

吉備国際大学研究紀要
(人文・社会科学系)
第27号, 91-102, 2017

インタープロフェッショナルスーパービジョン (IPS) の強みと限界

石田 敦

Strengths and limitations of Interprofessional Supervision(IPS)

Atushi ISDIDA

Abstract

In recent years, interprofessional supervision(IPS) has been spreading in Europe and the US, and this type of supervision have already been studied over the past two decades. This type of supervision is different from the definition of traditional supervision, while the traditional type of supervision has been practiced within the same profession. Research has been pointed out that the supervision practiced by practitioners of different professions brings a lot of benefits, but it involves disadvantages. Based on previous research, this study discusses the strengths and limitations of IPS. Its strengths are to make critical reflection on supervisee from the perspectives different from his own profession. The limitations are that it can't deal with a specific experience, value, and identity for respective profession. The risk in IPS is possibility for creation of generic worker. Contracts for IPS to share responsibility by the persons concerned involve difficult negotiations. This study is concluded with agenda for future consideration for development of IPS.

Key words : interprofessional supervision, social work, definition of supervision

キーワード : インタープロフェッショナルスーパービジョン、ソーシャルワーク、
スーパービジョンの定義

I. はじめに

インタープロフェッショナルスーパービジョン(IPS)が最近、スーパービジョンの伝統的な定義に必ずしも当てはまらないスーパービジョンの一形態として登場してきた。この特殊なスーパービジョンモデルが特に広まりを見せているのは、医療、ソーシャルケアをはじめ、精神保健、アディクション治療、緩和ケア、そしてプライベートプラクティスといった実践においてである。IPSへの注目は、多職種連携が頻繁に医療、福祉分野を横断して実践されるようになり、この状況に対応した形態のIPSも実施されるようになってきた動向を反映している。

IPSは、そのもたらされる利益や必要性が認められるものの、また弊害あるいは限界があることも指摘されている。本稿は、IPSが異なる専門職に属するスーパーバイザーとスーパーバイジーにより実施されるというその本質的な特性に注目し、欧米のこの分野の研究を主に参考にしつつ、伝統的なスーパービジョンとの相違、IPSの広がり背景、IPSの機能の独自性、IPSの強みと限界、IPS活用のための勧告と課題、そしてIPSの発展に必要な今後の考察事項を提示する。

II. スーパービジョンの伝統的定義からの離反

IPSは、同じ専門職ではない、もしくは少なくとも同じ専門領域に属さないスーパーバイザーとスーパーバイジーの間で行われる異職種間スーパービジョンである。スーパービジョンは、共通の実践基盤、倫理綱領、価値規範、そして目的が存在する同じ専門職であるとか同じ専門領域である者の間で行うこととする前提があり、またそのようにして実施されてきた。スーパーバイザーとスーパーバイジーが異なる専門職に属する関係において行われるスーパービジョンという表現は、スーパービジョンの定義上、矛盾をはらんだそれであ

る。スーパービジョンが同一専門職内で行われなくてはならないとする理由は明白である。つまり、それぞれの専門職には独自の知識、技能、責任、そして倫理的規準があり、スーパービジョンはスーパーバイジーにこれらを内在化させることに取り組むからである。また特に新人の場合には、その者をこの専門職へと社会化し、その専門職的アイデンティティを開発することに目的が置かれるからである。さらに、資格取得の際のスーパービジョンでは、その職業の実務家として求められる能力や適性を評価することができるのは同じ専門職に属する実務家であることが求められるからである。こうして、究極的には、その特定の専門職の実践基準ならびに倫理的規準によってクライアントのケアの保護が可能となると考えられる。そしてこれらを成し遂げる過程は、その専門職領域のエキスパートを役割モデルとして観察し、またこの者とともに一連の活動に従事することからなる。

これらの点から、スーパーバイジーとスーパーバイザーが同一専門職に属するという伝統的なスーパービジョンの合理性に反する形態のスーパービジョンに対しては、十分に検証を行い、その活用の価値を認めつつも、その限界にも注意を払う必要がある。

まずIPSとはいったい何なのか、その定義は重要である。IPSは、典型的に「異なった専門職集団の二人以上の者による、クライアントの福祉の保護の達成のための集合体」(Davys and Beddoe 2015)によりなされるものと定義される。そもそもスーパービジョンは、ソーシャルワーク専門職内において、一連の様々な実践を内包した定義を持つ。それは、組織的な管理的目的と結びつた評価的過程としてとらえ、スタッフをリードし、ガイドし、そして監視し、またワーカーからスーパーバイザーへの役割の移行を支援する一連の機能(たとえばAustin 1981)のものから、臨床ソーシャルワークにスーパービジョンを応用し、スーパーバイザーとスーパーバイジーの二者間の関係に焦点を当てた教授—学習過程、情緒的支持の提供、そして倫理的な問題につ

