

日本福祉大学社会福祉学部・日本福祉大学福祉社会開発研究所
『日本福祉大学社会福祉論集』第119号 2008年8月

研究ノート

職場外スーパービジョンの試み

山 口 み ほ
浅 野 正 嗣

はじめに

我が国の社会保障は社会福祉基礎構造改革により大きく転換した。介護保険の創設をはじめ医療保険の改正、年金制度の見直しなどさまざまな変革は、その根底に「自己責任」「自助努力」をキーワードとしている。すべての国民が皆保険制度のなかで平等に医療を受けることができるという仕組みのなかで、当事者である患者や家族の立場に立ってみると安心して医療を受けることができるという実感からは遠い。

このような状況のなかで、患者・家族の直面する療養上の生活問題に関して援助を展開する保健・医療領域のソーシャルワーカー（以下 MSW と略）は、おおよそ1万人といわれている⁽¹⁾。彼らの主な勤務先は急性期病院、療養病床、回復期リハビリテーション病棟、診療所などの医療機関をはじめ、中間施設と位置付けられている介護老人保健施設や地域における相談援助機能の要である地域包括支援センター、在宅介護支援センター、居宅介護支援事業所などと幅ひろい。これらの機関は現行制度の枠組みのなかでそれぞれの目的と機能を有しており、MSW はその一端を担っている。このことは国の施策を反映する形で MSW の業務の位置づけや内容がさまざまに影響を受けることを示している。

その結果今日の MSW の相談援助業務の関心は、高齢者の退院問題を中心とした調整役割に移行してきている。しかし、需要に比して供給資源が限られていることから、クライアントのニーズに応えることが困難な状況がみられる。クライアントの置かれている状況に対して制度としての福祉サービスをつなげることに多くの時間を取られて、彼らの個別ニーズに十分に応えることができないというジレンマを抱えている。多くの MSW は、そのような現状に問題を感じながらも解決の糸口をさがしもとめ、ともすると社会制度の不備に戸惑い、自身の力不足を感じて燃えつきパワーレス状態に陥ることが少なからず見られる。これらの問題を解決していくためには、社会福祉制度の拡充や整備といった基盤整備に加えて、MSW のサポート体制の確立が急務である。

本研究は、社会福祉援助職のサポート体制の一つでありソーシャルワーク実践に不可欠といわ

れているソーシャルワーク・スーパービジョンを、固有のものとして位置づけ、職場を離れた場所で意識的・継続的にスーパービジョンを実践する試みをとおして、その意義と課題を明らかにすることを目的としている。

第1章 ソーシャルワーク・スーパービジョンの現状

ソーシャルワーク・スーパービジョンは、社会福祉実践において欠くことのできない重要な方法といわれており、これまでも研究者や臨床家によって論及し実践されてきている。ソーシャルワーク先進国のアメリカやイギリスにおいては、スーパービジョンはソーシャルワーク実践に必須なものとして位置づけられており、1870年代にはその萌芽をみることができる。イギリスでは1873年にすでにソーシャルワーカーの訓練が始まり⁽²⁾、1906年に病院アーモナー協議会が設置され、訓練を希望する者に対してスーパービジョンを行うことが決められている⁽³⁾。また、アメリカでは現場の指導者の訓練機関が必要とされ、1898年にニューヨーク慈善組織協会の夏期講習としてはじめられた⁽⁴⁾。わが国では、社会福祉領域に「スーパービジョン」という考え方が導入されたのは1950年代初頭と考えられる。当時はおもに福祉事務所、児童相談所、保健・医療機関、家庭裁判所などのソーシャルワーカーを対象にスーパービジョンが行われた。しかし、その活動は隆盛をみることなく現在に至っている。

そのような歴史的経緯のなかで、今日多くのMSWは「スーパービジョンが受けたくても、何処で受けたらよいかわからない」とか、「スーパービジョンを受ける時間がない」などスーパービジョンを受けることができないことを悩みとして訴えている。一方、「スーパービジョンをする立場になったが、どのように行ったらよいのか分からない」、「長年、ソーシャルワーク実践をしてきたが、スーパービジョンをするような力は自分にはない」などスーパーバイザー役割を担う立場のワーカーからの困惑に接することも少なくない⁽⁵⁾。

先行研究にみるソーシャルワーク・スーパービジョンの実際

ソーシャルワークに関するスーパービジョンについて著わしている文献をもとに、そこに示されているスーパービジョンについて考察する。なお以下に示す文献は主にスーパービジョンの実践内容が具体的に示されているもので「大学院及び大学教育におけるソーシャルワーク・スーパービジョン」、「現任者に対するソーシャルワーク・スーパービジョン」、「職能団体におけるソーシャルワーク・スーパービジョン」の三領域についてみる。

1) 大学院及び大学教育におけるスーパービジョン

大学院教育においては、1951年にドロシー・デッソーが、『ケースワーク スーパービジョン』⁽⁶⁾を著しており、大学院生に対するスーパービジョンの詳細な記述をみることができる。デッソーは「ケースワークなどというものは勝手に自分流で開業するものではない。講義を聞いた

けで、または参考書を読んだだけで実行してはいけない。講義は結構、参考書結構、他の人の仕事をみるのもすべて結構。ただし一番大切なものは正規のスーパーバイザーの指導を受けて長期間実習することである⁽⁷⁾と述べてスーパービジョンの重要性を強調している。デッソーは、フロイト心理学を基盤としており、ケースワークは「精神医学的理解と治療をするのももちろんだが、環境に対する治療や物質的援助もする」⁽⁸⁾ものととらえており、その実践に向けてのスーパービジョンを展開している。

一方、大学教育においてスーパービジョンという用語は社会福祉士養成教育としての実習指導と同義で用いられている。社会福祉実習のプログラムやその取り組みなど実習の概要について記述した文献は多々みられる。しかし学部における実習指導スーパービジョンの具体的な方法や内容を詳述している文献は少ない⁽⁹⁾。社会福祉士養成のための実習用テキストには、「実習指導者として、実習のマネジメントとともにスーパーバイザーとしての力量が問われる。実習スーパービジョンには、管理（業務上の実際的な側面）、教育面、指導育成、援助の側面の三つの責任がある」⁽¹⁰⁾とスーパービジョンの実習における位置づけや機能が示されている。社会福祉士養成校では実習スーパービジョンの充実に向けた検討が行われている。社会福祉実習教育に積極的に取り組んでいる北星学園大学では1999年に『社会福祉実習スーパービジョン・マニュアル』⁽¹¹⁾を作成し、実習スーパービジョンの考え方やスーパービジョンの方法などを詳細に述べている。スーパービジョンの対象をフォーマルな専門的行動とインフォーマルな学生個人個人の慣習的行動や態度の二側面に分けたうえで、学生スーパービジョンはインフォーマルな側面に焦点を当てるとしている。また、スーパーバイザーの要件としては「『お手本』や『優越性』を示すことができるかどうか当座の条件」⁽¹²⁾であると明示している。

2) 現任者に対するスーパービジョン

スーパービジョンを明確に業務に位置づけている職場は、これまでの調査からみると少数である。しかし、スーパービジョンと呼ばないまでも、職場内や職場外において何らかのスーパービジョン機能が発揮されていることも事実である。仲間同士での情報交換や相談といった支持的機能や、先輩や上司による指導や助言あるいは勉強会や研究会などでの教育的機能、上司がスタッフに対しておこなう業務管理としての管理的機能などである。

スーパービジョンが実際どのようにおこなわれているのかを文献からみる。

ソーシャルワーカーが日常の業務を遂行するためには、そこで起きている問題に適切に対処することが重要であり、的確な対処方法をとることができるかどうかによって相談援助業務の質が大きく変わる。直接対面方式でのスーパービジョンの具体例としては、荒川義子がスーパーバイザーとなって新人ソーシャルワーカーにスーパービジョンをおこなった詳細な様子が『スーパービジョンの実際』⁽¹³⁾に著されている。スーパーバイザーがスーパーバイザーの所属する職場と契約を結び、定期的にスーパーバイザーの職場においてスーパービジョンを実施する形式である。スーパーバイザーの面接の様子をテープに録音して逐語録に起こし、ケース記録やサマリーなど

の内容についてスーパーバイザーから直接指導を受けてソーシャルワーカーとしての事例の見方や応答の仕方、態度などを学ぶというものである。スーパーバイザーとスーパーバイジーのやり取りが鮮明に映し出されている。業務全般の指導から、事例の援助の方法にいたる幅ひろいスーパービジョンの全容をみることができる。

一事例に焦点をあてた誌上によるスーパービジョンは、おもに専門誌の中にみることができる。柏木昭は誌上スーパービジョンとして、精神科のソーシャルワーカーを対象にした『スーパービジョン』⁽¹⁴⁾を上梓している。誌上スーパービジョンは、予め事例提供者であるスーパーバイジーが事例を原稿にまとめて提出し、スーパーバイザーがその原稿に対してコメント原稿を作成することでスーパービジョンをおこなうという一連の作業を経る。そのやりとりが出版物となって読者の手に届き、読者はそのスーパービジョン事例をとおして自己の体験と重ね合わせて考えることができる。いずれも読者にとって貴重な参考書となる。

