

ケアマネ SAPPORO

2020.12.1 発行 第127号

社団法人 札幌市介護支援専門員連絡協議会

発行

〒001-0010

札幌市北区北10条西4丁目1 SCビル2F

TEL 011-792-1811 / FAX 011-792-5140

スーパービジョンを取り巻く課題と 普及に向けた方策 I	生活を豊かにする福祉用具 アンガーマネジメントとは?	IV V
ケアマネ連協からのお知らせ 新研修受付システムについて III	ひととのつながりに支えられ ケアマネとして出来る事…。	VI VI

スーパービジョンを取り巻く課題と普及に向けた方策

北星学園大学社会福祉学部

福祉臨床学科 准教授 畑 亮輔



介護支援専門員(以下、ケアマネ)の養成・育成、また資質向上に向けて、効果的なスーパービジョン(以下、SV)はとても有効であり、必要不可欠といえます。しかし、現場でSVが普及しているかという点、厳しい状況があります。本稿では、SVの定義や機能を整理するのではなく、ケアマネの養成・育成になぜSVが重要なのかを整理した上で、今後SVをケアマネの現場に普及させるための方策について検討していきます。

SVと聞いた時、皆さんは何をイメージされますか?ケアマネの資質向上にSVの重要性が指摘されるようになり、その言葉を聞いたことがない方は少なくなっているのではないかと思います。他方で、「SVについて説明してください」、と言われたときに明確な回答をできる方もまた少ないのが現状ではないでしょうか。

SVの説明を求められたとき、私は「スーパーバイザーによってスーパーバイザーに行われる専門職を養成・育成する過程」という定義を用いるようにしています。SVには他にも様々な定義がありますが、この定義がSVの最も重要な部分を表していると考えているからです。それはつまり、スーパーバイザー(SVにおいて新任や経験の浅い専門職の成長を支えるベテランの専門職)がスーパーバイザー(SVにおいてスーパーバイザーの支援を得て自らを成長させていく専門職)を専門職として養成・育成する、という点です。

専門職にとって、後継者育成は生命線であり、使命

といえるでしょう。これは、後継者たる専門職を自らの手で養成・育成していかなければ、将来の後継者は断たれてしまい、その専門職は存在しなくなることを意味しています。その証左として、ほとんどの医療専門職や福祉専門職が高等教育機関(大学や専門学校等)において専門職養成課程を持ち、後継者養成・育成に取り組んでいます。そこで教鞭をとる教員の多くは、もともとその専門職として現場実践に従事していた方です。つまり、医師は医師が、看護師は看護師が、社会福祉士は社会福祉士が後継者を養成・育成しているのです。

これに対してケアマネの養成・育成過程は少し特殊です。専門職養成課程を持たず、資格試験を受けるための要件には他の専門職としての実務経験が設定されているのです。そして試験に合格した後に養成課程としての法定研修を受講します。この法定研修の実行委員会や講師の多くにケアマネが就任しているため、ケアマネもケアマネが養成・育成する体制が整っているといえるでしょう。しかし、ここで注意してもらいたいのは、ケアマネの法定研修は、他の専門職の養成課程と比較するととても短いということです。例えば、私が大学で従事している社会福祉士の養成課程は1,200時間のカリキュラムが必要になりますが、介護支援専門員実務研修は87時間です。ただし、これをもってケアマネの養成課程が不十分だと結論するのは早計です。実務研修を受講すればケアマネの

職務に就くことができますが、さらにケアマネを続けるには更新研修(専門研修課程Ⅰ・課程Ⅱ)を受講する必要があります。これを好意的に解釈するならば、ケアマネの養成課程には段階が設けられており、87時間の実務研修は1段階目であり、その後56時間の専門研修課程Ⅰ、さらには32時間の専門研修課程Ⅱまでをもってケアマネの養成課程が構成されている、と考えることができます。つまりケアマネの養成課程は3段階の法定研修と実務経験がセットになって構成されているといえます。

それでは、この実務経験は、個人で頑張れば専門職として十分な成長が得られるのかということ、これは難しいのではないのでしょうか。もちろん、実務経験を積む中で一定の成長は見込めるでしょう。しかし、専門職が社会に認められるのは、専門職として必要な最低水準の価値・知識・技術を有しているからであり、個人として頑張っているだけでは不十分です。そこで、専門職としての最低水準の知識・技術を担保できるよう、その成長を支える取り組みこそがSVです。このように考えるならば、ケアマネの養成課程は、法定研修(実務研修+専門研修課程Ⅰ・Ⅱ)と実務経験で構成されており、これを効果的に進めていくためにSVを受けることが想定されていると整理できます。

