スーパーバイザー経験がソーシャルワーカーの専門職アイデンティティ形成に与える影響
～初めての職場外スーパービジョンの場面から～

田　中　　涼

美作大学・美作大学短期大学部紀要（通巻第67号抜刷）

美作大学・美作大学短期大学部紀要
2022, Vol. 67. 43〜51

論　文

スーパーバイザー経験がソーシャルワーカーの専門職アイデンティティ形成に与える影響
〜初めての職場外スーパービジョンの場面から〜

Influence of Supervising Experience on the Social Workers' Professional Identity Formation:
From the Perspective of the First-Time Out-of-Office Supervising

田　中　　涼

要　約

本研究の目的は、初めての職場外スーパービジョンにおけるスーパーバイザー経験がソーシャルワーカーの専門職アイデンティティの形成にどのような影響を与えるかを検討することである。調査は、職場外スーパービジョンにおけるスーパーバイザーを初めて担った4名を対象に半構造化面接を実施した。分析方法は、SCAT（Step for cording and Theorization）を用いた。分析結果の共通点を検討した結果、①実践分野の相違を有効活用した新しい知識の獲得、②バイザーアイデンティティの形成過程で生じるゆらぎの体験、③反省的実践家への自己の移行の3点が専門職アイデンティティ形成に影響を与えていたことが明らかとなった。

キーワード：専門職アイデンティティ、職場外スーパービジョン、バイザー経験、SCAT

Ⅰ　はじめに

ソーシャルワーカーがアイデンティティを自身に問うことは、「ソーシャルワーカーである私は何か」とともに「ソーシャルワーカーとは何をする職業なのか」を追求し続けることを意味する。これはソーシャルワークの歴史が始まって以来継続しているといっても過言ではないほど、中核的な論点であり続けている（渡部2019）。ソーシャルワーカーのアイデンティティは「ソーシャルワーカーという専門職全体が有している価値・知識・技術を自己に取り入れ、それに自己一体感をもって帰属する職業アイデンティティ」であり、専門職アイデンティティに位置づけられる（横山2008）。専門職アイデンティティの形成には、「ソーシャルワークの『柔軟性や創造性』といったものを、それを体験しているソーシャルワーカーのリアリティに根差して、その体験のなかから言語化する作業」が必要であり、「自身のことやソーシャルワーカーとしての『アイデンティティ』がもっと語られないといけない」（空閑2012）。大谷（2021）は、ソーシャルワーク専門職アイデンティティの全体像を踏まえて、現任者に対する専門職アイデンティティ形成のための教育的訓練方策のひとつとして「ソーシャルワーカーによるスーパービジョンの提供」を挙げている。スーパービジョン（以下、SV）とは「管理、支持、教育という三機能を提供することにより実践家の社会化の過程を含む、専門職育成の過程（福山2005）」である。SVを通じた技術的スキルの成長と専門職アイデンティティの成長が、専門職としてのソーシャルワーカーの自己イメージの明確化につながり、アイデンティティが強化・統合されていくことに期待が寄せられている（Kadushin2015）。

では、SVにより専門職アイデンティティを形成するのは、スーパーバイジー（以下、バイジー）に限定されるのか。奥川（2007）は臨床実践家の熟成過程

を4段階で示し、このうち第3段階の到達要件はスーパーバイザー（以下、バイザー）としての実践が可能なレベルとなることを定めている。熟練したソーシャルワーカーになるためには、バイジーだけでなくバイザーとしての実践が必要である。福山（2005）はバイジーとバイザーの職種・職場の同質性・異質性に着目し、SV体制を4軸構造による8タイプに分類している。このうち、同職種による職場外でのスーパービジョンについては「専門性の深化やアイデンティティの醸成に効果を発揮」することが期待できる（山田2018）。2013年より開始された認定社会福祉士制度は「社会福祉士としてのアイデンティティを確立する」ことを目的としており、この制度が対象とするSVは職場外SVである。岩本（2015）は、「ソーシャルワーカーのアイデンティティはクライエントとの相互作用によって再構築され深化していくが、クライエント以外の様々な人との相互作用もソーシャルワーク実践の重要な要素であり、それがクライエントとの相互作用に反映されることを踏まえれば、クライエント以外の人々との相互作用がソーシャルワーカーのアイデンティティ形成にどのような影響を与えるのか」と疑問を投げかけている。バイジーとバイザーのSVの関係性はクライアントとソーシャルワーカーの援助関係とパラレルプロセスである。今後ますます職場外SVにおいてバイザー役割を担うソーシャルワーカーが増加することを踏まえると、その経験とソーシャルワーカーのアイデンティティ形成との関係を検討することは重要であると考えた。そこで本研究は、初めての職場外SVにおけるバイザー経験がソーシャルワーカーとしての専門職アイデンティティの形成にどのような影響を与えるかを検討することを目的とする。

なお、本研究における専門職アイデンティティの定義は、横山（2008）の「ソーシャルワーカーという専門職全体が有している価値・知識・技術を自己に取り入れ、それに自己一体感をもって帰属する職業アイデンティティ」を用いる。

