

平成 30 年度  
社会福祉振興・試験センター  
社会福祉振興関係調査研究助成金

認定社会福祉士等の資質向上に資する  
グループスーパービジョン・モデル  
構築に関する研究事業

平成 31 年 3 月  
公益社団法人 日本社会福祉士会

「認定社会福祉士等の資質向上に資するグループスーパービジョン・モデル構築に関する研究事業」  
報告書目次

はじめに	3
<b>I. 研究目的・方法</b>	
1. 研究目的	5
2. 研究方法	5
3. 本報告書における用語について	5
<b>II. 文献検討</b>	
1. 海外における研究	6
(1) GSV の有利な点と不利な点	6
(2) 同僚(ピア)による GSV の課題と構成・組織化	6
2. 日本における研究	7
(1) 方法	7
(2) 全体の傾向	7
(3) 文献検討の結果で生かせること	7
<b>III. グループスーパービジョンに関するヒヤリング調査</b>	
1. ヒアリング A (淑徳大学 齊藤順子氏)	10
(1) 自身の SV 体験について	10
(2) GSV における手順・方法	10
(3) GSV と事例検討会の違い	12
(4) GSV の理論	12
(5) GSV のメリット・デメリット	12
(6) 個人 SV のメリット・デメリット	13
(7) 齊藤順子氏のコメント	13
2. ヒアリング B (ルーテル学院大学 福山和女氏)	13
(1) GSV における手順・方法	13
(2) GSV の理論	14
(3) カデューシンについて	15
3. ヒアリング C (昭和女子大学 高橋学氏)	15
(1) 高橋氏の GSV 実施歴	15
(2) グループスーパービジョンの視点	15
(3) グループスーパービジョンの展開におけるスーパーバイザーの機能	16
(4) グループスーパービジョンの手順	17
(5) その他	18
4. まとめ	18

IV. 実施方法の整理	18
1. GSV の位置づけ	20
2. GSV の要件	20
(1) 契約書	20
(2) スーパーバイザー	20
(3) スーパーバイジー	20
(4) 契約期間と実施回数	20
(5) 1回（セッション）の時間	20
(6) 内容（目的と素材）	21
(7) 料金と場所	21
(8) 実施手順	21
(9) 記録	21
2. 検討課題	22
V. グループスーパービジョン入門研修	22
1. グループスーパービジョン入門研修2018（初回開催）	23
(1) 年齢	23
(2) 受講要件（複数回答可）	23
(3) 専門・実務領域（複数回答あり）	24
(4) 職場	24
(5) 個人スーパービジョンの経験	25
(6) グループスーパービジョンの経験	25
(7) 認定社会福祉士の取得について	26
(8) 午前中の講義について	26
(9) 午後のデモンストレーションについて	28
2. グループスーパービジョン入門研修2018（追加開催）	30
(1) 年齢	30
(2) 受講要件（複数回答可）	30
(3) 専門・実務領域（複数回答あり）	31
(4) 職場	31
(5) 個人スーパービジョンの経験	32
(6) グループスーパービジョンの経験	32
(7) 認定社会福祉士の取得について	33
(8) 午前中の講義について	33
(9) 午後のデモンストレーションについて	35
3. 2回の研修会のまとめ	37
VI. まとめ	38
<b>参考資料</b> グループ・スーパービジョンの有利な点と不利な点（北島英治氏）	43
委員・協力者名簿	60

## はじめに

社会福祉士の資質の向上については、2006年12月に、社会保障審議会福祉部会報告書「介護福祉士制度及び夜会福祉制度のあり方に関する意見」において、職能団体が取り組むこととして「資格取得後の体系的な研修制度の充実や、より専門的な知識及び技能を有する社会福祉士を専門社会福祉士（仮称）として認定する仕組みの検討」が掲げられたことが大きなターニングポイントであろう。その後、2007年11月の社会福祉士及び介護福祉士法改正法成立時に、参議院において「より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士及び専門介護福祉士の仕組みについて早急に検討を行う」、衆議院において「より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士及び専門介護福祉士の仕組みについて早急に検討を行う」ことが附帯決議された。これを受け、2008年度から日本社会福祉士会において、「専門社会福祉士研究委員会」が設置された。専門社会福祉士（仮称）の育成並びに認定システムについての検討が重ねられ、2011年10月に第三者機関としての認定社会福祉士認証・認定機構が設立され、認定社会福祉士、認定上級社会福祉士という新たな制度が始まった。

認定社会福祉士及び認定上級社会福祉士の検討の中で、時代の背景として、従来の社会福祉士の役割であった福祉の相談援助職者から、新しい時代に要求されるソーシャルワークを実践する社会福祉専門職の役割・機能等が確認された。そして、社会福祉士としての質の向上のためには、OJTや知識・技術の習得のための研修の受講の他にスーパービジョンが必須であることから、認定社会福祉士取得のためにはスーパービジョンを受ける、認定上級社会福祉士取得のためにはスーパービジョンを行うことを必要条件として位置付けた。その認定社会福祉士及び認定上級社会福祉士の取得・更新のためのスーパービジョンについては、専門社会福祉士認定システム構築事業（独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成事業）、社会福祉士のスーパービジョン体制の確立等に関する調査研究事業（セーフティネット支援対策等事業費補助金社会福祉推進事業）等において、枠組みの策定及びモデル事業を実施し、よりよいスーパービジョンの実施に向けての検討を行ってきた。

また、平成30年3月には、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会が「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」を発表した。この中で、「社会福祉士には、ソーシャルワークの専門職として、地域共生社会の実現に向け、多様化・複雑化する地域の課題に対応する」ことが求められており、これからの社会福祉士が担う役割についての期待が述べられている。同報告書の中では、現任の社会福祉士の学び直しに関して、「就労先の事業所（雇用者）が社会福祉士の自己研鑽の意義を理解し、スーパービジョンへの理解が重要といった意見があった」として、現任の社会福祉士の力量を高めるための取り組みの必要性を述べている。

認定社会福祉士制度では、スーパービジョン導入当初から1対1で行う個人スーパービジョンとグループスーパービジョンを認める方向でスーパービジョン実施要綱上に両者を明記してきたが、スーパービジョンの枠組み、モデルの実施、マニュアルの策定については、個人スーパービジョンから進められた。2013年度から認定社会福祉士制度上のスーパービジョンを実施できるスーパーバイザーの名簿登録が開始されたが、そこで認められたスーパービジョンは個人スーパービジョンのみとなっており、グループスーパービジョンの実施については留保されている。

わが国ではスーパービジョン自体がまだまだ十分に浸透しているとはいえ、長年実践を重ねている社会福祉士であってもスーパービジョンを受けたことがないという場合も多く、その定義やとらえ方も多様であり、個人スーパービジョンの導入においても手続きや書式等の枠組み設定や実施マニュアルの整備が必要であった。しかし、2013年度のスーパーバイザー登録開始以降、個人スーパービジョンの実施は認定社会福祉士の仕組みの中で少しずつではあるが進展している。

一方で、グループスーパービジョンについては、グループとしての長所・短所のほかに、事例検討やカンファレンスとの混同やピアスーパービジョンとの関係など様々な課題が想定されている中で、教育現場や実践現場では実際にグループによるスーパービジョンが実施されているという状況もあり、認定社会福祉士制度のスーパービジョンの中にグループスーパービジョンを認めることへの要望も出されている。そこで、認定社会福祉士認証・認定機構では、グループスーパービジョンを認定社会福祉士制度の中に導入すべく検討を進めることとなった。

検討を進めるにあたっては、認定社会福祉士認証・認定機構のスーパービジョンの実施に係る企画運営委員会を研究母体として、日本社会福祉士会が社会福祉士振興・試験センターより研究助成を受け実施することとした。

本研究の実施期間は、2018年度から2019年度の2年間であり、2018年度においては、わが国でグループスーパービジョンがどのように認識され、実施されているかを明らかにするために、フォーカスグループインタビュー調査による実態把握、文献調査を主に行った。2019年度においては、①2018年度に探索した文献を再度検討しまとめる、②3名のグループスーパービジョンを行っている研究者に対するヒアリング調査を行う、③北米におけるグループスーパービジョンに関する文献やインターネットによる調査を行う、④グループスーパービジョンの実施方法を整理する、⑤グループスーパービジョン入門研修を実施することを行った。

本研究の成果が、わが国のソーシャルワークの質の向上に寄与し、現場の社会福祉士、認定社会福祉士、認定上級社会福祉士、研究者の方々の参考になれば幸いである。

最後に、本事業の実施にあたり、グループスーパービジョンに関するヒアリング調査にご協力いただきました齊藤順子先生、高橋学先生、福山和女先生、海外文献調査にご協力いただきました北島英治先生、ご尽力いただきました委員および作業委員の皆様、および財団法人社会福祉振興・試験センターをはじめ関係各位に厚くお礼申し上げます。

2019年3月  
公益社団法人 日本社会福祉士会  
会長 西島 善久

# I. 研究目的・方法

## 1. 研究目的

認定社会福祉士及び認定上級社会福祉士（以下、「認定社会福祉士等」と略）になるためには、スーパービジョン（以下、SV と略）実績が必須である。認定社会福祉士制度の開始により、個別スーパービジョンは認知され始めたが、グループスーパービジョン（以下、GSV と略）についてはわが国ではいまだ十分に浸透しているとはいえず、実際には GSV とピア SV] の違いも明確に理解されているとはいえない。GSV は、個人 SV を行うスーパーバイザー（以下、SVor と略）数が、いまだ十分とはいえない我が国において、スーパービジョンを効率的に実施するために重要な方法であり、今後認定社会福祉士等の資質を向上させるためには、GSV 方法を検討する必要があると考える。

ゆえに本研究では、①認定社会福祉士認証・認定機構が実施するための GSV のモデル事業構築、②北米等諸外国の GSV 理論による GSV 教育方法等の検討を行うことにより、認定社会福祉士等の資質向上に資することを目的とする。

## 2. 研究方法

研究方法 2 年目【平成 30 年度】

- 前年度の成果の再整理をし、現在 GSV を実施し、前年度の FGI（フォーカスグループインタビュー）調査から GSV の研修等の元となっている 3 名へのインタビュー調査を実施し、先駆的な GSV が行っている GSV の定義、研修内容等を整理した。
- 前年度の文献サーベイから、我が国における GSV の論文は定義が曖昧であったり、グループで行う事例検討との混同等がみられた。これは GSV 自体を受けたことがない、学んだことがないためではないかと推測できた。ゆえに、GSV の概念そのものを我が国に定着させるために、諸外国における GSV の文献サーベイを実施し、概念整理を行った。
- 実際に GSV の研修を行った。
- 委員会の設置・開催（10 回開催）し、適宜ワーキンググループを開催した。

## 3. 本報告書における用語について

本報告書では、以下のように略語を用いる場合がある。

- ・認定社会福祉士認証・認定機構⇒機構
- ・グループワーク⇒GW
- ・グループスーパービジョン⇒GSV
- ・グループスーパーバイザー⇒GSVor
- ・グループスーパーバイジー⇒GSVee
- ・スーパービジョン⇒SV
- ・スーパーバイザー⇒SVor
- ・スーパーバイジー⇒SVee
- ・ソーシャルワーク⇒SW

## Ⅱ.文献検討

今年度は、GSV の枠組作成に向けて、海外における研究と日本における研究の文献検討を行った。

### 1. 海外における研究

#### (1) GSV の有利な点と不利な点

海外の文献検討は北島英治元日本社会事業大学特任教授が実施した。Hawkins と Shohet (2000 年)を主な引用文献とし、①GSV の有利な点と不利な点、②同僚(ピア)による GSV の課題と構成・組織化について整理した結果を以下に述べる。

まず GSV の有利な点は以下の 6 点である。

- 1) 時間、お金、あるいは専門家といった経済性に関すること。
- 2) 新しいスタッフやトレーナーたちが、他の人も同じような問題に直面していることに気づき、不安を分かち合うことができるという同僚たちの支持的な雰囲気、グループは与えることができること。
- 3) SVee からのリフレクションや、フィードバック、そしてインプットを、SVor からだけでなく、かれらの同僚からも得られること。
- 4) 提供された資料に対する感情的、あるいは直観的な(グループ・メンバーの)反応が、他のグループ・メンバーも同じように反応するか、確認する(その場で比較する)ことができ、グループにおいて、SVor が、それを確かめてみる(テスト)手段をあたえてくれること。
- 5) グループではまた、広い範囲の人生経験を(グループ・メンバーによって)与えることができること。
- 6) グループでは、SV の場面での実行技術を用いるより多くの機会を与えてくれること。

一方、不利な点は以下の 3 点である。

- 1) 個人的 SV のもつ個人治療のはたらき(治療機序)を、正確に写しだすことは難しいこと。
- 2) グループの中でははたらきはじめるやいなや、(SVor 自身の力とは別のグループ自身も持っている力)グループ力動と競合することになること。
- 3) SV をそれぞれの個人として受ける時間が明らかに短いものとなること。

#### (2) 同僚(ピア)による GSV の課題と構成・組織化

グループを構成する際の留意点として以下の 8 点が挙げられる。

- 1) 価値を共有し、アプローチ(視点)は制限されたものとして、グループを構成する。
- 2) グループは 7 人以下にすることが必要である。
- 3) 参加意欲/意志を確認/明確にする。
- 4) 契約を明確にする。
- 5) GSV に期待する事柄を明確にする。
- 6) グループ内で期待される役割のルールを明確にする。
- 7) SV 過程が、どのようなものであったかについて、それぞれの人に、フィードバックを与えるために発言する時間(5~10 分が必要)を組み込む。

8) 3 か月ごとに、レビュー・セッション(再評価会)を行うことを計画しておく。

アメリカにおける GSV は、構造化されたものから半構造化されたものまで多様に展開されている。YouTube でもその様子をうかがうことができる。

## 2. 日本における研究

### (1) 方法

次に、日本における GSV の先行研究の到達点を把握するために、CiNii を活用し、1968 年から 2017 年までの文献について「グループ」「スーパービジョン」の用語で検索を行った。その結果、全 68 文献がヒットした。

それらの文献について作業委員で手分けをして、機構における GSV の枠組作成を行う際の参考になるかどうかを軸に整理を行った。その結果、28 論文が参考になった(巻末資料参照)。

以下、文献検討の結果を述べる。

### (2) 全体の傾向

今回、活用できると判断した文献検討から見出せた結果として、2 つの傾向が挙げられる。

一つ目は、文献によって GSV の捉え方が様々であり、定まった定義が存在しないことである。例えば、ストレングスモデルの GSV を取り上げていた論文や、特定の SVor の実施方法に焦点化した論文がみられた。このように SVor それぞれのやり方にそった GSV が存在するため、統一的な定義が存在していない。

二つ目は一点目と関連するが、GSV そのものよりも、それに似たことを行い効果測定する論文が目立っていたことである。とりわけ、GW や事例検討と GSV との区別が明確でない論文がみられた。

このように、同じ GSV という用語を活用していたとしても、内容は千差万別である。そのため、機構としての定義や方法の定式化が求められる。

### (3) 文献検討の結果で参考となること

最後に、機構として GSV の枠組を作成するにあたり、文献検討の結果から参考となる点を以下に示す。

- 1) 全体的に GSV と事例検討もしくは GW が明確に区別されていない文献があるため、機構においては、GSV の定義を明確に行うことが必要である。
- 2) これまで多様なバリエーションの GSV が行われてきた中で、機構としてモデルを検討する際の参考とする(中島 2017、野村他 2016、安藤・池邊 2013、本間 2009、尾崎・志村・西脇 2006、浅野 1991、岡 1988 他)。
- 3) GSV の手順を段階的に示すことで、実施者に統一したイメージをもたらすことが可能になる(小澤 2015 他)。
- 4) グループダイナミクスを活用する視点を明確にすることが求められる(高橋 2016、木村 2015、木下 2009、岩崎・池田 2004 他)。
- 5) SVor の役割を明確にすることが必要である(小松尾 2014 他)。
- 6) 各種シートやツールを検討する際の参考とする(今堀 2016、岡 1988 他)。

