批判」ではなく「確認」ができることは、何が不足であったかが再確認でき、プラン作成時の大きな力となるのではと考えます。スーパーバイザーの言葉を素直に受け入れることができる技量も必要と考えます。
[B]	一から教えるということではなく、バイザーが技術を有している者という前提で“気づき”を持つためのきっかけ作りがスーパービジョンではないかと考えます。
[B]	意見交換ができる。違う見方で事例をとらえて考え方が広がる。各人が成長できる。
[B]	ワーカー等がその困難を直視し、その解決の為に取り組めるよう助けること。気づいてもらう為の指導だと思います。
[B]	まず、聞き手が心も身体も健康であることが必要であり、私自身も聞き上手になりたいと思っております。相手が何を言わんとするかを理解できるように自分自身も傾けることが必要である。
[B]	バイザー自身が話をしていくことで、思考の中にかくれている考えを引きだしていく。自分で考えていることに自分で気づき、口にすることで他人を頼らず、一人でも解決できるように成長していくことができる。
[B]	バイザー教育していく過程の中で、バイザー自身も成長していくもの。専門職を教育していく過程・手段。
[B]	バイザーの側から思うのは、自分の悩んでいることについて、指摘を受けずに相談にのってもらえる人が欲しいと思うので、だめ出しのないスーパービジョンは安心して相談できるシステムだと思う。また、解決へと導いてくれるので相談してスッキリするうえ、自分でもやれるように教えてくれることで自信がついていくと思う。アクションを起こさない場合も「これでいんだ」と保障をもらえることは、利用者を支援する者にとって心強い。スーパービジョンする側では、現場だとリスク管理の気持ちが強くあるが、リスク管理をしたいスタッフに限って相手側に受け入れる気持ちがなく効果がないのを見てきたので、相手によってはスーパービジョンの契約から構築していく場合は難しい。
[B]	バイザーが問題についてを自ら考え、その解決のために取り組める様支援すること。そして、バイザーはバイザーを支え、育成していくことが大切。
[B]	バイザーが抱えている問題を、適切な質問によりバイザー自信が問題を整理して解決する力を引き出す事。引き出す働きかけの場と考えている。
[B]	バイザーが行っている業務の中で悩みや壁にぶつかっている時に気づきを与え、バイザーがバイザーの話を聞くことで自分自身が問題を解決できる力をつける事。
[B]	バイザーがバイザーに対して指導するというよりも、アドバイスや共に動きながら高めあい、刺激し合えたら良いと考えています。上から目線ではないということが重要です。
[B]	バイザーがバイザーに対して結論を与えるのではなく、より良い結論に至るための見方・考え方(自分なりに整理できるように)を支援すること。
[B]	すでに地域の中でケアマネジャーにも格差が生じている。スーパーバイザーがいるところでは、「信頼関係ができているのでその人に安心して相談できる」と云う話もあるが、相談する事が専門職として恥じだと思ふことで問題解決を抱えこむケアマネジャーが多く、質の向上が望めない地域もある。ケアマネジャーの仕事環境をケアマネジメントして閉じられた環境で上司や同僚とうまくいなくなると悩みをぶつける先をどこに求めているのか、わからないケアマネジャーも多くみられるし、人間関係の調整から利用者にも質の高いサービスを提供出来る訳がない。私はこの様な地域の中で、主軸になるのは包括支援センターの主任ケアマネジャーだと思う。相談を受ける前にまず信頼関係を築くため、出前居宅支援事業所を定期訪問して、すべてのケアマネジャーの管理と指導を行うことを義務づけるべきだと考えます。個別的に会って利用者の相談や人間関係の悩みも解決し、信頼関係が出来上がればケアマネジャーの質の向上にもつながると思いますが、主任ケアマネジャー自身もしっかり支えていく力をつけなければいけないと思います。
[B]	スキルアップ研修だと思う。
[B]	スーパービジョンを行う事により、自分では気づかなかった部分に気づいたり、迷う気持ちも整理する事ができる。管理・教育・支持の各機能に分類される為、バイザー、バイザーお互いに成長できよい関係を作ることができる。
[B]	スーパービジョンはケアマネジャーの仕事をする上で、とても大事な技術とされます。福祉系の学校を出た私さえ、用語を知っている程度なので更に学術的に福祉を学んで(偉そうすみません)いない人にはピンとこないのが現状だと思います。燃え尽きて辞めてしまいたくなるのは、自分の行動を整理すること。冷静に自分を見つめ直すこと。という意味でスーパービジョンはそのスキルとして必要と考え、勉強し始めました。
[B]	スーパービジョンの経験がほとんどありませんので、自分なりの考えについてはどのように答えてよいのか分かりませんが、ある課題・問題と感じていること、困難に直面している内容に対して、何が欠けているのかをいっしょに考え、引き出していくのではないのでしょうか。

[B]	スーパービジョンの関係 利用者が満足を得られるマネジメントをするために、スーパーバイザーが目標を達成するための資質を自己成長させていく過程と考えます。スーパーバイザーは、バイザーが自らその「力」をつけるための自己覚知や教育的指導をケースバイケースで、提供する場面でしょうか？ 〈利〉→〈スーパーバイザー〉←〈スーパーバイザー〉←〈スーパーバイザー〉→〈利〉
[B]	スーパービジョンと事例研究というものの区別がはっきりわからなかったが、主任介護支援専門員研修や自発的な研修受講を重ねているうちに、事例を研究するにとどまらずスーパーバイザーはスーパーバイザーに対して支持や教育そして、管理していき利用者にとっての生活の質の向上を目指す、バイザーとバイザーのプロセスだと考えています。
[B]	スーパービジョンとはスーパービジョンに参加する者が、お互いに発言しあうことで、スーパーバイザー及びスーパーバイザーも出された発言の中から、色々なことに気付き学びとっていくものと考えています。それを繰り返して行うことや参加することで、質の向上につながっていくのではないかと考えています。意見や発言を批判・評価するのではなく、他者の意見や発言から自ら、気付き学びとっていくことができるのではないかと思います。
[B]	スーパービジョンとはスーパーバイザー（指導する者）とスーパーバイザー（指導を受ける者）との関係間における対人援助法で、対人援助職者が常に専門家としての資質の向上を目指すための教育方法です。大別すると、個人スーパービジョンとグループ・スーパービジョンがあり、個人は1対1で、グループは数人でスーパーバイザーにつくといわれています。具体的には実際の面接場所や模擬面接（ロールプレイ）を通して、管理的機能・教育的機能・支持的機能をふるに発揮し、スーパーバイザーに対して自己の盲点について自らが気づくことを促します。
[B]	スーパーバイザーの抱える課題や悩み等に対し、受容と共感を持ち対応。又、スーパーバイザー自らが解決法に気付く様、適確な質問や言葉かけを行う必要があると思います。スーパーバイザーが正しい解決法を説明したとしても、理解や納得をしてもらえるかどうかは難しく、熟練した技能や経験が不可欠。スーパーバイザー自身が提案を行う過程で成長を実感する事も多いと思います。スーパーバイザーが所属する事業所や上司への配慮も大切。
[B]	スーパーバイザーの能力を生かし、他職種との連携を行いながら、ケアマネジメントの質の向上を目指すもの。
[B]	スーパーバイザーの成長のために有益なもの、そう在らねばならないもの。
[B]	スーパーバイザーの視点から離れた位置で（俯瞰的）バイザーの業務行動を支え、教え管理すること。
[B]	スーパーバイザーの教育・管理・支持的機能を持ち、スーパーバイザーの抱える問題解決の支援、成長の援助、業務管理を含めた対人援助。指導・指示ではなく、スーパーバイザーの物事を捉える傾向、自分自身で解決方法を気づくための情報整理・提供等の援助を行なう。
[B]	スーパーバイザーに対しスーパーバイザーが助言等行うことで、スーパーバイザーが支援のきっかけを見出すことができたり、スキルupすることができたりすること。
[B]	スーパーバイザーに自己の抱えている問題を客観視してもらい、「気づき」を持ってもらうようになる。
[B]	スーパーバイザーに気づきや助言を与えながら、バイザーが困難となって困っていることを思われないように、糸口を探す手伝いをする。
[B]	スーパーバイザーとスーパーバイザーとの関係を通して、無自覚的・経験的に行われている実務や経験を、理論的に検討し方向付けていく方法である。抽象的な理論や教室での授業を現実的に実践して役立たせるための具体的な必須不可欠の教育方法の一つとしてできたもの。
[B]	スーパーバイザーが自らを振り返り、自分自身で気づいていけるような自己覚知を援助することが、スーパービジョンだと思います。またそれは、スーパーバイザーにとっても常に自己覚知であると考えています。
[B]	スーパーバイザーが持っている知識・技術の中で、自らがやっている実践の評価を行い、困っている事等から脱却して今後クライアントに対して、スーパーバイザーの持っている能力の中で、最善の方法でマネジメントができる様に、より力量の向上を目指した指導を行う事。
[B]	スーパーバイザーが困難事例等で、困難を要している際に、バイザー自身が自身で気づき、解決方法をみいだせるように教育・訓練するプロセス。スーパーバイザーの能力を最大限に発揮できるように援助するプロセス。
[B]	スーパーバイザーが行っているマネジメントの中で、実践の評価で陥っている。困難からでていけるようにスーパーバイザーより、側面より支えてもらえていくとくみ。
[B]	スーパーバイザーからの相談を受けた場合、スーパーバイザーは「自分の意見・考え」や「指示」ではなく、スーパーバイザーの考えを探り導びき、スーパーバイザー自ら考えを出す事ができるように援助する事。ヒントを与える。

[B]	スーパーバイザーがバイザーにより、能力を引き出してもらい、適切な実践ができるように方向付けをしてもらうこと。バイザーが困難に陥っているときに、課題を見つけ、乗り越えられるように支持してくれること。もやもやしていることをすっきりさせてくれること。
[B]	スーパーバイザーが、自分で気づきを得るための側面的支援だと思います。
[B]	スーパーバイザーとスーパーバイジーとの間における対人援助法と捉えています。常に専門家としての資質の向上を目指す為、自身の自己点検として役立つ対人援助法として捉えています。それによって信頼・安心が生まれてくるのではないかと考えています。
[B]	スーパーバイザーがスーパーバイジーから担当している事例の内容・援助方法等について報告を受けそれに基づき適切な援助指導を行うこと。
[B]	スーパーバイザーがスーパーバイジーを支持的にサポートし、気づきを促すこと。
[B]	スーパーバイザーがスーパーバイジーに対して、本人の気づきや問題解決・悩み等を引き出し、またはヒントを与えてバイジーの力で解決できるように導くこと。
[B]	スーパーバイザーがある意味で余裕のある(物理的にも)状態でバイジーに接することが望まれる。スーパービジョンが確実に機能することで、バーンアウト等が防げ、本当の意味での質の向上を目指せることになる。
[B]	スーパーバイザーが、スーパーバイジーの力を引き出すこと
[B]	実践を通して、訓練された者が、経験の浅い、未経験者に、技術についての知識を伝える。教え、学んでいく。
[B]	事業所内においては、事業所内の職員が抱えている問題や悩みなどを受容し、気づきや発見を引き出しながら、職員自身が問題解決できる力を持てるように関わっていく。地域においては、行政や地域包括支援センターとの連携を円滑に行なえる関係づくりやネットワークの構築を行い、地域力の向上のための力となり、地域包括ケアを推進していく。
[B]	さまざまな方角から観察しアセスメント出来る能力をそなえ、その人らしさを色々な観点から支援できる。その為の社会資源を紹介し人としても、すぐれた能力を持ちあわせ対応できる。総合的な支援者。
[B]	困難事例、目的をどう持ったらよいか悩んでいる支援者に対し、アセスメントを確認したり、明らかにすることで、課題が見えてくる。支援者が気づくための支援。
[B]	今後の支援の方向性や方法について一緒に考え、導くための方法
[B]	ケースの処遇や対応で困難を感じた時、あるいは仕事そのものに困難を感じた時に、どこに切りこめばあるいはどう発想を変換すれば滞った流れや関係性がうまく流れてゆき、仕事に自信が持てるようになるかをバイジー自身の力で気づき、行動できるようにするエンパワートメント。
[B]	ケアマネの相談相手・困難事例の解決の糸口を見つけてくれる役割。
[B]	ケアマネジャーを支える援助方法
[B]	ケアマネジャーの質の向上の為の手法。
[B]	ケアマネジャーが支援を行う上で困難事例などに遭遇した場合、スーパーバイザーがその困難事例にあたっているケアマネジャー(スーパーバイジー)に対しスーパーバイジー自らが解決できるようにスーパービジョンを行う。スーパービジョンはスーパーバイジーが問題を整理して解決方法を見出す事ができるように援助する事であると考え。問題解決は自らが心の中に本来あるが、気が付かないだけであり、その気づきを促す事ではないか。
[B]	ケアマネジャーが地域を把握し、個別的にマネジメントができるように能力を発揮するために支援、指導する。また、成長できるように支援すること。
[B]	ケアマネジメントを行う上で、スーパーバイザーがスーパーバイジーを色々な形で支え、スーパーバイジーが自ら気づき、ケアマネジメントの質の向上のため取り組む援助方法。
[B]	ケアマネジメントの質の向上をめざし、会社でも職場研修を行いそれぞれが自分の能力を最大限に発揮できるよう教育していく事。スーパーバイジーがその役割を果たせるよう、持っている力を見極め自分であつたらどうサポートしていくか共に考え実践していく。自立と自己責任のもてるプロフェッショナルに成長できるよう指揮し、地域に貢献できる人材を育てていく。
[B]	ケアマネジメントの質の向上
[B]	ケアマネジメントの過程において、ケアマネジャーの思い込みを修正し、気づきを促すもの。
[B]	ケアマネジメントにとっても有意義である気づきを与える手段として大切。生き方を学ぶことであり、人生を見直す良い場面である。

[B]	ケアマネジメントにおけるケースへの関わり全体において、不足している所への気づきや疑問点についてなど、自力でその解決へと導いていける様に、スーパーバイザーとのやり取りの中で気付いてもらう働きかけ。又、スーパーバイザーがスーパーバイザーになる様に働きかける。
[B]	ケアマネジメントとしてのスーパービジョンにおいても、その他仕事上起こり得る問題においても、相手の思考力や問題解決力の開発を促し、それによって問題に対する解決策を生み出したり、この先は独力で対処できる様になる元となったりする指導・支援の場面と捉えています。
[B]	ケアマネが困難事例にあたった時、適切な指導や援助をする事と日頃地域のケアマネが能力を充分発揮できるようにケアマネの役割を周知させてケアマネの地位を確実なものにする。
[B]	ケアマネージャーの悩みや戸惑い、不安などを解消できるように導き、自信を持たせてくれたり思考を導いてくれるもの。導かなくてもヒントを与えてくれる。スーパーバイザーにとっては同僚、先輩と一緒にケアマネジメントの質を高めるツールである。
[B]	ある問題を抱えている本人、又困りごとを抱えている本人に対していろいろな問いかけをして考える作業の手伝いをする。気づきを引き出していく方法。解決するのは本人であり、本人の実践力を高める方法でもある。
[B]	CMの質を向上させるために、教えてもらうのではなく、CM自身(スーパーバイザー)が考え気付いて、これまでを客観的反省したりこれからの仕事に生かしていくCMの仕事内容が整理できるように、経験だけでなく研鑽を積んだCM(スーパーバイザー)が介入すること。
[B]	CMの業務遂行能力を向上させる訓練方法のひとつ。困難な業務を行うCMを支持するスーパービジョンの中でバイザー自身が気付ける(バイザーの伝授ではない)。そして、実践できるようにCMを支持・育成・環境を整備する。
[B]	2年前、何となく同僚に背中を押され主任介護支援専門員の研修を受けました。未だ専門的技術やゆとり人格も磨かれておらず、職場でも生かせていないので恐縮しております。2、3回と研修を終えた方に期待していきたくております。
[B]	1人で孤立して悩まないよう、又、介入する事で新たな気づきを持つ事で次のステップへと介入でき、ケアマネージャーの業務に前向きに取り組んで業務ができるよう支援していくことが大切。気づきなしでは前進、質の向上はないように思える。
[B]	1人では解決困難なケースについて、「気づき」「ヒント」を加え、解決策と一緒に考えていく過程。その過程を通してスーパーバイザーが成長する。
[B]	1. 管理的: バイザーの能力を把握し、業務遂行できるよう指導していく。2. 教育的: バイザーの持っている知識、技術の向上が図られるよう、気づきを促す等支援していく。3. 支持的: 不安やとまどいに耳を傾け、気持ちを受け入れ、業務取り組みを支援していく、励ましていく。
[B]	・相談し助言を受けることで自らの気付いていない課題に気付くことができる助言。 ・一人で考えるのではなく、介入によりアセスメントの視点を変えることができる。 ・繰り返すことで考え方の幅が広くなり、厚みあるアセスメントをすることができるようになる。 ・自らが自らの課題の中で、見落とししている部分や気づいていない部分に気づくことができる介入の技術。
[B]	・自己の質の向上・気づきを得る。 ・事例について話しをする事でクライアントをどう把握したのか、何が足りないか、今後どうしていくべきかがみえてくる。そこにバイズされる事で、モチベーションが持続又は向上する。 ・バーンアウトしないために必要。
[B]	・策を「教える」のではなく「共に考え・導き促がす」 ・「できていない事をせめる」のではなく「どうすればできるか」を主題で討議 ・↑の定義ならば“バイザー”は常に“バイザー”より高い「見識」・「知識」を有し「質の高いケアマネジメント像」をえがける人物でないととまらないとも感じる。「質の高いケアマネジメント」って「具体的」にどんなものなんですか？
[B]	・行きつまった時の発想の転換ができる。 ・過去の事例を用いて、転機のタイミングを再確認できる。
[B]	・気づきを促す ・視点が変わる(見方が変わる) ・違う方法の発見 ・自分の中でモヤモヤしているものがハッキリして新たに力がわき出てくる等 ・それを受けることによって、自分の考え方が明確になり、他者への対応もスムーズになるもの。
[B]	・やる気を与えケースに対して前向きに関わることができるようになる。 ・日々の相互に行われるもの。 ・その人に合った形で指導育成。
[B]	・バイザーが、業務において迷う・困る・行き詰まる等の際、自分自身でその原因に気づき、新たな道を見出せる様、導くこと。
[B]	・ソーシャルワークの社会化にともない、ワーカー自身の質の向上をはかるための方法の1つ。
[B]	・スーパーバイザーがスーパーバイザーを育てるプロセス ・スーパーバイザーは、常に客観的な視点と姿勢でバイザーに対応していくことが必要と考えている。

