

グループ・スーパービジョンにおけるスーパーバイザーの役割と課題

—社会福祉協議会における職場内研修の実践から—

会津大学短期大学部

社会福祉学科

木村 淳也

# グループ・スーパービジョンにおけるスーパーバイザーの役割と課題

## —社会福祉協議会における職場内研修の実践から—

木村 淳也

平成27年1月10日受付

【要旨】本稿は、2014年7月から9月までの3カ月間、各月2回の計6回にわたって、会津若松市社会福祉協議会の職員を対象に実施したスーパービジョンの記録である。実践の形態は、社会福祉協議会に所属する主に介護部門の職員を対象にしたグループ・スーパービジョンである。開催曜日は月曜日、参加者の勤務終了後、17時30分からおおよそ60分程度であった。参加者の多くが主婦業を併せ持つ女性であったことを考慮したスーパービジョン担当者からの依頼により、実施時間は60分と制限の多い中で実施された。

本グループ・スーパービジョンでは、対話がありながらも適度な緊張感を維持したグループの形成を狙っていたが、グループ・スーパービジョンの経験がない者が多く、不安と負担による緊張が想像を超えた状況が継続したままであった。しかし、参加者にとって本グループ・スーパービジョンは「苦しい」環境であったものの、同じ職場で働く仲間の新しい一面、職務に対する思い、援助観などを窺い知れたことの意味は大きい。同じ職場の他者がどのように感じ考えながら援助対象と向き合っているのかを本人の言葉で伝えあい、共有できたことは職場内における信頼関係を醸成する契機になったと考えられる。

また、スーパーバイザーの役割としては参加者が適度な緊張感を維持しつつ、安心して対話のできる環境をいかに整えることができるかが重要である。そうすることでスーパーバイザーの「助言」や「指導」が生きるからである。そのためにも、参加者の参加動機や参加経験等を理解することやスーパービジョンそのものへの理解を十分に促進しておくことが実施に際してきわめて重要である。

## 1. はじめに

グループ・スーパービジョンは、対人援助職における資質向上の取り組みの一つとして行われるスーパービジョンの一形態であり、複数のスーパーバイザーを対象に行われる。対人援助職にとって、知識と技術、倫理といった専門職の基盤を見つめなおす機会として有効であることはすでに自明のこととして取り扱われている。

しかし、重要性が語られることの多いスーパービジョンであっても、スーパービジョンの意義と方法についてまとめられた文献が中心であり実践の記録は散見される程度である。

本稿では、筆者が経験したスーパービジョンの経過を示しつつ、スーパーバイザーが記した振り返りカード、筆者の記した実施メモを手がかりに、グループ・スーパービジョンがスーパーバイザーにとってどのような経験であったのかを振り返りながらスーパーバイザーの役割と課題について考察する。

## 2. 実践の概要

### ①グループ・スーパービジョンの概要

本稿において取り上げたグループ・スーパービジョンは、18名のスーパーバイザー（以下、参加者）と、1人のスーパーバイザーにより実施された。

期間は、平成26年7月から9月までの3カ月間、各月2回の計6回である。開催曜日は月曜日、参加者の勤務終了後、17時30分からおおよそ60分程度であった。参加者の多くが主婦業を併せ持つ女性であったことを考慮した社会福祉協議会担当者からの依頼により、実施時間は60分と制限の多い中で実施された。

本グループ・スーパービジョンの目的は、「事例検討」や「講義」ではなく、参加者の経験に基づく「対話」を通じた実践の振り返りとした。場所は、会津若松市社会福祉協議会河東支所の研修室を使用し、机を「ロ」の字に並べて行った。座席は参加者の自由とした。第1回から第6回までテーマを設定したうえで、各回のテーマを素材に参加者が対話をする形で進めた。

第1回 オリエンテーション

第2回 みる

第3回 きく

第4回 わかる

第5回 つたえる

第6回 まとめ

実施後は、グループ・スーパービジョン後2週間前後の時間を確保し参加者に「振り返りカード」を記入してもらった。「振り返りカード」は全員分をコピーし、参加者に配布した。次回のグループ・スーパービジョンまでに目を通し、前回のグループ・スーパービジョンにおいて参加者が考えていたこと感じたことを共有する素材とした。

