

特別養護老人ホームの生活相談員に必要な  
スーパービジョンについての一考察

A study on the supervision required for social workers in the  
intensive care home for the elderly

～山形県の調査をもとに～

～ Based on a survey in Yamagata Prefecture～

日比 眞一 (ひび しんいち)

Shinichi Hibi

東北公益文科大学総合研究論集第44号 抜刷

2023年2月28日発行

## 研究論文

# 特別養護老人ホームの生活相談員に必要な スーパービジョンについての一考察

A study on the supervision required for social workers in the  
intensive care home for the elderly

～山形県の調査をもとに～

～Based on a survey in Yamagata Prefecture～

日比 眞一 (ひび しんいち)

Shinichi Hibi

### 要旨

特別養護老人ホームの生活相談員は、専門性を高めるために何を学ぶべきだろう。特別養護老人ホームの生活相談員は幅広い業務に対応する。幅広い業務は他職種と重なりあうので、生活相談員の職分や専門性が見えにくい。専門性が見えずに幅広く対応しているので、頼めば何でもやってくれる人に見えてしまうことがある。

やはり、ソーシャルワーカーとして、その専門性を示す必要がないだろうか。何でも屋ではないことを示さなくてはならない。示すためにはまず専門性を獲得する必要がある。どのように学び獲得するのだろうか。生活相談員は多忙な業務の中で学びを重ねていると思われる。どんな学びだろうか。もしくは、どんな学びが必要とされるのだろうか。議論を起こしたい。

今回は、スーパービジョンを学びの一つのスタイルと捉えて調査した。スーパービジョンによって専門性が高まると思う理由の上位に挙がるのは「自己覚知が進む」と「実践の省察が進む」という回答であった。また、スーパービジョンとは何かよく分からないという背景には、約束や契約に基づく形式は特養の生活相談員になじみにくい側面を持つ可能性があることなどが導出された。

キーワード：特別養護老人ホーム、生活相談員、専門性、スーパービジョン

## Abstract

What should social workers in the intensive care home for the elderly learn to improve their specialty? Social workers in the intensive care home for the elderly handle a wide range of tasks, so it is difficult to see their duty and specialty. Are they just easy to use?

So, social workers need to show their specialty. In order to show, it is necessary to acquire specialty first. How do they learn and acquire? They must be learning while they are busy. What kind of learning is that? I want to start a discussion.

This survey, I investigated supervision as one of the learning styles. The reasons for thinking that supervision enhances specialty are “advancement of self-awareness” and “advancement of reflection on practice.” In addition, supervision based on promises and contracts may have aspects that are difficult for social worker in the intensive care home for the elderly to get used to.

**Keywords:** Intensive care home for the elderly, Social workers, Specialty, Supervision

## I. 研究背景と研究目的

特別養護老人ホームの生活相談員は専門性を高めるために何を学ぶべきだろう。特別養護老人ホームの生活相談員は幅広い業務に対応する。幅広い業務は他職種と重なり合う。重なりあうので、生活相談員の職分や専門性が見えにくい。専門性が見えずに幅広く対応しているので、頼めば何でもやってくれる人に見えてしまうことがある<sup>1)</sup>。

やはり、ソーシャルワーカーとして、その専門性を示す必要がないだろうか。何でも屋ではないことを示さなくてはならない。示すためにはまず専門性を獲得する必要がある。どのように獲得するのだろうか。ソーシャルワークの理論や関連する知識等を学ぶだろう。研鑽の機会を探すだろう。特別養護老人ホー

ム（以下、特養）の生活相談員は多忙な業務の中で学びを重ねていると思われる。どんな学びだろうか。もしくは、どんな学びが必要とされるのだろうか。議論を起こしたい。

しかし、総合科学とも言われるソーシャルワークは学ぶべき事項の範囲も広い。議論が収束しにくいかもしれない。論点を絞る必要がある。まず、専門性を獲得する学びのスタイルは様々なものがある。どのようなスタイルに依りながら議論を進めたらよいだろうか。留意点として、生活相談員の自己満足を得るだけの学びで終わってはいけない。生活相談員が所属する特養の利用者や家族、そして他職種が理解できる専門性を得る必要がある。また、獲得した専門性は現場の変化に伴い陳腐化することがあるかもしれない。アップデートする必要がある。生活相談員は常に専門家として現場で成長することを意識しなければならない。

例えば、専門家として現場で成長を得る学びのスタイルの一つにはスーパービジョンがある。Kadushin and Harkness<sup>2)</sup>は、スーパービジョンの教育的機能について、スーパーバイザーの専門家としての成長を保証することが重要な目的であると説明している。さらに、スーパービジョンの管理的機能について、部署全体の業務やプランを勘案した上で、「スーパーバイザーはそのプランに沿ってそれぞれのスタッフに業務を選定する」<sup>3)</sup>と述べている。プランにはスタッフの成長という観点も加味されるのではないだろうか。そして、植田<sup>4)</sup>は、「支持的機能、教育的機能、管理的機能という言葉はスーパービジョンの機能を説明するときに使いますが、実際のスーパービジョンが三つに分かれているわけではありません」と述べている。ほとんどの場合、重なり合い、同時に機能すること。教育的機能と管理的機能は重なりあう。教育的機能による専門家としての成長の保証とそれに見合う業務の選定を担う管理的機能は同時に機能する。つまり、スーパーバイザーがスーパーバイザーの業務を選定する際には、専門家としての成長も勘案することが推察される。

スーパーバイザーである生活相談員は、スーパービジョンによって、専門家としての成長も勘案された業務を得ることになる。また、その業務は、スーパーバイザーが部署全体の業務やプランとそれぞれのスタッフの兼ね合いを勘案した業務でもある。それは部署全体が生活相談員に求める専門性を何か含む

と考えることはできないだろうか。生活相談員と他職種との違いを何か意識すると思われる。部署全体、つまり所属する特養が生活相談員に求める固有性や専門性である。そして、スーパーバイザーからスーパーバイザーである生活相談員に業務の選定理由に何か説明があれば、生活相談員の専門性について言説するためのヒントが含まれていないだろうか。整理ができれば、特養の利用者や家族、そして他職種が理解できる生活相談員の専門性につながるかもしれない。スーパービジョンの活用によって導出される生活相談員の専門性である。しかし、特養のスーパービジョンの現状はどうなっているのだろうか。スーパービジョンは生活相談員の専門家としての成長にどのように資するのだろうか。現場の声を抽出したい。

