

初任者ソーシャルワーカーの職場外スーパービジョンの 必要性に関する一考察

A Study of the Need for Supervision Outside the Workplace for Beginning Social Workers—For papers

新美 咲月¹, 藏野 ともみ²

¹ 大妻女子大学共生社会文化研究所, ² 大妻女子大学人間関係学部

¹Satsuki Niimi, ²Tomomi Kurano

¹Institute of Inclusive Society and Culture, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

²Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

キーワード：職場外スーパービジョン，初任者ソーシャルワーカー，倫理的ジレンマ

Key words: Off-the-job supervision, Novice social workers, Ethical dilemmas

抄録

対人援助職であるソーシャルワーカーの国家資格は社会福祉士と精神保健福祉士があり，国家試験においては基本的な専門職の倫理・価値，知識と技術が問われる．しかし，筆記試験のみであり，実践力については受験資格取得過程における演習や実習で修得していることを前提としている．しかし，実践力と状況に応じた判断力については，国家試験のみでは十分に測ることは困難であるといえる．ソーシャルワークを展開していく上で，ソーシャルワーカーは，理論と実践を循環させる必要がある．養成校での学びのみならず，実践を経て獲得を期待されているスキルである．価値観や自分自身の言動について言語化し，根拠をもって支援を行うことが，ソーシャルワーカーの資質向上として求められていると考える．根拠を持つためには自身の言動について，ソーシャルワーク専門職のどのような倫理・価値，理論・モデル，技術に基づいて行ったのかを，分析し，他者に説明することができることが必須であり，さらに，他の選択肢や自らの関わりの効果についても自己評価し，他者に説明の上で助言指導を受ける機会が必要である．自らの実践を振り返り，ソーシャルワークの理論・倫理・技術と照らして，根拠に基づく学習を行うスーパービジョンの効果に焦点を当て，実務経験年数に応じたあり方を検討したい．

本論文では，実際に職場外でスーパービジョンを受けてみることで，職場での上司や先輩からの指導・助言とスーパービジョンの違いはあったか，具体的に焦点化して深く検討する機会は職場でも行われているか，職場において，養成校で学んだことを振り返る機会・学びなおす機会があるかについて問うことで，職場内外の指導の違いを分析し，職場外スーパービジョンの必要性について考察した．

1. はじめに

ソーシャルワーカーは多様な現場で活躍している．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と精神保健福祉士があり，社会福祉

士と精神保健福祉士には資質向上の責務が課されており，知識及び技能の向上に務めなければならないとされている．

国家試験においては基本的な専門職の倫理・価

値、知識と技術が問われるが、筆記試験のみであり、実践力については受験資格取得過程における演習や実習で修得していることを前提としている。したがって、国家試験に合格することで、一定の知識量は認められ、質の担保は図られていることになるが、その実践力と状況に応じた判断力については、国家試験で十分に測ることは困難であるといえる。

また、時代が変化に伴う社会的なニーズの変化への対応については、ソーシャルワーカーは情勢に合わせて自身の知識の向上が求められている。ソーシャルワークは人々の生活上のさまざまな課題や困難に対応する実践であるため、社会情勢に応じてソーシャルワーカーの役割は広がるといえる。実際に現状では、児童・障害・高齢・医療・司法と様々な分野においてソーシャルワーカーは配置されている。

ソーシャルワーカーについて岡本（2016）によれば、「人間の生活上の諸困難に対し、救済、保護、援護、援助、支援などの営為は人類の歴史と共に古く、その形態、機能は時代により地域や圏域により、各種各様である。そこには様々な生活の知恵、経験、勘、感性、宗教などを駆使して展開されてきた。しかし、こうした営みが諸科学の知見、法則を導入して体系的に展開されるようになるのは20世紀初頭からであるといえる。同時に、科学的裏づけを必然とする傾向が盛んとなった。しかし、理論と実践が直結しているソーシャルワークは理論を具象化するためには高度な面接技術などを絶対的な要件として、技術教育が専門的な実務教育としての技術化も不可欠な条件となり、専門家たる、ソーシャルワーカーにとって、高度な技術力が強く希求される事となった」としている。

