

医療ソーシャルワーカーの困難とソーシャルワーク・スーパービジョン

Supervision and Difficulties in Medical Social Work

浅野 正嗣

Masashi ASANO

1. 医療ソーシャルワーカーの困難

1) 問題の背景

社会福祉事業に従事する職員数は年々増加しており、2003（平成15）年10月現在、154万人を数えている¹⁾。保健・医療領域でソーシャルワークを実践する医療ソーシャルワーカー（以下MSWと略）の概数は1万人ともいわれ²⁾、社団法人医療社会事業協会の登録者数は2006年5月現在、全国で3155名である³⁾。

保健・医療領域に携わる福祉専門職の増加は望ましいが⁴⁾、その反面、臨床場面では「忙しくて記録を書く時間がとれない」とか、「ひとつのケースにゆっくりと時間をかけて相談（援助）ができない」など多忙な業務に不満も聞かれる。また、MSWの採用予定のある機関・組織では、「新人を、時間をかけて育てるゆとりはない」、「即戦力になる知識や技術をもったワーカーが欲しい」など業務への取り組みに切迫感がある。

このような状況は、今日にはじまったわけではない。大半の職場では、少人数体制のなかで日々の相談業務に取り組んできている。多忙な業務のなかでMSWは、新人MSWの教育を行い、互いの援助の質を高める努力を

すすめてきた。しかし、そのような努力も現状下では困難を極める。

臨床においてMSWを育成する方法は、研修会、講演会、セミナー、ワークショップなど規模の大きなものから、研究会やミーティング、事例検討会、スーパービジョンなど小規模なものまでさまざまなタイプのものがある。

それらのなかでも特にソーシャルワーク実践に不可欠といわれてきたスーパービジョンは、現場や研究者によってそのとらえ方に相違がみられる。そこで、ソーシャルワークの領域で、スーパービジョンがどのようなとらえ方をされているのか文献をもとに明らかにしたい。

先行研究においてスーパービジョンの定義は、明確に示している場合と、規定や位置づけなど定義とはニュアンスの違いがあるものの、定義とほぼ同義として用いられている場合がある。ここでは、それらを含んだやや広い概念として「とらえ方」という語句を用いることにした。

本稿の目的は、MSWの相談援助業務の困難と、これまでMSWが培ってきた援助実践をどのようにして次世代に継承するのか、その方法のひとつであるソーシャルワーク・スー

パービジョンをどのようにとらえているのかを考察し、ソーシャルワーク・スーパービジョンのあり方を検討することである。

2) 医療ソーシャルワーカーと国家資格

MSWには明確な資格があるわけではない。しかし1950（昭和25）年に愛知県医療社会事業家協会（現愛知県医療ソーシャルワーカー協会）が、1953（昭和28）年には日本医療社会事業家協会（現日本医療社会事業協会）が発足したことから分かるように、MSWの職能団体が設置されてすでに50年余が経過している。

この間、MSW資格をめぐる職能団体は大きく揺れ動いた。1987（昭和62）年には「社会福祉士及び介護福祉士法」によって国家資格としての社会福祉士が誕生した。日本医療社会事業協会は、1990（平成2）年の総会でMSWの資格については「社会福祉士とは別の国家資格は求めない」と決定した。一部にはMSWの単独資格を求める動きもみられた。1997（平成9）年には「精神保健福祉士法」の制定により精神保健福祉士の国家資格が誕生した。わが国におけるソーシャルワークの中核的存在と自他ともに認めていたMSWは、早くからスーパービジョンを取り入れるなど専門性の向上につとめ資格制度の確立をリードしてきたにもかかわらず、その存在は棚上げされた状態となり、MSWの国家資格は見送られることとなった。

2006（平成18）年4月に社会福祉士の実習指定施設に病院、診療所、介護老人保健施設および包括支援センターが追加されたことから、MSWの国家資格は社会福祉士のなかに位置づけられることになった。また、退院時リハビリテーション指導料におかれていた医療ソーシャルワーカーの名称が社会福祉士として明記されるようになった⁵⁾。

3) 医療ソーシャルワーカーの直面する問題への対処方法

筆者は、愛知県医療ソーシャルワーカー協会の個人会員を対象に2005（平成17）年に「ソーシャルワーク・スーパービジョンの推進に関する調査」⁶⁾を行い、181人から回答を得た。そのなかで「ソーシャルワーク業務のなかでどのような問題に困ることが多いか」を尋ねた。半数以上が困ると回答した項目は「ソーシャルワーカーの専門性」「業務上のストレス」「組織におけるソーシャルワーカーの役割」「利用者への援助の展開」であった。

これらの問題に対して現状の対処の仕方はカンファレンス（36%）、スーパービジョン（33%）、コンサルテーション（23%）となっていた。しかし希望する方法はスーパービジョン（59%）、カンファレンス（18%）、コンサルテーション（17%）の順であり、スーパービジョンに対する希望が高いことがわかった。スーパービジョンに対する理解の混乱を避けるために、本調査では、冒頭にスーパービジョンを次のように定義した。「ソーシャルワーカーであるスーパーバイザーが、同一職種であるスーパーバイザーに直接指導をすることを通して、スーパーバイザーの援助職としての成長を目指した指導方法」。

4) 事例検討会にみる医療ソーシャルワーカーの困難

医療ソーシャルワーカーの直面する業務上の問題が、具体的にどのような形となって現れているのかを金城学院大学医療ソーシャルワーク研究会の提出事例のテーマからみることにする⁷⁾。

本研究会は金城学院大学の卒業生が中心となって、学内において毎月1回開催している。毎回の参加者は10～20名程度である。筆者は、第1回から企画・運営のアドバイザー的な役

