

【論文】

ソーシャルワークスーパービジョンスキルの評価指標開発

ー認定スーパーバイザーへの質問紙調査を通してー

大 谷 京 子

和文抄録

本調査の目的は、スキルの構造を明らかにし、スキル評価尺度を開発することと、スーパーバイザーの属性との関連を明らかにし、訓練のための基礎資料とすることである。

質的調査によって抽出された634のスキルを基に21項目のスーパービジョン（以下SV）スキル評価のための質問紙を作成し、各団体認定スーパーバイザー558名を対象に郵送調査を実施した。

回答者の半数近くは経験も浅く、日本における組織的SVの展開は始まったばかりであることが示された。スキルについて確認的因子分析の結果、「スーパーバイザー中心」「課題焦点化」「実践化」「承認と評価」という4因子が得られた。スキル得点と属性との関連を分析した結果、ソーシャルワークの経験年数とは関連がなく、担当したスーパーバイザーの人数とは関連が高かった。すなわち、質の高いSVのためには、そのための訓練とSV実践が必要であることが明らかになった。

キーワード：ソーシャルワークスーパービジョン、スーパーバイザースキル、質問紙調査、スキル評価尺度

はじめに

ソーシャルワーカーの実践力と専門性の向上、専門職アイデンティティの確立、バーンアウトの防止、社会福祉関係機関のサービスの質の担保等、スーパービジョン（以下、SV）への期待は高まっている。SVをソーシャルワーク領域の文化として、誰もがアクセスできるものとして普及させるには、スーパーバイザー（以下、SVR）養成とSVRのスキル向上は喫緊の課題である。理

論的には蓄積があり、各専門職団体もSVR認定に取り組み、徐々にSV実践も広がってきている。

SVRのスキルとSV実践に関連があることは検証されている（Harkness 1995, 1997）。そして、ソーシャルワークの実践経験を積むことが、SVRの訓練になると考えられている（Kadushin & Harkness=2016）。しかし一方で、SVを始めるときには、ソーシャルワーク実践のベテランであっても、特にSVの理論的、実践的訓練を必要とする（Erera & Lazar 1993）ともされている。したがってSVの質の向上のためには、SVRのスキルの特定、測定、訓練についての継続的研究が必要であり、それはかねてより主張されている（Fleming et al. 1996）。しかし、SVに関する質

2018年12月26日受付／2019年7月18日受理
OTANI Kyoko
日本福祉大学社会福祉学部
E-mail: otani@n-fukushi.ac.jp

的・量的研究は十分蓄積されているとは言えない状況である(高山・石川 2018)。

養成教育や現任研修において、カデューシンの管理的・教育的・支持的機能(Kadushin)、シュルマンの準備期から終結に至るプロセス(Shulman 2010)などは学ぶ。しかしSVRとしての活躍が期待されるソーシャルワーカーたちの多くは、概念としては理解しているが、スーパーバイザー(以下、SVE)経験もなく、具体的に何をどのようにすれば良いのかイメージさえ持てない状況にある。そうしたSVRが、自ら能力があると感じるまでの道のりはスムーズではない(Gazzola et al. 2013)。

カウンセリング領域では、目標設定とフィードバックを構成要素とする、SVを評価する指標があり(Lehrman-Waterman, Deborah., & Ladd, Nicholas 2001)、看護の領域では、膨大なシステマティックレビューによってSVRの知識、態度、スキルの一覧を示したような先行研究があるが、ここでのスキルも「SVEの自己覚知を促進する」「効果的なSV関係を形成し維持する」といった枠組み(Cutcliffe & Sloan 2014)のみで、具体的な行動は把握できない。SVRの成長モデル(Heid 1997)や、セッションで活用されるスキル(Shulman 2010, Tsui 2005)も紹介されているが、具体的な行為レベルでの示唆は得られにくい。

以上のような問題意識から、個別SVにおいてSVRにはどのようなスキルが求められるのかを明らかにするために、私たち日本福祉大学スーパービジョン研究センターのソーシャルワークSVスキル研究チームでは、ベテランSVRのSVセッションの逐語記録を分析した。ここで探求したスキルは、福島(2005:24)にならい、「ソーシャルワークの価値を基盤にして行う特別な知識や訓練を要する行動(言動)」とした。その結果、「開始」「準備」「展開」「終結」という4段階プロセスで活用されるスキルと、常に活用される「基盤」スキルからなる、634のスキルを抽出した(神林 2017)。これらはセッションにおけるプロセスの中で活用されるスキルだが、全てを網

羅して伝達することは難しい。

そこで、SVRが自覚的にスキルを活用できるよう、より簡明なスキル構造を明らかにすると、それを基に自らのスキルの向上を確認できるツールとなりうるスキル評価指標を開発するために調査を実施した。

