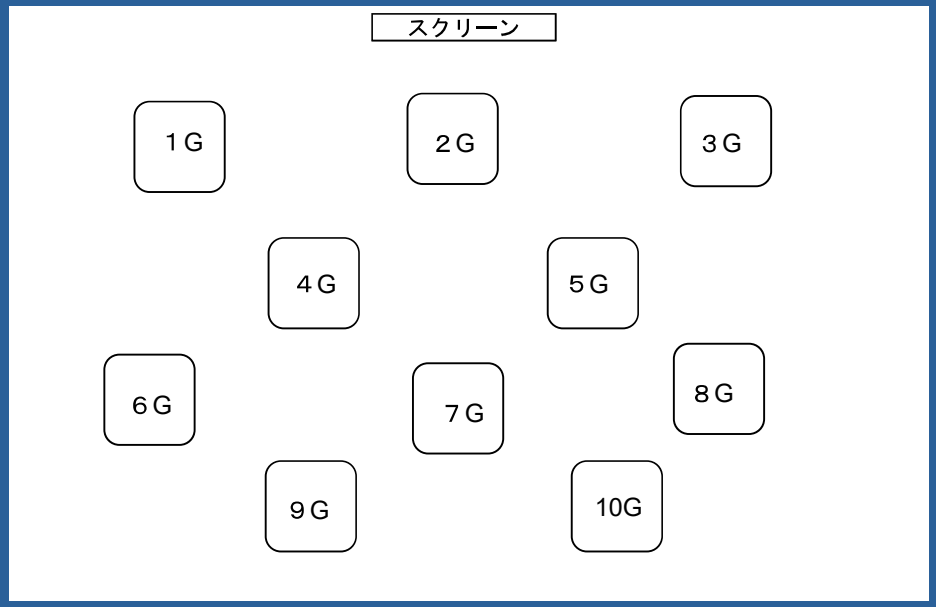
令和8年度
徳島県サービス管理責任者等
更新研修

演習2日目

会場配置図



【スケジュール】

9:20～10:50　講義Ⅰ
　スーパービジョンの基礎知識

10:50～11:00　休憩

11:00～11:20　講義Ⅱ
　サービス管理責任者としてのスーパービジョン

11:20～12:00　ミニ演習

講義Ⅰ
スーパービジョンの基礎知識
9:20～10:50

講義①
スーパービジョンの基礎知識

一般社団法人　徳島県社会福祉士会　　湯浅　雅志

講義の内容

1　スーパービジョンとは
2　スーパービジョンの構造
3　スーパービジョンの種類
4　スーパービジョンの流れ
5　スーパービジョンのポイント

どちらが正しい？

聴く力のチェックリスト

□1　話し合いの時、相手の視点で物事を見るようにしている。
□2　話し合いの時、相手に注意を集中し漏らさずにきくことができる。
□3　話し合いの時、相手より多めに喋ってしまう傾向は低い方でである。
□4　話し合いの時、相手の表情などにも目を向けている。
□5　話し合いの時、相手が話をしている奥の意味まで、深く聴き取ろうとしている。
□6　話し合いの時、相手の言っていることについて、すぐ良い･悪いを言わないようにしている。
□7　話し合いの時、相手が話し終わるのを待ってから、それに対する考えを言うようにしている。
□8　話し合いの時、相手と気まずい雰囲気になりそうな沈黙があっても恐れることはない。
□9　相手の言ってることがよくわからない時、しっかり問い返すことができる。
□10　実際には聴いていないのに、相手に対して聴いているようなふりはしていない。

眞辺一範（2018）「コミュニケーション技術　聴く力と伝える力を聴くコツ」『中央法規出版』

スーパービジョンの定義

・十分な知識と技術を兼ね備えた人があまりそれらの知識や技術を有していない人に対して行う教育的な過程(Robinson.1936)
・実践力という専門職としての能力を養成するための訓練(Dessau.1970)
・教育課程であり、さらに、利用者や地域社会に対しての社会事業自体の達成目標とその基準を一層高く実現するために必要な方法(中島・杉本.1976)
・スーパーバイジーの成長と成熟を促す教育的援助の過程(仲村.1985)
・業務遂行能力を向上させるための教育訓練(黒川.1992)
・管理、支持、教育という三機能を提供することにより実践家の社会化の過程を含む、専門職養成の過程(福山.2005)
・社会福祉施設・機関において実施されるスーパーバイザーによるスーパーバイジーに対する管理的・教育的・支持的機能を遂行していく過程(山縣.2013)
・専門職の業務全般の遂行をバックアップするための職場の確認作業体制(福山.2015)
・組織に所属する専門職が、組織における自らの業務を行うことを支援する体制(大賀.2015)

スーパービジョンの定義

一般社団法人　日本社会福祉士会

認定社会福祉士制度(以下「認定制度」という)におけるスーパービジョンは、スーパーバイジーの実践学習と専門職としての知識と技術への訓練を促進・支援するためにソーシャルワークの視点から実施するもので、スーパーバイジーとなる社会福祉士が次の各号に掲げる事項を獲得することを目的とする。

・社会福祉士としてのアイデンティティを確立する。
・専門職として職責と機能が遂行できるようにする。
・個別支援・組織・地域のすべてのレベルにおける実践力を開発する。

スーパービジョンの定義

主任介護支援専門員

スーパービジョン(SuperVision)とは読んで字のごとく、Superは「卓越した」「極上の」、Visionは「視力」「視点」「洞察力」の意味があり、ケアマネジメント実践においては、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持って教育・管理するものであり、関節援助技術として捉えることができます。

目的
・新人介護支援専門員の養成・育成
・介護支援専門員のケアマネジメント力の向上
・サービス利用者への自立支援が促進されること

スーパービジョンの定義

主任介護支援専門員

スーパーバイザーはスーパービジョンという方法を用いて教育する人
熟練度の高い人が、専門職の成長のために支援・訓練をする教育手法の一つ

目的
スーパーバイジーのケアマネジメント力の向上に加え、それを支える知識や技術の向上、学習への動機づけを促進する

スーパービジョンの定義

熟練した専門職員が、初級職員に対し、その職務能力を向上させるために行う支援。

目的

対人支援の現場では、ニーズが多様化しており、専門的知識も複雑化している。

そのため、専門性やサービスの質の向上が求められています。

そこで、スーパービジョンを用いて、**支援の担い手を支援することが目的です。**

飯ケ谷徹平「スーパビジョンによる人材育成の理論と方法」（2023）『令和5年度千葉県相談支援従事者現任研修』

スーパービジョンの歴史（アメリカ）

◆1880～1920年代

・慈善組織協会における友愛訪問員の教育・訓練に発祥がある。

・個別援助の進展と、有給専門ワーカーの雇用もあり、本格的にスーパービジョンが発展し始めた。

◆1920～1960年代

・1920年代、ケースワークの焦点は、リッチモンドの理論から、個人の心理・精神内界へと移った。それとともに、スーパービジョン関係が「治療的関係」であることが強調された

・1930年代、社会福祉の財政が縮小し、効率的なサービス提供が求められた。福祉機関の管理運営的なニーズが高まり、スーパービジョンにおいても管理的機能が発展した。

・1950年代、教育と管理的機能を、同時並行で一人のスーパーバイザーにより可能か議論が行われた。

◆1960年代～現在

・1960年代、グループワークやコミュニティ・オーガニゼーションへのスーパービジョンの適用が図られた。それぞれの方法論に合った理論化が行われたわけではない。

・また貧困問題の顕在化により、社会改良が焦点化し、スーパービジョンが軽視された。

・1970年代、ワーカーのストレスやバーンアウトが顕在化した。この軽減のため、スーパービジョンの支持的機能が注目された。

スーパービジョンの歴史（日本）

◆1950～1960年代（戦後）

・1950年代にスーパービジョンが導入された。心理学等の影響から、内容は困難事例の心理分析・評価が中心であった。限られた病院等が導入したに過ぎない。

・福祉事務所に「査察指導員（指導監督を行う所員）」が設置され、スーパービジョンが制度として導入された。

◆1970～1980年代

・1970年代、援助関係やワーカー自身の自己覚知がスーパービジョンに取り入れられた

・1980年代、スーパービジョンが専門職養成の過程として位置づけられ始めた。専門職団体等で、研修に「スーパービジョン」という言葉が使われ、演習プログラムが取り入れられた。

◆1990年代～

・社会福祉基礎構造改革、契約制度への変革は、クライエントの選択、質の高いサービス、効率のよい総合的なサービス提供、連携などが重視されるようになった。高度な知識や技術をもつ専門職の養成が求められた。

・介護保険制度がスタートし、介護支援専門員（ケアマネジャー）のように、医療や保健など隣接領域の専門職もソーシャルワークに参入し、スーパービジョンは幅広く必要とされている。

言葉の整理

スーパービジョン（SV）
支援の担い手を支援することが目的

スーパーバイザーSupervisor（SVR）◀サビ管
スーパービジョンを行う人：経験のある熟練者

スーパーバイジーSupervisee（SVE）◀後輩や部下
スーパービジョンを受ける人：SVを受けたいと考える専門職

飯ケ谷徹平「スーパビジョンによる人材育成の理論と方法」（2023）『令和5年度千葉県相談支援従事者現任研修』基に一部修正

スーパービジョンを受けてみて【SVEの立場】

評価する点

①新たな視点、気づきが得られた

②自信が持てた、不安が解消された

③視野が広がった、考え方の幅が広がった、客観的に見られるようになった

④専門職としての意識や技術の向上につながった

⑤ふりかえり、自己覚知ができた

課題となる点

①SVRとの関係悪化

②現場と乖離したアドバイス、的はずれ（相談支援知識があるとは限らない）

③批判的指摘、知識の押しつけ職場外でのスーパービジョンにおいてはマイナスになったという回答はなかった。

スーパービジョンを行ってみて【SVRの立場】

評価する点

①SVEの専門職としての意識や技術の向上につながった

②職場の業務における様子や職場環境が改善された

③SVEの課題の整理、気づきの促し、自信などにつながった

④SVE個人の資質の向上、課題の明確化につながった

⑤ケースの方向性が決まった、問題解決につながった

課題となる点

①力量不足でSVEの理解が得られない

②理解されず職場内がギスギスになった

③相手がSVを求めていない

④効果が実感できない

⑤SVEが頑固で意見を聞かない

⑥価値についての一致が図れず徒労感が残った

⑦SVEの業務に変化なし

「社会福祉士の専門的な実践力の向上と活動領域の拡充に関する調査研究事業報告書」
社団法人 日本社会福祉士会 社会福祉推進事業スーパービジョン委員会、2012 年3月

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SVR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。

小澤温「人材育成のためのスーパビジョン：考え方と進め方」（2019）『令和元年度相談支援従事者指導者養成研修』

「社会福祉士の専門的な実践力の向上と活動領域の拡充に関する調査研究事業報告書」
社団法人 日本社会福祉士会 社会福祉推進事業スーパービジョン委員会、2012 年3月

対人援助の難しさ

ソーシャルワークを行う支援者は、さまざまな困難に立ち向かい。解決法を見つけたり、折り合いをつけたりしなくてはならない

- ケースの複雑さ
- 支援法の独自性
- 支援者の価値の葛藤
- 結果の不確実性・不安定性

「ケアマネジャー」2022年5月号中央法規出版
常に考える“省察的実践”はケアマネジメントの質向上に役立つより

SVで見えてくる支援者(SVE)の課題

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

小澤温「人材育成のためのスーパビジョン：考え方と進め方」（2019）『令和元年度相談支援従事者指導者養成研修』

スーパービジョンの機能（Kadushin & Harkness）

SVRは、SVEの職務遂行を監督、調整、強化、評価する権限を付与された有資格者のソーシャルワーカー

SVの究極的な目的は、組織の方針と手続きにそって質量とも最良のサービスを利用者に提供すること

SVRは、SVEとの間にポジティブな関係を持ちながら、以下の機能を果たす

①管理的機能
②教育的機能
③支持的機能

スーパービジョンの機能

1 支持的機能
・SVRとSVE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SVEを支えていく
・さまざまなケースを担当しているSVEへの励まし、共感的理解。これによって、バーンアウト、業務意欲の喪失、マンネリ化を防ぐ

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させて、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
・利用者のエンパワーメントに関して理解を深める。利用者のリカバリー(新しい生き方の再発見)に関しての共感性を養う

3 管理的機能
・組織の目的・機能を果たすべく、SVE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
・職場における支援ミッションの理解、支援の価値観、実践の目的の理解を深める

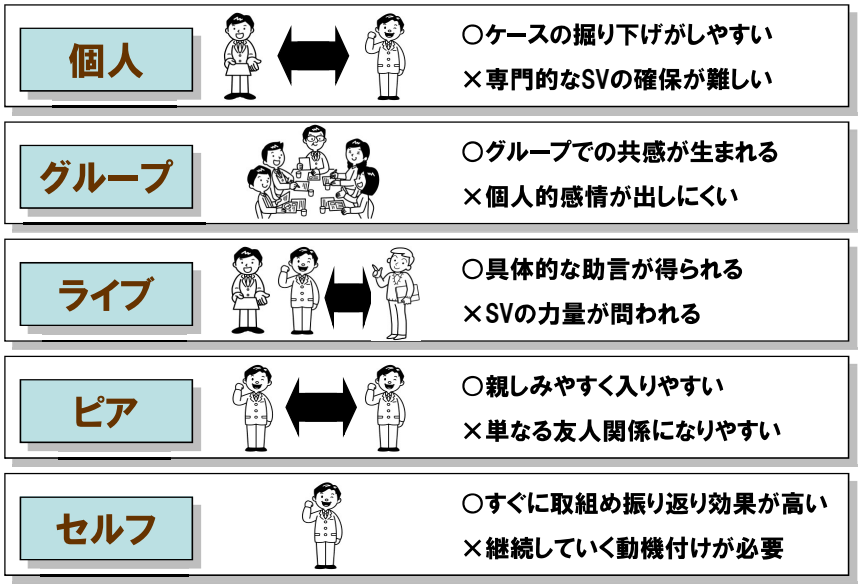
小澤温「人材育成のためのスーパビジョン：考え方と進め方」（2019）『令和元年度相談支援従事者指導者養成研修』基に一部修正

スーパービジョンの機能（Morrison）

- 組織から与えられた責務により、サービス利用者が最高の結果を得られるように、組織の、また専門職および個人の目標を達成できるように、ワーカーが他のワーカーとともに取り組むプロセス
- その目的・機能は、

