

介護支援専門員に求められる実践能力の研究 I ⁽¹⁾

内容分析による実践能力の概念構造化

井上貴詞

(東京基督教大学助教)

はじめに

介護支援専門員には、2005年の介護保険法改正によって、資格の更新制度が設けられた。実務従事者は、規定の更新研修を受講し、実務に従事していない者は、実務研修と同様の内容の再研修の受講が義務づけられた。また、同法改正時には「地域包括支援センター⁽²⁾」と同センターに必置される「主任介護支援専門員」も創設された。このような体制強化や研修の体系化は、言わずもがな介護支援専門員の能力、力量、実践力を確保するためのものである。

介護支援専門員の力量は、「『倫理』と『知識』『技術・技能』の3つの側面からなる資質」といわれている⁽³⁾。果たしてその能力、力量の中身は何か。それは、どのように評価でき、向上できるのか。国の規定する均一的な集合研修で現場実務に必要な個々の力量はどの程度身につくのか。研修で身につける知識や技術が、現場で求められる実践的能力のどの部分を占めるのか、何が不足するか等についてはあいまいである。

論者は、先に、マクレランドやスペンサーの「コンピテンシー (competency)」という先行研究の概念を用いて、援助実践者の能力、力量、実践力を、介護支援専

(1) 本稿は、ルーテル学院大学大学院修士論文「介護支援専門員のコンピテンシーに関する研究」(2010年)の一部を・修正・追記したものである。また、本研究に継続するインタビュー調査を既に行っているため、本稿を「研究I」とした。

(2) 地域包括支援センターは、介護保険制度を給付予防重視型システムへとシフトし、地域生活の継続性を支える地域包括ケアシステムを進めるための中核的総合的機関として設置された。主任介護支援専門員は、介護支援専門員のサポートも職務とされている。

(3) 「介護支援専門員の生涯研修体系のあり方に関する研究委員会最終報告書」財団法人長寿社会開発センター、2006年、27-29頁

専門員の現場の問題現象に照らし合わせた分析を行った⁽⁴⁾。コンピテンシーとは、簡略的には「職務領域の中で求められる能力、力量や実践力」と定義できるものである。本稿は、それらを継続・発展させ、介護支援専門員の実践能力と呼べるものかのような構成要素と構造となっているのかを探求する。

介護支援専門員の養成段階においてもコンピテンシーという概念は登場しないので、いきなり介護支援専門員にアンケートやインタビューを行っても、その構成要素の抽出は困難である。しかし、介護支援専門員の基礎資格であるソーシャルワークや看護、介護の実践や研究の蓄積の中にその構成要素を見出すことは可能と考えた。

そこで本稿では、内容分析の手法を活用して、ソーシャルワークや隣接する保健・医療・福祉、看護・介護さらにビジネスや教育領域においてコンピテンシーもしくはそれに近いと思われる資質、能力、力量、態度等を定義し、活用している文献からデータを収集・整理、カテゴリー化し、分析することとした。その分析結果を示し、コンピテンシーの構成要素の概念化から、介護支援専門員に求められる実践能力をマイクロ・メゾ・マクロ・レベルまで概念整理し、今後の実証的な研究の基礎付けとすることが本稿の研究目的である。

I 介護支援専門員に求められる実践能力

1 ソーシャルワークとの関係およびその視点

ソーシャルワークとケアマネジメントとの関係については、多くの研究者がマイクロからメゾ・マクロまでの複雑な事象に介入するソーシャルワークの方がマイクロ・レベルの実践に焦点をあてるケアマネジメントよりも幅も目的も広く、支援の専門性も深いと指摘している⁽⁵⁾。

(4) 拙稿「福祉人材の育成とコンピテンシー」『キリストと世界』第20号、東京基督教大学、2010年

(5) 根本博司「新介護システムにおけるソーシャルワーク機能の重要性」『老年社会科学』第19巻第2号、日本老年社会科学会、1998年；副田あけみ「ソーシャルワークとケアマネジメント—概念の異同を中心に」『ソーシャルワーク研究』Vol.29 No.3、相川書房、2003年；梅崎薫「ケアマネジメントとソーシャルワーク機能」『ソーシャルワーク研究』Vol.30 No.3、相川書房、2004年；河野高志「ソーシャルワークにおけるケアマネジメント・アプローチの意義：先行研究の分析を通して」『福祉社会研究』7、京都府立大学大学院福祉社会学研究科、2007年、91-105頁

ソーシャルワークの研究者たちは、いずれもケアマネジメントにソーシャルワークの機能や技法を活かすことを強調しているが、特に副田は、以下に示す6点のソーシャルワークの視点と技法を活かすことを強調している⁽⁶⁾。

- ①ソーシャルワークの持つ個別性の尊重、自立性の促進、問題解決能力・技術の発展
- ②利用者と諸環境システムとの相互作用に焦点をあてた生活モデルの視点
- ③ソーシャルワークにおける利用者とのパートナーシップという実践原則
- ④ソーシャルワークにおける人間関係や連携・協働のための技能
- ⑤ソーシャルワークに関連する幅広い社会科学・人文科学の知識の活用
- ⑥利用者個人の文脈から組織運営、政策提言、プログラム開発等のソーシャルワーク

ケアマネジメントにおいて発見されるニーズに対して、ソーシャルワークのこのような視点と技法が介護保険と保険外のサービス、フォーマル・インフォーマルサービスの双方全般において活用されるのであれば、介護支援専門員のコンピテンシーは相当に広がりをもったものになると考えられる。

国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW2000)のソーシャルワークの定義には、「人びとがその環境と相互に影響し合う接点に介入する」というソーシャルワーク実践の原理と特徴が述べられている。この定義には、人と環境の相互作用を重視するライフモデル理論の視点が中核にあることを示している。

福富は、介護支援専門員実務研修テキストにおいて、「利用者の生活課題（ニーズ）は個人と環境の交互作用⁽⁷⁾」によって生じると述べている。こうしたニーズの捉え方は、ソーシャルワークのライフモデル理論が影響を与えていると考えられる。

伝統的な「医学モデル（病理モデル）」の援助実践は、生態学的（エコロジカル）アプローチの考え方の導入を経て、ライフモデル・ソーシャルワークへと転換を遂げた。ライフモデル理論構築の中心的な研究者は、ジャーメインやギッターマンである。ギッターマンは有機体が環境との適応バランスをどのように適応するのかという生態的研究の論点を援用したエコロジカルアプローチをヒューマンエコロジー

(6) 副田あけみ「ケアマネジメント」『ソーシャルワークの実践モデル』川島書店、2005年、175頁

(7) 福富昌城「アセスメント・ニーズの把握の方法」『四訂 介護支援専門員テキスト』長寿社会開発センター、2009年、173頁

と呼び、ライフモデル実践に理論的基盤をもたらしたと述べている⁽⁸⁾。

クライアントが直面するニーズは、個人的、人間関係的、環境的領域の交互作用から生じる。ジャーメインは「交互作用とは直線的な因果関係の一形態である相互作用と異なり、『人間：環境』のインターフェイスにおいて、相互的な因果関係をもたらす循環円フィードバック過程である⁽⁹⁾」と説明している。

そして、このライフモデル実践の対象は、ミクロからメゾ・マクロ、すなわちコミュニティや組織、政策レベルまで至り、「地域生活向上のための地域資源を動員すること、政策や制度の応答性を高めるように組織に影響を与えること、地方、州、連邦の法律や規制に政治的影響を与えることなども含まれる⁽¹⁰⁾」という実践の射程距離の広さがある。

介護支援専門員の業務そのものも制度の理念の具現化という観点からすれば、メゾ、マクロ・レベルまで対象となるはずである。主任介護支援専門員にいたってはその実践の対象はミクロからマクロまでであることは、その研修要綱に組織経営管理やコミュニティソーシャルワークまで含まれていることから明らかである⁽¹¹⁾。

ニーズの未充足を調整して補充する場合、介護支援専門員のコンピテンシーは、ミクロ領域に焦点化したサービスの調整で事足りる。しかし、人間関係のトラブルや環境との摩擦、軋轢から生じたニーズに関しては、介護支援専門員のコンピテンシーには、より専門的・組織的な能力を含める必要があり、メゾからマクロまでを実践の対象と考える。もし、そうしないのであれば、小手先のニーズ充足で終始し、問題の解決は袋小路に陥る。

