

## 研究ノート

地域におけるソーシャルワーク・スーパービジョンのニーズに対する取り組み  
— 職能団体認定スーパーバイザー・事業所・大学による協働をめざして —

松浦 智和

名寄市立大学保健福祉学部社会福祉学科 専任講師

橋本 達志

就労継続支援 B 型事業所ここりか・プロダクション 管理者

岸 美佳

旭川市障害者総合相談支援センターあそと 相談支援専門員

長濱 章雄

障がい者支援施設希望学園 支援課長

櫻田 裕司

障がい者相談支援センターあしすと 相談支援専門員

今井 敦

旭川市神楽・西神楽地域包括支援センター センター長

下坂 佳苗

北星学園大学大学院

佐藤 剛

旭川市障害者総合相談支援センターあそと 相談支援専門員

---

【要約】スーパービジョンとは、十分な知識を持った援助者や管理的責任を担う者が、知識や技術が不十分な者もしくは身につけていない者に対して訓練をする教育的過程のことであり、ソーシャルワーク実践においては、スーパービジョンは対人援助職の成長と支援の質の担保において欠くことのできない概念である。地域におけるスーパービジョンへのニーズは増大していると推測され、近年では任意団体によるものや大学、行政機関などの実践の報告が散見される。本稿では、専門職能と社会をつなぐ職能団体、当事者とソーシャルワークをつなぐ事業所、養成のなかで未来のソーシャルワーカーにスーパービジョンの価値・意義を伝え、併せて、現在のソーシャルワーカーへもスーパービジョンの必要性や価値・意義を多角的に問い、伝え続ける大学の三者の協働の可能性について検討した。

キーワード：ソーシャルワーカー、スーパービジョン、大学、協働、上川

---

## I 緒言

スーパービジョンとは、十分な知識を持った援助者や管理的責任を担う者が、知識や技術が不十分な者もしくは身につけていない者に対して訓練をする教育的過程のことであり、ソーシャルワーク実践においては、スーパービジョンは対人援助職の成長と支援の質の担保において欠くことのできない概念である<sup>1)</sup>。全米ソーシャルワーカー協会は、「ソーシャルワーク・スーパービジョンとは、ソーシャルワーカーがソーシャルワーク実践における責任主体として、技術・知識・態度・倫理的基準の発展を促進していくことを目的とするところの、スーパーバイザーとスーパーバイジーで取り結ばれる関係性である」と定義している<sup>2)</sup>。殊に、ソーシャルワーク業界においては以前よりその重要性が諸家により指摘されているものの、その方法論が体系的に整理され普及しているとは言い難い。

翻って、近年の保健医療福祉領域における「(多職種)連携」や「チームケア」実践の隆盛もまた、スーパービジョンの必要性を再認識する契機になっていると思われる。いうまでもなく、地域では様々な職種が支援者として多くの当事者に関わり、それぞれの職種のそれぞれの支援の視座が飛び交うこととなる。加えて、近年では、地域住民との連携も重視され、協働の対象は確実に広がっている。そのようななかで、ソーシャルワーカーをはじめ、各専門職は、拡大する支援対象者、そこに存在する多様化・複雑化するニーズ対応のため絶えずスキルアップが求められているが、殊に、筆者らが居住する北海道北部地域(以下、道北地域)では、専門職の成長のためのスーパービジョンを意図した相談機関やシステムはないといって過言ではない。

現代では、スーパービジョンの重要性が語られるなか、その目的に変遷に着目した先行研究もみられる。従来の「教育的機能」のウェイトが大きかった流れに加えて、現代的な「リスクマネジメント」「コンプライアンス」「人事考課」などの視点も含めた「管理的機能」が新たな形で重要視されるということである。たとえば、高橋は、近年のスーパービジョンの目的の移り変わりに着目し、「スーパービジョンは、援助者の専門的実践について指導・調整・教育・評価する立場にある機関の管理・運営的責任を持つ職員が行うもので、バイジーとの信頼関係を基底に専門家としての熟成を目的として仕事を管理し、教育し、支持するものである。バイザーの究極の目的は、機関の方針と手続きを検討しながら、利用者へのサービスが量的・質的に最高の水準となるように取り組むこと」と定義している<sup>1)</sup>。

以上のような時局の趨勢や元来あるスーパービジョンへの必要性の認識の共有を背景に、筆者らは、2016年に北海道旭川市やその近郊で活動するソーシャルワーカーを構成員の中心としたスーパービジョン研究会を立ち上げ、有志の学習会を重ねてきた。本稿では、本研究会の活動報告も含め、ソーシャルワーカーを中心としたスーパービジョン実践体制の構築に向けて試論を述べることにする。なお、本研究では、ソーシャルワーク・スーパービジョンを想定して論じていくが、スーパービジョンはソーシャルワーカーだけが取り入れている概念・技法ではなく、保健師や作業療法士などについての報告も散見されること

