

吉備国際大学研究紀要
(人文・社会科学系)
第25号, 1-10, 2015

スーパービジョンにおける契約についての研究

—フォーマルスーパービジョンとの関連から—

石田 敦

Study of Contract in Supervision —In Relation to Formal Supervision—

Atsushi Ishida

Abstract

Importance of contract in social work supervision is explored. There is a possibility of significant misunderstanding in supervision process. Supervision relationship involves the power differential. An open discussion is difficult for supervisor and supervisee. Expectations to supervision are should be agreed by both parties before that starting. Negotiations for contract provide good opportunities to agree on those expectations. Literature reviews in supervision contract in social work and other helping professions provide overview of concepts, components, and objectives for it. Written formal contract, opposite to informal one by oral, is recommended, and the reasons that formal contract should be concluded are discussed from a perspective of the implementation of formal supervision which the structure is established.

Key words : social work, contract, formal supervision

キーワード : ソーシャルワーク, 契約, フォーマルスーパービジョン

はじめに

ソーシャルワーカーがクオリティに富むサービスをクライアントに提供するための必須の条件として、

ワーカーがスーパービジョンを受けることが広く承認されるようになって久しい。そしてスーパービジョンが、スーパーバイザーに対する有効な教育・訓練もしくは管理のための手段として成立するための一つの必須の

条件として注目されてきているのがスーパービジョン契約(supervision contract)である。本稿は、ソーシャルワークの近接領域を含めたスーパービジョン契約に関する先行研究をレビューしつつ、その定義及び意義を明らかにし、あいまいさを排したフォーマル契約の必要性をフォーマルスーパービジョン構築のための手続きという点から論じる。

I. スーパービジョン契約に関する文献レビュー

ソーシャルワークスーパービジョンにおける契約への言及は、スーパービジョン研究の歴史において相対的に早い時期からなされてきている。スーパービジョンにおける権威の問題への対応、的確なフィードバックの提供、評価方法の公正性、そして倫理的原則の応用に代表されるような、効果的・効率的でかつ公正なスーパービジョンの実施に関連する諸問題に研究上の関心が集まるようになってきている中であって、スーパービジョンにおける契約の意義への関心は、すでに1970年代より高まってきている。

Fox(1974)は、抑圧的、批判的、そして逆機能的とすら批判されるスーパービジョンに向けられる不満や不平がスーパービジョンを実施するうえでの手続きの怠慢にあるとし、この怠慢を改善するための手立てとしてスーパービジョン契約をとりあげた。Foxはその主張の中で、契約を締結する過程によって、クライアントには応用するがワーカー自身には応用されていない行動科学の諸原則をスーパービジョンに応用することが可能となるとした。これらの諸原則とは、肯定的な動機づけによる力が否定的なそれらよりもはるかに強力であるということ、また人々が自身のニーズを承知しそのうえで物事に参加することによってはじめて変化が起こるということを指す。

その後Fox(1983)は、契約が最終の生産物というよりもむしろ過程であることを強調した。彼はスーパービ

ジョン契約が、まずスーパーバイザーとスーパーバイジーの間においてスーパービジョンで達成すべき目標を特定し、次にそれらの目標に関連付けてスーパービジョンで充足されるべきニーズを特定し、そして最後にそれらのニーズを充足するのに最も適するスーパービジョン過程を確定するための、一連の手段となることを提案した。この目標に焦点を置くスーパービジョン契約は、目標志向契約(goal oriented contract)と呼ばれ、またそうして実施されるスーパービジョンは目標達成スーパービジョン(goal achievement supervision)と呼ばれた。ここで強調されたことは、交渉の一方の当事者であるスーパーバイジーが自らの意思と判断で目標を設定し、ニーズを特定することの重要性であり、この契約交渉の過程それ自体が、スーパーバイジーに対する純粋な協力や参加を引き出す価値を伴っているとされた。ここで併せてFox(1983)は、「ソーシャルワークの直接的サービスに対する契約の成果については広範な支持を受けてきている」とし、また「契約は、ソーシャルワークスーパービジョンでも類似した利益を引き起こすことができる」と主張した。このようにスーパービジョンにおいて関心がもたれるテーマは、おおよそクライアントへの直接的なソーシャルワーク実践で関心が持たれるテーマを反映してきているが、契約は、その比較的わかりやすい例に該当する。

