

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」

報告書

研究代表者 藤岡孝志

I. 問題と目的

すでに宇野らで述べたことではあるが¹⁾、近年、児童福祉施設や里親家庭において養護される被虐待児や発達障害児へのケアの専門性が求められている。例えば、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²⁾。また、児童養護施設運営指針では、スーパービジョンの組織的実施体制を構築し、職員が問題を抱え込むことを予防することと、援助技術の向上が目指されている³⁾。また、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⁴⁾。しかし、社会的養護を担う援助者への支援に関する課題があまり明らかになっておらず、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）も未だ十分に明らかになっていない。今後、汎用可能な知見を実践に活かすためには、実証的な研究が求められる。

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ある⁵⁻¹¹⁾。しかし、重要な提言であっても、その実証性には課題が残っている。つまり、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実証されているとは言いきれない。数少ない実証的研究のうち、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、スーパービジョンの実施の有無、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明らかにしている¹²⁾。また、宇野らは、関東圏の児童養護施設 165 か所を対象とし、アンケート調査を行い 40 施設から回答を得た（回収率は 24.2%）。その結果、試論としてスーパービジョンの構造に着目し、その構造を分類する視点にスーパービジョンの形式と場、スーパーバイザーの所属と数、スーパービジョンの頻度と時間という視点から分類し、その構造を固い構造から柔軟な構造の連続線上に位置づくものとしている。つまり、児童養護施設のスーパービジョンといってもその構造を整理すると、多様な姿を呈しているかもしれないことが示唆された¹³⁾。以上のように、スーパービジョンの形式といった構造面が一部明らかになってきている。しかし、児童養護施設におけるスーパービジョンの内容や機能的側面については、未だ十分に明らかではない。

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ズ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、児童養護施設におけるスーパービジョンの機能的側面について明らかにすることを目的とする。なお、本研究は藤岡や宇野らで行った調査研究に基づくものであるが、その際に報告できなかった質的データ（自由記述）について報告するものである¹⁴⁻¹⁵⁾。

II. 方法

以下の方法の一部については藤岡や宇野らで報告済みである¹⁶⁻¹⁷⁾。今回は質的データ（自由記述）のうち、8項目の質問について報告する。質問内容は、「スーパービジョンの内容はどんなことですか?」、「児童養護施設のスーパービジョンは、効果がありますか? また、それはなぜですか?」、「児童養護施設での職員のバーンアウト予防のために、どのような工夫をされていますか?」、「児童養護施設の職員が関わる子どもたちの困難さ（発達障害、愛着上の課題など）が指摘されていますが、このような、関わるのが困難な子どもたちに関わる職員への支援として、どのような工夫をされていますか?」、「児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊の実態についてお書きください。」、「児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊に対して、施設としてどのような対処をされていますか。」、「スーパーバイザーにどこまで関わってもらいたいですか?」、「児童養護施設のスーパービジョン体制をより良くしていくために必要なことはどんなことでしょうか?」である。

なお、量的データ（選択式の質問項目）と質的データ（「スーパーバイザーは施設の外部の人がよいですか?それはなぜですか?」）の一部については宇野らですでに報告しているので省略した。また、「児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊の実態」と「スーパービジョンの効果」の自由記述に関する分析結果を掲載しているが¹⁸⁾、今回はそのデータをさらに詳細に分析した。以下、質的データに関する方法について述べる。

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。施設長以外の人が回答する場合は、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

以下は、質的データについての説明である。スーパービジョンの現状を答えることで、スーパービジョンの機能的側面が明らかになると考えた。そこで、7つの質問項目を作成した。すなわち、「スーパービジョンの内容はどんなことですか?」、「児童養護施設のスーパービジョンは、効果がありますか?また、それはなぜですか?」、「児童養護施設での職員のバーンアウト予防のために、どのような工夫をされていますか?できるだけ詳しくお書きください。」、「児童養護施設の職員が関わる子どもたちの困難さ（発達障害、愛着上の課題など）が指摘されていますが、このような、関わるのが困難な子どもたちに関わる職員への支援として、どのような工夫をされていますか?できるだけ詳しくお書きください。」、「児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊の実態についてお書きください。」、「児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊に対して、施設としてどのような対処をされていますか。できるだけ詳しくお書きください。」、である。

③スーパービジョンの在り方について

以下は、質的データについての説明である。スーパービジョンの在り方を答えることで、スーパービジョンの機能的側面が明らかになると考えた。そこで、3つの質問項目を作成した。すなわち、「スーパーバイザーにどこまで関わってもらいたいですか?どんなことでもご自由にお聞かせください。」、「スーパーバイザーに求める資質はどんなことでしょうか?どんなことでもご自由にお聞かせください。」、「児童養護施設のスーパービジョン体制をより良くしていくために必要なことはどんなことでしょうか?できるだけ詳しくお書きください。」、である。

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、藤岡や宇野らで報告できなかった質的データ（自由記述）の一部の結果について示す¹⁹⁻²⁰⁾。また、自由記述の分析は、KJ法の方法を援用した²¹⁾。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）。本調査におけるこの作業では設問の性質上、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。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 2 人の研究者によって共同で行われ、その後、1 人の研究者が加わり 3 者による合議が行われた。合議の場合は分析結果を第三者の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（ストーリーライン）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. 結果と考察

本報告では、調査対象者の基本属性と自由記述のカテゴリー分析結果と考察について報告する。特に、質的データの分析結果を掲載する。その際に、ストーリーラインを報告する。ストーリーラインは、結果と考察と構成されている。カテゴリー化した例については巻末資料として掲載した。

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方が 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、施設長の勤続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. 自由記述のカテゴリー分析結果と考察

今回は質的データ（自由記述）のうち、8項目の質問について報告する。質問内容は、「スーパービジョンの内容はどんなことですか?」、「児童養護施設のスーパービジョンは、効果がありますか?また、それはなぜですか?」、「児童養護施設での職員のバーンアウト予防のために、どのような工夫をされていますか?」、「児童養護施設の職員が関わる子どもたちの困難さ（発達障害、愛着上の課題など）が指摘されていますが、このような、関わるのが困難な子どもたちに関わる職員への支援として、どのような工夫をされていますか?」、「児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊の実態についてお書きください。」、「児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊に対して、施設としてどのような対処をされていますか。」、「スーパーバイザーにどこまで関わってもらいたいですか?」、「児童養護施設のスーパービジョン体制をより良くしていくために必要なことはどんなことでしょうか?」である。

(1) スーパービジョンの内容について

本研究にて回答の得られた施設ではどのようなスーパービジョン（以下、SVとする）が行われているのかについて、「スーパービジョンの内容はどんなことですか?」をたずねた。結果、施設ごとに多様な内容が含まれており、それらをまとめた。内容を分析した結果、12のサブカテゴリーと3つのカテゴリーを抽出した。その結果を以下にストーリーライン形式にて示す。

