北星学園大学社会福祉学部北星論集第59号（2022年３月）・抜刷

スーパービジョンの目的と３機能の関係性に関する仮説モデルの検討

―より実質的なスーパービジョンの理解に向けて―

畑　　亮　輔

スーパービジョンの目的と3機能の関係性に関する仮説モデルの検討
――より実質的なスーパービジョンの理解に向けて――

畑　　亮　輔
Ryosuke HATA

目次

［Abstract］
A hypothetical model of the relationship between the purpose and functions of supervision

This study aimed to create a hypothetical model of supervision to formulate a more substantial understanding. Moreover, the relationship between the purposes and functions of supervision was discussed. Consequently, it was found that administrative function relates to providing high-quality support for clients, educational function relates to the training and development of supervisees, and the training and development of supervisees relates to providing high-quality support for clients. Additionally, it was demonstrated that the training and development of supervisees leads to providing high-quality support for clients and that supportive functions relate to building foundations for the supervisee to work continuously and adequately. Furthermore, the relationships between the administrative and educational functions, educational and supportive functions, and administrative and supportive functions were examined. Consequently, it was confirmed that efforts to fulfill these functions overlap in various aspects. Based on the study results, a hypothetical model of the relationship between the purposes and functions of supervision was created.

1．研究の背景と目的

ソーシャルワーク・スーパービジョン（以下，スーパービジョン）は，ソーシャルワークの実践及び理論とともに発展してきた（北島2018)。その端緒として，アメリカでの COS（Charity Organization Society）運動での取り組みが挙げられる。1880年～1900年代において COS 機関ではすでに組織内外の2層のスーパービジョン体制が整備されていた（福山2018)。またメアリー・リッチモンドは，『社会診断』において，スーパーバイザーがケースレコードを通してケースワーカーの仕事を比較検討する場合の5つの要点やスーパービジョンにおける検討・質問の要点を述べている（松本1981)。それ以降，ロビンソン（＝Robinson 1936）に始まり，カデューシン（＝Kadusin 1976）やマンソン（＝Munson 1979）などスーパービジョンを代表する研究者による著書を筆頭に，スーパービジョンに関する多くの研究が蓄積されてきた。北島（2018）はその経過について便宜的に①ソーシャルワーク・スーパービジョンの起源（1930～1970年)，②ソーシャルワーク・

キーワード：スーパービジョン，スーパービジョンの目的と機能，仮説モデル
Key words：Supervision, Purpose and function of supervision, Hypothetical model

スーパービジョンの確立（1971～2000年），③ソーシャルワーク・スーパービジョンの新たな展開（2000年以降）の3区分に整理している。実際，1999年以降にはスーパービジョンに関する非常に多くの論文が発表されており，スーパービジョンの実践や研究のさらなる発展がうかがわれる（野崎2015）。

一方，日本では戦後にソーシャルワークが本格的に導入された際にスーパービジョンも導入され，位置づけられることとなった。具体的には1951年に制定された社会福祉事業法（現・社会福祉法）によって，福祉事務所に現業を行う所員（現業員：ケースワーカー）と，指導監督する職員（査察指導員：スーパーバイザー）が配置されることで具現化された（船水2015）。研究としては1970年にデッソー（1970）による『ケースワークスーパービジョン（上野久子訳）』が，1976年にはペティース（＝Pettes 1976）による“Supervision in Social Work（＝社会福祉のスーパービジョン：松本武子, 木村嘉男訳）”が刊行されるなど，1970年代以降徐々にスーパービジョンに関する著書や論文が発表されるようになる。

福山（1993）は『わが国におけるスーパービジョンの実際と課題』（福山1985）にてスーパービジョンを論じてから，各地でスーパービジョンが福祉の職能団体，機関，施設に導入されてきた経過を踏まえて，1993年までの10年間を福祉現場へのスーパービジョン導入期に相当すると述べている。他方で，上記の福祉事務所に査察指導員（スーパーバイザー）が位置づけられた1950年から1960代を日本におけるスーパービジョンの導入期とし，複数の研究が発表されてきた1970年代を展開期，そして多くの研修プログラムが実施されるようになった1980年代を確立期，1990年代以降を発展期とする見方もある（石川2000）。異なる視点から捉えることによってスーパービジョンの実践と研究に関する評価が変わることがうかがわれるものの，いずれにしても1990年代に入ってからはスーパービジョンに関する多くの実践や研究が見られるようになったという点は一致している。

例えば，教育においても，社会福祉士及び介護福祉法の成立後に出版された『社会福祉施設〔現場実習〕指導マニュアル』（日本社会事業学校連盟，全国社会福祉協議会編1989）でスーパーバイザーに関する記述があり，さらに1996年に発行された改訂版では実習におけるスーパービジョンが明確に位置づけられている（高山2015）。社会福祉教育におけるスーパービジョンについては1981年に池田（1981）がアメリカにおける実習教育を基に論じているが，明確に社会福祉士という国家資格の養成課程に位置づけられるまでに15年を要している。デッソー（1970）が実習生に対するスーパービジョンについて論じたことを考えれば，そこまで25年がかかったともいえよう。ここからも，日本におけるスーパービジョンの歩みについてはその見方によって複数の評価が可能であることがわかる。

近年においては，多くの実践現場にスーパービジョンが明確に位置付けられるなど，さらなる広がりがみられる。例えば2011年から始まった認定社会福祉士制度において，認定社会福祉士になるためには，スーパーバイジーとして，登録しているスーパーバイザーによるスーパービジョンを受けることが必須要件に定められている（認定社会福祉士認定・認証機構 HP）。またスクールソーシャルワーカーにおいても，スクールソーシャルワーカー活用事業実施要項（文部科学省2020）に「スーパーバイザーを教育委員会・学校等に配置し, スクールソーシャルワーカーに対し, 適切な指導・援助を実施する」ことが明記された。2017年に定められた社会的養護処遇改善加算においても，加算要件にスーパービジョン（要綱ではスーパーバイズ）に関する研修受講が定められた。他にも介護支援専門員

では2006年に創設された上級職である主任介護支援専門員によるスーパービジョンの実施が位置づけられている。これを追従するように，相談支援専門員においても2018年に創設された主任相談支援専門員の役割には人材育成が挙げられ，その方法としてスーパービジョンが位置づけられた。

研究としても『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』（日本社会福祉教育学校連盟2015）や『スーパービジョンインソーシャルワーク第5版』（Kadushin et al. 2014＝福山監修2016）など，これまでのスーパービジョン研究の集大成ともいえるものから，2010年代以降注目を集めているワナコット（Wannacott 2016＝野村ら訳2020）による『スーパービジョントレーニング』が出版されるなど，新たなる展開を迎えている。