①有能で責任のある職務遂行・実践(マネジメント機能)
②専門職としての継続的な成長(発達機能)
③個人的なサポート(支持機能)
④個人の組織への関与(仲介機能)

スーパービジョンの形態



飯ケ谷徹平「スーパビジョンによる人材育成の理論と方法」（2023）『令和5年度千葉県相談支援従事者現任研修』

スーパービジョンの形態

◆個人スーパービジョン：1対1

SVRとSVEが1対1で面談形式にて行うSV

時間を確保してクールも決めて行う。（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SVができる。

◆グループスーパービジョン：複数名

SVRと数人のSVEで行うSVのことです。SVEそれぞれの関心・悩みを共有でき、自分だけではないと理解し合うことができます。視野を広げさせて相互作用で色々な気づきを促すのにも有効。

※複数名の中で展開していくためSVEーのスキルが必要

◆ピアスーパービジョン：SVE同士（SVR不在）

仲間同士でアドバイスし合う方法です。リラックスした雰囲気で話しやすく、本音で語ることができ、仲間同士の理解と結束も深まります。しかし、SVR不在の為、同じような立場や経験からの意見になるため、視点が偏りがちで問題解決に至りにくい点もあります。

長崎亮一「スーパビジョンの入り口～なぜ必要か？基礎理解～」（2021）『札幌市介護支援専門員連絡協議会北区支部定例研修会』

スーパービジョンの形態

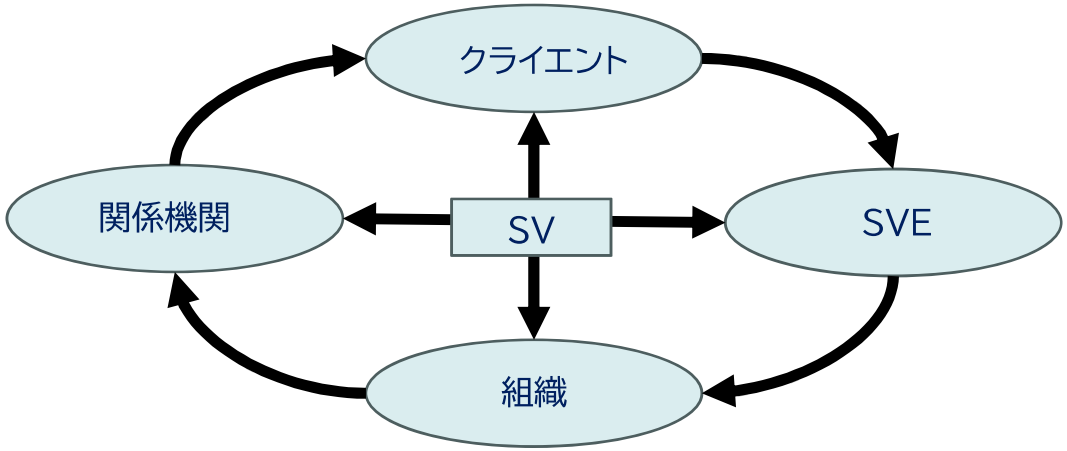
◆ライブスーパービジョン：実践現場

SVEの実務の現場にSVRが同行し、実際の場面でアドバイスする臨床的SVといえます。具体的で即効性がありますが、SVEが緊張しないように配慮することが大切です。

◆セルフスーパービジョン：自分自身

セルフスーパービジョンとは、自分自身で振り返りをおこなうSVです。問題が起きた際、自分自身がSVRとなり「出来事・自身の気持ち・自分の行動・その結果」などの状況や記録などを活用して、その時の自分を客観視します。自分自身で行動を確認し自己点検や評価をおこないます。セルフスーパービジョンの利点は、場所や時間を自分で決められるということです。欠点としてはSVEの経験が浅い場合、違う視点から問題を見ることが難しい。

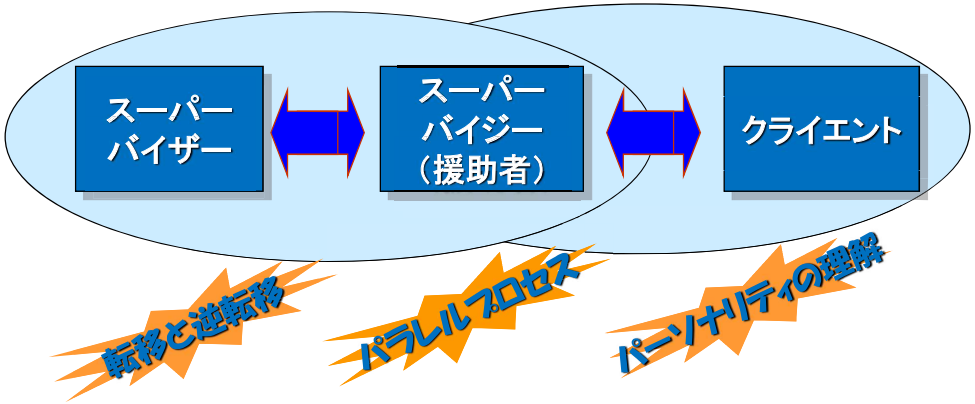
4つのステークホルダー



Wonnacott,J(2014：33).*Developing and Supporting Effective Staff Supervision*.Pavilion.

片岡靖子「スーパーバイザーとしての学び」2022.717の資料より.

伝統的スーパービジョン関係

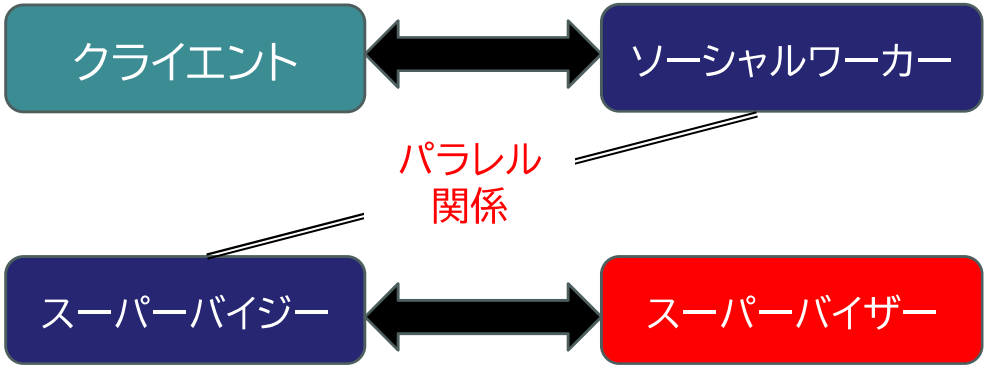


1　支持的機能　2　教育的機能　3　管理的機能

小澤温「人材育成のためのスーパビジョン：考え方と進め方」（2019）『令和元年度相談支援従事者指導者養成研修』

スーパービジョンの パラレル・プロセス

スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係



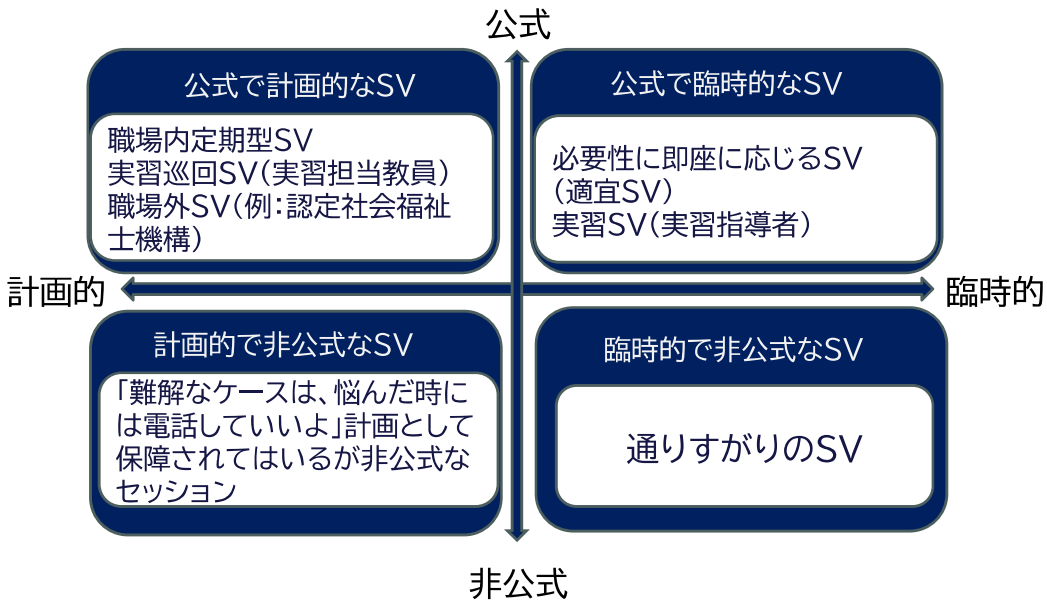
クライエントに対する15の逆転移チェック質問

（3=よく経験する、2=時たま経験する、1=ほとんど経験しない）

①利用者を守らなければいけないという気持ちが強すぎて、利用者にとっての「ヒーロー」や「救世主」になろうとする。
②「不安や恐怖」を経験している利用者との面接が恐怖に感じられる。
③利用者と「ある特定の問題」に関して話し合いをすることが不快である。
④利用者に対して強い敵意を感じ、共感することが不可能である。
⑤利用者の問題の原因に関して「周囲の人たちのせいだ」と決めつけ、その人々を強く非難する。
⑥利用者の話を聞いていて退屈になったり、眠くなったり、波長合わせしたりすることが難しく感じたりする。
⑦「ある特定の利用者」との、約束を忘れたり、遅れたり、ということが定期的に起きる。
⑧利用者との面接で、「約束した時間」より早く終えたり、時間を延ばしたりということが続いて起きる。
⑨利用者を過度に感動させたり、また利用者に感動させられたりする。
⑩利用者を失ってしまうことを過剰に心配する。
⑪利用者の批判や行動に「強く反論したり、防衛的になったり、傷つけられたり」する。
⑫利用者にできる力があるにもかかわらず、必要以上に利用者のことを心配して、利用者の代わりにさまざまなことをやってしまう。
⑬あるタイプの利用者のことを好きになったり嫌いになったりする。
⑭トラウマ状況での虐待者を過度に同一視し、その痛みに責任感を感じてしまう。
⑮自分のなかに沸き起こる感情をコントロールするために、トラウマ状況にある利用者の話を過小評価して聞いたり、利用者の感情を否定したり、距離を持って傍観者のように眺めたりする。

「ケアマネジャー」2022年5月号中央法規8版

スーパービジョンの構造



スーパービジョンの流れ

認定社会福祉士制度

スーパービジョン実施マニュアル

~個人スーパービジョン用~

Ver3.0

認定社会福祉士制度

スーパービジョン実施マニュアル

~グループスーパービジョン用~

Ver1.0

認定社会福祉士制度.スーパビジョンとは.2024/11/4
https://www.jacsw.or.jp/ninteikikou/supervision/sv_jisshi.html

スーパービジョンの流れ			スーパーバイザー	スーパーバイジー
時期目安		項目		
開始	事前面談前	1. スーパーバイザーへの連絡		自己チェックシート記入 スーパーバイザーへの依頼
1か月	事前面談前	2. 事前面談の準備	自己チェックシートの内容確認	
	事前面談／契約	3. 事前面談	事前面談	
		4. 契約	契約	
		5. 初回スーパービジョンに向けて	事前課題の設定	
2か月	スーパービジョン1～6回目	6. 事前準備		事前課題の実施
		7. スーパービジョンの実施	スーパービジョンの実施	
		8. 様式への記入	機能表	個人記録
		9. 振り返り	振り返り	
12か月	総括	10. 事前準備	機能表の記入	自己チェックシート記入
終了		11. 総括	総括 スーパービジョン実施報告書	

実際に行われている取り組み例

①SVEは、自己チェックシートを使用し、個別レベル、組織レベル、地域レベルの各項目について自己チェックを行う。

②SVEは、SVを受けたいテーマを選定し、SVEとの面談を通して、スーパービジョンを受けるテーマを決定する。

③ SV実施契約書により、SVRと契約を締結してスーパービジョン実施。契約期間は、原則として1年間とする。

④SVEは、終了後、SV個人記録を記入する。

⑤SVRは、SV機能表を記入し、SVEに説明する。

認定社会福祉士認証・認定機構　スーパービジョン実施要綱より

事前面談の準備

SVR

〇SVRは実務経験等の自己プロフィール及び自己チェックシートを読み込み、事前面談時に聞きたい項目を整理しておきます。

〇契約書及び覚書事項でSVRから示す項目については事前に決めておきます。
・SVの実施場所
・実費費用と負担の方法、謝金
・SVRへの連絡方法
・契約書に追加する項目（事項）

SVE

〇契約書及び覚書事項でSVEから示す項目については事前に決めておきます。

・謝金の限度額
・SVEへの連絡方法
・所属する職場への手続き
・契約書に追加する項目（事項）

事前面談

SVR

〇認定社会福祉士制度におけるSVの考え方を説明します。

〇SVEに現在の業務内容や役割、職場での立ち位置、今までの実践経験などの業務説明を求め、困っていることなどの説明を求めます。

■SVRはわからないことがあればSVEに説明を求めます。SVEに業務内容を言語化させることも重要です。

〇SVRは、SVEからの説明を受けて、自己チェックシートの結果をSVEとともに再点検し話し合い、SVEのアセスメントをSVEと共有します。

■例えば次のような事項を再点検します。

・SVEが記載した評価の理由（SVRからみた評価）

・実践しているが気がついていない業務について（例えば、地域レベルや組織レベルの業務）

・実践する上で不足している知識や技術 など

SVE

〇SVEは自分自身の業務の説明をします。

〇SVRに自己チェックシートの結果を説明します。

https://www.jacsw.or.jp/ninteikikou/supervision/SV_yoshiki.html

様式第２号　契約書・覚書　個人スーパービジョン用

様式についての補足説明

〇スーパービジョンの開始時に契約の形で、確認・誓約事項を明らかにし、双方が保存する。

〇スーパーバイジーがスーパーバイザー候補にスーパービジョンを申込むときは、

①スーパーバイジー氏名（職歴書を添付（実務経験、職位含む））

②スーパーバイジーのスーパービジョン経験（スーパービジョンの学習経験、スーパービジョンを受けた経験回数）

③スーパービジョンを受けたい傾向・課題・テーマ（添付資料をもとに決定）

などの項目をあらかじめ伝える。

〇スーパービジョン実施契約書（案）は、契約書のひな形である。

スーパービジョン実施契約書（案）

（スーパーバイザー登録番号・スーパーバイザー氏名）S -　　（以下、甲という）

と（社会福祉士登録番号・スーパーバイジー氏名）No.　　（以下、乙という）

とは、社会福祉士及び介護福祉士法（昭和 62 年法律第 30 号）第 47 条の２に定める資質向上のため、認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザーの行動規範を遵守し、次の条項によりスーパービジョン実施契約を締結する。