II　研究方法

（1）調査対象者

本研究は、認定社会福祉士認証・認定機構にバイザー登録されたA県社会福祉士会に所属する社会福祉士のうち、2019年10月～2020年9月までに間に、職場外スーパービジョンにおいて初めてバイザー役割を担った4名を対象に調査を行った。

（2）調査方法

研究デザインはインタビューを用いた質的研究である。調査対象者への依頼は、対面にて文書を用いて説明を行った。同意が得られた者については、インタビューガイドに沿って半構造化面接を実施した。調査期間は2020年10月～2021年3月である。インタビューガイドに設定した項目は以下の通りである。

①これまでのSV経験（職場内外を問わず、バイジー／バイザーの両方）
②初めての職場外SVで獲得できたものはどのようなものであったか
③初めての職場外SVはバイザーとしてのアイデンティティの変化を引き起こしたか
④バイザーとしてのアイデンティティの変化はソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの変化を引き起こしたか

（3）倫理的配慮

調査対象者には、研究計画を説明の上、協力は自由意思に基づいて行われること、一旦同意した後でも途中で取りやめることができること、その際に調査対象者が不利益を被ることがないこと、インタビューで受けた質問について答えたくないものは回答しない旨を表明できること、インタビューで得られたデータや個人情報に関する管理方法について、文章を用いて口頭で説明し、同意を得た上で調査を実施した。なお、本研究は、美作大学美作短期大学部研究倫理審査会の承認を得ている（受付番号2019-08）。

III　分析方法

インタビュー内容は、事前に調査対象者の了解を得てICレコーダーに録音した。その後インタビューで

得られた音声データを基にテキストデータを作成した。データの分析はSCAT（Steps for Cording and Theorization）（大谷2018）を用いた。SCATを選択した理由は、明示的で形式的な手続きを踏むことからコーディングがしやすく分析の妥当性を確認しながら進めることができること、単一ケースやデータなど比較的小さな質的データの分析が可能といった特徴を有しているためである。SCATの分析手順は、テキストデータを分析フォームに記述し、〈1〉テクスト中の注目すべき語句、〈2〉テクスト中の語句の言いかえ、〈3〉左を説明するようなテクスト外の概念、〈4〉テーマ・構成概念を記載し、〈4〉の内容の関連性を考えながらストーリー・ラインを描き出し、理論記述を行うものである。本研究では、調査対象者4名それぞれの調査結果をSCATで分析し、その内容の個別性に着目して共通性を検討した。

Ⅳ　結果と考察

4名のインタビュー調査をSCATで分析し、生成されたストーリー・ラインと理論記述、考察を述べる。ストーリー・ラインと理論記述を導き出した分析過程について、本来であればその全過程を記すべきであるが、紙面の都合上、Aソーシャルワーカーのみ【表1】に掲載する。また、太字及び下線部は分析で生成された〈4〉テーマ・構成概念の内容である。

（1）Aソーシャルワーカーのストーリー・ラインと理論記述、考察

【ストーリー・ライン】

バイザーはすべての分野に精通した**完璧な存在**であるという認識は、職場外SVでバイザーを務めるソーシャルワーカーに自身と理想のバイザー像の比較を迫り、**未経験分野への切り込み**など**不安の顕在化**を生じさせる。この不安への対処として、バイザーは自身の**バイジー経験を重要視**し、その内容をバイジー理解の参考にするため**経験の反射**をしながら自身を**伴走的バイザー**として作り上げようとする。同時に**承認欲求を充足**することで**バイザー自覚の強化**に努めていた。これらを通じて、SVを**専門職の個別化**を図りながら行う**双方向の人材育成方法**と捉えていた。

これらの経験は、ソーシャルワーカーに**内省的作業を行うきっかけ**をもたらす。その結果、ソーシャルワーカーの**共通基盤の再確認**をし、**価値と倫理はソーシャルワーカーの拠りどころ**であること、ミクロ・メゾ・マクロといった**ソーシャルワーク実践レベルの意識化**を図ることで**実践力向上の実感**を得ていた。つまり、内省的作業は**人材育成に対する意識の高まりや職場変革のための行動意欲の高まり**を生み、**ソーシャルワーカーとしての自己の形成**、**専門職アイデンティティ形成**につながっていたと解釈できる。

【理論記述】

①バイジーとバイザーの実践分野の相違は、バイザーに未経験分野への切り込みを躊躇させる

②バイザーは完璧な存在であるという認識が、自身との比較を迫り、バイザーを担うことへの不安を顕在化させる

③不安が顕在化したバイザーは自身のバイジー体験を思い出し、バイジーに対してその経験を反射しながら、伴走的バイザーになろうとする

④バイザーでありたいと願う承認欲求の充足は、バイザー自覚の強化につながり、内省的作業を重要視する自己に誘う

【考察】

近年、ソーシャルワーク実践分野は広がりを見せている。当然、Aソーシャルワーカー自身の実践分野以外のバイジーとSV関係を結ぶことも少なくなく、バイジーの実践内容が未知であることの不安が生じる。しかし、Aソーシャルワーカーは自身と理想のバイザー像を照らし合わせ、その差異の大きさに不安を顕在化させながらもその不安と向き合い続けていた。さらに、自身のバイジー経験を反射し、バイジーの苦悩や自己課題に寄り添うといったバイジーを支持する姿勢を持とうとしていた。このようなAソーシャルワーカーの姿勢や行為は、自身の現在の到達点を認識し、その上で自分自身に何ができるのかを熟慮し、関わりの方法を見出すことにつながっていた。さらには、バイザーであることを周囲から認められたいという承認

