

職業リハビリテーションの現場における 支援スーパーバイザーの導入と効果の検証

○菊池 ゆう子（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所 主任研究員）
豊崎 美樹・刎田 文記（株式会社スタートライン CBSヒューマンサポート研究所）

1 背景と目的

株式会社スタートライン（以下「SL」という。）は、障害者及び事業主の双方に対して、文脈的行動科学を基盤とした支援技術による職業リハビリテーション（以下「職リハ」という。）サービスを提供している。また、SLでは、2023年の障害者雇用促進法の改正により事業主の責務として明記された「雇用の質の向上」をより一層推進するため、職業リハビリテーションの現場で発生している事象全体に対してスーパーバイズ機能を持つ『支援スーパーバイザー』（以下「支援SV」という。）を、弊社CBSヒューマンサポート研究所内に配置することとした。

支援SVがサポートする内容について、図1に示した。これらのサポート内容は、スーパービジョンの機能として管理的・教育的・支持的・仲介的の4機能に整理されている¹⁾。しかし、職リハ領域におけるスーパーバイズの重要性については数々の調査や研究がなされている一方²⁾、スーパービジョンの効果を4つの機能に分類し調査した研究は少ないのが日本の現状である。

管理的機能 - 仕事の分担や業務量の調整 - 職場環境を整える - 信頼され、支えられ、評価されていると感じられるようにする - 業務遂行に関する評価 - クライアントへの援助の向上 - ワーカーの成長のための環境整備や評価	教育的機能 - 専門職として実践するために必要な価値・知識・技術を教える - クライアントに適切な援助ができるよう専門性を高める - 実践場面で活用できる具体的な知識の教授 - 理論と実践の循環 - スーパーバイザーとスーパーバイジー両者の関係性が良好である
支持的機能 - クライアントへの効果的な援助ができるよう不安を和らげる - 援助場面では、クライアントに対する援助方法だけでなく、制度や社会状況など援助者個人の誠意や努力では解決できない問題も多くあり、援助者はジレンマを感じやすい状況にあることを理解する - バーンアウトの予防	仲介的機能 - チームアプローチや多職種連携 - チーム内での役割と責任について明確化 - 組織内での方針づくり - スタッフのニーズへ対応 - スタッフと組織の関係が良好になるようにする

図1 スーパービジョンの4機能と特徴

そこで本稿では、SLにおける支援SVのスーパーバイズ機能の効果を確認するため、アンケート調査を実施し、スーパービジョンの4機能に基づく整理・分類を行なった結果を報告する。調査結果をもとに、効果的なスーパービジョンの在り方と、今後の支援SVの課題について検討したい。

2 方法

(1) 支援SVによるサポート内容の分類

2023年7月から2023年12月までの支援SVによるサポート内容を、4つの機能（教育的・管理的・支持的・仲介的機能）に分類した。

(2) アンケート調査の実施方法の概要

支援SVのサポートの効果を確認するため、アンケート

調査を実施した。調査概要および分析の方法は、以下のとおりである。

ア 対象者の属性：SL社員のうち、支援SVと連携した部門のサポーター（様々な社歴・階層の20代～40代の男女）

イ アンケート回収期間：2024年1月15日（月）～2024年2月1日（木）

ウ 回収手段：Microsoft FormsによるWebアンケート

エ 調査票の形式：アンケート調査の設問内容等を表1に示した。設問数は10問、回答形式は、単一回答、複数回答、自由回答、段階評定法（4～5段階）の4種類を、設問内容に応じて設定した。また設問内容は支援SVとの連携について問う内容であった。