[B]	・ケースや仕事の困難等に対し、専門的に解決のため取り組めるように援助指導する。スーパーバイザーが自分で気づき取り組んでいけるようアドバイスするもの。・スーパーバイザーとなる役割が困難…。
[B]	・ケアマネジメントの質、ケアマネジャーの資質向上をめざすもの。・指導・教育・管理の一方法。・スーパーバイザーの力量、バイザーの意欲などにより限界があるもの。・事業所の業務として、スーパービジョン体制という形で確立したものが、必要だと考える。・ケアマネジャーが専門性を発揮し、モチベーション(もえつきを防ぐ)を維持するために必要なもの。
[B]	・お互いの成長の場。・向き合うのではなく同じ方向にむかって並び振り返り共に学ぶ機会。・本人、家族、身体、心理、経済、リスクなど、相互に絡み合っており、広い視野で専門的技術を学ぶ場。
[B]	「身近にあって役立つもの」「ケアマネにとっての日常業務」「お互いに高め合うもの」
[B]	「ケアマネジメントの質の向上」という定義に関して、「ケアマネジメント」の知識や技術の向上のみならず、そこにはケアマネジメントを業とする。ケアマネジャーという器の全人格に対するバイザーからの支援であるという考え方をしています。
[B]	“ケアプランに正解はない”“答えはスーパーバイザーの中にある”この2点を軸に考えています。スーパーバイザーがスーパーバイザーへ質問を重ねていくことで、これまで気付かなかったことが明らかになり、多面的に見えることにより利用者のみならず家族や環境などの関係性を知り、関係性の中での利用者を捉えてマネジメントができる。そのための手法だと考えています。
[C]	豊かな経験と研鑽した多角的知識を多方面に流動的に生かせる能力を持ち、総合的な管理・監督指導に携わる。
[C]	物事を解決していく際に、良いスーパーバイザーに相談する事により、スーパーバイザーから答えをもらうのではなく、自らの起こした言動の根底にある考え方を自分で探り、気付く事により、問題解決を行っていく。他者からの受け売りではなく、自ら気付く事により、自力で解決していく能力を高めるもの。
[C]	悩めるスーパーバイザーの話に共感して聴き、直接アドバイスをするのではなく本人が気づけるように導く。そのために話しを整理できるような働きかけが必要。
[C]	定義のとおり理解しています。
[C]	仲間の求めに対し、きちんと対応出来る。
[C]	対人援助技術の一つの手法。
[C]	対人援助(支援)にあたる専門職が専門教育を受け、資格取得しただけで実践現場の期待に答えられるわけではない。利用者の抱える複雑で多様なニーズに対応するためには、実践に関わる者がその実践現場で十分に専門性や期待されるサービスや援機能を発揮できるように学習や経験を積み、指導や訓練を受けることの意味は大きい。一つには業務管理や指導という管理面・応用力を養う実践場面の教育、支援者自身の抱える課題の解決や成長を目的とした支援的な機能などがあると思っている。
[C]	多職種が参加して行われるカンファR。
[C]	職場部下に対して行う(教育的指導・支持的指導・管理的指導)を考えます。
[C]	職員がより良く仕事できるように指導・監督し利用者に対して一定水準の専門的なサービスを保証する活動。職員が利用者をいかに効果的に援助するかを教育していくプロセス。
[C]	職員がより良い仕事ができるように指導・監督し、結果的に利用者に対してより良いサービスが提供できるように関わる活動。
[C]	従事者の気づきを促し、成長の支援と考えています。
[C]	取り組んでいる事例等に対して、自分自身では気づいていない視点や捉え方を自分自身が気づける様な話し合いだと感じています。
[C]	自分自身を含め、各介護支援専門員の気づき、スキルアップのための場と考えています。
[C]	時間を定期的にとって行うスーパービジョンはどのように行うのか(正直)よくわからない。ただ、研修で学んだ時に「受け止めてもらっている心地よさを知っているとスーパーバイザーにも自然に出来るようになる」という内容の話を聞いたが、全くその通りだと思った。私の上司は相談した後の第一声が「それはボクには関係ないことだね。他の部署には関係ないね」と必ず言う。言われた時になぜ不快になるのか、自分がなぜイライラするのか、わからなかったがスーパービジョンを学びわかった気がした。

[C]	<p>私は主任介護専門員として担っていく大きな柱として、包括的・継続的なケアマネジメントができるよう、ケアマネジャーに指導や助言等の後方支援をする。ケアマネジャー同志の連携体制を作る。また他職種協働・連携(ケアチーム・ネットワークの構築)の実現をしていくことと考える。それには主任介護支援専門員は、スーパーバイザーとして相談助言面接の基本や視点を持つこと。そして、先を読んでアセスメントの理解ができることは大変重要な要素と考える。では後方支援である専門的な相談援助とは、どのようなことを考える。それは相談者が悩みの本質に気づいてくれるような質問や、波紋をよぶような質問をすることにより、結論に到達する手前の、解決能力を高めるアドバイスをするのではないだろうか。しかし相談されるとついつい「こうした方が良いのでは」と意見や結論を言いがちである。まずは自分自身の傾向を知る(自己覚知)が必要と考える。また相談を受ける場(面接・電話・書面など)によっては対応方法もいろいろである。相談の内容によっては同行訪問の実施、また相談者が気づいていないリスクの高いケースの相談は、その“気づいていない分までサポートしていくこと”が大切ではないかと考える。また相談者(ケアマネジャー)とその利用者の地域の実状を把握する事は必要であろう。また、その相談者(ケアマネジャー)の背景の理解・認識などもできなくてはいけないであろう。幅広い情報収集やアンテナを高くする努力が必要と考える。スーパービジョンの中には、大きく分けて教育的スーパービジョン・心理的スーパービジョンがあると考えられる。相談内容をよく理解し、どこに焦点を当てればよいかを適確に判断しなければいけないだろう。またスーパーバイザーとしての立ち位置を考え、どの手法を用いるか判断が必要だ。またケアマネジャーが独りで抱え込まないように定期的に地域で集い、情報交換やケースカンファレンスなどをする方法や、事業所を定期的に訪問し相談を受けるなどの工夫が必要と考える。ネットワークの構築も他職種を交えての連絡会(職域を越えた交流)を、積極的に実施していくと良いだろう。地域包括支援センターと協力していきたい。専門職であり続けるためにも常に向上心を持ち、社会への貢献もふまえて活動していきたいと考える。役割がきちんと果たせる主任介護支援専門員を目指したい。</p>
[C]	座談会形式の思考形成法。
[C]	困難事例等で問題が発生した場合に、スーパーバイザーが介入することでスーパーバイザーが解決に向けての課題や方法等を整理して前進できる事を総合してスーパービジョンと捉える。
[C]	教育的な意味を持ち、互いの成長(スキル)促す手法。
[C]	教育、勉強、人それぞれ自分の物指しを持っている。それをスーパービジョンと行なうことで自己覚知をして、援助者としてのスキルアップをすることと思います。
[C]	共に働くワーカーに対して、利用者のサービスの質を向上させる為に共に考え、解決方法を導き出せるように共感しながら、共に学び、支持・支援していくもの。自分が今後成長していけば、提案・指示・教育ができるようになりたいです。
[C]	気負うことなく事業所内で自然にできることが理想です。
[C]	介護支援専門員の気づきをうながすこと。課題を整理すること。
[C]	<p>よく分かりません。ただ、当法人11人のケアマネジャーが一定以上の「ケアマネジメントの質」を保ってくれないと困ると思い、一人一人のケアマネジャーの資質に応じて目配り気配りしてきた。竹内先生の主任ケアマネジャーの役割は頭の整理に役立っている。現在毎月200名以上の方のケアマネジメントを実践しているが、一人一人のケアマネジャーの動き、利用者の困りごと(生死の問題・虐待・難病・経済的問題・一人暮らし・家族関係・新人ケアマネ等)、介入支援できるように心掛けている。ケアマネジャーは資格(基礎資格)がバラバラで統一研修は難しいと考える。英国のケアマネ研修では、育成研修中にケアマネジャーにむいているかどうか自己覚知する機会を設け、自分に向いていないと分かった人は他の職業に就くように指導するとの事だった。当法人でもその見極めはするように努力している。ケアマネジャーは人の人生に関わる畏れ多い仕事であるので法人としての質の向上を目指していくのが管理者として責務である。</p>
[C]	スーパービジョンを通してスーパーバイザーが自ら考え、答え、方向性を導き出すもの。
[C]	スーパービジョンは自分の目指すところや課題を明確にしてその達成にあつた方法を選択する。利用者をいかに効果的に援助するかを援助者を援助する方法である為、指導者は人間的にも優れていないと偏った指導になるため、大切だと思います。研修する場所が沢山ほしいと思います。
[C]	スーパーバイザーの教育方法のひとつ。スーパーバイザーとのコミュニケーションをとる方法のひとつ。
[C]	スーパーバイザーからの相談を受け入れやすい環境を作り、いつでも気軽に相談できる雰囲気作りの中で、相談内容から課題を把握しスーパーバイザーの気づきを促すヒントを与えること。
[C]	スーパーバイザーが気づかないことを気づくように指導してくれる状況。

[C]	ケアマネジャーの援助・支援。ケアマネジャーをアドバイスするその手法のひとつとして捉えている。手順にそってスーパービジョンを繰り返し広げていき、対応に苦慮している事例、見直しをしたい事例、うまくいった実践例(成功した理由を振り返り、有効な実践方法を再び意図してできるようになる)、関係機関との連携・行動・サービス提供に結びつき、スーパーバイザーのまとめ、絵解き、メンバーからの支援をしてスーパーバイザーが自らのまとめを行い、気づき、取り組みへの決意、今後の課題を気づける。
[C]	ケアマネジメントを行う上で、平静で公正中立適切な業務を行なうことが出来るようにスーパーバイザーの意見をうる。
[C]	ケアマネジメント イコール 単なるサービス調整にとどまることなく利用者の生活支援、利用者の本意を捉える事が出来る、探る事が出来る様、各介護支援専門員に問いかけられる様な意見や視点を持つこと。又は気づきを与えられる様な助言を持つ事。
[C]	ケアマネジャーとしての業務を行っていく上でぶつかる様々な壁に対し乗り越え、自分が成長し業務が継続して行っていく為に、スーパービジョンを適時に行い、ステップアップしていくことができる。
[C]	グループの中でケースに対しての関わりについて、お互いに情報の共有や問題点を明確にする中で、見落としていることや援助方法で足りないことの気づきを持つ場であること。また、気づきの中から様々な人からのアドバイスや情報を受け、今後の援助方法に役立て経験をつんでいく中で、自信を持ち援助ができるようになる。また、スーパーバイザーにより問題整理をし、方向性をみつける。
[C]	お互いに気づきながら成長していく会議のひとつの形と考えています。また、対人関係(誰とでも)での自らの発想のひとつの方法と思っています。
[C]	①理論と実践を踏まえた教師のような存在。②スーパーバイザーが困っている状況に陥らないように、サポートしていく立場に居る存在。③新しい情報や役に立つ研修や研究等について、情報提供する立場でもある。④法令について、遵守する姿勢や意見提言もできる立場。
[C]	①支援者が自己の行った事例を規定にそって記述し、それをひもど過程で自分の支援に気づく。②教育的機能を目的とした指導者が行う、ふり返りを通じた教育。③管理的目的とした担当ケアマネの把握。
[C]	<人材育成の方法> 職員が仕事上でいきづまり、利用者や仲間間で冷静になれず、一定水準の仕事が保証できない状態などにならないように、指導・監督(観察)し、教育・評価等して効果的に関わる(取り組む)こと。
[C]	<支援者支援> スーパーバイザーはスーパーバイザーに答えを出すのではなく、スーパーバイザー自身が気づき問題解決ができるように導くこと。
[C]	「個人」・・・スーパーバイザーとバイザーの間で行われる、資質向上を目指すための教育的・管理的・支持的な方法。「グループSV」「ピアSV」・・・気づきを第三者からうける。
[C]	“元気で仕事ができる源”
[C]	“気づき”だと思います。又、多方面から物事を捉える手法だと思います。凝り固まらない考え方に展開する事です。
[D]	論でなく現場に促したものでないよう考えてます。
[D]	良く分かりませんが、ある目的・目標を達成するために手段・方法を明確化する為に、自分で答えを出すための手助けをする。
[D]	理想となるケアマネジメント、困難事項に対する対応などの技術を提供してくれる。
[D]	利用者の求めるサービスにたどり着く手段の一つであると思います。
[D]	様々な視点・立場からものごとを考えることは大切で必要なことだと考えています。
[D]	有効的な物とは思うが…。スーパービジョンが良いと言う押しつけになっている所はどうかと思う。
[D]	問題にぶちあたった時に、経験豊富なスーパーバイザーからいろいろなアドバイスを受ける事で、いろいろな見かたでケースについて考える事ができる。
[D]	問題と冷静に向き合うための手法
[D]	問題がいきづまった時に、気づきやアドバイスをしていただける。
[D]	本調査で定義しているそのものと思う。現在主任ケアマネにこの役割が求められているが、8V を行なう技術を有しない主任ケアマネがいるので不安を感じている。
[D]	豊富な知識と経験を持った人が助言してくれる。
[D]	法制度により定規されたもの
[D]	分からない時は、介護保険課のご担当者にお聞きすれば、ほとんどのことが解決するのですが、その以外の特に人間的な部分でのアドバイスをいただきたい時に、身近な主任ケアマネに相談しています。

[D]	幅広い視点・視野をもち、どんな状況における事例においても適切・的確な助言が可能な人を通して、新たな気づきが発見、解決すべき課題、方法など質の向上につながるものと考えます。
[D]	必要なことは考えるが、「スーパーバイザー」の個人的な対応技術が必要と考えている。
[D]	必要と思われるが、日々の業務で時間に余裕がないので、必要な時に利用できる嬉しい。
[D]	必要である。
[D]	必要だと思っています。ただし、1人1人で行なわなければ能力差がありすぎてかえって萎縮してしまうこともあり、ケースカンファが重荷になってしまうこともあります。他者の介入は必要ですが、やり方によってはマイナスになることも実際あります。スーパービジョンはケアマネジメントするケアマネジャーにとって必要不可欠であると思う反面、スーパーバイザーの質の向上が先ではないかと思えます。
[D]	能力向上のために必要なもの。自分1人の考えより自信を持って面接にのぞめるようになるためのもの！
[D]	悩んでいる時にヒントをくれたり、方向性を導き出してくれること。
[D]	悩みや迷いなどに対し、どうすべきなのかを、相手と話すことにより、気づかせるためのやりとり。
[D]	悩みや物事についてのつまずきに対し、主任ケアマネに相談助言を求め、その内容についてスーパーバイザーが気づきや答えを見つけ出せるようにすること。しかし、スーパーバイザーは直接答えや気づきを言うのではなく、スーパーバイザーが自ら答えや気づきを見つけられるようアドバイスや助言を伝え、スーパーバイザーのスキルアップができる様な流れ。
[D]	年数回のケアマネ研修の中で、充分だと思えます。他者の介入により、また発生する経費等、二重三重に時間やお金のムダ使いにつながり、また情報開示の調査の二の舞は嫌です。そんなヒマもお金もありませんから。
[D]	認識者を交じえて、あらゆる問題を適接に解決できるようにして行くように訓練をする事。
[D]	日々の業務上、より良いケアマネジメントが出来るための学習。
[D]	日々の業務の中で担当ケースについて討論をし、自分の中にはない提案や問題についての解決をタイムリーにおこなうことが出来るための相談役、意見交換をしていく中で、個々の知識やケアマネジャーの役割などを意識改革する。
[D]	日常に「スーパービジョン」という言葉になじみがない。質の向上を目的とした技術を有する他者による介入もほとんどないに等しい。
[D]	導き・アドバイス・教育
[D]	同職の人との相談、上司との相談、アドバイス
[D]	同じ土台から見てのアドバイスが受けられる事であり、指導ではなく信頼関係の間の相談。
[D]	統制された情緒的関与を行う為に、必要な自己覚知を促進する為の技法と捉えています。
[D]	適切な指導 適切な教育 適切な管理
[D]	的確な方向への導き、助言。
[D]	定期的に研修を受け、管理者的な立場にある人。
[D]	直面している問題に対して、多方面かつ総合的な見解よりバイザーへ助言及び指導を受けることが出来ること。
[D]	地域の特性を把握し、医療・福祉の両面からの視野に立ちケアマネジメントを行う。
[D]	地域のケアマネジメントがレベルアップできること。今よりもっともっと身近であるべき。
[D]	知識と経験
[D]	単独で作業を進行するので、第三者の指導の機会となるならば大いに歓迎できるものと思うが、一面的な捉えかたで評価するならば有難くない。
[D]	対人援助法
[D]	対人援助職として、自己覚知を促す為の支援活動と考えます。
[D]	対人援助技術を向上させるもの
[D]	対人援助は一对一对の支援がほとんどであるため、自分の判断や助言に対しての迷いや悩みがあった時の導きのようなもの。問題点を整理でき自を客観的に振り返られるもの。今後の任務に前向きに取り組めるもの。
[D]	対人援助の技法を実践を通して、技術を身につけていくもの。
[D]	対人援助 考える力を育て課題を解決する技術を養う能力が発揮でき創造力が養われる。
[D]	対象者の個性(良い点・問題点)を見抜き、否定せずに問題解決へ導く手助けをすること、自ら気づかせる事が出来る。
[D]	多方面からアドバイスや情報を持つ事ができることが基礎にあり対応や対策と一緒に考え、マネジメントの方向性を導くことができる。又は、相談者に気づかせることができる。

[D]	他者にどれくらい伝えられるか、伝わり方もただ理解できたという物ではなく、すぐに実践できるもの。自分の知識として残したいと心に残るものを提供してくれる人及び話だと思ふ。
[D]	相談者(バイザー)自らの思いや考えを自らの言葉・言動で表現できるよう働きかける。表現をすることで自らの方向性をおのずと選択し決定できることが目標。
[D]	相談業務は、個々のケースで常に異なり、自分一人の判断や対応に不安を感じたり、解決法をみい出せなくなることもある。そんな時に客観的又知識・経験のある方に相談し、アドバイスを頂けることはありがたく思う。
[D]	相談業務に関わる専門職に対して、不足している部分を理解し見極めた上で、スーパーバイザーをスキルアップさせるための教育。単にアドバイスするのではなく、気づきを重要とし、質向上させていく。
[D]	相談援助業務において、援助者としてのあり方や技法等を助言してくれる制度。
[D]	相談援助技術の向上。自己覚知の手段。自分のメンタルヘルスケア。
[D]	相談援助を行う専門職に対する専門職の支持的介入・助言・指導
[D]	相談をして問題の解決への手助けをすること。
[D]	専門的なアドバイス・助言・解決策のヒント・気付・問題点の整理。
[D]	専門性観点からの助言やご指導をいただき、日々の支援を振り返るもの。又、いきづまった困難事例としてのアドバイスをいただける。
[D]	精神医学やソーシャルワークなどにおいて、熟練した指導者が、事例の担当者であるソーシャルワーカーなどに示唆や助言を与えながら行う教育のこと。
[D]	精神医学やソーシャルワークなどにおいて、熟練した指導者(スーパーバイザー)が、事例の担当者であるソーシャルワーカーなどに示唆や助言を与えながら行う教育のこと。介護支援専門員の質の向上につながるもの。
[D]	正誤の判断が的確で、1人ひとりに合った指導をしてくれる。
[D]	人を支援・援助する人(専門家)を支援するものであり、人材活用としてスーパービジョンを行う必要性・組織として行う重要性があると思います。
[D]	色々な人と話し合うことで初めて利用者のアセスメントができると思います。そのためスーパービジョンは、とても必要であり重要だと思います。
[D]	職務内容の基本部分を教える。忠実に職務を遂行しているか管理・監督する。
[D]	職場でベテランの先輩が指導役となり、新人又は経験の浅い職員に助言をしながら職員を育成していくことと、捉えています。
[D]	情報収集と資料作りに手間がかかる。
[D]	上記の通り、アセスメント・プランニング・モニタリングの一連のケアマネジメント業務の中で他者による介入により、より良いマネジメントが可能となり、質が向上する援助技術ととらえています。実際に主任CMや定期の事例検討会等で、ケアマネジメント技術は向上してきています。
[D]	上記の操作的な定義においては、下記の通り。①スーパーバイザーがスーパーバイザーであるケアマネジャーを効果的に支援し教育を行うプロセス問題の解決については、バイザー・バイザー共に責任を持つ。②困難な業務を行うケアマネジャーを支持する。支援の方法。③スーパーバイザーが所属する事業所の機関の責任において、スーパービジョンを受けるケアマネジャーの能力を最大限に生かし、より適切な実践ができるように援助するプロセス。④スーパービジョン関係は互いの契約により成立する。
[D]	上記に記載されているように捉えておりました。
[D]	初心者に対し、個別にコーチが付き、指導もするが、本人の気づきや学びを引き出させるように共感的にかかわり、技術の研さん、向上をめざすこと。
[D]	熟練技術を持つ指導者が、当該分野の技術を持つ者に対して、向上・指導等が行える力を持つこと。現在は、ソーシャルワークの分野で、大学教授等が称号のように使っている言葉。
[D]	熟練のソーシャルワーカーが経験の浅いソーシャルワーカーに対し、その人の能力を最大限に生かしてよりよい実践ができるように責任を教授を行う。熟練のソーシャルワーカーは、問題となっている状況や困っている事例などについてともに考え、不安などに耳を傾け、有効なアドバイスや視点について示唆を与える。
[D]	熟練した指導者から、アドバイスや助言をもらうこと。
[D]	熟練したスーパーバイザーが事例を担当するワーカー等に示唆や助言を与えながら行う教育。
[D]	受容共感しながらも適切な視点を持ち、利用者の持てる力を発揮できるよう支援すること。
[D]	主任ケアマネジャーに指導・相談することや、ケアプランチェックなど。