SVの内容としてあげられるのは、【援助技術の修得】としてまとめられる。その内容として、まずは援助に直接関わる〈子どもに対する支援〉、〈家族に対する支援〉の修得がSVの内容として上げられる。また、そのために〈特定の援助技術の修得〉もSVのなかで行われていた。また、援助場面では方法の選択、対応の判断が迫られる困難が多発する。そのようななかで〈職員の困難への対応〉も行われている。

さらに、施設職員としての【業務の管理・相談】も行われていた。これは、施設において適応的に働く為の〈理念・規範の伝達〉という内容、〈業務上の管理〉〈業務の相談〉〈チームワークの構築〉といった、一職員としてのあり方が形成される場としてもSVが機能していることを示唆している。また、施設によっては、SVが〈ケースカンファレンスと

して実施）〈コンサルテーションとして実施〉されているようでもあり、施設では多様な用途でSVが行われていることも窺える。

そのなかで、〈目標の共有〉や〈振り返り〉といった日々の援助活動を支え【スーパーバイザー自身の育成】という意味合いもSVは担っていることが明らかになった。

（2）スーパービジョンは効果があると回答した場合の理由

「児童養護施設のスーパービジョンは、効果がありますか？また、それはなぜですか？」と、SVについての効果とその理由に関して、自由記述から以下のような結果が得られた。多面的に効果をとらえていることがうかがえる。分析の結果、16のサブカテゴリー、5つのカテゴリーが生成された。その内容を提示する。

SVの効果として回答者が認識していたものには、まず【意欲の向上】があげられる。これは、SVが日ごろの業務を振り返る場となり〈積み重ねを実感〉することができたり、バイザーにとって〈満足・安心感〉を感じることにつながり、結果、『理解して認めてもらうことで、チャレンジできる気持ちになれる』という効果をもたらすことになると思われる。また、【支援の質を維持・向上】という視点も欠かせない。〈子どもの理解〉、〈対応の方向性〉、〈適切な対応策〉のように現場ではより良い支援を構築していくために、多様なスキルが求められる。さらにSVの実施が『他職員との共有、協働が必要な職場』において〈チームワークの構築〉という意味にも認識され、支援の質を向上させる要因となり得ている。

そのためにスーパーバイザーから専門的な意見をもらう場は重要な位置づけにある。そのような支援の質という活用法には、【職員指導・育成】という意味付けも行われていた。これは、〈新人の指導〉、〈職員の指導〉という意見にあるように指導的意味合いが強く〈職員の気づき〉を促すものともなる。また、〈支援技術の統一〉のように、現場での支援を統一させたいという考えもあるようだ。

さらに、【一人勤務ゆえの難しさへの対応】のように現場の特性にSVの効果を見る視点も抽出された。〈個で対応することの危険性〉があるケースや、〈一人ゆえの困りごと〉、を解決し〈個での支援対応の振り返り〉の場になるという効果が実感されている。多様な問題を抱える過酷な現場においては【バーンアウト防止】をSVが担うという意見があがる。〈抱え込みの防止〉〈職員自身のケア〉〈傷つきの防止〉という意見があり、職務による疲弊からスーパーバイザーを守るという効果が提示された。

（3）バーンアウト予防のための工夫

「児童養護施設での職員のバーンアウト予防のために、どのような工夫をされていますか？」と自由記述式でたずねた。バーンアウト予防としてSVのみならず構造面での工夫や雰囲気作りなど多面的な取り組みが行われていることが示唆された。内容を分析した結果、9つのサブカテゴリーと2つのカテゴリーを抽出した。その結果の内容を以下に示す。

まずは、【職場環境の整備】があげられる。主なものとしてあげられていたのは、他の職員や、施設管理職が〈サポートにまわられる体制〉をつくっておくことや、〈職員を複数体制〉にすることで孤立を防ぐという構造面での工夫があげられる。また、構造の工夫ばかりでなく、〈休養の保障と取りやすい雰囲気づくり〉といった雰囲気の整備も抽出された。〈SV

の実施〉や〈研修による予防学習の推進〉といった外部専門家・機関の利用を促すことも予防のための重要なアプローチとしてあげられる。

職員全体へのアプローチとして、職場環境の整備、研修といった内容とともに、【職員間の交流促進】も抽出された。職場環境の整備によって職員が孤立することを防ぐだけでなく、〈情報共有の機会〉を設けたり、〈職員間でサポート〉しあうことを促進したりするほか、〈インフォーマルでの関係強化の取り組み〉が行われていることが明らかとなり、如何に施設内において、同僚との良好な関係性を築くことが必要になっているかが窺われた。

（４）関わりが困難な子どもたちに関わる職員への支援の工夫

発達障害や、愛着上の課題など、児童養護施設の職員に関わる子どもたちの困難さが指摘されている現状がある。そこで、「児童養護施設の職員に関わる子どもたちの困難さ（発達障害、愛着上の課題など）が指摘されていますが、このような、関わるのが困難な子どもたちに関わる職員への支援として、どのような工夫をされていますか？」を自由記述によりたずねた。

内容を分析した結果、14 のサブカテゴリーと 4 つのカテゴリーを抽出した。その結果の内容を以下に示す。

まずは、困難なケースに対応するためには【知識・技術の向上】があげられる。このカテゴリーには、アセスメントや援助法といった〈援助技術の修得〉、そのための〈研修への実施・参加を促す〉、結果としての〈知識の向上〉といった要素が含まれる。

また、個別の困難ケースに実際に直面した場合にとられる対応を、【支援方法の検討】というカテゴリーにまとめた。このカテゴリーには、〈ケースカンファレンスの実施〉、〈スーパービジョンの実施〉、〈コンサルテーションの実施〉、といったより個別な対応による支援が含まれる。さらに、『他施設との情報交換をし、効果的な取り組みを取り入れる』という〈他施設の方法を取り入れる〉という工夫も見いだされた。また、ある程度構造化された支援形態はいつでもとれるわけではないようで、【相談先の確保】といった、主任職員など身近な存在による〈アドバイス・面接〉の実施をしているとともに、〈外部の相談先を確保〉しておくことも重要であるという意見が抽出された。

さらに、援助者としてのスキルを上げたり、アドバイスを得るという支援とともに、困難ケースには【チームで取り組む】ことの重要性があげられる。困難ケースには、個人で対応することが望ましくないケースは多い。また、個人で抱え込むことによるリスクの高まりも考えておく必要がある。そこで、〈孤立させない〉ための対応として〈勤務の中でのフォロー体制〉、〈情報の共有〉、〈個人の負担減〉といった対応による支援が行われていた。困難ケースにおいては、対処する個人のスキルアップと、個人では対応仕切れない限界を吟味しチームを組み対応するという、両輪が機能しながら職員を支えていく実践が行われていた。また、施設という難しい現場では、〈職員配置を変更する〉というように、あまりにも困難なケースによって、疲弊してしまった職員の担当替えや経験豊富な職員を難しい部署に転換するといった、柔軟な対応も行われていた。

