

障害者の就労支援分野における職場内スーパービジョンと スーパーバイザーの熟達プロセス

○ 職業能力開発総合大学校 石原 まほろ (009212)

キーワード3つ：就労支援従事者、スーパービジョン、熟達プロセス

1. 研究目的

障害者の就労支援（以下、就労支援）分野における人材育成は急務の課題である。対人援助職がその価値・知識・技術を継続して学び、成長を促す契機を与えるものにスーパービジョンがある。スーパービジョン実践は、国や地域、実践領域によって固有の文化や価値があるため、我が国の就労支援分野におけるスーパービジョンの在り方を検討することが必要である。石原・八重田（2018）は、我が国では、就労支援経験の豊富な上司などがスーパーバイザーになり、部下や後輩に対して管理的・教育的及び支持的機能を有するスーパービジョンを実践しているものの、その体制整備は十分とは言えないことを報告している。現状では、熟達したスーパーバイザーを対象にその実践内容やスーパーバイザーの熟達プロセスを明らかにした研究はほとんど見られない。

そこで本研究では、職場内スーパービジョンを担う経験豊富なスーパーバイザーを対象とし、スーパービジョンの実践内容やスーパーバイザーとしての熟達プロセス及びその促進要因を明らかにすることを目的とした。

2. 研究の視点および方法

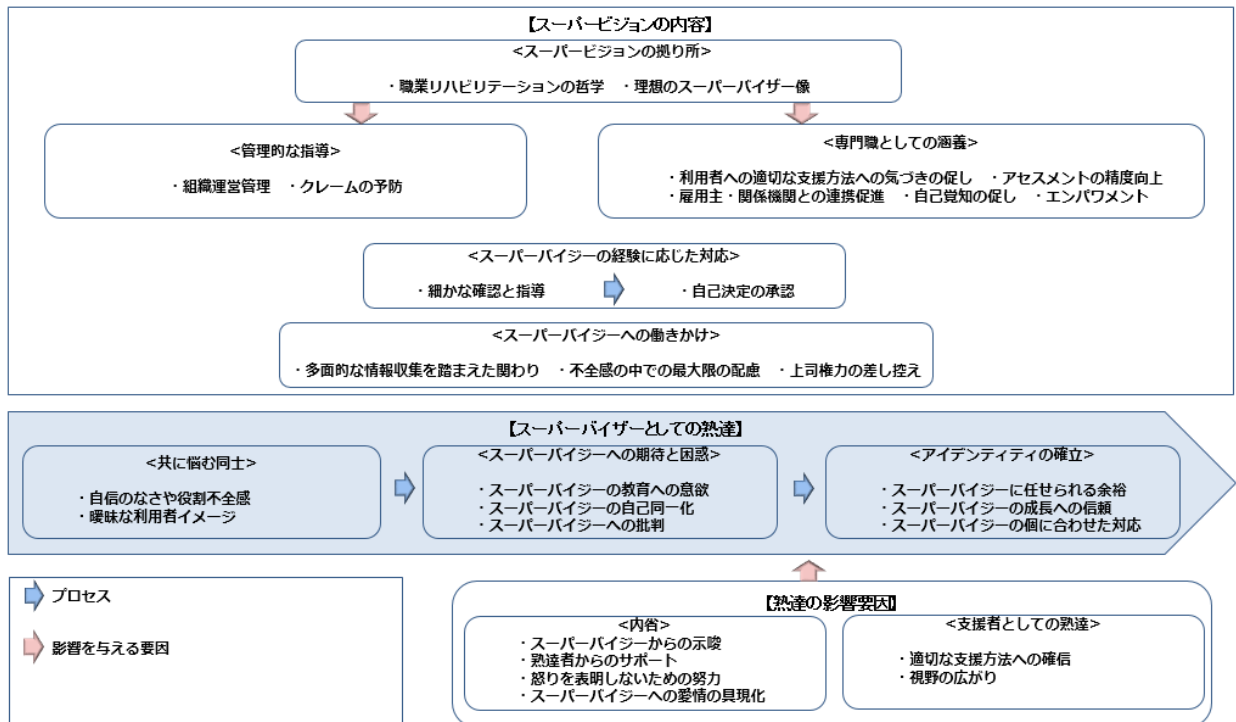
就労支援に関するスーパーバイザーとしての経験が概ね10年以上の支援者12名を対象とした半構造化面接を実施し、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチにより分析を行った。調査時期は、2019年5月下旬から8月中旬であった。

3. 倫理的配慮

本研究は、職業能力開発総合大学校の研究倫理規定に基づき実施し、調査対象者には、研究概要と目的、個人情報保護、データの匿名性の遵守、協力は任意であること、研究成果の公表方法などについて書面及び口頭にて説明し同意を得た。