[D]	質の向上、問題点に対してのアドバイスや、今後のケアマネとしての業務上の指導をしてやる。
[D]	自分以外の人から自分の持っていない知識や技術などをとり入れ、質の向上をはかっていくこと！
[D]	自分より経験豊かで知識のある職員により、困難に事例に対しても利用者及び家族にいくつかの選択肢を与えることが、担当者ができるようになり数々の困難を担当者が自ら乗り越えるように導くこと。事例に対し客観視できるように問題を整理すること。
[D]	自分の能力を向上させるもの。
[D]	自分の見直しができたり、足りていなかった事など色々な知識を与えてくれる。自分を高めてくれるものだと思う。
[D]	自分の業務の見直しのために非常に頼りとするもの。
[D]	自分でも気づいていない視点や考え方をスーパーバイザーにより導き(気づかせてくれるもの)だしてくれるもの。
[D]	自分が判断していく上で、必要な助言。
[D]	自己覚知し、利用者(対象者)の生活を支援するための、よりよい方法の気づきや発見を促すものではないかと思いません。
[D]	事例検討等を通し、多角的に物事(ケース)を見ていく力を養うもの。
[D]	事例検討会などによってケアマネジメントの質の向上を図る際に、指導者の人から助言・アドバイスを受け、ケアマネジメントに反映させること。
[D]	事例検討を通して、自分の援助をふり返り今後に生かすもの。
[D]	事例を通じて検討を行ないながらバイザーへの気づきを促し、実践力を身につけていく。情報収集を行ない、アセスメントの大切な情報を整理する大切さを理解する。
[D]	事例をどうして、色々な方法を共に考える。課題を整理しながら、ニーズをとらえる。
[D]	事例やケースで判断がつかなくなったり、困ったり、どう対処してよいかわからない時等に相談し、指示・助言をもらう。
[D]	事業所内での業務が円滑に行くこと。又、職員のメンタルケアを図るもの。それにより質の高いケアが利用者へ提供されることを期待する。
[D]	支援的な役割が強いです。評価や指導もするのですが監査のようにただ評価するのではなく、スーパーバイザーが困っていることに客観的にこたえる、どのようにすれば質が向上できるかスーパーバイザー本人が気づけるような支援が大切だと思います。
[D]	支援過程での困難や結果に対して、気づきやふり返りを行うための対話。
[D]	支援の概念、あり方から具体的手法まで、バイザーの気づきをうながし、気づきを実用できるサポートをするもの。
[D]	指導者に相談し、指導を受けること。
[D]	指導者であり知識が必要。経験者で(多くの事例の中で)適切なアドバイスをしてくれる＝スーパーバイザー
[D]	指導者が部下等に対する援助指導(教育方法)
[D]	指導やアドバイスをする。
[D]	指導する者と指導を受ける者との対人援助教育の方法。
[D]	指導する者と指導を受ける者との関係間における対人援助法を受け、専門家としての資質の向上に必要。
[D]	指示する者と指導を受ける者との関係間における対人援助法
[D]	仕事上で、苦慮している時などに適切にアドバイスしてくれ、軌道修正が出きる。手助けをしてくれる存在が位置づけられる。いつも話を聞いてくれ、受け留めてくれる頼しい関係。
[D]	仕事にゆきづまった時や、自分のしている仕事、これで良いかどうかの不安などがある時に、スーパービジョンを受けて自分でその盲点や答を見いだすこと。
[D]	困難事例や、判断に迷った時に的確な判断・アドバイスをして頂ける所。
[D]	困難事例の相談にのってくれる人
[D]	困難な場面で、より専門的で広い高場でアドバイスを(指示)受ける。
[D]	困難ケース等々に対する適切な助言・アドバイス
[D]	困難ケースについて、一緒に考え進路を教示してくれる。経験と力量がない人だと、素直に従えないこともある。
[D]	困った時のお助け係(困難事例等に関わる際のアドバイス・手助け)
[D]	困った時にアドバイスをしてもらう。
[D]	高齢者介護における援助の難しさ等を専門的見地から指導・助言を行うもの。
[D]	考えたことはありません。

[D]	広域的な知識が得られ良いと思う
[D]	広い視野で利用者様を観る目
[D]	個人の能力を高め、ケアマネジメントの質の向上がはかれるもの。
[D]	個人では、対応が困難になった時、相談できるシステム又、問題解決にむけて適切な助言をしてくれる人がいるシステム。
[D]	個人(利用者)に対して、ケアマネジメントするために必要なことを持ちかつ、地域・県・国などとの関係性(政治力・組織力)を持てること。個人に対して持つ基本的な事から・基本的人権の尊重について知り、具体的展開策がわかる。・対人関係マネージメント能力について修得。
[D]	個人(1:1)又は、グループにてスーパーバイザー(指導者)によりスーパーバイジー(指導を受ける者)へ教育伝達することを差すと思われる。資質向上を促がすこと。
[D]	個々のケアマネジャーの個性や能力を理解し、その個性や能力を活かしながら、チームとしてもケアマネジメントが図れるようにしていくこと。
[D]	言葉には出なくてもスーパーバイジーのニーズを適切なアセスメントで把握することができる。
[D]	現場の責任者、難しい言葉で意味がわかりづらい。
[D]	研修に参加しないと受けられないもの。
[D]	経験豊富なスーパーバイザーから、気づきを促すような指導・助言を受けること。
[D]	経験豊富なケアマネから未熟な者へ事例等を通して、利用者への接し方・アセスメントの方法等を指導してもらうもの。
[D]	経験豊富で適確な助言・指導が出来る方の評価指導を受ける。上司からの指導。
[D]	経験豊かな人が、アドバイスすることで悩まず(一人でかかえこまない)仕事をしていくことができる。
[D]	経験者へ相談したり、指導を受けることで自己の業務を振り替り、次の業務にいかすことができる。
[D]	経験者から指導を受けつつ、自分が成長できる。必要で重要な事と考えています。
[D]	経験を積んだ先輩職員が事例などを通して後輩職員へ指導やアドバイスをすること。
[D]	経験を積んだ人が未経験の人と共に考え、お互いが成熟していく視点・経過etc。
[D]	経験をつまめたケアマネジャーが、体験された知識を活用し、他のケアマネジャーの相談に応じたり経験談を伝える事で、ケアマネジャーのスキルアップにつながるよう支援する。
[D]	経験の多いものから浅いものへの指導・助言
[D]	経験と知識のある専門家がケアプラン作制や、援助技術にアドバイスを必要とする者に対し、グループ構成の中で皆の意見を吸い上げていきながら、気づきを与えていく方法。
[D]	経験と知識のある者(スーパーバイザー)が、精神的・技術的にスーパーバイジーをサポートするという事。
[D]	経験だけでなく理論的に指導できる方法と捉えています。
[D]	経験・知識を持った者が、経験の浅い者に指導したり気づきをあたえていくこと。福祉業界では、元資格もバラバラであり、事業所や地域によって若干の違いがあることもあり、こういったシステムが構築されていくことはとても重要と思われる。
[D]	経験・知識のある者が指導するものと捉えております。
[D]	具体的にはケアマネがゆきづまった時、問題がおきた時などに答えは出なくても何が問題かを明確化してくれたり、自ら方向性を出せるように導びいてくれたりすること。
[D]	業務の上で何か問題にぶつかったり、悩みがあった時に相談したりする。又、対象者への支援についての評価を相談してもらう。
[D]	業務の確認作業を通じて、的確な業務遂行の責任を果たし支援の質を向上させる援助技術である。
[D]	業務が適切に遂行できるように行なわれる同一専門職者による指導・助言等
[D]	教育的作業～スキルアップ、専門性の向上、スタッフの質の向上、組織としての意欲。 支援的作業～困りごとの評議を明らかにする、自己覚知を促す。 管理作業～事業所の理念、監督、評価(モニタリング)。 評価作業～人事考課、目的達成度、効果測定で課題を明確にする。
[D]	居宅における1人ケアマネが多い中で、迷い悩んだ時に必要な人だと思うが、組織にしばられない人が望ましいと思います。
[D]	技術向上の目的手段。
[D]	気軽に相談に乗ってもらえる。経験・知識が豊かで適切なアドバイスをしてもらえる。前向きにやっっていけるようにサポートしてもらえる。

[D]	気づきがある。促しがあり、自分でも理解してこれから、どうすればいいのか？また、過去のできごとこのように考えるのか？等、自分の糧となるような事。
[D]	基礎資格が多数の中で、経験年数だけを重ねても基本的な姿勢や態度がそろわず、スーパーバイザーを育てる人も少ないので非常に困難だと思っている。また、行政が主任介護支援専門員を民間の適任者に研修に派遣するという姿勢が今だにない。地域包括支援センターの職員だからというだけで研修に参加という現実がある中で、スーパービジョンは語れない。
[D]	学識者・経験を積んでいる人による、講義や事例検討等を行ない、実践で役に立つ事や考え方を導いてくれる機会。
[D]	各事例、症例に対して自己覚知を促すべく、研鑽して利用者中心のマネジメントを行ないエンパワメントを図る。
[D]	各ケアマネが、個々のケアマネジメントを見直し、ふりかえり、客観的なアドバイスをうけることで、質の向上を図る。
[D]	絵に描いた餅
[D]	紹介し会話の中から気づきを与え、技術の向上を促すもの。
[D]	介護支援専門員に気づきを与え、定期的にフォローしていくもの。意図的に関わる人。介護支援専門員をレベルアップさせていく人。
[D]	介護支援専門員としての理念
[D]	介護支援専門員として、知識不足の時や困難事例の時介入に頂き、少しでも解決出来るより良い支援が出来る。視野を広げる事が出来る。
[D]	介護支援の中で1人の支援専門員での支援が困難な状態にある時、より専門的なアドバイスを要める時に活用する。
[D]	介護支援の技術や支援方法への疑問点等に対して適切なアドバイスを行う事が出来る事。又、人。
[D]	横のつながりが少なく、特に利用者・家族に対しては、個人対個人となってしまうがちなケアマネージャーの業務に対し、客観的に第三者視点で意見・アドバイスを与えてもらうもの。
[D]	援助者の資質向上のためにスーパーバイザーに援助方法等を指導してもらったり助言等をもらうこと。
[D]	より円滑にケアマネジメントを行うために客観的な観点からより必要とされる援助手段・方法を導き出すために必要なもの。
[D]	よく分かりません。研修等で聞いた事があるだけで、身近なところでの実践がないです。
[D]	よくわかりませんが、より質の高い知識・技術を習得された方が一般の人に(ケアマネージャー)指導するという事と考えます。
[D]	よきアドバイスをいただける。相談したい事を聞いてくれる。一緒に考えてくれる。etc. 業務を行うにあたり、重要な存在。
[D]	マネジメント向上に向け助言や技術等にヒントを与えてくれたりする。
[D]	まだまだ質の低いケアマネの多い中、非常に大切な事だと思う。しかし現実にはスーパービジョンをきらう者も多いように感じる。この地域においても包括のリーダーシップにより色々な取り組みがなされているが参加率も良くない。それぞれが自分の考えの中で、かこい込んでいる現状があり、介入を嫌う者ほど質の向上に興味がないといったところ。初歩の面接技術(インテーク等)の意味すら理解できていない者も多く、ましてスーパービジョンの意味は理解が困難な現状がある事も理解していただきたい。
[D]	ベテランの指導者が、専門的な技術を指導・助言を行う専門的な技術。
[D]	はっきり言ってわかりにくく、むずかしい。定義されているので何となくわかりますが、カタカナ横文字に抵抗を感じています。
[D]	バイザーとバイジーが協働しながら、バイジーの能力を高める為の教育・援助プログラム
[D]	どの程度の方が、どの程度の教育を提供するのか知りませんが、基礎知識と理解度が、あまりに大きく離れているので時間の無駄だと思う。
[D]	とても目標を高くかかげていて、寄りつけない感じがします。
[D]	どこかで聞いた事がある気がするが…。具体的にどういふものかは理解できていない。言葉だけが先行して、内容が伴っていないように思う。
[D]	その道に通じており、熟練した考え方が出来る事。仕事をやっていく上での確固たる方針の事。
[D]	その職種において、知識・経験共に豊富な中核となる人物が、知識・経験共に未熟な職員が業務を遂行するにあたって抱える疑問・悩み・不安を共に考え、あるべき方向に向かって課題を解決していける様に指導する事。
[D]	ソーシャルワーク実践におけるスーパービジョンと本調査において定義されているスーパービジョンは若干異なるものと考えます。バイザーとバイジーの契約成立をもって専門性の自己覚知やサービスの質問などを促すもの。

[D]	ソーシャルワーク援助技術の一つで、めざすべき真のソーシャルワークのあり方かもしれない。何度でも自身の心の奥底の部分自身でみつめ、洗浄し、それをくり返し常に客観性や置き換え等の心理手法が使われ…といったイメージを持っています。ですから、自分がスーパーバイザーであるならば、おそらく怖怖と前向きに上記を努力する様に思います。しかし、自分がスーパーバイザーの立場なら、管理的・教育的・支持的な面にまず反発心もち、逆らい、次に自身の行動や考えの正当化・理論化を図り、行動すると思います。この双方の内面かつ外面の葛藤こそが、スーパービジョンなのだろうと思っています。
[D]	ソーシャルワーク(対人援助業務)において、対人援助技術のスキルアップのための教育方法の一つで専門的に学んだ指導者が指導する事。
[D]	スーパービジョンを受ける者が、客観的な観点から気づきを得られる。
[D]	スーパービジョンの定義でもあり、教育的・指示的・管理的機能をふまえ、本人の資質を十分吟味した上で、指導するべきだと思います。
[D]	スーパービジョンとはケアマネに対し、アドバイスをすること？
[D]	スーパービジョンとは、自分が業務に行き詰った時に、自身をエンパワメントし、自分の責務をしっかりはたせる状態になる事。
[D]	スーパービジョンとは、スーパーバイザーがスーパーバイザーに対して、ケアマネジメント業務における指導であり、業務での過程を共にけんしょうしていくこと。スーパーバイザーには、スーパーバイザーに管理的・教育的・支持的要素をもってスーパービジョンをすることが望まれていることは知っている。
[D]	スーパーバイズという単語の辞書を見ますと、監督する・指揮するとなっております。“スーパー”という言葉は、「上から」という感じを受けるので、私としては「アドバイザー」の方がベターだと思います。いずれにせよ、主任介護支援専門員制度の理念は「利用者の代弁者として、CMの質の向上を目指す」ものと考えます。介護保険開始時に、CMの粗製らん造された感はありません。
[D]	スーパーバイザーの能力を把握し、バイザーの技量に応じた業務の中で成長できるようにしていくこと。(管理的機能) 既にある知識・技術の活用をバイザーに伝える。(不足している点も上げテーマを与えることも大切(教育的機能)) バイザーのできていることを認め、前向きに仕事に取り組む意思を励ます。(支持機能) これら3つをフルに発揮し、バイザーを育てていくものと考えている。
[D]	スーパーバイザーの職種によって、スーパーバイザーを選択される必要があると思う。また、今後医療と福祉の連携がさらに必要な現実にある。しかし、医療施設から在宅へ連絡が遅れることで、マネージメントの開始はトラブルになっている。医療従事者は、ケアマネジメントをする側に対して、在宅での状態を把握されず入院生活からのみ評価されている。私は、スーパーバイザーすべての方がスーパーバイザーに対して適切な介入をしてくれているとは思えない。あくまでも机上の空論を指導するのみである。私たち草の根活動のようなところまで詳細に把握されなくてあくまで第三者の指導でしかありえない。
[D]	スーパーバイザーの気づきを促し、問題点や解決方法を自分で考えられる。または、行動に移せるように支援する人。
[D]	スーパーバイザーのレベルをよく理解した上での介入でない意味がない。スーパーバイザーの意図するところについてゆけなくては何かの解決にもならないから。スーパーバイザーの語る内容を整理し、現状を客観視できるよう適切なアドバイスをするだけでも、それなりに能力ある者は方向性を把握することが出来ると思う。その後の評価の介入、振り返りが自信や意欲向上につながるものと思う。
[D]	スーパーバイザーに気づきを与えてくれるもの。物事を整理し、介入方法を気づかせてくれるもの。
[D]	スーパーバイザーと共にスーパーバイザーも成長を促すことが出来るもの。
[D]	スーパーバイザーとスーパーバイザーが相互に関わる事により、双方がさらなる高みを目指す物であり、特にスーパーバイザーは飛躍するためのものである。
[D]	スーパーバイザーとして、バイザーからのアドバイスや困難事例等の対処の仕方・方向性を示唆してもらうこと。
[D]	スーパーバイザーが問題を自ら考え、解決できるよう支援することで、スーパーバイザーが自分の考えを押しつけるようなこと否定してはいけない。
[D]	スーパーバイザーが抱えている問題や疑問点等を自分で気づき考えるために、スーパーバイザーがいると思う。スーパーバイザーは指示したり提示したりするのではなく、ヒントを与えてくれる程度と考えている。
[D]	スーパーバイザーが抱えている、事例や業務上の見えていない問題や明らかな課題について、より専門的な視点・経験上の知識を持って、アドバイスや本人自身の気づきとなるような働きかけをし、問題を明らかにして、解決方法が自ら見い出せるようにすること。
[D]	スーパーバイザーが対人援助技術に関してスーパーバイザーの指導を受け自分自身の援助に気づき、技術を深めること。

