

令和7年度主任相談支援専門員養成研修

## 9. スーパービジョンの理論と実際

いわき基幹相談支援センター  
浄土 洋輔



## この科目のねらい

- ✓ スーパービジョンの理論と実際を理解し、実践できる知識・技術を修得する。
- ✓ スーパーバイザーとして主任相談支援専門員に求められる姿勢を理解する。



## 学習のポイント

- ✓ スーパービジョンの各理論と機能
- ✓ スーパービジョンの具体的な展開方法
- ✓ スーパービジョンの効果
- ✓ 相談支援専門員に対するスーパービジョン
- ✓ スーパーバイザーとしての心構え及び視点



## 講義の内容

1. スーパービジョンの各種理論と機能
2. スーパービジョンの具体的な展開方法
3. スーパービジョンの効果と留意点
4. スーパーバイザーに求められる心構えと視点
5. グループスーパービジョンの特徴と方法

# 1. スーパービジョンの各種理論と機能

## (1) 実地研修 (OJT) とスーパービジョン

### 実地研修 (OJT)

- ① 支援実践をより深めて支援方法を学習する研修
- ② 支援者の直面する悩みや課題の解決を目指す研修

## ① 支援実践をより深めて支援方法を学習する研修

実践における支援事例を通して、  
支援方法を多角的に検討し、  
よりよい支援方法についてグループ討議を行う形態など。

**▶▶▶ 相談支援の現場における事例検討など。**

- ② 支援者の直面する悩みや課題の解決を目指す研修  
相談支援専門員が支援実践を通して、  
あるいは、支援事例とのかかわりを通して、  
自己の支援の振り返りと気づきを深めていく。  
そのうえで支援実践の経験を高めて、  
実践知の形成に力点を置く。

 **スーパービジョンの活用の有効性が高い。**

## (2) スーパービジョンの考え方と必要性

### スーパービジョンの定義

対人援助におけるスーパービジョンとは、  
当時者に、より質の高い援助を提供するために、  
人材育成と人材活用を目的として  
明確な目標を掲げ、スーパーバイザーによって行われる  
スーパーバイザーの成長を支援する、  
また、その体制を整えるプロセスである。

植田寿之 「対人援助スーパービジョン：日常生活場面で実践する」創元社より引用

## 相談支援におけるスーパービジョンの役割

相談支援の実践では、  
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ますます難しい。

## 相談支援におけるスーパービジョンの役割

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  
感情面の課題に気づきを得る必要がある。

支援者自身も  
その環境の一部となってしまうため、  
ますます立ち位置がわかりにくくなる。  
それを客観的な目で眺めてもらう機会は必須といえる。

## ソーシャルワークのスーパーバイザーは

スーパーバイザーは、機関のアドミニストレーションのスタッフとして、スーパーバイザーの仕事に関して、方向性を与え、調整や強化を行い、評価する権限と責任を与えられている。

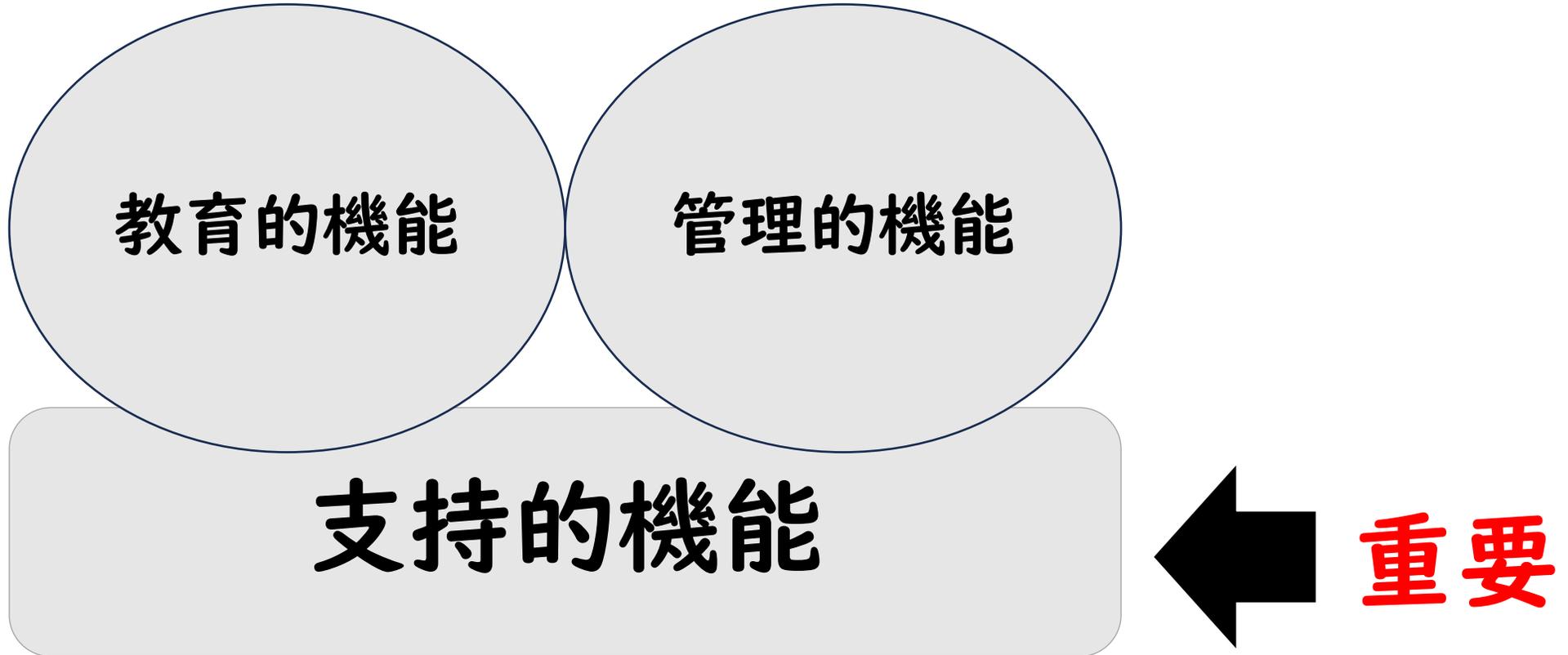
この責任の遂行のために、

スーパーバイザーは、スーパーバイザーとの相互関係において、  
管理的、教育的、支持的機能を果たす。

スーパーバイザーの究極的な目的は、機関の方針や手続きに従って、クライアントに量的、質的に最善のサービスを提供することである。

※アドミニストレーション・・・合理的・効果的な管理運営方法やサービス提供方法の開発を行うこと 山辺朗子「ジェネラリスト・ソーシャルワークにもとづく社会福祉のスーパービジョン：その理論と実践」2015

### (3) スーパービジョンの3つの機能



## (3) スーパービジョンの3つの機能

### 1 支持的機能

スーパーバイザーとスーパーバイジ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バイジーを支えていくこと

### 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もらい、業務の遂行を可能なレベルにトレーニングしていくこと

### 3 管理的機能

組織の人事管理、運営・経営的管理の意味もあるが、所属している障がい福祉サービス(事業)の目的(ミッション)を、共有し、実践において一定レベルの水準を求めることが重要。



