

## 職業リハビリテーション分野におけるスーパービジョンの実際 Clinical Supervision Practices in Vocational Rehabilitation Settings

石原 まほろ, 八重田 淳  
Mahoro Ishihara and Jun Yaeda

This study aimed to examine clinical supervision practices in vocational rehabilitation settings. Interviews with 8 vocational rehabilitation service providers were conducted. Qualitative data analysis was performed, and the following practices were identified: "Educational Function," "Supportive Function," and "Managerial Function." Since clinical supervision practices in vocational rehabilitation settings have not been developed sufficiently in Japan, inadequate technical advice and mental health may exist. Implications include verifying evidence-based practice in vocational rehabilitation as the base for supervision practices, developing effective support techniques, and developing supervisory training programs.

Keyword: Vocational rehabilitation settings, clinical supervision, qualitative data analysis

### 1. 研究の背景と目的

近年、障害者の就労意欲の向上や受入れ企業の努力の結果、民間企業で働く障害者数は14年連続で過去最高を更新し、49.5万人(2017年6月現在)となった。それに伴い、職業リハビリテーション(以下、職リハ)人材の専門性が改めて問われるようになってきている<sup>[1]</sup>。職リハは、我が国の「障害者の雇用の促進等に関する法律」(第二条の七)において「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう」と定義され、障害者への就労支援を行うものと理解されている。職リハには、障害者の職業訓練を担う職業訓練指導員など、様々な機関や組織で働く人材が関わっている<sup>[2]</sup>。中でも、全国の障害福祉圏域への設置が進められている障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者、障害者自立支援法の施行に伴い設置された就労移行支援の就労支援員及び各地方自治体が設置している就労支援施設の就労支援員は、福祉から雇用への移行を進める現場の第一線において中心的な役割を担っている。障害者自立支援法の施行以降、障害者の企業就労への支援を担う人材を育成するための研修会やセミナーが地方公共団体、民間機関、高齢・障害・求職者雇用支援機構などで実施され、人材育成の取組は広がってきている<sup>[3]</sup>。しかし、依然、職リハ従事者は、就労支援に関するスキルの不足を認識しているとの報告<sup>[4]</sup>があり、職リハ分野における人材育成は急務の課題である<sup>[2]</sup>。

対人援助職の人材育成に欠かせないものとして、教育

的機能を持つスーパービジョンがある。スーパービジョンは、経験を積んだ指導者であるスーパーバイザーが、対人援助を行う援助者(スーパーバイジー)との面談などを通して、援助者により適切な態度、知識、スキルなどを習得させていくものである。スーパービジョンの目的は、まず、第一に、利用者の安全を守ること、第二に、介入の信用性を担保すること、第三に、支援者としてのスキルを向上し、専門家の機能を強化することが挙げられる<sup>[5]</sup>。精神医学や心理学、ソーシャルワークなどの対人援助の領域では、スーパービジョンが非常に重要視されており、人材育成に必須なものと捉えられている<sup>[6]</sup>。

職リハに関する研究の量と質の高さという点で世界を牽引している米国<sup>[1]</sup>では、スーパービジョンに関する様々な研究が行われている。スーパービジョンは、経験の浅い職リハ従事者を育成するための主要な教育プログラム<sup>[7]</sup>であり、スーパービジョンを効果的に実践するための理論モデルの構築がなされている<sup>[8][9]</sup>。例えばSchltzら<sup>[9]</sup>は、スーパーバイジーの発達段階を3段階に分けたモデルを提唱している。その概要は、まず、発達段階1にあるスーパーバイジーに対しては、スーパーバイザーは教師として、基本的なスキルに関する教育を行い習得を促す。次に、発達段階2にあるスーパーバイジーに対しては、スーパーバイザーはカウンセラーとしてスーパーバイジーの心理的ケアを行ったり、コンサルタントとしてスーパーバイジーが新しいスキルを習得することへの相談に乗り、励まし、援助することを通して、利用者に適した支援方法を決定する方法の習得を促す。最後に、発達段階3にあるスーパーバイジーに対しては、スーパ

ーパーバイザーは、コンサルタントとしてスーパーバイザーに必要な助言を行い、スーパーバイザーのスキル習得などに関する継続的なフィードバックを与えるといったものである。また、スーパーバイザーやスーパーバイザーが備えておくべき知識やスキルについても明らかにされている。スーパーバイザーには、職リハや地域の社会資源に関する知識、スーパーバイザーとの良好な関係を構築するスキル、優しく、ユーモアがあり、尊敬でき、スーパーバイザーに対して共感的な人柄などが求められる<sup>[10]</sup>。一方、スーパーバイザーには、自ら成長しようとする姿勢や、自らの体験を開示して実践を振り返り、振り返りから得た気づきを支援の現場で実践する力が求められる<sup>[11]</sup>。これらの知見は、我が国の職リハ分野でスーパービジョンを行う際にも参考になる。しかし、米国と我が国とは考え方の相違が見られる<sup>[12]</sup>。例えば、事業主をサービスの受け手と捉える我が国のような考え方は、米国の先行研究では見られない。そのため、米国で得られた知見を我が国でそのまま実践するには限界がある。