以上、ケアマネの養成・育成におけるSVの重要な役割を確認しました。しかし、SVを受けることが「想定されている」と上記したように、SV実施に関して制度上の義務規定はなく、法定研修においてもその学びは十分とは言い難い内容となっています。結果的に、ケアマネの養成・育成に向けたSVの普及はまだまだ道半ば、もしくは途に就いたばかりという状況といえるのではないのでしょうか。

まず、SV実施に関する制度的規定がないことについては、実施しても(報酬上)評価されることはなく、逆に実施しなくても監査で指摘されることはないことを意味します。こうなると、利用者支援と事務処理で時間的余裕がない中で、時間を取ってSVを実施しようという動機付けはどうしても弱くなってしまいます。

次に法定研修でSVの学びが不足している点についてです。まず、実務研修でSVはほとんど設定されていません。専門研修課程Ⅰ・Ⅱでも、課程Ⅰの「個人での学習及びケアマネ相互間の学習」で少しはSVを学

ぶことになっていますが、これにとどまります。それに対して、主任ケアマネ研修では「対人援助監督指導」においてSVを集中的に学びますが、これはスーパーバイザーに向けた学びとして設定されているのです。つまりケアマネはSVについて講義で学ぶだけで、主任ケアマネになると唐突にスーパーバイザーになることが求められる、という養成課程になっています。

これらの状況が相まって、スーパーバイザーもスーパーバイジーもあまり増えてこない状況が生じてしまっているのではないかと考えています。それでは、専門職としてケアマネを養成・育成していくためのSVを少しでも普及させるにはどうしたらよいのでしょうか。まず、上記背景から考えるならば、SVの制度上の位置づけを明確化すること、法定研修における取り扱いを増やすことが考えられます。このような制度上の対策はとても重要ですが、この視点しかなければ制度改正を待つしか方法はありません。そうではなく、ケアマネ倫理綱領「3.専門的知識と技術の向上」に基づいて、専門職として自らできる部分についても考えることが必要です。ただし、この「自らできる部分」というのは「自分たちだけでやる」ことを意味しません。この連絡協議会の取り組みとしてSVの研修を開催する(すでに実施されているものに参加する)、保険者である行政にSV普及に向けた方策の検討や研修会の開催を要求する、各地域(区)レベルのネットワークでSV普及に関する取り組みを検討する、様々な組織・団体による取り組みを想定すること等ができます。また研修という方法をとる場合、スーパーバイザーを対象とした研修も重要ですが、スーパーバイジーがSVを受ける際の心構えについて理解を深めるための研修も、法定研修の不足を補うためには効果的かもしれません。現場が重要な取り組みをしている場合、それを反映した制度改正が行われることもありえるのです。つまり、先に現場においてスーパーバイジー向けの研修を開催することで、今後の法定研修改正時にその内容を提言していくという専門職集団としてのソーシャルアクションに取り組む、という方策が考えられます。

ケアマネの資質向上は、利用者の生活の質向上に直結するものです。ケアマネの成長を支えるSVの普及について、具体的な取り組みを各地域で展開させていくことが必要なのではないのでしょうか。

【ケアマネ連協からのお知らせ】

≪新研修受付システムについて≫

新型コロナウイルス感染予防の為、研修会場での受付の際と、終了後の受講証明書発行の際に、できるだけ非接触で対応できるようにしたものです。

お申込み方法と研修参加までの流れをお知らせいたします。

≪手順≫



①札幌市介護支援専門員連絡協議会ホームページにアクセスします。

URL:<http://sapporo-cmrenkyo.jp/>
(札幌ケアマネ連協で検索可能)

②トップページで約2週間前から受付を開始します。



③参加希望の研修会をクリックします。

令和2年度第1回札幌市介護支援専門員連絡協議会 北区支部定例会
北区民センター zoomにて中継
2020年11月18日(水) 18:30~20:00

以下の項目をご入力の上、「次へ」ボタンを押してください。

会員/幹事員 会員 幹事員

氏名

勤務先

個人電話番号

メールアドレス

メールアドレス確認

※研修当日お持ちになる携帯電話のメールアドレスをご入力ください。お申込み完了後、ご入力メールアドレス宛に「研修参加用のURL」をお送りします。研修当日この「研修参加用のURL」が必要になります。

