

令和7年度 相談支援専門員指導者養成研修

スーパービジョン

ー相談支援のスーパービジョンー

■ 本庄ひまわり福祉会 本名 靖

研修全体の流れ

- 自己紹介・法人紹介
- 研修のねらい
- 支援の専門性と独自性
- 支援の基本理念
- 講義 スーパービジョンとは
- ミニ演習 基礎的な技術(傾聴:簡単な技術確認)



これまでの経験

1. 1977年から15年間の現場経験
(重度知的障害者施設7年・身体障害者施設8年)
2. 1992年から27年間の教員と公務員生活
(和泉福祉専門学校、東海大学、東洋大学、厚生労働省)
3. 2019年から現職
(本庄ひまわり福祉会 総合施設長)



では、本日の研修の中身に入参しましょう

研修のねらいと到達目標

スーパービジョンの知識と技術を理解する
スーパーバイザーの役割が実践できる



1. 個人のレベルで相談の実践力のアップ
2. 支援事業所チームのレベルアップ

この研修で意識すること

実践を振り返る（気づく）

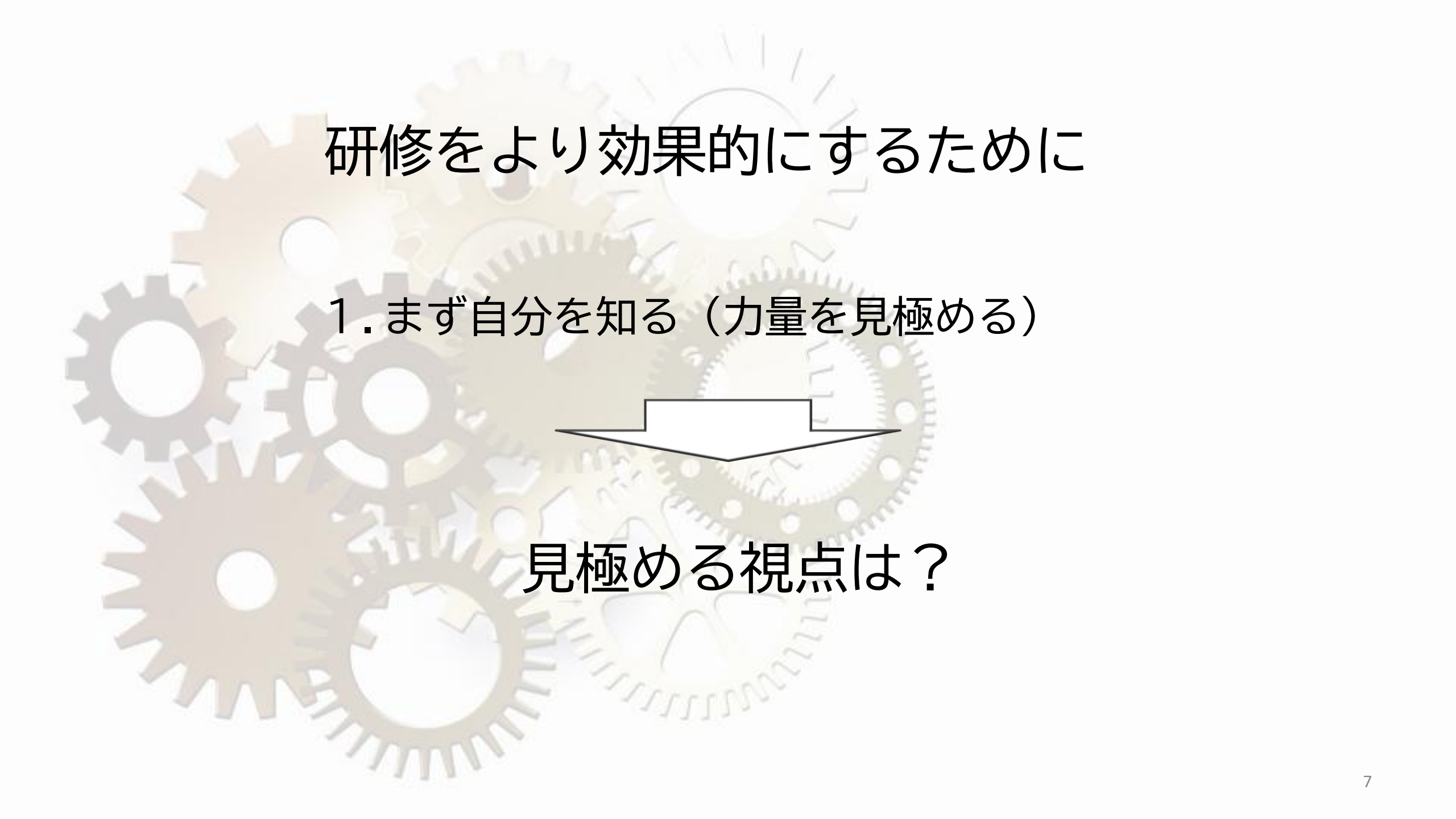
1. 主体的な参加（講義・演習）

- 集中する（メモより聞いて印象に残す）
- 実践する（トレーニング）
- 実践を振り返る（気づく）



<重要課題>

明日からの業務に生かす!!



研修をより効果的にするために

1. まず自分を知る（力量を見極める）



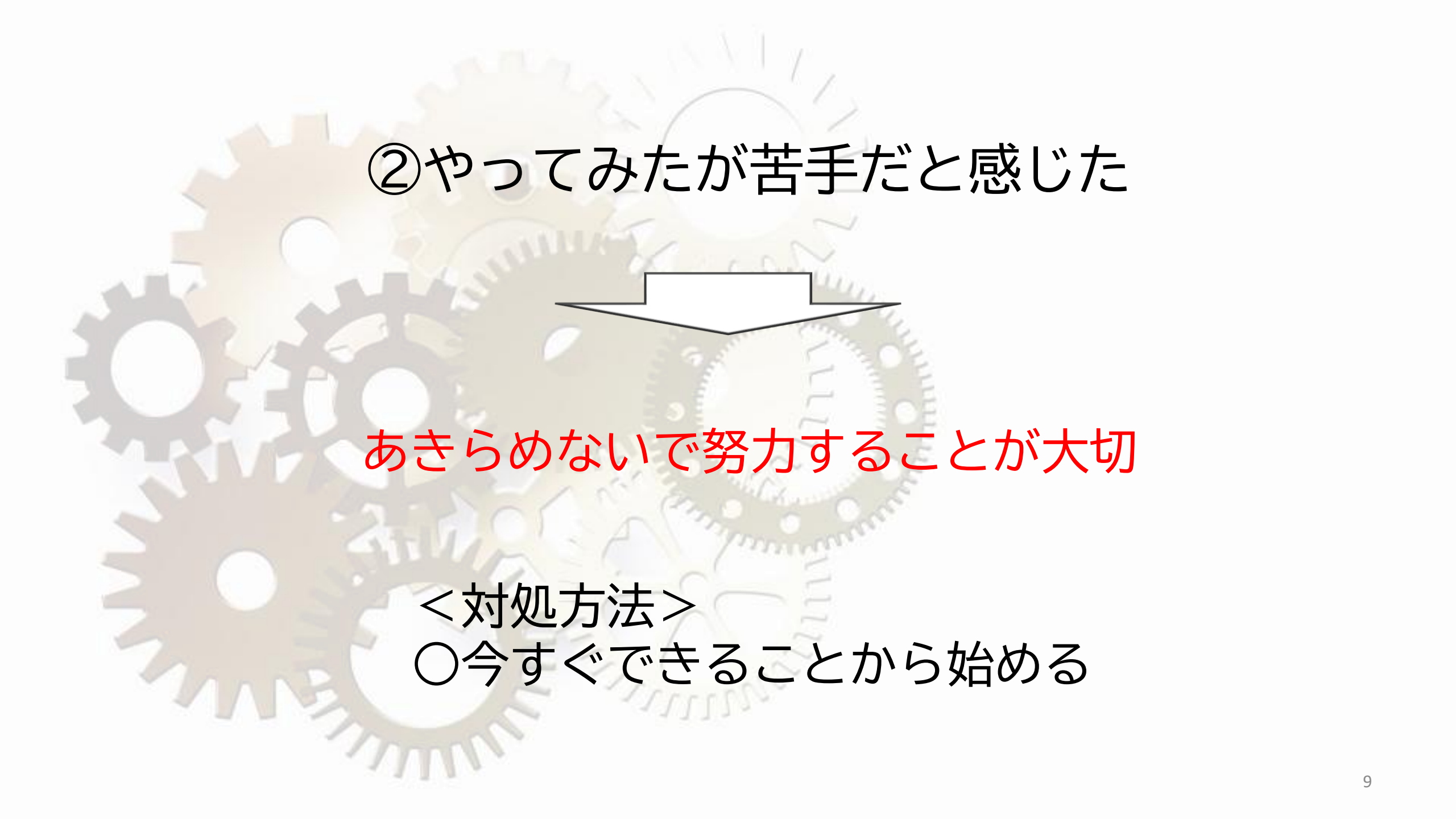
見極める視点は？

①学んだ内容がすぐにできた



- 自信を持つ
- 他者にも教える

教えることで、学んだ内容が自分自身のものになっているのかが確認できる。伝える力の育成



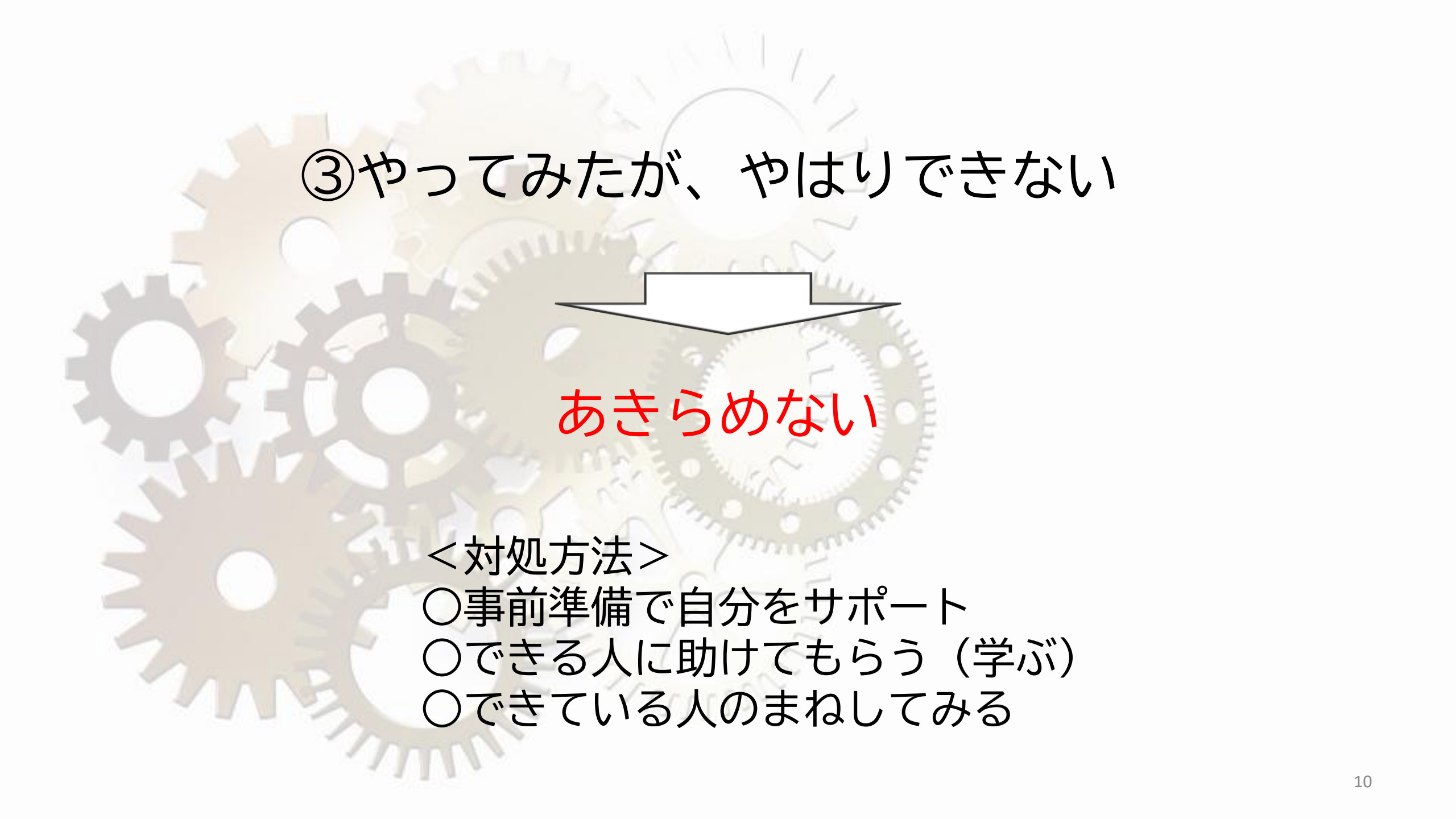
②やってみたが苦手だと感じた



あきらめないで努力することが大切

<対処方法>

○今すぐできることから始める



③やってみたが、やはりできない



あきらめない

<対処方法>

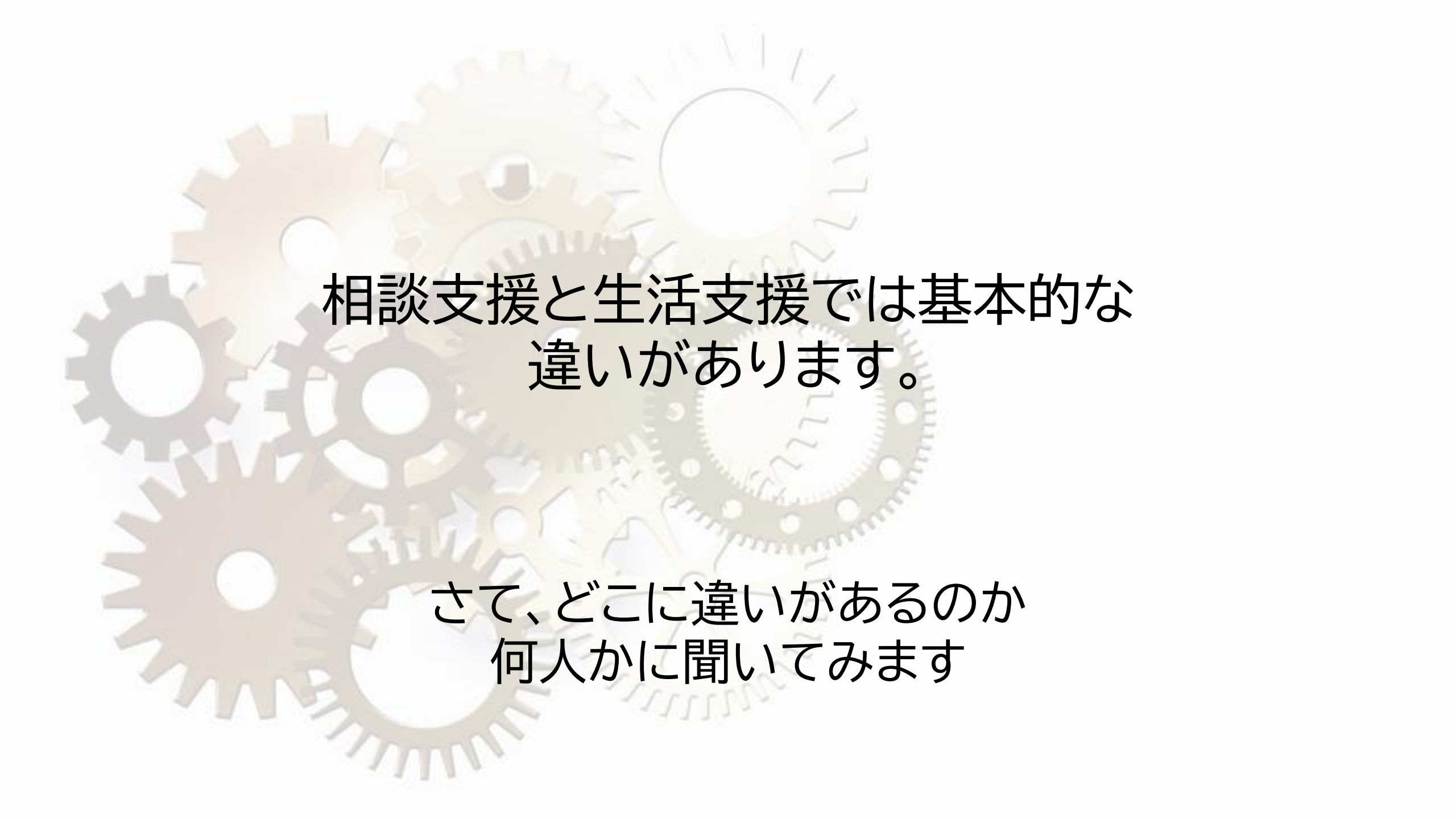
- 事前準備で自分をサポート
- できる人に助けをもらう（学ぶ）
- できている人のまねしてみる

話し合い（会議）のルール

- 1) 目的に沿った話し合い（言語化→整理・まとめ）
- 2) 時間を守る（議論→発表）
- 3) 相手を批判しない（対等な立場・相手を尊重）
- 4) 異なる視点を大切に（多様な意見に耳を傾ける）
- 5) 発言のバランスに配慮（聞く・話す）
- 6) 時間内で結論を導く（簡潔なまとめ）



