

福祉行政のスーパービジョンから考察する 児童相談所スーパーバイザーの特性

Characteristics of a child guidance center supervisor considered from
welfare administration supervision

川 並 利 治 (人間科学部こども学科教授)

Toshiharu KAWANAMI (Faculty of Human Sciences, Department of Child Study, Professor)

三 宅 右 久 (金沢市こども相談センター担当所長兼心理判定係長)

Akihisa MIYAKE (Kanazawa City Child Guidance Center, Director in charge, Chief Psychologist)

三 和 直 人 (金沢市福祉健康局福祉政策課主査)

Naoto MIWA (Kanazawa City Welfare Policy Section, Social Welfare and Health Bureau, Assistant Manager)

〈要旨〉

児童虐待の増加に伴い、児童相談所のスーパーバイズ機能の強化が強く求められている。しかし、現にスーパーバイザーのポジションにある児童福祉司は「スーパーバイズとは何かということを教えてもらっておらず、スーパーバイザーがそれぞれの考え方と経験でスーパーバイザーの育成を行っている。」また、「スーパーバイザーに求めることを整理してほしい。」と語っている。福祉行政にかかわる相談機関の経験者の実践を通じたスーパーバイザーの考察から、改めて児童相談所スーパーバイザーとは何かを整理し直すと、根本的なニーズの理解者であり、スーパービジョンの経験と研修及び豊富な研修講師歴が求められることが見えてきた。

〈キーワード〉

児童相談所、児童福祉司、児童心理司、スーパーバイザー、査察指導員

1 はじめに

児童相談所の職員のうち、指導及び教育を行う児童福祉司（以下「児童福祉司スーパーバイザー」という。）については、通告を受けた後の対応を適切に行う高度な専門性を求められるとして、国の基準に適合する研修の受講が義務づけられているほか、「児童福祉司としておおむね5年以上勤務した者⁽¹⁾」でなければならない旨が法律上規定されている。しかし、現にスーパーバイザーのポジションにある児童福祉司は「スーパーバイズとは何かということを知って教えてもらっておらず、それぞれの考え方と経験でスーパーバイザーの育成を行っている。」また、「スーパーバイザーに求めることを整理してほしい。」と語っている⁽²⁾。また、児童相談所運営指針には「児童福祉司スーパーバイザーの到達目標は、児童福祉司としての到達目標を達成していることが前提である⁽³⁾」と明記され、児童福祉司及び児童福祉司スーパーバイザーそれぞれの研修到達目標が細かく掲げられているものの、それらを比較しても、スーパー

バイザーに必要とされるスキルが見えてこない。スーパーバイザー研修にあたる講師も児童福祉司研修との内容の違いを明確に打ち出すことがないまま児童福祉司研修の上級者版を作成しているのではないだろうか。さらに、児童福祉司と両輪であるとされる児童心理司についてもスーパーバイザーのあり方の検討は、「置いてけぼり」感が強いように思える。

そこで、福祉行政にかかわる相談機関を経験してきた3名⁽⁴⁾が、児童福祉司スーパーバイザー、児童心理司スーパーバイザー及び査察指導員にかかわるスーパービジョン（＝スーパーバイズ）に関する考察を行い、これらを比較することにより、児童相談所スーパーバイザーの特性を明らかにしたいと思う。

2 児童相談所におけるスーパービジョン

2-1 スーパーバイザーとは

福祉行政の相談機関や施設などの現場においては、「SV」

という言葉が日常的に飛び交い、先輩や上司によって、援助者の対応力向上を目的として、指導・助言等が行われている。そして、「SVを行う」という場合はスーパーバイズ (supervise), または名詞形の「スーパービジョン」 (supervision) すなわち、指導教育を行うことを指す。また、「SVも同席して」と使った場合はスーパーバイザー (supervisor), つまり指導教育担当者を指す。近年、児童相談所や厚生労働省の通知や指針においては、「スーパービジョン」より「スーパーバイズ」の方が広く用いられているが、「スーパーバイズ」と「スーパービジョン」は同義であると捉え、本稿では両者の略語を「SV」とし、指導教育担当者は「SV」と表わさず、スーパーバイザーとする。

かつては、児童相談所運営指針の参考資料の中でスーパービジョンが説明されており、Ⅱ相談援助の諸方法第7節「スーパービジョンの要領⁽⁵⁾」によれば、「児童相談所の利用者に対して適切な相談援助活動ができるようするために、各職員の職務遂行能力を向上させる目的で行われる各専門分野の熟達者による教育・訓練・指導の行為を「スーパービジョン」、教育・訓練・指導に当たる者を「スーパーバイザー」、それらを受ける者を「スーパーバイジー」と呼ぶ。」とある。

児童福祉法にはスーパーバイザーという記載はないが、児童福祉法第13条第5項には、「他の児童福祉司が前項の職務を行うため必要な専門的技術に関する指導及び教育を行う児童福祉司（次項及び第7項において「指導教育担当児童福祉司」という。）が含まなければならない。」とされており、同条第6項で「指導教育担当児童福祉司は、児童福祉司としておおむね5年以上勤務したものであって厚生労働大臣が定める基準に適合する研修の課程を修了したものでなければならない。」と規定している。

社会福祉法では「指導及び教育」ではなく、「指導監督」と明記している。福祉事務所の「査察指導員」は、生活保護業務を担当する「現業員」（ケースワーカー）に対して専門的助言や指導訓練を実施する紛れもない「スーパーバイザー」であるが、社会福祉法第15条第1項第1号において「指導監督を行う所員」と規定している。このようにスーパーバイザーが行なうSVには、教育・訓練・指導・監督の意味合いを包含するものと考えられる。

2022年4月1日現在、全国に児童相談所は228か所あり（支所、相談室は含まない）⁽⁶⁾、児童虐待相談等を中心に子どもの権利擁護の要の機関となっている。所長のほか主なスタッフとして（令和3年4月1日現在）児童福祉司5,168人（うち児童福祉司スーパーバイザー919人）、児童心理司2,071人、医師750人、保健師190人がいる⁽⁷⁾。

