スーパービジョン体験が対人援助専門職の共感性に及ぼす影響

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2021-12-22 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 鈴木, 志乃 メールアドレス: 所属:
URL	https://osaka-shoin.repo.nii.ac.jp/records/4776

スーパービジョン体験が対人援助専門職の共感性に及ぼす影響

鈴木　志乃
臨床心理学専攻修了生・阪本病院

要約
本研究は，対人援助専門職の中でも人的資源を調整することが求められるソーシャルワーカーら福祉職にとって，良好な対人関係モデルがどのような過程を経て獲得されるのかを検証することを目的としたものである。対人援助専門職に対するスーパーバイザーを養成する研修を受講した，現に職場でスーパーバイザー的役割を担う福祉職を対象に質問紙調査を行なった。その結果，研修受講前後で，受講生にとっての援助対象者，および同僚，部下に対する認知的評価と共感的コーピングについて，有意な改善が見られることが明らかにされた。すなわち，対人援助専門職が必然的な解決策の見当たらない困難な事案に臨む際，それでもなおその事案に取り組もうとする関与の姿勢と，相手の視点に立ち相手をあるがままに受け入れようとする共感的な対処を活用する可能性が，スーパービジョン体験によって高まることが示唆された。

キー・ワード:スーパービジョン，対人援助専門職，共感的コーピング

Ⅰ　問題と目的

1. 対人援助専門職におけるスーパービジョン体験の意義

対人援助専門職には，バーンアウトという特有の職業性ストレスがあると言われている。その緩和に関する先行研究を概観すると，「対人関係」がバーンアウトのリスク要因にも予防的効果要因にもなることが指摘されている（井村，2005；上野ら，2004）。確かに，人と人との関わりを繋ぐことが職務の中心である援助職にとって，対人関係における困難さが精神的な負担に繋がることは容易に想像できる。一方で，円滑な対人関係につながる関わり方や他者理解への視点を，実践を通じて習得してきたはずの対人援助専門職が，対人関係そのものをストレッサーに感じるとはどういうことだろうか。習得した理論や技法を実践に生かそうとしてもうまくいかないという悩みは，対人援助の現場で広く抱かれていると思われる。日々の実践に関する悩みを相談できる体制は，バーンアウトの予防的効果要因ともなる「良い対人関係」として整理され（倉石，2003；高良，2006），その代表的な関わりにスーパービジョンが挙げられる。対人援助専門職の主な活動現場である福祉臨床では，理論や技法を実践に繋げることの困難さを援助するスーパーバイザー的な役割は，職場における上司や先輩，同僚が担っているということが多い（倉石，2003）。しかし，スーパーバイザー－スーパーバイジー関係には，組織における上下関係など職場ストレッサーでもある人間関係を含んだ諸要素が絡むことから，その相談体制を適切に機能させることには様々な困難が伴うことが予想される。

本研究では，福祉臨床の援助職を対象とした「スーパーバイザー養成研修」に着目した。この研修では，講師である植田（2005）の「良いスーパービジョン体験を提供することが，最も効率的

で効果的なスーパーバイザー養成研修になる」という仮説に基づき，受講生個々が行っている援助職への育成指導に対して，講師によるグループ・スーパービジョンやグループワークが行われる。筆者は，自身がかつて研修受講者であった当時に，自らがスーパーバイザーとして援助職に関った事例を検討した上で（植田，2005），研修を次のように捉え仮説を立てた。すなわち，研修の場に身を置くことそのものがスーパービジョン体験となり，繰り返し提供される多様なスーパービジョン体験を通じて受講生が共感性を獲得していく過程そのものが研修体験であると捉えた。受講生はスーパーバイジーとなる体験に身を置くことと並行して，職場で自らスーパーバイザーとしての関わりを開始する。それによって，組織における従前からの「上司，先輩」として「部下，後輩」に関わるという姿勢に加え，新たな視点を取り入れることが出来るようになる。やがて，従来ストレッサーとして体験されていた職場の人間関係が円滑に調整され，良好な人間関係へと醸成されていく。つまり，研修でのスーパーバイジー体験で獲得された共感的コーピングが，パラレルプロセスを経て，彼らの職務的特徴である対人関係の調整機能として内在化されると考えた。この仮説を検証する方法として，研修受講生の認知的評価と共感的コーピングの変容を質問紙調査にて検討することを選択した。

