

ソーシャルワーカーに対するICTを活用した 遠隔スーパービジョンに関する研究

Research on remote supervision using ICT for social workers

新美 咲月
Satsuki Niimi

大妻女子大学大学院 人間文化研究科 現代社会研究専攻 修士課程

キーワード：後進育成，スーパービジョン，社会福祉，ソーシャルワーク実践
Key words: Capacity Development, supervision, social welfare, social work practice

1. 研究目的

日本におけるソーシャルワーカーの国家資格は社会福祉士・精神保健福祉士が挙げられ、いずれも法律上、義務規定として資質向上の責務が課せられている。それぞれの職能団体では、実践力を担保する為、上位資格である認定社会福祉士、認定精神保健福祉士を定め、取得要件にスーパービジョンを受けることが必須となっている。

スーパービジョンの目的はソーシャルワーカーのアイデンティティの確立や、専門職として職責と機能が遂行できるようにすることが挙げられている。しかしながら、スーパービジョンを受けるということが非常に重要だということは認識されているが、スーパービジョンを受けたことが無いというソーシャルワーカーも多い現状にある。

現行の制度では、ソーシャルワーカーとしての質の担保のため外部の機関へ出向き、登録されているスーパーバイザーにスーパービジョンを依頼する形が主流である。しかし外部でスーパービジョンを受ける為の費用と時間は個人的な負担となっている状況に加え、周囲に登録されたスーパーバイザーがいないソーシャルワーカーもあり、スーパービジョンを受けることが高いハードルとなっていると言える。

多くのソーシャルワーカーがスーパービジョンを受けることができるようにすることはもとより、初任時よりスーパービジョンを受けることができる体制の整備が急務である。

本研究の目的は、多くのソーシャルワーカーがスーパービジョンをより容易に受けることができるよう、ICTを活用したスーパービジョンのあり

方について考察し、その際に活用できるツールの検討である。

本研究では、スーパービジョンを行うにあたり、スーパービジョンの受け手であるスーパーバイザーの事前準備として、自身の思考を分析できるツールの開発を行う。その際にICTを活用することを想定しスーパーバイザーと共有可能であり、かつ、視覚的にとらえることが出来るツールの作成を目指す。視覚的にとらえることが可能であれば、理解を促すことができ、スーパービジョン経験の浅いスーパーバイザーもスーパービジョンに取り組みやすくなると考える。

また初任者のうちにスーパーバイザーとしての経験を得ることで、ソーシャルワークの理論と実践を日常的に循環し、専門性を高めることに繋がるだけではなく、将来的にスーパーバイザーとして初任者へ還元していくことが出来ると思う。

研究方法としては、現状のスーパービジョンの理論および方法について文献研究を中心に先行研究をまとめる。同時に、プレインタビューを実施し、ニーズ把握に関する調査項目を整理する。その後スーパーバイザー、スーパーバイザーそれぞれにグループインタビューを行う。その後遠隔スーパービジョンを実施するためのツール開発を行い、実際に複数のスーパーバイザーとスーパーバイザーに実施してもらい、内容分析と効果、課題について聞き取りを行い、ツールの有効性を精査していく。

2. 研究実施内容

日本におけるスーパービジョンは、現在スーパ

ービジョンを実施する機会は3つに大別できると考えられる。

第1に社会福祉士・精神保健福祉士の養成課程における実習スーパービジョンである。

社会福祉士の養成課程には「相談援助実習指導」が、精神保健福祉士の養成課程には「精神保健福祉援助実習指導」が組み込まれ、この課程の履修により実習スーパービジョンが行われる、とされている。

第2に職場内のスーパービジョンである。

職場内においてソーシャルワーカーは、先述した通り、有資格者・無資格者の線引きをせず、臨床実践を行っている現場も多い。倫理綱領では専門性の向上に資格取得を掲げているが、実際には、臨床実践の中での資質向上が原則であると考えられる。

第3に職能団体のスーパービジョンである。

日本におけるソーシャルワーカーの職能団体はJFSWに属する、公益社団法人日本社会福祉士会、公益社団法人日本精神保健福祉士協会、公益社団法人日本医療社会福祉協会、特定非営利活動法人日本ソーシャルワーカー協会があげられる。

なぜ、スーパービジョンを受けている割合が低くなっているのか、次節ではスーパービジョンの機能および構造を、日本におけるスーパービジョンの実践の機会でどのように実施されているのかについて触れる。

