

論 文

スクールソーシャルワークにおけるスーパービジョンの 実施状況について

— スーパービジョンの機能に焦点をあてて —

澤 田 佳 代^{*}・宮 地 さつき^{**}・二本柳 覚^{***}

(日本福祉大学 学生支援センター学生支援相談員^{*}・文教大学人間科学部人間科学科^{**}・

京都文教大学臨床心理学部臨床心理学科^{***})

1 はじめに

2008年にスクールソーシャルワーカー活用事業が開始されて今年で12年目を迎える。近年においては中学校区に1人のスクールソーシャルワーカーの配置が目指され¹⁾、多様な領域から多様な背景をもつソーシャルワーカーが採用されつつある。急速な増員の背景には、子どもたちが抱える生活課題である貧困、虐待、不登校、いじめ、暴力、自殺などの課題があり、子どもたちはもとより、家庭のみ、学校のみではもはや対応できない状況となっている。文部科学省中央教育審議会は2015年に「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）（中教審第185号）」（文部科学省2015）を打ち出し、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなど、教員とは異なる専門性を持った人材の効果的活用、「専門性に基づくチーム体制の構築」を目指している。

今後、急速にソーシャルワーカーが学校現場に採用されていく中で、スクールソーシャルワーカーとしての専門性の向上及び実践の充実を図る上で、適切なスーパービジョン体制を教育現場と共に作り上げていく事が急務である。そして教員という教育専門職が多く存在する学校・教育現場において福祉専門職であるスクー

ルソーシャルワーカーが、自身の専門性に揺らぐことなく活動するためには、より自律的にソーシャルワーク・スーパービジョンの意味を理解し、意識し、効果的に活用することで質の高いソーシャルワーク実践につながっていくだろう。

2017年、文部科学省は「児童生徒の教育相談の充実について～学校のエデュケーション力を高める組織的な教育相談体制づくり～（報告）」（平成29年1月教育相談等に関する調査研究協力者会議）の中で、「スクールソーシャルワークの職務及び勤務形態が特殊であるため、同じ専門職による助言・指導を受けることができない場合がある。そのため、課題を抱えた児童生徒に対するアセスメントの妥当性等について助言し、更なる専門的資質の向上を促すことができる者（スーパーバイザー）を教育委員会に置くことが必要である。」とスーパーバイザーの必要性について触れ、また、「スーパーバイザーは、社会福祉士又は精神保健福祉士の有資格者であり、一定のスクールソーシャルワーカーとしての在職年数と社会福祉士・精神保健福祉士におけるスーパーバイザーの認定講習等の受講により、スーパービジョンを行うことのできる者が望ましい。」とスーパーバイザーとしての資格や経験等にも言及した。

このような背景から、スーパービジョン体制に関する報告や提言も増えてきている（宮島 2016、木村 2019）。しかし、スクールソーシャルワーク領域におけるスーパービジョンの実証研究については、これまでの研究蓄積では管見の限り見当たらず、同時にスクールソーシャルワーカー自身がスーパービジョンをどのように活用、評価しているのかという研究も見当たらない²⁾。先に述べた通り有効なスーパービジョン体制の構築は、スクールソーシャルワーカーの専門性の向上には欠かせないものであり、さらにはその効果をスーパーバイザー側からも適切に評価する必要がある。そこで、本稿ではスーパービジョンの三つの機能について、スクールソーシャルワーカー自身がどのようにスーパービジョンを理解、評価しているのかを調査し、スクールソーシャルワーク領域におけるスーパービジョンを検討していく足がかりとした。

Ⅱ スーパービジョンの機能とスクールソーシャルワーク

調査内容に触れる前に、スーパービジョン理論および、スーパービジョンの機能について確認する。

1. スーパービジョン理論

Kadushin はスーパービジョン理論を打ち立て、スーパービジョンの機能について、管理的スーパービジョン、教育的スーパービジョン、支持的スーパービジョンの 3 つに整理した (Kadushin, A. 1992)。日本におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの草分けの研究者である福山も、Kadushin のスーパービジョン理論を踏まえながら、日本のスーパービジョンについて、「スーパービジョンとは専門職の業務

全般の遂行をバックアップするための職場の確認作業である」と規定し、「ソーシャルワーク・スーパービジョンとは管理、支持、教育という三機能を提供することにより実践家の社会化の過程を含む、専門職育成の過程である」とソーシャルワーク・スーパービジョン理論を整理した (福山 2005)。

大友は日本のスーパービジョンについて、Kadushin のスーパービジョン理論に基づく機関、施設の目的にそった管理的機能が中心のスーパービジョンが最も一般的であると述べ、「特にスクールソーシャルワーク領域では、専門性の発揮を阻む困難性を抱えるスクールソーシャルワーカーを支え、教育と福祉をバックグラウンドに持つ者同士が、それぞれの強みを発揮して協働し合う体制をつくり出す変革的なスーパービジョンが求められると考える。」と福祉と教育が協働し合う新しいスーパービジョン体制の必要性を述べた (大友 2019)。

さらに大友は、スーパービジョン理論の持つ課題について、「機関や組織に対する変革を推進していくための拠り所となるスーパービジョンプロセスを内包した理論が明らかにされていないことが、スーパービジョン理論の先行研究における課題である」と述べている。

このようにスクールソーシャルワーク領域においては、既存のスーパービジョン理論を踏まえつつも「変革」を目指す、新たなスクールソーシャルワーク・スーパービジョン理論の構築が期待されている。

2. スーパービジョンの機能

福山は三つのスーパービジョン機能すべてをチェックする四つのチェック項目を以下のように説明している。

- ①職務・職責、役割・機能を確認する。
- ②業務・援助行動の計画性を確認する。

③業務・援助の考え方や視点に社会福祉の専門性に関する理論・情報・技術・価値を活用したかを確認する。

④業務・援助の効果予測を確認する。

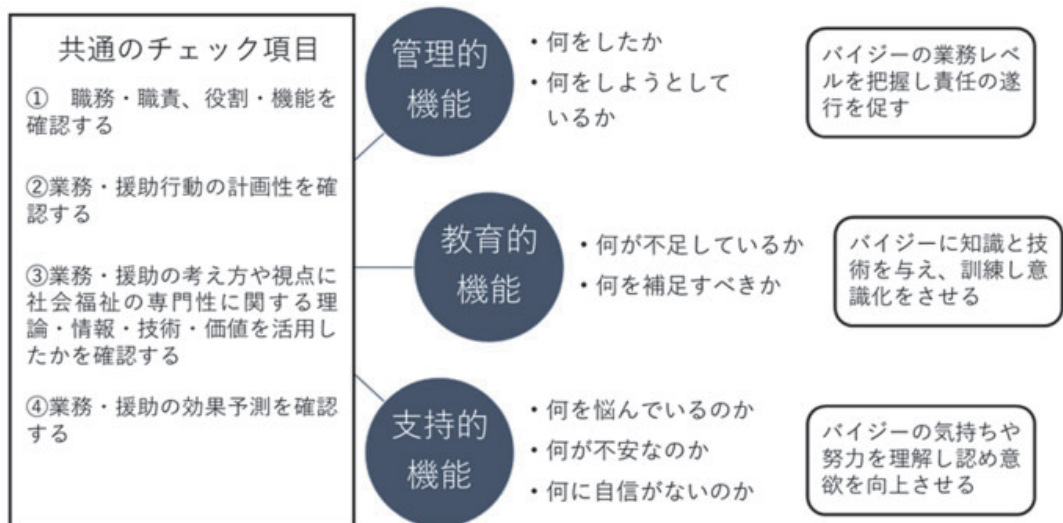
管理的機能はスーパーバイザーがスーパーバイジーの業務レベルを把握したうえで、四つのチェック項目に沿って、業務における責任が遂行できるよう促す機能である。教育的機能は、四つのチェック項目を遂行する上で、スーパーバイジーに不足している知識や技術に気づかせ、訓練する機能である。そして支持的機能は、スーパーバイジーが四つの機能の遂行にあたって悩み、自信を失っている時には気持ちや努力を理解し、意欲が向上するように励ます機能である（福山 2005）＜図1＞。

