

愛知県主任相談支援専門員研修

「スーパービジョンの理論と実際」

この資料は、平成30年度主任相談支援専門員養成研修資料、
令和7年度相談支援従事者指導者養成研修研修資料を基に作成しています。

社会福祉法人名古屋手をつなぐ育成会
中川区障害者基幹相談支援センター
センター長 渡邊 理恵子

この科目のねらい

- 主任相談支援専門員が相談支援専門員に対して、スーパービジョンの必要性を理解させ、どのようにしてスーパービジョンを実践していくのかを説くことができるようになることが目的である。
- スーパービジョンの考え方にそった具体的な展開方法を身に付けて、現場で自ら活用し、または伝達できることが求められている。

現任研修との違い

	主任研修	現任研修
講義名	スーパービジョンの理論と実践	実践研究及びスーパービジョンによる人材育成
内 容	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成の実践につなげる →必要性を説く 手法を身に付けて活用、伝達する ・人材育成の姿勢をもつ（オープンにする） <p>求められる姿勢を理解する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援業務（実践）をオープンにする ・助言し合う ・手法を体験する <p>その具体的な実施方法として実践研究及びスーパービジョンの理論と方法を理解する。</p>
演 習	地域での実践につなげる。	実際に体験してみる。

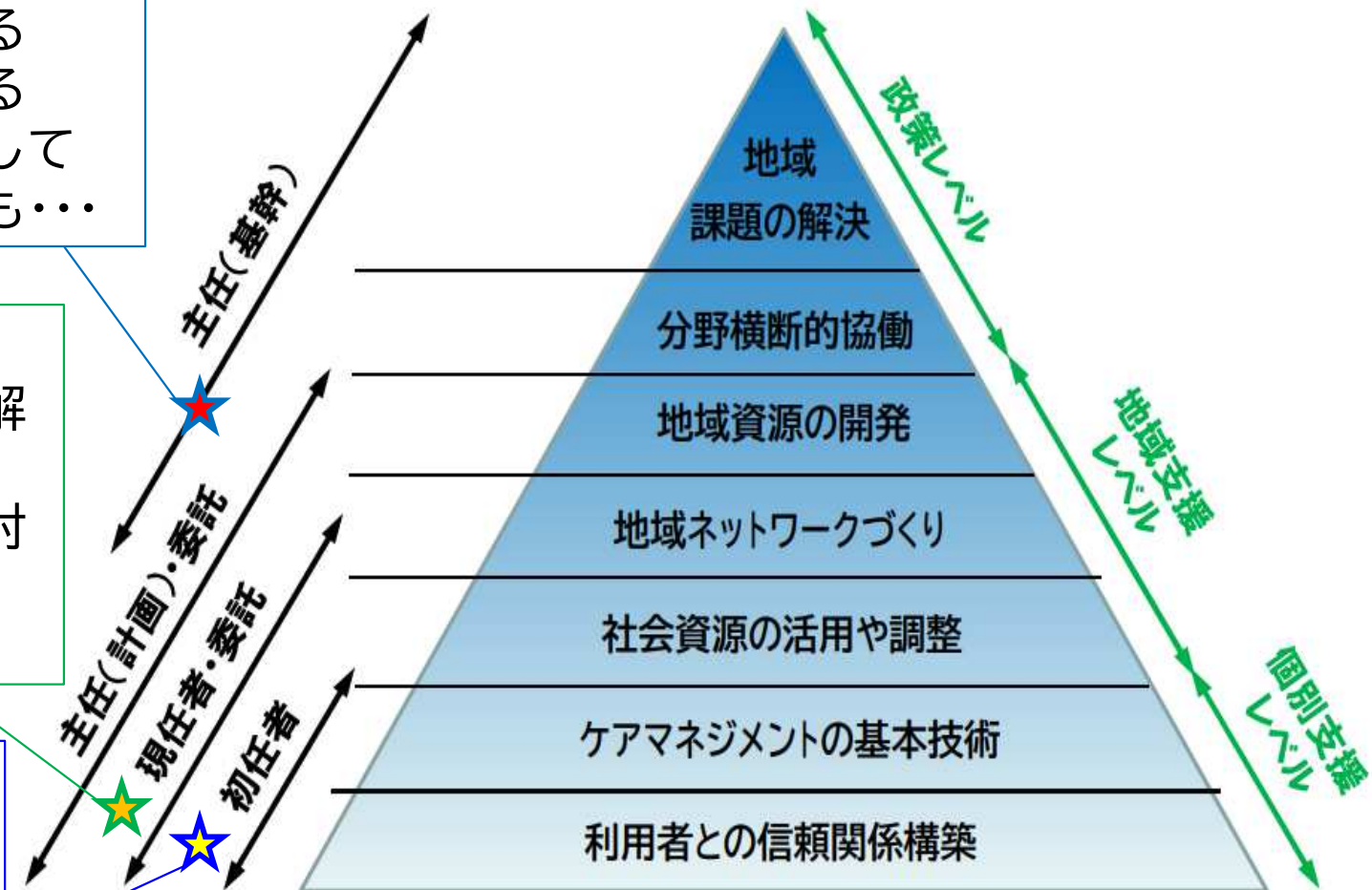
経験や役割に応じて、SVを捉えるべき

2-(1)-① 相談支援のレベルと地域づくり

主任研修で…
SVの必要性を説明できる
