

児童養護施設における援助者支援

研究代表者 藤岡孝志

本研究の概要

本研究は、社会福祉施設における援助者支援、特にスーパービジョンの現状と課題を、児童養護施設を例として取り上げて調査し、他領域を含めたスーパービジョン研究の今後の展開を推進するものである。そのためのパイロット研究として本研究は位置づけられる。本研究は、以下の二つの方法によって構成された。

1. 面接調査に基づく予備研究

アンケート調査とともに、児童養護施設におけるスーパービジョンのあり方について、グッドプラクティスを実施している施設職員及びスーパービジョンに関して長年関わってきた実践的研究者4名に対して面接調査を実施した。その結果、施設現場におけるスーパービジョンはいまだ十分には確立されていないが、喫緊の課題であるとの認識が現場の中にあること、そのためのスーパービジョン体制の整備が重要であるとの結果を得ることができた。

2. アンケート調査に基づく研究

関東圏内全域のすべての児童養護施設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。**抽出方法**；全国の児童養護施設のうち、今回は、関東圏に絞って実施した。実施方法 郵送によって質問紙を送付し、回収した。その結果、児童養護施設40施設から回答を得た。回収率24.2%である。年度末の繁忙期の調査でもあり、回収率は20%台にとどまった。**調査項目**；今回の調査にあたって、新たにスーパービジョンに関するアンケート調査を作成した。その中では、スーパービジョン体制の実態と課題に関する調査だけでなく、共感疲労や援助者支援に関する項目も含まれた。チェック式の項目9、自由記述式7項目、合計16項目で構成された。**分析方法**；得られた結果に基づいて、単純集計、及びクロス集計による解析を行った。**結果**；スーパービジョンに関する認識は、施設によって大きな開きがあることが明らかになった。また、施設職員の疲弊に関しては、共通の認識があり、施設長や同僚によるスーパービジョンに合わせて、外部の専門家によるコンサルテーションやスーパービジョンに大きな期待があることも明らかになった。施設内で職員の養成をしつつ、現状の養育の質を保持するために、外部からのスーパーバイザーの持つ役割とともに、内部での常駐職員による継続したスーパービジョンが必要であるとの認識も示された。**考察**；以上の1、2の結果から、スーパービジョンのあり方について、外部からのコンサルテーション、スーパービジョンとともに、内部での継続的なスーパービジョン体制が必要であることが示唆された。また、ソーシャルワーク・スーパービジョンとケアワーク・スーパービジョンの概念的な整理が必要であることも課題として浮かび上がってきた。職員育成という名のもとに行われてきたことと、ここでいうスーパービジョンがどのように関連し、また、機能していくのかという重層的な問題の設定が必要であり、今後のスーパービジョン研究の課題も改めて示されたと考えられる。

次に、本報告では、質問紙の数量解析及び記述データ解析について報告する。特に、数量解析を詳細に報告することとする。

児童養護施設におけるスーパービジョンおよび研修の実態に関する調査

宇野耕司・藤岡孝志・永野咲・木村容子

1. 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におけるケアの専門性が求められている。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（藤岡 2008）。これらの課題や問題を解決するためには児童養護施設職員の専門性を高めていく必要がある。その専門性を高めるには専門性の中身を同定し、専門性を高めるスーパービジョンについて明らかにする必要がある。つまり、児童福祉施設や里親等の専門的に関わる必要のある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。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。

しかしながら、スーパービジョンに関する研究は少なく、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。山田（2009）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。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。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（2013）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。このモデルは契約にもとづくもので、認定社会福祉士の認定のためにスーパービジョンの内容や回数や形式などについて規定されている。基本的に個人スーパービジョンが原則とされているが、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係は職場の内外での実施やスーパーバイザーの専門分野は問われていない。契約に基づくスーパービジョンとして参考になるが、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。さらに、これは認定社会福祉士の認定のためのスーパービジョンのモデルであって、児童養護施設職員のスーパービジョンのモデルではない。垂水・野島・伊藤（2009）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。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があるが、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。また、この調査ではスーパービジョンの内容については明らかになっていない。

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(村瀬・高橋 2002 ; 高橋 2004 ; トムソン 2013 ; 宇都宮 2004 ; 山田 2009 ; 全国社会福祉協議会・全国児童養護施設協議会 2008)。また、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もすでに提言されている(例えば、萩原 2008)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研究が必要となる。宮地 (2013) は、愛知県内のベテランの児童養護施設職員を対象としたインタビュー調査から研修の現状と課題を明らかにしている。研修は職員の専門性を向上させる主な機会であり、その内容は職員が必要と実感する知識や技術の向上を促すものでなければならないという立場から、研修内容が職員間で十分に共有されていない可能性があることを明らかにし、新任職員に対する研修は「OJT 重視タイプ」、「導入教育実施タイプ」、「事前宿泊教育実施タイプ」に大別できることを明らかにしている。全職員に向けた研修では知識を得る機会は比較的充実しているが、被虐待支援以外の支援技術を習得するためのトレーニング機会が不足し、「セルフコントロール」や「自己覚知」を取り扱う研修も不十分な状況であるとし、今後の課題を示している。宮地 (2013) の研究では、研修のあり方を示すだけでなく、「セルフコントロール」や「自己覚知」など専門性に関わる個人特性を向上させるには「方法としての研修」には限界があることが推測され、個人特性を向上させるにはスーパービジョンが適切であるかもしれないことを示唆していると考えられる。研修とスーパービジョンをうまく取り入れながら、点ではなく面としての職員の専門性の向上を目指すことが適切だと考えられる。また、渡邊 (2013) は、スーパービジョンの視点から児童養護施設の職員間で行われる育成の現状と課題をインタビュー調査によって明らかにしている。職員間の育成はワーカーの養成とワーカーの養成を通してサービス利用者により良い援助をすることを目的とし、教育的機能や支持的機能を持っていることから実践の場におけるスーパービジョンの確立を視野に入れた職員育成の在り方の検討が必要だと指摘している。渡邊は、育成を担う職員は新人職員よりも施設全体の意向や他者性を認識し、一方、新人職員は育成を担う職員と比べてより具体的な育成内容を認識していることを明らかにしている。さらに、職員の養成過程の一つに職員自身が「見て学ぶ」という方法とそのことへの限界、育成と職員サポートが混在していることの難しさを明らかにしている。渡邊 (2013) の研究結果は児童養護施設におけるスーパービジョンを実施するうえで、新人に対する OJT では育成内容を具体的に教えることが重要で、その「方法としての“見て学ぶこと”」の限界があることから、スーパービジョンが適切である場合もあり得ることを示唆している。また、スーパーバイザーとスーパーバイジーのマッチングとスーパービジョンの内容に関する示唆を与えている点で興味深い。つまり、スーパーバイザーは施設全体の意向や他者性を認識しがちな傾向を自己覚知しつつ、新人職員には具体的な援助方法を教えてくことが求められる。

ところで、スーパービジョンの内容については、児童養護施設運営指針が参考となる。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、基幹的職員などにいつで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(厚生労働省 2012)。しかし、さらに具体的で実践現場に役立つスーパービジョン体制の在り方について検討を進める必要がある。例えば、厚生労働省 (2013) は、「都道府県において施設での自立支援計画等の作成・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)を養成するた

めの研修を実施することにより、人材育成が可能となるよう」に基幹的職員研修事業要綱を定めた。これによって、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。しかし、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（垂水・野嶋・伊藤 2009）、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、今後の実証的検証が期待される。また、これまでの先行研究の検討結果と筆頭筆者等の実践経験を総合的に考察すると、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があまり明らかではなかった。

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。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する。

なお、児童養護施設におけるスーパービジョンを明らかにするうえで参考となるのが、ソーシャルワーク実践におけるスーパービジョンであろう。山縣・柏女（2006）によると、スーパービジョンとは、「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」とされている。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る。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」である。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。また、スーパービジョンとは、「スーパーバイザーが、援助者であるスーパーバイジーから、担当している事例の内容、援助方法について報告を受け、それに基づきスーパーバイジーに適切な援助指導を行うこと」とされている。その機能として、管理的機能、教育機能、支持的機能の3つが挙げられている。その実施方法は、個人と個人の面接形式で行うもの（個人スーパービジョン）、スーパーバイザーとスーパーバイジーが複数で行うもの（グループ・スーパービジョン）、スーパーバイジー同士で行うもの（ピア・スーパービジョン）がある。スーパービジョンには、管理的・教育的・支持的機能があるとされている。スーパーバイザーによるスーパーバイジーに対する援助であることがわかる。さらに、スーパーバイザーとは、「スーパーバイジーに対してスーパービジョンを行う熟練した指導者」であり、スーパーバイジーとは、「スーパーバイザーによりスーパービジョンを受ける援助者のこと」である（中央法規出版編集部 2004）。そこで、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」をスーパービジョンと定義した。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る。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」である。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。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、スーパーバイザーとは、スーパービジョンを受ける側の人のことを指す。