以上のように、三つのスーパービジョン機能は機関・組織内業務と密接に関係、連動し、とりわけ管理的機能、教育的機能においては機関・組織業務への理解が求められる。

3. スクールソーシャルワークにおけるスーパービジョンの特性

大友は、管理的機能や教育的機能を中心とする場合のスーパーバイザーとスーパーバイジーには「権威的な関係性」という危険性を孕むものの、対等性や平等性に基づく関係性や支持的機能を重視したスーパービジョン理論では、ソーシャルワーカーの置かれている組織や環境そのものを相対化し、変革する視点までは扱われていないことを指摘している（大友 2019）。そのような意味でスーパーバイザーによる管理的機能、教育的機能も「変革」を目指す上で、重要な機能といえる。

スクールソーシャルワーカーが教育現場に対して「変革」的な問題提起（ソーシャルアクション）をするためにも、学校と連携・協働するためにも、教育委員会や教員との間においてスーパービジョンに対する一定の共通認識や共通言語が必要となる。福祉と教育の視点を兼ね揃え、かつ三つのスーパービジョン機能のバランスをどのように取ることが、学校現場に適したソー



＜図1＞三つのスーパービジョン機能

（福山 2005：205）のチェックリストを参考に筆者作成。

シャルワーク・スーパービジョンにつながるの
だろうか。

ここ数年でスーパービジョンのプログラム
開発の研究（鈴木ら 2012、門田ら 2014、宮島
2016、木村 2019）は徐々に増えてきている。
スーパービジョン理論も実践領域の特徴や形態
によって活かし方が異なってくることが実践研
究によって示され始めた。今後も引き続き現
場の実践者であるスーパーバイザー、スクール
ソーシャルワーカー、教員の三者の声を聴き、
ニーズに合ったスーパービジョンプログラムを
検討していく必要があるだろう。

4. スクールソーシャルワーカーに対するス ーパービジョンの現状

スクールソーシャルワーカーに対するス
ーパービジョンがどのように実施されているか
について知るために、毎年 9 月に報告される文部
科学省の「スクールソーシャルワーカー活用事
業実践活動事例集」が参考になる。

ただし、本事例集は各都道府県、および政令、
中核都市のスクールソーシャルワーカーの実
践について網羅的に示したものである。そのた
め、まずは本事例集の内容から現状のスーパー
バイザーの配置状況について、各都道府県、指
定都市、中核都市のスーパービジョンの実践内
容部分を抜き出し、整理を行った＜表 1＞。そ
の上で、徳弘（2019）が 2015 年度版を用いて
作成した「都道府県、政令指定都市、中核都市
スクールソーシャルワーカー及びスーパーバ
イザーの配置状況」を参考に、2018 年度版の
配置状況を作成した＜表 2＞。これを見ると、
2018 年度はスーパーバイザーの配置について
「あり」と答えた自治体数自体は全体で 112 件
となりスクールソーシャルワーカーを配置して
いる自治体の 67.0%がスーパーバイザーを配置
していることがわかる。都道府県で 81.3%、政

令指定都市で 81.0%、中核市で 44.2%と徳弘の
研究結果と比べるとスーパーバイザーが確実に
増員されていることが確認できた。

徳弘（2019）によれば、「回答者が必ずしも
SVr の資格を明記しているとは限らない。例え
ば『大学教員』と記されている人が社会福祉士
の有資格者である可能性もあり、おそらくここ
に記されている以上に社会福祉専門職はいると
思われる。一方で、臨床心理士や弁護士等の社
会福祉専門職ではない人が SVr となっている
自治体もある。これは本来「コンサルテーショ
ン」となるが、SSWer のみならず SVr が不足
していることの現れと思われる。」³⁾と指摘し
ている。

2018 年度版のデータからも同じ傾向が認め
られることから、現在、日本のスクールソーシ
アルワークにおけるスーパービジョンの現状は、
異職種の専門職によるコンサルテーションと呼
ぶ方がふさわしいと思われるような混乱や、任
用上の課題等も散見される。しかし一方で、チ
ーフスーパーバイザーや主任スクールソーシ
アルワーカーなど、スクールソーシャルワーカー
自身が、スーパーバイザー役を担う例も出てき
ている。

そこで本研究では、スクールソーシャルワ
ーカーに対するスーパービジョンの実施状況につ
いて把握することを目的に、スクールソーシ
アルワーカー及び教育委員会に対してアンケート
調査を実施することとした。

Ⅲ 調査の目的と方法

1. 調査の目的、対象、調査方法

本研究では、スクールソーシャルワークの
スーパービジョンについて実施状況を把握する
ため、三つのスーパービジョン機能がどのよう
にスクールソーシャルワーカーに評価されてい

＜表1＞2018年度におけるスーパーバイザーの配置状況

		SVの有無	SV活用方法
以下、都道府県			
1	北海道	あり：6人	SV（1人）及びASV（5人）は、委託先市町村、道教委SSW、各市町村SSWからの相談を受け、適切な指導助言を行うとともに、 <u>必要な場合には、学校において研修等を実施。</u>
2	岩手	あり：3人	SSWに対する助言、研修会での助言。
3	宮城	あり：4人	市町村で任用しているスクールソーシャルワーカーからの相談への対応や支援。学校、市町村教育委員会等が主催するスクールソーシャルワーカーの活用等に関する研修会の講師。スクールソーシャルワーカー及び教職員への助言及び援助。生徒、その保護者、教職員及び関係機関とのネットワークの構築。
4	山形	あり	エリアSSW、SSWCによる域内への支援・助言。
5	福島	あり	各教育事務所や市町村教育委員会等の要請に応じ、SSWに直接指導助言を行っている。
6	茨城	あり	スクールソーシャルワーカーが行う支援に対する指導及び助言、派遣校での教職員研修等への指導及び助言。その他児童及び生徒等の支援に関し、必要と認められるもの。
7	栃木	あり	対応策の決定や対応が困難なケースについて、スーパーバイザーからの助言を受ける。
8	群馬	あり	派遣型ソーシャルワーカーが巡回型SSWへ指導・助言を行うなど、SVとしての役割を果たしている。
9	埼玉	あり：2人	研修での助言、新任県立学校配置SSWへの訪問指導、ケース会議への参加、相談依頼の対応。
10	東京都（都立学校版）	あり	YA、YSW及びYSW（主任）に対するスーパーバイズ、その他、都立学校へのYSW派遣事業を実施する上で教育委員会が必要と認める事業。
11	神奈川	あり：2人	SSWに指導助言を行うとともに、県立学校及び市町村教育委員会や市町村立学校の要請により、事案に対応する。
12	新潟	あり：1人	SVは本庁（義務教育課）に常駐している <u>臨床心理士</u> 、事例検討会等におけるケースに対する助言・指導。
13	富山	あり	他のSSWの資質向上のため、アセスメントの妥当性やSSWの在り方について助言等ができる経験豊富なSSWをいじめ対策SWに任命し、スーパーバイザーと兼ねて活用している。
14	石川	あり	スクールソーシャルワーカーが一堂に会する場に合わせて招聘、連絡協議会等にて指導・助言。
15	福井	あり：1人	派遣要請のあった学校でスクールソーシャルワーカーとともにケース会議に参加して方針や対策についてアドバイスを行う。
16	岐阜	あり：1人	スクールソーシャルワーカーに対する指導・助言、 <u>研修・会議等での企画や講演</u> 、県内の活動状況の取りまとめ。
17	静岡	あり	連絡協議会や研修会において、各市町担当指導主事に対し、SSWの活動内容や活用方法、教員のアセスメント力、プランニング力の重要性等について講義する。活用事業検討会において、研修会の内容についての指導・助言を行う。研修会において、各SSWに対し、スキルアップのための講義や助言を行う。新規任用SSW等を対象として、相談業務や同行支援等のスーパーバイズを行う。
18	愛知	あり：5人	他のSSWの指導的立場。