表１．Ａソーシャルワーカーへのインタビューの SCAT分析表

番号	発話者	テクスト	‹1›テクスト中の注目すべき語句	‹2›テクスト中の語句の言いかえ	‹3›左を説明するようなテクスト外の概念	‹4›テーマ・構成概念（前後や全体の文脈を考慮して）
1	Ａワーカー	最初はすごく不安だったんです。できるかなと。職場の中だと、いわゆる仕事の内容を知っていて、例えばケースの相談でもどういうケースか知っていて、上での助言とかできるんだけども、特に社会福祉士の職場外のスーパービジョンで異分野ということだったので、相手の詳しい仕事も知らないしというような中で、本当にできるのかなというような不安がすごく高かったです。	最初はすごく不安／異分野／相手の詳しい仕事も知らない／本当にできるのか	役割遂行への不安／実践したことのない分野／バイジーの職業理解が希薄	バイザー役割を担うことの覚悟と不安／実践未経験分野を取り扱うことの戸惑い	未経験領域に切り込むバイザー心境
2	Ａワーカー	基準というのはないんですけど、スーパービジョンでやったことというのが、こういう場面ではこういうソーシャルワークの技術とかがあるよねとか、こういうような理論があるよねとかいうような、いわゆる社会福祉士としての共通したところをずっとやっていたので、それは社会福祉士のスーパービジョンの強みでもあるんだろうけど、そこはやっぱり基本は同じなので、そこが、ああ同じなんだなと改めて思ったところはあります。	ソーシャルワークの技術／理論／社会福祉士としての共通したところ／社会福祉士のスーパービジョンの強み／基本は同じ／改めて思った	専門職としての技能／共通基盤／再確認	専門職としてのあり方の再確認	専門性の再確認
3	Ａワーカー	そうですね。価値とか、倫理とか、そういういうようなところも含めてですね。	価値／倫理／	拠り所／遵守すべきもの	行動指針	価値と倫理はすべてのソーシャルワーカーの原点
4	Ａワーカー	最初は、あるべきバイザー像というのが、今言ったことにも共通するんだけど、相手の分野とかいろんな分野の知識も入れておかないといけないしという。あらゆることも知っておかんといけんかなとか、障害の分野とか、高齢者の分野とか、地域の分野とか、医療の分野とか、あらゆるほかの分野の知識も入れんといけんかなというふうに思っていたんだけど。	あるべきバイザー像／相手の分野とかいろんな分野とかいろんな分野の知識も入れておかないといけない／あらゆることも知っておかんといけんかな／というふうに思っていた	理想のバイザー像／全ての分野に関連する知識の修得／バイザーのイメージ	高度職業人としてのバイザー達成課題	完璧なバイザー像の形成
5	Ａワーカー	そうではなくて、一番大事なのは、バイザー自身が自己覚知をして、自分自身にどういうような考え方の癖とか、どういうような自分自身の価値観とかがあるのかが大事だなというふうに思っていて。	バイザー自身が自己覚知／考え方の癖／自分自身の価値観	省察的作業／思考傾向／自分の価値観	バイザー役割は実践家としての自己を見つめ直す作業	内省的作業を行うきっかけ
6	Ａワーカー	そういうのを自分自身が知っていないと、相手の価値にもなかなか触れられないし、スーパービジョンの中で相手の価値観に触れてあげるとか、僕はそこがすごく大事だなというふうに思っていて。なので、そのためにはあらゆる分野を知るんじゃなくて、まずは自分のきちんとした専門職としての専門性とか、価値を持って、自分の考え方とかの癖を知っていてというところをきちんと押さえておかんといけんかなというふうに思ったところはあります。	自分自身を知っていないと、相手の価値にもなかなか触れられない／相手の価値に触れてあげる／自分のきちんとした専門職としての専門性、価値を持って／自分の考え方とかの癖を知っていてというところをきちんと押さえておかんといけんかな	自己と他者の相違の認識／共感／専門性／価値／倫理／自己覚知と受容	共感する他者／専門職としての倫理／専門職としての価値／自己の専門職アイデンティティの形成	専門職の個別化／専門職アイデンティティ形成
7	Ａワーカー	ついつい、これこうだよねと答えを教えてあげたりしてしまうので、なかなか実践の中でそこまでは至ることができなかったけど、それができるといいかなというふうに思っていたところです。	答えを教えてあげたりしてしまう／そこまで至ることができなかった／それができるといいかな	引き出しの少なさ／ハードルの高さ／目標	バイザーとしての自立を目指す	バイザー自覚の強化
8	Ａワーカー	自分としてはまだまだなので、あんまりスーパーバイザーとして見られるのはおこがましいというか、気が引けるというか。もっと立派な人になってから、立派にちゃんとスーパービジョンができるようになってから言われたいなあと。	まだまだ／スーパーバイザーとして見られるのはおこがましい／気が引ける／立派／スーパービジョンができるようになってから言われたい	発展途上／バイザーとは名乗れない／スーパービジョンができる人と認められたい	成長の途中／バイザーとして承認されたいという欲求はある	周囲に対する承認欲求
9	Ａワーカー	職場の中では、なかなかバイザーになってくれる人がいないのであれなんですけど。ただ、今、うちの職場というか、島根県の児童福祉採用をどう育てていくかというようなワーキンググループをしていて、今私が意見を言っているのが、スーパービジョンを入れたほうがいいと。実際に忙しいとかで、なかなかできんかもしれんけど、月１回とか、２か月に１回でもいいから、個別スーパービジョンで１時間やりましょうというような提案を今しているところです。	職場の中／島根県の児童福祉採用／育てていく／ワーキンググループ／忙しい／個別スーパービジョン	組織内／職場内の人材育成／協議／個人スーパービジョン	組織内の人材育成に対する意識／個人スーパービジョンの導入	職場変革のための行動意欲の高まり
