

# ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する 体験的考察

西原 雄次郎

**抄録:**わが国の社会福祉現場には、ソーシャルワーカーの業務を担いながら、継続的なスーパービジョンを受ける体制が不十分な職場が少なからず存在する。各種研修会等に参加した際に、筆者の質問に対して、スーパービジョンをきちんと受けたことがないという返事をするワーカーが数多くおられるのをみると、スーパービジョンという言葉が普及しているほどにはそれが具体的・継続的になされていない職場が多いことが想像される。

本論は、この様な状況を改善するために、筆者の体験した様々なタイプのスーパービジョンを紹介し、その特徴を具体的に示すことを通して、それが広く普及することを意図しようとするものである。

**キーワード:**ソーシャルワーク・スーパービジョン、スーパービジョン体験、様々なタイプのスーパービジョン

## はじめに

社会福祉現場におけるスーパービジョンの必要性が広く認識され、多くの研究論文や著作が発表されるようになった。インターネットの検索サイト google で「社会福祉 スーパービジョン」という言葉で検索すると20800件ものヒットがあった。少なくともこの言葉が普及し、社会福祉の分野では一般化しつつある結果であると思われる。

しかし、言葉が普及しているとは言うものの、組織的で継続的なスーパービジョンを実際に受けている社会福祉従事者がどれだけいるかという、必ずしも一般化しているとも言い難い実情があるのではないだろうか。様々な研修会等で、定期的にスーパービジョンを受けているかという筆者の質問に対して、受けているとの答えは常にごく少数であり、実感としては言葉の普及ほどに社会福祉現場で一般化、日常化しているとは言い難いのではないかと思われるのである。

この様な実情の中で、筆者はこれまでスーパーバイザーとしてかなり多くのスーパービジョンを受けるという体験をしてきた。またスーパーバイザーとしてあるいはコンサルタントとしてソーシャルワーカーと関わる経験も重ねてきた。

今回、これらの体験を整理して読者に提供することは、スーパービジョンの実際を知るのに一定の意義があるのではないかと思われる。

## 筆者のスーパービジョン体験

### (1) スーパーバイザーとして

#### ボランティアとして

筆者が最初にスーパービジョンをスーパービジョンと意識して体験したのは、大学の2年生の時である。当時筆者は障がい児に対する様々なプログラムを提供するボランティアサークルに所属していた。キャンプをはじめ年間を通じた各種行事、月々のグループ活動、障がいの重い在宅の子

ども達宅への定期的な訪問活動等々に参加していた。この活動の中で、顧問であった大塚達雄先生は「ボランティアであっても、当事者と関わる限りは専任職員と同じように責任がある」と常々述べられ、様々な家庭訪問や面接場面を想定したロールプレイなどの指導をされた。筆者もメンバーの一人として指導を受けたが、それだけでなく、自分の担当する子ども達との関係や、その子どもが直面している状況をどう理解すればいいのか等々について個別的にスーパービジョンを受けた。<sup>(1)</sup>

### 教育訓練の場で

筆者が本格的にスーパービジョンを受けたのは、大学院生として家庭裁判所から委託を受けた少年との継続的な面接を担当し、ドロシー・デッソー先生から毎週厳しい指導を受けた時である。担当する少年と毎週約1時間の面接を行い、この面接の逐語録を作り、その逐語録に基づいてデッソー先生から細かく指導を受けたものである。後にも先にもこのスーパービジョンほど筆者にとって思い出深く、また厳しいものはなかった。<sup>(2)</sup>

### 現任訓練の場で

筆者の最初の職業は、家庭裁判所調査官という職業であった。この仕事の中で、筆者は異動する毎に3人のスーパーバイザーからスーパービジョンを受けた。これはスーパービジョンに関して解説されている文献には必ず書かれている、事例の管理、指導訓練、スーパーバイザーの支持という3つの要素を含んだスーパービジョンであった。仕事をしながら、問題に直面した時にその都度、また同時に毎週定期的にスーパービジョンを受け、これがなくては自分の仕事が適切な判断・解釈で行われているのか自信もなく、仕事の中では不可欠な時間となっていた。