スーパーバイザーの到達目標が児童福祉司とどう違う

か、児童相談所運営指針からみってみる。ソーシャルワークとケースマネジメントに関するものを抜粋して整理すると次のようになる。

- ・ ソーシャルワークに関する知識を伝達することができるか。
- ・ 児童福祉法及び関連法に基づく児童相談所の権限の行使のあり方とその注意点について解説することができるか。
- ・ 児童福祉司指導、入所措置、一時保護、家庭裁判所送致など、児童相談所固有の行政権限を的確に指導することができるか。
- ・ 家族機能の評価の方法を指導することができるか。
- ・ 子どもの行動の問題に関するアセスメントの方法について解説することができるか。
- ・ 子どもの評価について他の専門家に評価を依頼すべき事項、その方法を熟知しているか。
- ・ 子ども虐待のリスク因子に関して解説することができるか。

つまり、知識があるだけではならず、他者に「伝達」したり、「解説」したりするスキルが必要とされている。

2-2 スーパーバイザー育成

「SVとは」ということを教えてもらっていないというスーパーバイザーの言っていることは事実であろうと推測する。筆者もそうだったからである。大阪府では、新任の児童福祉司が配属されると、ベテランの児童福祉司がスーパーバイザーとして1年間、新任に対して指導教育を行う、言わば「徒弟システム」となっている。入庁から19年目、児童福祉司初任から数えて12年目に筆者は新任のスーパーバイザーとして1年間寄り添うこととなった。今でもそうになっているのかはわからないが、座席は隣同士で、電話対応についても、即、相談できるように配席されていた。また、筆者の担当する市を受け持ちながら新任児童福祉司の担当する隣市の関係機関やケースの家庭を訪問したり、実務者会議にも一緒に参加したりした。ケースの進め方で迷ったときは、新任と一緒に、グループ長（スーパーバイザー）のところへ行ってSVを受けた。そして、その翌年、筆者は虐待対応課の総括となり、所長から子どもの虹研修情報センターでSV研修を受講してくるよう言われた。その頃には職場においてスーパーバイザーと認識されていたようであるが、筆者も「SVとは」と教えてもらった記憶はない。

改めて考えてみれば、1年間、ほぼ毎日行う新任とのコミュニケーション、新任からの相談に対する助言、及び行動見本そのものがSVセッションのためのトレーニングであった。児童福祉司経験が10年もあれば独力でケースをこ

なすことはできるが、ただそれだけではスーパーバイザーにはなれなかつただろう。このプレSVの期間があったからこそスーパーバイザーになれたと振り返る。ただし、児童福祉司の勤務年数「3年未満」の割合が51%（2021年度）⁽⁸⁾となっている現在、このシステムが導入できる見込みは薄く、スーパーバイザーの促成栽培が余儀なくされている。

令和3年8月27日付子家発0827第2号厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課長通知である「令和4年4月以降の指導教育担当児童福祉司の任用前研修の取扱い等について」では、児童相談所における実習の実施を定めており、「各児童相談所は、(i) 受講者のスーパーバイズの対象となる担当の児童福祉司（以下「担当福祉司」という。）及び(ii) 受講者が行ったスーパーバイズに対するメタスーパーバイズを行う指導的職員をあらかじめ選定した上で、受講者は、1回目（前期課程）の研修の内容を踏まえ、実習として、担当福祉司に対してスーパーバイズを行うこととする。受講者が担当福祉司に対して行うスーパーバイズの期間は、1回目（前期課程）の研修終了後から2回目（後期課程）の研修開始までの間であって、最低3ヶ月間は実施するものとする。」となっており、筆者が大阪府で経験したプレSVを圧縮したプログラムと捉えられる。さらに、この実習には所定のレポート作成が求められ、指導的職員等の確認、評価を受けたうえで後期課程の研修に臨み、自身で効果測定が得られる工夫がなされている。

スーパーバイザーについては、児童福祉司そのものの人材不足を背景に、任用要件である経験年数が緩和されてきた歴史がある。2006年の児童相談所運営指針の改定で、初めてスーパーバイザーの経験年数の数値が示され、それまでの「相当程度の熟練」から「少なくとも10年程度の経験を有するなど相当程度の熟練を有している者でなければならない」とされていた。しかし、それから10年後の2016年に改正された児童福祉法の第13条第5項においては、その任用要件が「おおむね5年以上勤務した者でなければならない」と期間が半分に短縮されている。そして、2021年8月27日厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課長通知により、「SV任用前研修の受講対象者については、児童福祉司として3年以上勤務した者であって、指導教育担当児童福祉司として職務を行うことが期待される者」とされている。さらに「現に児童福祉司としての勤務経験が3年未満の者が一定数任用されていること等を考慮し、経過措置として、令和6年度末までの間のSV任用前研修については、児童福祉法の趣旨を十分に踏まえた上で、児童福祉司としての勤務経験が3年未満の者であっても、指導教育担当児童福祉司として職務を行うことが期待される者を受講対象とすることも差し支えない。」また、「令和4年4月以降に児童

相談所設置市となった市又は特別区においては、児童相談所を設置した日から3年を経過するまでの間、児童福祉法の趣旨を十分に踏まえた上で、児童福祉司としての勤務経験が3年未満の者であっても、指導教育担当児童福祉司として職務を行うことが期待される者を受講対象とすることも差し支えない。」と経験年数をさらに緩和している。このことは、人材育成が追い付いていないことが背景にあるだろうが、長期の経験年数のみを要件とはしていないことが推測できる。何が大事なのか。大谷（2019）は「SVのスキルは、単にソーシャルワーカー歴があれば習得できるものではない⁽⁹⁾」ことを明らかにしている。SV実地経験の多さ、SVセッションを重ねることがSVスキルを向上させるといふ。また、研修講師歴などが関連することも実証している。このことからSVスキルは、ソーシャルワーカーの経験だけでは培われず、SVスキル向上のためには、それに特化した研修・訓練が意図的・継続的になされる必要があると考えられる。

