



スーパービジョンの定着に必要なこと —100人の主任介護支援専門員による グループワークから紐解く—

執筆 ▶ 村山文彦 一般社団法人 北海道介護支援専門員協会 事務局長
主任介護支援専門員・認定社会福祉士（高齢領域）
北海道介護支援専門員研修（専門・主任・主任更新）運営委員
認定社会福祉士認証・認定機構登録スーパーバイザー

「スーパービジョン」という言葉から、皆さんはどのようなイメージが浮かぶだろうか。「知識が必要でハードルが高い」「準備が大変」「うまくできているのか不安」など、前向きとは言い難い言葉が浮かぶかもしれない。北海道介護支援専門員協会の村山文彦事務局長はこのような現状に課題感を抱き、「SVが定着しない要因」をテーマに現場の主任ケアマネジャーの討議の場を設けた。その結果と、今後、スーパービジョンが定着するにはどのようなロードマップが必要か、提言をお届けする。

問題意識と本稿の目的

主任介護支援専門員（以下、主任ケアマネ）制度が創設されてから、約20年が経過しようとしています（2026年時点）。この間、主任ケアマネは事業所の管理者要件となるなど、その制度的位置づけは変化してきました。

しかし、各種研修や議論の場で繰り返し重要性が指摘されてきたスーパービジョン（以下、SV）は、実践の場ではなお十分に根づいているとは言い難い状況にあります。

また、新人介護支援専門員（以下、ケアマネ）のバーンアウトの事例は後を絶たず、2023年に開催された日本介護

支援専門員協会（以下、日本協会）宇都宮大会のシンポジウムでは、SVの必要性について問題提起がなされ、フロアからも意見が交わされました。本稿は、そうした議論をきっかけに、SVが現場でなぜ定着しないのかを改めて考える中で着想したものです。

筆者は、2024年11月に北海道の委託事業として北海道介護支援専門員協会の主催により実施された、主任ケアマネを対象とするオンライン研修において、主任ケアマネ自身がバイザーとして内省的な気づきを体験するプログラムを担当しました。当日の参加者は定員100名のうち92名で、17グループに分かれ、「SVが定着しない要因」をテーマに行われたグループワークの討議結果について、主催者および参加者の承諾を得

たうえで、本稿の分析対象として整理し、考察を行いました。

本稿は、主任ケアマネ自身の声を手がかりに、SV定着を阻害している要因を構造的に整理し、今後の議論につなげることを目的として、2025年11月に開催された日本協会20周年大会分科会で発表した内容を基に、本稿用に再構成したものです。

問題提起 — 制度と現場の乖離 —

主任ケアマネには、人材育成や困難事例への対応、地域づくりなど、地域包括ケアシステムを支える中核的な役割が期待されてきました。その役割の