ソーシャルワークの視点と技法をもたないケアマネジメントの場合、介護保険制度のサービスがケアプランにどの程度の数が盛りられているかどうかで介護支援専門員自身の実践の質が評価されるといった誤った認識の温床となる⁽¹²⁾。てんこ盛りの

(8) Turner, F.J. (1996) *Social work treatment : interlocking theoretical approaches*, Simon & Schuster Inc. p. 43. (米本秀仁監訳『ソーシャルワークトリートメントー相互連結理論アプローチ<下>』中央法規出版, 1999年)

(9) ジャーメイン, C. 他著 小島蓉子編訳著『エコロジカルソーシャルワークーカレル, ジャーメイン名論文集』学苑社, 1992年, 187頁

(10) 前掲書(8) 53頁

(11) 厚生労働省老健局長通知「介護支援専門員資質向上事業の実施について」2006年

(12) 事実 2003年から3年間の居宅介護支援に対する介護報酬は、ケアプランに4種類以上サービスを盛り込むと加算がつくようになっていた。2006年から再びこのような加算設定は消えたが、制度的に「多いサービスがあるプランは良いプラン」という意識を現場の介護支援専門員に多少なり

ケアプランが良いケアマネジメントであると評価されるならば、それは過剰なサービスの投入となり、ケアマネジメントそのものが持つコストマネジメント（制度の理念でいえば効率的なシステムの）機能は発揮できなくなる。また、介護支援専門員自身に対して間違った自己満足を与えてしまう。利用者に対しても、サービスに依存し、自立支援の効果から遠のく。

ソーシャルワークの視点と技法をしっかりと具備した上で、アセスメントと実践の計画がなされ、実践もされているのであれば、ケアプランが単品かどうかで介護支援専門員が自己の実践の値打ちを下げる必要はない。また、個人と環境の交互作用に良循環をもたらすような支援ができていれば、基本的なニーズ充足以外のトラブルを抱えている利用者に対しても効果的な実践をしていることになる。

2 介護支援専門員に求められる能力とコンピテンシー

能力があっても、その職務に有効な実践力として発揮されなければコンピテンシーとはいえない。また、コンピテンシーには、その発揮される能力の根源的特性（価値や自信）も重要であると先行研究は述べている。

対人援助の専門職において、介護支援専門員のコンピテンシーをそのまま論じた文献を見つけることはできなかった。本稿においては、介護支援専門員のコンピテンシーを構成する要素について文献で調査をして、それがコンピテンシーといえるかどうかを検討する。

そこでその考察の検討材料となるように、介護支援専門員が一般的に求められる能力にはどんなものがあるか、現場の介護支援専門員の声を集めた「介護支援専門員自己評価チェックリスト⁽¹³⁾」（以下本文では『チェックリスト』）を掲載しておく（表I 介護支援専門員自己評価チェックリスト 参照）。

とも植え付ける結果にはなったといえる。

(13) 尚、この自己評価チェックリストは、中央法規出版の編集部が介護支援専門員のアンケート調査をもとに『月刊ケアマネジャー』（2002年6月号）に掲載されていた事項を論者が表にし、また制度の改正や現場実践のニーズに合わせて論者が事項を追加・修正し、研修の現場で活用してきたものである。

表I 介護支援専門員自己評価チェックリスト

ケアマネ自己評価チェックリスト	
ポジショニング、マネジメント	自分の能力（の限界）を知っている
	所属する組織の特性、能力を知っている
	それぞれの状況で自分が何をやる人間なのか（役割）を意識できる
	仕事の内容を他者に知ってもらう努力をしている
	必要であれば組織の体制や方針に働きかけサービスを改善できる
	業務の中で優先順位をつけられる
	チームのマネジメントや人材育成、スーパービジョンができる
	自分に不足している能力や知識をもっている人からコンサルテーションを受ける姿勢がある
	高い倫理観やプロ意識がある（守秘義務を含めて）
	コスト意識がある、コスト管理ができる
面接	思いを受けとめ、共感できる
	訴えを傾聴できる
	くつろぎ、安心できる雰囲気がつくれる
	信頼関係を早期に築き、維持できる
	相手に合わせたコミュニケーションがとれる
	各人個別の生活や価値観を理解できる
	利用者が自己主張できる関係をつくれる
	相手が自分の思いや考えを明確にできるようにサポートできる
	適切に選択肢を提示できる
意欲を引き出し、自己決定をサポートできる	
アセスメント	基本情報を確実に収集できる
	相手の希望や価値観を尊重し、強みを引き出したり、発見できる
	アセスメントシートだけに頼らず、必要と判断した固有の情報を聴取ができる
	相手のおかれている状況をICFの枠組みの観点からトータルに理解できる
	複数の情報をつないで状況を類推できる
	アセスメント過程で行った類推を相手に確認できる、相手と問題状況を共有できる
	利用者の力、家族の力を正当に評価できる
	将来起こりうるであろう事態を予測できる
	他の専門職の見解を入手できる
収集した情報を分析・統合し、置かれている問題状況を的確につかめる	

計 画 作 成 、 モ ニ タ リ ン グ	ポジティブな視点に立ってニーズを捉え、利用者の自立を支援できる計画を立案できる
	正確な社会資源情報を豊富にもっている
	介護者や家族の理解、協力を促したり、家族の支援を視野に入れた計画が作成できる
	予防やリスクマネジメントの視点をもっている
	サービスを適宜調整、修正できる
	サービスの質を評価し、苦情にも適切な対応ができる
	的確に記録できる、簡潔でご利用者にもわかりやすい文章がかける
	介護保険以外の制度や施策に精通し、活用できる
	インフォーマルな支援や資源を計画に導入、活用できる
ネ ッ ト ワ ー ク 、 問 題 対 応	一般常識にとらわれすぎず、常に総意工夫をして前向きに援助を展開できる
	幅広い領域に密接な関係を築いている（事業所、医療機関、行政、ボランティア等）
	他機関のよさや問題点を伝えられる
	個別の問題を地域の課題として問題提起できる
	緊急時に活用できるネットワークがある
	虐待、認知症独居等の問題ケースに適切に対処できる
	問題に応じて状況に流されず冷静に敏速に柔軟に対応できる
	プレゼンテーション能力、説得力、交渉力がある
	代弁能力がある
情報共有、問題解決など目的に応じたカンファレンスを開催できる	
他のケアマネジャーや機関と連携プレーや資質を高め合う関係を作れる	

II 介護支援専門員のコンピテンシーに関する概念検討（文献調査）

1 調査概要

(1) 調査対象とサンプリング

〈対象文献〉

介護支援専門員の資格取得の要件なる基礎資格は、21種類もある⁽¹⁴⁾。ヒューマンサ

(14) 省令にある介護支援専門員の21の基礎資格は、以下のとおり。医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、技師装具士、歯科衛生士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、栄養士又は精神保健福祉士。この他に社会福祉主事資格等を持つ者の相談員、介護職の実

ービスと総称される幅広い対人援助職のほとんどが含まれている。そこで、こうした介護支援専門員の職能特性から、保健・医療、福祉の幅広い領域の文献から、コンピテンシーの構成要素となるものを抽出することとした。

国立情報学研究所の提供する学術コンテンツポータル CiNii（論文情報ナビゲータ、<http://ci.nii.ac.jp/>）にて「コンピテンシー」「知識」「技術」「専門的態度」「力量」「自律性」「専門性」「人材育成」「能力」「力量」「実践力」「職務遂行力」「卓越性」「資質」と「社会福祉」「ソーシャルワーク」「福祉教育」「医療」「保健」「看護」「介護」「保健」「ケアマネジメント」といった領域毎のキーワードを掛け合わせて検索した。これらのキーワードは、介護支援専門員の主要な基礎資格分野の領域から選定した。さらに、同研究所の Webcat Plus（連携機能でベストの本探し、<http://webcatplus.nii.ac.jp/assoc.cgi>）で「コンピテンシー」をキーワードに本・雑誌を検索し、社会福祉や人材育成に関連する文献をリストアップした。また、その文献や注釈を手がかりに関連文献を収集した。