## 支持的機能

さまざまなケースを担当している相談支援専門員への励まし、支援における行き詰まりに関する共感的理解をスーパーバイザーが行うことが重要。

**バーンアウト、業務意欲の喪失、業務のマンネリ化を防ぐことができる。**

関係が上司と部下（あるいは経験を積んだ者と、経験の浅い者）といった上下関係的ではなく。

**お互いに専門職同士として相互尊重したうえで  
一定の契約（ルール）に基づいて行う必要がある。**



## 教育的機能

スーパーバイザーの相談支援に関する知識、技術の向上を目指すために、教育的なかかわりをする機能。

**利用者のエンパワメントにお関祖いて理解を深め、それに基づいた相談支援を実施することが特に重要。**

**加えて、相談支援の自己覚知や相談支援の専門性に関する、自己覚知を促進することも重要。**



## 管理的機能

スーパーバイザーが所属する組織・機関の目的や役割を十分理解して、その業務を、職員・スタッフが遂行しているかどうかを確認する機能。

**職場における「相談支援」の目的・使命（ミッション）の理解、相談支援の価値観、実践の目的の理解を深めることが重要。**

目的の共有に加えて、スーパーバイザーに対する教育的側面やバーンアウトの防止など、**人事管理の側面も重要である。**

## 2. スーパービジョンの各種理論と機能

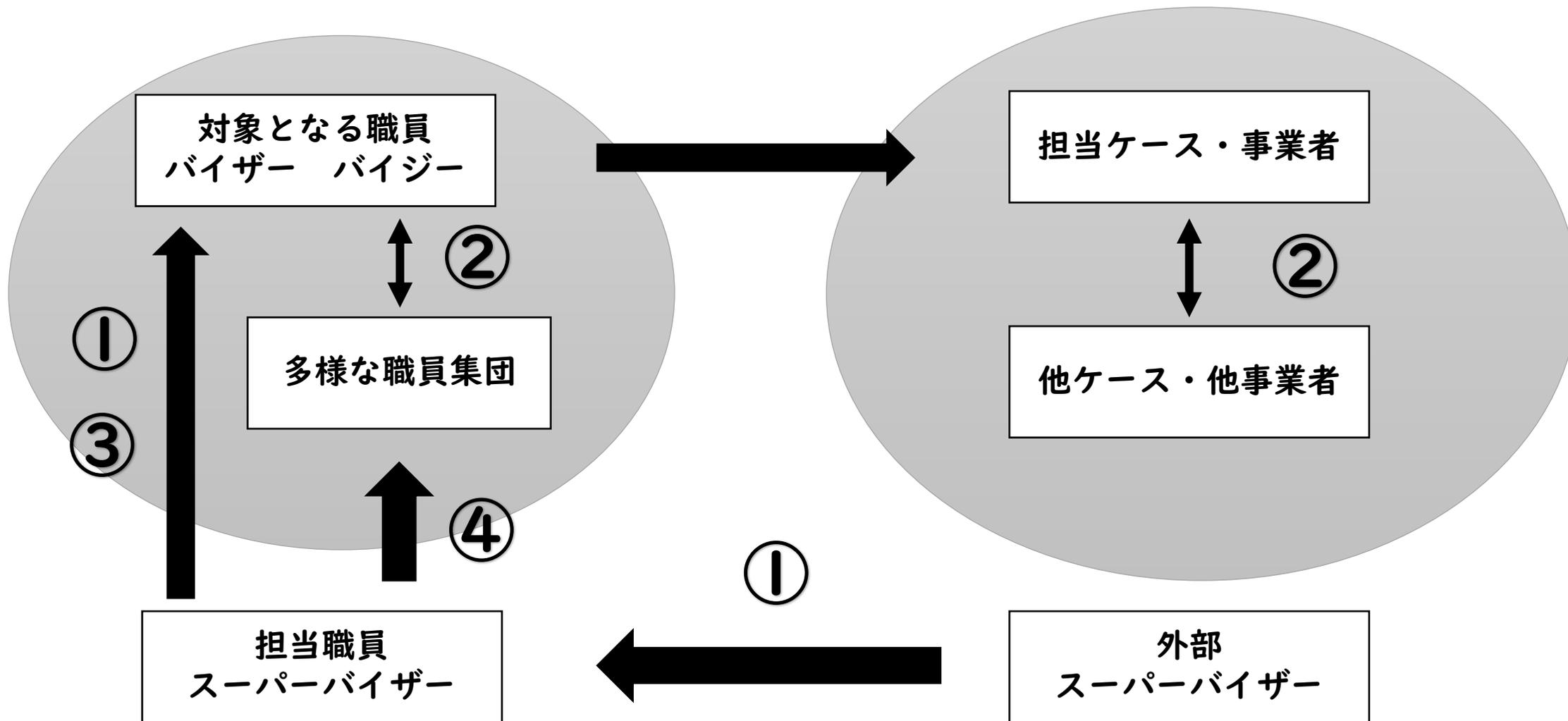
### (1) スーパービジョンの実践の場

職場内		職場外
<ul style="list-style-type: none"><li>• トレーニングとは分けて、3つの機能に留意する必要。</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>• 地域における研修などで有用。</li></ul>

# スーパービジョンの種類

- ①個別スーパービジョン
- ②ライブスーパービジョン
- ③ピアスーパービジョン
- ④グループスーパービジョン

# スーパービジョンの方向



## (2) スーパービジョンの方法

### ① 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で契約して実施することが原則である。  
倫理、知識、技術まで、  
深く細かく指導することが可能。

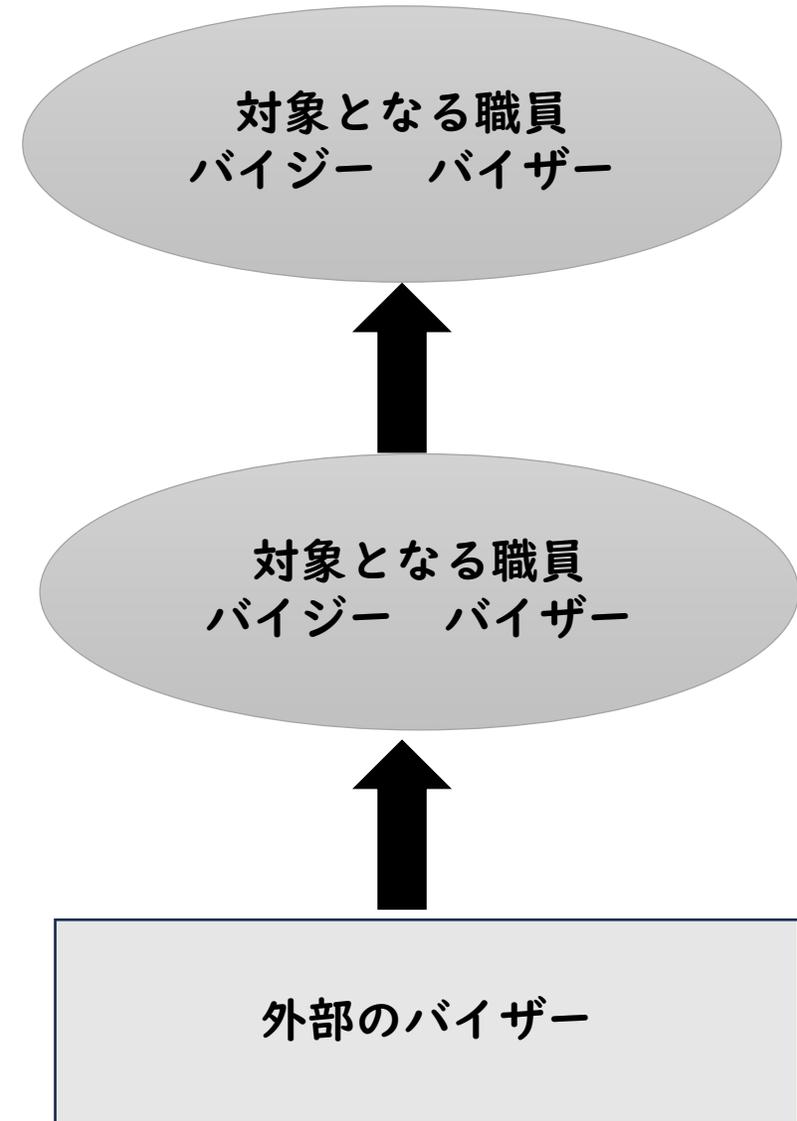
具体的には、

スーパーバイジーが個別的に思っている課題、気づきを深く洞察して、  
その内容をスーパーバイザーと共有しながら振り返ることに適している。

**注意：スーパーバイジーとスーパーバイザーの間に  
信頼関係が基盤にあることで効果的なスーパービジョンとなる。**

# ①個別スーパービジョン

個別スーパービジョンはバイジールの個別課題を明らかにし、この課題解決をバイザーが共有し、解決に向けてバイジー自身が歩き出すことを支援する全過程である。



## ②ピアスーパービジョン

スーパーバイザー同士で、ルールを設定して実施し、業務の合間の時間を見ながらなど気軽に実施できる方法。

グループスーパービジョンと類似性が高いが、同じような経験、教育、専門性のある相談支援専門員が行うため、スーパーバイザーとスーパーバイザーの役割の区別が少ないことが特徴的。

→同時にスーパーバイザーとスーパーバイザーの異なる視点に立つことができ、気づきの共有がしやすい。

**注意：支援に関して同じ職場の立場を超えて、客観的な議論がしにくいという課題がある。**

### ③ライブスーパービジョン

新人の相談支援専門員の研修において、実践事例を用いながら振り返りと気づきを深めることが困難なときに用いる手法。面接や支援の場면을録音、録画した教材などを用いながら、スーパーバイザーが参加しているスーパーバイザーに対して、意見を交換しながら気づきを促し深めていくことに適している。

**注意：スーパーバイザーの力量が問われる。**

## ④グループスーパービジョン

スーパーバイザーと複数のスーパーバイザーが契約をして実施することが原則である。

例外として、ストレングスモデルのグループスーパービジョンのように複数の参加者がスーパーバイザーの役割を担い、事例提供者がスーパーバイザーと場合もある。

**ケア会議、社会資源の開発機能等との親和性が高く、相談支援専門員の研修に比較的よく用いられる。**

# グループ・スーパービジョンと事例検討

事例検討会とグループスーパービジョンは、両者の違いが明確にされていないことが見受けられる。

複数のメンバーが提示された事例について話し合うという形が似ているためです。

## 両者の違いはその目的

# 事例検討

事例検討は支援者が事例の理解を深めることで、利用者に対してより良い支援を提供することを目指して行われることに主眼が置かれます。

# グループ・スーパービジョン

## 管理的機能が重視される場合

その主眼は援助者が機関の機能に即した適切な支援ができるようになることに置かれます。

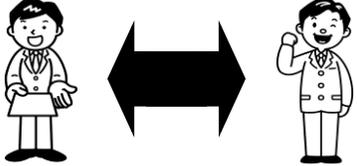
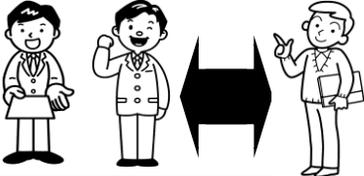
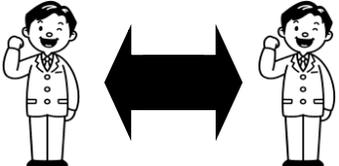
## 教育的機能が重視される場合

スーパーバイザーが援助者として必要な知識を得ていくことが重視されます。

## 支持的機能が重視される場合

事例の検討を通じて語られるバイザーの行動面や感情面に焦点が当てられることになり、こうした検討を通じてバイザーが自らの感情面や支援行動について客観視を図り、整理していくを支えることが重視されます。

# スーパービジョンの類型 まとめ

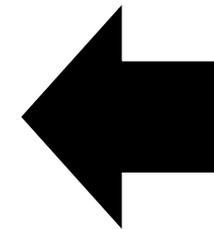
個人		○ケースの掘り下げがしやすい ×専門的なSVの確保が難しい
グループ		○グループでの共感が生まれる ×個人的感情が出しにくい
ライブ		○具体的な助言が得られる ×SVの力量が問われる
ピア		○親しみやすく入りやすい ×単なる友人関係になりやすい
セルフ		○すぐ取組め振り返り効果が高い ×継続していく動機付けが必要