## (2) スーパーバイザーあるいはコンサルタントとして

### 施設職員のコンサルタントとして

筆者は、大学の教員という立場になって、多くのソーシャルワーカーから様々な相談を受ける機

会も与えられた。そんな中で、社会福祉施設のコンサルタントとして、職員の皆さんのリクエストを受けてコンサルテーションを定期的に行うという経験をした。コンサルタントとスーパーバイザーとは、厳密にはその役割は異なるのであるが<sup>(3)</sup>敢えて「外部スーパーバイザー」という名称で契約をし、職員の相談に乗り、原則を犯していると自覚しつつ、利用者の求めにも応じて面談をした。<sup>(4)</sup>

筆者は、上記(1)の から のスーパーバイザーとしての経験をもとに、「外部スーパーバイザー」として関わったが、職員の皆さんにとってはどの様な存在と見られていたのか気になるところである。

### グループ学習の場で

教員になって以降「ケースワーク」の授業の中で、最近は学部「ケースワークの実際」という授業や、大学院の「個人援助技術研究」の授業の中で、学生や院生たちと事例検討等を行い、学生たちの議論を支えつつ、スーパーバイザーとしての役割を果たしている。

また、現在、社会福祉現場で働く若い職員の皆さんの事例検討会にスーパーバイザーとして継続して参加していることや、障害者施設のピアカウンセラーの方々の研究会でも同様の継続的な関わりをしている。

家庭裁判所に勤務していた時には、部署によって異なっていたが、定期的に事例検討会を行い、いわゆるグループスーパービジョンが重要な時間となっていた。特に大阪家裁堺支部の家事に勤務した1年11ヶ月は、毎週一回6人の家裁調査官と一人の精神科医が加わって事例検討を続けた。メンバーの一人として経験したこの継続的な事例検討は、グループスーパービジョンとして自覚的に取り組み、大いに鍛えられもした。

この他、単発的には様々な現任訓練の集まりのグループ学習の場で、コンサルタントとしての役割を果たしている。

筆者は、この様に多くのスーパーバイザーとしての体験をし、またその体験を土台にして学習と

経験を重ねて、現在はスーパーバイザーとしての役割を果たしつつある。しかし、過去に筆者の成長に力を貸して下さった多くのスーパーバイザーと同じような役割を、現在の筆者がスーパーバイザーの方々に果たすことが出来ているのか、内心忸怩たる思いがする。

これらのスーパーバイザー、スーパーバイザー、コンサルタントとしての体験を通して筆者が考えることは以下の諸点である。

## 様々なタイプのスーパービジョン

### (1)「指導訓練を中心にしたスーパーバイザー主導の」スーパービジョン

スーパーバイザーが問題と考える点をスーパーバイザーに指摘し、スーパーバイザーの応答に対してさらに問題点を指摘し、次回の当事者との面談時になすべき事、注意すべき事、当事者理解の誤りや、スーパーバイザー自身が持っている課題を指摘し、その修正を迫る等々、スーパーバイザーが主導的にスーパービジョンを展開していくという方法をとるタイプをまず上げることが出来るだろう。

筆者が大学院生の時に指導を受けた上記 (1) に記したデッソー先生によるスーパービジョンは、筆者にとっては非常に厳しいスーパービジョンであった。既述のように、スーパービジョンを受けるための準備作業がまず大変なことであった。毎回約1時間の面接の逐語録を作ること自体もとにかく大変な作業であって、それをもとに行われる細かな指摘は、筆者にとっては耐え難い側面を含んでいた。自分自身の人格的な課題、自分自身では乗り越えられそうもない諸課題を毎回指摘されそうで、その時間は若い筆者には恐怖でさえあったように思う。その結果、巻末註(2)に記したように途中で落後するという思い出したくない結末を迎えてしまい、改めてデッソー先生と真向かうことができたのはそれから何年も経ってからであった。

このとき培われた筆者のケースワークに対する

イメージは、社会資源を活用し、正確な情報を提供するという社会的な側面よりも、精神分析的なカウンセリングのイメージとダブルのものであって、いわゆる医学モデルと称されるものであった。その事に、まだ若かった筆者は反発をしたのだが、実際はその事よりも、既述のように、自分自身の人格的諸課題に直面すること自体に耐えられなかったのであろうと今では考えている。

いずれにしても、最初の本格的なスーパービジョンとの出会いは、筆者にとってはこの様に厳しく苦しく、「悪夢のような思い出」として自分の中に残っている。

この様な厳しい訓練を受け、かつ途中で落後していながら、現在は「ケースワーク」等という講義や演習を担当しているのが、自分でも不思議でさえある。

### (2)「ヒントを与え、考えさせる」スーパービジョン

前記 (1) に記した大塚先生のスーパービジョンは、スーパーバイザーである筆者の質問に対して、「どうしてそう思うのか」、「何故それが問題と考えるのか」等々と質問で応答されることが多かった。それに一つ一つ応えていくうちに徐々に課題が見えてくるというものであった。このタイプのスーパービジョンは、すぐには解答を示さず、一緒に考えながらゴールにたどり着こうとする意図が見え、自分にとっては、「あ、そうか」という気づきを体験出来たのではないかと思う。