2. 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、児童養護施設におけるスーパービジョン体制を明らかにする質問を作成した。質問項目の選定作業は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

①スーパービジョンの現状と実態

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。なお、質問内容は、「スーパービジョンの現状について」と「スーパービジョンの在り方について」である。

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。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。なお、形式と実施場所については、日本社会福祉士会（2013）が認定社会福祉制度におけるスーパービジョン実施をマニュアル化したものと、垂水・野嶋・伊藤（2009）の調査結果を参考にした。

スーパービジョンに特化した研修費用の予算化について質問した。これは組織的に取り組むためには、それなりの予算が必要となるため、その予算がどのくらい配分されているのかを把握することによってさらにスーパービジョンの実態を明らかにするために設問されている。

施設全体としてスーパービジョンに対する意識の高さと基幹的職員研修事業に参加した職員の数について質問した。これらの変数は施設形態ごとの違いや、スーパービジョンの実施体制に関する変数とのクロス集計することでより正確な実態把握ができると考えている。

スーパーバイザーが誰なのかということとスーパービジョンの内容およびスーパーバイザーの保有資格と経験年数について質問した。また、スーパーバイザーは内部のスーパーバイザーとは限らず、外部のスーパーバイザーもあり得る（垂水・野嶋・伊藤 2009）。外部のスーパーバイザーにはスーパービジョンの関わりの頻度も質問した。想定しているスーパーバイザーは、施設長、主任などの管理職、福祉の資格を持つ職員、心理職員、勤務経験の長い職員、基幹的職員である。スーパービジョンの内容は、スーパーバイザーのもつ役割ごとに異なるかどうかを確認するために設問している。

今後の実証研究に必要な基本的知見およびアンケート項目の作成のための情報を得るために、自由

記述式の質問を設けた。

スーパービジョンには管理的機能があることから、スーパーバイザーはコンサルテーションを行っていると思われた。特に外部のスーパーバイザーは第3者的な立場からのコンサルタントの役割を担っていることも予想される。そこで、コンサルテーションの内容を把握するために「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」という自由記述欄を設けた。なお、児童養護の現場においてスーパービジョンとコンサルテーションとの違いを明確にして実践されているとは限らないかもしれないので「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、一様に様々な課題を話し合ったりすること」と定義を添えた。

また、誰に対してどういう人がスーパーバイザーになり、どのような内容のスーパービジョンを行っているのかについて、より実践的な視点から情報を得るための自由記述欄を設けた。選択式では捉えきれない児童養護施設特有の選択基準やスーパーバイザーの有する援助論などの理論的背景やスーパービジョン内容、またスーパーバイザーに求められる人柄などを明らかにしたいと考えた。そこで、「どういう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となりますか？またスーパービジョンの内容はどんなことですか？」という質問を設けた。

スーパービジョンには効果があるのかどうかを選択式で質問し、さらに回答理由を自由記述式で質問した。効果があると思っているか否かによって、スーパービジョン体制に関する変数とのクロス集計ができる。さらに自由記述の回答から効果的なスーパービジョン体制についての示唆が得られると考えた。そこで、「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？」という質問を設けた。

スーパービジョンには支持的機能があることから職員のバーンアウト予防対策の一環でもある可能性がある。そこで、現状を把握するために「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？」という自由記述式の質問を設けた。

スーパービジョンの内容は関わりが困難な子どもとの関わり方に関することが予想される。関わりが困難な発達障害や愛着上の課題を持つ子どもたちと接することで共感疲労が過度に助長され、バーンアウトリスクを高めることが予想できる。関わりが困難な子どもへの関わり方に関するスーパービジョンには教育的機能や支持的機能があると考えられる。そこで、「関わるのが困難な子どもたちに関わる職員への支援」として工夫していることを自由記述式で質問した。

スーパービジョンには支持的機能があり、職員の精神的な傷つきや疲弊を扱うこともある。そこで、「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」という自由記述欄を設けた。さらに、その実態に即してどのように対処されているのかを明らかにするために「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」という自由記述欄を設けた。

②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の実態をできるだけ正確に明らかにしたいと考えながらスーパービジョンの在り方について質問項目をした。児童の生活施設という場の特徴を考慮して、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。スーパーバイザーの役割を明確にするために、どこまで関わって欲しいかについて自由記述式で質問した。スーパーバイザーに求める資質についても自由記述式で質問した。

児童養護施設におけるスーパービジョンの内容は、児童の生活を支えるケアワーク、家庭支援などのソーシャルワーク、児童や親への心理的サポートなど様々な領域のあらゆるレベルのことが含まれることが予想された。そこで、本調査では網羅的に細かい情報を収集するのではなく、児童養護施設運営指針（厚生労働省 2012）にある「養育支援」、「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」に関することに着目し、これらの大項目について特に重要と考えられている項目に順位をつけてもらう方法を採用した。また、これらの大項目以外でありあまり着目されていないがスーパービジョンでは重要な「チームアプローチ/職員間連携」と「職員のメンタルな面へのサポート」を独自に追加した。さらに、自由記述欄も設けることによって選択項目ではわかりにくい具体的な実態を明らかにしたいと考えた。

最後に、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について自由記述式で質問した。これによって、より良いスーパービジョン体制に関する児童養護施設職員の知識やアイデアを明らかにしたいと考えた。

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。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。

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、となっている。調査対象施設は、全国の児童養護施設のうち、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) 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)。アンケートには以下の倫理的配慮について説明する文章を掲載した。本アンケートは、研究以外の目的で利用することはない、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。

3. 結果

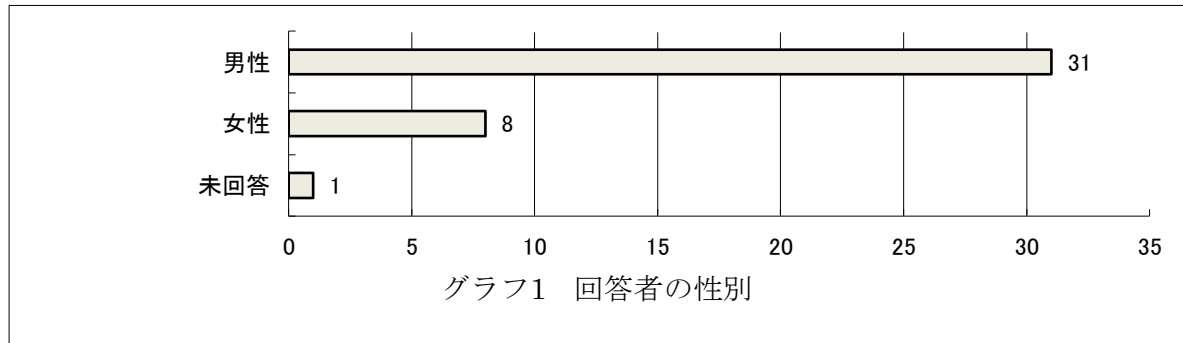
今回の報告では、アンケートのうち選択式の結果について詳しく示す。特に「スーパービジョンの現状」について単純集計の結果を示す。また、自由記述については、特に、スーパービジョンに関する効果（項目 12）、職員の精神的な傷つきや疲弊の実態（項目 15）、SV に求める資質（項目 21）に関する記述について分析する。なお、自由記述についての報告は一部にとどめ、その他の自由記述内容の詳細な分析は次回の報告で行う。

