

研究報告

北海道上川地域におけるソーシャルワーク・グループスーパービジョンの試み —スーパーバイザーの養成をめざして—

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 型事業所こころカ・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

既報^{1,2)}の通り、筆者らは北海道上川地域においてソーシャルワーカーを構成員の中心とするグループスーパービジョンを実施してきた。その過程では、可能性や課題として、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や、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が示唆され、グループスーパービジョンによりスーパーバイザーが新たな知識・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が得られるものと推測された。このことは、絶えることなく発生するソーシャルワーカーとしての悩み・苦しみに対し、それを相談する機会があることで専門職の成長においてもっとも重要な過程となっていることにほかならない。

本稿では、上川地域スーパービジョン研究会における 2019 年度の活動について報告するが、2019 年度はスーパーバイザーの養成も大きな目的のひとつであった。日本社会福祉士会が 2010 年度に会員を対象に実施した調査では、回答者の 87.2%が今後スーパービジョンを受けたいとしながら、実際に社会福祉士取得後にスーパービジョンを受けた経験がある者は、職場においては 19.6%、職場外では 26.2%にとどまっていた。そして、スーパービジョンを受ける上での課題として、①社会福祉士の配置が 1 人の職場などスーパーバイザーがいない、スーパーバイザーを見つけられない、②信頼関係が結べるか、不適切な事例検討などの弊害でスーパービジョンを受けるのに抵抗がある、③時間や費用の問題などがあげられた。さらに、これらのことから、社会福祉士のスーパービジョンが効果的に実施されるためには、「①スーパービジョンの機会保証としてのスーパービジョン体制の整備」「②適切なスーパービジョンが実施されるためのスーパーバイザー養成」が肝要となることが報告されていることからスーパーバイザーの養成は喫緊の課題であると示唆される³⁾。

以上を背景に、本稿では、上川地域スーパービジョン研究会の 2019 年度の活動について、グループスーパービジョンの実施概況や参加者の参加前後での変化について検討するとともに、これまでスーパーバイザーとして参加していたメンバーからスーパーバイザーの輩出をめざす試みについて報告する。

2. 上川地域スーパービジョン研究会の活動概要

既報^{1,2)}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、2017 年度より活動を行ってきた。2019 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実践とスーパーバイザーの養成をめざすべく、以下の活動を行った(表 1)。

*責任著者 E-mail:matuura@nayoro.ac.jp

表1 上川地域スーパービジョン研究会の活動(2019年度)

