

## スーパービジョンにおける倫理的原則の応用に関する研究

石田 敦

### Study on Applications of the Ethical Principles in Supervision

Atsushi Ishida

#### Abstract

This study discusses applications of the ethical principles in educational supervision, especially in the supervision in social welfare practicum. The ethical principles of social work practice should be used for the ethical principles in supervision. Supervision is the procedure of the education and training which functions inevitably including ethical conflicts. Ethical decision-making in supervision requires deliberate judgments. Five core ethical principles are considered in relation to ethical decision-making in supervision: autonomy ; beneficence ; nonmaleficence; justice; and fidelity. Referring to these five principles, the difficult problems in ethical decision-making in five ethical standards are discussed: responsibility; competence; confidentiality; welfare of the user; and professional relationship. These problems tend to include the ethical conflicts most frequently and be faced by most supervision practice.

**Key words** : ethics in supervision, ethical conflicts, supervisory relationship

**キーワード** : スーパービジョンの倫理、倫理的葛藤、スーパービジョン関係

#### はじめに

スーパービジョンは、ソーシャルワークでますます重要視されてきている。それは、社会福祉実践現場で、スタッフに委ねられたアカウンタビリティを確実に達成する手段として、またスタッフの被るバーンアウト

の防止の手段と見なされてきている。また、社会福祉実習場面でもスーパービジョンが、2009年度より施行の社会福祉士養成カリキュラムが標準化、厳格化されてきた。この動向は、世界的にまた歴史的に大きく捉えれば、20世紀半ば以降続く、ソーシャルワークが専門職業としての承認を得、その確立を図るための過程

の一部であり、またこの動向は、この職業の門戸で課すべき基準の厳格化を通して、この専門職業に入ろうとする者たちへの厳格なスクリーニング過程に対して養成校の果たすべき役割を強調している。

本研究は、ソーシャルワークの倫理的原則に基づきながら、教育的なスーパービジョン、特に社会福祉実習場面でのスーパービジョンで求められる慎重な倫理的意思決定のあり方を考察するものである。

## I. スーパービジョンの倫理的葛藤という本来的な性格

スーパービジョンは、それ自体がそもそも倫理的葛藤を含むことで機能する養成・教育の手続きであると考えなくてはならず、そこで行われる倫理的意思決定には慎重な配慮が必要となる。スーパービジョンで倫理的配慮が必要となるその主たる理由は、スーパーバイザー—スーパーバイジー間の権力の格差の存在にある。

スーパーバイザー—スーパーバイジー間の権力の格差の存在について、Kaiser(1997:16)は、「スーパービジョン関係は、共有される意味も信頼もなくとも確かに存在し得るので、定義上、本来的に組み込まれた権力格差をもっている」と言い、この権力格差の生じる背景を、スーパーバイザーの側に委ねられたスーパーバイジーに対する評価の機能にあるとし、またスーパーバイザーのスーパーバイジーとの間の歴然とした知識量の差にあるとした。特にスーパービジョン関係が資格であるとか卒業や進級のために学生に必要な関係であるなら、この関係を辞めることが不可能なこともある。この権力の格差は、専門職業家養成におけるスーパーバイザーの役割が、スーパーバイジーへの教育、評価、利用者の保護、またこの職業へのゲートキーピングにあることを考えれば必然的ではあるが、スーパーバイザーによる権力の乱用によりスーパーバイジーが危害を受ける可能性を考えれば、スーパーバイジー

の福祉の保護のためには、特殊な対応が必要となる。

この権力格差を背景に、スーパービジョン関係を倫理的に脆弱にする危害の可能性が3点指摘される。

まず第一に、スーパーバイザーの評価機能は、スーパーバイジーに対する危害の可能性を最も高める側面である。Kadushin(1992: 352)は、「評価は、スーパービジョンによる権力の最も明白な表明であり、またコントロールに対する潜在的な道具である」とする。確かに、スーパーバイザーのスーパーバイジーに対する評価は、実習場面でのスーパーバイジーの資格取得をはじめ、雇用場面でのキャリア、給与、そして昇進を損うかもしれないので、スーパーバイザーによるその乱用を防止するための倫理的配慮がいつも必要となる。