すなわち、ソーシャルワークを展開していく上で、ソーシャルワーカーは、理論と実践を循環させる必要がある。こうした要因も、養成校での学びのみならず、実践を経て獲得を期待されているスキルだと考える。価値観や自分自身の言動について言語化し、根拠をもって支援を行うことが、ソーシャルワーカーの資質向上として求められていると考える。根拠を持つためには自身の言動について、ソーシャルワーク専門職のどのような倫理・価値、理論・モデル、技術に基づいて行ったのかを、分析し、他者に説明することができることが必須であり、さらに、他の選択肢や自らの関

わりの効果についても自己評価し、他者に説明の上で助言指導を受ける機会が必要であると考えられる。自らの実践を振り返り、ソーシャルワークの理論・倫理・技術と照らして、根拠に基づく学習を行うスーパービジョンの効果に焦点を当て、実務経験年数に応じたあり方を検討したい。

本論文では、特に1年目から3年未満のソーシャルワーカー初任者について検討する。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考えるためである。

初任者ソーシャルワーカーは他者から指導を受ける機会は、職場内で行われることが中心になっているのではないだろうか。職場外に出向き研修や、研鑽を積む機会もあると考えるが、実際に職能団体であ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が主催する初任者に対する研修会について概要を見ると、初任者に対して行われる研修については、知識の獲得が目的の研修や、人間関係作りや情報交換等が行われていることが多く見受けられた。また、実践に関わる研修として、インテークやアセスメントを取り上げている研修も見受けられたが、自身の実践の振り返りではなく、ロールプレイを通じた学習であった。

実践を振り返るスーパービジョンの募集についても確認を行ったが、職能団体において、定期的開催されるスーパービジョンのうち、スーパービジョンを受けることができる者は社会福祉士会・精神保健福祉士会では有資格者に限定され、また実務経験が社会福祉士で5年以上、精神保健福祉士で10年以上の者とされている。それぞれの上位資格である認定社会福祉士、認定精神保健福祉士を目指すルート上のスーパービジョンである。しかしながら、このルート上以外での継続的にスーパービジョンを受けることは現時点で見受けられない。つまり、ソーシャルワーカーとして初任者といわれる経験年数の1-3年目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の機会を得ることが難しいまま、中堅者、上級者となっている現状がある。

そのため、自身の実践を振り返る機会は初任者にとっては、職場内での指導が大半という現状が

あるのではないだろうか。しかし、職場内ではソーシャルワーカーも一労働者であり、事業に使用される者で賃金を支払われる者である。上司や管理者より指導を受けるということは、ソーシャルワーカーを育成するという観点だけでなく、業務が遂行できているか、といった業務管理的意味合いが強い。そのため、OJT (On the Job Training) の範疇を超えてソーシャルワーカーの資質向上としての指導が行われるかどうかはその組織体制や管理者・上司の考えにも左右されると考える。臨床現場・職場内でスーパービジョンを行おうとすると、パワー関係が生まれ、職場内の評価に繋がるのではないかといった不安や、職場内での知識・技術が得られたとしても、ソーシャルワーカーとしての共通基盤が成熟するといえるのかといった不安があるといえる。また、時にはソーシャルワーカーの配置が自分のみという場合もあり得る。そのような場合は職場外にスーパービジョンを求めると考える。

そのため、本論文では、初任者ソーシャルワーカーのおかれる環境を整理し、職場外スーパービジョン実践の必要性について考察したい。

2. 本論文におけるスーパービジョンの定義

スーパービジョンの目的は専門技術の訓練から、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。これら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だと考える。

本論文で述べるスーパービジョンは「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」であること、「職業アイデンティティを共有した同職種間で展開する」ことである。つまり、スーパーバイザー・スーパーバイジーが異職種で行われるわけではないこと、また、職業アイデンティティの共有とあるため、学生とソーシャルワーカーとの間で行われる実習スーパービジョンはスーパービジョンに含まない。

