

福祉現場におけるソーシャルワーカーの スーパーバイザーに向き合う体験 —スーパーバイザーへのフォーカスグループインタビュー調査—

橋本美香・南條正人・高梨友也

I. はじめに

ソーシャルワーカーには、多様化・複雑化する福祉ニーズへ対応するための高いソーシャルワークスキルが求められている。ソーシャルワーク専門職の成長を支えるプロセスとして重要視されているのがスーパービジョンであり、ソーシャルワーク実践の一環として位置づけられている。

Kadushin, A.¹⁾ は、スーパーバイザーにはスーパーバイザーの仕事上の行動を指揮、コーディネート、強化、評価すべく権限が委譲されており、スーパーバイザーはスーパーバイザーの業務遂行のための説明義務があると述べている。この責任を果たすためには管理的・教育的・支持的機能が必要であり、スーパービジョンの長期の目的はクライアントへのサービス提供の質を担保することである。

しかし、先行研究では、スーパービジョンを受けた経験がないソーシャルワーカーや、スーパービジョン経験のないソーシャルワーカーが少なくないことが報告されている。日本社会福祉士会員を対象とした全国調査²⁾ では、スーパービジョンを受けた経験（以下、「スーパーバイザー経験」という）がないソーシャルワーカーは回答者の 50.0%、スーパービジョンを行った経験（以下、「スーパーバイザー経験」という）のあるソーシャルワーカーは回答者の 31.5%であった。また、スーパーバイザー経験がなかった理由として、①上司や職場の理解がない、スーパービジョンが何か分かっていない、②スーパーバイザーがいない、職場に受ける環境がない、機会やきっかけがない、受け方がわからない、③忙しい、時間がない、④意欲がない、必要でない、他の手段でたりる、などであった。

塩田³⁾ は、スーパービジョンが福祉現場に根付かない理由について、①同職種間スーパービジョンが困難であり、かつ経験知でスーパーバイザー役割が決まる、②管理的立場からのスーパービジョンの無理解のために、スーパービジョンの形骸化がおこる、③日本人はスーパービジョン関係といった契約関係よりも感覚的な人間関係に

重きを置く、といった点をあげ、欧米発の理論をわが国の福祉現場にそのまま当てはめようとするものの困難さについて指摘している。

すなわち、ソーシャルワーク実践においてスーパービジョンは重要であるにもかかわらず、福祉現場においてはスーパーバイザー経験不足、能力不足、職場の無理解、お国柄に合わない日本のスーパービジョンの存在、といった課題が山積している。

このような課題に対応する方法として、スーパービジョン研修の効果が期待できる。久田ら⁴⁾は、「傾聴」「技術習得への意欲」「サービス管理責任者としての役割」「スーパーバイザーとしての気づき」などについてスーパービジョン研修の効果が得られたことを報告している。しかし、一方、このようなスーパービジョン研修の機会は少なく、スーパービジョン研修を受講したことがないと回答したソーシャルワーカーが73.7%に及ぶことを明らかにしている。その理由は、「機会がない」「日程が合わない」「時間がない」「職場として参加できる体制がない」などがあげられていた。

このようなスーパービジョンの課題がある中、研修参加も容易ではない福祉現場で、スーパーバイザーは、どのようにスーパービジョンに取り組んでいるのだろうか。これまで、スーパービジョンの実態や課題について統計処理された調査報告は多いものの、スーパーバイザーが福祉現場のスーパービジョンの課題にどのような取り組みを実施し、スーパーバイザーに向き合っているのか、その体験を記述した研究は見当たらない。

そこで、本研究では、スーパーバイザーへのフォーカスグループインタビュー調査によって、福祉現場におけるソーシャルワーカーのスーパーバイザーに向き合う体験を明らかにすることとした。体験の追求という研究課題に対しては数値的に表われにくい現象の分析が求められる。そのため研究デザインは質的記述的研究手法を用いた。

II. 研究目的

研究目的は、福祉現場におけるソーシャルワーカーのスーパービジョンの体験を、スーパーバイザーへのフォーカスグループインタビュー調査によって明らかにすることである。

III. 研究方法

1. 調査日

令和元年10月21日に実施した。

2. 調査方法

フォーカスグループインタビューによる調査である。

3. 調査内容

対象者属性として、年齢・性別、現在の職種、スーパーバイザー経験、スーパービジョン研修受講経験、福祉現場の経験年数等について聞いた。

スーパービジョンの考えとしては、職員間との信頼関係構築上の工夫、利用者の問題解決場面のスーパービジョンでの工夫、福祉現場職員や実習生へのスーパーバイ

ザー経験でスーパービジョンがうまくいった事例やうまくいかなかった事例、スーパーバイザーとしてのジレンマや困った出来事、スーパービジョンに対する自己の自信のある点、自信のない点、自信がついてきた点、スーパーバイザーとしてのやりがい等について、具体的な取り組み内容を提示してもらった上で、スーパーバイザーとしての体験を述べてもらった。

