

論 文

行政保健福祉職の実践に基づいたスーパーバイズ研修の効果測定に関する研究 —A市高度保健福祉専門職能力育成研修会の分析から—

宮崎まさ江

Masae MIYAZAKI

横山 正博

Masahiro YOKOYAMA

内田 充範

Mitsunori UCHIDA

要旨：保健福祉事業に従事する専門職員研修体制構築のためのプロジェクトがA市に設置され、中間管理職を対象としたスーパーバイズ能力育成のための研修の実施が決定された。この決定に基づき策定された基本方針の方策の一つとして大学等との連携が示され、本研究者3名が講師となり、A市高度保健福祉専門職能力育成研修会(以下、「スーパービジョン研修会」)が開催されることとなった。

本研究は、A市において、2014年5月～2016年1月に開催したスーパービジョン研修会の内容についてリフレクションを求め、研修成果を個別に研修受講者(以下、「受講者」)と研究者相互で評価する過程をとおして、スーパーバイザーとしてどのような行動変容がもたらされたか、さらにその行動変容の要因は何かを明らかにすることを目的とした。

研修会第2回目以降、毎回の研修の効果を測定することを目的とし、第6回目までの研修終了後概ね1週間以内に、コンピテンシー評価シートに各受講者が記載の上、提出を求めた。コンピテンシー項目は、「基本的態度」「アセスメント」「地域保健活動」「マネジメント」「スーパービジョン」「総合力」「各受講者独自に設定した項目」の6カテゴリー50項目から構成されている。第2回目は、「各受講者独自に設定した項目」を除く45項目中37項目が、3.0を下回っていたが、研修の進捗とともに3.0を上回る項目が増加した。第2回目研修と第3回目研修間で「高度アセスメント能力」「高度マネジメント能力」が有意に上昇した。

さらに、研修開始時、1年目終了時、2年目終了時の受講者のレポート内容を概観し、どのような行動変容がもたらされたのかという視点から分析を試みた。1年目の成果として、ロールプレイや事例検討等とおした自己覚知によって、スーパービジョンの3機能の意識化が図られ、日々の業務実践に結び付ける姿勢が現れた。2年目の成果は、特に、政策形成の検討過程から本研修終了後も業務と結合させる意識や工夫が見られ、根拠に基づいた実践として、スーパービジョン場面に活かす行動へと発展させる態度が定着していた。

Key Words：行政保健福祉専門職、高度保健福祉専門職能力、スーパーバイズ研修会

I. 研究の背景と目的

保健福祉領域の実践においては、保健師、看護士、栄養士、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、精神保健福祉士および介護福祉士などが直接

的な支援者として利用者とかかわっている。これらの専門職は、大学や専門学校等において、体系的な専門職養成教育課程を修め、国家試験に合格した資格取得者であり、自身が受けた専門教育を基盤とし、実践経験による専門技術の習熟により専門性を向上させている。そして、その専門性の向上のためには、習熟過程を支援するスーパーバイザーによる支援が重要とされている。

スーパービジョンには3つの機能がある(助川ら 2008: 32-37)。第一は、各専門職が所属する機関などの目的や役割および機能などをどのように理解し、役割を遂行しているかに焦点をあて、職場の業務運営の適正化や、職場の課題解決に向けた意欲やかかわり方を見守り支持する管理的機能である。第二に、各専門職の専門知識・技術の向上に役立つ情報提供や教育的なかかわりを意味し、担当事例をはじめとする課題解決のための助言、社会資源のさらなる理解のための助言を行う教育的機能である。最後に、各専門職その人自身を支え、自己覚知の深化、意欲向上、バーンアウトの防止のための助言および自己開示のサポート的なかかわりをする支持的機能である。また、植田(植田2000: 3-15)は、スーパービジョンの必要性を「利用者の問題・ニーズの捉え方」「援助関係形成」「新人教育」「実習教育」「バーンアウトを防ぐ」「組織活性化」の6つの観点から整理している。

一方、「現実にはスーパーバイザーの養成については本格的にはなされていない。また、組織においては主任や課長職がスーパーバイザー的役割を果たしているが、スーパーバイズの管理的機能が前面に押し出され、支持的機能や教育的機能が希薄である」(相澤2005: 61)という現状がある。つまり、福山が「スーパービジョン体制の構築が必要である」との方針が出てきたのは、つい最近の動向である。その方針のなかでは、スーパービジョン体制が専門職の人々にどのように貢献できるかは、具体的に明示されていないのも事実である」(福山2005: i)と述べているように、保健福祉の現場においては、スーパービジョンの重要性が認

識されながらも、その体制が組織的に整備されていないために、実際にスーパービジョンを体験することもなく、よって、その意義や有効性を実感できていない現状がある。

このような現状のなか、例えば、社会福祉領域においては、スーパービジョン体制の整備の取組みとして、「認定上級社会福祉士」がある。①複数の課題のあるケースについての指導・スーパービジョンを行う、②財務管理、人事管理、苦情・リスクマネジメントなどの組織管理を理解し、組織のシステムづくり、変革に取り組む、③地域の関連機関の中核となり、連携のシステムづくり、地域の福祉政策形成に働きかける、④実践の科学化を行うとともに科学的根拠に基づく実践の指導・推進を行う(日本社会福祉士会 2011)ことが期待されている。

ところで、行政機関に勤務する保健福祉専門職には、母子、障害者、高齢者などの領域において、多様化するニーズに対して行政権限に基づいた専門的な支援が求められている。中でも中堅保健福祉職は、高度の専門的知識・技能を用いて住民ニーズに応える実践を展開することは言うまでもなく、これまでの経験や豊富な知識をもとに、新任職員をはじめ後進の職務上の悩みを受けとめ、専門職としての支援の視点や技術の向上および人間としての成長を促す力が求められている。いわば、スーパーバイズ能力が求められている。

このような現状をもとに、A市は、2013年7月、保健福祉事業に従事する専門職員研修体制構築のためのプロジェクトを設置した。このプロジェクトの協議において、種別横断的な各種研修事業を展開することが確認され、中間管理職を対象としたスーパーバイズ能力育成のための研修の実施が決定された。この決定に基づき策定された基本方針の方策の一つとして大学等との連携が示され、本研究者3名が講師となり、A市高度保健福祉専門職能力育成研修会(以下、「スーパービジョン研修会」)が開催されることとなった。

そこで、本研究は、A市において、2014年5月～2016年1月に開催したスーパービジョン研修

会の内容についてリフレクションを求め、研修成果を個別に研修受講者(以下、「受講者」と研究者相互で評価する過程をとおして、スーパーバイザーとしてどのような行動変容がもたらされたか、さらにその行動変容の要因は何かを明らかにすることを目的とした。また、実施したスーパービジョン研修会のプログラムの検証を行った。