以上のように日本におけるスーパービジョンの歩みを整理すると，実践，研究ともに十分な発展と普及が見られる。他方で，スーパービジョンはまだ十分に現場に根付いていないという主張も散見される。例えば小松尾（2015）は社会福祉士の実習指導者を対象としたアンケートを実施した結果，これまでスーパービジョンを受けた経験の有無について「ない」と回答した者が全体の82.8％であったことを報告している。これに関連して塩田（2013）は，文献研究により日本の福祉現場にスーパービジョンが十分根付いていない理由について，①同職種間スーパービジョンが困難であり，かつ，経験値でスーパーバイザー役割が決まる，②管理的立場からのスーパービジョンの不理解のために，スーパービジョンの形骸化がおこる，③日本人はスーパービジョン関係といった契約関係よりも，感覚的な人間関係に重きを置く，といった3つの理由を指摘した。筆者もスーパービジョンをテーマとした研修等を実施した際に，多くのソーシャルワーカーや相談援助に関する専門職からスーパービジョンを十分に実施できていないことや，スーパービジョンを実施しつつもその内容に自信を持てず，悩みを抱えていることについて相談を受けることが少なくない。具体的には「どのようにして支持的機能を発揮すればよいのか分からない」や「教育的スーパービジョンとして気づきの促しを目指しつつも，具体的なアドバイスになってしまいスーパービジョンができていない」等，スーパービジョンの機能を発揮する方法についての悩みが多いように見受けられる。

そこで本研究では，スーパービジョンの根幹であるその目的と機能に焦点を当て，改めてそれらの内容や関係性について整理を行う。またその結果を踏まえて，より実質的なスーパービジョンの理解を形成するための仮説モデルを提示することを目的とする。

2．スーパービジョンの目的と機能

（1）スーパービジョンの定義と目的

スーパービジョンは研究者によって様々な定義づけがなされており，日本においてもそれらの定義を丁寧に整理した研究が散見される（例えば野村2015，小原2018aなど）。本論ではスーパービジョンの定義に関する包括的な整理を行うのではなく，研究目的を踏まえてスーパービジョンを実施する際に混乱を招く原因となっている要素を抽出することをねらいに定義を整理していく。国内外における主要なスーパービジョンの定義を示したものが表1である。

ここでは欧米における3つの研究と，国内における3つに研究による定義をそれぞれ取り上げた。2000年以前にも多くの研究者がスーパービジョンの定義を示している。ただし，アメリカのスーパービジョンの歴史では，スーパービジョンの役割が教育に始まり，管理的役割を重視し，支持的機能を加えるという時代の変化に応じた変遷があったため（対馬2000），2000年以降の代表的な研究に限定し

表1　国内外におけるスーパービジョンの主要な定義

先行研究	スーパービジョンの定義
カデューシンら (2014＝福山ら2016)	スーパーバイザーが，良好な人間関係のコンテキストにおいてスーパーバイジーと関わり，管理的，教育的，そして支持的機能を果たすことである。スーパーバイザーの究極の目標は，機関の方針と手順に従って，クライエントに対し量および質ともに可能な限り最善のサービスを提供することである。
ワナコット (2016＝野村ら2020) モリソン（2001）	スーパービジョンとは，特定の組織的，職業的，個人的な目標を達成するために，サービス利用者にとって最良の結果を促進するために，組織が他のワーカーと協力する職務を一人のワーカーに付与するプロセスである。スーパービジョンの目的と機能は次の通りである。1. 有能で責任を持ったパフォーマンス，2. 継続的な専門性の開発，3. 個人的支援，4. 個人と組織を結びつける
マンソン（2002）	スーパービジョンとは，教育，管理，援助の分野でスーパーバイジーの実践を支援し，指導するために，スーパーバイザーが任命，または指定された相互作用のプロセスである。
山辺（2015）	スーパービジョンとは，ワーカーの養成と利用者（クライエント）の支援の向上を目的として，スーパーバイザーがワーカーとのスーパービジョン関係の中で教育的・管理的・支持的機能を遂行していく過程である。
植田（2007）	ソーシャルワークにおけるスーパービジョンとは，社会福祉施設や機関などにおいて，スーパーバイザーによってスーパーバイジー（ワーカー）に行われる，専門職を養成する過程である。直接的にはワーカーの成長を目指し，間接的には，そのことを通してクライエントなど当事者へのより質の高いソーシャルワークの実践を目指す。
福山ら（2005）	ソーシャルワーク・スーパービジョンとは，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

て取り扱うこととした。これら以外にもスーパービジョンに関する多くの定義があるが，NASW and ASWB（2013）は多くの定義があることを指摘した上で，それらを踏まえつつ,「専門的なスーパービジョンとは，能力，態度，倫理的実践の発展に対する責任と説明責任が行われるスーパーバイザーとスーパーバイジーの関係と定義される。スーパーバイザーは，実践の場においてソーシャルワークの理論，標準化された知識，技術，能力，および適用可能な倫理的内容を応用するスーパーバイジーに対して指示を与える責任がある（著者訳)」と述べる。

これらの定義に共通するスーパービジョンの目的として，①スーパーバイジーの養成・育成，②クライエントへの質の高い支援の提供，の2点が挙げられよう。また，これらの目的達成に向けて，基本的に管理的機能，教育的機能，支持的機能という3つの機能がスーパービジョンに位置づけられている点も共通している[注1)]。

（2）スーパービジョンの目的と機能の関係性

スーパービジョンに上記の2つの目的と3つの機能が含まれていることは，これまでの研究でもたびたび指摘されてきた。それでは，この2つの目的と3つの機能はどのような関係性にあるのだろうか。

