

令和6年度 秋田県
サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者
更新研修

2日目

秋田県障害者社会参加推進センター

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 に求められるスーパービジョンの手法

構成(もくじ)

1. 導入 動機と必要性
2. スーパービジョンの概要の理解
3. スーパービジョンの手法の理解 (傾聴の技術の理解)
4. スーパービジョンのプロセスの理解
5. スーパービジョンの手法を活用した体験(演習)
6. 更新研修の演習について、構成と流れの理解

1. 動機と必要性

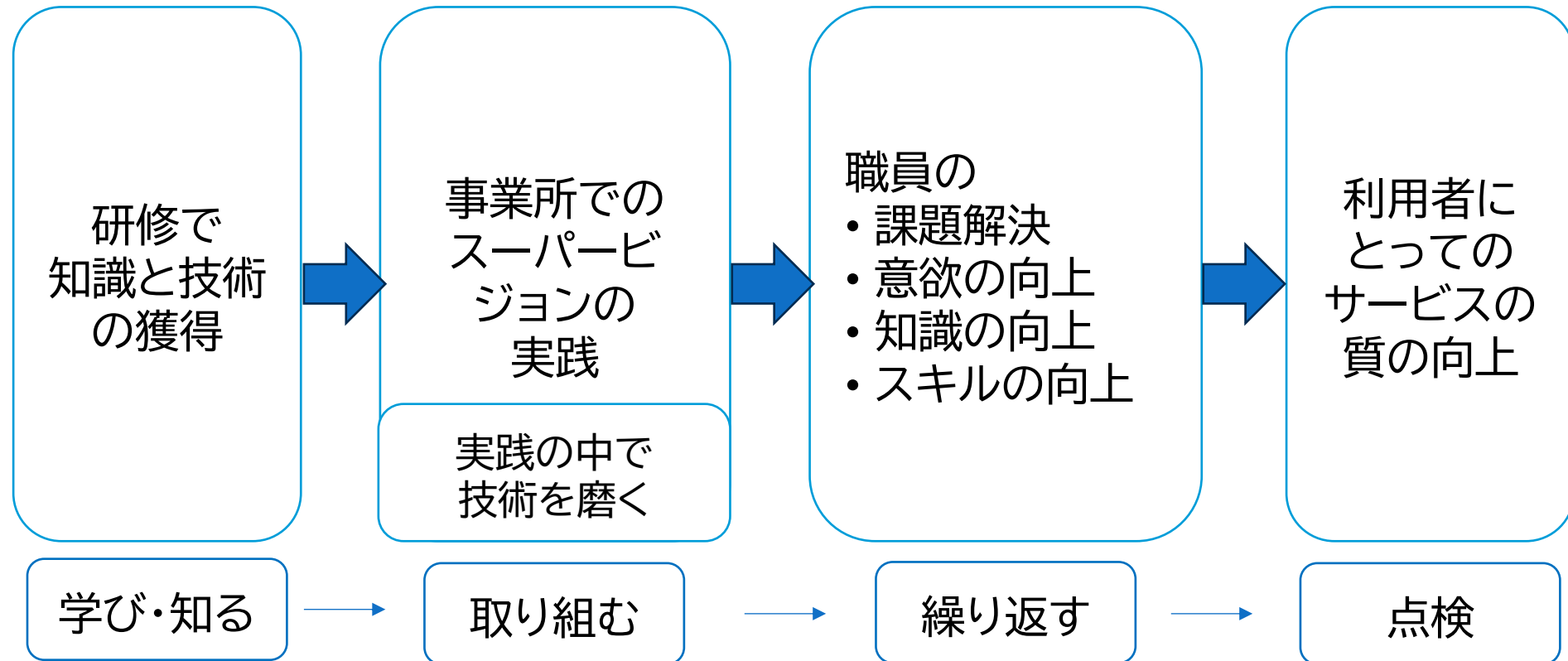
支援現場における人材育成の重要性

支援現場における人材育成の重要性 ①

- サビ見管の質の担保の必要性からサビ見管の養成研修の体系が変更され、段階的かつ継続的に研修が行われることとなった
- さらに専門コース別研修が創設され、分野ごとに更なるレベルアップが期待される
- サビ見管には、事業所のサービスの質を向上させるための「人材育成のキーパーソン」としての役割が重要となる
- 新たなカリキュラムでは「スーパービジョン」の知識と技術の獲得が目標の一つとされている

サビ見管が実践につなげることで現場に届く

サビ見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



支援現場における人材育成の重要性 ②

- 労働人口の減少と共に慢性的な人材確保困難な時代の到来
- 現場における不安や悩み、戸惑い、疑問、自信喪失など働き続けるうえでのネガティブな要素（心境）に対し、現状ではそれらの苦しみに耳を傾け、援助してくれる専門職は誰もいないと指摘されている
- 上司はスーパーバイザーとして単発で一方向的に支持や助言を与えがちになり、部下に知的な理解を求めることになりやすい
- または、支持や助言ではなく指示を与えることで、一時的な解決の方策（有効なものか否かにかかわらず）を与えやすい

単発で一方向的な支持や助言の特徴

メリット

- 短期間に同時に多数の人に対して専門的な知識を提供できる

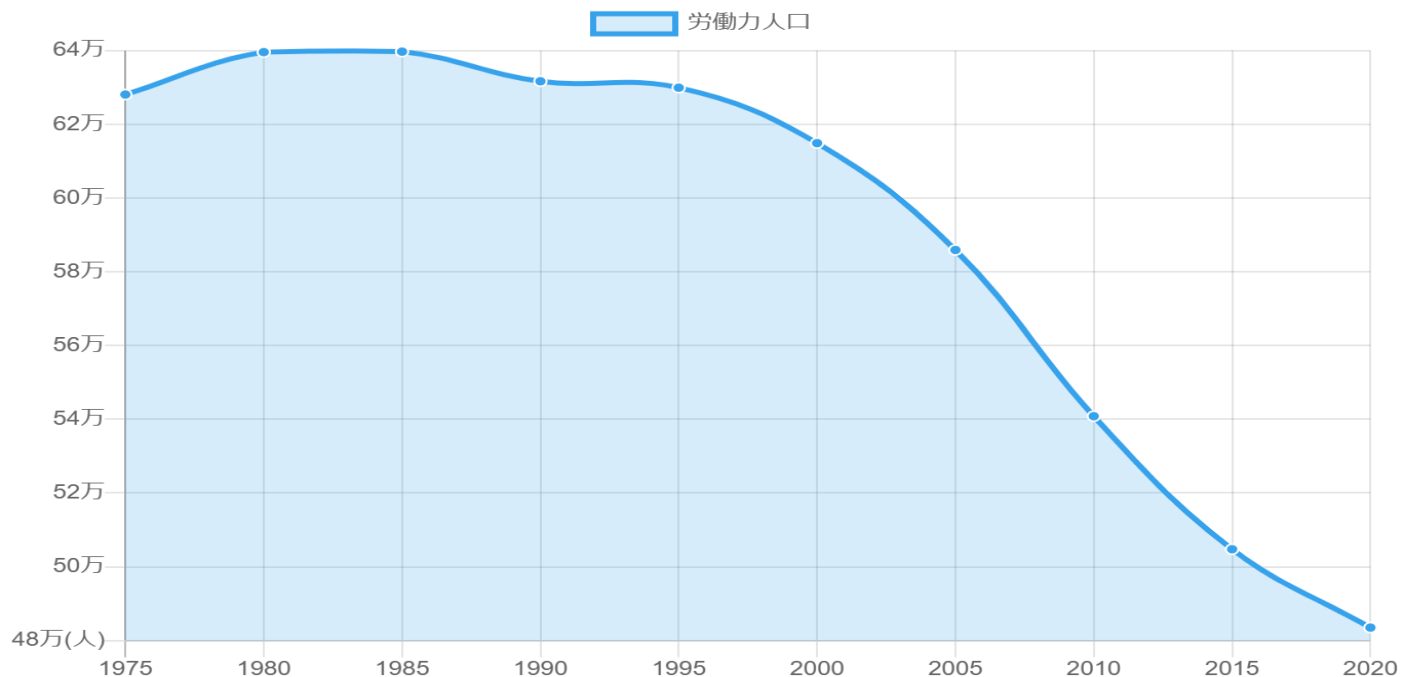
デメリット

- 誰もが効果的に専門的な知識を提供できるとは限らない
- 誰もが効率的に専門的な知識を吸収できるとは限らない
- 体験としての学習が少ないため、体得が難しく応用力に結び付かない

秋田県の労働力人口

秋田県

労働力人口
推移グラフ(1975~2020年)
(graphtochart.com作成)