II. スーパービジョン研修会の概要

1. 研修会開催にあたってのA市の要望

A市研修担当者と協議のうえ、本研究者が研修プログラムの概要を作成した(表1)。研修会開催にあたり、A市研修担当者から、「専門職研修プログラムにおけるスーパーバイズ研修に期待すること」として、受講者が修得すべき4項目①スーパーバイザーとして必要な資質、②事例検討における役割、③支援過程における役割、④協力関係および講師による外部評価としての助言・指導が提示された。

2. 2014年度スーパービジョン研修会プログラム(表1)

第1回目では、研修体系の説明と最終到達目標を明確にした。続いて、アイスブレイクの要素も含めて、受講者に事前に記入してもらったエゴグラムをグラフ化したものをもとに、自己覚知および自己表現をねらいとしてグループディスカッションを行った。その後、「スーパービジョンの基本とスーパービジョンコンピテンシー」について理解を深めた。このように、第1回目では、スー

パーバイザーとして求められる資質について管理・教育・支持のスーパービジョン3機能を意識しながら、自身の現状評価を促す機会とした。

第2回目、第3回目では、個別スーパービジョンのロールプレイングを実施した。受講者がスーパーバイザー役とスーパーバイジー役の両方を演じ、それぞれの立場での感想を述べるとともに、観察者による評価を交えたグループディスカッションを行った。スーパーバイジー役から、困難を感じている実践事例を挙げることで、支持的機能の修得を課題とした。

第4回目、第5回目では、受講者が現在関わっている事例をもとに、スーパーバイザー役の進行による事例研究を3グループに分かれて実施した。スーパーバイザー役が、事例提供者のこれまでの関わり方に対して支持的機能を発揮しながら進行するとともに、グループメンバーの実践力向上のための教育的機能の修得を課題とした。

第6回目は、本研修を受けて、今後、自身がどのようなスーパービジョンを展開していくかプレゼンテーションを行い、それに対して講師が評価を行った。これまでの研修をふり返るとともに、どのように、現場実践に反映させることができたか言語化することで、スーパービジョンの3機能修得の意識化をねらいとした。

本研修では、受講者の研修ニーズを把握するために、研修にあたっての抱負についての事前レポートの提出を求めた。毎回の研修会の後に、受講者に研修内容のリフレクションとして、「スーパービジョン研修カルテ」(以下、「カルテ」)の提

表1 2014年度スーパービジョン研修会プログラム

回	開催月	内 容	修得すべき項目	スーパービジョン機能
1	5	自己覚知とスーパービジョンの基本的理解	スーパーバイザーとして求められる資質	管理・教育・支持
2	7	スーパービジョンの実際Ⅰ	援助過程における役割	管理・支持
3	9	スーパービジョンの実際Ⅱ	援助過程における役割	管理・支持
4	11	カンファレンスにおけるスーパービジョンⅠ	事例検討における役割	教育・支持
5	1	カンファレンスにおけるスーパービジョンⅡ	多職種協働によるネットワーク構築能力	管理・教育・支持
6	2	研修報告会	外部評価による助言・指導	管理・教育・支持

出を求め、本研究者がカルテにコメントを記載して返却した。

さらに、研修会第2回以降、毎回の研修の効果を測定することを目的とし、第6回までの研修終

了後概ね1週間以内に、コンピテンシー評価シートに各受講者が記載の上、提出を求めた。コンピテンシー項目は、「基本的態度」「アセスメント」「地域保健活動」「マネジメント」「スーパービジョン」

表2 コンピテンシー評価項目

コンピテンシー項目	
基本的態度	1 地域住民の立場になって、前向きな姿勢で活動を遂行できる
	2 常に地域住民に対する研ぎ澄まされた人権感覚をもって活動を遂行できる
	3 行政職員としての自分の役割が理解できる
	4 社会情勢や制度・政策・施策の動向・変化を捉えることができる
	5 現在の自分の業務遂行状況を自覚できる
	6 現在の自分の情緒的状态を自覚できる
	7 活動の最終目標と目標に到達するまでの過程を具体的に描くことができる
	8 期限を定めてスピード感のある活動を遂行できる
アセスメント	9 患者や利用者の言葉や態度で表現されたことの背景にある意味・感情を理解できる
	10 遭遇する出来事や事象の背景・原因を読み解くことができる
	11 複数の出来事や事象の関連を整理できる
	12 新規性・特異性のある健康や生活の問題を察知できる
	13 健康や生活の危機的状況を察知できる
	14 活動が誰にどのような効果をもたらすかを事前に予測できる
地域保健活動	15 連携・協働可能なキーパーソンとなる地域住民を見極めることができる
	16 連携・協働を要する専門機関や専門職を見極めることができる
	17 健康や生活の問題を解決するための組織を地域で立ち上げることができる
	18 健康や生活の問題を解決するための政策・制度形成につなげることができる
	19 支援困難ケースに積極的に関わることができる
	20 問題解決のための会議を開催・要請することができる（既存の会議は除く）
マネジメント	21 事前に活動の評価方法や評価結果の開示方法を明確にすることができる
	22 連携・協働可能なキーパーソンとなる地域住民と問題解決のための折衝・調整ができる
	23 連携・協働を要する専門機関や専門職と問題解決のための折衝・調整ができる
	24 的確な判断・決断を下し、部下・同僚に指示することができる
	25 活動の推進力となる制度・資源を有効活用できる
	26 自分の発想や考えを積極的に上司や同僚に提案できる
	27 事前に経費・人員・業務量の試算と確保の見通しをたてることができる
スーパービジョン	28 部下・同僚の現在の活動内容と活動量を把握できる
	29 部下・同僚のすぐれている能力を把握できる
	30 部下・同僚の活動上の課題を把握できる
	31 部下・同僚の活動上の課題解決を図る理論や知識について自己研鑽することができる
	32 部下・同僚とほど良い関係をとることができる
	33 最新の情報や研究成果を把握し、部下・同僚に伝えることができる
	34 部下・同僚に対して適切な情緒的なサポートをすることができる
	35 自分の体験を通じた経験知を部下・同僚に伝えることができる
	36 部下と互いの気づきや意見を共有することができる
	37 行政職の在り方、職場・組織の規範・倫理について、部下・同僚に伝えることができる
	38 部下・同僚の悩みや困りごとを常に受け止める余裕を持つことができる
	39 部下・同僚の成長を阻害していないか自己点検することができる
	40 部下の研修課題を明確にし、研修計画を作成することができる
	41 部下・同僚の活動記録を読み解くことができる
	42 部下・同僚のゆらぎやわからなさを共有できる
	43 部下・同僚の実践研究の指導ができる
総合力	44 将来のあるべきA市の姿を描くことができる
	45 いつも希望とチャレンジ精神をもって活動を推進していくことができる

46-50 (独自項目)

「総合力」「各受講者独自に設定した項目」の6カテゴリー50項目から構成されている(表2)。各項目について、「実践できている」「まあまあ実践できている」「なんともいえない」「あまり実践できていない」「実践できていない」の5段階評定を求めた。