相談支援の難しさ



相談支援と生活支援では基本的な
違いがあります。

さて、どこに違いがあるのか
何人かに聞いてみます

支援員の仕事



生活支援
相談支援
活動支援

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

関係

壁

身体的支援

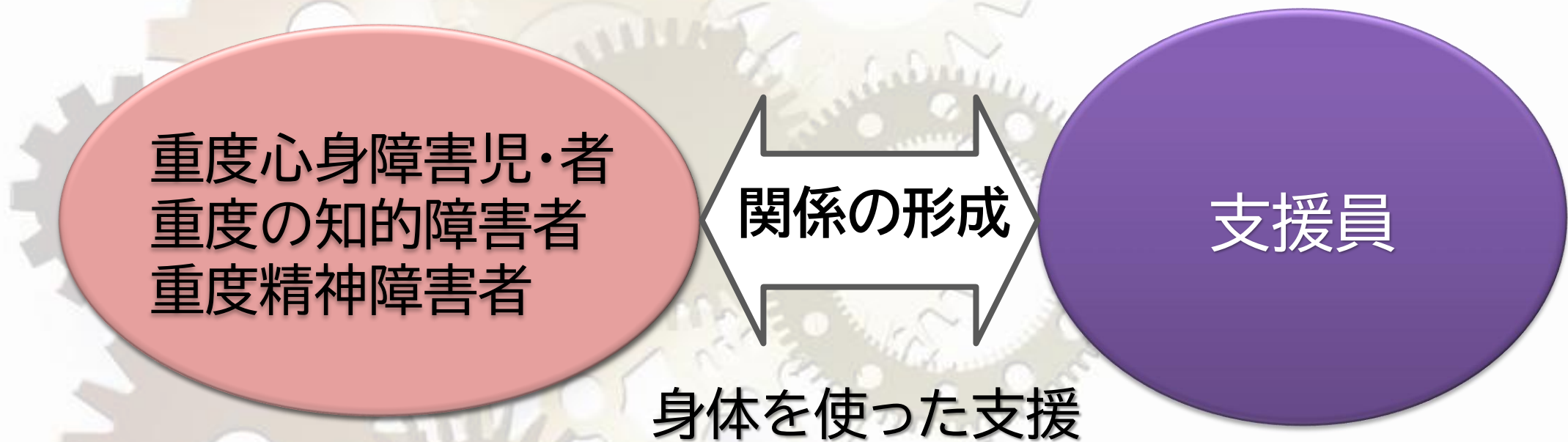
身体を媒介とした関わり

相談支援



言葉を媒介

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



わずかな動作・動き



わずかな動き・視線



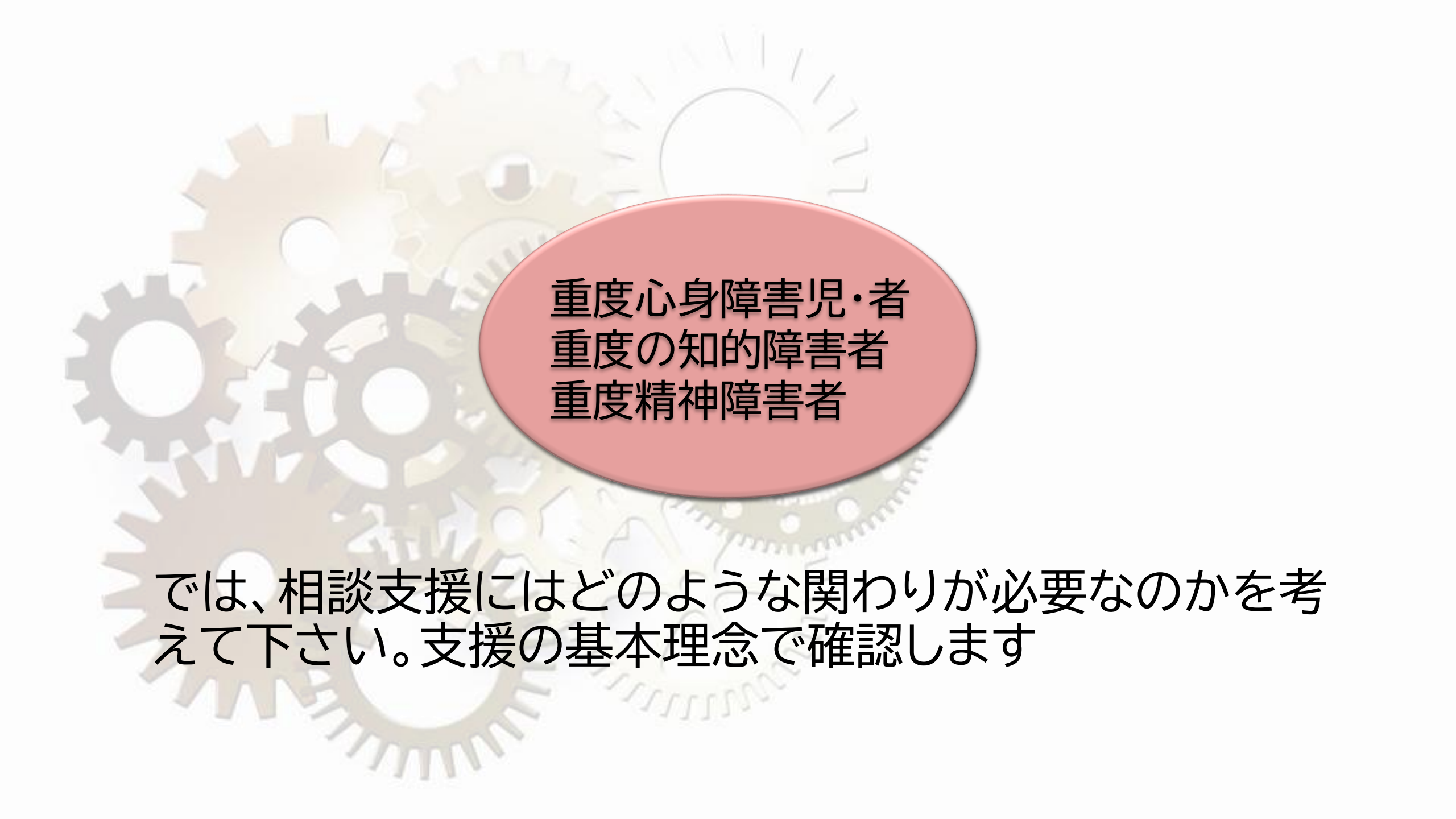
これらを感じる
感受性

表情の変化



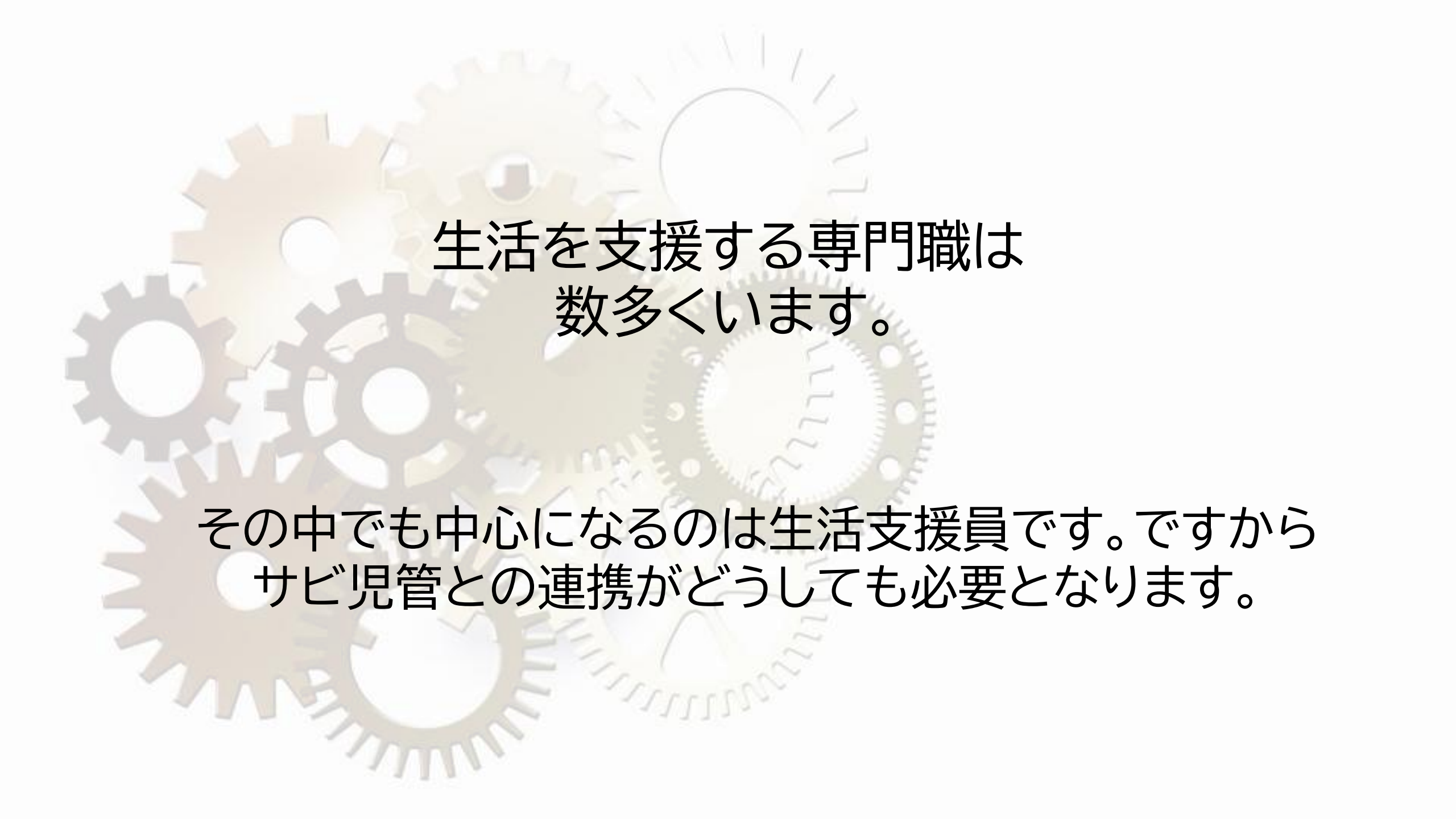
言葉にならない声





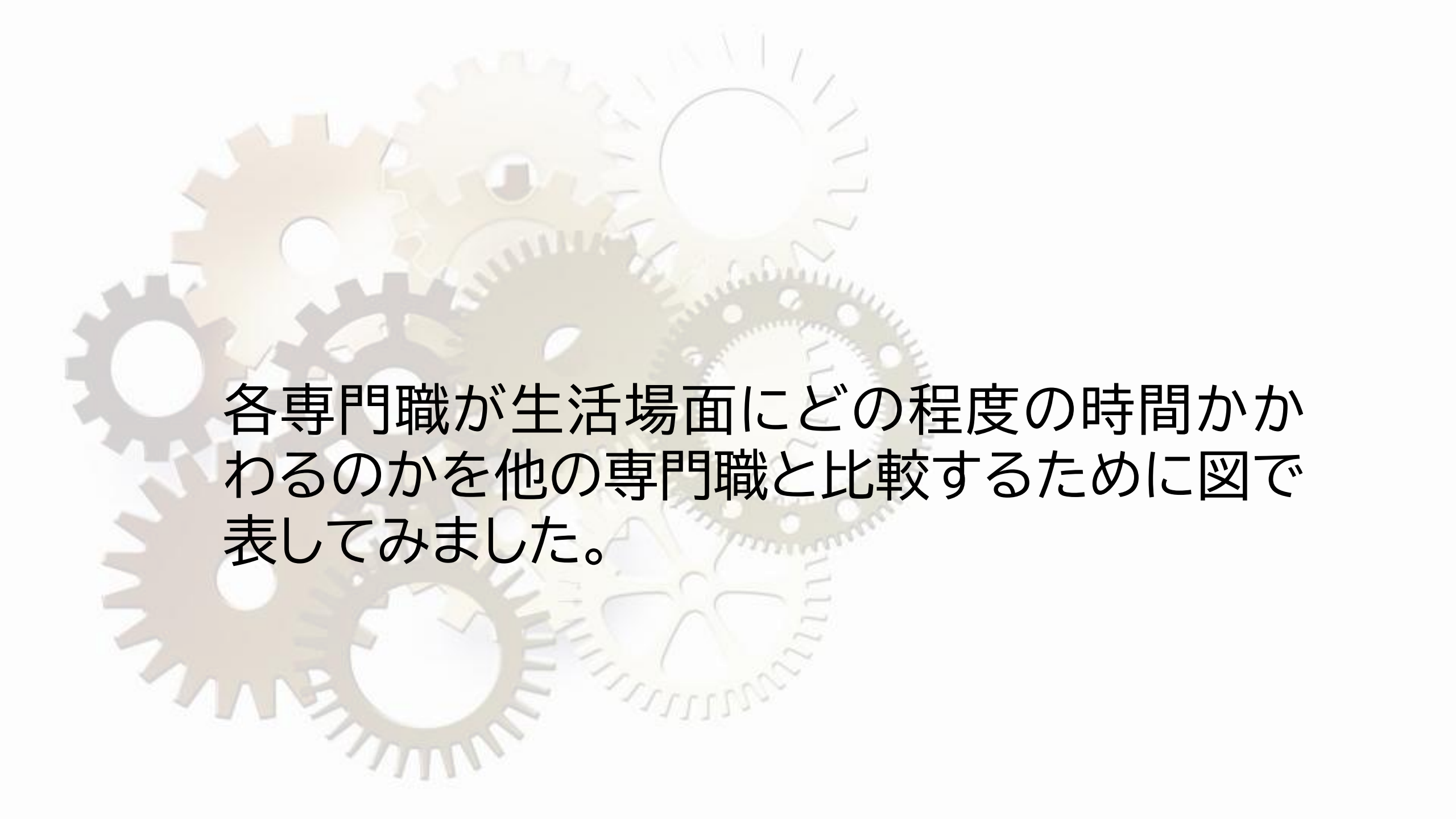
重度心身障害児・者
重度の知的障害者
重度精神障害者

では、相談支援にはどのような関わりが必要なのかを考えて下さい。支援の基本理念で確認します



生活を支援する専門職は
数多くいます。

その中でも中心になるのは生活支援員です。ですから
サビ児管との連携がどうしても必要となります。

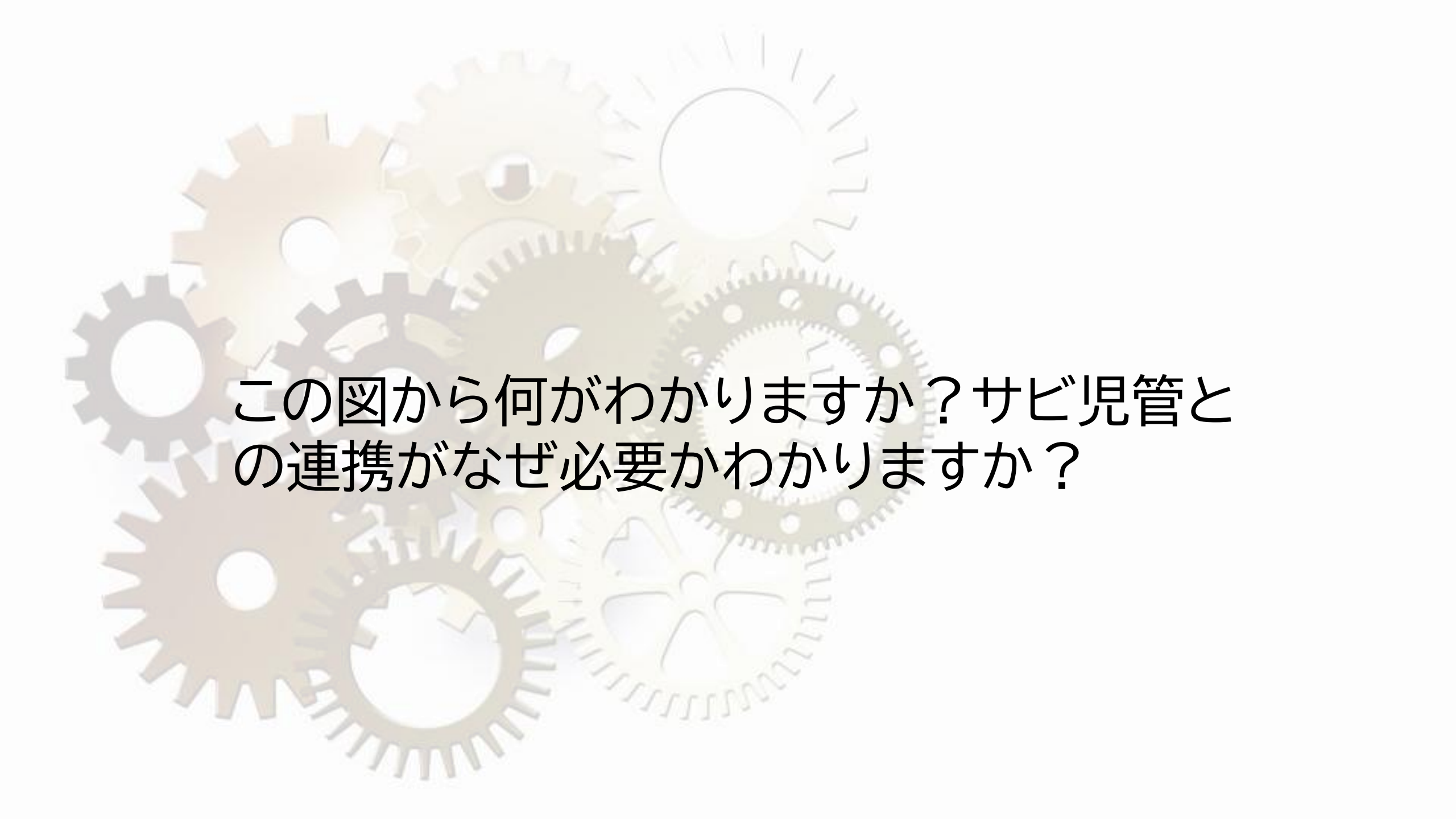


各専門職が生活場面にどの程度の時間かわかるのかを他の専門職と比較するために図で表してみました。

生活支援における支援員の役割

利用者の生活の継続性





この図から何がわかりますか？サビ兎管との連携がなぜ必要かわかりますか？

生活へのかかわり

相談・医者・看護・リハ
のかかわり

支援員の
かかわり

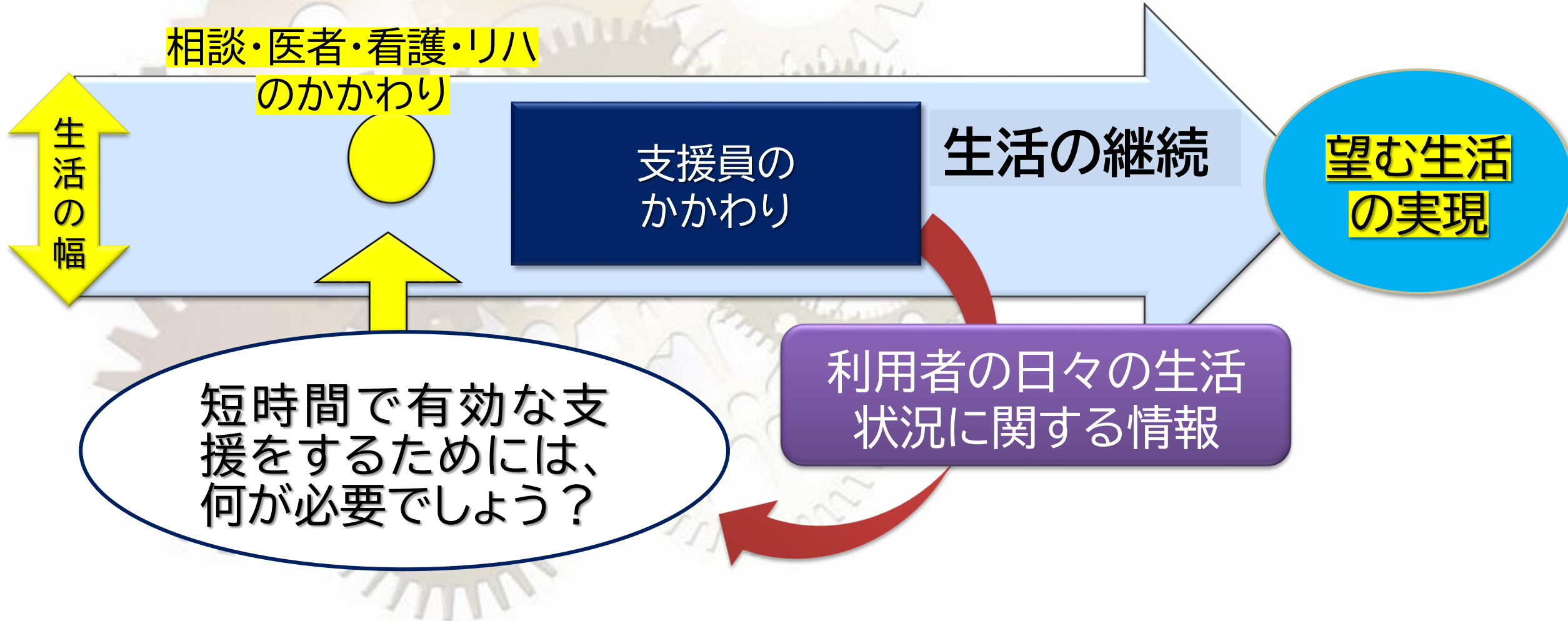
生活の継続

望む生活
の実現

生活の
幅

短時間で有効な支
援をするためには、
何が必要でしょう？

利用者の日々の生活
状況に関する情報



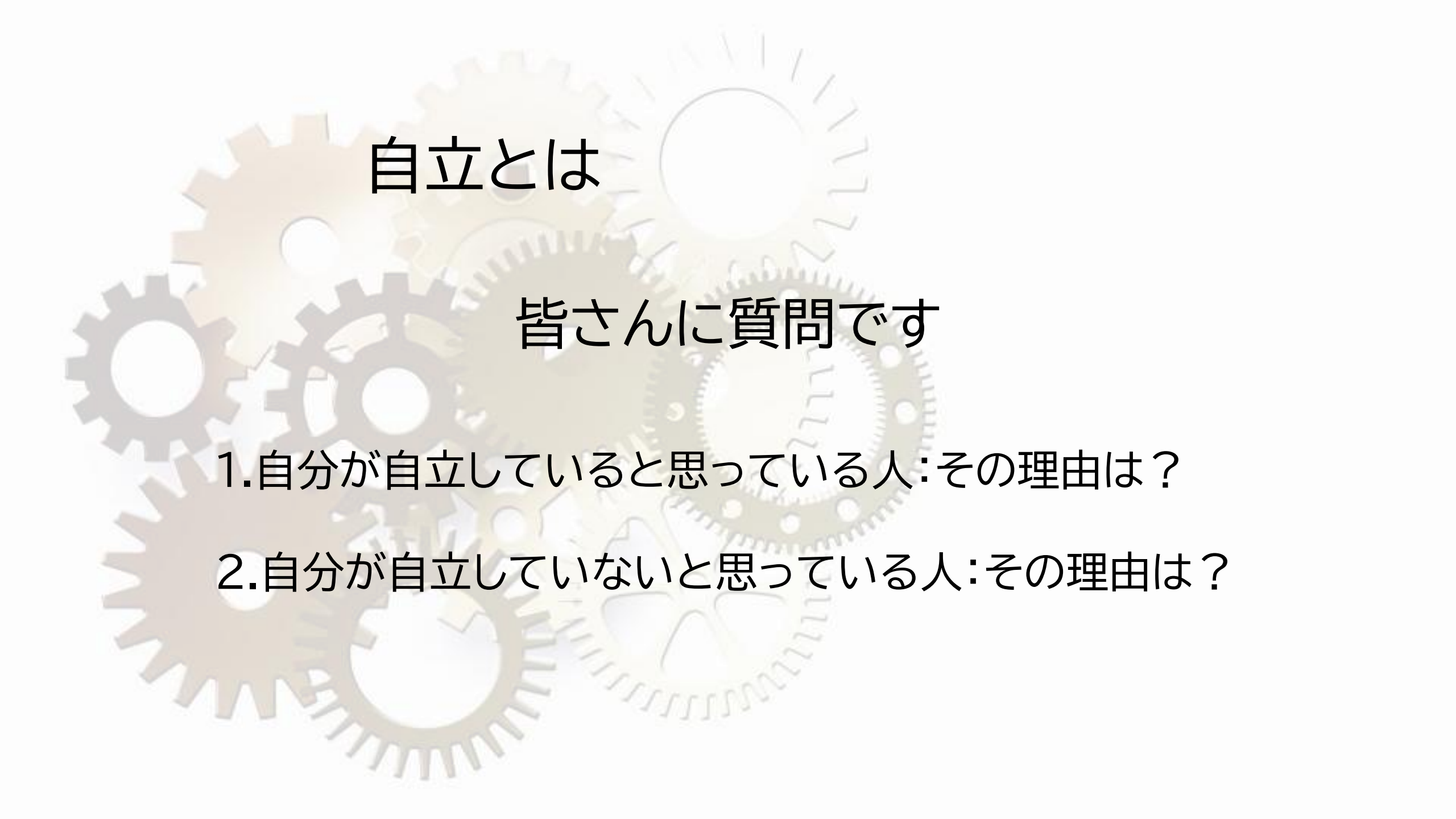
では、相談支援が必要とする情報を得るためには、
どのようなことが必要だと思いますか？



1. サビ児管との連携（必須条件）
2. 相談支援のアセスメントで不足する部分をサビ管～得る。
3. どのような情報が必要か、記録として何が必要なのかを協議しておくことが重要です