割を担って参加している。2005年度は、開催 があった。これらの事例検討会のテーマと検討された12回の研究会のうち9回が事例検討で 課題を表1に示す。

表1 金城学院大学医療ソーシャルワーク研究会の事例検討会テーマ一覧（2005年度）

	テ ェ マ	検 討 課 題
第1回	家族サポートのない顔損患者の 独居生活への退院援助	家族の支えがなく、医療依存度、介護依存度の高い状態で、地域社会のなかで独居でやっていけるのか。どのように、退院援助をすすめていけばよいのだろうか。
第2回	意思疎通の困難な身寄りのない 高齢者への退院援助	①患者と病院、双方が互いに不信感を抱きトラブルに発展。そこからの退院援助を求められた場合、ワーカーとしてどのように双方の間にたって援助していけば良かったのだろうか。 ②引き取り手がない、望める援助が少ない患者に強制退院の指示がでた場合、どう対応していけばよくなったのだろうか。 ③成年後見人制度、権利擁護事業の利用について・・・このケースの場合は、市役所による介入が始まろうとしていた。たびたび金銭管理について相談を受けるが、長期療養が望めない病院でどこまで本人の金銭管理について介入していけばよいのか判断に迷うことがある。
第3回	家族、親戚と絶縁状態の入所者 に対する退所援助	①キーパーソンが曖昧な入所希望者を施設が今後どう受け入れていけばよいのだろうか。 ②頑固で特定のスタッフしか受け入れない入所者に対して支援相談員としては何をしていくことができるのか。
第4回	N病院におけるMSW新体制に ついての報告	①N病院の平均在院日数は18.5日であり、目標在院日数は15日台に設定されている。急性期のMSWへの院内から期待されている役割として、一般的に在院日数の短縮が挙げられる。しかし、それを目標としたMSWは単なる「追い出し屋」に過ぎないといえる。では、在院日数の短縮以外に院内・地域・患者の視点から何をもちて評価されるべきか。 ②新体制のなかで、医療の質の向上のための業務記録シートの提出、地域医療連携窓口での患者紹介の対応など医療福祉相談以外の業務が拡大してきた。これらの業務をMSWの業務範囲とする意義は何か。 初めてMSW間のローテーションを導入し、それまで病棟で個々に担当していたケースを次の担当者に引き継ぐことになった。そのなかで、3ヶ月間で信頼関係を築いたケースの引継ぎや情報共有の難しさを感じている。今後ローテーションを続けていく上でどのような点を注意すべきか。
第5回	デイケアにおける相談員の役割	①デイの相談員として、どこまで支援していくべきか。 ②管理者に対し、どのように働きかけを行なっていけばよいのか。
第6回	身寄りがなく職場の上司宅に住 民票を置く患者への退院援助	①MSWとしてどのように援助すべきであったか。 ②上司宅に住民票のある場合、社会福祉士としての介入はできないのか。 ③関係者との信頼関係を築くために何か方法があったのではないか。 ④キーパーソンは誰なのか。 ⑤ネグレクトとは何か。
第7回	社会資源が何も使えずクライエ ントに「MSWはいても意味が ない」と言われた事例	①クライアントの本当のニーズは何か。 ②「MSWはいても意味がない」と言われ、自殺をほめかされたが、どう対応したらよいのか。
第8回	退院を阻む家族問題にMSWと してどう向き合うかー自宅に 「帰りたい」患者と、「帰さない」 家族の事例を通して	①MSWに与えられた時間では家族問題が重く、時間切れが予想される。どのように援助していけばよいのか。 ②主治医は「家族の問題は病院が抱えるものではない」というが、それについてどう答えたらよいのか。（私自身はMSWだからこそ家族問題を扱うと思っていたが） ③家族のサポートに重きを置き、患者の思いを十分聞くことはしなかった。患者と家族のどちらの自己実現のために援助を展開すればよいのか。 ④「医学的には一人暮らしは可能」との医師の判断だが、実際は病院から外へ出た患者は「社会的に一人暮らしは可能とは言えない」要素が多いのが現実だった。MSWのアセスメントとは。
第9回	生活保護受給患者への退院援助ー キーパーソンがパニック症候群 の長女	①患者がしっかりしている場合でも、家族との面談はしていくべきなのか。 ②生活保護担当者が患者の退院に対して消極的であるため、どう進めていけばよいのだろうか。

（表の文言は、検討会に提出された原文をできるだけ尊重したうえで、一部修正を加えた。）

9回の事例検討会にあげられたテーマを大きく分類すると、①退院（所）援助、②組織内の位置づけ、③MSWの役割の三つである。退院（所）援助に関わるテーマは、7回にわたって登場しており、MSWが援助に困難を感じる人が多いテーマであることを示している。これら事例のテーマに対して事例提供者が用意した検討課題を分類すると1) 援助の進め方、2) 事例のアセスメント、3) 援助の方法、4) MSWの位置づけ、5) MSWの役割である。

本研究会は、MSW歴が概ね10年未満の者で構成されているが、その多くは1年目から3年目のいわゆる初級のレベルにあるワーカーたちである。そのワーカーが担当する事例は、家族サポートのない独居患者や、意思疎通の困難な身寄りのない高齢者、家族や親戚と絶縁状態の利用者、家族と意見の食い違いのある患者、生活保護受給者などであり、それぞれのクライアントの直面している問題の重さや生活史の複雑さは、深刻な状況にある。これらの問題にときには一人で、またあるときには同僚や先輩、上司とともに知恵をしぼって援助を展開している。本研究会では、これらの事例に対して参加者全員がそれぞれの立場で援助の具体的な方法について考え、提案し、事例提出者と意見交換をする。そして、筆者がそれらの意見を整理し、助言するといった形式を取っている。その内容は、グループ・スーパービジョンの機能を一部有した事例検討会ということができる。事例提出者のニーズにどれほど沿うことができたかは、事例提出者のふり返りに委ねられている。研究会終了後には、毎回ニュースを発行し、そのなかで事例提出者のふり返りや感想を掲載している。いずれの事例提出者も、好意的に研究会でのやりとりを受け止めている。本研究会において、提出事例の援助課題がすべて達成さ

れたとは言いがたいが、問題の解決に一步近づくことができたと認識している。

5) 医療ソーシャルワーカーの育成とスーパービジョン

ソーシャルワーク実践にかぎらず何事においても新たな事柄に向かうとき、誰もがはじめは初心者であり、学びと経験を重ねていくなかで中堅者レベルになり、上級者レベルへと成長していく。しかし、MSWの世界では、職場内のワーカーの数も限られていることや、人事システムが医師や看護師、薬剤師などの専門職のように確立していないことなどから、中堅以上になるとMSWとしてよりも事務管理職に配置転換される例が少なくない。困みに、MSWの職場での位置づけは、事務職扱いであることが多い⁸⁾。このような状況は、新人MSWが先輩や上司から彼らの持っている援助の知識や技術を受け継ぐ機会が少なくなることを意味している。MSWとしての知識と経験のある指導者や先輩とともに働くことのできるMSWは限られている。MSW業務を理解している指導者や先輩がいない職場環境にあるMSWにとっては、先に示したようなケースの援助をすみやかにこなすことは困難な作業である。多くのMSWは、そのような困難に対して関連機関のMSWと連絡を取ったり、地域で行なわれる勉強会や職能団体の研修会、講演会などに参加するなどして知識や技術を得ている。だが、勉強会や研修会で一定の知識や技術を得ることはできるものの、深刻で複雑な生活背景をもつこれらのケースに対する援助の実践力を養うためには、継続的かつ計画的な援助者の育成が必要となってくる。

社会福祉領域において、継続的・計画的な援助者の育成方法は、先にも述べたように研修会をはじめ幾多の方法がある。いずれの方

法もソーシャルワーク実践を支えるものであり、どれも必要性の高いものといえるが、なかでもスーパービジョンは対人援助実践には必要不可欠といわれてきた。しかし、ソーシャルワーク・スーパービジョンは、そのシステムや方法、位置づけなどが十分に確立しているとはいえない。筆者は、その要因の一つには、ソーシャルワーク領域でのスーパービジョンのとらえ方に問題があるのではないかと考えた。次章では、ソーシャルワーク・スーパービジョンがどのようなとらえ方をされているのかを知る手がかりとして、和書単行本のレビューをする。

2. ソーシャルワーク・スーパービジョンの とらえ方

臨床にある多くの医療ソーシャルワーカーが、ソーシャルワーク・スーパービジョンを理解する方法として、身近な文献に当たるとは一般的な方法である。そこで、文献のなかでもソーシャルワーク・スーパービジョンに焦点をあてた和書単行本が、どのようにソーシャルワーク・スーパービジョンをとらえているのかを見る。方法としては、ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する文献の出版状況をウェブキャット・プラス（国立情報学研究所提供）やAmazon及び丸善などのデータベースから調べた。わが国において、書名の主題又は副題にスーパービジョンという語句を用いているソーシャルワーク領域における和書単行本は、2007年現在では表2に示したとおりである。

