

児童養護施設におけるスーパービジョンの構造に関する研究

宇野 耕司 ・ 藤岡 孝志 ・ 永野 咲
木村 容子 ・ 三好 真人 ・ 渡邊 瑞穂

Supervisory Structures of Children's Residential Homes

Koji Uno ・ Takashi Fujioka ・ Saki Nagano
Yoko Kimura ・ Masato Miyoshi ・ Mizuho Watanabe

Abstract: To reveal supervisory structures, we conducted a questionnaire survey with the directors or administrators of 40 children's residential homes in the Kanto district. The obtained data were summarized, and free descriptions were analyzed using the Jiro Kawakita (KJ) method. From these results, partial supervisory structures were revealed. In particular, the two structures were “rigid” and “flexible,” but there were also possibilities of various combined forms. Moreover, supervision in a residential home for children might demonstrate aspects differing from the model of other professionals. However, we could not sufficiently discuss the many functional aspects of supervision. Overall, this research reports the new subject of supervision research in welfare facilities.

Keywords: child residential home, supervision, structure, residential work supervision, supports for caregivers or social workers

要約: 本研究は、児童養護施設におけるスーパービジョン（以下SVとする）の構造を明らかにすることを目的に、関東圏の児童養護施設165施設の施設長またはそれに代わる方にアンケートを実施した。質問項目は、SV体制の現状と在り方に関するものと自由記述である。アンケートは郵送によって送付し、40施設から回答を得た。得られた結果を、単純集計によって分析した。自由記述は、KJ法を用いて分析した。以上の結果から、児童養護施設のSVの構造の一部を明らかにすることができた。児童養護施設におけるSVは「固い構造」と「柔軟な構造」からなる多様な構造を示していた。例えば、多様な形式のSVを組み合わせて実施している可能性があった。また、児童養護施設におけるSVは他専門職のモデルとは異なる側面があるかもしれない。しかし、SVの機能的側面については十分な検討ができなかった。今後の福祉施設におけるSV研究の新たな課題が示された。

キーワード: 児童養護施設、スーパービジョン、構造、レジデンシャルワーク・スーパービジョン、援助者支援

I. 問題と目的

近年、被虐待児や発達障害の子どもたちが増加する中で、児童福祉施設や里親家庭におけるケアの専門性が求められている。厚生労働省は、社会的養護を必要とする子どもとその家庭への支援の質を確保し、その担い手である施設職員の専門性の向上を図り、計画的に育成するための体制を整備し、自立支援計画等の作成及び進行管理、職員の指導等を行う基幹的職員（スーパーバイザー）を養成し、施設における組織的な支援体制の確保と人材育成を目指している¹⁾。また、児童養護施設運営指針では、「スーパービジョンの体制を確立し、施設全体として職員一人一人の援助技術の向上に努める」と示され、具体的には、「施設長、基幹的職員などについても相談できる体制を確立する」、「職員がひとりで問題を抱え込まないように、組織として対応する」、「職員相互が評価し、助言し合うことを通じて、職員一人一人が援助技術を向上させ、施設全体の養育・支援の質を向上させる」とある²⁾。ケアの専門性を保つためには援助者やケアギバー（養育者）の成長を支え、同時に、職員の傷つき、バーンアウトや共感疲労、不満感や疲労等による離職を防止するための対応が求められる³⁾。つまり、専門職である児童福祉施設職員や専門里親等の援助者への支援に関する課題が何かを明らかにし、援助者支援の方法であるスーパーバイズやコンサルテーション体制に関する分析の枠組み（在り方）を明らかにする必要がある。しかし、施設それぞれの個別性が高い中で、十分に汎用可能な知見とするには実証的な知見は少ない。

実際、先行研究は少なく、スーパービジョンに関連する児童養護施設職員の専門性についても未だ多くは明らかにされていない。

その中でも、スーパービジョンの内容については児童養護施設職員の専門性に関する研究や提言が参考になる⁴⁾⁹⁾。例えば、山田は、児童養護施設に特有の困難によって職員が無気力に陥ることや子どもに対する処罰感情が生じやすいという問題があることを指摘しつつ、その対応として職員自身が実践を記述し、内省することが社会福祉実践能力を高めると提言している¹⁰⁾。しかし、提言はなされるものの児童福祉施設全般において援助者支援の在り方や方法については未だ不明確なことが多く、とりわけ、児童養護施設におけるスーパービジョン体制については十分に明らかになっていない。垂水・野島・伊藤は、児童養護施設の児童指導員の専門性に関する研究の中で、スーパービジョン体制について一部明らかにしている¹¹⁾。ここでは、実施の有無、誰がスーパーバイザーか、外部からのスーパーバイザーを求めるとしたら誰に来てほしいか、スーパーバイズの頻度を質問している。全国568か所の児童養護施設に向けた調査で回収率が26.4%の調査結果から、スーパービジョン体制があるのは70%であり、ないのは29.3%であった。このうち、スーパーバイズの頻度で一番多いのは必要な時におこなっているもので(61.9%)、次に多いのは月に1回であった(20.0%)。回収率が低い調査結果からの一般化は慎重に行う必要はあるが、未だスーパービジョン体制が無い施設もあることが明らかとなっている。しかし、スーパービジョンの実施体制は入所施設特有の現状があることが予想され、さらに明らかにする必要がある。

ただ、スーパービジョンを含めた系統的な職員研修のモデルについてはすでに提言されてい

る¹²⁻¹³⁾。しかし、この提言が具体化され、各施設にどのくらい普及されているのかはあまり明らかではない。また、子ども家庭福祉領域に関連するスーパービジョンのモデルの参考となり得るものとして、日本社会福祉士会の認定社会福祉士制度におけるスーパービジョンのモデルがある¹⁴⁾。しかし、このモデルは構造的に1対1のスーパービジョンに当てはまりやすく、入所施設である児童養護施設のスーパービジョンには当てはまりにくい部分もある。例えば、24時間体制の中でのスーパービジョンの時間を確保するためには、個別ではなくグループ実施などの柔軟な在り方が求められる。施設によってはスーパービジョン体制が組織化されていない可能性もあり¹⁵⁾、スーパービジョンの現状や課題については十分に明らかにされてはおらず、スーパービジョンやコンサルテーションや職員研修などがどのように関連性を持ちながら体系化されているのかについて、今後の実証的検証が期待される。