支援の基本理念の確認



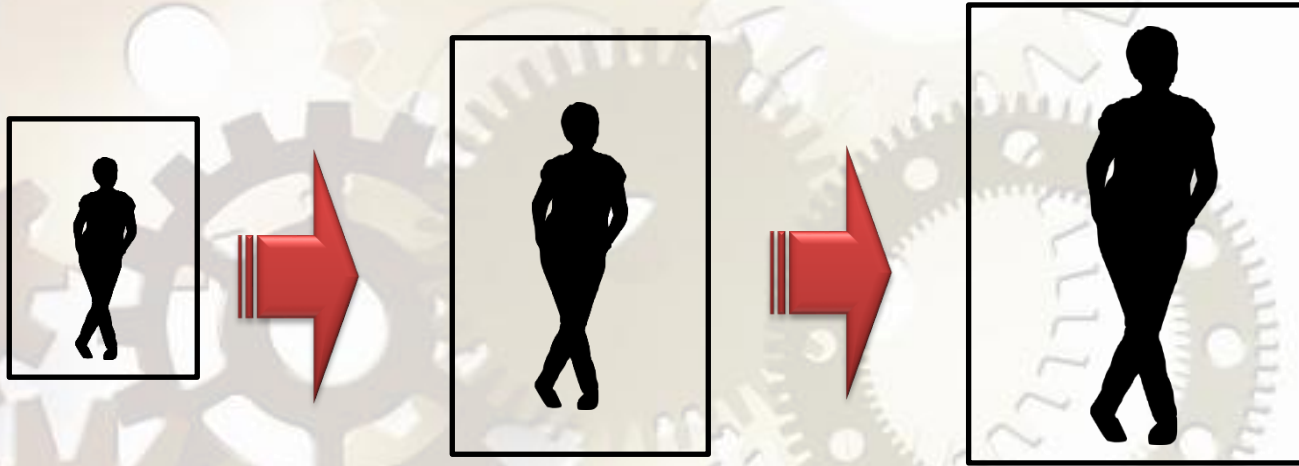
自立とは

皆さんに質問です

1.自分が自立していると思っている人:その理由は？

2.自分が自立していないと思っている人:その理由は？

自立とは



背景には、人は経験を積むごとに能力を獲得し、人として成長するという暗黙の了解

人の在り方の基礎を個人に置くと、個がさまざまな能力を身につけて大きくなっていくイメージをいだいてしまう。

この概念で人は本当に自立するのでしょうか？

自立と成長



成長



個を基礎に成長を考えているので自立
も個を基礎に考えているのでは

自立した人とはどんな人

みなさんが考えている自立している人はどんな人ですか。
そのような人がいれば、あげてみて下さい



皆さんのイメージは自分のことは全て自分でする人が自立している人ではないですか？

自立のベースをどこに置くのか？個人に置けば個が大きくなるイメージです

成長の概念



自立の概念を考える場合、個を基礎に考えれば、個がさまざまな能力を身につけて、自立していくことになる。

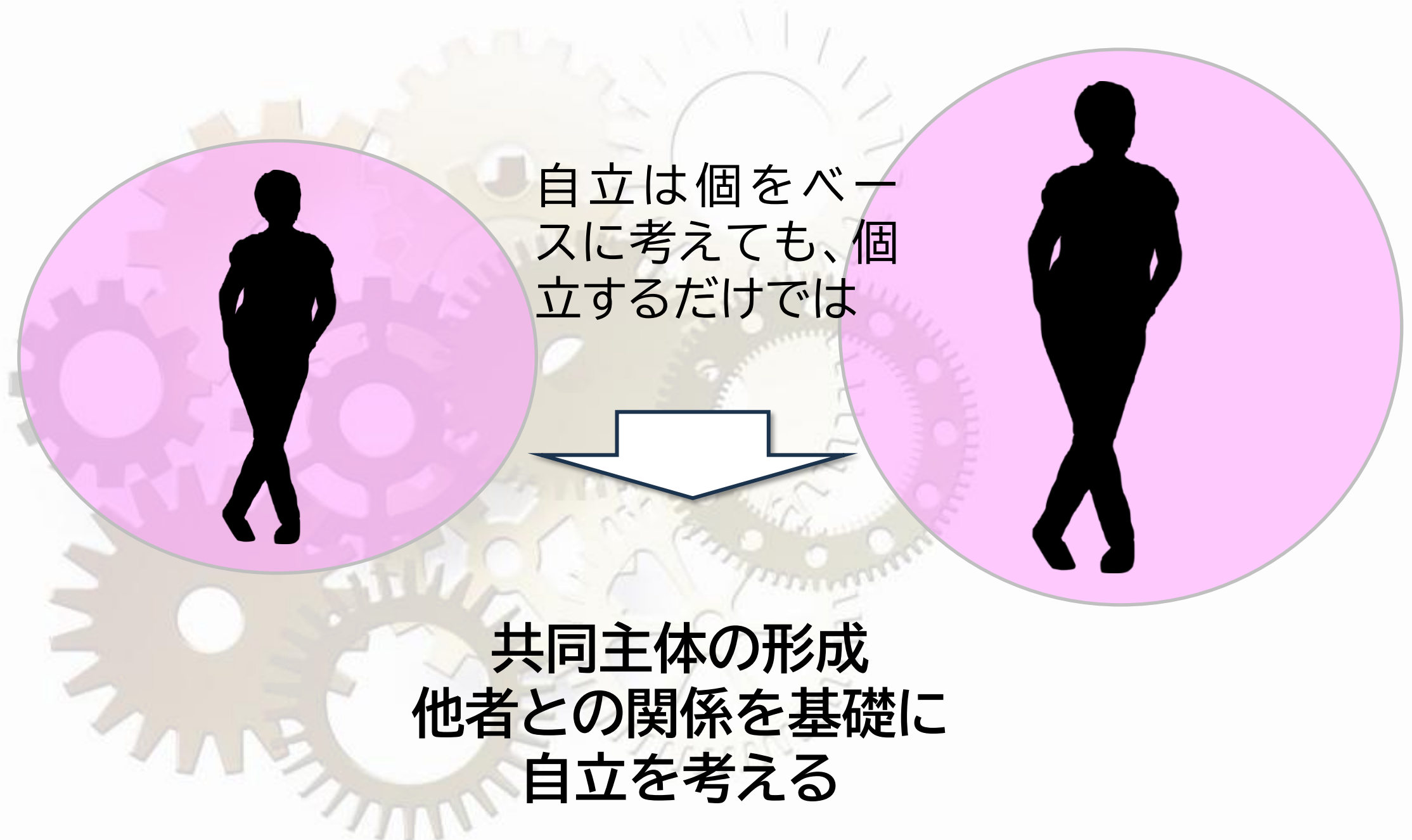
さまざまな能力を身につけていくことで成長する。

成長の概念が孕む危険



重度の知的障害児者、
重症心身障害児者が
この概念で皆さんが
考えている自立に至
るのでしょうか？

自立の概念を考える場合、個を基
礎に考えれば、個がさまざまな能
力を身につけて、自立していくこ
とになる。



自立は個をベースに考えても、個立するだけでは

共同主体の形成
他者との関係を基礎に
自立を考える

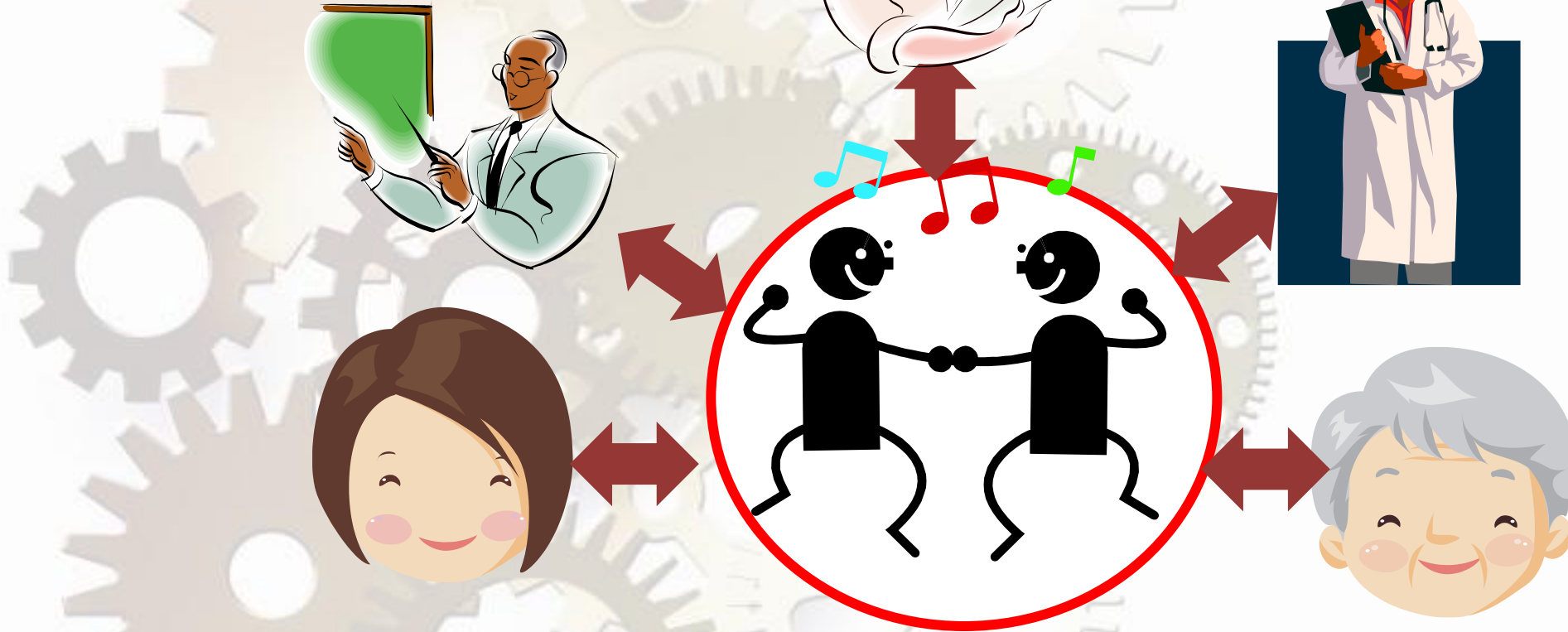
他者との関係における自立

自立生活運動:IL運動

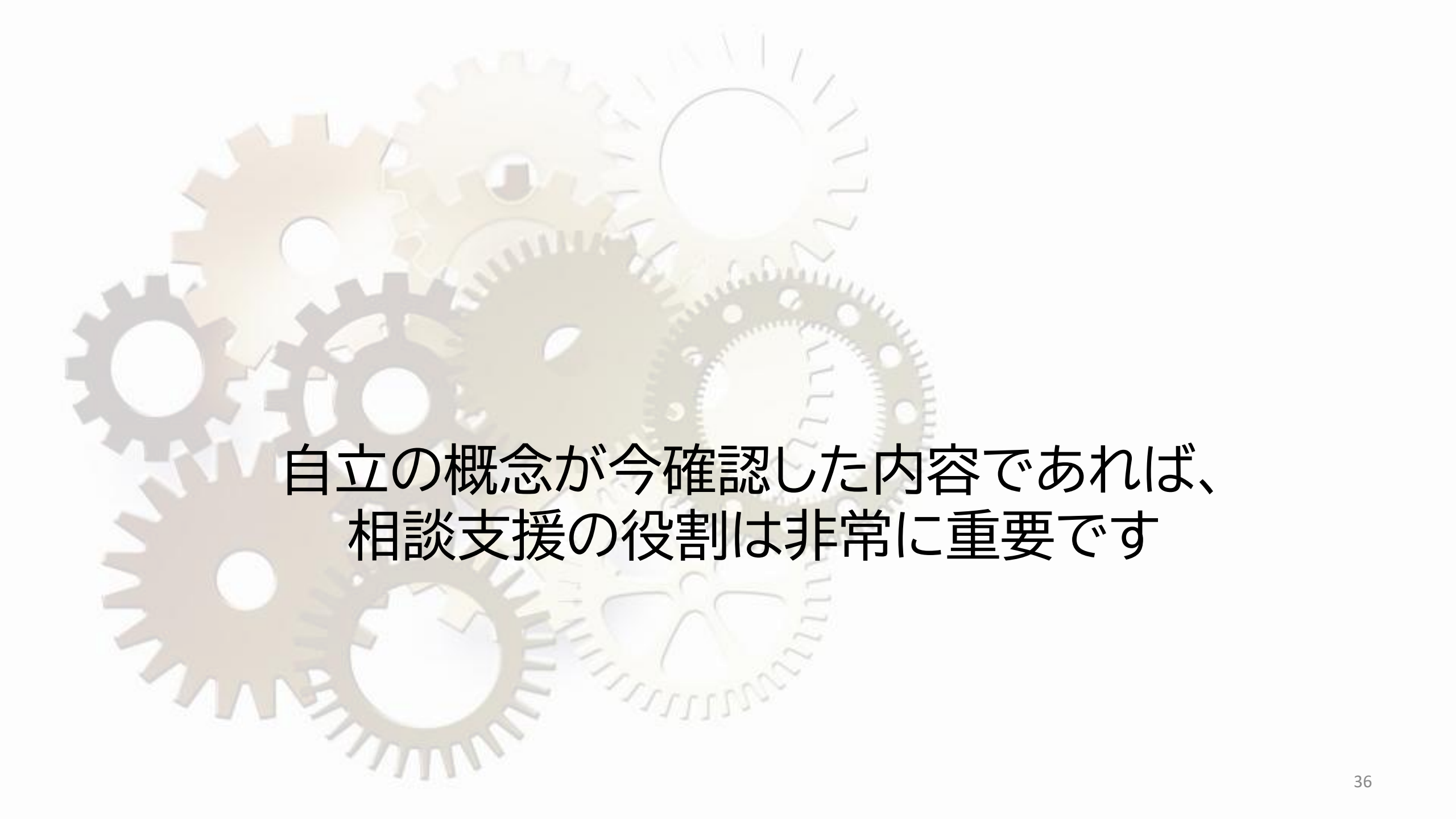
「障がい者が、他人の手助けをより多く必要とする事実があっても、その障がい者がより依存的であることには必ずしもならない。人の助けをかりて15分かかって衣服を着、仕事にも出かけられる人は、自分で衣服を着るのに2時間かかるため、家にいるほかない人より自立している。」



相談支援の役割

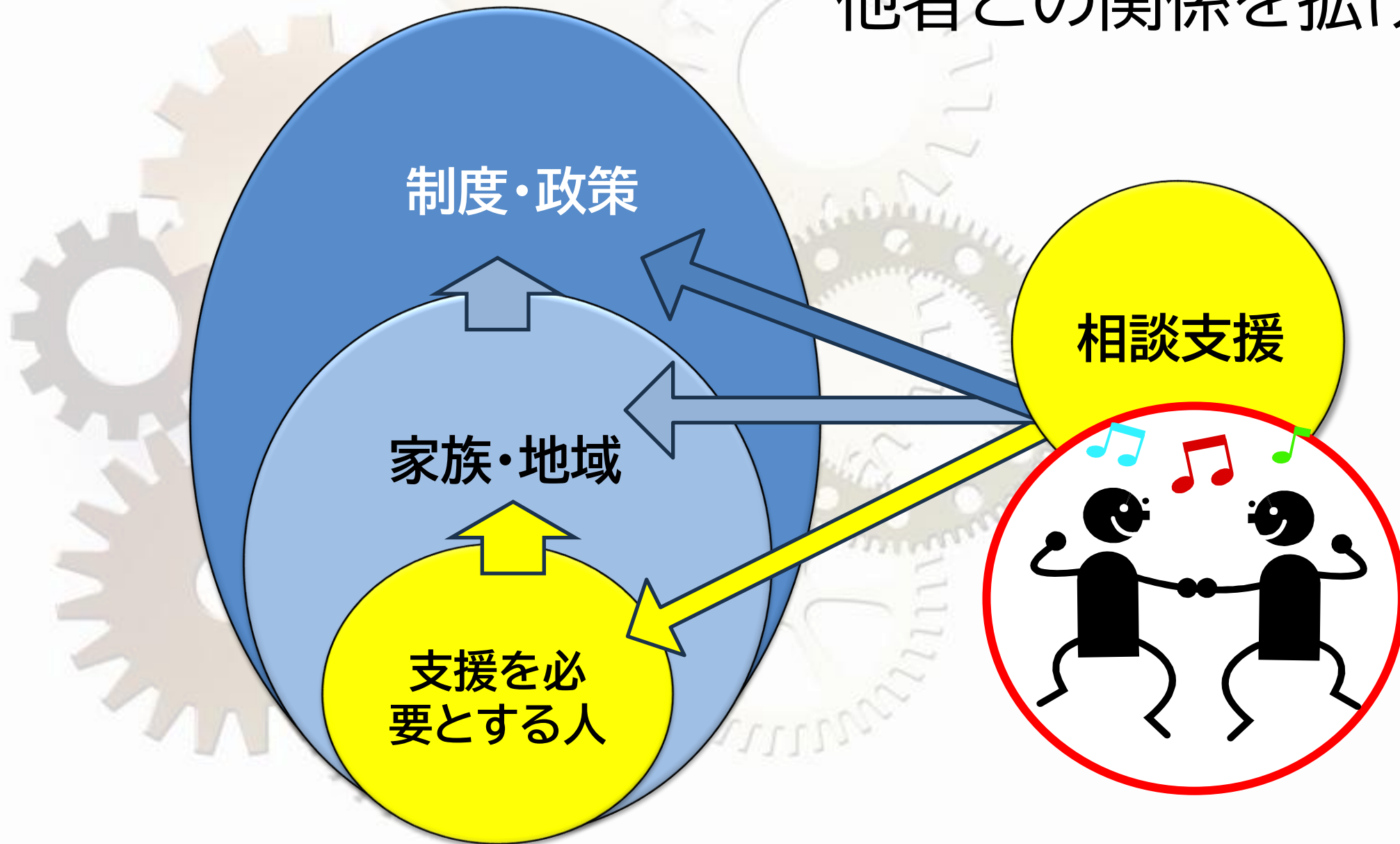


- 人の在り方を考える土俵を協同的に捉える（相互主体の形成）
- この関係を基礎に新たな関係を形成する
- 関係が広がり、確かなものになっていくことが自立した状態であり、エンパワメントされた状態だと考えています



自立の概念が今確認した内容であれば、
相談支援の役割は非常に重要です

他者との関係を広げる





スーパービジョンとは



人材の育成を主とした目的としています

研修で実施している

当法人の場合は以下のようにして、研修を体系化し、適材
適所で研修を受けることの出来る体制を確立しています

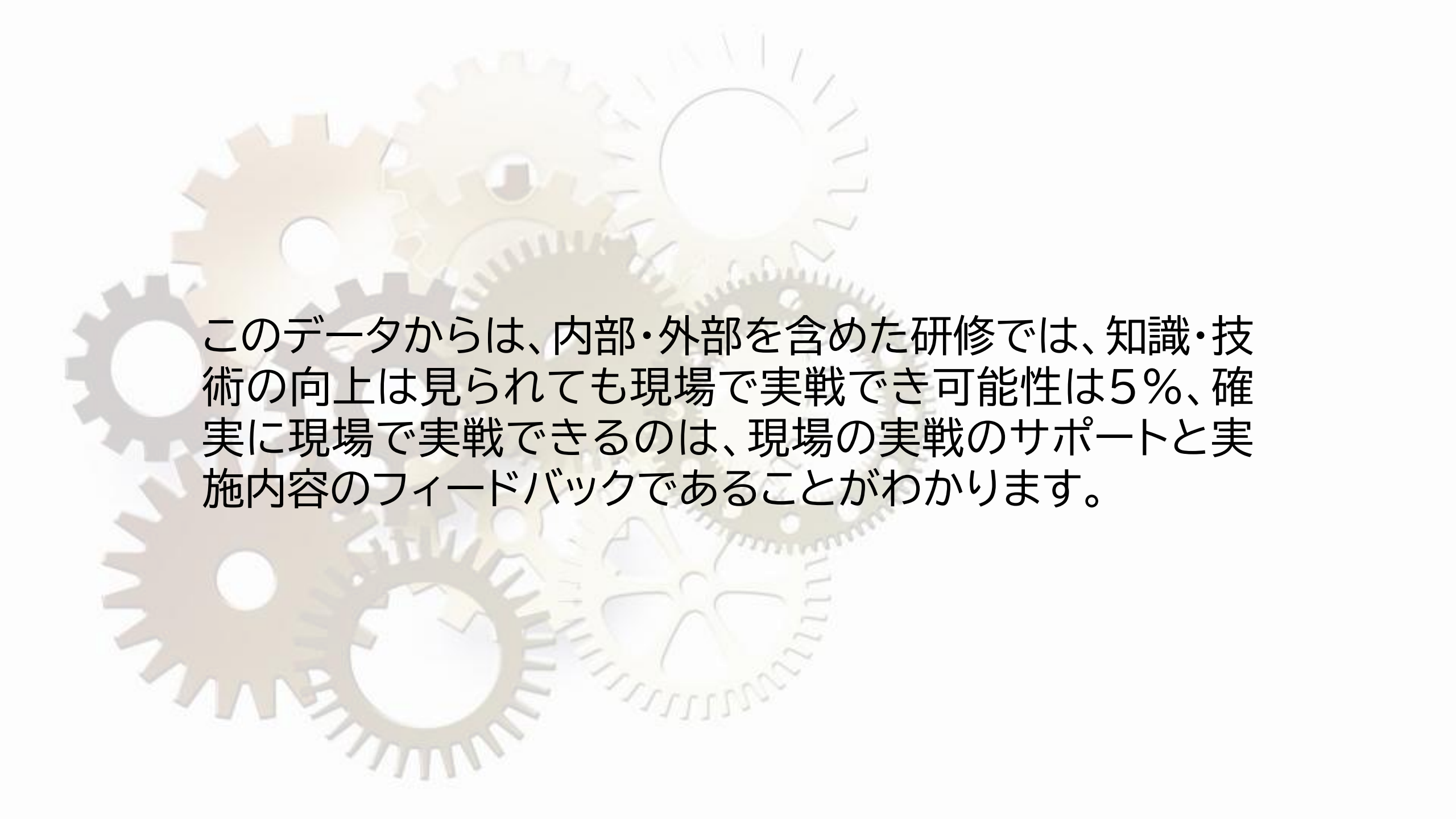


このような研修体系を確立し、研修に適宜派遣しても人材育成が出来るとは思えないのが現状です。

自閉症支援に関する研修形態とその成果

トレーニングの要素	トレーニングの成果		
	知識	スキル	現場で活用
討論と検討	10%	5%	0%
トレーニング (研修会場で実演)	30%	20%	0%
トレーニング (研修会場で練習とフィードバック)	60%	60%	5%
現場でトレーニング (実施のサポートとフィードバック)	95%	95%	95%

トレーニング要素ごとによる現場で活用できる可能性(Joyce 他:2002)

