

認定スーパーバイザーのスーパービジョンに関する 意識変容プロセス

—スーパーバイザー経験の無い2名の精神保健福祉士の
インタビュー調査から—

塩 満 卓

〔抄 録〕

本稿の目的は、認定スーパーバイザー養成研修を受講した精神保健福祉士の意識変容プロセスを明らかにすることである。認定スーパーバイザー資格を有する精神保健福祉士6名への半構造化インタビューを実施し、木下による修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチによる分析を行った。本稿では、6名のうち個人スーパーバイザー経験の無い2名を分析対象とした。

分析の結果、28の概念と《コンプレックスのかたまり》、《内発的な向上心》、《個人SVイメージの内在化》、《SVによる理論と実践の循環》、《SW実践の拡がりと深化》と、5つのカテゴリーを生成した。分析の結果、認定スーパーバイザー養成研修の受講は、自己覚知を深め、SVを行うことにより、理論と実践を循環させながら、受講後のソーシャルワーク実践も豊かにしていることが示唆された。

キーワード：認定スーパーバイザー，認定精神保健福祉士，スーパービジョン，
OJT, M-GTA

はじめに

30年以上も前のことである。筆者は、二年間の精神科病院勤務を経て、保健所の精神衛生相談員として働くこととなった。着任した保健所で配属された課の構成は、事務の課長の下、2係制であった。保健予防係と結核・精神係である。保健予防係は、保健師の係長（当時は、保健婦といい、係長でなく職位名は婦長）の下15名前後の保健師、結核・精神係はふたりの係で、係長の放射線技師と精神衛生相談員、という組織であった。

病院勤務時代は、業務上困ったことがあると同職種の上司に相談していた。しかし、同職種の居ない保健所ではそれが出来ない。困った筆者は、ある機会で知り合った施設の精神科ソーシャルワーカー（以下、PSW）を頼り、月1回の指導をお願いした。指導を受けた内容は、個別事例やグループワーク、地域活動についてである。筆者が困っている事例や具体的な場面を通して、ソーシャルワークの基本を教わった。

進め方は、まず筆者の困りごとを記録し、それを文書と口頭で報告する。その後、指導役のPSWから質問があり、状況を共有し、課題の整理をしていただく。よく訊かれた質問は、「その時、塩満君は、どう感じたの」と「塩満君のことばを聞いたクライアントは、どう感じたと思う」という投げかけであった。虫の目で見ている風景を鳥の目で見直す作業であった。

当時は、気づけなかったが、今振り返ると所属機関外の「個人スーパービジョン」という位置づけであった。この経験が無ければ、自己覚知も深まらず、独りよがりの実践か、若しくはソーシャルワーカーの職を辞し、転職していたのではないかと想像する。

時を経て、精神保健福祉相談員複数配置の保健所で、上司として新人相談員を指導する立場となった。かつて指導役のPSWから教えられたように指導したいと、当初考えていた。しかし、そうはならなかった。うまくいかないのは、なぜか。最も大きな違いは、筆者の立ち位置が上司であるということだ。スーパーバイザーとスーパーバイジーの契約によるスーパービジョンではなく、上司である筆者から部下へ行うOJTとなっていた。多忙ななかでの指導は、効率的に仕事を回すことを優先し、それゆえ、答えを先に伝え、揺らぐことや悩みに寄り添えていなかった。次第に関係性がギスギスし始めたため、勤務時間内に外部機関へスーパービジョンを受けに行くことを勧め、他機関のソーシャルワーカーへ指導の一部を委ねた。

I. スーパービジョンの発展とスーパービジョン「的」なるわが国の実践現場

スーパービジョンは、イギリスでは1870年代に始まり⁽¹⁾、アメリカにおいても1880年代に慈善組織協会の友愛訪問員の教育・訓練に始まったとされている⁽²⁾。スーパービジョンは、1920年代の精神分析理論の影響により、自己覚知を重要な機能としていたが、1930年代には世界恐慌の影響で社会問題が多発し、財政が逼迫したことから効率化を求める管理機能が重要視されるようになった。1960年代以降には、社会の複雑化及び価値の多様化に伴い職域も拡がり、バーンアウトが問題となり、支持的機能が着目されるようになってきている。

日本では、1951年より同志社大学大学院でケースワークを教えていたD.デッソーが、私塾「葵橋ファミリークリニック」において、スーパービジョンを通して多くのソーシャルワーカーを教育した。彼女は、「講義、参考書結構、他の人の仕事を見るのもすべて結構。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うけて長期間実習することである」⁽³⁾と記している。スーパービジョンがソーシャルワーカーの熟達を促進していくために有効であることは、

多くの論者(窪田⁽⁴⁾, 対馬⁽⁵⁾, 田中⁽⁶⁾, 福山⁽⁷⁾, 野村⁽⁸⁾)も指摘している。

社会福祉の専門職性という観点から振り返ると、1961年から福祉事務所に査察指導員が配置され、制度としてスーパービジョンが位置づけられるようになった。しかし、「査察指導員自身が福祉の専門性をもたないことが多く、専門家としての成長を援助するという重要な部分が、実際には不可能であった」⁽⁹⁾。1987年の「社会福祉士法」の制定による資格制度化までの間は、ソーシャルワーカーは、社会的に専門職として承認されていたとは言い難く、準専門職⁽¹⁰⁾という扱いであったといえる。社会福祉士の国家資格から10年後の1997年に、精神保健福祉士は、精神保健医療福祉領域におけるソーシャルワーカーとして資格制度化された。

スーパービジョンは、資格取得の指定科目の教授内容に組み込まれたことから、ソーシャルワーカーの養成や成長には不可欠であると認識されるようになった。多くの専門書が出版され、職能団体発行の雑誌でも特集が生まれ、福祉専門職間でその必要性は共有されている。他方、「スーパービジョン的な実践はすべての現場においておこなわれています。スーパービジョンであると断言することができない」⁽¹¹⁾や「少なくとも従来文献等で紹介されてきたようなスーパービジョンは社会福祉現場では実践されていないし、随時指導・職場内研修・ケース検討会など、スーパービジョンと似た要素をもつ活動は行われている」⁽¹²⁾、「よい先輩の助言によって目を開かされたり、適切な支持によって専門職としての自分を育てられたという体験は多いのに、それらがフォーマルなスーパービジョンを通じて獲得されている例は、本当に少ないのが現状」⁽¹³⁾等、スーパービジョンが実践現場に定着しているとは言い難い。