I. 本調査の目的

ソーシャルワークSVのスキル構造を明らかにし、スキル評価指標を開発すること、またスーパーバイザーの属性による差を明らかにすることによって、SVスキル養成と向上のために必要な手立てを提言することが本調査の目的である。

II. 調査の方法

2018年2月13日から質問紙の発送を始め、2週間後に督促のハガキも送付し、6月末日まで回収した。調査協力者は、認定社会福祉士認証・認定機構登録のSVRの内、連絡先が提示されている423名、日本精神保健福祉士協会認定SVR95名、日本アルコール関連問題ソーシャルワーカー協会認定SVR40名の計558名である。認定社会福祉士認証・認定機構登録のSVRの内、個別の連絡先が公表されているSVRについては直接依頼をし、都道府県社会福祉士会を連絡先に行っている方には、都道府県社会福祉士会の協力を得て、個々のSVRへメールや郵便で質問紙を送付した。調査協力者には、調査の概要と倫理的事項についての説明を文書で行い、了解を得られた方に返送を依頼した。日本精神保健福祉士協会認定SVRには、個別に直接依頼をした。日本アルコール関連問題ソーシャルワーカー協会には、協会役員に依頼をし、認定SVRへ調査票を郵送していただいた。

質問項目は、SVセッションの各フェーズで活用される634のスキルについて、SVセッションで展開されるプロセスに従って並べ、類似するものを統合していき、63項目に絞り込んだチェックリストを作成した。それを12名のベテラン

SVR に確認していただき、文言の分からないところ、項目間の差異が分かりにくいところ等の指摘を受けた。それらの項目をさらにまとめて21のスキル群として生成した。この作業には3名のSV研究者の協力を得、確認修正を重ねた。文言を練磨した21のスキル項目と、属性を問う11項目からなる質問紙を完成させた。スキルの尺度としては、「できる」「できない」という回答が順当ではあるが、SVRは自らの能力を自覚できにくいこと、「できる」と自己評価することへの躊躇が回答バイアスにつながることを想定し、「いつも行う」「大体行う」「たまに行う」「あまり行わない」「ほとんど行わない」「行ったことがない」という6段階尺度を採用した。

分析方法は、因子的妥当性を確認するため、探索的因子分析（最尤法，プロマックス回転）を行った。因子抽出は、固有値1以上を基準とした。さらにこのモデルのデータへの適合度を確認するため、確認的因子分析（最尤法，プロマックス回転）を行った。回答者の属性を把握し、スキル尺度と属性との関連を、t検定と分散分析、TukeyのHSD法（5%水準）による多重比較を行った。本尺度の信頼性はクロンバックの α 係数を用いて内的整合性を検討した。SPSS Ver.21と、確認的因子分析のみStata 15.0を使用した。

専門職団体と調査協力者には研究の趣旨を文書で説明し、個人が特定されないこと、個人情報漏れないこと、研究以外の目的でデータを利用しないこと、研究成果は学会等で公表することを約束し、質問紙の提出をもって同意を得たこととした。その他は日本ソーシャルワーク学会研究倫理指針に従った。

Ⅲ. 調査の結果

認定社会福祉士認証・認定機構登録のSVR 423票中257票（60.8%）、日本精神保健福祉士協会認定SVR 95票中64票（67.4%）、日本アルコール関連問題ソーシャルワーカー協会認定SVR 40票中8票（20%）が回収された。合計328票のうち、「30分以上かけて実施する事例に

基づく個別スーパービジョン」を行ったことが「ある」と回答した257票（有効回答率46.1%）を分析対象とした。

1. 回答者の属性

性別は、男性が129名（50.6%）、女性が126名（49.6%）、その他は0だった。年代は、20代が0、30代が17名（6.7%）、40代が80名（31.4%）、50代が107名（42.0%）、60代以上が51名（20.0%）だった。ソーシャルワーカー歴は、0から45年、平均21.3年だった。スーパーバイザーとしての経験年数は、0から30年、平均7.4年だった。1年未満は31名（12.4%）、2-3年以下は71名（28.5%）、4-7年以下は52名（20.9%）、8-12年以下は48名（19.3%）、13年以上は47名（18.9%）で、3年以下が4割を超えていた。

これまでに担当したSVE人数は、0から100人、平均7.5人だった。1人以下が34名（13.3%）、2-3人が86名（33.7%）、4-6人が53名（20.8%）、7-10人が40名（15.7%）、11人以上が42名（16.5%）で、3名以下が47.1%を占めた。