ゆえに、本研究においては、特養の生活相談員に必要なスーパービジョンについて調査する。スーパービジョンも学びのスタイルの一つとして捉えてみる。専門家として成長するために、どのようにスーパービジョンを活用するのだろうか。そして、所属する特養の利用者や家族、他職種が理解できる生活相談員の専門性を錬磨するために、どのようにスーパービジョンを活用するのだろうか。調査して現状を整理する。生活相談員が、その専門性を示すためにどのように学びを得ていくのか知見を得たい。

## II. 研究方法

### 1. 調査の対象

山形県の特養に勤務する生活相談員を対象に調査を行った。施設名簿は、山形県庁ホームページに開示してある名簿を活用した<sup>5)</sup>。2022年4月25日時点で掲載されている、特養161施設に調査票を送付した。

### 2. 調査方法

郵送調査を2022年5月9日から7月19日の間に実施した。

### 3. 質問項目

質問項目は特養の生活相談員に必要なスーパービジョンについての項目を設定する(表1)。質問の内容的妥当性を確保するために、質的研究やレジデンシャルソーシャルワークに見識を持つ研究職1名、現職の生活相談員7名によるエキスパートチェックを行った。作成した調査票の機能を検証した上で調査

を実施した。

表1 質問項目

専門性を高めるためのスーパービジョンを ① 受けている。受けたことがある。
1. スーパーバイザーの職名等 (自由記述)
2. スーパービジョンの内容 (自由記述)
3. スーパービジョンの形式 (自由記述)
4. スーパービジョンの頻度や時間 (自由記述)
5. 専門性が高まると思う理由 (自由記述)
6. 現行のスーパービジョンの改善したいところやその理由等 (自由記述)
専門性を高めるためのスーパービジョンを ② 受けていない。
1. スーパービジョンの体制が無い理由等 (自由記述) もし、スーパービジョンを受けられるならば。
2. スーパーバイザーになってほしい方の職名等 (自由記述)
3. 受けてみたいスーパービジョンの内容 (自由記述)
4. 受けてみたいスーパービジョンの形式 (自由記述)
5. 受けてみたいスーパービジョンの頻度や時間 (自由記述)
専門性を高めるためのスーパービジョンを受けているのかどうか ③ 分からない。
1. 分からない理由等 (自由記述)
その他 (自由記述)

#### 4. 分析方法

自由記述回答は切片化する。回答には、質問項目以外の内容が含まれたりする。長文の回答は多岐にわたる内容が含まれ、切片化して整理する必要がある。切片化データを分析し、内容を表すオープンコーディングを行った。回答に出現する各コードの回数を集計結果とした。その過程では、質的研究やレジデンシャルソーシャルワークに見識を持つ研究者と現職の特別養護老人ホーム生活相談員2名にスーパービジョンを受け、分析過程の妥当性や内容の信頼性を確保した。

## 5. 倫理的配慮

郵送する調査票及び協力依頼の文書に倫理的配慮を明記した。得られたデータは本研究の目的以外に使用しないこと。団体名、個人名等プライバシーを厳守すること。以上を周知した上で書面にて同意を得た。また、質的データは切片化して活用するため団体名、個人名等を特定できない。

## Ⅲ. 調査結果

### 1. 回収状況

山形県内の特養161施設中34施設（施設名未記入1を含む）から回答を得た（21.1%）。55名の生活相談員から回答を得た。1施設あたりの平均回答者数は1.6であった。

### 2. 対象者の背景

回答者の役職は表2の通りである。他の役職と生活相談員を兼務していることもある。回答者の経験年数の平均は10.6年であった。十分な経験年数ではないだろうか。平均年齢は43.8歳であった。現場の実務や運営に精通している回答者の意見を反映できたと思われる。

回答者が所持している資格は表3の通りである。社会福祉主事を所持している者が多かった。また、多くの者が複数の資格を所持している。一人あたりの平均所持資格数は2.3であった。福祉系の資格を持たない者はいなかった。

表2 回答者の役職

役職名	回答者数 (n=55)	回答割合
生活相談員	27	49.0%
生活相談員兼介護支援専門員	6	10.9%
生活相談員兼介護係長	5	9.1%
主任生活相談員	4	7.3%
生活相談員兼介護職員	3	5.5%
その他	10	18.2%
※役職名ごとに単純集計した。 ※回答者が1名の役職名はその他とした。 (例) 施設長兼生活相談員など。		

表3 回答者が所持している資格

資格名称	所持者数 (複数回答可)	所持率 (n=55)
社会福祉主事	42	76.4%
介護支援専門員	31	56.4%
社会福祉士	19	34.5%
介護福祉士	19	34.5%
精神保健福祉士	4	7.3%
※資格名称ごとに単純集計した。		

### 3. 集計結果

集計結果は以下の(1)～(14)の通りである。自由記述回答は切片化した。長文の回答は多岐にわたる内容が含まれ、切片化して整理する必要がある。切片化データを分析し、内容を表すオープンコーディングを行った。回答に出現する各コードの回数を集計結果とした。

#### (1) 実施状況

スーパービジョンの実施状況は表4の通りである。専門性を高めるためのスーパービジョンを「受けていない (47.2%)」に、受けているのかどうか「分からない (16.4%)」を加えると、63.6%の生活相談員は専門性を高めるためのスーパービジョンを受けていない可能性がある。実態を探る必要がないだろうか。

表4 専門性を高めるためのスーパービジョン

専門性を高めるためのスーパービジョンを	回答者数 (n=55)	回答割合
① 受けている。受けたことがある。	20	36.4%
② 受けていない。	26	47.2%
専門性を高めるためのスーパービジョンを受けているのかどうか		
③ 分からない。	9	16.4%