国内の研究では、本多ら<sup>[13]</sup>が、就労移行支援で勤務する職リハ従事者に対して外部コンサルタント形式によるスーパービジョンを実施した結果、利用者への意識や関わり方に変化が生じたことを報告している。しかし、通常スーパーバイザーは、支援現場の上司や先輩などが請け負う役割で、スーパーバイザーが利用者に行った介入に対する責任を有する<sup>[14]</sup>。そのため、必ずしも現場にいるとは限らず、単発的な助言や情報提供を行うのみで介入に対する責任を有しないコンサルタントとは異なる<sup>[14]</sup>。職場内の上司など、スーパーバイザーの職務に責任を有する立場の職員が、スーパーバイザーの日々の悩みに寄り添い、知識やスキルの向上を支援することにより、スーパーバイザーは円滑に資質の向上を図ることができ、ひいては利用者に対する良質なサービス提供につながると考えられる。しかし、我が国の職リハ分野において、職場内で実践されているスーパービジョンに関する先行研究は少ない。

そこで本研究では、職リハ分野における職場内スーパービジョンに着目し、その内容を明らかにすることを目的とした。職リハ分野におけるスーパービジョンの現状を明らかにし、職リハ分野の人材育成のあり方について示唆をもたらす本研究の意義は大きいものと考えられる。

## 2. 研究方法

### 2.1. 用語の定義

スーパービジョンには様々な定義があるが、一般的な理解として、経験を積んだ援助者（スーパーバイザー）が別の援助者（スーパーバイザー）に対して行う専門的援助といった二者関係を基本として行われる営みである点が共通している。本研究では、Kadushin & Harkness<sup>[11]</sup>が分類したスーパービジョンの3機能（「管理的スーパービジョン」、「支持的スーパービジョン」、「教育的ス

ーパービジョン」）を盛り込んだ高橋<sup>[15]</sup>のスーパービジョンの定義を参考にし、「利用者へのサービスが量的・質的に最高の水準となるように、援助者の専門的実践について指導・調整・教育・評価する立場の職員が、スーパーバイザーとの信頼関係を基底にその人の仕事を管理し、教育し、支持することによって専門家としての熟成を図るもの」と定義した。

### 2.2. 実施方法

調査は、平成23年4月下旬から5月下旬にかけて実施した。研究対象者は、関東地方の障害者就業・生活支援センター、就労移行支援及び地方自治体が運営している就労支援施設で勤務する職リハ従事者の中から、著者の臨床経験を通じて知人8名を選定した。その際、性別・年齢・所属機関種別・経験年数が偏らないように留意し、各対象者の所属機関は重複しないものとした。

対象者に対し、半構造化面接法を用いたインタビューを行い、スーパービジョンを行った経験やスーパービジョンを受けた経験について回答を求めた。面接は、対象者の職場の個別相談室ないし公的機関の貸会議室など、静謐性が保たれる場所にて行った。所要時間は、1名につき25分～74分であった。インタビュー内容は、対象者の承諾を得てICレコーダーに録音した。

### 2.3. 分析方法

データ分析は、質的データ分析法<sup>[16]</sup>を参考に行った。質的データ分析法は、着目したデータから帰納的にコードを作成し、演繹的アプローチの視点を適宜用いながらコード同士の関係やコードとデータの関係の解釈の可能性をデータで検証する作業を繰り返すことで、データ解釈の厳密性や妥当性を担保する手法<sup>[17]</sup>である。そのため、先行研究の少ない我が国の職リハ分野における職場内スーパービジョンの実施内容を探索的に明らかにするために適した手法であると判断した。

分析にあたり、まず第1に、インタビュー内容を逐語として文字データに起こし、スーパービジョンの実際に関する語りを抽出した。第2に、語りの内容を要約し、定性的コードをつける作業を行った。第3に、定性的コードを割り当てた文字テキストの文脈に立ち戻りながら、類似性のある定性的コードをより抽象度の高い焦点的コードとして整理した。第4に、横軸を個別事例、縦軸を焦点的コードとして対象者の発言内容をまとめた「事例—コード・マトリックス」を作成し、焦点的コード同士の関係性を考慮しながら上位カテゴリーを検討した。なお、本稿では紙面の制約があるため、「事例—コード・マトリックス」の掲載は省略している。

### 2.4. 倫理的配慮

本研究は、筑波大学人間系研究倫理委員会の承認を得て実施した。調査対象者には、研究概要と目的、個人情報保護、データの匿名性の厳守、協力は任意であることなどについて書面及び口頭にて説明し同意を得た。

### 3. 結果

#### 3.1. 対象者の基本属性

表1に対象者の性別, 年齢, 所属機関種別, 就労支援の経験年数, 保有資格, 学歴, スーパーバイザーやスーパーバイジールの経験の有無を示した。対象者は男性が5名, 女性が3名であった。所属機関は障害者就業・生活支援センターが2か所, 就労移行支援が4か所及び地方自治体が運営している就労支援施設が2か所であった。

#### 3.2. 職リハ分野のスーパービジョンの実施内容

分析の結果, 職リハ分野のスーパービジョンの実施内容については, 33の定性的コード, 11の焦点的コードが抽出された。「事例—コード・マトリックス」を用いて検証した結果, Kadushin & Harkness<sup>[11]</sup>が分類したスーパービジョンの3機能を上位カテゴリーとすることが適当であると判断した。

以下, 上位カテゴリーを【】, 焦点的コードを<>, 定性的コードを[ ]で示す。表2は情報源の概要を説明したものであり, 図1は, 情報源同志の関係性を概念モデルとして示したものである。なお, 表2の根拠となる主なデータの抜粋欄に記載したアルファベットは, 表1に記載したアルファベットと対応している。

##### 3.2.1. 【教育的機能】

このカテゴリーは, <就労支援に関する基本的スキル習得のための援助>, <就労支援スキル維持向上のための援助>, <就労支援における心構えや態度の伝達>, <支援に行き詰まった時の援助>の焦点的コードから生成した。

