

ソーシャルワーク・スーパービジョンの 定着可能性に関する研究

——社会復帰調整官の取り組みからの一考察——

田村綾子

1 問題の所在と研究の意義

はじめに

私は、明治学院大学社会学部社会福祉学科を卒業後、神奈川県内の精神科病院でソーシャルワーカーとして16年間勤務した。当時は社会福祉士及び介護福祉士法制定から間もなく、医療機関は同法における職場の対象外だったこともあり、私は国家資格を持たずに精神科医療現場に新卒で飛び出していった。正直言って右も左もわからない状態に近い私が、多様な医療職種にもまれたり、法的には社会福祉の対象に規定されていなかった精神障害のある方々に対する退院支援や地域生活支援をおこなったり、また入院・通院患者への支援に翻弄されながら邁進することを下支えしてくれたのは、主として2つの場であった。

一つは、明治学院大学社会福祉学科の指導教授である大島貞夫先生によって毎年開催されていた「タテ割の会」という名のゼミ卒業生等を中心とした勉強会、そしてもう一つは職能団体である日本精神医学ソーシャルワーカー協会(当時の名称)である。

1990年代初頭の精神科病院の多くは、1984(昭和59)年の宇都宮病院事件の発生と外圧によって1987(昭和62)年に改正された精神保健法に基づき、入院患者の人権擁護に関する意識の高まりを見せていたものの、実態としては長期在院者を多数抱えており、日本における社会復帰支援施策は未整備な状況

であった。不採算部門と呼ばれていたソーシャルワーカー（Psychiatric Social Worker / 以下「PSW」と記す）の配置は、近隣の病院を見渡しても複数ということは稀で、多くは1人職場、またその所属部門も診療部、事務部、看護部など多様であり、立場が確立しているとは言えない状況であった。その意味で、私は恵まれた環境—医局に属するものの「医療相談室」という独立した部署で複数のPSWが配置されていた—にあったかもしれない。ただし、新人教育はほぼなく、就職当初から見よう見まねで先輩PSWの業務を少しずつ覚え、わからないことは他職種にも尋ねながら文字通り体で覚えるといった具合だった。

（1）問題の所在

ソーシャルワーカーの国家資格化以降、ソーシャルワーカーには実践力が求められている。特に、社会福祉士や精神保健福祉士のカリキュラム改正に向けた議論の中でもこのことは繰り返し述べられた⁽¹⁾。ここでいう実践力の内容は定かではないが、ソーシャルワークの領域にスーパービジョンの必要性は指摘されて久しい⁽²⁾。近年、その実践領域が狭義の精神障害者支援から、国民のメンタルヘルス課題へと拡大し、それに伴って精神保健福祉士に求められる役割は多様化し求められる支援技術や能力も多岐に渡る。この精神保健福祉士の実践力を支えるいとなみの一つとして、スーパービジョンが有効に活用されるためには、いくつかの要件があると考えられる。すなわち、スーパービジョンの①必要性に関する共通認識、②担い手の育成、③活用を可能とするシステム構築、である。加えて、職場における業務を遂行できるようにするための指導育成（On the job training / 以下「OJT」と記す）が行われることも重要である。ただし、現場においてはOJTとスーパービジョンの理解に混同があることも否定できない。その主たる理由は、職場において先輩や上司の立場にある者は、後輩や部下の業務指導を役割として担うが、その役割とスーパービジョ

ンの担い手であるスーパーバイザーの役割には共通する部分も見られることや、スーパービジョンに関する研鑽の機会が不十分であり正しく理解されていない可能性があることがあげられる。

(2) 研究の意義

ソーシャルワーカーはソーシャルワークを職業として実践する以上、その職場で求められる実務を遂行できるようになることが前提であり、そのためにはOJTを必要とする。しかし、職場の求める実務は、ソーシャルワーカーとしての価値に基づく実践とイコールであるとは限らず、OJTを行う上司や先輩もソーシャルワーカーとは限らない。一方、自身の職場を客観視したりソーシャルワーカーとしての自己のあり様を俯瞰したりすることを通して、より専門的な実践を展開できるためには職業アイデンティティを同一にするソーシャルワーカー同士でのスーパービジョンが必要である。よって、スーパービジョンを行う者は、同一職種であり共通の専門基盤を持つ者であることが必要であり、そこが、OJTとは異なる。すなわち、専門職としての成長にはOJTとスーパービジョンの両方が必要であるが、上記したように、未だスーパービジョンをソーシャルワーク領域において恒常的に活用できる環境は整っていない。さらに、本論では取り上げないが、OJTに関しても職場規模その他の事情により、教育環境は未整備な場合もあると考えられる。

本論は、このような状況にあって、ソーシャルワーカーが専門職としての実践力を向上させるためにはスーパービジョンをどのように実施することが望ましいのか、またそれを可能にする仕組みとはいかなるものかを、精神保健福祉領域において考えることを目的とする。ここでは、スーパービジョンを「ソーシャルワークを実践する専門職同士での契約に基づき、一定程度の経験を有する先輩ソーシャルワーカーが、ソーシャルワーカーを目指す新人等の、現場での学びを手伝うプロセス」と定義し⁽³⁾、OJT（職場で上司や先輩が部下や後

輩に対して職務を通じて必要な態度・価値観・情報・技術・技能等を指導育成する活動⁽⁴⁾とは区別している。

そのうえで、スーパービジョンの定着のための要件を考察する手がかりとして、部下に対するスーパービジョンと、そのための研鑽が職務に位置づけられている上席社会復帰調整官を調査対象として取り上げる。そこから得られる知見をもとに、ソーシャルワーカーの実践力を向上させるための取り組みとして、ソーシャルワークの領域におけるスーパービジョン体制の構築に関する要件を考察したい。

2 ソーシャルワーカーの研鑽システムとスーパービジョン

前項で述べたように、ソーシャルワーク専門職の実践力発揮のためにはスーパービジョンの活用が必要である。そこで、歴史的経緯を追いながらスーパービジョンの実施について概観し、主として精神保健福祉の領域における課題を整理する。

