

実践報告

上川地域におけるソーシャルワーク・スーパービジョン研修会開催の試み —グループスーパービジョン実践を中心に—

松浦智和¹⁾* 橋本達志²⁾ 岸 美佳³⁾ 佐藤 剛³⁾ 櫻田裕司⁴⁾

¹⁾ 名寄市立大学保健福祉学部社会福祉学科 ²⁾ 就労継続支援 B 型事業所こころか・プロダクション

³⁾ 旭川市障害者総合相談支援センターあそと ⁴⁾ 障がい者相談支援センターあしすと

1. 緒言

近年、ソーシャルワーク領域を中心にスーパービジョンという用語が相当に普遍化した感がある。スーパービジョンの形態には、代表的なもので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セルフスーパービジョン、⑤ライブスーパービジョンなどがある。先行研究を検討すれば、スーパービジョンの基本的な形は個人スーパービジョンにあると思われるが、本研究で取り上げるグループスーパービジョンは、ひとりのスーパーバイザーに対して複数のスーパーバイジーがスーパービジョンを受けることができるというメリットがある一方、ソーシャルワーカーが自身の課題を掘り下げたり、特定のケースの支援について継続して取り組むことが難しいなどのデメリットもある。また、スーパーバイザーが少ないなかでは有効な手法であるが、スーパーバイジーがソーシャルワークに関する価値・知識・技術について基本的な習得ができていない場合、グループスーパービジョン自体が成り立たない事態が起こりうる危険性もあると推測できる。

そもそも、スーパービジョンとは、十分な知識を持った援助者や管理的責任を担う者が、知識や技術が不十分な者もしくは身につけていない者に対して訓練をする教育的過程のことであり、ソーシャルワーク実践においては、スーパービジョンは対人援助職の成長と支援の質の担保において欠くことのできない概念である。ところが、ソーシャルワーク業界においては以前よりその重要性が諸家により指摘されているものの、専門職のスキルアップの必要性などからスーパービジョンという用語が積極的に語られる一方で、その方法論が体系的に整理され普及しているとは言い難い現状があることも事実である。

本稿では後述する有志のスーパービジョン研究会(上川地域スーパービジョン研究会)におけるグループスーパービジョンの実践について報告するが、グループスーパービジョンとは、対人援助職における資質向上の取り組みのひとつとして行われるスーパービジョンの形態のひとつであり、複数のスーパーバイジーを対象に行われるゆえ、対人援助職にとって、知識・技術・倫理といった専門職の基盤を見つめ直す機会として有効であることは諸家の指摘によって明らかにされている。

以上のような問題意識の下、筆者らは、2016年に北海道旭川市やその近郊で活動するソーシャルワーカーを構成員の中心としたスーパービジョン研究会(上川地域スーパービジョン研究会)を立ち上げ、有志の学習会を重ねてきた。本稿では、2018年度のグループスーパービジョンを中核とした本研究会の活動報告も含め、ソーシャルワーカーを中心としたスーパービジョン実践体制の構築に向けて試論を述べることとする。

2. 上川地域スーパービジョン研究会の活動概要

これまでの拙著⁴⁾での論述にも重複するが、筆者らが所属する上川地域スーパービジョン研究会は、北海道旭川市やその近郊で活動するソーシャルワーカーによる任意の学習・研究会であり、2016年2月に組織された。研究会発足に至る経緯は、殊に、相談支援専門員であるメンバーが、2016年1月の日本相談支援

*責任著者 E-mail:matuura@nayoro.ac.jp

専門員協会主催の研修会において、スーパービジョンについての講義を受講し、実際に展開例などを聞くなかで道北地域の実情にも近いことや同じようなニーズがあるのではないかと感じたことに端を発している。それらの講義のなかで触れられた実践現場におけるスーパービジョンの視点については、「現在地域で実践されているスーパービジョンはケースに関わる問題解決だけで、スーパービジョンには相談員への励ましや“やる気”の喚起という視点が欠落している」ことが示された。相談支援専門員を中心に障害福祉分野の相談支援に携わる人々が日々の業務に追われ、肉体的にも精神的にも疲弊していくなかで、励ましやモチベーションの維持という視点を持つスーパービジョンのあり方に共感し、道北地域の実情やスーパービジョンを実践していく可能性についてまずは研修会に参加したメンバーで意見交換を行うこととしたことから始まった。2017年度の活動は拙著⁴⁾で報告したとおりであるが、2018年度は名寄市立大学コミュニティケア教育研究センター課題研究の助成を受け、「グループスーパービジョン」の検討・実践を中核に以下の活動を行った(表1)。