塩田(2013)は、スーパービジョンが根づかない理由について、「①同職種間スーパービジョンが困難であり、経験値でスーパーバイザー役割が決まる、②管理的立場からのスーパービジョンの不理解のために、スーパービジョンの形骸化がおこる、③日本人はスーパービジョン関係といった契約関係よりも、感覚的な人間関係に重きを置く」⁽¹⁴⁾と分析している。また、鏑(2000)は、組織内でスーパービジョンが行われる弊害として「スーパーバイザーが無能力の場合、階層関係が破壊される。また、組織内でプライヴァシーの保持が微妙になり、能力評価や仕事の達成評価に利用されてしまう」⁽¹⁵⁾と指摘している。

多くの実践現場で行われているOJTや事例検討会、グループスーパービジョン等の用語は、概念が未整理のままである。職場内の先輩や上司にあたる者が担う部下に対する指導は、スーパービジョンの3つの機能と共通する部分もみられるものの、スーパービジョン「的」なものにとどまっている。このような実践現場の状況に対して、田村(2015)は、「OJTとの棲み分けを明確にする意味で、職場外においてスーパービジョンを活用できることが望ましい」⁽¹⁶⁾と指摘している。

II. 職能団体によるスーパーバイザー養成

わが国のソーシャルワーカーの職能団体である日本社会福祉士会と日本精神保健福祉士協会は、それぞれ協会内に研修センターを設置し、生涯研修を実施している。最も重要な契機のひとつは、2007年の「改正社会福祉及び介護福祉士法」である。同法第47条の2に「資質向上の責務」が明記され、衆参両議院厚生労働委員会において「労働条件の改善の促進、生涯を通じた能力開発及びキャリアアップの支援を推進すること」が附帯決議された。2011年に改正された「精神保健福祉士法」においても「資質向上の責務」が第41条の2に追記された。資格制度化された職種に対して、職種としての質の向上が求められたのである。換言すれば、職能団体には会員の資質向上に関する研修体制の整備とともに、その質の評価を対外的にも示す指標の明確化が求められたといえる。

日本社会福祉士会、日本精神保健福祉士協会の研修システムは、以下二つの点で共通する。一つは、経験年数の浅い段階で行う基礎的な研修と、指導的な立場となるための専門的研修の二段階の研修システムを採っていることだ。そして二つ目は、スーパーバイザー養成研修においては、スーパーバイザー経験とそのレポートを求めていることである。

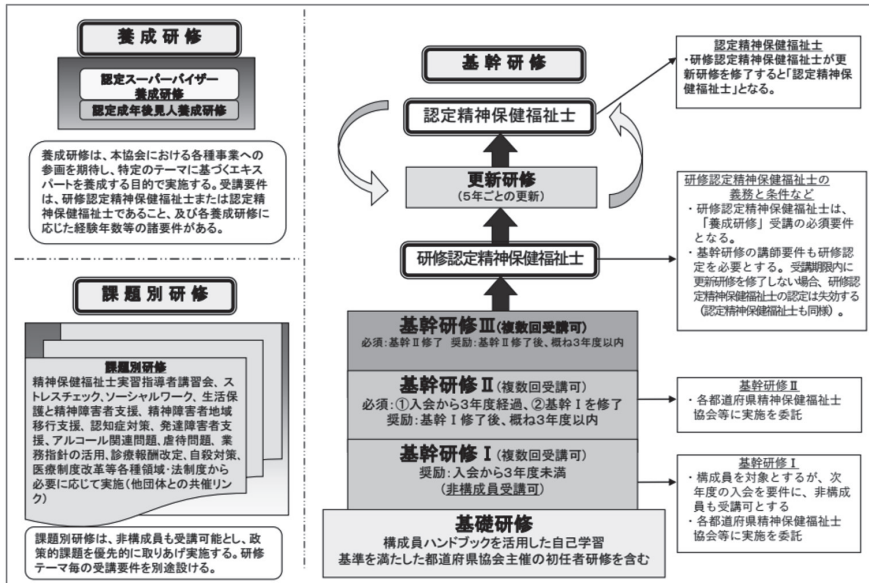
日本社会福祉士会は、専門社会福祉士として「認定社会福祉士」と「認定上級社会福祉士」を創設し、外部機関である「認定社会福祉士認証・認定機構」¹⁷⁾が認可するシステムとなっている。「認定社会福祉士」のうち1回以上更新研修を受講したものと「認定上級社会福祉士」等からスーパーバイザーを登録している。本稿執筆時点（2020年11月）で、733名のスーパーバイザーが認定されている。

1. 日本精神保健福祉士協会における生涯研修制度

1997年に「精神保健福祉士法」が成立し、精神科ソーシャルワーカーが資格制度化された。1999年には、「精神医学ソーシャルワーカー協会」から「精神保健福祉士協会」へと職能団体としての名称を変更した。

同協会では、一定の要件を満たす会員を対象とした「認定スーパーバイザー養成研修」を実施し、2008年度からは新設した生涯研修制度により、認定スーパーバイザーを養成している。石川（2007）は、新たに始められる生涯研修制度の意義について、「ヒューマンサービスを担う職能団体は、会員一人ひとりが自助努力を重ねて自己研鑽・自己学習の機会を組織的で体系的な研修プログラムとして準備している」¹⁸⁾と述べ、田村（2009）は、「精神保健福祉士としての専門的諸活動が、国家資格に基づく最低限の質の担保とともに、専門職としての生涯に渡る研鑽によって成り立つという信念に基づくものである」¹⁹⁾と説明している。

同協会の生涯研修制度は、図1の体系となっている。図1左上の養成研修は、認定成年後見人養成研修とスーパーバイザー養成研修の2つがある。認定スーパーバイザー養成研修を受講



出典：第5回精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会 資料2を転載

図1 日本精神保健福祉士協会生涯研修制度体系図

するには、以下三つの要件全てを満たさなければならない。一つは、研修認定精神保健福祉士若しくは認定精神保健福祉士であること。二つ目は、精神保健福祉現場において10年以上の実務経験を有していること。三つ目は、日本精神保健福祉士協会の理事若しくは都道府県支部長からの推進があること。

