

研究論文

デンマークにおけるソーシャルワーク スーパービジョンの特徴

汲 田 千賀子

抄録

デンマークにおけるソーシャルワーカー養成のはじまりは1937年にさかのぼり、現在では大学教育で行われている。3年半の期間で養成される専門職は、子どもや若者の支援を行う機関や雇用（職業紹介や訓練）に関する支援機関、あるいはNGOなどさまざまな分野で活躍している。このようなソーシャルワーカーがスーパービジョンを受けることについては、その土壌ができており、外部のスーパーバイザーと契約し、グループで受けることが一般的である。グループスーパービジョンは、専門的な能力を開発し専門性の基準について同僚たちと共有することができる。一方でソーシャルワーカーの年齢層などによってグループダイナミクスに影響があることもわかっている。スーパービジョンを職場に導入するためにどのようなことに留意しながら検討すべきかについては、デンマークソーシャルワーク協会がまとめて公開されている。これらのことから、外部からスーパーバイザーと契約するという方法を援用するならば、我が国では、認定社会福祉士や独立型社会福祉事務所のソーシャルワーカーがその機能や役割を果たせる可能性があることが示唆された。

はじめに

日本の福祉現場では、各分野でスーパービジョンの必要性が問われているが、未だに職員研修などと比べると各福祉現場で実践されているとは言えない現状がある。窪田（1997）は、福祉サービスの展開にあたって不可

欠な機能とスーパービジョンを位置づけているが、加えて十分に根付いていないことについても懸念している。しかし、福祉専門職としてスーパービジョンを学ぶ機会は以前よりも増えていることは確かであり、それはカリキュラムから垣間見ることができる。例えば、「主任介護支援専門員」や「認定社会福祉士」には基礎資格に積み上げていく研修がある。「主任介護支援専門員」については、主任介護支援専門員研修でスーパービジョンに関する64時間の研修プログラムを受けることになっている。(のちに、主任介護支援専門員研修70時間、主任介護支援専門員更新研修46時間)。認定社会福祉士は、個別支援や多職種との連携、地域福祉の増進を行う能力を有する社会福祉士のキャリアアップの制度として制定されたもので、1年間に6回以上、1回1時間以上のスーパービジョンを受け、単位を取得する。5年間継続することで認定社会福祉士申請に必要な単位を満たすことができる。この場合、スーパーバイザーとなるのは、資格認定をしている機構が認めたものとされている。なお、2019年5月現在で認定社会福祉士は全国で約1,000人が排出されている。

1993年には日本医療福祉協会が「業務検討委員会報告」でスーパービジョンについて触れており、スーパーバイザー養成への努力、会員が随時スーパービジョンを受けられるためのシステム構築、協会員同士のピア・サポート体制の構築を掲げ推進していくことを明言している。

ソーシャルワーク領域では、各養成校にて社会福祉士の受験資格取得を目指す者は実習中におけるスーパービジョンを経験するほか、「ソーシャルワークの基盤と専門職」などの科目の中でスーパービジョンについて講義で学ぶ機会がある。しかし、それは全体の学びからすれば、ごく少ない時間である。そのため、実際にソーシャルワーカーとして働く上でOJTだけでなくスーパービジョンがどうしても必要なのかについては、その職について初めて実感することになる。ただし、ソーシャルワークを展開している職場においてスーパービジョンが根付いているかどうかは別の問題と

なっているのである。

本研究は、このように必要性は認識していながらも混沌としているわが国の福祉現場におけるスーパービジョンの導入への示唆を得るために、デンマークのソーシャルワーカー養成を整理し、スーパービジョンの実践について触れていく。なお、文献研究を中心に行うために表記にそれぞれの研究において用いられる標記「スカンジナビアモデル」あるいは「デンマーク」を使用しているが、すべてをデンマークでの実践と読み替えることは差し支えない。

