

令和6年度千葉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

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

城西国際大学 福祉総合学部
日本精神保健福祉士協会 認定スーパーバイザー
森山拓也

本科目のねらい

- スーパービジョンの理論と実践を理解し、実践できる知識・技術を習得する。
- スーパーバイザーとして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姿勢を理解する。



日本におけるスーパービジョンの実情

問いかけ①

スーパービジョンへの自身のイメージを振り返ってみましょう

これまでにスーパービジョンを受けたことがある人？

スーパービジョンの内容は？

今日の講義で知りたいこと・確認したいことは？

「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

スーパービジョンを受けてみて

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

- ①スーパーバイザーとの関係悪化
 - 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。

1、500名を対象としたサンプリング調査で回答は430名(回答率86%)
SVE経験者50%、SVR経験者31.5%という、SVに関心の高い回答者が多いといえる。

平成30年度主任相談支援専門員養成研修

実際に行われている取り組み例

■ 社会福祉士

「認定社会福祉士認証・認定機構」では、「認定社会福祉士」の要件にスーパーバイザー実績を、「上級認定社会福祉士」の要件にスーパーバイザー実績を定められている。

(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)

■ 精神保健福祉士

2023年度より改正された生涯研修制度の新たな認定精神保健福祉士の認定要件の3本柱の1つに、スーパービジョンによる研鑽が定められている。

(日本精神保健福祉士協会 認定推進委員会)

認定社会福祉士制度のスーパービジョン実施要綱では

認定社会福祉士制度におけるスーパービジョンの目的は、「認定社会福祉士制度 スーパービジョン実施要綱(2012年7月28日制定)」第1条で次のように定めています。

スーパーバイザ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、スーパーバイザ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。

- (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。

スーパービジョンは事例検討とは異なります。スーパービジョンで事例を扱うことはありますが、事例を評価・検証するのではなく、事例に取り組むスーパーバイザーの価値・知識・技術に焦点を当てます。

スーパービジョンは一度行えば良いというものではなく、継続的に行われることが必要です。そのことによって、スーパーバイザーが常に自分自身の実践と環境を振り返ることができ、専門職としての価値、知識、技術を維持・向上させることができます。

- ① 個人スーパービジョンは、原則として1回につき1時間以上、1年間で6回以上行うことを基準とする。
- ② スーパーバイザーとスーパーバイジーは、スーパービジョンを行う前に、原則1年間のスーパービジョン実施契約を締結する。ただし、スーパーバイザーとスーパーバイジーの合意が得られた場合には、契約期間を3か月間まで短縮することができる。

スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性は、職場内／職場外、同じ専門分野／異なる専門分野を問いません。

ちなみに 日本精神保健福祉士協会の認定スーパーバイザー制度は

本協会のスーパービジョンは、「スーパーバイザー自身が気づくスーパービジョン」

教示や指摘よりも、スーパーバイザーがスーパーバイジーの力量とペースと自律性を尊重しながら、問い返しと吟味を繰り返し、専門職としての気づきを育て成長することを支えるプロセスである。

認定スーパーバイザー養成研修（2003年度より養成開始）

認定スーパーバイザー登録者数 2024年4月現在 124名



出典：公益社団法人日本精神保健福祉士協会「第18回認定SVR養成研修基礎編」（2022）

スーパービジョンが実施困難な事情

機関内SVの場合

- ・異職種間で上下関係となることも多い。
⇒上司が他職種
- ・スーパーバイザーとなることの心理的負担
⇒あいまいな経験年数
- ・慢性的な人材不足
⇒自身の業務と並行してスーパービジョンを行っている

スーパービジョンは職場環境に左右される

スーパービジョン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
- ②バイザーがない、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

なぜスーパービジョンが必要なのか？

なぜスーパービジョンなのか？

- 対人援助を内容とした支援活動（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る。そして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。
- 支援者自身もその環境の一つになってしまうので、支援者自身や支援者を取り巻く状況が支援に大きな影響を及ぼす。
- これらはとても困難なことであり、様々な場面で葛藤が生じる。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。