第二に、スーパービジョンにおいてスーパーバイジーの人格に焦点が置かれ、スーパーバイジーが教育、支持の次元にとどまらず、その延長として治療的な扱いを受ける可能性がある。専門職業的な知識ならびに技能が教育的過程で応用されることはあり得ることで、ソーシャルワークの実践モデルがスーパービジョンで用いられることで、実践モデルの内容である肯定的関係を形成する能力、自己の使用、問題解決ならびに目標達成のための戦略、他者が自己覚知を開発することへの援助、不安への対処、契約、そして人間的な多様性に対する評価といった事柄についての学習が可能となる。また特に、スーパーバイジーが実践において自らの未解決な葛藤が再活性化され、行き詰った場合には、その事態の解決に実践モデルが応用されることもあり得る。だが実践モデルは、教授よりも援助のために開発されてきているので、実践モデルの教育への応用には危険が伴う。Bonosky(1995)は、スーパービジョン場面での個人的諸問題の開示が評価過程に潜在的にダメージを与えるとし、学生にプライベートな情報の開示を求め、それでいて行われる評価は学生を苦しめるか、もしくは学生を防衛的にするかであると指摘する。よって、スーパーバイザーの行為が、スーパーバイジーに対するプライバシーの侵害とならない範囲に

においてなされるような倫理的保護が必要となる。

特に頻繁に問題視されるのは、スーパービジョン関係のカウンセリング関係との類似性が、スーパーバイザーに対する搾取の可能性を高める点である。スーパービジョンは、ワーカーの業務上の苦悩を扱うことで専門職業的発達を促すのであり、スーパーバイザー自身の個人的問題を扱わない。たとえば、Clare(2001)は、ワーカーが精神的に疲労する業務において役割緊張に直面する際に行われる支持的スーパービジョンで、スーパービジョンとカウンセリングの境界を設定することは困難であることを指摘し、スーパービジョンでなされる自己覚知がソーシャルワーカーの実践状況での技能の向上に役立つ範囲に限定されるべきであることを主張する。

第三に、役割葛藤は、スーパーバイザーとスーパーバイザーのそれぞれに両立困難な複数の役割を負わせる。スーパーバイザーの役割には、「教育者」、「評価者」、モデルとしての「ソーシャルワーカー」、利用者の「福祉に対する保護者」、専門職業に対する「ゲートキーパー」、そして学生が何らかの困難を抱える場合には「カウンセラー」が含まれる。他方スーパーバイザーの役割には、「学習者」、「被評価者」、そして場合によっては「クライアント」が含まれる。役割葛藤とは、「2つ(あるいはそれ以上)の圧力群の同時的発生を意味し、一方への服従が他方への服従を困難にするもの」(Kahn, R. Wolfe, D., and Quinn, R., et al. 1964: 19)として定義される。この状況は、両当事者に、混乱、低い業務満足、強いストレスならびに不安、そしてバーンアウトをもたらす。たとえば、スーパーバイザーが一方で学生に対する成長促進的で支援的である実務家としての「ソーシャルワーカー」の役割を取ろうとしても、他方でこの専門職業に適性を欠く者が入ろうとするのを阻止する「ゲートキーパー」の役割を取らねばならない。またスーパーバイザーは、一方で個人的な弱点を暴露する「学習者」となることを要求され、他方で「被評価者」として資格取得に必要な有能さを示すことを要

求される。いずれの場合も期待される役割行動が混乱し、当事者に困難な体験をもたらす。

## II. 倫理的諸原則

ソーシャルワーク専門職業の哲学は、それ特有の価値に基づく義務により構築されなくてはならない。スーパービジョンも、ソーシャルワークの価値に基づかなくてはならない。Levy(1979)は、スーパービジョンのための倫理綱領が必要であるとし、スーパービジョンがソーシャルワーク専門職業の価値にしたがって実践される時、唯一倫理的となるとした。ただし、倫理綱領は、矛盾を持ち、あいまいで、過剰に規定的であり、現実には倫理的な葛藤状況で十分なガイドラインを提示しない。したがって、倫理的な葛藤場面では、これらの倫理綱領の背景となっている倫理的諸原則にまでさかのぼり、葛藤場面での適切な行動を判断する必要がある。