10	Ａワーカー	あとは、バイジー経験を通して、それもスーパービジョンを受けることで、経験がバイザーとしても活かせるんだなということを改めて思ったところです。	バイジー経験／経験がバイザーとしても活かせる	気づきを得る体験／同じ立場の体験がもたらす共感	内省的作業の機会確保／経験の反映と共感	内省的作業／共感する他者
11	Ａワーカー	ううん、どうですかね。スーパービジョンする中で、社会福祉士の専門性というのを改めて認識することができたので、ソーシャルワーク実践の土台というのが、ちょっと固まったみたいなところもあるだろうし。	スーパービジョンする中／社会福祉の専門性／改めて認識／ソーシャルワーク実践の土台／ちょっと固まった	バイザー役割の遂行／ソーシャルワーカーの専門性／再認識／ソーシャルワーカーの土台／少し形成	土台の強化／専門職アイデンティティ形成	ソーシャルワーカーとしての自己の形成
12	Ａワーカー	あと、職場での人材育成の面でも、今、スーパービジョンしたことは影響を与えてるかなというふうに思います。あと、自分が実践する中でも、改めてスーパービジョンをして、自分が逆に知識を得たりすることも多かったので、それが実践の中に活かされるというようなところもあるのかなと思ったりします。	職場での人材育成／スーパービジョンしたことは影響を与えてる／自分が逆に知識を得たりすることも多い／実践の中に活かされる	業務での人材育成／バイザー経験の活用／バイザーも知識を習得する／実践での活用	バイザー経験で得た視点／ケースワークでの活用／行進の育成での活用	実践力向上の実感／人材育成に対する意識の高まり
13	Ａワーカー	その通りかなと思います。あと、今回私がバイザーをしたときに、マクロレベルの話にもなったりしたので、逆にそれは自分が勉強になるなあと。あんまり自分は、ミクロとか、メゾレベルの中でずっと、なかなかマクロの視点がなかったんだけど、すごく自分自身、その視点も大事だなと、逆に勉強になったりはしました。	マクロレベルの話になる／自分が勉強になる／マクロの視点がなかった／その視点も大事	マクロレベルの実践を意識／自分の省察につながる	ミクロ・メゾ・マクロ各レベルへの意識涵養	ソーシャルワーク実践レベルの意識化
14	Ａワーカー	そういう意味では、スーパービジョンというのは、バイザーが教えるとか、何か助言するとか、気づきを与えるだけじゃなくて、バイザー自身もすごく得るものがあるように感じる。	バイザーが教えるとか、助言するとか、気づきを与えるだけじゃなくて／バイザー自身もすごく得るものがある	スーパービジョンはバイジーだけが成長するものではない／バイザーの成長にもつながる	双方向の成長プロセス	双方向の人材育成方法
15	Ａワーカー	スーパービジョンをすることで、やっぱり自分自身勉強になるし、バイザーをするには、バイジーですごく気づいたとか、その経験がやっぱり大事だなと。それがないと、なかなかできんなあというようなことを感じますかね。	スーパービジョン／自分自身勉強／バイザーをする／バイジーですごく気づいたこと／その経験がやっぱり大切／それがないとできない	スーパービジョンは効果的／バイザーを担うためにはバイジー経験が大切／必要不可欠	バイジー経験をバイザー実践に活かす	バイザー経験を重要視
16	Ａワーカー	バイジーに対して気づきを与える存在。あと自己覚知を促す存在かなと思います。	バイジーに気づきを与える存在、自己覚知を促す存在	バイジーに対する振り返りの場を提供／バイジー自分と向き合う機会の提供	内省的作業の遂行サポート	伴走的バイザーの誕生
17	Ａワーカー	スーパービジョンとは、バイザーもバイジーも成長していくプロセスというか。	スーパービジョン／バイジーもバイザーも成長していくプロセス	成長の相互作用の場	相互交流的人材育成方法	双方向の人材育成方法
ストーリー・ライン		バイザーはすべての分野に精通した完璧な存在であるという認識は、職場外スーパービジョンでバイザーを務めるソーシャルワーカーに自身と理想のバイザー像の比較を迫り、未経験分野への切り込みなど不安の顕在化を生じさせる。この不安への対処として、バイザーは自身のバイジー経験を重要視し、その内容をバイジー理解の参考にするため経験の反射をしながら自身を伴走的バイザーとして作り上げようとする。同時に承認欲求を充足することでバイザー自覚の強化に努めていた。これらを通じて、スーパービジョンを専門職の個別化を図りながら行う双方向の人材育成方法と捉えていた。これらの経験は、ソーシャルワーカーに内省的作業を行うきっかけをもたらす。ソーシャルワーカーの共通基盤の再確認をし、価値と倫理はソーシャルワーカーの拠りどころであること、ミクロ・メゾ・マクロといったソーシャルワーク実践レベルの意識化を図ることで実践力向上の実感を得ていた。つまり、内省的作業は人材育成に対する意識の高まりや職場変革のための行動意欲の高まりを生み、ソーシャルワーカーとしての自己の形成、専門職アイデンティティ形成につながっていたと解釈できる。				
理論記述		①バイジーとバイザーの実践分野の相違は、バイザーに未経験分野への切り込みを躊躇させる／②バイザーは完璧な存在であるという認識が、自身との比較を迫り、バイザーを担うことへの不安を顕在化させる／③不安が顕在化したバイザーは自身のバイジー体験を思い出し、バイジーに対してその経験を反射しながら、伴走的バイザーになろうとする／④バイザーでありたいと願う承認欲求の充足は、バイザー自覚の強化につながり、内省的作業を重要視する自己に誘う				

