

社会福祉施設におけるスーパービジョンの定着化 —導入方法と環境的な課題の検討—

河 野 聖 夫

The stability of a supervision in the social welfare facilities —Review for ways of introduction and related issues in the field—

Seio Kouno

Abstract

Past ten years, the in-service training for supervision was designed and implemented by the author, collaborated with a social work group in Totorri. The purpose of this study is to examine how the participants practice supervision at the workplace. Various related problems occurred in practice are also reviewed. For further investigation, an attitude survey on the staff who dealt with supervision was conducted. Using the data from the survey, the study analyzes the possibilities and the problems of implementing supervision. Findings are as follows. 1) Participation and implementation of supervision at workplace were influenced by the degree of understanding of the nature of 'supervision.' However, the motivation to participate such trainings may be caused by the participants' feelings of obligation or responsibilities for their duties. 2) Comparison of two in-service trainings (first phrase and second phrase) showed that two groups has no differences in recognition on necessity for supervision. However, there was a difference in implementation when participants act as recipients of supervision. It may be considered such a difference was due to differences in the content and the pace of two training programs. Such factors may also influence on the way of thinking and motivation of the participants.

Key Words: supervision, The social welfare facilities
staff education, leader training-up

序章 研究主旨

1. 研究の焦点

本論は、筆者自身に取り組んできているスーパービジョン実践の検証を主旨として、社会福祉施設への導入を図る上での課題の分析を主題としている。スーパービジョンの理論や実践方法は国内だけでも多くの内容が確認されるが、本研究で取り上げる内容は「OGSVモデル」を基礎としたものである。(奥川, 2001) その特徴は、「ポジショニング視点」を基礎とした臨床像の共有と絵解き作業、および対人援助職者に「サポートを提供し、援助者自身の能力を高める」支持機能と、「臨床実践に照らして学習していく」教育機能に力点をおいた実践過程に捉えられる。(河野, 2001) 中でも「問いかけによって得られる気づき」を重視し、実践と内省化の螺旋的な循環過程を意図した実践段階を形成している。

筆者は、師である奥川氏や実践グループの仲間と共に「ポジショニング視点」(河野, 2003) や「OGSVモデル」を基礎とした個人スーパービジョン、グループ・スーパービジョン、および対人援助スキルアップ・プログラムなどを10年以上に渡って実践してきているが、その検証は未了のままである。特に、スーパービジョン実践の導入や実践手法の習得を目指した研修プログラムにおいて、その効果がどの程度のものであるのか、また用いている実践手法が導入先に有効であるのかなどの本質的な論点において、十分な検証が行なわれてきているとは言い難い。そこで今回は、社会福祉施設内のスーパービジョン実践の導入に焦点をあてて、実践モデルや導入方法における課題の分析を試みる。

2. 研究の対象と目的

現在「OGSVモデル」を基礎としたスーパービジョンや研修の取り組みは、師と多くの仲間達によって展開されてきており、長い経過の中で各自の個性やアレンジによって多様化している。さらには、体験者や養成課程の修了者などによる取り組みも広がりつつあり、その広がり自体の把握も難しい状況にある。また、スーパービジョンはスーパーバイザーの実践力を土台とすることから個性化し易い傾向にあり、「OGSVモデル」も実践者の特性を活用した展開を積極的に意図している。このような状況から、「OGSVモデル」そのものの全体的な検証には多大な時間と労力を要すると考えられるため、今回は筆者自身の取り組みを対象として検証を試みることにした。具体的な対象事例は、平成14年から平成16年までの間に実施された鳥取県厚生事業団(以下、事業団)のスーパーバイザー養成研修事業である。そして、その参加者と関係施設の職員を対象としたアンケート調査を実施した。また、研修後のスーパービジョン導入状況を訪問調査により把握すると共に、導入を試みた方法の展開について複数の施設に訪問し実践状況を視察した。(このアンケート調査と視察については、鳥取県厚生事業団の協力のもと健康科学大学の研究助成を受けて実施したものである。)

社会福祉施設では、予てより業務運営や職員教育の観点からスーパービジョンの実践が必要とされているが、その実践はまだ一部の施設や特定の担当者内に限られている。これ

らの要因としては、スーパービジョンに対する理解や認識にばらつきが見られることや、実践の方法が未熟であったり、人材育成が十分に進まない現状が上げられている。今回の取り組みは、このような状況を改善しようとした事業団の活動に参加した立場から、その成果を捉えるとともに施設内でのスーパービジョン実践の定着化に向けた課題を分析することで、今後の方向性を模索しようとするものである。同時に、「OGSVモデル」を施設内スーパービジョンとして導入する際の課題の分析を試みることで、今後の継続的な実践に向けての有効な方法の検討の契機としたい。