Brown and Bourne(1996: 50)は、「契約を正しく行うことは、決してスーパービジョンの成功を保証する方法にはならないけれども、その効果的な実施の確かな根拠を提供する」としてスーパービジョン契約の重要性を説いた。そして、Brown and Bourne(1996: 50-66)は、たとえばスーパーバイザーとスーパーバイジーが、これから取り組もうとするスーパービジョンのアカウントビリティの位置(スーパーバイザーかスーパーバイジーか、いずれがアカウントビリティを負うか)と、焦点の位置(スーパーバイジーの教育かクライアントへのサービスか、いずれに関心の中心を置くか)とを確認し、合意することを求める。なぜなら、アカウントビ

リティの位置および焦点の位置から、スーパービジョンのタイプ(チュートリアルスーパービジョン, 訓練スーパービジョン, 管理的スーパービジョン, もしくはコンサルテーション的スーパービジョン)が決定され, このタイプによってそれぞれに期待される行動が決定付けられるからであるとした。

Osborne(1996)は, スーパービジョンにおける倫理的および法的の問題が最近注目されるようになってきていることに注目しつつも, 「倫理的諸原則がスーパーバイザーとスーパーバイジーとの両者により必ず監視されるようにするために, 付加的な手段が必要とされる。両当事者が作り上げ互いに合意する書面契約(written contract)を採用することは, ひとつのこういった手段である」とし, 書面契約がスーパービジョンにおける倫理的諸原則の履行を継続的に監視することを可能にするとした。

Horwath and Morrison(1999:103)は, 公的サービス領域において契約文化の到来を迎える中, スーパービジョンの場合を含む訓練場面の動向として, 「訓練についての契約は, 契約文化の結果として, 公式化されてきている」とした。また Horwath and Morrison(1999: 159)は, スーパービジョンに固有の権力の相違の問題を契約と関連付けて論じつつ, 「肯定的な学習環境を創出するために, スーパーバイザーとスーパーバイジーは, これらの権力の相違を承認する率直で正直な方法で関係を持つ必要がある。スーパービジョン契約は, これを達成するための有益なツールである」と指摘した。

Morrison(2001: 99-130)は, 効果的なスーパービジョン契約の構成要素を示すとともに, スーパービジョン契約の交渉の過程について提案し, スーパービジョン契約が書面に記録されることの価値を明らかにした。ここでは契約が一定の形式を踏んで書面化されることで確実性が得られ, あいまいさが排除されるし, 両者ともがそれをないがしろにできなくなることが指摘された。

Shulman(2010: 52-55)は, スーパーバイジーが, 契約

によってなされるスーパービジョンに関する期待の明確化によりスーパービジョンにおける自由を獲得することができるということを主張するとともに, スーパーバイザーの契約に必要とされる諸技能を特定した。また併せて契約があいまいになりがちな主な理由として, スーパービジョンの役割および目的が本来的に不明確であること, スーパービジョンに伴う権威の問題についてタブーであること, そしてスーパーバイザーの側の能力不足によってスーパーバイジーの期待に応えられないことの恐怖を特定した。

スーパービジョン契約に関する多くの主たる言及は, スーパービジョンでなされることについての合意を得ることを通して, 効果的・効率的なスーパービジョンの実施のみならず, 当事者間の信頼関係の形成を可能にすることをとりあげており, 総じてスーパービジョンを実施するうえでの手続段階の持つ重要性を指摘している。

II. スーパービジョン契約の定義とその構成要素

スーパービジョン契約は, 行われるスーパービジョンについての当事者間の共通の理解を可能にする一種の合意である。Atherton(1986: 35)は, 明示的なスーパービジョン契約を「スーパーバイザーとスタッフメンバーとの両者による, 彼らの特定のスーパービジョンセッションの目的ならびにトピックと, また彼らのそれぞれがこれらの目的を達成するために行うところのものと, についての声明」と定義する。また Kaiser(1997: 89)は, スーパービジョン契約を締結することを「スーパーバイザーとスーパーバイジーの両者が, スーパービジョン過程で起こるところのものについての共通の理解を得る方法」と言うように, スーパービジョン契約は, スーパービジョンという事業を効果的・効率的に実施することを目的とする当事者間の合意の達成のための手続きといった意味に捉えられる。