（５）職員の傷つきや疲弊の実態

「児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊の実態についてお書きください。」と、自由記述によってたずねた。すると、スーパービジョンの喫緊の必要性を物語るものとしての、職員の傷つきや疲弊の実態について以下のような結果が得られた。職員の傷つきや疲弊の深刻さがうかがえる。分析の結果では、14のサブカテゴリー、3つのカテゴリーが生成された。その内容を提示する。

まずは【対応の困難】である。職務上、『困難児童に根気よくかかわっていく』ことが必要になるが、その途中で疲弊してしまう問題がある。『高齢児からの幼児低学年への威圧』といった〈子ども間の関係性への対応〉、職員に直接あびせられる〈子どもによる暴言暴力への対応〉、〈生活習慣の立て直し〉、〈子どもとの立場の逆転〉のように、子どもを矯正しようとする試みは大変な労力を必要とする。また、対応しなければならないのは子どもだけではない。『家庭引取りが保護者の状況変化で取りやめになった』のように〈保護者対応の困難〉が生じる。

そのような常に困難と隣り合わせの職場では、【施設特有の困難】も発生する。回答には〈安心して働ける環境を維持することが難しい〉、〈余裕のなさ〉といった管理者側からの困難も提示された。また、度重なる危険なシーンとの隣り合わせのなかで、実際に問題が生じたときの〈自責の念〉、〈自信喪失〉、それらへの〈フラッシュバック〉という困難もある。

さらに、困難が多い職場という問題とは別に【職員自身の課題】という問題があげられた。『(自身の生い立ちにおける) 傷つき体験がこの職種を志すきっかけとなっているケースがある』という意見があがるように〈職員自身の生い立ちに課題〉が多く、自身の問題が未解決であるという意見も抽出された。他者の苦しみに共感するという仕事において、必ずしも負の側面ばかりではないと思われるが、それが種々の問題を起こしてしまうケースもあるという。また、決してマニュアル通りに進まない職場では〈職員自身の資質〉が問われる場面が多く、〈ケースの抱え込み〉など、不適切な関わりに運んで行ってしまう場合、職員の傷つきや疲弊はより大きくなってしまいう危険があると思われる。また、業務に現場での『職員同士の人間関係が大きく影響』するため、うまく〈職員との関係を形成〉できないことが問題につながるケースもある。

(6) 職員の疲弊に対する施設の対処

前項目で、児童養護施設における職員の精神的な傷つきや疲弊の実態を検討した。本項目では、「児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊に対して、施設としてどのような対処をされていますか。」を自由記述式で回答を求めた。

内容を分析した結果、14のサブカテゴリーと4つのカテゴリーを抽出した。その結果の内容を以下に示す。

精神的な傷つきや疲弊に対しては、様々な対応が試みられている。今回の調査では、自由記述という回答のバリエーションが広がる質問形式だったためか、様々な回答が得られた。

まずは【管理職・専門職による対応】があげられる。これらは、〈スーパービジョン〉や〈心理職による対応〉のような他職種による支援と、〈管理職で対応協議〉〈上司との面接〉のような同業者による支援に分かれており、そのような管理職立場、専門的な知識を持つ

立場にいる人間が日常から目をくばることで、疲弊に対応していこうとする姿勢が行われていると言える。深刻なケースでは施設内だけでなく〈医療機関へのリファー〉のような対応も行われている。また、中には職員自身がもともと傷つきを抱えた生育史を持っているためこのような援助職を目指す場合もあり、採用時に生い立ちを聞いたり、新卒者の採用を避ける〈採用時の配慮〉をしているという回答もあった。また、【勤務上の工夫】では孤立させないための〈複数勤務〉、疲弊させないための〈休みの確保〉があげられた。〈リハビリ勤務の制度化〉のような制度上の工夫もあげられる。

さらに【チームで支援】することの重要性もあげられる。〈話しやすい雰囲気作り〉や、情報の〈共有化〉を呼びかけることで、〈職員間のチームワーク〉を高める工夫がなされている。メンタルヘルスに関する知識や〈技術を向上〉させることや、〈予防的研修〉も疲弊への対応につながるとも考えられおり【研修の実施】も効果があるとみなされているようだ。

(7) スーパーバイザーにどこまで関わってもらいたいのか

「スーパーバイザーにどこまで関わってもらいたいのですか？」を自由記述により訊ねた。「どこまで関わってもらいたいのか？」という質問は、SV という場への期待を表す一方で、現場からの SV への限界を示すことにもなると思われた。内容を分析した結果、10 のサブカテゴリと 2 つのカテゴリを抽出した。その結果の内容を以下に示す。

結果から、SV という場は【第 3 者的立場からの支援】として位置づけられていることをまとめた。まずは、〈客観的な視点〉や〈スーパーバイザーだけでは気づけないこと〉を得る場としての関わりがあがった。その内容としては、〈子どもに対する理解と対応〉、〈具体的な方向性〉の指示などがあげられる。一方、〈適切な距離を保つ〉というように、SV という場に依存しすぎることの弊害もあるようである。

そのような関わり方があげられるなかで、やはり生活施設という性質上、SV にも【施設運営・管理への関わり】における支援が加えて求められる。〈職員のメンタルヘルス〉や〈危機管理上の問題〉という状況把握へのニーズ、〈職務全般〉や〈SV の報告、進捗状況の確認、評価〉にも関わって欲しいという意見もあがっている。この設問では、施設の運営理念や回答者の属性（管理職）など職場の実態や回答者の立場によって、回答に幅がでたものと考えられる。

(8) スーパービジョン体制をより良くするために必要なこと

「児童養護施設のスーパービジョン体制をより良くしていくために必要なことはどんなことでしょうか？」という自由記述から以下のような結果が得られた。内容を分析した結果、7 のサブカテゴリとの 2 つカテゴリを抽出した。

まず、最も多く記述され、カテゴリとしてまとめられたのが【施設管理・運営の整備】である。このカテゴリでは、他職種との連携を求める〈外部との連携〉の強化、予算などの整備を行う〈予算的措置〉などを通じて〈より良いスーパーバイザーの確保〉をしていくという必要性があがった。また、SV を受ける時間を確保するためには〈施設に余裕〉が必要であるとともに、『他の職員へのサポートや総括業務だけをするポジションがあったらいい』といった〈スーパーバイザーの役割の保証〉といった意見もあがっている。

さらに、ここまではスーパーバイザー側の整備に関する見解であったが、受ける側・スーパーバイジーに関する意見もあげられた。スーパーバイジーが〈SVの意義への十分な理解〉を持つために、〈謙虚さと学び〉に姿勢を持ってSVを受ける環境を整備していくことが必要になる。そのため【SVの意義・必要性を理解すること】がSV体制をより良くしていくことという意見が抽出された。