そこで、本研究では、全国の児童養護施設や乳児院など児童福祉施設におけるスーパーバイザーやコンサルテーション体制に関して調査を行い、実態と課題を把握することを目的とする研究の一環として、まず、児童養護施設におけるスーパービジョン体制（現状と在り方）について明らかにすることを目的とする。特に、児童養護施設に特化したスーパービジョン体制の特徴や他の専門領域との共通点について把握する必要がある。

II. 方法

1. 質問紙の作成

(1) 作成方法

文献研究レビューを行い、児童養護施設のスーパービジョンの実態について検討した。その検討結果を踏まえながら、児童養護施設の勤務経験がある研究者（筆頭筆者）と児童養護施設やスーパービジョンに学識のある研究者（共著者3名）と協議し、質問項目を作成した。また、児童養護施設においてスーパーバイザーの経験のある社会福祉士（1名）と、児童養護施設の心理職として勤務経験のある臨床心理士（1名）にも助言を求めた。

(2) 質問紙の構成

質問紙の構成は、フェイスシート、スーパービジョンの現状、スーパービジョンの在り方、である。

①フェイスシート

実態を全体的に把握するために、回答者は施設長や主任といった管理者とした。施設長以外の方が回答する場合は、職種と勤務年数を回答してもらうことにした。また、施設形態ごとに把握するために、施設形態について質問した。

②スーパービジョンの現状について

スーパービジョンの現状を把握するために、スーパービジョンの実施の有無とその形式と実施場所、スーパーバイザーの数、実施頻度、実施時間について質問した¹⁶⁻¹⁷⁾。形式については、入所施設である児童養護施設においては、定期的なスーパービジョンの他に多様な形式がある

と予想し、その多様性を反映し得る複数回答による質問項目を作成した。

③スーパービジョンの在り方について

児童養護施設におけるスーパービジョンは、児童の生活施設という場の特徴があることから、外来型の1対1のスーパービジョン体制だけでなく、多様な形式のスーパービジョンが展開されている可能性がある。そこで、スーパーバイザーの関わりの頻度、1回あたりのスーパービジョンに割く時間、スーパーバイザーは外部の人が良いかどうかを選択式で回答を求めた。スーパーバイザーが外部か内部か、それともどちらでもよいのかどうかについて回答を求めた後に、そのように回答した理由を自由記述式で質問した。

2. 調査の方法

調査は自己記入式のアンケートとなっており、回答は添付用紙に記入するものである。調査対象施設は、関東圏の児童養護施設165か所を対象とし、アンケート用紙を郵送した。調査対象者は、各施設1名とし、施設長もしくは主任等の施設を代表する職員を対象とした。調査対象施設165か所のうち40施設から回答を得た。回収率は24.2%である。年度末の繁忙期の調査であり、回収率が20%台にとどまった。

3. 分析方法

今回の報告では、アンケートのうち選択式の結果について示す。また、自由記述の分析は、KJ法の方法を援用した¹⁸⁾。KJ法の分析の手順としては、まず、自由記述欄に書かれたデータを、意味のあるまとまりとして区分していく（データの切片化・カード化）。ただし、設問の性質上、区分として区切る必要があるほど長い回答は少なかったため、各自由記述回答をそのままひとつの切片（カード）としてあつかったものもある。次に、作成した各切片を内容が似たものを集め、分類していく作業を行った。その後、分類されたものの内容を検討し、カテゴリー名を付けた。さらにカテゴリーが生成された段階で、各カテゴリーを関連付け、より抽象度の高い結果を導くために、カテゴリーの再編成を行った。その結果、抽象度上位のまとまりを【カテゴリー】とし、まとめられた【カテゴリー】の詳細を説明する位置づけとなる下位のカテゴリーを<サブカテゴリー>とし、分析をまとめた。

上記のような分析は、まず3人の研究者によって行われ、その後、共同研究者による合議が行われた。合議の場は分析結果を第三者視点も含め検討する意味を持ち、結果の精緻化および妥当化を高める作業を行なった。

以下より、自由記述の分析結果を文章化したものを示す。本文中では、【 】で記載するものをカテゴリー名、< >をサブカテゴリー、『 』を実際の回答例として提示していく。

4. 倫理的配慮

日本社会事業大学社会事業研究所研究倫理審査委員会にて承認を受けたのちに実施した(13-1102)。本アンケートは、研究以外の目的で利用することはなく、アンケートは無記名で行い、個人や施設が特定されることはない。また、回答内容はコンピューターで統計処理（数値化）

を行う。調査結果は、学会発表、研究報告書、投稿論文として公表することがあり、その際にも、個人や施設を特定できないよう配慮し、プライバシー保護を厳守する。さらに、回答を始めてから、答えたくない項目があれば回答を拒むことができ、回答は強制ではなく、回答しないことによる不利益はない。アンケートへの記入と返却をもって本調査への同意を得たものとみなした。

Ⅲ. 結果

1. 基本属性

基本属性として回答者の「性別」、「役職」を質問した。なお、回答者が施設長ではない場合は、回答者の職種と勤務年数を質問した。また、「施設形態」についても質問した。

(1) 回答者の性別と回答者の役職

回答者は40名で、男性が31名で女性が8名だった。不明が1名であった。回答者は施設長が23名で、主任が7名であった。その他が10名で、具体的な回答があったものとしては専門職（家庭支援専門相談員、自立支援コーディネータなど）が3名、肩書の呼び名は違うが主任クラスの人と推測される人が3名で、理事、児童指導員も含まれていた。

(2) 職種と勤務年数（施設長以外）

回答者が施設長以外の人が17名となった。それらの職種は、児童指導員が9名、保育士が2名、心理士が0名、その他が6名であった。

また、勤務年数は1～5年が2名、6～10年が1名、11～15年が2名、16～20年が3名、21～25年が0名、26～30年が1名、31年～35年が2名、36年～40年が2名であった。なお、施設長の勤務年数は質問していない。