4. 分析方法

分析方法は質的記述的に行った。研究対象者の語りは録音したデータを逐語録とし、意味内容によって1文脈単位で抽出した。次に、抽出したデータの意味内容を保ったまま、簡潔な表現にしてコード化し、類似性に基づいてサブカテゴリ、カテゴリ化と抽象度を上げて命名した。最後まで残ったカテゴリについて論理的な関連性ができるよう空間配置を行い、カテゴリ間の関連について構造化した。

5. 倫理的配慮

本研究は東北文教大学・東北文教大学短期大学部研究倫理審査委員会の審議を経て承認後に実施した。研究協力施設の施設長及び研究対象者に対し、研究の目的・意義・方法、プライバシー保護のための対策、データの取り扱いと廃棄、研究協力による利益・不利益とその対応、研究成果の学会等での公表の際の留意事項などを記載した依頼文書、説明文書、同意書と同意撤回書を作成し、書面に基づいて説明し同意を得た。

IV. 研究結果

1. 対象者属性（表1）

対象者は6人で、男性が5人、女性が1人であった。年齢は36歳から55歳であった。施設種別は特別養護老人ホームが4人、介護老人保健施設が1人、認知症グループホームが1人であった。現在の職種は生活相談員が3人、施設長が2人、業務主査が1人であった。全員がスーパーバイザー経験があり、4人はスーパービジョン研修の受講経験があった。福祉現場勤務経験年数は14年から26年であった。

表1 対象者属性

	性別	年齢	施設種別	現在の職種	SV経験	SV研修 受講経験	福祉現場勤務 経験年数
A	男性	45	特別養護老人ホーム	生活相談員	有	無	22
B	男性	55	特別養護老人ホーム	施設長	有	有	26
C	男性	41	介護老人保健施設	業務主査	有	有	17
D	男性	55	認知症グループホーム	施設長	有	有	17
E	男性	42	特別養護老人ホーム	生活相談員	有	有	18
F	女性	36	特別養護老人ホーム	生活相談員	有	無	14

※)「スーパービジョン」を「SV」で表示した

2. ソーシャルワーカーのスーパーバイザーに向き合う体験 (表2)

コード数は57、サブカテゴリ数は28であった。カテゴリは【福祉現場におけるスーパービジョンの課題】【課題不明確で未熟なスーパーバイザー】【スーパービジョン機能を活用した指導】【スーパービジョンの効果向上を目指した取り組み】【スーパーバイザーのソーシャルワーカーとしての成長にやりがい】【スーパービジョンによる自己覚知】という6つが導かれた。