<参考になる文献>

執筆者	論文名	出典
中島民恵子	「サポートグループリーダーによる認知症家族介護者を支援するサポートグループの継続的实施に向けた一考察：米国アルツハイマー協会ニューヨーク市支部の研修を事例に」	『社会福祉学』 58(1), 142-152, 2017
野村豊子・照井孫久・本山潤一郎	「リーダーケアマネジャーのスーパービジョンにおける意義と課題」	『日本福祉大学社会福祉論集』 (135), 1-21, 2016
高橋学	「特集 実践を究める 臨床力を育むスーパービジョン(3)スーパービジョンの展開と技法：グループスーパービジョンの事例から」	『ケアマネジャー』 18(3), 68-75, 2016
小澤温	「さあ、はじめよう！ ストレングスモデルのグループスーパービジョン」	『月刊ケアマネジメン』 26(9), 53-55, 2015
木村淳也	「グループ・スーパービジョンにおけるスーパーバイザーの役割と課題：社会福祉協議会における職場内研修の実践から」	『会津大学短期大学部研究年報』 (72), 95-106, 2015
小松尾京子	「主任介護支援専門員のスーパービジョン実践に関する研究：成長の要因と実践方法」	『ソーシャルワーク学会誌』 28.29(0), 1-11, 2014
安藤智子・池邊敏子	「主任介護支援専門員のスキルアップ研修の評価」	『千葉科学大学紀要』 6, 153-167, 2013
柳澤利之・土永典明・荒木重嗣	「介護過程の教育方法に関する一考察：長期実習とグループスーパービジョンを通じて」	『新潟青陵大学短期大学部研究報告』 (42), 141-152, 2012
小松尾京子	「グループスーパービジョン経験者の変化のプロセスと要因に関する研究：成長を支える視点から」	『日本福祉大学社会福祉論集』 (126), 91-105, 2012
福富昌城・坂下晃祥・塩田祥子	「グループ・スーパービジョン研修が参加者にもたらす影響：介護支援専門員に対する連続研修の取り組みから」	『花園大学社会福祉学部研究紀要』 20, 9-19, 2011
塩田祥子・植田寿之	「日本人の文化的特性からみるピア・グループ・スーパービジョンについての研究」	『花園大学社会福祉学部研究紀要』 19, 127-140, 2011
塩田祥子・植田寿之	「ピア・グループ・スーパービジョンの意義と課題に関する考察」	『花園大学社会福祉学部研究紀要』 18, 173-182, 2010

本間明子	「事例研究におけるグループ・スーパービジョンの効果の検証」	『愛知学泉大学コミュニティ政策学部紀要』(12),101-117,2009
木下百合子	「グループワーク指導のための教育的モデレーション：教育的モデレーターとしてのスーパーバイザーの課題」	『大阪教育大学社会科教育学研究』(8), 11-20,2009
尾崎新・志村道代・西脇千佳	「グループ・スーパービジョンという経験：バイザーとバイジー、双方の経験に注目して」	『コミュニティ福祉学部紀要』8, 55-70,2006
今堀美樹	「『出会い』を中心とした学習過程についての考察：グループ・スーパービジョンへの取り組みを通して」	『大阪体育大学健康福祉学部研究紀要』3, 13-26,2006
小谷英文	「グループ・スーパービジョンの意義（特集：グループと心理臨床）」	『臨床心理学』4(4), 497-504,2004
岩崎朗子・池田紀子	「臨床看護グループスーパービジョンの効果：個人インタビューの分析から」	『看護管理』14(6), 468-472,2004
齊藤順子	「OGSV(奥川グループスーパービジョン)モデルを用いた事例検討の方法：実践する力を育む事例の活用の仕方」	『ソーシャルワーク研究』28(3), 196-203,2002
松本すみ子	「各論『実習グループスーパービジョン』におけるリンケージの概念の応用」	『精神保健福祉』32(1), 13-17,2001
横田恵子	「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), 83-94,1998
加藤純	「グループスーパービジョンの実際」	『児童養護』28(2), 27-30,1997
生川善雄・北沢清司・新堀裕二	「知的障害関係施設におけるスーパービジョン評定尺度の開発とその有効性の検討」	『東海大学健康科学部紀要』2, 21-27,1996
野林伸子	「グループスーパービジョンの経験」	『心理臨床』5(3),187-191,1992
浅野正嗣	「造形法を用いたグループスーパービジョン」	『ソーシャルワーク研究』17(2), 107-113,1991
岡知史	「SYMLOGを用いたグループ・スーパービジョンの試み」	『上智大学社会福祉研究』(12), 2-39,1998
松瀬喜治・空井健三	「グループ・スーパービジョンにおけるスーパーバイザーの心の変遷」	『中京大学文学部紀要』23(3・4), 59-72,1998
前田ケイ	「グループワーク・サービスにおけるスーパービジョン」	『公衆衛生』45(8), 607-611,1981

# Ⅲ. グループスーパービジョンに関する ヒアリング調査

ヒアリング調査は、グループスーパービジョンを実際に展開されている齊藤順子氏、福山和女氏、高橋学氏の3名に協力を依頼し、それぞれヒアリング調査への協力同意書を得て、実施した。

ヒアリング内容は、①グループスーパービジョンにおける手順、方法、理論、②個人スーパービジョンとグループスーパービジョンの「メリット」「デメリット」、③グループスーパービジョンで使用する書式、④参考となる資料のご提供等であった。レクチャー60分、意見交換60分の2時間を目途に行った。

ヒアリング調査の実施に当たっては、同意書を作成し、個人情報の取扱いに関しては、あらかじめ書面で提示し同意を得たうえで、調査を実施した。

## 1. ヒアリングA（淑徳大学 齊藤順子氏）

### （1）自身のSV体験について

現場時代に出会ったSVorがOS氏で、新人ソーシャルワーカーのGSVに参加した。10年程度個人SVを月1回、GSVを月1回継続した。基本情報をとる際に、一つひとつの情報がその人にとってどういう意味があるから収集する必要があるのか、何を確認しておかないといけないのかを丁寧に教えて頂けた。新人は「全体像をみなさい」というアドバイスだけでは何をどう見ていいのかわからない。GSVについては、参加者が事例をもってきて、事例を共有するにあたって何が知りたいかなどを質問しながらまとめていく形で行っていた。半クローズドで行ってきており10年たつとメンバー同士の役割が決まって、誰がどういう質問をするなどの役割が固定化し、解説が必要ないグループになっていた。

全社協の研修でGSVのデモンストレーションを行ったが、フロアにいる人にGSVeeの気づき伝わらないこともあり、SVorには解説する力が大切であるとメンバーが気づき、そちらに関心が向き、グループは解散した。その後、同じメンバーが集まって、「実際にSVしている事例」のGSVを何年か継続した。

体験を通して気づいたことは、SVの成果として「気づきが大切」となっているが、そこだけを求めると気づきに対するプレッシャーが生まれるのはいかかかと思う。SVは芸術の域だけではなくある程度SVを構造化していくことも必要であることに気が付いた。

### （2）GSVにおける手順・方法

基本的にクライアントの支援事例を中心のSVを実践

#### 1) 事前準備

##### ① 事例提出の意味

SVeeの一人が検討する事例を項目が入った書式にそって記載する。

はじめは書式を詳しく説明していない。事例のまとめ方でスーパーバイザーの実践力がわかり、何からスーパービジョンをスタートすれば良いかの一つの目安としている。選択する事例については必ずしも問題事例とは限らず、選択する事例については問題事例ではなく、「ひっかかり」「もやもや」がある事例。定期的なスーパービジョンの機会が保障されない日本では（週1回など）、終結事例でもよしとしている。この事例準備期間はある意味、セルフスーパービジョ

ンの役割を果たす。その事例を知らない人もイメージが湧き、共有するための情報を記載する。

## ② 事例提出の際に必要なと思われる情報項目

- ・事例のタイトル
- ・事例の提出理由と検討課題
- ・機関・施設の概要
- ・事例の概要：基本データ、紹介経路、疾病・診断名、既往歴、現在の状態、生活歴・職業歴・結婚歴、経済状況、住環境、家族歴と家族状況、関係機関・施設、その他必要な情報からスーパービジョンに必要な項目を選択する。
- ・援助経過：初回面接、援助経過
- ・考察：事例を文章化し、読み返して気がついたことや感想や、スーパービジョンで取り上げてほしい点

### 2) 事例提供者による事例のプレゼンテーション（口頭）：20分～30分

事例提供者の世界に入っていき事例を共有する。

### 3) SVで取り上げる検討課題の設定（焦点化）

事例検討にならないようにすることが難しい。

あえて焦点化しない判断もある。

あえて課題を絞る場合もある。

### 4) 検討課題に沿った質疑応答

検討課題を考えるに当たっては、メンバーから、基本情報、事実経過、援助経過についての質問をメンバーにしてもらい確認していく。

上記のことを通して、臨床像の共有化を図り、事例提供者の立場・視点・実践内容、クライアントの置かれている状況やクライアントと援助者との間に起きていることなどをアセスメントし、事例提供者の明確化への援助を行う。

その際の留意事項としては、以下の2点が重要である。

#### ① 質疑応答の流れ

事例検討とスーパービジョンを区別できていないと、事例提出者の意図する自身の課題を検討するというスーパービジョンのセッションの目的に沿った質問ではなく、援助経過に対するメンバー個々の関心事が優先して質問がなされる場合がある。そうなった場合、事例提出者が途中で自分が「責められている」と感じてしまわないように、スーパーバイザーは気を付ける必要がある。

必要に応じてスーパーバイザーが基本情報の確認や事実経過の確認にセッションを戻し、アセスメントを中心に、グループ全体で臨床像を描くようにする。

#### ② 質疑応答の方法

メンバーのSVeeは先に自分の質問の意図を説明せずに質問する。なぜなら、ともすると質問の意図の説明は、メンバーが一方向的に意見を伝えてしまう場になり、事例提出者が「責められている」と感じないように気を付けるためである。途中で状況を見てSVorが質問の意図を聞くこともある。また質問がサポータティブであるか、今回のSVに必要な内容であるかSVorはSVeeに問いかけながら進行し、検討課題に沿った質疑にまとめていく。

### 5) 質疑応答の検討課題の再焦点化

SVorは、これまでの質問の内容や、明らかになったこと、グループの流れを一度整理し、事例提供者へ気づいたことや感想を聞く。そのうえで提出した検討課題を取り上げるのか、新たな

検討課題を取り上げるのか選択をしてもらう。「臨床像を描く」ため、質疑応答に参加しSVeeから「クライアントはどのような人か、今、何が起きているのか」について意見を提出する。

#### 6) 検討課題に沿った意見交換

他のSVeeの意見を聞いた事例提供者から感想を聞き、検討課題と次のステップを踏むために手に入りたい内容を聞き、メンバーであるSVeeたちは、自由に意見交換を行う。

その際、グループ全体で事例提供者の課題に取り組む姿勢で臨む。グループ全体が十分に事例の共有をし、事例提供者が自分自身の事例を理解し受け入れてもらえたとの雰囲気が伝われば、事例提供者はメンバーからの意見をキャッチし、自分自身の言葉で実践について語るようになる。

#### 7) SVのまとめとセッションの終了

事例提供者に（メンバーから出された意見について）どうであったかについて聞き、まとめをするとともにメンバーから感想を聞く。最後にSVorが、事例の内容、SVのプロセス、質問の仕方、必要な知識、今回取り上げなかった内容、課題と次回の宿題について解説し、終了する。

### (3) GSVと事例検討会の違い

必ずしも問題がある事例ではなく、SVeeに、「ひっかかり」や「もやもや」を重視し事例の選択を行ってもらう。利用者理解を通して、SVee自身が実践の視点やアセスメント、かかわりを内省し、「ひっかかり」「もやもや」が解決していくプロセスがGSVのプロセスである。

### (4) GSVの理論

主に活用した理論は以下の3つである。

- 1) ソーシャルワーク理論
- 2) 奥川 GSV モデル
- 3) 集団精神療法（グループダイナミックスの理解）

### (5) GSVのメリット・デメリット

#### 1) メリット

- ① グループダイナミックスを活用できる。
- ② SVorとSVeeの関係が密室化しない。
- ③ SVorがすべてを背負わずメンバーの活用によりサポート、知識、技術などが提供できる。
- ④ メンバー相互交流の効果が得られる。
- ⑤ 他者の経験を通して自身の実践へと活かせる。
- ⑥ キャリアの浅いソーシャルワーカーへのサポート機能、教育機能の効果がより孤独感を和らげる。
- ⑦ 共通の課題があるメンバーへの効果がある。
- ⑧ 職場内でのGSV実践では、単なるアドバイスではない方法で支援を受けることができ、また他のソーシャルワーカーの実践過程を学ぶことができる。
- ⑨ 効率的である。

#### 2) デメリット

- ① SVorにグループダイナミックスの理解とスキルが必要である。
- ② SVeeの個別の課題への対応に限界がある。
- ③ SVorは事例提出者と他のメンバーの両方への視点が必要でバランスをとる必要があり力量が

問われる。

- ④ メンバーの相互交流から発生する課題が生じる場合がある。
- ⑤ 事例などの疑似体験の限界がある。
- ⑥ 職場内で GSV では、管理機能が強調されたり職場内での人間関係の問題などに影響を受けたりするなどの課題がある。

#### (6) 個人 SV のメリット・デメリット

##### 1) メリット

- ① SVor と SVee の信頼関係が深めやすい。
- ② SV で取り扱う内容などの自由度が高い。
- ③ ポイントを絞った効果があげられる。
- ④ キャリアの浅いソーシャルワーカーへのサポート機能、教育機能の効果がある。
- ⑤ 職場内では、単なるアドバイスではない方法で支援が受けることができるし、人間関係の問題も取り扱うことが可能である。
- ⑥ じっくりと丁寧なスーパービジョン実践が可能である。

##### 2) デメリット

- ① SVor と SVee の関係が密室化する。
- ② SV として他者に伝達可能なモデルを作りにくい。
- ③ 職場内での SV の場合、評価機能が強調されたり、職場内の人間関係の取り扱いの課題は残ったりする部分がある。
- ④ 非効率的である。

#### (7) 齊藤順子氏のコメント

- 1) GSV のデメリットを個人 SV が補完しており両者を並行できる環境の保証が必要とされている。
- 2) GSV は、SVor の力量が個人 SV より求められている印象がある。

## 2. ヒアリング B (ルーテル学院大学 福山和女氏)

### (1) GSV における手順・方法

- 1) 福山式 GSV は同意ではなく合意⇒メリット・デメリットを明確にして、SVor が責任を取る。
- 2) GSV は個人として認めてほしいのに認めてもらえないという感覚をなくし、積極的に「頑張っていますね」ということをグループの中でも認めることが必要。
- 3) 特性としては、システムアプローチを適用した場合の GSV の方法を提示した。
- 4) 例として、1年目の SW が困っていることで、自分でどうしてよいかわからないことを、グループで考えませんか?と始めて始める。最長の人にもそういう経験があるということが多く、そうすれば中堅もあるという。新人は行き詰っているのは自分だけではないという雰囲気になり、リラックスできる。そこから「あなたはどうしたい?」と尋ねる。根拠・理論・リスクの説明もある中で展開していく。
- 5) 過去の事例を SV しても何にもならない。現在のケースでこれからどうするかを考えることが活性化であり、凝集性も、自律性も育つ。

- 6) 5~6人のグループで各自3分程度現状を話す。事例については書いてあるので読めばよいだけであり、事例検討をするのではない。
- 7) SVeeの傷つきをなくしたい。
- 8) システム論を理解し、問題という言葉絶対に使わない=問題解決志向にならない。
- 9) GSVの自己紹介は、異職場の場合には経験年数のみ話してもらおう。職場名は言わない。

## (2) GSVの理論

- 1) GSVは4層構造⇒48通りあり、それをどうするか?⇒仮説検証で行っていききたい。
- 2) 今の現場で、SWの方法論・技術・姿勢・専門職性の一致はみられない。折衷派が増えている。
- 3) マイクロカウンセリングの理論からGSV(SV?)の共通基盤を示した。
- 4) 日本では問題志向で、システム論はあまり活用されていないが、福山式ではシステム論を入れている。
- 5) GSVのデメリットは、個人SVで補わなければならない。
- 6) 同質性と異質性が混在するので、個別SVとGSVの併用が必要。
- 7) 専門職間の干渉が入るのはSVではない。
- 8) システムアプローチを活用したGSVは、同質性・異質性を考えずに行える。
- 9) 合意形成を基としており、問題解決志向ではない。相互作用の促進を図ることに特化した。
- 10) GSVの効果は、円環的質問法なので、相互作用の総和に+αの効果が出る時、GSVは効果があったと言いたい。
- 11) SVeeのレベル向上ではなく、リスク管理にしたい⇒SVorは後ろから押してくれる人ではなく担保を実現してくれる人=問題解決志向ではなく、リスク管理をしてそれに対してフォローすることが求められる。
- 12) SVの教育的機能は研修会で行い、支持・管理機能をしっかりと行うと、SVは成立する。
- 13) SVの目的はSVeeの尊厳の保持である。
- 14) 多様性の統合にならざるをえないので、折衷派になるという課題がある。
- 15) 折衷派は、多様性の統合にならざるをえないということから見えてくる。
- 16) 専門職としてのSVeeの尊厳の保持をきちんとできているかが問題であり、帰属性、凝集性は薄れている。日本でもこれは課題。
- 17) グループプロセス、ダイナミクスの基本原則を必ず活用して効果を出していくならば、効果性と効率性は出せると(福山氏は)思った。グループダイナミクスを習っていればGSVはできる。
- 18) ユニットSVというのを提唱している。朝礼・昼礼・夕礼をSVにするという着想。SWだけではなく、様々な職種が参加してのSV。
- 19) メンター制度の特性を生かす。マイクロだけでとどめない。アメリカではSV研修ではなくメンター体制に動いている。SVorのSVorがメンター役になる。

## (3) カデューションについて

- 1) カデューションは専門職業務に重点を置いており、業務の範疇で、集団に対するGSVとしている。SVorは組織・機関から任命を受けてSVを行っており、体制の中でGSVも行われて