いての検討といった二者間のパートナーシップとしての機能(たとえばMunson 2002)のものまでの、広範囲な機能のスーパービジョンを含む。スーパービジョンに関するこのような広範に存在する定義はそれぞれに、クライアントへの実践についての、またスーパービジョン実践それ自体についての、多様な目的や価値を反映し、ソーシャルワーク専門職内においてすらスーパービジョンの定義は広範となる。さらにIPSの場合には、これに他の専門職のスーパービジョンに関する定義やスーパービジョンについての受けとめ方が影響するために、IPS実践においては、その定義がまず初めに明確化されなくてはならない。

各専門職においても、スーパービジョンの定義の明確さの程度は多様である。たとえば看護におけるスーパービジョンについては、英国では1990年代になって医療事故に対する危惧から注目されるようになってきたが、その定義は、サイコセラピーのスーパービジョンの定義と比べればはるかにあいまいであると言われる(Cottrell & Smith 2002)。そしてこのあいまいさのために、看護師にとってスーパービジョンがどのように機能するのかがわからず、看護師はスーパービジョンを受けることに不安を抱いているとされる。このようなスーパービジョンについての特定の受け止め方は、それが持ち込まれるIPSにとっての混乱の一因となり得る。

IPSは、我が国においては今後徐々に広まりを見せるであろうが、少なくとも欧米の文献においては20年ほど以前から、一定の評価をもって認められてきているスーパービジョンの一形態である。これまで、スーパービジョンについては、伝統的なスーパービジョンの形態の内部での研究が中心であった。たとえば、ソーシャルワーク専門職におけるスーパービジョンの機能は如何にあるべきか、如何なるモデルのスーパービジョンが如何なる目的に対し最も有効か、時間的な長さや頻度の点でスーパービジョン構造は如何にあるべきか、そしてスーパーバイザーには如何なる技能が必要か、

などが頻繁に論じられてきた。だがIPSについて明らかにされるべきことは、これらで注目されてきたこととは明らかに一線を画し、その有効な実践場面の範囲であるとか、それが有効に機能するための必要条件、スーパーバイザーに求められる特有の能力、そして生じうるリスクすらも、明らかにされる必要があるが、Beddoe and Davys(2016: 148)が指摘するように、今日までこの形態のスーパービジョンについては徹底したリサーチは行われてきていない。

なお欧米の文献をレビューすれば、IPSのinterprofessionalと同義語として、少なくともmultidisciplinary、multi professional、そしてcross-disciplinaryが用いられる(Beddoe and Davys 2016: 148)。さらに最近では、これらにtransdisciplinaryも加わる(Noble, Gray and Johnston 2016: 91)。これらのいずれの用語で形容されるスーパービジョンであっても、一つの専門職内で行われる従来の単一専門職内スーパービジョン(uniprofessional supervision)と対照的な意味で用いられる。つまり、これらにより形容されるスーパービジョンはいずれも、専門職もしくは専門領域の異なるスーパーバイザーとスーパーバイジーにより構成されるスーパービジョンという、構成メンバーに関するスーパービジョン構造上の決定的な特徴を有している。ただし、形容するこれらの用語のうちinterprofessionalが最も頻繁に用いられる傾向があるようであり、たとえばBostockが編集する最新の著(2015)は、それをタイトルに含んでいる。おそらく他の用語と対比してinterprofessionalには、異なる専門職もしくは専門領域に属する複数の実務家がチームを構成し、チーム内で相互作用を促進し、そして共通の目標を設定して共に実践にあたるという意味を強調する傾向があるからであろう。そして、interprofessionalで形容されるスーパービジョンには、この意味に合致するスーパービジョンを表現しようとする意図があるように感じられる。

Ⅲ. IPSの広がり背景

ソーシャルワークをはじめとする実践領域で、IPSが近年広まりを見せ始めた背景は、Davys and Beddoe(2015)を主に参考すれば、以下のようにまとめることができる。

