

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 6 日現在

機関番号：32644

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24530730

研究課題名(和文) キャリア・コンピテンシーモデルを活用したスーパービジョンプログラムの実証的研究

研究課題名(英文) A study of the supervision program that utilized a carrier competency model

研究代表者

小原 眞知子(OHARA, Machiko)

東海大学・健康科学部・教授

研究者番号：50330791

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、保健・医療領域におけるソーシャルワークスーパービジョンモデルを開発し、評価することである。本研究における研究成果は、専門機関で行われているスーパービジョン体制のニーズアセスメント、ゴール及び目標の明確化、既存のプログラムの見直しとモデル化を行った。調査結果をもとに保健・医療・福祉領域において、ソーシャルワークスーパービジョンの質的保証のための実践的活用ガイドラインを提示した。

研究成果の概要(英文)：The objective of this study is to develop an organic and functional supervision model that leverages the organizational assistance for professionals to a social work practice in health and medical setting, and to evaluate the model. The actual study reviewed the current program carried out in agencies, by performing needs assessment and clarifying the goals and objectives; and a model is constructed. In addition, we conducted individual interviews, focus-group interviews and a quantitative investigation. Based on these findings, practicable guidelines for assuring quality of social work supervision in the health, medical and welfare area was proposed

研究分野：社会福祉学

キーワード：ソーシャルワークスーパービジョン 保健医療 キャリアコンピテンシー

1. 研究開始当初の背景

わが国のソーシャルワークは、専門性の確立や質の向上を目指して発展を続けてきた。戦後の貧困者救済から始まり、助言指導という立場から相手のニーズに沿った援助者という立場への変化、さらにソーシャルワーカーの国家資格化や、ワーカー養成機関のカリキュラム整備に至った。しかし現状は、未だソーシャルワーカーの専門性に対する混乱やソーシャルワーカーのアイデンティティーの問題が存在し、利用者は増加の一途を辿っている。このような状況から、業務を遂行するソーシャルワーカー自身にもまた、専門機関や施設内からの支援が必要であることは、諸研究から実証されている。医療ソーシャルワーカーのバーンアウト防止として、問題解決行動と職場外サポートの抑制効果にスーパービジョン体制に相関があることや(小原,2011)、職場内でのスーパービジョン体制、専門研修の積み上げによりコンピテンシー向上に関連していることを明らかにしているが(小原,2009)これらのいずれの調査は間接的にスーパービジョンの必要性は述べているのみである。奈良人材センター(1999)ではスーパービジョンの意識調査を行った結果、職員はスーパービジョンに対する関心、必要性を意識しているものの、現場の対応に追われ、時間的余裕がなく実施困難である実態を明らかにした。わが国におけるスーパービジョンに関する質的な調査では、福山(1992,2005)は、その影響を業務満足感、自律性、生産性の側面から調査を行っている。その中で、特に、専門的および組織的役割遂行能力を「自律性」と規定し、同質性のスーパービジョンと異質性のスーパービジョンの効果を比較した。その結果、異質性のスーパービジョンを受けているソーシャルワーカーがリーダーシップやケースマネジメントなど、専門職としての自律性と関連性が高いことを示唆している。ソーシャルワークスーパービジョンの発展を概観すると、とりわけアメリカにおけるソーシャルワークの実践の歴史と密接に関係している。また、精神医学、心理学、教育学、社会学及び社会政策と密接に関連していると同時に、これらの学問領域がスーパービジョンの概念形成にも大きく貢献してきた。アメリカで発展したものを、わが国で適用しわが国の実践家の育成に反映させたプロセスであった。そのスーパービジョンの意義は管理・支持・教育という三機能を提供することにより実践家の社会化の過程を含む、専門職育成の過程であると整理することができる。これは、昨今の社会的変化からの影響を受け、多様化、拡大化現象にあることが歴史の変遷の中で確認されている。しかしながら、わが国のソーシャルワークスーパービジョンに関連する実証的な調査や研究が十分になされてきたとは言えない。