第一章 スーパービジョンの内容と養成課程

1. 実践モデルの特徴と導入手法

導入を図ったスーパービジョンの実践モデルは、「OGSVモデル」を基礎として養成研修用に筆者がプログラム化した実践過程である。(図1) 基本的な構成は「OGSVモデル」の内容と変わらないが、作業内容を具体的に示すとともに作業シートの導入を図っている。基礎となる実践過程の特徴は、まず第1段階で問題の中核を含む臨床像の明確化を図り、第2段階で援助者側の認識する課題への取り組みを行うことにある。ここで示す問題の中核とは、さまざまに表出している問題状況の根底にある本質的な問題のことであり、クライアントが直面している課題が生じている要因や、直面する状況の核心部分のことである。また臨床像 (clinical-image) とは、クライアントの臨床像とも表現されるが、援助者から捉えられるクライアントの姿とクライアントが置かれている状況のことであり、援助者を通じて具体化 (言語化) されることになる。(河野, 2003)

臨床像の具体化は、援助者がクライアントの直面する問題の中核を捉えることはもちろんだが、クライアントの立体化された人間像を理解する過程である。今日の基本視点においては、クライアントの姿が、生い立ちやこれまでの経験・現在直面している状況・将来像や人生指標といった「過去・現在・未来」の流れと、場所・地域・情勢・人間関係などの環境的な影響の文脈で語られる。また置かれている状況も、クライアントと周囲 (クライアント・システム) や援助職者とのかかわり (相互作用)、直面する課題の影響関係 (エコ・システム) などによって説明される。つまり、「人間と問題を捉える視点」と「援助関係の理解の知識」がスーパービジョン実践の必要条件となる。

基礎となる実践過程の第2の特徴は、それぞれの段階における援助者自身の気づきや発見によって、臨床像の明確化や課題への取り組みを深めていくところにある。そのため、実践過程ではスーパーバイザーやグループメンバーからの「問いかけ」を重視し、質問の仕方 (方法) を習得すべき実践手法の一つに挙げている。基本的には、相談援助面接等の際に活用される面接技法を主体とするものであり、独自性を持つものではない。しかしこの「問いかけ」は、信頼関係と安心できる環境の中での対話を志向する「OGSVモデル」において、その実践過程を支える重要な要素として特徴付けられている。また「問いかけ」は、スーパーバイザーである援助者の「気づき」を助ける作業であるとともに、援助者から引き出される情報の精度と具体性を高め、臨床像の明確化と共有化を図る作業でもある。

図1

OGSVモデルを基礎に置くグループスーパービジョンの実践《実践過程》

スーパービジョン・グループによる事例検討の進行手順（バイザー役の手順覚書）

事前準備（参加召集後の対応）

- *参加者（主催者）により事例検討を行う目的の確認を行う。
- *各参加者個人の取り組み課題や目標を考察する。
（普段の援助実践などを通じて、自らに感じている援助職者としての課題や問題点を、実践力向上や資質向上の視点から具体的に言語化してみる。）
- *事前学習；実践の裏づけとなるような理論や知識の自習を試みる。
（日頃の取り組みが大切である。）
- *検討事例を資料にまとめる。

グループでの事前準備（当日の準備）

- 1・必要に応じて相互の自己紹介を行う。
（継続グループで、メンバーが知り合いの場合には必ずしも必要はないが、時折に中間目標の確認などを行うことも可能。）
- 2・役割の決定を行う。
（グループ分け、司会/進行・スーパーバイザー・グループメンバー・記録などを、必要に応じて決める。役割の重複は可能である。）

事例検討の実践（司会/進行役、およびスーパーバイザーによる実施）

事例提供

- 3・事例提供者によるプレゼンテーションを行なう。
 - ①事例提供者（スーパーバイザー）の自己紹介、プロフィール等の説明
*バイザーの置かれている立場・状況などへの理解が得られるように
 - ②提出事例の選出理由、提出理由（動機）についての説明
作業目標；事例提供者とスーパーバイザーによる取り組み課題の確認。
*事例検討を進める上でバイザー自身の問題意識を確認する
*事例検討を進める上でグループメンバーの取り組み課題を具体的に提示する
バイザー自身の問題意識が不明確な場合は、バイザーの思いや考えを引き出しなが取り組み課題を明確化し、グループメンバーに対して具体的な取り組み課題を提示していく。
 - ③事例の内容に関する説明（事例概要～基本情報～援助経過～まとめ・考察）
作業目標；参加者全員による情報の共有化、各自のクライアント像のイメージ化。
*1)2)3)それぞれの分割作業は可能だが、事例内容を細分化して説明する方法（途中を区切りながら進めるやり方）は、避けた方がよい。

質疑応答（基本情報・経過情報・援助情報の共有と吟味）

- 4・臨床像の具体化に向け各自が検討する。
各自によってイメージ化された臨床像と不足する情報の吟味を行なう作業
各自の作業；作業シート1の1-1・1-2・1-3、を埋めてみる
- 5・質疑応答；臨床像の具体化をはかり、参加者における臨床像の共有を目指す。
*バイザーは、質問の焦点化を図りながら臨床像を明らかにしていく。
 - ①質問の方法と手順を確認] *別途資料参照
例文「基本情報→経過情報→援助情報の順で、臨床像を明確にする上で必要な情報を確認していきます。」
 - ②基本情報に関わる質疑応答
（生育歴、生活歴、家族歴、家族構成、身体状況、住宅状況、人間関係など…等）
 - ③経過情報に関わる質疑応答
（事実関係、出来事の展開など、実際の場面の確認）
 - ④援助情報に関わる質疑応答
（具体的にこなされた援助の内容、その経過や結果、援助者自身や援助機関・組織・チーム等の判断、評価、方針、計画などにおける具体的内容）