洋書の文献は、論者が研究員として在籍しているルーテル学院大学大学院の図書館の検索システムを活用して「competency」「competence」をキーワードで検索して15冊リストアップされた文献から、施設ケアを除き、ジェネリックなソーシャルワーク領域の1996年と高齢者ケースマネジメントを扱う2007年の近年の文献をピックアップした。また、国立国会図書館の検索システムで類似するコンピテンシー概念を扱う博士論文を2冊ピックアップした。そのようにして収集した46を対象文献とした。

（2）調査の目的とリサーチクエスチョン

〈調査目的〉

ヒューマンサービス（ビジネスも一部含む）において、コンピテンシー（competency, competence も含む）もしくはそれに類似する専門性、能力、力量、実践力という概念を調査し、介護支援専門員に必要なコンピテンシーの構成要素を探索する。

〈リサーチクエスチョン〉

介護支援専門員に求められる能力や力量、資質等をコンピテンシーという概念で説

務経験5年（社会福祉主事資格のない者は10年）以上も実務研修受講試験の資格者とされた。

明したとき、コンピテンシーを構成する要素には、マイクロからマクロまでの三層が含まれているか。

(3) 分析目的と分析方法

〈分析目的〉

文献のコンピテンシーの概念や考え方を抽出し、分類し、カテゴリー化し、コンピテンシーの構成要素とみなすかどうかを検討する。

〈分析方法〉

分析の方法は、内容分析を援用する。内容分析とは、コミュニケーションの明示的内容の客観的、体系的および量的記述のための調査技術や客観的かつ体系的に、明示的なメッセージの個々の特徴を明らかにすることにより、いくつかの推論を行う技術といわれており、データをもとに、文節に関して再現可能でかつ妥当な推論を行い、知識や新たな洞察、『事実』に関する表象、行動に対する実践的指針などを提示することを目的とする。時に、テキストの単位を概念的カテゴリーにコード化するという一種の推論作業を認めているが、その結果の妥当性は、他者が適切な証拠を集めて推論が実際正確なものかどうかを判断できる程度に明瞭であることが必要とされている⁽¹⁵⁾。

また、最近の内容分析の文献では、仮説検証型でない分析の場合は、リサーチエスションの定義を使うことが通常になってきているので⁽¹⁶⁾、本稿においては、調査仮説を立てず、リサーチエスションとして探索的な研究とする。

2 分析と結果

(1) 第一次分析とその結果 コンピテンシーを表す概念の領域別の抽出

コンピテンシーもしくはそれに類似・類比・隣接すると思われる概念である知識、技術、専門的態度、力量、自律性、専門性、能力、実践力、卓越性、人材育成

(15) 有馬秋恵『内容分析の方法』ナカニシヤ出版、2007年；Krippendorff, K. (1980) *CONTENT ANALYSIS: An Introduction to Its Methodology* (三上俊治他訳『メッセージ分析の方法「内容分析への招待」』勁草書房、1989年)

(16) Krippendorff, K. (2004) *Second Edition Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*, SAGE Publications, pp. 30-31; Royse, D. (2008) *Research Methods in Social Work*, Fifth Edition BROOKS/COLE, pp. 254-258.

といったキーワードを扱っているテキストデータを入力し、その中でも特に活用したいデータを文節単位で抽出し、128のセルデータをつくった。ひとつのセルデータには、8 - 10に区切れる小単位の文節や用語が入っている。内容分析では通常 words や terms 毎からでも分析対象とするとの解説があり⁽¹⁷⁾、その観点では実際の全体のデータ数は一千箇近くに及ぶことになるが、第一次分析ではまず全体的な傾向を探索しておきたいと考え、ある程度文脈的な意味・内容のある大きさの文節単位で整理した。

それぞれの文節単位のデータを「看護」や「心理」、「ソーシャルワーク」等の職務的な10の領域に分類した。さらに、その文節単位の意味・内容の核を現わすものに「意義」や「定義」といったカテゴリー名をつけて24箇に分類した。次に、24のカテゴリーをまとめて、さらに8カテゴリーの上位の概念を作った(表II -1-1 コンピテンシー領域別分類 参照)。

領域別の構成割合においては、ソーシャルワークが56と最も多かった。医療(医師のコンピテンシーを示す文献データ)は1つではあるが、保健・看護と合わせると26となり、ソーシャルワークの次に多くなった。

次に多い構成割合を示した領域は、ケアマネジメントとビジネスであった。ケアマネジメントは、援助方法や能力に関する文節はあるが、職務の包括的な実践能力を示す文節、すなわちコンピテンシーの定義を直接取り扱っている文献は見当たらず、抽出されなかった。

本研究は、統計的な処理をするものではないので、領域やカテゴリーに値を付したのは、あくまで傾向をみることにある。

構成割合の多い定義の6カテゴリーに32のデータ数が入っており、ひとつひとつデータの中にコーディング名を付けた(表II -1-2 定義の6カテゴリーの文節毎のコーディング名 参照)。この32のセルデータの中に、すでに他のカテゴリーの中の構成要素も内在していることが考えられることから、第二次分析では、定義の6項目カテゴリーデータの質的な分析をさらに進めた。さらに、元の文献データも示す(表II -1-3 サンプルング文献表)

(17) 前掲書 Roysse, D(2008), p. 257.

表Ⅱ -1-1 コンピテンシー領域別分類

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	計	
上位カテゴリー (大分類)		カテゴリー (分類)	医療	保健	看護	介護	教育	ケアマネジ メント	社会福祉	心理	ソーシヤル ワーク	ビジネス		
活用の 意義	12	意義					3				1		4	
		活用法							1		3		4	
		評価			1			1		1				3
		態度		1										1
援助方法	17	援助概念						3			2		5	
		方法									5		5	
		技術		3							4		7	
構成概念	16	構成概念		1			2		2		3	2	10	
		構成要素					2	1			3		6	
教育可能 な能力	13	教育		1							2		3	
		専門知識		1				2			1		4	
		能力		1				3			2		6	
資質	14	資質			2						8	1	11	
		動機		1	1								1	3
メゾ・レベ ルの専門 性	10	自律性			1			1			3	1	6	
		チームマネ ジメント			1			1	1		1		4	
力量	14	力量		2					1	1	5	2	11	
		影響力			2						1		3	
定義	32	*定義 (6項目)	1	2	4	1	3		4		12	5	32	
		計	1	13	12	1	10	12	9	2	56	12	128	

*定義には「相談援助の専門性」「統合性と学習性」「自立と自己効力感」「熟達実践者の資質」「実践的概念」「成果と効果性」の6項目のカテゴリーが入る。

表Ⅱ -1-2 定義の6 カテゴリーの文節毎のコーディング名

	文献でコンピテンシーの定義を指すと思われる文節	コード	文献 NO
相談援助の専門性	能力を活用して環境に働きかけ、環境との間に適切な関係を作り上げる能力、動機、意欲	環境との関係力	D1
	領域の境界を超える包括概念としての専門性である卓越性 (competence) は、『与えられた役割を完全に果たす能力』	普遍的専門性	yo1
	ソーシャルワーク実践におけるコンピテンシーとは、ソーシャルワーク実践に必要な、知識、技術、判断力をいう	知識・技術・判断力	ma1
	『物事の考え方や業務に対する姿勢、行動特性』等を指し、これらは知識やスキルと同様に後天的に習得可能なもの	態度・姿勢	Sab1
	ソーシャルワークのコンピテンシスには、契約・促進・評価と計画・組織・サービス提供・力量の発達加わる。	ソーシャルワークの特有生	CO2
	卓越性 (competence) とは、ダイナミックな変化の過程を推進したり、管理するために、ヒューマンサービス援助職が身につけておく必要のある技能	援助職の卓越した技能	yo3
統合性と学習性	行動として顕在化し観察可能であるが、個人が内的に保有し学習によって獲得される高い職務遂行能力	学習できる能力	jl
	高業績によって実証された有効な行動パターンを生み出すための統合的な能力	総合的な能力	an1
	個人の特性を組み合わせる有効な行動パターンを生み出す総合的な能力 (行動特性)	有効な一連の行動特性	kka2
	高い成果を生み出すために、行動として安定的に発揮されるべき能力	安定的な能力	Ich1
	一定の職業において知識や技術が能力として具体的に転化される広範な概念	統合的な職業能力	CO1
自立と自己効力感	専門職が自らたてた倫理および道徳規範に従って行動し、自己を統制し、他者からコントロールされたり、権威に従属することのない行動を示す	専門職の自律性	SE1
	新規の課題にもチャレンジしていくモチベーションは、コンピテンシーを獲得する最終段階である包括的自己効力感	包括的自己効力感	SU2
	上司の指示がなくても自分の判断で仕事を進めることができることや手順や方法は自分の判断で変えることができる。	職務の自律性	INO2
	看護職の自律性には、自立的判断能力、認知能力・実践能力 (看護方法を実行する力) が必要である。	自律性の獲得条件	INO1
熟達実践者の資質	核心部分は、思慮深い思考と行為 (反省性)。考えの主体が相手の立場に立つことを要求し、自らの経験に他の側面を関連付け、その技術を進化させ、適合させる	思慮深さと行為	HO1

