

## <サービス（支援）提供職員等へのスーパービジョン>

スーパービジョンは、ソーシャルワーカーや介護支援専門員など対人援助の専門職（以下、「支援者」という）養成において、必須のものと考えられています。社会福祉士の養成課程では新カリキュラムへの移行に伴い、相談援助実習において、実習指導者と担当教員からの実習スーパービジョンが明確に位置づけられました。これから社会福祉士となりゆく者は、相談援助実習の際、スーパーバイザー（実習生）として実習指導者と教員の二者からスーパービジョンを受けることを必須とした実習教育を受けていくこととなります。このように専門職が専門職を育てる過程で、スーパービジョンが活用される仕組みができ上がりました。このことは、当初スーパーバイザーであった者が経験を重ねるなかで専門職として成長し、そのうえでスーパーバイザーとしての役割を果たすことが求められていることを意味しています。

しかし、スーパービジョンの実践状況については、暗黙の了解のもとに行われるなど、職場内において定着しているとはいいいにくい状況にあります。その原因として、スーパーバイザーが職場にいないことがひとつの大きな要因であると言われています。さらに、スーパービジョンの必要性については職場内で一致しているものの、どのようなことがスーパービジョンなのかという概念の曖昧さやスーパービジョンがどのような機能を持つのかといったことについて、統一した見解が出されないままになっていることも職場内にスーパービジョンが定着しない大きな要因であると考えられます。

スーパービジョンの概念が曖昧であれば、当然のことながら、スーパービジョンの実践方法がそれぞれのスーパーバイザーによって異なってしまうという現象が起こります。つまり、どのスーパーバイザーの教えを受けたかによって、その視点や具体的方法論が異なってしまうのです。現場ではそれらが混在した状態が続いているのだと推察されます。

スーパービジョンがこのような現状では、現場に定着しにくいのは当然だと思います。もっと困るのは、現場の支援者は、経験年数を重ねることで次第にスーパーバイザーとしての役割を求められるような立場になっていくということです。多くの支援者は、自分自身がスーパービジョンを体験することなく、数日間のスーパービジョン研修を受ただけで、スーパービジョンの実践を職場や地域の中で求められるようになっていきます。つまり、座学やロールプレイで学んだだけでスーパービジョンの実践を求められ、スーパーバイザーの役割を求められるということです。

現実の援助場面では、クライアントに対する援助方法だけでなく、制度や社会など援助者個人の誠意や努力などでは解決できない問題も多くあり援助者はジレンマやストレスを感じているのに、それに加え、援助者としての経験を積むことで、スーパービジョンの実践も求められるのだが、実際には実践できない、あるいは実践に自信がないという、もうひとつのジレンマやストレスを抱えることとなります。

スーパービジョンの機能には、管理的機能、教育的機能、支持的機能の3つがあり、どの機能を重要視するか研究者によって意見が分かれています。ニール・ソンプソンは「スーパービジョンの焦点が、仕事が行われているかどうかといった点に絞られてしまうと、かえって有害になってしまう」、「人々が信頼されており、支えられており、評価されていると感じられるように支援することが、スーパービジョンの必要な理由である」と、管理的機能が重要視されすぎることには警鐘を鳴らしています。

スーパービジョンの名称を用いた組織管理としての抑圧や規制もありうるという指摘もあり、スーパービジョンをどのように位置づけ取り扱うかによって、スーパービジョンは全く異なるものとなってしまいます。また、スーパーバイザーとスーパーバイザーの関係がうまくいかないと、スーパービジョンそのものがストレスの要因となることも指摘されています。

そこで、今回のスーパービジョン研修は支持的機能を重視したスーパービジョンであることを理解して下さい。ただ、実際の仕事の現場では、相談支援専門員がバイザーである限り、利用者に不利にならないようにする管理的スーパービジョンも必要です。この点も、事例で検討していただければと思います。

## ●事例から学ぶスーパービジョンの実際●

<事例> 佐藤藤子さん（介護業務1年目）女性 28歳

佐藤さんは現場で相談を担当していたが、直接介護がしたいと介護業務に配置転換を願い出て、今年度から利用者・居住者のケアを担当することになった。相談の経験を生かし、利用者・居住者の立場と視点からケアを考え、施設ケアの課題の解決を図ろうと努力し、精力的に仕事をおこなっていた。

