

# 精神保健福祉領域におけるピアスタッフのスーパー ビジョンに関する一考察：ピアスタッフによるス ーパービジョンを実現するために

著者	小沼 聖治
雑誌名	聖学院大学総合研究所Newsletter
巻	Vol.27
号	No.2
ページ	45-49
発行年	2018-03
URL	<a href="http://doi.org/10.15052/00003389">http://doi.org/10.15052/00003389</a>

# 精神保健福祉領域におけるピアスタッフの スーパービジョンに関する一考察 -ピアスタッフによるスーパービジョンを実現するために-

小沼 聖治

## 1. はじめに

2017（平成29）年12月9日から10日にかけて、聖学院大学で「第6回全国ピアスタッフの集い」が開催された。筆者は今回貴重なご縁を頂戴し、集いの実行委員として関わらせていただいた。当日までに開催された実行委員会では、終始和やかな雰囲気の中で、自由活発な意見交換がなされていた。そこには、確かに「お互いを認め合い支え合う」というピアサポートの雰囲気を感じ取ることができた。また、集いの2日目に分科会が開催され、筆者は「ピアスタッフのスーパービジョン」というテーマの分科会運営を担当した。運営スタッフであると同時に、一受講者として講義やグループワークに参加することができた。

本分科会では当初の定員を大幅に超える当日参加があり、会場全体が熱気に溢れる中、ピアスタッフのスーパービジョンの重要性やあるべき姿に関する活発な議論がなされた。この場を体感すると同時に、グループワークにおけるピアスタッフや専門職との議論を通じて、多種多様なニーズがあることを実感した。これらの経験から本稿の着想に至ったため、ピアスタッフにおけるスーパービジョンのあり方や精神保健福祉士等の専門職との協働について、考察を深めたい。考察にあたっては、これまでの論文や調査報告等とともに、筆者が側面的に関わりを持たせていただいた「半田市障がい者相談支援センター」の取り組みを参照する。

## 2. ピアスタッフにおけるスーパービジョンの意義と課題

ピアスタッフ<sup>1)</sup>は、専門職と当事者の援助関係だけでは生まれ得ない、新たな関係性をもたらす存在といえる。それは利用者本位の新しいサービスの創造であり、利用者や専門職自身のリカバリーの促進、そして社会変革の可能性につながるもの

である（相川2013b；金ほか2014；三田2015）。

それゆえに、多くの可能性とともに、多くの実践課題を抱えている。ピアスタッフは、「支援者であり利用者である（サービスの送り手であり、受け手である）」というあいまいなポジションのなかで、二重関係・役割葛藤・守秘義務などを抱え、倫理的なジレンマや課題を抱える状況に置かれやすい。これらの課題を解決するための有効な方法の一つとして、日常的かつ定期的なスーパービジョンが必要不可欠とされる。また、「ピアサポーターがつぶれてしまう環境的要因の一つとして、スーパービジョン体制の未整備」が挙げられている（相川2013b；精神障がい者ピアサポート専門員養成のためのテキストガイド編集委員会2015）。つまり、スーパービジョン体制の整備によって、ピアスタッフの専門性の向上とともに、バーンアウトの防止につながっていくと考えられる。

しかし、ピアスタッフのスーパービジョン体制が十分整っているとは言い難い状況があるといえる。日本ピアスタッフ協会が主催する「全国ピアスタッフの集い」の参加者を対象にしたアンケートでは、「ピアスタッフの活動に関する不安や困難・課題」として、「研修やスーパーバイズの機会が不十分」と感じているかどうかを問う質問項目がある。本項目の回答者の割合は、第1回（2012年）が54.7%（29人）であったが、第5回（2016年）は37.5%（39人）と推移している。このように、割合は少しずつ減少しているが、近年でも参加者の4割近いピアスタッフやその関係者が、「研修やスーパーバイズの機会が不十分」と感じている。また、相川（2013a）の調査によれば、「ピアスタッフのスーパービジョンを受ける機会」について、「あるが十分ではない」と回答した者が45.8%と最も多かった。

