

第3章

スーパービジョンに関する実態調査、 フォローアップ体制の構築にむけた 取り組み

第3章 スーパービジョンに関する実態調査

1. スーパービジョンに関する実態調査(量的調査)

(1)スーパーバイザー対象 ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する実態調査

調査の概要

目的:地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士に求められるソーシャルワーク機能を実践できるようになるためには、どのようなスーパービジョンが必要か、そのためにスーパーバイザーが身に着けるべきことは何かを検討するために、スーパービジョンの実施状況、ミクロ・メゾ・マクロレベルに分類したソーシャルワーク実践に関するスーパービジョンの実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能の実施状況と困難度を明らかにする。

対象:認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー747人

方法:郵送調査 回答はWeb 回答と郵送回答のいずれかを選択

回答期間:2021年1月13日より1月31日

回答者:457人(WEB 回答 257人、郵送回答 200人) 回答率 61.2%

分析:単純集計、因子分析、t検定、重回帰分析

1) 調査の目的と方法

地域共生社会の実現に向けて社会福祉士は包括的な相談支援体制を構築したり、住民主体の地域課題解決体制を構築したりするソーシャルワーク機能を発揮することが求められている。本調査では、それらの機能を発揮できるようになるためには、どのようなスーパービジョンが必要か、そのためにスーパーバイザーが身に着けるべきことは何かを検討するために、ソーシャルワーク・スーパービジョンの実施状況とその自己効力感、ソーシャルワーク機能に関するスーパービジョン実施状況とその困難度を明らかにすることを目的とする。

調査の対象は、認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー747人で、2021年1月13日より1月31日までの間に自記式質問紙を用いた郵送調査(回答はWeb 回答と郵送回答のいずれかを選択)を行った。回答者は、457人(WEB 回答 257人、郵送回答 200人)で回答率は61.2%だった。

収集したデータは、基礎属性、スーパービジョンを受けた経験と実施した経験、新型コロナウイルス感染拡大のスーパービジョンへの影響、ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況と困難度である。

ソーシャルワーク実践へのスーパービジョン実施状況については、認定社会福祉士制度における相談援助の実務経験に関する必要な経験(質的基準)とされ、「スーパーバイザーの自己チェックシート」の項目になっている56項目(ミクロ、メゾ(地域)、メゾ(組織)、マクロレベルに分類されている)について、スーパービジョンのなかでどの程度取り上げているかを「よく取り上げる」から「まったく取り上げたことがない」までの4件法で問うた。スーパービジョンを行う際に、スーパーバイザーの状況を考慮し、意図的に特定の項目について取り上げないこともあるので、「意図的に取り上げていない」という選択肢も設けた。

自己効力感は、Bandura(1985)によって提唱された社会学習理論のなかの概念の一つで、ある特定のことを行う自信のことである。自己効力感が高いほど、実行する確率が高くなり、困難にあってもあ

きらめずに取り組むことが実証されている。自己効力感は、成功体験を積むことで向上させることができるので、力量を高めていく際に評価指標にすることができる。ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの自己効力感については、上記の56項目についてのスーパービジョンを、実施しているか否かに関わらず、必要とされる場面になった時にできると思うかを、「できると思う」から「できないと思う」までの4件法で問うた。

ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況については、第9回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会(平成29年2月7日資料1)において地域共生社会の実現に資する「包括的な相談支援体制の構築」や「住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくり」を推進するにあたって社会福祉士に発揮することが期待されているソーシャルワークの23機能(最終報告書『ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められている役割等について』(平成30年3月27日)では24機能となり文言も若干変更されている)をスーパービジョンのなかでどの程度取り上げたことがあるかを「よく取り上げる」から「まったく取り上げたことがない」までの4件法で問うた。「意図的に取り上げていない」という選択肢も設けた。ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの困難度については、この23機能のスーパービジョンを実施することについてどの程度難しさを感じているかを「全く困難と思わない」から「大変困難だと思う」までの4件法で問うた。

分析は、まず単純集計を行った。ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況と困難度については、もともと尺度として作成されたものではないため、多義性をもつ項目が少なからず含まれている。そのため、それぞれ因子分析によって因子を抽出して因子構造を確認した。そして、因子得点を用いて、スーパーバイザー経験、スーパーバイザー経験、スーパービジョンへの支援の有無による違いを検証するためにt検定を行った。また、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況に影響を及ぼす要因を明らかにするために重回帰分析を行った。

2)単純集計結果

① 性別

回答者は「男性」が217人(47.7%)、「女性」283人(52.3%)であった。

図表 3-1-1 性別

	N	%
男性	217	47.7
女性	238	52.3
その他	0	-
全体	455	100.0

② 年齢

年齢は「50歳代」が一番多く、165人(36.2%)、次いで「40歳代」140人(30.7%)、「60歳代」120人(26.3%)であった。

図表 3-1-2 年齢

	N	%
20 歳代	0	-
30 歳代	14	3.1
40 歳代	140	30.7
50 歳代	165	36.2
60 歳代	120	26.3
70 歳代	16	3.5
80 歳以上	1	0.2
全体	456	100.0

③ 最終学歴

最終学歴は「大学」が 256 人(57.8%)で一番多く、次いで「大学院」が 154 人(34.8%)であった。

図表 3-1-3 最終学歴

	N	%
高校	4	0.9
大学	256	57.8
大学院	154	34.8
短大	13	2.9
専門学校	16	3.6
その他	0	-
全体	443	100.0

④ 主たる就労先種別

就労先は多岐にわたっていたが、「大学・大学院」79 人(17.5%)が一番多く、次いで「病院・診療所」78 人(17.3%)、「独立型社会福祉士事務所」68 人(15.0%)であった。

図表 3-1-4 主たる就労先種別

	N	%
介護保険施設(入所)	22	4.9
居宅サービス事業所	6	1.3
地域密着型サービス事業所	2	0.4
居宅介護支援事業所	25	5.5
地域包括支援センター	33	7.3
その他の高齢者福祉関係	4	0.9
障害者支援施設	9	2.0
相談支援事業所	11	2.4
就労支援事業所	3	0.7

障害福祉サービス事業所	5	1.1
その他の障害者福祉関係	0	-
乳児院	0	-
児童養護施設	1	0.2
母子生活支援施設	0	-
児童家庭支援センター	2	0.4
障害児施設(入所・通所)	2	0.4
障害児相談支援事業所	0	-
保育所	0	-
その他の児童・母子関係	0	-
自立相談支援機関	0	-
就労準備支援事業所	0	-
家庭相談支援事業所	0	-
その他の生活困窮者自立支援関係	0	-
救護施設	3	0.7
婦人保護施設	0	-
無料低額宿泊所	0	-
その他の生活保護関係	0	-
社会福祉協議会	25	5.5
その他の地域福祉関係	1	0.2
病院・診療所	78	17.3
その他の医療関係	3	0.7
福祉事務所	9	2.0
児童相談所	7	1.5
身体障害者更生相談所	0	-
知的障害者更生相談所	0	-
国	2	0.4
都道府県	3	0.7
市町村	8	1.8
その他の行政関係	0	-
保護観察所	0	-
更生保護施設	0	-
刑務所	0	-
地域生活定着支援センター	3	0.7
その他の司法福祉関係	1	0.2
教育委員会	11	2.4
小・中・高校	2	0.4
大学(大学院)	79	17.5
その他の教育関係	8	1.8
独立型社会福祉士事務所	68	15.0
就業支援関係(ハローワーク等)	1	0.2
その他	15	3.3
全体	452	100.0

⑤ 現在の主たる就労先における役職

現在の役職は「管理職(管理職手当がある)または経営者である」が 213 人(47.2%)であった。「管理職または経営者ではないが、リーダー的な役割を担っている」「その他」は同数で 119 人(26.4%)で

あった。

図表 3-1-5 主たる就労先における役職

	N	%
管理職(管理職手当がある)または経営者である	213	47.2
管理職または経営者ではないが、リーダー的な役割を担っている	119	26.4
その他	119	26.4
全体	451	100.0

⑥ 社会福祉士資格取得後のソーシャルワーク実践の経験年数

ソーシャルワーク実践の経験年数は、「10～20 年未満」208 人(46.6%)、「20 年以上」204 人(45.7%)であり、両方で 90%以上であった。

図表 3-1-6 ソーシャルワーク実践の経験年数

	N	%
1 年未満	13	2.9
1 年～3 年未満	3	0.7
3 年～5 年未満	5	1.1
5 年～10 年未満	13	2.9
10 年～20 年未満	208	46.6
20 年以上	204	45.7
全体	446	100.0

⑦ 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録状況

本調査は、認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録者が対象であるが、その内訳は「第4号(1)…日本社会福祉士会または日本医療社会福祉協会の推薦を受けた登録者」352 人(78.9%)であった。いわゆる大学等の教員である日本ソーシャルワーク教育学校連盟の推薦を受けた「第4号(3)」と「第3号…認定上級社会福祉士に準ずる者」は、55 人(12.3%)、20 人(4.5%)であった。

図表 3-1-7 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録状況

	N	%
第4号(1)…日本社会福祉士会又は日本医療社会福祉協会の推薦を受けた登録者	352	78.9
第4号(2)…施設・機関の長の推薦を受けた登録者	19	4.3
第4号(3)…日本ソーシャルワーク教育学校連盟の推薦を受けた登録者	55	12.3
第3号…認定上級社会福祉士に準じる者(日本ソーシャルワーク教育学校連盟の推薦を受けた登録者)	20	4.5
全体	446	100.0

⑧ 実習指導者講習会修了の有無

実習指導者講習会の修了については、「修了している」323人(71.6%)で、「修了していない」128人(28.4%)であった。

図表 3-1-8 実習指導者講習会修了の有無

	N	%
修了している	323	71.6
修了していない	128	28.4
全体	451	100.0

⑨ スーパーバイザーとしてのスーパービジョン経験

「スーパーバイザーとしてのスーパービジョン経験がある」は 356 人(78.8%)であった。スーパーバイザー登録をしているが「スーパーバイザーとしてのスーパービジョン経験がない」は 96 人(21.2%)であった。

図表 3-1-9 スーパーバイザーとしてのスーパービジョン経験

	N	%
ある	356	78.8
ない	96	21.2
全体	452	100.0

⑩ 過去 1 年間のスーパービジョン経験

「スーパーバイザーとしてのスーパービジョン経験がある」と回答した人のうち、過去 1 年間にスーパービジョンを受けたことがあるかどうかの問いに対して、「過去 1 年間に受けた」は 107 人(30.2%)であり、「過去 1 年間は受けていない」が 247 人(69.8%)であった。

図表 3-1-10 スーパービジョン経験の時期

	N	%
過去1年間に受けた	107	30.2
過去1年間は受けていない	247	69.8
全体	354	100.0

⑪ オンラインでのスーパービジョン経験

「スーパーバイザーとしてのスーパービジョン経験がある」と回答した人のうち、オンラインでのスーパービジョンを受けた経験としては、「受けたことがない」が 310 人(89.1%)であった。

図表 3-1-11 オンラインでのスーパービジョン経験

	N	%
受けたことがある	38	10.9
受けたことがない	310	89.1
全体	348	100.0

⑫ 認定社会福祉士制度のスーパービジョン経験

今回の調査対象者は認定社会福祉士制度のスーパービジョンを実施するスーパーバイザーであるが、「スーパーバイザーとしてのスーパービジョン経験がある」と回答した人のうち、認定社会福祉士制度のスーパービジョンを「受けたことがない」人は 215 人(61.6%)、「受けたことがある」は 134 人(38.4%)であった。

図表 3-1-12 認定社会福祉士制度のスーパービジョン

	N	%
受けたことがある	134	38.4
受けたことがない	215	61.6
全体	349	100.0

⑬ スーパービジョンの関係

「スーパーバイザーとしてのスーパービジョン経験がある」と回答した人のうち、「同じ職場ではない人」からスーパービジョンを受けたが 294 人(74.8%)、「同じ職場の人」から受けたが 101 人(25.7%)であった。両方から受けたことがある人もいた。

図表 3-1-13 スーパービジョンの関係

	N	%
同じ職場の人	101	25.7
同じ職場ではない人	294	74.8
無回答	41	10.4
全体	393	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

⑭ スーパービジョンの形態

「スーパーバイザーとしてのスーパービジョン経験がある」と回答した人のうち、「個人スーパービジョン」経験がある人は 316 人(80.4%)、「グループスーパービジョン」経験がある人は 122 人(31.0%)であった。「個人スーパービジョン」と「グループスーパービジョン」の両方を受けている人が少数ではあるが、いた。

図表 3-1-14 スーパービジョンの形態

	N	%
個人スーパービジョン	316	80.4
グループスーパービジョン	122	31.0
無回答	41	10.4
全体	393	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

⑮ スーパーバイザーの保有資格等

「スーパーバイザーとしてのスーパービジョン経験がある」と回答した人のスーパーバイザーの保有資格等を複数回答で問うた結果、「社会福祉士」が254人(64.6%)、「(社会福祉士)養成校教員」88人(22.4%)、「介護支援専門員」66人(16.8%)、「精神保健福祉士」56人(14.2%)であった。

図表 3-1-15 スーパーバイザーの保有資格等

	N	%
社会福祉士	254	64.6
精神保健福祉士	56	14.2
保健師・看護師	14	3.6
介護支援専門員	66	16.8
相談支援専門員	14	3.6
養成校教員	88	22.4
その他	67	17.0
無回答	43	10.9
全体	393	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

⑯ スーパービジョンの動機(フリーアンサー)

「スーパービジョンを受けようと思ったきっかけ、動機はどんなものでしたか」という問いに対するフリーアンサーでは、「スキルアップのため」「認定社会福祉士取得・更新のため」という回答が多かった。「業務の一環」という回答もあった。「自分自身の実践への悩み・不安」があり、スーパービジョンを受けようと思ったという回答もあった。

⑰ これまでに受けたスーパービジョンの総合的評価

「とてもよかった」207人(58.8%)、「まあまあよかった」123人(34.9%)とよかったとする回答が多かった。

図表 3-1-16 スーパービジョンの総合的評価

	N	%
とてもよかった	207	58.8
まあまあよかった	123	34.9
どちらともいえない	19	5.4
あまりよくなかった	2	0.6
全くよくなかった	1	0.3
全体	352	100.0

⑱ これまでに受けたスーパービジョンの総合的評価の理由

総合的評価の理由としては、「よかった」と回答した人は「スキルアップになった」「自己覚知ができた」「実践の振り返りができた」「ソーシャルワークの理論やアプローチが理解できた」「話しを聞いてもらうだけでよかった」等の肯定的意見が多かった。

肯定的意見よりも少なかったが、否定的意見としては、「スーパーバイザーの方法が合わなかった」「指導的・管理的なスーパービジョンであった」「スーパーバイザーの関心事を中心に展開していて、自己を振り返ることができなかつたため、全く意味がなかった」というものがあった。

⑲ スーパービジョンを受けない理由

「スーパービジョンを受けた経験がない」と回答した人に「スーパービジョンを受けない理由」を複数回答で問うた結果、無回答が約50%であった。回答があったもののうち「職場にスーパービジョンの体制がない」49人(25.4%)、「スーパーバイザーが身近にいない」44人(22.8%)、「スーパービジョンを受ける時間がない」30人(15.5%)であった。

図表 3-1-17 スーパービジョンを受けない理由

	N	%
スーパービジョンを受ける必要性を感じない	5	2.6
職場にスーパービジョンの体制がない	49	25.4
スーパーバイザーが身近にいない	44	22.8
スーパービジョンを受ける時間がない	30	15.5
謝金等の費用を負担するのが難しい	5	2.6
スーパービジョンを受ける心の準備ができていない	8	4.1
スーパービジョンを受けることについて良いイメージがない	4	2.1
スーパービジョンを受けるための手順・手続きがよくわからない	8	4.1
その他	20	10.4
無回答	96	49.7
全体	193	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

⑳ スーパービジョンを受けない理由として「その他」を選んだ場合の具体的な理由

大学等教員であるためという理由が多かった。現在実践を行っている人では、「スーパーバイザーを行うので余裕がない」「県社会福祉士会内にスーパーバイザーが少ない」が多かった。

㉑ 今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けた経験がない場合)

「スーパービジョンを受けた経験がない」と回答した人に、今後のスーパービジョンへの意向を問うた結果、「スーパービジョンを受けたいと思っている」が73人(76.0%)、「スーパービジョンを受けたいと思っていない」23人(24.0%)であった。

図表 3-1-18 今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けた経験がない場合)

	N	%
スーパービジョンを受けたいと思っている	73	76.0
スーパービジョンを受けたいと思っていない	23	24.0
全体	96	100.0

㉒ 今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けたいと思っている場合)

「スーパービジョンを受けたいと思っている」と回答した人に、今後の意向を問うた結果、「特に予定はないが、そのうちいつかスーパービジョンを受けようと思っている」が56人(77.8%)であり、具体的な期日設定等をしている人は少なかった。

図表 3-1-19 今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けたいと思っている場合)

	N	%
スーパービジョンを受けるための具体的な準備(スーパーバイザーを探す、相談する等)をしている最中である	7	9.7
近いうちに(3 カ月以内)スーパービジョンを受けようと思っている	3	4.2
特に予定はないが、そのうちいつかスーパービジョンを受けようと思っている	56	77.8
その他	6	8.3
全体	72	100.0

㉓ 社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験は、「ある」413人(90.6%)、「ない」43人(9.4%)と9割が実施経験を有していた。

図表 3-1-20 社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験

	N	%
ある	413	90.6
ない	43	9.4
全体	456	100.0

㉔ 過去1年間のスーパービジョン実施状況

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験が「ある」と回答した人に、過去1年間に実施したかどうかを問うた結果、「過去1年間に実施した」が332人(80.8%)であった。

図表 3-1-21 過去1年間のスーパービジョン実施状況

	N	%
過去1年間に実施した	332	80.8
過去1年間は実施していない	79	19.2
全体	411	100.0

㉕ オンラインでのスーパービジョン経験

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験が「ある」と回答した人のうち、オンラインでのスーパービジョン実施経験は、「実施したことがない」が287人(70.0%)であり、「実施したことがある」は123人(30.0%)であった。

図表 3-1-22 オンラインでのスーパービジョン経験

	N	%
実施したことがある	123	30.0
実施したことがない	287	70.0
全体	410	100.0

㉖ 認定社会福祉士制度のスーパービジョン経験

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験が「ある」と回答した人のうち、認定社会福祉士制度のスーパービジョン実施経験は、「実施したことがある」307人(74.9%)、「実施したことがない」103人(25.1%)であった。

図表 3-1-23 認定社会福祉士制度のスーパービジョン経験

	N	%
実施したことがある	307	74.9
実施したことがない	103	25.1
全体	410	100.0

㉗ スーパービジョンの関係

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験が「ある」と回答した人のスーパービジョンの関係は、「同じ職場ではない」が370人(87.1%)、「同じ職場の人」が93人(21.9%)であった。

図表 3-1-24 スーパービジョンの関係

	N	%
同じ職場の人	93	21.9
同じ職場ではない人	370	87.1
無回答	13	3.1
全体	425	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

㊸ スーパービジョンの形態

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験が「ある」と回答した人のスーパービジョンの形態は、「個人スーパービジョン」が408人(96.9%)、「グループスーパービジョン」79人(18.6%)であった。「ある」と回答した人が413人だったので、両方の実施経験が「ある」とした人も少数ではあるが存在した。

図表 3-1-25 スーパービジョンの形態

	N	%
個人スーパービジョン	408	96.0
グループスーパービジョン	79	18.6
無回答	15	3.5
全体	425	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

㊹ 社会福祉士を対象としたスーパービジョンを実施した経験がない理由

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験の「ない」人の理由については、「スーパービジョンの依頼がない」が 30 人(18.3%)と一番多かった。

図表 3-1-26 社会福祉士を対象としたスーパービジョンを実施した経験がない理由

	N	%
職場にスーパービジョンの体制がない	15	9.1
職場にスーパービジョンの対象者(スーパーバイザー)がない	9	5.5
職場にスーパービジョンの対象者がいるが、合意に至らない	2	1.2
スーパービジョンの依頼がない	30	18.3
スーパービジョンの依頼があったが契約に至らなかった	4	2.4
スーパービジョンを行う時間がない	11	6.7
スーパービジョンを行う自信がない	11	6.7
その他	5	3.0
無回答	121	73.8
全体	164	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

③⑩ スーパービジョンを行うにあたっての相談や助言等の支援の有無

「スーパーバイザーとしてスーパービジョンを行うにあたって、相談や助言等の支援を受けたことがありますか」という問いに対しては、「ある」と回答した人が224人(49.6%)、「ない」は228人(50.4%)であった。

図表 3-1-27 スーパービジョンを行うにあたっての相談・助言等の支援の有無

	N	%
ある	224	49.6
ない	228	50.4
全体	452	100.0

③⑪ スーパービジョンに関する具体的な相談・助言者・機関(フリーアンサー)(相談や助言を受けたことがあると回答した場合)

相談や助言等の支援を受けたことが「ある」と回答した人への「それは、どのような人あるいは機関でしたか」という問いに対しては、「大学等教員」が最も多く、次いで「都道府県社会福祉士会関係」であった。「研修会で相談」し回答を得たとする人、「同一職場上司」という回答もあった。勉強会等を開催し、そこで相談・助言を受けているという人もいた。

③⑫ 具体的なスーパービジョンに関する相談・助言等の支援内容(フリーアンサー)

相談や助言等の支援を受けたことが「ある」と回答した人への「具体的にどのような支援を受けましたか」という問いに対しては、「研修会で相談した」と回答したと考えられる人は、グループディスカッション等のプログラムにおいて具体的な質問をしているようであった。契約の仕方や謝金の額等、具体的なことを相談したと回答した人も数名いた。全体的に支援内容というイメージが多様であった。

③⑬ スーパービジョンの支援やサポート体制(フリーアンサー)

「どんな支援やサポート体制があれば、安心してスーパービジョンができますか」という問いに対しては、様々な回答があった。支援・サポート体制というイメージが明確ではないことが明らかとなった。いつでも相談できる相談窓口のようなものから、定期的な勉強会レベルのもの、年1回程度の研修会での支援を求める人等様々であるが、何らかの支援やサポート体制を必要としていることは明らかとなった。

③⑭ スーパービジョンに関する研修受講経験

スーパービジョンに関する研修会の受講経験については、「3～5回」が146人(32.4%)、次いで「1～2回」115人(25.5%)であった。11回以上を合計すると79人(17.5%)となり、「6～10回」と同数であった。

図表 3-1-28 スーパービジョンに関する研修会受講経験

	N	%
0回(受けたことがない)	32	7.1
1~2回	115	25.5
3~5回	146	32.4
6~10回	79	17.5
11~20回	35	7.8
21~30回	17	3.8
31~40回	7	1.6
41~50回	9	2.0
51回以上	11	2.4
全体	451	100.0

⑳ スーパービジョンを実施するにあたっての課題(フリーアンサー)

課題については、様々な回答があったが、「自身の力量・スキルの課題」「組織の体制の課題」「多忙すぎる」等が多かった。ソーシャルワークの対象者のように、スーパービジョンの実施が困難なスーパーバイザーへの対応を課題とする人が何人かいた。

㉑ 新型コロナウイルス感染症の影響によってスーパービジョンで困ったこと

新型コロナウイルス感染症の影響によってスーパービジョンで困ったことが「あった」と回答した人は、228人(50.8%)、「なかった」は221人(49.2%)であり、ほぼ同数であった。

図表 3-1-29 新型コロナウイルス感染症の影響によってスーパービジョンで困ったこと

	N	%
あった	228	50.8
なかった	221	49.2
全体	449	100.0

㉒ 具体的な困った内容(フリーアンサー)

新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンを実施するにあたって「困ったことがあった」と回答した場合の具体的な内容については、「実施できなくて困った」「実施を遅らせた」「職場の関係で他機関の人との接触を自粛する必要があったためスーパービジョンができなくなった」等の回答が多かった。他方で、「オンラインで実施した」人も多かった。「スーパービジョンどころではなくなった」「予定していたスーパービジョンが中止となった」等、本来は、緊急状況においてこそ必要なスーパービジョンではあるが、職場外での実施で対応できないという回答が多かった。

⑳ 新型コロナウイルス感染症の影響によるスーパービジョン実施状況の変化

新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に変化はあったかという問いに対しては、「変化があった」231人(51.8%)、「変化はなかった」215人(51.8%)とほぼ同数であった。

図表 3-1-30 新型コロナウイルス感染症の影響によるスーパービジョン実施状況の変化

	N	%
変化があった	231	51.8
変化はなかった	215	48.2
全体	446	100.0

㉑ 具体的な変化(内容、方法、時期、回数など)(フリーアンサー)

新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に「変化があった」と回答した場合の具体的な内容としては、「実施できなかった」「オンラインに変更した」「開始・実施が遅れた」という回答が多かった。「スーパービジョンを受けようとする人が減った」という回答もあった。コロナによりスーパービジョンをしている余裕がなくなったという人と感染を心配してスーパービジョンをしたくない人が増えたという両方の傾向があった。

多くの人が「オンラインに変更した」と回答しており、「思ったよりも使いやすかった」とか「場所が必要ない、行く時間が必要ないのでよかった」という人もいた。他方で、自粛期間であってもソーシャルディスタンスを保つ工夫を行いながら対面で行った人もいた。

㉒ 社会福祉士が地域共生社会の実現に向けたソーシャルワークの機能を実践できるようになるには、どのようなスーパービジョンが必要だと思うか(フリーアンサー)

回答が多岐にわたるため、ここでは簡単にまとめる。回答者は社会福祉士として社会や地域に何ができるのか、そのために自分の能力や専門職スキルをいかに向上させるのかということを実際に考え、社会福祉士として地域共生社会の実現に寄与しようという思いがあった。それには、自分自身のソーシャルワーク実践力の向上やスーパービジョンの質の向上、地域自体への働きかけ、自組織の問題等多様な課題があがっていた。

㉓ ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況

認定社会福祉士制度において、相談援助の実務経験に関する必要な経験(質的基準)とされ、「スーパーバイザーの自己チェックシート」の項目になっている 56 項目について、スーパービジョンのなかでどの程度取り上げているか、実施状況を尋ねた。実施状況は、5[よく取り上げる]、4[まあまあ取り上げる]、3[あまり取り上げない]、2[まったく取り上げることがない]、1[意図的に取り上げていない]のなかから選択とした。分析では、選択肢1[意図的に取り上げていない]の度数を算出し、選択肢 2~5 は 1~4 に割り当てて 4 件法として平均値と標準偏差を算出した。

「意図的に取り上げていない」は、メゾ(地域)での定款や契約書等の作成・変更(項目 11)や地域福祉活動・事業についての契約(項目 16)が7%台、マクロのクラス・アドボカシー(項目 56)や地域・国家

