

スーパービジョンが福祉現場に根付かない理由についての考察

塩田祥子

わが国の福祉現場においてスーパービジョンの浸透は十分でない。なぜなのか。そのことを本研究では文献により整理した。そして、福祉現場におけるスーパービジョンの課題についてまとめた。根拠がない理由として、①同職種間スーパービジョンが困難であり、かつ、経験値でスーパーバイザー役割が決まる、②管理的立場からのスーパービジョンの不理解のために、スーパービジョンの形骸化がおこる、③日本人はスーパービジョン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置く、といったことがあげられる。

欧米発の理論をわが国の福祉現場にそのまま当てはめようとしても無理が生じて当然である。その現場ごとに応じたスーパービジョンを模索していくことが求められる。

キーワード：スーパービジョン、福祉現場、浸透

In Japan, supervision in the welfare services is not sufficiently widespread. In this study, we classify the literature on its reasons and summarize the issues of supervision in welfare services. The reasons why supervision is not sufficiently widespread include the following factors: 1) Supervision among people in the same type of occupation is difficult, and the role of supervisor is determined by the amount of experience. 2) Since supervision is not understood from a management standpoint, it loses its substance. 3) Japanese people emphasize informal human relationships rather than contractual ones such as supervision relationships.

Although theories from Western countries are directly applied in Japan, they are naturally unsuitable to the Japanese culture. Therefore, it is necessary to continue seeking methods for increasing supervision, depending on the welfare services.

Key words : supervision , the welfare services, widespread

はじめに

わが国の福祉現場において、長きに渡ってスーパービジョンの必要性が指摘されている。そして、そのニーズに応じるかのようにスーパービジョンに関する研修や出版等が増えた。しかし、福祉現場におけるスーパービジョンの浸透が十分でないことは周知の事実である。ではなぜ、必要性が訴えられているにもかかわらず十分な浸透に至らないのであろうか。その理由として福祉現場における人

員不足、時間不足等が引き合いに出されることが多い。言うならばスーパーバイザーがいない、スーパービジョンをする時間がないといったことである。しかし、人員がそろい時間を確保することができたなら、スーパービジョン実践は可能であり福祉現場に根付いたものになるのであろうか。確かに、人員、時間を確保すれば実践はしやすくなるであろう。しかし、その方法、意義等、職員間で共通の見解のないまま出発してはゆくゆく足並みがそろわなくなり、継続性、発展性に限界が生じる。そのことは、スーパービジョンの福祉現場への浸

透は人員、時間といった量的な課題だけではなく、質的な課題も持ち合わせていることを示す。

そこで本研究では、スーパービジョンが福祉現場に根付かない質的な理由を文献から導き出し整理していく。そしてそのことは、福祉現場の現状理解につながると考える。すなわち、スーパービジョン実践の方法論の課題よりも、実践される“場”に焦点をあてる。よって、本研究が、福祉現場の現状理解とともに、それぞれの現場ごとのスーパービジョン実践について考える一助になることを願うものである。

1. 文献からみるスーパービジョンの認識

スーパービジョンは、「福祉サービスの展開に当たって不可欠の機能」(窪田 1997:14 頁)である。しかし、窪田は、「学生の実習から現任訓練まで、ソーシャルワーク教育全般にわたってよいスーパービジョンの必要性が常に論じられながら、わが国の社会福祉実践の中に、必ずしも十分に根づかずにいるのは何故であろうか」(窪田 1997:17 頁)と疑問を投げかけている。このように、スーパービジョンが根づかないことに疑問を投げかけている文献は少なくない。対馬は、「スーパービジョンがないとは決して考えない」(対馬 2000:73-74 頁)が、様々な文献を通して「日本のスーパービジョンの不足、不十分な状況を嘆くことは常套句になっている」(対馬:2000:75 頁)と述べている。依田は、1978 年発表の論文でこの 30 年「スーパービジョン理論にほとんどの進歩がない」(依田 1978:302 頁)と述べ、ケースワークの専門性との関連を記している。それは、ケースワークそのものが「あっても害にならず、なくてもそれ程困らない」ものとして認識されおり、「人間を扱う分野の各専門家が、このケースワーク理論を、もっと前向きの姿勢で正しく理解する必要がある」とし、「有能な専門家の養成と再訓練」のためにもスーパービジョン理論に対する前向きの姿勢を求めている。石田は、「スーパービジョンに関心が集まっている」としながらも、「わが国では未だスーパービジョンに対する認識は低く、スーパービジョンの言わば開拓期にあって、その実際の過程を体験している者

