

# 主任介護支援専門員更新研修

長崎県介護支援専門員協会

## スーパービジョンについて



## 主任介護支援専門員とは

- ・介護保険サービスや他の保健・医療・福祉サービスを提供する者との連絡調整、他の介護支援専門員に対する助言・指導などケアマネジメントが適切かつ円滑に提供されるために必要な業務に関する知識及び技術を修得するとともに、地域包括ケアシステムの構築に向けた地域づくりを実践できる主任介護支援専門員の養成を図ることを目的とする。

主任介護支援専門員研修実施要綱の目的より抜粋

※介護保険施行規則第百四十条の六十八にも同様の記載がある

（主任介護支援専門員研修・主任介護支援専門員更新研修の規程）

### 1. スーパービジョンの定義

Super : 「卓越した」「極上の」

Vision : 「視力」「視点」「洞察力」

介護支援専門員が利用者に対してよりよい援助ができるように組織的責任をもって教育・管理すること  
(間接的援助技術)

スーパーバイジー (スーパービジョンを受ける人)

ズーパーバイザー (スーパービジョンをする人)

## 2. スーパービジョンの4つの機能

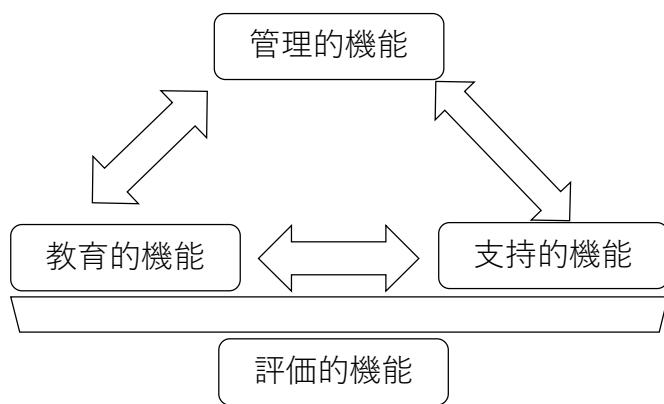
- (1) 管理的機能
- (2) 教育的機能
- (3) 支持的機能
- (4) 評価的機能

(1) から (3) はバラバラに機能するのではなく、時と場合により2つ・3つの機能を意識して展開することがより機能を果たす。

(4) は (1) から (3) 全ての機能に関係する。

5

### スーパービジョンの機能



4つの機能は相互に関連しており、1つの機能についてスーパービジョンを展開する場合もあるが同時にそれぞれの機能を意識して展開すると有効である。

改訂3主任介護支援専門員テキストより  
(一般社団法人日本介護支援専門員協会)

6

## (1) 管理的機能

### ①事業所の理念、運営方針の理解と遵守

事業所の目標や方針を伝え、それに沿った業務遂行を実践する。

### ②就業規則等に即した業務実施の確認

業務の遂行状況（訪問マナーや記録作成など）、労働環境の整備（時間外労働や過剰な負担の軽減、担当件数の調整など）

### ③緊急事態、非常事態への対応と体制

リスク管理やトラブル事故発生時の対応

### ④担当不在時のバックアップ体制の機能の確認

事業所機能の充実、サポート体制の整備

### ⑤関係機関との連携・協働体制の確認・管理

スーパーバイザーが仕事しやすいように地域ネットワーク構築し、多職種・他機関との連携が機能するよう管理する。

スーパーバイザーが職場環境を整え、さらに改善することが求められる！

7

## (2) 教育的機能

専門職として必要なことを具体的に教えること。

### ①知識、理論

### ②技術、技能

### ③仕事に対する価値、倫理

### ④事例に応じた対応方法や視点の教示

### ⑤今後起こりうる事案について、予測する事の重要性

スーパーバイザーが一方的に指導するのではなく、スーパーバイザーが能動的に動き、学習意欲を引き出す工夫が必要である。

スーパーバイザーも指導技術を高める努力が必要！

8

### (3) 支持的機能

#### ①心理的なサポート

利用者や家族との関係の不調、業務遂行能力への不安、自信の喪失に対するアプローチ

#### ②バーンアウトの防止

業務や心理的負担の過多による疲労のピークの回避、予兆の把握と日頃のコミュニケーションによるフォロー

#### ③専門職としての業務に対する意義の実感

介護支援専門員という仕事の重要性、仕事のやりがいや支援成果の振り返り

#### ④スーパーバイジー自らの振り返りと自己覚知の促し

スーパーバイジー自身の思い込みによる迷いや、視点のズレを客観的視点から分析し、気づきを促す。

努力しても報われない、ストレスフルな状況はお互いにある！

9

### (4) 評価的機能

- ・スーパービジョンを実践した結果について、目標が達成されたかを評価する。
- ・PDCAに基づいたスーパービジョンの展開
- ・客観的な評価（根拠を明確にした評価を）
- ・良い悪いだけなく原因分析を行う
- ・結果だけではなく改善方法の提示