1. 我が国のソーシャルワーク実践を取り巻く経験と資格

ソーシャルワーク実践は、福祉のあらゆる領域で必要とされているが、その仕事は名称独占である。そのため、ソーシャルワーカーと呼ばれる代表的な国家資格である「社会福祉士」を必ずしも必須資格としておらず、ソーシャルワーク実践者の背景もさまざまである。例えば、長年、介護福祉士として介護現場の第一線で働いていた専門職が、一定の実務経験と知識を積み「相談員」として働く場合や、病棟勤務の看護師が、医療相談室にソーシャルワーカーとして配置転換される場合もある。このような場合、機関・施設では、スーパーバイザーが誰なのかということの規定することが難しい。それは、学びや専門職としての価値を同じにしていないものが、同一の仕事をするという点にある。塩田（2013）は、「経験年数」もどのようにとらえるのか曖昧だと指摘し、福祉現場における他職種のソーシャルワーク実践の参入は経験年数を曖昧にしているという点をスーパービジョンが根付かない要因の一つとしている。また、福祉現場での経験が長くても、ソーシャルワーカーとしての経験は浅いというケース等も考えられ、一概に経験だけでスーパーバイザーの役割を決めることには限界があることも指摘している。つまり、働いている者同士も誰がスーパーバイ

ザーなのかを認識できない状況があるということである。

一方で、近年は冒頭でも述べたように認定社会福祉士などソーシャルワーカーを代表する国家資格の積み上げ教育において、スーパービジョンが重要視されている。ここでは、スーパーバイザー経験とスーパーバイザー経験の両方が資格取得において課されている。ソーシャルワーカーとして卓越した技術や経験を積んだものが研鑽を積んだとしても、もう一方で、そのようなソーシャルワーカーがスーパービジョンを展開する福祉現場自体がそれを理解しなければ、実践にはつながらない。鑪 (2000) は、スーパービジョンについてこれまでのように勘や経験のみで行われるべきことではなく、組織的な学習を前提として職業的な仕事をして自立していなければならないと述べている。

では、その組織的な学習を通してスーパービジョンの必要性や目的を理解することが実際にどのくらい行われているのだろうか。実際のところ、そのことを裏付ける調査研究は筆者の管見の限り見当たらない。職能団体としての日本社会福祉士会が3段階の基礎研修を設けているが、会員のために開かれた研修であり、個人の知識・技術の研鑽といった意味合い強いため、Self Development System (SDS) と捉えるのが自然である。つまり、必要性を感じていながらも、わが国におけるスーパービジョンは、個人の努力によってその実践方法や考え方が修得されるものであり、必ずしもそれは同職種内であっても同じ共通理解になっているとは限らないというのが現状である。

2. デンマークのソーシャルワーカー養成と職務

(1) ソーシャルワークが大学教育になるまで

1937年、コペンハーゲンにあるコペンハーゲン市立病院で行われた15か月間の「社会扶助コース」がソーシャルワーク教育のはじまりだといわ

デンマークにおけるソーシャルワークスーパービジョンの特徴

れている。当時、コペンハーゲンの医師たちは入院患者の社会的ニーズに対応できる職員を必要としていた。養成がはじまってから 20 年間は、このコースが唯一のソーシャルワーカーを教育するコースであったが、その後 1957 年には、オーフスにも学校が設立された。ソーシャルワーク教育はその後学問として「ソーシャルワーク」の学位を授与する大学教育で行われるようになった。2018 年現在、デンマークの 13 都市において、ソーシャルワークの学士号を取得できるコースがある。

15 か月間ではじまったソーシャルワークコースはのちに 1 年半となり、1940 年には 2 年間となった。1960 年なると 3 年間に、そして学士号が与えられる教育と認められた際に現在の 3 年半となった。

(2) カリキュラム

3 年半の教育課程は、7 セメスターで構成されている。ソーシャルワーク教育は、ボローニャプロセス¹⁾に従って開発され、能力、目標などを定めている。各モジュールには ETCS (ECTS-European Credit Transfer System)²⁾ が採用されており、卒業までに合計 210ECTS を取得することが必要となる。

