

平成29年度研究報告書

児童相談所と市区町村における 児童相談担当職員の 人材育成に関する研究

研究代表者 川松 亮 (子どもの虹情報研修センター)
共同研究者 池田 琴恵 (至学館大学)
増沢 高 (子どもの虹情報研修センター)
中垣 真通 (子どもの虹情報研修センター)
南山今日子 (子どもの虹情報研修センター)
秋本 光陽 (子どもの虹情報研修センター)
遠藤 康裕 (子どもの虹情報研修センター)
駒崎 道 (子どもの虹情報研修センター)
西岡 弥生 (子どもの虹情報研修センター)

社会福祉法人 横浜博萌会

子どもの虹情報研修センター

(日本虐待・思春期問題情報研修センター)

平成29年度研究報告書

児童相談所と市区町村における児童相談担当職員 の人材育成に関する研究

社会福祉法人 横浜博萌会

子どもの虹情報研修センター

(日本虐待・思春期問題情報研修センター)

目 次

はじめに	1
I. 児童福祉ソーシャルワークのスーパーバイザーに関する文献研究	2
1. 文献研究の目的と方法	2
2. 日本の児童相談所におけるスーパーバイザー研修の歴史	3
(1) はじめに	
(2) スーパービジョンの位置づけ	
(3) S V研修について	
(4) 小括	
3. 児童相談所のスーパーバイザー研修に関する研究状況	11
(1) はじめに	
(2) 1998年に著された児童相談所のスーパーバイザー研修に関する論考	
(3) 2005年～2007年に著された児童相談所のスーパーバイザー研修に関する論考	
(4) 2010年～2012年に著された児童相談所のスーパーバイザー研修に関する論考	
(5) 児童相談所のスーパーバイザー研修に関する論考の特徴	
(6) 小括	
4. ソーシャルワークにおけるスーパーバイザー研修、人材養成等のスタンダードの紹介 ..	19
(1) はじめに	
(2) 欧米でのソーシャルワークにおけるスーパービジョンの研究動向	
(3) 我が国でのソーシャルワークにおけるスーパービジョンの研究動向	
(4) 児童福祉分野のスーパーバイザー研修に求められる視点	
(5) Hawkins&Shohet (1989) の7つの視点 (7眼流モデル) による先行研究レビュー	
5. 海外の児童福祉行政機関におけるスーパーバイザー研修・プログラムの紹介	38
(1) 海外実践報告蒐集の手順	
(2) 米国保健福祉省児童局補助金プログラムによるスーパーバイザー研修実施の概要紹介	
(3) 小括	

6. 第 I 部の考察	49
(1) 児童相談所におけるスーパーバイザー研究の現状	
(2) 参考としたい知見	
(3) 今後の課題	
第 I 部資料	52
II. 児童福祉司スーパーバイザー研修の評価	60
1. 問題と目的	60
(1) 児童福祉司スーパーバイザー研修について	
(2) 目的	
2. 研修評価のデザイン	64
(1) 評価について	
(2) 評価についての基本的枠組み	
(3) 「研修」の評価に関する理論と課題	
3. 方法	68
(1) 対象	
(2) 調査内容	
(3) 評価の手順	
4. 結果	69
(1) 参加者の基本情報	
(2) アウトカム評価	
(3) プロセス評価	
5. 考察	104
(1) アウトカム評価	
(2) プロセス評価	
(3) 評価のまとめ	
第 II 部引用文献	
第 II 部資料	112
おわりに	120

はじめに

児童相談所や市区町村が社会から要請されている子ども家庭福祉の役割機能を十分に果たすためには、何よりも人員配置が充実し、しかも配置された人材が高い専門性を有していることが重要となる。現状では、人員が不足していたり長期に継続して勤務することが多くはないという実態があり、専門性の蓄積が難しくなっている。また、専門性を高めるための研修が効果的に実施され、研修への参加機会が十分に保障されていることが必要だが、その点でも課題を抱えている。児童相談所と市区町村の子ども家庭福祉が子どもと家族を支え励ますものとなるために、専門職員の配置とその専門性の向上は欠かせない要件であり、その推進が喫緊の課題となっている。

子どもの虹情報研修センターでは、児童相談所と市区町村における子ども家庭相談担当職員の人材育成について継続して検討してきたが、本年度から2年間をかけて、新たに考え方の整理と現状の課題を把握するための研究テーマを設定した。おりしも2016年の児童福祉法改正により、児童相談所児童福祉司と市区町村要保護児童対策地域協議会調整担当者の研修が義務化され、その一つである児童福祉司スーパーバイザー研修を当センターが担うこととなった。

スーパーバイザー（以下、SV）研修については児童相談所や市区町村子ども家庭相談における要となる人材の育成につながるため、国としても全国的に統一された方法による研修を実施する必要がある、子どもの虹情報研修センターがその委託を受けることとなった。このSV研修については、その実施効果を検討し、さらに質的向上を図ることが求められる。そこで研修実施効果を測定して、今後のSV研修のあり方について提言としてまとめることが必要となった。

そのため本年度の研究は、児童福祉司スーパーバイザーに焦点を当て、その研修のあり方を検討するための基礎作業の一つとして、研修の効果測定を行うこととし、合わせて、子ども家庭福祉のソーシャルワークにおけるスーパーバイズに関する文献を収集整理して、研究の到達点と課題を探ることとした。

本報告書は構成を2部に分け、1部では国内および海外の子ども家庭福祉ソーシャルワークのスーパーバイズに関する文献研究をまとめている。また、2部では当センターで実施した児童福祉司スーパーバイザー研修の到達度等に関する評価結果を分析してまとめた。文献研究による考え方の整理とスーパーバイザー研修の効果測定結果の分析は2年目にも継続して行う予定であるが、本報告書が今後のスーパーバイザーのあり方及びその養成のシステムに関する検討の一助となることを願っている。

I. 児童福祉ソーシャルワークのスーパーバイズに関する文献研究

1. 文献研究の目的と方法

本研究は、以下の側面から児童相談所のスーパーバイザー研修を検討する。第一の側面は、我が国の児童相談所のスーパーバイザー研修の体系的な発展を歴史的な過程から検討する側面である。第二の側面は、我が国における児童相談所のスーパーバイザー研修を対象にした先行研究を整理し、現状の研究状況を明らかにすることである。第三の側面は、児童福祉・相談援助業務をソーシャルワークという枠組みと捉えた際、スーパーバイザー研修及び養成がどのような発展段階を経て模索されてきたかを国内外の先行研究から検討し、スーパーバイザー研修のスタンダードを提示することである。第四の側面は、児童福祉の行政機関のスーパーバイザー研修とその専門性向上に特化したプログラム開発や実践の現状報告などをリスト化し、海外での取り組みの情報を提供することである。

以下、それぞれの研究方法を具体的に述べる。

1. 日本の児童相談所のスーパーバイザー研修の歴史的体系の整理

我が国の児童相談所運営指針に位置付けられたスーパーバイザー研修や、昭和39年から行われている厚生省を中心とした「全国児童相談所スーパーバイザー研修会」（『全国児童相談関係指導職員研修会』）の資料を蒐集し、具体的な研修内容とその発展過程を明らかにする。また各児童相談所独自に行っているスーパーバイザー研修に関しても、それぞれの児童相談所の研修資料や記録を蒐集し、リストアップする。

2. 日本の児童相談所のスーパーバイザー研修に関する先行研究レビュー

CiNii や国立国会図書館に「児童相談所」「専門性」「研修」「人材育成」「訓練」などのキーワードを入力して該当した研究論文を中心としながら、実践報告書、調査報告書等も蒐集し、先行研究のレビューを行う。

3. ソーシャルワークにおけるスーパーバイザー研修、人材養成等のスタンダードの紹介

今後の児童福祉分野におけるスーパーバイザー研修研究の枠組みを紹介するため、スーパービジョン研究において先駆的な発展を遂げたアメリカと、我が国におけるスーパービジョンの研究動向を概観し、スーパーバイザー養成にあたり必要な視点を検討する。

4. 海外の児童福祉行政機関のスーパーバイザー研修・プログラムの紹介

アメリカ、イギリス、オーストリアを中心とした児童福祉行政におけるスーパーバイザーの養成に関する実践報告書、調査報告書等の文献リストを作成し、海外の児童福祉における多様なスーパーバイザー養成の取組みを紹介する。

本研究の限界として、第一の児童相談所のスーパーバイザー研修に係る歴史的資料の蒐集は道半ばであり、全国の中央児童相談所の協力を得ながらも、まだその全容を把握する状況には至ってい

ない。本来であれば、先行研究と共に、その歴史的経緯を比較検討しつつ、海外での標準的なスーパーバイザー養成の展開過程に照らし合わせて、Ⅱのスーパーバイザー義務研修の調査結果に、豊かな研究視角を提示すべきところだが、物理的な要因により現状報告にとどまることをお許し願いたい。

なお、児童相談所スーパーバイザーに関する先行文献を整理した研究として、子どもの虹情報研修センター平成20年度研究報告書「児童相談所における児童福祉司スーパーバイズのあり方に関する研究」があり、本文献研究は、その情報を補足する文献を中心に検討した。

2. 日本の児童相談所におけるスーパーバイザー研修の歴史

(1) はじめに

本章では我が国におけるスーパーバイザー研修の体系について歴史的に整理する。児童相談所および市町村における児童相談の発展・向上に資するため、これまでの我が国におけるスーパービジョン（以下、SVと表記）の位置づけとスーパーバイザー研修（以下、SV研修）の内容について、児童相談所の指針等や研修会資料を主要な題材として整理する。

(2) スーパービジョンの位置づけ

1) 児童福祉法制定時のスーパーバイザーの位置づけ

我が国の児童福祉の体制は戦後の児童福祉法（1947年12月公布、1948年4月施行）の制定によって動き出したといえよう。当時、敗戦によって日本社会は荒廃しており、浮浪児童が多数存在した。この時期の児童福祉政策は日本社会全体の貧困を背景とした浮浪児童、里親対策や制度・体制の整備に重点的に取り組まれていた¹。児童福祉法の制定と前後して浮浪児童の保護が行われていたが、浮浪児童がなくなることはなく、生活苦を背景にした家出や妊娠中絶が増加した。

1948（昭和23）年に全面施行した児童福祉法によって児童相談所が設置され、児童福祉司もまた設置された。この時点で児童福祉司は、児童相談所とは異なる独立の機関として扱われていた。そのため、児童福祉司は児童相談所長の指揮監督下にはないものとされていた（昭和24年3月4日「児童福祉司の職務及びその指導監督について」）。また、この時点では児童福祉司の任用は「人格円満で実行力があり真にケースワーカーとして適当な人物を採用すること」とされているだけであり、児童相談所長および所員の任用資格も「おおむね児童福祉司に準ずる程度」とされているのみであった。また、児童福祉司が設置された当初はSVの役割を担う者の存在は想定されていなかったとする指摘もある（川崎ほか2009：34）。この時点では、児童相談所において相談業務を行う相談調査員と児童福祉司は（児童相談所に勤務する児童福祉司もいたとはいえ）全く異なるものとされていた。

2) 児童福祉マニュアル

この後、SVについて記載がされているのは1951（昭和26）年3月に著された児童福祉マニュアルで

1 戦後の荒廃期に、社会全体の貧困を背景として生活保護法が制定されたことは象徴的な出来事と言えるだろう。

ある。児童福祉マニュアルは国連より派遣されたアリス・K・キャロルが大阪府、福岡県と宮城県の児童相談所において実地指導した内容をまとめたものであるが、そこでは「監督指導は一つの行政的機能を持つが、同時に非常に確たる教育的機能をもっている」とSVを指していると思われる記述がある。また、スーパーバイザーはマニュアル中に「スーパーバイザー（監督者）」と記されているように、ケースワーカーを監督することが業務内容と捉えられていたと思われる。とはいえ、この「監督者」が相談調査員、児童福祉司とどのような関係として考えられていたかは定かでない。

この直後の1951（昭和26）年6月、児童福祉法の第五次改正がなされ、児童相談所の専門技術化が図られることとなった。そこでは所長、判定を掌る所員、相談、調査を掌る所員については専門的資格を必要とすることとなり、児童福祉司も専門的資格を必要とすることが定められた²。

3) 児童福祉必携

1952（昭和27）年3月に著された「児童福祉必携」では「児童福祉マニュアル」を踏まえて監督相談員という職名が記載されており、「監督相談員の、もっとも重要な任務は、ケースを相談調査員にわりあてること、相談員の仕事を内容的に指導監督すること」とされている。児童福祉マニュアルでいうところの監督者に相当する役職が設定されたといえよう。また、「相談調査員又は福祉司のうちあるものは、事実上、特定の担当区域を持たぬものもありうる。監督相談員、受付係はいうまでもなく…」と、監督相談員はケースを担当しない場合があることが記載されている。

1952（昭和27）年7月には児童福祉法の第7次改正がなされ、それまで都道府県に置くとされ、児童相談所と別機関とされていた児童福祉司が児童相談所に置かれ、児童相談所長の指揮監督下に入ることとなった。ここでは所長直属の児童福祉司室を作り、ケースワークを担当するようになったが、一方で相談調査員との関係性は曖昧なままで残された。

4) 児童相談所執務必携と全国児童相談所スーパーバイザー研修会

その後、1957（昭和32）年2月に著された「児童相談所執務必携」でスーパーバイザーとされているのは「監督相談調査員」である。監督相談調査員は相談調査員の中から1人が任命され、その職務内容は「相談調査員の仕事について技術的内容的に指導することであり、受理会議に代る手続としてケースを相談調査員に割り当てる役割を持つことがある」とされ、「職責の最も重要なものは技術指導である」とされている。また、「（ケースワーカーが）五人以下の場合にはスーパーバイザーもケースを担当するのが正常である」といった記載があり、スーパーバイザーはあくまでワーカーの1人として位置づけられていたと思われる。

このスーパーバイザーとケースワーカーの関係性は、1964（昭和39）年2月に改訂された「児童相談所執務必携（昭和39年改訂版）」で変化する。ここでは児童福祉司は人口10～13万につき1名を

2このとき規定された児童福祉司の任用要件は①厚生大臣の指定する児童福祉司若しくは児童福祉施設の職員を養成する学校その他の施設を卒業し、又は厚生大臣の指定する講習会の課程を修了した者、②学校教育法に基く大学又は旧大学令に基く大学において、心理学、教育学又は社会学を専修する科目を修めて卒業した者、③医師、④社会福祉主事として、二年以上児童福祉事業に従事した者、⑤前各号に準ずる者であって、児童福祉司として必要な学識経験を有する者、となっている。

最低でも配置することとされ、スーパーバイザーは児童福祉司とは別に、児童福祉司6名につき1名配置すると記載された。そしてまたその職責について、「スーパーバイザーの最も重要な任務は、児童福祉司及び受付相談員の仕事の技術内容を指導することであり、更に児童福祉司及び受付相談員に対して個別的にケースの進行を援助することにある」と児童福祉司に対して技術内容を指導する役割が明確に規定されることとなった。また、この年から厚生省を中心に「全国児童相談所スーパーバイザー研修会」が開始されていることも特筆に値しよう。

5) 児童相談所執務提要から児童相談所運営指針へ

1977（昭和52）年の「児童相談所執務提要」ではスーパーバイザーの配置基準が見直され、児童福祉司6名につき1名配置と規定されていたものが5名につき1名配置と変更されている。

そして1990（平成2）年の「児童相談所運営指針」では、これまでスーパーバイザーの主な業務について「技術内容を指導する」とされていたものが、職務遂行に必要な技術について「教育・訓練・指導」を行うと改められ、整理された。

1964年に構築されたスーパーバイザーと児童福祉司の関係は、1998（平成10）年の「児童相談所運営指針」改訂で変化する。この改訂ではそれまで別職種とされていたスーパーバイザーと児童福祉司が同一のものであるとされ、「教育・訓練・指導担当児童福祉司（スーパーバイザー）」とされたのである。

その後、2008（平成20）年の改訂では「教育・訓練・指導担当児童福祉司（児童福祉司スーパーバイザー）」に加えて「教育・訓練・指導担当児童心理司（児童心理司スーパーバイザー）」が記載された。

そして2013（平成25）年の改訂では児童福祉司の担当区域が、それまで人口5万～8万人を基準としていたものが、業務量の増加も反映して人口4万～7万人を基準とすると変更されている。

2016（平成28）年の改訂では児童相談所の体制強化に関連してスーパーバイザーの定義が、従来の「訓練・指導・教育～」の文言から「訓練」が削られ、「指導・教育～」とされている点の変更点としてあげられる。しかしながらスーパーバイザーの実際の役割について変更が加えられた点は見られず、従来の内容をそのままに訓練の文言が削られただけと解釈されよう。実際、当該改訂についての審議が行われた第42回社会保障審議会児童部会における厚労省総務課長の発言においても、「訓練」の文言が削除されることへの言及はなされておらず、文言を変更することは議題として取り扱われていない。もう一点、職員研修の場としてこれまでの児童相談所運営指針に記載されていた子どもの虹情報研修センターの名前が削除されていることが変更点として挙げられる。これは職員研修の担い手が今後多様化していくことを見越した変更といえよう。

ここまで指針等を振り返ってみると、児童相談所におけるSVは、その組織体制の変化とも関連しながら、“未想定期”（～S26.3）、“監督指導期（児童福祉司・SV関係性不明確）”（～S39.2）、“技術内容指導期（児童福祉司・SV分離）”（～H2.3）、“教育・訓練・指導期（児童福祉司・SV同一職種化）”（H10.3～）と変遷していることが見て取れよう（表1-2-1）。

では次に、SVの位置づけの変化を踏まえてSV研修がどう行われていたかについて整理する。

表 1-2-1：SV の位置づけと対応資料

SV の位置づけ	資料
未想定	厚生省児童局通知「児童福祉司の職務及びその指導監督について」(S24.3)
監督指導 (児童福祉司と SV の関係性不明確)	「児童福祉マニュアル」(S26.3)
	児童福祉法改正 (5 次) (S26.6)
	「児童福祉必携」(S27.3)
	児童福祉法改正 (7 次) (S27.7)
技術内容指導 (児童福祉司と SV 分離)	「児童相談所執務必携」(S32.2)
	「児童相談所執務必携 (S39 改訂版)」(S39.2)
	「児童相談所執務提要」(S52.3)
教育・訓練・指導 (児童福祉司と SV の同一職種化)	「児童相談所運営指針」(H2.3)
	「児童相談所運営指針」(H10.3 改訂)
	「児童相談所運営指針」(H20.3 改訂)
	「児童相談所運営指針」(H25.12 改訂)
	「児童相談所運営指針」(H28.9 改訂)

出典：筆者作成

(3) SV 研修について

SV 研修は、スーパーバイザーが児童福祉司とは別に配置されると規定された昭和 39 年度から厚生省が中心となり「全国児童相談所スーパーバイザー研修会」が実施されている。この研修会は第 19 回までの開催が確認できており、今回確認できた資料は第 7 回研修会から第 11 回のものである（表 1-2-2 参照）。今回確認できた資料が、研修会当日に配付された資料の全てであるか否かは不明である。以下、資料の概略を述べる。

表 1-2-2：全国児童相談所スーパーバイザー研修会一覧

回	年度	主要テーマ	開催地
1	S39		宮城県
2	S40	「S・V の役割」「S・V の原理」	兵庫県
3	S41	「S・V の原理と方法」「administration と S・V」	大阪府
4	S42	「S・V の原理」「G・S・V」「S・V の理論と実際」	神奈川県
5	S43	「個人 S・V の実際」「集団 S・V の実際」	徳島県
6	S44	「児童相談所におけるスーパーバイザーをめぐる諸問題」	東京都
7	S45	「スーパービジョンの意味」	大阪市
8	S46	「スーパーバイザー制度をすすめるために」	神戸市
9	S47	「スーパーバイザーの活動条件をめぐって」	愛知県
10	S48	「ケース・スーパービジョンをめぐって」	埼玉県
11	S49	「スーパービジョンの課題と方法」	福岡県
12	S50	「スーパービジョンの実際」	静岡県
13	S51	「スーパービジョンの方法」	山口県
14	S52	「家族ケースワークにおけるスーパービジョン」	茨城県
15	S53	「スーパービジョンの本質と実際に関わる諸問題」	三重県

16	S55	「指導と計画」	千葉県
17	S57	「スーパービジョンの現状とその展開」	横浜市
18	S59	「養護ケースのスーパービジョン」	全国社会福祉協議会研修センター
19	S61	「スーパービジョンの方法」	全国社会福祉協議会研修センター

出典：「児童相談所 40 年のあゆみ」（愛知県中央児童相談所 1988）

第 7 回資料は研修会の内容を大阪市が刊行したものであり、講師による講義が収録されている。具体的には「地域児童福祉論」（岡村重夫）、「ケースワーカーとしての同一性」（黒川昭登）、「イギリスにおける児童福祉ワーカーの現状」（右田紀久恵）、「宮城県中央児童相談所の歴史 スーパーバイザー設置について」（小川芳雄）、「ケースワーク過程におけるスーパービジョンの必要性」（杉本照子）、「ケースワーク過程におけるチームワークの原則」（河合隼雄）が行われた。

第 8 回資料は、研修会での議論に用いるために神戸市児童相談所が行ったアンケート調査票とその調査結果を神戸市が刊行したものである。調査項目は、ケースワーカーの定員・現員／児相職員の格づけ／児相ケースワーカーが過去 1 年間に参加した研修会・学習会・講演会／ケースワーカーの本来業務（面接、訪問、調査、診断、治療）以外の仕事内容／児相ケースワーカーの組織機構、業務等についての問題点・意見／SV 制度が置かれているか／置いていない場合の理由・今後について／SV の職務内容／SV の内容（管理・教育・相談）の比重／過去の SV 研修会受講者／SV を行ううえでの問題点について、となっている。

第 9 回資料は、第 8 回資料と同様に、研修会での議論に用いるために愛知県中央児相が行ったアンケート調査票とその調査結果や、研修会で行われた基調講演、講義、模擬スーパービジョン、分科会、シンポジウムや全体討議などの内容が収められている。具体的には基調講演「児童相談所の専門性」（堀要）、講義「スーパービジョンの意義」（丸井文男）、模擬スーパービジョン「スーパービジョンの方法と実際」（スーパーバイザー：沢田秀一）、分科会「スーパーバイザーの設置条件」（助言者：片山昭男、吉岡富瑛江、家常恵、竹内徹）、「スーパービジョンの技術的諸条件」（助言者：深山富男、窪田暁子、水山進吾、奏恵美子）、シンポジウム「スーパービジョンを考える」（講師：伊藤克彦、村上英治、酒向健、大野卓朗）、全体討議「スーパーバイザーの活動条件をめぐって」（助言者：沢田秀一、露原孝）が行われた。

第 10 回資料は研修会で行われた基調講演、講義、パネル討議、全体協議やシンポジウムの内容を、主催した埼玉県が刊行したものである。具体的には基調講演「福祉専門職とソーシャル・ワーク」（中村優一）、講義「ケースワークにおけるスーパービジョンの意義」（板橋登美）、パネル討議「ケーススーパービジョンにおけるスーパーバイザーとスーパーバイジーの関係」（講師：富岡富士子、阿賀義、浜上征士）、全体協議「ケース・スーパービジョンをめぐって」（助言者：小川芳雄、司会：綱野武博）、シンポジウム「福祉の展望－養護問題をめぐって－」（講師：松島富之助、大谷嘉郎、湯沢雍彦）が行われた。

第 11 回資料は研修会で行われた基調講演、講義、パネル討議、分科会報告、討議や全体会議の内容を福岡県が刊行したものである。具体的には基調講演「児童相談の諸問題」（池田数好）、講義「スー

パービジョンの原理」(前田重治)、パネル討議「スーパービジョンの課題と方法」(パネラー:岡村二郎、村山正治、古川孝順)、分科会報告「スーパービジョンの基本的課題」(助言者:吉岡富瑛江、梅野邦夫、瀧上継男、山田賢次)、討議「児童相談所におけるスーパービジョン」(助言者:下平幸男)、全体会議「スーパービジョンの志向するもの」(助言者:仁木国秋)が行われた(以上、表1-2-3)。

今回入手できた資料は、スーパーバイザーが設置された比較的初期の段階での資料に相当すると思われる。これら資料を通して見ると、SVに関して、その原理、意義やスーパーバイザーとスーパーバイザーの関係といった基本的な事柄の講義や、アンケートを通して職場での配置、SVを行う上での課題といった基礎的な事柄の把握に努めているように見受けられた。こうした研修内容にはスーパーバイザー研修が開始された初期の段階であるという事情が関わっていると思われる。

表 1-2-3：スーパーバイザー研修会資料内容

資料	発刊	資料内容
第7回 全国児童相談所スーパーバイザー研修会(講義概要)	昭和46年3月	<ul style="list-style-type: none"> ・岡村重夫「地域児童福祉論」 ・黒川昭登「ケースワーカーとしての同一性」 ・右田紀久恵「イギリスにおける児童福祉ワーカーの現状」 ・小川芳雄「スーパーバイザー配置について」 ・杉本照子「ケースワーク過程におけるスーパービジョンの必要性」 ・河合隼雄「ケースワーク過程におけるチームワークの原則」
第8回「全国児童相談所スーパーバイザー」制度についてのアンケート集計結果(S46.9.27現在)	不明	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート項目 ケースワークの定員・現員/児相職員の格づけ/児相ケースワーカーが過去1年間に参加した研修会・学習会・講演会/ケースワーカーの本来業務(面接、訪問、調査、診断、治療)以外の仕事内容/児相ケースワーカーの組織機構、業務等についての問題点・意見/スーパーバイザー制度が置かれているか/置いていない場合の理由・今後について/スーパーバイザーの職務内容/スーパービジョンの内容(管理・教育・相談)の比重/過去のスーパーバイザー研修会受講者/スーパービジョンを行ううえでの問題点 ・調査結果
「スーパーバイザーの活動条件―第9回全国児童相談所スーパーバイザー研修会―」 厚生省・愛知県	昭和49年2月	<ul style="list-style-type: none"> ・スーパーバイザーについてのアンケート ・基調講演 堀要「児童相談所の専門性」 ・講義 丸井文男「スーパービジョンの意義」 ・模擬スーパービジョン「スーパービジョンの方法と実際」スーパーバイザー: 沢田秀一 司会: 伊藤正美 ・分科会「スーパーバイザーの設置条件」助言者: 片山昭男、吉岡富瑛江、家常恵、竹内徹、「スーパービジョンの技術的諸条件」助言者: 深山富男、窪田暁子、水山進吾、奏恵美子 ・シンポジウム「スーパービジョンを考える」講師: 伊藤克彦、村上英治、酒向健、大野卓朗 司会: 鬼頭清右衛門 ・全体討議「スーパーバイザーの活動条件をめぐって」助言者: 沢田秀一、落原孝 司会: 下平幸男
「ケース・スーパービジョン―第10回全国児童相談所スーパーバイザー研修会―」 厚生省・埼玉県	昭和49年11月	<ul style="list-style-type: none"> ・基調講演 中村優一「福祉専門職とソーシャル・ワーク」 ・講義 板橋登美「ケースワークにおけるスーパービジョンの意義」 ・パネル討議「ケーススーパービジョンにおけるスーパーバイザーとスーパーバイザーの関係」講師: 富岡富士子、阿賀義、浜上征士 司会: 鈴木佳男 ・全体協議「ケース・スーパービジョンをめぐって」助言者: 小川芳雄 司会: 網野武博 ・シンポジウム「福祉の展望―養護問題をめぐって―」講師: 松島富之助、大谷嘉郎、湯沢雍彦 司会: 下平幸男

「スーパービジョンの基本的課題—第11回全国児童相談所スーパーバイザー研修会—」 厚生省・福岡県	昭和51年1月	・基調講演 池田数好「児童相談の諸問題」 ・講義 前田重治「スーパービジョンの原理」 ・パネル討議 パネラー：岡村二郎、村山正治、古川孝順「スーパービジョンの課題と方法」司会：網野武博 ・分科会報告 助言者：吉岡富瑳江、梅野邦夫、淵上継男、山田賢次「スーパービジョンの基本的課題」 ・討議 助言者：下平幸男 司会：藤野晃雄「児童相談所におけるスーパービジョン」 ・全体会議 助言者：仁木国秋 司会：下平幸男「スーパービジョンの志向するもの」
---	---------	---

出典：筆者作成

今回の整理はあくまで経過的なものであり、入手できたものの取り上げなかった資料を含めて検討することや、引き続きの資料収集にあたる必要があるが、今後の課題としたい。また、52ページから55ページにSV研修会関連資料リストを載せているので参照されたい。

(4) 小括

ここまでを振り返ると、90年代以降、児童相談所におけるSVは“ケースワーカーに対する教育・(訓練・)指導”という位置づけから大きな変更がないように見受けられる。また、SV研修についても、確認できた範囲ではあるがスーパーバイザーとスーパーバイジーの二者間において行われる点は変わらないように思われる。では、近年の児童福祉領域を取り巻く状況を踏まえてSV研修は今後どのようにあるべきだろうか。児童相談所や児童養護施設は、その偏在や職員の慢性的な不足状態も指摘されており(竹中2002:13;松橋2006:41)、また業務量の増加や、職員にかかる負担も増加していることが指摘されている(堀場2011;才村2011)。専門職配置についても、平均で3年の在籍期間しかないなど専門性を維持できないレベルの期間であることが指摘されている(竹中2002:14;家常2005:327;津崎2006:362-363)。

昨今の児童虐待を取り巻く状況を踏まえると、児童相談所に対する社会的要請は高まる一方だと言える。しかしながら子どもやその保護者との関わりがクローズアップされるほど、児童相談所内のSV体制についても目を向ける必要性が高まると言えよう。たとえば、教育・(訓練・)指導を目標として掲げるのであれば、SVがケースワーカーとスーパーバイザーの二者関係だけで完結することは大きなリスクを孕んでいることに注意すべきである。同僚職員の中で働きながらSVをすることは本来的に大きなストレスを引き起こすものであるし、SV関係を職場の中でどう捉え位置づけるかが不明確なまま残されている。この点に立脚せずにSVをバイジーとバイザーの二者間のみの問題とすることは、両者への機能的・構造的・心理的負担をさらに増加させ、離職や職員体制の不安定化を招く可能性もある。

今後は児童相談所内での組織的なアプローチによるSV体制を構築することが、より効果的な児童相談所の運営に資するのではないだろうか。

【文責：遠藤康裕】

【参考文献】

- ・愛知県中央児童相談所（1988）『児童相談所 40 年のあゆみ』
- ・網野武博・柏女霊峰・新保幸男（2006）『児童福祉基本法制第 9 巻児童福祉マニュアル 児童福祉必携』 互惠印刷
- ・網野武博・柏女霊峰・新保幸男（2006）『児童福祉基本法制第 10 巻児童相談所執務必携 児童相談所執務必携（昭和 39 年改訂）』 互惠印刷
- ・堀場純矢（2011）「児童養護施設職員の労働環境の改善に向けて」『月刊福祉』 2011 年 10 月号、pp.34-37
- ・家常恵（2005）「児童相談所をめぐる問題——ケースワーカーの専門性を中心に」『子どもの虐待とネグレクト』 7（3）、pp.323-327
- ・川崎二三彦ほか（2009）「平成 20 年度研究報告書 児童相談所に置ける児童福祉司スーパーバイズのあり方に関する研究」
- ・川崎二三彦ほか（2010）「平成 21 年度研究報告書 児童相談所に置ける児童福祉司スーパーバイズのあり方に関する研究（第 2 報）」
- ・川崎二三彦ほか（2013）「平成 22・23 年度研究報告書 児童相談所のあり方に関する研究－児童相談所に関する歴史年表－」
- ・厚生省児童局編（1959）「児童福祉十年の歩み」
- ・厚生労働省 社会保障審議会（児童部会）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho.html?tid=126709>
- ・厚生労働省（2016）『平成 28 年児童福祉法等改正のポイント』
<https://www.pref.ehime.jp/h20300/youtaimanyuaru/documents/14kaisei.pdf>
- ・厚生労働省（2016）『児童福祉法等の一部を改正する法律案の概要』
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/03_3.pdf
- ・松橋秀之（2006）「児童虐待への取り組み－児童相談所、児童養護施設等の役割と専門職員－」『社会福祉研究』 第 95 号、pp.36-43
- ・才村純（2011）「厳しさを増す児童相談所 児童福祉司の職場環境－その現状と支援を考える」『月刊福祉』 2011 年 10 月号、pp.30-33
- ・竹中哲夫（2002）「児童虐待の理解と児童相談所」『日本福祉大学社会福祉論集』 第 106 号、pp.13-45
- ・津崎哲郎（2006）「児童相談所をめぐる問題」『子どもの虐待とネグレクト』 第 8 巻第 3 号、pp.362-369
- ・「児童福祉法施行に関する件」昭和 23 年 3 月
- ・昭和 24 年 3 月 4 日「児童福祉司の職務及びその指導監督について」
- ・児童相談所運営指針等の改正について（平成 21 年 3 月 31 日雇児発第 0331034 号）
- ・児童相談所運営指針等の改正について（平成 22 年 3 月 31 日雇児発 0331 第 6 号）
- ・児童相談所運営指針の改正について（平成 24 年 3 月 21 日雇児発 0321 第 2 号）
- ・児童相談所運営指針の改正について（平成 25 年 12 月 27 日雇児発 1227 第 6 号）
- ・児童相談所運営指針の改正について（平成 28 年 9 月 29 日雇児発 0929 第 1 号）
- ・児童相談所運営指針の改正について（平成 29 年 3 月 31 日雇児発 0331 第 45 号）
- ・児童相談所運営指針の改正について（平成 30 年 1 月 12 日子発 0112 第 1 号）

3. 児童相談所のスーパーバイザー研修に関する研究状況

(1) はじめに

第2章で述べたように、児童相談所におけるスーパーバイザーの必要性が、「児童福祉必携」(S27.3)に「スーパーバイザーの表現こそないものの、監督相談員という職」(川崎ほか2009:6)として記されており、これは、おそらくは「児童福祉マニュアル」(S26.3)を踏襲したといわれている。

「児童相談所執務必携」(S39改訂版)には、スーパーバイザーを児童福祉司とは別に、6名につき1名配置するよう定められていた。この執務必携で初めて、児童福祉司に対して技術内容を指導する役割を持つ者としてのスーパーバイザーが明確に位置づけられた(川崎ほか2009:10-11)。同年に始まった厚生省主催、都道府県の持ち回りで開催された「児童相談所のスーパーバイザー研修」をスタート地点に考えると、1964年から50年以上にわたって児童相談所にスーパーバイザーが位置付けられ、その人材養成、研修が継続されているといえよう。

他方、児童相談所のスーパーバイザー養成、研修に焦点を当てた研究論文は多いとはいえない。しかしながら、社会背景の移り変わりの中で、児童相談所におけるスーパーバイザー研修、専門性向上、スーパービジョン体制などに関する検討が行われている。本章では、第一に児童相談所のスーパーバイザー研修に関する研究の時代別整理をおこない、第二に、児童相談所のスーパーバイザー研修に関する論考の特徴を述べる。特にA.Kadushinの「ソーシャルワークにおけるスーパービジョンの定義」を用いた1989年の横田の研究に着目し、児童相談所におけるスーパーバイザーに関する研究の取り組みを中心に考察する。

なお、本報告書では、子どもの虹情報研修センターにおける平成20年度研究報告書「児童相談所における児童福祉司スーパーバイズのあり方に関する研究」、平成21年度研究報告書「児童相談における児童福祉司スーパーバイズのあり方に関する研究(第2報)」で検討された先行研究及び関係資料は割愛する。

(2) 1998年に著された児童相談所のスーパーバイザー研修に関する論考

第一に挙げられるのが、家族療法のセラピストとして実際に児童相談所において外部のスーパーバイザーとして研修を行った横田恵子の1998年の研究「公的機関における家族療法グループスーパービジョンの制度化—ピア・グループスーパービジョンによる児童相談所専門職のエンパワーメント」である。

横田恵子の研究は、A.Kadushinの「ソーシャルワークにおけるスーパービジョンの定義」を用い、「メゾ・マクロスーパービジョン」の視点から、地域社会のニーズにおいて「高度な専門知識や技術」が求められる児童福祉分野のソーシャルワーカー＝児童相談所の児童福祉司のスーパービジョンに着目している。この論文の時代背景として、1987年当時から始まった不登校問題の急増があげられている。児童相談所は、「家族療法を新たに機関のサービスメニューに加えることを検討し、そのために外部から専門家を招聘し、スーパービジョン体制を整えることにした」(横田1998:84)とある。横田は、「当時民間クリニックで家族療法のセラピスト」としてA児童相談所からスーパーバイザーと

して招聘をうけ、その後二ヶ所、計三か所「A・B・C各児童相談所における家族療法の導入から定着までのプロセスに、外部専門家として関与」した。依頼内容はABCとも同じであったが、月一回のSVの利用のされ方は「三つの児童相談所でかなり異なっていた」という。6年後に外部スーパーバイザーとしての役割を二つの理由から辞することを提案した。その理由とは、「1）職員の専門技能が伸び悩んでいること」「2）所内スタッフの家族療法に対する動機づけが低下していること」であった。この提案に触発されたA児童相談所は、「自分たちで自立的な意思決定をしようという機運が高まった」ところから、「職員相互によるグループスーパービジョン体制」へと移行していったという（横田1998：84-85）。

この論文は、第一に児童福祉分野、児童相談所におけるスーパービジョンの議論を概念的に整理し、第二に横田自身が外部のスーパーバイザーとして行った6年間のスーパービジョンの課題を提示し、改めて研究対象として検討整理している。第三に児童相談所専門職による「家族療法グループスーパービジョンの制度化」に関する実践の参与観察等を含む質的調査を行い、「鍵概念に基づく関係者のリアリティの構造を仮説化」し提示することを試みている。第四に調査前後の手順プロセスにおいて見られた変化、エンパワーメントとエコロジカルな枠組みによるグループスーパービジョンの考察が行われた。

横田の研究対象は「公的機関における家族療法グループスーパービジョンの制度化」（横田1983：83）であるが、その前提として児童相談所のスーパーバイザー体制そのものを、当時のソーシャルワークのスーパービジョンの定説を用いて検討している点が注目される。なお、本研究は児童虐待防止法制定前の時期の論考である。

（3）2005～2007年に著された児童相談所のスーパーバイザー研修に関する論考

次に2004年の児童福祉法改正、児童虐待防止法の改正を背景として大阪府子ども家庭センター（児童相談所）の組織改編と職員研修の紹介をした窄山太の実践報告書（2007）「現場から提起するソーシャルワークの課題 子ども家庭センター（児童相談所）におけるソーシャルワークの専門職性の向上に向けた組織的取り組み」がある。窄山は児童相談所の元職員であり、子ども家庭センターの組織再編と専門職性向上のための育成システムの構築が段階的にすすめられていること、「相談を担当する職員の育成は、OJTやスーパービジョンを中心に行われることから、トレーナーやスーパーバイザーの育成も重要な課題」であることを指摘した（窄山2007：50）。特に「専門性の向上では、実践の指向性の確認とそれに応じた組織的な対応システムが重要」と述べている（窄山2007：51）。

2005年には、家常恵の実践報告「問題提起 児童相談所をめぐって 児童相談所をめぐると問題—ケースワーカーの専門性を中心に」も挙げられる。家常は、大阪府の児童相談所の取り組みを手掛かりに、大阪府の児童相談所における福祉専門職配置の反省点、全国の児童相談所ワーカーの専門性について、元実践者として二点の問題提起を行っている。第一に福祉専門職採用と採用試験の課題、男性職員の不足、各職員の特質を考慮した配置とバランス（家常2005：325-326）、第二に、児童相談所ワーカーの専門職採用を要請する声は少なく、「スーパーバイザーがしっかりしていれば、ワーカーは行政職でもいいのでは」との意見さえ聞かれる現状である（家常2005：326）と指摘する。児童相談所においては

今後、福祉専門職の量的確保に加え、ワーカーのバーンアウト防止に向けた研修、スーパービジョン体制、職員間の協働体制の確保が課題となることが挙げられた（家常 2005：326-327）。

（4）2010年～2012年に著された児童相談所のスーパーバイザー研修に関する論考

スーパーバイザー研修研究に係る調査報告書としては、高橋重宏・才村純・山本恒雄他（2010）「児童相談所児童福祉司の専門性に関する研究」があげられよう。2002年、2006年にも児童相談所・児童福祉司のストレス調査を実施しており、経年的な変化を把握することが調査目的である。全国児童相談所の担当ケース数、SV体制等、質問紙調査の実施と子どもの権利擁護に対する児童福祉司の意識に関するヴィネット調査を行っている。スーパーバイザーに関する分析結果としては、「スーパーバイザー着任時の経歴」の質問事項に対して、「社会福祉領域での勤務経験年数」は平均値 16.90 年、「児童相談所での勤務経験数」は平均値 7.85 年であった。スーパーバイザーとして「量的にも質的にも課題を感じている」ことや、「管理職が 36.9%と最も多く、スーパーバイザーとしての業務を担当」していること、「児童福祉司からみたスーパーバイザー」としては、スーパーバイザー体制の整備が不十分な現状から、より一層の量的充実を図る必要がみえてくる（高橋 2010：8-10）。