#### (2) スーパーバイザーの職名

スーパービジョンを受けている、もしくは受けたことがある場合のスーパーバイザーの職名は表5の通りである。上司や先輩にあたる生活相談員、もしくは他施設の生活相談員が多かった。

**表5 スーパーバイザーの職名**

スーパーバイザーの職名（複数回答可）	回答数
生活相談員（先輩、上司、他施設等）	12
施設長	9
外部の専門家	4
その他	5
※職名ごとに単純集計した。 ※回答が1つの役職名はその他とした。 （例）副施設長など。	

### （3）スーパービジョンの内容

スーパービジョンを受けている、もしくは受けたことがある場合のスーパービジョンの内容は表6の通りである。業務についてのライブスーパービジョンが多かった。

**表6 スーパービジョンの内容**

スーパービジョンの内容（複数回答可）	回答数
業務についてのライブスーパービジョン	10
他職種連携	7
苦情処理	6
社会福祉士の倫理綱領	3
職員間のコミュニケーション	2
その他	10
※内容ごとに単純集計した。 ※回答が1つの内容はその他とした。 （例）ケアマネージャーとしての業務についてなど。	

### （4）スーパービジョンの形式

スーパービジョンを受けている、もしくは受けたことがある場合のスーパービジョンの形式は表7の通りである。スーパーバイザーと1対1の形式が多かった。

**表7 スーパービジョンの形式**

スーパービジョンの形式（複数回答可）	回答数
スーパーバイザーと1対1	15
外部機関の研修	6

グループスーパービジョン	4
セルフスーパービジョン	2
ライブスーパービジョン	2
その他	2
※内容ごとに単純集計した。 ※回答が1つの内容はその他とした。 (例) カンファレンス形式など。	

### (5) スーパービジョンの頻度や時間

スーパービジョンを受けている、もしくは受けたことがある場合のスーパービジョンの頻度や時間は表8の通りである。必要に応じて行われている場合が多かった。

表8 スーパービジョンの頻度や時間

スーパービジョンの頻度や時間（複数回答可）	回答数
必要に応じて	13
1日に30分程度	1
月に1回1時間程度	1
年に2～3回	1
※内容ごとに単純集計した。	

### (6) 専門性が高まると思う理由

スーパービジョンを受けている、もしくは受けたことがある場合の専門性が高まると思う理由は表9の通りである。「自己覚知が進む」と「実践の省察が進む」という理由が多かった。

表9 専門性が高まると思う理由

専門性が高まると思う理由（複数回答可）	回答数
自己覚知が進む	8
実践の省察が進む	7
物事が俯瞰的に見える	4
サービスの質や技術の向上	2
仕事がスムーズに進むと周囲との信頼関係が築ける	2
トラブルの対処能力が向上する	1
※理由ごとに単純集計した。	

### (7) 現行のスーパービジョンの改善したいところやその理由等

スーパービジョンを受けている、もしくは受けたことがある場合の改善したいところやその理由等は表10の通りである。定期的に行いたいという意見が多かった。

表10 現行のスーパービジョンの改善したいところやその理由等

改善したいところやその理由等（複数回答可）	回答数
定期的に行いたい	6
外部の専門家も活用したい	5
時間を増やしたい	2
バイザーとバイジーの関係づくりから整理してみたい	2
指導とスーパービジョンを区別したい	1
今は現状のままでよい	1
※内容ごとに単純集計した。	

### (8) 専門性を高めるためのスーパービジョンを受けていない

スーパービジョンを受けていない、体制が無い場合の理由等は表11の通りである。スーパービジョンとは何なのかよく分からないという理由が多かった。

表11 スーパービジョンの体制が無い理由等

スーパービジョンの体制が無い理由等（複数回答可）	回答数
スーパービジョンとは何なのかよく分からない	12
時間が無い	9
実施できる体制が無い	9
※理由ごとに単純集計した。	

### (9) スーパーバイザーになって欲しい方の職名等

スーパービジョンを受けていないが、もし、スーパービジョンを受けられるならば、スーパーバイザーになって欲しい方の職名等は表12の通りである。上司や先輩にあたる生活相談員、もしくは他施設の生活相談員が多かった。

表12 スーパーバイザーになって欲しい方の職名等

スーパーバイザーになって欲しい方の職名等（複数回答可）	回答数
生活相談員（先輩、上司、他施設等）	18

外部の専門家	11
施設長	3
看護師	1
※職名ごとに単純集計した。	

### (10) 受けてみたいスーパービジョンの内容

スーパービジョンを受けていないが、もし、スーパービジョンを受けられるならば、受けてみたいスーパービジョンの内容は表13の通りである。業務についてのライブスーパービジョンという意見が多かった。

**表13 受けてみたいスーパービジョンの内容**

受けてみたいスーパービジョンの内容（複数回答可）	回答数
業務についてのライブスーパービジョン	14
苦情処理	5
他職種連携	4
社会福祉士の倫理綱領	2
介護事故などのトラブル対応	2
社会福祉士の役割	2
人材育成の計画や実施方法	1
地域との連携	1
※内容ごとに単純集計した。	

### (11) 受けてみたいスーパービジョンの形式

スーパービジョンを受けていないが、もし、スーパービジョンを受けられるならば、受けてみたいスーパービジョンの形式は表14の通りである。外部の研修という意見が多かった。

**表14 受けてみたいスーパービジョンの形式**

受けてみたいスーパービジョンの形式（複数回答可）	回答数
外部機関の研修	11
スーパーバイザーと1対1	8
グループスーパービジョン	4
ピアスーパービジョン	1
セルフスーパービジョン	1

期日が1日のみではないやり方	1
どんな形式があるのか分からない	1
※形式ごとに単純集計した。	

## (12) 受けてみたいスーパービジョンの頻度や時間

スーパービジョンを受けていないが、もし、スーパービジョンを受けられるならば、受けてみたいスーパービジョンの頻度や時間は表15の通りである。必要に応じて受けてみたいという意見が多かった。

表15 受けてみたいスーパービジョンの頻度や時間

受けてみたいスーパービジョンの頻度や時間（複数回答可）	回答数
必要に応じて	10
月に1回1時間程度	3
月に1回2～3回1時間程度	2
週に1回30分程度	2
4ヶ月に1回程度	1
定期的に受けてみたい	1
※頻度や時間ごとに単純集計した。	