2. 心理臨床と福祉臨床におけるスーパービジョンの位相

心理臨床におけるスーパービジョンは，自らの臨床実践の能力を向上させようとする意欲のあるスーパーバイジーが，教えようという意欲を持つ習熟した臨床家をスーパーバイザーとして選択し，１対１の個人スーパービジョンの契約を結ぶことが主となっている（一丸，2003）。これは心理療法という臨床実践が，クライエントとの全人格的な相互の係わり合いを主たるものとする特徴によるもので「心理療法家になることはきわめて個人的な体験過程であり，高度の個別的学習が必要」（Bruch，1974/1978）だからであるとされる。そこでの関係は，社交的な関係や職業上の上下関係といったものとは区別され，もっぱら心理臨床を教授，学習する関係を維持するために必要な構造として目標，期間，時間，場所，費用が双方の合意に基づいて契約された専門的な関係であることが重要視されている。

一方，福祉臨床の対人援助専門職を対象としたスーパービジョンは「広義的にソーシャルワーカーの養成課程である」（福山，1993）と定義され，その構造は「同じ職種の上司から受けるサポート」（高良，2006）や「ケースカンファレンス，上司との相談関係など専門的なことを相談できる機会」（倉石，2003）であるとされ，「先輩あるいは上司から職場での臨床実践について相談を行ったり知識技術価値などについての指導あるいは精神的サポートを受けるためのミーティング」（小林，2004）として捉えられている。以上のように福祉臨床におけるスーパーバイザーとは，熟練した対人援助専門職であると同時に，職場の組織構成員である経験の浅い専門職に対する，管理監督と育成指導機能を果たす立場を示しているようである。しかしながら，対人援助専門職のバーンアウト研究で報告されているように「職場内での人間関係」「上司の無理解」を理由とした燃え尽きが多いことも実情であり（高良，2006），彼らを支えるスーパービジョンの活用は個々の現場での工夫に留まり，適切に機能しているとは捉えがたいのが現状である。

3. スーパービジョンにおけるパラレルプロセスの影響

スーパービジョンにおいて中心的な心的力動とされるスーパーバイザー－スーパーバイジー関係とスーパーバイジークライエント関係の構造的相似性は，パラレルプロセス（並行過程）という概念で説明される。この概念は精神分析における転移・逆転移にその起源を持ち，Searles（1955）によって「クライエントとセラピストの関係における現在の仕事のプロセスはセラピストとスーパー

バイザーの関係にしばしば反映されている」と定義された。小谷(2004)は，セラピーとスーパービジョンはパラレルプロセスをたどるという視点から，安全なスーパービジョン空間を前提としたスーパーバイザー－スーパーバイジー関係の相互作用が，治療展開そのものに現れると説明している。また，岩崎（1997）は，スーパーバイジーがまずスーパーバイザーから共感されるという受動的な共感体験を得ることで，クライエントに共感する能動的機能を高めることができると指摘している。他にも小林（2004）は，相手の感情を分かると感じる体験や，分からないと感じる体験双方に開かれた態度を保ち，相反する立場や視点の間で揺れるという葛藤的な状況に耐えることが，援助者としての共感性を培う上で，非常に重要な役割を果たすと述べている。

スーパーバイザー養成研修における「良いスーパービジョン体験が受講生の臨床実践に生かされる」（植田ら，2005）という主張は，このようなパラレルプロセスの理論によって説明することが出来る。研修受講生の内的体験は，「自分では気付かなかったことへの気付き」，「受け止められる体験を通して相手を受け止めることができる」，「ありのままの自分を受け入れてもらえる心地よさや安心感」，「他の受講生からの受容，温かさの体験によって様々な支えを受けた過去を呼び覚ませた」などの言葉で語られている（植田ら，2005）。