19	三重	あり：1人	①SSWに対する指導・助言 ②県教育委員会が行う研修会の企画・講師 ③教職員等への研修活動等。
20	滋賀	あり：8人	SVは、 <u>弁護士(2人)</u> 、社会福祉士(3人)、精神保健福祉士(2人)、 <u>保健師(1人)</u> 、 <u>保育士(1人)</u> 重複あり。SV研修会。1～3年目のSSWへの指導助言…対象SSWの配置校にスーパーバイザーが訪問し、日々の校内での活動やケース会議での発言等について指導助言を行う(1年目…年間5回、1回3時間2、3年目…年間2回1回3時間)。SV会議…SSWの育成や教員への研修内容について、スーパーバイザーが助言を行う。(年間3回)
21	京都	あり：5人	配置校への巡回相談を行い、ケースへの対応を行ったり、活動や連携の在り方等についての研修会等を実施したりしている。(個々のケースについては、メールや電話を活用して、きめ細かい指導と助言が受けられるような体制をとっている。)
22	大阪	あり	SVは、 <u>弁護士</u> 、 <u>臨床心理士</u> 、社会福祉士の資格を有する者、 <u>小・中学校の管理職経験者</u> 。事業の運用に関する助言や調整、専門性をいかしたグループスーパービジョンでの助言や連絡会等での講義。
23	兵庫	あり	教育事務所配置SSWについては、県配置SVが各SSWに年2回指導・支援 市町配置SSWについては、教育事務所配置のSSWがSVとして指導・支援
24	奈良	あり：1人	スーパービジョン会議におけるスーパーバイザー、個別のスーパービジョン、研修会における講演等。
25	和歌山	あり：2人	<u>研修会の企画・立案等</u> に関わるとともに、スクールソーシャルワーカー等に対する指導助言、 <u>研修会</u> 及び連絡協議会において、各市町村教育委員会指導主事及び配置校管理職等に対して指導・助言。
26	鳥取	あり	①県のSSW活用指針策定に向けての助言、②校長会や管理職研修におけるスクールソーシャルワークについての研修講師、③事業実施自治体担当者への活用戦略についての助言、④新任SSWへの基礎的理論研修及び助言、⑤連絡協議会(年2回)、育成研修(年3回)、 <u>現任SSW研修</u> での研修講師、⑥事業実施自治体への巡回によるスクールソーシャルワーク活動全般への助言や支援、⑦対応困難な事例についての相談や適切な助言。
27	島根	あり：2人	SVは、社会福祉士1人、 <u>臨床心理士1人</u> 。県内のスクールソーシャルワーカーへの指導・助言を行う。また、 <u>市町村主催の研修会</u> において、 <u>スクールソーシャルワークについての講義</u> 、事例検討での具体的な助言等を行った。スクールソーシャルワーカーの効果的な活用が期待できるよう市町村教育委員会及び学校に対して、適宜指導助言を行う。
28	広島	あり	必要に応じて配置校等を訪問し、SSWへの指導・助言を行うとともに、配置校等に対して、SSWを効果的に活用できるよう学校組織体制について必要な助言を行う。配置校等で実施されるケース会議等や教職員等に対するコンサルテーション及び関係機関との連携等について必要な助言を行う。SSW等からの電話等による相談に応じる。
29	山口	あり：4人	SVは、社会福祉士、 <u>臨床心理士</u> 。市町SSWだけでは解決困難な事案に対し必要に応じスーパーバイズを行う。
30	徳島	あり	スクールソーシャルワーカーへ指導・助言を行う。学校に対して、児童生徒の実態把握、適切な支援方法等について指導・助言を行う。
31	香川	あり	県立学校においては、学校からの要請に応じて派遣。県教委が委嘱するSSWをSVとして、要請に応じて市町や公立小・中学校に派遣。

32	愛媛	あり：3人	SVは、 <u>大学教授（客員教授）1人</u> 、社会福祉士1人、精神保健福祉士1人を県教育委員会に配置。市町教育委員会の要請に応じて派遣し、SSWの備えるべきノウハウや連携の取り方等について指導・助言する体制をとった。また、スクールソーシャルワーカー連絡協議会におけるアドバイザーとしても派遣した。
33	高知	あり：4人	SVは上記の研修会等において <u>指導助言</u> を行うほか、SVやチーフSSWが市町村及び県立学校に年間1～2回（1回あたり2時間）スーパービジョンを行い、SSWの資質向上や活動の支援に努めている。
34	福岡	あり：6人	SSWへの指導助言。 <u>研修会等での活用</u> や配置外の市町村でのSSW活用に関する理解の促進。
35	佐賀	あり	SSWへの指導助言及び相談。年間5回SV会議を開催し、SSWの専門性向上に関する <u>研修等</u> の企画・調整を行う。
36	長崎	あり：2人	各SSWが、SVに電話やメールで相談し、助言を求めることができるようになっている。（市雇用SSWの相談も可能）
37	熊本	あり	県連絡協議会及び地域事例研究会において、事例研究及びスーパービジョンを実施。 <u>新規任用SSW研修会</u> での講話及び助言を実施。
38	宮崎	あり：2人	スクールソーシャルワーカーへの指導助言及び相談、教育委員会が主催する <u>研修会等での講義</u> 。
39	鹿児島	あり：3人	SVは、県広域スクールソーシャルワーカー3人（ <u>大学教授と有資格者・経験豊富なSSW</u> ）。①困難事案に関する各市町村配置のスクールソーシャルワーカーの支援、②市町村配置のSSWと各学校の管理職を一堂に集めた <u>研修会における講師</u> 。
以下、政令指定都市			
1	札幌市	あり：1人	前述の <u>研修会</u> において、必要に応じて各スクールソーシャルワーカーに助言。学校からの相談について、必要に応じて各スクールソーシャルワーカーに助言。
2	仙台市	あり：1人	毎月1回、スーパーバイズや事例検討。
3	さいたま市	あり：7人	教育委員会の精神保健福祉士（常勤職員）。学校に訪問して個別にSSWのケースに対する助言・指導。毎月実施している事例検討会でのケースに対する助言・指導。
4	千葉市	あり	統括スーパーバイザーを設置し、SC・SVを含めた組織的な相談体制をとっている。定例会等におけるスーパービジョンの場と、ケース会議の前後に助言できる場を設定している。
5	横浜市	あり：1人	統括SSWを対象としたグループスーパービジョンを実施：月1回
6	新潟市	あり	スクールソーシャルワーカーが担当する事案についての報告、相談等をSVが受け、必要な指導や支援を行っている。
7	静岡市	あり：1人	
8	浜松市	あり	教育委員会配置のSSWが、SVとして各区を担当するSSWに対する助言・指導を行う。困難事例のケース会議に同席する。
9	名古屋市1	あり	ケースについてのスーパービジョン。
10	京都市	あり：3人	配置校への巡回等により、スクールソーシャルワーカーへの指導助言や教職員への助言を行う。
11	大阪市	あり：1人	必要に応じて、スクールソーシャルワーカーとともに学校を訪問したり、ケース会議へ出席したりする。連絡会における、スクールソーシャルワーカーへのスーパーバイズ。