いるという考え方である。クリニカルに特化している。個別 SV から GSV に切り替える理由も重要になり、日本で行われているものとは大きく異なる。

- 2) カデューシンは、SVee の責任遂行を保証するための SV である。SVee の支援方法の理由を聞いて、他の GSV メンバーが自分の経験を話し、同じ経験があったならば、今後はまずはこの方法でやろうということ話すので、組織内に均一性が取れるとしている。カデューシンの SV は、いくつかの疑問点等があるのではないか。カデューシンはミクロの課題があって、それを何とかしたいという思いがあったのではないかと推測している。
- 3) アメリカでは SVor には、人事考課的な役割を含めている場合もある。
- 4) グループのコミュニケーションについては、SVor は相当な計画を立てておくようにカデューシンは書いている。各人の関係性の強化を目指す、メゾの効果を発揮していくこと。
- 5) カデューシンの GSV は競争心を持たせて話し合いながら士気を高めるということ。SVee が仲間から学ぶというのがあるが、凝集性ができないのであれば危険性が高くなる。それを自律性で補いたいとしており、GSV で養いたいということだと思う。グループで話すことで自然に自律性は養われると考える
- 6) GSV のデメリットとして、仕事上の問題を解決する責任を放棄する可能性があると書かれているが、これは問題解決型の施行であり、グループの力動を考えると個人の業務の課題を解決するという視点も入っている。

### 3. ヒアリング C (昭和女子大学 高橋学氏)

#### (1) 高橋氏の GSV 実施歴

現在 10 数グループの GSV を実施しており 20 年を超えて継続しているグループもある。SV の展開方法は OS 氏から学んだ。また、グループワークの理論は FT 先生、グループダイナミクス理論は、ST 先生から学んでいる。現在、認定社会福祉士では 4 名の SV を担当している。

#### (2) グループスーパービジョンの視点

##### 1) 主観の重視

SV の展開にあたり GSVEe の主観的世界を重視し、GSVEe が対しているクライアントに対する見立て（これもある程度主観的である）について、GSVOr も自己の主観的な世界にあって対話していることを基本としている。

そのうえで「語ること（ナラティブ）」を重視した社会構成主義に則っている。すなわち GSVEe が語ることによる変化に着目し、グランドストーリーを一緒に考える。そうしてグループで話すなかでオルタナティブストーリーが立ち上がってくる。ここに導くために「実践時」「レポート作成中」「いまここで」の気づきの積み重ねを大事にしている。

また誰かに「質問」されて気づく場合もある。各人がそれぞれの枠組みでどう見ているかを提示するなかでの気づきが多い印象で、これは調査結果からデータの的にもいえることである。語り一気づく、問われ一気づく、というプロセスが脱構築につながっていくとを感じる。

##### 2) 差異への着目

GSV の特徴の一つは SVee が 1 人ずつ異なっていることであり、そこで話し合われる内容は参加する GSVEe によって左右される。参加者一人ひとりのキャリア、学歴、価値観、実践内容に差異があるため、そこに重きを置き主観性も高いことを大前提にする。そのためソーシャルワークの SV であるが、GSVOr はグループダイナミクスを考えることになる。

GSVee 同士、また事例提出する GSVee と GSVor、さらに事例提出する GSVee 内の時間経過による「差異」をどう埋めていくかが一番難しく、SV の方法論は毎回変わる。例えば、急性期病院の GSVee の場合、事例（クライアント）に対する十分な情報が必要かということとそれよりも「いま、ここで」の話に比重をおく。一方で長期にかかわっている場合、クライアントの生活歴等をじっくり聞いていくなど、持ち込まれる課題によって展開方法は異なる。

### 3) 「ビリーフ」を見出す

GSVee は何を大切にしようとしているのかを知ろうとすることが重要である。たとえ GSVor にとっては疑問を呈するようにみえる支援であっても、その GSVee にとっては大切な思い、すなわちビリーフ（信念・大切にしたいこと）があり、それを早く発見することが必要となる。GSVee のビリーフそのものが、支援がうまくいかない理由になっている場合もあるし、よくできる・キャリアを積んだ GSVee ほど自身のビリーフが強いこともある。このビリーフと、実践としてやろうとしていることを明確にする。

## （3）グループスーパービジョンの展開におけるスーパーバイザーの機能

### 1) 質問と応答による対話の促進

GSVee が語る事柄に対して単なる情報の移動、つまり事例に関する基本情報の質疑には意味がなく、その背景にある考え方、例えば何故その質問をしたのかなどを問い、GSVee の思考や感情、生きられた経験を語ることで GSVee 自身やグループの変容が起きる。このとき若いメンバーの場合、いかにグループに参画してもらうか、考えるプロセスをどう作るかがカギとなるため、ベテランメンバーをうまく使いつつ若いメンバーの考え方も重視し、常に各 GSVee の主観的世界を基本に展開することが必要である。

「落としどころ」や「気づきを促す質問」とはよく言われるが、GSVee 一人ずつのレベルや考えがあり予定調和的に考えを導くわけではないことに留意すべきである。各メンバーは非対称ではあるがそのなかでの相互作用を重視する。GSVor が固定的な考え方で誘導するより、語りの中で相互関与することを促進する発想をもって臨む。

ここで、GSVor は、グループの「場」を作り、各人の力を高めるのである。グループの中で語られている事柄の「意味」が変化することを大事にする。GSVee が事例を書いたときと、GSV のセッション中に考え思ったことの変化を「いま、ここで」の意味付けとして重要視している。

グループのメンバー間では共約不可能と思っているが、違うことを前提にしつつ、相手の枠組みの中でものを聞くことを相互に考えながら進める可能性を見出すこと、つまり相互主体性をグループダイナミクスの中で大事にする。グループメンバーをうまく活用するために問いかけて進める。途中で必ず「今日検討したいこと」「自分の課題はここ」ときくことが多く、そこで語られることを信じるようにしている。これは GSVee がやろうとしていることをさらに鮮明にするためである。

### 2) 対話力を重視したファシリテーション

GSV においてコミュニケーション力や対話力が大事であることはオープンダイアログと同様である。質問するとき自分の中でどう読み取っているか、自分の枠組みを示したり、ストーリーがどう形成されてきているかを明らかにしようとするときに対話が起きてくる。メンバー全員が一人称的発話（私はどう思う）を積み重ねることが重要であり、一人称で語るにより事例提出 GSVee への侵襲性を避けられる。

また、行き詰まりをどう理解するか、つまり事例を概念化することが求められる。出来事の意味付けを繋げてストーリーモードをつくっていくことになるが、GSVor が主導するよりもメンバ

一人がとらえているストーリーや概念化が一人称的対話で徐々に深まるのであり、これを何周も重ねることになる。

GSVの裏の意味を深めていくためには、理論的にものを考えるよりリアリティの中からものをどうとらえるかを重視する。何等かの理論があってもやっていることは確かであるが、しかしそこを消しておかないとリアリティが見えてこないことも事実である。グループに力があり対話的に展開できるとGSVorはファシリテーターの役割が強くなり、最後に意味付けする段階でGSVorとしての役割を発揮するのかもしれない。

事例をどう考えるかという点については一般的に「事例検討ではなく」というが、事例を用いてGSVをする場合と、その場で事例を書いてもらって聴き取りながら実施する場合もある。GSVeeから語られること自体が事例性を持っているのであり、クライアントのことに限らず職員間や組織のことも事例性をもつといえる。

事例検討との違いは、まずGSVeeを理解すること、出来事とそれに対するGSVeeの理解という順序で聞いていくことであり、事例検討ではビリーフやGSVeeがどうしていききたいかは聞かない。

#### (4) グループスーパービジョンの手順

##### 1) 契約

個別SVでは書面を取り交わすが、GSVでは書面は用いていない。グループがクローズドの場合は、一定の知識や考えるための基礎をGSVeeに要求しており、一定の本を読んでから入ることを契約に含む。

##### 2) ゴール設定

GSVeeから何に困っているのかを語ってもらい、ナラティブに事例提出GSVeeの世界を共有しようという思いで事例を聞く。「GSVeeはこういう取組みをしたかったが・・・」という話を聞き「それをどうするかを検討しましょう」というゴールの立て方である。

かつては状況提示の際に「今日のGSVのゴール設定」を前半にやっていたが、負担感と時間がかかり皆も嫌がるが多く（反対にその世界が良いという人もいるが）、苦しくなるGSVeeもいる。そこで、最近は「～を検討したい」「～が気になる」と話すようにしている。侵襲性が高いのでさらっと話すのが良いのではないかと考える。

##### 3) グループスーパービジョンの展開

自分がやりたいことが何故うまくできないのかを考える部分と、全体の見立てをしたり他メンバーが異なることを言ったりする作業を円環的に展開しながら徐々に融合させる。一人称の語りでもとらえ方を述べていく中で、GSVの本当の課題は何か、GSVeeの課題は何かは顕在化してくる。事例提出GSVeeがGSVセッションの冒頭に自分で「こうやりたい」と述べたものをゴール設定し、それを修正するか、打開策を検討するかというステップに入っていく。

##### 4) 終結

ゴールを再設定するかどうかは検討の余地がある。グループで考えて出てくるものはその時のメンバーや情報、事例提出GSVeeが切り取った世界の中で考えるので妥当とは限らない。そのためにフィードバックをさらに要する。毎回メンバー同士でリフレクションし、最後に一般化し理論化できることは何か考える。

#### (5) その他

##### 1) 使用書式について

書式は度々改定して使っているが、研修で用いる際は多様な方がいるので「GSVの提出理由」「GSVeeの困っていること」の提示を求める。レジュメを4枚以内としているのは、あまり長いと出来事の把握だけで時間を取られ洞察が深まらないことが多いためである（プレゼンは20分以内を原則）。他に、グループメンバーが聴き取りする時に書き込むシートなども用いる。

援助経過を書き、最後に気になっている場面を逐語で記述する。この部分とGSVeeが「検討したいこと」はリンクしていることが多い。気になっていることと経過がどう結びつくかをグループで話す。下線を引きストーリーラインをつくりながら進める者もいる。

## 2) グループスーパービジョンのメリット、デメリット（個人SVと比較しつつ）

### ①個人スーパービジョン

個人SVには、SVeeの個人的課題が設定されてくる、個別性を重んじることができる、という特徴がある。SVorとの信頼関係があり、個人とグループでは「それぞれでしか出せない事例がある」というSVeeもいる。個人でしか出せない傷や忘れられないこと、組織で起こっているが他者に聞かせられないことなどは個人SVのメリットといえる。

### ②グループスーパービジョン

個人SVに比べ、SVorの権威、権力が薄まるとともにメンバーの力によって解決していくことになる。他メンバーにとってもメリットがある。多角的な意見が出され見方の多様性を受け入れやすい。ここは個別SVだとSVorの見方が強くなるだろう。また、同じ実践をしている人が集まることで細かい気持ちへの配慮もある。こうした点は個人SVでは気づかないことが多い。グループの力が上がれば出てくるアイデアも豊富になる。SVorが大学教員の個人SVでは、実践している人の大変さを理解できない部分もあるだろう。

一方で地域性、職場性、メンバー構成、事例性などどこまで情報を出せるかが制限されることはGSVのデメリットといえる。

## 4. まとめ

今年度のヒアリング調査から、以下の点が明らかになった。

- ・カリスマ的なGSVorではなく、一定の経験と研修を終えたSVorがGSVを行うことも可能であることが示された。しかし、そのためには、目標設定、形態（期間・メンバー・扱う内容等）、手続きや書式などをある程度定める必要がある。
- ・特に事例検討とSVの違いなど、混乱をきたすことがある。認定社会福祉士制度の中にGSV導入する場合は、安全な方法が取れるようにルール作り、様式づくりをする必要がある。
- ・「GSVeeに先に焦点が当たると、『私を取り上げる』ということになり、日本の中では抵抗があると感じている」という意見もあった。
- ・従来から我が国は、カデューシンのSVが紹介され多く引用されていることから、カデューシンを踏まえつつ、再検討することや、SVの1つの方法としてシステム理論でSVを行うという方法があることがわかった。
- ・ユニットSVやIPSV（インタープロフェッショナル・スーパービジョン）など、ソーシャルワーカーだけではなく他職種も入れたスーパービジョンという考え方が出てきているようであるが、将来的な検討課題の1つである。
- ・GSVの定義等は多様であることが示された。しかしながら、根底には共通基盤があり、その共通基盤を明確にすることが、今後の研究課題となる。

## IV. 実施方法の整理

ここでは、個人 SV に準じた形で GSV を認定するための実施方法について、本委員会で検討した内容を示す。他にも検討すべき課題が残されているため、これはあくまで現時点での整理であり、今後、変更の可能性がある。

### 1. GSV の位置づけ

GSV には、有利な点と不利な点の双方があることから、推奨はするが、必須化はしない。次の一定の要件をみたす場合は、2 単位を認定する。ただし、個人 SV と同じ契約期間中に併用した GSV については単位を認めない。

### 2. GSV の要件

#### (1) 契約書

契約書として、誰がメンバーとして参加するのかを、契約前にメンバーに周知したうえで、「スーパーバイザーとメンバー（個人）の個別契約」と「守秘義務の同意」（全体）の二つの文書を用意する。

#### (2) スーパーバイザー

スーパーバイザーは、機構の登録スーパーバイザーとする。

#### (3) スーパーバイジー

スーパーバイジーは、社会福祉士とする。

グループの人数は 4～8 名で、原則、メンバーの交代や途中加入は認めない。

最低開催人数（メンバー数）は 2 名とする。

#### (4) 契約期間と実施回数

契約期間は 1 年間で、その間に出席義務 6 回（初回と最終回＋自身の課題提示 1 回＋3 回）以上とする。契約前の打ち合わせは、出席回数に含めない。初回と最終回は、全員参加できる日を設定する。最終回については、予備日を設定することが望ましい。

#### (5) 1 回（セッション）の時間

1 回のセッションではメンバー 1 人の課題提示について 1 時間以上の GSV を行う。

1 日に複数回、実施してもよい。

#### (6) 内容（目的と素材）

スーパーバイジー自身の課題を取り上げる。参加しているスーパーバイジーが共通して専門性（実践力）を向上させるための素材を扱うことが望ましい。例として、ソーシャルワーカーの価値や倫理に関わる場面での判断・行動、関係形成に関わること、アセスメントの方法と内容などが挙げられる。

## (7) 料金と場所

個人 SV と同様に、スーパーバイザーとスーパーバイジーの間で取り決める。

## (8) 実施手順

表 1 の実施手順書のとおり実施する。

表 1. 実施手順書

項 目		スーパーバイザー	スーパーバイジー
開始前	① グループ形成 ② 開始前の準備	<ul style="list-style-type: none"><li>自己チェックシートの内容確認</li><li>契約前の確認</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>自己チェックシート記入</li><li>契約前の確認</li></ul>
初回	① オリエンテーション ② グループ全体で契約	<ul style="list-style-type: none"><li>自己紹介</li><li>SV の進め方・注意・留意事項など</li><li>SV の話題提供について説明 (順番、記録)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>自己紹介</li></ul>
2 回目以降	SV の実施 ① 前回の振り返り ② 話題提供 ③ 質疑応答、検討 ④ 記録記入 ⑤ 振り返り	<ul style="list-style-type: none"><li>SV をする</li><li>毎回終了後に記録 (バイザー用)</li><li>振り返り</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>SV をうける</li><li>毎回終了後に記録</li><li>振り返り</li></ul>
最終回	総括 ① 前回の振り返り ② 全体の振り返り	<ul style="list-style-type: none"><li>振り返り</li><li>終了後「全体を通しての振り返りシート」(バイザー用) を記入</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>事前に「全体を通しての振り返りシート」を記入し、最終回にグループで共有</li><li>振り返り</li></ul>

## (9) 記録

バイジー個人記録に加え、GSV 参加記録を設け、毎回 SV 終了後にスーパーバイザーがサインすることとする。

## 2. 検討課題

GSV を認定社会福祉士制度の中に導入するためには、次のような課題が残されており、引き続き検討を行うことが必要である。

- ・ GSV を普及させるための方法 (企画・運営)
- ・ SV に対する心理的ハードルを下げるための方策

- ・ 登録スーパーバイザーのあり方（個人 SV のみ、GSV のみ、両方可能）
- ・ GSV ができるスーパーバイザーの養成とサポート
- ・ 実施方法、内容についての共通認識
- ・ GSV の参加要件（研修や個人 SV を課すか、社会福祉士以外の参加を認めるか、等）
- ・ 記録の書式
- ・ 遅刻・早退の扱い
- ・ 途中でグループに参加できなくなる人が出る場合の対応
- ・ 個人 SV によるフォロー
- ・ 個人 SV と GSV の併用

など

## V. グループスーパービジョン入門研修

グループスーパービジョンの枠組み、契約の在り方、個人スーパービジョンとの違い、事例検討との違い等について学ぶことを目的に、「グループスーパービジョン入門研修2018」を開催した。受講要件は、①認定社会福祉士、②認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー、③社会福祉士、④精神保健福祉士、⑤ソーシャルワーク教育学校連盟会員校の教員のうちのいずれか1つ以上を満たす者である。プログラムは以下のとおりである。