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。

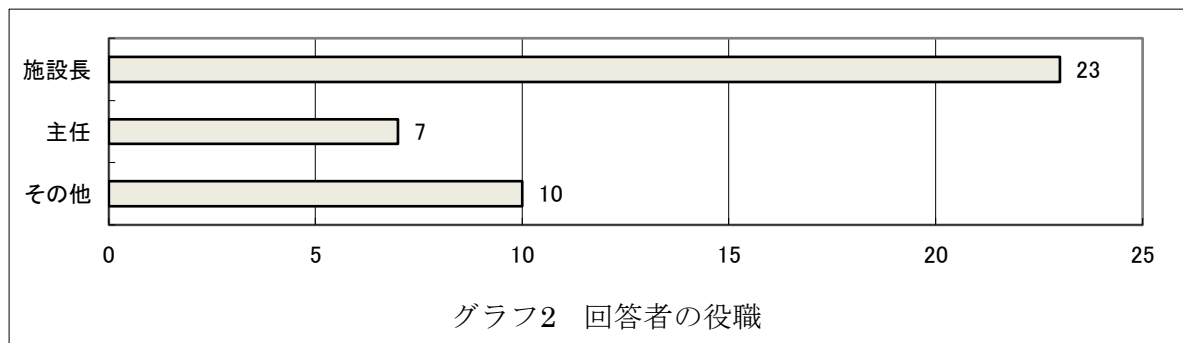
回答者の性別

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。



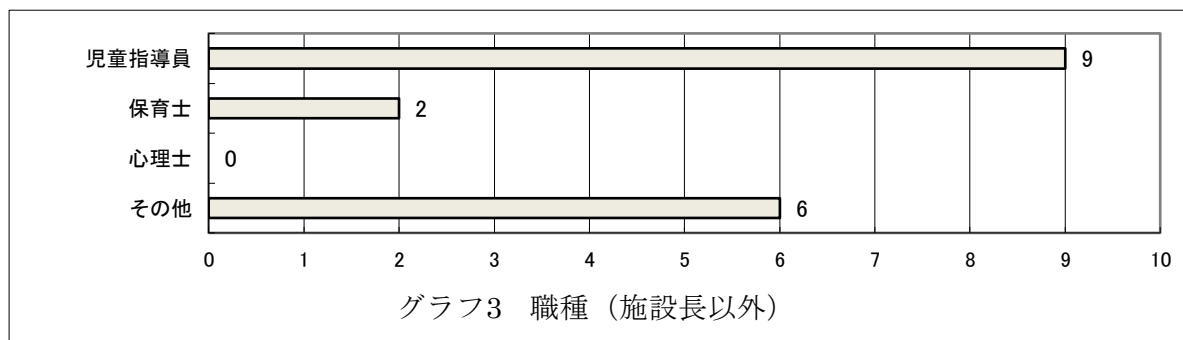
回答者の役職

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。

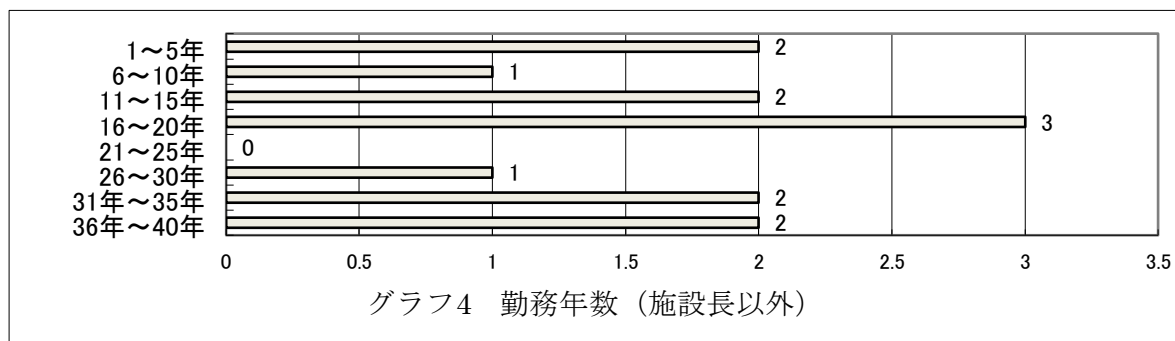


職種と勤務年数（施設長以外）

回答者が施設長以外の人々が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。



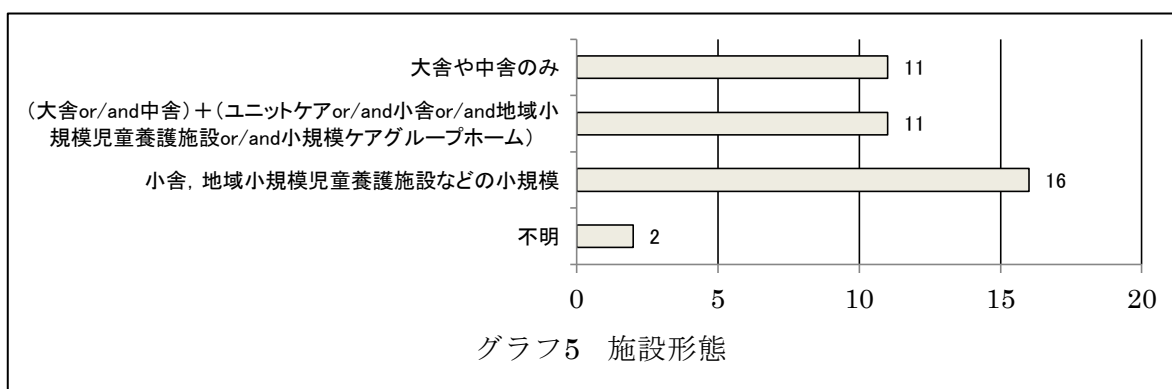
また、勤務年数は1～5年が2名、6～10年が1名、11～15年が2名、16～20年が3名、21～25年が0名、26～30年が1名、31年～35年が2名、36年～40年が2名であった。なお、施設長の勤務年数は質問していない。



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。

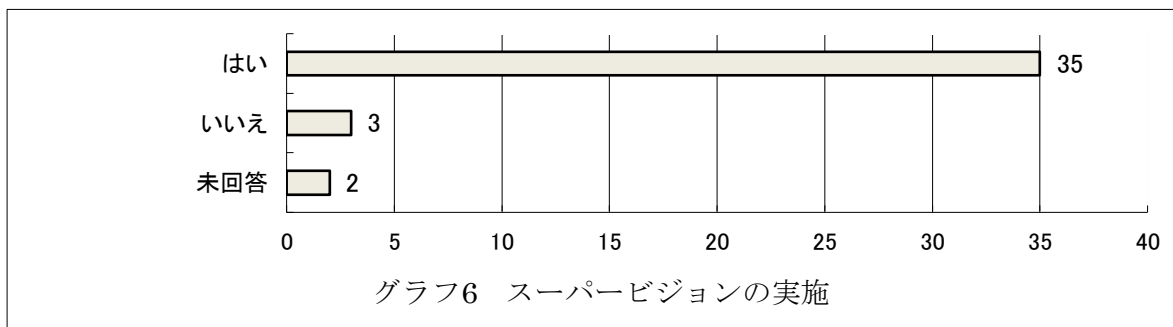
以上のように施設形態は多様であることが予想され、複数の施設形態を有する場合、特徴的な施設形態の順に順位付けてもらうように質問を設定したが、すべて第1位と答えた回答が11施設あった。したがって、実態をわかりにくくさせるので、順位付けの結果は示さなかった。「施設形態の特徴」をどのような視点から順位づけるのかについては定義をしておらず、回答者にわかりにくかったかもしれない。



1) スーパービジョンの現状の把握

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。



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対1の個別スーパービジョン」と「グループ・スーパービジョン」がもっとも多く、次いで生活の中で行う「ライブ・スーパービジョン」や職場の仲間同士の「ピア・スーパービジョン」も多かった。また、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。なお、以下の表にその形式を示す。

ここでは、「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。

表1 スーパービジョンの形式

形式	計
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ジーによる1対1の個別面接で行っている	21
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ジーによるグループ・スーパービジョンで行っている	21
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	13
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）	19
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	16
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	3
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	8
⑧行っていない	0
⑨その他	2
総計	103

スーパービジョンの場

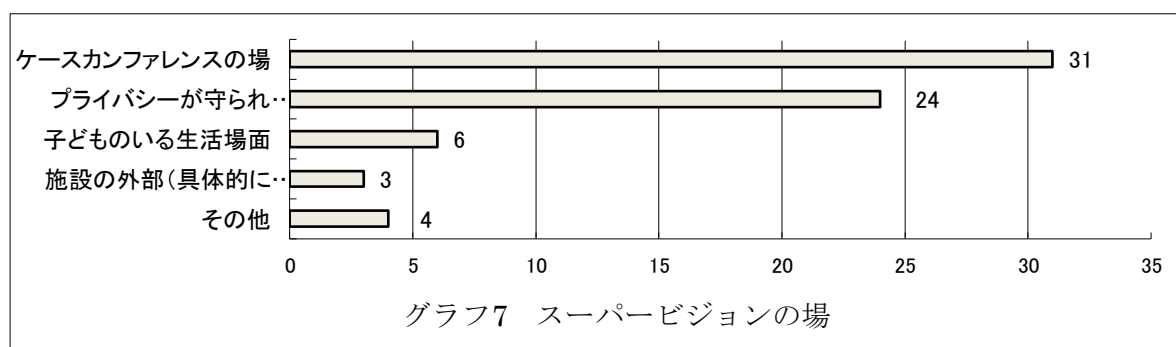
スーパービジョンがどのような場で行われているのかについて複数回答で質問した。その結果、ケースカンファレンスの場が31施設、プライバシーが守られた個室が24施設、子どものいる生活場面が6施設であった。このうちケースカンファレンスの場と併用せず、プライバシーの守られた個室で