以下、【】はカテゴリ、「」はサブカテゴリとして示す。なお、対象者の語りの例を『斜体』で表し、原文のままとした。

表2 ソーシャルワーカーのスーパーバイザーに向き合う体験

カテゴリ	サブカテゴリ	コード	
福祉現場におけるSVの課題	養成校の学習と現場の実践の違いへの不安	養成課程の既修得学習と現場実践との違いに不安(C) 養成課程で学んだ理論と福祉現場の融合への疑問(C)	
	見て学習させるSVの方法の限界	見学習指導では育たなかったバイザーのやりがい(A) バイザーが独断で判断してしまった失敗(F)	
	自己課題解決につなげるシステム不足	処理すべき課題と挑戦すべき課題を認識(D) 処理すべき課題が不明確なバイザーは挑戦すべき課題解決は困難(D) バイザー自身が自己課題を自覚していないとSVは困難(D) 能力不足のバイザーをサポートするシステムがないことが課題(B)	
	ケアの質向上に向けたバイザーの課題	相談員の能力の良否がケアの質を左右する課題(B) バイザーのエンバウメントを引き出すバイザーのSVが不足(D)	
	中途半端な福祉現場のSVの体験	SVの目的と役割がOJTの中ではあいまい(C) バイザーが全般的な実践の体験できないことが中途半端(C)	
	課題不明確で未熟なバイザー	利用者観察に不安があるバイザーの未熟さ	メモがないと利用者の観察ができないバイザーの観察力不足(D) 初期面談だけは利用者理解が進まないバイザー(E)
初期の自己課題をバイザーに見つけてもらうSV		認知症BPSD対応などの初期段階で解決課題学習の取り組み(D) 自己課題が明確ではないバイザーへの気づきの促し(C)	
潤滑油となって構築する人間関係(管理的機能)		バイザーが話しかけやすい関係性作り配慮(A) 相談員は潤滑油である立ち位置の伝達(A)	
SV機能を活用した指導	バイザーの意図を他スタッフに伝達(管理的機能)	バイザーの指導の意図を他職員に伝達(C)	
	ネガティブな出来事をポジティブに捉えたSV(教育的機能)	事故処理と苦情対応というネガティブなことをポジティブに変換して指導(E) 事故発生時は利用者を守る意義について教える(E) 苦情があれば利用者・家族への向き合い方について教える(E)	
	地域福祉の取り組みをSVに活用(教育的機能)	地域福祉の領域での指導に力を入れている 施設と地域の良い関係性をバイザーに見てもらう(B)	
	多角的な視点で考察するSV(教育的機能)	多職種の視点や家族視点などの多角的なもの見方について伝える(E)	
	一般的なマナーの修得に向けたSV(教育的機能)	電話の応対やマナーなど一般常識について学んで欲しい(A)	
	経営的視点を含めたSV(教育的機能)	「お金」と利用者サービスという施設経営の視点での指導(E)	
	バイザーが疲弊しないよう支持(支持的機能)	バイザーと行動できない場合は安心できる声掛けをして配慮(C) バイザーが緊張しないよう他職員に根回しして支持することが必要だ(C) SVを頑張りすぎてバイザーに疲れさせないよう配慮(B)	
	長期的視点でのSV(支持的機能)	能力不足の人材でも離職しないよう指導する方針(B) 泣いてばかりの新人に対し長期的視点で関わったら1年後に急成長(F)	
	SVの効果向上を目指した取り組み	プリセプター機能向上のための巡回指導体制	プリセプター・プリセプティと臨機応変に面談対応(B) プリセプター機能が働くよう巡回指導者制構築(B) プリセプター制度導入による人間関係を含めた問題発生(B) 経験浅い職員のプリセプター支持的機能の不足(B)
		バイザーの潜在的な能力を顕在化するSV	バイザーが潜在的な能力を持っていないと課題解決は困難(D) SVではバイザーの潜在的な能力を顕在化させることが重要(D)
バイザーに体験させるSVで成功体験		ケアプラン作成の実践体験による自信(E) 利用者への制度説明の機会を作り成功体験(E)	
SVIにおける振り返り学習の充実		一週間に一度の予習と振り返り面接によってSV機能が発揮(A) 視覚化教材を活用した振り返りと総括(B)	
バイザーとバイザーの共通目標立案		バイザーとバイザーが半年間の共通目標を計画立案(B)	
バイザーのソーシャルワーカーとしての成長にやりがい		バイザーの成長がSVのやりがい	見えていなかったバイザーの成果が表出てきたとき気持ちよくなる(D) バイザーの成長をみられたときやりがいを感じた(E) 段階を踏んでバイザーが成長してくるところを見るとやりがいを感じる(F) バイザーの成長が見えてきたときモチベーションがあがる(D) 共に働く仲間の成長がモチベーションにつながる(F)
	バイザーの成功体験がSVのやりがい	後輩に成功体験を与えられやりがいを感じた(A) 仕事にやりがいを感じたバイザーを見てやりがいにつながった(A)	
	ソーシャルワーカーの価値の学びがSVのやりがい	バイザーが社会福祉士の価値を感じてくれたときやりがいを感じた(E)	
	ロールモデルになれたSVのやりがい	自分をロールモデルととらえてくれたときやりがいを感じた(E)	
	自己覚知につながる SVのやりがい	SVIによって自分が気づかされることややりがい(C)	
	SVIによる自己覚知	バイザーから最新の理論を収集	バイザーから新しい理論を収集する期待(C) 仕事の質を高めるためのバイザーの既修得理論を収集(B)
バイザーから気づきを得た自己覚知		施設の非常識をバイザーの視点から自覚(A) バイザーの目線から外部から見られていると自覚(E)	

