

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 6 年 6 月 20 日現在

機関番号：34315

研究種目：基盤研究(B) (一般)

研究期間：2019～2023

課題番号：19H01603

研究課題名(和文) コンピテンシーに基づくスーパーバイザー養成プログラムのモデル構築

研究課題名(英文) Building a model for a competency-based supervisor training program

研究代表者

岡田 まり (OKADA, Mari)

立命館大学・産業社会学部・教授

研究者番号：40309076

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 11,400,000円

研究成果の概要(和文)：優れたスーパーバイザーへのインタビューからスーパーバイザーのコンピテンシーとして、(1)ソーシャルワーク実践で依拠する価値・倫理、知識、スキルのスーパービジョンへの適用、(2)スーパービジョンの目的と意義の共有、(3)多面的なアセスメント、(4)向上・改善にむけての具体的な働きかけの4つが抽出された。コンピテンシーを向上させるために、モジュール方式による研修プログラムのモデルを構築した。モジュールは、ミニケースメソッドを用いた1時間程度の研修プログラムで、分野、習熟度、実践プロセスごとに作成される。8つのモジュールを作成して研修を実施し評価した結果、有益であることが明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

スーパーバイザー養成プログラムのモデルを構築することで、従来以上にスーパーバイザーの育成と支援が可能になる。スーパーバイザーが増え、福祉現場でのスーパービジョンが確実に行われるようになると、経験の差などによるサービスの質のばらつきが解消され、より質の高いサービスが提供されるようになる。また、福祉専門職がスーパービジョンを受けることで、困難な業務への対応が向上し、仕事の充実感や成長を実感できるため、職場のモラルや定着率の向上も期待できる。つまり、この研究は、福祉サービスの質の向上と福祉人材の育成・確保に貢献するもので、大きな社会的意義がある。

研究成果の概要(英文)：Interviews with exemplary supervisors have yielded four key supervisory competencies: (1) applying the values, ethics, knowledge, and skills fundamental to social work practice in supervision, (2) communicating the purpose and importance of supervision, (3) conducting multifaceted assessments, and (4) undertaking targeted efforts for improvement and enhancement. To develop and refine these competencies, a modular training program model was devised. These modules are one-hour training sessions employing the mini-case method, tailored to each field, proficiency level, and stage of the practice process. Eight modules were created and evaluated, and found to be beneficial.

研究分野：ソーシャルワーク、社会福祉

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 コンピテンシー ソーシャルワーカー 福祉専門職

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

## 1. 研究開始当初の背景

### (1)福祉ニーズの多様化・複雑化とソーシャルワーク・スーパービジョン

少子高齢化などの社会状況の変化により福祉ニーズが多様化・複雑化するなかで、福祉専門職の役割が拡大し、資質の向上・人材の確保が課題となっている。国は「地域共生社会」の実現に向けての取り組みを進めており、その一つに総合的な相談支援体制づくりがある。社会福祉士、精神保健福祉士、介護支援専門員、相談支援専門員などの福祉専門職（ソーシャルワーカー）は、地域住民や関係団体と協働し多職種連携を行いながら課題を抱えた個人や家族を支援することに加えて、地域課題に対応し、必要に応じて新たな社会資源を創出することなども期待されている。そのようなソーシャルワーク機能を十分に果たすには、スーパービジョンが重要である。

ソーシャルワーク・スーパービジョンは、組織の方針にそって質量ともに最良のサービスを利用者に提供することを目指して、スーパーバイザーがスーパーバイジーの職務遂行を監督、調整、強化、評価することである。その機能には、管理的機能、教育的機能、支持的機能の3つがある。国際ソーシャルワーカー連盟は、効果的・倫理的な実践やスタッフの専門的な成長を支えるものとして職場でも定期的なスーパービジョンを行うことの重要性を示している。欧米ではスーパービジョンは福祉専門職の業務の一環として位置づけられており、多くの評価研究も行われている。27 論文（総計サンプル数 10867）のメタ分析の結果からは、スーパービジョン（課題遂行支援や社会的・情緒的サポート等）があるほど、有益な実践結果が増え、有害な結果が減少することが明らかになっている。

