

日本の社会福祉における人材確保対策及びスーパービジョン体制の課題

福山 和女(Kazume FUKUYAMA, ルーテル学院大学
翻譯及び通譯 (Sun-Young YOON, 同志社大学 博士課程)

社会福祉の分野では、専門職の国家資格である「社会福祉士法及び介護福祉士法」(1987)が制定されてはや19年がたち、精神保健福祉士法(1997)が制定されて9年がたった現在では、国家資格登録者数が社会福祉士：59,141人、介護福祉士：409,819人そして、精神保健福祉士：25,903人(2006年01月末日現在)(厚生労働省/日本精神保健福祉士協会ホームページより)と増加傾向にある。

これらの3つの資格が整備されてからも社会福祉の制度政策の改革・修正がめまぐるしく展開され、施設や機関での社会福祉従事者は、その変化に追いつくことに精一杯であり、また人材確保についてはその質と量が本格的に問われるようになった。特にソーシャルワーカーやケアワーカーについては人材不足のみならず質の低下が深刻な問題になってきている。ここでは、日本における1950年以降の人材確保対策の経緯を概観し、施設や機関におけるスーパービジョン体制の変遷とスーパービジョンを取り巻く現在の課題を提示する。

人材確保対策の経緯

1950年以降のマンパワー対策は以下の4期に分けられる(大橋,2002)。

- 第一期：1950年から1970年まで
- 第二期：1970年から1986年まで
- 第三期：1987年から1999年まで
- 第四期：2000年から現在

人材確保対策の経緯は、制度・政策の新設や改正により大きく影響を受けており、各期にはそれぞれ特性がみられる。第一期(1950~1970)では、「社会福祉主事制度」(1950)が制定され、福祉事務所の有給職員の養成に力を入れ、技術訓練を中心に研修を展開した。第二期(1970~1986)では「社会福祉施設緊急整備5ヵ年計画」(1971)が焦点となり、職員の質と量の確保を中心に社会福祉に関する高度な知識・技術の取得が研修の目標となった。特に、生活指導員(ケアワーカー)や保護指導員(ソーシャルワーカー)を特別養護老人ホーム、重度障害者施設など入所型社会福祉施設に配置した。援助の実務能力や経営管理の知識と実務技能の向上が研修での目標とされた。その意味では職員の資質と力量が焦点となっていた。

第三期(1987~1999)には、「社会福祉士法及び介護福祉士法」(1987)「高齢者保健福祉推進10ヵ年計画」(ゴールドプラン)(1989)、社会福祉八法改正(1990)が行われ、ホームヘルパーなど(31,000人を10年で10万人)人材確保の長期目標が設定され、そのため都道府県福祉人材センター(社会福祉事業法)や福利厚生センター(事業従事者)

が設置された。この頃、**精神保健福祉士法(1997)**が制定され、もう一つの専門職の国家資格化が進んだ。この時期には、**人材の量・労働力の確保**を重視した対策が採られていた。特に、在宅サービスを軸にした社会福祉系大学の社会福祉教育水準の向上などが目標とされた。

第四期(2000~現在)では社会福祉基礎構造改革がなされ、**社会福祉法(2000)介護保険法(2003)障害者自立支援法(2005)**などが次々と制定され、市町村における在宅サービス(地域自立支援)の整備が始まった。利用者の地域自立支援を展開するに当たり、在宅サービス事業の整備がなされ、利用者が自己選定をできない場合に活用できる成年後見制度や地域福祉権利援護事業が開始された。

2006年現在では地域包括支援センターなどのネットワークの展開が求められるようになった。自己選択、自己決定を尊重することの重要性、人間性の尊重、生活の質(QOL)サービス供給組織の多元化が説かれ、**人材の質の確保**が重視された。社会福祉法人を例に挙げると人材の問題、チームアプローチや地域を基盤としてソーシャルワークを展開できるシステム作りなどを主たる機能として発揮するように期待されている。社会福祉の人材不足を解決するには、行政の課題、職員像、職員の養成、職能団体の要求、職員の任用労働条件、研修等を考慮して人材を確保する対策が必要である。