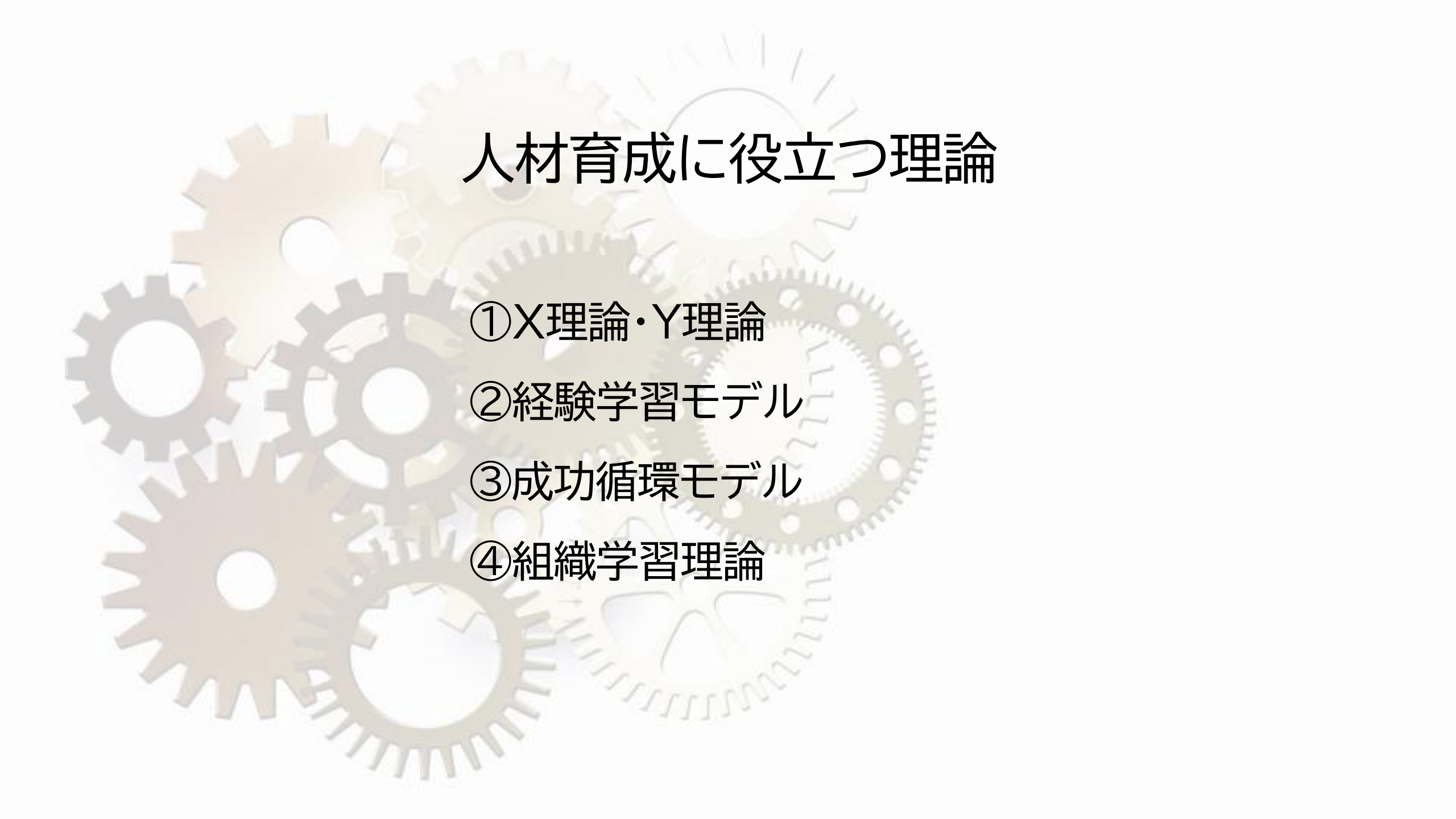


このデータからは、内部・外部を含めた研修では、知識・技術の向上は見られても現場で実戦でき可能性は5%、確実に現場で実戦できるのは、現場の実戦のサポートと実施内容のフィードバックであることがわかります。

人材育成に関する調査

米国のコンサルティング会社『ロミンガー社』の調査によれば、人が成長するのには経験70%、他者からの指導・指摘20%、研修(OFF-JT)10%という結果が明らかにされています。

経験とは仕事そのものを通じての経験学習であり、それが最も人の成長に大きな影響を及ぼすということになります。



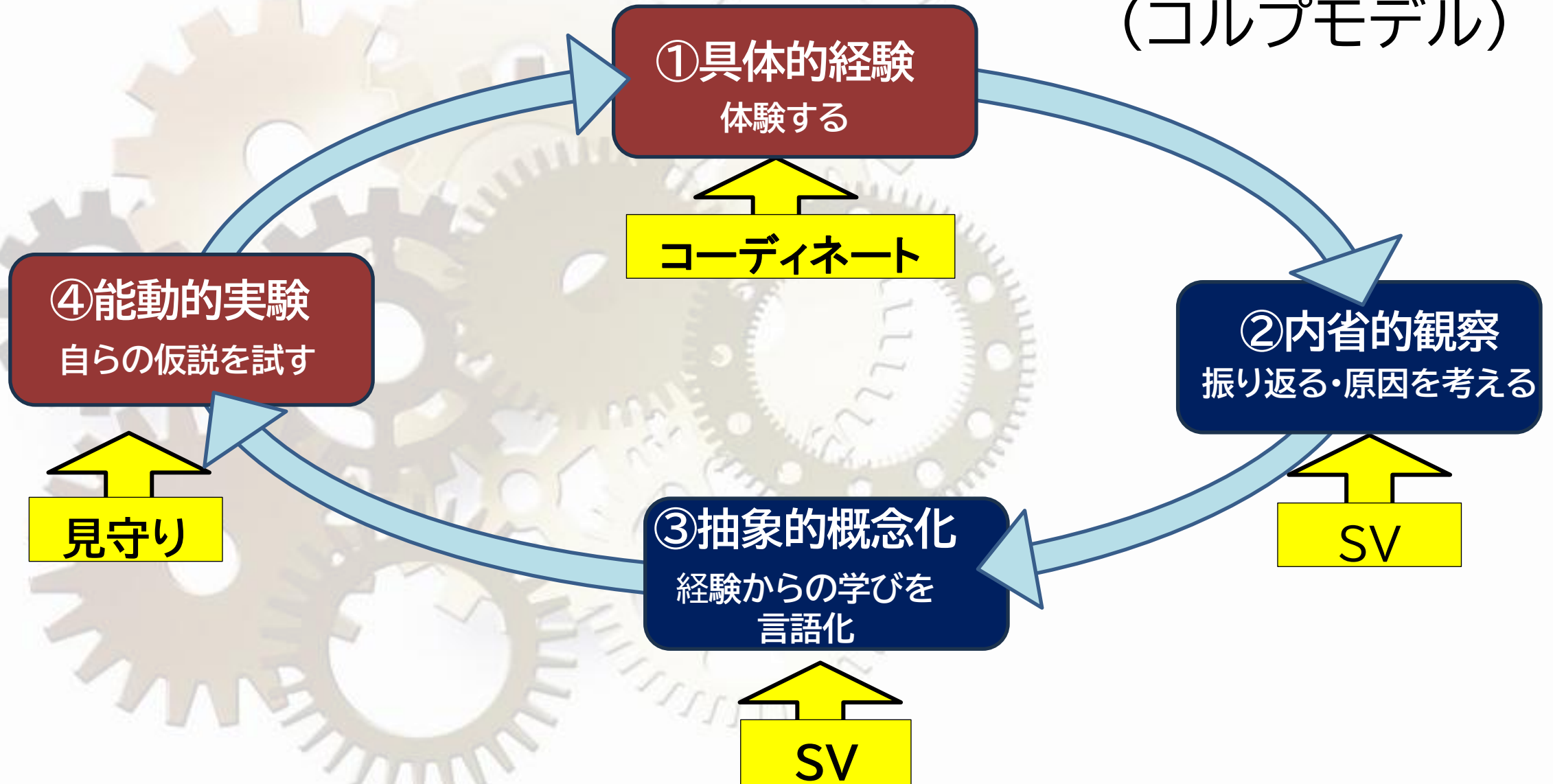
人材育成に役立つ理論

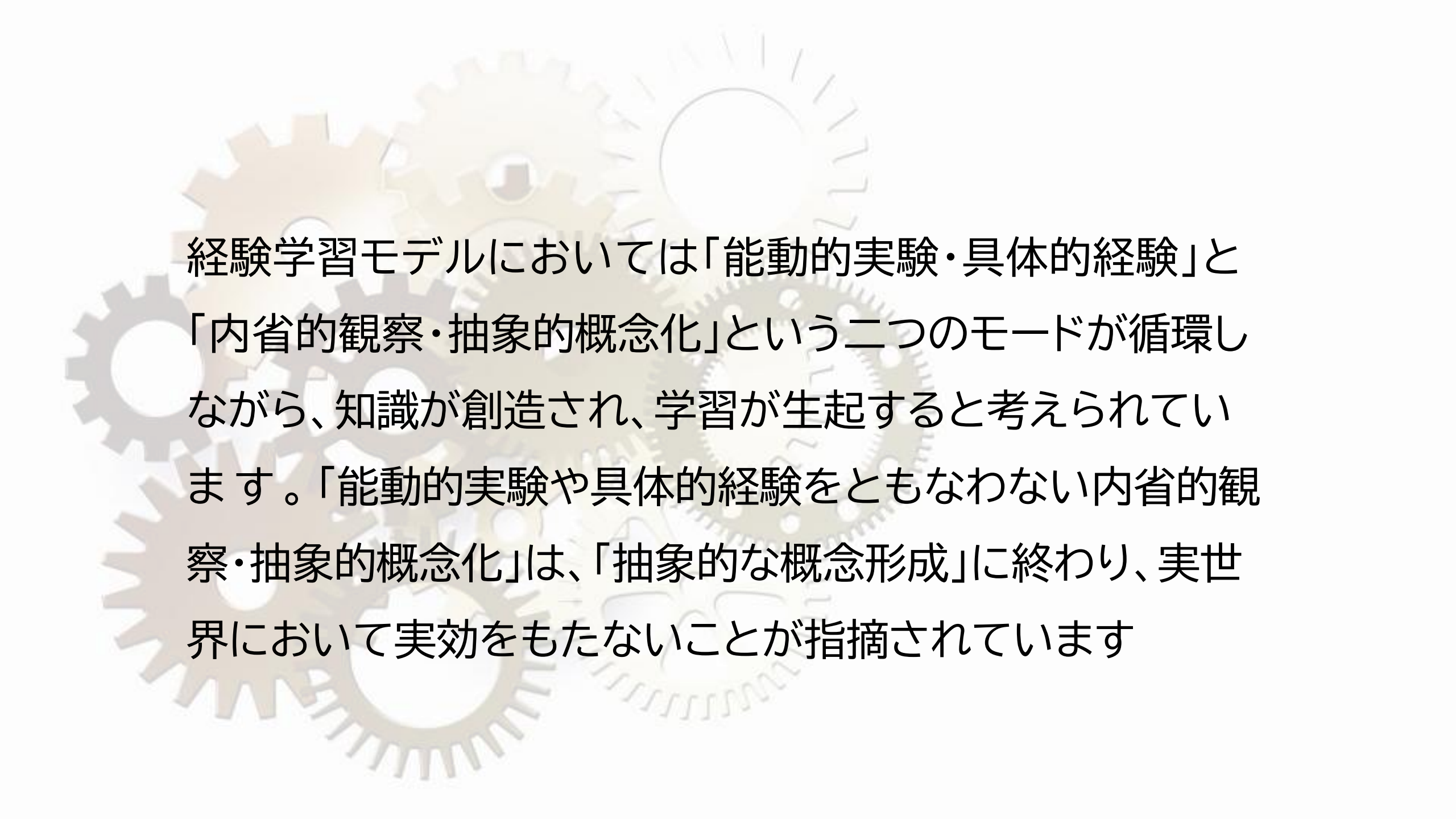
- ①X理論・Y理論
- ②経験学習モデル
- ③成功循環モデル
- ④組織学習理論

経験学習モデル (コルプモデル)

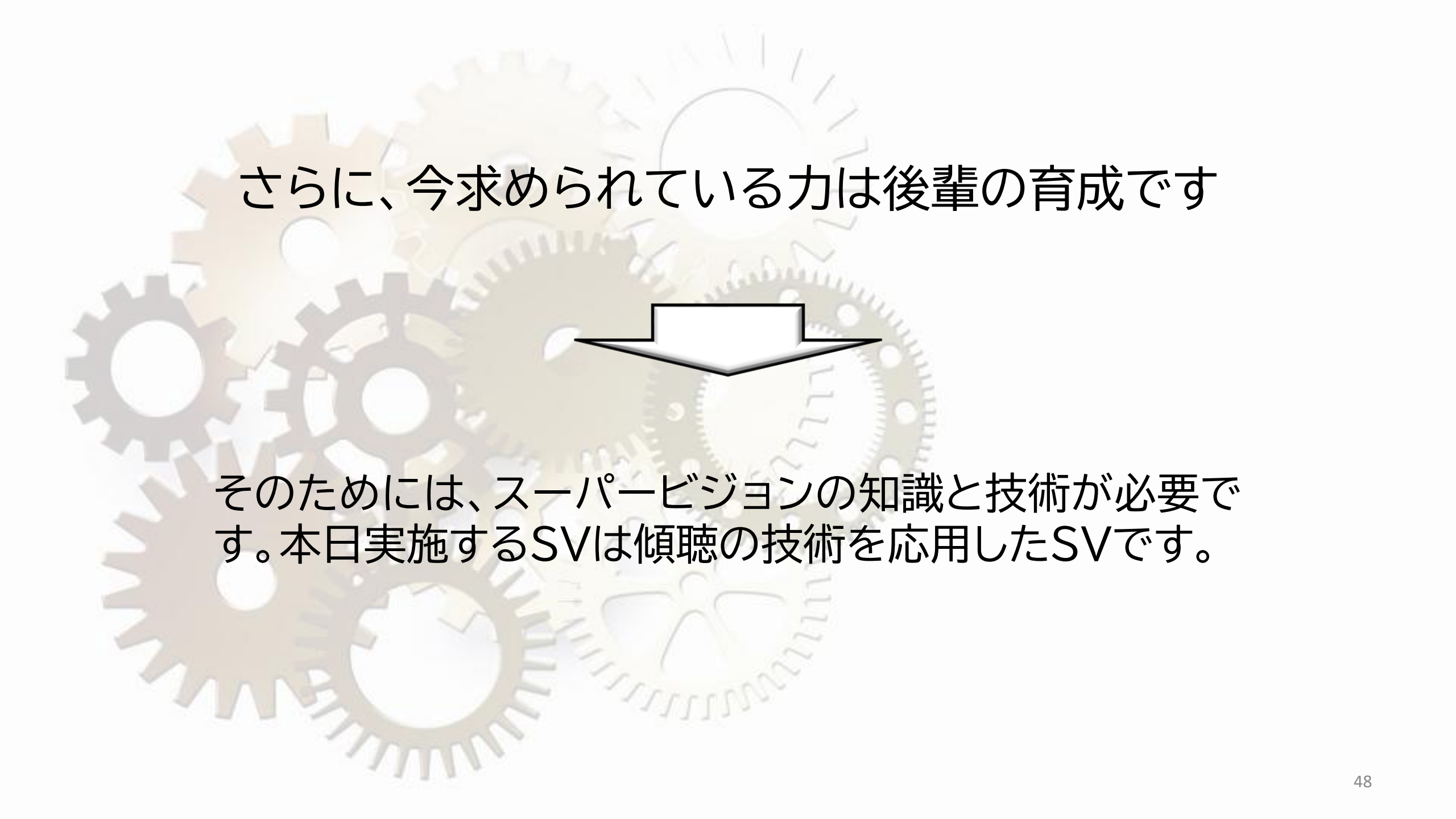
コルプは、デューイの経験と学習に関する理論を、「活動－内省」「経験－抽象」という二軸からなる論理空間に構成しなおし、これら諸関係のあいだに循環型サイクルを仮定し、経験学習モデルという概念を構築しました。(Kolb 1984)。コルプの示した循環モデルとは、次項のとおりです。

経験学習モデル (コルプモデル)





経験学習モデルにおいては「能動的実験・具体的経験」と「内省的観察・抽象的概念化」という二つのモードが循環しながら、知識が創造され、学習が生起すると考えられています。「能動的実験や具体的経験をともなわない内省的観察・抽象的概念化」は、「抽象的な概念形成」に終わり、実世界において実効をもたないことが指摘されています