は決して多くない」(石田 2000:56 頁)と指摘している。浅野は、「スーパーバイザーが少ないと言われる日本のソーシャルワーク領域で、…(中略)…、スーパービジョンがどういうものかわかりにくい」(浅野:まえがき)という指摘を記載している。塩村は、「少なくとも従来文献等で紹介されてきたようなスーパービジョンは社会福祉現場では実践されていないし、理解度も低いが、随時指導・職場内研修・ケース検討会など、スーパービジョンと似た要素をもつ活動は行われている」(塩村 2000:20 頁)としている。例え、スーパービジョンを実践していたとしても、それは「スーパービジョン的な実践」といえる。

このようにさまざまな文献等でスーパービジョンの必要性を訴えているにもかかわらず、長年その浸透が十分でないのは何故であろうか。スーパービジョンは福祉現場に生きてこそ意味をなす。そこで、なぜスーパービジョンが福祉現場に根づかないのかを追究し、そこから福祉現場の現状理解とともに課題を整理する。

2. スーパーバイザーとスーパーバイジーの立場関係

(1) スーパービジョンと職種の関連

さまざまな文献で、スーパーバイザーはスーパーバイジーにとって上司や先輩であると述べられている。しかし、両者が同一職種か否かを明確に定めているものは少ない。実際、鏑は「スーパーバイザーは多くの場合職場の上司や同一職種の経験者であった」と述べていても、「職場の上司は、病院や施設のような場合、職種の違ったものである場合もあった」(鏑 2000:33 頁)と続けている。また、福山は「スーパーバイザーは、組織の理念や方針に沿った業務の遂行を促進するために、スタッフの力を活用し育てる責任を引き受ける人である」と述べ、「これらの職員はさまざまな業務にたずさわっており、そのなかに他の職員を養成する業務が含まれる」(福山 2005:190 頁)としている。そして、組織内において複数の業務にたずさわっている職員の現状から、スーパーバイザーとスーパーバイジーが必ずしも同一職種ではないこ

とを示している。また、スーパーバイザーを「職場外の人に依頼する場合」(植田 2005: 60 頁)を考えるとなおさら職種の統一は難しい。さらに、介護保険の導入をはじめとして、さまざまな制度の変革が行われた中で、看護師や介護支援専門員などに代表される他職種が「ソーシャルワークの視点や手法を実践に取り入れた。ソーシャルワークの実践は、ソーシャルワーカーだけのものではなくなった」(本間 2008: 148 頁)。そのことにより、スーパーバイザーとスーパーバイジーが福祉実践においては同一職種であることは制度的に無理が生じるようになった。

しかし、コンサルテーションとは何かを定義づけている文献では、スーパービジョンとコンサルテーションの比較を説明に用い、スーパービジョンを同一職種間の実践であると明確に規定している。関口は、「スーパーバイザーは外部から招かれることもあるが、多くはスーパーバイザーとスーパーバイジーは上司と部下の関係にある場合が多く、両者は通常同一職種である」(関口 2000: 86 頁)と規定し、山本は「スーパーバイザーとスーパーバイジーは同業種の関係…(中略)…スーパービジョンは同じ専門家同士の関係で経験のある先輩専門家が後輩専門家を相手にする関係である」(山本 2000: 55 頁)としている。このように、スーパービジョンとコンサルテーションの比較においては同一職種か否かは重要な条件の一つであるが、同一職種間のスーパービジョン実践は現実的には限界がある。

(2) スーパービジョンと経験年数の関連

スーパーバイザーは、スーパーバイジーの上司や先輩ということであれば、スーパーバイザーはスーパーバイジーよりも経験年数が長いといえる。しかし、この「経験年数」もどのようにとらえるか曖昧である。まさに福祉現場における他職種のソーシャルワーク実践の参入は経験年数を曖昧なものにしている。その人自身の専門職としての経験か、福祉現場での経験か、ソーシャルワーカーとしての経験か。福祉現場での経験が長くても、ソーシャルワーカーとしての経験は浅いというケース等考えられ、一概に経験だけでスーパー

バイザーの役割を決めることには限界がある。鑑は、「経験者」と「初心者」の違いを「その職場に時間的に早く勤務しはじめた人」と「新しい人」と示している。そのうえでこのことは、「スーパービジョンの要求に応えることになっているとは考えられない。経験者がスーパーバイザーとしてふさわしいかどうかはわからないし、職種が違えばきわめて困難が予想される。しかし、これまでのこのような形でおどりのスーパービジョンがなされてきたと言ってよいだろう」(鑑 2000: 33 頁)と疑問を投げかけている。このように、誰がスーパーバイザーを担うかを拘り定規に経験年数の長さだけで決めるものではない。それにもかかわらず経験の長さに裏付けされ、スーパービジョンを行う役割を任されたスーパーバイザーが実際存在している。