### ②参加者と筆者の概要

参加者は会津若松市社会福祉協議会の職員18名であった。主に介護保険事業に関わる職員である。参加者の保有する資格等は、保育士、介護福祉士、社会福祉士、看護師、介護支援専門員である。実践経験は1年から21年と幅が広い。共通点は、同じ組織内において介護保険事業を中心に関わっている点である。

研修は、全6回の参加を条件にしたが、業務都合などの事情もあり全員が全回参加とはならなかった。第1回参加者19名、第2回参加者18名、第3回参加者13名、第4回参加者13名、第5回参加者16名、第6回参加者

11名である。男女比は3対7であった。

スーパーバイザーは筆者である。年齢43歳、男性、短大教員である。本研修については、参加者の自由な対話によるストレングスの再発見とエンパワメントが展開されたならば、発展的継続的にグループ・スーパービジョンに取り組むことも可能ではないだろうかと考えていた。しかし、参加者全員が「対話」を重視した研修に参加したことがないということ、研修のイメージとして座学を考えていた参加者がほとんどであったことから、「対話」形式のグループ・スーパービジョンでは「不安」や「緊張」が前面に先立ちスーパービジョンが成立しない可能性もあるなど大きな不安を抱えていた。

コーディネーターは、支所長の鈴木氏である。グループ・スーパービジョンには参加せず、参加者の出席確認と「振り返りカード」の管理を担当した。

### 3. 経過

#### ①第1回 「オリエンテーション」

平成26年7月7日実施 参加者19名

第1回はオリエンテーションであった。

誰よりも早めに会場に入った筆者は、参加者がどのように席を決めていくかを想像しながら着座した。グループ・スーパービジョンをコーディネートした鈴木氏と打ち合わせの後、参加者を待った。

初回であることもあり、参加者は緊張の表情を浮かべていた。筆者も同様に緊張しており、会場全体が硬い雰囲気であった。時間になり、鈴木氏の発言からグループ・スーパービジョンがスタートした。

会場の全員に向けて筆者がグループ・スーパービジョンの進め方について説明した後、自己紹介を提案した。

さらに、筆者から参加者に向けて、今後、話を進める際に気に掛けて欲しいルールとして次の5つを伝えた。

- ・他者の発言を否定しないこと
- ・他者の発言を急かさないこと
- ・他者の発言をしっかりと聴くこと
- ・他者に配慮しつつも遠慮はしないこと
- ・自由に発言しても良いこと

ルールを伝えてからしばらく沈黙が続いた。沈黙の理由は、戸惑いであった。発言順を指定することなく、自己紹介を始めたことによって、誰から自己紹介を始めて良いのか、皆が戸惑っていた。筆者も参加者の戸惑いを感じてはいたが、自主的な発言を待つことにした。

しばらくして、沈黙に耐えきれないと言うように発言する者が現れ、自己紹介が始まった。ひとりが自己紹介を始めると、次は誰が発言するのかお互いが譲り合うような視線のやりとりはあったものの自己紹介は終わった。そこで初回は時間を終えた。

オリエンテーションであった初回、筆者は、参加者からの発言が思いの外少ないことに驚いていた。自主的な参加と聞いていたこともあるが、実践経験豊富なベテラン職員も多かったことから、積極的に発言する参加者が多いことを期待していたが、想定とは異なっていたことが驚きの理由である。

この経験により、筆者は次回以降の展開を想像し不安に包まれた。同様に参加者も、これまで講義形式の研修を中心に受けてきた経験とは全く異なる対話形式のグループ・スーパービジョンに戸惑いを隠せない様子であった。

初回の振り返りカードの一部は次の通りである。

「同じ建物の中で、1日の3分の1以上を過ごしているのに、今日のような話をする機会はほとんどありませんでした。なので、それぞれの話が興味深く、もっと聞いてみたいと感じました。」

「他の職員の現在の仕事に対する思いを知ることができ、私と同じ、と色々発見できました。」

「自己紹介の時、全6回の研修が楽しみと言いましたが、本心では楽しみの裏側に、ちょっとしたつらさが伴うかなと予想しています。それは、自分の苦手なことやできていないことに気づく瞬間。」