表1 上川地域スーパービジョン研究会の活動(2018年度)

回	日程	テーマ・内容
1	2018年4月13日	オリエンテーション、メーリングリスト等の作成
2	2018年5月11日	発題者①：地域包括支援センター社会福祉士 テーマ：「『求められる業務』と『専門職として行いたい業務・果たしたい役割』」 発題者②：地域包括支援センター社会福祉士 テーマ：「専門職としての業務への取り組み方について」
3	2018年6月1日	発題者：地域包括支援センター社会福祉士 テーマ：「それぞれの強みを生かした他職種連携について」
4	2018年7月20日	発題者：医療機関ソーシャルワーカー テーマ：「ソーシャルワーカーの専門性について」
5	2018年8月24日	発題者：地域包括支援センター社会福祉士 テーマ：「さまざまな職歴・職種がいる職場（包括支援センター）での共通認識の持ち方と専門性の高め方」
6	2018年9月21日	発題者：精神科医療機関ソーシャルワーカー テーマ：「仕事への向き合い方」
7	2018年10月12日	発題者：精神科医療機関ソーシャルワーカー テーマ：「ソーシャルワーカーと障がい当事者の関係性と距離感について」
8	2018年11月2日	振り返り
9	2018年12月8日 13:30~16:00	研修会テーマ：「グループスーパービジョンを通して考えるスーパービジョンの必要性について～その悩みみんなで解決しませんか?～」 主催：旭川市障害者総合相談支援センターあそと、上川地域スーパービジョン研究会、名寄市立大学コミュニティケア教育研究センター 講演：「グループスーパービジョンで何が変わるのか～有志スーパービジョン研究会がめざすもの～」(名寄市立大学 松浦智和) 演習：「グループスーパービジョンを実践してみよう」 (就労継続支援B型事業所こりか・プロダクション 橋本達志) 参加者：50名
10	2019年1月18日	発題者：地域包括支援センター社会福祉士 テーマ：「GSVをバイザーとして体験して以降の変化と現在の課題について」
11	2019年2月8日	振り返り
12	2019年3月1日	次年度の新規参加者を迎えたオリエンテーション

3. 参加者の変化

先行研究においては、グループスーパービジョンの参加前後の変化について考察しているものが多い印象を受ける⁵⁾⁹⁾。本研究でも、スーパーバイザーとして参加した者から参加後に変化したことについて省察を行ってもらった。紙幅の都合上5名について表2に示す(SVはスーパービジョン、GSVはグループスーパービジョンを指している)。