現任者のスーパービジョンの一例として太田隆文はスーパービジョン経験を「スーパービジョン体験レポート」⁽¹⁵⁾として著している。太田は職場外スーパービジョンとして個人スーパービジョンを10回、グループ・スーパービジョンを21回受けた。その体験をとおしてスーパービジョンに臨む緊張感や、自己意識の変化について触れながら、逐語録の作業の苦しさを訴えると同時に「苦しんだ分、大きな財産になっている」としてスーパービジョンにおける逐語録の重要性を述べている。また新人・若手ソーシャルワーカーがスーパービジョンを受けることのできるシステムの必要性を指摘している。

3) 職能団体におけるスーパービジョン

職能団体のスーパービジョンの取り組みとして日本医療社会事業協会は、2002（平成14）年度より会員のサポート事業として「助言レベルの指導」を「スーパーバイザー登録・紹介事業」⁽¹⁶⁾として行っている。その活動の一端が実践報告として記されている⁽¹⁷⁾。報告では、スーパーバイジーがスーパーバイザーに受容され、自己覚知を経験したことが示される一方で、契約やふり返り、成果の評価が不十分であったことが反省として述べられている。スーパービジョンの具体的方法論は未だ確立したものではなく、今後の課題であることがこの報告からも分かる。日本精神保健福祉士協会も「認定スーパーバイザー養成研修」をおこない、スーパーバイザーの育成に努めている。

一方、介護保険の要ともいわれている介護支援専門員の指導的立場となる主任介護支援専門員に対して、「スーパービジョン」が研修に位置付けられている。厚生労働省の通達によれば「対人援助者監督指導（スーパービジョン）」は研修のなかで講義6時間、演習12時間を課しており⁽¹⁸⁾、「(略)他の介護支援専門員に対する助言・指導などケアマネジメントが適切かつ円滑に提供されるために必要な業務に関する知識及び技術を習得することを目的とする」としている。

第1章では、ソーシャルワーク・スーパービジョンはその方法論として発展途上にあることを

述べた。スーパービジョンによる大学院生教育，社会福祉士養成教育として実習指導のなかでおこなわれるスーパービジョン，現任者に対するソーシャルワーク・スーパービジョンなどその対象は幅広い。そこでおこなわれるスーパービジョンは，スーパーバイザーのこれまでの知識と経験をもとに展開している。スーパービジョンが，ソーシャルワーカーが相談援助をおこなうなかで得られる知見を後進のソーシャルワーカーに伝える方法だとすれば，多様なスーパービジョンのあり方がある。スーパービジョンを組織立って体系的に実施することは重要であり，そのためにはスーパービジョンを意識的・構造的におこなうシステムを構築することが必要である。

次に，意識的で構造的なものとしてソーシャルワーク・スーパービジョンに取り組んだ実践枠組みについて述べる。

第2章 ソーシャルワーク・スーパービジョンの実践枠組みについて

ソーシャルワーク・スーパービジョンは歴史的にみてもその方法論は発展途上にある。これまでそれぞれの職場環境に沿う形で必要に応じてスーパービジョン実践がおこなわれてきた。しかし今日のような急激な社会環境の変化は，組織的で系統的なスーパービジョンを必要としている。そこで筆者らは，計画的なソーシャルワーク・スーパービジョンの実施を試みた。以下にその枠組みについて述べる。

「ソーシャルワーク・サポートセンター名古屋」の設立

ソーシャルワークに限らず対人援助職は，単に知識を有すれば良いというものではなく，知識を実践に移しかえることが必要になる。さらに援助者は知識を実践につなげる際に援助者のものの見方や考え方という内的能力や，他者に情報を提供するときの伝達能力及び方法などのコミュニケーション能力が問われる。ソーシャルワーク領域におけるこれらの能力の育成は，社会福祉系大学や専門学校などの教育現場においてすでに基礎的部分は教授されている。また，MSW となつてからは，上司や先輩の指導，各種の勉強会や研修会などで学習する機会がある。このようなさまざまな学習方法のなかでもスーパービジョンは効果的な指導・教育方法である。スーパービジョンの必要性はこれまでも認識されてきており，社会福祉の実践現場ではスーパービジョン機能が必要に応じて発揮されてきている。しかし，スーパービジョンが組織立って体系的に行われることは少ない。

ソーシャルワーク・サポートセンター名古屋（以下 SSN と略）は 2006 年 4 月から活動を開始した。SSN 設立の趣旨は，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ジーのソーシャルワーク実践を支えることである。

スーパービジョン実践の枠組み

スーパービジョンはその性質上、スーパーバイザーには臨床経験や教育経験の豊富な人が望ましいと考えられている。

今回、スーパーバイザーの役割を担う者は、個別あるいはグループ・スーパービジョンの経験はあるものの、スーパービジョン方法論を十分に習得しているとは言い難い。その問題を克服する方法として複数のスーパーバイザーを一つのユニットと考えて内省的にスーパービジョンをおこなうことにした。ここでいうユニットとは、スーパーバイザーがスーパービジョンを繰り返す場という意味でもある。一人のスーパーバイザーがスーパービジョンをおこなうことでスーパービジョンが完結したと考えるのではなく、複数のスーパーバイザーによって一人のスーパーバイザーのスーパービジョン実践を繰り返し、スーパービジョン内容を見直し検討する。ユニットとして考える利点の一つには、スーパービジョンの希望者が求める内容によって望ましいスーパーバイザーを選ぶことができることがある。またスーパービジョンの内容や方法についてスーパーバイザーが相互に意見交換をしてスーパービジョンを繰り返し深めると同時に、スーパーバイザー同士支え合うことができることなどである。

このようなスーパービジョン実践の基本的構想を練る作業を数回にわたり行い、2006年4月にSSNをスタートさせた。当面の活動目標は、「主にソーシャルワーカーやケアマネジャーなど福祉・保健・医療領域で相談援助業務に携わっている福祉専門職者を対象としてスーパービジョンやコンサルテーションを実施してサポートする」ことである。

1) スーパービジョンの形態

スーパービジョンの形態は、直接対面方式による個別スーパービジョンとグループ・スーパービジョンの2通りで、スーパーバイザーは3名体制とした。パソコンやインターネットなど電子機器の発達した今日では、メールや電話、FAXなどを駆使したスーパービジョンも考えられる。しかし、今回の取り組みは直接対面方式を選択した。直接対面方式を選択した理由は、スーパーバイザーの顔が見えることでスーパーバイザーとスーパーバイザーの双方にとって十分なコミュニケーションが図れるという利点があるためである。

尚、2通りのスーパービジョンの形態を準備していたが、申込者のすべてが個別スーパービジョンであったため、グループ・スーパービジョンはこれまでのところ実施していない。

2) スーパービジョンの回数と時間、受講費

スーパービジョンの開始と終結を明確にすることから、原則として10回を1クールとし、個別スーパービジョンに対しては短期として5回という枠も設けた。申込者は全員10回を希望した。スーパービジョンの時間は1回について約1時間とした。スーパービジョンを受けるための費用は、表1のようにスーパーバイザーのソーシャルワーク経験年数によって区分した。

受講料の問題は慎重に検討をした。精神医学や心理学の領域では、職場外でスーパービジョン

表1 ソーシャルワーク・スーパービジョン受講料金表 (1人1回1時間)

	3年未満	3～10年未満	10年以上
個別スーパービジョン	3000円	4000円	5000円
グループ・スーパービジョン	2000円	3000円	5000円

を受ける場合、一般的には受講料としての費用が発生する。しかし、社会福祉の領域では、そのようなことは一般化していない。検討の結果、受講料の徴収という契約方法は、受講者の動機づけを高めるばかりか、スーパーバイザーの役割意識を高めるために必要なことと判断した⁽¹⁹⁾。後のスーパービジョン会議では、受講料を受け取るということがスーパーバイザーにとってどれほどのプレッシャーになるかということが度々話題となった。受講料を徴収するということは、その金額の多寡にかかわらずスーパーバイザーに一層の責任を自覚させるものといえる。

3) 申し込みから終結までの流れ

(1) 案内方法

スーパーバイザーにとってスーパーバイザーの属性やスーパービジョンの内容、流れ、料金などスーパービジョンの枠組みを事前に知るということは重要と考える。自身がうけるスーパービジョンの概要を理解し、スーパービジョンに対する動機づけを高める意味からリーフレットを作成した。

リーフレットにはSSNの簡単な紹介と、スーパーバイザーの略歴、スーパーバイザーが担当することができるスーパービジョンの領域や方法を掲載した。また、スーパービジョンの回数や受講料も明示した。

(2) 申込方法

スーパービジョンを希望する者はリーフレットの内容を理解したうえで「スーパービジョン申込書」を提出する。「スーパービジョン申込書」には、氏名、連絡先、所属機関の種別、ソーシャルワーカー歴、過去のスーパーバイザー経験、希望動機、スーパービジョンを受けたい事柄、その他スーパーバイザーへの要望などを記入する。尚、スーパーバイザーとスーパーバイザー両者の確認事項として、守秘義務及びソーシャルワーカーの倫理綱領を遵守する旨申込書に明記した(別紙1参照)。