IV. 総合考察および限界と課題

1. 総合考察

児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊の実態は、【対応の困難】、【施設特有の困難】、【職員自身の課題】として整理できた。対応が難しい子どもの自立支援を目指す中で、施設特有の構造的な困難と援助者自身の未整理の生い立ちなど様々な要因が複雑に組み合わさった結果、職員の精神的な傷つきや疲弊がもたらされていると考えられた。そのような実態に対して施設は様々な工夫を行っていた。職員の疲弊に対して施設の対処については、【管理職・専門職による対応】、【勤務上の工夫】、【研修の実施】、【チームで支援】が行われていた。【管理職・専門職による対応】には〈スーパービジョン〉が含まれている。また、関わりが困難な子どもたちに関わる職員への支援の工夫では、【知識技術の向上】、【支援方法の検討】、【相談先の確保】、【チームで取り組む】が行われていた。【支援方法の検討】には〈スーパービジョンの実施〉が含まれている。さらに、バーンアウト予防のための工夫では、【職場環境の整備】、【職員間の交流促進】が行われていた。【職場環境の整備】には〈スーパービジョンの実施〉が含まれている。以上のように、児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊の実態に対して、職員の疲弊に対して施設の対処、関わりが困難な子どもたちに関わる職員への支援の工夫、バーンアウト予防のための工夫という視点から整理しようとした結果、総じて、組織的に職員をサポートするための管理・運営面での工夫と、研修やSVの実施が工夫として整理できそうである。SVは上記の工夫の中に位置づけられることから、援助者支援の方法であることがわかる。

では、SVの内容はどういたものかと言えば、【業務の管理・相談】、【援助技術の修得】、【スーパーバイジー自身の育成】と整理でき、スーパーバイザーには【第3者的立場からの支援】、【施設運営・管理への関わり】を求めている。児童養護施設におけるSVは職員個人のみならず、チームワークの構築やリスクマネジメントといった施設の運営・管理面も範囲に入れながら実施されているのが特徴であろう。その意味で、スーパーバイザーに求められるのは第3者的な立場から、施設が保持していない専門的見地からの支援が求められている。ただ、SVがケースカンファレンスやコンサルテーションとして実施されている可能性もあり、児童養護施設におけるSVの定義が必ずしも十分ではない可能性があるかもしれない。

そして、スーパービジョンの効果は【意欲の向上】、【支援の質を維持・向上】、【職員指導・育成】、【バーンアウト防止】、【一人勤務ゆえの難しさへの対応】であった。SVは職員の育成という文脈に位置づけられる。入所児童の自立支援の過程の中で、職員が疲弊することもある中で、スーパーバイザーの受容的・共感的姿勢によって意欲を向上させ、具体的な助言や指導が得られることを通して支援の質を維持し、向上させているようである。施設によっては一人で対応する時間帯もあり、そのような中で職員が孤立し、不適切な援

助を行わないための予防的教育の役割があるかもしれない。以上のような SV の効果の結果、バーンアウト防止になっているものと思われる。このような効果をさらに発揮するためには、SV 体制をより良くする為に必要な事として【施設管理・運営の整備】、【スーパービジョンの意義・必要性を理解すること】があげられた。

ところで、SV に関する今後の重要な観点は「SV 活動における相互性の視点」と思われる。例えば、組織の管理者や直属の上司は、必要に応じて同僚である職員の支援をしたり、SV をしたりしようとする。しかし、SV の対象と考えられている職員が、なかなかその支援の必要性や SV の意図や目的を認識できないことがある。あるいは、スーパーバイザー（ここでは職員）のほうは、上司は何も教えてくれない、主任は何もしてくれない、と感ずることがある。また一方で、組織の管理者や直属の上司、あるいは同僚らは、どう関わったらよいかわからないといったとまどいや、言葉（指導・思い・願いなど）が入っていないというもどかしさを感じることもある。このような、相互性、つまりスーパーバイザーとなる人の SV の受け止め方やスーパーバイザー（同僚である）の受け止め方についての認識に着目していくことも SV 活動の重要な役割である。スーパーバイザーも、「組織や SV 活動への支援を、どのように職員が認識し、受けとめているか」ということを意識していくことが必要であろう。つまり、SV は対人関係論でもある。

限界と課題

今回の報告では限られたデータから KJ 法を援用して仮説生成的にデータをまとめた。そのような中で、児童養護施設における SV の実態がいくらか明らかになった。ただし、抽出されたカテゴリーには重複するものも見られ、視点によってスーパービジョンの実態の見え方が異なる可能性があるかもしれない。得られたデータをさらに深く読み込むことで、より精緻な SV の実態が明らかになるかもしれない。あるいは、今回結果にまとめたそれぞれの概念間の関連性をより統合的にまとめていく必要もあろう。以上のような限界と課題がある。今回の報告を基にして、さらに詳細なデータ分析を行う予定である。

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) 宇野耕司、藤岡孝志、永野咲、木村容子、三好真人、渡邊瑞穂（2014）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. 日本社会事業大学研究紀要 61、137-154.
- 2) 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.
- 3) 厚生労働省（2012）児童養護施設運営指針. 厚生労働省.
- 4) 藤岡孝志（2008）愛着臨床と子ども虐待. ミネルヴァ書房.
- 5) 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.

- 6) 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.
- 7) トムソン・スティーヴン (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.
- 8) 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.
- 9) 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.
- 10) 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．
- 11) 前掲 8)
- 12) 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.
- 13) 前掲 1)
- 14) 藤岡孝志 (研究代表者) (2014) 児童養護施設における援助者支援．日本社会事業大学社会事業研究所共同研究実績報告書、
<http://www.jcsw.ac.jp/research/kenkyujigyo/gakunai-kyodo02/files/2013.kyodo.fujiokatakashi.pdf>.
- 15) 前掲 1)
- 16) 前掲 14)
- 17) 前掲 1)
- 18) 前掲 14)
- 19) 前掲 14)
- 20) 前掲 1)
- 21) 川喜田二郎 (1967) 発想法—創造性開発のために．中公新書.