## (13) スーパービジョンを受けているのかどうか分からない

専門性を高めるためのスーパービジョンを受けているのかどうか分からない。その理由等は表16の通りである。意識していないという理由が多かった。

表16 スーパービジョンを受けているのかどうか分からない

受けているのかどうか分からない理由等（複数回答可）	回答数
必要な時に指導してもらえるので意識していない	5
定義がはっきりしない	4
スーパービジョンのことを知らなかった	2
※理由ごとに単純集計した。	

## (14) その他

その他の欄では、質問項目によらない、自由な意見を記述してもらった。今回は生活相談員が普段感じていることや今後の課題などが抽出されたと思われる。その意見等は表17の通りである。スーパービジョンを学ぶ機会が欲しい

という意見が多かった。

表17 その他

その他（複数回答可）	回答数
スーパービジョンを学ぶ機会が欲しい	12
スーパーバイザーが欲しい	5
生活相談員の専門性が分からない	3
多忙で時間がないため、スーパービジョンを考えたことがない	2
カスタマーハラスメントへの対応が必要	1
社会福祉士への他職種からの理解が欲しい	1
生活相談員は組織の運営管理が求められる	1
他施設との連携が必要	1
生活相談員は人間性の涵養が必要	1
いまのところスーパービジョンは必要ない	1
※意見ごとに単純集計した。	

#### IV. 考察

本研究の目的は、特養に勤務する生活相談員が、専門性を高めるためにどのような学びを得ていくのか知見を得ることである。そのためにスーパービジョンも学びの一つとして捉えて、その活用について調査した。多岐にわたる示唆を含んだ回答が得られた。

今回の回答から生活相談員の専門性の向上について考察したい。例えば、スーパービジョンを受けている場合、専門性が高まると思う理由の上位に挙がるのは、「自己覚知が進む」や「実践の省察が進む」という回答であった（表9）。なぜ、専門性が高まるのだろうか。先行研究も踏まえながら考察を進める。

また、専門性を高めるスーパービジョンを受けていない理由の上位に挙がるのは、「スーパービジョンとは何なのかよく分からない」という回答であった（表11）。スーパービジョンの概念が分かりにくいのはなぜだろうか。もしくは、スーパービジョンは日本の特養の現場になじみにくいのだろうか。もし、そうであるならば、生活相談員の専門性を高めるためには、スーパービジョンに代わる学びのかたちを模索する必要があるかもしれない。考察を進めたい。

## 1. 自己覚知によって高められる専門性

スーパービジョンによって進む自己覚知は何だろうか。自己覚知によって高められる専門性は何だろうか。まず、自己覚知について、山辺<sup>6)</sup>は、スーパービジョンにおいて、「自己覚知を促すことは思慮深い、訓練された、また意識的な方法でクライアントと接することを可能にする。そのことはよりよい援助をもたらす」と述べている。ワーカーは、その態度、感情、行動等を自己覚知しなければならないと述べている。

ワーカーの、その時の感情などによって、実践に差異が生じるようでは、安定した支援関係は構築できない。よりよい援助には結びつかない。感情の変化や、そこに生じる考え方や行動の偏りがなければ確認した上で、クライアントに対して公平公正な態度で臨むべく、自己をコントロールすることであろうか。ワーカーにとってスーパービジョンによる自己覚知は必要な取り組みとなる。

だが、このようなスーパービジョンによる自己覚知に向けた取り組みは、特養の生活相談員に限られた取り組みではないだろう。社会福祉に携わる全てのワーカーに必要とされる取り組みである。もっと言えば、人と関わる仕事の場合に必要な取り組みとも思われる。本研究においては、自己覚知が進むことによって特養の生活相談員の専門性が高まる理由を考察したい。

なぜ、自己覚知によって専門性が高まると思うのだろうか。その理由までは、今回の回答には記述は無かった。先行研究をもとに考察したい。そして、考察を進める際には留意点がある。特養の生活相談員は、その専門性を説明することが難しい。吉田<sup>7)</sup>は、「業務内容がいわゆる何でも屋である、ソーシャルワーク機能だけではなくケアワーク機能も期待される、あるいは業務としてケアワークを位置づけるべきとしての議論がなされる」と報告している。ソーシャルワークとケアワークが混在している。筆者が2014年に行った調査でも、「介護業務の中にソーシャルワーク・相談業務が混在している」という回答が66.7%に上がった<sup>8)</sup>。つまり、ソーシャルワークが他の業務と混在して不可分な場合がある。そのため、生活相談員は業務の固有性を示しにくい。頼めば何でもやってくれる人に見えるかもしれない。それゆえ、専門性を説明することは難しい。

では、何でも屋に見えてしまうことがある、特養の生活相談員は、自身の専

専門性をどのようにイメージするのだろうか。もしくは、イメージしないのだろうか。専門性について何かイメージがなければ、職業人としての自己イメージが持てないのではないだろうか。職業的アイデンティティは成立しないだろう。狩野<sup>9)</sup>は、看護師の職業的アイデンティティについて調査しており、「看護師は、看護という職業において、自己の存在そのもの、すなわちアイデンティティとしての自己のあり方や自己の意味・価値を確信確立するプロセスの中でキャリア発達が促進されるものと推察される」と報告している。特養の生活相談員も同じことがいえないだろうか。もし、職業的アイデンティティが成立しなければ、自己の意味や価値を見出すことができず、キャリア発達も望めない。その時、生活相談員は自己の福祉マインド<sup>注1)</sup>の意味や価値も見失うのではないだろうか。マインドを失えば、機械的な隷属的な労働力になってしまう。

そうではない。実践においては、生活相談員こそ、利用者の抱える困難や生活課題の支援のために、創造的な仕事をしているはずである。ゆえに、職業的アイデンティティを成立させるためにも、生活相談員は自身の専門性について何かイメージを持つと考えられる。どのようにしてイメージを持つのだろうか。それこそ、今回の調査で抽出された自己覚知という手法ではないだろうか。例えば、大津<sup>10)</sup>は、スーパービジョンによって、専門職としての自らの限界を自己覚知する必要を報告している。そこから協働ないし連携等の発展的な気づきを得ると説明している。その先に自らの専門職としての核が何であるか気づきがあるとのこと。専門性のことであろうか。