(1) 日本におけるスーパービジョンの導入と課題

日本の福祉領域にスーパービジョンが導入された経過を簡単に振り返ると、その歴史は第二次世界大戦後にさかのぼる。1949（昭和24）年に国際連合社会事業部よりアリス・キャロル（Alice K. Carroll）が日本政府顧問として来日し、宮城中央児童相談所において実地指導を行なっており⁽⁵⁾、早坂ことや板橋登美が監督福祉司に任命され、ここでスーパービジョンを始めている。当時はスーパービジョンの管理的な面が重視されていたが、人事管理や勤務評定と混同されないための工夫や、統計と記録の書き方の改正によりスーパービジョンをしやすくすることなどが検討された。

しかし、制度化されなかったことや、官僚的な事務職が専門性を重要視しな

い傾向がありその後この取り組みは停滞していった。板橋は、心理面に入り込み自己覚知を促進することにはソーシャルワーカーに抵抗があったとし、スーパービジョンの支持的機能の発揮は、わが国では困難であると考察している⁽⁶⁾。

一方、1951（昭和26）年より同志社大学大学院でケースワークを教えていたD・デッソー（D. Dessau）は、日本において早期からスーパービジョンに取り組んだ一人であり、1970（昭和45）年には『ケースワークスーパービジョン』を執筆している。これは、日本の学生の教育やケースワーカーを対象に行なったスーパービジョンについて書かれたものであり、デッソーは、スーパービジョンの実施において精神分析的な知識を理解させようとしたことがわかる⁽⁷⁾。しかし、その意図を理解する者が少なく、板橋も述べているように自分自身を省察することに対する抵抗が強かったようである。ただ、この時代にスーパービジョンの教育的機能や支持的機能を導入した彼女の功績は大きいと言えよう。

このように、日本では1950年代からスーパービジョンが一つの方法論として導入されてきたが、社会福祉の分野に対しても精神医学や心理学の影響が強かった⁽⁸⁾。そのため、導入当時のスーパービジョンは、困難事例のクライエントの心理的な分析や評価、援助や処遇方針が中心であったと考えられる。ソーシャルワーカーの専門性を深化させるというより、スーパーバイザーの援助能力の向上やスーパービジョンを受けたいという個別ニーズを充足させる側面が大きかったともいえよう⁽⁹⁾。

一方、生活保護の領域では、1951（昭和26）年に福祉事務所制度が創設され、生活保護指導職員制度として「査察指導」という形態でスーパービジョンの制度化が図られた。これは、日本の福祉領域で唯一の制度化されたスーパービジョンであるといえる。しかし、この査察指導員（スーパーバイザーとも呼称される）は社会福祉の専門職ではないため、実質的には被保護者の処遇や業務上の不十分な点を監督指導する役割であったと考えられる。一般に、日本においては査察指導に関する技術や理論が未発達のため、生活保護ケースワーカーの日

常の活動を直接支えるはずのスーパービジョン機能は弱体であるといわれている⁽¹⁰⁾。

現在もこの状況に著しい変化はなく、特に生活保護ケースワーカーの現場経験を持たない公務員が、役職上で査察指導員と名乗る場合もあり、近年研修等での普及が目指されてきているものの⁽¹¹⁾、実際に生活保護現場にソーシャルワークのスーパービジョンが定着しているとは言い難い。このように、これまで制度化されたスーパービジョンは、実際にはソーシャルワーク専門職によるものではなかった。

一方、ソーシャルワーカーのスーパーバイザー養成は主に各専門職団体の任意の取り組みによって行われている。これは、ソーシャルワーカー養成課程においてスーパービジョンについて学ぶ機会があるとしても、ソーシャルワークの経験がない段階では知識の習得に留まり、その後の実践を経る中でスーパービジョンの必要性を認識したり、時には活用したりしながら次第にスーパービジョンの意義を体験的に理解し、その延長線上にスーパーバイザーとしての役割意識が生まれるというプロセスを要することと関連していよう。この際に、実践から得た知見とソーシャルワークの学問的基盤を活用してスーパーバイザーを養成することができるのは、専門職間の研鑽機会を提供している専門職団体であるということかもしれない。

(2) スーパーバイザー養成の課題

1) 実習におけるスーパーバイザー養成

スーパービジョンの担い手として現在全国的に養成が進んでいるのは、社会福祉士及び精神保健福祉士それぞれの実習指導者である（ただし、実習指導者とスーパーバイザーの名称に関しては未整理である）。これらは各教育カリキュラムの改正に伴い、養成課程における実習演習強化の一環として、担当教員と現場実習指導者の要件規定が改められ、特に現場指導者に関しては資格取得後

の実務経験に加え、厚生労働省が指定する講習会を修了することが必須要件となった。筆者は精神保健福祉士に関する講習会のプログラム開発に責任者として携わったが、その過程で行った精神保健福祉士を対象とした500名規模の調査結果から、現場におけるスーパービジョンの課題の一つとして不安感と負担感の存在を指摘した⁽¹²⁾。多くの精神保健福祉士は実習指導経験を有しており、毎日のように時間を確保して実習生を指導しているが、スーパービジョンの方法や実習プログラムの作成等における不安が大きい。実習生の受け入れに関しては「負担感がある」と答える者が圧倒的多数であり、その理由の中には「実習指導者としての力量不足」や「指導力不足」があげられていたのである⁽¹³⁾。

指導者としての力量や指導力とは、スーパービジョンに関する理解とその方法の習得であるといえ、これらは現場で後進育成にあたる者にとって必要な分量であるといえよう。前述したように、福祉現場におけるスーパービジョンの必要性はかなり以前から指摘されているものの、わが国ではその体制の確立には至っていなかった。そしてこのことは、実習指導者にとっても、またスーパービジョンを受ける実習生にとっても喫緊の課題であり、その延長線上に現場のソーシャルワーカーの研鑽の課題につながるスーパーバイザー養成の課題も存在していたであろう。そのことが、社会福祉士及び精神保健福祉士の各養成カリキュラム改正の検討においても課題として大きく取り上げられ、実習指導者への講習会受講の必須化が実現したと考えられる。