スーパービジョンとは専門性の向上を図るために、価値・知識・技術を継続して学び、基から備わっている資質をさらに発展させていくための機会としている。しかしながら、スーパービジョンを受けるということが非常に重要だということは認識されているが、スーパービジョンを受けたことが無いというソーシャルワーカーも多い現状にある。欧米では専門職の養成課程と実践現場にスーパービジョンが位置づけられている。そのため、スーパービジョンを主の業務とするスーパーバイザーが存在する。

どの実践においても、専門性の向上が謳われつつも、スーパービジョンを継続的に受けることが困難であり、またスーパービジョンを受けること自体のハードルが高くなっていると考えられる。スーパービジョンが行われることで「価値・知識・技術を継続して学び、基から備わっている資質をさらに発展させていくための機会」が得られるのだとすれば、専門性の向上につながる。そのためには経験年数にかかわらず、継続的にスーパービ

ジョンを受けることが出来る体制づくりが必要だといえる。

スーパービジョンとは専門性の向上を図るために、価値・知識・技術を継続して学び、もとから備わっている資質をさらに発展させていくための機会としている。しかしながら、スーパービジョンを受けるということが非常に重要だということは認識されているが、スーパービジョンを受けたことが無いというソーシャルワーカーも多い現状である。なぜ、スーパービジョンを受けるということに至らないのであろうか。スーパーバイザー個人がスーパービジョンを行うにあたって感じるハードルは、様々な要因があるのではないかと考える。

実際にスーパービジョンを実施するうえでの課題として、スーパービジョンの開始するにあたっての課題、実施中のスーパービジョンの形態の違い、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性、スーパービジョンを行う上での契約の内容等、様々な要因が重なり、結果的にスーパービジョンを行うということが困難となっており、結果的にスーパービジョンが浸透していない状況なのではないか。

初めにスーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性について触れる。

一番身近な上位者は所属機関の上司や先輩といえる。職場内でスーパービジョンを受けようと思おうと、スーパーバイザー、スーパーバイジーといった関係性以前に上司と部下という関係性となり、業務の管理的な要素も多く含まれることとなる。ソーシャルワーカーのアイデンティティの確立を図っていくことと、時に所属組織の役割遂行、達成目標などが必ずしも合致しないこともありうるのではないだろうか。その際にスーパーバイジーとしての自分と所属組織の一員としての自分のアイデンティティの狭間で不全感を感じることもありうる。これはスーパーバイザー側にも言える。またスーパーバイザーとして、スーパービジョンを行うにはスーパービジョンについて理解しつつ、スーパービジョンを展開していくことが求められる。しかしながら、意図的にそういった研修を受けていなければ、スーパービジョンについての教育や実践指導を専門的に受けているわけではないため、スーパービジョン契約を結ぶ、ということ自体に抵抗感が生まれていないだろうか。

また、職場内でスーパービジョンを体系化しつ

つ行おうとすると、所属機関からも一定の理解を得る必要があると考える。契約を行うにしても、業務中に行うのか、それとも業務外で行うのか、場所はどのようにするのか、そこに金銭的な報酬はどのように考えるべきか、といった課題が出てくる。スーパーバイザー・スーパーバイジーといった関係性の他に上司・部下、所属機関に雇われている職員といった複雑な関係性から成り立っているといえる。また、スーパーバイジーとしては、自身のソーシャルワーク実践をときとして「上司への業務上の報告」以上に開示しなければならないこともあるのではないかと考える。そういった意味合いからも自身のキャリアや査定に響くのではないかと、といった本来スーパービジョンで気にしなくても良いことも出てきてしまうのではないだろうか。

また、スーパービジョンの目的が明確化されなければ、ケース検討や業務遂行の指示的關係で終始してしまう可能性がある。

第2に職場外でスーパービジョンを受けることについてのハードルについて検討する。

職場外で、スーパービジョンを受けたいと考えても、どのように始めてみたら良いのかわかりにくいことが最初のハードルとなりうる。スーパーバイザーへ依頼するにしても誰に依頼して良いか、時間を割いていただく、ということとなるため、費用や、都合等も契約していくこととなり、ハードルの高さを感じるのではないだろうか。

スーパーバイザーとして想定できる者は職能団体に所属するソーシャルワーカーや、卒業校の恩師、地域の中の経験年数の多いソーシャルワーカーあたりとなる。いざ、依頼を行うにしてもスーパービジョンを引き受けてくれるか、スーパーバイザーとしての経験やスキルを有しているか、といったことも確認が必要となる。

