

「免責」基盤としてのスーパービジョン体制の構築

—ニュージーランドの実際からの考察—

宮嶋 淳 (120)

キーワード (スーパービジョン、免責、バイザーの責任、ニュージーランド)

1. はじめに

わが国においては 2012 年度、専門社会福祉士制度の確立をめざし、認定社会福祉士認証・認定機構が設立された。そして、認定社会福祉士並びに経過措置期間におけるスーパーバイザーが誕生した。同制度におけるスーパービジョンは「実践の質的向上」を目指している。その一方で、組織的に「レジストレーションする」という意味とシステムに関する体制が十分構築されているのかは議論の余地がある。つまり、スーパービジョン体制を構築するとは「実践の質的向上」を図ることも 1 つの意味であるが、第三者への説明責任を果たし、今後増加すると考えられている「訴訟への備え」という観点からのシステム構築が看過されてはならないのではないだろうか。

2. 研究目的

今後のわが国で充足されるべきソーシャルワーク・スーパービジョン体制の要諦としての「バイザーの責任」あるいは「バイザーの免責」に関する考察の視点を明らかにすることである。

3. 研究方法

第 1 に CiNii (NII 学術情報ナビゲータ[サイニィ]) においてキーワード「スーパービジョン」で文献検索を行い、関連文献を通読、その議論の変遷を整理した。第 2 にニュージーランドに関するソーシャルワーク教育の現状を文献並びにヒアリング調査した結果に考察を加え、先行論文として公表してきた¹⁾。そして第 3 に認定社会福祉士認証・認定機構における経過期間における認定スーパーバイザー登録を行い、機構がめざすスーパービジョンの概略を参与観察法に親和性のある参画法により把握した。第 4 にニュージーランドでソーシャルワーク教育を受けた現地のソーシャルワーカーへのインタビュー調査を行い、ウェブで公開されている電子データを検討した。以上を総合的に紐帯化し、本発表を行うものである。

4. 倫理的配慮

本発表における倫理的配慮は、文献資料研究においては巻末に提示し、盗作等への危惧を排除した。インタビュー調査においては、当該インタビューイに本研究に関する趣旨と使用法を説明し、承認を得た上でデータを使用しているため、問題はない。

5. 結果

(1) わが国のスーパービジョン研究の議論の変遷

心理学者の河合隼雄(1982)は、心理学領域の各学派におけるスーパービジョンについて分析し、その目標が「患者(クライアント)への治療的対応の能力や問題の本質の認知能力がどの学派でも重視され、スーパーバイザーの人格的成長(自己実現)などは、学派の違いというよりも個人による重視度の違いが目立った。」と述べ、「スーパービジョンの効果を認めるスーパーバイザーが多かったが、中には効果が上がらなかったと認める者もあった」と報告している²⁾。また木下百合子(2005)は、スーパービジョンの歴史的発展を「第 1 段階: 1870-1900 年 スーパービジョンの出発段階」「第 2 段階: 1900-1960 年 心理学主義の段階」「第 3 段階: 1960-1970 年

社会学主義の段階」「第4段階：1970— 多様化と専門化の段階」と区分している³⁾。この2つの先行研究をみても、スーパービジョン（以下「SV」と略す。）がソーシャルワーク領域の固有のスキルではないことは明らかであり、用語の使用に関する留意が必要である。