##### 3.2.1.1. <就労支援に関する基本的スキル習得のための援助>

障害者の就労支援を行う上では, 利用者の職業準備性の把握を踏まえて支援計画を立てることが不可欠である。そのため, 利用者に関する基礎情報の収集の仕方, 行動

観察, 利用者が従事する職務の分析方法など [アセスメント力向上に向けた指導] が行われていた。また, 認知機能の低下などを補うための支援ツールの活用方法などの [障害特性を踏まえた支援スキルの伝達] も行われていた。加えて, 主に施設内の作業指導に従事しており, 障害者の企業就労への支援経験が少ないスーパーバイザーに対しては, [施設外の社会への理解の促し] として, 施設の外に足を運ぶことを推奨する働きかけが行われていた。職場訪問時や関係機関との調整時など, 施設外で活動を行う際には, [実際の就労支援場面での見本の提示] が行われていた。就労支援は, 利用を開始した際のアセスメント, 障害者が求職活動を行う際の実習や面接における支援, 仕事を継続するための定着支援など, 様々な段階で必要な援助を行う必要がある。そのため [就労支援のプロセスと支援スキルの伝達] が行われ, スーパーバイザーが支援の方向性について迷った際には [就労支援の方向性の提示] が行われていた。

##### 3.2.1.2. <就労支援スキル維持向上のための援助>

職リハ従事者は経験を重ねることで専門性の向上を図り, より困難性の高い支援ニーズに応えられるようになることが期待される。しかし, 支援を行う中では, スーパーバイザーが利用者に対して強い思い入れを抱き, 視野狭窄に陥ることで適切なスキルが発揮されにくくなることも多い。そのため, [事実の確認と視野を広げるための援助] や [内省や気づきの促し] が行われていた。また, 事業主が障害者を雇い入れた場合などに活用できる制度や各種助成金などの援護制度は, 頻繁に改正が行われるため [最新の援護制度に関する情報提供] が行われていた。

##### 3.2.1.3. <就労支援における心構えや態度の伝達>

就労支援における取組は, 障害者が働く場を得ることにより収入を得, 仕事を通して社会とのつながりを持ち,

表1 対象者の概要

	性別	年齢	所属機関種別	就労支援の経験年数	資格	学歴	スーパーバイザーの経験	スーパーバイジールの経験
A	女	50代	地方自治体が運営している就労支援施設	3年	精神保健福祉士 保健師	大学卒		○
B	男	50代	就労移行支援	12年	訪問型職場適応援助者	大学院卒	○	○
C	男	40代	就労移行支援	5年	サービス管理責任者	高校卒	○	○
D	男	40代	障害者就業・生活支援センター	10年	精神保健福祉士	大学院卒	○	
E	男	30代	就労移行支援	5年	社会福祉士	大学卒		○
F	女	30代	地方自治体が運営している就労支援施設	5年	精神保健福祉士 訪問型職場適応援助者	大学卒		○
G	女	30代	障害者就業・生活支援センター	6年	サービス管理責任者 介護福祉士 訪問型職場適応援助者	高校卒	○	○
H	男	20代	就労移行支援	3年	精神保健福祉士	大学卒		○