第一は、保健及びソーシャルケアの組織におけるコスト削減に伴う合理化の影響によるものである。これまでそれぞれの専門職ごとにスーパービジョンが行われてきたものの、スーパーバイザーのポジションが合理化され、その結果として、1990年代において一人のスーパーバイザーが異なった複数の専門職の実務家を横断的に受け持つようになった。たとえばBerger and Mizrahi(2001)は、アメリカ病院協会の会員である医療機関のソーシャルワーカーを対象に、実施されているスーパービジョンのモデルの変化を追跡し、ソーシャルワーカーがスーパーバイザーを務める伝統的なスーパービジョンモデルがやはり支配的であるとしても、その変化の重要な兆しをとらえている。すなわち、アメリカにおける病院のソーシャルワーク部門が整理統合された結果として、シニアのソーシャルワーカーが公式に責任を負いスーパーバイザーとして実施する、いわゆるスーパービジョンの伝統的モデルが減少(92→96事業年度、82.0→74.1%)し、他方ソーシャルワーク学位を持たない者がスーパーバイザーとなって同様に公式に実施する、いわゆるスーパービジョンの非ソーシャルワーカーモデル(non-social worker model)が増加(同、12→19%)していることを報告している。またHair(2013)も、カナダにおけるソーシャルワーカーを対象に調査し、ソーシャルワーカーに対するスーパービジョンが、看護師(9%)、サイコロジスト(5%)、精神科医(3%)、その他の専門領域の者(20%：たとえば法律家、人類学者、児童&青少年ワーカー、そして修士号レベルのカウンセラー)により実施されるようになってきている事実を報告している。

第二は、学際的チーム(multidisciplinary team)に

よる利用者へのサービス配給の方法が、最も有効なサービスの供給を可能にするようになってきたことである。人口の高齢化に伴う多様な健康上および生活上の諸問題への対応として、また他方において保健医療分野および社会福祉分野のコスト高騰への対応として、多職種連携による協働が広く取り組み始められた。一人の高齢者の抱える複合した臨床上の諸問題に対して、単独の専門職業家がそれぞれ個別に対応するよりも、異職種間の協力・連携によりサービスを供給する方が、サービスの統合を図り、効果的・効率的に介入でき、サービスの重複も解消でき、そして資源を少しでもプールしておくことができると考えられた。そして学際的場面でのIPSは、異なった専門職種間の相互の役割の理解と、責任の分担の交渉との場面として働くことが期待された。

第三に、実践に対する様々な規制が強化される中、政府や利用者が保健及びソーシャルサービスの実務家の能力に対する保証を求めたことである。しかしながら、現状のスーパーバイザーの体制や人員ではこの動向に応えられず、実務家が利用可能な他の専門職のスーパーバイザーを活用するようにならざるを得なくなった。

第四に、変化し、複雑化する実践状況において、様々な特殊な技能であるとか知識が必要とされるようになってきたことである。ソーシャルワーカーは、自分と同じ専門職の技能や知識以外の領域のそれらを必要とすることがあり得、その結果、他の専門職のスーパーバイザーに教授や指導を受けに行くようになった。たとえば、アディクション治療および認知行動療法の学習がその例である。特定のスーパーバイザーがこのように選択され、スーパービジョンが購入されるようになったのは、個々の実務家が、スーパーバイザーの能力や提供されるスーパービジョンの質を識別し、自分のニーズに最も合致するスーパーバイザーを選ぶだけの能力を身に着けるようになってきた動向をも背景としている。

上記4点の背景には、ソーシャルワーカーが他の専門職のスーパーバイザーによるスーパービジョンを進んで選択し受ける場合と、やむを得ず受ける場合との両方があり得るが、いずれにせよ、スーパーバイザーとスーパーバイジーが同一の専門的背景を持たないで行われるスーパービジョンが抱える問題への注意を喚起する。

IV. IPSの機能

IPSは、スーパーバイザーとスーパーバイジーが同じ専門職に属する通常のスーパービジョンとは異なる機能を遂行することとなる。IPSは、通常の組織で行われるスーパービジョンが遂行する業務管理であるとかリスク管理の過程を遂行することができない。その代り、それは、スーパーバイジーに対して独創的な探索、深いクリティカルリフレクション、そして自己評価を促進する過程に取り組ませることができる。スーパーバイザーが特定の分野におけるエキスパートの立場を取らずに、協力的で、共同的である姿勢は、倫理的、リスク的、そして組織的の諸問題に敏感なクリティカルリフレクションを可能にする。IPSの過程は、適切で倫理的であるとされる実践をスーパーバイザーが単独で判断し、スーパーバイジーに教授するのではなく、スーパーバイザーとスーパーバイジーによって共同で考察され、遂行される。この点に関連して、Beddoe and Davys(2016: 151)は、IPSでは、通常のようにスーパーバイザーが責任を負うのではなく、スーパーバイザーとスーパーバイジーの間での責任の直接的な共有が強調されることを指摘する。具体的には、スーパーバイザーはスーパーバイジーとの間で次のように責任を共有する関係にある。つまり、スーパーバイジーが自身の専門職的な範囲の事項についてエキスパートであるということを前提に、スーパーバイザーからの働きかけの下でスーパーバイジーがエキスパートである範囲の実践を疑問として自身で探求すること、またスーパー