スーパービジョン体制の変遷

以上、人材確保対策の経緯を概観したが、これと並行して、施設・機関のスーパービジョン体制も徐々に変化してきた。各期におけるその変遷をたどる。

第一期で職員の**技術訓練**が重視されたが、同質の知識・技術・価値をもつ職員の養成が重要課題となり、社会福祉に関する**高度な知識・技術の取得**が職員に求められ、施設内研修や施設外研修が展開されていた。その意味では個々の施設・機関が職員の**質と量を確保**するために「専門職の育成機能」を担っていたといえる。査察指導としてスーパーバイザーを職場に置くなど、スーパービジョン体制は教育機能を中心に果たしていた。

その後、第二期、第三期では施設・機関としての対策として**人材の量・労働力の確保**を主テーマに掲げたが、職員の在職期間の短縮が見られ、頻繁な人事異動などの影響を受けて施設・機関が専門職養成の機能を果たすことができなくなってきた。また、国家資格の制定により、現場経験のない資格取得者が出現した。現場経験の長い職員に対してスーパーバイザーが新資格取得者という構図ができ、おのずと教育機能を果たすことができないスーパービジョン体制であり、管理機能のみを果たす傾向が見られるようになった。

一方、研修機能を施設・機関から独立させる動きが始まり、都道府県福祉人材センターが設置された。専門職の人材供給と育成機能の分離がなされたといえる。そして、第四期では、施設・機関において、組織運営の財政問題が深刻になり、同時に、社会資源の不足や人材不足が問題として浮上してきた。その意味では、**人材の質の確保**が重視されるようになる。施設・機関のスタッフが、チーム体制を組むようになり、スーパーバイザーが他の専門職のスーパービジョンをすることが求められるようになった。特に著しいものに、多種多様の専門背景をもつケアマネジャーの誕生により、支持機能や管理機能をも果たしきれないスーパービジョン体制の脆弱性が明らかになった。

措置から契約へパラダイムの変換

人材確保の対策において考慮しなければならない課題として、クライアントや対象者、

利用者の自立支援施策が展開されるようになり、専門職に「援助」から「支援」へとパラダイムの変換を求められたことがあげられる。サービス分配を制度枠内で行ってきた措置の時代では、対象者やクライアントを点情報の集合体である個として捉え、制度規定を充たしていることだけを援助の基準にした。その意味では、対象者やクライアントが、無限の可能性を持っているにもかかわらず、非常に狭く限界のある個として捉え措置の対象としていたといえる。

次に対象者やクライアントの問題を解決するために、彼らのニーズに焦点を当て、また、彼らの他者との関係、特に家族との関係を把握し、点と線情報の活用を中心に、援助をした。問題の把握はより具体的になり、解決方法も明確になったが、実際には、対象者やクライアントが抱える問題が多様化し、複雑になり、援助困難となってきた。

そのような中で、社会福祉の分野では基礎構造改革がなされ、サービス利用が措置から契約や自己選択に変わった。対象者やクライアントが利用者としての権利を有するようになり、どの状況でサービスを利用したいのかについて明確に提示するようになる。そこにおのずとサービスプランに対しても意思表示があり、援助というよりも支援をすることの必要性が見られた。これが点・線・面情報の活用であるが、強い援助志向の専門職が立てたサービスプランは過剰提供にならざるを得なかった。利用者からはっきりと状況提示があるために、何が必要かが見え易くなったことが一因である。しかし、実際には、サービスや社会資源の不足などから、そこに選択の限界が生じ、利用者が選択権を行使できなくなることで不平や苦情が出てくるようになる。また、専門情報の公開や流通が頻繁になされ、専門職として役割や機能を果たすための高度な知識や技術が期待されるが、その需要に応えきれず専門性の低下現象がみられるようになった。