時間	内容・テーマ	講師（敬称略）
10:00～10:10	開会・オリエンテーション	
10:10～12:10	講義(120分) 「グループスーパービジョンとは何か？」 ～グループスーパーバイザーの役割～	野村豊子(日本福祉大学)
12:10～13:10	昼食休憩(60分)	
13:10～15:10	デモンストレーション・解説(120分) 「グループスーパービジョンの実際」	野村豊子(日本福祉大学) 岡田まり(立命館大学) 田村綾子(聖学院大学) 藤林慶子(東洋大学) 保正友子(日本福祉大学) 前嶋弘(社会福祉法人みなと寮) 宮崎清恵(神戸学院大学) 中田雅章(中田社会福祉士事務所)
15:10～15:20	休憩(10分)	
15:20～16:30	ふりかえりとまとめ(70分)	

当初、定員60名で開催する予定であったが、応募者多数のため追加開催することになった。最終的な受講者数は、216名であった。ここでは2回の研修会終了時に受講者を対象に実施したアンケートの結果を報告する。

## 1. グループスーパービジョン入門研修2018（初回開催）

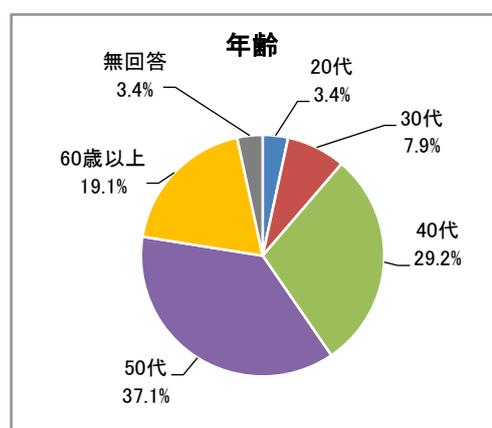
- 開催日：2019年2月24日（日）10:00~16:30
- 会場：日本ソーシャルワーク教育学校連盟 6階研修室
- 受講者数：91名
- 回答者数：89名

### （1）年齢

50代が33名（37.1%）で最も多く、次に40代が26名（29.2%）、60代が17名（19.1%）で、20歳代と30歳代はあわせて1割強であった。

#### 1. 年齢

	回答数	構成比
1 20代	3	3.4%
2 30代	7	7.9%
3 40代	26	29.2%
4 50代	33	37.1%
5 60歳以上	17	19.1%
6 無回答	3	3.4%
計	89	100.0%

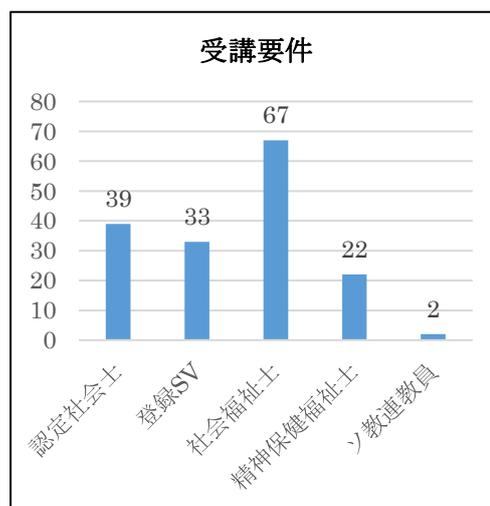


### （2）受講要件（複数回答可）

社会福祉士が67名、精神保健福祉士22名、認定社会福祉士39名、認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー33名、ソーシャルワーク教育学校連盟会員校の教員2名であった。

#### 2. 受講要件（※複数回答可）

	回答数
1 認定社会福祉士	39
2 機構の登録スーパーバイザー	33
3 社会福祉士	67
4 精神保健福祉士	22
5 ソ教連会員校の教員	2
6 無回答	0
計	163

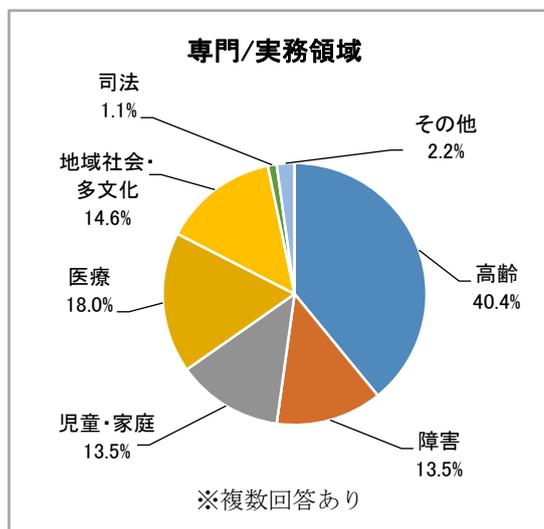


(3) 専門・実務領域 (複数回答あり)

高齢が 36 名 (40.4%) と最も多く、次いで医療 16 名 (18.0%)、地域社会・多文化 13 名 (14.6%)、障害と児童家庭が共に 12 名 (13.5%) と様々な領域にわたっていた。(複数回答を含むため、構成比の合計が 100%とならない。)

3. 専門/実務領域 (※複数回答あり)

		回答数	構成比
1	高齢	36	40.4%
2	障害	12	13.5%
3	児童・家庭	12	13.5%
4	医療	16	18.0%
5	地域社会・多文化	13	14.6%
6	司法	1	1.1%
7	その他	2	2.2%
8	無回答	0	0.0%
計		92	103.4%

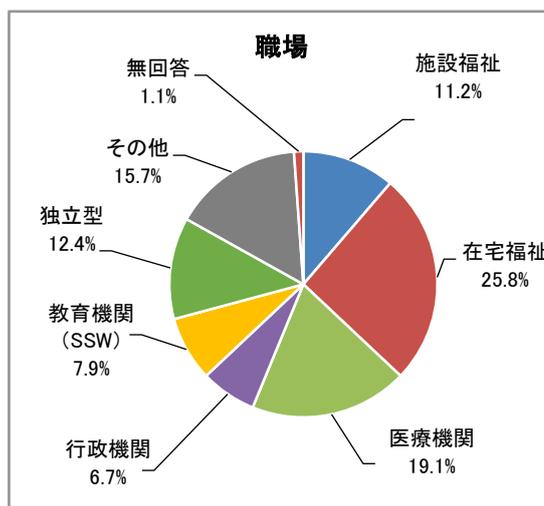


(4) 職場

在宅福祉が 23 名 (25.8%) と最も多く、次いで医療機関 17 名 (19.1%)、独立型 11 名 (12.4%)、施設福祉 10 名 (11.2%)、教育機関 (SSW) 7 名 (7.9%)、行政機関 6 名 (6.7%) となっていた。

4. 職場

		回答数	構成比
1	施設福祉	10	11.2%
2	在宅福祉	23	25.8%
3	医療機関	17	19.1%
4	行政機関	6	6.7%
5	教育機関(SSW)	7	7.9%
6	独立型	11	12.4%
7	その他	14	15.7%
8	無回答	1	1.1%
計		89	100.0%



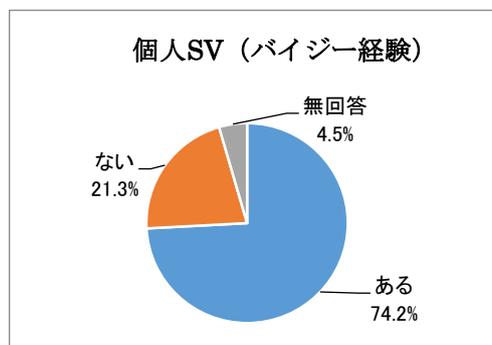
### (5) 個人スーパービジョンの経験

バイジー経験が「ある」は66名(74.2%)、「ない」は19名(21.3%)で、4分の3はバイジー経験があった。

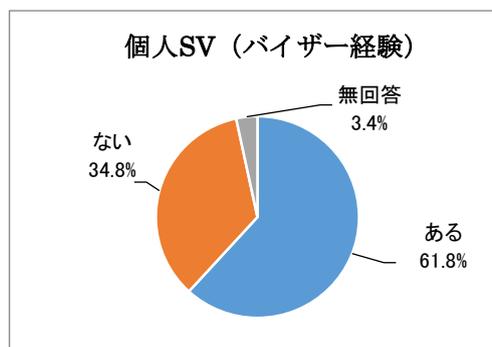
バイザー経験も「ある」が55名(61.8%)、「ない」が31名(34.8%)で、6割以上の人にバイザー経験があった。

#### 5. 個人スーパービジョンの経験

	バイジー経験	回答数	構成比
1	ある	66	74.2%
2	ない	19	21.3%
3	無回答	4	4.5%
計		89	100.0%



	バイザー経験	回答数	構成比
1	ある	55	61.8%
2	ない	31	34.8%
3	無回答	3	3.4%
計		89	100.0%



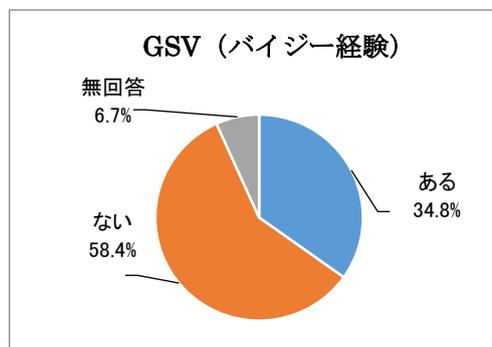
### (6) グループスーパービジョンの経験

バイジー経験が「ある」は31名(34.8%)、「ない」は52名(58.4%)で、経験がない人が6割近くを占めた。

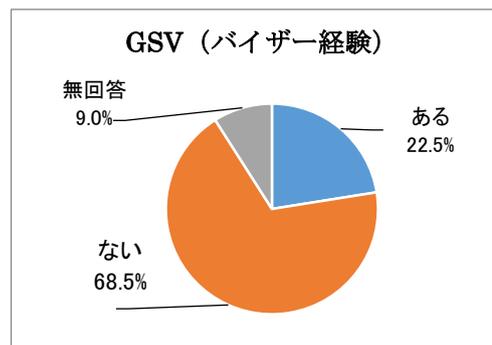
バイザー経験は「ある」が20名(22.5%)、「ない」は61名(68.5%)で、こちらも個人スーパービジョンと比べると経験者は少なかった。

#### 6. グループスーパービジョンの経験

	バイジー経験	回答数	構成比
1	ある	31	34.8%
2	ない	52	58.4%
3	無回答	6	6.7%
計		89	100.0%



バイザー経験		回答数	構成比
1	ある	20	22.5%
2	ない	61	68.5%
3	無回答	8	9.0%
計		89	100.0%



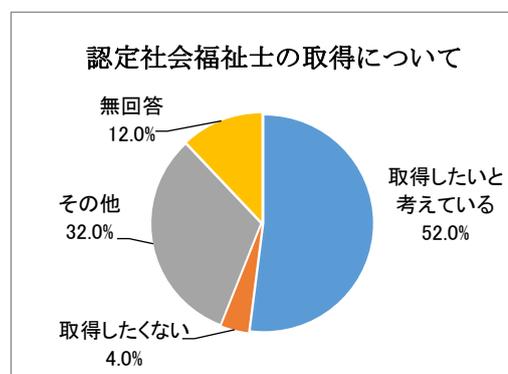
### (7) 認定社会福祉士の取得について

「取得したいと考えている」のは26名(52.0%)、「取得したくない」は2名(4.0%)で、「その他」16名(32.0%)と無回答6名(12.0%)をあわせると22名(44%)が取得についてどちらとも回答していない。

### 7. 認定社会福祉士の取得について

(※Q2 受講要件で認定社会福祉士を選択しなかった方)

		回答数	構成比
1	取得したいと考えている	26	52.0%
2	取得したくない	2	4.0%
3	その他	16	32.0%
4	無回答	6	12.0%
計		50	100.0%

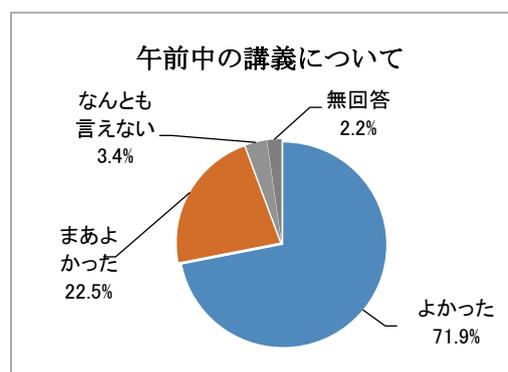


### (8) 午前中の講義について

「よかった」から「よくなかった」まで5段階で尋ねたところ、「よかった」を選択した回答者が64名(71.9%)、「まあよかった」が20名(22.5%)で、この二つをあわせると84名(94.4%)となり、一方「あまりよくなかった」「よくなかった」は0名で、講義についての評価は高かった。

### 8. 午前中の講義について

		回答数	構成比
1	よかった	64	71.9%
2	まあよかった	20	22.5%
3	なんとも言えない	3	3.4%
4	あまりよくなかった	0	0.0%
5	よくなかった	0	0.0%
6	無回答	2	2.2%
計		89	100.0%



## ■理由

回答についての理由を自由記述で求めたところ、「よかった」と回答した理由として多かったのは、「わかりやすい説明」、「興味深く学ぶことができた」、「理解が深まった」、「振り返りができた」、「再確認できた」など学びが得られたことである。また、「文献を読みたい」、「勉強していきたい」、「意識して取り組みたい」など、今後の取り組みのモチベーションにつながったことを記したものも少なくなかった。さらに、もっと時間をかけてほしいとの意見が多かった。

「まあよかった」と回答した理由としても、「ボリュームが多い」、「もう少し時間をかけて聞きたかった」、「もっと詳しい内容が聞きたかった」などが述べられていた。「何とも言えない」とした理由でも、「時間をかけてゆっくり聞きたかった」、「進捗が多少早く追いつくのに必死であった」ことがあげられていた。

## 記述の一部：

### 1) 「よかった」を選択した理由

- ・グループスーパービジョンの持つ特性や、バイザーの役割、バイザーの役割についてわかりやすく説明があり、これから学びを深めていく手掛かりをいただいた。
- ・話についていくのがやっとでしたが、スーパービジョンを行う上で留意しなければならない事の再確認をさせていただきました。最近もやもやしていた事がすっきりした感があります。
- ・理論的に理解する事で、グループスーパービジョンを肯定的に捉える事ができ、身近なところ（県士会）でもやってみたいと思えました。
- ・バイザーとしての姿勢、視点、対話の仕方等しっかり学ぶことができました。
- ・グループスーパービジョンについて、個人スーパービジョンとの違いについて理解が深まった。バイザーとバイザーの機能・役割について理解が深まった。
- ・GSVの契約の重要性、文化になる必要があることを確認できた。とても明確に伝えていただいて、ついていくのは大変だったが濃い時間でした。
- ・個人スーパービジョンとの違い、メリット、留意点について整理できる講義で分かりやすかった。ただもう少し時間を取って学ぶ必要があるとも感じているのでこのような機会が多く設けられるとうれしい。

### 2) 「まあよかった」を選択した理由

- ・スーパービジョンの歴史的変遷からグループスーパービジョンの機能や利点や不利の点など基本的な事を学ぶことができて良かったです。
- ・グループスーパービジョンの構造を含めて、整理していく事ができました。内容的にはとてもボリュームがあって、2日間位で学べると良かったと思いました。
- ・有志でグループスーパービジョンを実施しているため、講師の説明を聞きながら実践との比較や振り返りを行う事ができた。ただボリュームが多いため、講義についていけない部分も一部あった。

### 3) 「なんとも言えない」を選択した理由

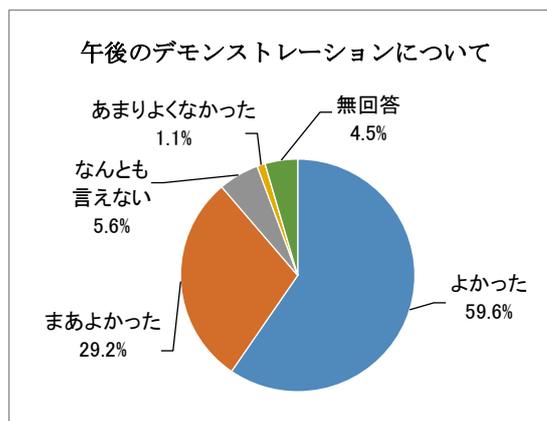
- ・もう少し時間を掛けてゆっくりお聞きしたかった。学ぶべき事が沢山あるなと思った。

### （9）午後のデモンストレーションについて

「よかった」を選択した回答者が 53 名（59.6%）、「まあよかった」が 26 名（29.2%）で、この二つをあわせて 79 名（88.8%）となるのに対し、「あまりよくなかった」が 1 名（1.1%）、「よくなかった」が 0 名で、デモンストレーションについての評価は概ね高かった。

#### 9. 午後のデモンストレーションについて

	回答数	構成比
1 よかった	53	59.6%
2 まあよかった	26	29.2%
3 なんとも言えない	5	5.6%
4 あまりよくなかった	1	1.1%
5 よくなかった	0	0.0%
6 無回答	4	4.5%
計	89	100.0%