### (2)わが国におけるスーパービジョンの現状と課題

わが国の福祉現場にはスーパービジョンが定着していない。福祉専門職の養成課程ではスーパービジョンについて学ぶ機会があり、職能団体はスーパービジョンについての研修を実施し、スーパーバイザー登録制度なども設けてスーパービジョンの推進に努めている。それにもかかわらず、2012年に日本社会福祉士会が会員対象に実施した調査では、資格取得後にスーパービジョンを受けた経験があるのは回答者のうち50%で、定期的に受けている者はわずか5.3%だった。受けた経験がある者のうち92%がスーパービジョンでプラスの効果があったと回答した。一方、スーパービジョンを受けない回答者は、その理由として、スーパーバイザーがいない、職場に受ける環境がない、上司や職場の理解がないなどを挙げている。2017年に認定社会福祉士対象に実施した調査でも、回答者の90.6%がスーパービジョンは必要と回答したが、62.4%は認定・更新のためのスーパービジョンを受けていなかった。

わが国の福祉現場でスーパービジョンが普及しない理由は幾つかある。まず人材不足である。また、スーパービジョンのあり方・方法についての共通認識の欠如、スーパーバイザーの力量不足、スーパービジョンを行うこと・受けることへの心理的抵抗などの課題があることが調査で明らかになっている。そのため、スーパービジョン普及のためには、スーパービジョンの概念と方法について合意を形成し、スーパーバイザー養成・支援のための具体的なモデルを構築することが必要である。本研究の研究班は、2015年度よりスーパーバイザー養成プログラムの開発に取り組んできたが、その内容は分野や領域を超えてスーパーバイザーに求められるミニマムで基本的なものであった。そのため、より高度で包括的な内容へと発展させることが必要であった。

## 2. 研究の目的

専門性の高いスーパーバイザー養成のためには、関係者から合意を得られる明確な目標と方法が不可欠であるため、養成プログラムのモデル開発にあたってはコンピテンシーに焦点をあてた。コンピテンシーは、職務や特定の状況において効果的あるいは優れたパフォーマンスにつながるような個人の特性のことである。職務におけるコンピテンシーが明らかになれば、それを習得することで職務遂行の質を上げることができる。そのため、本研究の目的は、第1に福祉専門職におけるスーパーバイザーのコンピテンシーとは何かを明らかにすること、第2にそのコンピテンシーを習得するためのモデルを構築し、その有用性を検証することとした。

わが国の福祉分野では、コンピテンシーについての研究は未だ少なく、コンピテンシーに基づく研修等も行われていなかった。本研究でスーパーバイザーのコンピテンシーを獲得できる研修モデルを構築することで、各地でスーパーバイザー養成が進み、福祉現場でスーパービジョンが行われるようになれば、より質の高いサービスが提供されるとともに、サービス提供者も困難な業務によりよく対応でき、仕事のやりがいや自らの成長を感じられるので、モラールや職場定着率も高まることが期待できる。

## 3. 研究の方法

(1)スーパーバイザーのコンピテンシーを明らかにするために、2つの調査を行った。一つ目は、「優れたスーパーバイザー」の特性を把握し定義するためのノミナル・グループ・プロセスで

ある。スーパーバイザーとしての経験とスーパービジョンについての高い見識をもつソーシャルワーク実務者5人のグループと研究者4人のグループで、「優れたスーパーバイザーとはどのような人か」についてブレインストーミングを行い、そこで出された特性の重要度を5段階で評価してもらうことで優れたスーパーバイザーの特性を集約した。

二つ目は、優れたスーパーバイザーの思考・態度・言動を明らかにするための個別の半構造化面接である。ノミナル・グループ・プロセス法で明らかになった特性をもっていてスーパーバイザーとして高く評価され、全国レベルの福祉系職能団体で人材育成プログラムの開発・運営・実施に携わっている実務者4人と研究者2人に、スーパービジョンの場面を提示してその場面で何を考え、具体的にどのような対応をするか、そして何を重視しているかなどについて1人1時間半程度のインタビューを行った。インタビュー内容は文字起こしのあとコーディングし、カテゴリーに分類した。

(2)コンピテンシーを獲得するための研修モデルについては、理論・モデルおよび経験に基づいて考案し、そのモデルの一部となる研修プログラムを作成して実施し有益性についての評価を行った。まず、モデルは、システム理論、生態学的モデル、トランス・セオレティカル・モデル、経験学習モデル、教育理論等の理論・モデル、そして様々なタイプの研修方法を参考にし、研究班の研修に関する経験をあわせて考案した。