地域で伝達・活用できる
→現任者、初任者に対して
他職種との連携においても…

現任研修で…
SVを受ける重要性の理解
具体的に経験
地域での（困難）事例検討
相談部会での実践共有
→地域課題への気づき

初任者研修で…
事例の共有
→助言し合う経験
講師からの助言
地域でのOJT
相談部会での情報共有



令和4年度相談支援従事者指導者養成研修

実地教育とは？

「実践知を養い熟達化するための実務・実践場面での取り組みについて、本研修では実地教育（OJT）と定義する」

実践知とは？

熟達者（ある領域の長い経験を通して、高いレベルのパフォーマンスを発揮できる段階に達した人）がもつ実践に関する知性

熟達化とは？

実践知を獲得する学習過程

令和元年度主任相談支援専門員養成研修「人材育成の意義と必要性」より

業務実施地域における実地教育の例

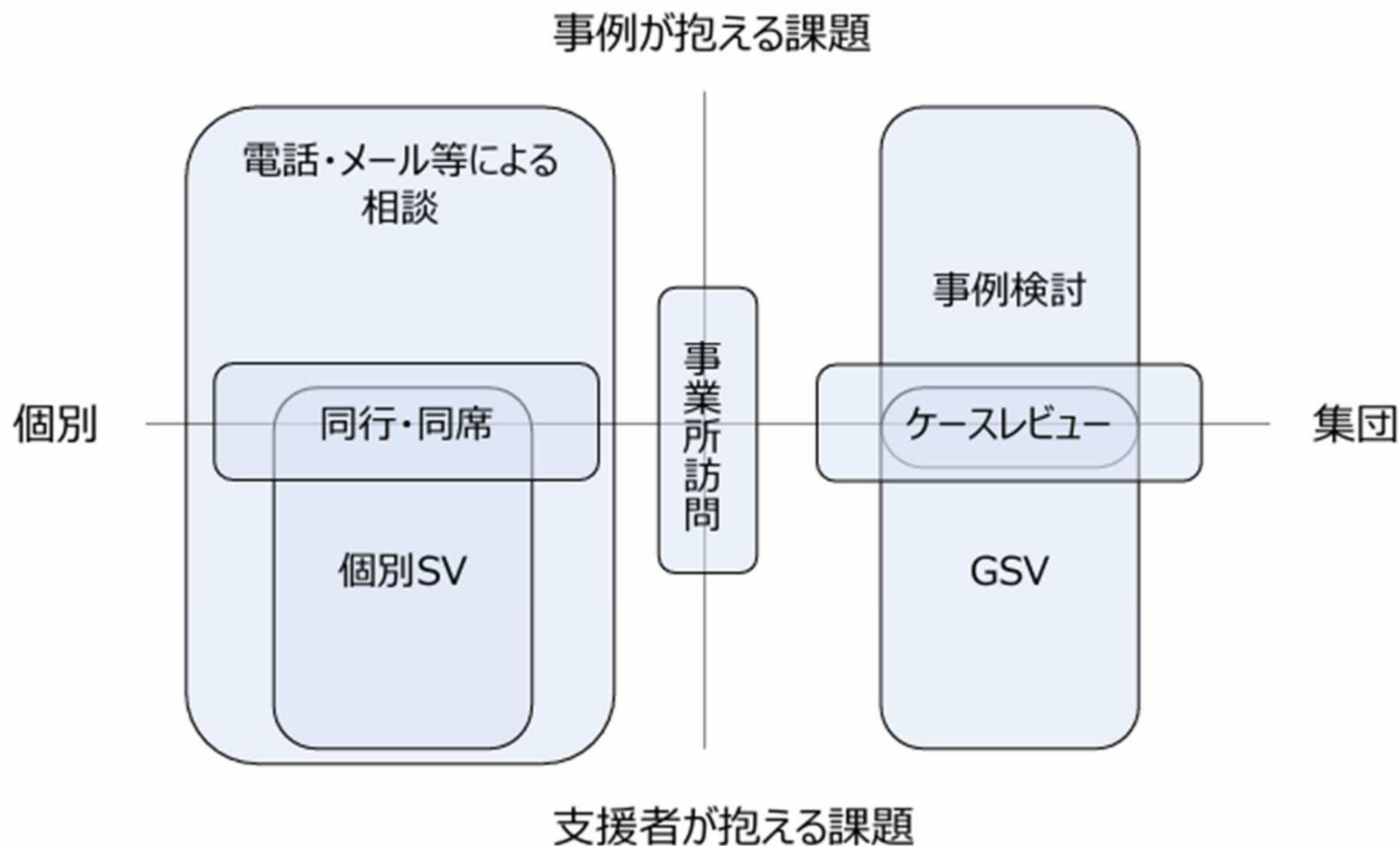
■内容

- 地域の相談員による電話やメール等の相談への対応
- 地域の相談員が行う会議や面談等への同行
- 委託・特定相談支援事業所に訪問して相談を受ける
- スーパービジョン（グループスーパービジョン含む）の実施
- 事例検討会の開催
- 研修会の開催

■対象

- 同じ事業所の相談支援専門員
- 他の事業所の相談支援専門員

OJTの見取り図案ver1



なぜ、実地教育が重要なのか？

①社会福祉実践の特徴

正答を一つに定めることが難しい（正解か検証困難な）業務

②経験を経験で終わらせないために・・・

実践知の獲得には個人差が生じると言われている。この要因としては、態度、省察、批判的思考があげられている。実地教育を行うことで、他者が上記の3点をサポートすることが可能になる。