スーパービジョンでの倫理的葛藤の対処に用いるべき判断の根拠には、広くソーシャルワークが依拠してきている倫理的諸原則がそのまま用いられるべきである。たとえば、O'Donoghue(2003: 22)は、C. Corey, M. Corey, and P. Callanan の研究を引用しつつ、ソーシャルワークスーパービジョン実践で応用されねばならない諸原則として、以下をあげる：自律性(autonomy)；無危害(non-maleficence)；善行(beneficence)；正義(justice)；誠実(fidelity)；正直さ(veracity)。また Bernard and Goodyear(1998:197)は、K. S. Kitchener の研究による倫理的ジレンマに対処するための諸原則を引用しつつ、精神保健領域の専門職業家のスーパービジョンで基づけられなくてはならない倫理的諸原則として、以下の5原則をあげる：自律性(autonomy)；善行(beneficence)；無危害(nonmaleficence)；正義(justice)；そして、誠実(fidelity)。

本研究も、Bernard and Goodyear を参照し、スーパービジョンでの倫理的意思決定の際に重要視されるべき

倫理的原則として、以下をあげる：自律性(autonomy)；善行(beneficence)；無危害(nonmaleficence)；正義(justice)；そして、誠実(fidelity)。Sherry(1991)は、これらの倫理的諸原則を表現する用語をメタ倫理的なそれとして言及し、「メタ倫理的諸原則が、スーパービジョンといった倫理的状況下の事情に応用される時、それは、特殊な倫理的諸決定の根本をなす重要な諸問題を抽出するのを助けることができる」とする。この指摘は、本研究においても多くの示唆を提供する。

第一原則の「自律性」は、その個人自身の行動に対する選択の自由および責任のことを言う。それはまた、その個人自身の行動の自由と選択の自由の両方を持つ能力を承認することを意味する。また自律性は、エンパワーメントとリンクするとともに、また自己志向性(self-directedness)の真髄でもあることを意味する。しかしながら資格取得を前提とするスーパーバイザーであれば、通常スーパービジョンを受けることを要求され、それは強制である。学生の選択の自由は、学校もしくは実習現場での利用可能な教員やスタッフに制限があることで制約され、スーパーバイザーが割り当てられるのみで、提供されるスーパービジョンのタイプも決まってしまうかもしれない。しかし、自律性の倫理的原則にしたがえば、学生にスーパーバイザーおよびスーパービジョンのタイプを選択する権利が与えられるべきである。この要請は、スーパーバイザーの自律性を最大にするために、スーパーバイザーにとっての自らの独自のスーパービジョンの方法と、要求されるスーパービジョンの方法との間で、ジレンマを生み出す。

第二原則の「善行」は、他者の福祉に貢献することであり、一方、第三原則の「無危害」は、「とりわけ危害を与えないこと」として述べる事が出来る。倫理的諸原則は、いずれの原則間でも同等の価値を有すると見なされるべきであるが、善行は積極的義務で、無危害はとりわけ危害を与えないという意味で消極的義務と解される(Congress 1999: 30)。よって善行よりも無

危害の方が、その義務の性格は強い。両原則は、経験や能力に欠けるスーパーバイザーの実践をスーパーバイズすることに固有のジレンマを生み出す。すなわち経験に欠けるスーパーバイザーから援助を受ける利益は、援助を受けないかもしくは経験や能力のある専門職業家から援助を受けるかのいずれかの場合と同等程度に利益的であることを要求するからである。明らかに利用者への危害のリスクが増せば、スーパーバイザーによる援助は制限されたり禁じられたりされなくてはならない。様々な技能レベルのスーパーバイザーが想定されるので、スーパーバイザーは、スーパーバイザーが利用者にとって利益であるかどうかを監視し続け、利用者の福祉をスーパーバイザーの訓練ニーズと絶えずバランスを取らなくてはならない。

第四原則の「正義」は、全ての人々が平等に扱われるべきであるという理念のことを言い、ソーシャルワーカーの倫理綱領の根本をなす原則である。明確にスーパービジョン関係は、権力を持ち得る上級の人物に下級の人物を訓練する任務が与えられるユニークな関係である。よってスーパービジョン関係では、当事者間の権力格差に十分な注意が払われなくてはならない。たとえば、スーパーバイザーをクライアント化してカウンセリングを行う場合であるとか、多くのスーパーバイザーを公正に扱わない場合に、正義についての倫理的原則の違反が疑われる。

第五原則の「誠実」は、正直であることの尊重と、献身ならびに契約の履行を意味し、信頼し得ること、約束を守ること、そして忠誠といった課題を含む。二人がある関係に自発的に入るということは、これらの当事者がある義務を履行するべく努めることを意味する。誠実の原則は、正直、インフォームドコンセント、そして信頼が、如何なる関係においても、それが倫理的な関係であるためには決定的な要素であることを意味する。誠実の原則は、スーパービジョン関係では、この関係にいるスーパーバイザーとスーパーバイザーがそれぞれに、スーパービジョンの方法、要件、そし