では、特養の生活相談員が限界を自己覚知するとはどういう意味であろうか。生活相談員は、そのソーシャルワークが他の業務と重なり不可分である<sup>11)</sup>。何をどこまでやる職種なのか役割は規定しにくい。その職場ごとに、もしくは、そのケースごとに考える必要がある。何をどこまでやるのかについての考えがなければ、他職種間の協働ないし連携を構築する際に齟齬や葛藤も生じるだろう。権限や責任の所在も不明瞭になる。ゆえに、ケースごとに生活相談員の役割を考える必要があり、限界の自己覚知ともいえるだろう。そして、生活相談員だけの考えではなく、組織の中で役割を考えたい。協働や連携のための組織として客観的な調整が必要である。その組織は生活相談員にどんな役割を期待するのだろうか。客観的に期待する役割があるとして、その役割をあてはめる

ためには、スーパービジョンの管理的機能によって、組織としての調整が必要  
なはずである<sup>注2)</sup>。

スーパービジョンで調整された、客観視された役割は、組織の中で生活相談員に期待されるものである。期待される役割には、他職種から客観的に見た生活相談員の適性やストレングスを含んでいると思われる。その適性やストレングスは、専門性を表現する実践にもつながるものではないだろうか。期待に応える実践であれば、組織の中で評価も得られる。専門性が高まったと感じる場面となる。

つまり、スーパービジョンによって、その職場ごとに、もしくは、そのケースごとに生活相談員に求められる役割を自己覚知することで、自身の専門性をイメージすることができる。今回の調査で自己覚知が抽出された理由の一つではないだろうか。

## 2. 実践の省察によって高められる専門性

スーパービジョンによって進む実践の省察は何だろうか。実践の省察によって高められる専門性は何だろうか。なぜ、省察によって専門性が高まると思うのだろうか。その理由までは、今回の回答には記述は無かった。先行研究をもとに考察したい。まず、スーパービジョンによる実践の省察について、加藤<sup>12)</sup>は、スーパービジョンの教育的機能とは、「スーパーバイザーに導かれながら、スーパーバイザーが主体的に自身の実践を省察し、学びを深めていく役割と理解できる」と述べている。スーパービジョンによって自身の実践を省察して学びを深めることができる。

では、省察で深まる学びとは何だろうか。山口ら<sup>13)</sup>は、ソーシャルワークにおける省察の意義を整理して、「省察という営みにより、経験や実践に対する新たな理解を獲得していくことが、学びにつながると理解できる」と述べている。経験や実践に対する新たな理解とは何だろうか。今回は特養の生活相談員をイメージして論考する。特養は入所施設である。利用者の入所要件は原則として要介護3以上である<sup>14)</sup>。24時間365日、休みなく介護等のサービス提供が必要である。そこでは、要介護高齢者の生活課題も毎日生じていると考えられる。生活課題は科学的に説明できない部分も含まれる<sup>15)</sup>。人の生活をすべて

言葉や数字に置き換えて説明することは難しい。そこから生じる利用者の生活課題も概念規定が難しい場合もある。予期できない生活課題も発生するだろう。

予期できない生活課題も発生する。ゆえに、特養の業務は前もって合理的に学知に基づいて準備ができるものばかりではない。今まで経験したことがない、考えたことがない業務も発生するだろう。生活相談員の業務には無限定性が生じる<sup>16)</sup>。無限定性を持つ業務は、あらかじめ整理された学知に基づいて、理路整然と対応できるものばかりではないだろう。業務によっては、生活相談員の直感や何らかの経験に基づく勘のようなものに頼ることもある。いわゆる経験知や暗黙知と呼ばれる知に頼る。暗黙知によって為された実践は、生活相談員自身も、なぜその実践に至るのか、他者にうまく説明できないことがあるかもしれない。

暗黙知について、日和<sup>17)</sup>は実践者の感覚的なもので、理論的には認識していない知があると説明している。無意識のうちに行われる実践もある。その理由について、「多くの実践者は日々の実践に追われ、自身の実践について考えることが難しい状況にあると推察される」と述べている。筆者も2021年に生活相談員の調査を行った。人手不足のために、日々のやりくりや雑務が発生して、業務が終わらないとのこと。そのため、考える時間もない。何が正解か不正解か分からないまま、試行錯誤の状態、考えがまとまらないとのこと<sup>18)</sup>。生活相談員の多忙ぶりが推察できる。

しかし、多忙を理由に専門性の向上をあきらめたくない。やはり、生活相談員は自身の実践について、省察の機会を設ける意識を持つ必要があるのではないだろうか。暗黙知による実践を、まず、生活相談員自身がその意味を考える取り組みである。なぜ、その実践に至るのか。そして、利用者にとってどのような便益をもたらす実践なのか。まず、自分自身に説明ができなければならないだろう。説明ができるとき、生活相談員にとっての経験や実践に対する新たな理解を得たといえるのではないだろうか。そのために、スーパービジョンが活用される。

どのように活用するのだろうか。加藤<sup>19)</sup>は、スーパービジョンの機能について検討しており、「省察は、スーパービジョンのプロセスの一部にそもそも含まれているのである」と報告している。具体的なプロセスはあるだろうか。

例えば、スーパービジョンの教育的機能には、スーパーバイザーの専門家としての成長を保証することが求められている<sup>20)</sup>。無意識にうちに行われる実践を、専門家としてふり返る機会としてスーパービジョンを利用すれば、生活相談員の専門性を持った実践としての説明が生成される機会にならないだろうか。日和<sup>21)</sup>は、「単に自身の実践をふり返ることではなく、自らの実践を意図的にふり返ることで、実践の意味づけを行い、それらの営みをとおして得られた知見を次の実践に活かしていくものであると捉えることができるだろう」と述べている。専門性を意識したふり返りを意図する必要がある。