上記の調査結果からは他にも興味深い実態が明らかとなった。実習生を受け入れることの指導者側にとってのメリットとして「自己の実践の振り返り」や「実習指導者の自己覚知」を挙げる者が多く、実習指導を通じて指導者も学び、成長する機会を得ている様子が見てとれたことである。これは、スーパービジョンが、「教える立場のスーパーバイザーにとっても自己のソーシャルワーカーとしての専門性を常に自己に問い直しながら、教示していくことを通して学ぶ機会になる」⁽¹⁴⁾と考えられていることとも合致している。つまり、スー

パービジョンとは、スーパーバイザーとスーパーバイジーが相互に関係して成長し合うという学びの「プロセス」であり、このことは、ソーシャルワーク専門職の領域にスーパービジョンを定着させる上で重要な捉え方であると考えられる。新人であれ熟練者であれ、自己の力量を評価・認識し受けとめる能力を必要とするが、個人でこれを実践するのは困難であり、スーパービジョンによってその限界を補うことができるのである。

2) 現任者のスーパーバイザー養成

精神保健福祉領域においてスーパーバイザーはどのように養成されているかを見ると、それ以前にも各種研修が国レベルや専門職団体によって開催されているものの、国家資格法の成立が一つの転換点になっている。

例えば、柏木昭は、精神保健福祉士法の成立直後に「精神保健福祉施設・機関に対するPSW養成訓練に係る厚生省の指導が望まれる。また同時に日本精神保健福祉士協会（PSW協会）に対しても実効性のある体系的研修制度を早急に整えることが期待される。具体的に言えば実習指導者の資質が必ずしも高いとはいえないことにかんがみ、指導者研修等が国やPSW協会あるいはその共催により実施されることが緊急に望まれる。」（原文のまま掲載）⁽¹⁵⁾と、指摘している。

精神保健福祉士は、その前身である精神医学ソーシャルワーカー（前出 Psychiatric Social Worker / 以下「PSW」と記す）として戦後直後の1950年代後半から主に精神科医療機関に勤務していた歴史を有する。そして、1990年代は薬物療法の発達と、精神科デイケアや訪問看護等に代表される精神科医療の発展、また1993（平成5）年の障害者基本法の制定に伴う1995（平成7）年の精神保健及び精神障害者福祉に関する法律制定などにより、精神障害者に対する人権上の発想を含む社会復帰の促進がひととき重要視される時代状況もあり、医療機関に採用されるPSWは増加傾向にあった。しかし、ソーシャルワー

カーの国家資格制度としての社会福祉士法には医療機関に勤務する者が含まれていなかったこともあり、1998（平成10）年の精神保健福祉士法施行まで、現場に働くPSWは専門教育をほぼ現場で受けなければならない状況であった。これに対して、専門職団体である日本精神医学ソーシャルワーカー協会（当時の名称）では会員を対象とした研修を実施していたものの、その質量ともに全国の現場実務者のニーズに応えきれぬものではなかった⁽¹⁶⁾。同団体が、所属会員全体を視野に入れて生涯研修制度を整備し、全国各地での研修を展開し始めたのは2008（平成20）年のことである⁽¹⁷⁾。

柏木は実習指導に留まらず、それと連動して専門職団体が担うべき現任者への卒後教育の責任も、国と専門職団体とが連携して行うべきであると指摘している。すなわち、国が国民に対する社会福祉の在り方をどう考えるか、その姿勢を問うた形であるという見方もできよう。専門性を有するソーシャルワーカーによる支援を保障するには、国家資格取得後とはいえ、さらなる研鑽を重ねることは必然ともいえる。このことは、2010（平成22）年の精神保健福祉士法改正の際、「資質向上の責務」（精神保健福祉士法第38条の2）としても明言されている。また、精神保健福祉士養成カリキュラムの見直しに向けた検討会においても、生涯研修の観点から、スーパービジョンの意義及び目的をより重視した教育を行うとともに、養成課程と卒後研修を有機的に結びつけたスーパービジョン体制を構築することが必要であることも述べられている⁽¹⁸⁾。

3) 小括

柏木の提言は上述した「現場実習」のあり方に対するものでもあるが、この点で精神保健福祉士実習指導者講習会に関しては2010（平成22）年度より5年間、厚生労働省の補助金事業として公益社団法人日本精神保健福祉士協会が全国で実施しており、柏木の指摘通りの展開となった。2015（平成27）年4月現在、この講習会の修了者は全国で約6,000人である。精神保健福祉士養成の新

カリキュラムが適用されてようやく3年後経過したところであり、その効果は今後検証されなくてはならない。

一方、現任者へのスーパーバイザーに関しては、公益社団法人日本精神保健福祉士協会が2004（平成16）年より養成研修会を年1回開催しており、同団体の認定スーパーバイザー（団体登録者数77名／2015年4月現在）を輩出している⁽¹⁹⁾。ただし、精神保健福祉士の領域において職員が恒常的にスーパービジョンを活用して研鑽するシステムは未整備である。

なお、同じくソーシャルワーカーである社会福祉士については、社会福祉士としての実務経験や研鑽を重ねた者に、より高い実践力及び専門性を認定する仕組みとして2011（平成23）年に認定社会福祉士制度と、同制度を運用するための第三者機関である「認定社会福祉士認証・認定機構」が創設されている。この認定制度の中でスーパービジョン実績が必要となることから、現在は経過措置を設けて所定の要件を満たす者からの申請を受け付け、スーパーバイザーを認定している⁽²⁰⁾。今後、本制度の創設により社会福祉士の現場においてスーパービジョンが定着し、その実践力の向上及び専門性の深化をみることができるかどうかは注視していきたいところである。