(3) 申込書の受理からスーパービジョンの開始まで

スーパービジョンの申し込みを受けた事務局(スーパーバイザーが兼務)は、スーパービジョン会議を開催する。会議ではスーパービジョン希望者の希望内容や領域などを検討し、スーパーバイザーの選任をする。担当スーパーバイザーは、申込者に連絡をして、プリ・セッションをおこなう。プリ・セッションは、初めてスーパーバイザーとスーパーバイザーが顔合わせをする場面である。そこでは、スーパーバイザーは希望するスーパービジョンについて伝え、スーパーバイザーはその希望を受けることができるかなど確認し、スーパービジョン契約を結ぶ。もし、双

方の了解が得られなければ、スーパービジョン会議で再検討することになる。

双方がスーパービジョンを実施することに同意すれば、次にスーパービジョンの開始に向けてその方法について話し合う。

(4) スーパービジョン実施のための準備

スーパービジョンをはじめるにあたり、スーパーバイザーはスーパーバイジーが以下に示す作業の可否について確認する。専門職意識の自己評価：「ソーシャルワーク専門職性自己評価表⁽²⁰⁾」の活用（別紙2参照）。レジュメの作成：提出事例のレジュメを作成し、事前にスーパーバイザーに提出する。スーパービジョン記録：スーパービジョンの様子を適宜録音するか、逐語録を作成して音声記録または紙記録として保管する。スーパービジョンのふり返り：スーパービジョン終了後に毎回「ふりかえり票」の作成をする（別紙3参照）。受講料：受講料の支払い方法等を確認する。以上の了解が得られれば第1回スーパービジョンの日程を決める。

(5) スーパービジョンの開始から終結まで

上記のプロセスを経て第1回のスーパービジョンを開始する。スーパービジョンの進行は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの話し合いできまる。スーパービジョンの頻度はおおよそ月1回程度である。職場外でのスーパービジョンは、通常業務を離れた位置づけであることから頻繁に行うことはスーパーバイジーの負担となる。両者にとって負担の少ない頻度が望ましい。スーパービジョンの内容も両者の話し合いによってきまるが、スーパーバイザーから継続事例の提出を促すこともある。

10回が終了した段階でスーパービジョンは終結する。10回目にはフォローアップ・セッションの日程を調整する。フォローアップ・セッションは、スーパーバイジーがスーパービジョン全体をふり返り、これまでのセッションを統合することを目的としている。

終了後に継続してスーパービジョンを受けたい場合は、その理由を明確にしてスーパービジョン会議にて初回申込時点と同様の検討をする。

4) ふりかえり票

先にも述べたように毎回スーパービジョンの終了後にスーパーバイジーとスーパーバイザーの両者は「ふりかえり票」を作成する。「ふりかえり票」は、別紙3のようにスーパービジョンをそれぞれの立場でふり返り、次回に向けて備えることのできる内容とした。質問項目はスーパーバイジーに対する項目とスーパーバイザーへの項目がほぼ同一項目になるようにした。スーパーバイジーの質問項目は、受けた指導、何が解決したか、次回のすすめ方、満足度、その理由、その他、の6項目について尋ねた。スーパーバイザーには、何を扱ったか、どうという指導をしたか、扱った問題の解決、扱った問題の未解決、次回のすすめ方、満足度、その理由、その他、の8項目である。

「ふりかえり票」の作成は、スーパーバイザーにとってスーパーバイジーが毎回のスーパービジョンをどのように受け止めているのか確認することができるだけでなく、スーパービジョン実

践記録としても貴重なものである。スーパーバイザーとしては、自身の受けた毎回のスーパービジョンをその都度全体的な視点で見ることに役立つ。「ふりかえり票」の作成は双方にとってスーパービジョンのふり返りと次回への準備に役立つ方法である。しかし、「ふりかえり票」は基本的にはスーパーバイザーがスーパーバイザーの回答を「視る」ことが前提であるため、スーパーバイザーに視られることへの負荷が掛かり、スーパーバイザーに好意的な回答となる傾向のあることが予想される。毎回双方がアンケート結果を共有することは今後の課題である。

5) スーパービジョン会議

SSN のスーパービジョンの特徴の一つには、「スーパービジョン会議」がある。この会議では、スーパービジョンの進捗状況とその方法の確認をすることが主な内容である。ソーシャルワーク・スーパービジョンは、その枠組みや方法論が標準化されていないためにスーパービジョンのすすめ方や内容はスーパーバイザーに委ねられており、自由度が高い。それだけにスーパーバイザーのニーズにどのように呼応しているか確認することが必要である。「スーパービジョン会議」でスーパーバイザーがスーパービジョンの進捗状況を報告することは、スーパーバイザーのふり返りになり、また他のスーパーバイザーの学びともなる。お互いのスーパービジョンの技術を高めることにつながる。スーパービジョンの上位スーパービジョン (meta-supervision) といえることができる⁽²¹⁾。

第2章ではソーシャルワーク・スーパービジョンの実践枠組みについて述べた。ソーシャルワークは人が人にかかわる行為そのものであり、そこには知識や技術の習得だけではなく、援助者自身を対人援助職者として活用することなしにはすすまない。そのような援助者自身にふれるような実践には、スーパービジョンは不可欠である。職場外スーパービジョンを実施するための枠組みのなかで、リーフレットの作成やプリ・セッションなどスーパービジョンの透明化、「ソーシャルワーク専門職性自己評価表」や「ふりかえり票」の作成、スーパービジョン会議、フォローアップ・セッションなどスーパービジョンのふり返りを積極的におこなうようにした。これはスーパービジョンの行為が密室化したものとして埋没したり、そこで起きた問題を潜在化させないようにすること、またスーパービジョンの効果と限界をスーパーバイザーとスーパーバイザーが共有することを目的としている。このような枠組みを用いることは、スーパービジョンをより身近なものとして捉え、スーパービジョンを積極的に活用する一助になるものとする。

第3章 ソーシャルワーク・スーパービジョンの実際

これまでにスーパービジョンの先行研究をはじめ SSN でのスーパービジョンの取り組み状況について述べてきた。第3章では、SSN におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの実際についてスーパービジョン事例をとおして述べる。

SSN では2006年4月にスーパービジョン活動を開始してから2007年末までに個別スーパービジョンを10例実施しており、そのうち3例が終了となっている。以下にスーパービジョンを終了した事例の概要を示す。

スーパービジョンの概要

事例 A氏：ソーシャルワーカー歴5年目

A氏はソーシャルワーカー（以下SW）として研修会や講習会は受講してきているが、これまでにスーパービジョンの経験がない。スーパービジョンの希望動機は、自身の対人援助の基礎力及びコミュニケーション能力の向上である。表2のように第1回から第3回まで同一事例を用いて援助の基本に関してスーパービジョンをおこなった。第6回と第7回は新人ワーカーに関する指導をテーマにしている。第8回と第9回はスーパーバイザー自身の家族の療養問題に困惑し、スーパービジョンの希望があったため緊急にスーパービジョンをおこなった。スーパーバイザーの直面している公私にわたる問題に焦点をあててスーパービジョンを実施した。

表2 事例

回数	提出事例のテーマ	提出理由	スーパービジョンの概要
プリ	自己覚知	一人っ子のためコミュニケーションを取ることが苦手	日程の調整 すすめ方の確認 アンケートの作成 受講料の確認等
第1回	アセスメント	他業務の補助や調整に追われてアセスメントができていない。初回時のアセスメントについて	職場内でのSWの立場と役割を明確にする スーパーバイザーの扱いたい問題を明らかにする 事例のニーズを把握する
第2回 (継続)	Kさんについての事例を深める(1)	前回アセスメントに用いた事例の理解を深める	事例の見方 情報収集の仕方 具体的面接の方法
第3回 (継続)	Kさんについての事例を深める(2)	前回学んだ援助の道筋をもとに引き続き事例の援助を深めたい	介入方法の評価 今後の対応 エコマップの作成方法
第4回	今後の私自身の相談員としてのあり方	自分の性格で、パーソナリティを使う相談員の仕事をそのまま続けて良いか考えたい	SWのあり方 自己覚知を促す
第5回	高齢者虐待が疑われる家族との接し方	暴言や虐待が疑われる介護者、及びサービスに対して指示や苦情をいう家族への接し方について	情報収集の方法 チームの活用 家族関係の理解と言葉かけ

第6回	新人ワーカーの指導 (1)	面接技術など新人ワーカーへの指導について	職制の位置づけ 新人ワーカーのパーソナリティ等の理解 定期的継続的な指導時間の確保
第7回 (継続)	新人ワーカーの指導 (2)	新人ワーカーの指導時間の持ち方及び教育方法について	指導上の困難の明確化 指導計画の作成 達成可能な目標作り
第8回	家族の療養問題 (私的な事柄) (1)	家族から SW 専門職としての発言を求められる。気持ちにゆとりが持てず、家族の話の聞けない	問題の明確化 専門職の立場と家族の立場は異なる 家族に自分の感情を伝える
第9回 (継続)	家族の療養問題 (私的な事柄) (2)	家族の入退院問題への対応について	状況の整理 主治医意見の確認 家族の支援システムの検討
第10回	40年ぶりに家族と再会したTさんの今後	他機関がかかわっている利用者への支援の方法について	具体的な情報の確認 ワーカビリティの見立て 関係機関の機能の確認
フォロー・アップ	<p>・全体のふり返り <感想> エコマップが使えるようになった。事例のまとめ方や、援助方法を深く考えることができた。逐語録は大変で逃げたいと思った。今後もスーパービジョンを定期的に受けたい。</p>		