⇒支援者（ソーシャルワーカー）はここで苦悩する

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

なぜサービス管理責任者（児童発達支援管理責任者） にスーパービジョンが必要なのか？

ケアマネジメントにはサービスを調整し、足りない資源を作り上げていくというプラスの側面だけでなく、サービスを制限する給付制限的な管理をするマイナスの側面がある。

⇒ここに葛藤（「支援者としての苦悩」）が生じる。

なぜサービス管理責任者（児童発達支援管理責任者） にスーパービジョンが必要なのか？

- サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の業務には、**利用者への支援から支援員への助言・指導**、苦情対応や管理者への支援状況報告など、その役割は多岐にわたります。
- サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者業務を行うに当たっては、**サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者業務を行える環境（風土）を整える**ことも同時に必要です。

⇒**スーパービジョンが役に立ちます**

スーパービジョンの定義

スーパービジョンの定義

Alfred Kadushinを基本とした言説が多い

= 機関内（組織内）スーパービジョン

- ソーシャルワークの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。
- L. Shulmanは、この相互作用に着目した。ケースワークからジェネリックソーシャルワークへの対応へとスーパービジョンを発展させるために相互作用モデルが有効である。

平成30年度主任相談支援専門員養成研修 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

スーパービジョンの定義

Munson「臨床ソーシャルワークスーパービジョン」
= 機関外（組織外）スーパービジョン

- 「スーパービジョンとは、教育、管理、支援の分野における実践に対してスーパーバイザーを支援し指導するスーパーバイザーとスーパーバイジーの相互作用的なプロセスである」
- 「管理上の問題や個人的な問題、学習について話し合う際は、すべてケースに関連したものでなければならない」としている。
- つまり、ソーシャルワーカーの専門性（クライアントとの関係性）を重視した立場といえる。

スーパービジョンの定義の色々

- ① スーパービジョンは、SVR とSVEの「かかわり」であり、SVE による自己自身の点検をSVR が支援する力動的過程である（柏木昭）
- ② 管理・支持・教育という三機能を提供することにより実践の社会化の過程を含む専門職養成の過程である（福山和女）
- ③ SVE の専門職としての成長と成熟を促す教育的援助の過程である（仲村優一）
- ④ 支持的援助方法であり、ソーシャルワーカーやカウンセラーが業務遂行能力を向上させるための教育訓練の一方法である（黒川昭登）
- ⑤ 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である（D. デッソー）

歴史

1920年代までは概念としては用いられないものの、実態としてはCOS運動における無給ボランティアである友愛訪問員の教育訓練として産声を上げていたし、かなり初期から管理・教育・支持という三機能をその要素として持っていた。とされているが、重視されている機能には時代的な流行があった。

ロビンソン（Robinson、1936）はスーパービジョンに関する最初のソーシャルワークのテキストである『ソーシャルケースワークにおけるスーパービジョン』（1936：53）において、スーパービジョンを「一定の知識とスキルを備えた人間がより少ない人間のトレーニングに対して責任を取る教育的な過程」と定義した。

深谷美枝(2017)『A. Kadushin「ソーシャルワークにおけるスーパービジョン」②-ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義に向かって-』明治学院大学社会学・社会福祉学研究148 P47-61

スーパービジョンをめぐる合意点

1. スーパービジョンという概念は、多様な領域の多様な専門職が**かなり恣意的**に用いている。
2. 医療保健福祉領域では、管理よりも教育機能として使用。成果は対象者の専門職としての成長。
3. 教育責任の所在は、組織か機関かバイザーかはいろいろ。
4. 形態と方法は、職種や領域によって異なり、当然に、**その領域の固有の視点や方法**を重視する。
5. 一部の領域では、標準化して、認定方式を採用している。
6. しかし、バイザー個々の方法や技術は、**かなり個別的**である。
7. その職種、その領域は、自らが教育システムを発展させる責任があろう。
8. いずれにせよ、バイザー中心主義、コミュニケーション方法、実務と並行する作業などの特徴がある。