欲求を芽生えさせ、内省的行為を反復して行う自己の構築につながっていた。

（2）Bソーシャルワーカーのストーリー・ラインと理論記述、考察

【ストーリー・ライン】

バイザー役割は、経験を重ねてベテランといわれるようになると**使命感で得たベルトコンベア的役割**としてソーシャルワーカーに寄せられることがある。バイザー役割を遂行するとき、必ずしも自身とバイジーの実践分野が同じとは限らず、**専門の内と外**のいずれかによって**教育的機能を活用することに対する役割葛藤**を引き起こすことがある。**高度な技術を活用したコミュニケーション**により**共感性**を持ちながらバイジーの**専門性の探求**をサポートするが、その進捗状況によって自身の**バイザー地位**への疑いが生じ、バイザー役割の**自己統制**を図りたい心境になるときもある。一方で**バイジーの変化がもたらす喜び**は大きく、自身の行ったSVがバイジーにとってどのように受け止められているのか**価値確認**をして**不安の払拭**につなげたいという思いもある。**十人十色の展開過程**を大切にしながら**根拠ある実践の遂行**に関与する上での**バイザー責任の重み**を感じている。これらを通じて**バイザーになる覚悟**を決め、**バイザーアイデンティティの形成**が行われていく。バイザー自身が**エンパワメント**されることもあるSVの場は**相互学習の場**、**相互成長の場**であり、**対等で水平関係でのSV**となることを望んでいる。

このようなバイザー経験は、ソーシャルワーカーの**未知の分野の実践との出会い**を促進し、**知識の部分的吸収**の機会を与える。また**自身の実践に対する内省がもたらす自己覚知**が**理想のソーシャルワーカー像の強化**につながっている。そして、自身と強化された理想像の比較により**ポジショニングの再認識**を行った上で、**魅力的な実践の蓄積**を意識しながら**自己実践力の研磨**に努める姿勢を生み出している。しかし、ソーシャルワーカーの専門職アイデンティティを形成することは簡単ではなく、**未確立ではなく不明瞭**である場合がある。

【理論記述】

①ベテランになると、使命感がバイザー役割を引き受けさせる

②バイジーの専門性探求サポートの過程において、バイザー役割の自己統制を図りたくなることがある

③バイザーの責任の重みを感じることで、バイザーアイデンティティを形成していく

④未知の分野の実践との出会いは、ソーシャルワーカーの自身の実践の内省がもたらす自己覚知と理想のソーシャルワーカー像の強化を促進させる

⑤自身と強化された理想像の比較はソーシャルワーカーの現在の熟練状況を明確化し、魅力的な実践の蓄積と自己実践力の研磨に努める姿勢を生み出す

【考察】

Bソーシャルワーカーは、バイザーの責任の重みを感じ、そこからバイザーアイデンティティを形成することを通じて、内省的作業による自己覚知の必要性と理想のソーシャルワーカー像の強化を図っていた。さらにその理想のソーシャルワーカー像と自身の熟練状況の比較からさらに実践力を高めるための姿勢の強化を図っていた。この状況が生み出されたのは、SV展開過程において、バイザー役割の自己統制を図る必要性の体感が大きく影響していたのではないか。つまり、バイザーとしての周囲からの役割期待と、自身ではバイザー役割が果たせていないという役割葛藤の狭間に立たされた経験が、Bソーシャルワーカーが自身を内省し、その結果を踏まえて行動する要因であったと考えられる。しかし、誰もがバイザー経験を得られるものではない。Bソーシャルワーカーはベテランとしての使命感で受けていたが、どのような理由であれバイザー役割を担う機会を得た場合は、その稀少性を意識する必要があると考える。