は事前に申し添える。

## Ⅱ スーパービジョンに関する先行研究の概況

### 1. スーパービジョンの歴史

スーパービジョンは主にケースワークの領域で始まり、イギリスでは 1870 年代にその萌芽がみられる<sup>3)</sup>。アメリカでは 1880～1920 年代に、慈善組織協会における友愛訪問員の教育・訓練に始まり、1920～1960 年代にその基本的な方法が確立された。1920 年代には、ケースワークに精神分析理論が導入され、臨床家の訓練として自分自身の価値観、状態、感情や考え方を知る自己覚知を目標にスーパービジョンが行われるようになった。ケースワークの焦点も、個人の環境的要因を重視し、個人と社会関係との間の調整技術としたリッチモンドの理論から、個人の心理・精神内界へと移り、スーパービジョン関係は治療的關係であることが強調されるようになった<sup>3)</sup>。

1930 年代には、世界恐慌の影響で社会問題が多発し財政が逼迫したため、ケースワークの効率を高めるための管理機能としてのスーパービジョンが求められるようになった<sup>3)</sup>。1950 年代には、教育と管理的機能を、ひとりのスーパーバイザーで実施可能かどうかという議論がなされた。1960 年代になるとスーパービジョンの対象や範囲がグループワークや地域社会の福祉向上のための組織活動へと広がりを見せるが、十分な理論化には至らず、貧困問題に対する対処が課題となり、スーパービジョンが軽視されるということも生じた。このように社会情勢に応じてその役割を果たすなかで、ケースワークを行う者のストレスとバーンアウト(燃え尽き症候群)が問題となり、どのようにストレスとバーンアウトを起こさないようにするかというスーパービジョンの支持機能に目が向けられるようになった<sup>3)</sup>。

このような世界の状況に対して、わが国のスーパービジョンは 1950～1960 年代に導入されたものと推測される<sup>2)</sup>。杉本は、1964 年にスーパービジョンを社会福祉の現場で職務に携わる経験の少ないソーシャルワーカーや大学等の教育機関で学ぶ学生に対する教育的過程であるとするロビンソンの先駆的提示に基づきながら、さらに行政的な意義を加えている。スーパービジョンについて、教育的な過程であるばかりでなく、行政的あるいは管理的な意義を持つとする見解は、アメリカにおけるスーパービジョンに再定義の時期と比べても先んじている<sup>4)</sup>。前田は、相談援助における個別面接場面ではなく、施設や機関でのグループワークの実施に関わるスーパービジョンに関し、その役割を示している。特定の仕事や業務を実施する際に、経験や知識において優れている人、また、上司や後輩や専門家などが、経験の浅いソーシャルワーカー、実習生、ボランティアになどに対して、仕事や業務上必要な指示を与え、指導や助言を行っていく営みをスーパービジョンとしている<sup>5)</sup>。福山は、スーパービジョンは、スーパーバイザーとスーパーバイジーの間で、はっきりと結ばれた契約関係のなかで、スーパーバイジーが学びたいと思うその学習ニーズを満たすことを目標とし、スーパーバイザーが温かい援助や支持を伴ってスーパーバイジーを教授・指導していく過程を意味するものであるとしている。過程としての側面を持つソーシ



ヤルワーク・スーパービジョンは、管理、支持、教育という3機能を提供することにより、実践家の社会化の過程を含む専門職育成の過程でもある。その基本構造は、専門的人間関係、すなわち、スーパービジョン的援助関係を共有する1人のスーパーバイザーと、単数もしくは複数のスーパーバイジーから成るもので、プロセスでもあり、同時に方法論でもあると捉えている<sup>6)</sup>。

## 2. スーパービジョンの機能・内容

スーパービジョンの機能は諸家が「管理的機能」「教育的機能」「支持的機能」の3機能を指摘している。そして、それらは、それぞれ独立した物ではなく相互に関連しているという見方が一般的である。

まず第1に、「管理的機能」である。高橋はこれについて「管理的機能とは、援助業務に対して経験が十分でない初心者、業務の未熟者などに対して、施設や機関の目標に合致した形で、専門職として基本となる業務が遂行できるよう、必要な技術の習得に向けて指導することを指している。例えば、業務の監視、点検、勤務評定、職員の就任や配置、連絡調整、業務計画、業務配分、組織改革における役割などがある」としている<sup>1)</sup>。

第2に、「教育的機能」である。高橋はこれについて、教育的機能とは、専門領域の臨床上に必要な知識・技術を教える機能と訓練する機能である。このプロセスを通じて、援助者は自己と専門的価値、知識や技術を統合し、専門職としての成熟を目指す」としている<sup>1)</sup>。

第3に、「支持的機能」である。高橋はこれについて、「支持的機能とは、援助者自身が個々の自己課題や問題に直面した場合に、適切に援助業務が進められるよう心理的にサポートし、援助者として適切に対処する技能を体得できるようにすることをいう。援助者自身の性格、対人特性、生活史などに起因する自己課題、業務に伴って発生した心理的問題などに対して、その置かれている状況を受容し、心理的な安定を取り戻すことを目的とする。とりわけ対人援助の仕事は、精神的疲弊も大きいものであり、意欲や情熱を持った援助者の燃え尽きを防止する上でも重要な機能である」としている<sup>1)</sup>。