レベルでの計画策定(項目55)、メゾ(地域)の結果評価(項目52)、終結後のフォローアップ(項目47)、地域福祉活動・事業の計画立案(項目25)、その実施や記録(項目35、36)などは5~6%台だが、多くは数%で「意図的に取り上げていない」項目は少なかった。

56項目のなかで、スーパービジョンにおいて最もよく取り上げられているのが、「困難事例・多問題事例への介入」(平均3.26)で、それに次いで「アセスメントに基づく目標設定」(平均3.23)、「アセスメントに基づく計画立案」(平均3.20)、「インテーク面接」(平均3.13)でいずれもマイクロレベルのものであった。一方、最も取り上げられていないのは、「地域・国家レベルでの保険医療福祉に関わる計画策定への参画」(平均1.91)で、それに次いで「定款や契約書等の作成あるいは変更への関与」(平均1.99)、「クラス・アドボカシーについて」(平均2.03)であった。平均値が3点未満なのは、マイクロレベルでは19項目中7個であるが、メゾ(組織)17項目中15個、メゾ(地域)16項目全部、マクロ4項目全部で、マイクロレベルの項目はスーパービジョンでよく取り上げられているのに対し、メゾおよびマクロレベルの項目についてはスーパービジョンで取り上げられていないことが明らかになった。

図表 3-1-31 スーパービジョンの実施状況と自己効力感

項目	実施状況		自己効力感 平均値 (標準偏差)	
	意図的に取り 上げていない 度数(%)	平均値 (標準偏差)		
ミクロ	1.相談受付についてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.96(0.82)	3.35(0.60)
	2.インテーク面接についてのスーパービジョン	9(2.0%)	3.13(0.80)	3.35(0.61)
	3.スクリーニングのための情報収集についてのスーパー ビジョン	11(2.4%)	3.00(0.80)	3.26(0.661)
	4.記録作成についてのスーパービジョン	16(3.5%)	2.71(0.83)	3.12(0.69)
	5.受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定に ついてのスーパービジョン	13(2.8%)	2.60(0.89)	3.09(0.70)
	6.契約についてのスーパービジョン	20(4.4%)	2.36(0.88)	3.01(0.74)
	7.相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部 門へのリファーについてのスーパービジョン	6(1.3%)	3.00(0.83)	3.22(0.64)
メゾ(組織)	8.組織や事業に関わる相談や依頼の受付についてのス ーパービジョン	10(2.2%)	3.00(0.83)	3.15(0.66)
	9.情報収集についてのスーパービジョン	5(1.1%)	3.02(0.76)	3.22(0.63)
	10.会議等での方針決定への関与についてのスーパービ ジョン	11(2.4%)	2.83(0.85)	3.12(0.67)
	11.定款や契約書等の作成あるいは変更への関与につい てのスーパービジョン	34(7.4%)	1.99(0.81)	2.65(0.82)
メゾ(地域)	12.相談や依頼の受付についてのスーパービジョン	14(3.1%)	2.67(0.88)	3.10(0.68)
	13.スクリーニングのための情報収集についてのスーパ ービジョン	16(3.5%)	2.62(0.86)	3.02(.73)
	14.会議等での地域福祉活動・事業の方針の決定につい てのスーパービジョン	17(3.7%)	2.51(0.88)	2.88(0.75)

項目	実施状況		自己効力感 平均値 (標準偏差)	
	意図的に取り 上げていない 度数(%)	平均値 (標準偏差)		
	15.地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン	23(5.0%)	2.44(0.89)	2.78(0.78)
	16.地域福祉活動・事業についての契約に関するスーパービジョン	35(7.6%)	2.04(0.82)	2.53(0.77)
ミクロ	17.理論・モデルに基づくアセスメントについてのスーパービジョン	5(1.1%)	3.12(0.78)	3.02(0.74)
メゾ (組織)	18.理論・モデルに基づく組織のアセスメントについてのスーパービジョン	8(1.7%)	2.79(0.81)	2.81(0.74)
メゾ (地域)	19.理論・モデルに基づく地域のアセスメントについてのスーパービジョン	15(3.3%)	2.50(0.85)	2.61(0.77)
ミクロ	20.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	4(0.9%)	3.23(0.71)	3.28(0.61)
	21.アセスメントに基づく計画立案についてのスーパービジョン	5(1.1%)	3.20(0.72)	3.27(0.61)
メゾ (組織)	22.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	8(1.7%)	2.92(0.74)	3.08(0.65)
	23.アセスメントに基づく取り組みの企画(計画)についてのスーパービジョン	10(2.2%)	2.84(0.73)	3.03(0.67)
メゾ (地域)	24.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	18(3.9%)	2.49(0.84)	2.78(0.74)
	25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン	20(4.4%)	2.38(0.83)	2.68(0.73)
ミクロ	26.サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整についてのスーパービジョン	3(0.7%)	3.13(0.75)	3.29(0.61)
	27.介入の実施についてのスーパービジョン	2(0.4%)	3.19(0.73)	3.29(0.61)
	28.介入の記録についてのスーパービジョン	7(1.5%)	2.69(0.84)	3.10(0.67)
	29.困難事例・多問題事例への介入についてのスーパービジョン	5(1.1%)	3.26(0.73)	3.26(0.66)
メゾ (組織)	30.組織内外での会議の企画・運営についてのスーパービジョン	9(2.0%)	2.82(0.79)	3.06(0.68)
	31.職員間および関係部署や関係機関との合意形成および連携についてのスーパービジョン	3(1.7%)	2.99(0.76)	3.11(0.68)
	32.取り組みの実施(企画の運営)についてのスーパービジョン	8(1.7%)	2.73(0.78)	2.98(0.71)

項目	実施状況		自己効力感 平均値 (標準偏差)	
	意図的に取り 上げていない 度数(%)	平均値 (標準偏差)		
	33.取り組みの記録についてのスーパービジョン	12(2.6%)	2.38(0.82)	2.84(0.72)
メゾ(地域)	34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整についてのスーパービジョン	24(5.2%)	2.42(0.88)	2.78(0.77)
	35.地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン	23(5.0%)	2.31(0.84)	2.66(0.76)
	36.地域福祉活動・事業の記録についてのスーパービジョン	27(5.9%)	2.10(0.81)	2.55(0.75)
ミクロ	37.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン	4(0.9%)	3.07(0.78)	3.25(0.61)
メゾ(組織)	38.継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正についてのスーパービジョン	10(2.2%)	2.76(0.83)	3.01(0.70)
	39.リーダーとしての役割遂行についてのスーパービジョン	16(3.5%)	2.79(0.83)	2.98(0.70)
メゾ(地域)	40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン	25(5.5%)	2.38(0.84)	2.71(0.72)
ミクロ	41.ケースカンファレンス等での検討についてのスーパービジョン	4(0.9%)	3.01(0.80)	3.23(0.62)
	42.終結にむけての準備についてのスーパービジョン	4(0.9%)	2.77(0.87)	3.14(0.66)
メゾ(組織)	43.会議等での検討についてのスーパービジョン	8(1.7%)	2.72(0.86)	3.02(0.68)
	44.終結にむけての準備についてのスーパービジョン	9(2.0%)	2.47(0.86)	2.88(0.72)
メゾ(地域)	45.会議等での検討についてのスーパービジョン	19(4.1%)	2.37(0.87)	2.75(0.74)
	46.終結にむけての準備についてのスーパービジョン	21(4.6%)	2.17(0.83)	2.61(0.73)
ミクロ	47.終結後のフォローアップについてのスーパービジョン	7(1.5%)	2.58(0.86)	3.03(0.70)
	48.介入の結果についての評価等についてのスーパービジョン	7(1.5%)	2.69(0.86)	3.04(0.70)
メゾ(組織)	49.終結後のフォローアップについてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.34(0.85)	2.79(0.73)
	50.取り組みの結果についての評価と報告についてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.38(0.85)	2.79(0.73)
メゾ(地域)	51.終結後のフォローアップについてのスーパービジョン	27(5.9%)	2.12(0.82)	2.58(0.75)
	52.地域福祉活動・事業の結果についての評価等についてのスーパービジョン	28(6.1%)	2.10(0.822)	2.52(0.74)
マクロ	53.個別レベルの課題をマクロ・レベルの課題へと位置づけてシステム変革についてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.54(0.93)	2.81(0.82)

項目		実施状況		自己効力感 平均値 (標準偏差)
		意図的に取り 上げていない 度数(%)	平均値 (標準偏差)	
マ ク ロ	54.組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与についてのスーパービジョン	13(2.8%)	2.42(0.94)	2.69(0.83)
	55.地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画についてのスーパービジョン	27(5.9%)	1.91(0.85)	2.31(0.81)
	56.クラス・アドボカシーについてのスーパービジョン(共通のニーズをもつ人々を代弁してソーシャルアクションを行い、制度・政策・事業・関係性などにおけるシステム変革を起こすこと)	30(6.6%)	2.03(0.89)	2.37(0.82)

④ ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの自己効力感

上記の 56 項目についてのスーパービジョンをどの程度できると思うか、4[できると思う]、3[まあまあできると思う]、2[あまりできないと思う]、1[できないと思う]のなかからの選択とし、それらの平均値と標準偏差を算出した。

56 項目のなかで、自己効力感が最も高かったのが、「相談受付」と「インテーク面接」についてで共に平均 3.35、次が「サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整」と「介入の実施」で共に平均 3.29 で、いずれもマイクロレベルの項目であった。一方、自己効力感が最も低かったのが「地域・国家レベルでの保険医療福祉に関わる計画策定への参画」(平均 2.31)、「クラス・アドボカシー」(平均 2.37)であった。マイクロレベルの 19 項目はすべて平均 3 以上だったのに、メゾ(組織)17 項目のうち 8 項目とメゾ(地域)16 項目のうち 14 項目、およびマクロ 4 項目がすべて平均 3 未満で、マイクロレベルの項目については自信をもってスーパービジョンが行えているのに対し、メゾ・マクロレベルの項目のスーパービジョンについては自信が低いことが明らかになった。

④ 社会福祉士に期待されるソーシャルワークの 23 機能へのスーパービジョンの実施状況

厚生労働省の第9回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会では、地域共生社会の実現に向けて、包括的な相談支援体制の構築と住民主体の地域課題解決体制を構築するために社会福祉士に発揮することが期待されているソーシャルワーク機能として 23 項目が挙げられている。これら 23 項目について、スーパービジョンのなかでどの程度取り上げているかを、5[よく取り上げる]、4[まあまあ取り上げる]、3[あまり取り上げない]、2[まったく取り上げたことがない]、1[意図的に取り上げていない]のなかから選択とし、1を除いて 2~5 を 1~4 に割り当て 4 件法として平均値と標準偏差を算出した。

23 機能のうち、スーパービジョンで比較的良好に取り上げられていたのが「相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」(平均 3.13)、「相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント」(平均 3.06)、「アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整」(平均 3.05)で、他の項目は平均点が 3.0 未満であまり取り上げら

れていなかった。「意図的に取り上げていない」を選択した回答者は、住民の主体的な地域課題解決体制の構築に関わる 6 機能で 4～5%で、他の機能については数%で少なかった。

図表 3-1-32 社会福祉士に期待されるソーシャルワーク機能

	項目	実施状況		困難度 平均 (標準偏差)
		意図的に取り 上げていない 度数(%)	平均 (標準偏差)	
包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能	1.地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見についてのスーパービジョン	10(2.2%)	2.74(0.89)	2.56(.745)
	2.地域全体で解決が求められている課題の発見についてのスーパービジョン	10(2.2%)	2.66(0.87)	2.60(.761)
	3.相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメントについてのスーパービジョン	3(0.7%)	3.13(0.80)	2.96(.736)
	4.相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメントについてのスーパービジョン	2(0.4%)	3.06(0.82)	2.89(.755)
	5.アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整についてのスーパービジョン	3(0.7%)	3.05(0.82)	2.86(.743)
	6.相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくりについてのスーパービジョン	7(1.5%)	2.92(0.81)	2.79(.792)
	7.必要なサービスや社会資源が存在しないまたは機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案についてのスーパービジョン	12(2.6%)	2.56(0.88)	2.41(.831)
	8.地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価についてのスーパービジョン	13(2.8%)	2.48(0.88)	2.50(.812)
	9.地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくりについてのスーパービジョン	17(3.7%)	2.45(0.89)	2.43(.834)
	10.包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化についてのスーパービジョン	8(1.7%)	2.73(0.90)	2.67(.798)
	11.包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整についてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.58(0.91)	2.58(.793)
	12.相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備についてのスーパービジョン	5(1.1%)	2.99(0.84)	2.85(.785)
	13.包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成についてのスーパービジョン	13(2.8%)	2.59(0.91)	2.58(.801)

	項目	実施状況		困難度 平均 (標準偏差)
		意図的に取り 上げていない 度数(%)	平均 (標準偏差)	
住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能	14.ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるという意識化と実践化についてのスーパービジョン	13(2.8%)	2.60(0.93)	2.70(.816)
	15.地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握についてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.57(0.92)	2.61(.812)
	16.個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化についてのスーパービジョン	10(2.2%)	2.50(0.93)	2.55(.875)
	17.地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出についてのスーパービジョン	18(3.9%)	2.24(0.91)	2.38(.802)
	18.地域住民のエンパワメント(住民が自身の強みや力に気づき、発揮することへの支援)についてのスーパービジョン	22(4.8%)	2.31(0.95)	2.44(.844)
	19.住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援についてのスーパービジョン	23(5.0%)	2.08(0.89)	2.30(.835)
	20.住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等との連絡・調整についてのスーパービジョン	22(4.8%)	2.10(0.91)	2.32(.810)
	21.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成についてのスーパービジョン	21(4.6%)	2.16(0.90)	2.35(.814)
	22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案についてのスーパービジョン	22(4.8%)	2.30(0.91)	2.46(.814)
	23.「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進についてのスーパービジョン	24(5.2%)	2.08(0.89)	2.29(.842)

④ 社会福祉士に期待されるソーシャルワークの 23 機能へのスーパービジョンの困難度

これらの項目についてのスーパービジョンを行うことにどの程度難しさを感じているかを、4[全く困難だと思わない]、3[あまり困難だと思わない]、2[多少困難だと思う]、1[大変困難だと思う]のなかからの選択してもらい、それらの平均値と標準偏差を算出した。

スーパービジョンの困難度が最も高いのが「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進(平均 2.29)であった。困難度が最も低いのが「相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」(平均 2.96)で、23 項目すべてが 2 点台で、困難度の点では大きな開きは見られなかった。

④ 社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて期待されるソーシャルワークの機能(上記の23機能)を実践できるようになるために必要なスーパービジョン・地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンについての意見

地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が果たしていかなければならない役割を意識することやシステム理論などの習得、ミクロ・メゾ・マクロシステムの関連を読み解く力、アセスメント能力、スーパーバイザー自身の実践力向上など、スーパーバイザーが身に着けるべきことが挙げられるとともに、スーパーバイザーの教育体制の確立や研修の必須化などについての意見が多かった。また、地域協働のための組織・団体等との連携体制づくりや、地域へのアクセスポイントとしての業務体制づくり、地域との連携時に組織の代表として承認されているスーパービジョンシステム作り、スーパービジョンの必須化や義務化などを求める意見もあった。

3) 因子分析結果

① ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況についての因子分析結果

ミクロ、メゾ(地域)、メゾ(組織)、マクロレベルに分類されているソーシャルワーク実践の項目へのスーパービジョン実施状況について因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。56項目のうち複数の因子に0.4以上の負荷量がある30項目を除外して、26項目で5因子が抽出された。寄与率は63.95%である。第1因子は、「アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン」「アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン(地域)」「地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン」「地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン」などメゾ(地域)のもの8項目と「組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与についてのスーパービジョン」のマクロ1項目の計9項目から構成されており、【メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン】とした。第2因子は、「アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン(ミクロ)」「アセスメントに基づく計画立案についてのスーパービジョン(ミクロ)」「介入の実施についてのスーパービジョン(ミクロ)」「サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整についてのスーパービジョン(ミクロ)」などミクロレベルでのアセスメントから介入に関する7項目で構成されており、開始に関するものは含まれていないので、【ミクロ介入へのスーパービジョン】とした。第3因子は、「終結後のフォローアップについてのスーパービジョン(地域)」「取組みの結果についての評価と報告についてのスーパービジョン(地域)」「終結後のフォローアップについてのスーパービジョン(ミクロ)」の3項目から成り、事後評価やフォローアップに関するものなので【事後へのスーパービジョン】とした。第4因子は、「インテーク面接についてのスーパービジョン」「相談受付についてのスーパービジョン」「スクリーニングのための情報収集についてのスーパービジョン」の3項目から成り、いずれもミクロ実践の開始に関わることなので、【ミクロ開始へのスーパービジョン】とした。第5因子は、「会議等での方針決定への関与についてのスーパービジョン」「組織や事業に関わる相談や依頼の受付についてのスーパービジョン」「組織内外での会議の企画・運営についてのスーパービジョン」「情報収集についてのスーパービジョン」の4項目から成り、いずれもメゾ(組織)のことなので、【組織に関するスーパービジョン】とした。

5つの因子の平均点(標準偏差)を算出したところ、「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」は2.38(0.68)、「ミクロ介入へのスーパービジョン」は3.18(0.59)、「事後へのスーパービジョン」は2.43(0.78)、「ミクロ開始へのスーパービジョン」は3.03(0.69)、「組織に関するスーパービジョン」

は 2.91(0.63)だった。マイクロレベルのものが 3 点台でまあまあ取り上げられているのに対し、メゾ・マクロレベルのものは 2 点台であまり取り上げられていない。

図表 3-1-33 スーパービジョンの実施状況についての因子分析結果

スーパービジョンの実施状況 26項目	因子負荷量				
	1	2	3	4	5
第1因子 メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン $\alpha=0.92$ 平均2.38(0.68)					
25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン	0.85	0.15	0.06	0.08	-0.03
24.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン(地域)	0.83	0.21	0.08	0.09	0.03
35.地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン	0.82	0.04	0.11	0.05	0.18
36.地域福祉活動・事業の記録についてのスーパービジョン	0.78	0.03	0.19	0.09	0.10
34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整についてのスーパービジョン(地域)	0.73	0.13	0.20	0.07	0.26
45.会議等での検討についてのスーパービジョン(地域)	0.69	0.17	0.26	0.10	0.22
40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン(地域)	0.66	0.15	0.35	0.11	0.15
15.地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン	0.60	0.06	0.05	0.11	0.32
54.組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与についてのスーパービジョン(マクロ)	0.47	0.19	0.35	0.03	0.27
第2因子 ミクロ介入へのスーパービジョン $\alpha=0.81$ 平均3.18(0.59)					
20.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン(マイクロ)	0.19	0.82	0.07	0.19	0.05
21.アセスメントに基づく計画立案についてのスーパービジョン(マイクロ)	0.18	0.82	0.10	0.19	-0.00
27.介入の実施についてのスーパービジョン(マイクロ)	0.06	0.79	0.11	0.14	0.18
29.困難事例・多問題事例への介入についてのスーパービジョン(マイクロ)	0.14	0.73	0.05	0.11	0.19
37.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン(マイクロ)	0.09	0.68	0.24	0.17	0.16
26.サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整についてのスーパービジョン(マイクロ)	0.10	0.67	0.11	0.18	0.26
17.理論・モデルに基づくアセスメントについてのスーパービジョン(マイクロ)	0.06	0.60	0.18	0.13	0.06
第3因子 事後へのスーパービジョン $\alpha=0.90$ 平均2.43(0.78)					
49.終結後のフォローアップについてのスーパービジョン(地域)	0.32	0.16	0.90	0.12	0.13
50.取組みの結果についての評価と報告についてのスーパービジョン(地域)	0.39	0.20	0.72	0.05	0.23
47.終結後のフォローアップについてのスーパービジョン(マイクロ)	0.20	0.39	0.63	0.12	0.12
第4因子 ミクロ開始へのスーパービジョン $\alpha=0.82$ 平均3.03(0.69)					
2.インテーク面接についてのスーパービジョン(マイクロ)	0.10	0.31	0.08	0.82	0.04
1.相談受付についてのスーパービジョン(マイクロ)	0.11	0.22	0.04	0.78	0.18
3.スクリーニングのための情報収集についてのスーパービジョン(マイクロ)	0.14	0.33	0.12	0.58	0.12

第5因子 組織に関するスーパービジョン $\alpha=0.80$ 2.91(0.63)					
10.会議等での方針決定への関与についてのスーパービジョン(組織)	0.19	0.28	0.17	0.10	0.64
8.組織や事業に関わる相談や依頼の受付についてのスーパービジョン	0.32	0.10	0.10	0.25	0.60
30.組織内外での会議の企画・運営についてのスーパービジョン	0.34	0.35	0.27	-0.06	0.52
9.情報収集についてのスーパービジョン(組織)	0.27	0.32	0.19	0.31	0.46

② スーパービジョンの自己効力感についての因子分析結果

マイクロ、メゾ(地域)、メゾ(組織)、マクロレベルに分類されているソーシャルワーク実践項目についてスーパービジョンを行う自己効力感について因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。56項目のうち複数の因子に0.4以上の負荷量がある項目およびどの因子にも0.4以上の負荷がないもの計33項目を除外したところ、23項目で2因子が抽出された。因子寄与率は68.07%である。第1因子は、「35.地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン」「25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン」など、メゾレベル(地域)の12項目で構成されており【メゾレベルでのスーパービジョンの自己効力感】とした。第2因子は、「27.介入の実施についてのスーパービジョン」「26.サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整についてのスーパービジョン」などマイクロレベルの11項目から構成されているので、【マイクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感】とした。

因子の平均値と標準偏差を算出したところ、「メゾレベルでのスーパービジョンの自己効力感」の平均値は2.69(0.63)、「マイクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感」の平均値は3.25(0.53)で、マイクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感の方が高かった。

図表 3-1-34 スーパービジョンの自己効力感についての因子分析結果

ソーシャルワーク実践についてスーパービジョンを行う自己効力感	因子負荷量	
	1	2
第1因子 メゾレベルでのスーパービジョンの自己効力感 $\alpha=0.96$ 平均2.69(0.63)		
35.地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン	0.85	0.18
25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン	0.83	0.17
36.地域福祉活動・事業の記録についてのスーパービジョン	0.82	0.18
45.会議等での検討についてのスーパービジョン	0.80	0.27
52.地域福祉活動・事業の結果についての評価等についてのスーパービジョン	0.80	0.18
24.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	0.79	0.25
15.地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン	0.79	0.19
46.終結にむけての準備についてのスーパービジョン	0.78	0.26
34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整についてのスーパービジョン	0.80	0.25
40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン	0.78	0.26
16.地域福祉活動・事業についての契約に関するスーパービジョン	0.78	0.16
14.会議等での地域福祉活動・事業の方針の決定についてのスーパービジョン	0.74	0.28

第2因子 ミクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感 $\alpha=0.96$ 平均3.25(0.53)		
27.介入の実施についてのスーパービジョン	0.19	0.88
26.サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整についてのスーパービジョン	0.22	0.85
20.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	0.24	0.85
21.アセスメントに基づく計画立案についてのスーパービジョン	0.23	0.83
41.ケースカンファレンス等での検討についてのスーパービジョン	0.19	0.83
29.困難事例・多問題事例への介入についてのスーパービジョン	0.22	0.80
37.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン	0.22	0.79
42.終結にむけての準備についてのスーパービジョン	0.18	0.78
28.介入の記録についてのスーパービジョン	0.19	0.74
1.相談受付についてのスーパービジョン	0.23	0.71
7.相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファーについてのスーパービジョン	0.27	0.67

③ ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況の因子分析結果

ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況について因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。23項目のうち複数の因子に0.4以上の負荷量がある、あるいはどの因子にも0.4以上の負荷量がない項目11項目を除外して、12項目で2因子が抽出された。因子寄与率は75.55%である。第1因子は、「住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能」10項目のうち1番目の項目を除いた9項目から構成されており、【住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン】とした。第2因子は、「包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能」13項目のなかの「4.相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメントについてのスーパービジョン」「3.相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメントについてのスーパービジョン」「5.アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整についてのスーパービジョン」の3項目から構成されており、【包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン】とした。

因子の平均値と標準偏差を算出したところ、「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン」の平均値は2.25(0.79)、「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン」の平均値は3.08(0.74)だった。包括的な相談支援体制の構築についてはスーパービジョンでまあまあ取り上げられていたが、住民主体の地域課題解決体制構築についてはあまり取り上げられていなかった。

図表 3-1-35 ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況の因子分析結果

ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況	因子負荷量	
	1	2
第1因子 住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン $\alpha=0.96$ 平均2.25(0.79)		
20.住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等との連絡・調整についてのスーパービジョン	0.92	0.11
19.住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援についてのスーパービジョン	0.90	0.10

21.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成についてのスーパービジョン	0.87	0.21
23.「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進についてのスーパービジョン	0.87	0.13
18.地域住民のエンパワメント(住民が自身の強みや力に気づき、発揮することへの支援)についてのスーパービジョン	0.85	0.19
17.地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出についてのスーパービジョン	0.85	0.20
22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案についてのスーパービジョン	0.83	0.24
15.地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握についてのスーパービジョン	0.69	0.33
16.個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化についてのスーパービジョン	0.69	0.34
第2因子 包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン $\alpha=0.91$ 平均3.08(0.74)		
4.相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメントについてのスーパービジョン	0.20	0.87
3.相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメントについてのスーパービジョン	0.11	0.85
5.アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整についてのスーパービジョン	0.24	0.83

④ ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度の因子分析結果

ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの困難度について因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。23項目のうち複数の因子に0.4以上の負荷量がある、あるいはどの因子にも0.4以上の負荷量がないもの計11項目を除外して、14項目で2因子が抽出された。因子寄与率は73.43%である。第1因子は、「住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能」10項目のうち7項目から構成されており、【住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度】と名付けた。第2因子は、「包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能」13項目のなかの7項目から構成されており、【包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度】と名付けた。

因子の平均値と標準偏差を算出したところ、「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度」の平均値は2.36(0.75)、「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度」の平均値は2.80(0.63)で、いずれも平均値が2点台であることから多少困難だと思われていた。

図表 3-1-36 ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度の因子分析結果

ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度	因子負荷量	
	1	2
第1因子 住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度 $\alpha=0.97$ 平均 2.37(0.75)		
20.住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等との間の連絡・調整についてのスーパービジョン	0.90	0.24