事例 B氏：MSW歴7年目

B氏はグループ・スーパービジョンの経験はあるものの、多忙な相談業務のなかでMSWとしてのふり返しをする機会が乏しく、自身の傾向や専門職としての自己を確認したいとスーパービジョンを希望した。表3にみられるようにスーパービジョンのテーマとして第2回と第3回には苦手意識を持つ事例について、第6回から第8回までは援助の距離の取り方について、第9回と第10回は援助姿勢について検討した。

表3 事例

回数	提出事例のテーマ	提出理由	スーパービジョンの概要
プリ	<動機> ・面接技術の習得 ・クライアントとの距離の取り方	<希望する内容> 問題の見落とし、生活歴の把握困難、信頼関係の構築、自己覚知	日程の調整 すすめ方の確認 アンケートの作成 受講料の確認等
第1回	ゴミ屋敷に住むワーカビリティの低い世帯の在宅療養環境整備	事例夫婦へのかかわり方について	夫婦援助の目標の置き方 連携のための援助と事例のかかわり方

第 2 回	援助者側が苦手意識を持つクライアントへの援助 (1)	契約もラポールも取れない事例の援助のきっかけを模索したい	クライアントに向かう姿勢と再契約の取り方
第 3 回 (継続)	援助者側が苦手意識を持つクライアントへの援助 (2)	契約の取れない事例の援助について	クライアントとの関係を作る会話の持ち方 MSW の指導力の取り方 短・長期目標設定
第 4 回	直腸癌ターミナル患者の療養先	終末期の患者・家族への向きあい方	終末期患者への援助方法
第 5 回	在宅生活を送る難病患者と MSW の役割	他職種との協働について	他職種との業務分担 主治医との関係の持ち方 患者・家族との直接面接
第 6 回	自らの母子関係が良好でない上に生活基盤が不安定なシングルマザーへの援助 (1)	援助関係の距離について	事例の問題点の整理 援助の視点
第 7 回 (継続)	自らの母子関係が良好でない上に生活基盤が不安定なシングルマザーへの援助 (2)	援助目標について	中断の問題点の検討 事例の評価, 係わり方, 援助目標
第 8 回 (継続)	自らの母子関係が良好でない上に生活基盤が不安定なシングルマザーへの援助 (3)	クライアントからの手紙への対応について	クライアントの手紙の対処の仕方
第 9 回	悪性リンパ腫再発の 20 代患者の自宅退院援助 (1)	消極的なワーカーの援助について	援助契約の対象の確認
第 10 回 (継続)	悪性リンパ腫再発の 20 代患者の自宅退院援助 (2)	その後の展開について	事例に向き合うワーカーの位置 (契約)
フォロー・アップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前回の事例の振り返り ・ 全体の振り返り <感想> 困ったケースを出せる安心感があった。		

事例 C 氏 : MSW 歴 8 年目

C 氏は MSW として勤務するなかで職場を変わり、新たなソーシャルワーク実践の取り組みを試みようとしている。しかし、アセスメントやクライアントとの距離がうまくとれないことなどから自信がなく、揺れる自分を自覚するなかで対人援助能力の向上を図りたいとスーパービジョ

ンを希望した。表4のように第5回と第8回は同一事例のスーパービジョンであるが、他は毎回異なる事例である。事例のテーマは過介入、心の揺れ、本音を引き出す、不安感の訴え、言語表現などスーパーバイザーの直面している現状を照らしている。

表4 事例

回数	提出事例のテーマ	提出理由	スーパービジョンの概要
プリ	< 動機 > ・自己覚知 ・自信のなさ	< 希望する内容 > アセスメント能力 クライアントとの距離感 苦情処理、多問題家族へのサポート 心理的相談への援助方法	日程の調整 すすめ方の確認 アンケートの作成 受講料の確認等
第1回	MSWの過介入が家族などの期待感を強くした事例	医学的な視点と家族の意向の狭間でのアセスメント、MSW主導、調整・協議の時期などの振り返り	援助方針の妥当性 感情の受け止め方 関係職種との関係調整について
第2回	方針決定に迷う家族への援助事例 - 心の揺れの共有と、意図的な援助について -	家族の方針が二転三転し、他職種からの情報と食い違いMSWが信頼を失いかけた。援助方法について	クライアントと家族の「揺れ」との付き合い方 ワーカーとクライアントの信頼関係
第3回	終末期の療養方法決定にMSWとして関わること	終末期患者や家族への援助でMSWとして大切にしていることや面接について	終末期のクライアントや家族とのかわり方 グリーフケア
第4回	言えない、聞けない患者・家族への関わり - MSWとして本音を引き出す関係作り・技術について -	継続事例は緊張感と親近感のバランスが困難	クライアントとの距離の取り方 情報の収集・提供のタイミング
第5回	不安感の訴えの多い女性への援助	患者との距離の取り方に苦手意識があるが、うまく保てている理由を考えたい	距離を保てていることの妥当性の検討
第6回	生活保護申請における複数機関の関わり	施設退所し、生活困窮を訴える事例の援助職の働きかけについて	クライアントの強さの評価 MSWが主導権を取るこの意味 法的根拠の確認
第7回	自身の言語表現・面接技法を考える - 逐語録にみる自身の癖や表現について -	自己の表現方法や、不安感による多弁をふり返る	面接の主目的、目標設定、情報収集の調整 必要最低限の情報収集の重要性 実践の評価
第8回 (継続)	LD・ADHDの疑いのある子どもの育児不安ケースへの援助 (第5回の継続)	他機関への関わりなど今後の援助について	MSWの役割とカンファレンスの意義 カンファレンスにおけるスーパーバイザーの不安

第9回	高齢者虐待防止法により公的機関から退院中止を求められたケース	虐待の疑いのある家族への対応、及び満床の中での援助について	他機関との関係と情報収集 クライアントの代弁者
第10回	苦情が多いケースへの援助	病的な面のあるクライアントとの関係、及び今後の方針	ボーダーラインのクライアントへの対応
フォローアップ	・全体の振り返り <感想> 頻度はちょうど良い。時間がもう少し長いと良い。修了者同士が連絡できると良い。		

第3章では、職場外スーパービジョンの実際をSSNのスーパービジョン事例をとおして述べた。職場外スーパービジョンは、これまでも各地で研究会や勉強会あるいは研修会といった形で実施されてきている。今回のSSNの取り組みは、スーパービジョンを意識的且つ継続的に実施することで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主体的に捉えるものとなった。事例のA氏はSW歴5年目に入って間もない頃で、初級から中堅レベルに移行する段階である。事例のB氏と事例のC氏はMSW歴7年目と8年目を迎えており、すでに中堅レベルにある。A氏は自身の生活課題についてもスーパービジョンを活用した。B氏はソーシャルワーク実践の振り返りのなかで援助技法の学びを深めた。C氏は自身の情緒面や心理面の問題に対して事例検討をとおして考察した。3人のスーパーバイジーのスーパービジョンを受ける動機及び提出理由をみるといずれも「自己覚知」が取り上げられている。

スーパービジョンの開始直後は双方の緊張の度合いが高いが、後半になるとスーパービジョンの様子がわかるようになり徐々に安心が生まれていることが伺えた。フォローアップ・セッションでは、スーパーバイジーよりスーパービジョンに対する好意的な感想が語られた。またそれぞれのスーパーバイジーの新たな取り組み課題をスーパーバイジー自身が語るなど、前向きにスーパービジョンをとらえていることがわかった。

SSNで用いた枠組みは、スーパーバイザー役割を担う者にひとつの指標を提示するものと考えられる。対人援助の質を向上させる方法として事例研究をはじめコンサルテーションやコーチングなどの研究がすすむなかで、スーパービジョンが社会福祉領域における対人援助の方法論としてさらに発展することを期待する。

第4章 職場外個別スーパービジョンの特色

SSNによるスーパービジョンの特色

多様な形態・内容のスーパービジョンが存在する中で、われわれの実践しているスーパービジョンはどのように特色づけることができるだろうか。

先行研究による分析や指摘もふまえながら、「スーパービジョン申込書」、「ソーシャルワーク

専門職性自己評価表」「ふりかえり票」などの記録や、各セッションのためにスーパーバイザーが用意した資料、フォローアップ・セッション後に実施したスーパーバイザーへのヒヤリング逐語録等の諸資料から、SSNのスーパービジョンの特色を整理してみたい。

1) 同職種によるスーパービジョンであること

SSNのスーパーバイザーは、3名とも20年以上の医療ソーシャルワーカーのキャリアがあり、現在も直接・間接的に保健・医療の現場でソーシャルワークに携わっている。対象としているスーパーバイザーも現職の保健医療機関のソーシャルワーカーであり、職性の一致度は高い。

現状では、スーパーバイザーと職種を異にするスーパーバイザーによるスーパービジョンも福祉現場において取り入れられているが、職種や専門領域の一致度が高いことで、より現実的で具体的なスーパービジョンが可能になるものとする⁽²²⁾。

2) 職場外で行われること

SSNのスーパービジョンは、職場との提携ではなく個人との契約にもとづいて業務時間外に実施している。また、スーパービジョンを行う場所も職場以外の場が設定されている。そのことにより、雇用関係や業務の遂行状況に気兼ねすることなくスーパービジョンが実施できる。また、私的な事情に関わる事柄もスーパービジョンの場に出しやすいのではないかと考えられる。

