続いて

筆者は2000年2月以降、筆者の勤務する大学の卒業生ソーシャルワーカーが主体的に運営する研修会に継続的に関わっている。「しない竹」1という愛称で呼ばれるこの会は、卒業生達が2ヶ月間に1度母校の校内に集まり、相互サポートによる研修を主な活動内容とし、ソーシャルワーカー専門職としての卒後教育の目的とし、一日かけて近況報告・事例検討・学習を行う会である。

筆者は「しない竹」に毎回出席するという職を担い、必要に応じて研修会の日程調整や登録メンバーへの参加呼びかけ、あるいは卒業生達が設立したテラピーを導き、大学講師の依頼をすることにしている。2004年10月までに31人が登録し、これまでに26回の例会を開催している。クローズドの場を基本とし、毎回10人前後の少人数で実施している。この「しない竹」の発足経緯、具体的な活動内容および大学ソーシャルワーカーの研修については2004年3月に詳細に報告した2。

現在は活躍できる、つまり「利用者にとって意味ある3」活動をし続けることのできるソーシャルワーカーの養成を目指すならば、ソーシャルワーカー養成大学は、卒業後少なくとも数年間は継続してソーシャルワーカーを実施する必要があるのではないか、これが筆者の問題意識であった。新入ソーシャルワーカーが現場で経験するさまざまな「危機」を、ソーシャルワーカーとしての成長の糧にするためのスーパービジョンである。卒業生ソーシャルワーカーは、夢と情熱を抱えて、「いきいき」と活躍したいという願いを持ち、筆者は彼女たちが燃え尽きていないことをいつもニーズに応えつつ研修を進めて来るということで始めて研修と自己研鑽の活動である。

筆者の昨年度の報告では、大学でのスーパービジョンの必要性に焦点を当て、「しない竹」の経緯と内容、卒業生の成長を述べてきた。今回は「しない竹」メンバーの一人に焦点を当て、彼女との個人スーパービジョンにおける1年間の記録を振り返り、彼女のソーシャルワーカー人生1年目における出来事を抱いた感情を整理し分析してみたい。

I 個人スーパービジョンの導入の必要性

スーパービジョンの方法には、スーパービジーとスーパーバイザーとの2人で行う個々スーパービジョン、グループダイナミクスを活用したグループ・スーパービジョン、仲間同士で解決を目指すビア・スーパービジョンなどがある4。この「しない竹」は、基本的にはグループ・もしくはビアの方法を採用して来た。しかしスーパービジョンを必要とする内容によっては、グループ全体での問題解決に限界がある。必要に応じて個人スーパービジョンを並行して行う必要性が出てきた。

ソーシャルワーカーの価値・倫理の問題、利用者・家族に対する援助方法等の問題についてはグループで共有しやすく、むしろグループで検討した方が学びが大きいことも多い。しかし、2ヶ月後の例会まで待つことができない緊急事態やその施設独自の組織や上司の指導方針についての疑問など個別性の高い問題については、個別に行うことが求められる。

「しない竹」メンバーが日常業務を遂行する上で、誰（何）に対してストレスを感じているのかを明らかにし、メンバーのニーズに応えられる会の運営を検討するため、2004年1月末、就職して1年目から5年目までのメンバー9名に大規模に「現在の自分を取り巻く状況」をエコ
マップ5として図式化してもらった。エコマップは、自分を中心にし、自分に影響する環境を描き、誰（何）が誰（何）に対してどのような感情を抱いているかという関係網及びエネルギーの向かうフローを描くものである。

エコマップ上の関係網から、9名が「非常にストレスを感じる」対象は、利用者21.8%、家族13.0%、同僚・後輩17.4%、他機関・他職種20.2%、上司・組織20.6%、その他（地域住民など）7.0%であった。直接支援の知識の不足や利用者・家族との関係構築技術の不足を感じて生じるストレスは全体の34.8%、そして同僚との関係構築能力の不足、あるいは上司と自らの専門性を伝えられないコミュニケーション能力やプレゼンテーション技術の不足のためにストレスを感じている場合が58.2%であった。

現状の学部教育においては、利用者理解の知識、利用者に対する援助技術など対利用者に関する教育が主である。しかし実際に現場においてストレスを感じているのは対同僚・対組織の場面も多いことが明らかになった。