（スーパービジョン内容）

第１条　甲は乙に対し、認定社会福祉士認証・認定機構が定めるスーパービジョンを行う。

２　本スーパービジョンの目的は、「①社会福祉士としてのアイデンティティを確立する、②専門職として職責と機能が遂行できるようにする、③個別支援・組織・地域のすべてのレベルにおける実践力を開発する。」とする。

３　甲及び乙は、スーパービジョンの実施場所についてスーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。

４　スーパービジョン期間は、１年間で６回以上とする。なお、１回は１時間以上とする。

５　甲及び乙は、乙の希望に基づくスーパービジョンの課題及びテーマについて、スーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。

６　甲は乙に対し、適切なスーパービジョンを行うものとする。

（機密の保持）

第２条　甲及び乙は、スーパービジョンで扱う事例及びスーパービジョンの内容等のスーパービジョンの実施中に知り得た個人情報及び機密の保持に関しては、社会福祉士及び介護福祉士法第 46 条（秘密保持義務）の規定を遵守しなければならない。

２　正当な理由のためスーパービジョンで得られた個人情報を他に知らせる場合は、所属するソーシャルワーカーの職能団体の「倫理綱領」を遵守するものとする。

（事故の責任）

第３条　スーパービジョン中に、甲又は乙が第三者に損害を与えた場合、損害を与えた者は誠意をもって対応しなければならない。

様式第２号　契約書・覚書　個人スーパービジョン用

（スーパービジョン経費）

第４条　スーパービジョンを実施する際に発生する経費の実費は、甲及び乙のそれぞれの負担とする。

２　甲及び乙は、前項の経費についてスーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。

（信義誠実）

第５条　甲及び乙は、信義誠実の原則を尊び、本契約を履行するものとする。

（契約の変更・解除）

第６条　乙は、この契約の履行が困難になった場合には、契約を解除することができる。

２　甲は、正当な理由によりこの契約の履行が困難になった場合には、契約を解除することができる。

３　契約の解除にあたっては、未履行分に関する費用（謝金）の支払いは要しない。

なお、既に履行予定の費用（謝金）を支払っている場合は、甲は乙に未履行分の費用（謝金）を返金するものとする。

４　甲及び乙は、前３項に定める他、この契約の履行を中止、または契約内容を変更し、もしくはこれを解除する必要を生じた場合は、甲、乙協議により決する。

（補足）

第７条　この契約の履行に関し、定めのない事項の取り扱い及び解釈上の疑義を生じた場合の取り扱いについては、その都度、甲、乙協議により決する。

以上、契約の証として、本契約書を２通作成し、甲乙それぞれ記名捺印の上、各１通を保有する。

西暦　　年　　月　　日

（スーパーバイザー）

甲　住所

氏名　　㊞

（スーパーバイジー）

乙　住所

氏名　　㊞

様式第１号　スーパーバイジーの自己チェックシート

＜表１の記入方法＞

■表１は、認定社会福祉士及び認定上級社会福祉士になるまでに必要な経験と、それらを自己評価するチェック欄で構成されています。チェック項目は、ソーシャルワークのプロセスとミクロ、メゾ（組織）、メゾ（地域）、マクロのレベルで構成されています。自己評価の基準は次のとおりです。社会福祉士としての専門的な価値、知識、技術にもとづいて行っているかを自己評価します。

４：業務として行っており専門職として常に適切にできている

３：業務として行っており専門職として概ね適切にできている

２：業務として行っているが専門職としてあまり適切にできていない

１：業務として行っているが専門職として適切にできていない

０：業務として行っていない

■チェック項目ごとに評価をしてください。

■「評価の理由等」はミクロ、メゾ（組織）、メゾ（地域）、マクロごとに記入してください。なお、マクロについても、ソーシャルワークのプロセスの中で行われます。

■「評価の理由等」には、実践においてどの程度専門職としての価値や知識、技術にもとづいて対応できているかを簡潔に記入します。

■「スーパービジョン前」の欄が、事前面談の前にスーパーバイジー自身で記入する欄です。「スーパービジョン後」の欄は、スーパービジョン契約（原則１年間で６回以上（グループスーパービジョンは８回以上）の定期的かつ継続的実施）の終了にあたって、スーパーバイジー自身で記入する欄です。

■認定社会福祉士を取得する前の者は網掛けのない項目まで、認定社会福祉士を取得した後の者はすべての項目について、自己評価します。

＜表２の記入方法＞

■表２の上の表は、事前面談の前に表１の結果をふまえてスーパーバイジー自身の業務と照らし合わせながら、スーパーバイジー自身がスーパービジョンを受けたい「テーマ」と理由を記入します。

■表２の下の表は、事前面談によるスーパーバイザーとの話し合いをふまえて、決定したスーパービジョンの「テーマ」と理由を記入します。

＜表３の記入方法＞

■スーパーバイザーとの事前面談を通して気づいたことを記入する欄です。

＜表４の記入方法＞

■スーパービジョン契約（原則１年間で６回以上（グループスーパービジョンは８回以上）の定期的かつ継続的実施）の終了にあたって、自己評価を記入する欄です。

表１　チェック項目表

スーパーバイジー氏名　　社会福祉士登録番号

４：常に適切にできている　３：概ね適切にできている　２：あまり適切にできていない　１：適切にできていない　０：行っていない

	チェック項目	スーパービジョン前（西暦　年　月　日）		スーパービジョン後（西暦　年　月　日）	
		評価	評価の理由等	評価	評価の理由等
1　ソーシャルワークの開始					
ミクロ	（1-1-1）相談受付				
	（1-1-2）インテーク面接				
	（1-1-3）スクリーニングのための情報収集				
	（1-1-4）記録作成				
	（1-1-5）受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定				
	（1-1-6）契約				
	（1-1-7）相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファー				
メゾ（組織）	（2-1-1）組織や事業に関わる相談や依頼の受付				
	（2-1-2）情報収集				
	（2-1-3）会議等での方針決定への関与				
	（2-1-4）定款や契約書等の作成あるいは変更への関与				

表2　スーパービジョンを受けたいテーマ

【事前面談前】

受けたいテーマ	テーマ選定の理由

【事前面談後】

決定したテーマ	テーマ決定の理由

表3　事前面談で気づいたこと

表4　スーパービジョン契約の終了にあたっての自己評価

スーパービジョン契約の終了にあたっての自己評価（スーパービジョンの総括時に記入）

様式第２号　契約書・覚書　個人スーパービジョン用

スーパービジョン実施覚書　個人スーパービジョン用

（スーパーバイザー登録番号・氏名）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿と
（社会福祉士登録番号・スーパービジョン氏名）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿とは、スーパービジョン実施契約に基づき、スーパービジョンの実施に関し協議した内容について、下記のとおり確認する。
なお、下記の事項については、双方の合意の上、変更することがあり得る。

課題・テーマ	
契約期間（１年間）	西暦　年　月　日 ～　年　月　日 （原則１年間とする。同一期間における複数契約は認められない）
回数（６回以上）	（認定社会福祉士制度のスーパービジョン実績となる設定とする）
時間	（深夜には行わない）
場所	（個人情報保護の観点から守秘義務が遵守できない場所では行わない）
実施費用（経費）と負担の方法	
謝金と支払いの方法	
スーパーバイザーへの連絡方法	□　固定電話 □　ファックス □　携帯電話 □　e-mail □　その他
スーパーバイジーへの連絡方法	□　固定電話 □　ファックス □　携帯電話 □　e-mail □　その他

スーパービジョンの円滑な実施のために、下記の留意事項について遵守します。

1．スーパービジョンを円滑に実施するために、スーパーバイジーは事前の準備を必ず行います。
2．お互いのプライバシーを尊重します。
3．各種のハラスメントは行いません。
4．同意・強制を問わず性的行動・性的接触は行いません。

西暦　年　月　日

（スーパーバイザー）甲　住所
氏名　㊞

（スーパーバイジー）乙　住所
氏名　㊞

事前面談：SVで扱うテーマを設定する

■SVで取り扱う「テーマ」は、SVEの実践と結びつけられることが必要です。実践と結びつかない「テーマ」は、選定できません。

■「テーマ」は、SVの契約期間中であっても、合意のもと変えることは可能です。

■「テーマ」は、限定的にする必要はありません。毎回のSVで「テーマ」に沿った具体的な課題に取り組むことになります。

■なお、事前面談で「テーマ」を決定することが難しい場合は、「テーマ」を仮設定し、初回のSVを通して「テーマ」を決定することも可能です。

※SVEは事前面談を通して気づいたことがあれば自己チェックシートに記入します。

契約

SVR

○SVEの所属先への確認手続きが必要な場合は、守秘に関する事項等をとりまとめた協力依頼文書等を発行し、所属先の了承を求めます。

■協力依頼文書では、たとえば守秘義務に関する事項を決めておくことが考えられます。資料の保管方法や終了後の破棄などを定めることが必要です

SVE

○所属先への手続きが必要な場合はSVRに伝えます。必要であれば、協力依頼文書等の発行等について、SVRと相談します。

初回SVに向けて

SVR

○初回SVの日時を決定します。

○事前面談結果をふまえて、SVEに対して初回のSVに向けた事前課題（宿題）を課します。

■事前課題（宿題）例

・最近の実践事例レポート

・インシデントレポート（逐語録）など

SVE

○初回SVの日時を決定します。

○事前面談結果をふまえて、SVRはSVEに初回のSVに向けた事前課題（宿題）を示しますので、初回SVに向けて課題の準備を進めることになります。

SVのステップ：事前準備

SVR

〇機能表の内容を確認しておきます。

■SVEのアセスメント結果にもとづいて、SVEの成長を促すために、どの機能を行うか検討します。

■機能表のすべての項目を網羅することが目的ではありません。機能表を意識することで、SVR自身の視点の置き方の偏りチェックやバランスへの配慮などSVが大きく脱線しないようにします。

SVE

〇SV実施前にSVRから課された事前課題に取り組みます。

様式第3号　スーパーバイジー個人記録　個人スーパービジョン用

＜記入方法＞
■毎回のスーパービジョン終了後にスーパーバイジーが記入し、スーパーバイザーに写しを渡します。
■「自己チェックシートで決定したテーマ」は、毎回同じテーマが記入されます。ただし、途中で変更した場合は、変更した「テーマ」を記入します。
■「今回のスーパービジョンの課題（ねらい）」は、前回のスーパービジョンで決定した「次回のスーパービジョンの課題（ねらい）」を記入します。なお、ここの課題は「自己チェックシートで決定したテーマ」を踏まえつつ、より実践に近い課題、具体的な課題が設定されます。

実施日時	西暦　　年　月　日（　）　時　分 ～　時　分
実施回数	第　回
スーパーバイジー氏名	
スーパーバイザー氏名	
自己チェックシートで決定したテーマ	
今回のスーパービジョンの課題（ねらい）	
今回のスーパービジョンで気づいたこと／扱った課題で解決したこと	
今回扱った課題で残った課題／新たにできた課題	
次回のスーパービジョンの課題（ねらい）	

SVのステップ：実施

SVR

〇SV2回目以降は、まず前回の個人記録の内容及び新たに気づいたことを確認します

■前回まで行ってきたSVにおいて、個人記録に書かれたSVEが気づいたことや新たな課題を改めて確認します。

■前回のSV終了から今日までの間で、個人記録に書かれていること以外でさらに気づいたことがあるかどうか確認します。

〇SVEに事前課題（宿題）の説明等を求めます。

〇事前に確認した機能表の項目を参考にしながらSVを展開します。

■機能表は、SVの最中にチェックする必要はありません。SVが一区切りしたら自己点検の意味で確認します。

〇時間を意識しながら、本日のSVのまとめを行います。

SVE

〇前回の個人記録の内容及び新たに気づいたことがあれば説明します。

〇SVEは、事前課題（宿題）を説明します。

様式第4号　スーパービジョン機能表　個人スーパービジョン用

＜表1の記入方法＞
■毎回のスーパービジョン終了後に、スーパーバイザーが実施日とその回のスーパービジョンで実施した項目について簡単に記載します。
■毎回のスーパービジョン実施前に、その回に重点的に行う項目にマークをつけて活用することも可能です。
■なお、スーパーバイザーは記載した項目について、どのようなことかスーパーバイジーに対して説明をします。

＜表2の記入方法＞
■契約（1年間で6回以上の定期的かつ継続的実施）の終了にあたって、スーパービジョン全体を通して、スーパーバイジーの成長や課題を記入します。

スーパーバイザー登録番号・スーパーバイザー氏名：（S　－　）
社会福祉士登録番号・スーパーバイジー氏名：（No.　　）

表1　機能表（毎回のスーパービジョン時に記入）

機能区分	項　目	実施したスーパービジョンの項目 1回目 月　日	2回目 月　日	3回目 月　日	4回目 月　日	5回目 月　日	6回目 月　日
管理機能	・管理業務の分掌と遂行 ・業務内容の点検と整備 ・業務関連情報の周知と遵守 ・管理業務記録 ・業務動線調整（職場内・外）の運営 ・職場（内外）環境の維持と改善　等						
教育機能	・利用者（個別・地域・組織）理解と対応 ・支援技術や技法の習熟 ・支援領域関連への視野 ・実践記録 ・事例研究方法 ・自己研鑽への姿勢　等						
支持機能	・自己覚知 ・個人的解決課題の克服 ・業務と職場環境の課題 ・実践倫理の確立 ・職業的アイデンティティの確立　等						