これらのことから、毎回の研修の成果を意識し業務実践につなげていくという研修と実践の結合を行うことができたと考える。

3. 2015年度スーパービジョン研修会プログラム(表3)

2015年度の研修に関しては、A市研修担当者から、「行政保健師としての高度専門力の向上」を目的とし、①地域アセスメント力の修得、②個別支援から地域支援を展開する実践力の修得、③地域課題を発見し、ネットワーク形成、地域づくり、資源開発・活用へと導く実践力の修得、④チームアプローチ・連携・協働の中心的機能を果たす実践力の修得、⑤保健行政における政策へつなぐ企画力・開発力・政策形成力の修得、⑥①～⑤の力量を後進に伝えるスーパーバイザーとしての力量の向上、⑦高度保健師育成とともにその力が生かせる(実践できる)職場づくり、⑧今の時代に求められる保健師ロールモデルとなる、の8項目が要望として提示された。

第1回目では、2014年度の研修のふり返りと今年度の目標設定を行うとともに、地域アセスメントの方法を理解することを目的とした。次回まで

の課題として、現在関わっている支援における地域アセスメントの状況を整理し報告することとした。

第2回目では、これまでの保健師活動における地域アセスメントの状況(前回課題)をグループディスカッションにおいて共有し、これまでの活動内容をリフレクションすることで、地域アセスメント、地域支援の促進要因と阻害要因を整理した。次回までの課題は、地域支援を意識した事例の提出とした。

第3回目では、政策形成へつながる地域アセスメントに基づいた地域支援事例の検討をグループで行った。次回までの課題は、グループディスカッションの状況を踏まえて、地域支援事例の再アセスメントを実施するとともに、その結果を政策提言に結びつけることとした。

第4回目では、現在関わっている地域支援事例の検討から政策提言をシュミレーションした。政策の内容に関しては、仮想政策も可とした。研修会終了後も、次回の政策提言へ向けて随時発表内容の添削を行った。

第5回目では、これまでの研修内容をふまえて、現在の支援事例から導き出したテーマについて、市職員を前に、A市の保健福祉行政への政策提言として発表した。

このように、2015年度は、地域アセスメントから政策形成へつなぐということを念頭に、継続的に実践内容を分析・評価しながら、その内容を研修内でグループディスカッションし、修正を加え

表3 2015年度のスーパービジョン研修会プログラム

回	開催月	内 容	修得すべき項目
1	7	地域アセスメントの方法	地域アセスメント力の修得
2	9	地域アセスメントの課題	地域アセスメント力の修得
3	10	地域アセスメントに基づいた地域支援事例の検討	個別支援から地域支援を展開する実践力の修得 地域課題を発見し、ネットワーク形成、地域づくり、資源開発・活用へと導く実践力の修得 チームアプローチ・連携・協働の中心的機能を果たす実践力の修得
4	12	政策提言のシミュレーション	保健行政における政策へつなぐ企画力・開発力・政策形成力の修得
5	1	A市における保健福祉行政への政策提言	上記の内容を伝えるスーパーバイザーとしての力量の向上

るということを繰り返し行った。本研修の課題としての地域アセスメントを行う中で、受講者は地域住民や他機関の専門職とネットワークを構築し、発表した政策提言が、すでに、研修終了時点で動き出しているものもあった。

Ⅲ. 研究の方法

1. コンピテンシー評価

2014年度に実施したコンピテンシー評価項目の各項目の各選択肢「実践できている」「まあまあ実践できている」「なんともいえない」「あまり実践できていない」「実践できていない」に、5点から1点の得点を割り当て、各研修会の各項目及び各カテゴリーの平均を求めた。また、各項目の研修第2回目と研修第6回目の平均の変動率を算出した。研修第2回目から研修第6回目までの各カテゴリーに、有意な変化があるか、Friedman検定および多重のためWilcoxonの符号付順位検定を行った。

2. レポート評価

本研修の開始時、1年目終了時、2年目終了時に実施した計3回の受講者のレポート内容を概観し、スーパーバイザーとしてどのような行動変容がもたらされたのか、その要因は何かといった視点から分析した。なお、受講者のプライバシーに配慮し、個人が特定されるような分析表等は行われず、研修効果の傾向を集約・整理した。受講者の気づきや学びが言語化されたレポートの記述内容から、スーパーバイザーとしてどのような行動変容が起こったのかに着目し、重要なキーセンテンスを抜き出して、その要因を解釈する手法をとった。

3. 倫理的配慮

本研究の実施にあたっては、山口県立大学研究倫理委員会の審査・承認を得たうえで、受講者に対して、研究参加について口頭および文書にて、研究目的、個人情報保護、データの取り扱い、同意取り消しの権利、発表の許可などについて説明し、文書による同意を得た受講者を対象とした。

Ⅳ 研究の結果

1. コンピテンシー評価による効果測定

1)各研修会の各項目の平均および変動率

各研修会の各項目の平均および各項目の研修第2回目と研修第6回目の平均の変動率を表4に示した。

第2回目は、「各受講者独自に設定した項目」を除く45項目中37項目が、3.0を下回っていたが、研修の進捗とともに3.0を上回る項目が増加した。最終的に3.0を下回る項目は17項目であった。最も平均値の高かった項目は「現在の自分の業務遂行状況を自覚できる」(3.68)であった。一方、最も低かった項目は「健康や生活の問題を解決するための組織を地域で立ち上げることができる」(1.92)であった。第2回目から第6回目に対する変動率が最も高かったのが、「将来のあるべきA市の姿を描くことができる」(29.7%)であった。

2)各研修会の各カテゴリー間の変化

すべてのカテゴリーに有意な変化がみられたが、多重比較では「基本的態度」の各回の有意な変化は見られなかった。第2回目研修と第3回目研修間で「高度アセスメント能力」「高度マネジメント能力」が有意に上昇した。第3回目研修と第4回目研修間で「スーパービジョン能力」が有意に上昇した。第4回目研修と第5回目研修間で「高度地域保健活動展開能力」「高度マネジメント能力」「スーパービジョン能力」「独自項目」が有意に上昇した。第5回目研修と第6回目研修間で「独自項目」が有意に上昇した。

2. レポートによる効果測定

1)受講時の事前レポート

本研修の開始にあたって、受講者が担当業務に対してどのような自己評価をしているのかをねらいとし、「研修の受講にあたって」をテーマとした事前レポートの提出を求めた。具体的な記載内容として、①本研修に期待すること(要望)、②業務上の疑問や悩みなど、考えていること、③どのような人材になりたいか、の3点を示した。