2-3 SVの構造と役割

スーパーバイザーの責任遂行として、A. カデューシンは「管理的、教育的、そして支持的機能を果たすことである⁽¹⁰⁾。」としている。ただし、児童相談所においては、組織及び管理職の社会的責任として、子どもの虐待事案における重篤な事故や虐待死を防ぐことが最優先課題とされる。そのため一歩踏み込んだ児童虐待における予防的措置や正確なアセスメントによる予測的な機能も重視される。

木戸ら（2020）は「スーパービジョン体制として問題やリスクへの早期対応、悪化防止を目指すのであれば、スーパーバイザーからの要請や必要性によってスーパービジョンの機会をもつだけでは不十分である。予防的支援の不確実な実践状況に対する事前対応、予測的な対応が必要である⁽¹¹⁾。」と予測的機能に着目したスーパービジョンを強調している。予防的、予測的機能は虐待者を再生産しないことにも直結する。

虐待に取り組む姿勢を捉えた場合、スーパーバイザーは1つ先の視点を持たねばならない。児童福祉司は、子どもが虐待を受けないように、また、親が虐待しないように懸命に注力する。しかし、保護者や子どもに近いため振り回されることも少なくない。そのような場面において、スーパーバイザーも児童福祉司と同じように振り回されてはいけぬ。1つ先を見越した視点、特に親支援の視点が大事になる。子どもを含む家族が抱えている根本的なニーズを援助することである。

子ども虐待対応の手引き（平成25年8月改訂版）⁽¹²⁾から「子ども虐待対応の原則」をみると8つある。

(1) 迅速な対応

- (2) 子どもの安全確保の優先
- (3) 家族の構造的問題としての把握
- (4) 十分な情報収集と正確なアセスメント
- (5) 組織的な対応
- (6) 十分な説明と見通しを示す
- (7) 法的対応などの確かな手法の選択
- (8) 多機関の連携による支援

どれも重要であるのは間違いないが、子どもの命や健康を守る観点や「迅速に」「躊躇なく」というプレッシャーの下で後回しになるものが存在する。(3)、(6)及び(8)である。これを後回しにしない視点を持つのがスーパーバイザーの役割ではないだろうか。

家族の構造的問題としての把握についてプラント(2003)は「子育ての能力を根本から変化させ、改善させるためには、加害者が自分自身が抱えている根本的なニーズを自覚し、そのニーズを軽視しないように援助しなければならない¹³⁾。」と述べている。スーパーバイザーは構造的背景を伴って虐待に至っていることを十分に理解し、支援を検討する上で、家族を総合的・構造的に把握するように努めなければならない。

また、十分な情報収集と正確なアセスメントをベースにし、スーパーバイザーは、対外的に「今、起きている状況はこのように理解され、その解決のためにはこうした方法が有効である」などの説明を行うことも求められる。さもなければ子どもや家族が納得して支援を受け入れてくれることも、関係機関が支援に協力してくれることも困難である。

さらに、多機関連携については、法的権限があるからと児童相談所が抱え込むのではなく、他機関のことを知り、むしろアウトソーシングする発想を持っていなければならない。

そして、自身の所属する児童相談所は、相談体制面、一時保護所のハード面やソフト面が時代の要請に答えられているかを常に意識し、遊離している場合は所長や本庁職員に進言する役割もあるだろう。つまり、児童相談所のマンパワー、地域人口とケース数のバランス、組織・相談体制のあり方など、運営面での視点も備えていなければならないだろう。

3 児童心理司スーパーバイザー

3-1 児童心理司スーパーバイザーとは

児童相談所運営指針によれば、「児童心理司スーパーバイザーは、児童心理司及び心理療法担当職員の職務遂行能力の向上を目的として指導及び教育に当たる児童心理司であり、心理判定及び心理療法並びにカウンセリングを少なくとも10年程度の経験を有するなど相当程度の熟練を有

している者でなければならない」とされ、その職務内容は「児童心理司及び心理療法担当職員に対し、専門的見地から職務遂行に必要な技術について指導及び教育を行うこと」と記載されている¹⁴⁾。児童福祉司スーパーバイザーの配置基準については「児童福祉司5人につき1人(児童福祉司の数を6で除して得た数(その数に1に満たない端数があるときは、これを四捨五入する。))」¹⁵⁾と明文化されているものの、児童心理司スーパーバイザーの配置基準については明文化された規定はない。

また、児童心理司スーパーバイザーの職務内容と同じような文言が児童相談所運営指針の中に見られる。具体的には、判定・指導部門の長の職務内容について、「判定・指導部門の職員に対する指導及び教育(スーパービジョン)を行うこと」と記述されている。

このことから、「判定課長」「心理判定係長」といった管理職が児童心理司スーパーバイザーを兼ねている児童相談所、判定・指導部門における管理職と児童心理司スーパーバイザーがそれぞれ配置されている児童相談所、管理職は配置されているが、児童心理司スーパーバイザーは配置されていない児童相談所等があると思われる。筆者は判定・指導部門の管理職でありながら児童心理司スーパーバイザーという立場であり、ここではその立場に立って述べたい。

3-2 児童心理司とは

児童福祉法の条文には児童心理司という名称はなく、「心理に関する専門的な知識及び技術を必要とする指導をつかさどる所員¹⁶⁾」とされ、児童相談所運営指針のなかにその職務を担う職員として児童心理司と記載されている。

児童福祉司とは異なり、永らく児童心理司の法的な根拠に基づく配置基準はなかったものの、令和2年4月1日に施行された改正児童福祉法のなかで、心理に関する専門的な知識及び技術を必要とする指導をつかさどる所員の数は、政令で定める基準を標準として都道府県が定めるものとする¹⁷⁾こととされた。そして、児童福祉法施行令第1条の3において、児童心理司は児童福祉司2人につき1人以上配置することとされ、法的に配置基準が定められた。

全国の児童相談所に配属されている児童心理司は、(令和3年4月1日現在)2,071人、平成30年12月の「児童虐待防止対策体制総合強化プラン(新プラン)¹⁸⁾」の目標値2,150人に近づいてきている。今後も、各児童相談所において児童心理司が増加していくものと思われ、その育成は喫緊の課題と言える。