そのことは、役割を任されたスーパーバイザーにとっても負担となる。対馬は、「スーパーバイザーは間違いのない正しい判断ができる者になると信じて、自分は完全無欠なスーパーバイザーにはなれないと思いがちだった」(対馬 2000: 78 頁)とスーパーバイザーの苦悩を述べている。その福祉現場での経験年数が長い、いわゆる「ベテラン職員」は「ベテランであるがゆえに自分がスーパービジョンを行わなければならないのだろうか」と悩んでいた、自分が他の職員から暗黙にそれを求められていることに悩んでいる」(村井 1997: 33 頁)と村井は指摘し、経験年数だけで「自動的に」スーパーバイザー役割を決めることにスーパーバイザー側から疑問を投げかけている。

(3) 暗黙のスーパービジョン関係

さらに村井は、「ベテラン職員が自動的にスーパーバイザーであるとはかぎらないし、スーパービジョンは暗黙の関係ではない。もし、暗黙のスーパービジョン関係があったとしても、そこで行われているスーパービジョンは有効ではない」(村井 1997: 33 頁)と述べている。あくまでも、スーパービジョンは業務上の責任を伴うものであり、それゆえに、スーパーバイザーが誰なのか、何をどのようにするのかといったようなスーパービジョンの流れ、内容の確認を職員皆が確認し、そのこと

を組織として位置づけることが望ましい。そして、スーパービジョンは、「これまでのように単に経験や勘のみで行われるべきことでなく、組織的な学習を前提として職業的な仕事として自立していなければならない」(鑑 2000: 40 頁) ののである。

しかし、日本は欧米のようにスーパーバイザーとして独立した役割(職種)はない。スーパーバイザーとスーパーバイジーが契約関係を結ぶということも希なことである。福山が指摘したように、スーパーバイザーはさまざまな業務にたずさわっているのが現状であり、スーパービジョンそのものを業務として位置づけ、職業的な仕事としてとらえることに時間的制約が生じている。そのため、スーパーバイザーが自身の業務と並行してスーパービジョンを行っている。さらに、業務における責任の所在も曖昧である。例えば、高齢者領域において介護職のスーパーバイザーが相談員であることはよくみられる。しかし、相談員以外にも介護職には介護のリーダーがおり、また小規模化すればそれぞれのユニットリーダーも存在する。フロアリーダーという職種も聞かれる。このように、日本の福祉現場には実にさまざまな職名、役割が存在する。また、その職名、役割は施設、機関ごとにも違いがある¹⁾。そのことは、介護の相談、利用者との関係の相談、職員間のトラブルの相談と、相談内容ごとに責任主体がバラバラであることを示す。いわば相談窓口がタテに細分化されているのである。すなわち、スーパーバイジーにとって上司が複数存在することを示す。そして、上司の中の誰かがスーパーバイザーであるということになる。業務ごとに細分化された上司に相談はしづらく個々の責任の所在も明確でない。そのことは、スーパーバイジーの困惑につながる。責任の所在がはっきりしない福祉現場において、スーパービジョン関係はより曖昧なものとなり形骸化していく。多職種の専門職がそろい、経験の長さも曖昧であり、責任の所在もまた不明確である。そうになると、業務として、そして組織としてスーパービジョンを位置づけることは非常に困難である。

3. 組織、機関の中でのスーパービジョン

(1) 福祉実践における専門職、専門職制度の不在

窪田は、わが国においてスーパービジョンが根付かない理由として「専門職及び専門職制度の不在」(窪田 1997: 18 頁) を指摘している。

欧米のソーシャルワーカー養成の歴史をみると、「しかるべきスーパーバイザーのもとで積まれた実習を含む専門的訓練プログラムの発展」がある。そのことは「後輩に教育・訓練を通して伝えられるべき内容が確立」(杉本 1986: 29 頁) していく過程を踏んでいることを示す。しかし、わが国では段階を踏んで専門家を育てるといった考えは薄く、場当たりの取り組みが目立つと言わざるを得ない。植田は、ソーシャルワーカーの専門職の「弱点」としてエツイオーニが示す準専門職の条件をあげ、「専門教育の年限が短い」ことを指摘している。さらに、「体系的な教育を受けていないソーシャルワーカーが存在する現実、背景となる学問体系が隣接領域に頼っている現実、業務を独占しているわけではないという現実」(植田 2000: 173 頁) を指摘している。そのことは、ワーカーそれぞれが受けてきた教育背景にばらつきがあることを示す。それは同時に、ワーカーすべてがソーシャルワークを学んで実践しているとは限らないという現実にもつながる。いわば、わが国の福祉現場においては経験と勘に頼ってきた歴史的歩みがある。依田は、ワーカー個々それぞれに「常識と経験、それに断片的に取得した技術」を活用しての実践であると述べた上で、「しかし、ともすればそのことが強く作用して、全体的把握、体系的把握および理解に乏しくなりがちである…(中略)…こういう点では、それぞれのケースについては、この人達は専門家であるといえるであろうし、そのケースのことなら実際にとてもよく知っているのである。けれども、ケースワークの専門家であるといえるかどうかとなると、おおいに疑問となる」(依田 1978: 306 頁) とわが国の不確かな専門性に苦言を呈している。

