

# 大阪精神保健福祉士協会における スーパービジョンへの取り組み ～スーパービジョンこれから普及プロジェクト第1報～

森克彦（アンダンテ就労ステーション） 金文美（大阪保健福祉専門学校）  
上田幸輝（サポートハウスアンダンテ） 富澤宏輔（大阪人間科学大学）

# 当協会におけるスーパービジョンの現状

- ▶ 個別の実践事例が散見される程度？
- ▶ 会としての経験の蓄積が豊富ではない（個人の経験のみに頼らざるを得ない）→実際にどのような形で進めていったらよいのかがあまり明確でない？
- ▶ スーパーバイザーを見つけることがそもそも容易ではない？
- ▶ 組織的な取り組みの必要

# 当協会としての取り組み（2013年度総会）

## （１）SVRの養成

日本精神保健福祉士協会認定SVRや各教育機関等の研究者の協力の下、SVの基礎講座を開催し、SVRを養成する。

## （２）SV・ビューローの設置

当協会内にビューローを設置して、契約書式、費用等に関する基本的な仕組みを作る。養成したSVRに登録していただき、SVを希望する会員に対し、情報提供を行って、SVを開始できるよう支援を行う。

# 「SVこれから普及プロジェクト」の始動

パイロット事業の実践と  
モニタリング

パイロット版

養成講座

養成講座

ビューロー設置

# 「これプロ」の経過

2013年

2014年

2015年

6月

総会にて提案

1月

担当役員打合せ（4回）

二ユースにて参加者募集

3月

説明会開催

担当役員打合せ（1回）

5月

マッチング結果等送付

SV実践（前半）

担当役員打合せ（1回）

10月

中間モニタリング

SV実践（後半）

担当役員打合せ（2回）

2月

最終モニタリング

3月

SV研修（全会員向け）

# 説明会の実施（2014年3月20日）

- ▶ S Vの定義
- ▶ S Vの目的
- ▶ 事業の枠組みと契約
- ▶ S Vの進め方
- ▶ 留意点

# 説明会内容 1 (定義と目的)

- ▶ 大阪精神保健福祉士協会が取り組むスーパービジョンとは、『精神保健・医療・福祉の領域で、5年以上のソーシャルワークの実践経験を有する先輩P SW (S V R) が、1年以上の経験を有する新人P SW (S V E) の、対人援助専門職としての学びを、互いの契約に基づき援助する過程』である。
- ▶ その目的は、S V RがS V Eの気づきを大切にした支持的なかかわりをすることにより、S V R – S V Eがお互いに対人援助専門職として成長していくことである。

## 説明会内容2 (SVの輪郭)

	目的	焦点
SV	SV Eが、SV Rの援助を受けて自らの実践を振り返り、支持されることで力づけられ、また気づきの中で実践力の向上を目指す。	ソーシャルワーカーとしてのSV E自身の気づきや動機付け、成長
OJT	実務を基に実施する教育訓練によって所属機関の職員としての業務遂行上必要な事項について、習得させる。	所属機関の職員としての業務遂行能力
事例検討	クライアントへの援助のあり方について点検し、よりよい援助のための方向性などを導き出していく。	クライアントへの援助方法

## 説明会内容3（契約について）

- ▶ SVRとSVEとのマッチングは事務局サイドで行う。
- ▶ 実施の場所や時間についてSVRとSVEで相談の上。
- ▶ 原則として月1回、2時間程度。6ヶ月間。
- ▶ 所定の契約書に添って、契約。
- ▶ 費用として、1回1,000円ということを統一した。

## 説明会内容4 (スーパービジョンの進め方)

- ▶ SVEの実践経歴や職場環境等を確認し、半年間の目標を設定してください。
- ▶ 進め方の一例として、SVEに簡単に事例等をまとめてきてもらうというやり方があります。その内容の確認から始めます。事例検討ではないので、あまり詳細に資料化しなくてもかまいません。毎回別の事例を扱うよりも、1事例～数事例を、期間をかけてじっくり追っていく方がより深めやすいです。
- ▶ できれば毎回、記録としてまとめて下さい。
- ▶ 途中で1回、終了後に1回集まっていたいただいて、実践の経験を持ち寄り、今後のスーパーバイザー養成研修等についてご一緒に組み立てていきたいと思っています。そのために簡単なレポートを提出していただく予定です。