表2 ソーシャルワーク領域でスーパービジョンを主題又は副題とした和書単行本

	著者・编者	書名	出版社	発行年
1	ドロシー・デッソー著, 上野久子訳	『ケースワーク スーパービジョン』	ミネルヴァ書房	(1970)
2	D. E. ベティス著, 松本武子・木村嘉男訳	『社会福祉のスーパービジョン』	誠信書房	(1976)
3	荒川義子編著	『スーパービジョンの実際 現場におけるその展開のプロセス』	川島書店	(1991)
4	黒川昭登	『スーパービジョンの理論と実際』	岩崎学術出版社	(1992)
5	A. ブラックワイス, F. プレナン著, 山名敦子, 松本英二訳	『高齢者ソーシャルワーク スーパービジョン』	筒井書房	(1995)
6	社会福祉法人 奈良県社会福祉協議会編集	『ワーカーを育てるスーパービジョン』	中央法規出版	(2000)
7	塩村公子	『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相 重層的な理解』	中央法規出版	(2000)
8	相澤譲治・津田耕一編	『事例を通して学ぶスーパービジョン』	相川書房	(2000)
9	小野哲郎・山崎豊・竹島紘・石田功・西野良雄・原敏明・本橋朝子	『グループ・スーパービジョンによる生活保護の事例研究 公的扶助ケースワークの実際』	川島書店	(2001)
10	大塩まゆみ・福富昌城・宮路博	『ホームヘルパーのためのスーパービジョン よりよいサービスの提供をめざして』	ミネルヴ書房	(2002)
11	福山和女	『ソーシャルワークのスーパービジョン 人の理解の探求』	ミネルヴァ書房	(2005)
12	新保美香	『生活保護スーパービジョン基礎講座』	全国社会福祉協議会	(2005)
13	植田寿之	『対人援助のスーパービジョン よりよい援助関係を築くために』	中央法規出版	(2005)
14	相澤譲治	『福祉職員のスキルアップ 事例研究とスーパービジョン』	勁草書房	(2005)
15	北川清一・相澤譲治・久保美紀監修	『スーパービジョンの方法』	相川書房	(2006)

1) ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する文献

ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する論文や報告書はこれまでも著されているが、とくに2000年以降にソーシャルワーク・スーパービジョンをテーマにした和書単行本は複数出版されている。これまでわが国の社会福祉領域におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの単行本として知られている初期の基本文献といえ、ドロシー・デッソー『ケースワーク スーパービジョン』<1970（昭和45）年>を筆頭に、D. E. ペティス『社会福祉のスーパービジョン』<1976（昭和51）年>、15年の間を置いて荒川義子編著『スーパービジョンの実際』<1991（平成3）年>、黒川昭登『スーパービジョンの理論と実際』<1992（平成4）年>などがある。筆者の知るところでは1993（平成5）年から1999（平成11）年の6年間はスーパービジョンを主題もしくは副題とした単行本の出版数は翻訳が1冊であったものが2000（平成13）年には3冊出版された。また2001（平成13）年と2002（平成14）年には各1冊、2005（平成17）年には4冊、2006（平成18）年は1冊が出版されている。

2) 和書単行本にみるソーシャルワーク・スーパービジョンのとらえ方

ここでは「表2 ソーシャルワーク領域でスーパービジョンを主題又は副題とした和書単行本」の15点の概要と、そこに示されているスーパービジョンについて、次の4項目から整理する。

①文献の主な内容 ②示されている事例のスーパービジョンの形態 ③スーパービジョンと業務との関係 ④スーパービジョンのとらえ方。

(1) ドロシー・デッソー著、上野久子訳『ケースワーク スーパービジョン』

- ①主な内容：スーパービジョンは大学院生を対象にしており、対人援助に関する基礎的な理論から事例に即した援助プロセスに至るまでを詳細に著している。フロイドの精神医学にもとづいたケースワークを、デッソー自身が行なったスーパービジョン実践記録をふり返る形式で述べている。
- ②スーパービジョンの形態：大学院生に対するグループ・スーパービジョンである。
- ③スーパービジョンと業務との関係：大学院における講義の一環として行っている。
- ④スーパービジョンのとらえ方：明確な定義は示していないものの次のように述べている。有能なスーパーバイザーは「出发点ではただ善意と常識と自己流の見方をもった人間にすぎなかった学生を、やがては相手の話に聞き入って、相手を理解し、治療していただくの訓練された能力をもった専門家として立てるように鍛えてくれる人」であり、「ワーカーの気持ちを聞いて、ワーカーが自信をもって面接に臨めるようにするのが一番肝心」である⁹⁾。

(2) D. E. ペティス著、松本武子・木村嘉男訳『社会福祉のスーパービジョン』

- ①主な内容：学生と現任職員の双方に対するスーパービジョンの一般原則及び具体的な方法について詳細に述べている。
- ②スーパービジョンの形態：個別スーパービジョンを基本としているが、補うものとしてグループ会議について言及している。
- ③スーパービジョンと業務との関係：学生スーパービジョンは実務実習教育の一環としている。現任職員スーパービジョン

は、職場内におけるスーパーバイザーによる管理的・教育的スーパービジョンと位置づけている。

- ④スーパービジョンのとらえ方：「現任職員の成長を主要な関心としている行為のなかにみられる管理的な過程」というシャロット・トウルの定義を引用しており、「スーパーバイザーの責任は管理・教育・援助および意思伝達を含むものである」と述べている¹⁰⁾。また、スーパーバイザーは、ワーカーや学生に対すると同様に、管理的で権威ある人物に対しても責任を負うものであるとして、業務上中間的な位置にあることを強調している。
- (3) 荒川義子編著『スーパービジョンの実際現場におけるその展開のプロセス』

- ①主な内容：新人MSWを対象にして8年間にわたって実施したスーパービジョンの実践記録である。面接記録をもとに、スーパーバイザーが考え方を示し、スーパーバイザーがコメントする方法でスーパービジョンの進行状況をリアルに描写している。
- ②スーパービジョンの形態：個別スーパービジョンを実施。(同僚が同席する場合もみられる。)
- ③スーパービジョンと業務との関係：職場外のスーパーバイザー(大学教員)と、契約により職場内でスーパービジョンを行なっている。
- ④スーパービジョンのとらえ方：「スーパービジョンは、専門家としてのソーシャルワーカーを育てていく上で非常に有効な、教育・訓練方法です。スーパーバイザーがスーパーバイザーを励まし支える一方で、スーパーバイザーがクライアントによりよい援助ができるように指導していくという、2つの要素を含みます¹¹⁾」と