※)「スーパービジョン」を「SV」、「スーパーバイザー」を「バイザー」、「スーパーバイザー」を「バイザー」で表示した

(1) 【福祉現場におけるスーパービジョンの課題】

【福祉現場におけるスーパービジョンの課題】は「養成校の学習と現場の実践の違いへの不安」「見て学習させるスーパービジョンの方法の限界」「自己課題解決につなげるシステム不足」「ケアの質向上に向けたスーパーバイザーの課題」「中途半端な福祉現場のスーパービジョンの体験」というサブカテゴリから編成された。

このカテゴリは、スーパーバイザーが福祉現場での教育システム不足や、自身のスーパービジョン技能上の課題、人材不足や時間不足の中でスーパービジョンしなければならない限界などを感じていることを意味した。

『今は、人材の問題もあって、できる職員もいますが、できない職員もいて、できない人もなんとか継続的に仕事を続けていけるよう指導していく考え方が大事だということをおもんに伝えていきます。でも、現場の職員は、できない人をカバーしている自分たちの立場はどうなるんだ、と。だからなるべく時間外や人事考課は頑張っている人につけていくようなことをしていますが、でもそこは課題なのかなって。仕事ができない人をどうやって育てていくのか、といったところが課題。(B)』

『スーパービジョンを科書的に言うと、契約を結んでなにをして、というところがあるのですが、職場では関係が続いていくというところがあって。本当はスーパービジョンは契約を結んで評価をして期限を決めてというところがあるのでしょうけれど、職場の中で業務の中で、スーパービジョンとOJTなのかあいまいなところが難しいというか。終わりが無いというか。(C)』

(2) 【課題不明確で未熟なスーパーバイザー】

【課題不明確で未熟なスーパーバイザー】は「利用者観察に不安があるスーパーバイザーの未熟さ」「初期の自己課題をスーパーバイザーに見つけてもらうスーパービジョン」というサブカテゴリから編成された。

このカテゴリは、自己が達成すべき課題や克服すべき問題を自覚できないスーパーバイザーが多く、特に初期の関わるスーパーバイザーへの指導の困難さをスーパーバイザーが感じていることを意味した。

『課題について本人たちが意識していないと難しく、課題発見をするところまでいっていない職員がいて、本人たちが、処理していかなければならない課題や挑戦していかなければならないことを把握している職員であれば、スーパービジョンもかなり効果があるものになっていくような印象はあります。それ以外は結果がついてこないような気がしていますね。(D)』

『アセスメントの仕方が一般的になってしまって、最初からメモするんですよ。メモしないでちゃんと利用者さんのことを観察しなさいよ、というんですが。(D)』

(3) 【スーパービジョン機能を活用した指導】

【スーパービジョン機能を活用した指導】は「潤滑油となって構築する人間関係(管理的機能)」「スーパーバイザーの意図を他スタッフに伝達(管理的機能)」「ネガティ

ブな出来事をポジティブに捉えたスーパービジョン（教育的機能）」「地域福祉の取り組みをスーパービジョンに活用（教育的機能）」「多角的な視点で考察するスーパービジョン（教育的機能）」「一般的なマナーの修得に向けたスーパービジョン（教育的機能）」「経営的視点を含めたスーパービジョン（教育的機能）」「スーパーバイザーが疲弊しないよう支持（支持的機能）」「長期的視点でのスーパービジョン（支持的機能）」というサブカテゴリから編成された。

このカテゴリは、スーパーバイザーが、人間関係構築や業務管理といった「管理的機能」、専門職として知るべき教育内容として事故対応、地域福祉、多角的視野、マナー、経営管理といった「教育的機能」、心的苦痛の緩和につながる「支持的機能」といったスーパービジョンの3つの機能を活用しながらスーパービジョンを行っていることを意味した。

『メンバーの上に立って指示をすることが相談員の仕事ではない。表立つわけではなく、みんなの潤滑油になってまとめて行くこと。(A)』

『多職種の視点というか、リハビリとか、看護師とかといった視点、それから家族の視点とか、多角的な視点というところを伝えるようにしている。一つのことだけ見ていると流されてしまうというか、立ち位置わからなくなってしまう。(E)』