て責任を特定し、理解するニーズを強調する。

以降、上記の 5 原則を参照しつつ、スーパービジョン実践で最も直面しがちで、倫理的価値の葛藤を含み得る以下の 5 つの倫理基準における倫理的意思決定に関する諸問題を考察する：責任、力量、秘密の保持、利用者の福祉、そして専門職業的關係。

### Ⅲ. 責任

責任の基準は、まずソーシャルワーカーが自分の行為に対する責任を受けとめ、自分らが提供する援助が適切に用いられるようにするために努力をしなければならないことを意味する。この責任の基準は、スーパービジョン関係において倫理的諸原則のうちの誠実および善行を強調する。

誠実は、スーパービジョン関係では、スーパーバイザーとスーパーバイジーが、何らかの義務を遂行する責任を互いに負っているという契約的合意の関係にあり、スーパーバイザーが、スーパーバイジーとスーパーバイジーの下にいる利用者との両者に、同時に責任を負っていることを意味する。善行は、スーパーバイザーがスーパーバイジーの福祉に対し責任を負っている、スーパービジョンが究極的にスーパーバイジーの成長および発達に貢献しなくてはならない関係にあることを意味する。このことは、スーパービジョン関係では、スーパーバイザーがスーパーバイジーからの報告を傾聴し、フィードバックを提供し、他方、スーパーバイジーは、スーパーバイザーの示唆にしたがって利用者に援助を行い、また利用者の状況の変化に即しながらそれらを報告し、話し合うことに合意することを要求する。さらに誠実は、スーパーバイジーに対してなされる評価の規準が、スーパービジョンの開始時に明示されることを要求し、よって、スーパーバイジーを評価するために用いられる規準が不明確なままなら、権力の格差のために、スーパーバイザーの側の恣意的で無責任な評価からスーパーバイジーを保護する

ことが出来ない。またスーパーバイザーは、善行により、スーパーバイジーの実践の監視・指導に責任を負うことで、スーパーバイジーの下にある利用者の福祉に対する義務を遂行する関係にもある。

責任の基準を充足するために、スーパービジョン契約が機能することは広く認められる (Cooper 2001; Osborn and Davis 1996)。スーパーバイザーはスーパーバイジーとの間で、スーパービジョン契約により、スーパービジョンにより達成すべき目標、スーパーバイジーの報告義務の範疇、スーパーバイジーが身に付けるべき諸技能、情報がスーパービジョン外に開示される状況、そして評価の方式について、予め了解を取り合い、合意に至るべきである。そしてこの契約には、スーパーバイザーとスーパーバイジーのそれぞれの、利用者に対する義務も明記されるべきである。具体的には、利用者への援助のケアのレベルを維持するために、スーパービジョン関係にとって必要な基本的なグラウンドルールとして、利用者への援助に対するスーパーバイザーの責任、スーパーバイザーが要求する情報の種類、必要とされる記録のタイプ、さらにはスーパーバイジーが特定の利用者の担当から外れるよう求められる状況が規定されるべきである。

しかし契約で最も重要なことは、スーパーバイザーとスーパーバイジーの間の契約上の合意が損なわれた場合に、その状況を解決する過程についての明確なガイドラインを契約に含めることで、スーパーバイジーの保護と利用者の保護とを図ることである。

### Ⅳ. 力量

力量の基準からは、ソーシャルワーカーは、自らの力量の範囲と、専門職業的な知識および技術の限界とを認め、訓練および経験によって適格とされる範囲のサービスのみを提供するべきである。力量という基準との関連でスーパーバイザーが取り組むべき問題点が、以下二点あげられる。

第一にスーパーバイザーは、自分がスーパーバイザーとして力量があつて、適格である場合のみ、スーパービジョンを行うべきである。だが、スーパーバイザーの能力は「スーパーバイザー」という地位に就くことで無条件で承認される傾向が強い。よって、Bernard and Goodyear(1998: 193)は、スーパーバイザー自身がスーパービジョンを行えるか判断する能力を身に付ける必要があることを指摘する。さらに Bernard and Goodyear(1998: 224-225)は、スーパーバイザーとしての能力に求められる主たる倫理的要件をあげる中で、スーパービジョンが独立した専門性を持ち、その専門性が利用者へのソーシャルワーク実践の能力と、スーパービジョン実践のための能力との、両方の能力から成ることを指摘した。スーパービジョンを行うための能力には、自らが実務家として有能であることが求められるし、またスーパーバイザーとしての十分なスーパービジョン体験を積んだうえにスーパービジョンのための専門的な訓練を受けていることが求められるということである。