添付資料

依頼文

アンケート用紙

カテゴリー表

平成 年 吉日

児童養護施設におけるスーパービジョンの実態に関する調査 (児童福祉施設における援助者支援に関する研究)

拝啓

向春の候、ますます御健勝のこととお慶び申し上げます。日頃は格別のお引き立てをいただき、ありがとうございます。

また、児童養護施設関係者の皆様方には、多くの機関からの調査にご対応されていることと拝察いたします。ご多忙のところ、重ねての調査によってご負担をおかけし、大変恐れ入ります。

近年、児童養護施設、乳児院、母子生活支援施設、情緒障害児短期治療施設、児童自立支援施設、自立援助ホームをはじめ、児童福祉施設や里親家庭では被虐待児や発達障害の子どもたちが増加する中で、ケアの専門性が求められています。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ています。これらの問題や課題に対応するために、児童福祉施設や里親等の援助者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と考えました。つまり、援助者を支援することは子どもとその家族を支援することにつながり得ると考え、このことを通して、子どもとその家族のウェルビーイングの更なる促進を求めていくことが重要であると考えられます。

しかしながら、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おりません。

そこで、本調査では、児童養護施設におけるスーパービジョン体制について明らかにすることを目的にしています。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と考えております。最終的には、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ズ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しています。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、本研究へのご理解を賜り、アンケートへのご協力をお願い申し上げます。

敬具

調査についての注意事項

調査はアンケートとなっております。回答は添付いたしております用紙にご記入ください。アンケートへの記入と返却をもって本調査へのご同意いただけたものと承ります。

質問内容は、施設の概要、スーパービジョンの現状、スーパービジョンの在り方、などです。

本アンケートは、研究以外の目的で利用することはありません。アンケートは、無記名で行い、個人や利用施設が特定されることはございません。また、お答えいただいた内容についても、コンピューターで統計処理（数値化）を行いますので、皆様方の個々の情報が漏れることは絶対にありません。

また、この調査は平成 25 年度日本社会事業大学社会事業研究所共同研究（主任研究者：藤岡孝志）によるもので、調査結果は、学会発表、研究報告書、投稿論文として公表させていただきますが、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します。また、得られた成果は、ご協力いただいたすべての施設にご送付させていただく所存です。

回答を始めてから、答えたくない項目があれば、無理にお答えせずに飛ばしても大丈夫です。また

回答途中で止めたくなくても大丈夫です。回答は強制ではありません。回答しないことによる不利益はありません。

なお、本調査にご記入していただくうえでのご注意と用語の定義を以下に記載しております。

＜ご記入にあたってのご注意＞

- (1) 回答は、
施設長もしくは主任等、施設を代表する方にお願い申し上げます。
- (2) 回答いただきました調査票は、(時間があまりなく、誠に申し訳ありませんが)
2014年3月20日(消印有効)までに、同封の返信用封筒でご返送ください。

＜用語の定義＞

スーパービジョンとは…？

本調査研究では、「社会福祉施設・機関において実施されるスーパーバイザーによるスーパーバイジーに対する管理的・教育的・支持的機能を遂行していく過程のこと」を言います。

管理的機能とは、「機関の目的に即して効果的にサービスが提供できるようにすること」や「ワーカーがもてる力を発揮できる組織づくりやワーカーの力量に応じたケースの配分等」がこの機能に含まれます。教育的機能とは、「主にケースへの指導を通して実践に必要な価値、知識、技術を具体的に伝えること」です。支持的機能とは、「信頼関係に裏打ちされたスーパービジョン関係を通して、ワーカーの実践をスーパーバイザーが精神的にサポートすること」であり、ワーカーのバーンアウトの防止に大きな役割を果たすとされています。

なお、スーパーバイザーとは、スーパービジョンを行う側の人で、スーパーバイジーとは、スーパービジョンを受ける側の人のことを指します。

以上、調査についての注意事項を読んでご理解、ご同意いただけた方のみ、ご回答のほどよろしくお願い申し上げます。また、電子データへの記入・印刷送付をご希望される方は、以下にご連絡ください。

＜研究者連絡先＞

【研究代表者】

藤岡孝志 (日本社会事業大学 教授)

〒204-8555 東京都清瀬市竹丘 3-1-30 E-mail: fujioka@jcsu.ac.jp Tel: 042-496-3235

【研究分担者】 調査票ご記入に関するお問い合わせ先

研究プロジェクト事務局 宇野耕司 (目白大学大学院心理学研究科 専任講師)

〒161-8539 東京都新宿区中落合 4-31-1 E-mail: uno@mejiro.ac.jp Tel: 03-5996-3136

有村大士 (日本社会事業大学 准教授)

〒204-8555 東京都清瀬市竹丘 3-1-30

永野咲・渡邊瑞穂 (日本社会事業大学社会事業研究所)

〒204-8555 東京都清瀬市竹丘 3-1-30

なお、施設形態については、複数の施設形態をお持ちの場合、貴施設の特徴的な施設形態の順に、
□に、１、２、３と数字をご記入ください。

施設形態： ☐大舎 ☐中舎 ☐地域小規模児童養護施設 ☐小規模ケアのグループホーム
☐その他（ ）

勤務年数： 年

(名)

5. どのくらいの頻度でスーパービジョンを行っていますか？当てはまるもの一つに✓を入れて下さい。

☐毎日 ☐週に1回 ☐月に1回 ☐半年に1回 ☐年に1回

☐行っていない

その他（上記以外の具体的な頻度をお書きください。）

6. 1回のスーパービジョンに割く時間はどのくらいですか？当てはまるもの一つに✓を入れて下さい。

☐30分以下 ☐60分 ☐90分 ☐120分以上

その他（上記以外の具体的な時間をお書きください。）

7. スーパービジョンに特化して研修費用を予算化していますか？また、金額はどのくらいですか？

☐はい（年間 約 円） ☐いいえ

8. 貴施設全体として、スーパービジョンに対する意識はどのくらい高いですか？

☐非常に高い ☐かなり高い ☐あまり高くない ☐高くない ☐わからない

9. 貴施設で、厚生労働省の「基幹的職員研修事業」に参加し、都道府県から修了認定を受けた職員（基幹的職員）は何名いますか？

（ 人）

10. スーパーバイザーは誰ですか？当てはまるものすべてに✓を入れて下さい。貴施設に関わりのあったスーパーバイザーについてすべてお答えください。なお、個人名ではなく、保有資格と経験年数でお聞かせください。また、スーパービジョン（以下、SV）の内容についても簡単に結構ですのでお書きください。例 新人職員と子どもへの関わり方で気になったことを話し合う、園舎会議の時に関わるのが困難な子どもについて話し合う、など具体的にお書きください。

※ 記入例を参考にして下さい。また、リストにない場合などがあればその他にお書きください。

（記入例）

☒ 施設長（保有資格と勤続年数： 社会福祉士5年・保育士35年 ）

内部のスーパーバイザーについてお答えください。

☐ 施設長（保有資格と勤続年数： ）
SVの内容（ ）

☐ 主任などの管理職（保有資格と勤続年数： ）
SVの内容（ ）

☐ 福祉の資格を持つ職員（保有資格と勤続年数： ）
SVの内容（ ）

☐ **心理職員**（保有資格と勤続年数： ）
SVの内容（ ）

☐ **勤務経験の長い職員**

1)（保有資格と経験年数： ）
SVの内容（ ）

2)（保有資格と経験年数： ）
SVの内容（ ）

3)（保有資格と経験年数： ）
SVの内容（ ）

☐ **基幹的職員**（保有資格と経験年数： ）
SVの内容（ ）

その他（※ 上に書ききれなかった場合はこちらにご記入ください。）

外部のスーパーバイザーについてお答えください。（関わりの頻度；週一回2時間程度 等）

☐ **外部のスーパーバイザー**（※ 複数の場合は 各SVについて教えてください。）

1)（保有資格と経験年数： ）
SVの内容（ ）
関わりの頻度（ ）

2)（保有資格と経験年数： ）
SVの内容（ ）
関わりの頻度（ ）

3)（保有資格と経験年数： ）
SVの内容（ ）
関わりの頻度（ ）

4)（保有資格と経験年数： ）
SVの内容（ ）
関わりの頻度（ ）

5)（保有資格と経験年数： ）
SVの内容（ ）
関わりの頻度（ ）

6名以上いらっしゃる場合は、上記に加えて、SVの概要をお書きください。

上記の方々の活動が、コンサルテーションという位置づけである場合には、その内容を具体的にお書きください。ここでのコンサルテーションとは、施設ないし職員が、運営や支援計画、援助技術などの向上のために、特定の領域の専門家から知識や情報、技術を習得したり、一緒に様々な課題を話し合ったりすることをいいます。