# スーパービジョンの機能

教育的機能

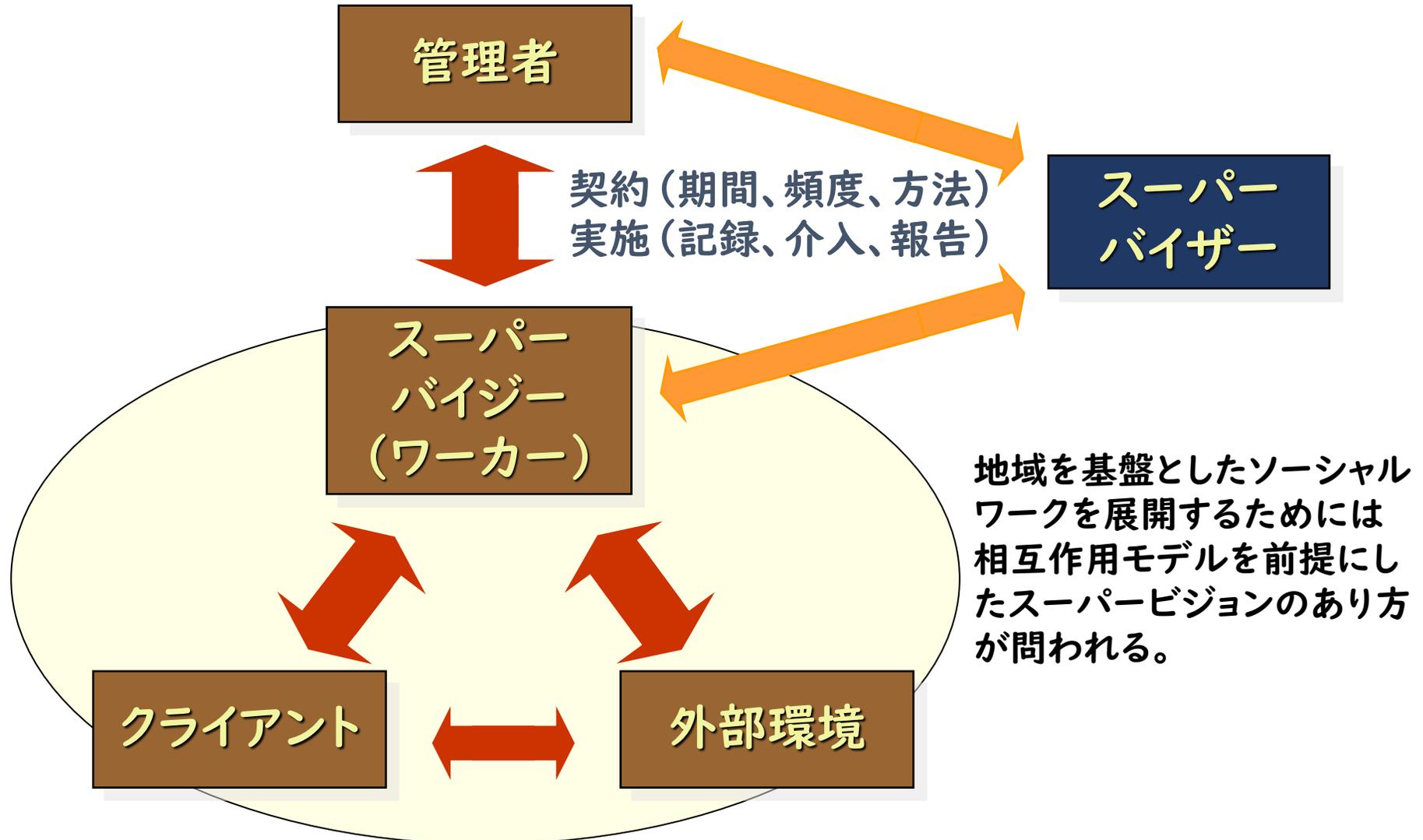
管理的機能

支持的機能



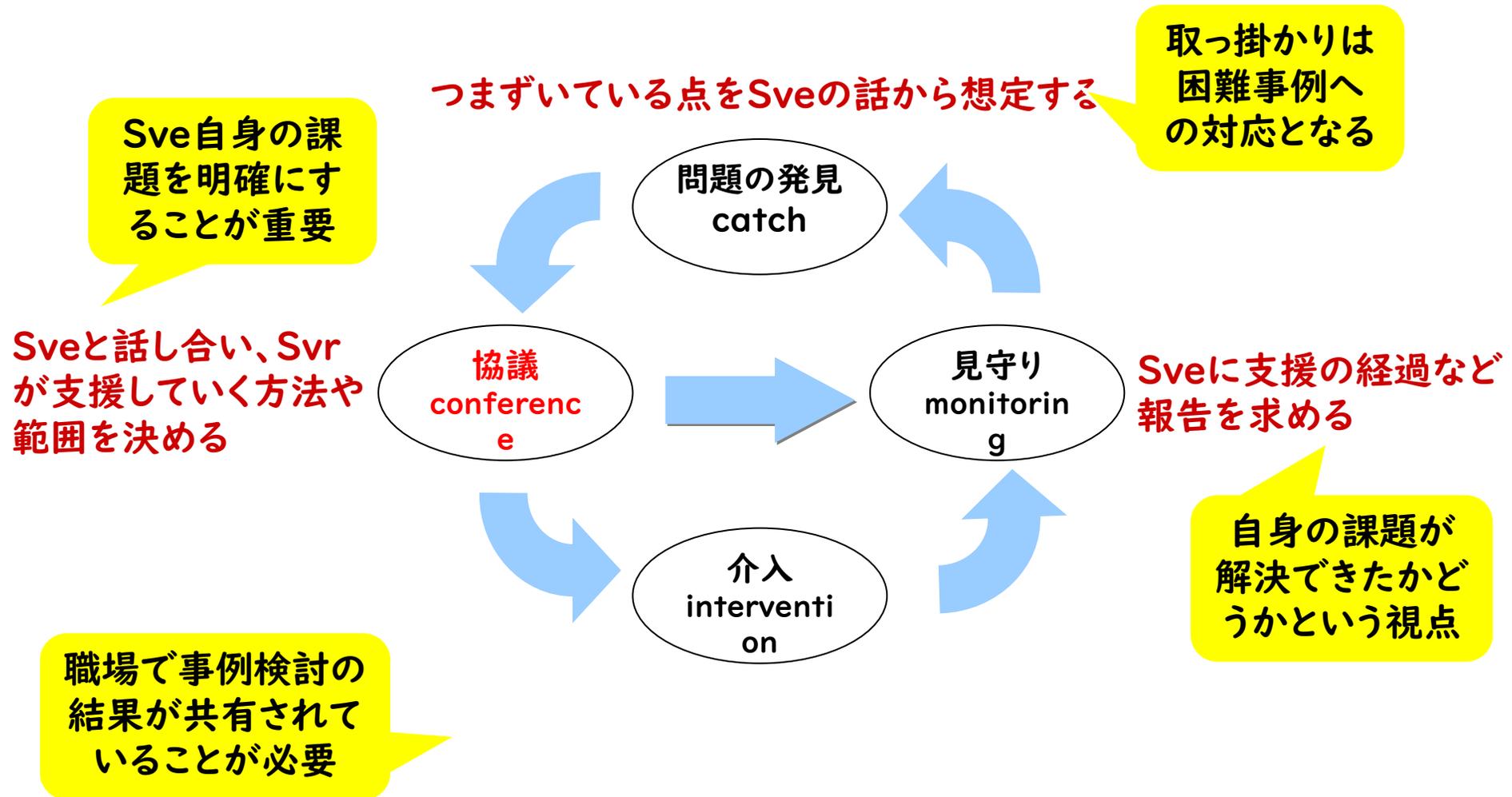
**重要**

# スーパービジョンのシステム



# スーパービジョンのプロセス

## 相談支援のプロセスと同じ



## 3. スーパービジョンの効果と留意点

### (1) 管理機能に沿った効果

**狙い**：スーパーバイザーが組織・機関の目的や役割を十分理解したうえで業務を遂行できているかを確認できる。

**効果**：スーパーバイザーに対するストレスの軽減やバーンアウト防止への寄与

## (2) 教育的機能に沿った効果

**狙い**：ソーシャルワークの価値倫理、専門知識や技術の習得。  
相談支援の業務の遂行が一定の水準で可能なレベルへの訓練。

**効果**：スーパーバイザーの相談支援に関する自己覚知や  
相談支援の専門性に関する自己覚知を促す。

## (2) 支持的機能に沿った効果

スーパーバイザーとスーパーバイジーの信頼関係を築き、両者の受容的な関係の中で、相談支援に必要な知識や技術を学べるようにスーパーバイジーを支える。

**グループスーパービジョンの手法が特に効果的。  
ただし、お互いが相談支援の専門職としての相互尊重があることが重要。**

## (4) スーパービジョンの効果の例： ストレングスモデルのグループスーパービジョンの効果

- ちがう視点から新たな支援のアイデアが示される。
- 支援に行き詰まったときに代替策の源泉となる。
- 利用者行動理解に対して、  
思い込みを捨て生活者としての内面的理解を促す。
- 励ましと支持による支援チームとしての共感性の形成。
- 提案されたアイデアがいうまくいったときの喜びを分かち合える。
- **介入や困難な決定を担う相談支援専門員個人の責任で行わない  
安心感を生み出す。**
- 同じ組織の場合、メンバーの対象者理解が深化し支援の幅が広がる。
- 他の事例に対しても応用できる。

## (2) スーパービジョンの留意点

### ① 信頼関係の構築と主観の排除

- ・利用者との信頼関係を重視し、訴え、ニーズと向き合うを示すこと。  
→ ケアマネジメントのプロセスの進行管理に重点が置かれ、  
インテークにおける信頼関係の構築に時間を労力をかけにくいことが課題。
- ・説明、応答においては根拠を明確に示しながら行うことが必要で、  
主観的な思い込みを排除しながら議論、意見交換を進めていくことが重要。  
→ 感覚的な対応を排除した理論的な思考と対応も必要。

**特に利用者の言葉(思い)の受け取めが重要。**

## (2) スーパービジョン定着の課題

- 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の場の乏しさ(管理的機能)
- 相談支援専門員と利用者とのかかわりの悩みを打ち明ける場が乏しい(教育的機能)
- 相談支援の評価、効果を他者と共有しにくいこと。(支持的機能)

## ※職場環境の課題

- 実践現場における多職種連携を含んだチームアプローチの必要性の認識の不足。
- スーパービジョンが相談支援の現場実践の業務としてみなされない。
- 効果的なスーパービジョンのできるスーパーバイザーの人材不足。

## 4.スーパーバイザーに求められる心構えと視点

### (1) 相談支援の現場の組織化

- ① 組織化する技術（スーパーバイザーとスーパーバイジー間の契約、**目標定義の共有**など）
- ② 個人の性格（**柔軟性、オープンさ、専門性への明確なアイデンティティ、支持的態度**など）
- ③ 知識（様々な技法、スーパービジョンやカウンセリング理論についての知識など）

# スーパーバイザーに求められる性格

- 様々な意見に対応できる柔軟性
- 多様な意見を受け入れる寛容性
- 相談支援の専門性への明確なアイデンティティ
- スーパーバイザーに対する支持的態度

# まとめ

## スーパービジョンの内容

●相談支援従事者のSVにおいては、以下の5点が重要とされる。

- ① 対象者との関わり方、支援方法、支援目標など
- ② 対人援助の専門家としての自覚、不安、意欲
- ③ スーパーバイザー自身の個人的な課題  
(アイデンティティ、価値観、適性、ライフスタイル等)
- ④ 職場での人間関係、職場環境への不満等
- ⑤ 他職種・関係機関との関係

# SVで見えてくる支援者の課題

- ◆利用者との信頼関係重視（向き合う） × 軽視
- ◆根拠の明確化（図式化できる） × 思い込み
- ◆省察する（言語化する） × 省略する
- ◆論理的思考（なぜを説明する） × 感覚的対応
- ◆多様な解決策（豊かな引き出しがある） × 現状の枠内
- ◆利用者の想い（利用者中心である） × 支援者の思惑

# 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  
⇒ 職場内で可能なレベルで
- 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が大切