（3）Cソーシャルワーカーのストーリー・ラインと理論記述、考察

【ストーリー・ライン】

職場内スーパービジョンは、**メンター（育成者）とメンティー（被育成者）によるSV関係**により、**バイ**

ザー主体で教育的機能・管理的機能を重視したものとなることが多い。しかし職場外SVでは、バイジーとバイザーが**対等な実践力**を有しており、**バイジー主体**のSVになることがある。これはバイザーに**対等関係で行うSVとの出会い**をもたらす。それはいわばピアSVに近い感覚のものであり、**教育的機能・管理的機能重視から支持的機能重視への転換**を図るなど**SV機能の意図的な活用**により、**共感的理解を中心とした支持的SV**を実施することが意識されていた。バイジーとバイザーの実践分野が異なる場合は、**実践分野に着目したSV関係**の構築に取り組むため、**教育的機能のための基礎知識修得**をしながら、同時に**バイジーとの共通言語構築**を図る。これらのことが**SV実践力の限界認識**をしつつもバイザーとしての**覚悟の保持**につながっていた。

SVの準備として様々な文献にあたることは**高度な専門性との出会い**を促進するものであり、バイザーには**内省的作業が必要という認識**を高めていた。

【理論記述】

①バイジーとバイザーの実践分野の相違は、教育的機能のための基礎知識修得をしながらバイジーとの共通言語構築を図り、SV実践力の限界認識をしつつもバイザーとしての覚悟を保持させる

②SVの事前準備で様々な文献にあたることは高度な専門性との出会いであり、自らが使いこなすためには内省的作業が必要という認識を高める

③職場外SVは、対等な実践力を有したバイジーとバイザーの関係で行われる場合があり、バイザーにピアSVに近い感覚を生じさせ、教育的機能・管理的機能重視から支持的機能重視への転換を求めることがある

【考察】

Cソーシャルワーカーは、自身と実践分野の違うバイジーとの間で共通言語を持ち、また教育的機能を活用するために様々な文献を読み、知識を増やすことで今回の職場外SVにおけるバイザー役割を担っていた。この事前準備はバイザーとしての知識保有量を確認する行為であり、それを通じて自身がバイザーとして臨む姿勢を強化するとともに、ソーシャルワーカーである自己への取入れにもつなげていた。

また、Cソーシャルワーカーのこのような行動は、「自分と同等の実践力を有している」と評価するバイジーとの出会いも大きく影響していたのではないか。Cソーシャルワーカーは職場内でバイジー・バイザー両方のSV経験があり、SVは上下の関係で教育的機能・支持的機能を重視するものと認識していた。しかし、今回の職場外SVを通じて、教育的機能・管理的機能重視から支持的機能重視への転換を示唆している。対等な実践力を有するバイジーとの出会いは、ピアSVと感じるようなものであり、多くの気づきをCソーシャルワーカーにもたらし、それを自身のソーシャルワーク実践に取り込んでいた。

（4）Dソーシャルワーカーのストーリー・ラインと理論記述、考察

【ストーリー・ライン】

ソーシャルワーカーにとって職場外SVにおけるバイザー経験は、これまでの教育的機能・管理的機能だけでなく**支持的機能を積極的活用**するといった**SV機能の使い分け**に対する意識をもたらした。さらに**バイジー理解を重要視する姿勢の保持**などこれまで形成してきた**役割意識の殻破り**をし、**未知との遭遇がもたらすバイザー意識の感化**を引き起こしていた。

バイジーのSVに対する**期待度の高まり**、SVの効果による**自己肯定感の高まり**、**成長に対する実感**の高まりは、時にバイザーを担うソーシャルワーカーの**恐怖心との向き合い**や**バイザーであることの戸惑い**を誘い、**期待と不安が入り混じるバイザー役割**を背負わせていた。しかし、バイザーは**挫折を糧にバイザーアイデンティティを形成**し、時には**他者のSV実践からの学び**を得てSVを活用した人材育成の継続に取り組もうとしていた。

これらのバイザー体験は、ソーシャルワーカーに**視点の拡大と柔軟性**をもたらし、**自身の実践の振り返り**により**できることから取り組んでいく意識の醸成**につながっていた。その結果、**ジェンダー規範による学習**