前記 (1) に記した、家庭裁判所で出会ったKさんのスーパービジョンもこのタイプであった。非常に忙しいご自身の業務をこなしながら、未熟な筆者の指導に時間と労力を費やして下さい、ただただ感謝しつつスーパービジョンを受けた。筆者の質問に、的確な応答...解答をするという応答ではなく、いっそう考えさせる応答...をし、筆者の浅はかさがいつも痛感させられた。筆者の行った面接テープを自宅で聴いて、きちんとコメントして下さい、筆者の疑問には、新しい文献を紹介されて、「それを読んでからもう一度どう考えるか聴かせて欲しい」と言われたり、スー

パービジョンの機会を通じてどんどん勉強させられるのが実感出来た。

直接課題を指摘するのではなく、それをスーパーバイザーが自分で気付くようにヒントを提供し、そして待ち、さらに学習を迫るという方法は、大塚先生とKさんに共通していたスーパービジョンの基本方法であった。

デッソー先生のような厳しさはなかったが、「求められているものに自分がきちんと応答しているのか」という点で非常に不安になったし、「なるほど」と言いながら完全には理解出来ていない自分の「見栄」(?)の様な気持ちにもたびたび直面したことを認めざるをえない。

### (3)「解説し、解答を提示する」スーパービジョン

前記 (1) で出会ったもう一人のスーパーバイザーYさんは、また違ったタイプのスーパーバイザーであった。先のKさんと同じようによく勉強されていて博学な先輩であったYさんは、筆者が研修所を終えて独り立ちの家庭裁判所調査官になってからスーパーバイザーをして下さった方である。筆者の立場が研修中とは違い、一応一人前の家裁調査官と見なされてからのこともあって、前記Kさんや後に記すMさんとはまた異なる応答をして下さったのだと思う。それは、基本的に筆者の質問等に対して、それをよく聴いてから、様々な視点で解説をし、具体的な解答を提示し、「してみたらどうだろう」と具体的な提案もして下さるというタイプのスーパービジョンであった。

とても忙しい日々を過ごしていた当時の筆者には、非常にありがたいYさんのスーパービジョンであった。ただ一方で、自分がYさんに依存的になっているのではないかと、困った時にはYさんに相談すれば一定の解答が得られるという安心感と同時に、それに頼りがちになる事への警戒感も持っていたのも事実である。

大塚先生やKさんは、学生であったり、未熟な調査官補であったりした筆者を訓練し育てるという明確な目的を持って筆者に対応して下さった。

その結果が既述のような特徴のあるスーパービジョンとなったのだとおもわれるが、Yさんのそれは、同僚としての筆者に協力するという基本姿勢を持っておられ、管理職としてケースの管理をしつつ筆者を指導するという役割を担っておられ、自ずとその方法にも違いが現れたのであろうとも思われる。

### (4)「共に考え、共に取り組む」スーパービジョン

筆者が家庭裁判所に就職した最初に筆者のスーパーバイザーとなられたのは、Mさんという方であった。最初、筆者は少年事件から担当したのであるが、事件の調書を読んで疑問を述べると、「現場に行ってみよう」と言われ、実際に事件のあった現場に立って、もう一度調書を読んでみることを勧められた。調書の内容を立体的に、三次元的に理解するには現場に行ってみることも大事なことであり、その場に立ってみて、少年の述べていることにどの程度真実味が感じられるか考えてみることを勧められた。実際、Mさんに連れられて、少年の暮らす街や、働く場など、あちこち出かけて、「ああ、そうか!」と気付いたり発見したりすることが多々あった。

朝、出勤前に少年宅を訪問したり、夜10時を過ぎて親に会いに行ったり、Mさんにくっついて様々な体験をした。「少年の親は日給制で働いている人も多く、我々は公務員なんだから、そんな心配はないけれど、一日休んだら皆勤手当がなくなってしまう人も沢山居る。だとしたら、休めない人には一度くらいは時間外に会ってあげても良いのではないか」、「もう古くさい考え方だろうけれど、調査報告書は足で書くんだと言われてきた、この考え方も大事だと思う」等々と多くのことを教えられた。電話のかけ方、手紙の書き方、家庭訪問時の注意点のイロハ等々、一つ一つMさんの後ろ姿を見ながら育てられた。「それで、どう感じた?」「どう考えた?」と尋ねられることも何故か筆者には苦痛ではなかった。ここには一種の徒弟制度的な側面があった。