体系的、継続的な専門教育を受けずに福祉現場で働くワーカーは自ら苦戦し悩み、ケースと向き合う。そして、経験を積む中でそれが自信へと変

わっていく。そのことは、経験を積むことで自らの不安をかき消すようでもある。このように経験を増した「優秀なワーカーと呼ばれる人たちは、熟練するに従って、あるいは天性の勘のよさで自己流のやり方に磨きをかけ、困難な仕事をこなすことができるようになる」(奈良県社協 2000:186 頁)。すなわち、「ソーシャルワーカーの技術は『経験』と『勘』に頼る、いわば『職人わざ』のような様相を呈している」(植田 2000:176-177 頁)のである。当然、「職人わざ」あるいは経験主義を否定するものではない。しかし、職人わざは、その一人一人の実践に集結され、後輩やさらには施設全体に伝達される内容が確立されづらい。そのことにより、欧米のソーシャルワーカー養成に見られたような「後輩に教育・訓練を通して伝えられるべき内容」(杉本 1986:29 頁)を確立することは困難となる。

(2) 管理的立場からの指導

職人わざを重んじる福祉現場では、どのようなことでも経験が第一といわんばかりに「場数を踏む」ことをよしとする。そして、そのことを「勤務年数に相対する形で評価する傾向」がある。山崎はその結果、「勤務年数の最も長い施設長など、いわゆる管理職がスーパーバイザーとしての機能を担う場面を多く見うける」と指摘している。そしてそのことは、「スーパービジョンが、施設を運営管理する手段として利用」されうることも示している(山崎 1998:180 頁)。

仲村は、「管理職のなかには前近代的で専門意識の低調な者も少なくなく、またスーパービジョンを“個々のワーカーの仕事上の誤りの指摘”といった部分的側面からしかみておらず、本来的な意義が生かされずにいる」(仲村 1982:216 頁)とし管理職の専門職意識の低さを懸念している。そして、仲村が示した「前近代的」とは組織の中でのタテ志向を示す。すなわち、ウエ(上司)からシタ(部下である職員)への一方的な指摘が多く、職員個々の思いや力をみえづらくする(あるいは、みようとしない)。そのことは、一職員のために組織があるのではなく、組織運営のために職員がいるといった考え方が根底にある。そのため職員が個性を發揮し、ものを申すことは相当な力のいることである。

そうであるならば、組織に属する職員は、タテ志向の組織に順応した方が普通の業務がすすみやすくなる。それは、組織の中で「自己を埋没させることを美德とする考え方」(窪田 1997:19 頁)をより強める。そして、仕事の仕方は、ウエから与えられたマニュアル通りにすすめられていく。すなわち、「専門的な知識・技術・判断力や、スーパービジョンの理論や方法についての知識・技術がなくても仕事の監督・指導はできるのであり、その目標は仕事の結果に限定されたもので、担当者の専門的力量的向上にはない」(窪田 1997:19 頁)。さらに福山も、わが国の「組織的スーパービジョン体制の効果性や効率性に対する認知は低く、特に、施設や機関の管理者はスーパービジョンの必要性を軽視している」(福山 2005:192 頁)傾向を指摘している。

そういった状況では、「スーパービジョンの過程で必要とされるスーパーバイザーとワーカーの間の信頼関係が崩れ、実態としては、スーパービジョンが形式的に採用されているに過ぎない」(山崎 1998:180-181 頁)と山崎は危惧している。そもそも、組織運営重視のスーパーバイザーがスーパーバイザーとの関係作りに力を注ぐとは考えにくい。例え、組織の中の少数のワーカーがスーパービジョンの必要性を説き、組織、機関に浸透させたいと思っても、組織、機関全体の、また上司からの十分な支援がないままでのスーパービジョン実践には限界がある。いわば、シタからのウエへの声が届きにくいといえる。その結果、個人の思いはまた業務の中に埋没されスーパービジョンの浸透は困難なものとなる。