7 セメスターのうち 6 セメスターは、座学である。座学では実践と理論とのつながりを重視した教育をしている。学生は事例をもとにさまざまレポートを作成する。また、小グループでコミュニケーションとスーパービジョンについてトレーニングを受ける。ロールプレイでは、グループ会議運営、事例検討について学習する。さらに実際に起きた事件や映画などの一場面を用いながら、ジャーナルの作成や事例の書きおこしなどについても学ぶ。表 1 は、コペンハーゲン大学ソーシャルワーク学部のカリキュラムから書き起こしたものである。

表1 ソーシャルワーカー養成カリキュラム

	ETCS
ソーシャルワークにおける理論、方法及び倫理	35
社会・人間開発及び社会関係の中での個人について	20
社会問題、失業および生活条件	20
福祉政策ソーシャルワーク介入と法的規制	20
社会的労働政策介入のための組織および財政的枠組み	20
ソーシャルワークの評価、開発、質の担保	15
実習（インターン）	30
脆弱な子どもと若者あるいは、雇用に関する	15
その他の選択科目	15
学士プロジェクト（卒業論文）	20

Studieordning for socialrådgiveruddannelsen på Københavns Professionshøjskole (2021) をもとに作成

(3) 卒業後の進路

ソーシャルワークの教育課程を修了した者は、地方自治体や行政、NGO、公共的サービス分野などに就職することが多い。養成をはじめた当初は、病院のなかでも特に精神病院においてソーシャルワーカーのニーズは高かった。精神科領域は機能や治療機関の拡大によって多くのソーシャルワーカーを必要としたのである。また、NGO ではシングルマザーを支援し権利擁護を職務とするソーシャルワーカーもいる。

現在では、養子縁組、アルコール依存や薬物依存、住宅協会でのカウンセリング、雇用相談と就業リハビリテーション、ホームレス、生活困窮者など職域は拡大されている。デンマークの多くの都市では、教育を受けたソーシャルワーカーが不足しているため、就学中に雇用されることも多い。また、学びなおしや進路変更などが比較的容易にできるデンマークにおいても、近年は学生の年齢層が若くなっているという。その理由にはデンマーク政府の「高校・職業訓練、または大学を卒業するまでの最速の方法」を

提示し、雇用の基盤を作ろうとしていることがある。

3. ソーシャルワーカーへのスーパービジョン体制

(1) スーパーバイザー選択

ソーシャルワーカー教育を終えると、ソーシャルワーカーとして働く資格を得る。特別な資格が付与されるわけではなく、学びと職業が直結するのが特徴である。専門職として働きはじめるとさまざまなクライアントや支援困難ケース出会うことになる。デンマークではどのようにスーパーバイズ実践が展開されているのだろうか。

スーパービジョンのスタンダードとなっているのは、集団で行うグループスーパービジョンであり、スーパーバイザーとなるのは、組織外の者である。このようなスーパービジョンの場合、職員が主導して「スーパービジョン」を求め、自ら（あるいはチーム）のスーパーバイザーを選ぶことが多い。管理的立場にある者は、スーパービジョン必要性和選定されたスーパーバイザーを承認するだけである。スーパーバイザーの選択は、多くの場合その分野での経験や関連する分野での経験の有無、紹介などによって選ばれる。そのため、スーパーバイザーのこれまでの経歴やどのようなスーパーバイズの方法を用いるのかは、スーパーバイザーの選択において、主要な要件となっていない。つまり、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性とスーパーバイザーの実務経験によって選択されるのである。

(2) スーパービジョンセッションの目的と期間、方法

スーパービジョンは、通常1回あたり2時間のセッションで行われる。このセッションは6か月間にわたり月1回実施する。もし、これ以上のスーパービジョンの必要性がある場合には双方の合意によって、延長することも可能である。スーパービジョンの第一目的は、「学習」であり、このこ

とを「個人ならびに専門職としての能力開発」とよんでいる。スーパーバイザーであるソーシャルワーカーも、ソーシャルワーカーが所属する機関の管理職も、この「個人ならびに専門職としての能力開発」が達成されることに同意している。スーパービジョンは、スーパーバイザーが省察するための空間であると言われているが、この空間では、経営や人事評価などに影響を受けない環境で職員が集まることができる。