『実習生は自分の手を離れたところで実習してくるような場面があって、そんなときは、大丈夫だよ、大丈夫だよ、と声をかけて、まあ、支持的機能というか。(C)』

(4) 【スーパービジョンの効果向上を目指した取り組み】

【スーパービジョンの効果向上を目指した取り組み】は「プリセプター機能向上のための巡回指導体制」「スーパーバイザーの潜在的能力を顕在化するスーパービジョン」「スーパーバイザーに経験させるスーパービジョンで成功体験」「スーパービジョンにおける振り返り学習の充実」「スーパーバイザーとスーパーバイザーの共通目標立案」というサブカテゴリから編成された。

このカテゴリは、プリセプターの巡回指導体制を構築することや、スーパーバイザーが成功体験を持てるよう実際の利用者に関わってもらう機会を作ること、振り返りの場面ではホワイトボードを活用して視覚的に意味づけする時間を設けるなど、これまで実践されているスーパービジョンの効果がさらに向上するような独自の取り組みを、スーパーバイザーとして実施していることを意味した。

『スーパービジョンを活かすシステムがなかなかなくて、OJTとか、個人の指導とかあるのですけれど。うちが工夫したことは、プリセプター制度というものを導入して、新人に先輩職員をつけて育てていってもらっていたのですが、なかなかうまくいなくて、そこで、今年度から法人の巡回指導者というのを作って、面談できるようにした。実際、巡回指導者が巡回に行くとうまくいっていないことがわかってきて。(B)』

『自信をもってもらおうというか。主体的にするってことが少なくて、相談員業務として、ある程度の介護保険について調べてきて、利用者にわかりやすく説明し

てもらった体験をしてもらって。先に、自分が説明しているところを参考にしてもらって。(E)』

(5) 【スーパーバイザーのソーシャルワーカーとしての成長にやりがい】

【スーパーバイザーのソーシャルワーカーとしての成長にやりがい】は「スーパーバイザーの成長がスーパービジョンのやりがい」「スーパーバイザーの成功体験がスーパービジョンのやりがい」「ソーシャルワーカーの価値の学びがスーパービジョンのやりがい」「ロールモデルになれたスーパービジョンのやりがい」「自己覚知につながることでスーパービジョンのやりがい」というサブカテゴリから編成された。

このカテゴリは、未熟だと感じていたスーパーバイザーが一気に成長したり、もしくは段階を踏んで成長していく姿にやりがいを感じていた。また、やるべき課題をやり終えてやりがいを感じているスーパーバイザーの姿を見たとき、ソーシャルワークの価値について理解してもらったとき、指導したことでスーパーバイザーのロールモデルになれたとき、スーパーバイザーとの関わりから自己覚知ができたときに、スーパーバイザーはやりがいを感じていたことを意味した。

『成功体験を与えられたときですかね。この前も看取りに関わった職員が充実感を持って学んでくれたこと、やりがいを感じた後輩を見て自分もやりがいを感じたというか。(A)』

『スーパービジョンをやっていると、成長が見えてきたときとか、一番のスーパーバイザーにとってのモチベーションになりますし、関係性では型にはめた評価をしている中で、スーパービジョンでそれまで見えていなかった成果が表出してきたところを見ると、脳内麻薬が出てきて気持ちいい。(D)』

『一週目より二週目、二週目より、三週目と、成長してきて、目指す像が見えてきたときはやりがいを感じますね。(F)』

(6) 【スーパービジョンによる自己覚知】

【スーパービジョンによる自己覚知】は「スーパーバイザーから最新の理論を収集」「スーパーバイザーから気づきを得た自己覚知」というサブカテゴリから編成された。

このカテゴリは、福祉領域独特の固執した考え方についてスーパーバイザーとの関わりから気づかされることがあることを真摯に受け止めようとするスーパーバイザーの思いや、現場経験が長くなったことで滞っていた最新の知識をスーパーバイザーの知識から修得したいとスーパーバイザーは考えていたことを意味した。

『施設の常識は世間の非常識ってところもあるので、素人の目線から、こういったことはどういうことなのかって言ってくれるような人も増えてきているので、そういった視線で受入れていこうかなって。(A)』

『ソーシャルワークは理論と実践を行ったりきたりするものだと思うのですが、仕事の質を高めるために、こちらが理論を学ばせてもらって質の向上につなげるというか。(B)』

3. ソーシャルワーカーのスーパーバイザーに向き合う体験の構造 (図1)