労働力人口とは

[労働力人口(国勢調査)],就業者及び完全失業者,[就業者(国勢調査)],調査週間中,賃金,給料,諸手当,営業収益,手数料,内職収入など収入(現物収入を含む。)を伴う仕事を少しでもした者(休業者及び無給の家族従業者を含む。),[完全失業者(国勢調査)],調査週間中,収入を伴う仕事を少しもしなかった者のうち,仕事に就くことが可能であって,かつ,ハローワーク(公共職業安定所)に申し込むなどして積極的に仕事を探していた者

労働力の低下はかなり深刻であることがわかる

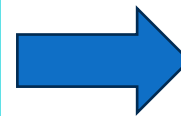
年	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020
労働力(人)	628,081	639,586	639,586	631,686	629,941	614,905	585,921	540,842	504,758	483,500
前回比		↑11,505	↑132	↓-8,032	↓-1,745	↓-15,036	↓-28,984	↓-45,079	↓-36,084	↓-21,258
前回比(%)		↑101.83	↑100.02	↓98.74	↓99.72	↓97.61	↓95.29	↓92.33	↓93.33	↓95.79

離職理由の4大要素

- 1位 職場の人間関係・ハラスメント(利用者虐待を含む)
- 2位 労働条件や労働環境が悪い
- 3位 働きがいを感じられない・職場の方針についていけない
- 4位 ワークライフバランス

- 人材育成はサビ見管だけが責任を負うものではなく、事業所・職場全体で責任を負うべき課題
- 獲得した貴重な人材を事業所・職場で指導・育成する体制を構築する必要がある

● 人材育成は事業所や組織で行うものだが、その中心になってくるはサビ見管



● スーパービジョンの知識と技術の獲得が望まれる

2. スーパービジョンの概要の理解

知っているが、明確には理解されていない

- スーパービジョンという言葉は知っている
- 対人援助サービスにおける有効な人材育成の手法だということは知っている
- 障害福祉や高齢福祉、教育分野などでスーパービジョンの必要性が認められている ことを知っている

スーパービジョンに関する知識や技術について紹介されている専門書などにおいて、様々に定義されていることにより、よく分からないという困惑がある。

自信をもって「スーパービジョンの手法で人材育成をしている」と答えられるサビ児管は少ない

似ている場面はある

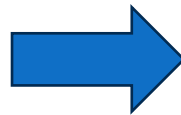
- 職員との個別面談の場面や悩んでいる職員の相談に応じる場面はある
- サビ見管は、悩みを抱えた職員を前にした時、その悩みの解決策を助言しなくてはならないという心境になる

自分自身の力量の範囲という制約が課せられる力量を超える内容は解決策が浮かばず、進展しない

サビ児管だって万能ではない

- 自分の力量を越えた職員の悩みや課題に直面する
- 解決策を見出せない職員の悩みに直面する

すべてのサビ児管だっていつでも
悩みや課題を解決できるような
スーパーマンではない



スーパービジョンについて
学び、
身につけましょう

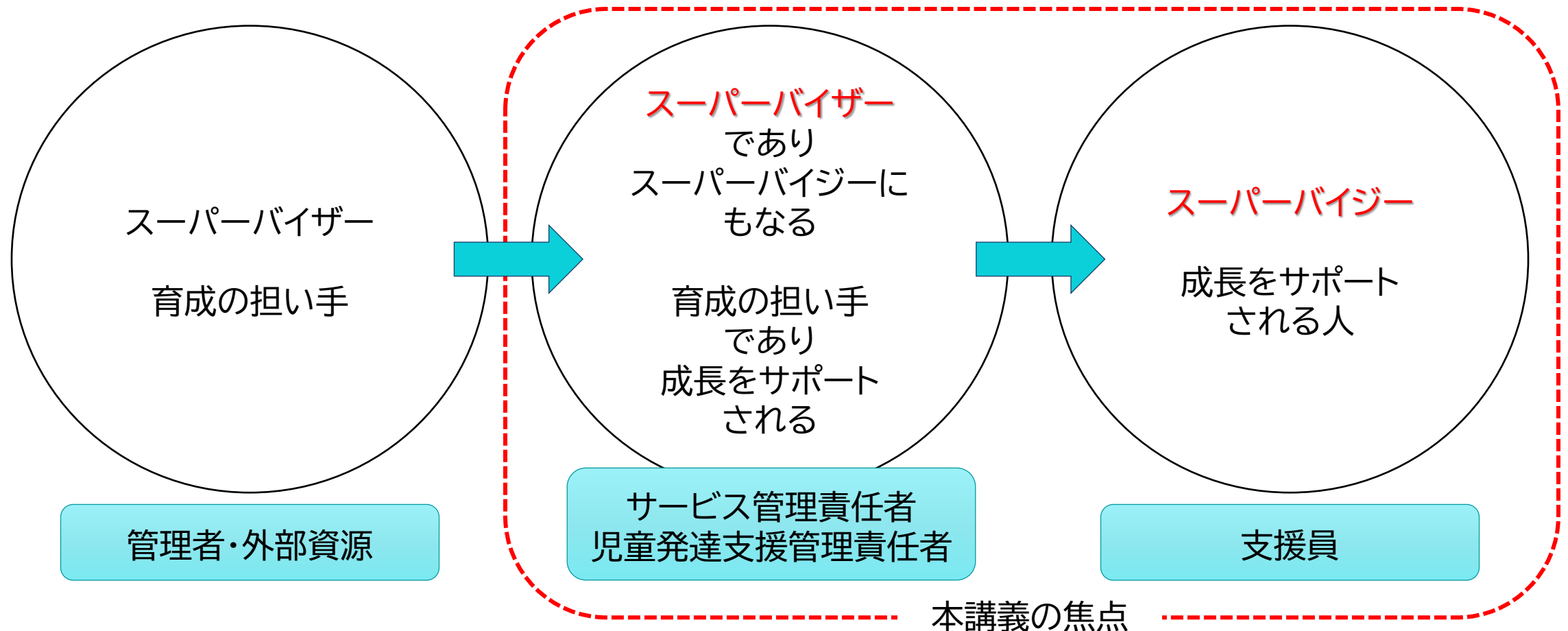
スーパービジョンとは

対人援助におけるスーパービジョンとは、当事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、また体制を整えるプロセスである。

「日常場面で実践する対人援助スーパービジョン」
植田寿之(著)2016創元社

事業所におけるスーパービジョンの関係性

役割は事業所における関係性に応じて変動する



スーパービジョンの目的と機能

スーパービジョンの目的

1. スーパーバイザーの養成・育成

現場の支援員等を養成する目的

2. クライアント（利用者）への質の高い支援の提供

その成果として質の高い支援実践につなげる目的

スーパービジョンの目的と機能

スーパービジョンの機能

管理的機能	業務遂行 組織統制 説明能力
教育的機能	知識 スキルの伝授 教育
支持的機能	支援者の支援

- 3つの機能が重なり合いながらスーパービジョンが実施される
- 3機能の配分は、バイジーとの会話を通じてアセスメントを行い主機能を選定する
- 基礎に「支持的機能」を備え、バイジーの苦しみや不安、自信喪失に寄り添う