## スーパーバイザー（コンサルタント） として心がけていること

### （１）自分に出来ること、出来ないこと

筆者が継続的に行ってきたスーパーバイザーとしての経験は、-( 2 )- で記したように、施設職員の外部スーパーバイザーとして約7年間関わったことと、筆者の勤務校の卒業生を中心に行われている事例検討会に1年以上にわたって関わっていることを上げることが出来る。前者では職員の皆さんと個別的に会って面談をすることを中心にしたスーパービジョンであり、部分的にグループで行われる事例検討会に出席したり、合宿に同行したり、当事者との面談も行った。後者は、月1回のペースで行われる事例検討会を中心としたグループスーパービジョンの場に出席して、アドバイザー的役割を果たしているのが実情と言えるだろう。

ここで、スーパーバイザーとして、筆者に出来ないことが一つある。それはデッソー先生のように「厳しく指導する」というタイプの関わりが出来ないことである。職場の中でのスーパービジョンではないこと、スーパーバイザーの方が厳しい条件の中で「健気に」頑張っておられることが多く、これに対して「厳しく指導する」ことが筆者には難しいのである。多分、スーパーバイザーとしての筆者の限界の一つであろうと思う。

### （２）「傾聴する」こと、「支える」ことを中心にしたスーパービジョンの大切さ

多くの職員の皆さんは、スーパーバイザーとしての筆者の前で、自分自身の実践と現在直面している困難な状況を説明される。話がまとまらなかったり、いらいらしたり、不安な気持ちになったり、情緒的にも不安定になっておられることが多々ある。この様な時、強制されてではなく、自分の意思で、筆者のような外部のスーパーバイザーに話をしてみようと思われること自体が既にワーカーとしての自分を見直そう、当事者との関わりが妥当なものかどうか考えてみようとして

のことであって、自分自身の専門性に関心のある証拠なのであって、そのことだけでも「大したこと」なのである。（筆者が、現在のような関わりをしている限りは、「厳しく指導する」必要のあるスーパーバイザーとはあまり多くは出会わないと言えることが出来るだろう。）<sup>(5)</sup>

この様なスーパーバイザーと向き合う時、スーパーバイザーとしての筆者に出来ることは、まずその話を落ち着いてゆったりとした気持ちで傾聴することから始まるのである。これは当事者との面接においても同じ事が言える。まずゆっくりと話を聴くこと、心を込めて話を聴くこと、「待つ」「聴く」「理解する」「反射する」という面接の基本<sup>(6)</sup>を、スーパーバイザー・バイザー関係の中でも維持することである。一定の能力を備えたワーカーであってみれば、多くの場合、スーパーバイザーの求めに応じて話を進めることを通して、自分が何に困っているのか、どの様な「壁」に直面しているのか、自分自身で気付くことが出来る人が多いのである。そこまでは無理な場合でも、スーパーバイザーのちょっとしたヒントで、はっと気付くことができることも多いのである。

「あなたの考えていることは間違っていないよ」「あなたが疑問に思われることは当然ですよ」等々と、スーパーバイザーの直面している課題の前で感じていること考えていることを肯定的に受け止めること、それを率直に伝えることによって多くのスーパーバイザーは気を取り直して再び困難に立ち向かうことが出来るようになるのである。非常に深刻な表情でやって来た方が、一時間ほど話し込んで前向きな気分になれるのを見ると、第三者が肯定的に受け止めてそのサインをきちんと伝えることの大切さをつくづく思わせられるのである。

### （３）様々なタイプのスーパービジョンを参考にしつつ

既述のように、筆者は指導訓練中心のスーパーバイザーにはなれていない。それが必要な方は筆者にスーパービジョンを求めてこられないからか

も知れない。筆者自身にも限界があることは既述の通りである。

そこで筆者は、ワーカーの言葉を「傾聴し、支える」ことをベースにしなが、既述の「ヒントを与え、考えさせ」、終わりの方で必要ならば「解説し、解答を提示する」ことを常に意識して取り組んでいる。「共に考え、共に取り組む」ということも念頭においてはいるが、外部の人間としてはこれにも限界がある。