## 5. グループスーパービジョンの特徴と方法

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

個人SVに比してSvrとの信頼関係構築が難しい

- 1 Svrのコントロール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
<b>事例検討会型</b>	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>
<b>振り返り参加型</b>	10人以下が適当 1時間程度 技術と理念の向上	専門性はほど ほど	同じ職場が適当 <u>過去事例に限る</u>
<b>課題焦点型</b>	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

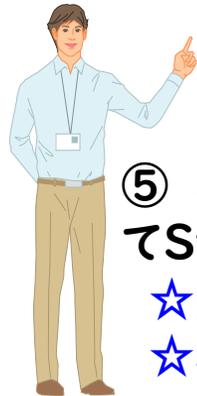
事例の解決とSve (バイジー) の課題の解決を  
並行して合理的にすすめること

# 事例を用いた検討の意義

- 1 事例を深める
- 2 実践を追体験する
- 3 援助を向上させる
- 4 援助の原則を引き出す
- 5 実践を評価する
- 6 連携のための援助観や援助方針を形成する
- 7 援助者を育てる
- 8 組織を育てる

# 事例を用いた検討型とは

- 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  
☆板書から違和感を伝え意見を促す

- 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

- ⑩ 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

- 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

# 具体策の検討方法まとめ

- 1 現状に捉われない  
出来ないと決め付けず**可能性**を検討する
- 2 見方を変えてみる  
**リフレーミング** 「神経質は細やか」、「大雑把はおおらか」
- 3 複数の目線を盛り込む  
**パーキングロット** 反対の意見も無視せず折り合い付ける
- 4 ない資源は創り出す  
地域の空き家、言い値のお店、宅配業者
- 5 ネットワークはどんどん活用・改善  
同級生、同郷、会議のメンバー修正、情報共有の確認

# 行き詰まった事例でも

- 1 顔を合わせて話し合えば状況が変わる  
「これだけ多くの人が前向きに考えている」
- 2 時間が経てば考え方が変わる  
「もうそろそろいいのではないか」
- 3 万策尽きれば開き直りが出てくる  
「今以上に悪くなることはない」
- 4 意図しない新たな支援の道が出ることも  
協力的でないと考えていた親族からの申し出
- 5 本人の僅かな変化に注目する  
特定の人には暴力を振わなくなった

# 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
- ・参加者が提示する方法を吟味するうちに
- ・Sve自身がよりよい対応の可能性に気づき
- ・Svrの問い返して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と  
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

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、

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

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、Sve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

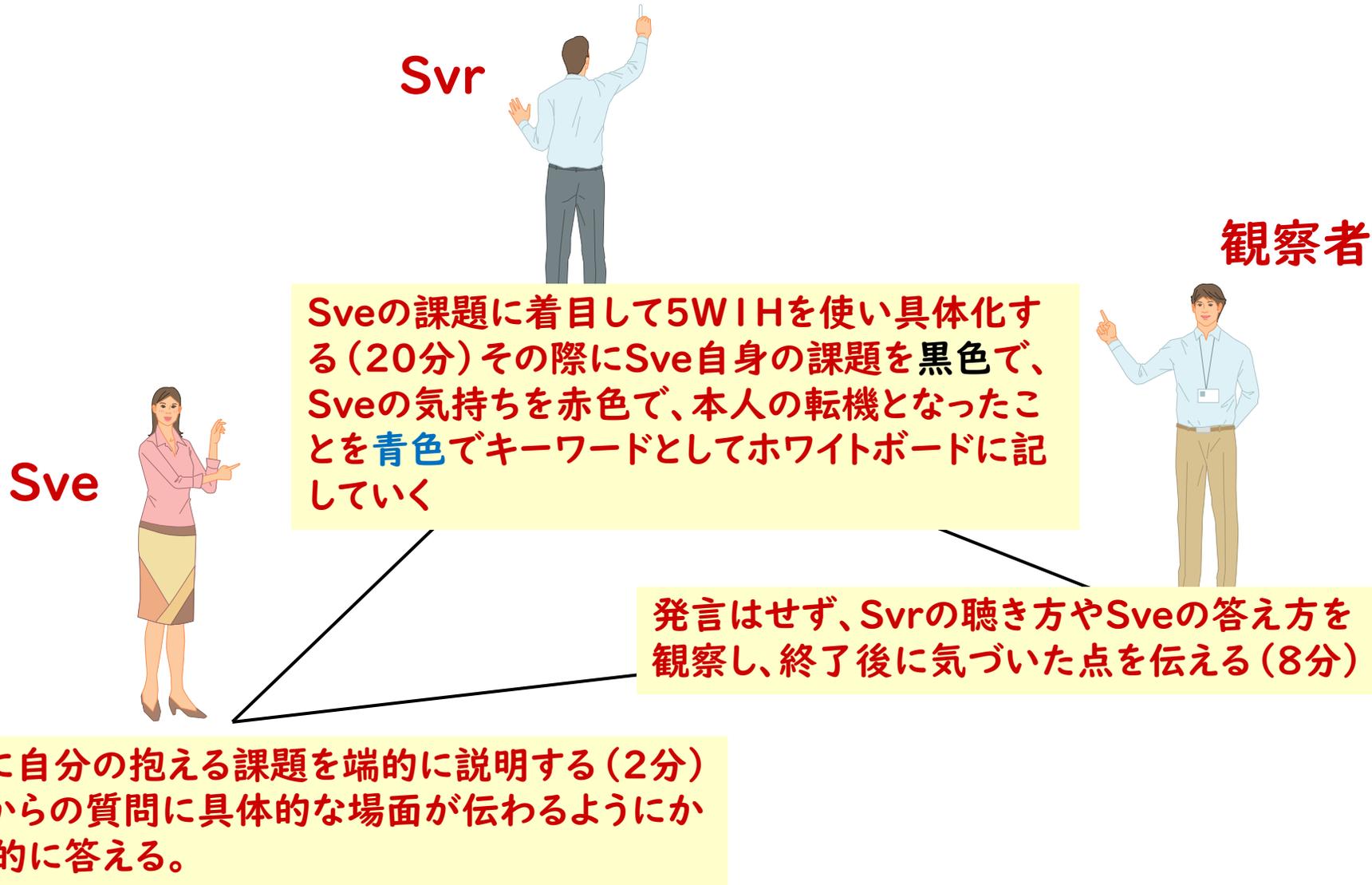
Sveの課題の共有によりメンバー間の  
支持的環境づくりをすすめること

# 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用いる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Sveの「癖」をつかむ

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もいい
- ・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意識すること

# 課題焦点型のスーパービジョン 進め方

- 1 Sveは端的に自分の課題(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。

# 課題焦点型SV演習時のSvrの声かけ

ポイントは事例の検討にならないこと  
端的に自分の課題を言ってから始めること

1. 支援をするに当たってあなたが課題と感じていることは？
2. それはどんな時に感じますか？
3. 相手が誰であってもそう感じますか？
4. その場面を思い起こしてください。相手からあなたはどうか見えていましたか？
5. どうすれば良かったでしょうか？

# グループスーパービジョンの2形態

- スーパーバイザーが対象ケースを提供し、他のメンバーが参加して、意見交換しながら進める形態。ケースに対しての支援方法を実践的に考えるのに適している。相談支援で行うところの「GSV」は、ピアスーパービジョンの要素も含んでいる。
- スーパーバイザーが教材となるケースを提供し、メンバーがスーパーバイザーとして参加して、意見交換しながら進める形態。教育効果を重視しているが、生事例ではないのでリアリティが薄くなる面も。

# 「GSV」の基本的な考え方

- 通常のスーパービジョンと異なり、事例提供者とその他のメンバーとの意見交換によって進められる。  
(スーパーバイザーがいるグループスーパービジョンとは異なる。)
- ピアスーパービジョンの要素が含まれるため、上下関係(指導関係)ではなく、水平関係で展開される。
- そのため、ファシリテーターによる進め方が重要になる。

# 「GSV」の進め方のポイント

- アイデアを徹底的に出し合う(=ブレインストーミング)。
- これまでの支援の枠にとらわれない創造的なアイデアは大歓迎。
- 多様なアイデア、仮説や解釈、意見に対して事例提供者からフィードバックをもらう。
- ファシリテーターが落としどころを決めず、出されたアイデアから実効性の高いものを事例提供者がいくつか選択する。

# よりよいスーパービジョンのために

- 指導とスーパービジョンを混同しないこと。重きを置くのは支持的機能。
- 日頃から職場や関係機関とのチームづくり、同業者（ピア）との関係構築を意識。
- 一人職場の場合は、事業所間のネットワークによるピアスーパービジョンを。
- GSVに限らず、スーパービジョンを実施している基幹相談支援センター等は、フィールド活動（一人職場や事業所に出向いてのSV活動）を。

## よりよいスーパービジョンのために

- 言うまでもなく、スーパーバイザーが主人公。
- スーパーバイザーは話しすぎない。適切にコメントし、不安を和らげる。
- 指導的、指示的、威圧的な態度は取らない。
- スーパーバイザーには、成熟したメンター（助言者・恩師）としての役割が求められる。

令和7年度主任相談支援専門員養成研修

## 10. スーパービジョンによる相談 支援専門員支援

いわき基幹相談支援センター  
浄土 洋輔

# スーパーバイズ：演習

## 傾聴を使ったSVの技術

相談支援と生活支援では  
基本的な違いがあります。

どこでしょう？

相談支援と生活支援では  
基本的な違いがあります。

どこでしょう？

# 身体を基礎とした生活支援

---

食事や排泄、入浴などの日常生活を自分ひとりで行うことが困難な方に対して、それぞれの身体症状の程度や環境に応じた支援を行います。



これが生活支援と相談支援の大きな違いだと思っています



# 言葉を媒介とした関わりりの限界(相談)

重度心身障害児・者  
重度の知的障害者  
重度精神障害者

壁

関係

相談支援



言葉を媒介

関係

身体的支援

身体を媒介とした関わり

# 重度の障害児者・高齢者と関係の形成



相談支援には難しい、支援員特有の専門性であると考えられます

# 関係の構築とは？

例：朝の挨拶



個と個を繋ぐ基礎となるものは？

# 言葉（相互対話性）

姿勢（同型性）

視線・まなざし（相互志向性）

表情（相互意味性）



# スーパービジョンと「関係の形成」について

本日取り上げるスーパービジョンの技術は  
「傾聴」を基本としたものです。

従って、バイジーとの関係を形成することが基本となります。

そこで、最初に人との関係の形成について  
検討した後、スーパービジョンの技術についてお話をしたいと思います。

# 傾聴の前提（関係の基礎）

「人間はお互いの気持ち分かり合い、他者と関係を持つことに喜びを感じる存在である」ことを確認する。

傾聴とは「言葉を聞く」と考えていた人も多いと思います。  
しかし、言葉だけに頼らない傾聴もあるのです。  
そして、何よりも大切なことは、人は自分自身のことを  
知ってもらいたい、語りたい（他者との関係を予定されている）  
存在なのだということです。  
このような人間理解が前提です。