バイジーが自身の専門職に特殊である範囲についての必要なアドバイス及び批判を、必要に応じて適切に自身の専門職に属する他者から得て活用すること、である。

IPSスーパーバイザーは、スーパーバイジーの専門領域における事柄を扱うのではなく、スーパーバイジーに対しスーパーバイジー自身の専門領域の実践に対するリフレクションのためのヒントやアイデアを提供することに主に取り組むのであり、この点で、スーパーバイザーに要求される能力は従来のそれと異なる。この点につきBeddoe and Davys(2016: 151)が『スーパーバイザーの役割は、「エキスパート」から「促進者」へと移行する』と表現する。伝統的にスーパーバイザーは、スーパーバイザー自身の専門職内での知識およびコンピタンスによってスーパーバイズする。これまでスーパーバイザーは、他者をスーパーバイズするための能力を、スーパーバイジーと同一の専門領域の知識や技能に求め、スーパーバイジーとの間に存在するこれらの知識や技能における格差により、「エキスパート」として自らの権威を確保し、スーパーバイザーの地位や役割に就く。しかし、IPSではスーパーバイザーにとって、スーパーバイジーとの間で知識や技能の共通する実践領域が存在せず、よってこれらの点でスーパーバイザーがスーパーバイジーよりも優位に立つことでスーパーバイザーの地位に就くことができない。IPSではスーパーバイザーは、スーパーバイジーに対してリフレクションを促したり、既成の概念に疑問を抱かせたり、さらにはスーパーバイジー自身で自己評価を行わせたりする「促進者」としての役割に就くこととなる。

V. IPSの強み

IPSの歴史は浅いが、これまでの研究から、この形態のスーパービジョンにはスーパーバイザーとスーパーバイジーの両者にとっての強みと限界があることが報告されている。IPSの強みについては、Beddoe

and Davys(2016: 153-154)とWebb, Bostock and Carpenter(2015)を参考にまとめれば以下の二点が指摘される。

第一は、消極的とも言える理由による強みである。それは、専門職の違いを越えた、専門職的な志向性に基づくスーパーバイザーのスーパービジョン能力によるものである。つまり、分野は異なっても、スーパーバイザーが専門職業家として、スーパーバイジーに優れた実践を行うように、また学習に取り組むように、促す能力は共通する。これは、スーパーバイザーの自分の専門分野の能力や知識とは無関係に、スーパービジョンを行う能力それ自体によるものである。スーパーバイザーが実務に就いているなら何らかのクライアントへの実践についての経験を持っているので、手近なアドバイスをスーパーバイジーに提供することは可能であるし、他の専門職のスーパーバイザーに対してであっても、スーパーバイジーは逆転移やその他の自身の反応を話し合いたかったり、振り返りたかったりすることはあり得る。スーパーバイザーが支持的で、理解力があり、臨床場面にたけているなら、クライアントという対象に対するまた効果的な介入に対するスーパーバイザーの知見それ自体は有益であり、また学習それ自体を生起させる能力は、特定の専門職によって規定されるものではない。なお、この見方では、スーパーバイザーの特性、焦点づけ、そして諸技能が、スーパーバイザーの専門職的な志向性よりも重要と見なされる。ただしこの意味からは、より積極的に同一専門職内のスーパーバイザーよりも優れたスーパービジョンを提供するかどうかについては疑問である。

第二は、積極的とも言える理由による強みである。それは、専門職の違いが生み出す価値である。スーパービジョンにおける専門職間の相違がもたらすこの利益は、学際的チームの活動において(Beddoe and Davys 2016: 154)、あるいは多職種連携教育(interprofessional education)において(Beddoe and Davys 2016: 155)、それぞれ報告される利益と共通す

る。

IPSでは、スーパーバイザーとスーパーバイジーが異なる専門職のメンバー同士であるし、さらにはスーパーバイジーがグループやチームを構成していれば、スーパーバイジー間でも異なる専門職メンバー同士であることも有り得る。スーパーバイザーは、スーパーバイジーの実践について仮説を立てたり、適切と思えるアドバイスを与えたりすることができない。そのかわりスーパーバイザーはスーパーバイジーに、クリティカルな思考であるとか、実践についてもっている仮説に疑問を感じるように刺激を与え、日ごろの慣れ親しんだ仕事を他の専門職の視点から外在的にとらえ、スーパーバイジーに彼自身の専門職の枠組みを越えて考え、行動することを要求する。こうしてスーパーバイジーは、他の専門職の視点から、彼にとって疑問を感じなかった自分の行動や考え方、そして仕事の方法を振り返る機会を得ることができる。