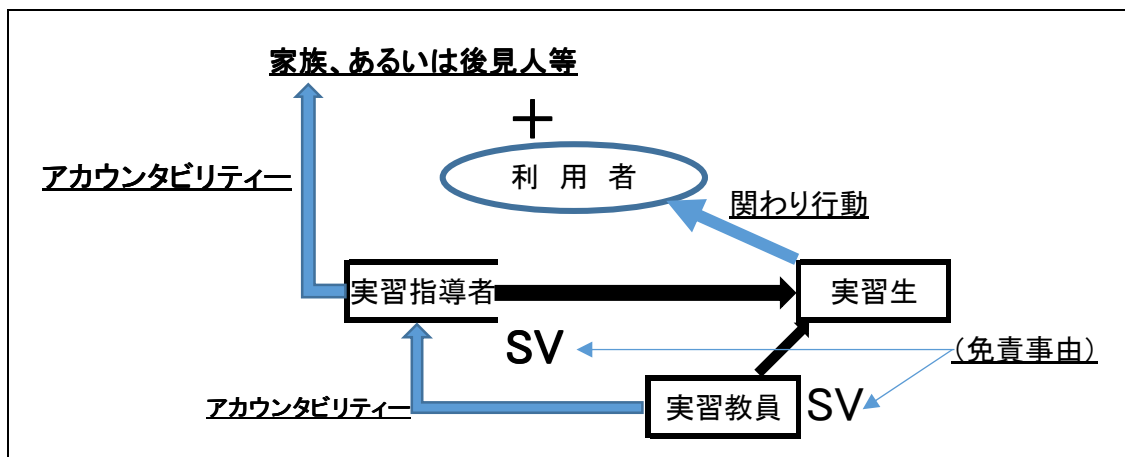
田中千枝子ら(2000)は、SV実践の経験を踏まえて、SVの意義とは「①経験の浅いソーシャルワーカーにとって、肯定的な未来志向をもとに支持されることで自信になる、②従来のスーパーバイザーをクライアント化しがちな医学モデルから離れ、パラダイムチェンジがはかられ、スーパービジョンの目的がクライアントへのサービスの質の確保に集約される、③スーパーバイザーが、SVを受けることによって、その専門家としての行動レベルでの変容が得やすいことが認められる」と指摘している⁴⁾。小松啓ら(1998)は1950年9月、宮城県中央児童相談所でスーパーバイザー制度が取り入れられ、1名の児童福祉司が監督福祉司に任命されたが、「スーパーバイザー制度に関するその後の様々な修正にも拘らず、わが国の行政機関においては、職階制度から独立したスーパーバイザー制度は馴染みにくく、その導入の始めから一部職制と兼ねるところもあり、その制度はわが国の行政機関には最終的には定着することが出来なかった」と指摘してきている⁵⁾。西原雄次郎(2005)もまた、「SV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」と指摘している⁶⁾。また塩田祥子(2013)は、SVが福祉現場に根付かない理由として「①人がいないし、時間がない、②同職種間SVが困難であり、かつ、経験値でスーパーバイザー役割が決まる、③管理的立場からのSVの不理解のために、SVの形骸化が起こる、④日本人はSV関係といった契約関係よりも、感覚的な人間関係に重きをおく」の4つをとりあげている⁷⁾。つまり、我が国におけるソーシャルワーク・SVの歴史は「未定着」の繰り返しであったことが伺える。

加藤由衣(2008)は、概論としてのSVを整理し、「①実践からの教育、②経験知を蓄積する教育という特徴を有する専門性向上のための教育アプローチとしてのSV」に言及している。そして、SVの専門性向上の可能性は「①SV局面での価値・知識・技術の獲得や修正、②一連のSV過程展開からの実践展開能力の向上、③SVの意識化による経験知の積み上げ」であるとしている⁸⁾。浅野正嗣(2007)は、1970-2006年にかけての主要なSV文献のレビューを行い、その結果、SVの構成要素は、①原則としてスーパーバイザーとバイザーが存在する、②扱う内容は、業務上の検討課題や振り返りを中心とする、③SVのための時間と場を確保する、④業務の質の向上を目的とするとまとめられるとし、実践の質の向上に集約される議論から、ソーシャルワークSVの概念の再整理を求める提言を行っている⁹⁾。山口みほら(2008)は、「ソーシャルワークSVの『評価』の試みにもつながること」と述べSVはバイザーの成長のためとしている¹⁰⁾。これらの先行研究をみると、SVにおける「バイザーの成長」をめざすという意義は、今日的にも主流派であろう。

社会福祉士養成が始まる頃から、実習場面におけるSVの議論が活発化する。例えば、宇都宮みのり(2004)は個人としての4年に及ぶ取り組みを検証し、組織的な取り組みへと発展させる必要性を主張し、大学のSVが果たせる役割として「①リアリティ・ショックを受け止める、②夢を保持するために原則論に立ち返る、③「しなう竹」の精神を育む、④学部教育との一貫性を保持する、⑤緊急性の高い事態へ対応できる体制を整える、⑥特定分野の独自の課題に対応できるスーパーバイザーの確保」を、卒業生支援としてのSVとして提供すべきと主張している¹¹⁾。また、窪田暁子ら(2007)は、ソーシャルワークSVの課題を4つに整理し、その第4に、「パーソナ