格差をなくすための行動などの変容が生じていた。

【理論記述】

①バイジーのSVに対するポジティブな姿勢は、時にバイザーに期待と不安が入り混じるバイザー役割を背負わせる

②職場外SVにおけるバイザー経験は、これまで形成してきた役割意識の殻破りをし、未知との遭遇がもたらすバイザー意識の感化を引き起こす

③バイザーは挫折を糧にバイザーアイデンティティを形成する

④バイザー体験は、自身の実践の振り返りによりできることから取り組んでいく意識を醸成し、ソーシャルワーカーに視点の拡大と柔軟性をもたらし、行動変容のきっかけとなる

【考察】

今回の職場外SVではバイジーの期待感が強く、Dソーシャルワーカーはその影響を受けてバイザー役割を担うことへの不安と期待を同居させていた。不安とはバイジーの期待に応えられるためのSVをバイザーとして実践すること、期待とはこのSV実践を通じてバイザーおよびソーシャルワーカーとしての自己を成長させることであったと推察する。その姿勢は職場内SV経験で培ってきた教育的機能・管理的機能を重視するSV観に、支持的機能を重要視する新しいSV観を融合させていた。このようにバイザー役割を担うことで生じる感情に向き合うことは、ソーシャルワーカーに新しい援助観を吹き込むことになる。また、Dソーシャルワーカーには地域の人材育成に貢献していくため、より良いバイザーになりたいという思いがあった。失敗や挫折を糧にしてバイザーアイデンティティを形成し、継続的に人材育成に携わっていく過程において、繰り返し内省的作業が行われており、ソーシャルワーカーとしての自己を確立したいという欲求の高まりを引き起こしていた。

Ⅴ　総合的考察

これまで述べた４名のソーシャルワーカーのストーリー・ラインと理論記述、考察を基にしてその共通点を整理し、その結果を踏まえて総合的考察を述べる。

（１）実践分野の相違による新しい知識の獲得

副田（1993）は、社会福祉援助実践者（ワーカー）が主として対応する問題群が特定化されがちであることを問題視し、ワーカーに必要となる知識を「所属する組織が関与する社会資源にかんする正しい知識（その法的根拠や制度上の手続き方法、利用資格要件など）」「これらの問題にかんする幅広い知識（問題の構造の理解と社会問題としての理解、またそれらの問題を抱えやすいクライエントやその家族の特性にかんする知識など）」を最低限得ておく必要があると述べている。また、現在はソーシャルワーク実践領域内においてもクライアントのニーズに呼応して様々な実践分野が誕生しており、当事者の人権とニーズに重きを置き、チームで総合的な援助を行う（加藤2007）多職種連携の必要性が強調されている。医療・介護・保健・社会福祉といった近接領域の専門職がそれぞれの専門性を発揮した連携の充実が求められている。このことを踏まえると、職場外SVにおけるバイザー役割を通じて、自身とは異なるバイジーの実践分野の知識を事前準備とSV実践の両方を通じて獲得していくことは、重要なことである。また、獲得した知識をSV実践または自身のソーシャルワーク実践において活用していくことは、自身がソーシャルワークの専門性に基づいた実践を行っているというアカウンタビリティを果たすことでもあり、これは「ソーシャルワークの価値・知識・技術を自己に取り込めている」ことの説明でもある。すなわち、専門職アイデンティティが形成できていることを実感するのである。

（２）バイザーアイデンティティの形成

対馬(2000)が、「ソーシャルワーカーのアイデンティティの明確化も助ける役割を担っている」が、「自身も自己のアイデンティティを明確化する必要がある。自己がスーパーバイザーだと明確に意識しない者、あるいはスーパーバイザーだと認めることをためらう者にどうして専門家の養成ができるだろうか」と指摘するように、バイザーアイデンティティの形成は覚悟が問われる作業である。本研究において、組織外でバイ

ザー役割を担ったソーシャルワーカーは、理想のバイザー像と自身の成熟度の狭間で生じる葛藤を引き起こしていた。しかし、その不安やジレンマに向き合いながら、バイジーの自身への評価やバイジーの変化に関心を払うことでバイザーとしての自覚や認識を強め、覚悟を決めてバイザーになろうとしていた。その過程は、バイジーの期待に応えられるかという不安とソーシャルワーカーとしての自己を成長させたいという期待の「ゆらぎ」の過程でもある。尾崎（1999）は「ゆらぎ」を「①システムや判断、感情が動揺し、葛藤する状態」「②混乱、危機状態を意味する側面ももつ」「③多面的な見方、複層的な視野、新たな発見、システムや人の変化・成長を導く契機」であるとした。不安や葛藤、期待といった感情が目まぐるしく移り行くことで①と②を、自身の行うSVの効果への着目とそれに伴うバイザー化への意識・覚悟が強化されることで③を「ゆらぎ」として感じながら、バイザーアイデンティティを形成したと考えられる。