してスーパービジョンを教育・訓練の方法と位置づけている。

(4) 黒川昭登『スーパービジョンの理論と実際』

- ①主な内容：スーパービジョンの理論を行政的、教育的、支持的側面から解説すると同時に、黒川自身によるスーパービジョン実践例を紹介している。
- ②スーパービジョンの形態：スーパービジョン事例としては、職場外のスーパーバイザー(大学教員)によるグループ・スーパービジョンが中心となっている。
- ③スーパービジョンと業務との関係：包括的にスーパービジョンを概説しており、業務との関係は多様。
- ④スーパービジョンのとらえ方：「スーパービジョンはワーカーやカウンセラーの業務遂行能力を向上させる教育訓練の方法であり、困難な業務を行なうワーカーやカウンセラーを支持援助する方法である¹²⁾」。
- (5) A. ブラックワイス, F. ブレナン著, 山名敦子, 松本栄二訳『高齢者ソーシャルワーク スーパービジョン』
- ①主な内容：高齢者の福祉実践に焦点をあて、高齢者に対する援助の特性を基盤にして教育的スーパービジョンと管理的スーパービジョンについて事例を用いながら述べている。本書によれば、教育的スーパービジョンと管理的スーパービジョンの区分ははっきりしておらず、内容よりも強調する程度の相違としている。
- ②スーパービジョンの形態：個別を中心として記述しているが、特に規定していない。
- ③スーパービジョンと業務との関係：学生(学士・修士)レベルの実習教育のなかに位置づけている。

- ④スーパービジョンのとらえ方：「高齢者ソーシャルワーク実践に関心をもつスーパービジョンは、年老いたクライアントとその家族が、より深い人間的結びつきを相互に活用することができるよう、援助職業者として、その専門的な目的としては最高のものをめざして達成しようとする方法であり、手段として用いられるものと考え¹³⁾」。
- (6) 社会福祉法人奈良県社会福祉協議会編『ワーカーを育てるスーパービジョンーよい援助関係をめざすワークトレーニング』
- ①主な内容：スーパービジョン理論の解説や演習、施設職員を対象としてスーパービジョンに対する意識調査や分析などが記されている。現任者がスーパービジョンを理解し、推進することを目的としており研修などの教材に適している。
- ②スーパービジョンの形態：事例や演習では個別およびグループを問わずスーパービジョンの考え方を紹介している。
- ③スーパービジョンと業務との関係：組織雇用の上司によるスーパービジョンを中心としている。
- ④スーパービジョンのとらえ方：いまだ固定したものではないとしながら作業定義として次のように規定している。「スーパービジョンとは、職業上の自己実現を図るためにワーカーを支え、そのことを前提として、成長のために評価し教育することで技能向上を図り、利用者へのサービスの質を向上させるものである。また、それらのことが円滑に行なわれ、ワーカーの技能が十分活かされるように組織をコーディネートするとともに、組織目標が達成されるようにワーカーを管理するものである¹⁴⁾」。
- (7) 塩村公子『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相 重層的な理解』
- ①主な内容：著者のスーパービジョン体験をもとに「新米スーパーバイザーの参考となるもの」として理論と実践の両面から述べている。スーパービジョンの本質について次のように述べている。「施設ごとの現状に合わせたスーパービジョンといったときに、何を確保すれば、それはスーパービジョンといえるのか、逆に、何を省略するとスーパービジョンとはもはやいえないものになるのか、といったことである。それをどのように認識するかによって、スーパービジョンに関する今後の課題の立て方も変わると思われる」。その問いは本書の随所に示されており、本来のスーパービジョンとは何かを求める視点が貫かれている。
- ②スーパービジョンの形態：個別スーパービジョンやグループスーパービジョンなどが紹介されており包括的である。また、塩村のスーパーバイザー及びスーパーバイザー体験をもとに個別、チーム、集団のそれぞれスーパービジョンの様子を述べている。
- ③スーパービジョンと業務の関係：職場内スーパービジョン及び職場外スーパービジョンの両者に及んでいる。
- ④スーパービジョンのとらえ方：従来の定義に加えて、スーパービジョンの成立要素を暫定的なものとしたうえで6項目示している。その概要は次のようである。
1. スーパービジョン関係の意図的な活用
 2. スーパーバイザーのニーズに着目
 3. 計画的・継続的である
 4. スーパーバイザーのコントロールする力
 5. 内容がジェネリックな背景をもっていること
 6. 互いにスーパービジョンと認識していること¹⁵⁾」。

(8) 相澤譲治・津田耕一編『事例を通して学ぶスーパービジョン』

- ①主な内容：スーパービジョンの実践に向けて福祉事務所や児童相談所など領域別に事例を示し、それらに対して演習課題を設けている。スーパービジョンの学習教材として活用できる。
- ②スーパービジョンの形態：個別スーパービジョンからグループスーパービジョン、事例検討会と、幅広い形態を記している。
- ③スーパービジョンと業務の関係：事例は教育現場と実践現場に分けて記されている。主として業務内でのスーパービジョンであり、上司や先輩によるものが中心となっている。
- ④スーパービジョンのとらえ方：「スーパーバイザーがスーパーバイザーの専門家としての養成を行なう過程である」「スーパーバイザーが自ら直面している問題に取り組み、自ら考え、行動できるようスーパーバイザーを訓練するとともに側面的に支援していくことである¹⁶⁾」として専門職養成過程ととらえている。

(9) 小野哲郎・山崎豊・竹島紘・石田功・西野良雄・原敏明・本橋朝子共著『グループ・スーパービジョンによる生活保護の事例研究 公的扶助ケースワークの実際』

- ①主な内容：自主的月例研究会における生活保護に関する事例研究会（本書ではグループワーク）の実践報告である。長期的且つ計画的な援助に関する綿密な継続的分析作業を記している。
- ②スーパービジョンの形態：定例研究会における事例検討会。
- ③スーパービジョンと業務との関係：業務外で行なった自主的な研究会。
- ④スーパービジョンのとらえ方：特に規定はしていない。「事例研究」「合同スーパー

ビジョン」「グループ・スーパービジョン（検討会）」「ケース検討会」という語句を用いている¹⁷⁾。

(10) 大塩まゆみ・福富昌城・宮路博『ホームヘルパーのためのスーパービジョン よりよいサービスの提供をめざして』

- ①主な内容：ホームヘルパーは、小さなソーシャルワーカー¹⁸⁾という位置づけからスーパービジョンを実践することの重要性を述べており、内容は包括的である。
- ②スーパービジョンの形態：事例としては、ケアカンファレンスと個別スーパービジョンを紹介している。
- ③スーパービジョンと業務との関係：基本的に所属機関内で行なうとしている。
- ④スーパービジョンのとらえ方：「職場での業務がうまくいっているかどうかみる¹⁹⁾」という簡潔な表現をしている。

(11) 福山和女『ソーシャルワークのスーパービジョン 人の理解の探求』

- ①主な内容：実践編と理論編に分かれており、実践編では精神分析を基盤にしたソーシャルワーク論による個別スーパービジョンとコンサルテーションの様子が詳細に記されている。理論編ではスーパービジョンとコンサルテーションの有用性及びスーパービジョンの二層性などスーパービジョンの活用方法を提案している。
- ②スーパービジョンの形態：事例はグループ・スーパービジョン及び個別スーパービジョンを紹介している。（個別コンサルテーションも含む。）
- ③スーパービジョンと業務との関係：職場内スーパービジョンで業務上必須としている。
- ④スーパービジョンのとらえ方：「専門職の業務全般の遂行をバックアップするための職場の確認作業体制である²⁰⁾」。