Ⅱ　方法

1. 調査対象者

1）研修受講群：福祉施設の対人援助専門職を対象として実施された「スーパーバイザー養成研修」への参加者 60 名。回収率 95.0%，有効回答者 57 名（男性 24 名，女性 33 名，平均年齢 39.6 歳，*SD* = 8.9）。職種は，直接に対象者と関わることを主業務とする対人援助専門職であり，具体的には特別養護老人ホームなどのソーシャルワーカー，ケアマネジャー，児童養護施設や障害者施設などの生活支援員，保育士等であった。

2）非受講群：福祉施設の対人援助専門職（経験年数 5 年以上の者）45 名。有効回答率 80.0%，有効回答者 36 名（男性 15 名，女性 21 名，平均年齢 42.8 歳 *SD* = 9.2）。職種はソーシャルワーカー，ケアマネジャー，保健師，保育士等であった。

2. 研修について

この研修では，初回と第 2 回目が連日，その後は約 2 ヶ月おきという間隔で，計 5 回 1 日 6 時間のカリキュラムが約半年間をかけて実施される。全ての研修における講師は同一人にて行われる。各研修日の合間に受講生は職場でスーパービジョンを実践することが課せられ，それを研修内で報告することで，研修における学びと実践の統合が図られている。

1）研修期間と調査時点

研修は 2007 年 7 月～2008 年 2 月の間に約 2 ヶ月に 1 度開催される割合で計 5 回実施された。調査は研修 1 日目，3 日目，4 日目の計 3 回実施した。

2）非受講群の調査について

非受講群の調査は研修受講群と同時期に実施した。研修受講日を基点とした前後 1 週間以内に依頼し，回収期限を研修受講群の最終配布日（回収日）に設定した。

3. 測定尺度について

1）認知的評価測定尺度（CARS）（鈴木ら，1998）

CARS は「コミットメント」（“この状況を何とか改善したいと思う”など）「影響性の評価」（“この状況は私自身に影響を与えるものだと思う”など）「コントロール可能性」（“平静な気持ちをすぐに取り戻すことが出来ると思う”など）「脅威性の評価」（“この状況は私を危機に陥れることだと思う”など）の 4 つの下位尺度により構成される。本研究では「あなたの後輩や部下が，あるケースへの関わりについて，とても悩んであなたのところへ相談に来ました。今までにも何度か相談に応じてあなたなりの援助や調

整をしてきましたが，なかなか良い結果が得られません。あなたが今このような状況に遭遇したとき，その状況をどのように捉えるかについてお聞きします。各項目についてあなたの考えに当てはまる項目に○をつけてください。」という教示文によりストレッサーとなる職場の対人場面を想定してもらい，4 件法にて回答を求め（各項目の得点は 3〜0 点），各下位尺度得点が高いほどその認知的評価が高くなるように得点化した。

2) 共感的コーピング尺度（Empathic Coping Scale）（加藤，2002）

共感的コーピング尺度は，「認知・情動的コーピング」（“相手の気持ちを自分でも感じてみようとした”，“あるがままの相手を受け入れようとした”など）「行動的コーピング」（“相手のために何か役に立つことをしようとした”“相手の気持ちを和ませるため良い感情を持っていることを伝えた”など）2 つの下位尺度から構成される。本研究では，異なる 2 つの対象（支援の対象である利用者と，育成指導あるいは連携協同の対象である職員）との対人場面におけるストレスを，教示文により想起してもらい，各状況での共感的コーピング活用について回答を求めた。対利用者場面の教示文は「仕事上の人間関係で生じるストレス体験についてお伺いします。この場合のストレスとは『利用者や家族，関係者との関わり』の中で緊張したり不快を感じたりしたことを言います。あなたが実際に体験したストレスに対して普段どのように考えたり行動したりしていますか」であり，対職員場面の教示文は上記『』内を『上司や同僚，部下との関わり』とした。4 件法で回答を求め（各項目の得点は 3〜0 点），両場面共に得点が高いほど各コーピングの使用頻度が高くなるように得点化した。