[D]	スーパーバイザーや他の専門職が指導をし、資質の向上をするための方法
[D]	スーパーバイザーは現在のところ、相談を持ちかけた時に一緒に考えアドバイスもらうことで頼りにできている。定期的に一方向的に介入されることは、どうかと思う。
[D]	スーパーバイザーの経験等をスーパーバイザーに伝える。
[D]	スーパーバイザーによりスーパーバイザーが本人がもっている物の見方、考え方を広げたり変えたりすることで、本人の資質が向上できそれをもって利用者(相談者)を望ましい方向に導くことのできる手段・方法。
[D]	スーパーバイザーによって、スーパーバイザーが来ている事。来ていない事を指摘されるのではなく、自ら気づき自分で解決していく様、方向づけしていく事。
[D]	スーパーバイザーがスーパーバイザーに適切な援助指導を行い、スーパーバイザーが専門家として成長していく機能。スーパービジョンによりスーパーバイザーのバーンアウトの予防や介護支援専門員の役割の明確化、再認識の場となる。
[D]	スーパーバイザーがスーパーバイザーからの聞きとりにより、現在の状態を理解し、傾聴していきながら、スーパーバイザー自身で解決の糸口になっていくようにすすめる。
[D]	スーパーバイザー(指導する者)とスーパーバイザー(指導を受ける者)との対人援助法 専門家としての資質の向上を目指す。
[D]	サービス向上のための助言・指導を行うこと。
[D]	コーチングの手法をとり入れ「意見してやろう」「間違いを指摘してやろう」の姿勢ではなく、肯定的に受容しながら建設的意見を提してくれる人が、スーパーバイザーの視野を広げ、新たな観点をもてるように導くこと。
[D]	ケースを一人で判断・実行するには、かなりの精神的負担がある。適切なアドバイスや励ましを行うことで、ケアマネジャーの仕事に対する意欲の維持が保てると思う。
[D]	ケアマネの相談にのってくれる。ケアマネジメント技術向上のための介入。
[D]	ケアマネの質と力量の客観的な評価を行い、ケアマネ自身が現在おかれている立場を再確認すること。
[D]	ケアマネの仕事をして毎日悩んでいます。自分で成長して、しているのか？利用者・家族と共に話し合い進んで行きたい。
[D]	ケアマネとしての点検作業。(気付き等)
[D]	ケアマネジャーは、ストレスの多い仕事である。バーンアウトしないためにも相談相手がほしい。ただ、単に愚痴を聞いてほしいというより専門的なアドバイスがほしい。
[D]	ケアマネジャーの仕事について及びその責任について、迷いがあればアドバイスできる。業務内容そのものでなく、人間としてのありかた、自己自現的な道をその人なりのやり方でみつけることができるよう手伝いできるため、専門的知識で対応してもらえらる。
[D]	ケアマネジメント質の向上のための指導や困難事例に対する指導助言というイメージがあります。
[D]	ケアマネジメント以外も含めケアマネジャー自身の助言・気づき・整理を導き出してくれるきっかけ作りの場。
[D]	ケアマネジメントを行う上での疑問点・改善すべき点などを、有経験者の立場からアドバイスすること。
[D]	ケアマネジメントを行う上で、迷ったり悩んだりしたときに、適切に指導してもらったり一緒に考えたりしていただくもの。
[D]	ケアマネジメントやスタッフの管理等業務面からの両方から忘却的に見て助言し、共に成長して行く事。
[D]	ケアマネジメントの勉強の場
[D]	ケアマネジメントの日常にいきづまった時、スーパーバイザーがさし示してくれるヒントや発想の転換をもたらしてくれるものの見方。
[D]	ケアマネジメントの対応力、倫理観のすぐれた者、実践者。
[D]	ケアマネジメントの質を向上させる為に重要なもの。指示や具体策を提示するのではなく、スーパーバイザーの気づきや解決する能力を促していくこと。
[D]	ケアマネジメントの質の向上を目的とした技術を有する他者による介入。
[D]	ケアマネジメントの質の向上を第三者(主任ケアマネ等)による指導及び相談。
[D]	ケアマネジメントの質の向上を図るため、介護支援専門員を支援・管理や教育を行なうもの。
[D]	ケアマネジメントの質の向上の為の教育。
[D]	ケアマネジメントの技術の向上のため、スーパーバイザーがスーパーバイザーから受ける指導。

[D]	ケアマネジメントの一番重要となることは、利用者をどうとらえるか、家族を含め生活している存在として、全体像を把握することにつきると思う。そこで前職がいろいろな経歴の新任のCMIに対し、多様な見方・とらえ方を提示し、考え方を示せること。一緒に検討していけるかかわり方をスーパービジョンと考えている。
[D]	ケアマネジメントにおける技術者の第3者的な介入技術。
[D]	ケアマネジメントする上で問題解決する為の1つの手法であると考えます。それが利用者に限定するのではなく、サービス提供される事業所やケアマネ・行政等関わる人の調整を含めたものと思っています。
[D]	ケアマネジメントしていく上で、よりよいサービスや情報を利用者に提供できるようになる為には、自分一人だけではなく成長が難しい。だから、研修や自分より経験や実績を持つ人の指導を受けて、研鑽していく事が重要であると思います。
[D]	ケアマネージャーとしての質を向上させるための個別・具体的な指導・アドバイス及び、本人も気付かない部分に踏み込んだ指摘及び、その人の良さを引き出すアドバイスを行う事。
[D]	ケアマネージメント力の向上の為には必要なもの。ケアマネージャーの力量のアップには絶対に必要なもの。
[D]	キャリアのあるケアマネが、キャリアの浅いもしくは初心者や問題のあるケアマネに対し、アドバイスを贈る事。
[D]	あらゆる方向からの視点があり、柔軟な対応・指示・管理ができる事
[D]	あまり良く理解できていません。研修では聞いたりしますが、実際にスーパーバイザーにお会いしたことは1度しかありません。
[D]	あまり深く考えたことはありません。ケアマネジメントする中で当の利用者のことを相談するには、やはりその人物を実際にみている人でなくてはわからないことがたくさんあり、一番最初に相談するのは、各サービス事業者の担当者です。それから制度的なことは、他のケアマネージャーだったり保険者だったりしますが、保険者からは、教科書に書いてある方式のみを言われるだけで、はっきりとした答えが得られないことの方が多く、責任ののればかりが目立ちます。
[D]	①事業所内 ②対行政 ③対地域 ④専門的有識者 等々 各々の場面において、存在し、資質の向上をめざして行く上で必要不可欠なものと考えます。現在のシステムである程度、参考にもなり、向上へと気力も伴って、業務に当たって来られたと、実感はしています。しかし、日常業務をこなしながら、研修に追われる忙しさも悩みと種となっています。
[D]	・情報公表調査 ・ケアプランチェック ・予防給付プラン確認 ・困難事例の相談
[D]	・主任介護支援専門員からの助言 ・困難ケースを持った場合の助言
[D]	・資質の向上につながるもの。
[D]	・困難事例に対してのサポート、アドバイス ・国、東京都からの視点と各自治体としての視点を両方兼ねそなえ、適切な指導、アドバイスが出来る。 ・ケアマネージャー業務を独立化させない為のサポート
[D]	・研修会 ・GWを中心とした事例検討会
[D]	・経験豊富な先輩や指導者からの指導。 ・受ける方(バイザー)も提供する方(バイザー)も準備に時間を要す。
[D]	・介護支援専門員のよろず相談所。 ・問題解決の為のアドバイスをしてくれる人。
[D]	・違う視点がみえてくる説いかけがある。 ・気づきが浮かんでくる。 ・自分でよしと考えたプランを自から修正する力が出てくる。
[D]	・ハイレベル ・高評価
[D]	・バイザーにとってはふり返り、バイザーにとっては教えと捉えている。
[D]	・スーパーバイザーが直面している問題点を明確にする。 ・具体的に解決法を示すのではなく、スーパーバイザー自身が問題点や解決法を導き出せるように支援すること。 ・上記のような教育的機能を果たすことで、人材を育成するという事業所にとっての管理機能を果たす。
[D]	・スーパーバイザー(指導する者)とスーパーバイジー(指導を受ける者)との関係間における対人援助法で、対人援助職者が常に専門家としての資質の向上を目指すための教育方法だと思う。
[D]	・ケアマネージャーに気付きや、ふり返る機会を与えてくれる場。 ・他者の意見を聞くことで、一人で悩むことからの開放感を感じることができる。
[D]	・ケアマネジメントの質の向上の為、面接技術・アセスメントの方法・ケアプラン作成など一連の流れの中で、その手法についてアドバイス・指導してくれる者。
[D]	「専門の能力向上のための教育を受けること、その教育」と捉えていますので、上記の定義にさほど違和感はありません。
[D]	「気づき」を与えて、やる気を引き出すもの。
[D]	「スーパービジョン」という言葉は、最近になって初めて聞いたので、内容に関して全くイメージが出来ません。

[D]	「サービス提供における理想的な思考」のようなものだと思っていました。
[D]	？

6-5. 単純集計表

スーパービジョンに対する重要性の認識1:能力を評価する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識1	当てはまらない	度数	10	5	3	24	42
		%	4.6%	3.0%	5.8%	6.8%	5.3%
	重要ではない	度数	2	6	5	16	29
		%	0.9%	3.6%	9.6%	4.5%	3.7%
	それほど重要ではない	度数	18	14	3	36	71
		%	8.2%	8.5%	5.8%	10.2%	9.0%
	どちらともいえない	度数	31	21	4	56	112
		%	14.2%	12.7%	7.7%	15.9%	14.2%
やや重要	度数	73	52	14	93	232	
	%	33.3%	31.5%	26.9%	26.4%	29.4%	
重要	度数	72	58	20	106	256	
	%	32.9%	35.2%	38.5%	30.1%	32.5%	
特に重要	度数	13	9	3	21	46	
	%	5.9%	5.5%	5.8%	6.0%	5.8%	
合計	度数	219	165	52	352	788	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識2:話をよく聴く

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識2	当てはまらない	度数	0	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.1%
	重要ではない	度数	0	0	0	2	2
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.2%
	それほど重要ではない	度数	1	0	0	6	7
		%	0.5%	0.0%	0.0%	1.7%	0.9%
	どちらともいえない	度数	3	5	0	18	26
		%	1.4%	2.9%	0.0%	5.0%	3.2%
やや重要	度数	24	16	5	81	126	
	%	10.8%	9.4%	9.3%	22.7%	15.7%	
重要	度数	118	84	23	152	377	
	%	53.2%	49.1%	42.6%	42.6%	46.9%	
特に重要	度数	76	66	26	97	265	
	%	34.2%	38.6%	48.1%	27.2%	33.0%	
合計	度数	222	171	54	357	804	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識3:情報を整理する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識3	当てはまらない	度数	1	0	0	0	1
		%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
	重要ではない	度数	0	0	0	2	2
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.2%
	それほど重要ではない	度数	1	1	0	5	7
		%	0.5%	0.6%	0.0%	1.4%	0.9%
	どちらともいえない	度数	2	0	2	16	20
		%	0.9%	0.0%	3.7%	4.5%	2.5%
	やや重要	度数	36	36	4	81	157
		%	16.2%	20.9%	7.4%	22.8%	19.6%
	重要	度数	114	79	30	168	391
		%	51.4%	45.9%	55.6%	47.3%	48.7%
	特に重要	度数	68	56	18	83	225
		%	30.6%	32.6%	33.3%	23.4%	28.0%
合計	度数	222	172	54	355	803	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識4:認める

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識4	当てはまらない	度数	0	0	1	2	3
		%	0.0%	0.0%	1.9%	0.6%	0.4%
	重要ではない	度数	1	1	0	4	6
		%	0.4%	0.6%	0.0%	1.1%	0.7%
	それほど重要ではない	度数	1	2	0	7	10
		%	0.4%	1.2%	0.0%	2.0%	1.2%
	どちらともいえない	度数	6	6	2	38	52
		%	2.7%	3.5%	3.7%	10.7%	6.5%
	やや重要	度数	31	26	4	97	158
		%	13.9%	15.3%	7.4%	27.2%	19.7%
	重要	度数	125	80	29	150	384
		%	56.1%	47.1%	53.7%	42.1%	47.8%
	特に重要	度数	59	55	18	58	190
		%	26.5%	32.4%	33.3%	16.3%	23.7%
合計	度数	223	170	54	356	803	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識5:問題点を指摘する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識5	当てはまらない	度数	37	43	12	30	122
		%	16.7%	25.0%	22.2%	8.5%	15.2%
	重要ではない	度数	13	4	3	10	30
		%	5.9%	2.3%	5.6%	2.8%	3.7%
	それほど重要ではない	度数	36	22	8	44	110
		%	16.3%	12.8%	14.8%	12.4%	13.7%
	どちらともいえない	度数	58	45	10	62	175
		%	26.2%	26.2%	18.5%	17.5%	21.8%
やや重要	度数	46	33	15	112	206	
	%	20.8%	19.2%	27.8%	31.6%	25.7%	
重要	度数	27	24	5	83	139	
	%	12.2%	14.0%	9.3%	23.4%	17.4%	
特に重要	度数	4	1	1	13	19	
	%	1.8%	0.6%	1.9%	3.7%	2.4%	
合計	度数	221	172	54	354	801	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識6:解決策を提示する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識6	当てはまらない	度数	40	40	17	35	132
		%	18.1%	23.5%	31.5%	9.9%	16.5%
	重要ではない	度数	14	7	1	15	37
		%	6.3%	4.1%	1.9%	4.2%	4.6%
	それほど重要ではない	度数	27	22	7	29	85
		%	12.2%	12.9%	13.0%	8.2%	10.6%
	どちらともいえない	度数	85	54	11	70	220
		%	38.5%	31.8%	20.4%	19.7%	27.5%
やや重要	度数	42	27	11	83	163	
	%	19.0%	15.9%	20.4%	23.4%	20.4%	
重要	度数	12	15	6	86	119	
	%	5.4%	8.8%	11.1%	24.2%	14.9%	
特に重要	度数	1	5	1	37	44	
	%	0.5%	2.9%	1.9%	10.4%	5.5%	
合計	度数	221	170	54	355	800	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識7: 気づきを促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識7	当てはまらない	度数	1	2	0	2	5
		%	0.4%	1.2%	0.0%	0.6%	0.6%
	重要ではない	度数	1	0	1	1	3
		%	0.4%	0.0%	1.9%	0.3%	0.4%
	それほど重要ではない	度数	0	1	0	3	4
		%	0.0%	0.6%	0.0%	0.8%	0.5%
	どちらともいえない	度数	12	3	2	20	37
		%	5.4%	1.7%	3.8%	5.6%	4.6%
やや重要	度数	41	24	7	57	129	
	%	18.4%	14.0%	13.2%	16.0%	16.0%	
重要	度数	91	78	19	152	340	
	%	40.8%	45.3%	35.8%	42.6%	42.2%	
特に重要	度数	77	64	24	122	287	
	%	34.5%	37.2%	45.3%	34.2%	35.7%	
合計	度数	223	172	53	357	805	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識8: 役割の明確化を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識8	当てはまらない	度数	7	5	3	11	26
		%	3.1%	2.9%	5.6%	3.1%	3.2%
	重要ではない	度数	4	3	0	5	12
		%	1.8%	1.8%	0.0%	1.4%	1.5%
	それほど重要ではない	度数	15	7	5	24	51
		%	6.7%	4.1%	9.3%	6.7%	6.3%
	どちらともいえない	度数	42	32	9	56	139
		%	18.8%	18.7%	16.7%	15.7%	17.3%
やや重要	度数	79	58	9	108	254	
	%	35.4%	33.9%	16.7%	30.3%	31.6%	
重要	度数	70	51	17	116	254	
	%	31.4%	29.8%	31.5%	32.6%	31.6%	
特に重要	度数	6	15	11	36	68	
	%	2.7%	8.8%	20.4%	10.1%	8.5%	
合計	度数	223	171	54	356	804	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識9: 模倣を促す

			回答者の属性				合計
			主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識9	当てはまらない	度数	30	14	11	31	86
		%	13.6%	8.3%	20.8%	8.8%	10.8%
	重要ではない	度数	13	7	1	12	33
		%	5.9%	4.1%	1.9%	3.4%	4.1%
	それほど重要ではない	度数	37	27	6	32	102
		%	16.7%	16.0%	11.3%	9.0%	12.8%
	どちらともいえない	度数	82	65	11	105	263
		%	37.1%	38.5%	20.8%	29.7%	33.0%
やや重要	度数	39	37	14	101	191	
	%	17.6%	21.9%	26.4%	28.5%	24.0%	
重要	度数	18	17	7	57	99	
	%	8.1%	10.1%	13.2%	16.1%	12.4%	
特に重要	度数	2	2	3	16	23	
	%	0.9%	1.2%	5.7%	4.5%	2.9%	
合計	度数	221	169	53	354	797	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識10: 学びを一般化する

			回答者の属性				合計
			主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識10	当てはまらない	度数	10	7	5	12	34
		%	4.6%	4.1%	9.6%	3.4%	4.3%
	重要ではない	度数	3	7	1	7	18
		%	1.4%	4.1%	1.9%	2.0%	2.3%
	それほど重要ではない	度数	20	14	2	24	60
		%	9.2%	8.2%	3.8%	6.9%	7.6%
	どちらともいえない	度数	70	40	13	105	228
		%	32.1%	23.5%	25.0%	30.0%	28.9%
やや重要	度数	59	51	10	127	247	
	%	27.1%	30.0%	19.2%	36.3%	31.3%	
重要	度数	43	45	17	63	168	
	%	19.7%	26.5%	32.7%	18.0%	21.3%	
特に重要	度数	13	6	4	12	35	
	%	6.0%	3.5%	7.7%	3.4%	4.4%	
合計	度数	218	170	52	350	790	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識11: 励まし共感する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識11	当てはまらない	度数	2	1	0	6	9
		%	0.9%	0.6%	0.0%	1.7%	1.1%
	重要ではない	度数	2	1	0	4	7
		%	0.9%	0.6%	0.0%	1.1%	0.9%
	それほど重要ではない	度数	4	2	3	16	25
		%	1.8%	1.2%	5.6%	4.5%	3.1%
	どちらともいえない	度数	26	22	2	57	107
		%	11.7%	12.9%	3.7%	16.1%	13.3%
やや重要	度数	84	50	17	129	280	
	%	37.8%	29.2%	31.5%	36.3%	34.9%	
重要	度数	79	68	22	95	264	
	%	35.6%	39.8%	40.7%	26.8%	32.9%	
特に重要	度数	25	27	10	48	110	
	%	11.3%	15.8%	18.5%	13.5%	13.7%	
合計	度数	222	171	54	355	802	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識12: 経験談を語る

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識12	当てはまらない	度数	39	18	4	19	80
		%	17.6%	10.5%	7.4%	5.4%	10.0%
	重要ではない	度数	8	7	2	7	24
		%	3.6%	4.1%	3.7%	2.0%	3.0%
	それほど重要ではない	度数	32	26	12	34	104
		%	14.4%	15.1%	22.2%	9.6%	13.0%
	どちらともいえない	度数	81	62	22	83	248
		%	36.5%	36.0%	40.7%	23.4%	30.9%
やや重要	度数	47	42	10	126	225	
	%	21.2%	24.4%	18.5%	35.6%	28.1%	
重要	度数	13	16	4	63	96	
	%	5.9%	9.3%	7.4%	17.8%	12.0%	
特に重要	度数	2	1	0	22	25	
	%	0.9%	0.6%	0.0%	6.2%	3.1%	
合計	度数	222	172	54	354	802	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識13: 他機関の情報を提供する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識13	当てはまらない	度数	19	11	4	15	49
		%	8.6%	6.4%	7.4%	4.2%	6.1%
	重要ではない	度数	7	5	2	5	19
		%	3.2%	2.9%	3.7%	1.4%	2.4%
	それほど重要ではない	度数	21	9	3	18	51
		%	9.5%	5.3%	5.6%	5.1%	6.4%
	どちらともいえない	度数	51	39	11	63	164
		%	23.0%	22.8%	20.4%	17.7%	20.4%
やや重要	度数	66	70	21	140	297	
	%	29.7%	40.9%	38.9%	39.4%	37.0%	
重要	度数	52	32	12	92	188	
	%	23.4%	18.7%	22.2%	25.9%	23.4%	
特に重要	度数	6	5	1	22	34	
	%	2.7%	2.9%	1.9%	6.2%	4.2%	
合計	度数	222	171	54	355	802	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識14: 研鑽を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識14	当てはまらない	度数	13	11	5	22	51
		%	5.9%	6.5%	9.3%	6.2%	6.4%
	重要ではない	度数	10	6	2	5	23
		%	4.5%	3.6%	3.7%	1.4%	2.9%
	それほど重要ではない	度数	16	9	2	26	53
		%	7.2%	5.4%	3.7%	7.3%	6.6%
	どちらともいえない	度数	41	31	7	65	144
		%	18.5%	18.5%	13.0%	18.3%	18.0%
やや重要	度数	87	54	14	135	290	
	%	39.2%	32.1%	25.9%	38.0%	36.3%	
重要	度数	47	47	22	78	194	
	%	21.2%	28.0%	40.7%	22.0%	24.3%	
特に重要	度数	8	10	2	24	44	
	%	3.6%	6.0%	3.7%	6.8%	5.5%	
合計	度数	222	168	54	355	799	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識15: 効果をフォローする