第1期生(2018年度以前より参加しているメンバー)		
回	日程	テーマ・内容
1	2019年4月26日	テーマ:「2期生への関わりについて、1期生としての関わり」
2	2019年6月14日	テーマ:「2期生の振り返りについて」
3	2019年11月26日	スーパービジョンについての文献検討①(講師:松浦智和<名寄市立大学>)
4	2019年12月23日	スーパービジョンについての文献検討②(講師:松浦智和<名寄市立大学>)
第2期生(2019年度より参加しているメンバー)		
回	日程	テーマ・内容
1	2019年5月10日	①オリエンテーション ②2チームに分かれたグループスーパービジョンの実施 「自己紹介、チーム名の決定、連絡手段について確認」
2	2019年6月7日	<チームA>発題者:障害福祉サービス事業所社会福祉士 テーマ:「組織として利用者の自己決定・最善の利益と運営の両輪について」 <チームB>発題者:障害福祉相談支援センター社会福祉士 テーマ:「中間管理職としての悩みについて」
3	2019年7月5日	<チームA>発題者:地域包括支援センター社会福祉士 テーマ:「やりたいことに取り組むための業務の整理」 <チームB>発題者:地域包括支援センター社会福祉士 テーマ:「社会福祉士としての成長と職場でのモチベーション」
4	2019年8月16日	<チームA>発題者:教育機関ソーシャルワーカー テーマ:「仕事をすうえで生じる焦りや不安への向き合い方」 <チームB>発題者:重度心身障害児者施設ソーシャルワーカー テーマ:「対立する考えを持つ人に理解を求めなければいけない場合の状況整理と組み立て」
5	2019年9月27日	<チームA>発題者:居宅介護支援事業所介護支援専門員 テーマ:「私は管理者として認められていない」 <チームB>発題者:障害福祉サービス事業所ソーシャルワーカー テーマ:「自分と他職員との意識の違いについて日常の業務でどのように取り組んでいくか」
6	2019年10月25日	<チームA>発題者:障害者支援施設ソーシャルワーカー テーマ:「年上の先輩への伝え方・向き合い方」 <チームB>発題者:障害福祉相談支援センターソーシャルワーカー テーマ:「ソーシャルワーカーの主体性について」
7	2019年12月13日	<チームA>発題者:障害福祉サービス事業所管理者 テーマ:「関係施設・スタッフとの関係性や自分の思いとの相違」 <チームB>発題者:医療機関ソーシャルワーカー テーマ:「利用者との関わりが一辺倒になってしまっていないか」
8	2020年1月17日	<チームA> 今年度の取り組みの振り返り及び次年度に向けて <チームB>発題者:地域包括支援センター社会福祉士 テーマ:「やりたいことに取り組むための業務の整理」
9	2020年2月7日	<チームA>発題者:精神科医療機関ソーシャルワーカー テーマ:「デイケア通所者とのかわり方について」 <チームB> 今年度の取り組みの振り返り及び次年度に向けて
10	2020年3月	新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止