11. どのような人がスーパーバイザーとなりますか？さらに、誰がスーパーバイザーになりますか？また、スーパービジョンの内容はどんなことですか？できるだけ詳しくお答え下さい。

12. 児童養護施設のスーパービジョンは、効果がありますか？また、それはなぜですか？効果の程度とそう考える理由をお聞かせください。当てはまるもの一つに✓を入れて下さい。

- ☐非常に効果がある ☐かなり効果がある ☐あまり効果はない ☐効果はない
☐わからない

そう考えた理由は？

13. 児童養護施設での職員のバーンアウト予防のために、どのような工夫をされていますか？できるだけ詳しくお書きください。

14. 児童養護施設の職員が関わる子どもたちの困難さ（発達障害、愛着上の課題など）が指摘されていますが、このような、関わるのが困難な子どもたちに関わる職員への支援として、どのような工夫をされていますか？できるだけ詳しくお書きください。

15. 児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊の実態についてお書きください。

16. 児童養護施設の職員の精神的な傷つきや疲弊に対して、施設としてどのような対処をされていますか。できるだけ詳しくお書きください。

Ⅱ. 児童養護施設のスーパービジョンのあり方についての質問です。以下、児童養護施設に特化してお聞きしますので、質問には児童養護施設の場合を想定してお答えください。

17. 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？当てはまるもの一つに✓を入れて下さい。

☐毎日 ☐週に1回 ☐月に1回 ☐半年に1回 ☐年に1回

☐必要ない

その他（上記以外の具体的な頻度をお書きください。）

18. スーパービジョンに割く時間はどのくらい必要ですか？1回当たりの時間をお答えください。

☐30分以下 ☐60分 ☐90分 ☐120分以上

その他（上記以外の具体的な時間をお書きください。）

19. スーパーバイザーは、施設の外部の人がよいですか？それはなぜですか？当てはまるもの一つに✓を入れて下さい。

☐外部の人が良い ☐内部の人が良い ☐外部と内部のどちらもよい ☐わからない

上記でお答えになった理由をお聞かせください。

20. スーパーバイザーにどこまで関わってもらいたいですか？どんなことでもご自由にお聞かせください。

21. スーパーバイザーに求める資質はどんなことでしょうか？どんなことでもご自由にお聞かせください。

22. スーパービジョンでは、どのようなことをテーマとすべきでしょうか？当てはまるものがあればいくつでもお選びください。なお、特に重要とお考えのことの上位3番までは、1、2、3とお書きください。

- ☐ 養育支援 ☐ 子どもの理解 ☐ 家族への支援 ☐ 自立支援計画、記録 ☐ 権利擁護
☐ 事故防止と安全対策 ☐ 関係機関連携・地域支援 ☐ 職員の資質の向上 ☐ 施設の運営
☐ チームアプローチ／職員間連携 ☐ 職員のメンタルな面へのサポート
その他（どんなことでも詳しくお聞かせください。）

23. 児童養護施設のスーパービジョン体制をより良くしていくために必要なことはどんなことでしょうか？できるだけ詳しくお書きください。

以上、お忙しい中、ご回答をありがとうございました。
提供していただいた貴重なデータは、児童養護施設の子どもたちへのよりよい
援助を構築するために活用いたします。

表 1 : SV の内容はこういったものか (質問 11) カテゴリー一覧

カテゴリー	サブカテゴリー	記述例
業務の管理・相談	理念・規範の伝達	施設の理念、問題 (info3) 行動規範、倫理綱領の説明 (info20)
	業務上の管理	業務の指示 (info13) 進捗管理 (info13) リスクマネジメント (info22) ユニット(寮舎)の運営 (info21)
	業務の相談	業務内容の相談 (info7) 日誌から気になったこと (info13) ケースワーク上のアドバイス (info36)
	チームワークの構築	一人で解決できない事をみんなで共有 (協力し合って解決していこうという姿勢) (info34) 職員同士のコミュニケーション技術のスキルアップをグループワークを通して (info16)
	ケースカンファレンスとして実施	支援が難しい子供たちのケースカンファレンス (info16)
	コンサルテーションとして実施	専門職(心理や FSW 等)はそれぞれの領域より担当や主任へ助言 (info18)
援助技術の習得	子どもに対する支援	自立支援 (info22) 生活援助の工夫 (info36) 日常の中で起こる課題を提示し、グループディスカッション (info29) 子供の関わり方や対応、ケース対応について (info18) 子どもとの接し方、声かけの仕方 (info20)
	職員の困難感への対応	困っていることに対する助言・提案・見立て・視点提供 (info8) 判断に困る場合は特に SV が求められます (info19)
	特定の援助技術の習得	ペアレントトレーニング (info14) 危機的場面への介入方法 (info36)
	家族支援	家族支援 (info22)
スーパーバイザー自身の育成	目標の共有	(職員個別育成計画で)目標の共有 (info18)
	振り返り	自分(職員)自身の行動 (info32) (自身の) 振り返り (info14)

表 2：スーパービジョンの効果（質問 12）カテゴリー一覧

カテゴリー	サブカテゴリー	記述例
意欲の向上	積み重ねの実感	実践の積み重ねが実感、自信にもつながっている (info25) 内部では言いにくい事も先生方に言ってもらい、理解して認めてもらうことで、チャレンジできる気持ちになれる (info26)
	スーパーバイザーの満足・安心感	話を聞いてもらうだけでも安心 (info20) スーパーバイザーも満足度が高い (info21)
支援の質を維持・向上	子どもの理解	支援について話し合ったり、子供の行動の背景を理解できるようになった (info3)
	対応の方向性	次にどのように動くかなど考えられる (info16)
	適切な対応策	問題点や課題等を的確に指摘し、最適な対応策を示してくれる (info14)
	チームワークの構築	支援という課題に対しては考えられるチームワーク作り (info6) 他職員との共有、協働が必要な職場のため (info20)
職員指導・育成	職員の気づき	客観的な意見をもらえ気づきになる (info35)
	職員の指導	困難さを共感して臨場感を持って指導できる (info2)
	新人の指導	新任職員の修正は非常にしやすい (info19) 若い職員が増えていく中では指標として必要。新人職員では判断できる内容は限られている (info13)
	支援技術の統一	OJT・外部研修・自己啓発だけでは自分の判断によることが多く、抜けや unbalance をある程度埋められる (info7) 支援技術の統一、継承がとても大切だと思っているため (info9)
バーンアウト防止	抱え込みの防止	職員の精神的負担も大きく、抱え込まないため (info21)
	職員自身のケア	様々な課題を抱える子供がほとんどで、職員自身が刺激を受ける事も少なくないため (info7)
	傷つきの予防	職員のバーンアウト・セカンドトラウマ防止につながる (info22)
一人勤務ゆえの難しさへ	個で対応することの危	児童の問題も多種多様、個々の考えだけでの