「初めは、一般的な講師からレクチャーを受けるものを予想して受講に来たので、最初からどうしたものかと不安になりました。」

「今後どのようになるのか想像が付き、少し不安です。」

参加者のほとんどは、「研修」という言葉から、講義を思い浮かべたようである。想像していた研修と異なる内容に戸惑う者も多かった。さらに、参加者全員が日頃の実践を他者との対話によって振り返るという経験をしたことが無く、そのことも不安を大きくする一因であった。

筆者は、グループ・スーパービジョンの導入場面において、グループ・スーパービジョンの趣旨と進め方について説明をしたが、説明を聞きながら参加者の表情がわずかに変化したことが気になっていた。参加者の不安を引き受けてしまい筆者も不安を抱くことになった。

しかし、参加者にとって新しい経験は少なからず意味を持つ時間であった事も確かである。結果として、初回に実施した自己紹介は自己開示の場となり、同じ職場で働く者の背景を知ることが、チーム形成に有意義であったと考えられる。

筆者のメモには、「他者との対話を通して、自己との対話を試みる」「みな自分の仕事について誰かに話す場を求めている」と記されている。

## ②第2回 「みる」

平成26年7月14日実施 参加者18名

第2回目は「みる」である。

筆者が前回の振り返りシートからいくつかのコメントを参加者に伝えることから2回目は始まった。参加者は前回に比べ若干柔らかな表情であった。それは、開始前の参加者同士の会話などからも感じる事ができた。

ひとりの女性が、筆者の意をくみ取るように話を始めた。誰かが口火を切る必要があると考えたようであった。ある者は発言者に視線を向けながら、ある者は自分の手元に視線を落としながら、皆が真剣に発言者の話に耳を傾けていた。

最初の女性が一通り話した後、また沈黙が訪れた。それでも、初回に比べて会場の雰囲気は堅苦しいほどでもなく、次に誰が話をするのか皆が待っているという感じであった。

筆者も1回目よりも落ち着いてその場にいる事ができた。それは、現場の方々の語り豊かなこと、参加者一人一人の実践を振り返りつつ共有することで、十分な学びの機会になると感じる事ができたからである。

一方で、不安もあった。場の空気を察して無理に発言することで、沈黙を打ち破ろうとする力の存在である。筆者は、無理に話す必要はないと考えていたが、一方で誰かが話をしてくれることで成立する時間であることも理解しており、スーパーバイザーとしてどのようにジレンマを解消しようかと考えていた。

第2回目の振り返りカードの一部は以下のとおりである。

「前回の研修と違った点は、進行する人がおらず、ひとりひとり自主的に発言している点だと感じた。」

「自分では、みているつもりでも本当にみていたのかの振り返りは必要だと思いました。」

「それぞれの職種や、さまざまな経験、興味、仕事に対する考え方により、さまざまなみるがあることに改めて気づかされました。」

「研修の進行が参加者に委ねられていましたが、戸惑いを感じる方が多かったように思いました。」

「発言した人に限らず、発言しなかった人の頭の中も、多少なりとも能動的になっていただろうと想像します。」

発言が停滞している場合に話題の提供はするが、その後、筆者はできる限り話をしないように心がけた。60分という短いグループ・スーパービジョンと言うこともあり、筆者が話をしているのは、参加者の対話が捗らないと考えたからである。また、発言があったとしても、発言者は筆者に向けて発言する事が多く、筆者が必要以上に引き受けてしまうことで、参加者間の対話が促進されないことも懸念された。しかし、筆者が発言を控えた会場は、ただならぬ緊張感に包まれ、その場にいるだけで神経が研ぎ澄まされる一方、同時に酷く疲れる時間でもあった。

沈黙が長引けば、参加者の緊張も高まり、発言しにくい環境になってしまうことは理解しているが、我慢できずに筆者が発言してしまえば、そのために参加者の発言を抑制してしまう。この時の筆者は、グループがあまり上手くいっていないと感じつつも、焦って話しすぎないように黙っていることに集中していた。