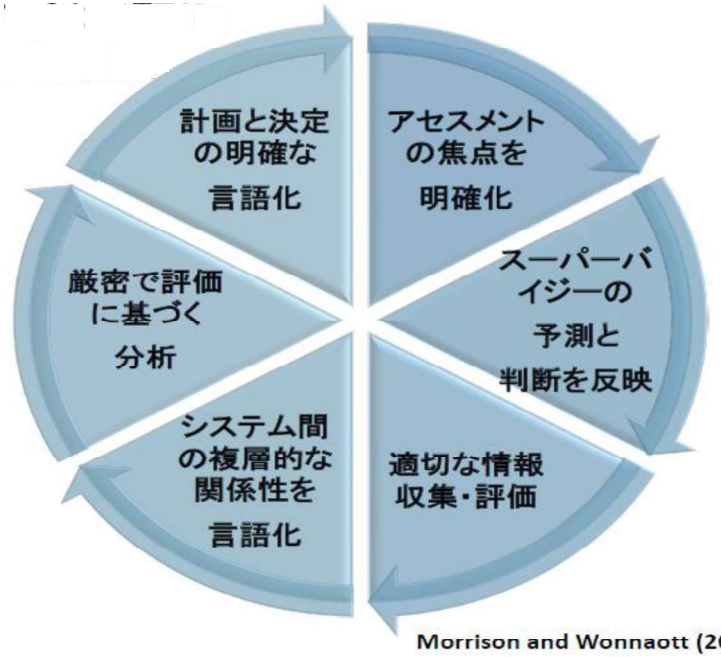
表2　スーパーバイジー評価表（スーパービジョン契約（1年間で6回以上の定期的かつ継続的実施）の終了にあたって、総括的に記入）

スーパービジョンの
実施段階で使用する材料・技法例

・スーパービジョンの実施段階で使用する材料・技法例
　多様な記録様式：逐語記録・ケース記録
・事例提出用書式・プロセスレコード（観察、省察等を含む）
・ジェノグラム・家族関係図・エコマップ
・組織・機関のシステム連関図
・クライエント・関係者からのフィードバック・評価
・ライブ・フォーンイン（マジックミラー活用）
・ロールプレイ（シナリオ有・シナリオ無）
・金魚鉢法
・描画・イメージ・比喩
・再現劇他

野村（2017）

スーパビジョン過程に共通に含まれる段階



Morrison and Wonnaott (2009)

SVのステップ：振り返り

SVR	SVE
○SVRは機能表を用いて、今回実施した内容についてSVEに説明します。 ■機能表の説明は、SVEが将来SVRとなるためにSV機能を経験として理解するためです。	○SVEは、SVRに個人記録の項目を参考に説明を行います。
○SVRとSVEは、個人記録の各項目を参考に振り返り、次回のSVの課題を決定します。	○SVRとSVEは、個人記録の各項目を参考に振り返り、次回のSVの課題を決定します。
○SVRは、次回のSVに向けた事前課題（宿題）を提示します。 ■事前課題（宿題）例 今回のSVで気づいたことを実践してみる（結果の報告） 不足している知識や技術について文献等で調べる など	○SVRから、次回のSVに向けた事前課題（宿題）を提示されます。
○次回の日時・場所を確認します。	○次回の日時・場所を確認します。

毎回の終了時

● SVEとともに、アクションプランを立案する
・「今日のSVは、あなた（SVE）にとってどのような意味・意義がありましたか？」
・「その気づきは、この事例、もしくは他の事例においてどのように活かすことができますか？」
・「次回のSVまでのプランを教えてください。」
・「そのプランは具体的にどのように実践・実行される予定ですか？」
・「いつまでに実践・実行することができますか？」
・「そのプランを実践・実行するにあたって、どのようなリスクが考えられますか？」
・「そのリスクの影響を最小にするための手立てはどのような方法があるとお考えでしょうか？」

片岡靖子「スーパーバイザーとしての学び」2022.717の資料より

総括のステップ：事前準備

SVR

〇SVRは、機能表の表2「スーパーバイジー評価」を記入します。

■評価の記入方法は機能表の使用方法を参照してください。

〇機能表は2部用意します。

SVE

〇契約前に記入した自己チェックシートを用い、自己評価を行います。

■自己評価の記入方法は、自己チェックシートの使用方法を参照してください。

〇自己チェックシートは2部用意します。

総括のステップ：総括

SVR

〇SVRは機能表の表2の結果を説明します。

〇SVRは、ねぎらいの言葉とともに今後もSVの必要性と継続を勧めるようにします。

SVE

〇SVEは、自己チェックシートの結果を説明します。

ケアマネジャーの資質の向上のための方策等に関する調査研究事業

主任介護支援専門員の研修において、スーパーバイザーについては「対人援助 者監督指導」の科目があるが、スーパーバイズの概念を学ぶことばできても、スーパービジョンの技術を十分に取得できるまでの時間数は確保されていない ため、スーパーバイズができる「主任介護支援専門員のリーダー」を養成する 仕組みなどの制度化が必要と考えられる。

エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ株式会社：2018年8月

法定研修のみをもってSVR養成されることが難しいことで検討する項目

①ＳＶを通して専門職は何を学んでいくのか？

②ＳＶＲ・ＳＶＥと呼ばれる人には何が必要なのか？

③実践力を向上させる方法にはＳＶ以外にどのようなものがあるのか？

それらとＳＶの類似性・違いは何か？

④専門職にとって、現実的なＳＶはどのように展開できるか？

次の質問について考えて隣の人とディスカッションしてください

・自分自身が専門職として成長するために、具体的にどのような努力をしていますか？

・これまでの努力は、どのように実践で活きていますか？

※努力していないあるいはできてない場合は、なぜなのかを話してください。

エピソード1

Aさんは、学校でソーシャルワークを勉強した後に、職員のトレーニングに力を入れている高齢者施設に就職し、相談業務に携わるようになりました。就職してすぐに、SVRと呼ばれるBさんが指導係になりました。

Bさんは、相談援助業務経験10年のベテランです。職場の決まりでBさんは、毎週1回1時間程度のSVの時間をとってくれることとなりました。

SVの準備として、AさんとBさんの間では「SVの実施方法」に関する取り決めをしました。

①SVで話し合ったことは、SVEであるAさんの承諾を得ない限り秘密として守られる。

②SVでは、SVEが「自ら考え自分の今後の方針」を考える主体的な姿勢を前提にする。

③SVRはAさんの知識・スキルのレベルを確認し、レベルに応じて最適な教え方を使う。例えば、情報収集、アセスメント情報の理解を深める問いかけとSVEの思考を促し、ロールプレイなどを実施する。

④SVEは、SVRとの間で決めた様式に従った「記録」を持参すること。複数の担当ケース「要約報告記録」とともに、1つのケースを決めて「逐語録」（面接でのやりとりをできる限り思い出し、その内容を記載）を書き、自分自身が「気づいた支援アプローチ課題」もできる範囲でよいので考えてくる。
この記録は相談機関に残す正式な記録ではなく、SVRとSVEの間でのみ共有されるものである。

⑤担当ケースが深刻な問題に発展しそうであったり、すぐに何かの情報が必要だったりした時は、定期的なSVとは別に、その時々にSVRのアドバイスを求めてもよい。

⑥SV実施期間や目的を取り決めて、終了時点でお互いに何が達成できたか、できなかったかを振り返る。

この話し合いをする間、SVRのBさんは、SVEのAさんの反応に常に注意を払い、フィードバックを求め、理解できたかどうかの確認することを忘れませんでした。

SVは職場環境に左右される

SVを受けられない理由

①上司や職場の理解がない、SV が何か分かっていない

②SVRがいない、職場に受ける環境がない、機会やきっかけがない、受け方が分からない

③忙しい、時間がない

④意欲がない、必要でない、他の手段で足りる

「社会福祉士の専門的な実践力の向上と活動領域の拡充に関する調査研究事業報告書」
社団法人 日本社会福祉士会 社会福祉推進事業スーパービジョン委員会、2012 年3月

SVでの失敗談

- 事例検討になってしまった
- 安易にアドバイスをしてしまった
- SVEの気づきを促すような対応ができなかった
- SVEの考え、感情、判断の根拠等が言語化できるような質問ができなかった
- SVEの前向きな感情に働きかけることができなかった
- SVEのアクションプランまでたどり着けなかった
- リスクマネジメントまで配慮できなかった

SVE側のイメージ

- SVR(先輩)が忙しそうだから、時間をつくってもらうのは気をつかう
- SVRに怒られるかも
- SVRに自分で勉強しろって言われるかも
- スーパービジョンで何だか恐いイメージ
- まだ何か腑に落ちない
- 何だか不完全燃焼なスーパービジョンだった

スーパーバイザーには何が必要か？

・スーパービジョンの目的・多面的意義・機能と役割に関する理解
・スーパービジョンの種類・方法についての理解と適切な技能
(プロセス、スーパーバイジーの問題理解への視点を広げる方法、体験を振り返ることへの明確化・焦点化・直面化、今後のアクションへの方策他)
・スーパーバイジーとの信頼関係
・組織・業務・自らの立ち位置についての理解と権限
・対人援助専門職の倫理・価値観・知識・技術
・人間の学習や行動変化に関する知識(経験学習の意義の理解・リフレクティブプラクティスの理解)
・忍耐と期待

野村豊子(2019)

SVに欠かせない要素3点

①SVRとSVEの関係性と契約

SV契約書に盛り込む内容

1. SVの方法、回数、時間、必要な準備
2. 秘密保持の原則
3. SVの焦点：何をSVで話し合うか
4. お互いに問題を感じた時に、どのようにその問題に対応するのかに関する問題解決方法
5. SVの結果の扱われ方（結果がSVE評価の対象となるかなど）

②SVRとSVEが「共に成長していくプロセス」としての認識

1. SVRとしての自覚をもつ
2. 自信をもつ
3. 自立性と依存感覚（自分も人に頼ってもよいという感覚）を併せもつ
4. SVの際の方法や手続きを理解し、適切にSVEの力を見積もることができる
5. SVの組み立て方（構造）を理解・実施できると同時に、必要に応じて柔軟なSVが実施できるバリエーションをもち、それらをうまく使える

②SVRとSVEが「共に成長していくプロセス」としての認識

6. SVEのニーズを大切にしながらも、SVRとしての自分のニーズも大切にできる
7. SVEに対して適度な自己投資（適度な時間やエネルギーを使うこと）ができる
8. SVにおけるSVEとの関係性とSVプロセスの両方を大切にできる
9. SVRとしての自分のSVに及ぼす影響に気付き評価ができる
10. 自分の課題やバイアス、逆転移、関係性を認識し、それらを適切に抑制でき、自分の能力と限界の両方を見積もることができる

③SVにおけるアセスメントに関する話し合いの重要性

・サービス利用者と援助職者がどのように関係性をつくってコミュニケーションをしているのか

・援助職者はどのようにして情報収集をし、分析しているのか

・それらの情報を使ってどのように支援計画を作っているのか

・どのようにして支援を実施し成果を振り返っているのか

・連携する他・多機関とどのように関係をもっているのか

・どのようにして援助職者が自分の経験を振り返って学びを得ることができるのか

講義の内容

1　スーパービジョンとは

2　スーパービジョンの構造

3　スーパービジョンの流れ

4　スーパービジョンのポイント

実践においてリフレクションはなぜ重要か

・気づいていないこと・見過ごしていることがある。
・よく考えないままルーティンとしてやっていることがある。
・必要だと思うが、できていないことがある。
・自分の考えや行動について説明できないことがある。
・学んだことがなくても、よくわからなくても、対応しなければならないことがある。

実践の質に影響

＊このようなとき、リフレクションは適切な実践を行うのに役立つ。
＊スーパービジョンは、リフレクションを活かした実践を支持・推進する。

リフレクションとは

英和辞典、英英辞典によると、
反射、反響、反映、反照、投影、影響、反省、自省、内省、
回想、熟考、思案などを意味する。

対人援助の現場では、よく「振り返り」と言われる。
しかし、それは単に振り返るだけではなく、
実践のなかでどのようなことが起こっているのか理解を深め、
それを踏まえてこれから何をすべきか考えることを意味する。

＊ここでは、リフレクション、省察、内省、振り返り等を同じ意味で使う。
＊リフレクションを活かした実践をリフレクティブな実践と呼ぶ。

リフレクティブな実践とは(Schön, 1983)

ドナルド・A・ショーンはリフレクティブな実践(著書では「省察的実践」と訳されている)について以下のように述べている。

・行動について省察し、継続的な学習のプロセスに従事することは、専門的な実践の特徴の一つ。
・実践者が実践において困難な状況に対処するための技術。
・実践のなかで、現象が通常の知識のカテゴリーでは捉えられず、それ自体が特異であったり不安定であったりする場合、実践者は現象についての当初の理解を吟味し、新たな説明をつけ加え、その場で実践して新しい説明を検証するかもしれない。自分の感じたことを言語化することで、新しい理論にたどり着くこともある。問題を設定するための新しい方法や新しいフレームを構築したりすることもある。

リフレクティブな実践に必要な5つの能力

(Hawkins & Shohet, 2012)

1. 学ぶ、学びなおす (Learning & Unlearning)

2. リフレクションを行う(Reflecting)

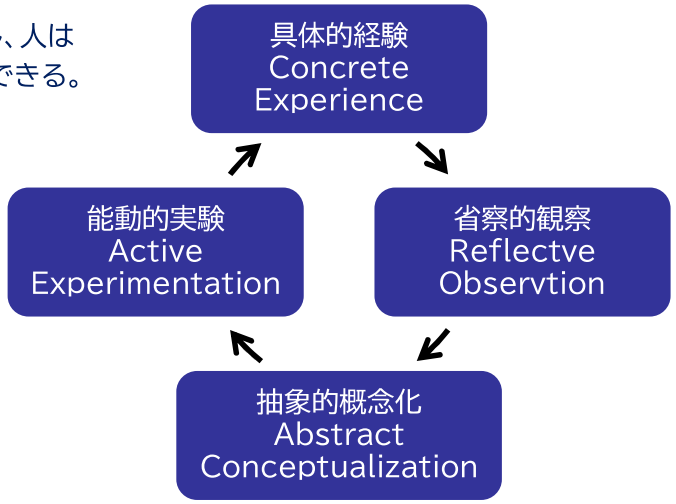
3. 関わる(Relating)

4. 協働する(Collaborating)

5. レジリエンスを維持する (Sustaining one's own resilience)

コルブの経験学習モデル(Kolb,2015)