皆さんはどのように実践で役立つ知識や技術を獲得してきましたか？

モチベーションが高まる構造

モチベーションに影響する要因としては、価値、予期、環境があげられます。

□価値

- 達成感を味わう（達成価値）
- 活動そのものに価値を見出す（内発的価値）
- 将来に役立つ（道具的価値）

□予期（期待）

- 目標や結果を「達成できる」という自分なりの予測
- 適切な難易度の課題が予期を高める

□環境

本研修のモチベーションを考える

教授者が3つの要因を刺激することが大切です。

□価値

- 実地教育の浸透、活性化は相談支援専門員の定着をうながし、それぞれの持っている能力を発揮するために有効。
- 障害児者の生活の質向上に寄与することができる。

□予期

- 誰もが初めは初心者。スーパービジョンを体験して、失敗したことや成功したことを共有するところから始めましょう。

□環境

- 各グループに1人、演習講師が配置されます。
- グループの構成員の経験値は多様です。

講義の内容

- 1 スーパービジョンの考え方
- 2 スーパービジョンの類型とその展開
- 3 実践の仕組みづくりへの整理
- 4 モニタリング検証への活用

1. スーパービジョンの考え方

なぜスーパービジョンなのか

対人援助を内容としたSW活動は利用者の課題を環境も含めた全体としてとらえ、また、その解決方法も本人だけでなく幅広い環境への働きかけを通して見出すことになる。

しかし、それはとても困難なことであり、援助がうまく行かないときに個々の力だけで打開策を見出すことは益々難しい。

そこで、自分の援助をスーパーバイザーの力を借りて客観的に捉え直し、知識や技術面および感情面の課題に気付きを得る必要がある。

研修の実施の例



このような研修体系を確立し、研修に適宜派遣しても人材育成が出来るとは思えないのが現状です。

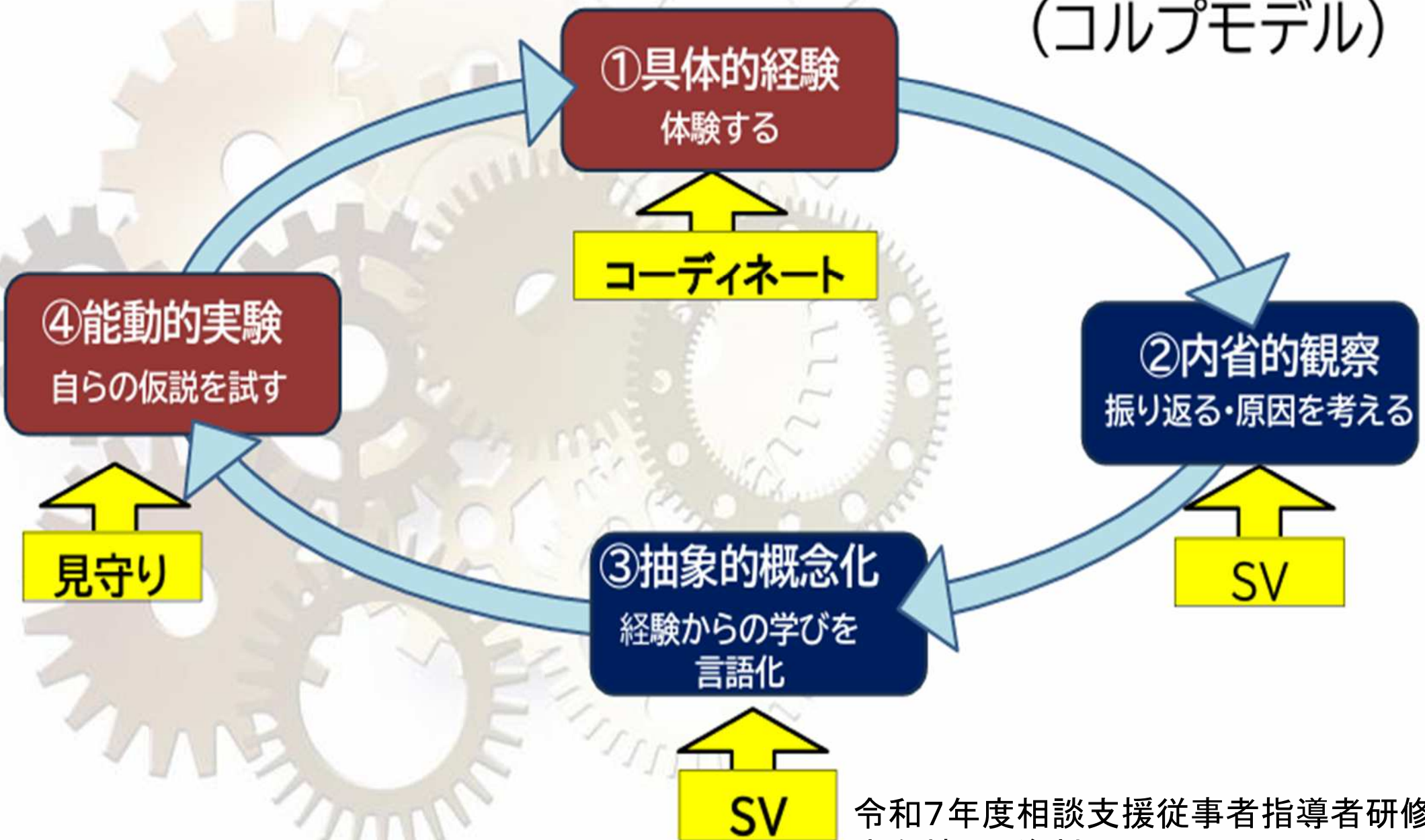
令和7年度相談支援従事者指導者研修
本名靖氏 資料

自閉症支援に関する研修形態とその成果

トレーニングの要素	トレーニングの成果		
	知識	スキル	現場で活用
討論と検討	10%	5%	0%
トレーニング (研修会場で実演)	30%	20%	0%
トレーニング (研修会場で練習とフィードバック)	60%	60%	5%
現場でトレーニング (実施のサポートとフィードバック)	95%	95%	95%

トレーニング要素ごとによる現場で活用できる可能性(Joyce 他:2002)

経験学習モデル (コルプモデル)



