

# 介護老人福祉施設におけるスーパービジョンの意識化

福山 和女\* 石田 賢哉\*\*

## 抄 録

本研究の目的は、スーパーバイザーが直属の上司からどの程度スーパービジョンを受けているかに焦点を当て、スーパービジョンの3つの機能はどのようにスーパーバイザーによって受け止められているかを検証することである。スーパービジョンの測定には Fukuyama (1998) が開発した18項目を使用した。本調査は介護老人福祉施設に勤務する職員356名を対象に分析を行った。一般職のほうが管理職よりも管理的スーパービジョンを受けている頻度が有意に多かった。因子分析の結果、理論通りに支持的、管理的、教育的の3因子を抽出できた。しかし、教育的因子には、管理的機能との混合がみられ、支持的因子においても、管理的機能との混合がみられた。このことは、実践現場によるスーパービジョンの3種類の限界を示唆している。今後、スーパービジョン機能の配分率を意識してスーパービジョンを実施しているか検討することが重要となろう。

**Keywords** : スーパーバイザーによるスーパービジョン評価, スーパービジョン機能分類, スーパービジョン3種類の限界

## I. 緒言

対人援助を実践している福祉領域の施設・機関における職員へのスーパービジョンの必要性はここ半世紀ずっと人材育成の課題として取り上げられてきていることも事実であり、また、提供するサービスの質の向上が、人材不足、離職率の高さや社会資源不足の現状では、喫緊の課題となっている。特に、国家資格や認定資格などのカリキュ

ラムの中にもスーパービジョンが組みこまれ、スーパーバイザー認定制度も稼働し始めている。

このような現状であるにもかかわらず、いまなお、施設・機関の職員たちがスーパービジョンを受けたことがないと不平を述べているのも見逃せない事実である。そこで、スーパーバイザーとしてスーパービジョンをどのように認識しているか、また評価しているかを把握することを検証の第一歩とする。

\* Fukuyama, Kazume  
ルーテル学院大学

\*\* Ishida, Kenya  
青森県立保健大学

## II. 研究方法

### 1. 目的・対象

本調査は、東京都内にある介護老人福祉施設を有する社会福祉法人7団体の職員を対象とした。職員は適切なスーパービジョンを受けることにより、専門職として適切で効果的な支援を展開できるようになると考える。本研究では、スーパービジョンの3つの機能はどのようにスーパーバイジーによって受け止められているのか、職員はどのような内容で、どの程度スーパービジョンを受けていると認識しているのかに着目をする。

### 2. 調査内容

#### 1) 対象者の属性

対象者の属性として、性別、現在の職種、現在の職場、職位、直属の上司、雇用形態、量的なデータとして、給与税込年収、年齢、法人勤続総月数、

施設勤続総月数、転職回数、勤務施設数、福祉医療勤続総月数について回答を求めた。特に、本調査では組織内で直属のリーダー・上司がどの程度スーパービジョンを行ったかをスーパーバイジーからの評価に基づき検証していくことを狙いとしていることから、職位に着目をしている。職位は管理職・リーダー職と、それ以外（以下、一般職等）の2分類とした。

#### 2) スーパービジョン項目

本調査では Fukuyama(1998) が開発したスーパービジョン18項目を使用した(表1)。管理的スーパービジョン6項目、教育的スーパービジョン6項目、支持的スーパービジョン6項目から構成される。直属のリーダー・上司からどの程度スーパービジョンが行われているかという頻度を、「あなたが直接かかわるリーダー・上司は、部下であるあなたに、以下のことをどの程度頻繁に行いますか」と問い、「全然しない」(1点)、「ほとんど

表1 スーパービジョン18項目

番号	設問内容
管理的スーパービジョン	
q1	あなたの仕事の配置換えや仕事の割り当てなどを考える
q2	書類提出などの指示を出す
q3	あなたの業務計画を立てる
q6	あなたの仕事の出来具合をよく見てくれる
q14	あなたが仕事に充実感を持っているかをみてくれる
q15	あなたが達成感を持っているかどうか気に配る
教育的スーパービジョン	
q4	あなたの業務の仕方を指導してくれる
q7	あなたが問題解決できるように援助する
q9	あなたに専門的な知識や技術を教えてくれる
q10	あなたが専門家として成長するように促す
q11	あなたがいい仕事をするように色々と助言してくれる
q12	会議などの参加を通して、あなたが自信をつけるように指導してくれる
支持的スーパービジョン	
q5	あなたとコミュニケーションを図る
q8	あなたと職場のスタッフとの管理上のつなぎ役をする
q13	あなたの仕事についてのストレスなどに耳を傾ける
q16	あなたの仕事を認め、励ましを与える
q17	あなたを尊重する
q18	あなたの大変さをねぎらう