また、スーパーバイザーの力量という点で、個人的な諸問題および葛藤が専門職業的能力を妨げるスーパーバイザー自身の逆転移の問題も注目されるべきである。スーパーバイザー自身の個人的と家族的の問題、自分の力量に対する懸念、不当に高い自己への基準、スーパーバイザーから好かれないという強い願望、そしてこれまでの他のスーパーバイザーとの体験がスーパーバイザーの実践に影響するかもしれないことが指摘される(Bernard and Goodyear 2004: 177)。そうなら、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係におけるスーパーバイザーの側による葛藤がスーパービジョンで中核的な関心事となり、利用者へ関心が向けられず、利用者の利益の保護もなされないかもしれない。またスーパーバイザーによるスーパーバイジーへの評価が厳格な知的レベルではなく、逆転移のレベルで行われ、スーパーバイジーに不当な評価を下すこともあり得る。

スーパーバイザーが、自らの力量でスーパーバイジーするのに不適格であると判断する場合には、スーパーバイザー自身が他の人物からのコンサルテーションを受けることでスーパービジョンを実施するか、スーパーバイザーがスーパーバイジーの立場を降り、他のスーパーバイザーへそのスーパーバイジーを送致するか、もしくは、スーパーバイジーが扱っているケースを別のケースに変更するかすることで、対応するべきである。

スーパーバイザーが有能であることを確実にすることは困難である。しかしながらスーパービジョンの倫理実践を維持するためになすべきこととして、以下をあげることが出来る。つまり、スーパーバイザーに行われているスーパービジョンについてのフィードバックを提供するためにスーパーバイジーにスーパービジョンを評価させること、スーパービジョンの目標が達成されたかどうかを確定するためにスーパービジョン契約にそつてこれまでの進展をレビューすること、そして第三者の助力を得て「スーパーバイザーに対するスーパービジョン」(supervision of supervisors)を行うことである。

第二にスーパーバイザーは、スーパーバイジーそれ自体の存在がスーパービジョン関係にもたらす根本的な倫理的ジレンマに対処しなくてはならない。定義上、資格取得の段階にあるスーパーバイジーは、実践を行うのに適格ではない。この点、スーパービジョンは倫理的葛藤をもっている。なぜなら資格取得のためにスーパービジョンの下で行われる実践は、スーパーバイジーにとって実践に本来必要な能力が欠けているために行われるものであるからである。これは、「スーパービジョンパラドックス」の問題である。スーパービジョンは、スーパーバイジーに実践に必要な専門職業的発達を体験させることを目的とする。しかし善行の原則からは、スーパーバイザーは、同時にスーパーバイジーと利用者の両者の最上の利益に注意を払わなくてはならない。スーパーバイザーは、利用者のニーズと

スーパーバイザーのニーズとの間の緊張の下、両者のニーズのバランスを一貫して取らねばならない立場に置かれる。さらに無危害の原則により、スーパーバイザーは、利用者の福祉が危ぶまれるケースでは、利用者に危害がもたらされないようにすることが要求される。

さらにスーパーバイザーは、スーパーバイザーが効果的な実践が行えるほどに精神的に健康であるかどうかを判断する責任も負う。スーパーバイザーによる何らかの困難を抱えるスーパーバイザーへの援助は、スーパービジョンの焦点が本来的には利用者になるべきであるにもかかわらずスーパーバイザーに置かれるという点で、スーパービジョンにおいて葛藤が生じ、スーパーバイザーには、スーパービジョン関係外において、必要とされるカウンセリングを受けることが勧められるべきであるという指摘(Burns and Holloway 1989)は適切である。

## V. 秘密保持

秘密保持の基準は、ソーシャルワーカーが、彼らの仕事で得た情報の秘密を尊重する義務を負うことを意味する。さらにこの基準は、秘密の情報が専門職業的用途のみ、またそのケースに直接にかかわっている者の範囲内でのみ共有されなくてはならないことを意味する。加えてこの基準には、ソーシャルワーカーが必要に応じて利用者に彼らの秘密が保護される限界を告知することも含まれる。