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識15	当てはまらない	度数	4	0	0	1	5
		%	1.8%	0.0%	0.0%	0.3%	0.6%
	重要ではない	度数	5	0	0	0	5
		%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
	それほど重要ではない	度数	6	0	0	10	16
		%	2.7%	0.0%	0.0%	2.8%	2.0%
	どちらともいえない	度数	18	16	5	39	78
		%	8.1%	9.5%	9.3%	11.0%	9.8%
やや重要	度数	83	46	14	127	270	
	%	37.4%	27.2%	25.9%	36.0%	33.8%	
重要	度数	83	68	25	128	304	
	%	37.4%	40.2%	46.3%	36.3%	38.1%	
特に重要	度数	23	39	10	48	120	
	%	10.4%	23.1%	18.5%	13.6%	15.0%	
合計	度数	222	169	54	353	798	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンに対する重要性の認識16: キャリア形成を管理・支援する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
スーパービジョンに対する重要性の認識16	当てはまらない	度数	16	4	1	10	31
		%	7.2%	2.4%	1.9%	2.8%	3.9%
	重要ではない	度数	5	2	0	8	15
		%	2.3%	1.2%	0.0%	2.3%	1.9%
	それほど重要ではない	度数	10	2	1	13	26
		%	4.5%	1.2%	1.9%	3.7%	3.3%
	どちらともいえない	度数	59	19	5	75	158
		%	26.6%	11.4%	9.4%	21.3%	19.9%
やや重要	度数	64	42	16	107	229	
	%	28.8%	25.1%	30.2%	30.4%	28.8%	
重要	度数	59	70	25	106	260	
	%	26.6%	41.9%	47.2%	30.1%	32.7%	
特に重要	度数	9	28	5	33	75	
	%	4.1%	16.8%	9.4%	9.4%	9.4%	
合計	度数	222	167	53	352	794	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョン技術の習得状況1:能力を評価する[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況1[未習得]	非該当	度数	156	128	46	330
		%	70.3%	74.9%	83.6%	73.7%
該当	該当	度数	66	43	9	118
		%	29.7%	25.1%	16.4%	26.3%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況1:能力を評価する[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況1[真似]	非該当	度数	188	143	47	378
		%	84.7%	83.6%	85.5%	84.4%
該当	該当	度数	34	28	8	70
		%	15.3%	16.4%	14.5%	15.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況1:能力を評価する[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況1[先輩]	非該当	度数	206	156	47	409
		%	92.8%	91.2%	85.5%	91.3%
該当	該当	度数	16	15	8	39
		%	7.2%	8.8%	14.5%	8.7%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況1:能力を評価する[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況1[研修]	非該当	度数	114	77	26	217
		%	51.4%	45.0%	47.3%	48.4%
該当	該当	度数	108	94	29	231
		%	48.6%	55.0%	52.7%	51.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況1:能力を評価する[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況1[文献]	非該当	度数	193	133	46	372
		%	86.9%	77.8%	83.6%	83.0%
	該当	度数	29	38	9	76
		%	13.1%	22.2%	16.4%	17.0%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況1:能力を評価する[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況1[体験]	非該当	度数	136	88	27	251
		%	61.3%	51.5%	49.1%	56.0%
	該当	度数	86	83	28	197
		%	38.7%	48.5%	50.9%	44.0%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況2:話をよく聴く[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況2[未習得]	非該当	度数	209	164	53	426
		%	94.1%	95.9%	96.4%	95.1%
	該当	度数	13	7	2	22
		%	5.9%	4.1%	3.6%	4.9%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況2:話をよく聴く[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況2[真似]	非該当	度数	178	141	45	364
		%	80.2%	82.5%	81.8%	81.3%
	該当	度数	44	30	10	84
		%	19.8%	17.5%	18.2%	18.8%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況2:話をよく聴く[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況2[先輩]	非該当	度数	197	159	47	403
		%	88.7%	93.0%	85.5%	90.0%
	該当	度数	25	12	8	45
		%	11.3%	7.0%	14.5%	10.0%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況2:話をよく聴く[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況2[研修]	非該当	度数	90	60	21	171
		%	40.5%	35.1%	38.2%	38.2%
	該当	度数	132	111	34	277
		%	59.5%	64.9%	61.8%	61.8%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況2:話をよく聴く[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況2[文献]	非該当	度数	191	136	45	372
		%	86.0%	79.5%	81.8%	83.0%
	該当	度数	31	35	10	76
		%	14.0%	20.5%	18.2%	17.0%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況2:話をよく聴く[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況2[体験]	非該当	度数	84	58	18	160
		%	37.8%	33.9%	32.7%	35.7%
	該当	度数	138	113	37	288
		%	62.2%	66.1%	67.3%	64.3%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況3:情報を整理する[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況3[未習得]	非該当	度数	199	161	51	411
		%	89.6%	94.2%	92.7%	91.7%
該当	該当	度数	23	10	4	37
		%	10.4%	5.8%	7.3%	8.3%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況3:情報を整理する[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況3[真似]	非該当	度数	185	149	50	384
		%	83.3%	87.1%	90.9%	85.7%
該当	該当	度数	37	22	5	64
		%	16.7%	12.9%	9.1%	14.3%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況3:情報を整理する[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況3[先輩]	非該当	度数	195	160	51	406
		%	87.8%	93.6%	92.7%	90.6%
該当	該当	度数	27	11	4	42
		%	12.2%	6.4%	7.3%	9.4%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況3:情報を整理する[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況3[研修]	非該当	度数	98	51	18	167
		%	44.1%	29.8%	32.7%	37.3%
該当	該当	度数	124	120	37	281
		%	55.9%	70.2%	67.3%	62.7%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況3:情報を整理する[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況3[文献]	非該当	度数	170	127	44	341
		%	76.6%	74.3%	80.0%	76.1%
	該当	度数	52	44	11	107
		%	23.4%	25.7%	20.0%	23.9%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況3:情報を整理する[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況3[体験]	非該当	度数	109	78	24	211
		%	49.1%	45.6%	43.6%	47.1%
	該当	度数	113	93	31	237
		%	50.9%	54.4%	56.4%	52.9%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況4:認める[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況4[未習得]	非該当	度数	202	158	52	412
		%	91.0%	92.4%	94.5%	92.0%
	該当	度数	20	13	3	36
		%	9.0%	7.6%	5.5%	8.0%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況4:認める[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況4[真似]	非該当	度数	183	137	49	369
		%	82.4%	80.1%	89.1%	82.4%
	該当	度数	39	34	6	79
		%	17.6%	19.9%	10.9%	17.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況4:認める[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況4[先輩]	非該当	度数	197	160	50	407
		%	88.7%	93.6%	90.9%	90.8%
	該当	度数	25	11	5	41
		%	11.3%	6.4%	9.1%	9.2%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況4:認める[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況4[研修]	非該当	度数	94	66	23	183
		%	42.3%	38.6%	41.8%	40.8%
	該当	度数	128	105	32	265
		%	57.7%	61.4%	58.2%	59.2%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況4:認める[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況4[文献]	非該当	度数	193	142	44	379
		%	86.9%	83.0%	80.0%	84.6%
	該当	度数	29	29	11	69
		%	13.1%	17.0%	20.0%	15.4%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況4:認める[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況4[体験]	非該当	度数	106	79	17	202
		%	47.7%	46.2%	30.9%	45.1%
	該当	度数	116	92	38	246
		%	52.3%	53.8%	69.1%	54.9%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況5: 問題点を指摘する[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況5[未習得]	非該当	度数	167	134	45	346
		%	75.2%	78.4%	81.8%	77.2%
該当	該当	度数	55	37	10	102
		%	24.8%	21.6%	18.2%	22.8%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況5: 問題点を指摘する[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況5[真似]	非該当	度数	186	147	51	384
		%	83.8%	86.0%	92.7%	85.7%
該当	該当	度数	36	24	4	64
		%	16.2%	14.0%	7.3%	14.3%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況5: 問題点を指摘する[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況5[先輩]	非該当	度数	193	162	54	409
		%	86.9%	94.7%	98.2%	91.3%
該当	該当	度数	29	9	1	39
		%	13.1%	5.3%	1.8%	8.7%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況5: 問題点を指摘する[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況5[研修]	非該当	度数	138	105	34	277
		%	62.2%	61.4%	61.8%	61.8%
該当	該当	度数	84	66	21	171
		%	37.8%	38.6%	38.2%	38.2%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況5:問題点を指摘する[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況5[文献]	非該当	度数	201	151	50	402
		%	90.5%	88.3%	90.9%	89.7%
	該当	度数	21	20	5	46
		%	9.5%	11.7%	9.1%	10.3%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況5:問題点を指摘する[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況5[体験]	非該当	度数	140	101	24	265
		%	63.1%	59.1%	43.6%	59.2%
	該当	度数	82	70	31	183
		%	36.9%	40.9%	56.4%	40.8%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況6:解決策を提示する[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況6[未習得]	非該当	度数	175	147	47	369
		%	78.8%	86.0%	85.5%	82.4%
	該当	度数	47	24	8	79
		%	21.2%	14.0%	14.5%	17.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況6:解決策を提示する[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況6[真似]	非該当	度数	182	144	51	377
		%	82.0%	84.2%	92.7%	84.2%
	該当	度数	40	27	4	71
		%	18.0%	15.8%	7.3%	15.8%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況6: 解決策を提示する[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況6[先輩]	非該当	度数	188	147	49	384
		%	84.7%	86.0%	89.1%	85.7%
	該当	度数	34	24	6	64
		%	15.3%	14.0%	10.9%	14.3%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況6: 解決策を提示する[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況6[研修]	非該当	度数	145	97	34	276
		%	65.3%	56.7%	61.8%	61.6%
	該当	度数	77	74	21	172
		%	34.7%	43.3%	38.2%	38.4%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況6: 解決策を提示する[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況6[文献]	非該当	度数	189	144	45	378
		%	85.1%	84.2%	81.8%	84.4%
	該当	度数	33	27	10	70
		%	14.9%	15.8%	18.2%	15.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況6: 解決策を提示する[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況6[体験]	非該当	度数	113	81	23	217
		%	50.9%	47.4%	41.8%	48.4%
	該当	度数	109	90	32	231
		%	49.1%	52.6%	58.2%	51.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況7: 気付きを促す[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況7[未習得]	非該当	度数	174	138	44	356
		%	78.4%	80.7%	80.0%	79.5%
スーパービジョン技術の習得状況7[未習得]	該当	度数	48	33	11	92
		%	21.6%	19.3%	20.0%	20.5%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況7: 気付きを促す[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況7[真似]	非該当	度数	195	152	50	397
		%	87.8%	88.9%	90.9%	88.6%
スーパービジョン技術の習得状況7[真似]	該当	度数	27	19	5	51
		%	12.2%	11.1%	9.1%	11.4%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況7: 気付きを促す[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況7[先輩]	非該当	度数	200	156	49	405
		%	90.1%	91.2%	89.1%	90.4%
スーパービジョン技術の習得状況7[先輩]	該当	度数	22	15	6	43
		%	9.9%	8.8%	10.9%	9.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況7: 気付きを促す[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況7[研修]	非該当	度数	90	57	21	168
		%	40.5%	33.3%	38.2%	37.5%
スーパービジョン技術の習得状況7[研修]	該当	度数	132	114	34	280
		%	59.5%	66.7%	61.8%	62.5%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況7: 気付きを促す[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況7[文献]	非該当	度数	183	138	45	366
		%	82.4%	80.7%	81.8%	81.7%
	該当	度数	39	33	10	82
		%	17.6%	19.3%	18.2%	18.3%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況7: 気付きを促す[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況7[体験]	非該当	度数	141	102	30	273
		%	63.5%	59.6%	54.5%	60.9%
	該当	度数	81	69	25	175
		%	36.5%	40.4%	45.5%	39.1%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況8: 役割の明確化を促す[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況8[未習得]	非該当	度数	183	152	50	385
		%	82.4%	88.9%	90.9%	85.9%
	該当	度数	39	19	5	63
		%	17.6%	11.1%	9.1%	14.1%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況8: 役割の明確化を促す[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況8[真似]	非該当	度数	202	153	49	404
		%	91.0%	89.5%	89.1%	90.2%
	該当	度数	20	18	6	44
		%	9.0%	10.5%	10.9%	9.8%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況8:役割の明確化を促す[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況8[先輩]	非該当	度数	190	146	47	383
		%	85.6%	85.4%	85.5%	85.5%
	該当	度数	32	25	8	65
		%	14.4%	14.6%	14.5%	14.5%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況8:役割の明確化を促す[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況8[研修]	非該当	度数	103	67	20	190
		%	46.4%	39.2%	36.4%	42.4%
	該当	度数	119	104	35	258
		%	53.6%	60.8%	63.6%	57.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況8:役割の明確化を促す[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況8[文献]	非該当	度数	173	125	41	339
		%	77.9%	73.1%	74.5%	75.7%
	該当	度数	49	46	14	109
		%	22.1%	26.9%	25.5%	24.3%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況8:役割の明確化を促す[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況8[体験]	非該当	度数	128	94	25	247
		%	57.7%	55.0%	45.5%	55.1%
	該当	度数	94	77	30	201
		%	42.3%	45.0%	54.5%	44.9%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況9:模倣を促す[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況9[未習得]	非該当	度数	129	110	35	274
		%	58.1%	64.3%	63.6%	61.2%
該当		度数	93	61	20	174
		%	41.9%	35.7%	36.4%	38.8%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況9:模倣を促す[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況9[真似]	非該当	度数	185	153	47	385
		%	83.3%	89.5%	85.5%	85.9%
該当		度数	37	18	8	63
		%	16.7%	10.5%	14.5%	14.1%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況9:模倣を促す[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況9[先輩]	非該当	度数	207	159	48	414
		%	93.2%	93.0%	87.3%	92.4%
該当		度数	15	12	7	34
		%	6.8%	7.0%	12.7%	7.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況9:模倣を促す[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況9[研修]	非該当	度数	158	116	42	316
		%	71.2%	67.8%	76.4%	70.5%
該当		度数	64	55	13	132
		%	28.8%	32.2%	23.6%	29.5%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況9:模倣を促す[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況9[文献]	非該当	度数	208	159	49	416
		%	93.7%	93.0%	89.1%	92.9%
	該当	度数	14	12	6	32
		%	6.3%	7.0%	10.9%	7.1%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況9:模倣を促す[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況9[体験]	非該当	度数	171	115	37	323
		%	77.0%	67.3%	67.3%	72.1%
	該当	度数	51	56	18	125
		%	23.0%	32.7%	32.7%	27.9%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況10:学びを一般化する[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況10[未習得]	非該当	度数	133	109	38	280
		%	59.9%	63.7%	69.1%	62.5%
	該当	度数	89	62	17	168
		%	40.1%	36.3%	30.9%	37.5%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況10:学びを一般化する[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況10[真似]	非該当	度数	205	161	52	418
		%	92.3%	94.2%	94.5%	93.3%
	該当	度数	17	10	3	30
		%	7.7%	5.8%	5.5%	6.7%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況10:学びを一般化する[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況10[先輩]	非該当	度数	213	159	51	423
		%	95.9%	93.0%	92.7%	94.4%
	該当	度数	9	12	4	25
		%	4.1%	7.0%	7.3%	5.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況10:学びを一般化する[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況10[研修]	非該当	度数	142	107	29	278
		%	64.0%	62.6%	52.7%	62.1%
	該当	度数	80	64	26	170
		%	36.0%	37.4%	47.3%	37.9%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況10:学びを一般化する[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況10[文献]	非該当	度数	196	155	48	399
		%	88.3%	90.6%	87.3%	89.1%
	該当	度数	26	16	7	49
		%	11.7%	9.4%	12.7%	10.9%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況10:学びを一般化する[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況10[体験]	非該当	度数	175	124	38	337
		%	78.8%	72.5%	69.1%	75.2%
	該当	度数	47	47	17	111
		%	21.2%	27.5%	30.9%	24.8%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況11:励まし共感する[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況11[未習得]	非該当	度数	205	162	51	418
		%	92.3%	94.7%	92.7%	93.3%
	該当	度数	17	9	4	30
		%	7.7%	5.3%	7.3%	6.7%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況11:励まし共感する[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況11[真似]	非該当	度数	175	138	46	359
		%	78.8%	80.7%	83.6%	80.1%
	該当	度数	47	33	9	89
		%	21.2%	19.3%	16.4%	19.9%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況11:励まし共感する[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況11[先輩]	非該当	度数	192	151	47	390
		%	86.5%	88.3%	85.5%	87.1%
	該当	度数	30	20	8	58
		%	13.5%	11.7%	14.5%	12.9%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況11:励まし共感する[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況11[研修]	非該当	度数	120	72	26	218
		%	54.1%	42.1%	47.3%	48.7%
	該当	度数	102	99	29	230
		%	45.9%	57.9%	52.7%	51.3%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況11:励まし共感する[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況11[文献]	非該当	度数	196	134	43	373
		%	88.3%	78.4%	78.2%	83.3%
	該当	度数	26	37	12	75
		%	11.7%	21.6%	21.8%	16.7%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況11:励まし共感する[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況11[体験]	非該当	度数	81	63	18	162
		%	36.5%	36.8%	32.7%	36.2%
	該当	度数	141	108	37	286
		%	63.5%	63.2%	67.3%	63.8%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況12:経験談を語る[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況12[未習得]	非該当	度数	181	157	47	385
		%	81.5%	91.8%	85.5%	85.9%
	該当	度数	41	14	8	63
		%	18.5%	8.2%	14.5%	14.1%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況12:経験談を語る[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況12[真似]	非該当	度数	176	134	45	355
		%	79.3%	78.4%	81.8%	79.2%
	該当	度数	46	37	10	93
		%	20.7%	21.6%	18.2%	20.8%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況12: 経験談を語る[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況12[先輩]	非該当	度数	194	159	50	403
		%	87.4%	93.0%	90.9%	90.0%
	該当	度数	28	12	5	45
		%	12.6%	7.0%	9.1%	10.0%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況12: 経験談を語る[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況12[研修]	非該当	度数	176	132	43	351
		%	79.3%	77.2%	78.2%	78.3%
	該当	度数	46	39	12	97
		%	20.7%	22.8%	21.8%	21.7%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況12: 経験談を語る[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況12[文献]	非該当	度数	207	160	47	414
		%	93.2%	93.6%	85.5%	92.4%
	該当	度数	15	11	8	34
		%	6.8%	6.4%	14.5%	7.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況12: 経験談を語る[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況12[体験]	非該当	度数	100	64	20	184
		%	45.0%	37.4%	36.4%	41.1%
	該当	度数	122	107	35	264
		%	55.0%	62.6%	63.6%	58.9%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況13:他機関の情報を提供する[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況13[未習得]	非該当	度数	202	159	51	412
		%	91.0%	93.0%	92.7%	92.0%
	該当	度数	20	12	4	36
		%	9.0%	7.0%	7.3%	8.0%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況13:他機関の情報を提供する[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況13[真似]	非該当	度数	190	149	46	385
		%	85.6%	87.1%	83.6%	85.9%
	該当	度数	32	22	9	63
		%	14.4%	12.9%	16.4%	14.1%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況13:他機関の情報を提供する[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況13[先輩]	非該当	度数	175	141	45	361
		%	78.8%	82.5%	81.8%	80.6%
	該当	度数	47	30	10	87
		%	21.2%	17.5%	18.2%	19.4%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況13:他機関の情報を提供する[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況13[研修]	非該当	度数	139	112	37	288
		%	62.6%	65.5%	67.3%	64.3%
	該当	度数	83	59	18	160
		%	37.4%	34.5%	32.7%	35.7%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況13:他機関の情報を提供する[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況13[文献]	非該当	度数	193	142	45	380
		%	86.9%	83.0%	81.8%	84.8%
	該当	度数	29	29	10	68
		%	13.1%	17.0%	18.2%	15.2%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況13:他機関の情報を提供する[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況13[体験]	非該当	度数	95	64	23	182
		%	42.8%	37.4%	41.8%	40.6%
	該当	度数	127	107	32	266
		%	57.2%	62.6%	58.2%	59.4%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況14:研鑽を促す[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況14[未習得]	非該当	度数	195	156	52	403
		%	87.8%	91.2%	94.5%	90.0%
	該当	度数	27	15	3	45
		%	12.2%	8.8%	5.5%	10.0%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況14:研鑽を促す[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況14[真似]	非該当	度数	195	152	48	395
		%	87.8%	88.9%	87.3%	88.2%
	該当	度数	27	19	7	53
		%	12.2%	11.1%	12.7%	11.8%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況14: 研鑽を促す[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況14[先輩]	非該当	度数	195	152	48	395
		%	87.8%	88.9%	87.3%	88.2%
	該当	度数	27	19	7	53
		%	12.2%	11.1%	12.7%	11.8%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況14: 研鑽を促す[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況14[研修]	非該当	度数	105	90	31	226
		%	47.3%	52.6%	56.4%	50.4%
	該当	度数	117	81	24	222
		%	52.7%	47.4%	43.6%	49.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況14: 研鑽を促す[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況14[文献]	非該当	度数	199	151	51	401
		%	89.6%	88.3%	92.7%	89.5%
	該当	度数	23	20	4	47
		%	10.4%	11.7%	7.3%	10.5%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況14: 研鑽を促す[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況14[体験]	非該当	度数	133	75	25	233
		%	59.9%	43.9%	45.5%	52.0%
	該当	度数	89	96	30	215
		%	40.1%	56.1%	54.5%	48.0%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況15: 効果をフォローする[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況15[未習得]	非該当	度数	120	100	36	256
		%	54.1%	58.5%	65.5%	57.1%
該当		度数	102	71	19	192
		%	45.9%	41.5%	34.5%	42.9%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況15: 効果をフォローする[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況15[真似]	非該当	度数	206	158	52	416
		%	92.8%	92.4%	94.5%	92.9%
該当		度数	16	13	3	32
		%	7.2%	7.6%	5.5%	7.1%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況15: 効果をフォローする[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況15[先輩]	非該当	度数	213	163	52	428
		%	95.9%	95.3%	94.5%	95.5%
該当		度数	9	8	3	20
		%	4.1%	4.7%	5.5%	4.5%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況15: 効果をフォローする[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況15[研修]	非該当	度数	138	99	32	269
		%	62.2%	57.9%	58.2%	60.0%
該当		度数	84	72	23	179
		%	37.8%	42.1%	41.8%	40.0%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況15: 効果をフォローする[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況15[文献]	非該当	度数	202	145	50	397
		%	91.0%	84.8%	90.9%	88.6%
	該当	度数	20	26	5	51
		%	9.0%	15.2%	9.1%	11.4%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況15: 効果をフォローする[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況15[体験]	非該当	度数	175	120	35	330
		%	78.8%	70.6%	63.6%	73.8%
	該当	度数	47	50	20	117
		%	21.2%	29.4%	36.4%	26.2%
合計		度数	222	170	55	447
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況16: キャリア形成を管理・支援する[未習得]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況16[未習得]	非該当	度数	88	88	32	208
		%	39.6%	51.5%	58.2%	46.4%
	該当	度数	134	83	23	240
		%	60.4%	48.5%	41.8%	53.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況16: キャリア形成を管理・支援する[真似]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況16[真似]	非該当	度数	206	164	53	423
		%	92.8%	95.9%	96.4%	94.4%
	該当	度数	16	7	2	25
		%	7.2%	4.1%	3.6%	5.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況16: キャリア形成を管理・支援する[先輩]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況16[先輩]	非該当	度数	208	165	52	425
		%	93.7%	96.5%	94.5%	94.9%
	該当	度数	14	6	3	23
		%	6.3%	3.5%	5.5%	5.1%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況16: キャリア形成を管理・支援する[研修]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況16[研修]	非該当	度数	165	112	36	313
		%	74.3%	65.5%	65.5%	69.9%
	該当	度数	57	59	19	135
		%	25.7%	34.5%	34.5%	30.1%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況16: キャリア形成を管理・支援する[文献]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況16[文献]	非該当	度数	205	147	49	401
		%	92.3%	86.0%	89.1%	89.5%
	該当	度数	17	24	6	47
		%	7.7%	14.0%	10.9%	10.5%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