19.住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援についてのスーパービジョン	0.89	0.24
21.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成についてのスーパービジョン	0.87	0.30
23.「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進についてのスーパービジョン	0.85	0.28
18.地域住民のエンパワメント(住民が自身の強みや力に気づき、発揮することへの支援)についてのスーパービジョン	0.84	0.31
22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案についてのスーパービジョン	0.81	0.34
17.地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出についてのスーパービジョン	0.78	0.32
第2因子 包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度 $\alpha=0.93$ 平均2.80(0.63)		
4.相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメントについてのスーパービジョン	0.21	0.88
3.相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメントについてのスーパービジョン	0.15	0.85
5.アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整についてのスーパービジョン	0.24	0.80
6.相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくりについてのスーパービジョン	0.30	0.80
2.地域全体で解決が求められている課題の発見についてのスーパービジョン	0.39	0.65
1.地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見についてのスーパービジョン	0.34	0.65
12.相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備についてのスーパービジョン	0.36	0.63

4)t検定結果

抽出された因子について、スーパーバイザー経験の有無、スーパービジョンを行ううえでの支援の有無、スーパーバイザー経験の有無によって異なるか検証するために、t検定を行った。

① スーパーバイザー経験

スーパーバイザーとしてスーパービジョンを受けたことがあるグループの方が、ないグループよりも「マイクロ介入へのスーパービジョン」と「マイクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感」が1%水準で、「ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況(5因子合計)」「マイクロ開始へのスーパービジョン」「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度」が5%水準で統計的に有意に数値が高かった。つまり、スーパーバイザー経験がある方が、マイクロレベルの実践をスーパービジョンでよく取り上げており、マイクロレベルでのスーパービジョンを行う自己効力感が高く、住民主体の地域課題解決体制構築に向けてのスーパービジョンを行うことの困難度が低かった。

図表 3-1-37 t検定結果:バイザー経験の有無による違い

	バイザー経験	度数	平均値	標準偏差	p値
組織SV合計	なし	82	11.24	2.71	0.129
	あり	342	11.72	2.48	
マイクロ開始SV合計	なし	82	8.68	2.18	0.038
	あり	348	9.21	2.03	

事後SV合計	なし	88	6.92	2.30	0.084
	あり	343	7.40	2.32	
マイクロ介入SV合計	なし	83	21.02	4.22	0.003
	あり	344	22.54	4.08	
メゾマクロSV合計	なし	77	21.36	6.28	0.933
	あり	313	21.43	5.98	
SV実施(5因子合計)	なし	70	68.69	13.67	0.041
	あり	304	72.23	12.89	
マイクロSV 自己効力感合計	なし	90	33.96	6.17	0.002
	あり	351	36.10	5.61	
メゾSV 自己効力感合計	なし	89	31.82	7.45	0.555
	あり	353	32.34	7.46	
SV自己効力感 (2因子合計)	なし	88	65.89	11.26	0.060
	あり	350	68.45	11.44	
機能SV住民主体の地 域課題解決体制	なし	83	19.52	7.05	0.271
	あり	324	20.48	7.12	
機能SV 相談支援体制	なし	89	8.88	2.27	0.069
	あり	343	9.36	2.20	
機能SV実施 (2因子合計)	なし	82	28.45	8.02	0.160
	あり	322	29.88	8.25	
機能SV困難度 地域課題解決体制	なし	92	15.52	5.62	0.038
	あり	345	16.80	5.15	
機能SV困難度 相談支援体制	なし	92	19.10	3.849	0.236
	あり	347	19.71	4.58	
機能SV困難度 (2因子合計)	.00	91	34.68	8.30	0.073
	1.00	344	36.53	8.80	

② スーパービジョンを行うにあたっての支援

スーパービジョンを行うにあたって相談や助言等の支援を受けた人のグループの方が、支援なしのグループよりも、「組織に関するスーパービジョン」、「マイクロ開始へのスーパービジョン」、「事後へのスーパービジョン」、「マイクロ介入へのスーパービジョン」、「ソーシャルワーク実践へのスーパービジョン実施状況(5因子合計)」、「マイクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感」、「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン」「住民主体の相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度」が1%水準で、そして「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況(2因子合計)」、「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの困難度(2因子合計)」は5%水準で統計的に有意に数値が高かった。つまり、支援を受けた人の方が、メゾ・マクロ実践以外についてのスーパービジョンをよく実施しており、スーパービジョンを行う自己効力感が高く、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンもよく実施しており、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度が低かった。

図表 3-1-38 t検定結果:スーパービジョンを行うにあたっての支援の有無

	支援	度数	平均値	標準偏差	p値
組織SV合計	なし	209	11.11	2.57	0.001
	あり	216	12.11	2.38	
マイクロ開始SV合計	なし	214	8.73	2.22	0.001
	あり	216	9.48	1.83	
事後SV合計	なし	215	6.98	2.33	0.004
	あり	217	7.62	2.27	
マイクロ介入SV合計	なし	214	21.57	4.56	0.001
	あり	214	22.97	3.58	
メゾマクロSV合計	なし	197	21.04	6.21	0.177
	あり	193	21.87	5.83	
SV実施(5因子合計)	なし	188	69.17	14.25	0.001
	あり	186	74.12	11.30	
マイクロSV 自己効力感合計	なし	225	34.89	6.20	0.003
	あり	217	36.52	5.22	
メゾSV 自己効力感合計	なし	225	32.00	7.68	0.529
	あり	218	32.45	7.32	
SV自己効力感 (2因子合計)	なし	224	66.92	11.81	0.054
	あり	215	69.03	11.05	
機能SV住民主体の 地域課題解決体制	なし	202	19.66	7.41	0.059
	あり	204	20.99	6.71	
機能SV 相談支援体制	なし	217	8.93	2.48	0.001
	あり	214	9.60	1.84	
機能SV実施 (2因子合計)	なし	201	28.64	8.76	0.015
	あり	202	30.63	7.49	
機能SV困難度住民主体の 地域課題解決体制	なし	219	16.29	5.38	0.301
	あり	217	16.81	5.18	
機能SV困難度 相談支援体制	なし	220	18.98	4.66	0.004
	あり	218	20.19	4.13	
機能SV困難度 (2因子合計)	.00	217	35.30	9.12	0.042
	1.00	217	37.00	8.26	

③ スーパーバイザー経験

社会福祉士を対象にスーパービジョンを実施した経験があるグループの方が、ないグループよりも、「マイクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感」、「ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの自己効力感(2因子合計)」が1%水準で、「メゾレベルでのスーパービジョンの自己効力感」は5%水準で統計的に高かった。つまりスーパーバイザー経験がある方が、マイクロレベルとメゾレベルのいずれにおいてスーパービジョンを行う自信が高かった。

図表3-1-39 t検定結果:スーパーバイザー経験の有無

	バイザー経験	度数	平均値	標準偏差	P値
マイクロSV	なし	42	31.50	6.88	0.001
自己効力感合計	あり	403	36.14	5.49	
メゾSV	なし	42	30.02	7.22	0.043
自己効力感合計	あり	404	32.49	7.52	
SV自己効力感	なし	42	61.52	12.45	0.001
合計	あり	400	68.68	11.20	

5)重回帰分析結果

「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」に影響がある要因を調べるために、「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」(2因子「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン」「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン」の合計点)を従属変数とし、性別、年齢、資格取得後の経験年数、スーパーバイザー経験、研修受講回数、ソーシャルワーク実践の5因子(メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン、マイクロ介入へのスーパービジョン、事後へのスーパービジョン、マイクロ開始へのスーパービジョン、組織に関するスーパービジョン)、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度 2因子(住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度、包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度)を独立変数として重回帰分析を行った。

その結果、「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」に関連しているものとして、「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」「マイクロ開始へのスーパービジョン」「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度」が1%水準で、「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度」が5%水準で統計的に有意であった。そのなかでβ値が高い、すなわち最も影響力が大きいのが「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」であり、次が「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度」だった。一方、他の項目の影響力をコントロールすると、バイザー経験や支援、スーパービジョン研修には有意な関連は見られなかった。

図表 3-1-40 「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」を従属変数とする重回帰分析結果

項目	β	t	P値
性別ダミー(男性=0)	0.02	0.57	0.569
年齢	0.06	1.66	0.098
資格取得後経験年数	-0.02	-0.63	0.527

バイザー経験(経験なし=0)	-0.01	-0.22	0.824
支援(支援なし=0)	0.026	0.70	0.484
スーパービジョン研修受講回数	-0.04	-1.20	0.230
メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン	0.53	10.82	0.001
マイクロ介入へのスーパービジョン	0.07	1.41	0.161
事後へのスーパービジョン	0.08	1.70	0.089
マイクロ開始へのスーパービジョン	0.13	3.08	0.002
組織に関するスーパービジョン	-0.09	-1.86	0.063
住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度	0.25	5.00	0.001
包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度	0.10	2.04	0.042
F 値	40.82		
調整済み R ²	0.62		

注 1)F 値の検定:P<0.001

6)考察

① 回答者

本調査の回答者は、男性が 47.7%で男女ほぼ半数ずつ、93.2%が 40 歳代～60 歳代である。34.8%が大学院修了で、就労先は多岐にわたるが、47.2%が管理職か経営者で、リーダー的な役割も含めれば 73.6%が何らかの役職を担っている。17.5%が大学勤務である。ソーシャルワークの実務経験は、90%以上の回答者が 10 年以上、そのうち 45%は 20 年以上であった。

回答者の 78.8%が、スーパーバイザーとしてスーパービジョンを受けた経験(バイザー経験)をもっており、そのうち 30.1%は過去 1 年間にもスーパービジョンを受けていた。バイザー経験者の 93.7%がスーパービジョンを受けて「とてもよかった」もしくは「まあまあよかった」と回答していた。

回答者の 90.6%がスーパーバイザーとして社会福祉士を対象としたスーパービジョンを実施した経験(バイザー経験)があり、そのうち 80.8%は過去 1 年にスーパービジョンを実施していた。バイザー経験者の 74.9%は、認定社会福祉士制度のスーパーバイザーを実施したことがあった。また、21.9%は同じ職場で、87.1%は同じ職場ではなかった。バイザー経験者の 96.0%は個人スーパービジョンを実施したことがあるが、グループスーパービジョンを実施したことがあるのは 18.6%にとどまっていた。

オンラインでのスーパービジョンに関しては、スーパーバイザーとしては、10.9%がオンラインでのスーパービジョンを受けたことがあり、スーパーバイザーとしては 30.0%がオンラインでもスーパービジョンを実施していた。社会福祉士対象の調査では、オンラインでのスーパービジョンを受けたのは 2.4%であることからすると、大きな違いである。

回答者の 71.6%が実習指導者講習会を修了しており、67.5%がスーパービジョンに関する研修会を 3 回以上受講し、49.6%がスーパービジョンを行うにあたって相談や助言等の支援を受けていた。今後、何らかの支援やサポート体制を必要としていることは自由記述を通して明らかとなった。具体的にどのようなことが望まれているのかは、回答者によってさまざまで、バイザーとバイザーのマッチングやスーパービジョンのシステム、サポート体制、スーパービジョンの内容についての客観的助言、スーパービジョンの方法論の確立などがあることが明らかになった。

② 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の影響に関しては、回答者の 50.8%がスーパービジョンで困ったことがあった、また 51.8%がスーパービジョンの実施状況に変化があったと答えた。具体的には、人との接触を自粛するためスーパービジョンができなくなったり、スーパービジョンどころではなくなり、スーパービジョンを中止したり延期したとの回答が多かった。一方で、オンラインに変更したり、ソーシャルディスタンスをとるよう工夫して対面で行ったとの声もあった。今後、危機状況におけるスーパービジョンのあり方や方法についても検討が必要である。

③ ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況と困難度(単純集計結果)

ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況に関しては、ミクロレベルの項目はよく取り上げられているが、メゾおよびマクロレベルについてはそれほど取り上げられていないことが明らかになった。また、ミクロレベルでのスーパービジョンについては自己効力感が高く自信をもって行えているが、メゾ・マクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感は低い傾向にあった。

スーパービジョンの実施状況と自己効力感をいずれも 4 件法として平均値を算出したところ、実施状況よりも自己効力感の方が全般的に高い傾向にあった。回答者はスーパービジョンができと思っているが、実際には実施していないという状況があり、今後、スーパービジョンを受けの人や機会、そしてスーパービジョンのテーマを拡大していくことでスーパービジョンの活性化を図ることが可能だと考えられる。

一方、実施状況と自己効力感の両方で最低点だったのが「地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画」、そして「クラス・アドボカシー」である。これらは、回答者の 6%前後が「意図的に取り上げていない」項目でもあった。地域共生社会の実現に向けて重要な項目であるため、これらがスーパービジョンにおいて取り上げられるような方策が必要である。

地域共生社会の実現に資するソーシャルワークの 23 機能については、実施状況も困難度も突出して高いものや低いものはなかったが、同じ 4 件法で分析しているソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況や自己効力感と比べると全般的に平均点が低く、実施状況は低調で、困難度が高いことが伺われた。

④ ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況と困難度(因子分析結果)

ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況と自己効力感、そしてソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況と困難度については、もともと尺度として作成されたものではないため、因子分析を行って因子構造を確認したうえで、さらなる分析を行った。

まず、「ソーシャルワーク実践へのスーパービジョン実施状況」については、因子分析の結果、5 因子(①メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン、②ミクロ介入へのスーパービジョン、③事後へのスーパービジョン、④ミクロ開始へのスーパービジョン、⑤組織に関するスーパービジョン)が抽出された。ミクロ介入へのスーパービジョンとミクロ開始へのスーパービジョンは他の三つよりよく実施されていた。それに対して実施状況が最も低調だったのは、メゾ・マクロ実践へのスーパービジョンで、次が組織に関するス

ーパービジョンだった。

「ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの自己効力感」については、因子分析の結果、2因子(①メゾレベルでのスーパービジョンの自己効力感、②マイクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感)が抽出された。マイクロレベルの方がメゾレベルよりもスーパービジョンの自己効力感が高かった。

「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」については、因子分析の結果、2因子(①住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン、②包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン)が抽出された。住民主体の地域課題解決体制構築に関する機能よりも包括的な相談支援体制構築のための機能の方がスーパービジョンではよく取り上げられていた。

「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度」については、因子分析の結果、2因子(①住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度、②相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度)が抽出された。住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョンの方がやや困難度が高かった。

⑤ スーパービジョン経験とスーパーバイザーへの支援(t検定結果)

因子分析で抽出された項目について、スーパーバイザー経験の有無、スーパービジョンへの支援の有無、スーパーバイザー経験の有無によって平均値に差があるか比較を行った。その結果、スーパーバイザーとしてスーパービジョンを受けた経験がある人は、ない人よりも i)「マイクロ介入へのスーパービジョン」および「マイクロ開始へのスーパービジョン」をよく実施しており、ii)「マイクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感」が高く、iii)「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度」が低かった。ここから、スーパービジョンを受けることがスーパービジョンを行う際にも役立つことが示唆された。

スーパービジョンを行うにあたって相談や助言等の支援を受けた人の方が、受けていない人よりも、i)ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンを行っており(「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」を除く)、ii)スーパービジョンを行う自己効力感が高く、iii)ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンもよく実施しており、vi)ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度も低かった。スーパービジョンを推進していくためには、スーパーバイザーへの支援が役立つことが示唆された。

さらに、スーパーバイザーとしてスーパービジョンを実施した経験がある人の方が、ない人よりも、マイクロレベルおよびメゾレベルでのスーパービジョンを行う自己効力感が高かった。自己効力感は、成功体験をすることで高めていくことができるとされている。したがって、スーパーバイザー養成のためには、相談や助言等の支援を受けながらスーパービジョンを行い、少しずつ成功体験を積んでいけるようにしていくことが重要である。

⑥ ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況に関わる項目(重回帰分析結果)

「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」に影響がある要因を調べるために、重回帰分析を行った結果、「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」、「マイクロ開始へのスーパービジョン」、「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度」、「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度」が関連していた。そのなかで特に影響力が大きいのが、「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」であり、その次が「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン

困難度」であった。

他の関連要因をコントロールすると、スーパーバイザー経験やスーパービジョンを受けるための支援、スーパービジョン研修には関連がみられなかった。従来のスーパービジョンやスーパービジョン研修がマイクロ実践に焦点をあてたもので、メゾ・マクロ実践についてはあまり取り上げてこなかったことも関わっているかもしれない。地域共生社会に資するソーシャルワーク機能を向上させるためには、スーパービジョンでメゾ・マクロ実践を取り上げ、その実践を支援することが必要である。

⑦ 地域共生社会の実現に向けて求められるスーパービジョン

以上の結果から、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士に求められるソーシャルワーク機能を発揮できるようなスーパービジョンを実施するためには、スーパービジョンでメゾ・マクロレベルの実践をもっと取り上げることが必要である。メゾ・マクロレベル実践へのスーパービジョンとは、具体的には以下の項目である。なお、「地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画」と「クラス・アドボカシー」をスーパービジョンで取り上げることが必要だと③で述べたが、これらも以下の複数の項目のなかに含まれている。

メゾ・マクロレベルでのスーパービジョン

- 15.地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン
- 24.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン(地域)
- 25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン
- 34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整についてのスーパービジョン(地域)
- 35.地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン
- 36.地域福祉活動・事業の記録についてのスーパービジョン
- 40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン(地域)
- 45.会議等での検討についてのスーパービジョン(地域)
- 54.組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与についてのスーパービジョン(マクロ)

これまで、マイクロレベルについてはスーパービジョンでよく取り上げられており、そのようなスーパービジョンを受けること、そして、スーパービジョンを行うにあたって支援を受けることがマイクロレベルについてのスーパービジョンの実施状況や自己効力感を高め、ソーシャルワーク機能に関するスーパービジョンの困難度を下げることが本調査では示唆された。今後、スーパービジョンのなかで、マイクロレベルに加えて、メゾ・マクロレベルの実践についても積極的に取り上げ、スーパーバイザーがメゾ・マクロ実践に取り組めるように教育的・支持的に関わることがソーシャルワーク機能の発揮につながると期待できる。職場内でのスーパービジョンでは、メゾ・マクロ実践も職務の一環だという合意を形成し、職務として取り組めるように体制を整えるなどの管理的機能を果たすことも重要である。

また、困難度が高ければ、できないので実施しない、あるいは実施してもうまく事が運ばないことになりがちなので、「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度」、「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度」を下げるのが課題である。これらの困難度に関わる項目は以下のとおりである。

住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度

17. 地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出についてのスーパービジョン
18. 地域住民のエンパワメント(住民が自身の強みや力に気づき、発揮することへの支援)についてのスーパービジョン
19. 住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援についてのスーパービジョン
20. 住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等との連絡・調整についてのスーパービジョン
21. 地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成についてのスーパービジョン
22. 見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案についてのスーパービジョン
23. 「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進についてのスーパービジョン

包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度

1. 地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見についてのスーパービジョン
2. 地域全体で解決が求められている課題の発見についてのスーパービジョン
3. 相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメントについてのスーパービジョン
4. 相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメントについてのスーパービジョン
5. アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整についてのスーパービジョン
6. 相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくりについてのスーパービジョン
12. 相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備についてのスーパービジョン

特に影響力が大きい「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度」に関する項目については、スーパービジョンであまり取り上げられていないので、まず、これらを自分自身がスーパービジョンで取り上げる意義があり、同時にそれができると思えるようになることが必要である。ソーシャルワーク機能を発揮するためには、ミクロおよびメゾ・マクロレベルでのソーシャルワーク実践が適切にできることが前提となるので、それを支えるスーパービジョンを行い、その際に、スーパーバイザー自身もスーパービジョンや支援を受けて学びながら力量をつけていけば、できると思えるようになるだろう。

さらに、スーパーバイザーには、地域共生社会の実現に向けて、新たなあり方や仕組みを協働しながら探り、創造していく作業に参画することが求められる。令和3年4月1日から「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律(令和2年法律第52号)」が施行され、新たな事業の創

設やサービス提供体制の整備などが推進される。この新たな展開のなかで、スーパーバイザーは、スーパーバイザーの職務について、どのような意義があり、具体的にどのように取り組んでいけばよいのか共に検討することが求められる。また、新型コロナウイルス感染拡大の影響と対応についても、スーパービジョンのなかで、またスーパービジョンの方法についてもあわせて検討することが必要となっている。

このような状況において、今後、スーパーバイザーが継続的に学び、支援を受けられるような体制や仕組みを構築していくことは喫緊の課題である。その方法として、スーパーバイザーもスーパービジョンを受ける機会が得られるようなシステムづくり、あるいはスーパーバイザーのピア・サポートやピア・スーパービジョンの実施などがあるが、これらについては今後の検討が必要である。

(2)社会福祉士対象 ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する実態調査(バイザー調査)

調査の概要

目的:スーパービジョンの実施状況および課題、ソーシャルワーク実践に関する自己効力感の程度、及び社会福祉士に求められるソーシャルワーク機能の実施状況と困難度を明らかにする。

対象:都道府県社会福祉士会会員から無作為抽出された 750 名(スーパーバイザー登録者を除く)

方法:郵送調査 回答はWeb 回答と郵送回答のいずれかを選択

回答期間:2021 年 1 月 13 日より 1 月 31 日

回答者:282 人(WEB 回答 124 人、郵送回答 158 人) 回答率 37.6%

分析:単純集計、因子分析、t検定、重回帰分析

1)調査の目的と方法

地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士は包括的な相談支援体制や住民主体の地域課題解決体制を構築するソーシャルワーク機能の発揮が求められている。本調査では、社会福祉士が受けているスーパービジョンの実態、ソーシャルワーク実践の実施状況とその自己効力感、社会福祉士に求められるソーシャルワーク機能の実施状況とその困難度を明らかにすることである。これらが明らかになれば、ソーシャルワーク機能を発揮するために、どのようなスーパービジョンが必要か、そのためにスーパーバイザーが身に着けるべきことは何かを検討することが可能になる。

調査の対象は、都道府県社会福祉士会会員から無作為抽出された 750 名(スーパーバイザー登録者を除く)で、2021 年 1 月 13 日より 1 月 31 日までの間に自記式質問紙を用いた郵送調査(回答は Web 回答と郵送回答のいずれかを選択)を行った。回答者は、282 人(WEB 回答 124 人、郵送回答 158 人)で回収率は 37.6%だった。

収集したデータは、基礎属性、スーパービジョンを受けた経験、新型コロナウイルス感染拡大のスーパービジョンへの影響、ソーシャルワーク実践の実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能の実施状況と困難度である。ソーシャルワーク実践の実施状況については、認定社会福祉士制度において、相談援助の実務経験に関する必要な経験(質的基準)として、「スーパーバイザーの自己チェックシート」の項目になっている 56 項目(ミクロ、メゾ(地域)、メゾ(組織)、マクロレベルに分類されている)について、「実施している」から「実施していない」までの 4 件法で問い、「職場環境等の理由から、実施する環境がない」も選択肢として加えた。自己効力感については、この 56 項目について、実施しているか否かに関わらず、必要とされる場面になった時にできると思うかについて 4 件法で問うた。ソーシャルワーク機能の実施状況については、第9回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会(平成29年2月7日資料1)において地域共生社会の実現に資する「包括的な相談支援体制の構築」や「住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくり」を推進するにあたってソーシャルワークに発揮することが期待されている 23 項目について、どの程度実施しているかを4件法で問い、「職場環境等の理由から、実施する環境がない」も選択肢に加えた。困難度については、この 23 項目を実施することについてどの程度難しさを感じているかを 4 件法で問うた。

分析は、単純集計のあと、ソーシャルワーク実践の実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能の実施状況と困難度について因子分析を行った。これら4つは、もともと尺度として作成されたものではない

ため、多義性をもつ項目が少なからず含まれている。そのため、それぞれ因子分析によって因子を抽出して因子構造を確認した。そして、因子得点を用いて、スーパービジョン経験の有無による違いを検証するためにt検定を行った。また、ソーシャルワーク機能の実施状況に影響する要因を明らかにするために重回帰分析を行った。

2)単純集計結果

①性別

回答者は「男性」と「女性」がそれぞれ 139 人(50.0%)であった。

図表 3-1-41 性別

	N	%
男性	139	50.0
女性	139	50.0
その他	0	-
全体	278	100.0

②年齢

年齢は「40 歳代」が一番多く 95 人(34.3%)、次いで「50 歳代」65 人(23.5%)、「30 歳代」55 人(19.9%)であった。

図表 3-1-42 年齢

	N	%
20 歳代	4	1.4
30 歳代	55	19.9
40 歳代	95	34.3
50 歳代	65	23.5
60 歳代	44	15.9
70 歳代	12	4.3
80 歳以上	2	0.7
全体	277	100.0

③最終学歴

最終学歴は「大学」が212人(80.6%)で、「専門学校」が21人(8.0%)、「大学院」が20人(7.6%)であった。

図表 3-1-43 最終学歴

	N	%
高校	5	1.9
大学	212	80.6
大学院	20	7.6
短大	3	1.1
専門学校	21	8.0
その他	2	0.8
全体	263	100.0

④現在の主たる就労先種別

就労先は多岐にわたっていたが、最も多いのが「病院・診療所」29人(10.4%)、次いで「居宅介護支援事業所」28人(10.1%)、「介護保険施設(入所)」と「地域包括支援センター」はともに24人(8.6%)であった。

図表 3-1-44 主たる就労先種別

	N	%
介護保険施設(入所)	24	8.6
居宅サービス事業所	7	2.5
地域密着型サービス事業所	8	2.9
居宅介護支援事業所	28	10.1
地域包括支援センター	24	8.6
その他の高齢者福祉関係	11	4.0
障害者支援施設	9	3.2
相談支援事業所	14	5.0
就労支援事業所	4	1.4
障害福祉サービス事業所	6	2.2
その他の障害者福祉関係	6	2.2
乳児院	0	-
児童養護施設	2	0.7
母子生活支援施設	0	-
児童家庭支援センター	0	-
障害児施設(入所・通所)	5	1.8
障害児相談支援事業所	0	-
保育所	5	1.8
その他の児童・母子関係	4	1.4
自立相談支援機関	2	0.7
就労準備支援事業所	0	-

家計相談支援事業所	1	0.4
その他の生活困窮者自立支援関係	0	-
救護施設	1	0.4
婦人保護施設	0	-
無料低額宿泊所	0	-
その他の生活保護関係	1	0.4
社会福祉協議会	11	4.0
その他の地域福祉関係	2	0.7
病院・診療所	29	10.4
その他の医療関係	0	-
福祉事務所	4	1.4
児童相談所	5	1.8
身体障害者更生相談所	0	-
知的障害者更生相談所	0	-
国	1	0.4
都道府県	2	0.7
市町村	18	6.5
その他の行政関係	0	-
保護観察所	2	0.7
更生保護施設	2	0.7
刑務所	0	-
地域生活定着支援センター	1	0.4
その他の司法福祉関係	0	-
教育委員会	2	0.7
小・中・高校	2	0.7
大学(大学院)	6	2.2
その他の教育関係	3	1.1
独立型社会福祉士事務所	4	1.4
就業支援関係(ハローワーク等)	1	0.4
その他	21	7.6
全体	278	100.0