ソーシャルワーカーの方々が、スーパーバイザーの前で話をし、状況を説明することで心が落ち着き、そうすれば自ずと視野が開け、展望が開け、ケース理解が深まる、その様な貢献をすることが筆者の理想である。

## 社会福祉施設におけるコンサルタント活用の効用

### (1) 最近の社会福祉現場をめぐる状況

措置から契約へと、社会福祉施設を利用する条件の大きな変更によって、近年、わが国の社会福祉施設の置かれた状況は、経営的にも、働く条件としても厳しさを増していると言わざるを得ない。雇用契約自体が不安定なものが多くなり、給与水準も低下傾向にあることは誰もが認めるところである。労働条件が厳しくなりながら、一方で提供するサービス水準の向上が強く求められ、職員の緊張感は年々増しているという実感がある。(けれども、残念ながら旧態依然のサービス提供を行っている施設や法人もあるのも事実であり、サービス提供主体間に大きな差が生じているのも事実である。)

この様な状況の中で、原則に忠実なサービス提供をしようとするほど、職員の疲労感は過重なものとなっている。皆が協力して、支え合って、チームワークが良く保たれて実践がなされている職場と、そうでない職場とでは職員の定着率にも大きな差が出てくる。筆者が受ける様々な相談は、当事者との関わり(ひどい虐待を受けた子ども達との関わりや、様々な新しいタイプの障害

を持った当事者との関わり等々)に苦慮している等の、実践方法や工夫に関する相談から、自分の勤務する職場での実践があまりにも原則から離れているのではないかと、その様に考える自分がおかしいのではないかとといった相談まで、様々である。彼らが、厳しい条件の中でも仕事を続けようとするのは、専門職としての誇りと、当事者との人間的関わりと、職員チームの協力・協働と、給与その他の待遇と言った仕事を継続出来るプラス要因がどれだけあるかにかかっている。サービス水準の向上も、結局まっとうな職員が誇りを持って仕事を継続出来るための条件整備がなされてこそ達成できるのである。

### (2) コンサルタント活用の効用

厳しい労働条件の中でも、職場内にきちんとしたスーパービジョンを継続的に受けることができるシステムを構築することは大切なことである。少なくとも管理的職分を果たす職員は、職員の気持ちを支え、その疑問に回答し、本来求められているスーパーバイザーの役割を果たすことが出来るようにしなければならない。けれども、残念ながら多忙の故か、専門性に乏しいからか、求めがあってもきちんと応じていない職場が非常に多いのが実情である。

だとすると、外部のコンサルタントを委嘱して、職員の相談に応じる体制を作るというのも一つの方法である。第三者評価等のために外部の第三者が組織内に関わることに慣れてきている社会福祉現場であれば、外部コンサルタントの活用によって、個々の職員の実践上の不安の解消や、いわゆる「ケース理解」の支援や、職場組織の見直し等々、外部者であるからこそ自由な立場で貢献出来ることも多いのではないかと思われる。

### 終わりに

昨日の実践と、今日も明日も同じという職場からはまっとうな実践は生まれません。管理職者に専門性がない職場もまた同様である。その様な職場

では、職員は、研究心や探求心を持って仕事を続けることを放棄しがちである。専門職の誇りも持たず、結局仕事以外のことに大きな関心を寄せて、楽しい余暇のために、生活のために、日々のルーティンをこなすだけの職員へと墮落していく。実際この様な道を歩む職員を多く見てきた。

この様な状況に陥らないために、今よりも一段上の実践を目指すためにもスーパービジョンは不可欠なのである。ある施設職員研修で、スーパービジョンを必要と感じているかという質問を筆者がしたところ、「感じていない」という回答が過半数を占めたことがある。スーパービジョンを必要と感じていないと言うことは、「その程度にしか仕事をしていない」のだとしか筆者には受け取れなかった。専門職としての誇りを持って、自身の実践のレベルを向上させようという意欲があれば、スーパービジョンは不可欠のもので筆者には思われる。一般人の常識のレベルだけで仕事がこなせるような社会福祉現場の実践ではないはずである。

筆者は幸い多くのタイプのスーパービジョンを体験する機会を得た。これを現在十分生かしているか、心ある若い職員の方々を支え、その実力の向上に貢献するという役割を果たさねばならない年齢になっていながら、本当に果たしているのか、今は亡きデッソー先生や大塚先生から受けた賜物をきちんと伝える役割を果たすべくこれからも精進を重ねたいと思う。