スーパービジョン技術の習得状況16: キャリア形成を管理・支援する[体験]

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
スーパービジョン技術の習得状況16[体験]	非該当	度数	193	132	35	360
		%	86.9%	77.2%	63.6%	80.4%
	該当	度数	29	39	20	88
		%	13.1%	22.8%	36.4%	19.6%
合計		度数	222	171	55	448
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]1:能力を評価する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]1	全く行っていない	度数	71	53	7	167	298
		%	35.0%	32.9%	13.5%	56.6%	41.9%
	単発・不定期	度数	77	51	13	60	201
		%	37.9%	31.7%	25.0%	20.3%	28.3%
	定期的	度数	14	31	17	36	98
		%	6.9%	19.3%	32.7%	12.2%	13.8%
	日常的	度数	41	26	15	32	114
		%	20.2%	16.1%	28.8%	10.8%	16.0%
合計	度数	203	161	52	295	711	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]1:能力を評価する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]1	全く行っていない	度数	102	66	9	130	307
		%	54.0%	45.8%	19.6%	54.9%	49.8%
	単発・不定期	度数	47	37	10	53	147
		%	24.9%	25.7%	21.7%	22.4%	23.9%
	定期的	度数	26	26	17	27	96
		%	13.8%	18.1%	37.0%	11.4%	15.6%
	日常的	度数	14	15	10	27	66
		%	7.4%	10.4%	21.7%	11.4%	10.7%
合計	度数	189	144	46	237	616	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]2:話をよく聴く

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]2	全く行っていない	度数	18	20	3	135	176
		%	8.5%	12.3%	5.9%	45.2%	24.3%
	単発・不定期	度数	84	33	8	58	183
		%	39.8%	20.4%	15.7%	19.4%	25.3%
	定期的	度数	7	16	2	15	40
		%	3.3%	9.9%	3.9%	5.0%	5.5%
	日常的	度数	102	93	38	91	324
		%	48.3%	57.4%	74.5%	30.4%	44.8%
合計	度数	211	162	51	299	723	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]2:話をよく聴く

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]2	全く行っていない	度数	69	41	4	115	229
		%	34.2%	27.7%	8.0%	48.7%	36.0%
	単発・不定期	度数	60	34	8	45	147
		%	29.7%	23.0%	16.0%	19.1%	23.1%
	定期的	度数	33	21	14	20	88
		%	16.3%	14.2%	28.0%	8.5%	13.8%
	日常的	度数	40	52	24	56	172
		%	19.8%	35.1%	48.0%	23.7%	27.0%
合計	度数	202	148	50	236	636	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]3:情報を整理する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]3	全く行っていない	度数	22	24	3	139	188
		%	10.6%	14.9%	5.9%	46.6%	26.2%
	単発・不定期	度数	107	64	14	83	268
		%	51.4%	39.8%	27.5%	27.9%	37.3%
	定期的	度数	11	15	4	19	49
		%	5.3%	9.3%	7.8%	6.4%	6.8%
	日常的	度数	68	58	30	57	213
		%	32.7%	36.0%	58.8%	19.1%	29.7%
合計	度数	208	161	51	298	718	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]3:情報を整理する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]3	全く行っていない	度数	70	45	5	118	238
		%	35.7%	30.8%	10.0%	50.2%	38.0%
	単発・不定期	度数	76	50	14	51	191
		%	38.8%	34.2%	28.0%	21.7%	30.5%
	定期的	度数	28	22	12	28	90
		%	14.3%	15.1%	24.0%	11.9%	14.4%
	日常的	度数	22	29	19	38	108
		%	11.2%	19.9%	38.0%	16.2%	17.2%
合計	度数	196	146	50	235	627	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]4:認める

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]4	全く行っていない	度数	27	23	3	148	201
		%	12.8%	14.4%	5.8%	50.0%	28.0%
	単発・不定期	度数	95	52	12	72	231
		%	45.0%	32.5%	23.1%	24.3%	32.1%
	定期的	度数	6	15	5	25	51
		%	2.8%	9.4%	9.6%	8.4%	7.1%
	日常的	度数	83	70	32	51	236
		%	39.3%	43.8%	61.5%	17.2%	32.8%
合計	度数	211	160	52	296	719	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]4:認める

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]4	全く行っていない	度数	80	46	5	123	254
		%	41.5%	30.9%	10.4%	52.8%	40.8%
	単発・不定期	度数	56	43	11	54	164
		%	29.0%	28.9%	22.9%	23.2%	26.3%
	定期的	度数	25	20	9	21	75
		%	13.0%	13.4%	18.8%	9.0%	12.0%
	日常的	度数	32	40	23	35	130
		%	16.6%	26.8%	47.9%	15.0%	20.9%
合計	度数	193	149	48	233	623	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]5:問題点を指摘する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]5	全く行っていない	度数	55	42	5	153	255
		%	26.3%	25.9%	9.8%	52.4%	35.7%
	単発・不定期	度数	113	71	22	81	287
		%	54.1%	43.8%	43.1%	27.7%	40.2%
	定期的	度数	4	9	0	18	31
		%	1.9%	5.6%	0.0%	6.2%	4.3%
	日常的	度数	37	40	24	40	141
		%	17.7%	24.7%	47.1%	13.7%	19.7%
合計	度数	209	162	51	292	714	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]5: 問題点を指摘する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]5	全く行っていない	度数	103	60	11	125	299
		%	52.8%	41.7%	22.4%	53.0%	47.9%
	単発・不定期	度数	60	46	15	65	186
		%	30.8%	31.9%	30.6%	27.5%	29.8%
	定期的	度数	22	16	4	20	62
		%	11.3%	11.1%	8.2%	8.5%	9.9%
	日常的	度数	10	22	19	26	77
		%	5.1%	15.3%	38.8%	11.0%	12.3%
合計	度数	195	144	49	236	624	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]6: 解決策を提示する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]6	全く行っていない	度数	25	26	3	143	197
		%	11.9%	16.0%	5.9%	48.8%	27.5%
	単発・不定期	度数	114	74	22	76	286
		%	54.3%	45.7%	43.1%	25.9%	39.9%
	定期的	度数	5	8	2	19	34
		%	2.4%	4.9%	3.9%	6.5%	4.7%
	日常的	度数	66	54	24	55	199
		%	31.4%	33.3%	47.1%	18.8%	27.8%
合計	度数	210	162	51	293	716	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]6: 解決策を提示する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]6	全く行っていない	度数	77	47	4	119	247
		%	39.7%	32.6%	7.7%	50.4%	39.5%
	単発・不定期	度数	72	52	18	57	199
		%	37.1%	36.1%	34.6%	24.2%	31.8%
	定期的	度数	25	16	10	24	75
		%	12.9%	11.1%	19.2%	10.2%	12.0%
	日常的	度数	20	29	20	36	105
		%	10.3%	20.1%	38.5%	15.3%	16.8%
合計	度数	194	144	52	236	626	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]7: 気づきを促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]7	全く行っていない	度数	31	31	2	147	211
		%	14.6%	18.9%	3.9%	50.5%	29.4%
	単発・不定期	度数	115	70	18	75	278
		%	54.2%	42.7%	35.3%	25.8%	38.7%
	定期的	度数	6	16	0	17	39
		%	2.8%	9.8%	0.0%	5.8%	5.4%
	日常的	度数	60	47	31	52	190
		%	28.3%	28.7%	60.8%	17.9%	26.5%
合計	度数	212	164	51	291	718	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]7: 気づきを促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]7	全く行っていない	度数	80	51	3	120	254
		%	40.8%	34.7%	5.8%	50.8%	40.3%
	単発・不定期	度数	70	51	13	61	195
		%	35.7%	34.7%	25.0%	25.8%	30.9%
	定期的	度数	26	22	9	21	78
		%	13.3%	15.0%	17.3%	8.9%	12.4%
	日常的	度数	20	23	27	34	104
		%	10.2%	15.6%	51.9%	14.4%	16.5%
合計	度数	196	147	52	236	631	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]8: 役割の明確化を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]8	全く行っていない	度数	40	28	4	148	220
		%	19.3%	17.3%	8.0%	50.7%	30.9%
	単発・不定期	度数	105	64	13	74	256
		%	50.7%	39.5%	26.0%	25.3%	36.0%
	定期的	度数	12	20	8	23	63
		%	5.8%	12.3%	16.0%	7.9%	8.9%
	日常的	度数	50	50	25	47	172
		%	24.2%	30.9%	50.0%	16.1%	24.2%
合計	度数	207	162	50	292	711	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]8: 役割の明確化を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]8	全く行っていない	度数	79	45	6	121	251
		%	40.5%	31.0%	12.2%	51.5%	40.2%
	単発・不定期	度数	70	44	9	57	180
		%	35.9%	30.3%	18.4%	24.3%	28.8%
	定期的	度数	25	25	13	25	88
		%	12.8%	17.2%	26.5%	10.6%	14.1%
	日常的	度数	21	31	21	32	105
		%	10.8%	21.4%	42.9%	13.6%	16.8%
合計	度数	195	145	49	235	624	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]9: 模倣を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]9	全く行っていない	度数	107	76	20	194	397
		%	51.4%	47.2%	39.2%	66.9%	55.9%
	単発・不定期	度数	76	67	22	68	233
		%	36.5%	41.6%	43.1%	23.4%	32.8%
	定期的	度数	8	9	2	11	30
		%	3.8%	5.6%	3.9%	3.8%	4.2%
	日常的	度数	17	9	7	17	50
		%	8.2%	5.6%	13.7%	5.9%	7.0%
合計	度数	208	161	51	290	710	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]9: 模倣を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]9	全く行っていない	度数	129	94	24	152	399
		%	65.8%	65.3%	49.0%	65.5%	64.3%
	単発・不定期	度数	44	35	12	55	146
		%	22.4%	24.3%	24.5%	23.7%	23.5%
	定期的	度数	19	9	3	11	42
		%	9.7%	6.3%	6.1%	4.7%	6.8%
	日常的	度数	4	6	10	14	34
		%	2.0%	4.2%	20.4%	6.0%	5.5%
合計	度数	196	144	49	232	621	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]10: 学びを一般化する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]10	全く行っていない	度数	88	65	6	174	333
		%	42.5%	41.1%	12.2%	61.1%	47.6%
	単発・不定期	度数	85	59	20	77	241
		%	41.1%	37.3%	40.8%	27.0%	34.5%
	定期的	度数	16	13	15	18	62
		%	7.7%	8.2%	30.6%	6.3%	8.9%
	日常的	度数	18	21	8	16	63
		%	8.7%	13.3%	16.3%	5.6%	9.0%
合計	度数	207	158	49	285	699	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]10: 学びを一般化する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]10	全く行っていない	度数	98	72	8	140	318
		%	50.8%	50.3%	16.7%	60.1%	51.5%
	単発・不定期	度数	59	44	17	55	175
		%	30.6%	30.8%	35.4%	23.6%	28.4%
	定期的	度数	31	17	15	27	90
		%	16.1%	11.9%	31.3%	11.6%	14.6%
	日常的	度数	5	10	8	11	34
		%	2.6%	7.0%	16.7%	4.7%	5.5%
合計	度数	193	143	48	233	617	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]11: 励まし共感する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]11	全く行っていない	度数	20	18	3	144	185
		%	9.5%	11.1%	5.8%	49.0%	25.8%
	単発・不定期	度数	96	46	8	74	224
		%	45.7%	28.4%	15.4%	25.2%	31.2%
	定期的	度数	2	12	4	14	32
		%	1.0%	7.4%	7.7%	4.8%	4.5%
	日常的	度数	92	86	37	62	277
		%	43.8%	53.1%	71.2%	21.1%	38.6%
合計	度数	210	162	52	294	718	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]11:励まし共感する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]11	全く行っていない	度数	75	44	3	121	243
		%	38.3%	30.1%	6.0%	51.3%	38.7%
	単発・不定期	度数	60	35	9	53	157
		%	30.6%	24.0%	18.0%	22.5%	25.0%
	定期的	度数	22	21	11	22	76
		%	11.2%	14.4%	22.0%	9.3%	12.1%
	日常的	度数	39	46	27	40	152
		%	19.9%	31.5%	54.0%	16.9%	24.2%
合計	度数	196	146	50	236	628	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]12:経験談を語る

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]12	全く行っていない	度数	37	27	4	148	216
		%	17.9%	16.6%	7.8%	50.5%	30.3%
	単発・不定期	度数	121	76	18	76	291
		%	58.5%	46.6%	35.3%	25.9%	40.8%
	定期的	度数	5	12	4	17	38
		%	2.4%	7.4%	7.8%	5.8%	5.3%
	日常的	度数	44	48	25	52	169
		%	21.3%	29.4%	49.0%	17.7%	23.7%
合計	度数	207	163	51	293	714	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]12:経験談を語る

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]12	全く行っていない	度数	91	51	5	120	267
		%	46.7%	35.2%	10.4%	51.1%	42.9%
	単発・不定期	度数	75	52	15	59	201
		%	38.5%	35.9%	31.3%	25.1%	32.3%
	定期的	度数	16	19	5	22	62
		%	8.2%	13.1%	10.4%	9.4%	10.0%
	日常的	度数	13	23	23	34	93
		%	6.7%	15.9%	47.9%	14.5%	14.9%
合計	度数	195	145	48	235	623	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]13: 他機関の情報を提供する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]13	全く行っていない	度数	27	25	3	146	201
		%	12.9%	15.4%	6.0%	50.2%	28.2%
	単発・不定期	度数	98	57	18	76	249
		%	46.7%	35.2%	36.0%	26.1%	34.9%
	定期的	度数	15	17	4	19	55
		%	7.1%	10.5%	8.0%	6.5%	7.7%
	日常的	度数	70	63	25	50	208
		%	33.3%	38.9%	50.0%	17.2%	29.2%
合計	度数	210	162	50	291	713	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]13: 他機関の情報を提供する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]13	全く行っていない	度数	72	39	3	123	237
		%	36.7%	26.5%	6.1%	52.1%	37.7%
	単発・不定期	度数	59	40	16	50	165
		%	30.1%	27.2%	32.7%	21.2%	26.3%
	定期的	度数	32	29	6	26	93
		%	16.3%	19.7%	12.2%	11.0%	14.8%
	日常的	度数	33	39	24	37	133
		%	16.8%	26.5%	49.0%	15.7%	21.2%
合計	度数	196	147	49	236	628	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]14: 研鑽を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]14	全く行っていない	度数	43	29	3	152	227
		%	20.6%	18.0%	5.9%	51.7%	31.7%
	単発・不定期	度数	95	49	14	55	213
		%	45.5%	30.4%	27.5%	18.7%	29.8%
	定期的	度数	24	29	11	41	105
		%	11.5%	18.0%	21.6%	13.9%	14.7%
	日常的	度数	47	54	23	46	170
		%	22.5%	33.5%	45.1%	15.6%	23.8%
合計	度数	209	161	51	294	715	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]14: 研鑽を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]14	全く行っていない	度数	72	41	4	123	240
		%	36.2%	27.7%	8.0%	52.1%	37.9%
	単発・不定期	度数	60	40	9	41	150
		%	30.2%	27.0%	18.0%	17.4%	23.7%
	定期的	度数	44	26	15	39	124
		%	22.1%	17.6%	30.0%	16.5%	19.6%
	日常的	度数	23	41	22	33	119
		%	11.6%	27.7%	44.0%	14.0%	18.8%
合計	度数	199	148	50	236	633	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]15: 効果をフォローする