本報告は、利用者と葛藤のある関係のみならず、上司や組織との関係特に大きな摩擦を感じていた事例である。今後の学部教育内容および大学スーパービジョンシステムのあり方を検討していくためにも、この事例を報告したい。

II 事例対象者の勤務する児童養護施設の概要

事例報告に先立って、児童養護施設の概要を述べておきたい。

児童養護施設は『児童福祉法』第41条によると「乳児を除いて、保護者のない児童、虐待されている児童その他環境上養護を要する児童を入所させて、これを養護し、あわせてその自立を支援することを目的とする施設」とされている。1997年の法改正で、従来の養護（養育・保護）から養護と共に自立支援を目的とすると改められた。全国に私営507箇所、公営46箇所、合計553箇所の児童養護施設があり、定員は3万3780人である。（1999年12月1日現在）

1999年12月1日現在の児童養護施設の在籍児童は、2万8863人で、「養護施設入所児童等調査結果の概要」によると、6歳未満が17.5%、6〜11歳37%、12〜14歳21.6%、15〜17歳18%、18歳以上4.4%であり、男子54.5%、女子44.4%である。入所理由は、父母の死亡が3.5%、父母の行方不明が14.9%、父母の入院が9.2%、父母の虐待・放任・養育拒否・不和および精神疾患等家庭環境の理由とするものが合計26.9%、棄児が0.9%となっている（1998年2月1日現在）。

社会福祉施設における職員の職種と人員等の配置について、厚生労働省は、「社会福祉施設の設備の規模および構造ならびに福祉サービスの提供の方法、利用者等からの苦情への対応その他の社会福祉施設の運営について、必要とされる最低の基準を定めなければならず」、社会福祉施設の設置者は、その「規準を遵守しなければならない」と規定されている（『社会福祉法』第65条）。これは社会福祉施設が社会的・公共的な役割を果たすように、一定の運営水準を確保しようというものであり、これを根拠規定として、各種の社会福祉施設の最低基準が、省令や告示・通達等で定められている。措置費（運営費）に含まれる施設職員の入件費もこの基準に基づいて換算されている。

職員配置基準は、「児童福祉施設最低基準」42条にある。児童養護施設には施設長のほか、
「児童指導員、嘱託医、保育士、栄養士及び調理員を置かなければならない。ただし、児童四十人以下を入所させる施設にあっては、栄養士を置かないのである。」とあり、さらに「児童指導員及び保育士の総数は、通じて、満三歳に満たない幼児おおむね二人につき一人以上、満三歳以上の幼児おおむね四人につき一人以上、年少おおむね六人につき一人以上とする。」とされている。配置人員は児童の年齢構成によって異なるが、本事例のA児童養護施設のような定員おおむね50人を最多出現値とするとき、施設長1名、事務員1名、栄養士1名、調理員4名、嘱託医1名、そして保育士と児童指導員合わせて9名が必要である。なお『厚生省児童家庭局長通知』によると、保育士定数は、子どもを長時間にわたって保育できる常勤の保育士をもって確保することが原則であり、望ましいが、本来の事業の円滑な運営を阻害しないことや入所児童の処遇水準の確保が図られる場合で、一定の条件を満たす場合には定数の一部に短時間勤務を当てても差し支えないとしている。児童に対し十分なケアをするにふさわしい職員配置と言えず、児童福祉施設においては常に職員数の少なくさか問題となっている。

III 事例報告「誇りと責任を持って働きたい」

1. 事例の概要

本事例は児童養護施設に勤務したソーシャルワーカーの1年間の記録である。このソーシャルワーカーの活動を以下の3つの視点から事例として作成した。すなわち、(1)福祉施設に勤務する本事例の対象者が自らの不安定な身分を改善すべく組織管理者に訴え続け、働く権利を勝ち取ってきた活動の記録、(2)またこのような自らの労働の権利獲得の活動の意味を自らに問うことを通して利用者をかけている社会的背景を理解しようとした専門的視点の成長の記録、(3)ひいては児童との関係改善にもつながった実践の記録である。