また、一つ目の要件である認定精神保健福祉士となるには、図1のとおり、基礎研修から始まり基幹研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ、そして更新研修という積み上げ方式で、五つの研修を経ていることが求められている。それぞれの研修の概要は、表1のとおりである。

基礎研修は、職能団体入会時に配布されるハンドブックによる自主学習である。基幹研修Ⅰは、田村(2009)によると、歴史と実践の相互確認を行うことを目的とし、入会3年未満の受講を奨励している。基幹研修Ⅱは、制度政策論の知識の再確認と理論に根ざした実践の点検を目的とし、受講の要件を入会3年以上で基幹研修Ⅰ修了後3年以内としている。基幹研修Ⅲは、後進の指導育成や所属機関外の社会的活動にも参画できる成熟した精神保健福祉士であることを目的とし、基幹研修Ⅱ修了後3年以内の者を対象としている。

基幹研修Ⅲの修了者は、「研修認定精神保健福祉士」となる。基幹研修の講師要件も付与されるものの有効期間は、5年間であり、その質を担保するために、5年以内に更新研修の受講が求められている。更新研修を修了すると、「認定精神保健福祉士」となる。「認定精神保健福祉士」となったあとも、5年ごとに更新研修を受講しなければ、失効する。この5年ごとに研修を課している背景には、精神医療審査会や障害支援区分認定審査会、精神保健参与員への精

表1 積み上げ方式による基幹研修

研修名	研修の概要
基礎研修	入会時に配布する「構成員ハンドブック」を活用した自主学習。
基幹研修Ⅰ	原則入会3年度未満に受講を推奨（ただし、入会前でも次年度の入会を条件に受講可能）。
基幹研修Ⅱ	入会から3年度経過し基幹研修Ⅰを修了していること。基幹研修Ⅰ修了後概ね3年度以内の受講を奨励。
基幹研修Ⅲ	基幹研修Ⅱを修了していること。原則として3年度以内の受講を奨励。 ※基幹研修Ⅲまで受講すると、本協会の「研修認定精神保健福祉士」となる。 ※認定は、精神保健福祉士の有資格者のみを対象とする。
更新研修	「研修認定精神保健福祉士」又は「認定精神保健福祉士」であること。 受講期間は、更新年度の2年度前からの2か年間であり、5年度毎の更新制。更新研修を修了した「研修認定精神保健福祉士」は、「認定精神保健福祉士」となる。

出典：日本精神保健福祉士会ホームページより転載

精神保健福祉士として参画するために、質の高い専門性を求められるようになってきていることがある。そういった変化し続ける制度や更新される専門知識を獲得していくためにも、自己研鑽を続けていくことが求められているのである。

精神保健福祉士の有資格者は、2020年9月末現在で90,844人⁽²⁰⁾である。職能団体である日本精神保健福祉士協会員は、11,565人（2019年4月現在）であり、このうち基幹研修受講者は7,294名で、受講率は、63.1%となる。また、研修認定精神保健福祉士は800名で、認定精神保健福祉士は1,531名である。

2. 認定スーパーバイザー養成研修について

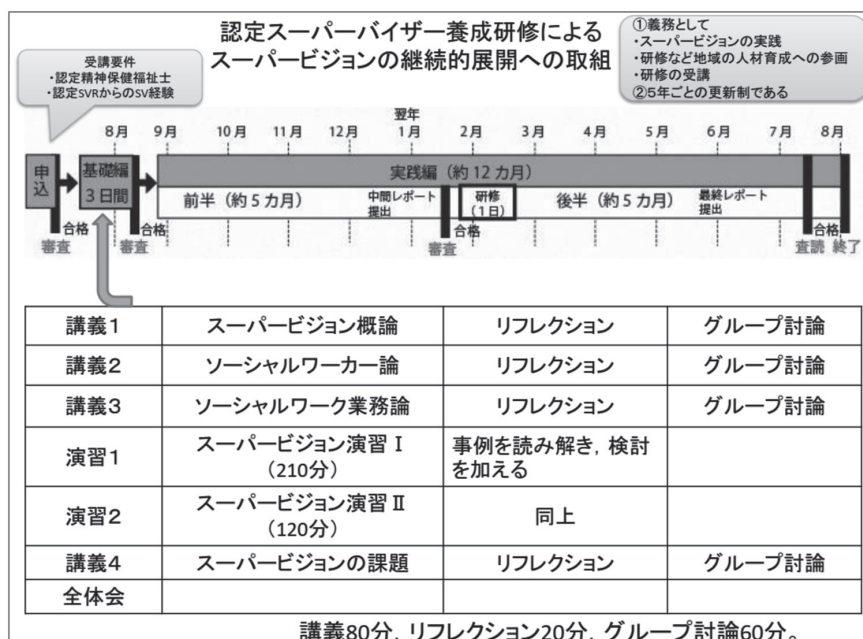
認定スーパーバイザー養成研修は、財団法人社会福祉振興・試験センターの「精神保健福祉士リーダー研修事業補助金」により、2010年度から実施している。

認定スーパーバイザーの養成研修は、前節で記したように受講資格として、①研修認定精神保健福祉士若しくは認定精神保健福祉士であること、②10年以上の実務経験、③協会理事若しくは支部長推薦、の三要件を課し、併せて、認定スーパーバイザーによるスーパービジョン経験があることも要件としている。

図2は、認定スーパーバイザー養成研修のスケジュールである。研修期間は、受講申込から査読を経て、認定スーパーバイザーの資格取得まで一年間という長期に亘る期間となる。研修の流れは、図2のとおり、基礎編3日間、実践編が約12か月、応用編1日間となっている。認定スーパーバイザーは、義務としてスーパービジョンの実践、地域での新人育成のための研修への参画、5年ごとの研修の受講がある。

それぞれの研修の内容をより詳述したものが表2日本精神保健福祉士協会スーパーバイザー養成研修プログラムである。3日間の基礎編は、講義と演習の組み合わせで行われ、内容はスーパービジョン、ソーシャルワーカー論となっている。実践編は、基礎編の修了審査に合格した