「実践に必要不可欠なスーパービジョンが、全ての実践家に提供できるシステムはできておらず、個人の努力に任されているのが現実である」(渡部 2008:69 頁)。そうになると、個人の努力から生まれた職人わざはより価値を増していく。そして、経験値はワーカーに求められる重要な条件となっていく。そしてまた、経験に裏付けされた自信を得たワーカーが管理職となりスーパーバイザー役割を担っていくのである。そのことは、組織全体の専門性を低め、スーパービジョン本来の意義を失う。そして、職員のワーカーとしての個性を否定

し専門性に基づく成長を阻むことにつながる。

(3) スーパーバイザー個人への転嫁

石田は、わが国では、「効果的で機能的なスーパービジョンというものが一般に周知されていないために、スーパーバイザーがスーパービジョンの無益さ、無意味さ、場合によっては不満や憤慨を体験」しており、「スーパービジョンの機能が不十分にしか達成できなくても、しばしばその責任はスーパーバイザーの側に帰せられている」（石田2000：56頁）としてスーパーバイザー側の負担を指摘している。スーパービジョンが浸透しない、うまくいかない理由は、組織や上司であるスーパーバイザーにあるのではなくスーパーバイザーの専門職としての資質の欠如、力量不足といった個人への転嫁も考えられる。例えば、「あの人は問題意識が低い」、「あの人は理想が高すぎて現実的ではない」（村田2005：38頁）といったことや、「何を言ってみても、問題ある人の性格は変わらないのだから仕方がないのではないか」（窪田1997：18頁）といったものである。性格のみならず、育てられた環境、ワーカーになった動機まで引き合いに出されることも考えられる。組織としてワーカーを支えるシステムが整っていない以上、また、支える意識、システムが培われていない以上、個人に予先が向くのは当然である。そうすると、スーパーバイザー側からのスーパービジョンの必要性を強く望む声は薄れ、「勤務時間や職務上の義務が組織によって細かく決められて管理されている現実」（植田2000：173-174頁）の中、日常の業務に専念することのみが求められる。そしてそのことを全うすることに力を注ぐのである。もし、現実の業務のあり方に疑問を抱いたならば、ワーカー個々の負担が重くのしかかり、燃え尽きる可能性が高くなる。実践にスーパービジョンが不可欠であることは、ワーカーの専門性、ひいては、組織の質の向上という点からも歴然としている。しかし、シフト制が多い福祉現場においては、職員間のヨコのつながりすらも薄く職員全員の声を確認しづらくなる。結局、個人の発言は形になることなく日常の業務に埋没していく。

4. 日本人の文化的特徴

(1) 日本人の人間関係重視の視点

日本人は、それが共に働く者同士であっても、専門職としてのつき合いよりも、まず、人として相性が合うか、また、人間関係がうまく築けるかということに注意を払う。うまく関係を築くことが共に働くこととの条件となるため、人との「つき合い」方を気にするのである。無論、職場内の人間関係がよいに越したことはないが、そこに固執しすぎ専門職としての関係にまで影響を及ぼすことが懸念される。窪田は、「職場の若い人達に何か注意するにしても、人間関係がよくなければそれもできない」（窪田1997：18頁）といったスーパーバイザーの嘆きを例にあげ、職場外でのつき合いも含めた仲のよさに力を注ぐ現状を「日本的」スーパービジョンとして危惧している。そのことは、職場外のつき合いを否定するわけではない。しかし、そこに重きが置かれすぎ仕事と私情の境界が明確でなくなり、スーパービジョンとしての展開をいい加減なものにしてしまう（塩村2000：130）ことが懸念される。さらに、村井は、チームワークから専門職の関係作りについて記している。すなわち、『『チームワーク』とは、職員の間関係のみを問題にすることでも、『仲良し集団』を作ることもない』（村井2005：40頁）と指摘し、ワーカー個々に自らの役割を明確にし、その役割に「責任」、「権限」をもつことが重要であり、その上でワーカー同士支え合うことを「チームワーク」であると記している。それらのことは、スーパービジョン関係にも当てはまる。日本人は専門職であっても人間関係ばかりに気が行きすぎ、肝心のワーカーとしての「責任」、「権限」の部分が抜け落ちてしまっている。

(2) 曖昧さを好む文化

石田は、「スーパービジョンで提示される学習課題、情報、また指示等には全て一貫性があり、体系的であることが望まれる」（石田2000：59頁）とスーパービジョンのあるべき姿を指摘する。そして、スーパービジョン実践におけるコミュニケーションの意図的な「正確さ」を強調している。

しかし、日本人の文化では、言葉を正確に厳密に伝え合うというよりは、思いをどう受け取り、相手がどのように返してくれるかを重視する。日本人は「相手の立場や気持ちを考え、相手とのその後の関係にまで配慮するような間柄的存在であろうとする」(濱口1998:24頁)。そのためには、多少の意思疎通の食い違いがあっても、分かり合えているという感情が双方に培ってればよい。それだけ、正確な情報伝達よりも対人関係の方に重きを置くことに敏感である。そして、伝えられた言語、情報の背景にある気持ちに神経を注ぐのである。このように、曖昧さを重視する日本人が一貫性のある体系的なスーパービジョンを実践していけるのか、実践していたとしてもそれは、実践しているつもりに過ぎないのではないかと懸念するところである。