これらの結果がすべての現状を網羅するものとはいえないが、一定の傾向を示唆するものとい

えよう。

### 3. スーパーバイザーは誰が担うのか

スーパービジョンは対人援助職の専門性の向上を目指して、原則は同じ専門職で行われるものである。そうであれば、ピアスタッフのスーパーバイザー（以下、バイザー）を担うべきはピアスタッフといえよう。また、同じ職場のなかでバイザーを探すのは避けるべきであろう。なぜなら利害関係や葛藤を生み、スーパーバイザー（以下、バイジー）が本音を語りにくい状況が生じるからである（相川2013b；徳山ほか2015）。前述した分科会においても、発表者やフロアより「ピアスタッフのスーパービジョンは、ピアスタッフが行うべき」という論調で語られていたように思われる。

一方、ピアスタッフの専門性が「人生経験」や「体験的知識」にあるのであれば、同様の障害や病気の体験を持つスーパーバイザーが理想といえるかもしれない。しかし、バイジーとバイザーの相性もあり、バイザーにロールモデルを見出せるかどうかが重要だと考える。半田市障がい者相談支援センターの取り組みでは、障害が異なるバイザーとバイジーがスーパービジョンを行っていた。しかし、バイジーから同じ病気や障害ではないことの疑問や抵抗感が語られることはなかった<sup>2)</sup>。むしろ、バイジーがバイザーをロールモデルとして慕っていることこそが、スーパービジョンの関係性において重要な役割を果たしていると考えられた（徳山ほか2015）。

また、同じ病気や障害の診断を受けたとしても、その感じ方や捉え方は人それぞれである。例えば同じ統合失調症という診断を受けても、幻覚や妄想体験のエピソードやその感じ方や捉え方は個人差がある。さらにいえば、病気や障害の有無に関わらず、ピアスタッフと同様の悩みや体験を有する専門職も存在するであろう。だとすれば、バイジーが求めるニーズや状況に応じて、バイザーが必ずしもピアスタッフでなくともよい場面もある

のかもしれない。実際に、ピアスタッフではない大学教員や精神保健福祉士が、ピアスタッフのスーパービジョンを実施している。ただし、専門職は専門性から入るが、ピアスタッフは関係性から入るといったスタンスの違いもある。この違いを認識するとともに、ピアスタッフの固有性や専門性を尊重したスーパービジョンの展開が求められる（相川2013b）。

### 4. ピアスタッフにおけるスーパービジョンの形態

個人スーパービジョンやグループスーパービジョンを実施する場合、熟練した第三者のバイザーが必要となる。しかし、同じ職場である専門職の上司がバイザーを行っているところが多い（相川2013a）。この状況は現在も大きな変化がないと推測され、バイザーの養成は喫緊の課題の一つと考えられる。

ここで、関連専門職団体である日本精神保健福祉士協会（以下、日本PSW協会）の認定スーパーバイザー制度について触れておきたい。日本PSW協会では、精神保健福祉士の資質向上を目指して、講義・演習・実践から成るスーパービジョンの研修を体系化した（柏木ほか2000）。研修内容は様々な領域に精通するものであるが、受講のハードルが高いためか、全国的にみても都道府県に認定スーパーバイザーが存在しない地域も散見される。スーパービジョンの重要性に関する認識は広がっているが、いまなおバイザーの養成が急務とされている。つまり、精神保健福祉士や社会福祉士など、いわゆるソーシャルワーカーのスーパービジョン体制が十分整っているとは言い難い。ピアスタッフは新しい職種であり、同様の状況が起り得ると推測される。それでは、バイザーが養成されるまで長い年月を待つしかないのだろうか。

課題の解決方法の一つとして、ピアスーパービジョンの展開が考えられる。対等な関係性をベースにするピアスタッフの場合、スーパービジョン

の形態として、ピアスーパービジョンがなじみやすいのではないかと考えられる。前述の分科会においても、「スーパービジョンという響きが、上から目線のように感じる」との発言があった。ピアスーパービジョンにおいて、ピアスタッフ相互にバイザーとバイジーの役割を果たすことによって、お互いの専門性を向上させることにつながるであろう。

また、ピアスーパービジョンの基本的な展開方法として、黒木（2015）は「気づきの事例検討会」（渡部2011）を先駆的な取り組みとして紹介している。「ピア関係」を有効活用し、ピアスーパービジョンの方法論を学ぶヒントが得られる数少ない取り組みの一つとしている。