野中猛「2009年度相談支援指導者養成研修資料」より

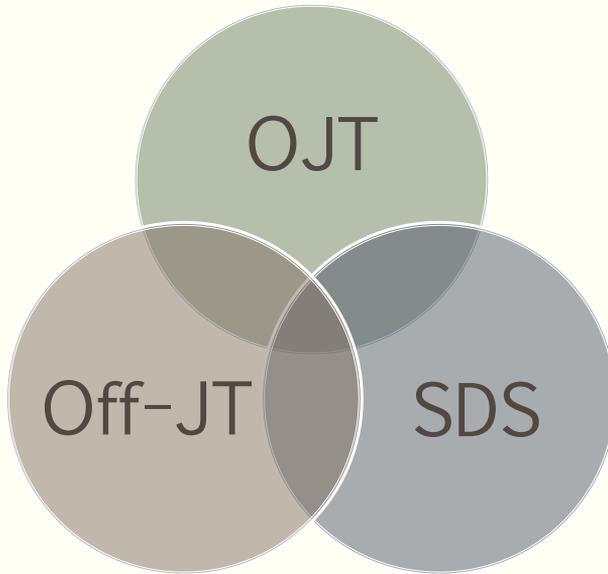
スーパービジョンと類似の方法

スーパービジョンと似た要素をもつ活動

- 「従来文献等で紹介されてきたようなスーパービジョンは社会福祉現場では実践されていないし、理解度も低いが、**随時指導**、**職場内研修**、**ケース検討会**などスーパービジョンと似た要素をもつ活動は行われているということであった。」

塩村公子『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相』（2000）

職員育成の技法



- OJT (On the Job Training) 職務を通しての研修
- Off-JT (Off the Job Training) 職務を離れての研修
- SDS (Self-Development System) 自己啓発支援

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
⇒学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験料を職場が負担する
⇒学習支援金・学習室の提供など

OJTとは

日本では企業内訓練をOff-JT（Off-the-Job Training、集合訓練）とOJT（On-the-Job Training、職場訓練）に分類する。

- ・Off-JTは仕事（職場）から離れて研修所などで行われる訓練である。
- ・OJTは職場で仕事をやりながら上司や先輩等の指導のもとで仕事を覚えていく訓練である。

一方、海外では、OJT（On-the-Job Training）という用語は訓練をする場所がどこであれ、企業に在職中に行われる訓練、つまり企業内訓練のことを指す場合が多い。

⇒つまり、Off-JT・OJTどちらの中にもスーパービジョンは含まれる。

（三谷直紀「日本のOJTとPIAAC調査」日本労働研究雑誌 62（2・3）、143-147、2020）

OJTとは

- フォーマルな（あるいは計画的）OJTとは、指導者が指名されており、訓練成果のチェック項目が書かれているなど、観察しやすい指標が設定されているOJTを指す。多くはキャリアの初期の訓練である（小池 2005）。

⇒メンタリングやエルダー（プリセプター）制度

- フォーマルなOJT以外にも、インフォーマルなOJTがある。実務経験を積みかさねて技能を習得することである。仕事をやりながら、わからないことを先輩にたずねて自分で勉強し仕事を覚えていく。インフォーマルなOJTの重要性は1960年代の人的資本理論の草創期から指摘されていた（Arrow 1962、Mincer 1962）。高度な技能はインフォーマルなOJTで形成される（小池 2005）。最近海外でもインフォーマルOJTの重要性が再認識されている（de Grip 2015）。

