

# ソーシャルワーク実践力を向上させるためのスーパービジョンツールの開発

Development of practical practice of practice to realize social work practical ability

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：スーパービジョン 後進育成 ICT

Key words : Supervision, Train the younger generation, Information and Communication Technology

## 1. 研究目的

日本におけるソーシャルワーカー(以下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、スーパービジョンを受けるということが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。より多くのソーシャルワーカーが制度に則ったスーパービジョンを受けることができることはもとより、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と考えられる。

本研究の目的は、ソーシャルワーカーがスーパービジョンをより効果的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。

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。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常に循環し、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。

## 2. 研究実施内容

スーパービジョンを受けるにあたっては、自己のどのような点について注目するか、検討が必要である。

前提として、スーパービジョンは専門技術の訓練という側面をはじめ、専門家としての養成、支持、支援と多岐にわたっており、その手段は専門家としての訓練、教育、指導、助言、管理など多様に捉えられてきた背景がある。スーパービジョンの定義はそれぞれ個人的、組織的、社会的側面を含んでいるが、研究者によってその強調点が異なっている。それは、各研究者がとらえているスーパービジョンの概念の相違によるものであるといえる。

スーパービジョンを受ける上で、スーパーバイザーは準備として自身のソーシャルワーク実践を振り返る事が必要である。ただ漠然と振り返った

としてもどのような点について注目することで、よりスーパービジョンでのやりとりを充実させることができ、収穫をふやすことができるのかと言ったことが重要となる。

初任者がセルフスーパービジョンのように、自身の実践を内省することもどのように言語化すべきか、どのような点に注目すべきか、検討することは労力がかかるだろう。そこで、本研究では、自身の実践をソーシャルワークの理論に落とし込むことを容易にし、また、振り返りを促す事ができるツールの開発を検討したいと考えた。

参考として、スーパービジョンを体系的に行っている社会福祉士会である。社会福祉士会が行う、基礎研修の内容についても確認を行った。社会福祉士会では、社会福祉士として共通に必要な価値・知識・技術を学び、社会福祉士の専門性の基礎を身につけることを目的に、日本社会福祉士会で定めた基礎研修を実施している。

基礎研修は、日本社会福祉士会が定める生涯研修制度の基礎課程に位置付けられており、社会福祉士会入会后、3年以内に受講をできるだけ開始する研修となっている。

3年にわたって実施する基礎研修の2年目の研修である基礎研修IIは、①ソーシャルワーク理論や実践モデル、②社会福祉士に共通する専門性の理解と実践、③相談援助の展開過程をふまえた実践と評価、④実践力を高めるための基礎的な援助技術、に加えて⑤スーパービジョンを理解する研修となっている。

社会福祉士会が行うスーパービジョンにおける、スーパーバイザーの心得については「スーパーバイザーとは対等の立場である。指導をする、受けるという主従の関係では無い。スーパーバイザーには主体的に自己の成長を目指す姿勢が求められる」「スーパーバイザー、スーパーバイザーはともに一定の契約関係にあり、互いに節度を持ってスーパービジョンに臨むことが大切である。」

「スーパービジョンは自己理解を促す場でもあるので、スーパーバイザーとスーパーバイザーは互いに真摯に向き合い、謙虚に取り組む姿勢が重要である。」「社会福祉士の倫理綱領」を熟読し、あるべき社会福祉士のイメージを持ちつつ臨むことが大切である」としている。

特に注目すべきはスーパーバイザーが自身のアセスメントを行うこととして、社会福祉士会では事前に「スーパーバイザーの自己チェックシート」、

「スーパービジョン実施覚え書き」をそれぞれ作成し、スーパーバイザーと共に確認を行う。これは自己評価が適切に行う事ができているかを確認するためである。スーパーバイザーの自己チェックシートでは、それぞれ振り返るために、「個人・組織・地域」とレベル分けしており、自身の実践をレベルに合わせて振り返る事となる。またレベル毎に、チェック項目は細分化されており、自身の取り組みたい課題がどのような箇所にあるか、可視化することができる。

仮に初任者がこのチェック項目を選ぶとすると、概ね個人レベル、つまりケースワークが中心の実践となる可能性が高い。社会福祉士会のチェック項目を詳細に見ていくと、個別レベルでは、概ねに相談援助プロセス(インテーク・アセスメント・プランニング・介入・モニタリング・終結)において、自己評価を行う。自己評価の内容は0-4の5択であり、0:業務として行っていない、1:業務として行っているが専門職として適切にできていない、2:業務として行っているが専門職としてあまり適切にできていない、3:業務として行っており、専門職として概ね適切にできている、4:業務として行っており専門職として常にできている、と分かれている。しかし、先述の通り、社会福祉士会の認定社会福祉士制度上のスーパービジョンは最低でも3年の実務経験がある者となる。実務経験がある程度あれば、項目毎に出来ているのか、出来ていないのか、概ねの目星をつけることは出来るかもしれない。しかし、本論文で取り上げたい初任者は自身のソーシャルワーク実践について何を規準に評価すべきかという点から苦慮するだろう。

もう一点参考とすべきは日本社会福祉士会が出版している、地域包括支援センターのソーシャルワーク実践自己評価ワークブックである1)。ワークシートは「地域レベル・組織レベル・個別レベル」と分かれており、それぞれ、具体的な業務を示しながら、1-5の5択で5:かなりできている、4:ある程度出来ている、3:どちらともいえない、2:あまりできていない、1:できていない、と選択する。具体的な業務の一つずつを取り上げ、開かれた質問で、自身がその業務をどのようにとらえているか、どのように把握しているか、どのような活動を行っているか、など内省を促す作りとなっている。この自己評価ワークブックは認定社会福祉士制度の自己評価チェック項目と異なり、

業務を細分化して、できているか否かを問うている。意味合いとしては、OJTによる業務管理及び目標設定の意味合いが強いと感じた。

### 3. まとめと今後の課題

スーパーバイザーとスーパーバイジーは対等の立場であり、指導をする、受けると言う関係ではない。

スーパービジョンはスーパーバイジーの求めによって契約し開始される。そのため、スーパーバイジーが明確に「スーパービジョンを受けたい」とスーパーバイザーの元を訪れるところから始まると言える。これは、スーパービジョン経験の無いスーパーバイジーにとってはハードルが高くなる一要因ではないだろうか。いずれの文献でも、「スーパーバイザーになるためにどうすべきか」「スーパービジョンを行うためにどうすべきか」ということは触れられているものは多いが、スーパーバイジーがどのように準備を行うべきか、心得として、どのようにすべきか、確認を行ったが、明確になっていないことが分かった。

スーパービジョンをスーパーバイジーの求めで開始するにもかかわらず、どのようなことをスー

パーバイザーへ依頼し、どのような準備を行うことで、スーパービジョンを受けることが出来るのか、といったこと自体が初任者がスーパービジョンを受けることへの抵抗感やハードルになっているのではないかと考えた。

日本におけるソーシャルワーカーの国家資格である社会福祉士・精神保健福祉士はいずれも法律上、義務規定として資質向上の責務が課せられている。“資質向上”とは知識及び技能の向上を指し、これを獲得する方法はソーシャルワークが行われる臨床現場においては研修や勉強会、スーパービジョンやOJT等様々な方法がとられている。

多忙な臨床現場の中で、スーパービジョンがどのように活用されているか、さらに研究が必要だと考える。

今回の研究内では、ツール作成まで取り組むことが出来なかった。今後は現在調査中のスーパービジョンに対する意識調査の結果を基に、スーパービジョンツールの作成を行い、スーパービジョン実施の抵抗感の軽減を図る提案をしていきたい。