#### ■理由

「よかった」「まあよかった」の理由として最も多かったのが、事例検討とグループスーパービジョンの違いがよくわかったということであった。見ることによって理解が深まったとの記述が多かった。また質疑応答がよかったという意見がある一方で、質問が多く終了時間が延長になったことについて時間厳守を求める声や、質問を一つに絞るなど時間を守るための提案もあった。「まあよかった」の理由として、もっと時間が長くてよかったとの意見があるとともに、まだ理解が不十分であることや、デモンストレーションをみて気づいた疑問点などが挙げられていた。

「なんともいえない」と回答された方からは、入門研修だから全くの初心者でも学べると思って受講したが、わかりにくかった、受講要件を高くした方がいいのではとの意見があった。また、実際にロールプレイに参加したかったという意見もあった。「あまりよくなかった」と回答された方は、デモンストレーションをするのではなく、VTRにしてまずそれを見て、VTR を巻き戻しながら解説するなどして欲しいとのことだった。

#### 記述の一部：

##### 1) 「よかった」を選択した理由

- ・これまでのSVに関する様々な研修の中でも最も具体的に事例検討会との差別化について言語化いただいたと思います。違いは意識していたつもりですが明確に区分できる自信がつかしました。
- ・実際の場面を見る事で、イメージ化ができた。グループ間の凝集性、ダイナミック効果に気づかされた。スーパーバイザーの力量が問われる事を実感した。バイジー自身の意識も問われる事を実感した。

- ・ライブや実践を見る事は、とても勉強になる。貴重な研修会でありブロックでも実施して欲しい。

#### 2) 「まあよかった」を選択した理由

- ・GSV のデモですが、もう少し時間を頂いても良かったのでは…。解説が入った事は分かりやすかったです。
- ・後半のロールプレイも見せていただき良かった。とても。そうする事で振り返りも含めた一連のプロセスが理解できたと思う。
- ・見えなかった GSV を見える化してくださった。質疑応答の時間があり受講生のもやもや感が少なくなった。

#### 3) 「なんとも言えない」を選択した理由

- ・デモンストレーションは良かったです。ディスカッションはグループスーパービジョン、個人スーパービジョンを受けた事があまりなかったので、メンバーでの話に入る事はあまりできなかったです。しかし、どういったものなのかを知りたかったので、参加できて良かったのかなと思いました。認定に関わらず参加したのですが、認定に向けたものの入門研修なのであれば、受講要件を高くした方がいいのかなと思いました。私は〇年目なので、ついていけませんでした。入門→全くの初心者でも学べるものと理解し受講してしまいました。

#### 4) 「あまりよくなかった」を選択された方

- ・SVer の説明が分かりづらい。そもそもデモンストレーションをするのではなく、VTR にしてまずそれを見て、VTR を巻き戻しながら解説するなどして欲しい。これなら、グループで実際参加者同士でロールプレイして意見をいただいた方がいい。

## 2. グループスーパービジョン入門研修2018（追加開催）

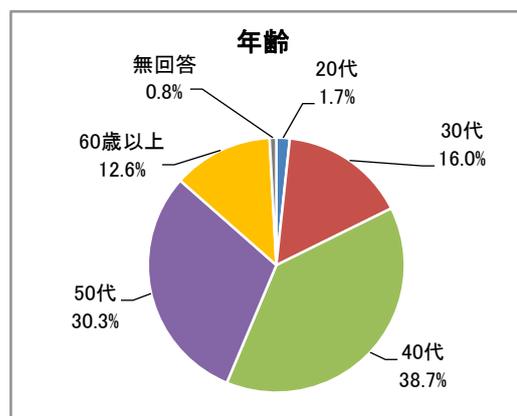
- 開催日：2019年3月2日（土）10:00~16:30
- 会場：東洋大学 白山キャンパス 6号館 6210 教室
- 受講者数：125名
- 回答者数：119名

### （1）年齢

40代が46名（38.7%）で最も多く、次いで50代が36名（30.3%）、30代が19名（16.0%）、60代が15名（12.6%）と続き、20歳代は2名（1.7%）だった。

#### 1. 年齢

	回答数	構成比
1 20代	2	1.7%
2 30代	19	16.0%
3 40代	46	38.7%
4 50代	36	30.3%
5 60歳以上	15	12.6%
6 無回答	1	0.8%
計	119	100.0%

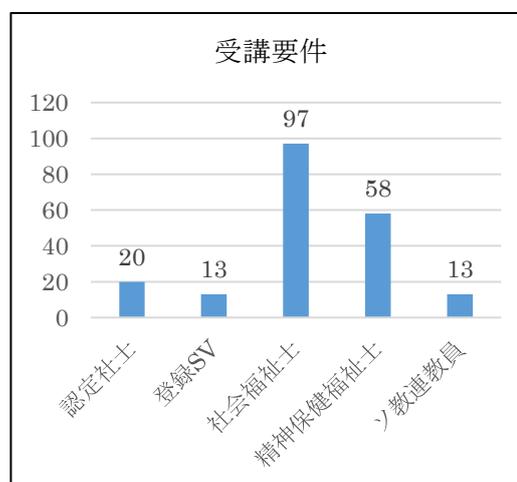


### （2）受講要件（複数回答可）

社会福祉士が97名、精神保健福祉士が58名、認定社会福祉士が20名（16.8%）、認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザーが13名、ソーシャルワーク教育学校連盟会員校の教員が13名となっていた。認定社会福祉士は選択しているが社会福祉士を選択していない人が4名いるので、それをあわせると実際のところ社会福祉士は101名であった。

#### 2. 受講要件（※複数回答可）

	回答数
1 認定社会福祉士	20
2 機構の登録スーパーバイザー	13
3 社会福祉士	97
4 精神保健福祉士	58
5 ソ教連会員校の教員	13
6 無回答	0
計	201

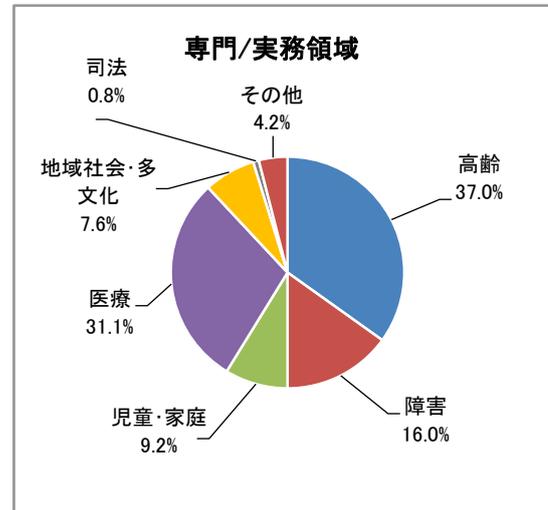


(3) 専門・実務領域（複数回答あり）

高齢が44名（37.0%）と最も多く、次いで医療37名（31.1%）、障害19名（16.0%）、児童・家庭11名（9.2%）、地域社会・多文化9名（7.6%）、その他4.2%であった。（複数回答を含むため、構成比の合計が100%とならない。）

3. 専門/実務領域（※複数回答あり）

		回答数	構成比
1	高齢	44	37.0%
2	障害	19	16.0%
3	児童・家庭	11	9.2%
4	医療	37	31.1%
5	地域社会・多文化	9	7.6%
6	司法	1	0.8%
7	その他	5	4.2%
8	無回答	0	0.0%
計		126	105.9%

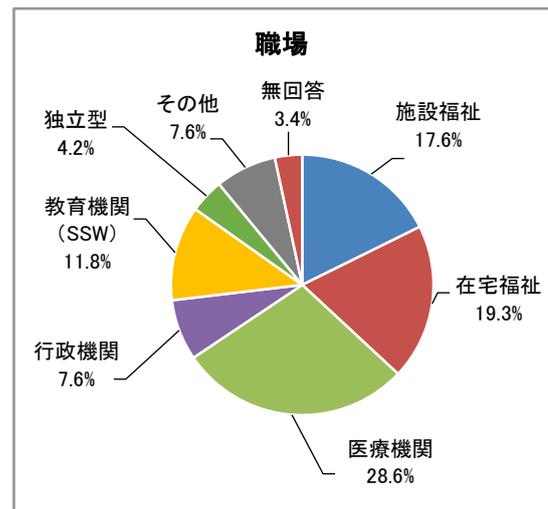


(4) 職場

医療機関が34名（28.6%）と最も多く、次に在宅福祉23名（19.3%）、施設福祉21名（17.6%）、教育機関（SSW）14名（11.8%）、行政機関とその他がともに9名（7.6%）、独立型が5名（4.2%）であった。

4. 職場

		回答数	構成比
1	施設福祉	21	17.6%
2	在宅福祉	23	19.3%
3	医療機関	34	28.6%
4	行政機関	9	7.6%
5	教育機関(SSW)	14	11.8%
6	独立型	5	4.2%
7	その他	9	7.6%
8	無回答	4	3.4%
計		119	100.0%



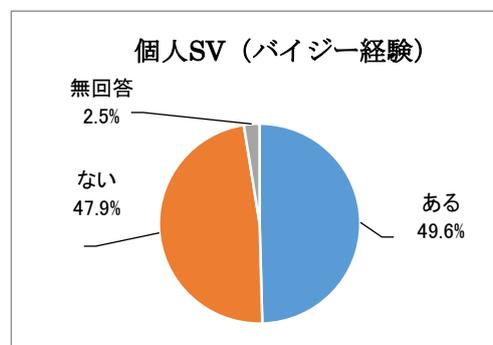
### (5) 個人スーパービジョンの経験

バイジー経験が「ある」は59名(49.6%)、「ない」は57名(47.9%)で、ほぼ半分ずつであった。

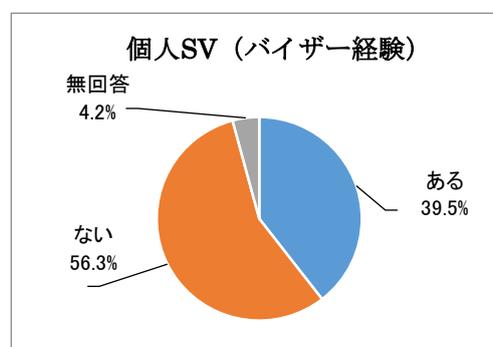
バイザー経験は「ある」が47名(39.5%)、「ない」が67名(56.3%)で、バイザー経験があるのは4割だった。

#### 5. 個人スーパービジョンの経験

	バイジー経験	回答数	構成比
1	ある	59	49.6%
2	ない	57	47.9%
3	無回答	3	2.5%
	計	119	100.0%



	バイザー経験	回答数	構成比
1	ある	47	39.5%
2	ない	67	56.3%
3	無回答	5	4.2%
	計	119	100.0%



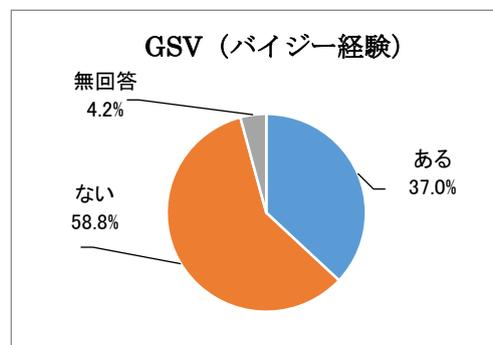
### (6) グループスーパービジョンの経験

バイジー経験が「ある」が44名(37.0%)、「ない」は70名(58.8%)で、6割はバイジー経験がなかった。

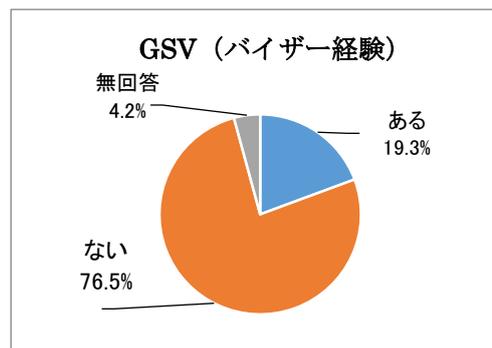
バイザー経験は「ある」が23名(19.3%)、「ない」が91名(76.5%)で、バイザー経験があるのは2割だった。

#### 6. グループスーパービジョンの経験

	バイジー経験	回答数	構成比
1	ある	44	37.0%
2	ない	70	58.8%
3	無回答	5	4.2%
	計	119	100.0%



	バイザー経験	回答数	構成比
1	ある	23	19.3%
2	ない	91	76.5%
3	無回答	5	4.2%
	計	119	100.0%



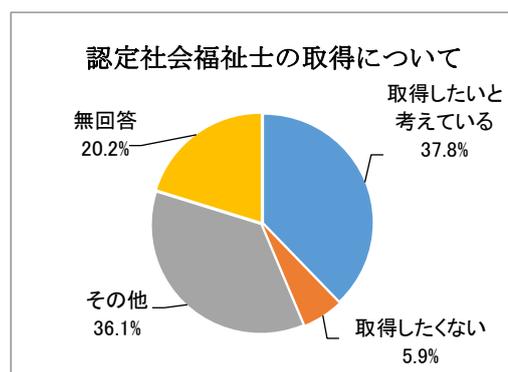
### (7) 認定社会福祉士の取得について

「取得したいと考えている」のは45名(37.8%)、「取得したくない」は7名(5.9%)で、「その他」43名(36.1%)と無回答24名(20.2%)をあわせると67名(56.3%)が取得についていずれとも回答していない。

#### 7. 認定社会福祉士の取得について

(※Q2 受講要件で認定社会福祉士を選択しなかった方)

	回答数	構成比
1	取得したいと考えている	45 37.8%
2	取得したくない	7 5.9%
3	その他	43 36.1%
4	無回答	24 20.2%
	計	119 100.0%

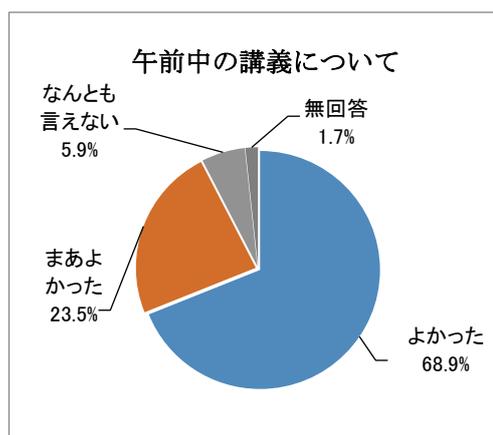


### (8) 午前中の講義について

「よかった」が82名(68.9%)、「まあよかった」が28名(23.5%)で、この二つをあわせると110名(92.4%)がよかったとしており、「あまりよくなかった」「よくなかった」は0名で、講義への評価は高かった。

## 8. 午前中の講義について

		回答数	構成比
1	よかった	82	68.9%
2	まあよかった	28	23.5%
3	なんとも言えない	7	5.9%
4	あまりよくなかった	0	0.0%
5	よくなかった	0	0.0%
6	無回答	2	1.7%
計		119	100.0%



### ■理由

「よかった」を選択した回答者の記述のなかには、「グループスーパービジョンを初めて学んだ」、「そもそもスーパービジョンとは何か？とかもう少し教えていただけると良かった」、「初めてのことで良かったです」、「新しい知見をいただいた」など、グループスーパービジョンに関しては初心者と思われる回答が少なからずあった。しかし、「先生の熱意が伝わった」、「先生の熱量が凄くて聞いていて楽しかった」、「先生のバイザーとしての専門性を随所に感じ取ることができた」といった講師の魅力とともに、「良くわかった」「大変理解しやすかった」など講義のわかりやすさが高い評価につながったと思われる。また、「より深く知りたいと思う内容であった」、「今までとっつきにくく、避けていたSVをうけてみようという気になりました」、「職場の後輩・振り返りに役立つ内容でした」、「今後も学んでいきたいと思います」など今後につながる感想も多く書かれていた。

「何とも言えない」を選択した回答者のなかでは、「時間が足りない」、「専門的な講義だったので、1回聞いた中では内容理解が難しかった」、「自身の理解力と知識不足を痛感した」、「入門研修ですので、難易度を少し下げただけだと良かったです」との声があった。

### 記述の一部：

#### 1) 「よかった」を選択した理由

- ・明確なスーパービジョンを受けたことがなく、自分が思っていたスーパービジョンと本来の意図の確認ができて勉強になりました。今後改めて勉強していきたいと思いました。
- ・視点が明確になった。GSVの枠組みの設定を含め、組織内のSV、GSVのあり方を考える上で、押さえないといけない点に気づいた。
- ・時間内での内容は、かなり密だったと思います。スーパービジョンの重要性及びグループスーパービジョンについての理解が進みました。
- ・グループスーパービジョンを初めて学んだ。知るきっかけになったから。
- ・先生ご自身の「生」の言葉で語って下さったので、とても分かりやすかったです。また先生の熱い思いも十分に伝わってきました。

- ・ 午前の講義と午後のデモンストレーションがとても繋がりをもって理解できた。基本を良く理解した上で、スーパーバイザーの数だけグループの数だけグルースーパービジョンも多様であるとも思えた。グループは生き物である事が再度理解できた。だからこそバイザーの責任も重大だとも感じた。
- ・ 内容が深く、示唆に富んでいた。(とても全てを理解できたとは言えないが…)