令和7年度相談支援従事者指導者研修
本名靖氏 資料

スーパービジョンとは・・・

- 対人援助職者が指導者から教育を受ける過程
- 指導者が援助者と規則的に面接を行い、継続的な訓練を通じて専門的スキルを向上させることを目的としている

スーパービジョンの機能

平成30年度主任相談支援専門員
養成研修 資料より

1. 支持的機能

スーパーバイザーとワーカーの信頼関係を築き、受容的関係の中で、知識や技術を学べるようになる。

2. 教育的機能

ソーシャルワークの価値倫理、専門知識や技術を身につけて、業務の遂行を可能なレベルに訓練していく。

個別的自己覚知や専門職としての自己覚知を促すことも目的となる。

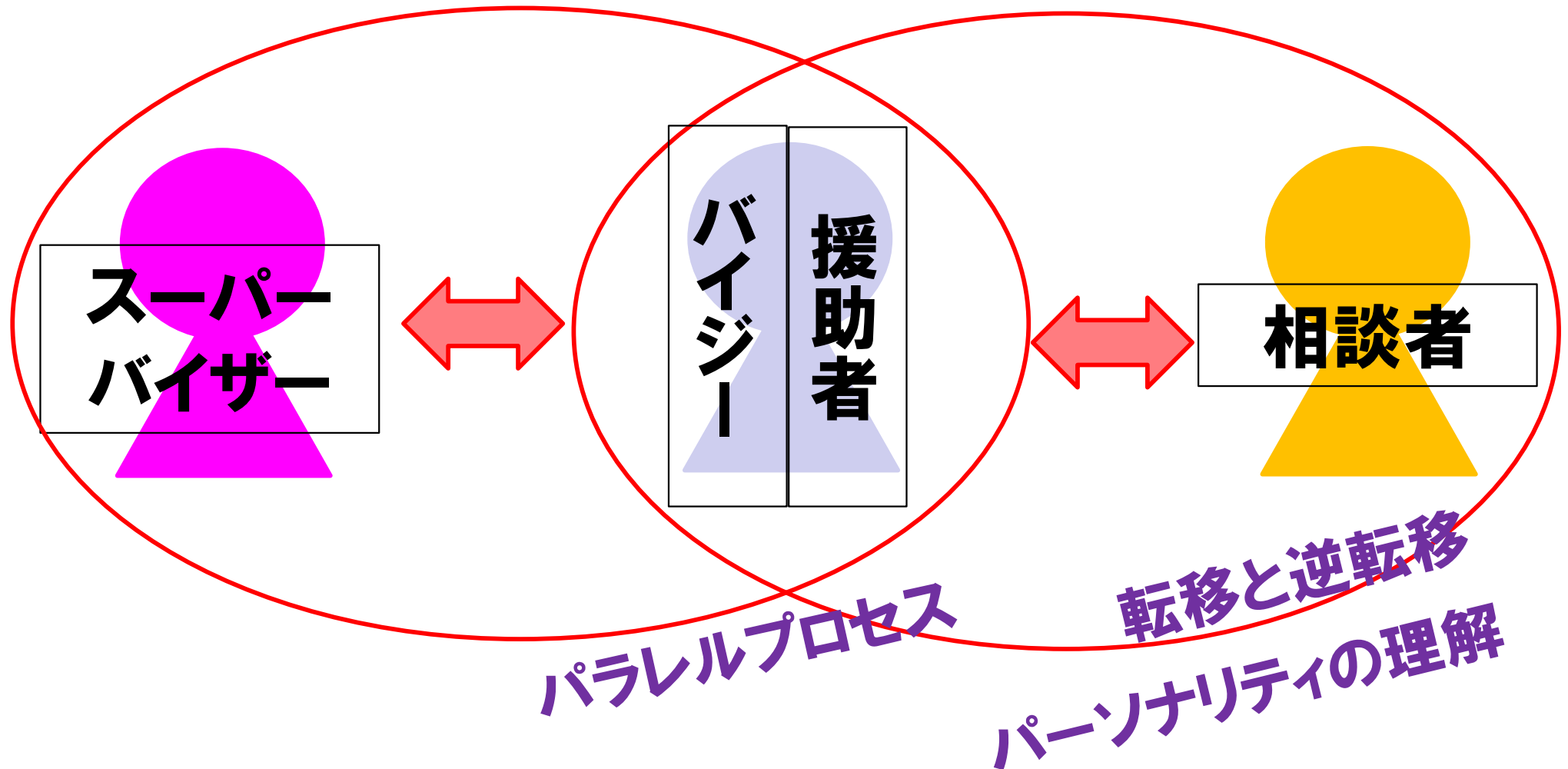
3. 管理的機能

当該施設の目的・機能を果たすべく、ワーカーに一定レベルの支援を求めること。

教育的側面や燃え尽き防止など人事管理の側面もある。

スーパービジョン関係

S.Shimamura NAHA city office
2006 参考



① 支持的機能

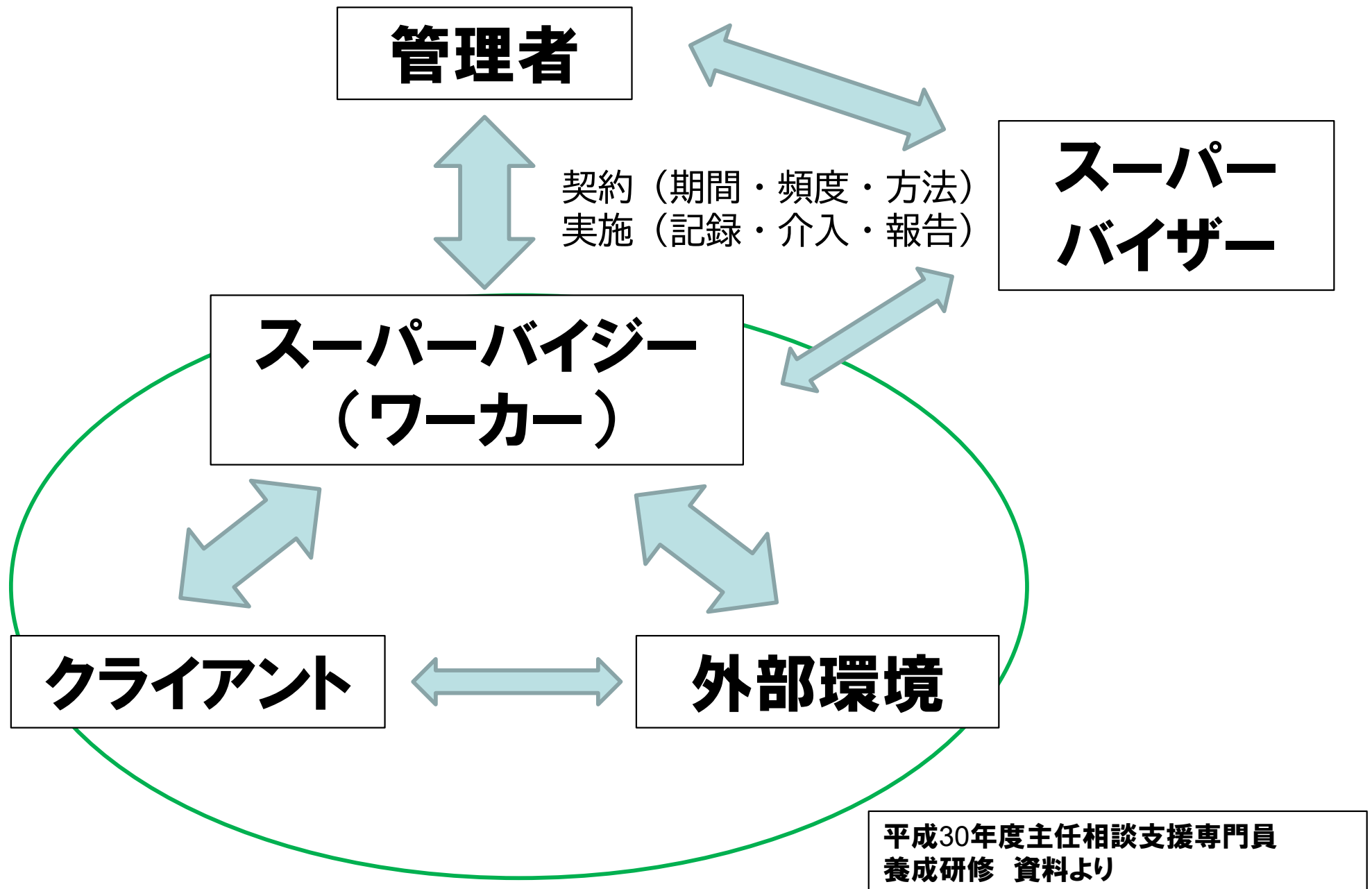
② 教育的機能

③ 管理的機能

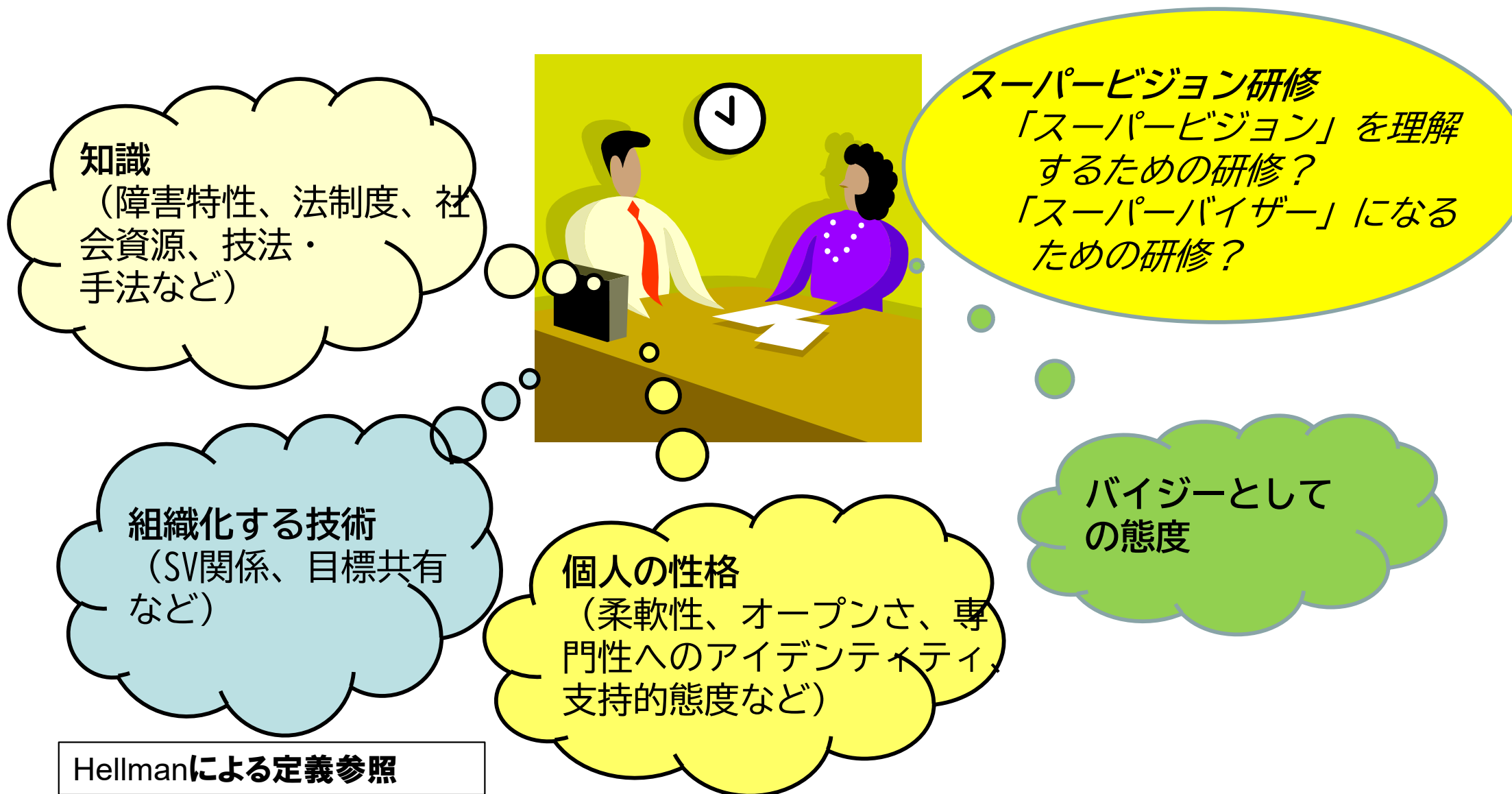
スーパービジョンの特徴と内容

- スーパービジョンは上下関係ではなく、専門職種間同士で一定の約束（契約）に基づいて行われる。
- 相談支援専門員においては、以下の5点が重要な内容。
 - ① 利用者とのかかわり方、支援方法、支援目標など
 - ② 相談支援の専門家としての自信、不安、意欲
 - ③ スーパーバイジー自身の個人的な課題
（適性、ライフスタイル、仕事と家庭のバランスなど）
 - ④ 職場での人間関係、職場環境への不満など
 - ⑤ 他職種との関係

スーパービジョンのシステム



いつ、どんな枠組みで・・・ どこに留意して・・・どんな約束で・・・

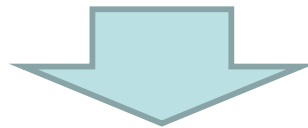


現場でのスーパービジョンを阻む課題

- スーパービジョン（SV）の必要性（なぜスーパービジョンが必要なのか）の理解不足
 - ・ 相談支援専門員自身の置かれている立場の振りかえり（管理的機能）
 - ・ 利用者とのかかわりの悩み（教育的機能）
 - ・ 支援の評価、効果の共有（支持的機能）
- 福祉現場のチームアプローチの必要性の認識不足
- スーパービジョンが業務としてみなされない
- スーパーバイザーの人材不足

スーパービジョンを業務の一環とするために

- ① 職人芸的な高い技術
⇒ 職場・地域で可能なレベルで
- ② 長時間を要する