この過程に取り組むうえで、スーパーバイザーは、言語と理論の相違のために自分の考えを同じ専門用語で伝えられないので、言いたいことを明確にし、自身の思考とコミュニケーションを表せるようにならなくてはならない。他方、スーパーバイジーも同様に、専門用語を用いることの限界のために、自身の思考とコミュニケーションを明確化しなくてはならなくなる。そのためIPSでは、スーパーバイジーとスーパーバイザーにとって、少なくとも次のことが要求される。第一に、自らの専門職の実践について十分に正確かつその本質を理解した知識を保有していること、その専門職の独自の実践方法を身に着けていること、そして自分の専門職の複雑性を十分に理解していること、である。第二に、その者自身の専門職の強みおよび限界について正しく理解し、かつそれらを承認していることである。そして第三に、自分になじみのない、また自分の考えとは相いれないかもしれない知識が多数存在することを認め、そして他の専門職との間で調整及び交渉が可能なほどに自己の貢献及び限界について自信をもって

いることである。

こうして、スーパービジョンの参加者は全員、専門用語の限界を意識しつつ、言いたいことを明確にし、それを示せるようにし、また他の専門職との相違及び他の専門職の価値を正しく評価できるようになることが期待される。

VI. IPSの限界

IPSは、以上の通り、単独の専門職内において行われるスーパービジョンとは異なった実務家にとっての学習および発達のための豊富な機会を提供することができる。だが他方で、これらの強みが反対に限界や制約を生み出すので、IPSは十分に考慮されたうえで選択されるべき形態のスーパービジョンである。この限界とは、まさにスーパーバイザーとスーパーバイジーが同一専門職に属さないこと自体から生じる問題である。IPSの限界は、Beddoe and Davys(2016: 154)とDavys and Beddoe(2015)を主に参考にすれば、以下の5点にまとめることができる。

第一は、最も顕著なことで、専門職間でなされる体験の相違、つまりそれぞれの専門職に特殊である知識、言語、価値、諸技能についての相違により生じるスーパービジョン実践上の、またクライアントへの実践上の困難である。

第二は、個々の実務家が所属する特定の専門職の成員として必要とされる規範、価値意識、そして行動様式を身につけることの困難と、その専門職特有の専門職的アイデンティティを身に付けることの困難である。このことは、第一ともに、スーパーバイジーが、それぞれの専門職特有の実践的と倫理的との基準に一致して実践することの困難を意味し、その結果としてのこれらへの順守の欠如を導く。たとえばソーシャルワークに特有のアドボカシーやエンパワーメントによる介入、そしてまた非審判的態度を採用することが困難になりかねない。

第三は、管理的機能に適さず、ケースマネジメント、リスク管理、そして実践の評価を行うことができないことである。よって、IPSスーパーバイザーは、それぞれの専門職に特殊なコンピタンスを第三者に報告することができる立場にはなく、こういった責任は、組織から期待される役割に含めることもできない。

第四は、以上を総合して生じ得る、それぞれの専門職の特殊性の価値を損なった「新しいハイブリッドなもしくはジェネリックなヒューマンサービスワーカー」(Noble, Gray and Johnston 2016: 91)の創出の可能性である。

そして最後に第五は、個々の実務家単位というよりも専門職単位で生じうる困難で、職業に対する評価を反映した専門職間の地位の差が生み出す障害であり、地位の劣る側の専門職業家のディスパワーされる体験の発生である。

以上から、ソーシャルワーク以外の教育的背景によるスーパービジョンは、Hair(2013)がその調査から明らかになったこととして指摘するように、最も典型的には「ソーシャルワーク実践の本当の性格である基礎的な構造の解体を導く」とさる。またIPSの実施の増加は、ヒューマンサービスにおける「進歩的な実践にとってのみならず、スーパービジョンそれ自体にとっても不確実な将来に対する兆候」(Noble, Gray and Johnston 2016: 91)として見なされる。IPSであってもソーシャルワークの専門職的实践を強化するかもしれないが、同時にそれが、この専門職に特殊な技能、アプローチ、そして視点を軽視することになる危険性に対しては、敏感であるべきである。