スーパービジョンの内容についても諸家が指摘しているが、総じて、「共通業務」「実践技能」「心理的支持」に約言されよう。たとえば、筆者が身を置く精神保健福祉学や精神障害リハビリテーション学領域では、山根が表1のようなスーパービジョンの内容と機能の関係性を示しており、殊に、多職種連携やチームケアが求められる同領域では一般的になっているといつてよい<sup>3)</sup>。この他、福山はスーパービジョンにおいては、日常の業務行動の確認作業を受ける必要があることに言及し、表2のように業務行動をFKスケールとして作成している<sup>7)</sup>。

## 3. スーパービジョンの形態

スーパービジョンの形態には表3に示す5つが挙げられる。それぞれ効用と限界があり、

状況を勘案した選択が求められよう。

表 1 スーパービジョンの内容と機能の関係

内容		管理的機能	教育的機能	支持的機能
共通業務	施設の機能と役割の理解	○	△	
	関連法・制度の理解	○	△	
	業務内容の理解	○	△	
	記録、報告の内容と理解	○	△	
	他部署・他機関との連携	○	△	
実践技能	事例の把握(評価と理解)		○	
	治療・援助計画		○	△
	治療・援助の実施		○	△
	治療・援助関係		○	△
	家族等への関わり		○	△
心理的支持	不安や無力感に対するサポート		△	○
	スタッフ間力動の理解		△	○
	自己理解のサポート			

○：主な機能、△：補助機能

文献 3) より一部変更して引用

表 2 FK スケール

業務行動	業務内容
①直接援助業務	利用者本人や家族への直接援助
②サポート業務	関係機関・部署の職員、スタッフへの励まし
③スーパービジョン業務	部下・同僚に対する指示、指導
④業務管理・労務管理業務	業務のための準備態勢、事務的業務、会議などの運営業務
⑤ネットワークング業務	関係機関との協働、調整
⑥コンサルテーション業務	部下・スタッフ・他の専門職へのアドバイス
⑦宣伝・普及業務	職務・専門性などを認知されるための努力

文献 7) より一部変更して引用

表 3 スーパービジョンの形態

形態	内容	配慮事項
個人スーパービジョン	スーパーバイザーとスーパーバイジーが 1 対 1 で個別に行う	○スーパーバイジーの関心が明確になる ×スーパーバイザーの安定的な確保が難しい
グループスーパービジョン	スーパーバイザーが複数のスーパーバイジーを対象に行う	○他者による共感が得られる ×スーパーバイジー個人の関心は不明確になる
ライブスーパービジョン	業務を遂行している実際の場面で業務を通して行う	○具体的な助言につながる ×スーパーバイザーの位置づけが不明瞭になる
ピアスーパービジョン	同僚間で行う	○スーパーバイジーの過度な緊張を防ぐことができる ×専門職としての継続的な成長につながりにくい
セルフスーパービジョン	自分で自分自身に行う	○今すぐの実施可能である ×行き詰った際のサポートがない

文献 3) をもとに筆者作成

#### 4. スーパービジョンの実態

職種が限定された知見であるが、一般社団法人日本社会福祉士会が、スーパーバイザー経験を中心に、スーパービジョンの実施状況について、基礎的なデータを得ることを目的に 2011～2012 年にかけて『スーパービジョン実態調査』を実施している。調査対象は、日

本社会福祉士会員の 1,500 名である(郵送法による自計式の質問紙調査)。その結果、以下の事項が明らかとなっている<sup>8)</sup>。

#### (1)スーパーバイザー経験<sup>8)</sup>

回答者のうち「スーパーバイザー経験がある者」は 50%であった。スーパーバイザー経験のある者のうち、「スーパービジョンを受けてプラスになった」と回答した者にとってのプラスとなった事項としては、「①新たな視点、気づきが得られた」「②自信が持てた、不安が解消された」「③視野が広がった、考え方の幅が広がった、客観的に見られるようになった」「④専門職としての意識や技術の向上につながった」「⑤ふりかえり、自己覚知ができた」が挙げられた。

一方、「スーパービジョンを受けてマイナスになった」と回答した者のマイナスになった事項としては、「①スーパーバイザーとの関係悪化」「②現場と乖離したアドバイス、的はずれ(相談支援知識があるとは限らないため)」「③批判的指摘、知識の押しつけ」があげられた。なお、職場外でのスーパービジョンにおいてはマイナスになったという回答はなかった。

スーパービジョンを受けた経験がないとした者の、スーパービジョンを受けられない理由は、「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、受け方が分からない」「③忙しい、時間がない」「④意欲がない、必要でない、他の手段で足りる」であった。スーパービジョンを定期的実施しているとした者の実施頻度は、1ヶ月に1回が約4割であった。

#### (2)スーパーバイザー経験<sup>8)</sup>

回答者のうち「スーパーバイザー経験がある」者は 31.5%であった。「スーパーバイザーをしたことがある」者のうち、「スーパービジョンを行ってプラスになったと回答した者」のプラスになった事項としては、「①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」「②職場の業務における様子や職場環境が改善された」「③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」「④スーパーバイザー個人の資質の向上、課題の明確化につながった」「⑤ケースの方向性が決まった、問題解決につながった」などがあげられた。