2012年には、児童心理司である鈴木清の研究論文「児童相談所における人材育成確立のための予備的研究—A市における2年目、3年目児童福祉司の語りに基づく心理学的考察—」がある。この論文は、鈴木の所属先である児童相談所職員（児童福祉司）の語りを中心としたナラティブアプローチによる質的調査分析である。児童虐待の増加と、児童相談所への専門性強化に伴う児童福祉司のストレスを背景に、「配属された職員がどのようにして児童福祉司となっていくのか、自己を語る12人の語りに基づき当事者の視点から初期の心的過程を理解する」という目的で行われている（鈴木 2012：259-260）。考察全体からは、スーパーバイザー研修の関係で取り上げるならば、心理的負荷の原因として「多忙を極め、十分なスーパービジョンやOJTが受けられない中で、自信喪失に陥り、ケースに対しても先の見通しが持てず、主体的な取り組みが困難となること」が、指摘されている（鈴木 2012：272）。

（5）児童相談所のスーパーバイザー研修に関する論考の特徴

以上取り上げた論文、実践報告書の共通項としては、執筆者自身が、児童相談所に直接かわりがある点である。特に横田論文以外は、現任の児童相談所の職員または前職員が執筆を行っている。これらの研究の背景には、児童虐待の増加と児童相談所の専門性強化に伴う児童福祉司等のストレス増大という共通認識がある。2005年の家常恵や2007年の窄山太は児童相談所の現任・前職員という当事者として、その現状と課題を「実践報告」として公表し、児童相談所におけるスーパービジョン体制の組織的取組の必要性や課題を世に問うたものであろう。同じく現任の児童相談所職員が執筆者である2012年の鈴木論文は、実際の児童相談所の児童福祉司と心理司の語りから、ストレスの改善にスーパーバイザーの必要性という現場でのニーズを結論として導き出している。論文数も非常に少ないが、これらを児童相談所のスーパーバイザーに関する論考の主流としてとらえ、1) 児童相談所当事者による当事者研究の現状と課題、2) 児童相談所のスーパーバイザー配置の現状の数値化とその課題、3)

児童相談所の外部スーパーバイザーによるスーパービジョン体制研究の課題を以下に整理する。

1) 児童相談所当事者による当事者研究の現状と課題

このような当事者ニーズから出発した論考の前提には、「児童相談所執務必携（昭和39年改訂版）」（1964年2月）で取り上げられたスーパーバイザーの職責＝「スーパーバイザーの最も重要な任務は、児童福祉司及び受付相談員の仕事の技術内容を指導することであり、更に児童福祉司及び受付相談員に対して個別的にケースの進行を援助すること」が、児童相談所内で通底しているといえよう。そのため、児童相談所におけるスーパーバイザーの位置づけに対して二つの側面が見られる。第一に、児童相談所における社会のニーズに応えるための専門性向上、第二に社会からのニーズに応えるためにおきる児童相談所職員のストレス、その改善による業務運営のサポートという側面である。第一章でも述べたように、これらの背景には、児童福祉司・児童心理司、特に児童福祉司の採用条件等の課題も挙げられている。

児童相談所の実践報告は、児童福祉分野全体の課題を明らかにするためにも重要である。しかし、多忙な勤務の中で、問題解決に向けた科学的根拠と改善策を模索する研究が、それぞれの所属あるいは所属した児童相談所の特徴に限定されてしまうことが論考の共通課題としてもあげられる。今後は、都道府県別、地域の特徴と合わせた、児童相談所におけるスーパーバイザーの位置づけ及び研修の内容の検討がさらに求められるであろう。また、スーパービジョンの組織体制に関する検討も今後の課題といえよう。

2) 児童相談所のスーパーバイザー配置の現状の数値化とその課題

現場のスーパーバイザー配置状況を数値化したものが、高橋、才村、山本等がおこなった日本子ども家庭総合研究所の調査報告書である。この報告書は、全国の児童相談所を対象に継続的な調査がされており、2010年において、児童相談所におけるスーパーバイズ体制が十分に確立されていない状況がみえてくる。また、児童相談所内の管理職がスーパーバイザーを担う場合が半数近くに上ること、勤務経験年数との関係も示されている。現場のストレス軽減、専門性の向上という視点から、児童相談所におけるスーパーバイザーの配置の現状を数値化することを試みている。しかし、これらのスーパーバイズ及びスーパーバイザーの機能に関する先行研究を、十分整理した結果としての質問項目が抽出されているとはいえない。そのため今後、継続的な数値の変化を考察する中で、スーパーバイザーが果たすべき役割やスーパーバイズ体制の先行研究を吟味したうえで、質問項目を抽出することも残された課題であろう。基本的なスーパーバイズの機能等を認識した上で児童相談所の特殊性、採用状況、地域の特性との関係との組み合わせなどから、多様なスーパーバイズ体制の必要性を模索することが可能となろう。

3) 児童相談所の外部スーパーバイザーによるスーパーバイズ体制研究の課題

上記の児童相談所及び実践・調査報告においては、スーパーバイザーそのものの定義に関して、言及されてはいない。しかしながら、1998年の横田論文は、A.Kadushinの「ソーシャルワークにおけ

るスーパービジョンの定義」(1992年)³を用い、かつ伝統的な児童相談所のスーパーバイザーの「職責」の二つの視点から検討しているといえよう。このスーパーバイザーの職責とは、「児童相談所執務必携(昭和39年改訂版)」に記された「スーパーバイザーの最も重要な任務は、児童福祉司及び受付相談員の仕事の技術内容を指導することであり、更に児童福祉司及び受付相談員に対して個別的にケースの進行を援助すること」である。

横田は、当時の「我が国におけるスーパービジョンの議論」として次のように述べている。

我が国におけるスーパービジョンの議論は、マイクロモデルの教育的なスーパービジョンに集中してきた。メゾ・マクロスーパービジョンは、仮に行われているとしても、マイクロスーパービジョンを補完するものとして認識されており、メゾ・マクロスーパービジョン活動を運営しているところは殆どない。(横田1998:84)

「マイクロモデルの教育的なスーパービジョン」の例として、「公的機関では、機関連携会議に外部エキスパートを招聘してスーパービジョンを乞うことがよく行われる。機関側から所属長レベル、中枢の行政機構からは主幹課長レベルが出席し、実務者が事務局機能を担って会議の運営を支える。このレベルでは外部エキスパートは、管理経営的な提言を期待される。しかしスーパーバイザーの関心が、マイクロレベルの臨床的關係に頼ることが多く、たいていの場合あまり実効性のある提言はなされない」と横田は指摘する(横田1998:83-84)。以下に、横田の論点を詳細に見てみる。

①マイクロからメゾ・マクロの視点からの試み

上記の限界を乗り越えるために、管理運営的なスーパービジョン⁴=メゾ・マクロスーパービジョンに横田は着目し、「機関サービスを保障する目的の管理経営的スーパービジョンは、ソーシャルワーク専門職のエンパワーメント手段となるからである」(横田1983:83-84)と述べている。「家族療法」というテーマに焦点化したスーパービジョンの実践ではあったが、外部バイザーによるバイザーへの

3 A.Kadushin の「スーパービジョン」の「5つの切り目」

スーパービジョンを考える際、①機能、②目標、③スーパーバイザーの地位、④クライアントへの関与、⑤相互交流プロセス、の5つの次元があるという。この5つの次元において「もっとも重要」な次元として①機能「それは何のためにするのか」を問うことである、と横田は指摘する。スーパービジョンには「支持・教育・管理・経営」の4つの機能があり、「管理・経営・教育」に共通する「支持」には、スーパーバイザーが受ける様々なストレスを軽減し、スーパービジョン関係を良好に維持するには、情緒的な支えが必要である(横田1998:83)。

①マイクロの立場のスーパービジョン=「個々の事例を通じて理論と実践を結びつけるのがスーパーバイザーの仕事」その目的は、スーパーバイザーの専門職としての個人的変化や成長、共感能力の開発である。バイザーとバイザーの力動は、パワーは個人教師の役割を担うバイザーに集中し、バイザーとバイザーは、縦の関係となる(横田1998:83)。

②教育的スーパービジョン=「我が国の場合、一般に外部から講師を招聘して行われる。しかし、招聘されたスーパーバイザーに当該機関の組織文化について理解・関心がなかったり、機関スタッフの活動領域についての知識がかけられている場合、スーパービジョン活動は形骸化する」とされる(横田1998:83)。

4管理経営的スーパービジョンとは、「コミュニティから一定の権限や業務を付託されている社会福祉機関が、サービスの質を保障するために行うものである。この立場では、援助サービスを行う組織のマネジメントが中心のテーマとなる。これをメゾ・マクロの立場のスーパービジョンと呼ぶ」。スーパーバイザーはファシリテーターの役割を担い、パワーは、グループ力動によって柔軟に変化し、特定個人に集中することはない(横田1998:84)。

「技術指導」というマイクロレベルのSVの限界を乗り越える試行錯誤が、バイザー6年間の実践を踏まえ検討されている点が興味深い。特に、バイザーである児童相談所の専門職と、外部スーパーバイザーによるスーパービジョン体制の課題を共有し、児童相談所組織構造の中で「公的機関によるサービス保障を行いつつ組織内職員の相互作用によるエンパワーメントをも可能にするピアグループスーパービジョン体制」を検討したことは、児童相談所内のスーパーバイザー養成に様々な示唆を与えてくれよう。

つまり、マイクロの限界を乗り越え、同質の同組織のピア・グループによるメゾ・マクロのスーパービジョンシステムの形成過程を検討したことは、現在の児童相談所内のSV体制を検討する上でも注目に値する。

②エコロジカルとエンパワーメントの視点からの検討

また、当時の児童相談所の専門職の状況とSVの活用の意義、また「メゾ・マクロスーパービジョン」に着目する理由に関して、横田は次のように述べている。現在の児童相談所の体制とは異なる部分もあるが、児童相談所、ソーシャルワーカーという要素を含むSV体制とスーパーバイザー養成に係る重要な点も含まれるため、少し長くなるが、そのまま引用を行う。

本稿では、従来あまり省みられなかったメゾ・マクロスーパービジョンに着目する。なぜなら、機関サービスを保障する目的の管理経営的スーパービジョンは、ソーシャルワーク専門職のエンパワーメントの手段になるからである。我が国の社会福祉機関では、福祉法の脱専門職化の流れが顕著である。児童相談所の相談員として福祉専門職を重点的に配置する自治体は、例外的な数になった。大半の児童相談所では、ソーシャルワークの専門職としての意識をもった相談員は少数派であり、組織の中で発言権やパワーを維持することは困難を極める。この傾向に抗して、限られたマンパワーでソーシャルワークの専門性を維持していかななければならない。職場におけるスーパービジョン体制、とりわけ本稿で注目するピア・グループスーパービジョン体制の活性化は、職場内専門家集団を組織化し、日本のソーシャルワーカーがおかれたバルネラビリティの問題に対して戦略的に解決の糸口を見出す有力な方法となる。(横田 1998 : 84)

これらの背景や実践を通して、横田は「当初は教育型モデルで成立したスーパービジョンの体制がどのようにしてピアスーパービジョン体制へと移行していったのか」という問いをたて、上記のスーパーバイザーとしての「フィールドノートと主だった児童相談所職員に対する質的調査をもとに、その経緯を再構築する」ことを目的とした。またプロセスの再構築を行うのと同時に、「ソーシャルワーカー自身やその職場のエンパワーメントの手段としてのピアスーパービジョン体制の確立」を浮かび上がらせ、そのプロセスへの考察も行った。

これらの研究には、考察にエコロジカルとエンパワーメントの視点が導入されている。研究視角としての、KadushinのSV定義にプラスされた「提案」的要素がこの論文を支えている。この論文の結論として「スーパービジョン活動をメゾ・マクロの視点で導入し定着させることである。それにより、

官僚組織を横断する機関内職能コミュニケーションが成立する。このことは、実践者レベルの介入で組織に影響を与えるというエコロジカルなソーシャルワーク実践の試みとも一致する」と述べられている。つまり児童相談所の組織構造にスーパービジョン体制が密接に関わっていることが改めて確認できよう。

③研究課題としてのスーパーバイザーと組織構造

ただし、横田自身も述べているように、調査対象が非常に限定的にならざるを得なかったことは、大きな課題である。そのため三か所それぞれの環境要因も含めた比較検討が不可能となり、地域差等がどのように児童相談所のスーパービジョン体制及びスーパーバイザーの位置づけと関係しているのか、という検討も課題として残されたままである。それら課題の一つに、児童相談所という組織体制を研究対象にする難しさがある。横田がスーパーバイザーとして6年間従事していた3か所の児童相談所の管理職に対して「調査依頼を目的として」おこなった会合では、「調査協力への動機づけ」があまり見られず、「調査を行うことで各児童相談所が受ける影響については、C児童相談所を中心に強い不安が示された」という。また外部スーパーバイザーの研修評価に関しては「事業を評価するためにこの時点で調査を行わなくても、すでに内部関係者の間では本事業の評価は出ている」として調査協力の必要性の合意には至れない状況が生じたという。

結局のところ、三か所の児童相談所からの回答⁵の結果としては、A児童相談所のみが研究協力を承諾したことが述べられている。しかしA児童相談所全職員とのインタビューで、自らを「専門職」として位置付けている心理判定員から「外部スーパーバイザーに対する不安や反発」が、率直に語られている⁶。横田が外部スーパーバイザーから研究者として転身し、児童相談所のかつてのバイザーを調査対象として位置付けたときに起きた、児童相談所という行政組織の構造への研究アプローチの難しさの一端が、このようにかいま見られる。つまりは、関係性のない外部の研究者が、児童相談所のスーパーバイザー研修を研究する困難さが推察されよう。研究への協力に関する葛藤からは、組織構造の課題も見え隠れする。他方、社会サービスの保障という目的と高度な専門性を求められるストレスの多い職場を、どのように良循環のシステムに改善していくのか、そのためにスーパービジョン体制をどのように組織構造に位置付けていくのかという点も、研究課題として残されている。

(6) 小括

これらの論文や実践報告書、調査報告書を検討し、繰り返し述べるが、これらほとんどの論考は、

5 「職場をませこぜにするのもいい加減にしてください」「ボランティアで協力する」「公務としては協力できません」とのさまざまな反発が調査者におつつけられたという（横田1998：86-87）。

6 これらの葛藤の記述「児相のこと、何もしらんやろう、みたいな」等が非常に印象的である。調査から抽出された6つの鍵概念「(1) プロジェクトの効果測定はストレスを引き起こす＝プロジェクトの効果測定を筆者が提案したことは、職員に情緒的な防衛反応を引き起こした。効果測定という意味付け自体も否定された」、「(2) 誰が機関の問題を定義するのか＝調査の依頼とは、言い換えるならば筆者の側からの機関に対する問題定義である」、「(3) グループスーパービジョン活動を実施するとスタッフ相互の人間関係が明らかになる＝この概念のキーワードは『信頼関係』である」、「(4) 外部スーパーバイザー（エキスパート）は変化を創発する役割を担う」、「(5) スタッフ間の信頼関係の強さとスタッフ自身の自立意識の程度が外部スーパーバイザーのありようを規定する」、「(6) 変化する組織にはチェンジエージェントが存在する」（横田1998：87-91）

児童相談所の現任または前任の職員が所属していた児童相談所を検討したものである。唯一外部のスーパーバイザーであった調査者は、研究対象として児童相談所にアプローチする難しさを調査プロセスの中で明らかにしている。

また、これら先行研究の整理からは児童相談所の組織構造とスーパービジョン体制及びスーパーバイザー研修に関する研究アプローチが困難な要因そのものを検討する必要性も見えてくる。今回の結果として、児童相談所におけるスーパーバイザー研修研究に関して、児童相談所職員としての当事者研究がおこなわれる場合が多い現状があり、そこでは「児童相談所執務必携（昭和 39 年改訂版）」に記された「スーパーバイザーの最も重要な任務は、児童福祉司及び受付相談員の仕事の技術内容を指導することであり、更に児童福祉司及び受付相談員に対して個別的にケースの進行を援助すること」という認識が通底している。専門性向上と職員のストレス軽減という児童相談所の過酷な勤務体制を改善するために、スーパービジョン、スーパーバイザーの必要性を、当事者として訴えざるを得ない実情も推察される。

しかし、その現状からの提言からは、具体的なスーパービジョンやスーパーバイザーの機能や養成に関する改善はみえにくい。ここで、改めて児童福祉分野においてソーシャルワークという相談援助活動の専門職におけるスーパーバイザー養成、研修に必要な、スタンダード（視点、枠組み、概念等）を検討する必要性が明らかとなった。スタンダードなスーパービジョンの枠組みから検討することによって、新たな知見が発見される可能性があり、その上で、児童相談所という組織の特殊性、歴史的な児童相談所個々のスーパーバイザー研修の取り組み等の経過を充分踏まえ、今後検討を行う必要がある。

次にソーシャルワーク分野におけるスーパービジョン、スーパーバイザー養成のスタンダードとして、どのように研修、研究がなされてきたのかを次章で検討し、現在、海外で行われているスーパーバイザー養成プログラムの主要なものをリスト化し紹介する。

【文責：駒崎道】

【引用文献】

- ・横田恵子（1998）「公的機関における家族療法 GSV の制度化」『地域福祉研究』No.26、83-94.
- ・家常恵（2005）「問題提起 児童相談所をめぐって 児童相談所をめぐるとの問題 - ケースワーカーの専門性を中心に」『子ども虐待とネグレクト』第7巻第3号、323 - 327.
- ・窄山太（2007）「現場から提起するソーシャルワークの課題 子ども家庭センター（児童相談所）におけるソーシャルワークの専門職性の向上に向けた組織的取り組み」『ソーシャルワーク研究』vol.33,No.1,2007,47-53.
- ・高橋重宏・才村純・山本恒雄他（2010）「児童相談所児童福祉司の専門性に関する研究」[チーム研究1] 社会福祉法人恩師財団母子愛育会日本子ども家庭総合研究所
- ・鈴木清（2012）「児童相談所における人材育成確立のための予備的研究」『国際文化研究紀要』2012;18：255-278.
- ・川崎二三彦ほか（2013）「平成 22・23 年度研究報告書 児童相談所のあり方に関する研究 - 児童相

談所に関する歴史年表-」子どもの虹情報研修センター

- ・川崎二三彦ほか（2009）「平成20年度研究報告書 児童相談所における児童福祉司スーパーバイズのあり方に関する研究」子どもの虹情報研修センター

4. ソーシャルワークにおけるスーパーバイザー研修、人材養成等のスタンダードの紹介

(1) はじめに

本章では、今後の児童福祉分野におけるスーパーバイザー研修研究に求められる分析枠組みを検討するため、児童福祉を包括するソーシャルワーク全体におけるスーパービジョンの発展とあり様について概観する。紙幅の許す限りで、現在の我が国の児童相談所においても援用が可能と考えられる、スーパーバイザー研修のスタンダードを紹介したい。

具体的には、まず、アメリカにおいて先駆的にスーパービジョン研究に取り組んでいる Kadushin & Harkness (=2016) の『スーパービジョン イン ソーシャルワーク 第5版』から、欧米の研究動向を概観する。次に、我が国の社会福祉領域におけるスーパービジョン研究の状況を、一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟（2015）『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』から捉えたい。その上で、現在の児童福祉分野におけるソーシャルワークのスーパービジョン研究に必要な分析枠組みを検討する。

(2) 欧米でのソーシャルワークにおけるスーパービジョンの研究動向

Kadushin, A は、児童福祉に軸足をおきながら、ソーシャルワーク論、ソーシャルワーク教育論の発展に先駆的な貢献を果たした、アメリカにおけるスーパービジョン研究の第一人者である（深谷美枝 2015）。Supervision in Social Work では、当初よりスーパービジョンには支持・教育・管理の3つの機能をもつことを示している。しかし、近年において、新たに章立てが加筆されたことにより、有効なスーパービジョンを行うために必要な視点が改めて示された⁷。1）では、深谷（2015）の論考に示唆を得ながら、Kadushin & Harkness (= 2016) から欧米のソーシャルワークにおけるスーパービジョンの歴史的発展と近年の動向を概観する。まず、初版、第三版、第五版に共通するスーパービジョンの歴史的発展とソーシャルワーク教育におけるスーパービジョンの状況について、Kadushin & Harkness (=2016) の第1章に示された内容を中心に整理する。2）では、深谷（2015）が指摘する初版から第三版、第五版の刷新で示されたスーパービジョンに必要な新たな視点を、①スーパーバイザーになること、スーパーバイザーであることへの課題とストレス、②エコシステムによるソーシャルスーパービジョンとし、Kadushin & Harkness (=2016) の第1章と第7章を中心に整理する。3）は小括とし、Kadushin & Harkness (=2016) が提示したソーシャルワークにおけるスーパービジョ

⁷ 深谷（2015）は、Kadushin & Harkness（2014,1992）並びに Kadushin（1976）を比較検討し、原著のソーシャルワーク・スーパービジョン領域における位置、特色と、改訂による変化等を整理した。

ンの課題について述べる。

1) スーパービジョンの歴史的発展とソーシャルワーク教育

①スーパービジョンの歴史的発展

「スーパービジョン」という用語は20世紀以前の Brackett (1904) の『慈善におけるスーパービジョンと教育』で、初めて姿を現す。しかし、それは官公庁や協議会が福祉領域の相談機関・施設に対するものとして、プログラムや組織の点検、再評価という意味において認識されるに留まっていた。現在に広く知られるところのスーパービジョンは、19世紀の慈善活動にその軸足を置いた慈善組織協会（以下、COS）での「友愛訪問」活動に端を発する。当時そのほとんどをボランティアとして担った友愛訪問員に対し、有給スタッフが訓練と管理を行っていた。しかし、友愛訪問員を継続的に確保するには、管理的支持やトレーニングだけでは限界があり、「アドバイスとサポート」という教育的な支援が必要になった（Kadushin & Harkness = 2016 : 5）。ここに、現在のスーパービジョンの萌芽をみることができよう。また、当初からスーパービジョンを取り巻く成員間には明瞭なヒエラルキーが存在し、有給スタッフであるスーパーバイザーは、ボランティアの友愛訪問員にスーパービジョンを行う立場にある一方で、各ケースの最終決定権をもつ地区委員会からスーパービジョンを受けるといった中間管理職の立場にあった（Kadushin & Harkness = 2016）。この構図は、現在でのスーパーバイザーの組織内での位置付けに通じるものがある。

20世紀に入ると、19世紀後半の産業化と都市化、移民の増加といったアメリカ社会の変化に伴い、COSの慈善活動も変化を余儀なくされ、それまでのようにボランティアの友愛訪問員に依存した支援体制を維持することが困難になった。有給スタッフへのニーズが高まり、初期の彼らは熟練したスーパーバイザーからトレーニングを受けることが求められ、徐々に指導者層が形成され機関内の構成も変化した。以前に比べ、スーパービジョンの教育やサポートを受けることへの煩わしさが減少すると同時に、「スーパービジョンのコンテキスト」の教育についても、部分的に他の資源を用いる等で負担が軽減されていった（Kadushin & Harkness = 2016 : 9）。専門化への要請に伴い機関内に指導者層が形成され、スーパービジョンへのアクセスのしやすさが平行して促進された状況が示唆される。

以上から、アメリカにおけるスーパービジョンが、友愛訪問員の家族支援におけるボランティア性への対応から、有給スタッフによる継続的な支援とその専門性に適った管理的・教育的・支持的な対応に発展した様子がみてとれる。なお、今日、我々が一般的に使用する意味においてのソーシャルワーカー個人を対象としたスーパービジョンは、1920年代に The Family Welfare Organizing Association of America（全米家族福祉組織協議会）が発行した The Family『家族』⁸で言及されていることから、その原点が家族支援にあったことが伺えよう。

②ソーシャルワーク教育の発展とスーパービジョン

19世紀にCOS運動が始まった当初から、ボランティア友愛訪問員と有給スタッフによるグループ・スーパービジョンは奨励されていた。1892年のボルチモアCOSの年次報告書には、「無職の人をどのように支援するか」「飲酒者のいる家族の取り扱い」「貧困者の住宅の衛生」「生活費」「夫に捨て

⁸ The Family『家族』は、後に Social Casework と改称された。現在は Families in Society である（Kadushin & Harkness=2016）。

られた妻たち」「料理の買い物」といった友愛訪問員会議での討議報告が記されている (Kadushin & Harkness=2016: 9)。COS が、選ばれた有給スタッフのための公式トレーニング・プログラムを徐々に増やすにつれ、教育は体系化され実践知の核となる部分が発達した。支援者たちは出版物を通じてより明瞭に意思疎通を図ることが可能となり、彼らの実践知が、独立した学問領域として耐えられるまでの知識基盤が形成された。それまでは、社会学や経済学と密接に関連づく学問として応用社会学に位置付けられていたソーシャルワークは、ようやく大学や短大の社会学部や経済学部で初級専門職教育として提供可能なものとなった。19 世紀の COS 運動に始まったソーシャルワークの専門職の誕生に向けた人材育成の萌芽は、その後、「専門教育の正式な包括的プログラムの開発への動き」へと発展する (Kadushin & Harkness=2016: 11)。

1910 年にはアメリカで5つのソーシャルワーク学会が設立されたが、専門職の幹部養成にその主要な責任を委ねる一方で、機関内のスーパービジョンについては補助的な教育資源に留まった。現場で教育的スーパービジョンの責任を負う立場にある有給スタッフのほとんどは正式なスーパービジョンのトレーニングを受けておらず、トレーニングを利用する環境にもなかった。1911 年に初めて、Mary Richmond 率いるラッセル・セイジ財団慈善事業部の後援で、スーパービジョンの短期コースが用意されたのである。Kadushin & Harkness は、「現代のスーパービジョンの3つの管理的、教育的、そして支持的要素は、当初の機関のスーパーバイザーが果たしていた任務にも確認できる」とし、ケース記録についても実際のコンテキストと同等の重要な手段であったことを示している (Kadushin & Harkness=2016: 13)。スーパービジョンはしだいに各機関の管理的構造のなかで可視性を高め、プロセスの体系化が進んでいく。一方で、ソーシャルワーク領域の範囲の拡大に伴い、「スーパービジョンはその原点であった家族援助機関だけでなく矯正施設、病院、精神科クリニック、そして学校にも根づいていった」(Kadushin & Harkness =2016: 13)。また、ソーシャルワークの専門職教育の主な責任は機関から大学へと移行しながらも、「機関では依然としてスーパービジョンの管理的、支持的側面が主要な責任を果たし、その他では補完的に教育的スーパービジョンが行われていた」(Kadushin & Harkness =2016: 13)。当時の支援現場の機関では、教育的スーパービジョンが後方にある状況が伺える。しかし、21 世紀に入ると、卒後もしくは大学院教育でさらに臨床ソーシャルワーク実践の上位資格を目指すソーシャルワーカーたちが、州単位の委員会から教育的スーパービジョンをうけるといふ、状況の変化がみられた (Kadushin & Harkness=2016)。

ソーシャルワーク領域のスーパービジョンは現場の支援者を養成することで始まったが、経験と知識が織り成し、学問としての土壌が生成された。それらは体系化され、後には大学での専門教育によって支援者を養成するまでに発展した。しかし、その後は再び実践知をより高める方向で、スーパービジョンは教育的な色彩を強めていった⁹。次いで、21 世紀のスーパービジョンに必要な課題について、深谷 (2015) の論考から示唆を得ながら、Kadushin & Harkness (=2016) に示された内容を整理し、ソーシャルワークにおけるスーパービジョンの課題を検討する。

9 ソーシャルワークの学位取得をめざす学生に対する専門職教育の主たる責任は、州単位の委員会が引き受け、臨床ソーシャルワークの実践のための資格をめざすソーシャルワーカーに対する教育的スーパービジョンの責任を果たすようになった (Kadushin & Harkness=2016)。

2) スーパービジョンに必要な新たな視点：初版、第三版、第五版の刷新の比較検討から

①スーパーバイザーになること、スーパーバイザーであることへの課題とストレス

深谷は、初版と第三版の間の構造上の変化について、初版の「準専門職（paraprofessional）の人たちに対するスーパービジョン」の章がなくなり、「スーパーバイザーになる上でのストレス」に変わったことを示している（深谷 2015：338）。Kadushin（1973）は、既に初版以前に一ワーカーがスーパーバイザーへ移行する際に直面するストレスに注目し、スーパービジョンにおけるスーパーバイザーの不満源についてアンケート調査を実施し、業務に関するストレスを見出している。表 1-4-1 は、スーパービジョンにおけるスーパーバイザーの不満源として 26%～71%にあげられた上位項目を整理したものである。

表 1-4-1：スーパービジョンにおけるスーパーバイザーの不満源
(Kadushin&Harkness(=2016:401)で示された Kadushin(1973)より筆者作成)

1	管理という名の「ハウスキーピング」（手間のかかる業務、取扱いケース数の監査の細部、業務時間明細表、統計報告書など）に対する不満	71%
2	スーパーバイザーと無関係の仕事にも重大な責任があるため、スーパーバイザーに充てたい時間を十分にとれない不満	53%
3	直接的なワーカークライアントの接点と関係の喪失	46%
4	自分が同意していない機関方針と手続を、スタッフに順守してもらわなければならないことへの不満	41%
5	反抗的、敵対的、依存的、物覚えの悪いなどの問題のあるスーパーバイザーと一緒に仕事することに伴う不満	39%
6	デスクとオフィスに縛られることによる不満	27%
7	明確な機関方針や手続きのないことを決定する責任に対する不安	27%
8	スーパーバイザーに対する管理的・評価的側面と、教育的側面との葛藤的關係に起因する不満	26%

Kadushin & Harkness (=2016) は、一ワーカーからスーパーバイザーへの移行期は異動の準備として、スーパーバイザーになるには、自分の実践を明確に分析する力と、教育に用いるために概念化する力が必要になると述べ、ワーカーとスーパーバイザーの違いについて言及している。

移行には、直接的サービスの実践にそれほど必要とされないスキルを動員する必要がある。直接的サービスの実践では、感情表出の行動（たとえば、気遣い、心配、感情移入、共感）を重視することが求められるが、スーパーバイザーへの移行では手段的行動化（たとえば、統合化、組織化、調整、操作性）を最大に活用することが求められる。

(Kadushin & Harkness = 2016 : 351)

さらに、自己認識とアイデンティティの変化へのストレスを、発達段階上の移行に類似しているとし、多少の混乱や落ち込みを経験しながら、「現場のスタッフとしての古いアイデンティティを解消して、ゆっくりとスーパーバイザーとしてのアイデンティティという新しい自覚を打ち建てる必要があった」とする（Kadushin & Harkness=2016:353）。具体的には、「対人援助者からマネージャーへ」という役割変化と、「同僚との関係の変化」が、新人スーパーバイザーが乗り越えなければならない

壁となる (Kadushin & Harkness=2016 : 357-362)。

また、スーパーバイザーであることは、自身の内面的な心の壁への対峙も余儀なくされる。「人間の多様性へのチャレンジ」として、スーパービジョンの要素としての人種と民族性や、ジェンダー要因についても言及した (Kadushin & Harkness=2016 : 371-378)。スーパービジョンでは人種や民族性のマッチングによる影響や、ジェンダーや文化的差異の壁を乗り越え、個々のスーパーバイザーの個性の発見や理解が最も重要であることを示唆している。

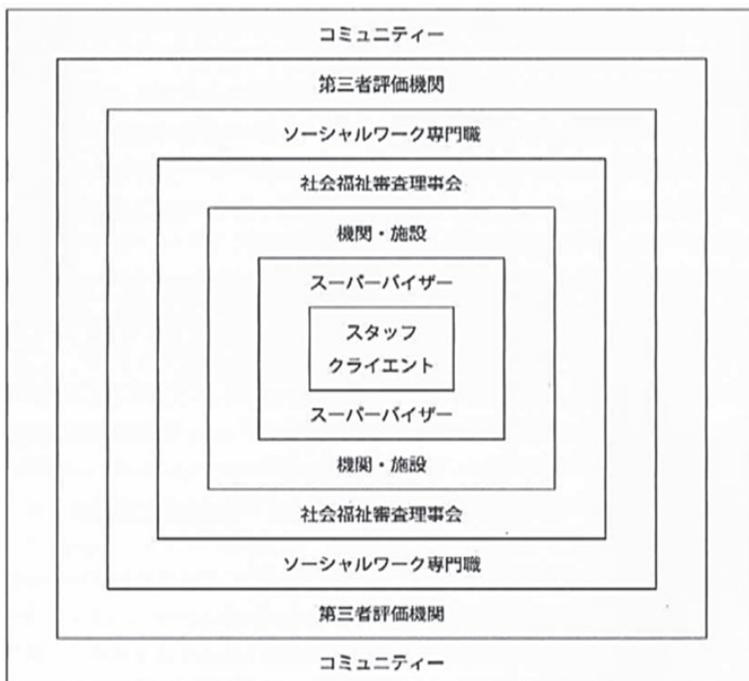
②エコシステムによるソーシャルワーク・スーパービジョン

深谷は、第三版、第五版での刷新に伴う「ソーシャルワーク理論の変化に伴う変化」(深谷 2015 : 340) として、下記のように記している。

エコロジカル・アプローチの浸透に伴って Kadushin はスーパービジョン自体をエコロジカルに捉えるようになった。(第三版, 第五版) ワーカー・クライアント関係の周囲にスーパービジョン関係があり, 機関があり, Board of social work examiners, Social work examiners, Social work profession, Third-Party stakeholders, Community と広がっていく図が描かれている。それぞれのシステムがスーパービジョンに影響を間接的に与えながら, スーパービジョンは成立しているという考え方が示されている。

(深谷 2015 : 340)

表 1-4-2 : エコシステムによるソーシャルワーク・スーパービジョン
(Kadushin & Harkness =2016:26)



エコロジカル・アプローチ¹⁰の浸透に伴い、第三版、第五版ではスーパービジョン自体をエコシステムの要素として、環境との相互作用に影響を与える生態学的な働きかけ担う行為と捉えるようになったことが示唆される。図表 4-2 では、スーパーバイザーとスタッフによるスーパービジョンが互いに要素としてプロセスに影響を与えながらエコシステムに組み込まれている状況を示した (Kadushin & Harkness =2016 : 26)。それまでの一方的にスーパービジョンを捉えるのではなく、スーパービジョンという行為がもたらす円環的

10 エコロジカル・アプローチは、Germain & Gitterman (1979) によって提唱された概念で、対象者を単に治療の対象にせず、彼らを取り巻く環境との相互作用のなかで主体的に生きる生活主体者として捉え、支援者はその接点に位置づけられることに特徴がある。

な現象と、互いに関与しあう機関と人々の有機的な関係性を捉える視角が、新しく加えられたといえよう (Kadushin & Harkness = 2016 : 357-362)。

3. で紹介された横田恵子(1998)は、Kadushin(1992)のソーシャルワークにおけるスーパービジョンの定義を用いながら、家族療法のアプローチに拠り、有効なスーパービジョンのあり方を示している。具体的には、「エコロジカルな枠組みとグループスーパービジョン」の節をたて、「スーパービジョン活動をメゾ・マクロの視点で導入し定着すること」によって、「官僚組織を横断する機関内機能コミュニケーションが成立する」とした(横田1998:93)。20年前の横田(1998)の主張の背景には、硬直した当時の児童相談所の状況に危機感を覚え、スーパービジョンによって機関内体制に風穴をあけようとする試みがあったと考えられる。スーパービジョンにエコシステムの視点をもつことで構造を可視化し、成員間の相互作用でグループダイナミクスを引き出し、組織内の柔軟性を高めようとする取り組みが示唆される。

3) 小括：本書が提示した課題

以上から、Kadushin & Harkness(=2016)の『スーパービジョン イン ソーシャルワーク 第5版』7章に示されたワーカーがスーパーバイザーになり組織的な協働関係をとる過程で生じる緊張とストレスを克服するには、従来の教育的機能、管理的機能、支持的機能に加えて、スーパーバイザーが自身の行為を概念化し、システム的な文脈の中で構造化し省察する力が求められることが見出された。本書に記された、ワーカーがスーパーバイザーに移行する際の課題を下記に引用する。

スーパーバイザーになるには、自分の実践を明確に分析して、教育に用いるために概念化する必要がある。

(Kadushin & Harkness=2016 : 351)

援助することから教えることに移行するというのが、意識的に分解プロセスを歩むことである。このとき、スーパーバイザーは目的をもって意思決定プロセスの要素を思い出し、概念化する

(Ewalt 1980 : 5)

ワーカーがスーパーバイザーになることは、準拠集団が変わることであり、以前の同僚との関係や組織から期待される役割も変化する。スーパーバイザーは、役割葛藤や個人的なジレンマの壁を乗り越え、組織が期待する現場をマネジメントし統制する力をもつことが求められる。新人スーパーバイザーは、クライアントとスーパーバイザーの関係だけでなく、スーパーバイザーとスーパーバイザーの関係、スーパーバイザーと他のスタッフとの関係といった、機関内外の成員間(システム上は要素間)で発生する関係性の問題に係る生態学的なスーパービジョンの構造を学ぶ機会が必要であることを Kadushin & Harkness (=2016) は示している。Kadushin,A の論考を追うことでスーパービジョンに必要な視点を見出そうと試みた深谷(2015)は、現在の我が国の状況について、スーパービジョン自体が霧の中にあると指摘している。その結語として、『A.Kadushin 著 *Supervision in Social*

Work』が我が国のスーパービジョン研究の指針を提示し、スーパービジョン研究の発展によって新たなスーパービジョン体制を構築する際に果たすであろう役割を下記のように記した。

本書はスーパービジョンにおける一つの到達点であり、古典的な理論書でありながら、同時に最新の実証的研究までを網羅的に使用している。その意味でスーパービジョンの欧米における実証的研究の動向を大筋で把握することが出来るであろう。それによって、日本のスーパービジョン研究の孤立を解消し、その発展に資することが期待されるのである。

(深谷 2015 : 341)

(3) 我が国でのソーシャルワークにおけるスーパービジョンの研究動向

近年の我が国におけるソーシャルワークのスーパービジョン研究の代表的な研究として、一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟(2015)の『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』(以下、『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』とする)がある。発刊の背景として、まず、我が国における福祉教育のあり方が、実務者、すなわちソーシャルワーカーの育成を目的とされておらず、制度理解や学問的な学びを中心に構成されてきた問題をあげている。その上で、社会福祉実践において、援助者であるソーシャルワーカーがクライアントの社会的・精神的自立を支援する際に直面する精神的負担感や強いストレス等に対して、後ろ盾となって困難に直面した彼らを支えるスーパービジョンが必要であることを明示している。しかし、前述の深谷(2015)が指摘するように、我が国のスーパービジョンは霧の中であり、社会的・文化的背景も相まって福祉現場での浸透が十分でない状況も示されている。我が国の福祉現場にスーパービジョンが根付きにくい背景について、塩田祥子(2013)はスーパーバイザーの数や配置といった量的な問題から視点を離し、質的な問題に着目し論じている。そこで、1)では、塩田(2013)の論考に示唆を得ながら、『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』から、我が国におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの歴史と近年の動向を概観し、現状での課題を検討する。具体的には、まず、我が国でソーシャルワーク・スーパービジョンが生まれた文化的な土壌と歴史について整理する。次に、我が国にソーシャルワーク・スーパービジョンが根付きにくい背景にある質的な問題を、立場関係の問題、組織での位置付けの問題、文化的問題の3点から整理する。次いで、2)では、1)で得られた知見を基に、ソーシャルワーク・スーパービジョンがどのように捉えられているかを、『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』で示された論考より紹介する。3)は小括とし、本節のまとめを述べる。

1) 我が国におけるスーパービジョン文化醸成のプロセス

①福祉教育の重要テーマであるスーパービジョン

橋本正明(2015)は、『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』の発刊に寄せ、我が国における社会福祉(ソーシャルワーク)教育・実践で取り組むべき大きなテーマにソーシャルワーク・スーパービジョンがあるとし、一方で、我が国の現状として、ソーシャルワーク実践におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの学問的な整理と深化の取り組みが十分ではないことを示している(橋本2015)。

また、発刊の背景にある実務者教育のあり方やソーシャルワーク・スーパービジョンの必要性について、①従来の我が国の福祉教育の目的が、実務者としてのソーシャルワーカーの育成を目指すよりは、制度の理解や学問的な学びを中心としてきたこと、②クライアントの社会的・精神的自立を支援する社会福祉援助実践において、ソーシャルワーカーは常に自らの援助の妥当性や客観性、立ち位置の確認という振り返りが必要であること、の2点を示している（橋本 2015）。さらに、大島巖（2015）は、認定社会福祉士等の制度の創設によってソーシャルワーク・スーパービジョンの実施が制度の中核におかれ、専門性の高いソーシャルワーカー養成と確保が必要であると示し、福祉教育の関係者が現代におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの立ち位置と発展の方向性を見定めることが重要な課題であることを示している（大島 2015）。大島はソーシャルワーク・スーパービジョンについて、「資質と力量の高いソーシャルワーカーを育成し、その専門性をさらに高めていくためには、不可欠のアプローチ」とその重要性を明示している（大島 2015：vi）。本書はソーシャルワークにおけるスーパービジョンが、ソーシャルワークの専門性と独自性が構築されるなかでパラレルに発展した経緯を示しながら、現在の我が国におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの到達点を体系的に示したものと見えよう。

②我が国におけるスーパービジョンの歴史：査察指導

前節（2）では、19世紀の欧米のCOS活動にみるスーパービジョンの萌芽について述べた。次いで、本節では、我が国におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの誕生と歴史を、主に『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』の第9章を基に整理する。我が国において、今日でいうところのソーシャルワーク、ソーシャルワーカーが本格的に導入され、位置づけられるようになったのは、戦後のことである（船水浩行 2015）。船水はソーシャルワーク・スーパービジョンの導入について、下記のように述べている。