3. グループスーパービジョン参加前後の参加者の変化

既報^{1,2)}ならびに先行研究^{4,7)}に準拠し、本研究でも、スーパーバイザーとして参加した者に対し、参加後に変化したことについてアンケート調査を実施したところ9名から回答を得た。その結果を表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	地域包括支援センター社会福祉士	<p>テーマ：「社会福祉士としての成長と職場でのモチベーション」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場での SV などが期待できない中で社会福祉士としてどう成長していけば良いか（必要な考え方や視点など） ・職場で存在意義が無くモチベーションが保てないことに悩んでいる 	<p>①スーパーバイザーや参加者から応援してもらえたという心理的な温かみや自分が思っていることや感じていることは持ち続けていても許されるものであると思えて、職場に行く気持ちの変化があった。</p> <p>②GSV の必要性などが自分の中で理解できてない状態で参加したが、支援者に視点を置き、どこに焦点を合わせるかはソーシャルワークの面接技術や技法を用いることと同様で、普段はクライアントにしていることだということがわかった。</p> <p>③会議等で顔を合わせていても話しかけづらかった他地域包括支援センターの社会福祉士に業務等について相談することができ、学ぶことがあったこと、他機関の社会福祉士の仕事内容を知ることができた。</p> <p>④職場の状況は変わっていないので、辛い日々が続いている。</p> <p>⑤教育的な効果が得られたほうがより良いと思った。</p>
2	教育機関ソーシャルワーカー	<p>テーマ：「仕事をするうえで生じる焦りや不安への向き合い方」</p> <p>新しい職場に就職して4ヶ月目。人それぞれスキルや知識を獲得するまでに差があることは理解しているが、元々の自分の性格上、“早く即戦力にならなければ”一人前の相談員にならなければ“と焦りだけが募っていった。不安を払拭するために自分で勉強する機会を作るなど工夫を試みるものの、焦りや不安はなかなか消えず。以上の悩みから、「仕事をするうえで生じる焦りや不安をどのように捉えて、付き合っているか」をテーマに事例を提供した。</p>	<p>①GSV でメンバーの方々に「全てを自分で背負い込まず、人に頼り甘え、自分を許すことが必要」「やることに囚われず、“やらなくていいことも考える”」「責任の所在をはっきりさせ、責任を背負いすぎない」という意見をもらい、不安を抱く自分の状態を GSV を受ける前よりも客観的に捉えられるようになった気がする。</p> <p>②自立は一人で何でもできるようになることではなく、自分が困ったときに助けてもらう人や方法を沢山身に着け、不安を解消する術を得て成長していくことなのかもしれない、と自立に対するイメージが変容した。</p> <p>③GSV の最初に前回の事例提供者が、前回 GSV を受けてどのように変わったか、変わらなかったか振り返りの時間があると、毎回の GSV が切れずに前回の話し合いを活かして次の GSV に繋がるのではないかと思った。</p>
3	重症心身障害児者施設ソーシャルワーカー	<p>テーマ：「対立する考えを持つ人に理解を求めなければいけない場合の状況整理と組み立て」</p> <p>施設として後見制度利用を全員に求める動きが出てきた。これに伴い保護者会は保護者がすでに高齢な方が多いこと等を理由に、保護者会を NPO 法人化し後見業務を請け負うシステムを作ることを計画している。当部署はこの保護者会の事務局を兼務している。しかし、これまで利用者本人の年金を当園の支払いで残った部分について自由に使用してきた保護者は、後見制度そのものについて保護者が子供の年金を使えなくなる悪法と言う認識であり、そもそも保護者が子供の年金を使用することに違和感を抱いていない。</p> <p>その保護者に対し、当部署は施設の職員としての姿勢、保護者会の事務局としての姿勢等、複数の立場からの説明を行い、理解を求める必要がある。</p>	<p>①保護者だけでなく、自分自身の中にも複数の認識を持っていることが確知できた。</p> <p>②自身の中の認識の整理を行い、個人としてと職業人としての2つの立場に折り合いをつけ、正確に物事を見極めなければ、相手に対して情報等を伝達する以前に視点が混在してしまうことを再認識した。</p> <p>③今回の内容が内面的な問題を含んでいたため、すぐに効果が見込まれることではないのは理解していたため、職務に変化が現れないのは承知していた。現に職務に対し即座に効果は現れなかったが、時間経過とともに少しずつではあるが情報整理が出来るようになりつつあると思われる。</p> <p>④一度の GSV では時間の都合もあり、少し説明したりない部分が残る。情報整理の時間がもう少しあるとその後の話し合いがスムーズに思う。</p> <p>⑤このような場合は職場内で持つのは現状難しい。全世代に言える事だと思うが、特に若手世代は経験的な未熟さがあるため自身の問題の表出のためにも継続的な開催が望まれる。</p>
4	居宅会議支援事業所介護支援専門員	<p>テーマ：「私は管理者として認められていない」</p> <p>職場の人間関係で悩んでおり、職場ではコミュニケーションがとれなくなっていた。管理者としての発言もできなく、職場にいるのが苦痛だった。</p>	<p>①SV そのものを、意識して働いてこなかった。バイザーとしても本格的に受けたことがなかったため、バイザーの質問に答えることで、自分の気持ちを再確認し、未熟な自分自身を自己覚知した。</p> <p>②組織や職場での立場を再認識し、見つめ直すことはできたと思う。</p> <p>③今後、このような SV を学習することで、より多くのスーパーバイザーが育ち、相談援助者の悩みが少しでも解決でき、一人で抱え込まないことで、よりよいケースのサービスに繋がることになると思う。</p> <p>④共生型サービスが始まり、複雑化していくなかで障害者・高齢者どちらも担当する援助職も増えていくと思うが、今回のような様々な分野での相談援助者での GSV は、同じ分野では築けないこともあり今後も継続してほしい。</p>