児童心理司の職務内容としては、児童相談所運営指針において、以下のように記載されている。

- ① 子ども、保護者等の相談に応じ、診断面接、心理検

査、観察等によって子ども、保護者等に対し心理診断を行うこと。

- ② 子ども、保護者、関係者等に心理療法、カウンセリング、助言指導等の指導を行うこと。

また児童心理司の役割について、児童相談所運営指針の心理診断の項目では、次のように記載されている。

ア 児童心理司によって行われる心理診断は、面接、観察、心理検査等をもとに心理学的観点から援助の内容、方針を定めるために行う。また心理診断は、所内における面接・観察のみならず、家庭訪問などによる生活場面なども積極的に活用すること。

イ 家庭環境、生活歴等は、原則として受付相談員又は児童福祉司等が聴取するが、必要に応じて児童心理司自ら補足的に聴取する。

ウ 面接による情報の収集については、できる限り子どもや保護者等の気持ちに配慮しながら行う。

エ 言語表現の不十分な子ども、情緒や適応性に不安定さを示す子ども等を理解するため、自然的観察、条件的観察等適切な方法を考慮する。

オ 心理診断を行うに当たっては、医師との協力関係を保ち、医学診断の必要性があると認められる場合には医師の診察等を求める。また、必要に応じて外部の専門家の協力を得て実施するものとする。

カ 心理診断及び子どもや保護者等に指導した事項については必ず児童記録票に記載し、判定のための資料とする。

千賀（2018）は児童相談所の心理職は、「子ども虐待が社会問題化するに伴い、危機介入やアウトリーチ、ソーシャルワークなどの要素がより求められるようになってきた」とし、児童心理司の役割として、「①アセスメント業務（療育手帳判定、施設入所・里親委託のための判定、育成相談における判定、保護者および家族構造のアセスメント、里親不調・施設不適応ケースにおける人と環境の適合性の見立てなど）、②心理的支援業務（被虐待児・里親不調・施設不適応児への心理的ケア、一時保護児童への心理的ケア、保護者へのペアレント・トレーニング、親子関係再構築支援、子どもへのカウンセリング・心理療法など）、③地域支援業務（家庭訪問、療育・保育・学校等の訪問、施設訪問、里親宅訪問、地域のコーディネーターなど）、④子ども虐待対応業務（虐待児への聴き取り、保護のための子どもへの説得、加害親への対応など）などが想定される¹⁰⁷」とし、新たな役割について述べている。

3-3 児童心理司スーパーバイザーの職務・役割

スーパービジョンについて、三川（2021）は「スーパービジョン関係に基づいて、スーパーバイザーが自らのカウ

ンセラーとしての課題を適切に自己評価し、その課題に主体的に取り組み、解決できるように援助するための継続的な援助関係であり、その過程を通してカウンセラーとしての発達を促進する活動¹⁰⁸」と述べている。その上で、スーパービジョンと事例検討（「アセスメントや面接等の記録をもとに作成された資料に沿って意見交換し、その事例の見立てや援助方法の有用性を検討する」）と事例会議（「現在進行中の事例や当該クライアントへの効果的な援助をめざして、見立てや援助方法の修正のほか、今後の援助計画の見直しを視野に入れて、そのケース担当者および関係者が中心になって行われる」）の異同を整理している。

児童心理司の役割・職務について、行動観察や心理検査等を用いた心理的アセスメント、心理療法やカウンセリングといった心理援助、関係職種や関係機関へのコンサルテーションにまとめられると考える。年々増加する虐待ケースや不適応行動を起こす被措置児童へ対応する中であっても、適切に心理アセスメントができていないか、心理援助ができていないか、コンサルテーションができていないかスーパーバイザーに対して筆者なりに助言、指導を行ってきたつもりである。それは三川の定義に則れば、スーパービジョンではなく事例検討や事例会議であったかもしれない。しかし、スーパーバイザーにとっては新たな視点の広がりにつながり、経験の積み重ねになったと考える。

また、「カウンセラーとしての発達を促進する活動」を行うにはスーパーバイザー自身の能力や現状、置かれている立場等をアセスメントする必要があると考える。三川（2014）はスーパーバイザーに求められる能力の一つとしてスーパーバイザーの経験や力量等スーパーバイザーに関するアセスメント能力であると指摘している。そして「スーパーバイザーは行き詰まりや苦戦を経験することがあるため、具体的な指示や助言を与え、情報を提供し、倫理について教示したり、対応の原則を示唆する」教育的サポートだけではなく、「スーパーバイザーは実際のケースを担当しながら、不安や焦り、無力感、自尊心の傷つきなどを経験するが、そこにスーパーバイザーがカウンセリング機能を活用して介入する」心理的サポートが重要である¹⁰⁹と述べている。筆者はスーパーバイザーの心理的サポートはスーパーバイザーのバーンアウトを予防する上で重要であると考えられる。ある特定のケースについて助言するだけではなく、重篤なケースが重なっているときには、新たなケースの担当者にはしない、時には有給休暇の取得を勧める等を行ってきた。これは筆者が児童心理司スーパーバイザーであるとともに管理職という現場をマネジメントできる立場であったためにできたことであると考えられる。児童心理司スーパーバイザーにはそのようなマネジメント能力も必要ではないだろうか。

さらに児童心理司は所内における受理、判定、援助方針会議や要保護児童対策地域協議会のケース会議において心理診断の説明を求められる。また施設入所時等においては心理判定書を作成する。そこでは他者が聞いて理解できるようなプレゼンテーションがされているか、誰が読むのかということ念頭に置き、専門用語を使わずにわかりやすい表現がされているかを常に精査しつつ、筆者は指導・教育にあたってきた。一方で、児童心理司スーパーバイザー自身にも表現力、日本語力に磨きをかけていく必要があると考える。そのため、筆者はOFF-JTに参加し、最新の知識を学ぶだけでなく、積極的に研修の講師を引き受けて、自身の知識の整理を行い、わかりやすい表現力と日本語力の向上に努めてきた。このことは児童心理司スーパーバイザーとしてのスキルアップにつながったと考える。

今のところ、児童福祉司スーパーバイザーとは違い、児童心理司スーパーバイザーには研修の受講が義務付けられていないが、今後は標準化された研修内容の整理や充実に向けた議論が必要になってくると考える。