熟達実践者の資質	特定なサービスの場における個別的なニーズと実践者の知識、判断力、経験、実践の様式及び技能を結びつける交流的概念	社会資源としての実践者	ma2
	産出に至る過程での教育・訓練が、その産出結果自体を対象化し、更新するしきみをどの程度身につけさせたかで測ること	実践家の実践産出過程	yh3
	熟達者に特徴的、根源的に備わっている、行動特性や姿勢であり、様々な状況を超えて、安定的に発揮される	熟達者の力量	So2
	心理面でのストレス耐性などメンタルの強さも含め、成果を上げるまでに発揮された思考や行動を客観的に評価	発揮された思考と行動	YA1
	コンピテンスは、人間の発達に欠かせないものであり、環境との相互作用がある。職務のコンピテンシーは、まさに職業的能力に特化したコンピテンス	人間の基礎的力量の発展形	J4
	①領域突破②インフォーマルネットワーク③優れた方法へのこだわり④周囲の動機づけ⑤周囲の能力発揮⑥個人的信頼⑦現場作業能力⑧急激な変化に対応	高業績者の特性	vo4
実践的概念	skillの指す能力と行動の二つの概念側面を区別し、補うためのコンピテンシー概念	skillの補足概念	fu1
	効果的に実践をする能力であり、ある一定の基準に基づいて判断された、実践の質的な評価ともつながるもの	実践評価との関連	ma3
	模範的行動を働く人の行動基礎にある価値観、考え方、動機、態度、くせ、気質だけでなく、組織文化、組織戦略との関連も明らかにする。	模範的行動の明確化方法	D3
	それを見ただけでどんなことを指すのか具体的にイメージできること	具体的イメージ	ai2
成果と効果性	技術や知識に加え価値観や特性を含めた全体を反映した行動のうち、成果につながる行動をコンピテンシーと考える	統合的行動の成果	Hi1
	利用者・コミュニティ・社会・専門職に対する専門家としての責任を果たす、発揮された能力	責任を果たす能力	SK1
	専門職の知識・技能・態度及び判断を、複雑な一連の行動に用い、効果的に実行できる程度	専門技術の実効性	fu2
	ある基準に対して効果的なあるいは優れた行動を引き起こす個人の中に潜む特性	基準に対する効果	TA1
	それぞれの仕事において高いパフォーマンスに結びつく行動	高パフォーマンス	ai1
	人と環境との相互作用を通じ、継続的、安定的動機のもとで、その能力や資質が具体的な行動として表出され、成果をあげる。	相互作用での成果	YA2

表Ⅱ -1-3 サンプリング文献表

著者名	タイトル	コード
Kieran O'Hagan	<i>Competence in Social Work Practice A Practical Guide for Professionals</i> , 1996	CO1
コンピテンシ - 研究会	『コンピテンシーラーニング—業績向上につながる能力開発の新指標』2002	jl
朝倉久美子	「臨床看護実践におけるコンピテンシー獲得の過程に影響を及ぼす経験」『看護教育研究集録』No.30 (March2005), 230-236	Asal
市川官子・坂本みよ子・北川芳	「主任看護師のコンピテンシー分析—コンピテンシー測定調査票を使用して」『日本看護学会論文集—第36回看護管理』2005	Ich1
梅崎薫	「ケアマネジメントとソーシャルワーク機能」『ソーシャルワーク研究』Vol.30 2004	Ume1
梅谷進康	「居宅介護支援におけるサービス合意形成のための援助方法に関する研究—熟練介護支援専門員に対する質的調査から示唆されたもの」『ケアマネジメント学』7, 73-82, 2008	UT1
小原真知子	「ソーシャルワーク実践の専門性に関する一考察—コンピテンシ概念からの検討—」『社会福祉』38, 68-79, 1997	Oha1
介護支援専門員テキスト作成委員会	『三訂介護支援専門員実務研修テキスト』2006	KJ1
同上	介護支援専門員テキスト作成委員会『五訂介護支援専門員基本テキスト』2009	T1
カレル・ジャーメイン	『エコロジカルソーシャルワーク カレルジャーメイン名論文集』1992	jl
菊池和則	「多職種チームのコンピテンシー - インディビジュアルコンピテンシーとチームコンピテンシーに関する基本的概念整理 -」『社会福祉学』44 (3), 23-31, 2004	kka1
菊池和則	「協働・連携のためのスキルとしてのチームアプローチ」『ソーシャルワーク研究』Vol.34 No4, 2009	kkb1
小島章悟	「在宅ケアにおけるソーシャルワーク機能の検討 - ジェネラリスト・アプローチによる援助内容の分析」『ソーシャルワーク研究』Vol.21 No4, 1996	ko1
マリオン・ボーゴ・高橋重宏	「トロント大学大学院ソーシャルワーク学部におけるCBEの最近の動向の発展—コンピテンシー要素・技能, 評価表を中心に」『社会福祉研究第51号』15-21, 1991	ma1
R o b e r a R . Green Hrrit .CohneCollen .Galambos	<i>Foundations of social work practice in the field of aging a competency-based approach</i> , 2001	FO1

佐光恵子	『介護支援専門員の専門職制に関する研究』女子栄養大学博士論文, 2007	Sa1
副田あけみ	「ソーシャルワークとケアマネジメント-概念の異同を中心に」『ソーシャルワーク研究』Vol.29 No3, 2003	Soe1
塩見和恵	「子育て支援活動における支援者の活動評価に関する調査研究」『児童関連サービス調査研究等事業報告書』, 2006	Si1
米本秀仁	「社会福祉専門教育の課題-教育現場と福祉現場の連携-」『社会福祉研究第69号』65-70, 1997	yo1
塩見美抄・岡本玲子・岩本里織ほか	「事業・社会資源の創出に関する保健師のコンピテンシー尺度開発のための尺度項目精選」『神戸大学保健紀要』第23巻, 2007	So1
杉谷佐久良	「看護師のライフヒストリーから見るコンピテンシーの獲得過程」『看護教育研究集録』No.29 (March2004), 198-204	Su1
福山和女	「ソーシャルワークにおける協働とその技法」『ソーシャルワーク研究』Vol.34, 2009	FK1
関美雪・山田芳子・嶋津多恵子	「埼玉県・さいたま市における保健師人材育成システムの構築～保健師人材育成プログラムの開発に焦点をあてて」『埼玉県立大学紀要2006:8』125-131	Sa1
関美雪・山田芳子・嶋津多恵子	「埼玉県・さいたま市における保健師人材育成システムの構築～保健師人材育成プログラムの活用についての検討」『埼玉県立大学紀要2007:9』41-45	Sab1
全国保育士養成協議会第48回研究大会	『保育士養成におけるキー・コンピテンシー-確かな実践力の育成に向けて-』2009	HO1
平尾智広	『医療の質の確保のためのコアとなる職種横断的資質に関する研究』2004	Hi1
立石和子・吉本圭一	「看護系大学生の職業的な能力(Competence)の自己評価-臨地実習前・後および就職後初期における比較検討-」『九州看護福祉大学紀要』Vol.8, No 1, 69-81, 九州看護福祉大学, 2004	TA1
日本公衆衛生協会	平成18年度地域保健総合推進事業『保健師の2007年問題に関する検討会報告書』	H1
藤田久美・山本佳代子・青木紀男	「社会福祉教育におけるコンピテンシー評価項目の検討」『山口県立大学 社会福祉学部紀要 第14号』山口県立大学, 2008	YA1
小谷野康子	「看護専門職の自立性に影響を及ぼす要因の分析-急性期病院の看護婦を対象にして」『聖路加看護大学紀要』No. 27, 2007. 3	SE1
日本社会福祉士会	『社会福祉実習を担当する方のコンピテンシー養成講座 基礎編』2004	CC1