またスーパービジョンを初めて取り組もうとするスーパーバイジーの中には自身の実践について自信が持てないソーシャルワーカーも多いのではないだろうか。そんな中で、経験年数の多いスーパーバイザーへ依頼をして、自身の実践について言及していくことは抵抗感も強いのではないだろうか。そういったことがスーパーバイザーに依頼をすることのハードルの高さにつながるのではないだろうか。

第3の要因としては、地域によってはスーパーバイザーが身近にいない、ということもあり得

る。特に一人職場であった場合は職場外に依頼せざるを得ないが、さらには圏域内にスーパーバイザーがいない場合もある。そういった中では遠方まで、スーパーバイザーへ会いに行くこととなり、時間的な労力も、交通費といった金銭的な労力もかかるのではないだろうか。日本社会福祉士会の認定社会福祉士制度の中のスーパービジョンでは、遠隔スーパービジョンも単位認定される、とあるが、効果について検討がなされているか不明である。

また、日本社会福祉士会のスーパービジョンは「認定社会福祉士」の必須単位として、体系化されている。スーパービジョンを受けるという以前に「認定社会福祉士を目指す」という前提があるため、依頼についても認定社会福祉士制度に則った形式となる。スーパービジョン契約を行う前にスーパーバイジーからスーパーバイザーへの連絡（依頼）をすることとなるが、「スーパーバイザーを探す」という意味では、認定社会福祉士制度に則らないスーパービジョンを受けることを希望する、といった際に、スーパーバイザーを確保したり、環境調整を行ったりすること自体に労力がかかるため身体的、精神的にハードルが高いといえるため、スーパービジョンが浸透していないのではないだろうか。

3. まとめと今後の課題

初任者のうちにそういった機会に触れず、経験年数を重ねるほど、いざ、スーパーバイザーへ自身の実践を開示するという事は、さらに心理的なハードルが高まるのではないだろうか。

また、ここまで個別スーパービジョンについて触れたが、セルフスーパービジョンによる自身の点検は個別スーパービジョンと比較し、どのようなことが課題になるか検討する。

先に述べたように一人職場や、離島など、地域によって身近にスーパーバイザーがいない場合、個別スーパービジョンを受けることが物理的に困難な者もいるといえる。

そういった際に、個別スーパービジョンではなく、セルフスーパービジョンを行うこともしばしばあると考えられるが、個別スーパービジョンと持つ意味合いが変わるのではないだろうか。個別スーパービジョンを行っていく中で、こういった

根拠でこの実践の言動に至ったのか、ということを超バイザーに伝えることとなる。その中で、自身が獲得していなかった視点や考え方の気づきを得ることとなる。初任者にとって、実践を行う上での視点が未成熟であった場合、何を優先し、どのような言動をしていくべきか、ということが不明確である可能性があるのではないだろうか。

では、振り返るための明確な指標を作成し、それを点検することで実践を振り返ることでそれらを補うことが出来るのか。セルフスーパービジョンでは、自身の中で「こういう時は」「どうであったか」という Q&A といった、答え方になる。それにより、自身の実践のポイントは明確になるとしても他の視点ではどうであったかという実践を広げていくことが難しいといえる。

また「今回のこのケースはどうであったか」という個別支援の枠を超えてソーシャルワークとしてどうであったか、理論と実践を結び付けて考えていくには、考えるための視点を養った上でなければ難しいのではないだろうか。

そもそも自身の実践を言語化するという事は労力がかかる。自身の考えていることを相手に伝えていく際に、簡潔明瞭にそして正確に伝えることが難しく感じるかもしれない。相手に伝える、と

いう全身での表現によって、相手がどのように受け取るのか、ということもセルフスーパービジョンで確認することが出来る。時に、相手の受け取り方によっては、まったく別の事柄に聞こえる可能性がある。このやりとりもソーシャルワークの醍醐味であると考え。実践においてはクライアントに対し、根拠を持って関わることになるが、自身の発言がクライアントにどのように伝わるのか、クライアントにとってどのような意味合いを持つことになるのか、考えながらかわることになる。時に誤解を招くこともあるかもしれない。そういったことをセルフスーパービジョンで点検することで、ディスコミュニケーションも減っていくのではないだろうか。

クライアントは多様である中で、また、ソーシャルワーカー個人の資質も多様であり、その中で、セルフスーパービジョンですべてを賄おうとする事は限界があるのではないかと考える。

そこで、本研究ではこれらの課題について ICT を活用し、底上げできないだろうか、と提案する。