者のみが受講可能となっている。前半5か月と後半5か月に分かれ、所属機関（職場）外のスーパーバイザーとの契約による個人スーパービジョンを実施する。中間地点で中間レポートを提出し、講師陣より後半のスーパービジョンに向けた助言等の審査が行われる。後半終了時にも最終レポートを提出し、査読が行われ可否が判断される。合格者のみが応用編を受講することができる。応用編は、表2のとおり、スーパービジョン実践の講評、実践報告、グループワー



出典：第5回精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会 資料2を転載

図2 認定スーパーバイザー養成研修のスケジュール

表2 日本精神保健福祉士協会認定スーパーバイザー養成研修プログラム

①基礎編 (3日間)	②実践編 (約12カ月間)	③応用編 (1日間)	④認定スーパーバイザー 更新研修 (1日間)
受講申し込み時に提出する事前課題の 審査結果、合格した者のみが受講できる。 講義：スーパービジョン概論：120分 グループ討論1：60分 講義：ソーシャルワーカー論：120分 グループ討論2：60分 講義：ソーシャルワーク業務論：120分 グループ討論3：60分 演習：スーパービジョン演習1：195分 演習：スーパービジョン演習2：120分 実践編に向けた課題説明：30分 講義：スーパービジョンの課題：120分 グループ討論4：60分 全体会：50分	基礎編の修了審査に合格した者の のみが受講できる。 ・職場外（同一法人内の他施設 機関は可）のスーパーバイザー との契約による個別スーパービ ジョンの実践 ・中間レポートの提出 約6カ月間のスーパービジョン 実践の考察 ・最終レポートの提出 約5カ月間のスーパービジョン 実践の考察（最終まとめ）と、所 属する都道府県精神保健福祉士 協会の研修課題に関する考察 中間レポートにおいては、講師 陣よりその後の実践の継続に向 けた助言等を行い、最終レポ ートは査読を行って可否を判断す る。合格者のみが応用編を受講 できる。	スーパービジョン実践 の講評：50分 実践報告（代表者）・質 疑：60分 グループ討論：240分 全体会：50分 応用編の修了審査に合 格した者のみに対して 修了証を発行し、同協 会に認定スーパーバイ ザーとして登録するこ とができる。	認定スーパーバイザーの 制度は、同協会に登録後 5年ごとの更新制として おり、その要件の一つ として5年間に1回以上の 更新研修受講を位置づけ ている。本研修には事前 課題として、スーパービ ジョン実践に関するレ ポートの提出を求めている。 実践報告（受講者全員）： 90分 講評および講義：60分 グループ討論：240分 全体会：30分

出典：田村綾子（2015）「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」『精神障害とリハビリテーション』19（1）、29頁の表転載

ク、全体会で構成され、修了審査に合格した者のみが認定スーパーバイザーとして登録できる。2020年11月現在で、全国47都道府県中35の都道府県で、114名の認定スーパーバイザーが登録され、47都道府県中12の県には、認定スーパーバイザーが居ない。

3. 小括

これまで述べてきたように、わが国のソーシャルワーク実践現場では、スーパービジョンの重要性は認識されていたものの、スーパービジョン「的」な実践にとどまっていた。2000年代に入り、ソーシャルワーカーの職能団体である日本社会福祉士会、日本精神保健福祉士協会が生涯研修制度を創設するとともに、スーパーバイザーの養成研修も始めた。しかしながら、精神保健福祉士の認定スーパーバイザーは、114名にとどまり、12の県で不在であり、有資格の認定スーパーバイザーに対する個人スーパービジョンの要望があっても実現しない地域が存在する。一方、認定スーパーバイザー養成研修の受講要件のひとつである認定精神保健福祉士は、1,531名と多数存在している。これらのことから、研修により自己研鑽を重ねることには積極的であるものの、スーパーバイザーとなることには、何らかの理由により消極的となっているのではないかと推察される。クライアントや社会からの要請に応えるためにも、個人スーパービジョンの実施体制を整備していく必要がある。そのことを実現していくためには、認定スーパーバイザー養成研修受講資格を持つ精神保健福祉士の受講意欲を促し、質を確保しながら量的にも認定スーパーバイザーを養成していくことが求められている。

Ⅲ. 研究目的及び研究協力者等

1. 研究目的

精神保健福祉の実践現場において、契約に基づく個人スーパービジョンは、普及していない。それゆえ、スーパーバイザー経験の無い精神保健福祉士は多い。そういった状況にも関わらず、政策的には資質向上が求められ、職能団体は、それに応えるべく、スーパービジョン普及に向けた体制整備を図ってきている。

本研究では、スーパーバイザー経験の無い精神保健福祉士が、認定スーパーバイザー資格取得の過程において、スーパービジョンに関する認識をどのように変容させていったのか。その主観的経験の世界を詳らかにしていくことで、認定スーパーバイザーになるひとつのモデルを示し、今後のスーパービジョンの体制整備を促進していくことに寄与することを研究目的とする。

2. 研究方法

研究方法は、木下の修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）によ

り分析を行う。M-GTAを採用した理由は、本研究が①スーパーバイザーとスーパーバイジーという人と人との相互作用を対象としていること、②ソーシャルワークというヒューマンサービスの領域の研究であること、③現象特性をプロセス的に明らかにしていく研究であること、この3つの要素²⁾を含んでいるからである。

3. 分析焦点者

M-GTAは、特定の領域における限定された人々の現象特性を明らかにしていくことに優れた手法である。その限定された人々のことを分析焦点者という。本研究における分析焦点者は、認定スーパーバイザー資格を有する人々のなかで、スーパーバイジー経験の無い方である。分析焦点者の概要は、表3のとおりである。

表3 文責焦点者の概要

	性別	勤務歴	認定スーパーバイザー資格取得時の所属機関
A	女性	22年	精神科診療所
B	女性	28年	地域活動支援センター I 型

4. データの収集

データは、以下の2つである。①半構造化インタビューによって得られた質的データ、②インタビュー時に記したフィールドノーツである。最も活用したデータは、インタビューデータである。インタビューは、2019年3月から9月にかけて実施した。