⇒ 取れる時間内で
- ③ 繰り返し行う必要性
⇒ 負担のない頻度で



ともかく実施すること
(どうすれば実施できるか) が大切

スーパービジョンの考え方を踏まえて、 職場・地域で可能な方法で実施する

	スーパーバイザー（1対1）	方法・工夫（グループ実施など）
知 識	障害特性・法制度・社会資源 技法・手法 など	参加者の得意分野の知識を活用 事前準備
組織化する 技術	SV関係の構築・継続する枠組 目標の共有 など	書式化（ツールの活用・見える 化） 目標やプロセス、ルールを明確化 （事前の話し合い）
個人の性格	柔軟性・オープンさ 専門性へのアイデンティティ 支持的態度 など	話しやすい雰囲気づくり バイジールの満足度を優先する →ファシリテーション技術

求められる姿勢の理解
バイザーを目指す姿勢



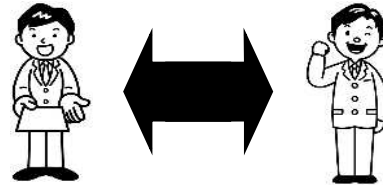
主任相談支援専門員

手法の習得・伝達
地域に応じた工夫

2. スーパービジョンの種類とその展開

スーパービジョンの類型

個人



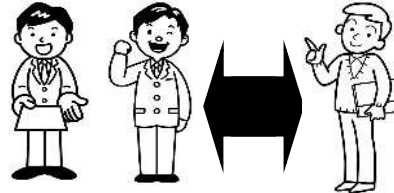
- ケースの掘り下げがしやすい
- ×専門的なSVの確保が難しい

グループ



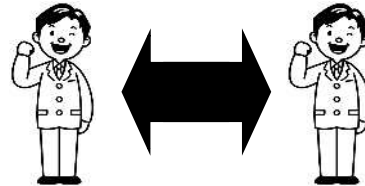
- グループでの共感が生まれる
- ×個人的感情が出しにくい

ライブ



- 具体的な助言が得られる
- ×SVの力量が問われる

ピア



- 親しみやすく入りやすい
- ×単なる友人関係になりやすい

セルフ



- すぐに取り組め振り返り効果が高い
- ×継続していく動機付けが必要

代表的スーパービジョンの特徴

① 個人スーパービジョン

スーパーバイザーとワーカーが1対1で契約をして実施
倫理、知識、技術まで深く、細かく指導が可能だが、機
会は稀となる。

② ピアスーパービジョン

ワーカー同士で、ルールを設定して実施
時間を見ながら気軽にできるが、客観性の担保が課題

③ グループスーパービジョン

スーパーバイザーと複数のワーカーが契約をして実施
複数の声や評価を聴けて効果あるが、深くは入れない

④ その他（メンタリングなど）

「1 対 1」にこだわってみる

- SVの考え方を踏まえた 1 対 1 の対話や振り返り機会は、**集団での事例検討やGSVでは得がたい効果**が期待できる
- 例えば、事業所訪問の際、職場内での面談など
- 必ずしも「熟達したスーパーバイザー」でなくとも、**目標やプロセスが明確に共有**されれば、対話を通じて課題が整理できたり、気づきを得ることができる
 - **バイジーの「力」**を信じる