表 2 スーパービジョンの内容

上位カテゴリー	焦点的コード	定性的コード	根拠となる主なデータの抜粋
【教育的機能】	[アセスメント力向上に向けた指導]	いくつかのケースを自分で組み立てることができるのであれば、初めて見た時にその人の仕上がり像っていうのがイメージができたりするじゃないですか。この方にはこの程度の課題を与えればいとか、ってなるのかなって (B)	
	[障害特性を踏まえた支援スキルの伝達]	固定の仕事のやり方っていうのをもうちょっと細かくするとか、立ち位置、作業場の立ち位置だったりとか、自助具を作ってみたりとかっていうのも必要だっていうのは話はしてきてるんですけど (G)	
	[施設外の社会への理解の促し]	外に出ていく仕事なのだから外に出なさい。外を知らないで外の支援はできないのだから、支援をする側が社会をちゃんと見てきなさいっていうのは言われたことの中で一番大きい (C)	
	[実際の就労支援場面での見本の提示]	初めての経験だったりする職場訪問だと関係機関との調整とかは一緒に行って、私のやり方はこういうやり方だよって、だけどあなたのやり方もあるだろうから、私のやり方も見ながらあなたのやり方でやってみたらどうかって感じで (B)	
	[就労支援のプロセス]	就労支援っていういろんな段階があるじゃないですか、利用を開始した時のアセスメントの段階、求職活動の段階、職と支援スキルの伝達場定着をするとかって、だから入りやすい所から入ってもらって (B)	
	[就労支援の方向性の提示]	方向性とか分かんなくなっちゃった時とかは、僕に相談してもらう様にはして、で、その時、ある程度の方向性は僕の方で決めて、こうしなさいっていうようなことだったりとかはしています (D)	
	[事実の確認と視野を広げるための援助]	誰々さんの担当ってことになるとその人に対する思い入れが強くなっていて、こうなってほしいとか、で障害特性が見えなくなることが結構あるんですね。それを第三者の立場から見ると、これってこうじゃないの？障害特性だからできないんじゃないの？って言われた時に、そういう見方してなかったとか、ちょっと入り込みすぎたなって気づくことがありますかね (E)	
	[内省や気づきの促し]	気づけるような手続きをしてもらった方が伸びていく確率が高いのかな (A)	
	[最新の支援制度に関する情報提供]	制度がコロコロ変わっていくので、支援をしながりにやりくりしていかっていくのは支援員だけでは大変ですから、施策の部分だったり制度の部分だったりを補ってもらって非常に助かる感じはしますかね (E)	
	【管理的機能】	[仕事の意義の確認]	日頃自分のやっていることの意味だったり、意義だったりっていうのを確認する機会にはなっているって思います (H)
[利用者の自立を目指す]		お世話をするのが支援ではないので、できるようになるとかっていうのがこっちの支援なので、何々の場を提供するとか、要するに、手を出してしまえば簡単なんですけど、それではこのサービス提供は違うんだよ。高齢者施設だと先に気づいて相手が困らないように何かをしてあげるのがサービス提供でいい職員だよ。ただ、ここはそれをやっちゃうと利用者は何も危機感を感じないし、何もやらなくなるし出来なくなるから、それはダメな職員になってしまふっていうギャップから入る (C)	
[利用者の困難さやニーズに寄り添うことの重要性の伝達]		利用者の声を聞いて下さい。聞いて一人ひとりを好きになって下さいってことは言い続けてきました。まず彼らがどんな性格で何を望んでいたのか、家庭環境、っていうのをひとつひとつ興味を持ってっていうのは言っていましたね。本人達の生きづらさだったり、苦しいっていうのが何なのか、みんな考えていくべきではないのってことは言っていたんですけど (G)	
[保護者の困難さへの理解の促し]		保護者は支援者が関わる時間の倍以上本人と接している訳だから、親御さんの大変さっていうのもちゃんと耳を傾けてあげないといけない (G)	
[現状を踏まえた支援策の検討]		利用者の事情をきちんとお聞きしたりとか、周りの環境も含めて情報収集をしてアドバイスする (A)	
[福祉、医療、ビジネスの視点を踏まえた助言の不足]		福祉的な視点も医療的な視点もビジネス的な視点も公平に持っている人がスーパーバイザーだと適任だと思う。なかなかいないけど (F)	
[職場内におけるスーパーバイザーの不在]		就労支援の根本的な所を知っている人はいるので、少し聞けるが、全般的にゆだねられる人はいない。今の職場にはスーパーバイザーはいない (F)	
[就労支援スキルやスーパーバイザーの不足]		スーパービジョンは圧倒的に必要だと思うんですね。ただ、それをちゃんとこう伝える人たちが、とか、伝えるだけの蓄積がこの分野にあるかというところはまだない感じがするのね (B)	
[組織の運営方針の伝達]		施設としての方針は毎月会議がありますので、そういった中で施設長の方から色々お話を頂いたり、こういうようなきまりがあるので皆さんでやっていきたいと思いますっていうのはありますかね (E)	
[目標設定と達成への促し]		きちんとノルマ持って、目標持って、3人就職させたって言うならきちっと3人就職までね、実習先とか何々を開拓するって言ったならそれをきちっとやって下さいっていう所でしょうね (C)	
[組織レベルでのスーパーバイザーの育成]	自分の上司もいるので、その中間にスーパーバイザーはいるかなと思うので上司の思いと違ってもダメなので、こういうやり方でこの人には育てるよとか、こういうやり方をしているよっていうのを常に上司にも言いながら、上司にも応援をもらいながらを組織で育てる (B)		
[支援範囲の明確化]	例えば就労に関わる生活支援の場面では、金銭の問題が出てくるんですが、借金の問題とか、それを解決するために関係の所への調整とか、あとは同行とかがあるんですけど、そこはこちらの範疇なのかどうなのかとか、それを行うあたりの責任を追及された時にはどういう範囲に及ぶので、そこはちょっとうちじゃないぞとかの判断を一緒にしてもらおうとか (A)		
[利用者の支援方針に関する承認]	どんないい実習とか求人が入ってきて、まず、所属長に報告、相談をして、それはいいねとか、その条件で大丈夫ですか、とか打ち合わせしてからやる形ですね (C)		
[外部機関向けの文書の確認]	外部に資料として送りたいので1回見てもらうっていうのは毎日のようにやっている (B)		
[事務処理を円滑にするための援助]	上司が非常に気にかけてくれるので、自分で忘れちゃったりしている事務手続きも確認してくれるので非常に助かりますかね (E)		
[業務量の調整]	就労支援がある人は施設業務をちょっと減らします。外に出る機会が多くなるであろうということで役割を減らします。ラッキーっていうものなんでね、外に行っただけ、っていう愛情込めて (C)		
[支援の進捗状況の把握]	日々の業務の中でちょっとあったりしたことがあった場合にはそれぞれ気兼ねなく出すようにしていますし、あとは週に1回の会議の中でもやっぱり個別のケースについての報告があるので、そういう事例を通して半ばスーパービジョンのような形で話題が移っていくこともあります (H)		
[スケジュール管理に関する助言]	仕事の進め方が上手くいかない職員も多いので、時間がなくて終わらないってことも多くて。朝から晩まで何をやるか書き出してごらん、って書かせたこともあるんですよ。そしたらこうやってるけど、ここまでに終わらないんですよ。で、時間の使い方が下手だね。事務所じゃなくてもたたき台は作れる訳じゃない、でそれを持ち帰って事務所に帰ってパソコンに打ち込むことだってできるよって話をしたら、あ、そっかあ、時間の使い方が下手くそでしたって。それでやってごらんよって (G)		