VII. IPS活用のための勧告と課題

IPSが有効に機能するための若干の勧告とそれらに伴う課題を、注意すべき点として以下にまとめることとする。

IPSを活用する場合に第一に注意すべきことは、IPS

に適する者を選ぶことである(Beddoe and Davys 2016: 156)。IPSは、自身の専門職的实践に自信があり、経験豊富である実務家に最も適することが指摘されている。これらに該当する者は、自らの専門職的アイデンティティを十分に確立していて、それを正当化するもしくは防衛する必要がなく、他者からの示唆に対し許容的である者である。またこれらに該当する者は、新しいアイデにオープンで、日ごろ慣れ親しんでいるところのことからよりも、新しいアイデアやヒントを役立てることができ、自分の専門職のみならず他の専門職の貢献をも承認していて、他の専門職との接点で学習と能力開発とに取り組む態勢が整っている者たちである。これらの者であれば、スーパービジョンに技術上のもしくは方法上の諸問題を持ち込む必要がなく、むしろスーパービジョンを、リフレクティブで、クリティカルな思考を行い、各専門職の実務家に共通する役割から自らの援助関係を検証し、自らの理論面と技能面を客観的にとらえることに用いることのできる者たちである。

これらの者がIPSに持ち込むにふさわしい性格の事柄は、いづれもスーパーバイザー自身の自己の判断と責任で、日ごろの実践をより向上させる目的でなされるべきもので、わかりやすく言うならば、おおよそ次のようなものとなる。つまり、興味・関心のある問題の探求、これまでとは違ったことに取り組む可能性、個人的な信念及び仮説の探求、当然とする仮説もしくは期待の検証、自信のなさや脆弱性の暴露、誤りの可能性についての考察、実践の矛盾点についての考察、そして特定の実践についての新たな価値づけ、といったものである。

以上からわかるように、IPSが活用できる立場にあるのは、ソーシャルワーク実践についてかなりの程度の能力があり、またスーパービジョンを自らの利益を誘導するべく活用できる程度にまで完成された実務家ということになる。なお多くの場合、IPSスーパーバイザーには、必要に応じて、同一専門職内のスーパービジョ

ンを付加して受けられる体制にあることが望まれる。

しかし、このような実務家に該当するかどうかの判断は、おそらくIPSを受けようとする個々の実務家自身によりなされることとなろう。またIPSに適する実務家であるかどうかの判断の基準も決して明確ではない。そのために、IPSには、それを受けるにふさわしいかどうかの判断それ自体が課題として伴う。

反対にIPSが適さない者は、まず学生や卒業したての者など、専門職業家としての初期の発達段階にあり、その者の専門職に特殊である諸問題についてのアドバイスやガイダンスを必要としている者である。それから、その専門職において経験豊富であっても、その専門職の特定の新しい介入アプローチを自己の実践に取り入れる学習をしなくてはならない状況にある者も適さない。さらに、特定の組織に新しく雇用されてきた者も、その組織の特定のポストが要求する任務に就くために必要な知識や技能を得ることが優先するために、IPSは適さない。最後に、実践上の問題、利用者からの苦情、あるいは長期休業後の復帰など、その能力や適格性を確認するもしくはそれらを身に付ける必要のある者も、これらの者に対する教育、監視、もしくは監督の機能を果たせないIPSは適さない。

IPSを実施する場合の第二に注意すべき点は、全当事者のそれぞれにとっての責任の範囲を明確にすることである。この点を確実にしたIPSの実施には、かなりの程度負担が生じる。

まずIPSについて避けるべきひとつの状況は、スーパーバイザーの専門能力が及ばない範囲での実践についての指示やアドバイスの提供である。つまり、スーパーバイザーが、責任が不明確なままスーパーバイザーの実践をスーパーバイズし、スーパーバイザーの実践に対する責任を負うように期待される状況は避けられるべきである。その点に関し、IPSは、実務家をその者の専門領域で自立した専門職業家として見なし、これらの者は彼らの専門職的と組織的との責任を自覚したうえでIPSに身を置いているという前提を取る。

スーパーバイザーは、IPSに関する一連の責任を確実にするための責任を負うけれども、これが行われる方法は、「合同交渉」(joint negotiation)(Beddoe and Davys 2016: 151)の場を用意することによってであり、スーパービジョン契約がそのための交渉の場となる。

仮に、IPSスーパーバイザーがスーパーバイジーにその勤務する組織において期待される責任を負いかねる場合、こういった交渉を、スーパーバイザー、スーパーバイジー、そしてスーパーバイジーの雇用機関の管理者により行い、スーパーバイジーの実践に対する「スーパーバイザーの責任」、「スーパーバイジー自身の責任」、そして「スーパーバイジーの雇用機関の管理的責任」というスーパービジョンにかかわる責任の全領域がカバーされ、トータルに考察されなくてはならない。