5. まとめ

スーパービジョンが根付かない理由として上記のようなことがあがった。しかし、これらの理由を全て取り除くことはできない。日本の福祉現場は多職種が入り交じり、自らの経験年数を糧に歩み続けるワーカーが数多くいる。言うならば、それらのワーカーによって福祉現場は成り立っている。そして、スーパービジョンの組織化が叫ばれてもなお、個人の努力に任されている現状があり、一つひとつ体系立てて話し合う必要性を感じていても曖昧なままに終わり日常の業務に追われていく。そうした現状の中で、スーパービジョンとはかくあるべきといったマニュアルを提示しても十分な浸透に至らず、理論と実践の乖離が生じるのは当然のことである。そうであるならば、理論的に系統立ててスーパービジョン実践をすすめるよりも、その現場ごとに応じたスーパービジョンを模索することの重要性を指摘するべきである。

6. スーパービジョンの課題と展望

(1) 職種を超えたつながり

福祉現場では多職種のチーム実践が求められており、年齢、経験のばらつきだけでなく、様々な

領域の価値観が混在している。当然、職種が違えば根拠となる学びも違い、そのことが考え方の齟齬を生む可能性も高い。しかし、日本の福祉現場における同職種間のスーパービジョンは法的に困難である²⁾。したがって、同職種間でのスーパービジョンではなく、多職種がチームで働くことを前提としたスーパービジョン実践を目指す必要がある。それは、それぞれの専門性だけの主張でもなく、他の専門職に染まることでもない。専門職としてのアイデンティティを大切にしながらの専門職同士の「つながり」の構築である。

福山は、「同質性スーパービジョン」と「異質性スーパービジョン」を提示し、その利点と課題を述べている。そしてその上で、「いろいろ弊害はあるものの、今のところ異質性スーパービジョン体制の活用が、ソーシャルワーク専門職の質を向上させるのに最も効果的で、現実的な方法であることも明らかになった³⁾」(福山2005:257頁)(対馬2000:78頁)と同職種にこだわらないスーパービジョンの現実的なあり方を指摘している。そして、職種の“違い”を強みとしてケースへの多面的理解等につなげることが求められる。

(2) タテのつながり

スーパービジョンは、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係を通して実践される。その関係の基盤は信頼である。スーパーバイジーは、スーパーバイザーへの安心、信頼があるからこそ自分の抱く悩みを伝えることができる。そのため、スーパービジョンは、「タテ系列の命令系統がもつ機能を否定する形で進められる点に特徴がある」と山崎は指摘する。「そこには、職階的な身分の上下関係や人事管理的な人間関係を持ち込まないことを前提とした取り組みがある」(山崎1998:181頁)はずである。しかし、現状は管理的側面が強いスーパーバイザーが存在する。スーパーバイザーの方向性、助言が、実践に即したのではなく組織運営のためのものであれば、スーパーバイジーは行き詰まりを感じて当然である。そのような状況を、北川は、「ソーシャルワーカーの実践活動が、制度としての社会福祉に組み込まれている以上、彼らが、指示・命令系統が頂点から末端に向かってピ

ラミッド的に広がる、タテ志向を示す組織のなかに身をおくことになるのは必然である」と指摘している。しかし、そのなかでも、「タテ志向からヨコ志向への方向性をもった関係性を、組織に拘束される実践の援助場面においてどのように図るかが、ソーシャルワーカーの重要な実践の課題の一つになる」(北川 1998:166 頁) ことを付記している。そのため、立場として上下の関係があったとしても、ワーカーとして対等に接することが求められる。そのことが、職種、立場を超えたヨコのつながりにつながる。

(3) ヨコのつながり

多職種とのつながりや職階的な身分をもち込まないヨコのつながりは、大切とわかっていても困難である。そのことを、マニュアル的に「連携の大切さ⁴⁾”と書いてしまえば簡単である。しかし、その実践こそが価値葛藤を生じさせ、ワーカーに負担となつてのしかかってくる。そこで、連携とはどういったつながりを指すのか、そのためには何が必要か共に働く者同士、職場内で確認していくことが求められる。そして、職種という枠組みを大切にしながらも、共に働くメンバーとしてのつながりを意識しヨコのつながりを強固なものにしていくことが求められる。