- 基礎に「支持的機能」を備え、バイジューの苦しみや不安、自信喪失に寄り添う構造

管理的スーパービジョン
業務遂行 組織統制 説明能力

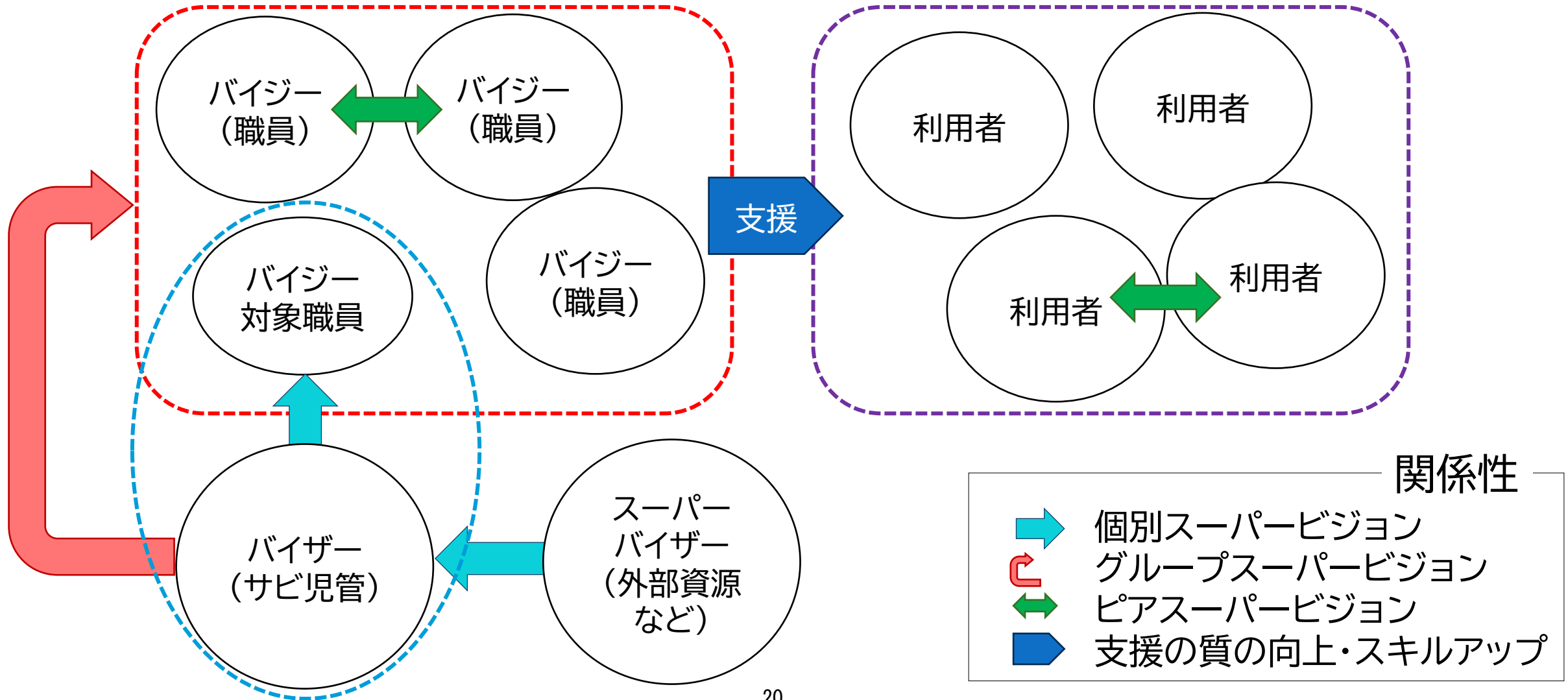
教育的スーパービジョン
知識 スキルの伝授

支持的スーパービジョン
支援者の支援

スーパービジョンの形態

① 個別 スーパービジョン	バイザー（サビ見管）とバイジー（職員）とで行われる1対1のSV
② グループ スーパービジョン	事例を提供する職員の困り事をグループ全体で解決する手法
③ ピア スーパービジョン	職員同士や障害当事者同士で行うSV 体験を語り合い、不安や恐れを共有することで支え合う
④ ライブ スーパービジョン	バイジーが働く場面に同席し、実践場面で起きていることを中心にSVを行う

職場における重層的人的要素と スーパービジョンの方向性



個別スーパービジョンのポイント

個別スーパービジョンは

バイザーの抱えている個別課題を明らかにし

この課題をバイザーが共有し

解決に向けてバイザー自身が歩き出すことを

支える全過程

3. スーパービジョンの手法の理解

傾聴の技術の理解

傾聴とは

耳と目と心を十分に傾けて聴くこと

傾聴とは

傾聴とは聞くことが目的なのではなく
バイジューの話を聞きながら話している本人が自分で課題を
整理し課題に立ち向かい
解決していく過程を支援する技術である

「ケアの思想と対人援助」
村田久行(著)1998川島書店

○バイジュー(本人)が課題を整理して一歩目を踏み出そうと
思える聴き方が「傾聴」です

必要な条件

「自分で課題を整理し」「課題に立ち向かい」「解決していく」のは『自分(バイジー自身)』であることから

- ある程度自分自身で行動の背景となる価値観等を整理できる能力が必要
- 言葉を使用するため、言葉の理解が前提

職員に対して有効な支援手段

「関係性」とは

対人援助において「関係性」という言葉は、時に『信頼関係の構築』や『ラポールの形成』という意味合いで使用されます。

ラポール = フランス語で「橋を架ける」という意味があり、支援の対象者（バイジー）と支援者（バイザー）との間に心理的に橋を架けるような関係性を築くこと

スーパービジョンの実践において傾聴を基盤に置く意味は、受け止めてもらえるという安心感をもたらす意味でとても重要です。

「関係性の構築」について

科学的かつ技術的に理解を深めるために、人の本来持つ「人との関係づくり」の背景を理解しておく必要があります。

障害者（児）支援に携わる支援員は、時には言語コミュニケーションに頼らず利用者と関係性を構築します。

身体介護場面におけるかかわりの中で、ラポールを形成しているということは、とても高い専門性を有していることになります。

言語コミュニケーション機能以外の人の動きや感情への作用について考えてみましょう。

直接支援の特徴

- サビ見管の領域
- サービス提供事業所
- 生活の中にある直接関与場面
- 言語によるコミュニケーションに限らない
- 関与が直接行動につながる

「関係性」を科学的に考える

言語をコミュニケーションの主要な道具として使用しない人たち

重度知的障害の方

重度知的障害を伴う自閉スペクトラム症の方

重症心身障害の方

このような対象者と支援員は「関係性」を構築している事実がある

その多くは「**食事**」「**着替え**」「**排泄**」「**日中活動**」など生活の場面における**直接的・身体的関与**の中で築かれる

関係性を構築するために

「時間」をかければ、
関係性を構築すると思われがち



一方的なケアやかかわりを長時間続けていても関係
は構築できない

相手に寄り添ったケアやかかわりが関係性を構築する

よく使われる言葉

寄り添う

とは、支援者のどういう行為（技術）のことを指すのか

物理的距離感とパーソナルエリアへの侵入

- 対象者（利用者）との距離感や立ち位置を意識する
- 利用者の視界にどのような存在感で入るか、または入らないのか
- 場面や内容に応じて、距離感や角度は変わる
- パーソナルエリアに入ること、「私は今からあなたに関与する」ということをメッセージしている
- その際の利用者の反応に応じて関与の度合いや距離感を見直し調整する

この技術が意識されていない場合
支援者は突然訪れ、不用意に強い刺激を与え、
不快な存在になる

快／不快 のモニタリング

- 対象者（利用者）が発する様々なサインから、快／不快／緊張／不安を汲み取り、関与の度合いをコントロールする
- 関与の結果が「快適なもの」となるよう心がけ、快適な関与をする存在と認識されるよう努める

快適なもの

意思が反映される・不快なストレスやフラストレーションから解放される・生活に必要な行動が実現され、アクティブに生活が前進する

ダイアログ(対話)の関係性

- 利用者の求めを推察し、その求めに応じる
- 応じた結果の反応に注目し、行動が利用者の求めに対し充足につながったのかを計る
- 利用者の実現可能な範囲の行動を引き出すために、こちらの求めを利用者にわかるように伝える
- 伝えるだけでもなく、聴くだけでもない 対話をする

直接支援場面で磨いた技術

寄り添う

ということを具体的な技術として
スーパービジョンに活かす

心理的な安心感や信頼感の築き

ミラーリング

まるで鏡に写したように、相手のとる動作と同じ動作をさりげなく同調させる。

例えば

- 相手が無意識に顔を触ったらさりげなく自分も顔を触る
- 椅子の背もたれに寄りかかったら、同じように寄りかかる

ずっとそのことに意識を向けすぎると、怪しい動きになり逆に警戒されてしまうため
注意

心理的な安心感や信頼感の築き

ペーシング・マッチング

相手の会話のペースや声のトーンに同調させる

- 呼吸のリズム
- 声のトーン
- 会話のテンポ
- 相手の使う言葉や言い回し

相手の言葉や言い回しなど声の情報に同調させるのがマッチング

人のコミュニケーションの根源と心理的発達の背景 (パーシング・マッチングを活用する理由)

- 人は「相手を見る」という主体であると同時に、「相手から見られている」という客体であるという相互性の中にいる
- 白紙の状態で生まれてきた赤ちゃんは、親から見られるという環境の中で親を見ている
- 身体は「私」という精神の道具であり、センサーであり、手段として機能する
- 声は「情動」を表現してる（言葉が情動を表現しているとは限らない）
- 赤ちゃんが笑うと、周囲の大人は微笑む／悲しい映画を見て、悲しい出来事を体験していない私が涙を流す

参考文献
「『私』とは何か ことばと身体の出会い」
浜田寿美男(著)1999講談社選書メチエ

心理的な安心感や信頼感の築き

キャリブレーション(調整)

先入観を捨て、相手の非言語的な情報(顔色・表情・姿勢・身振り・声のトーン・発言のスピード)などを客観的に観察し、相手の感情をキャッチする。

言葉に表出しない本心や心理状態を意識したかわりに調整することで安心感や信頼感につなげる。

理にかなった正論だけで説明され、「**頭では理解できるけど、なんか嫌だ**」という結果につながってしまわないよう、相手の心情を察する

心理的な安心感や信頼感の築き

バックトラッキング(同じ言葉を返す)