デンマークでは外部のスーパーバイザーを利用することが、安全な空間を作るのに効果的な方法だと考えられている。この空間を作ることで、スーパーバイザーは起こりうる課題を回避するために自分自身を振り返るのではなく、自らの抱えているケースについて省察することができる。

4. デンマークのスーパービジョンの特徴

(1) スーパービジョンの成果

J. Magnussen (2018) が行ったソーシャルワーカーが配置されている機関・部署へのアンケート調査では、回答された 88 部署のうち 86 部署において「スーパービジョン」が定期的に行われていることが明らかにされた。一方で、スーパービジョンは公的な指針として取り決められているわけでもなく、ソーシャルワークの質の保障を担保するものという位置づけでもない。それでもソーシャルワーカーが配置される機関の管理職は、スーパービジョンがソーシャルワーカーの仕事の成果に大きく影響していると考えている。具体的には、スーパービジョンを通して専門的な能力を開発し専門性の基準について同僚たちと共有することを通して垣間見られるという。このような集団におけるスーパービジョンは、チーム内で取り扱うケースを通してスーパーバイザーの援助観などを公開することにもなるが、それはスーパーバイザーの幸福感を高めることにつながるともいわれている。

デンマークにおけるソーシャルワークスーパービジョンの特徴

表2 「スーパービジョン」の成果だと認識されているもの (N=86)

職員の満足 (86%)
専門性の向上 (83%)
専門職としての共同体意識 (83%)
幸福感 (77%)
類似の事案に関する公開性の向上 (65%)
子どものケースに対する直接の影響 (57%)
ケースに関する決定の改善 (51%)
職員の離職防止 (47%)
病欠の減少 (21%)
ケースに関する実践の変化 (21%)
ケースに関する決定の迅速化 (7%)
過程における誤りの減少 (たとえば、同意を得ないという誤り) (5%)
クライアントからの苦情の減少 (5%)

Jacob Magnussen (2018) Supervision in Denmark-an empirical account of experiences and practices, *European Journal of Social Work*, 21: 3, 359-373. を筆者翻訳

同調査では、スーパービジョンが職員の離職防止やケース管理に成果があると回答したのは、約半数であり、ケースへの介入調整やソーシャルワーカーの病欠に関して効果があると回答したものはさらに少なかった。スーパービジョンが導入されていることによって、誤った支援や苦情が減ったという回答はわずか4部署であった。

表2はスーパービジョンの成果と認識されているものについて管理者が感じているものを表したものである。管理者の多くは、ソーシャルワーカーとしての教育を受けている者であるが、86人中11人は教育を受けていない者である。

(2) 事例からみるデンマークのスーパービジョン

前述したようにデンマークのスーパービジョンの特徴としては、外部からのスーパーバイザを依頼して、スーパーバイザーの集団(チーム)によるスーパービジョンを展開することである。福祉の仕事は公務労働とし

て位置づけられているため、ソーシャルワーカーのほとんどは自治体に勤務していることになる。J. Magnussen は、3自治体の参与観察を行い、次のようなことを明らかにしている。

1つ目は、3つの自治体すべてにおいて、スーパーバイザーがスーパービジョンをコミュニケーションに焦点化する方法を用いていたことである。具体的には、「なぜこのことを行うのか、この支援をするのか」ということを説明していた。また、2つの自治体では、子どもの支援をするために事実・証拠に基づいた支援を可能にする「児童総合システム」(Integrated Child System, ICS) を用いて行われていた。

スーパーバイザーは、セッション中にケースに注目して、ICSの概念を適用するスーパービジョンを行った。例えば、子どもの発達に関する理論についても「何を覚えていますか」といった問いかけをしながら、完結に伝える。別の自治体では、スーパーバイザーが「時間」や「専門職内での協力」について触れ、「スーパーバイザー」からの相談は取り扱われていなかった。さらに別の自治体では、ソーシャルワークに重点が置かれていたが、双方の合意によって、個人的な課題が大きく組み込まれた。その目的は、「スーパーバイザー」、「スーパーバイザー」、「チーム」を含む動的な過程の中から、具体的なケースと課題に対する解決策を見つけていくことにあった。スーパーバイザーは、「私たちは前に進まなければならない」「私たちはこの困難に立ち向かう必要がある」といった言葉によって目的を明確に表現した。