（三谷直紀「日本のOJTとPIAAC調査」日本労働研究雑誌 62（2・3）、143-147、2020）

OJTとは

- 例えば福山（2005）は、同質性スーパービジョンと異質性スーパービジョンの2つに分類し、それぞれのメリット・デメリットについて言及している。
- 同質性スーパービジョン：SVRとSVEが同じ専門性に立ち、同質の知識を持っている。つまりソーシャルワークの教育背景を持ち、訓練を受けている者同士なので、SVの目的は主に、SVEの専門職アイデンティティの強化に焦点があてられる。
- 異質性スーパービジョン：SVRはSVEと異なる専門的知識を持つ。SVRは管理職として組織方針が決定できる立場にいる人が多い。SVの目的は所属組織のソーシャルワーカーの業務行動を効率よく効果的に遂行させることになる。
- ⇒日本精神保健福祉士協会では、理解しやすくするために福山のいう異質性スーパービジョンを「OJT」として、スーパービジョンと別概念として整理している。

OJT

- 「専門的な知識・技術・判断力や、スーパービジョンの理論や方法についての知識・技術がなくても仕事の監督・指導はできるのであり、その目標は仕事の結果に限定されたもので、担当者の専門的力量的向上にはない」こうした教育的な活動をOJT（職場内研修）とする。
- イメージしやすい表現でいえば「定型的業務」の習得が目的の活動を「OJT」と理解するとよい。

支援者支援の技法

▪ 事例検討法

①事例検討（ケース）カンファレンスの目的は「ワーカーがクライアントにより良い援助を行えるようにすることにある。（略）個人スーパービジョンとは異なって、チーム全体の専門職力量を高めるために機能しようとするところに主眼がある（佐藤豊道2007）」

「支援方針および方法の決定とスタッフ間での共有化とともに、実践者の意思決定過程を支援する（中村2004）」

②「事例検討を実践者の専門的性能を更新することを目的に、一連の支援過程（事例）を素材に検討し、教育・訓練する方法・場として『スーパービジョン』や『現任訓練』がある（中村2004）」

▪ コンサルテーション

「コンサルテーションとは、独立して仕事をする能力のあるワーカーが業務遂行上ある特定の専門的な領域の知識や技術について助言を得る必要があるとき、その領域の専門家、つまりコンサルタントと相談することをいう（黒川1992）」

事例検討とスーパービジョンの違い

▪ 事例検討（ケースカンファレンス）と同じではないかという考え方？

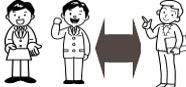
・事例検討では、よりよい支援方法を模索するなどにより、適切な支援方法を検討し、事例提供者のクライアントとの「かかわり」のあり様を検討することが求められる。そして、どのような支援が支援対象者（クライアント）にとって必要かつ有効なものかを検討することになる。話し合う内容は、クライアントを取り巻く状況であるとか、SWとクライアントの関係性が焦点になることもある。

・GSVでは、SVEが提出する支援事例の中から、SVEが実践場面で悩んでいること、困っていること、SWとしての悩みなどを共通の話題として取り上げる。

▪ GSVにおいて、支援事例を取り上げて、その検討により支援の在り方やその有効な支援の進め方を確認する段階にとどまっているスーパービジョンも、散見される。

スーパービジョンの形態

スーパービジョンの種類

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

代表的スーパービジョンの特徴

① 個人スーパービジョン

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

② グループスーパービジョン

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

③ ピアスーパービジョン

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

④ その他（メンタリングなど）

グループスーパービジョン

グループスーパービジョン（GSV）の特質

GSVは**グループダイナミクス（力動性）**を前提にしている

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

GSVは個人SVに比してSVRとの信頼関係構築が難しい

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

SV：スーパービジョン
SVR：スーパーバイザー
SVE：スーパーバイジー

グループスーパービジョンの有効性

- ① 効率性
- ② 集団の力
- ③ 参加者から学ぶ・影響を受ける
- ④ SVRとSVEの関係

グループスーパービジョンの留意点

- ① SVE相互の関係性
- ② グループスーパービジョンの限界
- ③ SVRの課題と配慮

グループスーパービジョンの進め方（SVRの役割）

- SVRは、グループリーダーとして存在し、グループディスカッションの進行役を務める。
- 個人SVのように、対等な関係を築くというよりは、リーダーとしてグループダイナミクスを活性化させる動きを意識して進行することになり、参加者の共通課題（テーマ）を提示して、グループの成員が参加できるようにする。
- 話題がテーマから大きく逸れてしまったり、雑談になっているとか、グループディスカッションの話題が曖昧になっているときには、討論の進行の調整役を実行する。
- 参加者同士の集団力動が、今グループで起きている話し合いとは関係のない人間関係や日常活動や組織・機関の関係などが影響しているかどうかを判断し、グループで孤立している参加者はいないか等の配慮をする。
- 発言が少ないメンバーに対する発言を促す。