相手の言葉を同じように返す。

特に、「感情を表す言葉」や「動詞」を反復することで、「自分の話をよく理解してくれている」という実感につなげる。

- ▷ ほんとに頭にきちゃって! → 頭に来ちゃったんですね
- ▷ ○○したんです → ○○したんですね。

4. スーパービジョンのプロセスの理解

スーパービジョンの5つのステップ

Step 1 相手の傍らで、心を開き、意識を集中する

Step 2 言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく

Step 3 話の内容を短くまとめて、相手に返す

Step 4 相手の今後の方向性に対する考えを引き出す

Step 5 相手の考えを認めて、具体的な行動を引き出す

Step 1

相手の傍らで、心を開き、意識を集中する

- 自分が相手に心を開き、意識を集中する
- 相手が話さないと沈黙に耐え切れなくなり、自分が話し始めてしまう(やりやすい失敗)
- 話さなくてもよい、バイジーに心を開き、関心を向け、対峙する
- バイジーの表情、動作、目の動きなど様々なことが思いを伝えているので、意識を集中してバイジーに向き合う
- バイジーの「言葉にならない思い」があふれていることに気づくことができるように

この姿がすでに支援であり
支援の関係性を構築する

Step 2

言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく

- 同じ言葉を返す
- NG① 自分の経験を話してはいけない
- NG② 相手の話を客観的に判断してはいけない

「今日は疲れた～」

NG① 私だってさ、今日はアレとコレをしてとても疲れたよ…

NG② そりゃそうでしょ、昨日も遅くまで起きていたし
だからもっと早く寝ればいいのに…

Step 2

言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく

相手（バイジー）の気持ちに近づくとは…

相手（バイジー）の「疲れた」という感覚は、バイジーと同じ体験をしていない自分は、厳密にどれくらい疲れているのかを理解することはできない。（主体は自分自身）

しかし、対人支援の主体はあくまでバイジーであるため、大切なのは「バイジーがどのように感じるか」であり、本当に気持ちを理解することではありません。

『近づく』ために、同じ言葉を返しましょう。

Step 3

話の内容を短くまとめて、相手に返す

- 話された内容の中から、一番大切な（キーワード）部分について、選び出し、短くまとめる。
- 「つまり、~~~~という風に感じているんですか？」とバイジーに分かる言葉で返す。

NG 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や自分自身の解決策を押し付けてしまう。

「~~それね、私も同じようなことがあったんだ~~その時はね、云々…」

Step 3

話の内容を短くまとめて、相手に返す

バイジーの話の内容から、**話の核心**を選び出し、
バイジーに理解できる言葉で短くまとめ、返す。

Step 4

相手の今後の方向性に対する考えを引き出す

- 開かれた質問で、今後の方向性を引き出す
- 何をどのように判断し、どう行動したのかを問う
- なぜ、そのように判断したのか、根拠を尋ねる
- 判断の根拠が曖昧であったり、幅が狭いものではなかったか…を吟味する手助けを行う

吟味する主体はあくまでもバイジー
バイザーが分析し伝えてはいけない

Step 5

相手の考えを認めて、具体的な行動を引き出す

- 今後どのようにしていくか、具体的な行動を導き出す
- 人は納得しながら行動しないと成長しない
- 視点を広げる（本人の気づいていないストレングスへの着目）
- 視点を変える（リフレーミング）の作業を手助けする

「判断の吟味」と「具体的な行動」がミスマッチを起すこともある
その場合、なぜそう考えたのか、判断の吟味(step4)に立ち戻る

※ 否定的に急に行動修正してはいけない

ポイントはバイジューのエンパワメント

バイザーが傍らで自分に意識を向けてくれ、受け止めてもらえているという実感が持てる信頼関係は、バイジューを力強く（エンパワメント）変化させる。

そのためには、スーパービジョン全体が支持的なものではなくてはならない。

まとめ

スーパービジョンを通じて

力をつけるのはバイザー自身

バイザーは、じつと質の高い質問をしながら、
バイザー自身が考えをまとめることを支援するだけ

5. スーパービジョンの手法を活用した体験

体験≡二演習

体験的なミニ演習(ウォーミングアップ)

- 二人一組になってください
- じゃんけんをして、勝った方がバイザー／負けた方がバイジー
(交代で2回やります)
- バイジーは「自分の困りごと」について話をしてください
- バイザーは『Step1～5』を忘れないように
- 時間は10分

それでは始めましょう 10分

練習なので
テキストを見ながらでもOK

Step 1 相手の傍らで、心を開き、意識を集中する

Step 2 言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく

Step 3 話の内容を短くまとめて、相手に返す

Step 4 相手の今後の方向性に対する考えを引き出す

Step 5 相手の考えを認めて、具体的な行動を引き出す

グループでの振り返り 10分

Step 1 相手の傍らで、心を開き、意識を集中する

Step 2 言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく

Step 3 話の内容を短くまとめて、相手に返す

Step 4 相手の今後の方向性に対する考えを引き出す

Step 5 相手の考えを認めて、具体的な行動を引き出す

バイザーとして

5つのステップを意識して
体験した感想や

自分の癖など気づいたこと
を出し合う

講義のまとめ

実践化にむけて

スーパービジョンの心構え

本研修でのスーパービジョンのポイントは、

①相手の職員（バイジー）が「聴いてもらえてよかった」という実感を得る事

②解決のための第一歩をバイジー自身が見出し得られること

各ステップの形式だけを意識しても、実感を伴う成果にはつながりません。

なので、集中して（本気で）取り組む必要があります。

スーパービジョンの心構え

本気の集中力は長くても30分が限界です。

しかし、30分で悩みが晴れるということはありません。

次回の日程調整をするなどし、継続的に取組むという姿勢で臨みましょう。

休憩

6. スーパービジョン演習

職場で活用するためにイメージをつかむ

スーパービジョンを職場で活かす

- サビ見管がスーパービジョンの知識と技術を獲得し（イメージをつかみ）、職場で実践して試みるのが重要
- 目標は「意識してやってみよう」と思い、職場で取り組むこと
- 演習なので、うまくいくことが重要ではなく、気づくことが重要

こんな経験ありませんか

- 壁にぶつかり、がっくりと落ち込んでいる職員
- 自分の思いがうまく実現されず、怒りを抱えた職員
- 前に進もうと努力しているのに、チームの動きがばらつき悩む職員

そんな職員に向き合ったとき、サビ見管はこんな対応になっていませんか？

なだめ説得

- 相手の感情（不安、怒り）などを鎮めることに意識が向き、なだめる
- 「そうですよね～」「わかる、わかる」と共感しているということを言葉で伝える
- 解決策（またはそれに近いもの）を提案し、なんとかこれ以上、相手の感情（不安、怒り）が激化することを防ごうとする