## 2) 「まあよかった」を選択された方

- ・ バイザーとしての経験や職場での育成を振り返りながら、改めて必要性・目的・意義を考える事ができました。内容を深めるには時間が短いように思いました。理解できないまま次へ進んでしまうので、どこが理解できなかったかも間に合わない程です。
- ・ グループスーパービジョンを1日で学べるなんて!!と思いついて参加したが、やっぱり1日でやるのは無理があるかなあと。大枠は理解できたが、細かいところは飛ばされていたので残念だった。
- ・ もう少し時間をかけてうかがいたかったです。ボリューム満点でした。
- ・ 知らない知識を沢山得る事が出来、充実した講義でした。自分自身勉強不足なところもあり、ついていくのが精一杯でした。

## 3) 「なんとも言えない」を選択された方

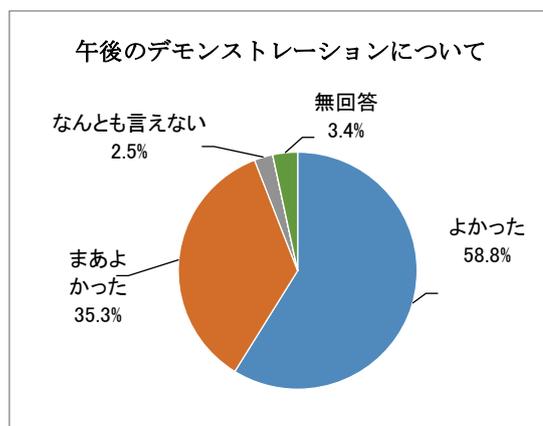
- ・ 短時間で多くを盛り込む先生のご苦労はお察ししますが、当方の勉強不足のため、理解できない部分がありました。入門研修ですので、難易度を少し下げただけると良かったです。
- ・ 内容が濃くスピードが早かったと思います。午前中の時間では足りない研修なのかも。

## (9) 午後のデモンストレーションについて

「よかった」が70名(58.8%)、「まあよかった」が42名(35.3%)で、それらをあわせると112名(94.1%)となり、「あまりよくなかった」「よくなかった」は0名で、デモンストレーションについての評価は高かった。

### 9. 午後のデモンストレーションについて

	回答数	構成比
1 よかった	70	58.8%
2 まあよかった	42	35.3%
3 なんとも言えない	3	2.5%
4 あまりよくなかった	0	0.0%
5 よくなかった	0	0.0%
6 無回答	4	3.4%
計	119	100.0%



## ■理由

「よかった」「まあよかった」と回答した理由として、「事例検討とSVの違いがよくわかった」ということが最も多く挙げられていた。また、デモンストレーションを見ることを通して、バイザーの役割や展開、心構えなどを学んだり、気づいたりしたとの回答があった。解説があってわかりやすかったという意見と、解説が聞き取れない・聞き取りにくいとの意見の両方があった。

「なんとも言えない」と回答された理由としては、「解説（振り返り）が聞き取りにくかった」「組織内GSVについてももう少し解説していただけると尚よかった」があった。

### 記述の一部：

#### 1) 「よかった」を選択した理由

- ・情報（知識）を吸収するにあたっては、実際に現場を見る（体験する）事ができるロールプレイングをしていただけて理解しやすかったです。
- ・事例検討とスーパービジョンの違いが良くわかった。バイザーによる構造化や質問によってグループの動きが変化する事も良くわかった。
- ・頭では理解できていても、実際に行うには様々な研修に出たり、実際に自分も受けていく必要があり、今後もぜひ勉強していきたいと感じました。
- ・スーパービジョンを初めて見た。
- ・焦点化するの事例そのものではなく、事例提供者が何を考えどう行動したかのプロセスだという事がよくわかった。

#### 2) 「まあよかった」を選択した理由

- ・デモを見せていただけて理解が深まりありがとうございました。バイザーの働きで事例検討かスーパービジョンになるかが視覚でも理解できよかった。
- ・一つ一つのポイントでとる解説があってよかった。
- ・スーパービジョンの雰囲気がわかってなかったので、スーパービジョンの進め方について理解できた。
- ・少し難しかった。スーパーバイザーさんの力量と、バイザーさんの力量が問われるセッションになる様に感じました。

#### 3) 「なんとも言えない」を選択した理由

- ・明確で分かりやすかったですが「事例検討会」というものの捉え方もきちんと定義されておらず、私の感覚では前半は「ケースカンファ」かなと思いました。デモで「事例検討」と「SV」を分けて提示してその違いは1つの考えは無いという事だと少し混乱します。
- ・時間の都合は理解の上で、どちらも全体を通して見たかったです。
- ・全くGSVの経験がなかったので、GSVの概要を知るにはよかったです。

### 3. 2回の研修会のまとめ

以上の結果から、本研修は、多くの受講者にとって様々な学びを深める機会となり、さらに今後の取り組みの意欲を喚起するものとなったことから、非常に高く評価されたといえる。一方、もっと時間をかけてほしい、ボリュームが多い、難しすぎるとの指摘があったため、今後、このような研修を開催するにあたっては、時間を効率的・効果的に使いながら、段階的に学べるようにしていくための工夫が必要である。特に今回は、「入門研修」となっていたため、「スーパービジョンについての知識・経験をあまりもたずに受講された方のなかには内容が難しいとの感想を持たれた方がおられた。また、2回の研修会では、初回研修の方が、50歳代の受講者が一番多く、スーパービジョンの経験者が多かったのに対し、追加研修の受講者は40歳代が一番多く、認定社会福祉士と登録スーパーバイザーの割合が少なく、グループスーパービジョンのバイザー経験以外はスーパービジョン経験が少なかった。これらもグループスーパービジョンの研修を受講するレディネスに影響した可能性がある。今後の研修では、受講者要件についても考慮することが必要だろう。

アンケートの最後には、「その他、お気づきの点、ご意見、ご要望等」を自由記述する欄を設けたが、ここには多様な意見が記載されていた。2回の研修に共通して多く記載されていたのは、「このような機会が多く設けられると嬉しい」、「入門研修の後の継続研修をお願いしたい」、「実践が伴っていない為、今後実践研修を実施していただきたい」、「フォローアップのような研修をやってもらえたら」などであり、今後も継続してスーパービジョン、グループスーパービジョンについての研修を開催することが求められている。

## VI. まとめ

認定社会福祉士認証・認定機構では、個人スーパービジョンに加えてグループスーパービジョンを導入するために検討が重ねられている。認定社会福祉士制度の開始により、個別スーパービジョンは認知され始めたが、グループスーパービジョンについてはわが国ではいまだ十分に浸透しているとはいえない。認定社会福祉士制度におけるスーパービジョンは、ソーシャルワーク・スーパービジョンであり、そこでは、スーパービジョン過程、専門職倫理、価値観、態度、技術、知識等が基盤となり、スーパービジョンを受けたい社会福祉士が、機構において登録されたスーパーバイザーとの契約の元にスーパービジョンを行う。スーパーバイザーとスーパーバイザーの両者が、利用者、家族、地域、組織、社会等の複層的かつ多面的なニーズや課題に対し、より一層応え得るソーシャルワーカーであることを目指して、相互の信頼関係を基に学ぶプロセスであることを重視している。

2018年度と2019年度の2年間にわたって社会福祉振興・試験センターの助成により、認定社会福祉士等の資質向上に資するグループスーパービジョン・モデル構築に関する研究事業を実施することが可能となった。検討を進めるにあたっては、認定社会福祉士認証・認定機構の委員会の一つであるスーパービジョンの実施に係る企画運営委員会を研究母体として実施した。

### 1. 2018年度の成果概要

2018年度においては、わが国におけるグループスーパービジョンの認識と理解の現状について明らかにするために、フォーカスグループインタビュー調査による実態把握、文献調査を主に行い、次の5点が示された。

第1点としては、グループスーパービジョンの実施方法に関して、スーパービジョンと事例検討の相違点や関連の明確化が、現場にスーパービジョンを取り入れていく上で有効であること、また、スーパービジョンの記録、リフレクションの方法を提示することの重要性が示された。第2点として、グループスーパービジョンを行う際の元となっている理論・研修会に関して、総じてグループスーパービジョンの理論的背景が明確ではないことや、実施・体験しているグループスーパービジョンと言われているものが、グループスーパービジョンそのものではない混乱した現状のあることが指摘された。第3点として、グループスーパービジョンについての意識に関して、フォーカスグループの結果では、教員グループと現場実践者グループでの着眼点の相違があった。前者においては、スーパービジョンやグループスーパービジョンの機能、個別スーパービジョンとの関係グループワークとの関係、分野間格差に関して着目されていた。後者では、スーパーバイザーの役割や技能が着目されてい

た。第4点として、我が国におけるグループスーパービジョンの先行文献検討に関しては、文献の検索では見出しえなかった現場実践における報告等、さらに、諸外国におけるグループスーパービジョンの先行文献の検証も踏まえることが課題となった。

2018年度の研究の結果、認定社会福祉制度におけるグループスーパービジョンを導入するためのモデルの構築に関しては、グループスーパービジョンへの理解の深化とスーパーバイザーの養成をなくしては達成することは困難であり、また、具体的な展開方法や各種の書式の検討、モデルの実施とその評価に基づく検証の実施が欠かせないことが重要な課題として示された。

## 2. 2019年度の成果概要

2019年度においては、①2018年度に探索した文献を再度検討しまとめる、②北米におけるグループスーパービジョンに関する文献やインターネットによる調査を行う、③3名のグループスーパービジョンを行っている研究者に対するヒアリング調査を行う、④グループスーパービジョンの実施方法を整理する、⑤グループスーパービジョン入門研修を実施することをを行った。

### (1) 日本国内のグループスーパービジョンに関する文献検討

第1の文献検討では、前年度の成果の再整理をし、日本におけるグループスーパービジョンの先行研究の到達点を把握するために、1968年から2017年までの文献について「グループ」「スーパービジョン」の用語で検索を行った。機構としてグループスーパービジョンの枠組を作成するにあたり、28論文が参考となることが以下のように示唆された。①全体的にグループスーパービジョンと事例検討、もしくはグループワークが明確に区別されていない傾向があるため、機構においては、グループスーパービジョンの定義を明確に行うことが必要である。②従来から多様なバリエーションのグループスーパービジョンが行われてきた中で、機構としてモデルを検討する際の参考となる諸論者の文献が確認された。③グループスーパービジョンの手順を段階的に示すことで、実施者に共通のイメージをもたらすことが可能になる。④グループダイナミクスを活用する視点を明確にすることが求められる。⑤スーパーバイザーの役割を明確にすることが必要である。⑥各種シートやツールを検討する際の参考となる。

### (2) 海外におけるグループスーパービジョンに関する文献検討

第2の海外における文献検討では、Hawkins と Shoet (2000年)を主な引用文献とし、グループスーパービジョンの有利な点と不利な点の指摘、及び、同僚(ピア)によるグループスーパービジョンの課題と構成・組織化についての整理が試みられた。グループスーパービジョンの有利な点としては、以下の6点が示された。

①時間、お金、あるいは専門家といった経済性に関すること、②新しいスタッフやトレーナ

一たちが、他の人も同じような問題に直面していることに気づき、不安を分かち合うことができるという支持的な雰囲気をグループは与えることができること、③スーパーバイザーからのリフレクションや、フィードバック、そしてインプットをスーパーバイザーからだけでなく、グループ・メンバーである同僚からも得られること、④提供された資料に対する感情的、あるいは直観的なグループ・メンバーの反応が、その場において、他のグループ・メンバーも同じように反応するかについて確認できること、⑤広い範囲の人生経験をグループ・メンバーによって与えることができること、⑥スーパービジョン場面での実践技術を用いるより多くの機会が与えられていること等が挙げられた。

一方、不利な点としては、個人スーパービジョンとの対比の元に検証されており、以下の3点が挙げられている。①個人スーパービジョンのもつ焦点化した治療機序を正確に写しだすことは難しいこと、②グループの展開においては、スーパーバイザー自身の力とは別のグループ力動と競合することになること、③スーパービジョンを各個人として受ける時間が明らかに短いものとなること等が指摘されている。

グループスーパービジョンの有利な点を具合的に盛り込むことのできる枠組みや方法、さらには不利な点を防ぐ方策が必要であることが再確認された。

### (3) 有識者からのヒアリング

第3のヒアリング調査は、スーパービジョンの研究・実践両面で指導的立場におられ、グループスーパービジョンを実際に展開されている3名の方の協力を得ることができた。ヒアリング内容は、①グループスーパービジョンにおける手順、方法、理論、②個人スーパービジョンとグループスーパービジョンの「メリット」「デメリット」、③グループスーパービジョンで使用する書式、④参考となる資料の提供等であった。レクチャー60分、意見交換60分の2時間を目途に行われ、豊かな経験に基づき、有意義な示唆をいただく機会となった。全体を通してグループスーパービジョンの導入を目的とする上で、以下の点が明らかになった。

①カリスマ的なグループスーパーバイザーではなく、一定の経験と研修を終えたグループスーパーバイザーがグループスーパービジョンを行うことも可能であることが示された。しかし、そのためには、目標設定、形態（期間・メンバー・扱う内容等）、手続きや書式などをある程度定める必要がある。②事例検討とスーパービジョンの違いなど、混乱をきたすことがある。認定社会福祉士制度の中にグループスーパービジョンを導入する場合には、安全な方法が取れるようにルール作りや様式づくりを前提とする必要がある。③従来から我が国では、カデューシンによるスーパービジョンが紹介され、多く引用されていることから、カデューシンを踏まえつつ再検討することや、スーパービジョンの1つの方法として、システム理論を基礎にスーパービジョンを把握し実施するという方法があることがわかった。

今回のヒアリングから、グループスーパービジョンの定義等は多様であることが示された。しかしながら、根底には共通基盤があり、その共通基盤の明確化が重要であることが改めて確認された。また、ユニットスーパービジョンやインタープロフェッショナル・スーパービジョンなど、ソーシャルワーカーだけではなく他職種も含むスーパービジョンという考え方があり、将来的な検討課題の1つでもある。

#### (4) 具体的な実施方法の整理

第4の実施方法について、今後、変更の可能性があることを前提とした上で、現時点での整理が以下のように示された。

①グループスーパービジョンの位置づけに関しては、必須化はせずに、次の一定の要件をみたす場合には、2単位を認定する。ただし、個人スーパービジョンと同じ契約期間中に併用したグループスーパービジョンについては単位として認められない。②グループスーパービジョンの要件については、誰がメンバーとして参加するのかを、契約前にメンバーに周知したうえで、「スーパーバイザーとメンバー（個人）の個別契約」と「守秘義務の同意」（全体）の二つの契約書を用意する。③スーパーバイザーは、機構の登録スーパーバイザーとする。④スーパーバイザーは社会福祉士とし、グループの人数は4～8名で、原則としてメンバーの交代や途中加入は認めない。最低開催人数（メンバー数）は2名とする。⑤契約期間と実施回数に関しては、契約期間は1年間で、その間に出席義務6回（初回と最終回+自身の課題提示1回+3回）以上とする。契約前の打ち合わせは、出席回数に含めない。初回と最終回は、全員参加できる日を設定する。最終回については、予備日を設定することが望ましい。⑥1回毎のセッションの時間に関してはメンバー1人の課題提示について1時間以上のグループスーパービジョンを行う。⑦グループスーパービジョンの内容に関しては、スーパーバイザー自身の課題であり、参加しているスーパーバイザーが共通して専門性を向上させるための素材を扱うことが望ましい。⑧料金と場所に関しては個人スーパービジョンと同様に、スーパーバイザーとスーパーバイジーの間で取り決める。⑨実施手順に関しては、実施手順書を元に開始期、初回、2回目以降、最終回というプロセスを重視し、各期におけるスーパーバイザーとスーパーバイジーの役割や責任を明確にし、相互の関係性の進展を重視して行う。⑩記録に関しては、スーパーバイジー個人記録に加え、参加記録を設け、毎回の終了後にスーパーバイザーがサインすることとする。

以上の整理に加えて、今後の検討課題として、グループスーパービジョンを普及させるための方法・スーパービジョンに対する心理的ハードルを下げるための方策・登録スーパーバイザーのあり方・グループスーパービジョンを行うことのできるスーパーバイザーの養成とサポート・実施方法、内容についての共通認識・グループスーパービジョンの参加要件・記録の書式・遅刻や早退の扱い・途中でグループに参加できなくなる人が出る場合の対応・個人スーパービジョンによるフォロー・個人スーパービジョンとグループスーパ

ービジョンの併用などが挙げられた。

#### (5) グループスーパービジョン入門研修

本研修は定員 60 名で開催する予定であったが、応募者多数のため追加開催することになった。最終的な受講者数は 216 名であり、期待の大きさが示されていた。本研修は、多くの受講者にとって、スーパービジョンやグループスーパービジョンの基本的な理解を深める機会となり、さらに、今後の取り組みの意欲を喚起するものとなった。1・2 回を通じ非常に高く評価されたといえる。また、今後、このような研修を開催するにあたっては、時間を効率的・効果的に使いながら、段階的に学べるようにしていくための工夫が必要であることが確認された。参加者の多様な意見や要望の内、2 回の研修に共通して記載されていたものとして、入門研修の後の継続研修、実践研修の実施、フォローアップ研修等、スーパービジョン、グループスーパービジョンについての研修の開催が求められていた。

本研究は、社会福祉振興・試験センターの社会福祉振興関係調査研究助成金のもとに、実施されたものであり、改めて関係者の方々に深く感謝申し上げます。ソーシャルワーク・スーパービジョンの意義は、クライアント、クライアント家族、スーパーバイザー、スーパーバイザー、関係者（関係組織を含む）等、多面的であることに特徴を持つものである。グループスーパービジョンを認定社会福祉士制度の中に導入する方法を検討するために行われた本研究の成果が、現場実践に携わりご尽力されている社会福祉士・認定社会福祉士・認定上級社会福祉士の方々、また、ソーシャルワーク教育・研究にご尽力されている教育関係者の方々の参考として、わが国のソーシャルワークの質の向上にお役に立つことにつながれば幸いである。

## 参考資料

### グループ・スーパービジョンの有利な点と不利な点 －「コメント」付き－

1. グループ・スーパービジョンの有利な点と不利な点・・・・・・・・・・44
2. 同僚（ピア）によるグループ・スーパービジョンの課題と構成・組織・・・・・・・・47

北島 英治

2018年11月

本報告書は、多様な研究資料を精査し、以下、Hawkins と Shoheit (2000年) を主な引用文献とし、二つの項目：1. グループ・スーパービジョンの有利な点と不利な点、2. 同僚（ピア）によるグループ・スーパービジョンの課題と構成・組織化を原文と邦訳、一部に「北島コメント」を付け加えたものである。

## 1. グループ・スーパービジョンの有利な点と不利な点

There are several reasons why you might choose to supervision in group rather individually. 個人によるスーパービジョンより、グループにおけるスーパービジョンをなぜ選ぶかという理由には（以下のように）いくつかある。

表1. グループ・スーパービジョンの有利な点と不利な点 (Hawkins と Shoheit (2000))

### 有利な点 (Advantages)

- (1) The first of these reasons may be connected to economics of time, money, or expertise. Clearly if there is a shortage of people who can supervise, or if their time is very limited, supervisions can probably see more supervisees by conducting supervision groups. However, ideally group supervision should come from a positive choice rather than a compromise forced upon the group and the supervisor.