また、支援の対象者や利用者が高齢者だけでなく、障害児・者(身体及び精神)まで拡大され、支援範囲が施設・機関内から地域での在宅支援までを包含するようになった。このことから、支援の効果や効率性が問われ、的確なる社会資源の活用が期待されるようになった。その意味では、利用者や対象者を問題発生時のみの援助ではなく、その人たちの人生の生活をも考慮にいたした立体的把握に基づく支援が望まれている。

現状のスーパービジョン体制における課題

現在、入所型や在宅ケアも含む施設・機関では、専門職の多様化が見られるが、同質型スーパービジョンと異質型スーパービジョンとの二層のスーパービジョン体制が存在しているのが特徴として見られる (Fukuyama, 1998)。同質型スーパービジョンにおいて、同質型Ⅰ類は、上司・部下が全く同じ職種の場合である。この場合、スーパービジョンの教育機能が発揮されて、部下も成長するが、上司が自分の枠内での訓練を目指すことから、部下をその枠内へと拘束する。結果になり、部下は依存を強化し、自律性が低くなる傾向が見られる。同質型Ⅱ類は、上司・部下がよく似た職種の場合である。この場合も、スーパービジョンの教育機能が発揮されるが、部下は上司と異なる専門性を主張してその分成長するが、上司は自らの専門枠内に、部下を説得して拘束に応じさせようとする。ことから、部下の自律性はある程度守られるが、依存を強化する結果を生み出すことになる。

異質型スーパービジョンは、上司・部下の専門職が異なり、互いに共有する部分を認め、異なる部分については尊重し、スーパービジョンの管理機能と支持機能が発揮される。自律性は部下も上司も共に守られ、発揮することで尊重にもつながる。この場合、専門職が同じでも、職位、職名、経験年数や選択する方法論などが異なるため、部下も上司も各々

の役割や機能を明確に提示し、責任も明確にする。その意味では、上司・部下が、指示系統ではなく、互いに異なる専門職同士の協働(コラボレーション)として機能する可能性を持っている。

スーパービジョン体制について今後の課題

現在、施設・機関内のスーパービジョン体制は、同質型Ⅰ類やⅡ類のスーパービジョンを実施することが稀であり、ほとんどが異質型スーパービジョンとなる。職場でスーパーバイザーが異なる専門職のスタッフに対して管理し支持する機能を発揮することで彼らが自らの専門性を活用し業務を遂行することができるように支援する。つまり、スーパービジョンの管理機能と支持機能を果たすことが主になり、教育機能については機関外の組織に委ねることが必要となる。その意味では、専門職が自らの専門性を向上させたいと願うときは、つまり教育機能をスーパーバイザーに求めるのなら、施設・機関外の研修を活用することがより望ましいといえる。この場合、組織の異なるスーパーバイザーは全く同質であるがスーパーバイザーの所属する、組織方針に干渉せず、専門性の質の向上のみを目標とする。これが可能となるのは、専門職の職能団体である。生涯研修などコンサルテーションを主体として実施されるなら、その目的は十分果たせると考える。人材を十分に確保し、活用するには、現状を取り巻く環境の影響を考慮し、スーパービジョン体制についてもその質の検討をする必要がある。

今後ますます制度や施策が改正されると考えるが、その状況に合わせた新専門職が誕生し、新たな専門家の人材養成対策を練る必要が生じるであろう。その育成を現場の施設や機関の責任に委ねるのではなく、広範囲の多種の職能団体のコラボレーション体制による対策を構築することが重要であり、これは福祉分野の人材確保を可能にするだけでなく、如いては医療・保健・福祉3領域の専門性の発展をも可能にする対策となると信じていたい。

参考文献：

大橋謙策(2002)「戦後社会福祉におけるマンパワー対策と社会福祉教育の課題」三浦文夫他編著『戦後社会福祉の総括と二一世紀への展望』ドメス出版

福山和女編著(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

Fukuyama, Kazume(1998) Influences of selected Characteristics of professional supervision on job satisfaction, productivity, and autonomy of professional social workers in Japan, Doctoral Dissertation, The Catholic University of America,

일본의 사회복지에 있어서 인재확보대책 및 수퍼비전 체제의 과제

福山 和女(Kazume FUKUYAMA, 루터학원대학)
번역 및 통역(윤선영, 同志社大學 博士課程)

사회복지 분야에서 전문직의 국가자격인 「사회복지사법 및 개호복지사법」(1987)이 제정된 지 벌써 19년이 지나, 정신보건복지사법(1997)이 제정된 지 9년이 지난 현재, 국가자격등록자수가 사회복지사: 59,141명, 개호복지사: 409,819명 그리고, 정신보건복지사: 25,903명 (2006년 01월 말일 현재)(후생노동성/일본정신보건복지사협회 홈페이지로부터) 으로 증가하는 경향을 보이고 있다.