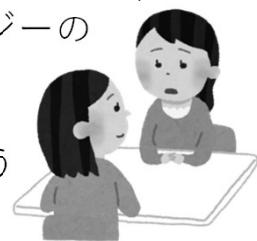
スーパーバイジーのスキルの把握を行おう！

10

### 3. スーパービジョンの形態と特徴

#### ①個人スーパービジョン

- スーパーバイザー1人とスーパーバイジー1人の1対1の関係で行う。
- 介護支援専門員が抱えている課題を深く掘り下げ、自己覚知や自己洞察を促し、信頼関係を深める機会にできる等のメリットがある一方で、定期的に継続的に行うためには、スーパーバイザーとスーパーバイジーの双方に時間の確保が必要であり、うまくいかなかった場合は、双方の人間関係を悪化させてしまうことになる。



11

#### ②グループスーパービジョン

- スーパーバイザー一人に対して複数のスーパーバイジーで実施する。複数の介護支援専門員がかかえている共通の課題に対して取り組むことができ、介護支援専門員同士の意見の違いや共通点など相互理解や学習効果を高め、広げることが可能である。ただし、デメリットとしては、討議が表面的なものにとどまってしまい、個別の課題が隠されたり、表面化されにくい傾向に陥る可能性がある。
- 事業所や法人内で行う場合には、組織としての課題に対して取り上げることも可能である。



12

### ③ピアスーパービジョン

- 主任介護支援専門員や管理者を含めないで、スーパーバイザーである介護支援専門員同士で行われるスーパービジョンをいう。
- 親しみやすい雰囲気で共感を得やすい環境を活かしてメリットにしていくためには、互いの成長やレベルアップを目指して学び、考え、実践する意識をもって主催することが求められる。



13

### ④ライブスーパービジョン

- スーパーバイザーが、バイジーが行っているアセスメント、モニタリング等の業務に同席し、観察やバイジーに代わり実践する等、その場で具体的なスーパービジョンを実施する方法。
- 初任者は頭で理解していても、実践できない場合もあり、利用者、家族との信頼関係が構築しにくい場合などは、その後の好循環につなげることができると同時に、事業所としての業務体制を利用者に理解してもらう機会となる。サービス担当者会議にも有効である。



14

## ⑤ユニットスーパービジョン



- 複数のスーパーバイザー（ユニット）が一人のスーパーバイザーに対して実施する形態。
- ケアマネジメントは生活全体を捉える総合性が常に求められているが、一人のスーパーバイザーが、医療、看護、介護、住宅、リハビリテーション、心理などの多領域における高度な知識や技術を有しているわけではない。重層的な課題を抱えている利用者や緊急対応を要する利用者のスーパービジョンなどには有効である。

15

## ⑥セルフスーパービジョン

- スーパーバイザー自身で、自分が行ったケアマネジメントについて点検し、評価し、スキルアップの課題を見つけ、自己研鑽していく方法である。
- この場合においても、一定の期間ごとに客観的な評価をスーパーバイザーから受けることにより自信がつき、更に意欲を高めることができる。



16

## 4. コーチングとティーチング

### (1) コーチング

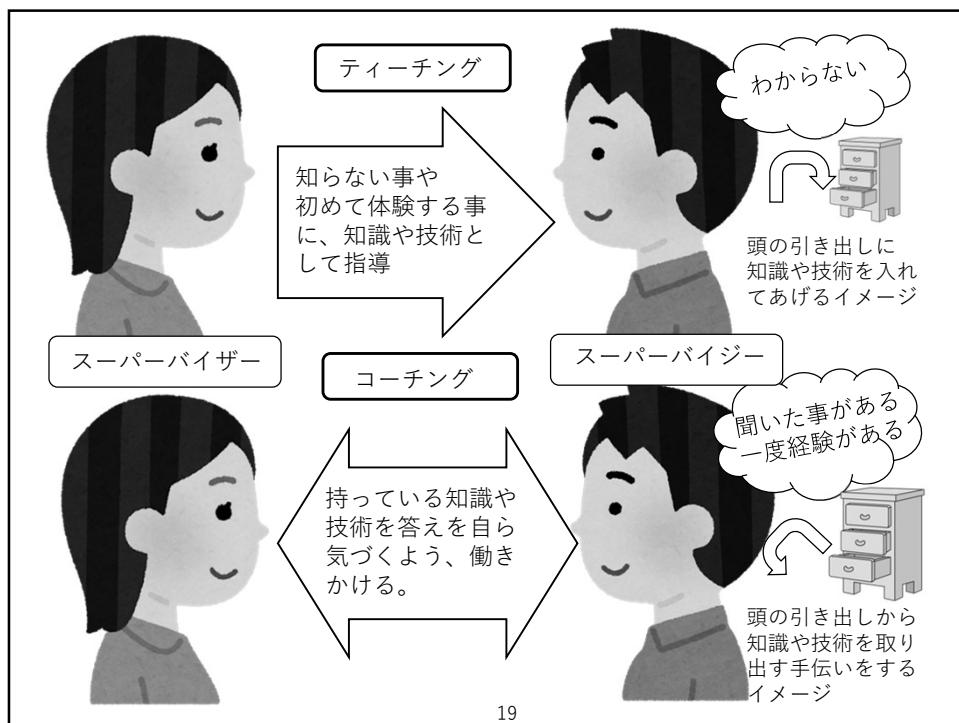
- ・人間の可能性を信じてそれぞれの個性を尊重しながら信頼関係を築き、自立型人材へと育てていくためのコミュニケーション技法。一人ひとりの内面にある力、やる気、自発性を引き出すことが基本と言われている。
- ・コーチングは相手に考える機会を与え、そこから出てきた解答を基に行動し、自身の成長を促す方法とする。
- ・つまり解答を教えるのではなく、何を考え行動するかを示し答えを自身で作り出させることが大切である。

