

<b>Title</b>	現場に即したソーシャルワーカーの訓練：スーパービジョン 聖学院大学スーパービジョンセンター発足に当たって
<b>Author(s)</b>	柏木, 昭
<b>Citation</b>	聖学院大学総合研究所 Newsletter, Vol.18-No.2, 2008.9 : 13-15
<b>URL</b>	<a href="http://serve.seigakuin-univ.ac.jp/reps/modules/xoonips/detail.php?item_id=4776">http://serve.seigakuin-univ.ac.jp/reps/modules/xoonips/detail.php?item_id=4776</a>
<b>Rights</b>	



聖学院学術情報発信システム : SERVE

SEigakuin Repository and academic archiVE

# 現場に即したソーシャルワーカーの訓練

## — スーパービジョン —

聖学院大学スーパービジョンセンター発足に当たって

柏木 昭

およそ、人間関係の仕事につくもの、特に相談援助の業務にあたるものにとって、最も重要な要件は何であろうか。それは改めていうまでもなく、円満な人格と、平静な心の構え、そして平衡（バランス）感覚であろう。横須賀基督教社会館前館長の阿部志郎は福祉に従事するものの心構えとして、「冷静な頭脳と温かい心（Cool head and warm heart）」を説いた。コンパッション（compassion）という言葉がある。オックスフォード辞典の、あるバージョンでは、「苦しむものへの同情と助けたいと願う強い気持」と解説してある。Comは「共に」であり、passionは「受苦」である。すなわちコンパッションとは「苦しみに共に与る」という意味になる。

しかしこういう態度や姿勢には、人間一朝一夕にして成るものではなからう。ソーシャルワーカーは多少ともこうした姿勢については、その教育背景として持っているにしても、である。そこで現場には援助の役割を受け持つものに、指導者の存在は必須の条件となるのである。指導者といっても単なる指導の任にあたるというよりも、何よりもその資質として問われるのは援助者の指導にあたって、終始「支持的姿勢」でいられるということである。このような資質を持った指導者がスーパーバイザーである。

さて、スーパービジョンの目的は援助職者の能力開発およびその発達によるサービス向上にある。普通、熟練した専門職員が初級職員に対し、その職務遂行能力を向上させるために行う支援体制をスーパービジョンといい、これにあたるものをスーパーバイザー、支援を受けるものをスーパーバイジーという。

スーパービジョンは原則として同一専門職の間で行われ、職業的同一性（professional identity）が一つの条件となる。これはコンサルテーションと対照的な用語である。コンサルテーションは異

なる職種の間で、それぞれの職種の専門的視点から見たクライアントに係る情報を提供し、理解を得ることである。

スーパービジョンの場合は援助職者自身のクライアントとのかかわり方の点検が目標となる。当事者、家族、関係者との対応において、柔軟さと迅速な意志決定能力ならびに豊かな人権感覚が問われる。したがって、ソーシャルワーカーに対するスーパービジョンはサービス利用者にとっても施設・機関にとっても欠くことのできない機能である。マニュアル化してステレオタイプな（型にはまった）対応にならないように常に注意を怠ることができないからである。

また、スーパービジョンは一義的にサービス効率に焦点をあてて行われるものではない。ここに施設経営側と専門職員との間で葛藤が現れる可能性があることは否定できない。たとえば、経営側としてはできるだけ少ない人員配置により、能率的に一定水準のサービスの維持提供を図ろうとする。しかし、現場実践者としてのソーシャルワーカーは、クライアントにとって豊かなサービスを提供するために、かかわりの時間を十分にとりたいという思いから、人員増を希望したいと考え、ジレンマを体験することがあるかもしれない。スーパービジョンはこのような局面で直接、機関の構造改革を図るのが主たる目的とはいえないが、葛藤を体験する専門職者への支援体制として、有効に機能しなければならないのである。施設・機関のあり方における改革を図るソーシャルアクションは別の局面において取り組まなければならない方法上の課題である。

スーパービジョンには、三つの機能があるといわれている。すなわち管理的機能、教育的機能ならびに援助的機能である。管理的な機能の課題は、主として機関の目的、方針、手続き等における正確で効果的、かつ適切な遂行に関係してい

る。教育的スーパービジョンの主要な問題は、仕事をするうえで要求される知識・技術・態度に関係してくる。さらに支持的スーパービジョンの主要な課題は、ワーカーのクライアントとのかかわりにおける支持による職員としてのモラル（士気・意欲）等に強く関連する。