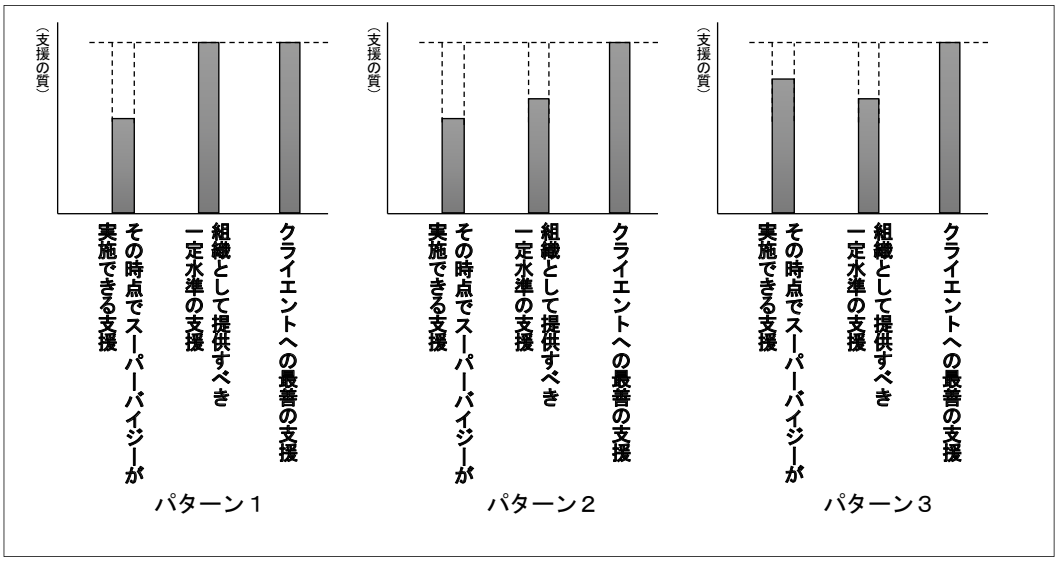
カデューシンら（2014＝2016：16）は，スーパービジョンの目標について短期的なものと長期的なものの両方があり，効果的で効率的かつ最適なソーシャルワークサービスをクライエントに提供することを最終的に目指し

ており，これを長期的な目標としたうえで，短期的な目標はそのための手段として位置づけている。そして教育的スーパービジョン[注2)]の短期的な目標として，スーパーバイジーが職業上の成長を遂げ業務を効果的にこなせるように能力を伸ばすこと，そしてスーパーバイジーが自主的に活動し，スーパービジョンから独り立ちできるところまで，臨床現場の知識やスキルを最大限に引き出すことである，と述べている。この記述からすると，まずは教育的機能によるスーパーバイジーの成長が短期的な目標としてあり，それを通して最善のサービスをクライエントに提供するという長期的な目標を達成する関係が見えてくる。つまり，スーパーバイジーの養成・育成というスーパービジョンの目的は教育的機能と強い関係にあるといえよう。では，もう一つのスーパービジョンの目的であるクライエントへの質の高い支援の提供は各機能どのような関係にあるのだろうか。

ワナコット（2016＝2020）は，サービス利用者にとって最良の結果を促進することを通して組織的，職業的，個人的な目標を達成することを掲げ，4つの目的と機能を提示している。このうち，1. 有能で責任を持ったパフォーマンスという目的を果たすための機能を管理機能とし，2. 継続的な専門性の開発という目的を達成するための機能を教育機能と位置付けている。教育的機能はカデューシンら（2014＝2016）と同じくスーパーバイジーの養成・育成という目的達成に関連していることが明らかである。他方で，管理的機能に関しては一見するとカデューシンら（2014＝2016：48）が示す管理的機能やそのための職務と異なるように見られる。しかし，カデューシンら（2014＝2016：92-97）も「スタッフの不適切な行為に対する」という表現で，スーパーバイザーはスーパーバイジーの行動・行為に対する“管理者責任”を負っていることを明言し，そのようなスーパーバイジーによる「不適切な処遇」に対処するために管理的スーパービジョンを実施する必要があることを示している。つまり，カデューシンら（2014＝2016）による管理的機能はスーパーバイジーの行為や処遇も管理の対象としており，ワナコット（2016＝2020）の定義と全く異なるものではない。ただしワナコット（2016＝2020）は管理的機能の範囲を「不適切な処遇への対処」というネガティブな行為の回避ではなく，「有能で責任を持ったパフォーマンス」というポジティブな行為の保障として設定している。

そこで，ここでは1. 有能で責任を持ったパフォーマンスという視点から，スーパービジョンの目的である②クライエントへの質の高い支援の提供が，各機能とどのような関係性にあるのか検討していく。

ソーシャルワーク実践では，急を要する支援や期日が定まった支援場面が存在する。成長段階にあるスーパーバイジーが支援を担当している場合，有能で責任を持ったパフォーマンスを十分に発揮するために必要な専門性がまだ開発されていない状況も想定されよう。このような場合，スーパーバイザーは管理的機能を発揮し，スーパーバイジーがサービス利用者に対して有能で責任を持ったパフォーマンスを果たせるよう保障することが必要であると考えられる。このようにしてスーパーバイザーによるスーパービジョンを受けながらスーパーバイジーが実施した支援は，クライエントに対する最善の支援（質の高い支援）とどのような関係にあるのだろうか。両者がイコールの関係であることも考えられるし，前者は“組織として提供すべき一定水準”の保障であり，後者がそれよりも上位の水準に位置づけられる関係であることも考えられる。スーパーバイジーがその時点で実施できる支援を含めて両者の関係性を整理したものが図1である。以下，図1を基にスーパービジョンの①スーパーバイジーの養成・育



図：筆者作成

図1　組織の提供する各支援の関係性

成，②クライエントへの質の高い支援の提供という目的が，スーパービジョンの各機能とどのような関係にあるのかさらに検討を加える。

まずパターン1は，“最善の支援”と“組織として提供すべき一定水準の支援”の質が同水準である場合を示している[注3)]。このような場合，スーパーバイジーは自身で主体的にこの水準の支援ができるようになるために成長していくことが目標となり，スーパーバイザーはそのために教育的機能を発揮していくことが求められる。またその目標を達成するまでの間，スーパーバイザーは具体的な指示・指導を行い，スーパーバイジーが実施する支援について管理することが求められる。

パターン2は“最善の支援”が，“組織として提供すべき一定水準の支援”の質よりも高い水準で設定されており，かつ“その時点でスーパーバイジーが実施できる支援”が“組織として提供すべき一定水準の支援”よりも低い水準にある場合を示している。このような場合，スーパーバイジーが“組織として提供すべき一定水準の支援”をできるようになることを当面の目標としてスーパービジョンを実施することが考えられる。クライエントとの面接といった具体的な支援場面に間に合う場合には，教育的機能を通してスーパーバイジーの成長を促進することに重点が置かれ，間に合わない場合には管理的機能によって“組織として提供すべき一定水準の支援”をスーパーバイジーが実施できるように保障することが優先されることになるだろう。

パターン3も“最善の支援”の質が“組織として提供すべき一定水準の支援”の質よりも高い水準で設定されているが，パターン2とは異なり“その時点でスーパーバイジーが実施できる支援”が“組織として提供すべき一定水準の支援”よりも高い水準にある場合を示している。これはパターン2で述べた当面の目標（スーパーバイジーが“組織として提供すべき一定水準の支援”をできるようになる）が達成された後の状況ともいえる。このような状況では，“組織として提供すべき一定水準の支援”は担保されているため，管