NO	属性	事例の概要	参加後の変化
5	障害者支援施設ソーシャルワーカー	テーマ:「年上の先輩への伝え方・向き合い方」 経験年数を重ねるごとに年上の後輩が入職してきており、伝え方に苦慮している。専門職として助言等してくれる先輩等がおらず、OJTができていない環境にある。どのようにして、伝えていくのか。専門職として伝えていけるものは何かということを考えている	①専門職として考えるべきこと、業務として考えるべきことなど、分けて考えることができるようになった。 ②いまだに、職場の雰囲気はよくないが、業務に取り組んでいても、自分の中で落としこめるようになり、精神的にコントロールできるようになった。
6	障害福祉サービス事業所管理者	テーマ:「関係施設・スタッフとの関係性や自分の思いとの相違」 入職してから現在の職種に就いて4年目が過ぎようとしているなかで当初考えていた施設運営がなかなか行えていない現状に疑問を感じている。また、同じ関係機関(精神付帯施設)と入居者調整について支援に対する考え方が違うことが多く自分のモチベーションを保つことが難しい。	①今までは、状況を変えようと一人で悩んでいることも多かったが、GSVに参加するようになってからは一人で抱えようとせず相談をすることが増え業務を行っていても気持ちが軽くなっている。 ②相談をすることで気持ちがかかる業務に取り組むことはできているが、事例に挙げたことについてアプローチは出来ておらず、現状は変わっていない。 ③出来れば事例提供後に事例を発表してからどうであったかなどを発表できる機会があると振り返りができるのではないと思う。
7	地域包括支援センター社会福祉士	テーマ:「やりたいことに取り組むための業務の整理」 働いている職場の業務に関するジレンマ。社会福祉士として総合相談にも力を入れて取り組みたいが、ケアマネジメント業務と兼務をしていることや、権利擁護業務、地域ケア会議の開催等の業務もあることから、総合相談に入りにくくなっており、ジレンマを感じていた。	①共感してもらえたことで一時的ではあったが、仕事に対する思いや考え方に自信を持つことができた。 ②バイジ側で体験したときは、具体的な解決策があったわけではありませんが、モチベーションの向上にはつながった ③GSVの形式で行うと他者批判や職場批判に繋がるような内容を避けてしまった自分もおり、一部本音が言えないところもあった。 ④今後継続するのであれば、グループ編成を少人数で参加者同士の仕事上の関係性が全く無い形があれば面白いと思う。
8	地域包括支援センター社会福祉士	テーマ:「やりたいことに取り組むための業務の整理」 業務を行う際、上司へ提案した事項が却下されてしまい、理由に納得できないままである。今後取り組みたいと考えているため、一度却下されたものに関してのアプローチの仕方についてアドバイスをいただきたい。	①現時点では事例に関して取り組めていないが、上司へのアプローチの仕方や事項に取り組む方法についてアドバイスをいただき、考え方が広がった。 ②事例に取り組む手法が選択できるほどの情報を得ることができた。 ③参加している皆が悩みや困りごとについて考え、事例提供者が仕事のモチベーションを維持・向上できる場であることを望む。 ④事例提供者がその後大丈夫だったのか等気になるので、振り返りをするのも良いかと思う。
9	精神科医療機関ソーシャルワーカー	テーマ:「デイケア通所者とのかかわり方について」 特定のメンバーが担当(事例提供者)に対して依存が強くなっていることを周囲のスタッフから指摘を受ける。もともと不安や疑問に対する確認行動が多かったが、家族との同居が始まってから相談件数が増加。他スタッフから指摘されるまで、「依存」とまで考えてはいなかったが、相談件数が増えていることは実感していた。家庭の相談を家族に対してできるように介入していくことを目指していきたいが、同時に事例提供者がそのメンバーとどのように距離を図るべきなのか悩んでいる。	①職場で話す機会のなかった悩みや葛藤を話すことで気持ちの解消へとつながった。 ②職場は相談しづらい環境ではないが、日々の業務の中で中々話す機会がなく、GSVで事例提供することで話す機会を持てた。 ③自分一人で振り返りをしているも、視野を広く持てない、一つの考えに固執してしまうことが多い。他参加者からの指摘や助言で初めて得る気づきがあった。 ④現在は福祉専門職が主に参加しているが多職種・他領域の参加者が増えることで新たな視点が加わり、GSVの内容が濃くなるのではないと思う。 ⑤今回のGSVがそうであったが、グループの規模が小規模(7~8人程度)だと、話しやすく感じる。今後も同様の規模だと意見しやすい。