また、仮にIPSスーパーバイザーがスーパーバイジーに期待される専門職的責任に応じることができない場合には、スーパーバイジーには、別に彼自身の専門職に特殊であるスーパービジョンを受けることが要請される。よって、この場合には、スーパービジョン契約において、スーパーバイジーの専門職の経験豊富な実務家もがその交渉に加わることが理想的である。よって、IPS開始時の合同責任の交渉の場には、理想的には、スーパーバイザー、スーパーバイジー、スーパーバイジーの雇用機関の管理者に加えて、さらにスーパーバイジーの属する経験豊富な実務家も含まれるかもしれない。

IPSでは、全当事者が、上記の責任の履行が確実に行われるように、自らの実践規範と専門職的責任を十分に理解した上で、互いの間の実践規範と専門職的責任における重要な相違および多様性を尊重し合い、それらを特定し、そうして各専門職共通の目標、価値、倫理を構築するスーパービジョン契約を交渉、締結する責任を負う。

具体的に全当事者がかかわるスーパービジョン契約に含まれるべき中核的な内容は、以下の通りである。第一は、これら4者は、どのように交渉を行い、交渉結

果をスーパービジョンに反映させるのか。第二は、スーパーバイジー以外の3者(IPSスーパーバイザー、機関の管理者、そしてスーパーバイジーの専門職業のスーパーバイザー)は、スーパーバイジーの専門職的責任と管理的もしくは組織的責任とを、どのようにまたどの範囲でそれぞれ負うのか。第三は、スーパービジョンで論議された事柄を報告する先の人物は誰で、その報告の範囲はいかなるものか。またスーパービジョンに保障される秘密保持の範囲はいかなるものか。そして第四は、スーパーバイジーの専門職的实践についての苦情、もしくは他の3者により行われるスーパービジョンもしくは管理について苦情が生じた場合、それらをどこに、どのように申し出ることができるのか。これらに加えて契約では、IPSの限界を特定し、これらを扱う方法をも考察することが重要となる。

ただし、スーパーバイジーが必要に応じて自分の専門職のスーパーバイザーに指示や判断を求めるとしても、どのような問題について、ケースの進展のどの段階で、それを求めることが適切なのかの判断それ自体が一つの課題となる。また現実的なスーパービジョンの過程では、スーパービジョンの責任の分担は、スーパーバイザーとスーパーバイジーという直接の当事者のみからなる場合なら比較的容易であるかもしれない。しかし直接の当事者以外にもスーパーバイザーや管理者が存在するスーパービジョンでの責任の分担は、実践に対する志向性や考えが異なれば、なおさらのこと困難となろう。つまり、直接の当事者であるIPSスーパーバイザーとスーパーバイジーの間の責任の分担の交渉以外にも、スーパーバイジーを挟んだ関係にある他の関係者間で、スーパーバイジーの能力とケースの特殊性とを考慮しつつ、それぞれの責任の範囲を交渉することは、労力を要する課題となる。一つの懸念として、たとえば、いずれもが自己の責任の範囲を限定的にしようとし、スーパービジョンに控えめにかかわり、牽制し合う可能性も有り得る。

IPSの責任構造は、部分的には、組織がその外部か

らスーパーバイザーを契約により採用する場合と共通する様相を呈する。組織が外部の実務家で、スーパーバイザーを務めるにふさわしい人物と契約を交わし、組織内のスタッフにスーパービジョンを実施するよう依頼することは決して珍しくない。組織が部外者であるスーパーバイザーを雇用する場合、外部者スーパーバイザー、スーパーバイザー、そしてスーパーバイザーの雇用機関との間で、どのように責任を分担するかを取り決める必要がある。ただし、IPSの場合には、多職種をそれぞれ代表する複数のスーパーバイザーが直接・間接に関与することも有り得、複数の専門職的権威が競合する事態が予想され、その点での調整が現実的に負担となるかもしれない。

VIII. 今後に求められる考察

最後に、ソーシャルワークがIPSを活用するうえで考察すべき課題を、以下三点に示すことで締めくくりとする。

第一に、ソーシャルワークは他の専門職とどういった点で異なるのかを明確にすることである。ソーシャルワーカーが他の専門職業家によりスーパーバイズされる事態により、「専門職的浸食」(professional erosion)(Hair 2013)が生じる危険性があるが、これを回避し、適切な範囲でスーパーバイズされるようにするためには、Hair(2013)が指摘するように、「ソーシャルワークを構成するところのものについての合意と明確さ」がここで改めて重要となる。ソーシャルワークとは何なのかは、いつの時代においても問われ続けているが、ソーシャルワークのアイデンティティ、専門職的地位、そしてコンピタントな実践の基準といったことに関する論議が、この浸食を防止するうえ重要な考察を導くであろうし、反対にIPSの発展は、何がソーシャルワークかといった論議を一展させる一つの契機となるろう。