이 3가지의 자격이 정비되고 부터도 사회복지의 제도정책의 개혁·수정이 어지러울 정도로 빠르게 전개되어, 시설이나 기관의 사회복지종사자는, 그 변화를 따라가기에 바쁘며, 또한 인재확보에 있어서는 그 질과 양을 본격적으로 묻게 되었다. 특히, 사회사업가나 케어워커에 대하여는 인재부족뿐 만아니라 질적 저하가 심각한 문제가 되고 있다. 여기서는, 일본의 1950년 이후의 인재확보대책의 경위를 살펴보고, 시설이나 기관의 수퍼비전 체제의 변천과 수퍼비전을 중심으로 한 현재의 과제를 제시한다.

인재확보대책의 경위

1950년 이후의 인적자원에 관한 대책은 이하와 같이 4기로 나눌 수 있다(大橋(오오하시),2002).

- 제1기 : 1950년부터 1970년까지
- 제2기 : 1970년부터 1986년까지
- 제3기 : 1987년부터 1999년까지
- 제4기 : 2000년부터 현재

인재확보대책의 경위는, 제도·정책의 신설이나 개정으로 인해 큰 영향을 받았으며, 각 기간에는 각각의 특성이 엇보인다. 제1기(1950~1970)에는, 「사회복지주사(主事)제도」(1950)가 제정되어, 복지사무소의 유급직원의 양성에 주력하여, 기술훈련을 중심으로 연수(研修)를 전개하였다. 제2기(1970~1986)에는, 「사회복지시설건립정비5개년계획」(1971)이 초점이 되어, 직원의 질적 양적 확보를 중심으로 사회복지에 관한 고도의 지식·기술의 습득이 연수의 목표가 되었다. 특히, 생활지도원(케어워커)이나 보호지도원(사회사업가)을 특별양호노인홈, 중도장애자시설 등 입소형 사회복지시설에 배치하였다. 원조(援助)의 실무능력이나 경영관리의 지식과 실무

기능의 향상이 연수의 목표가 되었다. 그러한 의미에서 직원의 자질과 역량에 초점이 맞추어 졌었다.

제3기(1987~1999)에는, 「**사회복지사법 및 개호복지사법**」(1987) 「**고령자보건복지 추진10개년계획**」(골드 플랜)(1989), **사회복지8법개정**(1990)이 실시되어, 홈 헬퍼 등(31,000명을 10년에 10만명)인재확보의 장기목표가 설정되어, 그것을 위하여 도도부현(都道府縣)복지인재센터(사회복지사업법)나 복리후생센터(사업종사자)가 설치되었다. 이 무렵 **정신보건복지사법**(1997)이 제정되어, 또 하나의 전문직의 국가자격화가 진행되었다. 이 시기에는, **인재의 양·노동력의 확보**를 중시한 대책이 채택되었다. 특히, 재가서비스를 중심으로 한 사회복지계열대학의 사회복지교육 수준의 향상 등이 목표가 되었다.

제4기(2000~현재)에는 사회복지기초구조개혁이 이루어져, **사회복지법**(2000) **개호보험법**(2003) **장애자자립지원법**(2005) 등이 차례차례로 제정되어, 시정촌(市町村)의 재가서비스(지역자립지원)의 준비가 시작되었다. 이용자의 지역자립지원을 전개하는데 있어서, 재가서비스사업의 준비가 이루어져, 이용자가 자신이 선정하기 어려운 경우에 활용할 수 있는 성년후견제도(成年後見制度)나 지역복지권리원호사업이 개시되었다.