い。とりわけ、スーパービジョンの評価についての研究は皆無に等しいのが現状である。福山(2005)は組織スーパービジョン体制の必要性を指摘しているが、組織的スーパービジョン体制の効果性や効率性に関する認知は低く、機関や管理者はスーパービジョンの必要性を認識していないのが現状であると指摘している。このように、組織内スーパービジョン体制のモデル化は必要性が高いにもかかわらず十分な活用がなされていない。わが国において、スーパービジョン体制の具体的な方法の構築は必要不可欠な時代を迎えていることが、以下の4点からいえる。厚生労働省と地方自治体との協働の確立から影響を受け、保健と福祉の統合による地域や機関の総合相談窓口の創設など、多職種とチームユニットを形成して援助を行う形態が増加している。限りある人材と社会資源の中で、それを有効活用するためには、様々な専門職が自らの専門性を発揮させることが求められている。社会情勢の変化の影響から、サービスの質を左右する専門機関や施設の組織システムの運用の問題として、労働者確保が大きな課題である。直接サービスを提供する貴重な人材を育成し、有効活用のために組織システムの中にスーパービジョンの活用が求められている。保健・医療体制の抜本的改革が迫られている中で、サービス提供主体である組織の機能や役割は複合化している。それに伴い、多様な当事者・利用者のニーズに対応するためには、既存の専門性での対応困難な事態が生じている。組織内で提供されるサービスの質の担保するために組織内スーパービジョン体制構築とスタッフの専門性の養成する仕組みが求められている。昨今のわが国の社会福祉の動向から、サービスの効率性、効果性、経済性を追求する傾向があるが、一方では、実証科学として、Evidence-Based Practiceによる、ソーシャルワークの標準化を進め、データベース化を促進し、援助者個人の恣意的な判断による誤りを排し、組織内でリスクマネジメントを行うことが求められている。

これらのことから、わが国におかれている保健・医療の現象から、組織内スーパービジョン体制の現状を把握し分析を行い、実用可能な組織スーパービジョンの具体的な方法をモデル化することは緊急の課題である。

2. 研究の目的

本研究では、保健医療分野で活用できるキャリア・コンピテンシーモデルを検討し、有機的・機能的なスーパービジョンプログラムの構築を行うことにある。これまでソーシャルワークコンピテンシー指標開発を行い、コンピテンシーの項目および行動アンカーを明らかにすることができた。今回は、

それを実践現場のスーパービジョン体制の中に組み込むプログラムモデルを提示し、実施、評価を行うこととする。さらに実施可能なソーシャルワークスーパービジョン展開のためのツールキット、及び活用ガイドラインを作成する。その有効的な活用を通じて、わが国の社会福祉専門職の人材の量と質の担保に貢献できることが期待できる。

3. 研究の方法

本研究ではこのスーパービジョンを効果的に実施するために、近年、欧米で注目を集めているプログラム理論を用いてそのプログラムを示す。

平成 24 年度は医療機関からスーパービジョン体制に関するフィールド調査として、グットプラクティスを行っている 4 名の実践者にインタビュー調査を実施した。分析は質的分析を用いた。その結果、スーパービジョン実践の状況からゴールの明確化とゴール達成のために実施要素の抽出を行った。さらに、欧米のスーパービジョンの状況の調査を行うために、アメリカニューヨークで調査を行った。

平成 25 年は 24 年度に行った調査を踏まえ、ソーシャルワークスーパービジョンの暫定的モデルを構築、それに基づいたツールの作成及びガイドラインの作成、および現場で試験的活用を行うために、フォーカスグループインタビューを行った。

平成 26 年には公益社団法人日本医療社会福祉協会の協力として、名簿の借用許可を得て協会に所属している会員の中から、医療機関に勤務している 3000 人を対象にアンケート調査を送付し、統計手法による分析を実施した。

4. 研究成果

3 年間の研究成果を以下にまとめる。

平成 24 年度には、医療機関からスーパービジョン体制に関するフィールド調査として、グットプラクティスを行っている実践者に 4 名にインタビューを実施し、その逐語録を質的分析した。