理的機能よりも教育的機能によってスーパーバイジーの成長を支えることがスーパービジョンの重点目標になると考えられる。

これらをまとめると，スーパーバイザーは管理的機能によって“組織として提供すべき一定水準の支援”の質を保障しつつ，教育的機能を通してスーパーバイジーの成長を支え，スーパーバイジーの成長はクライエントへの質の高い支援へとつながるという関係性が見えてくる。管理的機能はスーパーバイジーが持ちうる能力を発揮できるように環境を調整することまでを含めた幅の広い機能であることは周知のとおりだが(植田2007など)，この整理を通して見えてくる重要な点は，教育的機能だけでなく管理的機能も支援の質の保障に強く関係しているということである。スーパーバイジーが“組織として提供すべき一定水準の支援”を実施できるようになるまでは支援の質の保障に対する管理的機能の役割が大きく，スーパーバイジーが実施できる支援が一定水準を上回った状態では，管理的機能よりも支援の質のさらなる向上に向けた教育的機能の比重が大きくなっていくことが推察される。

つまりスーパーバイザーは，スーパーバイジーが担当するクライエントに対するより質の高い支援に向けて，スーパーバイジーの実施する支援の質を保障するために管理的に関わるべきか，スーパーバイジーの自律的な実践に重きを置いて教育的に関わるべきか，それぞれの状況に応じて適切に判断することが必要になる。加えて，スーパーバイジーに対して管理的に関わる場合，あるいは教育的に関わる場合，いずれであっても，それがスーパービジョンの目的に向けてスーパーバイジーやクライエントの状況に応じて実施されるものであれば，それはスーパービジョンとして位置づけられるものといえる。このような管理的な関わりもスーパービジョンに含まれることは先行研究からも明らかである。

このような管理的な関わりに重点を置いたスーパービジョンは，福山（2005：196）が述べる「方法としてのスーパービジョン」に近い実践といえるだろう。一方で，教育的に関わるスーパービジョンは「過程としてのスーパービジョン（福山2005：197)」としての実践といえる。福山（2005：197）が指摘する通り，「過程としてのスーパービジョン」，つまり教育的な関わりに重点を置いたスーパービジョンが現場のソーシャルワーカーに広く使われてきた状況を踏まえると，改めてクライエントに対する支援の質の向上に向けた教育的な関わりと管理的な関わりのいずれもがスーパービジョンであることを明示することには一定の意義があると考える。

上記ではスーパービジョンの目的と機能がどのように関連するのかを検討してきたが，支持的機能の関与がほとんど見られなかった。これは支持的機能がスーパービジョンの目的達成を直接的に促進するのではなく，間接的に関与しているという理由が考察される。カデューシンら（2014＝2016：343）は，「支持的スーパービジョンとは，スーパーバイジーが業務のストレスに対応する手助けをするものであり，最高の業務遂行のための態度や感情を育てることである」と述べている。ここからも，支持的機能はスーパービジョンの目的であるスーパーバイジーの養成・育成とクライエントへの質の高い支援の提供の達成に向けて，スーパーバイジーが継続的に職務に就けるようそのストレスを低減し，また必要な態度を形成することを目的としていることが分かる。いわばスーパービジョンの目的を達成するために必要な土台を形成することに強く関連していると考えられよう。村田（2010：序4-5）も「支持的スーパービジョンを全てのスーパービジョンの土台と位置づけ」ることを提起しているが，支持的スーパービジョンによってスーパーバイザーとスーパーバイジーの信頼関係を形成するためであ

るとしている点において，本論の考察とは異なるものである。上で述べた支持的機能が形成する土台とは，スーパーバイジー自身の職務を継続できる力や最高の業務遂行のための態度や感情のことを指している。

上記の整理から，スーパービジョンの目的と機能は密接に関係していることが改めて確認できた。また，目的の達成に向けた3つの機能間においても重複や関連が見られることが確認できた。そこでスーパービジョンの3機能の関係性についてさらに検討し，整理を行っていくこととする。

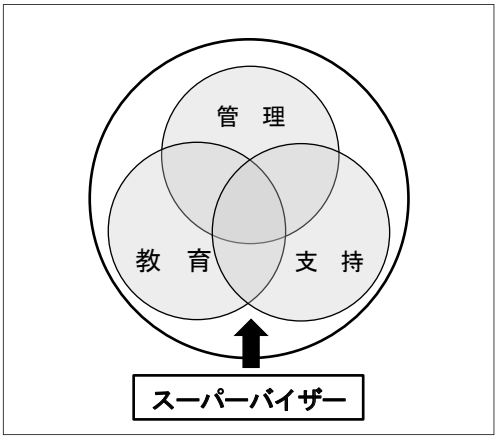
3．スーパービジョンの3機能の関係性

（1）先行研究におけるスーパービジョンの3機能の関係性の整理

カデューシンら(2014＝2016：15,269)は，Encyclopedia of Social Work がスーパービジョンの定義について，管理，教育，支持の相互補完的特徴に取り組むものとして規定していることを取り上げ，「スーパービジョンにおける管理的，教育的，支持的機能には互いに重複するところがある」こと，また「管理的，教育的，支持的スーパービジョンは明確に区別できるものではなく，相互に関係しあっていることに留意することが必要である」ことを述べている。

また植田（2007）は，スーパービジョンの3つの機能は別々に存在するのではなく，密接に関連し，重複しており，またそのことによってより効果的なスーパービジョンが行われることを述べている。ただし，その関連や重複部分の大きさや比重の置き方については，スーパーバイザーの立場やスーパーバイジーとの関係，施設や機関の特徴によって変化すると述べるにとどまり，機能間の関連性について具体的な整理は行われていない。

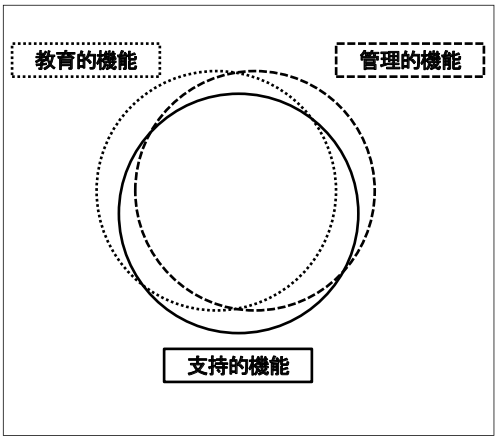
江口（2015：20-24）は，3つの機能を持ったスーパービジョンは，単独の機能として発揮される場合や，3つの機能が全て一度に発揮される場合もあるをと述べ，3つの機能の関係を図化している（図2)。



出典：吉弘，横井編（2015）P.21図2-1

図2　スーパービジョンのしくみ

これと同様に，植田（2015：162）もスーパービジョンの機能について，3つが別々に存在するのではなく，ほとんどの場合，重なり合い，同時に機能しているとして，その関係性を図で示している（図3)。