# 傾聴の前提（関係の基礎）

## ① 身体と身体（同型性）

人どうしが同じ身体を持っていて、  
お互いの身体が相互の動きに応じて同じ型で感じ合う

**関係の基礎は相手の動作に反応する自分の身体。**

## ②まなざし（相互志向性）

見ること（主体） = 見られている（別の主体が自分に対峙していること）

主体であると同時に客体でもある。

視線が向きと志向を表す・主体として対峙する。

### ③表情（相互意味性）

泣く、笑う、怒る、悲しむ、それらの表情をみただけで理解し、  
自分も同じような感情をもってしまう。

表情の交換が相互の意味（気持ち等）を表す。

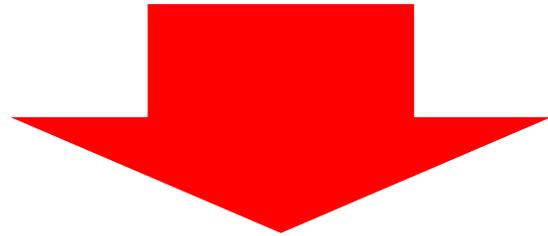
## ④言葉（相互対話性）

お互いに志向をやりとりし、意味をやりとりするだけでなく、その頂点として人間は言葉という他者との交通（チャンネル）を生み出しました。人はお互いに何事かについて語り合い、お互いのことを語り合い、しかもそれが通じ合うことに喜びを持つ存在である。

**言葉は身体の相互性を基礎にしている。**

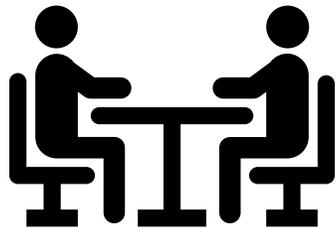
# 支援技術としての傾聴

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？



傾聴がスーパービジョンなの？

# 傾聴を基本とした、スーパービジョン



困っている内容を傾聴し、  
話している本人が自分で  
困りごとを解決していくことを  
支援する技術。

# 傾聴の技術

## <STEP 1>

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。**

× 沈黙に耐えきれず、意味のない話をしてしまう。

## <STEP 2>

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「同じ言葉繰り返す」**

- × 自分の経験を話してしまう。
- × 相手の話を客観的に判断する。

## <STEP 2>

言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく。

**技術 1** : 相手の気持ちに近づく技術 「同じ言葉を返す」

◎同じ言葉を返す

「～で寂しい」 : 「そんなに寂しいのですか」

「～で死にたい」 : 「死にたいぐらい辛いのですね」

## <STEP 3>

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**

× 話しの内容を解釈して、自分の経験に引き付けて相手の考えを話してしまう。

## <STEP 4>

相手の今後の方向性に対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。**

× 吟味の主体はあくまでも相談者、支援者が吟味してはダメ。

## <STEP 5>

相手の考えを認め、具体的な行動を引き出す。

**技術：行動の主体は相談者、次の行動を受け入れて励ます。**

**× 次の行動を指示してしまう。**

## < 5 STEPの練習 > 実際にやってみる。

3人一組で傾聴の練習をしてみましょう。

- ①話し手、②聞き手、③観察者を決めてください。  
※3人が3回のラウンドで全ての役を担います。

# 演習の狙い

- 新しい技術を習得するのではなく、  
普段業務の内外で行っているコミュニケーションを  
意識的に行うことでSVの機能を持つようになること。
  
- 個人レベルの実践力
- 組織のチームレベル

## 演習Ⅰ 傾聴の実践 15分 3R

- ・ 3人一組で傾聴を実践してみましよう。
  - ・ 「話し手」、「聞き手」「観察者」
  - ・ 時間は 5分 テーマは  
「最近の相談業務での悩み」
  - ・ 評価の共有 10分  
観察者 → 話し手 → 聞き手
- ※別紙 評価シートを参照に。

## 5つのSTEPに留意して実践してください。

- ✓ STEP1 相手の傍らで、心を開き、意識を集中する。
- ✓ STEP2 言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく。
- ✓ STEP3 話の内容を短くまとめて相手に返す。
- ✓ STEP4 相手の今後の方向性に対する考えを引き出す。
- ✓ STEP5 相手の考えを認め、具体的な行動を引き出す。

# 実践してみよう

学んだ内容から良い部分を**TTP, TKP, OKP, TTO**してみましょう。



- **TTP**=徹底的にパクリ
- **TKP**=ちょっと変えてパクリ
- **OKP**=思いっきり変えてパクリ
- **TTO**=とても楽しく面白く

この精神が大切です!!

# 休憩 10分



令和7年度主任相談支援専門員養成研修

# 10. スーパービジョンによる相談 支援専門員支援 講義

いわき基幹相談支援センター  
浄土 洋輔

# 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

# モニタリング結果の検証の考え方

モニタリング結果の検証は

- ◆相談支援専門員が行う計画相談支援におけるケアマネジメントプロセス全体の検証である。
- ◆利用者支援の充実に向け、相談支援専門員の行動変容を促すものである。
- ◆モニタリング報告書やサービス等利用計画等に関する書類の検証ではなく、書類を素材として活用した業務全体の検証である。
- ◆改善事項の洗い出し等のみにこだわらず、相談支援専門員が支援の欠点の指摘や支援の否定・避難と捉え、モチベーションの低下につながらないように配慮しなければならない。

2021年度相談支援従事者指導者養成研修「支援の検証の取組等の実施を推進するために」より

# モニタリング結果の検証方法の2つのモデル

	事業所型検証モデル (個別モデル)	地域型検証モデル (集団モデル)
対象	個々の相談支援事業所	複数の相談支援事業所
特徴	<ul style="list-style-type: none"><li>事業所支援</li><li>個別のケース支援</li><li>個々の相談支援専門員の力量に合わせた支援 等</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>地域の相談支援体制の強化</li><li>地域におけるケース共有（地域課題化）</li><li>地域における相談支援専門員相互の研鑽 等</li></ul>
手法	基幹相談支援センター（市町村）によるケース点検／同行／事業所訪問等	基幹相談支援センター（市町村）が中心となり、地域の関係者が集まった場での事例レビュー、GSV等
留意点	「モニタリング支援」と「モニタリング検証」に一定の線引きが必要	「事例検討会」や「研修」等と「モニタリング検証」が混同されないこと

# 事業所型検証モデル（個別モデル）

①ケース点検	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が書面により、その点検を行うこと
②事業所訪問	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が事業所を訪問し、その点検を行うこと。事業所訪問は、計画相談の後方支援機能である事業所支援と関連付けられる。
③同行	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が事業所とともに支援の場に第三者として同行し、客観的・専門的な立場から点検を行うこと。同行は、事業所訪問と並び、計画相談の後方支援機能である事業所支援と関連付けられる。

# 個別モデルの具体的方法

①ケース点検	提出されたモニタリング報告書について、モニタリングの内容や実施方法等を把握する。点検した後は相談支援事業所へのフィードバックを行う。
②事業所訪問	様々な実施形態が考えられる。年間数回、基幹相談支援センターが地域の相談支援事業所を個別費に訪問し、ヒアリング等を実施するほかに相談会を開催するといった方法も考えられる。 訪問する前には事業所の体制、相談の受け入れ状況、相談支援専門員としての困りごと、基幹相談支援センターにのぞむことといった点について事前に相談したいことがあるか確認しておくことが効果的。
③同行	指定特定相談支援事業所の相談支援専門員が困難を抱えている場合、基幹相談支援センターと相談しながら行う。 このほかに、同一事業所の中で定められた期間、2人1組で相談支援の実践にあたる事業所もあり。

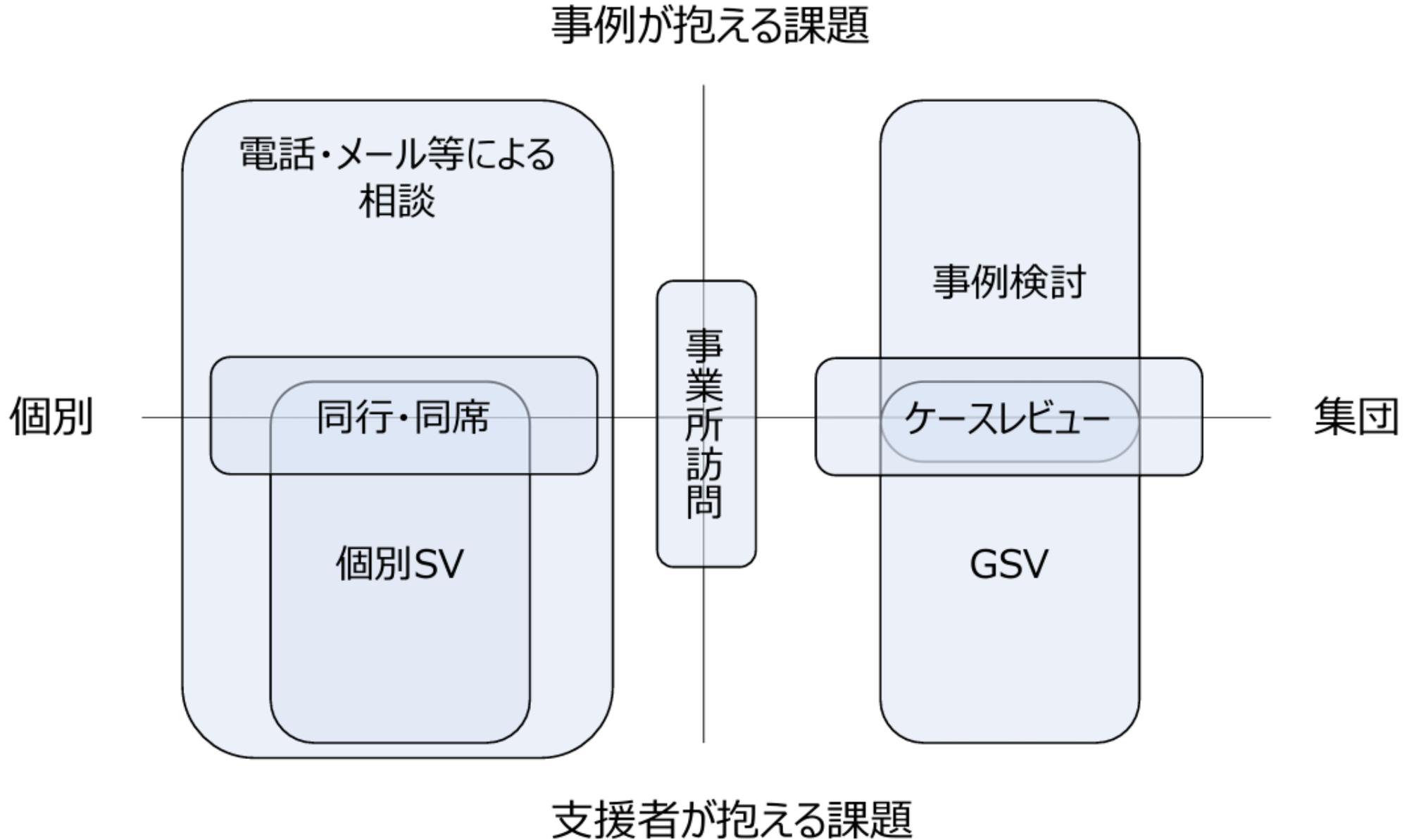
# 地域型検証モデル（集団モデル）

④事例レビュー	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が中心となって、地域（自立支援）協議会等の場を活用し、複数の相談支援事業所等が参画しながら、事例レビューの手法を用いて点検を行うこと。
⑤グループスーパービジョン（GSV）	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が中心となって、地域（自立支援）協議会等の場を活用し、複数の相談支援事業所等が参画しながら、グループスーパービジョンの手法を用いて点検を行うこと。