⑤現在の主たる就労先における役職

現在の役職は「管理職(管理職手当がある)または経営者である」が72人(26.1%)であった。「管理職または経営者ではないが、リーダー的な役割を担っている」は59人(21.4%)であった。

図表 3-1-45 主たる就労先における役職

	N	%
管理職(管理職手当がある)または経営者である	72	26.1
管理職または経営者ではないが、リーダー的な役割を担っている	59	21.4
その他	145	52.5
全体	276	100.0

⑥社会福祉士資格取得後のソーシャルワーク実践の経験年数

ソーシャルワーク実践の経験年数は、「10～20年未満」が102人(36.4%)で最も多く、次が「5年～10年未満」が66人(23.6%)、「20年以上」が32人(11.4%)だった。

図表 3-1-46 ソーシャルワーク実践の経験年数

	N	%
1年未満	26	9.3
1年～3年未満	31	11.1
3年～5年未満	23	8.2
5年～10年未満	66	23.6
10年～20年未満	102	36.4
20年以上	32	11.4
全体	280	100.0

⑦実習指導者講習会修了の有無

実習指導者講習会の修了については、「修了していない」189人(67.0%)で、「修了している」93人(33.0%)であった。

図表 3-1-47 実習指導者講習会修了の有無

	N	%
修了している	93	33.0
修了していない	189	67.0
全体	282	100.0

⑧スーパーバイザーとしてのスーパービジョン経験

「スーパーバイザーとしてスーパービジョンを受けた経験がない」としたのが193人(68.7%)、「スーパーバイザーとしてスーパービジョンを受けた経験がある」は88人(31.3%)であった。

図表 3-1-48 スーパーバイザーとしてのスーパービジョン経験

	N	%
ある	88	31.3
ない	193	68.7
全体	281	100.0

⑨過去1年間のスーパービジョン経験

「スーパーバイザーとして、スーパービジョンを受けた経験がある」と回答した人のなかで、過去1年間にスーパービジョンを受けたことがあるかどうかについての問いに対して、「過去1年間に受けていない」が63人(71.6%)で「過去1年間に受けた」は25人(28.4%)であった。

図表 3-1-49 スーパービジョン経験の時期

	N	%
過去1年間に受けた	25	28.4
過去1年間は受けていない	63	71.6
全体	88	100.0

⑩オンラインでのスーパービジョン

「スーパーバイザーとして、スーパービジョンを受けた経験がある」と回答した人のうち、オンラインでのスーパービジョンを「受けたことがない」が83人(97.6%)で、「受けたことがある」のは2人(2.4%)のみであった。

図表 3-1-50 オンラインでのスーパービジョン

	N	%
受けたことがある	2	2.4
受けたことがない	83	97.6
全体	85	100.0

⑪認定社会福祉士制度のスーパービジョン

「スーパーバイザーとして、スーパービジョンを受けた経験がある」と回答した人のうち、認定社会福祉士制度のスーパービジョンを「受けたことがない」人は75人(87.2%)、「受けたことがある」は11人(12.8%)であった。

図表 3-1-51 認定社会福祉士制度のスーパービジョン

	N	%
受けたことがある	11	12.8
受けたことがない	75	87.2
全体	86	100.0

⑫スーパービジョンの関係

「スーパーバイザーとして、スーパービジョンを受けた経験がある」と回答した人のうち、スーパービジョンの関係が「同じ職場の人」は 32 人(36.4%)、「同じ職場ではない人」は 61 人(69.3%)、であった。両方ある人もいた。

図表 3-1-52 スーパービジョンの関係

	N	%
同じ職場の人	32	36.4
同じ職場ではない人	61	69.3
全体	88	100.0

複数回答のため全体で 100%にならない。

⑬スーパービジョンの形態

「スーパーバイザーとして、スーパービジョンを受けた経験がある」と回答した人のうち、「個人スーパービジョン」経験があるのは 55 人(32.2%)、「グループスーパービジョン」経験があるのは 40 人(23.4%)であった。「個人スーパービジョン」と「グループスーパービジョン」の両方を受けたことがある人もいた。

図表 3-1-53 スーパービジョンの形態

	N	%
個人スーパービジョン	55	32.2
グループスーパービジョン	40	23.4
全体	88	100.0

複数回答のため全体で 100%にならない。

⑭スーパーバイザーの保有資格等

「スーパーバイザーとして、スーパービジョンを受けた経験がある」と回答した人にスーパーバイザーの保有資格等を複数回答で問うた結果、「無回答」が最も多く 86 人(50.3%)、次に「社会福祉士」が 61 人(35.7%)、「介護支援専門員」24 人(14.0%)であった。その他として、大学教授、認定社会福祉士、行政書士、公認心理士、研修講師などが挙げられていた。

図表 3-1-54 スーパーバイザーの保有資格等

	N	%
社会福祉士	61	35.7
精神保健福祉士	15	8.8
保健師・看護師	8	4.7
介護支援専門員	24	14.0
相談支援専門員	9	5.3
養成校教員	9	5.3
その他	11	6.4
全体	88	100.0

複数回答のため全体で 100%にならない。

⑮スーパービジョンの動機(フリーアンサー)

「スーパービジョンを受けようと思ったきっかけ、動機はどんなものでしたか」という問いに対するフリーアンサーでは、「研修のカリキュラムに入っていた」「認定社会福祉士取得・更新のため」「スキルアップ、よりよい相談援助、専門性向上のため」「自分の支援に不安があったため」「自分を振り返るきっかけにするため」「困難事例に対応するため」といった回答が多かった。

⑯これまで受けたスーパービジョンの総合評価

「とてもよかった」43 人(49.4%)、「まあまあよかった」37 人(42.5%)で、この二つをあわせると 91.9%がよかったという回答を選んでいる。

図表 3-1-55 スーパービジョンの総合的評価

	N	%
とてもよかった	43	49.4
まあまあよかった	37	42.5
どちらともいえない	5	5.7
あまりよくなかった	2	2.3
全くよくなかった	0	-
全体	87	100.0

⑰総合的評価の理由

「とてもよかった」「まあまあよかった」を選択した理由は、「とても分かりやすく、納得ができ、自分のスキルアップができた」「自分の中で課題としていたことがより明確になり向き合うことができた」「自分の行動に確信がもてた」「スーパービジョンを受けることで、自分の考えになかったものを得られたため」「職場での迷いに対して整理することができた」「気持ちを受け止め、励ましてもらい、明日も頑張る

うと思えた」などであった。

「どちらともいえない」を選択した理由は、「あまり実践的でなかったから」「1人目のバイザーは良かったが、二人目はあまりよくなかった」であった。

「あまりよくなかった」を選択した理由は、「自分と同じ答えしかなかったので、意味がないと思った」「認定社会福祉士のスーパービジョンは事例検討ではないと聞いていたが、実際に受けたら事例検討となった」であった。

⑱新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に変化があったかという問いに対しては、「変化はなかった」が55人(64.7%)、「変化があった」が30人(35.3%)だった。

図表 3-1-56 新型コロナウイルス感染症の影響

	N	%
変化があった	30	35.3
変化はなかった	55	64.7
全体	85	100.0

⑲具体的な変化(内容、方法、時期、回数など)(フリーアンサー)

新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に「変化があった」と回答した場合の具体的な内容としては、衝立や清拭など感染対策をして実施したという回答が1件あったが、回答の多くは、対面での実施ができず、一時中断、延期、中止になったというものだった。所属組織から行動範囲に制限が設けられたために予定していたスーパービジョンが受けられなかった、関係者のなかに感染者が出て回数や機会が減った、消毒等の仕事が増えたため時間や機会が少なくなった、スーパービジョンだけでなく研修なども参加できない・中止となった、基礎研修Ⅱが中止になり研修の生涯計画が遅れることになった、意欲をなくしてしまった、その場しのぎの解決策の提示をせざるを得ない状況が多かった、事業所がつぶれたなどの回答があった。リモートなど非接触で実施する方法が見いだせないという回答がある一方で、オンラインでのスーパービジョンが広まったとの回答もあった。オンラインでは、ノンバーバルな部分が見えず苦労したとの回答もあった。

⑳スーパービジョンを受けない理由

「スーパービジョンを受けた経験がない」と回答した人に「スーパービジョンを受けない理由」を複数回答で問うた結果、最も多いのは「職場にスーパービジョンの体制がない」122人(53.5%)、「スーパーバイザーが身近にいない」89人(39.0%)、「スーパービジョンを受ける時間がない」58人(25.4%)であった。

図表 3-I-57 スーパービジョンを受けない理由

	N	%
スーパービジョンを受ける必要性を感じない	23	10.1
職場にスーパービジョンの体制がない	122	53.5
スーパーバイザーが身近にいない	89	39.0
スーパービジョンを受ける時間がない	58	25.4
謝金等の費用を負担するのが難しい	29	12.7
スーパービジョンを受ける心の準備ができていない	19	8.3
スーパービジョンを受けることについて良いイメージがない	10	4.4
スーパービジョンを受けるための手順・手続きがよくわからない	66	28.9
その他	23	10.1
全体	193	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

②スーパービジョンを受けない理由として、「その他」を選んだ場合の具体的な理由

回答は、大きく分けると五つに分類できる。一つ目は、スーパービジョンの必要性や意義等に関するもので、「必要性がない」「スーパービジョンを受けた後の自分のキャリアが想像しづらい」「スーパービジョンの枠組みが明確でない」「既に高齢だから」といった回答である。二つ目は、「ソーシャルワーカー・社会福祉士として勤務していない」「現在の職務上『ソーシャルワーカー』としてのスーパービジョンを受ける状況にない」など、職務内容を理由にしたものである。三つ目は、「まだ受けるほどの仕事をしていない」、「自分が受けるレベルに到達していない」など自身のスーパービジョンを受ける適格性に言及したものである。四つ目は、「機会があれば学びたい」「資格を取ってすぐに新型コロナで自粛になったから」「上司がスーパーバイザー研修を受けている」「スーパービジョンは職場で順番に受講する決まりになっている」など、これまで機会がなかったものである。五つ目は、「職場の人に相談していたがスーパービジョンと呼べるか不明」など、スーパービジョンだったという判断がつかないものである。複数の理由を挙げている人もいた。

②今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けた経験がない場合)

「スーパービジョンを受けた経験がない」と回答した人に、今後のスーパービジョンへの意向を問うた結果、「スーパービジョンを受けたいと思っている」が 110 人(58.5%)、「スーパービジョンを受けたいと思っていない」が 78 人(41.5%)であった。

図表 3-1-58 今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けた経験がない場合)

	N	%
スーパービジョンを受けたいと思っている	110	58.5
スーパービジョンを受けたいと思っていない	78	41.5
全体	188	100.0

㊸今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けたいと思っている場合)

「スーパービジョンを受けたいと思っている」と回答した人に、今後の意向を問うた結果、「特に予定はないが、そのうちいつかスーパービジョンを受けようと思っている」が 96 人(87.3%)であり、「スーパービジョンを受けるための具体的な準備をしている最中」なのは 1 人だけだった。「その他」については、フリーアンサーで、「認定社会福祉士資格を取る際に受けようと思っている」「福祉関係部署でソーシャルワークをするようになったら検討したい」「受けたいが、手続き(方法、手順)が分からない」「受けたいと思える人物がいればお願いしたい」などの回答があった。

図表 3-1-59 今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けたいと思っている場合)

	N	%
スーパービジョンを受けるための具体的な準備(スーパーバイザーを探す、相談する等)をしている最中である	1	0.9
近いうちに(3 カ月以内)スーパービジョンを受けようと思っている	0	-
特に予定はないが、そのうちいつかスーパービジョンを受けようと思っている	96	87.3
その他	13	11.8
全体	110	100.0

㊸ソーシャルワーク実践の実施状況

認定社会福祉士制度において、相談援助の実務経験に関するにおいて必要な経験(質的基準)として「スーパーバイザーの自己チェックシート」に記載されている 56 項目について、どの程度、実施しているか、5[実施している]、4[概ね実施している]、3[あまり実施していない]、2[実施していない]、1[職場環境等の理由から実施する環境にない]のなかから選択してもらった。分析では、1[職場環境等の理由から実施する環境にない]の度数をみるとともに、1を除いて 2~5 を 1~4 に割り当てて 4 件法とし、平均値と標準偏差を算出した。

56 項目のうち 36 項目で回答者の 30%以上が、そのなかでも 20 項目については回答者の 40%以上が「職場環境等の理由から実施する環境にない」を選択していた。特に、メゾ・マクロレベルの項目に実施する環境にないという回答が多い。

56 項目のなかで最も実施されているのが「相談受付」平均 3.50(標準偏差 0.78)[以下、同様に記載する]、「インテーク面接」3.46(0.80)、「記録作成」3.41(0.85)であり、上位 11 位までがマイクロレベルのものである。一方、最も実施されていないのが、「クラス・アドボカシー」1.85(0.93)、「地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画」1.90(1.01)、「地域福祉活動・事業の結果についての評価等」2.07(0.95)である。マイクロレベルでは、19 項目中 13 項目が 3 点台、6 項目が 2 点台であるが、メゾ(組織)17 項目中 3 点台は 2 項目のみであとは 2 点台、メゾ(地域)はすべて 2 点台、マクロ 4 項目のうち 2 項目は 3 点台、あとの 2 項目は 1 点であった。

図表 3-1-60 ソーシャルワーク実践の実施状況と自己効力感

項目		実施状況		自己効力感 平均値 (標準偏差)
		実施する環境に ない度数(%)	平均値 (標準偏差)	
ミクロ	1.相談受付	66(23.4%)	3.50(0.78)	3.22(0.80)
	2.インテーク面接	69(24.5%)	3.46(0.80)	3.13(0.82)
	3.スクリーニングのための情報収集	70(24.8%)	3.32(0.89)	3.06(0.87)
	4.記録作成	60(21.3%)	3.41(0.85)	3.09(0.85)
	5.受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定	93(33.0%)	2.92(1.05)	2.79(0.92)
	6.契約	97(34.4%)	3.34(0.95)	2.98(0.98)
	7.相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファー	72(25.5%)	3.22(0.91)	2.95(0.90)
メゾ(組織)	8.組織や事業に関わる相談や依頼の受付	82(29.1%)	3.03(0.92)	2.84(0.96)
	9.情報収集	75(26.6%)	3.01(0.89)	2.86(0.88)
	10.会議等での方針決定への関与	82(29.1%)	2.92(0.99)	2.77(0.95)
	11.定款や契約書等の作成あるいは変更への関与	117(41.5%)	2.57(1.14)	2.50(1.03)
メゾ(地域)	12.相談や依頼の受付	89(31.6%)	2.96(1.09)	2.83(0.94)
	13.スクリーニングのための情報収集	93(33.9%)	2.72(1.08)	2.68(0.92)
	14.会議等での地域福祉活動・事業の方針の決定	123(43.6%)	2.43(1.09)	2.37(0.98)
	15.地域福祉活動・事業についての合意形成	129(45.7%)	2.36(1.12)	2.27(0.97)
	16.地域福祉活動・事業についての契約	139(49.3%)	2.25(1.10)	2.24(0.98)
ミクロ	17.理論・モデルに基づくアセスメント	80(28.4%)	2.73(0.85)	2.67(0.84)
メゾ(組織)	18.理論・モデルに基づく組織のアセスメントに	103(36.5%)	2.28(0.81)	2.36(0.85)
メゾ(地域)	19.理論・モデルに基づく地域のアセスメント	121(42.9%)	2.11(0.86)	2.20(0.83)
ミクロ	20.アセスメントに基づく目標設定	71(25.2%)	2.95(0.88)	2.87(0.89)
	21.アセスメントに基づく計画立案	72(25.5%)	2.92(0.91)	2.85(0.90)
メゾ(組織)	22.アセスメントに基づく目標設定	95(33.7%)	2.50(0.89)	2.51(0.88)
	23.アセスメントに基づく取り組みの企画(計画)	98(34.8)	2.48(0.88)	2.47(0.90)
メゾ(地域)	24.アセスメントに基づく目標設定	124(44.0%)	2.18(0.94)	2.26(0.90)
	25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案	125(44.3%)	2.13(0.92)	2.21(0.88)
ミクロ	26.サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整	75(26.6%)	3.24(0.84)	3.04(0.88)

項目	実施状況		自己効力感 平均値 (標準偏差)	
	実施する環境に ない度数(%)	平均値 (標準偏差)		
	27.介入の実施	69(24.5%)	3.18(0.89)	3.00(0.90)
	28.介入の記録	67(23.8)	3.14(0.92)	3.03(0.87)
	29.困難事例・多問題事例への介入	72(25.5%)	3.11(0.88)	2.83(0.92)
メゾ(組織)	30.組織内外での会議の企画・運営	95(33.7%)	2.67(0.94)	2.58(0.92)
	31.職員間および関係部署や関係機関との合意形成および連携	83(29.4%)	2.86(0.93)	2.70(0.92)
	32.取り組みの実施(企画の運営)	96(34.0%)	2.65(0.96)	2.58(0.91)
	33.取り組みの記録	94(33.3%)	2.65(0.95)	2.65(0.91)
メゾ(地域)	34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整	125(44.3%)	2.28(1.02)	2.28(0.93)
	35.地域福祉活動・事業の実施	133(47.2%)	2.20(1.04)	2.23(0.93)
	36.地域福祉活動・事業の記録	136(48.2%)	2.16(1.02)	2.26(0.91)
ミクロ	37.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正	75(26.6%)	3.01(0.88)	2.89(0.91)
メゾ(組織)	38.継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正	97(34.4%)	2.59(0.92)	2.57(0.92)
	39.リーダーとしての役割遂行	108(38.3%)	2.43(0.99)	2.36(0.56)
メゾ(地域)	40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正	127(45.0%)	2.19(0.97)	2.27(0.93)
ミクロ	41.ケースカンファレンス等での検討	78(27.7%)	3.13(0.91)	3.00(0.90)
	42.終結にむけての準備	80(28.4%)	3.00(0.93)	2.88(0.92)
メゾ(組織)	43.会議等での検討	96(34.0%)	2.76(0.93)	2.64(0.90)
	44.終結にむけての準備	98(34.8%)	2.61(0.95)	2.56(0.91)
メゾ(地域)	45.会議等での検討	135(47.9%)	2.33(1.02)	2.32(0.28)
	46.終結にむけての準備	137(48.6%)	2.31(1.02)	2.31(0.94)
ミクロ	47.終結後のフォローアップ	102(36.2%)	2.61(0.97)	2.58(0.93)
	48.介入の結果についての評価等	97(34.4%)	2.52(0.96)	2.56(0.95)
メゾ(組織)	49.終結後のフォローアップ	117(41.5%)	2.28(0.92)	2.36(0.94)
	50.取り組みの結果についての評価と報告	115(40.8%)	2.28(0.94)	2.38(0.94)
メゾ(地域)	51.終結後のフォローアップ	145(51.4%)	2.08(0.94)	2.19(0.92)
	52.地域福祉活動・事業の結果についての評価等	145(51.4%)	2.07(0.95)	2.15(0.90)
マクロ	53.個別レベルの課題をマクロ・レベルの課題へと位置づけてシステム変革	112(39.7%)	2.17(0.90)	2.16(0.92)

項目	実施状況		自己効力感 平均値 (標準偏差)
	実施する環境に ない度数(%)	平均値 (標準偏差)	
54.組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与	123(43.6%)	2.13(0.94)	2.10(0.90)
55.地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画	140(49.6%)	1.90(1.01)	1.89(0.91)
56.クラス・アドボカシー(共通のニーズをもつ人々を代弁してソーシャルアクションを行い、制度・政策・事業・関係性などにおけるシステム変革を起こすこと)	140(49.6%)	1.85(0.93)	1.95(0.90)

㊸ソーシャルワーク実践の自己効力感

上記の56項目についてどの程度できると思っているか、自己効力感を尋ねた。自己効力感とは、バンデューラ(1985)によって提唱された社会学習理論のなかの概念の一つで、ある特定のことを行う自信のことである。自己効力感が高いほど、実行する確率が高くなり、困難にあってもあきらめずに取り組むことが実証されている。自己効力感とは、成功体験を積むことで向上させることができるので、力量を高めていく際の評価指標にすることができる。自己効力感とは、4[できると思う]、3[まあまあできると思う]、2[あまりできないと思う]、1[できないと思う]のなかからの選択とし、それらの平均値と標準偏差を算出した。

56項目のなかで、自己効力感が最も高かったのが、「相談受付」3.22(0.80)、次いで「インテーク面接」3.13(0.82)、「記録作成」3.09(0.85)で、低いものは下から順番に「地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画」1.89(0.91)、「クラス・アドボカシー」1.95(0.90)、「組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム変革への関与」2.10(0.90)である。平均値が3点台なのは、マイクロレベルの8項目だけで、マクロレベルの2項目は1点台、あとはすべて2点台である。

㊸社会福祉士に期待されるソーシャルワーク機能の実施状況

厚生労働省の第9回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会では、地域共生社会の実現に向けて、包括的な相談支援体制の構築と住民主体の地域課題解決体制を構築するために期待されるソーシャルワーク機能として23項目が挙げられている(最終報告書『ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められている役割等について』(平成30年3月27日)では24機能となり文言も若干変更されている)。本調査では社会福祉士として、これら23項目について、どの程度実施しているかという実施状況を、5[実施している]、4[概ね実施している]、3[あまり実施していない]、2[実施していない]、1[職場環境等の理由から項目の内容を実施する環境にない]のなかから選択してもらった。分析では、1の度数をみるとともに、1を除いて2~5を1~4に割り当て、4件法として平均値と標準偏差を算出した。困難度は、4[全く困難だと思わない]、3[あまり困難だと思わない]、2[多少困難だと思う]、1[大変困難だと思う]のなかからの選択してもらい、それらの平均値と標準偏差を算出した。

23機能のなかでアセスメントに関する3項目と権利擁護に関する1項目については、回答者の30%弱が「実施する環境にない」を選択しているが、他の項目については、30%以上の回答者が「実施する環境にない」を選択している。特に、「住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められる10機能のうち7項目で、回答者の40%以上が「実施する環境にない」としている。

23 機能の実施状況については、平均値がすべて 2 点台で、大きな差はないが、最も実施されているのは、「相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント」平均 2.99(標準偏差 0.86)、次に「アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整」2.87(0.88)、「相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント」2.82(0.83)である。一方、実施されていないのは『『包括的な相談支援体制』と『住民主体の地域課題解決体制』との関係性や役割等に関する理解の促進』2.07(0.85)、「住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等との連絡・調整」2.08(0.95)、「見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案」2.10(0.95)である。

図表 3-1-61 社会福祉士に期待されるソーシャルワーク機能の実施状況と困難度

	項目	実施状況		困難度 平均 (標準偏差)
		実施する環境に ない度数(%)	平均 (標準偏差)	
包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能	1.地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見	101(35.8%)	2.48(0.90)	2.10(0.83)
	2.地域全体で解決が求められている課題の発見	99(35.1%)	2.43(0.85)	2.12(0.83)
	3.相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント	78(27.7%)	2.99(0.86)	2.52(0.89)
	4.相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント	81(28.7%)	2.82(0.83)	2.41(0.87)
	5.アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整	83(29.4)	2.87(0.88)	2.33(0.86)
	6.相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり	87(30.9%)	2.67(0.86)	2.22(0.84)
	7.必要なサービスや社会資源が存在しないまたは機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案	96(34.0%)	2.15(0.85)	1.85(0.82)
	8.地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価	106(37.6%)	2.16(0.92)	2.04(0.84)
	9.地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり	102(36.2%)	2.20(0.92)	1.92(0.82)
	10.包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化	94(33.3%)	2.36(0.92)	2.16(0.88)
	11.包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整	105(37.2%)	2.31(0.95)	2.14(0.87)
	12.相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備	79(28.9%)	2.65(0.94)	2.33(0.89)
	13.包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成	112(39.7%)	2.31(0.97)	2.00(0.88)

	項目	実施状況		困難度 平均 (標準偏差)
		実施する環境に ない度数(%)	平均 (標準偏差)	
住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能	14.ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員である ということの意識化と実践化	91(32.3%)	2.47(0.88)	2.42(0.90)
	15.地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握	92(32.6%)	2.48(0.87)	2.35(0.89)
	16.個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問 題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化	101(35.8%)	2.24(0.84)	2.04(0.85)
	17.地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役 割を担うという意識の醸成と機会の創出	113(40.1%)	2.13(0.89)	1.93(0.85)
	18.地域住民のエンパワメント(住民が自身の強みや 力に気づき、発揮することへの支援)	113(40.1%)	2.17(0.96)	2.02(0.91)
	19.住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援 並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援	124(44.0%)	2.08(0.95)	1.89(0.87)
	20.住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバ ーとなる住民や団体等との間の連絡・調整	128(45.4%)	2.12(0.94)	1.98(0.90)
	21.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成	115(40.8%)	2.16(0.97)	2.04(0.88)
	22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるため の提案	114(40.4%)	2.10(0.95)	1.98(0.84)
	23.「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課 題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促 進	126(44.7%)	2.07(0.85)	1.91(0.83)

⑥社会福祉士に期待されるソーシャルワーク機能の困難度

上記の23項目について実施するのにどの程度困難を感じているかという困難度を、4[全く困難だと思わない]、3[あまり困難だと思わない]、2[多少困難だと思う]、1[大変困難だと思う]のなかからの選択してもらい、それらの平均値と標準偏差を算出した。

困難度が高いものとしては、「必要なサービスや社会資源が存在しないまたは機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案」1.85(0.82)、「住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援」1.89(0.90)など、平均値1点台のものが7項目ある。

3)因子分析結果

① ソーシャルワーク実践の実施状況についての因子分析結果

ソーシャルワーク実践項目の実施状況について因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。56項目のうち複数の因子に0.4以上の負荷量がある40項目を除外したところ、16項目で4因子が抽出された。因子寄与率は71.3%であった。第1因子は、「インテーク面接」「相談受付」「スクリーニングの

ための情報収集」「記録作成、相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファー」「アセスメントに基づく計画立案」の6項目から構成され、すべて個別支援で行うことなので【個別支援】とした。第2因子は、「地域福祉活動・事業の実施」「地域福祉活動・事業の記録」「策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整」の4項目から構成され、メゾレベル(地域)の項目であるため、【地域実践】とした。第3因子は、「リーダーとしての役割遂行」「継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正」「受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定」の4項目から構成され、メゾレベル(組織)の項目であるため、【組織実践】とした。第4因子は、「終結後のフォローアップ」と「地域福祉活動・事業の結果についての評価等」の2項目から構成されていたので、【終結後フォローアップ】とした。