誠実および自律性の原則は、スーパーバイザーがスーパービジョンに関する秘密保持の限界を明確にするよう求める。誠実の原則は、スーパーバイザーと利用者の両者に対して、彼らの関係内で得られた情報が関係外へと開示される状況を理解できるように、彼らの間の関係の性格についての信頼できる正直な説明がなされることを要求する。よってスーパーバイザーには、彼らの実践の状況であるとか評価に関連する情報が機

関の当局また学生の場合には配属機関の管理者や学校の教員に提出されることを十分に意識できるようになっていなくてはならない。さらに利用者には、スーパーバイザーが得る情報がスーパーバイザーに対して開示される内容と方法が告知されるべきである。こういった手続きがなされることで、スーパーバイザーと利用者の両者は、自らの情報の何が開示されるかについて十分な説明を受けたうえでの判断を行うことが出来る。

自律性の原則は、利用者がスーパーバイザーにまた間接的にはスーパーバイザーに情報を開示することを決定するのは利用者自身の権利であることを求める。また自律性の原則は、利用者が与えた情報がソーシャルワーカーにより用いられる方法を決定するのもまた利用者の権利であることを意味する。また、誠実と自律性の両方の原則は、援助開始時にスーパーバイザーの身元についても利用者に告知するよう促す。

スーパービジョンセッションでのオーディオおよびビデオの機器の使用も、利用者の秘密の情報の保護に対する重大な脅威となる。利用者の秘密に対する権利を保護するために、スーパーバイザーには、初めにオーディオおよびビデオによる記録に対する利用者からの同意を得るべきである。また正確には、利用者には、テープを見聞きするスーパービジョングループを構成するスーパーバイザーの身元が告知されるべきである。

秘密保持に関しては、スーパーバイザーに関する情報についての秘密保持もまた問題となる。スーパーバイザーは通常、学校に学生の評価についての情報を提供するように求められる。誠実の原則は、スーパーバイザーがスーパーバイザーに正直であることまた忠誠であることを求める。また自律性の原則は、学校に伝達される情報についてのインフォームドコンセントの機会を学生に与え、この伝達に関して選択の自由を保証すべきであることを意味する。一方善行の原則は、利用者の福祉が学生のそれより優先することを意味する。これらの諸原則を総合すれば、スーパーバイザーは、

スーパーバイザーを評価によって監視することで、「利用者、社会、専門職業、そしてスーパーバイザーを、この順序で保護する義務を負う」(Sherry 1991)こととなる。よってスーパーバイザーは、この保護の義務をスーパーバイザーの教育に責任を持つ人々が遂行するように、学生に関する評価の情報を提供することに努力するべきである。

一般にスーパーバイザーに関する情報の他の専門職業家との共有は、スーパーバイザーが専門職業家として機能する能力についての評価に直接関連する範囲のそれにのみ限定されるべきである。そしてスーパーバイザーは、彼らが行う評価において社会および本専門職業の利益を尊重する責任を避けてはならない。スーパーバイザーは、スーパーバイザーの能力を表す観察可能で客観的である行動に関する情報に焦点を置くことによってスーパーバイザーについての公正な評価を可能にすることと、全ての評価に関する情報が他の第三者に開示される前にはスーパーバイザー自身とその評価について十分に話し合うこととに、努力するべきである。

## VI. 利用者の福祉

利用者の福祉の保護という基準は、ソーシャルワーカーが援助する利用者の福祉を保護することを要求するのみならず、複数の利用者間の利益の葛藤が生じる時、誠実の原則および責任の基準とともに、利用者に対して、援助、教育・訓練、そして評価の手続きの目的および性格について十分な同意を保証することを要求する。

そこで、スーパービジョンのいかなる時点、いかなる状況においても、誰が利用者かという疑問が生じる。つまり、スーパーバイザーにとっての利用者は、スーパーバイザーから援助を受けている利用者、スーパーバイザー自身、もしくは社会のいずれか。通常、善行の原則は、利用者の福祉が最上であることを示唆する

が、もしそれが正しいなら、利用者は可能であるところの最上の援助に対する権利を持つべきであり、学生を含むスーパーバイザーの能力が未開発であるなら、これらの者の利用者への実践は許されない。そこで実際には、善行の原則をスーパーバイザーの訓練ニーズとの間でバランスを取り、かつ危害の原則によってスーパーバイザーには危害を与えずに済む利用者を割り当てることで、スーパーバイザーの行動に制限を加えなくてはならない。したがってスーパーバイザーは、「力量」において指摘されたことと同様、倫理的責任のバランスを取るべく、スーパーバイザーの能力と利用者の問題状況とを十分に評価し、その実践状況を注意深く監視する必要がある。