必ず個人情報保護方針に同意のうえ、「次へ」ボタンをクリックして下さい。入力されたデータはSSLにより保護されます。

④必須事項を入力し送信してください。

入力項目は[氏名][勤務先][個人電話番号][メールアドレス]です。なお、メールアドレスは、**研修当日にお持ちになる携帯電話のメールアドレス**をご入力ください。また、入力項目を入力し送信する前に「info@sapporo-cmrenkyo.jp」からメールが届くように受信設定をお願いします。

⑤お申込みと同時に、ご登録のメールアドレスへ「**研修参加用のURL**」が届きます。届かない場合は受信設定を再度ご確認ください。それでも届かない場合は事務局にお問い合わせください。

⑥研修会場にて**出欠確認用の4桁の番号**を表示しますので、決められた時間内にそのURLからログインし入力していただきます。

⑦研修終了後に再び同じURLからログインして、会場でスタッフが表示する**受講確認用の4桁の番号**を入力していただきます。

⑧上記⑥⑦を実施した方のみ、受講証明書がダウンロードできるようになります。

⑨1週間以内にご自分で受講証明書を印刷してください。

【受講証明書の印刷方法】

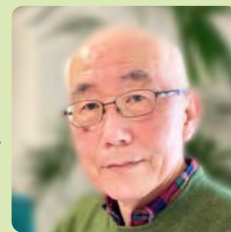
携帯電話に届いている受講証明書ダウンロード用のURLのメールそのものを、事業所またはご自宅などのプリンターに接続されているパソコンのメールに転送⇒パソコンのメールを開き、URLをクリック⇒システムの画面に入った後、「受講証明書を発行する」をクリック⇒パソコンにダウンロードされた後、パソコンで印刷できます。

ケアマネのためのスキルアップ情報コーナー

知っ得
特別授業

生活を豊かにする福祉用具 第3回

「車いすは、活動範囲を広げます」

株式会社ライフケア彩り 専務取締役
理学療法士 岡田 しげひこ

〈はじめに〉

前回から引き続き、コロナ渦での日常生活と価値観の変化について述べていきます。なぜそんな変化を気にしているかという、ご利用者の在宅生活を支援していく上での判断材料の一つに、自分自身の日常生活と価値観が大きく関わっていると思うからです。さらに、私個人の変化もですが、ご利用者・ご家族、地域の人々に日常生活と価値観に変化が起きているとすれば、在宅生活への支援について、今一度見直す必要があるかと思えます。

各種のアンケート調査からは、「家庭重視の価値観を持つ層が増加」とか、「大切と思ったものは、家族の存在64%・趣味の時間30%・お金29%」とか、コロナ渦の前に比べて家庭や家族の価値観が高まっている傾向が見られます。そうなのであれば、例えば訪問リハビリでは、家庭・家族をさらに重視した在宅生活の支援を求められてくるのかもしれない。皆さんは、どう受け止めますか、どう考えますか。(次回に続く)

〈車いすは、活動範囲を広げます〉

一般的に、「できるなら車いすは使いたくない」と考える方は多いのではないのでしょうか。車いすが必要ない、元気な暮らしをしていきたいと思う気持ちが強いからなのでしょう。実際使用するご本人・ご家族にとっては、今までの日常生活にはなかった車いすの出現による違和感とともに、車いすを使わなくてはならない身体の状態を認めなくてはいけない象徴として、否定的に捉えているかもしれません。

どうしたら肯定的に使っていただけるのでしょうか。まず、私たちが「歩けないから車いす」という否定的な発想から、車いすを使うと「生活がどう改善するか?」「何が実現できるのか?」という肯定的な発想に切り替えまることが必要です。その上で、実際使用してほしいご本人・ご家族には、「なぜ?」

「どのように?」車いすを使うのか『目的』をしっかり考えてもらい、さらに、「いつまでに?」「どこで?」「誰が?」車いすを使うのか『目標』を具体的に挙げてもらえるよう言葉がけしましょう。