Ⅲ 結果と考察

1. 認知的評価の改善

各調査時点における受講群，非受講群それぞれのCARSの各下位尺度の平均値，標準偏差を算出した。その結果を表3に示す。

研修の受講経験と認知的評価との関連を調べるために，CARS の各下位尺度得点を従属変数とし，群（受講群と非受講群）を個人間要因，調査時点（1 回目＝受講初日，2 回目＝受講 3 日目，3 回目＝受講 4 日目）を個人内要因とする 2×3 の分散分析を行った結果，表 3 の通りであった。両要因の有意な交互作用が認められた全下位尺度に関して，単純主効果の検定を行った。その結果，非受講群では概ね認知的評価に関する得点に変化が生じなかったのに対し，受講群では「脅威性の評価」を除く認知的評価に関する得点が上昇し，そのような変化が生じたのは，全 3 回の調査のうち第 1 回目から第 2 回目にかけてであった。受講生には研修開始以前に，既に行われた育成指導実践に関する報告書の提出が求められている。そのケースをもとに，研修初日と翌日の二日間講師から

表3　条件（受講群，非受講群）と研修受講各時点における各下位尺度得点の平均値と*SD*
認知的評価尺度　一要因分散分析結果

条件	受講群			非受講群			主効果		
調査時点	1 回目	2 回目	3 回目	1 回目	2 回目	3 回目	条件	調査時点	交互作用
コミットメント	5.8	7.2	6.7	6.4	6.3	6.1	4.18 *	10.98 *	17.51 *
	(0.52)	(1.04)	(1.01)	(1.30)	(1.29)	(1.23)			
影響性の評価	5.4	6.4	6.6	5.8	5.5	6.1	4.41 *	9.95 *	6.83 *
	(0.76)	(1.35)	(1.22)	(0.79)	(1.33)	(1.29)			
脅威性の評価	2.7	3.0	3.1	2.9	3.0	2.4	0.96	1.34	3.37 *
	(0.91)	(1.16)	(1.14)	(1.07)	(1.28)	(0.64)			
コントロール可能性	3.7	4.8	4.5	4.8	4.8	4.8	8.96 *	6.39 *	5.65 *
	(1.04)	(1.22)	(1.10)	(1.11)	(0.94)	(1.07)			

上段：平均値，下段：*SD*

$*p < .05$

のグループスーパービジョンと受講生間でのグループワークが行なわれる。その約2カ月後に開催される研修3日目では，研修体験を活かし職場で新たに実践したスーパービジョンの経過を報告することとなっている。つまり受講生らは，まずは従前の先輩，上司としての部下への関わりを予め記録化し，その関わりにおける“うまくいかない悩み”を初日と翌日の研修において語ることを通じて，自身がスーパービジョンを体験する。その体験を踏まえ職場でスーパービジョンを実践，記録化し提出する経過を辿る。このタイミングで実施された調査において，認知的評価の有意な改善が得られたことは，受講生が認知している職場での対人関係の変容の反映として捉えることができよう。これは，同研修修了生らの次の意見にも支持される。「自分がいい答えを出すのではなく，この人が何を言いたいのかを聴くこと」に目を向け，「それまでは自分の思うがままにしていた」が「困っている職員に自分の言ったこと，投げかけたことがどうなるのかについて考えるようになった」（村岡ら，2007）。受講生は，部下や同僚から難しい相談を受けた際，その困難さに対して明快な解決方法をアドバイスしかねるという状況に置かれる。そしてその状況が自分自身に及ぼす影響（精神的な負荷）を受け止めつつ，敢えてその問題に取り組んで行こうとする積極的な関与の姿勢や，自分がその問題に取り組み得るだろうと感じる統制感を維持できるようになっていったと考えられる。つまり，すぐにはどうすることもできない問題を抱えてしまったことに対する否定的な感情や，その原因が部下や同僚などスーパーバイジー当人の能力に起因するのではないか，という疑念や不信感を抱えながら，それでも相手と関わり続けることを選択していこうとする変化が生じたものと捉えられる。また受講群の「脅威性の評価」が研修期間内に軽減することが示されず上昇することもなかったことは，前述した精神的な負荷を抱えるスーパーバイザー像を支持する指標として受け止められる。つまり，部下や同僚から相談を受けた際，解決に直結する明白な回答が見当たらないという状況が自分にとって脅威的な事象だと捉えることに変わりはないが，それでもなおその課題に取り組もうとする強い関与の姿勢が生じたという変容像が浮かぶ。