したがって、「ソーシャルワーク・スーパービジョン」もまた、戦後になって、本格的に導入されるようになった。それは、①現行の『生活保護法』（昭和25年法律第144号）制定に伴い、「社会福祉主事」が制度化され、現業活動を担う公務員の任用資格とされ、さらに、②『社会福祉事業法』（昭和26年法律第45号現『社会福祉法』）により、「福祉に関する事務所（以下「福祉事務所」）」が創設され、そこに「現業を行う所員（以下「現業員」）」を「指導監督する職員（以下「査察指導員」社会福祉主事が任用資格）」が配置されるという形で具現化された。

（船水 2015：367）

『社会福祉事業法』といわれる「福祉三法」と呼ばれる『生活保護法』『児童福祉法』『身体障害者福祉法』が制定され、当時最も喫緊の課題であった公的扶助とその実施体制が、「社会福祉主事」と「福祉事務所」として制度化された。いずれにしても、GHQからの要求に対応し立案された制度・法律という側面は否めず、当時の状況について小山進次郎（1975）は、旧『生活保護法』の実施運用の支援者側の“カン”が中心であった面も少なくないとし、運営の科学化や民生委員活動の再検討も必要となり、専門家に

よる法施行の必要性が高まっていったことを記している（船水 2015）。旧『生活保護法』の全面改正によって現行の『生活保護法』が生まれ、平行して社会福祉主事が制定されることとなる。しかし、「福祉三法」は戦後混乱期の当座の国民生活を支えるには十分でなく対象者の幅も狭い法制度であったため、新たに社会福祉事業全般にわたり共通する基本的事項を定めた法律が必要となり、それまで形式的に存在していた『社会事業法』が、戦後の社会情勢への対応に向けて『社会福祉事業法』に改められた（船水 2015）。『社会福祉事業法』制定によって福祉事務所と査察指導員が設置され、福祉最前線の実践現場に、①現業を行う職員、②現業に伴う事務を行う職員、③これらの者に対し指導監督を行う職員という制度がしかれる。船水は、小山（1975）の言葉を用いながら、下記のようにワーカー、スーパーバイザーについて記している。

「…福祉に関する…（中略）…、事務所の中に現業を行う所員と指導監督を行う所員、つまりケースワーカーとスーパーバイザーを設けまして、その仕事をやる間に日々の仕事をやりながらそのやりつつあるところを毎日指導監督する。その指導監督を事務所内の指導監督を行う所員にやらせる。…（中略）…単に非違を別扱（てっけつ）するだけでなく、日常の業務のどこにうまく行かない点があるかということを見つけて、その発見したものをここで補って行くというふうな形でやって参りたいというふうな考えでおるのであります。従来、我が国で行われております、いわゆる指導監督といったような面とは違った新しいやり方をこの際やつて参りたいというふうな思っているでございます。」〔いずれも第 10 回国会参議院構成委員会議録第 15 号（昭和 26 年 3 月 19 日）、下線筆者（原文ママ）〕

（船水 2015：375）

ここから、当時に考えられていたソーシャルワーク・スーパービジョンは、ラインで業務を執行する行政の権限を行使しながら、ケースワーカー業務を管理するだけでなく、教育的機能、支持的機能（小松源助 1982）も含まれていたことが示唆されよう（船水 2015）。

1960 年代に入ると、社会保障制度の拡充が図られ、国民皆年金・国民皆保険が実現し、福祉六法制が整備された。高度成長期を迎え経済は順調に発展し国民生活にも安定の兆しがみられたが、一方で、急速な発展の歪みとして過疎化や都市化による社会生活上の諸問題が発生する。それらに対応するため、生活保護業務中心からの転換、社会福祉主事の専門性の問題など、査察指導のあり方や福祉事務所の機能及び役割等についての議論や取り組みがなされるようになった（船水 2015）。1964 年には、福祉事務所内に、家庭児童相談室が設置された。1971 年には、新福祉事務所運営指針が提示され、福祉事務所は生活保護以外のサービス部門の充実に伴い、査察指導においては、「一人のケースワーカーを一人前の専門職に育てるための一つの指導監督の技術」とされ、その充実が求められた（船水 2015：377）。しかし、その後の 1973 年のオイルショック等を契機に低成長期に入った我が国は、必然的に福祉の見直しに迫られ、福祉事務所においてはそのあり方や査察指導のあり方についての議論や取り組みは多少あったものの、実際には立ち消えの状態となった（船水 2015）。

平成に入った 1990 年代には、社会保障構造改革、社会福祉基礎構造改革、地方分権等が進むが、査察指導スーパービジョンが実施される福祉事務所のあり方についての議論はほとんどないままに、

福祉事務所の役割や機能は変更されていった（船水 2015）。船水の言葉をかりると、我が国におけるソーシャルワーク・スーパービジョンは、「土壌のないところに『制度』として位置づけられた」（船水 2015：379）状態で始まったことが見て取れる。ソーシャルワーク・スーパービジョンは、その後も議論を深め内容への精査もままならない状態で、社会福祉の大きな変革のうねりにのみこまれていく実態が示唆された。

③我が国の福祉現場にスーパービジョンが根付きにくい理由

ソーシャルワーク・スーパービジョンが、福祉現場において根付きにくい状況を、塩田（2013）の論考から捉えたい。ソーシャルワーク・スーパービジョンは、必要性が認識されているにも関わらず十分に浸透しない背景に、福祉現場における人員不足、時間不足等の量的な問題があげられるが、塩田は質的な問題として、「その方法、意義等、職員間で共通の見解のないまま出発してはゆくゆく足並みがそろわなくなり、継続性、発展性に限界が生じる」と述べている（塩田 2013：31）。下記に、塩田（2013）が指摘するスーパービジョンの質的な問題を、立場関係、組織での位置付けの問題、文化的な問題の3つの視点から整理した。

i スーパーバイザーとスーパーバイジーの立場関係

塩田（2013）は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの立場関係を、a 職種との関連、b 経験年数の関連、c 暗黙のスーパービジョン関係、の3点から検討した。まず、a 職種との関連では、コンサルテーションとの比較から、スーパービジョンにおいては「同一職種間のスーパービジョン実勢は現実的には限界がある」としている（塩田 2013：33）。b 経験年数との関連では、我が国の福祉現場においては往々にして、「経験の長さに裏付けされ、スーパービジョンを行う役割を任されたスーパーバイザーが実際存在している」とした上で、「経験年数だけで『自動的に』スーパーバイザー役割を決めることにスーパーバイザー側から疑問を投げかけている」と指摘した（塩田 2013：33）。さらに、c 暗黙のスーパービジョン関係として、我が国には欧米のように独立した役割としての役割（職種）がない現状をふまえ、上司の誰かがスーパーバイザーの役割を担わざるをえない状況や、「責任の所在がはっきりしない福祉現場において、スーパービジョン関係はより曖昧なものとなり形骸化していく」と懸念を示した（塩田 2013：34）。

ii 組織、機関におけるスーパービジョンの位置付け

我が国の福祉現場で、スーパービジョンを業務や組織として位置付けることへの困難について、塩田（2013）は a 専門職、専門職制度の不在、b 管理的立場からの指導、c スーパーバイジー個人への転嫁、といった問題をあげている。まず、a 専門職、専門職制度の不在では、欧米の状況と比較し¹¹、「わが国では段階を踏んで専門家を育てるといった考えは薄く、場当たりの取り組みが目立つと言わざる

11 塩田（2015）は欧米のソーシャルワーカー養成が、杉本照子（1986）が指摘した「しかるべきスーパーバイザーのもとで積まれた実習を含む専門的訓練プログラム」によって支えられてきた状況を示し、我が国におけるスーパービジョンのあり方との相違について述べている。

を得ない」とし、その背景について「わが国の福祉現場においては経験と勤に頼ってきた歴史的歩みがある」ことを指摘している（塩田 2013：34）。ワーカー一人ひとりの実績に集結された職人わざが、教育・訓練に匹敵する内容として確立し組織内で伝達されるのは、不可能に近いことが容易に推察されよう。また、b 管理的立場からの指導については、職人わざを重んじる福祉現場において経験値に裏付けされた自信をもったワーカーが管理職となり、スーパーバイザーの役割を担うことへの警鐘を鳴らしている（塩田 2013）。その状況が、「組織全体の専門性を低め、スーパービジョン本来の意義を失う」とし、「職員のワーカーとしての個性を否定し専門性に基づく成長を阻むことにつながる」と指摘する（塩田 2013：35-36）。さらに、c スーパーバイザー個人の転嫁の問題として、スーパービジョンの機能不全の責任がしばしばスーパーバイザー側に帰されることへも言及し¹²、その要因について、「組織としてワーカーを支えるシステムが整っていない以上、また、支える意識、システムが培われていない以上、個人に矛先が向くのは当然である」と、組織内でのスーパービジョンの立ち位置が未整備であるがゆえの問題が、個人に帰される状況を示した（塩田 2013：36）。

iii 日本人の文化的特徴

日本の職場における対人関係は、往々にして自律的な専門職としての付き合いよりも、相性が合うか、関係がうまく築けるかといった方向に注意が払われる。塩田は、職場内の人間関係はよいに越したことはないとしつつ、「そこに固執しすぎ専門職としての関係まで影響を及ぼすことが懸念される」とし、「日本人は専門職であっても、人間関係にばかり気が行きすぎ、肝心のワーカーとしての『責任』、『権限』の部分が抜け落ちてしまっている」と述べる（塩田 2013：36）。人間関係重視の視点が個人の専門性の発達を阻み、組織全体の発展に影響を及ぼすことに気づきにくい文化的な土壌になっていることが示唆される。また、曖昧さを好む文化が、それらの問題を助長させることについても言及している。対人関係に重きを置くことに敏感なため、「伝えられた言語、情報の背景にある気持ちに神経を注ぐ」ことから、「曖昧さを重視する日本人が一貫性のある体系的なスーパービジョンを実践していけるのか」と懸念を示した（塩田 2013：37）。

塩田（2013）は我が国の福祉現場にスーパービジョンが根付きにくい状況を示すとともに、人間関係におけるタテ・ヨコのつながりや職種を越えたつながりを模索することによって、各々の現場に応じた実践からスーパービジョンの理論を築くことを提唱している。

2) ソーシャルワーク・スーパービジョンの捉え方

本章では、前節（2）の Kadushin & Harkness (=2016) の検討から、福祉現場におけるスーパービジョンにおいて、「従来の教育的機能、管理的機能、支持的機能に加えて、スーパーバイザーが自身の行為を概念化し、システム的な文脈のなかで構造化し省察する力が求められる」等の示唆を得た。また、（3）の塩田（2013）の検討から、我が国の福祉現場においては、専門性よりも円滑な人間関

12 塩田（2013）は石田の、「効果的で機能的なスーパービジョンというものが一般的に周知されていないために、スーパーバイザーがスーパービジョンの無益さ、無意味さ、場合によっては不満や憤慨を体験」し、「スーパービジョンの機能が不十分にしか達成できなくても、しばしばその責任はスーパーバイザーの側に帰されている」（石田敦 2000：56）を引用し、スーパーバイザー側の負担を示した。

係が重視されることから、「一貫性のある体系的なスーパービジョン」が根付きにくい状況が示唆された。それらの示唆に鑑み、ここでは、『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』に示された中から、前節(2)で示した我が国のスーパービジョンの課題に対応すべく、スーパービジョンの構造を俯瞰し、①でスーパービジョンの場で生まれる力動を捉えた論考、②でスーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性が発達する過程を捉えた論考を紹介する。

①スーパービジョンをシステム論的文脈のなかで捉えた論考

福山和女(1985)は、スーパービジョンの役割については、まず、管理・支持・教育の三機能を提供することであるとしながら、スーパービジョンの場面は二者間の対話という一つの層から成り立っているのではないことや、スーパービジョンの構造をシステムとして理解する視点を提示した(野村豊子 2015)。具体的には、「スーパーバイジーの担当事例、スーパーバイジーと事例との相互関係、スーパーバイジー自身の課題、スーパーバイジーと同僚や組織との相互関係、スーパーバイザーとスーパーバイジーとの相互関係」という5つの視点である(野村 2015:12)。さらに、福山(1985)は、スーパービジョンという援助の確認作業を行うための道具開発も行い、①スーパービジョンの考え方や過程の視覚化、②業務の質と量の視覚化、③情報の視覚化、④道具の使用による実践の記録化、について言及しており、福山(1985)の多岐にわたる論考は、総体としてのスーパービジョンを俯瞰する意味をもつといえよう(野村 2015)。

一方、奥川幸子(2000)は、実践知を基にスーパービジョンにおけるダイナミクスについて論じている。奥川(2000)は、スーパービジョンについて、「“臨床実践に照らして知識・技術を学習していく過程であり、援助者へのサポート、よりよい援助と失敗の予防、援助者の査定、業務範囲や責任の明確化を助け、クライアントと援助者の状況を把握”する役割」としている(野村 2015:15-16)。また、奥川(2000)は、スーパービジョンが、実際は展開されているものの、眼に見ることができないダイナミクスを読み取り・対応していく「絵解き」の作業であることを明示した(野村 2015:16)。具体的には、スーパーバイジーが自らの実践を自己点検し、スーパーバイザーという他者の力を借りて一層深い気づきや内省・省察に変化させることであり、それは、「クライアント、スーパーバイジー、スーパーバイザーの関わり合う多様な状況、人々、集団、組織等も見渡すダイナミックな絵解きの一歩」であると、細やかで壮大な論を展開している(野村 2015:17)。

②スーパーバイジー・スーパーバイザー間の関係性を捉えた論考

野村(2015)は、スーパーバイザーは利用者であるスーパーバイジーのワーカーと共に歩み、彼らの学習効果が高まるようニーズに合わせて適切な方法を検討する観点から、Hawkins & Shohet(1989)が示す両者の関係性のあり方について述べている(野村 2015)。Hawkins & Shohet(1989)は、スーパービジョンにおけるスーパーバイジーとスーパーバイザーの関係性のあり方を4つのレベルで説明した(表1-4-3)。

表 1-4-3 : Hawkins & Shohet (1989) のスーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性のあり方
(野村 (2015 : 143) より筆者作成)

レベル	関係性のあり方
レベル 1	スーパーバイジーのスーパーバイザーへの依存が特徴的で、スーパーバイジーの心配や懸念にどのように寄り添うかが課題となる。
レベル 2	スーパーバイジーは依存と自律が複雑に絡み合う段階で、スーパーバイザーとの関係性の支えのもとに、自身を振り返り再確認し、専門職としての自信を獲得していく。
レベル 3	スーパーバイジーが、スーパービジョン関係における内省や省察によって、専門職としての自信が増し、自らの選んできた行動や結んできた関係性において、その理由や根拠において自らの傾向を含め認知することができる
レベル 4	スーパーバイジーがスーパービジョン過程で経験したことが統合され省察が深まり、徐々に自らの中から新しい力を生みだされ、自らの英知が生まれる。

レベル 4 でのスーパービジョン関係は、第 1、第 2、第 3 レベルの関係性を継続するのではなく、関係性を離れることにも深く留意する必要がある (野村 2015)。この段階でスーパーバイジーは、自らを統制し、自らの中にスーパーバイザーをつくり対話ができる状況にあると考えられる。

3) 小括：本書から示唆される我が国におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの課題

本書から我が国のソーシャルワーク・スーパービジョンの歴史を概観すると、まず、その始まりは、戦後の社会事業における査察指導という「制度」としての導入であったことがわかった。当初よりワーカーに対するスーパービジョンの導入が進められているアメリカのモデルを取り入れる試みがみられ、従来の指導監督という管理的機能に加えて、教育的及び支持的な機能を含むことが目指された。1971 年に提示された「新福祉事務所運営指針」では、査察指導はワーカーを専門職者に育てる指導監督の技術とされ、その充実が求められるようになった。しかし、1973 年のオイルショック以降の低成長期に入ると、査察指導を含めた福祉事務所のより充実を目指した取り組みの前提が崩れ、その後の議論は鎮火し、実態としては立ち消えになったことが示された。

そのような経緯を経ながらも、我が国の福祉現場において、あらゆる角度でスーパービジョンの取り組みがなされていった。しかし、欧米の COS の活動に始まった専門職者養成のスーパービジョンと異なり、我が国の福祉現場では専門職の自律性よりも人間関係の円滑さが重視される傾向が高いといえる。①立場関係の問題、②組織内での位置付けの問題、③文化的な問題、といった質的な問題が横たわり、一貫性をもった体系的なスーパービジョンが根付きにくい土壌の中で試行錯誤の取り組みがなされてきたことが示された。

これらの問題に対応すべく、我が国の福祉現場で専門職を養成する際にスーパービジョンに求められる視点について、福山 (1985) と奥川 (2000)、Hawkins & Shohet (1989) の論考から示唆を得ることができた。福山 (1985) は、スーパービジョンをシステムと捉え、相対的に俯瞰した。一方、奥川 (2000) は、実践知に基づきスーパービジョンにおける個々の成員と成員の集合体が繰り広げるダイナミクスについて論じている。さらに、Hawkins & Shohet (1989) は、スーパーバイジーがスーパービジョンをうける過程において、自身の中にスーパーバイザーを育て、自己内で対話ができるまでの状況を示している。

以上から、ソーシャルワーク・スーパービジョンにおけるスーパーバイザーは、①システム論的な視座に立ちながらスーパービジョンを俯瞰する、②成員と集団のダイナミクスを紐解き自身について省察する、③スーパーバイザーがスーパーバイザーを内在化させて自らの力で英知を生み出すよう支える、ことができる枠組みが必要であるといえよう。

(4) 児童福祉分野のスーパーバイザー研修に求められる視点

本節では、本章の総括として児童福祉・相談援助業務におけるスーパーバイザー研修への援用が期待できる、ソーシャルワーク・スーパービジョンのスタンダードな枠組みを検討する。まず、1)で、『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』に示された、児童相談所におけるソーシャルワーク・スーパービジョンについて述べる。次に、2)で、本章で見出されたソーシャルワーク・スーパービジョンのスタンダードを紹介する。

1) 児童相談所におけるソーシャルワーク・スーパービジョン

①児童虐待に対応する児童福祉司へのスーパービジョンの特性

いうまでもなく、児童相談所は、その援助によって子どものウェルビーイングを図り、子どもの権利を擁護することを目的とする行政機関である。実際には、子どもの生活環境である家庭や保育所や学校を含む地域社会も視野に入れ、子どもが抱えるあらゆる問題に対応する（芝野松次郎 2015）。とりわけ、近年大きな社会問題となっている児童虐待に対応する際には、ワーカー（児童福祉司）が最前線に立ち、相談への対応、介入による強制的な保護、家族再統合に向けての家族支援といった、「アグレッシブとフレンドリーの両方の顔」（芝野 2015:401）をもち、子どもと親の前に現れる。しかし、このようなワーカーの両価性は、子どもと親からの信頼を得にくい状況をもたらし、虐待対応を難しくする要因の一つにもなっている。児童相談所内で、介入と支援の役割を分担する場合もあるが、一機関で2つの役割を演じることに変わりはない。ただ、どちらの役割をとるにおいても、必要なのが、「アセスメント」と、それに基づいて援助の方向性を定める「意思決定」である（芝野 2015:401）。

②スーパーバイザーの役割と課題

芝野は、児童相談所におけるスーパービジョンの役割を、下記のように示した。

スーパービジョンにおいては、その「管理的 (administrative) 機能」、そして「教育的 (educational) 機能」の焦点は、アセスメントと意思決定にある。①アセスメントにおいて、ワーカー（スーパーバイザー）は必要かつ十分な情報を迅速に収集できているか、②収集した情報を整理・吟味し、援助の方法についての的確な意思決定ができているかを、スーパーバイザーの①教育的役割として援助し、②管理的役割として指導することになる。

(芝野 2015:402)

一方で、芝野は、スーパーバイザーがスーパーバイザーに対し、管理機能と教育的機能といった

ハード面を遂行する際に、「エンジンオイル」の役割に相応するソフト面も重要であると述べた（芝野 2015：402）。この「エンジンオイル」が、支持的機能になる。また、スーパーバイザーの専門性を高める上で、「スーパーバイザーの適切な行動に敏感に反応し、ポジティブに強化する補綴具」すなわち、プロセティクスとしての役割についても言及している（芝野 2015：407）。

以上から、児童虐待に対応する児童福祉司へのスーパービジョンにおいては、緊急性の高い現場で適時に適切な判断が求められる児童福祉司に、多様な情報を整理した上で状況を俯瞰できる力と、多領域の多機関との連携を視野に入れた立体的な援助方針を設計し意思決定する力が、備わるよう支援することが示された。下記に芝野が述べた、我が国の児童相談所におけるスーパービジョンの課題を記す。

スーパーバイザーには、複雑な連携の中で援助活動を行うワーカーの多様かつ高度な専門性を必要とする活動内容を十分に理解し、管理的な役割にとどまらず、教育的役割と支持的役割を果たす力量が求められる。加えて、ワーカーが獲得した知識と技術を発揮しやすくするプロセティクスとしての働きも求められる、しかし、児童相談所でスーパーバイザーの役割を担う中間管理職に、そうした力量が必要であるということの理解がまだまだ十分であるとは言い難い。こうした力量を備えたスーパーバイザーの養成は始まってはいるのだが、喫緊に解決すべき課題であるといえよう

（芝野 2015：413）。

2) ソーシャルワーク・スーパービジョンのスタンダード：Hawkins & Shohet (1989) の7つの視点（7眼流モデル）

我が国の児童相談所のスーパーバイザー養成研修に援用できる枠組みとして、本稿での文献の検討より見出されたソーシャルワーク・スーパービジョンのスタンダードを紹介する。前述したように、児童相談所のスーパービジョンにおいては、とりわけ「アセスメント」と「意思決定」が重要な要素になる。齊藤順子（2013）は、アセスメントに焦点を当てたスーパービジョン型の事例検討会の試みにおいて、福祉に関連する対人援助職のスーパービジョンの構造的理解とその課題について検討した。我が国のソーシャルワーク・スーパービジョン研究の中でも、とりわけスーパービジョンを構造的に捉えた福山ら（2005）と奥川（2007）が示したモデルを検討した結果、Hawkins & Shohet（2007）のスーパービジョンの7眼流モデルが、両者の示した構造を統合的に表していることが明らかになった。下記に、齊藤による7眼流の構成要素の説明を引用する。

7眼流とは、（1）のクライアントに対する焦点とクライアント自身が何を、どのように提示したのかに対する焦点、（2）スーパーバイザーの方針や介入の探索、（3）クライアントとスーパーバイザー間の関係の探索、（4）スーパーバイザーへの焦点、（5）スーパービジョン関係への焦点、（6）スーパーバイザーが自分のプロセスに焦点をあてること、（7）仕事上のさらに広い文脈（職業的な規則や倫理、組織からの要請や制限、他のエージェントとの関係、社会的・文化的・経済的文脈）への焦点、から構成される。

また、Hawkins & Shohet (2007) は、スーパーバイザーの発達段階を4段階に分け、スーパービジョンは、第4段階の「文脈に沿ったプロセスを中心とする段階」に行われるとした(齊藤2013: 6)。従って、第4段階において、スーパーバイザーは、スーパービジョンを受けながら、Hawkins & Shohet (2007) が示した7眼流の構造が理解できたこととなる (齊藤 2013)。

(2) では、Kadushin & Harkness (=2016) の『スーパービジョン イン ソーシャルワーク 第5版』7章に示された一ワーカーがスーパーバイザーになり組織的な協働関係をとる過程で生じる緊張とストレスを克服するには、従来の教育的機能、管理的機能、支持的機能に加えて、スーパーバイザーが自身の行為を概念化し、システム的な文脈の中で構造化し省察する力が求められる、という知見が得られた。(3) では、ソーシャルワーク・スーパービジョンにおけるスーパーバイザーは、①システム論的な視座に立ちながらスーパービジョンを俯瞰する、②成員と集団のダイナミクスを紐解き自身について省察する、③スーパーバイザーがスーパーバイザーを内在化させて自らの力で英知を生み出すよう支える、ことができる枠組みが必要である、という知見が得られた。これらの知見からも、Hawkins & Shohet (2007) の7眼流モデルは、現在の我が国の児童福祉分野のスーパービジョンにおいて必要な視点を網羅的に表したモデルの1つとしてあげられよう。従って、本章では、児童福祉・相談援助業務におけるスーパーバイザー研修への援用が期待できる、ソーシャルワーク・スーパービジョンのスタンダードな枠組みとして、Hawkins & Shohet (2007) の7眼流モデルを紹介する。

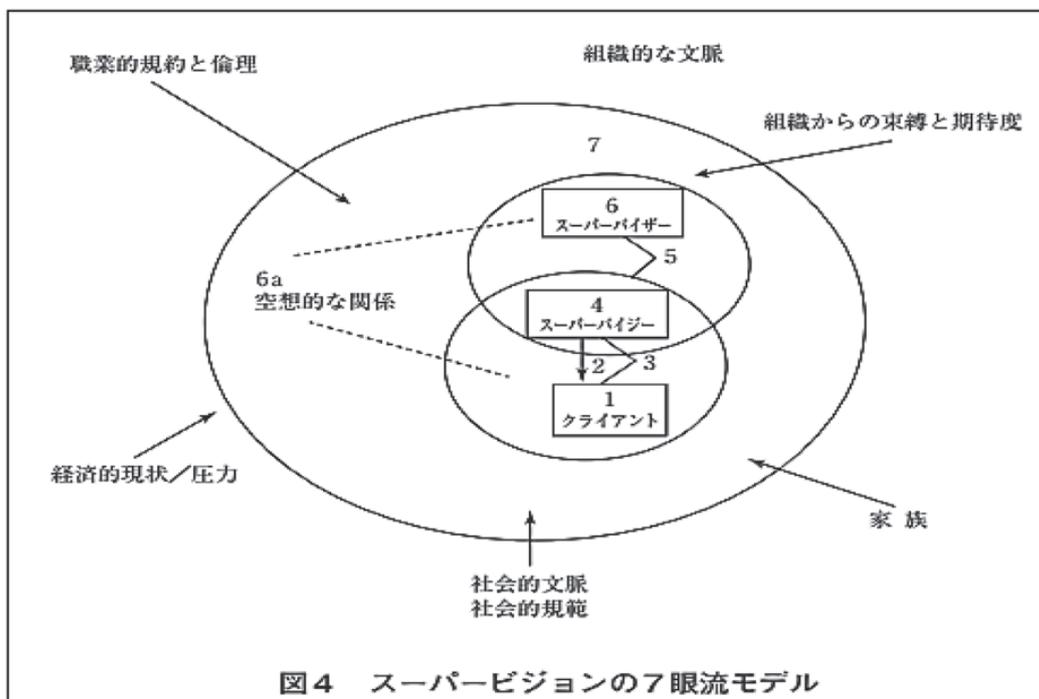


図4 スーパービジョンの7眼流モデル

図 1-4-4 : スーパービジョンの7眼流モデル
(齊藤 2013 : 6 の図4 (Hawkins,p.&Shohet,R. (2007:99)) より引用)

【文責：西岡弥生】

(5) Hawkins & Shoheit (1989) の7つの視点 (7眼流モデル) による先行研究レビュー

Hawkins & Shoheit ([1989] 2012) の課題は、スーパーバイザーが統合的なスーパービジョンの手法を確立・展開していくための手助けをすることである。本書では、単にスーパービジョンが持つ種々の機能を統合することだけではなく、それを超えて、それぞれの機能を有機的に関係づけていくためのアプローチが提案されている。その背景には、本書の初版出版以降の25年間に生じた経済・生態的な危機への認識がある。具体的には、(1)「需要の拡大 (greater demand)」(将来の人口増加、高齢化、移民の増加、貧富の差の拡大)、(2)「サービスの質に対する期待値の上昇 (higher expectations of quality of service)」(情報アクセスの拡大、非専門家/専門家のフラット化)、(3)「天然資源の減少 (fewer resources)」(人口増加による資源の過剰利用)、(4)「大規模な混乱 (the great disruption)」(環境問題、経済的不安、国際紛争などのグローバルな諸問題の発生) などの変化が見られる。そのため従来型の「良いスーパービジョン」を超える (beyond good enough) ためには、新たな専門家支援のあり方を模索する必要がある (Hawkins & Shoheit [1989] 2012 : 3-11)

Hawkins & Shoheit ([1989] 2012) の「7眼流モデル」を紹介するにあたり、まずは基本となる構成要素とアクターの関係性をとらえるための視座について確認する。まずスーパービジョンを構成する要素として挙げられるのは、スーパーバイザー (supervisor)、スーパーバイジー (supervisee)、クライアント (client)、職場環境 (a work context)、全体的・体系的なコンテキスト (the wider systemic context) の5つである。つぎに、スーパービジョン過程における相互に関連し合うシステムないしマトリックスとして挙げられるのは、クライアント/スーパーバイジー間のマトリックス (client-supervisee matrix)、スーパーバイジー/スーパーバイザー間のマトリックス (supervisee-supervisor matrix) の2つである。(Hawkins & Shoheit [1989] 2012 : 86)

表 1-4-5 : スーパービジョンの基本的要素とマトリックス (Hawkins & Shoheit [1989] 2012: 86-87)

5つの基本的要素 (five element)	相互に関連し合うシステム・マトリックス (two interlocking systems or matrices)
<ul style="list-style-type: none"> ・スーパーバイザー (supervisor) ・スーパーバイジー (supervisee) ・クライアント (client) ・職場環境 (a work context) ・全体的・体系的なコンテキスト (the wider systemic context) 	<ul style="list-style-type: none"> ・クライアント/スーパーバイジー・マトリックス (client-supervisee matrix) ・スーパーバイジー/スーパーバイザー・マトリックス (supervisee-supervisor matrix)

以上にもとづき、スーパービジョンへの焦点を分類・分節化したものが「7眼流モデル」である。7眼流の内容としては、「クライアントやその主張 (内容・方法) に焦点を合わせる」、「スーパーバイジーが使用する戦略と介入のあり方を探る」、「クライアント/スーパーバイジーの関係性を探る」、「スーパーバイジーに焦点を合わせる」、「スーパービジョンの関係性に焦点を合わせる」、「スーパーバイザーが自分自身のスーパービジョン過程に焦点を合わせる」、「それらを包摂する全体的コンテキストに焦点を合わせる」という7つのモードが設定されている (Hawkins & Shoheit [1989] 2012 : 87-106)。

表 1-4-6：スーパービジョンの7眼流モデルと各モード (Hawkins & Shohet [1989] 2012: 87-89)

7眼流モデル (The seven-eyed supervisor model)	
モード1	<p><u>クライアントやその主張 (内容・方法) に焦点を合わせる (Focus on the client and what and how they present)</u></p> <p>このモードでは、クライアントに対するセッションにおける具体的事象として「クライアントはいかにして自己を呈示するのか」「何事を共有することを選択するのか」「生活のどの部分を探りたいと望むのか」「今回のセッションと以前のセッションの内容はどのように関係しているのか」等の事柄に焦点を合わせる。このモードの目的ないし到達点は、スーパーバイザーが、クライアント本人、クライアントが行う選択、クライアントの生活を構成する種々の相互関係に注目することができるような働きかけを行うことにある。</p>
モード2	<p><u>スーパーバイザーが使用する戦略と介入のあり方を探る (Exploration of the strategies and interventions used by the supervisee)</u></p> <p>このモードでは、スーパーバイザーによる介入方法の選択 (どのような方法を使用するかということだけではなく、いつ・なぜその方法を使用するのかということも対象になる) に焦点を合わせる。このモードの目的ないし到達点は、介入方法に関するスーパーバイザーの選択や技術を向上させることにある。</p>
モード3	<p><u>クライアント/スーパーバイザーの関係性を探る (Exploration of the relationship between the client and the supervisee)</u></p> <p>このモードでは、スーパーバイザーとクライアントの関係性において、意識的・無意識的に生じている事柄に焦点を合わせる。このモードの目的ないし到達点は、スーパーバイザーが自分自身の持つ観点 (パースペクティブ) を相対化し、クライアントとの関係性にそなわる力学について、より深い洞察や理解を獲得することにある。</p>
モード4	<p><u>スーパーバイザーに焦点を合わせる (Focus on the supervisee)</u></p> <p>このモードでは、クライアントと接することでスーパーバイザー自身が意識的・無意識的な影響を受けているという事実に焦点を合わせる。このモードの目的ないし到達点は、スーパーバイザーがクライアントに従事するための能力を向上させ、クライアントに対してより効果的に対応できるようにすることにある。</p>
モード5	<p><u>スーパービジョンの関係性に焦点を合わせる (Focus on the supervisory relationship)</u></p> <p>このモードでは、スーパーバイザーである自分とスーパーバイザーとの関係性に焦点を合わせる。これは2つの意味で必要不可欠なものである。①2つの集団が取り結ぶ仕事上の提携関係の性質に一般的な注目が寄せられていることを確認する、②その関係性は無意識的にどのように拡張されているのか、またクライアントとの関係性にそなわる隠れた力学とどのように対応しているのかを探る。</p>
モード6	<p><u>スーパーバイザーが自分自身のスーパービジョン過程に焦点を合わせる (The supervisor focusing on their own process)</u></p> <p>このモードでは、スーパーバイザーがスーパービジョンの過程における自分自身の〈いま・ここ〉での経験に焦点を合わせる。具体的には、スーパーバイザーとの協働や、協働について共有される情報資源に反応する際に生じうる、感情・思考・イメージへと焦点を合わせる。</p>
モード7	<p><u>上記1～6までを包摂する全体的コンテクストに焦点を合わせる (Focus on the wider context in which the work happens)</u></p> <p>このモードでは、スーパーバイザーとクライアントとの関係性もまたより広範なコンテクストの内に置かれているという事実に焦点を合わせる。そのコンテクストには、職業上の倫理規約、組織の要求と束縛、社会的・文化的・政治的・経済的機関との関係性などが含まれる。</p>

【文責：秋本光陽】

【文献】

- Brackett, J. (1904) *Education and Supervision in Social Work*, New York: Macmillan.
- Ewalt, P.L. (1980) From clinician to manager. *New directions for mental health services*, 1980 (8), 1-9.
- 深谷美枝 (2015) 「A.Kadushin 著 Supervision in Social Work について」『明治学院大学社会学・社会福祉学研究』145, 333-342.
- 福山和女編著 (2005) 『ソーシャルワークのスーパービジョン』ミネルヴァ書房.
- 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」『社会福祉研究』37, 12-17.
- 船水浩行 (2015) 「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『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規, 367-379.
- Germain, C. B., & Gitterman, A. (1979) The life model of social work practice. *Social work treatment: Interlocking theoretical approaches*, 361-384.
- 橋本正明 (2015) 「発刊に寄せて」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規, i - iii.
- Hawkins, P. & Shohet, R. (2012) *Supervision in the Helping Professions (4th Ed)* , Open University Press.
- Hawkins, P. & Shohet, R. (2007) *Supervision in the helping profession (3rd Edition)* , Open University Press. (=国重浩一・バーナード紫・奥村朱矢訳 (2012) 『心理援助職のためのスーパービジョン』北大路書房.)
- Hawkins, P. & Shohet, R. (1989) *Supervision in the helping professions*, Open University Press.
- 一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟 (2015) 『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.
- 石田敦 (2000) 「効果的なスーパービジョンを支える4つの条件」『ソーシャルワーク研究』26(3), 232-237, 相川書房.
- Kadushin, A., & Harkness, D. (2014) *Supervision in Social Work fifth edition*, Columbia University Press.
- Kadushin, A., & Harkness, D. (2014) *Supervision in Social Work*. Columbia University Press. Supervision (=編集: 田中千枝子・監訳: 萬歳美美子 / 萩野ひろみ・監修: 福山和眼 (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)
- Kadushin, A., & Harkness, D. (1992) *Supervision in Social Work 3rd edition*, Columbia University Press.
- Kadushin, A. (1976) *Supervision in Social Work first edition*, Columbia University Press.
- Kadushin, A. (1973) *Supervisor-supervisee: A questionnaire study*, Madison: School of Social Work, University of Wisconsin. (未発表原稿)
- 小松源助 (1982) 「福祉事務所における査察指導の機能の展開」全国社会福祉協議会編集, 発行『査察指導の実際 第2集』, 189-190.
- 小山進次郎 (1975) 『改訂版 生活保護法の解釈と運用 (復刻版)』全国社会福祉協議会, 28-44.
- 野村豊子 (2015) 「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『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規, 3-41.
- 奥川幸子 (2007) 『身体知と言語 - 対人援助技術を鍛える -』中央法規.
- 奥川幸子 (2000) 「いま、実践家に必要とされているスーパービジョン ~ 臨床実践の自己検証と絵解き作業ができるよう援助すること」『社会福祉研究』77, 44-52.
- 大島巖 (2015) 「刊行にあたって」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規, v - vii.

- 齊藤順子（2013）「アセスメントに焦点をあてたスーパービジョン型の事例検討会の試み」『淑徳大学研究紀要』47,1-8.
- 芝野松次郎（2015）「児童相談所におけるソーシャルワーク・スーパービジョンー児童虐待に対応してー」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規, 399-413.
- 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.
- 杉本照子（1986）「伝統的なケースワーク論ー臨床ケースワークの先達ー」武田健・荒川義子編著『臨床ケースワーク論』川島書店
- 横田恵子（1998）「公的機関における家族療法グループスーパービジョンの制度化～ピア・グループスーパービジョンによる児童相談所専門職のエンパワーメント～」『地域福祉研究』26, 83-94.