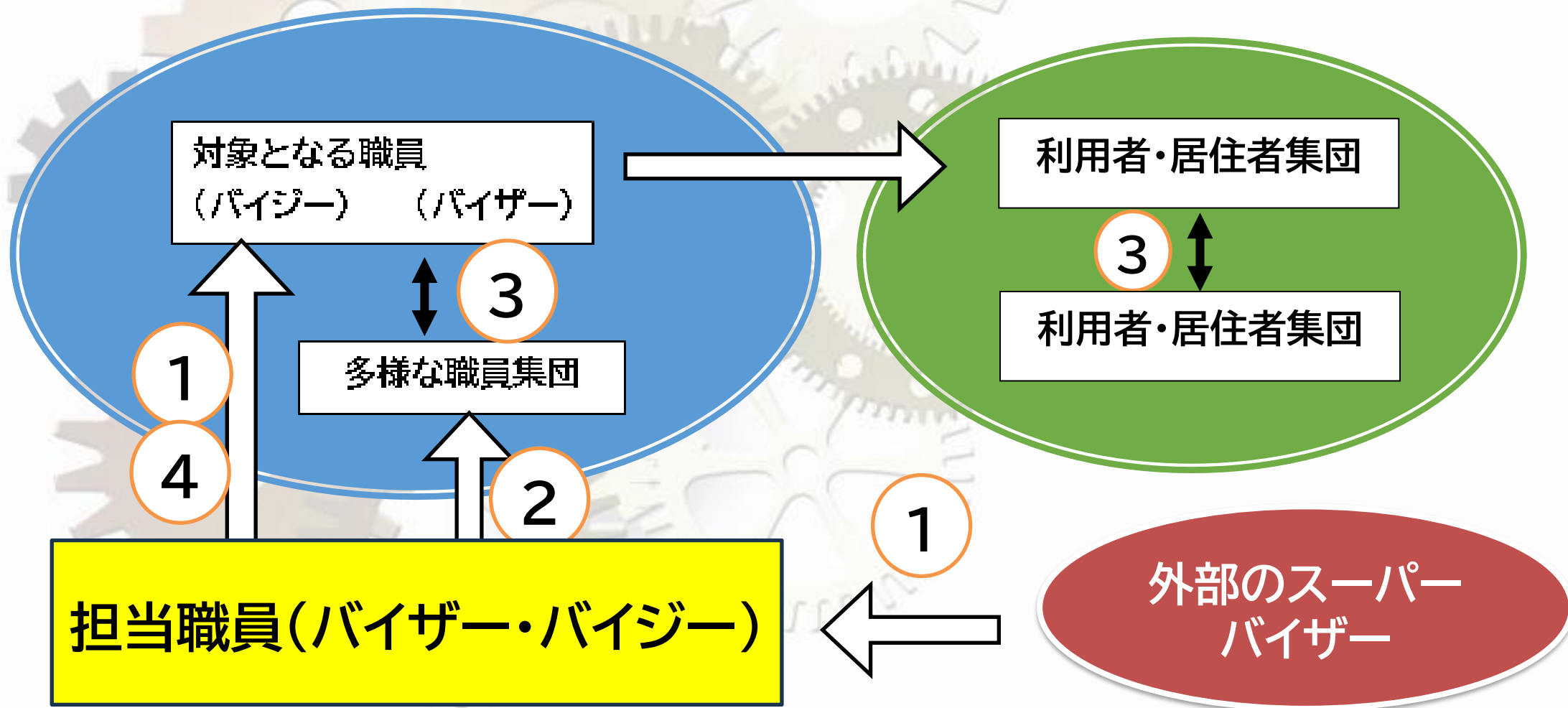


さらに、今求められている力は後輩の育成です



そのためには、スーパービジョンの知識と技術が必要です。本日実施するSVは傾聴の技術を応用したSVです。

職場で登場する重層的人的要素と スーパービジョンの方向



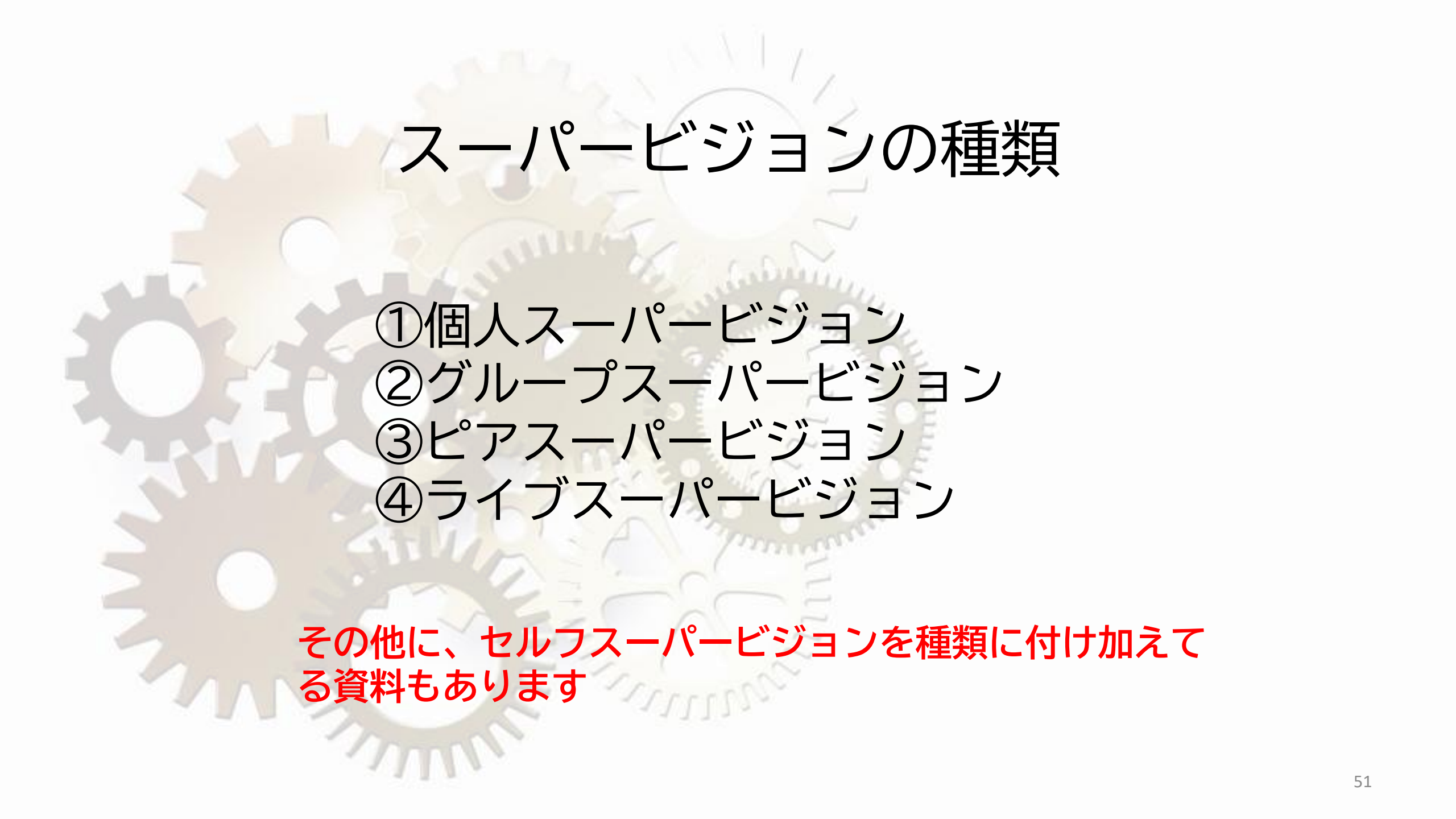
スーパービジョンの機能

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種類

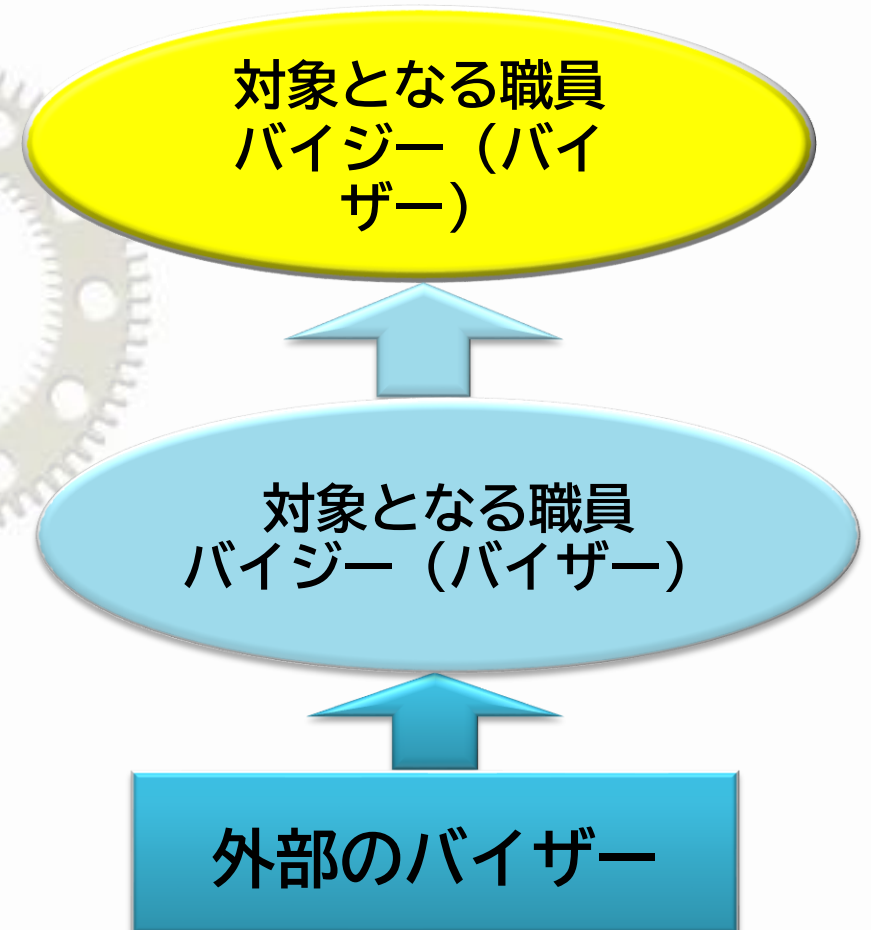
- ①個人スーパービジョン
- ②グループスーパービジョン
- ③ピアスーパービジョン
- ④ライブスーパービジョン

その他に、セルフスーパービジョンを種類に付け加える資料もあります

個人スーパービジョン

個人スーパービジョンとはスーパーバイザーとスーパーパイザーが1対1で行うスーパービジョンのことです

個人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、この個別課題をバイザーが共有し、解決に向けてバイジール自身が歩き出すことを支援する全過程であると考えています

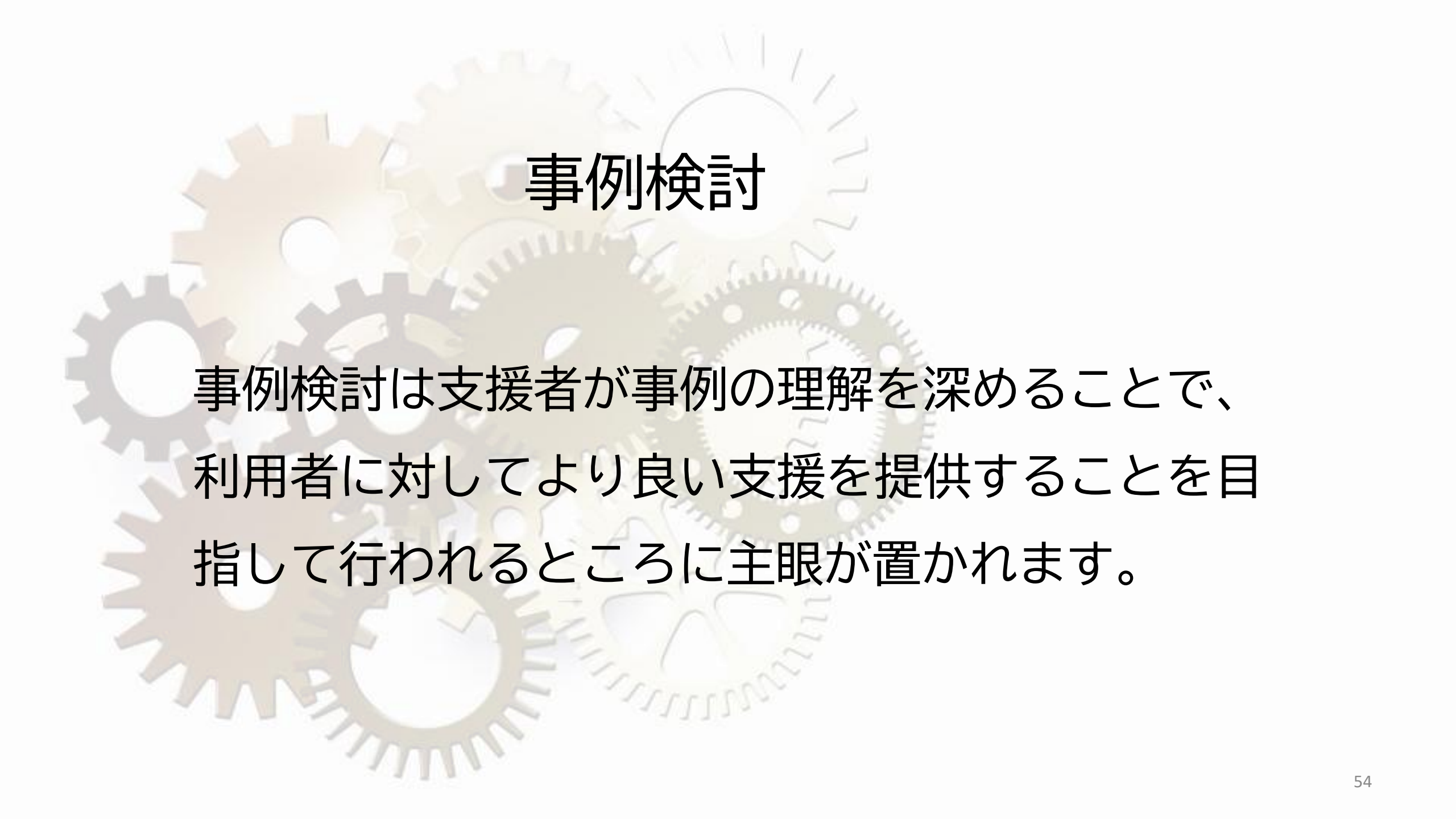


グループ・スーパービジョン

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。

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理解されていない場合が見受けられます。

両者の違いはその目的

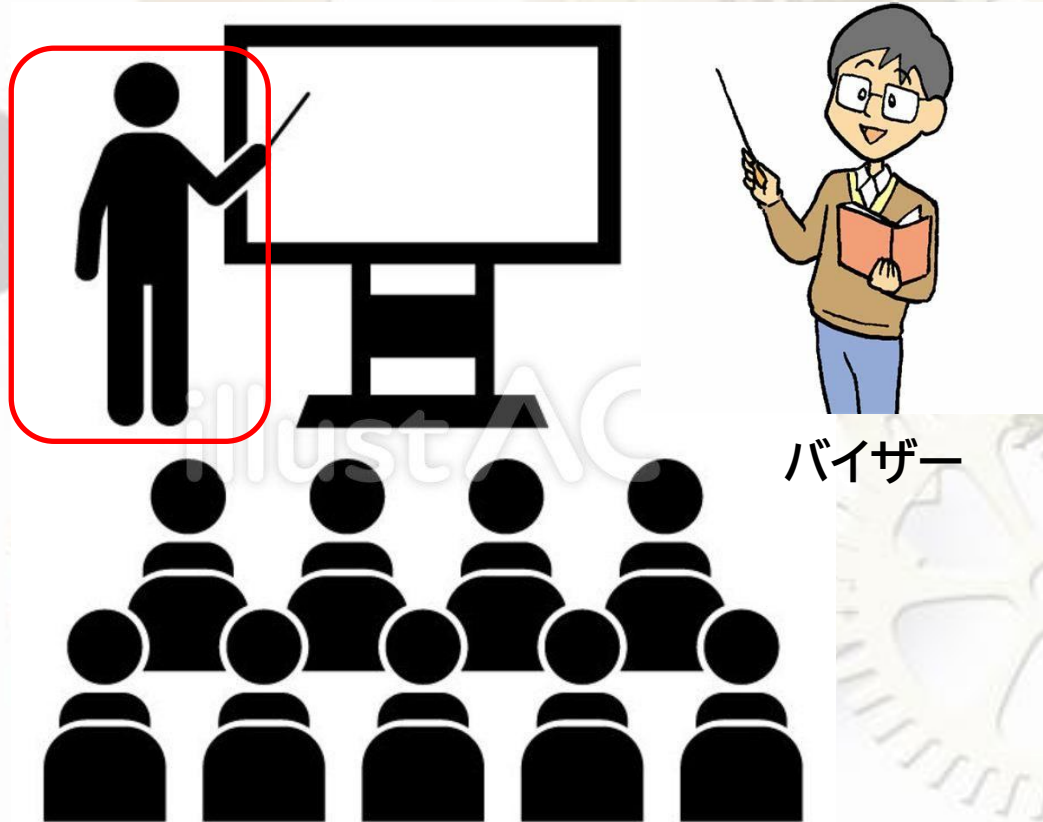


事例検討

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ところに主眼が置かれます。

グループ・スーパービジョン

事例提供者



バイザー

事例を提供している職員の困り事に焦点が当てられ、グループで職員の困り事の解決に向けた取り組みを実施する。この過程でグループの構成員にもその内容が伝わり、自分自身の成長に繋げる。全体をコーディネートするのがスーパーバイザー

グループスーパービジョン

```
graph TD; A[グループスーパービジョン] --> B[管理的機能が重視される場合]; A --> C[教育的機能が重視される場合]; A --> D[支持的機能が重視される場合];
```

管理的機能が重視
される場合

その主眼は支援者が機関
の機能に即した適切な支
援行動が取れるように
なることに置かれます

教育的機能が重視
される場合

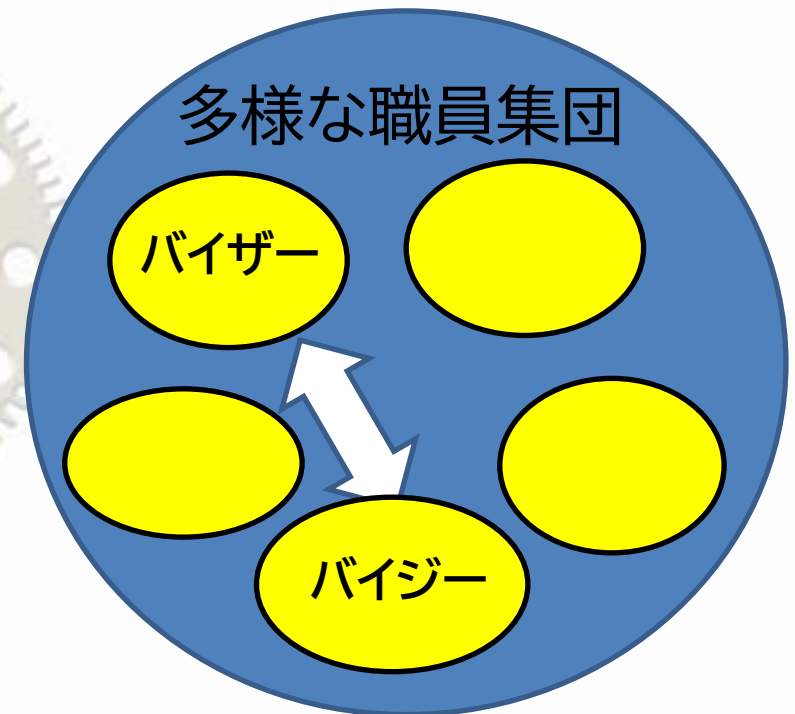
スーパーバイザーが支
援者として必要な知識
を得ていくことが重視
されます

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
るバイジの行動面や感情
面に焦点が当てられるこ
とになり、こうした検討を
通じてバイジが自らの感
情面や支援行動について
客観視を図り、整理して
いくことを助けることが
重視されます

ピアスーパービジョン

ピアスーパービジョンは職員同士・障害当事者同士で行うスーパービジョンのことです。ピアとは仲間という意味で、同じ職員としての立場でスーパービジョンすることです。この場合はスーパーバイザーが同じ職員ということになるので、職員グループだけで行うことになります。同じ体験をしているもの同士が体験を語り合い、その不安や恐れを共有することで支え合うといった内容です。



ライブスーパービジョン

スーパーバイザーが働いている場面にスーパーバイザーが同席し、その場でアドバイスや指導をおこなうことです。

ライブスーパービジョンでは、実践場面で起きていることを中心にスーパービジョンをおこなうため、質問や困っていることに対しての返答や必要としているアドバイスをすぐに受けることができます