ソーシャルワーカーのスーパーバイザーに向き合う体験の構造として以下のことが明らかになった。

スーパーバイザーは、【福祉現場におけるスーパービジョンの課題】と【課題不明確で未熟なスーパーバイザー】が相まってスーパービジョンに困難を感じていたが、【スーパービジョンの効果向上を目指した取り組み】と同時に【スーパービジョン機能を活用した指導】によって、福祉現場におけるスーパービジョンの実践とスーパーバイザーに対するスーパービジョンを提供していた。その結果、スーパーバイザーは、【スーパーバイザーのソーシャルワーカーとしての成長にやりがい】を得、かつ【スーパービジョンによる自己覚知】を相互に得る体験をしていた。

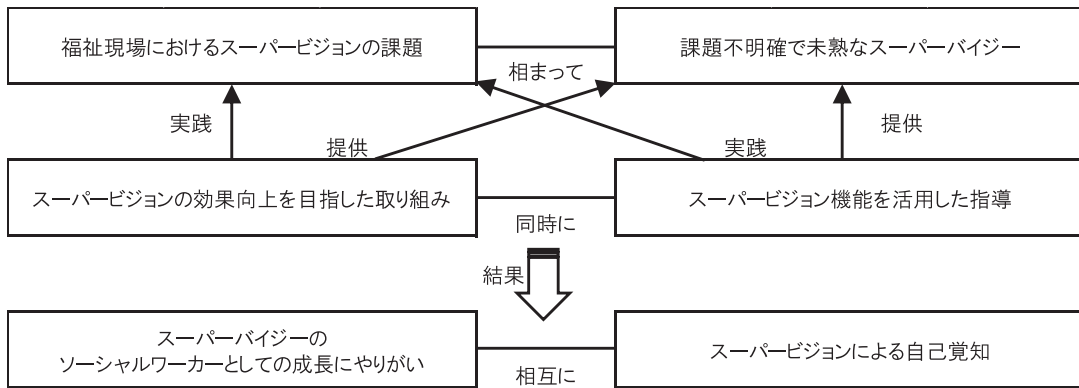


図1 ソーシャルワーカーのスーパーバイザーに向き合う体験の構造

V. 考察

1. 福祉現場の課題への取り組み

本調査対象者の全員が、福祉現場における勤務経験が長くスーパーバイザー経験がある人であったが、それでも、養成課程の既修得学修と現場実践との違いに不安を抱えていたり、理論と現場のソーシャルワーク実践の融合に疑問を感じていた。また、相談員の能力の良否がケアの質を左右する課題を理解しつつ、スーパーバイザーのエンパワメントを引き出すスーパービジョンの能力不足を自覚していた。スーパーバイザーの能力不足の課題については、先行研究と同様の実態が明らかになった。

また、同職種が少ない中でのスーパービジョンでは、対象者は業務を遂行しながら指導する方法が、スーパーバイザーのやりがいを失わせたり、独断で判断して失敗してしまった経験をした体験をしていた。

このような失敗経験がある一方で、深刻な人材不足を念頭に、新人の早期離職をなんとか食い止めようとプリセプター制度導入に加えて巡回指導体勢を取り入れている対象者がいた。プリセプター制度とは、看護領域で活用されている現任教育手法で、新卒看護師の能力開発のため先輩看護師が職場内でトレーニングしていくものである。職場内で仕事に必要なことをマンツーマンで上司や先輩が教えるOJT (On the Job Training) であり、効果的なOJTの実施によってプリセプターシップが円滑に

進み、新卒看護師（プリセプティ）及び先輩看護師（プリセプター）がともに成長・発達できるとされている⁵⁾。B氏の所属施設では、このプリセプター制度導入による効果が少なく、プリセプティとプリセプターの人間関係に問題が生じたり、支持機能の不足がみられたりしていた。そこで、法人全体でこのプリセプター制度を巡回管理するといった工夫をはじめ、その効果を得ていた。このような仕組みはデンマークでも導入されており、それは認知症の指導に関わるコーディネーターのデリバリースーパービジョンという方法である。コーディネーターは1～2ヶ月ごとに施設を訪問し、実践状況をモニタリングして指導するという。デリバリースーパービジョンにおけるコーディネーターの役割として、「契約に基づき施設あげでの情報収集をする」「高い能力で情報を精査し判断してくれる」「具体的方法の助言を受ける」「新たな介護の方法が見つかる」「チーム内で介護の方向性を統一できる」「強制的介入を許可されて介護を展開する」「スーパービジョンに則った新たな介護を実践する」「実践をバックアップするモニタリングを受ける」という8つがあることが報告されていた⁶⁾。このことから、スーパーバイザーへのスーパービジョンに困難性を生じたときに、両者の関係だけに固執するのではなく施設全体でスーパーバイザーとスーパーバイザーのサポートをする取り組みが効果的であることが理解できる。このような取り組みは、スーパーバイザー自身が、能力不足を自覚するようなときにも活用できると考えられる。また、スーパービジョンの展開についてもこれまでの方法に縛られることなく実情に応じて臨機応変な対応を導入することが求められると考える。