5. 海外の児童福祉行政機関におけるスーパーバイザー研修・プログラムの紹介

本章においては、第4章において提示されたスーパーバイザー研修、養成プログラムのスタンダードがどのように実践されているか、海外の実践報告及び研究の状況の一部を紹介する。第I部末のリストは、蒐集作業及び内容精査の途中であることをお断りしておく。

(1) 海外実践報告蒐集の手順

第一に、Google Scholler にて ChildWelfare, supervisor, professional training, 等で検索をかけてみるところ、検索結果として米国を中心とした報告書等 10 件が該当した。この結果を年代順に整理し、子どもの虹情報研修センターの検討会議において提示、討議した。その検討においてスーパーバイザー研修というキーワードでは、検索が困難であることが指摘された。つまり、イギリス等の児童福祉分野においては既に政策的なスーパーバイザー研究の重要性が常識となっているために、上記のキーワードからは意図したものの検索が困難であるとのことであった。

そのため、第二に、政策及び行政的な視点で検索を試みた。用いたキーワードは、front-line workers, child protection, supervision, system である。その結果、児童保護行政・機関におけるソーシャルワーカーの専門性向上という文脈において、スーパーバイザーのシステムに関する報告書等が、膨大な数で検索結果として現れた。

1) 児童福祉分野、スーパーバイザー研修資料蒐集

いうまでもなく、児童相談所は、その援助によって子どものウェルビーイングを図り、子どもの権利を擁護することを目的とする行政機関である。実際には、子どもの生活環境である家庭や保育所や学校を含む地域社会も視野に入れ、子どもが抱えるあらゆる問題に対応する（芝野 2015：399）。とりわけ、近年大きな社会問題となっている児童虐待に対応する際には、ワーカー（児童福祉司）が最前線に立ち、相談への対応、介入による強制的な保護、家族再統合に向けての家族支援といった、「ア

グレッシブとフレンドリーの両方の顔」(芝野 2015:401)をもち、子どもと親の前に現れる。しかし、このようなワーカーの両価性は、子どもと親からの信頼を得にくい状況をもたらし、虐待対応を難しくする要因の一つにもなっている。児童相談所内で、介入と支援の役割を分担する場合もあるが、一機関で2つの役割を演じることに変わりはない。ただ、どちらの役割をとるにおいても必要なのが、「アセスメント」と、それに基づいて援助の方向性を定める「意思決定」である(芝野 2015:401)。

2) 児童保護(行政機関)、最前線ワーカーの専門性向上に関する資料の蒐集

児童保護行政機関におけるソーシャルワーカーの専門性向上という文脈において、スーパーバイザーのシステムに関する報告書等が膨大な数で検索結果として現れた。その中で、より、スーパーバイザー養成に焦点化されたものをピックアップし、56ページから57ページの文献リストを作成した。

(2) 米国保健福祉省児童局補助金プログラムによるスーパーバイザー研修実施の概要紹介

米国連邦政府、保健福祉省子ども家庭管理部門(Administration for children and families 以下 ACF)の児童局(Child Bureau、以下 CB)補助金プログラム実施における、里親家庭・高齢児童の自立支援に特化した児童福祉ワーカーのスーパーバイザー研修プログラムの開発(2007～2009年)と実践評価報告書(SV研修の組織全体のシステムと財源、研究と実践の良循環、4つの原理原則、研修と評価等)の概要を紹介する。2012年の本報告書を取り上げる理由としては、3点あげられる。第一に、国、州、地域という児童福祉行政の全体システムから、財源を含めスーパーバイザー研修システムの可能性を検討できること。第二に、当時の重要課題に特化したスーパーバイザー研修、実践者及び当事者のエンパワメントに繋がる目的を持っていること。第三に既に実績のある原理原則を用いて、高齢児童の自立支援という共通の課題に特化したスーパーバイザー養成研修プログラムを、異なる地域の研究機関(大学)が開発・実践をすることによって「実践と研究の架け橋」の在り方を検討していることである。

この報告書概要を紹介する前提として、1)米国連邦政府の児童福祉行政のシステム、2)ACFのプログラム、3)ACFの予算、4)児童局の組織概要(CB)、5)児童局の運営を支える2つの組織の概要を第一に紹介する。次に6)Supervisor training to support principle-driven practice with youth in foster の概要を連邦政府保健福祉省のHPから紹介する。

1) 米国連邦政府の児童福祉行政システム(ACF)

1991年4月、日本の厚生労働省にあたる連邦政府保健福祉省(Department of Health and Human Services 以下 HHS)の再編成により、アメリカの子どもや家庭のニーズに重点を置く、子どもと家族のための行政としてACFは設立された。ACFは、HHSの11の事業部門の1つであり、米国最大のヒューマンサービス管理機関である。ACFは、州、部族、地域団体と協力して、幅広い教育的支援プログラムを通じて家族、子ども、個人、地域社会の経済的、社会福祉を促進してだけでなく、保健福祉省長官に、児童、青少年、および家族に関する問題について助言を行う役割を担っている。ACFの管轄は、児童扶養手当の執行、児童福祉、育児、家族支援、ネイティブ・アメリカンの援助、

難民の再定住などが対象となっている。

2) ACFのプログラム

「子どもと家庭のための行政」は、連邦政府全体を10の地域(ボストン、ニューヨーク、フィラデルフィア、アトランタ、カリフォルニア、ダラス、カンザス、デンバー、サンフランシスコ、シアトル)に分け、それぞれの地方を統括する地方運営事務所を含む21の事務所で構成されている。各地方運営事務所は、ACFの使命にのっとり、健全なコミュニティを創出するために、家庭や個々の住民が生活問題を解決するためのサービスへのアクセスを向上させるさまざまな取り組みに対して支援を行っている。また、ACFのプログラムは、ネイティブ・アメリカンの母語の継承事業～難民の定住から育児支援まで、様々なプロジェクトへの資金提供をすることもその役割である。今日、ACFには以下のプログラムがあり、児童局 = Child Bureau (以下CB) もその1組織である。

* 59-60 ページの組織図を参照

ACFを構成する組織

- | |
|--|
| ①ネイティブアメリカン (ANA) 管理局、②子ども・青少年・家庭管理局 (ACYF) ③児童局 (CB)
④幼児の発達 (ECD) ⑤家庭と青少年サービス局 (FYSB)
⑥管理局 (OA) * ⑦チーフ・インフォメーション・オフィサー (OCIO) 事務所 *
⑧育児局 (OCC) ⑨OCSE (Office of Child Support Enforcement)
⑩旧広報管理 (OPA) の Office of Communications (OC) * ⑪コミュニティサービスオフィス (OCS)
⑫家庭支援管理局 (OFA) ⑬ヘッドスタートオフィス (OHS)
⑭ヒューマンサービス緊急事態対応準備局 (OHSEPR) ⑮立法府予算局 (OLAB)
⑯計画・研究・評価局 (OPRE) ⑰地域事業局 (ORO) ⑱難民移住局 (ORR)
⑲ OTIP (人身売買) オフィス ⑳パブリックアシスタンス報告情報システム (PARIS) |
|--|

3) ACFの予算

ACFの資金提供は、州や地域社会と協力して、課題のある家庭と個々の住民のもつ脆弱性に対する援助を行い、豊かな生活と自立を支援するものとなっている。ACFの資金提供は、①虐待を受けた子どもの安全確保及び虐待を受けた子どもを支える家庭を募集すること、②両親の就職支援、③発達障害を持つ人への支援、④困難を抱えた十代の若者に寄り添い、人生における希望と機会を獲得する道筋をつけるといったプログラムに対して行われる。これらのプログラムを実施するACFの予算は、2011年度にはHHS内で2番目に大きな予算 = 530億ドルとなり、2017年度予算においては630億ドルである。この予算によって60以上の実施されているプログラムを管理しており、法務省、内務省、財務省などの全体予算よりも大きなものとなっている。

2017年度のACFの予算内訳は、貧困家庭に対する一時的援助が31%、養育とその永続性(社会的養護)に関しては18%、ヘッドスタート(低所得層の子どもたちへの健康な発育と発達に必要な支援)に16%、子ども支援実施と家族支援8%、育児および開発基金は10%、低所得者層家庭の活動扶助は6%、社会サービスにおける地域補助金として3%、その他のACFプログラムは8%である。

4) 児童局の組織概要 (CB)

ACF の構成組織の一つである CB (児童局) は、立法・予算案、運用計画システムの目標とイニシアチブ、プロジェクトの評価、研究、実証活動の分野を担当している。各 ACF 地方運営事務所には、CB の児童福祉施設があり、子ども・青少年・家庭管理局 (ACYF) における児童や家族へのプロジェクトを企画実施するための援助活動の役割も担っている。それら CB の施策、サポートと指導に関する年間予算は約 80 億円である。

CB の資金提供は、下記の管轄分野における指標及び到達目標を達成するために活用されている。過去 20 年間、CB が資金を提供するサービスは、研究や新しい法律、ベストプラクティスの基準の変更、児童福祉の分野における新たなニーズに対応できるよう、人材と組織に対する研修と技術支援を継続的に改善してきた。その対象は、児童虐待とネグレクト、子どもの保護サービス、家族に対する予防とサポート、養子縁組、国内外の里親や養子縁組の採択、里親制度・養護施設、自立生活支援、が主なものである。CB が掲げたその管轄対象、指標、到達目標は以下①②③である。

① CB の管轄分野

- ・家庭のもつストレスに焦点化した児童虐待とネグレクトの予防
- ・子どもが虐待またはネグレクトされた時の保護
- ・すべての子どもに永続的な家庭、または永続的な家族との交流を持たせること

② CB の指標 (安全、永続性、福利)

- ・安全性 子どもたちの虐待予防と対応
- ・永続性 子どもの生活状況の安定と家族の関係性と交流の保持
- ・福利 子どもの身体的、精神面での健康と教育のニーズに見合った家族の対応能力の強化

③ CB の到達点

- ・連邦政府の法、政策における指導とプログラムの統制
- ・州や部族の児童福祉システムへの支援と資金提供
- ・研究及び施策の発展のための競争的資金獲得の支援
- ・児童福祉サービスの実施を促進するための研修及び技術指導
- ・子どもと家庭にとって効果的な支援を行うために、州や部族を支える児童福祉サービスの管理
- ・児童福祉の専門的なサービス向上のための共同研究

これら CB の掲げる役割を円滑に実施するための組織構造として次の 8 つの部署が設置されている。

Child and Family Service review team,
Division of Child Welfare Capacity,
Division of Policy,
Division of Program Implement Action,
Regional Program Units,
Division of Program Innovation,
Division of Child Abuse and Neglect,
Division of State Systems

5) CBの運営を支える2つの組織

次に紹介する6) Supervisor training to support principle-driven practice with youth in foster careを理解するためにも、人材育成やその資金調達にも不可欠なCBの二つの組織の機能を理解する必要がある。簡単にその役割を担うCBの二つの組織の機能を確認しておこう。

第一に連携を専門とする機関①システム全体をつなぐ「Capacity Building Collaborative」(以下CBC)と、第二に情報提供の機関②児童福祉に関する情報提供システム「Child Welfare Information Gateway」(以下CWIG)である。

①システム全体をつなぐ「Capacity Building Collaborative」(CBC)

CBのCBC(児童福祉能力育成協同組合)は、公的児童福祉行政機関、部族、裁判所が、連邦政府の基準及びその要件を満たすために必要な人材や組織をより改善・強化するためのサポート機能を担っている。CBCは、3つのセンター(州、部族及び裁判所)のパートナーシップにより運営されている。この三つのシステムにおける構造的な協働は、調整・連携を強化し、資源を活用し、より戦略的なサービスを提供するために、都市や地方ごとに実施されている既成のサービスを統合する役割を果たし、子ども、青少年、家庭の安全性、持続性、福利の到達を目指している。CBCは、目標を達成するために、人材と組織力の両面を最適化することによって児童福祉システムを構築してきた。つまり、人材育成には組織構造の改革が必要不可欠であり、システム改善のサポート機能に特化したCBCが、組織とその人材育成を支えているといえよう。

②児童福祉に関する情報提供システム「Child Welfare Information Gateway」(CWIG)

「児童福祉情報ゲートウェイ」は、児童虐待やネグレクト防止から養子縁組までの連続性を担保する幅広い児童福祉に関する情報と資源を提供している。児童福祉分野における子どもや家庭の支援を行う専門家を支援するために、最新の情報、研究、統計、実践、およびその他の資料を提供する役割を担っている。また連邦政府から、地域に密着したプログラムに対し、資金獲得の機会及び必要な情報に簡単にアクセスできるツールが準備されており、分野別の資金提供の情報も提供されている。CWIG/CBのウェブサイトは、資金獲得したプログラムの評価及び公表の場にもなっている。次の6)の資金獲得、研修実施及び評価、公表においてもこのCWIGが大きく関わっている。

6) *Supervisor training to support principle-driven practice with youth in foster*

ここでは、2012年の『Children and Youth Service Review』34(2012)に掲載された“Supervisor training to support principle-driven practice with youth in foster care”(里親家庭における高齢児童・青少年への原理原則に基づいた実践を支えるスーパーバイザー研修)の報告書の概要を紹介する。執筆者¹⁾は、ジェームス・ベル協会のGrace Atukpaw、ICFインターナショナルのElizabeth Mertinko、ジェームズ・ベル協会・児童福祉実践専門部門ディレクターElliott Graham、元CB職員、ICFインターナショナルのJohn Dennistonである。ジェームス・ベル協会(James Bell Associate)は、子どもと家庭の発達(家庭・家族形成と地域構築)、児童福祉、部族、健康を対象とした施策実施の支援とその実践結果への洞察を提供する、プログラム評価を行う法人である。

この報告書の要となるのは、CBの資金提供事業及び大学・研究機関と実践現場との連携である。

2005年、CBは、補助金提供事業（Funding Opportunity announcement 以下FOA）²⁾において『連邦政府の社会的養護・里親家庭の高齢児童・青少年自立生活支援サービスの、より効果的な伝達とマネジメントを行うための児童福祉行政機関のスーパーバイザー研修』という課題を公表した。結果、翌年の2006年、6つの大学組織に、この補助金が授与されることとなり、それぞれの組織が、36か月間をかけてこの事業を計画し発展させていった。被授与者に求められたのは、事業総経費の最低25%は組織において負担すること。またその事業の計画・デザインや評価についての指揮監督も被授与者が行うことであった。成果物としては、共通する課題、成功した戦略、共通の教訓をまとめたものをCBのホームページ上で、最終報告書として公表することであった。このスーパーバイザー研修デモンストレーション事業は、①高齢児童の支援をしている里親や児童福祉従事者への公的児童福祉機関のスーパーバイザーの供給をめざし、②若年の児童福祉従事者が高齢児童の成長及び永続的な関係性を支援する能力に対するスーパーバイザー養成に焦点化されたものである。

補助金助成期間にCWIGがこれら6つの大学組織の事業から得られた貴重な研修評価やデータを収集し、分析等を成果物として公開³⁾している。本報告書は、上記の6つの大学で行われたスーパーバイザー研修の内容を、若者支援の4つの原理原則を分析視角として横断的に整理したものである。その概要を、第一に①研究と実践との間隙を埋める4つの原則、第二に②児童局（CB）補助金プロジェクトに関わった6つの大学及び研究機関と事業名、第三に③評価結果の公表を紹介する。

①研究と実践との間隙を埋める4つの原則

この事業は、現場実践と研究の橋渡しの検証も求められていた。その橋渡しとしての基軸となったものは、「成功した若者支援プログラム」としてSouthern Maine大学のMuskie School of Public Service、オクラホマ大学のNational Resource Center for Youth Servicesから抽出された4つの原理原則である。これらの原則は、「成功した若者向けプログラム」の共通項であった。

1. 青少年の教育的発達
2. 協働
3. 文化的な能力
4. 持続的な関係性

すでにスキルアップされた研修にこれら一連の原理原則プラスし、研修を実施することによって、いかに研究と実践との間隙を埋めることに関して効果的であったかを検証している。

②児童局（CB）補助金プロジェクトに関わった6つの大学及び研究機関と事業名

6つの大学及び研究機関が実施したスーパーバイザー研修デモンストレーション事業の実施状況及び回数は多様で、1日研修～半年かけて6回の研修やウェブサイトを使用したものなどがあつた。

• San Francisco State University

事業名：Youth Training Project

Target Population 対象：児童福祉スーパーバイザーと key managers

• University of Iowa

事業名：Improving Outcomes for Youth in Transition

対象：アイオワ州児童福祉スーパーバイザー

• **University of Louisville, Research Foundation, Inc. (Kentucky)**

事業名：Evidence-Based Supervisor-Team Independent Living Training
Project Website

• **State of Massachusetts, Department of Social Services**

事業名：Supervisory Training to Enhance Permanency Solution (STEPS)

対象：DCF のソーシャルワークスーパーバイザー、その他の州の行政機関の行政官

• **Hunter college School of Social Work, CUNY Research Foundation (New York)**

事業名：Preparation for Adult-hood – Supervising for Success (PASS)

対象：マサチューセッツ州、ニューヨーク、OR の公立の児童福祉行政機関のスーパーバイザー

• **Supervisor Training and Empowerment Program (PAL-STEP) ,University of Houston**

事業名：Preparation for Adult Living ; Supervisor Training and Empowerment Program

対象：テキサス州の CPS のスーパーバイザー

これらの事業においては、研修対象者が限定されており、その主な対象者は「公的な児童福祉行政機関のスーパーバイザー」、と「スーパーバイザーとケースワーカーの両者」であった。また、公的児童福祉行政のスーパーバイザーの対象地域のニーズに最も適したものに应用できるよう、CB が、被授与者に対してカリキュラムやデザインにおける臨機応変で柔軟性の高さを求めていた。評価デザインは前述したように、被授与者に委ねられていたが、共通して求められていた事項は、次のようなものであった。効果を比較する2つのグループを時系列でみること、全ての被授与者は、参加者の満足度を計測すること（Likert 尺度と、open-ended の質問を用いること）、全ての被授与者は、若者の発達に関するスーパーバイザー（ケースワーカー）の知識の変化を、事前研修とフォローアップ調査によって計測すること⁴⁾、であった。

③評価結果と公表

本報告書は、それぞれの大学組織が行った主要な研修プログラムの概要、評価デザインを説明、プロジェクトの過程と効果に対する評価結果を呈示している。これらの評価結果は「参加者募集と研修」「参加者の満足度」「スーパーバイザーとしての知識の変化」「スーパーバイザーの実践における変化」「知識とスキルの伝授・移行」という5つの点から行われた。

i) 参加者の募集と研修

テキサス、ケンタッキー、マサチューセッツ、カリフォルニアは、研修受講者のスーパーバイザーの人数が、対象とした定員数よりも超過してしまった。テキサスは、もともと計画されていた人数よりも34%上回るスーパーバイザーが研修を受けた。それは被授与者の参加募集に関する努力によるところが大きい。他方、ニューヨークは、予定していた人数の77%の受講者数に留まった。

ii) 参加者の満足度

全ての被授与者から、研修カリキュラムにおける活用しやすさや実践的である点に研修参加者の高い満足度があったことが報告されている。テキサスは、双方向性のある組織化された研修に関心を持った、とスーパーバイザーから評価され、その満足度は5ポイント満点の Linkert 尺度において4.7ポイントであった。アイオワにおいては、4つの独立した研修に対するスーパーバイザーの満足度は4.12

～ 4.55 ポイントの範囲にわたっており、ケースワーカーの満足度は、4.03 ～ 4.47 ポイントの範囲であった。ケンタッキーのスーパーバイザーとケースワーカーの満足度も、アイオワと似通った結果であり、研修内容として活用しやすいエクソサイズや講義が評価されており、参加者の現状の知識レベルに適していた内容も満足度に貢献した要因となっている。

総体的に研修受講者は、研修内容を仕事における義務、と捉えており、効果的で、将来的な実践にむけての知識を促進させるといった、目的に合致した研修に対して信頼をおいていたといえよう。

iii) スーパーバイザーとしての知識の変化

全被授与者が用意したテストスコア項目は、若者の発達と大人への移行段階に関する道徳的で肯定的な知識に焦点化されていた。具体的には、ニューヨーク、マサチューセッツ、テキサス、カリフォルニアは、参加者の研修前後のスコアの図ることにより、統計的に知識の増加を重要なものとして報告をしていた。例えば、ニューヨーク (N= 8) は、事前事後のスーパーバイザーのテストにおいて、若者の発達調査に関する知識の理解度に関する報告を行っていた。20 問正解を高得点とするテストにおいて、7.9 点から 14.5 点に伸びたこと、つまり、研修によって知識を 84% 増やすことができたことと報告している。他方、カリフォルニアにおいては、研修後の 85% のスーパーバイザーが、里親家庭の若者がもつストレスに関して、より多くの気づきをもつことができるようになったことが報告されている。

iv) スーパーバイザーとしての実践の変化

被授与者たちは、研修受講後のスーパーバイザーが、スタッフとのやりとりにおいて肯定的な変化があったことを報告している。特に顕著な変化は、大人への移行、永続的關係構築の計画に関して尊厳をもってサービスを提供するという点である。基本調査によれば、アイオワは、スーパーバイザーの 50 ～ 66% が、研修で教えられた技術を既に機能させており、6 か月後には、スーパーバイザーの 65 ～ 74% が、新しい適正なスキルを活用していることが報告されている。カリフォルニアでは、スーパーバイザーの 92% が、自分たちの職場の実践に、研修で身に着けた知識やスキルを統合し、適正に活用していた。92% 以上のスーパーバイザーは、ケースワーカーが、若者の発達に関する原理原則を用いることの重要性を認めており、高い評価点としていた。

スーパーバイザーとしての実践における様々な課題は、ニューヨークとマサチューセッツの質的データの報告からみえてくる。これらの州からは、研修プログラムが研修参加者に、学ぶ機会、研修内外での他のスーパーバイザーとの情報共有の機会の提供をしていることなどが報告されている。

スーパーバイザーとしてのスキルを促進させる研修後の、実践における効果は次の通りである。

- ・ 里親家庭を離れる年齢になる若者のために必要な資源への「気づき」が増えた。
- ・ 里親家庭を離れる年齢になる若者の共感の「感情」が増えたこと。
- ・ 思春期と永続的關係性に新しいフォーカスを当てることを一般化すること。

ニューヨークのスーパーバイザーは、研修で学んだ異なる活動を統合して、実践に活かすことができるようになったと記している。例として、ケースワークの実践の中に、里親家庭の若者たちのネットワークにおいて育まれてきたツールである“Permanency Pact”の概念を用いて協働するといったようなことも行われるようになった。マサチューセッツにおいて研修を受けたスーパーバイザーから

は「スーパーバイザー研修は、州の児童福祉サービスという大きな青写真における自分自身の位置づけをよく理解することができ、また“良質なソーシャルワークの実践”を再認識させる役割であることも体得することができた。」ことが報告されている。

v) 知識と技術の移行

テキサス、アイオワ、カリフォルニアは、スーパーバイザーからケースワーカーへの若者を中心とした実践の知識とスキルの移行を測定した。

被授与者は、大人への移行計画作成過程において、ケースワーカーが、若者と共にどのようにスーパーバイザーとワーカーの双方が同意し、いかにその概念と研修ツールを機能的に活用していったのか、そのプロセスを観察した。その観察を通してみられる、スーパーバイザーからケースワーカーへの知識とスキルの移行の実践を評価対象とした。評価、測定の仕方は、州によって次のように異なる。

- ・テキサス：スーパーバイザーが準備した研修を受けたケースワーカーと、受けなかったケースワーカーのケース記録を比較検討。
- ・カリフォルニア：知識とスキルの移行をケースワーカーの視点から測定した。スーパーバイザーの準備した研修を受講した 58 名のケースワーカーを調査。
- ・アイオワ：唯一、若者の視点から測定。CWS/ILS の大人への移行計画研修が始まる以前 2007 年の若者集団と導入研修後における大人への移行計画が開始された 2009 年の若者集団との比較。

総括すると、研修後の CWL/ILS による若者の大人への移行計画の過程において、実践レベルにおいても機関レベルにおけるものと同じく、個々のケースにおいても肯定的な変化がみられたことが被授与者から報告された。主要な研究知見を概観すれば、スーパーバイズの知識と実践が変化し、また高齢児童自立支援専門員の技能や知識が変化することにより、また支援対象の若者の変化が見受けられた。

資金提供終了後のスーパーバイザー研修の行方であるが、資金提供終了後もこの 6 つの協働事業は、それぞれの州において、児童の自立支援に特化したスーパーバイザー研修として定着していった。またこの 6 大学による協働研修事業報告は、*American Public Human Services Association* の特集号として 2010 年に刊行された。この特集号には、2000 年から始まった 12 の高齢児童の自立支援サービスに対する補助金等事業の内容も含まれている。

本報告書では、さらに上記の評価結果と CWT/ILS の各補助金事業をふりかえり、児童福祉実践における若者の発達支援の本質的な原理原則を統合するために、の議論が行われたことが記されている。里親家庭の高齢児童・青少年自立生活支援サービスに携わる児童福祉行政機関のスーパーバイザー研修の評価から得た重要な課題は、より活用しやすいガイドラインが必要であるということであった。そのガイドラインとは、子どもから大人への移行時期の養育・自立計画と永続的關係性の構築に切り離せない、思春期の発達理論に精通した知識が求められているということであった。

(3) 小括

本節は、海外の児童福祉行政機関におけるスーパーバイザー研修・プログラムの限られた紹介にと

どまってしまった。今後の課題として、それぞれの実践と論考に関して詳細にレビューを行う必要がある。同時に、これらのスーパーバイザー研修が実践されている国及び自治体における児童福祉政策実施体制に関する検討も残されている。

限られた情報ではあるが、文献リストを概観するだけでも、児童福祉分野におけるスーパーバイザー研修の必然性として、現場職員、特に児童保護最前線のソーシャルワーカー、ケースワーカーの「バーンアウト」が、アメリカ、イギリスにおいても大きな課題となっていることがみえてくる。その予防策として、児童福祉実践現場における「専門性」向上のための教育の必要性＝スーパーバイザー研修と、既存の児童福祉システムの「組織」的な課題改善が、共通項として浮かびあがってくる。しかし、このような共通項をもちながらも、課題へのアプローチは多様である。教授法に特化した論考、組織論の文脈から児童保護ソーシャルワークにおける職員の専門性、研修を検討する論考、高齢児童の自立支援や里子養育など分野別のスーパーバイザー研修などである。

また、6)で紹介した研修の評価結果においても、マサチューセッツのスーパーバイザーが「州の児童福祉サービス」を、バイザー自身が「よりよく理解」し、スーパーバイザーとは「良質なソーシャルワークの実践」を再認識させる役割であることも体得することができた」のが研修であった、と報告されていた。それは、まさにソーシャルワークにおけるスーパービジョンの目的そのものであるともいえよう。

6つの事業においては、それぞれ州ごとのスーパーバイザーシステムがあり、研修もその状況にあわせた多様なものであった。具体的なスーパーバイザーの専門性、配置や稼働時間など詳細は改めて他の資料にあたらなければみてこない。しかし、ほぼすべての事業において、スーパーバイザーの専門知識の向上や、対象者への理解が、最前線のワーカーの知識や気づきを増やし、最終的には支援対象者である高齢児童への自立支援が改善されていくことが、この報告書では繰り返し述べられている。そこには、当事者である高齢児童への深い理解、知識、共感、協働、永続的な関係性といった、理念を体感するスーパーバイザー研修が行われていたことが推察される。

他方、ジェームス・ベル協会のような児童福祉施策実施の支援とその実践の効果測定、評価結果の分析提供、つまりプログラム評価を行う法人の存在の位置づけに関してもさらに理解を深める必要性がある。今後、当然のことながら児童福祉分野において効果的な人材育成プログラムが検討される中で、プログラム実施に必要な財源の根拠を示す評価結果及び効果測定による正確なデータが求められるからである。

組織体制の異なる米国と日本を単純比較することは難しいが、ACFの予算がHHSの中でも群を抜いていることは確かであり、児童福祉分野への財源充当性が少なくとも連邦政府全体、社会全体で認められているといえよう。このような財源確保を可能にできる政策認識の一致の背景には、児童福祉のシステム及び予算配分が、可視化できる状況にあるということも大きいのではないかと。特に児童福祉の人材育成の財源管理及び施策運営を行うACFのCBが、実施される施策のお金の流れ、第三者の適正な効果測定を、CBのCWIGを通して公表をすることの意味は大きい。その可視化されたシステムが財源確保の根拠となり、社会の変容に対し、大学と現場の協働研究によって試行錯誤がされながらも、より適正な視角（第三者の評価者）から正しい根拠＝データを導き出し、常に子どもと家族、

地域に即したサービスと組織の構造改善に着手することができよう。

【註】

1) 執筆者

Grace Atukpaw (ジェームス・ベル協会)

スタンフォード大学にて博士号 (教育心理学)、カリフォルニア大学にて修士号 (社会福祉学)。

Elizabeth Mertinko (ICF インターナショナル)

Catholic University にて修士号 (社会福祉学)。国際 ICFF の児童福祉分野事業のプロジェクトマネージャー。

Elliott Graham (James Bell Associates, 児童福祉実践専門部門ディレクター)

The University of Minnesota にて博士号 (教育政策・運営)

John Denniston (連邦政府保健福祉省子ども若者家庭管理部門児童局、ICF インターナショナル)

2003 年より ICF の正職員、1997 年～2002 年までは、連邦政府保健福祉省子ども若者家庭管理部門児童局の研究及び技術革新部門に所属。

2) 事業の財源

連邦政府保健福祉省 (Department of Health and Human Services 以下 HHS) 子ども家庭管理部門 (Administration for children and families 以下 ACF) の児童局 (Child Bureau、以下 CB) は、2000 年に補助金プログラムシステム Funding Opportunity Announcements (FOA) を創設し、児童福祉実践者の研修カリキュラムの発展に寄与する 12 の事業に助成をした。この補助金の契機となったのは、家庭養護を終了した若者の特有の発達や必要なサービスに関してより深く理解するための研修、またそのような若者を対象としたケースワークを支えるスーパーバイザーが必要とされたからである。FOA は、児童福祉従事者を対象とした研修カリキュラムの促進に特化した資金提供を行っている。

本報告は、2005 年にこの CB の補助金を受けた 6 つのスーパーバイザー研修デモンストレーション事業の分析結果である。補助金の内容には、SV 研修のプログラム作成及び実践、実践報告書作成が含まれる。

3) Child Welfare Information Gateway <https://www.childwelfare.gov/> に文献リストがある。

4) 調査方法

質的な聞き取り調査 (マサチューセッツ、ニューヨーク) やウェブサイト上の量的調査 (カリフォルニア) など。Outcome 評価は、量的調査と質的調査の両者を用いる。

【文責：駒崎道】

【引用文献】

Administration for children and families: <https://www.acf.hhs.gov/>

Capacity Building Collaborative <https://capahity.childwelfare.gov/>

Children's Bureau: <https://www.acf.hhs.gov/cb/about/organization>

Child Welfare Information Gateway : <https://www.childwelfare.gov/>

Department of Health and Human Services: <https://www.hhs.gov/>

Funding Opportunity Announcements (FOAs)

<https://www.acf.hhs.gov/grants/howto>

Grace Atukpawu (2012) “Supervisor training to support principle-driven practice with youth in foster care” ,Children and Youth Services Review (Vol. 34, Issue 4, 680-690)

James Bell Associates: <https://www.jbassoc.com/.gov>

芝野松次郎 (2015) 「児童相談所におけるソーシャルワーク」、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』中央法規出版

6. 第 I 部の考察

(1) 児童相談所におけるスーパーバイザー研究の現状

2016 年児童福祉法改正により、児童福祉司スーパーバイザーが第 13 条第 5 項として初めて法定化された。これまで児童相談所運営指針等の指針類には記載されてきたが、やっと法定化されることで、公式に位置づけられたと言えよう。なお、児童心理司についてはまだ法定化はされていない。

しかし、児童福祉司 5 人当たり一人配置するとされた児童福祉司スーパーバイザーの実情は、いまだに十分な人員が確保できず、おおむね 5 年の経験として示された基準を満たすスーパーバイザーが配置できていない自治体もある。さらに、スーパーバイザー自身が担当事例を持って対応することで、スーパーバイズ機能を適切に果たすことができていないという自治体も多い。児童福祉司スーパーバイザーの内実は、これから拡充を図っていかなければならない状況にあるといえよう。

第 2 章に見るように、スーパーバイザーの研修を厚生省（当時）主体で実施してきた歴史があったが、1986 年を最後にその後は開催されてこなかった。スーパーバイザーが児童相談所の業務において明確に位置づけられ、その業務内容が整理されるということがされてこなかった歴史と関係していよう。しかし、児童相談所の業務内容が拡大・複雑化するとともに、児童虐待対応における困難事例への適切な取り組みが社会的に要請される中で、児童福祉司の業務遂行を的確なものとするために、核となるスーパーバイザーの存在が重視されるようになり、いくつかの自治体で明確な位置づけがされるようになってきた。ただ、多くの自治体では、ラインの管理職がスーパーバイザーを兼ねるという状況が現在も継続している。

このような状況の中で、児童相談所スーパーバイズに関する研究文献は第 3 章に見るように多くはなかった。またその内容は、現場の職員が実情を訴える性格の論考が中心であり、スーパーバイズのあり方を客観的に分析した論考はあまり見られていない。そのため、スーパーバイザーの適正な配置数や、スーパーバイズの方法に関する系統的な検討は十分ではなかったと思われる。

一つの到達点として、1990 年の児童相談所運営指針に添付された「スーパービジョンの要領」（財団法人日本児童福祉協会発行『子ども・家族の相談援助をするために』（2005 年 9 月）に参考資料として掲載）があるが、今日の時代的要請に見合うような見直しはされてきていない。

(2) 参考としたい知見

我が国のソーシャルワークにおけるスーパーバイズのモデルを提示してきたのは福山和女である。そこで示されたスーパーバイズの教育的機能、支持的機能、管理的機能は基本的な3要素といえる。第3章に見るように、カドゥーシンはそれに加えて、スーパーバイザーが自己の実践を概念化して省察する力が求められていることを指摘しているが、スーパーバイザーの混乱をほどこ対応の気づきをもたらす作業のためには、どうしても必要な力になるだろう。こうした力の育成は、そのための意識的な取り組みがなければなしえないと思われる。スーパーバイザーの研修においても必要な視点だと考えらえる。

また、第3章に見るように、エコロジカルな視点から、スーパーバイズのあり方を多角的に見る論考が注目される。こうした視点を発展させる必要があるだろう。問題を抱えた当事者、支援に当たるスーパーバイザー、そしてスーパーバイザー、それらを取り巻く地域社会の状況や児童相談所に与えられた社会的要請など、多項的な関連性の中でソーシャルワークを捉え、スーパーバイズの場面に反映させていくことが求められていると考える。

その一つのモデルとして、ホーキンスの7つの視点からの立体的なとらえ方を紹介した。この7つの視点に加えて、スーパーバイザーと児童相談所組織や地域社会との関係というシステムもさらに考慮する必要があると思われるし、5つの基本的要素の内の全体的・体系的なコンテキストは多軸に渡るため、より複雑になることが考えられる。これらを含めた幅広い視点をスーパーバイザーが持てるようにするために、必要な経験や研修のあり方について、さらに検討を深めることが必要であろう。

なお、スーパーバイズの方法を具体的な場面に即して分類し、留意点を示したものとして、子どもの虹情報研修センター平成21年度研究報告書「児童相談所における児童福祉司スーパーバイズのあり方に関する研究（第2報）」がある。現場の実践知を集約したものであり参考になろう。この分類に従った個々のスーパーバイズの知恵をさらに集積して、スーパーバイズのあり方の検討をさらに深めていくことも必要である。

(3) 今後の課題

前述のようにスーパーバイザーを取り巻く環境はまだまだ整備途上にある。さらに、スーパーバイズの方法論に関しては手探りの状態にあると言える。スーパーバイザーが求める助言にどこまで教示して、どこまでを任せればよいのか、面接で戸惑うスーパーバイザーに代わって面接を担う場面が多く、スーパーバイザーがどこまで前面に出ることが適切なのかなど、悩みは多く混乱が見られる。現状では、厳しい業務環境にある児童福祉司たちが疲弊せず、一定のメンタリティーを何とか維持しながら業務に当たれるように、気配りをするに追われている。まずはベースとしての人員配置の増加が必要であり、その上で初めてスーパーバイズ体制が確保できるようになるだろう。

児童相談所職員が疲弊し異動が激しい状況の中で、児童福祉司の平均経験年数が低くなっており、スーパーバイザーの役割はさらに重要となっている。スーパーバイザーが自己の取り組みを省察してスキルアップをすることや、経験年数の少ないスーパーバイザーに有効に伝える手法を身に着けること、そしてスーパーバイザーとしてさらなるステップアップをすることなど、レベルに応じた研修内

容も今後は検討の必要があるだろう。

第3章に見るように、我が国におけるスーパーバイズの文化の根付きにくさが指摘されている。児童相談所現場における集団的な知見を集積する中で、児童相談所に見合ったスーパーバイズのあり方を検討していくことが喫緊の課題として求められていると言えよう。

頁 科 分 類	タイトル	発行年	発行元	SVの附 属の有 無	研修内容	記載 ページ	所蔵先
	昭和06年度全国児童相談所心理判定セミナー 児童の問題行動と地域社会一非行・登校拒否・いじめの一例日 昭和06年11月18日(金) 会場 名古屋市中区区・王山奈都 主催 厚生省・愛知県 厚生省・愛知県	昭和61年	愛知県中央児童相談所	無	基調講演(1)山田正樹「地域社会と子どもたち」 基調講演(2)山田正樹「地域社会と子どもたち」 シンポジウム「地域援助をめぐる動向」シンポジスト・中村幸男、梅垣弘、長岡利員 司会・生原寺清浩 講演 西原重正「今、何によって生きるか」-取材ノートから- 分科会討論 団上勝彦 (1)非行 (2)登校拒否A 鈴木聡夫 (3)登校拒否B 伊藤芳一 (4)いじめの事例報告 分科会報告 全体討論 助言者・伊藤克彦、森田啓吾 司会・杉尾敏	-	東京都児童相談センター・兵庫県中央こども家 護センター
	昭和04年度全国児童相談所心理判定セミナー 児童への治療的アプローチ 厚生省・北海道	昭和62年	北海道中央児童相談所	有	P28~45、P46~47 奥村晶子「子供のカウンセリングについて」 8.ケーススタディ「アトピー性皮膚炎」セッションを大切に (1)アトピー性皮膚炎の病態と治療 (2)セラピストの自己理解のために (3)機関としての連携理解 養育の向上のために -ハイパーとハイジー対1の関係のなかで、新しいケースを題材に自由な話し合いをおこなうことで理解を深めていくスタイル 9.技法を覚えて(スーパードビジョンの経験からの二・三點) (1)診断行為が治療行為に入っていること (2)アトピー性皮膚炎の病態と治療 (3)アトピー性皮膚炎の病態と治療 (4)治療法をいっでも何でもか (5)傾聴、受容、共感、の繰り返し (6)自己一致の繰り返し (7)他の技法との併用について (8)アクティヴなアクトについて (9)傾聴、傾聴との連携-相互理解 (10)セラピストの自己理解のために P103 分科会報告「スーパードビジョンの卒業をすすめるべき」 P106 分科会報告「スーパードビジョンについて前向きにとり、フランクに話し合える雰囲気を作ってもらいたい」 P116 分科会報告「スーパードビジョンについての検討、原相業務の今日の役割の検討が必要」 P117 「心理判定員の心構え、役割等について自己研鑽、お互いのスーパードビジョンが必要」 P118 C分科会「養育、スーパードビジョンなど、治療技法の習得と訓練をどうするか、課題が浮いている現状」	28- 45、 46、 47、 103、 106、 118	東京都児童相談センター・兵庫県中央こども家 護センター
	平成5年年度(第17回)全国児童相談所心理判定セミナー 報告書 1889年11月13日(月)~11月17日(金) 埼玉県・埼玉県・とぎわい会館 主催 厚生省・埼玉県	平成52年	埼玉県生涯福祉社埼玉県児童相談所、中央児童相談所、浦和児童相談所、川越児童相談所、所沢児童相談所、熊谷児童相談所、越谷児童相談所	無	オリエンテーション 講演・講義 1.基調講演「現代の子どもの心と地域社会」 2.講義Ⅰ「子どもの成長と文化」 3.講義Ⅱ「子どもの生活と人権」 4.講義Ⅲ「治療者に来られるもの」 分科会報告 第一分科会報告ⅠⅡⅢ 第二分科会報告ⅠⅡⅢ 第三分科会報告ⅠⅡⅢ 第四分科会報告ⅠⅡⅢ 講義、その他	-	東京都児童相談センター
	平成5年年度(第19回)全国児童相談所心理判定セミナー 幼児期の心理臨床 期日 平成3年11月2日(火)~9日(土) 会場 岡山県倉敷市・山陽ハイッ	平成3年	岡山県中央児童相談所	無	オリエンテーション 講演・講義 1.基調講演「子どもの精神発達-親子関係と地域」 2.講義Ⅰ「幼児期の親子関係のひずみと援助」 3.講義Ⅱ「子どもの発達と文化」 4.講義Ⅲ「児童期における発達援助」 5.講義Ⅳ「児童期における発達援助」 分科会、交流分科会まとめ A分科会 1 2 3 B分科会 1 2 3 C分科会 1 2 3 D分科会 1 2 3 E分科会 1 2 3 F分科会 1 2 3 G分科会 1 2 3 H分科会 1 2 3 I分科会 1 2 3 J分科会 1 2 3 K分科会 1 2 3 L分科会 1 2 3 M分科会 1 2 3 N分科会 1 2 3 O分科会 1 2 3 P分科会 1 2 3 Q分科会 1 2 3 R分科会 1 2 3 S分科会 1 2 3 T分科会 1 2 3 U分科会 1 2 3 V分科会 1 2 3 W分科会 1 2 3 X分科会 1 2 3 Y分科会 1 2 3 Z分科会 1 2 3 講義、その他	-	東京都児童相談センター
	業務概要(昭和52年度版) 神奈川県	昭和53年	神奈川県 中央・横浜須賀、小田原・相模原・厚木児童相談所	無	県児童相談所職員 各部門(相談員・福祉司・判定員・一時保護・在宅) 研究部会のテーマ・内容の記載	-	神奈川県児童相談所
	業務概要(昭和53年度版) 神奈川県	昭和54年	神奈川県 中央・横浜須賀、小田原・相模原・厚木児童相談所	無	県児童相談所職員 各部門(相談員・福祉司・判定員・一時保護・在宅) 研究部会のテーマ・内容の記載	-	神奈川県児童相談所
	児童相談所業務概要(昭和55年度版) 神奈川県	昭和55年	神奈川県 中央・横浜須賀、小田原・相模原・厚木児童相談所	無	県児童相談所職員 各部門(相談員・福祉司・判定員・一時保護・在宅) 研究部会のテーマ・内容の記載	-	神奈川県児童相談所