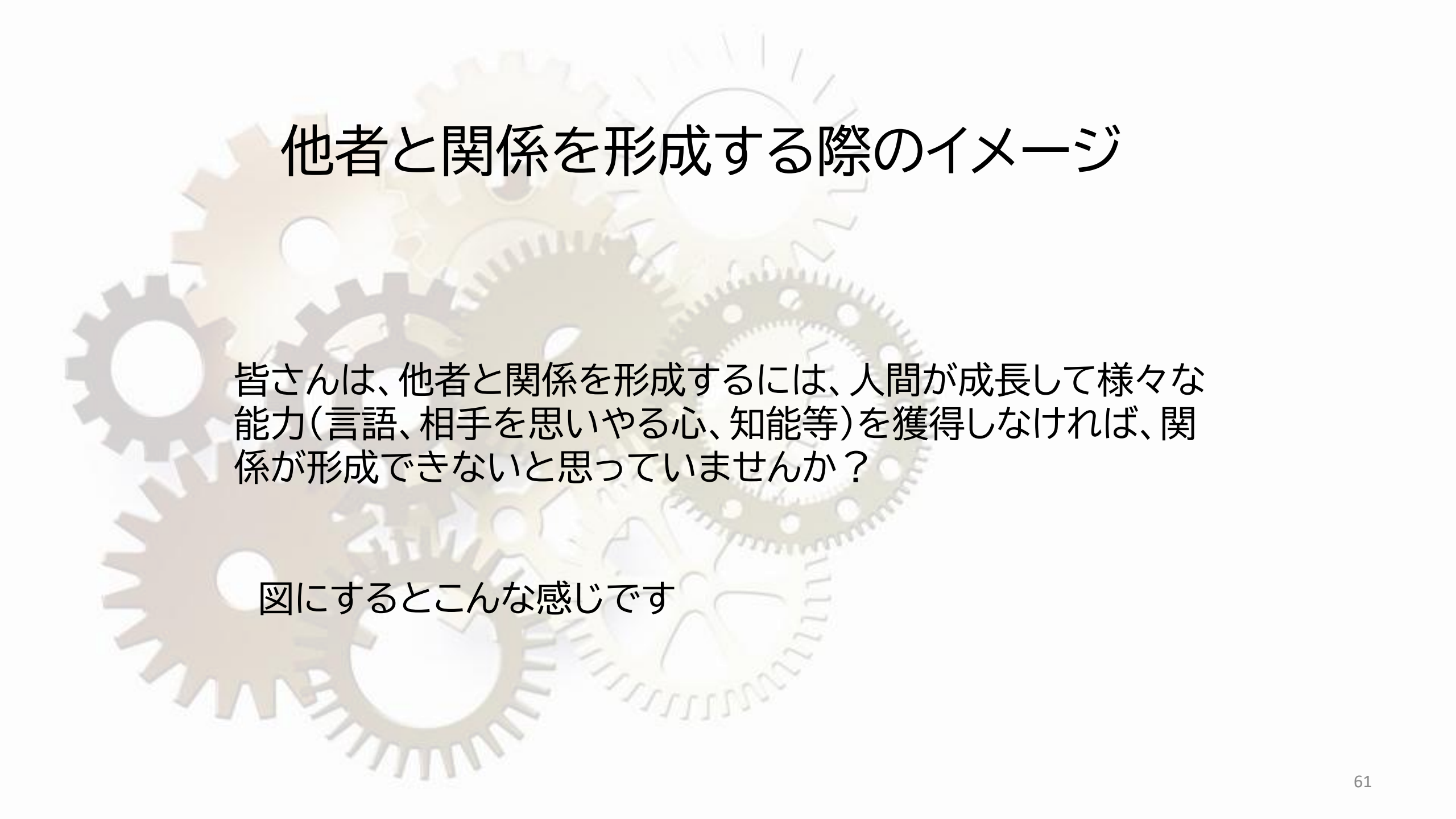


関係の形成

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。



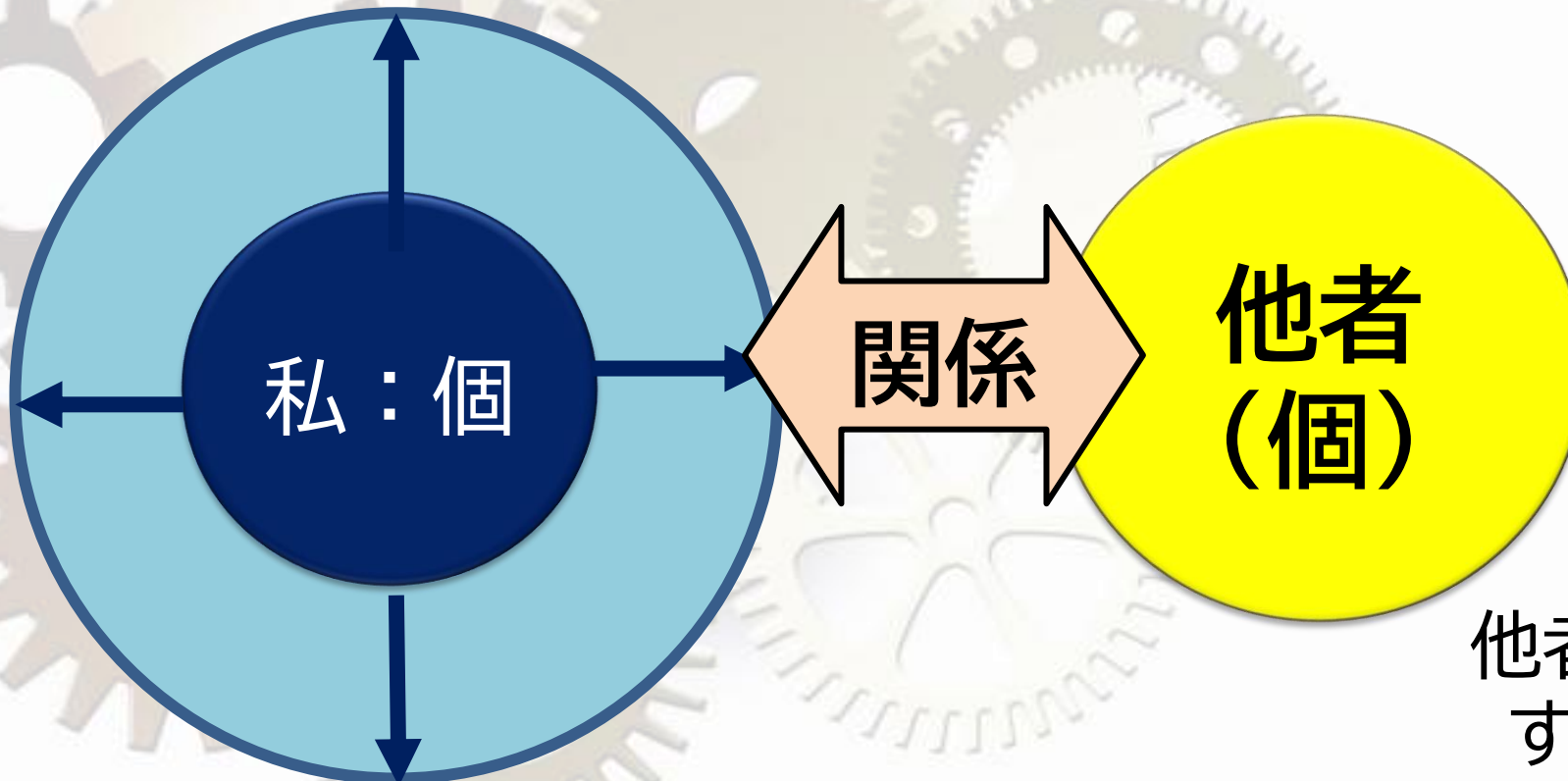
他者と関係を形成する際のイメージ

皆さんは、他者と関係を形成するには、人間が成長して様々な能力(言語、相手を思いやる心、知能等)を獲得しなければ、関係が形成できないと思いませんか？

図にするとこんな感じです

関係の形成のイメージ

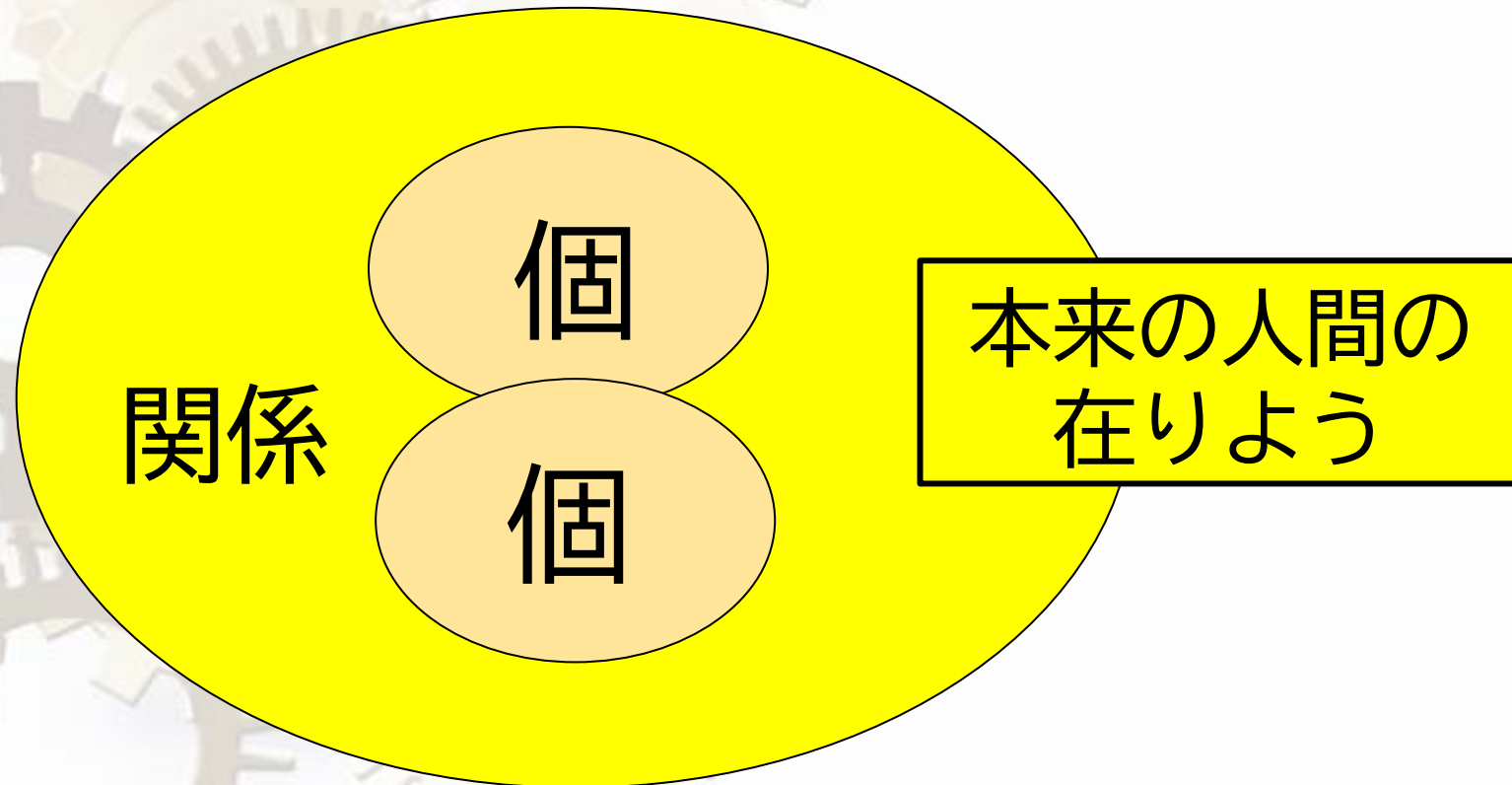
個と個を繋ぐもの：獲得した能力に依拠しているの？



他者と関係を形成
する能力の獲得

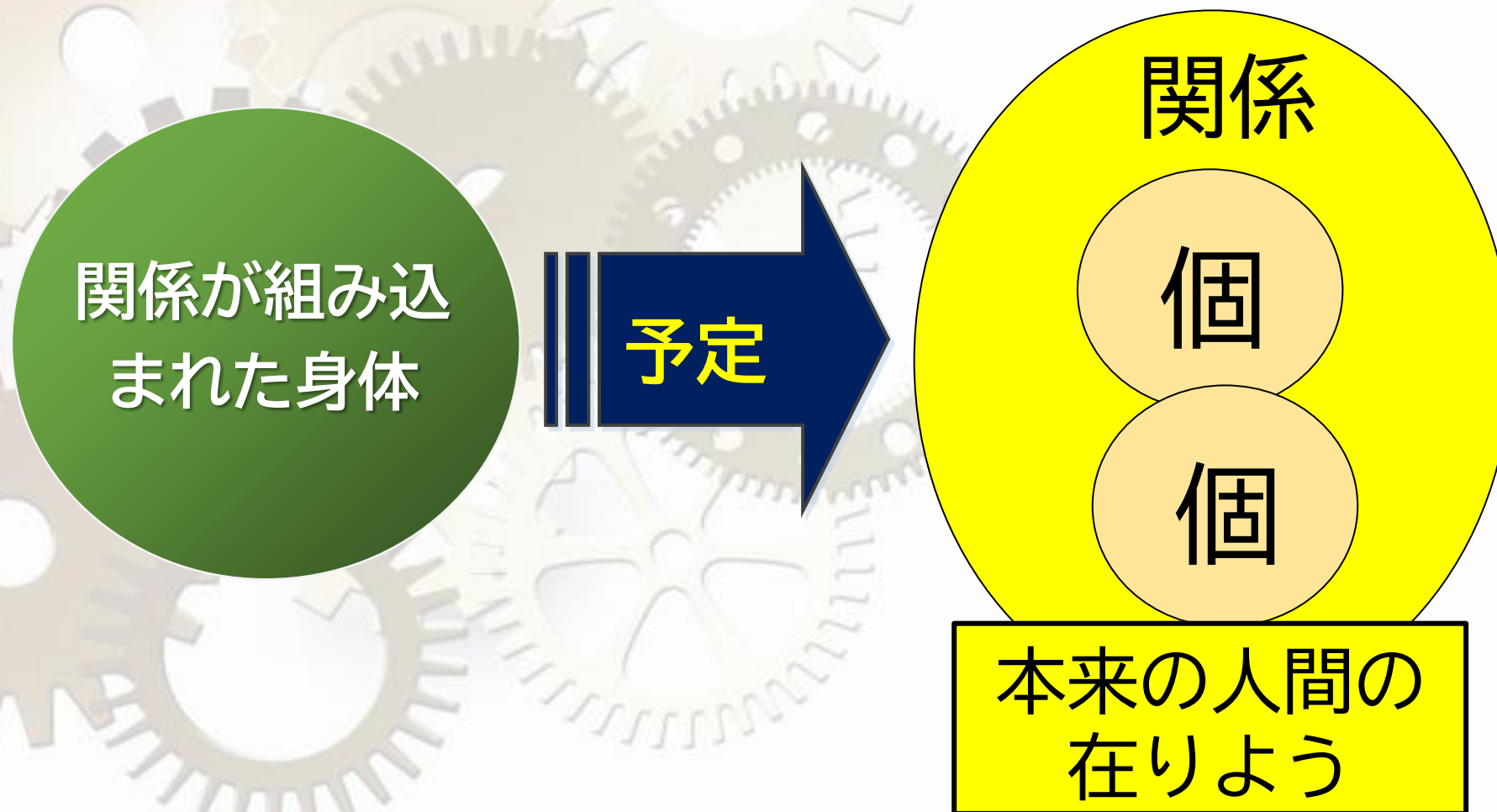
成長：さまざまな能力の獲得・言語

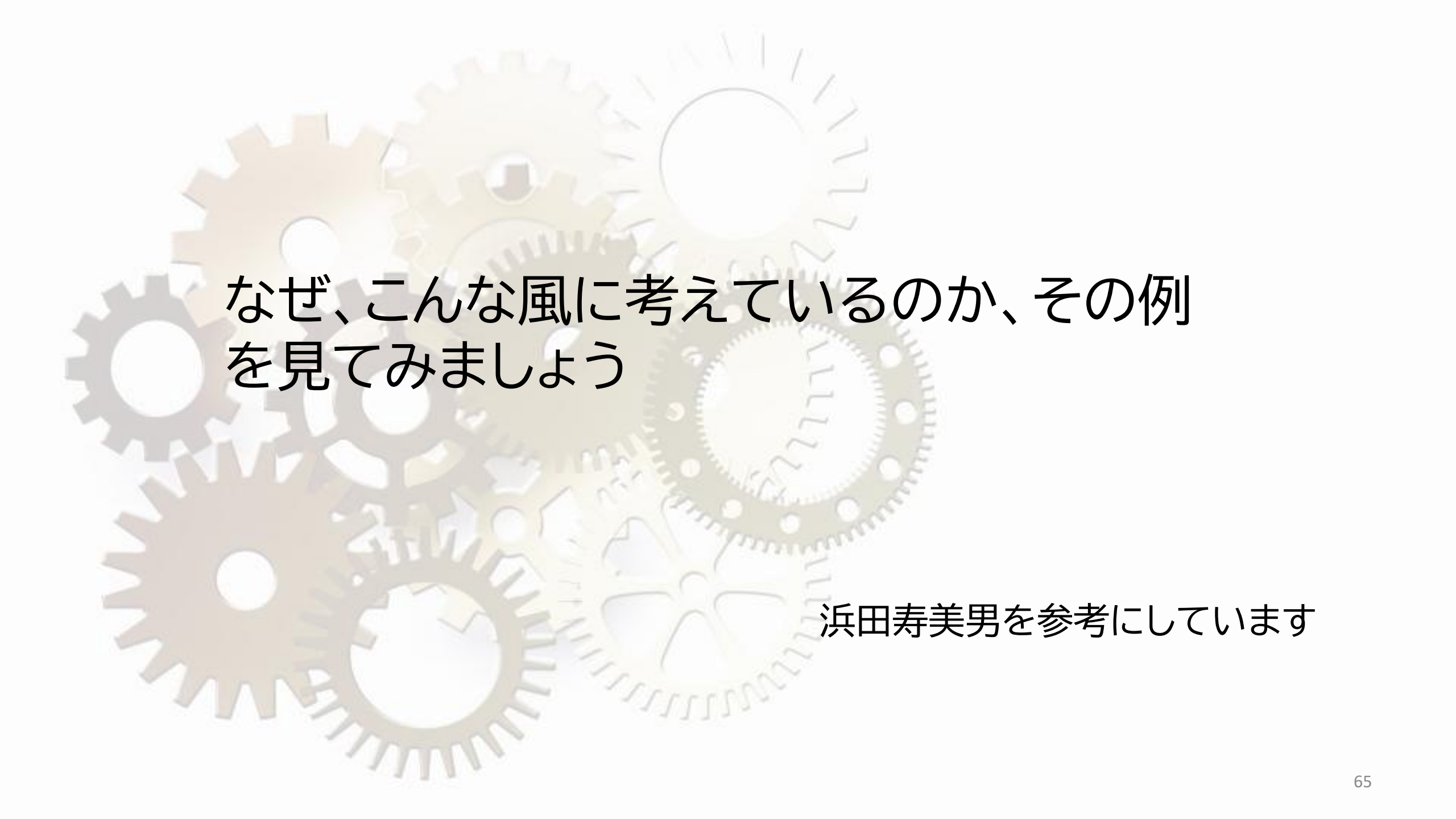
私が考えている関係形成のイメージ



最初から人間は関係の中に位置づけられている

私(個)の成長が関係の基礎なの？





なぜ、こんな風に考えているのか、その例
を見てみましょう

浜田寿美男を参考にしています

私(個)を超えた関係の形成

支援している
利用者

おはよう

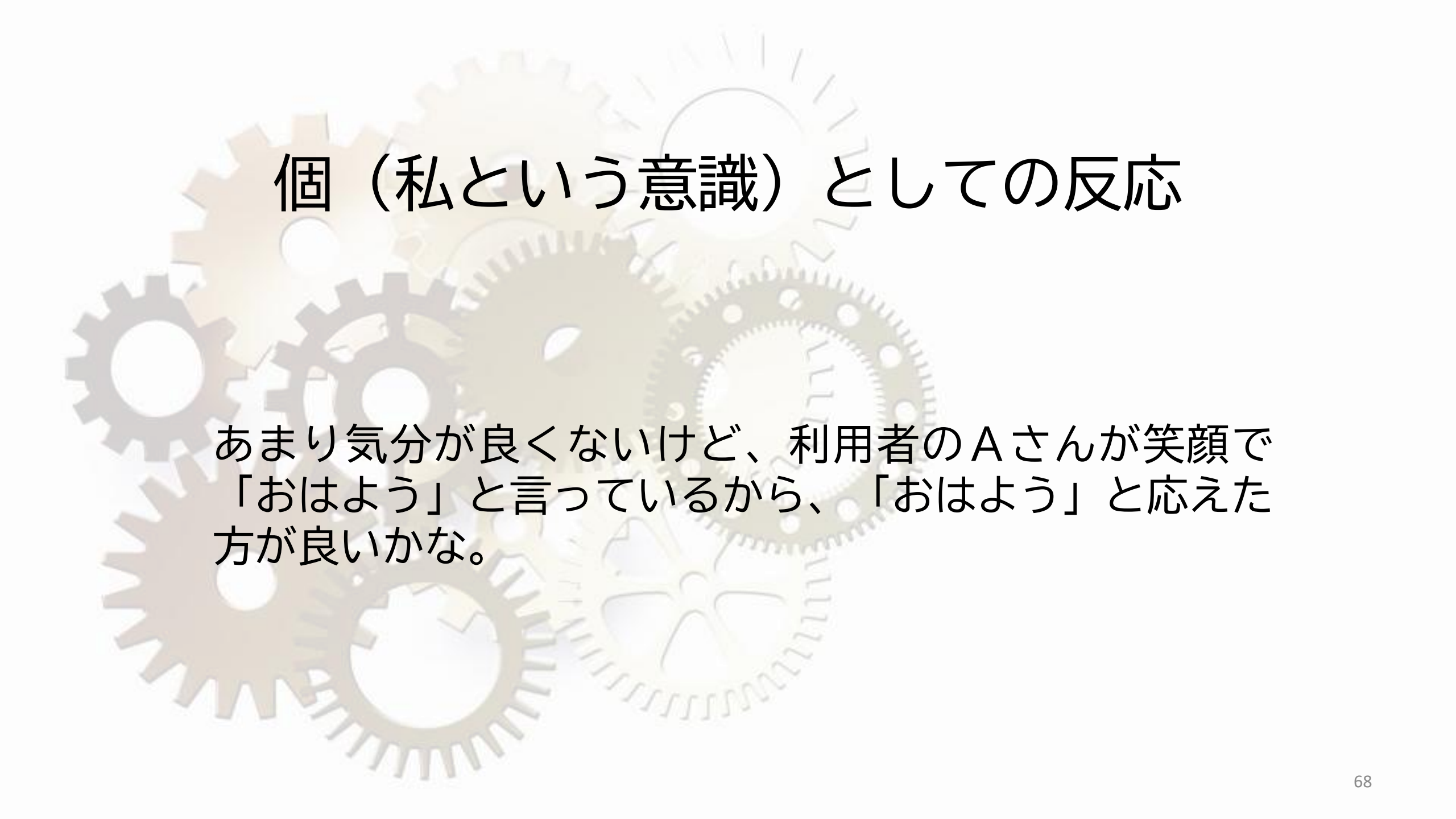
なんて応え
ますか？

この場面で何が起こっているのか？



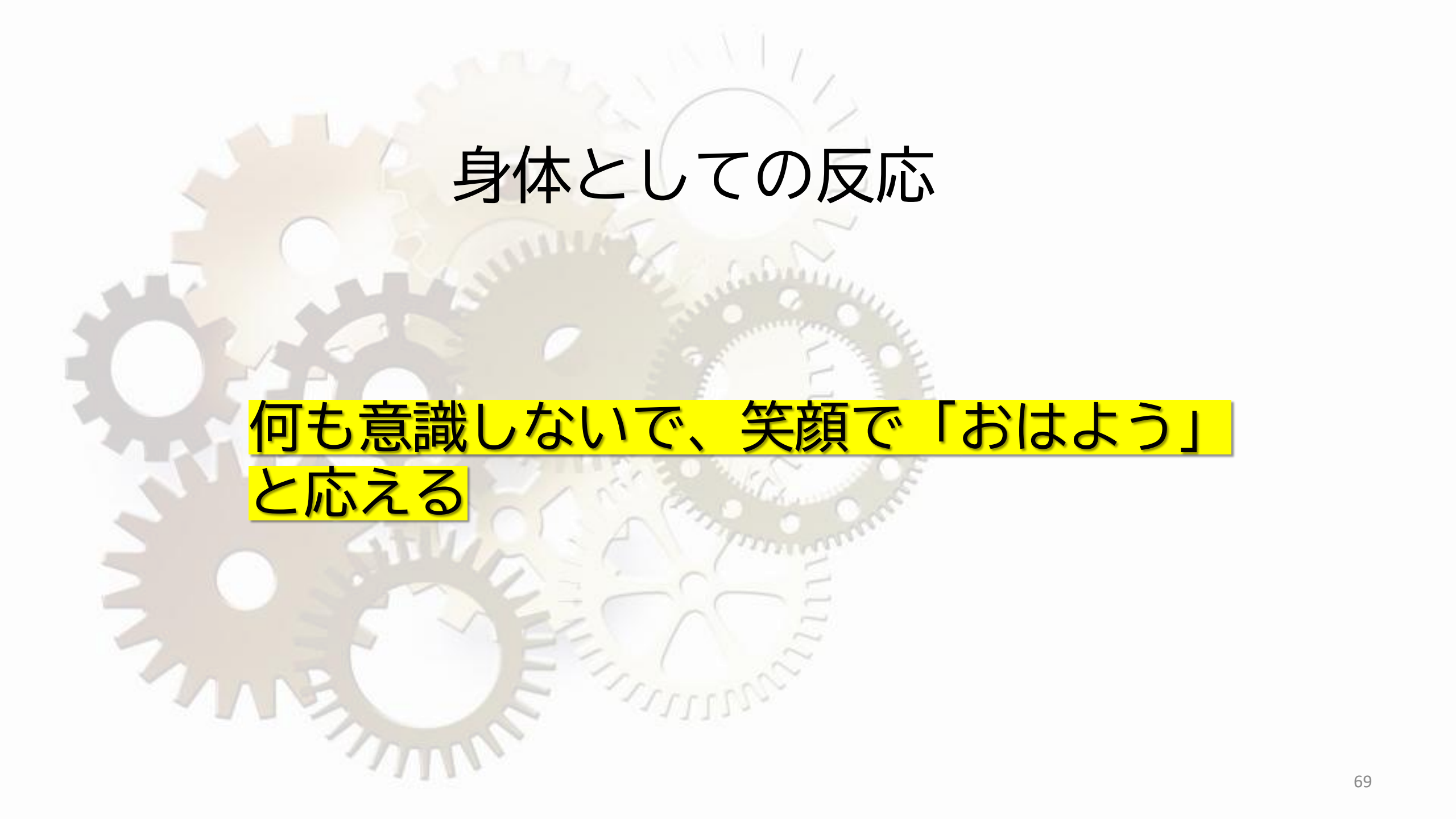
○個（私という意識）
としての反応

○身体としての反応