しない」(2点)、「あまりしない」(3点)、「どちらとも言えない」(4点)、「時々する」(5点)、「かなりの頻度です」(6点)、「常にする」(7点)の7件法で回答を求め、もっとも近い回答に○(マル)をつけてもらった。

#### ① 管理的スーパービジョンについて

管理的スーパービジョンの内容を「あなたの仕事の配置換えや仕事の割り当てなどを考える」、「書類提出などの指示を出す」、「あなたの業務計画を立てる」、「あなたの仕事の出来具合をよく見てくれる」、「あなたが仕事に充実感を持っているかをみてくれる」、「あなたが達成感を持っているかどうか気に配る」の6項目から構成されたとした(Fukuyama 1998)。

#### ② 教育的スーパービジョンについて

教育的スーパービジョンを「あなたの業務の仕方を指導してくれる」、「あなたが問題解決できるように援助する」、「あなたに専門的な知識や技術を教えてくれる」、「あなたが専門家として成長するように促す」、「あなたがいい仕事をするように色々と助言してくれる」、「会議などの参加を通して、あなたが自信をつけるように指導してくれる」の6項目から構成されたとした(Fukuyama 1998)。

#### ③ 支持的スーパービジョンについて

支持的スーパービジョンを「あなたとコミュニケーションを図る」、「あなたと職場のスタッフとの管理上のつなぎ役をする」、「あなたの仕事についてのストレスなどに耳を傾ける」、「あなたの仕事を認め、励ましを与える」、「あなたを尊重する」、「あなたの大変さをねぎらう」の6項目から構成されたとした(Fukuyama 1998)。

### 3. 調査期間

郵送調査は2014年6月から8月の期間で行い、回収率は41.9%(356/850)であった。

### 4. 分析方法

#### 1) スーパーバイザーからみるスーパービジョン実施度の評価について

全データを用いて、スーパービジョン18項目の度数分布表を作成し、回答傾向を概観した。各項目の平均値と標準偏差を出力した。次に、直属上司・リーダーが調査対象にスーパービジョンをおこなう程度を、「常にする」、「かなりの頻度です」、「時々する」と回答したグループを肯定群(Yes group)とし、「あまりしない」、「ほとんどしない」、「全然しない」と回答したグループを否定群(No group)、「どちらとも言えない」と回答したグループを中間群(Neither group)として、3グループの回答割合を出力した。

#### 2) 職位別にみるスーパービジョン評価の比較について

職位を独立変数とし、スーパービジョン18項目を従属変数として、平均値の差を比較するためにt検定を実施した。統計解析にはIBM PASW Statistics21(Windows)を使用した。統計的有意水準は5%未満を基本とした。

#### 3) スーパービジョン18項目の因子分析

スーパービジョン18項目を一括投入し主因子法プロマックス回転による因子分析をおこなった。固有値1以上を因子抽出するように指定をしておこなった。その後、スーパービジョン理論に則って3因子を抽出するように指定をして、因子負荷量が0.4を超える項目があれば外しながら、解釈可能性に留意し因子数の調整をおこなった。また因子分析の実施適性の判断をするために、KMO(Kaiser-Meyer-Olkin)の標本妥当性の測度及びBartlettの球面性検定にて検討をおこなった。抽出された因子の内的整合性の指標としてCronbachの $\alpha$ 係数を算出した。

#### 4) 職位別にみるスーパービジョン評価の比較について

職位を独立変数として、因子分析で抽出された3因子それぞれを従属変数としてt検定を実施した。

5) スーパービジョン 18 項目の再検討について  
 1) から 4) までの結果をうけて、スーパービジョン 18 項目の内容について再検討を行った。

### 5. 倫理的配慮

本研究は介護老人福祉施設における職員間のコミュニケーションに関する研究（研究代表者 明治大学 山口生史）で得たデータの一部を利用した。なお、本研究・調査に関しては、明治大学の研究倫理の委員会の承認を得ている。