なお、用語「契約」は、より適切には「合意」の意味で理解されるべきである。Proctor(2006: 161-174)は、スーパービジョンについての基本的枠組みである両当事者の役割、責任、課題、過程、そして目的の明確化のための取り決めを意味する用語として「実施合意」(working agreement)をあげる。これは最も包括的な上位の契約を意味し、その下位の契約に、特定のスーパービジョンセッションのための課題を決める「セッション契約」(session contract)と、最も個別的で特定のセッション内で両当事者が求めるところの単独の課題を取り上げる「ミニ契約」(mini-contract)とを含む。

Morrison(2001: 100)も、「スーパービジョン契約」の代わりになる用語として「スーパービジョン合意」(supervision agreements)を提案し、「契約」か「合意」かは、その過程及び得られる成果についての明確さが同等に確保される限りは、それぞれのスーパービジョンの実践場面での状況に即していずれを用いても支障がなく、用語の選択の問題にとらわれる必要がないことを指摘する。

また、「契約」は、法的な意味の不必要な負担を伴い、むしろ「契約」よりも「実施宣言書」(working charter)の方が実際になされようとすることに対する適切な表現であるとする主張もある¹⁾。

なおスーパービジョンの効果的な契約は3つの構成要素からなり、それらはそれぞれに次のような内容を有するとされる(Copeland 2005: 84; Morrison 2001: 100)。

1. 運営的契約：頻度、場所、記録などの役割・責任(スーパービジョンの運営について)。
2. 専門職業的契約：目的、焦点、原則、アカウントビリティ(セッションの進め方について)。
3. 心理的契約：動機、献身、当事者意識、熱意(書面に表現しえない期待について)²⁾

なおこれら3つの構成要素のいずれを欠いても、実質的にスーパービジョンは機能しなくなることが強調されている(Morrison 2001: 101)。

III. スーパービジョン契約の意義

スーパービジョン契約の意義は、端的に言ってスーパーバイザーとスーパーバイジーの両者が共に取り組む活動についての期待や理解の一致の実現を図り、スーパービジョンの方法、目的、期待を明確化することができることにある。特にスーパーバイジーは、この過程においてスーパーバイザーの下で、自らの取り組むべき課題や目標を考え、それらを言語化し、またスーパービジョンの受け方を詳細に打ち合わせることができる。こうしてこれから行われようとするスーパービジョンに対する両者の期待が明確化され、スーパービジョンについて合意に達し、期待のズレを解消することができる。

契約がないなら、スーパーバイジーには、スーパーバイザーが何をしようとしているのか、またスーパーバイザーからの指導や援助が何に役立つのかがわからず、スーパーバイジーがそれらを探る「延長的なテスト期間」(Shulman,2010: 53)が継続することもあり得る。このテスト期間は、関係の早期において不安と欲求不満とを発生させ、またスーパーバイザーからの指導や援助を効果的に使うことを困難する。たとえば、スーパーバイザーは、「スーパーバイジーのキャリア開発の一部として、その専門職業的な実践技能の向上のために話し合っている」と考えていても、スーパーバイジーは、「スーパーバイザーが考えるこの施設での業務の方法をスーパーバイジーに受け入れさせるために話し合っている」もしくは「スーパーバイジーが業務の遂行を不注意にも妨げることがないようにするために話し合っている」と理解するかもしれない。このような期待のズレは、その後の過程において初めて表面化するなら、それぞれがスーパービジョンに持ち込んできていた黙示的な期待が暴露される事態を引き起こす。この時点では、すでに困惑の一連の出来事は過去の既成の事実であり、この段階になってからこの事態に対処するなら、回復のためにかなりの時間的、労力的、そ