これまでに行ったSVセッションの累計回数は、10回未満が61名（24.1%）、10-50回が139名（54.9%）、50-100回が31名（12.3%）、100回以上が22名（8.7%）だった。SV研修講師経験は、141名（55.3%）が「あり」、114名（44.7%）が「ない」と答えた。社会福祉士、精神保健福祉士の実習指導者経験は、203名（79.0%）が「あり」、54名（21.0%）が「ない」と答えた。所属組織は、社会福祉関係機関が84名（32.9%）、医療機関が64名（25.1%）、教育機関が71名（27.8%）、行政機関が12名（4.7%）、その他が24名（9.4%）だった。その他としては、独立型や成年後見センターが挙げられた。

職種は、施設長／管理職が31名（12.3%）、ケアマネジャーが19名（7.5%）、MSWが36名（14.2%）、PSWが52名（20.6%）生活支援員／支援相談員／生活相談員等が20名（7.9

%), サービス管理責任者が7名(2.8%), 教員が28名(11.1%), その他が60名(23.7%)だった。その他として、独立型や社会福祉士, 行政職等の回答があった。

所有資格は, 介護福祉士が43名(16.7%), 社会福祉士/認定社会福祉士/認定上級社会福祉士が199名(77.4%), 精神保健福祉士が139名(54.1%), 介護支援専門員132名(51.4%), その他が36名(14.0%), 資格なしが6名(2.3%)だった。「その他」のみに回答したのは, 保育士, 臨床心理士, 社会福祉主事, 他の資格も有しつつ「その他」と回答したのは, 認定医療社会福祉士, 主任介護支援専門員, 看護師, 産業カウンセラー, 認知症上級ケア専門士, 認定心理士, 手話通訳士等だった。

2. スキルの構造

探索的因子分析の結果, 4因子を抽出した。第1因子は, 「バイジーがセッションテーマについてどの程度理解できたか把握する」「バイジーの気づきの程度に合わせて, アプローチを変える」「バイジーも納得できるセッションテーマを確定し, 共有する」といった10項目で構成された。SVEの理解度, 気づきの程度を確認しつつ, SVEの納得できる課題に絞ってセッションを進めるスキル群なので「SVE中心」因子と命名した。第2因子は, 「バイジーが実践できていないソーシャルワーカーの役割を教える」「バイジーの気づきが不十分であれば, そのままにせずバイザーが言葉にして伝える」「振り返りを促し, 気づかせるためのヒントを出す」といった4項目で構成された。気づきを促し, ヒントを提示し, SVEの支援傾向やソーシャルワークの役割を伝えるスキル群なので, 「課題焦点化」因子と命名した。第3因子は「バイジーの成長のために必要な今後の課題を, バイジーも納得できるように提示する」「次の機会があればバイジーが実践できるように, 具体的な行動, 対象を教える」「次の実践に今回のセッションの成果を活かせるよう力づける」といった5項目で構成された。セッション後にSVEが実践として展開できるよ

うにつなぐスキル群なので, 「実践化」因子と命名した。第4因子は「バイジーのできていることを言語化し承認する」「結果にかかわらず, バイジーのがんばりを肯定的に評価する」という2項目で構成された。SVEの実績と努力を認めるスキル群なので, 「承認と評価」因子と命名した。累積寄与率は, 0.592であった。信頼性係数 α は, 第1因子0.850, 第2因子0.834, 第3因子0.793, 第4因子0.777, 合計得点0.918であり, 高い値が得られた。

確認的因子分析の結果は表1のとおりである(表1参照)。適合度指標は, $\chi^2=475.77$, $df=183$, $p<.001$, $CFI=.863$, $TLI=.843$, $RMSEA=0.083$ であり, モデルのあてはまりは良好とはいえないが, 許容範囲であると判断した。

3. SVR 属性とスキルとの関連

SVRの属性と, 全項目を合計したトータルスキル得点と, 各因子の下位尺度得点について, 平均値の差を比較した。性別, 年代, 実習指導者経験の有無については, スキルとの有意な関連はなかった。

ソーシャルワーカー歴については, 「15年以下」「16-19年」「20-23年」「24-28年」「29年以上」に分けて比較した結果, 「実践化」のみで有意な差があった。平均値は, 「15年以下」が最も高く, 「24-28年」まで徐々に下がり, 「29年以上」が「15年以下」の次に高かった。多重比較検定の結果, 「15年以下」と「24-28年」との間でのみ有意になった(図1参照)。

SVR歴については, 「2年以下」「3-4年」「5-10年」「11年以上」に分けて比較した結果, 「SVE中心」と「トータルスキル」は, 経歴が増えるほど, 平均値も上がっており, 「課題焦点化」と「実践化」は「5-10年」が最も高かった。「課題焦点化」のみで有意な差があった。多重比較検定の結果, 「2年以下」と「5-10年」「11年以上」との間でのみ有意になった。(図2参照)。