2. 共感的コーピングの活用可能性

各調査時点における受講群，非受講群それぞれの共感的コーピング尺度の各下位尺度の平均値，標準偏差を算出した。その結果を表4に示す。

研修の受講経験と共感的コーピングとの関連を調べるために，認知的評価の場合と同様，共感的コーピング尺度の各下位尺度得点を従属変数とし，群を個人間要因，調査時点を個人内要因とする2×3の分散分析を行った結果，表4の通りであった。両要因の有意な交互作用が認められた全下位尺度について単純主効果の検定を行なった。その結果，非受講群では概ね共感的コーピングに関す

表4　条件（受講群，非受講群）と研修受講各時点における各下位尺度得点の平均値と *SD*
共感的コーピング尺度　一要因分散分析結果

条件	受講群			非受講群			主効果		
調査時点	1回目	2回目	3回目	1回目	2回目	3回目	条件	調査時点	交互作用
対利用者認知・情動的コーピング	16.3	15.8	19.7	19.5	18.3	18.5	16.04 *	11.20 *	14.83 *
	(2.94)	(2.69)	(3.23)	(3.09)	(2.58)	(2.58)			
対利用者行動的コーピング	10.4	12.2	12.1	12.1	11.6	11.8	0.80	2.66	7.65 *
	(2.20)	(2.54)	(2.41)	(2.58)	(1.97)	(1.93)			
対職員認知・情動的コーピング	12.7	15.0	18.5	18.3	17.8	17.9	42.15 *	20.10 *	24.93 *
	(2.46)	(2.90)	(3.49)	(3.02)	(2.99)	(2.97)			
対職員行動的コーピング	9.52	10.9	11.3	11.9	10.2	10.0	0.07	0.11	16.59 *
	(1.91)	(2.65)	(2.57)	(2.08)	(2.50)	(2.65)			

上段：平均値，　下段：*SD*
＊p<.0

る得点に変化が生じなかったのに対して，受講群では利用者に対する「認知・情動的コーピング」を除く共感的コーピングに関する得点が上昇し，そのような変化が生じたのは調査2回目であった。また問題解決が困難とされる際に高まるといわれる認知・情動的コーピングと，他者への傾聴や援助など向社会的な働きかけである行動的コーピング(加藤，2002)が研修受講3日目（調査2回目）に上昇し，その約2ヵ月後の受講4日目（調査3回目）においても高く維持されることが示された。また，利用者に対する「認知・情動的コーピング」は受講4日目（調査3回目）において上昇している。これらの結果から，受講生は研修でのスーパービジョン体験を通じて，相手の立場を考え，相手の視点に立って物事を見ることを通じ相手がどのように感じているかを理解しようとし，あるがままの相手を受け入れようとする共感的コーピング(加藤，2002)を活用する可能性が高まったと考えられる。つまり，自らの職務上の関わりに共感的コーピングを活用して対人関係を調整する力を身につけていったと捉えられる。一方，非受講群の得点に概ね変化が生じていないことは，彼らに既に高い得点が示されていたことからそれ以上の変化が望めないとする可能性も否定できない。