2006년 현재는 지역포괄지원센터 등의 네트워크의 전개가 요구되게 되었다. 자기선택·자기결정을 존중하는 것의 중요성, 인간성의 존중, 생활의 질(QOL) 서비스 공급조직의 다원화가 권장되면서, **인재의 질적 확보**가 중시되었다. 사회복지법인을 예를 들면, 인재의 문제, 팀 어프로치(Team Approach)나 지역을 기반으로 한 사회사업을 전개할 수 있는 시스템 만들기 등을 주요한 기능으로 발휘하도록 기대되게 되었다. 사회복지의 인재부족을 해결하기 위해서는, 행정의 과제, 직원상(職員像), 직원의 구성, 직능단체의 요구, 직원의 임용노동조건, 연수 등을 고려하여 인재를 확보하는 대책이 필요하다.

수퍼비전 체제의 변천

이상에서, 인재확보대책의 경위를 살펴보았는데, 이것과 병행하여, 시설·기관의 수퍼비전 체제도 조금씩 변화되어 왔다. 각 기간(期間)에 있어서의 변천을 더듬어 본다.

제1기에 직원의 **기술훈련**이 중시되었으나, 동질의 지식·기술·가치를 가진 직원의 양성이 중요과제가 되어, 사회복지에 관한 **고도의 지식·기술의 습득**이 직원에게 요구되어, 시설내의 연수나 시설외의 연수가 전개되었다. 그러한 의미에서 개개의 시설·기관이 직원의 **질적 양적 확보**를 위하여 「전문직의 육성기능」을 담당해 왔다고 할 수 있다. 사찰지도로서 슈퍼바이저를 직장에 두는 등, 수퍼비전 체제는 교육기능을 중심으로 달성되고 있었다.

그 후, 제2기, 제3기에는 시설·기관의 대책으로 **인재의 양·노동력의 확보**를 주요 테마로 내걸었으나, 직원의 재직기간 단축이 나타나고, 빈번한 인사이동 등의 영

향을 받아 시설·기관이 전문직 양성의 기능을 다하지 못하게 되었다. 또한, 국가자격의 제정으로 인해, 현장경험이 없는 자격취득자가 나타나게 되었다. 현장경험이 많은 직원에 대하여 새로운 자격취득자가 슈퍼바이저가 되는 구도로, 저절로 교육 기능을 발휘하지 못하는 슈퍼비전 체제가 되어, 관리기능 만을 이루어가는 경향이 나타나게 되었다.

한편, 연수기능을 시설·기관으로부터 독립시키는 움직임이 나타나면서, 도도부현(都道府縣)복지인재센터가 설치되었다. 전문직의 인재공급과 육성기능의 분리가 이루어졌다고 할 수 있다. 그리고, 제4기에는, 시설·기관에 있어서, 조직운영의 재정 문제가 심각해지고, 동시에, 사회자원의 부족과 인재부족이 문제로 떠오르게 되었다. 그런 의미에서는 **인재의 질적 확보**가 중시되게 되었다. 시설·기관의 스태프가 팀 체제를 조직하게 되어, 슈퍼바이저가 다른 전문직의 슈퍼비전을 하도록 요구되어졌다. 특히, 현저하게, 다종다양(多種多様)한 전문영역을 배경으로 가진 케어 매니저의 탄생으로, 지지(支持)기능이나 관리기능 조차도 감당하지 못하는 슈퍼비전 체제의 취약성이 명확히 드러났다.

조치(措置)에서 계약으로의 패러다임의 변환

인재확보의 대책에 있어서 고려하지 않으면 안 되는 과제으로써, 클라이언트나 대상자, 이용자의 자립지원시책이 전개되면서, 전문직에게 「원조(援助)」에서 「지원(支援)」으로의 패러다임의 변환이 요구되어진 것을 들 수 있다. 서비스의 분배를 제도의 테두리 안에서 실시해 온 조치(措置)의 시대에는, 대상자나 클라이언트를 점정보(点情報)의 집합체인 개체로 인식하여, 제도규정을 충족시키고 있는 것만을 원조(援助)의 기준으로 하였다. 그러한 의미에서는, 대상자나 클라이언트가 무한한 가능성을 가지고 있음에도 불구하고, 매우 좁고 한계가 있는 개체로 인식하여 조치(措置)의 대상으로 보았다고 할 수 있다.