担当したSVE人数については, 「トータルスキル」「SVE中心」「課題焦点化」「実践化」において有意な差があった。「トータルスキル」「SVE

表 1 確認的因子分析結果

	SVE中心	課題焦点化	実践化	承認と評価
バイザーがセッションテーマについてどの程度理解できたか把握する	0.733			
セッションの終結に向けて、「今回のポイント」、「今後何をすべきか」、「バイザーが成長するための課題」をまとめる	0.681			
バイザーの気づきの程度に合わせて、アプローチを変える	0.626			
気づきを促すための問いを発信する	0.620			
バイザーも納得できるセッションテーマを確定し、共有する	0.618			
バイザーの成長のために必要な課題に直面化させる	0.600			
本事例を通してバイザーが気づくべきポイントを絞り込む	0.587			
課題を保留したりあえて伝えないなど、バイザーの気づきのペースに合わせてタイミングを待つ	0.551			
対話を深める	0.550			
バイザーの提出した事例の内容とバイザーの支援の中身を把握する	0.547			
バイザーが実践できていないソーシャルワーカーの役割を教える		0.793		
バイザーの気づきが不十分であれば、そのままにせずにバイザーが言葉にして伝える		0.779		
バイザーの支援の傾向について指摘をする		0.737		
振り返りを促し、気づかせるためのヒントを出す		0.669		
バイザーの成長のために必要な今後の課題を、バイザーも納得できるように提示する			0.761	
次の機会があればバイザーが実践できるように、具体的な行動、対象を教える			0.760	
バイザーが提供可能なサポートを伝える			0.690	
次の実践に今回のセッションの成果を活かせるよう力づける			0.644	
バイザーのソーシャルワーカーとしての能力をアセスメントする			0.465	
バイザーのできていることを言語化し承認する				0.965
結果にかかわらず、バイザーのがんばりを肯定的に評価する				0.711
因子間相関	SVE中心	—		
	課題焦点化	.526	—	
	実践化	.556	.596	—
	承認と評価	.591	.401	.321

中心」「課題焦点化」の平均値は、SVE 人数が増えるほどに上がっていた。多重比較検定の結果、「トータルスキル」「SVE 中心」「課題焦点化」は、「11人以上」と「1人以下」「2-3人」との間

		平均値	F値	p値	多重比較
実践化	1～5年	24.05	2.678	<0.05	]
	16-19	22.67			
	20-23	22.49			
	24-28	21.64			
	29年～	23.13			

*p<.05

図1 SWR 歴によるスキルの差

		平均値	F値	p値	多重比較
課題焦点化	2年以下	16.97	3.756	<0.05	]
	3-4年	17.54			
	5-10年	18.59			
	11年以上	18.54			

*p<.05

図2 SVR 歴によるスキルの差

		平均値	F値	p値	多重比較
トータルスキル	～1人	99.00	3.336	<0.05	]
	2-3人	99.44			
	4-6人	102.94			
	7-10人	103.92			
	11人～	107.05			
SVE 中心	～1人	48.38	3.215	<0.05	]
	2-3人	48.96			
	4-6人	50.33			
	7-10人	51.03			
	11人～	52.43			
課題焦点化	～1人	16.97	4.281	<0.01	]
	2-3人	17.19			
	4-6人	18.17			
	7-10人	18.50			
	11人～	19.36			
実践化	～1人	22.56	2.827	<0.05	]
	2-3人	21.92			
	4-6人	23.26			
	7-10人	23.50			
	11人～	24.17			

*p<.05, **p<.01

図3 SVE 人数によるスキルの差

で有意であった。また「実践化」は、「11人以上」と「2-3人」との間でのみ有意であった(図3参照)。

これまでのSVセッション累計回数については、「トータルスキル」「SVE 中心」「課題焦点化」において有意な差があった。「課題焦点化」のみ、セッション回数が増えるごとに平均値が上がっていたが、それ以外のスキルは、「100回以上」が「50-100回」より低くなった。多重比較検定の結果、「トータルスキル」と「SVE 中心」は、「10回未満」と「50-100回」の間が有意だった。「課題焦点化」は、「10回未満」と「50-100回」「100回以上」の間で有意だった(図4参照)。

所属機関については、「SVE 中心」において有意な差があった。平均値は、「課題焦点化」のみ

		平均値	F値	p値	多重比較
トータルスキル	10回未満	98.06	4.021	<0.01	]
	10～50回	102.19			
	50～100回	106.24			
	100回以上	106.55			
SVE 中心	10回未満	48.286	4.667	<0.01	]
	10～50回	49.887			
	50～100回	52.807			
	100回以上	52.091			
課題焦点化	10回未満	16.729	4.910	<0.01	]
	10～50回	18.096			
	50～100回	18.5			
	100回以上	19.5			