ただし、職場やクライアントに関する情報を外部に出すことになるため、スーパービジョンに対する職場の理解を得る必要があること、個人情報保護のための方策が厳密に講じられる必要があり、資料の持ち出しには制限があること、スーパービジョン用の資料の作成等も業務時間外に行わねばならないことなど、「職場外」であることに伴う制約や負担もある。

3) 個別スーパービジョンであること

SSNではグループ・スーパービジョンの申し込みも受け付けているが、現在までのところ、結果として全て個別スーパービジョンとして実施されている。スーパーバイザーとスーパーバイジーの2人での調整のみで日程を決定できるため、双方の状況に応じたスケジュールが組み易い。

また、個別スーパービジョンはスーパーバイジーの特性に合わせた濃密なスーパービジョンが可能であると同時に、スーパーバイザー個人の価値・倫理の強調点や知識・技術の用い方等、スーパーバイザーの傾向にスーパーバイジーが大きく影響を受けることになる⁽²³⁾。

4) 実施時期がスーパーバイジー主導で決められること

スーパービジョンの実施頻度や具体的な日程については、あらかじめ設定した基準などはなく、基本的にスーパーバイジーの希望によって決定している。

実際に行われたスーパービジョンでは、どのスーパーバイジーもほぼ1ヶ月に1回程度の頻度

で日程を組んでいた。これは、スーパービジョンの素材となる資料の作成や、終了したセッションのふりかえり作業（逐語録の作成等）に要する時間、業務や私生活のスケジュール等に加え、スーパービジョンへの波長合わせ等の心理面も含んだペース配分を考慮した結果と考えられる。

通常は定例化した形で行われているが、スーパーバイザーに業務上あるいは私生活上の予期せぬ事態が発生した時など、予定を変更して緊急に対応を行なうこともある。ただし、職場外スーパービジョンでは、スーパーバイザーはスーパーバイザーの日常的な場面に入り込んでいないため、スーパーバイザーがすぐに相談したいと思う事態であっても、「即時」の対応には限界がある。

5) 扱う「テーマ」が多様であること

スーパーバイザーとスーパーバイザーの組み合わせは、「スーパービジョン会議」において各スーパーバイザーの得意とする問題領域や援助方法等を考慮して決定するが、結果としてどのスーパーバイザーも実際にはあまりそれらにこだわることなく、スーパーバイザーのニーズに応じて多様なテーマを扱うこととなった（詳細は第3章を参照）。

扱った事例の対象者は、高齢者、ターミナル患者、母子、低所得者、発達障害児の親、難病患者など多岐に渡る。事例を通して検討された内容も、アセスメント・援助計画・評価・終結といったケース展開、そこで用いられる知識・技術、スーパーバイザーとクライアント・家族との関係、院内の他のスタッフや他機関との関係など、様々であった。

また、事例以外にも、職場での業務遂行方法、業務開拓方法、後進指導の方法などの組織運営の課題や、スーパーバイザーの家族問題、職場の人間関係等の私的な問題もテーマとなった。

そして、多くはスーパーバイザーの自己覚知や精神的な不安の解消のニーズから選択された事柄であった。

6) 特定の理論に依拠していないこと

SSNのスーパーバイザー3名とも、特定の理論に依拠してソーシャルワーク実践を行なってきたわけではない。そのため、スーパービジョンにおいても、その時々でスーパーバイザーの持つ課題に対して検討しやすい考え方や手法を用いてきた。

このことは、スーパーバイザーの課題に対する柔軟な対応に結びつくものでもあるが、「精通している」といえる理論があるわけではなく、経験主義に陥る危険性も孕んでおり、スーパーバイザーが不安をおぼえる点でもある。

7) 用いる素材・方法が多様であること

上述の5)、6)と関連して、実際のスーパービジョンの方法や、その際に用いる材料（資料）についても特段のきまりはない。

事例の検討を行う場合、基本的にはスーパーバイザーがその時に最も困難を感じたり関心を持つ

ていることに添って検討したい事例をまとめ、事前にスーパーバイザーに提出する形をとった。扱った事例の外形だけを見ても、終了している事例もあれば継続中の事例もあり、ロールプレイのための架空の事例もあった。また、スーパーバイザーが成功と捉えている事例も、失敗と捉えている事例もある。資料の形式も、プロセス・レコードあり、インシデント・レポートありと多様である。

また、スーパービジョンの方法についても、スーパーバイザーがその事例の提出に込めた意図＝扱いたい課題、あるいはスーパーバイザーが焦点化した課題に応じて、講義形式となる場合もあれば、ロールプレイを行ったり、造形法や交流分析を取り入れる場合もあった。

上述のような SSN によるスーパービジョンの特徴は、はじめから意図的に設計されたというよりは、スーパーバイザーの現在の能力の範囲内でスーパーバイザーとともに試行錯誤した結果、形成されてきたものであると言える。

スーパーバイザーとスーパーバイジーの「満足度」の相違をめぐって

本節では、主に契約時と終了時にスーパーバイジーが回答する「ソーシャルワークワーク専門職性自己評価表」および各セッション毎にスーパーバイザー、スーパーバイジーがそれぞれ作成する「ふりかえり票」の内容にもとづいて、スーパービジョンの効果と限界を検討してみたい。

「ふりかえり票」はスーパーバイザーが見ることが前提であるため、スーパーバイジーは満足度を低めに表現しづらい傾向があることは否めないが、今回とりあげた3名のスーパーバイジーのいずれのセッションでも満足度は「5」（満足）か「4」（少し満足）であり、概して高い傾向にある（表5参照）。「5」でなかった場合も、その理由はスーパーバイザーが行なったスーパービジョンの内容・方法にあるのではなく、資料の作り方や事例の報告の仕方などの不十分さ等、スーパーバイジー自身の取り組み方への自己反省として記述されている。

一方、スーパーバイザー側の満足度は相対的に低い。減点部分については、やはりこちらもスーパーバイジーの言動に対するものではなく、課題を残してセッションを終了したことや、時間管

表5 ふりかえり票満足度*

事例	回答者	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回
A	バイジー	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	バイザー	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4
B	バイジー	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	バイザー	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4
C	バイジー	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	バイザー	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4

* 五段階尺度で、5：満足、4：少し満足、3：どちらでもない、2：少し不満、1：不満

理の甘さ等、スーパーバイザーの自己反省的な理由があげられている。

1) スーパーバイザーの満足度の高さ

「ふりかえり票」の記述によれば、スーパーバイザーの抱える不安に対してスーパーバイザーから受容的・支持的応答が得られたことによる安心感とともに、担当ケースや自分自身に対する見方に変化がもたらされることが、スーパーバイザーの満足度を高める大きなポイントになっている。

(1) 「気づき」の機会の増加

セッションの時間中はもちろんのこと、それ以外にも、スーパービジョン実践のプロセスでスーパーバイザーは様々な「気づき」の機会を得る。スーパービジョン用の資料を作成するためにケース記録を見直している時や、ケースの概要と援助プロセスを再構成して記述する時など、スーパーバイザーと対面する以前の段階でも、それまで見落としていた事柄や別の視点があることにスーパーバイザー自ら気づくことがある。また、「ふりかえり票」作成時や、逐語録作成にあたりスーパービジョンの音声記録を文字起こすために繰り返し聞き直している時、フォローアップ・セッション時、さらに、現場での日々の実践の中で、スーパービジョンのセッション中には十分に検討しきれなかったことがクリアになり、「腑に落ちる」という経験をjする。

こうした間接的な「気づき」の機会が多様に設定されていることが、スーパーバイザーの満足度の高さの要因のひとつになっていると思われる。

(2) ケースに対する見方や具体的援助方法の選択肢の広がり

スーパービジョンは援助者側からの視点だけでなく、意識的にクライアントや家族員、その他の関係者から見た場合にどのように見えるかを想像する機会となり、ひとつの事象を多角的に見直す機会となっている。それによって、例えば「問題行動」と見なしていた家族の言動が、「クライアントやスタッフとの関係上そのようにせざるを得なかった当然の反応」と見えてくる、といったスーパーバイザーの認識の変化が起こり、援助方針に修正が加えられることにもつながる。

また、スーパーバイザーはスーパーバイザーとともに検討する中で、目的にたどり着く方法が複数あることを見だし、ひとつの方法の「失敗」によって止まってしまうことなく、他の援助を展開していく心理的なゆとりを持つことも多い。

(3) 自らの実践への意味付け

意識化されていなかったり、失敗と捉えられていたスーパーバイザーの行為・言動が、スーパービジョンによって意識化され、新たに意味づけられる。結果として援助方法自体は変わらないとしても、意識化される以前とは援助の意図の確かさが異なり、「根拠のある援助を行っている」というスーパーバイザーの自信につながる。

(4) 個人的問題との直面化と対応

スーパーバイザーという他者の目を持ってケースへの対応を吟味し、再度自らも点検する作業を通じて、スーパーバイザーが自己の個人的問題に起因する特定の傾向を持っていること、それ