12	堺市	あり：1人	SSW の周知を図るための講習講師（講習対象：学校関係者、関係機関関係者）。月1回のSSW 連絡会議でのスーパーバイズ（全SSW、教育委員会担当者参加）、月1回のSSW チーフ会議でのスーパーバイズ（SV、チーフSSW、教育委員会担当者参加）。
13	神戸市	あり：1人	①拠点小学校配置SSWへ助言や指導 ②児童相談所、区役所こども家庭支援室等 関係機関との連絡調整③緊急対応が必要な場合の学校支援。
14	広島市	あり	年3回、 <u>県外の大学教授</u> を招聘し、スクールソーシャルワーカーに係る理論研修及び困難事例等の検討を実施している。月2回、県内のスーパーバイザーに依頼し、 <u>新規採用者を対象とする基礎的な理論研修</u> 及び困難事例等に係る助言を行っている。
15	北九州市	あり	外部から <u>有識者を招聘</u> 。集団SV（新採対象SV、2・3年目対象SV、配置型SV）と個人SV。
16	福島市	あり：2人	SSW からの課題や事例をもとに、スーパーバイザーによる全体会議での指導、 <u>助言や研修（講義、演習）</u> を行う。
17	熊本市	あり	スーパーバイザーが支援方針助言や困難ケースの支援等を行うことで、効率的・効果的な運用を図る。
以下、中核都市			
1	八戸市	あり：1人	SV は、市教育委員会少年相談センター内に配置（ <u>元小学校長</u> ）。電話・来所相談、SSW への助言、学校とSSW・関係機関等との連絡・調整等。
2	川越市	あり	<u>研修会の講師（講演）</u> 。事例検討におけるスーパーバイズ。
3	川口市	あり	
4	横須賀市	あり：1人	年2回、他4人のSSWの拠点校を訪問し、スーパーバイズを実施。年3回の研修（情報交換会）での事例検討会におけるスーパーバイズ。
5	岐阜市	あり	岐阜市子ども・若者総合支援センター“エールぎふ”。SV は、センターの専門アドバイザーである児童精神科医、小児科医、弁護士、臨床心理士等。必要に応じ助言をもらっている。
6	豊橋市	あり	年7回（1回4時間）。各ケースにおける見立てについて、SSW 自身の悩みについて助言を受ける。
7	岡崎市	あり：1人	月1回程度のケース会議参加 対応困難な事例への複数対応。
8	豊田市	あり	<u>少年非行相談員（臨床心理士）</u> が、SSW の担当する事例に対して指導・助言をしている。
9	豊中市	あり：1人	実践、事例検討における指導と助言・ケース会議参観における助言・困難事案に対する助言、対応。
10	高槻市	あり	困難な事案に対してのスーパーバイズ、直接支援や月1～2回のSV 会議での指導助言。
11	枚方市	あり：1人	CSSW の配置校におけるスーパービジョン及び校内研修会等実施に向けた準備及び指導。教職員（管理職・生徒指導主事等）研修の講師。緊急事案に対する支援・枚方市いじめ問題対策連絡協議会委員 等。
12	東大阪市	あり：3人	SV は、 <u>弁護士、大学准教授、大学助教</u> 。2カ月に1回程度SV 会議の実施、SSW 連絡会での研修の実施、拠点校への訪問。
13	八尾市	あり	上記の研修会や学校からの相談などにおいて、必要に応じて各SSWへ指導助言や、各種研修等の紹介、教職員研修の検討・資料作成などを行う。

14	尼崎市	あり	福祉・教育連携体制 SV 調整会議を実施し、SV から事業の運用改善や進行管理について指導助言を受けている。また、支援に行き詰まる事例やワーカーに対する研修等で助言指導等を受けている。
15	姫路市	あり	研修会に招聘するとともに、各スクールソーシャルワーカーが必要に応じて、適時、事案対応等についての助言を受けている。
16	和歌山市	あり	子ども支援センターと同一の場所にある福祉局と連携し、年3回 SV を招いて研修・事例検討。年間を通じ（3回）関わっていただける臨床心理士の先生に依頼し、事例検討したケースの経過を追いながら全体のものになるよう心掛けた。
17	久留米市	あり	社会福祉分野の大学教授をスーパーバイザーとして配置（月3回程度）。SSW 全体での事例検討や資 質向上に必要な知識などについて講義や演習を行った。さらに個人 SV を通して自己研鑽を行う。
18	長崎市	あり	県 SSW スーパーバイザー、社会福祉協議会勤務の社会福祉士、 <u>大学（准）教授、弁護士等</u> に協力を依頼し、定期的に講師として招聘した。
19	大分市	あり	正規職員として主任 SSW4 名を配置し、市役所の福祉部署の職員を併任することにより、虐待対応等に係る連携をはじめ、福祉等の関係機関との連携を図る。主任 SSW が、学校に配置された SSW との同行支援や相談支援を行い、資質能力の向上を図る。

文部科学省初等中等教育局児童生徒課「平成 30 年度 スクールソーシャルワーカー活用事業・実践活動事例集」を元に筆者作成

※「SV の活用方法」欄の略号は原文のまま引用した。⁴⁾

<表 2> 都道府県・政令指定都市・中核都市におけるスーパービジョンの配置状況

	自治体数	SVr「あり」			SVr「なし」
			SVr の人数を記した自治体	SVr が「あり」とした自治体	
都道府県	48	39 (81.3%)	22 (45.8%)	17 (35.4%)	9 (18.8%)
指令指定都市	21	17 (81.0%)	9 (42.9%)	8 (38.1%)	4 (19.0%)
中核市	43	19 (44.2%)	6 (14.0%)	13 (30.2%)	24 (55.8%)
合計	112	75 (67.0%)	37 (33.0%)	38 (33.9%)	37 (33.0%)

文部科学省初等中等教育局児童生徒課「平成 30 年度 スクールソーシャルワーカー活用事業・実践活動事例集」を元に筆者作成

※都道府県の自治体数について、一部自治体に置いて複数カウントされているため、実際の都道府県数と異なる。

るか、合わせてスーパーバイザー採用に関する状況についての確認を行うアンケート調査を実施した。

アンケート調査の対象は、3つの広域自治体及び当該広域自治体に所属する市町村の教育委員会とスクールソーシャルワーカーとした。広域自治体の選定には地域差を考慮し、関東地方、東海地方、関西地方より人口規模が近いものを選定した。

調査は、上記各自治体教育委員会及びスクー

ールソーシャルワーカーを対象に、2019 年 12 月から 2020 年 2 月の期間で行った。調査方法は、スクールソーシャルワーカーがどの地域、学校に配置されているかどうかが各自治体のホームページ等では把握することが困難であるため、電話、メール、面接等で各自治体の教育委員会に調査依頼を行い、調査の了解が得られた教育委員会に対して、郵送でアンケートを配布、そこから教育委員会に所属しているスクールソーシャルワーカーへと転送していただく形で行っ

た。アンケートは教育委員会のスクールソーシャルワーク事業担当者及びスクールソーシャルワーカーそれぞれに別のものを用意し、回答を求めた。

2. アンケート調査の内容

1) 教育委員会に対する質問内容

- ①スクールソーシャルワーカーおよびスーパーバイザーの配置の有無
- ②配置有りと答えた場合、スクールソーシャルワーカーおよびスーパーバイザーの配置人数
- ③スクールソーシャルワーカーおよびスーパーバイザーの採用方法、及び採用条件
- ④スーパーバイザーの現職状況

2) スクールソーシャルワーカーに対する質問内容

a. 基本属性

- ①年齢、②勤務地（都道府県）、③配置形態、④主たる担当校（学校種）、⑤勤務形態（勤務時間数）、⑥勤務年数、⑦基礎資格・免許、⑧スクールソーシャルワーカーになる以前の勤務領域、⑨入会している専門職団体

b. 研修の受講状況について

- ①2016年度から2018年度までの3年間に於いて、業務上義務付けられた研修の参加頻度
- ②2016年度から2018年度までの3年間に於いて、ソーシャルワークに関連する研修へ参加頻度

c. スーパービジョンの機能に関する質問

調査項目には Fukuyama (1998) が開発した管理理的スーパービジョン6項目、教育的スーパービジョン6項目、支持的スーパービジョン6項目から構成されるスーパービジョン18項目を採用（福山、石田1998）し、スーパービジョンが行われている程度を「全然しない」(1