グループスーパービジョン（GSV）の特徴

GSVはグループダイナミクス（力動性）を前提にしている

- 1 Svrはメンバー間の相互交流をうまく引き出すこと
- 2 Svrは常にメンバー全員を相手に応答すること
- 3 発言できているか、聴き合っているかを確認すること

*** 進行者の重要性 = ファシリテーション技術**

GSVは個人SVに比してSvrとの信頼関係構築が難しい

- 1 Svrの支配を受けにくく独自の文化をつくる
- 2 その文化がモラルの低下になるとときには話し合う
- 3 個人SVとの組み合わせが有効

グループスーパービジョン

3つの方式例

方式	特徴	バイザー	バイジー
事例検討会型	大人数でも可能 1時間半～2時間半 困難事例の解決	専門性により左右	他職も参加可能 <u>事例提供者が鍵</u>
振り返り参加型	10人以下が適当 1時間程度 技術と理念の向上	専門性は ほとんど	同じ職場が適当 <u>過去事例に限る</u>
課題焦点型	3人で実施 一人20～30分 支持と視野の拡大	専門性は 不要	普段の仲間 <u>事例は使わない</u>

事例を用いたスーパービジョンの 活かし方

事例の解決とSve（バイジー）の課題の解決を
並行して合理的にすすめること

事例を用いた検討型とは

① アイスブレイクと説明

☆開始前に入念な場づくり

① Sve(バイザー)が事例を説明する

☆本人のイメージが湧くように



④ 参加者の質問に答える

☆具体的場面を思い起こして
☆不明な点は取り繕わず

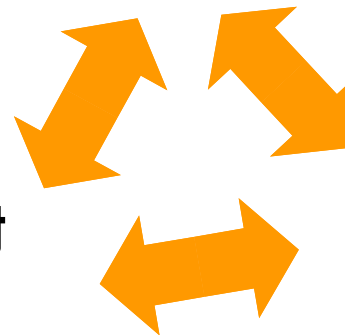
⑦ Sveの感想で気づきの共有

☆次回に繋げるよう参加者との協働的な雰囲気を確認



⑥ 参加者全員で解決策の提示

☆自由な発想であらゆる可能性を探る
☆他の参加者の発言に盛る



③ 参加者がSveに意図的な質問をする

☆質問の意図を明確にしながら
☆事柄の背景を探るように



② Svr(バイザー)がボードに事例を展開する

☆FG(ファシリテーショングラフィックス)により聞き漏れのないようにSveに具体的な確認を行いながら

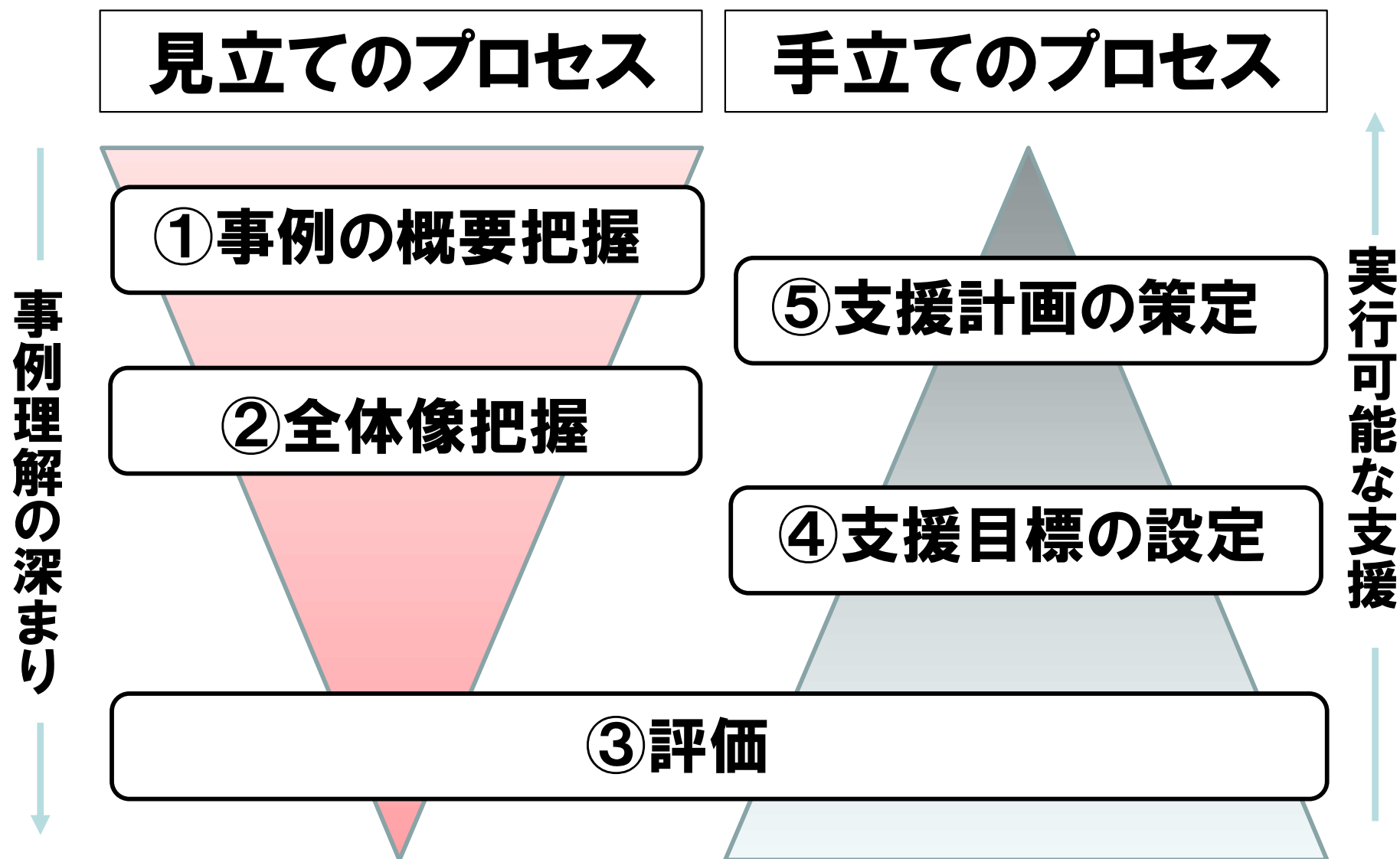


⑤ 参加者の質問やSveの回答に対してSvrから助言する

☆類似の質問を促して掘り下げる
☆FGから違和感を伝え意見を促す



「野中」式事例検討の構造



振り返り参加型スーパービジョンの 活かし方

Sveの経験の共有によりメンバーの教育を
合理的にすすめること

振り返り参加型のスーパービジョンとは

- ・ Sveが過去事例で引っ掛かっている点を
- ・ 参加者に対して具体的に説明し
- ・ 参加者の提示する方法を吟味する中から
- ・ Sve自身がよりよい対応の可能性に気づき
- ・ Svrの問い返しで確認する方法である