して感情的なコストが伴う。できればそれらを予期して事前に対処しておくことは、無駄に生じかねない多大なコストをわずかなコストで防止できる点から合理的である。

また契約は、セッションで起こるところのものに対する境界あるいは容器を提供することを可能にする。「スーパービジョン契約は、スーパービジョンセッション内で応用され、他では応用されない特別な諸条件を確立する」(Osborn and Davis, 1996)。つまり、スーパービジョンでは、日常の同僚関係を越えた、礼儀の範囲に収まらない会話であっても展開される必要がある。スーパーバイザーとスーパーバイジーは互いの間で、率直で真剣である会話がノーマルな会話とならねばならない。それを可能にするためには、礼儀正しい会話のノーマルな範囲を越えるための一時的な契約が必要となる。そこでこういった契約があれば、仮に問題点を指摘された側が怒るとしても、指摘した側は、この指摘を行うよう契約により当人より依頼されたという事実を告げることができる。つまり、指摘を行う側の者は、契約によりその発言や指摘の目的を明確にして他意がないことを明らかにすることができるし、同時にこの指摘について罪悪感を持たずに済ますこともできる。こうして契約は、セッションの時間、場所、料金、そしてセッションのキャンセル等の諸条件を設定することにより、通常の職場の同僚関係とスーパービジョン関係との混乱を防ぎ、それぞれの関係を互いの関係から保護することができる。

また契約は、スーパービジョンで扱われる内容が当事者のムードによって簡単に変化し不安定になるのを防止することができる。セッションの目的があいまいなら、たとえばスーパーバイザーかスーパーバイジーが業務上の問題を訴え、その改善を求めたくても、相手がそれを話題にされることを避けたいなら、その話題を避けて楽しい会話の場にしようとするのが可能である。だがその際もし契約があれば、これを正しいラインに引き戻すことが容易となる。

こうして事前に期待の一致を図っておくことは、スーパーバイジーに対するインフォームドコンセントの手続きの保証ともなり、契約は、スーパービジョンにおいて倫理的原則を履行可能にする。そもそも「契約の締結それ自体が倫理的原則の保護である」とも言われる(Osborn and Davis, 1996)。契約により、合意を守ることとスーパービジョン過程全体を通してその内容をレビューすることは、善行(beneficence)の原則と無危害(nonmaleficence)の原則への献身を実証する。契約は、合意および約束がなされていることの証拠であり、忠誠(fidelity)もしくは誠実(faithfulness)の原則を支持する(Osborn and Davis, 1996)。また契約は、スーパーバイザーの有害な行動に対する措置、不服を訴える手段、そしてスーパービジョン関係を改善するために取ることのできる方法について告知を受けるスーパーバイジーの権利を保証することができる。こうして権力格差のある二者間での取り決めを書き留め、明確化することは、パートナーシップを形成することにもなる(Morrison, 2001: 101)。

なお、契約の意義は、契約の内容のみならず、その交渉過程それ自体にも見出されると言ってもよい。契約締結に至る両者間の交渉の過程が、本来的に権力格差を背景として成立するスーパービジョン関係に部分的にであっても対等な関係を取り入れる試みとなる。スーパーバイザーとスーパーバイジーが対等な関係で行う交渉過程は、スーパーバイジーが受身的立場に身を置くと感じることで生じかねない消極的で従属的な態度を取り払うにとどまらず、スーパーバイジーの協力および熱意を引き出すことができ、両者間の信頼の構築をも可能にする。また契約の交渉過程は、契約が当事者の意思に基づき合意により締結されるという性格上、スーパービジョン過程から当事者が脱落することを防止する潜在性をも生み出す。

IV. フォーマル契約であることの意義

上述の契約の意義を達成するためには、スーパービジョン契約は、当事者によってあいまいにされることを避けるために明示的で、書面により文字として確認可能である必要がある。スーパービジョンの契約は、契約内において用いられる文言の定義がなされ、「拘束的な契約的合意」を伴うフォーマル契約であるべきである(Copeland 2005: 90)。たとえば Copeland(2005: 91-97)は、機関で実施されるスーパービジョンについて言及する中で、そのフォーマル契約が次の文言についての定義を明確化したうえで締結される必要性を指摘する。つまり、スーパーバイザーおよびスーパーバイジーとされる人物、有効期間、スーパーバイザーの責任、スーパービジョンが及ぶ範囲、スーパーバイザーへの契約違反に対する制裁、スーパーバイザーに要求されるスーパービジョン実践上の基準、料金、秘密保持の範囲、賠償責任保険、契約終了、そしてサインである。