K氏(23歳女性)は、大学在学中。筆者の演習クラスを受講していた。在学中のK氏を筆者は、観察力・洞察力に優れ、それを言語化する能力が高いと評価していた。また卒業後も、「しない竹」に続編して参加しており、K氏の取り組み姿勢から、K氏は、感情的な主観による行動ではなく、冷静に情報を収集し可能な限り客観的に判断しようとする姿勢を持っていること、また利用者主体の精神を貫こうとする姿勢を持ち合わせていると評価してきている。新入ソーシャルワーカーの実践活動と成長を記録するための質的な事例作成の対象者としてふさわしいと判断した。

本事例は、2003年6月から2004年3月までに行われた面談、電話あるいはメールで語られた内容を整理したものである。本事例の作成にあたっては当事者のプライバシーに配慮し、本人や利用者、施設が特定されないようにしてある。作成された事例は、K氏の確認により事実関係の修正・加筆を行った。本事例の公表にあたっては、2004年9月12日にK氏の了解を得ている。

2. 事例報告の目的

事例報告の目的は、①K氏の具体的活動内容と②内面的成長過程を明らかにすること、③その変化が影響したと思われる利用者との関係性を整理すること、④現場教育におけるスーパービジョン体制の必要性を検討することにある。

事例は時系列的に作成である。また「利用者との関係」あるいは「組織との関係」などK氏を取り巻く社会環境を構造的に分析し、さらにそれぞれの時期に特徴的な出来事やK氏の抱いた感情を記述した。分析の視点はK氏の専門的力の変化である。
3. フェイスシート

<table>
<thead>
<tr>
<th>K氏の概要</th>
<th>A 児童養護施設の概要</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>福祉系4年制大学において社会福祉学を修めた。第15回社会福祉士試験に合格し、社会福祉士資格を有して、2009年3月卒業。福祉人材センターに登録し、そこで紹介されたA児童養護施設に就職。2009年3月からの研修期間を通じて、2004年からは常勤職員として勤務している。</td>
<td>A 児童養護施設（以下A施設と略す）は、児童福祉法に規定される社会福祉法人の施設である。A施設を含む2つの児童養護施設を含む。2001年から市より指定委託を受ける。入所児童数は約50名で、幼児及び小学生から中学生が入所している。</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### A施設における勤務形態

<table>
<thead>
<tr>
<th>A(小学生クラス)</th>
<th>6:30-9:00 + 14:30-20:30 (中空き勤務)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A(幼児クラス)</td>
<td>6:30-9:30 + 15:00-20:30 (中空き勤務)</td>
</tr>
<tr>
<td>B(勤務)</td>
<td>8:30-17:30</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>12:00-21:00</td>
</tr>
<tr>
<td>D</td>
<td>11:00-20:00</td>
</tr>
<tr>
<td>早番</td>
<td>6:30-15:30</td>
</tr>
<tr>
<td>休日早番</td>
<td>7:00-16:00</td>
</tr>
<tr>
<td>遅番</td>
<td>13:00-22:00</td>
</tr>
<tr>
<td>夜勤</td>
<td>17:30-8:45</td>
</tr>
<tr>
<td>宿直</td>
<td>13:00-15:30</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 筆者とK氏との面接記録

<table>
<thead>
<tr>
<th>日時</th>
<th>事件情報</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2003.6.14 (11:00-17:00)</td>
<td>卒業生ソーシャルワーカー研修会「しなの竹」への参加</td>
</tr>
<tr>
<td>2003.7.12 (11:00-12:00)</td>
<td>個別面談 筆者研究室</td>
</tr>
<tr>
<td>2003.7.22 (17:00-18:30)</td>
<td>地元労働組合への相談労働組合事務所</td>
</tr>
<tr>
<td>2003.8.6 (9:30-11:00)</td>
<td>個別面談 A施設近くの喫茶店</td>
</tr>
<tr>
<td>2003.12.21 (11:00-17:00)</td>
<td>卒業生ソーシャルワーカー研修会「しなの竹」への参加</td>
</tr>
<tr>
<td>2004.2.29 (17:00-18:30)</td>
<td>個別面談 筆者研究室</td>
</tr>
<tr>
<td>2004.3.26 (14:00-15:30)</td>
<td>個別面談 筆者研究室</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4. 事例の経過

1) 就職後の約3ヶ月間（2003.3～2003.6）の出来事

K氏は2003年6月14日（11:00-17:00）に行った「しなの竹」に初めて参加し、この3ヶ月間の出来事を語った。研修会の近況報告の場で、聞き取り「子どもとの接し方でわかっなくなった。子どもからの暴力を私は受けないといけないので」と激しい口調での問題提起があった。その経緯は以下のとおりである。