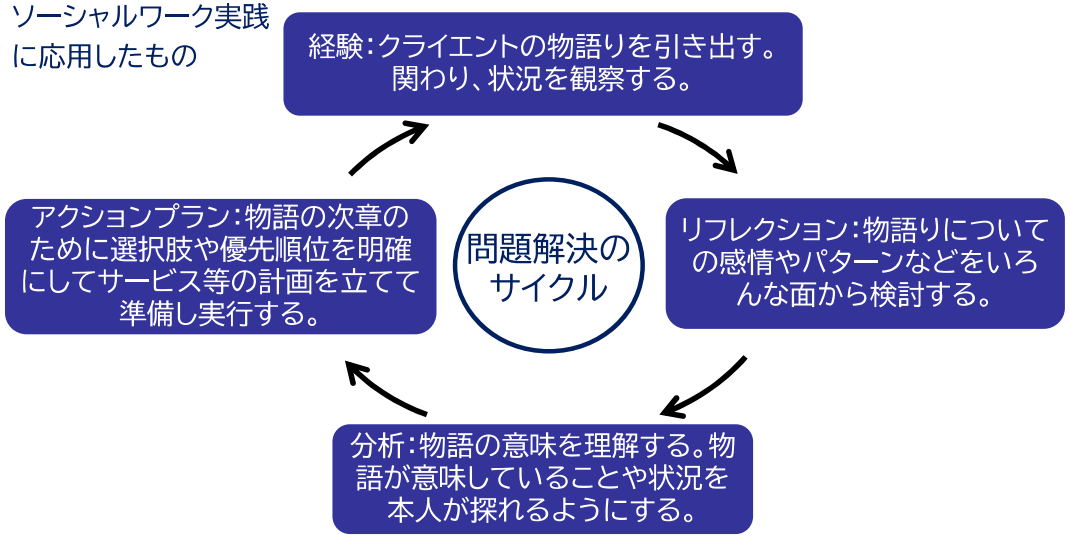
＊このサイクルを通し、人は経験から学ぶことができる。



ストーリーサイクル・良好な実践サイクル

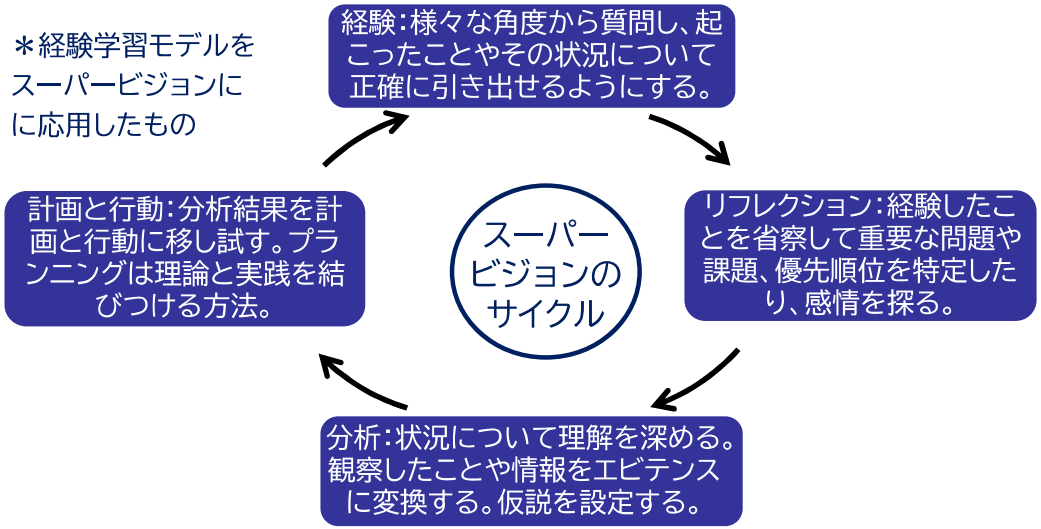
(Morrison,2001; Wannacott,2014)

＊経験学習モデルをソーシャルワーク実践に応用したもの



内省的スーパービジョンモデルとしてのスーパービジョンサイクル(Morrison,2001;Wannacott,2014)

＊経験学習モデルをスーパービジョンにに応用したもの



経験

・スーパーバイジーが「難しかった」「大変だった」「気になる」ことなどを取り上げる。
・経験(出来事)について正確で詳細な記憶を呼び起こす。
・質問はオープンクエッション：

どんなことですか？何が起こったのでしょう？
いつ？どこで？誰が？何を？どのように？
どんな様子/状況でした？どのように変わりました？
あなたの役割/目的/意図/計画は何でしたか？それでどうなりました？
その時、あなたはどんなことを言ったのですか/したのですか？相手/周りの反応は？
それについて、どう思い/考え/感じました？

・率直に話せるためには、安心できる信頼関係、ポジティブで安全な雰囲気・環境が必要であり、スーパービジョン・サイクルのなかで常に重要。

・成人の学習経験を効果的に促進するための原則：自主参加、相互尊重、パートナーシップ、思考と活動の組み合わせ、クリティカル・シンキング、主体性(Brookfield, 1986)

リフレクション(Hawkins & Shohet, 2012)

4つの側面

1. 外的(クライエント)
2. 内的(スーパーバイジー)
3. 関係性
4. より広いシステム

5つのレベル

1. 現象に気づく
2. 現象のさまざまな側面をつなぐパターンに気づく
3. パターンを理解する
4. 認識の枠組みを変える
5. 根本的な信念体系を転換する

7つのスーパーバイザーモデル(Hawkins & Shohet,2012)

モード	焦点	行なうこと	ねらい
1	クライエント	クライエントに実際に起こっていることやクライエントの言動などに焦点をあてる。	スーパーバイジーがクライエントやクライエントの選択に注意を払えるように支援する。
2	戦略や介入	スーパーバイジーが使った戦略や介入、他の代替法を探る。	スーパーバイジーの選択肢や介入スキルを増やす。
3	Cl.-Wr.関係	クライエントとスーパーバイジーの関係のなかで意識的・無意識的に何が起こっているかを探る。	スーパーバイジーが自分自身の視点から一歩踏み出し、クライエントとの関係の力動について、より深い洞察と理解を深める。
4	スーパーバイジー	スーパーバイジーが意識的・無意識的にクライエントとの取り組みからどのような影響を受けているかを探る。スーパーバイジーの成長やサポートにも焦点をあてる。	スーパーバイジーがクライエントと関わり、より効果的に対応するための能力を高める。
5	SV関係	バイジーとバイザーの間のスーパービジョン関係に焦点をあてる。	関係の質を保ち、その関係が無意識のうちにクライエントとの取り組みの力動に影響していることやパラレル関係などを探る。
6	スーパーバイザー	スーパービジョンのなかでスーパーバイザー自身の「今ここ」での体験(スーパーバイジーと共に取り組む中で、またそこで共有された資料に反応して起こる感情、考え、イメージ)に注意を払う。	これらの反応をスーパービジョン関係のなかで何が起こっているのかについてのもう一つの情報源として利用する。
7	コンテクスト(文脈)	専門職の倫理綱領、組織の要件や制約、他の関係機関との関係、さらには社会的、文化的、政治的、経済的な背景すべてに注意を払い、考慮する。	クライエント・ワーカー関係とスーパービジョン関係はより広い文脈の中にあり、それがその中のプロセスに影響を与えていることを理解する。

分析

リフレクションの内容から他の場面・ケースでも活用できる普遍的なものを抽出する、あるいは仮説を設定する。その際には、観察したことや以下のものを判断の根拠とする。

・ソーシャルワークの理念や価値、原理原則(「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」や職能団体の倫理綱領)

・条約、宣言、憲章、法律、条例、規定、制度、事業

・所属組織の理念、方針、職務規定、手順

・理論やモデル(バイオ・サイコ・ソーシャルモデル、エコロジカル・モデル、システム理論、トランスセオレティカル・モデルなど)

計画と行動

1. 分析結果に基づいて、スーパーバイジーがこれからどのような実践をするか、想定できるシナリオを幾つか描く。

2. 各シナリオについて長期的・短期的の両方の視点から、長所、短所(問題、リスク、コストなど)、短所をクリアする方法について話し合う。

3. 重要性(価値、理念)と実現可能性(難易度、コスト)などを検討してシナリオの優先順位を決める。

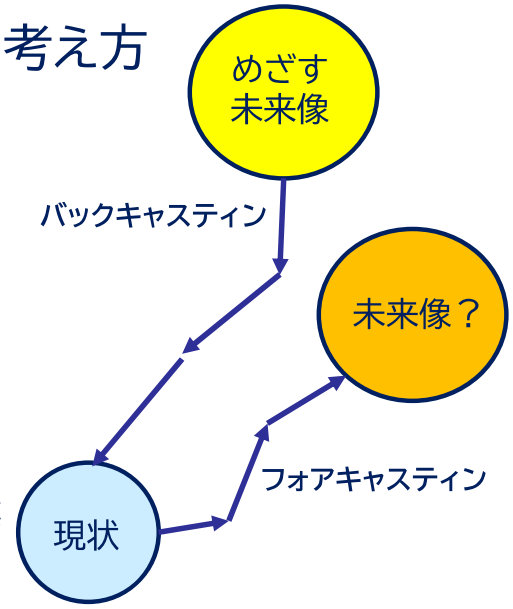
4. 優先順位の高いものを具体的なアクションプランに転換する。目標と計画は達成度・実施度が評価可能なように設定する。

5. 必要に応じてロールプレイを行う。

計画と行動
＊プランニングの2つの考え方

バックキャスティン(Backcasting)
目標とする未来を先に描き、その未来から逆算して目標に到達するにはどうすればよいか考える。革新的な取組や創造的な破壊を生むアプローチだが、理想を求めて現実離れして失敗する可能性あり。

フォアキャスティン(forecasting)
現状からどんな改善ができるか、未来に向けて考える。現実的で手堅いが、現状に縛られ視野狭く消極的なものになったり、目的・目標がぶれる可能性あり。



計画と行動
＊連携・協働

・包括的な支援(支援を断らない)のためには、プランニングのなかに連携や協働を含めることが必要。

・連携・協働のために
- ・他の専門職の専門性や取り組み内容について理解する。
- ・共通の目標を設定し、連携のための計画をたてる。
- ・連携体制ができるまでのプロセスを理解する(Germain)。

分断 ➡ 過大評価と落胆 ➡ 現実的な評価 ➡ 適応 ➡ 統合

レジリエンス(American Psychological Association)

・レジリエンスは、逆境、トラウマ、悲劇、脅威、または重大なストレス源(家族や人間関係の問題、深刻な健康問題、職場の問題や経済的ストレス要因など)に直面してもうまく適応するプロセスや結果のこと

・レジリエンスを支え高めるものとして:

- ・思いやりのある支持的な関係がある。
- ・現実的な計画を立て、それを実行するための手段を講じることができる。
- ・自分自身を肯定的にとらえ、自分の長所や能力に自信を持つこと。
- ・コミュニケーションと問題解決のスキルがある。
- ・強い感情や衝動をコントロールする能力がある。

スーパービジョンはレジリエンスを維持するうえで重要

岡田まり「スーパビジョンにおけるリフレクション」(2023)『公益社団法人日本社会福祉士会』

SVRに求められる力

SVを受ける時点でのSVEの力量の理解

①援助職者として最低限な役割・法令・規則認識の理解

②援助職者としての姿勢・倫理観

③利用者と「援助的関係」を適切につくる知識・スキル

④利用者の性格、問題の捉え方、利用者が持っている力・強さ・資源・価値観、現在想像できる問題解決の仕方、日々の暮らし方、利用者に影響を与える人や機関、健康状態・経済状態とそれらが現在の生活に与えている影響を総合的に把握する力(相談面接力、利用者を全人的に捉えるアセスメント力=情報収集力。情報の分析力・情報の統合力)

SVRに求められる力

SVを受ける時点でのSVEの力量の理解

⑤利用者を適切に支援するために必要な人、制度、サービス提供機関に関する情報

⑥利用者を適切に支援するために必要な人、制度、サービス提供機関との連携する力(必要性に気づく力=アセスメント力・コミュニケーション力・交渉力)

⑦利用者の適切な支援に必要な人、制度、サービス提供機関などの理解

⑧SVE自身の自信喪失・疲労・燃え尽き感(原因は様々:転移・逆転移といわれる対人援助職者としての課題、職場の人間や疲労環境、利用者特性など)

スーパービジョンの重要性
～モリソンとワナコットによる指摘～

・スーパービジョンは、時間があったらすれば良いという類のものではなく、必ず行う。

・その重要性を意識すればするほど、サービス利用者にとって意味のあるものとなる。

・モリソンとワナコットは、初めてソーシャルワークの仕事に就いた時から、スーパービジョンを意識し、スーパービジョンを受けることのできる体制を整えるべきだと強調している。

Wannacott, J. (2014) Developing and Supporting Effective Staff Supervision. Brighton: Pavilion.