意見交換（サポーティブにフォローアップ）

- 6・共有された内容を再検討する。
各自によって把握された臨床像の明確化を図る作業
各自の作業；作業シート1の1-4、または作業シート2のP1「1」（クライアントについて）を埋めてみる
- 7・意見を交換し、違いの確認と共通認識の樹立を通じて臨床像の共有化を進める。事例提供者への支援、意見交換で出された内容を示しながら、臨床像への焦点化をはかる。（作業シートを活用しながら、シートの項目ごと、もしくは一定範囲を一括して行なうことも可能である。）
*バイザーは、グループ・ダイナミクスやメンバーの発言を活用して、バイザーの気づきを引き出していく。
臨床像への焦点化とは
☆クライアント像の明確化；クライアント・システムの把握とアセスメント
☆問題の中核の明確化；問題の所在、ニーズやクライアントの置かれている状況のアセスメント

検討課題への取り組み（サポーティブにフォローアップ）

- 8・援助者の置かれている状況や援助者の直面する課題に焦点化して検討する。
各自 作業シート2「2」（援助者について）を埋めてみる
 - 9・援助者の置かれている状況や援助者の直面する課題について話し合う。
（クライアント理解や援助方法、その他、導入時に確認された課題）について、お互いの違いを認め合いながら自由に意見を交換し、事例提供者への支援を行なう。）
*バイザーは、バイザーに役立つ情報や意見を引き出しながら、バイザー自身の課題解決への取り組み（考察）を支援していく。
- スーパーバイザーによるまとめ
- 10・臨床像の絵解き作業を行なう。
 - 11・検討課題について意見交換された内容を解説しながら、メンバーからの支援として事例提供者に伝える。
 - 12・バイザーの援助職者としての到達レベルを支持しながら、具体的な助言や教育的指導を行なう。
- 提出者（スーパーバイザー）自身によるまとめ
- 13・検討課題に対する事例提供者自身によるまとめを行い、自らの気づきの内容や考察した結果をメンバーに伝える。
また、(1)クライアントの臨床像(2)問題の中核(3)現時点での到達レベル(4)援助職者としての今後の課題(5)取り組みへの決意、などを含めたまとめを行なうと良い。

つまり「OGSVモデル」における「問いかけ」は、まさにその実践過程の全般を支える作業であり、そのための実践手法（コミュニケーション技法）はスーパービジョン実践の必要条件のひとつとなっている。

図2は、実践過程における知的作業を習得するために作成した作業シートの項目であり、実践過程の各段階に対応する基本的な内容によって構成されている。この作業シートは、先に述べた臨床像の明確化を具体的に進める際の思考過程を、一定の演習作業にすることで習得しようと筆者が考案したものである。同様に図3は、面接場面の情報をニーズ・アセスメントに結び付けることで、臨床像から支援方針までの整合性を構造的に検討するための作業シートである。シート1は、スーパービジョンとしての事例検討において、事例提供（説明）直後、情報収集のための質疑応答の終了時、スーパーバイザーによる絵解き作業を含むすべての検討が終了した後の三段階に、主としてグループメンバーとなつての参加者が取り組む内容である。自らの中に形成される臨床像を意識化し、言語化する作業を意図するものである。特に、事例提供（説明）直後の作業では、イメージ化とその根拠となる情報の結び付けをトレーニングするため、設問を1と2の二つに分離している。また、臨床像の明確化に向けた情報収集への意識化と「問いかけ」への準備作業として、設問3を置いている。設問1～3、設問4、設問5の3段階の記述の比較による振り返りによって、自らの実践力の到達状況や課題を捉えてもらうことがねらいである。

シート2は、シート1における作業をより具体的にしたものであり、情報分析の枠組みとその流れに対応した設定となっている。「1」はクライアント理解を目指すものであり、「2」はスーパービジョンの対象者である援助者への理解を促すためのものである。臨床像の具体化の段階では、「1」クライアントと「2」援助者との両者の結びつきとなる援助関係についても視野を広げて分析する必要がある、「2」の中に取り込んだ形となっている。シート2は、実践過程の最も重要な知的作業を枠組みと流れにして構造化したものであり、その知的作業の習得が援助者やスーパーバイザーに対して最も重要な課題として位置付けられることになる。シート3は、生活場面面接や継続的な支援活動の中で、一見は脈絡なく表出される訴えや困難状況を捉えて困惑したり、もしくは多様な訴えや問題状況に直面して困惑するような事例において、面接やアセスメントのスキルアップを図るようなスーパービジョンの際に活用する作業シートである。施設内ケアの場面においては、複数の援助者に対して訴えが向けられ、それらを総合化しないと臨床像に結び付き難い事例も少なくない。このような場合の、共同作業を意図した方法としても活用できるように作成している。