(12) 新保美香『生活保護スーパービジョン基礎講座』

- ①主な内容：本書は生活保護実践におけるスーパービジョンについて記している。二部構成をとっており、一部ではインタークから終結に至るまでの援助の進行段階別にスーパービジョンを記している。二部ではスーパーバイザーの心得などを紹介している。
- ②スーパービジョンの形態：個別スーパービジョン事例を紹介している。
- ③スーパービジョンと業務との関係：査察指導という名称を用いており、職能に位置づけ、業務内におけるスーパービジョンに限定している。
- ④スーパービジョンのとらえ方：「ソーシャルワーカーがもっている能力を最大限生かし、よりよい実践ができるように援助する過程²¹⁾」。

(13) 植田寿之『対人援助のスーパービジョンよりよい援助関係を築くために』

- ①主な内容：スーパービジョンの理論と実際について事例をまじえて演習形式で学ぶことができるように工夫されており、ハンドブックや研修テキストとして活用することができる。
- ③スーパービジョンの形態：個別スーパービジョンとグループスーパービジョンを中心に述べており、その形態は多様である。面接技法、グループワーク、事例研究の活用について記している。
- ④スーパービジョンと業務との関係：主として業務内におけるスーパービジョン。
- ⑤スーパービジョンのとらえ方：「対人援助を行なう施設や機関において、スーパーバイザーによって行なわれる専門職としての援助者を養成する過程²²⁾」。

(14) 相澤譲治『福祉職員のスキルアップ 事

例研究とスーパービジョン』

- ①主な内容：本書は、現任者に向けた事例研究とスーパービジョンの学習教材として作成しており、後半部はスーパービジョン理論や手順を紹介している。
 - ②スーパービジョンの形態：事例としては個別スーパービジョンを紹介しているが、グループや研修によるスーパービジョンについても記している。
 - ③スーパービジョンと業務との関係：職場内及び職場外スーパービジョンの両者にわたる。
 - ④スーパービジョンのとらえ方：「専門的援助ができるように訓練を受ける過程²³⁾」として社会福祉の価値にもとづいた創造的な実践者を養成するものと述べている。
- (15) 北川清一、相澤譲治、久保美紀監修 相澤譲治著『スーパービジョンの方法』

- ①主な内容：本書は、スーパービジョンの学習教材として位置づけており、演習形式でスーパービジョン理論と手順を紹介している。
- ②スーパービジョンの形態：演習では個別スーパービジョンとグループスーパービジョンが中心となっている。
- ③スーパービジョンと業務との関係：多忙な業務のなかでスーパービジョンを定期的に行なうことは困難であるとして職場内ライブ・スーパービジョンの活用をすすめている。
- ④スーパービジョンのとらえ方：ワーカーがよりよい実践ができるように援助する過程²⁴⁾。

3) 和書単行本のレビューの小括

ここに示した和書単行本は、いずれもソーシャルワークに関するスーパービジョンに焦点を当てて著されたものである。

文献の主な内容としては、スーパービジョンの理論に焦点をあて、総論的にとらえて解説しているものが2点(黒川, D. E. ペティース), スーパービジョン事例の展開を時系列で示し理論の解説をしているものが3点(デッソー, 荒川, A. ブラックワイス, F. ブレナン), 演習問題を組み込むなどテキストとしての活用を意図したものの4点(奈良県社会福祉協議会, 植田, 相澤, 相澤・津田), スーパービジョン体験とスーパービジョンの方法を記述したものが2点(塩村, 福山), 生活保護に焦点をあてたものが2点(小野他, 新保), スーパービジョン理解の入門書が2点(大塩他, 相澤)である。

スーパービジョンの理論は、包括的にさまざまな形態について述べられているが、スーパービジョンの実践をみると、個別スーパービジョンとグループ・スーパービジョンのいずれか、もしくは両者のスーパービジョンについて記述している。

ソーシャルワーク・スーパービジョン実践の業務上の位置づけは、講義や実習教育のなかで行なったもの、或いは職場外スーパーバイザーによって職場内スーパービジョンを行なったもの、組織雇用の上司によって職場外と職場内の双方で行なったもの、職場内や職場外(研究会)でケースカンファレンスやヘルパー会議として行なったものと実にさまざまである。その対象領域は、MSWから高齢者ソーシャルワーカー、ホームヘルパー、生活保護担当者、学部・大学院の学生たちと幅が広い。

スーパービジョンのとらえ方については、明確に示している場合とそうでない場合がある。スーパービジョンのとらえ方を明確に示している場合は、スーパービジョンの機能に着目しているものから目的に言及するものまでである。

以上のことから、わが国におけるソーシャルワーク・スーパービジョンのとらえ方は、大きく三つのタイプに分類することができる。小野らのいうケース検討や事例研究と同義とするのとらえ方や、福山のいうコンサルテーションも包含するのとらえ方、デッソーをはじめ塩村の指摘するような同一専門職者による固有な枠組みによるものとするのとらえ方である。

3. 医療ソーシャルワーク実践に関するソーシャルワーク・スーパービジョンの現状

多くの経験豊かなMSWにスーパーバイザーとしての活動を聞くと、「私がスーパービジョンをするなんて、とても無理です」という言葉が返ってくる。スーパービジョンというと何か難しいもの、高度なものというイメージがあるように思われる。一方で臨床における職場での指導や事例検討、研修、実習生への指導、教育場面での学生への実習指導など幅広い場面でスーパービジョンという用語が使われている。実際にはどのような対象者や場面でスーパービジョンが行なわれているのか、臨床、教育、職能団体の3領域について筆者の経験を交えてその一端を述べる。

1) 臨床場面のスーパービジョン

医療ソーシャルワーク実践におけるソーシャルワーク・スーパービジョンは、主に上司や先輩MSWが職場内で行なう場合と、他の職場の先輩MSWや教員がスーパービジョンを行なう場合、あるいは研修会で実施する場合などがある。以下に職場内スーパービジョンと職場外スーパービジョンの現状について記す。

職場内スーパービジョンは、多くの場合、明確な契約をとるといった作業を行なわないで、日常の業務のなかで業務の一端として適宜行なっていることが多い。例えば、担当ワーカーが援助の困難な事例に出会ったときに自

ら上司に相談し、上司はその対応について指導をするといったことや、担当ワーカーとクライアントの間に問題が発生した場合に、上司の方からスーパービジョンの場を設定し、担当ワーカーに指導するといったことである。そのようなスーパービジョンの機能は日常的に発揮されているといえるが、それをスーパービジョンとして意識的に行なっているかという点、そうではないことが多い²⁵⁾。また、MSWの職場は1施設の配置数が多くても5～6名という少人数体制が大半であり、スーパービジョンを行なう人的及び時間的なゆとりがないという声が聞かれる。

このような状況のなかで職場内のスーパービジョンは、何をスーパービジョンというのかによって、その認識が異なってくる。スーパーバイザーの側からすると、職場で上司から受ける指導をスーパービジョンであると位置づけた場合、職場での勤務中の上司の発言や指示は、すべてスーパービジョンということになる。また、医療機関におけるカンファレンスのように、他のスタッフと事例について検討することをスーパービジョンとするならば、ここでも頻繁にスーパービジョンが行なわれていることになる。