➡ スーパービジョンではなく「なだめ説得」

なだめ説得 に共通する特徴
話を聴くと言いながら、やたら、こちらがしゃべっている

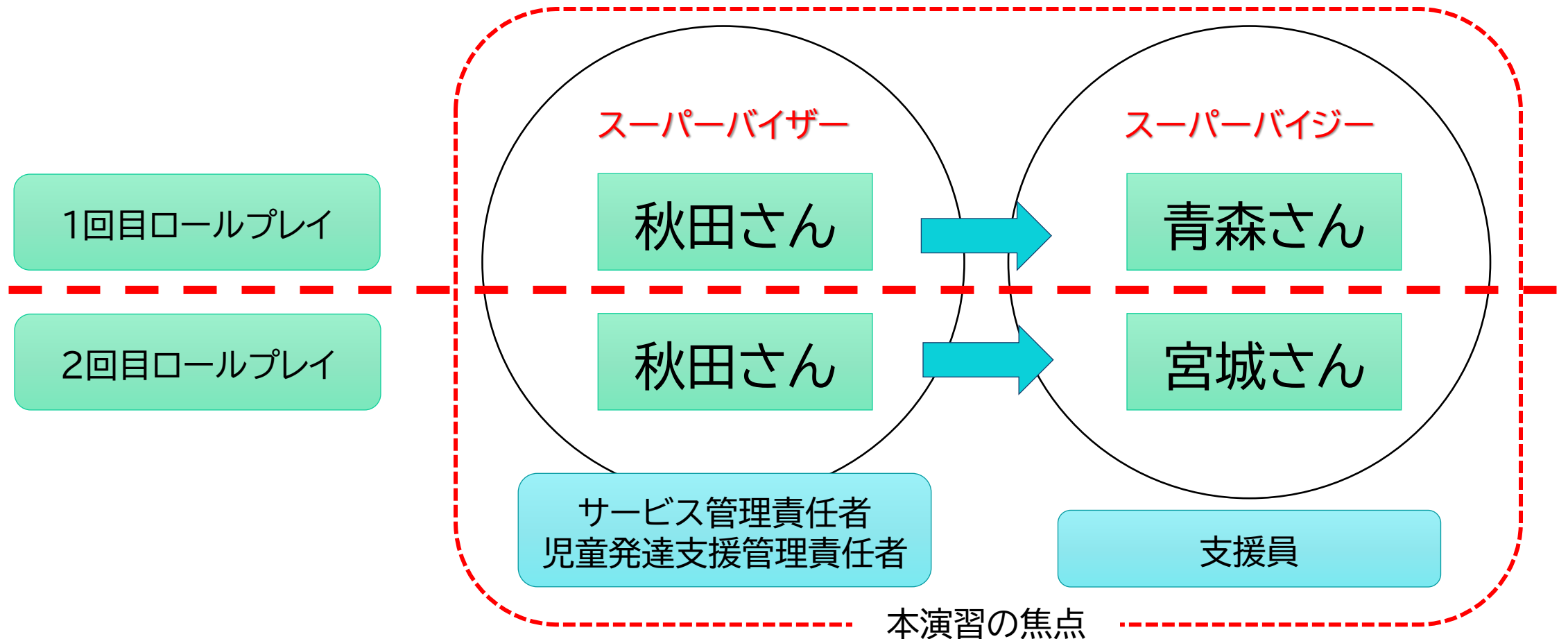
演習の進め方

- 演習は2回実施
- スーパーバイザー役 受講者 (2回やるので2名)
- スーパーバイジー役 受講者 (2回やるので2名)
- グループワークで事前にポイントを整理して臨む

それでは事例資料を共有しましょう

事業所におけるスーパービジョンの関係性

事業所で実践することをイメージしてロールプレイを行う



本日の演習

演習1		演習2	
スーパーバイザー	受講者1名	スーパーバイザー	受講者1名
秋田さん(サビ管)		秋田さん(サビ管)	
スーパーバイザー	受講者1名	スーパーバイザー	受講者1名
青森さん		宮城さん	

明日からの実践

スーパーバイザー	サビ見管の皆さん	スーパーバイザー	支援員・部下
----------	----------	----------	--------

演習の進め方

時間	演習内容
5分	役決め 秋田さん(1回目) 青森さん(1回目) 秋田さん(2回目) 宮城さん(2回目) グループワーク進行役 記録役
10分	個人ワーク 青森さんに対するスーパービジョン ワークシートにポイントを整理
15分	グループワークで共有化を図る
5分	ロールプレイ会場セッティング
15分	ロールプレイ 秋田さん・青森さん
5分	振り返り

役決め 5分

- 秋田さん : 1回目・2回目 2名
- 青森さん : 1回目バイジー 1名 (2回目の時は観察者)
- 宮城さん : 2回目バイジー 1名 (1回目の時は観察者)
- GW進行役 : ロールプレイ中は観察者 1名
- GW記録 : ロールプレイ中は観察者 1名

1回目青森さんのロールプレイ役決め

青森さんロールプレイ 役割シート

1. 配役を決めましょう	
青森さん (バイザー役)	
秋田さん (バイザー役)	
観察者1 (兼: 青森さんGW司会)	
観察者2 (兼: 青森さんGW記録)	
観察者3	
観察者4	
2. 観察する項目 (観察者が決める)	

1回目のロールプレイの役決め
にメモしてくださいね

2回目 宮城さんのロールプレイ役決め

宮城さんロールプレイ 役割シート

1. 配役を決めましょう	
宮城さん (バイザー役)	
秋田さん (バイザー役)	
観察者1 (兼: 宮城さんGW司会)	
観察者2 (兼: 宮城さんGW記録)	
観察者3	
観察者4	
2. 観察する項目 (観察者で決める)	

2回目のロールプレイの役決め
にメモしてくださいね

事前準備

個人ワーク 10分

ワークシートにポイントの整理

グループワーク 15分

ポイントの共有

準備 5分

- テーブルの上を片付けてください。
- 座席配置はどうする？ 秋田さんが決めてください。
- バイジー 役に入り込んでください。
- 観察者 観察シートのポイントを確認してください。【重要】

1回目 青森さんSV グループワーク

SVチェックリスト（青森さんへのSVロールプレイ）

面談の 環境設定	面談に適した場所（席位置）の配慮は適切か	不適切 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 適切
	面談の際の向きの配慮は適切か	不適切 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 適切
	バイジーとの距離の配慮は適切か	不適切 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 適切
ステップ I	相手に意識を集中することができていたか	いいえ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 はい
	沈黙に耐えられたか	いいえ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 はい
	相手の身体の表現が感じられていたか	いいえ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 はい
ステップ II	相手の気持ちを自分の経験で捉えずに対応できていたか	いいえ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 はい
	相手の気持ちに近づこうとする姿勢は感じられたか	いいえ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 はい

1回目のロールプレイ 観察者のチェックポイント

観察役は
チェックシート
を使ってチェックしてくださいね

ロールプレイ

青森さんに対するスーパービジョン

15分

振り返り 5分

- 青森さんの感想
- 秋田さんの感想
- ロールプレイで気づいたこと 観察者より報告

休憩

演習の進め方

時間	演習内容
10分	個人ワーク 宮城さんに対するSVワークシートにポイントを整理
10分	グループワークで共有化を図る
5分	ロールプレイ会場セッティング
15分	ロールプレイ 秋田さん(1回目)・宮城さん
5分	振り返り
20分	全体の振り返り 気づきの共有 実践に向けたポイント整理

事前準備

個人ワーク 10分

ワークシートにポイントの整理

グループワーク 15分

ポイントの共有

準備 5分

- テーブルの上を片付けてください。
- 座席配置はどうする？ 秋田さんが決めてください。
- バイジー 役に入り込んでください。
- 観察者 観察シートのポイントを確認してください。【重要】

2回目 宮城さんSV グループワーク

SVチェックリスト（宮城さんへのSVロールプレイ）

面談の 環境設定	面談に適した場所（席位置）の配慮は適切か	不適切 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 適切
	面談の際の向きの配慮は適切か	不適切 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 適切
	バイジーとの距離の配慮は適切か	不適切 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 適切
ステップ I	相手に意識を集中することができていたか	いいえ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 はい
	沈黙に耐えられたか	いいえ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 はい
	相手の身体の表現が感じられていたか	いいえ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 はい
ステップ II	相手の気持ちを自分の経験で捉えずに対応できていたか	いいえ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 はい
	相手の気持ちに近づこうとする姿勢は感じられたか	いいえ 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 はい

2回目のロールプレイ
観察者のチェックポイント

観察役は
チェックシート
を使ってチェックしてくださいね

ロールプレイ

宮城さんに対するスーパービジョン

15分

振り返り 5分

- 宮城さんの感想
- 秋田さんの感想
- ロールプレイで気づいたこと 観察者より報告

グループワーク 15分

- 個人ワークでワークシート2に記入(5分)
- 自分がスーパーバイザーとして現場で実践する際のポイント
- グループで意見交換

グループワーク 15分

ワークシート 2

スーパービジョン演習の感想	
職場で実践するために必要な準備や環境づくり	
スーパーバイザーを担うサビ児管として、これから学びたいこと	

- 個人ワークでワークシート2に記入(5分)
- 自分がスーパーバイザーとして現場で実践する際のポイント
- グループで意見交換

ワークシート 2

スーパービジョン演習の感想	
職場で実践するために必要な準備や環境づくり	
スーパーバイザーを担うサビ見管として、これから学びたいこと	

スーパービジョン振り返り 15分

- 全体発表

**ワークシート2から「感想や自事業所でやりたい環境づくり」を
発表してください**

まとめ

- 急に上手にできなくても良い 失敗しても良い
- ポイントや自分の癖を知る
- なだめ説得してませんか？
- 明日から少し取り入れてみる

休憩

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者に求められるグループスーパービジョンの手法

構成(もくじ)