さらに、ヨコのつながりとは、人間関係に重きを置き、仲良しになることを指すものではない。それは、進むべき同じ方向を確認し合い、共に支え合う意識を持つことであり、ワーカーとしての力量を認め合うものである。しかし、公私の境界が曖昧な日本人にとって、実践のみのつながりは窮屈に感じるかもしれない。専門職としてのつながりよりも、人間としてのつながりにどうしても重点が置かれる。そして、連携やつながりといった抽象的な言葉にそれぞれが思いを託す傾向にある。さらに、例えば、「言わなくてもわかっているだろう」、「私とあの人はきっと似たような思いのはず」といった曖昧さを含んだ捉え方をする。そのため、そのことをより意識し、それぞれの思う連携やつながりについて可能な範囲で言語化していく作業が必要である。そして、曖昧な中に自分の本当の思いが隠されることがないように自己開

示していく場が求められる。そういった場作りを業務内に位置づけ、それをスーパービジョンの場として活用していくことが求められる。

タテ、ヨコ、そして、職種の域を超えたつながりを模索してこそその専門性であり、その専門性を求めるならば、必ずスーパービジョンは必要となる。まずは、求め合う何かを確認し合う作業を通して、自分と身近な仲間⁵⁾を見つめなすことが求められる。

おわりに

「スーパービジョン的な実践はすべての現場において行われています」(奈良県社協 2000:191 頁)という指摘があるように、少なからず上司は部下の成長を願い、働きやすいような職場環境について考えている。また、疲れている同僚がいれば支えたいと思うし、自分に迷いがあれば助けてほしいと思う。そうした思いがあるところには、スーパービジョンの実践は行われているのである。ただ、その実践が「スーパービジョンであると断言することができない」(奈良県社協 2000:191 頁)だけである。しかし、そのことがスーパービジョンを求めるワーカーにはもどかしく感じる。まさしく、曖昧さを好む日本人が曖昧さの中で悩んでいる。「スーパービジョンの実践」(奈良県社協 2000:191 頁)や「スーパービジョンに似た要素の実践」(塩村 2000:20 頁)よりも、私たちの実践が“スーパービジョン”であると自信を持って言いきたい。しかし、求めているものは、教科書やマニュアルに記載されている“スーパービジョン”ではないだろうか。そうであるならば、自らの身を置く現場からは遠いところで“スーパービジョン”の理想型を求めていることになる。そのため、スーパービジョンが福祉現場から乖離した“何か特別な実践”と化してしまうのである。

今一度、福祉現場に立ち返り、実践からスーパービジョンの理論を築き上げていく責務を感じる。なぜなら、スーパービジョンが根づかない理由と同時に、根づく理由もまた、それぞれの現場にある。そして、手の届く身近な実践として後押しできる理論を模索し続けたい。

注

- 1) 例えば、全国社会福祉協議会中央福祉学院 (<http://www.gakuin.gr.jp>) の開発による「福祉職員生涯研修課程」の職務階層は、新任職員（業務経験年数2年未満）、中堅職員（職歴満2年以上）、指導的職員（主任・係長等の監督的役職）、管理職員（施設長・副施設長・事務局長等に従事）となっている (<http://www.weltd.co.jp/pre.html> 参照)。
- 2) 例えば、地域包括支援センターは、社会福祉士、保健師（または経験のある看護師）、主任ケアマネジャーの3職種いることが前提となっている。
- 3) 同質性スーパービジョン：スーパーバイザーは、スーパーバイザーと同じ専門性に立ち、同質の知識を持っている。自らの専門性の伝承に効果がある。しかし、相違性より類似性に価値をおくため、専門性を制限した狭いものになるかもしれないという懸念がある。
異質性スーパービジョン：スーパーバイザーはスーパーバイザーと異なる専門的知識を持っている。それぞれの異なる専門性を交差させることで、別の視点を提供することができる。しかし、自らの職種のスキルやテクニクを向上させることには限界がある（福山 2005:242-246 頁）。
- 4) 広井は、専門職種の関係について、看護と介護の違いを例にあげ、「業務の重なり合いが一部生じた時に、子細な線引きにこだわった」（広井 1997：187 頁）、「時として不毛ともいえるような役割分担についての議論や、“縄張り争い”的な状況」（広井 1997:185 頁）を危惧している。
- 5) この場合の仲間とは、同僚といったピアだけに限定したものではなく、共に働く者同士やチーム実践の仲間といった観念的（主観的）意味合いが強い。よって、立場、年齢、職種を超えたつながりである。