(1) 児童との関係

大学在学中から念願であった児童福祉分野に勤めることができたK氏は2003年3月から研修生として勤務する。研修では、幼児クラス（6歳児までを対象としたクラス）に配属された。14人を対象とした研修の3日目に、自らの思い出描いていた「かわいらしい子ども」像が崩れ、と語る。児童から暴力を受けることがあるとのことであった。

常勤となった4月以降も「暴力的」として、3～5人の児童に困まれて、殴られ、蹴られることが頻繁にあった。児童の様子から、彼らは「大人は絶対に信じない」という信念を持っているように思われた。幼いといえどそのような信念を持つ児童に集団で困まれることに身の危険と恐怖を覚え、自分も蹴ろうとする児童の足をつかんで制限したり、自転車ごと体当たりされる前に強引に自転車を止めるなどして対処してきた。

(2) 上司との関係

自分が児童の「暴力的」になっていることに恐怖と戸惑いを覚えたK氏は、5月末に主任保育士に「これまでどのように暴力に耐えているか」と相談する。それは事実、主任保育士は「暴力を受けしてきた子ども達に対して暴力を振るうことはもっとのほかであり、ネグレクト体験を持つ子どもや暴力を「よける」ことはネグレクトにつながる」と矛盾することもあったことである。

36
そして「その場から逃げる」という対処が最適であると教わり、それは一理あるように思いいながらも、「逃げられない状況の中で、制止しても避けてもいけないのであれば、私の身は一体誰が守ってくれるのか」と、主任にまでつきはなされたような孤独感を感じたと語る。

K氏に、他に相談できる上司あるいは同僚の存在の有無を尋ねると、それぞれ勤務時間がmAhまち（フェイスシート参照）である上に、ルーティン業務に追われているため、上司・同僚ともに相談できる余裕気ではない。ケース会議の内容すら伝わってこない状態であるため日々手探りの業務が続いている、との答えであった。

A施設では、A施設と結びつきのある外部の専門職員によるスーパービジョンが、月に一度行われている。しかしスーパーバイザーが組織管理者と密接につながっているため、個別の相談内容が組織管理者に簡抜けになってしまうこと、解釈が「我慢しなさい」というレベルでとどまることが、あるいは「してはならない」的な管理のレベルであることなどから、本質的な問題の指摘はできず、建設的な話し合いにはならず、現場レベルではほとんど機能していないようである。

(3) 組織管理者との関係

6月初旬に「有給休暇明細票」を受け取る。その明細票を見てはじめて自分の職種が、「児童指導員」ではなく、「調理員等」であること知り、ショックを受ける。

児童指導員は、児童福祉施設において、生活指導計画の立案、会議の運営、内部の連絡調整、対外的交渉、子どものグループ指導やケースワーク、家庭援助など児童指導員と同等の業務を担当している。K氏の場合は、前述の「大学の学部で、心理学、教育学または社会学を修めて、学士として証することを希望する」に相当する。にもかかわらず職種が調理員等であるため、児童指導員として採用されている他の職員とは月々4万円の給与格差があった。これは施設全体の人数を確保するために、施設管理者に調整された結果ではないかと推測された。

K氏は、自身の所持する社会福祉士の国家資格もしくは児童相談員の任用資格を認めなければならないと施設長に訴えた。しかし施設長は、「児童相談員任用資格の有資格者である証明書」がないため認められない、2年以上勤務したときに認めるとの回答であった。2年以上児童福祉事業に従事することが必要のは、高校・中等教育学校の卒業者である。

「施設長の法律を知らない」と怒り心頭のK氏である。続いて施設長は「6月末までは試用期間である」と告げ、「勤務できなければおとなしくしていた方がよい」とK氏の「反発的」な行動に「釘を刺した」とのことである。

「試用期間中には訴えたり相談したりしない方がよいのだろうか。7月にクビということになったらどうしたらよいのだろうか」などの不安と怒りをあらわにしていた。この話をするときのK氏の「私はただ、誇りと責任を持って働きたいのだ」との言葉が印象的である。

