

令和7年度 愛知県主任相談支援専門員研修

スーパー・ビジョンによる 相談支援専門員支援

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

とよはし総合相談支援センター ほっとぴあ
統括相談員 鈴木陽一郎

半田市障がい者相談支援センター
副センター長 徳山 勝

今日の研修の流れ

時間	内容	担当
9:25～10:25	講義「スーパービジョンの理論と実際」	渡邊
10:25～10:55	演習1「個別スーパービジョン」	鈴木陽
10:55～11:05	休憩	
11:05～11:20	導入講義「傾聴を使ったスーパービジョン」	鈴木陽
11:20～12:20	演習2「傾聴を意識したスーパービジョン」	
12:20～13:20	昼休憩	
13:20～14:20	演習2「傾聴を意識したスーパービジョン」	鈴木陽
14:20～14:30	休憩	
14:30～15:55	講義「グループスーパービジョン」	徳山
15:55～16:05	休憩	
16:05～17:20	演習「グループスーパービジョン」	徳山・渡邊

研修のねらいと獲得目標(演習)

研修のねらい

- 自身の課題をスーパーバイザーに話し、スーパーバイザーはそれを受け止め、新たな気づきにつなげ、成長を促す。
- 過去に接した自身の事例をスーパーバイザーに話し、スーパーバイザーはグループメンバーに自分ならどうしたか、全く自由な立場で意見を述べ、事例提供者に返しながら、共に新たな気づきにつなげることで成長を促す。

獲得目標

- 相談援助職に必要となるスーパービジョンについて説明できる。
- コンサルテーション(経験則でのアドバイス)とスーパービジョンの違いが説明できる。
- 自己の実践を検証し、他者からの視点が入ることで支援の質が向上することを理解する。
- スーパービジョンでの新たな気づきを、必ず実践に反映、応用することが重要なことを理解する。
- ストレングス(生きる力の源)を活用した支援について理解する。
- 福祉サービス以外の資源(ありふれた資源)も活用した支援の必要性を説明できる。

演習1

1. 3人一組になります。

※受講生で3人組が作れないところは、ファシリテーターが
参加してください

2. まずは自己紹介と「スーパーバイザー」、「スーパーバイ
ジー」、「観察者」を決める(5分)

3. スーパーバイジーが「最近の困りごと」を話してもらい、
スーパーバイザーは3つの機能を意識しながらスー
パー
ビジョンを体験する。(10分)

4. 観察者を中心に振り返りをする(5分)

5. 全体共有(10分)

導入講義

「傾聴を使ったスーパービジョン」

傾聴を使ったSVの技術

支援技術としての傾聴(スーパーバイジョンの技術)

傾聴とは利用者や職員等の関係を形成する技術ではなかったの？



傾聴がスーパーバイジョンなの？

傾聴の技術

【ステップ1】 受容

相手の傍らで,心を開き、意識を集中する

技術:相手のそばで意識を集中し、話を聞く姿勢が支援である

× 沈黙に耐え切れず、意味のない話をしてしまう
(なぜダメなの?)

傾聴の技術

【ステップ2】 繰り返し

言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく

技術：相手の気持ちに近づく技術「同じ言葉を返す」

- × 自分の経験を話してしまう（なぜダメなの？）
- × 相手の話を客観的に判断する（なぜダメなの？）

傾聴の技術

【ステップ3】 明確化・要約

話の内容を短くまとめて相手に返す

技術：話の内容から重要なキーワードを見つける

× 話の内容を解釈して、自分の経験に引き付けて
自分の考えを話してしまう

傾聴の技術

【ステップ4】 質問

相手の今後の方向性に関する考えを引き出す

技術: 開かれた質問でその時の判断の根拠と行動の吟味

× 吟味をする主体はあくまでも相談者、支援者が吟味してはダメ

傾聴の技術

【ステップ5】 支持

相手の考えを認め、具体的な行動を引き出す

【技術：判断の根拠と行動を吟味することで、次の行動を促す

× 行動の主体は相談者、次の行動を受け入れ、励ます

演習2 個別スーパービジョン

あなたは相談支援事業所の管理者です。自分の所属する相談支援事業所に勤務して2年目(法人職員としては7年目)の相談支援専門員Aは、とても正義感が強く、勉強熱心で、利用者に対してしっかりと向き合いながら支援を行うことができるタイプの職員です。今年度に入り、だいぶ自分一人で支援ができるようになってきました。ところが、最近になって上手く支援ができていない利用者がいるようです。そこで、相談支援専門員としては3年目ですが、法人としては勤続20年のベテラン職員BがAの相談に乗ることになりました。話を聞くと、その利用者は20代前半の若い女性で、マッチングアプリで色々な人と会おうとしているようです。そのため、心配したAが利用者に助言をしたところ、「なんでそんなことをあなたに言われないといけないの?」と怒り出し、それ以降連絡してもなかなか繋がらなかつたり、連絡が取れても素っ気ない態度を取られるようになってしまったと話しました。相談員Aとしては、利用者がつらい思いをしないためにも、何とか説得しなくてはと考えているようですが、それに対してベテラン職員Bが「あなたの関わり方は、自分の思いを一方的に押し付けているだけ。もう少し冷静になって考えることが必要じゃないの?」と助言しました。すると相談員Aは涙ぐんだ様子で「そうですね」と一言残して、その場から立ち去ってしまいました。その後、相談員Aはベテラン職員Bを避けるような様子が見られるようになりました。ベテラン職員Bもその様子から、「せっかく助言をしてあげたのに、そのような態度を取られた」と、あからさまに不機嫌な態度を示すようになってしまい、センター内の雰囲気もあまり良くなってしまいました。