相原孝夫	『コンピテンシー活用の実際』2002	ai1
アンダーセン	『図解 コンピテンシーマネジメント』2002	an1
久田則夫	『どうすれば福祉のプロになれるかーカベを乗り越え活路を開く仕事術』	Hi1
奥川幸子	『身体知と言語-対人援助技術を鍛える』2007	ok1
福島喜代子	『ソーシャルワーク実践スキルの実証的研究ー精神障害者の生活支援に焦点をあてて』2005	fu1
豊田秀樹・川端一光・渡辺徹ほか	『SEMによる反応歪曲に抗する一対比較型テストモデル』『教育心理学研究』55, 325-334, 2007	TO1
渡辺孝雄	「福祉産業におけるコンピテンシーに基づく人材重視の経営」『第一福祉大学紀要』2, 175-183, 2005	D1
横田恵子	『ワーカーの卓越性を決定する諸要因の研究ーメゾ・レベルソーシャルワーク実践における変化のマネジメントを中心に』2000	yo1
Louise. Johnson& Stephen .Yanca	<i>SOCIAL WORK PRACTICE: A GENERALIST APPROACH</i> , 7th ed, 2001	Lo1
南彩子	『ソーシャルワーク専門職性自己評価』2004	mi1
堀越弘・渡辺三枝子	「成人前期におけるキャリア環境変化対応性への影響要因ー生涯キャリア発達の視点に立って」『経営行動科学第19巻第2号』163-174, 2006.	HO1
井上 真人	「保健福祉専門職の自律性ー健康レクリエーション活動における, 多職種間の連携・協働に向けて」『健康レクリエーション研究論文集/実践報告集』Vol. 5, 63-66, 2006	INO1
北村勝郎	『卓越的技能の育成におけるコーチング統合モデルの研究』東北大学博士論文, 2006	KI1
渡部律子	『高齢者援助における相談面接の理論と実際』1999	wa1
塩村公子	『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相』2000	SK1

(2) 第二次分析とその結果 コンピテンシーの定義を表す概念の分類

第二次分析では、新たな概念項目に分けて、異なる出所の文節データをクロスさせて分析する。すなわち、概念で括り直して、新たなカテゴリー項目を出してやることとする。

文献からコンピテンシーの定義を表わすものを抽出して、カテゴリー化した結果、「相談援助の専門性」「統合性と学習性」「自立と自己効力感」「熟達実践者の資質」「実践的概念」「成果と効果性」の6分類となった。この6分類の項目を、構成要素毎に抽出してさらにカテゴリー化した。以下において、6分類毎の分析結果を示す(表IV-24 A~F 参照)。

表Ⅱ-2 A 相談援助の専門性

相談援助の専門性については、6コード19項目（terms）が含まれていた。

コード	項目 (terms)	A1 マイクロ～マ クロまでの 能力	A2 動機・ 意欲	A3 概念 特性	A4 援助職の 知識・ 技術
①環境との関係力	a 環境に働きかける能力 b 関係を作る能力, c 動機・意欲	A1①a A1①b	A2①c		
②普遍的専門性	a 超越概念 b 卓越の専門性 c 役割遂行能力	A1②c		A3②a A3②b	
③知識・技術・判断力	a ソーシャルワーク知識 b ソーシャルワーク技術 c 判断力	A1③c			A4③a A4③b
④態度・姿勢	a 物事の考え方 b 業務に対する姿勢 c 後天的に習得するもの		A2④a A2④b	A3④c	
⑤ソーシャルワークの特有性	a ソーシャルワークのコンピテンス b 解決の主体者とする c アセスメントとプランニング d 組織で働くこと e プロフェッショナルとしてのコンピテンスの発達			A3⑤a A3⑤d A3⑤e	A4⑤b A4⑤c
⑥援助職の卓越した技能	a 変化過程の推進や管理 b 援助職が身につける技能				A4⑥a A4⑥b

表Ⅱ-2 B 総合性と学習性

「総合性と学習性」については、次に示す12項目（terms）が含まれていた。

コード	項目 (terms)	B1 可視化で できる総合 的能力	B2 総体とし ての適応 力	B3 パターン 化できる 行動特性	B4 学習と応 用力
①学習できる能力	a 顕在化する能力 b 学習で獲得できる能力 c 職務遂行能力	B1①a B1①c			B4①b
②総合的な能力	a 実証される能力 b 有効な行動パターン c 統合的な能力	B2②c	B2②c	B3②b	

③有効な一連の行動特性	a 特性を組み合わせる能力 b 有効な行動パターンを生み出す能力		B2 ③ a	B3 ③ b	
④安定的な能力	a 高い成果を出す b 常に発揮できる能力	B1 ④ 1a B1 ④ 1b			
⑤総合的な職業能力	a 知識、技術を能力に転化する力 b 具体性があり、広範な概念		B2 ⑤b		B4 ② a

表Ⅱ -2 C 自律と自己効力感

自立と自己効力感については、次に示す 10 項目 (terms) が含まれていた。

コード	項目 (terms)	C1 専門職の判断能力	C2 専門職の自己管理	C3 専門職の技能
①専門職の自律性	a 専門職の倫理と道徳規範 b 自己統制 c 他者に従属しない行動		C2 ① a C2 ① b	C3 ① c
②包括的自己効力感	a 新規課題へ挑戦するモチベーション b 最終段階である包括的自己効力感		C2 ② a C2 ② b	
③職務の自律性	a 自らの判断で仕事を進める。 b 手順や方法は自分で変えられる	C1 ③ b		C3 ③ a
④自律性の獲得条件	a 自律的判断能力 b 認知能力 c 実践能力	C1 ④ a C1 ④ b		C3 ④ c

表Ⅱ -2 D 熟達実践者の資質

熟達実践者の資質については、26 項目 (terms) が含まれていた。

コード	項目 (terms)	D1 思考と行動	D2 自己と環境との相互作用	D3 成熟化へのプロセス	D4 自己と他者への有用感	D5 熟達者の実行能力の特性
①思慮深さと行為	a 思慮深さと行為 b 相手の立場に立つ c 経験知と技術の進化	D1 ① a	D2 ① b	D3 ① c		

②社会資源としての実践者	a 特定なサービスの場 b 個別ニーズと社会資源としての実践者 c 実践様式と技能の交流的概念		D2 ② b	D3 ② c		D5 ② a
③実践家の実践産出過程	a 教育・訓練の過程 b 実践の産出と更新のしくみ c 実践更新の段階程度の測定			D3 ① a D3 ① b D3 ① c		
④熟達者の力量	a 熟達者の根源的行動特性や姿勢 b 状況に寄らず発揮される安定性	D1 ④ a				D5 ④ b
⑤発揮された思考と行動	a 成果につながるストレス耐性 b 成果を上げる思考や行動 c 客観的に評価できる思考と行動	D1 ⑤ b D1 ⑤ c				D5 ⑤ a
⑥人間の基礎的力量的発展形	a 人間の発達に不可欠なもの b 環境との交互作用 c 効果性の動機 d 実現する実行力		D2 ⑥ b		D4 ⑥ a D4 ⑥ c	D5 ⑥ d
⑦高業績者の特性	a 領域性の突破 b インフォーマルネットワーク c 優れた方法へのこだわり d 周囲の動機づけ e 周囲の能力発揮 f 個人的信頼 g 現場作業能力 h 急激な変化に対応	D1 ⑦ c	D2 ⑦ b D2 ⑦ d		D4 ⑦ f D4 ⑦ e	D5 ⑦ a D5 ⑦ g D5 ⑦ h

表Ⅱ -2 E 実践的概念

実践的概念については、次に示す9項目 (terms) が含まれていた。

コード	項目 (terms)	E1 効果的な行動の基礎力	E2 視覚化できる能力の概念
① Skillの補足概念	a. skillの能力と行動の2側面 b. skill概念を補うコンピテンシー概念	E1 ① b	E2 ① a

②実践評価との関連	a 効果的実践能力 b 一定の基準 c 実践の質的評価と連動	E1 ② a E1 ② c	E2 ② b
③模範的行動の明確化方法	a 模範的行動の明確化 b 行動の基礎としての個人的要素 c 行動の基礎としての組織文化と戦略	E1 ③ b E1 ③ c	E2 ③ a
④具体的イメージ	a 具体的イメージ性		E2 ④ a