*p<.05, **p<.01

図4 SVセッション累計回数によるスキルの差

		平均値	F値	p値	多重比較
SVE 中心	社会福祉事業所	49.45	3.085	<0.05	]
	医療機関	48.61			
	教育機関	51.69			
	行政機関	53.08			
	その他	50.09			

*p<.05, **p<.01

図5 所属機関によるスキルの差

表2 研修講師歴とスキルの差

	平均値		標準偏差		t値	自由度	有意確率 (両側)
	あり	なし	あり	なし			
トータルスキル	104.72	99.23	11.220	13.293	3.418	231	0.001
評価と承認	11.28	10.85	1.057	1.471	2.702	250	0.007
SVE中心	51.14	48.85	5.352	6.740	2.966	242	0.003
課題焦点化	18.45	17.33	3.234	3.312	2.689	247	0.008
実践化	23.65	22.00	3.645	4.194	3.311	245	0.001

「教育機関」が最も高く、他のスキルは、「行政機関」が最も高かった。多重比較検定の結果、「SVE 中心」は、「教育機関」と「医療機関」の差が有意だった（図 5 参照）。

SV に関する研修講師経験の有無については、トータルスキルと全ての下位尺度について有意な差があった（表 2 参照）。

IV. 調査の考察

1. 回答者の属性

本調査では、男女比はおおよそ半々になった。社会福祉振興・試験センターが 2015 年に実施した「社会福祉士及び介護福祉士就労状況調査」によると、男性は 34.1%，女性は 65.7% となっており、2014 年の「精神保健福祉士の業務実態等に関する調査報告書」でも、男性は 35.6%，女性は 64.3% と、同様の割合であった。実践者の割合としては女性が多いが、SVR 登録は男性の方が多くことになる。SVE の個人的課題も取り上げる可能性のある SV では、SVE の希望に応じて SVR にアクセスできることが望ましい。地理的利便性、専門領域、性別、年齢、多様な SVR が存在することが、SV をソーシャルワークの文化として普及させるためには必須である。そのためには、女性 SVR 増を企図するだけでなく、多様な人材が SVR 認定研修を受講できるような仕組みと環境調整が望まれる。

各専門職団体の認定 SVR を調査協力者としたが、SVR 歴は 4 年以下が 4 割強、担当した SVE の人数も 3 人以下が半数近かった。日本精神保健福祉士協会による実態調査（2004）では、SV を受けたことがある者が 47.2%，また SV を「受けたい」、「必要」という回答が 89.5% であったとしている。大野（2009）によると、MSW の 4 割は SV を受けたことがなく、そのうちの半数以上が「関心があっても SVR がいない」ことを理由として挙げている。日本社会福祉士会の調査（2012）によると、SVE 経験がある者は 50% であった。本調査でも SVR 側の経験の少なさが示された。日本における組織的 SV の展開

は始まったばかりだといえる。SVR 養成が必要であるだけでなく、SVR 養成と SV の質の担保・向上、SVE とのアクセス、SV 継続のためのサポート等を含めた包括的な SV システム構築が課題である。専門職団体が連携して SVR の質の担保と向上に取り組むことが急務である。

2. スキルの構造

今回の調査ではサンプル数が不足しているため、結果が不安定であることは否めないが、一定の信頼性が確認できた。4 因子構造 21 項目は、一連のプロセスにおいて活用されるスキルだが、そのスキルが果たす機能によって区別された構造が把握できた。3 つの因子は、カデューシンが提示する機能に対応すると考えられる。すなわち、「課題焦点化」は教育的機能、「実践化」は管理的機能、「承認と評価」は支持的機能である。これらの機能のうえに、SVE を中心に据えるという SVR の姿勢ともいえるスキルが、本調査では抽出された。

「SVE 中心」スキル因子は、ソーシャルワークが「クライアントのいるところから始めよ」と言うのと同じように、SVE の視点から始めていることが読み取れる。この因子には、事例の内容の把握と共に、セッションテーマを SVE と共有し、SVE の理解度に合わせてアプローチを変えるスキルが含まれている。SVE の成長プロセスを見据えた課題を見極め、SVE 自身が気づけるように対話を深める。SVE の成長を第一に希求し、それによって SVE の担う個々の実践事例が円滑に遂行されることを目指すのである。

「課題焦点化」スキル因子は、筆者らが行った先行質的調査では「展開期」に活用されていた、セッションテーマに関して SVE に気づきを促すスキル群である。すなわち、まずは気づきを促し、問いかけ、さらに弱点の指摘をする。それでも SVE の気づきが不十分であれば、SVR が言語化して伝え、最終的には役割の教示に至る（神林 2017）というものである。本調査では、SVE が気づき、理解し、克服すべき課題に対して、方途を尽くして働きかけるスキル群として抽出され