1. 講義 30分

グループスーパービジョンの必要性

グループスーパービジョンの概要とプロセスの理解

スーパーバイザーの役割の理解

2. 演習 100分

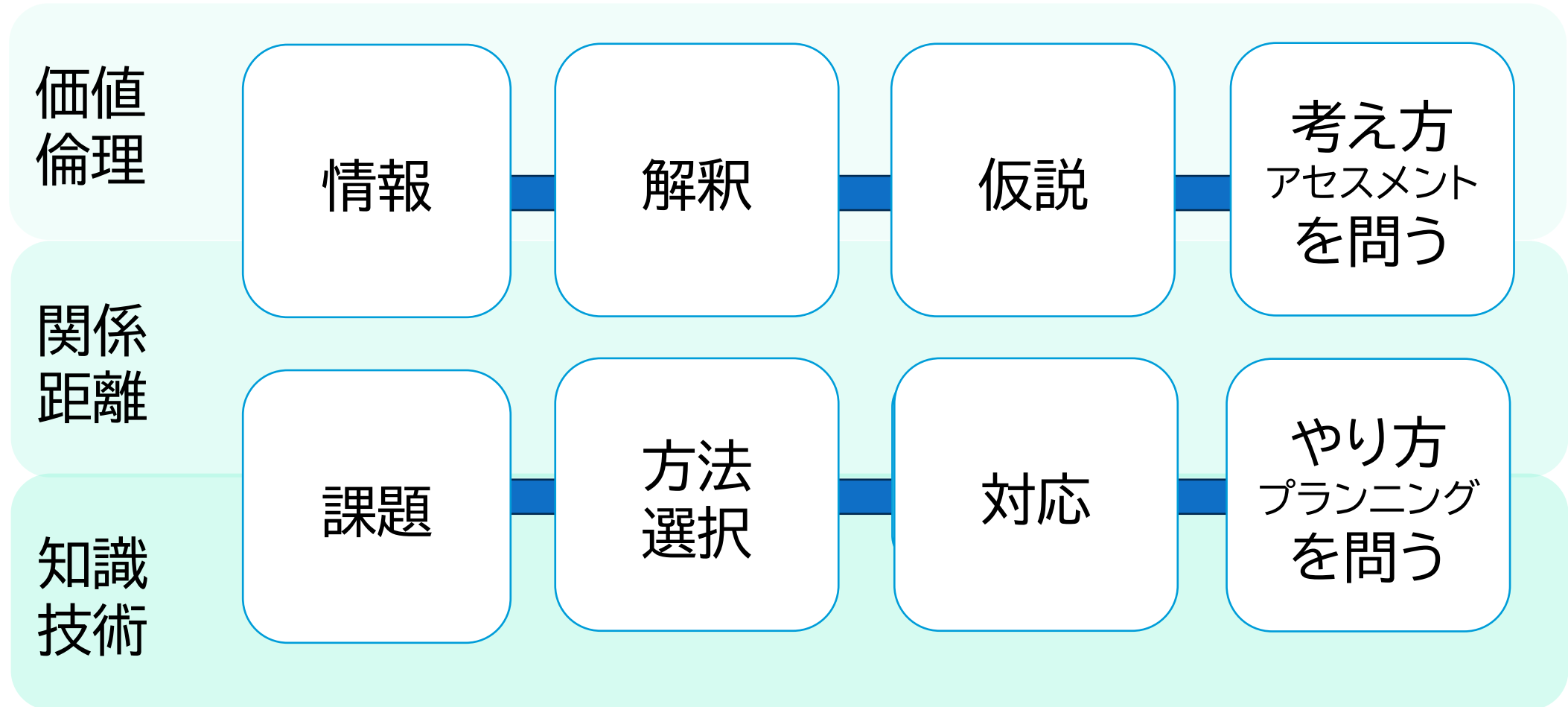
グループスーパービジョンの実際(共通事例を使った体験演習)

グループスーパービジョンの必要性

ダイアログ(対話)の関係性

- 利用者の求めを(何を) 推察し、その求めに(どのように) 応じる。
- 応じた結果の反応に(どこに) 注目し、行動が利用者の求めに対し充足につながったのかを(どうだったか) 計る。
- 利用者の実現可能な範囲の行動を引き出すために、こちらの求めを利用者にわかるように伝える

問いの個別性



変化と対応

- 利用者は日々変化します。
- 仮説と対応を見直して修正します。
- 変化を捉えて対応を判断して実践します。

変化と対応は、支援者の手応えややりがいになる一方で、新たな問いを生み、それが悩みや葛藤にもなります。

ひとつの正解はない

- 支援を問うとき「わからない」という壁にぶつかることがあります。
- 同僚や上司からの的確な解決策を助言されても解決しない場面があります。

人と人が対話しながら展開する支援という行為は、いつでも誰でも納得できる「正解」はありません。

多様な問いと成長を支える仕組み

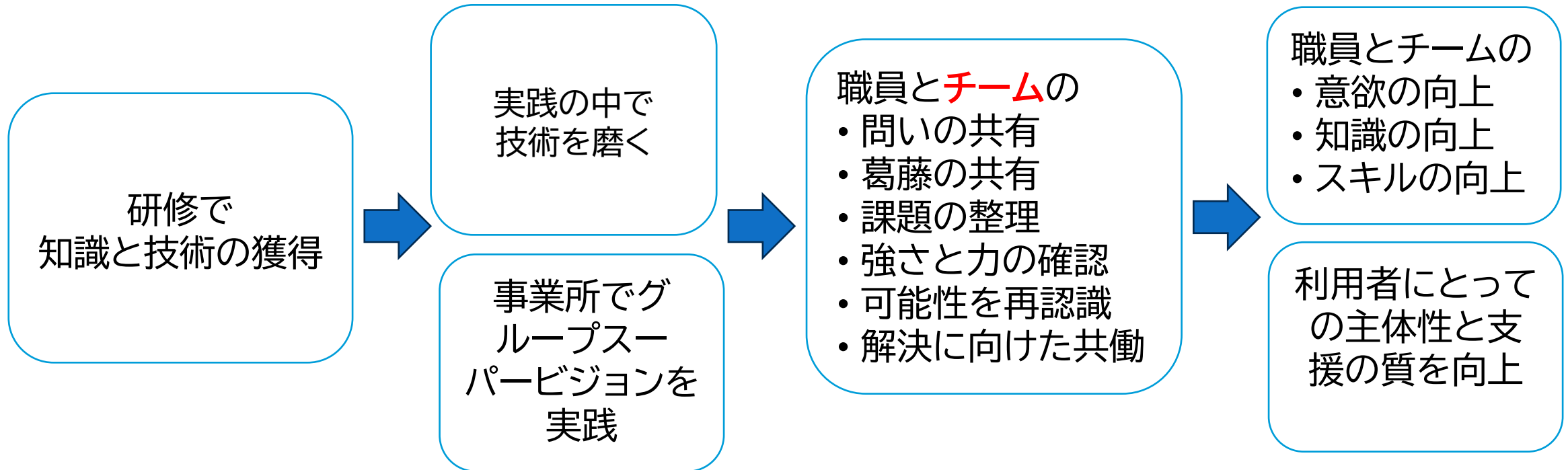
個人の能力と対応で一時的に問題解決したり、成果を上げることは可能ですが、長期的な視点で見ればチーム力の向上が支援と関わりの質を高める基盤となります。

グループスーパービジョンを継続的に実践することで

- 定期的な受発信の機会を設けることができる
- 多様な価値観を支えるためのチーム作りができる
- チーム力の向上を確認することができる
- ケアマネジメントの効果の向上を確認することができる

サビ見管は実践の中心

サビ見管がグループスーパービジョンの知識と技術を学び、現場で実践しましょう



グループスーパービジョンの概要とプロセスの理解

スーパービジョンの形態

① 個別 スーパービジョン	バイザー（サビ見管）とバイジー（職員）とで行われる1対1のSV
② グループ スーパービジョン	事例を提供する職員の困り事をグループ全体で解決する手法
③ ピア スーパービジョン	職員同士や障害当事者同士で行うSV 体験を語り合い、不安や恐れを共有することで支え合う
④ ライブ スーパービジョン	バイジーが働く場面に同席し、実践場面で起きていることを中心にSVを行う

事例検討とグループスーパービジョン

- 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することを目的とする。

- グループスーパービジョン

スーパーバイザー（事例提供者）に焦点をあてた討議や対話。バイザーの関心、判断、助言を通じてバイザーが気づき、行動変容が促されることを目的とする。

スーパービジョンの目的と機能

スーパービジョンの機能

管理的機能	業務遂行 組織統制 説明能力
教育的機能	知識 スキルの伝授 教育
支持的機能	支援者の支援

- 3つの機能が重なり合いながらスーパービジョンが実施される
- 3機能の配分は、バイジーとの会話を通じてアセスメントを行い主機能を選定する
- 基礎に「支持的機能」を備え、バイジーの苦しみや不安、自信喪失に寄り添う