(3) 施設形態

施設形態は、様々で大舎や中舎のみが11施設であった。また、大舎や中舎などの従来の施設形態とユニットケア、小舎、地域小規模児童養護施設、小規模ケアグループホームのいずれかの小規模化された施設形態との組み合わせであったのは11施設であった。最後に小舎やグループホームといった小規模化された施設形態のみであったのは16施設で、不明が2施設であった。

2. スーパービジョンの現状の把握

(1) スーパービジョンの実施

「貴施設ではスーパービジョンを行っていますか？」という質問に「はい」と回答したのは35施設で、「いいえ」と回答したのは3施設で、「未回答」が2施設であった。未回答のうち1施設はスーパービジョンに関する他の質問項目に答えていることもあり、実際はスーパービ

ジョンを行っていることが予想でき単純な記入ミスだと解釈できる。よって、スーパービジョンを実施している施設は36施設であり、90%の施設がスーパービジョンを行っている。

(2) スーパービジョンの形式

スーパービジョンの形式は多様である。「①スーパービジョンは、スーパーバイザーとスーパーバイザーによる1対1の個別面接で行っている」、が21施設、「②スーパービジョンは、スーパーバイザーと複数のスーパーバイザーによるグループ・スーパービジョンで行っている」が21施設、「③スーパービジョンでは、スーパーバイザーを特に指定せず、職場の仲間同士のピア・スーパービジョンで行っている」が13施設、「④生活の中など、その場で、スーパービジョンを行っている（ライブ・スーパービジョン）」が19施設、「⑤外部のスーパーバイザーと契約し、施設の中で行っている」が16施設、「⑥外部のスーパーバイザーと契約し、外部機関で行っている」が3施設、「⑦スーパービジョンは、施設側が特定の時間と場所は決めずに、個人に任せている」が8施設、「⑧行っていない」が0施設、「⑨その他」が2施設、であった。

ここで、「⑦スーパービジョンは、施設側が特定の時間と場所は決めずに、個人に任せている」に着目すると、回答のあったのは8施設であった。さらに、この項目⑦の回答と項目③「ピア・スーパービジョン」や項目④「ライブ・スーパービジョン」と一緒に回答されていた。

自由記述欄には「雑談の流れの中で」といったものや「個人計画シート（自己目標・評価）を作成し、施設長からのスーパーバイズを受けている」という回答もあった。

(3) スーパービジョンの場

スーパービジョンがどのような場で行われているのかについて複数回答で質問した。その結果、ケースカンファレンスの場が31施設、プライバシーが守られた個室が24施設、子どものいる生活場面が6施設であった。このうちケースカンファレンスの場と併用せず、プライバシーの守られた個室で行っているのは3施設であった。逆にプライバシーが守られた個室ではなく、ケースカンファレンスの場で行っているのは9施設あった。

また、施設の外部では、「児童家庭支援センター」、「大学」、「子どもの虹情報研修センター」が具体的な場として挙げられた。その他として具体的に挙げられたのは「報連相の際、特に指定せず」、「職員室」、「子どもが周りにいない場所」であった。

なお、未回答も6施設あった。このうち3施設はスーパービジョンを行っていない施設である。1施設はスーパービジョンを行っているが、生活の中での「ライブ・スーパービジョン」と「施設側が特定の時間と場所は決めずに個人に任せる」という形式をとっている施設であった。

(4) スーパーバイザーの数

スーパーバイザーの数は1名から12名までと広く分布した結果であった。スーパーバイザーが1名であるのが9施設、2名であるのが4施設、3名であるのが6施設、4名あるいは5名であるのが4施設、6名あるいは7名であるのが2施設、8名あるいは12名が1施設であった。複数のスーパーバイザーが関わっていることも特徴であった。また、不明が7施設でこのうち

3施設はスーパービジョンを実施していない施設である。

(5) スーパービジョンの頻度

スーパービジョンの頻度は「スーパービジョンの頻度」から「年に1回」と分布が広がっていた。毎日であるのが5施設、週に1回であるのが8施設、月に1回であるのが9施設、半年に1回であるのが2施設、年に1回であるのが1施設であった。その他が9施設で、その内訳で重複しているものを整理すると、「随時あるいは適宜、不定期」、「数ヶ月に1回あるいは2～3ヶ月に一回実施」、「個別は年3回」、「決めていない」にまとめることができた。また、自由記述にはケースカンファレンスの頻度についても回答を添えてくれていた。さらに、施設長や心理職は随時行おうといった自由記述もあった。

(6) スーパービジョンの時間

1回のスーパービジョンに割く時間は、30分～120分以上と広く分布している。30分であるのが12施設、60分であるのが8施設、90分であるのが6施設、120分以上が4施設であった。その他の自由記述には、選択式ではスーパービジョンの形式ごとに実施時間が異なるという実態が書かれていた。例えば、「施設長や心理士については、相談の内容に応じている。外部講師については事例検討（約2時間）の時間を用いて学習会の中でスーパーバイズしていただいている。」や「個別30分以下、ケースカンファ90分～120分」というものである。また、「時間は決まってない」や「その都度の対応になります」という回答もあった。

3. スーパービジョンの在り方

(1) スーパーバイザーの関わりの頻度

「スーパーバイザーの関わりの頻度について、どのくらい必要ですか？」という質問に「週に1」と答えたのは10施設、「毎日」と答えたのは7施設、「月に1回」と答えたのは13施設、「半年に1回」と答えたのは2施設、「年に1回」と答えたのは1施設、「必要ない」と答えたのは0施設、「その他」と回答したのは2施設、「未回答」が5施設だった。

(2) スーパーバイザーに割く時間

1回あたりの時間として「スーパーバイザーに割く時間はどのくらい必要ですか？」という質問に「30分以下」と答えたのは12施設、「60分」と答えたのは10施設、「90分」と答えたのは9施設、「120分」と答えたのは2施設、「未回答」が7施設だった。未回答の自由記述には、「事項によって時間は色々」、「日常的な事で考えるならば、必要な時間（短時間であっても）で良い」であった。

(3) スーパーバイザーの所属（内部・外部・どちらでも）

「スーパーバイザー施設の外部の人が良いですか？」という質問に「外部の人が良い」と答えたのは5施設、「内部の人が良い」と答えたのは6施設、「外部と内部のどちらでも良い」と