た。このスキル群は、加藤（2007）の「課題への取り組み」局面と符合する。SV プロセスの中心的局面であり、そこでは課題解決に向けた積極的議論がなされる（加藤 2007）。さらに本結果から、この局面における SVR のアプローチを、SVE の気づきの深度をはかりつつ精密に計算され、行為されるスキルとして示すことができた。

「実践化」スキル因子は、SVE が SV での気づきを実践に結び付けられるように、サポートを提供しつつ励まし、課題を提示し、具体的方法を教えるスキルである。これはシュルマンの「積極的スキル」（Shulman 1993）に相当する。シュルマンは、業務において期待されることと要求を、SVE が認識するよう一連の問いかけをし、業務がなされたか、どのようになされたかをモニターするために問うことの重要性を説いている。本調査では、実践的な支援プロセスを具体的に提示し指導する部分と、SVE 自身の成長のための課題を示す部分の両方が含まれていた。つまり SV では、SVE の成長と実践の質の担保の、両方が視野に入れられるのである。

組織外 SVR は、業務の配分や、組織内での同僚との調整等、管理的機能としてなされるべき行為の一部が実施できない。しかし本調査では、組織内での動きがなくても、SVE の業務を実践的に後押しできることが示された。SVE のアセスメントに基づいて、成長のために必要な課題を同定し、そこに挑戦するための実践的業務を提示してモニタリングするのである。

「承認と評価」スキル因子は、2 項目なので不安定ではあるが、他因子とは異なる潜在変数があることが示された。Wonnacott (2012) も、SVR からの支持とストレングスを認めるフィードバックが、課題を提示するフィードバックと同様に、SVE の学びと成長にとって重要だとする。本調査でもその重要性が追認されたと推測できる。

2009 年のイギリスにおける調査では、40% の時間がマネジメントに占められていた (Wonnacott 2012) のに比べ、本調査ではマネジメントよりも SVE を中心に教育的機能に重点が置か

れていた。認定の仕組みが、管理的機能を果たすには限界を伴う外部の SVR を中心に組み立てられていることも背景にあると考えられる。

3. SVR 属性とスキルとの関連

ソーシャルワークの実践経験が、SVR の訓練になる (Kadushin & Harkness=2016) とされていたが、本調査では、ソーシャルワーカーとしての経験年数とスキルとの間に正の相関関係はなかった。SW のベテランであっても、SVR の成長には特別な訓練が必要 (Gazzola et al. 2013) とする主張を支持し、SV のスキルは、単にソーシャルワーカー歴があれば習得できるものではないことが明らかになった。心理領域でも、実践経験年数の長さを SV 能力の高さとして把握することの限界が主張されている (Gazzola et al. 2013)。特に、「課題焦点化」「実践化」「トータルスキル」においては、ソーシャルワーカー歴「24-28 年」まで徐々に平均値が下がっていた。有意な差は実践化のみだが、ベテランになるほど SV スキルは低くなっていくことになる。この背景としては、経験年数の長いソーシャルワーカーは SVE 経験が少ないこと、新しいソーシャルワーク教育を受けていないこと、経験知が優り、それを形式知として理論と統合させた説明ができにくいこと等の推測はできるが、明確な理由は特定できない。背景に関わらず、SV スキル向上のためには、それに特化した研修・訓練が継続的になされる必要があるといえる。

一方で SVR 歴が増えると、有意ではないが、「トータルスキル」と「SVE 中心」は徐々に上がっていた。「課題焦点化」という SV に特徴的で中心的スキルについては、2 年以下と 5 年以上との間に有意な差があったことから、SVR としての経験年数は、SV 特有のスキルを向上させると推測できる。

さらにこれまでに担当した SVE 人数が、最もスキルに関連していた。SVE が 10 人を超えると、ほとんど全てのスキルが新人期と比べて有意に向上していた。SVR としての経験年数だけではなく、多くの SVE との SV セッションの蓄積

がスキルアップにつながることを示された。すなわち SV 実践こそが、SV スキルを向上させるのである。同様に、セッションの回数も大いにスキルと関連していた。「トータルスキル」と「課題焦点化」は、セッション回数が増すごとに平均点が上がり、「課題焦点化」スキルは、10 回未満と 10-50 回の間にも有意な差が見られた。セッションの積み重ねがスキルを向上させることが明らかになった。また、経験年数の長さよりも実地経験の多さが大きく関連していた。「SVR であること」よりも、「SV セッションを重ねること」がスキル向上には有効であることが明らかにされたのである。今回の調査協力者は認定 SVR であり、それぞれ講習や訓練を受けていたが、SVR が成長を続けるためには、継続的訓練が必要だろう。

所属機関別では、「課題焦点化」以外のすべてのスキルで行政機関が最も高く、医療機関が最も低かった。SVE 中心スキルのみ、医療機関と行政機関で有意な差が示された。行政機関は 12 名と少数であり、各部門の管理職が回答者に多く含まれていたことも背景として考えられるが、所属機関によるスキルの差の背景については、さらなる検討が必要である。