表 2 スーパービジョンの内容（続き）

上位カテゴリー	焦点的コード	定性的コード	根拠となる主なデータの抜粋
	<スーパーバイジーの尊重>	[スーパーバイジーの主体性の尊重]	方向性とかを自分では言わないようにしています。なるべく任せていうのをスタンスにしたいんですけどね。さすがに対外的な所でそれはもう問題あるだろうって時には口はさむようにしているんですけど。それ以外の時はもう、みんなお任せしますっていう風になります。僕もそうやってやってきたっていうのもあるし、自分で考えて動かないと自分の身にならないっていうのもよく分かるので、まあ、なるべく自分で決断してもらえようっていうのはいつも頭の中にあります (D)
		[スーパーバイジーの個性や自尊心の配慮]	一人ひとり個性とかがあるので、その人に合ったやり方で説明をしたりしている (B)
【支持的機能】	<スーパーバイジーへの理解と肯定>	[スーパーバイジーの悩みへの共感と援助]	情緒的な側面っていうか、ま、自分の悩みを聞いてくれる (B)
		[仕事の妥当性の判断と肯定]	迷ったり確信が持たずに悩んじゃう所があって、そのやり方でいいんだよって言ってくれる上司がいることで、職員的にはすごく新しい形で対応できるんじゃないかっていう面はあるのかな (B)
	<スーパーバイジーのメンタルヘルスケア>	[スーパーバイジーのメンタルヘルスを考慮した助言]	なんでも利用者の要望に応えようとしなくていいという訳ではない、職員のメンタルケアの推奨をしてくれる人が大事 (F)
		[スーパーバイジーの対人援助職の人にとってバーンアウトが多いうことはずっと叫ばれているけど、この現場サイドで言うところ、そういう風な認識を持っている管理者って多くないんですよ。だらしのないお前がいけないんだとか、そんなことで悩んでたっしょうがないじゃないかっていう管理者の人が多いんですよ (B)	

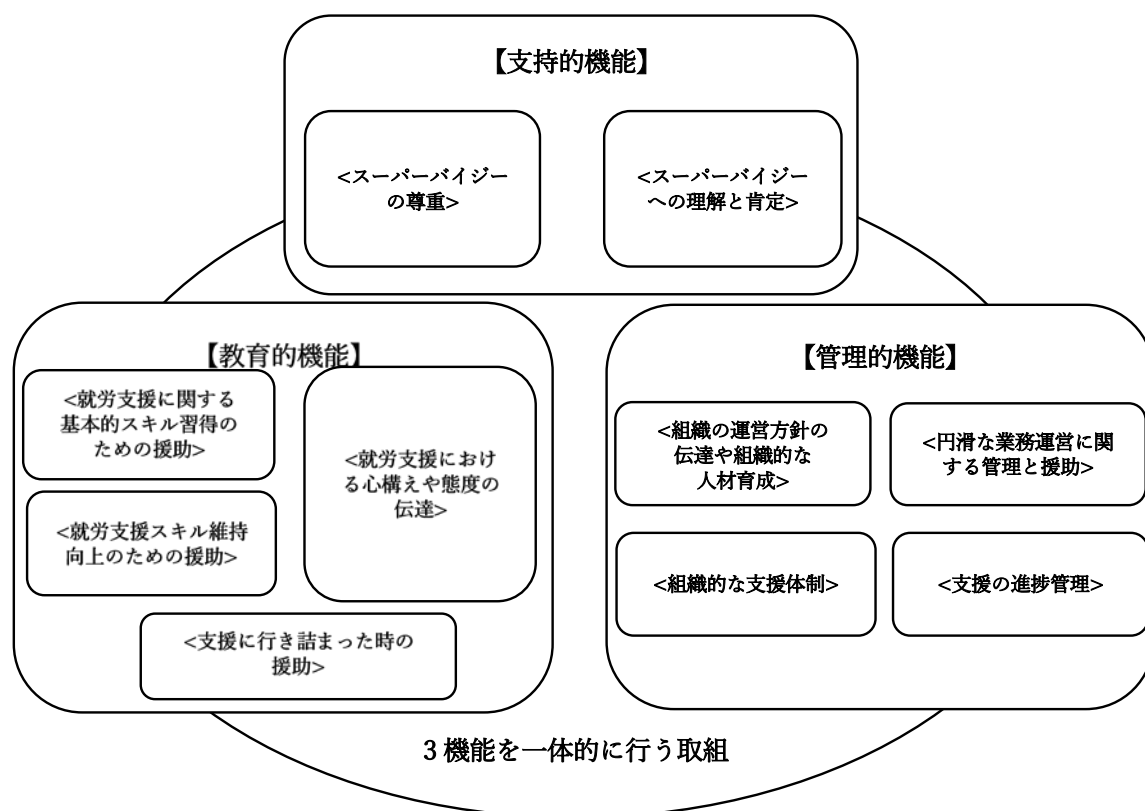


図 1 スーパービジョンの概念モデル

豊かな生活が送れるようになることを目指して援助するといった目標によって動機づけられる。そのため、職場の上司との関わりを通して「仕事の意義の確認」が行われることにより、スーパーバイジーは日頃の支援の拠り所が確認でき、動機づけを高めることができると認識されていた。利用者への関わり方については、[利用者の自立を目指した支援スタンスの説明]や[利用者の困難さやニーズに寄り添うことの重要性の伝達]が行われていた。加えて、障害者と生活を共にする家族に意向を確認したり、生活面での支援を依頼したりすることも多いことから、[保護者の困難さへの理解の促し]が行われていた。

### 3.2.1.4. <支援に行き詰った時の援助>

就労支援では様々なケースを扱うため、解決すべき問題に遭遇することも少なくない。問題に遭遇した場合には、利用者の事情や周りの環境を確認した上で解決策を検討する[現状を踏まえた支援策の検討]が行われていた。また、就労支援を行う上では、利用者を理解し支援するための福祉的視点や医療的な視点に加えて、企業の立場を理解し利用者を社会人として育成することも必要となる。しかし、それらの要素をバランスよく兼ね備えたスーパーバイザーは未だ十分ではなく、[福祉、医療、ビジネスの視点を踏まえた助言の不足]として認識されてい