4つの因子の平均点(標準偏差)を算出したところ、「個別支援」は3.35(0.79)であるのに対し、「地域実践」は2.26(0.92)、「組織実践」は2.68(0.93)、「地域実践の評価とフォローアップ」は2.08(0.93)と平均値が2点台と低く、標準偏差が大きいことから、個別支援はよく行われているが、他の三つについては行っている人と行っていない人のばらつきがあり、全体としてあまり取り上げられていないことが明らかになった。

図表 3-1-62 ソーシャルワーク実践項目の実施状況についての因子分析結果

ソーシャルワーク実践の項目	因子負荷量			
	1	2	3	4
第1因子 個別支援 $\alpha=0.91$ 平均3.35(0.79)				
2. インテーク面接	0.91	0.09	0.10	0.10
1. 相談受付	0.87	0.12	0.14	0.05
3. スクリーニングのための情報収集	0.84	0.19	0.14	0.14
4. 記録作成	0.82	0.13	0.09	0.10
7. 相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門 へのリファー	0.70	0.28	0.37	0.14
21. アセスメントに基づく計画立案	0.56	0.18	0.37	0.19
第2因子 地域実践 $\alpha=0.95$ 平均2.26(0.92)				
35. 地域福祉活動・事業の実施	0.16	0.93	0.14	0.21
36. 地域福祉活動・事業の記録	0.18	0.90	0.16	0.25
34. 策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整	0.21	0.83	0.24	0.21
25. アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案	0.26	0.54	0.21	0.41
第3因子 組織実践 $\alpha=0.75$ 平均2.68(0.93)				
39. リーダーとしての役割遂行	0.07	0.33	0.79	0.02
38. 継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正	0.19	0.26	0.70	0.18
5. 受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定	0.30	0.02	0.48	0.22
11. 定款や契約書等の作成あるいは変更への関与	0.10	0.02	0.48	0.01
第4因子 終結後フォローアップ $\alpha=0.95$ 平均2.08(0.93)				
51. 終結後のフォローアップ	0.18	0.34	0.16	0.87
52. 地域福祉活動・事業の結果についての評価等	0.15	0.32	0.09	0.84

② ソーシャルワーク実践の自己効力感についての因子分析結果

ソーシャルワーク実践の自己効力感について因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。56項目のうち複数の因子に0.4以上の負荷量がある34項目を除外したところ、22項目から3因子が抽出された。因子寄与率は80.0%だった。第1因子は10項目で構成されており、「介入の実施」「サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整」「ケースカンファレンス等での検討」「介入の記録」「終結の準備」「アセスメントに基づく目標設定」「アセスメントに基づく計画立案」「困難事例・多問題事例への介入」「理論・モデルに基づくアセスメント」といったミクロレベルの実践で行うことであるため、【個別支援自己効力感】とした。第2因子は9項目から構成されており、「終結後のフォローアップ」「地域福祉活動・事業の結果についての評価等」「終結にむけての準備」「会議等での検討」「継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正」「地域福祉活動・事業の実施」「地域福祉活動・事業の記録」「策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整」「アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案」は、すべてメゾレベル(地域)に分類されているものなので、【地域実践自己効力感】とした。第3因子は3項目から成り、「会議等での方針決定への関与」「組織や事業に関わる相談や依頼の受付」「定款や契約書等の作成あるいは変更への関与」は、組織内での業務であるため、【組織実践自己効力感】とした。

三つの因子の平均点(標準偏差)を求めたところ、「個別支援自己効力感」は2.90(0.79)、「地域実践自己効力感」は2.31(0.81)、「組織実践自己効力感」は2.70(0.90)で、特に地域実践の自己効力感が低いことが明らかになった。

図表 3-1-63 ソーシャルワーク実践の自己効力感についての因子分析結果

ソーシャルワーク実践の自己効力感	因子負荷量		
	1	2	3
第1因子 個別支援自己効力感 $\alpha=0.97$ 平均2.90(0.79)			
27.介入の実施	0.88	0.22	
26.サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整	0.88	0.24	0.16
41.ケースカンファレンス等での検討	0.88	0.29	0.11
28.介入の記録	0.82	0.22	0.18
42.終結にむけての準備	0.79	0.36	0.15
37.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正	0.79	0.33	0.16
20.アセスメントに基づく目標設定	0.79	0.23	0.29
21.アセスメントに基づく計画立案	0.77	0.25	0.29
29.困難事例・多問題事例への介入	0.75	0.38	0.24
17.理論・モデルに基づくアセスメント	0.71	0.23	0.30
第2因子 地域実践自己効力感 $\alpha=0.96$ 平均2.31(0.81)			
51.終結後のフォローアップ	0.26	0.88	0.16
52.地域福祉活動・事業の結果についての評価等	0.25	0.87	0.14
46.終結にむけての準備	0.29	0.87	0.21
45.会議等での検討	0.28	0.87	0.22
40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正	0.26	0.86	0.20

35.地域福祉活動・事業の実施	0.29	0.86	0.19
36.地域福祉活動・事業の記録	0.30	0.84	0.24
34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整	0.31	0.82	0.23
25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案	0.27	0.72	0.31
第3因子 組織実践自己効力感 $\alpha=0.91$ 平均2.70(0.99)			
10.会議等での方針決定への関与	0.32	0.35	0.79
8.組織や事業に関わる相談や依頼の受付	0.36	0.32	0.73
11.定款や契約書等の作成あるいは変更への関与	0.28	0.32	0.69

③ ソーシャルワーク機能の実施状況についての因子分析結果

ソーシャルワーク機能の実施状況について因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。23項目のうち複数の因子に0.4以上の負荷量がある11項目を除外したところ、12項目から3因子が抽出された。因子寄与率は77.4%だった。第1因子は、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能」の8項目で構成されていた。第2因子は、「包括的な相談支援体制を構築する機能」の4項目から構成されていた。

2因子の平均点と標準偏差を算出したところ、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の実施状況」は平均2.90(標準偏差0.79)、「包括的な相談支援体制を構築する機能の実施状況」は2.31(0.81)で、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の実施状況」の方が低調だった。

図表 3-1-64 ソーシャルワーク機能の実施状況についての因子分析結果

ソーシャルワーク機能の実施状況	因子	
	1	2
第1因子 住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の実施状況 $\alpha=0.97$ 平均2.90(0.79)		
22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案	0.90	0.23
20.住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等との連絡・調整	0.90	0.28
19.住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援	0.88	0.22
18.地域住民のエンパワメント(住民が自身の強みや力に気づき、発揮することへの支援)	0.87	0.28
23.「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進	0.84	0.30
17.地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出	0.80	0.24
1.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成	0.79	0.31
16.個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化	0.74	0.35
第2因子 包括的な相談支援体制を構築する機能の実施状況 $\alpha=0.79$ 平均2.31(0.81)		
5.アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整	0.18	0.93
6.相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり	0.30	0.81
4.相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント	0.32	0.80
3.相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント	0.27	0.75

④ ソーシャルワーク機能の困難度についての因子分析結果

ソーシャルワーク機能の困難度について因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。23項目のうち複数の因子に0.4以上の負荷量がある項目を除外したところ、13項目から2因子が抽出された。因子寄与率は77.7%だった。第1因子は、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」の8項目から構成されていた。第2因子は、「包括的な相談支援体制を構築する機能の困難度」の5項目から構成されていた。

2因子の平均点(標準偏差)を算出したところ、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」は1.97(0.78)、「包括的な相談支援体制を構築する機能の困難度」は2.37(0.78)で、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」の方が高かった。

図表 3-1-65 ソーシャルワーク機能の困難度についての因子分析結果

ソーシャルワーク機能の困難度	因子	
	1	2
第1因子 住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度 $\alpha=0.97$ 平均1.97(0.78)		
23.「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進	0.89	0.25
20.住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等との間の連絡・調整	0.88	0.24
19.住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援	0.88	0.26
22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案	0.85	0.28
17.地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出	0.84	0.29
21.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成	0.84	0.30
18.地域住民のエンパワメント(住民が自身の強みや力に気づき、発揮することへの支援)	0.82	0.30
16.個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化	0.71	0.35
第2因子 包括的な相談支援体制を構築する機能の困難度 $\alpha=0.93$ 平均2.37(0.78)		
3.相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント	0.15	0.88
5.アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整	0.26	0.85
4.相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント	0.32	0.83
12.相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備	0.31	0.77
6.相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり	0.38	0.77

4)t検定結果:スーパービジョン経験の有無による差

抽出された因子について、スーパービジョン経験があるグループとないグループで異なるか検証するために、t検定を行った。その結果、スーパービジョンを受けたことがあるグループの方が、ないグループよりも「個別実践の自己効力感」は1%水準で、「地域実践の自己効力感」と「相談支援体制構築困難度」は5%水準で統計的に有意に平均値が高かった。つまり、スーパービジョンを受けた方が、個別実践と地域実践の実施状況がよく、相談支援体制を構築する困難度が低かった。

図表 3-1-66 スーパービジョンを受けたグループとそうでないグループ

	バイザー経験	度数	平均値	P値
個別支援(6項目合計点)	ない	117	20.29	0.481
	ある	72	19.85	
地域実践(4項目合計点)	ない	78	8.95	0.714
	ある	52	9.19	
組織実践(4項目合計点)	ない	80	10.49	0.296
	ある	49	11.08	
地域フォローアップ(2項目合計点)	ない	79	4.08	0.561
	ある	52	4.27	
個別実践自己効力感(合計点)	ない	183	28.07	0.001
	ある	85	31.00	
地域実践自己効力感(合計点)	ない	179	20.22	0.044
	ある	86	22.14	
組織実践自己効力感(合計点)	ない	182	8.02	0.416
	ある	85	8.31	
住民主体の地域課題解決体制構築機能(合計点)	ない	85	17.91	0.409
	ある	45	16.89	
相談支援体制構築機能(合計点)	ない	113	11.20	0.265
	ある	63	11.70	
住民主体の地域課題解決体制構築困難度(合計点)	ない	173	15.50	0.299
	ある	80	16.38	
相談支援体制構築困難度(合計点)	ない	177	11.46	0.019
	ある	80	12.69	

5)重回帰分析結果:ソーシャルワーク機能の実施に関連する要因

ソーシャルワーク機能の実施に関連する要因とその影響力を調べるため、「ソーシャルワーク機能の実施状況」を従属変数とし、性別、年齢、経験年数、スーパーバイザー経験、ソーシャルワーク実践の実施状況 4 因子(①個別支援、②地域実践、③組織実践、④終結後フォローアップ)、ソーシャルワーク機能の困難度 2 因子(①住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度、②包括的な相談支援体制を構築する機能困難度)を独立変数として重回帰分析を行った。

その結果、ソーシャルワーク機能の実施には、「地域実践」が1%水準で、「終結後フォローアップ」と「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」が5%水準で統計的に有意に関連していた。特に「地域実践」と「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」の影響力が強かった。

図表3-1-67 「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン」を従属変数とした重回帰分析の結果

項目	β	t	P値
性別(男性=0)	0.11	1.25	0.214
年齢	-0.03	-0.36	0.724
資格取得後の経験年数	0.12	1.43	0.158
スーパーバイザー経験(経験なし=0)	-0.15	-1.78	0.080
個別支援	0.04	0.36	0.721
地域実践	0.34	3.33	0.001
組織実践	0.07	0.76	0.451
終了後フォローアップ	0.23	2.41	0.019
住民主体の地域課題解決体制構築困難度	0.31	2.47	0.016
相談支援体制構築困難度	0.02	0.14	0.887
F 値		9.77	
調整済み R ²		0.53	

注 1)F 値の検定:P<0.001

3)考察

① 回答者

回答者は、男女半分ずつで、40 歳代を中心に 30 歳代から 70 歳代まで幅広く、就労先も多岐にわたっていた。社会福祉士資格取得後のソーシャルワーク経験年数で最も多いのは 10 年から 20 年未満だが、1 年未満から 20 年以上まで幅広く含まれている。回答者の 26.1%が管理者か経営者であり、そこにリーダー的な役割まで含めると、47.5%が何らかの役割を担っている。

回答者の 31.3%がスーパーバイザーとしてスーパービジョンを受けた経験があり、そのうち 28.4%は過去 1 年間にスーパービジョンを受けていた。スーパービジョン経験者のうち 32.2%は個人スーパービジョンを、23.4%はグループスーパービジョンを経験していた。また、認定社会福祉士制度のスーパービジョンを受けたことがあるのは 12.8%、オンラインでのスーパービジョンを受けたことがあるのは 2.4%だった。スーパービジョンを受けたときのスーパーバイザーについては、社会福祉士が最も多く 35.7%で、次いで介護支援専門員 14.0%、精神保健福祉士 8.8%などであるが、福祉およびその隣接領域の専門職や大学教員などもあった。

スーパービジョン経験者は、これまでに受けたスーパービジョンを総合的に評価すると、「とてもよかった」49.4%と「まあまあよかった」42.5%と高く評価している。一方、スーパービジョンを受けたことがない回答者に受けたことがない理由を尋ねたところ、最も多かったのが、「職場にスーパービジョンの体制がない」53.5%、「スーパーバイザーが身近にいない」39.0%、「スーパービジョンを受けるための手順・手続きがわからない」28.9%、「スーパービジョンを受ける時間がない」25.4%などが挙げられた。スーパービジョンを受けたことがない回答者の 58.5%は、スーパービジョンを受けたいと思っていた。

以上から、スーパービジョンを受けた経験があるのは回答者の 3 割のみで、いまだに社会福祉士のスーパービジョンの実施状況は低調であることが明らかになった。しかし、スーパービジョン経験者の 9

割以上がスーパービジョンについて高く評価しており、受けた経験がない者の 6 割がスーパービジョンを受けることを望んでいる。スーパービジョンを受けたことがない理由として、スーパービジョン体制の欠如やスーパーバイザーの不在があるため、職場の内外でスーパービジョンが当たり前を受けられるように環境を整備するとともに、スーパーバイザーを養成し増やすことが必要である。

② 「項目の内容を実施する環境にない」

ソーシャルワーク実践の項目については、56 項目のうち 36 項目で回答者の 30%以上が、特に 20 項目については回答者の 40%以上が「職場環境等の理由から実施する環境にない」を選択している。地域共生社会の実現に資するソーシャルワークの機能についても同様に、特に「住民主体の地域課題解決体制構築するために求められる 10 機能のうち 7 項目で、回答者の 40%以上が「実施する環境にない」を選択しており、自分が果たすものと認識していない、あるいは対応したいと思っても環境上できないと認識していることが伺える。これらのデータからは、ジェネラリストソーシャルワークを実践するというよりも、限定された対象者に限定されたサービスを提供しており、所属組織や立場によって業務が固定されていることが推測できる。

この縦割り状態から脱して、地域共生社会の実現に資するソーシャルワークの機能を果たせるようになるためには、まず、組織での業務の内容や方法そのものの見直しが不可欠である。連携や協働、アウトリーチ、資源の開発などさまざまなメゾ・マクロレベルでの取り組みも自らの役割であり職務だと認識されなければ、どんなにスキルを習得してもメゾ・マクロレベルでの実践は行われぬ。スーパービジョンの役割として、そのような組織での見直しと新たな職務遂行を促進することが求められる。当然ながら、これはスーパービジョン(特に職場外スーパービジョンの場合)だけでは限度があるので、より大きな枠組みでの見直しも不可欠である。

③ ソーシャルワーク実践についての実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能についての実施状況と困難度

本調査で取り上げたソーシャルワーク実践についての 56 項目は、認定社会福祉士制度において相談援助を行ううえで必要なこととして挙げられ、スーパービジョンで活用する「スーパーバイザーの自己チェックシート」に記載されているものである。また、ソーシャルワーク機能の 23 項目は、地域共生社会の実現に向けて包括的な相談支援体制の構築と住民主体の地域課題解決体制を構築するために期待されるソーシャルワーク機能として社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会で挙げられたものである。いずれも尺度として作成されたものではないため、多義性のある項目が少なからず含まれている。そのため、因子分析によって因子を抽出し、因子構造を確認したうえで、それらの因子について平均値を求めた。

その結果、ソーシャルワーク実践の実施状況については、4 因子(①個別支援、②地域実践、③組織実践、④終結後フォローアップ)が抽出され、個別支援はよく実施されているが、あとの三つの実施状況が低調であることが明らかになった。ソーシャルワーク実践の自己効力感については、3 因子(①個別支援自己効力感、②地域実践自己効力感、③組織実践自己効力感)が抽出され、地域実践の自己効力感が他の二つと比べて低いことが明らかになった。ソーシャルワーク機能の実施状況については、2 因子(①住民主体の地域課題解決体制を構築する機能、②包括的な相談支援体制を構築する機能)が抽

出され、住民主体の地域課題解決体制の構築する機能の方が実施状況が低調であることが明らかになった。ソーシャルワーク機能の困難度についても 2 因子(①住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度、②包括的な相談支援体制を構築する機能の困難度)が抽出され、住民主体の地域課題解決体制の構築の方が困難度が高かった。

以上からは、一貫して地域でのソーシャルワーク実践が低調であることが浮き彫りになっている。地域共生社会の実現に資するためには、地域をも包括したソーシャルワークを推進していく必要がある。

④ スーパービジョンによる違い

t検定の結果から、スーパービジョンを受けたグループの方が、受けていないグループよりも、個別実践自己効力感と地域実践自己効力感が高く、相談支援体制構築困難度が低いことが明らかになった。今回は横断調査のため、因果関係については検証できないが、スーパービジョンによって、自己効力感が高まったり、困難度を下がったりすることが示唆された。自己効力感(Bandura, 1985)は、ある特定のことを実際に行う自信のことであり、自己効力感が高い方が実行し、困難にあっても継続的に取り組み続ける確率が高いこと、そして成功体験を積むことで高めていくことができることが実証されている。したがって、ソーシャルワーカーが実践を行う際にスーパービジョンを受けることで、困難に対応するサポートを受け、成功体験を積むことで、ソーシャルワーク実践の質が向上することが期待できる。

⑤ ソーシャルワーク機能の実施にかかわる要因

重回帰分析の結果から、ソーシャルワーク機能の実施に関連する要因として、「地域実践」、「終結後フォローアップ」、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」があり、特に、「地域実践」と「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」の影響力が強いことが明らかになった。「地域実践」の実施状況が低調であること、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」が高いことは前述のとおりであるが、その困難度が下がり、地域実践をもっと取り上げて適切に実施できるようになれば、地域共生社会の実現に資するべくソーシャルワーク機能をもっと果たせるようになるということである。

地域実践は、「アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案」「策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整」「地域福祉活動・事業の実施」「地域福祉活動・事業の記録」の 4 項目から構成されている。終結後フォローアップは「終結後のフォローアップ」と「地域福祉活動・事業の結果についての評価等」の 2 項目から構成されている。これらの項目が適切に行えるように教育・研修を行うとともに、スーパービジョンでも教育機能と支持機能を果たすことが必要である。スーパービジョンを受けた方が、個別実践と地域実践の自己効力感が高くなり、相談支援体制構築困難度が低いのは前述のとおりであり、今後は、住民主体の地域課題解決体制を構築する機能を遂行する際の困難にスーパービジョンで対応できるようにしていくことが求められる。

そのためには、スーパーバイザー自身が、地域実践や住民主体の地域課題解決体制を構築するスキルを習得するとともに、スーパービジョンができるようになるために、学び続けるとともにスーパービジョンやサポートを受けることが必要である。

⑥ 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に「変化があった」という回答者は 30 人(35.3%)だった。感染の予防対策をしたうえでスーパービジョンを実施したというものもあったが、人との関わりや移動が制限されたり、消毒等の業務が増えたために、予定していたスーパービジョンが一時中断、延期、中止となったり、回数や時間が少なくなったりしたという回答が多かった。事業そのものができなくなったり、意欲をなくしたという回答もあった。このような危機的な状況だからこそスーパービジョンは必要だと考えられる。

今後、オンラインでのスーパービジョンについても可能となるように、情報共有などを行っていくことが望まれる。

令和2年度社会福祉推進事業
ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する実態調査
スーパーバイザー用

〈回答方法・留意点〉

- ・各項目について、当てはまるものを○で囲んでください。
- ・【複数回答可】とあるもの以外は、当てはまるものを一つだけ選んでください。

I. あなたご自身のことについて伺います。

1. 性別	①男性 ②女性 ③その他
2. 年齢	①20 歳代 ②30 歳代 ③40 歳代 ④50 歳代 ⑤60 歳代 ⑥70 歳代 ⑦80 歳以上
3. 最終学歴	①高校 ②大学 ③大学院 ④短大 ⑤専門学校 ⑥その他
4. 現在の主たる就労先の種別について、最も近いものを1つだけ選択してください。【○は1つだけ】	<p>【高齢者福祉関係】</p> <p>①介護保険施設（入所） ②居宅サービス事業所 ③地域密着型サービス事業所 ④居宅介護支援事業所 ⑤地域包括支援センター ⑥その他の高齢者福祉関係</p> <p>【障害者福祉関係】</p> <p>⑦障害者支援施設 ⑧相談支援事業所 ⑨就労支援事業所 ⑩障害福祉サービス事業所 ⑪その他の障害者福祉関係</p> <p>【児童・母子福祉関係】</p> <p>⑫乳児院 ⑬児童養護施設 ⑭母子生活支援施設 ⑮児童家庭支援センター ⑯障害児施設（入所・通所） ⑰障害児相談支援事業所 ⑱保育所 ⑲その他の児童・母子関係</p> <p>【生活困窮者自立支援・生活保護関係】（福祉事務所を除く）</p> <p>⑳自立相談支援機関 ㉑就労準備支援事業所 ㉒家計相談支援事業所 ㉓その他の生活困窮者自立支援関係 ㉔救護施設 ㉕婦人保護施設 ㉖無料低額宿泊所 ㉗その他の生活保護関係</p> <p>【地域福祉関係】</p> <p>㉘社会福祉協議会 ㉙その他の地域福祉関係</p> <p>【医療関係】</p> <p>㉚病院・診療所 ㉛その他の医療関係</p> <p>【行政（相談機関）】</p> <p>㉜福祉事務所 ㉝児童相談所 ㉞身体障害者更生相談所 ㉟知的障害者更生相談所</p> <p>【行政（上記以外）】</p> <p>㊱国 ㊲都道府県 ㊳市町村 ㊴その他の行政関係</p> <p>【司法福祉関係】</p> <p>㊵保護観察所 ㊶更生保護施設 ㊷刑務所 ㊸地域生活定着支援センター ㊹その他の司法福祉関係</p> <p>【教育関係】</p> <p>㊺教育委員会 ㊻小・中・高校 ㊼大学（大学院） ㊽その他の教育関係</p> <p>【独立型社会福祉士】</p> <p>㊾独立型社会福祉士事務所</p> <p>【その他】</p> <p>㊿就業支援関係（ハローワーク等） ① その他</p>

5. 現在の主たる就労先における役職等	①管理職（管理職手当がある）または経営者である ②管理職・経営者ではないが、リーダー的な役割を担っている ③その他
6. 社会福祉士資格取得後のソーシャルワーク実践の経験年数(通算)	①1年未満 ②1年～3年未満 ③3年～5年未満 ④5年～10年未満 ⑤10年～20年未満 ⑥20年以上
7. 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザーの登録状況【〇は1つだけ】	①第4号(1) …日本社会福祉士会又は日本医療社会福祉協会の推薦を受けた登録者 ②第4号(2) …施設・機関の長の推薦を受けた登録者 ③第4号(3) …日本ソーシャルワーク教育学校連盟の推薦を受けた登録者 ④第3号 …認定上級社会福祉士に準じる者(日本ソーシャルワーク教育学校連盟の推薦を受けた登録者)
8. 実習指導者講習会(社会福祉士)修了の有無(教員向けの実習演習担当教員講習会ではありません)	①している ②していない

II. スーパービジョンを受けた経験についてお尋ねします。【スーパーバイザー経験】

9. あなたは、これまでにスーパーバイザーとして、スーパービジョンを受けた経験がありますか。(ピアスーパービジョンを除く)	①ある ⇒10 へ ②ない ⇒14 へ
10. 上記 9. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 右の(ア)(イ)(ウ)について、それぞれどれに当たりますか。	(ア) 時期：①過去1年間に受けた ②過去1年間は受けていない (イ) オンラインでのスーパービジョン： ①受けたことがある ②受けたことがない (ウ) 認定社会福祉士制度のスーパービジョン： ①受けたことがある ②受けたことがない
11. 上記 9. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 右の(ア)(イ)(ウ)について、それぞれどれに当たりますか。 当てはまるものすべてを○で囲んでください。【複数回答可】	(ア) スーパービジョンの関係： ①同じ職場の人 ②同じ職場ではない人 (イ) 形態：①個人スーパービジョン ②グループスーパービジョン (ウ) スーパーバイザーの保有資格等 ①社会福祉士 ②精神保健福祉士 ③保健師・看護師 ④介護支援専門員 ⑤相談支援専門員 ⑥養成校教員 ⑦その他(具体的に)
12. 上記 9. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 スーパービジョンを受けようと思ったきっかけ、動機はどんなものでしたか。【自由記載】	(具体的に)

<p>13. 上記 9. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。</p> <p>これまで受けたスーパービジョンについて総合的に評価すると右のどれに当てはまりますか。</p> <p>【〇は1つだけ】</p> <p>また、その理由についても具体的に記入ください。</p>	<p>①とてもよかった ②まあまあよかった ③どちらともいえない ④あまりよくなかった ⑤全くよくなかった</p> <p>理由（具体的に）</p>
<p>14. 上記 9. でスーパービジョンを受けた経験が「②ない」と回答された方だけお答えください。</p> <p>その理由は右のどれに当たりますか。当てはまるものすべてを〇で囲んでください。</p> <p>【複数回答可】</p>	<p>①スーパービジョンを受ける必要性を感じない ②職場にスーパービジョンの体制がない ③スーパーバイザーが身近にいない ④スーパービジョンを受ける時間がない ⑤謝金等の費用を負担するのが難しい ⑥スーパービジョンを受ける心の準備ができていない ⑦スーパービジョンを受けることについて良いイメージがない ⑧スーパービジョンを受けるための手順・手続きがよくわからない ⑨その他（下記にご記入ください）</p> <p>理由（具体的に）</p>
<p>15. 上記 9. でスーパービジョンを受けた経験が「②ない」と回答された方だけお答えください。</p> <p>今後のスーパービジョンについて、あなたの意向に最も近いものを一つ選んでください。</p> <p>【〇は1つだけ】</p>	<p>①スーパービジョンを受けたいと思っている ⇒16 へ ②スーパービジョンを受けたいと思っていない ⇒17 へ</p>
<p>16. 上記 15. で今後「①スーパービジョンを受けたいと思っている」と回答された方に伺います。</p> <p>あなたの意向に最も近いものを一つ選んでください。</p> <p>【〇は1つだけ】</p>	<p>①スーパービジョンを受けるための具体的な準備（スーパーバイザーを探す、相談する等）をしている最中である ②近いうちに（3カ月以内）スーパービジョンを受けようと思っている ③特に予定はないが、そのうちいつかスーパービジョンを受けようと思っている ④その他（下記にご記入ください）</p> <p>（具体的に）</p>