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。

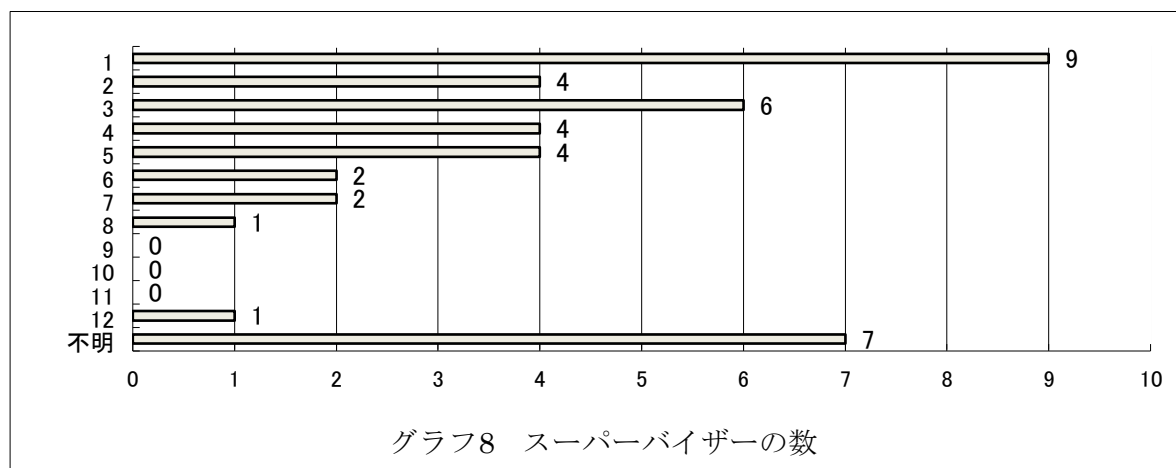
そして、その他として具体的に挙げられたのは「報連相の際、特に指定せず」、「職員室」、「子どもが周りにいない場所」であった。

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。



スーパーバイザーの数

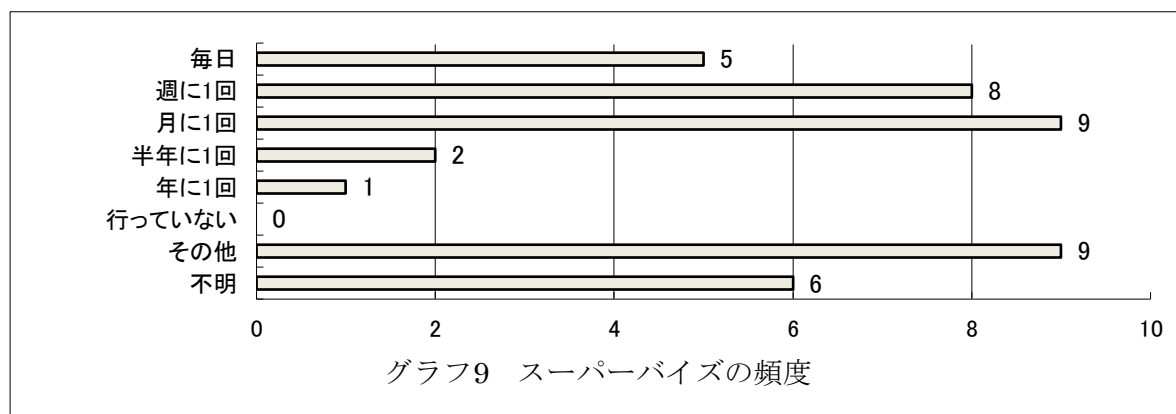
スーパーバイザーの数は1名から12名までと広く分布した結果であった。スーパーバイザーが1名であるのが9施設で最も多いが、複数のスーパーバイザーが関わっていることも特徴であった。また、不明が7施設でこのうち3施設はスーパービジョンを実施していない施設である。



スーパービジョンの頻度

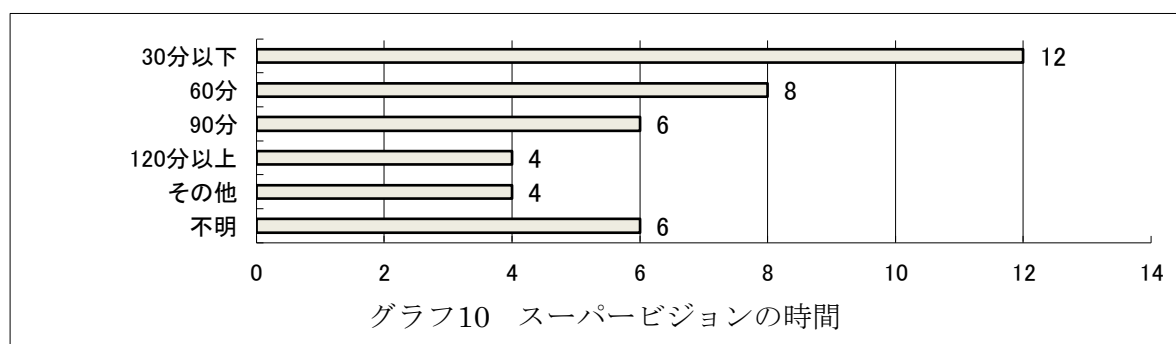
スーパービジョンの頻度は「毎日」から「年に1回」と分布が広がっていた。その他が9施設で、その内訳で重複しているものを整理すると、「随時あるいは適宜、不定期」、「数ヶ月に1回あるいは2~3ヶ月に一回実施」、「個別は年3回」、「決めていない」にまとめることができた。また、自由記述にはケースカンファレンスの頻度についても回答を添えてくれていた。さらに、施設長や心理職は随時行うといった自由記述もあった。なお、「不明」にはスーパービジョンを実施していない3施設が

含まれている。



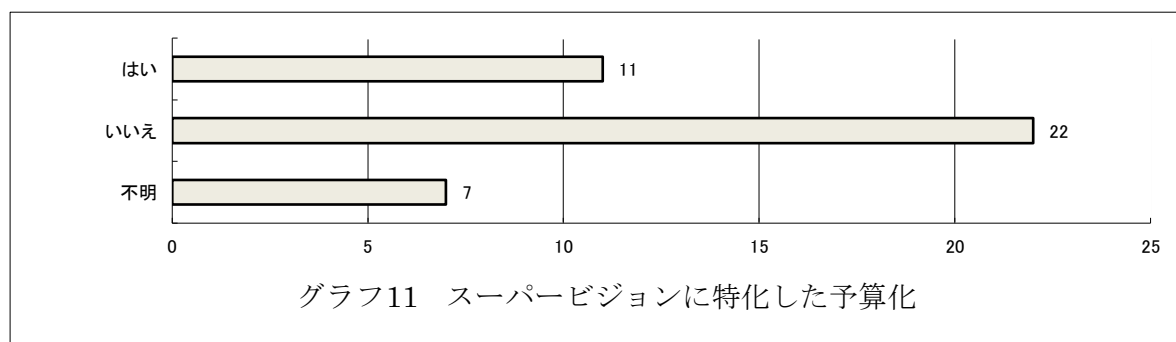
スーパービジョンの時間

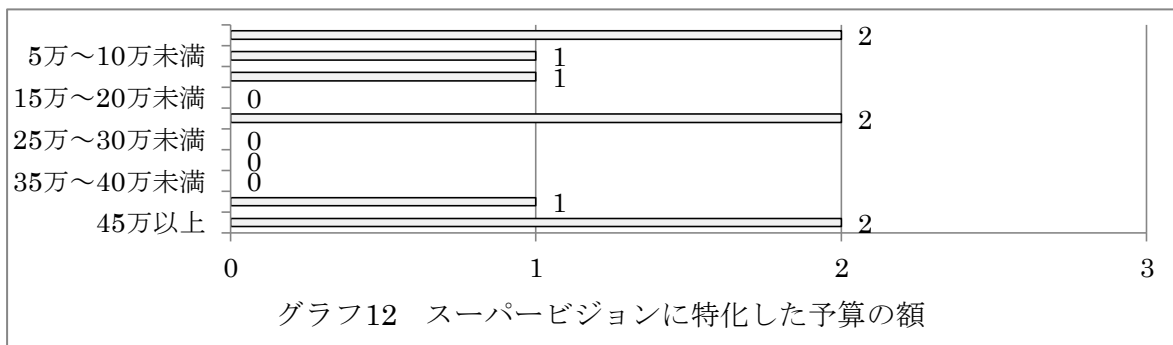
1回のスーパービジョンに割く時間は、30分～120分以上と広く分布している。30分と回答した施設が12で最も多い。その他の自由記述には、選択式ではスーパービジョンの形式ごとに実施時間が異なるという実態が書かれていた。例えば、「施設長や心理士については、相談の内容に応じている。外部講師については事例検討(約2時間)の時間を用いて学習会の中でスーパーバイズしていただいている。」や「個別30分以下、ケースカンファ90分～120分」というものである。また、「時間は決まっていない」や「その都度の対応になります」という回答もあった。なお、「不明」にはスーパービジョンを実施していない3施設が含まれている。