ところが、最近何故か元気がありません。サビ管の伊藤さんがそれとなく「どうしたの？」と尋ねると「ケア会議で決められたことが、なかなか職員間で共有されなくて、困ってるんです。」と話し始めました。

先日も、早番で出勤し、居住者のKさんの起床介助をすると、彼女には夜間もオムツを使用しないことになっていたが、誰かがオムツを使用していた。当日の年配の夜勤者本郷さんに、この件を聞いてみると「夜間はオムツを使用する事になっていると他の職員が言っていたので、オムツを使用したんだよ。」と答えた。「へ～、夜間はオムツを使用しないんだ。そんなこといつ決まったの」と平然と言いつつ、「先日のケア会議で決められたでしょ。」と答えると「私、出ていないから、そんなこと知らないよ」と言って足早に食堂に行ってしまった。

佐藤さんは「居住者のケアを統一したいとケア会議を開催しているのに、そこで決められたことが職員間で共有されなければ、何のために会議を開いているのかわからなくなってしまう。」と、サビ管の伊藤さんに弱音を吐いてしまいました。

伊藤は当日の夜勤者本郷さん呼びだし、「居住者のKさんの件について、ケア会議で決められたことは知っているの？」と聞くと「知っているけど、夜間に数回起こして、ポータブルに誘導するより、ぐっすり眠ってもらう方が大切だから、オムツをさせました。」と答えた。「そうなんだ、だったらそのことをケア会議できちんと言えば良いのに。」とアドバイスすると「佐藤さんは自分が相談員だったことを鼻にかけて、今までのケアをみんな変えようとしている。支援員としてはまだ、新人なのだから。今で通り相談員をやっていればいいのに。」と佐藤さん批判を始めてしまった。

状況がある程度把握できたが、伊藤さんは佐藤さんに内容を説明しないまま数日が過ぎた。佐藤さんが「どうしても他の支援員とうまくいかない。」と相談してきた。

スーパーバイザーとしてあなたはどのような点に配慮し、佐藤職員のスーパーバイズを行いますか？また、支援員全体、当日の夜勤者本郷にはどのように話しをしますか。

## < 1. 個人作業 >

スーパーバイズの視点を書き出してみましよう。何でも全て書いてみましよう。(できるだけ箇条書きで)

1) 佐藤さんに対するスーパーバイズの視点を書いてみましよう。

2) 本郷さんに対するスーパーバイズの視点を書いてみましよう。

3) 職員全体に対するスーパーバイズの視点を書いてみましよう。

4) サビ管として重要な点を抜かしていませんか? 佐藤さん、本郷さん、職員全体に対するケアでよいの。その他に必要なことを書きなさい。

次にどのようにスーパービジョンを展開するのか、グループで話し合い、グループの考えをまとめましょう。

## <2. 課題解決に向けたスーパービジョンの方針について：グループのまとめ>

1. 佐藤さんに対するスーパーバイズの視点をまとめましょう。

2. 本郷さんに対するスーパーバイズの視点をまとめましょう。

3. その他、職員全体に周知すべきこと

1) 職員全体に対する指導的SV

2) 居住者Kさんに対する配慮などが考えられます。

### 3. ロールプレイ

#### ・視点の整理

<施設内の支援員に配置転換した元相談員の佐藤さんケース>

1. 支援員として佐藤さん支持し、育てる視点
2. 職場の支援の質を上げる視点（本郷さんや職員全体への対応）
3. サビ管としての支援員の意識の共有（チームとして機能する）に関して
4. 被害を被っているKさんへの対応は？ 等が考えられます。

グループ作業（ロールプレイ：佐藤さんに対するスーパービジョン）

・実際にロールプレイを行います。場面と配役を整理しましょう。

<場面>

<配役>

<視点>

<SVの流れけ：15分程度>

開始：

展開：

考えを広げる点：問題の核心

ロールプレイを通じた気づき