しかし、幅広い業務に対応する特養の生活相談員の専門性は示しにくい。自らも意識しにくいかもしれない。意識するためには工夫が必要である。上述(IV-1)のように、その職場ごとに、もしくは、そのケースごとに生活相談員に求められる役割を自己覚知することが必要かもしれない。役割を自己覚知することで、自身の専門性をイメージすることができる。つまり、自己覚知による専門性のイメージを意識しながら、スーパービジョンを用いて実践を省察する。その時に、無意識だった経験や実践に用いた暗黙知に新たな理解を得る可能性がある。専門性を含んだ理解である。その理解が他職種にも説明できるものであれば理論知になる。生活相談員の実践について、他職種も理解できる専門性を見いだすことができるかもしれない。その専門性を実践で発揮すれば、組織の中で評価も得られるのではないだろうか。専門性が高まったと感じる場面となる。ゆえに、今回の調査でも、専門性が高まる理由として実践の省察が抽出されたのではないだろうか。

### 3. スーパービジョンとは何なのかよく分からない

今回の調査では、専門性を高めるスーパービジョンを受けていないとする回答が47.2%であった。スーパービジョンを受けているのかどうか分からないという16.4%を加えると、63.6%の生活相談員は、専門性を高めるためのスーパービジョンを受けていない可能性がある(表4)。その理由の上位に挙がるのは、「スーパービジョンとは何なのかよく分からない」という回答であった(表11)。スーパービジョンが分かりにくいのはなぜだろうか。もしくは、スーパービジョンは特養の現場になじみにくいのだろうか。もし、そうであるなら

ば、生活相談員の専門性を高めるためには、スーパービジョンに代わる学びのかたちを模索する必要があるかもしれない。考察を進めたい。

スーパービジョンとは何なのか。分からない理由は何だろう。石田<sup>22)</sup>は、スーパービジョンの定義やそれに基づく機能がわが国でも欧米でも確立していないと報告しており、「ソーシャルワーク・スーパービジョンの独自の機能が特定されにくいということは、その応用に対する幅の広さを意味しもあるが、既存の組織体制へのスーパービジョンの貢献があいまいとなり、スーパービジョンの導入・維持・発展にとって障害となるであろう」と述べている。スーパービジョンは定義や機能が確立していない。そのため、スーパービジョンはどのような場面でどのような効果を発揮しているのか特定しにくい。組織への貢献もあいまいになる。スーパービジョンとは何なのか分からなくなるだろう。

なぜ、定義や機能が確立しにくいのだろうか。今回は、特養の生活相談員の場合について考察してみる。生活相談員は幅広い業務に対応するために専門性が示しにくい。専門性を高めるためにスーパービジョンを導入しようとしても、目指すべき専門性はあらかじめ規定ができない。そして、スーパービジョンのテーマが設定できない。スーパービジョンは機能しない。専門性を規定する前提では、スーパービジョンは、定義を論考する以前に存在ができない。

逆である。生活相談員の場合は、専門性の説明を見つけるために、スーパービジョンが必要になる。今回の調査で得た回答では、専門性を高めるために、上述の自己覚知（IV-1）と実践の省察（IV-2）が求められている。つまり、スーパービジョンは、自己覚知と実践の省察が進むようにテーマを設定しなければならない。但し、そこで見つかる専門性の説明は、上述（IV-1）のように、その職場の、そのケースに限られたものになるかもしれない。限られた場面の実践を説明する理論となる。それは、中範囲理論とも呼ばれる。

中範囲理論について森田<sup>23)</sup>は看護学の立場で、「実践と理論のギャップや隔たりを埋める規模の理論」と説明している。生活相談員が大学等で学ぶソーシャルワーク理論は、まだ抽象度が高いのかもしれない。利用者やその家族、そして他職種が生活相談員の専門性を理解するための理論としてはギャップや隔たりがあるのかもしれない。生活相談員は、自己覚知や実践の省察を進めた上で、中範囲理論を生成する取り組みが求められる。

一方では、スーパービジョンが特養の生活相談員になじみにくい側面を持つ可能性も検討しなくてはならない。その理由の一つには、生活相談員は多忙であることも挙がるのではないだろうか。多忙なために、自分で業務の優先順位を決められないことがある。筆者が2021年に実施した調査でもその多忙ぶりが示された。例えば、休んだ職員の代わりに業務に入らなければならないこと。期日のある業務の最中でも他の突発的な業務が入ることなどが示された。つまり、人員不足の補充要員になっていること。また、すぐには担当を見つけにくい業務、すぐには担当をあてがいがにくい業務等を割当てると都合のよい人材として使われる場面がある。都合よく使われてしまうと、結果としては、生活相談員は自分で業務の優先順位を決められないことがある<sup>24)</sup>。

自分で業務の優先順位が決められないので、時間を決めて定期的に行う形式のスーパービジョンなどはイメージを持ちにくいものかもしれない。山辺<sup>25)</sup>は、スーパービジョン導入について計画の必要性を述べており、「具体的にスーパービジョンをどのように実施していくかをより詳しく話し合う必要がある。例えば、週に1度グループスーパービジョンを業務時間の中で1時間確保するという計画について」など、綿密な打ち合わせの必要性を説明している。スーパービジョンの実施について、あらかじめ時間などの約束事や契約を結ぶようなイメージである。

業務の優先順位を決められない生活相談員にとっては、綿密な打ち合わせの上で、約束や契約を結び、時間を決めて定期的なスーパービジョンを行う形式は負荷があるかもしれない。はたして、スーパービジョンまでに、他の業務は終わるのか。スーパービジョンで提供する事例などはまとめることができるのか。無理にスーパービジョンを実施したとしても、効果は期待できるのだろうか。スーパービジョンが特養の生活相談員になじみにくい側面を持つ可能性もある。

では、約束や契約を結び、時間を決めて定期的に行われるスーパービジョンに依らずに、専門性を高めるために、上述の自己覚知(Ⅳ-1)と実践の省察(Ⅳ-2)を進める方法はあるのだろうか。植田<sup>26)</sup>は、「施設では、さまざまな方法でスーパービジョンが実践されています。ただし、ほとんどの場合、意図されたものではありませんし、また、業務として位置づけられたものではありませんので、ワーカーは、それを「スーパービジョン」とは気づいていないの