第二に、IPSがスーパーバイザーにどういった影響を

与えるのかを評価することである。しかし、そのためには、何がスーパービジョンの不可欠な構成要素であるのか、そして専門職ごとのスーパービジョンにおいてそれらが異なるのか否か、あるいはソーシャルワークの価値及び実践がソーシャルワークのみにユニークであり、それゆえ、ソーシャルワーク独自のスーパービジョンがソーシャルワークの実践とソーシャルワーカーの養成にとって不可欠であるのか否か、が明らかにされる必要がある。だがスーパービジョンリサーチは、このような前提となる疑問に必ずしも明確な解答を出していない。

第一と第二から、さらに次の課題が明らかにされなくてはならない。それは、すでに自分の専門職の実践についての能力の開発・向上を特に必要としない実務家なら、IPSのみでスーパービジョンについて十分なのか、あるいは、IPSを受けていれも、並行して自分の専門職のスーパービジョンを受けるべきなのか、ということである。

第三に、スーパーバイザー養成のための教育・訓練が開発、実施される必要があることである。目下わが国では、スーパーバイザー養成のための取り組みが試行錯誤的に繰り返されている段階である。従来の同一専門職内でのスーパービジョンであれば、エキスパートタイプのスーパーバイザーになることで、その役割を遂行することができたので、これまでスーパーバイザーになるための教育・訓練を受ける必要がなかったかもしれない。このために、スーパーバイザーの養成にかかる手続きが決定的に必要であると認識されなかったとも言い得えよう。しかしIPSは、スーパーバイザーの内在化された概念、知識、そして価値観および倫理観を振り返らせ、これらに関する気づきを引き起こさせなくてはならず、よって、そのためのスーパービジョン技法を身に付けるスーパーバイザー養成の教育・訓練が整うことが求められる。

IX. おわりに

本稿は、IPSという比較的新しい形態のスーパービジョンについて論じてきた。ここで論じられたことは、IPSの活用によって新たな強みが生み出される可能性とともに、検討すべき事項の存在である。これら両者を

比較検討し、そのうえで適切に活用されるなら、IPSは、有益な一つのスーパービジョン形態として価値がある。今後、IPSについての論議は、伝統的なソーシャルワークスーパービジョンについて当然となっている仮説を検証しつつ、多職種連携実践の広まりに応えるようにして発展することとなろう。

文献

- Austin, M. J. (1981) *Supervisory Management in the Human Services*, Prentice Hall.
- Beddoe, L. and Davys, A. (2016) *Challenges in Professional Supervision: Current Themes and Models for Practice*, Jessica Kingsley Publishers.
- Berger C. and Mizrahi T. (2001) An Evolving Paradigm of Supervision within a Changing Health Care Environment, *Social Work in Health Care*, 34(2), 1-18.
- Bostock, L. ed. (2015) *Interprofessional Staff Supervision in Adult Health and Social Care Services*, Pavilion Publishing and Media Ltd.
- Cottrell, S. and Smith, G. (2002) The Development of Model of Nursing Supervision in the UK, (<http://clinical-supervision.com/>, 2002. 6. 29)
- Davys, A. and Beddoe L. (2015) Interprofessional supervision: Opportunities and challenges, L. Bostock ed. *Interprofessional Staff Supervision in Adult Health and Social Care Services*, Pavilion Publishing and Media, 2015, 37-41.
- Hair, H.J. (2013) The Purpose and Duration of Supervision, and the Training and Discipline of Supervisors: What Social Workers Say They Need to Provide Effective Services, *British Journal of Social Work*, 43, 1562-1588.
- Munson, C. E. (2002) *Handbook of Clinical Social Work Supervision*, Third Edition, Haworth Social Work Practice,.
- Noble, N., Gray, M. and Johnston, L. (2016) *Critical Supervision for the Human Services: A Social Model to Promote Learning and Values-based Practice*, Jessica Kingsley Publishers.
- Webb, C., Bostock L. and Carpenter J. (2015) Effective Supervision in Social Work and Social Care: Findings from a Systematic Review of Research in Services to Adults (2000-2012), Bostock, L. ed. (2015) *Interprofessional Staff Supervision in Adult Health and Social Care Services*, Pavilion Publishing and Media Ltd., 23-30.