## 註

- (1) このボランティアサークルについては、以下の2冊の本に詳しい。  
大塚達雄著『障害をもつ人達と共に』ミネルヴァ書房、1980年。  
大塚達雄 黒木保博編『京都発障害児の統合キャンプ』ミネルヴァ書房、1994年。  
1960年代からボランティアの指導にロールプレイやスーパービジョンの方法を取り入れ、専門的な関わりをボランティアに要求した団体であった。
- (2) ドロシー・デッソー教授のスーパービジョンの実際とわが国の社会福祉界での功績については、ド

ロシー・デッソー顕彰会編『ドロシー・デッソーの人と思想 戦後日本のソーシャルワーク』葵橋ファミリー・クリニック、2004年、に詳しい。  
なお、筆者はこの書物にエッセーを寄稿している。少し長くなるが、スーパービジョン体験の一つとしてここに引用する。

「To Nishihara san  
who dropped out but who loves me now.  
Thank you for your friendship.  
Work hard at the Family Court and help people.  
Dorothy Dessau Sept, 25, 1978

右(上)の文章は、デッソー先生が記念論文集の扉に私のために、にっこり微笑みながら、いたずらっぽく書いて下さったサインです。私在家裁に勤務していた頃でしたので、「しっかり働きなさいよ」という意味を込めて書いて下さったものと理解しております。

大学院の1年次の秋に、私は、デッソー先生のスーパービジョンを受けつつ、家裁から委託を受けた少年との面接を繰り返していました。あの葵橋ファミリークリニックの和室で毎回受ける厳しいスーパービジョンに耐えきれず、私は途中で脱落してしまったのです。若かった私は、「日本語の通じない、フロイト一筋のデッソー先生」に反発を感じ、心理的にも抵抗していたように思います。今思えば自分自身の人格的諸課題に触れることへの不安もあったのではないかと思います。私は家裁調査官として就職してから、また家裁を離れた後も、ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティを大切にしつつ、いつも個別援助の社会福祉現場に常に関わる努力をしてきました。それらの関わりの中で(ちょっと悔しいですが)、あれほど反発を感じていたデッソー先生が(通訳をして下さった上野久子先生と一緒に)いつも自分の側におられる錯覚にとらわれていることを認めざるを得ません。「デッソー先生ならどう言われるだろうか」という自問自答が自分にとっては大切な作業の一つとなっていたようです。(以下略) 同書81～82頁。

- (3) 例えば、福山和女編著『ソーシャルワークのスーパービジョン 人間理解の探求』134～185頁に詳述されている。ミネルヴァ書房、2005年
- (4) なだいなだ『えとると』、角川文庫、1979年では、スーパーバイザーなら禁止するだろうという自覚を持ちながら、経験を積んだカウンセラーが敢えて禁を犯して当事者である少女と治療室の外で会う話が出てくるが、筆者も原則通りではないことを自覚しつつ、敢えて、求めに応じていくつかの役割を果たし、そのために様々な問題に関わることになった。本論では、コンサルタントと外部

スーパービジョン，スーパービジョン等について  
厳密な区分けを敢えておこなっていない。これに  
ついては別途考察したい。

- ( 5 ) デッソー先生が当時の筆者に厳しく対応されたの  
は，それだけ筆者が問題の多いスーパーバイザー  
であったからであって，デッソー先生が全ての

スーパーバイザーにこのように厳しく対応されて  
いたのではないことを筆者が知ったのはずっと後  
になってからであった。

- ( 6 ) 山辺朗子著『ワークブック社会福祉援助技術演習  
個人とのソーシャルワーク』ミネルヴァ書房，  
2003年，64頁。

## An Experience-based Inquiry into Supervision for Social Workers

Nishihara, Yujiro

Many socialwork settings in the country appear to have inadequate systems for on-going supervision or professionals as they carry out their duties. At various workshops and professional gatherings, the auther has often heard complaints from socialworkers of a lack of thorough supervision; despite the spread of the term “supervision”, such a practice does not appear to be manifested in the concrete, continuing ways one would expect.

This paper speaks to rectify this reality by introducing a range of supervision types as based on the auther's experiences, aiming to promote their broad implementation by showing the characteristics of each in practical, applicable terms.

**Key Words :** Socialwork Supervision in Japan, Experience of Socialwork Supervision, Some types of Socialwork Supervision