答えたのは 22 施設、「分からない」と答えたのは 2 施設、「未回答」が 5 施設だった。

〈回答理由〉

合わせて回答理由を自由記述式で質問した。その内容をカテゴリー化した結果が表 1 である。分析の結果、6 つの【カテゴリー】と 17 の〈サブカテゴリー〉が生成された。本文中には、【】をカテゴリー名、〈〉をサブカテゴリー名、『』を回答例として提示する。なお、サブカテゴリーとするには回答数 1 つのところもあったが、今回は探索的な意味があったことから、試みとして表 1 のようにまとめることにある程度の意義があると考えた。

回答理由の分析結果から、以下のように整理できた。まず【バランス】があげられる。これは、スーパーバイザーの所属が自施設であろうと外部組織であろうと、結果として〈どちらも良い〉し、〈どちらも必要〉であるということが示されている。内部の人と外部の人のどちらも必要で〈状況・内容次第〉によって組合せて、【バランス】よく運用している可能性が示唆される。

また、外部の人と内部の人をスーパーバイザーとして採用する際のメリットとデメリットもある。【外部のメリット】は、〈客観性〉であり、〈利害関係〉のない第 3 者としての役割が期待されている。その内容には、『内部の取り組み』や『主任クラスが実行するスーパービジョンを検証』するスーパーバイザーの〈外部評価〉の機能も期待されている可能性がある。一方、【外部のデメリット】は、例えば、施設の背景に合わないスーパービジョンの結果、『一般的な事』で終わってしまう〈個別性を軽視〉したスーパービジョンになりかねないこともあげられている。また、『外部だけではやはり偏り』があるといった〈偏り〉が生じ、『外部の人の導入は時間や賃金面で難しい』という〈時間や賃金の制約〉が生じる。さらに、専門職としての社会福祉士などは『法で限定された医師や弁護士』と比べて施設に受け入れ難く〈専門職の育てにくさ〉もある。

【内部のメリット】は、『日々継続して観察・助言できる』や『すぐに必要なアドバイスができる』といった即時的対応ができることや『緊急時の対応』ができることである。また、『仕事のことがわからないと具体的なアドバイスにならない』といった考えや『生活の流れを理解』していることが前提とされている可能性がある。これらのことから〈実務性〉を効率的に発揮できるというメリットがあると考えられる。また、職員の〈サポートニーズの充足〉も期待され、『話を聞いてもらうと同時に実際的な要求値があがる』ことや『困難さは内部の人でないと共感できない』といったメリットがある。一方、【内部のデメリット】は、同僚であるために、『場合によっては人間関係にまで発展することになりがちなので、気を付けておく必要がある』し、そこには〈人間関係の難しさ〉がある。また、内部のスーパーバイザーであるために〈話せない〉し、『なれ合いになってしまい、うまく話せない』ことがある。内部のスーパーバイザーだけでは『内向きになってしまう』し、『感覚が麻痺していて物事を正常に見れないこともある』という〈内向き〉になることのデメリットがある。

最後に、スーパーバイザーの〈専門性〉については、スーパーバイザーの求めに応じて『かなり専門性が要求される場合』や『課題によって』は、専門家である外部の人が望まれている。基本的には、『経験や専門性がある』人で、『業界の情報や人脈の豊富さが際立っている』スー

表1 スーパーバイザーの所属

カテゴリー	サブカテゴリー	回答		
バランス	どちらもよい	どちらにも良い点がある 実際には内部の職員がSVを行っています、時には外部の方に行っていただくのも良いと思います		
	どちらも必要	内部、外部双方必要だと考える 一般的な判断と、その現場に即した話が聞いてもらえることの両面が必要と考える		
	状況・内容次第	状況によって必要性が異なると思う 内容だから 案件によっては内部より外部の方が良い場合がある		
外部のメリット	客観性	より客観的なアドバイスが求められる。一方、内部の人間にもそれにふさわしい人物がいた場合は活用すべきである。つまり、外部と内部の両方のスーパーバイザーが必要と言う事であろう 外部の人には会議などの場でテーマを決めてアドバイスをもらったり、一緒に考える時間を持つという方法が良いと考える。違う視点で見たり考えたりする機会にもなる 外から見る目というものも大切であるから 外部者には違う立場でより客観的な視点での対応がされるのでよい 外部からのスーパービジョンは客観性が出るので効果があると思われる 外部は客観性が持てる		
		利害関係	利害関係が無く	
		外部評価	両方とも必要。内部的取り組みへの評価を外部より。外部からのSVを主任クラスが実行するSVを検証できる	
		外部のデメリット	個別性の軽視	外部と両方のチャンスがあっても良い。外部だけだと一般的な事で終わる
			偏り	外部だけでもやはり偏り
内部のメリット	時間や賃金の制約	どちらでもよいが、外部の人の導入は時間や賃金面で難しい		
		残念ながら日本人の平均的体質や考え方から「専門家」を受け入れるのは法で限定された弁護士、医師等に限られており、それ以外の面では育てにくい(例：社会福祉士 etc)ように思う。当面内部の人が better		
	実務性	内部の場合日々継続して観察・助言ができる 内部の人の場合は日々の処遇の中ですぐに必要な事へのアドバイスができると考える。それぞれの良さを活かしたスーパーバイザーが必要と考える 日常の事で言えば内部者が細部にわたっての対応が出てくるし、緊急時の対応もしやすい 内部者では実務的な部分については効果はある 支援をする視点を持つ事ができ、内部で改善に向ける事ができやすい 子供のことやその施設の日々の仕事のことが分からないと、具体的なアドバイスにならないのではないかな 生活の流れを理解している人が良い		
		サポートニーズの充足	内部では業務上での直接のサポートニーズがスーパーバイザーにあるため、話を聞いてもらうと同時に、実際的な要求値が上がりやすいと思う スーパーバイザーが感じている困難さは内部の人でないと共感できない。外部ではスーパービジョンにならない	
		内部のデメリット	人間関係の難しさ	内部者の場合には、場合によっては人間関係にまで発展することになりがちなので、気を付けておく必要がある 内部では同僚となってしまう、関係性としてもデメリットの部分がある。しかし、同僚こそそのメリットがある
			話せない	内部の人間に、思うところを打ち明けるといのはなかなか難しいのではないかな 同じ職場だとなれ合いになってしまうことがあり、うまく話せないことがある
スーパーバイザー	専門性	内向き	内部だけでは内向きになってしまう。 内部のみだと感覚が麻痺していて物事を正常に見られないこともある	
		専門性	スーパーバイザーの求める内容によって、かなり専門性が要求される場合は、その分野の専門家である外部の人が良いと思います。その他は内部の人が良い場合もあると思います 課題によっては外部者の声の方が通り易い 経験や専門性がある方 学識、経験に富み、業界の情報や人脈の豊富さが際立っている	
			資質	どちらにしろ、信頼できる人であれば大丈夫 バイザーにとって“この人の意見は聞くに値する”という前提があれば外部でも内部でもよい。その前提がなければバイザーにとってどんな上司だろうと肩書が立派な人であろうと話が入らない