ルな領域において個個人間関係を媒介として提供される援助をめぐって、その客観性と守秘義務とを保ちつつ、その目標達成と過程の公正さを第三者が見届ける仕組みの必要性、という課題がある。それを担保するものとして、記録とともに SV のシステムが存在するのである。実習学生の場合はことに、クライアントの安全のため、また施設・機関としての責任を果たすために、適切な見届けと指導が求められる。ワーカーの力量を見定めつつ適切なケース、援助場面、援助プログラムを担当させる責任をスーパーバイザーは担うことになるのである。実習を一人ひとりの学生が責任を持って携わるべき仕事として位置づけ、適切な SV を受けながらそれを行うことの大切さを、まず意識的に学生に伝えておく必要がある。そのために、①SV についての学習をシラバスに含めることが重要である。」とした¹²⁾。これを筆者が解釈し図示したものが、図 1 である。つまり、実習場面における実習 SV の展開は、双方にとって、第三者への説明がしやすい場面であるといえる。ゆえにその場面は「第三者への説明」を誰が行うのかという観点に関心を寄せることができ、バイザーとバイジーの共同性を問う構造が確認できる。社会福祉士実習指導という場面は、こうした構造の中でソーシャルワーク実践が展開されている。

図 1 実習場面におけるバイジー・バイザーの共同性



所：報告者作成

石田敦(2008)は、「SV の効果についてのあいまいさ」を指摘し、「スーパーバイザーが自分で引き受けたクライアントに責任を負っているのであって、スーパーバイザーがクライアントに対する責任をさほど負っていないという暗黙の了解があることが、SV に対する評価におけるクライアントの次元での規準の欠落を可能にする」と述べ、「スーパーバイザーにとってのセラピーによる満足が SV の効果と混同される」という¹³⁾。この評価への賛否ではなく、報告者は窪田らの指摘と石田の見解とを照合させ、「スーパーバイザーとスーパーバイジーの共同責任性」に言及していることに関心を寄せる。また、石田(2014)は他論で「SV は、社会福祉実践現場で、スタッフに委ねられたアカウントビリティを確実に達成する手段として、またスタッフの被るバーンアウトの防止の手段と見なされており、SV はそれ自体がそもそも倫理的葛藤を含むことで機能する養成・教育の手続きであると考えなければならず、そこで行われる倫理的意思決定には慎重な配慮が必要となる」という。さらに、SV の 5 つの倫理基準を「①責任、②力量、③秘密の保持、④利用者の福祉、⑤専門職業的関係」に整理し、①の責任とは「何らかの義務を遂行する責任を互いに負っているという契約的合意の関係にあり、スーパーバイザーが、スーパーバイジーとスーパーバ

イジーの下にいる利用者との両者に、同時に責任をおっていることを意味する」¹⁴⁾とする。つまり、SV 関係においてバイザーとバイジーとの間で「～してはならない」という消極的行為と「すべき」という積極的行為がある。ソーシャルワークの価値に基づく実践ができることがソーシャルワーカーには欠かせず、SV 関係にあるワーカーはその実践力を証明しなければならないだろう。そしてスーパーバイザーは、SV 関係にあるワーカーの「品質保証」をすべき立場にあると考えられる。

先行研究レビューの最後に川田誉音(2009)の仕事に注目しておきたい。川田は「翻訳 カールトン・マンソン編『ソーシャルワーク・スーパービジョン：古典的文献とその論点』その1」を著し、「スーパーバイザーはワーカーに対して相互的責任を負っており、SV はチームワークの雰囲気で行われ、ワーカーは方針の立案への参画を認められなければならない。」「スーパーバイザーの役割の本質的特徴は、評価することと接近しやすいこと、そして承認することにある。」「優れた SV は、より広い側面を考慮に入れなければならない。全般的な社会条件に対する個別事実の位置を念頭においておく習慣は、記録における言説にさらに重要性を付加することになる。この習慣は記録の有効性へのより広い通路を開くことにもなるだろう。ケースワーカーならだれでも、記録の中でいくつかの事実の羅列がどれほど繰り返し出てくるかに気がついており、このような繰り返しは原因と結果に関する隠れた関係を示唆しているのではないかと考えてみたに違いない。『繰り返しへの気づき』が、スーパーバイザーとケースワーカーの義務となる」と訳出している。そして、同稿の〈訳者あとがき〉で、マンソンの SV の特徴を3つに整理し、その第3に「スーパービジョンをマイクロからマクロの広がりまでとらえている点」とした。「つまり、本書は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係からワーカー集団、組織・機関、官僚制などとの関係を含むマクロのスーパービジョン構造に焦点をあてている。」¹⁵⁾としている。これを支持すれば、ソーシャルワーク SV 体制は、マクロレベルを含めて構築されなければならないだろう。こうしてみると、SV の必要性は定着した考え方であり、個別事項として対応がなされてきたことは事実であろうし、その質を向上させることも重要な観点である。しかし、本発表は SV 体制の構築に焦点を当てており、マイクロなソーシャルワークレベルの SV ではなく、マクロな枠組みに焦点を当てる。そして、マクロな構造の中では、SV 関係を社会化していくことが肝要であり、第三者との関わりを重視する必要がある。マクロなシステム、すなわち法的制度的枠組みの中で、スーパービジョンの効果が評価され、制度的社会的認知が得られる必要がある。換言すれば、制度的社会的認知が得られたシステムとしての SV を活用することにより、ソーシャルワーク実践を行うという発想である。それによってソーシャルワーク実践の「品質保証」がなされ状況が成立すると考えるのである。