半構造化インタビューの設問内容は、①勤務歴の概要、②認定スーパーバイザー養成研修の受講動機、③認定スーパーバイザー養成研修前後のスーパービジョンイメージの変化、④スーパーバイザーとして行うスーパービジョン（以下、SV）で配慮や工夫をしていること、⑤スーパーバイジーに獲得して欲しいこと、⑥SW実践への影響の6つである。

5. 分析テーマ

半構造化インタビューで得た音声データを文字データ化し、概念生成の分析テーマを「認定スーパーバイザー資格取得の動機に係る個人的な動機を含む背景は何か」と「スーパービジョンに対する認識とソーシャルワーク実践はどう変化したか」とした。

M-GTAの概念生成は、分析ワークシートを用いる。分析ワークシートは、表4のように、分析テーマに基づいて抽出した文脈を、当該データの出所も記したヴァリエーション、理論的メモ、定義、概念名、対極例により構成されている。

6. 倫理的配慮

本研究では、佛教大学「人を対象とする研究倫理審査委員会」の承認を得て行った（承認番

表4 分析ワークシートの例示

概念名	コンプレックスのかたまり
定義	出来る人との比較から、自己肯定感を持ってない心情
ヴァリエーション	<ul style="list-style-type: none"> • A62：隠してて言わないんですけど、コンプレックスがあることは。一つのことに対しての気付きであったり、発見であったりそこからの連想であったり対処の工夫であったりとかってというのが、ぶわーっと広げられる人と私はちょっとずつしか思いつかない人なんで • B11：振り返りのようなものの時間を取りなさいということになってやってみたんですけど、やっぱり自分の中で上手くやれてないなっていう感じがあって、 • B51：分かりやすく説明しなきゃいけないのに、自分の中にその時素敵な言葉がなくて。汗かく感じでした
理論的メモ	出来ない自分、直面化、出来る人との比較
対極例	出来ていないことを見ようとしない、気づかない

号H30-38-A)。調査協力者である分析焦点者に対し、調査趣旨、協力の任意性、個人情報保護、データ管理方法や公表方法等についての説明を口頭と文書により行い、文書による同意を得た。

IV. 結果と考察

1. 結果

分析焦点者二人の文字データを分析テーマに沿って該当する文脈を探索し、抽出したヴァリエーションをワークシートのヴァリエーション欄に転記した。文脈の意味解釈を行い、定義を記述し、概念を生成した。理論的サンプリングにより同種のヴァリエーションを加筆し、加筆する度に定義及び概念名を見直し、必要に応じて修正した。併せてワークシート間の継続的比較分析を行い、最終的に表5のとおり、オープンコーディングにより28の概念を生成した。

また、概念間の関係性に着目し、選択的コーディングを行い、《コンプレックスのかたまり》、《内発的な向上心》、《個人SVイメージの内化》、《SVによる理論と実践の循環》、《SW実践の拡がりと深化》の5つのカテゴリーを生成した。コアカテゴリーは、《SVによる理論と実践の循環》である。生成した概念、サブカテゴリー、カテゴリー、それぞれの関係性を図解したのが図3である。

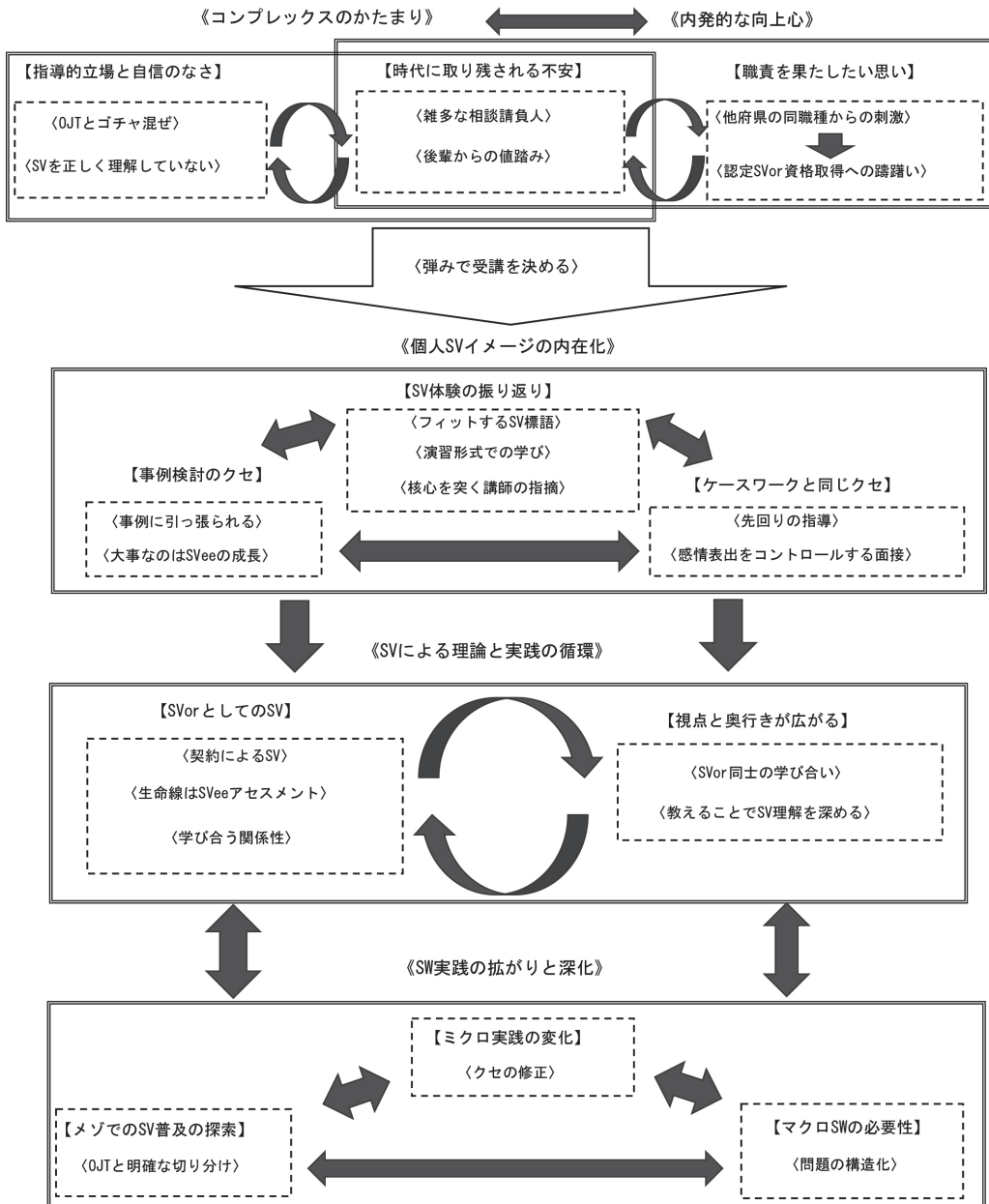
図3の結果図をもとに、ストーリーラインを説明する。以下、概念を〈 〉、サブカテゴリーを【 】、カテゴリーを《 》とし、ローデータを「 」, ローデータの出所を（ ）、スーパービジョンをSV、スーパーバイザーをSVor、スーパーバイザーをSVee、オンザジョブトレーニングをOJT、ソーシャルワークをSWと記すこととする。