グループスーパービジョンの対象の差異による目的

グループスーパービジョンの目的は、対象となる集団によって、重視する内容が変化する。

⇒組織・機関で実施する場合には、その組織・機関のクライアントに対するサービスの向上を目指すことに重点が置かれる。

一方で意識的にスーパービジョンを受けることを目的に集まった任意集団では、SVEのSWとしての自己覚知を促進しつつ、SWとしての成長を目指すことに重点が置かれる。



スーパービジョンで扱う内容

スーパービジョンで話し合われること

スーパービジョンで扱う主な内容は、ソーシャルワーカーが行う相談援助業務に関係する事柄を中心とする。

塩村（2000）は、以下の7項目に分類している。

- ・クライアントシステム
- ・介入方法
- ・クライアントシステムとワーカーの関係
- ・ワーカーと所属組織の関係
- ・社会資源の利用・制度・法律の適用
- ・ワーカーとスーパーバイザーの関係
- ・ワーカー自身の理解

グループスーパービジョンで取り上げる共通の話題

SVRは、事例提供者、話題提供者の提供する話題から、何を悩んでいるのか、参加者（SVE）の共通する課題について、考慮して話題として取り上げる。

討論にふさわしい共通課題を探る。（かかわりを中心に）

- クライアントに対する質問の仕方
- アセスメントの在り方
- 専門性の視点である自己決定の尊重の方法、受容など
- 地域への働きかけ方
- クライアントの理解と、その生活者としての理解
- 多職種との連携の在り方
- 家族の思いの理解と家族への支援の検討
- さまざまなジレンマの状況の理解と解決方法など

話し合いに有用な情報源

■ 面接記録

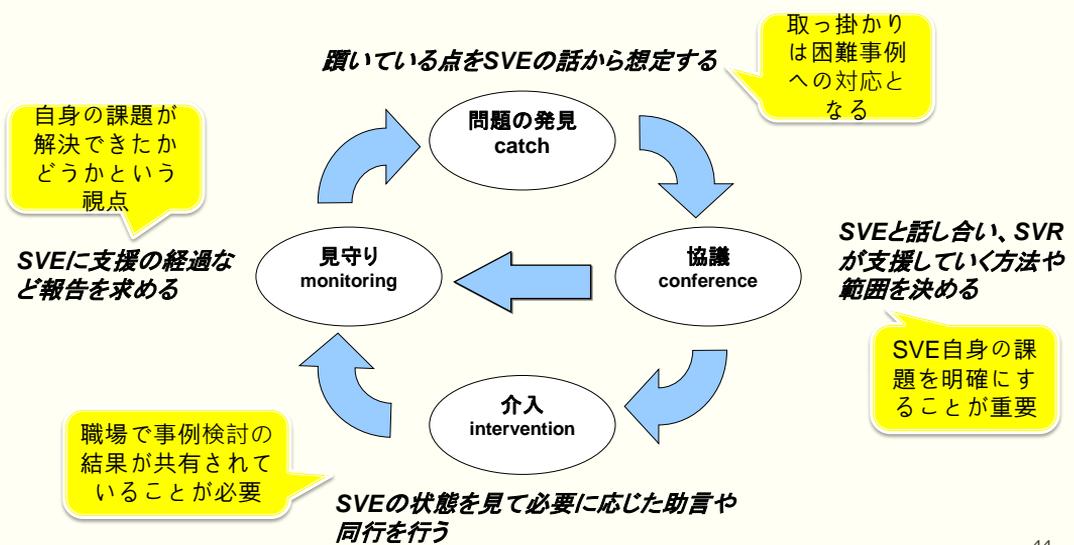
日々のケース記録や面接のプロセスレコード・逐語録など

■ インシデント・レポート

検討したい課題についてまとめたレポート

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



スーパーバイザーが持つべき3つの要素

- 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）

塩村公子「ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相」に紹介されているHellman による定義