最初の理由として、時間、お金、あるいは専門家といった経済性に関することであろう。明らかに、もし、スーパービジョンをする人が限られている場合、あるいは、もし、時間が限られている場合、スーパービジョンをグループで行うことで、おそらくもっと多くのスーパーバイザーを見ることができる。しかしながら、理想的には、グループのメンバーとスーパーバイザーに、(グループ・スーパービジョンを妥協的な理由から) 押し付けるものではなく、積極的な理由から、(グループ・スーパービジョンを) 選ぶべきである。

- (2) The second advantage of group supervision is that unlike one-to-one supervision the group provides a supportive atmosphere of peers in which new staff or trainers can share anxieties and realize that others are facing similar issues.

グループ・スーパービジョンの第二の有利な点としては、一対一のスーパービジョンとは違い、新しいスタッフやトレーナーたちが、他の人も同じような問題に直面していることに気づき、不安を分かち合うことができるという同僚たちの支持的な雰囲気を、グループは与えることができる。

- (3) The third advantage is that group supervision gains from the supervisees' receiving reflections, feedback and inputs from their colleagues as well as the group supervisor. Thus, potentially this setting is less dominated by the supervisor (with the concurrent dangers of over-influence and dependency). A group can, when working well, challenge collusions between the supervisor and the supervisees.

第三の有利な点は、グループ・スーパービジョンにおいて、スーパーバイザーからのリフレクションや、フィードバック、そしてインプットを、スーパーバイザーからだけでなく、かれらの同僚からも得られる。そこで、このセッティング（グループ・スーパービジョン）は、スーパーバイザーによって、（過剰な影響力や依存といったことによって）支配されることを、より少なくしてくれる底力をもっている。

- (4) The fourth advantage is that a group can also provide a way for the supervisor to test out their emotional or intuitive response to the material presented by checking if other group members have had the same response.

第4の利点として、提供された資料に対する感情的、あるいは直観的な（グループ・メンバーの）反応が、他のグループ・メンバーも同じように反応するか、確認する（その場で比較する）ことができ、グループにおいて、スーパーバイザーが、それを確かめてみる（テスト）手段をあたえてくれる。

- (5) The fifth advantage is that a group can also provide a wider range of life experience and thus there is more likelihood of someone in the group being able to empathize both with the supervisee and the client. A group provides a greater empathic range not just of gender, race or age, but also of personality types.

第5の利点として、グループではまた、広い範囲の人生経験を（グループ・メンバーによって）与えることが出来る。そこで、グループの中で、そのスーパーバイザーの人たちとクライアントに対して共感することができるひとびとがより増えることになる。グループでは、性別、人種、あるいは年齢の違いだけでなく、性格の広い範囲のタイプに対する非常に広い範囲の共感を与える。

- (6) The sixth advantage is that groups provide more opportunity to use action techniques as part of the supervision. In a group it is possible to re-enact the therapy session with a fellow group member playing the client. This can be developed through the use of sculpting and role-reversal techniques.

第6の利点として、グループでは、スーパービジョンの場面での実行技術を用いるより多くの機会を与えてくれる。グループの中では、クライアントを演じる（ロールプレー）グループ・メンバーの同僚とともに行う治療セッションを再演することが可能である。

このことで、スカulptディング（彫刻する）とロール・リバーサル（役割交換）の技術をつかうことにより、発展させることができる。

---

### 不利な点 (Disadvantages)

- (1) Group supervision is less likely to mirror the dynamic of individual therapy as clearly as would individual supervision.

グループ・スーパービジョンにおいて、個人的スーパービジョンのもつ個人治療のはたらき（治療機序）を、正確に写しだすことはむづかしい。

- (2) Also, as soon as you work in a group, you have to contend with group dynamics. These can be benefit if they are made conscious within the group and used as an adjunct to the supervisees increasing their self-awareness through their part in the group process. However, the group process can also be destructive and undermining of the supervisory process if, for example, there is a competitive spirit in the group. The dynamics of the supervisory group can also become a preoccupation.

また、グループの中ではたつきはじめるやいなや、（スーパーバイザー自身の力とは別のグループ自身もっている力）グループ力動と競合することになる。（メンバーが）グループの中で自覚し、スーパーバイザーがグループ過程において自分が関与しているという自覚が増していくことが、スーパーバイザーとして伴うならば、有益なものになる。しかしながら、たとえば、もし、グループの中に競争心があると、グループ過程は破壊的となり、スーパービジョン過程を害することになる。

- (3) The final disadvantage of group supervision is that there is obviously less time for each person to receive supervision. The individual might therefore only get a turn every three meetings and, if these are held fortnightly, this could in effect mean supervision directly for oneself only every six weeks.

不利な点の最後として、スーパービジョンをそれぞれの個人として受ける時間が明らかに短いものとなる。個人としてスーパービジョンを受ける順番が回ってくるのは、グループ・スーパービジョンの3回のセッションに一回となる。もし、2週間に一回開かれるグループ・スーパービジョンの場合、（各メンバーがスーパービジョンをうけることができるのは）6週間に一回という結果になる。

---

(Page 128-131)

## 2. 同僚（ピア）によるグループ・スーパービジョンの課題と構成・組織化

Peer supervision clearly has many advantages, but there are also many pitfalls and traps. In the absence of a group leader there is a greater need for a firm and clear structure and it requires greater commitment from the group members. (Page 139)

同僚（ピア）によるグループ・スーパービジョンには、明らかに多くの利点がある。しかし、多くの“落とし穴（trap）”もある。グループ・リーダーがいないところでは、しっかりとした、そして明確な構造がより重要なものとなる。そして、グループ・メンバーの強い参加意欲／意志が要求される。（コメント：個人スーパービジョンにおいては、一人のスーパーバイザーが一人のスーパーバイザーに対し、「契約」のもとに、リーダー・シップをもってスーパービジョンの過程を主導し、そのすべての“責任”をもつ。しかし、グループ・スーパービジョンの大きな特徴の一つは、スーパーバイザーは、原則としてグループ・メンバーの“リーダー”として責任をもってグループを主導（リーダー・シップを発揮）するのではなく、スーパービジョン機能（機序）を、そのグループ力動（dynamics）とグループ過程（process）に“委ねる”ことを原理・原則とするところにある。つまり、スーパービジョン遂行の“責任”は、“グループ全体（グループ・スーパービジョン）”にゆだねられることになる。そこで、（同僚）ピア・グループ・スーパービジョンでは、「契約」における責任の所在において、だれが最終責任をとるか、不明確となる危険性がある。そのグループ力動（dynamics）とグループ過程（process）のあり方について、Hawkins と Shohet（2000年）は、「グループ・スーパービジョンのスタイル（Style）」（Figure 9.1(Page 134)）に示している。[付録1]として添付する。「契約書」の例として、ワナコット（Wonnacott、2012年）の中で、モリソン（Morrison、2005年）を参考に、『ソーシャルワーク・スーパービジョン実施に伴う取り決め（案）』を作成し、例示しているもの（49～51ページ）の邦訳を、以下の[付録2]に示しておく。ムンソン（2002年）はまた、スーパービジョンを記録することの重要性を指摘し、その「報告書」を記載しているので、[付録3]に示しておく。）

- (1) グループ・スーパービジョンのグループ・メンバーに見られる課題：“落とし穴(trap)”や“ゲーム(game)”

Gaie Houston (1985) (Group supervision of groupwork. *Self and Society: European Journal of Humanistic Psychology*, XIII(2): 64-6) has written about some of the traps or games (as in transactional analysis) that we have known peer groups to fall into.

Gaie Houston (1985年) (Group supervision of groupwork. *Self and Society: European Journal of Humanistic Psychology*, XIII(2): 64-6)は、よく知られているピア・スーパービジョン・グループが陥りやすい“落とし穴(trap)”や“ゲーム(game)”について述べている(表2)。

（コメント：ここでは、詳しい説明は[付録4]として示しておく。）

表2. グループ・メンバーに見られる“落とし穴 (trap) ”や“ゲーム (game) ”

- 
- 1) *Measuring cocks*
  - 2) *Ain't it awful?*
  - 3) *We are all so wonderful?*
  - 4) *Who is the best supervisor?*
  - 5) *Hunt the patient*
- 

(Page 139-140)

(2) ピア・グループ・スーパービジョンの課題への方策：構成と組織化

It is clear from the above peer supervision has many pitfalls, but if properly organized it also has many advantages. In workshops that we have run we are often asked for advice in starting and running peer groups and we generally give the following recommendations:

上述したように、同僚（ピア）によるグループ・スーパービジョンは、多くの“落とし穴”があることは明らかである。しかし、ピア・グループ・スーパービジョンが適切に組織化されるならば、それはまた、大きな利点をもつことになる。

表3. ピア・グループ・スーパービジョンの構成と組織化

- 
- ① **Try to form a group that has shared values but a range of approaches:** It is important that you can dialogue together within a reasonably shared language and belief system but, if you all have the same training and style of working, the group can become rather collusive and lack a more distant perspective.

価値を共有し、アプローチ（視点）は制限されたものとして、グループを構成する：ある適宜に共有化されることば（専門用語等）や信念体系（アプローチ）をもって、みんなに対話することが、（ピア・グループ・スーパービジョンを構成するうえで）重要なことである。もし、同様の訓練（を受けた者とし）また、（同じような）ワーキング・スタイルをもって参加するという（グループ・スーパービジョンを構成する）ことは、そのグループは、共同するものとなり、（あまりに）距離のある（異なった）視点は、（ピア・グループ・スーパービジョンの中でみられることは）少ないものとなる（として構成される）。（コメント：“グループ・スーパービジョン”は、参加者において、グループの目的が明記され、その参加者間の契約（contract）のもとに制限され、構成・組織化されるものである。そこで、参加者が自由で多様な価値感や視点を持ち、時には学生、他の専門職も加わり、自由に議論し、検討し、研究される、たとえば、“ケース検討会（研究会）”や“研究会”や“感受性訓練会”、“セルフヘルプ・グループ”、“同僚の仲間同士の会”等ではない。自由で多様な価値観、考え方、意見等をもつ、任意で自然にできあがるグループやミーティングではない。

グループ・スーパービジョンにおいては、ときには、役割 (role) や権限 (power) や倫理基準 (code of ethics)、時間、過程 (段階)、開始・終結が設定され、その同意 (書) がもとめられる。グループ参加者において、“中断”、“訴訟”、“罰則”、“料金”等が発生する“構造化”、“統制”、“同質性”がもとめられる専門家 (プロフェッショナル) によるグループ専門職活動 (プロフェッショナル・グループ・プラクティス / プロフェッショナル・グループ・サービス) である。その意味で、ソーシャルワーカーからだけから構成される (同じソーシャルワーク専門性、価値、知識を共有する同職種からなる) グループでなければならない。つまり、他専門家、多専門職種から構成されるチーム・ミーティング、多職種共同会議、コンサルテーション等から明確に区別されなければならない。なぜなら、もっとも重要なことは、ここでいう“スーパービジョン”は、ソーシャルワーカーとしての“プロフェッショナル・アイデンティティ”を養成し、訓練し、伝承していくものであるからである。)

- ② **The group needs to be no more than seven people:** It must also ensure that it has enough time to meet the needs of all its members. It is no good having a peer supervision group of seven people, all of whom have a large number of clients for whom they want supervision, unless the group meets regularly for at least two or three hours.

グループは7人以下にすることが必要である：すべてのメンバーのニーズに対応するために、十分な時間をもつことが保証されていなければならない。少なくとも二時間から三時間の定期的な集まりをもてない場合、大きな数のクライアントをかかえるスーパービジョンを求める人の7人からなるピア・グループ・スーパービジョンをおこなうことは良くない。(コメント：このことは、グループ・スーパービジョンの方が、個別スーパービジョンより、スーパービジョンを求める人の数を増やすことが出来るとは、必ずしも言えないことを示している。また、グループ・スーパービジョンの方が、個別スーパービジョンを実施した総合時間と比較すると、その時間を短縮できるということも、必ずしも言えない。同僚からの多くの体験を共有するという利点はあるが、むしろ、グループ・スーパービジョンの方が、グループの中では個々人としてのスーパービジョンを受ける時間は少なくなり、その内容の密度はうすくなると推測できる。つまり、「利点と不利な点」のところで示されているように、「グループのメンバーとスーパーバイザーに、(グループ・スーパービジョンを妥協的な理由から) (たとえば、時間を短縮でき、多くの人にスーパービジョンを受けるチャンスを増やすために、グループ化するといった理由等) 押し付けるものではなく、積極的な理由から、(グループ・スーパービジョンを) 選ぶべきである」ことは、慎重に考慮しなければならない論点となる。)

- ③ **Be clear about commitment:** It is not helpful for the group members to commit themselves because they think they ought to, and then fail to meet the commitment. Members must be encouraged to share their resistance to meeting for supervision and, if possible, to share how they might avoid or otherwise sabotage the supervision group.

参加意欲／意志を確認／明確にする：参加しなければならないという思いから、参加するが、結果的に、参加意欲を失ってしまうようなメンバーを、グループに参加させようとするのは、よくない。(一旦参加してきた)メンバーのスーパービジョンのミーティングへの抵抗(感)は、お互い分かち合うように励まされなければならない。そして可能であれば、いかにそれを回避できるかをグループで、分かち合うことである、そうでないと、スーパービジョン・グループに悪い影響をあたえてしまうことになる。(コメント：基本的には本人が望み、申請するもので、参加を強制、命令されるものではない。また、継続して参加する意欲がもとめられる。いったん参加したメンバーが、参加し続けることに対する気持ち(抵抗)等は、継続意欲を保持するために、上述されているように、グループの中で、話し合われる必要がある。ただし、後述するように、両者の“対等性”を保証する「契約」の重視が前提としてあり、その契約に基づいて、グループ・スーパービジョンにおいても、両者(スーパーバイザーとスーパーバイジー)はいつでも“中断する”権利は保証される。“ソーシャルワーク・スーパービジョン”が、「監査」、「パワハラ的手段」、あるいは「同僚達による“競争”批判(いじめ)“の場(ゲーム)”とされることがあってはならない。)

- ④ **Make clear contract.:** It needs to be clear about frequency and place of meetings, time boundaries, confidentiality, how time will be allocated and how the process is to be managed. You might need to be clear how you will handle one group member's knowing the clients that other members bring for supervision; will the person leave the group while that client is being discussed or will they be expected to get supervision on that person elsewhere?