2. スーパーバイザー養成研修の概要とプログラムの内容

スーパーバイザー養成研修（以下、研修）の企画内容は、開始当初の目標を除いては、打ち合わせと実施の並行作業となり、途中の見直しや追加が何度となく実行された。特に、研修の規模が、第1期と第2期の2段階に渡って行なわれたことは、第1期の達成状況を見極める過程で予算の編成とともに追加されたものである。また、2期に渡る研修の終了後も、各施設内におけるスーパービジョン活動の導入や継続に向けて事務局が働きかけるなど、事

図2

[シート1]
1.事例提供を受けて思い描かれるクライアント(対象者)のイメージ(人物像)と抱える問題は?
2.上記のイメージを想起させる理由(イメージの根拠となる情報や考え方)は?
3.実際のイメージ(人物像)と抱える問題を確認するために必要な情報は何か?
4.集められた情報によって思い描かれるクライアント像、問題の中核は?
5.事例検討(意見交換)によって確認された臨床像(クライアント像や問題の中核など)は?
*クライアントの生きがいと人生の指標がどこにあると考えられるか…?
[シート2]「1」(クライアントについて)
*クライアントは何に困っている(悩んでいる)か? (クライアントに起こっている出来事は何か。)
*クライアントはどのように困っている(悩んでいる)のか?
*クライアントは、それを、いつ・どこで・だれに・どのように、訴えているか?
*クライアントが望んでいること(期待)は何か?→求める結果は何か?
*クライアントが期待の実現に向けて、具体的に求めている(要求している)ことは何か?
*そのクライアントが望み、また求めている内容は、どのような理由、背景からか?
*クライアントはどのようにして問題(困難)を解決しようと考えていると思うか?
*クライアント・システム/エコシステム、から何が捉えられるか?
*あなたが考える有効な方法、解決策は何か? (クライアントの考える方法は有効と考えるか?)
[シート2]「2」(援助者について)
*援助者が困っていることは何か?(例えばクライアント理解、援助の方針や方法、スタッフの方針等)
*その援助者が困っている内容は、誰のことか。(クライアント、職場内、援助者自身、その他)
*その対象(誰)は、援助者をどのように認識(理解)していると考えられるか。
*援助者はその対象(誰)をどのように受けとめ、クライアントやクライアントの抱える問題をどのように考えているか。
*援助者やスタッフの方針は適切と考えられるか? どこが良く、どこが問題と考えられるか?
*援助者の考えや姿勢、その対応などに対し、プラスの評価ができる場所は何か?
*援助者とクライアントの関係(援助関係)はどのようになっていると考えられるか? (クライアント・システムと援助者の相互作用、エコシステム内での援助者の位置・役割機能)
*あなたは、援助者にどのような問題提起、指摘、アドバイスを考えるか?

図3 ニーズアセスメントの過程—アセスメント作業シート

表現された訴え					
要求・ 求めている結果					
悩み・ 困っていること					
ニーズ(必要不可欠なこと、生活課題)					
問題の中核					
隠されたニーズ					
ニーズの総合化					
ニーズ充足の 方向性(指標) —クライアントの生きがいと人生の指標がどこにあると考えられるか (援助方針)					
支援に向けての 課題 (援助者の課題)					

業としては研修に留まらない展開を模索してきている。これは一つに、十数か所の施設を有する事業団規模の取り組みとしては、年度内に同一の職員に対して毎月継続して研修を行なう企画は他に例がなかったこと（単発的な数日間の研修等は行われている）と、講師となった筆者自身も研修方式による継続的な養成課程の経験がなかったためである。第二に、第1期の受講者が管理職クラスを含むメンバーで構成されたことから、第1線の現場担当者とスーパービジョンとを結び付けケアチームの中での実践を図るために、チームリーダー・クラスへの研修を第2期として企画することになった。第三には、第1期や第2期の受講者が実際にスーパービジョンを実践し、その力量を継続的に磨くための場が必要と判断されたためである。

研修の開始当初からの目標は、第1に「職員の資質向上を図ることを目的」としており、第2に「組織人として役割を果たせるスーパーバイザーの養成をめざすこと」を主たる目的に掲げていた。そして、結果的に実施された研修の全容は、約2年間（平成14年6月～平成16年6月）に1期、2期の研修で養成対象として選抜された44名（1期24名、2期20名）を中心に、全体研修（公開研修を含む）、自主研修、ブロック研修、施設内研修の形態で事例検討によるグループ・スーパービジョンが行なわれた。スーパービジョンの方法を習得する上での研修の重点課題は、先に述べた「臨床像の明確化」を図る情報収集・分析・統合の実践過程と、「気づきを引き出す効果的な質問（問いかけ）」の方法を理解し、実践できるようにすることであった。

第1期：オリエンテーション（事務局対応）	2回（2日）	地区別
全体研修・公開研修（講師参加）	6回（9日）	
自主研修（24名の受講者グループ）	3回（3日）	
第2期：全体研修（講師参加）	4回（8日）	
ブロック研修	各3回	
施設内研修	各2回	