다음으로 대상자나 클라이언트의 문제 해결을 위하여, 그들의 니드에 초점을 맞추고, 또한, 그들의 타인과의 관계, 특히 가족과의 관계를 파악하여, 점(点)과 선(線)정보(情報)의 활용을 중심으로 원조(援助)하였다. 문제 파악이 구체적으로 되었고, 해결방법도 명확해 졌지만, 실제로는, 대상자나 클라이언트가 안고 있는 문제가 다양해지고, 복잡해져, 원조(援助)가 곤란하게 되었다.

이러한 와중에, 사회복지 분야에서 기초구조개혁이 이루어지고, 서비스이용이 조치(措置)에서 계약이나 자기선택으로 바뀌었다. 대상자나 클라이언트가 이용자로서의 권리를 가지게 되었고, 어떤 상황에서 서비스를 이용하고 싶은지에 대하여 명확하게 제시하게 되었다. 게다가 자연스럽게 서비스 플랜에 대하여도 의사표시가 나타나면서, 원조(援助)라고 하기 보다는 지원(支援)을 할 필요성이 나타났다. 이것이 점(点)·선(線)·면(面)정보(情報)의 활용인데, 강한 원조(援助)지향의 전문직이 세운 서비스 플랜은 과잉제공이 될 수밖에 없었다. 이용자로부터 확실하게 상황제시가 있기 때문에, 무엇이 필요한지 알기 쉽게 되었다는 것이 하나의 요인이다. 그러나, 실제로는 서비스나 사회자원의 부족 등으로, 선택의 한계가 생겨나고, 이용자가 선

택권을 행사할 수 없게 되므로 불평이나 불만이 터져 나오게 되었다. 또한, 전문적인 정보의 공개나 유통이 빈번해지면서, 전문직으로서의 역할이나 기능을 다하기 위한 고도의 지식이나 기술을 기대하게 되지만, 그러한 수요를 충족시키기에는 역부족이므로 전문성의 저하현상이 나타나게 되었다.

또한, 지원의 대상자나 이용자가 고령자뿐 만 아니라, 장애아·자(신체 및 정신)까지 확대되고, 지원범위가 시설·기관 내에서 지역의 재가지원까지를 포함하도록 되었다. 이 일로 인해, 지원의 효과나 효율성을 묻게 되었고, 정확한 사회자원의 활용이 기대되어지게 되었다. 그러한 의미에서, 이용자나 대상자를 문제발생 시에만 원조(援助)하는 것이 아니라, 그 사람들의 인생의 생활까지도 고려한 입체적 파악에 기초한 지원이 기대되어지고 있다.

현상(現狀)의 수퍼비전 체제에 있어서의 과제

현재, 입소형이나 재가케어를 포함하는 시설·기관에서는, 전문직의 다양화가 나타나고 있는데, 동질형(同質型)수퍼비전, 이질형(異質型)수퍼비전과 같은 두 가지 층의 수퍼비전 체제가 존재하는 특징을 볼 수 있다(Fukuyama,1998). 동질형(同質型)수퍼비전에 있어서 동질형 I 류(同質型 I 類)란, 상사·부하가 매우 같은 직종일 경우이다. 이 경우에는 수퍼비전의 교육기능이 발휘되어, 부하가 성장하기는 하지만 상사가 자신의 틀 속에서의 훈련을 지향하기 때문에 부하를 그 틀 속에 구속하게 되는 결과를 낳게 되고, 부하가 의존을 강화하게 되므로, 자율성이 낮아지는 경향을 보인다. 동질형 II 류(同質型 II 類)는, 상사·부하가 많이 닮은 직종의 경우이다. 이 경우에는, 수퍼비전의 교육기능이 발휘되나, 부하가 상사와 다른 전문성을 주장하게 되어 그 만큼 성장하지만, 상사가 자신의 전문영역의 틀 내에, 부하를 설득하여 구속을 받아들이도록 하기 때문에, 부하의 자율성은 어느 정도 지켜지지만 의존을 강화시키는 결과를 낳을 수 있다.