スーパービジョンの機能と構造についても触れる。

ソーシャルワークにおけるスーパービジョンには3つの機能があるとしている。①管理的機能、②教育的機能、③支持的機能である。

一つ目の管理的機能とは、Kadushin(2016)によると、「管理的スーパービジョンにおいて考慮すべきことはスーパーバイザーが運営管理上の責任や役割を果たすために、機関方針や手続きに従い、量と質の両面から職場、機関の設備、人的資源を組織すること」をあげている。

スーパービジョンにおいて、スーパーバイジーから、これまでどのように行動し、これからどのように行動していく予定であるのか、それに伴ってどのような効果や結果が予測されるのかを確認する。スーパーバイジーの行動とそれに基づく思考を紐解き、実践を言語化することで、実践について、根拠の確認を行うことや、共通の認識を持つことが可能となる。そのため、結果的に管理的機能を果たすこととなる。

二つ目の教育的機能とは、「スタッフが職務を効果的に行うために知る必要のある事の学習を支援すること。スーパーバイザーは人、問題、プロセス、場所に関する内容をスタッフに教え、明らかに仕事に関連のある機能についての専門職としての自己覚知を高める責任を担っている」としている。

また、何かを学ぶためには教育者の力と学習者のモチベーションが必要である。学習者の学習効果が最大限になる6つの原則をあげている。「①学びへの動機づけの高い人は良い学びをする、②多くのエネルギーを学びに向けることができれば、人は最大限に学べる、③学びが達成できるもので、しかもやりがいを感じられるものであれば、人は最大限に学べる、④学習プロセスに積極的にかかわれば、人は最大限に学べる、⑤内容が意味のあるものとして示されれば、人は最大限に学べる、⑥スーパーバイザーが学ぶ者としてのスーパーバイジーの個性を考慮して初めて人は最大限に学べる」の6つである。これらを踏まえ、スーパーバイジーは自身がどうなりたいのか、という像を意識し、それに向けてどのように到達していくべきなのか、実際にどのように行動するべきなのか、今現在できていることは何かを言語化していく、あるいはスーパーバイザーが促していく必要があるのではないだろうか。

三つ目の支持的機能とは、「スーパーバイジー

が業務のストレスに対応する手助けをするものであり、最高の業務遂行のための態度や感情を育てることである。管理的、教育的スーパービジョンは手段的なニーズに応えるものであるのに対し、支持的スーパービジョンは感情表出的ニーズに応えるものである。」としている。

ソーシャルワークは対人援助を目的としている。人と関わるということは多かれ少なかれ、必ず何かしらの影響・刺激を与えることとなる。過度な外部からの刺激によって心や体に負担がかかり、心身に歪みが生じることでストレスを抱えることにも繋がる。例をあげれば、クライアントが抱える問題による激しい感情表出、すなわち怒りや不安、混乱、悲観、失望などを、クライアントを理解するために受け止めようとし、どのように関わるか検討していく。ストレスコーピングを行う事が容易であれば、問題は大きくないが、コーピング能力以上にストレスが生じる可能性もある。クライアントの激しい感情に対峙することは容易ではないが、それに加え、問題の緊急性、あるいは慢性性、周囲の複雑な要因が絡み、ソーシャルワーカー自身がクライアントに対し早急な解決ができない等悩むことで、よりストレスが増幅する可能性がある。スーパービジョンにおける支持的機能はスーパーバイザーの置かれている状況をスーパーバイザーと共有することで、一人で悩み、抱えていることを言語化し負担の軽減を図る。

3. ソーシャルワークの基盤

ソーシャルワークの価値とは、岡本（2016）によれば「ソーシャルワークの定義に基づくものであり、ソーシャルワークの目標・目的及び理念を始め、ソーシャルワーカーが果たす役割（使命）と深く結びついているものである。」としている。また岡本⁷⁾は「ソーシャルワーカーの価値について、その参考となるのはソーシャルワーカーの倫理綱領である」とも述べている。