4 福祉事務所におけるスーパービジョン

4-1 福祉事務所の組織・人員体制

生活保護法をはじめ、福祉六法を司る社会福祉行政機関として、社会福祉法（以下「社福法」という。）では「福祉事務所」が規定されている。その数は、全国で1250カ所あり、うち都道府県の郡部で205カ所、市で999カ所、町村で46カ所存在する²⁰⁾。

福祉事務所では、様々な対象者に対し、「援護、育成又は更生の措置に関する事務」が行われる（社福法14条5項、6項）。具体的には、生活保護の決定・実施、養護老人ホーム等への措置入所事務、助産施設、母子生活支援施設及び保育所への入所事務、母子家庭等の相談、調査、指導等多岐にわたっている。

とりわけ、最後のセーフティネットとされる生活保護について言えば、1990年代以降の経済不況や非正規労働者、無年金・低年金等の高齢者の増大等、様々な要因で被保護者が急増し、2015年3月には「被保護人員」は217.4万人と過去最多となった²¹⁾。近年は減少傾向で推移していたが、今日のコロナ禍による貧困拡大により、2021年の生活保護申請件数が23万5063件（速報値）で前年比1万1431件増となり、2020年に続いて2年連続増加する²²⁾など、今後も引き続き動向を注視していく必要がある。

福祉事務所には、所長、査察指導員、現業員²³⁾、事務員を配置しなければならず（社福法15条1項～5項）、その他、老人福祉指導主事、身体障害者福祉司、知的障害者福祉司などの職員が配置されている場合がある。所員の定数は条例で定められ、特に現業員の数については、都道府県

福祉事務所では被保護世帯が65世帯に1人、市町村福祉事務所では80世帯に1人現業員を配置することになっている（社福法16条）。かつては「法定数」とされていたが、1999年の地方分権一括法によって目安である「標準数」に改正されたため、現業員1人あたりの被保護世帯が100世帯を超える福祉事務所も珍しくない。筆者が所属する金沢市社会福祉事務所（以下「金沢市」という。）においても例外ではなく、自身も現業員として数年間に渡って100ケース以上担当した経験がある。金沢市では、現業員の職階や経験年数に応じて担当ケース数が多く割り振られる傾向が見られ、一時的でも休職者が生じれば、その穴埋めのために同一係内の現業員が事務処理やケース対応を代替せざるを得ない状況が常態化している。

一方で、査察指導員の定数について、法律上の定めはないものの、1971年の厚生省社会局庶務課によって出された『新福祉事務所運営指針』では、「法律上何らの規定はないが、現業員7名につき査察指導員1名が適当である²⁴⁾」と記載されているほか、生活保護法施行事務監査の資料内においても、「現業員の標準数を7で除して得た数」と表記されている。

査察指導員は、スーパーバイザー（supervisor）、ケース・スーパービジョン（case supervision）の訳語とされ²⁵⁾、その業務は所長の指揮監督を受けて、現業事務の指導監督を行うこととされている（社福法15条3項）。元厚生事務官である吉田（1951）は、スーパービジョンを「査察指導」と統一的に訳し、その本質は「狭い意味の監督ではなく、部下の能力を発展活用せしめる指導援助²⁶⁾」であると述べている。

査察指導員が担うスーパービジョンの3つの機能として、「管理的機能（業務が適正に行われるよう管理すること）」、「教育的機能（制度や援助の方法などを教え育てること）」、「支持的機能（安心して仕事ができるように支え補うこと）」がある。これら3つの機能はそれぞれが独立した存在ではなく、つながって活用されるものであり、たとえ現業員が完璧であったとしても、これらの機能は、組織を正しく機能させ続けるためにも不可欠であるとされている²⁷⁾。

4-2 福祉事務所におけるスーパービジョンの現状・課題

生活保護法第1条では、その目的として「最低生活の保障」と「自立の助長」の2つが挙げられていることは既知の事実である。これらに達成に向け、前者には「経済給付（公的扶助）」が、後者には「ケースワーク（社会福祉）」が手段として活用され、時に前者を「骨」に、後者を「肉」にも例えられる。生活保護ソーシャルワークの特徴とし

て、この両者を切り離すことはできず、一体的に実施している点に大きな特徴がある。

経済給付にあたっては、生活保護実務の運用指針である『保護の実施要領²⁸⁾』を用いて保護の適用や扶助費の算定を行うが、改正の度に膨大な量に増え続けるため、使いこなすことは容易ではない。

また、ケースワークについても、高齢、障害、傷病、母子（父子）、稼働年齢層等支援対象の幅が広く、加えて近年では、ひきこもりや8050問題のように生活課題が深刻化、複雑化するケースも散見されている。

『新福祉事務所運営指針』において、「有能なケースワーカーとしての資質とならんで周到ち密、かつ、迅速、的確に事務を処理する能力をもつ事務取扱者としての資質が要求されている²⁹⁾。」と述べられるように、生活保護ソーシャルワークの実践にあたっては、事務処理面とケースワークの双方について高い能力が期待されている。

こうした生活保護ソーシャルワークの特性を踏まえ、査察指導員は、現業員に対して適正にスーパービジョンを実施することが望まれる。

具体的には、現業員が行う扶助費の算定に対し、その妥当性を法的根拠に照らし審査・決裁するほか、収入申告書等の徴収状況の確認、事実行為であるケースワークについて裁量の逸脱がないか訪問記録や支援状況を確認し、適宜現業員に対し助言・指導・相談を行う。時には、現業員が抱える困難ケースの面接同席や訪問同行も担わなければならない。特に査察指導員による支持的機能は、現業員のバーンアウトを防ぐことに有効³⁰⁾とされ、児童相談所と同様にストレスフルな職場環境とされる福祉事務所において、質の高い生活保護ソーシャルワークを安定的かつ継続的に実践していくため、査察指導員が果たすべき役割や職責は大きい。

仲村（1978）は、査察指導員が行うスーパービジョンを「扇のかなめ」と称し、スーパービジョン体制の整備の重要性を説いたほか、「ケースワーカーに対するケースワーク」と例え、端的な命令ではなく、ケースワークの原則等の活用がスーパービジョンに要求されると指摘する³¹⁾。