「振り返り参加」型SVの流れ

② Svr (バイザー) がホワイトボードにメモを取り



参加者に自分ならどう
対応したか尋ねる

① Sve(バイジー)が過去事例を
簡単に説明し、当時の自分の対
応でポイントになった点を話す



③ 尋ねられた数名の参加者が
自分の「対応」を答える

④ 参加者の意見を聴き、Sve
が自己の対応の意図を説明する

⑤ Svrは、参加者の意見が出た背
景とは何かを参加者に投げ返し、
一定の意見を得てから別のポイント
に話題を移す

⑥ Sveの感想で気づきの共有

「振り返り参加」型のスーパービジョン 特徴まとめ

- ①複数のポイントを挙げても大抵はポイントは一つ
どの事例でも中間点での本人との向き合いは最初の向き合いに集約される
- ②Sveの振り返り課題は他のメンバーにも相通じる
苦手意識や不得手なところ、ありがちな見落としなど
- ③Sveに緊張感を与えないで済む
過去事例なので、S v eはどうすべきだったか薄々分かり、答えが出しやすい
- ④職場内の関係者向き
同職場など、ある程度の関係性のあるメンバーの方が言い合いがしやすい

課題焦点型スーパービジョンの 活かし方

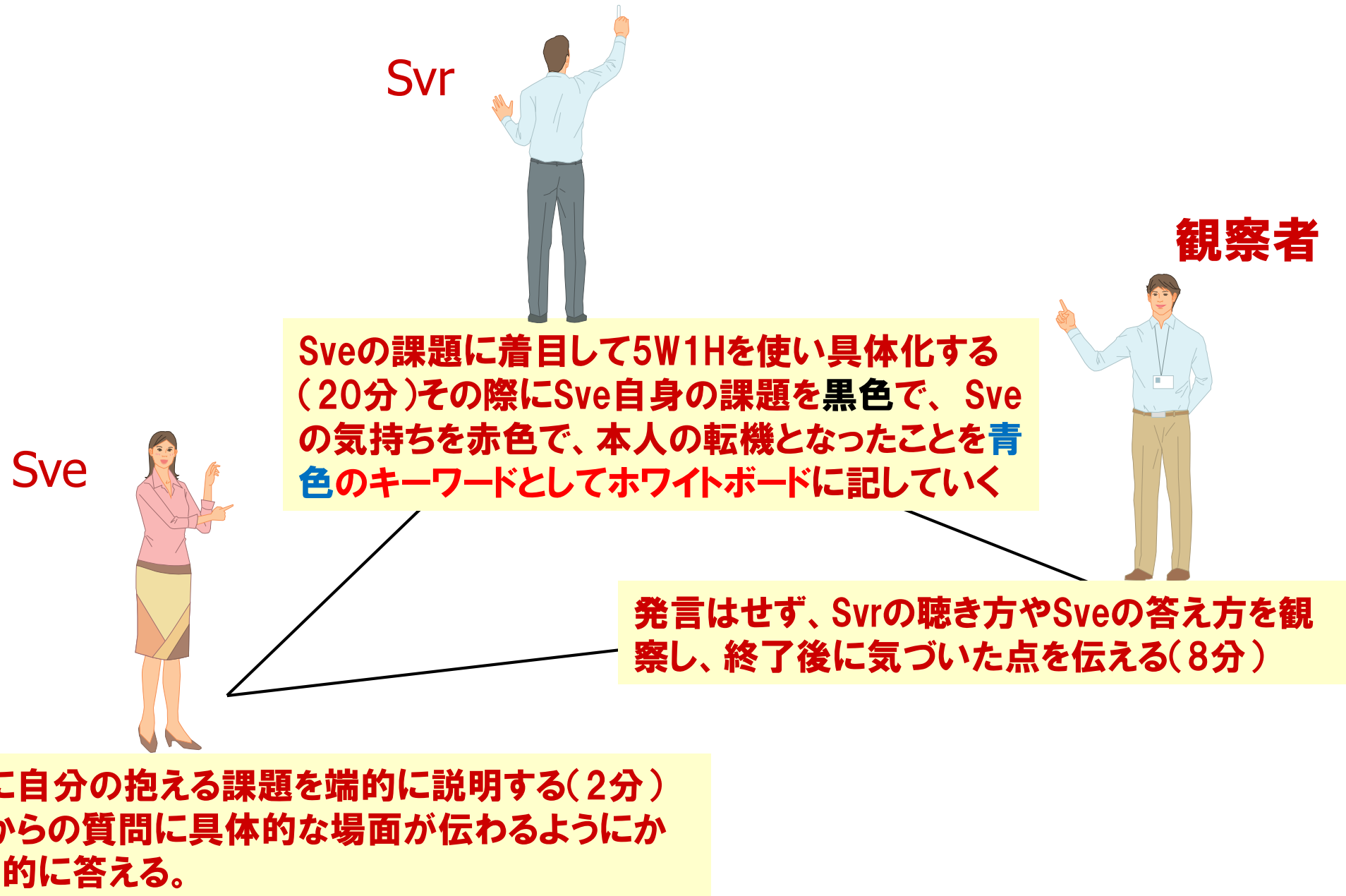
Sveの課題の共有によりメンバー間の
支持的環境づくりをすすめること

課題焦点型のスーパービジョンとは

- Sveが悩みと感じていることを出してもらい
- Sveの課題や強みを具体的にしてい
- 観察者の感想で気づきの共有をすることで
- 技術的問題か、知識不足か、情緒面かを
- Sve自身が整理する方法である

ファシリテーションでも使う技法が使われている

課題焦点型のスーパービジョン



狙いは S veの「癖」を掴む

その相談支援者自身が持つ傾向がある



例えば

1. 支援会議が苦手なので避ける傾向
2. 医療知識がなく医療チームの言われたまま
3. 知識の豊富な分野の問題だけ突っ込む
4. 強烈的な利用者に迎合したり避ける傾向
5. 面倒なので地域の資源を遮断してしまう

課題焦点型のスーパービジョン 留意点

- ・クライアントと向き合う時の自分の課題を話すこと！事例検討にならないこと！！
- ・事例は特に使わなくてよい。
- ・もし思い浮かべるのなら、過去の事例や煮詰まったものがない
- ・Svrは事例検討の流れになりかけた時点ですぐにSvr役に流れを戻すよう指示すること