第1期のプログラム内容は、図1の実践過程を反復して実践することを基準に、実施グループと観察グループに分ける形で、次のような内容によって構成された。

(1) 作業シートを用いてのスーパービジョン実践過程の体験

一日掛けてのプログラムで、通常2時間程度のスーパービジョンによる事例検討作業を、作業シートによる演習を交えながら流れと枠組みの理解を中心に、構造的に進める。

(2) 講師によるグループ・スーパービジョン

参加者を固定化した3グループに分けて、それぞれのグループによる事例検討を講師が司会役とスーパーバイザーを兼ねて実施する。スーパーバイザーとグループメンバーの体験を目的としている。(4)の内容と組み合わせでの並行した実施である。

(3) 参加者が司会役として進めるスーパーバイザー体験

参加者全員がスーパーバイザーの役割を体験的に学ぶため、司会役となってグループ・

スーパービジョンを展開する。2時間程度の事例検討の後、講師より改めて事例提供者と司会役の双方に解説と指導を行い、スーパービジョンの方法や流れ、手法上の習得を目指す。またメンバーは、スーパーバイザーとして必要となる効果的な質問の方法について、実践的に学ぶ場となっている。(2)と同様(4)と並行した観察グループが、周囲に位置している。

(4) グループ・スーパービジョンの観察

スーパービジョンの流れ、効果的な質問の方法、グループ・ダイナミクスの把握と理解、メンバーの発言を活用した進行、客観的な立場からの事例や事例提供者(援助者)への考察と理解などが観察上の課題である。スーパーバイザー役として必要な視点と手法を学ぶ機会として、(2)(3)と並行する形式で設定した。事例検討グループ内にメンバーとして参加する際は、事例の理解や事例提供者への支援に追われて自らを振り返る余裕がない場合が多く、この方法を取り入れることで各自の課題に応じた振り返りの時間を創り出すことにした。

(5) 2人一組を基本とした個人スーパービジョンの実践

予定回数の都合から全員がグループ・スーパービジョンによる司会役の体験を行えないため、スーパーバイザー役の体験を目的として設定することになった。これに合わせて、個人スーパービジョンのスタイルを体験するとともに、その進め方についても知識を広げる機会とした。講師は全体の時間配分と作業を区切ってコントロールし、全体で同時に進行しながら進行上の助言を行うとともに、事例に対するスーパービジョンの焦点がぶれない様に支援した。参加者からは「もっと早く行って欲しかった」などの感想が聞かれ、スーパーバイザー役と事例提供者の双方での満足度は高かったようだが、グループ・スーパービジョンの繰り返しの体験を経ての達成感であると筆者自身は考えている。

(6) 自主研修スタイルによる事例検討会の開催

各自の課題点検と相互の問題意識を話し合う場として講師不在の形で参加者が集まり、事例検討によるグループ・スーパービジョンを実践しながら、振り返り作業も行なう。

(7) 公開講座による一般参加者を交えてのスーパービジョン演習の内容となった。

研修が県の助成を受けての事業となったことから、一部を事業団外にも公開して実施することとした。内容的には(1)と同じになっており、継続参加者は一般参加者のグループに分散して作業に加わり、基本的な流れと枠組みを再点検する場とした。同時に、グループ演習の進行役を担うなど、スーパーバイザーとしてのスキルアップを課題として取り組んだ。

(8) 講義および解説セッション

講義は、初回にスーパービジョンについての基礎的な理解、スーパービジョンの実践過程に対する解説、実践手法に対する具体的な説明を行う。その他、「対人援助における情報の理解」「援助関係の視点」「相談援助面接の基本視点と実際」「対人援助の実践過程」「クライアントへの総体的な理解」など、スーパービジョンの実践を下支えする対人援助

に関する専門知識について、講義や事例検討場面での解説を通じて繰り返し説明を行った。

一方、第2期のプログラム内容は1期の(1)、(3)、(4)、(8)を講師対応で実施し、(3)、(4)を圏域に分けたブロック開催と施設内開催により一期参加者がアドバイザーおよびサポーターとなって実施した。なお、ブロックおよび施設内の実施については、研修対象者以外の施設職員の参加を求めて開催された。

第二章 調査の実施による考察

1. 調査の目的と内容

第1期の研修修了に伴い、報告書が作成された。(事業団, 2003) この報告書では、参加者24名が自ら提出した事例についてスーパービジョンの結果を振り返ってまとめた「事例に対する課題」と、研修に関する考察や意見をまとめた「研修終了に関する課題」、講師による各参加者への「コメント」と研修全体への「講評とまとめ」を記述したのによって構成されている。この報告書によって把握された課題は、まず「スーパービジョンの実践手法の習得について」は十分に達成できなかったことが挙げられる。これは、参加者の「利用者(クライアント)理解の基本視点や、アセスメントの基本視点に不十分さ」が認められ、その習得に重点を置いたプログラムとして進行したことによるものと考えられた。二つめの課題として、職場に戻ってスーパービジョン活動を行う上で、参加者自身が継続的な訓練の必要性を感じていることや、施設内の理解が得られないと実施が難しいと感じていること、自分自身の力量への不安など、様々な問題を予測する考察が見られた。また、研修自体への閉塞感を表す記述も一部には認められた。

