

様式3

対人援助者監督指導Ⅰ

個別スーパービジョン

一般社団法人 埼玉県介護支援専門員協会

佐々木 賢治

個別スーパービジョン

- スーパーバイザーとスーパーバイジーが1対1で面談形式で行うスーパービジョン。
時間を確保して期間を決めて行う。(実務的には短時間のものもある)
- 個人の力量・ニーズに合わせたスーパービジョンができる。

人手不足のケアマネ、2040年までに8万人超の増加が必要

今後求められるケアマネジメントの体制整備に向けて、新たな人材の確保や**離職の防止**、ケアマネ1人あたりの担当件数の引き上げなどが必要と指摘。処遇の改善、業務負担の軽減、資格試験の受験者数の増加、実務研修後の入職率の向上、より長く**安心して働ける環境の整備**などに向けた施策を、総合的に推進していくべき。

今後の必要ケアマネ数のシミュレーション			
【ケアマネ1人あたりの担当件数など現状維持ベース】			
	2022年度 実績	2025年度 推計	2040年度 推計
必要ケアマネ数 () は2022年度比	30万7007	33万4441 (+2万7434)	39万0476 (+8万3469)
うち 居宅介護支援	11万1706	11万9764 (+8058)	14万0250 (+2万8544)

《 令和5年度老健事業「介護支援専門員の養成に関する調査研究事業」 》

- ・相談ができない(悩みを抱え込んでしまう)
- ・何が正しいのかわからない(法令違反の可能性)