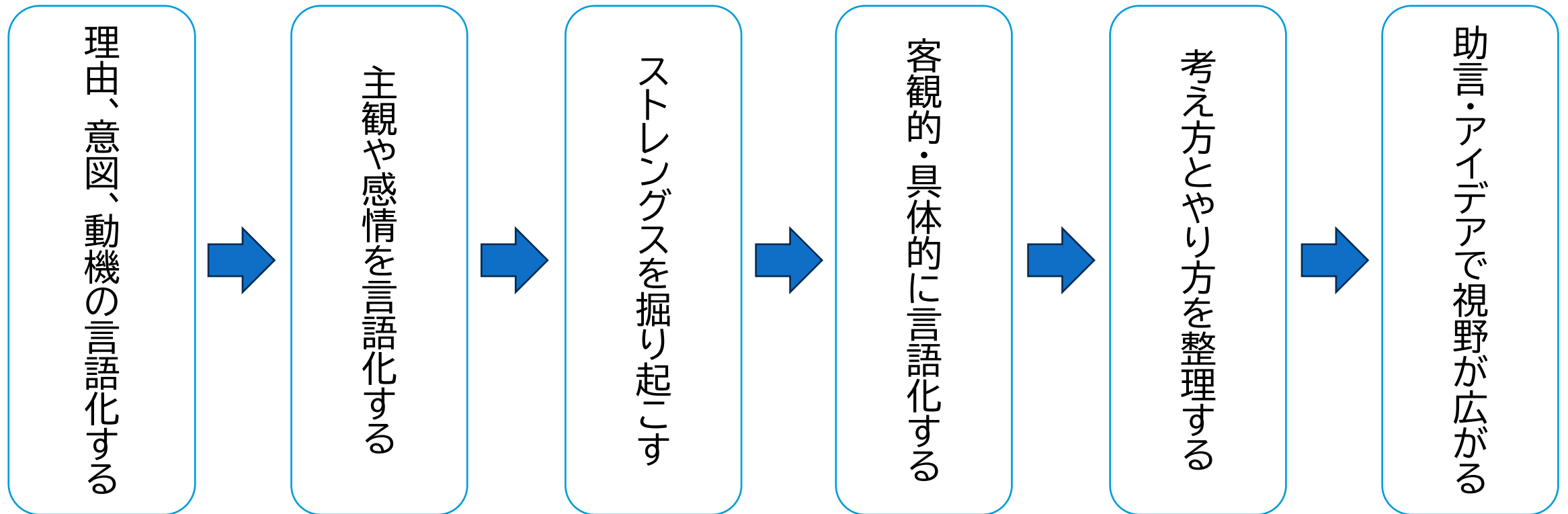
- 基礎に「支持的機能」を備え、バイジューの苦しみや不安、自信喪失に寄り添う構造

管理的スーパービジョン
業務遂行 組織統制 説明能力

教育的スーパービジョン
知識 スキルの伝授

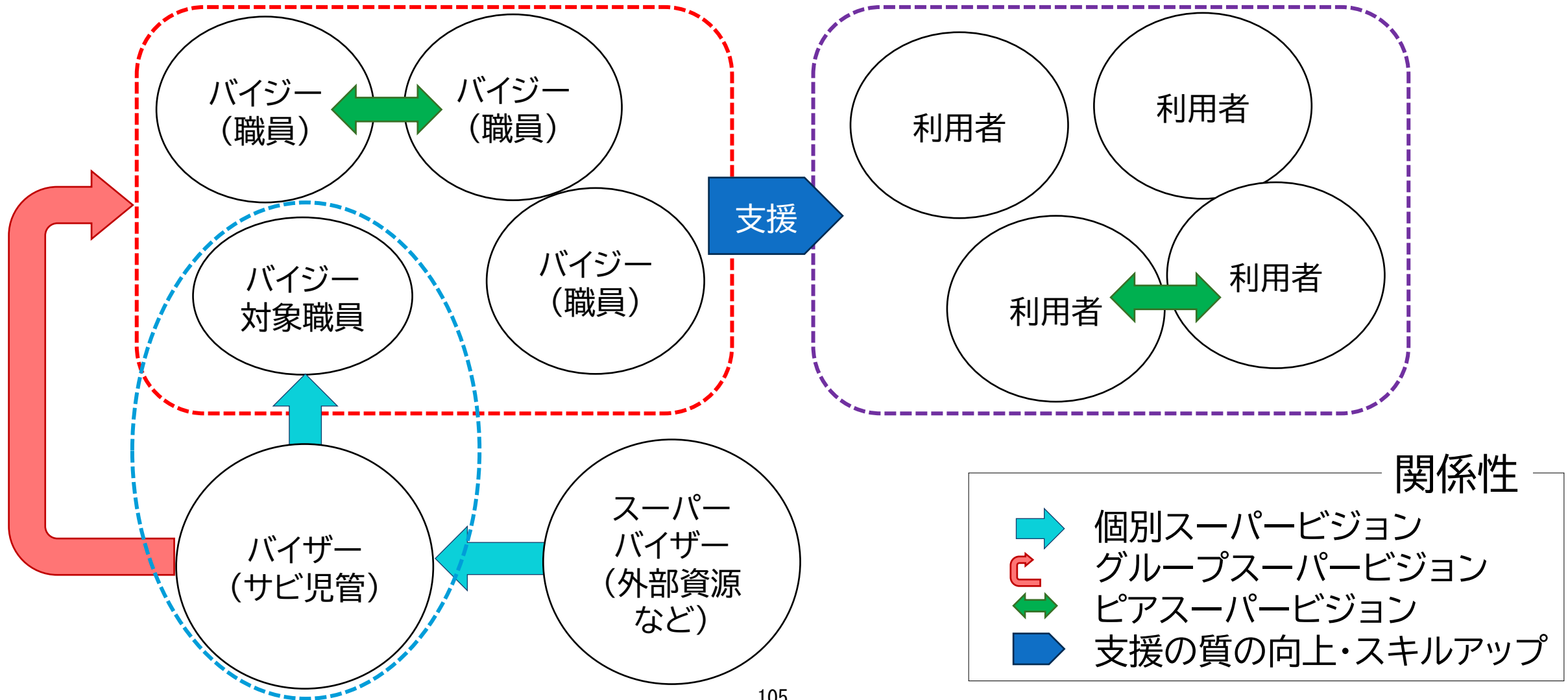
支持的スーパービジョン
支援者の支援

プロセス



スーパーバイザーの役割の理解

職場における重層的人的要素と スーパービジョンの方向性



課題や悩みは可能性

- その人にしかない可能性の中身（願望、個性、資源）をアセスメントしてみましょう
- 願望、個性、資源は課題を解決するツールになり得ます
- 自分の意味と価値を支えるツールを用いることは、解決に向けた主体的な動機付けになります
- 可能性と強みを探ることは主体的な目標設定と解決に向けた行動の動機付けになります
- ダメージモデルで能力評価だけでなくストレングスモデルで能力開発（可能性を見出すこと）することがストレングスアセスメントの目的

スーパーバイザーがおこなう環境づくり

- グループ全体の緊張をほぐしながら、笑顔で肯定的なセッションを展開させるために、進行役であるスーパーバイザーは「ねぎらい」の声掛けから始めましょう。
- 仕事上の力関係が影響しないフラットな場であることを伝えましょう。
- 事例提供者の目標と利用者の目標は混同しやすいので、「利用者の目標達成や効果的な支援に向けて事例提供者をサポートする場」であることを共有しましょう。
- スーパーバイザーは解決する役割ではないことを伝えましょう。

スーパーバイザーの役割と進め方

- 無理に結論付けるような進行にならないようにしましょう。
- 新たな視点に気づくような促しと整理において発言しましょう。
- 利用者のネガティブな状況に目が向いている場合は、ストレスアセスメントに焦点をあてなおし、利用者の目標達成を支援するためにどのような支援提案が必要か整理しましょう。
- 専門職同士だからこそ視点の違いがあることを確認しましょう。
- 自分の仕事を語る場の重要性に気づけたか確認しましょう。

グラントルール

- 端的な発言（30秒以内）を心がけましょう
- 積極的にたくさん発言しましょう
- 否定的な発言は控えましょう
- 受容的な雰囲気づくりに努めましょう
- 事例提供者が求めるゴールに向けて発言しましょう
- 多様な意見と考え方を受け止めましょう
- スーパーバイザーの時間管理に協力しましょう
- 「事例を提供してよかった」と感じてもらえる場を作りましょう

グループスーパービジョンの実際

共通事例を使った体験演習

演習の目的と目標

【目的】

グループスーパービジョンの実践に向けた基礎知識を学ぶ

【目標】

1. スーパーバイザーの役割を学ぶ
2. グループスーパービジョンの流れとポイントを学ぶ

演習の概要

1. 共通事例を使った演習
2. グループごとの体験演習
3. 演習講師がスーパーバイザー
4. 受講者が事例提供者兼スーパーバイザー
5. 事例提供者以外の受講者はスーパーバイザー
6. 7つのステップで進行します