実際、杖で歩くことにこだわり、車いすの使用には消極的だったけど、失語症サークル仲間とのバス旅行のなかで車いすを利用した経験から、それ以降上手に車いすを取り入れている方(H.Iさん、女性)がいらっしゃいます。活動的な方で、日頃から杖と装具で散歩や買物に行っていました。年2回の旅行も杖と装具で毎回参加していたのですが、ある旅先で疲れと足の痛みが出てきて歩くことが辛くなりました。そのことを、訪問リハビリのPTに話したところ車いすを要所所で使って、身体に過度な負担をかけないようにしたらとの提案がありました。さっそく、次の旅行からバスの中は歩いて観光地やトイレへの移動は車いすを利用したところ、疲れや足に痛みが軽減しただけでなく、旅の楽しさが倍加したとのこと。歩いての移動は足元ばかりを見ていたけど、車いすの移動だと景色や会話を楽しめ、また活動範囲が広がったそうです。

車いすの使用を否定的にとらえるのではなく、「目的」「目標」を明確にし、このように、肯定的に受け止めて使っていただけるよう、ご本人・ご家族に言葉がけしていきましょう。



左がH.Iさん、右はH.Iさんのご主人、バス旅行の一場面から
(写真は、ご本人・ご家族から掲載の承諾をいただいています。)

ケアマネのためのスキルアップ情報コーナー

だれにでもできる!心の筋トレ「アンガーマネジメント」⑤
『「ちょうどよく叱る」術を知る』

知っ得
特別授業

officeエトス

岡本 真なみ

アンガーマネジメントコンサルタント™



「ちょうどよく叱る」術を知る

以前、トーク番組で芥川賞作家の長嶋有が「ちょうどよく人を叱るなんてこと、できるもんじゃない。言い過ぎちゃうか、言い足りないかのどちらかしかない」と話していました。たしかに、部下や後輩に強く言い過ぎてしまったり、パワハラを意識するあまり叱れないという上司の声もよく聞きます。

そこで、長嶋有が言うところの「ちょうどよく」、そして、後悔しない叱り方をするための具体策を今回は確認していきましょう。ちなみに教育論などでは「怒る」と「叱る」を区別する場合がありますが、アンガーマネジメントでは怒る、叱るは同義と捉えています。叱るに関していえば、上から下、上司から部下、親から子というように方向性が関わってくると考えてください。

怒るかどうかを見極める

私たちは怒りの正体を他人や出来事など、自分の外側に探しがちです。しかし、その正体は自分の内側に存在します。自分の中にある「べき」という願望や希望、欲求が裏切られたとき、怒りを感じます。上司はこうあるべきだ、部下はこうあるべきだ、男性は、女性は、子どもは…など私たちの中には多くの「べき」が蓄積されています。どれが良くて、どれが悪いという訳ではありません。全ての「べき」は、その人にとっては正解なのです。

では、怒るかどうかを三重丸の図を使って見極めましょう。①は許せるゾーン、②はまあ許せるゾ



©一般社団法人日本アンガーマネジメント協会

ーンです。①か②のゾーンに入るのであれば、怒る必要はありません。

一方、③には許せないと判断したものが入るため、怒らないと後悔するゾーンです。

②と③の境界線で怒るかどうかが線引きされます。

次に取り組むのが、②のゾーンを広げることです。例えば、出勤時間について私が考える②は「始業時刻10分前まで」です。しかし、5分前でも遅刻ではありません。そこで「始業時刻5分前まで」にすると②の範囲が広がります。

さらに、広げた②の境界線を安定させることも大切です。この境界線は気分で揺らぎがちです。同じことをしても機嫌の良いときには許され、悪いときには許されないと、周囲は顔色を窺うようになります。そこで、周りに対して明確なルールを示してください。部下や後輩に出勤時間を伝えるのであれば、「始業時刻には仕事を始めてほしいので、遅くとも始業5分前には来てほしい」といった具合です。周囲が顔色ではなくルールを意識するようになれば、職場の雰囲気も変わってくるはずですよ。

職場での活用法～それぞれの「べき」と向き合う

民間企業の管理職研修で、新入社員に対する「べき」を挙げてもらったことがあります。すると数名から「上司より早く出勤するべき」という意見が出てきました。しかもこの意見を述べた方には出勤時間が早いという共通点があり、新入社員は何時に会社に来ればいいのか…と私も一瞬、戸惑いました。