3 社会復帰調整官によるスーパービジョンの恒常的展開の可能性

(1) 社会復帰調整官におけるスーパービジョンの必要性

精神保健福祉領域の中でも、特に触法の精神障害者を支援対象とする社会復帰調整官が位置づけられたのは、2003（平成15）年に心身喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察に関する法律（以下「医療観察法」と記す）が制定されたことによる。法制定にまつわる多様な議論とその経緯はここでは詳述しないが、本法は「心身喪失等の状態で重大な他害行為（他人に害を及ぼす行為をいう）を行った者に対し、その適切な処遇を決定するための手続

き等を定めることにより、継続的かつ適切な医療並びにその確保のために必要な観察及び指導を行うことによって、その病状の改善及びこれに伴う同様の行為の再発の防止を図り、もってその社会復帰を促進することを目的」(同法1条)としたもので、強制医療と観察による触法精神障害者の社会復帰に重きが置かれた制度である。

この法制定によって、地域社会における触法精神障害者の処遇をコーディネートし、その社会復帰を促進するため、保護観察所に精神保健福祉に関する専門的知識を有する社会復帰調整官の職が新設された。柑本が「医療観察法の地域処遇を有効に運用させる要は社会復帰調整官」であると述べた⁽²¹⁾ように、この職に寄せられる期待は当初から大きかったといえる。そして、社会復帰調整官は精神保健や精神障害者福祉の専門知識を有することが不可欠との考えにより「精神保健福祉士その他の精神障害者の保健及び福祉に関する専門的知識を有する者として政令で定めるものでなければならない」(法20条3項)とされている。このため、法施行前年に全国で採用された社会復帰調整官56人のほとんどは精神保健福祉士であり、その数が200人を超えた2015(平成27)年4月現在でもその傾向には変わらない。

社会復帰調整官には法務省が行う各種の研修受講が義務付けられているものの、多岐に渡る実践に見合う力を担保するためには、そのさらなる充実やスーパービジョンの実施が必要であることは既に指摘されていた⁽²²⁾。そして、法施行から10年目になる2013(平成25)年度より、社会復帰調整官の職位に「上席」が位置づけられ、部下へのスーパービジョンが職務となり、かつスーパービジョンを実施できるようになるための研修費予算が計上された。

筆者は複数の上席社会復帰調整官より、スーパーバイザー育成に関する研修実施についての相談を受け、数人のグループ及び個人に対する研修を行った。その後、研修受講者の中で協力の得られる社会復帰調整官に「スーパービジョンの定着の可能性」に関するインタビュー調査を行った。

(2) 調査概要

1) 調査の対象と方法及び時期

調査対象者は、精神保健福祉士を基礎資格に持ち、精神保健福祉現場でのソーシャルワーカー経験を有する者であり、かつ現在は社会復帰調整官として部下や後輩のスーパービジョンを職務の一部としている者である。対象者の選定にあたり、筆者がスーパーバイザー養成研修等を実施する中で知り合った社会復帰調整官に依頼した。

①グループインタビュー対象者と時期

X地区で協働して職場外でのスーパービジョンを実践しているグループで、同一の更生保護委員会が所管する保護観察所に勤務している者同士である。X地区では、上席社会復帰調整官が設けられ研修を受講することになった際、何度か協議して研修企画やスーパービジョンの実践方法を検討している。その結果、職場内の後輩に対してではなく、各々異なる保護観察所に勤務する新任調整官とスーパービジョンのためのペアリングを行い、各所属長の承認のもとで業務時間内にスーパービジョンを実践している。筆者はスーパーバイザー養成研修の終了後に、受講者へインタビュー調査の協力を依頼し、同意を得られた者を対象として2014年2月にグループインタビューを実施した。

インタビュー協力者は全員が異なる保護観察所に所属しており、経歴概要は以下の通りである。なお、全員が精神保健福祉士の専門職団体に加入していた。

A：社会復帰調整官歴10年目。前職は行政機関等における精神保健福祉業務を中心に精神保健福祉士として10年以上の経験あり。

B：社会復帰調整官歴10年目。医療機関を中心に精神保健福祉士として約10年の経験あり。

C：社会復帰調整官歴10年目。精神保健福祉法に基づく社会復帰施設を中心に精神保健福祉士として8年程度の経験あり。

D：社会復帰調整官歴4年目。精神科病院の精神保健福祉士として10年以上の経験あり。

②個別インタビュー対象者と時期

Z地区の保護観察所に勤務する社会復帰調整官で、業務の一環として職場内で2名の新任調整官の上席として、OJTとスーパービジョンを受け持っている。筆者へスーパービジョン実践に関する相談があり何度か面接しており、その中で個別インタビューへの協力を依頼し、2014年12月に実施した。

E：社会復帰調整官歴10年。医療機関での精神保健福祉士として約6年の経験あり。

2) 調査の目的、内容

自身がソーシャルワーカーとして育つ過程におけるスーパービジョン活用の有無と、その影響を考えることを通して、後進育成を担うことへの自覚やスーパーバイザーとしての自己をどのようにとらえているかを尋ね、今後、職場内外でスーパービジョンを定着させるための必要十分条件について意見を聞くことを目的とした。

質問内容は、グループインタビュー、個別インタビューとも同じで、①職歴（ソーシャルワーカー歴および社会復帰調整官歴）、②スーパービジョンを受けた体験（スーパーバイザー体験）の有無と内容、③「スーパービジョン」に対するイメージ、④スーパーバイザーとして実践後の「スーパービジョン」に対する理解、⑤社会復帰調整官が成長していくためにスーパービジョンは必要だと思うか（理由も含めて）、⑥スーパービジョンを職場に定着させるために必要と考えること、⑦今後の「スーパーバイザーとしての自分」について、自由に語ってもらった。