その結果は以下の通りであった。1、それぞれの医療機関の特性、相談室の位置づけにより、スーパービジョンの体制は異なっている。2、実習生スーパービジョン、新人スーパービジョン、中堅者スーパービジョンはニーズが異なっているため、組織の中に体制を作る必要があり、各機関の特性を生かした方法を模索している。3、管理職であるソーシャルワーカーは相談室組織全体の管理機能を発揮する必要がある。4、スーパーバイザーを行っている者の指導ができる、いわゆるスーパーバイザーが不在であり、管理的立場にいる者のストレスが高いことなどが結果としてあげられた。このインタビューをもとに、スーパービジョンの

枠組みに関する仮説設定を行った。そこでスーパービジョンの定義を「ソーシャルワーカー専門職の尊厳を守り、組織レベルにおいてスーパービジョン体制を活用しその職の業務の専門性を保証し、専門職スタッフをバックアップする」と設定した。本研究全体のスーパービジョンは個人的なものではなく、組織レベルのスーパービジョン体制の構築と活用に規定した。さらに、日頃の業務(行動)において医療ソーシャルワーカーの倫理綱領・業務指針に則り専門的知識・技術・価値を活用し、効果の科学的実証を自覚し、経験知・科学知の包括的構築を意識し、社会福祉、ソーシャルワークの進化・発展に寄与するものとしてのスタンスを定めた。スタッフが行う業務行動について、さらに、ソーシャルワーカーの行うスーパービジョンは、専門家が行うものとして捉える。専門的な知識・技術・価値の活用をする。他のスタッフに了承を得ていること。業務に付随するリスクを予測する。生じうる支障への対策を練る。業務の効果を促すことを目指すものとして規定した。

米国、New York での調査では保健・医療領域でソーシャルワークを実践する専門家に対する組織支援体制を活用した有機的・機能的なスーパービジョンモデルを評価した。具体的には実践現場で活用しうるスーパービジョン体制の効果モデルのインタビューを行った。今回はニューヨーク大学社会福祉学部の協力を得て、ニューヨーク大学 school of social work(大学院)の実習先になっている実習先を紹介していただいた。1. Beth Israel Comprehensive Cancer Center Westside Campus、2. Administrator for Pastoral Care and Education、3. Children of Promise, NYC、4. Presbyterian Hospital-Cornell Weill Medical Center、5. APICHA、6. The Child Center of New York を訪問し、8 人にインタビューを行った。その結果、アメリカでは LMSW の資格を大学院マスター取得後、試験によって取得し、その後 200 時間の実地訓練と 100 時間のスーパービジョンを経て LCSW という資格を得ることによって、スーパーバイザーができる資格とされている。またその LCSW からのスーパービジョンでないと LMSW が LCSW の資格を得るための時間数としてカウントされないなどの仕組みが整っており、どの分野においても、それが実施されていた。今後我が国においてどのようなスーパービジョン体制を構築していくかについては、認定社会福祉士のことを含めて、体制構築を検討していくための調査資料として有効であった。

平成 25 年は 24 年度に行った調査を踏まえ、ソーシャルワークスーパービジョンの暫定的モデルを構築、それに基づいたツールの作成及びガイドラインの作成、および

現場で活用トライアルを行うために、フォーカスグループインタビューを行い、質的分析を行った。1. SW相談室を直接統括する病院の責任者のSV体制についての理解について、2. 病院全体の責任者はSV体制について理解について、3. どのような時にスーパービジョンをしているのか、またそれぞれの目的について 4. スーパーバイザーのスーパービジョン意識について 5. スーパービジョンを実施するにあたり組織においての課題の5点に絞って議論を深めた。

その結果、組織の中でスーパービジョン体制を構築するに当たり、各自が苦慮していること、スーパービジョンには業務方法に焦点を当てるのではなく、スーパービジョンの波及効果も視野に入れ、組織として取り組む必要であることが明らかになった。スーパービジョンモデルの構築のためには、スーパービジョンの定義、倫理、スーパービジョンの内容・形態、機能、方法、理論、視点を取り入れること、さらにスーパーバイザーのアセスメントスキルが必要でありそれに則った形でスーパービジョンの実施が組織内で実施される必要があることが示唆された。さらに、両者で取り交わされる契約として、契約内容、意思確認、バイザーの役割の説明、時間の取りきめ、実施場所、緊急性の吟味・緊急時対応、秘密厳守、記録提出、報告義務、目標などを定めることが、効果的スーパービジョンには不可欠な要素であることが確認された。