調査実施については各法人の協力を事前にて得て

いる。また調査対象者に対しては、個人に関する情報は特定されない方法でデータ処理すること、また調査は任意に行われること、調査に協力しないとしても何ら不利益が生じることはないことを調査票に明記し、回収をもって調査対象者からの同意が得られたとみなした。

## Ⅲ. 研究結果

### 1. 基本属性

基本属性の結果は表 2 の通りである。職種は、

表 2 基本属性 (N=357)

	(人)	(%)			
性別			給与税込年収 (N=297)		
男	100	28.0	100万円未満	32	9.0
女	235	65.8	100万円～150万円未満	39	10.9
無回答	22	6.2	150万円～200万円未満	26	7.3
			200万円～250万円未満	35	9.8
現在の職種			250万円～300万円未満	35	9.8
介護職	209	58.5	300万円～350万円未満	44	12.3
相談員	40	11.2	350万円～400万円未満	41	11.5
看護職	33	9.2	400万円～450万円未満	26	7.3
その他	69	19.3	450万円～500万円未満	12	3.4
無回答	6	1.7	500万円以上	7	2.0
			無回答	60	16.8
現在の職場			年齢 (N=283)		
特養(従来型)	200	56.0	平均	44.26	
特養(ユニット型)	7	2.0	SD	12.85	
デイサービス	52	14.6	最小値	20	
養護老人ホーム	31	8.7	最大値	78	
その他	60	16.8	法人勤続総月数 (N=315)		
無回答	7	2.0	平均	87.11	
			SD	68.19	
職位			最小値	1	
一般職等	278	77.9	最大値	420	
管理職・リーダー	70	19.6	施設勤続総月数 (N=296)		
無回答	9	2.5	平均	67.92	
			SD	57.97	
直属の上司			最小値	1	
施設長	44	12.3	最大値	420	

副施設長	2	0.6
事務長	2	0.6
課長	19	5.3
係長	50	14.0
主任	159	44.5
副主任	19	5.3
リーダー	29	8.1
その他	25	7.0
無回答	8	2.2
雇用形態		
非常勤職員	105	29.4
常勤職員	213	59.7
無回答	39	10.9

介護職 209 名 (58.5%)、相談員 40 名 (11.2%)、看護職 33 名 (9.2%)、その他 69 名 (19.3%)、無回答 6 名 (1.7%) であった。職位については一般職等が 278 名 (77.9%)、管理職・リーダー職が 70 名 (19.6%)、無回答 9 名 (2.5%) であった。内訳は、管理職・リーダー職は、事務長 1 名、課長 9 名、係長 11 名、主任 30 名、副主任 8 名、リーダー 11 名であった。一般職等は、管理職・リーダー職以外の一般職員 225 名、その他 53 名であった。直属の上司・リーダーについては、施設長 44 名 (12.3%)、副施設長 2 名 (0.6%)、事務長 2 名 (0.6%)、課長 19 名 (5.3%)、係長 50 名 (14.0%)、主任 159 名 (44.5%)、副主任 19 名 (5.3%)、リーダー 29 名 (8.1%)、その他 25 名 (7.0%)、無回答 8 名 (2.2%) であった。

## 2. スーパーバイザーからみるスーパービジョン実施度の評価について

スーパービジョン 18 項目の平均値と標準偏差の結果、及び回答を 3 グループ化した結果は表 3 の通りである。スーパービジョン 18 項目全体の平均は 4.3 (SD=1.6) であった。平均値が 3 点台だったのが「Q3 あなたの業務計画を立てる」であり、平均値が 5 点台であったのが「Q5 あなたとコミュニケーションを図る」であった。No 割合の高い

転職回数 (N=291)	
平均	2.33
SD	2.19
最小値	0
最大値	12
勤務施設数 (N=274)	
平均	1.33
SD	1.62
最小値	0
最大値	11
福祉医療職勤続総月数 (N=286)	
平均	133.51
SD	93.92
最小値	2
最大値	540