# 集団モデルの具体的方法

④事例レビュー	<p>レビュー事例とレビュー形式を検討する。事例の選定にあたっては、協議会等の場で意見を求められたケースや基幹相談支援センター等に相談されたケース等があげられる。形式は参加人数にかかわらず、ファシリテーターを配置する。</p> <p>モニタリング結果の検証という主目的に併せて、事例レビューの目的をあらかじめ参加者にも伝えておく。例えば、①相談支援専門員の悩みや困り感等に配慮して課題解決に向けた支援の方向性を検討する、②事例提供者自身の学び（気づき）を深める。</p>
⑤GSV	<p>事例提供者がスーパーバイザー、その他の参加者はスーパーバイザーという位置づけ（ピアスーパービジョンとしての面もあり）。ファシリテーターを配置する。</p> <p>GSVの進行は時間も含めて、ある程度定められている。</p>

# OJTの見取り図案ver1



# 実地教育に関する研究の推移

## 2019年度研究（モニタリング結果検証研究）

それぞれの地域でどのような方法でモニタリング検証を含めた実地教育が行われているか？



## 2020年度研究（実地教育研究）

モニタリング検証を含めた実地教育の場で相談支援専門員はどのように振舞うか？



## 2021年度研究（実地教育研究）

どのように振舞うかを学ぶ研修を実施しての効果とは？効果をどのように把握する？



## 2022年度研究（実地教育研究）

『実地教育実施マニュアル（素案）』の作成

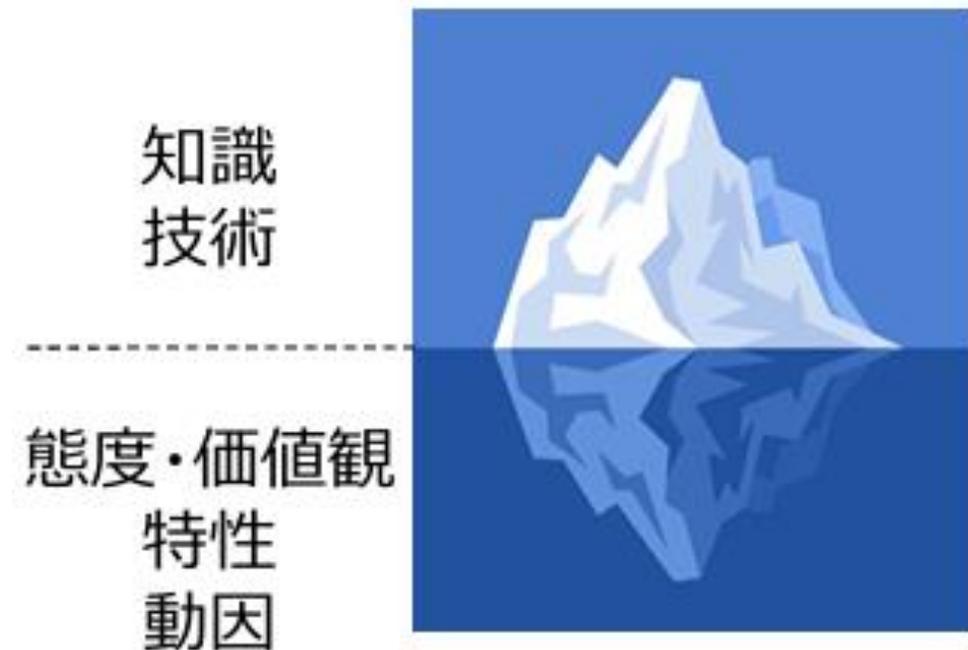
# コンピテンシーとは？

## 〈コンピテンシーの定義〉

ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性

## 〈根源的特性の5つのタイプ〉

- ① 動因：行動を起こす際の要因
- ② 特性：身体的特徴や反応
- ③ 態度・価値観
- ④ 知識
- ⑤ 技術



# 実地教育従事者のコンピテンシーとは

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	・地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる
		・地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる
	地域の相談員の状況を理解する	・地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる
		・地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる
	メンターとしての役割を意識する	・地域相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる
		・困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	・今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる
		・意思決定支援を実践できる
		・フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
	地域の特性の知識	・協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
		・地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		・地域の相談支援体制における主要な機関について把握している
	事業所運営の知識	・地域の人口や資源数等を把握している
		・人事管理、経営管理の知識がある
		・相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある
	スーパービジョンの知識と技術	・コンサルテーションを行うことができる
		・スーパービジョンの知識がある
	個別での対応の知識と技術	・スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
		・地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる
		・進捗のモニタリングができる
	集団での対応の知識と技術	・地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
		・地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる
	人材育成の研修の企画	・ファシリテーションを行うことができる
		・人材育成に関する研修等の企画ができる

# 実地教育従事者のコンピテンシーにおける態度・価値観

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・ 価値観	地域の相談員を尊重する	▶ 地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる。
		▶ 地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる。
	地域の相談員の状況を理解する	▶ 地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる。
		▶ 地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる。
		▶ 地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる。
	メンターとしての役割を意識する	▶ 困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる。
		▶ 今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる。

# 実地教育従事者のコンピテンシーにおける知識・技術

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 意思決定支援を実践できる</li> <li>▶ フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる</li> <li>▶ 協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる</li> </ul>
	地域の特性の知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる</li> <li>▶ 地域の相談支援体制における主要な機関について把握している</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 地域の人口や資源数等を把握している</li> </ul>
	事業所運営の知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 人事管理、経営管理の知識がある</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ コンサルテーションを行うことができる</li> </ul>
	スーパービジョンの知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ スーパービジョンの知識がある</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある</li> </ul>
	個別での対応の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 進捗のモニタリングができる</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる</li> </ul>		
集団での対応の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ファシリテーションを行うことができる</li> </ul>	
人材育成の研修の企画	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 人材育成に関する研修等の企画ができる</li> </ul>	

# この研修にて伝達するコンピテンシー

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 意思決定支援を実践できる</li> <li>・ フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる</li> <li>・ 協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる</li> </ul>
	実践知と位置付けて、経験や他の研修で獲得する知識・技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる</li> </ul>
	地域での対応の知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の人口や資源数等を把握している</li> <li>・ 人事管理、経営管理の知識がある</li> </ul>
	事業所運営の知識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある</li> <li>・ コンサルテーションを行うことができる</li> </ul>
	スーパービジョンの知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ スーパービジョンの知識がある</li> <li>・ スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある</li> </ul>
	個別での対応の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる</li> <li>・ 進捗のモニタリングができる</li> <li>・ 地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる</li> </ul>
	集団での対応の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる</li> <li>・ ファシリテーションを行うことができる</li> </ul>
	人材育成の研修の企画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人材育成に関する研修等の企画ができる</li> </ul>

**知識・技術を実践知（実践に関する知性）と知識・技術に分類し、  
実践知は経験による獲得や他の研修で学ぶとし、  
本養成研修ではこのほかのコンピテンシーを伝達する。**

実地教育の方法は様々であるが・・・。  
本研修ではスーパービジョンに着目する

- 専門コース別研修にて「スーパービジョン・管理・面接技術」を実施している都道府県は35%にとどまる(高木2019)。
- 主任相談支援専門員養成研修、初任者研修、現任研修のカリキュラムの一部に位置づいている。
- 相談支援専門員はソーシャルワーク活動を行う専門職である(島村2020)とされ、ソーシャルワーカーの人材育成方法の1つ。
- スーパービジョンは多様な方法があり、実地教育に必要な多様な技術を習得する入口として、展開性がある。