平成30年度主任相談支援専門員養成研修



スーパービジョンで用いる技術

ソーシャルワークの諸技法

「ワーカーの身の上相談を含んだ仕事に関する相談に応じることが、スーパーバイザーとしての主要な任務であり、したがって、スーパーバイザーは、ワーカーと日常的によい関係を保つことや、基本的にかウンセリングの理論や技術に精通していることが望まれる（石井哲夫1993）」

- | | |
|-----------------|---------------------------|
| ・ 関係を形成する技術 | バイステックの関係形成の原則など |
| ・ カウンセリングの技術 | アイビィのマイクロカウンセリングのマイクロ技法など |
| ・ グループワークの技術 | グループダイナミクスなど |
| ・ 関係から生じる現象への対応 | パラレルプロセス
転移・逆転移など |

コーチングとは

コーチングとは、対話（コーチング・ダイアログ）を通して、クライアント（コーチングを受ける人）の目標達成に向けた能力、リソース、可能性を最大化するプロセスである。

（株式会社コーチ・エイ <https://www.coacha.com/>）

コーチングの考え方

- ① 答えはその人の中にある
- ② その人が自分で学ぶことを支える
- ③ その人が自ら選択し行動することを支える



傾聴を使ったS Vの技術

令和5年度 サビ児管指導者養成研修「スーパービジョン」本庄ひまわり福祉会 本名靖氏 資料

49

支援技術としての傾聴 (スーパービジョンの技術)

傾聴とは利用者や職員等の
関係を形成する技術ではなかったの？



傾聴がスーパービジョンなの？

令和5年度 サビ児管指導者養成研修「スーパービジョン」本庄ひまわり福祉会 本名靖氏 資料

50

傾聴を基本としたスーパービジョン



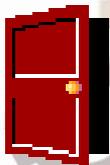
困っている内容を傾聴し、
話している本人が自分で困
りごとを解決していくこと
を支援する技術

答えはその人の中にある

令和5年度 サビ児管指導者養成研修「スーパービジョン」本庄ひまわり福祉会 本名靖氏 資料

51

傾聴の技術



<Step 1 >

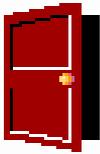
相手の傍らで、心を開き、意識を集中する

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
(何故ダメなの?)