既報²⁾では、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ことを報告した。このことについては、2019年度も同様の記述もみられるが、加えて、本研究会において昨年までスーパーバイザーであった者がスーパーバイザーを担っていることから、殊に、ソーシャルワーカーとしての一定の経験年数を経ている者を中心に、やがて自分がスーパーバイザーを担うことを想定しながら発題したテーマを振り返る傾向があったように思われる。無論、当初スーパーバイザーとして参加するグループスーパービジョンへの期待は「自分の課題を誰かの力を借りて、教えてもらいながら解決したい」という向きであったと推測できる

が、いずれスーパーバイザーを担う自分自身が何を理想とし、どのようなソーシャルワーカーをめざしていくのかという、専門職の職責としてのスーパービジョンの枠組みを意識し始めたように思われた。このことは、スーパービジョンへの参加のモチベーションともなり、能動的な参加につながったと思われた。

4. スーパーバイザー養成と諸課題

(1) 先行研究の動向

スーパービジョンが根付かない、あるいは実践を難しくする要因としてスーパーバイザーの不在は欠くことのできない視座である。日本社会福祉士会が会員に対して行った調査³⁾でも、回答者のうちスーパーバイザー経験がある者は31.5%に留まっている。一方で、スーパーバイザーをしたことがある者のうち、スーパービジョンを行ってプラスになったと回答した者のプラスになった事項としては、①スーパーバイザーの専門職としての意識や技術の向上につながった、②職場の業務における様子や職場環境が改善された、③スーパーバイザーの課題の整理、気づきの促し、自信などにつながった、④スーパーバイザー個人の資質の向上、課題の明確化につながった、⑤ケースの方向性が決まった、問題解決につながった、などがあげられた。対して、スーパービジョンを行ってマイナスになったと回答した者のマイナスになった事項としては、①力量不足でスーパーバイザーの理解が得られない、②理解されず職場内がギスギスになった、③相手がスーパービジョンを求めている、④効果が実感できない、⑤スーパーバイザーが頑固で意見を聞かない、⑥価値についての一致が図れず徒労感が残った、⑦スーパーバイザーの業務に変化なしなどがあげられた。

以上の結果は、スーパーバイザーを担った経験のある者が絶対的に少ないことに加えて、経験することにより個人の成長につながることもある一方で、思うような成果を得られない、スーパーバイザーとの関係を築けないなどスーパービジョンの本質的な課題を示しているように思われる。

小松尾は、スーパービジョン実践を難しくしている要因として、「①スーパーバイザーになる不安」「②スーパーバイザースキルの不明確さ」「③スーパー自己評価の曖昧さ」「④スーパーバイザーのサポート体制の未整備」の4つをあげている。具体的な内容については以下の通りである⁸⁾。

「①スーパーバイザーになる不安」については、ソーシャルワークやスーパービジョンに関する理論的背景の理解に関する自身のなさに起因するものや、そもそも「自分はスーパーバイザーにふさわしいのか」という立場が変わることへの不安などがあげられる。そして、そもそも経験もないままに、自信もない状態でスーパーバイザーになることを求められる現状がわが国にはあると述べている。

「②スーパーバイザースキルの不明確さ」については、スーパービジョンに関する理論や方法論は諸家が示しているものの、より具体的なスキルは十分に検討されていないという視点である。様々なスキルが求められる実践にあって、どのような問いかけをすればよいか、どのようにスーパーバイザーに関わればよいかということを実践行為として示すことは本質的な難しさがある。これらは初心者のスーパーバイザーに共通の悩みであるとし、試行錯誤を求められる結果、実践の難しさにつながるとしている。