筆者は、同一職場内のスタッフに意識的にスーパービジョンを実施した経験からすると、日々顔を合わせるスタッフとは契約が取りにくいことを実感した。開始と終結の時期を何時にするのかという点や、通常業務での指導や監督との判別が難しいという理由である。職場外スーパービジョンについては、スーパーバイザーの協力を得て、2005年にスーパービジョンに関する聞き取り調査を行った。そのなかで、職場外スーパービジョンを求めた理由として、「上司がスーパーバイザーであるとは限らない」という意見が得られた。スーパーバイザーからみると、スーパービジョン

は必ずしも上司であれば良いということではなく、「スーパービジョンは、スーパービジョンの教育・訓練を受けた者から受けたい」という主張である。

これらのことから職場内スーパービジョンを確立させるためには、誰が、誰に、何を目的に、何時、どのような方法で行なったのかというスーパービジョンの位置づけや構造を明確にすることが重要であると考えられるようになった。

一方、職場外スーパービジョンとしては、研修会のなかで行なわれるものやスーパーバイザーが個別にスーパーバイザーに依頼して行なうもの、仲間同士で行なうものなどがある。研修会で事例について検討する場面などは、そこに指導的立場のMSWが、事例提供者に指導やコメントをしたような場合、スーパービジョンを行なったということもできる。研修会は単発で開催されることが多く、その場合は1回限りのスーパービジョンということになる。また、研修会では複数の参加者がいることや、スーパーバイザーとスーパーバイザーの関わりがその場の出会いであることなどからスーパーバイザーがスーパーバイザーの個別性に深く関わることは困難である。

職場外スーパービジョンに代表されるもう一つの形態は、スーパーバイザーが個別に職場外のスーパーバイザーに依頼して、スーパービジョンを受けるものである。筆者の経験からすると職場外スーパービジョンは、職場内スーパービジョンに比して、計画性や継続性、場の設定、料金の発生にともなう契約の確認などスーパービジョンの構造が明示しやすい。この形態は、個別性が確保され、スーパーバイザー個人のプライバシーが守られるため、スーパーバイザーの内面について話し合うことが可能となる。一方、この方法はスーパーバイザーがスーパーバイザーの職場のシステ

ムや管理機構などに精通していないために、管理的要素を含んだ問題のスーパービジョンは、コンサルテーションの意味合いとなることが多い²⁶⁾。

福山は「スーパービジョンの定義を方法論とみなすのか、過程とみなすのかによってスーパービジョン研修プログラムの形式が随分と変わってくる²⁷⁾」として、方法論なら大人数且つ単発の研修が可能であり、一つの過程ととらえるならば少人数での継続研修が必要と述べている。この指摘は、スーパービジョンの位置づけや実践を考えるうえでの課題といえる。

2) 教育・実習スーパービジョン

福祉系の大学や専門学校で学ぶ学生は、社会福祉士の国家試験受験に向けて「社会福祉援助技術演習」で面接や援助について1クラス20名規模で学び、同時に「社会福祉現場実習」に取り組む。金城学院大学における2006年度のカリキュラムでは、「社会福祉現場実習指導」並びに「社会福祉現場実習」の教員による実習指導の授業は、3年次及び4年次の2年間に及ぶ。1年間の「社会福祉現場実習指導」は前後期あわせて28回（試験は別途実施）であり、年間の時間数にして45時間となる。また、実習期間中に施設や機関の実習指導担当職員は2年間に4週間、合計180時間の実習について実習指導（スーパービジョン）を行なう。また大学の指導教員は、実習期間中に実習生のスーパービジョン（実習巡回など）を実施する。

一方、実習施設・機関における実習指導のあり方に関しては、わが国の社会福祉教育のナショナルセンターと位置づけている日本社会事業学校連盟と全国社会福祉協議会が共同して『社会福祉施設[現場実習]実習指導マニュアル』を作成している。そのマニュアルによ

れば、実習指導者の位置づけは次のようである。「現場実習はソーシャルワーカー（社会福祉士）の養成のための実習であるので、その専門職であるソーシャルワーカーが適任である。つまり専門職の養成にあたっては、当該の専門家がその教育指導にあたること、このことは理の当然である²⁸⁾」として、実習指導者は、ソーシャルワーカーが担当することを明記している。また、実習指導者の機能としては、組織編成・管理機能、媒介調整機能、計画立案機能、教育指導機能の4つがあるとして、オルガナイザー、プランナー、コーディネーター、インストラクターないしスーパーバイザーの役割を担うものとしている。しかし、施設などの現場では、業務の多忙さや職員の配置などの関係から、必ずしもソーシャルワーカーが実習指導者となっていない現状も見られる。

2006年度には社会福祉士養成教育における実習施設の拡大として病院、診療所、介護老人保健施設、地域包括支援センターが加えられた。社会保障審議会・福祉部会は2006年11月に「社会福祉制度の見直しについて（見直しの方向）」を示した。カリキュラムの大幅な見直しのなかで実習に関しては、その充実を図るとして実習時間の拡大をはじめ、実習指導教員及び実習指導担当者の要件が検討されており、2007年度秋に取りまとめを行なう予定といわれている²⁹⁾。社会保障審議会の答申のなかで、「社会福祉士によるスーパーバイズやコンサルテーション」について「職能団体が派遣するスーパーバイザーの仕組み作り」及び「高度な知識や技能を身につけた、先駆的な社会福祉実践のスーパーバイザーとして、指導的な役割を果たす社会福祉士を確保することも重要である」としてスーパービジョンのシステムやスーパーバイザーの必要性を述べている。

実習教育の領域では、教員による実習指導と、実習先の実習指導担当職員による二重のスーパービジョン体制がとられている。社会福祉士養成教育の見直しのなかで、社会福祉士養成教育に関する実習指導教員及び実習指導担当職員のスーパービジョンのあり方が一層問われるものと思われる。

3) 職能団体によるスーパービジョン

日本医療社会事業協会では2002（平成14）年度より当協会会員を対象に、「スーパーバイザー登録・紹介事業」を実施している。そこで行なわれるスーパービジョンは次のように説明されている。「日本医療社会事業協会会員による会員のための新しいサポート事業であり、同じソーシャルワーカーの仲間が専門領域の中で人材を育てていくという新しい取り組みなのです。そのため、一般の個別契約やグループで実施されているスーパービジョンとは少し考え方が違う³⁰⁾」。ここで行なわれるスーパービジョンは、職能団体としての会員向けのスーパーバイザー紹介事業であり、通常のスーパービジョンとは異なることを次のように明記している。

「保健・医療・福祉分野における対人援助の専門職が、組織体制や運営、職務や援助業務、援助計画に関する課題や問題などに取り組むために、ソーシャルワーカー領域の専門職から新しい情報・知識・技術を修得する目的として、教育作業と提案作業を中心に指導が行なわれることをスーパービジョンと考えます」。日本医療社会事業協会の「スーパーバイザー登録・紹介事業」で行なうスーパービジョンは、一般のスーパービジョンとは違い「あくまでも助言レベルの指導」であり、「組織的な業務上の責任は伴わず、新しい情報、知識、技術の求めに応じた教育機能の責任を重視する」としている。ここで述べてい