SVee経験の無い認定SVorは、SVに対する認識をどのように変化させていったのか。大きくは、三つのフェーズに整理される。最初のフェーズは、認定SVor研修を受講するまでの葛藤

表5 オープンコーディングで生成した28の概念名と定義一覧

No.	概念名	定 義
1	指導的立場と自信のなさ	勤務経験から部下を持つものの自信を持って指導出来ない
2	コンプレックスのかたまり	出来る人との比較から、自己肯定感を持ってない心情
3	雑多な相談請負人	職場でのSVorの位置づけが不明瞭で、後輩の部下にとつての万（よろづ）相談所という感覚。
4	後輩からの値踏み	後輩の部下からソーシャルワーカーとしての力量を試されること
5	SVを正しく理解していない	SVee経験が無いことから個人SVの仕組みを理解できない
6	他府県と同職種からの刺激	自分と同じように情熱を持って頑張っている仲間が居ることに気づく
7	時代に取り残される不安	理論を身につけていないことへ気づき、取り残されるという焦り
8	内発的な向上心	内発的な向上心と周囲からのあと押しで、認定スーパーバイザー研修を受講したいという思い
9	感情表出をコントロールする面接	研修講師からのフィードバックで気づかされる感情表現を受け止められる範囲内でコントロールする面接
10	個人SVの内化	研修期間中に行うSV実践からSVの型の理解が進む
11	事例に引っ張られる	事例にひきずられ、本来のスーパービジョンから離れてしまうこと
12	先回りの指導	SVeeの思いを確認せずに一方的にアドバイスする
13	ケースワークと同じクセ	個別支援とSVの場面が違うが同じクセが出てしまうことに気づく
14	フィットするSV標語	分かりやすいSVのエッセンスを圧縮し作られた標語
15	大事なのはVeeの成長	SVで焦点化するのSVeeの成長という気づき
16	OJTとゴチャ混ぜ	職場内のSVは、OJTとの切り分けが難しく、現場では概念の整理が出来ていないこと
17	演習形式での学び	研究会や更新研修の演習で出会う講師陣からSV感覚を学べること
18	生命線はSVeeアセスメント	的確なSVeeへの評価からSVは始まるということ
19	教えることでSV理解を深める	研究会講師役を担うことにより教えられることが多くSVの学びが深まる
20	学び合う関係性	SVのイメージが一方的な学びのイメージから相互的な学びのイメージへと変化していく
21	クセの修正	自己覚知が深まることでSVやケースワークも変わっていくこと
22	SVor同士の学び合い	更新研修での学びはSVor同士で悩みを共有しエンパワーされる
23	問題の構造化	何がどうおかしいのかを言語化できる力量がつき、問題を多面的に捉える力がつくこと
24	契約によるSV	文書でも口頭でもSVの枠組みを説明し契約すること
25	OJTと明確な切り分け	OJTではなく、職場外個人SVの普及のための方法論を探求し始めること
26	認定SVor資格取得への躊躇い	SVorのイメージと自己評価を吟味し、研修受講を逡巡する様
27	弾みで受講を決める	受講への熟慮の末、最後は勢いで研修の受講を決定する
28	核心を突く講師の指摘	研修中のレポートの記述だけで、問題点を鋭く指摘してくる講師

認定スーパーバイザーのスーパービジョンに関する意識変容プロセス (塩満 卓)



概念を〈 〉, サブカテゴリーを【 】, カテゴリーを《 》として記す

図3 スーパーバイザー経験の無い精神保健福祉士のスーパービジョンの意識変容過程

の時期である。次のフェーズは、一年間に亘る研修期間中の気づきを重ね、次第にSVを内在化させていく時期である。最後のフェーズは、研修受講終了後にSVorとして個人SVを行うことにより、自身のSW実践を深化させていく時期である。

(1) 受講に至るまでの葛藤のフェーズ

この時期の現象特性は、《コンプレックスのかたまり》を自認しつつ、実践のなかで育まれた《内発的な向上心》、この二つのカテゴリーがせめぎあい、熟慮の末、〈弾みで受講を決める〉。以下、概念、サブカテゴリー、カテゴリーを中心としたストーリーラインを記す。

職場は、SVとOJTの概念の整理が出来ていないことから、SVは、〈OJTとごちゃ混ぜ〉の状態。そもそもSVee経験が無いことから〈SVを正しく理解していない〉。そういった【指導的立場と自信のなさ】は、部下からの〈雑多な相談請負人〉と頼りにされる反面、力量を試される〈後輩からの値踏み〉も経験し、【時代に取り残される不安】を引き起こす。この【指導的立場と自信のなさ】そして【時代に取り残される不安】は、出来る人との比較から自己肯定感を持ってない《コンプレックスのかたまり》を密かに自認するようになる。

他方、職能団体の研修会で知り合う〈他府県と同職種からの刺激〉は、自分と同じような情熱を持って頑張っている仲間を知る。「周りも研修の受講を薦めてくれる」(A55)という受講の促進要因と「SVorになれるとは思わなかった」(A46)の受講の阻害要因から〈認定SVor資格取得への躊躇い〉となる。この〈他府県と同職種からの刺激〉と〈認定SVor資格取得への躊躇い〉は、【職責を果たしたい思い】を強くする。