4. 研究結果

分析の結果、3カテゴリー、10サブカテゴリー、28概念が生成された（図）。以下、カテゴリーは【】、サブカテゴリーは<>、概念名は「」を用いて表記する。



図：就労支援分野のスーパービジョンとスーパーバイザーの熟達プロセス

就労支援分野で実施されている【スーパービジョンの内容】は、主に「利用者への適切な支援方法への気づきの促し」、「アセスメントの精度向上」、「雇用主・関係機関との連携促進」で構成されている。その実施過程では、スーパーバイザーへの「自己覚知の促し」や「エンパワメント」が行われており、これらは<専門職としての涵養>を目途とした営みである。併せて、「組織運営管理」、「クレームの予防とその対処」といった<管理的な指導>も重視されている。

これらを実施する上で<スーパービジョンの拠り所>となっているのは、スーパーバイザー自らが人生経験の中で培った<職業リハビリテーションの哲学>やスーパーバイザーがスーパーバイザーであった頃の経験を基に構築された<理想のスーパーバイザー像>である。

多くのスーパーバイザーは、<スーパーバイザーの経験に応じた対応>をしており、初心者のスーパーバイザーには「細かな確認と指導」を行うが、スーパーバイザーの支援スキルの高まりとともに「自己決定の承認」を行うケースが増える。スーパーバイザーは、スーパーバイザーのみならず、その同僚などからも情報収集を行う「多角的な情報収集を踏まえた関わり」を行い、利用者像の把握に努めようとしている。スーパーバイザーの多くが、自らも多くの担当業務を抱えており非常に多忙である。そのため、スーパービジョンに十分な時間を割くことができず、スーパーバイザー自らが利用者への支援方法を指示した上で、その指示内容がスーパーバイザーに実行可能であることを確認する「不全感の中での最大限の配慮」が行われている他、上司である自身の意向が上下下達で一方的に伝わることはないよう「上司権力の差し控え」を意識するなどの<スーパーバイザーへの働きか

け>が行われている。

【スーパーバイザーとしての熟達】は、ステージ1<共に悩む同士>からステージ2<スーパーバイザーへの期待と困惑>を経て、ステージ3<アイデンティティの確立>へと変化が遂げられていく。<共に悩む同士>の段階のスーパーバイザーは、スーパーバイザーからの間接的な情報からでは「曖昧な利用者イメージ」しか抱くことができず、確信を持った助言を行うことができなかつたり、支援者としての十分な経験がない中で職場の後輩や部下の育成に関わらざるを得ない立場にあつたりすることなどが影響し、スーパーバイザーと<共に悩む同士>に成らざるを得ず、「自信のなさや役割不全感」を抱いている。<スーパーバイザーへの期待と困惑>の段階では、「スーパーバイザーの教育への意欲」はあるものの、スーパーバイザーの支援スタイルよりもスーパーバイザー自身の支援スタイルに基づく助言を行う「スーパーバイザーの自己同一化」を行いやすく、自分の思い通りにならない「スーパーバイザーへの批判」を抱く。<アイデンティティの確立>の段階に至ると「スーパーバイザーに任せられる余裕」が生まれるとともに、「スーパーバイザーの成長への信頼」を抱くようになり、スーパーバイザーの成長を長期的な視野で見据えられるようになる。また、個々のスーパーバイザーがそれぞれの持味を生かして利用者に適切な支援を行うためにスーパーバイザーとしてどのように振る舞うべきかが意識されるようになり、「スーパーバイザーの個性に合わせた対応」が展開されるようになる。

スーパーバイザーの【熟達の影響要因】の1つは、<内省>である。スーパーバイザーは、「スーパーバイザーからの示唆」「熟達者からのサポート」を活用しながら<内省>を行い、スーパーバイザーへの「怒りを表明しないための努力」を試みるが、その根底には「スーパーバイザーへの愛情の具現化」への熱い思いがある。また、<アイデンティティの確立>に至ったスーパーバイザーは、自らも利用者への支援を多く経験し、<支援者としての熟達>を果たしている。そのため、「正しい支援方法への確信」や、スーパーバイザーが目の前の利用者だけでなく他の利用者に支援を行う際に応用できるよう意識したり、利用者だけでなく、利用者を取り巻く雇用主や家族などを視野に入れた助言を行つたりするなどの「視野の広がり」を有している。熟達を果たしたスーパーバイザーはもはやスーパーバイザーと<共に悩む同志>ではなく、スーパーバイザーの利用者への関わりを俯瞰し、今後の展開を適確に見越したスーパービジョンの展開が可能となる。

5. 考察

本研究で得られた結果から、スーパーバイザーが熟達を図るための支援策として以下の点が示唆された。初心者のスーパーバイザーに対して、①自らの支援スタイルに固執しがちでスーパーバイザーの個性に合わせた対応が十分ではないことへの認識を促し、②スーパーバイザーからの間接的な情報収集から利用者像を明確化するための言葉かけ方法を教示し、③スーパーバイザーの発達段階に関する理論モデルの具体的な理解を促すことでス

スーパーバイザーの長期的な成長への展望を描けるよう支援することが有効である。

【文献】

石原まほろ・八重田淳（2018）「職業リハビリテーション分野におけるスーパービジョン
の実際」『技能科学研究』34(1)，44-51.