(2) 認定機構のスーパービジョン体制

一般社団法人日本社会福祉士会は、認定社会福祉士認証・認定機構による SV システムが検討される中、SV 体制確立に関する調査研究委員会を立ち上げ、2013年3月に『社会福祉士のスーパービジョン体制の確立等に関する調査研究事業報告書』を刊行している¹⁶⁾。2012年に設立された認定社会福祉士認証・認定機構は、「社会福祉士の質の向上を図り、もって我が国におけるソーシャルワークの一層の発展と国民の福祉の構造真に寄与すること」を目的とし、その性格は「社会福祉の増進に寄与する団体で、機構の目的に賛同した団体を正会員とする任意団体」である。同機

構がいう「スーパービジョン」とは、「認定機構が定めたSVにもとづき、SVを受ける・すること」であり、それにより「認定社会福祉士もしくは認定上級社会福祉士取得に必要なSV実績の単位認定がなされる」ものである¹⁷⁾。認定機構がめざす社会福祉士に対するSVは、社会福祉士の主体的で自発的な自己研鑽の仕組みという日本社会福祉士会が構築してきた生涯研修制度と何ら変わることのない仕組みで、かつ、個人の力量の向上に焦点が当てられた、形式重視の仕組みである。

(3) NZにおけるスーパービジョン体制

ニュージーランドのソーシャルワーク実践機関の中で、最大規模のChild, Youth and Family (=CYF)のSVに関する認識を整理する。まずCYFは「SVを準備する意味」を、次のような問いかけに答えるためだとしている¹⁸⁾。

私（ワーカー）は、いかにして肯定的な働きかけが出来る援助関係を保持できるのかを証明するのか。

私（ワーカー）は、いかに最良の学問に基づく実践をできることを証明するのか。

私（ワーカー）は、自身の能力をいかに開発し、それを援助にフィードバックしようとしているのか。

私（ワーカー）は、いかに学び続け、反省的実践を行っていることを証明するのか。

SVは「学びと能力開発は、スタッフの能力を増進し構築する」と理解されている。そして「専門職SV・ポリシー」における重要なことは、「私たち（CYF）のスタッフ（ワーカー）が、利用者からその仕事が支持されたと思えることが重要である。そのために複雑な仕事を改善して行く方法を学習し、実践と学びが結びつき、大学生等にも伝達できる経験として共有されることを最大限に伸張させることが重要である」とされている¹⁹⁾。

CYFは専門職SVとは「私たち（ワーカー）の仕事は複雑であり、一人ひとりのワーカーが自信を持って実践できる機会を保障して行くため、新しい方法について学び、その方法に対する合意を共有して働くことを強化するために行うものである。ソーシャルワーク実践の品質は、スーパーバイザーによってサポートされる。」と認識している。そして専門職スーパーバイザーとは「有能で責任ある実践をできる者でなければならない。そして、継続的な能力開発とサポートがでなければならない」のである。