Morrison(2001: 101-102)は、書面によるスーパービジョン契約(written supervision contract)の持つ強みを指摘するが、それらをまとめると次のように表現できる。第一に、スーパービジョンが重要なものであること自体を強調することができる。書面契約は、交渉の結果が文字にされることで、口頭とは違ったレベルの重要性を当事者に自覚させることができる。第二に、契約についての口頭による理解であれば、いずれか一方の当事者に不安、不都合、葛藤が生じたりもしくは不適切な行動が見られる時、契約についての記憶が歪められ、後で契約通りに事が進められていない事態を取り上げることが困難である。だが文字であれば、スーパービジョンを効果的に維持するのに必要な、スーパービジョンについての規則正しいレビューならびに契約についての再交渉が可能である。第三に、記録に残っていることで、両者がこの重要な活動に投じた時間および努力を検証し、スーパーバイジーの専門職業的発達のエビデンス(たとえばポートフォリオ)として用いる

ことができる。そして第四に、書面契約は第三者に対する証拠もしくは証明の意味を持つ。たとえばそれは、機関がスーパービジョンを監査する際の根拠となるし、学生の配属実習の場合に確実に学習の目的が達成されるようにするし、さらには、所属する専門職業協会の資格の取得や更新のための要件として継続教育を受けたということを実証することもできる。

他方、フォーマル契約の諸条件から外れるインフォーマル契約は、スーパービジョンを失敗させるための、あるいはスーパービジョンが成功しているのか失敗しているのかをはっきりとさせないための装置をつくることを許す(Atherton 1986: 38-39)。たとえばスーパーバイジーは、口頭による契約により、スーパービジョンで目指しているところのものを詳述しないでおくことができる。そうすれば、スーパーバイジーは、それを達成していないことで非難されることはない。要は、スーパービジョンの計画が黙示的であいまいに述べられることで、それが実行されたのかどうか誰にもわからないようにすることができる。こうしてスーパービジョンは、潜在的に機能しないように運命付けられるかあるいは正確にアセスされないかのいずれかになるように工夫される。この核心を外したあいまいさに終始した計画は、当事者の無能さであるとか失敗が暴露されることへの恐怖から逃避しようとしてスーパービジョンを実質的に行わなくてよいようにするための巧みな方法を意味する。スーパーバイザーとスーパーバイジーが共にこの状況により利益を得る場合には、スーパーバイザーとスーパーバイジーの間に一種の共謀が成立する。つまり、契約の交渉時に、両者が互いにあいまいな目標を設定することで互いを思いやるふりをして合意に達するからである。

契約は、「ゲームのルール」を構成する(Atherton 1986: 37)と表現される。前以て何がルールなのかをはっきりと知ることなくゲームは始められないし、またルールがプレーの途中で変わることも許されない。この状況を作るのがフォーマル契約である。フォーマル契約は、

スーパービジョンにおける「暗黙の意図及び共謀」を最小にすることができる(O'Donoghue 2003: 19)。

V. フォーマルスーパービジョンの必要性

以上、スーパービジョンの契約、それも特にスーパービジョンのフォーマル契約の重要性を述べてきたが、この種の契約よってなされようとすることは、要は、契約の段階において構造を規定する諸条件が規定されることで、構造化された「フォーマルスーパービジョン」が構築可能となることにある。契約によりスーパービジョンについての規定が明確に定められなければ、通常、構造化されたスーパービジョンの実践は困難である。

たとえば Atherton(1986)のスーパービジョンに関する著書は全体を通して、グループケア場面(「クライアントグループ」が「スタッフグループ」によってケアされる場面として定義される)でのソーシャルワークスーパービジョンの実際の運用につき詳細に論述する。彼は、その著書全体を通して、フォーマルスーパービジョンとインフォーマルスーパービジョンの区別を取り上げ、そうして契約が本来的に実践されるべきフォーマルスーパービジョンの構築のためのツールとなることを主張する。また Morrison(2001: 99-131)は、構造が確立された、計画的で定期的であるフォーマルスーパービジョンと、それ以外に安易に行えるインフォーマルスーパービジョンとの間の、意図的に区別された使用が求められるとする。そして、前者のスーパービジョンを主としつつ、即座性を必要とする特殊な状況下でのみ、その場その場で実施可能な後者のスーパービジョンを限定的に使用するべきであると主張する。そしてこの意図的な区別に基づく、異なったスーパービジョン構造の使用は、明確な書面契約により初めて可能となるとする。