の対応	陰性	対応は危険 (info6)
	一人ゆえの困りごと	現場で困っていること、一人では解決できないことは日常的にあるので (info10)
	個での支援対応の振り返り	一人対応が多いため、適切か、ニーズに合っているかなど自分の関わりを振り返る (info34)

表 3：バーンアウト予防のための工夫（質問 13）カテゴリー一覧

カテゴリー	サブカテゴリー	記述例
職場環境の整備	サポートにまわれる体制	リーダー的フリー職員を配置し、フォローできる体制を整えている (info32) 施設長、専門職のバックアップ体制整備 (info37)
	職員の複数体制	基準以上の職員配置 (info12) 複数職員のユニット配置をする（職員の気持ちにゆとりを持たせるため (info34)
	休養の保障と取りやすい雰囲気づくり	休暇保障を促進する (info18) 残業回避、休み確保を管理職が表明し施設風土として定着している (info8)
	相談されやすい雰囲気作り	事務所で記録を書くようにし、必然的に話をしたり愚痴をこぼせるようにしている (info24) 職員が相談できる開放的な職場運営をする (info26) 施設長による定期的な面接と、必要に応じての経験者による聞き取りをする (info33) 施設アドバイザーのメンタルヘルス (info3)
	研修による予防学習の推進	メンタルヘルスの研修を行う (info33) 子どもの特性を理解できる研修参加 (info7)
	スーパービジョンの実施	外部機関と連携して研修 (info5) 若手職員への研修体制の確立 (info8)
職員間の交流促進	情報共有の機会	会議、打ち合わせを多くし、情報や悩みを共有 (info9) 職員間での情報共有が出きている (info39)
	職員間サポート	先輩職員によるサポート体制 (info15) 同期同士で話す(それとなく...)。(info30)
	インフォーマルでの関係強化の取り組み	人間関係が悪化しないように配慮する（親睦会、飲み会、旅行）(info4)

		職員間の人間関係を円滑に進める為、職員旅行を行っている (info35)
--	--	--------------------------------------

表 4：関わりが困難な子どもたちに関わる職員への支援の工夫（質問 14）カテゴリー一覧

カテゴリー	サブカテゴリー	記述例
知識技術の向上	援助技術の修得	援助技術の習得 (info13) アセスメント技術の取得と体験（経験を積ませる。） (info12)
	研修の実施・参加を促す	外部研修への派遣及び内部研修の実施 (info4) 内部研修の充実、適性に応じた外部研修への派遣 (info18)
	知識向上	基本的知識(発達の偏り、愛着障害)、基本的姿勢(理念も含む)・・・一貫した関わり (info17)
支援方法の検討	ケースカンファレンスの実施	関係者ケース会議を頻繁に実施 (info10) 外部臨床心理士によるケース検討 (info37)
	スーパービジョンの実施	日常的には治療指導員、心理士の関わりの中で職員個々へのスーパーバイズ (info26)
	コンサルテーションの実施	施設心理士(常勤)から、対応についてのコンサルテーションの場を設ける (info14)
	他施設の方法を取り入れる	他施設と情報交換し、様々なケースでの効果的な取り組みを取り入れる (info31)
相談先の確保	アドバイス・面接を実施	家庭支援職員、主任職員と話がすぐにできる状況 (info39) 個で抱え込まないように助言する（長い目で見れば何とかなるもんだと伝える） (info34)
	外部の相談先を確保	専門機関(病院や大学等)へ相談しアドバイスをもらう (info31) 定期的に来園する精神科医師への相談 (info3)
チームで取り組む	勤務中でのフォロー体制	支え合う人間関係づくりを意図的に行う (info10) 専門やフリー職員がユニットを支援できる体制 (info7) 新任職員への OJT ペアリングシステム(チューター制) (info12)
	孤立させない	皆で知恵を出し合う一人ぼっちにしない（妙案などあるはずはないので） (info9) 原則、一人で関わらない (info15)

	情報の共有	情報を共有しあう。(会議の種類を類別して時間を保障) (info21) 生育歴の聞き取り(情報収集) (info22)
	個人の負担軽減	職員同士で負担が個人に行きすぎないように役割分担をする (info6) 担当ひとりに負担がかからないように、常に声をかけあう (info33)
	職員配置を変更する	疲弊した職員は、年度途中でも適切に配置転換等を検討する (info8)

表 5：職員の精神的な傷つきや疲弊の実態（質問 15） カテゴリー一覧

カテゴリー	サブカテゴリー	記述例
対応の困難	子どもによる暴言暴力への対応	児童の持つ特性とわかりつつも、パニックを起こした時の暴力や暴言にはつらくなり、状況の報告をするだけでも涙を流している。笑顔がなくなる (info33) 児童からの暴力を受ける、または止められず無力感 (info12)
	子ども間の関係性への対応	高齢児からの幼児低学年への威圧、暴力への日常的な気配り及び対応 (info26) 該当児童への対応にとどまらず、他の児童も巻き込んでしまうことへの対応 (info26)
	子どもとの立場の逆転	援助する側（職員）と援助される側（子ども）の関係性崩壊(年長児と若い職員の立場逆転) (info36)
	子どもの生活習慣の立て直し	基本的な生活習慣を立て直すための日常的な働きかけ(夜型生活、不登校、欠食、偏食等) (info26)
	保護者対応の困難	家庭引取りが保護者の状況変化で取りやめになった場合 (info39)
施設特有の困難	安心して働ける環境を維持することが難しい	安心して働ける環境を提供する。施設運営が不安定な時は離職率が高い。反面安定していると離職率が下がる (info35) 数年に一度精神科を受診する職員がいる (info24)
	余裕のなさ	次から次へと業務量が増えても減らすことをしない。結果ゆとりがなくなり疲弊する職員が増えている (info34)