# 実地教育に関する研究から見る効果

## 2019年度研究（モニタリング結果検証研究）

それぞれの地域でどのような方法でモニタリング検証を含めた実地教育が行われているか？



## 2020年度研究（実地教育研究）

モニタリング検証を含めた実地教育の場で相談支援専門員はどのように振舞うか？



## 2021年度研究（実地教育研究）

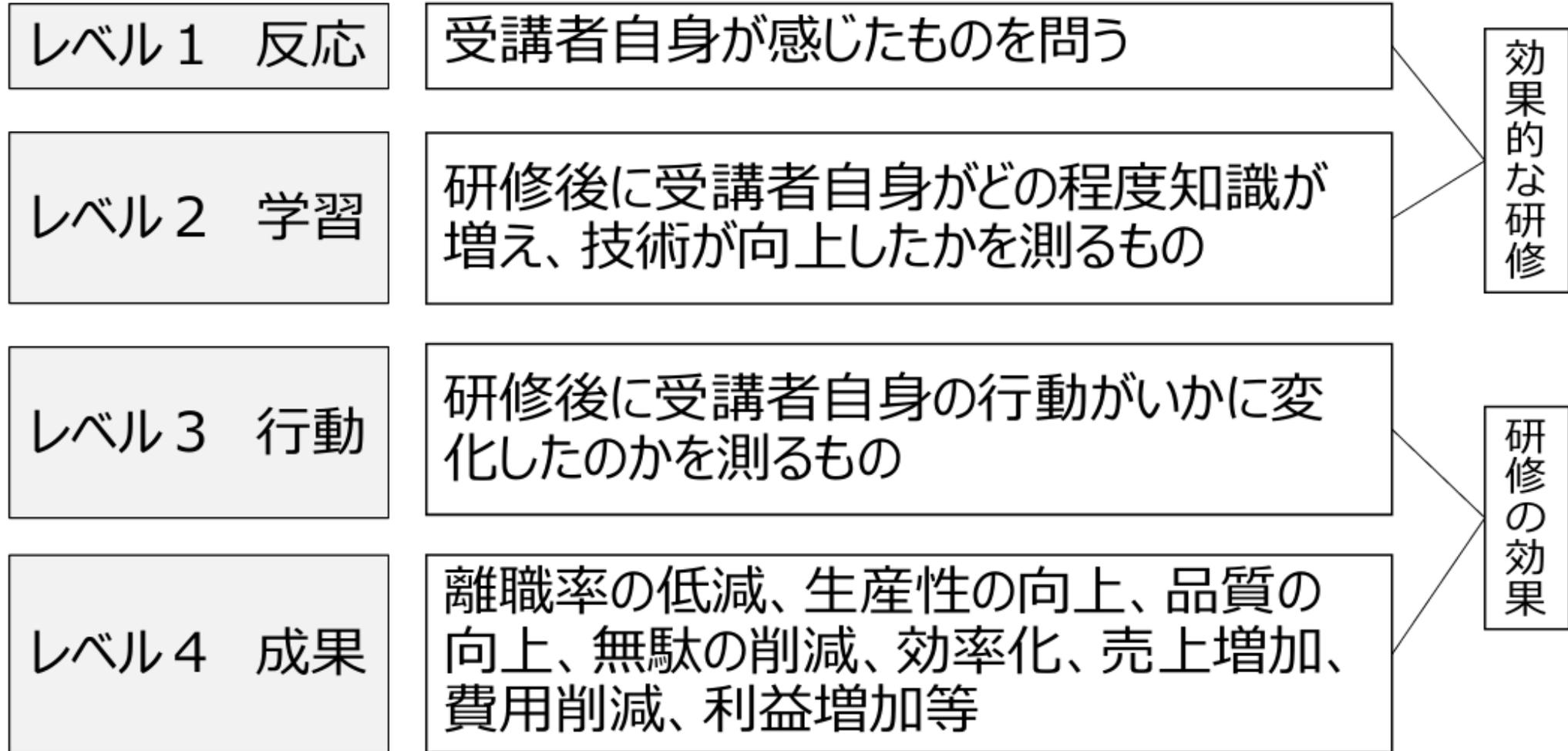
どのように振舞うかを学ぶ研修を実施しての効果とは？効果をどのように把握する？



## 2022年度研究（実地教育研究）

『実地教育実施マニュアル（素案）』の作成

# 研修効果を考える：研修転移



研修転移とは、「研修の現場で学んだことが、仕事の現場で一般化され役立てられ、かつその効果が持続されること」と定義（中原2014）。レベル3行動が重要であるという指摘がある。

# 効果を測るための視点

## ◆自己評価（受講者自身の評価）

- ・ 実地教育従事者のコンピテンシー
- ・ 謙虚なリーダーシップ尺度・心理的安全性に関する尺度
- ・ スーパービジョンスキル評価指標

## ◆他者評価（地域の相談員から受講者への評価）

- ・ 謙虚なリーダーシップ尺度
- ・ 心理的安全性に関する尺度

## ◆地域の相談員の自己評価

- ・ 実地教育従事者のコンピテンシーの実践知の項目

## 謙虚なリーダーシップ尺度とは

- この人物は、批判的な内容であっても、フィードバックを積極的に求める。
- この人物は、何かのやり方が分からないとき、そのことを認める。
- この人物は、自分よりも他人の方が多くの知識やスキルを持っているとき、そのことを認める。
- この人物は、他人の長所に注意が向く。
- この人物は、他人の長所を認める。
- この人物は、他人の特異な貢献に対して感謝を示す。
- この人物は、他人から意欲的に学ぼうとする。
- この人物は、他人のアイデアに耳を傾ける・この人物は、他人の助言に耳を傾ける。

熊谷先生の研究で開発。

1. 全く同意しない、2. かなり同意しない、3. あまり同意しない、4. どちらでもない、  
5. やや同意する、6. かなり同意する、7. とても強く同意するの7段階で評価

## 心理的安全性に関する尺度とは

- このチームミスをする、しばしば白い目で見られる。
- このチームのメンバーは、問題や困難について問題提起することができる。
- このチームのメンバーは、時として、自分と異なるという理由で他者を拒絶することがある。
- このチームでは、リスクを取っても安全だ。
- このチームでは、他のメンバーに助けを求めることは困難だ。
- このチームでは、私の努力をわざと無駄にしようと振り舞うメンバーはいない。
- このチームのメンバーと一緒に仕事をする時、私ならではのスキルや才能が価値を認められ、活かされている。

熊谷先生の研究で開発。

1. 全くあてはまらない、2. ほとんどあてはまらない、3. あまりあてはまらない、4. どちらともいえない、  
5. ややあてはまる、6. かなりあてはまる、7. 非常にあてはまる7段階で評価。  
チームを地域(市町村職員、他の法人の相談員も含む)に設定。

## スーパービジョン評価指標とは①

- ✓ バイジールの提出した事例の内容とバイジールの支援の中身を把握する。
- ✓ バイジールのソーシャルワーカーとしての能力をアセスメントする。
- ✓ 本事例を通してバイジールが気付くべきポイントを絞り込む。
- ✓ バイジールも納得できるセッションテーマを確定し、共有する。
- ✓ 結果にかかわらず、バイジールのがんばりを肯定的に評価する。
- ✓ バイジールのできていることを言語化し承認する。
- ✓ 気づきを促すための問いを発信する。
- ✓ バイジールの支援の傾向について指摘をする。
- ✓ ふりかえりを促し、気付かせるためのヒントを出す。
- ✓ バイジールの気づきが不十分であれば、そのままにせずバイザーが言葉にして伝える。
- ✓ バイジールの気づきの程度に合わせて、アプローチを変える。
- ✓ バイジールが実践できていないソーシャルワーカーの役割を教える。

## スーパービジョン評価指標とは②

- ✓ 次の機会があればバイザーが実践できるように、具体的な行動、対象を教える。
- ✓ 次の実践に今回のセッションの成果を活かせるよう力づける。
- ✓ バイザーが提供可能なサポートを伝える。
- ✓ バイザーの成長のため必要な今後の課題を、バイザーも納得できるように提示する。
- ✓ バイザーがセッションテーマについてどの程度理解できたか把握する。
- ✓ セッションの終結に向けて、「今回のポイント」、「今後何をすべきか」、「バイザーが成長するための課題」をまとめる。
- ✓ バイザーの言語化を促し、対話を深める。
- ✓ 課題を保留したりあえて伝えないなど、バイザーの気づきのペースに合わせてタイミングを待つ。
- ✓ バイザーの成長のために必要な課題に直面化させる。

日本福祉大学で開発。1. 行ったことがない、2. ほとんど行わない、3. あまり行わない、4. たまに行う、5. だいたい行う、6. いつも行うの6段階で評価。

午前の講義と演習は修了です。お疲れ様でした。

昼食休憩 12:00~13:00



## 実地教育 (OJT) について考え、実践する

13:00~17:00



# 演習 2 について

- 事例を読み込んだうえで、  
これから、個人ワーク及び、  
グループワークにてSVの計画を立案のうえ、  
ロールプレイをしていただきます。

# 演習 2 について

- SVの「準備期」とは、SVを実施する前に行うもので、事例のアセスメントやバイジューのアセスメント等を行う時期になります。
- SVの「実施期」とは、SVを実施する時期です。
- SVの「振り返り期」とは、SVで検討した事項のその後の把握を行う時期になります。

## 5つのSTEPに留意して実践してください。再掲

- ✓ STEP1 相手の傍らで、心を開き、意識を集中する。
- ✓ STEP2 言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく。
- ✓ STEP3 話の内容を短くまとめて相手に返す。
- ✓ STEP4 相手の今後の方向性に対する考えを引き出す。
- ✓ STEP5 相手の考えを認め、具体的な行動を引き出す。

# 実地教育従事者のコンピテンシーとは 再掲

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	・地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる
		・地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる
	地域の相談員の状況を理解する	・地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる
		・地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる
	メンターとしての役割を意識する	・地域相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる
		・困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	・今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる
		・意思決定支援を実践できる
		・フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
	地域の特性の知識	・協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
		・地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		・地域の相談支援体制における主要な機関について把握している
	事業所運営の知識	・地域の人口や資源数等を把握している
		・人事管理、経営管理の知識がある
		・相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある
	スーパービジョンの知識と技術	・コンサルテーションを行うことができる
		・スーパービジョンの知識がある
	個別での対応の知識と技術	・スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
		・地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる
		・進捗のモニタリングができる
	集団での対応の知識と技術	・地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
		・地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる
	人材育成の研修の企画	・ファシリテーションを行うことができる
		・人材育成に関する研修等の企画ができる

# 個人ワーク 15分

今後、後輩職員に対しどのようにSVを実施するか、

- 準備期
- 実施期
- 振り返り期

のそれぞれで行うことや大事なポイントなど  
実施の計画を立ててください。

# グループワーク 55分

今後、後輩職員に対しどのようにS Vを実施するか、

- 準備期
- 実施期
- 振り返り期

のそれぞれで行うこと、大事なポイントなど  
実施の計画を立ててください。

# ロールプレイ 10分 1回

✓配役を決めてください。

① スーパーバイザー：フクシマさん

② スーパーバイザー：イワキさん

✓実際にグループで作成した計画書に基づき、

✓ロールプレイをしてください。

# GSVでの導入例

## 準備期

- ・事例提供者に対し、どのようなことを検討したいのか確認する。その際に直接会って5つのステップを意識して話をする。（傾聴を基本としたSVの要素を取り入れて、1対1で実施）。

## 実施期

- ・グループ・スーパービジョンを実施する。

## 振り返り期

- ・グループスーパービジョンの内容について、1対1で振り返りを実施。
- ・傾聴を基本としたSVの要素を意識して実施。

## 演習3

## グループスーパービジョン

あなた（フクシマさん）は、イワキさんの話を聞いて、地域で行われるグループスーパービジョンの事前準備で事例の整理をして、もらいたいアイデアを一緒に考えます。

- ・イワキさんの相談に対して、スーパービジョンが行われることは了承済み。
- ・担当を変更する提案は禁句。

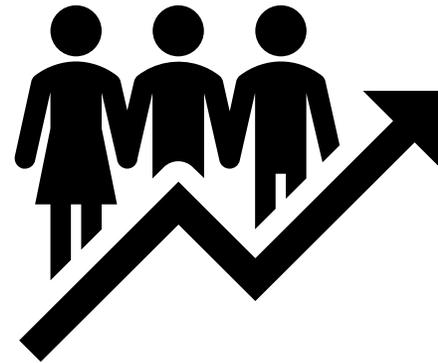
準備期、実施期、振り返り期のそれぞれのポイントを考えましょう。  
特に実施期においては、振り返り参加型、課題焦点型、GSVなど  
どのような手法を用いるのかも考えて場をデザインしてください。