表4 各研修会の各項目の平均及び変動率

コンピテンシー項目	第2回目後	第3回目後	第4回目後	第5回目後	第6回目後	平均	変動率	
基本的態度	1	3.25	3.44	3.50	3.44	3.69	3.46	13.5
	2	2.75	2.81	2.88	2.94	3.06	2.89	11.3
	3	3.31	3.31	3.25	3.31	3.56	3.35	7.6
	4	2.94	3.00	3.13	3.06	3.13	3.05	6.5
	5	3.50	3.56	3.69	3.81	3.81	3.68	8.9
	6	3.56	3.75	3.75	3.81	3.75	3.73	5.3
	7	2.50	2.56	2.88	3.00	2.88	2.76	15.2
	8	2.56	2.63	2.75	2.81	2.75	2.70	7.4
平均	3.17	3.38	3.60	3.77	3.95	3.20	24.6	
アセスメント	9	2.94	3.31	3.31	3.44	3.50	3.30	19.0
	10	2.81	3.13	3.25	3.38	3.38	3.19	20.3
	11	2.69	2.94	3.00	3.13	3.06	2.96	13.8
	12	2.94	2.94	3.00	3.13	3.06	3.01	4.1
	13	3.13	3.31	3.31	3.50	3.50	3.35	11.8
	14	2.88	3.06	2.94	3.13	3.13	3.03	8.7
平均	2.90	3.11	3.14	3.28	3.27	3.14	12.8	
地域保健活動	15	2.88	2.94	3.06	3.19	3.25	3.06	12.8
	16	3.06	3.00	3.13	3.31	3.44	3.19	12.4
	17	1.79	1.81	1.81	2.06	2.19	1.93	22.3
	18	1.94	2.00	2.00	2.25	2.31	2.10	19.1
	19	2.75	2.69	2.88	3.00	3.19	2.90	16.0
	20	2.25	2.31	2.63	2.75	2.63	2.51	16.9
平均	2.44	2.46	2.58	2.76	2.83	2.61	16.0	
マネジメント	21	2.25	2.44	2.44	2.63	2.56	2.46	13.8
	22	2.50	2.75	2.81	3.06	3.13	2.85	25.2
	23	2.81	2.88	2.88	3.13	3.31	3.00	17.8
	24	2.44	2.50	2.63	2.81	2.81	2.64	15.2
	25	2.81	2.88	2.88	3.06	3.06	2.94	8.9
	26	2.56	2.94	2.81	2.94	3.06	2.86	19.5
	27	2.20	2.53	2.53	2.87	2.60	2.39	18.2
平均	2.51	2.68	2.69	2.90	2.91	2.74	15.9	
スーパービジョン	28	2.75	2.88	2.94	3.06	3.06	2.94	11.3
	29	3.31	3.25	3.38	3.44	3.44	3.36	3.9
	30	2.81	3.00	3.00	3.13	3.19	3.03	13.5
	31	2.50	2.50	2.81	2.88	2.81	2.70	12.4
	32	3.25	3.31	3.44	3.56	3.50	3.41	7.7
	33	2.63	2.75	2.94	2.94	2.88	2.83	9.5
	34	2.69	2.75	3.00	3.19	3.25	2.98	20.8
	35	3.19	3.19	3.50	3.50	3.63	3.40	13.8
	36	3.19	3.25	3.44	3.50	3.50	3.38	9.7
	37	2.56	2.50	2.75	2.81	2.88	2.70	12.5
	38	2.56	2.56	2.69	2.75	2.69	2.65	5.1
	39	2.38	2.50	2.56	2.69	2.94	2.61	23.5
	40	2.00	2.13	2.06	2.19	2.31	2.14	15.5
	41	2.19	2.38	2.38	2.63	2.63	2.44	20.1
42	2.63	2.56	2.69	2.94	3.06	2.77	16.3	
43	1.81	2.00	2.13	2.25	2.31	2.10	27.6	
平均	2.65	2.72	2.86	2.96	3.00	2.84	13.2	
総合力	44	2.31	2.50	2.56	2.81	3.00	2.64	29.9
	45	2.50	2.50	2.56	2.75	2.88	2.64	15.2
	平均	2.41	2.50	2.56	2.78	2.94	2.64	22.0
46-50 (独自項目)	2.53	2.70	2.79	3.03	3.20	2.85	26.5	
平均	2.68	2.79	2.87	3.02	3.07	2.89	14.6	

表5 Friedman検定およびWilcoxonの符号付順位検定

	Friedman検定	Wilcoxonの符号付順位検定			
		第2-3回目間	第3-4回目間	第4-5回目	第5-6回目
		1回+2回目効果	1回+2回+3回目効果	1回+2回+3回+4回目効果	総合効果
高度専門職の基本的態度	0.022	-1.620b 0.105	-.939b 0.348	-1.026b 0.305	-1.219b 0.223
高度アセスメント能力	0.003	-2.375b 0.018	0 c 1.000	-1.484b 0.138	0 c 1.000
高度地域保健活動展開能力	0.010	-0.738b 0.461	-1.562b 0.118	-2.172b 0.03	-1.180b 0.238
高度マネジメント能力	0.001	-2.207b 0.027	-.276b 0.783	-2.117b 0.034	-0.206b 0.837
スーパービジョン能力	0	-1.606b 0.108	-2.348b 0.019	-2.222b 0.026	-1.035b 0.301
独自項目	0	-1.812b 0.070	-1.303b 0.193	-2.263b 0.024	-2.124b 0.034

表6 研修開始時のレポートの概要

業務上の悩み・課題等 ☆現状分析	研修への期待・要望等 ☆目標1	めざすスーパーバイザー像 ☆目標2
<ul style="list-style-type: none"> ・自分の感性、自己流（知識、経験等）でよいのか〔多数記述〕 ・自分の感覚で指導・助言をしている ・自信が持てない ・見よう見まねでふり返りができない ・スーパーバイザーのロールモデルがほしい ・アセスメント・継続支援 ・業務の進行管理 ・目標設定がない ・自分のモチベーションの低さ ・事例検討会の開催 ・長時間面接のうえ、サービス紹介のみで問題解決ができない ・地方分権、市民ニーズの多様化への対応による行政職員の疲弊、行政依存傾向、「公務員バッシング」 ・他者理解の尺度は何か ・他職種間での働きかけ ・業務共有体制がない ・業務のふり返りにおける同僚とのかかわり ・相談にのる余裕がない ・人材育成の方向違い（「負のスパイラル」） 	<ul style="list-style-type: none"> ・自己覚知・変化〔多数記述〕 ・客観的ふり返り〔多数記述〕 ・自信を持って指導する力量〔多数記述〕 ・個別的組織的スーパービジョン ・多様化した価値観に対する柔軟性 ・アドバイスとスーパーバイズの違い ・スーパービジョンの明確化、実践力、その要点・視点 ・実践に活かせる方法・行動力の習得 ・「援助者の援助」技術の習得 ・理論、根拠に基づいた判断基準 ・事例検討会の組み立てや課題の選択、助言等 ・アセスメント ・課題分析・援助方針策定とそれらの言語化（伝達） ・個別支援から地域支援へ ・ゆるぎない行政保健福祉職としての立ち位置 ・相談援助者としての自分の役割の意識化 ・教育業務（講義）の知識 ・他職種連携のポイント 	<ul style="list-style-type: none"> ・チームアプローチのできる人 ・広い視野を有した人 ・自信を有した人 ・人として魅力のある人 ・「元気のやりとり」ができる人 ・事象の理由を理解した先を見越すことができる人 ・業務提案、全員遂行を担う人 ・職員が力を発揮できる環境づくり <p style="text-align: right;">他</p>