「③スーパーバイザーの自己評価の曖昧さ」については、スーパーバイザーとしての自己評価の指標がないことなどによる自己評価の曖昧さであり、スキルの不明確さと関連して生じるとする視点である。スキルの具体的な行動が示されない以上、自身の実践と比較することができず、曖昧な評価に終始してしまうことになる。それが結果として力量不足から脱することができない現状があると推測できる。

「④スーパーバイザーのサポート体制の未整備」については、スーパーバイザーの環境を整えることはスーパービジョン実践にもっとも重要な視点であるとする視座である。スーパービジョンはスーパーバイザーのやる気だけで実践し得るものではなく、スーパーバイザーのスーパーバイザーとの関係性や職場の理解、サポート体制など環境によって質が左右されるものであることを理解しておく必要がある。

(2) スーパーバイザー養成の試み

以上のようなスーパーバイザー養成に関わる諸課題への対応を含め、上川地域スーパービジョン研究会では、2019年度からスーパーバイザー養成に取り組むこととした。具体的には、経験年数などを加味し、地域包括支援センター社会福祉士である男性1名(A氏)と精神科医療機関ソーシャルワーカーである女性1名(B氏)の計2名をスーパーバイザーとして先述の表1に示したグループスーパービジョンを実践することとした。

実施にあたっては、まず、スーパービジョンに関する理論的背景の整理や、先行研究における実践例を概観し、本研究会における実践のイメージづくりを行った。殊に、スーパーバイザーの役割や機能については日本社会福祉士会が示す以下の内容を参考にした(日本社会福祉士会が調査研究において、高橋学氏へヒアリングを行い得られたグループスーパービジョンに関する知見)⁹⁾。

(1) 質問と応答による対話の促進

グループスーパーバイザーが語る事柄に対して単なる情報の移動、つまり事例に関する基本情報の質疑には意味がなく、その背景にある考え方、例えば何故その質問をしたのかなどを問い、グループスーパーバイザーの思考や感情、生きられた経験を語ることでグループスーパーバイザー自身やグループの変容が起きる。このとき若いメンバーの場合、いかにグループに参画してもらうか、考えるプロセスをどう作るかがカギとなるため、ベテランメンバーをうまく使いつつ若いメンバーの考え方も重視し、常に各グループスーパーバイザーの主観的世界を基本に展開することが必要である。

「落としどころ」や「気づきを促す質問」とはよく言われるが、グループスーパーバイザー一人ずつのレベルや考えがあり予定調和的に考えを導くわけではないことに留意すべきである。各メンバーは非対称ではあるがそのなかでの相互作用を重視する。グループスーパーバイザーが固定的な考え方で誘導するより、語りの中で相互関与することを促進する発想をもって臨む。

ここで、グループスーパーバイザーは、グループの「場」を作り、各人の力を高めるのである。グループの中で語られている事柄の「意味」が変化することを大事にする。グループスーパーバイザーが事例を書いたとき、グループスーパービジョンのセッション中に考え思ったことの変化を「いま、ここで」の意味付けとして重要視している。グループのメンバー間では共約不可能と思っているが、違うことを前提にしつつ、相手の枠組みの中でものを聞くことを相互に考えながら進める可能性を見出すこと、つまり相互主体性をグループダイナミクスの中で大事にする。グループメンバーをうまく活用するために問いかけて進める。途中で必ず「今日検討したいこと」「自分の課題はここ」ときくことが多く、そこで語られることを信じるようにしている。これはグループスーパーバイザーがやろうとしていることをさらに鮮明にするためである。