た。また、上司である正規職員が職リハ分野の専門性を十分に培うことなく数年で異動を繰り返すケースがあり、現場の第一線で働く職リハ従事者の中には、[職場内におけるスーパーバイザーの不在]に対して不満を抱いている者もいた。また、障害者や企業を援助する上で必要となる実践的な知識や問題解決能力などのスキルの蓄積が十分ではないため[就労支援スキルやスーパーバイザーの不足]といった認識も持たれていた。

### 3.2.2. 【管理的機能】

このカテゴリーは、<組織の運営方針の伝達や組織的な人材育成>、<組織的な支援体制>、<円滑な業務運営に関する管理と援助>、<支援の進捗管理>の焦点的コードから生成した。

#### 3.2.2.1. <組織の運営方針の伝達や組織的な人材育成>

組織の運営方針は個々の施設によって異なる。[組織の運営方針の伝達]は各施設の施設長などから行われ、日々の業務遂行に関する[目標設定と達成への促し]が行われていた。スーパーバイザーの育成は主に直属の上司や先輩などによって行われるが、その育成方針は組織内で共有され[組織レベルでのスーパーバイザーの育成]が行われていた。

#### 3.2.2.2. <組織的な支援体制>

障害者の中には、就労支援と生活支援を一体的に行う必要性のある者もいるが、どの範囲までを就労支援機関で対応すべきかといった明確な定めはない。そのため、支援の範囲や方針は、各施設の管理者が施設の価値観や人員体制などを勘案し、[支援範囲の明確化]を行っていた。複数の施設において、職リハ従事者は単独で支援の方向性を検討するのではなく、管理職などのスーパーバイザーから[利用者の支援方針に関する承認]を得てから支援計画を実行に移していた。また、管理職が[外部機関向けの文書の確認]を行っている施設が複数あった。

#### 3.2.2.3. <円滑な業務運営に関する管理と援助>

日々の支援業務や事務処理の多さを負担に感じる職リハ従事者は多い。そのためスーパーバイザーは [事務処理を円滑に行うための援助]や[業務量の調整]を行っていた。

#### 3.2.2.4. <支援の進捗管理>

利用者に対する直接的な援助はスーパーバイザーによって行われるが、複数の施設において、スーパーバイザーは個々の取組を俯瞰し[支援の進捗状況の把握]や[スケジュール管理に関する助言]を行っていた。

### 3.2.3. 【支持的機能】

このカテゴリーは、<スーパーバイザーの尊重>、<スーパーバイザーへの理解と肯定>、<スーパーバイザーのメンタルヘルスケア>の焦点的コードから生成した。

#### 3.2.3.1. <スーパーバイザーの尊重>

ある程度の就労支援スキルを有するスーパーバイザーに対しては、[スーパーバイザーの主体性の尊重]が行われ、過半数のスーパーバイザーが、多少の失敗は糧になるとの考えの下、スーパーバイザーに対して主体的な支援の展開を期待していた。また、スーパーバイザーは[スーパーバイザーの個性や自尊心への配慮]を行っていた。

#### 3.2.3.2. <スーパーバイザーへの理解と肯定>

支援に行き詰った際、[スーパーバイザーへの悩みへの共感と援助]が行われることで、スーパーバイザーの悩みは軽減することが多いと認識されていた。また、就労支援に関する問題が生じた際、善後策が一つには定まらないことが多いため、自らが選択した対処策の妥当性に確信を持ってないスーパーバイザーが複数いたが、スーパーバイザーにより[仕事の妥当性の判断と肯定]が行われ、選択した対処策の実践が認められることによって、スーパーバイザーの心理的負担は軽減が図られていた。

#### 3.2.3.3. <スーパーバイザーのメンタルヘルスケア>

障害者への支援を行う過程では、支援者自身が様々なストレスを抱えることから、[スーパーバイザーのメンタルヘルスを考慮した助言]が行われていた。一方、支援者の精神的健康を維持するための組織的な取組に消極的な管理者もいるとの意見があり、[スーパーバイザーのメンタルヘルスケアの不足]も認識されていた。

## 4. 考察

本研究の対象は、関東地方で勤務する 8 名の職リハ従事者に限られ、障害者雇用を取り巻く環境や社会資源の多寡といった地域性から生じる相違点について検討できていない点で、一般化には限界がある。しかし、職リハ分野におけるスーパービジョンの実施内容についての一側面を把握したものであり、今後の課題について示唆を与えるものであると考える。分析結果を踏まえ、職リハ分野のスーパービジョンの実施内容と今後の課題について考察を行いたい。

### 4.1. 職リハ分野の職場内スーパービジョンの内容

職リハ分野では、スーパービジョンが制度化されていないものの、上司や経験年数の長い職員が、日常業務の中で経験の浅い職員への指導や援助を行っていた。その内容は、【教育的機能】、【管理的機能】、【支持的機能】を有するものであった。

【教育的機能】は、<就労支援に関する基本的スキル習得のための援助>、<就労支援スキル維持向上のための援助>、<就労支援における心構えや態度の伝達>、<支援に行き詰まった時の援助>から構成されていた。<就労支援に関する基本的スキル習得のための援助>には、[アセスメント力向上に向けた指導]、[障害特性を踏まえた支援