表6は、受講者のレポートに記述されていた内容をまとめたものである。

2) 1年目終了時のレポート

受講者に「研修の終了にあたって」をテーマとしたレポートの提出を求めた。具体的には、「全6回のプログラムを受講して、事前レポートと照らし合わせて学びの成果を作成する。例えば、習得したいスキルが習得できたか否か、期待どおりであったかなど」と示した。表7は、1年目終了時のレポートの記述内容から、1年目の研修全体の目標に対して、どのような学びが得られたのか、課題は何かの要点をまとめたものである。

3) 2年目終了時のレポート

1年目と同様、2年目終了時に、受講者に「研修の終了にあたって」をテーマとしたレポートの提出を求めた。表8は、2年目終了時のレポートの記述内容から、2年間の研修全体の目標に対して、どのような学びが得られたのか、課題は何かの要点をまとめたものである。

V. 考察

1. 研修プログラムの検証結果

本研修では、受講者が、実際に関わっている事例を用いたグループディスカッションを行い、そこで明らかになった課題に対して、実践の中で、修正していくというスタイルを取ることができた。このような形態は、2年間の研修期間があったことから可能となったものであるが、本研修が実践に直結しており、その効果は大きいことが明らかとなった。

2014年度は、管理的機能よりも教育的機能および支持的機能の修得を優先したプログラムとなった。結果として、先述した相澤の「スーパーバイズの管理的機能が前面に押し出され、支持的機能や教育的機能が希薄」という指摘を考慮した研修となったと考える。2015年度は、「認定上級社会福祉士」の役割を修得できるプログラム内容になっていたと言える。

2. 研修の成果

1年目の成果を概観すると、スーパーバイザーの役割とは何かについて、講義はもとより、ロールプレイや事例検討等のグループワークによって体験的理解が図られ、その明確化と理解が促進されたとの受講者のふり返りが多かった。スーパーバイザーとしての自分をふり返り、その気づき(自己覚知)をとおして自覚や意識が促され、それが具体的な行動へと結び付いたと言える。スーパービジョンの管理的、教育的、支持的の3つの機能の意識化に加えて、それらを日々の業務実践に結び付けていくという姿勢を読み取ることができた。

受講者は、自分の業務のふり返りにとどまらず、他者(特に、スーパーバイザー)を意識し、共有することの重要性の気づきを得ていた。加えて、個別事例の検討をグループで役割分担して行い、地域支援へつなぐ方法について、スーパーバイザーや同僚がどのように考え、行動しているかを受け止め、一緒に考えながら解決策を導き出していくことの重要性の気づきへと発展させていた。受講者のレポートの記述内容には、「研修と並行して、スーパーバイザーの話聞きながら考え方や研究方法と一緒に考えていくことができた」「スーパーバイザーとしての役割が意識できていなかったゆえに、スーパーバイザーが成長できていなかったことを反省し、話し合いに時間をかけ、人材育成プログラムを完成することができた」「人材育成プログラムを利用しながら取り組むといった実践活動をとおして、スーパーバイザーとしての自覚を持ちながら接していくことができた」などがあり、本研修での学びを創意工夫しながら柔軟に行動へと移している姿勢が現れており、日々の業務実践に活かされていることがわかった。なお、めざすスーパーバイザー像の明確化には至らなかったとのふり返りから、それは次年度の課題となった。

2年目の成果として、1年目をふまえ、特に、政策形成の検討過程から本研修終了後も業務と結合させる受講者の意識や工夫が多く見られた。本研修での学びを個人レベルにとどめるのではな

表7 1年目終了時のレポートの概要

<p>研修で得た学びのまとめ *下線は、本研究者が特に着目したキーワード・センテンスである。</p> <p>【意識化】</p> <ul style="list-style-type: none"> 自己分析（コンピテンシー等）によって自分のくせや特性を客観的に知り、弱みや強みを知ることができ、それらを受け入れることができた（エゴグラム、ロールプレイ等）[自己覚知]〔多数記述〕 コンピテンシー評価のくり返しによって、自分の意識の中で視野が広がった（例：違う領域の本を読んだり、業務とは直接関係のない領域の資格取得など）。 自分の意識が変わった（例：自分の弱みを見つけ、それを補うための行動を起こすことで強みに変換していきけるなど）。 スーパーバイザーのつまづきは、「そこを聞いてほしかった」との不全感の現れであり、共感してほしい部分であることを知った。 援助者を援助することを意識することができた。 <p>【行動化】</p> <ul style="list-style-type: none"> スーパービジョンの3機能を実施するための知識、技術、態度について、スーパーバイザーや実習生等の人材育成の指導時に、視点、視野を広げるよう心がけた。 業務において、スーパービジョンの展開方法を意識しながら実施するようになった。 スーパーバイザーが気づきを与え、支持することで、スーパーバイザーのエンパワメントにつながることを学び、不安感を安心感に変え、一緒に解決していく取り組みを行っている。 スーパーバイザーであるから必ず解決しなければならないと固執しなくてよいとわかり、負担が軽くなった。 ロールプレイ、グループワークをとおして、アセスメントや指導上のくせを知ることができた。 スーパービジョンの3機能の学びをとおして、スーパーバイザーに対して、そのつまづきを見つけ、気づかせ、相談に即答せずとともに考え、自ら解決できるような道筋をつける過程で、「待つ」という気持ちが出てきた。また、気づきを促す方法として、なぜそのように判断したのか、困りごとは何であるのかに注目する視点とプロセスの大切さを知った。 担当会議等において、課題の確認や事前に会議の展開を予想するなど、意識して臨むようになった。 エゴグラムで自分の傾向を知ることができ、コンピテンシーで自分の変化が示された。 よいところを探すようになった。 日々の業務でも一人で考えるよりはグループ、チームで考えるほうがいろいろな方向が見えて、よりよいものがつくられるという体験ができた。 傾聴し、その声を受け止め、本人の気づきを促すような支援において、職場や関係機関、多職種とのかかわりからさまざまな視点で地域をみることの大切さを学んだ。
<p>次年度に向けた課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報共有や事例検討会などは時間を見つけ、積極的に業務に取り入れたい。 もう少しじっくりと地区診断、地域課題の発見、地域づくり、ネットワークづくり、政策形成を学びたかった。さらに、国の政策に振り回されず、その施策を利用する方法についても学びたかった。 地域課題は発見できたものの、それを施策形成にどのようにして結び付けたいか。 専門職としてのモチベーションを下げない方法も学びたかった。 行政保健医療職コンピテンシーや役割など、専門職としての領域を意識的に深めていく。 自分の考えを言語化する、そして、それを伝える、提案する力をつけていく。