表2 参加者の属性と事例の概要、グループスーパービジョン参加後の変化

NO	属性	事例の概要	参加後の変化
1	精神科医療機関ソーシャルワーカー	<p>テーマ「仕事への向き合い方」</p> <p>ここ数年、自身のライフステージの変化の影響もあるが、中々仕事への意欲が保てない事が続いている。</p> <p>要因</p> <p>①精神保健福祉士としての価値、アイデンティティと組織・医療機関である事の間での葛藤</p> <p>②院内での他職種連携においての上手く行かないさ、温度差、諦め</p> <p>③それら故に本人を主体とした思うべき支援が来ていない事へのジレンマ</p> <p>④自身の特性や環境</p>	<p>①話を聞いてもらい肯定的な意見をもらった事で、私が意欲を感じられない業務も全てはクライアントの支援へ繋がっていると思えた。</p> <p>②SVはパラレルプロセスである事を実感した。 →支援場面でクライアントが私のような話をしたら「あなたは十分頑張っている。今のままでいいよ。」と言うのでは？と言われた事で日頃クライアントには「今」を認めているのに、自分にはそうでは無かった事に気付いた。</p> <p>③全体としては回を重ねるごとに雰囲気は良くなり、グループの安心感が高まった。お互いによく知らない状況で話せた方が職場や日頃の関係を気にせず話せるので良かった気がする。</p>
2	地域包括支援センター社会福祉士	<p>テーマ：「それぞれの強み生かした他職種連携について」</p> <p>A市の地域包括支援センターには、保健師・主任介護支援専門員・精神保健福祉士・社会福祉士の4職種が配置され、それぞれの専門性を活かした、チームアプローチが求められている。さまざまな視点での検証ができることのメリットは大きい。しかしながら、専門性の違いや視点の違いから、課題を解決するという目標は同じであっても、円滑に到達できないこともある。支援者も人間であるため、円滑に進まないことでの弊害（ストレス・疲弊・モチベーションの低下等）がある。</p>	<p>①GSV参加者から、承認されたように感じられ、ストレスがなくなり気持ちが楽になった。</p> <p>②他職種と違って当たり前と考えられるようになり、疲弊感やモチベーションの低下が改善された。</p> <p>③職場内で積極的な意見交換ができ、本来業務が円滑に進むようになった。</p>
3	地域包括支援センター社会福祉士	<p>テーマ：「専門職としての業務の取り組み方について」</p> <p>日常業務を行う上で、専門職として求められる業務を自発的に行えていないように感じている。様々な分野の専門職の方々から助言を頂き、考え方や業務の取り組み方の幅を広げたい。</p> <p>専門職としての自身のスキルアップの手段として、研修会や勉強会等の機会があれば積極的に参加したいと考えている。知識を深め経験を積んでいくには、今後の業務に関して、助言頂いたことを意識して取り組む必要があると考えている。</p>	<p>日常の中で、職員同士の雑談等から目標を見つけ、具体化していけるようになった。ニーズがどこにあるのか、誰のための支援なのかを改めて意識することで、課題の解決のためにやる事が明確化し、自発的に行動できるようになった。やりたいことややれることが見えてきて、やれることへの行動の仕方を考えられるようになった。力を入れすぎずに業務に取り掛かれるようになった。</p>
4	地域包括支援センター社会福祉士	<p>テーマ：「さまざまな職歴・職種がいる職場（包括支援センター）での共通認識の持ち方と専門性の高め方」</p> <p>各々の専門職として知識・技術は、実践の積み重ねで習得することが多いとも感じている。専門性が各々で高まっていると感じている中で、改めて、センター内での共通認識（地域に対してこれからの包括のあり方、取り組んでく事業や業務）が持っているのか疑問が生じた。疑問に感じた理由として、多職種と連携する際に、ズレが生じ円滑に進まないこともある。そのズレは、そもそも何のために行うことなのか、誰のために行うものかというところが共有できていないために生じているズレなのではないかと日頃感じるようになった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 自分の立ち位置が明確に見えていなかったが、参加者からの意見を頂いたり、自分自身の考えを話せたことで、気付きとして、今後センター内での潤滑油的な役割を担っていければと思えるようになった。 グループスーパービジョンを受けたことで、自分の考えを客観的に見る事ができたことと、意見を頂いたことで、気持ちの疲弊感を取り除く事ができたと感じている。
5	地域包括支援センター社会福祉士	<p>テーマ：「求められる業務と専門職として行ないたい業務・果たしたい役割について」</p> <p>業務へのモチベーションが低下してきているという感覚では無いが、求められる業務と「専門職として行ないたい業務・果たしたい役割」に若干ではあるが、徐々に隔たりが生じているのかと感じる場面がでてきている。</p>	<p>グループスーパービジョンは、明確な答えを出すという議論ではなかったが、むしろそれによって自身が課題と感じていることがどのようなことなのだろうと改めて考える機会となった。加えてそれ以上に皆さんから受容されている感覚があり、葛藤のようなものがありながら業務を行うことへの違和感が軽減したことが尊い経験であったと感じる。そして、最も大きな変化であったのが、GSV以降、私なりに他の福祉分野の方々や或いは、福祉分野以外の方々とも業務内外で連携・交流する機会が多くなり、自身のソーシャルワークに関する視野が広がったことが大きな変化であった。</p>

4. 考察

諸家の指摘によれば、グループスーパービジョンには以下のメリットがある。すなわち、「①一対一ではないことから上下関係が弱くなる」「②メンバーへの統制が弱くなる」「③積極的な発言が要求され、自発性が尊重される」「④バイザーの自立を生み出す」「⑤グループが情緒的支持の源になる」「⑥時間と経費が安い」などである^{5,6)}。一方で、「考え方・処遇方法をめぐり対立が起こる」「頻回な発言者とまったくそうでない者に分かれる」「バイザーとバイジーの関係形成が希薄になることがある」などの場合によってはデメリットと捉えられることも起こり得る⁵⁾。

小松尾はグループスーパービジョンの参加者について、終了後の変化を検討している⁷⁾。そこでは、参加者自身の〈実践の変化〉、〈実践環境への働きかけ〉、〈スーパーバイザーからスーパーバイザーへの成長〉の視点から変化を考察している。以下の小松尾の指摘を引用する。