点)、「ほとんどしない」(2点)、「あまりしない」(3点)、「どちらとも言えない」(4点)、「時々する」(5点)、「かなりの頻度でする」(6点)、「常にする」(7点)までの7件法によって回答を求めた。〈表3〉

d. 分析方法

統計処理は、Microsoft Excel による単純集計と SPSS Statistics Premium Grad Pack ver26 によるクロス集計を実施した。

e. 倫理的配慮

本調査は文教大学人間科学部・人間科学研究科研究倫理審査委員会において承認を得ている（承認番号：令和元年第4号、承認月日：2019年10月1日）。また調査実施において、各教育委員会の協力を事前に得て行い、調査対象者に対しては、研究目的外の使用をしないこと、個人に関する情報は特定されない方法でデータ処理すること、調査は任意に行われること、調査に協力しないとしても何ら不利益が生じることではないことを調査票に明記し、回収をもって調査対象者からの同意が得られたとみなした。

Ⅳ 調査結果

1. 回収結果

調査票の回収結果は、教育委員会用では配布31件、回収は14件、回収率は45.2%、スクールソーシャルワーカー用では配布147件、回収74件、回収率50.3%であった。

1) 教育委員会の回答結果

①スクールソーシャルワーカー・スーパーバイザーの配置状況は、スクールソーシャルワーカー、スーパーバイザーをどちらも配置している自治体は7件（50.0%）、スクールソーシャルワーカーのみ配置している自治体は6件（42.9%）、どちらも未配置だったのは1件

＜表3＞スーパービジョンの機能の質問項目

<p>管理的スーパービジョン</p> <ul style="list-style-type: none"> ①あなたの仕事の配置換えや仕事の割り当てなどを考える ②書類提出などの指示を出す ③あなたの業務計画を立てる ④あなたの仕事の出来具合をよく見てくれる ⑤あなたが仕事に充実感を持っているかをみてくれる ⑥あなたが達成感を持っているかどうか気に気を配る <p>教育的スーパービジョン</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑦あなたの業務の仕方を指導してくれる ⑧あなたが問題解決できるように援助する ⑨あなたに専門的な知識や技術を教えてくれる ⑩あなたが専門家として成長するように促す ⑪あなたがいい仕事をするように色々と助言してくれる ⑫会議などの参加を通して、あなたが自信をつけるように指導してくれる <p>支持的スーパービジョン</p> <ul style="list-style-type: none"> ⑬あなたとコミュニケーションを図る ⑭あなたと職場のスタッフとの管理上のつなぎ役をする ⑮あなたの仕事についてのストレスなどに耳を傾ける ⑯あなたの仕事を認め、励ましを与える ⑰あなたを尊重する ⑱あなたの大変さをねぎらう

(7.1%) だった。

②スクールソーシャルワーカーの採用状況は0人が1件(7.1%)、1人～5人が9件(64.3%)、6人～10人が1件(7.1%)、11人～15人が1件(7.1%)、16人～20人が0件(0%)、21人以上が2件(14.3%)であった。スーパーバイザーの採用状況は0人が7件(50.0%)、1人が6件(42.9%)、2人が0件、3人が0件、4人が1件(7.1%)であり、全体の半数がスーパーバイザーを採用していなかった。

③スクールソーシャルワーカー、スーパーバイザーの採用方法と採用条件については、スクールソーシャルワーカーがHPによる公募採用に対し、スーパーバイザーは無回答が多かった。また、採用条件はスクールソーシャルワーカーが資格及び実務経験が問われることに対し、スーパーバイザーについては無回答が多

かった＜表4＞。

④スーパーバイザーの現職状況を問う質問では、常勤が1件、非常勤が0件、研究者が7件、その他が3件・無回答が3件で、大学教員がスーパーバイザーとして契約している件数が最も多かった。

2) スクールソーシャルワーカーの回答結果

a. 基本属性の回答結果 (n=74)

①年齢は20代8人、30代4人、40代11人、50代21人、60代以上が30人という結果であり、50代、60代の割合が全体の68.9%を占めた。

②勤務地(都道府県)はA都道府県が39人、B都道府県が24人、C都道府県が11人であった。今回の研究調査は比較研究を目的としていないため、分析では扱わなかった。

③配置形態は学校配置型15人、派遣型14人、

＜表 4＞採用方法と採用条件 (n=14)

採用方法	SSW	SV	採用条件	SSW	SV
HP等による公募	5	0	資格及び実務経験のいずれか	4	2
関係者からの推薦	6	5	資格保有のみ	5	0
HP等、関係者いずれもによる公募	2	0	実務経験のみ	0	1
その他	0	2	資格と実務経験どちらも	1	0
無回答	1	7	特になし	0	1
合計	14	14	その他	1	1
			無回答	3	9
			合計	14	14

拠点校型 41 人、その他 4 人であった。

④主たる担当校（学校種）は 2019 年 9 月末までの間に最も活動を多く行った学校種 1 つについて尋ねた。結果は小学校 4 人、中学校が 31 人、高等学校 35 人、中高一貫校が 2 人、不明が 2 人だった。

⑤勤務日数及び勤務時間数は、年間 100 日前後と年間 200 日前後と答えた人数が多く、年間 100 日前後は週 2 日の勤務、200 日前後は週 5 日勤務であることが伺える。

1 日の勤務時間は 6 時間～8 時間が 74 人中 71 人であった。また、長期休暇中（夏期・冬期・春期）の取り扱いについては、半数の 37 人が普段と同様の勤務形態と答えたが、残りの半数は勤務時間が短縮、または契約がなくなる場合もあった。

⑥スクールソーシャルワーカーとしての勤務年数は 1 年目が 12 人（16.2%）、2～3 年目が 17 人（23%）、4～5 年目が 18 人（24.3%）、6～7 年目が 9 人（12.2%）、8～9 年目が 4 人（5.4%）、10 年目以上が 12 人（16.2%）、無回答が 2 人（2.7%）であった。1 年目から 3 年目までで全体の約 4 割を占めていた。

⑦基礎資格・免許、資格（複数回答可）は、回答者の 87.8% が社会福祉士か精神保健福祉士を所持していた。

⑧スクールソーシャルワーカーになる以前の勤務領域は教育機関が 25 人（33.8%）と最も

多かった。次に社会福祉施設が 13 人（17.6%）、行政機関が 12 人（16.2%）、その他が 12 人（16.2%）、医療機関が 6 人（8.1%）、児童福祉施設が 3 人（4.1%）、無回答が 2 人（2.7%）、不明が 1 人（1.4%）であった。

⑨入会している専門職団体に最も回答の多かったのは社会福祉士会が 29 人、その他関連研究会が 19 人、日本学校ソーシャルワーク学会が 14 人、精神保健福祉士協会が 12 人、その他関連学会が 8 人、大学関連研究会が 5 人、その他関連職能団体が 5 人、日本スクールソーシャルワーク協会が 3 人、無回答が 24 人、無効が 5 人だった（複数回答可）。

b. 研修の参加程度についての回答結果 (n=74)

①義務づけられた研修の参加程度（2016 年度～2018 年度）について、年齢とのクロス集計をかけた結果、年 2 回以上が最も多く 49 人でどの年代においても最も高い割合を占めた。また、年 1 回程度が 5 人で、3 年に 1 回と答えた人が 1 人だった。しかし、研修がなかったと答えた人が 14 人と無回答が 5 人おり、年間の研修状態が必ずしも充実しているとは言えない現状が確認できた。なお、 χ^2 乗検定による有意差は確認されなかった。