項目は「Q3 あなたの業務計画を立てる」であり 47.2% で最も高かった。また職位ごとに比較した結果は表 4 の通りであった。管理職、一般職等ともに Yes 割合で 50% を超えていた項目は「Q2 書類提出などの指示を出す」、「Q5 あなたとコミュニケーションを図る」、「Q6 あなたの仕事の出来具合をよく見ている」、「Q7 あなたが問題解決できるように援助する」、「Q17 あなたを尊重する」、「Q18 あなたの大変さをねぎらう」の 6 項目であった。管理職よりも一般職等の Yes 回答の割合の高い項目は 7 項目あった。その内訳は管理的機能 3 項目、教育的機能 3 項目、支持的機能 1 項目であった。逆に、一般職等よりも管理職の Yes 回答割合の高かった項目は 11 項目あり、その内訳は管理的機能 3 項目、教育的機能 3 項目、支持的機能 5 項目であった (図 1)。

## 3. 職位別にみるスーパービジョン評価の比較について

職位を独立変数として、スーパービジョン 18 項目を従属変数とした t 検定の結果が表 5 の通りである。「Q1 あなたの仕事の配置換えや仕事の割り当てなどを考える」、「Q2 書類提出などの指示を出す」、「Q3 あなたの業務計画を立てる」、「Q4 あなたの業務の仕方を指導してくれる」の 4 項目

表3 スーパービジョン 18 項目の平均値及び回答割合

番号	機能	mean	SD	No group (人)	%	Neither group(人)	%	Yes group (人)	%
q1	A	4.3	1.6	106	30.9	73	21.3	164	47.8
q2	A	4.6	1.6	86	24.9	54	15.6	206	59.5
q3	A	3.6	1.7	161	47.2	82	24.0	98	28.7
q6	A	4.6	1.5	62	18.2	100	29.2	181	52.8
q14	A	4.0	1.6	120	34.9	101	29.4	123	35.8
q15	A	4.0	1.6	114	33.1	103	29.9	127	36.9
q4	E	4.1	1.7	113	33.1	75	22.0	153	44.9
q7	E	4.7	1.5	65	18.8	71	20.6	209	60.6
q9	E	4.2	1.7	105	30.7	77	22.5	160	46.8
q10	E	4.3	1.6	97	28.4	82	24.0	163	47.7
q11	E	4.3	1.6	98	28.6	75	21.9	170	49.6
q12	E	4.0	1.6	107	31.4	114	33.4	120	35.2
q5	S	5.0	1.5	57	16.6	54	15.7	233	67.7
q8	S	4.2	1.7	107	31.0	87	25.2	151	42.3
q13	S	4.3	1.7	105	30.5	70	20.3	169	49.1
q16	S	4.3	1.6	91	26.6	82	24.0	169	49.4
q17	S	4.7	1.6	58	16.9	86	25.0	200	58.1
q18	S	4.6	1.7	79	22.8	72	20.2	195	56.4

A:管理的スーパービジョン E:教育的スーパービジョン S:支持的スーパービジョン

表4 職位別にみるスーパービジョン 18 項目回答割合

SV機能		一般職等			管理職		
		NO (%)	Neither (%)	Yes (%)	NO (%)	Neither (%)	Yes (%)
q1	A	26.9	24.0	49.1	47.8	11.6	40.6
q2	A	21.2	17.2	61.7	39.1	10.1	50.7
q3	A	42.4	26.8	30.9	20.3	13.0	66.7
q6	A	17.7	29.5	52.8	20.3	27.5	52.2
q14	A	35.7	30.9	33.5	33.3	23.2	43.5
q15	A	32.4	31.6	36.0	37.7	21.7	40.6
q4	E	29.4	23.8	46.8	47.8	15.9	36.2
q7	E	17.6	20.5	61.9	24.6	21.7	53.6
q9	E	27.8	24.4	47.8	42.0	14.5	43.5
q10	E	28.1	25.2	46.7	30.4	18.8	50.7
q11	E	29.6	21.9	48.5	26.1	20.3	53.6
q12	E	31.1	35.9	33.0	33.8	22.1	44.1
q5	S	16.5	17.3	66.2	15.9	10.1	73.9
q8	S	29.8	26.1	44.1	37.7	21.7	40.6
q13	S	32.4	21.3	46.3	24.6	15.9	59.4
q16	S	28.1	25.2	46.7	22.1	20.6	57.4
q17	S	17.3	25.5	57.2	14.5	24.6	60.9
q18	S	24.2	22.0	53.8	15.9	17.4	66.7