【時代に取り残される不安】と【職責を果たしたい思い】は、《内発的な向上心》を育てていく。《コンプレックスのかたまり》と《内発的な向上心》がせめぎあうなかで、熟慮の末、最後は「これはもう受けろってことかな」(A57)と〈弾みで受講を決める〉。

(2) 研修受講によりSVイメージを内在化させていくフェーズ

この時期の現象特性は、研修の講義や演習、SV実践編における個別指導による【SV体験の振り返り】を行うなかで、【事例検討のクセ】が出現したり、【ケースワークと同じクセ】が顔を出し、《個人SVイメージの内在化》が始まる。以下、概念、サブカテゴリー、カテゴリーを中心としたストーリーラインを記す。

研修の講義では、「追い込まない」とか「一本取っていい気になるな」というSVの陥穽を絶妙に言い表す〈フィットするSV標語〉や、参加型で〈演習形式での学び〉により、SVを理解し始める。そのSVの理解を下敷きに、SV実践編のレポート指導で〈核心を突く講師の指摘〉による【SV体験の振り返り】も行う。SVの実践編では、〈大事なものはSVeeの成長〉と理解しているものの、〈事例に引っ張られる〉こともあり、研修受講前の【事例検討のクセ】が顔を出す。また、失敗しないように〈先回りの指導〉をしたり、SVeeのその時の感情を聞くこと

を疎かにする〈感情表出をコントロールする面接〉となり、【ケースワークと同じクセ】が出てしまう。【SV体験の振り返り】は、【事例検討のクセ】や【ケースワークと同じクセ】の気づきを促しながら、《個人SVイメージの内在化》が始まる。

(3) SV実践によりSW実践を深化させていくフェーズ

この時期の現象特性は、【SVorとしてのSV】を始めるとともに職能団体の研修講師を担うことによりSVの【視点と奥行きが広がる】学びとなり、《SVによる理論と実践の循環》がみられる。《SVによる理論と実践の循環》は、ミクロレベルだけでなく、メゾSWやマクロSWをも射程とするようになる。以下、概念、サブカテゴリー、カテゴリーを中心としたストーリーラインを記す。

文書と口頭でSVの枠組みを説明し、〈契約によるSV〉を行う。SVの〈生命線はSVeeアセスメント〉であると考え、「バイザーを引っ張っていく」(B176)のではなく、「一緒に発見する」(B198)〈学び合う関係性〉の構築を目指す【SVorとしてのSV】を始める。研修会の講義を担当することは、〈教えることでSV理解を深める〉こととなり、更新研修での〈SVor同士の学び合い〉によりSVの【視点と奥行きが広がる】。【SVorとしてのSV】と【視点と奥行きが広がる】学びは、《SVによる理論と実践の循環》をつくっていく。

その《SVによる理論と実践の循環》は、SVを〈OJTと明確な切り分け〉を志向する【メゾでのSV普及の探索】が始まり、SVor自身の自己覚知を深め、ケースワークの〈クセの修正〉を図り【ミクロ実践の変化】をもたらす。事例の背景をもアセスメントする〈問題の構造化〉の視座を獲得し、【マクロSWの必要性】も認識する。このように【ミクロ実践の変化】、【メゾでのSV普及の探索】、【マクロSWの必要性】への気づきは、SVor自身の《SW実践の拡がり」と深化》となっていく。このように《SVによる理論と実践の循環》と《SW実践の拡がり」と深化》は、相互に影響し合い、SVがSVeeの育ちを支援するだけでなく、SVorの自己覚知を深め、実践を理論的に捉え、SV自身の熟達を促していく。

2. 考察

本研究では、スーパーバイザー経験が無いなかで、認定スーパーバイザー資格を取得した分析焦点者二名のスーパービジョンに関する意識変容プロセスを明らかにした。本研究で得られた知見は、①認定スーパーバイザー研修受講に対する心理的なプレッシャー、②スーパーバイザー自身もスーパービジョンにより気づきを得て成長する人、③スーパービジョンとソーシャルワークのプロセスは相似形、の三点をあげることができる。以下、そのことについて記しておきたい。

(1) 認定スーパーバイザー研修受講に対する心理的プレッシャー

分析焦点者は、精神保健福祉士としての勤務経験を重ねるなかで、気がつくと言導的立場となり、研修等を受講し自己研鑽を続けている。ソーシャルワーク実践は、クライアントの状況、資源の状況、ソーシャルワーカー自身の力量等を勘案しながら、進めていく必要がある。しかしながら、クライアントの希望がすぐに実現することばかりではない。むしろそうでないことの方が多い。尾崎新(1999)のいう「ゆらぎを経験して初めて、幅広い見方、多様な思考方法を獲得する」⁽²²⁾という「ゆらぎ」を経験することが、研修等の受講の動機になっていると考えられる。それゆえ、「研修認定精神保健福祉士」及び「認定精神保健福祉士」の所持者数は少なくない。

分析焦点者の持つスーパーバイザーのイメージは、「何でもできる人」や「完璧なソーシャルワーカー」であった。このことが研修受講に対する心理的プレッシャーのひとつになっていると考えられる。そしてもうひとつは、他の研修や生涯研修と異なり、長期間に亘る研修となり、その研修のイメージを持ちにくいということがある。

(2) スーパーバイザー自身もスーパービジョンにより気づきを得て成長する人

先述したスーパーバイザーの「完璧なソーシャルワーカー」というイメージが、研修修了後には、スーパーバイザー自身が自己覚知を深め、熟達していく進行形の人であるとイメージが変化していた。このことは、スーパービジョンが、スーパーバイザーの成長のみならず、結果として、スーパーバイザーのソーシャルワークを深化の促進要因のひとつになっていると考えられる。

(3) スーパービジョンとソーシャルケースワークは相似形

相似形であることについて、二点あげておきたい。一つはアセスメント、そして二つめは、ケースワークにおけるワーカー・クライアント関係とスーパービジョンにおけるバイザー・バイジー関係についてである。

ソーシャルワークの生命線は、アセスメントにある。クライエントを適切に捉え、課題を共有化しなければならない。本研究では、「生命線はスーパーバイザーアセスメント」という概念を生成した。スーパーバイザーの担当しているクライアントの課題ではなく、援助者としてのスーパーバイザー自身の課題に気づくことを意味する。