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

小澤温「人材育成のためのスーパビジョン：考え方と進め方」（2019）『令和元年度相談支援従事者指導者養成研修』

スーパービジョンにおけるスーパーバイジーとスーパーバイザーの関係性

・パラレルな関係
・特徴的なコミュニケーション
・関係に内在する権威性
・関係性におけるパートナーシップ
・契約によって始まる関係
・倫理の重要性
・時間の限定と関係性

野村豊子（2015）ソーシャルワーク・スーパービジョン論（日本社会福祉教育学校連盟監修）

スーパービジョン契約の重要性　モリソンの指摘

・スーパーバイジーとスーパーバイザーの関係性の形成にとって、スーパービジョン契約の役割は強調しても強調し過ぎることはない。

・肯定的な関係においては、スーパーバイザーがスーパーバイジーを理解し、スーパービジョン関係の期待と限界を明確に示すことが必要となる。そしてそのことは、書式や口頭を通して、常に振り返る必要がある。

Morrison, T. (2005) (Third edition). Staff Supervision in Social Care: Making a Real Difference for Staff and Service Users. Pavilion Publishing and Media Ltd.; 野村(2016)

スーパービジョンで事例を用いる際の留意点

・事例をまな板の上に載せない。まな板に載るのはスーパーバイジーとスーパーバイザー。

・利用者のケアの質を高める目的を深い理解のもとで捉えているか？

・利用者のケアの質を高めること＝事例検討＝スーパービジョンというつながりを短絡的に捉えていないか？

・スーパーバイジーに事例への理解を語ってもらう時にはスーパーバイザーの深い共感と明確な教育的意図があるか？

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイジーの視点を拡げることを促す際の留意点

・スーパーバイジーが既に培っている各自の視点を重視する。

・視点を拡げることは、スーパービジョンの一回のセッションで可能となるとは限らない。行きつ戻りつしながら、結果として異なったレベルに視点が向けられる。

・試行錯誤の上で、自由に選択し、決定していくプロセスが重要であり、スーパーバイザーも、また、他のメンバーも強制するような進め方は行うべきではない。

野村豊子(2022)

スーパーバイジーの視点を拡げることと価値観に関する留意点

・視点を拡げる際には、多様な価値観のジレンマが複層的に起きることを理解する。

・価値観をめぐるジレンマを明確に意識することも成長へのチャレンジとなる。

・グループスーパービジョンは、スーパーバイジー間の相互交流の進展により、多様な価値観を学び合うことを可能とする。

・価値観を学び合うプロセスには、危険性も含まれていることを理解し、スーパーバイザーは適切に対応する力量を培う必要がある。

野村豊子(2022)

スーパービジョンにおけるコミュニケーションに関する留意点

・スーパーバイジーに肯定的に関わりながら、傾聴しているかどうか？また、傾聴するだけでなく共感を伝えることができているかどうか？

・質問をする際にプレッシャーを感じさせてしまったり、ストレスを与えてしまうことになっていないか？

・批判的な言語・非言語・準言語を暗に含んでいないか？

・スーパーバイジーと共に成長し、進んでいくことのできる関わりを重視しているか？

スーパーバイジー自身の体験に関わる留意点

・スーパーバイジーの宝物は、スーパーバイジー自身の過去から現在に渡る数々の経験の中にある。グループスーパービジョンでは、一人のスーパーバイジーの宝物が、別のスーパーバイジーにも宝物として共有されることが可能となる。

・スーパーバイザーの経験をそのまま伝達することは、スーパーバイジーの宝物にはならない。グループスーパービジョンでは、スーパーバイザーの経験の自己開示がグループ形成や展開を止めてしまうこともある。

スーパーバイザーのフィードバックに関わる留意点

・賞賛するときや褒めるときには、自然にかつ的確に心の内に言葉がいくつも浮かんでくるか？

・スーパーバイジーの示す専門職としての高度の理解や適切な行動に対して、具体的に評価を示すことができているかどうか？

・スーパーバイジー自身が自ら歩みを進めていくことのできるような後押し・強化の応答や伝達ができているかどうか？

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修**2018**」

スーパーバイザーには何が必要か？

・スーパービジョンの目的・多面的意義・機能と役割に関する理解
・スーパービジョンの種類・方法についての理解と適切な技能（プロセス、スーパーバイジーの問題理解への視点を広げる方法、体験を振り返ることへの明確化・焦点化・直面化、今後のアクションへの方策他）
・スーパーバイジーとの信頼関係
・組織・業務・自らの立ち位置についての理解と権限
・対人援助専門職の倫理・価値観・知識・技術
・人間の学習や行動変化に関する知識（経験学習の意義の理解・リフレクティブプラクティスの理解）
・忍耐と期待

野村豊子（2019）

スーパーバイザーの待つ姿勢や態度に関わる留意点

・スーパーバイジーが立ち止まる時、語ることを留まった時、沈黙の時、少し長い空白の時は、何かが転換を迎えている機会でもある。

・グループの沈黙の時は、すぐにその流れを修正・調整せずに場の状況を見極める。

・スーパーバイジーに無理に焦って語ることを促すことはしない。焦りはスーパーバイザー側にあり。
・グループの少し長い空白の時間は個々のスーパーバイジーが、グループという生き物を体験し、自らをとらえ直している機会でもある。

・待つ、それも十分に長く、静かに落ち着いて待つ。

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修**2018**」

スーパーバイザー自身の自己評価 ～デイビス（2010）による問いの例①

・スーパーバイジーは十分に聞いてもらえたと感じているかどうか？

・スーパービジョンが支持的であり、スーパーバイジーの省察が進むように促したかどうか？もしも、職場の上司を兼ねていたときに、その境界をはっきりさせていたかどうか？

・契約は終了時点でも意味をもっているかどうか？個々のスーパーバイジーが望んでいないことをしてはいないか？

・個々のスーパーバイジーとグループ全体は充分に安全だと思って参加できていたかどうか？

・スーパーバイジーにとって親しみやすかったかどうか？

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修**2018**」

スーパーバイザー自身の自己評価
～デイビス（2010）による問いの例②

・スーパーバイジーに対して、自分の文化や価値を押し付けるようなことはしていなかったかどうか？

・個々のスーパーバイジーとグループ全体にとって、学ぶ機会を十分に展開できたかどうか？

・終了時点でスーパーバイジーとグループ全体のゴール達成感はどのようなものか？

・個々のスーパーバイジーに、またグループ全体に対してどのようなフィードバックをしたいと思っているのか？

・スーパーバイザーとしてどのような領域をさらに向上させる必要があるだろうか？

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修**2018**」

終わりに
～スーパービジョンの文化の醸成へ～

・グループスーパービジョンと個人スーパービジョンのメリットとデメリットを熟知し、相互補完的に、より質の高いスーパービジョン実践ができる仕組みを構築し、地域共生社会の実現に向けてスーパービジョンの機会を保証する。

・スーパービジョンは、何時でもスーパーバイジーとスーパーバイザー両者にとって得難い学びの時であり、ソーシャルワーカーとしての実践の初めの段階から欠くことのできない機会である。

・スーパーバイザーの実践力は、スーパーバイザーへの研修やスーパーバイザー同士の研鑽、さらにはスーパーバイジーとしてスーパービジョンを受ける機会等を通して高めることが可能となる。

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修**2018**」

休憩　10分

11:00から再開します。それまでにお席にお戻りください。

講義Ⅱ
サービス管理責任者としてのスーパービジョン
11:00～11:20

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者としての

スーパービジョン

なぜスーパービジョンなのか？

- 対人援助を内容としたソーシャルワーク活動は、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ります。
- しかし、それはとても困難なことであり、援助がうまくい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くなります。
- 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なおし、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ります。

令和元年度主任相談支援専門員養成研修より

職員育成の技法

・OJT（On the Job Training）職務を通しての研修
⇒エルダー（プリセプター）制度・メンター制度

・Off-JT（Off the Job Training）職務を離れての研修
⇒新人研修
⇒全職員対象の「接客マナー講座研修」など
⇒外部の研修会への参加

・SDS（Self-Development System）自己啓発支援
⇒必要な資格取得のための受講料を職場が負担する
⇒学習支援金・学習室の提供など

・スーパービジョン（SV）
３つの機能（管理・教育・支持）
SVの5形態（個別・グループ・ピア・ライブ・セルフ）

スーパーバイザー（サビ児管理員）とスーパーバイジー（職員）の関係性の中で実施する
→専門職同士の中で行われる「支援者の支援」
対人支援職には必須

（SV機能の例）
・理念に沿った支援の確認（管理的機能）
・地域社会への貢献の確認（管理的機能）
・支援の振り返り、自己覚知、視野拡大、行動の選択（教育的機能）
・ほめる、ねぎらう、共感的理解→バーンアウト防止（支持的機能）

和洋女子大学　准教授　高木時健司氏　資料より

スーパービジョン（SV）とは？

熟練した職員が、初任職員に対し、その職務能力を向上させるために行う支援

目的

対人支援の現場では、ニーズが多様化しており、専門的知識も複雑化しています。
そのため、専門性やサービスの質の向上が求められています。
そこで、スーパービジョンを用いて、支援の担い手を支援することが目的です。

言葉の整理

スーパービジョン（SV）

支援の担い手を支援することが目的

スーパーバイザー（SVR）◀ この研修を受講しているサービス管理責任者等

スーパービジョンを行う人：経験のある熟練者

スーパーバイジー（SVE）◀ 後輩や部下

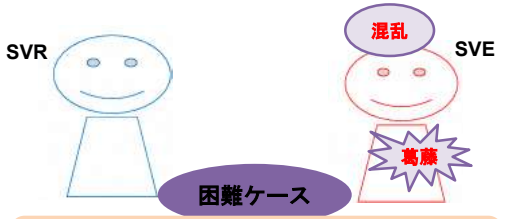
スーパービジョンを受ける人：SVを受けたいと考える専門職

スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係

信頼関係に基づいて、専門職としての能力を高めていくことのサポートを行う

スーパーバイザー	スーパーバイジー
Supervisor	Supervisee
SVR	SVE

スーパーバイザー（SVR）の役割



毎日の支援は問題がいろいろ山積みです！

SVRはSVEの抱えている倫理的混乱と心理的葛藤に焦点を当てます。**ケースの解決を図ることではありません。**

SVEはケース対応で、頭のなかは混乱し、心のなかは葛藤してどうしたらいいかわかりません。

SVRはSVEの「混乱」や「葛藤」を軽減させることで、SVEが本来持っている。**「自分自身で課題を解決する」**ことをサポートする。

スーパービジョンと事例検討

・SVでは、事例を活用することが多いですが、「事例検討」にならぬよう特に**焦点の当て方**に留意する必要があります。

⇒「事例検討」で話し合われることの中心は、サービス管理責任者等としてのより良い支援方法の模索であり、そのために職場内外でどのような調整を図るべきかを検討し、一定の結果を出すことを目指します。

⇒SVにおいてはサービス管理責任者等が**支援者や状況に向き合い、自己洞察を深めるプロセスを丁寧に歩む**、その向かう先には**専門職としての成長、利用者へのより良い支援サービスの提供も存在**します。

スーパービジョン関係の築き方

・SVRは**傾聴に徹**し、SVRとSVEの波長合わせを行います。

・批判・反論・教示・指示等は避け、受容的な態度で理解していることを言葉で表明し関係つくりを促進します。

・素直でオープンな話し合いを心がけ、SVR自身も**自己開示**し、SVEの安心感を醸成します。

スーパービジョンの機能　その１

１．管理的機能

SVRは、SVEが自分の属している機関・施設などの目的や機能などをどのように理解し、その役割を果たしているかということを明らかにします。
そして、所属する職場の業務運営の適正化や業務に対する関り方や意欲などを支持しながら管理していきます。

※　例
組織の理念に沿った支援が行われているか？
業務逸脱していないか？　等

スーパービジョンの機能　その２

２．教育的機能

SVRは、SVEの専門的知識・技術の向上に役立つ情報提供や教育的なかかわりを行います。
そして、SVEが担当するケースの問題解決のために助言したり、他の制度や医療・保健・福祉などの幅広い社会資源について情報提供したり、研修の機会などを提供します。

※　例
必要な知識を持ち合わせているか？
自身の実践を適切に振り返れているか？　等

スーパービジョンの機能　その３

３．支持的機能

支持的機能はSVの最も重要な機能です。SVRは、SVEその人自身を支えます。そして、SVRはSVを通して、SVEと信頼関係を構築し、SVEの自己覚知の深化、意欲向上、燃え尽き防止などのために、自己開示をしたり、助言をすることでサポートしていきます。
SVEが持つ理想的な仕事と現実のずれ、ニーズの多様さと自分の対応能力のずれ、自分1人で抱え込む状況などに向き合います。

・SVRも自己開示する
・SVRはSVEの1歩先を歩いているだけであることを伝える。

スーパービジョンとOJTの違い

ＳＶ

人間力の育成

SVEが、対象となる利用者にどうかかわったか、そこで何を考え、感じたのか。を手掛かりに話し合う。事例はSVの題材として活用する。

↓

SVEの能力に応じてそのペースに合わせて進める。SVRはそれに寄り添い、急がない。

OJT

実務力の育成

職場内で行われる事例検討は、対象となる利用者への支援方法を検討し、よりよい支援を目的として行う実務的なもの。

↓

即戦力の育成、即実践が前提である。
実務知識等を活用する。

スーパービジョンの類型

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で行う形式です。

グループスーパービジョン
　一人のスーパーバイザーが複数のスーパーバイジーに対して行う形式です。

ピアスーパービジョン
　スーパーバイザーが同席せず、スーパーバイジー同士が仲間として助言やサポートを行う形式です。

ライブスーパービジョン
　スーパーバイザーがスーパーバイジーの実践現場に同席し、その場で直接指導や助言を行う形式です。

セルフスーパービジョン
　スーパーバイジーが自分自身で過去の行動を客観的に分析し、自己評価や自己改善を行う形式です。

スーパービジョンの方法（支持的機能を中心に）

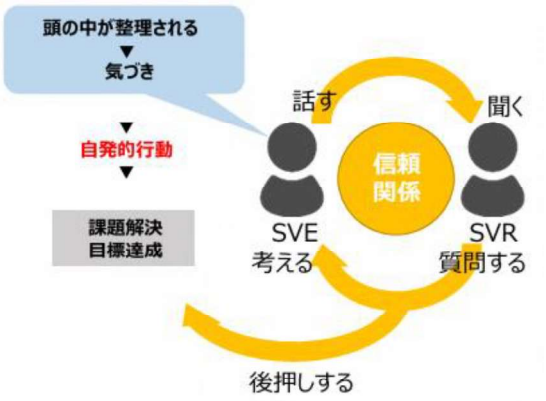
- SVで扱うのは、SVEの支援実践とそこにおける**感情や傾向**です。
- 材料として事例を用いることが多くなります。
- SVは事例検討ではないため、焦点を事例に当てるのではなくSVEが支援者として**どのように利用者とかかわり、いかなる感情を体験していたか**、またSVの場面にいる今、**振り返ってみてどのような気持ちか**、ということにSVRは着目します。
- SVの中核をなすのは、支援者としてのアイデンティティの確認であるので、特に**職場における業務指導やOJTとは区別して実施**します。

スーパービジョンに有効なコーチング・スキルの活用

なぜコーチング？

- 相手の自立性を促す。
- 相手の力を発揮させる。
- 相手の成長を促進する。
- 双方向のコミュニケーションが重要。
- **相手が自ら考え、自発的に行動し成長していく。**

～コーチングの特徴～



コーチングとティーチングの違い

	ティーチング	コーチング
答え	自分（上司など）が描く	相手（スタッフなど）の中にある
目的	教育、問題解決や目標達成など	スタッフ自身の成長
焦点	解決策や達成手段など 「事柄」にフォーカス	問題などへの向き合い方など 「人」にフォーカス