（3）反省的実践家への自己の移行

反省的実践家とはドナルド・ショーンが提唱した専門家の実践的指向のスタイルである。専門家の専門性とは「従来の専門的知識や科学的技術を合理的に適用する」ことではなく「活動過程における知と省察それ自体にあるとする考え方」であるとし、中心概念は「行為の中の知（knowing in action）」「行為の中の省察（reflection in action）」「状況との対話（conversation with situation）」の3つである（秋田2001）。職場外SVにおけるバイザー実践は、自身のバイジー経験の反射的活用、支持的機能を活かしたコミュニケーションを主体とする共感的理解、バイジー理解を重要視するといった行為が行われていた。これらはバイジーとの間で交わされる相互交流において、浮かんでは消えるようなアイディアの瞬間的活用が求められる行為であり、まさに「行為の中の省察（reflection in action）」であったと言える。サラ・バンクス（2016）は、実践において抱く矛盾の検討を通じて、倫理的ジレンマや価値の対立を認識・分析し、なぜそれらが生じているのかを考察することによって、自身の価値とそれらをどのように実践に適用するのかを明らかにできるのが反省的実践家であると述べている。4名のソーシャルワーカーはバイザーの立場にあることについて不安を強く抱きつつも、バイザーとしての覚悟を決め、自らの実践力を高めることに向き合ってきた。それを支えたのはソーシャルワーカーとしての自己を成長させるためには内省的作業が必要であるという意識であった。これらのことは「ソーシャルワークの価値・知識・技術を自己に取り入れ、自己一体感を持って帰属する」ことと重なる。反省的実践家への自己の移行は、専門職アイデンティティの形成とその言語化について不明瞭さを感じながらも、その明確化に向け継続的に取り組むことであると考えられる。

Ⅵ　結論

本研究では、初めての職場外SVにおけるバイザー経験がソーシャルワーカーとしての専門職アイデンティティの形成に与える影響として、①実践分野の相違を有効活用した新しい知識の獲得、②バイザーアイデンティティの形成過程で生じるゆらぎの体験、③反省的実践家への自己の移行の3点を明らかにすることができた。これまでSVによるアイデンティティ形成はバイジーに関するものが検討されてきたが、バイザーに関するものはほとんど見られなかった。その点において本研究で先に述べた結論を示すことができたことは成果である。最後に本研究の限界と今後の課題について述べる。本研究では、年齢やソーシャルワーカーとしての実践年数による差異、これまでのSV実績との関係性について検討することができなかった。また、本研究はソーシャルワーカーのアイデンティティ形成のプラスの要素のみに着目したものである。岩本（2015）が「ソーシャルワーカーのアイデンティティ論における『強化』と『純化』の志向が、複雑で曖昧な状況と向き合っている現場のソーシャルワーカーの実践を窮屈なものに追いやっている側面もあるように思えてならない」と指摘するように、実践現場への還元とさらなる研究の深化のため、マイナスの要素も含めて再検討することを今後の課題にしたい。

【引用文献】

渡部律子（2019）『福祉専門職のための統合的・多面的アセスメント　相互作用を深め最適な支援を導くための基礎』ミネルヴァ書房

横山登志子（2008）『ソーシャルワーク感覚』弘文堂

空閑浩人（2012）『ソーシャルワーカー論　「かかわり続ける専門職」のアイデンティティ』ミネルヴァ書房

大谷京子（2021）「専門職アイデンティティ概念の整理―ソーシャルワーカーの専門職アイデンティティ形成に向けて」『日本福祉大学社会福祉論集』（日本福祉大学）第143・144号, 81-98

福山和女（2005）『ソーシャルワークのスーパージョン論　人の理解の探求』ミネルヴァ書房

Alfred Kadushin and Daniel Harkness（2016）Supervision In Social Work Fifth Edition（＝福山和女監修　萬歳芙美子・荻野ひろみ監訳　田中千枝子責任編集『スーパービジョン　イン　ソーシャルワーク　第５版』中央法規）

奥川幸子（2007）『身体知と言語　対人援助技術を鍛える』中央法規

山田美代子（2018）「２　異質性と同質性のスーパービジョン」福山和女・渡部律子・小原眞知子・浅野正嗣・佐原まち子編著『保健・医療・福祉専門職のためのスーパービジョン　支援の質を高める不法の理論と実際』ミネルヴァ書房

岩本操（2015）『ソーシャルワーカーの「役割形成」プロセス　「違和感のある仕事」から組織活動への実践モデル』中央法規

大谷尚（2019）『質的研究の考え方　研究方法論からSCATによる分析まで』名古屋大学出版会

副田あけみ（1993）「社会福祉援助実践者に必要な専門性と専門職アイデンティティ」『人文学報』（東京都立大学）（242), 79-148

加藤幸雄（2007）「第１章　社会福祉専門職像と専門職養成」宮田和明・加藤幸雄・牧野忠康・柿本誠・小椋喜一郎編集『社会福祉専門職論』中央法規

対馬節子（2000）「社会福祉実践におけるスーパービジョン」深澤道子・江幡玲子編集『現代のエスプリ　スーパービジョン・コンサルテーション実践のすすめ』至文堂

尾崎新（1999）『ゆらぐことのできる力　ゆらぎと社会福祉実践』誠信書房

秋田喜代美（2001）「解説　ショーンの歩み―専門家の知の認識論的展開」Donald A.Schon（2001）The Reflective Practitioner（＝佐藤学・秋田喜代美訳『専門家の知恵　反省的実践家は行為しながら考える』）

Sarah Banks（2016）Ethics and Values in Social Work（＝石倉康次•児島亜紀子•伊藤文人監訳『ソーシャルワークの倫理と価値』法律文化社）