筆者のメモには、「うなずきが増えた」「無言への対応、無言に耐えられるか」と記されている。

### ③第3回 「きく」

平成26年8月4日実施 参加者13名

第3回目は「きく」である。

筆者が前回の振り返りシートからいくつかのコメントを参加者に伝えることから3回目は始まった。

多少の沈黙を経て、発言がないことに筆者は焦りを感じ、ついには筆者から話を始めた。前回のテーマ「みる」の振り返りも込めて、「人は見たいものしか見えないし、聞きたいことしか聞かえない」とコメント。「皆さんは、きくということについて普段の経験を思い出し、どのように思われますか」と参加者に話を返した。筆者に話を振られた参加者のなかで、誰が発言者になるのか譲り合いが起こった。発言しなければならぬという重圧に会場は支配されていた。重圧に押し切られる形で、ひとりが話を始めた。最初のひとりが話すと、ぽつりぽつりと後が続いた。「時間が無いので、利用者のお話を丁寧に聞くことができない。」「訪問した際に話の長い人の話をどう切り上げるか。」など、現場で生じる「きく」ということにまつわる自分の経験を言葉にしていた。

参加者のひとりが、「利用者のお話をちゃんと聞いていない」と発言した。筆者は、これまで、参加者の発言に対して問い直しをすることはなかったが、対話を活性化させたいという思いから、「ちゃんときくって、どういうことですか」と会場の皆に向けて問いかけた。

問いかけに対して参加者から「相手のことを想像しながら」「確認しながら」などコメントが返ってきたが、筆者の問い直しが却って会場の緊張感を高める結果になってしまった。

第3回目の振り返りカードの一部は以下のとおりである。

「他の方も、話の終わり方に苦労されていることを聞き、少し安心しました。」

「今日は、できる限り黙って聞くようにしたいと思って参加しました。黙って聞いていると、キャッチできる内容が多いように思います。」

「あの場での発言になると緊張してしまい、似たようなことを話してしまいます。」

「自分のコンディションが悪いと、話をじっくり聞くことも判断することもできなくなるという話を聴き、共感した。」

「利用者の立場になってみないときくは出来ないのかなと思いました。」

「今後は常に振り返り、自分の声を聴くこともできるようにしていきたいと思います。」

「フリーで話を進めることに戸惑いが出てきています。沈黙に耐え切れず、訳のわからないことを話すことで、不安を消そうとするものの、なんだかわからない結果に。」

「現職の援助職だから積極的な発言があるだろう」という筆者の想定とは裏腹に、参加者は自由に発言するという環境を負担に感じていたようである。他者の発言があれば、それに共感することはしても、自ら発言するまでには至らない。振り返りカードにも「緊張」の文字が増えた。

筆者は参加者の様子を見ながら、発言者がある程度固定している状態を意図的な仕掛けによって打破したいとも内心では思っていた。その思いは参加者にもあったようで、一部の参加者が参加者の発言を促し、指名する姿も見られた。

第3回目になり、発言の有無だけにとらわれ過ぎないように心掛けたいと思い始めた筆者は、テーマについて他者の発言を受け、静かに考え振り返る自己省察の時間として時間を活用してほしいという気持ちも芽生えていた。

筆者のメモには、「他者の発言に自分の実践を重ねて話し出す」「話を振ると、誰から話すか譲り合い」「今日は静かで不安」と記されている。

#### ④第4回 「わかる」

平成26年8月18日実施 参加者13名

筆者が前回の振り返りシートからいくつかのコメントを参加者に伝えることから4回目は始まった。

第4回目は「わかる」である。会場は相変わらず最初から重々しい空気に包まれていた。皆の不安が筆者にも伝わり、筆者もひどく緊張していた。緊張をほぐそうと、本日のテーマ「わかる」について話しやすいようにと考え、例を挙げて発話を誘った。少しの沈黙があり、筆者が再び話をした。「話をしなければならぬということはない。話をしない選択肢もある。研修だからと言って、話を無理にしなければならぬと思わなくてよい。」といった趣旨のコメントを参加者に伝えた。

筆者の発言から少しして、ひとりが話し始めた。発言があったことは喜ばしいことではあったが、利用者理解という意味の「わかる」ではなく、業務理解という意味の「わかる」に話が展開してしまった。筆者は話を利用者理解の「わかる」に戻したいという衝動に駆られながら聴いていた。業務理解について話が落ち着いたところで、筆者は、利用者理解へ話を戻すよう参加者に促した。筆者の促しによって、グループに再び沈黙が訪れた。