このような状況から、一定期間を経た後に研修の効果を点検し、またその後の施設内での取り組み状況を把握する必要があると考えられた。特に、社会福祉施設内でのスーパービジョン活動の定着を目指す上では、導入を図るスーパービジョンの方法が適しているのかどうか、実践する環境が整っているのかどうかといった側面からの検討は不可欠である。そこで今回は、2種類のアンケート調査および事例検討会の観察(参加)を含む現地調査を計画し、事業団の協力と大学の研究助成を受けて実施した。この内、本論では2種類のアンケート調査、つまり量的な把握を目的とした職員向けの調査と質的な評価を目的とした養成研修修了者向けの調査を取り上げ、その結果による考察を行っていく。アンケート調査の概要は以下のとおりである。

①施設内スーパービジョンの取り組みに関するアンケート

各施設における取り組みへの意識と実情の把握を目的に、事業団職員を対象としたアンケート調査を実施した。(施設長、次長、支援主幹・介護主幹、支援員・介護員、看護師、作業療法士、理学療法士、栄養士等、理事長発令の補助職員を含む職員を対象)無記名で、配布413件、回収396件(回収率95.9%)、有効回答384件(有効回答率93.0%)、設問は属性、スーパービジョンへの理解、施設内実践への参加状況、一般的なスーパービジョンのイメージなどを含めた28項目、調査時期は平成17年1月～3月である。

②スーパーバイザー養成研修受講者アンケート

予備調査として数名の養成研修参加者へのインタビューを実施し、その内容を基に作成したアンケート票を通じて、養成研修修了者の意識や取り組み状況について調査を行った。記名式で、対象者44人中で配布43件（1名は療養中）、回収41件（回収率95.3%）、有効回答41件（有効回答率95.3%、対象数に対する有効回答率で93.2%）となった。設問は、「スーパービジョンに関する理解において、養成研修の受講前と受講後でどの程度の変化があったか」を問う4項目、「研修で学んだスーパービジョンの方法（OGSVモデル）」に関する6項目（内、事由記述3項目）、調査時期は平成17年1月～3月である。

2. アンケート結果の内容

1) 施設内スーパービジョンの取り組みに関するアンケート

この調査結果に対する分析の要点としては、全体調査において研修参加経験者と未経験者との比較検討、施設内実施（スーパービジョン実践）への参加実績者と未参加者との比較検討などを進めた。^(注1) 回答者のうち研修（圏域内および施設内研修時の対象者を含む）への参加経験者は108名（28.1%）、未経験者は264名（68.8%）である。また、研修以外の開催を含む施設内実施への参加実績者は199名で、その内で研修の参加経験者が97名（全体の25.2%）、未経験者が102名（全体の26.6%）である。つまり、有効回答の約半数以上の回答者が、研修開催時以降（平成15年～）の何らかのスーパービジョン実践に参加実績を有していることになる。

調査段階でのスーパービジョンに対するイメージ傾向は、研修への参加経験の有無に関係なく1位が「対象者に良い援助やケアを提供する方法」であり、2位と3位は順位が入れ替わるが「専門的能力や技術を高める方法」と「対象者や問題を正しく理解する方法」とする内容が上位3位を占めた。しかし、イメージポイントの割合は上位3項目の平均において参加経験者が63.6%、未経験者が38.4%と、参加経験者の方が高い傾向を示した。また、スーパービジョンを知っている（説明できるを含む）と答える回答者は、参加実績者で高い。（実績者50.5%、未参加者29.4%）同様に、職場内実践への参加実績は、スーパービジョンを知っている回答者（「なんとなく分かる」の回答者を除く）で高い傾向にある。（スーパービジョンを「説明できる」「知っている」の回答者の参加が97.0%、それ以外の回答者の参加は38.6%である。）研修により、理解の程度が高まったものと考えられる。

表1は、研修参加経験者と未経験者の比較を行ったものである。問12はスーパービジョンへの理解度（自己評価）で「説明できる」「説明は出来ないが知っている」の回答者、問15は平成15年度以降の施設内スーパービジョンの参加実績で「すべて参加した」「2回以上参加した」の回答者、問26は「スーパービジョンの実施は今の施設内の業務において必要と思うか」について、a「必要である」「必要な時もある」、b「必要ない」「あまり必要ない」の回答状況である。また、問27は「今後、個人的にスーパービジョンを受けたいと思うか」について、c「大いに思う」、d「今後にも思うかもしれない」の回答状

況である。この結果を見る限りにおいては、研修経験や参加実績とスーパービジョンへの理解や意欲とが対応する傾向にある一方で、必要性への認識については相異が無い。研修による効果として、参加への意欲や認識に変化を生じた可能性が示唆される内容である。

表1

単位:人(%)

問10 研修参加	問12	問15	問26a	問26b	問27c	問27d
参加経験者 108人(100%)	53(49.1)	56(51.9)	91(84.3)	4(3.7)	29(26.9)	42(38.9)
未経験者 264人(100%)	58(22.0)	49(18.6)	192(72.7)	1(0.3)	46(17.4)	105(39.8)