②ソーシャルワーク関連の研修への参加の程度（2016 年度～2018 年度）は、同じく年齢とのクロス集計の結果、年 2 回以上が 60 人とど

の年代においても最も高く、全体の8割を占めた。年1回程度は全体で4人、50代以上では0名であった。その他、3年に1回が0人、行っていないが3人、無回答が7人であった。およそ9割弱が自主的になんらかの研修に参加していることが確認できた。またこれらの差をイエーツの補正を用いたカイニ乗分析で分析したところ $\chi^2 (15, N = 74) = 17.66, p < .01$ となり、有意差が確認された。

c. スーパービジョンの機能に関する回答結果 (n=56)

スーパービジョンを受けた経験があるスクールソーシャルワーカーは74名中56名と全体の

<表5> 各スーパービジョン機能の平均と標準偏差

	管理的 スーパービジョン	教育的 スーパービジョン	支持的 スーパービジョン
度数	56	56	56
平均値	16.89	24.09	24.16
SD	9.784	11.146	11.36

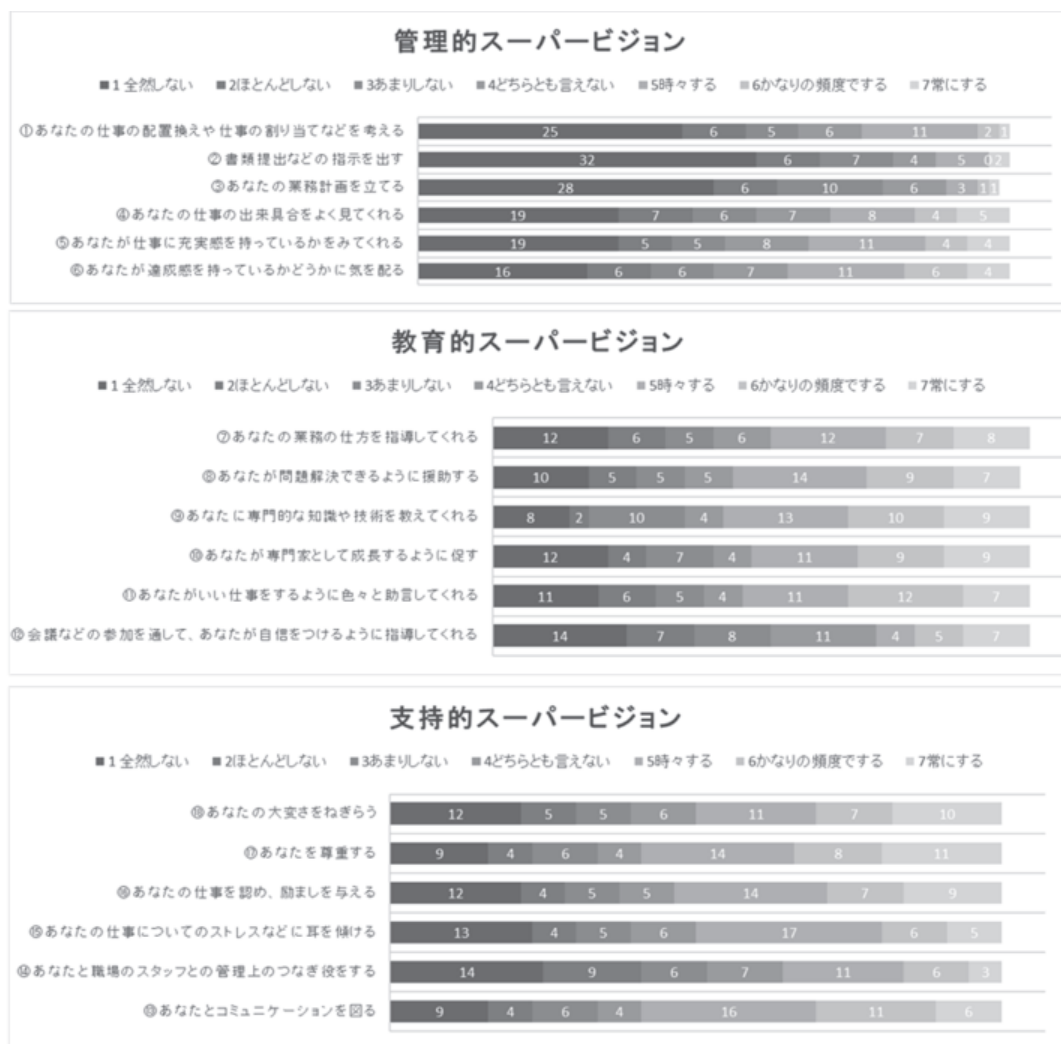
75.6%だった。管理的スーパービジョン、教育的スーパービジョン、支持的スーパービジョンがどの程度行われたかを分析すると<表5>の通りであった。管理的スーパービジョンの平均値は教育的スーパービジョン、支持的スーパービジョンの平均を下回り、データのばらつきも小さかった。

次に質問項目ごとの平均値を出し、降順で並べてみるとスーパービジョンの機能に関して教育的機能と支持的機能の平均値が高い結果となった<表6>。支持的機能の中でも「⑭あなたと職場のスタッフとの管理上のつなぎ役をする」という項目に関しては平均値が低かった。スーパービジョンが機関、組織内において調整役として機能しづらい、またはスクールソーシャルワーカー自身がそのように評価している可能性がある。

次に、各スーパービジョンの回答結果の中身についてみていく<図2>。その結果、管理的

<表6> 質問項目別の平均値（降順）

SV	項目	平均点
支持的 SV	⑰あなたを尊重する	3.35
教育的 SV	⑨あなたに専門的な知識や技術を教えてくれる	3.32
支持的 SV	⑬あなたとコミュニケーションを図る	3.23
支持的 SV	⑯あなたの仕事を認め、励ましを与える	3.14
教育的 SV	⑪あなたがいい仕事をするように色々と助言してくれる	3.11
教育的 SV	⑩あなたが専門家として成長するように促す	3.09
教育的 SV	⑧あなたが問題解決できるように援助する	3.08
支持的 SV	⑱あなたの大変さをねぎらう	3.08
教育的 SV	⑦あなたの業務の仕方を指導してくれる	2.99
支持的 SV	⑮あなたの仕事についてのストレスなどに耳を傾ける	2.92
教育的 SV	⑫会議などの参加を通して、あなたが自信をつけるように指導してくれる	2.66
管理的 SV	⑥あなたが達成感を持っているかどうか気に配る	2.61
支持的 SV	⑭あなたと職場のスタッフとの管理上のつなぎ役をする	2.57
管理的 SV	⑤あなたが仕事に充実感を持っているかどうかをみてる	2.47
管理的 SV	④あなたの仕事の出来具合をよく見てくれる	2.41
管理的 SV	①あなたの仕事の配置換えや仕事の割り当てなどを考える	2.03
管理的 SV	③あなたの業務計画を立てる	1.67
管理的 SV	②書類提出などの指示を出す	1.62



＜図 2＞各スーパービジョン機能についての回答結果

スーパービジョンに対して「全然しない」と回答している人が多く、業務において、スクールソーシャルワーカーが指示や指導を受けられない孤独な状況であることがわかる。教育的スーパービジョン、支持的スーパービジョンに関しては、管理的スーパービジョンよりもばらつきがあるとはいえ、やはり「全然しない」と評価している人もおり、個人差があると言える。