第4回目の振り返りカードの一部は以下のとおりである。

「わからないところが多ければ多いほど、相手を理解しようとする。」

「わかったようで、わかっていなかったのではないか。わかったつもりが多かったのかもしれないと振り返りができた。」

「わからないからこそ、その人のことをみたり聞いたりするので、すべてわかる必要もないし、わかったふりをすることもないと感じました。」

「わかったと思える範囲を広げるために、学んで知識を得ることの大切さ、人生経験を積むことの大切さを感じます。」

「利用者を理解することは難しいが、わからないことを導き出すことにより、課題が生まれる。」

会場の雰囲気は相変わらずの緊張状態である。参加者の表情もすぐれない。最初のひとりが発言するまでに、5分ほどの時間がかかる。すべての参加者が発言していないこと、発言者が特定の者に固定化してきていることなど、気になる点はいくつかあった。しかし、徐々にグループが変化している様子も見られた。リード役を買う参加者の発言に続いて、普段あまり発言していない参加者からも発言がみられるようになった。

ある種の緊張感を維持しつつ、丁寧に対話することを目的としたグループであることから、筆者はこのままグループを見守りたいと思えるようになっていた。振り返りカードには、参加者に感じてほしかったことや考えて欲しかったことが参加者の言葉で記されており、自らの経験と重ね併せ、自らの実践を問う機会になっていると考えたからである。

一方で、この時間を大変苦痛に感じている参加者がいることも気になっていた。時間外とはいえ、職場の研修であることから、一度参加を表明した以上は途中で参加を辞退することが状況的に厳しかったのであろうか。

筆者のメモには、「18:00 木村、介入、皆の不安が伝わり、10分ほどの沈黙に耐えられず5分ほど話す」「業務理解の話になってしまった、戻したい」と記されている。

## ⑤第5回 「つたえる」

平成26年9月8日実施 参加者16名

筆者が前回の振り返りシートからいくつかのコメントを参加者に伝えることから5回目は始まった。

第5回目は「つたえる」である。前回のセッションは、筆者が話をし過ぎたことで参加者の対話を引き出すというよりも、講義のような時間になってしまったことから、筆者が話し過ぎないことを念頭に置いて着座する。

参加者も若干緊張した面持ちで、思い思いに席に座った。今回は、始めに「伝えることの難しさについて、皆さんの経験をお聞かせください。」と参加者全員に声を掛けてみた。声かけをしてしばらく様子を見ていたが、すぐに発言する者はいなかった。しかし、これまでの沈黙とは若干様子が違っていった。ひとりひとりが自分の実践を振り返り、思い出しながら発言するための「ことば」を選んでいる、考えているようであった。筆者も、これまでと違い、参加者の発言を焦らずに待つことができた。

決して活発な発言や対話があったわけではないが、参加者全員が自分と対話している。自分との対話から他者との対話へと、対話の対象を広げながら丁寧に話をしようとしていると感じることができた。

第5回目の振り返りカードの一部は以下のとおりである。

「これまでのテーマの話し合いは、自分を知ることに通じていて、それが相手を知るに繋がっていくのだなあと振り返っています。」

「利用者の利益を守るために、どう伝えていくか、何を伝えればいいのか。価値観、判断力等、相談者の力を磨くことが大切であることを学んだ。」

「いつものように、皆さんの感じている様々なつたえるの話が聞けて良かったです。」



「今回の研修で、他の人たちとの対話を通して自分と向き合うことの意義の大きさを再確認した思いでした。」  
「伝えることは難しいと思っていましたが、今回、話を聴いて改めてそれを実感しました。」  
「毎回、毎回、伝えることの大変さに直面し、戸惑いを感じていた私にとって、今回の研修を受け、皆同じなんだと思ったら少し安心した部分がありました。」