そのため、ソーシャルワーカーの価値は倫理綱領抜きに検討はできない。また、日本の現在のソーシャルワーカーの倫理綱領は IFSW のソーシャルワーク専門職のグローバル定義を元に改訂されているため、構成要素の確認を行う必要がある。

また、ソーシャルワーカーが実践で悩む、倫理的ジレンマについても取り上げたい。小山(2015)によれば、「スーパービジョンにあたって理解し

ておくべき倫理的原則や注意しておくべき倫理的課題について論じてきた。しかし、現実には守るべき倫理的原則がぶつかり合う「ジレンマ」のシーンでソーシャルワーカーは戸惑うことが多い。」と述べている。また、「ジレンマといってもいくつかのタイプに分けることができる。一つは正解がわかっているがその実現に向かって援助を進めることができない場合と今一つは正解といえるべきものが2つ以上ある場合である。そして、後者には、その対立するジレンマ状況が、直接のクライアントと関係者という複数人の間の利益状況に関わるジレンマと、クライアント本人にとっての矛盾する利益状況が発生する場合がある。」とも述べている。

本論文では、初任者がソーシャルワーク専門職として成長していく際の基盤となる価値・知識・技術が職場内外でどのように培われていくのか確認していく。

4. 初任者ソーシャルワーカーのおかれる環境とスーパービジョンに対する意識調査

初任者に対し、卒後の職場での現状や、教育・研修体制等の調査のため実際にグループスーパービジョン実施し、その後、インタビュー調査を行った。

(1) 調査協力者

2022年3月に大学を卒業後、同年4月にそれぞれの職場に福祉職として入職した4名

今回調査協力の同意が得られた4名は、4年生大学在学中に、社会福祉士養成課程・精神保健福祉士養成課程の両方あるいはいずれか一方を修了している。今回の調査では、国家資格を取得しているか否かは問わない。

表1 調査協力者の概要

	所属	職種	大学在学中の養成課程
A	障害者入所 支援施設	支援スタッフ	社会福祉士 精神保健福祉士
B	児童養護施設	児童指導員	社会福祉士
C	精神科病院	相談員	社会福祉士 精神保健福祉士
D	精神科病院	ソーシャルワーカー	社会福祉士 精神保健福祉士

(2) 実施日時

事前グループインタビューの実施

2022年8月14日

グループ・スーパービジョンの実施

2022年9月20日

実施後のインタビュー調査

2022年10月11日～10月24日

(3) 調査方法

半構造化インタビュー調査 1時間30分

(4) 倫理的配慮

本調査の目的、個人情報保護、調査研究成果の公表等を口頭で説明し、同意を書面で得た。

インタビュー内容は、同意を得た後に録音し、逐語録を作成した。

(5) 調査内容

事前に行ったプレグループインタビューでは、現在どのような仕事を行っているか、入職後約4か月間の職場内の研修や指導体制はどうだったか、職場の指導体制として、OJTやスーパービジョン体制がどのようになっているかについてインタビューを行った。そこで抽出された内容をもとに、グループ・スーパービジョンを実施し、期間をあげ、再度インタビューを行い、職場内での指導と職場外でスーパービジョンを受けることの違いについてどのように考えるかについて尋ねた。プレインタビューでは、職場内において日常業務内の業務の振り返りは行われているが、業務管理や、メンタルケアの意味合いが強いことが分かった。4名とも日常的に「これはどういうことなのだろう」「どうしてクライアントからこういう言葉がでてきたのだろう」と様々な疑問が生じ、上司や先輩へ聞くことはできていることが分かった。これらをもとに、グループ・スーパービジョンを実施した後、職場内の指導とグループ・スーパービジョンの違いについて、インタビューを行った。インタビューは以下の3点である。

- ・実際に職場外でスーパービジョンを受けてみて、職場での上司や先輩からの指導・助言とスーパービジョンの違いはあったか。
- ・スーパービジョンのように、何らかの事象に焦点化して、深く検討する機会は職場でもあるか。
- ・職場において、大学で学んだことを振り返る機会、学びなおす機会はあるか。