一方、「スーパービジョンを行ってマイナスになった」と回答した者のマイナスになった事項としては、「①力量不足でスーパーバイザーの理解が得られない」「②理解されず職場内がギスギスになった」「③相手がスーパービジョンを求めている」「④効果が実感できない」「⑤スーパーバイザーが頑固で意見を聞かない」「⑥価値についての一致が図れず徒労感が残った」「⑦スーパーバイザーの業務に変化なし」などがあげられた。

#### (3)スーパービジョンについての研修<sup>8)</sup>

回答者のうち「スーパーバイザーを養成する研修の受講経験がある」とした者は 25.1%、「スーパーバイザーを養成する研修の受講後のスーパービジョンを実施した者」は 46.7%であった。「研修を受講したがスーパービジョンを行っていないとした者」の、行っていない理由は、「①実施する機会がない、スーパーバイザーがいない」「②社会福祉士には行っていない」「③実施するシステム、環境がない」となっている。

総じて、わが国のソーシャルワーク現場・臨床においては、長きに渡ってスーパービジョンの必要性が指摘されていることは周知のとおりであるが、この社会福祉士会による調査結果をみても、スーパービジョンの実施環境が整わないことは明白である。スーパービジョンの実施環境として、ひとり職場など自身以外に社会福祉士がいない職場が一定程度存在すること、また、スーパービジョンを受けたことがないとした者の理由からは、スーパービジョンの機会保障のための体制整備の必要性が明らかである。そして、スーパービジョンの実施に当たっては、社会福祉の相談援助の専門性をもったスーパーバイザーからのスーパービジョン体制が必要なこと、スーパーバイザーの質の担保がなされないままの実施はマイナスとなることが、スーパービジョンを実施した経験があるとした者のスーパービジョン実施の効果から読み取れる。

### Ⅲ 有志によるスーパービジョン研究会の取り組み

#### 1. 経過・経緯

筆者らが所属するスーパービジョン研究会は、北海道旭川市やその近郊で活動するソーシャルワーカーによる任意の学習・研究会であり、2016年2月に組織された。研究会発足に至る経緯は、殊に、相談支援専門員であるメンバーが、2016年1月の日本相談支援専門員協会主催の研修会において、スーパービジョンについての講義を受講し、実際に展開例などを聞くなかで道北地域の実情にも近いことや同じようなニーズがあるのではないかと感じたことに端を発している。それらの講義のなかで触れられた実践現場におけるスーパービジョンの視点については、「現在地域で実践されているスーパービジョンはケースに関わる問題解決だけで、スーパービジョンには相談員への励ましや“やる気”の喚起という視点が欠落している」ことが示された。相談支援専門員を中心に障害福祉分野の相談支援に携わる人々が日々の業務に追われ、肉体的にも精神的にも疲弊していくなかで、励ましやモチベーションの維持という視点を持つスーパービジョンのあり方に共感し、道北地域の実情やスーパービジョンを実践していく可能性についてまずは研修会に参加したメンバーで意見交換を行うこととしたことから始まった。

同年の2月23日の初回の集まりでは、会合の名称をスーパービジョン研究会とすることや、会の運営方針として、①スーパービジョンの実際についてざくばらんに話し合うこと、②スーパービジョンを実施する際のバイザーの役割や適性、実践と理論の結びつきや関係性の理解の重要性などについて検討していくことの2点を確認し、あわせて同方針に



についての意見交換も行った。以後、2～3 か月に 1 度程度の開催をし、2016～2017 年度では計 10 回（2016 年 3 月 28 日、5 月 23 日、7 月 8 日、9 月 16 日、11 月 25 日、2017 年 3 月 17 日、5 月 12 日、7 月 28 日、10 月 7 日、2018 年 1 月 12 日）を実施した。また、これとは別に、道北地域のソーシャルワーカーを対象とした次項で述べる研修会(2017 年 10 月 28 日)を 1 回開催した。

メンバーは、相談支援事業所のソーシャルワーカーから始まったが、会を進めるなかで、障害者支援施設や地域包括支援センターの社会福祉士、大学教員、日本精神保健福祉士協会認定スーパーバイザーが加わり現在に至っている。活動テーマについては、2016 年度は、「道北地域のソーシャルワーク実践におけるスーパービジョンに関するニーズや必要性の考え方」であり、2017 年度は「スーパービジョンの必要性について学習する研修会の開催」や「地域のニーズ把握」「新たなスーパービジョンのシステム構築」などについて検討を行ってきた。

## 2. 研修会の開催

本研究会では、地域におけるソーシャルワーク・スーパービジョンのニーズの実態や先行研究で示されている実践例に鑑み、旭川市障害者総合相談支援センター・あそーとの共催によりソーシャルワーカーを対象とした研修会を実施した。なお、参加者が皆でスーパービジョンを考え、一方向の情報提供に留まらず主体的に学習を進める態勢を示すべく、「研修会」ではなく「学習会」という言葉を用いて周知を図った。学習会の概要は以下の通りである。