パーバイザーが求められている。その〈資質〉は『信頼できる人』、『この人の意見は聞くに値する』人がスーパーバイザーとして求められている。

IV. 考察

1. 属性分析

本調査の回答率は24.2%と低かった。施設長等の管理者から回答を期待しての調査であったが、施設長や主任以外のその他の人が10名の回答があった。また、施設長以外の回答者の職種もその他の人が6名となっており、その内訳をみると1名を除いて主任クラスあるいは専門職であることがわかった。また、経験年数が少ない人（1年から5年）は主任クラスと専門職でもあった。

施設形態は、様々で大舎や中舎のみが11施設であった。また、大舎や中舎などの従来の施設形態と、ユニットケア、小舎、地域小規模児童養護施設、小規模ケアグループホームのいずれかの小規模化された施設形態との組み合わせであったのは11施設であった。最後に小舎やグループホームといった小規模化された施設形態のみであったのは16施設で、不明が2施設であった。

以上、得られたデータが少ないことと、データを探索的に分析する意義があることを考慮して回答を得た全てのデータを用いて分析した。ただし、結果の解釈については慎重に判断することを前提として考察を進めたい。

2. スーパービジョンの現状

(1) スーパービジョンの実施と形式

90%の施設がスーパービジョンを行っている。垂水・野嶋・伊藤の全国調査ではスーパービジョン体制があると回答した施設は70%であった¹⁹⁾。本調査に回答した施設の実施率が高かった。

スーパービジョンの形式は多様であった。このことから、児童養護施設においては構造を意識したスーパービジョン体制と比較的に柔軟な構造を持つスーパービジョンがあることがわかった。さらに、これらのスーパービジョンを適宜組み合わせで実施していることがうかがわれた。

また、「⑦スーパービジョンは、施設側が特定の時間と場所は決めずに、個人に任せている」に着目すると、回答のあったのは8施設であった。さらに、この項目⑦の回答と項目③「ピア・スーパービジョン」や項目④「ライブ・スーパービジョン」と一緒に回答されていた。つまり、一見して構造化せずに個人の自由裁量に任せているように思えるがそうではなく、自発的なピアの関係や生活の中でライブとして実施されるスーパービジョンが児童養護施設に特有であると考えられるかもしれない。このように、あきらかな構造を持たないが故に見逃されてしまいかねない生活施設特有でこそ成り立つスーパービジョンがあることも示唆され、興味深い結果である。自由記述欄にあった「雑談の流れの中で」スーパービジョンを行っているということ

からもこのような特徴があることがうかがえる。

さらに、施設外部のスーパーバイザーと契約し、施設内で行う形式が多かった。これは、児童養護施設が生活施設であることから、入所児童の生活全体を含めてのスーパービジョンが求められ、かつ、スーパーバイザーが現場に赴いて生活の様子を肌で感じられるようなスーパービジョンが求められているためではないかと考えられる。

最後に、「個人計画シート（自己目標・評価）を作成し、施設長からのスーパーバイズを受けている」という回答もあった。計画的にスーパービジョンを行えるような仕組みを備えている施設もあることがわかった。施設としてスーパービジョンをどのように位置づけるのかは多様であり、その施設にとって最も適切な体制を構築していくことが求められると考えられる。

(2) スーパービジョンの場

スーパービジョンがどのような場で行われているのかについて複数回答で質問した結果、ほとんどの施設はケースカンファレンスの場をスーパービジョンの場として活用していることがわかった。特にケースカンファレンスの場のみをスーパービジョンの場として回答した施設があったことから、ケースカンファレンスがそのままスーパービジョンとして考えられている可能性もある。しかし、ケースカンファレンスはケースを多角的により深く理解し、具体的な対応を検討する場である。たしかに、ケースカンファレンスを通して参加者が情緒的なサポート受け、新たな気づきや知識を得るなどの教育的な側面もあり、スーパービジョンの機能と重なる。一方、ケースカンファレンスとプライバシーの守られた個室でスーパービジョンの両方を行っている施設もあり、施設によっては職員が話し合える場を柔軟に活用しながらスーパービジョンを行っている可能性もある。スーパービジョンとケースカンファレンスは概念的には異なるものとして整理されるものであるが、実践現場においては両者の区別があまりされないまま適用されているのかもしれない。

また、子どものいる生活場面で行う「ライブ・スーパービジョン」の場として「子どものいる生活場面」が考えられる。子どものいる生活場面で行うスーパービジョンは子どもが職員のやりとりを見聞きする場であり、そのような場を活かす形でスーパービジョンが行われているのは児童養護施設の特徴だと考えられる。そして、その他として具体的に挙げられたのは「報連相の際、特に指定せず」に行われているという回答もあることから構造化された場におけるスーパービジョンにこだわらずに必要な時に実施されていることがわかる。このような形態はスーパーバイザーを指定しない仲間同士のピア・スーパービジョンの可能性もある。つまり、ピア・スーパービジョンには施設がシステム化したものと、個人に任されているものとが存在することも考えられるだろう。このような多様な形式は、現場の創意工夫の中で見出されてきたものと考えられる。

また、社会資源（児童家庭支援センターなど）を活用しながらスーパービジョンを行っている施設があることが明らかとなった。今後、児童養護施設のスーパービジョン体制を検討する際には社会資源をどのように活用しているのかについてさらに明らかにする必要がある。