新保（2005）は、「ケースワーカーが利用者に対してよりよい援助活動ができるようにケースワーカーの仕事を見守り、支え、その成長を促しながらケースワーカーとともに利用者への支援に取り組んでいるのがスーパーバイザーである³²⁾。」と査察指導員の立ち位置について述べている。

内田（2013）は、被保護者への援助方針の決定等重要事項に関して、スーパーバイザーの与える影響の大きさについて考察している³³⁾。

一方で、生活保護行政の現場では予てよりスーパービジョンが不足しているという指摘が絶えない。「スーパービ

ジョンがないので困っている」や「適切なスーパービジョンのもとで、ケースワークをやっているところは少ない」といった現場の切実な声も存在する³⁴⁾。

専門職の配置が進み、異動のサイクルも中長期化しつつある児童相談所に比べ、福祉事務所ではその配置が遅れ、人事異動のサイクルも短期化している傾向が見られる。厚生労働省の『福祉事務所人員体制調査について³⁵⁾』によれば、査察指導員の経験年数が「1年未満」「1年以上3年未満」を合わせた割合は6割を超えている³⁶⁾。さらに、査察指導員の資格の取得状況を見ると、「社会福祉主事資格」は82.7%の一方で、国家資格である「社会福祉士資格」は8.7%、「精神保健福祉士資格」は1.7%にとどまる。社会福祉主事資格は、大学等において社会福祉に関する科目（法学、経済学、教育学、社会学、心理学等の一般教養科目を含む）から3科目以上履修すれば取得できる資格であるが、いわゆる「三科目主事」と揶揄され、その専門性については疑問が残る。

清水・尾崎（1996）が、福島県及び山形県内の査察指導員に対して行ったアンケートでは、93%が現業員の経験があったほうが良いと回答した³⁷⁾ほか、仲村（1978）も「査察指導員には現業の経験を少なくとも2年なり3年なり経験したうえで、指導能力を備えた人をもってあてることが、最も望ましい³⁸⁾」と言及している。

福祉事務所においてスーパーバイズを担う査察指導員は、就労自立（経済的自立）のみならず、日常生活自立や社会生活自立を含めた多様な自立観の下、利用者に寄り添うソーシャルワークの視点と、経験に裏打ちされた実践的な対人援助技術、社会資源に関するノウハウを十分兼ね備えた国家資格保有者である査察指導員の配置が望ましいと言える。

金沢市では、2015年度時点で4名の査察指導員が配置、うち1名が現業員経験者、国家資格保有者は0名であったが、2022年度現在は5名の査察指導員が配置、うち4名が現業員経験者、国家資格保有者は1名（社会福祉士）と改善傾向にある。

4-3 福祉事務所におけるスーパービジョン体制のあり方（小括）

福祉事務所において、実効性の高いスーパービジョン体制を構築するには、「現業員としての経験」と「専門性の確保」が喫緊の課題である。全国的に見て、状況の好転がすぐには見込めない中、いかにスーパービジョン体制を構築すべきか。筆者の経験を踏まえて以下考察したい。

まず、「現業員としての経験」について述べる。辞令一枚で任命される行政の人事体制において、現業員経験が無い査察指導員が配置された場合、スーパービジョン体制の

補填が必要となる。

金沢市では、査察指導員は、主査級（係長）または課長補佐級（担当課長補佐）の職員が任命されるのが一般的である。筆者は、主査の現業員として任期後半の2年間、新任査察指導員の係に配属されていた³⁹。自身の社会福祉士としての対人援助技術や、現業員としての豊富な経験を活かし、係内の現業員が抱える困難ケースの対応助言や同席・同行を率先して行った。また、扶助費の算定等の事務処理に関しても、保護の実施要領は勿論、東京都や大阪市等先進自治体が独自に持つ解釈通知を参考とし、査察指導員の法的判断を支え、主査として決裁に加わった。いわば「ケースワーカー長」として、査察指導員と現業員間を媒介しつつ、スーパービジョン体制の補填に努めた。

次に、「専門性の確保」についてだが、福祉事務所には新卒者から異動者、事務職から福祉職まで様々な職員が配属され、その経験や知識・技術の差異が非常に大きい。現業員のこうした能力の「バラつき」は、年度初めの地区担当の交代時に顕著に表れ、被保護者からは「前の担当がよかった」や「今の担当は何も知らない」等不安や不満の声が絶えない。このことは、査察指導員においてもまた然りである。

被保護者に与える影響や不利益を最小限にとどめるべく、現業員の能力と質の平準化を目的とし、筆者は2020年度に研修担当として、年間計画に基づく課内研修を実施した。従来から課内研修は存在していたが、不定期開催であったほか、扱うテーマも必要最小限にとどまり、質・量の面で十分とは言い難かった。そこで、新任及び異動者のほか希望者を対象に、社会福祉制度に関する講義や扶養照会、課税調査等事務処理手順の説明まで様々なテーマを扱い、概ね月1回程度OFF-JT形式で研修を実施した⁴⁰。

研修担当として自ら講師を務めたほか、課員にも講師の権限を委譲し、研修を担当してもらった。例えば、介護保険・障害・児童福祉関連部署での勤務経験や、福祉部署での経験はなくても戸籍や税業務での勤務を通じて培ったノウハウを活かし、職員間で共有した。研修講師は、研修に向けて資料作成等入念な準備が求められるが、このプロセスによって講師自身の知識の定着や醸成が一層図られるほか、他者の役に立つ経験を通じてやりがいや自信を獲得できるアウトカムを期待した。受講者にとっても、業務から離れた場で研修に専念できる環境を確保できたほか、時に共通の悩みが語られ、支持しあう様子がみられる等、ピアサポートの場として機能したように見受けられた。

以上これらは、あくまで公的扶助臨床をより良くしようとする筆者の実践行為であり、所属長の了承を得て行ったものであるが、効果検証などの評価は行っていないことを付言したい。客観的なエビデンスを明確に示せなかったこ