フォーマルスーパービジョンについて、Gardner, McCutcheon and Fedoruk(2010)は特にこれを「フォーマ

ルな構造化されたスーパービジョン」(Formal Structured Supervision: FSS)と呼び、これは、「規則正しくスケジュールされて行われ、フォーマルで構造化されているものである。またそれは、最も頻繁にはスーパーバイザーとの一対一の関係で、地方のポリシーによってもしくは専門領域の特殊なまたは専門化された知識に対するニーズについての認識によつて、同じか異なった専門領域の者からなり得るものである」とした。

フォーマルスーパービジョンで鍵となるのは構造であり、Freeman(1993)はこの構造を、スーパービジョンの役割、責任、そして方法を説明することからなる過程として定義する。その他、フォーマルスーパービジョンについての言及(Ainsworth and Bridgford 1971; Wiener 1995: 112-123; Brown and Bourne 1996: 50-66; Gardner, McCutcheon and Fedoruk 2010; Wonnacott 2012: 63-65)を参考にすれば、スーパービジョンがフォーマルであるためには、主として以下のような諸条件が要求される。

- ・スーパーバイザーの役割および責任、スーパービジョンの目的および目標、料金、セッションのタイミング、倫理に関する規定、その他の期待についての両者間における合意に基づく文書契約があること。
- ・一定期間にわたる規則正しい間隔でセッションがもたれること(資格取得のための要件の時間があればそれらが含まれること)。
- ・スーパービジョンの参加者の構成を意味するスーパービジョンの様式(一対一、グループ、ピアなど)とスーパービジョンで用いられる題材を提出する手段である方法(過程ノート、ビデオテープ、オーディオテープ、直接観察など)がスーパーバイザーの年齢、性別、経験、理論志向、学習スタイル、実践の脈絡に即して適切に選択されていること。
- ・スーパービジョンに関する秘密が保護されること。
- ・スーパーバイザーが十分な資格を有すること(資格取得のためのスーパービジョンであれば、適格な資格を有すること)。

- ・スーパーバイザーがスーパービジョンの実施を求める組織に対する報告を行うこと。
- ・スーパーバイザーが所属する専門職業協会の倫理綱領に従うこと。

これらの諸条件を整えることが構造化であり、これらの諸条件からはずればフォーマルスーパービジョンではなくなる。たとえば、「人物」であれば、友人との会話は、その友人がどれほど経験豊富で有能なワーカーであっても、フォーマルスーパービジョンを構成しない。「場所」であれば、職場内での通り返りの会話、仕事や食事をしながらの会話、帰宅の際の職場の駐車場であるとか休憩室における立ち話は、そこでスーパーバイザーにある緊急の決定について判断を仰ぎ、そうして重要な決定がなされたとしても、それはフォーマルスーパービジョンではない。「媒体」であれば、電話やe-mailでも相談し、指示を仰ぐことができても、このようにしてなされるスーパービジョンは決してフォーマルスーパービジョンではない。

フォーマルスーパービジョンは、実践過程で生じている諸問題を振り返り、調べるための構造化された安全なスペースとして確保され、事前に決められた時間にフォーマルな場面でミーティングをもつために通常の業務の時間を割くにふさわしい時間的なニーズを保証する。他方キャンセルの有無は、当事者のスーパービジョンへの価値付けの有無を反映すると言える。

他方、私たちが実践についてのその場その場での即座の回答、再保証、そして確証を必要としているところではインフォーマルスーパービジョンにも価値がある。多忙であるワーカーにとってまた利用者からの厳しい要求に直面する職場環境において、スーパーバイザーに限らず同僚からの便宜的な回答もしくは再保証を求めるニーズが存在する。インフォーマルスーパービジョンとして廊下での優れた5分の会話は、今この場でどうすべきか判断できず、即座に同僚に報告を行いアドバイスおよび支持を求めるニーズに応えることができる。その点、一貫性・連続性を強調するフォー