「しない竹」メンバーでK氏の話を聞いていた。「しない竹」では、今後ともK氏の感じている「うまくいかなかった」を共有し、K氏を支えていくことを約束した。
7月12日（11:00-12:30）の筆者との面接の中で、「幸い、ケビにはなかった。再度、施設長に訴えるため、問題点の整理をしたい」と、K氏は現在の問題点を3点にまとめの作業をした。

① 児童の暴力、いじめが著しく、施設内が異常に荒れている。
② 自分の身分が「調理員等」であることを数ヶ月たってから通告されたこと。
③ 施設内の教育的スーパービジョンがほとんど機能していないこと。

このときの面接では、K氏の抱えているこれらの問題に対し、以下のよう話し合った。「児童の異常な荒れるようは、児童の問題だけではない何か別の原因があるのではないか。新しい職員である自分に暴力を振るつたのは、自分を守ってくれる存在かどうか「試す」、歪んだ愛憎表現のではないか、あるいはスタッフ同士の連携のささなどが子どもの世界に反映しているのではないか。施設の運営管理の問題、身分保障の問題、子ども達の生活は大きく関わりを持って意味を持ってくるかもしれない」等々である。

情報の共有がなされておらず、連携が取れていない様子であることが児童の混乱の原因でもあると思われ、またスーパーバイザー不在の状況が、K氏の混乱の原因の一つであろうと思われた。

K氏の当面の課題として、①児童が荒れる原因を探ること、②自分の身分保障の問題を挙げ、継続して取り組むことを約束した。

【エコマップ1 K氏とK氏を取り巻く環境 (2003.3-2003.6)】

施設長

事務長

スーパーバイザー

調理員等とはどういうことですか？

2年間は資格を認めない。3ヶ月は試用期間。おとなしくしとけ。

月2回、グループでトレーニング

主任保育士

暴力暴力で返してはいけない。避けてもいけない。

私の身は誰が守るの？

エコマップ1 K氏とK氏を取り巻く環境 (2003.3-2003.6)

凡例

良いな関係

普通の関係

希薄な関係

全くない関係

エネルギーの向きにある関係

出来事や感情などを示す

年齢、髪の形、怒らせると、自転車で突っ込んでくる

おばあちゃんになってもここにいる？

Y子

J子

T子

N男

入所中

入所中

38
2）就職して3ヶ月目から半年
（2003.7〜2003.9）の出来事

（1）地元労働組合への相談
2003年7月22日（17:00-18:30）、K氏と筆者と、児童福祉職員の地元労働組合に相談を持ちかけた。その日は労働組合の事務局において、労働組合の代表3名とK氏と筆者
の5人で話し合いを持った。
K氏は、3名の労働組合員に、A施設での勤務状況、自らの雇用状況を伝え、「自分の児童
指導員としての業務にプライドと責任を持って取り組みたい」と切々と訴えた。
約1時間半わたる話し合いの中で、労働組
合員から「今後の身分保障、職場改善、子ども
の権利擁護などの諸活動をすることによる、組
織からの不当な圧力もしく是解雇警告があるよ
うな場合には、本労働組合が全面的に協力す
る」との約束を得ることができた。
この話し合いを終えた後、K氏は、「仲間の
存在、同伴との協働・連携の大切さを学んだ。自分
が間違っているわけではないということがわ
かっただけで勇気が付けられた。しかし労働員に
協力を求めなければならないような状況になっ
たら、退職を覚悟しなければならないと思う。
権利は守られるかもしれないが、その後何事も
なく勤務し続けるためにはかなりの度胸が必要
になるに違いない。労働組合員との協働は最終
手段にし、その手前でなんとか自力で交渉する
ことを目指したい。まずは一歩ごとがいっつ
てみる」と、自らの「誇りを持って働く権利」
獲得のために努力する決心を固めたようであ
る。