		<p>時間で区切れない仕事、職員数に限りがある中で、身体的な疲労も伴う (info14)</p> <p>施設内虐待はあってはいけないことは十分理解していますが、そのような状況に陥ってしまう環境要因があること、具体的には配置数(職員の)が少ないことが上げられます (info21)</p>
	自責の念	<p>小学生以下の児童など、問題行動、ヒヤリハットな行動があり職員が何度注意してもなかなか改善されない、そのうち事故などにつながった場合に何もしていなかったのではないかと自責の念が強くなり過ぎ高圧的な対応をせざるを得なくなる (info31)</p>
	自信喪失	<p>一瞬は児童と職員の信頼関係はできるが、長期的には職員の忠告を無視し、大きなルール違反をしてしまう。職員はある意味責められて自信を無くす (info31)</p>
	フラッシュバック	<p>子供の自傷行為対応後、フラッシュバック (info18)</p>
職員自身の課題	職員自身の生き立ちに課題	<p>職員自身が生き立ちでの問題により中途退職があった (info3)</p> <p>傷つきやすい傾向の人が、傷つきやすい職業に就いてしまっているという現実があるように感じる (info8)</p>
	ケースの抱え込み	<p>子供や保護者への対応など一人で抱え込み悩む人が多い (info14)</p>
	職員自身の資質	<p>まじめに真剣にぶつかる(児童と)職員が陥りやすい (info20)</p> <p>小規模グループ化の影響でひとり勤務が多くなり相談不得手な人は疲弊する (info34)</p>
	職員との関係形成の困難	<p>他の職員に関わりを持とうとしなくなると自ら行き詰まっていく (info13)</p> <p>職員間のコミュニケーションがうまくスウィングしない方が多い (info5)</p>

表 6：職員の疲弊に対して施設の対処（質問 16）カテゴリー一覧

カテゴリー	サブカテゴリー	記述例
管理職・専門職による対応	スーパービジョン	<p>保護者への対応については方針や内容、バイズによって対策 (info6)</p>

	管理職で対応協議	管理職がケースのこと、職員の支援について理解している (info22) 定期的に施設長と主任的立場の職員間で対応協議 (info18)
	上司との面接	長による面接 (info2) 主任級、施設長との面接(早期に職員の状態把握) (info3)
	採用時の配慮	採用の時点で本人の生い立ちでのつまずきの有無の把握 (info3) 新卒の採用はできる限りしない (info36)
	心理職による対応	心理士への相談 (info33) 心理職に話を聴いてもらっている (info16)
	医療機関へのリファー	最終的には精神科等の受診を勧めるケースもある (info14)
勤務上の工夫	複数勤務	必ず複数勤務になるよう心がけています (info21) なるべくひとり勤務にしないで、複数職員のユニット配置をする。職員の気持ちにゆとりを持たせるため (info34) ユニットを構成する際には職員はベテランと若手を組み合わせる (info36)
	休みの確保	年に2度の長期休暇(各2週間ほど) (info24) 納得のいく休暇の取り方 (info37)
	リハビリ勤務の制度化	リハビリ勤務を制度化して導入、職場復帰に力を入れている (info2)
研修の実施	技術向上	CSPの技術を身につけさせている (info10)
	予防的研修	メンタルヘルス研修を実施 (info2) 傷つく前にできるだけ研修に出す (info10)
チームで支援	話しやすい雰囲気作り	ぼやき・つぶやき・弱音を吐き出す職場環境、人間関係が必要 (info21) 職員間のコミュニケーションを大事にし、お互いにすぐに相談するようにしている (info25) グループ単位や日々の引き継ぎ会などで話しやすい場を作る (info31)
	共有化	日常的に情報の共有化を図り、職員が課題を抱え込んだり、個人の責任としないようにしている (info26) 情報交換 (info10)

	職員間のチームワーク	チームワーク、職員間の信頼関係の構築 (info17) 一緒に働く同僚の気配りなどが一番大きい (info14)
--	------------	---

表 7：スーパーバイザーにどこまで関わってもらいたいのか（質問 20） カテゴリー一覧

カテゴリー	サブカテゴリー	記述例
第 3 者的立場からの支援	客観的な視点	専門性も含め客観的な視点・立場で関わってもらえると良い (info26)
	具体的な方向性	具体的な方向性 (info39)
	選択肢を与えてもらう	話を聞いてもらう・話を聞いて選択肢を与えてもらう (info32) スーパーバイザーの意見は絶対と言う事ではなく、あくまで一つの視点提供という前提でお願いしたい (info8)
	適度な距離感を保つ	職員がスーパーバイザーに依存しすぎないように適度な距離感で (info34) 各職員が外からの意見に振り回されないようにするためである (info8) 持論の押し売りは困るので (info8) 受ける側は示唆していただくという態度である。結局は自分たちで作り上げるのだから (info8)
	スーパーバイザーだけでは気付けないこと	あくまでスーパーバイザーの「困っていること」について焦点を当ててもらい、スーパーバイザーだけでは気づけないような意見をもらいたいと思う (info8)
	子どもに対する理解と対応	児童の問題ある言動に関するアセスメントとコンサルテーション (info23) 児に対するアドバイス指導 (info2) 支援方針や支援内容、支援計画に至る (info16) 職員の対応の仕方に関するアセスメントと課題の指摘 (info23)
施設運営・管理への関わり	危機管理上の問題	施設運営上に関わるアセスメントとコンサルテーション、特に危機管理上の問題点の早期の気づき (info23)
	職員のメンタルヘルス	職員のメンタルヘルス (info2)
	スーパービジョンの報	相談のみでなく、その後の報告・進捗状況の

	告、進捗状況の確認、評価	確認・評価 (info6) スーパーバイザーに何を求めているのか、何を求めようとしているのか、それを把握するのがスーパーバイザーの重要な役目だと思います (info21)
	職務全般	職務全般。ただしあくまで管理職、人事考課等の視点でなく'平等'の立場で (info9)

表 8 : SV 体制をより良くする為に必要な事 (質問 23)

カテゴリー	サブカテゴリー	記述例
施設管理・運営の整備	外部との連携	いろんな分野からの手助けが必要に応じてすぐに対応できるシステム化 (info3)
	予算的措置	スーパーバイザーへの報酬が適切に確保されること (info6) スーパービジョンへの費用は少しでも支援が欲しい (info4)
	施設の余裕	SV ができる余裕の確保 (info13) 実質的にスーパービジョンが日常的に気軽に利用できるような職場の雰囲気づくり (info30)
	より良いスーパーバイザーの確保	スーパーバイズできる職員の増加 (info23) 経験豊富な複数のスーパーバイザーの確保 (info20) 複数対応するようにする。ベテラン職員との連携が必要 (info19) スーパーバイザーに求める資質が備わっていれば体制はより良くなっていく (info35)
	スーパーバイザーの役割の保障	他の職員へのサポートや統括業務だけをするポジションがあれば良い (info33)
スーパービジョンの意義・必要性を理解すること	スーパービジョンの意義への十分な理解	SV の意義・必要性について各施設と業界全体で協議していくこと (info1) SV についての職員の理解 (info7)
	スーパーバイザーの謙虚さと学び	謙虚さと学びの大切さ (info14)