スーパーバイザーにとって重要だったのは、スーパービジョンがクライアント、スーパーバイザー、そして組織の利益になることである。加えて、スーパービジョンではその場にはいない人たちも含めて「私たち」という言葉を使い、チームにおいてケース支援を行っているということを明確に表現していた。このことにより、スーパーバイザーは管理上や運営上の理解、規範的な理解とクライアントの保護という管理に関する3つの事項のすべ

デンマークにおけるソーシャルワークスーパービジョンの特徴

表3 「スーパービジョン」の成果

	支持的	教育的	管理的
事例1:	様々な方法と視点の紹介 (たとえば子どもとの面談について)	諸理論およびICS(方法)と組み合わせられた実践に関する省察	ICSを主題とした「スーパービジョン」、および専門的な意見と好奇心の探究
事例2:	関係性を客観化する諸方法と共感	集団で事案を学習する過程、および「自分自身を大事にすることを学ぶ」	「スーパーバイザー」が、集団と協力して、3つの考慮点すべてに取り組むことを学ぶ
事例3:	回復の諸技法と専門的な理解の紹介	たとえば専門職内での協力と組み合わせられた実践に関する省察。ICSの使用。	ICSを主題とした「スーパービジョン」。「共通善」を高めるために、共同での積極的な省察を用いる

Jacob Magnussen (2018) Supervision in Denmark-an empirical account of experiences and practices, *European Journal of Social Work*, 21: 3, 359-373.
を筆者翻訳

てが網羅されていた。(表3)

3つの事例は、それぞれソーシャルワーカーのスーパービジョンへの参加の方法や評価が異なっていた。事例1と事例2の自治体は、スーパービジョンについて積極的だった。具体的には、動的で洗練されたスーパービジョンセッションの過程に参加した全員がスーパービジョンを高く評価していた。この過程の特徴は、「行きつ戻りつ」する対話、相互に密接した観点からの複数の視点、チームが多様な視点で省察をしていた。スーパーバイザーは、「ケースへの新しい視点を得た」「集中力を保つことが得意になった」「自分の即応力が向上した」という言葉でスーパービジョンへの効果を表している。また、参加しているソーシャルワーカーは専門職として「成長」する時間と空間が与えられたという事実について高く評価していた。

一方で、事例3では、スーパーバイザーたちは、スーパービジョンセッ

ションについて消極的な評価であった。前述した通り、子どもの支援をする部署におけるスーパービジョンで、ICSに基づいて行われた管理職が主導するスーパービジョンに不満を示していたのである。このスーパービジョンセッションに対する参加が前向きでなかった理由には、構成員の年齢があったのではないかとみられた。事例1・3の自治体では、参加したソーシャルワーカーが若手であり、実務経験5～20年のソーシャルワーカーであった。一方で、事例2の集団は、30歳未満の若いソーシャルワーカー、あるいは資格を取得したての新人ソーシャルワーカー、そして60歳以上のベテランとさまざまであった。

集団がもつ多様性は、各人のもつこれまでの経験や若い人の発想の豊かさなど多様であるが故によいことも多い。一方で、違いが大きすぎる場合には課題にもなる。考えていることが違うだけでなく、それぞれの年代がもつクライアントへの思いや抱えている課題への認識が異なることは援助観の相違につながるからだ。

(3) スーパーバイザーの態度と技法

すべての事例において、スーパーバイザーは積極的であり、スーパーバイジーへの対応においてもスーパーバイジーの違いに呼応している。アウトプットは、スーパーバイジーのできることに、スーパーバイザーからの具体的な思考と省察があった。3事例は部署も異なるため、支援に必要な理論と方法論が異なるにもかかわらず、スーパーバイザーが「支援」にかかわること、「学習」にかかわることの間の密接なつながりを意識していた。