るスーパービジョン関係は、職能団体が会員との関係の中で行うものであると限定している。当事業のスーパーバイザーとなるためには、「スーパーバイザーを養成するための研修会」に参加することが条件になっている。その研修会の受講要件は、①専門講座修了者、②現任講師、③都道府県協会推薦者、④日本協会理事会推薦者であり、登録申請書提出後に研修会終了者は登録される仕組みである³¹⁾。スーパービジョンの具体的な内容は鈴木孝子、宮崎清恵によって、「スーパーバイザー登録・紹介事業の実践報告³²⁾」として紹介されている。その報告によればスーパービジョンでは、スーパーバイザーに受容され、自分で問題に向き合うことができたことや、自己覚知を経験したこと、その一方で契約内容が不十分であったこと、ふり返りをしなかったこと、成果の確認が不十分であったことなどが記されている。

これまでも研修会などでスーパービジョンは行なわれているが、日本医療社会事業協会は「スーパーバイザー登録・紹介事業」におけるスーパービジョンを上記に示したように「助言レベルの指導」、すなわちコンサルテーション機能重視のものとして位置づけている。従来からいわれてきたスーパービジョンの必要性の高まりと、スーパービジョン・システム不在の隙間を埋める工夫された方法である。そのような事業の取り組みを通して、各地にスーパービジョンの経験者が増加し、地域ごと職場ごとのスーパービジョンが展開することを期待したい。

4. ソーシャルワーク・スーパービジョンの今後に向けて

ソーシャルワーク・スーパービジョンのとりえ方について和書単行本のレビューで明らかになったことは、スーパービジョンをどの

ようにとらえるかによってスーパービジョンのあり方に多様性がみられるということである。

広義のスーパービジョンのとらえ方は、先にも述べた小野らによるスーパービジョンとケース検討会（あるいは「事例研究」「グループ・スーパービジョン」など）が同義であるということにその例をみることができる。また、対馬節子は先行研究³³⁾から「同職種のスーパーバイザーの不足を嘆くより、異職種によるスーパービジョンの長所を認め、その欠点を補う工夫ができるからである」³⁴⁾として異職種によるスーパービジョンを歓迎している。福山は「異質性スーパービジョン体制をコンサルテーションとして活用することにより、コンサルテーションの有効利用ができ、スーパービジョン体制を補完できる」³⁵⁾として職場内部の異質性スーパービジョンの積み上げ作業と同時に、職場外部の同質性スーパービジョンをコンサルテーションと考えて、スーパービジョンとコンサルテーションを同時に行なうことが日本的ソーシャルワーク・スーパービジョン体制の評価につながるのではないかと述べている。このような考え方に立った場合のスーパービジョン及びコンサルテーションのとらえ方や定義は、従来いわれてきたようにスーパービジョンは同一職種、コンサルテーションは他職種によるものという考え方は異なってくる。

一方、塩村のいうように「何を確保すれば、それはスーパービジョンであるといえるのか、逆に、何を省略するとスーパービジョンとはもはやいえないものになるのか³⁶⁾」といった問題意識は、スーパービジョンをどのようなものととらえるのかといった点で重要である。しかし、未だ定まった答えはない。釜幹八郎は専門臨床領域におけるソーシャルワークのスーパービジョンに触れて、スーパーバイザー

はこれまでは職種の異なることもある職場の上司や、同一職種の経験者であったが、それはスーパービジョンの要求にできていないとして、スーパーバイザーの養成とその基準について言及している³⁷⁾。また釜は、職階によって異職種がスーパーバイザーになるといった組織の未分化による職業的混乱を解消するためには、「スーパービジョンと事例カンファレンスを区別すると混乱を最小にすることができる。スーパービジョンは同種の職種によってなされ、カンファレンスは異種の職種が意見を出して協力体制をつくり維持するために行なう³⁸⁾」として、職種の違いによる機能の相違を指摘している。スーパービジョンは、より専門性の高い専門職業者の養成の方法であり、同一職種による固有の営みであるとする立場である。この釜の指摘は、先にみた塩村の問題意識や方向性と合致すると考えられる。

なぜこのように多様なスーパービジョンのとらえ方がみられるのか。この多様性はどのような理由によるものなのか。先に示した和書単行本のなかでその理由を明確に記しているものはみられない。筆者のこの問題に対する現時点での理解の到達点は、現実的対応として可能なソーシャルワーク・スーパービジョンを求める立場と、ソーシャルワーク・スーパービジョンの固有性を求める立場の違いによるものということである。

これまでに示した和書単行本に共通するスーパービジョンの構成要素は、以下の4点を挙げることができる。①原則としてスーパーバイザーやスーパーバイザーが存在する。②扱う内容は、業務上の検討課題や振り返りを中心とする。③スーパービジョンのための時間と場を確保する。④業務の質の向上を目的とする。筆者はこれら共通する構成要素に加えて、1)同一職種によること 2)契約にもとづ

くこと 3)職場内・外の位置づけを明確にすること 4)用いる理論を明確にすること 5)スーパーバイザー養成教育を経ること 6)メタ・スーパービジョンを設定することなどを考えている。

本論文執筆にあたり筆者の立てた問いは、ソーシャルワーク・スーパービジョンがシステムとして確立しない理由は、スーパービジョンのとらえ方に一因があるのではないかということであった。これまでに明らかになったことは、スーパービジョンについて思考し実践する者にとって、スーパービジョンがどのような状況で求められ、あるいは求めようとしているのかによってその意味づけが異なり、また、認識の相違もみられるということである。そうであるならば私たちがスーパービジョンについて語り、実践する際には、その都度スーパービジョンの語り手や実践者が、どのようなものとしてスーパービジョンをとらえているのかを明示することが必要である。

スーパービジョンに関する共通認識を生み出すには、更に理論的研究を蓄積するとともに、構造化されたソーシャルワーク・スーパービジョンのあり方とその効果について実証研究をすすめることが喫緊の課題である。

