

【口頭発表】

日常業務におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの活用 —スーパーバイザーとしての認識に焦点をあてて—

- ルーテル学院大学大学院附属包括的臨床コンサルテーション・センター 品田雄市 (8232)
赤畑淳 (同・6707)、古寺久仁子 (同・7080)、鈴木あおい (同・5142)
山口麻衣 (同・5165)、福山和女 (同・1920)
〔キーワード〕 スーパービジョン、ソーシャルワーク業務、認識

1. 研究目的

ソーシャルワーク専門職（以下、SW）の発展に欠かせないソーシャルワーク・スーパービジョン（以下、SV）は、「管理・支持・教育の3機能を提供することにより実践家の社会化の過程を含む専門職養成の過程である（福山 2002）」と言われている。近年、認定社会福祉士の創設も相まって、再びその重要性が高まり、様々な団体が卒後・現任者研修なども含めた形でSVを提供している。また、各職能団体によって養成されたスーパーバイザー（以下、SVor）が着実に増加している中、実践現場ではSVを3機能に分類する限界も指摘される（福山・石田 2015）など、SVを効果的に活用するためには課題が山積している。

こうした背景を踏まえ、本研究では実践現場におけるSVorの認識に焦点をあて、SVが日常のソーシャルワーク業務（以下、日常業務）の中でどのように認識され、活用されているのかを明らかにし、今後の課題について考察することを目的とする。

2. 研究の視点および方法

日常業務におけるSVの認識について検討するために、本研究では、まず職能団体によるSVor養成に着目した。その理由は、日本医療社会福祉協会と日本精神保健福祉士協会ではSVor養成研修の内容や方法が異なり、これらの研修の違いが日常業務におけるSVの認識に影響を与えている可能性が考えられたからである。また、実践現場では相談支援部門の統合化や総合相談体制の拡充が進み、異職種がチームを組んで相談支援にあたることから、組織のSV体制も視点に加えた。

本研究では国家資格取得後10年以上の現場経験をもち、職能団体が実施するSVor養成研修を受講した、もしくは職能団体の認定を受けた社会福祉士（認定医療社会福祉士3名）、精神保健福祉士2名の計5名（男性2名、女性3名）を対象に2015年12月にフォーカスグループインタビュー（以下、FGI）を実施した。社会福祉士については、認定医療社会福祉士もしくは認定社会福祉士（医療分野）の名簿から、精神保健福祉士については認定スーパーバイザー一覧から、東京近郊に在勤・在住者を中心に個別に依頼した。

インタビュー内容については、参加者の承諾を得てICレコーダーに録音された記録から逐語録を作成し、日常的知識やものの考え方から得た事柄やトピックを理解する(=1999: 33)ことに適した現象学的アプローチであるS・ヴォーンらによる分析法(=1999: 131-145)に沿って質的分析を行なった。

3. 倫理的配慮

インタビュー対象者には調査者から事前に調査概要などを説明し、参加協力を書面で依頼し、承諾を得た。また、本調査にあたっては、ルーテル学院大学研究倫理委員会の承認を得た（承認番号 15-32）。

4. 研究結果

インタビューから改めて浮き彫りになったのは、SV はソーシャルワーカー同士で行うものであるという認識で一致していたものの、受講した SVor 養成研修により、SV に対するとらえ方には相違が見られたことである。日本医療社会福祉協会の SVor 養成研修修了者は、「職場内で日常業務遂行のための管理的機能中心の SV が展開される」として組織レベルで認識していたのに対し、日本精神保健福祉士協会の SVor 養成研修修了者は、SW 個人のミクロレベルで「職場外での支持的・教育的機能の SV が中心でクライアントとの関係に焦点化して展開されるもの」との認識であった。しかし SVor は、SVor 養成研修だけでなくその他の知識や経験も生かして、実践現場のニーズや環境を見つつ、職場内 SV と職場外 SV とを、さらに SV の 3 機能のうちどの機能を中心にするか等を状況に応じて使い分けていた。また、日常業務の中で SV の実施を許可し、SVor に SV に関する裁量を持たせるなど一定の「承認」を与えている組織がある一方で、SW 同士で行う SV を認めてもらえなかった経験も語られた。また、職場外 SV では SW としてのアイデンティティを確認できたという語りもみられた。

5. 考察

これまで、SV に関する研究成果として SV 体制を機関内外という層と同質性・異質性という層の四層で検討するもの（福山 2005）や、職場外 SV の重要性を指摘するもの（山口・浅野 2008、田村 2015）などがあるが、本研究からは職場内 SV と職場外 SV では SV の 3 機能の強調される部分やその効果にも相違があることに加え、SW 養成にはそのどちらも必要であるという SVor の認識が確認された。すなわち、職場内 SV では、組織の業務遂行を促進する管理的機能が強く、「組織の承認」が、職場外 SV では専門職としてのソーシャルワーク・アイデンティティを伝承する教育的・支持的機能が強く、「ソーシャルワーカーとしての承認」が SVor の日常業務における SV 活用の動因となる。これらを踏まえ、SW の専門性を土台とした SV の活用促進のためには、「職場内・外」という二層に加え、「2つの承認」という二軸を加えた整理が有用であると考えられる。

今回の調査では、対象者の実践現場も限られていたため一般化するには限界があるが、SVor の認識に「承認」が大きく関わっているという重要な示唆は得られた。今後は多様な実践現場における SW を対象にした調査を実施し、研究機関や職能団体における SW 養成の意義も踏まえ、SV をより包括的に捉え、Kadushin が示す SV をめぐる環境（Kadushin 2014）をシステムとして構築していくための概念整理を目指していきたい。