やってみて、言って聞かせて、させてみてほめてやらねば、人は動かじ。
→ティーチング（指示・命令）

話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず。
→コーチング（支持・支援）

やっている、姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず。
→エンパワーメント（権限移譲）

コーチングの１つ、ペーシングスキル

・相手が使った言葉を自分も使う

・相手の言ったことを繰り返す

・うなずきや相づちを適度に挟む

・相手と視線を合わせて話す

・相手の話を聞くときは、相手に注意を完全に向ける
（パソコンをたたきながら、書類を見ながら聞くのは絶対NG）

アイデアや行動を引き出すスキル「聞く・聴く」

・聴かれることによる安心感。

・相手のアイデアや経験、情報を引き出す。

・言葉以外のメッセージを受け取る。

視点を変えるスキル「質問」

・視点を変える
「あなたは相手だったらどう感じますか？」

・選択肢を広げる
「他にはどんな対策がとれるでしょうか？」

・気づきを促す
「今回の失敗をどのように次に活かしますか？」

前進させるスキル「提案」

・上司の都合ではなく、相手の成長や成功のために行う
（目的は相手に新しい視点を提供し、相手の行動をサポートする）

・押し付けない（提案する前に提案が必要か？提案しても良いのか？許可を得る）

・〇〇をしてみませんか？

・提案した内容を採用するかどうかの選択は相手に任せる
（自分で選ぶことで、責任とやる気が生まれる）

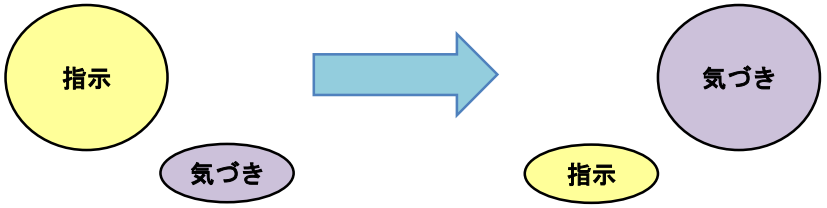
コーチ型「リクエスト」

・上司側の都合やニーズの実現のためではなく、相手の成長のためにする（人は自分の思考や行動に枠を設ける。リクエストはその枠の外に相手を連れ出し、新しい可能性を引き出す。

・〇〇をしてください。（迷いを打ち切るのに効果的）

・リクエスト内容が拒絶されたり、断られたりすることもあるという前提を持つ（押し付けても良い結果は生まれない。この前提がないとリクエストではなく、指示となる。）

SVRは、職員に対し、「指示を与える」のか「気づきを与える」のかを意識する必要があります。新人職員に対しては、「指示を与える」ことが多くなるでしょうし、中堅職員には「気づきを与える」ことが多くなってくると思いますが、職員や場面、緊急度によって変わります。育成の状況を見ながら、これらのバランスを考えて、また、その際SVの支持的機能や教育的機能、管理的機能を意識しながら話していくことも重要です。



和洋女子大学　准教授　高木時健司氏　資料より

相手を知る

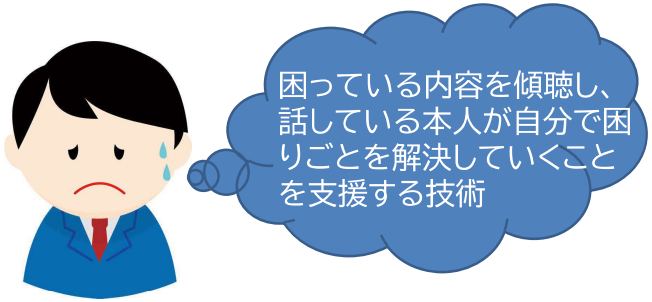
職員の人材育成を行う際、対利用者における相談と同様、相手がどのような人物なのか、よく知ることも重要です。
（例）
・楽観的で失敗を恐れない、何でもオープンなタイプ
・熟考するがなかなか動けない抱え込みタイプ
・自分で課題を見つけ目標を立て行動できる自立タイプ

相手によって人材育成の方法も異なってきます。

和洋女子大学　准教授　高木時健司氏　資料より

傾聴を使ったＳＶの技術

傾聴を基本としたスーパービジョン



答えはその人の中にある

傾聴の技術（５つのステップ）

＜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＝徹底的にパクる

ＴＫＰ＝ちょっと変えてパクる

ＯＫＰ＝思いっきり変えてパクる

ＴＴＯ＝とても楽しく面白く

この精神が大切です！！

「日本一心を揺るがす新聞の社説」（水谷もりひと 著　ごま書房新社）から

ミニ演習　40分

39

では簡単な練習をします

二人、一組になり、一人が聞き役、一人は話す役になり、お題は「最近の困りごと、悩みごと」で10分間話を聞いて下さい。
５つのステップを忘れないように！！

ミニ演習の説明　5分

隣の２人が話し役と聞き役になって「最近の困りごと、悩みごと」を話し合ってください。１回１０分で役を交代してください。

40

では役を交代します

役割の交代です。お題は前回と同じ「最近の困りごと、悩みごと」で10分間話を聞いて下さい。
５つのステップを忘れないように！！

振り返り　15分

話し役と聞き役になって感じたことを話してください。
進行はFTがして下さい。

昼休憩　60分

13:00から再開します。それまでにお席にお戻りください。

サービス管理責任者としての個別スーパービジョン

令和5年度　サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者指導者養成研修を基に構成

43

スケジュール

1. 事例共有
2. 傾聴の技術ステップ1～5
3. 模擬個別スーパービジョン（剣さん一渦潮さん）
4. 配役決定＋グループワーク
5. 模擬個別スーパービジョン演習（剣さん一吉野川さん）
6. 振り返り

44

事例共有

渦潮さん（女性） 直接支援業務1年目 28 歳

渦潮さんは現場で相談業務を担当していましたが、「直接支援がしたい」と配置転換を願い出 て、今年度から利用者の直接支援を担当することになりました。相談員としての経験を生かし、利用者の立場と視点からから支援を考え、施設サービスの質を向上させたいと精力的に仕事をこなしていました。

直接支援業務1年目
渦潮さん

ところが、最近、何故か元気がありません。サビ管の剣さんがそれとなく「どうしたの？」と尋ねると「個別支援会議で決められたことが、なかなか職員間で共有されなくて、困ってるんです。」と話し始めました。

「先日も、早番で出勤した時、居住者の大浜さんの起床介助をすると、彼女（大浜さん）には夜間もオムツを使用しないことになっていたのですが、誰かがオムツを使用していました。当日の夜勤者で年配 の吉野川さんに、この件を聞いてみると『夜間はオムツを使用する事になっていると他の職員が言 っていたので、オムツを使用したんだよ。』と答え、『へ～、夜間はオムツを使用しないんだ。 そんなこといつ決まったの』と平然と言いました。私が「先日の個別支援会議で決められたでしょ。」と答えると『私、出ていないから、そんなこと知らないよ』と言って足早に行ってしまいました。

私は“居住者の支援を統一するために個別支援会議を開催していると思っていたのに、そこで 決められたことが職員間で共有されなければ、何のために会議を開いているのかわからなくなってしまいました”」と、サビ管の剣さんに伝えてきました。

サビ管
剣さん

支援業務1年目
渦潮さん

当日夜勤
吉野川さん

サビ管剣さんは当日の夜勤者の吉野川さんと面接をしました。「大浜さんの支援について、支援会議で決められた内容は知っているの？」と聞くと「知っているけど、夜間に数回起こして、ポータブルに誘導するより、ぐっすりと眠ってもらう方が大切だから、オムツを使用しました。」と答えました。「そうなんだ、だったらそのことを支援会議できちんと言えば良いのに。」とアドバイスする と「渦潮さんは自分が相談員だったことを鼻にかけて、今までの支援をみんな変えようとしてるんです。支援員としてはまだ、新人なのだから、今までやり方を尊重すべきなのに。」と渦潮さんに対する批判を始めました。

サビ管
剣さん

当日夜勤
吉野川さん

状況はある程度把握できましたが、剣さんは渦潮さんに何も説明しないまま数日が過ぎました。

渦潮さんが「どうしても他の支援員とうまくいかない。」と、また相談に来ました。

サビ管業務としてスーパーバイザーの役割を担うあなた（剣さん）は、

渦潮さんと夜勤の吉野川さんに対してどのような スーパービジョンを行いますか？

１回目
渦潮さんに対するスーパービジョン

⇔

２回目
吉野川さんに対するスーパービジョン

⇔

スケジュール

1. 事例共有
2. 傾聴の技術ステップ1～5
3. 模擬個別スーパービジョン（剣さん―渦潮さん）
4. 配役決定＋グループワーク＋役作り
5. 模擬個別スーパービジョン演習（剣さん―吉野川さん）
6. 振り返り

渦潮さんへ
サービス管理責任者としての
模擬個別スーパービジョン

支援技術としての傾聴
（スーパーバイズの技術）

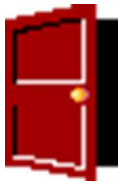
傾聴とは利用者や職員等の
関係を形成する技術ではなかったの？

傾聴がスーパービジョンなの？

傾聴を基本とした、スーパービジョン

渦潮さんへ
サービス管理責任者としての
模擬個別スーパービジョン

ステップ1－5



スーパービジョンの展開

渦潮さん（バイジー）への個別スーパービジョン（サビ管の剣さんとして）

スーパービジョンの方向性

ほかの職員とうまくいっていないと感じている内容や思いを傾聴し、利用者を真ん中によりよい支援をしたいと考える渦潮さんの考えを認め、チームで支援することの気づきを促し、支援員としての成長につなげる。

渦潮さんへのスーパービジョンのシナリオ（具体的な流れ）

＜Step1＞ 相手の傍らで、心を開き、意識を集中する
技術1. 話を聞く姿勢、位置などを考慮し、バイジーに対して心を開いた状態で傍らにいる

・渦潮さんが安心して話せる場所や時間を選ぶ　・座る位置や向きなど　・最初の相談から時間経過
・うまくいっていないと感じている現状について改めて聞き取る

＜Step2＞ 言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく
技術2. 同じ言葉を返す

・「そうか。～なんだね。」「うまくいかないんだね」
・渦潮さんがうまくいっていないと感じていることに共感する

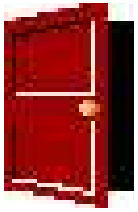
＜Step3＞ 話の内容を短くまとめて相手に返す
技術3. 話された内容を短くまとめて「こんなことなのですね」と相手に返す
・会議での
・これまでのいろいろなことへの気持ち（吉野川さんのことだけでなく、渦潮さんの様々な思い）を話してくれたら、一番大切な内容を選び出し、簡潔にまとめて返す「～という風に感じているのですか？」

＜Step4＞ 相手の今後の方向性に対する考えを引き出す
技術4. 開かれた質問で場面の判断と実際の行動を吟味する

・支援会議だけで意志を統一していくって難しい　・職員それぞれの考えや思いがある（吉野川さんにも）
・支援会議は誰のためにあるのか（誰の意志が重要？）

＜Step5＞ 相手の考えを認めて、具体的な行動を引き出す
技術5. 吟味した内容から解決に向けて今後の行動を引き出す
・支援の基本である"利用者主体"大浜（利用者）さんを真ん中にした支援をチームで進めていくには？
・支援会議に出席できなかった職員が意見を出す方法、周知方法
・職員間の意志の統一は、会議だけでなされるものではなく、一歩一歩進めていくことが大切であることへの気づき

スーパービジョンの方向性



バイジーのどのような気づきを促したいのかを吟味

渦潮さんへの
スーパービジョンの方向性

ほかの職員とうまくいっていないと感じている内容や思いを傾聴し、利用者を真ん中によりよい支援をしたいと考える渦潮さんの考えを認め、チームで支援することの気づきを促し、支援員としての成長につなげる。

傾聴の技術

＜Step１＞
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

渦潮さんへのステップ１

・渦潮さんが安心して話せる場所や時間を選ぶ

・座る位置や向きなど

・最初の相談から時間経過

・うまくいっていないと感じている現状について改めて聞き取る

・「そうか～なんだね。」「うまくいかないんだね」

＜Step２＞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

× 相手の話を客観的に判断する

渦潮さんへのステップ２

・渦潮さんがうまくいっていないと感じていることに共感する

・支援会議で決められた内容を吉野川さんが勝手に変えてしまい、そのことを吉野川さんに話をしたら、急に他の職員が自分に冷たくなったと感じている。

・吉野川さんが勝手に変えた内容と支援会議の内容を再度確認する

＜Step３＞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、自分の経験に引きつけて自分の考えを話してしまう

61

渦潮さんへのステップ３

これまでのいろいろなことへの気持ち（吉野川さんのことだけでなく、渦潮さんの様々な思い）を話してくれたら

・一番大切な内容を選び出し、簡潔にまとめて返す
「～という風に感じているのですか？」

支援の基本確認すると「利用者主体」と話すと思われる

・大浜さんの思い（オムツはしたくない）を、どのように職員に周知したら良いのかを吟味する

62

＜Step４＞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

63

渦潮さんへのステップ４

・支援会議は誰のためにあるのか（誰の意志が重要？）
・職員それぞれの考えや思いがある（吉野川さんにも）
・支援会議だけで意志を統一していくって難しい
・支援会議だけで全体がチームになるとは思われない

どのようにして会議に出席しなかった職員の考えを支援会議に反映させるかの方法等を吟味する。

64

＜Step5＞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

渦潮さんへのステップ５

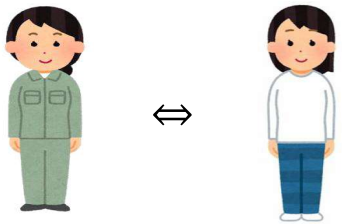
・職員間の意志の統一は、会議だけでなされるものではなく、一歩一歩進めていくことが大切であることへの気づき