文献

- ・Hawkins,P. & Shohet,R. (1989) *Supervision in the Helping Professions*, Open University Press.
- ・Hawkins,P. & Shohet,R. (2006) *Supervision in the Helping Professions*, 3rd ed., Open University Press.
- ・浅野正嗣 (2011) 『ソーシャルワーク・スーパービジョン実践入門－職場外スーパービジョンの取り組みから－』みらい。
- ・石田敦 (2000) 「効果的なスーパービジョンを支える4つの条件」『ソーシャルワーク研究』相川書房。
- ・植田寿之 (2000) 「ソーシャルワークを実践する組織の戦略的活性化－官僚制組織の動態化－」『皇學館大学社会福祉論集』第2号, 皇學館大学社会福祉学会。
- ・植田寿之 (2005) 『対人援助のスーパービジョン－よりよい

- 援助関係を築くために－』中央法規出版。
- ・大石久和 (2009) 『国土学再考－「公」と新・日本人論－』毎日新聞社。
- ・北川清一 (1998) 「社会福祉専門職の成立過程と課題」山崎美貴子・北川清一編『社会福祉援助活動』岩崎学術出版社。
- ・空閑浩人 (2005) 「日本のソーシャルワークにおける文化的基盤－『世間』に生きる日本の『個人』への視点－」『評論・社会科学』第77号, 同志社大学人文学会。
- ・窪田暁子 (1997) 「社会福祉実践におけるスーパービジョンの課題」『月刊福祉』。
- ・塩田祥子・植田寿之 (2011) 「日本人の文化的特性からみるピア・グループ・スーパービジョンについての研究」『花園大学社会福祉学部研究紀要』第19号。
- ・塩村公子 (2000) 『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相－重層的な理解－』中央法規出版。
- ・梨本しげみ (2009) 「スーパービジョンの方法と確立」『社会事業研究』(通号48)。
- ・杉本照子 (1986) 「伝統的なケースワーク論－臨床ケースワークの先達－」武田健・荒川義子編著『臨床ケースワーク論』川島書店。
- ・関口純一 (2000) 「精神保健におけるコンサルテーション」伊藤克彦・川田誉音・水野信義編『心の精神と精神保健福祉』ミネルヴァ書房。
- ・鐘幹八郎 (2000) 「スーパーバイザーの養成とトレーニング」深澤道子・江幡玲子編『現代のエスプリ』No.395, 至文堂。
- ・対馬節子 (2000) 「社会福祉実践におけるスーパービジョン」深澤道子・江幡玲子編『現代のエスプリ』No.395, 至文堂。
- ・仲村優一 (1982) 「社会福祉の実践のために」東北福祉教育研究会『現代社会福祉論』学文社。
- ・奈良県社会福祉協議会 (2000) 『ワーカーを育てるスーパービジョン－よい援助関係をめざすワーカートレーニング－』中央法規出版。
- ・濱口恵俊 (1998) 『日本研究原論－「関係体」としての日本人と日本社会－』有斐閣。
- ・広井良典 (1997) 『ケアを問いなおす－〈深層の時間〉と高齢化社会－』筑摩書房。
- ・深澤道子 (2000) 「スーパービジョンとは－人とかかわる職業の基本－」深澤道子・江幡玲子編『現代のエスプリ』No.395, 至文堂。
- ・福山和女 (2005) 『ソーシャルワークのスーパービジョン－人の理解の探求－』ミネルヴァ書房。
- ・本間明子 (2008) 「ソーシャルワーカーの現任教育におけるスーパービジョンの課題」『愛知学泉大学コミュニティ政策学部紀要』。
- ・本間明子 (2009) 「事例研究におけるグループ・スーパービ

スーパービジョンが福祉現場に根付かない理由についての考察

ジョンの効果の検証』『愛知学泉大学コミュニティ政策学部紀要』.

- ・村井美紀（1997）「養護施設で行うスーパービジョンの留意点－スーパーバイザーの立場から－（特集 養護施設のスーパービジョン）」『児童養護』28（2）.
- ・村井美紀（2005）「講座 新任職員のためのスーパービジョン（1）『チームによる仕事の進め方』の基礎理解」『児童養護』36（1）.
- ・山崎美貴子（1998）「社会福祉専門職の成立過程と課題」山崎美貴子・北川清一編『社会福祉援助活動』岩崎学術出版社.
- ・山本和郎（2000）「スーパービジョンとコンサルテーションと情報提供」深澤道子・江幡玲子編『現代のエスプリ』No.395, 至文堂.
- ・依田和女（1978）「ケースワークにおけるスーパービジョン－その必要性と問題点－」大塚達雄・岡田藤太郎『ケースワーク論－日本の展開をめざして－』ミネルヴァ書房.
- ・渡部律子（2008）「社会福祉実践を支えるスーパービジョンの方法－ケアマネジャーにみるスーパービジョンの現状・課題・解決策－」『社会福祉研究』第103号, 鉄道弘済会.