## 説明会内容5（留意点）

- ▶ スーパービジョンには様々な形態があると思われませんが、今回は経験を共有するために、個別の、面接によるスーパービジョンをお願いします。
- ▶ ケースワーク面接と基本的には同じで、SVEの気になっていることを軸にしなが、傾聴を中心に進めて下さい。
- ▶ SVRからみて、おさえておかなければならないと感じた点があれば「SVRとしては～と思うが。」といった自己開示の形で伝えていただいても結構です。SVRが一方向的に話してしまっ解説を加えて終了、という形にならないように、工夫してみてください。SVE自身が自ら考え、気づきに至ることができるようお願いします。

# 説明会の結果



	経験	所属		経験	所属
SVR	5	精神科病院	SVE	1	精神科病院
	10	就労支援事業所		2	精神科診療所
	10	行政機関		3	精神科病院
	14	就労支援事業所		8	精神科診療所
	20	障害福祉サービス事業所		10	相談支援事業所
	20	相談支援事業所		10	精神科病院
	21	精神科デイケア		10	精神科デイケア
	25	精神科病院		20	障害福祉サービス事業所

# 中間・最終モニタリング

中間モニタリング 10月20日

- 事前にモニタリング用のレポートを提出。
- 一組の実践報告と、SVRとSVEに分かれて感想や課題等を共有するグループワークを実施

最終モニタリング 2月7日

- 事前にモニタリング用のレポートを提出。
- 次年度に立ち上げる講座及びビューローについて、経験を元に具体的な提案をしてもらうということに焦点。

# モニタリング会での感想

# SVRの感想

- ▶ ~毎回「これでいいのか？」「バイジーは満足しているのだろうか？」と不安に感じた。
- ▶ ~この時期の悩みや課題に対して適切な寄り添い方になっているかどうか、毎回振り返って悩んでいます。
- ▶ SVR自身もサービスを見直す良い機会になっている。
- ▶ SVEの悩んでいるところはSVR自身が通ってきたところなので深く共感できる。
- ▶ ~当事者の変化はもとより、SVEのゆとりや自ら考え、工夫するなどの変化を実感できたことは、私自身のよい学びとなりました。
- ▶ 毎回、報告を感謝とともに詳しくして下さるので自信になったし、力づけられた。

# SVEの感想

- ▶ きちんとスーパービジョンとして形になるように自分がスーパーバイザーに伝えられているか。
- ▶ まだSVというものの定義を理解出来ていないため、SVRに失礼でないかという不安がある。
- ▶ 自分の関わりに対して支持的なフィードバックをいただけることで、スーパービジョンを実施後の帰り道、非常に私自身が元気になって帰っていることを実感しています。
- ▶ 想像以上に大変良かった。参加する前、迷いがあったのが、ウソのように毎回終了後心晴れやかに喜びと元気を与えられて前向きに楽しんで取り組んでいけた。

# 中間モニタリングについて

- ▶ 他のグループはどのようなテーマで実施されているのか気になり、他のグループの方に実施内容や方法について伺うことをしていた。
- ▶ 中間のモニタリングをすることで、今のやり方でいいのか不安に思っていたことをみんなで共有でき、不安の解消になった。また、「そういうSVの使い方があるのか」と発見にもなった
- ▶ モニタリング後のSVでは、お互いの振り返りを共有することで、方向の修正を行うことができた。

# 養成講座に関して

# 養成講座に必要と感じた内容

- ▶ SVとOJTの違い
- ▶ SVRに必要な技能、知っておくといいこと
- ▶ 気づきを促す為の対応を学べる座学+ロールプレイなどの演習
- ▶ SVを行う時に気を付けること
- ▶ 基礎編（SVRを経験する前）応用編（1回以上経験した後）  
実践編（SVRを2回以上経験した後）
- ▶ 実践編では、面接によるチェックと指導