こうしたSV体制がNZのソーシャルワーク機関であるCYFで構築されている社会的法的背景には、2003年に成立したソーシャルワーカー登録法がある。この法の成立により設立されたNZ social workers Registration Boardのソーシャルワーカー認定の枠組みを見ておきたい。登録のための条件としてのSVの位置づけに注目していく。NZ social workers Registration Boardは、利用者向けの情報提供のホームページで「あなた（ソーシャルワークサービスを利用する者）は、ソーシャルワークサービスを受けるときに、適切な情報を得る権利がある。あなたとあなたの家族を保護するに適した訓練を受けているかどうかを知ることができる。登録されているソーシャルワーカーから、ソーシャルワークサービスを受けた場合、あなたは、経験や訓練やノウハウについての最低限の基準をそのワーカーが満たしているとして評価し得るか否かを評価することができる」という²⁰⁾。ここには登録機関と苦情の受付との連動があり、ソーシャルワーカーの能力を保証することが制度として取り込まれていることが伺える。

NZ social workers Registration Boardは、「ワーカーの能力保証」として、ソーシャルワーカーは「年次登録証明書を保持、あるいは更新し、ソーシャルワーカー能力の証明をしなければならない。」とし、その「能力の証明の条件」は「①認証評価プログラムを有するプロバイダーによ

る条件の完了、②SWRBによる能力評価アプリによる登録の完了」と「5年以内にANZASWから得た能力評価証明書を添付すること」とし、職能団体に所属していることも条件の1つとみなしている。また、この仕組みは持続的なサイクルであり、計画的な専門的能力の開発に役立つとPRしている。そのサイクルとは「①専門職性開発の計画的なサイクル→②実践能力の証明であり、キャリアパスとして活用される→③学習ニーズに即したプログラムと最適な実践の提供→④自己啓発プログラム（CPD）への取り組み→⑤先端学問の適用とフィードバック及び評価→⑥マネージャーやバイザーによる認証→⑦次のステップへのガイド」と、組み立てられている²¹⁾。

このようなシステムを利用して自組織のソーシャルワーカーを育てているNZ・クライストチャーチ市に位置するセントマリー病院の「品質保証」の枠組みを紹介しておく。基本的なスーパービジョンの記録様式はNZ・健康省が開発しているものを利用している。その記録様式のはじめに「アカウントビリティ」が明示されており、SVが実践にとって不可欠な者であることを宣言している。そして記録様式が専門職のポートフォリオとして活用されるものであると説明している。次に「メンタルヘルス・サービスへの期待」が項目立てされ、臨床SVは、スタッフの能力開発と利用者のケアの向上を図るとしている。さらにSVを進めることに関する「同意の目的」が説明され、患者やその家族、並びに専門職であるワーカーと所属機関（病院）にとっての最適な方法を修得するためであるとされている。そして、SVの段階ごとのプロセスは、それぞれの役割と期待に対する説明責任を明確にしていくことであるとされている。こうした前置きを確認したうえで、具体的なSV期間と回数、担当者、留意事項などが説明されている。そしてSV契約概要書の最後にスーパーバイザーとスーパーバイジーがサインすることになっている。具体的なSVの展開は、第1-質問紙による回答、第2-キー・タスクの確認、第3-タスクを達成した場合の現状の仕事の変化の予測、第4-実行計画と確認方法、第5-SVの要約、の5つのセクションからなっている。これらを概ね6ヶ月から1年かけて行うことになる²²⁾。

このようにしてスーパーバイザーとスーパーバイジーが契約に基づき、SVを展開し、現在の仕事の改善を図ることが目標とされる。そして、その到達に対して職場が証明書を発行し、ソーシャルワーカー登録機関へ提出される必要書類の一つとなる。

6. おわりに（考察と結論）

わが国の全国統一的なソーシャルワークSV体制の構築の動きは、2012年の認定社会福祉士認証・認定機構の設立によりようやく始まった。しかし、本稿でみてきたようにわが国でソーシャルワークSVが定着するための超えなければならないハードルは多い。

一方、ニュージーランドにおいては、専門職性を擁護する体制としてのスーパービジョン制度とその実績を登録する制度が整備されている。

こうした制度・システムを吟味し、わが国の社会福祉専門職に対するスーパービジョン体制をより妥当性の高い、活用され維持するに足る制度にしていくべきではないだろうか。

その際留意すべきことは、ミクロからマクロに至るまでのレベルでソーシャルワークSV体制の構築を考慮し、専門職性を擁護するシステムとして法的な認知を得た上での構築であろう。

引用・参考文献

文献リストは紙面の都合上、当日配布資料とする。