スーパービジョンの予算

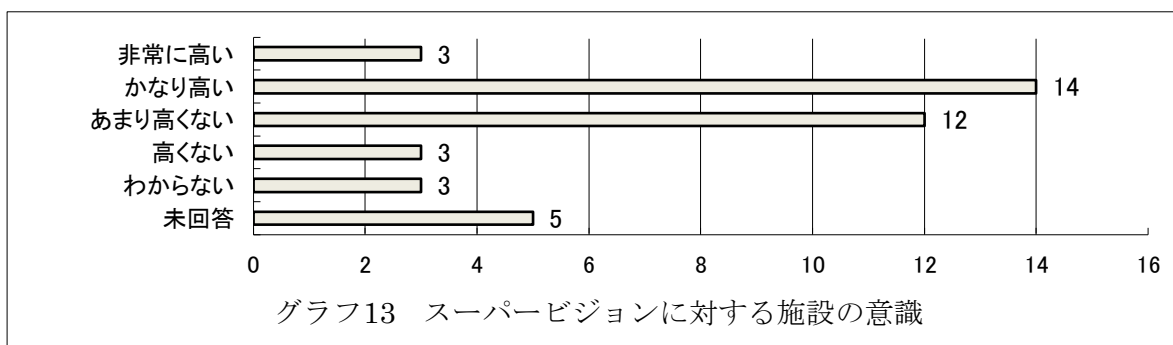
スーパービジョンに特化して研修費用を予算化している施設は11で、特化して予算化していない施設は22で、不明な施設が7であった。なお、「不明」にはスーパービジョンを実施していない3施設が含まれている。また、予算の内訳は、5万円未満から、45万円以上と幅広く分布していた。





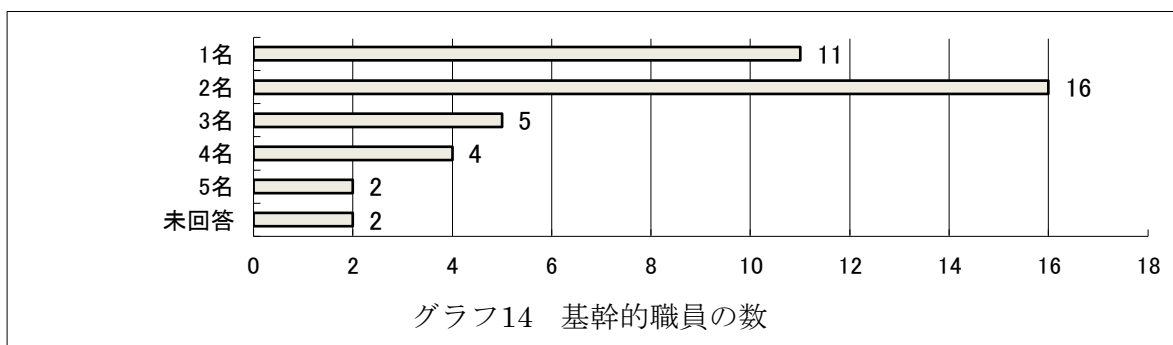
スーパービジョンに対する意識

施設全体として、スーパービジョンに対する意識は、「非常に高い」が3施設、「かなり高い」が14施設、意識が高い施設は17施設であった。一方、「あまり高くない」が12施設、「高くない」が3施設でどちらかという意識が低い施設が15施設であった。また、「わからない」が3施設、「未回答」が5施設であった。なお、「未回答」にはスーパービジョンを実施していない3施設が含まれている。



基幹的職員の数

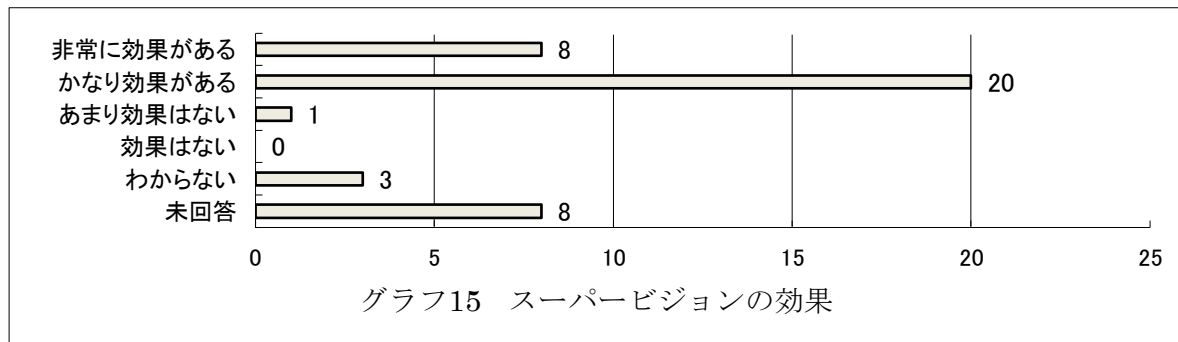
厚生労働省の「基幹的職員研修事業」に参加し、都道府県から修了認定を受けた職員（基幹的職員）は、1名いる施設から5名いる施設までである。1名から2名を合わせると27施設となる。スーパービジョンを実施していない2施設でも基幹的職員がいる。



スーパービジョンの効果

スーパービジョンの効果について質問したところ、「非常に効果がある」と回答したのは8施設で、「かなり効果がある」と回答したのは20施設となった。「あまり効果はない」と回答したのは1施設

で、「効果はない」と回答した施設はなかった。「わからない」と回答したのは3施設で、「未回答」は8施設であった。なお、「わからない」にはスーパービジョンを実施していない1施設が、「未回答」にはスーパービジョンを実施していない2施設が含まれている。



さらに、スーパービジョンについての効果にどのようなことを期待しているかということに関して、自由記述から以下のような興味深い結果が得られた。多面的に効果をとらえていることがうかがえる。

<自由記述>

・客観的な意見を伝えて下さると気づきになる。・児童の問題も多種多様、個々の考えだけでの対応は危険。職員の精神的負担も大きく、抱え込まないため。・個人の抱え込みの予防。他職員との共有、協働が必要な職場のため。・一人で子供に対応する事が多いため、自分の関わりを振り返る必要がある。適切なのか、ニーズに合っているのかなど。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。・職員の能力向上は、基本はOJTであるが、それに外部研修と自己啓発により付加される。しかし、それだけでは自分の判断による事が多く、抜けやunbalanceを生ずる怖れあり supervision である程度埋められている。・個々の職員、特に経験の浅い職員は、子供との信頼関係の構築に悩みを持っているから。日々の仕事の遂行に当たっても、マニュアルに表しきれない細々としたことに対処しなければならないから。・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。組織としての「ほう・れん・そう」。・若い職員が増えていく中では指針として必要。新人職員では判断できる内容は限られている。・職員自身の処遇の見直しや、つまりしている事へのアドバイスなど、外部の専門職の人からの指摘やアドバイスは日々の処遇の中にすぐに生かせると言う事が大きく、また職員が取り入れやすいアドバイスも多く、達成感にもつながっていくと考える。同じ職場の先輩や管理職のスーパービジョンとは違うところと考える。・児童養護の枠のある中での支援に、ファミリーホームの管理者との間に理念のずれ、支援方法、考え方にずれがあり、自施設としては効果の有無は不明。・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。関わりの方が見えた。・適切な子供に対する精度の高い理解ができたとき。・担当らの実感や評価を集約できていない。尺度がはっきりしない。・部屋担当職員は子ども・家族への支援や児相等との連携において、懸命に行うあまり、客観性を見失いかねなかったり、対応困難な状況がしばしば起こったりするので、側面的に支えるSVの効果はあると思います。基本的には上記の通り、職員全体での支え合いが重要だと思います。「one for all、all for one」の精神でしょうか。・助言を受けることだけでなく、話を聞いてもらうだけでも安心したり、次にどのように動くかなど考えられる。・子供の自己・ケガ防止、よりよい生活支援、自立支援、職員のバーンアウト・セカンドトラウマ防止につながる。・問題点や課題等を的確に示してくれる。最適な対応策を指摘してくれる。・

日常業務の中で児童との対応に戸惑いや行き詰まりが出たときに、違った立場の人からの視点(専門分野、部署)からのスーパーバイズを受けることにより、解釈の糸口が見出されたり、実践する中で改善がみられることにより、実践の積み重ねが実感され、それが自信にもつながっている。・特に外部の先生方をお願いしているわけは、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。・大舎制養護から GH、小規模化へと進んでいったが、施設長が主任時代からスーパービジョンを行った主任たちが処遇をつないでくれている。新任職員の修正は非常に行きやすい。

職員の傷つきや疲弊の実態 (自由記述)

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自由記述から以下のような興味深い結果が得られた。職員の傷つきや疲弊の深刻さがうかがえる。