表Ⅱ -2 F 成果と効果性

成果と効果性については、次に示す 13 項目 (terms) が含まれていた。

コード	項目 (terms)	F1 専門職の 専門性	F2 成果の産 出概念	F3 顕在化で きる内面 的能力
① 統合的行動の成果	a 知識・技術・価値の統合性 b 成果につながる行動	F1 ① a	F2 ① b	
② 責任を果たす能力	a 利用者・コミュニティ・専門職への責任力 b 専門家の責任応答能力	F1 ② a F1 ② b		
③ 専門技術の実効性	a 専門職の専門性の適用 b 効果的実効性	F1 ③ a	F2 ③ b	
④ 基準に対する効果	a 基準に対する効果性 b すぐれた行動の発生要因 c 個人に潜在する特性		F2 ④ a F2 ④ b	F3 ④ c
⑤ 高パフォーマンス	a 高パフォーマンスに結びつく行動		F2 ⑤ a	
⑥ 相互作用での成果	a 人と環境の相互作用の成果 b 継続的、安定的動機の成果 c 能力や資質が表出された成果		F2 ⑥ a F2 ⑥ b	F3 ⑥ c

第二次分析の結果、文節毎の構成要素には、共通する要素があり、抽出し、クロスさせ、再分類することによって、新たなカテゴリー毎の項目に分類できた。

このように各文献の分節データを新しいカテゴリーで括り直すことにより、A1～4, B1～4, C1～3, D1～5, E 1～2, F1～3の21の分類カテゴリーを見出すことができた。この分類項目からさらに分析を進め、コンピテンシーの構成要素を構築するために、援助実践の対象と方法によりマイクロからメゾ、マクロまでの広がり概念化できるかどうかをさらに、三次分析で検討した。

(3) 第三次分析とその結果 コンピテンシーの定義を表す概念と社会レベル別分類
 第二次分析結果で得られた構成要素の分類項目と各文節とを、ミクロ、メゾ、マクロで分類し、それぞれの構成要素を現わす概念コード名をつけた。さらに、その概念カテゴリーの共通項を見出し、大きく分類・整理するために、概念コードカテゴリー別に括ることのできる要素をまとめて上位概念のカテゴリーを作り、そのコード名もつけた(表Ⅱ-3その1～その3 コンピテンシーの構成要素レベル別分析参照)。

表Ⅱ-3 その1 コンピテンシーの構成要素レベル別分析

レベル	上位カテゴリー	カテゴリー	二次分析の分類項目	コンピテンシーの定義を表す文節
マクロ	包括的概念	概念	概念特性 A3	超越概念 A3 ② a
			効果的な行動の基礎力 E1	skill 概念を補うコンピテンシー概念 E1 ① b
			総体としての適応力 B2	具体性があがり、広範な概念 B2 ⑤ b
	専門性の世代継承	専門性	成熟化へのプロセス D3	実践の産出と更新のしくみ D3 ① b
	環境との交互作用	環境との交互作用	自己と環境との相互作用 D2	環境との交互作用 D2 ⑥ b
			成果の産出概念 F2	人と環境の相互作用の成果 F2 ⑥ a
	社会資源の活用	社会資源	自己と環境との相互作用 D2	個別ニーズと社会資源としての実践者 D2 ② b
ネットワーキング	ネットワーク	自己と環境との相互作用 D2	インフォーマルネットワーク D2 ⑦ b	
	責任	専門職の専門性 F1	利用者・コミュニティ・専門職への責任力 F1 ② a	
メゾ	専門性	専門性	援助職の知識・技術 A4	変化過程の推進や管理 A4 ⑥ b
				ソーシャルワークの技術 A4 ③ b
				アセスメントとプランニング A4 ⑤ c
				解決の主体者とする A4 ⑤ b
			ソーシャルワーク知識 A4 ③ a	
			概念特性 A3	卓越的専門性 A3 ② b
視覚化できる能力の概念 E2	模範的行動の明確化 E2 ③ a			
メゾ	専門性	専門性	専門職の技能 C3	他者に従属しない行動 C3 ① c
			専門職の自己管理 C2	専門職の倫理と道徳規範 C2 ① a
			専門職の専門性 F1	専門職の専門性の適用 F1 ③ a
			ミクロからマクロまでの能力 A1	環境に働きかける能力 A1 ① a

メゾ	専門性	専門性	ミクロからマクロまでの能力 A1	関係を作る能力 A1 ① b
			ミクロからマクロまでの能力 A1	役割遂行能力 A1 ② c
		技能	視覚化できる能力の概念 E2	skill の能力と行動の 2 側面 E 2 ① a
		態度	動機・意欲 A2	業務に対する姿勢 A2 ④ b
メゾ	成熟の過程と力量	熟達	概念特性 A3	プロとしてのコンピテンスの発達 A3 ⑤ e
			学習と応用力 B4	知識, 技術を能力に転化する力 B4 ② a
			成熟化へのプロセス D3	教育・訓練の過程 D 3 ① a
			成熟化へのプロセス D3	経験知と技術の進化 D 3 ① c
		成果	成果の産出概念 F2	高パフォーマンスに結びつく行動 F2 ⑤ a
		技能	成熟化へのプロセス D3	実践様式と技能の交流的概念 D3 ② c

表Ⅱ -3 その2 コンピテンシーの構成要素レベル別分析

レベル	上位カテゴリー	カテゴリー	二次分析の分類項目	コンピテンシーの定義を表す文節
メゾ	発揮される力量	発揮される力量	顕在化できる内面的能力 F3	能力や資質が表出された成果 F3 ⑥ c
		評価性	思考と行動 D1	客観的に評価できる思考と行動 D1 ⑤ c
		発揮される力量	熟達者の実行能力の特性 D5	実現する実行力 D5 ⑥ d
		発揮される力量	成果の産出概念 F2	成果につながる行動 F2 ① b
		発揮される力量	可視化できる総合的能力 B1	高い成果を出す B1 ④ 1 a
		発揮される力量	概念特性 A3	ソーシャルワークのコンピテンス A3 ⑤ a
		評価性	成熟化へのプロセス D3	実践更新の段階程度の測定 D3 ① c
		評価性	成果の産出概念 F2	基準に対する効果性 F 2 ④ a
		成果	成果の産出概念 F2	効果の実効性 F2 ③ b
		成果	成果の産出概念 F2	継続的, 安定的動機の成果 F2 ⑥ b
メゾ	組織力	組織	概念特性 A3	組織で働くこと A3 ⑤ d
		組織	効果的な行動の基礎力 E1	行動の基礎としての組織文化と戦略 E1 ③ c
		組織	効果的な行動の基礎力 E1	実践の質的評価と連動 E1 ② c