3) 倫理的配慮

実施にあたり、本調査の趣旨及び協力依頼と聴取内容の用途、守秘義務、協力を断っても何ら不利益を生じないことを文書と口頭で説明し、同意を得られた者には同意書への署名を得た。さらに、グループインタビューに関しては、調査協力者より職場の管理者への説明とインタビュー調査に応じることの承諾も得ている。

(3) 調査結果

1) グループインタビュー

①スーパービジョン経験

4人中3人が「無い」と答えた。このうち1人は、社会復帰調整官になってからアドバイザー事業の制度を活用し、同県内の先輩ソーシャルワーカーに月1回事例を相談し、助言を得る機会を持っていたことを思い出したが、契約しておらず回数も少なかったと付け加えた。

1人のみが所属する県の精神保健福祉士協会の事業として行っているスーパービジョンを1年間受けたことがあり、この者はその翌年から数年間に渡ってスーパーバイザーとしての経験も有していた。

②スーパービジョンに対するイメージ

上記①の体験と関連させ、スーパーバイザー体験のある者は「他機関の人が定期的に自分と話す時間を確保し、悩みやしんどいことの方向性が見えないなど、どうすればいいかわからないことを一緒に考えてくれると思っていた」と述べた。

他職場の先輩ソーシャルワーカーに事例を相談していた者は、そこで初めて「受容されて安心した」ことを思い出したと語り、「スーパービジョンは『突っ込まない』というもので、その人が持っているものが表出されていくイメージ。スーパーバイザーが持っているものをスーパーバイザーが風を起こし、砂の中

から持っているものが出てくる。子供の遊びの『字隠し』に似ている」と述べた。

スーパービジョン体験のない者は、職場に先輩もおらず、また後輩に対しても実施したことはなかったといい、その理由を含めてスーパービジョンについて「職場内で否定されずに話を聞いてもらえる場。継続的にするものとは思っていなかった」と述べ、「職場内でするものと思っていて、話しにくいなと思っていた。環境や日々の悩みは否定されなくても『～したらよかった』といわれるのではないかと気にしていた」という。もう一人も、他者が述べたアドバイザー制度は利用したものの、「スーパービジョンという言葉聞いたのは別の研修会の時で、スーパービジョンの基本的なことは管理的機能ととらえており、助言をもらうような、教えてもらうようなイメージでOJTと混同しているところがあった」という。

③スーパービジョンについて（スーパーバイザーとしての実践後）

4人中3人は「まだよくわからない」「ほんやりとしているが」などの前置きをしたうえで、「相乗」「お互い」「寄り添う」「スーパーバイザーありき」「答えないものを一緒に探す」「探すお手伝いをする感じ」「ワーカーとして落ち着く場所」というキーワードで答えた。

以前からスーパービジョン体験を有する者1人は「小手先の目の前のことでなく、その人がアイデンティティを固めたり根幹の部分を確認しながらやっていく過程で、そこに寄り添っていくこと。そこを固めることで自分自身も気づいて育っていくプロセス」と述べた。

④社会復帰調整官の成長にスーパービジョンは必要か。

4人とも「必要」と答えている。その理由としては、語り合いの重要性の指摘が共通しており「他者に語ろうとすると自己覚知しないと揺らいでしまい、他者と語る経験がないと確認できない。方法論の一つとしてスーパービジョンがあり、オープンな中で開示できる語りの場が必要」「契約した枠組みがあり自分に対する振り返りで、理論的で正式に振り返る形は年齢がいけばよけい必

要]「多様な人とかかわっていながら、結局最後は一人で悩んで決めることの多い社会復帰調整官にとっては、枠組みを作って話ができ、整理できる機会であり必要」「ワーカーは研鑽して当たり前であり、社会復帰調整官もワーカーを専門としているのでスーパービジョンを含めた研鑽は当たり前だという前提があり、客観的に聞いてもらい、揺れているところやそうでないところを支えてもらうのに必要」と述べた。

⑤スーパービジョン定着のために必要なこと

この質問については最も発言が多かった。モチベーションや必要性の認識など「実践する者の意識や知識に関すること」や、「職場での時間」「金銭的な保障」などの環境要因は共通していた。そのほか、「OJTが土台となる」という意見や、今後実際に定着させるための仕組み作りとして、必要性の発信のあり方や予算確保に関する具体的な提案も語られた。

職場内での実施可能性については「管理的な要素も加わってしまい自分の職場内で（後輩や部下に対しては）難しい」という者と、「職場内で処遇方針を話し合うときも、相談するきっかけとなるような迷いなども話すようにし、スーパービジョンの考えを持って話すことが定着につながる」という者がおり、意見が分かれた。

⑥今後の「スーパーバイザーとしての自分」について

「まだ自信がない。頼まれたら躊躇する」「研修をもっと受けたい」「スーパーバイザー体験を先にしたい」と、スーパーバイザーを自認することは難しいという意見が多いが、一方で、「しなければいけない」「頼まれたら断ってはいけない」との自覚を語っている。また「職場でのOJTをしっかりとやりたい」「何ができるかみんな（県内の精神保健福祉士のこと）で考えたい」という意見のほか、「普段の業務で事例を扱うときに、ちょっと視点を変えて自分たちのことも点検しながらやってみる」「ケア会議でも面接でも理論化して、普段のなかでも見直しながら進めたい」と述べている。

さらに4人中2人は「スーパービジョンを職場でするのは、契約すればよいかと思っていたが、やってみると構造的に難しい」「職場では難しい。全然違うところの相手だから話せることを実感した」と、職場内で上司や先輩が部下や後輩にスーパービジョンを行う困難さを述べた。

2) 個別インタビュー結果

①スーパービジョン経験

社会復帰調整官になる前の職歴である精神科医療機関では一人職場で始まり、後輩が増えていったので先輩から指導された経験も含めて「無い」という。

②スーパービジョンに対するイメージ

きちんとした技術が必要だろうということと、「後輩を育てる」という漠然とした感じであり、スーパービジョンという言葉を知ったときは戸惑いを覚えたという。

③スーパービジョンについて（スーパーバイザーとしての実践後）

「まだよくわかっていないかもしれない」としつつ、「事例を基にスーパーバイザーの考えを引き出ししたりしている」が、正しくできているかどうか自信がないという。その理由として、後輩が成長することが上席社会復帰調整官に期待されている職務であり自分の評価を気にしてしまう面があること、後輩に身のあることを提供できているのかどうか達成感が少ないことを述べている。