<自由記述>

・心で子供たちを支える事が必要な仕事であり、今までの生育歴等が大きく関わる。養育技術を向上し、児への対応力をアップさせる事が必要。・職員自身が生い立ちでの問題を抱えており、それによっての中途退職があった。・児童に対する傷付きや疲弊についてはおおよその職員については後ろ向きにならないよう周囲の理解や協力はある職場だと思います。保護者対応や職場内の職員同士の関係については弱い面もあり対応に苦慮している事の方が多いように思えます。・入所児童の困難性によるものは様々なところで語られているとおり。さらに、職員自身が幼少期から青年期のいずれかの時点で傷つき体験を負っているような場合がある。自分がそのような経験をしたからと言うことが、このような職種を志すきっかけとなっているケースがあることは確かである。心に問題を抱えた人がカウンセラーを志す傾向などとも関連があるのではないかと考える。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(私自身は)感じている。・我々児童養護施設職員に限らず、人は誰しも相応に傷つき疲弊しており、それを皆で甘受し、それをその後の人生にどう活かし、向上できるかではないだろうか。・地域小規模施設で指導に従えず、門限が度々守れなかったり、無断外泊があったり、盗癖のある子供の指導で限界となり、職員が精神的に疲れてしまった。本園とのケース会議で支えてきたが、最終的には本園に該当の児童を移動させて落ち着いた。・児童からの暴力を受ける、または止められず無力感。・他の職員に関わりを持つとしなくなると自ら行き詰まっていく。自分が壊れていくくらいなら辞めることも一つの選択。・間から時間の中で終わる仕事ではなく、職員数も限られている中では、身体的な疲労も伴う。その中で、子供からの暴言や保護者への対応など一人で抱え込んで悩んでしまう人が多い。その人自身の生育歴の中であった色々な出来事が、子供との関わりの中でフラッシュバックし、精神的な傷つきの再現となるケースもある。・児童への支援の部分で指導しても子供に入っていかず、逆に子供からの反発、暴言により今年度は数名の職員が辞めていった。・抱え込んでしまうことが多くある。子供たちを何とかしようと思う気持ちが強く、自己を責めることが多い。・暴言や暴力等への対応後、眠れない、気分の落ち込み。子供の自傷行為対応後、フラッシュバック。対応がうまくいかなかったことでの自信喪失。・(1) 様々な困難を抱えている子ども・家族へのよりよい理解と対応は必要で、常に支援の質向上を図っていくことが重要である認識を大前提にしながら、実際には資質の高低にかかわらず、対応困難な場合はどの職員でも困難で、心身の疲れがたまってきます。(2) 今年度入所児童の不適切な関わりによって、職員が病欠しています。・まじめに真剣にぶつかる(児童と)職員が陥りやすい。・最大の課題です。

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。・困難な課題を複数抱える子供とその家族を支援する難しさ。・当施設に限らず、数年に一度精神科を受診する職員がいることを耳にする。・学校、地域の方から苦情などには対応には新人、若い職員は大変のため、ベテラン職員が対応するようにしている。・じっくり子供と話し合う事もままならず、その時の児童の気分で必要な注意が聞き入れられず、即職員への暴言暴力となって出てくる。児童と対職員と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。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。基本的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)。・暴言、暴力による傷つき・暴言、暴力によって過去のトラウマ(職員自身の)が出てくる。・その児童には良かれと思って、施設ルールギリギリのことを支援していたが、結果的にはマイナス効果しか出ない場合は、職員としての自信がなくなる。(自分のしたことがまったく意味がなかったとなるので)一瞬は児童と職員の信頼関係=何でも話してくれる、相談に来るができるのだが、長期的には職員の忠告を無視して、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。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すぎ高圧的な対応をせざるを得なくなる。・入所までの家庭での不適切な関わりで身に付けている自己防衛や過剰適応、ためし行動等により、振り回される状態があり、相談できる外部機関の活用や時間も確保されていない。・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。・①人間的に鍛えられていないへたれな若者が増えているので、少しのことで傷ついたり疲弊したりする人が多くなっている。②トラウマ理論に便乗して自分が傷ついたとする軟弱者が増えているせいで、疲弊を表す人が増えている。③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。④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。⑤その他・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。トップの考え方でかなり影響大。※孤立化しやすくなる。・職員：援助する側、子ども：援助される側、こうした関係性が崩壊している。その施設で長く生活している年長児と若い職員では、年長児のほうが立場が上となっている。よっぽど職員側が魅力的でないと子どもはついていけない。子どもたちの力になろうと思っても子どもはその職員を信用しきれていないのが現実。・児童だけではなく、職員同士の人間関係が大きく影響している。困難児童に根気よくかかわっていく途中で疲弊してしまう。・虐待からくる、子どもの挑発的な行動言動によるものである。・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。・子どもの傷つきが保護者により起因した場合。・子どもからの暴言、暴力。

スーパーバイザーに求める資質 (自由記述)

スーパーバイザーに求める資質について自由記述から以下のような興味深い結果が得られた。スーパーバイザーに対する期待の大きさがうかがえる。

<自由記述>

・児童養護の事を理解している方にスーパーバイズをお願いしている。・秘密厳守、共感・受容・自己覚知ができる人。関係する知識を得ている人。コミュニケーションのできる人。平均の取れた人格

者。・専門性はもちろん大切ですが、社会人としての常識、懐の広さのような人間性を備えるべき。・話せる、相談しやすいという安心感を与えられる。プライバシーをしっかりと守ってくれる。仕事に関する知識・方法・経験がある。自分自身の失敗体験を話せる。しっかり傾聴できる、共感できる。評価、振り返りがしっかりとできる。・人間性、謙虚さ、経験豊か、傾聴、共感の姿勢・専門知識や技術はもちろんのこと、あまりに個性的な持論でなく、客観性を保った意見を言えること。困っているときに比較的連絡のつきやすい人。極力、児童養護施設の営みに理解のある人。変革ばかりを求めず、寄り添った意見をくれる人。・人柄、年齢、業務に熟練がカギと思う。・後輩を育てようという思いやり。論理的だが対人関係では温かい人(分析力がある人)。・聞くこと、時には指示が出せる経験値、職員の依頼、話しやすい雰囲気。・専門職(臨床心理士、精神科 Dr、小児科 Dr、社会福祉士など)としての視点で職員へのアドバイスや相談に乗ってもらえるような人、広い視野で全体が見られるような人。・施設理念、運営方針を理解の上で客観的に施設全体を見られること。・人格円満、できればカウンセリングの専門性がある、人生経験豊かな方。・誠実さ、人格、謙虚さ、知識、テクニックのみに偏らないこと。・いつも見守り、間違った方向にそれてしまいそうなときに助言・指導する言動・行動力。強いリーダーシップ、常に傾聴の姿勢を持つこと。・共感性、専門性、コミュニケーション能力(伝達力)、受容性など。相談したくなる人格性、人間性が問われると思います。・児童福祉分野に豊かな学識と経験、特に児童虐待についての心理学的な深い考察。能力。幅広い人脈(医療、法律分野も含めて)。子供、若い職員から好感を持たれる人間味。子供、職員の話丁寧聞いてくれる姿勢を持っていること。・児童への理解、専門家の立場、現場経験(経験があるが故に混乱を招くことも出てくることもあるでしょう)、分析する力。・見識の高い人。(理論や技術があっても思いつきの言動の多い人は向かない。穏やかな人。(正しくても感情的な人は向かないのでは)。・聴いてもらい、安心できる人。・経験を有する・社会的に認知ある資格を持っている。外部に行って話のできる力量がある。・決めてあげるのではなくスーパーバイザーの決定に付き合う。・現場をよく知り、直接的な理解をしていただけること。・結果的に職員を成長させられる資質。・現在の若手はともかく、打たれ弱い。人間力がない者もあり、支持的な関わりを多くしつつ、育てていく姿勢が強くないとできないと思われる。・実際のケアを見せられる力量。言葉による指導ではなく。・児童養護への理解(職員体制、子どもの背景、保護者の課題への理解)。

4. 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。以上のようなデータの偏りが若干みられたが、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。

なお、垂水・野嶋・伊藤(2009)の全国調査の結果では26.4%であり、児童養護施設を対象とした調査においては回収率を高める更なる工夫が求められると考えられた。

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。本調査では、複数の施設形態を有する場合、特徴的な施設形態の順に順位付けてもらうように質問を設定したが、すべて第 1 位と回答した施設が 11 あった。「施設形態の特徴」をどのような視点から順位づけるのかについては調査者側で定義をしておらず、回答者にわかりにくかったかもしれない。しかし、調査者の意図がわかりにくいということだけではなく、この回答傾向に児童養護施設特有の課題が埋もれているかもしれない。つまり、施設形態については何が優先されるのかについて一貫した態度を示しにくいということである。一般に、施設形態については入所児童にさらにノーマルな生活を保障するという意味で小規模化と地域化が望ましいと考えられ政策としても進められている。実際は、それぞれの施設形態にはメリットとデメリットがあるように、それらのバランスを考慮して何をもってして優先順位を付けるのかが変わってくる。施設形態に優先順位をつけるという行為は、実は相対的な行為である。翻ると、施設におけるスーパービジョンは、施設形態と入所児童や援助者との相互作用に関する事柄も対象となると考えられる。例えば、小規模化が望ましいと強い信念を持ちながら大舎制で勤めている援助者は構造的問題に関するストレスを感じやすいだろう。また、大舎制は、問題行動を多発する児童には望ましいという現場の声を聞くこともある。このように、スーパービジョンという視点から本調査回答結果を考えてみると、施設形態と個人との相互作用を考慮しつつ、相対的な視点から取り組みながら、施設特有の構造等を検討し施設職員とスーパーバイザーとの対話を繰り返しながら、施設形態に関するある程度の認識枠組みを共に作っていく必要があるように思われる。一方で、調査者側からの明確な定義がない中で、施設形態を優先づけて回答した施設もあった。このような施設は、おそらく社会的養護や養育方針に関する理念や考え方が明確になっているのではないと思われる。今後、このような環境と個人の相互作用の視点から入所児童への適切な援助を行ううえでの施設形態について精緻化された知見が必要となる。