・支援の基本である“利用者主体”大浜（利用者）さんを真ん中にした支援をチームで進めていくには？

・支援会議に出席できなかった職員が意見を出す方法、その周知方法

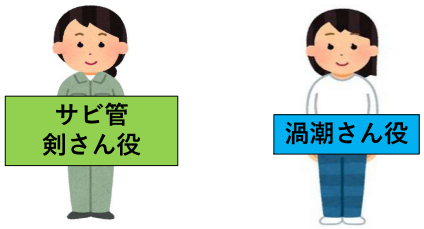
個別スーパービジョン
１０分

剣さん役（ファシリテーター）が渦潮さんに対して個別スーパービジョンを行います



配役確認

役名	役柄	担当者
剣さん	サビ管	講師：横畠さん
渦潮さん	支援業務1年目	講師：秦野さん



渦潮さんへ
サービス管理責任者としての
模擬個別スーパービジョン

振り返り

吉野川さんへ
サービス管理責任者としての
模擬個別スーパービジョン

配役決定　1分

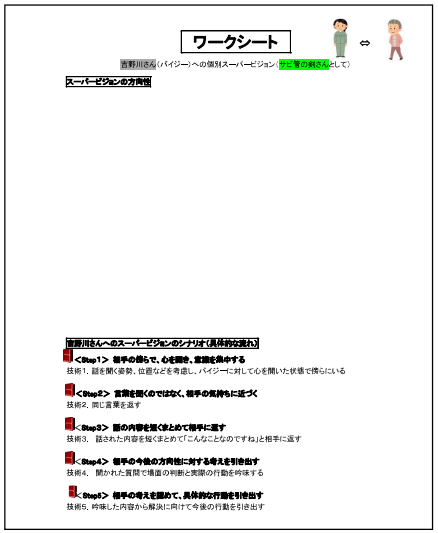
役名	役柄	担当者
剣さん	サビ管・ワークシート記録	
吉野川さん	当日夜勤の年配者	
観察者	観察し振りかえりで発言	SVに参加しない方

グループワーク

ワークシート　を使用します

傾聴の技術を使って吉野川さんの
スーパービジョンの方向性を検討しましょう

＜Step1＞　～　＜Step5＞



ワークシート

吉野川さん（バイジー）への個別スーパービジョン（サビ管の剣さんとして）

スーパービジョンの方向性

吉野川さんへのスーパービジョンのシナリオ（具体的な流れ）

<Step1> 相手の傍らで、心を開き、意識を集中する
技術1. 話を聞く姿勢、位置などを考慮し、バイジーに対して心を開いた状態で傍らにいる

<Step2> 言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく
技術2. 同じ言葉を返す

<Step3> 話の内容を短くまとめて相手に返す
技術3. 話された内容を短くまとめて「こんなことなのですね」と相手に返す

<Step4> 相手の今後の方向性に対する考えを引き出す
技術4. 聞かれた質問で場面の判断と実際の行動を吟味する

<Step5> 相手の考えを認めて、具体的な行動を引き出す
技術5. 吟味した内容から解決に向けて今後の行動を引き出す

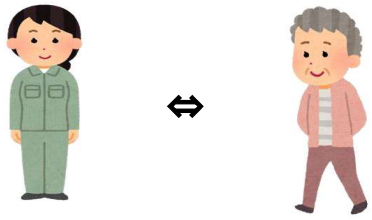
配役が決まったら、スーパービジョンの具体的な流れをイメージしてください

ファシリテーターからの助言ももらいましょう

配役決定
↓
スーパービジョン方向性を決める
↓
進行イメージづくり
↓
模擬スーパービジョン開始

個別スーパービジョン
10分

剣さんが吉野川さんに対して
個別スーパービジョンを行います



振り返り

進行はファシリテーターが行います

やってみてどうだった？

実際の業務に活かせそう？

観察してどうだった？

77

サービス管理責任者としての個別スーパービジョン

まとめ

78

79

こたえは　その人の中にある

支持的機能

休憩　10分

14：45から再開します。それまでにお席にお戻りください。

【スケジュール】
グループスーパービジョンデモンストレーション

14:45～15:05　講義Ⅲ
15:05～15:12　グランドルール・参加者決定
15:12～15:17　事例紹介
15:17～15:24　人物像や環境を共有する質問
15:24～15:30　人物や環境のストレングスに関する質問
15:30～15:40　今後の方向性の確認
15:40～15:45　スーパーバイズ
15:45～15:55　振り返り（参加者の感想）

講義Ⅲ
サービス管理責任者としての
スーパービジョン
14:45～15:05

事例検討のスーパービジョン（講義）

令和７年度サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者指導者養成研修を基に構成

83

講義・演習での獲得目標

①事例検討会の目的、方法、効果等について講義により理解する。また、事例検討会の実施が利用者理解を深め、チームアプローチの強化や人材 育成、陰性感情への対処にも効果を有することを理解する。

②受講者が持ち寄った実践事例をもとに、事例検討会を行うことで、事例検討会の進め方を習得する。

スーパービジョンと事例検討、申し送りとは異なるもの

用語整理（菊本私見）

＜申し送り＞

支援者が、日々の情報をまとめて、伝達し、共有すること。情報の解釈や支援方針を検討することが重要ではない。

＜事例検討＞

利用者に焦点をあてた討議や対話。具体的に生じている問題を解決することや、利用者に即した理解を進めたり、援助方法を拡充するために検討していくことを目的とする。検討のなかで、支援者自身の気づきや理解を深めていくなどの、スーパービジョンの要素があらわれることもある。

＜スーパービジョン＞

スーパーバイジー（事例提出者）に焦点をあてた討議や対話。バイザーの関心、判断、助言を通じてバイジーが気づき、行動変容が促されることを目的とする。バイジーの気づき、行動変容により、最終的には利用者との関係性に変化が生じ、利用者の行動変容につながることを求める。

事例検討時に大切にしたい視点①

- 人は常に問題を抱えながら生きている
- 「問題」と「課題」をしっかりと理解し、使い分ける
- 障害や病気でレッテルを貼ったり、平均的な像を作っていたり、個人の特性を否定し、グループ化しているものさしを壊す
- 支援の実戦場面における、人の個別性を保障する
- 「魔法はご本人の中にある」チャールズ・ラップ　（答えは本人が持っている）

事例検討時に大切にしたい視点②

- ➢他機関や専門職間の情報共有をすることで、アセスメントの精度を上げている
- ➢出席者相互の励まし合いがあり、業務のストレスを低減している
- ➢出席者の人材育成につながるよう、ストレングスや新たな視点の獲得や活用が具体的に行われている
- ➢利用者理解の視点を広げ、関係性を強固にしている
- ➢インフォーマル資源を活用できる柔軟なアイディアが出せるようにしている

事例検討時に大切にしたい視点③

- ➢当事者を被告にしない
- ➢当事者を変えることを目的にしない
- ➢当事者の困りごとの解決のお手伝いをする
- ➢意見に良い悪いはない。だけど、自分の意見を押し付けない
- ➢楽しさを大事にする

＜PICAGIP　出典　東ふくおか当事者研究会＞

事例検討に大切にしたい視点④
～権利侵害の危険性～

- 人間（支援者）が人間（利用者）を対象とする実践場面では、常に権利侵害の危険性がある（福祉だけに限らない）
- 利用者への支援（コントロール）をめぐっての強圧。善意を持って行うが、いうことをきかないので、無理して、何とかして聞かせようとする
- 人と人との関係は、相互に欲望（不足を満たそうという気持ち：例：認められたい、特別扱いされたい、甘えたい、お金が欲しい・・など）の対象として成り立っている。利用者も欲望があり、支援者に向けられる。支援者も欲望があり、対象者に向けられる
- 実践場面は、通常二者関係（支援者と利用者）で行われることが多く、行動・欲望が出現しやすい
- 権利侵害が起きることを前提として、未然に防ぐための組織体制、倫理観の強化、専門性の向上が求められる。そして、他者の目が必要となる。

事例検討に大切にしたい視点⑤
～支援員を支えることの必要性～

- 人と交わる福祉の仕事は、心と心の交流の中で行われるものであるから、上手くいってれば陽性感情となるが、上手くいかないと**不快感情**として苦しくなることがある
- 個別性に応じて支援をするということはとても大切なことだが、利用者の様々な葛藤を受け止めながら意思決定支援を展開していくため、支援員を支える体制が必要となる
- 利用者の対応を検討、育成することだけではなく、支援困難な事例に対しての事前の準備（利用者の特徴、対応の仕方の教授）をすることで過剰な反応を抑制する効果がある

利用者への意思決定支援・権利擁護への環境整備

- 支援員の不快感情を共有できる組織環境（チーム）
- 日常の何気ないやり取りができるコミュニケーション
- 支援員間の人間関係が良好

権利侵害の類型等を学ぶことも大事だが、上記の3点を強化すれば権利侵害が発生しない、もしくは未然に防ぐという逆説的な考えを持つこともできる。グループスーパービジョンを通して意思決定支援・権利擁護の環境整備となる

◆ 学習するための骨組みづくり（学習型組織、職場へ）

障害のある方の生活の質を高めるため、個別で複雑かつ変化しやすいニーズや社会環境を十分に理解し、協働により柔軟で流動性のあるチーム作りを促すことがとても重要となります。

そこで必要なのは、これまでの実行型の組織（チーム）から学習型の組織（チーム）へ変更していく必要があります。個が向上することで、チームが向上し、その結果をまた個に還元するような仕組み

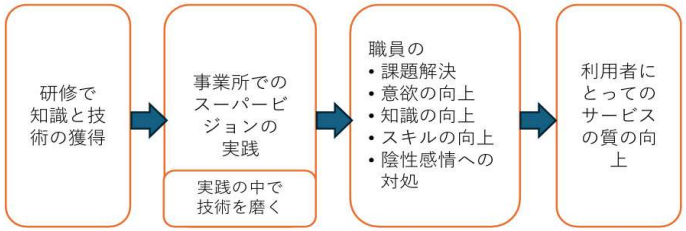
継続して行う仕組み

◆ 人々の多様な価値を支えるためのチーム作り

- サビ児管（個人）だけでのレベルでは、解決できない問題を抱えている人への支援体制作り。
- 利用者の問題の本質をきちんと共有し、しっかりと機能するチームを作る
- チームを柔軟に組んで（ケアマネジメント）、問題の発見から解決までを追いかけたり、チームでの議論を通じて創造（社会資源を柔軟に活用）を行ったりと、チームによる業務の推進の比重がますます高まっている。
- チーム力が高く機能していれば、ケアマネジメントの効果は高まります。反対にチームに問題があればケアマネジメントの質は下がります。
- 個人の能力で一時的に成果を上げることは可能ですが、長期的な視点で見れば、チーム力の向上がケアマネジメントの質を高める基本となります。

サビ児管が実践につなげることで現場に届く

サビ児管がスーパービジョンの知識と技術を学び、現場につなげる



94

グループによる検討のためのグランドルール

◆端的に発言する（最長30秒！）
◆積極的に参加し、たくさん発言し、笑いましょう。
◆否定的な発言はしない。受容的な雰囲気を醸成する。
◆求められたゴール・課題に向けて発言する。
（自分の興味・関心で発言するのではない！）
◆多様な意見が場に出るようにつとめる。
（自分ばかりが発言しないように留意する。）
◆事例提供者が元気になることが重要。
「出してよかった」
◆時間を守る（ファシリテーターが時間管理する。）

「発言の保障」心理的安全性が学習とイノベーション・成長をもたらす<エイミー・C・エドモンド>

95

参加者決定　5分

受講者の中から数名の方を指名します。

事例紹介　5分

事例提出者は事例を紹介してください。

質問①　7分

人物像や環境を共有する質問をしてください。

質問②　6分

人物像や環境をなどのストレングスに関する質問をしてください。

今後の方向性の確認　10分

今後の方向性について意見を出して下さい。

スーパーバイズ　5分

スーパーバイザーからスーパーバイジーへスーパーバイズ

振り返り　10分

会議に参加してみてどう感じたか感想を述べて下さい。

休憩　10分

16:05から再開します。それまでにお席にお戻りください。

【スケジュール】

グループスーパービジョン

16:05～16:15　全事例紹介（1人1分～2分程度）

16:15～16:20　役割決定　スーパーバイジー（事例提出者）、その他は事例検討会参加者

16:20～16:25　事例紹介

16:25～16:35　人物像や環境を共有する質問

16:35～16:45　人物や環境のストレングスに関する質問

16:45～16:55　今後の方向性の確認

16:55～17:00　スーパーバイズ

17:00～17:10　振り返り（参加者の感想）

事例紹介　10分

グループごとに全員の事例を紹介してください。今回検討したいこと、事例概要を主に1人1分程度でお願いします。

役割	氏　名
スーパーバイザー役	各ファシリテーター
スーパーバイジー役 （事例提出者）	
振り返り進行役	

役割決定　5分

スーパーバイジー（事例提出者）、振り返り進行役（事例検討会には参加する。）を決定してください。
スーパーバイザーは各グループのFTにお願いします。

事例紹介　5分

事例提出者は事例を紹介してください。

質問①　10分

人物像や環境を共有する質問をしてください。

質問②　10分

人物像や環境をなどのストレングスに関する質問をしてください。

今後の方向性の確認　10分

今後の方向性について意見を出して下さい。

スーパーバイズ　5分

スーパーバイザーからスーパーバイジーへスーパーバイズ

振り返り　10分

会議に参加してみてどう感じたか感想を述べて下さい。

休憩　10分

17：20から再開します。それまでにお席にお戻りください。

研修のまとめ

【スケジュール】
個人ワーク（5分）
「研修これからシート」の作成
グループワーク（25分）
「研修これからシート」の発表
グループメンバーからエールの言葉
グループファシリテーターより一言
まとめ（4分）

115

研修会これからシートの書き方

研修会これからシート

事業所		氏名	
私がこれから取り組みたいこと。やってみたいこと。研修の感想など。			
そんな〇〇さんに皆さんからエールを・・・			
氏名	メッセージ		

更新研修を受講しての感想、気づきや、明日から取り組みたいことを書きましょう

2日間一緒に頑張ってきたグループのメンバーひとりひとりにエールの言葉を書きましょう

116

個人ワーク　5分

今回の更新研修の感想、気づいたこと、明日から自分が取り組んでいきたいことを「研修これからシート」に記入してください。

117

これからシートの発表　25分

- 各グループで、研修これからシートに書いた内容を1人2分以内で発表してください。
- 発表後は、グループのメンバーから発表者に向けて1人30秒程度でエールの言葉を送ってください。
- 進行は各グループのファシリテーターが行い、最後にファシリテーターからもみなさんにコメントをお願いします。

118

まとめ

119

2日間
おつかれさまでした

120