이질형(異質型)수퍼비전은, 상사·부하의 전문직이 다르며, 서로 간에 공유하는 부분은 인정하고, 서로 다른 부분에 대하여는 존중하므로 수퍼비전의 관리기능과 지지기능이 발휘된다. 부하와 상사의 자율성은 함께 지켜지고 발휘되므로 존중으로 이어진다. 이러한 경우, 전문직이 같더라도, 직위, 직명, 경험연수나 선택하는 방법론 등이 다르기 때문에, 부하나 상사도 각각의 역할이나 기능을 명확하게 제시하고, 책임도 명확하게 한다. 그런 의미에서, 상사·부하는, 지시계통(指示系統)이 아닌, 서로 다른 전문직간의 협동(cooperation)으로 기능할 가능성을 가지고 있다.

수퍼비전 체제에 대한 앞으로의 과제

현재, 시설·기관내의 수퍼비전 체제는, 동질형 I 류 와 II 류(同質型 I 類와 II 類)의 수퍼비전을 실시하고 있는 경우가 희박하고, 대부분이 이질형(異質型)수퍼비전이다. 직장에서 수퍼바이저가 다른 전문직의 스태프에 대하여 관리하고 지지하는 기능을 발휘하므로, 그들이 자신의 전문성을 활용하여 업무를 수행할 수 있도록 지원한다. 즉, 수퍼비전의 관리기능이나 지지기능을 이루는 것이 주가 되므로, 교육기능에 대

하여는 기관 외의 조직에 위탁할 필요가 생겨난다. 그러한 의미에서, 전문직이 자신의 전문성을 향상시키고자 원할 때는, 요컨대 교육기능을 수퍼바이저에게 원한다면, 시설·기관외의 연수(研修)를 활용하는 것이 더 바람직하다고 할 수 있다. 이 경우에, 조직이 다른 수퍼바이저는 완전히 동질이지만 수퍼바이저(supervisee)가 소속된 조직방침의 대하여 간섭하지 않으며, 오로지 전문성의 질적 향상만을 목표로 한다. 이것이 가능한 것이, 전문직의 직능단체이다. 생애연수 등 콘선테이션을 중심으로 실시된다면, 그 목적을 충분히 달성할 수 있다고 생각한다. 인재를 충분히 확보하여 활용하기 위해서는 현상을 둘러싼 환경의 영향을 고려하고, 수퍼비전 체제에 대하여도 그 질에 대한 검토를 행할 필요가 있다.

앞으로 더욱 제도나 시책이 개정될 것이라 생각되어지는데 그 상황에 맞는 새로운 전문직이 탄생하게 되고, 새로운 전문가의 인재양성대책을 다듬을 필요성이 생기게 될 것이다. 인재육성을 현장의 시설이나 기관의 책임으로 돌릴 것이 아니라, 광범위하고 다양한 종류의 직능단체간의 협력(cooperation)체제에 의한 대책을 구축해 나가는 것이 중요하며, 이것이 복지 분야의 인재확보만을 가능하게 하는 것이 아니라, 갈게는 의료·보건·복지 3영역의 전문성의 발전까지도 가능하게 하는 대책이 되리라 믿는다.

참 고 문 헌

- 大橋謙策(2002) 「戦後社会福祉におけるマンパワー対策と社会福祉教育の課題」 三浦文夫他編著 『戦後社会福祉の総括と二一世紀への展望』 ドメス出版
- 福山和女編著(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
- Fukuyama, Kazume(1998) Influences of selected Characteristics of professional supervision on job satisfaction, productivity, and autonomy of professional social workers in Japan, Doctoral Dissertation, The Catholic University of America,