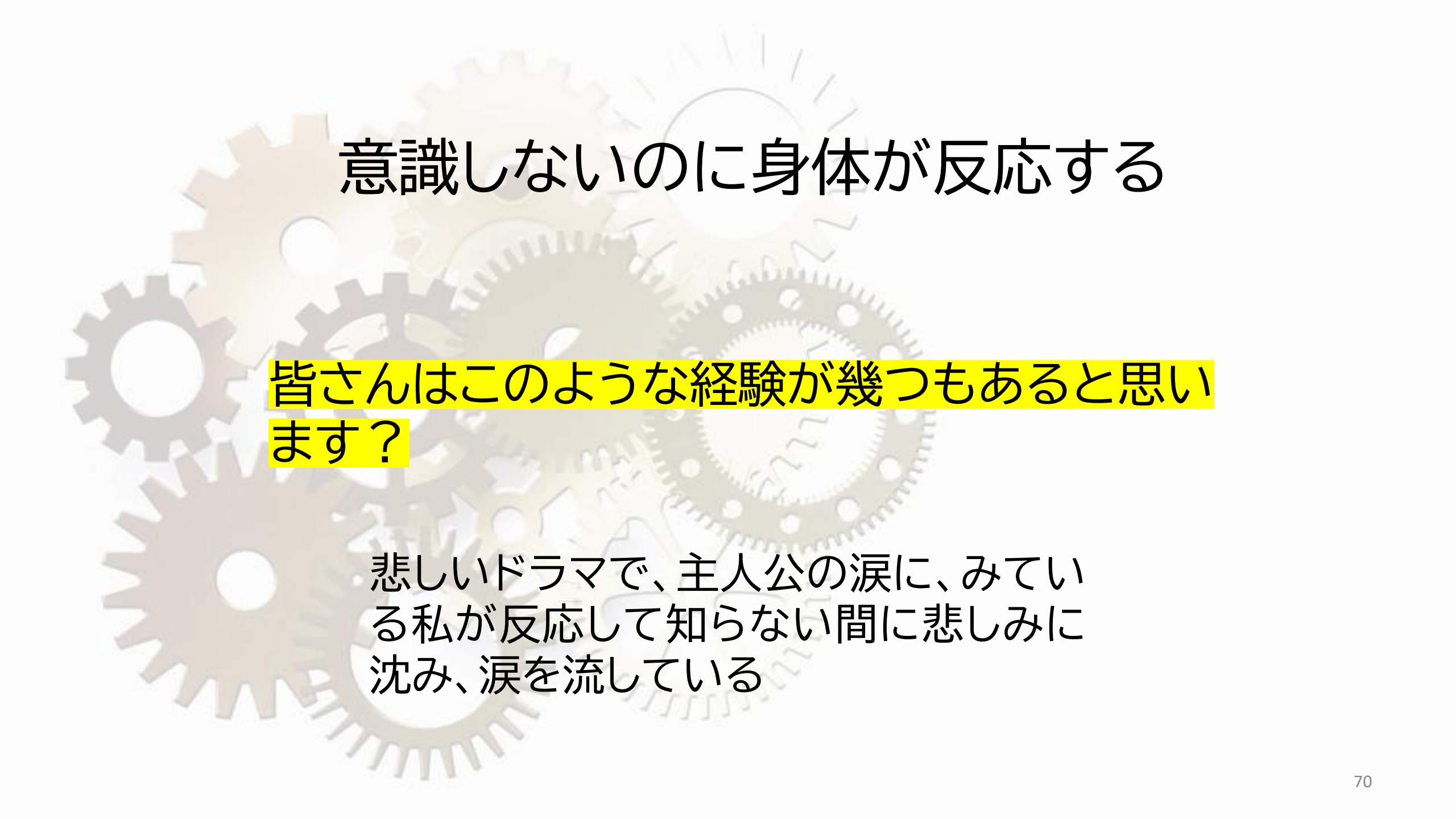
個（私という意識）としての反応

あまり気分が良くないけど、利用者のAさんが笑顔で「おはよう」と言っているから、「おはよう」と応えた方が良いかな。



身体としての反応

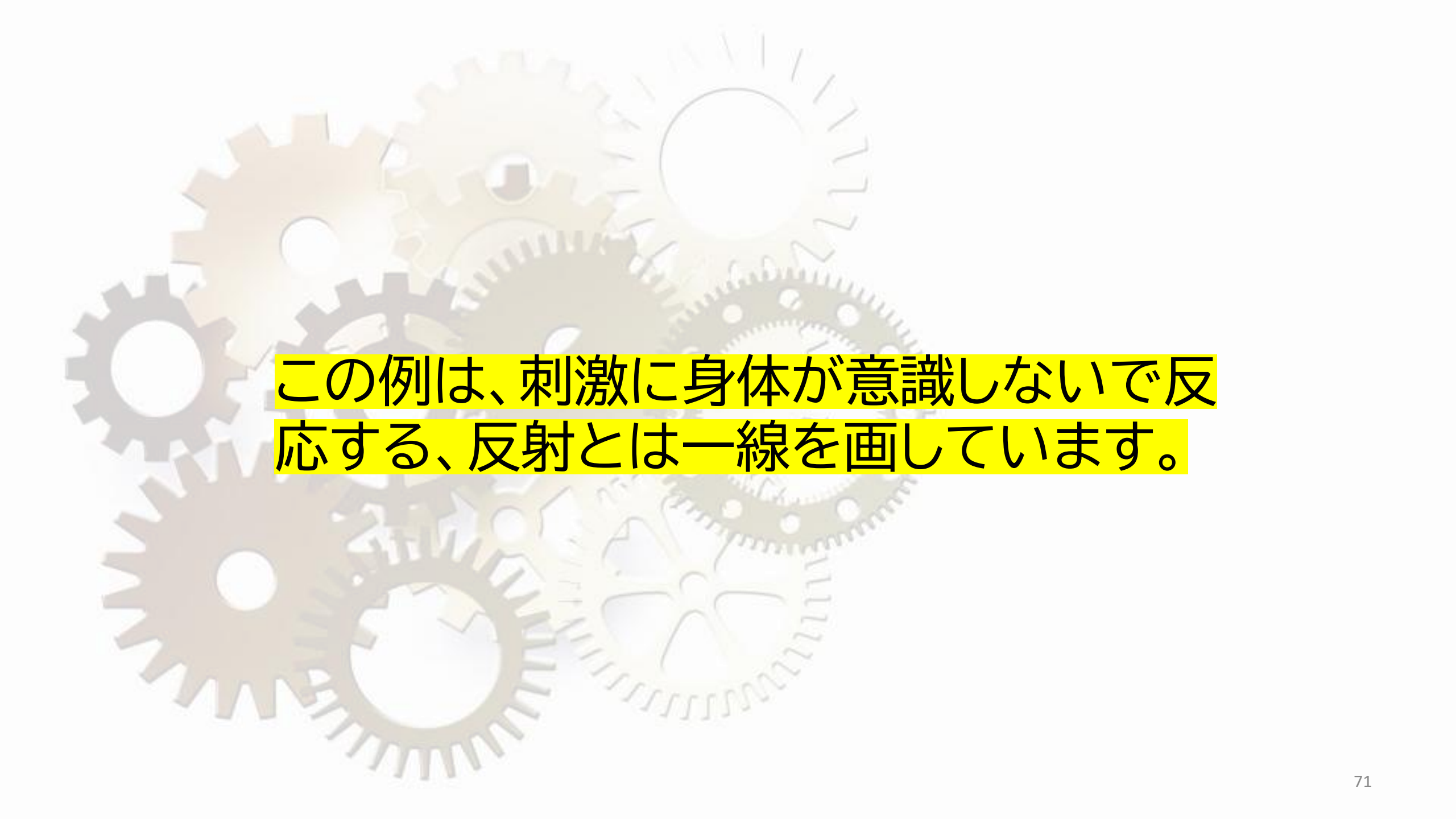
何も意識しないで、笑顔で「おはよう」
と応える



意識しないのに身体が反応する

皆さんはこのような経験が幾つもあると思います？

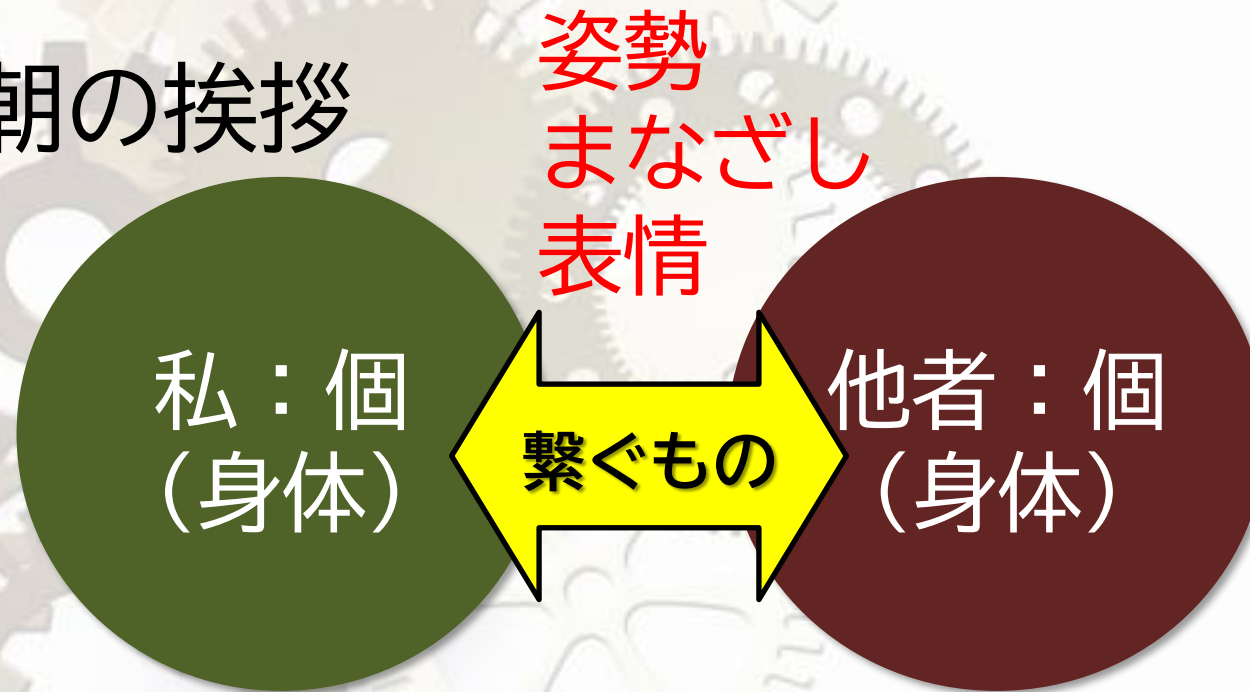
悲しいドラマで、主人公の涙に、みている私が反応して知らない間に悲しみに沈み、涙を流している



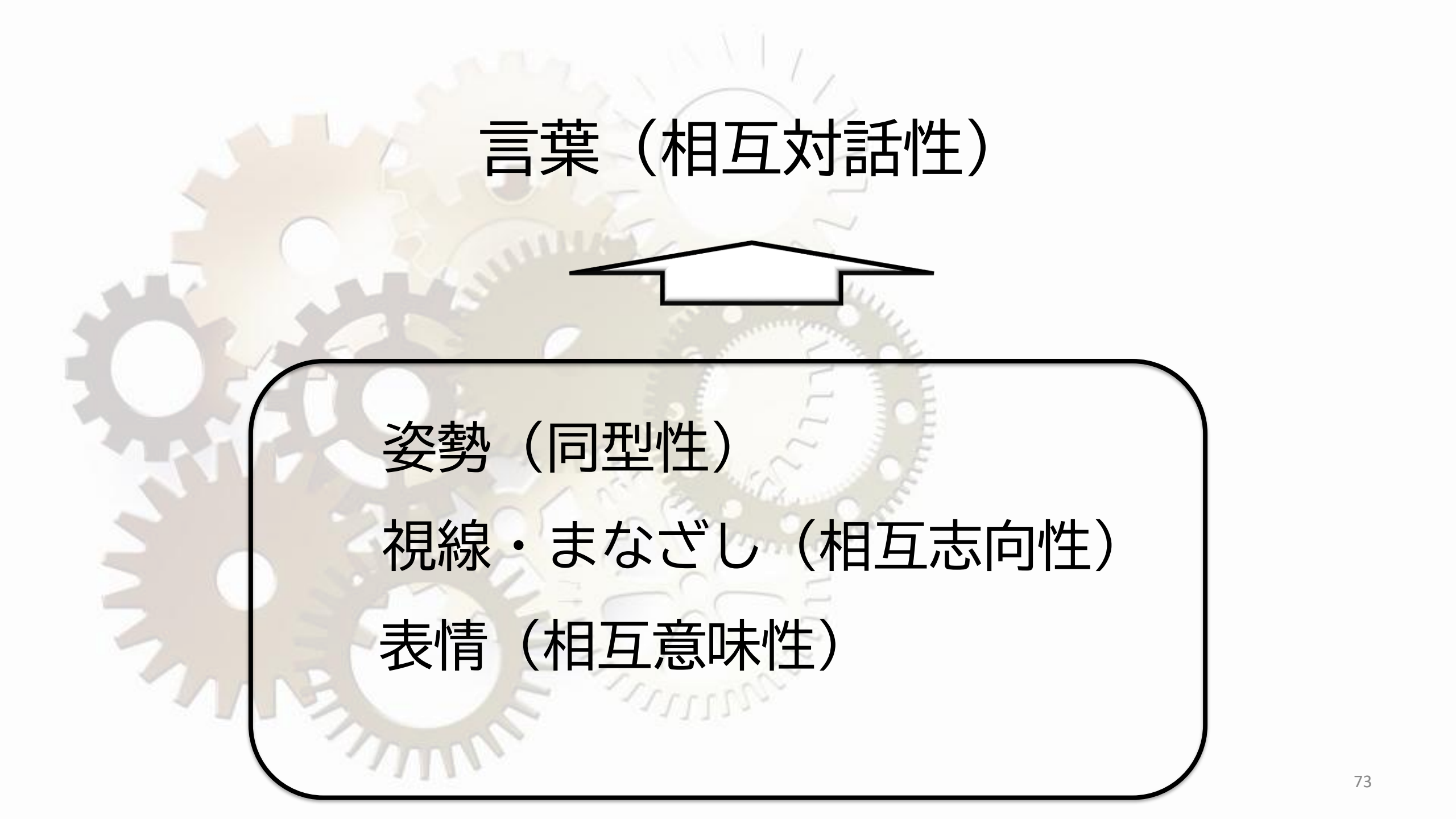
この例は、刺激に身体が意識しないで反応する、反射とは一線を画しています。

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）

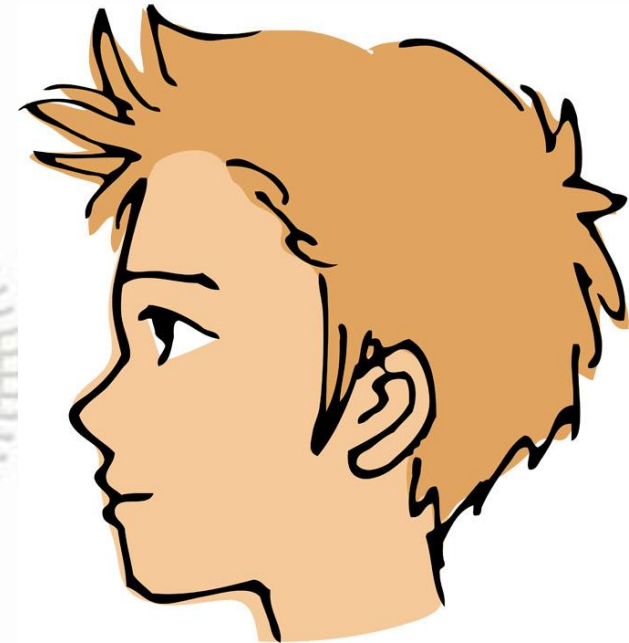
表情（相互意味性）

見るという行為

客体

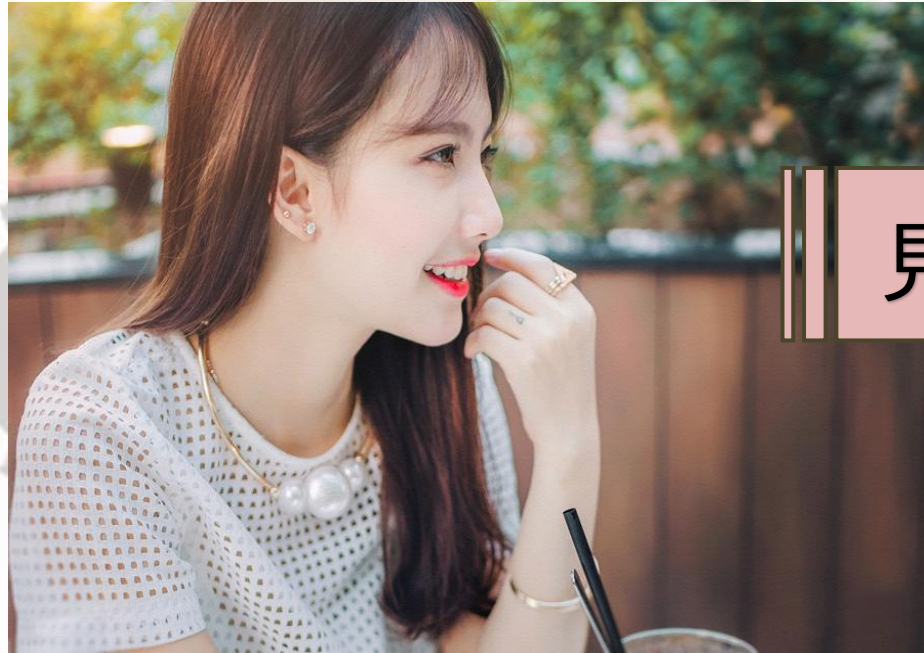


主体



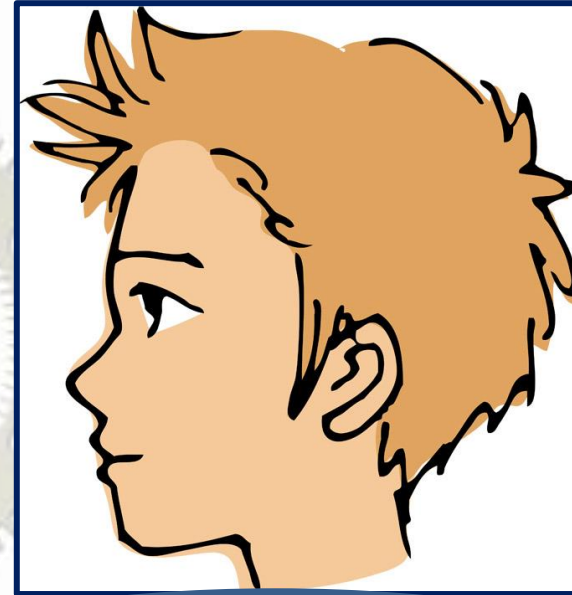
○対象を客観的に見る事が出来る。
きれいな瞳だな！！
口紅が素敵！！
髪の色も似合っているな 等

主体



見られる

客体



一瞬でな
くなる

対象を客観的に見ることが出来る。
きれいな瞳だな！！
口紅が素敵！！
髪の色も似合っているな 等

握るという行為

「握られている」と感じたので、握り返す(主体となる)