出典：植田（2015）P.162

図3　3つの機能の関連

図2と図3を確認すると，それぞれ3つの機能が重複する範囲に違いこそあれ，基本的に

は同じ関係性を示していることが分かる。ただし，いずれにおいてもどのような点で重複するのか，機能間の関連性について具体的には示されておらず，また本文でもその点に関する説明は見られない。

他方で，福山ら（2015）は介護老人保健施設に勤務する職員を対象にアンケート調査を行い，スーパーバイジーから見たスーパービジョンの3機能について因子分析を実施した。その結果，支持的，管理的，教育的の3因子を抽出したものの，教育的因子には管理的機能との混合がみられ，支持的因子においても管理的機能との混合がみられたことを踏まえて，実践現場における3類型の限界を指摘している。そこから，今後はスーパービジョン機能の配分率を意識してスーパービジョンを実施しているかを検討することが重要であると述べた。

これに関連して小原（2018b）は，多様化する機能をスーパービジョンにおいて効果的に用いるためには，3機能の中での主機能を選定することが必要であることを述べている。加えて，その場合にはスーパーバイジー[注4)]がアセスメントを行い，確認作業の中で，管理・教育・支持的機能のうち主機能をどれにするのか，3機能の割合（配分）を考えることが重要であることを指摘している。

3機能の割合について，対馬（1994）はスーパーバイジー側のレベルに応じて実施されるスーパービジョンの8つのステップを示し，各ステップにおけるスーパーバイジーのニーズと，それに対応する際の3機能の優先順位をそれぞれ提示している。ここから，スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性，スーパービジョンの段階によっても発揮すべき機能が変動することが読み取れる。

さらに山田（2018）は，スーパービジョンが実施される場所（機関内・外）とスーパーバイザーとスーパーバイジーの職種（同職種間・他職種間）という2軸からスーパービジョンの8つのタイプを示し，タイプによって果たせる機能が異なることを論じている。

以上整理してきたように，スーパービジョンの3機能については，それらの関係性やスーパービジョン実施時の配分率，優先順位など様々な観点から検討が重ねられてきた。しかしながら，各機能が具体的にどのような点において重複するのかに関して包括的な整理を提示している研究は，筆者が検索した限り見受けられなかった。そこで，3つの機能がそれぞれどのような点で重複するのか，先行研究における具体的な記述を踏まえてに整理を行っていくこととする。

（2）管理的機能と教育的機能の関係性

上記の通り，管理的機能と教育的機能との関係性についてはスーパーバイジーによる支援の質の向上・保障という目的において重複する。ただし，カデューシンら（2014＝2016：157-158）は，管理的スーパービジョンと教育的スーパービジョンは，クライエントにできうる最良のサービス提供を目指すことから，究極的には同一の目標を持つとしつつも，管理的スーパービジョンはこの目標に向けて運営管理の枠組みと資源を提供し，教育的スーパービジョンではスーパーバイジーに訓練と指導を提供すると述べている。

本研究では，ワナコット（2016＝2020）による定義を基に，有能で責任を持ったパフォーマンスを担保することを管理的機能の目的とした。図1で整理したように，スーパーバイジーが実施できる支援が，“組織として提供すべき一定水準の支援”よりも低い水準にある場合，スーパーバイザーは運営管理の枠組みと資源の提供だけでなく，具体的な指示・指導まで行う必要があると考えられよう。これはカデューシンら（2014＝2016）による管理的スーパービジョンとは異なる定義になるが，これまで筆者が関わったスーパーバイザーの立場にあるソーシャルワーカーの

多くは,管理者の職責に基づく「管理者責任」を果たすための取り組みを管理的機能として認識していた。また管理者の立場にないソーシャルワーカーであっても，同じ組織の専門職としてクライエントに対する支援の質保障に共同責任を感じており，やはりスーパーバイジーに指導・指示することを通して如何に一定水準以上の支援を提供するのかということに大きな関心を寄せている者も少なくないというのが率直な印象である。そのため日本におけるスーパービジョンでは，管理的機能に“組織として提供すべき一定水準以上の支援”を実現するためのスーパーバイジーに対する指導・指示を位置づける方が現実に即していると考えられる[注5)]。

それでは，このように定義した上で，管理的機能と教育的機能がどのような点で重複するのか検討していきたい。これに関して，スーパーバイザーが説明的教育と弁証法的・仮説的教育[注6)]を組み合わせて教育的スーパービジョンを実施している点が1つのポイントになると考えられる（カデューシンら2014＝2016：179)。説明的教育はスーパーバイザーが一方的に教えるものであり，弁証法的・仮説的教育ではスーパーバイジーが自分で考え，答えを見つけるのを助ける質問とコメントを行う。そしてもう1つの着目すべきポイントはスーパーバイジーの自律と主導権の尊重，独立性の確保である。スーパーバイザーは，スーパーバイジーにできる限りの独立性を与え，クライエントへ損害を与えることなく，スーパーバイジーがスーパービジョンを有意義に利用できるようにしなければならないとされる（カデューシンら2014＝2016：219)。教育的スーパービジョンにおいて，スーパーバイザーはスーパーバイジーが利用できるものを受け入れ，適切だと思えないものを却下したり，放棄したりする自由を認める必要がある（カデューシンら2014＝2016：235)。

さて，このスーパーバイジーの自律と主導権は，あくまでもクライエントへ損害を与えることのない範囲で尊重されることになるが，これは視点を変えればクライエントに損害を与えることが懸念される場合にはスーパーバイジーの自律と主導権は制限されることを意味している。このような場合，スーパーバイジーはスーパーバイザーの管理のもと，その指導と指示に基づいて行動することが求められる。つまり，説明的教育はスーパーバイジーに自律と主導権が尊重されている状況において教育的スーパービジョン（教育的機能の遂行）として実施されることになり，スーパーバイジーの自律と主導権が制限されている状況では管理的スーパービジョン（管理的機能の遂行）として実施されることになる（具体的な支援方法の指示・指導という意味において)。なおスーパーバイジーの自律と主導権の尊重と制限の境界は，クライエントへの損害の防止であったり，“組織として提供すべき一定水準の支援”の保障であったり，組織・スーパーバイザー・スーパーバイジー・クライエントといった様々な要因によって変動することが考えられるため，管理的機能と教育的機能の境は多様に変化することが推察される。これに対して弁証法的・仮説的教育は，その性質上スーパーバイジーの自律と主導権の状況に関わらず，基本的に教育的機能のために実施されると考えられる。ただし，スーパーバイジーの自律と主導権が制限されるような状況においては，その実施自体が制限されることが考察できよう[注7)]。