表8 2年目終了時のレポートの概要

<p>研修で得た学びのまとめ *下線は、本研究者が特に着目したキーワード・センテンスである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分の担当事業等の評価を含め、<u>スーパービジョン</u>を活かして政策提言につながった。 ・プレゼンテーションにおける見せ方、伝え方や、インパクトと思いやりのある言葉の選び方などを学んだ。 ・抽出した地域課題の優先順位をつけること（地域アセスメント）など、<u>地域課題の解決方法</u>を学んだ。 ・アセスメントを十分に行い、<u>根拠をもとに事業を実施</u>してこそ行政保健福祉職の役割であると思った。 ・人材育成プログラムの見直しや新人研修において、本研修での学びを具体的に活かすことができ、<u>自信につながった</u>。 ・<u>個別事例</u>が自分の困りごとになっていることに気づいた。改善策や効果を予測し、今ある事業や使える民間サービス、セルフケア能力も含めた住民の力なども活用しなければ政策につないでいくのは難しいとわかった。[多職種連携・協働, セルフケア力] ・「<u>個別支援を地域支援へつなぐ</u>」ことを常に考えてきた。普段かかわりのある「個」を大切に、個別支援の中で必要な地域の資源や役割を見出しながら政策形成を行うことでよりよい地域になっていくという、<u>政策形成の過程</u>がわかった。 ・地域アセスメント後の地域ニーズが市側（自分側）になっており、住民側のニーズを正確に把握し、明確化しなければならなかったとの反省から、地域アセスメントの重要性を再認識した。 ・発表会では、<u>個別支援、地域アセスメント、地域ニーズ、政策提言の展開過程</u>を学ぶことができた。同時に、受講者の施策に対する理念や情熱が伝わった。[ピアスーパービジョン] ・目先の事業の評価ということに視点を置いてしまい、その解決策ばかり考えてしまっていたが、今発生している困りごとだけではなく、これが続くことによる<u>将来への影響も考慮</u>していく必要があると気づいた。<u>どのような問題があるかを明らかにし、説明できること、その要因と解決策を考えながら、課題が解決できそうかを見極めること、そして、行政保健福祉職として何をすることが必要なか</u>を考えていくようなプロセスが大切であった。 ・「政策形成＝地域課題の解決策」と考え、「個」ではなく「地域課題」そのものとなってしまい、その展開に行き詰ったが、<u>「個」に戻り、その「個」を支援するためにどのような政策があるかを考え直したときに、政策形成の過程</u>がわかった。 ・<u>自分のスーパーバイズの特徴</u>について、持ち込まれた課題（問題）の解決を最優先していることに気づき（管理的）、人材育成の視点から、教育的機能を高める必要性を感じた。 ・部署や多職種で相談することによって<u>違う視点からの意見</u>をもらい、<u>新たな気づきや学び</u>につながった。政策提言を考える過程で、悩みや戸惑いなどを共有できたこともよい経験となった。[ピアスーパービジョン] ・政策提言の検討過程で、他受講者の<u>研修が活かされたスキルの高さ</u>を毎回感じた。回を重ねるごとに、<u>本研修の意味や求められている能力、思考の整理の仕方</u>などが理解できた。 ・政策には、<u>個別アセスメントから地域アセスメントへ展開し、真の「市民ニーズ」の解決に向けた提言</u>が必要で、<u>PDCAサイクル</u>を意識し、<u>実施、見直し、改善</u>というプロセスを大切にしていきたい。 ・個別事例を掘り下げたなかで、<u>地域における多職種や地区人材と連携したチームアプローチ</u>の視点が欠けていたことと<u>実態把握の必要性</u>に気づき、聞き取り調査を行うことができた。[地域アセスメント] ・スーパーバイザーの力量にあわせて助言すること、<u>ストレングスを支持し、評価し、改善を促していくこと</u>を心がけられるようになった。スーパーバイザーが積極的に介入できるように努め、相談しやすい雰囲気づくりを心がけることで、<u>互いのエンパワメント</u>につながった。[スーパービジョンの支持的機能] ・<u>リカバリー志向</u>により、自分の肯定感を高め、相手の自己肯定感も高めていくことで<u>互いの成長を促していく</u>ことが大切であると実感できた。[リカバリー志向, エンパワメントアプローチ, 自己肯定感] ・政策形成および提言をとおして、A市の行政保健福祉職としての物事の見方、対応の仕方が変化した。会議やスーパーバイザー育成の課題解決において、<u>スーパービジョンの視点</u>をもつことで対応力が広がった。

く、根拠に基づいた実践(言語化・可視化)として、スーパービジョン(後進の育成)場面に活かすことによって、スーパーバイザーとともにスーパーバイザーである行政保健福祉職としての自分も人間的成長が図られることを体験的に理解し、行動化する営みへと発展させる態度が定着していた。

1年目のスーパービジョンの考え方を2年目の課題(政策形成)に活かすことを意識し、取り組むなかで、自分の担当地域の健康課題から政策提言を形にしていく考え方を学んだとの記述が多くあった。「地域アセスメントとは何か」「地域課題とは何か」を繰り返し問われることで、課題解決の先には本来の目指す姿があって、まずはその姿を明確にすること(ビジョンを持つこと)が求められる、それは、自分の立場のみならず、市民が、それぞれの地域においてどのような姿を目指すのかも同時に考えていくことが大切であるとの気づきが、レポートの記述内容に反映されていた。

2年目は、個人スーパービジョンから組織的スーパービジョンへの発展を意識した研修プログラムであったが、受講者は、当初「なぜスーパービジョンが政策形成へとつながるのか」といった戸惑いや疑問を感じていた様子であった。しかし、グループワークを進める過程で、「地域アセスメント → 課題の抽出(明確化) → 政策形成」といった一連の流れのなかで、スーパーバイザーとしての意見やアドバイス、評価などのスーパービジョンの知識やスキルが求められること、その営み自体がスーパービジョンであることへの理解へと到達していた。受講者の「今後は、漠然とした地域課題が上がってきた場合、具体的にどのように困っているのか、どのような支援が必要なのか、『個』に戻り考えていきたい」との記述もあり、このような力を各部署に、そしてA市全体のものにしていくための視野をもって、一つひとつの実践に取り組んでいくという意識化と行動化が図られたと言える。

以上のことから、2年にわたる本研修の成果を以下にまとめる。

・受講者は、研修で学んだことを、実践に活かす

取り組みができていた。

- ・研修をとおして、エゴグラム、コンピテンシー評価、カルテ、レポートなどの個人レベルでの業務分析およびふり返りと、グループワーク等での他者評価も加えたふり返りによって、自己覚知が図られていた。
- ・自己覚知によって、自分の弱みを受け止め、自覚すれば強みになるということや、コンピテンシー評価で弱い項目等を意識し、与えられた役割を遂行できるようにスーパービジョンを活用し、実践していくことが求められるとの気づきがあった。