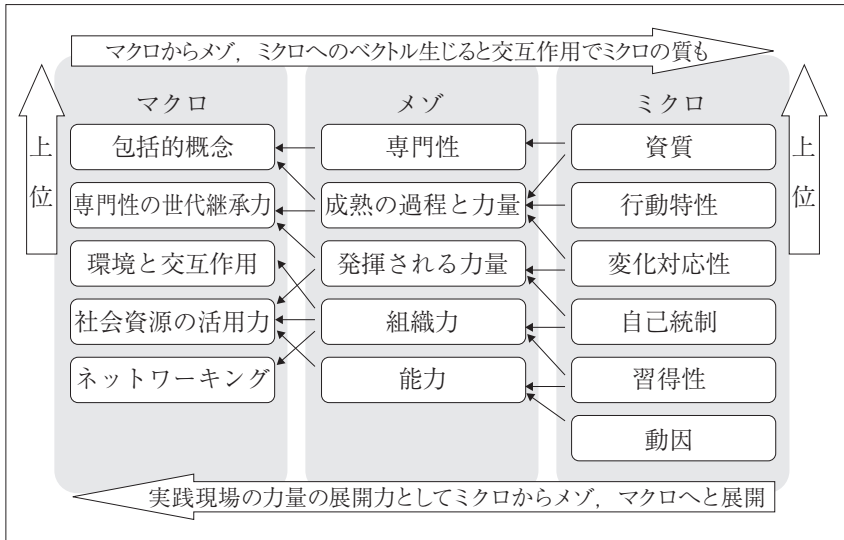
メゾ	組織力	組織	視覚化できる能力の概念 E2	一定の基準 E2 ② b
		組織	熟達者の実行能力の特性 D5	特定なサービスの場 D5 ② a
		組織	成果の産出概念 F2	すぐれた行動の発生要因 F2 ④ b
メゾ	能力	能力	パターン化できる行動特性 B3	有効な行動パターンを生み出す能力 B3 ③ b
		統合と学習性	可視化できる総合的能力 B1	職務遂行能力 B1 ① c
		統合と学習性	可視化できる総合的能力 B2	実証される能力 B2 ② c
		能力	効果的な行動の基礎力 E1	効果的実践能力 E1 ② a
		態度	思考と行動 D1	熟達者の根源的行動特性や姿勢 D1 ④ a
		動因	自己と環境との相互作用 D2	周囲の動機づけ D2 ⑦ d
		態度	自己と環境との相互作用 D2	相手の立場に立つ D2 ① b
		人材育成	自己と他者への有用感 D4	周囲の能力発揮 D4 ⑦ e
		態度	自己と他者への有用感 D4	個人的信頼 D4 ⑦ f
		能力	熟達者の実行能力の特性 D5	現場作業能力 D5 ⑦ g
		能力	専門職の技能 C3	実践能力 C3 ④ c
		責任	専門職の専門性 F1	専門家の責任応答能力 F1 ② b
		能力	専門職の専門性 F1	知識・技術・価値の統合性 F1 ① a
		能力	専門職の判断能力 C1	自律的判断能力 C1 ④ a
		能力	総体としての適応力 B2	統合的な能力 B2 ② c
能力	総体としての適応力 B2	特性を組み合わせる能力 B2 ③ a		

表Ⅱ-3 その3 コンピテンシーの構成要素レベル別分析

レベル	上位カテゴリー	カテゴリー	二次分析の分類項目	コンピテンシーの定義を表す文節
ミクロ	資質	資質	自己と他者への有用感 D4	人間の発達に不可欠なもの D4 ⑥ a
		資質	効果的な行動の基礎力 E1	行動の基礎としての個人的要素 E1 ③ b
		資質	顕在化できる内面的能力 F3	個人に潜在する特性 F3 ④ c
ミクロ	行動特性	パターン	パターン化できる行動特性 B3	有効な行動パターン B3 ② b

ミクロ	変化対応性	安定性	熟達者の実行能力の特性 D5	状況に寄らず発揮される安定性 D5 ④ b
		思考	思考と行動 D1	思慮深さと行為 D1 ① a
		思考	思考と行動 D1	成果を上げる思考や行動 D1 ⑤ b
		思考	思考と行動 D1	優れた方法へのこだわり D1 ⑦ C
		柔軟性	熟達者の実行能力の特性 D5	急激な変化に対応 D5 ⑦ h
ミクロ	自己統制	裁量	専門職の判断能力 C1	手順や方法は自分で変えられる C1 ③ b
		裁量	専門職の技能 C3	自らの判断で仕事を進める。C3 ③ a
		自己管理	専門職の自己管理 C2	自己統制 C2 ① b
		能力	熟達者の実行能力の特性 D5	成果につながるストレス耐性 D5 ⑤ a
		能力	ミクロからマクロまでの能力 A1	判断力 A1 ③ c
		能力	可視化できる総合的能力 B1	顕在化する能力 B1 ① a
		能力	可視化できる総合的能力 B1	常に発揮できる能力 B1 ④ 1b
ミクロ	習得性	習得性	概念特性 A3	後天的に習得するもの A3 ④ c
		習得性	学習と応用力 B 4	学習で獲得できる能力 B 4 ① b
ミクロ	動因	動因	専門職の自己管理 C2	挑戦するモチベーション C2 ② a
		動因	自己と他者への有用感 D4	効果性の動機 D4 ⑥ c
		動因	熟達者の実行能力の特性 D5	領域性の突破 D5 ⑦ a
		動因	動機・意欲 A2	動機・意欲 A2 ① c
		動因	動機・意欲 A2	物事の方 A2 ④ a
		イメージする力	視覚化できる能力の概念 E2	具体的イメージ性 E2 ④ a
		自信	専門職の自己管理 C2	包括的自己効力感 C2 ② b

さらに、上位概念コード名をミクロからマクロまでを横の列に整理し、コンピテンシーの要素の構造の重み（規模）ごとに上下に並べ、図式化したものが次に示すコンピテンシーのレベル別概念構成図である。



図II -1 コンピテンシーのレベル別概念構成図

三次分析において、コンピテンシーの要素がミクロ・メゾ・マクロのレベル別に区分ができた。また、それぞれのレベル毎の領域において上下の概念構造となった。上の方向に積み上がる程、重みのある方向性のベクトルを位置づけた。

それぞれのレベルには、他のレベルの要素との関連性、共通性があり、独立しつつも相互補完的であり、相互作用があることが示唆された。

そして、ミクロからメゾ、マクロへ展開することで個人のコンピテンシーが環境との交互作用により、集団性や専門職性を高め、より広範な社会的影響力のある概念へと発達していく傾向があることが理解できた。

さらに、マクロ・レベルで起こることは、メゾ・レベルやミクロ・レベルでの変化を促したり、影響性のベクトルを生じさせる。ミクロ→メゾ→マクロ、マクロ→メゾ→ミクロと相互の影響が循環的な交互作用を起こす流れを生じさせていると考える。

それは、利用者のニーズが、心身の不調という個人的要因と家族関係や生活環境との相互作用において変化し、その変化に合わせて介護支援専門員の対応も異なった支援の展開力や能力が求められるからである。ごみ屋敷のような環境で外界との接触を拒否する事例や業者から組織的な消費者犯罪を度々受けるような事例に、そ

における介護支援専門員の実践展開力、すなわちコンピテンシーも並行して変化するであろう。

ライフモデル理論が示すようにマイクロからメゾ、マクロへの展開と循環の中で利用者ニーズが複雑かつ多面的であればあるほど、マイクロ、メゾ、マクロのそれぞれのレベルからの援助者の実践展開力が求められる。

マイクロのレベルにおける「動因」とは、挑戦するモチベーション、効果性の動機、領域を突破する熟達者の実行能力、課題や問題との取り組みが可能であるとイメージする力（表象能力）、未知の世界へ着手しようとする包括的自己効力感の5項目からなる。動因に動機づけられる「習得性」は、研修や自己啓発等によって学習し、体得できるコンピテンシーの要素である。

「自己統制」とは、習得性がマイクロ・レベルで昇華した能力であり、専門職の判断能力や技能・自己管理、熟達者の能力、可視化できる統合的能力の5項目からなる。自己統制や習得性はメゾ・レベルにおける目的や使命の点で共通性を持ち、凝集されることにより「組織力」へと結実する。

「変化対応性」は、状況によらず発揮される安定性や思慮深さ、成果をあげる行動、急激な変化に対応できる柔軟性の4項目からなる。変化対応性は、マイクロ・レベルにおいて有効な行動パターンを身につけた「行動特性」へと昇華する。メゾ・レベルにおいては自己統制と結びつき、「発揮される力量」となる。

「資質」は、自己と他者への有用感や効果的な行動の基礎力、顕在化できる内面的能力の3つからなり、動因から行動特性までが積み上がったマイクロ・レベルでの最上位の能力であるとした。

「成熟の過程と力量」は、プロフェッショナルとしてのコンピテンシーの発達、知識や技術を能力に転化する力、高パフォーマンスに結びつく行動、実践様式と技能の交流的概念、教育・訓練の過程、経験知と技術の進化の6項目からなる。

「専門性」は、援助職の知識・技術、卓越性、模範的行動の明確化、専門職の技能、自己管理、専門性の6項目からなる。

マクロ・レベルにおいては「ネットワーク」は、能力や組織力を下支えにして利用者・コミュニティへの責任力、インフォーマルネットワークの2項目からなる。「社会資源の活用力」は、自己と環境との相互作用からなり、間接的にはメゾ・レベルの発揮される力量や組織力、能力がマクロ・レベルで集積・昇華したものである。