(3) スーパーバイザーの数

スーパーバイザーの数は1名から12名までと広く分布した結果であった。児童養護施設においては複数のスーパーバイザーが関与している。その理由を推測すると、例えば、児童虐待や発達障害や児童精神科領域の疾患などの領域ごとの専門家によるスーパーバイズが行われている可能性がある。また、専門職（保育士、栄養士、社会福祉士、臨床心理士など）の視点からは、それぞれの専門領域に適するスーパーバイザーに依頼している可能性も考えられる。あるいは、施設運営まで視野に入れると経営に関することについてもスーパーバイズを受けている可能性もある。このように児童養護施設のスーパービジョン体制といっても多様であり、一括りに説明できない実態がうかがえる。

また、スーパーバイザーの数が多施設の場合、スーパーバイザーによっては理論やスキルなどの専門性が異なったり、あるいは援助方針が異なったりなどがあるかもしれない。つまり、「船頭多くして船山に登る」状態が生じるかもしれない。このような課題があるとして、どのように克服しているのかといった疑問も生じる。

(4) スーパービジョンの頻度

スーパービジョンの頻度は「毎日」から「年に1回」と分布が広がっていた。毎日行っている場合、生活場面や職員同士の報告連絡相談において行われているのかもしれない。また、毎日のスーパービジョンが必要な事柄とそうでない事柄もあると予想され、毎日行うスーパービジョンと月に1回や半年に1回行うスーパービジョンの内容や重みづけがどのようなものかは明らかではないが、頻度という切り口から捉えてみると、スーパービジョンの多様性が浮き彫りになった。

自由記述を整理すると、「随時あるいは適宜、不定期」、「数ヶ月に1回あるいは2～3ヶ月に一回実施」、「個別は年3回」、「決めていない」にまとめることができた。定期開催ではなく必要に応じてスーパービジョンの機会が持たれていることも分かった。また、「個別は年3回」といった具体的な記述もあったことから、個別スーパービジョンは頻繁に設定せず、グループ・スーパービジョンやライブ・スーパービジョンなどの頻度を多く設定しているのかもしれない。

また、施設長や心理職は随時行うといった自由記述もあった。役職や専門性の違いによってスーパービジョンの頻度も異なることが予想され、児童養護施設のスーパービジョン体制は複雑な様相を呈していることがうかがえる。

(5) スーパービジョンの時間

1回のスーパービジョンに割く時間は、30分～120分以上と広く分布している。また、その他の自由記述には、スーパービジョンの形式ごとに実施時間が異なるという実態が書かれていた。つまり、スーパービジョンの時間という切り口からもしっかりと構造化されているスーパービジョンと柔軟に構造化されているスーパービジョンとが実施されているという現状が明らかになった。例えば、スーパービジョンの内容が軽微なものでかつ生活場面に根差しているようなケアワークに関するものであれば、ライブ・スーパービジョンという形式で時間は短く

て済むかもしれない。一方、自殺企図がある子どもに関するものであれば、組織レベルの危機管理体制などについてある程度の検討時間が必要となるだろう。このように、時間という切り口からもスーパービジョンは多様であることが明らかとなった。

3. スーパービジョンの在り方

(1) スーパーバイザーの関わりの頻度

関わりの頻度の回答に着目すると、毎日や週に1回と回答している場合、スーパーバイザーが内部の人であれば、毎日行うことも可能であるし、その際の課題は実務性やサポートニーズの充足ということになる(表1を参照)。一方、外部の人がスーパーバイザーであれば、月に1回や半年に1回と開催間隔が広くなり、その際の課題は、客観的な視点からの助言ということになる。おそらく、外部のスーパーバイザーを招聘するのは、その人の有する高い専門性に期待してのことだと推論できる。したがって、スーパーバイザーの関わりの頻度は、2重構造になっており、内部の人と外部の人とで関わりの頻度が異なるだけでなく、そこに求めるスーパービジョンの内容も異なると考えられる。

(2) スーパーバイザーに割く時間

スーパービジョンの内容によって割ける時間は異なる。例えば、「事項によって時間は色々」、「日常的な事で考えるならば、必要な時間(短時間であっても)で良い」という回答があったように、スーパービジョンの内容によって時間の設定は柔軟に行っている可能性がある。毎日のルーティンワークの他に子どもの自殺といった状況的危機への対応に時間を割かれることもある中で、じっくり時間をかけてスーパービジョンを行えないことも予想される。スーパーバイザーに割く時間はできるだけ短時間であることが期待されているのかもしれない。

(3) スーパーバイザーの所属(内部・外部・どちらでも)

「外部と内部のどちらでも良い」と答えたのは22施設と最も多かった。さらに、回答理由の分析結果から、以下のことが示唆される。内部の人と外部の人のどちらも必要で状況や内容次第によって組合せて、バランスよく運用している可能性が示唆される。

また、外部の人と内部の人をスーパーバイザーとして採用する際のメリットとデメリットもある。外部の人を採用するメリットは、客観性であり、利害関係のない第三者としての役割が期待されている。その内容には、外部評価の機能も期待されている可能性がある。デメリットは、例えば、施設の背景に合わないスーパービジョンの結果、個別性を軽視した内容となり、実務に役立たない可能性があること、外部のスーパーバイザーだけでは偏りが生じる可能性があること、外部のスーパーバイザーへの賃金や時間調整の課題、外部の専門家を施設に受け入れ育てていくことの困難などの制約があることが指摘されている。内部の人を採用するメリットは、日々の養護実践に対して即応的、継続的に対応できる実務性である。また、職員のサポートニーズを充足できる。デメリットは、同僚であるために、人間関係に配慮しなければならないことや話しにくさがあることであり、内部だけで行うことによる内向きの状態が指摘されている。最

後に、スーパーバイザーの専門性については、内部の人であろうと外部の人であろうと専門性を求められているが、特に、外部の人の場合、知識と経験、情報や人脈の豊富さなどの高い専門性や資質を求められていることがうかがえる。

つまり、児童養護施設のスーパービジョンは、スーパーバイザーの所属が施設内と施設外のどちらか一方に偏るのではなく、どちらも効果的にバランスよく組み合わせて活用していくことが、実際的である。その中で、メリットとデメリットを検討しながら、施設にとって適切なスーパーバイザー選んでいる実態があると推論できる。