続いて、年齢、職種、職歴、スクールソーシャルワーカーとしての経験年数による影響を確認

するために、一元配置分散分析を実施した。その結果、年齢については 20 代から 60 代以上の 5 つに分類分けを行った結果、「あなたの仕事の配置換えや仕事の割り当てなどを考える」($F(4,51) = 3.497, p < .05$)、「書類提出などの指示を出す」($F(4,51) = 2.682, p < .05$)、「あなたの仕事の出来具合をよく見てくれる」($F(4,51) = 3.793, p < .01$)、「あなたが仕事に充実感を持っているかどうかを見てくれる」($F(4,51) = 3.139, p < .05$)、「あなたが達成感を持っているか

どうかに気を配る」($F(4,51) = 2.674, p < .05$)、「あなたの業務の仕方を指導してくれる」($F(4,51) = 2.742, p < .05$)、「あなたが問題解決できるように援助する」($F(4,51) = 4.121, p < .01$)「あなたに専門的な知識や技術を教えてくれる」($F(4,51) = 3.528, p < .05$)、「あなたが専門家として成長するように促す」($F(4,51) = 5.586, p < .01$)、「あなたがいい仕事をするようにいろいろと助言してくれる」($F(4,51) = 4.001, p < .01$)、「あなたの仕事を認め、励ましを与える」($F(4,51) = 2.577, p < .05$)について平均点に有意差があることが示された。チューキーの方法を用いて多重比較を行ったところ、「あなたの仕事の配置替えや仕事の割り当てなどを考える」、「あなたの仕事の出来具合をよく見てくれる」、「あなたが仕事に充実感を持っているかどうかを見てくれる」、「あなたが問題解決できるように援助する」、「あなたに専門的な知識や技術を教えてくれる」、「あなたが専門家として成長するように促す」、「あなたがいい仕事をするようにいろいろと助言してくれる」の各項目について、20代と50代との間の平均点には有意差が確認された。また、「あなたが仕事に充実感を持っているかどうかを見てくれる」については40代と50代、「あなたが問題解決できるように援助する」については50代と60代、「あなたが専門家として成長するように促す」は20代と60代の間にも有意差が確認された。なお、職種、職歴及び経験年数については、有意差は確認されなかった。

年齢についての有意差が確認されたことから、これらのスーパービジョン実施程度と、年齢との関係を見るために、管理的、教育的、支持的スーパービジョンにおける項目ごとの合計得点と、年齢との間における相関分析を行った。その結果、学校種別、年齢との関係で管理的スーパービジョン ($r = -.284, p < .05$)、教育的スー

パービジョン ($r = -.315, p < .05$)、支持的スーパービジョン ($r = -.348, p < .01$) いずれにも、弱い負の相関が確認された。

2. 考察と課題

まず、回答者の基本属性の特徴として、総じて年齢層は高いものの、スクールソーシャルワーカーとしての経験年数は低いことが見受けられた。これはスクールソーシャルワーカーの業務内容が一定の経験を求めるものである一方、非常勤や、常勤であっても年度契約制度であることから、定着が困難な状況が影響していると考えられる。基礎資格は社会福祉士または精神保健福祉士の有資格者がほとんどであるが、前職は教育機関、行政機関などが多い状態であり、必ずしもソーシャルワーカーとして対人援助業務のキャリアを積んできたかは不明な状況であった。現在においてもソーシャルワーカー養成はOJTに強く依拠している部分が存在するにもかかわらず、スクールソーシャルワーカーは単独で学校現場に赴くことが多く同職種によるOJTは望めない。養成段階において、スクールソーシャルワーカーとして必要不可欠であろう児童家庭福祉に関する科目については精神保健福祉士養成課程では習得しておらず、逆に多くのケースで必要となる精神保健福祉領域に関する知識については、社会福祉士・精神保健福祉士の資格取得だけでは、スクールソーシャルワーカーの養成としては不十分といえる。また、スーパーバイザーにとってスーパービジョンを受ける契機として、野村(2015)は自己の学習の機会の開拓と挑戦の契機とする意欲が必要であると述べている。単年度契約などの先行きが見えにくい業務の中で、業務を淡々とこなすだけではこのような意欲は生じにくいと考えられ、ソーシャルワーカーの専門性に対

する強い意識が必要であろう。今回の調査では、前職の具体的な業務などを確認することができておらず、ソーシャルワーカーとしての経験、スクールソーシャルワークに対する認識等を問う設問が新たに必要であったと思われる。また特に高年齢層においては、研修参加状況は全体的に高く、経験の少ない領域だからこそ、研修に対する意欲が強いことが伺える。今回の調査においては、具体的にどのような研修を行ったのか、またどのような研修を希望するのかについては確認できていないことから、今後の調査において求められる研修像についても明らかにすることが必要であろう。

本稿では調査の前段階として、文部科学省の「スクールソーシャルワーカー活用事業実践活動事例集」を概観し、スクールソーシャルワーカーにはスーパービジョンを受ける機会が整えられつつあることを確認した。今後ますますその機会と必要性は増えていくことが予想される。しかし、スーパービジョンを受ける機会が量的に増えたとしても質の面を今回のように三つのスーパービジョン機能という尺度で図ると、現行のスーパービジョンには課題が多いことも見えてきた。

今回、スーパーバイザーが、福祉とは異職種の専門職である例が散見されたが、すでに指摘されているように、その内実はやはりスーパービジョンではなくコンサルテーションと呼ばれるものであったり、スーパーバイザーがその現場での経験が少ない専門職であることも考えられる。加えて、スーパービジョンの管理的機能について、スーパーバイザーが受けているという認識度が一段と低いという結果は、組織の外部者によるスーパービジョンが多くなっているとも考えられるが、それは所属している組織のソーシャルワーカーとしての成長とともに、組織を内部から変革していく面でも問題であると

いえるのではないと思われる。

また、先にも述べたようにスクールソーシャルワーカーは雇用形態上、一人職場になりやすいことからスーパービジョンの必要性が高いと思われる反面、同職者によるスーパービジョンを他の福祉関係職よりも受けにくい状況が存在している。一元配置分散分析の結果、特に20代と50代との間に有意差が見られ、20代におけるスーパービジョンの実施度が高く表れていた。また相関関係の結果から、年齢と実施状況に負の相関関係があったことから、年齢が若い者ほど、ソーシャルワーカーとしての経験年数が低いことを意識されてか、スーパービジョンが実施されている傾向が見受けられた。一方年齢の高いスクールソーシャルワーカーほど、スーパービジョンを受けていない傾向があることが見受けられ、高年齢＝十分な能力を有していると判断され適切なスーパービジョンが行われていない、ないしはスクールソーシャルワーカー本人がスーパービジョンを必要としていないという認識を有している可能性が示唆されている。多くのスクールソーシャルワーカーが週2日など限定的な有期雇用であることから、現場経験だけで十分なソーシャルワーク能力を獲得するには不十分な勤務体系を強いられており、現場経験を有しているものであっても必ずしも学校現場での経験を求められているわけではない。制度開始頃に比べて教職員間からの一定の理解を得ていると考えられるものの、不安や悩みを抱えて業務をしているという報告（中島 2017）も存在する。鈴木（2013）はトロント市の活動から、スクールソーシャルワーカーは孤立しやすいからこそプロフェッショナルであるというアイデンティティを持つことが必要としているが、そのためには十分な訓練と適切なスーパービジョンの実施が必要不可欠であろう。スクールソーシャルワークにおいて、機関

や組織の変革は子どもの利益を守る上で必要なソーシャルアクションであり、スーパーバイザーが管理者側に調整者、助言者という立場で働きかける行為は、山辺（2015）の示す「第三の力」として相互作用的にスーパーバイジーであるスクールソーシャルワーカーへの影響を及ぼすことにもつながると考える。内部性と外部性とを併せ持つ、あるいは外部にも内部にも適切なスーパービジョン体制を確保することが、我が国でスクールソーシャルワーカーが専門職として定着する上で必要であると考えられる。