ピアスタッフが続いて活躍するためには、定期的かつ日常的なスーパービジョンは必須の状況である。バイザーの養成を待つ間、ともに支え合うピアスーパービジョンを展開しながら、ピアスタッフ同士が切磋琢磨していくことによって、現実的な課題の解決につながっていくと考えられる<sup>3)</sup>。

## 5. ピアスタッフのスーパービジョン実現に向けた専門職との連携・協働

これまで述べてきたように、ピアスタッフのスーパービジョンは、ピアスタッフ同士で展開されることが求められる。しかし、実際には職場の上司がバイザーを務めていることが多いと考えられる。このことは、ピアスタッフの専門職化や既存の社会福祉システムに取り込まれてしまう危険性をはらんでいる（相川2013b; 江間2016）。あくまでも、「専門職対ピアスタッフ」から、「ピアスタッフ対ピアスタッフ」のスーパービジョンへ移行することを念頭に置く必要がある（相川2013b）。このことを前提として、ピアスタッフと専門職はどのような連携・協働が求められるのであろうか。ここでは、ともに活動することが多い精神保健福祉士を中心に述べることにする。

江間（2016）は、ソーシャルワーカーとピアスタッ

フの関係性について考察している。その中で、ピアサポートをピアスタッフと専門職の協働作業とし、専門職がピアサポートに組み込まれていくという観点を示唆している。そのうえで、具体的にはピアスタッフによる専門職の認定についても言及している。

このような観点を踏まえ、ピアスタッフにおけるスーパービジョンに置き換えるならば、まずはスーパービジョンについて、ともに学び合う日常的な機会を構築することが必要であろう。前述において、スーパービジョン体制の構築に向けて、ピアスーパービジョンから出発することを提案した。しかし、ピアスーパービジョンの課題として、「ピアスーパービジョンの基本的な知識」「ピアスーパービジョンへの内発的動機」「記録とコミュニケーションスキル」「内省的思考の基本的な知識」の獲得があるとされる（黒木2015）。

こうした課題の解決策として、ピアスタッフの身近な精神保健福祉士や日本PSW協会の認定スーパーバイザーの活用が検討できるであろう。精神保健福祉士のスーパービジョン体制も少しずつ構築されつつある。まずはともに学び合う機会を持ちながら、実際にスーパービジョンを試行する。スーパービジョンの協働実践を通じて、ピアスタッフ独自のスーパービジョン体制を構築していくことが可能になるのではないかと考える。これらの取り組みを通じて、ピアスタッフと精神保健福祉士のパートナーシップや新たな関係性（江間2016）の構築につながっていくであろう。

## 6. おわりに

ピアスタッフは、専門職にはなし得ない新たな関係性の構築やリカバリーの促進をもたらす。一方で、その専門性や固有性ゆえの多様な課題があり、課題の解決にはスーパービジョンが必須とされる。また、ピアスタッフのスーパービジョンは、ピアサポート活動の不安や悩みを軽減するとともに、活動継続へのモチベーション向上につながる

ものである（徳山ほか2015）。しかし、ピアスタッフのスーパービジョン体制が十分とは言えない現状がある。

ピアスタッフのスーパービジョンは、所属機関以外のピアスタッフがバイザーを担うことが求められる。しかし、バイザーの養成には長い時間がかかるので、まずはバイザー同士で実施可能なピアスーパービジョンの取り組みが必要であろう。ピアスーパービジョンの実施においては、精神保健福祉士等との協働実践によって、ピアスタッフ独自のスーパービジョン体制の構築につながっていくと考える。協働する精神保健福祉士等がピアスタッフの意義と限界を理解し、協働のあり方をともに考えていくことが求められる（橋本2013）。

前述の分科会におけるグループワークでは、「都道府県単位の研修やスーパーバイズの機会がほしい」「スーパービジョン以前に、身近なつながりを持ちたいと思っても、どこに誰がいるか分からない」といった意見が複数聴かれた。各地で実施されているピアサポーター養成講座修了生の組織化など、都道府県レベルの活動が求められる。スーパービジョン体制の構築や充実化に向けて、日本ピアスタッフ協会や日本PSW協会など、関連団体が組織レベルで連携・協働していくことが期待される。