(1)名称：平成 29 年度スーパービジョン学習会

(2)目的：ソーシャルワーク・スーパービジョンのニーズに鑑み、本学習会を通じてスーパービジョンの専門的知識の普及・啓発を図り、地域の相談支援体制の充実・拡充を図ること

(3)主催：旭川市障害者総合相談支援センター・あそーと

(4)共催：旭川スーパービジョン研究会

(5)日時：平成 29 年 10 月 28 日(土)13：30～16：30

(6)参加対象者：

児童・障害者・高齢者分野・行政の機関に勤務し、ソーシャルワークを実践している方であつ以下の①～②いずれかもしくは両方に当てはまる方。

①スーパービジョンを実施している方

②スーパービジョンを受けたい方、スーパービジョンを行いたい方

(7)プログラム

13：30～13：40 オリエンテーション

13：40～14：20 講義

①テーマ：「専門職におけるスーパービジョンとは～意義と可能性を考える～」



②講 師：松浦 智和(名寄市立大学保健福祉学部社会福祉学科専任講師)

③要 旨：スーパービジョンの歴史を振り返り、スーパービジョンが必要とされてきた時代背景や目的・機能の変遷を概観するとともに、今日の諸家のスーパービジョンに関する知見について考察を行った。また、演者自身がわが国の精神保健福祉領域において精神障害者の地域生活支援に尽力された谷中輝雄氏に受けたスーパービジョンの振り返りを行い、スーパービジョンの意義や可能性を検討した。

14：20～14：30 休憩

14：30～16：20 演習

①テーマ：「専門職としてのスーパービジョンの実践」

②講 師：橋本 達志(就労継続支援 B 型事業所こころカ・プロダクション管理者)  
(日本精神保健福祉士協会認定スーパーバイザー)

③要 旨：日本精神保健福祉士協会認定スーパーバイザーによるスーパービジョンの実践を再現した。スーパーバイザーは道北地域にある障がい者相談支援センターの相談支援専門員であり、第 1 回目のスーパービジョンはあらかじめ準備した動画により示し、当日は第 2 回目という設定でスーパービジョンの実際について展開方法を示した。

16：20～16：30 全体共有・総評

評 者：岸美佳(旭川市障害者総合相談支援センター・あそーと相談支援専門員)  
(旭川スーパービジョン研究会会長)

### 3. 学習会アンケートの結果

先に述べた学習会の参加者は 46 名であり、終了後のアンケートでは 36 名から回答を得た。

#### (1)倫理的配慮

学習会参加者の所属や役職に関する事項、終了後のアンケートの回答については、今後、学術研究等で活用すべく、研究のデザインについて説明するとともに、プライバシーの配慮などの倫理的配慮について参加者に説明し、関係団体での実践報告や学会発表、論文投稿に使用することの許諾を参加者全員から得た。

#### (2)参加者の概況

参加者は 46 名で所属機関や役職は以下の通りであった。

①所属機関の種別 (N=46)

種別	人数	%
相談支援事業所	14	30.4%
医療機関	9	19.6%
高齢者介護福祉系事業所	9	19.6%
障害福祉サービス系事業所	5	10.9%
地域包括支援センター	4	8.7%
社会福祉協議会	2	4.3%
行政	1	2.2%
児童系事業所	1	2.2%
大学	1	2.2%
計	46	100.0%

②役職 (N=46)

役職名	人数	%
相談支援専門員	12	26.1%
精神保健福祉士	8	17.4%
介護支援専門員	8	17.4%
社会福祉士	4	8.7%
医療ソーシャルワーカー	3	6.5%
社会福祉士／介護福祉士	1	2.2%
看護師	1	2.2%
相談支援員	1	2.2%
社会福祉主事	1	2.2%
法人代表者	1	2.2%
事業所管理者	1	2.2%
地域づくりコーディネーター	1	2.2%
コーディネーター	1	2.2%
職業指導員	1	2.2%
相談員	1	2.2%
その他	1	2.2%
計	46	100.0%

(3) 講義「専門職におけるスーパービジョンとは」を理解したか

ほとんど理解できなかった		十分に理解できた			計
1	2	3	4	5	
0	2	13	13	4	32
0.0%	6.3%	40.6%	40.6%	12.5%	100.0%

(4) 講義「専門職におけるスーパービジョンとは」の満足度

満足できなかった		十分に満足した			計
1	2	3	4	5	
0	1	12	13	6	32
0.0%	3.1%	37.5%	40.6%	18.8%	100.0%