全国児童相談所児童相談所心理判定セミナー

神奈川県児童相談所業務概要

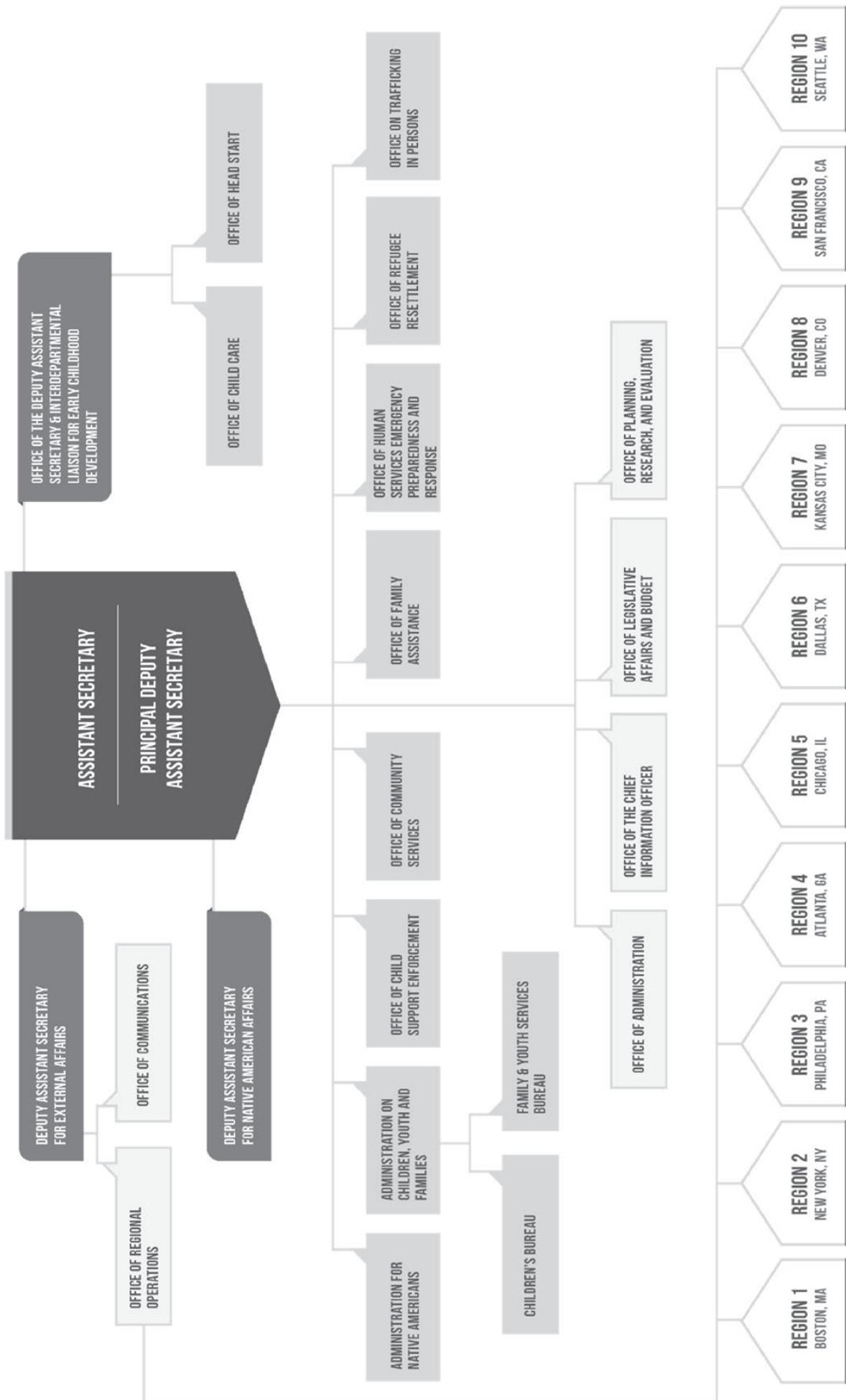
資料分類	タイトル	発行年	発行元	SVの掲載	研修内容	記載ページ	所蔵先
児童相談所	児童相談所事業概要 平成21年度版(平成20年度実績) 静岡県	平成21年	静岡県 中央児童相談所、加茂児童相談所、東部児童相談所、西部児童相談所	有	児童相談所の概要／児童相談所の相談概要／児童相談所の事業活動／各種統計資料 3. 研修実績 児童相談所児童心理士スーパーバイザー研修(子どもの虹情報研修センター)	50	子どもの虹情報研修センター図書館
	児童相談所事業概要 平成22年度版(平成21年度実績) 静岡県	平成22年	静岡県 中央児童相談所、加茂児童相談所、東部児童相談所、西部児童相談所	有	児童相談所の概要／児童相談所の相談概要／児童相談所の事業活動／各種統計資料 3. 研修実績 児童相談所児童心理士スーパーバイザー研修(子どもの虹情報研修センター)	50	子どもの虹情報研修センター図書館
	児童相談所事業概要 平成23年度版(平成22年度実績) 静岡県	平成23年	静岡県 中央児童相談所、加茂児童相談所、東部児童相談所、西部児童相談所	有	児童相談所の概要／児童相談所の相談概要／児童相談所の事業活動／各種統計資料 3. 研修実績 児童相談所児童心理士スーパーバイザー研修(子どもの虹情報研修センター)	54	子どもの虹情報研修センター図書館
その他自治体からの関連資料	児童相談所事業概要 平成25年度実績(平成26年度版) 静岡県	平成26年	静岡県 中央児童相談所、加茂児童相談所、東部児童相談所、西部児童相談所	有	児童相談所の概要／児童相談所の相談概要／児童相談所の事業活動／各種統計資料 P24 10職員研修の実施状況 (1)職員研修の実施状況 L5-1 「児童相談所は、地域支援の機関としてより高度の専門性を確保し、職員の資質向上を図ることが求められており、所外からスーパーバイザーを招き、アドバンス研修(相談員、児童心理司研修、児童再統合実践研修、家庭再統合実践研修、児童福祉司スーパーバイザー研修、性教育講座を定期的に開催している。)」 P53 (2) Ⅲ、プロテック等外部研修への参加 児童相談所児童福祉司スーパーバイザー研修(子どもの虹情報研修センター)	24、52、53	子どもの虹情報研修センター図書館
	児童相談所事業概要 平成26年度実績(平成27年度版) 静岡県	平成27年	静岡県 中央児童相談所、加茂児童相談所、東部児童相談所、西部児童相談所	有	児童相談所の概要／児童相談所の相談概要／児童相談所の事業活動／各種統計資料 P24 10職員研修の実施状況 (1)職員研修の実施状況 L5-1 「児童相談所は、地域支援の機関としてより高度の専門性を確保し、職員の資質向上を図ることが求められており、所外からスーパーバイザーを招き、アドバンス研修(相談員、児童心理司研修、児童再統合実践研修、家庭再統合実践研修、児童福祉司スーパーバイザー研修、性教育講座を定期的に開催している。)」 P52 4研修実績(1)主催研修 中央児童相談所児童福祉司スーパーバイザー研修 P53 (2) Ⅲ、プロテック等外部研修への参加 児童相談所児童福祉司スーパーバイザー研修(子どもの虹情報研修センター)	24、52	子どもの虹情報研修センター図書館
	児童相談所事業概要 平成27年度実績(平成28年度版) 静岡県	平成28年	静岡県 中央児童相談所、加茂児童相談所、東部児童相談所、西部児童相談所	有	児童相談所の概要／児童相談所の相談概要／児童相談所の事業活動／各種統計資料 P24 10職員研修の実施状況 (1)職員研修の実施状況 L5-1 「児童相談所は、地域支援の機関としてより高度の専門性を確保し、職員の資質向上を図ることが求められており、所外からスーパーバイザーを招き、アドバンス研修(相談員、児童心理司研修、児童再統合実践研修、家庭再統合実践研修、児童福祉司スーパーバイザー研修、性教育講座を定期的に開催している。)」 P52 4研修実績(2)主催研修 静岡市 児童福祉司スーパーバイザー研修	24、52	子どもの虹情報研修センター図書館
その他自治体からの関連資料	児童相談所事業概要 平成28年度実績(平成29年度版) 静岡県	平成29年	静岡県 中央児童相談所、加茂児童相談所、東部児童相談所、西部児童相談所	有	児童相談所の概要／児童相談所の相談概要／児童相談所の事業活動／各種統計資料 P24 10職員研修の実施状況 (1)職員研修の実施状況 L5-1 「児童相談所は、地域支援の機関としてより高度の専門性を確保し、職員の資質向上を図ることが求められており、所外からスーパーバイザーを招き、アドバンス研修(相談員、児童心理司研修、児童再統合実践研修、家庭再統合実践研修、児童福祉司スーパーバイザー研修、性教育講座を定期的に開催している。)」 P52 4研修実績(2)主催研修 静岡市 児童福祉司スーパーバイザー研修	24、52、53	子どもの虹情報研修センター図書館
	福岡市子ども総合相談センター事業概要(平成14年度) 福岡市子ども総合相談センター	平成15年	福岡市子ども総合相談センター	有	児童相談所の概要／児童相談所の相談概要／児童相談所の事業活動／各種統計資料 10職員研修の実施状況 (1)職員研修の実施状況 「児童相談所は、地域支援の機関としてより高度の専門性を確保し、職員の資質向上を図ることが求められており、所外からスーパーバイザーを招き、相談員・児童福祉司研修、児童心理司研修、児童再統合実践研修、家庭再統合実践研修、児童福祉司スーパーバイザー研修、性教育講座を定期的に開催している。」「 P14 研修実績(2)主催研修 福岡市 児童福祉司スーパーバイザー研修(子どもの虹情報研修センター)	26	子どもの虹情報研修センター図書館
	児童相談記録要第46号 (平成26年度) 静岡県	平成26年	東部児童相談所、中部児童相談所、西部児童相談所、浜松学園	有	P34 児童福祉司スーパーバイザー研修 児童福祉司スーパーバイザー研修 児童相談所児童福祉司スーパーバイザー研修(子どもの虹情報研修センター)	34、35	子どもの虹情報研修センター図書館
その他自治体からの関連資料	児童相談記録要第47号 (平成27年度) 静岡県	平成27年	静岡県 中央児童相談所(中部児童福祉センター)	有	P37 平成27年度児童相談所研修実施状況 (1)主催研修 静岡県児童福祉司スーパーバイザー研修 児童福祉司スーパーバイザー研修(子どもの虹情報研修センター) (2) Ⅲ、プロテック等外部研修への参加 児童相談所児童福祉司スーパーバイザー研修(子どもの虹情報研修センター)	37	子どもの虹情報研修センター図書館
	平成20年度版(平成10年度実績) 事業の歩み 静岡県児童相談所 静岡県障害者更生相談所	平成20年	静岡県児童相談所 静岡県障害者更生相談所	有	静岡市の概要／児童相談所の概要及び取組 P22 内容：車別修習(スーパーバイザー)講師：村瀬修 内山清之 講師：静岡市児童相談所	44	子どもの虹情報研修センター図書館
	平成27年度版(平成26年度実績) 事業の歩み 静岡県児童相談所	平成27年	静岡県児童相談所	有	静岡市の概要／児童相談所の概要及び取組 P22 内容：車別修習(スーパーバイザー)講師：村瀬修 内山清之 講師：静岡市児童相談所	33	子どもの虹情報研修センター図書館

1) 児童福祉分野、スーパーバイザー研修資料蒐集リスト

作成者：駒崎道・秋本光陽

	著者	刊行年	論文(書籍)タイトル	論文タイトル(邦訳)	収録雑誌(巻・号)
1	J. S. Rycus	1978	Essentials of Inservice Training for Child Welfare Workers	児童福祉職員に対する現職研修の本質	<i>Child Welfare</i> (Vol. 57 Issue 6, 346-354)
2	M. R. Daley	1979	Preventing Worker Burnout in Child Welfare	児童福祉職員によるバーンアウト(燃え尽き)の防止	<i>Child Welfare</i> (Vol. 58 Issue 7, 443-450)
3	A. A. Lieberman	1988	Analyzing the Educational Backgrounds and Work Experience of Child Welfare Personnel: A National Study	児童福祉職員の教育的背景と職業経験に関する分析——全国的調査を通して	<i>Social Worker</i> (Vol. 33, Issue 6, 485-489)
4	Diane C. Jacobs	2005	The Coping Skills of Child Protection Workers Exposed to Primary and Secondary Trauma in the Workplace	職場において一次的/二次的外傷を受けた児童福祉職員の対処技能	<i>The Knowledge Bank, Ohio State University's institutional repository; kb.osu.edu</i> (47-55)
5	Karageorge, Kathy, and Rosemary Kendal	2008	<i>The role of professional child care providers in preventing and responding to child abuse and neglect</i>	児童虐待・ネグレクトの防止と対応におけるチャイルド・プロバイダーの専門職役割	U.S. Department of Health and Human Services Administration for Children and Families Children's Bureau Office on Child Abuse and Neglect
6	Teija Sudol	2009	Information Packet: Racial Disproportionality in Child Welfare	情報パケット——児童福祉における人種的不均衡	National Resource Center for Family-Centered Practice and Permanency Planning A Service of Children's Bureau/ACF/DHHS
7	Heather. J Hair	2012	The Purpose and Duration of Supervision, and the Training and Discipline of Supervisors: What Social Workers Say They Need to Provide Effective Services	スーパービジョンの目的と期間、研修とスーパーバイザーの学際性: 効果的なサービスを供給するためにソーシャルワーカーが求めていることにはなにか。	The British Journal of Social Work, Volume 43, Issue 8, 1 December 2013, Pages 1562-1588
8	Grace Atukpawu,	2012	Supervisor training to support principle-driven practice with youth in foster care	里親養育に伴う原理原則的な実践をサポートするスーパーバイザー・トレーニング	<i>Children and Youth Services Review</i> (Vol. 34, Issue 4, 680-690)
9	Susanne Bennett, Wendy Whiting Blome	2013	Implementing Attachment Theory in the ChildWelfare System: Clinical Implications and Organizational Considerations	児童福祉システムにおける愛着理論の活用——臨床的含意と組織的問題	<i>Attachment-Based Clinical Work with Children and Adolescents</i> (259-283), Springer
10	Skinner, Gretchen Belinda	2014	<i>Self assessed training needs of family service workers in Arkansas</i>	アーカンソー州における家族サービス・ワーカーらによる自己評価トレーニングへのニーズ	A Thesis Submitted to the Graduate School University of Arkansas at Little Rock in partial fulfillment of requirements for the degree of MASTER OF ARTS in Interdisciplinary Studies

	著者	刊行年	論文(書籍)タイトル	論文タイトル(邦訳)	収録雑誌(巻・号)
1	ALAN RUSHTON、JACK NATHAN	1996	The Supervision of Child Protection Work	「児童保護業務におけるスーパービジョン」	The British Journal of Social Work, Volume 26, Issue 3, 1 June 1996, Pages 357-374
2	Judy A. Gibbs、	2001	Maintaining front-line workers in child protection: a case for refocusing supervision	児童保護最前線のワーカーの継続性:スーパービジョンを重点的に再度取り組むための一事例	Child Abuse Review Volume 10, Issue 5 September/October 2001 Pages 323-335
3	Marian Brandon, Amanda Howe, Valerie Dagley, Charlotte Salter, Catherine Warren	2006	What appears to be helping or hindering practitioners in implementing the Common Assessment Framework and lead professional working?	共通のアセスメント枠組み実施によって、何が実践者の助け、妨げになるものとして明らかとなるのか。なにが、専門職業務を導くのか？	Child Abuse Review Volume 15, Issue 6 November/December 2006 Pages 396-413
4	Petrie, P; Boddy, J; Cameron, C; Heptinstall, E; McQuail, S; Simon, A; Wigfall	2009	Pedagogy - a holistic, personal approach to work with children and young people, across services: European models for practice, training, education and qualification	教授法—子どもたちや若者を対象としたホリスティック、人的アプローチ、横断的サービス:実践、研修、教育、質的向上のためのヨーロッパモデル	Thomas Coram Research Unit, Institute of Education, University of London BRIEFING PAPER - Update 2009
5	Greta Bradley, Lambert Engelbrecht, Staffan Höjer	2010	Supervision: A force for change? Three stories told	スーパービジョン:変革への力?三つの語りをおして	International Social Work, Volume: 53 issue: 6, page(s): 773-790 Article first published online: June 24, 2010; Issue published: November 1, 2010
6	Philip Gillingham, Cathy Humphreys	2010	Child Protection Practitioners and Decision-Making Tools: Observations and Reflections from the Front Line	児童保護実践者と意思決定ツール:現場の最前線からみる観察と振り返り	The British Journal of Social Work Volume 40, Issue 8, 1 December 2010, Pages 2598-2616,
7	Paula McFadden, Anne Campbell, Brian Taylor	2015	Resilience and Burnout in Child Protection Social Work: Individual and Organisational Themes from a Systematic Literature	児童保護ソーシャルワークにおけるレジリエンスと燃え尽き症候群:自立と組織的テーマ、組織論の文脈から	The British Journal of Social Work, Volume 45, Issue 5, 1 July 2015, Pages 1546-1563



Approved as of February 9, 2018.

ACF Offices

- Administration for Native Americans (ANA)
- Administration on Children, Youth and Families (ACYF)
- Children's Bureau (CB)
- Early Childhood Development (ECD)
- Family and Youth Services Bureau (FYSB)
- Office of Administration (OA)*
- Office of the Chief Information Officer (OCIO)*
- Office of Child Care (OCC)
- Office of Child Support Enforcement (OCSE)
- Office of Communications (OC), *formerly Office of Public Affairs (OPA)**
- Office of Community Services (OCS)
- Office of Family Assistance (OFA)
- Office of Head Start (OHS)
- Office of Human Services Emergency Preparedness and Response (OHSEPR)
- Office of Legislative Affairs and Budget (OLAB)
- Office of Planning, Research & Evaluation (OPRE)
- Office of Regional Operations (ORO)
- Office of Refugee Resettlement (ORR)
- Office on Trafficking in Persons (OTIP)
- Public Assistance Reporting Information System (PARIS)

*Indicates support offices.

Last Reviewed: March 8, 2017

Ⅱ．児童福祉司スーパーバイザー研修の評価

1. 問題と目的

(1) 児童福祉司スーパーバイザー研修について

平成 28 年に成立した「児童福祉法等の一部を改正する法律」で、要保護児童対策調整機関の調整担当者の研修、児童相談所児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修、および児童福祉司スーパーバイザー研修が義務化された。これを受け、子どもの虹情報研修センターが、児童福祉司スーパーバイザー研修を実施することとなった。研修カリキュラムとコマ数を国が定めており、各カリキュラムで扱う内容のポイントが「細目」として提示されている（表 2-1-1）。また、通知「児童福祉司等及び要保護児童対策調整機関の調整担当者の研修等の実施について」（雇児発 0331 第 16 号平成 29 年 3 月 31 日）では、2泊3日程度の研修を2回実施、1回目と2回目の研修の間は6ヶ月以内とすること、および、1回目と2回目の研修の間に必ずOJTを実施することとしている。以上を踏まえて、研修プログラムを設定した。その内容を表2に示す。

前期は児童福祉司スーパーバイザー（以下、児福SV）として必要な知見の習得や技術の獲得を目指した内容を主とし、後期は児福SVとしてさらに知見を深め、技術の向上を狙った内容となっている。プログラムのほとんどは演習となっており、模擬事例をもとにしたグループ討議、事前課題として参加者が取り組み提出された事例の検討等で構成している。

また児福SVとし、必要な知識、技能、態度についての到達目標が国から示されている（「児童福祉司等及び要保護児童対策調整機関の調整担当者の研修等の実施について」雇児発 0331 第 16 号平成 29 年 3 月 31 日）。複数の到達目標が掲げられているが、これらを統括する大きな目標として、以下の2つが掲げられている。

- ・子ども家庭ソーシャルワークとして子どもの権利を守ることを最優先の目的としたソーシャルワークを指導することができる
- ・適切な子ども家庭ソーシャルワークが行える人材を育成することができる

以上はそのままセンターで実施する「児童福祉司スーパーバイザー義務研修」の目標として位置づけた（表 2-1-2）。さらに、到達目標から、「到達目標に関する自己評価」（第Ⅱ部末資料参照）を作成し、参加者の自身のSVとしての知識、技能、態度の振り返りができるようにした。参加者には研修の前後（前期研修の冒頭と後期研修の終了時）で評定をしてもらい、各参加者に結果をフィードバックした。

表 2-1-1 法定カリキュラムと細目、およびコマ数（1コマ1時間半）

区分	科目	細目	コマ数
講義	1 子どもの権利擁護と子ども家庭福祉の現状・課題	<ul style="list-style-type: none"> ○子どもの権利擁護 ○子ども家庭相談援助制度及び実施体制 ○社会的養護における自立支援 	1
	2 スーパービジョンの基本	<ul style="list-style-type: none"> ○スーパービジョンの目的、基本 ○スーパーバイズを受ける職員（スーパーバイザー）のメンタルヘルス（バーンアウト等） ○スーパーバイズを受ける職員（スーパーバイザー）の逆転移への対応 ○児童相談所内外のチームマネジメント ○スーパーバイズを受ける職員（スーパーバイザー）のケースの管理 	1
演習	3 子ども家庭支援のためのケースマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ○ケースに関する情報把握のあり方 ○子ども・親・家族、地域のアセスメント ○子ども・家族とその関係性のアセスメント ○ケースマネジメント（アセスメント・プランニング）とは ○ケースの問題の評価の方法 ○支援計画の立て方 ○子ども、保護者や関係機関などへの支援計画の説明の仕方 ○ケースの進行管理・再評価 	2
	4 子どもの面接・家族面接に関する技術	<ul style="list-style-type: none"> ○子どもの面接・家族面接（ロールプレー） 	1
	5 関係機関（市区町村を含む）との連携・協働と在宅支援	<ul style="list-style-type: none"> ○関係機関との適切な連携・協働の取り方・あり方 ○関係機関への支援計画に関する理論的な説明の必要性 ○市区町村子ども家庭相談と児童相談所との協働 ○要保護児童対策地域協議会と児童相談所との協働 ○関係機関との協働と在宅支援 ○多職種連携のためのコミュニケーションの取り方 	1
	6 行政権限の行使と司法手続	<ul style="list-style-type: none"> ○司法関与に関する講義と演習 ○行政権限の行使と司法手続 ○親権停止・喪失、未成年後見人、無戸籍児童への対応、抗告、刑事告発、告訴等 	1
	7 子ども虐待対応	<ul style="list-style-type: none"> ○初期対応の演習（ケースインテイク・情報収集・イニシャルリスクアセスメント・初期対応のプランニング） ○模擬事例による性的虐待への対応（2つの事例をディスカッション） ○子ども虐待の重大な被害を受けた事例（死亡事例を含む）の検証・検討 ○子ども虐待の重大な被害を受けた事例（死亡事例を含む）検証の理解 ○子ども虐待の一般的知識（現状と課題を含む） ○子ども虐待対応相談援助の基本原則（基本事項） ○子ども虐待の発生予防 ○子ども虐待における早期発見・早期対応 ○子ども虐待における保護・支援（在宅支援・分離保護・養育・家庭支援） ○子ども虐待事例のケースマネジメント（アセスメント・プランニング） ○子ども虐待事例の心理療法（トラウマ・アタッチメントを中心に） ○虐待・ネグレクトが子どもに与える心理・行動的影響 ○虐待に関連する子どもの生活に関する諸問題（不登校、非行など） ○事実や所見などに基づく虐待鑑別・判断 ○親・家族への対応、親・家族への支援 ○被害事実確認面接についての理解 ○通告の受理、安全確認 ○通告時の聞き取り方 ○通告時の危機アセスメント、初期マネジメント ○調査 ○警察・検察など関係機関との連携の必要性・あり方 ○特別な支援が必要な事例（代理によるミュンヒハウゼン症候群（MSBP）、性的虐待、医療ネグレクト）の理解 ○乳児揺さぶられ症候群（SBS）、虐待による頭部外傷（AHT）への対応 	4

	8 非行対応	○非行相談事例のケースマネジメント（アセスメントと支援プラン） ○非行ケースへの介入のあり方 ○警察・司法などとの連携のあり方 ○特別な支援が必要な事例（性暴力、物質依存、放火等）の理解 ○重大事案に関する一時保護のあり方 ○少年法との関係性	1
	9 社会的養護における自立支援とファミリーソーシャルワーク	○社会的養護制度 ○養子縁組制度 ○社会的養護と児童相談所などの関係機関との連携 ○移行期ケアのあり方 ○ファミリーソーシャルワーク及び家庭復帰支援のあり方 ○年長児童の自立支援のあり方 ○生活支援と治療的養育 ○社会的養護における権利擁護（被措置児童等虐待、苦情解決、第三者評価） ○社会的養護における永続性・継続性を担保するソーシャルワークのあり方	2
	10 スーパービジョンの基本	○スーパービジョンの目的、基本 ○スーパーバイズを受ける職員（スーパーバイザー）のメンタルヘルス（バーンアウト等） ○スーパーバイズを受ける職員（スーパーバイザー）の逆転移への対応 ○児童相談所内外のチームマネジメント ○スーパーバイズを受ける職員（スーパーバイザー）のケースの管理	3
講義	11 子どもの発達と虐待の影響、子どもの生活に関する諸問題	○子どもの成長・発達と生育環境 ○子ども虐待対応 ○非行対応 ○障害相談・支援	1
	12 ソーシャルワークとケースマネジメント	○ソーシャルワーク ○子ども家庭支援のためのケースマネジメント ○児童相談所における方針決定の過程 ○関係機関との連携・協働と在宅支援	1

表 2-1-2 子どもの虹情報研修センターにおける児童福祉司スーパーバイザー研修のプログラム

研修名	児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修			
目的	<ul style="list-style-type: none"> 子ども家庭ソーシャルワークとして子どもの権利を守ることを最優先の目的としたソーシャルワークを指導することができる。 適切な子ども家庭ソーシャルワークが行える人材を育成することができる。 			
前期				
	形式	講義名	内容	時間
1 日 目	振り返り	スーパーバイズの振り返り	研修到達度を項目化し自己評価	0.5
	講義 1	子どもの権利擁護と児童家庭福祉の現状・課題	子どもの権利擁護と児童家庭福祉施策の動向と課題に関する講義	1.5
	演習 1	子ども虐待対応 1 - イニシャルリスクアセスメント	複数の模擬事例を用いて、虐待通告を受けた際の対応や初期のリスクアセスメントについて、少人数に分かれてグループで検討	1.5
	演習 2	子どもの面接・家族の面接	子どもや保護者との面接の基本に関する講義の後、ペアで面接のロールプレーを実施	1.5
2 日 目	演習 3	子どもの家庭支援のためのケースマネジメント	児童相談所におけるケースマネジメントやチームマネジメントに関する講義の後、模擬事例をもとにロールプレーを実施	3.0
	演習 4	事例検討 関係機関との連携と在宅支援	事前課題で参加者より提出された事例より在宅支援ケースを 1 例取り上げ、関係機関と連携しながら行う支援について検討	2.0
	演習 5	子ども虐待対応 2 - 死亡事例の検証	死亡事例に関連した質問 10 題について各グループで回答を検討	1.5

3 日 目	演習 6	事例検討 非行事例の検討	事前課題で参加者より提出された事例より非行ケース1例を取り上げ、児童相談所における少年非行への支援について検討	1.5
	講義 2	スーパービジョンの基本	児童相談所におけるスーパーバイズの基本的な考え方に関する講義	1.5
	演習 7	スーパービジョンの基本 1	自身の業務内容を振り返り、スーパーバイズの形態や時間等グループ内で共有した後、模擬事例をもとに部下へのスーパーバイズのロールプレイを実施	1.5
後期				
	形式	講義名	講師等	時間
1 日 目	演習 1	子ども虐待対応 3 -性的虐待への対応	模擬事例をもとに性的虐待への対応についてグループで検討	1.5
	演習 2	行政権限の行使と司法手続き	事前課題で参加者より提出された法的対応に困った事例について、Q & A 方式で講師より法律の解釈や法的手段の活用について解説	2.5
2 日 目	演習 3	子ども虐待対応 4 -親への対応	子ども虐待対応における親への対応について 模擬事例をもとにグループで検討するとともに、部下へのスーパーバイズについてロールプレイを実施	1.5
	演習 4	社会的養護における自立支援	社会的養護児童へのケアに関する講義の後、複数の模擬事例をもとにグループで検討	1.5
	演習 5	社会的養護における ファミリーソーシャルワーク	社会的養護児童の家族支援施策の動向に関する講義の後、模擬事例をもとに子どものパーマネンシーを保障するソーシャルワークのあり方についてグループで検討	1.5
	講義 1	子どもの発達と児童虐待の影響、 子どもの諸問題	子どもの一般的な発達や不適切な養育を受けた場合の影響に関する講義	1.5
3 日 目	演習 6	事例検討 スーパービジョンの基本 2 ----- 小グループ	参加者の約半数が集まる大グループと、約 8 名の小グループに分かれ、参加者が事前課題で提出した事例について検討。事例は参加者が実際にスーパーバイズした事例を取り上げ、スーパーバイズに焦点を当てて検討	1.5
	演習 7	事例検討 スーパービジョンの基本 3 ----- 小グループ	前半大グループだった人は小グループで、小グループだった人は大グループでスーパーバイズした事例を検討	1.5
	講義 2	ソーシャルワークと ケースマネジメント	児童相談所におけるソーシャルワークとケースマネジメントについて総括	1.5
	振り返り	スーパーバイズの振り返り	研修到達度を項目化し自己評価	0.5

(2) 目的

第Ⅱ部は、この研修について評価を行うものである。研修の評価は、参加者の知識、技能、態度の向上、それによるスーパーバイズ実践の質的向上に貢献できたことなどを評価することで、初めて効果があったと判断されるべきものである。しかしこうした変化を捉えることは容易ではなく、また変化があったとしても、それに関与した要因や背景は複雑で、研修の成果として簡単に結び付けられるものではない。第Ⅱ部は、こうした難しさや複雑さを踏まえた上で、可能な限り、研修が参加者の人材育成に貢献できたかを探ることを目的とする。

2. 研修評価のデザイン

(1) 評価について

一口に評価と言っても、研修そのものを評価する視点、研修参加者自身の成長を評価する視点、その結果として業務現場の改善を評価する視点、現場の地域やサービス対象者の変化までを評価する視点まで様々である。これらは関連し合っており、切り離すことはできないが、一般に評価という時に、これらは混在され、その関係があいまいなままに評価を口にしてしている場合がほとんどである。例えば、研修後アンケートで、参加者に研修内容が良かったか、あるいは役に立ったかなどを尋ねる場合が多いが、その結果をもって、参加者の知識や技能等の向上や、現場の質的向上に貢献できたと考えるなどである。この場合、研修プログラムや内容に対する研修参加者からの評価にはつながっても、研修参加者の技能やスキル等の向上、あるいはそれによる現場の質的向上については評価されてはいない。

そこで本研究を行うにあたっては、まず評価の視点（枠組み）を整理して、それぞれの視点に応じた評価の方法を検討し、実施することとした。

(2) 評価についての基本的枠組み

代表的な「評価（プログラム評価）」の定義を表 2-2-1 に示した。これらにみられるように、プログラム評価では、単にプログラム効果の検証を行うだけではなく、プログラムを改善するための意思決定に寄与することが求められる。そのため、評価の機能には資金や利害関係者に対するアカウンタビリティ（説明責任）だけではなく、プログラム改善、意思決定、知識生成、さらには組織学習や広報と言った機能もある。

表 2-2-1 評価の定義

提唱者（年）	定義
Weiss (1998)	「プログラムや政策の運用状況や成果に対する体系的な査定であり、明示あるいは暗示された基準と比較をしながら、プログラムや政策の改善、発展に寄与する手段となることを目指すもの (p.4)」
Rossi, Lipsey, & Freeman (2003)	「社会的な研究手法を活用して、社会的な介入プログラムの効果を体系的に査定し、プログラムが置かれている政治的、組織的環境に適合させ、社会状況に合った社会的な活動の設計のための情報提供をするもの (p.16)」
安田・渡辺 (2008)	「特定の目的をもって設計・実施される様々なレベルの介入活動及びその機能についての体系的査定であり、その結果が当該介入活動や機能に価値を付与するとともに、のちの意思決定に有用な情報を収集・提示することを目的として行われる包括的な探究活動 (p.5)」

1) プログラムの設計と評価可能性アセスメント：ロジックモデル

ロジックモデル (W. K. Kellogg Foundation, 2001) とは、「○○ (教材や道具：インプット) を用いて、特定の対象者に対して△△ (実践内容：アクティビティ) を実践する (アウトプット) と、□□ (期待する変化：アウトカム) が生じる」という、プログラムが効果をもたらすと考えられる論理的つながりを体系的に示したものである。実践や評価の前にロジックモデルを作成することで、具体的で詳細な状況 (そのプログラムの置かれている状況、資源や活動内容、成果など) を図示することで、因

果関係が論理的に結びつかない部分、つまり、プログラム理論（設計）の不備を発見し、対処することができる。

2) 実施過程の評価：プロセス評価、モニタリング評価、フィデリティ評価

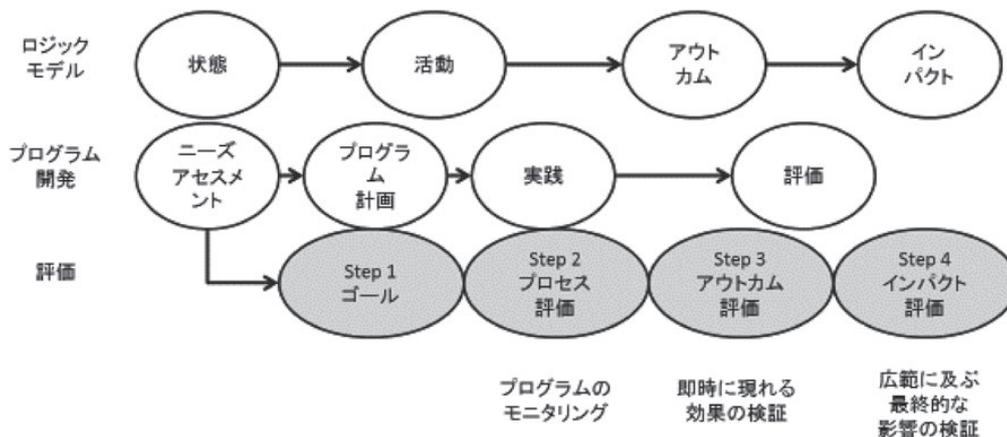
プロセス評価とは、「実際のプログラムでは何を行っているのかを検証する」ことである。プロセス評価では、プログラムが実際に実施されたかの検証、参加者や実施者はどのようにプログラムを経験したかの査定、さらに成果に関するデータの理解という3点が重視される。

3) 成果の評価：アウトカム評価、インパクト評価¹³

プログラムが対象とする人々にとっての結果・成果・変化などを指す。このアウトカムには、プログラム実施者が意図・期待していた成果もあるが、予想していなかった結果・変化も含まれる。アウトカム評価では、対象者のあらゆる変化についてではなく、「プログラムに起因するアウトカム（成果）」を評価することが求められる。

4) ロジックモデルとプロセス評価・アウトカム評価の関係

Linney & Wandersman (1991) の Four Step Model はロジックモデルとプログラム開発、評価における概念を結び付けたモデルである。このように、評価は実践後に行うものではなく、プログラムを実施する場の状態に適合したものでなければならず、プログラムの開発や改善と結びついて実施される必要がある。



13 インパクト評価という用語は、領域によってはアウトカム評価と同義として用いられる場合（特に国際開発分野）がある。また、「予期しない成果・結果」や「長期的な成果」として捉えられている場合もある。ここでは、後者を示すものとして扱う。

(3) 「研修」の評価に関する理論と課題

1) 研修評価の代表的な枠組み

Kirkpatrick (1959) の研修評価のレベルは、研修評価の枠組みとして最もよく引用される文献である。この枠組みに従えば、表 2-2-2 に示した「反応・学習・行動変容・成果」の4つのレベルの測定・評価が求められている。

表 2-2-2 Kirkpatrick (1959) の研修評価のレベル

レベル	内容
1. 反応レベル (reaction)	研修や学習経験に対する受講者の印象 How the delegates felt about the training or learning experience
2. 学習レベル (learning)	事前・事後での知識の増加の測定 The measurement of the increase in knowledge - before and after 「意識・知識・スキル」
3. 行動変容レベル (behavior)	実践・職務に戻ってからの学びの応用の程度 The extent of applied learning back on the job- implementation 「意欲（行動を起こしたいと思っていること）、方策（何をすべきか、どうやってすべきかを知っていること）、環境（行動を起こす環境の適切さ）、報酬（起こした行動が報われること）などの測定」
4. 成果レベル (results)	業務や環境に対して受講者が与える効果 The effect on the business or environment by the trainee

2) 研修評価の実用性に関する議論

長尾 (2003) は「研修ワークショップの評価に際して、標準的な計量手法による評価デザインを用いる場合と実用重視のデザインを用いる場合とを対比(pp.61-62)」を行っている。表 2-2-3 は長尾(2003)の記述をもとに作成した。そもそも評価には「プログラムの改善」という目的があるが、特に外部の専門家のみで行う伝統的評価は費用や手間がかかる割には、改善に対する十分な効果が認められていないという問題がある。また、本研究の研修では参加者がすでに決まっており、研修前後の調査が日常業務への負担となる可能性や研修に対するモチベーションに影響を与える影響が懸念されるため、RCT に代表されるような厳密な手法が適用できない。

しかし、実用重視型の評価の視点に基づく評価を行うことで、研修の質を高める情報を得られる評価が可能である。また、この実用重視型の評価は、実践場面での評価負担の軽減につながり、かつ研修参加者にとっても振り返りの意味を持たせるなど、評価活動を含めた研修の実施も可能となる。

表 2-2-3 長尾（2003）の実用重視の研修ワークショップの評価の特徴

	計量手法	実用重視
評価の目的	成果の有無の厳密な測定	ワークショップの内容の改善 「合理的な範囲」内での成果の判定
デザイン	事前-事後テスト (事後テストのみ、事前テストのみも併せて設定するとより厳密に)	事前・事後の「自己診断（研修テーマに関する知識、経験、態度について）」 ※開始時診断：受講生の研修に対する意識を高める効果、主催者は受講生に関するデータ収集のステップになるという利点 ※終了時診断：研修成果について考えさせるという学習効果
対象群	無作為抽出によるグループの構成	比較群をおかない
結果の処理	統計的な処理により有意な差異があるかを検定	(事前事後診断の比較)
費用・手間	費用と手間がかかる	余分な費用と手間がかからない

3) Kirkpatrick (1959) の研修評価の枠組みを用いた評価の実践に関する研究

①組織における研修の効果：設計と評価の特徴についてのメタ分析

Arthur、Bennett、Edens、& Bell (2003) は、組織における特定の研修デザイン、評価の特徴、研修の効果の関連性についてメタ分析を用いて調査した（表 2-2-4）。その結果、組織的研修には medium-large の効果量が示されている。この研究ではその他の要因の影響について十分に検証されていないものの、組織的研修には一定程度の効果があるといえる。しかし、評価レベルごとのサンプル数を見てみると、ほとんどの研修評価は学習レベルと行動変容レベルに集中し、反応レベルや成果レベルの評価を行っているものは少ないことも読み取れる。研修評価の方法として、反応レベル、そして成果レベルの評価を実施する方法については視点の欠如や、データ収集の難しさがある可能性が考えられる（当該部分は、この論文内では検討されていない）。

表 2-2-4 レベルごとの研修評価のメタ分析の結果 (Arthur、Bennett、Edens、& Bell, 2003)

評価レベル	効果量	サンプル数
1. 反応レベル (reaction)	ds=0.60	N=936
2. 学習レベル (learning)	ds=0.63	N=15,017
3. 行動変容レベル (behavior)	ds=0.62	N=15,627
4. 成果レベル (results)	ds=0.62	N=1,748

②国内における研修評価の研究

小清水・藤木・室田 (2014) は、Kirkpatrick (1959) に基づく「教員への ICT 活用推進研修」の評価を行った。この研究では 4 つの評価レベルに基づく評価の実践が試みられている。しかし、国内における研修の評価においては、参加者の満足感や自由記述の分析にとどまっているものが多く、十分な研修評価の理論が確立されているとは言い難い。

3. 方法

(1) 対象

子どもの虹情報研修センターで行われた児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修の前期・後期ともに参加した175名を分析対象とした。

(2) 調査内容

調査内容を表2-3-1に示す。

表 2-3-1 調査内容一覧

調査内容	
<属性>	
性別	男性、女性
職種	行政職、福祉職、心理職、保健職、教育職、保育士
経験年数	児童相談所、児童福祉司、スーパーバイザーとしての経験年数
<アウトカム評価>	
到達度	国から示された「児童福祉司スーパーバイザー研修到達目標」をもとに、現在の到達度について自身でチェックできる形式に作成。計102項目（Ⅰ知識37項目、Ⅱ技術-1【スーパーバイザーに対して】41項目、Ⅲ技術-2【あなた自身について】17項目、Ⅳ態度7項目）について、「できる」～「できない」「あてはまる」～「あてはまらない」の5件法で尋ねた。
スーパーバイズの困難度	児童福祉司へスーパーバイズを行う上でどの程度困難を感じるか、5項目（1.組織体制による困難さ、2.自分自身の特性による困難さ、3.スーパーバイザーの特性による困難さ、4.ケースの特性による困難さ、5.関係機関との連携による困難さ）について、困難を感じる程度を5件法で尋ねた。
修了レポート	スーパーバイザーとしての変化・成長、スーパーバイザーとしての課題、スーパーバイザーとしての目標について自由記述で求めた。
<プロセス評価>	
研修後アンケート	各講義・演習において、新たな知識の獲得、新たな気づき・理解、意欲の向上、満足度について、どの程度感じられたのか5件法で尋ねた。
振り返りシート	各講義・演習において、学んだことや気づいたことを自由記述で求めた。
担当講師による所感と講義キーワード	各講義・演習の担当講師に、終了後に講義・演習の感想と取り扱った内容のキーワード（最大6個）の記述を求めた。

(3) 評価の手順

プログラム評価の基本的な枠組みと研修評価についての評価枠組みに基づき、当該の「児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修」の評価デザインを次のように設計した（図2-3-2）。

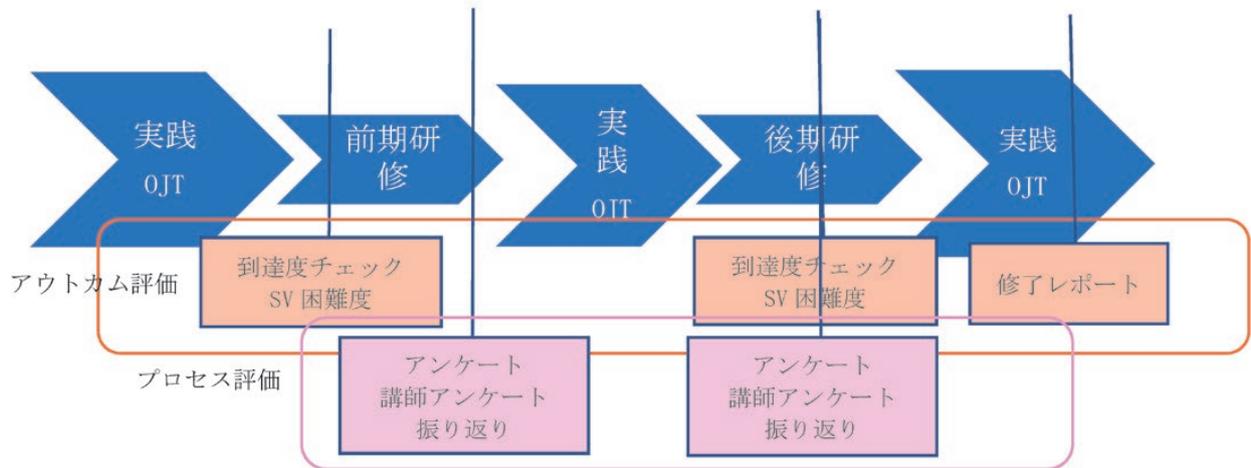


図 2-3-2. 児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修の評価デザイン

4. 結果

(1) 参加者の基本情報

1) 属性

性別は、男性 110 名 (62.9%)、女性 65 名 (37.1%) であった (図 2-4-1)。年代は、30 代が 20 名 (11.4%)、40 代が 88 名 (50.3%)、50 代が 66 名 (37.7%)、60 代が 1 名 (0.6%) であった (図 2-4-2)。職種は、行政職が 71 名 (40.6%)、福祉職が 81 名 (46.3%)、心理職が 13 名 (7.4%)、保健職が 4 名 (2.3%)、教育職が 2 名 (1.1%)、保育士が 4 名 (2.3%) であった (図 2-4-3)。