平成26年度は量的調査を行った。公益社団法人日本医療社会福祉協会の協力として、名簿の借用許可を得て協会に所属している会員の中から、医療機関に勤務している3000人を対象にアンケート調査を送付し、統計手法による分析を実施した。その結果、有効回答数1488名(49.6%)であった。男女比は男性27%、女性73%、平均年齢が35.6歳であった。社会福祉士を持っている人が全体の96%を占め、精神保健福祉士を持っている人が30%いた。スーパービジョンを受けている人が637人(43%)受けてない人が845人(57%)であった。その中で受けていない理由は、バイザーがいないが6割を占めていた。組織内にスーパービジョンが機能しているかどうかに関しては以下の通りであった。その中の60%の者が組織内スーパービジョン体制について機能していない、若しくは多少機能していると答えている。回答者の自由記載からは時間がない、スーパービジョンが怖い、研修の必要性、スーパービジョンが人にバイザーによって偏っているなど問題が多く出された。

この調査から、スーパービジョン行っていると回答した人では、組織内スーパービジョンの必要性と意義を踏まえた上でおこなっている機能は、管理機能>支持機能>教育機能とウエイトがおかれ、それを意識

している割合が高いことが明らかになった。また、スーパービジョンを受けていると回答した人では、支持機能>教育機能>管理機能の順番でスーパービジョンの機能を意識していた。

ここで検討されたスーパービジョンモデルを今後、研修、学習会などを通して、多くの保健医療領域のソーシャルワーク部門に対して、普及を図ることが課題である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](査読有無)(計9件)

福山和女 対馬節子(2015)「家族システム論に関する相談援助演習」『社会福祉士 相談援助演習』第2版 ミネルヴァ書房 pp269-294 (査読なし)

福山和女(2014)『アウトリーチの依頼像 地域におけるソーシャルサポートとの協働』『精神療法』40巻2号 pp195-197 金剛出版(査読なし)

福山和女(2013)「ソーシャルワークという『受容』は人生の一連のプロセスとの帆走である」『精神療法』39巻6号 pp65-70 金剛出版(査読なし)

福山和女(2013)「ソーシャルワークの家族療法理論の影響」『家族療法研究』30No.3 pp243-247 金剛出版(査読なし)

福山和女(2013)「ケアする人へのケア スーパービジョンの視点から」『世界の児童と母性』資生堂社会福祉事業財団 Vol.74 pp.2-6(査読なし)

小原真知子(2013)「支援を必要とする高齢者へのソーシャルワーク退院援助からの評価法」『地域リハビリテーション』8巻7号 pp521-525(査読なし)

福山和女(2012)「あいまいな喪失をめぐって」,「支援者支援にみる喪失の曖昧化」『精神療法』38巻4号 金剛出版 p.2(査読なし)

福山和女(2012)「支援者支援に見る喪失の曖昧化」『精神療法』38巻4号 金剛

出版 pp58-63 (査読なし)

福山和女 (2012) 「主任介護支援専門員
にとってのスーパービジョンの意義」
京都府介護支援専門員会編 『主任介護
支援専門員ハンドブックステップア
ップのための育成・実践ツール』
pp. 134-143 (査読なし)

[学会発表] (計 0 件)

[図書] (計 1 件)

(翻訳) 統合的短期型ソーシャルワー
ク (ISTT の理論と実践) 監訳 福山和女

6 . 研究組織

(1) 研究代表者

小原 眞知子 ((OHARA, Machiko)
東海大学・健康科学部・教授

研究者番号 : 50330791

(2) 研究分担者

福山 和女 (FUKUYAMA Kazume)
研究者番号 : 20257083