令和5年度 サビ児管指導者養成研修「スーパービジョン」本庄ひまわり福祉会 本名靖氏 資料

52



<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「同じ言葉を返す」

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

令和5年度 サビ児管指導者養成研修「スーパービジョン」本庄ひまわり福祉会 本名靖氏 資料

53



<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

令和5年度 サビ児管指導者養成研修「スーパービジョン」本庄ひまわり福祉会 本名靖氏 資料

54



<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

令和5年度 サビ児管指導者養成研修「スーパービジョン」本庄ひまわり福祉会 本名靖氏 資料

55



<Step 5> 相手の考えを認め、具体的な行動を引き出す

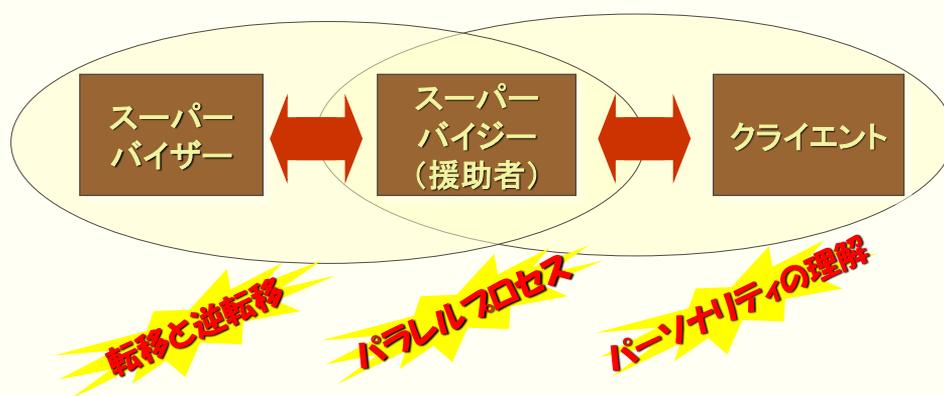
技術：判断の根拠と行動を吟味することで、どうすれば良いのかという回答と次の行動を引き出し、支援する

× 行動の主体は相談者、次の行動を受け入れ、励ます

56

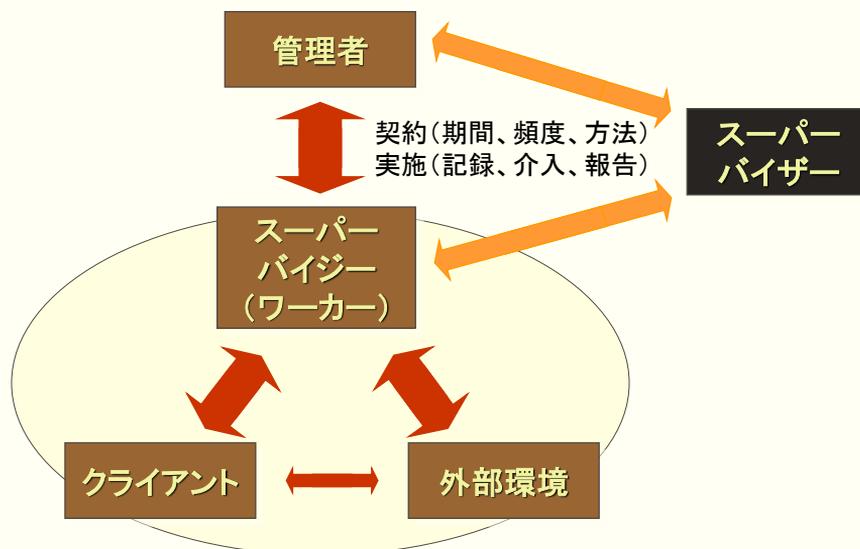
スーパービジョン関係

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

スーパービジョンのシステム



平成30年度主任相談支援専門員養成研修

59

スーパービジョンの効果

問いかけ②

- 仕事をしていて、「学びたい・勉強したい」と思ったときはどんな時ですか？
- 仕事をしていて、「業務を見直したい」と思ったときはどんな時ですか？



スーパービジョンの機能

スーパービジョンの機能

1 支持的機能

スーパーバイザーとワーカーの信頼関係を築き、受容的關係の中で、知識や技術を学べるようワーカーを支えていく

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

3 管理的機能

当該施設の目的・機能を果たすべく、ワーカーに一定レベルの支援を求めること

教育的側面や燃え尽き防止など人事管理の側面もある

平成30年度主任相談支援専門員養成研修

スーパービジョンの機能を考えるときに

- 機能とは「物のはたらき、相互に関連し合って全体を構成している各要素や部分が有する固有な役割。また、その役割を果たす作用」

(広辞苑第7版2018)