研修講師歴は SV スキルと関連していた。SV に精通しているから、つまり SV スキルが高いから講師として招聘されるので、当然の結果とも取れる。他方、SV に関する理論的理解が SV スキルに関連するとも推測できる。SV セッションでは、事例と SVE の現状と課題について構造的に理解し、SVE の課題について適切なアプローチをし、時には実践を理論的に解説する必要がある。これを支える SV スキルは、理論に裏付けされていれば向上すると考えられる。研修講師の経験は、SV に関する理論的実践的概念の振り返りになるだろう。

4. 評価指標としての可能性

21 項目は、SV スキルという理論的構成概念の指標となる一連の行動と捉えられる。これを用いて、SVR が自らの SV を振り返り、スキル向

上を目指して省察する縁にもなりうると考える。「SVE 中心」「課題焦点化」「実践化」「承認と評価」という 4 領域のスキル群の背景には、そのスキルを行使したときの機能がある。具体的にどのような行為が、SV の機能に結び付くのかを示すことができたと考えている。本指標は、SVR が自らのセッションを機能と共に確認するためのツールになりうるだろう。

V. まとめ

本調査では、「SV スキル」という理論的構成概念を行動パターンに還元した指標（渡邊 1996）を提示できたと考えている。これらのスキルは、ソーシャルワーカー経験だけでは培われず、ソーシャルワークとは別個のスキルであることが明らかになった。また SVR としての年月より、実際のセッションの積み重ねによってスキルは醸成されることが明らかになった。さらに SVR が成長し続けるためには訓練が必要であり、それには、学習→実施→省察→評価というサイクルが効果的（Fisher et al. 2016）とされている。また理論的内容と、シミュレーション経験、SVE との実践を含むことを提言する先行研究（Milne et al. 2011）もある。したがって SVR 訓練プログラムにおいては、講義だけではなく、演習、実践を組み込むことが求められる。その際に本調査で得られた指標は、省察や評価のためのツールとしても活用できる。

本調査の限界は、日本でアクセスできる認定 SVR 全員に調査票を配布したが、分析対象は 300 票にも満たなかった。そのため結果には不安定さが残る。また、自記式質問紙調査であり、スキルについての客観的評価ではない。ここで提示できた行動的指標を正確に計測する評価尺度とするために、さらなる繰り返しの検証と精緻化が待たれる。

現在、これらのスキル向上のために、SVR が何を意識し、何をすればよいのか、具体的な行為レベルのチェックリスト作成に取り組んでいる。特定のスキルを高めるためには、何をすればよい

のかを明示し、自らを省察し、課題を見出せるツールにしたいと考えている。

引用文献

- Cutcliffe, John R., & Sloan, Graham (2014) Towards a consensus of a competency framework for clinical supervision in nursing: knowledge attitudes, and skills, *The Clinical Supervisor*, 33; 182-203.
- Erera, Irit P. & Lazar, Amnon (1993) Training needs of social work supervisors, *The Clinical Supervisor*, 11(1), 83-93.
- Fisher, Amy Killen., Simmons, Christopher., & Allen, Susan C. (2016) An experiential approach to clinical supervision training: a mixed methods evaluation of effectiveness, *Journal of Teaching in Social Work*, 36(15), 460-476.
- Fleming, R. K., Oliver, J. R., & Bolton, D. M. (1996) Training supervisors to train staff: a case study in a human service organization, *Journal of Organizational Behavior Management*, 16; 3-25.
- 福島喜代子 (2005) 『ソーシャルワーク実践スキルの実証的研究 精神障害者の生活支援に焦点をあてて』 簡井書房.
- Gazzola, Nicola., Stefano, Jack De., Thériault, Anne., & Audet, Cristelle T. (2013) Learning to be supervisors: a qualitative investigation of difficulties experienced by supervisors-in-Training, *The Clinical Supervisor*, 32; 15-39.
- Harkness, Daniel (1997) Testing interactional social work theory: a panel analysis of supervised practice and outcomes, *The Clinical Supervisor*, 15(11), 33-50.
- Harkness, Daniel (1995) The art of helping in supervised practice: skills, relationships, and outcomes, *The Clinical Supervisor*, 13(11), 63-76.
- Heid, L. (1997) Supervisor development across the professional lifespan, *Clinical Supervisor*, 16(12), 139-152.
- Kadushin Alfred., & Harkness, Daniel (2009) *Supervision in social work*, 5th ed. Colombia University Press. (=2016. 福山和女監修 『スーパービジョンインソーシャルワーク第5版』 中央法規.)