(6) 調査結果

実際に職場外でスーパービジョンを受けてみ

て、職場での上司や先輩からの指導・助言とスーパービジョンの違いはあったかについて尋ねると、いくつかの要素が抽出された。

入職後上司・先輩からの指導は現場において、具体的な案・助言が多く、特定の事例に対して・特定のクライアントに対して具体的な動きを教えてもらうことが多い。組織・機関・施設内におけるルールもあり、クライアントとの関わりに影響することもある。また、職場によっては対人援助職・福祉職だけではないこともあり、指導や助言がソーシャルワークの視点だけではないこともあるようであった。現時点では目の前の業務のことをこなしている状況になっているといった内容も見受けられた。また、職場内では上司・先輩が初任者自身の状況・クライアントの状況を職員間で把握している状況があり、自身の対応が適切か尋ねることを不安に思うことがあるようであった。

一方スーパービジョンについての印象については、大学での授業で学んだ内容や、実習でも触れた内容に近いと感じたようであった。スーパービジョンでは自分が考えていたことや、考えていないことにも、焦点を当てている感じがした、考えることができたといった内容も聞かれた。一つの事例への時間のかけ方もスーパービジョンでは、1時間かけて話すことができたとしても、業務中ではなかなかできないといった意見も聞かれた。職場では、価値や、倫理といった基盤よりも更に具体的なことを言及されがちであるため、意識的に振り返る際には職場外スーパービジョンが必要だと感じたようであった。

スーパービジョンのように、何らかの事象に焦点化して、深く検討する機会は職場でもあるかという点について尋ねると、業務を行うことが優先であるため、時間的制約があること、検討を行うにしても、自身の所属組織内の特定の分野に関連づいた学びであり、またリアルタイムでクライアントの情報が更新されていく状況であることもあり、具体的な対応方法に注目されがちであること、職員全員が同職種とは限らない状況や、ソーシャルワークを学んでいるという同じ背景とも限らないため、ソーシャルワークの理論や基盤に沿った指導まで受けることは難しい、といった内容も見受けられた。

大学で学んだことを振り返る機会、学びなおす機会はあるかについて尋ねると、制度やサービス

に具体的な運用を目にすると学びと繋がっている実感はあるが、理論やモデルについては職員間でも日常会話に出てこないため、実感しづらい状況である。実習中と比較し、実習中の方が大学での学びを実感できた、それは自分の意識が学びに向いていたからかもしれない、指導者からの促しによるところもあり、また、自分で目的を持って理論に繋げてみようとはしていたと思う、といった内容も見受けられた。

5. まとめ及び今後の課題

4名の日常的な疑問は上司や先輩へ聞くことはできるが、クライアントとの関わり方について指導を受けているといった内容が見受けられた。具体的に上司・先輩へ尋ねる内容を聞くと、業務に追われるため、具体的な制度・サービスの確認や、クライアントからの質問に対する返答の仕方であり、課題が出たら解消する、といった一問一答でのやりとりもしばしば見受けられた。これらはクライアントの個性に合わせた対応であり、業務マニュアルの域から出ることは難しい。ソーシャルワーカー自身が、自分がどのような視点で人や物事を見ているのか、どのような根拠を基に判断しているのかを言語化し、視えるようにする必要がある。スーパービジョンでは実際に言動がどうであったか、その結果どのように影響を及ぼしたのかについて倫理綱領と理論・モデルに基づいて振り返りを行う。職場内では、助言はその事象に対しての対応・対処方法の助言が多く、ソーシャルワークの根拠に立ち返る時間的余裕がないことが分かった。初任者からの「これはどう対応したら良いか」という端的な質問に対して指導する場合、上司・先輩の立場からは初任者の見えている状況がどのようなものか、クライアントの様々な背景・状況を鑑み、自身の持っている知識を統合しながら、今現在、初任者がどの程度の助言を求めているのか、突き詰めれば際限ない。業務時間内という時間的な制約や、労働者であるという状況もあり、指導が「このように対応すべき」という上司・先輩の指示となりうることもあるだろう。上司・先輩は業務遂行のための業務管理を行う意味合いが強い。スーパービジョンの管理的機能や、指示的機能は、意図して行われるものであり、日常での上司・先輩とのやり取りで同様の効果は含まれるものの、スーパービジョンを実際に行って