(5) 講義「専門職におけるスーパービジョンとは」への意見・感想

カテゴリー	内容
講義の時間数に関するもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・もう少し長い時間、解説があるとよかった。</li> <li>・スーパービジョンの目的と機能についての説明が短く感じられ、理解が難しかった。</li> </ul>
ソーシャルワークの理解に関するもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今までソーシャルワークを学んでこなかった立場として参加しました。基礎知識がないまま受けるには難しく、理解できなかった。もっと知った上で向上を目標に参加すべきだったと反省している。せっかくの講義をここまで理解できないなんてもったいない。まずはソーシャルワーク自体を勉強しスキルを上げていきたい。</li> </ul>
スーパービジョンの理解に関するもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勉強不足だった。</li> <li>・内容がイメージ化すると大きすぎて漠然としている。</li> <li>・基本は何となく理解できたが、はじめの方が難しかった。</li> <li>・目的や機能についてももう少し説明して欲しいと感じました。</li> </ul>
スーパービジョンの実践に関するもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スーパービジョンを行うとなると、どうしたら良いのか？と教えていたが、少し楽というか、身近になった印象。</li> <li>・自分の理解していたものがより深められた。</li> <li>・自身のバイザー、パイザーの経験をもう少し具体的に聞けたら良かった。</li> </ul>

(6) 演習「専門職としてのスーパービジョンの実践」を理解したか

ほとんど理解できなかった		十分に理解できた			計
1	2	3	4	5	
0	1	14	11	6	32
0.0%	3.1%	43.8%	34.4%	18.8%	100.0%

(7) 演習「専門職としてのスーパービジョンの実践」の満足度

満足できなかった		十分に満足した			計
1	2	3	4	5	
0	0	10	16	6	32
0.0%	0.0%	31.3%	50.0%	18.8%	100.0%

(8) 演習「専門職としてのスーパービジョンの実践」への意見・感想

カテゴリー	内容
スーパービジョンの理解に関するもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初めて行っているスーパービジョンを見てイメージを持つ事ができた。まずはスーパーバイザーとスーパーバイジーの関係を作ることが大切だと思った。</li> <li>・バイジー力を身につけたくて今日参加した。特別なものとても技術があるものというところにとられすぎずに、自分悩みを整理したり仕事に対する自分の姿を見つめ直す機会としてスーパービジョンを受け入れる機会を持ちたいと思った。</li> <li>・スーパーバイザーとスーパーバイジーが双方向に一緒に考え方やポイントを整理していくことと学んだので、明日から気づいたことを取り入れてみようと思う。</li> <li>・スーパーバイジーの言語化できる力とスーパーバイザーの適度な自己開示による話しやすい雰囲気作りがとても参考になった。</li> <li>・整理したり言語化するのに経験が必要であると思った。</li> <li>・日常業務に役立てたい。</li> <li>・スーパービジョンが何となく理解できた反面、どう活かしていこうかというのが課題として実感できた。</li> <li>・OJT との違いがはっきりわかった。</li> </ul>
スーパービジョンを学ぶことや議論することの難しさに関するもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スーパービジョンの概要の話と演習と話の流れと区切りがわかりにくいところがあり、頭を使った。よくわからなくなってきた。</li> <li>・何故かモヤモヤ感が残ってしまった。</li> <li>・援助技術の専門性も必要だと思った。一方で、意識して行くと難しくなると感じた。</li> <li>・スーパービジョンは特別ではなく普段使っている援助技術を使って行うものと話があり、特別じゃないのだということは理解できましたが、逆にモヤモヤ感が出た。</li> <li>・実際のやりとりをみるのができてよかった。もっと見るべきポイントが明確であるともっとわかりやすかったと感じた。</li> </ul>
スーパービジョンの学び以外の成果に関するもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スーパービジョンについて学べただけでなく、スーパービジョンを目的とした色々な方とのつながりを持てたことがとても良かった。</li> </ul>
研修会の構成に関するもの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・VTR、1 回目の演習で何となくイメージ化でき、とりかかりやすかった。2 回目の演習では、今度はあいまいさが増し、混乱する部分があった。</li> <li>・GW は、わかる方が説明をかみくだいて、知識不足を表出しやすい雰囲気とても良かった。</li> <li>・演習の導入の部分がよくわからなかった。</li> <li>・グループワーク時のテーマがあると話しやすかった。</li> </ul>

IV 今後の課題と展望(道北スーパービジョン・サポートネットワークの構築に向けて)

わが国ではソーシャルワーク・スーパービジョンの必要性が諸家により問われて久しいが、先行研究や本研究で取り上げた学習会のアンケートの結果を概観しても、現状ではそれが根付いているとは言い難い。全国的にもスーパービジョンに関わる研修会やワークショップが開催されている感もあるが、筆者らが活動している道北地域は地理的にもそれらに参加することは難しく、依然としてスーパービジョンを考え、実践する素地づくりには苦慮することは容易に想像できる。

地域のスーパービジョンへのニーズにどのように応えるか、それを誰が担うべきかについては、任意団体によるものや大学、行政機関などの実践の報告が散見される。たとえば、山口らは、ソーシャルワーク実践及びその教育経験者によって継続的なスーパービジョン実践をおこなうことにより、スーパーバイザーとスーパーバイジーの双方がスーパービジョンを意識化し、スーパービジョンで扱う内容や方法、その効果及び評価など一連のプロ