<実践の変化>

スーパービジョンを経験するまでは、アドバイスができないと悩んでいたが、グループスーパービジョンを経験することで、援助者として成長するためにはアドバイスが必ずしも効果的でないこと、必要でないことに気づいていった。アドバイスをする前に相手の話をよく聴き、問いかけをするような実践を心がけるようになった。そうすることで、相手が話してくれるようになり、その体験が喜びにつながり、実践内容が具体的に变化した。スーパービジョンを経験することで援助者の意識が変化し、具体的な行動が変化し、実践が変わることにつながったと考えられる。

<実践環境への働きかけ>

スーパービジョンを経験するまでは、その実践を求められてもうまくできないという苦しい実践環境であった。グループスーパービジョンを経験することで自分たちの地域にもスーパービジョンを広げたいと意識が変化し、実際に現場で取り組むための方法を考えるようになった。その根底には、自分がスーパービジョンで支えられ成長したという実感があり、その体験したことを地域に広げたいという援助者の思いがある。そのためにも、スーパーバイザーがもっと地域にいたら、現場がよくなるという思いも大きくなっていった。

<スーパーバイザーからスーパーバイザーへの成長>

それぞれの地域で、スーパーバイザーがほしいと思いつつ、実際にスーパーバイザーがいない現状のなかで、なんとか地域にスーパービジョンを広げようと援助者は考えるようになった。地域には悩み苦しんでいる援助者が数多くいる。スーパーバイザーから「次はあなたたちがスーパーバイザーになる番よ」と言われたことがきっかけとなり、どのように実践していくのか真剣に考え、実践方法を考えるようになった。支持的スーパービジョンで自分が成長できたという実感もあり、それを現場で実践したいという思いへつながっていった。ただし、スーパーバイザーからスーパーバイザーへ成長したとしても、自分自身がスーパーバイザーでいられる場所はほしいと援助者は考えている。熟達者になっても定期的なふりかえりは必要である。そのためにもスーパーバイザーになっても、定期的なスーパービジョンを受ける必要がある。

小松尾は、同研究について「支持的機能に焦点を当て、スーパービジョンを経験した援助者がどのように変化していったのか、そのプロセスと要因を明らかにすることが目的」とした上で、「分析の結果、実践環境や自分の実践の傾向から悩み苦しんでいる援助者が、支持的なスーパービジョンを経験することにより、実践に変化が現れ、スーパーバイザーへと成長しつつあることが明らかになった」「成長を支える要因として『ルール』や『メンバー』、『スーパーバイザー』の存在が相互に関係し、現場で使える技術として体得して

いった」「そのベースには、「支えられ感」があり、その支えられ感があることで安心できる場として、スーパービジョンの場が機能していた。このことがスーパーバイザーからスーパーバイザーへの成長に大きく影響していると考える」と分析している⁷⁾。

本研究では、先に示した5人のスーパーバイザーの「参加後の変化」については、自らの実践を言語化し他者に伝える過程を通し、自らが認められる感覚や、安心感を得られる一方で、自分の思考に矛盾を感じながら、それをまた他者に伝え、他者の意見も通して自身のなかに取り込んでいる様子がみられた。さらに、疲弊感の減少やモチベーションの高まり、職場での業務の円滑化などを表現する者もいた。加えて、クライアントを理解する幅の広がり、課題解決の視点の増加、実践への自発性の高まりなどを述べる者も多く、先行研究で示されているような成果は本研究でも得られたと考えられる。このあたりについては、尾崎らの知見⁸⁾にも合致するところであろう。尾崎らは、グループスーパービジョンへ参加するという経験を分析するなかで、「(1) 安心して体験を対話する経験」「(2) 互いに視点や経験を提供し、自ら視点を豊かにする経験」「(3) 対話には、多かれ少なかれ、参加者の日頃の実践が投影されるため、改めて自分と向きあう経験」という3つの経験をする⁸⁾と指摘している⁸⁾。

本研究の結果や先行研究の結果から想定されるグループスーパービジョンの可能性や課題は以下の通りである。まず第1に、先に述べた黒木の指摘にある通り「①一対一ではないことから上下関係が弱くなる」「⑤グループが情緒的支援の源になる」などの視点から、個別スーパービジョン以上に、スーパーバイザーが支えられ感を体験し、自分自身の実践を振り返ったり、勇気をもって自身の悩みを分析しようとする余裕が出てくることが推測される。無論、スーパーバイザーがスーパーバイザーの苦しみに寄り添おうとする姿勢と、それに基づくスーパーバイザーのある種の“自己防衛”がないことが前提となる。これにより、スーパーバイザーの様々な“気づき”につながる。