が現状です」と述べている。スーパービジョンとしては意図されないが、同様の学びがある。

スーパービジョンとしては意図されなくても、同様の学びがあるならば、もしかしたら、スーパービジョンの概念を介さずに、自己覚知や実践の省察について学び活用する機会があってよいのかもしれない。中本<sup>27)</sup>は、「わが国の文化においては他人に対して「とやかくいわない美学」があり、SV（スーパービジョン：筆者注）体制が根づきにくいのも現状である」と述べている。とやかくいわない美学とは、いわゆる空気を読んで、お互いのことを察し合うことだろうか。わが国の場合は、約束や契約がなくても、空気を読んで、アドバイスしたり、話し相手になったりする。察し合い支え合う職場文化があるのかもしれない。

しかし、専門性を高めるためには、それを意図したスーパービジョンが実施された方が、その管理的機能において調整された、客観視された生活相談員の役割をスムーズに自己覚知できるかもしれない。専門性を意図したスーパービジョンが実施された方が、その教育的機能により、スムーズに実践の省察ができるだろう。暗黙知が生活相談員自身や他職種が理解できる理論知にスムーズに置き換えられる。だが、特養に限らず、わが国にスーパービジョン体制が根づきにくい現状もある。もしかしたら、スーパービジョンの概念を介さずに、専門性を高めるために、自己覚知や実践の省察について学び、そして活用する機会があってよいのかもしれない。

## V. 総括

本研究の目的は、特養に勤務する生活相談員が、専門性を獲得するために、どのような学びが必要なのかについて知見を得ることである。その議論を起こす際の課題として、総合科学とも言われるソーシャルワークは学ぶべき事項の範囲も広いことが挙げられる。議論が収束しにくいかもしれない。論点を絞るために、スーパービジョンも学びのスタイルの一つとして捉えた。今回は生活相談員に必要なスーパービジョンについて調査した。表4から表17に集約された回答は、生活相談員に必要なスーパービジョンについて、多岐にわたる示唆を含んでいる。専門性を高めるための学びを考察する一助になり得る。

また、専門性が高まると思う理由の上位に挙がるのは「自己覚知が進む」と「実践の省察が進む」という回答であった（表9）。専門性を高めるスーパービジョンを受けていない理由の上位に挙がる「スーパービジョンとは何なのかよく分からない」という回答であった（表11）。これらについて、先行研究をもとに考察を進めた。そこでは、スーパービジョンによって、生活相談員に求められる役割が自己覚知できること。それが自身の専門性のイメージにつながる。スーパービジョンによる省察により暗黙知が生活相談員自身や他職種が理解できる理論知に置き換えられることなどが導出された。そして、スーパービジョンが何かよく分からないという背景には、約束や契約に基づく形式が特養の生活相談員になじみにくい側面を持つ可能性があること。約束や契約がなくても、空気を読んで察し合いの中でアドバイスしたり、話し相手になる職場文化がわが国にはあるかもしれないことなどが導出された。

しかし、課題も残る。今回の調査は山形県の特養である。他県も含めて、今後も調査を継続する必要があるだろう。また、回答を得たのは161施設中34施設（21.1%）であった。低調である。スーパービジョンをテーマにしたアンケートは回答しづらかったかもしれない。反省すべき点がある。ゆえに、本研究に反映できなかった意見もあると思われる。より広く意見を集める工夫が必要である。

今後も、特養の生活相談員に必要な学びについて、少しずつでも知見を得て、整理を進めたい。生活相談員の専門性が顕揚されるための一助になることを願う。

## 謝辞

本研究にご協力を頂きました山形県内の特別養護老人ホームの生活相談員の皆様、一般社団法人山形県老人福祉施設協議会特養部会生活相談員研究会の皆様、関係者の皆様に厚く感謝申し上げます。本研究にご関心とご理解を頂きましたことに心より御礼申し上げます。

また、データの分析につきまして、帝京平成大学薬学部の濃沼政美教授に貴重なご指導を賜りました。ご多忙な中に、本研究にご関心とご協力を頂きましたことに心より御礼申し上げます。

## 注

- 1) 福祉マインドは多義的に用いられている。例えば高橋は、「総じて人に優しく、人間的な関係の相互形成を強く志向し、対人関係の実践的な援助（保育・介護・教育を含む）では労を厭わない資質」という説明をしている。（高橋智（1991）「福祉マインドのある教師の育成を -福祉教育を教師育成の基礎教養に-」『大学と教育』（名古屋大学高等教育研究センター）15, 62-65.）
- 2) 管理的機能について山田は、「バイジーが行った業務に関して、運営管理、専門性の両方から確認作業を行い、教育的機能と支持的機能とを補完しながら、責任の所在を明確化していく機能である」と説明している。専門性の活用のために必要な機能であると考えられる。（山田美代子（2018）「第11章 2 異質性と同質性のスーパービジョン」福山和女・渡部律子・小原真知子、ほか編『保健・医療・福祉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 p331.）

## 引用・参照

- 1) 日比眞一(2022)「特別養護老人ホームにおける生活相談員の役割観についての一考察 ～山形県の調査をもとに～」『東北公益文科大学総合研究論集』43, 121-140.
- 2) Kadushin, A. and Harkness, D. (2014) “*Supervision in social work fifth edition*” Columbia 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.) p155.
- 3) 前掲2) Kadushin, A. and Harkness, D. “*Supervision in social work fifth edition*” (= 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』) p57.
- 4) 植田寿之(2015)『日常場面で実践する 対人援助スーパービジョン』創元社. p162.
- 5) 山形県庁 (2022)「高齢者対象サービスのご案内(R4.4.14.更新)」(<https://www.pref.yamagata.jp/090002/kenfuku/koreisha/kaigo/careservice.html>, 2022.4.25.).