4. 児童養護施設に特有なレジデンシャルワーク・スーパービジョン

(1) 児童養護施設におけるスーパービジョンの構造

スーパービジョンは「管理的・教育的・支持的機能を遂行していく過程」である²⁰⁾。しかし、一般に、機能的側面は多様であることが予想され、かつ過程であることから把握しがたいだろう。つまり、機能的側面を捉えるには、先に構造を明らかにする方が実際的であると考えた。しかし、すでに考察で述べてきたように、児童養護施設のスーパービジョンの構造自体も捕えがたい複雑さを呈していると考えられた。

そこで、試みに児童養護施設におけるスーパービジョンを構造の視点から分析・整理した(図1)。この際に、スーパービジョン体制をオープンシステムとして把握した。なお、本論文におけるオープンシステムとは、「人の相互作用が頻繁に行われていること」として考えた。相互作用とは知識、経験、情報、サポートなどのやりとりである。

構造の視点からスーパービジョンを整理すると、「固い構造」と「柔軟な構造」という軸で整理できる。分類の視点は、スーパービジョンが1対1なのかどうかといった「形式」、スーパー

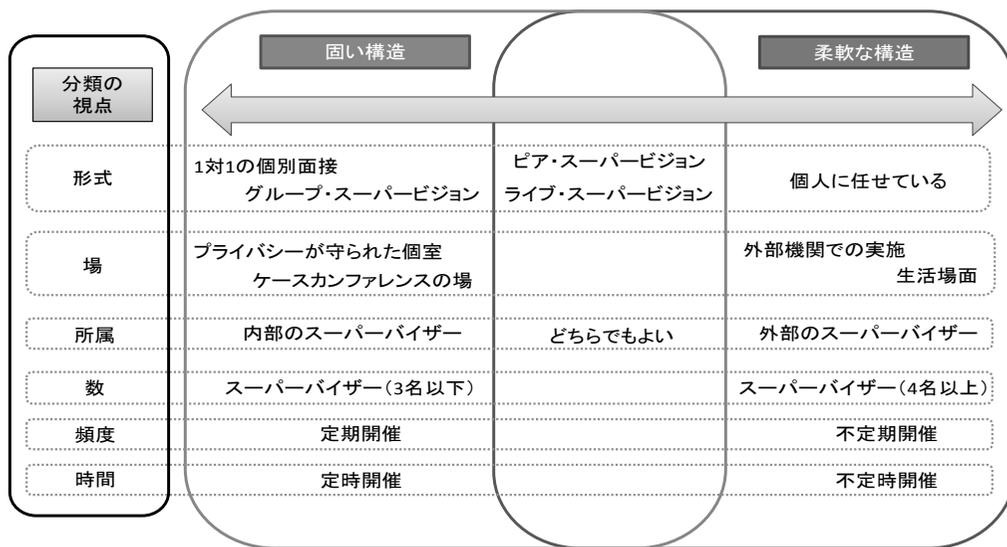


図1 児童養護施設におけるスーパービジョンの構造

ビジョンがどこで行われているのといった「場」、スーパーバイザーが内部の人なのかどうかといった「所属」、スーパーバイザーがどのくらい採用されているのかといった「数」、スーパービジョンの実施の「頻度」、1回に要するスーパービジョンの「時間」である。

スーパービジョンの「形式」は多様である。様々なスーパービジョンを柔軟に組み合わせながら実施していることがうかがえる。1対1の個別面接のような「固い構造」や1対1の面接構造よりもやや「柔軟な構造」であるグループ・スーパービジョンから、個人に任せた極端に「柔軟な構造」のものまである。その中間とも言えるのが、同僚同士で行うようなピア・スーパービジョンや生活場面等で行うライブ・スーパービジョンである。とりわけ、スーパービジョンに参加する人数、そこから生じる相互作用という視点から見ると、図のように整理できるだろう。

スーパービジョンの「場」はプライバシーが守られた場のような「固い構造」や施設内のカンファレンスといったやや「柔軟な構造」から、外部機関の実施や生活場面といった「柔軟な構造」において実施されている。外部機関での実施は、外部との相互作用があることも示している。また、外部機関での実施は時間や場所は構造化されていることが予想でき、これらの点では生活場面よりは「固い構造」だろう。一方、生活場面でのスーパービジョンは、子どもや同僚との何らかの相互作用が生まれるという点から柔軟である。ただし、相互作用が内部の職員と子どもに限られている可能性がある点において、構造的には固いと考えることもできる。

スーパーバイザーの「所属」は内部の人がスーパーバイザーとなる「固い構造」から、外部の人がスーパーバイザーとなる「柔軟な構造」まであると考えられる。その理由は、スーパーバイザーの所属に関する回答からも推論できる（表1）。外部の人がスーパーバイザーになるデメリットとして、「客観性」、「利害関係」、「外部評価」があげられることから、施設の中に新たな考え方や情報が入り込み、外部のスーパーバイザーの有する人脈との新たなつながりも期待され、複雑な相互作用が生じ得る可能性があるのではないかと考えられる。一方、内部の人がスーパーバイザーになるメリットは「実務性」と「サポートニーズの充足」であり、同時にデメリットとして「人間関係の難しさ」、「話せない」、「内向き」があげられている。つまり、内部の人がスーパーバイザーの場合、内部における相互作用が活発になる可能性がある。しかし、それらは基本的に外に開かれた相互作用ではないかもしれず、デメリットの部分が強調され、相互作用が減少するかもしれない。

スーパーバイザーの「数」は本調査結果をもとに3名を基準として便宜的に分けた。ここでは、スーパーバイザーの数が1名であれば、そのスーパーバイザーとスーパーバイジー（1名から数名）との相互作用が生じると考え、スーパーバイザーの数が少ないほど「固い構造」であると考えた。また、スーパーバイザーの数が多きほど相互作用が複雑さを増し、交換される情報量も多く、「柔軟な構造」であると考えた。つまり、スーパーバイザーの数が多きほどオープンシステムであると考えることができる。

スーパービジョンの「頻度」と「時間」は、定期的なものから不定期的なものまであり、必ずしもしっかりとした構造のある実施体制を構築しているのではないことがうかがえる。頻度や時間が定期的なものほど「固い構造」であり、不定期なものほど「柔軟な構造」と考えた。