テーマ別グループ・スーパービジョンは第5回目で終了となった。今回は、これまでのグループ・スーパービジョンとは若干雰囲気異なっていた。参加者が筆者の担当するグループ・スーパービジョンの空気に慣れてきたとでも言おうか。初回、初めての経験に戦々恐々としていた参加者であった。しかし、5回目になると、相変わらず苦痛を感じる者はいるものの、発言者も少しずつ増えてきた。ぎこちないながらも、「対話」が生まれ始めていた。筆者は、対話の内容を深めるために「相手に伝えたことのどれくらい伝わっていますか?」「会話を疑問形で終わられるとどう思いますか?」と参加者に問いかけた。問いかけに促されるように、発言する参加者が現れ、対話が促進したようである。

筆者のメモには「スーパーバイザーは話し過ぎないこと」「話す人はいないが全員が自分と対話している」と書き残されている。

## ⑥第6回 「まとめ」

平成26年9月29日実施 参加者11名

筆者が前回の振り返りシートからいくつかのコメントを参加者に伝えることから6回目が始まった。

グループ・スーパービジョンも最終回を迎え、参加者にも安堵の表情が浮かんでいるように思えた。最終回は、これまでのグループ・スーパービジョンの振り返りとした。参加者ひとりひとりに、今回のグループ・スーパービジョンで感じたこと、考えたことを話してもらった。

発言の一部は以下の通りである。

「他の人も苦勞しているのを知って、ほっとした。自分だけ取り残されている気がしていたので、共有、共感できて良かった。」

「自分の経験や考えを言葉にすることで、確認することができた。」

「沈黙が長く、苦痛だった。だけど、振り返りができた。発言する努力もできた。」

「皆の話を聴くことで、皆との距離が近くなった。」

「特別、ひらめいた訳ではないが、自分との対話の時間となった。」

「自分は介護職に向いているのかどうか、考える時間になった。」

「実践を振り返る時間になった。日頃の実践で自分ができているところを認めたい。」

「苦痛だったけれど、自己覚知の時間として役に立った。」

「自分と向き合う時間は、苦痛だった。」

参加者は、思い思いにこれまでの経験を言葉にしていた。時に大胆に、時に遠慮がちに、ひとりひとりが思いを言葉にしながら仲間に語りかけていた。これまでの研修と大きく異なる点があった。それは、研修が苦痛であったというネガティブなコメントも発言できる場に変化していたことである。

最後に今回の取り組みについて筆者が感じていたことを参加者の皆に伝えた。このような形態のグループ・ス

ーパービジョンに取り組むのは初めてのことなので、とても緊張していたこと。

筆者の配慮が足りなかったこともあり、発言が増えることなく沈黙の時間が長くなるにつれて筆者も焦ってしまっていたこと。その焦りのために、筆者からの発言が多くなってしまったことなどを話した。

筆者からの話を終えた後、鈴木氏からの挨拶があり、グループ・スーパービジョンは終わった。筆者のメモには、「講師として話している方が楽、話したくなってしまう」と書き残されている。

#### 4. 考察

第1回から第6回のグループ・スーパービジョンの経過をスーパーバイザーである筆者の視点から記述した。以下は、グループ・スーパービジョンの経過、参加者の様子、そして筆者のメモや記録を頼りに、グループ・スーパービジョンにおけるスーパーバイザーの役割と課題について考察する。

##### ①本グループ・スーパービジョンの経過

18名の参加者、そして筆者が口の字に着座する中、静寂と緊張に包まれながらグループ・スーパービジョンは始まった。その緊張は最終回まで解けることはなかった。

対話がありながらも適度な緊張感を維持したグループの形成を狙いとしていたものの、対話形式のグループ・スーパービジョンへの参加が初めての者が多いなど参加者の状況に対する筆者の見立てが甘く、参加者の不安と負担による緊張が想像を超えた状況は、最終回まで修正することができなかった。

グループ・スーパービジョンの狙いは「対話による実践の振り返り」を通した「支えあう職場環境の醸成」であった。しかし、回を重ねてもグループは活性化する気配を見せず、緊張が増すばかりと受け止めていた筆者は、どうにかして対話を促進したいという衝動に駆られていた。しかし、筆者が話すことによって静まる時間を埋めてしまうことは、参加者の発言の機会を奪うことになってしまい、講義形式の研修と変わらない時間になることも理解していた。

