

福祉現場におけるスーパービジョン実践の課題

ースーパービジョンを実践する‘場’に焦点をあててー

○桃山学院大学非常勤講師 塩田 祥子 (3523)

キーワード：スーパービジョン、福祉現場、浸透

1. 研究目的

報告者はスーパービジョンの研修の場で、「私の施設ではスーパービジョンはまだ早い」「スーパービジョンができる体制になっていない」という声をよくきく。しかし、なぜ早いのか？ どういう状態になったらスーパービジョンをはじめることができるのか？ そして、そもそも、長きに渡りスーパービジョンの重要性が語られているにもかかわらず、なぜ、スーパービジョンが福祉現場に十分な浸透に至らないのか。その理由を具体的にきくことは希である。

これまで、スーパービジョンが福祉現場に十分に浸透しない理由は、人員、時間不足といった量的な課題や、職場の無理解といった漠然とした言葉で片づけられる傾向があった。しかし、それらの問題は即座に対応できるものではない。また、それらの理由だけに集約できるものでもない。仮に、そのような課題として片づけたならば、実践する職員は、よりよい実践につなげる術もなく諦めや焦燥感に駆られるであろう。そうすると、スーパービジョンが実践とかけ離れた、手の届かない高度な技術へと感じる可能性が高くなる。そして、実践する側がスーパービジョンそのものを初めから敬遠するおそれがある。その結果、「私の施設ではまだ早い」と諦めた方が気持ちの整理がつきやすくなる。しかし、それでは、ますます、スーパービジョンが福祉現場から遠い実践となっていく。では、どのようなことを乗り越えれば自信をもってスーパービジョン実践をすることができるのだろうか。そして、福祉現場への浸透に至るのであるだろうか？

そこで本報告は、スーパービジョン実践の“場”に焦点をあて、スーパービジョンの実践が十分な浸透に至らない質的な理由を整理、考察していく。それは、スーパービジョン理論の浸透を訴えると同時に浸透する場の土壌を整理、理解していく作業である。さらには、その課題整理は福祉現場の現状理解につながると考え、どのような条件、課題を乗り越えればスーパービジョンの実践に至るのか検討していく。そして、闇雲にスーパービジョン実践の浸透を願う職員一人ひとりの道しるべになることを願うものである。

2. 研究の視点および方法

【研究の視点】

- ・スーパービジョン理論がどのようにしたら福祉現場に浸透するかといった方法論ではなくそれらがなぜ浸透していかないといった問題追究の視点で福祉現場を整理していく。
- ・実践内容が、例え「スーパービジョン的实践」や「スーパービジョンに似た要素をもった活動」であったとしても、否定するのではなく、その場における“実践のしやすさ”として肯定的に捉える。

【方法】

- ①スーパービジョンの浸透について課題を呈している文献を選択、人員、時間不足といった量的な課題ではなく、福祉現場における質的な課題を中心に整理していく。
- ②「スーパーバイザー養成講座」（2011、2012年度：計31名）の受講動機レポートより、スーパーバイザーからみた福祉現場の課題を抽出する。

- ③レポートより抽出された内容を、可能な限り受講者に聞き取る。
- ④①～③の内容を整理していく。

3. 倫理的配慮

- ・文献引用の際には、自説と他説を峻別することに注意を払った。
- ・研修受講者、主催者に、レポート活用の趣旨、発表方法等説明し同意を得た。

4. 研究結果

- ・先行研究からスーパービジョンが浸透に至らない理由として、①スーパーバイザーとスーパーバイジーの立場関係に影響するもの（年齢、経験、職種、役割等）、②専門職が育ちにくい環境（経営と福祉の相容れない関係、管理職の職員個人への問題さがしの視点等）③専門的な関係よりも普段の人間関係を重視する傾向、④「はっきりしたことを伝える」ことをよしとしない職場の空気等があがった。
- ・上記理由ゆえに受講者は、「経験と専門性の関係」「専門性と人間関係」「スーパーバイザーとして実践できていない自分」にジレンマを抱いていた。
- ・本研修受講生は、職場の人間関係に悩みを抱える職員が多かった。そして、部下に専門的知識、技術を伝えていくというよりは、社会的マナーといった一般常識を業務中に指摘することに時間が割かれていた。さらに、部下の行動に対して、受容と許容のラインが不明確となりもどかしく感じていた。その感情が、スーパービジョン実践をより困難なものにしていた。
- ・経験年数のとらえ方は、施設、各職員によって違いがあり、その違いが実践の上での職員間の意思疎通の齟齬を生んでいた。

5. 考察

実際の福祉現場において、スーパーバイザー役割を担う職員が時間を割いている実践は、スーパービジョンの枠組みとして十分に捉えられていない内容が多い。すなわち、職員の間関係、立場関係の調整、経験年数頼りの職員への気づきの促し等である。さらに、はっきり言語化することをよしとしない日本文化においては、直接的な指示、指摘よりも相手の状況に応じた関わり（気づかい）が求められる。また、社会的マナーといった一般常識を伝える役割も担っている。研修受講者からは、スーパーバイジーに対して「専門職というより、社会人として疑問」という言葉を聞く。すなわち、それらは、専門性向上のためのスーパービジョンではなく、「わかっている当たり前のこと」の対応となる。そして、自分が実践したい専門性向上のためのスーパービジョンが実践できないもどかしさを感じている。そのため、スーパービジョンの理想型（教育、支持、管理機能がバランスよく実践）のみが先行し敷居の高い取り組みになっていく。

しかし、スーパービジョンは、福祉現場で働く一人ひとりにとっての実践でなくてはならない。いわば、社会人としての基礎を伝えることも、経験重視を信じて止まない職員を支えることも現実として必要な実践である。そして、その実践が、福祉現場の質的向上を願う取り組みであるならば、それは、スーパービジョンであると言い切りたい。そのためには、マニュアルとしてのスーパービジョンではなく、福祉現場の実情を反映したスーパービジョンを伝えていく必要がある。そのため、できるところからの実践を積み重ね、その福祉現場なりのスーパービジョンのあり方を模索していく必要がある。

福祉現場なりのスーパービジョンとはいかなるものか、その模索の過程が十分確保、活用しきれていないことが、スーパービジョン浸透の一つの課題といえる。