これらのことから、受講者は、行政保健福祉職の役割として、スーパービジョンにおける考え方やスキル、それを活かした地域アセスメントから政策形成を担う「地域のスーパーバイザー」としての意識をもち、個別支援や事業展開等に取り組むことが求められるという方向性を見出していた。今の時代状況のなかで、行政保健福祉職としての役割を担うことにおいて、「これまで、法律、制度に則り事業を実施し、進めてきたが、制度が変わることで、それに見合うよう事業を実施していたに過ぎない」という気づきがあった。それを、各事業をとおして住民の声や気づき、アイデアなどに真摯に耳を傾け、どのように活かすかという行政職、専門職としての役割の意識化と実践のためにスーパービジョンが不可欠な要素であるとのフィードバックは、本研修の成果の一つであったと受け止めている。なお、表9は、本研究者の評価についてまとめたものである。

以上、本研修をとおして、受講者が行政保健福祉職としてのスーパーバイズ能力を、どのようにして身につけたのか、それらに基づき、日々の実践現場(各部署)における業務内容や方法がどのように変化したかに着目し、考察した結果、次のことが成果として認められた。本研修の到達目標として掲げていた、① 専門職としての中間管理職の高度な知識・技術・態度を身につける、② 後輩の学び・成長を支援する(スーパーバイズ)能力を身につける、③ 市民・後輩から信頼される

表9 本研究者による全体評価

<p>受講者の行動変容に着目した本研修の成果</p> <p>* 主語は受講者であり、基本文型は「受講者が〇〇できた」となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ スーパービジョンの理解を深め、その技術を修得することができた。 ・ 大きな変化として、自分の意識が変わった。 ・ スーパービジョンについて、1年目の学びを2年目でも実践し続け、そこでのスーパーバイザーとしてのつまづきを研修でふり返るといふサイクルをとおして深化できた。 ・ 研修開始当初は、自分のできていないところにばかり目を向けていたが、2年目終了時では、できているところにも目が向けられたことで、リカバリー志向、ストレングス視点に基づくエンパワメントアプローチなどのスーパーバイズ実践上のキーワードに対する理解が深まった。 ・ 求められる力は、個々に独立しているわけではなく、重層的にからみあうものであるとの理解によって、各々のスキル向上を目指しつつ、総合的な力をつけていくこと、加えて、スーパーバイザーはそれを還元し、組織としての支援力を意識的、意図的に高めていくことが求められるとの理解につながった。 ・ スーパーバイザーとしてのストレングスアセスメントが身につけられ、PDCAサイクルを実践できるよう意識し、それが部署内で意識統一できるような力が求められるとの気づきがあった。 ・ プレゼンテーション等においてもわかりやすい表現や説得力が必要であり、スーパーバイザーがそのモデルを示すことも必要になるとの気づきがあった。 ・ エゴグラムやコンピテンシー評価をとおした自己覚知とともに、自分の傾向、特徴、強みなどをどのようにスーパービジョンに活用していくかということを掘り下げて考察できた。 ・ 課題等への取り組みにおいて、いずれもスーパービジョン機能の管理、教育、支持に合致するものであり、それぞれに対して業務実践のなかで行動し、学びの深さがあった。 ・ 受講者（スーパーバイザー）の仕事に取り組む日々の姿は、スーパーバイザーにとってのロールモデルとなり得るものである。互いに認め合うために、言語化と行動化の両方で表現していくことが求められる。 ・ 自分の考えやその有効性についてさらに考察し、実践的な政策形成の提案が求められる。 ・ 実践場面での活用によって地域アセスメントの理解を深め、自己研鑽意欲を發揮し（セルフケア）、積極的に取り組むことで、よきスーパーバイザーになることができるとの気づきがあった。 ・ コンピテンシーによる自己覚知によって、セルフケア力を高めることができた。 ・ 違う領域の本を読んだり、仕事と直接関係のない資格を取ったりと、視野を広げる行動があった。 ・ スーパービジョンにおける教育的機能および支持的機能の体験的理解によって、スーパーバイザーの「つまづき」の構造の理解が深められ、ともに考えていくというスーパーバイザーとしての姿勢を確立できた。 ・ 「研修 → 実践 → ふり返り → 研修 → …」という繰り返しのなかから、行政保健福祉職としての実践力向上をめざすことが求められるとの気づきがあった。 ・ 行政保健福祉職としての自覚と、常に課題を意識して業務を行う取り組みによって、A市の福祉行政という視点が育まれ、政策形成能力が高まった。 ・ 自己評価を高めるものは何かを知るために自分自身を分析し（アイデンティティ）、同時に行政保健福祉職の仕事について考える好機となった。 ・ 現在の業務の状況を考慮すると、短期間に物事をまとめていく必要があり、日々の業務のなかでいかにまとめていくか、その工夫が必要であり、このあたりが今後の課題であるとの気づきがあった。[OJT] ・ コンピテンシーの取組みによって、意識変容があった。客観的ふり返りができ、行政保健福祉職に求められるスーパーバイズのコンピテンシーを高めていきたいとの目標が見出せた。 ・ 課題解決の導き方がスーパーバイザーとスーパーバイザー双方の成長に大きく関与することが理解できた。 ・ スーパービジョンという考え方は、日々の業務のなかで意識するものであり、そのあらゆる行動が常にスーパービジョンであるということがわかった。スーパーバイザーにも自分にも、地域全体へも実施されるもので、ともに成長できると認識した。
--

高度専門職となる、の3点は、2年間の本研修によって、概ね達成できたと評価できる。このことは、先述のとおり、1年目の成果として、ロールプレイや事例検討等をとおした自己覚知によって、スーパービジョンの3機能の意識化が図られ、日々の業務実践に結び付ける姿勢が現れたこと、2年目の成果として、特に、政策形成の検討過程から本研修終了後も業務と結合させる意識や工夫が見られ、根拠に基づいた実践として、スーパービジョン場面に活かす行動へと発展させる態度が定着していたこと、の2点が経年変化として確認できた。