17

### (2) ティーチング

- ・仕事の進め方や考え方を教えていく場合に使われる。特に新人教育の場合は経験不足から、自分で答えを導き出せない者も多いので、具体的に指示することで基本的な事を習得させていく。
- ・また上手くいかない事案に対して、具体的に解決策を明示する事で成功体験を経験させて、意欲を向上させる。
- ・ただし過剰になると、依存や思考低下を招く恐れもあり、対象の力量を見極める事が大切である。

18



## 5. 人材育成の意義と必要性

### ①支援の質の確保

介護支援専門員の個人的力量に任せるだけでなく、事業所としてそのしくみを担保する



### ②人材の確保

介護支援専門員が適切に業務を遂行できるようスタッフの教育と育成が必要



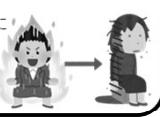
### ③後進の育成

人材確保のために人材育成の体制を確保することが必要



### ④バーンアウトの防止

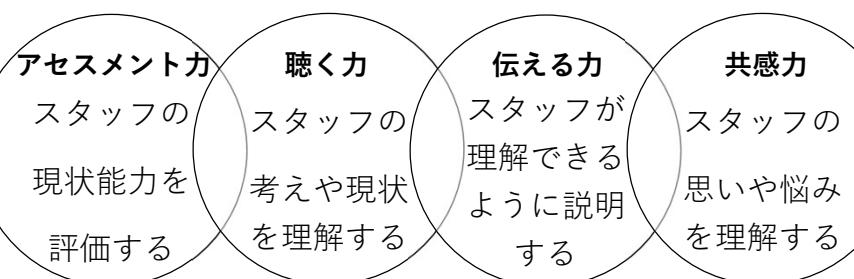
介護支援専門員は多くのストレスにさらされています。スタッフのバーンアウトを事業所として防ぐ手立てが必要



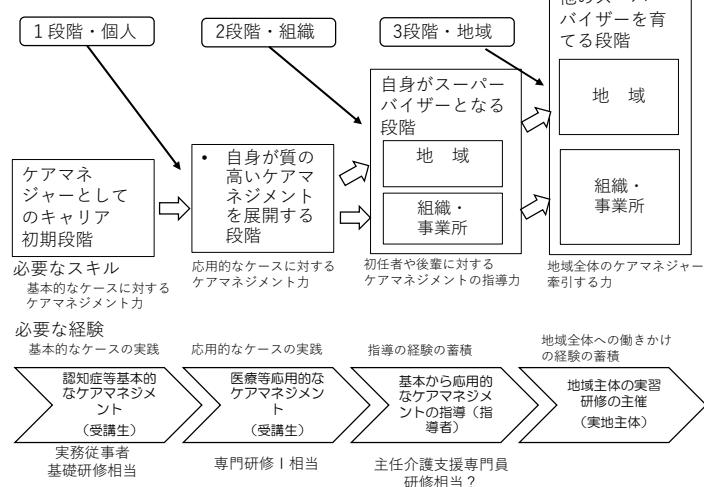
## (1) 人材育成の3つの手法 (OJT・OFF-JT・SDS)

OJT	OFF-JT	SDS
日常の職務を通じての研修	日常の職務から離れて研修	自己啓発の支援
<ul style="list-style-type: none"><li>・上司や先輩から直接指導を受けながら、仕事ができる</li><li>・職務と関連させながら部下や後輩を指導・育成</li></ul> 	<ul style="list-style-type: none"><li>・一定期間日常職務を離れて行う研修</li><li>・職場内の研修と職場外研修への派遣</li></ul> 	<ul style="list-style-type: none"><li>・その人自らが資質向上を図るために意欲が向上するよう、職場が積極的に組織として働きかける。</li></ul> 

## (2) OJTの実践 (OJT担当者に求められる力)



## 介護支援専門員のスーパーバイザーとしての成長 ステップと実習形式



23

改訂3課程Ⅰ 介護支援専門員テキストより  
(一般社団法人日本介護支援専門員協会)

## 介護支援専門員研修の最終目標 (アウトカム)