とは筆者の力不足であると反省している。しかし、少なくとも2020～2021年度の2年間を通し、事務監査で重大な指摘は無く、係内で病休者を一人も出さずに年度末を迎えることができたことは、筆者にとって何よりの成果であったほか、金沢市のスーパービジョン体制の構築に、少なからず貢献できたものと自負している。

最後に、質の高いスーパービジョンは一朝一夕で行えるものではない。査察指導員自身が資質向上に努めることは勿論、現業員をエンパワメントしていけるよう、興味と関心、やりがいを感じられるスーパービジョンの展開を期待したい。

5 児童相談所スーパーバイザーの特性

福祉行政相談機関の経験者より児童相談所の児童福祉司スーパーバイザー、児童心理司スーパーバイザー及び、福祉事務所（生活保護）のスーパーバイザーである査察指導員にかかわるスーパービジョンを述べてきた。

福祉事務所のスーパーバイザーには、扶助費の算定に対する審査・決裁といった「経済給付（公的扶助）」にかかわる管理という側面が求められるなど多少の違いはあるものの、ケースワークについて支援状況を確認し、適宜、助言・指導・相談を行う点、時には、困難ケースの面接同席や訪問同行を担う点、バーンアウトを防止に留意する点など、それぞれのスーパーバイザーにおいて、多くの共通事項が明らかになった。

3人の考察から、改めて児童相談所スーパーバイザーに求められるもの、すなわち特性を整理してみる。

まず、SVの実地経験が求められる。

児童心理司の場合、その臨床経験を重んじ、「心理判定及び心理療法並びにカウンセリングを少なくとも10年程度の経験を有するなど相当程度の熟練を有している者でなければならない」とされている。一方、ケースワーカーと呼ばれる現業員及び児童福祉司がスーパーバイザーに任用されるための経験年数は、現実的には現業員で少なくとも2～3年、児童福祉司では3～5年と考えられ、一定の経験年数に加えて、SVとしての資質・能力の担保が加味されていることがわかった。児童福祉司の場合、任用前研修という法定研修でSV実地経験を課しているが、現業員及び児童心理司のスーパーバイザーに任用される際は、今のところ研修の義務はなく、職場において、研修を工夫したり、積極的にOFF-JTに参加したりすることが求められる。児童福祉司スーパーバイザーに対して行うスーパービジョンの経験の機会は、前述の通り「最低3ヶ月間は実施するものとする。」となっているが、ここでは期間ではなく実地経験をどれだけ踏んだかが重要である。

次に根本的なニーズの理解者であることが求められる。

児童相談所及び福祉事務所のスーパーバイザーがそうであるように、ケースワーカーの抱える困難ケースの面接同席や訪問同行も担わなければならない。特に児童福祉司スーパーバイザーは、児童福祉司の特殊性を把握したうえで、子どもを巡る処遇が保護者と対立しても、保護者の理解と協力を得る能力を備え、根本的なニーズの理解者であらねばならない。児童福祉司の特殊性とは、児童虐待の通告対応から始まる保護者にニーズがない相談を、意図的な介入をきっかけとして相談ニーズへと変化させていくプロセスを担うことである。加えて、スーパーバイザーは児童虐待が重篤化または死亡事故に転じないよう予防的かつ予測的な知見を持ち合わせていなければならない。

3つめに豊富な研修講師歴が求められる。

児童相談所においては、児童虐待の見守りネットワークである要保護児童対策地域協議会や警察、学校、保育所、

医療機関などの関係機関において方針説明や協力依頼の場面に立たされることが多く、わかりやすい表現力及び説明力が求められる。豊富な研修講師歴はスーパーバイザーの質の向上とスキルアップが期待できることから、積極的に引き受けて自身の知識の整理を行うとともに、やりがいや自信を獲得してほしい。

最後に組織・相談体制のあり方の提案・発信が求められるであろう。今般、児童相談所は人口50万人に1か所設置といった管轄人口の見直し⁽⁴¹⁾や子どもの意見を聴くシステム⁽⁴²⁾が求められている。所属する児童相談所が時代の要請に与えられているかを検証し、SVだからこそ所長や本庁職員に進言すべきであろうし、意見を聴いてもらえるチャンスがあるはずである。このような実践を積み重ねることにより、改めて「SVとは」と教えてもらわなくとも自ずとスーパーバイザーに育っていくものと考えている。

注

- (1) 児童福祉法第13条第6項
- (2) 令和元年度子ども・子育て支援推進調査研究事業「児童相談所の専門職の資格の在り方その他必要な資質の向上を図る方策に関する調査研究」意見交換会から抜粋（2020）pp.78-80
- (3) 厚生労働省通知 子発0901第1号令和3年9月1日 児童相談所運営指針について（参考3）児童福祉司スーパーバイザー研修到達目標
- (4) 川並利治 第1章、第2章、第3章

大阪府富田林児童相談所	1990年～1994年
大阪府東大阪子ども家庭センター	2001年～2002年
大阪府池田子ども家庭センター	2002年～2004年
金沢市児童相談所	2008年～2015年