(2) 対話力を重視したファシリテーション

グループスーパービジョンにおいてコミュニケーション力や対話力が大事であることはオープンダイアログと同様である。質問するとき自分の中でどう読み取っているか、自分の枠組みを示したり、ストーリーがどう形成されてきているかを明らかにしようとするときに対話が起きてくる。メンバー全員が一人称的発話(私はどう思う)を積み重ねることが重要であり、一人称で語るにより事例提出グループスーパーバイザーへの侵襲性を避けられる。

また、行き詰まりをどう理解するか、つまり事例を概念化することが求められる。出来事の意味付けを繋げてストーリーモードをつくっていくことになるが、グループスーパーバイザーが主導するよりもメンバー各人がとらえているストーリーや概念化が一人称的対話で徐々に深まるのであり、これを何周も重ねることになる。グループスーパービジョンの裏の意味を深めていくためには、理論的にものを考えるよりリアリティの中からのものをどうとらえるかを重視する。何らかの理論があってやっていることは確かであるが、しかしそこを消しておかないとリアリティが見えてこないことも事実である。グループに力があり対話的に展開できるとグループスーパーバイザーはファシリテーターの役割が強くなり、最後に意味付けする段階でグループスーパーバイザーとしての役割を発揮するのかもしれない。

事例をどう考えるかという点については一般的に「事例検討ではなく」というが、事例を用いてグループスーパービジョンをする場合と、その場で事例を書いてもらって聴き取りながら実施する場合もある。グループスーパーバイザーから語られること自体が事例性を持っているのであり、クライアントのことに限らず職員間や組織のことも事例性をもつといえる。事例検討との違いは、まずグループスーパーバイザーを理解すること、出来事とそれに対するグループスーパーバイザーの理解という順序で聞いていくことであり、事例検討ではビリーフ(信念・大切にしたいこと)やグループスーパーバイザーがどうしていきたいかは聞かない。

さらに、職能団体認定スーパーバイザーと大学教員によるスーパーバイザーのサポート体制を構築することも試みた。具体的には、グループスーパービジョンのセッションには必ず認定スーパーバイザーや大学教員が入り、進行が難しくなった場合に補助に入る準備をしていたが、実際にはそのような場面は生じることはなく、事前のグループスーパービジョンに関する共通した認識づくりが奏功したと思われる。セッションの終了後には、進行やセッションの流れの転換点などについて振り返りを行い、次回以降に活用することを確認した。

以上のような試みを経て、今回のスーパーバイザーに対して筆者らは、「スーパーバイザーを経験したことによる学び」「スーパーバイザーを経験しての苦悩」についてヒアリングを実施した。その結果は表3の通りである。これらについては、先述した小松尾の指摘にも合致しており、スーパービジョンの質を向上させていくためにはスーパーバイザー個人の努力や資質だけに頼ることのない、継続的なサポート体制や取り組みが求められるものと考えられた。

表3 スーパーバイザーを経験したことによる学び・苦悩

スーパーバイザーA氏	スーパーバイザーB氏
スーパーバイザーを経験したことによる学び	
<ul style="list-style-type: none"> ・スーパーバイザーとしての役割を果たせた実感はないが、グループの意見交換を活発にするための促しや働きかけについては感覚的にわかるようになった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・言葉をそのまま受け取ってしまう傾向があったが、スーパービジョンにおいては、レジュメや話された言葉を掘り下げたり、どこが核心か、スーパーバイザーがこのようなことを言いたいのではないかと考えるようになり、自分自身の普段のソーシャルワーク実践にも活用するようになった。 ・若いソーシャルワーカーの話を聞いていると、悩んでいる現状を知ることができ、もっと日頃から話を聞く必要があると考えるようになった。 ・組織が抱える課題もスーパービジョンやソーシャルワークの視点で考える必要があると思った。
スーパービジョンを経験しての苦悩、スーパービジョンの難しさ	
<ul style="list-style-type: none"> ・具体的助言を求めるスーパーバイザーへの対応 ・スーパーバイザー以外の参加者が気づきを得られたかという実感を得る難しさ ・スーパーバイザーとして参加している時はあまり考えなかったが、支持的機能のみならず、教育的機能が重要な位置にあると思うようになった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢が上の人を対象に行う際はやりづらさがあった。 ・経験年数が自分より長い人にもやりづらさがあった。 ・スーパーバイザーの話題提起において、どの点を中心に話を深めていくか、どのような展開をしていくかということが毎回手探りであり、それを間違えるとセッションのゴールが見えづらくなるというプレッシャーがある。