によってケースへの介入がうまく果たせない状況にあることが判明することがある。状況を打開するためには、スーパーバイザーが自己の問題と向き合うという大きな心理的負荷を伴う作業が必要であり、その作業を日常の業務に支障を来すことなく行えるための、限定された安全な場が必要である。スーパービジョンの機会はそのための場としても機能している。

(5) 心理的負荷の軽減

スーパーバイザーがスーパービジョンを申し込む動機の背景には、専門職としての自己評価の低さがある。自己の実践に対して「これで良いのか」という不安を抱き、自信を欠いている状態である。スーパーバイザーの前でのスーパーバイザーの自己評価は、他者からの厳しい評価に備えての防衛機制によって本音よりも低く表現される可能性もある。また、対人援助職を選択する人の多くにみられる傾向として、共依存性の高さからクライアントの置かれた状況が変化しないことに必要以上に責任を感じているとも考えられる。

スーパービジョンによって、スーパーバイザーの「できていること」の意識化が促され、「できていないこと」への不安がスーパーバイザーによって受容されることで軽減し、その後の実践の中での自信につながっていると思われる。

なお、「スーパービジョンによってスーパーバイザーの自己評価が上がる」という仮説のもとに、1クールの開始時と終了時にスーパーバイザーに回答してもらった「ソーシャルワーク専門職性自己評価表」では、スーパービジョンを受けたことによる点数上の変化は期待したほどにはみられなかった。中には、点数が下がった項目のあるスーパーバイザーもいる（表6参照）。

それにも関わらず、スーパーバイザーの満足度が高いということは興味深い。「できていると思っていたことが、まだまだ不十分だった」という認識が生まれることも、スーパービジョンの効果といえる。

表6 ソーシャルワーク専門性自己評価*の変化

事例	記入日	使命感	倫理性	自律性	知識・理論	専門的 技能	専門職団体 との関係	教育・ 自己研鑽
A	06.07.26.	23	19	22	18	21	27	18
	07.07.08.	27	20	23	22	<u>18</u>	<u>26</u>	<u>15</u>
B	06.06.16.	20	19	13	10	13	23	10
	07.06.28.	23	<u>12</u>	14	10	13	24	16
C	06.08.08.	19	18	18	20	16	24	17
	07.03.16.	25	19	23	<u>16</u>	24	27	<u>15</u>

*南・武田『ソーシャルワーク専門職性自己評価』（相川書房、2004）の提示する自己評価尺度による。
なお、下線のある数字は、開始時よりも点数が下がっていることを示す。

2) スーパーバイザーの満足度の低さ

「ふりかえり票」の記述では、スーパーバイザーが感じる困難として、以下のような事柄があがっている。

(1) 全体を通して焦点化の困難

スーパーバイザーの傾向を把握し、1クール全体を通して何をポイントにスーパービジョンを展開すべきか見定めるまでに時間を要する。それまでの間、対応の的確さに確信が持てないままスーパーバイザーと向かい合うこととなる。

この点は、セッションを重ねる中で次第に焦点が明確化されてくることになるため、継続的なスーパービジョンの必要性を実感させられる事柄でもある。1クールで10回のセッションが保障されていることが意味を持ってくる。

(2) セッション毎の焦点化の困難

1回のセッション中でも、扱う事柄の定め方、焦点の当て方に迷いが生じる。

しかし、これは回数や時間等のある程度の枠組みは定めつつも、各セッションの内容や進め方には確定的な基準を設けていない、いわば「半構造化」されたスーパービジョンであるからこそスーパーバイザーに生じる迷いであり、この柔軟さによって「スーパーバイザー中心」のスーパービジョンを展開しやすい、とも言える。

(3) 「指示」と「支持」

スーパーバイザーから問題点やスーパーバイザーのなすべきことを指摘すべきか、スーパーバイザーが自ら気づくのを待つべきか、「指示」と「支持」の間で逡巡する。

どちらの方法が適しているのかはケース・バイ・ケースであるが、単独のセッション内のみで完結的に考えるのではなく、スーパーバイザーの対応について第三者からも評価を受け、スーパーバイザーの変化を確認しながら後のセッションでの指導につなげていくことが必要であろう。

(4) 時間の管理

設定した時間内でセッションを終了させることが出来ず、延長してしまうことが多い。

現在は1セッションの時間を1時間と設定して契約しているが、実際には1時間半程度になることがしばしばあり、スーパーバイザーの中からも長めに時間設定をしてもよいのではないかとの意見があった。しかし、この設定時間内で検討しようとするからこそ、取り組むべき課題の優先順位を明確にすることになるのではないかと、また、長めのセッションを設定してもさらに延長する結果になるだけではないかと考え、あえて設定時間の変更はしていない。

(5) 職場状況の不案内

スーパーバイザーの職場状況が詳細にはわからないため、組織上の事柄や地域性に関わる事柄に深く言及できない。

真剣に考えた上での助言であっても、スーパーバイザーにとっては現場では適用しづらいことを提案していることがあるかもしれない。しかし、個別の職場や地域の特殊事情を汲みすぎないからこそ、普遍的・本質的な指摘ができるという面もあろう。

上述のいずれの事柄も、「スーパーバイザーが主体的に提示する課題を取り扱う」というSSNの方式には必然的について回る事象であり、むしろこのような「不全感」と向き合うことを我々スーパーバイザー自身が選んでいるとも言える。「スーパーバイザー中心」であろうとするほど、スーパーバイザーの傾向やその時々々の課題、1クール全体に底通する課題等をスーパーバイザーが的確に捉えられていないのではないかと、また、捉えていたとしても、セッションの中で十分に取り扱いえていないのではないかと不安が必ずつきまとう。

このような不安を抱えることになるスーパーバイザーの支えとなるのが、メタ・スーパービジョンの体制であろう。SSNには、特定のメタ・スーパーバイザーは存在しない。月1回の「スーパービジョン会議」において、各スーパーバイザーが自分の行なったスーパービジョンについて報告し、他のスーパーバイザーからの意見を聞く機会を設定しており、これがいわばスーパーバイザーにとってのピア・スーパービジョンの役割を果たしている。この会議の存在は、特に初心者スーパーバイザーにとって大きな支えとなっている。

第5章 SSNによるスーパービジョンの効果と限界

実際のスーパービジョン事例から

本節では、第3章で取り上げた3事例のスーパーバイザーによる各セッションの「ふりかえり票」の記述から、SSNによる職場外個別スーパービジョンの効果と限界を探ることとする。

1) 指導できたこと

セッションの中でスーパーバイザーからスーパーバイジーに伝達できた、スーパーバイジーの理解を促進できた等、効果的な指導ができたと感じられたこととして、具体的には以下のような事柄が記述されている。

(1) 介入の視点と援助技法

- ・援助契約の明確化（クライアントは誰か）
- ・インテーク、アセスメント、援助計画・支援の方向性（目標）等の確認
- ・情報収集の方法
- ・クライアントの「ニーズ」の把握の必要性と方法
- ・面接の具体的方法（技法、構造）
- ・記録の書き方
- ・後進指導の具体的な方法（指導計画の作成）
- ・関係機関とのカンファレンスの持ち方（呼びかけの方法、タイミング）
- ・「手紙」の意味の確認と文章モデルの作成

(2) クライアント理解と援助関係の形成

- ・クライアントの背後にある問題に目を向ける

- ・ 支援すべきこととクライアント自身のなすべきこととの境界の明確化
- ・ クライアントの意思確認の重要性の理解
- ・ クライアントへの肯定的評価
- ・ クライアントの発する否定的言語のリフレーミング
- ・ ソーシャルワーカーの代弁機能

(3) 他職種との関係

- ・ 他職種との役割分担
- ・ 他職種・他機関への連絡の意味と方法

(4) 理論モデルの提示

- ・ 「医学モデル」と「生活モデル」の違いの明確化
- ・ 「家族システム」の考え方の提示

(5) スーパーバイザーの自己との直面化と精神的負担感の軽減

- ・ スーパーバイザーのできること、責任の範囲の明確化
- ・ スーパーバイザー自身の感情の自覚の必要性
- ・ スーパーバイザーの感情表出と、それへの保障
- ・ スーパーバイザー自身の意見を引き出すこと
- ・ スーパーバイザーの自己評価の促進
- ・ スーパーバイザーの自己防衛への気づきの促進
- ・ 専門職の立場とスーパーバイザーの私的な立場の区別（自分の家族に対しては「専門職」でなくてよい）

今回の3例では、支持的および教育的機能に関わる成果が比較的多く認識され、管理的機能に関わる事柄は少ない傾向にある。

2) 困難を感じたこと

スーパービジョンを効果的に機能させることが難しいとスーパーバイザーが感じる事柄として、以下のような記述がなされている。これらは、先述の「満足度の低さ」の要因にも関連する内容となっている。

(1) 職場でのスーパーバイザーの業務負担への配慮

- ・ スーパーバイザーが職場で不利な立場に追いやられることなく、ソーシャルワーカーとしての役割をはたせるような指導ができたか
- ・ 理想のソーシャルワーカー像を打ち出して、かえってスーパーバイザーを苦しめることにならないようにと思うと、十分に指導できない
- ・ スーパーバイザーが職場で十分支援されていない状況に対して介入できない
- ・ スーパーバイザーの勤務先の業務基準、業務形態について不案内のため、スーパーバイザー