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]15	全く行っていない	度数	86	56	8	168	318
		%	41.7%	34.6%	16.0%	57.7%	44.9%
	単発・不定期	度数	81	63	19	78	241
		%	39.3%	38.9%	38.0%	26.8%	34.0%
	定期的	度数	11	15	11	24	61
		%	5.3%	9.3%	22.0%	8.2%	8.6%
	日常的	度数	28	28	12	21	89
		%	13.6%	17.3%	24.0%	7.2%	12.6%
合計	度数	206	162	50	291	709	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]15: 効果をフォローする

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]15	全く行っていない	度数	101	68	11	138	318
		%	52.3%	46.9%	22.4%	58.5%	51.0%
	単発・不定期	度数	58	47	15	53	173
		%	30.1%	32.4%	30.6%	22.5%	27.8%
	定期的	度数	24	17	13	26	80
		%	12.4%	11.7%	26.5%	11.0%	12.8%
	日常的	度数	10	13	10	19	52
		%	5.2%	9.0%	20.4%	8.1%	8.3%
合計	度数	193	145	49	236	623	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]16: キャリア形成を管理・支援する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]16	全く行っていない	度数	118	77	9	173	377
		%	57.0%	48.4%	18.0%	59.9%	53.5%
	単発・不定期	度数	57	37	16	55	165
		%	27.5%	23.3%	32.0%	19.0%	23.4%
	定期的	度数	13	22	16	35	86
		%	6.3%	13.8%	32.0%	12.1%	12.2%
	日常的	度数	19	23	9	26	77
		%	9.2%	14.5%	18.0%	9.0%	10.9%
合計	度数	207	159	50	289	705	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]16: キャリア形成を管理・支援する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所内におけるスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]16	全く行っていない	度数	117	80	8	137	342
		%	60.3%	56.3%	16.0%	58.8%	55.3%
	単発・不定期	度数	44	24	17	45	130
		%	22.7%	16.9%	34.0%	19.3%	21.0%
	定期的	度数	24	22	18	33	97
		%	12.4%	15.5%	36.0%	14.2%	15.7%
	日常的	度数	9	16	7	18	50
		%	4.6%	11.3%	14.0%	7.7%	8.1%
合計	度数	194	142	50	233	619	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]1: 能力を評価する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]1	全く行っていない	度数	89	119	34	194	436
		%	43.2%	74.8%	81.0%	66.0%	62.2%
	単発・不定期	度数	90	36	4	78	208
		%	43.7%	22.6%	9.5%	26.5%	29.7%
	定期的	度数	11	2	2	10	25
		%	5.3%	1.3%	4.8%	3.4%	3.6%
	日常的	度数	16	2	2	12	32
		%	7.8%	1.3%	4.8%	4.1%	4.6%
合計	度数	206	159	42	294	701	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]1:能力を評価する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]1	全く行っていない	度数	115	117	32	166	430
		%	61.5%	83.0%	78.0%	73.1%	72.1%
	単発・不定期	度数	46	18	3	47	114
		%	24.6%	12.8%	7.3%	20.7%	19.1%
	定期的	度数	21	5	5	10	41
		%	11.2%	3.5%	12.2%	4.4%	6.9%
	日常的	度数	5	1	1	4	11
		%	2.7%	0.7%	2.4%	1.8%	1.8%
合計	度数	187	141	41	227	596	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]2:話をよく聴く

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]2	全く行っていない	度数	23	86	28	102	239
		%	10.8%	53.1%	66.7%	33.2%	33.0%
	単発・不定期	度数	112	66	9	161	348
		%	52.6%	40.7%	21.4%	52.4%	48.1%
	定期的	度数	14	4	2	14	34
		%	6.6%	2.5%	4.8%	4.6%	4.7%
	日常的	度数	64	6	3	30	103
		%	30.0%	3.7%	7.1%	9.8%	14.2%
合計	度数	213	162	42	307	724	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]2:話をよく聴く

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]2	全く行っていない	度数	77	103	27	112	319
		%	40.5%	73.0%	64.3%	48.9%	53.0%
	単発・不定期	度数	57	25	8	88	178
		%	30.0%	17.7%	19.0%	38.4%	29.6%
	定期的	度数	37	10	5	17	69
		%	19.5%	7.1%	11.9%	7.4%	11.5%
	日常的	度数	19	3	2	12	36
		%	10.0%	2.1%	4.8%	5.2%	6.0%
合計	度数	190	141	42	229	602	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]3: 情報を整理する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]3	全く行っていない	度数	24	89	29	114	256
		%	11.5%	55.6%	69.0%	37.5%	35.8%
	単発・不定期	度数	130	64	11	157	362
		%	62.2%	40.0%	26.2%	51.6%	50.6%
	定期的	度数	13	4	1	15	33
		%	6.2%	2.5%	2.4%	4.9%	4.6%
	日常的	度数	42	3	1	18	64
		%	20.1%	1.9%	2.4%	5.9%	9.0%
合計	度数	209	160	42	304	715	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]3: 情報を整理する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]3	全く行っていない	度数	77	104	28	122	331
		%	41.2%	73.8%	68.3%	53.5%	55.4%
	単発・不定期	度数	65	26	8	85	184
		%	34.8%	18.4%	19.5%	37.3%	30.8%
	定期的	度数	34	8	4	15	61
		%	18.2%	5.7%	9.8%	6.6%	10.2%
	日常的	度数	11	3	1	6	21
		%	5.9%	2.1%	2.4%	2.6%	3.5%
合計	度数	187	141	41	228	597	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]4: 認める

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]4	全く行っていない	度数	30	95	30	163	318
		%	14.4%	59.0%	71.4%	54.2%	44.6%
	単発・不定期	度数	117	59	8	109	293
		%	56.0%	36.6%	19.0%	36.2%	41.1%
	定期的	度数	8	3	1	14	26
		%	3.8%	1.9%	2.4%	4.7%	3.6%
	日常的	度数	54	4	3	15	76
		%	25.8%	2.5%	7.1%	5.0%	10.7%
合計	度数	209	161	42	301	713	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]4:認める

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]4	全く行っていない	度数	85	105	29	144	363
		%	45.7%	74.5%	69.0%	64.9%	61.4%
	単発・不定期	度数	58	26	7	63	154
		%	31.2%	18.4%	16.7%	28.4%	26.1%
	定期的	度数	23	7	3	10	43
		%	12.4%	5.0%	7.1%	4.5%	7.3%
	日常的	度数	20	3	3	5	31
		%	10.8%	2.1%	7.1%	2.3%	5.2%
合計	度数	186	141	42	222	591	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]5:問題点を指摘する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]5	全く行っていない	度数	69	112	35	171	387
		%	33.3%	70.4%	83.3%	57.0%	54.7%
	単発・不定期	度数	110	43	5	111	269
		%	53.1%	27.0%	11.9%	37.0%	38.0%
	定期的	度数	7	3	1	8	19
		%	3.4%	1.9%	2.4%	2.7%	2.7%
	日常的	度数	21	1	1	10	33
		%	10.1%	0.6%	2.4%	3.3%	4.7%
合計	度数	207	159	42	300	708	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]5:問題点を指摘する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]5	全く行っていない	度数	103	112	32	145	392
		%	56.0%	79.4%	78.0%	65.0%	66.6%
	単発・不定期	度数	58	23	5	65	151
		%	31.5%	16.3%	12.2%	29.1%	25.6%
	定期的	度数	21	6	3	9	39
		%	11.4%	4.3%	7.3%	4.0%	6.6%
	日常的	度数	2	0	1	4	7
		%	1.1%	0.0%	2.4%	1.8%	1.2%
合計	度数	184	141	41	223	589	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]6: 解決策を提示する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]6	全く行っていない	度数	33	95	30	128	286
		%	15.8%	59.4%	71.4%	42.2%	40.1%
	単発・不定期	度数	133	59	10	150	352
		%	63.6%	36.9%	23.8%	49.5%	49.3%
	定期的	度数	8	4	1	11	24
	%	3.8%	2.5%	2.4%	3.6%	3.4%	
	日常的	度数	35	2	1	14	52
	%	16.7%	1.3%	2.4%	4.6%	7.3%	
合計	度数	209	160	42	303	714	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]6: 解決策を提示する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]6	全く行っていない	度数	89	104	28	124	345
		%	48.4%	74.3%	68.3%	55.6%	58.7%
	単発・不定期	度数	64	31	9	81	185
		%	34.8%	22.1%	22.0%	36.3%	31.5%
	定期的	度数	23	4	3	13	43
	%	12.5%	2.9%	7.3%	5.8%	7.3%	
	日常的	度数	8	1	1	5	15
	%	4.3%	0.7%	2.4%	2.2%	2.6%	
合計	度数	184	140	41	223	588	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]7: 気づきを促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]7	全く行っていない	度数	39	93	28	145	305
		%	18.8%	58.5%	66.7%	48.0%	42.9%
	単発・不定期	度数	125	59	10	132	326
		%	60.1%	37.1%	23.8%	43.7%	45.9%
	定期的	度数	12	5	3	11	31
	%	5.8%	3.1%	7.1%	3.6%	4.4%	
	日常的	度数	32	2	1	14	49
	%	15.4%	1.3%	2.4%	4.6%	6.9%	
合計	度数	208	159	42	302	711	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]7: 気づきを促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]7	全く行っていない	度数	84	102	27	127	340
		%	45.4%	72.9%	64.3%	57.2%	57.7%
	単発・不定期	度数	67	30	9	77	183
		%	36.2%	21.4%	21.4%	34.7%	31.1%
	定期的	度数	27	6	5	13	51
		%	14.6%	4.3%	11.9%	5.9%	8.7%
	日常的	度数	7	2	1	5	15
		%	3.8%	1.4%	2.4%	2.3%	2.5%
合計	度数	185	140	42	222	589	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]8: 役割の明確化を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]8	全く行っていない	度数	43	102	31	167	343
		%	20.5%	64.2%	73.8%	56.0%	48.4%
	単発・不定期	度数	125	45	8	103	281
		%	59.5%	28.3%	19.0%	34.6%	39.6%
	定期的	度数	13	9	2	13	37
		%	6.2%	5.7%	4.8%	4.4%	5.2%
	日常的	度数	29	3	1	15	48
		%	13.8%	1.9%	2.4%	5.0%	6.8%
合計	度数	210	159	42	298	709	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]8: 役割の明確化を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]8	全く行っていない	度数	84	104	28	129	345
		%	44.7%	74.3%	66.7%	58.1%	58.3%
	単発・不定期	度数	56	23	8	71	158
		%	29.8%	16.4%	19.0%	32.0%	26.7%
	定期的	度数	41	13	5	17	76
		%	21.8%	9.3%	11.9%	7.7%	12.8%
	日常的	度数	7	0	1	5	13
		%	3.7%	0.0%	2.4%	2.3%	2.2%
合計	度数	188	140	42	222	592	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]9: 模倣を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]9	全く行っていない	度数	118	129	37	227	511
		%	57.0%	81.6%	86.0%	76.9%	72.7%
	単発・不定期	度数	73	27	4	55	159
		%	35.3%	17.1%	9.3%	18.6%	22.6%
	定期的	度数	8	2	2	6	18
		%	3.9%	1.3%	4.7%	2.0%	2.6%
	日常的	度数	8	0	0	7	15
		%	3.9%	0.0%	0.0%	2.4%	2.1%
合計	度数	207	158	43	295	703	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]9: 模倣を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]9	全く行っていない	度数	130	118	35	173	456
		%	70.3%	84.3%	83.3%	78.3%	77.6%
	単発・不定期	度数	40	19	4	35	98
		%	21.6%	13.6%	9.5%	15.8%	16.7%
	定期的	度数	14	3	3	12	32
		%	7.6%	2.1%	7.1%	5.4%	5.4%
	日常的	度数	1	0	0	1	2
		%	0.5%	0.0%	0.0%	0.5%	0.3%
合計	度数	185	140	42	221	588	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]10: 学びを一般化する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]10	全く行っていない	度数	98	117	35	206	456
		%	47.8%	74.5%	83.3%	70.3%	65.4%
	単発・不定期	度数	88	37	5	69	199
		%	42.9%	23.6%	11.9%	23.5%	28.6%
	定期的	度数	11	3	2	12	28
		%	5.4%	1.9%	4.8%	4.1%	4.0%
	日常的	度数	8	0	0	6	14
		%	3.9%	0.0%	0.0%	2.0%	2.0%
合計	度数	205	157	42	293	697	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]10:学びを一般化する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]10	全く行っていない	度数	98	110	31	153	392
		%	53.6%	78.6%	75.6%	70.5%	67.5%
	単発・不定期	度数	57	24	8	45	134
		%	31.1%	17.1%	19.5%	20.7%	23.1%
	定期的	度数	28	6	2	18	54
		%	15.3%	4.3%	4.9%	8.3%	9.3%
	日常的	度数	0	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.2%
合計	度数	183	140	41	217	581	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]11:励まし共感する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]11	全く行っていない	度数	26	84	27	125	262
		%	12.4%	52.5%	64.3%	41.7%	36.8%
	単発・不定期	度数	127	68	11	141	347
		%	60.5%	42.5%	26.2%	47.0%	48.7%
	定期的	度数	7	4	1	11	23
		%	3.3%	2.5%	2.4%	3.7%	3.2%
	日常的	度数	50	4	3	23	80
		%	23.8%	2.5%	7.1%	7.7%	11.2%
合計	度数	210	160	42	300	712	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]11:励まし共感する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]11	全く行っていない	度数	74	99	28	125	326
		%	40.2%	70.7%	66.7%	56.1%	55.3%
	単発・不定期	度数	64	33	10	72	179
		%	34.8%	23.6%	23.8%	32.3%	30.4%
	定期的	度数	29	6	3	18	56
		%	15.8%	4.3%	7.1%	8.1%	9.5%
	日常的	度数	17	2	1	8	28
		%	9.2%	1.4%	2.4%	3.6%	4.8%
合計	度数	184	140	42	223	589	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]12: 経験談を語る

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]12	全く行っていない	度数	62	90	29	172	353
		%	30.2%	56.6%	67.4%	57.9%	50.1%
	単発・不定期	度数	120	64	11	100	295
		%	58.5%	40.3%	25.6%	33.7%	41.9%
	定期的	度数	9	1	1	11	22
		%	4.4%	0.6%	2.3%	3.7%	3.1%
	日常的	度数	14	4	2	14	34
		%	6.8%	2.5%	4.7%	4.7%	4.8%
合計	度数	205	159	43	297	704	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]12: 経験談を語る

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]12	全く行っていない	度数	94	103	30	140	367
		%	51.6%	74.1%	71.4%	62.8%	62.6%
	単発・不定期	度数	68	31	8	63	170
		%	37.4%	22.3%	19.0%	28.3%	29.0%
	定期的	度数	16	4	2	16	38
		%	8.8%	2.9%	4.8%	7.2%	6.5%
	日常的	度数	4	1	2	4	11
		%	2.2%	0.7%	4.8%	1.8%	1.9%
合計	度数	182	139	42	223	586	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]13: 他機関の情報を提供する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]13	全く行っていない	度数	35	84	27	128	274
		%	16.6%	52.8%	64.3%	42.4%	38.4%
	単発・不定期	度数	117	63	10	139	329
		%	55.5%	39.6%	23.8%	46.0%	46.1%
	定期的	度数	12	6	1	12	31
		%	5.7%	3.8%	2.4%	4.0%	4.3%
	日常的	度数	47	6	4	23	80
		%	22.3%	3.8%	9.5%	7.6%	11.2%
合計	度数	211	159	42	302	714	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]13:他機関の情報を提供する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]13	全く行っていない	度数	70	95	28	112	305
		%	37.0%	68.3%	66.7%	49.6%	51.2%
	単発・不定期	度数	59	33	8	80	180
		%	31.2%	23.7%	19.0%	35.4%	30.2%
	定期的	度数	40	7	3	24	74
		%	21.2%	5.0%	7.1%	10.6%	12.4%
	日常的	度数	20	4	3	10	37
		%	10.6%	2.9%	7.1%	4.4%	6.2%
合計	度数	189	139	42	226	596	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]14:研鑽を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]14	全く行っていない	度数	68	98	28	179	373
		%	33.0%	61.6%	65.1%	61.1%	53.2%
	単発・不定期	度数	93	47	8	76	224
		%	45.1%	29.6%	18.6%	25.9%	32.0%
	定期的	度数	25	10	5	27	67
		%	12.1%	6.3%	11.6%	9.2%	9.6%
	日常的	度数	20	4	2	11	37
		%	9.7%	2.5%	4.7%	3.8%	5.3%
合計	度数	206	159	43	293	701	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]14:研鑽を促す

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]14	全く行っていない	度数	76	98	27	131	332
		%	40.4%	69.5%	64.3%	57.7%	55.5%
	単発・不定期	度数	51	30	8	49	138
		%	27.1%	21.3%	19.0%	21.6%	23.1%
	定期的	度数	51	9	4	39	103
		%	27.1%	6.4%	9.5%	17.2%	17.2%
	日常的	度数	10	4	3	8	25
		%	5.3%	2.8%	7.1%	3.5%	4.2%
合計	度数	188	141	42	227	598	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]15: 効果をフォローする

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]15	全く行っていない	度数	103	124	36	206	469
		%	50.0%	79.0%	85.7%	70.5%	67.3%
	単発・不定期	度数	79	28	3	67	177
		%	38.3%	17.8%	7.1%	22.9%	25.4%
	定期的	度数	13	3	2	12	30
		%	6.3%	1.9%	4.8%	4.1%	4.3%
	日常的	度数	11	2	1	7	21
		%	5.3%	1.3%	2.4%	2.4%	3.0%
合計	度数	206	157	42	292	697	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]15: 効果をフォローする

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]15	全く行っていない	度数	123	113	32	157	425
		%	66.1%	80.7%	78.0%	71.0%	72.3%
	単発・不定期	度数	40	24	6	46	116
		%	21.5%	17.1%	14.6%	20.8%	19.7%
	定期的	度数	21	2	2	15	40
		%	11.3%	1.4%	4.9%	6.8%	6.8%
	日常的	度数	2	1	1	3	7
		%	1.1%	0.7%	2.4%	1.4%	1.2%
合計	度数	186	140	41	221	588	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]16: キャリア形成を管理・支援する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[個人]16	全く行っていない	度数	142	134	39	216	531
		%	69.3%	85.4%	90.7%	74.7%	76.5%
	単発・不定期	度数	46	18	3	60	127
		%	22.4%	11.5%	7.0%	20.8%	18.3%
	定期的	度数	10	4	1	7	22
		%	4.9%	2.5%	2.3%	2.4%	3.2%
	日常的	度数	7	1	0	6	14
		%	3.4%	0.6%	0.0%	2.1%	2.0%
合計	度数	205	157	43	289	694	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]16: キャリア形成を管理・支援する

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況[グループ]16	全く行っていない	度数	136	119	36	171	462
		%	73.5%	85.0%	87.8%	78.4%	79.1%
	単発・不定期	度数	29	18	3	36	86
		%	15.7%	12.9%	7.3%	16.5%	14.7%
	定期的	度数	18	2	2	10	32
		%	9.7%	1.4%	4.9%	4.6%	5.5%
	日常的	度数	2	1	0	1	4
		%	1.1%	0.7%	0.0%	0.5%	0.7%
合計	度数	185	140	41	218	584	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

個別契約を交わしたスーパーバイザーの有無

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
個別契約を交わしたスーパーバイザーの有無	現在いる	度数	10	9	2	20	41
		%	4.7%	5.4%	3.8%	5.7%	5.2%
	以前いた	度数	10	9	4	7	30
		%	4.7%	5.4%	7.7%	2.0%	3.8%
	いたことはない	度数	193	150	46	323	712
		%	90.6%	89.3%	88.5%	92.3%	90.9%
合計	度数	213	168	52	350	783	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