この表は、問10に対する各設問の集計である。問12～問27の間での相互の関連は表していない。

表2は、第1期、第2期の研修受講者を抽出して、比較したものである。表1と同様だが、問12はスーパービジョンへの理解度で「説明できる」「説明は出来ないが知っている」の回答、問15は平成15年度以降の施設内スーパービジョンの参加実績で「すべて参加した」「2回以上参加した」の回答（養成研修修了者の施設内スーパービジョンへの参加実績は、1期・2期とも同数で89.5%であった）、問23は「今後実施されるスーパービジョンに参加するか」についてe「参加したい」「できるだけ参加したい」、f「あまり参加したくない」「参加するつもりは無い」の回答、問26は「スーパービジョンの実施は今の施設内の業務において必要と思うか」についてa「必要である」「必要な時もある」、b「必要ない」「あまり必要ない」の回答状況である。また、問27は「今後、個人的にスーパービジョンを受けたいと思うか」について、c「大いに思う」「今後思うかもしれない」、d「まず思わない」「まったく思わない」の回答状況である。受講時期による差異は、ほんとと認められないと言ってよいだろう。研修以前からの傾向か、研修の効果による影響かは事前のデータが無く判別できないが、問27を除いて受講時期による認識の差異はないものと考えてよいだろう。問27については、1名について理由の記述があり、研修でのバイザー体験において否定的な発言を受けたことが挙げられている。もう1名も含めて、スーパービジョンを受けた場（機会、場所とスーパーバイザーやグループ編成の違い）の影響があるのかもしれない。一方、養成研修修了者（1期19名、2期19名の回答あり）による職場内でのスー

表2

単位:人

受講者	問12	問15	問23e	問23f	問26a	問26b	問27c	問27d
第1期 19人	14	13	12	1	18	1	15	0
第2期 19人	13	15	12	2	16	1	11	2

パービジョン実施は、38名中25名（65.8%）で、1期89.5%、2期42.1%の実施状況であった。一定の研修効果とともに、プログラムの違いによる結果的な差を示していると考えられる。

2) スーパーバイザー養成研修受講者アンケート

研修受講者の動向と、導入モデルへの評価を把握する目的で行ったこの調査の主な結果は、表3に示すとおりである。研修受講の時期別に比較しているが、いずれも同様の傾向として理解され、職場としての施設内でのスーパービジョン実践については、

表3

設問の内容	第1期受講者	第2期受講者
養成研修の以後から現在までの、職場でのスーパービジョンの実施状況について		
1. 積極的に行っている。	0	0
2. 何とか継続的に実施している。	2	2
3. 継続的な取組みに向けて努力している。	12	6
4. できれば実施を見合わせたい。	0	2
5. 今後は実施が難しい。	2	0
6. 今後は実施しない予定である。	0	0
7. その他	7	8
研修で学んだスーパービジョンの方法（OGSVモデル）についてお聴きします。		
スーパービジョンの方法について、どのように感じていますか。	NA 1	NA 1
1. 分かりやすい。	4	1
2. ある程度は分かる。	9	3
3. 理解には時間がかかりそうである。	6	11
4. 理解するには難しい。	2	2
5. なんととも言えない	0	0
6. その他	1	0
スーパービジョンの進め方について、職場で活用する場合にどのように感じますか。	NA 1	NA 1
1. 取り組みやすい。	1	0
2. 何とか取り組めると思う。	6	4
3. 取組みには時間がかかりそうである。	10	10
4. 取組みは難しい。	2	1
5. 分からない。	1	1
6. その他	2	1
皆さんが実践することについて、どのように感じますか。	NA 2	NA 2
1. 取り入れやすい方法と思う。	6	1
2. 取り入れたいが、自分には難しいと思う。	14	12
3. 方法や内容に問題があり、取り入れはやや難しい。	1	2
4. 職場での実践には不向きである。	0	0
5. 分からない。	0	0
6. その他	0	1

必ずしも進んでいない状況がうかがえる。そして、その要因としてはスーパービジョンの方法に対する理解や習得に、難しくて時間がかかると考えている受講者が多いことが考えられる。理由についての自由記述の内容を見ても、「個人的に着眼点の難あり」「…力量がない」といった力量の課題や「バイザーとしての…自信がない」「…本当にこれでいいのだろうか…と不安になる」といった意識上の課題、「展開方法など、具体的な進め方が難しい」「レジユメの作成や気づきとまとめる作業（が難しい）」といった方法における課題、そして「あらためて機会を設けるのが難しい」「職場で一定の時間と参加者を確保すること（が難しい）」といった環境上の課題などが挙げられている。

3. 施設内実施への参加（欠席）・開催についての意識

では、施設内スーパービジョンの実施について、どのような課題が捉えられているだろうか。①のアンケートにおいては、施設内で実施されたスーパービジョンに「参加しなかった理由」、「参加した理由」を複数回答可能で尋ねている。参加しなかった理由では、「日程が合わなかった」49件「その他」47件「開催を知らなかった」44件「当日に忙しく時間が取れなかった」30件の順（選択肢は10項目）で回答が多い。一方、参加した理由では「必要だから」61件「参加を指示された」60件「業務だから」56件「日程が合った」54件「何か学べると感じたから」51件の順（選択肢は17項目）となっている。