Ⅲ. ここからはスーパービジョンを**実施した経験**についてお尋ねします。【スーパーバイザー経験】

<p>17. あなたは、スーパーバイザーとして、社会福祉士を対象としたスーパービジョンを実施したことがありますか。(ピアスーパービジョンを除く)</p>	<p>①ある ⇒18ハ ②ない ⇒20ハ</p>
<p>18. 上記 17. でスーパービジョンを実施した経験が「①ある」と回答された方に伺います。 右の(ア)(イ)(ウ)について、それぞれどれに当たりますか。</p>	<p>(ア) 時期：①過去1年間に実施した ②過去1年間は実施していない</p> <p>(イ) オンラインでのスーパービジョン： ①実施したことがある ②実施したことがない</p> <p>(ウ) 認定社会福祉士制度のスーパービジョン： ①実施したことがある ②実施したことがない</p>
<p>19. 上記 17. でスーパービジョンを実施した経験が「①ある」と回答された方に伺います。 右の(ア)(イ)について、それぞれどれに当たりますか。 【複数回答可】</p>	<p>(ア) スーパービジョンの関係： ①同じ職場の人 ②同じ職場ではない人</p> <p>(イ) 形態：①個人スーパービジョン ②グループスーパービジョン</p>
<p>20. 上記 17. でスーパービジョンを実施した経験が「②ない」と回答された方だけお答えください。 その理由は右のどれに当たりますか。 【複数回答可】</p>	<p>① 職場にスーパービジョンの体制がない ② 職場にスーパービジョンの対象者（スーパーバイザー）がない ③ 職場にスーパービジョンの対象者がいるが、合意に至らない ④ スーパービジョンの依頼がない ⑤ スーパービジョンの依頼があったが契約に至らなかった ⑥ スーパービジョンを行う時間がない ⑦ スーパービジョンを行う自信がない ⑧ その他（下記にご記入ください）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">理由（具体的に）</div>
<p>21. スーパーバイザーとしてスーパービジョンを行うにあたって、相談や助言等の支援を受けたことがありますか。</p>	<p>①ある ⇒22ハ ②ない ⇒24ハ</p>
<p>22. 上記 21. で相談や助言等の支援を受けたことが「①ある」と回答した方に伺います。 それは、どのような人あるいは機関でしたか。具体的にご記入ください。</p>	<p>(具体的に)</p>

<p>23. 上記 21. で相談や助言等の支援を受けたことが「①ある」と回答した方に伺います。 具体的にどのような支援を受けましたか。</p>	<p>(具体的に)</p>
<p>24. 全員にお伺いします。 どんな支援やサポート体制があれば、安心してスーパービジョンができると思いますか。</p>	<p>(具体的に)</p>
<p>25. あなたは、これまでに何回くらいスーパービジョンに関する研修(教育機関における授業を含む)を受講したことがありますか。 (認定制度におけるスーパーバイザー登録説明会を除く)</p>	<p>①0回(受けたことがない) ②1～2回 ③3～5回 ④6～10回 ⑤11～20回 ⑥21～30回 ⑦31～40回 ⑧41～50回 ⑨51回以上(回)</p>
<p>26. スーパービジョンを実施するにあたっての課題などがありましたらご自由にご記入ください。</p>	
<p>27. 新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンを実施するにあたって困ったことはありましたか。</p>	<p>①あった ⇒28へ ②なかった ⇒29へ</p>
<p>28. 上記 27. で「①あった」と回答された方に伺います。 具体的に、どのようなことで困りましたか。</p>	<p>(具体的に)</p>
<p>29. 新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に変化はありましたか。</p>	<p>①変化があった ⇒30へ ②変化はなかった ⇒IVへ</p>
<p>30. 上記 29. で「①変化があった」と回答された方に伺います。 具体的に、どのような変化でしたか。(内容、方法、時期、回数など)</p>	<p>(具体的に)</p>

IV. スーパービジョンの実施状況と自己効力感について

ご自身のスーパービジョン全体を通してという視点でご回答ください。

あなたはスーパーバイザーとして、スーパービジョンのなかで以下の項目について、どの程度取り上げていますか。また、各項目のスーパービジョンを実施することについて、どの程度できると思いますか。

以下に示す選択肢を参考に項目ごとに該当する番号を○で囲んでください。

なお、スーパーバイザーの状況を考慮し、意図的にその項目をスーパービジョンで取り上げていない場合は「1 意図的に取り上げていない」を選択してください。

【実施状況】

- 5 よく取り上げる
- 4 まあまあ取り上げる
- 3 あまり取り上げない
- 2 まったく取り上げたことがない
- 1 意図的に取り上げていない

【自己効力感(実施する自信)】

- 4 できると思う
- 3 まあまあできると思う
- 2 あまりできないと思う
- 1 できないと思う



※ 実施しているか否かに関わらず、「必要とされる場面になった時にできると思うか」についてご回答ください。

1 ソーシャルワークの開始

項目		スーパービジョンの実施状況	自己効力感
ミクロ	1. 相談受付についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	2. インテーク面接についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	3. スクリーニングのための情報収集についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	4. 記録作成についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	5. 受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	6. 契約についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	7. 相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファーについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(組織)	8. 組織や事業に関わる相談や依頼の受付についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	9. 情報収集についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	10. 会議等での方針決定への関与についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	11. 定款や契約書等の作成あるいは変更への関与についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(地域)	12. 相談や依頼の受付についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	13. スクリーニングのための情報収集についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	14. 会議等での地域福祉活動・事業の方針の決定についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

項目		スーパービジョンの 実施状況	自己効力感
	15. 地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	16. 地域福祉活動・事業についての契約に関するスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

2 ソーシャルワークのアセスメント

項目		スーパービジョンの 実施状況	自己効力感
ミクロ	17. 理論・モデルに基づくアセスメントについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (組織)	18. 理論・モデルに基づく組織のアセスメントについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (地域)	19. 理論・モデルに基づく地域のアセスメントについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

3 ソーシャルワークの計画立案

項目		スーパービジョン の実施状況	自己効力感
ミクロ	20. アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	21. アセスメントに基づく計画立案についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (組織)	22. アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	23. アセスメントに基づく取り組みの企画(計画)についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (地域)	24. アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	25. アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

4 ソーシャルワークの実行・介入

項目		スーパービジョン の実施状況	自己効力感
ミクロ	26. サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	27. 介入の実施についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	28. 介入の記録についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	29. 困難事例・多問題事例への介入についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

項目		スーパービジョン の実施状況	自己効力感
メゾ (組織)	30. 組織内外での会議の企画・運営についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	31. 職員間および関係部署や関係機関との合意形成および連携についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	32. 取り組みの <u>実施</u> (企画の <u>運営</u>) についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	33. 取り組みの <u>記録</u> についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (地域)	34. 策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	35. 地域福祉活動・事業の <u>実施</u> についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	36. 地域福祉活動・事業の <u>記録</u> についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

5 ソーシャルワークの実行・介入に基づいたモニタリング

項目		スーパービジョン の実施状況	自己効力感
ミクロ	37. 継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (組織)	38. 継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	39. リーダーとしての役割遂行についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (地域)	40. 継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

6 ソーシャルワークの終結

項目		スーパービジョン の実施状況	自己効力感
ミクロ	41. ケースカンファレンス等での検討についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	42. 終結にむけての準備についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (組織)	43. 会議等での検討についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	44. 終結にむけての準備についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (地域)	45. 会議等での検討についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	46. 終結にむけての準備についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

7 ソーシャルワークの事後評価(エヴァリエーション)等

項目		スーパービジョン の実施状況	自己効力感
ミ ク ロ	47. 終結後のフォローアップについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	48. 介入の結果についての評価等についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メ ゾ (組 織)	49. 終結後のフォローアップについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	50. 取組みの結果についての評価と報告についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メ ゾ (地 域)	51. 終結後のフォローアップについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	52. 地域福祉活動・事業の結果についての評価等についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

8 制度・政策に関する働きかけ等

項目		スーパービジョンの 実施状況	自己効力感
マ ク ロ	53. 個別レベルの課題をマクロ・レベルの課題へと位置づけてシステム変革についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	54. 組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	55. 地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	56. クラス・アドボカシーについてのスーパービジョン (共通のニーズをもつ人々を代弁してソーシャルアクションを行い、制度・政策・事業・関係性などにおけるシステム変革を起こすこと)	5 4 3 2 1	4 3 2 1

V. 社会福祉士に期待されるソーシャルワーク機能(23 項目)とスーパービジョンについて

厚生労働省の社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の報告書『ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について』(平成 30 年 3 月 27 日)では、地域共生社会の実現に向けて、包括的な相談支援体制の構築と住民主体の地域課題解決体制を構築するために期待されるソーシャルワークの機能として、下記に示す 23 の項目をあげています。

あなたはスーパーバイザーとして、スーパービジョンのなかで以下の項目 (23 項目) について、どの程度取り上げたことがありますか。また、各項目のスーパービジョンを実施することについて、どの程度難しさを感じていますか。

以下に示す選択肢を参考に項目ごとに該当する番号を○で囲んでください。

なお、スーパーバイザーの状況を考慮し、意図的にその項目をスーパービジョンで取り上げていない場合は「1 意図的に取り上げていない」を選択してください。

【実施状況】

- 5 よく取り上げる
- 4 まあまあ取り上げる
- 3 あまり取り上げない
- 2 まったく取り上げることがない
- 1 意図的に取り上げていない

【困難度】

- 4 全く困難だと思わない
- 3 あまり困難だと思わない
- 2 多少困難だと思う
- 1 大変困難だと思う

1 包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

項目	スーパービジョン の実施状況	困難度
1. 地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
2. 地域全体で解決が求められている課題の発見についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
3. 相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメントについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
4. 相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメントについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
5. アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
6. 相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくりについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
7. 必要なサービスや社会資源が存在しないまたは機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
8. 地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
9. 地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくりについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
10. 包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
11. 包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
12. 相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
13. 包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

2 住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

項目	スーパービジョン の実施状況	困難度
14. ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
15. 地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
16. 個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
17. 地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
18. 地域住民のエンパワメント（住民が自身の強みや力に気付き、発揮することへの支援）についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
19. 住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
20. 住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等との間の連絡・調整についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
21. 地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
22. 見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
23. 「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

- 3 社会福祉士が地域共生社会の実現にむけて期待されるソーシャルワークの機能(上記の 23 項目)を実践できるようになるためには、どのようなスーパービジョンが必要になると思いますか。
また、地域共生社会の実現にむけたスーパービジョンについて、ご意見がありましたら、ご記入ください。

アンケートは以上です。お忙しい中ご協力ありがとうございました。

本アンケートは、1月31日(日)までに Web(回答専用サイト)又は郵送にてご回答をお願いします。

● Web 回答専用サイト <https://ans.i-enquete.jp/jacsw-svor/>



令和2年度社会福祉推進事業
ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する実態調査
社会福祉士用

〈回答方法・留意点〉

- ・各項目について、当てはまるものを○で囲んでください。
- ・【複数回答可】とあるもの以外は、当てはまるものを一つだけ選んでください。

I. あなたご自身のことについて伺います。

1. 性別	①男性	②女性	③その他			
2. 年齢	①20 歳代 ⑤60 歳代	②30 歳代 ⑥70 歳代	③40 歳代 ⑦80 歳以上	④50 歳代		
3. 最終学歴	①高校	②大学	③大学院	④短大	⑤専門学校	⑥その他
4. 現在の主たる就労先の種別について、最も近いものを1つだけ選択してください。【○は1つだけ】	<p>【高齢者福祉関係】 ①介護保険施設（入所） ④居宅介護支援事業所</p> <p>【障害者福祉関係】 ⑦障害者支援施設 ⑩障害福祉サービス事業所</p> <p>【児童・母子福祉関係】 ⑫乳児院 ⑮児童家庭支援センター ⑱保育所</p> <p>【生活困窮者自立支援・生活保護関係】（福祉事務所を除く） ⑳自立相談支援機関 ㉓その他の生活困窮者自立支援関係 ㉖無料低額宿泊所</p> <p>【地域福祉関係】 ㉘社会福祉協議会</p> <p>【医療関係】 ㉚病院・診療所</p> <p>【行政（相談機関）】 ㉜福祉事務所 ㉝知的障害者更生相談所</p> <p>【行政（上記以外）】 ㉞国 ㉟その他の行政関係</p> <p>【司法福祉関係】 ㊱保護観察所 ㊲地域生活定着支援センター</p> <p>【教育関係】 ㊴教育委員会 ㊵その他の教育関係</p> <p>【独立型社会福祉士】 ㊶独立型社会福祉士事務所</p> <p>【その他】 ㊸就業支援関係（ハローワーク等）</p>					
	②居宅サービス事業所	⑤地域包括支援センター	⑧相談支援事業所	⑨就労支援事業所		
	③地域密着型サービス事業所	⑥その他の高齢者福祉関係	⑪その他の障害者福祉関係			
	⑬児童養護施設	⑯障害児施設（入所・通所）	⑲その他の児童・母子関係	⑭母子生活支援施設		
	⑰障害児相談支援事業所	㉑就労準備支援事業所	㉔救護施設	㉗婦人保護施設		
	㉙その他の地域福祉関係	㉚その他の医療関係	㉜児童相談所	㉝身体障害者更生相談所		
	㉞都道府県	㉟市町村	㊱更生保護施設	㊲刑務所		
	㊴小・中・高校	㊵大学（大学院）	㊸その他の司法福祉関係			
	㊹その他					

5. 現在の主たる就労先における役職等	①管理職（管理職手当がある）または経営者である ②管理職・経営者ではないが、リーダー的な役割を担っている ③その他
6. 社会福祉士資格取得後のソーシャルワーク実践の経験年数(通算)	①1年未満 ②1年～3年未満 ③3年～5年未満 ④5年～10年未満 ⑤10年～20年未満 ⑥20年以上
7. 実習指導者講習会(社会福祉士)修了の有無 (<u>教員向けの実習演習担当教員講習会ではありません</u>)	①している ②していない

II. スーパービジョンを受けた経験についてお尋ねします。【スーパーバイザー経験】

8. あなたは、これまでにスーパーバイザーとして、スーパービジョンを受けた経験がありますか。 (ピアスーパービジョンを除く)	①ある ⇒9へ ②ない ⇒15へ
9. 上記 8. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 右の(ア)(イ)(ウ)について、それぞれどれに当たりますか。	(ア) 時期：①過去1年間に受けた ②過去1年間は受けていない (イ) オンラインでのスーパービジョン： ①受けたことがある ②受けたことがない (ウ) 認定社会福祉士制度のスーパービジョン： ①受けたことがある ②受けたことがない
10. 上記 8. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 右の(ア)(イ)(ウ)について、それぞれどれに当たりますか。 当てはまるものすべてを○で囲んでください。 【複数回答可】	(ア) スーパービジョンの関係： ①同じ職場の人 ②同じ職場ではない人 (イ) 形態：①個人スーパービジョン ②グループスーパービジョン (ウ) スーパーバイザーの保有資格等 ①社会福祉士 ②精神保健福祉士 ③保健師・看護師 ④介護支援専門員 ⑤相談支援専門員 ⑥養成校教員 ⑦その他（具体的に)
11. 上記 8. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 スーパービジョンを受けようと思ったきっかけ、動機はどんなものだったか。【自由記載】	(具体的に)

<p>12.上記 8. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。</p> <p>これまで受けたスーパービジョンについて総合的に評価すると右のどれに当てはまりますか。</p> <p>【〇は1つだけ】</p> <p>また、その理由についても具体的に記入ください。</p>	<p>①とてもよかった ②まあまあよかった ③どちらともいえない ④あまりよくなかった ⑤全くよくなかった</p> <p>理由（具体的に）</p>
<p>13.新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に変化はありましたか。</p>	<p>①変化があった ⇒14 へ ②変化はなかった ⇒Ⅲへ</p>
<p>14.上記 13. で「①変化があった」と回答された方に伺います。</p> <p>具体的に、どのような変化でしたか。（内容、方法、時期、回数など）</p>	<p>（具体的に）</p>
<p>15.上記 8. でスーパービジョンを受けた経験が「②ない」と回答された方だけお答えください。</p> <p>その理由は右のどれに当たりますか。当てはまるものすべてを〇で囲んでください。</p> <p>【複数回答可】</p>	<p>①スーパービジョンを受ける必要性を感じない ②職場にスーパービジョンの体制がない ③スーパーバイザーが身近にいない ④スーパービジョンを受ける時間がない ⑤謝金等の費用を負担するのが難しい ⑥スーパービジョンを受ける心の準備ができていない ⑦スーパービジョンを受けることについて良いイメージがない ⑧スーパービジョンを受けるための手順・手続きがよくわからない ⑨その他（下記にご記入ください）</p> <p>理由（具体的に）</p>
<p>16.上記 8. でスーパービジョンを受けた経験が「②ない」と回答された方だけお答えください。</p> <p>今後のスーパービジョンについて、あなたの意向に最も近いものを一つ選んでください。</p> <p>【〇は1つだけ】</p>	<p>①スーパービジョンを受けたいと思っている ⇒17 へ ②スーパービジョンを受けたいと思っていない ⇒Ⅲへ</p>
<p>17.上記 16. で今後「①スーパービジョンを受けたいと思っている」と回答された方に伺います。</p> <p>あなたの意向に最も近いものを一つ選んでください。</p> <p>【〇は1つだけ】</p>	<p>①スーパービジョンを受けるための具体的な準備（スーパーバイザーを探す、相談する等）をしている最中である ②近いうちに（3カ月以内）スーパービジョンを受けようと思っている ③特に予定はないが、そのうちいつかスーパービジョンを受けようと思っている ④その他（下記にご記入ください）</p> <p>（具体的に）</p>

Ⅲ. ソーシャルワーク実践の実施状況と自己効力感について

あなたは社会福祉士として、以下の項目についてどの程度、実施していますか。また、各項目を実施することについてどの程度できると思いますか。以下に示す選択肢を参考に項目ごとに該当する番号を○で囲んでください。

なお、職場環境等の理由から、実施する環境にない場合には、「1 項目の内容を実施する環境にない」を選択してください。

【実施状況】

- 5 実施している
- 4 概ね実施している
- 3 あまり実施していない
- 2 実施していない
- 1 項目の内容を実施する環境にない

【自己効力感(実施する自信)】

- 4 できると思う
- 3 まあまあできると思う
- 2 あまりできないと思う
- 1 できないと思う



※ 実施しているか否かに関わらず、「必要とされる場面になった時にできると思うか」についてご回答ください。

1 ソーシャルワークの開始

項目		ソーシャルワークの実施状況	自己効力感
ミクロ	1. 相談受付	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	2. インテーク面接	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	3. スクリーニングのための情報収集	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	4. 記録作成	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	5. 受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	6. 契約	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	7. 相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファー	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(組織)	8. 組織や事業に関わる相談や依頼の受付	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	9. 情報収集	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	10. 会議等での方針決定への関与	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	11. 定款や契約書等の作成あるいは変更への関与	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(地域)	12. 相談や依頼の受付	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	13. スクリーニングのための情報収集	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	14. 会議等での地域福祉活動・事業の方針の決定	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	15. 地域福祉活動・事業についての合意形成	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	16. 地域福祉活動・事業についての契約	5 4 3 2 1	4 3 2 1

2 ソーシャルワークのアセスメント

項目		ソーシャルワークの 実施状況	自己効力感
ミクロ	17. 理論・モデルに基づくアセスメント	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (組織)	18. 理論・モデルに基づく組織のアセスメント	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (地域)	19. 理論・モデルに基づく地域のアセスメント	5 4 3 2 1	4 3 2 1

3 ソーシャルワークの計画立案

項目		ソーシャルワークの 実施状況	自己効力感
ミクロ	20. アセスメントに基づく目標設定	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	21. アセスメントに基づく計画立案	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (組織)	22. アセスメントに基づく目標設定	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	23. アセスメントに基づく取り組みの企画 (計画)	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (地域)	24. アセスメントに基づく目標設定	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	25. アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案	5 4 3 2 1	4 3 2 1

4 ソーシャルワークの実行・介入

項目		ソーシャルワークの 実施状況	自己効力感
ミクロ	26. サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	27. 介入の <u>実施</u>	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	28. 介入の <u>記録</u>	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	29. 困難事例・多問題事例への介入	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (組織)	30. 組織内外での会議の企画・運営	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	31. 職員間および関係部署や関係機関との合意形成および連携	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	32. 取り組みの <u>実施 (企画の運営)</u>	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	33. 取り組みの <u>記録</u>	5 4 3 2 1	4 3 2 1

項目		ソーシャルワークの 実施状況	自己効力感
メゾ (地域)	34. 策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	35. 地域福祉活動・事業の <u>実施</u>	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	36. 地域福祉活動・事業の <u>記録</u>	5 4 3 2 1	4 3 2 1

5 ソーシャルワークの実行・介入に基づいたモニタリング

項目		ソーシャルワークの 実施状況	自己効力感
ミクロ	37. 継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (組織)	38. 継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	39. リーダーとしての役割遂行	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (地域)	40. 継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正	5 4 3 2 1	4 3 2 1

6 ソーシャルワークの終結

項目		ソーシャルワークの 実施状況	自己効力感
ミクロ	41. ケースカンファレンス等での検討	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	42. 終結にむけての準備	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (組織)	43. 会議等での検討	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	44. 終結にむけての準備	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ (地域)	45. 会議等での検討	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	46. 終結にむけての準備	5 4 3 2 1	4 3 2 1

7 ソーシャルワークの事後評価(エヴァリエーション)等

項目		ソーシャルワークの 実施状況	自己効力感
ミクロ	47. 終結後のフォローアップ	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	48. 介入の結果についての評価等	5 4 3 2 1	4 3 2 1

項目		ソーシャルワークの 実施状況	自己効力感
メ ン （ 組 織）	49. 終結後のフォローアップ	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	50. 取組みの結果についての評価と報告	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メ ン （ 地 域）	51. 終結後のフォローアップ	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	52. 地域福祉活動・事業の結果についての評価等	5 4 3 2 1	4 3 2 1

8 制度・政策に関する働きかけ等

項目		ソーシャルワークの 実施状況	自己効力感
マ ク ロ	53. 個別レベルの課題をマクロ・レベルの課題へと位置づけてシステム変革	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	54. 組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	55. 地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	56. クラス・アドボカシー （共通のニーズをもつ人たちを代弁してソーシャルアクションを行い、制度・政策・事業・関係性などにおけるシステム変革を起こすこと）	5 4 3 2 1	4 3 2 1

IV. 社会福祉士に期待されるソーシャルワーク機能(23 項目)について

厚生労働省の社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の報告書『ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について』（平成 30 年 3 月 27 日）では、地域共生社会の実現に向けて、包括的な相談支援体制の構築と住民主体の地域課題解決体制を構築するために期待されるソーシャルワークの機能として、下記に示す 23 の項目をあげています。

あなたは社会福祉士として、ソーシャルワーク実践において、次の項目（23 項目）をどの程度実施していますか。また、各項目を実施することについてどの程度難しさを感じていますか。

以下に示す選択肢を参考に項目ごとに該当する番号を○で囲んでください。

なお、職場環境等の理由から、実施する環境にない場合には、「1 項目の内容を実施する環境にない」を選択してください。

【実施状況】

- 5 実施している
- 4 概ね実施している
- 3 あまり実施していない
- 2 実施していない
- 1 項目の内容を実施する環境にない

【困難度】

- 4 全く困難だと思わない
- 3 あまり困難だと思わない
- 2 多少困難だと思う
- 1 大変困難だと思う

1 包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

項目	ソーシャルワークの 実施状況	困難度
1. 地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見	5 4 3 2 1	4 3 2 1
2. 地域全体で解決が求められている課題の発見	5 4 3 2 1	4 3 2 1
3. 相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント	5 4 3 2 1	4 3 2 1
4. 相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント	5 4 3 2 1	4 3 2 1
5. アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整	5 4 3 2 1	4 3 2 1
6. 相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり	5 4 3 2 1	4 3 2 1
7. 必要なサービスや社会資源が存在しないまたは機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案	5 4 3 2 1	4 3 2 1
8. 地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価	5 4 3 2 1	4 3 2 1
9. 地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり	5 4 3 2 1	4 3 2 1
10. 包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化	5 4 3 2 1	4 3 2 1
11. 包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整	5 4 3 2 1	4 3 2 1
12. 相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備	5 4 3 2 1	4 3 2 1
13. 包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成	5 4 3 2 1	4 3 2 1

2 住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

項目	ソーシャルワークの実施状況	困難度
14. ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるというこの意識化と実践化	5 4 3 2 1	4 3 2 1
15. 地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握	5 4 3 2 1	4 3 2 1
16. 個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化	5 4 3 2 1	4 3 2 1
17. 地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出	5 4 3 2 1	4 3 2 1
18. 地域住民のエンパワメント（住民が自身の強みや力に気づき、発揮することへの支援）	5 4 3 2 1	4 3 2 1
19. 住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援	5 4 3 2 1	4 3 2 1
20. 住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等との連絡・調整	5 4 3 2 1	4 3 2 1
21. 地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成	5 4 3 2 1	4 3 2 1
22. 見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案	5 4 3 2 1	4 3 2 1
23. 「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進	5 4 3 2 1	4 3 2 1

3. 社会福祉士が地域共生社会の実現にむけて期待されるソーシャルワークの機能(上記の23項目)を実践できるようにするためには、どのようなことが必要になると思いますか。

アンケートは以上です。お忙しい中ご協力ありがとうございました。

本アンケートは、1月31日(日)までにWeb(回答専用サイト)又は郵送にてご回答をお願いします。

● Web 回答専用サイト <https://ans.i-enquete.jp/jacsw-sw/>



2. 成功事例の分析(質的調査)