また、「きちんと時間と場所を設定して」「後輩と向き合うための準備」を行わないとできないと言う。「日々やっているOJTとは違い、「スーパービジョンの場合は、一緒に考える意識づけができる」と述べており、役職としての上司だが、スーパービジョンの場では「横並びの関係でいたい」と語った。

④社会復帰調整官の成長にスーパービジョンは必要か

スーパービジョンは、「成長に役立つものだと思う」ときっぱり述べており、その理由は「多忙な業務で、精神保健福祉士として大事にすべきことを忘れて

しまう」精神保健福祉士の視点について議論する場はない」が、スーパービジョンでは事例を目にして「考える」「きちんと見つめ直す」ことができる、「スーパーバイザーにとってもすごく大切な時間だと思う」と述べている。

⑤スーパービジョン定着のために必要なこと

スーパービジョンについて「スーパーバイザーもきちんと学ぶ」ことが必要で、学んでいないと「業務の報告や点検」のようにしかとらえることができないのではないか。また、上席社会復帰調整官に求められているものを整理し、「スーパービジョンすることの意味を確立」したうえで「組織化していく」ことが必要ではないか、とも述べ、X地区の取り組みのように、圏域内で「他の保護観察所の新任者を別の観察所の上席がスーパービジョンする」方が「職場内でのOJTとの線引き」ができてよい。社会復帰調整官は確立している途中なので、難しいことではないと思うという。

⑥今後の「スーパーバイザーとしての自分」について

スーパーバイザーとしての「基本をまず学ぼうと思う」と述べ、職能団体の研修も受講し「精神保健福祉士として自分を見つめ直さないとスーパーバイザーとして機能しない」という。社会復帰調整官が新設されたとき、なぜ精神保健福祉士の資格や8年の実務経験を必要としたのか、それを「担保するのがスーパービジョンだと思う」「そうしないと社会復帰調整官の質も向上しない」とも語っている。

(4) 考察

今回の調査対象者は、全員が精神保健福祉士の資格と実務経験を有する者であったが、社会復帰調整官は近接領域での資格・実務経験者もあり、基盤となる資格が異なる者への指導教育に関しては本論では扱っていない。それは、筆者自身がスーパービジョンを、職業アイデンティティを同一にするソーシャルワーカー同士で学び育ちあうプロセスと捉えているためでもあるが、それ以上

に、スーパービジョンの定着の可能性を検討するにあたり、今回は社会復帰調整官に焦点を当てたに過ぎないためでもある。

また、上席社会復帰調整官にスーパービジョン実施が課せられたことは、同時に、新任社会復帰調整官にはそれを受けて成長することが課せられており、その効果を検証し、新任者から実施方法に関する意見等を聴取することも必要かもしれない。しかし、今回はスーパーバイザーを調査対象としていないため、あくまでもスーパーバイザー側からの意見のみでの考察となる。

1) 「スーパービジョン」とは

スーパーバイザー体験を持たない者にとってスーパービジョンを実施する以前の理解は、それぞれが抱いていたイメージということになると考えられるが、「職場での指導や指摘」「助言」、また「職場で教える」「育てる」こととして捉えていたようである。これらは、OJTと同義に捉えていたとも考えられるが、自身の職歴において上司や先輩ソーシャルワーカーがいなかった場合はOJTもあまり体験していない可能性があり、両者の違いを認識することは難しく、漠然とした理解であったと思われる。

スーパーバイザー体験及びそれに準ずる体験を有する者は、いずれもスーパーバイザーが他職場の者だったためか業務指導というイメージは語られず、「一緒に考える」「受容される」「持っているものが（スーパーバイザーの働きかけによって）出てくる」といった表現に見られるように、教えたり指導したりするイメージではなく、スーパービジョンにおける支持的機能を主体とした捉え方をしているようである。このことは、そのままスーパーバイザーとしての実践に反映されており、スーパーバイザーを主体とし、「その人がアイデンティティを固めたり根幹の部分を確認しながらやっていく過程に寄り添うこと」と述べられている。他にも「相乗」「答えのないものを一緒に探す」「探すお手伝い」など、部下や後輩に対する上司や先輩という関係性とは異なり、1

人が述べたように「横並びの関係」として実践しようとしていることが推察される。

その場合に、職場の後輩の成長を促すという上席社会復帰調整官に期待されている職務は、自己の能力評価にもつながることや、後輩側もスーパーバイザーを「指導してくれる相手」と認識する傾向にあることなどから、スーパーバイザーを主体にするには困難を伴い、共に考える姿勢よりは教える立場をとりがちになり、職場内でのスーパービジョンのやりにくさとして語られていると考えられる。

インタビューでは全員が社会復帰調整官の成長にとって「スーパービジョンは必要」と答えていることから、その手応えを感じたようにも受け取れる。「自己覚知」「自分に対する振り返り」「整理できる機会」「支えてもらうのに必要」「きちんと見つめ直す」など、調査対象者がスーパービジョンを実施した相手であるスーパーバイザーに対して、これらを提供できたと実感しているようである。しかし、語られた表現の主語は誰なのかをもう一度吟味してみると、別の見方として、スーパーバイザーである自身への効果を語っているようにも受け取れる。すなわち對馬が述べている⁽²³⁾ように、スーパーバイザーにとっても自己のソーシャルワーカーとしての専門性を問い直しながら学ぶ機会になっているのではないか。そしてそのことが、スーパーバイザーへの「寄り添い」の姿勢として表され、「一緒に探す」「相乗」といった言葉で表現されているのではないかと考えられる。