他方で，カデューシンら（2014＝2016：159）は,機関内のスタッフが同意しており，彼らの行動と態度の指針となっている準拠枠，視点，目標を，新任職員が受け入れられるようにすることをスーパービジョンの教育的課題の1つとして取り上げている。ただし，この点に関して，スーパーバイジーが機関の方針と手続きに従うように外的圧力を加える

のは管理的スーパービジョンであり，それらを内面化させるように促すのを教育的スーパービジョンとしている。ここから，スーパーバイジーが組織の一員として，その方針と手続きに基づき行動できるように関与する場合も，スーパーバイジーの状況によって管理的スーパービジョン（管理的機能の発揮）と教育的スーパービジョン（教育的機能の発揮）が転換することが分かる。

以上から，管理的機能と教育的機能はスーパーバイジーに対する説明的教育と所属組織へのコミットメントを促す関わりという2つの場面で強く関係していると考えられた。

（3）教育的機能と支持的機能の関係性

続いて教育的機能と支持的機能の関係性にについて検討していく。

まず着目すべきは，教育的スーパービジョン自体がスーパーバイザーのストレス源になっていることである（カデューシンら2014＝2016：279-281）。その背景には，スーパーバイジーにとって自らが正しいと思う考えが弁証法的・仮説的教育において詳細な検討と疑問の対象にされること，業務の遂行方法を知らないという不安，無知を告白して助けを求めることへの不安などが挙げられる。これらの不安を和らげるためには，まずスーパービジョンにおいて受容的で心理的に安全な雰囲気，安心できる環境を作り出すことが必要である（Shulman 2010）。またスーパーバイジーがすでに知っていることやできることを認め，それを活用できるようにすることが有効とされている（カデューシンら2014＝2016：221）。

ただし，スーパーバイジーが必要とする情報を提供すること（説明的教育といえる。もしくは管理的スーパービジョンともいえよう。）が，感情的サポートなどの支持的スーパービジョン以上にストレス緩和に有効な場合があることも報告されており（カデューシンら2014＝2016：304），教育的スーパービジョンの全てがスーパーバイジーにとって心理的な負担になるわけではないことが分かる。

さらに教育的スーパービジョンによって得られる知識，スキル，問題解決は，スーパーバイジーに自信と職務遂行をする上での保証をもたらすこと，つまり支持的スーパービジョンにもつながることも明記されている。

この2つの機能の関連性を検討する上でのもう1つのポイントは，支持的機能においてスーパーバイジーの業務への満足度を向上させることが主な目標に位置づけられる点である（カデューシンら2014＝2016：15-16）。教育的機能ではスーパーバイジーのスキル向上を目的としているが，その結果スーパーバイジーのコンピテンスが増し，さらに業務への満足度が高まることが報告されている。ここから，教育的機能による効果は，間接的に支持的機能を発揮することにつながるものであることが考えられる。ただし，そのためには教育的機能を通してスーパーバイジー自身がスキル向上を体感できることが重要である。そのためスーパーバイザーは，スーパーバイジーがやりがいを感じられるように教育的スーパービジョンの過程において職業上の成功を褒め，またポジティブフィードバックを用いることが必要となる。

これらを整理すると，教育的スーパービジョンの実施自体が支持的機能の視点からすると短期的にはネガティブな効果をもたらすものの，長期的には支持的機能につながる関係にあることが分かる。教育的機能の発揮によって短期的に生じるネガティブな影響については，スーパーバイザーの関わり方によって意図的に低減させることが可能であり，また説明的教育による情報提供は感情的サポート以上の支持的機能の発揮へとつながる場合があると考えられた。加えて，教育的機能を長期的には支持的機能へとつなげるために，スーパーバイザーはスーパーバイジーを褒め，

またポジティブなフィードバックをしていくことが必要であることも確認した。

（4）管理的機能と支持的機能の関係性

最後に，管理的機能と支持的機能の関係性について検討する。

ここでも，先の教育的機能と支持的機能との関係性と同様に，管理的スーパービジョンがスーパーバイジーにとってのストレス源になっている点に着目したい（カデューシンら2014＝2016：278-279）。管理的機能に基づき，スーパーバイジーに組織としての方針や手続き等に対するコンプライアンスを求めること，またより少ない資源で多くの成果を出すことを要求することは，スーパーバイジーに緊張をもたらし，バーンアウトにつながることが報告されている。他方で，業務特有の指示を出す，明確な情報を提供する等，業務上の不確実性を低減するための管理的機能の発揮は，支持的な効果をもたらすことも指摘されてきた。

またスーパーバイジーが所属する組織自体がストレス源であることも明らかになっている（カデューシンら2014＝2016：294-296）。組織が，雇用するスタッフやクライエントへの支援に用いる資源，またスタッフの創出する成果や組織へのコンプライアンスに対して管理的になるほど，スーパーバイジーは多くのストレスを抱え，バーンアウトに結びつくことが懸念される。つまり，上記のように管理的スーパービジョンがスーパーバイジーにとってストレスになる場合と支持的な効果をもたらす場合があることに関して，組織がどのような管理体制・方針にあるのか，組織とスタッフ（スーパーバイジー）とを結ぶ中間管理職にあるスーパーバイザーがどのように管理的機能を発揮するのかによって変動すると考えられるのではないか。