事例1のスーパーバイザーは、多様な視点、方法、理論を提示していた。この提示では、スーパーバイジーに向けて多くの質問が投げかけられた。例えば「についてわかりますか」などである。また、スーパーバイザーは、スーパーバイジー集団を励まし、その両者にとって役割モデルになる

ことも目指した。スーパーバイザーは循環的な質問を用いたり、暗黙の想定に関する意見（クライアントの規範・文化から生じたもの）にも注目した。

事例2では、スーパーバイザーが困りごとについて提示する間、その人に直接共感を示す姿勢が多くみられた。例えば、「あなたがどう感じているのか、私にはわかります」「お察しします」と言ったり、「スーパーバイザー」の感情について、直接意見を述べたりした。スーパーバイザーも、自らの経験をケースの描写や説明に含むことが許されていた。スーパーバイザーは、スーパーバイザーのために困りごとの解決に向けて問題の特定やブレインストーミングを通して、チームの積極的な参加を活用した。これらはインプットと実践の理解とを関連付けて行われる。スーパーバイザーは、意見などを途中でまとめ最後に結論を導いた。この点においてすべてのスーパーバイザーにとって適切に困りごとを解決していくことに関して明確にあるべき姿を示していた。また、実践へのつながりも明確にされスーパーバイザーはそのことに安心を見出していた。その理由としては、スーパーバイザーは、スーパービジョンで困りごとを提示する際に重圧と不確かさを感じていたことを認めているからである。

事例2では、伝統的なスーパービジョン関係も垣間見られた。経験のあるソーシャルワーカーが経験の少ないソーシャルワーカーに対して「ケースに関する困りごと」のために、今の状況から取り組まなければならないことを伝えていた。スーパービジョンには、この種の積極的な管理的側面が含まれる場合、取り組める可能性が低い助言が与えられる危険性があるが、事例2ではそれはなかったという。Leung (2012) によれば、実現可能性が極めて低い提案や助言は、スーパーバイザーの抵抗や無関心につながるという。

事例3では、スーパービジョンの機能としては、教育的と支持的な機能として表れていた。事例3のスーパービジョンの開始は、スーパーバイザー

について、困りごとに関する省察を通して、コミュニケーションが進行する過程に関連するものである、と本人が考える意味を認識することが期待されるという点において事例1と同じ出発点であった。しかし、事例3では、スーパーバイザーが独自のインプットや共有された省察がなかったことからスーパーバイザーも省察に加わることとなり、結果的にスーパーバイザーがチームの一部となっていた。そして、スーパーバイザーはチームが、複数の機会において自らの知識と経験を利用できるようにした。このような機会により、スーパーバイザーは、典型的な良い助言と考えられるものを集団に提示することにより、省察的なインプットが存在しないことに対応したのである。このようなスーパーバイザーの対応は、直接的な支援を行い、規範的で手引きとなるスーパーバイザーを生むことになった。

5. デンマークソーシャルワーク協会が示すスーパービジョン導入手順

デンマークソーシャルワーク協会（Dansk Socialrådgiverforening）は、職場にスーパービジョンを導入する際の考慮点についてホームページでも公開しており、以下のようにまとめている。ここでは、その内容について紹介する。

(1) 全体的な枠組みの設定

- ・スーパービジョンの目的を何に置くのか。例えば、過去または将来の仕事の配分について振り返ったり、学習すること。暴力的な経験についての省察など。
- ・スーパービジョンのために特定の目標を設定する必要があるかどうか。例えば、ソーシャルワーカーにとって期待される具体的な利益または市民にとって望ましい効果に関すること。

デンマークにおけるソーシャルワークスーパービジョンの特徴

- ・スーパービジョンはどのくらいの頻度で行うのか。

(2) 組織

- ・スーパービジョンは、個人のスーパービジョンまたはグループのスーパービジョンとして展開すべきかどうか。
- ・グループのスーパービジョンは学際的（多職種で行う）である必要があるか、それともソーシャルワーカーのみを対象とするのか。
- ・すべての専門職グループがスーパービジョンを受けることを保証する方法。
- ・スーパービジョンセッションのいくつかの種類で実施すべきかどうか。
- ・スーパービジョンは義務的または自主的である必要性について。