Ⅳ 総合考察

対人援助専門職は，専門的な対人援助と職務的役割（役職等）という重複した立場を担う。この重複した役割を抱えつつ，職場での対人関係の中にスーパーバイザーとスーパーバイジーが共に身を置きながら，スーパービジョンにおいて双方がケース理解に臨むという構造は，福祉臨床における援助の構造的特徴でもある。対人援助専門職は，職場内での上下関係や職種間連携など，複雑な事情を内包した人的資源の関係に自らも身を置き影響を受けながら，その内側から関係を調整していくという特徴を有する。この調整能力を機能させるプロセスには対人関係上の困難が伴う。そこには，因果論に基づいた決定的な解決策が準備されていることはほとんど無いと考えられ，慢性的に「対人関係」がストレスやバーンアウトのリスク要因になるとも考えられる。ゆえに教育的関わりとしてのスーパービジョンにおいて，共にこのような構造に身を置くスーパーバイザーとスーパーバイジーが両者の関係を繋いでいけるか否かがその成果を左右すると考えられる。また，この関係性の中でスーパーバイザーが，決定的な解決策の見当たらない困難な課題にそれでも取り組もうとする姿勢を維持しつつ，共感的コーピングを用いてスーパーバイジーの立場を理解しようとする態度を示していくことも大切であると考えられる。なぜなら，これらの体験がパラレルプロセスを通じてスーパーバイジーの担当するケースへの支援に繋がっていくと考えられるからである。本研究を通じて，人的資源の関係調整機能が中心的役割である対人援助専門職にとって，その困難な関わりに対する意欲を維持し，他者の立場に立った共感的理解を試み続けるためには，スーパーバイザー的役割を担う者自身が共感された体験を内在化して自らの対人援助における活用可能性を高めていくことが重要であることが示唆された。

＜付記＞

本稿は大阪樟蔭女子大学大学院に提出した修士論文に再調査，再分析を加えたものである。ご指導いただいた同教授夏目誠先生はじめ同准教授坂田浩之先生ならびに川上正浩先生に深謝いたします。また研究に御協力頂いた元梅花女子大学准教授植田寿之先生，研修受講生，研修修了生をはじめとする対人援助専門職の皆様に御礼申し上げます。

文献

Bruch　H　(1974)：*Learning Psychotherapy.* Cambridge, MA: Harvard University Press 鑪幹八郎・一丸藤太郎(訳)（1978）：心理療法を学ぶ－インテンシブ・サイコセラピーの基本原則 誠信書房

福山和女（1993）：スーパービジョン研修の現状と課題　ソーシャルワーク研究，19,(3), 6.

一丸藤太郎（2003）：臨床心理実習１－スーパービジョン　下山晴彦（編）　臨床心理学全書 4 臨床心理実習論　誠信書房　pp 326-367.

井村弘子（2005）：介護職員のメンタルヘルス－職場環境とバーンアウトとの関連－　沖縄大学人文学部紀要, 6, 79-89.

岩崎徹也（1997）：スーパービジョンをめぐって精神分析研究，41 (3), 167-181

加藤司（2002）：共感的コーピング尺度の作成と精神的健康との関連性について　社会心理学研究, 17(2), 73-82.

小林志代（2004）：ソーシャルワーカーの個人的達成感にみる「共感」と「同情」の違い-「共感性」の発達にスーパービジョンが果たす役割　東京国際大学臨床心理学研究, 2, 65-79.

高良麻子（2006）：介護支援専門職におけるバーンアウトとその関連要因－自由記述による具体的把握を通して－社会福祉学, 48（1)104-116.

倉石哲也(2003)：福祉援助職のバーンアウトとスーパービジョンのあり方に関する研究臨床教育学研究　武庫川女子大学大学院臨床教育学研究科研究誌, 9, 1-22.

小谷英文（2004）：グループ・スーパービジョンの意義　臨床心理学, 4（4）, 497-504.

村岡枝理子・鈴木志乃・種継敦（2007）：スーパーバイザー養成研修の効果に関する研究　大阪市社会福祉研究, 30, 85-102.

Searles　H(1955) : The informational value of the supervisors emotional experiences. : *Collected papers on schizophrenia and related subjects.* New York : International Universities Press , pp157-176.

鈴木伸一・坂野雄二（1998）：認知的評価測定尺度（CARS）作成の試み　ヒューマンサイエンス・リサーチ, 7, 113-124.

植田寿之（2005）平成 16 年度大阪市スーパーバイザー養成研修実施報告書, 17(3) 大阪市社会福祉研修・情報センター

植田寿之・村岡枝理子（2005）：スーパーバイザーの養成について～スーパーバイザー養成研修の実践報告から～大阪市社会福祉研究，28, 127-141.

上野徳美・山本義史・林智一（2004）：ケア専門職のモラール，職場の人間関係および職場風土がバーンアウトに及ぼす影響－バーンアウト予防・緩和の観点から－　日本健康心理学会第 17 回大会発表論文集, 102-103.