さらに、本来であればスーパービジョンは、スーパーバイザーの学習ニーズを捉え、スーパーバイザーのソーシャルワーク実践に間接的に関わりながら、「なぜそのように実践したのか」「どのような思考が自分の実践行為に影響を及ぼしたのか」などの省察的実践を促進させる役割がある⁷⁾が、対象者は、自己課題が明確ではなく未熟なスーパーバイザーに対するスーパービジョンにスーパーバイザーとして困難性を感じていた。しかし、諦めることなく、利用者への実際の関わりの場を設定してスーパーバイザーの成功体験につなげる動機づけをはかったり、視覚教材を用いながらスーパーバイザーの体験の意味づけによる指導を実践していた。加えて、スーパービジョンの管理的・教育的・支持的機能についても、対象者は機能を活用したスーパービジョンを行っていた。

多くの先行研究はスーパーバイザーのスーパービジョン能力についての課題をあげているものの、スーパーバイザーは自己の学習ニーズさえあまいなスーパーバイザーへのスーパービジョンを担っていたことが理解できる。スーパーバイザーは自己の能力の不安や時間的制約の中で、スーパーバイザーへの仕事上の行動を指揮、コーディネート、強化、評価し、最終的には利用者へのサービスの質の確保を念頭に努力していた。これは、Kadushin, A.⁸⁾が述べているスーパービジョンそのものであると捉えられる。

2. スーパービジョンの機能向上に向けた提言

本調査において、ソーシャルワークの目的と役割がOJTの中ではあまいであることにやりにくさを感じている対象者がいた。確かに、スーパービジョンが、スーパーバイザーに対する有効な教育・訓練もしくは管理のための手段として成立するための条件として「契約」があげられる。一方の当事者であるスーパーバイザーが自ら

の意思と判断で目標を設定しニーズを特定することは大変重要であり、契約交渉の過程それ自体がスーパーバイザーに対する純粋な協力や参加を引き出す価値を伴っているとされている⁹⁾。

しかし、現実的には福祉現場のソーシャルワーカーがスーパービジョンを行うのは職位の上下関係にある部下であることがほとんどであり、改めて教育に対する契約交渉などを行う場合はほとんどみられない。また、スーパーバイザーがスーパービジョンを受けていると認識すらしていない可能性も否定できない。対象者がやりにくさを感じるのは当然のことであり、お国柄として根付かないスーパービジョンの「契約」の課題がそこに存在すると考えられる。しかし、スーパービジョン契約の意義は、スーパーバイザーとスーパーバイザーの両者が共に取り組む活動についての期待や理解の一致の実現を図り、スーパービジョンの方法、目的、期待を明確化することにある。「契約」の重要性は理解しつつ、その捉え方の転換を図る必要があるのではないだろうか。たとえば、石田は、用語「契約」は、より適切には「合意」の意味で理解されるべきであると述べている¹⁰⁾。契約による文書の取り交わしや、スーパービジョンに対する料金の発生はなくても、スーパーバイザーはスーパーバイザーに、教育的支援を実施する旨を互いに確認しあう場の設定をスーパービジョンの初期に行っておく必要があるのではないかと考える。

3. スーパーバイザーの継続学習

対象者はスーパーバイザーとしてスーパーバイザーと向き合っている中で、スーパーバイザーの成長をみたときにやりがいを感じ、またモチベーションの向上につながっていた。すなわち、スーパービジョンによって人間関係が構築されるとともに、両者のソーシャルワークの動機づけにつながっていたことが明らかになった。これについては日本社会福祉士会が実施した「社会福祉士の専門的な実践力の向上と活動領域の拡充に関する調査研究」¹¹⁾においても、スーパービジョンのプラスの効果として、①スーパーバイザーの課題の整理、気づきの促し、自信などにつながった、②スーパーバイザーの専門職としての意識や技術の向上につながった、③職場の業務における様子や職場環境が改善された、などが報告されていた。すなわち、効果的なスーパービジョンによってスーパーバイザーの成長が図れれば、それが組織の成果につながる意義があると認識する必要がある。