## VII. 専門職業的關係

専門職業的關係の基準は、ソーシャルワーカーがサービスを提供する利用者の利益を保護・促進するための關係として専門職業的關係を形成し、尊重することを要求する。特にこの基準は、スーパービジョンでは、スーパーバイザーが、スーパーバイザーの専門職業的發達のためにスーパービジョン關係を使用することを要求するが、さらにはスーパーバイザーの下の利用者との間の専門職業的關係をも配慮することを要求する。

他方、善行の原則は、スーパービジョンが利用者の福祉を促進することを要求し、ここでの利用者とは、スーパーバイザーと利用者との両者を指す。だがさらに善行の原則は、たとえスーパーバイザーの福祉が重要であるとしても利用者の福祉の方が優先することを示唆するので、そうすると利用者の利益が損なわれない範囲でスーパーバイザーの利益が確保される専門職業的關係が、これら3者間で形成・促進されねばならない。

そのためには、スーパーバイザーは、スーパーバイザーの実践において利用者の利益を損なうような権力や地位の乱用がないかどうかを絶えず監視し、スーパ

ーパーバイザーが自らの実践について振り返りが出来るような、タイムリーで、詳細で、そして継続的な実践についての評価を提供することが要求される。この要求は、スーパーバイザーとスーパーバイジーが、ソーシャルワーカーとして発達するようにスーパーバイジーを助けるという契約関係に在ることによって生じる誠実の原則に基づく点で倫理的に合理的である。さらにこの評価には、公正さに基づくとともに、スーパーバイジーに自らの能力の向上について正確に告知し続けていることが要求される。

さらに、専門職業的関係という基準は、当事者間の大きな権力格差の下、スーパーバイザーによる搾取の危険性からスーパーバイジーを保護する必要性に関連し、特に以下の3点について注意を喚起する。

第一は、スーパーバイザーによるスーパーバイジーに対するセクシャルハラスメントである。スーパーバイザーは、ハラスメントが巧妙であり、態度、癖、もしくは発言が実際にスーパーバイジーに屈辱的なメッセージと映るかもしれないことを警戒するべきである。さらにスーパーバイザーとスーパーバイジーの間の性関係は、例外なく不適切であり、確実に倫理に反する。なぜなら、特定の関係に自由に入るスーパーバイジーの自律性が大きな権力格差のために損なわれるからである。さらにこの事態は、スーパーバイジー、特に学生が、その脆弱な地位の下、おそらくこういった関係に含まれるリスクについて予め十分な知識を持たないことで生じるので、特に倫理的に悪質である。

第二は、スーパーバイザーによる性的関係以外の、比較的普遍的に存在し得るスーパーバイジーとの二重役割関係(dual role relationship)である。二重役割関係は、搾取の潜在性を増大させ、専門職業的な客観性を損ないかねない。スーパービジョン関係は、スーパーバイザーとスーパーバイジーが負わねばならない様々な役割により倫理的諸問題に脆弱である。たとえばスーパーバイザー-スーパーバイジー関係は同時に、教師-学生関係、コンサルタント-コンサルティール関係、同

僚関係、そして友人関係であることもある。そしてスーパービジョン関係と他の関係が交錯し、スーパーバイザーの権力が他の関係においても行使されることが懸念される。またハラスメントの一形態として、スーパービジョン関係における性別、年齢、身体的・精神的特徴、宗教的文化的背景、社会的地位についての感受性の欠如や偏見によるものがある。倫理的な観点からは、こういった感受性の欠如および偏見によるハラスメントは、自律性および正義の原則の違反である可能性がある。スーパービジョン関係の下では、スーパーバイジーは、スーパーバイザーのこういった表現に不快感を持って、それらを表明することがスーパーバイザーからの処罰的で否定的な評価を引き出すと推測し、それを表現することに抵抗を感じるかもしれない。よって、スーパーバイジーの自律性および自由な選択の感覚が、スーパーバイザーの鈍感な態度や偏見により侵害されかねない。こういった態度および行動は、出自や信条などの相違により人間の尊厳を脅かすことにつながり、いかなる場合でも平等に人々を扱うことを求める正義の原則を侵し、公正さにも欠けることとなる。それゆえスーパーバイザーは、感受性の欠如や偏見に基づくスーパービジョン関係が生じていないかどうかを監視する責任を負う。