我が国においてスクールソーシャルワーカーに関する実践及び研究は歴史が浅い一方で、多くの自治体で導入がされたために、十分なスーパービジョン体制を確保するためには、人的資源も乏しいことは否めない。そのため、効果的なスーパービジョン体制の確立を進めていくとともに、OJTの不足を補うようなピア・スーパービジョン体制を構築することも検討する必要がある。調査した自治体の一つでは、年1回の集合研修を行っていたが、それ以外でスクールソーシャルワーカー同士が繋がる機会はほぼなく、孤立感が払拭される程の効果はないと考えられる。近隣自治体同士の連携などにより、より身近に関係づくりが取れるような取り組みも必要ではないだろうか。

V 調査の限界

今回の調査結果からスクールソーシャルワーカーのスーパービジョンに対する評価に個人差がみられた。スーパービジョンとコンサルテーション、研修との違いも含め、共通理解、共通認識が図られていない可能性がある。また、年齢が低いスクールソーシャルワーカーほど、スーパービジョンが行われていると評価している傾向が見られた。今後の調査を行う際には、

上記内容についても考慮をしながら項目を作成していく必要がある。

また、アンケート内容について、回答を求めべき内容が不足していたことは否めず、十分な検討が困難であった。更に本調査は一部地域に限定した調査であり、かつ、教育委員会からの協力を得ることができなかった自治体からはデータを得ることができていないため、本調査結果で我が国全体の状態を述べるのは困難である。今後、本調査で得た知見を踏まえた上で、さらなる調査が必要である。

VI おわりに

スクールソーシャルワーク領域におけるスーパービジョンについて、平成30年度の全国的な動向を示した上で、三つの都道府県のスクールソーシャルワーカーに対してスーパービジョンの機能を中心に質問を行った。そこから見てきた課題は、スクールソーシャルワーカーの専門性の向上が急務であり、徐々に配置が進んでいながらも、スーパービジョンが浸透しきれていない状況が垣間見えた。本研究の質問項目の立て方、質問内容などにも多くの課題が見られ、十分に研究の意図を教育委員会ははじめ、スクールソーシャルワーカーに伝えられなかった要因も大きく、引き続き丁寧に現場に寄り添った調査が必要である。

この研究から得られた課題を糸口に、今後は実際にスーパービジョンをめぐるスクールソーシャルワーカー、スーパーバイザー、教員の困り感を丁寧に聴きとっていく必要がある。三者の理解の一致、共通言語や価値観の創造なくしては、スーパービジョンのより高い効果は望めない。スーパービジョンをより良く機能させ、孤立しがちなスクールソーシャルワーカーのエンゲージメントを高め、やりがいを育み、そこ

から生まれる成果をどのように学校、そして子どもたちに還元していくのかを引き続き模索していきたい。

なお本研究は、文教大学人間科学部共同研究「スクールソーシャルワーカーに対するスーパービジョン体制に関する実態調査研究」（研究代表者：宮地さつき 研究分担者：澤田佳代）によって実施したものである。

注：

- 1) 文部科学省、「文部科学省における平成 31 年度児童虐待防止対策関連予算要求について」の中で、スクールソーシャルワーク活用事業の平成 31 年度概算要求額 1,978 百万円（平成 30 年度予算額 1,484 百万円）補助率：1/3 について示され、平成 31 年度にはスクールソーシャルワーカーの数を中学校区に 1 名配置を目指すこと、また貧困、虐待重点配置に 1500 人、高等学校に 47 人、スーパーバイザーの配置は 47 人と記された。
- 2) スーパービジョンに関する研究報告は少なく、現時点でスクールソーシャルワークのスーパービジョンに関する研究論文は CiNii では 9 編（2020 年 9 月時点）にとどまっている。さらに、研究報告には、スクールソーシャルワーカー側からスーパービジョンを捉えたものは見当たらなかった。
- 3) 徳広（2019）論文を参考した表、及び引用部分は原文のまま引用したためスーパーバイザーを「SVr」、スクールソーシャルワーカーを「SSWr」と表記している。
- 4) 文部科学省初等中等教育局（2019）を引用し、作成した＜表 1＞の略号は原文のままとになっている。「SV」はスーパーバイザー、「ASV」はアシスタントスーパーバイザー、「SSW」はスクールソーシャルワーカー、「SSWC」はスクールソーシャルワークコーディネーター、「YA」はユースアドバイザー、「YSW」はユースソーシャルワーカー、「SC」はスクールカウンセラー、「SSWr」はスクールソーシャルワーカー、「CSSW」はチーフスクールソーシャルワーカーの略である。尚、表中の一重下線は、スーパーバイザーが研修・講演を行っている箇所、また二重下線は、スーパーバイザーが福祉職以外の専門職である箇所

に、筆者が引いたものである。

文献：

- Alfred Kadushin and Daniel Harkness (2014) *Supervision in Social Work*, fifth edition, Columbia University Press (=2016 福山和女監修『スーパービジョン イン ソーシャルワーク 第 5 版』中央法規.)
- Alfred Kadushin (1992) :*Supervision in Social Work*, 3rd.ed, Columbia University Press, 27.
- 一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修（2015）『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規.
- 大友秀治（2019）『スクールソーシャルワークにおけるスーパービジョン実践モデルの生成－参加型評価を活用したエンパワメントに着目して』学文社.
- 門田光司・富島喜揮・山下英三郎・山野則子（2012）『スクール [学校] ソーシャルワーク論』中央法規.
- 木村淳也（2019）「スクールソーシャルワーカーに対するスーパービジョン実践の課題と考察－福島会津地方におけるスーパービジョン実践を通して－」『会津大学短期大学部研究紀要』76, 135-146.
- 鈴木庸裕（2013）「スクールソーシャルワーカーの業務とスーパービジョン：トロント市におけるメンタルヘルス課題への取り組みから」『福島大学人間発達文化学類論集』18, 31-46.
- 鈴木庸裕編著（2012）『「ふくしま」の子どもたちとともに歩むスクールソーシャルワーカー－学校・家庭・地域をつなぐ』ミネルヴァ書房.
- 徳広圭子（2018）「スクールソーシャルワークにおけるスーパービジョンに関する研究－より効果的な教育相談をめざして－」『岐阜聖徳学園大学教育実践科学研究センター紀要』17, 321-328.
- 福山和女・渡部律子・小原真知子・浅野正嗣・佐原まちな子編著（2018）『保健・医療・福祉専門職のためのスーパービジョン－支援の質を高める手法の理論と実際』ミネルヴァ書房.
- 福山和女編著（2005）『ソーシャルワークのスーパービジョン－人の理解の探究』ミネルヴァ書房.
- 中島佳子（2017）「A 県内のスクールソーシャルワーカー配置の現状と課題について」『佐野短期大学研究紀要』28, 25-36.
- 宮嶋淳（2016）「スクールソーシャルワーク・スーパー

ビジョン・システムに関する実践的研究』『中部学院大学・中部学院大学短期大学部教育実践研究』第1巻,189-198.

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課
(2015):「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)(中教審第185号)」
文部科学省、東京.

文部科学省初等中等教育局児童生徒課 (2019):「平成30年度スクールソーシャルワーカー実践活動事例集」文部科学省、東京.

山辺朗子(2015)『ジェネラリスト・ソーシャルワークにもとづく社会福祉のスーパービジョンーその理論と実践』ミネルヴァ書房.

Abstract

Current Situation of Supervision in School Social Work

Kayo SAWADA, Satsuki MIYACHI, Akira NIHONYANAGI

In this research, we compiled the current status of school social work supervision by using the “School Social Worker Activity Practical Examples” report released by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology and then conducted questionnaires aimed at understanding the circumstances of social workers who are under supervision. As a result, we found that while the opportunities to get supervision has increased in quantity, its quality was judged on the participants’ evaluation of 3 key aspects of supervision most affected by the social workers’ age.

Keyword: School Social Work, Supervision, Aspects of Supervision