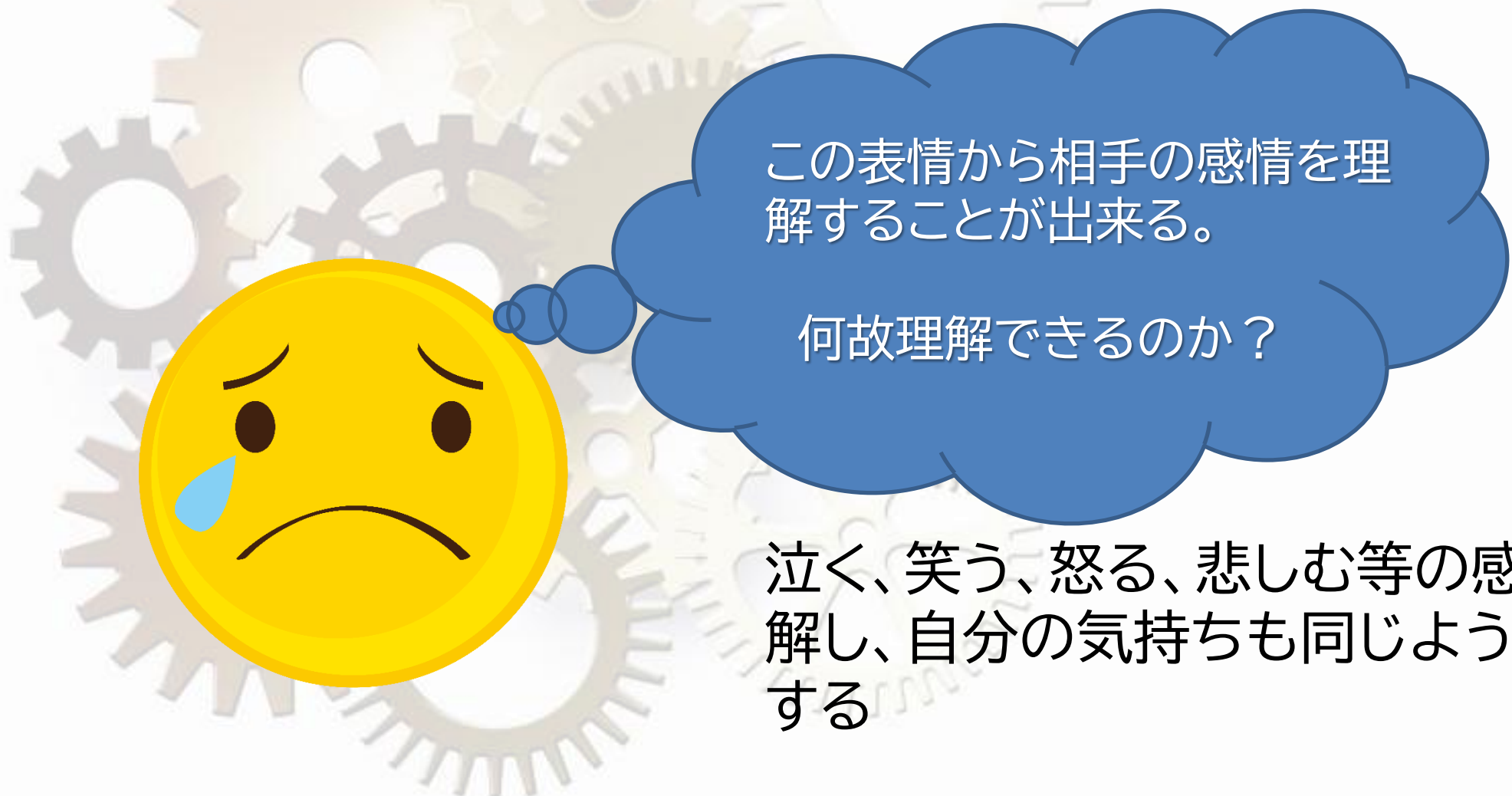
相手の圧力を感じた瞬間、自分が**客体**となり「握られている」と感じる

客体として
握られる

主体として
握る

自己の中で主体と客体が相互に入れかわる、両者がコミュニケーションしている

表情

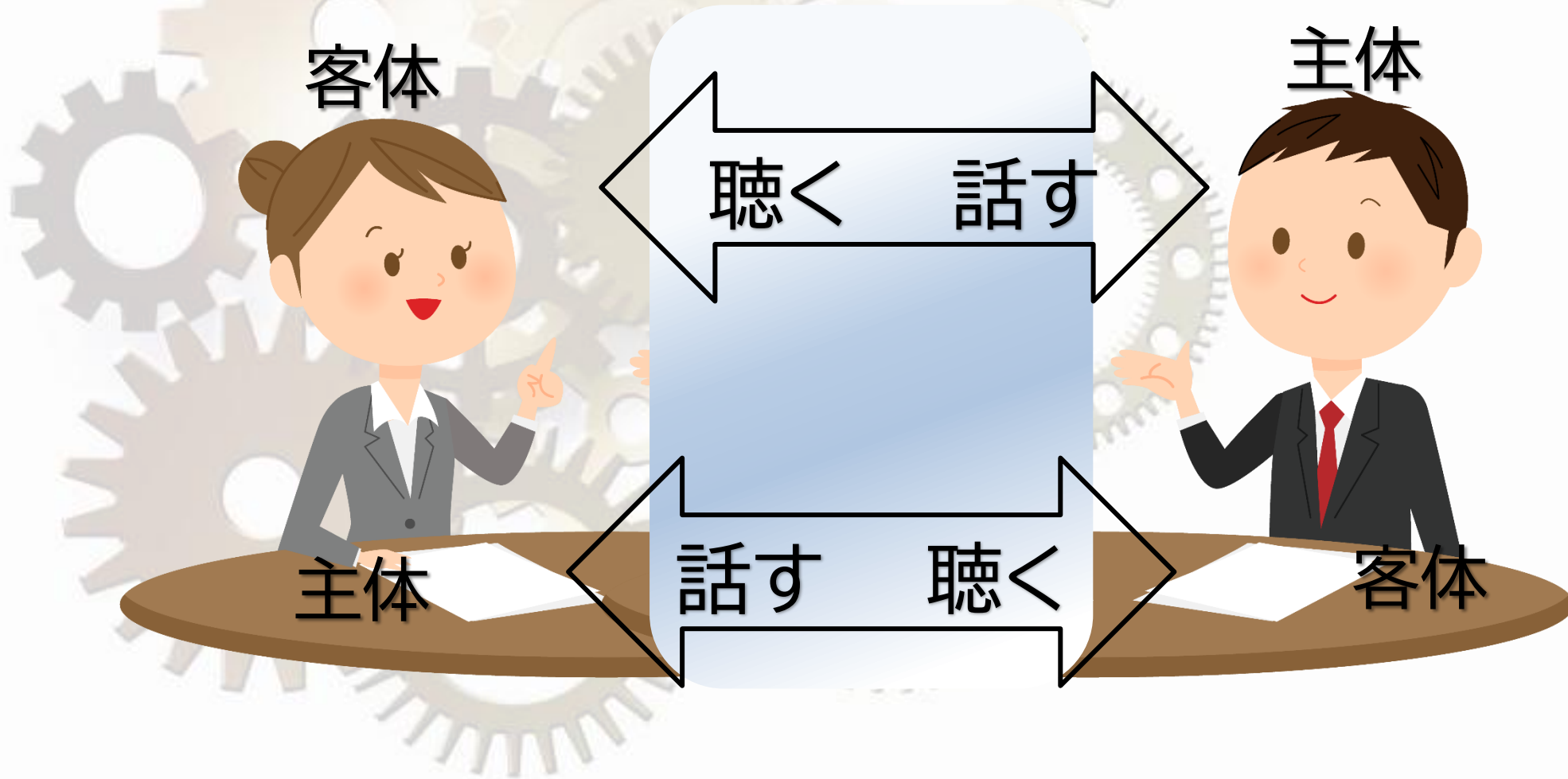


この表情から相手の感情を理解することができる。

何故理解できるのか？

泣く、笑う、怒る、悲しむ等の感情を理解し、自分の気持ちも同じように反応する

会話すること

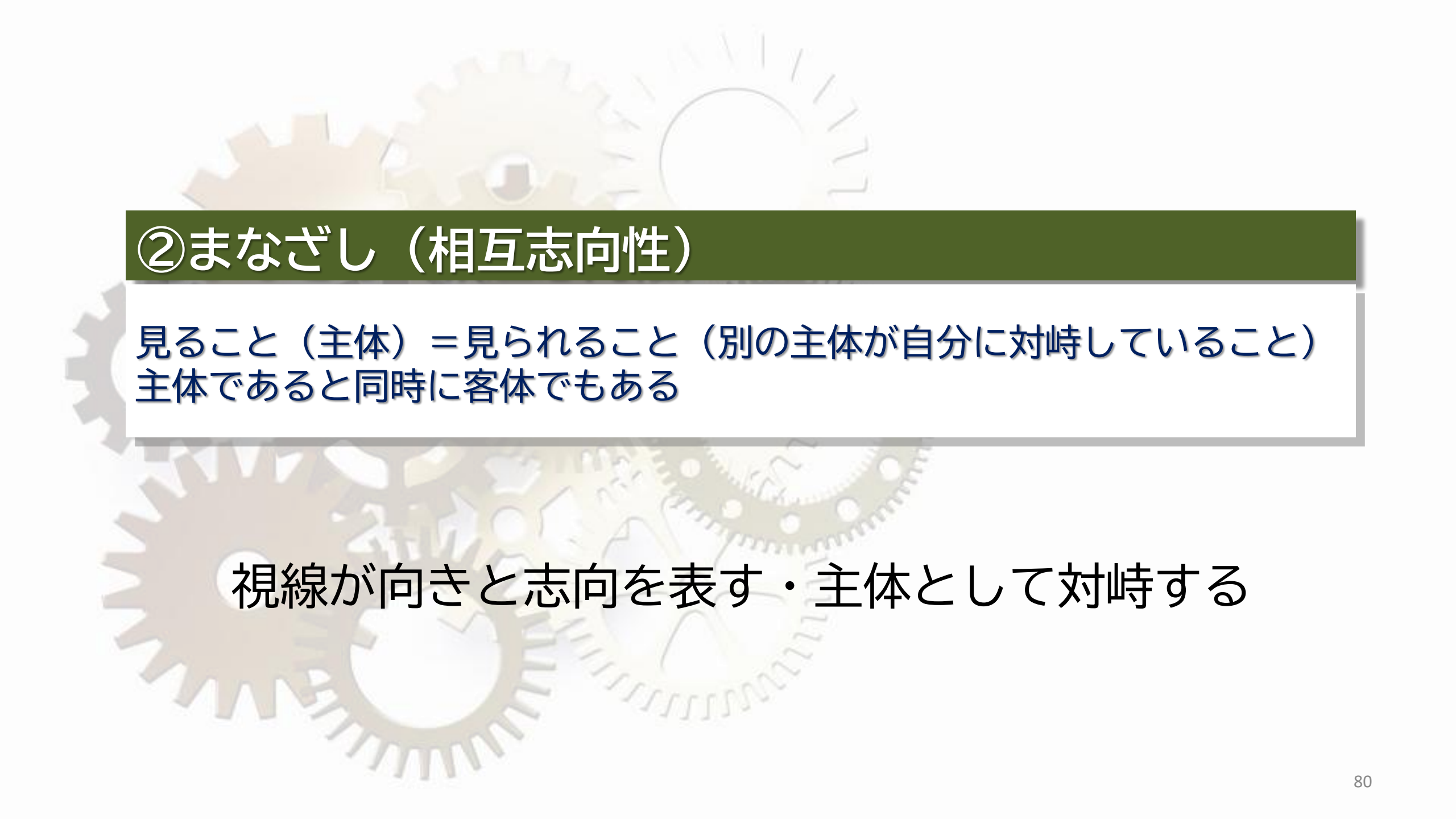


傾聴の前提（関係の基礎）

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応し合う

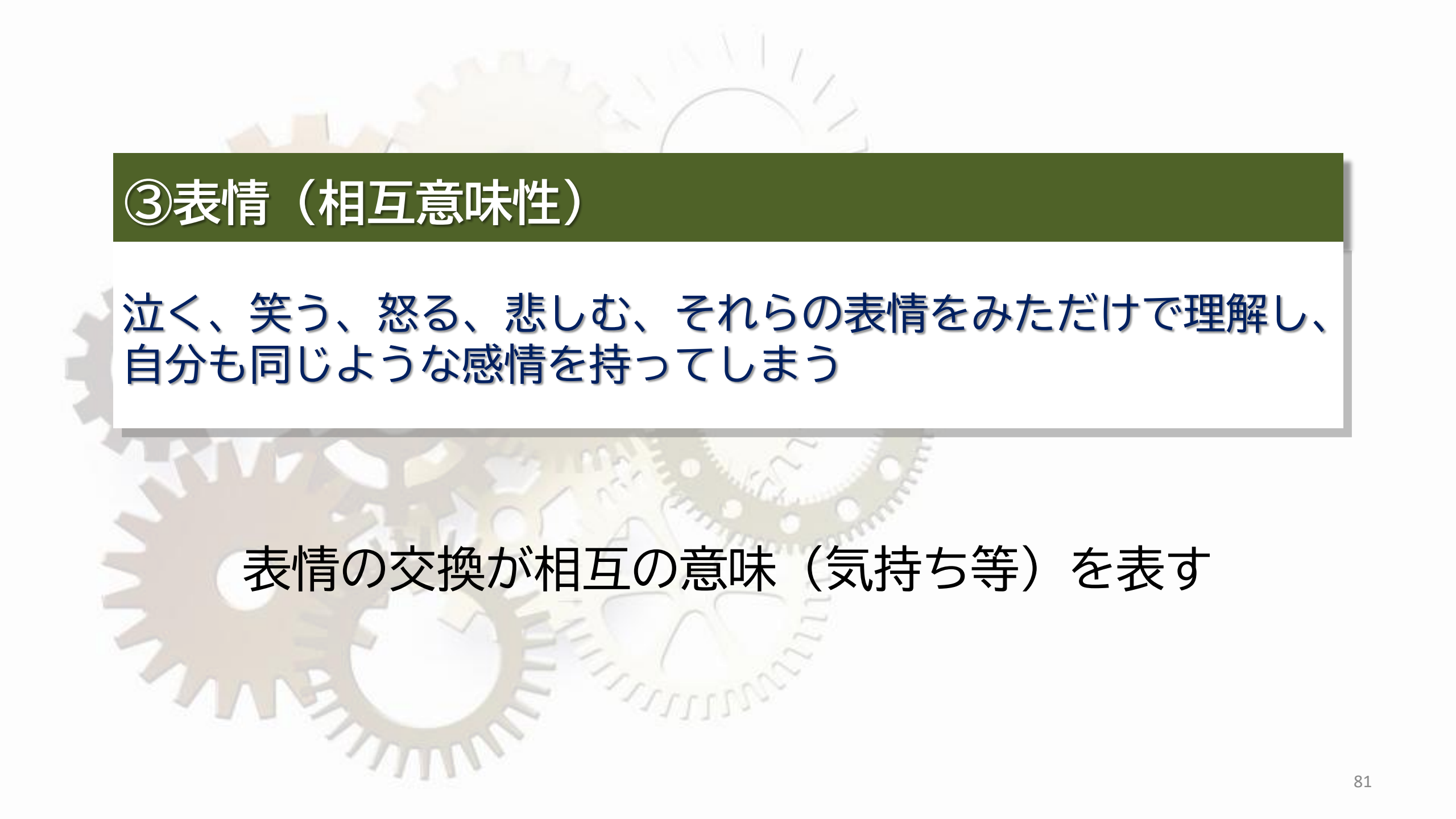
関係の基礎は相手の動作に反応する自分の身体



②まなざし（相互志向性）

見ること（主体）＝見られること（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）

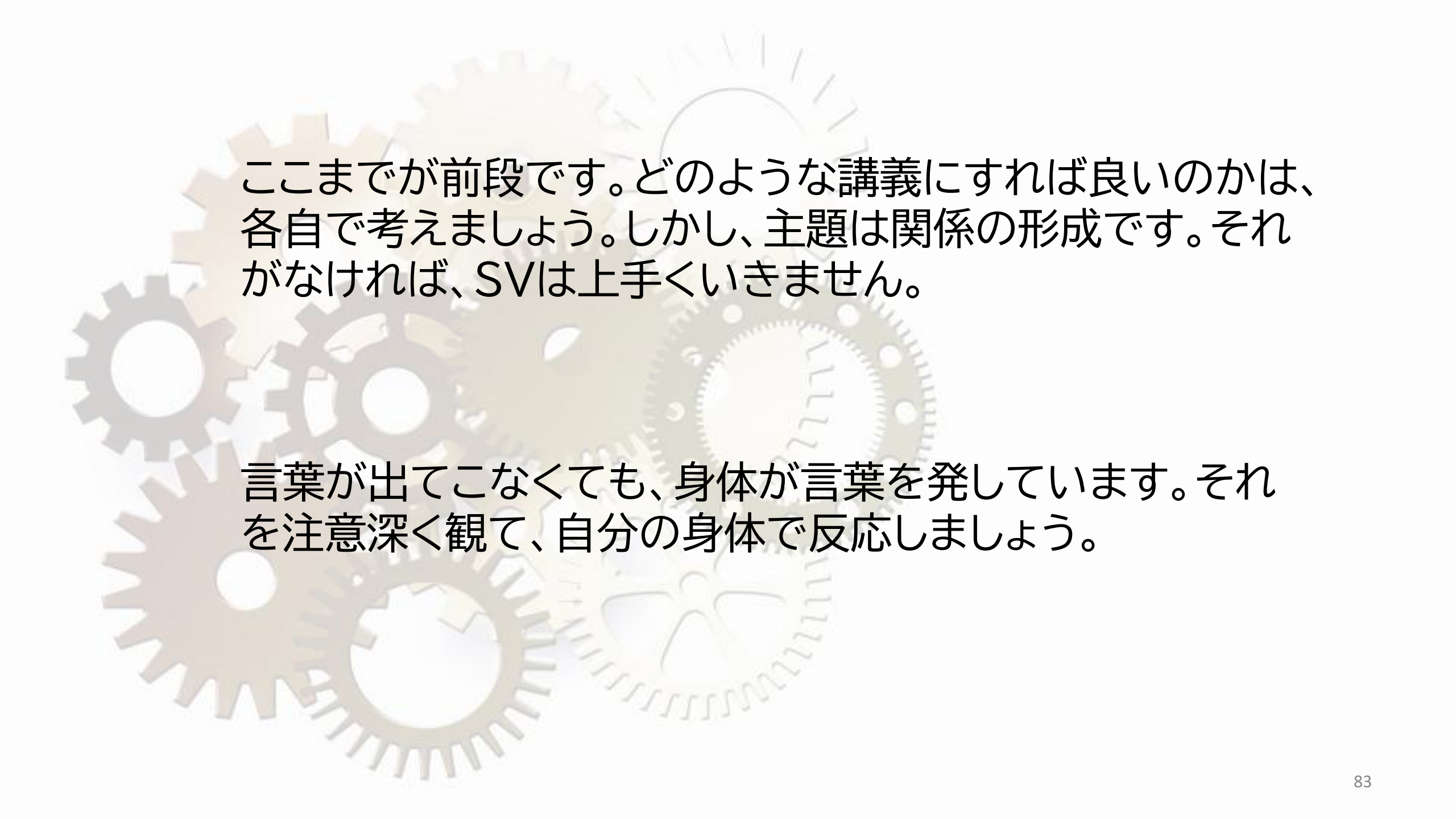
泣く、笑う、怒る、悲しむ、それらの表情をみただけで理解し、
自分も同じような感情を持ってしまう

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）

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）を生みだしました。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



ここまでが前段です。どのような講義にすれば良いのかは、各自で考えましょう。しかし、主題は関係の形成です。それがなければ、SVは上手くいきません。

言葉が出てこなくても、身体が言葉を発しています。それを注意深く観て、自分の身体で反応しましょう。



傾聴を使ったS Vの技術

支援技術としての傾聴

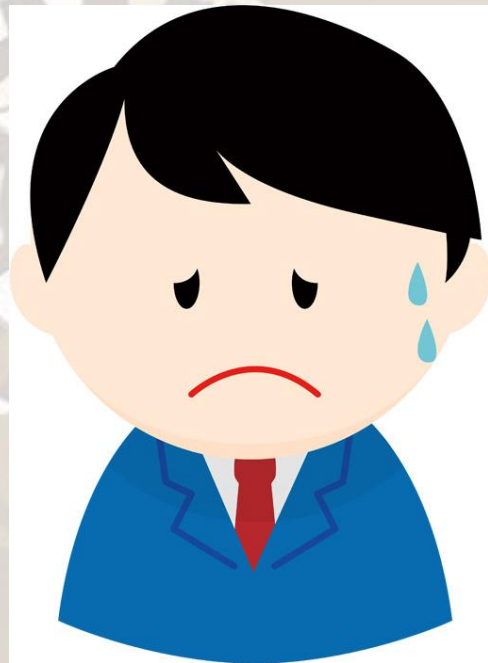
(スーパービジョンの技術)

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？



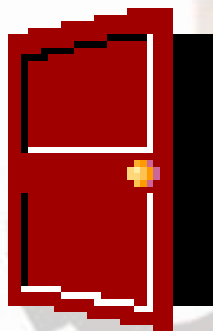
傾聴がスーパービジョンなの？

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

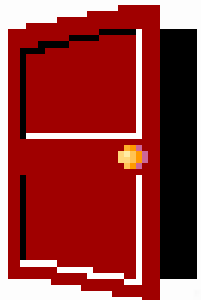


<Step 1>

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

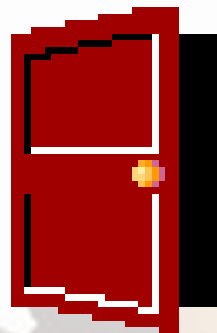
× 沈黙に耐えきれず、意味のない話をしてしまう
(何故ダメなの?)



<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」

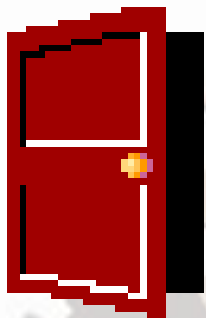
- × 自分の経験を話してしまう
(何故、ダメなの?)
- × 相手の話を客観的に判断する
(何故、ダメなの?)



<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

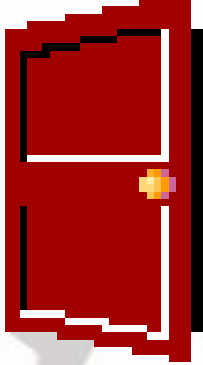
× 話の内容を解釈して、自分の経験に引きつけて自分の考えを話してしまう



<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

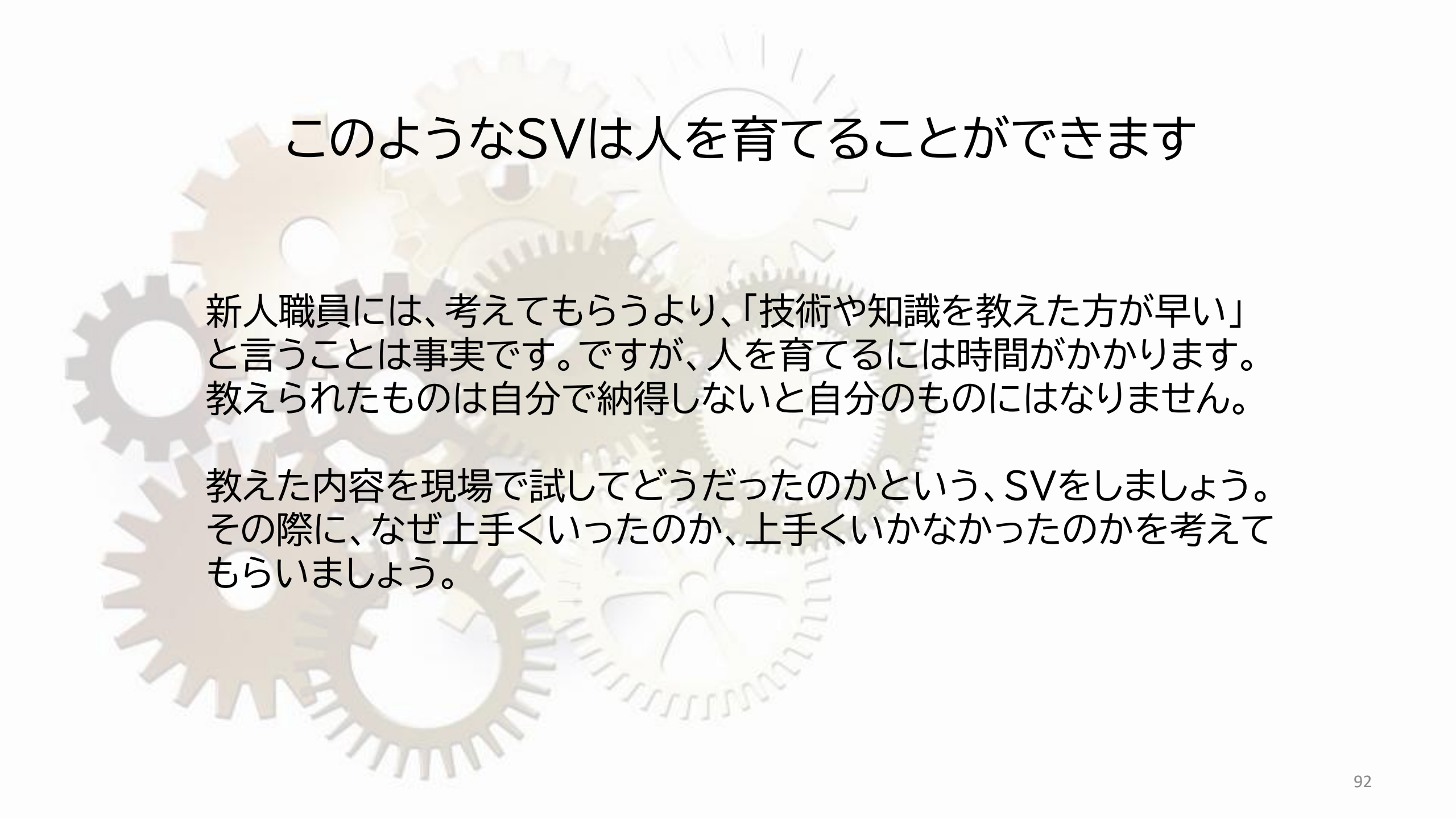
× 吟味をする主体はあくまでも相談者、支援者が吟味してはダメ



<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

× 行動の主体は相談者、次の行動を受け入れ、励ます



このようなSVは人を育てることができます

新人職員には、考えてもらうより、「技術や知識を教えた方が早い」と言うことは事実です。ですが、人を育てるには時間がかかります。教えられたものは自分で納得しないと自分のものにはなりません。

教えた内容を現場で試してどうだったのかという、SVをしましょう。その際に、なぜ上手くいったのか、上手くいかなかったのかを考えてもらいましょう。

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

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」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！！

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」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！！



2回のミニ演習の感想は？



これで講義は終了です。
お疲れさまでした。