

## ケアマネ あの目 この目

### 誌上 ひとりスーパービジョン！

指定居宅介護支援事業所 あったかプランとうべつ

ケアマネジャー 木村 晃子

#### ある事例検討会から

ケアマネジャーが集まる事例検討の場面があった。事例そのものの検討というよりも、検討メンバーによる、ピアスーパービジョンを意識しての内容である。経験のあるケアマネジャーのグループであり、出される事例を検討する上でも、「その情報は持っている。」「そのアクションは既に済み済み。」などという感じだ。それぞれが、そのケースを担当することになったとしたら、それぞれに悩ましい状況を持ち合わせることへの想像と共感が高まった。ピアスーパービジョンの良さの一つでもある。

限りのある中の検討であったため、ディスカッションは終了時間を迎えた。その後、ひとりスーパービジョンのつもりで、検討内容を振り返りながら、もう一度事例を考察してみた。

#### ひとりスーパービジョン

**事例のタイトル：**ある家族への支援について、いつまでも課題解決しない事例

**事例の選定理由：**ケアマネジャーとして関わったある家族の事例。ケアマネジャーとして支援対象者の権利擁護の立場から、家族内のある課題を発見。課題解決機関への情報提供と支援について依頼したが、課題発見から、1年近く経つにも関わらず、支援が終結しない。ケアマネジャーが直接担当する利用者への権利擁護が守られていないことへの、ジレンマ、担当機関への不満と葛藤があったため。打開策を見つけないと考えた。

**事例の概要：**ケアマネジャーとして、高齢者の支援に関わっていた。家族内に、高齢者の権利擁護が守られない状況を発見。適切な権利擁護の為に、対応の主担当である機関へ情報提供、支援要請した。1年近くが経過するが、状況に変化が見られない。

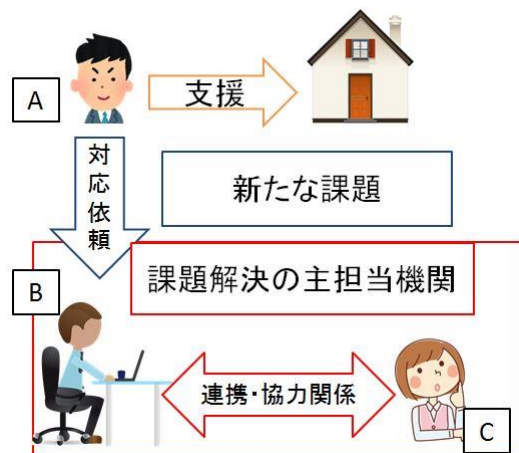


図 1

事例概要は、図 1 のようになる。ケアマネジャーが発見した、家族の新たな課題に対する主担当は、B 機関となる。B 機関はこの課題解決のため、C 機関と連携・協力を行う必要がある。連携・協力はされているはずであるが、適切に課題解決に向かっていない。

#### ひとりスーパービジョン 考察ポイント 1

- 1 課題解決の主担当機関は適切か
  - 2 主担当との連携・協力機関は適切か
- 以上の 2 点に関しては、法律上に照らしても相違ないことを確認した。

図 1 に登場する機関と担当者の役割は以下の通り。

A 機関担当者：この家族の中の契約をした高齢者に対する、ケアマネジメント支援。

B 機関担当者：この家族の新たな課題についての担当責任機関。

C 機関担当者：B 機関に連携して、新たな課題が速やかに解決に向かう役割。

#### ひとりスーパービジョン考察ポイント 2

ポイント 1 を踏まえ、現実的には、役割が十分に機能していないことを理解すると、各機関の担当者の置かれている状況をアセスメントしてみる。

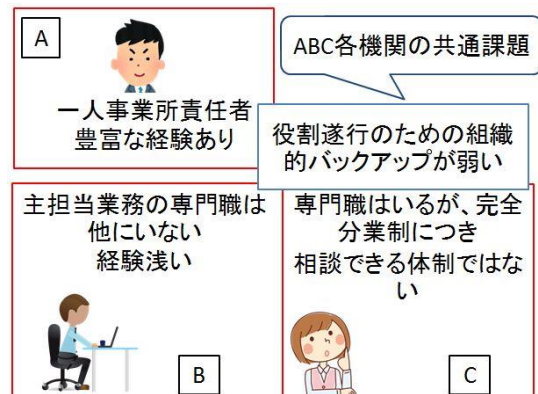


図 2

図 2 の通り、この家族の新たな課題を解決する担当者は、それぞれの機関において単独の業務となっている。

A 機関は、経験豊富な担当者ではあるが、そもそも、この新たな課題に対応する責任の機関ではない。→課題解決機能を担う役割ではない。

B 機関は、課題に対応する責任機関ではあるが、十分な経験値がなく、組織内にそのことについて経験のある者もいないため、組織内で相談できる人がいない。→対応策がわからず身動きがとれない。

C 機関は、この課題解決に対して担当者以外にも専門職がおり、知見を有すると思われるが、組織内での課題共有に難がある。担当者が組織内責任者やその他の担当者に相談でき

る状況にはない。→B 機関の決定に基づいて行動することしかできないため、B 機関のあり方に影響を受ける。

### ひとりスーパービジョン 考察ポイント3

考察ポイント1、2を踏まえ、事例提供者の葛藤、ジレンマに戻ってみる。

事例提供者は、そもそも、B 機関及びC 機関の果たすべき機能が果たされていないことへの不満があったが、各機関の担当者の置かれている状況を俯瞰すると、それぞれの担当者が、所属組織内のバックアップ機能がないまま、役割を遂行しているということが理解できる。

家族の抱える新たな課題は、そもそも難しい課題である。課題解決に向かうためには、担当者だけでなく、担当者を支持する機能が十分果たされていることが必要不可欠である。援助場面におけるパラレルプロセスを考えてみると更に納得できるはずだ。

### ひとりスーパービジョン 考察ゴール！

私たちの仕事は、その内容に関わらず、「私は誰で、誰に対して、何をする人間（役割）か。」ということを理解しておく必要がある。社会の側から求められる役割に基づく業務と、その業務を超える範疇であるかもしれないが、必要なこともあるだろう。いわゆる、業務の枠組みを超える範囲、グレーゾーンなどと言うこともある。グレーゾーンは誰でも手をつ

けられることではない。本来業務が十分に発揮されないままに、良心依存でグレーゾーンに手を出すことで、関係する人への不利益を生じる危険さもある。

支援においては、まず、自分の果たすべき役割、自分の所属機関の果たすべき役割を認識し、その上で、その範囲を超える部分が生じた際にどのように対応していくべきか、ということについても、組織的なバックアップを得る必要があるだろう。

この事例においては、担当する各機関の担当者が、自分の置かれている状況と自分の果たすべき役割を認識していることが出発点である。その上で、組織内バックアップを抜きに担当者だけで担える事案ではないことを、組織的に理解する必要がある。組織内に、課題に対応できる必要な知見を有する者がいない場合には、外部コンサル等の活用も視野にバックアップ体制を整えていくことが必要だと考える。

手始めに、自身の所属機関の長に上記を理解してもらいところから開始していくことができる。

以上、ひとりスーパービジョンの成果としてまとめを終了する。