(1)個別インタビュー調査

1)調査の目的

本調査の目的は、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーの成長に寄与するスーパービジョンの成功事例の分析(質的調査)を通して、①「地域共生社会の実現」に資するスーパービジョンを実施するためのコンピテンシーとは何かを明らかにすることと、②そのコンピテンシー獲得のために必要な知識やスキルとは何かを明らかにすることの2点である。この場合の「コンピテンシー」とは、行動に移せるかどうかに着目したワードであり、保有する知識・スキルを実践する力やその行動特性を指している。

2)インタビューの概要

① インタビュー協力者と実施方法

インタビューの協力者は5名である。5名については認定社会福祉士制度の登録スーパーバイザーから、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク実践に関するスーパービジョンを実施している者、すなわち個別支援のみならず地域住民への働きかけや自治体の計画策定委員等を担っており地域共生社会の実現に向けた実践をしている認定社会福祉士を、委員の機縁法により選定した。具体的には、「国レベルでの審査会等の委員実績」「全国レベルの研修会での講師経験」「職能団体における活動実績」等を勘案し決定した。

図表 3-2-1 に示した通りインタビューは、スーパービジョン調査研究委員会委員が分担して行い、複数の委員が陪席した。インタビューの所要時間は90分とし、新型コロナウイルス感染拡大を防止する観点から、Zoomを活用してオンライン形式で行った。なお、インタビュー内容は、協力者の許可を得て録音をし、その後、文字化した。

図表 3-2-1 インタビュー協力者と実施日等

	所属機関等	実施日	担当委員
A	独立型社会福祉士	2021年1月21日	宮崎
B	特別養護老人ホーム 施設長	2021年1月22日	岡田
C	独立型社会福祉士	2021年1月24日	高野
D	地域包括支援センター センター長	2021年1月24日	前嶋
E	NPO 法人 代表	2021年1月24日	藤林

② インタビューの内容

インタビューは、以下の質問項目に基づき、半構造化面接法で行った。

- ・ スーパービジョン歴及び実践歴
- ・ 「地域共生社会の実現」というワードについてのイメージ
- ・ 「地域共生社会の実現に寄与した」と思えるようなスーパービジョン実践事例、もしくは自身の実践において、「地域共生社会の実現に寄与した」と思える印象深い実践経験
- ・ スーパービジョン事例におけるバイザーの抱えていた課題と課題解決の方法
- ・ 地域共生社会の実現を促すようなソーシャルワーカーの実践に必要なソーシャルワーカーのコンピテンシーとは何か

- ・ 地域共生社会の実現を促すようなスーパービジョンを行うためには、どのようなコンピテンシーがスーパーバイザーには必要か
- ・ 地域共生社会の実現を促すようなスーパービジョンを行うためにはどのような知識やスキルがあればよいか
- ・ スーパービジョンを実施するうえで課題と感じていることや、仕組みや体制づくりへの提案
- ・ その他、本調査に関する自由意見等

3)分析方法

インタビューの録音データから逐語記録を作成し、各インタビュー担当者がインタビュー項目ごとに見出しを付け、項目ごとのキーセンテンス及びキーワードを抽出し、さらにインタビュー担当者のコメントも記載された資料を作成した。次にキーワードやキーセンテンスを調査目的に沿って記載し、その内容の類似性によって重要カテゴリーとして整理した。

4)データ収集と分析の限界

オンラインを用いたため対面でのインタビューとは異なり、インタビュー担当者とインタビュー協力者の関係形成や情報収集において、何らかの影響が生じた可能性がある。さらにインターネット環境により、音声聞き取りにくい場面もあった。このことについては、当該逐語録を対象のインタビュー協力者に確認していただき、できる限り逐語記録を完成させた。

5)インタビューの結果

質問項目は9項目と多岐にわたっており、2つの調査目的に直結する質問項目以外にインタビュー協力者のソーシャルワーク実践経験及びスーパービジョン経験、「地域共生社会の実現」というワードに対するイメージを尋ねているが、これらはインタビューの導入であるため、逐語記録から確認できたことを要約して記載する。さらに「スーパービジョンを実施するうえで課題と感じていることや、仕組みや体制づくりへの提案」という質問項目についても今後必要となるスーパービジョンフォローアップ体制の構築に向けた取り組みへの示唆を得ることができる内容であるので結果を要約して記載する。

調査目的に直接関係する「地域共生社会の実現を促すようなソーシャルワーカーの実践に必要なコンピテンシーとは何か」「地域共生社会の実現を促すようなスーパービジョンを行うためには、どのようなコンピテンシーがスーパーバイザーには必要か」「地域共生社会の実現を促すようなスーパービジョンを行うためには、どのような知識やスキルがあればよいか」の3つの質問項目の結果を記載する方法としては、各インタビュー協力者の発言したキーセンテンスやキーワードを記載し、そこから重要カテゴリーを【 】として分類した。

① インタビュー協力者の実践経験及びスーパービジョン経験

インタビュー協力者は、全員認定社会福祉士であり、認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザーである。所属と役職は、独立型社会福祉士、特別養護老人ホーム施設長、地域包括支援センターセンター長、NPO 法人代表であり、全員が管理職であった。実践経験は、施設職員、在宅介護支援センター、地域包括支援センター、病院、社会福祉協議会など多彩な分野で積まれていた。いずれも地域住民の中で社会的に弱い立場にある人と共にその人たちが生き生きと暮らせることを目的に個別支援をしてきたプロセスで、地域とつながった実践を経験してきている。特筆すべきは、自身の理想とし

ている支援の在り方をイメージできており、それと現実との乖離に悩み苦しんだ体験に向き合い葛藤を経て、それが実現できる環境を作り出したりそこに転職したりされていたということであった。

スーパービジョン体験も、認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザーとしてだけではなく、幅広く分野を超えてのスーパービジョン経験があった。同時に、モデルとする上司や先輩に出会って大きな影響を受けたことを肯定的に捉えていた。加えて研修等に参加する機会を得る努力をし、そこからの学びも豊かに得ており、また20数年の長きにわたりスーパービジョンを折に触れ受けているなど、実践の質の向上に向けて貪欲な姿勢を持っていた。

② 「地域共生社会の実現」というワードへのイメージ

5名が共通して語っていたイメージは、まず誰のためにある理念かが大切ということであり、「弱い立場にある人、生きづらさを感じている人」「みんな誰でも」「目の前のクライアント」というワードが語られた。さらにどのような社会であるのかに関するイメージは、「あるがままに生きられる」「自立して暮らせる」などであった。一方で「生活者視点での地域共生というイメージと国の語る地域共生のイメージの乖離」、「共生を生きにくい特性を持つ人へ強いていないか」という懸念も語られたが、他方「実践者がやってきたことを国がモデル的に集めておろしていつている」「専門職が共に生きていくことの意味を知り、住民主体の名のもとに住民に負担を掛け過ぎることがないような共生社会」「一つ一つの事例を積み上げていく」「マクロとミクロがきちんとつながっていく」ことも語られ、国の政策を実践者が望ましい方向に向けて実現していくという今後の取り組みへの方向性が示唆された。

③ 地域共生社会の実現を促すようなソーシャルワーカーの実践に必要なコンピテンシーとは何か

5名のインタビュー協力者の行動特性としてインタビューで浮かび上がってきた重要カテゴリーは、【自身の資源性を活かす】【視野を広く持つ】【個別支援を大切にす】【ソーシャルワークの価値・倫理を遵守する】【明確な目標を持つ】【自己覚知】【バランス感覚】【関係を持つことを率先して行う】であった。以下その特性について述べ、関係する具体的な発言を記載する。

【自身の資源性を活かす】

インタビュー協力者たちは実践において自分自身が持つ資源性を活用していた。

- ・ 重層的なネットワークを持っている。
- ・ 地元出身であったことで住民とのつながりがもともとあった。
- ・ なじみの関係を育み生かす。

【視野を広く持つ】

インタビュー協力者たちは、ミクロレベルの支援を大切にしながらも、メゾレベルの支援とマクロレベルの支援をミクロと連動したものと捉え、長期的な広い視野で支援を捉えていた。

- ・ 23の機能を一つの塊として連動させて大きな目標に向かって行動できる。
- ・ ミクロの個の支援とアセスメントをまずは大切にしつつ、ミクロ・メゾ・マクロを俯瞰する。
- ・ 長期的な取り組みをすぐに成果が出なくても意味あることとして評価する。
- ・ 分野を超えての相互理解をする。
- ・ 縦割りの自分の業務に関するニーズしか見ないのではなく、その先にあるその人がどう暮らしていきたいとか、地域の中でどうやって自立していきたいのかをあえてみていく。

【個別支援を大切にする】

インタビュー協力者たちが共通して語っていたのは個別支援の大切さであった。

- ・ ピースに当てはめていくのではなく、より望ましいその人に合ったものを作り出していく。
- ・ 頑張っているクライアントの生き様に刺激を受けストレングスに目を向ける。

【ソーシャルワークの価値・倫理を遵守する】

インタビュー協力者たちは、ソーシャルワークの基本である倫理綱領や行動指針を熟知した上で実践を行っていた。具体的に以下のことが語られた。

- ・ 支援する時に、本当に支援が必要かどうかを考える。
- ・ 学び続ける姿勢を持つ。
- ・ 援助の開始時期からクライアントを尊敬できる。

上記の言葉は、人権意識を明確に持ち、専門職の権威性を意識化してクライアントの自己決定を尊重する姿勢や、専門職としての質の向上を図り続けるというソーシャルワークの価値観と倫理観を持ち続けているということである。

【幅広く明確な目標を持つ】

インタビュー協力者たちは、明確な目標を意識化した上で、卓越した専門職の力量を発揮していた。また、そこに住んでいる住民が、手が届きやすい資源を利用しながら生活できる社会環境を作るというマクロレベルの支援をも視野に入れていた。

- ・ 地域に向けた仕事、地域を意識した仕事に焦点化する。
- ・ 自分がいなくなっても回るようなシステムをつくる。
- ・ 自分がいなくなっても安心して暮らせる地域づくりを目指す。

【自己覚知】

インタビュー協力者たちは、自分自身をどう意識化するかの大切さを語っていた。これらは人間力というべきものでもあり、ありのままの自分を見つめ自分自身の資源としての評価を客観的に行うということにつながる。

- ・ 専門職が、地域住民としての自分という当事者意識を持つ。人と専門職との関わりではなく、人間対人間としての関わりという意識を持つ。
- ・ 不完全な自分に気づく。

【バランス感覚】

これは、個別支援と地域共生社会を実現するための【視野を広く持つ】【個別支援を大切にすること】に関係することであるが、同時一体的にマイクロ・メゾ・マクロレベルの支援を行うことができるということのためには必要である。

- ・ 社会や全体の調和と目の前の人のためにゆらいではいけない価値との調和が図れる。

【関係を持つことを率先して行う】

これはインタビュー協力者5名に共通して認められた行動特性である。行動力と関係形成力が必要である。さらにメディアなどの情報媒体の積極的な活用もされており直接的な対面のコミュニケーション

ツールだけではない情報発信力も必要である。

- ・ こまめに出向き関係を形成する。
- ・ 住民がやりたいことと支援者がやりたいことがつながった時にやりたいことを話し合う。
- ・ 広報活動及び発信するチャンネルを利用する。
- ・ 地域の中で支障が起きていそうな集まりに顔を頻繁に出して本音が聴ける関係をつくる。

④ 地域共生社会の実現を促すようなソーシャルワーカーの実践に必要なコンピテンシー獲得のために必要な知識やスキルとは何か

5名のインタビュー協力者が挙げた知識やスキルは、【態度・行動】【知識】【スキル】【経験】にまとめることができた。以下、項目ごとに挙げられた内容を記載する。インタビューの内容による補足説明は()で示した。

【態度・行動】

- ・ ソーシャルワーカーとしてのアイデンティ
- ・ 使いこなしやすいスキルを意識できて使いこなす。
- ・ 効率ばかり考えず無駄と思わないこと
- ・ 長期的な視点をもつ
- ・ 楽しさを見出す。
- ・ 個別支援と地域づくりがつながっているという実感
- ・ 個別支援と地域づくりがつながっているという想像力
- ・ 今やっていることが長期的に見て、予防的なアプローチにつながるというところをわかる。

【知識】

- ・ ソーシャルワーカーの価値や倫理
- ・ ソーシャルワーク理論(ミクロ・メゾ・マクロをつなげる必要があること等)
- ・ 地域を調べる方法(公的な情報福祉分野だけでなく産業関係、教育関係など幅広く知りその中から今何が必要かを考える)
- ・ 事例検討会の方法論

【スキル】

- ・ アンケート調査などのデータを集積し分析するスキル
- ・ ネゴシエーション
- ・ プレゼンテーション
- ・ リサーチ力
- ・ 関係形成力(顔が見える関係からもう少し深いところの関係をつくっていく、アセスメントが醸成される関係づくり)
- ・ 情報収集力(背景まで知る)
- ・ 単なる情報収集ではない面接力
- ・ 企画力
- ・ 調整力

- ・ 組織アセスメント
- ・ 地域アセスメント(個々の人々が持っているつながりをアセスメントする)

【経験】

- ・ 地域のアセスメントを協働で行っていく体験
- ・ 実践経験(知識やスキルの知識を実践に活用するために経験を積む)
- ・ 地域内で事例検討会を積み重ねる。

⑤ 地域共生社会の実現を促すようなスーパービジョンを行うためには、どのようなコンピテンシーがスーパーバイザーには必要か

インタビューから出てきたコンピテンシーは、【実践をイメージできること】【バイザーの力量を信じること】【関係形成ができること】【気づくことができること】【説明することができること】【伝えることができること】【理解することができること】【支援することができること】という行為に関するものと、【学び続ける不断の姿勢】や【専門職としての倫理責任】などの態度や姿勢に関するものであり、ソーシャルワークを実践する際のコンピテンシーとほぼ変わらない要素であり、異なるのは「何を、どのようにして」という対象や方法であった。

【実践をイメージできること】については、「地域共生社会の実現に寄与する実践経験がある」ことや「スーパーバイザー経験があること」が大切で、さらに「実践事例で成功体験を持っている」ことも重要であるとされた。すなわち、実践事例で体験を十分に振り返り、かつ、よいスーパービジョン体験をすることが、よいスーパーバイザーとなる基本となる。

【関係形成ができること】とは、「アセスメントが醸成される関係づくりができる」ということである。

【気づくことができること】と【理解することができること】については、「個別に生活している人とその人が生活してきた地域とをつなげて理解する重要性」が示唆された。

【説明することができること】とは、「23機能の1項目ずつを自分の実践現場で起きていることに関連付けて語れること」や、「実践現場で起きていることと、学生時代に学んだ理論をはじめとした知識をリンケージでき言語化できること」である。

【伝えることができること】とは、伝えるべきは「連携やネットワークの必要性や協働することの楽しさ」である。

【支援することができること】とは、気づいたり理解したり言語化できたりするだけにとどまらず、解決方法まで考えることができるコンピテンシーであり、「気づいたことを意識化できて言語化できてどうしていかまで考えることができる」や「クライアント理解を深めていくことを支援する」などが語られた。その他具体的なスーパービジョンの方法についても言及されており、「個別事例から入り、個別事例についての関心とか視点というところは受け止めつつ、必ずスーパービジョンの毎回のセッションの後半の方で、そこから見えるメゾレベル、マクロレベルの課題とは何か、という問いかけをしていった」などという例が語られた。

⑥ 地域共生社会の実現を促すようなスーパービジョンを行うためにはどのような知識やスキルがあればいいか

この項目については、【価値・姿勢】【知識】【スキル】にまとめることができた。これらは、ソーシャルワークの実践を行うコンピテンシーと変わらない部分とスーパービジョン特有のものがあつた。スーパーバイ

ザーとスーパーバイザーとの関係性はソーシャルワーカーとクライアントとの関係性にも似通うものがあるので当然重なる部分はあると考える。スーパービジョンに特化したものとしては、【価値・姿勢】としては「スーパーバイザーとスーパーバイザーの個性を活かすこと」、【知識】としては「ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する知識」、【スキル】としては「地域で頑張っている人がいて、そういう方と出会って地域が変わって行くのを実感できるようにする」というモデリングやライブスーパービジョンという技法や、「気づくことができる機会をつくり一緒に気づいていく」「自然に気がつけるように持っていく」などのようにソーシャルワークの実践よりさらに伴走支援的に行っていると思われた。そのためには「スーパーバイザーの言葉のシグナルに気がつく」ことや「スーパーバイザーのストレングスを発見する」ことが重要である。

【価値・姿勢】

- ・ ソーシャルワーカーとしての基本的な価値
- ・ 学び続けるという姿勢
- ・ スーパーバイザーとスーパーバイザーの個性を活かすこと

【知識】

- ・ 23 機能がちりばめられてどう活用されているかわかるような事例の知識
- ・ 個別と地域を一体的にみるという理論的知識
- ・ ソーシャルワーカーとしての基本的な知識
- ・ ソーシャルワーク・スーパービジョンについての知識

【スキル】

- ・ 地域で頑張っている人がいて、そういう方と出会って地域が変わって行くのを実感できるようにする。
- ・ 関わったことによって解決できた事例を共有する。
- ・ ネットワークづくりや協働への介入のポイントを見つけ焦点化していく。
- ・ もやもやしているところを話してもらって聞きながら一緒に考える。
- ・ 焦点化技法
- ・ 質問技法
- ・ スーパーバイザーの言葉のシグナルに気がつく。
- ・ スーパーバイザーのストレングスを発見する。
- ・ 要約などの面接技法を使って課題の整理をする。
- ・ ロジャースなどの非指示的な技法
- ・ スtrenグス視点をベースにした個人と地域のアセスメント力
- ・ ソーシャルワーカーとしての基本的なスキル
- ・ スーパーバイザーの自己開示(反省しながら実践している姿を開示していく)
- ・ 学びの機会の保障や資源を多く提供できる。
- ・ 気づくことができる機会を作り一緒に気づいていく。
- ・ 自然に気がつけるように持っていく。すなわちやり過ぎないプレイングマネージャーとして機能する。
- ・ 自分と相手だけが満足するのではなく第三者も満足できる方法を考える。

⑦ スーパービジョンを実施するうえで課題と感じていることと仕組みや体制づくりへの提案

インタビュー結果は以下の4つの提案にまとめることができた。

学びなおす機会の場の提供をする

現在のスーパービジョンを行う立場に多くある熟達したスーパーバイザーと、スーパーバイザー間の受けてきた教育内容に関するジェネレーションギャップが語られ、スーパーバイザー自身の実践がミクロからメゾ・マクロへの視点が広がりにくいという課題が指摘された。そしてそれは、社会で求められている地域共生社会の実現に資するソーシャルワークについての学びなおしの必要性の提案へとつながっていく。研修などの受講しやすさや教材へのアクセスの容易さが示唆されオンライン研修などの新しい研修の形をさらに発展させる大切さも提案された。

職能団体の役割の大切さを認識し契約段階やフォローアップ段階でのサポートを行う

全国レベルのみならず都道府県レベルでの職能団体が、スーパービジョン契約において、またスーパービジョン内容のフォローアップにおいて関わることの大切さが指摘された。具体的な内容についても、職能団体が、スーパーバイザーとスーパーバイザーとのマッチングを行ったり、スーパービジョンが開始してからのスーパーバイザーへのグループセッションの機会提供をするなど、実際に行っている報告もなされた。スーパーバイザーへのスーパービジョンの必要性の大切さが語られた。

スーパーバイザーの層を厚くし質を高めていく

認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザーにスーパービジョンを申し込むスーパーバイザーの年齢層が高い傾向があることが指摘された。これは統計的なデータに基づく事実としてではなく経験として語られ、スーパービジョンを受ける必要がある実践者がスーパービジョンを受けることができていないのではないかと、という危惧が表出された。研修やスーパービジョンを受けることを奨励していく、学びが必要な実践者の数を増やすことと同時にスーパーバイザーの質と量の拡大の必要性が示唆された。

スーパービジョンの必要性について現場が理解し業務に組み込んでいく

職能団体が行うスーパービジョンの大切さは認めつつ、業務の中にスーパービジョンを組み込んでいくことの大切さが語られた。スーパービジョンを受けることが当たり前にならなく、実践の質の向上が図られていない環境で業務を行っていることへの危惧が指摘された。特に若い世代の業務を行うモチベーションの低下や自信のなさや自己評価の低さについての心配が語られ、行っている業務の意義や楽しみを見出せるようなスーパービジョンの必要性が示唆された。

6)まとめ

以上の結果を踏まえ、研究の目的としていた「地域共生社会の実現」に資するスーパービジョンを実施するためのコンピテンシーとは何か、その獲得のために必要な知識やスキルとは何かについてまとめ、インタビュー協力者の方々が語ってくれていた今後に向けての提案から示唆されたことについて述べる。

まず、「地域共生社会の実現」に資するスーパービジョンを実施するためのコンピテンシーでは、【実践をイメージできる力量】が不可欠であった。この実践とは、地域共生社会に資するソーシャルワーク実践でもあり、またスーパーバイザー及びスーパーバイザーとしての経験でもある。インタビュー協力者全

員がそれらの経験を豊かに積んでいたわけであるが、その実践とは同時にミクロの対象を中心に据え、そこからメゾレベル・マクロレベルへと広げていく実践でもあった。要するに、地域共生社会に資するソーシャルワーク実践をイメージできる力量が大切であり、そのためには少なくとも23機能を実際に活用して地域共生社会を作り上げていった事例に関する知識と、ミクロ・メゾ・マクロレベルの対象や資源や環境を同時一体的に理解するための理論的な知識が不可欠であることが示唆された。

その他の力量としては、特に地域共生社会の実現を促すためというわけではなくスーパービジョン一般に適用できるスーパーバイザーの力量である、【バイザーの力量を信じること】【関係形成ができること】【気づくことができること】【説明することができること】【伝えることができること】【理解することができること】【支援することができること】ということの他には、【学び続ける不断の姿勢】や【専門職としての倫理責任】などであった。

これらはソーシャルワークに必要な力量と重なっており、よいソーシャルワーカーは、よいスーパーバイザーでもあるということでもあると考えられる。ただし、ソーシャルワーク実践の目的とスーパービジョンの目的は異なるため、ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する知識は必須である。

スーパービジョン実践で必要であるとされる力量のなかで特に重要となるのは、【説明することができる】力量、【伝えることができる】力量である。学んできた知識を実践に応用ができる形で落とし込んで説明できることや、実践のやりがいや楽しさを伝える力量及び個別支援が地域共生社会の実現につながっていくことを自然に気がつかせる力量が必要となる。そのために必要なスキルとしては、一層熟達した関係形成力、情報収集力、面接力、アセスメント力がある。

インタビュー調査を通して、良きソーシャルワーク実践者を、スーパービジョンを通して育てていくことが、すなわち良きスーパーバイザーを育てていくことにつながっているということが明らかになったといえる。このことと関連して、今回のインタビューを通してあらためて気づかされたことがある。それは、5名のインタビュー協力者のどの方も、実践をはじめられた初期からソーシャルワークという実践に対して誠実に取り組む姿勢がありそれを継続してこられたということであった。ソーシャルワークについてご自身が考え求めるものと実践現場で出会うこととのギャップも大きく感じられることがあり大きな葛藤を抱えながらなんとかそれを解決しようとされた経緯を語られていた。その葛藤が大きくなり途中でいったんソーシャルワーカーを辞めた方やご自身で開業をされた方や、転職された方が多かった。ソーシャルワークを実践し続けておられる5名のインタビュー協力者の自ら求めることに誠実であり逃げずに求めようと続ける姿勢は、小手先の専門的な技術だけではない、見えない部分とされる根源的なコンピテンシーである「使命感」「行動特性」「価値観」「動機」が大きく影響していると感じられた。このことはインタビューを行った委員全員が感じたことである。

地域共生社会の実現に寄与できる社会福祉士の成長を支えるためのスーパーバイザー養成の拡充に向け、インタビューから出てきた、学びなおす機会の場の提供をする、職能団体の役割の大切さを認識し契約段階やフォローアップ段階でのサポートを行う、スーパーバイザーの層を厚くし質を高めていく、スーパービジョンの必要性について現場が理解し業務に組み込んでいく、の4点は、以下の今後の目指すべき方向を示唆してくれている。

1点目として、今後地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの養成がさらに求められていることと、それだけではなく養成したスーパーバイザーのフォローアップを継続して行うこと、2点目として、さらに職能団体の役割を明確化し強化していくこと、3点目として、スーパービジョンが業務を行うためには必要不可欠であるという認識を広げていき、実践者に身近な利用できる資源としてのスーパービジョンの在り方を検討していくこと、である。

(2)フォーカスグループインタビュー

1)調査の目的

本調査の目的は、地域共生社会に向けたスーパービジョンの成功事例の分析(質的調査)を通して、地域共生社会の実現に資する社会福祉士の成長を促進するスーパービジョンの効果、そのためのスーパーバイザーに求められる知識、スキルを明らかにすることである。

2)インタビューの概要

① インタビュー協力者と実施方法

インタビュー協力者は、認定社会福祉士制度のスーパービジョンを体験した社会福祉士5名である。インタビュー協力者の選定は、公益社団法人日本社会福祉士会スーパービジョン調査研究委員会で、それぞれのスーパービジョンや実践の状況を総合的に判断して行った。

実施方法は、フォーカスグループインタビューである。本調査は、コロナ禍の状況を踏まえ、集合形式ではなく、Zoom を活用しオンラインで実施した。フォーカスグループインタビューは、スーパービジョン調査研究委員会委員2名(メイン、サブ)が担当し、複数の陪席者(インタビュー中画面 OFF)を設けた。

フォーカスグループインタビューの実施時期は2021年2月13日、15時～17時の2時間であった。なお、インタビュー協力者には、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。

図表 3-2-2 インタビュー協力者と実施日等

	所属機関等	実施日	担当委員
A	特別養護老人ホーム	2021年2月13日	齊藤、野村
B	社会福祉協議会		
C	障害者相談支援事業所		
D	地域包括支援センター		
E	障害者相談支援事業所		

② インタビューの内容

- ・ スーパーバイザーとの対話のなかで、印象に残っているキーワードやフレーズ(スーパービジョン体験含)
- ・ スーパービジョンを受けて良かったと思っていることや効果、実践に活かしていること
- ・ 地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーとしての意識づけにとって有効だった問いかけや、キーワード、スキル
- ・ スーパービジョンを受けたことで、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーへの意識変化(どのような変化か)
- ・ スーパービジョンを受けたことで、ソーシャルワーク実践において地域共生社会の実現に向けた視点や行動の変化