こうした「べき」の違いに触れるたび、自分と他者の価値観の違いにイラっとするのはなく、心の筋力を鍛えしなやかにすり合わせていく必要性を感じています。

「ひととのつながりに支えられ」

社会医療法人 禎心会居宅介護支援事業所 禎心会北
介護支援専門員 湯浅 晃介

ケアマネジャーの皆様におかれましては、変わらない新型コロナウイルスの脅威にさらされながらも利用者の生活を守るためにご尽力されていることと存じます。まだ先の見えないコロナ禍ですが、私も自分の身をしっかりと守りながら、変わらぬ支援を継続していきたいと思っております。当事業所はケアマネジャー8名で、うち5名が主任ケアマネジャーという内訳です。経験が浅い私も事業所内での報告・連絡・相談を徹底し、経験豊富な他職員からの助言を受けることで利用者様への支援を続けることができいております。

日々、利用者様との関わりの中で学びの機会をいただいておりますが、より大きな学びを得るケースと出会うことができました。家族とは疎遠、近隣住民との関係性も希薄な男性独居の利用者。病気を抱えながらも食生活や薬の管理には不安な様子が窺え、住環境も煩雑でケアマネジャーのアセスメントとしては支援が必要な状態と見立てましたが、本人は「自分でできるから支援は必要ない」と拒むのです。それでも訪問する中で見えてくる先々のリスクを考えると不安が強くなり、自分の中では大きな負担となりました。

そんな困惑した私を支えてくれたのが、地域包括支援センターと地区担当保健師さんです。それぞれの所属機関での話し合いの結果をもって、今後の課題やリスク回避の方法などについて情報共有し、検討する場を提供いただける、サービスにつながらない中でも“何でも自分だけで対応していかなければならない”という重圧を感じることなく、業務を遂行できていることに感謝しております。未だにサービス利用には至っておらず、利用者様が安心して過ごせる環境とは言い難いですが、3機関の目で確認し、本人の強みを見出すことで、本人が自分で行えることと支援が必要なこと、しっかりと線引きして見守ることができているように思えます。自分の中にないアイデアも同事業所ケアマネジャーや関連機関の多職種との関わりから気づきを得られる、ケアマネジャーの仕事の魅力であると考えます。今後もつながりを大切にし、ケアマネとして奮闘していこうと思っております！

「ケアマネとして出来る事…。」

社会福祉法人パートナー 特別養護老人ホーム 七色の風
介護支援専門員 武田 多加史

北区屯田の特養七色の風で施設ケアマネジャーをしております武田と申します。

同業の皆様におかれましては、このコロナ禍において大変なご苦勞をされている事とお察しいたします。

同様に当施設においても現在コロナ対策の為に時間と人員が割かれている状況です。最近介護現場のあちらこちらでも聞かれている人員不足の中、介護職員も含むすべての施設職員が毎日頑張っている姿を見て頭の下がる思いです。

そんな中、ケアマネが出来る仕事とは何か?と考えさせられます。もちろん経験や知識を持ってアドバイスすることも大切な仕事ではありますが、以前より介護の現場にも入り、介助(見守りや食事介助程度)を行うようにしています。そのことによって少しでも介護職員の労力やストレスが軽減できれば、との思いがあつてのことです(多少残業が増えて上司に気を使われるミスもありますが(笑))。昨今、ケアマネがケアプランに基づき、指示と評価を出していればいだけ、という時代は終わりに近づいてきているのかもしれませんが。多少なりとも現場に入ることによって、学び、気付くことが多々あります。また、入居者様とお話することが出来たり、毎朝「おはようございます」と挨拶できる施設ケアマネの醍醐味も改めて感じる事が出来ます。その様なことを体感していく中で、介護現場とは日々「クラッシュアンドビルド」を繰り返していく職場なのだなとも改めて思います。

しかし壊さなくても良いものもあります。例えば、当法人の理念である「良い人間関係なくして、良いケアは出来ない!」です。職員間だけではなく、入居者様とも助け合いやコミュニケーションを取ることによって、現状打破だけではなく、未来にも向っていけるといふ理念は大切にしていきたいと思っております。

「壊すもの」と「残すもの」、そして「作るもの」を日々考えながら、これからも入居者様の為に精進していければと思っております。

ケアマネSAPPORO 127号(2020年12月1日発行)

発行元:一般社団法人 札幌市介護支援専門員連絡協議会
編集:一般社団法人 札幌市介護支援専門員連絡協議会 広報委員会

広報委員長:大木 雅広

広報委員:鈴木 晴美/長崎 亮一/大島 康雄/小川 美穂/若狭 敬志/藤田 和葉/今里 一章

e-mail:kouhou@sapporo-cmrenkyo.jp ホームページ:http://sapporo-cmrenkyo.jp/ (札幌ケアマネで検索可)