(3) 契約

- ・スーパーバイザーが焦点を合わせなければならないスーパーバイジーの特別なニーズは何ですか。また、個々の共通の課題（学習目標）は何か。
- ・スーパーバイザーとスーパーバイジーの契約の明確化はどのように行われるべきか。
- ・学習目標、内容、コース、方法、関係、フレームワークに関して、契約の明確化には何を含める必要があるか。
- ・守秘義務はどのように扱われるか。

(4) スーパーバイザー

- ・スーパーバイザーはどのような専門的背景を持っている必要があるか。例えば心理学者、ソーシャルワーカー、または他の何か別の専門的背景をもつ者。
- ・スーパーバイザーは、外部スーパーバイザー、内部スーパーバイザー、どの立場の専門職である必要があるか。異なる部門/地理的な場所から

来ているか。

- ・スーパーバイザーは何についての専門家になるべきであるか。

(5) スーパービジョンの方法

- ・スーパービジョンの方法と仕事の仕方に関連性があるべきか。
- ・スーパーバイザーは特別な理論的アプローチに基づいてスーパービジョンを行うか。例えば精神力動、認知行動、物語アプローチなど。
- ・他の形式の学習をスーパービジョンに含めることはできますか。例えば、ケースコンサルテーション、教育、トレーニングなど。
- ・グループスーパービジョンでセキュリティはどのように管理されるか。

(6) 実用的な組織

- ・スーパービジョンはどのくらいの頻度で行う必要があるか。
- ・スーパービジョンセッションは、どのくらいの時間で行うべきか。
- ・グループスーパービジョンの大きさはどのくらいが適当か。
- ・スーパービジョンはどこで行われるべきか。
- ・スーパーバイザーはどのようにスーパービジョンの準備をする必要があるか。
- ・スーパービジョンのキャンセルはどのように処理するか。
- ・新規採用、あるいは、新卒のソーシャルワーカーは対するスーパービジョンはどう導入するのか。インターン生についてはどうするか。

6. まとめ

デンマークで行われるスーパービジョンは、外部からのスーパーバイザーによって行われるのが一般的であり、多くの場合には集団で行われる「グループスーパービジョン」である。スーパービジョンは、受けるものであ

デンマークにおけるソーシャルワークスーパービジョンの特徴

るという認識が一般的になっており、その風土も根付いている。一方で、スーパービジョンの方法も J. Magnussen の行った 3 事例の調査において、異なる方法で行われていたことがわかる。教育的スーパービジョンが強く表れているものでなく、そしてスーパーバイザーの相談や話を聞くことがないというものもあり、スーパービジョンは一様ではないことを 3 事例で示していた。さらに、スーパーバイザーは、スーパービジョンが有効で有意義なものであると捉えていた。一部の経験の浅いスーパーバイザーとしてみれば、個人的なスーパービジョンの方がよい場合もある。しかし、管理層の課題としては、意思決定への「近道」を避けるために、助言関係、相談、コーチングを「スーパービジョン」に統合することが求められている。J. Magnussen (2018) はこの点についても指摘しており、ほとんどの英語圏の国では、ラインマネジャー（職場上司）が職員をスーパービジョンし、サポートする過程をスーパービジョンとしているのに対し、デンマークでは、主となるのが管理的スーパービジョンではなく、研修（教育的）であり、職員と外部のスーパーバイザーの間で行われると述べている。

デンマークでは、職能団体であるソーシャルワーク協会がスーパービジョンを導入するにあたって考慮すべきことを示しており、何を検討したらよいか分かりやすく提示されていた。一方で、我が国に目を向けてみると社会福祉士会や日本ソーシャルワーカー協会のホームページでは、スーパービジョンの導入についての紹介は散見されない。それは、わが国の場合には、スーパービジョンの風土を作り根付かせていくという段階にあると考えられるからだ。デンマークのスーパービジョン実践からの示唆としては、外部スーパービジョンの活用を積極的な導入である。まずは、スーパーバイザーの経験をソーシャルワーカーがすることにより、スーパービジョンを受けることがどういうことを理解する。その経験の積み重ねにより、スーパーバイザーを組織内で育成することにつながるだろう。