マルスーパービジョンと即座性を強調するインフォーマルスーパービジョンとの両方のスーパービジョンが有益とも言い得る。要は、インフォーマルな便宜的な回答に対するニーズは、フォーマルスーパービジョンに対するニーズとの間でバランスが取られなくてはならない。

だがインフォーマルスーパービジョンには一定の危険性がある。まずそれは、スーパービジョンなのかそうでないのか区別がつかないことである。上司でありスーパーバイザーを務める者の通り返りの一言は、スーパービジョンとしての正式なフィードバックとして尊重すべきなのか、それとも単なる社交辞令か、判断が困難である。また、スーパーバイザーの通常の業務中になされるスーパーバイザーからの助言は、日常の職場の同僚関係の延長でなされるため、その関係を崩さないで済むような、スーパーバイザーの良い面しか取り上げにくい。またスーパービジョンではそこで話し合われることが一定の秘密保持の下に置かれ、不必要に口外されないことが望ましいが、スーパービジョン境界があいまいなため、日常会話の一部となり、日常のゴシップとの差がなくなる。こうしてインフォーマルスーパービジョンは、スーパービジョンの定義のあいまいさを引き起こす。

そして最後に、最も重要なこととして、スーパーバイザーが提供する即座で短絡的な振り返りおよび分析によって、スーパーバイザーにとって深い考察が必要な時にそれらを回避したり、言い逃れをしたり、あるいは特定の点をもっと深く検討することを避けたりすることが生じる。即座の回答により危機が解消すれば、それ以上の論議が不必要に感じられ、フォーマルスーパービジョンで気づいて徹底して論じられるべき微妙な問題を詳細に探求するニーズを弱め、結局はフォーマルスーパービジョンの必要性を感じさせなくしてしまう危険性がある(Gardner, McCutcheon and Fedoruk 2010)。確かに、スーパービジョンの効果を、スーパービジョンが行われるタイミングを変数として調査した

研究(Couchon and Bernard 1984)では、スーパーバイザーがある実践を行うのに必要とするスーパービジョンが、スーパーバイザーのその実践の直前で、時間的余裕なく実施される場合には、スーパーバイザーは取るべき行動についての単純な指示を提供することにとどまり、スーパーバイザーも自分自身でどうすべきか熟考することなく、そのままスーパーバイザーの指示通りに行動する傾向が強いことが明らかにされた。反対に二日以上前にスーパービジョンを行うなら、スーパーバイザーは、スーパーバイザーの取るべき行動の選択肢を提供し、スーパーバイザー自身が自らの取る行動について熟考する機会を与え、スーパーバイザーの概念化の能力を育てることが可能となるとした。このことは、スーパーバイザーの実践の直前になされるスーパービジョンが実行能力に欠けるスーパーバイザーに即座に行動するよう働きかけるのに役立つものの、他方スーパーバイザーが熟考し、自らの行動を振り返るように働きかけるためには、スーパービジョンが数日程度前もって実施される必要性を指摘する。構造のないスーパービジョンでの会話は、インフォーマルな、即座の、その場その場の便利な解決法として機能し、「見せかけのスーパービジョン」(superficial supervision)とも表現されるように、スーパーバイザーの熟考と概念化のための機会が与えられるためには、計画だった前もってのスーパービジョンが必要となる。

VI. 結論

スーパービジョン契約についての先行研究は、契約

の多様な有益性を見出し、それらを承認してきた。これらの有益性の中心は、実施されようとする、あるいはすでに実施されているスーパービジョンについての共通の理解を得、またスーパービジョン関係を信頼に基づく関係として形成することを可能とすることにあることが示されてきた。その共通の理解が目指すものは、実施されるスーパービジョンの過程を規定する明確であいまいさのない構造についての確立であった。この明確であいまいさのない構造によるスーパービジョンは、フォーマルスーパービジョンとして価値づけられ、インフォーマルスーパービジョンとは一線を画したうえで用いられるべきであることが強調された。