演習2-① <個別スーパービジョンのロールプレイ>

・スーパーバイザーであるあなたは、相談員Aに対してスーパービジョンを実施することにしました。

相談員Aのどんなところ(考え方や価値観)に焦点を当てスーパービジョンを行っていきますか？(5分)

・傾聴を使ったSVの技術のSTEP1～5に沿って、SVを行う具体的な進め方を考えてみましょう。(25分)

①相手の傍らで心を開き、意識を集中する

②言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく

③話の内容を短くまとめて相手に返す

④相手の今後の方向性に関する考えを引き出す

⑤相手の考えを認め、具体的な行動を引き出す

・考えた進め方に沿ってSVのロールプレイをしてみる(10分)

・実際に体験をしてみてどうだったか振り返る(10分)

演習2-① <個別スーパービジョンのロールプレイ>

1. 2人一組になります。

※受講生で2人組が作れないところは、ファシリテーターが
参加してください

2. スーパーバイザー、スーパーバイジー役を決めて、役作り
を行う

3. 考えたスーパービジョンの進め方を意識しながらスупー⁺
ビジョンを体験する。(10分)

4. チェックリストをもとに振り返る(3分)

4. 実際に体験してみてどうだったか、6人グループで振り返り
をする(10分)

スーパービジョンチェックリスト

面談の環境設定	面談に適した場所の配慮はできたか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
	面談の際の体などの向きの配慮はできたか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
	バイジーとの距離は適切だったか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
Step1	バイジーに意識を集中することができたか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
	沈黙に耐えられたか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
	バイジーのすべての表現が感じられたか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
Step2	自分の経験で話してしまわなかったか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
	バイジーの気持ちを審判的に分析しなかったか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
	バイジーの気持ちに寄り添うことができたか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
Step3	バイジーの話のキーワードを理解できたか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
	キーワードを要約し返すことができたか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
Step4	バイジーの行動の根拠を理解できたか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
	バイジーの新たな方向性を導くことができたか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
Step5	バイジーの新たな考え方を認めることができたか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった
	バイジーの具体的な行動を引き出せたか	できた・ほぼできた・一部できた・できなかった

演習2-② ※基本的には①同じ進め方です

- ・スーパーバイザーであるあなたは、ベテラン職員Bに対してもスーパーバイジョンを実施することにしました。ベテラン職員Bのどんなところ(考え方や価値観)に焦点を当ててスーパーバイジョンを行いますか？(5分)
- ・傾聴を使ったSVの技術のSTEP1～5に沿って、SVを行う具体的な進め方を考えてみましょう。(25分)
 - ①相手の傍らで心を開き、意識を集中する
 - ②言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく
 - ③話の内容を短くまとめて相手に返す
 - ④相手の今後の方針性に関する考えを引き出す
 - ⑤相手の考えを認め、具体的な行動を引き出す
- ・考えたシナリオに沿ってSVのロールプレイをしてみる(10分)
- ・観察者を中心に振り返り(10分)

演習2-② <個別スーパービジョンのロールプレイ>

1. スーパーバイザーとスーパーバイジー役を交代して役作りを行う
2. 考えたスーパービジョンの進め方を意識しながらスーパービジョンを体験する。(10分)
3. チェックリストをもとに振り返る(3分)
4. 実際に体験してみてどうだったか、6人グループで振り返りをする(10分)
5. 全体共有(5分)

個別SV演習のまとめ

□ 教えてもらわなくても、話をしていく中で考えが整理されていき、自分自身で気づきが生まれ解決していくことが多い

⇒もちろん、初任の方に対しては教えることも大切ではあるが、現任の方などは自分の中に答えを持っている方も多い。バイジーの力を信じることが大切。

個別SV演習のまとめ

□ 良かったと指摘してもらったところや、他の方がやっている中でこんな声かけの仕方が良かったなと思ったところがあると思います。それを自分が行う時に使ってみると良い。

⇒自分がしてもらって良かったことは、自分がする立場になつたら同じようにしたら良いのか！に繋がる。スーパーバイザーのバイジーへの関わりが、バイジーの利用者に対する関わりにも反映される！

※パラレルプロセス

ロミンガーの法則(70:20:10の法則)