加えて、経験知のみの知識と技術だけではない継続学習の必要性も存在する。日本社会福祉士会¹²⁾は、ソーシャルワーク専門職には、地域共生社会の実現に向け、多様化・複雑化する地域の課題に対応することが求められる期待について言及され、同報告書の中で、現任の社会福祉士の学び直しに関して、「就労先の事業所（雇用者）が社会福祉士の自己研鑽の意義を理解し、スーパービジョンへの理解が重要といった意見があった」として、現任の社会福祉士の力量を高めるための取り組みの必要性について述べられている。

ところが、スーパービジョン研修の機会が少なく、本調査対象者も6人中2人は受講経験がなかった。先行研究では、研修の機会に加えて参加する職場環境にないという課題も存在しており、この点についてはスーパービジョン研修の機会の確保と、職場の理解の促進が急務と考える。

VI. 結論

ソーシャルワーカーのスーパーバイザーに向き合う体験として、【福祉現場におけるスーパービジョンの課題】【課題不明確で未熟なスーパーバイザー】【スーパービジョン機能を活用した指導】【スーパービジョンの効果向上を目指した取り組み】【スーパーバイザーのソーシャルワーカーとしての成長にやりがい】【スーパービジョンによる自己覚知】という6つが導かれた。

スーパーバイザーは、【福祉現場におけるスーパービジョンの課題】と【課題不明確で未熟なスーパーバイザー】が相まってスーパービジョンの困難を感じていたが、【スーパービジョンの効果向上を目指した取り組み】と同時に【スーパービジョン機能を活用した指導】によって、福祉現場におけるスーパービジョンの実践とスーパーバイザーに対するスーパービジョンを提供していた。その結果、スーパーバイザーは、【スーパーバイザーのソーシャルワーカーとしての成長にやりがい】を得、かつ【スーパービジョンによる自己覚知】を相互に得る体験をしていた。

本研究によって、スーパービジョンの展開にはこれまでの方法に縛られることなく実情に応じて臨機応変な対応を導入すること、福祉現場の「契約」のあり方を検討すること、スーパーバイザーの継続学習のためのスーパービジョン研修の機会の確保と職場の理解の促進が急務であることが示唆された。

本研究では、6人という調査対象者であり、結果の一般化が困難である。今後は対象者数を増やすとともに、スーパービジョンの推進的取り組みの実践事例等に焦点を当てた調査研究についても今後の課題としたい。

文献)

- 1) Kadushin, A. 深谷美枝（翻訳）：ソーシャルワークにおけるスーパービジョン②－ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義に向かって－，明治学院大学社会学・社会福祉学研究，148，47－61，2017。（A. Kadushin, “Supervision in Social Work” -Toward a definition-）
- 2) 社団法人日本社会福祉士会：社会福祉士の専門的な実践力の向上と活動領域の拡充に関する調査研究事業報告書，2012.
- 3) 塩田祥子：スーパービジョンが福祉現場に根付かない理由についての考察，花園大学社会福祉学部研究紀要，21，31－40，2013.
- 4) 久田はづき，本名靖：サービス管理責任者のスーパービジョン研修の意義－サービス管理責任者更新モデル研修から－，目白大学総合科学研究，15，101－110，2019.
- 5) 小宮山陽子，水澤千代子，岡村典子：プリセプター制度の現状と課題，新潟県立看護大学看護研究交流センター地域課題研究報告，27，59－62，2016.
- 6) 汲田千賀子：日本における認知症介護のスーパービジョンシステムに関する研究－デンマークでの取り組みを踏まえて－日本福祉大学大学院福祉社会開発研究科社会福祉学専攻博士課程，2013年度博士論文.
- 7) 加藤由衣：省察的实践を促進するスーパービジョン機能の検討－スクールソー

- シャルワーク実践に特化してー, 高知県立大学紀要社会福祉学部編, 67, 57-71, 2017.
- 8) 前掲書1)
 - 9) 石田敦: スーパービジョンにおける契約についての研究, 吉備国際大学研究紀要, 25, 1-10, 2015.
 - 10) 前掲書9)
 - 11) 前掲書2)
 - 12) 公益社団法人日本社会福祉士会: 認定社会福祉士等の資質向上に資するグループスーパービジョン・モデル構築に関する研究事業, 平成31年3月.
https://www.jacsw.or.jp/01_csw/07_josei/2018/files/svmodel_hokokusho.pdf.
(2019年10月31日閲覧)