A:管理的スーパービジョン E:教育的スーパービジョン S:支持的スーパービジョン

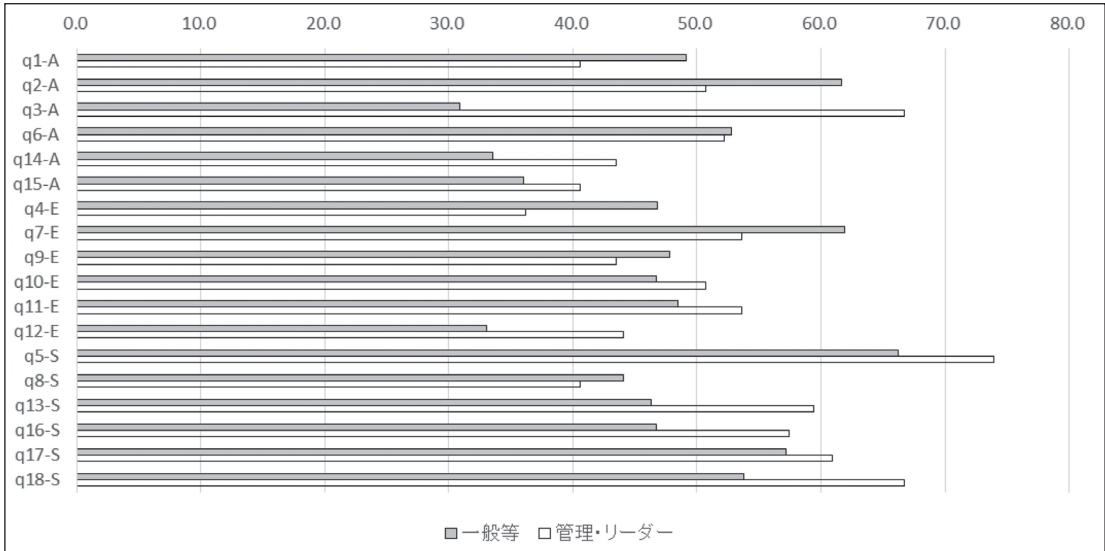


図1 職位ごとにみるスーパービジョン 18 項目の Yes 回答割合

表5 一般職と管理職によるスーパービジョン 18 項目の平均値比較

番号	機能	一般職等		管理・リーダー職		p-value
		mean	SD	mean	SD	
q1	A	4.36	1.57	3.83	1.64	0.013
q2	A	4.72	1.54	4.07	1.55	0.002
q3	A	3.77	1.67	2.96	1.60	< 0.001
q6	A	4.62	1.50	4.59	1.44	0.884
q14	A	3.90	1.63	4.03	1.63	0.210
q15	A	3.96	1.60	4.03	1.63	0.762
q4	E	4.18	1.65	3.61	1.86	0.022
q7	E	4.76	1.52	4.52	1.55	0.244
q9	E	4.30	1.61	3.88	1.88	0.098
q10	E	4.28	1.60	3.88	1.88	0.884
q11	E	4.29	1.60	4.30	1.55	0.929
q12	E	3.99	1.58	4.07	1.66	0.709
q5	S	4.91	1.56	5.12	1.42	0.325
q8	S	4.24	1.69	3.90	1.56	0.129
q13	S	4.16	1.73	4.61	1.63	0.054
q16	S	4.25	1.65	4.51	1.56	0.236
q17	S	4.68	1.57	4.93	1.59	0.250
q18	S	4.49	1.67	4.86	1.55	0.101

A:管理的スーパービジョン E:教育的スーパービジョン S:支持的スーパービジョン

に有意差があり、4項目すべてにおいて平均値は一般職等のほうが高かった。

#### 4.スーパービジョン 18 項目の因子分析の結果

固有値 1 以上を因子として指定した因子分析の結果 2 因子が抽出されたが、その多くは 2 因子に跨っている項目となっていたため、因子数をスー

パービジョンの理論的根拠から3つ（管理的、教育的、支持的スーパービジョン）に指定した。その結果、18項目すべてを使用して3因子が得られた(表6)。第一因子は支持的スーパービジョン、第二因子は管理的スーパービジョン、第三因子は教育的スーパービジョンに分けることができた。第一因子の支持的スーパービジョンのなかに、管理的スーパービジョンの「Q14 あなたが仕事に充実感を持っているかをみでくれる」、「Q15 あなたが達成感を持っているかどうか気に配る」、「Q6 あなたの仕事の出来具合をよく見ている」と、教