本研究は、スーパービジョンの契約の持つ意義を、フォーマルスーパービジョンとの関連で論じ、フォーマルスーパービジョンに不可欠な手続きであることを明らかにした。

終りに

スーパービジョン契約については、我が国では未だ深い論考による研究には至っていないようである。我が国では、スーパービジョンにおいて契約という概念を持ち出すこと自体が当事者を疎遠な関係にすると敬遠されそうである。だが、こういった抵抗を排してスーパービジョンの契約というキーワードが用いられるだけの価値を見出すことが、これからの研究の課題として価値づけられることをあえて主張する次第である。

注

- 1) この指摘は、Jenkins(2006: 109)によりサイコセラピー契約に関し指摘されたことであるが、スーパービジョン契約でも共通する問題であると考えられる。この用語の方が、契約の持つ法的意味を排除し、スーパービジョンの協力的な活動の意味を表現でき、スーパーバイザーにスーパービジョンの過程を一層理解可能にし、そし

てスーパーバイザー自身の課題にプロアクティブにさせることができるとされる。

- 2) 契約のこれらの要素に、法的のそれが含まれるとは必ずしも言うことができない。スーパービジョン契約に法的拘束力が伴うためには、法的契約に求められる諸要件である行為能力、意思、成因、そして取引が必要である(Copeland 2005: 89)。これらが整う場合には、法的契約となり、実施に関する詳細事項のみならず、相当の注意及び技能を要求し、違反すれば訴訟を可能にする。だが、たとえばスーパーバイザーがスーパーバイザーに対する支払いを行わないなら、その場合には、狭い意味での契約ではなくなる。

文献

- Atherton, J. S. (1986) *Professional Supervision in Group Care: A Contract-Based Approach*, Tavistock Publications.
- Ainsworth, F. and Bridgford N. (1971) Student Supervision in Residential Social Work, *The British Journal of Social Work*, 1, 455-462
- Brown, A. and Bourne I. (1996) *The Social Work Supervisor: Supervision in Community, Day Care and Residential Settings*, Open University Press.
- Copeland, S. (2005) *Counselling Supervision in Organisations: Professional and Ethical Dilemmas Explored*, Routledge, 2005.
- Couchon W. D. and Bernard J. M. (1984) Effects of Timing of Supervision on Supervisor and Counselor Performance, *The Clinical Supervisor*, 2, 3-20.
- Gardner, A. McCutcheon, H. and Fedoruk, M. (2010) Superficial Supervision: Are We Placing Clinicians and Clients at Risk? *Contemporary Nurse*, 34, 258-266.
- Fox, R. (1974) Supervision by Contract, *Social Casework*, 55, 247-251.
- Fox, R. (1983) Contracting in Supervision: A Goal Oriented Process, *The Clinical Supervisor*, 1, 37-49.
- Freeman, S. C. (1993) Structure in Counseling Supervision, *The Clinical Supervisor*, 11, 245-252.
- Horwath, J. and Morrison, T. (1999) *Effective Staff Training in Social Care: From Theory to Practice*, Routledge.
- Jenkins, P. (2006) Contracts Ethics and the Law, C. Sills, ed., *Contracts in Counselling and Psychotherapy*, 2nd ed., Sage Publications.
- Kaiser T. L. (1997) *Supervisory Relationships: Exploring the Human Element*, Books/Cole.
- Morrison T. (2001) *Staff Supervision in Social Care: Making a Real Difference for Staff and Service Users*, Pavilion Publishing.
- O'Donoghue, K. (2003) *Restorying Social Work Supervision*, Dunmore Publishing.
- Osborn, C.J. and Davis T. E. (1996) The Supervision Contract: Making It Perfectly Clear, *The Clinical Supervisor*, 14, 121-134.
- Proctor, B. (2006) Contracting in Supervision, C. Sills, ed., *Contracts in Counselling and Psychotherapy*, 2nd ed., Sage Publications, 2006.
- Shulman, L. (2010) *Interactional Supervision*, 3rd Edition, NASW Press.
- Wiener, R. (1995) Supervision in a Residential/Day Care Setting, J. Pritchard ed., *Good Practice in Supervision: Statutory and Voluntary Organizations*, Jessica Kingsley Publishers.
- Wonnacott, J. (2012) *Mastering Social Work Supervision*, Jessica Kingsley Publishers.