- 6) 山辺朗子(2015)『ジェネラリスト・ソーシャルワークにもとづく社会福祉のスーパービジョン ～その理論と実践～』ミネルヴァ書房, p43.
- 7) 吉田修大(2010)「高齢者福祉施設の生活相談員に関する基礎的研究」『人間福祉研究』(北翔大学)13, 151-163.
- 8) 日比眞一(2015)「特別養護老人ホームから見る社会福祉士の専門性に関する一考察」『福祉図書文献研究』(日本福祉図書文献学会)14, 43-53.
- 9) 狩野京子・出井涼介・實金栄・ほか(2015)「看護師における職業的アイデンティティ, 職業経験の質と職業キャリア成熟の関係」『日本看護評価学会誌』(日本看護評価学会)5(1), 1-10.
- 10) 大津雅之(2018)「ソーシャルワークにおける限界認識に向けた自己覚知とその活用」『山梨県立大学人間福祉学部紀要』13, 100-116.
- 11) 前掲8) 日比眞一「特別養護老人ホームから見る社会福祉士の専門性に関する一考察」
- 12) 加藤由衣(2018)「省察の実践を促進するスーパービジョン機能の検討 - スクールソーシャルワークの実践に特化して -」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』67, 57-70.
- 13) 山口真理・加藤由衣・西梅幸治(2017)「ソーシャルワーク教育における実習スーパービジョンの意義と課題 - スーパービジョン過程での省察に焦点を当てて -」『広島国際大学医療福祉学科紀要』13, 41-55.
- 14) 厚生労働省(2020)「第183回社会保障審議会介護給付費分科会(web会議)資料」([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_13082.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13082.html), 2022.9.30.). p14.
- 15) 中村佐織(2017)「第4章 高度専門職業への進展」太田義弘・中村佐織・安井理夫編『高度専門職業としてのソーシャルワーク - 理論・構想・方法・実践の科学的統合化 -』光生館, p.47.
- 16) 前掲1) 日比眞一「特別養護老人ホームにおける生活相談員の役割観についての一考察 ～山形県の調査をもとに～」
- 17) 日和恭世(2015)「ソーシャルワークにおけるreflection(省察)の概念に関する一考察」『別府大学紀要』56, 87-97.
- 18) 前掲1) 日比眞一「特別養護老人ホームにおける生活相談員の役割観についての一考察 ～山形県の調査をもとに～」

- 19) 前掲12) 加藤由衣「省察的実践を促進するスーパービジョン機能の検討 - スクールソーシャルワークの実践に特化して -」
- 20) 前掲2) Kadushin, A. and Harkness, D. “*Supervision in social work fifth edition*” (= 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』) p155.
- 21) 前掲17) 日和恭世「ソーシャルワークにおけるreflection(省察)の概念に関する一考察」
- 22) 石田敦(2006)「ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義の混乱の背景にある諸問題」『社会福祉学研究紀要』(吉備国際大学)11, 73-83.
- 23) 森田敏子(2006)「看護診断を理解するために必要な中範囲理論」『看護人材教育』(熊本大学)3(5), 94-99.
- 24) 前掲1) 日比眞一「特別養護老人ホームにおける生活相談員の役割観についての一考察 ～山形県の調査をもとに～」
- 25) 前掲6) 山辺朗子『ジェネラリスト・ソーシャルワークにもとづく社会福祉のスーパービジョン ～その理論と実践～』 p79.
- 26) 植田寿之(2000)「第3章 スーパービジョンの方法と課題」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 - 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, p28.
- 27) 中本典子(2018)「第8章 2(3) 介護老人保健施設対処直前に不安を示す家族支援に対するユニットスーパービジョン」福山和女・渡部律子・小原眞知子・ほか編『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, p220.

## 参考文献

- ・ 秋山智久(2011)『社会福祉専門職の研究』 ミネルヴァ書房.
- ・ Beaulieu, M. (2002) “*A guide for Nursing Home Social Workers*” Springer Publishing. (= 2003, 硯川眞旬監訳『介護福祉施設ソーシャルワーカー・ガイドブック』中央法規.)
- ・ Clough, R. (2000) “*The Practice of Residential Work*” Bloomsbury Publishing. (= 2003, 杉本敏夫訳『これからの施設福祉を考える レジデン

シャルワークの理論と実際』久美株式会社.)

- ・ Creswell, J. (2003) “*Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*” SAGE Publications. (= 2008,操華子・森岡崇訳『研究デザイン～質的・量的・そしてミックス法』日本看護協会出版会.)
- ・ Flick, U. (1995) “*QUALITATIVE FORSCHUNG*” SAGE Publications. (= 2002,小田博志・山本則子・春日常・ほか訳『質的研究入門』春秋社.)
- ・ 舟島なおみ(2007)『質的研究への挑戦』医学書院.
- ・ 川村隆彦(2013)『ソーシャルワーカーの力量を高める理論・アプローチ』中央法規.
- ・ 三島亜紀子(2017)『社会福祉学は「社会」をどう捉えてきたのか ソーシャルワークのグローバル定義における専門職像』勁草書房.
- ・ 波平恵美子・道信良子(2006)『質的研究Step by Step ～すぐれた論文作成をめざして』医学書院.
- ・ 野川道子編著(2021)『看護実践に活かす 中範囲理論』メヂカルフレンド社.
- ・ 大本和子・笹岡眞弓・高山恵理子編著(2007)『新版 ソーシャルワークの業務マニュアル 実践に役立つエッセンスとノウハウ』川島書店.
- ・ Parker, J. and Bradley, G. (2003) “*Social Work Practice～Assessment, Planning, Intervention and Review～*” Learning Matters. (= 2008,岩崎浩三・高橋利一監訳『進化するソーシャルワーク～事例で学ぶアセスメント・プランニング・介入・再検討』筒井書房.)
- ・ Payne, M. (2006) “*What is professional social work?!*” Policy Press. (= 2019,竹内和利訳『ソーシャルワークの専門性とは何か』ゆみる出版.)
- ・ Pope, C. and Mays, N. and Popay, J. (2007) “*Synthesizing Qualitative and Quantitative Health Evidence : A Guide to Methods*” Open University Press. (= 2009,伊藤景一・北素子監訳『質的研究と量的研究のエビデンスの統合～ヘルスケアにおける研究・実践・政策への活用』医学書院.)
- ・ 佐藤郁哉(2008)『質的データ分析法 ～原理・方法・実践～』新曜社.

他