スキルの伝達], [就労支援のプロセスと支援スキルの伝達]などが含まれ, <就労支援における心がまえや態度の伝達>と共に実施されていた。職リハ分野が対象とする障害者や事業主は非常に多岐に渡る。また, 求職から職場定着に至るまでの各段階によって支援内容は異なり, 様々な関係機関と連携を図る必要がある。企業就労への支援に関する基本的スキルについては, 地方公共団体や民間機関などで研修が行われているものの, スーパーバイザーが知識を習得し, 現場で実践できるスキルを身に付けるためには, 研修の受講だけでは不十分である。そのため, 職場内スーパービジョンにおいて, 実践スキル習得のための援助が積極的に行われていることが窺えた。また, 人が人を援助するという奥深い営みを実践する以上, 職リハ従事者は研鑽を積み続ける必要がある。そのため, <就労支援スキル維持向上のための援助>が継続的に行われていた。この段階では, スーパーバイザーの視野を広げ, 内省や気づきを促す働きかけが主に行われていた。これらのスキルは, 我が国のソーシャルワーカーを対象とした先行研究<sup>[18]</sup>でもスーパーバイザーの基盤となる重要なスキルとされるが, 職リハ分野でも実践されていることが明らかとなった。しかし, 現状では, スーパーバイザーが<支援に行き詰まった時の援助>は十分ではなく, その原因として, そもそも職リハ分野に十分な支援技法の蓄積がないことや, 専門知識と実践スキルを兼ね備えたスーパーバイザーが不在であることが挙げられていた。

【管理的機能】は, <組織の運営方針の伝達や組織的な人材育成>, <組織的な支援体制>, <円滑な業務運営に関する管理と援助>, <支援の進捗管理>から構成されていた。管理的機能は, 施設運営を効率的かつ効果的に運営するための重要な機能<sup>[19]</sup>であるが, 職リハ分野のスーパービジョンにおいても, [組織の運営方針の伝達], [目標設定と達成への促し], [業務量の調整]など, 管理的機能の主要な要素が実践されていた。

【支持的機能】は, <スーパーバイザーの尊重>, <スーパーバイザーへの理解と肯定>, <スーパーバイザーのメンタルヘルスケア>から構成されていた。主体性の尊重とエンパワメントはソーシャルワークの価値として重要視されており, 価値に基づかないスーパービジョンではスーパーバイザーの成長は実現しないとされる<sup>[18]</sup>が, 職リハ分野のスーパービジョンにおいても, 利用者を尊重することと同様に, <スーパーバイザーの尊重>が行われていた。また, スーパービジョンを実践する上でスーパーバイザーがスーパーバイザーと良好な関係を築くことの重要性は広く知られている<sup>[10][11]</sup>が, 職リハ分野でも実践されていることが明らかとなった。一方で, 職員のメンタルヘルスケアについての理解が十分ではなく, 職員の悩みに寄り添う姿勢が十分ではない管理者もいるとの指摘があった。

#### 4.2. 職リハ分野の職場内スーパービジョンの課題

職リハ分野では, 職場内スーパービジョンが実践され, スーパービジョンの3機能が場面によって使い分けられていた。しかし, 【管理的機能】は十分に行われているものの, 【教育的機能】や【支持的機能】は十分ではないとの認識もあり, 【教育的機能】及び【支持的機能】の強化は今後の課題と考えられた。また, 【管理的機能】を重視するスーパーバイザーからは, 【支持的機能】についての供述が少なく, 【支持的機能】を重視するスーパーバイザーからは【管理的機能】に関する供述が少ない傾向があった。スーパーバイザーのスタイルは, スーパーバイザーの実践家としての経験, 性別, 年齢, 性格などによって影響を受ける<sup>[10]</sup>ため, 機能の使い分けの違いはスーパーバイザーのスタイルの違いと考えることもできるが, 効果的なスーパービジョンを実践するスーパーバイザーには3機能をバランスよく使い分けるスキルが求められると言えるだろう。

また, 通常スーパービジョンの実践においては, 開始前にスーパーバイザーとスーパーバイザーとの間で契約が締結される。その中で, スーパービジョンを行う頻度, 実施方法, スーパーバイザーとスーパーバイザーのニーズの確認, スーパービジョンで取り上げる内容について取り決めがなされ, スーパーバイザーの成長課題についても話し合いがなされる。しかし, 職リハ分野ではスーパービジョンが制度化されていないため, 契約手続きが行われているケースはなかった。そのため, スーパーバイザーとスーパーバイザーのニーズの擦り合わせが十分には行われておらず, スーパーバイザーの成長課題の明確化や共有化が行われているケースは少なかった。その結果, スーパーバイザーが自らの取組内容に自信が持てず, 指導的な関わりを控えてスーパーバイザーの主体性に任せる場面が増えたり, スーパーバイザーがスーパーバイザーに不満を抱いたりしていることが窺えた。スーパービジョンの展開過程において, スーパーバイザーはスーパーバイザーに対して, 主に支持的な関わりを行う。しかし, スーパーバイザーの成長を促進させるためには, スーパーバイザーにとって困難な課題への直面化を促すべき場面が生じる。その過程では, スーパーバイザーが, スーパーバイザーに対して一時的に負の感情を抱くこともある。そのようなスーパービジョンの過程で生じる困難さを, スーパーバイザー, スーパーバイザー双方が乗り越え, スーパーバイザーの成長を実現するためには, スーパービジョンの目的を共有化した上で, スーパーバイザーの成長課題を明確化し, 課題の改善を目指す取組が重要であると考えられる。

近年, 職リハ分野では従来からの身体障害, 知的障害に加え, 精神障害や発達障害など, 就労支援にあたってよりきめ細やかな相談や支援が必要な者が増加している<sup>[4]</sup>。また, 精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること(施行期日:平成30年4月1日)が定められたことなどを背景として, 地域の就労支援ニーズに応じた様々な支援を展開していくことが望まれている<sup>[4]</sup>。これらの多様な支援ニーズに応えるためには, 限られた人員で効