セスを検証しつつスーパーバイザーのソーシャルワーク実践を支えることを目的とする「ソーシャルワーク・サポートセンター名古屋」の活動について報告している<sup>9,10)</sup>。また、田村は、聖学院大学における「人間福祉スーパービジョンセンター」の取り組みについて報告し、卒業生の離職や燃え尽き症候群、卒後間もないソーシャルワーカーが直面する孤独感や力量不足などの課題について大学としてスーパービジョンを担う必要性を指摘している<sup>11)</sup>。さらに、野口は、近年の精神保健福祉領域における支援者の多様化(多職種化)のなかで、精神保健福祉センターの立場からスーパービジョンの必要性を指摘している<sup>12)</sup>。

翻って、塩田は、スーパービジョンがわが国で根付かない背景について文献検討を行っており、そのなかで、日本人の文化的特徴に触れている<sup>13)</sup>。まず第1に、「日本人の人間関係重視の視点」の視点である。日本人は、それが共に働く者同士であっても、専門職としての付き合いよりも、まず、人として相性が合うか、また、人間関係がうまく築けるかということに注意を払う。うまく関係を築くことが共に働くことの条件となるため、人との「付き合い」方を気にするのである。日本人は専門職であっても人間関係ばかりに気が行きすぎ、肝心のワーカーとしての「責任」、「権限」の部分が抜け落ちてしまっているとするものである。第2に、「曖昧さを好む文化」の視点である。日本人の文化では、言葉を正確に厳密に伝え合うというよりは、思いをどう受け取り、相手がどのように返してくれるかを重視する。日本人は相手の立場や気持ちを考え、相手とのその後の関係にまで配慮するような間柄的存在であろうとする。そのためには、多少の意思疎通の食い違いがあっても、分かり合えているという感情が双方に培っていればよい。それだけ、正確な情報伝達よりも対人関係の方に重きを置くことに敏感である。そして、伝えられた言語、情報の背景にある気持ちに神経を注ぐとするものである<sup>13)</sup>。

さらに、塩田はスーパービジョンの課題と展望について述べるなかで、「職種を超えたつながりの必要性」や「タテのつながりとヨコのつながりの整理」についても述べている。前者については、多職種のチーム実践が求められる時代には、従来の年齢や経験のばらつきに加え、価値観や根拠とする学問・制度の違いがあり、齟齬が生まれる危険性が高いからこそ、同職種間でのスーパービジョンだけではなく、多職種がチームで働くことを前提としたスーパービジョン実践を目指す必要があるとするものである。それは、それぞれの専門性だけの主張でもなく、他の専門職に染まることでもない。専門職としてのアイデンティティを大切にしながらの専門職同士の「つながり」の構築の視座である。後者については、スーパービジョンの機能やそもそもの現状から「タテ志向を示す組織のなかに身を置くことはある種の必然」であり、「タテ志向からヨコ志向への方向性をもった関係性を、組織に拘束される実践の援助場面においてどのように図るかが、ソーシャルワーカーの重要な実践の課題の一つになる」ことを考えるべきとの視座である。すなわち、タテ、ヨコ、そして、職種の域を超えたつながりを模索してこそその専門性であり、その専門性を求めるならば、必ずスーパービジョンは必要となる。まずは、求め合う何かを確認し合う作業を通して、自分と身近な仲間を見つめなすことが求められるとしている<sup>13)</sup>。

先に述べた筆者らが実施した学習会のアンケートの結果を概観しても、「スーパービジョンとは何か」「スーパービジョンはどのように行うのか」「今実施しているものはスーパービジョンではないのか」「自分がスーパーバイザーになる資格はあるのか」などの、きわめて本質的な問い・ニーズに加え、相談支援事業所や地域包括支援センターなどまさに“相談支援”を業務の中核に据える事業所の支援者からの「この実践でよいのか」「スーパービジョンを受けたいにも誰に頼めばよいのか」「スーパーバイザーはどこにいるのか」といった不安や嘆きに近い声も多々聞かれる。これに加え、先行研究と同様に「つながり」や「後進の育成」も含めてスーパービジョンを考える必要性やこれらをどのように“システム化”していくかということも検討せねばならない。

最後になるが、スーパービジョンを考える上では、それぞれの支援者が自身の成長段階や技量を客観的・現実的に検討することも求められる。殊に、筆者らがこれまで関わってきたスーパーバイザーもスーパーバイジーも、自身を卑下して評価する者も少なくないよ