が現場で判断を下すことの是非が不明確

(2) スーパービジョンの記録作成に関わるスーパーバイザーの負担への配慮

- ・事前提出資料のまとめ方の指示
- ・逐語録作成に充てることのできる時間の制約

(3) セッションの時間設定

- ・セッションの設定時間を厳守できない
- ・スーパーバイザーがセッションの中で扱うテーマを決めるのに時間がかかる

(4) スーパービジョンの内容の深め方

- ・スーパーバイザーの無意識の自己防衛について指摘するタイミング
- ・クライアントの心理・社会的問題への理解の深まりの促進

実際には(2)以下については、その後のセッションである程度の解決がはかられたり、解決への試みがなされていた。その意味では、スーパービジョンのプロセスの中での「一時的な困難」といえるかもしれない。

しかし、(1)については、「職場外」のスーパービジョンではしばしば起こることであり、かつ対応が難しい事柄である。個別の職場においてソーシャルワーカーへの理解を深めることはもとより、ソーシャルワークの実践現場全体においてスーパービジョンの普及がはかられることが求められる。

効果と限界

これまでの検討内容から、SSNによる職場外個別スーパービジョンの効果と限界をまとめてみる。

1) 効果

(1) 価値・知識・技術の直接的伝達

スーパーバイザーの反応を直接確認できるため、より理解しやすい方法を模索しながら援助の視点や方法論を伝えることができる。

また、スーパーバイザーにとっては、日常的に顔を合わせる職場の上司や同僚に自らの「わからないこと」や「出来ないこと」をさらけ出すことは大きな抵抗を感じることであるが、組織上のつながりのないスーパーバイザーであることにより、その抵抗感が減じられ、率直な反応を返しやすい面がある。

(2) 自己覚知の促進

スーパーバイザーが直接指摘したりスーパーバイザーに自己分析を促すことによって、スーパーバイザーが自身の思考・言動の癖や傾向、また、それらが形成された背景などに気付くことができる。

上述の(1)同様、職場外の人間に対してであるが故に自己を開示することへの抵抗感が減じられることも、有効に作用していると考えられる。

(3) 業務遂行の根拠の獲得・確認

スーパーバイザーは専門職としての行為の指針を得て、自らの言動の意味を自覚し、「根拠に基づく援助」により近づくことができるようになる。このことはスーパーバイザーの自信にもつながる。

(4) 自己の課題の確認・整理

スーパーバイザーは、自身の判断と職場の上司・同僚の評価以外に、スーパーバイザーの評価を得ることにより、より客観的に「出来ていること/いないこと」、「得手/不得手」を整理し、今後何に取り組んでいくべきかを考えることができる。

(5) 視点・行動の選択肢の増加

スーパーバイザーは、スーパービジョンによってケースに対する新たな見方や援助方法についての知識を獲得し、援助の幅が広がる。その後類似のケースを担当することになった場合にも、選択の幅があるということが自信や落ち着きにつながる。

(6) 心理的負荷の軽減

自身の行った相談援助の適切さに自信のないスーパーバイザーに対して、スーパーバイザーが「適切でないこと」の指摘のみに終始せず「適切に行えていること」を明確に評価することで、低下していたスーパーバイザーの自己評価が引き上げられる。

また、私生活上の事柄も含めて、スーパーバイザーの悩みや不安がスーパーバイザーによって受容・支持されることにより、軽減される。特に私的な事情に関しては、職場外の場所・人間である方が気兼ねなく話せるというスーパーバイザーの声がある。

2) 限界

(1) 管理的機能

「職場外」の人間であるスーパーバイザーがスーパーバイザーの職場の内部事情や置かれている立場を詳細かつ正確に把握することは困難であるし、直接的に介入することはできない。そのため、スーパーバイザーが抱える組織上の困難については、「スーパービジョン」というよりも「コンサルテーション」に近い形でしか関われない。

しかし、100%は取り入れることが困難な助言であっても、スーパーバイザーが問題に取り組む際に幾分か「支え」を提供することはできるものとする。

(2) 即応性

緊急に相談したい事柄がスーパーバイザーに発生した場合、予定していたセッションの日時を変更したり、臨時に話を聞く機会を設定する等、出来る限り早い時期に対応することは可能であり、実際にそのようなケースもあった。しかし、「この場で、すぐに」対応しなければいけない事柄については職場外のスーパーバイザーがアプローチすることは困難であり、スーパーバイザー

も予めそのような期待は抱いていないと思われる。

(3) 継続性

SSNのスーパービジョンに要する時間・費用等の捻出はあくまでスーパーバイザーの個人的努力に依っている。また、どのような時期に、どの程度の期間実施するか、ということについても、スーパーバイザーの意欲や環境の事情次第である。つまり、客観的に見て必要な時期に必要な期間、スーパービジョンを受けられる保障があるわけではない。

(4) 現場での検証可能性

スーパービジョンの効果については、「ソーシャルワークワーク専門職性自己評価表」や「ふりかえり票」で確認を試みているが、客観的な評価基準を設定できているわけではない。スーパーバイザーが語る「効果」も主観的なものであり、職場外にいるスーパーバイザーが直接確認することは容易ではなく、スーパービジョンの効果が実際に職場で発揮されているのか否かの判断は現状では困難である。

職場外で行う個別スーパービジョンには、職場内スーパービジョンの補完というだけではない、独自の意義があり、それにとまなう限界もあることが見えてきた⁽²⁴⁾。

ソーシャルワーカーが「専門職」であるならば、特定の職場だけでなく、ソーシャルワーカーとしてどの職場でも通用する普遍的な「専門性」が存在するはずであり、職場外からのアプローチは、そのことを支えるものとしての意義も持ちうるのではないかと考える。

おわりに

個別であること・職場外であることの自由度の高さによって、幅広いスーパービジョンの実施方法を試みることが可能となる。さらに、スーパーバイザーの個人的傾向やその時々にかけている状況への柔軟な対応が可能となることで、「スーパーバイザー中心」のスーパービジョンを展開し得るということ、SSNの実践を通して見いだすことができた。

しかし、実践の効果はまだ客観的に評価されたものではない。今後、SSNで1クール以上のスーパービジョンを終了したスーパーバイザーを対象とした質的研究により、今回仮説的に提示した職場外個別スーパービジョンの効果と限界を確認し、理論化への足がかりを得たいと考えている。

また、効果が確認されたとしても、その効果を維持させることについては、実践現場の環境整備も必要であるが、やはりスーパーバイザー個人の努力に期待するしかないことも事実である。

今回の3事例の終結後、さらに3名のスーパーバイザーとのスーパービジョンを終えて「スーパービジョン会議」で検討した結果、SSNで1クール以上のスーパービジョンを終えたスーパーバイザーについては、随時1回毎のセッションの申込も受け付けることとし(2008年3月以降)、ある程度のフォローができる体制を作った。しかし、それで十分といえるのか、また、SSNと

して関わり続けることが本当に有効なのか、確信があるわけではない。我々とのスーパービジョンを終結した後も、何らかの形でスーパーバイザーが引き続き自己研鑽の機会や心理面を含めた支持を得られるような体制が望まれる。

現在はまだ国内のソーシャルワーカーが「あたりまえ」にスーパービジョンを受けられるところまでには、当事者であるソーシャルワーカーの間の認識も、職場環境の整備も十分とは言えない。SSNでは、微力ながらソーシャルワーク・スーパービジョンの普及のための一石としてスーパービジョンに関する研修会や交流会も企画中であり、今回確認したようなスーパービジョンの効果を伝える方法を模索しているところである。

また、ソーシャルワーク・スーパービジョンの「評価」の試みにもつながることを目指し、スーパービジョン実践の記録を蓄積していくこと、それをもとに実践の枠組み・内容を再検討すること等により、スーパービジョンのプロセスの明確化をはかり、多くの現場で取り入れやすいスーパービジョンのあり方を追求していきたいと考えている。

注

- (1) 社団法人日本社会福祉士会，社団法人日本医療社会事業協会編『保健医療ソーシャルワーク実践1』中央法規出版，2004年，60頁
- (2) 中村永司『英国と日本における医療福祉とソーシャルワーク』ミネルヴァ書房，2006年，347頁
- (3) ミーケ・バドウィ，ブレンダ・ピアモンティ編集 児島美都子，中村永司監訳『医療ソーシャルワークの実践』中央法規出版，1994年，6頁
- (4) 一番ヶ瀬康子『アメリカ社会福祉発達史』光生館，150-151頁
- (5) 筆者は2000年に愛知県臨床福祉研究会のメンバー15名に聞き取り調査をした。スーパービジョンで困っていることとして4年以上の経験者からは、「スーパービジョンの知識や方法，技術が分からない」こと，3年未満の経験者は「スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係のあり方」が示された。
- (6) D. デッソー著，上野久子訳『ケースワーク スーパービジョン』ミネルヴァ書房，1970年
- (7) D. デッソー，前掲書，12頁
- (8) D. デッソー，前掲書，18頁
- (9) (社)日本医療社会事業協会監修，福山和女責任編集『保健医療ソーシャルワーク実習 実習生とスーパーバイザーのための基礎』川島書店，2002年，本書は実習生を受け入れ指導するスーパーバイザーのために書かれた数少ない実習指導マニュアルである。
- (10) 宮田和明，加藤幸男，野口定久，柿本誠，小椋喜一郎，丹羽典彦編集『五訂 社会福祉実習』中央法規出版，2007年，27頁
- (11) 北星学園大学社会福祉学部『社会福祉実習スーパービジョン・マニュアル』北星学園大学社会福祉学部，1999年
- (12) 北星学園大学社会福祉学部，前掲書，19頁
- (13) 荒川義子編著『スーパービジョンの実際 現場におけるその展開のプロセス』川島書店，1991年
- (14) 社団法人日本精神保健福祉士協会編集『スーパービジョン 誌上事例検討を通して』へるす出版，2007年
- (15) 太田隆文「スーパービジョン体験レポート」『医療ソーシャルワーク』第51巻第1号，愛知県医療ソーシャルワーカー協会，2002年，2-8頁
- (16) 日本精神保健福祉士協会は，2004年より「認定スーパーバイザー養成研修」を行なっている。