契約を明確にする：回数、会合の場所、時間範囲、秘密保持、時間配分はどのようになるか、スーパービジョンの過程はどのように運営されるかについて明確である必要がある。他のメンバーがスーパービジョンにとりあげたクライアントについて知っているグループ・メンバーに対してどのように対処するかを明確にしておくべきである：(たとえば)そのクライアントについて議論されている間は、その人はグループ・スーパービジョンの席を外すか、あるいは、そのクライアントをとりあげた人と別の場所でスーパービジョンをうけることをグループ・メンバーが望むか。(コメント：グループ・スーパービジョンの場合、スーパーバイザーとグループ・

スーパービジョンを受けたグループ・メンバー（スーパーバイザー）との間の（一対一）相互契約として、取り交わされることになる。つまり、グループ・スーパービジョンを受けたメンバーの数だけ、「契約書」（例：[付録2]）と「報告書」（例：[付録3]）が必要となる。そして、個別スーパービジョンの契約の項目の中には見られないが、グループ・スーパービジョンにおいては、参加するグループ・メンバーの間で守るべきルールや取り決めが、その契約書の項目として加えられる必要がある。あるいは、グループ・スーパービジョンにおける参加メンバーが相互に守るべき規約（書）を、全メンバーの間で設定する必要がある。

- ⑤ **Be clear about the different expectations:** Some members may expect a greater focus on their personal process than others are comfortable with. Some members may expect all their client work to be covered by the group, while others may also have individual supervision elsewhere. Some members may expect amount of advice on what to do next, while other may expect to use role-play or other experiential techniques. Try to discover if there are any hidden group agendas. We came across one peer group that consisted of two separate subgroups that were working out their relationships.

グループ・スーパービジョンに期待する事柄を明確にする：あるメンバーは、他のメンバーが期待していることより、あるメンバーの個人的な事柄に特別に焦点化されることを期待するかもしれない。他のメンバーが他の場所で個人スーパービジョンも受けたいと望むかもしれ事柄を、あるメンバーは、グループ・スーパービジョンの中で、クライアントとのかかわりのすべてについて取り上げてほしいと期待するかもしれない。グループの幾人かのメンバーは、実践において次にどうしたらよいか、多くのアドバイスが欲しいと期待するかもしれない。グループのヒドン・アジェンダ（隠された期待や隠された／抑圧された他者に対する怒りや競争心（ライバル心）や妬みや自分だけが関心を得たい（自己愛）といったこと等）がある場合、それらを発見するようにする。同僚や上司のあいだに、（開始前から）すでに働いていた異なった二つのサブ・グループを構成していたグループ・スーパービジョンに出会ったこともある。（コメント：個人スーパービジョンの場合は、あらかじめ契約の段階で、両者の間でスーパービジョンに期待することが明確化されるが、グループにおいては、参加者の間で、各個人により、その期待する目標／焦点化／目的が多様となり、その多様な期待、あるいはメンバー感であい矛盾する期待はグループ・プロセスに影響し、拡散、散漫、混乱、中断の原因ともなる。あるメンバーは、自分の“こころの成長”、“こころの気づき”、“メンバーからなぐさめられたい”あるいは、“きびしく批判してほしい”といった、“サイコセラピー”や“自己覚知”や“人格・行動変容”といった“こころや行動の治療（セラピー）”を期待することもある。ある

いは、特にメンバーの中にある自分自身気が付いていない（無意識的／前意識的）“期待（hidden agenda）”がある場合は、先に示した、個人スーパービジョンでは見られない、グループ（ダイナミックス）内において、サブ・グループや排斥される個人（スケープ・ゴート）等が発生し、グループ・メンバーとスーパーバイザーも含めた“落とし穴（trap）”や“ゲーム（game）”（例：[付録4]）が形成され、（集団療法／グループ・セラピーであれが、その集団力動が徹底操作（work through）され、各メンバーの人格変容や行動変容が目的とされる）ところが、グループ・スーパービジョンは“メンバーの集団的治療”を目的としているわけではないので、行動化（泣き出したり、激しい言い争い、叱責、ハラスメント、スケープ・ゴートイング、あるいは過度の激励、称賛、感動等、そして追従、沈黙、感謝、スーパーバイザーやメンバーへの贈り物、恋愛感情（陽性感情転移）等、また雑談、飲食、退出、居眠り、遅刻、時間延長・短縮等、あるいはスーパービジョン後、外での自殺、暴力、復讐等）であるアクティング・インやアクティング・アウトが発生する。それに加え、症状化（妄想、幻覚、うつ病、心身症等）も発生する。そういったグループ（力動）特有に発生する行動化や症状化といったことによって、本来のスーパービジョンとしての機能は失われ崩壊する危険性がある。そこで、グループ・スーパービジョンに対する期待の種類、その限界等の明確化や設定とともに、グループ・プロセスの段階化や構造化が、（特に同一機関内において、上司・部下や同僚関係からなる）グループ・スーパービジョンの場合、個人スーパービジョン以上に厳密に行われる必要がある。）

- ⑥ **Be clear about role expectations:** Who is going to be maintain the time boundaries or deal with any interruptions? Who is going to organize the rooms? Is there going to be one person each time who carries the main responsibility for facilitating or will this emerge out of the group process?

グループ内で期待される役割のルールを明確にする：グループの中で、だれが時間配分を見守り、その調整をするか。だれが、その部屋の配置をおこなうか。（スーパービジョンの過程において）そのときそのときをファシリテートする責任をだれがもち、あらわれてくる問題に対処するか。（コメント：グループの中で、だれがスーパーバイザーであり、だれがスーパーバイザーであり、スーパーバイズを受ける人、グループ内での、そのときどきの“ケース”を発表する人（グループ・スーパービジョンにおいては、数人がスーパーバイザーの役割をとることがある）、同僚としてフィードバックをする人、あるいは、ファシリテーター、記録者等の役割の設定をすることがある。また、比較的役割が定まっている個人スーパービジョンとは異なり、グループ・スーパービジョンは、グループの構造化、段階化が行われるので、それぞれの構造、段階ごとに、同じメンバーが、異なった“役割（期待）”や“責任”

をとることを意識し、それぞれの役割（期待）に応えることが求められる。そこで、その役割の混乱、混交、無意識の交代、役割や責任のあいまいさ等に、スーパーバイザー（役）やファシリテーター（役）は気を配り対処しなければならない。また、グループの中において無意識的、あるいは前意識的にあわられる“影の役割（役者）”、つまり、“ゲームの役者達”（エリック・バーン）（[付録4]を参照）に気付き対応する能力と技術が、特にグループ・スーパーバイザーには求められる。

- ⑦ **Build some time into each meeting (it need only be five or ten minutes) to give feedback on how the supervision process has been for each person:** This can include appreciations and any resentments.

スーパービジョン過程が、どのようなものであったかについて、それぞれの人に、フィードバックを与えるために発言する時間（5～10分が必要）を組み込む：これには、感謝と怒りを含めることが出来る。（コメント：それぞれが一方向的に、5～10分間のあいだで、フィードバックすることであり、それに対してメンバーの間で“議論”、“反論”、“批判”、“言い訳”等をするのはしない。グループ・スーパービジョンの過程の一つの“段階”として、あるいは“ルール”として構造的に、つまり“フィードバック段階（時間／発表）”として、組み込まれ、それぞれの人規定の時間内に発言する時間があたえられるものである。（後述：参照「グループ・スーパービジョンの実際（1）」）

- ⑧ **Plan to have a review session every three months** when all the members received feedback on their role in the group, the dynamics of the group are looked at and the contract is renegotiated.

3か月ごとに、レビュー・セッション（再評価会）を行うことを計画しておく：すべてのメンバーが、グループの中で行ってきた役割についてフィードバックを受け、そのグループのはたらき（力動）を観察したあと、（3か月に一回のレビュー・セッションにおいて）再契約がおこなわれる。（コメント：契約は、開始期の契約をもとに、スーパービジョンを受けている途中において、（例として、3か月に一回）再評価の機会やミーティングを持つことが、あらかじめ決められ、メンバーに周知されている必要がある。）

(Page 140-141)

[付録1]グループ・スーパービジョンのスタイル (Style)

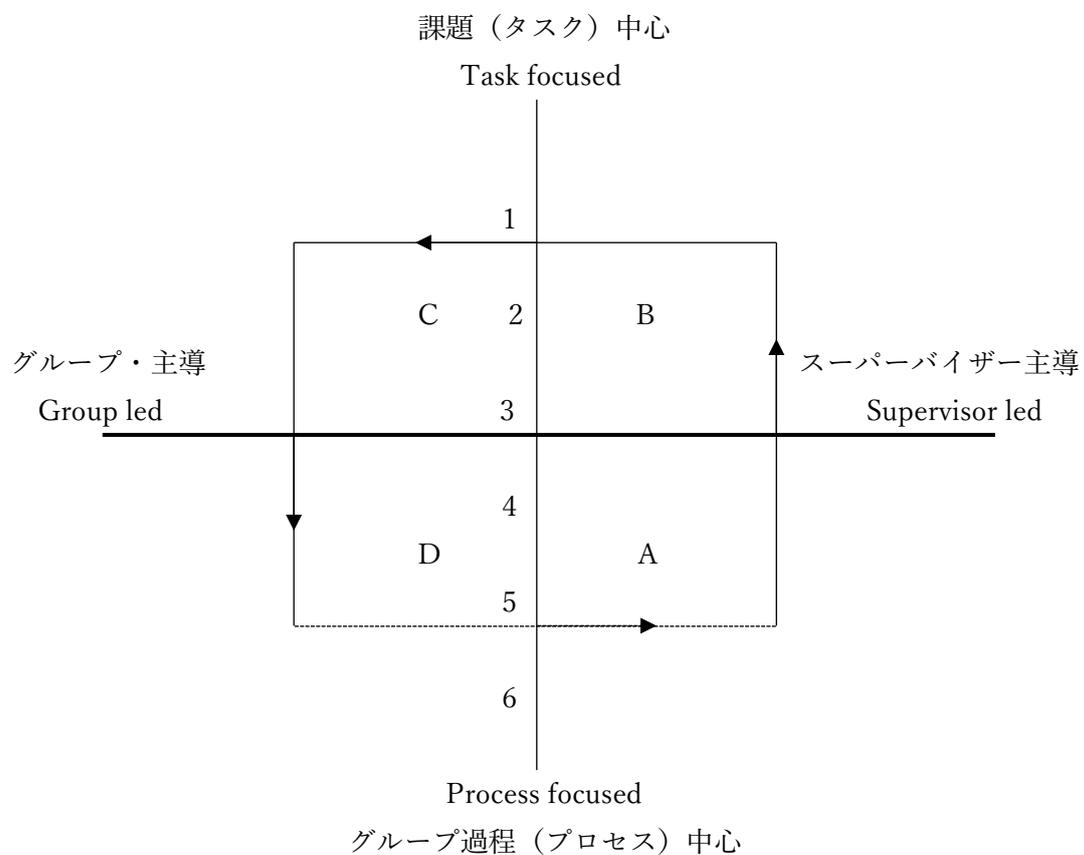


Figure 9.1 Model of group supervision style (Page 134)

図 9. 1 グループ・スーパービジョンのスタイルに関するモデル

ソーシャルワーク・スーパービジョン実施に伴う取り決め（案）

\_\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日

スーパーバイザー： □□□□□□□□

スーパーバイジー： ○○○○○○○○

本「取り決め」は、効果的なスーパービジョン関係を発展させるための基本とするものである。スーパーバイザーが変わるとともに、あらたな「取り決め」を行わなければならない。

本組織がスーパービジョンに求める要望は、所内スーパービジョン実施要項に則ったものであり、本「取り決め」の枠組みとして設定される。そこで「取り決め」の主旨は、話し合いの余地のない所内スーパービジョン実施要項に即したものである。しかしながら、多くの様式においては、スーパーバイザーとスーパーバイジーが話し合い、お互いに了承して実施していくべきものである。

1. スーパービジョン実施に関する具体的取り決め

スーパービジョンの回数： \_\_\_\_\_回

スーパービジョンの期間： \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日 ~ \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_月 \_\_\_\_日

スーパービジョンの実施場所： \_\_\_\_\_

スーパービジョン中止を行う条件の相互の取り決め： \_\_\_\_\_

スーパービジョン実施期間中、臨時のスーパービジョンを希望する場合： \_\_\_\_\_

2. スーパービジョンの内容

スーパービジョンに取り上げられる内容： \_\_\_\_\_

3. スーパービジョン実施上の確認

スーパーバイジーがスーパービジョン関係をつくるために話しておくことは何か（例として、以前のソーシャルワーク実践経験、スーパービジョンを受けた以前の経験、好みの学習スタイル）？ \_\_\_\_\_

スーパーバイザーがスーパーバイジーに期待するものは何か？ \_\_\_\_\_



個別スーパービジョンと集団スーパービジョンの報告書

スーパーバイザー： \_\_\_\_\_

スーパーバイジー： \_\_\_\_\_

実施機関： \_\_\_\_\_

住所： \_\_\_\_\_

連絡先： \_\_\_\_\_

実施日： \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日

実施時間： \_\_\_\_\_時 \_\_\_\_\_分 ~ \_\_\_\_\_時 \_\_\_\_\_分

参加者： \_\_\_\_\_

目的： \_\_\_\_\_

目標と課題： \_\_\_\_\_

話された項目： \_\_\_\_\_

クライアント関連： \_\_\_\_\_

提案： \_\_\_\_\_

次回日程： \_\_\_\_\_年 \_\_\_\_\_月 \_\_\_\_\_日 \_\_\_\_\_時 \_\_\_\_\_分 ~ \_\_\_\_\_時 \_\_\_\_\_分

スーパーバイザーの署名： \_\_\_\_\_

---

(ムンソン(2002年)巻末[付録X](586~589ページ)を参考に作成)

[付録4] グループ・メンバーに見られる“落とし穴 (trap) ”や“ゲーム (game) ”

---

- 1) *Measuring cocks* : Houston describes a group where the various members used phrase about their groups such as: ‘Mine are so cooperative’; ‘Mine say I have helped them a lot; and ‘It was such a powerful experience’. She goes on to write: ‘An American consultant I know calls this activity measuring cocks. All the statements in it add up to “Mine’s Better Than Yours”. Everyone feels tense, knowing that if one person wins and has the biggest or best, everyone else has lost”.
- 2) *Ain’t it awful?*: in this game the peer group sits around, reinforcing each other’s sense of powerlessness. One variant of the game is to spend the time sharing how you must be mad to work for this ‘authority’ or ‘hospital’. Another variant is for therapists or counsellors to spend their time showing how clients are hateful, vicious and manipulative beings who resist your best endeavors at every attempt. This can spill over into another game called ‘Get the client’.
- 3) *We are all so wonderful?*: peer-group members can avoid having their anxieties revealed about being criticized or found out by heaping fulsome praise on other peer members as an unacknowledged payment for returning the favor. This becomes a covert form of protection racket and in the long term ensures that that group is too fearful to let new members join or old members leave, as this might threaten the unearthing of what is buried. John Heron (1975) refers to this as ‘consensus collusion’.
- 4) *Who is the best supervisor?* : this is the straightforward but often undisclosed or acknowledged competition to fill the void left by not having a group supervisor. It can emerge through group members straining to make the cleverest or most helpful comments, or through distracting peripheral arguments on the efficacy of this or that approach. Peer groups often have no mechanism for dealing with their group dynamics and unfortunately group members who point out the processes that are going on may get caught up in the competition to be the ‘supervisor’.
- 5) *Hunt the patient* : groups, like families, can identify one member to be the ‘patient’ and the focus for the inadequate or difficult feelings to which the others do not wish to own. Having an identified patient also allows the other group members to retreat into the safe and known role of therapist and collectively to try to treat the elected patient. A probation officer might be elected to carry all the fear of violence for the peer group. While the other members ‘help’ this member explore their fears, they also protect themselves from facing similar fears within themselves.

---

(Page 139-140)

文献

Peter Hawkins and Robin Shohet (Second edition) (2000). *Supervision in the Helping Professions: An individual, group and organization approach*. Open University Press.

Jane Wonnacott (2012). *Mastering Social Work Supervision*. Jessica Kingsley, Publishers.

Carlton E. Munson (2002). (Third Edition) *Handbook of Clinical Social Work Supervision*. The Haworth Social Work Practice Press.

## 委員・協力者名簿

(敬称略、五十音順)

(◎は委員長)

### スーパービジョン実施に係る企画運営委員会

氏名	所属	執筆主担当
岡田 まり	立命館大学	Ⅳ、Ⅴ
田村 綾子	聖学院大学	ヒヤリングC
◎野村 豊子	日本福祉大学 認定社会福祉士認証・認定機構 理事	まとめ
藤林 慶子	東洋大学	Ⅰ、Ⅲ、ヒヤリングB
保正 友子	日本福祉大学	Ⅱ
前嶋 弘	社会福祉法人みなと寮	
宮崎 清恵	神戸学院大学	ヒヤリングA

### ヒヤリング調査 協力者

氏名	所属
齊藤 順子	淑徳大学 教授
高橋 学	昭和女子大学 教授
福山 和女	ルーテル学院大学 名誉教授

### 海外文献調査 協力者

氏名	所属
北島 英治	元日本社会事業大学 特任教授

### 作業協力者

氏名	所属
本山 潤一郎	医療法人社団敬和会
山口 友佑	認知症介護研究・研修大府センター

### 臨時委員、研修協力者

氏名	所属
中田 雅章	日本社会福祉士会理事、生涯研修センター企画・運営委員会 委員長

### 委員会担当事務局

氏名	所属
牧野 一義	日本社会福祉士会事務局 認定社会福祉士認証・認定機構事務局

公益社団法人 日本社会福祉士会

〒160-0004 東京都新宿区四谷 1-13 カタオカビル 2 階

TEL : 03-3355-6541 FAX : 03-3355-6543

<http://www.jacsw.or.jp/>