このようなかわり方においては、スーパーバイザーの「語り」が不可欠であろう。その語りの場を保障する意味で「契約」「枠組み」「客観的に聞いてもらう」「時間と場所を設定」など、いわゆる業務中の報告・連絡・相談とは切り分ける必要性に言及しているものと考えられる。その語りの中心は、「社会復帰調整官もワーカーを専門としている」「アイデンティティを固める」「精神保健福祉士として大事にすべきこと」などに述べられているように、ソーシャ

ルワーカーとしての自己を意識したものであることが推測できる。

以上をまとめると、スーパービジョンとは、先輩と後輩が語り合うことを通して、両者に共通するソーシャルワーカーの専門性や職業アイデンティティを確認することであり、そのために一定の枠組みを作ってスーパーバイザーがスーパーバイザーの語りを聞き支える役割を担うことによって成し得るものである。そのことはまた、スーパーバイザー自身の成長にも役立つ行為であるから、両者は横並びの関係であり、職位が明確な職場内での実施には難しさを感じる場合もあるのだろう。

2) スーパーバイザーとしての自己

グループインタビューでも個別インタビューでも、スーパービジョンを受けた経験のない者は特に、これで良いのだろうかという疑問も抱えながらスーパービジョンを行っていることが語られ、スーパーバイザーとしての自己を確立した上での実践とまではいえない段階であるかもしれない。座学の研修を受けても実践には戸惑いや不安があり、スーパービジョンを手探りで実践している姿としてみることができる。

一方、スーパービジョン経験がある者は、少なくとも自身がスーパーバイザーとして在ることについての不安を述べてはならず、他者に比べてスーパーバイザーであることの自覚が形成されていると考えられる。このことから、スーパーバイザー体験を経ることは、後に後輩や部下に対するスーパービジョンを実施するうえでの基盤となるといえよう。

なお、不安やためらいを持つ者であっても自身の役割として「しなければいけない」「頼まれたら断ってはいけない」といった受け止め方をしているところから、職務に位置付けられていることにより一種の強制力が働き、スーパーバイザーとしての責任感を伴う自覚が形成されていることがわかる。この点は、経験年数が長い者であっても自信のなさや「まだ早い」といった表現で、スー

パーバイザーになることを避ける傾向のみられる前述の実習指導者への調査結果とは異なる点といえるかもしれない。

さらに、スーパーバイザーとしての自覚から派生して、職場でのOJTをしっかり行うことや、日常業務においても自己点検の視点を持つといったアイデア、また職場を離れて広域での精神保健福祉士の連帯による後進育成を考える発想も醸成されていることがうかがえる。これらは、必ずしもスーパービジョン契約を用いるわけではないが、スーパービジョンの発想を取り入れた日常の業務指導の姿勢となって後進育成に貢献することが推測できる。

3) スーパービジョンの仕組みづくり

社会復帰調整官においては後輩へのスーパービジョンが上席の者の職務として位置付けられたことにより、現場でのスーパービジョンの実施、活用は定着してゆくことが期待される。しかし、今回の調査を通して、職務への位置付け以外にも定着のための仕組みを構築する必要性が示唆されたといえる。これは、スーパービジョンを実施するための環境確保と、スーパービジョンに対する知識や技術の研鑽に関することに大別できる。

まず、環境確保については、業務上にスーパービジョンの実施及び活用の位置づけと、そのための経費の予算確保などがなされることにより、所属長に承認された形でのスーパービジョンであることが求められている。関連して、時間と場所をあらかじめ設定することや、一定の契約を交わすことなど、スーパービジョンの枠組みを構築することが要件として挙げられている。業務連絡や報告に付随して後輩から尋ねられ、答えながら教えるといった日常的な業務指導とは分別し、構造化されたスーパービジョン体制を作ると示唆しているといえよう。スーパーバイザーは指摘や能力評価を気にせず安心して語ることができ、またスーパーバイザーも自身の指導力に対する他からの評価を気にすることなく、スーパーバイザーの語りに向き合えるためにも必要な枠組みといえ

るのではないだろうか。

スーパービジョンに関する研鑽については、スーパーバイザー養成のための研修のみならず、特に初任者スーパーバイザーは、その実践に不安を抱えていることもあり、継続的な研鑽や、スーパービジョン実践に対する点検の機会も求められている。また、スーパービジョンの受け手側にも知識基盤が必要であると考えられる。これは、実践を経た者からも述べられているように、スーパービジョンに対する理解の幅広さゆえに、スーパーバイザーとスーパーバイジーとの間で齟齬が生じる可能性があるためである。

そのほか、スーパービジョンを職場外で実施した者たちが、これを職場内で行うのは難しいと述べていることと、職場内で実施した者もできれば職場外での実施体制を構築したいと述べている点は特筆に値するのではないだろうか。今回の調査においては、スーパービジョンの実施において職場内と職場外での差異を検討することは目的としていないが、スーパービジョンの仕組みづくりにおいて、このことは少なからず触れておくべきことであると考えられる。個別インタビューでも述べられているように、X地区の社会復帰調整官によるスーパービジョン実践は一つの示唆を与えてくれる。同地区では、他の保護観察所の新任者に対するスーパービジョン体制を構築しているが、例えば同県内や圏域内、同一法人内や隣接施設機関同士などで、雇用側の理解を含む連携により職場外でのスーパービジョンを行うことは社会復帰調整官のみならず、精神保健福祉士にとっても有用な手立てであろう。

おわりに

日本におけるソーシャルワーカーの専門職4団体（日本ソーシャルワーカー協会、日本医療社会福祉協会、日本社会福祉士会、日本精神保健福祉士協会）は2005（平成17）年に「ソーシャルワーカー倫理綱領」を作成している。その

「倫理基準」の中で「専門職としての倫理責任」の「専門性の向上」の項に「ソーシャルワーカーは、最良の実践を行うために、スーパービジョン、教育・研修に参加し、援助方法の改善と専門性の向上を図る」と示されている⁽²⁴⁾。ただし、専門職であるからにはその責務として、スーパービジョンを実施しなければならないという義務感は、相互主体的な関係性の中で専門性に基づく成長を育もうとするスーパービジョン実践には馴染みにくい。