2) スーパービジョンの現状

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。しかし、実施していない施設もある。垂水・野嶋・伊藤（2009）の全国調査の結果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。本調査に回答した施設の実施率が高かった。施設職員の専門性を担保する方法としてスーパービジョンの実施体制があることは望ましい。

スーパービジョンの形式は多様であった。「1対1の個別スーパービジョン」と「グループ・スーパービジョン」がもっとも多く、次いで生活の中で行う「ライブ・スーパービジョン」や職場の仲間同士の「ピア・スーパービジョン」も多かった。また、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ゆるやか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、多くの施設では、これらのスーパービジョンを適宜組み合わせ実施していることがうかがわれた。つまり、社会福祉士会が提唱するような基本的に1対1の契約に基づくスーパービジョン体制だけでなく、柔軟なスーパービジョン体制が敷かれており、児童養護施設特有のスーパービジョンの構造が示唆されていると考える。

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、一見して構造を特定せずに個人の自由裁量に任せているような非組織的なスーパービジョン体制であ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な形式であると考えられるかもしれない。このように、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の構造の中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。つまり、たとえ外部のスーパーバイザーに依頼したとしてもスーパーバイザーがスーパーバイザーのもとへあまり出かけないようである。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。施設職員の人事考課との関連があるのかどうかはわからないが、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。

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、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。つまり、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。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発表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、24 施設は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を行っており、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。また、未回答も 6 施設のうち 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。このことから施設によっては構造化しないままに職員の必要に応じてスーパービジョンが行われている可能性があると考えられる。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が存在することも考えられるだろう。このようなやや混乱した事態になっているのは、現場の無理解によるものというよりもむしろ現場の創意工夫の中で見出されてきた児童養護施設ならではの知恵だと考えられる。

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。このような社会資源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。社会資源をどのように活用しているのかについては未だ明らかではないが、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との関連性をさらに明らかにする必要がある。

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施設で最も多いが、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。多い施設では12名を挙げていた。一般に、社会福祉士や臨床心理士などの対人援助職の個人レベルのスーパーバイザーは一人であることが多い。しかし、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）や加算職員（例えば、心理職や家庭支援専門相談員など）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全体として組織レベルのスーパービジョンを考えていくと様々な領域における専門性を必要とするがゆえに、そこに関わるスーパーバイザーは多様とならざるを得ないのではないか。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ここからもうかがえる。

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。

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。なお、頻度は 2～3 か月などのようなものが見られ、次回の調査項目で参考とできる。

また、スーパービジョンの頻度を質問したが、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。ここからも、ケースカンファレンスをスーパービジョンの場として位置付けていることがうかがえ、児童養護施設におけるスーパービジョンの枠組みが確立されていない可能性がある。

さらに、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。

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 分と回答した施設が 12 で最も多い。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。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」という自由記述の回答もあった。

つまり、スーパービジョンの時間という切り口からも構造化されているスーパービジョンと構造化されていないスーパービジョンが実施されているという現状が明らかになった。スーパービジョンの対象や内容だけでなく、実施の形式などに影響され、スーパービジョンの時間が決まってくると考えられる。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職員の対応をじっくり検討する必要があり、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。

スーパービジョンの予算

スーパービジョンに特化して研修費用を予算化している施設は 11 で、特化して予算化していない施設は 22 で、不明な施設が 7 であった。また、予算の内訳は、5 万円未満から、45 万円以上と幅広く分布していた。施設によっては特化して予算化しているが数は少ない。ほとんどの施設では特化して予算化していない。特化して予算化はしていない施設は、何らかの予算の中でやりくりをしていると考えることもできる。

スーパービジョンを構造化して実施するものほど費用がかかりやすい。例えば、外部講師に依頼する場合は人件費が必要となる。一方、費用をあまりかけずにスーパービジョンを行う方法としては、個別よりもグループで実施したり、実施頻度や時間を少なくしたり、施設内部の人材を活用したり、施設内のケースカンファレンスをスーパービジョンの場とするなどが考えられる。スーパービジョンをさらに集中的かつ継続的に取り組むためには、個別化する方法が求められるが、個別化していくにはそれなりの予算が必要となる。限られた資源をどこに投入するのかは施設経営とも関連し、予算の在り様に施設のスーパービジョンに対する考え方が反映されるのではないかと考えられる。本調査か

らはスーパービジョンに必要とされる適正な予算額がいくらなのかはわからないが、特化した予算という切り口からもスーパービジョンについて検討することに意義がある。

スーパービジョンに対する意識

施設全体として、スーパービジョンに対する意識は、「非常に高い」が3施設、「かなり高い」が14施設、意識が高い施設は17施設であった。一方、「あまり高くない」が12施設、「高くない」が3施設でどちらかという意識が低い施設が15施設であった。また、「わからない」が3施設、「未回答」が5施設であった。本調査結果から、スーパービジョンに対する意識が高い施設から低い施設まで幅広く存在することがうかがえた。一般に、スーパービジョンは必要であり実施することが求められる。しかし、現状は実施していない施設もあり、また実施してはいるが意識が高いとは言えない施設もある。なぜ、そのような意識のバラつきが見えるのかは今後の詳細な分析によって明らかにする必要がある。

基幹的職員の数

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、スーパーバイザーの役割を担う人材である（厚生労働省 2013）。都道府県による修了認定制度の中でスーパービジョンに関する研修がさらに盛り込まれていくべきだろう。参考となるのは、例えば、日本社会福祉士会（2013）の制度では、研修が段階的に組み立てられており、その中にスーパーバイザーとしての研修が盛り込まれ、スーパービジョンを受けることが条件となっている。児童養護施設においてもこのような研修システムがあることで、職員の職能発達が見える形となり得、職員の資質の向上がさらに促進されるだろう。今後、基幹的職員は児童養護施設におけるスーパービジョンの中心的役割を担うことが期待され、その期待に応えられるように児童養護施設職員の生涯研修制度として体制化していくことも視野に入れるべきだと考える。ただし、子ども家庭福祉領域のスーパービジョンではなく、あるいは、ある特定の専門領域のスーパービジョンではなく、「児童養護施設のスーパービジョン」が明確に同定されることが求められている。なぜなら、児童養護施設における実践は、ケアワーク、ソーシャルワーク、地域ケア、地域開発、施設運営など一言で説明できないほど多面的であり、かつ専門的であるからである。

スーパービジョンの効果

スーパービジョンの効果について質問したところ、「非常に効果がある」と回答したのは8施設で、「かなり効果がある」と回答したのは20施設となった。「あまり効果はない」と回答したのは1施設で、「効果はない」と回答した施設はなかった。「わからない」と回答したのは3施設で、「未回答」は8施設であった。ほとんどの施設は効果を実感しているようである。

本調査では合わせて回答理由を自由記述式で収集している。自由記述から読み取れることは、以下のようなことである。すなわち、職員が子どもの問題を抱え込みすぎないようにするといった記述がみられた。次に、振り返りの必要性の指摘もあった。また、行き過ぎた自己判断を避けるためというものもある。そして、処遇そのものの見直しの機会になっている。さらに、支持的な側面の記述多く見られている。このように、側面から日ごろの関わりを見直すきっかけになることの期待がまず大きい。一方で、効果の評価に関するものとして「担当らの実感や評価を集約できていない」や効果を測定する「尺度がはっきりしない」といったものがある。つまり、スーパービジョンの効果が何かと問われ

た時に、スーパービジョンがうまく活用できていれば主観的な評価として十分な効果があると回答できるが、客観的な評価としてどのように測定すればよいのかが未だ明らかではないことがうかがえる。

職員の傷つきや疲弊の実態（自由記述）

本調査から、職員の疲弊の実態が具体的な記述として、明らかになった。特に、児童養護施設に入所してくる子どもたちが抱えている課題に対する反応としての疲弊は、職員の援助技術の向上を促すことや疲弊に対処する職員支援システムの構築が重要であり、そのためにも、スーパービジョンの中核課題とならざるを得ないということを示唆している。