表1 アンケート調査の設問内容

設問	内容	回答形式
1	支援SVの存在を知っていますか。	単一回答
2	支援SVと連携をしたことがありますか。	単一回答
3	支援SVとの連携は、どのような内容でしたか。	複数回答
4	支援SVと連携するタイミングは、適切でしたか。	単一回答
5	支援SVとの連携頻度は、どれくらいでしたか。	単一回答
6	支援SVとの連携は、役に立ちましたか。	単一回答
7	支援SVとの連携が役に立った点／役に立たなかった点について、具体的に教えてください。	自由回答
8	支援SVの連携により、サポーター／メンバー／管理者／本社担当者に変化はありましたか。	複数回答
9	変化とは、具体的にどのような内容でしたか。	自由回答
10	今後、現場にて困りごとがあったときに、支援SVへ相談したいと思いますか。	単一回答

3 結果

(1) 支援SVのサポート結果

2023年7月～2023年12月までに、支援SV2名がサポートを実施したケース数は25件、拠点数は17拠点、サポーター数は35名（サポーター総数は183名）であった。支援SVのサポートの内容541件を4機能に分類し、各サポート内容の件数を付した結果を表2（次頁）に示した。

(2) アンケート調査の結果

支援SVの効果に関するアンケート調査のうち、設問6～9の結果を、図2および表3～5に示した。

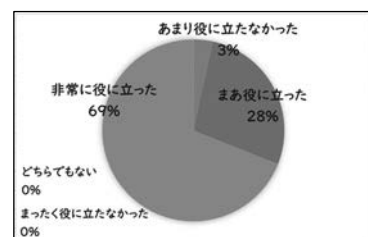


図2 設問6の回答結果

機能	支援SVのサポート内容	件数
管理的功能	主訴の整理	25
	ケース会議の企画・運営・進捗確認（定期／臨時／ソーシャル）	18
	支援モデルの検討 全社的な知識スキルシステムの構築化	1
	PBT-WG 部署横断的な支援技術向上のためのプロジェクト	1
	てんかんへの対応 部署横断的な知識とシステムの提供	1
	企業への提案（目標設定、期日設定）	25
	実行可否判断	25
	サービス部門とのMTG 部署横断的な知識スキル醸成に向けた環境整備	6
	優先順位決め（緊急性・重要度の整理）	25
	進捗確認	25
教育的機能	初期研修	12
	離層別研修	7
	PBT研修 全社的・WG	5
	情報収集	25
	アセスメント対応	25
	情報整理	25
	分析（心理的柔軟性、HDM、PBT）	25
	施策検討	25
	情報提供 ソーシャル、法令	25
	正誤のFB	25
支持的機能	継続	25
	感情の反映	25
	言語的共感	25
	強化のFB	25
	ほげまし	25
	タスクのフォロー／代行（年表作成等）	25
	ケース会議（ソーシャル）との連携の整理・促し	5
	防犯看護との連携の整理・促し	2
仲介的機能	医師との連携の整理・促し	25
	法廷との連携の整理・促し	5
	上長へのエスカレーションの整理・促し	3
	計	54

[illegible]

主要な取り組みのキーワード	達成状況の概要	数値目標	達成率
サードパーティ事業の発展が最も重要な課題であり、ミッドマンもその一環	●東京支店のみの新規のサードパーティの導入 ●世界展開を視野に入れたミッドマンの導入 ●海外展開に力を入れた新規のサードパーティ ●東京支店以外のミッドマンの導入	7 2 1 1	90% 100% 100% 100%
銀行でなくとも銀行でもなかった 銀行が多岐にわたる事業展開をした システムでなくとも	●銀行でなくとも銀行でもなかった 銀行が多岐にわたる事業展開をした システムでなくとも	1 1 1	100% 100% 100%
取引先への事業	●取引先への事業 ●取引先への事業 ●取引先への事業	11 11 11	100% 100% 100%

回答選択肢	回答数	割合
サポーターに変化があった	26件	47%
クライアントに変化があった	9件	16%
管理者に変化があった	9件	16%
本社担当者に変化があった	7件	13%
上記以外に変化があった	1件	2%
特に変化はなかった	3件	6%

[illegible]

— 55 —