次に、そのモデルの一部となる研修プログラムを作成し、2か所でパイロットテストを行った上で、認定社会福祉士認証認定機構の登録スーパーバイザーおよびそれと同等の経験等をもっている福祉専門職を対象に、職能団体のホームページおよびメールで、研修に参加しプログラム評価に協力してくれる人を募集し、福岡、東京、オンラインでそれぞれ初級と中級の研修を実施した。研修実施中はプログラムの進行と参加者の様子を観察し、終了後には参加者にフォーカス・グループ・インタビューとグーグルフォームで研修プログラムの内容、方法、教材、進行等について良かった点と改善を要する点、満足度、感想などを尋ねた。

なお、これらの調査および研修は、事前に立命館大学における人を対象とする研究倫理審査委員会の承認を得たうえで、日本学術振興会の「科学の健全な発展のために - 誠実な科学者の心得 - 」を遵守して実施した。

#### 4. 研究成果

##### (1)スーパーバイザーのコンピテンシーについて

ノミナル・グループ・プロセスでは、優れたスーパーバイザーの特性として実務者グループで44項目、研究者グループで86項目が出された。重要度の高いものとして、実務者グループでは「スーパーバイザーの力を信頼できる」「スーパーバイザーと信頼関係が築ける」「専門的な知識と技術がある」などが、研究者グループでは「ソーシャルワークの価値基盤に基づいている・倫理観を持っている」「スーパーバイザーとの関係性にきちんと着目する」「スーパーバイザーの置かれた環境も含めてアセスメントがきちんとできる」などが挙げられた。実務者と研究者では重視するものがやや異なるが、2グループで出された項目を集約すると、優れたスーパーバイザーは、スーパーバイザーとの関係性を重視し、専門的な価値・知識・技術をもってスーパーバイザーに関わっているとまとめられる。

優れたスーパーバイザーへのインタビューに関しては、6人の発言内容は次の4つのカテゴリー（カッコ内はコード）に分類できた。ソーシャルワーク実践で依拠する価値・倫理、知識、スキルをスーパービジョンにも適用する（価値・倫理の重視、理論・モデルに基づく実践、関係形成やコミュニケーションおよびソーシャルワークプロセスに関わる多様なスキルの活用など）。スーパービジョンの目的と意義をスーパーバイザーと共有する（課題の明確化、目標設定、契約、スーパーバイザーの意思の尊重など）。スーパーバイザーについて多面的にアセスメントする（ストレングスと課題、立場・役割・環境と他のシステムとの相互作用、ミクロ・メゾ・マクロレベルの状況とその相互作用、クライアントや環境についてのスーパーバイザーの見方・感じ方・考え方・対応、スーパーバイザーのレジリエンスや成長段階など）、スーパーバイザーが自身の実践や環境状況を向上・改善するための戦略をたてて具体化・実施できるように働きかける（スーパーバイザーが行うアセスメントとプランニングを支援、選択肢の明確化、優先順位付け、リスクマネジメント、具体的な対処法の想定、予行練習など）。

##### (2)コンピテンシーに基づくスーパーバイザー養成プログラムのモデルについて

モジュール方式による研修モデルを考案した。モジュールとは、システムの一部を構成するひとまとまりの機能を持った部分であり、教育分野では「単位」を意味する。スーパーバイザー養成プログラムのモデルは4つのコンピテンシーを獲得するためのモジュールから構成される。ここでのモジュールは独立した研修プログラムで、分野（児童・障害・高齢・医療・精神科医療・地域・組織等）、習熟度（初級・中級・上級）、経験学習モデルのステージ（経験・振り返り・分析・プラン）もしくは実践のプロセス（エンゲージメント・アセスメント・プランニング・実施・モニタリング）ごとに設ける。個々のモジュールは1時間程度で実施できるものとし、現場の状況や研修参加者の関心・ニーズに応じてモジュールを一つ選ぶ、あるいは複数のモジュールを組み合わせることでスーパーバイザー養成研修を実施できるものにする。

る。

モジュール（研修プログラム）は、ミニケースメソッドを用いた研修プログラムである。ケースメソッドは、アメリカのビジネススクールで始められた参加者中心の教育法である。実際に起こった出来事（事例）について自分が当事者ならばどう対応するかを考え、ディスカッションを重ねることで実践能力を育成する。本来のケースメソッドは、事前の個人学習・研究、グループ・ディスカッション、クラス・ディスカッションの3ステップで行われる。しかし、スーパーバイザー対象の研修では、参加者は既に専門的な知識・技能をもっており、多忙な現場では事前課題がない短時間のプログラムの方が研修に参加しやすく、複数のモジュールを組み合わせて研修を実施できることから、第1ステップの事前学習は省き、代わりに研修のはじめに個人ワークの時間をとることにした。事例は、1モジュールにつき1場面に限定してディスカッションの時間を短縮する。これらの違いから、本来のケースメソッドと区別してミニケースメソッドと呼ぶ。なお、事例は、福祉現場で実際にあった出来事は個人情報保護のため研修に用いることができないため、研修目的にそって実際にありがちな事例を創作して用いる。