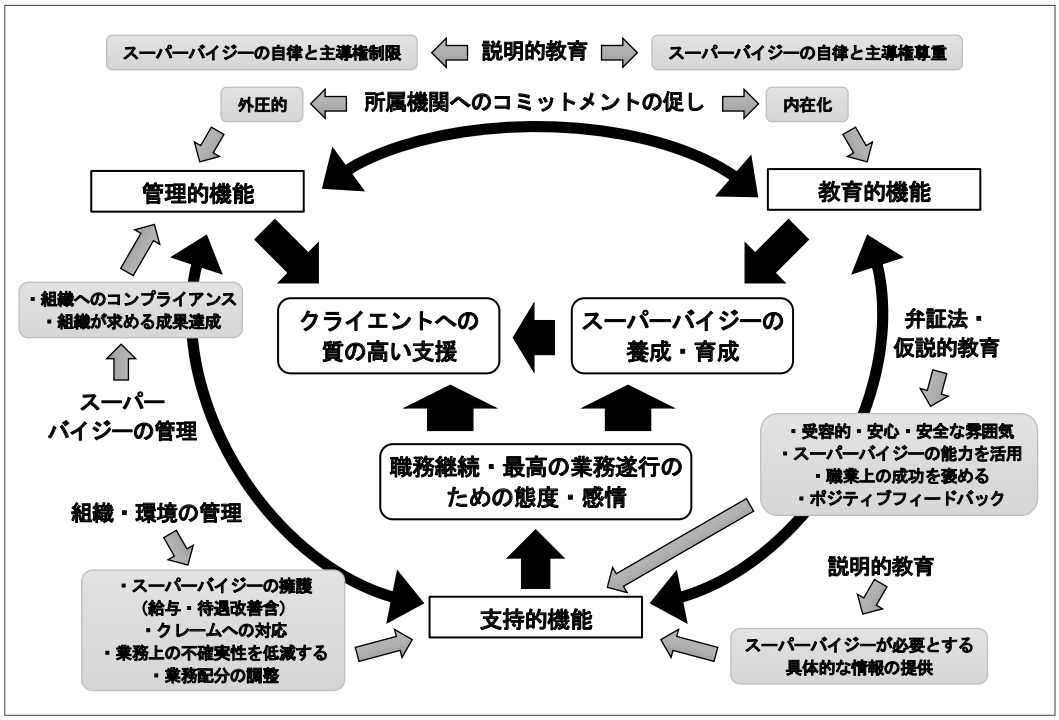
スーパーバイザーはスーパーバイジーが組織の方針と手続きに則って職務を行えるように管理する責任がありつつも，ストレスからバーンアウト状態へとつながってしまうことを防ぐことにもまた責任を有している。両方の責任を果たすために，組織の方針に基づいてスーパーバイジーが職務を果たせるように管理することと，スーパーバイジーができる限りストレスや負担を抱えずに職務を継続できるよう職場環境を管理すること，これらをバランスよく遂行していくことが重要になってくるといえるだろう。

具体的には，まずスーパーバイジーに組織へのコンプライアンスと業務の成果を求めることによって組織の方針に基づいた管理的責任を果たす。そしてもう一方ではスーパーバイジーに過重な負担が生じないよう，業務量を調整し，計画を立て業務を明確化し，運営管理側や他の部署，地域機関などからスーパーバイジーを擁護（昇給など適正な給与の保障に向けた交渉なども含む）し，またスーパーバイジーが担当しているクライエントからのクレームに対応することが求められる（カデューシンら2014＝2016：48-85，320-344）。このように整理すると，スーパービジョンにおいて管理的機能を遂行するための全ての行動が，支持的機能に対してポジティブあるいはネガティブに関与していることが考えられた。

4. 結論

本研究では，スーパービジョンの目的と機能に焦点を当て，現場のソーシャルワーカーがスーパービジョンに対してより実質的に理解できるよう，それらの関係性について検討を行ってきた。

まずスーパービジョンの目的については，①スーパーバイジーの養成・育成と②クライエントへの質の高い支援の提供の2つが含まれることを確認した上で，それらと管理的機能・教育的機能・支持的機能との関係性を整



図：筆者作成

図4　スーパービジョンの目的と機能との関係性に関する仮説モデル

理した。そして管理的機能によって“組織として提供すべき一定水準の支援”の質を保障しつつ，教育的機能を通してスーパーバイジーの成長を支えていき，また支持的機能によってスーパーバイジー自身の職務を継続できる力や最高の業務遂行のための態度や感情を形成することを考察した。

また機能間の関係性について，管理的機能と教育的機能はスーパーバイジーに対する説明的教育と所属組織へのコミットメントを促す関わりという2つの場面において強く関連していることを明らかにした。

そして教育的機能と支持的機能においては，教育的機能を発揮することが短期的には支持的機能にネガティブに影響し，長期的にはポジティブな影響をもたらす関係性にあること，また短期的に生じるネガティブな影響を抑制し，長期的にはポジティブな結果へとつながるようなスーパーバイザーの関わりが重要であることを指摘した。

加えて管理的機能と支持的機能では，組織とスーパーバイジーとをつなぐのが管理的機能であるため，管理的機能そのものが支持的機能と強く関連していると考察した。スーパーバイザーは一方では組織の目的を果たせるようスーパーバイジーを管理しつつ，他方ではスーパーバイジーのストレスを低減するようなバランスの良い管理的機能の発揮が求められる。

以上の関係を図化したものが図4である。本研究では文献研究によってスーパービジョンの目的と機能の関係性を整理し，仮説モデルとなる概念図を構築した。今後の課題としては，さらに帰納法的，演繹法的な研究方法も用いながら仮説モデルについてさらに精査していくことが挙げられる。現場のソーシャ

ルワーカーによるスーパービジョンの実質的な理解の促進，またその実践の発展に向けて，さらなる研究が求められる。

〔注〕

1) ワナコット（2016＝2020）はモリソン（2001）の定義に基づいて4つの機能を提示しているが，媒介機能はカデューシンの述べる管理的機能に含まれているとも考えられるため，本研究では便宜的にこの3機能に着目することとする。

2) 本稿では，スーパービジョンにおける教育的機能の発揮と教育的スーパービジョンを同義として使用している。管理的スーパービジョン，支持的スーパービジョンも同様である。

3) 黒川（1992：ⅱ-ⅲ）はソーシャルワーカーの能力と仕事の難易度を数値化して比喩的にソーシャルワーカーが感じる困難度とストレスについて説明しており，本研究の図1はある意味でこのように支援の質などを定量的にとらえてそれぞれの状況を図化したものといえる。本研究ではパターン1～3を示したが，実際の福祉現場では組織として提供すべき一定水準の支援の質と最善の支援の質がどのような関係性になっているのか，今後さらに実証的に検討していくことが必要であると考える。そもそも特定のソーシャルワーカーが支援を担当する場合，外在的に最善の支援を規定することが可能なのか，あるいはそのソーシャルワーカーのスキル等に応じて最善の支援が規定されるものなのかについても十分な研究成果を確認することはできなかった。

4) 原典ではこのようにバイジーと記載されているが，アセスメントによって3機能の割合（配分）を考えるのはむしろスーパーバイザーの方が適していると考える。

5) 本論の趣旨からは外れるが，今後さらに日本にスーパービジョンを根付かせ，発展させていくためには，日本のソーシャルワーカーや福祉援助職者の認識に即したスーパービジョンやその機能の定義を検討することが必要であることが示唆されているのではないか。

6) この点に関しても，弁証法的・仮説的教育は，訳語としては適切だが，日本においてイメージしづらい用語であることが懸念される。「スーパーバイジーが自分で考え，答えを見つけるのを助ける」という内容は，まさに日本でいわれてきた「過程としてのスーパービジョン」（その人に問いかけたり，考えさせたり，その人自身の考えをまとめさせるように働きかける（福山2005：197））であり，またワーカーが抽象的な理論を実践に応用できるように理論と実践を結ぶ（植田2007）ための関わりといえる。神林（2019）はこのようなスーパーバイジー自身に問いかけ，考える機会を与えるスキルを「促し」としたが，弁証法的・仮説的教育とはこのようなスーパーバイジーによるスーパーバイザーへの関わりであるといえよう。日本語としての表現でいえば，弁証法が本来含む意図とは多少の違いが含まれるものの「問答法的教育」などと表現した方がより現場のソーシャルワーカーの理解形成につながることも考えられる。説明的教育との対比でもより具体的なイメージを形成しやすいのではないだろうか。これも今後より具体的な検討が必要な課題と考える。