3)分析方法

グループインタビュー法における内容分析及び記述分析方法(安梅 2001;安梅 2010)を用い、質的分析を行った。

分析の手順は、インタビュー協力者の許可を得て、インタビュー内容を録音し、録音内容から逐語記録

を作成した。逐語記録から質問項目に沿って「重要アイテム」を抽出し、比較検討しながら類似する「重要アイテム」をまとめて、「重要カテゴリー」に分類した。

4) データ収集と分析の限界

インタビューは異なる性質をもつ参加者による複数のグループに対して実施するのが一般的であるとされているが、本調査のインタビューは1回のみであったため、分析結果には限界がある。

また、オンラインでの調査であるために集合形式のグループインタビューとは、異なるグループダイナミクスが生じた可能性がある。

5) 分析結果のまとめ

分析の結果、各項目を構成する重要カテゴリーを【 】に示し、重要アイテムを「 」に表記した。重要カテゴリーを代表する発言を逐語記録から抜粋し、枠内に記載した。

① スーパーバイザーとの対話のなかで、印象に残っているキーワードやフレーズ

この項目では、スーパービジョンの方法やテーマに関する【スーパービジョンのスタイル】【スーパービジョンのテーマの再焦点化】、対話を通じたスーパーバイザーの【考え直す・とらえ直す】【新たな発見】が抽出された。

【スーパービジョンのスタイルの違い】

スーパービジョンのスタイルでは、「理論的フレーム」「マイクロ・メゾ・マクロの意識」から入る理論的なアプローチと「仕事に対する感情や思い癖の振り返り」のスーパーバイザーの体験を振り返るアプローチがあげられ、スーパービジョンのスタイルに対するスーパーバイザーの肯定的な受け止めがわかった。

- ・ 部下から相談されて自分が回答することが正しいかどうかのなかっていったところが、理論と照らし合わせていつも不安だという相談をしたということです。それでスーパーバイザーのほうからは、じゃあその理論的なところをフレームに基づいて展開してみようということにいただきました。
- ・ 特にスーパーバイザーからの印象に残っている言葉としては、マイクロ・メゾ・マクロの意識を持つということがすごく印象に残っています。
- ・ 仕事に対する自分の感情とか思いぐせとかそういったところがどうして起こるのかとか、それをどうやって回避というか視点を変えて見れるようになるとか、そういったところで進めてもらいました。

【スーパービジョンのテーマの再焦点化】

スーパーバイザーから語られたのは、当初のスーパービジョンのテーマからスーパービジョンを通して再焦点化されており、結果、「ケース支援同様、背景を理解した上の人材育成」「ソーシャルアクションには個別の実践から」「一人ひとりの特性をよく理解した人材育成」と深められた内容があげられた。

- ・ 人材育成においてもケース支援においてもということだったんですけども、やはり本人に語らせないといけないということはスーパーバイザーの方から言われてまして。人材育成においても、個々の職員がどういう職歴とかどういう価値をこれまで持って仕事をしてきたとか、そういうことを

やはりちゃんと聞かないままに人材育成といってもなかなか難しいというか、それぞれの背景をきちんと理解した上で人材育成をしないといけないんだというふうなこともおっしゃっていただきました。

- ・ ソーシャルアクションができるようになりますかというようなことを最初のスーパービジョンのテーマにしたんですけども、そもそもソーシャルアクションをするためには、個別の実践からきちんとそれを組織に向けて課題を提起して地域につなげないといけないよね、というようなところをすごくスーパーバイザーの方から言われたので。
- ・ やっぱり職場の中では、利用者の方に対しても一人一人の特性をよく見て関わるということが大事なんだけれども、職員一人一人の特性もきちんと理解して人材育成をしっかりと取り組むということとか、職場の雰囲気づくりということも、いい職場をつくっていくっていい雰囲気をつくり上げるということの大事さであったり。

【考え直す・とらえ直す】

スーパービジョンを通して、スーパーバイザーは「相対的価値の概念」「組織のアプローチ継続の必要性」「業務の客観視」といったこれまでの概念や業務を考え直す、とらえ直す機会につながっているのが明らかになった。

- ・ 倫理等の絶対的価値と状況的価値を含む相対的価値の概念っていうのは違うんだよっていう話がありまして。特にその連携というのは、当事者や家族を含めた社会資源が相対的な価値観の中で合意形成していくプロセスなんだといったところをもう一度考えることができたといったところではすごく学びにもなりました。
- ・ 自分の組織が地域のニーズに則した事業運営を行って、地域の社会資源を広げられるようにアプローチを継続していくことが大事なんだっていうことを考え直す機会につながった。
- ・ 自分自身の業務についてスーパービジョンを受けた経験というのがこれまでなかったもので、自分の業務を客観的に捉えることができた。

【新たな発見】

スーパーバイザーはスーパーバイザーとの対話を通して、「社会福祉士としてどう変わっていくかが大事」「さらに意識化していき継続できる」「自分が変わると周囲も変わる」といった発見を得て、次のステップに進んでいる。

- ・ 行政を変えなきゃみたいな視点で見てたんですけど、自分自身が社会福祉士としてどう変わって動くのかっていう視点がすごく大事なんだなっていうことに気づくことができて。
- ・ 過去にさかのぼって同じようなことがあったかなっていうのをゆっくりせかささないで聞いてもらえたので、自分の中で振り返って出すことができたっていうのがあったかなと思います。意識したりとか対応の仕方を変えることができた自分のやってきたことを言語化したり文章化したりして、さらに意識化していくことで継続して行っているのではないかなというところを感じました。
- ・ 私自身が変わることによってスタッフにも変化が見られてということがありましたので、やはり人材育成というのは一方的にするのではなくて、こちら側、自分も変わっていくということが大切なんだなというふうなことに気づかされました。

② スーパービジョンを受けて良かったと思っていることや効果、実践に活かしていること

スーパービジョンの効果について【振り返り】【スーパーバイザーからの承認】【視点・意識の変化】【予想しなかった効果】である。

【振り返り】

スーパービジョンを通して「実践の振り返り」「自身の客観視の機会」「振り返る時間」と効果があげられた。

- ・ 自分の実践を振り返るっていうところのきっかけにはすごくなつたなという気はしています。
- ・ 自分にとっても自分を客観的に見ることができるようになった。
- ・ 振り返る時間ができたので、それでとても自分の気持ちとかも整理がつくし、次の行動にも移しやすくなつたっていうところがすごく良かったので。

【スーパーバイザーからの承認・強化】

スーパーバイザーから「できていることとできてきないことの気づき」「所属を超えた評価」と承認を得られたこと、承認を得られた結果「次の課題に取り組むモチベーション」につながっているとあげられた。

- ・ 良かったこととしましては、やはり自分ができていることとかできていないことっていうことに気づけたっていうことが大きいかな、っていうのがあります。
- ・ 所属を越えて自分の実践を言語化してきちんと評価をいただいたり助言をいただくことで自分の実践自体をしっかりと客観視できるっていうのか、できていないところをきちんと振り返ることができて。
- ・ 次の課題にちゃんと取り組むモチベーションにもつながるなっていうのを実感しています。

【視点・意識の変化】

スーパービジョンを受けた結果として、「周囲の客観視」ができるようになる、「実践と理論を結びつける」意味への気づき、「ものの見方の変化」、「組織への還元」への意識、「社会正義の多様性」の視点があげられた。

- ・ 自分だけじゃなくて周りで起こっていることも客観的に見て分析したりすることもできるようになって。
- ・ 文献であつたりとかこういう理論とかアプローチをもう少しやっていったほうがいいですよとか、文献を読んでみてくださいというようなことだったので、それを実践に結びつけるという意識がやっぱり今までどちらかという欠けていたので、それをスーパービジョンしていただくことで実践を理論に結びつけないといけないかなというような気にはすごくなつたかなと思います。
- ・ 組織とか自分の会社で起こってることとか、社会福祉協議会がどういうことをしていかななくちゃいけないのかとか、そういったところをもっと地域の方にも分かってもらわなくちゃいけないとか、いろいろ見えるものが変わってきたなということは感じています。
- ・ 中間地にある組織にどう還元するかとかどう知ってもらわかっていうところをここ何年かは意識しているような気はしています。
- ・ きまぎまな社会の価値観によって違って、社会正義の考え方が一つじゃないっていうことに気づいたってことはすごく気づきでした。

【予想しなかった効果】

スーパービジョンを受けた後、スーパービジョンを受ける前に予想しなかった効果として、スーパービジョンのイメージが変化し、スーパービジョンの「敷居を下げる」必要性、「自分だけではなく、職場の人への波及効果」が述べられた。

- ・ 日常の振り返りとかってというのがすごくできるなっていう感じもあるので、もっと皆さんに敷居を下げられるといいのかなっていう感じはしました。
- ・ 私を通じて職員を育ててもらおうとか、私を介してはいるんですけども、私のためのスーパービジョンだったんですけど、そこにとどまらずに私の職場の人たちに対しても効果が波及したというか。

③ 地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーとしての意識づけにとって有効だった問いかけや、キーワード、スキル

本項目では、【地域共生社会への価値の醸成】【組織を媒介した個別、地域支援の展開】【社会福祉士の役割】【地域共生社会の実現に対する課題の認識】である。

【地域共生社会への価値の醸成】

地域共生社会の実現に向けて、受け手・支え手の認識から「専門職と地域住民が共に暮らす視点を持つ」働きかけ、多様な価値を認め「状況的価値の醸成」にどうかかわるか、「価値はひとつではない」視点の必要性と価値の醸成があげられた。

- ・ 地域に共に暮らす人たちという視点を、専門職側だけじゃなくて地域の住民さん側にも持っていたりするような働きかけであるとか、地域包括だけで支えることを考えずに、包括としてはどこまで支えるか、地域の人たちにはどこまで協力してもらったりとか、自分たちの課題として捉えてもらえるような働きかけをしていくかっていう辺りを、スーパービジョンを通じてさらに強く意識づけをさせられたといえますか。
- ・ 状況的価値の醸成をどうしていくかといったところで、それぞれの価値観を持ってる方々がいらっしゃるけれども、その中でのコーディネートっていう中で、その現場の中で新たな価値観が作られていくっていうプロセスを、ワーカーとしてどういうふうに関わっていくのかっていったところに視点を持っていくといいんじゃないかなってというのが、スーパービジョンの中で学んだ地域共生社会への学びでした。
- ・ その人が何を大切にしているのか、どんな価値観を持っているのかっていうのを考えて相手を理解する必要があるなっていうこと、本当に価値観は一つじゃないので、本当にその人その人の中にいっぱいあるっていうことを分かって、思って、理解していく必要があるなっていうのを感じました。

【組織を媒介した個別、地域支援の展開】

地域共生社会の実現に向けて、個別や地域へのアプローチだけではなく、所属する組織に対して「個別の実践を組織に理解してもらい、地域につなげる」「専門職が集まり、スローガンを決める」「職場の風土づくり」の重要性があげられた。

- ・ 個別の実践を地域につなげる、という、なんていうんでしょう。その話に、あいだにある組織というところをどういうふう理解していくか、その組織を評価して、なおかつ個別の実践を組織に理解してい

ただ、組織からどう地域につながるかというところが非常に地域共生社会においては大事なかなと思うと感じています。

- ・ まず施設として地域の中にどう関わっていくのかというビジョンを立てようというところで、施設内のさまざまな専門職に集まってきていただいて、プロジェクトをつくって、まずはスローガンを決めていこうというところで調整をしています。
- ・ 本当の社会福祉協議会のソーシャルワーカーだともっと地域に根付いて、もっと地域の人と顔見知りになってやっていくべきなんじゃないかなというところがありまして、今ちょっと組織改革じゃないんですけども、もうちょっと地域に出ていいんだよって、机にかじりついてなくていいんだよって、そういう風土というか、そういうのをつくりたいなというところで、今ちょっと県のほうのモデル事業とかも利用させていただいて職員の方に研修というか、そういうのをしているところなので。

【社会福祉士の役割】

社会福祉士として「組織の中で自由に発言、行動できる」「同じ視点、同じレベルでの地域づくりの共有」がキーワードになるとあげられた。

- ・ なんか組織の中で自由に社会福祉士が発言できたりとか行動できるとかっていうことをやっていくことが、地域共生社会というか、その中で社会福祉士がより有機的に活動できるためのなんかキーワードなのかなという気はしています。
- ・ あと、地域共生社会の視点でいくと、うちの法人の相談員だけがいいっていうわけでは駄目で、やっぱり地域の相談支援専門員なり社会福祉士の方が同じ視点で、同じぐらいのレベルできちんと地域の方々と向き合って地域づくりをしていくっていう視点をみんなで共有しながらやっていきたいなと思うと、やっぱり地域の人材育成にも取り組んでいかなきゃいけないなというふうに思っています。

【地域共生社会の実現に対する課題の認識】

地域共生社会の実現に向けた実践の場の現状とその課題として「組織が地域展開できない」「地域に出いけない現状」「地域の課題やニーズを組織に伝えるのが難しい」「社会福祉士が地域に目を向けられない」「人材の不足」があげられた。

- ・ 結局いま社会福祉士がなかなか地域に目を向けられない状況というか、自分の組織の中で固まっちゃってる実践をしなきゃならないっていう立場になっているので。
- ・ 地域の中で社会福祉法人としてやらなくちゃならない地域展開っていうのは確かにあるんだけど、そこのビジョンがきちんとしていないので。
- ・ 社会福祉士の方もたくさんいるんですが、なかなかやっぱり何か事業を、なんか講座をやるとか、何か事業をプログラムするみたいな感じで地域に出いけない現状がありまして。
- ・ なかなか地域に自分たちが出ていくっていう雰囲気すらなかなかなくて、包括はいろんな課題とかニーズとか拾って組織に帰ってくるんですけども、でもなかなかそれを私も上手に組織に伝えることが難しいですし。
- ・ 私自身、法人の中でやっぱり相談員、ソーシャルワーカーとして活躍できる人っていうのがちょっと、高齢化って言うとなんなんですけど、若い人材が本当に不足しています。

④ スーパービジョンを受けたことで、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーへの意識変化

本項目では、【横断的な支援体制づくり】【新たな知識や技術の獲得】【社会福祉士の役割を伝える】【仕組みづくりのための働きかけ】である。意識変化を問いかけた質問であったが、意識変化に伴う行動の変化も述べられたため分析に加えた。

【横断的な支援体制づくり】

地域共生社会の実現に向けて、「地域のセンター同士が価値を合わせる」「長期的な視点にたった支援」「行政と一緒に」があげられた。

- ・ 地域包括支援センターとしてどういうふう地域をつくっていきたいかとか、どういうふうサポートしていったりとか、住民さんたちと一緒に地域をつくっていくのかという価値をやはり合わせていくということも非常に大事なことなんだなというふうなことを変化として、自分としては、センターとしてもちょっと変化が得られたことでした。
- ・ 5年後、10年後、もっと先まで見据えた、そういう支援をしていく視点であったり、時代背景とかそういうことも含めてきちんと考えて地域づくりっていうのをしていかなきゃいけないっていう視点を、気づいたというか、改めて考えさせられるきっかけづくりになったなというふうに思っています。
- ・ 行政と一緒に協力しながらやっていかないといけないっていうような意識と行動の変化ができたかなっていうところ。

【新たな知識や技術の学習】

スーパービジョンを受けて、地域共生社会の実現に資する社会福祉士として「常に情報を得る」「場の形成のスキル」といったあらたな知識の獲得や、そのための具体的な方法があげられた。

- ・ さらにやっぱり自分の考えを凝り固まらないようにいろんなやっぱり情報、新しい情報であったり具体的な情報であったり、そういうのを常に吸収していくような、そういったことの、自分にとってそういうのが大切だなということ、今後そういうのを続けてやっていきたいなというふうに思いました。
- ・ 実は私、このスーパービジョンを受けたあとにファシリテーション協会っていうところに入りまして、ファシリテーションを学ぶようにしました。場の形成の中で話をどういうふうに持っていくのかといったところは、実はソーシャルワークの面接技術以上のところの何かスキルが必要じゃないかなというふうに思ったりもして、今そこのところを学んでいるところで。

【社会福祉士の役割を伝える】

地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士が自身の役割を「多機関・多職種」「組織経営陣」「地域住民」に伝える、理解を得る必要があると述べられた。

- ・ 行政を変えなきゃとか学校の先生たち変えなきゃみたいなふう、どうしても相手を変えなきゃみたいなふう思いがちなんですけど、やっぱり自分自身が社会福祉士としてどう動けばいいのかっていう視点で物事をきちんと考えて、自分たちの仕事、実践のやり方をしっかりと伝えていくことが大事なんだなというふうに思いました。
- ・ 組織の経営陣に社会福祉士の価値とかを知ってもらうのは当然ながら、自分たちが地域に出ているかなきゃいけないよねっていう役割だよっていうことを伝達したいなというふうにはしています。

- ・あとやっぱり社会福祉士であったり相談支援専門員の役割自体が地域住民の方にまだまだ知られていなくて、何してくれる人なんやっていうのを聞く場面が結構あるので、もっともっと地域の方に自分たちの存在であり役割っていうのを知っていただくような活動をしていかなきゃいけないっていうふうに思っています。

【仕組みづくりのための働きかけ】

地域共生社会の実現に向けた仕組みづくりのための働きかけとして「既存の地域資源の活用」「組織内のソーシャルアクション」の必要性、具体的な「実態調査の実施」「地域住民に向けた講演会の開催」の取り組みがあがった。

- ・地域に何かニーズが出てきたときに新しく何かをつくろうってするよりも、今まであることの活用であるとか、地域の人たちへの働きかけをまずしてみるっていうことを意識するようになりました。
- ・取りあえず組織の中で変革を求めてアクションを起こしていきたいなっていう気はしています。
- ・福祉課さんであったり地域包括支援センターの方に協力を依頼して、私たちが把握していないもっとハイリスクな家庭とか、実際にサービスにつながっていないけど高齢者の世帯でなんか気になる人いるよねみたいな、そういう方の実態調査をお願いしたり。
- ・地域の住民の方にもやはり偏見を持たないで、いろんな人がいるっていうことで、その人その人の立場があるんだっていうことを理解してもらうために研修会というか講演会を開催させてもらったり。

⑤ スーパービジョンを受けたことで、ソーシャルワーク実践において地域共生社会の実現に向けた視点や行動の変化

本項目は【地域のストレングスの発見】【人材育成・スーパービジョン】【意識醸成に向けた働きかけ】である。

【地域のストレングスの発見】

スーパービジョン後の意識変化として「地域のいいところをたくさん見つけて有機的に結びつける」「互いに評価しあう」と地域のストレングスの発見があげられた。

- ・やっぱり地域のいいところをたくさん見つけて、そこをつなぐ、そこを有機的に結び付けていくっていう視点を常に持ち続けて、それもやっぱり変化していきますので、その変化に合わせてきちんと自分たちも地域をつくっていく、地域をつくり上げていく、時代に即した地域をつくり上げていく視点を、社会福祉士として全体を見ながら、長期的な展望も見ながら取り組んでいかなきゃいけないというふうには。
- ・みんなお互いに評価し合うっていうことが必要かなって、大切かなっていうふうには感じましたので、ここを起点に、病気を起点にこっち側とか年齢を起点にこっち側っていうのではなくて、それぞれボーダーがなく、やれることがあって活躍できる場があってっていうことが、ありきたりですけども、やはり実践も通して感じることは、そういう意識を常にどこかに持つておくっていうことが地域共生社会をつくっていく上での私は土台にやはりなるかなというふうに感じました。

【人材育成・スーパービジョン】

「ジェネラリストな社会福祉士の養成」「スーパービジョンの必要性」「実習生のスーパービジョン」があ

げられた。

- ・ 地域共生社会においては価値観の多様性を理解して、なおかつ、やっぱりジェネラリストというか、そういった社会福祉士を養成していくみたいな視点がものすごくキーワードとして挙げられるのではないかなとは思ってます。
- ・ やはり職場も越えて分野も越えてスーパービジョンをいろんな分野の人も受ける必要があるのかなというところが思います。
- ・ そういう力を常に蓄えていくためには、やっぱりこのスーパービジョンを受けて自分の価値をまた高めていくっていう、この繰り返しが必要なんだなっていうふうに、いま皆さんのお話も含めて振り返らせていただきました。
- ・ あと、いま働いてる人だけじゃなくて、これから社会福祉士になるっていう実習生のスーパービジョンっていうのもすごく大事なのかなっていうふうに思います。

【意識の醸成に向けた働きかけ】

地域共生社会を実現するための意識を醸成するためには「地域住民に課題を考えてもらう」「丁寧な個別支援の積み重ね」「分野横断的な取り組みの必要性」「状況的価値を積み重ねるプロセス」がキーワードとしてあげられた。

- ・ やはり地域包括だけが頑張るんじゃなくて、やっぱり住民さんたちにいかに課題を返していったって考えてもらうかっていうこととか。
- ・ ほかの、学校じゃなくてもほかの機関で、サービスの事業所さんのなりと一緒に話をすることで、同じ共通の目標を持って取り組むっていう、そういう意識を個別支援を丁寧にやる中できちんとつくっていくっていう、その実践の積み重ねが大事ななんだなっていうのを最近は感じているので、しっかり個別支援を丁寧にしていくっていうことも意識の変化につながったかなというふうに思っています。
- ・ やはり包括だけでっていうよりも地域にいる働いている専門職の人たちをなんとかもっとも法人の垣根を越えて巻き込めないかなっていうふうなことにもやはり考えるようになりまして。
- ・ そのときの価値観を形成し、また、新たな環境要因を入れてまた会議を開いていくことで、さらに新たな状況価値をつくっていくっていうようなかたちで、状況的な価値を積み重ねていくっていうプロセスって非常に大切じゃないかなっていうふうに思っています。

4)結果の考察

本調査は、スーパービジョンの成功事例を分析し、地域共生社会の実現に資する社会福祉士の成長を促すスーパービジョンの効果とスーパーバイザーの知識やスキルについてスーパービジョンを受けたスーパーバイザーの側に焦点を当てて行ったものである。

全体を通して、スーパーバイザーの言葉からスーパービジョンのセッションの様子やその時のスーパーバイザーの声かけがイメージできるものであった。また、スーパーバイザーがスーパービジョンを活かして視点の転換や意識の変化がみられ、地域に働きかけを行っていることも明らかになった。

今回の調査では、スーパービジョンが、理論的な枠組みからのアプローチ、スーパーバイザーの体験から入るアプローチとスタイルの違いとそのスタイルに対するスーパーバイザーの肯定的な受け止めが示された。どのアプローチにおいてもスーパーバイザーの視点の転換や意識の変化につながり、いずれのアプローチにおいても、ミクロ・メゾ・マクロの視点が入り入れられ、偏りは見られなかった。

スーパーバイザーのスキルにおいては、スーパーバイザーによるスーパーバイザーの包括的なアセスメントが行われており、アセスメントに基づきスーパーバイザーのスーパービジョンの当初のテーマを対話による再焦点化がみられた。「人材育成」をテーマにしたスーパーバイザーは「ケース支援同様、背景を理解した上の人材育成」であるととらえ直し、個別支援同様、対話を重視した人材育成の実践をしている。スーパーバイザーが再焦点化を受け入れられた背景には、スーパーバイザーに対するスーパーバイザーからの共感、承認がベースにあるとわかった。「振り返り」になったとスーパービジョンの効果があげられているのは、スーパーバイザーのスーパーバイザーの内省、省察を促進するスキルであり、内省、省察を通して、スーパーバイザーは、「自己の客観視」「周囲への客観視」ができるようになり、課題の整理、役割や業務の明確化へと発展している。スーパーバイザーが、スーパーバイザー自身、クライアント(システム)、組織、地域を映し出す鏡の役割を果たすことにより、スーパービジョンの効果としてあげられた「考え直す・とらえ直す」「新たな発見」「視点・意識の変化」を手に入れ、次の課題へとチャレンジできるようになっている。スーパービジョン関係が、スーパーバイザーとスーパーバイザーの平行な関係であるといわれるひとつの根拠であると考えられる。

地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーとしての意識づけに有効だった問いかけとスーパーバイザーの意識変化、行動の変化もスーパーバイザーとスーパーバイザーの平行な関係が明らかになった。そして、スーパーバイザーの中に地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践の概念基盤があり、スーパービジョン展開がされていることも明らかとなった。スーパーバイザーの問いかけにより「専門職と地域住民が共に暮らす視点をもつ」「価値の多様性への気づき」という地域共生社会への価値の醸成が意識づけられたという意見が出されている。

調査から特徴的であったのは、地域共生社会の実現に向けて、スーパーバイザーが所属する組織へどのように働きかけていくかを意識したという意見が複数あった。その背景には、所属する組織・機関に「地域にどう関わっていくのか」というビジョンがないとソーシャルワーク実践を地域で展開する際の障壁となってしまうことが共通していたことやスーパーバイザーが中間管理職的な立場である影響もあると考えられるが、組織の働きかけを介して個別支援、地域支援を展開させていく必要性、組織が媒介してこそ、個別支援、地域支援が展開できるのだという、マイクロ・メゾ・マクロを循環する実践への視点が強調された。個別支援、地域支援と別々に目が向きがちになるが、自身の組織に働きかけを行い、「組織・機関として地域にどう関わっていくのか」というビジョンを組織内の多職種のチームでつくりあげていくことが、地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践を展開する際の重要な要素となる。

さらにスーパービジョンからの意識変化では、自分が変わることによって周囲が変わる、さまざまなレベルでの気づきが語られた。「地域の課題を投げるのではなく、組織からどう地域につなげるか」「地域のニーズは今まであることの活用や地域の人に働きかける」「行政や相手を変えなければでなく、自分がどう動くか」から意識の変化だけではなく、具体的な実践、行動の変化が起きている。具体的には、地域の利用者の実態調査、行政とともにハイリスク世帯の掘り起こし、中断していた事例検討会再開などの包括的な相談支援体制を構築するためのソーシャルワーク機能に関する実践、地域住民に対する講演会の開催などの住民主体の地域課題を構築するために求められるソーシャルワーク機能に関する実践、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーたるためのスキルの獲得と意識レベルの変化が、行動レベルでの実践へと結びついている。

限られた時間枠の中でのスーパービジョンでは、意識レベルでの変化であっても、意識レベルで変化すれば、行動レベルでの変化に発展するとインタビューを通して明らかになった。そして、現在、意識レベルにあるものも、行動レベルに発展するであろうと予測できる。それらをバックアップしていくために「ス

「スーパービジョンの必要性」の声があるように、社会福祉士に対する研修と並行して、継続的なスーパービジョンの機会を保障する必要がある。

<参考文献>

安梅勅江(2001)『ヒューマンサービスにおけるグループインタビュー法』医歯薬出版

安梅勅江(2010)『ヒューマンサービスにおけるグループインタビュー法Ⅲ/論文作成編』医歯薬出版