育的スーパービジョンの「Q7 あなたが問題解決できるように援助する」が含まれていた。

各因子の  $\alpha$  係数は、第一因子 0.966、第二因子 0.870、第三因子 0.943 と高い数値を示していた。各因子を構成する項目の平均値をそれぞれのスーパービジョンスコアとした。

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) の標本妥当性の測度は 0.960、及び Bartlett の球面性は 6856.931 ( $p < .001$ ) で、本研究のデータによって因子分析を実施することの適性、変数間に関連があることが統計的に支持された。

表6 スーパーバイザーによるスーパービジョン評価の因子分析結果（主因子法プロマックス回転）

		I	II	III	共通性
第I因子:( $\alpha=0.966$ )					
q18	S	1.00	0.01	-0.13	0.82
q17	S	0.99	0.03	-0.16	0.78
q13	S	0.90	-0.01	0.01	0.81
q16	S	0.89	-0.09	0.12	0.87
q14	A	0.68	0.00	0.26	0.81
q5	S	0.67	0.11	0.07	0.64
q15	A	0.60	0.00	0.35	0.83
q6	A	0.43	0.20	0.29	0.71
q8	S	0.42	0.23	0.26	0.68
q7	E	0.41	0.15	0.37	0.74
第II因子:( $\alpha=0.870$ )					
q3	A	0.05	0.85	-0.07	0.68
q2	A	-0.04	0.84	-0.03	0.63
q4	E	-0.09	0.66	0.33	0.76
q1	A	0.17	0.61	-0.01	0.54
第III因子:( $\alpha=0.943$ )					
q10	E	0.05	-0.06	0.93	0.85
q9	E	-0.11	0.14	0.85	0.77
q11	E	0.18	0.02	0.77	0.86
q12	E	0.33	0.01	0.59	0.78
		因子相関行列 II	0.67		
		III	0.81	0.77	

※全データ対象とした因子分析結果

### 5.スーパービジョン3因子と職位との関連性について

各因子を構成する項目の平均点をスコアとした。全体として管理的スーパービジョンの平均値は 4.13 (SD=1.39)、教育的スーパービジョンの平均値は 4.20 (SD=1.49)、支持的スーパービジョンの平均値

は 6.34 (SD=2.01) であった。スーパービジョン3因子の各スコアを従属変数として、職位を独立変数としてt検定を行った結果が表7である。管理的スーパービジョンに有意差がみられた ( $p < .001$ )。一般職等 (mean=4.25、SD=1.37) のほうが管理職 (mean=3.62、SD=1.36) よりもスコアが高かった。



表 7 スーパービジョン平均値の比較

	全体 mean	SD	管理職 mean	SD	一般職等 mean	SD	p-value
管理的SV	4.13	1.39	3.62	1.36	4.25	1.37	0.001
教育的SV	4.20	1.49	4.12	1.50	4.22	1.49	0.642
支持的SV	6.34	2.01	6.44	1.87	6.30	2.05	0.596

## 考察

本調査では、スーパーバイザーとして直属の上司・リーダーからどの程度スーパービジョンを受けているかについての評価に焦点を当て、スーパーバイザーの主観的データを使用してスーパービジョンを検証した。

スーパービジョンの中核的位置づけとして支持的スーパービジョン（支持的機能）、管理的スーパービジョン（管理的機能）、教育的スーパービジョン（教育的機能）の3因子を抽出することができた。教育的スーパービジョンの項目には、管理的機能との混合がみられたことは、Kadushin, A (2014) が教育的スーパービジョンの限界とリスクについて指摘していることから、この配分は、教育的スーパービジョンの限界を緩和するものであると考える。また、支持的スーパービジョンにおいても、管理的機能を混合させたものであるとスーパーバイザーが捉えていたとの分析結果であった。実践現場によるスーパービジョンの3種類の有効性と限界から考えても、この分析結果はスーパーバイザーがどの程度その配分率を意識して実施したかについて検討することの重要性を示唆するものであった。

職位ごとのスーパービジョンからは18項目中4項目に有意差があり、一般職等のほうが管理職よりもスコアが高かった。一般職等のほうがスーパービジョンを受けている頻度が多いと答えた。3因子の比較からも管理的スーパービジョンのスコアが有意に一般職等のほうが高かったことから、一般職等のほうが管理的スーパービジョンを受けている頻度が多いと考える。