以上のように、試論的に児童養護施設におけるスーパービジョンは構造の視点から分類できる。しかし、スーパービジョンの具体的な姿は未だあまり明らかではない。例えば、「形式」は「場」、「所属」、「数」、「頻度」、「時間」を概ね規定するが、より個別的に考えてみると、形式が他の構造の要素を規定すると一概に言えない。例えば、1対1の個別面接という形式であっても、施設の現在の状況（子どもの自殺といった状況的危機など）によっては「頻度」、「時間」、「場」はその都度変わることもあるだろう。また、内外の人のどちらがスーパーバイザーになるのかといった「所属」もスーパービジョンの内容（例えば、発達障害、精神疾患など）によって変わるだろう。したがって、構造からの把握は今後の研究に役立ち得ると考えられるが、実態に即した児童養護施設のスーパービジョンについて更なる検討を続けなければならない。

(2) レジデンシャルワーク・スーパービジョン

筆者らは社会福祉領域におけるスーパービジョンを考える際に、ソーシャルワーク・スーパービジョン、ケアワーク・スーパービジョンという二つのスーパービジョン・システムが必要であるが、それだけでなく、社会福祉施設特有の課題を踏まえて、スーパービジョンしていく「レジデンシャルワーク・スーパービジョン」が必要と考えている。施設におけるスーパービジョンを、従来のソーシャルワーク・スーパービジョンやケアワーク・スーパービジョンに当てはめていくのではなく、現場から出てきたニーズを踏まえたスーパービジョンを構築することこそが求められていると考える。すなわち、施設におけるスーパービジョンを考えていくことは、このレジデンシャルワークという考え方の概念的な整理が必要となる。ケアワークによっているのか、ソーシャルワークによっているのか、あるいはそれらを統合する考えによっているのか、そのスタンスの違いは、諸説検討されてきている。本調査の結果からも、そこにあるのは、施設現場のニーズの中からこそ、スーパービジョンの在り方が決定されていくべきであるとの考えを証左するものであろう。その意味でも、少なくとも本研究は、レジデンシャルワーク・スーパービジョン研究の一環であるとしたほうが最もおさまりが良いと考えられる。

5. 本研究の限界

本論文では児童養護施設におけるスーパービジョンの構造を一部明らかにした。ただし、試論である。今後、スーパービジョンの内容や機能について報告することで、より実態に即した児童養護施設におけるスーパービジョン体制を明らかにできるだろう。また、実際、考察で問題提起したレジデンシャルワーク・スーパービジョンという特有な現象があるならば、その構造や機能に特有な側面があるかもしれない。さらに、回収率が低いという課題も見えてきている。実践に役立つ実践的研究を進め、入所児童とその家族および援助者への支援の在り方について明確に示すことが期待されている。残された課題について取り組んでいきたい。

V. 謝辞

本研究は平成25年度日本社会事業大学社会事業研究所共同研究「児童福祉施設における援助者支援に関する研究」及び平成26年度共同研究「福祉施設におけるスーパーヴィジョンのあり方に関する研究」の助成を受けました。児童養護施設の皆様には、ご多忙の中、快く本調査にご協力いただき、貴重なご意見をご提供くださいました。心より厚く御礼申し上げます。

VI. 引用文献

- 1) 厚生労働省 (2013) 基幹的職員研修事業の運営について. 厚生労働省.
- 2) 厚生労働省 (2012) 児童養護施設運営指針. 厚生労働省.
- 3) 藤岡孝志 (2008) 愛着臨床と子ども虐待. ミネルヴァ書房.
- 4) 村瀬嘉代子 (監)・高橋利一 (編) (2002) 子どもの福祉とこころ. 新曜社.
- 5) 高橋久雄 (2004) 施設養護の専門性に関する考察: 児童養護施設事例検討スーパービジョンから見る養護担当職員に求められる専門性. 學苑 (昭和女子大学) 761, 58-66.
- 6) トムソン・ステューヴン (2013) 児童養護施設におけるスーパービジョンの活用と課題: ある小規模児童養護施設の非常勤スーパーバイザーの考察. 世界の児童と母性 74, 65-69.
- 7) 宇都宮みのり (2004) 続・大学と現場を結ぶスーパービジョン・システムの可能性: 児童養護施設に勤務する新人ソーシャルワーカーの成長記録. 東海女子大学紀要 24, 33-51.
- 8) 山田勝美 (2009) 社会福祉専門職の実践力を高める方略に向けた現場の眼差し: 児童養護施設における社会福祉実践を通して. 社会福祉研究 (106), 89-93.
- 9) 全国社会福祉協議会、全国児童養護施設協議会 (2008) この子を受けとめて、育むために: 育てる・育ちあういとなみ. 児童養護における養育のあり方に関する特別委員会報告書. 全国社会福祉協議会・全国児童養護施設協議会.
- 10) 前掲8)
- 11) 垂水謙児、野島靖子、伊藤わらび (2009) 児童養護施設における児童指導員の専門性に関する研究. 十文字学園女子大学人間生活学部紀要 7, 13-32.
- 12) 萩原總一郎 (2008) 子ども虐待に対応するソーシャルワーカー及びケアワーカーのトレーニングに関する研究. 厚生労働科学研究費補助金 (子ども家庭総合研究事業) 児童虐待等の子どもの被害、及び子どもの問題行動の予防・介入・ケアに関する研究 (奥山真紀子 (主任研究者) 平成 17-19 年度総合研究報告).
- 13) 吉沢英子・川西康裕・福島一雄・橋本泰子・滝口桂子・近藤正・小山修 (1986) 直接処遇職員の現任教育プログラム作成に関する研究 (その4): 養護施設職員の場合. 日本総合愛育研究所紀要 (22), 142-159.
- 14) 日本社会福祉士会 (2013) 社会福祉士のスーパービジョン体制の確立等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.

- 15) 前掲 11)
- 16) 前掲 11)
- 17) 前掲 9)
- 18) 川喜田二郎 (1967) 発想法—創造性開発のために, 中公新書.
- 19) 前掲 11
- 20) 山縣文治、柏女靈峰 (編) (2001) 社会福祉用語辞典, ミネルヴァ書房.