- (17) 鈴木孝子, 宮崎清恵「スーパーバイザー登録・紹介事業 の実践報告」『医療と福祉』No. 79. Vol. 39 - No. 2, 社団法人日本医療社会事業協会, 2006年, 35-41頁
- (18) 平成18年6月15日付けで, 厚生労働省老健局長より各都道府県知事あてに「介護支援専門員資質向上事業の実施について」と題して通知された. 老発第0615001号
- (19) スーパービジョンの料金の例としては, 葵橋ファミリークリニックでは1時間(初回8000円)6000円, 日本医療社会事業協会は1年間に5回から6回までとして1時間2000円. 心理療法家の養成の場合, 4年間にわたり実施し毎年数十回で年額20万円を超えるものから1回が10000円などさまざまである.
- (20) 南彩子, 武田加代子『ソーシャルワーク専門職性自己評価』相川書房, 2004年
- (21) 福山和女は「スーパー・スーパー・スーパーバイザーくらいまであっていい」とその必要性を指摘している. 『月刊福祉』1997年8月号, 32頁
- (22) 鎌幹八郎は, スーパーバイザーの基準について, 職種の同一性に言及している. (「スーパーバイザーの養成とトレーニング」深澤道子・江幡玲子編集『現代のエスプリ スーパービジョン・コンサルテーション実践のすすめ』至文堂, 2000年, 33頁)
- (23) 岡本栄一は, 個人スーパービジョンの短所として「スーパーバイザーの個人的な影響を強くうけやすい」ことをあげている. 岡本民夫・小田兼三編『社会福祉援助技術総論』ミネルヴァ書房, 1990年, 181頁
- (24) 職場内スーパービジョンを基本の形として提示しているものとしては, 大塩まゆみ・福富昌城・宮城博『ホームヘルパーのためのスーパービジョン』ミネルヴァ書房, 2002年, 福山和女『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年, 新保美香『生活保護スーパービジョン基礎講座』全国社会福祉協議会, 2005年, 北川清一・相澤譲治・久保美紀監修, 相澤譲治『スーパービジョンの方法』相川書房, 2006年 等がある. ただし, いずれも職場外スーパービジョンを否定するものではない.

(別紙1)

ソーシャルワーク・サポートセンター名古屋

スーパービジョン申込書

下記の「確認事項」に同意し、スーパーバイザーとしてスーパービジョンを受けることを申し込みます。

申し込み年月日： _____ 年 _____ 月 _____ 日

氏名： _____ 印

(ふりがな： _____)

連絡先	自宅・職場 (所属機関名： _____)
住所	(郵便番号： _____)
TEL	
e-mail	

【スーパービジョンにあたっての確認事項】

1. 個人情報保護の観点から、スーパービジョンで扱う事例およびスーパービジョンの内容についてはスーパーバイザー、スーパーバイザーともに守秘義務を遵守すること。
2. 正当な理由のためスーパービジョンで得られた情報を他に知らせる場合は、「ソーシャルワーカー倫理綱領」を遵守するものとする。

* スーパービジョン実施にあたり参考にさせて頂くため、下記事項についてお知らせください。

<p>所属機関種別 (該当項目に)</p>	<p>1. 病院 主な担当病棟 一般 療養 回復期リハ 亜急性期 緩和ケア 精神 その他 ()</p> <p>2. 診療所 (診療科目:)</p> <p>2. 介護老人保健施設</p> <p>3. 在宅介護支援センター</p> <p>4. その他 ()</p>
<p>ソーシャルワーカー歴</p>	<p>約 年 ヶ月</p>
<p>過去のスーパーバイジ</p>	<p>1. なし</p> <p>2. あり (期間・形式等の概略を下に記述してください)</p>
<p>希 望 動 機</p>	
<p>スーパービジョンを 受けたい事柄 (1~2項目について 具体的に)</p>	
<p>その他 (スーパーバイザー への要望)</p>	

(別紙2)

ソーシャルワーク専門職性自己評価表

氏名 _____ 記入年月日 _____ 年 _____ 月 _____ 日

各項目に「かなりあてはまる」5点、「ややあてはまる」4点、「どちらとも言えない」3点、「あまりあてはまらない」2点、「あてはまらない」1点として点数を記入して下さい。

C	点数
1 この仕事を努力して続けることにより自己実現を図れると思う	
2 自分の仕事は、弱い立場の人や権利が侵害されている状態にある人の力になる仕事だと思う	
3 この仕事は他者に献身するという側面をもっていると思う	
4 単に生活の手段としてではなく、仕事に一種の使命感をもっている	
5 この仕事はソーシャルワークの価値を実現するための仕事だと認識している	
6 この仕事は公共の福祉に貢献するものであると思う	

Et	点数
1 自分の所属している職能団体の倫理綱領をよく理解している	
2 ソーシャルワーカーには何故倫理が問われるのか、その理由を理解している	
3 判断に迷うとき、倫理綱領を参照する	
4 所属機関や同僚の非倫理綱領を見過ごすことはできない	
5 いかなる状況にあらうともクライアントの人としての尊厳を守ることを念頭においている	
6 クライアントには、中立・公正な態度で接している	

A	点数
1 他職種と協働するときに裁量権を発揮することができる	
2 ソーシャルワーク援助の進め方を、自分の判断で決定することができる	
3 他者の指示によらず仕事を進めていくことをめざしている	
4 クライアントの自己決定を実現するために必要に応じて援助とチームのなかでイニシアティブがとれる	

5 責任を伴った判断をしなければならない場合がある	
6 開業することもできる仕事である	

K	点数
1 社会福祉学に関する幅広い知識を系統立てて学んでいる	
2 援助の対象となる領域に関する幅広い知識を身につけている	
3 クライアントを理解するための諸理論を学んでいる	
4 幅広く、かつ最新の社会資源の情報を有している	
5 人とそれを取り巻く状況を理解する幅広い知識及び洞察力を有している	
6 複数のソーシャルワークの援助理論を身につけている	

S	点数
1 クライアントとの間で適切な人間関係が築ける	
2 クライアントの置かれた状況やその問題に対してアセスメントを行い、援助計画を立案できる	
3 問題解決の方法について、創造的・効果的に工夫できる	
4 クライアント自身の力を引き出すように心がけている	
5 他職種や同僚とうまく連携し、適切な人間関係を築ける	
6 必要に応じて社会に向かって行動や発言をすることができる	

PA	点数
1 専門職団体に所属している	
2 専門職団体に所属する意味を理解している	
3 専門職団体の提供する教育・研修・現任訓練等のプログラムには、日頃から関心をもっている	
4 必要とあらば所属する専門職団体の活動に協力する用意がある	
5 専門職団体を通してソーシャルワーカー全体のレベルの向上を図ることは大切だと思う	
6 専門職団体に所属することは自己規制につながると思う	

Ed	点数
1 工作上必要な専門誌や専門書などを定期的に購読している	
2 関連学会に所属している	
3 講演会や研修会にはできるだけ参加している	
4 仕事に関連する最新の情報を入手し、更新するよう心がけている	
5 さまざまなスーパービジョンの機会を活用している	
6 実践をもとにして、論文を書くこともある	

専門性を示す領域

32
20
10
C Et A K S PA Ed

C：使命感、Et：倫理観、A：自律性、K：知識・理論、S：専門的技能

PA：専門職団体との関係、Ed：教育・自己研鑽

(出典：南彩子・武田加代子『ソーシャルワーク専門職性 自己評価』相川書房、2004 一部改変)

(別紙3「ふりかえり票」)

(スーパーバイザー) 氏名:

第 回 年 月 日

今回のスーパービジョンで何を扱いましたか。

どういう指導をしましたか。

扱った問題の何が解決しましたか。

扱った問題の何が未解決ですか。

次回はどのように進めたいと思いますか。

今回のスーパービジョンの満足度

満足	少し満足	どちらでもない	少し不満	不満
5	4	3	2	1

その理由をご記入ください。

その他、感じたことや気づいたことなど自由にお書きください。

(スーパーバイザー) 氏名： 第 回 年 月 日

スーパービジョンではどういう指導を受けましたか。

扱った問題の何が解決しましたか。

次回はどのように進めたいと思いますか。

今回のスーパービジョンの満足度で、当てはまる項目に 印をつけて下さい。

満足	少し満足	どちらでもない	少し不満	不満
5	4	3	2	1

その理由をお書きください。

その他、感じたことや気づいたことなど自由にお書きください。