今回、開発した研修プログラムは、病院に勤務する医療ソーシャルワーカー（社会福祉士）をスーパーバイザーとする事例で、契約、振り返り、分析、アクションプランに関する4つの場面についてのミニケースメソッドで、それぞれ初級と中級がある。プログラムは、事例と課題の提示、個人ワーク：ワークシートに記入しながら自説の構築、グループ・ディスカッション：4人前後のグループで自説を報告し意見交換、個人ワーク：自説の更新、グループ・ディスカッション：更新した自説の報告と全体発表の準備、全体でのディスカッションから構成され、個人ワークは5分程度、グループ・ディスカッションは15分程度で、全体で約1時間である。

福岡、東京、オンラインで開催した研修には、初級3か所で計41名、中級3か所で計46名が参加した。参加者の9割以上が研修は満足のいくものだったと回答し、「わかりやすかった」「学びが多かった」との声が多かった。構造化され、事例やワークシートなどの教材もあるので、研修の実施も従来よりは容易だと思われ、運営側として実施できそうだと答えた参加者が結構いた。午前午後2セッションずつ、計4セッション実施し、最後の方は疲れたとの声もあったが、1時間単位のセッションは参加しやすく、複数のモジュールを組み合わせた開催も十分に可能であることもわかった。オンラインでの開催が可能であることも確認できた。以上により、スーパーバイザー養成研修のプログラムは有益だったと結論づけられる。ただ、事例の内容や課題設定、ワークシートの内容等についてはまだ改善の余地がある。グループ・ディスカッションがメンバーの力量に左右されるとの声もあるので、個人ワークやディスカッションの質を高める方策を検討することが必要である。

今後、コンピテンシーについては文言を整理し、項目間の関係を明らかにするなどして、よりわかりやすいものにしていく。また、福祉職に新たに期待される役割を果たすために必要なコンピテンシーが今回の情報収集では抜けていたかもしれないので、それらについての検討も継続する。スーパーバイザー養成プログラムのモデルに関しては、枠組みは構築できたが、そのなかに入るモジュールが不足している。今後、さまざまな分野で活動する福祉専門職の協力を得て、習熟度、ステージやプロセスごとにモジュールを作成し蓄積していくことが課題である。

#### <引用文献>

厚生労働省「地域共生社会」の実現に向けて [「地域共生社会」の実現に向けて \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)

Kadushin, A. & Harkness, D. (2014). Supervision in social work (5th ed.). Columbia University Press.

International Federation of Social Workers (2012) Effective and ethical working environments for social work: the responsibilities of employers of social workers, <https://www.ifsw.org/effective-and-ethical-working-environments-for-social-work-the-responsibilities-of-employers-of-social-workers-2/?hub=main>

Barak, M.E.M., Travis, D.J., & Pyun, H. (2009). The impact of supervision on worker outcomes: A meta-analysis. Social Service Review, 83(1), 3-32.

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』社団法人日本社会福祉士会

片岡靖子、岡田まり、野村豊子、潮谷恵美、潮谷有二（2018）「認定社会福祉士制度下におけるスーパーバイザーの実態 - 「スーパーバイザー実態調査」からの報告 - 」日本社会福祉学会第66回秋季大会

片岡靖子・岡田まり・野村豊子・潮谷恵美「スーパービジョンの概念分析 スーパーバイザーおよびスーパーバイザー経験からのインタビュー分析から」、日本ソーシャルワーク学会第35回大会（倉敷市：川崎医療福祉大学）2018年7月21日～22日

岡田まり・片岡靖子・野村豊子・潮谷恵美・潮谷有二「スーパーバイザー養成プログラムの開発と評価（中間報告）-福祉現場でのスーパービジョン普及をめざして-」日本社会福

祉学会第65回大会，首都大学東京南大沢キャンパス，2017.10.22.

Spencer, L.M.& Spencer, S.M.(1993).Competence at Work: Models for superior performance. John Wiley & Sons.Inc.

岡田まり・野村豊子・片岡靖子・潮谷恵美「スーパーバイザーのコンピテンシー -福祉専門職のスーパーバイザー養成研修のモデル構築をめざして-」日本社会福祉学会第71回秋季大会，武蔵野大学，2023.10.15.