苦情
利用者の自立を阻害



事業所全体の質の低下



働きにくい環境
働く意欲の低下



離職

個別スーパービジョンで得られる効果

スーパーバイザー	スーパーバイジー
気持ちがわかる 育つ 定着する	安心して仕事ができる やりがいを抱ける スキルがあがる

質の高いケアマネジメントの提供と人材の定着

- 支持的機能

介護支援専門員が業務上できていることを承認するとともにできていないことに気づき、業務に取り組む動機や意思を向上させる

心的ケアを中心に精神的に支える

- 教育的機能

習得した知識や技術の活用を具体的に示唆するとともに不足している点を指摘し、スーパーバイザーの個別的な課題を提示する

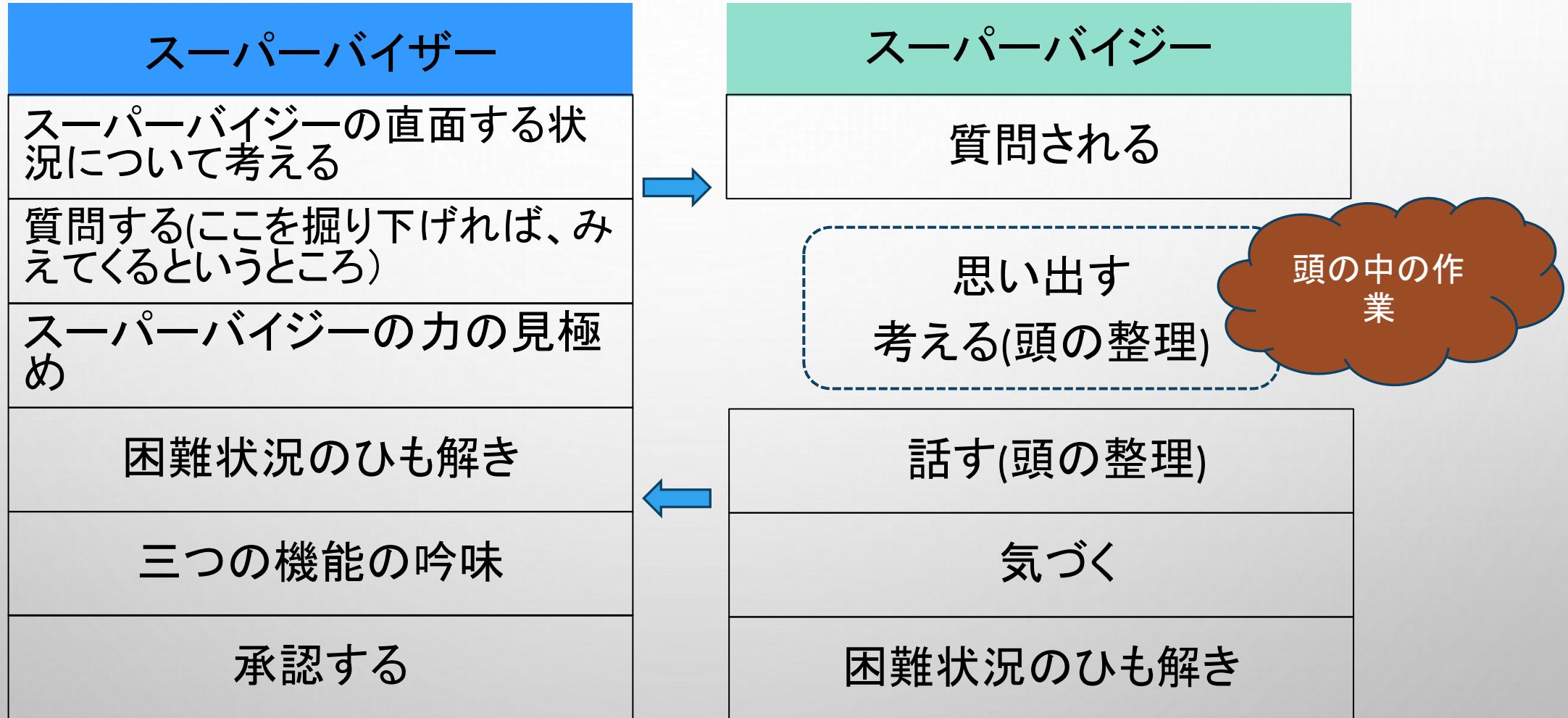
専門職としての必要な知識・技術・
価値を共有

- 管理的機能

スーパーバイザーの現状の能力を把握し、それに見合う適切な業務を担当させるなかで成長を図れるようケアマネジメントをする

力を発揮できるよう環境を整える

問いかけ、考えを促し、気づきを助ける



バイジー自らが支援の課題に気づくことを支援

相手を変えようとするな

ケースについて悩む

ケースについて悩むバイジーに悩む

自分を振り返る

①自分自身の特性とはなにか

(性格の傾向、長所、短所、コミュニケーションの癖など)

②仕事を行う上で大切にしていることはなにか(価値観など)