組織内部において、チームにおけるコミュニケーションの良し悪しは職員の利用者とのかかわりの質を左右する。チーム内のコミュニケーションが滞ると、当然チームメンバーの業務遂行に支障をきたす。たとえばチームメンバーは自分が入手した諸情報のうち、利用者とのかかわりを進めるうえで重要なものを組織内部に還元する立場にある。しかし同時に援助職者には守秘義務という重い荷が課せられている。スーパーバイザーにはこのような場合での課題解決への指導性と協働能力が問われるのである。これは管理的側面におけるスーパーバイザーの課題である。

教育的機能について、もう少し詳しく述べると、特に初任者等に対し必要に応じて、人の発達や行動、方法論等に関する理論・情報の提供を行ったり、2、3年以上の経験者に対しては、実習生等への指導的役割を分担することができるように支援したりすることが求められる。いずれも一方的な指示や情報の提供に終わらせず、スーパーバイザーの自主的研究の努力を期待し、活発な意見交換の場となるように適切な支援を送ることが重要である。

スーパービジョンの機能のうち、最も重要な位置づけが与えられて然るべきものは、支持的（援助的）機能であろう。ここでスーパービジョンの対象となるのは援助職者であるソーシャルワーカーの利用者との「かかわり」そのものである。スーパーバイザーはまさに「かかわり」に現れるスーパーバイザーの癖・傾向・性格・価値観等について、自己自身の理解につながる点検的作業を支援する。これが「自己覚知（専門的自己理解）」確立への点検過程における支援である。今日、自己覚知はソーシャルワーク実践に特有な用語と

なっている。スーパーバイザーはスーパーバイザーの人格・生活・人生観・対象者観・価値観等を深く尊重することができるか、また心理療法としてではなく、支持的態度に徹することができるかどうか問われるのである。そして利用者や家族にかかわる際に、しばしば経験する職員の不安や防衛の表出をスーパービジョンの中で手伝う。スーパービジョン関係の中でカタルシス（catharsis 感情の吐露）ができるように支援する。スーパーバイザーの一貫した承認と支持が必要となるのである。

さまざまな職員開発が必要とされる時代にあつて、ソーシャルワークには特有の優れた方法論がある。スーパービジョンの方法としては、個別あるいは集団における直接的・対面的援助がある。施設・機関の中で、業務の一環として、個別関係が維持できるときは一定の時間を予約し、実施できるような体制が望まれる。スーパーバイザーは上司をスーパーバイザーとして向かい合うので、最初は戸惑いがあるかもしれない。また、スーパーバイザーが考課評価にかかわる位置にある場合は、かなりやりにくさをスーパーバイザーが持つこともあると思われる。個別スーパービジョンの限界であり、わが国に普及しない理由の一端になっているのかもしれない。

個別スーパービジョン体制がとれない職場や一人職場にあつては、異なる施設・機関の同業者であるソーシャルワーカーが集まって、定期的に集会を設け、講師をスーパーバイザーとして迎えてグループスーパービジョンの機会を持つことが望まれる。

さて、個別にしても、グループにしても、スーパーバイザーは自己自身をまな板の上に載せるような話し合いを覚悟することが大事である。一方、スーパーバイザーは多分にスーパーバイザーに対して依存的になることもあるし、反発を表現することもあり、ひどく傷つく思いになることもある。したがってスーパーバイザーには、もっぱら受容と支持を心がけることができるかどうか

問われるのである。

支持的なスーパービジョンは通常、事例検討を通して行うことが勧められる。事例検討といっても、誤解してはならないのは、この場合はクライアントの今後のあり方や生き方に係る援助方法を指示する場ではないということである。そこでは利用者との「かかわり」における諸要因に、スーパーバイザーが自ら直面する作業を支援するのがスーパーバイザーの役割である。スーパーバイザーのあら探しや短所の指摘に終始するのはスーパービジョンではない。批判や反論などを避け、傾聴による理解に努めること。また自然な態度での称賛を惜しまない。こういう姿勢は相手に肯定的な影響を与えるものである。

スーパーバイザーはスーパーバイザーに対して、自分が理解した（している）ことを、主として言葉で表明する。腑に落ちないことがある時は見逃さず、きちんと伝えること。スーパーバイザーと異なる意見がある時は、率直に伝える。押しつけでなく、相手の応答を尊重し、“言い分”をよく聞く。こうした態度がスーパーバイザーに求められるのである。

以上をまとめると、スーパービジョンは福祉実践を進めていくうえで、ソーシャルワーカーにとってなくてはならない一定の資質を担保するための訓練方法の一つである。直接的個別スーパービジョンにせよ、集団によるいわゆるグループスーパービジョンにせよ、自己指示的（自発的・積極的）に、こうした機会に参加できるよう職員に対し保障していく体制の早期実現が望まれる。

（かしわざい・あきら 聖学院大学大学院人間福祉学研究科教授）