 三宅右久 第3章

寝屋川市家庭児童相談室	2000年～2008年
金沢市児童相談所	2008年～現在に至る

 三和直人 第4章

金沢市児童相談所	2011年～2015年
金沢市社会福祉事務所	2015年～2021年
- (5) 「子ども・家族の相談援助をするために―市町村児童家庭相談援助指針・児童相談所運営指針」財団法人日本児童家庭支援センター福祉協会発行（2005）p.355
- (6) 厚生労働省ホームページ 全国児童相談所一覧 閲覧参照2022.6.6
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/zisouichiran.html
- (7) 厚生労働省ホームページ 児童相談所の概要 閲覧参照2022.6.6
<https://www.mhlw.go.jp/content/000836995.pdf>
- (8) 厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課調べ「児童福祉司・児童心理司の勤務年数」令和3年4月1日現在1年未満が約20%、1～3年未満が約31%『令和3年度全国児童福祉主管課長・児童相談所長会議資料』（2021）p.763
- (9) 大谷京子「ソーシャルワークスーパービジョンスキルの評価指標―認定スーパーバイザーへの質問紙調査を通して―」ソーシャルワーク学会誌第38号（2019）pp.46-47
- (10) アルフレッド・カデューシン、ダニエル・ハークネス共著、福山和女監修『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（2016）p.19
- (11) 木戸宜子・大賀有記・小原真知子・福山和女「ソーシャルワーク・スーパービジョン体制の予測的機能に関する研究―予防枠組みをもとに―」研究紀要 第66集（2020）p.125
- (12) 厚生労働省「虐待対応手引き」（平成25年8月 改正版）pp.8～10
- (13) ブラント・F・スティーラー 「虐待者の治療再考」『虐待された子ども』明石書店（2003）p.1059
- (14) 前掲書(3)pp.25-27
- (15) E-GOV法令検索「児童福祉法」閲覧参照2022.6.1
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dv11/01-02.html#03>
- (16) 児童虐待防止対策体制総合強化プラン（新プラン）閲覧参照2022.6.1
<https://www.mhlw.go.jp/content/000468293.pdf>
- (17) 千賀則史「児童相談所の児童心理司の役割に関する研究の概観」『平成30年度子どもの虹情報研修センター研究報告書 児童相談所における児童心理司の役割に関する研究（第一報）』（2018）p.15
- (18) 三川俊樹「スーパービジョンとメンタリングの構造に関する一考察」追手門学院大学心理学部紀要第15巻（2021）p.27
- (19) 三川俊樹「スーパービジョンに関する一考察―日本産業カウンセリング学会におけるスーパーバイザーの養成・訓練を担当して」追手門学院大学地域支援心理研究センター紀要第11号（2014）p.78
- (20) 厚生労働省ホームページ「福祉事務所の設置状況」（令和

- 4年4月1日現在) 閲覧参照2022.6.6
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/fukusijimusyo/index.html
- (21) 「生活保護受給者が最多 3月」2015年6月4日朝日新聞朝刊
- (22) 「生活保護申請23万件 コロナ禍 2年連続増」2022年3月3日読売新聞朝刊
- (23) 本稿では、「現業員」と「ケースワーカー」を同義として扱い、引用文を除き、特段の記載がない限り「現業員」と記載する。
- (24) 厚生省社会局庶務課『新福祉事務所指針』全国社会福祉協議会(1971) p.32
- (25) 庄司洋子・木下康仁・竹川正吾・藤村正之編『福祉社会辞典』弘文堂(1999) p.353
- (26) 吉田正宣『スーパービジョンの概説—査察指導』福祉春秋社(1951) p.6
- (27) 厚生労働省社会・援護局保護課自立推進・指導監査室『令和元年度新任査察指導員研修会資料』(2019) pp.52-54
- (28) 保護の実施要領は、「生活保護法による保護の実施要領について」(事務次官通知), 「生活保護法による保護の実施要領について」(社会・援護局長通知), 「生活保護法による保護の実施要領の取扱いについて」(保護課長通知)の3つの通知を指し、法定受託事務における処理基準とされる。
- (29) 前掲書(2424) p.123
- (30) 道中隆「生活保護の運営と求められるスーパービジョン」道中隆編著『公的扶助現業員実践Ⅱ 生活保護のスーパービジョン』ミネルヴァ書房(2012) p.70
- (31) 仲村優一『生活保護への提言』全国社会福祉協議会(1978) pp.168-174
- (32) 新保美香『生活保護スーパービジョン基礎講座—ソーシャルワーカー・利用者とともに歩む社会福祉実践』全国社会福祉協議会(2005) p.3
- (33) 内田充範「生活保護ケースワーカーの専門性に関する研究—ケースワーカー・スーパーバイザー・利用者評価からの考察—」『日本社会福祉学会中国・四国ブロック』第2号(2013) p.38
- (34) 依田和女「ケースワークにおけるスーパービジョン」大塚達雄・岡田藤太郎編『ケースワーク論—日本的展開をめざして』ミネルヴァ書房(1978) pp.302-306
- (35) 厚生労働省「平成28年福祉事務所人員体制調査について」(2016)
- (36) 同調査では、「1年未満」が25.3%, 「1年以上3年未満」が40.5%, 「3年以上5年未満」が19.0%, 「5年以上」が15.2%となっている。
- (37) 清水浩一・尾崎永明「査察指導機能の現状と課題—福島県・山形県における業務・意識調査を通して」『会津大学短期大学部研究年報』53巻(1996) pp.149-178
- (38) 前掲書(31) p.172
- (39) 2020年度, 2021年度とそれぞれ1名ずつ新任査察指導員が配属され, その係に筆者が配置された。この2名は, 現業員経験を有していたが, 5年以上生活保護業務とは異なる部署に配属され, ブランクが生じていた背景がある。
- (40) 金沢市では, 「新採サポーター制度」として, マンツーマンで業務支援や身近な相談を担うOJT体制は既に存在している。筆者は, OJT活用を前提としつつ, これに不足しがちな「専門性の確保」を目指しOFF-JT研修の場を創設した経緯がある。
- (41) 令和3年7月21日 厚生労働省子ども家庭局長通知(子発0721第2号) 第二児童相談所の管轄区域に係る参酌基準について(改正令第1条) 人口について(新令第1条の3第2号) 各児童相談所の担当するケース数等を適正なものとし, 児童虐待への対応等を適切に行えるようにすることが必要であることから, 新令第1条の3第2号において, 管轄区域内の人口(以下「管轄人口」という。)は, 「基本としておおむね50万人以下」とすべきことを規定した。
- (42) 令和4年6月15日 厚生労働省子ども家庭局長「児童福祉法等の一部を改正する法律」の公布について(通知)ハ 意見表明等支援事業とは, 4の(二)の意見聴取等措置の対象となる児童の入所の措置又は一時保護等の措置(3の(四)及び4において「入所措置等」という。)を行うことに係る意見又は意向及び入所の措置その他の措置が採られている児童その他の者の当該措置における処遇に係る意見又は意向について, 児童の福祉に関し知識又は経験を有する者が, 意見聴取その他これらの者の状況に応じた適切な方法により把握するとともに, これらの意見又は意向を勘案して児童相談所, 都道府県その他の関係機関との連絡調整その他の必要な支援を行う事業をいうものとした。(第6条の3第17項関係)