個別契約を交わしたスーパーバイザーの有無

			回答者の属性			合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	
個別契約を交わしたスーパーバイザーの有無	いる(有償)	度数	2	1	1	4
		%	0.9%	0.6%	2.0%	0.9%
	いる(無償)	度数	9	11	4	24
		%	4.2%	6.5%	8.0%	5.5%
	いない	度数	204	158	45	407
		%	94.9%	92.9%	90.0%	93.6%
合計	度数	215	170	50	435	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

主任介護支援専門員研修に対する有用感

			回答者の属性			合計
			主任／地 域包括支 援セン ター[A]	主任／居 宅介護支 援事業所 (非特定) [B]	主任／特 定事業所 [C]	
主任介護支援 専門員研修に 対する有用感	全く役に立たなかった	度数	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	1.9%	0.2%
	役に立たなかった	度数	8	5	1	14
		%	3.7%	2.9%	1.9%	3.2%
	あまり役に立たなかった	度数	10	5	2	17
		%	4.7%	2.9%	3.8%	3.9%
	どちらともいえない	度数	27	15	4	46
		%	12.6%	8.7%	7.7%	10.5%
やや役に立った	度数	50	34	7	91	
	%	23.3%	19.8%	13.5%	20.7%	
役に立った	度数	78	64	24	166	
	%	36.3%	37.2%	46.2%	37.8%	
大変役に立った	度数	42	49	13	104	
	%	19.5%	28.5%	25.0%	23.7%	
合計	度数	215	172	52	439	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

主任介護支援専門員研修で学んだ内容の実践状況

			回答者の属性			合計
			主任／地 域包括支 援セン ター[A]	主任／居 宅介護支 援事業所 (非特定) [B]	主任／特 定事業所 [C]	
主任介護支援 専門員研修で 学んだ内容の 実践状況	全くできていない	度数	3	3	1	7
		%	1.4%	1.8%	2.0%	1.6%
	できていない	度数	17	13	2	32
		%	7.9%	7.6%	3.9%	7.3%
	あまりできていない	度数	43	29	7	79
		%	19.9%	17.1%	13.7%	18.1%
	どちらともいえない	度数	55	37	13	105
		%	25.5%	21.8%	25.5%	24.0%
ややできている	度数	84	73	16	173	
	%	38.9%	42.9%	31.4%	39.6%	
できている	度数	14	13	9	36	
	%	6.5%	7.6%	17.6%	8.2%	
十分できている	度数	0	2	3	5	
	%	0.0%	1.2%	5.9%	1.1%	
合計	度数	216	170	51	437	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所におけるスーパービジョンの実施(受領)状況:全般的

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
事業所におけるスーパービジョンの実施(受領)状況	全くできていない	度数	17	11	2	130	160
		%	7.9%	6.6%	3.9%	41.8%	21.5%
	できていない	度数	23	19	2	18	62
		%	10.6%	11.4%	3.9%	5.8%	8.3%
	あまりできていない	度数	36	34	5	27	102
		%	16.7%	20.4%	9.8%	8.7%	13.7%
	どちらともいえない	度数	56	29	12	36	133
		%	25.9%	17.4%	23.5%	11.6%	17.9%
ややできている	度数	72	56	20	27	175	
	%	33.3%	33.5%	39.2%	8.7%	23.5%	
できている	度数	12	16	8	45	81	
	%	5.6%	9.6%	15.7%	14.5%	10.9%	
十分できている	度数	0	2	2	28	32	
	%	0.0%	1.2%	3.9%	9.0%	4.3%	
合計	度数	216	167	51	311	745	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況:全般的

			回答者の属性				合計
			主任/地域包括支援センター[A]	主任/居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任/特定事業所[C]	非主任/居宅介護支援事業所[D]	
地域に対するスーパービジョンの実施(受領)状況	全くできていない	度数	19	65	21	69	174
		%	8.7%	38.7%	41.2%	20.9%	22.7%
	できていない	度数	26	38	10	36	110
		%	11.9%	22.6%	19.6%	10.9%	14.3%
	あまりできていない	度数	43	23	9	47	122
		%	19.7%	13.7%	17.6%	14.2%	15.9%
	どちらともいえない	度数	55	21	7	56	139
		%	25.2%	12.5%	13.7%	17.0%	18.1%
ややできている	度数	69	17	3	77	166	
	%	31.7%	10.1%	5.9%	23.3%	21.6%	
できている	度数	6	4	1	37	48	
	%	2.8%	2.4%	2.0%	11.2%	6.3%	
十分できている	度数	0	0	0	8	8	
	%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%	1.0%	
合計	度数	218	168	51	330	767	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

スーパービジョンの実施に対する自信

			回答者の属性			合計
			主任／地 域包括支 援セン ター[A]	主任／居 宅介護支 援事業所 (非特定) [B]	主任／特 定事業所 [C]	
スーパービジ ョンに対する自 信	全くない	度数	27	18	4	49
		%	12.4%	11.0%	8.2%	11.4%
	ない	度数	48	39	12	99
		%	22.1%	23.9%	24.5%	23.1%
	あまりない	度数	56	37	10	103
		%	25.8%	22.7%	20.4%	24.0%
	どちらともいえない	度数	63	41	9	113
%		29.0%	25.2%	18.4%	26.3%	
ややある	度数	18	23	7	48	
	%	8.3%	14.1%	14.3%	11.2%	
ある	度数	5	5	7	17	
	%	2.3%	3.1%	14.3%	4.0%	
合計		度数	217	163	49	429
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

地域包括支援センターの運営形態

			回答者の 属性	合計
			主任／地 域包括支 援セン ター[A]	
地域包括支援 センターの運 営形態	直営	度数	74	74
		%	33.2%	33.2%
	委託	度数	149	149
		%	66.8%	66.8%
合計		度数	223	223
		%	100.0%	100.0%

事業所内の介護支援専門員人数

			回答者の属性			合計
			主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]	
事業所内の介護支援専門員人数	0.0-0.9	度数	0	0	3	3
		%	0.0%	0.0%	0.8%	0.5%
	1.0-1.9	度数	20	0	96	116
		%	12.4%	0.0%	26.5%	20.2%
	2.0-2.9	度数	36	0	85	121
		%	22.4%	0.0%	23.5%	21.1%
	3.0-3.9	度数	31	4	76	111
		%	19.3%	7.8%	21.0%	19.3%
	4.0-4.9	度数	27	24	56	107
		%	16.8%	47.1%	15.5%	18.6%
	5.0-5.9	度数	15	11	19	45
		%	9.3%	21.6%	5.2%	7.8%
	6.0-6.9	度数	7	2	13	22
		%	4.3%	3.9%	3.6%	3.8%
	7.0-7.9	度数	8	4	6	18
		%	5.0%	7.8%	1.7%	3.1%
	8.0-8.9	度数	3	2	2	7
		%	1.9%	3.9%	0.6%	1.2%
	9.0-9.9	度数	1	1	0	2
		%	0.6%	2.0%	0.0%	0.3%
10.0-10.9	度数	3	0	2	5	
	%	1.9%	0.0%	0.6%	0.9%	
11.0-11.9	度数	3	0	1	4	
	%	1.9%	0.0%	0.3%	0.7%	
12.0-12.9	度数	2	0	0	2	
	%	1.2%	0.0%	0.0%	0.3%	
15.0-15.9	度数	3	1	0	4	
	%	1.9%	2.0%	0.0%	0.7%	
17.0-17.9	度数	0	1	1	2	
	%	0.0%	2.0%	0.3%	0.3%	
22.0-22.9	度数	2	1	0	3	
	%	1.2%	2.0%	0.0%	0.5%	
24.0-24.9	度数	0	0	1	1	
	%	0.0%	0.0%	0.3%	0.2%	
25.0-25.9	度数	0	0	1	1	
	%	0.0%	0.0%	0.3%	0.2%	
合計	度数	161	51	362	574	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

事業所内の主任介護支援専門員有無

			回答者の属性				合計
			主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]	
事業所内の主任介護支援専門員有無	いる	度数	221	165	51	128	565
		%	100.0%	100.0%	100.0%	35.0%	70.4%
	いない	度数	0	0	0	238	238
		%	0.0%	0.0%	0.0%	65.0%	29.6%
合計		度数	221	165	51	366	803
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

地域

			回答者の属性				合計
			主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]	
地域	特別区	度数	34	19	1	56	110
		%	15.7%	11.9%	2.0%	15.5%	14.0%
	政令指定都市	度数	30	65	12	86	193
		%	13.8%	40.9%	24.5%	23.8%	24.6%
	その他の市	度数	99	66	31	166	362
		%	45.6%	41.5%	63.3%	46.0%	46.1%
	町村部	度数	54	9	5	53	121
		%	24.9%	5.7%	10.2%	14.7%	15.4%
合計		度数	217	159	49	361	786
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

都道府県

			回答者の属性				合計
			主任／地 域包括支 援セン ター[A]	主任／居 宅介護支 援事業所 (非特定) [B]	主任／特 定事業所 [C]	非主任／ 居宅介護 支援事業 所[D]	
都道府県	無回答	度数	32	25	6	56	119
		%	14.2%	14.4%	10.9%	14.9%	14.3%
	愛知県	度数	63	23	0	79	165
		%	27.9%	13.2%	0.0%	21.1%	19.9%
	茨城県	度数	0	0	2	1	3
		%	0.0%	0.0%	3.6%	0.3%	0.4%
	岡山県	度数	0	0	2	2	4
		%	0.0%	0.0%	3.6%	0.5%	0.5%
	沖縄県	度数	0	0	2	2	4
		%	0.0%	0.0%	3.6%	0.5%	0.5%
	岐阜県	度数	0	0	2	3	5
		%	0.0%	0.0%	3.6%	0.8%	0.6%
	宮城県	度数	0	0	7	6	13
		%	0.0%	0.0%	12.7%	1.6%	1.6%
	広島県	度数	0	0	1	1	2
		%	0.0%	0.0%	1.8%	0.3%	0.2%
	佐賀県	度数	7	19	0	0	26
		%	3.1%	10.9%	0.0%	0.0%	3.1%
	埼玉県	度数	0	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.1%
	山形県	度数	0	0	2	2	4
		%	0.0%	0.0%	3.6%	0.5%	0.5%
	滋賀県	度数	0	0	1	1	2
		%	0.0%	0.0%	1.8%	0.3%	0.2%
	鹿児島県	度数	0	0	1	3	4
		%	0.0%	0.0%	1.8%	0.8%	0.5%
	新潟県	度数	0	0	1	0	1
		%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	0.1%
	神奈川県	度数	0	6	2	2	10
		%	0.0%	3.4%	3.6%	0.5%	1.2%
	青森県	度数	0	0	2	2	4
		%	0.0%	0.0%	3.6%	0.5%	0.5%
静岡県	度数	0	8	2	2	12	
	%	0.0%	4.6%	3.6%	0.5%	1.4%	
千葉県	度数	0	0	6	5	11	
	%	0.0%	0.0%	10.9%	1.3%	1.3%	
大阪府	度数	0	0	4	3	7	
	%	0.0%	0.0%	7.3%	0.8%	0.8%	
大分県	度数	0	0	0	1	1	
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.1%	
東京都	度数	50	27	0	62	139	
	%	22.1%	15.5%	0.0%	16.5%	16.7%	
奈良県	度数	0	0	1	1	2	
	%	0.0%	0.0%	1.8%	0.3%	0.2%	
福岡県	度数	25	33	0	59	117	
	%	11.1%	19.0%	0.0%	15.7%	14.1%	
福島県	度数	0	0	2	2	4	
	%	0.0%	0.0%	3.6%	0.5%	0.5%	
兵庫県	度数	0	0	1	2	3	
	%	0.0%	0.0%	1.8%	0.5%	0.4%	

都道府県	北海道	度数	49	33	5	73	160
		%	21.7%	19.0%	9.1%	19.5%	19.3%
	和歌山県	度数	0	0	3	4	7
		%	0.0%	0.0%	5.5%	1.1%	0.8%
合計		度数	226	174	55	375	830
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

事業所の法人種

			回答者の属性			合計
			主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]	
事業所の法人種	社会福祉法人	度数	36	11	77	124
		%	22.4%	22.0%	21.6%	21.8%
	社会福祉協議会	度数	10	2	24	36
		%	6.2%	4.0%	6.7%	6.3%
	医療法人	度数	39	18	89	146
		%	24.2%	36.0%	24.9%	25.7%
	財団／社団法人	度数	20	6	19	45
		%	12.4%	12.0%	5.3%	7.9%
	営利法人(チェーン)	度数	5	0	17	22
		%	3.1%	0.0%	4.8%	3.9%
営利法人(その他)	度数	37	4	84	125	
	%	23.0%	8.0%	23.5%	22.0%	
非営利法人	度数	6	2	9	17	
	%	3.7%	4.0%	2.5%	3.0%	
農協／生協	度数	3	5	16	24	
	%	1.9%	10.0%	4.5%	4.2%	
その他	度数	5	2	22	29	
	%	3.1%	4.0%	6.2%	5.1%	
合計		度数	161	50	357	568
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

特定事業所加算の有無

			回答者の属性			合計
			主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]	
特定事業所加算の有無	有	度数	8	49	59	116
		%	4.9%	96.1%	16.3%	20.1%
	無	度数	155	2	304	461
		%	95.1%	3.9%	83.7%	79.9%
合計		度数	163	51	363	577
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

性別

			回答者の属性				合計
			主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]	
性別	男性	度数	45	32	5	90	172
		%	20.3%	19.4%	9.8%	24.4%	21.3%
	女性	度数	177	133	46	279	635
		%	79.7%	80.6%	90.2%	75.6%	78.7%
合計	度数	222	165	51	369	807	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

年齢

			回答者の属性				合計
			主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]	
年齢	20歳代	度数	0	0	0	6	6
		%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.7%
	30歳代	度数	44	31	2	123	200
		%	19.8%	18.8%	3.9%	33.4%	24.8%
	40歳代	度数	99	66	26	120	311
		%	44.6%	40.0%	51.0%	32.6%	38.6%
	50歳代	度数	70	60	19	102	251
		%	31.5%	36.4%	37.3%	27.7%	31.1%
	60歳代	度数	9	8	4	16	37
		%	4.1%	4.8%	7.8%	4.3%	4.6%
	70歳代	度数	0	0	0	1	1
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.1%
	合計	度数	222	165	51	368	806
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

職位

			回答者の属性				合計
			主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]	
職位	管理者	度数	54	108	45	194	401
		%	24.4%	65.5%	88.2%	53.6%	50.2%
	非管理者	度数	167	57	6	168	398
		%	75.6%	34.5%	11.8%	46.4%	49.8%
合計	度数	221	165	51	362	799	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

基礎資格

			回答者の属性				合計
			主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]	
基礎資格	介護福祉士	度数	66	30	6	130	232
		%	35.9%	21.4%	15.4%	43.5%	35.0%
	ホームヘルパー	度数	4	4	1	8	17
		%	2.2%	2.9%	2.6%	2.7%	2.6%
	看護師・准看護師	度数	45	57	22	90	214
		%	24.5%	40.7%	56.4%	30.1%	32.3%
	保健師	度数	21	5	1	5	32
		%	11.4%	3.6%	2.6%	1.7%	4.8%
	社会福祉士	度数	26	19	4	32	81
		%	14.1%	13.6%	10.3%	10.7%	12.2%
	社会福祉主事	度数	9	12	2	12	35
		%	4.9%	8.6%	5.1%	4.0%	5.3%
	PT/OT/ST	度数	1	1	0	2	4
		%	0.5%	0.7%	0.0%	0.7%	0.6%
栄養士	度数	1	1	0	5	7	
	%	0.5%	0.7%	0.0%	1.7%	1.1%	
歯科衛生士	度数	4	6	1	5	16	
	%	2.2%	4.3%	2.6%	1.7%	2.4%	
鍼灸・柔道整復師	度数	1	1	0	4	6	
	%	0.5%	0.7%	0.0%	1.3%	0.9%	
薬剤師	度数	0	0	1	1	2	
	%	0.0%	0.0%	2.6%	0.3%	0.3%	
その他	度数	6	4	1	5	16	
	%	3.3%	2.9%	2.6%	1.7%	2.4%	
合計	度数	184	140	39	299	662	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

介護支援専門員としての経験年数

			回答者の属性				合計
			主任／地域包括支援センター[A]	主任／居宅介護支援事業所(非特定)[B]	主任／特定事業所[C]	非主任／居宅介護支援事業所[D]	
介護支援専門員としての経験年数	2年未満	度数	8	0	0	47	55
		%	3.6%	0.0%	0.0%	12.8%	6.9%
	2年以上4年未満	度数	20	0	0	115	135
		%	9.1%	0.0%	0.0%	31.3%	16.8%
	4年以上6年未満	度数	58	13	2	109	182
		%	26.4%	8.0%	3.9%	29.6%	22.7%
6年以上8年未満	度数	49	50	11	53	163	
	%	22.3%	30.7%	21.6%	14.4%	20.3%	
8年以上	度数	85	100	38	44	267	
	%	38.6%	61.3%	74.5%	12.0%	33.3%	
合計	度数	220	163	51	368	802	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

主任介護支援専門員研修受講年度

			回答者の属性			合計
			主任／地 域包括支 援セン ター[A]	主任／居 宅介護支 援事業所 (非特定) [B]	主任／特 定事業所 [C]	
主任介護支援 専門員研修受 講年度	平成18年度	度数	120	56	28	204
		%	55.6%	34.1%	54.9%	47.3%
	平成19年度	度数	66	61	18	145
		%	30.6%	37.2%	35.3%	33.6%
	平成20年度	度数	30	47	5	82
		%	13.9%	28.7%	9.8%	19.0%
合計	度数	216	164	51	431	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

7. 委員名簿

- ◎ 前沢 政次 北海道大学大学院 医学研究科 社会医療管理学講座 医療システム学分野 教授
- 白木 裕子 株式会社 フジケア 取締役副社長・事業部長
- 飯塚 哲男 社会福祉法人 桂 カリタス 21 居宅介護支援事業所 介護支援専門員
- 奥田 亜由子 日本福祉大学大学院 福祉マネジメント専攻 修士課程
- 神谷 良子 特定非営利活動法人 神戸ライフ・ケア協会 理事長
- 近藤 明美 財団法人 名古屋市高齢者療養サービス事業団 名古屋市中区ケアマネジメントセンター 管理者
- 齊藤 眞樹 医療法人社団 仁生会 函館市地域包括支援センター西堀 所長
- 吉江 悟 東京大学 総括プロジェクト機構 ジェロントロジー寄付研究部門 特任研究員
- 吉谷 敬 医療法人 やわらぎ 事務局次長
- (◎委員長、○調査研究部会長)

アドバイザー

野中 猛 日本福祉大学 社会福祉学部 保健福祉学科 教授

オブザーバー

高砂 裕子 社団法人 南区医師協会 南区メディカルセンター訪問看護ステーション 管理者

事務局

桂川 直幸 日本ケアマネジメント学会事務局
高橋 隆 日本ケアマネジメント学会事務局

調査・研究部会および作業チーム会議の開催経過

(1) 調査・研究部会

- 第1回 平成20年 9月20日
第2回 平成20年10月13日
第3回 平成20年11月15日
第4回 平成21年 1月12日
第5回 平成21年 2月11日

作業チーム会議

(1) 質的調査・研究チーム

- 第1回 平成20年10月 5日
第2回 平成20年12月 7日
第3回 平成21年 2月 1日

(2) 量的調査・研究チーム

- 第1回 平成20年11月23日
第2回 平成21年 1月25日
第3回 平成21年 2月23日

この事業は平成20年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金
(老人保健健康増進等事業分)により実施したものです。

「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」
調査報告書

平成21年3月発行

発行 日本ケアマネジメント学会
理事長 井形 昭弘
〒160-0003 東京都新宿区本塩町12ニューマンション206号
TEL 03(5919)2245 FAX 03(5919)2246

不許複製