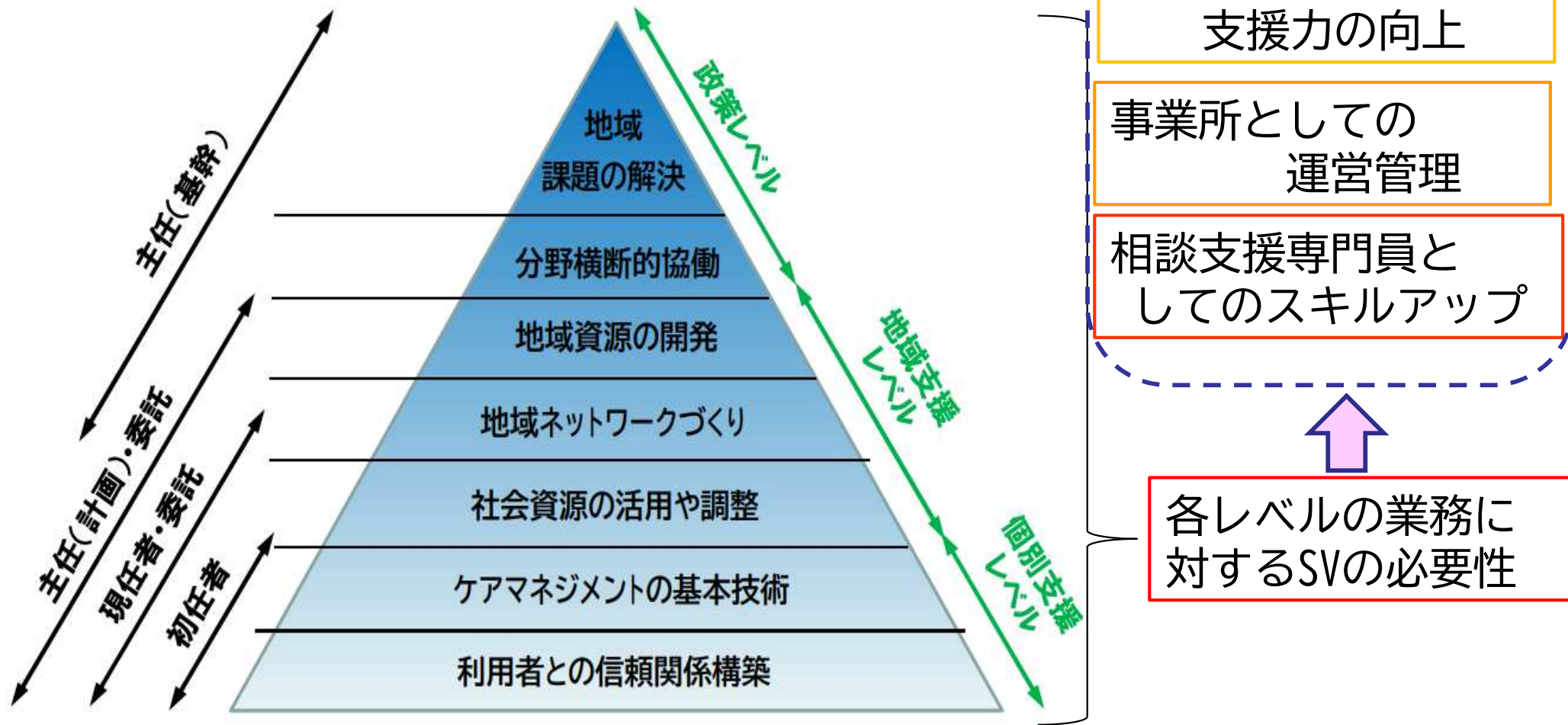
課題焦点型のスーパービジョン 進め方

- 1 Sveは3行で自分の課題（事例の課題ではない）を話し、Svrはそれらをホワイトボードに黒色で書く。計2分
- 2 Svrは事例の内容に囚われず、Sve自身が課題と感じている点に関する本人とのやり取りの場面を再現させ、ポイントなる点を赤色で書く。
- 3 Sveは本人や事業者との会話や場면을正確に伝え、SvrはSveの気づきや意図的な取り組みを青色で書く。
- 4 Svrはその時の本人や家族、周囲の事業者などがどう感じていたかをSveに尋ねる。
- 5 観察者からコメントをもらう。
- 6 最後にSveから何に気づいたか話してもらう。

3. 実践の仕組みづくりへの整理

機会・仕組みづくり
ノウハウの習得

2-(1)-① 相談支援のレベルと地域づくり



機会・仕組みづくり、ノウハウの習得

地域として

- ・各事業所内でSV機会を設けるよう促す
- ・基幹センターや協議会でSV機会を設ける

事業所として

- ・事業所内でSV機会を設ける（1対1／グループ）
- ・外部資源の活用（講師契約／外部機会に参加）

相談支援専門員として

- ・個人的に契約してSVを受ける
- ・GSV等に参加する

主任相談支援専門員として

- 事業所、地域でのSV機会の必要性を説明する
- 事業所、地域での実施に向けて、
 - ・バイザー（進行）役を育成
 - ・外部資源を活用→育成
- そのためのノウハウを習得する

バイザー（進行）役をどのように育成していますか？

バイザー（進行）役の育成

- 愛知県では、現任研修をきっかけに各地域で「野中式」による事例検討が行われるようになった
→進行者の熟達が必要（地域で3人・・・） ＊10年前
- カリキュラム改定の中で、現任研修においてストレングスモデルGSVが推奨されるようになった
→進行の定型化（地域で交代で・・・） ＊5年前

実施類型や方式はともかく、

◎ まず、**誰かが担う**ことが必要

◎ 複数の進行者の育成

→育成する仕組み（**進行の助言役**）が必要

とにかく実施しよう！中川区では・・・

- ・事例検討会

自立支援協議会にて野中式・・・様々な立場の参加
ストレングスモデル・・・相談支援事業所中心

- ・振り返り参加型スーパービジョン

相談支援事業所訪問年2回×13事業所

- ・個別スーパービジョン（傾聴）

西ブロックセンター長、主任相談支援専門員で
四半期に1回ペース、くじ引きのペアで実施。

4. モニタリング検証への活用

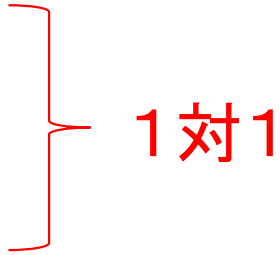
モニタリング結果の検証の必要性

- ・ 相談支援専門員の業務（計画相談・ケアマネジメント）の検証
＊書類を素材とした業務全体の検証 ≠ 書類の審査
- ・ 人材育成の視点に基づく後方支援として
相談支援専門員が利用者に資する行動変容を促す取組
→ 「支持的」態度が不可欠

基幹センター等の役割／主任相談支援専門員のコンピテンシー

検証のための方法

【事業所型検証モデル（個別モデル）】

- (1) ケース点検
 - (2) 事業所訪問
 - (3) 同行
- 

＊「モニタリング支援」と「モニタリング検証」の線引き

【地域型検証モデル（集団モデル）】

- (4) 事例レビュー
- (5) G S V

＊「事例検討」や「研修」等と「モニタリング検証」を混同しない