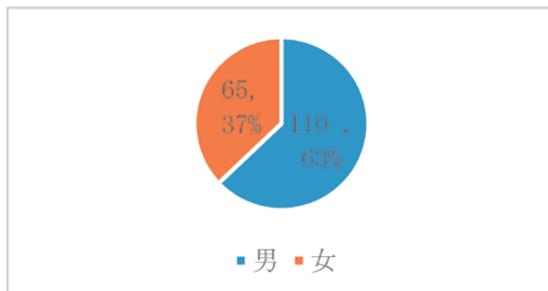


図 2-4-1 参加者の性別集計

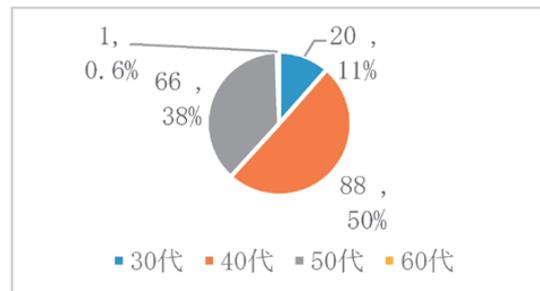


図 2-4-2 参加者の年代別集計

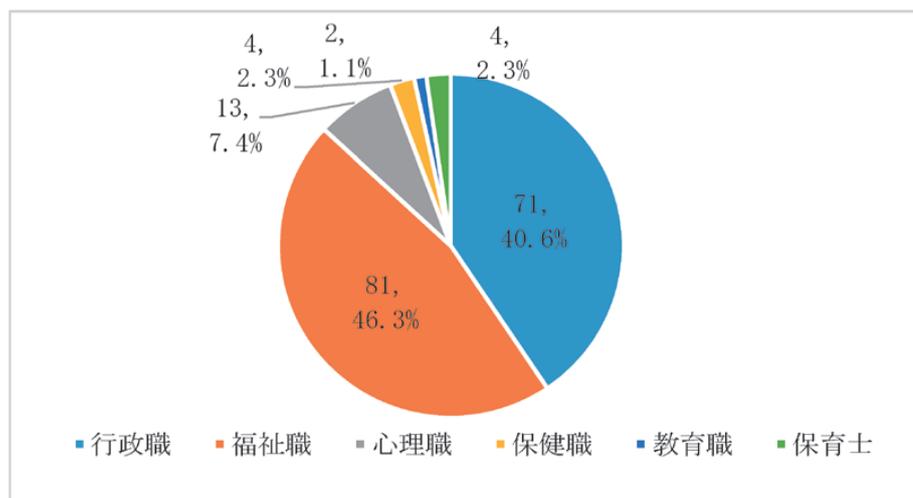


図 2-4-3 参加者の職種集計

2) 経験年数

参加者の児童相談所経験年数（以下、児相経験）、児童福祉司経験年数（以下、福祉司経験）、スーパーバイザー経験年数（以下、SV 経験）を集計したところ、児相経験平均年数は 8.94 年、福祉司平均経験年数は 6.82 年、SV 平均経験年数は 2.02 年だった（表 2-4-1）。SV 経験は 1 - 3 年が 74 名（42.3%）と最も多く、次いで 0 年が 65 名（37.1%）であった（表 2-4-2、図 2-4-1）。

表 2-4-1. 平均経験年数

	児相経験	福祉司経験	SV 経験
平均	8.94	6.82	2.02
SD	5.58	4.52	2.39
最大値	31	21	12
最小値	0	0	0

表 2-4-2. スーパーバイザー経験年数

年数	人数	%
0年	65	37.1%
1-3年	74	42.3%
4-5年	19	10.9%
6-10年	16	9.1%
11-15年	1	0.6%
合計	175	100%

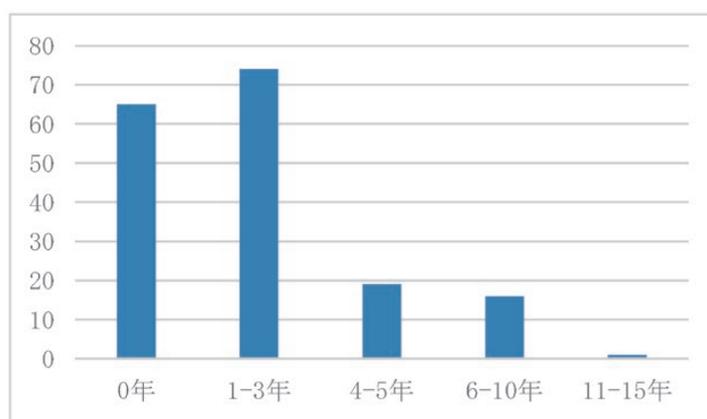


図 2-4-1. スーパーバイザー経験年数

3) スーパーバイザー経験年数と職種のクロス分析

スーパーバイザー経験年数と職種のクロス集計を算出したところ、福祉職、行政職ともに 1 - 3 年が最も多く、行政職 31 名（行政職の 43.7%、全体の 17.7%）、福祉職 34 名（福祉職の 42.0%、全体の 19.4%）であった。次いで行政職、福祉職ともに 0 年が多く、行政職で 23 名（行政職の 32.4%、全体の 13.1%）、福祉職で 32 名（福祉職の 39.5%、全体の 18.3%）であった。結果を表 2-4-3、図 2-4-2 に示す。

表 2-4-3 スーパーバイザー経験年数と職種のクロス集計表

年数		行政職	福祉職	心理職	保健職	教育職	保育士	合計
0年	度数	23	32	5	0	1	4	65
	総和の%	13.1%	18.3%	2.9%	0.0%	0.6%	2.3%	37.1%
1-3年	度数	31	34	4	4	1	0	74
	総和の%	17.7%	19.4%	2.3%	2.3%	0.6%	0.0%	42.3%
4-5年	度数	10	8	1	0	0	0	19
	総和の%	5.7%	4.6%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	10.9%
6-10年	度数	6	7	3	0	0	0	16
	総和の%	3.4%	4.0%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%
11-15年	度数	1	0	0	0	0	0	1
	総和の%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
合計	度数	71	81	13	4	2	4	175
	総和の%	40.6%	46.3%	7.4%	2.3%	1.1%	2.3%	100%

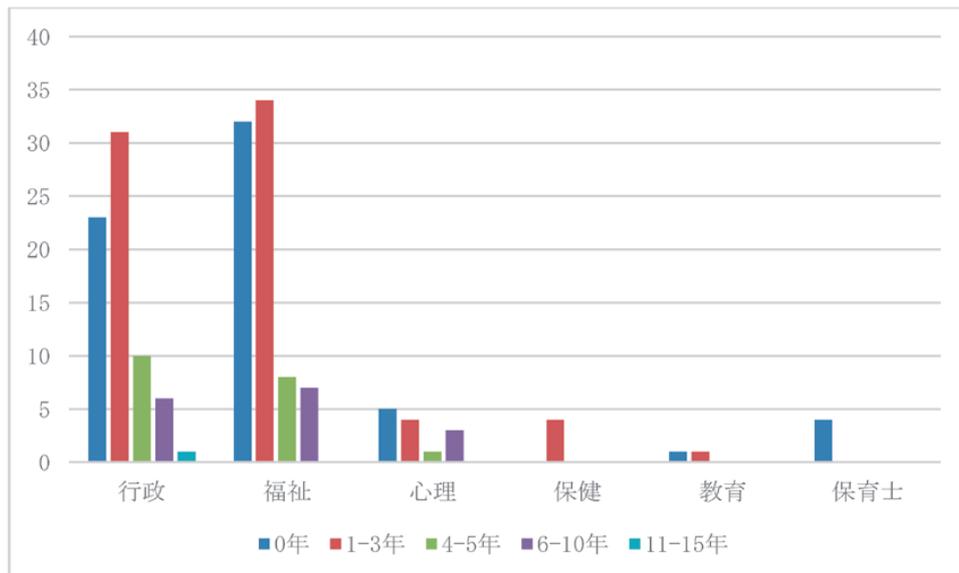


図 2-4-2 スーパーバイザー経験年数と職種のクロス集計結果図

(2) アウトカム評価

1) 「到達度」の事後データにおける因子構造の確認

参加者が、知識・技術・態度についてどのような認知構造となっていたかを探るため、後期研修終了時に実施したデータ（事後データ）を用いて因子分析を行った。

まず、因子分析を行う前に、天井・床効果のある項目の有無を確認するため、全ての項目の平均値 (M) と標準偏差 (SD) を算出した。全ての項目において $1 < M \pm SD < 5$ であり、天井・床効果がないことを確認した。

①「知識」の因子構造について

固有値1以上に指定した因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った結果、6因子が抽出された。しかし、第6因子に属する項目は2項目（9-1、9-2）と少なく、固有値も1.074であった。そのため次に因子数を5と仮定した因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った。その結果、表2-4-4の結果が得られた。

第1因子には、児童福祉および家庭福祉に関する法制度的知識に関する項目が集まっており、「法制度に関する知識」と命名した。第2因子には、虐待事例における判断・所見に関する項目が集まっており、「子ども虐待に関する知識」と命名した。第3因子には、子どもの発達や行動、家庭機能に関するアセスメントや支援計画に関する項目が集まっており、「アセスメントと支援方針に関する知識」と命名した。第4因子にはスーパーバイザーとしての業務に関する項目が集まっており、「スーパーバイズ（の方法）に関する知識」と命名した。第5因子には国連の子どもの権利条約に関する項目が集まっており、「子どもの権利に関する知識」と命名した。

表 2-4-4. 「知識」の因子分析結果

項目内容	I	II	III	IV	V	共通性
【第1因子】法制度に関する知識						
9-2 児童虐待防止法の理念	0.923	0.023	0.001	-0.172	0.090	0.802
9-1 児童福祉法の理念	0.909	-0.061	0.077	-0.112	0.050	0.785
10 児童福祉法等における市区町村、都道府県、国の役割	0.808	0.045	0.045	-0.066	-0.043	0.651
11 児童福祉法等に基づく児童相談所の権限行使	0.762	0.297	-0.071	-0.133	-0.043	0.698
12 児童相談所の措置権（児童福祉司指導、入所措置、一時保護、家庭裁判所送致）	0.729	0.124	-0.015	-0.025	-0.105	0.546
17 社会的養護（養子縁組・特別養子縁組含む）のパーマネンシー	0.619	-0.230	0.071	0.217	0.056	0.512
13 家庭裁判所への申立て（児童福祉法第28条に基づく措置、親権停止・喪失）	0.606	0.324	-0.290	0.071	-0.040	0.491
15 民法における親権の規定	0.595	0.078	-0.002	0.014	0.167	0.573
6 ソーシャルワークに関する知識	0.502	-0.051	-0.077	0.080	0.276	0.438
14 子ども家庭福祉に関する最新の政策とその背景	0.414	-0.072	0.093	0.097	0.220	0.419
19 アドミッションケアからリービングケア・アフターケアまでの流れ	0.382	-0.158	0.313	0.011	0.128	0.381
25 子ども虐待のリスク因子	0.370	0.299	0.169	0.167	-0.230	0.585
【第2因子】子ども虐待に関する知識						
28-1 子ども虐待による頭部外傷の判断	-0.144	0.786	0.116	-0.080	0.175	0.647
26 身体的虐待と事故の鑑別	-0.148	0.753	0.101	0.069	0.062	0.627
30 子ども虐待に関する刑事手続き	0.140	0.683	-0.165	0.084	0.160	0.639
33 強制的介入と行う際の法制度	0.345	0.641	-0.118	-0.040	0.003	0.645
27 ネグレクトの判断に役立つ子どもの所見	0.023	0.612	0.176	0.033	0.004	0.603
29 心理的虐待（家庭の中の暴力にさらされた状態を含む）の判断	0.231	0.504	0.108	0.091	-0.207	0.552
32 子ども虐待やその他の逆境体験のある子どもや親への支援方法	0.089	0.405	0.275	0.075	-0.024	0.527
28-2 性的虐待の被害事実確認の方法	-0.027	0.325	0.276	0.047	0.098	0.368
【第3因子】アセスメントと支援方針に関する知識						
20 子どもの発育の評価（母子健康手帳、成長曲線等）	-0.096	0.062	0.948	-0.101	0.024	0.773
21 子どもの心理社会的発達	-0.069	0.047	0.917	-0.135	0.058	0.724
22 子どもの行動の問題に関するアセスメント	0.029	0.138	0.645	0.050	-0.002	0.632
23 子どもの支援計画	0.081	0.011	0.529	0.205	-0.114	0.483

31	子ども虐待やその他の逆境体験による心身のダメージ	0.155	0.281	0.401	0.040	-0.023	0.570
16	家族機能の評価	0.278	0.030	0.398	0.046	0.090	0.519
24	他の専門家にも評価を依頼すべき事項	0.074	0.051	0.332	0.332	-0.063	0.438
【第4因子】 スーパーバイズ（の方法）に関する知識							
5	職員のセルフ・ケアの指導方法	-0.172	0.014	0.007	0.834	0.091	0.624
4	バーンアウトのサイン	-0.060	0.061	-0.150	0.784	0.074	0.526
3	スーパーバイザーの精神的安定を図る方法	-0.150	0.156	-0.050	0.693	0.020	0.457
2-1	スーパーバイザーのニーズ把握	-0.028	0.033	0.132	0.653	-0.084	0.511
1	スーパーバイズの意味	0.302	-0.090	-0.051	0.495	-0.107	0.342
2-2	スーパーバイズ・指導の基本	0.296	-0.084	-0.030	0.464	0.072	0.424
【第5因子】 子どもの権利に関する知識							
7-1	国連の子どもの権利条約の採択経緯から批准までの経緯	0.027	0.136	-0.033	-0.077	0.885	0.824
7-2	国連の子どもの権利条約の批准後の国連から日本への意見について	0.000	0.075	0.056	-0.047	0.874	0.827
18	国連総会採択決議「児童の代替的養護に関する指針」	0.065	0.030	-0.025	0.188	0.616	0.569
8	子どもの権利擁護に基づいた個人情報保護法	0.317	-0.137	0.130	0.153	0.394	0.540
因子間相関		I	II	III	IV	V	
		I	0.645	0.646	0.598	0.535	
		II		0.647	0.542	0.342	
		III			0.638	0.441	
		IV				0.399	
寄与率		13.036	10.921	11.279	9.684	7.036	

② 「技術1：スーパーバイザーに対しての指導」の因子構造について

固有値1以上に指定した因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った結果、6因子が抽出された。しかし、第5因子に属する項目は3項目（29、30-1、30-2）、第6因子に属する項目は2項目（23-1、23-2）と少なく、固有値も1.142、1.086であった。そのため次に因子数を4と仮定した因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った。その結果、表2-4-5の結果が得られた。

第1因子には、子どものアセスメントや聞き取り、様々な相談への対応などに関する項目が集まっており、「社会的養育を必要とする子どもへの支援」と命名した。第2因子には、要保護児童対策地域協議会や市区町村をはじめ、他機関との連携に関する項目が集まっており「機関連携の指導」と命名した。第3因子には子ども虐待に関する項目が集まっており「子ども虐待のアセスメントの指導」と命名した。第4因子には家族や関係者から情報を得る方法やケースの進行管理に関する項目が集まっており「ケースマネジメントの指導」と命名した。

表2-4-5. 「技術1：スーパーバイザーへの指導内容」の因子分析結果

項目内容	I	II	III	IV	共通性	
【第1因子】 社会的養育を必要とする子どもへの支援						
14	子どもの発達年齢に基づいた問題点の把握	0.891	-0.176	0.197	-0.216	0.603
9	社会的養育児童の自立支援	0.747	0.215	-0.138	-0.041	0.607
13	子どもの年齢にあった聞き取り	0.723	-0.308	0.073	0.145	0.512
8	子どもの移行期支援	0.713	0.247	-0.053	-0.153	0.549
29	非行（性暴力、物質依存、放火等の特別な支援が必要な事例を含む）を含めた子どもの行動の問題に関するケースマネジメント	0.586	0.175	-0.002	0.046	0.551

7	社会的養護関係者へのケースの評価・見通しの伝達と共有	0.526	0.110	0.205	0.053	0.631
16-1	様々な相談種別（育成相談、保健相談、障害相談など）への対応	0.503	0.130	0.004	0.114	0.470
6-1	社会的養護を利用する必要がある場合は、子どもへの説明と意見聴取	0.495	-0.194	0.075	0.414	0.598
12-2	子どものパーマネンシーを保障するソーシャルワーク	0.484	0.143	-0.174	0.216	0.419
6-2	子どもにあった社会的養護の種別の選択	0.467	-0.083	0.064	0.380	0.603
12-1	社会的養護の子ども及び家族のアセスメント	0.451	0.190	-0.087	0.280	0.582
11	家族機能の改善に向けたアセスメント	0.401	0.230	-0.178	0.352	0.567
【第2因子】 機関連携の指導						
21	要保護児童対策地域協議会と児童相談所との連携	-0.194	0.848	0.222	-0.129	0.660
23-1	児童福祉司指導の市区町村等への委託	0.126	0.786	-0.099	-0.217	0.451
22	関係機関とともに支援計画を立案し、共有、実行すること	-0.052	0.768	0.072	-0.044	0.570
23-2	市区町村等に委託したケースに対する連携の継続	0.065	0.725	-0.099	-0.093	0.417
16-2	16-1の相談に関する、必要に応じた市区町村による支援への移行	0.060	0.668	-0.087	0.065	0.485
28	市区町村を含めた地域の虐待対応の支援	-0.005	0.639	0.281	-0.069	0.634
24	管轄の地域資源へのアクセスの方法	0.054	0.587	-0.093	0.111	0.413
20	他機関との連携	-0.219	0.581	0.241	0.239	0.659
19	在宅支援における関係機関と連携した介入と支援計画	-0.110	0.574	0.251	0.201	0.718
10	子どもが社会的養護を利用している間、施設・里親と市区町村とともに、家族の支援を計画し、継続的マネジメントをすること	0.482	0.490	-0.212	0.000	0.544
25	関係機関等の求めに応じた技術的助言	0.141	0.489	0.224	0.070	0.664
30-2	支援・介入方法に関する関係機関への説明・意見聴取と、必要に応じた支援方法等の修正	0.148	0.323	0.166	0.299	0.668
【第3因子】 子ども虐待のアセスメントの指導						
27-2	子ども虐待の判断に関するリスクアセスメント	-0.026	-0.011	1.015	-0.087	0.872
27-1	子ども虐待の判断に関する情報収集	-0.174	-0.020	0.906	0.177	0.845
26	子ども虐待通告（相談）に対する緊急性のアセスメントと介入	-0.018	0.060	0.847	-0.002	0.765
27-3	子ども虐待の判断に関する子どもの心身のアセスメント	0.552	-0.133	0.553	-0.134	0.651
18	権限行使に関する子どもや家族に対しての説明	0.235	-0.006	0.508	0.118	0.593
27-4	子ども虐待の判断に関する家族機能のアセスメント	0.442	-0.047	0.506	0.001	0.674
27-5	子ども虐待の判断に関する専門家への相談	0.345	0.087	0.505	-0.168	0.496
17	関係機関の意見を聞いた上での児童相談所の権限行使	0.138	0.201	0.423	0.089	0.559
31	ケース検討におけるプレゼンテーション	0.051	0.211	0.303	0.232	0.492
【第4因子】 ケースマネジメントの指導						
3-1	家族から情報を得る方法	-0.050	-0.164	0.059	0.974	0.768
3-2	関連する人々から情報を得る方法	-0.101	-0.058	-0.015	0.969	0.724
4	様々な関係性（親子関係、家族関係、拡大家族関係、地域との関係など）を把握する方法	0.103	0.099	0.038	0.606	0.617
1	ケースに対する感情の処理	0.221	-0.030	-0.107	0.533	0.380
2	子どもと家族のアセスメント	0.288	-0.024	0.026	0.531	0.588
5	子どもの権利をふまえた適切な一時保護	0.244	-0.028	0.109	0.480	0.548
15	ケースの進行管理	-0.034	0.239	0.171	0.408	0.502

30-1	支援・介入方法に関する子どもと家族への説明・意見聴取と、必要に応じた支援方法等の修正	0.278	0.052	0.203	0.380	0.655
	因子間相関	I	II	III	IV	
	I		0.614	0.617	0.721	
	II			0.655	0.684	
	III				0.703	
	寄与率	15.328	14.700	14.554	15.838	

③「技術2：スーパーバイザーとしての専門技術」の因子構造について

固有値1以上に指定した因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った。その結果、表2-4-6の結果が得られた。

第1因子には、ケース検討会の進行やケースアセスメントに関する関係機関への説明と意見調整などに関する項目が集まっており、「組織内ケースマネジメントの技術」と命名した。第2因子には、スーパーバイザーの達成感が向上できるような働きかけや、スーパーバイザーのメンタルヘルスの状態の把握などの項目が集まっており、「スーパーバイズの技術」と命名した。第3因子には、スーパーバイザーにあったトレーニング計画の作成やスーパーバイズの効果判定の項目が集まっており、「スーパーバイズの計画と評価」と命名した。

表2-4-10.「技術2：スーパーバイザーとしての専門技術」の因子分析結果

項目内容	I	II	III	共通性
【第1因子】 組織内ケースマネジメントの技術				
12 ケース検討会の進行	0.977	-0.206	0.012	0.754
6 ケースのアセスメントに関する関係機関への説明と意見調整	0.765	0.109	-0.051	0.655
11 研修等の講師	0.740	-0.133	0.106	0.523
15 子ども虐待による死亡事例等の検証結果に基づく課題と提言の活用	0.691	-0.071	0.087	0.486
10-2 介入に関する所内の決定システムのあり方の分析	0.637	0.025	0.060	0.472
14 虐待を受けた子どもと虐待をする家族に対する初期対応後のリスクの判断と介入	0.601	0.265	-0.181	0.494
7 社会的養護ケースのソーシャルワークの方針と長期的な経過に関する記録の把握	0.564	0.030	0.067	0.388
10-1 児童相談所内の情報共有の状況の把握	0.458	0.328	0.005	0.511
13 子どもの心身の状態についての評価	0.390	0.270	-0.130	0.280
8 包括的な里親支援の計画	0.320	0.220	0.126	0.329
【第2因子】 スーパーバイズの技術				
5-1 スーパーバイザーの達成感が向上できるような働きかけ	-0.051	0.922	-0.120	0.692
3 スーパーバイザーのメンタルヘルスの状態の把握	-0.126	0.788	0.139	0.633
5-2 スーパーバイザーが専門性に対する誇りと意欲を持てるような働きかけ	0.077	0.718	-0.003	0.588
4 スーパーバイザーのストレスに応じたコーピング（対処法）のサポート	-0.050	0.718	0.156	0.611
9 児童相談所内のチームマネジメント	0.387	0.439	0.030	0.583
【第3因子】 スーパーバイズの計画と評価				
1 スーパーバイザーに合ったトレーニング計画の作成	0.047	-0.048	0.991	0.981
2 スーパーバイズの効果判定	0.032	0.257	0.622	0.663

因子間相関	I	II	III
I	1.000	0.628	0.544
II	0.628	1.000	0.553
III	0.544	0.553	1.000
寄与率	6.604	5.936	4.241

④「態度」の因子行動について

固有値1以上に指定した因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った結果、1因子構造であることが確認された（表2-4-7）。

表2-4-7. 「態度」の主成分分析結果

項目内容	I	共通性
1 子どもの権利を守ることを貫く姿勢がある	0.815	0.665
5 スーパーバイザーが1～4の態度を身につけることを支援する姿勢がある	0.814	0.662
2 子どもの尊厳を尊重できる	0.803	0.644
3 児童福祉司が遵守すべき倫理に基づいて行動できる	0.789	0.622
7 信頼関係に基づくスーパーバイズができるよう内省に努めている	0.707	0.500
6 職員の主体性や見解を尊重しどの職員に対してもコミュニケーションをとろうとする姿勢がある	0.692	0.480
4 親・家族・関係機関を尊重するコミュニケーションを維持できる	0.615	0.378
	寄与率	56.454

2) 「到達度」の事前－事後データの比較

1) の因子分析結果をもとに、下位変数を生成し、事前－事後で得点に差があったかを検証するため、対応のある2群のt検定を行った（表2-4-8）。

表2-4-8 月分. 「到達度」の事前－事後比較結果

			平均値	標準偏差	t 値	有意確率 (両側)
技術 I	法制度	Pre	3.084	0.693		
		Post	3.865	0.569	-18.755	0.000
	子ども虐待	Pre	2.951	0.720		
		Post	3.654	0.609	-17.033	0.000
	アセスメントと支援計画	Pre	2.889	0.785		
		Post	3.633	0.615	-16.209	0.000
	スーパーバイズ(の方法)	Pre	2.871	0.759		
		Post	3.782	0.491	-17.229	0.000
	子どもの権利	Pre	1.815	0.727		
		Post	2.724	0.841	-16.702	0.000

技術 I	子どもへの支援	Pre	3.086	0.685		
		Post	3.674	0.558	-15.577	0.000
	機関連携	Pre	3.189	0.661		
		Post	3.680	0.595	-12.295	0.000
	子ども虐待のアセスメント	Pre	3.462	0.739		
		Post	3.978	0.554	-12.292	0.000
ケースマネジメント	Pre	3.434	0.664			
	Post	3.960	0.523	-13.856	0.000	
技術 II	組織マネジメント	Pre	2.994	0.736		
		Post	3.578	0.594	-14.182	0.000
	スーパーバイズ	Pre	2.732	0.787		
		Post	3.557	0.633	-14.918	0.000
	計画・評価	Pre	2.003	0.859		
		Post	2.856	0.790	-13.139	0.000
態度	態度	Pre	3.870	0.571		
		Post	4.171	0.479	-8.697	0.000

① 「知識」の事前－事後データの得点差

「知識」について、事前－事後の得点差を検証した結果を図 2-4-3 に示す。t 検定の結果、法制度 ($t=18.76$ 、 $p<0.01$)、子ども虐待 ($t=17.03$ 、 $p<0.01$)、アセスメントと支援方針 ($t=16.21$ 、 $p<0.01$)、スーパーバイズ (の方法) ($t=17.23$ 、 $p<0.01$)、子どもの権利 ($t=16.70$ 、 $p<0.01$) の全ての下位因子において有意な差がみられた。

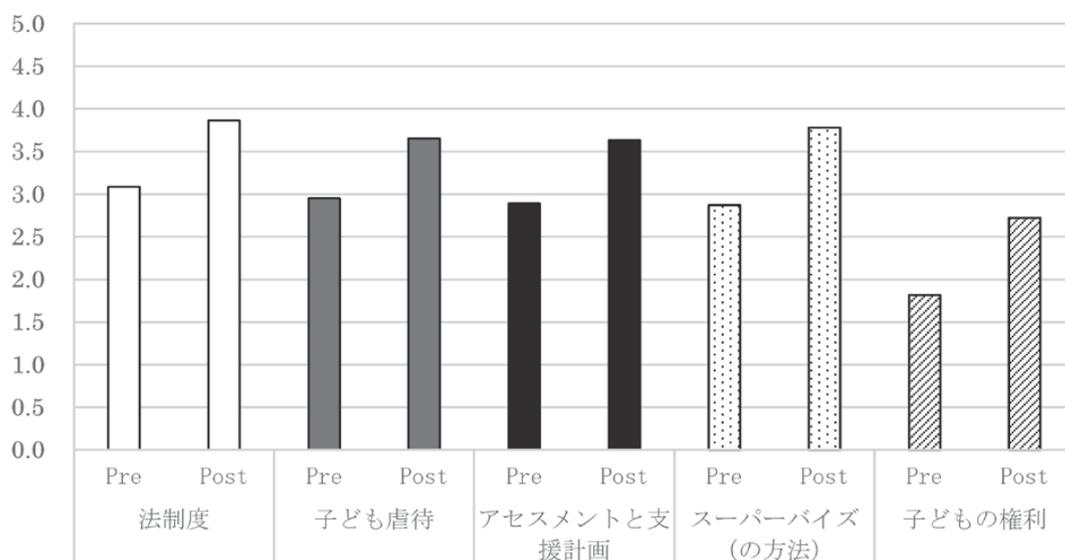


図 2-4-3. 「知識」の事前－事後の得点差結果図

② 「技術 I」の事前－事後データの得点差

「技術 I」について、事前－事後の得点差を検証した結果を図 2-4-4 に示す。t 検定の結果、(ソーシャ

ルワークの) 基本プロセス ($t=15.58$, $p<0.01$)、機関連携 ($t=12.30$, $p<0.01$)、子ども虐待のアセスメント ($t=12.29$, $p<0.01$)、ケースマネジメント ($t=13.86$, $p<0.01$) の全ての下位因子において有意な差がみられた。

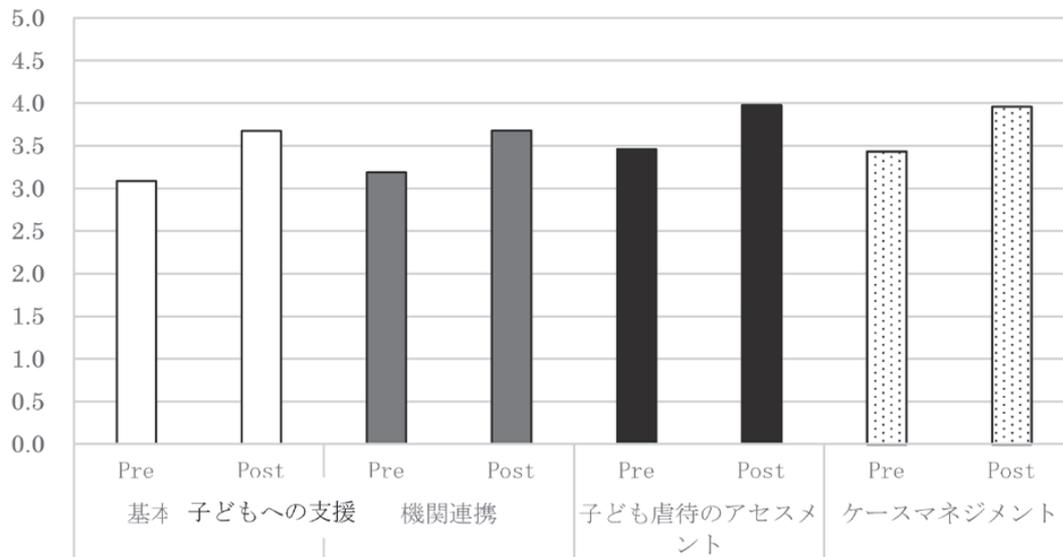


図 2-4-4. 「技術 I」の事前－事後の得点差結果図

③ 「技術 II」の事前－事後データの得点差

「技術 II」について、事前－事後の得点差を検証した結果を図 2-4-5 に示す。t 検定の結果、組織マネジメント ($t=14.18$, $p<0.01$)、スーパーバイズ ($t=14.92$, $p<0.01$)、計画・評価 ($t=13.14$, $p<0.01$) の全ての下位因子において有意な差がみられた。

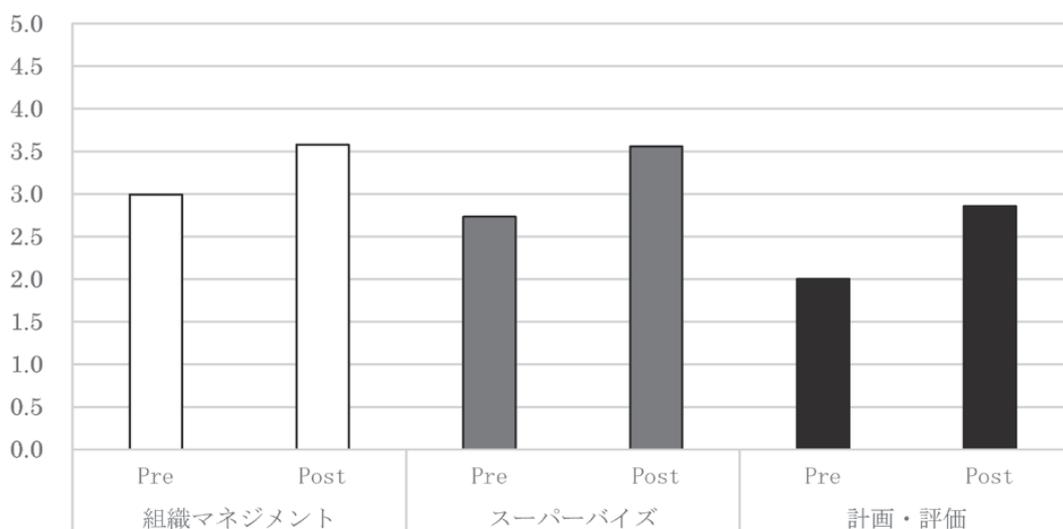


図 2-4-5. 「技術 II」の事前－事後の得点差結果図

④ 「態度」の事前－事後データの得点差

「態度」について、事前－事後の得点差を検証した結果を図 2-4-6 に示す。 t 検定の結果、態度 ($t=8.70$ 、 $p<0.01$) においても有意な差がみられた。

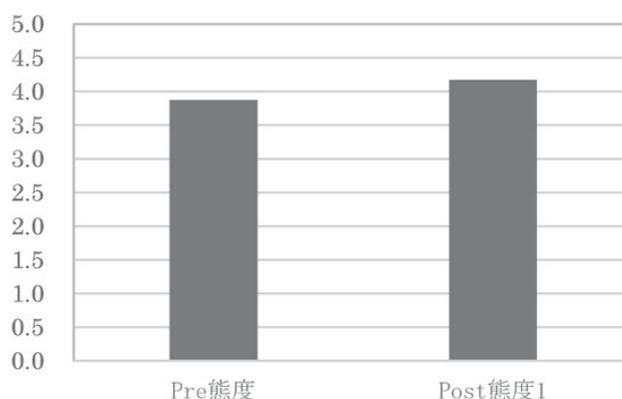


図 2-4-6. 「態度」の事前－事後の得点差結果図

3) 「困難度」の事前－事後データの得点差

「困難度」の質問項目について、固有値 1 以上に指定した因子分析 (最尤法、プロマックス回転) を行った結果、1 因子であることが示された。

「困難度」の 5 項目について、事前－事後の得点に差があったかを検証するため、対応のある 2 群の t 検定を行った。その結果、「困難感 1:SV 体制 ($t=2.10$ 、 $p<.05$)」、「困難感 2:自身の特性 ($t=4.56$ 、 $p<.001$)」、「困難感 5:機関連携 ($t=2.09$ 、 $p<.05$)」となり、事前事後で統計的に有意な差があることが示された (表 2-4-9、図 2-4-7)。

表 2-4-9. 「困難度」の事前－事後比較結果

		平均値	標準偏差	t 値	有意確率
SV 体制	事前	1.718	1.006	-2.095	0.038
	事後	1.913	1.056		
自身の特性	事前	2.034	1.008	-4.563	0.000
	事後	2.364	0.983		
バイジューの特性	事前	2.391	0.972	-1.468	0.144
	事後	2.526	1.009		
ケースの特性	事前	2.310	1.029	-1.037	0.301
	事後	2.405	1.072		
機関連携	事前	2.322	0.985	-2.087	0.038
	事後	2.520	1.098		

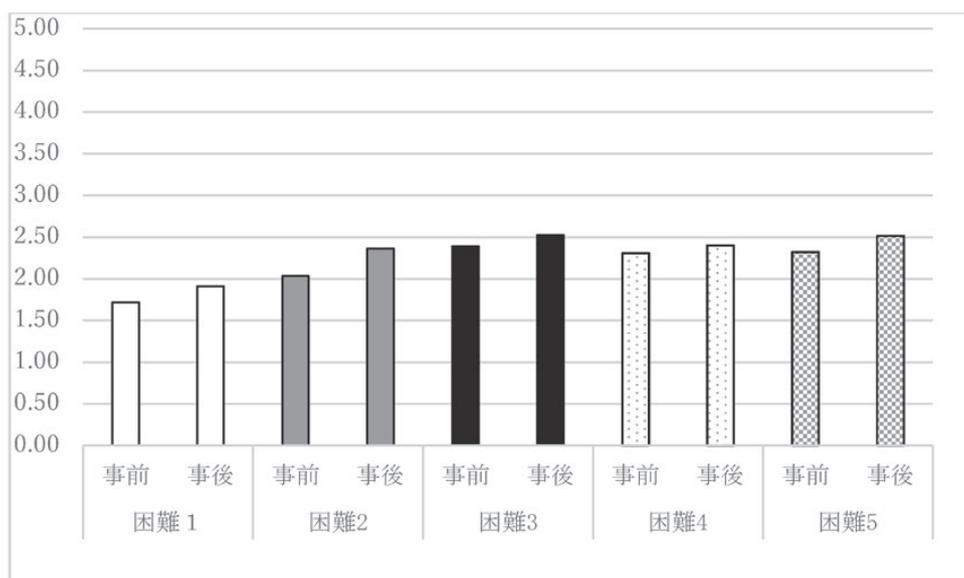


図 2-4-7. 「困難度」の事前－事後比較結果

4) 「困難度」の事前－事後データの得点差

研修修了後レポートとして、「スーパーバイザーとしての変化・成長」「スーパーバイザーを果たす上での課題」「児童福祉司スーパーバイザーとして、何ができるようになることを目指し、まず何に取り組むか」についての自由記述について、どのような内容のまとまりがあるか把握するため、テキスト分析ソフト KHcoder を使用して、共起ネットワークを作成したところ以下の結果が得られた。

①スーパーバイザーとしての変化・成長

スーパーバイザーとしての変化・成長を尋ねたところ、「事例」「スーパーバイザー」「必要」「対応」「スーパービジョン」「スーパーバイザー」等のターム・ネットワーク（以下、T ネット）が中心として示された（図 2-4-8）。これは「事例を通してのスーパーバイズの必要性への認識」として解釈でき、参加者の多くがこの点について自身の変化と成長を感じていたことが示された。また、「法律」「制度」「理解」「考える」等の T ネットは「法制度の理解」として、「進行」「管理」「機能」「指導」「力」「職場」「会議」「方法」の T ネットは「ケースの進行管理や会議等の職場内機能の指導の力や方法」として、さらに「児童福祉司」「助言」「適切」等の T ネットは「児童福祉司」の適切な助言」として解釈でき、これらの変化、成長も示された。

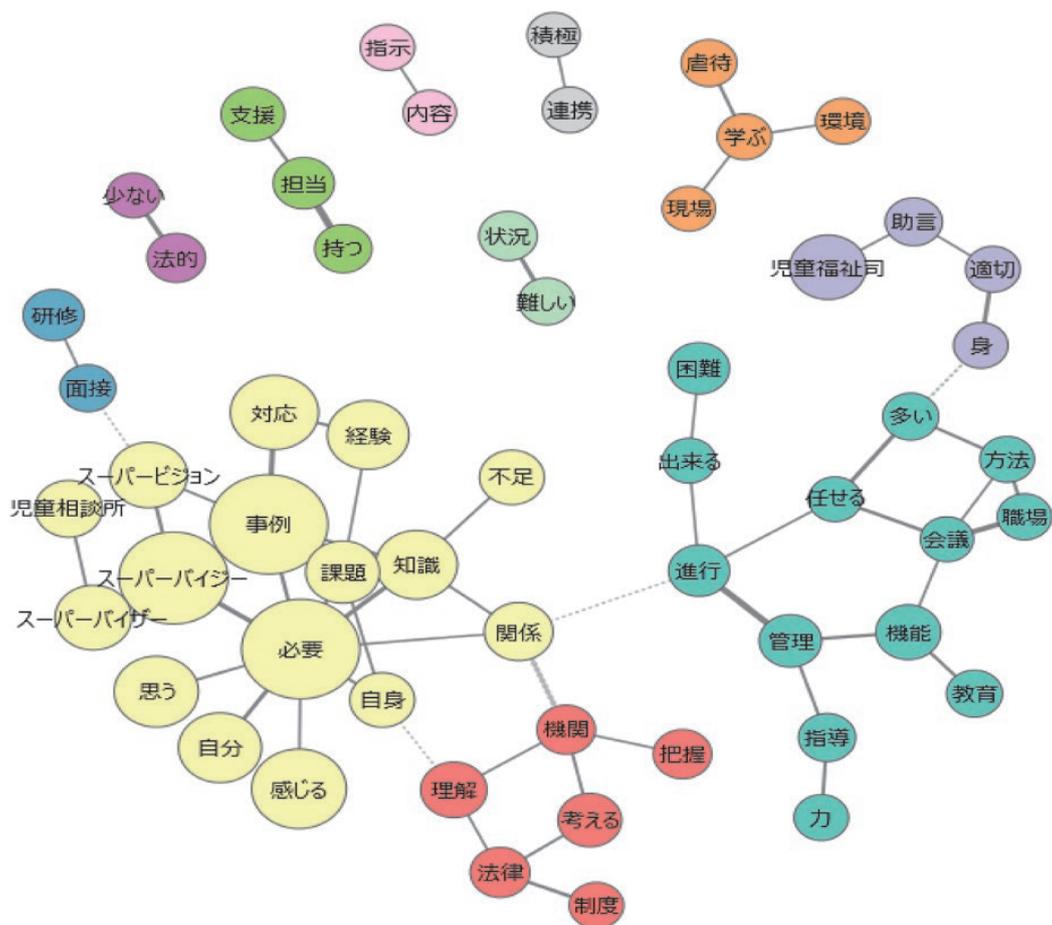


図 2-4-8. 「前期研修開始時と現在を比較して、児童福祉司スーパーバイザーとして変化成長」結果図

②スーパーバイザーを果たす上での課題

スーパーバイザーを果たす上での課題の自由記述の共起ネットワークを作成したところ、「児童福祉司」「対応」「スーパーバイザー」「研修」「事例」「スーパーバイザー」「助言」「業務」「知識」「必要」等で構成された大きなTネットがあり、これに関連して、「進行」「管理」「機能」「指導」「行う」「意識」「役割」等のTネットと「子ども」「権利」「考える」等のTネット、および「虐待」「アセスメント」「情報」「社会」等のTネット、さらに「職員」「自身」「経験」「自信」等のTネットが抽出された(図2-4-9)。以上は「スーパーバイザーとして、事例に対する対応・助言を行うためのより高い知識と技術の必要性」「スーパーバイザーとして進行管理を指導する役割意識」「子どもの権利を考えること」「スーパーバイザーを行うための虐待ケースのアセスメント力」、そして「自分自身が経験を積み自信をもつこと」と解釈され、これらが参加者の課題として提示されたということである。