参考文献

- 1) 財団法人厚生統計協会『国民の福祉の動向・厚生指の指標』臨時増刊・第53巻第12号 通巻835号, 2006年 191頁
- 2) 社団法人日本社会福祉士会, 社団法人日本医療社会事業協会編『保健医療ソーシャルワーク実践 1』中央法規出版, 2004年, 60頁
- 3) 2006年5月現在の日本医療社会事業協会正会員数
- 4) わが国のMSWを代表する職能団体である日本医療社会事業家協会(現社団法人日本医療社会事業協会)は, 1953(昭和28)年に発足したが, 当時の会員数は197名であった。10年後の1963(昭和38)年には1039名の会員数となった。しかし, 20年後の1984(昭和59)年は1527名であり, 20年間の新入会員の増加は500名に留まっている。日本医療社会事業協会の平均増員数をみると毎年約57.7名の増員であった。1996年以降の会員数の伸びはことに大きく, 2001年までは毎年100名をはるかに超える増員となっている。50周年記念誌編集委員会編集『日本の医療ソーシャルワーク史』日本医療社会事業協会, 2003年, 221頁
- 5) 厚生労働省は平成18年3月6日付けで, 「特掲診療料の施設基準及びその届出に関する手続きの取り扱いについて」(保医発第0306003号)及び「診療報酬の算定方法の制定に伴う実施上の留意事項について」(保医発第0306001号)通知を出した。それによると以下の項目に「社会福祉士」が位置づけられた。「第3 ウイルス疾患指導料 1 ウイルス疾患指導料に関する施設基準」「第15 在宅時医学総合管理料 1 在宅時医学総合管理料に関する施設基準」「A308 回復期リハビリテーション病棟入院料 (1)」「B006-3 退院時リハビリテーション指導料 (3)」「H003-2 リハビリテーション総合計画評価料」。尚, この規定は平成18年4月1日から適用となっている。また, これまであった退院時リハビリテーション指導料の医療ソーシャルワーカーの名称はなくなり, 社会福祉士となった。
- 6) 浅野正嗣「ソーシャルワーク・スーパービジョンの推進に向けて - 「ソーシャルワーク・スーパービジョンの推進に関する調査」報告-」『医療ソーシャルワーク』第55巻第1号, 愛知県医療ソーシャルワーカー協会, 2006, 18-32頁
- 7) 金城学院大学では, 2002年6月より毎月1回卒業生を中心とした「金城学院大学医療ソーシャルワーク研究会」を開催している。開催回数も2006年8月現在で47回を数えている。研究会は, 主にMSWとなった卒業生が福祉臨床でどのような困難に直面しているのか事例をもとに報告・検討する場となっている。内容としては, 事例検討会の形式をとっており, 主に教育的・支持的スーパービジョン機能の場となることが多い。
- 8) 2003年には福祉職俸給表が国立病院の医療ソーシャルワーカーに適用されるようになった。
- 9) D. デッソー著, 上野久子訳『ケースワーク スーパービジョン』ミネルバ書房, 1970年
- 10) ペティースは, 次のようにシャロット・トウルの定義を紹介している。「社会福祉機関にお

- けるスーパービジョンは、現任職員の成長を主要な関心としている行為のなかにみられる管理的な過程、として定義されてきた。スーパービジョンは、スーパーバイザーが三つの機能—管理的機能・教育的機能・援助的機能—をもつ行為の中に見られる過程である。スーパーバイザーが中間的な位置を占めていることは、これらの三つの機能の各々、とりわけ援助機能の遂行に重要な意味をもっている。]
- 11) 荒川義子編著『スーパービジョンの実際 現場におけるその展開プロセス』川島書店, 1991年
 - 12) 黒川昭登『スーパービジョンの理論と実際』岩崎学術出版, 1992年
 - 13) A. ブラックワイス, F・ブレナン著, 山名敦子, 松本英二訳『高齢者ソーシャルワーク スーパービジョン』筒井書房, 1995年
 - 14) 社会福祉法人奈良県社会福祉協議会編集『ワーカーを育てるスーパービジョン —よい援助関係をめざすワーカートレーニング』中央法規出版, 2000年
 - 15) 塩村公子『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相 重層的な理解』中央法規出版, 2000年
 - 16) 相澤譲治, 津田耕一編『事例を通して学ぶスーパービジョン』相川書房, 2000年
 - 17) 小野哲郎, 山崎豊・竹島紘・石田功・西野良雄・原敏明・本橋朝子共著『グループ・スーパービジョンによる生活保護の事例研究 公的扶助ケースワークの実際』川島書店, 2001年
 - 18) 宮路博「第1章 ホームヘルプサービスとは何か」大塩まゆみ・福富昌城・宮路博『ホームヘルパーのためのスーパービジョン よりよいサービスの提供をめざして』ミネルヴァ書房, 2002年, 10頁(利用者の最も身近な存在で、その対応についてもタイムリーに行なうことができることから、小さなソーシャルワーカーと呼ばれることがあると記している。)
 - 19) 大塩まゆみ・福富昌城・宮路博『ホームヘルパーのためのスーパービジョン よりよいサービスの提供をめざして』ミネルヴァ書房, 2002年
 - 20) 福山和女『ソーシャルワークのスーパービジョン 人の理解の探求』ミネルヴァ書房, 2005年
 - 21) 新保美香『生活保護スーパービジョン基礎講座』全国社会福祉協議会, 2005年
 - 22) 植田寿之『対人援助のスーパービジョン よりよい援助関係を築くために』中央法規出版, 2005年
 - 23) 相澤譲治『福祉職員のスキルアップ 事例研究とスーパービジョン』勁草書房, 2005年
 - 24) 北川清一, 相澤譲治, 久保美紀監修 相澤譲治著『スーパービジョンの方法』相川書房, 2005年
 - 25) 筆者が行なった1999年のスーパービジョンに関する調査の結果をみると, 117名の回答者のうちスーパーバイザーの経験者は50.4%, スーパーバイザーの経験者は12.9%であった。
 - 26) 太田隆文「スーパービジョン体験レポート」『医療ソーシャルワーク』第51巻第1号, 愛知県医療ソーシャルワーカー協会, 2002年, 2-8頁(この研究報告は, 太田がスーパーバイザーとして, 筆者がスーパーバイザーとしてスーパービジョンを行なった様子を記したものである。)
 - 27) 福山和女「スーパービジョン研修の現状と課題」『ソーシャルワーク研究』Vol.19 No.3, 相川書房, 1993年, 175頁
 - 28) 日本社会事業学校連盟・全国社会福祉協議会編『新・社会福祉施設〔現場実習〕指導マニュアル』社会福祉法人全国社会福祉協議会, 1996年, 24頁
 - 29) 2006年11月25日に社団法人日本社会福祉養成校協会主催「社会福祉士制度改正と養成教育の方向性」のなかで基調講演がおこなわれた。講師は厚生労働省社会・援護局長中村秀一氏であり, 当日の配布資料33頁に記載されている。
 - 30) 社団法人日本医療社会事業協会2006(平成18)年度定期総会議案書「9. スーパーバイザー紹介事業について【スーパーバイザー紹介事業のしおり】」社団法人日本医療社会事業協会, 2006年, 36頁
 - 31) 社団法人日本医療社会事業協会2006(平成18)年度定期総会議案書, 前掲書, 39頁
2006年3月31日現在の「スーパーバイザー登録者名簿」の登録者は, 117名である。その大半は医療機関を中心とした現任者であるが, 大学教員, 自宅会員等の氏名も記載されている。
 - 32) 鈴木孝子, 宮崎清恵「<スーパーバイザー登録・紹介事業>の実践報告」『医療と福祉』No. 79 Vol. 39-No. 2, 社団法人日本医療社会事業協会, 2006年, 35-41頁
 - 33) 福山和女は, 異職種によるスーパービジョンと同職種によるスーパービジョンの長所と短所を

指摘し、異職種のスーパーバイザーによってなされるスーパービジョンの方がスーパーバイジャーであるソーシャルワーカーの自立性を高めていたと述べている。

- 34) 対馬節子「社会福祉実践におけるスーパービジョン」深澤道子・江幡玲子，前掲書，78頁
- 35) 福山和女，『ソーシャルワークのスーパービジョン 人の理解の探求』ミネルヴァ書房，2005年，258頁
- 36) 塩村公子『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相 重層的な理解』中央法規出版，2000年，20頁
- 37) 鎌幹一郎「スーパーバイザーの養成とトレーニング」深澤道子・江幡玲子編集『現代のエスプリ スーパービジョン・コンサルテーション実践のすすめ』至文堂，2000年，33頁
- 38) 鎌幹一郎，前掲書，42頁