第2に、そのプロセスを経て、スーパーバイザーは日々の実践でソーシャルワークの価値意識の重要性を再考し、様々な知識・技術を取り入れようとする余裕ができてくる可能性があることである。これは、グループスーパービジョンにより新たな知識・技術を習得することに加え、今後行き詰れば相談する機会があることの安心感によるところも大きい。これもまた次の悩み・苦しみにつながるが、それを相談する機会があることは専門職の成長においてもっとも重要な過程であろう。

最後になるが、筆者らは、大学教員、日本精神保健福祉士協会認定スーパーバイザーなどの立場から、保健医療福祉領域の最前線でクライアントの支援に取り組むソーシャルワーカーの環境や状況を案じている。いうまでもなく、ソーシャルワーク実践は様々な困難に遭遇し、ときには自身の限界も感じることも少なくない。そのような状況に、スーパービジョンはもっとも確実な専門職が採用すべき解決方法のひとつと考え、その普及に取り組みたいと考えてきた経緯がある。近年では、(グループ)スーパービジョンについて、現場のソーシャルワーカーが自身の経験に重ねながら読み進めていける書籍の出版も散見され、たとえば、山崎美貴子監修、明治学院大学山崎美貴子ゼミソーシャルワーク勉強会による著書『ソーシャルワーカーの成長を支えるグループスーパービジョン、苦しみやつまずきを乗り越えるために』では、12事例にも及ぶグループスーパービジョンのやり取りの記録を紹介し、さらにネットワーク構築の方法なども取り上げている。殊に、12事例を通じて、以下の7点を学ぶことを期待するとしており、すなわち「①継続学習の必要性」「②職場の内外での仲間づくり」「③相互学習による支援と向上の必要性」「④価値の共有化と内実化の必要性」「⑤知識や技法の内実化、新しい理論やモデルの体験的習得」「⑥『心進まざるクライアント』への支援方法の開発」「⑦ソーシャルワーカーのポジショニング」であるが、これらはまさに筆者らが今後、この研究会を通して最前線のソーシャルワーカーたちに伝えていきたいことである。

とはいえ、スーパービジョンが管理的機能や教育的機能も併せ持ち、それらすべてが機能しなければ専門職としての成長の過程としては不十分と見る向きもある。支持的・情緒的な機能だけではなく、それらの機

能をどのようにグループスーパービジョンで取り上げていくのか、あるいは個別スーパービジョンなど他の方法を取り入れていくことで補完できるのかなど検討すべき課題は多いことも本研究を通して再確認した。

附記

本研究は、名寄市立大学コミュニティケア教育研究センター平成30年度課題研究助成を受けた。深謝申し上げる次第である。

文献

- 1) 高橋学：スーパービジョンの定義と展開. ケアマネジャー. 18(1) : 70-77, 2015.
- 2) 野村豊子：ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義と概要. 一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修：ソーシャルワーク・スーパービジョン論. 中央法規出版, 2015.
- 3) 福山和女：日本におけるスーパービジョンの理論的枠組み. 福山和女編著：ソーシャルワークのスーパービジョン. ミネルヴァ書房, 2005.
- 4) 松浦智和, 橋本達志, 岸美佳, 長濱章雄, 櫻田裕司, 今井敦, 下坂佳苗, 佐藤剛：地域におけるソーシャルワーク・スーパービジョンのニーズに対する取り組み, 職能団体認定スーパーバイザー・事業所・大学による協働をめざして. 名寄市立大学社会福祉学科紀要, 8 : 33-48, 2018.
- 5) 黒木保博：グループ・スーパービジョンの特長と過程. 一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修：ソーシャルワーク・スーパービジョン論. 中央法規出版, 2015.
- 6) アルフレッド・カデュエシン, ダニエル・ハークネス：スーパービジョンインソーシャルワーク. 中央法規出版, 2016.
- 7) 小松尾京子：グループスーパービジョン経験者の変化のプロセスと要因に関する研究, 成長を支える視点から. 日本福祉大学社会福祉論集, 126 : 92-105. 2006.
- 8) 尾崎新, 志村道代, 西脇千佳：グループ・スーパービジョンという経験, バイジーとバイザー, 双方の経験に注目して. 立教大学コミュニティ福祉学部紀要, 8 : 55-70, 2006.
- 9) 山崎美貴子監修, 明治学院大学山崎美貴子ゼミソーシャルワーク勉強会：ソーシャルワーカーの成長を支えるグループスーパービジョン. 中央法規出版, 2018.