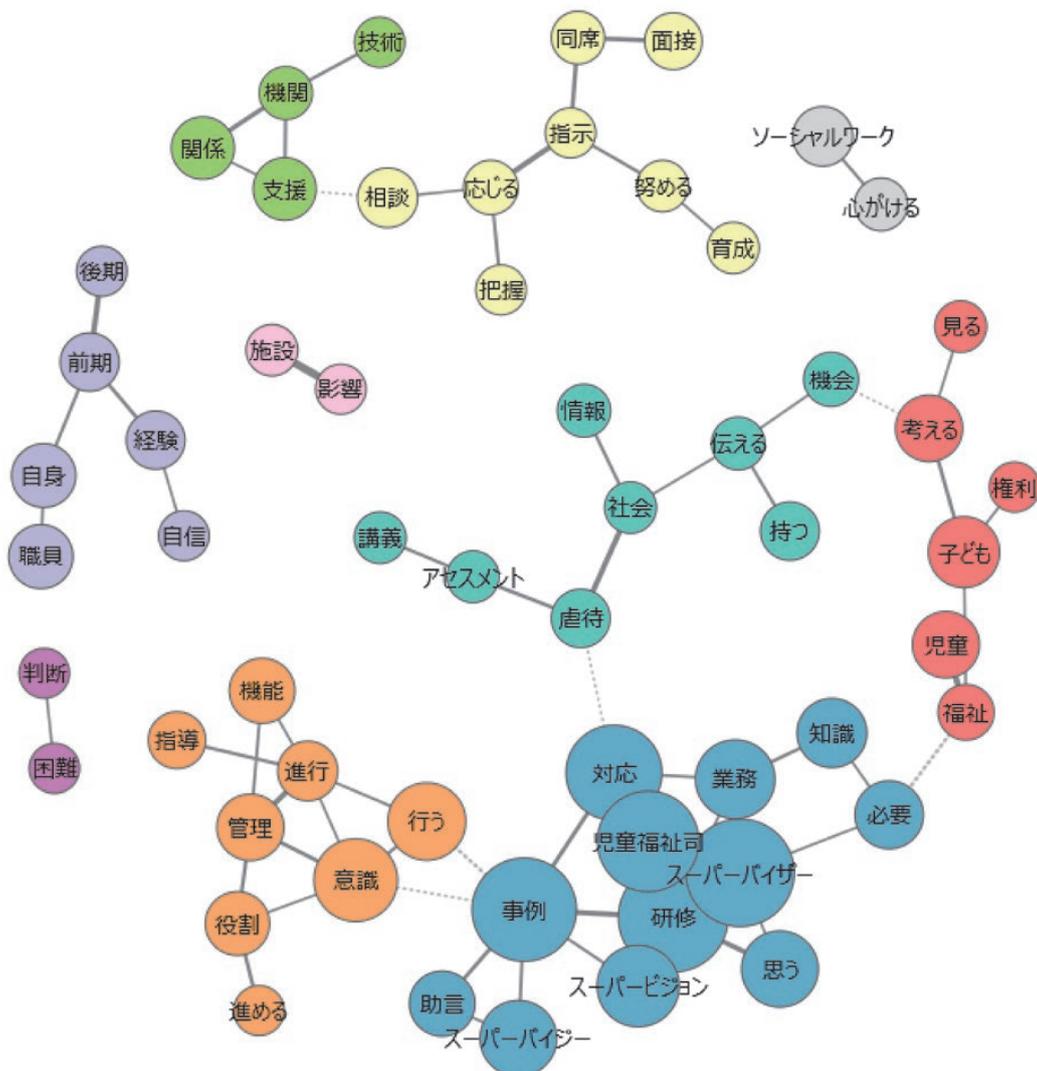


図 2-4-9. 「児童福祉司スーパーバイザーの役割を果たす上での課題」結果図

③児童福祉司スーパーバイザーとして、何ができるようになることを目指し、まず何に取り組むか

何ができるようになることを目指し、何をするかについての自由記述について、共起ネットワークを作成したところ、「事例」「スーパーバイザー」「児童福祉司」「対応」「相談」「ソーシャルワーク」「助言」等の大きなTネットがあり、「進行」「管理」等のTネット、「会議」「アセスメント」等のTネット、「スーパービジョン」「面接」等のTネットがこれに関連している（図2-4-10）。つまり児童福祉司であるスーパーバイザーのソーシャルワークに助言できるようにすることが大きな目標であり、まずスーパービジョンの面接等を積極的に実施すること、さらにスーパーバイズのためには進行管理の力やアセスメントの力の向上を目指していくことと集約されよう。

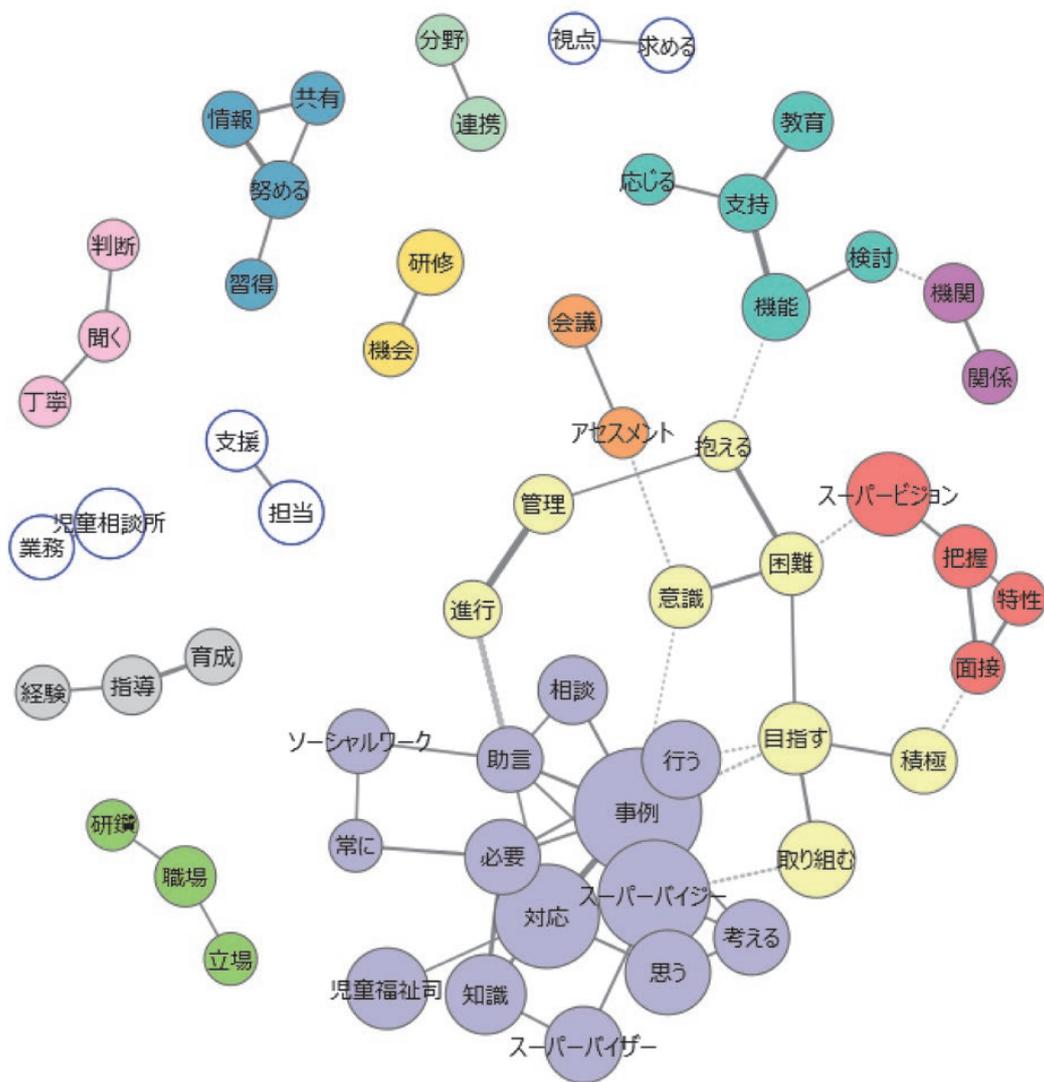


図 2-4-10. 「児童福祉司スーパーバイザーとして、何ができるようになることを目指し、まず何に取り組むか」結果図

(3) プロセス評価

1) 参加者の研修への評価 (研修後アンケート)

前期研修、後期研修ともに各講義・演習において、新たな知識の獲得「知識」、新たな気付き・理解「気付き」、意欲の向上「意欲」、満足度について、「高い」～「低い」の5件法で尋ねた。

①前期研修

前期研修において、全科目の平均得点は「知識」で3.99 (SD0.81)、「気付き」で4.09 (SD0.78)、「意欲」で4.02 (SD0.78)、「満足度」は4.03 (SD0.80)であった。各講義・演習の平均得点とSDを表2-4-10に、分布を図2-4-11に示す。

表2-4-10. 研修後アンケート結果 (前期)

項目	平均	SD
講義1	知識	3.44 0.94
	気付き	3.41 0.97
	意欲	3.35 0.94
	満足度	3.28 1.00
演習1	知識	4.19 0.81
	気付き	4.24 0.78
	意欲	4.20 0.81
	満足度	4.15 0.84
演習2	知識	3.95 0.84
	気付き	4.09 0.77
	意欲	4.19 0.75
	満足度	4.18 0.73
演習3	知識	4.07 0.93
	気付き	4.24 0.92
	意欲	4.10 0.90
	満足度	4.11 0.90
演習4	知識	3.88 0.74
	気付き	4.10 0.72
	意欲	4.02 0.71
	満足度	4.06 0.71
演習5	知識	4.45 0.61
	気付き	4.40 0.64
	意欲	4.24 0.72
	満足度	4.33 0.70
演習6	知識	3.68 0.82
	気付き	3.85 0.82
	意欲	3.80 0.78
	満足度	3.75 0.90
講義2	知識	4.16 0.76
	気付き	4.23 0.66
	意欲	4.05 0.68
	満足度	4.10 0.67
演習7	知識	4.02 0.80
	気付き	4.23 0.71
	意欲	4.18 0.74
	満足度	4.21 0.76

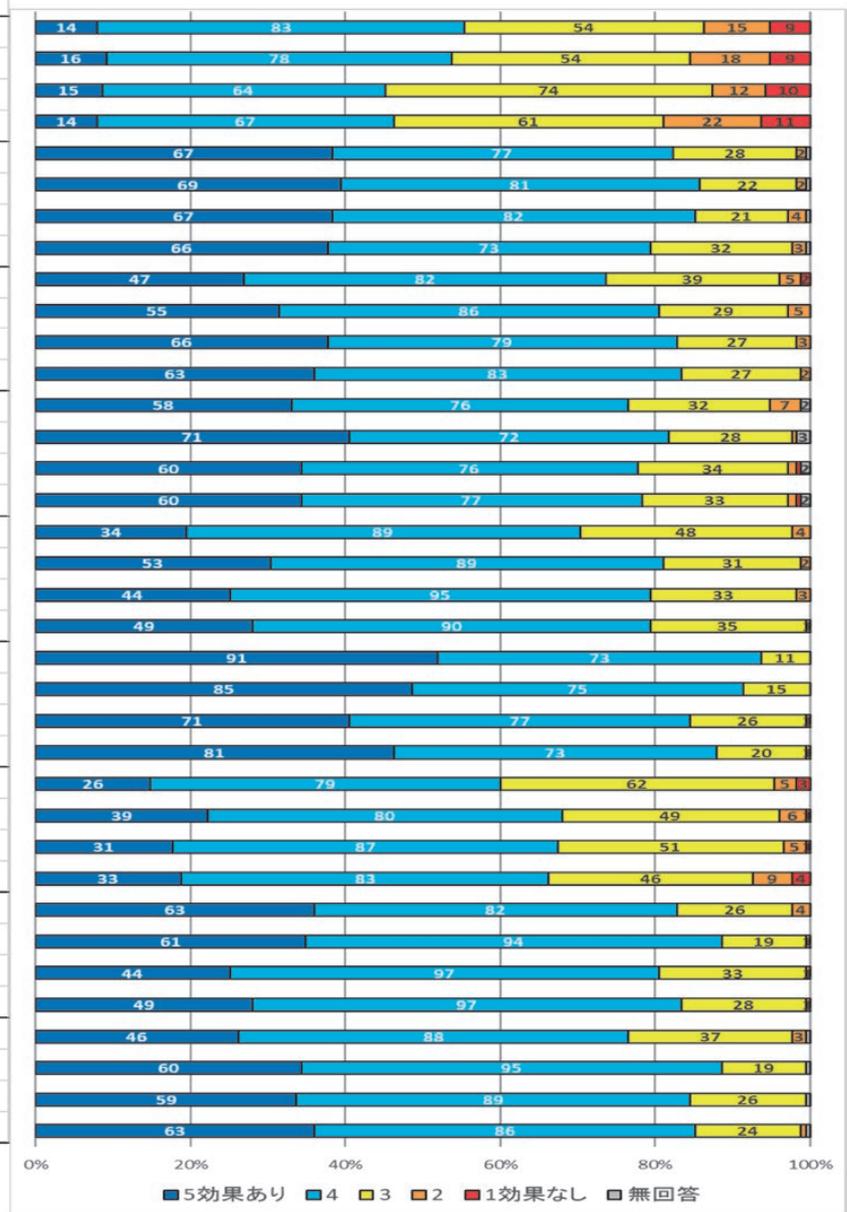


図2-4-11. 研修後アンケート結果 (前期)

②後期研修

後期研修において、全科目の平均得点は「知識」で4.08 (SD0.73)、「気付き」で4.18 (SD0.73)、「意欲」で4.04 (SD0.75)、「満足度」は4.06 (SD0.76)であった。各講義・演習の平均得点とSDを表2-4-11に、分布を図2-4-12に示す。

表2-4-11. 研修後アンケート結果（後期）

項目	平均	SD
講義1	知識	4.32 0.72
	気付き	4.30 0.67
	意欲	4.17 0.70
	満足度	4.19 0.76
演習1	知識	3.92 0.76
	気付き	4.02 0.74
	意欲	3.92 0.75
	満足度	3.91 0.74
演習2	知識	4.68 0.55
	気付き	4.55 0.57
	意欲	4.40 0.67
	満足度	4.59 0.56
演習3	知識	4.12 0.74
	気付き	4.38 0.71
	意欲	4.17 0.72
	満足度	4.17 0.76
演習4	知識	4.18 0.68
	気付き	4.33 0.70
	意欲	4.14 0.69
	満足度	4.19 0.76
演習5	知識	3.95 0.78
	気付き	3.85 0.79
	意欲	3.74 0.84
	満足度	3.67 0.83
演習6	知識	3.82 0.77
	気付き	4.17 0.74
	意欲	4.13 0.73
	満足度	4.11 0.75
講義2	知識	4.04 0.79
	気付き	3.87 0.83
	意欲	3.61 0.84
	満足度	3.71 0.86
演習7	知識	3.72 0.80
	気付き	4.12 0.79
	意欲	4.04 0.81
	満足度	4.04 0.82

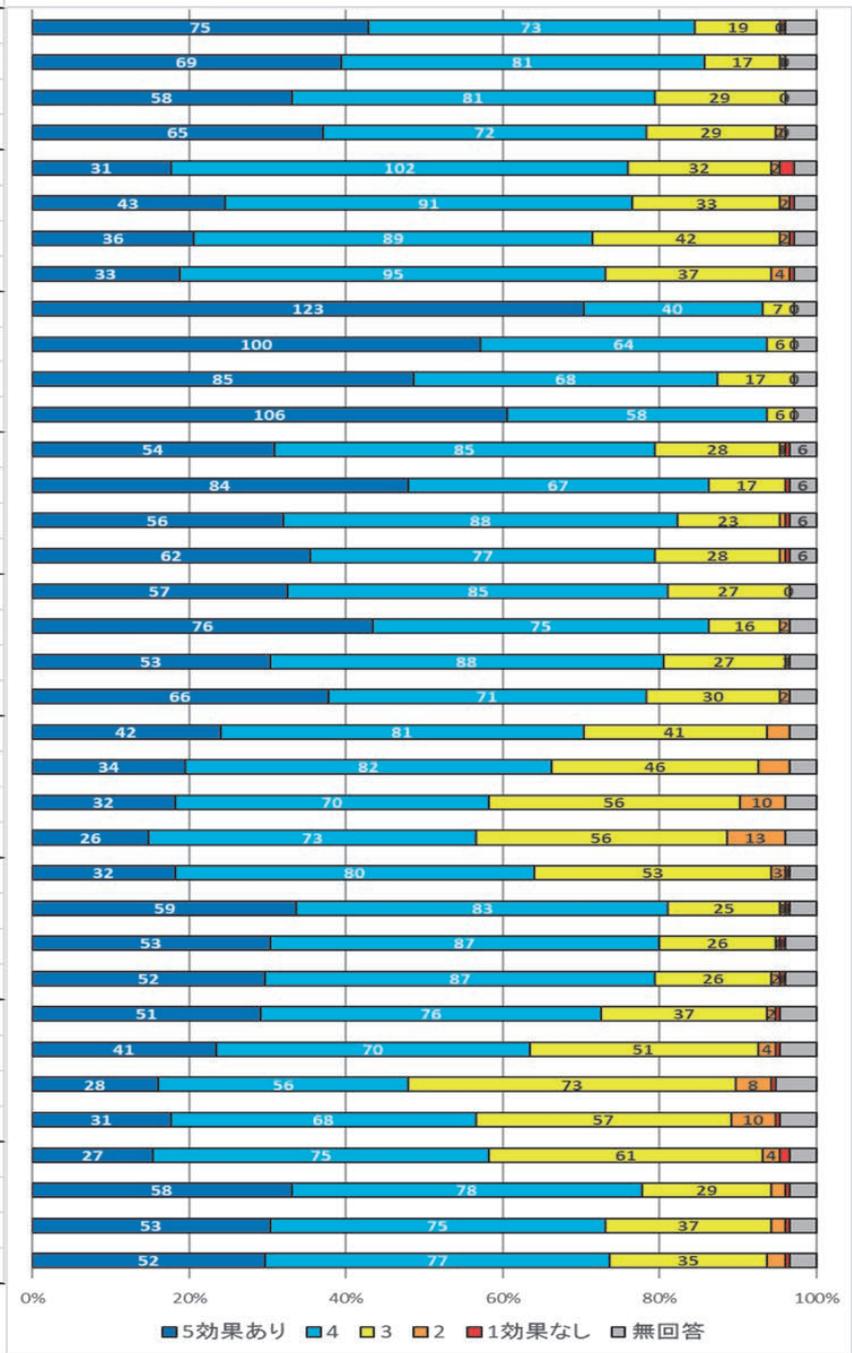


図2-4-12. 研修後アンケート結果（後期）

2) 振り返りシート

前期研修、後期研修において、各科目について「学んだことや気づいたこと」について自由記述を求めた。これらの自由記述について、どのような内容のまとまりがあるか把握するため、テキスト分析ソフト KHcoder を使用して、共起ネットワークを作成した。

①前期研修

i 講義1 子どもの権利擁護と児童家庭福祉の現状・課題

「養護」を中心に「社会」、「家庭養護」、「家庭」等のタームがひとかたまり（ターム・ネットワーク、以下 T ネット）となって示された。また、「児童相談所」を中心に、「支援」、「地域」、「システム」が関連して記述された（図 2-4-13）。講義の中心的内容は社会的養護に関するもので、研修タイトルにある「子どもの権利」についての総括的な学びに関しては、共起ネットワークの結果からは乏しかったことが推察される。

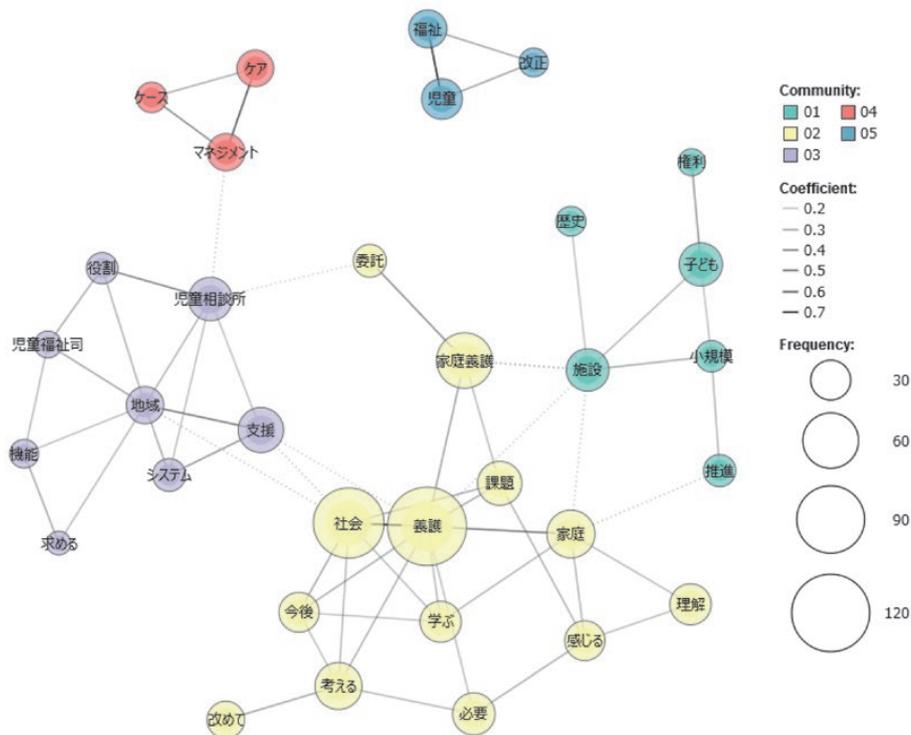


図 2-4-13. 講義1 子どもの権利擁護と児童家庭福祉の現状・課題、結果図

iv 演習3 子ども家庭支援のためのケースマネジメント

「マネジメント」を中心に、「アセスメント」「ケース」が関連して大きな T ネットとしてあり、周辺に「児童相談所」「施設」「家族」「情報」「ソーシャルワーク」といった機関連携の T ネットと「スーパーバイザー」「児童福祉司」「チーム」「対応」といった職場内連携の T ネットがあった（図 2-4-16）。研修では、講義と模擬事例の検討を通して、スーパーバイザーとして、ケースのアセスメントを含むケースマネジメントと、チームマネジメントの両面を学ぶ演習となっており、それらが反映された結果と考えられる。

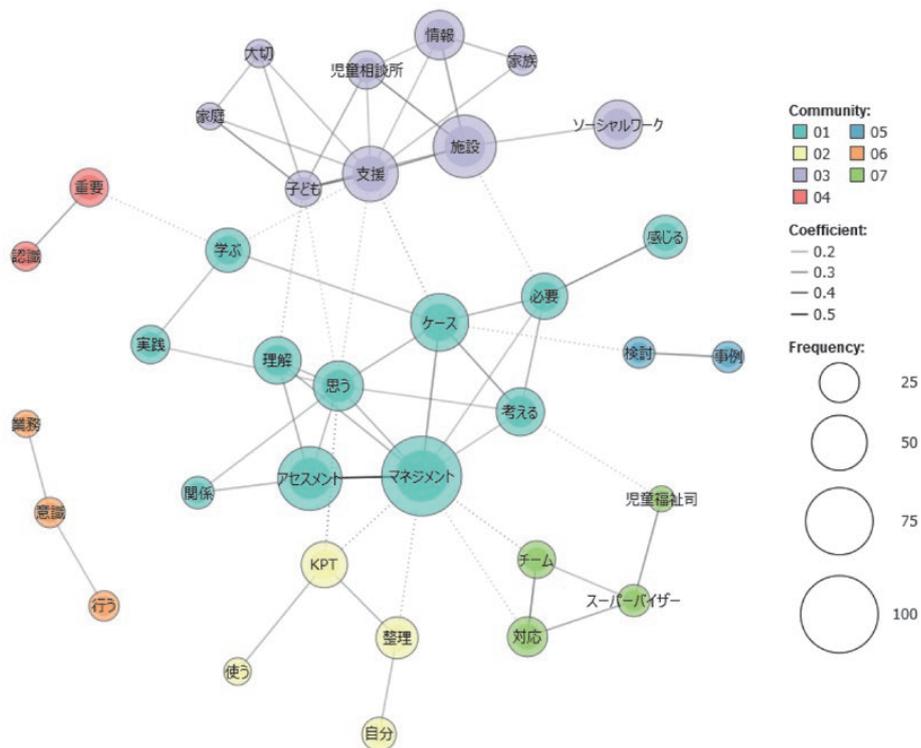


図 2-4-16. 演習3 「子ども家庭支援のためのケースマネジメント」結果図

vi 演習5 子ども虐待対応2－死亡事例の検証

「死亡事例」を中心に「検証」「学ぶ」が関連してTネットとして示された。その他、各ネットワークは小さいが、独立したTネットが多く抽出された（図2-4-18）。死亡事例の検証を中心に、多くの視点を学んでいることが分かる。死亡事例の検証報告を題材に、多角的な視点から課題が提示されグループで検討すると言った演習であったことが結果に反映している幅広い視点の学びが得られたことを反映した結果であると推察される。

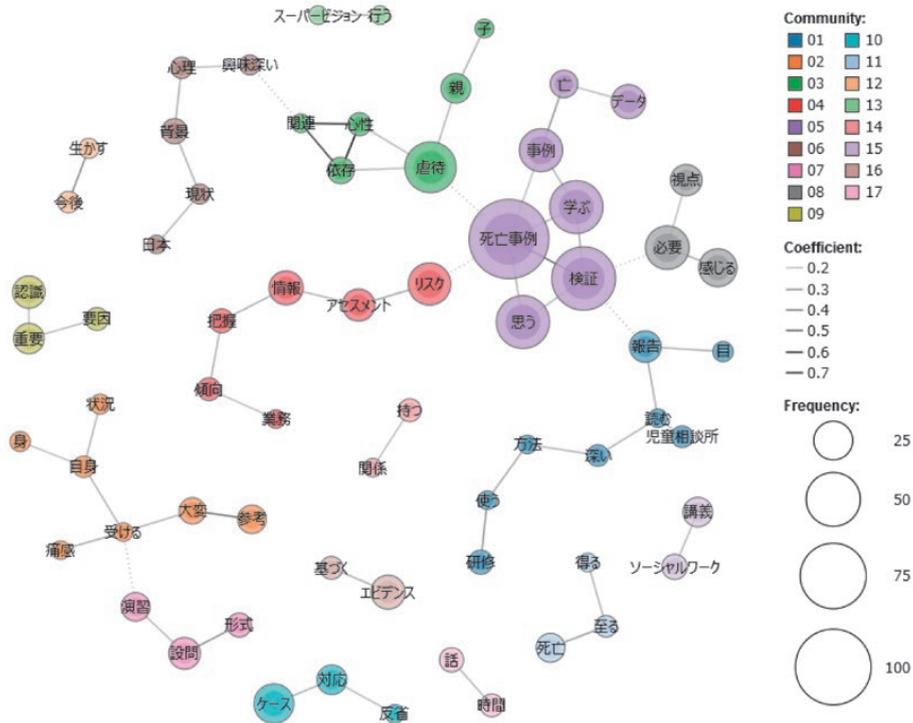


図2-4-18. 「演習5 子ども虐待対応2－死亡事例の検証」結果図

vii 演習6 非行事例の検討（事例検討）

「事例」「ケース」を中心に「感じる」「検討」で構成された大きなTネットと、「非行」「支援」「対応」等が関連したもう一つの大きなTネットが示され、そこに「問題」「行動」「プログラム」等のTネット、「性加害事例」「児童自立支援施設」「スモール」「ステップ」等のTネットが示された（図2-4-19）。このプログラムは参加者から提出された事例を検討するものであった。事例検討を通して、非行の背景には児童虐待もあり、子どもや家族をどう理解し、どう支援していくか等、非行事例のアセスメントを中心とした学びができたことを反映したと思われる。

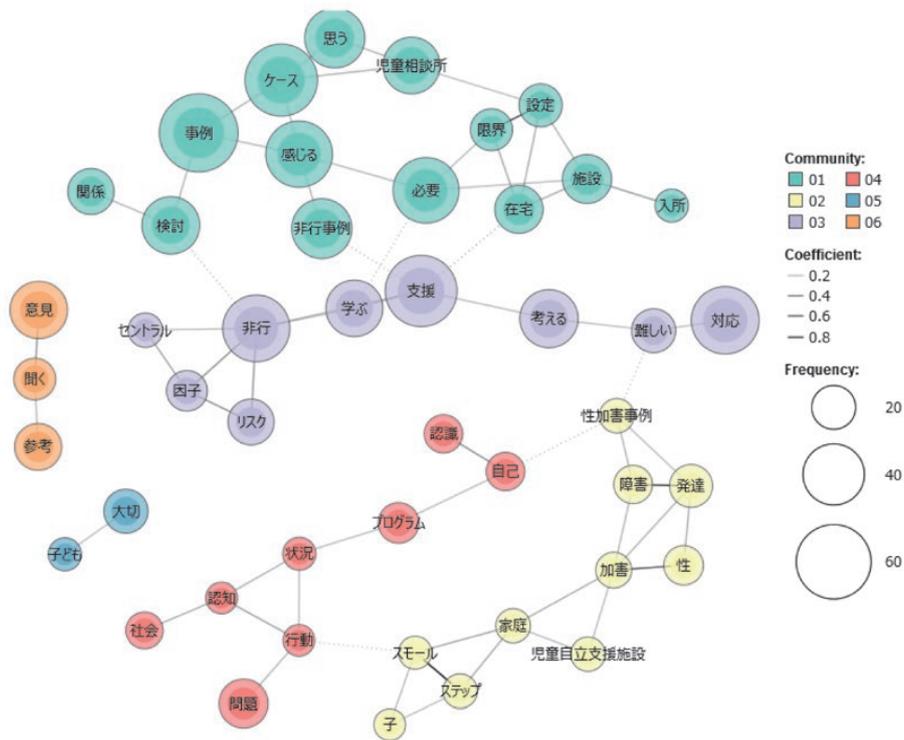


図 2-4-19. 「演習6 非行事例の検討（事例検討）」結果図

ix 演習7 スーパービジョンの基本1

「スーパービジョン」を中心に、「児童相談所」「業務」「自分」「思う」等が関連して中心的な T ネットを構成していた。さらに「ケース」「進行」「管理」等の T ネット、等が抽出された（図 2-4-21）。この演習は講義2に続いて実施され、他の参加者がどのようなスーパービジョンを行っているかグループ内で検討したものである。児童相談所におけるスーパービジョンの実態について他者・他自治体と意見交換する機会は少ないため、自分のスーパーバイズを振り返る時間となり、スーパーバイズのあり方を改めて整理し、検討できたことが記述として現れたと推測される。

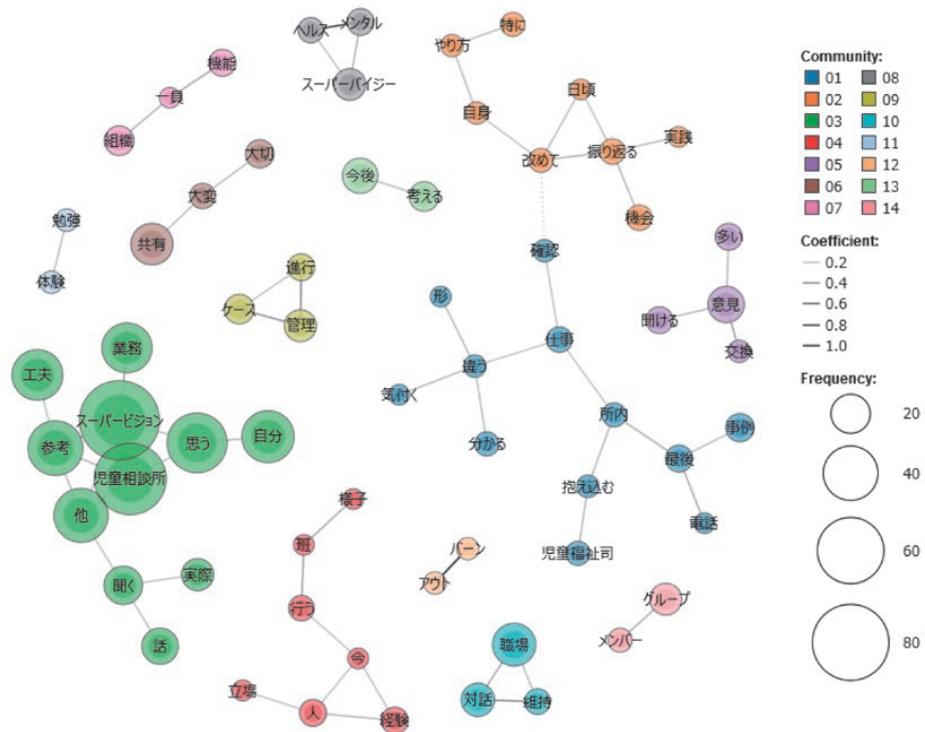


図 2-4-21.「演習7 スーパービジョンの基本1」結果図

②後期研修

i 演習1 子ども虐待対応3－性的虐待への対応

「対応」「性的虐待」を中心に、「必要」「思う」「感じる」等のTネットが中心にあり、「児童相談所」「連携」「警察」等からなるTネットがそこにつながっていた（図2-4-22）。性的虐待には、警察を中心に多機関連携しながら対応することの重要性を参加者が認識したことがうかがえる。

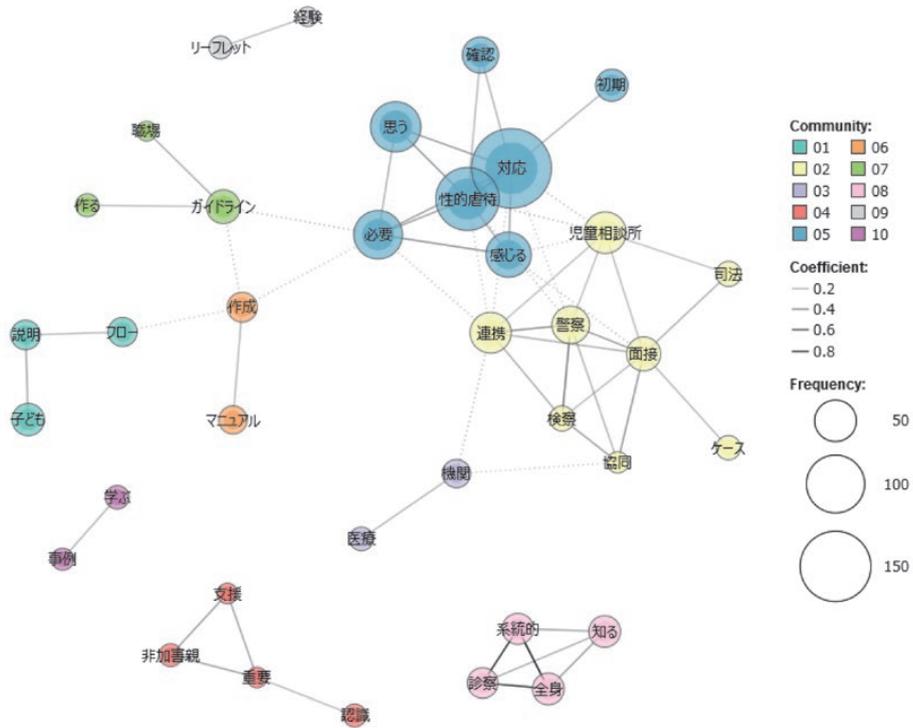


図 2-4-22. 「演習1 子ども虐待対応3－性的虐待への対応」結果図

ii 演習2 行政権限の行使と司法手続き

「法的」「対応」を中心に、「事例」「参考」「児童相談所」「弁護士」「必要」が関連付けて中心的ネットワークが抽出された。また、「法律」「ソーシャルワーク」等のTネット、「一時保護」「同意」「特別」「養子」等のTネット等が抽出された（図 2-4-23）。本演習は、参加者が実際に法的に困った事例を質問形式で持ち寄り、講師が法的視点から解説していくという形式であった。児童相談所の扱う法的対応の様々な場面での適切な対応についての学びを得たことが結果に反映されていると推察される。

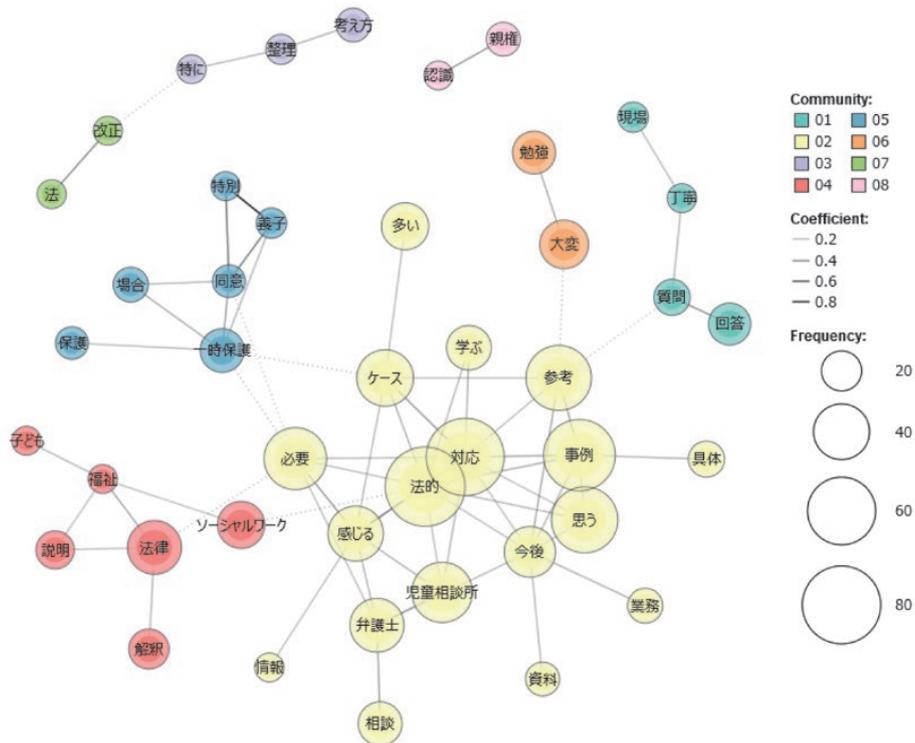


図 2-4-23. 「演習2 行政権限の行使と司法手続き結果図」

iv 演習4 社会的養護における自立支援

「子ども」を中心に「施設」「支援」が関連付けられた中心的Tネットが抽出された。そこに「社会」「養護」「事例」等の社会的養護のTネット、「分離」「不安」等のTネット、「問題」「行動」等のTネット、「児童相談所」「職員」のTネット等が関連して抽出された（図2-4-25）。本演習は、施設入所している子どもの模擬事例をもとに、アセスメントを行ったもので、社会的養護にまつわる様々な課題やそれへの対応について認識を深めたことが、共起ネットワークに反映されたと言えよう。

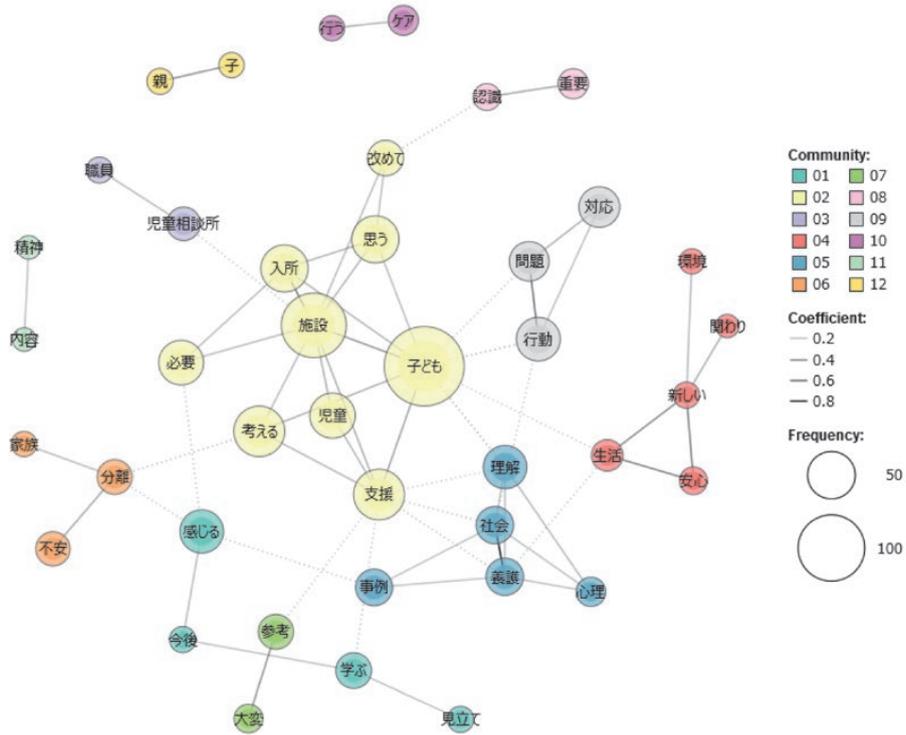


図2-4-25. 「演習4 社会的養護における自立支援」結果図

vii 講義1 子どもの発達と児童虐待の影響、子どもの諸問題

「子ども」「理解」を中心に、「アタッチメント」「トラウマ」「発達」「虐待」等が関連付けて中心的なTネットが抽出された。これに「基本」「成長」「改めて」「確認」等のTネットや「親子」「関係」「分離」等のTネットがつながっていた（図2-4-29）。講義では、虐待を受けた子どもを理解する上で、一般的な発達やアタッチメント形成、トラウマの影響を押さえることが話され、参加者は発達の基本と虐待の影響について学んだことが示されたと言えよう。