米国ロミンガー社(現CCL)がリーダー層を対象に行った調査・分析であり、「リーダーとしての成長には、7割が業務経験、2割が他者からの薰陶(指導・フィードバック)、1割が研修(Off-JT・自己学習)」という要素の割合を示しています。この法則は、実践的な「経験」による学びが最も重要であるという考え方に基づき、実際のビジネス現場での経験と他者との関わりが、座学よりもはるかに大きな成長をもたらすことを示唆しています。

70%(経験): 日々の業務における成功・失敗体験、困難な課題への挑戦、チームワークなど、実践的な「ストレッチ・エクスペリエンス(背伸びする経験)」が最大の学びの源泉となります。

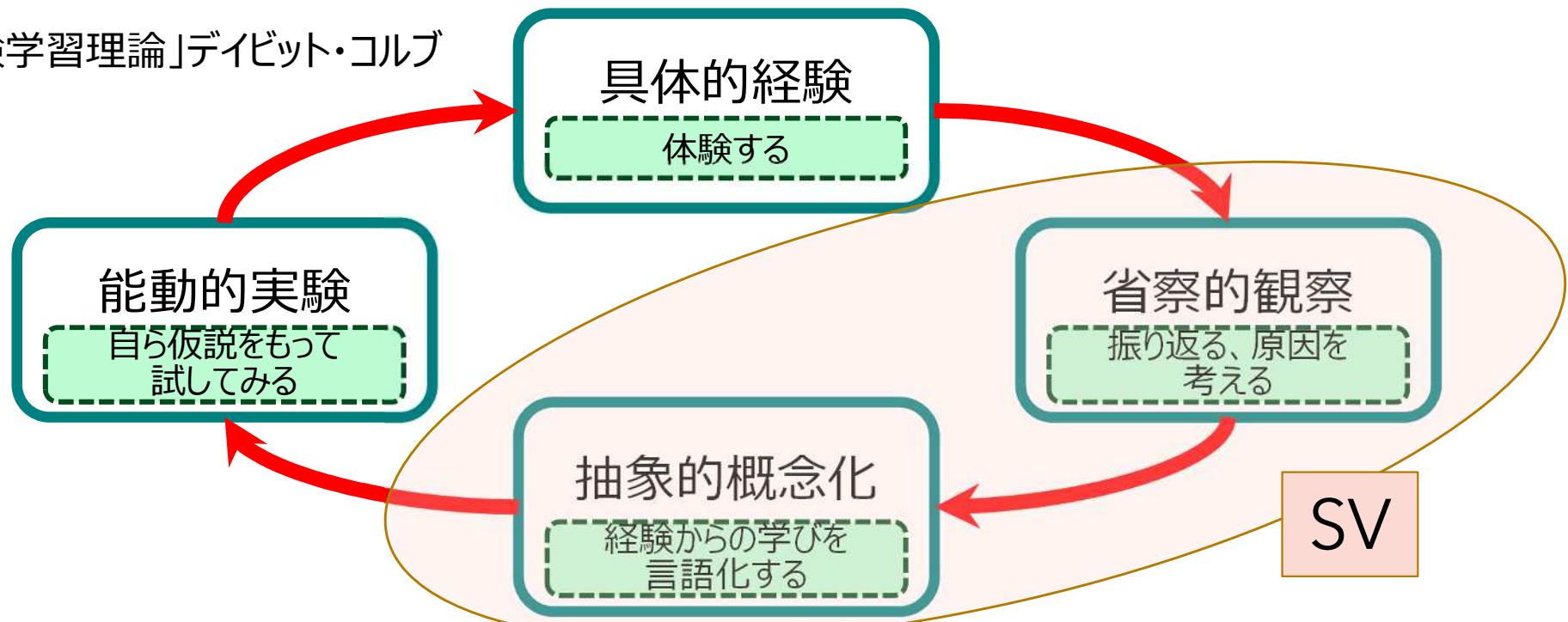
20%(薰陶): 上司、先輩、同僚など、信頼できる他者からの助言、フィードバック、メンタリングを通じて、経験を内省し、より深く理解・意味づけする過程です。

10%(研修): 外部研修、社内セミナー、読書、資格取得など、体系的な知識や新たな視点を得る機会ですが、これはあくまで「土台作り」や「刺激」としての役割を担います。

経験学習モデル

– 研修の構造理解のために –

「経験学習理論」デイビット・コルブ



【研修】このサイクルを採用…初任研、現任研の新カリキュラム…実はこの主任研も。

・情報(知識)を一方通行で受け取るだけ、単に発散するだけ、では実践知獲得の効果は薄い。

【学び】もこのサイクルが重要： 研修が終わってからが重要

・研修も、現場での実践も、その振り返り(スーパービジョン等)が重要。

個別SV演習のまとめ

個別スーパーバイジョンを実施しようとすると、「敷居が高くてやれない」とか、「やれる人がいない」という問題が良く出るが…



まずは地域でやってみる