また、②のアンケートにおいては、継続的な実施を考える場合において「今回の方法（OGSVモデル）を取り入れていく上で障害となること、または障害となると思われること」を尋ねた。（3つ以内の選択）「知識が不足している」27件（65.9%）「経験が不足している」24件（58.5%）「時間がない」17件（41.5%）「職員に必要性が認識されていない」9件（22.0%）などとなっている。

終章 研究の結果と定着化に向けた課題

これまで述べてきたアンケート調査の分析結果を通じて、職場内スーパービジョンの実施や参加の有無は、スーパービジョンへの基礎理解によって影響を受けている可能性が強いと考えられる。しかし、その内容は必ずしも肯定的な状況ではなく、義務感や業務上の責任感によって牽引されている側面も見受けられる。同様に、養成研修や施設内研修への出席経験が、その後のスーパービジョン機会への参加意欲を引き上げていると考えられる反面、ネガティブ体験によってむしろ参加意欲を低下させている回答者もいた。また、スーパービジョン実践の方法についても、研修等の取り組みを経て理解が高まっている一方で、自らの実践については躊躇する傾向にある。

養成研修課程（第1期と第2期でプログラムが異なる）の参加時期による比較では、スーパービジョン業務の必要認識には差が見られないものの、実際の取り組み実態に差が見られ、スーパービジョンの受け手としての個人レベルでの意欲にも若干の差が認め

られた。しかし、スーパーバイザーとしての自らの取り組みへの意識については差が見られず、施設内開催への参加意識についても差がない。自由記述などをもとに、第1期と第2期での研修内容や進め方の違いにより、研修体験に対する評価の違いが生じているものと考えられる。

今後、施設内でのスーパービジョン実践を定着させていくためには、①日程や所要時間の改善による業務内への位置づけ、②開催の周知や参加呼びかけの組織的な体制作り、③実践方法の習得に向けた長期継続的な取り組み（支援体制）の必要性、④導入が容易な実践方法の開発（改良）などが、課題として挙げられよう。また、研修開催の効果がある程度裏付けられたことから、スーパービジョンに対する意識向上や必要性への理解を高める教育・広報的な取り組みが、課題解決に向けた環境作りとして必要なのではないだろうか。

注1) 参加経験者・未経験者とは、スーパーバイザー養成研修に伴う事例検討（スーパービジョン実践）への参加の有無によって、回答を分けている。選抜された養成対象者以外に、施設職員が参加するプログラムを第2期の研修で実施している。

一方、平成15年度以降には研修プログラム以外にも独自に施設内で開催されている事例検討会（スーパービジョン実践）がある。参加実績者・未参加者とは、この独自の事例検討会と研修による事例検討会を合わせた中で、参加実績の有無によって回答を分けている。

引用・参考文献等

- 1) 奥川幸子監修「OGSVグループスーパービジョン実践モデル」OGSV研修企画, 2001年
- 2) 河野聖夫「スーパービジョン実践過程の理論的検証～奥川モデルの理論的枠組みと介入方法～」医療社会事業-18号-, 山梨県福祉保健部医務課, 2001年, 13～19pp
「ポジショニング視点」とは、援助者がクライアントの人と問題の置かれている状況や場を理解する際に、クライアントの生命・生活・人生の時間軸と、暮らしの場としての生活空間のなかで、その位置や意味を定めるという考え方。筆者は、援助関係を通じての様々な「読み取りの作業」とあわせて、援助関係を形成していく上での「位置取りの方法」(アプローチ手法)としての積極的な解釈も提示している。
- 3) 河野聖夫「ポジショニング視点による実践アプローチの検討～ソーシャルワーク実践理論を踏まえて」医療社会事業-19号-, 山梨県福祉保健部医務課, 2003年, 42～48pp
- 4) 河野聖夫「繰り返すたびによくなる“進め方”」『特集 ワンランク上の事例検討会』月刊ケアマネジャー, 中央法規, 2003年1月号, 20p
- 5) 社会福祉法人鳥取県厚生事業団編集「平成14年度スーパーバイザー養成研修報告書」鳥取県厚生事業団, 2003年

参考文献

- 奥川幸子「未知との遭遇」三輪書店、1997年
- 奥川幸子「いま、実践家に必要とされているスーパービジョン」『社会福祉研究第77号』鉄道弘済会、2000年、44-52pp
- 植田寿之「対人援助のスーパービジョン」中央法規、2005年
- S.A.ニューフェルツ著/中澤次郎監訳「スーパービジョンの技法」培風館、2003年
- 塩村公子「ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相」中央法規、2000年
- 深澤道子・江幡玲子編集「スーパービジョン・コンサルテーション実践のすすめ」『現代のエスプリ』至文堂、2000年6月
- 岩間伸之「援助を深める事例研究の方法」ミネルヴァ書房、1999年
- 倉石哲也監修、植田寿之編著「福祉施設におけるスーパービジョン」奈良県社会福祉協議会、1999年
- 西尾祐吾編著「保健・福祉におけるケース・カンファレンスの実践」中央法規、1998年
- 堀之内高久「実践福祉スーパービジョン」内山工房、1997年