「環境との交互作用」は、自己と環境との相互作用、人と環境の相互作用の成果

の2項目からなるマクロ・レベルの概念である。「専門性の世代継承力」は、成熟化へのプロセスからなる。メゾ・レベルの専門性、成熟の過程と力量、発揮される力量、組織力が専門職としての力量としてマクロに展開した概念でもある。

「包括的概念」は、これまで論じたマイクロからマクロまでの概念の構造の最上位に位置するもので、すべてのコンピテンシーの要素を含んでいる。三次分析の結果で、介護支援専門員に求められる能力や力量、資質等をコンピテンシーという概念で説明したとき、コンピテンシーを構成する要素には、マイクロからマクロまでの三層が含まれているかという本研究のリサーチクエスションに応答する傾向を確認することができた。

Ⅲ 考察

1 介護支援専門員に求められるコンピテンシーの概念構築

リサーチクエスションに対する内容分析の結果から、本紀要第20号での拙稿で取り扱った居宅の介護支援専門員の問題現象や「介護支援専門員の生涯研修体系のあり方に関する研究委員会最終報告書2006年（以下『報告書』と略す）、本稿Ⅰで取り上げたソーシャルワークの視点、介護支援専門員の能力リストを対比・援用しながら、マイクロ・メゾ・マクロの各レベルを考察する。

(1) ミクロ・レベルにおいて

『報告書』が定義した介護支援専門員に求められる「資質」は、「知識」「技術・技能」「倫理」の3側面をどれも欠くことのできない一体的なものとみなしている。その意味ではコンピテンシーの定義の一部である「包括的な能力」に近接している。しかし、その中身は「ケアマネジメントの基本プロセス実施に必要な能力」等の一般的に求められる能力の概念を脱してはおらず、マイクロ・レベルに焦点化された定義でもあった。

前掲の『チェックリスト』には、現場で実際的に介護支援専門員に求められる能力が羅列されていて、「面接技術」や「アセスメント能力」「介護サービス等社会資源情報の知識」「制度の理念にそった実践を行うための倫理感や法制度の知識」の項目が自己チェックできるという具体的な表記がなされていた。しかし、これもマイクロ・レベルに焦点が当てられている。

コンピテンシー概念図でいうマイクロ・レベルの能力の中で、介護支援専門員の構成要素として第一に挙げるものとしては、自らを駆り立てたり、課題にチャレンジさせていく「動因」がある。動因によって、他の専門職と比して制度の変更の激しい法制度にも対応し、広範な専門的技術を体得し（習得性）、専門職としての自律性や自己統制力（変化対応性、自己統制等）を高めていくものである。

歴史が浅く、職業的な境界線が不明瞭にもなりがちな介護支援専門員は、利用者の拒否に遭遇したり、巻き込まれそうになっても自分を失わずに、自分の果たすべき役割を遂行するためには「自己管理能力」「専門職としての自律性」「自己統制力」が重要と考えられる。

(2) メゾ・レベルにおいて

メゾ・レベルにおける介護支援専門員に必要な能力は、端的にいえば、組織をどのように認識し、組織的な業務で自らの専門性を担保するという認識・方法を持つことであると考えられる。しかし現状は、紀要20号の拙稿でも言及したとおり、居宅介護支援事業所の介護支援専門員の業務は、個人業化しやすい傾向にある。マイクロ・レベルな能力を扱う『チェックリスト』の中においても「チームのマネジメント」や「組織の特性を知る」といったメゾ・レベルに関わる項目を見いだすことはできるが、そこで自己評価される能力はほとんどマイクロ・レベルに収斂されていく。

しかし、『報告書』や『チェックリスト』において介護支援専門員の資質や能力としてリストアップされているほとんどが、コンピテンシー概念図ではメゾ・レベルにあたる考えられる。そうすると、介護支援専門員がその実践能力をメゾ・レベルに引き上げるとどんな成果があるのかが問われることになる。

これらを例証するものとして、昨今注目を浴びているものが居宅介護支援事業所におけるチーム制・複数担当制である。チーム制とは、事業所によって多少のニュアンスや呼び方の違いはあるが⁽¹⁸⁾、要するに1ケースについて複数の介護支援専門員が担当者となることである。その際に、混乱をきたすことのないように主担当と副担当を決めておく。また、目的によって①新人育成チーム②相互フォロー・分野フォローチーム③困難対応チーム等をつくって、単なるバックアップ機能だけでなく、組織として人材育成やスーパービジョンやコンサルテーションの機能を持たせ

(18)「特集チーム制・複数担当制でケアマネを育てる、ケアマネジメントの質を上げる」『達人ケアマネ』2・3月号、日総研、2009年

ることである。

その効果としては、「教育効果が上がった」「事業所として責任を果たせるようになった」「リスク管理で効果が上がった」「相談しやすい環境と助け合う関係の構築ができた」「管理業務の効率化・軽減ができた」等が多数報告されている⁽¹⁹⁾。

もちろん、こうした複数担当制が成功するためには、組織としての成熟度や組織のリーダーのコンピテンシーのあり方も求められる⁽²⁰⁾。

(3) マクロ・レベルにおいて

コンピテンシー概念図のマクロ・レベルに含まれる構成要素は、先に論じた各事業所のノウハウ、経験知、地域における先駆的、試験的実践をマクロ・レベルにおいての力とする構成要素である。

日本ケアマネジメント学会では、学際的な研究だけでなく、実践家の研究発表や情報交換が活発に行われる点がユニークである。主任介護支援専門員の研修修了者同士でフォローアップ研修を行うためにNPO法人を設立した「主任ケアマネジャーネットワーク（千葉）」の実践例やキャリアパスを事業所に導入して資質向上の成果をあげた実践例（北海道）等が報告され⁽²¹⁾、全国レベルでのネットワークングや交互作用が起きている。

2011年度の日本ケアマネジメント学会では、3.11震災後の復興において、地域社会の再生や国レベルの施策に介護支援専門員が関与し、貢献することが求められていると発表され、マクロ・レベルでの介護支援専門員の専門性や能力が改めて浮き彫りとなった⁽²²⁾。

介護支援専門員の職能団体である日本介護支援専門員協会は、現場の声を介護報酬改定に反映させる活動や主任介護支援専門員研修を希望者が全員受けられるようにロビー活動をするなど、専門性を後輩たちへ継承しようという活動も行われている

(19) 前掲書、10-39頁

(20) 論者は、介護支援専門員の現場において年末に急遽入院した時の苦い経験からバックアップ体制の重要性を痛感し、2003年頃から一人の利用者に対して複数の担当者を作るチーム制を実践してきた。しかし、利用者が混乱したり、困難ケースを押し付け合ったり、どこまでを分担するのか等の葛藤も経験した。最近の報告は、そうしたチーム制におけるノウハウが現場で積み上がり、メゾレベルでの実践能力になってきた例といえる。

(21) 栗原えみ子「キャリアパスを活用した居宅介護支援事業所の効果的な研修計画」日本ケアマネジメント学会第8回研究大会分科会報告、2009年

(22) 2011年度日本ケアマネジメント学会シンポジウム

る。

また、マクロ・レベルとは、国家単位だけを指すわけではない。社会福祉の多元化・分権化の変革理念を担う介護支援専門員は、市町村レベルの地域社会におけるマクロ・レベルの法制度、政治・文化の構造にも影響を与え、貢献する能力が求められる。

ケアマネジメントは、事業所単位で完遂できず、地域におけるシステムが必要である。介護保険も資源の一部であり、保険者は、住民に近い市町村である。地域社会におけるネットワークング、社会資源の創出、活用方法の拡大、時に法制度に関わるアクション等の環境との交互作用も欠かせない。

市民社会の形成という点においては、市民と共に市場原理主義で利用者を喰い物にするような悪貨（事業所）が自然に駆逐されるような働きに関与できれば、国が規制を強めて官僚制度の弊害が利用者、地域社会に及ぶことを予防することもできる。

おわりに

本稿では、介護支援専門員の実践能力を、いわば広範囲な基礎資格の職種別の文献から、拾い出し、ミクロからマクロ・レベルにいたるまでの構成要素が、相互に影響しあうライフモデルのダイナミズムを持っていることが示唆された。現在、そのことを実証的に検証できるように、介護支援専門員に対するインタビュー調査を行い、その分析を進めているところである。興味深い内容が見えつつあるが公表できる段階に至らず、紙数の制約上も今回は無理があった。次の機会において実りある成果として発表する予定としたい。