得られる効果程は得ることは難しい。

その際に初任者が抱えている疑問が解決されていないならば、その場が対応・対処できたとしても、次回の別の場面において臨機応変に対応する際に躊躇することにもつながり、不安感は継続する。先述で倫理的ジレンマを取り上げたが、初任者は理論と実践を結びつけること自体も初めての経験であるため、このようなジレンマ自体を言語化することが難しい可能性がある。例えば、小山の例でいうのであれば、前者は職業人としてある程度の業務理解が進めば、自身の力量の不足のためなのか、職場内における施設・機関としての限界であるのかと考えることもできるかもしれない。また、後者については複数の正解ということが目標として定められたとしてそこに至るまでのプロセスにおいて、それぞれの正解と思われる根拠を言語化することが難しいのではないだろうか。先述で根拠とは、ソーシャルワーカーの価値であり、倫理的ジレンマは倫理的原則がぶつかりあうことと述べたが、ソーシャルワーカーの初任者はソーシャルワーカーとして未熟であるがゆえに、ソーシャルワーカーの価値、倫理、アイデンティティと個人の価値観や個人のアイデンティティの境目があいまいになり、さらに言語化を難しくしているのではないだろうか。

職場内における指導はスーパービジョンの機能の一部が使われているともいえるが、あくまでも業務の遂行の領域である。今回スーパービジョンを実施することで、スーパーバイザーより自身のクライアントとの関わりを言語化したこと・スーパーバイザーからの促しにより、意識化されていなかった点についての気づきがあったことや、自身の捉えられていたネガティブな感情が、実際には倫理的ジレンマを感じていたことによるものであったことの気づきを得られたといった話があった。

スーパービジョンを通して言語化することによって意識化され気づきに繋がった。その結果、クライアントとの関わりの中で意識化される前よりも違う視点で考えてみようという意欲の向上に繋がったようであった。

本論では、大学を卒業後の4名を対象にインタビューを行った。養成校を卒業し、就職していくソーシャルワーカーは新たな環境でクライアントとの出会いかわりを持っていく。その中で初任

者は養成校での学びを軸にしつつ、上司や先輩からの指導の下、経験を積んでいく。その中で、養成校での学び・その後の研鑽での学びと実践の循環をしていく。その循環の中で、言語化しきれていない状況や感情を一つずつ紐解き、振り返りを行う機会は意識的に持たなければ、時間が過ぎ去っていく。

しかしながら、職場外でスーパービジョンを受けることには課題が多い。職場外でスーパービジョンを受けることは、業務時間外のプライベートの時間を使うこととなる。インタビュー内で、業務を行うことで精いっぱいであり、業務時間外は休息を取りたいという話もあった。また、職場外でスーパービジョンを受けることは費用がかかることや、近くにスーパーバイザーがおらず移動時間がかかることも考えられる。また、インタビュー内でのエピソードで勤務体系が土日の出勤があることや、日勤・夜勤と不規則であり、職能団体等の募集要項の概要で、土日開催や、日中(9:00 - 17:00)の開催であると定期的なスーパービジョンの継続ができず、断念せざるを得ないという話もあげられた。

職場外でスーパービジョンを受けようと考えても身近にスーパーバイザー初任者がスーパービジョンにアクセスしづらい状況があるといえる。

初任者がスーパービジョンを受けたいといった際に定期的に受けることができる体制づくりを今後も検討していきたい。

引用文献

- アルフレッド・カデューシンほか(2016) スーパービジョンインソーシャルワーク 第5版. 中央法規. 89, 211-212, 214-234, 343
- 一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟 ソーシャルワーク・スーパービジョン編集委員会(2015) ソーシャルワーク・スーパービジョン論中央法規. 111
- 岡本民夫(2016) ソーシャルワークの理論と実践. 中央法規. 2, 69-70