また、発言があった場合でも、発言者は筆者に話しかけるしぐさを見せることが多く、他の参加者に向けて発言している様子が見られなかった。グループが硬直化している状況は、参加者の緊張も高めてしまう。参加者の緊張は、スーパーバイザーの焦りを高めてしまう。結果として、十分な対話がなされたということは出来ず、豊かな対話による共感と支えあうグループ・スーパービジョンを経験してもらってところまで到達することができなかった。

しかし、回を重ねるうちに研修の趣旨を徐々に理解した参加者からは、緊張感がありつつもこれまで他者の見解を聴く機会がなかったため、他者の見解を聴くことによって自分の実践を振り返る契機になった等の発言も見られるようになった。より参加者にとって身近なテーマを組み込むことによって対話が促進されるならば、人前での発言に慣れていない参加者の過度の緊張も解れるものと思われる。

##### ②本グループ・スーパービジョンにおける参加者の経験

参加者にとって今回のグループ・スーパービジョンはどのような経験であったか。

参加者の振り返りカードの記述に「木村は参加者の発言に相槌を打つことなく、すぐに反応しなかった」という一文がある。本グループ・スーパービジョンの様子を振り返ってみても、参加者の幾人かが発言する際には、筆者の方を向き筆者に対して発言している様子が見て取れた。グループのメンバーに対して話しているというよりも筆者の反応を伺いながら発言していた。このことは参加者の不安の表れであると言える。

自分の思いを開示することが躊躇われる理由について國分は、(1) 自分が話しても相手は理解してくれないのではないかという開示内容に対する評価から生じる抵抗感、(2) 開示後メンバーとの心理的距離ができてしまうのではないかという自他の変化に伴う不安から生じる抵抗感 (3) 人前で発言することに慣れていないため、表現したいことと表現できていることのズレによる自己表現力への不安から生じる抵抗感を挙げている (國分 2000)。國分が指摘する不安および抵抗感は、本グループ・スーパービジョンにおいても確認された。

同じ職場の同僚にこれまで話したことのない実践に対する思いを開示することによる不安や抵抗について筆者は十分に配慮する必要がある。筆者に対して話しかけるように発言する参加者の存在や、人前で話すことに慣れていないという参加者の発言に十分に応えることができたとは言い難い。

しかし、参加者にとって「苦しい」環境であったものの、同じ職場で働く仲間の新しい一面、職務に対する思い、援助観などを窺い知れたことの意味は大きい。それは、第6回目の振り返りカードに見ることができる。同じ職場の他者がどのように感じ考えながら援助対象と向き合っているのかを本人の言葉で伝えあい共有できたことは、より強靱な信頼関係を築くための一里塚になったと考える。

### ③グループ・スーパービジョンにおけるスーパーバイザーの課題

グループ・スーパービジョンにおいてスーパーバイザーが担う役割について尾崎は、(1) 安心して経験を表現しあうかかわりをグループ内に意識して創る (2) 参加者が自らを傷つける不要な発言を防ぐためスーパービジョンの枠組みを維持する (3) 多面的視点の提供を心がける (4) 参加者の力や可能性を活用する (5) スーパーバイザーが自分の動機や感情と絶えず向き合うことを挙げている (尾崎 2006)。筆者は、これらの役割を心がけながら実践に臨んだが、安心して経験を表現しあうかかわりをグループ内に創ることに困難を感じたまま回数を重ねてしまった。スーパーバイザーとスーパーバイザーにおける過度の緊張関係は、筆者が参加者や自身の感情と絶えず向き合うことによってより強く意識され焦りとなった。焦りから筆者は必要以上に会場の参加者の発言を引き出そうとする傾向が強くなっていった。参加者からの発言が増えることによって緊張が解れると考えたからである。また、筆者がスーパーバイザーとして話し過ぎることを避けたいという思いから沈黙の時間が多くなった。グループの凝集性が強化された安定したグループにおける沈黙と、不安定なグループにおける沈黙では、メンバーにもたらす沈黙の意味は大きく異なる。本グループ・スーパービジョンにおいて筆者がまず重点的に心がけることは、対話できる場の醸成であったといえよう。しかし、参加者からの発言が十分でない状況下であったとしても沈黙を解消するために筆者が発言しては、参加者の発言を抑制してしまうというジレンマに陥っていた。スーパービジョン開始期のグループにおいて発言の促し等、筆者の役割は参加者の発言を「待つ」ことではなく、筆者が「話す」ことにより環境を整えることであったと考えられる。