# SVRの工夫

- ▶ ~SVEが自身のキャリアと自身の人生経験を下に考え、自身だけでは見づらいことに対してはSVRが鏡の役割を担うというスタンスで臨んだ。
- ▶ ~一番大切にしたのは「本人像を深める」ことでした。
- ▶ SVRとSVEの関係作りのためにAAのスポンサー・スポンシー関係を参考にした。
- ▶ AAの「スポンサー・スポンシー関係」を参考にした。

# ツールについて

- ▶ 契約書、報告書のひな形、領収書など様式を整備しておく取り組みやすい。
- ▶ 経験や参加目的などを参加者共通のシートに整理して、ペアで交換出来れば。途中で、煮詰まったりした時に、お互いに立ち戻れるものがあると安心。
- ▶ 事前に自己を振り返り、整理した上で臨める工夫（シート等）
- ▶ SV振り返りシートのような、ある程度統一された様式
- ▶ 自己点検し続けて、その視点を定着させるような補助的ツールのようなもの

# 今後の事業展開について

## SV普及のための発案など（SVEに）

- ▶ 「SV=外部に指導を求めるハードルが高いもの」としての認識が強い  
ため、SVE向けに今回の事業を伝えられるような場面があればよいと  
思う。
- ▶ SVのリーフレットを作成し、常に大Pの研修や例会などに置いて、ま  
ずは、SVを知ってもらうことだと思う
- ▶ 現場の経験年数だけでは、SVEからSVRにはなれないと感じた。～経  
験年数が何年以上で、SVEを何回経験したのちに、SVR養成研修を受  
けて初めて、SVRになれるというような過程を明確にしてもいいので  
はと思う
- ▶ SV実施期間が1年間のため終了したが、～継続が必要だと感じた。  
新人向け・中堅向け・ベテラン向けなど、今後は継続的なSV企画実  
施に向けて目的別に取り組めると非常に有意義ではないかと感じた。

# マッチングについて

- ▶ SVRとSVEのマッチングを世話人が行う。
- ▶ SVRがSVEを選ぶ、その逆の、SVEがSVRを選ぶ、という方式で実施。
- ▶ SVEには、SVに何を求めるのか？を自由記載をしてもらう。SVRには、自分の得意分野や苦手分野を、同じように書いてもらう。その上で、マッチングをしていく
- ▶ ホームページ上にSVRのプロフィール等を登録写真数枚＋文章、欲を言えば、動画等をセンスよくアップマッチングのための場を設定する。
- ▶ SV希望者とSVRが～1対1面談でローテーションを行う。

# 会場・料金・登録等について

- ▶ 無料でできるところを確保できるSVと差ができると考える。
- ▶ 一緒に困り、探す初めての共同作業となり、用意されていなくても良かったと今は感じている。
- ▶ 謝礼の受け渡し：その場でバイジーからバイザーに手渡しする、以外の方法は考えられないか
- ▶ どのような基本情報(氏名、経験年数、分野)を登録するのか
- ▶ 登録内容を誰がどのように管理するのか

# 要件その他

- ▶ S V Rに適しているかどうかの客観的な指標や基準は難しいと思いますが、経験年数やS V E経験の有無など、再検討が必要かも。
- ▶ 参加したくても所属組織の方針で参加できない人も多いと思う。組織リーダーに必要性をアピールする方法を組み入れてはどうか。例えば、「サービスの質が上がる」、「離職率が下がる」、「顧客満足につながる」など
- ▶ 公募ではなく大Pから依頼制で講座を受講してもらおう

# 考察と今後の方向性

伝え方や伝えるタイミングの工夫  
(研修システムの工夫)

実践の取り込み・紹介

共通のツールの開発

双方向  
的研修

普及啓発

所属機関へのアピール

SVEへの研修・啓発

SVのSV

経験交流の機会

フォロー  
体制

府協会として取り組むメリット

# ビューローの立ち上げ・運営に向けた検討課題

## 当初のイメージ

- 養成講座受講者が登録  
→ S V Rの「人材バンク」
- S V希望者に紹介  
→ 個別にS V実施契約

## パイロット事業 で出た意見

- 協会が前面に出てマッチング
- 契約、場所の確保、料金の受け渡し等主体となる