7) スーパーバイジーの自律と主導権の状況と弁証法的・仮説的教育の展開との関係性に焦点を当てた研究はこれまで見たことがない。今後実証的に質的・量的な研究によって実態を明らかにしていくことが求められる。

〔参考文献〕

D. デッソー（上野久子訳）（1970）「ケースワーク スーパービジョン」ミネルヴァ書房

江口千代（2015）「第2章　スーパービジョンの機能」，吉弘淳一，横井一之編著『事例で学ぶスーパービジョン－対人援助の基礎知識・知術を通して－』建帛社，19-26

福山和女（1985）「わが国におけるスーパービジョンの実際と課題」『ソーシャルワーク研究』37，12-17

福山和女（1993）「スーパービジョン研修の現状と課題」『ソーシャルワーク研究』19（3），174-179

福山和女（2018）「第8章 スーパーバイザーの悩み」，福山和女・渡部律子・小原眞知子・浅野政嗣・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，182-187

福山和女，石田賢哉（2015）「介護老人保健施設におけるスーパービジョンの意識化」『ルーテル学院大学紀要』49，1-11

福山和女，萬歳芙美子（2005）「第9章 日本におけるスーパービジョンの理論的枠組み」，福山和女編著『ソーシャルワークのスーパービジョン ヒトの理解の探求』ミネルヴァ書房，195-208
船水浩行（2015）「第9章第2節 日本の社会事業における査察指導ソーシャルワーク・スーパービジョンの歴史」，一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規出版，507-515
池田笙子（1981）「社会福祉教育におけるスーパービジョン」,『ソーシャルワーク研究』7（3），156-161
一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修（2015）『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規出版
石川久展（2001）「スーパービジョンの歴史的変遷と日本におけるあゆみ」福山和女編著・監修『スーパービジョンとコンサルテーション－理論と実際－（改訂版）』㈲FK研究グループ，1-5
Kadushin，A. and Harkness，D.（2014）Supervision in Social work fifth edition（＝福山和女監修（2016）「スーパービジョンインソーシャルワーク第5版」中央法規出版）
Kadushin，A.（1976）Supervision in Social Work，Columbia University Press.
神林ミユキ（2019）「第2章 スーパービジョンセッションの展開と活用できるスキル」，大谷京子・山口みほ編著『スーパービジョンのはじめかた　これからスーパーバイザーになる人に必要なスキル』ミネルヴァ書房，45-95
北島英治（2018）「第2章 欧米におけるスーパービジョンの理論的変遷」，福山ら編著『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，20-33
小松尾京子（2015）「実習指導者による実習スーパービジョンの課題　教育的機能を中心として」『日本福祉大学社会福祉論集』133，75-86
厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2017）民間の児童養護施設職員等の処遇改善について
https://www.pref.tottori.lg.jp/secure/1090186/jissiyoukou.pdf（2021.11.1アクセス）
厚生労働省社会・援護局（2019）相談支援専門員研修制度の見直しについて
https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000520859.pdf（2021.11.1アクセス）
松本武子（1981）「スーパービジョンの意義と方法」『ソーシャルワーク研究』7(3)，195-200
文部科学省（2020）スクールソーシャルワーカー活用事業実施要領
https://www.mext.go.jp/content/20200708-mxt_jidou01-000008592_2.pdf（2021.11.1アクセス）
Morrison，T.（2005）Staff Supervision in Social Care. Brighton: Pavilion
Munson，C.E. ed.（1979）Social work Supervision; Classic statements and Critical Issues. The Free Press.
Munson，C.E.（2002）Handbook of Clinical Social Work Supervision. The Haworth Social Work Practice Press.
Mura村田久行（2010）「援助者の援助　支持的スーパービジョンの理論と実際」川島書店
NASW，ASWB（2013）Best Practice Standard in Social Work Supervision. https://www.socialworkers.org/LinkClick.aspx?fileticket=GBrLbl4BuwI%3d&portalid=0（2021.11.1アクセス）
日本社会事業学校連盟，全国社会福祉協議会編（1989）『社会福祉施設〔現場実習〕指導マニュアル』，全国社会福祉協議会
認定社会福祉士認定・認証機構HP https://www.jacsw.or.jp/ninteikikou/kojin/shinsei_shinki/index.html（2021.11.1アクセス）
野村豊子（2015）「序章 第1節 ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義と概要」，一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規出版，3-20
野崎瑞樹（2015）「第11章第1節 文献検索から見た諸外国のスーパービジョン論文の動向」，一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規出版，507-515
小原真知子（2018a）「第4章 2 スーパービジョンのイメージと概念をつなげる」，福山和女・渡部律子・小原眞知子・浅野政嗣・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，57-80
小原真知子（2018b）「第5章 1 スーパービジョンの3機能の配分率」，福山和女・渡部律子・小原眞知子・浅野政嗣・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，81-91
Pettes，E. D.（1969）Supervision in Social Work（＝松本武子，木村嘉男訳（1976）「社会福祉のスーパービジョン」誠信書房）
Robinson，V. P.（1936）Supervision in Social Case Work：A Problem in Professional Education. University of North Carolina Press.
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」『花園大学社会福祉学部研究紀要』，21，31-40
Shulman，L.（2010）Interactional Supervision 3rd ed.，NASW Press.
高山恵理子（2015）「第8章第1節 社会福祉士養成に置けるソーシャルワーク・スーパービジョン」，一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規出版，313-328
対馬節子（1994）「社会福祉実践におけるスーパービジョンの今日的課題」『社会福祉研究』61，28-34
対馬節子（2000）「社会福祉実践におけるスーパービジョン」，『現代のエスプリ』395，73-82
植田寿之（2007）「スーパービジョンとコンサルテーション」，『エンサイクロペディア社会福祉学』中央法規出版，650-653
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
Wannacott，J.（2016）Developing and Supporting Effective Staff Supervision（＝野村豊子，片岡靖子，岡田まり，潮谷恵美訳（2020）「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」学文社）
山田美代子（2018）「第11章 2 同質性と異質性のスーパービジョン」，福山和女・渡部律子・小原眞知子・浅野政嗣・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，325-338
山辺朗子（2015）「ジェネラリスト・ソーシャルワークに基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