岡田まり・片岡靖子・潮谷恵美・野村豊子「スーパーバイザー養成プログラムのモデル開発 -現在までの成果と今後の方向性-」第32回日本社会福祉士学会，ライトキューブ宇都宮，2024.6.23

岡田まり・野村豊子・片岡靖子・潮谷恵美「スーパーバイザー養成研修の理論的枠組み-スーパーバイザー養成研修のモデル構築を目指して-」日本ソーシャルワーク学会第40回大会，東北福祉大学仙台東口キャンパス，2023.7.8.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 岡田まり	4. 巻 1
2. 論文標題 社会福祉士とソーシャルワーク教育	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 ソーシャルワーク研究	6. 最初と最後の頁 183-191
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 1件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 岡田まり、野村豊子、片岡靖子、潮谷恵美
2. 発表標題 スーパーバイザー養成プログラムの開発 4年間の成果
3. 学会等名 日本ソーシャルワーク学会第36回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 岡田まり
2. 発表標題 ケアマネジメントにおけるスーパービジョンの理論と実際
3. 学会等名 日本ケアマネジメント学会第20回研究大会（招待講演）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 岡田まり、野村豊子、片岡靖子、潮谷恵美
2. 発表標題 スーパーバイザー養成研修の理論的枠組み - スーパーバイザー養成研修のモデル構築を目指して -
3. 学会等名 日本ソーシャルワーク学会第40回大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 岡田まり、野村豊子、片岡靖子、潮谷恵美
2. 発表標題 スーパーバイザーのコンピテンシー -福祉専門職のスーパーバイザー養成研修のモデル構築をめざして-
3. 学会等名 日本社会福祉学会第71回秋季大会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 岡田まり、片岡靖子、潮谷恵美、野村豊子
2. 発表標題 スーパーバイザー養成プログラムのモデル開発 -現在までの成果と今後の方向性-
3. 学会等名 第32回日本社会福祉士学会
4. 発表年 2024年

〔図書〕 計5件

1. 著者名 ジェーン・ワナコット著、野村 豊子・片岡 靖子・岡田 まり・潮谷 恵美訳	4. 発行年 2020年
2. 出版社 学文社	5. 総ページ数 274
3. 書名 スーパービジョントレーニング：対人援助専門職の専門性の向上と成長を支援する	

1. 著者名 一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟（岡田まり）	4. 発行年 2021年
2. 出版社 中央法規出版	5. 総ページ数 320
3. 書名 ソーシャルワークの理論と方法 [ 社会専門 ] 「第9章スーパービジョンとコンサルテーション」	

1. 著者名 一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟（岡田まり〔共編者〕、潮谷恵美、片岡靖子）	4. 発行年 2021年
2. 出版社 中央法規出版	5. 総ページ数 210
3. 書名 ソーシャルワーク演習 [ 共通科目 ] 「第4章第1節コミュニケーション」（潮谷恵美）、「第6章第2節スーパービジョン」（片岡靖子）	

1. 著者名 岩崎晋也・白澤政和・和気純子・空閑浩人編著（岡田まり）	4. 発行年 2022年
2. 出版社 ミネルヴァ書房	5. 総ページ数 280
3. 書名 ソーシャルワークの理論と方法 「第11章スーパービジョンとコンサルテーション」（pp.238-253）	

1. 著者名 一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟（監修）、浅野正嗣、岡田まり、小山隆、野村豊子、宮崎清恵	4. 発行年 2023年
2. 出版社 中央法規出版	5. 総ページ数 244
3. 書名 実践ソーシャルワーク・スーパービジョン	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	片岡 靖子  (KATAOKA Yasuko)  (30389580)	久留米大学・文学部・教授   (37104)	
研究分担者	潮谷 恵美  (SHIOTANI Emi)  (70287910)	十文字学園女子大学・教育人文学部・教授   (32415)	



6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	野村 豊子  (NOMURA Toyoko)  (70305275)	日本福祉大学・スーパービジョン研究センター・研究フェロー   (33918)	
研究分担者	潮谷 有二  (SHIOTANI Yuji)  (90285651)	日本社会事業大学・社会福祉学部・教授   (32668)	2021年3月末日で日本社会事業大学を退職（4月より社会福祉法人慈愛園 慈愛園老人ホーム・ケアハウス施設長に着任）したため、研究分担者から削除

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関