表 4 対人援助職者の 6 つの成長段階

成長段階	段階の特徴・課題等
第 1 段階 素人支援者	自分なりの問題をすばやく見つけ、強力で情緒的な支援を提供。経験に基づいた助言をし、個人的な認識や常識をもとに、自らの解決法を相手に投影して支援をする。長所は純粋な感じ方。本人は役に立っている（自己効力感）と感じる。課題はクライアントとの過剰な同一化、支援の質の吟味のなさ。
第 2 段階 初心学生	専門職としての役割への移行期。初心者として役に立てるかどうかに関する不安やストレスを経験。また、支援に抵抗を見せるクライアントへのいらだちや適切な対処ができないことへの罪の意識を持ちがちである。
第 3 段階 上級学生	実習生として仕事をする大学院生に相当。専門職として確立すべき基本的なレベルで、普通に機能し始めている時期。緊張があり、危険回避する傾向、自発的には動けない。専門職としての高い水準を内在化させるあまり、「過度の責任感」や「誤解した責任感」を持ったりする。失敗を避けるだけでなく、優れた仕事をしたいという高い欲求を持ち始める。専門職としての役割モデルをスーパーバイザーに求める。
第 4 段階 専門職初任者	大学での学びを終えて数年後に相当。学校教育の制限から自由になった感覚、学んだことが実践に役立つかを試してみたい承認欲求を持つ。これまでの学びを「そぎ落としたり加えたり」する再構築の時期。自分が学んできたことが役に立たないことがわかり、幻滅することもある。自分の性格が仕事に現れることを深く経験する。より深い自己の探求と専門的な環境の探求を行う。責任感の境界、現実的なゴール設定で悩む。仕事を持つ複雑さを実感し、援助関係の重要性を深く理解する。
第 5 段階 経験を積んだプロフェッショナル	異なる職場で多様なクライアントに対して実践を行ってきた人に相当。個人としての自己の認識（価値・興味・態度を含む）、対人援助職者としての役割の形成、純粋な（オーセンティック）方法でプロとしての自分のコンピタンスを使えるようにすることなどが重要な発達課題。個人的な自己と専門職としての自己の間に継続性・一貫性ができあがり、そこでは概念的なシステムと仕事のスタイルの両方において自分独自のものを作り上げることができる。
第 6 段階 上級プロフェッショナル	プロとして十分に確立された段階。現実の認識、幻想の消失、専門職として成し遂げたことに関する現実感の増加。専門領域で目新しい知識のなさの認識。自己受容の感覚、自らの仕事に対する満足感、自分自身のコンピタンスの実感、謙虚さ。一方で、老いに伴うマイナス経験（健康の衰え、エネルギーの減少、仕事の活動レベルの制限）からくるストレス・悲しさ・心配も経験。

文献 14) より一部変更して引用

うに思われ、これもスーパービジョンが一般的にならない理由のひとつである。いうまでもなく、専門職としての成長段階や技量を自身で評価することは難しいが、表 4 に示すような先行研究の知見も大いに役に立つ。「ベテラン」か「新人」かのような二分法ではなく、冷静で客観的な評価ができるようにする方法や文化の構築も重要課題のひとつである。

以上の現状を概観すれば、今あらためて、専門職能と社会をつなぐ職能団体、当事者とソーシャルワークをつなぐ事業所、養成のなかで未来のソーシャルワーカーにスーパービジョンの価値・意義を伝え、併せて、現在のソーシャルワーカーへスーパービジョンの必要性や価値・意義を多角的に問い、伝え続ける大学の三者を中心とした協働が求められる時代にあるといつてよいであろう。ここまで述べた諸課題に対し、地域的事情も存分に加味しながらソーシャルワーク・スーパービジョンシステムの構築に資するべく、北海道上川管内とそれより北部の宗谷管内も含めて「道北スーパービジョン・サポートネットワーク」の創設へ向けて前進することを筆者ら全員で決心する次第である。

#### 引用・参考文献

- 1)高橋学：スーパービジョンの定義と展開．ケアマネジャー．18(1)：70-77，2015.
- 2)野村豊子：ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義と概要．一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修：ソーシャルワーク・スーパービジョン論．中央法規出版，2015.
- 3)山根寛：スーパービジョンとは何か．精リハ誌，19(1)：6-12，2015.
- 4)杉本照子：ソーシャルワークにおけるスーパービジョンの役割に関する一考察．社会事務局資料，日本生命済生会，1964.
- 5)前田ケイ：グループワーク・サービスにおけるスーパービジョン．公衆衛生，45(8)：607-611，1981.
- 6)福山和女：わが国におけるスーパービジョンの実際と課題．社会福祉研究，37：12-17，1985.
- 7)福山和女：日本におけるスーパービジョンの理論的枠組み．福山和女編著：ソーシャルワークのスーパービジョン．ミネルヴァ書房，2005.
- 8)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．社団法人日本社会福祉士会，2012.
- 9)山口みほ，浅野正嗣：職場外スーパービジョンの試み．日本福祉大学社会福祉論集，119：159-192，2008.
- 10)山口みほ：ソーシャルワーカーを対象とした職場外個別スーパービジョンの意義，「ソーシャルワーク・サポートセンター名古屋」の実践をもとに．ソーシャルワーク研究，36(4)：324-330，2011.
- 11)田村綾子：スーパービジョン・ニーズへの外部機関による実践とその課題，大学および専門職団体による取り組みから．精リハ誌，19(1)：25-30，2015.

- 12)野口正行：地域支援者のスーパービジョン，岡山県精神保健福祉センターの場合．精リハ誌，19(1)：19-24，2015.
- 13)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.
- 14)渡部律子：対人援助のエキスパートに必要な条件，エキスパートの成長段階．ケアマネジャー，17(11)：68-75，2015.