日本において組織内で複数の専門職が配置されている病院などは、比較

のスーパービジョンの体制が整っていたり、実際に実践されているところも多い。しかし、他の職場ではソーシャルワーカーの配属が少数であるだけでなく、基礎資格が異なっていたり、ソーシャルワークの価値基盤について十分に学んだ経験がないまま職務についている者もいる。このような状況下において、外部のスーパーバイザーからスーパービジョンを受けるという方法は、ソーシャルワーカーの実践力の向上という側面においては重要な役割を果たすことができるであろう。しかも、グループスーパービジョンという方法で介入することにより意識の変容やその成果が見えやすくなることはもとより、少数のソーシャルワーカーのみで構成される部署などでは、個人のスーパービジョンの期待もできる。それを可能にする1つとして、認定社会福祉士があげられるだろう。認定社会福祉士のなかには、独立型社会福祉事務所を設立し、個人事業主として仕事をしている人もおり、成年後見制度にまつわる相談援助などを担っている。認定社会福祉士はスーパービジョンについても十分に経験を積んだソーシャルワーカーが認定社会福祉士の枠を超えた外部スーパービジョンにどのように力を発揮できるのか、あるいは実際にどういう実践が現状あるのかについて、その可能性を含めて今後検討していきたい。

註

- 1) 高等教育における学位認定の質と水準を国が違っても同レベルのものとして扱うことができるように整備するのを目的として、ヨーロッパ諸国の間で実施された一連の行政会合および合意のこと。
- 2) ヨーロッパ各国で共通に用いられる大学の単位制度で、ヨーロッパの様々な大学でも使われている単位のことである。

文献

studieordning-for-socialraadgiveruddannelsen-paa-koebenhavns-professionsh
ejnskole-rev-august-2020.pdf (kp.dk)
<https://www.socialraadgiverne.dk/wp-content/uploads/2017/05/2015>

デンマークにおけるソーシャルワークスーパービジョンの特徴

- SupervisionSomUdviklingsvaerktoej.pdf
Socialrådgiveren nr. 06, 8. juni 2021 (socialraadgiverne.dk)
Jacob Magnussen (2018) Supervision in Denmark-an empirical account of experiences and practices, *European Journal of Social Work*, 21: 3, 359-373.
Leung, K. K. P. (2012). An exploration of the use of power in socialwork supervisory relationships in Hong Kong.*Journal of Social Work Practice*, 26(2), 151-162.
Kirsten Henriksen (2019) EDUCATION FOR SOCIAL WORK IN DENMARK: IS SOCIAL WORK IN DENMARK AT A CROSSROAD: DEVOTED TO HUMAN RIGHTS, SOCIAL JUSTICE AND SOCIAL CARE OR TO GOVERNMENTALITY IN A NPM PERSPECTIVE?
<http://criticalsocialwork.dk/wp-content/uploads/2019/01/Kirsten-Henriksen-Socialwork-at-a-crossroad.pdf>.
Studieordning for socialrådgiveruddannelsen på Københavns Professionshøjskole (2021)
<https://www.kp.dk/wp-content/uploads/2021/08/studieordning-for-socialraadgiveruddannelsen-paa-koebenhavns-professionshoejskole-2021.pdf?x94539>
窪田暁子 (1997) 「社会福祉実践におけるスーパービジョンの課題」『月刊福祉』 44 (1), 14-21.
鎌幹八郎 (2000) 「スーパーバイザーの養成とトレーニング」『現代のエスプリ』 No. 395, 至文堂.
塩田祥子 (2013) 「スーパービジョンが福祉現場に根付かない理由についての考察」『花園学園大学紀要』 第 21 号 31-40.
小野嘉夫 (2000) 「ヨーロッパ単位互換制度 (ECTS-European Credit Transfer System) について」『学位研究』 第 12 号

「『同朋福祉』に関する内規」により「研究論文」として査読済み

(本学准教授：高齢者福祉論)