ソーシャルワーカーには、実践場面において自身の行為が理念に沿ったものであるかを常に確かめる必要があり、知的判断能力が求められる。それは、自己の職務上の行為がソーシャルワークの目的や理念に適うものであるか、またどのような役割をいかにして担うべきか、どういう方法を選択すべきか、といったことの判断である⁽²⁵⁾。時には倫理的ジレンマを抱えながら職場や社会状況をも俯瞰できるような「ソーシャルワーカー」であり続けるために、こうした能力を向上させたいという内発的な動機づけのもと、主体的能動的に用いられるところでスーパービジョンはより良く機能するであろう。

スーパービジョン体制構築のためには、スーパーバイザーの職制への位置づけ、雇用者や所属長の承認の下での時間や場面設定などを含むスーパービジョンの枠組み、そしてスーパーバイザー・バイジー双方での目的に関する認識の共有や、質の担保となる研修機会が欠かせない。また、ソーシャルワーカーを目指す学生や初任者のうちから、学び続けることの楽しさと必要性を体感する機会に触れることも重要であろう。

私自身が明治学院大学で大島貞夫先生のゼミ生として3年次より「タテ割の会」に参加できたことは、その後のソーシャルワーカーとしての歩みにとって大きな力となった。本論を執筆中の4月30日、大島先生は天に召されたため、お読みいただくことはできなかったが、その墓前に感謝とともに捧げたい。

注

- (1) 「精神保健福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて」平成22年3月29日付 社会・援護局障害保健福祉部精神・障害保健課
- (2) たとえば、足立毅・佐藤俊一・平岡蕃『ソーシャル・ケースワーカー対人援助の臨床福祉学』中央法規出版, 1996年, pp.199-206 / 窪田暁子「福祉実践におけるスーパービジョンの課題」『月刊福祉』全国社会福祉協議会, 第80巻10号, 1997年, p.15 / 堀越由紀子「ソーシャルワークにおける社会福祉援助技術演習の意義」『ソーシャルワーク研究』相川書房, vol.28, No.3, 2002年, p.7など
- (3) 田村綾子他『教員と実習指導者のための精神保健福祉援助実習・演習』日本精神保健福祉士協会・日本精神保健福祉士養成校協会編, 中央法規出版, 2013年, p.148
- (4) 永田理香「福祉の独自性における人材育成と「職場研修」導入の限界性についての検討」『立教大学コミュニティ福祉学部紀要第6号』2004年, p.24
- (5) 藤井常文著・倉重裕子翻訳『キャロル活動報告書と児童相談所改革～児童福祉司はなぜソーシャルワークから取り残されたか』明石書房, 2010年, pp.170-175
- (6) 板橋登美「地方での実践に徹して」『社会福祉研究』鉄道弘済会No.75, 1999年, pp.68-69
- (7) D・デッソー, 上野久子訳『ケースワークスーパービジョン』ミネルヴァ書房, 1970年, p.124
- (8) 前掲(7) p.124
- (9) 福山和女編著, 『スーパービジョンとコンサルテーション』FK研究グループ, 2000年, pp.3-4
- (10) 岡田誠「福祉事務所におけるスーパービジョン」『ソーシャルワーク研究』相川書房, Vol.7, No.3, 1981年, pp.162-164
- (11) 新保美香「生活保護スーパービジョン実践講座—ソーシャルワーカー・利用者とともに歩む社会福祉実践」宣告社会福祉協議会, 2005年
- (12) 田村綾子他「精神保健福祉士養成カリキュラム改正に伴う実習指導者及び実習担当教員養成研修のプログラム開発事業報告書—平成21年度障害保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）」社団法人日本精神保健福祉士協会, 2010年
- (13) 注(11)に同じ, p.25
- (14) 對馬節子「社会福祉実践におけるスーパービジョン」『現代のエスプリ』至文堂, No.395, 2000年, p.77
- (15) 柏木昭「精神保健福祉士のスーパービジョンおよび研修の体系化に関する研究—精神保健医療機関および社会復帰施設等における実習指導に関する調査—」平成11年度厚生科学研究費補助金（障害保健福祉総合研究事業）
- (16) 田村綾子「福祉人材と研修制度」『ソーシャルワーク研究』相川書房, vol.35, No.1,

2009年, pp.28-35

- (17) 田村綾子「精神保健福祉士の生涯研修制度のねらいと課題」『精神保健福祉』社団法人日本精神保健福祉士協会, 2009年, vol.40, No.1, 通巻77号
- (18) 注(1)に同じ, p.4
- (19) 公益社団法人日本精神保健福祉士協会ウェブサイト「認定スーパーバイザー」(2015年4月12日閲覧) <http://www.japsw.or.jp/kaiin/kensyu/8.html>
- (20) 認定社会福祉士認証・認定機構ウェブサイト(2015年4月12日閲覧) https://www.jacsw.or.jp/ninteikikou/contents/01_kiko/01_kiko.html
- (21) 柑本美和「心神喪失者当医療観察法における社会内処遇」町野朔編『ジュリスト増刊 精神医療と心神喪失者等医療観察法』有斐閣, 2004年, pp.162-167
- (22) 佐藤園美「触法精神障害者の地域処遇—「社会復帰調整官」の役割についての一考察」『長野大学紀要27巻第4号』, 2006年, p.14
- (23) 前掲 注(13)
- (24) 公益社団法人日本精神保健福祉士協会ウェブサイト「ソーシャルワーカーの倫理綱領(社会福祉専門職団体協議会)」(2015年5月25日閲覧) <http://www.japsw.or.jp/syokai/rinri/sw.html>
- (25) 清水隆則『ソーシャルワーカー論研究—人間学的考察』川島書店, 2012年, pp.8-9