5. 今後の課題

上川地域スーパービジョン研究会は結成から3年を経て、活動については以下の課題が見えてきている。

まず第1に「参加人数の不安定さ」である。任意であることや参加形態にルールを課していないこと、それぞれが諸機関で職をもっていることから、毎回の参加人数にバラつきがあり、参加者の継続性という観点からは十分な取り組みとはいえない可能性がある。このことは、結果的に年間を通した振り返りや活動に関する評価・検証を行う際に、俯瞰的な議論にならず、地域のなかにシステムとしてつくろうとする視点が弱くなっている感がある。

第2に「グループの構成人数の多さ」である。参加人数の不安定さは、グループ構成の不安定さに直結する。全体の参加人数が少ない回ではグループを統合して行わざるを得ない時がある。その際は、全員が発言できず傍観者になる場面があった。発言をしなくてもその場に参加することに意義があると考えするには論拠が乏しく、グループ構成の不安定さによる質の低下、参加人数の設定の難しさなどについて継続的に検討していく必要がある。

第3に「スーパーバイザーの養成」である。先述したように、現在は経験年数から人選を行い、養成を試みている。その下限値を設定する必要があるのか、あるいは、一定の研修等を経ることでスーパーバイザー

の役割を担うことができるとしてよいのかという根本的な課題がある。これらについては、職能団体が一定の方向性を示していることが多いものの、現実には相応の人数を確保しようとする場合には、筆者らが活動する地域では、費用面や時間的な制約が大きく、地域のなかでの仕組みづくりを進めていかねばならないことは明白である。

第4に「運営体制(事務局体制等)」である。現在は試行的取り組みのため、参加者がそれぞれの所属機関での業務を抱えながら、事務局体制を維持しているが、近年のスーパービジョンへのニーズの高まりから、参加希望者は増える一方である。そして、参加が増えることによる事務局の管理業務も増加しており、様々な調整の不足や不手際が出始めていることも看過できない。

第5に「スーパービジョンにおける教育的・管理的機能の取り入れの難しさ」である。参加人数・グループ構成の不安定さにより、グループの成熟に不安があることから、結果的にスーパーバイザーとスーパーバイジー、メンバー相互の関係性の深化が進まず、支持的機能が関わりの中心となっている感が否めない。参加者の専門職としての成長を志向した場合、今後は教育的・管理的機能も含めた展開が求められることも明らかであり、スーパーバイザー、スーパーバイジーともにその意義を理解する取り組みが求められるものと思慮される。

2020年度は以上の諸課題について積極的に解決・充実に向けて取り組む予定である。

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2019年度課題研究助成を受けた。記して深謝申し上げる次第である。

文献

- 1)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.
- 2)松浦智和, 橋本達志, 岸美佳, 佐藤剛, 櫻田裕司: 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. 名寄市立大学コミュニティケア教育研究センター年報, 3: 95-100, 2019.
- 3)社団法人日本社会福祉士会: 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, 2012.
- 4)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.
- 5)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.
- 6)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.
- 7)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.
- 8)小松尾京子: スーパービジョン実践を難しくしている要因. 大谷京子, 山口みほ編著, スーパービジョンのはじめかた. ミネルヴァ書房, 2019.
- 9)公益社団法人日本社会福祉士会: 認定社会福祉士等の資質向上に資するグループスーパービジョン・モデル構築に関する研究事業. 公益社団法人日本社会福祉士会, 2019.