「スーパーバイザーが今回のスーパービジョンでは○○機能を用いた」ということではなく。

⇒「スーパービジョンで検討した事柄が、スーパーバイザーにどのような機能として働いたか」という理解だと、わかりやすい。

スーパービジョンの効果

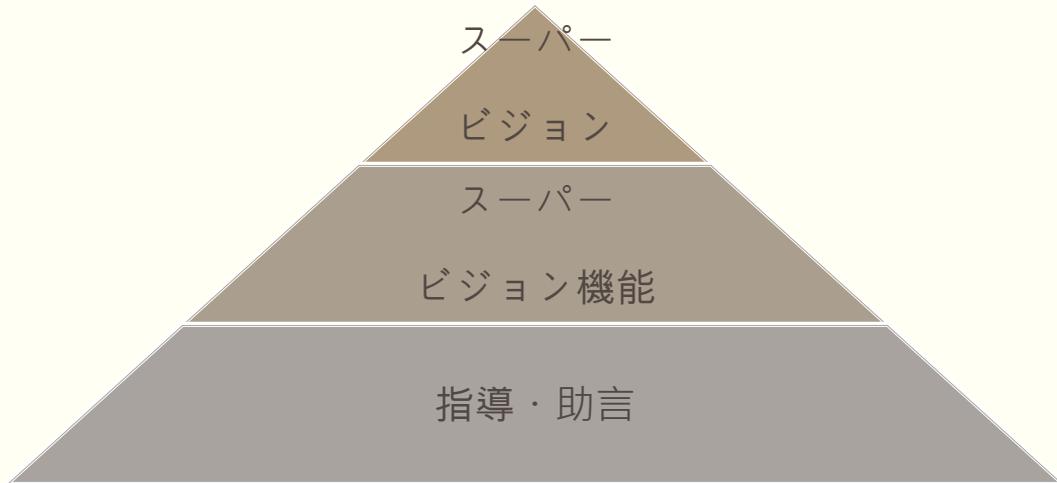
- 1) サービス水準の確保
- 2) 施設、機関の信頼性の確保
- 3) 専門性の自己覚知
- 4) 職員のモチベーションの維持と向上
- 5) サービス水準の向上による
施設、機関、組織の質の向上

⇒最終的には施設、機関（地域）全体の質の向上につながる

SVで見えてくる支援者の課題

- 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

指導と助言とスーパービジョンの関係



文献

- 浅野正嗣編（2011）『ソーシャルワーク・スーパービジョン実践入門－職場外スーパービジョンの取り組みから』みらい
- Carlton E. Munson（2001）『Handbook of Clinical Social Work Supervision Third Edition』
- 福山和女（2005）『ソーシャルワークのスーパービジョン－人の理解の探求－』ミネルヴァ書房
- 福山和女ら（2018）『保険・医療・福祉専門職のためのスーパービジョン－支援の質を高める手法の理論と実際』ミネルヴァ書房
- 萩原浩史（2019）『相談支援 その基本構造と形成過程・精神障害を中心に』生活書院
- 一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟監修（2023）『実践ソーシャルワーク・スーパービジョン』中央法規出版
- 一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修（2015）『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規出版
- 石井哲夫（1993）『スーパービジョン』現代福祉学レキシコン 雄山閣出版
- 公益社団法人日本精神保健福祉士協会（2023）『第19回認定SVR養成研修基礎編テキスト』
- 黒川昭登（1992）『スーパービジョンの理論と実際』岩崎学術出版
- 菊本圭一（2023）『図解でわかるサビ管・見発管のお仕事』中央法規
- 三谷直紀（2020）『日本のOJTとPIAAC調査』日本労働研究雑誌 62（2・3）、143-147
- 村田久行（2010）『援助者の援助－支持的スーパービジョンの理論と実際』川島書店
- 日本相談支援専門員協会（2022）『障害者草案支援従事者研修テキスト主任研修編』
- 中村和彦（2004）『事例研究・事例検討の意味』日本社会福祉実践理論学会監修『事例研究・教育法』川島書店P29
- 奥川幸子監修（2018）『スーパービジョンへの招待 OGSVモデルの考え方と実践』中央法規出版
- 佐藤豊道（2007）『カンファレンス』『エンサイクロペディア社会福祉学』中央法規出版P746
- 塩村公子（2000）『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相－重層的な理解－』中央法規出版。
- 津田耕一（2020）『主体性を引き出すOJTが福祉現場を変える』ミネルヴァ書房
- 植田寿之（2015）『日常場面で実践する対人援助のスーパービジョン』創元社
- 山辺朗子（2015）『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』ミネルヴァ書房