- 神林ミユキ (2017) 「スーパービジョンセッションにおいてスーパーバイザーが用いるスキルーソーシャルワーカーによるスーパービジョンの質的調査」『社会福祉学』58(1), 71-85.
- 加藤由衣 (2007) 「ソーシャルワーク教育におけるスーパービジョンの位置」『福祉社会研究』8; 81-95.
- Lehrman-Waterman, Deborah., & Ladany, Nicholas (2001) Development and Validation of the Evaluation Process Within Supervision Inventory, *Journal of Counseling Psychology*, 48(12), 168-177.
- Milne, Derek L., Sheikh, Alia I., Pattison, Sue., & Wilkinson, Andrew (2011) Evidence-based training for clinical supervisors: a systematic review of 11 controlled studies, *The Clinical Supervisor*, 30; 53-71.
- 日本精神保健福祉士協会医療福祉経済部 業務検討委員会 (2004) 『日本精神保健福祉士協会員に関する業務統計調査報告 (平成13年10月全国調査)』 日本精神保健福祉士協会.
- 日本精神保健福祉士協会業務検討委員会 (2014) 『精神保健福祉士の業務実態等に関する調査報告書』 日本精神保健福祉士協会.
- 大野まどか (2009) 「医療ソーシャルワーカーのスーパービジョンの実態と意識について」『大阪人間科学大学紀要』8; 31-41.
- 社団法人日本社会福祉士会社会福祉推進事業スーパービジョン委員会 (2012) 「社会福祉士の専門的な実践力の向上と活動領域の拡充に関する調査研究事業報告書」 (https://www.jac.or.jp/01_cソーシャルワーク/07_josei/2011/files/04_super_honbun.pdf, 2018. 5. 3 閲覧)
- Shulman, Lawrence (2010) *Interactional Supervision*, 3rd ed. NA ソーシャルワーク Press.
- Shulman, Lawrence (1993) *Interactional Supervision*, NA ソーシャルワーク Press.
- 高山恵理子・石川久展 (2018) 「スーパービジョンの研究」 福山和女・渡部律子・小原真知子・浅野正嗣・佐原まち子編著 『保健・医療・福祉専門職のためのスーパービジョン 支援の質を高める手法の理論と実際』 ミネルヴァ書房, 339-362.
- Tsui, Ming-sum (2005) *Social work supervision: Contexts and concepts*, Sage Publications, Inc.
- 渡邊芳之 (1996) 「心理学的測定と構成概念」『北海道医療大学看護福祉学部紀要』3; 125-132.

Wonnacott, Jane (2012) *Mastering social work supervision*, Jessica Kingsley Publishers.

謝辞

本調査にご協力くださった、認定社会福祉士認証・認定機構登録の SVR, 日本精神保健福祉士協会認定 SVR, 日本アルコール関連問題ソーシャルワーカー協会認定 SVR の皆さんに感謝します。貴重な情報をお返しくさ
りありがとうございました。また、質問紙作成のために協力してくださった、尾張 SV 研究会メンバーの皆さま、PSW 版 SV 研究会メンバーの皆さまにも感謝しま

す。質的調査から研究を共にしてきた日本福祉大学 SV 研究センター B チームメンバーの神林ミユキ氏、小松尾京子氏、山口みほ氏には、常にサポートをいただきました。同センター二本柳覚氏にも、質問紙発送作業からデータ入力に至るまで助けていただきました。日本福祉大学の齊藤雅茂先生には Stata についてご指導いただきました。ここに謝意を表します。

最後に、本調査は日本福祉大学 SV 研究センターの研究助成を受けて行ったものです。また本論文は、第 66 回日本社会福祉学会秋季大会で発表した内容に、確認的因子分析を加え発展させたものです。

Evaluation Scale of Supervisory Skills in Social Work : A Survey of Certified Supervisors

OTANI Kyoko (NIHON FUKUSHI UNIVERSITY, Department of Social Welfare)

Keywords : Social work supervision, Supervisor skill, Questionnaires, Skill evaluation scale

The purpose of this study was to clarify the structure of supervisory skills and to develop an evaluation scale for them in social work. This investigation can be used as basic information for creating supervisor training programs.

The current study adopted 21 items of the supervisory skills questionnaire with 6 point grading scale and was developed based on 634 skills extracted by a qualitative investigation. A survey of 558 certified supervisors was carried out. Confirmatory and exploratory factor analyses were used to determine the factor structure. Associations of factor scores with

self-reported attributes were calculated with analysis of variance and t-test.

Results indicated that the scale yields 4 consistent factors : “supervisee centered”, “assignment focused”, “transfer to practice”, and “approval and evaluation”. It was found that those skills were unrelated to the years of social work experience and there was significant correlation between skills and the number of supervisees whom supervisors implemented sessions with. It became clear that for high quality supervision, training for that purpose and supervision practice were necessary.