率的・効果的に業務を遂行する体制の構築が必要になる。職リハ分野における適切な職場内スーパービジョンは、人材育成はもとより、サービスの質的向上に向けて、実現の意義は大きい。しかし、現状では、スーパーバイザーを担うべき立場の職員が、スーパービジョンを受けた経験がないことが多くロールモデルがないことに加え、十分なスーパービジョンを実施する時間的な余裕がないなど、効果的な職場内スーパービジョンを実践する上では課題が多い。今後は、職リハ分野における職場内スーパービジョンのあり方に関する議論を活発化させると共に、スーパーバイザーの養成プログラムの開発に着手する必要があると考えられる。

## 5. まとめ

本研究では、職リハ分野におけるスーパービジョンの実態を調査し、質的データ分析法を参考に分析を行った。その結果、職リハ分野では、教育的機能、管理的機能及び支持的機能を有するスーパービジョンが実施されているが、職場内のスーパービジョン体制が十分に整備されているとは言い難く、従事者が支援に行き詰まった時の援助やメンタルヘルスケアへの配慮が十分に行えていないケースが認められた。今後は、スーパービジョンを行う上で基盤となる多様な支援技法のエビデンスの検証や効果的な支援技法の蓄積に努めると共に、スーパーバイザーの養成プログラムの開発などに取り組む必要がある。

### 謝辞

貴重な経験を語ってくださった8名の職リハ従事者の皆様に感謝いたします。

〈附記〉本稿は、筑波大学大学院生涯発達科学専攻に提出した博士論文の一部に加筆修正を行ったものである。

### 参考文献

- [1] 障害者職業総合センター：「職業リハビリテーションを担う人材の専門性に関する基礎的研究」独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2014).
- [2] 松為信雄：「特集：職業リハビリテーションにおける人材育成 国内の動向」職業リハビリテーション, Vol. 23 No.1, pp. 34-41 (2009).
- [3] 厚生労働省：「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」(2009).
- [4] 石原まほろ・八重田淳：「職業リハビリテーション従事者の職務ストレスに関する研究」職業リハビリテーション, Vol. 23 No.1, pp. 2-9 (2009).
- [5] 大野裕・藤澤大介・中川敦夫・佐渡充洋・菊地俊暁・田島美幸・堀越勝：「個人スーパービジョンを用いた研修の可能性」精神神経学雑誌, Vol. 118 No.10, pp. 775-780 (2016).
- [6] 浅野正嗣：「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践入門」, 株式会社 みらい(2011).
- [7] Schultz, J. C., Ososkie, J. N., Fried, J. N., Raymond, B. S., &

- Achilles, N.: "Clinical supervision in public rehabilitation counseling settings", *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol.45 No.4, pp.213-222(2002).
- [8] Maki, D. R., & Delworth, U.: "Clinical supervision: A definition and model for the rehabilitation counseling profession", *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol.38 No.4, pp.282-293(1995).
- [9] Schultz, J. C., Copple, B. A., & Ososkie, J. N.: "An integrative model for supervision in rehabilitation counseling", *Rehabilitation Education*, Vol.13 No.4, pp.323-334(1999).
- [10] Herbert, J. T.: "Analysis of clinical supervision practices as documented in rehabilitation counseling syllabi and fieldwork manuals", *Rehabilitation Education*, Vol.18 No.1, pp.13-33(2004).
- [11] Kadushin, A., & Harkness, D.: "Supervision in Social Work. 5th Edition", Columbia University Press(2014).
- [12] 石原まほろ・八重田淳：「職業リハビリテーション分野におけるスーパービジョン：文献研究」職業リハビリテーション, Vol. 27 No.1, pp. 2-10 (2013).
- [13] 本多俊紀・大川浩子：「就労移行支援事業でのスーパービジョンの可能性についての考察」日本職業リハビリテーション学会第43回東京大会発表論文集, pp. 96-97 (2015).
- [14] 堀越勝：「米国における認知行動療法の訓練」, pp.22-29, 大野裕編：認知行動療法のこれから, 金剛出版 (2017).
- [15] 高橋学：「スーパービジョンの定義と展開過程」ケアマネジャー, Vol. 12 No.3, pp. 20-25 (2010).
- [16] 佐藤郁哉：「質的データ分析」, 新曜社(2008).
- [17] 望月隆之：「知的障害者グループホームにおける個別支援の現状と課題—サービス管理責任者と世話人の関係に着目して—」田園調布学園大学紀要, Vol. 11, pp. 151-168 (2010).
- [18] 神林ミュキ：「スーパービジョンセッションにおいてスーパーバイザーが用いるスキル—ソーシャルワーカーによるスーパービジョンの質的調査—」社会福祉学, Vol. 58 No.1, pp. 71-85 (2017).
- [19] R.ホーキンス・R.ショエット：「心理援助職のためのスーパービジョン」(国重浩一・バーナード紫・奥村朱矢訳), 北大路書房(2012).

(原稿受付 2018/1/5, 受理 2018/4/5)

\*石原まほろ, 博士 (リハビリテーション科学)  
職業能力開発総合大学校, 能力開発院, 〒187-0035 東京都小平市小川西町 2-32-1  
Mahoro Ishihara, Faculty of Human Resources Development,  
Polytechnic University of Japan, 2-32-1 Ogawa-Nishi, Kodaira,  
Tokyo 187-0035.  
Email: m-ishihara@uitec.ac.jp

\*八重田淳, 博士 (リハビリテーション)  
筑波大学人間系, 〒112-0012 東京都文京区大塚 3-29-1  
Jun Yaeda, Faculty of Human Sciences, University of Tsukuba,  
3-29-1 Otsuka, Bunkyo, Tokyo 112-0012.  
Email: jyaeda@human.tsukuba.ac.jp