本研修の学びの集大成と言える政策提言の個人プレゼンテーションは、受講者の日々の業務実践に基づいたものであり、その検討過程には、これまでの豊富な知識や経験を個人にとどめるのではなく、同僚やスーパーバイザーの育成に活かすこと、そのためには言語化、可視化、根拠に基づいた実践(「私は、〇〇に基づいて業務をしている」)が求められることになる。ここには、各々の専門職としての視点や技術の向上はもとより、スーパーバイザーとしての役割を担うことの意識化によって、スーパーバイザーの成長とともに自分もまた、人間的成長が促進されるという営みであることを体験的に理解しながら、実践へと結合させている成果が見られた。受講者は、個人の力量の向上とともに、それをスーパーバイザーや部署、そして市レベルへと発展させることが重要であるとの理解のもと、育ち、育てられる関係性が基礎となる組織づくり、地域づくりへと視野を広げ、行政保健福祉職として「地域のコーディネーター」としての役割を担うことの立場やその責任について、認識を深めていた。このように、「日常業務を間違いなくこなすことに懸命なだけでは育ちあうことはできない」との気づきから、日々の業務をとおして人材育成を行うことを意識し、その基礎となるコミュニケーションやともに支え、考える職場づくりを構想し、研修終了後も取り組んでいく必要があると学び得ていた。

以上の学びから、今後の取り組み課題として、

日々の業務のなかにふり返りを位置づけること(OJT:日常業務を通じた職員教育)に注目したい。ふり返りはさまざまな方法があるが、この営みがモチベーションにつながっていくと考える。また、これらはいずれも限定して実施されるものではなく、スーパーバイザーによって開かれ、柔軟に対応できるものである。この実践力、すなわちスーパーバイズ力の発揮によってスーパーバイザー個人の力が同僚やスーパーバイザーに還元され、地域に還元されるものとして育む姿勢が重要になる。人材育成は、スーパーバイザーの役割に加えて、それを支える環境づくり、具体的には、各部署、市全体にシステムとして位置づけるという姿勢もまた、スーパーバイザーに求められる役割であると考え。受講者の「今後ますます、行政保健福祉職として、住民とのパートナーシップを築き、地域課題の解決に取り組むことにおいて、本研修で学んだスーパーバイザーとしての力量が問われる。住民との人間関係を築きながら地域の力を見極め、必要なマネジメントを行ってソーシャルキャピタルの醸成を図る道のはたやすいものではなく、根気のいる取り組みである」の言葉のとおり、行政保健福祉職には、「地域のスーパーバイザー」としての役割が期待されていると言える。

VI. おわりに

国は今、地域包括ケアの深化・地域共生社会の実現に向けて、「我が事・丸ごとの地域づくり」「サービス・専門人材の丸ごと化」を推進しており、行政保健福祉職には、「地域を丸ごと見ていく」視野と取り組みが求められ、その役割の大きさを、本研究者も、ともに実感している。本研究者が、主催者であるA市の期待にどの程度応えられたのかはわからないが、受講者にとって、そしてA市にとって、本研修がいくばくかでも、日々の業務実践や諸活動のなかで活かしてもらえたとすれば、嬉しい限りである。

本研修をふり返って、受講者の業務実践上の諸課題に即時に応えるというミッションのなかで、

本研究者は、受講者の一貫した取り組みと意識の高さに支えられたように思う。受講者にとっては、毎回の課題が多く、ハードな研修であったと思うが、研修での学びを日々の業務実践に活かす取り組みをしてもらったことは、本研究者にとっての研修にかかわるモチベーションとなった。

A市の研修目的・目標(ミッション)が明確であったこと、構造的、継続的に研修プログラムを組み立てることができたことに加えて、研修担当者との連携・協働によるプログラムづくり、研修の回数や時間の確保等、手厚い研修サポートシステムをもって、かかわらせてもらえたことは幸いであった。本研究者も定期的にミーティングの機会をもち、適宜プログラムの修正等を行ったが、その過程において、研修担当者との連携を密にとらせてもらったことも、大きな支えとなった。2年目の開講時に、本研究者の要望により、研修担当者が受講者に対して、まさに行政保健福祉職の上司としてのロールモデルを示してもらったことも有意義であり、研修プログラムを厚くしたことに繋がった。補足になるが、このような行政と大学の連携・協働によるスーパービジョン研修会のプログラムの開発およびそれを支えるシステムの構築について、今後さらに追求していきたいと考える。

日頃から社会福祉士、精神保健福祉士の養成教育に携わっている本研究者にとって、本研修に携わったことは、専門職養成教育のあり方を考える好機となり、日々の教育実践に活かされる教示を多く得ることができた。受講者をはじめ本研修にかかわっていただいた皆様に、心より感謝申しあげたい。

引用文献

- 福山和女(2005)『ソーシャルワークのスーパービジョン』ミネルヴァ書房
- 相澤譲治(2005)『福祉職員のスキルアップ事例研究とスーパービジョン』勁草書房
- 日本社会福祉士会(2011)社団法人日本社会福祉士会専門社会福祉士認定制度準備委員会『専門社

会福祉士認定システム構築事業報告書』

- 助川征雄、相川章子、田村綾子(2012)『福祉の現場で役立つスーパービジョンの本～さらなる飛躍のための理論と実践例～』河出書房新社
- 植田寿之(2000)「スーパービジョンの必要性」奈良県社会福祉協議会編『ワーカーを育てるスーパービジョン』中央法規出版、3-15

A Study on the Measurement of the Effects of Supervision Training Based on Practices in Administrative Health and Welfare Jobs
—From an Analysis of City A's Advanced Health and Welfare Professional Competence Training Workshops—

Masae MIYAZAKI
Masahiro YOKOYAMA
Mitsunori UCHIDA

A project was established in City A to build a training system for professional staff engaged in the health and welfare field, and training was implemented to develop supervising abilities among middle management. These City A Advanced Health and Welfare Professional Competence Training Workshops (hereafter, the Supervision Training Workshops”) were held in collaboration with universities as one of the measures of the fundamental policy formulated based on this decision and with three researchers as lecturers.

This study aims to reflect on the contents of the “Supervision Training Workshops” held in City A from May 2014-January 2016, and further to clarify what kind of behavioral transformations was introduced to supervisors as well as the causes of the behavioral transformation through the process of separately evaluating the training results of training participants (hereafter, “participants”) and researchers.

Since the second training workshop, with the aim of measuring the effectiveness of each training session, within one week after the completion of the 6th training workshop each participant was asked to fill in the competency evaluation sheet and submit it. The competency items consisted of 50 items in the 6 categories of basic attitude, assessment, community health activities, management, supervision, comprehensive skills, and items set by each participant. In the second training, 37 items from among 45 items, excluding items set by each participant, scored below 3.0, but with progress in training there was an increase in items scoring above this level. Between the second training and third training sessions, advanced assessment abilities and advanced management abilities increased significantly.

In addition, we surveyed the contents of the reports of participants at the beginning of training, at the completion of the first year, and at the completion of the second year, and we attempted an analysis from the perspective of what kind of behavioral transformations were introduced. The first-year results showed that an awareness of the three functions of supervision was achieved by self-awareness through role play or case studies, and participants connected this to daily work practices. The results of the second year in particular show awareness and planning to link this with work from the process of considering policy formation to even after the completion of the training and the establishment of an attitude to develop behaviors to use in supervising as practices grounded in this.

Keywords: administrative health and welfare professions, professional competence in advanced health and welfare, supervision training workshop