ワーカー・クライアント関係について、坪上(1998)は、「一方的関係、相互的關係、循環的關係」⁽²³⁾と整理し、求められるのは、「相手の世界を通して、自分の世界を見直す」循環的關係であるとしている。本研究におけるバイザー・バイジー関係においても、スーパーバイザー自身が、スーパーバイジーとの関係を通して、自分自身の思考や行動特性といった自己覚知を深め、「学び合う関係性」を構築していた。

この「生命線はアセスメント」であることと、「循環的關係」という点において、スーパービジョンとソーシャルワークは、相似形であると考えることが出来る。

3. 本研究の意義と限界

本研究では、スーパーバイザー経験の無い二名の分析焦点者の認定スーパーバイザー資格を取得の過程とその間のスーパービジョンの意識変容を明らかにした。得られた知見から本研究の意義を三点あげることができる。一つは、自己研鑽に意欲的であることと認定スーパーバイザー養成研修が直接的に結びつくものではないことを示したことである。そして二つ目は、一年間に亘る長期研修とその後のスーパービジョン実践は、自己覚知を深めるとともに、ソーシャルワーク実践を深化させていることである。三つ目は、循環的關係によるスーパービジョンは、スーパーバイザーのみならず、スーパーバイザー自身の熟達にも寄与するということである。

他方、本研究の限界は、分析焦点者二名の結果から全体を論じることは出来ないことである。今後、スーパーバイザー経験を有する研究協力者の分析も進め、スーパービジョンの効果について、多面的に検討を進めていきたい。

おわりに

目的と手段は、往々にして入れ替わるものである。本研究における分析対象者は、認定スーパーバイザー資格を取得することを目的として養成研修を受講していた。しかしながら、認定スーパーバイザー資格取得とその後のスーパーバイザーとしてのスーパービジョンの蓄積は、ソーシャルワーカーとしての成長を促進していく手段となっていた。

筆者はかつて、熟達したPSW 6名へのインタビュー調査から「地域精神保健福祉機関で働くPSWの成長過程に関する研究」⁽²⁴⁾を行った。熟達したPSWのゴールを明らかにしようとしたものの、熟達PSWには、変化し続けていく環境と自分自身への省察を繰り返し、成長し続ける深化サイクルがみられた。

これらのことから、スーパーバイザー役を担うことは、スーパーバイザーにとって有益であるばかりではなく、ソーシャルワーカーとしての熟達を促進し、ソーシャルワーク実践を豊かにし、クライアントにとっても社会にとっても有益であることが示唆された。

〔注〕

- (1) 中村永司（2006）『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、p373
- (2) 山根寛（2015）「スーパービジョンとは何か」『精神障害とリハビリテーション』19（1）、p6
- (3) D.デッソー、上野久子訳（1970）『ケースワーク スーパービジョン』ミネルヴァ書房、p12
- (4) 窪田暁子（1997）「福祉実践におけるスーパービジョンの課題」『月刊福祉』80（10）、p14
- (5) 対馬節子（2000）「社会福祉実践におけるスーパービジョン」『現代のエスプリ』No.395

- (6) 田中千枝子 (2001) 「現任者スーパービジョンの方法論の研究」『東海大学健康科学部紀要』 6
- (7) 福山和女 (1997) 「福祉のスーパービジョンをどのようにとらえ直すか」『月刊福祉』 80 (10), p23
- (8) 野村豊子 (2017) 「ソーシャルワーク・スーパービジョンとは何か」『保健の科学』 59 (12)
- (9) 塩村公子 (2000) 『スーパービジョンの諸相』 中央法規, p29
- (10) エツィオーニは, 1969年に『準専門職—教師・看護婦・ソーシャルワーカー』を著し, semi professionalの5概念を示している。
- (11) 奈良県社会福祉協議会 (2000) 『ワーカーを育てるスーパービジョン—よい援助関係をめざすワーカートレーニング』 中央法規, p91
- (12) 塩村公子 (2000) 『スーパービジョンの諸相』 中央法規, p20
- (13) 窪田暁子 (1997) 「福祉実践におけるスーパービジョンの課題」『月刊福祉』 80 (10), p18
- (14) 塩田祥子 (2013) 「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, p31
- (15) 鑓幹八郎 「スーパーバイザーの養成とトレーニング」『現代のエスプリ』 No. 395, 至文堂, p41
- (16) 田村綾子 (2015) 「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」『精神障害とリハビリテーション』 19 (1), p25
- (17) 詳しくは, 以下の認定社会福祉士認証・認定機構のホームページ参照 <https://www.jacsw.or.jp/ninteikikou/>
- (18) 石川到覚 (2007) 「精神保健福祉士の生涯研修体系のあり方」『精神保健福祉』 38 (1), 2007, pp9-12
- (19) 田村綾子 (2009) 「精神保健福祉士の生涯研修制度のねらいと課題」『精神保健福祉』 40 (1), 2009, 40-44
- (20) 公益財団法人社会福祉振興・試験センター ホームページ「登録者数の状況」
- (21) 木下康仁 (2003) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践—質的研究への誘い』 弘文堂, pp89-91
- (22) 尾崎新 (1999) 『「ゆらぐ」ことのできる力』 誠心書房, pp18-19
- (23) 坪上宏 (1998) 『援助関係論を目指して—坪上宏の世界』 やどかり出版, pp158-163
- (24) 塩満卓 (2012) 「地域精神保健福祉機関で働くPSWの成長過程に関する研究—利用者に対する援助者役割に着目して」『精神保健福祉』 43 (2), 2012, 125-133

〔参考文献〕

第5回精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会 資料2
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000590631.pdf>

〔付記〕

業務多忙ななか, 本研究の趣旨を理解し, 研究に協力していただいた6名精神保健福祉士の皆様に感謝申し上げます。併せて, 本研究は, 「ヒューマンケアにおける包括的重層的スーパービジョンシステムの構築に関する研究」(研究代表: 田中千枝子, 文部科学省研究費助成事業基盤B 課題番号: 18H00954) における精神保健福祉領域の分担研究として実施したものである。記して感謝申し上げます。

(しおみつ たかし 社会福祉学科)

2020年11月16日受理