## 注

- 1) 呼称については、「ピアサポーター」や「当事者スタッフ」、「ピアサポート専門員」など様々であり、統一的な定義はなされていない。そこで、相川（2013a）の調査結果を基に、本論ではこれらと同義語である「ピアスタッフ」で統一することとする。同調査によれば、ピアサポート従事者の呼称に関しては、「ピアスタッフ」が最も多かった（全体の47.5%）。ただし、引用文等では原文の表現を尊重する。
- 2) 徳山ほか（2015）が実施したインタビュー調査において、「バイザーがバイザーに求めるもの」といった具体的な質問項目の焦点化はしていない点も留意する必要がある。
- 3) 「第6回全国ピアスタッフの集い」における分科会8：

ピアスタッフのスーパービジョンにおいて、発表者である東京成徳大学の江間由紀夫氏は、「スーパービジョンを特別視しすぎること、機会を失ってしまうこと」「まずは仲間同士のスーパービジョンから始めてみることを推奨している（当日の配付資料を参照）。

## 謝辞

このたび、「全国ピアスタッフの集い」実行委員にお声かけいただき、新たなご縁を与えてくださった本学の相川 章子教授、実行委員として温かく迎えてくださった全国ピアスタッフ協会関係者の皆様、貴重な実践の機会を提供していただいた半田市障がい者相談支援センターの徳山勝氏と小島寛氏、そしてお忙しい中、拙いインタビューへ丁寧にお答えくださった半田市ピアサポーターの方々に対して、この場をお借りして改めてお礼申し上げます。

## 引用・参考文献

- 相川 章子（2013a）ピアスタッフの活動に関する調査報告書 2012年度「プロシューマーが提供するサービスの意義および効果に関する包括的研究（科研費研究課題番号：24530724）」代表者：相川 章子。
- 相川 章子（2013b）『精神障がいピアサポーター-活動の実際と効果的な養成・育成プログラム-』中央法規。
- 相川 章子（2014）第2回全国ピアスタッフの集いに関する報告書 2013年度「プロシューマーが提供するサービスの意義および効果に関する包括的研究（科研費研究課題番号：24530724）」代表者：相川 章子。
- 相川 章子（2015）「第3回全国ピアスタッフの集いに関する報告書」（<https://peersociety.jimdo.com/2017.12.27>）。
- 相川 章子（2017）「ピア文化とコミュニティ・インクルージョン」『精神科』31（6）、538-543。
- 江間由紀夫（2016）「ピアスタッフとソーシャルワーカーの関係性に関する一考察」『東京成徳大学研究紀要-人文学部・応用心理学部-』23、27-35。
- 柏木 昭・松永 宏子・荒田 寛ほか（2000）「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（平成10年度厚生科学研究費補助金障害保健福祉総合研究事業）」『精神保健福祉』31（1）、39-46。
- 金文美・橋本 達志・村上 貴栄（2014）『事例でわかるピアサポート実践-精神障害者の地域生活がひろがる』中央法規。
- 黒木 邦弘（2015）「第6章第1節ピア・スーパービジョンの意義・方法」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟『ソ-

シャルワーク・スーパービジョン論』中央法規、243-259。

精神障がい者ピアサポート専門員養成のためのテキストガイド編集委員会編（2015）『精神障がい者ピアサポート専門員養成のためのテキストガイド（第3版）-「精神障がい者ピアサポート専門員養成ガイドライン」改定版-』一般社団法人 障がい者福祉支援人材育成研究会。

徳山勝・小島寛・小沼聖治（2015）「フォローアップ講座の取り組みについて～ピアサポーターをサポートする体制づくりのために～」『精神保健福祉』46（3）、201。

長岡千裕・川村有紀・相川章子（2015）「ピアサポートが育まれる「場」づくりからみえたもの（その2）～ワークショップの具体とその意義～」『精神保健福祉』46（3）、201-202。

日本ピアスタッフ協会（2016）「第4回全国ピアスタッフの集いに関する報告書」（<https://peersociety.jimdo.com/2017.12.27>）。

日本ピアスタッフ協会（2017）『第5回全国ピアスタッフの集いに関する報告書』第5回全国ピアスタッフの集い実行委員会。

橋本達志（2013）「[総説]当事者による支援活動（ピアサポート）の現状と課題-PSWとの協働を考える」『精神保健福祉』44（1）、4-7。

三田優子（2015）「障害者の地域生活支援におけるピアサポートの可能性について」『社会福祉研究 第124号』公益財団法人鉄道弘済会、63-69。

（おぬま・せいじ 聖学院大学人間福祉学部人間福祉学科助教）