対話できる場の醸成において重要な視点のひとつとしては、スーパービジョンの実施枠組みの理解があげられる。スーパービジョンには機関外実施と機関内実施の2通りのスーパービジョンが想定されるが、本グループ・スーパービジョンは機関内実施であった。このことは、福山が指摘している機関内スーパービジョン体制におけるスーパービジョンへの参加動機に示されている。本グループ・スーパービジョンが自由参加であるという要件であったとしても、「職場内スーパービジョン・プロセスに参加することを単に義務」と理解しており、「自主的にではなく、受け身で参加しているために、参加意欲が低迷した状態」(福山 2011) であった可能性は否定できない。筆者は、スーパーバイザーとして機関内実施における参加者の認識に十分な配慮をする必要がある。

さらに、本グループ・スーパービジョンにおいて多くの参加者は「教えてもらう」ことを期待していた。筆者も第6回目のメモに「講師として話している方が楽、話したくなってしまう」と記したように、一方的に教えた

くなったことは事実である。そうすることで、沈黙とも参加者の緊張と不安とも、そして筆者自身の気持ちとも向き合う必要が無いからである。しかし、スーパービジョンにおいては大切なことは、一方的に「指示」「指導」することではなく、参加者の経験を参加者同士でわかちあうとともに実践における自らの可能性を再確認することである。

## 5. おわりに

本稿は一つのグループ・スーパービジョンから得られた経験をスーパーバイザーである筆者の視点から考察した。本グループ・スーパービジョンのみでスーパービジョンにおけるスーパーバイザーの役割についての全てを論じることはできない。グループ・スーパービジョンとしての枠組みや、スーパーバイザーの役割についても十分ではないとの指摘もあるだろう。

しかし、現実を目を移せば、対人援助の専門職におけるスーパービジョンの重要性については自明のこととされつつも、実際にはスーパービジョンに参加した経験や機会がない者も多い。本グループ・スーパービジョンにおいても、指導や助言による講義を期待していたことは、自己紹介の内容や「筆者の話をもっと聞きたかった」とコメントを残した参加者が複数いたことから明らかである。

筆者は、尾崎が指摘するように「スーパーバイザーの指導や助言は対話と視点を豊かにするためのものであり、グループに安心して対話できるかかわりがあってこそ、指導と助言は生かされる」（尾崎 2006）と考えており、今回のグループ・スーパービジョンにおいて取り組んだ対話を基盤においた支持的なかかわりによって参加者が経験したりフレキシブルな空間と時間は十分ではないものの発展的可能性を含む一定の意義があったと考える。

さらに本グループ・スーパービジョンにおいても確認できたとおり、参加者が適度な緊張感を維持しつつ、安心して対話のできる環境をいかに整えるかがスーパーバイザーにとっては特に重要な役割である。そうすることでスーパーバイザーの「助言」や「指導」が生きるからである。そのためにも、参加者の参加動機や参加経験等を理解することやスーパービジョンそのものへの理解を十分に促進しておくことが従前の課題であろう。

最後に、本グループ・スーパービジョンに参加してくださった皆さん、コーディネートしてくださった会津若松市社会福祉協議会の鈴木氏に感謝申し上げます。

## 文献

- 尾崎 新著（1995）『臨床・精神科デイケア論』岩崎学術出版社。
- 尾崎 新・志村 道代・西脇 千佳著（2006）「グループ・スーパービジョンという経験—バイザーとバイザー、双方の経験に注目して」『立教大学コミュニティ福祉学部『紀要』8、55—70。
- 黒川 昭登著（1992）『スーパービジョンの理論と実際』岩崎学術出版。
- 國分 康孝編（2000）『続構成的グループ・エンカウンター』誠信書房。
- 塩村 公子著（2000）『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相』中央法規出版。
- 社会福祉法人奈良県社会福祉協議会編（2004）『ワーカーを育てるスーパービジョン』。
- 福山 和女編著（2011）『ソーシャルワークのスーパービジョン』ミネルヴァ書房。