導入前

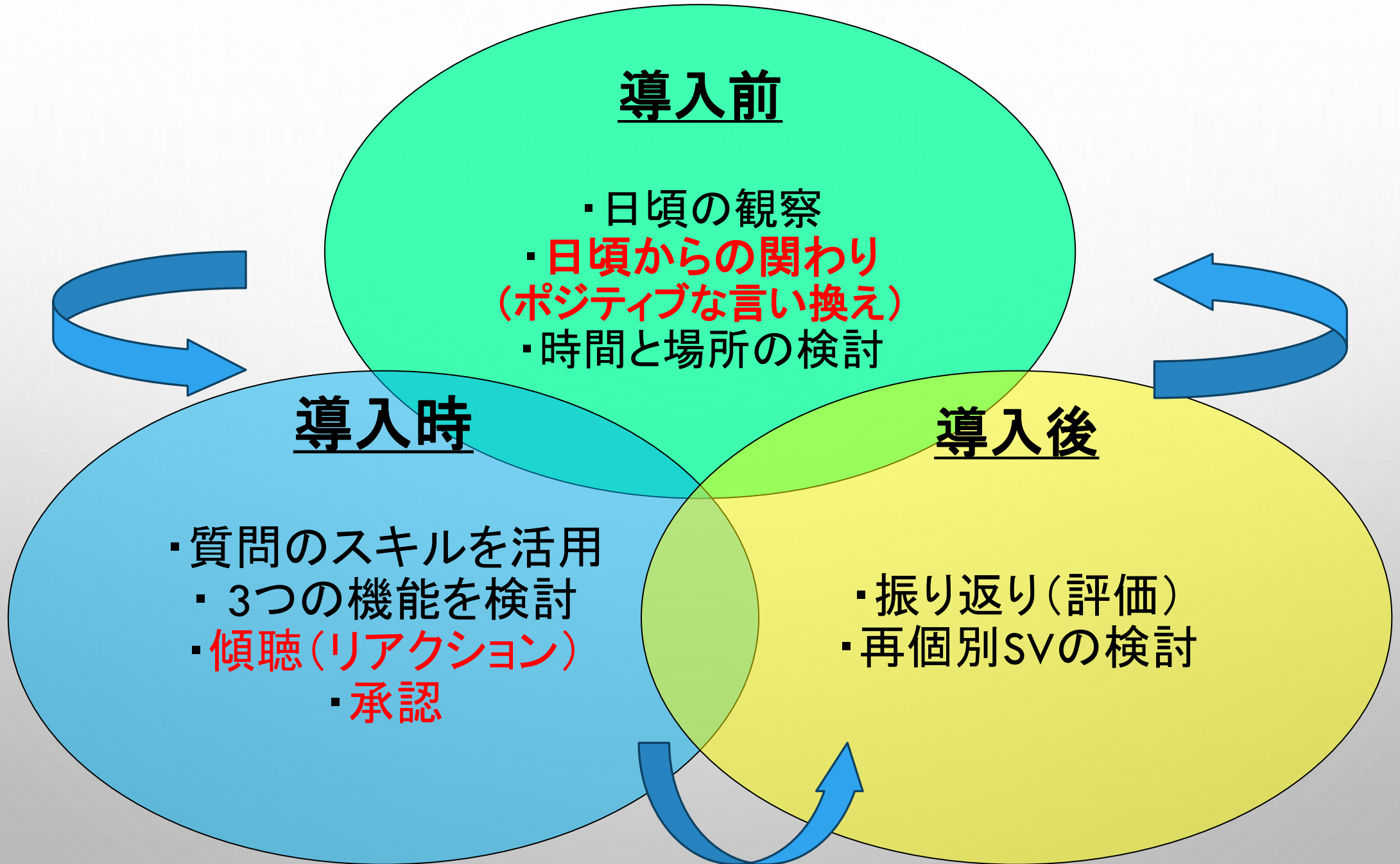
- ・日頃の観察
- ・日頃からの関わり
(ポジティブな言い換え)
- ・時間と場所の検討

導入時

- ・質問のスキルを活用
- ・3つの機能を検討
- ・傾聴(リアクション)
- ・承認

導入後

- ・振り返り(評価)
- ・再個別SVの検討



承認

- できて当たり前できていないところを指摘するほうが大切

- 相手の気持ちや考えを尊重する

- 上手くいかない時に、何が問題なのか一緒に考える

- 期待しているレベルにならないと褒めるに値しない

- 失敗したことも含めて労う

- 失敗してもどうすれば改善するのか一緒に考える

- ひとりのために時間をとれない

- 相手のために時間を割いてみる

相手の自己肯定感を高める

傾聴

- ・話を聴いているなと思ってもらえる行動を自然にとれる

- ・表情(相手の感情に表情を合わせる)
- ・うなずき(強弱をつける)
- ・姿勢(アイコンタクト)

ポジティブな言い換えを意識する

～相手の短所を長所に変える～

ピンチ

チャンス

口下手

聞き上手

引っ込み思案

深く考えて行動する

応用がきかない

基本に忠実

ポジティブな言い換えを意識する

～相手の短所を長所に変える～

最近考えることは、私って要領が悪いなあと思っています。
仕事も人より遅いし。最近疲れることが多くて・・・



どんな人にも欠点があり、どんな人にも悩みがあります

承認してあげることが大切

それが援助関係の第一歩

どのようなスーパーバイザーを目指したいですか