第三は、微妙な専門職業的関係の崩壊の例である。たとえば、スーパーバイジーがスーパーバイザーに媚びたり、お世辞を言ったりする気遣いである。スーパーバイジーは評価される立場に在るので、スーパーバイザーを喜ばせたいといふ思いを持ち、スーパーバイザーの有能さを際立たせるための質問をわざとしたり、喜びそうなスーパーバイザーのプライベートな関心事を話し合ったりして、スーパービジョン関係をスーパーバイジーの学習ニーズに役立たない場とすることがあり得る。Kadushin(1968)は、スーパーバイジーとスーパーバイザーの間のゲームを取り上げる中で、スーパーバイジーがスーパーバイザーに媚びて、それに応じて喜びを感じ、ゲームを促進するスーパーバイザ

一の危険性を指摘する。

さらに微妙な専門職業的関係の崩壊の例としては、スーパーバイザーに課されている課題がスーパーバイザーの学習ニーズに役立たず、効果的な専門職業的発達に結びつかないものになっている可能性があげられる。たとえば、学生がすでに遂行可能であるところのもので、学習としての価値を有しないところの課題を実習で行うように要求もしくは期待することも、スーパーバイザーの時間および努力に対する一種の搾取である。よってスーパーバイザーは、学生の福祉および専門職業的発達を確実にするために、スーパーバイザーに遂行すべく課せられている課題や任務の適性を調べなくてはならない。

## VIII. これからの課題

本研究は、ソーシャルワークスーパービジョンにお

ける倫理的諸問題を考察するのにソーシャルワーク専門職業に求められる倫理的諸原則に基づいた。つまり、自律性、善行、無危害、正義、そして誠実の諸原則を用いて、スーパービジョン関係に固有の倫理的諸問題についての理解に役立てようとした。これらの諸原則は、確かにスーパービジョン関係内のスーパーバイザーおよびスーパーバイザーの責任の明確化を可能にした。だが、スーパービジョン実践において直面する倫理的ジレンマに応用可能なより現実的なガイドラインを多くの社会福祉教育者、またスーパーバイザーが求めているに違いない。たとえば、本研究において繰り返し言及された、利用者とスーパーバイザーの間の福祉や利益の均衡のとり方についてのジレンマへの現実的対応を促進する何らかのガイドラインが必要であると思われる。今後、スーパービジョン実践への倫理的合理性を伴ったより実践的に応用可能である示唆を引き出すための一層の研究が待たれる。

## 文献

- Bernard J. M. and Goodyear R. (1988) *Fundamentals of Clinical Supervision*, Second Edition, Allyn and Bacon, 1998.
- Bernard J. M. and Goodyear R. K. (2004) *Fundamentals of Clinical Supervision*, Third Edition, Pearson/Allyn and Bacon.
- Bonosky, N. (1995) Boundary Violations in Social Work Supervision: Clinical, Educational and Legal Implications, *The Clinical Supervisor*, 13, 79-95.
- Burns, C. I. and Holloway, E. L. (1989) Therapy in Supervision: An Unresolved Issue, *The Clinical Supervisor*, 7, 47-60.
- Clare, M. (2001) Operationalising Professional Supervision in This Age of Accountabilities, *Australian Social Work*, 54, 69-79.
- Congress, E. P. (1999) *Social Work Values and Ethics: Identifying and Resolving Professional Dilemmas*, Wadsworth.
- Cooper, L. (2001) Social Work Supervision: Social Justice Perspective, M. McMahon and W. Patton, eds., *Supervision in the Helping Professions: A Practical Approach*, Pearson Education Australia, 185-195.
- Kadushin, A. (1968) Games People Play in Supervision, *Social Work*, 13, 23-32.
- Kadushin, A. (1992) *Supervision in Social Work*, 3rd ed., Columbia University Press.
- Kahn, R. Wolfe, D. and Quinn, R., et al. (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley.
- Kaiser, T. L. (1997) *Supervisory Relationships: Exploring the Human Element*, Books/Cole.
- Levy, C. S (1979) The Ethics of Social Work Supervision, C. E. Munson, ed., *Social Work Supervision: Classic Statements and Critical Issues*, Free Press, 216-226.

O'Donoghue, K. (2003) *Restoring 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.

Sherry P. (1996) Ethical Issues in the Conduct of Supervision, *Counseling Psychologist*, 19, 566-584.