演習のステップ 90分

Step 0	全体確認	10分
Step 1	資料配布とグループごとに準備	10分
Step 2	報告セッション	5分
Step 3	質問セッション	15分
Step 4	提案セッション(ブレインストーミング)	15分
Step 5	応答セッション	5分
Step 6	振返りセッション	15分
Step 7	全体発表	15分

Step 0 全体確認 10分

統括	<ul style="list-style-type: none">グループスーパービジョン体験演習の概要を紹介テキストにある事例概要と補足情報の確認各グループで役割決め 事例提供者1名、発表者1名、記録者1名
演習講師 スーパーバイザー (サビ児管)	<ul style="list-style-type: none">サビ児管(受講者)は職場でバイザーを担う役割であり、バイザースキルの獲得に向けた演習であることを伝えてください。
受講者 スーパーバイザー (事例提供者)	<ul style="list-style-type: none">事例概要と補足情報がテキストにありますので確認して役柄のイメージ作りをしてください。
受講者 スーパーバイザー (グループメンバー)	<ul style="list-style-type: none">事例概要を確認してください。事例提供者以外の方で発表者1名、記録者1名を決めてください。

グループ演習の役割と配置



演習の役割決め

役割		氏名	使用物品
スーパーバイザー	演習講師		共通事例(テキスト)
スーパーバイザー	事例提供者		共通事例(テキスト) 補足情報(テキスト) A4メモ用紙(配布)
	記録者		共通事例(テキスト) A4メモ用紙(配布)
	発表者		共通事例(テキスト)
	その他		共通事例(テキスト)

Step 1

準備・事例配布 10分

役割	STEP1 進行のポイント
演習講師 スーパーバイザー (サビ見管)	<ul style="list-style-type: none">事例提供者の緊張をほぐすような導入になるよう配慮しましょう。経験の差や職場内外の関係性による発言の遠慮がないよう、<u>フラット関係で参加できるようにアナウンス</u>します。(グランドルールの説明)事例提供者の<u>提出意図(理由や目的)に沿ってセッションを進めること</u>を明確にしましょう。
受講者 スーパーバイザー (事例提供者)	<ul style="list-style-type: none"><u>事例を黙読</u>して報告セッションに備えましょう。<u>補足情報</u>を黙読して<u>役作り</u>をしましょう。
受講者 スーパーバイザー (グループメンバー)	<ul style="list-style-type: none">事例を黙読して報告セッションに備えましょう。緊張をほぐすよう雰囲気づくりに協力しましょう。時間管理に協力しましょう。

Step 2

報告セッション 5分

役割	STEP2 進行のポイント
演習講師 スーパーバイザー (サビ児管)	<ul style="list-style-type: none"> • 報告セッションの目的を伝え、事例提供者が<u>報告しやすいように声を掛けながら報告を促します。</u> • <u>事例提供者が求めていることに焦点をあてられるよう</u>、報告で得た情報を整理しながら進めます。
受講者 スーパーバイザー (事例提供者)	<ul style="list-style-type: none"> • 事例提供者自身の<u>困りや悩み</u>とその理由を踏まえて、<u>助言や提案が欲しいことを端的に</u>伝えます。そのうえで事例の概要と要点を伝えます。 • シートの<u>読み上げにならないよう</u>、<u>全体概要のスケッチ</u>をイメージして報告しましょう。(慣れない場合はバイザーがスケッチを手伝います)
受講者 スーパーバイザー (グループメンバー)	<ul style="list-style-type: none"> • 報告の時間は<u>発言を控え沈黙</u>して聞きます。

Step 3

質問セッション 15分

役割	STEP3 進行のポイント
演習講師 スーパーバイザー (サビ兎管)	<ul style="list-style-type: none">提案や助言に必要な情報を得るための質問セッションです。質問の仕方はできるだけシンプルにします。<u>質問はスーパーバイザーが受けます。</u>事例提供者が答えにくい質問があがった場合は、言い換えや要約などの配慮をします。セッションを通じ<u>全体像や状況を共有出来たら、ストレングスを掘り下げ</u>るための質問を促します。
受講者 スーパーバイザー (事例提供者)	<ul style="list-style-type: none">参加者からの質問にシンプルに答えます。アセスメントが十分でなくても構いませんので、<u>分からないことは「分かりません」と答えます。</u>
受講者 スーパーバイザー (グループメンバー)	<ul style="list-style-type: none">提案や助言に必要なだと思ふ<u>追加情報を得るために</u>、事例提供者に対して<u>シンプルな質問</u>をします。追加情報から経緯、人物像、環境、やり取りなどを統合しながら<u>事例の全体像を捉えます</u>。<small>q19</small>

Step 4

提案セッション(ブレインストーミング) 15分

役割	STEP4 進行のポイント
演習講師 スーパーバイザー (サビ児管)	<ul style="list-style-type: none">• 人物像や<u>状況の確認</u>と事例提出の理由を再確認したところで、<u>提案や助言の発言を促します</u>。• 実行や実現の<u>可能性が低い提案でも構いません</u>ので、思いつくままに自由に提案できるよう促します。• 他人の<u>アイデアを発展させた提案</u>も歓迎します。
受講者 スーパーバイザー (事例提供者)	<ul style="list-style-type: none">• 参加者からの<u>提案や助言に対して発言や反応を控え記録</u>します。• 参加者に確認したいことがあればメモを取ります。
受講者 スーパーバイザー (グループメンバー)	<ul style="list-style-type: none">• <u>バイザーに提案</u>してください。• できるだけ<u>具体的で自由な提案</u>をたくさんします。• 助言の際は批判的な発言は避けます。• 事例提供者が<u>メモを取りやすいようにシンプル</u>な提案にします。

Step 5

応答セッション 5分

役割	STEP5 進行のポイント
演習講師 スーパーバイザー (サビ児管)	<ul style="list-style-type: none"> • 提案を受けて事例提供者が<u>感想や取り組んでみたいことを</u>応答するセッションです。 • 事例提供者が<u>上手く応答できない場合は、バイザーが整理しながら</u>応答できるように促します。 • 事例提供者だけでなく、<u>参加者の気づきを確認</u>します。
受講者 スーパーバイザー (事例提供者)	<ul style="list-style-type: none"> • 参加者からの<u>提案や助言を受け、やってみたいと思ったことや気づいたことを参加者に対し</u>応答します。 • 事例提供したことで<u>自分自身の価値観や考え方に関する気づき</u>があれば参加者に伝えましょう。※ここが大切です
受講者 スーパーバイザー (グループメンバー)	<ul style="list-style-type: none"> • 事例提供者の応答後に時間がとれるようであれば、<u>参加者の気づきや感想をバイザーが促すので発言</u>しましょう。

Step 6

振り返りセッション(グループディスカッション) 15分

役割	STEP6 進行のポイント
演習講師 スーパーバイザー (サビ見管)	<ul style="list-style-type: none">グループスーパービジョンに参加した感想と、自事業所で開催することを想定した準備や環境づくり、スーパーバイザーとして学びたいことを振り返ります。
受講者 スーパーバイザー (事例提供者)	<ul style="list-style-type: none"><u>5分個人ワーク</u>を設け、ワークシートに箇条書きで記入してください。<u>10分グループワーク</u>を設け、記入した内容を一人ずつ発表してグループ共有してください。
受講者 スーパーバイザー (グループメンバー)	<ul style="list-style-type: none">記録者はグループ発表の意見をA4のメモ用紙に記録してください。この後の発表で使いますので要点のメモで結構です。

Step 6

ワークシート 3

グループスーパービジョンと2日間研修振り返り

グループスーパービジョン 演習の感想	
職場で実践するために必要 な準備や環境づくり	
スーパーバイザーを担うサ ビ児管として、これから学び たいこと	
2日間の研修を通じての 感想	

Step 7

全体発表 15分（5分×3グループ）

役割	STEP7 進行のポイント
統括	<ul style="list-style-type: none">• <u>会場全体で進行</u>します。• 振り返りセッションの内容を発表していただきます。 (発表者3分、演習講師2分) 5分×2グループ
スーパーバイザー (サビ兎管)	<ul style="list-style-type: none">• スーパーバイザーをやった感想と気づき、<u>ステップを通じグループで 出た意見や視点を2分</u>で報告。
スーパーバイザー (事例提供者)	<ul style="list-style-type: none">• 発表者は記録者が記入したワークシートを活用して<u>振り返りの要点を 3分</u>で報告。
スーパーバイザー (グループメンバー)	

更新研修2日間の 振り返り

Step 6

ワークシート 3

グループスーパービジョンと2日間研修振り返り

グループスーパービジョン 演習の感想	
職場で実践するために必要 な準備や環境づくり	
スーパーバイザーを担うサ ビ児管として、これから学び たいこと	
2日間の研修を通じての 感想	

参考資料

かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク

神奈川県サービス管理責任者/児童発達支援管理責任者 更新研修資料