グループ 40分

ロールプレイ 10分

研修効果測定 5分 感想共有 5分

## 地域での実践を考える



## 地域の相談員が語る実地教育の効果①

### □ 電話やメール

- ・対応に苦慮するケースについて、今、相談できること。

### □ 会議や面談等の同行

- ・会議や面談等をどのように行えばよいか分からない場合に実施。
- ・複数の課題が生じているケースについて、自身の視点と別の視点を得ることや整理することが目的の場合もあり。

### □ 事業所巡回

- ・他の相談員がいる場合に遠慮してしまう質問でもできる。
- ・事業所運営について、加算、人員配置、人材確保、母体法人との関係等の事業所固有の話題について相談できる。

## 地域の相談員が語る実地教育の効果②

### □ スーパービジョン（多くの場合、グループスーパービジョン）

- ・自身の思いつかないようなアイデアが出ること。（事例提供者）
- ・自身やケースの振り返りの機会になる。（事例提供者）
- ・視点が広がる。（事例提供者）
- ・自身の悩んでいる点について、多数のアイデアが出てきて嬉しい。
- ・「ワクワクする」「楽しい」。
- ・相談員の離職への対応策としての効果を話す相談員も。

### □ 事例検討会

- ・多くの相談員が参加するので、横のつながりができる。
- ・相談支援のプロセスや地域の資源が確認できる。

## 地域の相談員が語る実地教育従事者に必要なコンピテンシー

### □ どのコンピテンシーが重要？ ⇒ 「全て」

- ✓ なかでも、態度・価値観を指摘する者が多い傾向にあった。
- ✓ 共感する姿勢や相談員を理解する姿勢を取ってもらうことで、知識や技術が頭に入ってくると話す人も。
- ✓ 多くの地域の相談員は実地教育従事者をモデル、目標と表現していた。

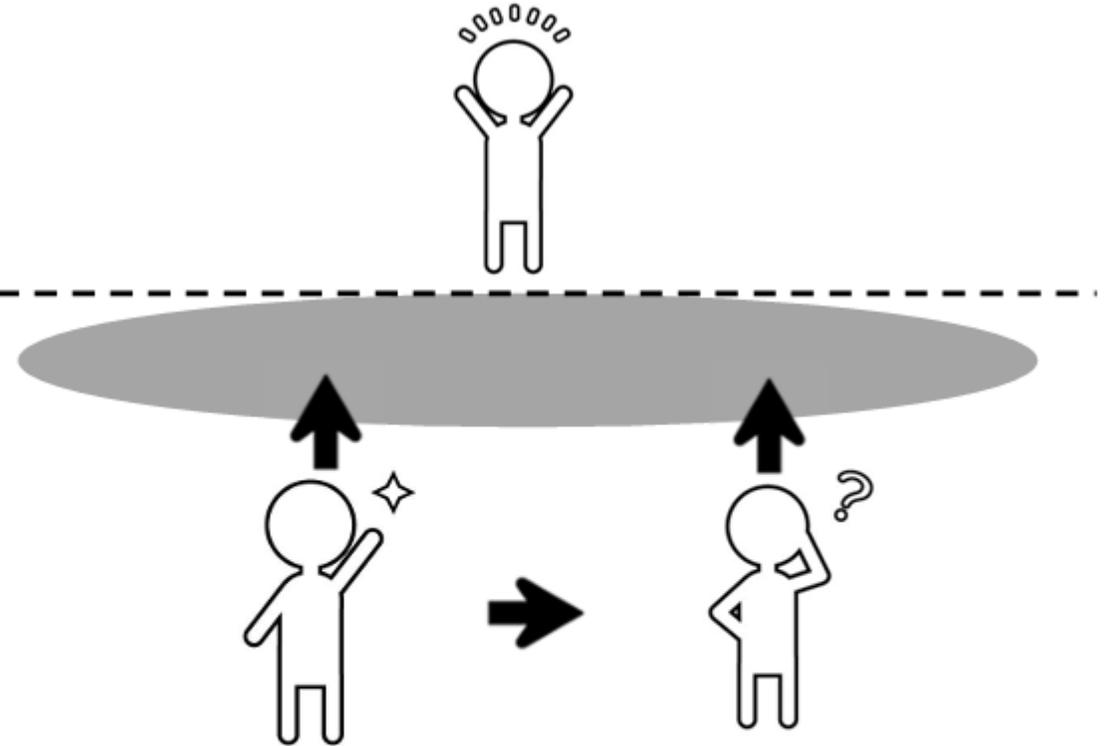
一方、共感する姿勢や相談員を理解する姿勢が持てる背景には、自らの失敗した経験等が下敷きになるとも考えられる。また、必ずしも知識や技術を持っている必要はない。つまり、実地教育従事者がスーパーマンである必要はない。

# 1層目、2層目の視点

1層目：OJT従事者  
役割：OJTへの従事

2層目：OJTの企画者  
役割：OJTの場の企画・運営

3層目：OJTによる研修推進の企画  
役割：OJT実施のための環境整備



# 3層目の視点

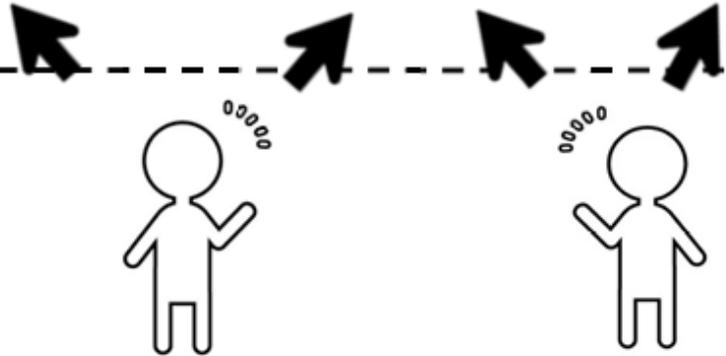
1層目：OJT従事者  
役割：OJTへの従事



2層目：OJTの企画者  
役割：OJTの場の企画・運営



3層目：OJTによる研修推進の企画  
役割：OJT実施のための環境整備



## 想定される役割

	期待される役割	主に想定される担い手	主に役割を発揮する場面
1 層目	OJTへの従事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主任相談支援専門員</li> <li>・ 基幹相談支援センター、委託相談支援事業所等の職員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法定研修におけるOJTの従事</li> <li>・ 法定研修以外のOJTの従事</li> </ul>
2 層目	OJTの場の企画・運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基幹相談支援センターの職員</li> <li>・ 市町村職員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法定研修におけるOJTの場の企画・運営</li> <li>・ 法定研修以外のOJTの場の企画・運営</li> </ul>
3 層目	OJTによる研修推進の企画・運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 都道府県、政令指定都市職員</li> <li>・ 法定研修の実施者等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法定研修におけるOJT実施のための環境整備</li> </ul>

# まとめ

- ✓ 実地教育にはどのような形態や方法があるのか？
- ✓ 実地教育ではどのような振る舞い方をすればよいのか？
  - ⇒ **コンピテンシーに基づく振る舞い**
- ✓ 実地教育の効果をどのように考えるか？
  - ⇒ **自身の取り組みの振り返りの重要性**

## 法定研修と実地教育の連動とは？

### OJT従事者に求められるコンピテンシー【知識・技術】

スーパービジョンの知識と技術	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ スーパービジョンの知識がある</li><li>▶ スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある</li></ul>
個別での対応の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる</li><li>▶ 進捗のモニタリングができる</li><li>▶ 地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる</li></ul>
集団での対応の知識と技術	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる</li><li>▶ ファシリテーションを行うことができる</li></ul>
人材育成の研修の企画	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 人材育成に関する研修等の企画ができる</li></ul>

OJT従事者に求められるコンピテンシーを獲得するために必要なもの。

①従事者②時間③機会⇒どれも限りある資源

## 法定研修と実地教育の連動に不可欠な要素

- 実地教育従事者のコンピテンシーを備えた人材
- その人材を育成するための場、時間、ビジョン、施策等

### 法定研修

- スーパーバイザーの経験
- フィードバックの経験
- 進捗のモニタリングの経験
- 地域の相談員のアセスメントの経験
- ファシリテーションの経験

#### 〈長所・短所〉

- 回数は限られる（地域によるが）
- やらねばならない
- 伝えることが学びになる



### 業務実施地域の実地教育

- スーパーバイザーの経験
- フィードバックの経験
- 進捗のモニタリングの経験
- 地域の相談員のアセスメントの経験
- ファシリテーションの経験

#### 〈長所・短所〉

- 1ヶ月に1度等、頻度は多め
- やろうと思わないとやらない
- 伝えることが学びになる

- ✓ 最後に今年度中に実施する実地教育の計画について考えます。
- ✓ 今まで学んできた内容を踏まえて、自身でどのような目標を設定し、どのような実地教育を実施していくか考えましょう。
- ✓ 考えた内容をグループで共有して、グループの人の内容で良いなと思った点は徹底的にパクリましょう。
- ✓ 可能であれば、圏域に戻ってから計画に基づいて  
**個別スーパービジョン**を体験してください。

※指導者研修の受講者の方では、

- ①バイザーが自事業所、
  - ②バイザーが地域の事業所（初任のインターバル等の活用）、
  - ③GSVの準備期に実施
- の3タイプが多い傾向にありました。

## 演習4

### 実地教育計画の作成 個人ワーク:10分

① 個別のスーパービジョンの準備期、実施期、振り返り期での自身の目標を考えましょう。

- ◆ 準備期
- ◆ 実施期
- ◆ 振り返り期

② 次に、個別のスーパービジョンを実施するイメージをしてみましょう。

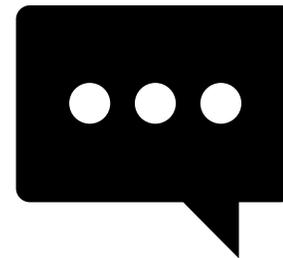
※いつ頃、誰に対して、個別のスーパービジョンを実施するか考えてみましょう。

③ 個別スーパービジョンの実践を通して、令和8年度4月1日に

**どのような主任相談支援専門員になりたいかを考えてください。**

④ 実施計画をグループで共有しましょう。

一人5分程度 合計30分



本日のカリキュラム終了です。  
お疲れ様でした。