自由記述では、職員自身の傷つきの部分への対処が進まないと子どもとの関係性に影響するとの指摘がみられ、児童養護施設において期待されるスーパービジョンの特異的な側面といえるかもしれない。また、地域小規模施設において不調になった子どもへの対応の苦慮も語られている。さらに、子どもからの暴力が職員を相当に追い込んでいる状況も見え、スーパービジョンにおいて、このような攻撃性や暴力に対する対処がスーパービジョンの中に組み込まれなければならない実態が明らかになったといえる。休職や退職に子どもの暴力や暴言、ルール破りなどが関係している記述もあった。また、困えこんでしまうとの指摘は、数施設でみられ、職員の状況を垣間見ることができる。「困難な課題を複数抱える子供とその家族を支援する難しさ」という記述に如実に示されている課題性が、スーパービジョンのニーズの重要な要素といえる。「職員：援助する側、子ども：援助される側、こうした関係性が崩壊している」ということも、施設の特徴として挙げられている。また、子どもだけでなく、保護者との対応にも苦慮しており、ファミリーソーシャルワークのあり方が問われていて、それが、職員の疲弊にもつながっている可能性がある。

以上から、職員の傷つきや疲弊に関する深刻な実態がうかがえ、職員自身の傷つきや疲弊の部分への対処としての援助技術の向上や職員支援システムの構築が重要であり、その具体的な方法としてのスーパービジョンの確立が求められる。

スーパーバイザーに求める資質（自由記述）

スーパーバイザーに期待する点には、現場での率直な考えが反映されていると考えられる。施設におけるスーパービジョンとは何かということを考える上で参考になる。

スーパーバイザーには児童養護や児童福祉のことに詳しいことが前提であるのは当然であろう。また、守秘義務などは当然としても、相談者としての専門性だけでなく、人格や人間性に言及している回答が多いのが興味深かった。温かく職員を育ててほしいという願いは共通しているのかもしれない。そして、新人職員へのまなざしも共通していると思えた。さらに、社会人としての常識などは、率直な考えであろう。「理論や技術があっても思いつきの言動の多い人は向かない。穏やかな人。（正しくても感情的な人は向かないのでは）」という記述はその反映の表現と考えられる。

そして、今回の調査で明らかになったこととして、スーパービジョンの資質の中に、専門的な知識と技能ということだけでなく、その伝え方に配慮できる人を求めているということである。ソーシャルワーク・スーパービジョンで考えられているような、契約関係を前提としたスーパービジョンが、どのような内容に対するスーパービジョンを現場が求め、かつ、どのようにそれを伝えていく場を設定するのかということが課題となる。当然、スーパーバイザーと施設、あるいは施設職員との契約関係の中には、このような内容の合意と「伝え方」の合意が図られるべきであろう。

以上のように、スーパーバイザーに求められる資質という切り口から分析することで、スーパービ

ジョンの在り方を考える際の貴重な示唆を得られると考える。

3) ソーシャルワークにおけるスーパービジョンとはことなる児童養護施設特有の在り方

概念整理が必要

概念の整理が必要である。職員研修、OJT、ケースカンファレンス、スーパービジョンと様々な概念がある中で、児童養護施設という視点から整理が必要である。例えば、ケースカンファレンスはケースを中心として参加者が意見を述べ合い、ケースについて深く理解し、ケースに対する援助の方向性や具体的な援助方法について一定の答えを出していくものだと理解している。どちらかというところ、ケース理解が中心でありケースのために実施される。しかし、この過程において、ケース発表者や参加者の新たな知識の獲得やケースに向かう姿勢やケース理解に関する気づきが促進され、結果として援助者の力量が向上するということがある。また、スーパービジョンは同じような理論的背景を持つ専門家同士の関係であり、力量のある援助者が客観的な立場から「管理的・教育的・支持的機能を遂行していく過程」(山縣・柏女 2006) である。ケースカンファレンスとはやや異なり、ケース理解が中心というよりは援助者としての力量を向上させていくことが中心的関心であり、その目的を達成するためにケース理解を進めていくと考えられる。ケースカンファレンスやスーパービジョンは職員研修の一環でもあり、例えば、日本社会福祉士会 (2013) のような生涯研修の仕組みが参考となる。しかし、児童養護施設の職員の生涯研修は社会福祉士などの専門職のものと同じで良いとは言い切れない。なぜなら、児童養護施設の職員はケアワークやケースワークや地域ケアなど「多面的な実践 (Multiple practice)」を行っており、相談援助はその一部であり、より統合的な視点から考慮される必要があるからである。つまり、職員育成という名のもとに行われてきたことと、ここでいうスーパービジョンがどのように関連し、また、機能していくのかという多面的・重層的な問題の設定が必要であり、今後のスーパービジョン研究の課題も改めて示された。

ところで、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あ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。

しかしながら、その具体的な姿は未だあまり明らかではなく、概念整理を行いつつ、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検討を続けなければならない。

柔軟な実施

児童養護施設におけるスーパービジョンは柔軟に実施されている。このことから、日本社会福祉士

会（2013）が提示しているようなスーパービジョン体制はなじまない可能性があると考えられる。例えば、毎日行うスーパービジョンというのはOJTあるいはライブ・スーパービジョンとも言える。それは職務という文脈であり、外部のスーパーバイザーとの契約とは少し異なる。しかし、問題は日々の生活の中で生じており、特に経験の浅い職員には即効性のあるスーパービジョンが求められていることから、頻度の多いスーパービジョンが必要となる。また、勤務体制等の都合によってスーパーバイザーが常に傍にいられないので、同僚によるピア・スーパービジョンなども有効な方法であろう。本調査結果からは、児童養護施設でスーパービジョンを実施している施設は形式を柔軟にするか、もしくはさまざまな形式のスーパービジョンを組み合わせで実施しているという特徴が明らかになった。このような結果から、児童養護施設のスーパービジョンをとらえる枠組みを構築する際に、既存のスーパービジョンの概念を参考としつつ、児童養護施設特有の在り方を明らかにする必要がある。

本調査報告の限界

今回の報告では調査内容の一部だけを提示した。残りのデータの分析結果を踏まえつつ、総合的に考察していく必要がある。また、調査票で工夫すべき課題も見えてきている。児童養護施設でスーパービジョンについて回答することはけっこう難しいようである。未回答や未記入の項目も散見され、「どのように答えてよいかわからない」というのが実態の一部なのかもしれない。この意味でも児童養護施設のスーパービジョンとは何かについてさらに検討が必要である。

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あ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。

5. 引用文献

- 中央法規出版編集部. (2004). 社会福祉用語辞典 (新版第2版). 中央法規出版.
- 藤岡孝志. (2008). 愛着臨床と子ども虐待. ミネルヴァ書房.
- 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. 奥山眞紀子 (主任研究者). 平成 17-19 年度総合研究報告.)
- 厚生労働省. (2012). 児童養護施設運営指針. 厚生労働省.
- 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.
- 宮地菜穂子. (2013). 児童養護施設職員を対象とした研修の現状と課題: 愛知県内の児童養護施設ベテラン職員に対するインタビュー調査から. 子ども家庭福祉学, (13), 1-12.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 山縣文治・柏女霊峰（編）. (2001). 社会福祉用語辞典. ミネルヴァ書房.
- 渡邊瑞穂. (2013). 児童養護施設における職員間で行われる養成の現状と課題：スーパービジョンの視点から. 日本社会事業大学大学院社会福祉学研究科. 修士論文.
- 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.

参考文献

- 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). 児童福祉施設の機能と役割に関する研究 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.
- 吉沢英子・近藤正・滝口桂子・福島一雄・橋本泰子・川西康裕・小山修. (1985). 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3）. 日本総合愛育研究所紀要、(21)、311-322.
- 吉沢英子・滝口桂子・橋本泰子・福島一雄・川西康裕・小山修. (1983). 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1）：児童養護施設職員の場合. 日本総合愛育研究所紀要、(19)、227-236.
- 吉沢英子・滝口桂子・橋本泰子・近藤正・福島一雄・川西康裕・小山修. (1984). 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2）：児童養護施設職員の場合. 日本総合愛育研究所紀要、(20)、349-355.

添付資料

依頼文
アンケート用紙

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。御礼申し上げます。

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としています。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

ご回答者についてお答え下さい。各項目でどれか一つに✓を入れて下さい。

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。

性別： □男 □女

役職： □施設長 □主任 その他（ ）

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（ ）

以下は、施設長以外の方がお答えされる場合、ご記入ください。

職種： □児童指導員 □保育士 □心理士 □その他（ ）

勤務年数： 年

I. 貴施設におけるスーパービジョンの現状についてお答えください。

1. 貴施設では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。

はい いいえ

2. スーパービジョンの形式についてお答えください。当てはまるものすべてに✓を入れて下さい。

- スーパービジョンは、スーパーバイザーとスーパーバイジーによる1対1の個別面接で行っている
- 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ジーによるグループ・スーパービジョンで行っている
- 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
- 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）
- 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
- 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
- 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
- 行っていない
- その他

3. どこでスーパービジョンを行っていますか？当てはまるものすべてに✓を入れて下さい。

- ケースカンファレンスの場 プライバシーが守られた個室 子どものいる生活場面
- 施設の外部（具体的には？）
- その他（ ）

4. 貴施設ではスーパーバイザーは何名いますか？

（ ）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。