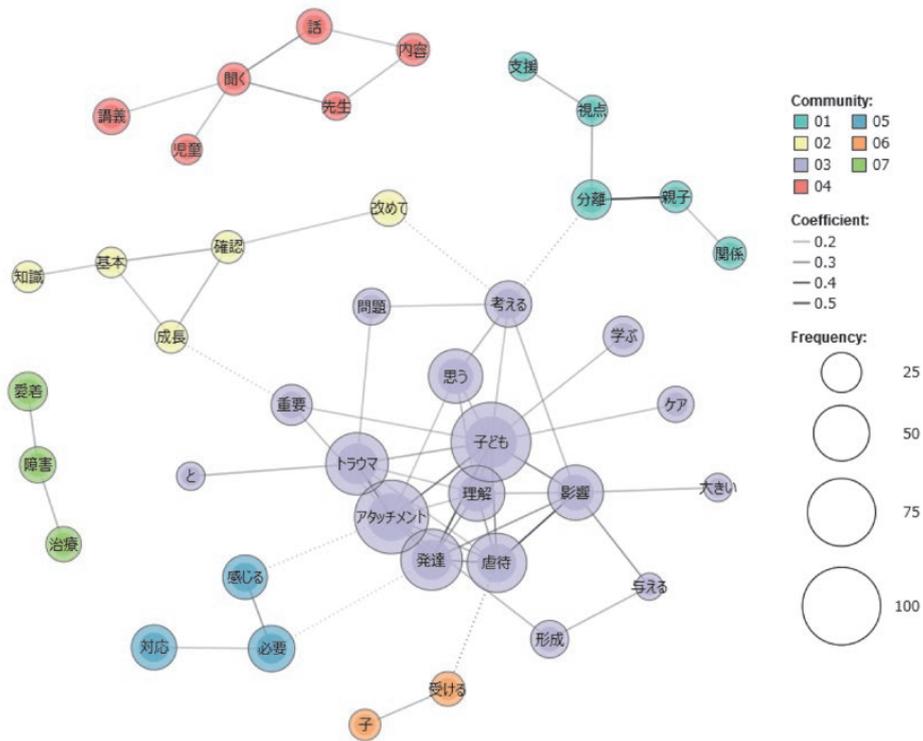


図 2-4-29. 「講義1 子ども発達と児童虐待の影響、子どもの諸問題」結果図

viii 講義2 ソーシャルワークとケースマネジメント

「ソーシャルワーク」を中心に「マネジメント」「ケース」が関連付けられたTネットが中心抽出され、これに「家庭」「養護」「今後」「不安」等のTネットがつながり、さらに「社会」「ビジョン」がつながっていることが分かった（図2-4-30）。その他、各ネットワークは小さいが多数抽出された。社会的養護ビジョンを受けて、今後のソーシャルワークのあり方についての総括的内容であったことが記述に反映されたと考えられる。

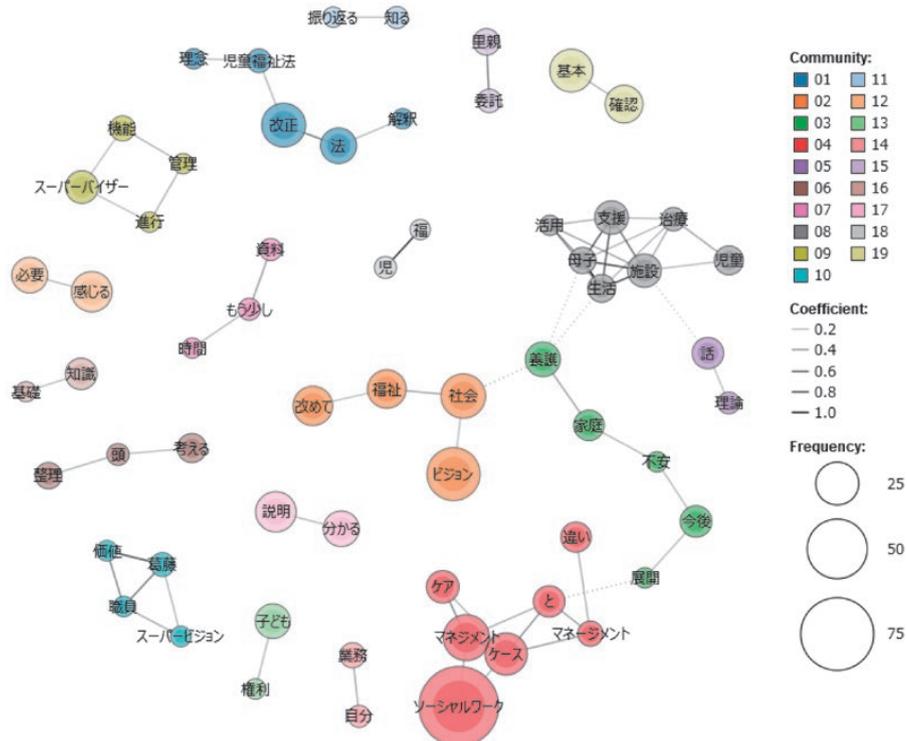


図 2-4-30. 講義2 ソーシャルワークとケースマネジメント結果図

5. 考察

(1) アウトカム評価

1) 到達度評価項目による評価

①因子分析の結果と到達目標の内容妥当性

到達度の評価項目を因子分析した結果、「知識」（計 41 項目）に関しては、「法制度に関する知識」「子ども虐待に関する知識」「アセスメントと支援方針に関する知識」「スーパーバイズ（の方法）に関する知識」「子どもの権利に関する知識」の 5 因子構造であることが示された。児童相談所の業務を踏まえた場合に理解できる 5 領域であり、到達度評価項目の内容妥当性を支持していると言えよう。

スーパーバイザーとしてバイザーに指導を行うためには、当然指導すべき技術を備えている必要がある。それらが「スーパーバイザーへの指導内容」の項目（計 40 項目）である。これらは、「社会的養育を必要とする子どもへの支援」「機関連携の指導」「子ども虐待のアセスメントの指導」「ケースマネジメントの指導」の 4 因子構造であることが示された。これも児童福祉司を指導する上での重要領域が因子として抽出されており、到達度評価項目の内容妥当性を支持していると言えよう。

次にスーパーバイザーとして実務を行う上で必要な技術については、「スーパーバイザー自身の技術」の項目（計 17 項目）である。これらは「組織内ケースマネジメントの技術」「スーパーバイズの技術」「スーパーバイズの計画と評価」の 3 因子構造であることが示された。これについても、指導的立場であるスーパーバイザーの役割を示しており、到達度評価項目の内容妥当性を支持していると言えよう。

最後は、児福 S V としての価値観や姿勢を問う「態度」の項目（計 7 項目）であるが、これらは 1 因子構造としてまとめられることが示された。態度に関する到達度評価項目の内容妥当性を支持した結果と言えよう。

②因子ごとの研修前後における得点の比較

すべての因子で、研修前の得点を研修後の得点が有意に上回っている。このことは前期研修、後期研修、さらに前期研修と後期研修間の実務実践（OJT 課題への取り組み）も含めた一連の取り組みが得点の向上につながったと推察できよう。これらは OJT を含めた研修の意義と効果を示唆するものである。また研修前に、到達度評価項目の回答を通して、自身の振り返りを行ったことは、その結果身につけるべき知識や技術の方向性を意識付ける効果を生んだのかもしれない。

前後で特に得点の向上した因子は、「知識」のすべての因子が、0.7 点以上向上しており、特に「スーパーバイズの方法」と「子どもの権利」の得点の伸びが大きく、0.9 点以上向上している。ただ「子どもの権利」に関しては、研修前の得点が、他の因子に比べて得点が低く、研修後に大きく伸びたものの、他の因子に比べて得点が低い状況は代わりがない。子どもの権利に関する意識はもともと低く、研修によって知識を得たものの、十分に知識を得たとは言い難い。

「スーパーバイザー自身の技術」の「スーパーバイズの技術」と「スーパーバイズの計画と評価」の得点の伸びが大きく、0.8 点以上向上していた。「スーパーバイズの方法」に関する知識、「スーパー

バイズの技術」及び「スーパーバイズの計画・評価」といったスーパーバイズに関係する因子の伸びが高いことが示されている。ただ、これらについては、研修前の得点も3点を下回っており、もともと高い得点を得られているものではない。しかしこれは、スーパーバイズの経験がまだ充分でない段階であるためであり、他に比べて低いのは当然と考える。むしろ一連の研修とこの間の実務で、これらの因子の得点が伸び、平均得点が3.5点から4点にまで向上したことは、研修を実施した意義を示唆していると言えよう。スーパーバイズに関するプログラムにより時間をかけたことや、すべての講師が、スーパーバイズを意識して講義や演習を行った結果であると考えられる。

態度については、研修前後で得点の伸びは、有意な差は認められたものの、大きな伸びは示していない。態度については、研修等ですぐ変わるものとは考えにくいいため、むしろ自己評価チェックを用いた評価方法の妥当性を示唆しているとも考えられる。

2) スーパーバイズの困難度の評価

スーパーバイズの困難度については、「組織体制の困難さ」「自分自身の特性による困難さ」、「関係機関との連携による困難さ」においては、困難度が上昇しているという結果であった。これは一連の研修を通して、自分自身の知識やスキルは向上し、スーパーバイズの実践を進める中で、組織体制、自身の特性及び機関連携において、困難さをより自覚するようになった結果と考える。児童相談所が扱うケース数は膨大で、かつ対応が困難なケースが少なくない。それに対する職員体制は、欧米と比較して極めて脆弱（四方耀子・増沢高・大川浩明、2004；川崎二三彦・四方耀子・山下高他、2008）であり、また児童虐待対応における市町村との連携、学校との連携、施設との連携など機関連携の難しさは、児童相談所の職員から多く聞かれることである。スーパーバイザーとして、研修等で知識やスキルを身につけても、その実践を進めるほどに、この課題に直面することになり、力量不足など、自身に対して否定的な気持ちを強めてしまうのではないだろうか。

3) 終了後レポートの記述の分析結果から

①児童福祉司スーパーバイザーとしての変化・成長

「スーパーバイザーとしての変化・成長」を尋ねたところ、「事例を通してのスーパーバイズの必要性への認識」が高まったことが多くの参加者に共通していた。加えて「法制度の理解」、「ケースの進行管理や会議等の職場内機能の指導の力」と言ったマネジメント力に関する知見と技術、さらに「“児童福祉司”の適切な助言」といった支援教育機能に関して、多くの参加者が自身の変化を記載している。研修の目的は「子ども家庭ソーシャルワークを指導することができる」及び「適切な子ども家庭ソーシャルワークが行える人材を育成することができる」である。参加者の振り返りレポートに記載された自身の変化は、この目的に向かった変化を述べており、研修の実施の意義を裏付けるものと言えよう。

②児童福祉司スーパーバイザーの役割を果たす上での自身の課題

自身の課題として、「スーパーバイザーとして、事例に対する対応・助言を行うためのより高い知識と技術の必要性」が中心的課題としてあげられている。さらに「子どもの権利を考えること」「スーパーバイズを行うための虐待ケースのアセスメント力」、そして「自分自身が経験を積み自信をもつこと」が課題として提示された。

ソーシャルワークの実践は、個々のニーズに沿って行われるもので、アセスメントのない対応は、ケースとの溝を深めるばかりとなってしまう。研修等を通して、自身のスキルの足りなさや、それを高める必要があることの気づき、特にアセスメント力やマネジメント力の向上を意識できたことは、大きな効果であると考えられる。また実践を支える精神は、子どもの権利擁護である。この点についても学びを深めることが課題であると認識できた意義は大きいと言えよう。

③スーパーバイザーとして、何ができるようになることを目指し、まず何に取り組むか

児童福祉司であるスーパーバイザーのソーシャルワークに助言できることが大きな目標とする記述が主であった。スーパーバイザーが事例対応をする過程に寄り添い、相談を受け、一緒に考え、助言を行えるようになることを目指すと言うものである。児童相談所におけるスーパーバイズ実践は、児童相談所によって異なるものの、全体としてはまだ十分に機能できていない段階である。参加者のこれからの意識として、スーパーバイズを丁寧に実践していくという方向性が示されたことは意義があると言えよう。

(2) プロセス評価

1) 研修アンケートの結果から

研修後アンケートからの評価において、知識、気づき、意欲、満足度の4つの側面の全てで平均点を上回ったプログラムは、前期研修では「子ども虐待対応1－イニシャルリスクアセスメント」「子ども家庭支援のためのケースマネジメント」「子ども虐待対応2－死亡事例の検証」「スーパービジョンの基本（講義）」「スーパービジョンの基本（演習）」で、後期研修では「子どもの発達と児童虐待の影響、子どもの諸問題（講義）」「行政権限の行使と司法手続き」「子ども虐待対応4－親への対応」「社

会的養護における自立支援」であった。

逆に、全ての側面で平均点を下回ったプログラムは、前期研修では「子どもの権利擁護と児童家庭福祉の現状・課題」「少年非行と子ども虐待」で、後期研修では「子ども虐待対応3－性的虐待への対応」「社会的養護におけるファミリーソーシャルワーク」「事例検討」「ソーシャルワークとケースマネジメント」であった。表 2-5-1 に一覧を示す。

表 2-5-1. 研修後アンケートで評価の高かったプログラムと低かったプログラム

評価の高かったプログラム	評価の低かったプログラム
子ども虐待対応1－イニシャルリスクアセスメント（前期・演習）	子どもの権利擁護と児童家庭福祉の現状・課題（前期・講義）
子どもの家庭支援のためのケースマネジメント（前期・演習）	非行事例の検討（前期・演習）
子ども虐待対応2－死亡事例の検証（前期・演習）	子ども虐待対応3－性的虐待への対応（後期・演習）
スーパービジョンの基本（前期・講義）	社会的養護におけるファミリーソーシャルワーク（後期・演習）
スーパービジョンの基本（前期・演習）	ソーシャルワークとケースマネジメント（後期・講義）
行政権限の行使と司法手続き（後期・演習）	
子ども虐待対応4－親への対応（後期・演習）	
社会的養護における自立支援（後期・演習）	
子どもの発達と児童虐待の影響、子どもの諸問題（後期・講義）	

2) 評価の高いプログラムと低いプログラムとの比較検討

これらのプログラムの振り返りシートに記載された内容の共起ネットワークに示されたチームは、研修を通して参加者の受け止め、学びとして残ったもので、円の大きなチームとそこに関連するチームが学びの中心と考えられる。周辺に配置されたチームの塊は、中心的なチームに関連した学の広がりを意味する。ここでは、評価（満足度）の高かったプログラムの上位4つ（前期、後期それぞれ2つのプログラム）と低かったプログラムの4つ（前期、後期それぞれ2つ）について、共起ネットワークの内容と学ぶべき内容として公的に示されている細目との適合を分析し、プログラムの妥当性と有効性についての評価を検討する。

3) 評価の高い4プログラム

①子ども虐待対応2－死亡事例の検証（前期・演習）

このプログラムの国が示している細目は、死亡事例等重大な被害を受けた事例の検証・検討、検証結果の理解である。参加者の共起ネットワークを構成する中心的Tネットは、「死亡事例」「検証」「学ぶ」であり、さらに多岐にわたるTネットが抽出されている。研修内容の中心に死亡事例の検証をおき、

そこを基軸として、講師は関連する多くの視点を提示しており、参加もそれを受けて学びの幅は多様であったことが推察される。死亡事例とその背景は複雑で多岐におよんでいることを考えれば、参加者の学びが多岐にわたるのも当然の結果と考えられる。

②スーパービジョンの基本（前期・演習）

このプログラムの細目は、「スーパービジョンの目的、基本」「スーパーバイザーのメンタルヘルス」「スーパーバイザーの逆転移への対応」「チームマネジメント」「スーパーバイザーのケース管理」が掲げられている。参加者の共起ネットワークを構成する中心的 T ネットは、「スーパービジョン」「児童相談所」「参考」「思う」等であり、「子ども虐待対応 2 - 死亡事例の検証」と同様に、多岐にわたる T ネットが抽出されている。その中には、「メンタル・ヘルス」「バーン・アウト」「ケース・進行・管理」など細目に該当するタームが多く含まれている。中心に児童相談所のスーパービジョンがあり、演習を通して必要な視点を多角的に学んでいることが分かる。

③行政権限の行使と司法手続き（後期・演習）

細目は「司法関与」「行政権限の行使と司法手続」「親権停止・喪失等への対応」である。共起ネットワークでは、法的、対応、事例、児童相談所等中心的 T ネットとして大きくあり、他に法律、ソーシャルワークの塊と一時保護を中心とした T ネットも示された。当日のプログラムの内容は、参加者全員に業務の中で法的対応を行う上で困難であった事例を事前に提示してもらい、それをもとに講師の講義と提示者との質疑応答を行っていく演習形態を取った。行政権限の行使と司法手続きにおいて、参加者の疑問点などの研修ニーズに応えてもらえたことが高評価につながったと考える。

④子どもの発達と児童虐待の影響、子どもの諸問題（後期・講義）

細目は、子どもの成長・発達、子どもの虐待、非行、障害である。共起ネットワークでは、「子ども」「虐待」「影響」「理解」「発達」「アタッチメント」「トラウマ」等が中心的 T ネットとして抽出されている。講義では、非行や発達障害等まで扱うことはできなかったが、虐待と発達との関連など、中心的なテーマを学ぶことができる内容だったと言えよう。

4) 評価の低い 4 プログラム

①子どもの権利擁護と児童家庭福祉の現状・課題（前期・講義）

細目では、「子どもの権利擁護」「子ども家庭相談援助制度及び実施体制」「社会的養護における自立支援」である。共起ネットワークでは、「養護」「社会」「家庭養護」といった T ネットが抽出されている。この他に抽出された全ての T ネットの中に、肝心の「権利」や「子ども家庭相談」等の重要なタームが存在しない。細目の内容と研修で扱った内容との齟齬があった結果と考えられよう。

②非行事例の検討（前期・演習）

細目では、「非行相談事例のケースマネジメント」「非行ケースの介入のあり方」「警察・司法な

どとの連携のあり方」「特別な支援が必要な事例の理解」「重大事案に関する一時保護のあり方」である。共起ネットワークは、「事例」「ケース」「検討」のTネット、及び「非行」「対応」「少年法との関係性」「支援」「学ぶ」などのTネットが抽出されている。演習は事例検討で、参加者から提出された事例の報告と参加者同士での検討、コメンテーターの助言と言う流れで展開した。検討の範囲は当該事例の内容に限られるため、警察司法などとの連携、特別な支援が必要な事例の理解、重大事案の一時保護などまでは扱うことができなかった。また、近年、児童相談所は虐待対応ケースの初期対応に追われ、非行事例の支援に十分な手が回らない状況があり、非行に対する参加者の研修モチベーションが下がっている可能性がある。このことがプログラムの低い評価に関係しているのかもしれない。

③社会的養護におけるファミリーソーシャルワーク（後期・演習）

細目では、「社会的養護制度」「養子縁組制度」「社会的養護と児童相談所などの関係機関との連携」「ファミリーソーシャルワーク及び家庭復帰支援のあり方」「社会的養護における権利擁護」「社会的養護における永続性・継続性を担保するソーシャルワークのあり方」が該当する。共起ネットワークでは、「里親」「委託」「養育」等のTネットと「社会」「感じる」「支援」「考える」等のTネットが抽出された。しかし、施設入所児等の家庭復帰や児相との協働等に関するワードが抽出されていない。主に里親や代替養育におけるパーマネンシーに重きがおかれた研修内容であり、現在の代替養育の多くを占める施設入所児童に関するファミリーソーシャルワークが十分に扱われなかったことが反映していると言えよう。

④ソーシャルワークとケースマネジメント（後期・講義）

細目は、「ソーシャルワーク」「子ども家庭支援のためのケースマネジメント」「児童相談所における方針決定の過程」「関係機関との連携・協働と在宅支援」である。共起ネットワークでは、「ソーシャルワーク」「ケース」「マネジメント」のTネットを中心に、「社会」「ビジョン」など幅広いタームが抽出され、多角的な学びの機会となっていることが示されている。しかし「児童相談所における方針決定の過程」「関係機関との連携・協働と在宅支援」に関するタームはなく、現場の実務に関する学びが乏しかったことが推察される。

5) 評価の高いプログラムと低いプログラムとの比較検討から示唆されること

評価の高いプログラムと低いプログラムとを比較すると、概して評価の高いプログラムは、共起ネットワークで示された学びの内容が、プログラムが狙いとする細目の内容をカバーし、低いプログラムは、細目の内容をカバーしきれない、あるいは狙いとずれている部分が多いことが分かる。

スーパーバイザー研修のほとんどのプログラムは、演習形式で行うものとされている。そのためどのような演習を行うことが、プログラムの細目をカバーし、狙った学びを参加者に届けることができるかの検討を綿密に行う必要がある。例えば、「非行事例の検討」は、参加者が提出する事例をもとに検討したが、この場合、深い検討はなされても、学びの内容は事例の内容に制約されてしまう。プログラムが狙った内容が学べるためには、細目の内容を盛り込んだ模擬事例を作成し、検討する方が

効果的だろう。このように、細目の学びへと導いていけるような演習の組み立てを開発することが今後の課題と言えよう。このことは基礎を押さえる新任研修等ではより重要で、一定の知識や経験を習得済みの参加者を対象としたアドバンス研修等では、参加者の生きた事例を深く検討する事例検討がふさわしいのだろう。このように新任とフォローアップ研修での違いを意識した演習のあり方が重要となる。

(3) 評価のまとめ

- 1) 前期研修、実践（OJT課題への取り組みを含む）、後期研修という一連の研修課程で、スーパーバイズに関する知識や技術について向上が見られた。
- 2) スーパーバイズの実践が進むほどに、課題が浮き彫りになり、その分スーパーバイズの困難さを自覚するようになっていく。
- 3) スーパーバイズの困難さは、自身の力量不足の自覚と児童相談所の体制の脆弱さと機関連携の問題が関係している。
- 4) 自身の課題として自覚されたものは、スーパーバイズの力であり、そのために必要なものはケースのアセスメント力やマネジメント力の向上である。
- 5) 研修プログラムの評価は、プログラムがねらいとする細目の内容との適合性と関係する。細目内容をカバーできる演習内容や方法の工夫が必要である。

【引用文献】

- Arthur, W. J., Bennett, W. J., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003) Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234-245.
- 川崎二三彦・四方耀子・山下洋・増沢高・田附あえか（2008）平成19年度研究報告書イギリスにおける児童虐待の対応視察報告書 子どもの虹情報研修センター（日本虐待・思春期問題情報研修センター）
- Kirkpatrick, D. L. (1959) Techniques for evaluation training programs. *Journal of American Society of Training and Development*, 13, 3-9.
- 小清水貴子・藤木卓・室田真男（2014）校内におけるICT活用推進を促す教員研修の評価方法の提案と効果の検証 日本教育工学会論文誌、38(2)、135-144.
- Linney, J. A., & Wandersman, A. (1991) . *Prevention Plus III: Assessing alcohol and other drug prevention programs at the school and community level: A four step guide to useful program assessment*. Rockville, MD: Office for Substance Abuse Prevention.
- 長尾真文（2003）実用性重視評価の理論と課題 日本評価研究、3(2)、57-59.
- 大島巖・森俊夫・平岡公一・元永拓郎（監訳）（2005）プログラム評価の理論と方法：システムティックな対人サービス・政策評価の実践ガイド 日本評論社（Rossi, P. H., Lipsey, M. W., & Freeman, H. E. (2003) *Evaluation: A Systematic Approach 7th Edition*. Thousand Oaks, CA:

Sage Publications.)

Weiss, C. H. (著)・佐々木亮 (監修)・前川美湖・池田満 (監訳) (2014) 入門評価学：政策・プログラム研究の方法 日本評論社 (Weiss, C. H. (1998) *Evaluation: Methods for Studying Program and Policies. 2nd Edition*. Pearson Education, Inc.)

安田節之・渡辺直登 (2008) プログラム評価研究の方法 新曜社

四方耀子・増沢高・大川浩明 (2004) 平成 15 年度研究報告書アメリカにおける児童虐待の対応視察報告書 子どもの虹情報研修センター (日本虐待・思春期問題情報研修センター)

スーパーバイザーの到達目標に関する自己評価

これは、国から示された「児童福祉司スーパーバイザー研修到達目標」をもとに、現在の到達度について自身でチェックできる形式に直したものです。

現在のあなた自身について、次のページから始まる項目に

あまり深く考えずに回答してください。

この自己評価は、前期研修と後期研修で実施します。

回答頂いた内容は、後期研修後に参加者ごとにまとめ、個々にお返しします。

これは各自の振り返りの資料であり、

個人の評価を目的としたものではありません。

また、回答内容は統計的に処理し、本研修の評価研究のためにも使用します。

では、受講者番号を記入して、

スタッフから開始の合図があるまでお待ちください。

受講者番号： _____

I. 知識

以下の項目について、現在どの程度説明できるか、できないを「1」、どちらともいえないを「3」、できるを「5」として、当てはまる数字に○をつけてください。

* スーパーバイザー＝スーパーバイズを受ける職員

以下の項目について、どの程度説明できますか。		できない	どちらとも いえない			できる
1	スーパーバイズの意味	1	2	3	4	5
2-1	スーパーバイザーのニーズ把握	1	2	3	4	5
2-2	スーパーバイズ・指導の基本	1	2	3	4	5
3	スーパーバイザーの精神的安定を図る方法	1	2	3	4	5
4	バーンアウトのサイン	1	2	3	4	5
5	職員のセルフ・ケアの指導方法	1	2	3	4	5
6	ソーシャルワークに関する知識	1	2	3	4	5
7-1	国連の子どもの権利条約の採択経緯から批准までの経緯	1	2	3	4	5
7-2	国連の子どもの権利条約の批准後の国連から日本への意見について	1	2	3	4	5
8	子どもの権利擁護に基づいた個人情報保護法	1	2	3	4	5
9-1	児童福祉法の理念	1	2	3	4	5
9-2	児童虐待防止法の理念	1	2	3	4	5
10	児童福祉法等における市区町村、都道府県、国の役割	1	2	3	4	5
11	児童福祉法等に基づく児童相談所の権限行使	1	2	3	4	5
12	児童相談所の措置権 (児童福祉司指導、入所措置、一時保護、家庭裁判所送致)	1	2	3	4	5
13	家庭裁判所への申立て (児童福祉法第28条に基づく措置、親権停止・喪失)	1	2	3	4	5
14	子ども家庭福祉に関する最新の政策とその背景	1	2	3	4	5
15	民法における親権の規定	1	2	3	4	5

以下の項目について、どの程度説明できますか。		できない	どちらとも いえない			できる
16	家族機能の評価	1	2	3	4	5
17	社会的養護（養子縁組・特別養子縁組含む）のパーマネンシー	1	2	3	4	5
18	国連総会採択決議「児童の代替的養護に関する指針」	1	2	3	4	5
19	アドミッションケアからリービングケア・アフターケアまでの流れ	1	2	3	4	5
20	子どもの発育の評価（母子健康手帳、成長曲線等）	1	2	3	4	5
21	子どもの心理社会的発達	1	2	3	4	5
22	子どもの行動の問題に関するアセスメント	1	2	3	4	5
23	子どもの支援計画	1	2	3	4	5
24	他の専門家にも評価を依頼すべき事項	1	2	3	4	5
25	子ども虐待のリスク因子	1	2	3	4	5
26	身体的虐待と事故の鑑別	1	2	3	4	5
27	ネグレクトの判断に役立つ子どもの所見	1	2	3	4	5
28-1	子ども虐待による頭部外傷の判断	1	2	3	4	5
28-2	性的虐待の被害事実確認の方法	1	2	3	4	5
29	心理的虐待（家庭の中の暴力にさらされた状態を含む）の判断	1	2	3	4	5
30	子ども虐待に関する刑事手続き	1	2	3	4	5
31	子ども虐待やその他の逆境体験による心身のダメージ	1	2	3	4	5
32	子ども虐待やその他の逆境体験のある子どもや親への支援方法	1	2	3	4	5
33	強制的介入と行う際の法制度	1	2	3	4	5

Ⅱ. 技 術－１ 【スーパーバイザーに対して】

スーパーバイザーが行う以下の事柄について、現在、自分がどの程度指導できるか、できないを「１」、どちらもいえないを「３」、できるを「５」として、当てはまる数字に○をつけてください。

スーパーバイザーに対して、どの程度指導できますか。		できない どちらとも いえない できる				
1	ケースに対する感情の処理	1	2	3	4	5
2	子どもと家族のアセスメント	1	2	3	4	5
3-1	家族から情報を得る方法	1	2	3	4	5
3-2	関連する人々から情報を得る方法	1	2	3	4	5
4	様々な関係性（親子関係、家族関係、拡大家族関係、地域との関係など）を把握する方法	1	2	3	4	5
5	子どもの権利をふまえた適切な一時保護	1	2	3	4	5
6-1	社会的養護を利用する必要がある場合は、子どもへの説明と意見聴取	1	2	3	4	5
6-2	子どもにあった社会的養護の種別の選択	1	2	3	4	5
7	社会的養護関係者へのケースの評価・見通しの伝達と共有	1	2	3	4	5
8	子どもの移行期支援	1	2	3	4	5
9	社会的養護児童の自立支援	1	2	3	4	5
10	子どもが社会的養護を利用している間、施設・里親と市区町村とともに、家族の支援を計画し、継続的マネジメントをすること	1	2	3	4	5
11	家族機能の改善に向けたアセスメント	1	2	3	4	5
12-1	社会的養護の子ども及び家族のアセスメント	1	2	3	4	5
12-2	子どものパーマネンシーを保障するソーシャルワーク	1	2	3	4	5
13	子どもの年齢にあった聞き取り	1	2	3	4	5
14	子どもの発達年齢に基づいた問題点の把握	1	2	3	4	5
15	ケースの進行管理	1	2	3	4	5
16-1	様々な相談種別（育成相談、保健相談、障害相談など）への対応	1	2	3	4	5

スーパーバイザーに対して、どの程度指導できますか。		できない	どちらとも いえない			できる
16-2	16-1 の相談に関する、必要に応じた市区町村による支援への移行	1	2	3	4	5
17	関係機関の意見を聞いた上での児童相談所の権限行使	1	2	3	4	5
18	権限行使に関する子どもや家族に対しての説明	1	2	3	4	5
19	在宅支援における関係機関と連携した介入と支援計画	1	2	3	4	5
20	他機関との連携	1	2	3	4	5
21	要保護児童対策地域協議会と児童相談所との連携	1	2	3	4	5
22	関係機関とともに支援計画を立案し、共有、実行すること	1	2	3	4	5
23-1	児童福祉司指導の市区町村等への委託	1	2	3	4	5
23-2	市区町村等に委託したケースに対する連携の継続	1	2	3	4	5
24	管轄の地域資源へのアクセスの方法	1	2	3	4	5
25	関係機関等の求めに応じた技術的助言	1	2	3	4	5
26	子ども虐待通告（相談）に対する緊急性のアセスメントと介入	1	2	3	4	5
27-1	子ども虐待の判断に関する情報収集	1	2	3	4	5
27-2	子ども虐待の判断に関するリスクアセスメント	1	2	3	4	5
27-3	子ども虐待の判断に関する子どもの心身のアセスメント	1	2	3	4	5
27-4	子ども虐待の判断に関する家族機能のアセスメント	1	2	3	4	5
27-5	子ども虐待の判断に関する専門家への相談	1	2	3	4	5
28	市区町村を含めた地域の虐待対応の支援	1	2	3	4	5
29	非行（性暴力、物質依存、放火等の特別な支援が必要な事例を含む）を含めた子どもの行動の問題に関するケースマネジメント	1	2	3	4	5
30-1	支援・介入方法に関する子どもと家族への説明・意見聴取と、必要に応じた支援方法等の修正	1	2	3	4	5
30-2	支援・介入方法に関する関係機関への説明・意見聴取と、必要に応じた支援方法等の修正	1	2	3	4	5
31	ケース検討におけるプレゼンテーション	1	2	3	4	5

Ⅲ. 技 術－２【あなた自身について】

スーパーバイザー自身が以下の項目について、現在どの程度行うことができるか、できないを「1」、どちらもいえないを「3」、できるを「5」として、当てはまる数字に○をつけてください。

あなたはどの程度行うことができますか。		できない どちらとも いえない できる				
1	スーパーバイザーに合ったトレーニング計画の作成	1	2	3	4	5
2	スーパーバイズの効果判定	1	2	3	4	5
3	スーパーバイザーのメンタルヘルスの状態の把握	1	2	3	4	5
4	スーパーバイザーのストレスに応じたコーピング（対処法）のサポート	1	2	3	4	5
5-1	スーパーバイザーの達成感が向上できるような働きかけ	1	2	3	4	5
5-2	スーパーバイザーが専門性に対する誇りと意欲を持てるような働きかけ	1	2	3	4	5
6	ケースのアセスメントに関する関係機関への説明と意見調整	1	2	3	4	5
7	社会的養護ケースのソーシャルワークの方針と長期的な経過に関する記録の把握	1	2	3	4	5
8	包括的な里親支援の計画	1	2	3	4	5
9	児童相談所内のチームマネジメント	1	2	3	4	5
10-1	児童相談所内の情報共有の状況の把握	1	2	3	4	5
10-2	介入に関する所内の決定システムのあり方の分析	1	2	3	4	5
11	研修等の講師	1	2	3	4	5
12	ケース検討会の進行	1	2	3	4	5
13	子どもの心身の状態についての評価	1	2	3	4	5
14	虐待を受けた子どもと虐待をする家族に対する初期対応後のリスクの判断と介入	1	2	3	4	5
15	子ども虐待による死亡事例等の検証結果に基づく課題と提言の活用	1	2	3	4	5

Ⅳ. 態度

あなたは、以下の項目についてどれくらいあてはまりますか。

あてはまらないを「1」、どちらでもないを「3」、あてはまるを「5」として、当てはまる数字に○をつけてください。

あなたにどの程度あてはまりますか。		あてはま らない	どちら でもない	あては まる		
1	子どもの権利を守ることを貫く姿勢がある	1	2	3	4	5
2	子どもの尊厳を尊重できる	1	2	3	4	5
3	児童福祉司が遵守すべき倫理に基づいて行動できる	1	2	3	4	5
4	親・家族・関係機関を尊重するコミュニケーションを維持できる	1	2	3	4	5
5	スーパーバイザーが1～4の態度を身につけることを支援する姿勢がある	1	2	3	4	5
6	職員の主体性や見解を尊重し、どの職員に対してもコミュニケーションをとろうとする姿勢がある	1	2	3	4	5
7	信頼関係に基づくスーパーバイズができるよう内省に努めている	1	2	3	4	5

スーパーバイズにおける困難度

以下の項目について、児童福祉司へスーパーバイズを行う上でどの程度困難を感じていますか。困難を感じるを「1」、どちらでもないを「3」、困難を感じないを「5」として、当てはまる数字に○をつけてください。

スーパーバイズを行う上でどの程度困難を感じていますか。		困難を感じる	どちらでもない		困難を感じない	
1	組織体制による困難さ 例：SV 自身の多忙さ、福祉司の多忙さ、SV 配置の少なさ 等	1	2	3	4	5
2	自分自身の特性による困難さ 例：知識の不足、経験の不足 等	1	2	3	4	5
3	スーパーバイザーの特性による困難さ 例：ケースを抱え込んでしまう、依存的、ケースに対して適切な動きがとれない、指示を受け入れない、精神的なバランスを崩しかけている 等	1	2	3	4	5
4	ケースの特性による困難さ 例：性的虐待ケース、非行ケース、法的対応ケース、攻撃的な保護者 等	1	2	3	4	5
5	関係機関との連携による困難さ 例：市区町村、教育、保健、司法、児童福祉施設 等	1	2	3	4	5

お疲れ様でした。質問は以上です。
記入漏れがないかご確認ください。

おわりに

本年度の研究は、児童相談所の児童福祉司スーパーバイザー育成に焦点を当て、児童福祉におけるスーパーバイズに関する文献の収集整理と、子どもの虹情報研修センターで実施した児童福祉司スーパーバイザー法定研修の評価に関するアンケート調査の集計分析を行った。

児童福祉司スーパーバイザーに関する研究文献は少なく、現在の児童相談所に求められているスーパーバイザーのあり方に関する検討は、引き続き大きな課題となっている。第1部で紹介した、エコロジカルなアプローチを基盤としたスーパーバイズの立体的なとらえ方を参考としながら、具体的には、児童相談所運営指針（1990年）に添付された「スーパービジョンの要領」を現在の要請に見合う形で見直し検討することが求められているだろう。

一方、当センターにおける児童福祉司スーパーバイザー研修の評価では、到達目標の因子分析の結果、いくつかの因子が析出された。それらの因子の中では、知識においては「子どもの権利」に関する因子の得点が相対的に低く、スーパーバイザーの中での認識の充実を図る必要があることが認められた。また、技術においては「スーパーバイズの計画と評価」の得点が相対的に低く、スーパーバイザーとしての経験を積む中で、この点の向上をさらに図ることが必要であると考えられる。

ところで、因子分析で析出した因子について、研修前と研修後の得点差を見ると、すべての因子で得点が向上していた。研修の効果は大きかったと言えよう。一方で、スーパーバイズの困難度について行ったアンケートでは、いずれの要素においても困難度が研修後に増加していた。実践をすればするほど課題にぶつかり、より多く困難を感じているものと思われた。

自由記述においては、『スーパーバイザーとしての変化・成長』として、「事例を通じたスーパーバイズの必要性への認識」「法制度の理解」「ケースの進行管理や会議等の職場内機能の指導の力」「児童福祉司への適切な助言」といった、マネジメント力や支持・教育機能に関して自身が変化したことによく触れられていた。また、『スーパーバイザーとしての自身の課題』として、「事例に対する対応・助言を行うためのより高い知識と技術の必要性」「子どもの権利を考えること」「虐待ケースのアセスメント力」「自分自身が経験を積み自信を持つこと」などが挙げられていた。さらに、『これから何ができるようになることを目指し、まず何に取り組むか』という質問に対しては、「スーパーバイザーのソーシャルワークに助言できるようにすること」「スーパービジョンの面接の積極的な実施」「進行管理やアセスメントの力の向上」といった点が多く挙げられていた。いずれも、スーパーバイザーとしての役割の自覚と、そのための学び、そして丁寧な実践を意識しているものと言えよう。

当センターにおける児童福祉司スーパーバイザー法定研修は今年が初めての試みであった。来年度からも継続されるが、徐々に参加者が新任スーパーバイザーに絞られていくと思われ、その内容も変化していくと考えられる。初年度の評価をもとに、次年度以降も引き続きそのあり方を検討していくことが必要である。また、新任スーパーバイザー以外の経験値の高いスーパーバイザーがさらに研鑽をつむ研修機会の設定もやがて求められることになるだろう。今年度の評価データは、今後の研修を検討する上で大いに参考になるものとする。

児童相談所における児童福祉司スーパーバイザーの配置が児童福祉法に規定され配置基準が示され

てからまだ日が浅い。その配置状況や業務内容については、まだ十分な整理なされているとは言えない。しかし、複雑困難な虐待事例への対応を迅速的確に行うことが求められ、また児童福祉司の平均経験年数が短くなっている児童相談所の現状にあって、スーパーバイザーの役割の重要性はさらに増している。スーパーバイザーが組織内での機能を高めることができるように、個々のスーパーバイザー職員を育成していくことは、現在の喫緊の課題である。

当センターにおいても、児童福祉司スーパーバイザーの人材育成にさらに貢献できるように、研修・研究の両面からさらなるバックアップをしていかなければならないと考えている。児童福祉司スーパーバイザーのあり方に関する検討を引き続き行っていく方針であることをお伝えして本報告書の結びとしたい。最後に、当センターの児童福祉司スーパーバイザー研修にご参加いただきアンケートにご回答いただいたみなさまに感謝申し上げます。

平成29年度研究報告書

児童相談所と市区町村における
児童相談担当職員の
人材育成に関する研究

平成31年3月15日発行

発行 社会福祉法人 横浜博萌会
子どもの虹情報研修センター
(日本虐待・思春期問題情報研修センター)

編集 子どもの虹情報研修センター
〒245-0062 横浜市戸塚区汲沢町983番地
TEL. 045-871-8011 FAX. 045-871-8091
mail : info@crc-japan.net
URL : <http://www.crc-japan.net>

編集 川松 亮

印刷 (有)創文社 TEL. 045-716-0018