## 今後の課題

Fukuyama (1998) は、6項目ごとにスーパービジョン機能を3分類しているが、我々の研究グループでは、1つの項目に複数のスーパービジョン機能が含まれているのが実際的なスーパービジョンではないかという視点のもと、スーパービジョンの機能を再検討している。例えば、「ストレスに耳を傾けてくれる」は現在、支持的スーパービジョンに含まれているが、実際的には直属の上司・リーダーが部下のストレスに耳を傾けるということは管理的スーパービジョンという要素が間違いなく含まれている。つまり、スーパービジョンの3機能ごとに分類することには限界がある。我々の研究グループは、現在、新たなスーパービジョン分類として表8のように、1つのスーパービジョンの行為に複数のスーパービジョン機能があることを検討している。

本調査結果からも管理的、教育的、支持的に大枠では分かれているが、管理と教育や、管理と支持が組み合わさっていたことから実際的なスーパービジョンを検証するためには、従来のスーパービジョンの3機能を基盤としつつ、その組み合わせを考えていく必要があるのではないだろうか。「ストレスに耳を傾ける」というスーパービジョンが「管理的機能7割、支持的機能3割」のように、1つのスーパービジョンの行為に複数の機能があるという形で整理していくことで実際的なスーパービジョンを検証することが可能になるのではないか。これは、福山 (2005) が、スーパービジョン・アセスメント・スケール (SAS) を開発し、その中で、これらの3つの機能の配分をパーセンテージで把握することを提唱している。その

表 8 スーパービジョン 18 項目

番号	設問内容	
管理的スーパービジョン		
q1	あなたの仕事の配置換えや仕事の割り当てなどを考える	
q2	書類提出などの指示を出す	
q3	あなたの業務計画を立てる	
q6	あなたの仕事の出来具合をよく見ている	A-S
q14	あなたが仕事に充実感を持っているかをみてくれる	
q15	あなたが達成感を持っているかどうか気に配る	
教育的スーパービジョン		
q4	あなたの業務の仕方を指導してくれる	A-E
q7	あなたが問題解決できるように援助する	A-E
q9	あなたに専門的な知識や技術を教えてくれる	
q10	あなたが専門家として成長するように促す	A-E
q11	あなたがいい仕事をするように色々と助言してくれる	A-E
q12	会議などの参加を通して、あなたが自信をつけるように指導する	A-E
支持的スーパービジョン		
q5	あなたとコミュニケーションを図る	
q8	あなたと職場のスタッフとの管理上のつなぎ役をする	A-S
q13	あなたの仕事についてのストレスなどに耳を傾ける	A-S
q16	あなたの仕事を認め、励ましを与える	A-S
q17	あなたを尊重する	
q18	あなたの大変さをねぎらう	

A-S:管理的SVと支持的SVの混合

A-E:管理的SVと教育的SVの混合

意味でも、3機能の配分率の最適化が可能になるとも予測する。

18項目のスーパービジョン3機能の配分率を検証するためには、共分散構造分析を行うことによってその検証が可能になると考える。

### 調査の限界

本調査では、スーパーバイザーからスーパービジョンをどの程度受けているかという「頻度」を尋ねている。どのような内容のスーパービジョンを受けているかという質的データは含まれておらず、客観的なスーパービジョンの評価を検証することはできない。しかしながら、スーパーバイザーがスーパービジョンを受けている頻度と、どの程度意識してスーパービジョンを受けているかということが本調査からは明らかにすることができた。

本調査はスーパーバイザーからの評価のみで、スーパーバイザーからのスーパービジョン評価が加わることで、スーパービジョンの評価が可能となる。さらに、離職率等の客観的なデータを加え、スーパーバイザー及びスーパーバイザー双方からのスーパービジョン評価が可能となることで、スーパービジョンの効果検証を行うことができるようになると思われる。

本研究は科研費（基盤研究B 24330177）「介護施設におけるケアの質の向上のためのコミュニケーション・オーディット研究」（研究代表者 明治大学 山口生史）の研究成果の一部である。本研究の調査にご協力いただいた皆様に、感謝いたします。

文献

- Fukuyama, K., (1998) Influences of selected characteristics of professional supervision on job satisfaction, productivity and autonomy of professional social workers in Japan. A doctoral dissertation, National Catholic School of Social Service of The Catholic University of America.
- 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.
- Kadushin, A (2014) SUPERVISION IN SOCIAL WORK, 5th edition, Columbia University Press.