（2）施設の教育・指導方針に対する疑問
2003年8月6日（9:30-11:00）の面接
では、施設の教育・指導方針に関する疑問が出
された。K氏は施設長の方針と現場スタッフと
の「意識のずれ」に疑問を抱いていると、以下
のような例を出して説明してくれた。
以前、児童とスタッフとの間にトラブルが発
生した時に、施設長は、全児童を集めて着席させ
たその前にスタッフ一同を立たせ、スタッフ
が児童に対して頭を下げさせて謝罪させる、と
いう処置を取ったことがあるという。K氏が就
職する以前の出来事であり、事の経緯は詳しく
知らないと言うが、施設長がスタッフに謝罪させ
た理由は「児童が主役だから」であるとのこ
とであった。
先輩からこの話を聞いたK氏は、この事件か
ら多くを学んだと以下のように語ってくれた。
「児童を主役にするということはスタッフを「悪
者」にするということではないと思う。このような対
処の仕方では、スタッフと児童とは対等の関係
になれないのでないか。この事件以来、児童
は意図的にスタッフを挑発してトラブルを起こ
し、スタッフに謝らせて恥をかかせようとして
いるところもある。スタッフは児童からの評価
に「びっくり」し、できるだけ「事なかれ主義」
で通そうとしているよう見えるられる。児童
主役という大義に縛られて、結局スタッフは自
由に行行動できない状況が作られてしまったので
はないか」等々である。また、さらにさかの
ぼって、以前、主任保育士から教えられた、「暴力
を振るわれたときに暴力でやり返してはいけ
ない、暴力を避けてもいけない」という指導に
対してもいまだに疑問を感じ続けていると訴え
る。
しかしこの施設長と現場スタッフとの意識の
ずれと、それに伴うスタッフ全体の主観に対
して、自分がどう動いていいくかはわからず
にいる。児童が主役とは一体何か、スタッフが
わが身を守ることは、児童をないがしろにする
行為となるものだろうか。K氏は混乱し、苦し
く、引き裂かれそうな気持ちでいると語る。
K氏への暴力を制止することも少なく、また
児童同士のいじめやけんかに対しても特に介入
することもない、スタッフ全体の無気力さ、無
関心さに失望しつつも、そう思う自分の考えが
間違っていないのではないかと不安に感じてい
る。「事なかれ主義が充満している」施設全体
に溶け込みなさを感じていた、と語る。
筆者との面接では、K氏自身が持つ、児童に
対する教育や指導の考え方を以下のように整理
した。
① 児童には濃厚なケアが必要
「子どもはいずれ家に帰るべき存在だ」
という言葉を施設内でよく耳にする。確かに施設は仮の場であり、いずれ児童は自分の人生を歩んでいく存在である。いずれ家に帰る存在であるという意味と、「ここが快適な場になると、居心地がよくて家庭に帰ろうとしないくなる」という意味とは別ではないか。後者の考えでは、施設はまるで監獄のようにになってしまう。「大人の事情」で家庭にいられなくなった児童には、なお濃密なケアが必要なのではないか。施設の方針に規定されるスタッフの行動

暖かさ雰囲気を持つ必要はないとする施設長の考えは、そこに所属するスタッフに影響を与えるものであり、ひいては児童に影響を与えるものである。児童の立場でよい仕事をしようとしても、施設の方針に規定されてしまうジレンマの中にいる。この施設で児童のために働き続けたい、しかし自分の熱い思いがいつまで続くのか、いつまでがんばれるのかわからない不安がある。

【エコマップ2】はこの3ヶ月間自らを取り巻く環境を図に示したものである。

3）就職して半年から9ヶ月目まで

（2003.10〜2003.12）の出来事

2003年9月に理事長と施設長の辞任と、数人の職員の交代があった。この出来事はK氏のこれまで鬱積していた生活に転機をもたらしたようである。人事の入れ替えにより、それまでの職場内の雰囲気が変化するのではないか、と
いう希望を見出した。K氏が抱いていた「続け
て勤務できるだろうか」との淡然とした不安が
若干解消し、「もうすこししかんぱれるかもしれない」
という期待が盛り返してきた。
それゆえに、K氏の児童を見る目が変化し、
児童を取り巻く環境への働きかけにより事態を
好転させることができるかもしれないとの可能
性を信じ、自信と余裕を持って接することがで
きるようになった。就職後半年を経過した頃か
らである。

(1) 児童との関係
「児童を対等に扱い、また施設の不正を許さ
ない人が増えたことで、施設内での児童が明る
くなり、生活の様子が変化してきたようだ」と
K氏は言う。そして就職して半年経過したK氏
自身にとって、日常業務に関しての余裕ができ、児童
の今の生活だけでなくこれまでの生活も知りた
い思いはじめる。そして、児童に対する見
方・考え方があり大きく成長するのである。

インシデント1
「この子の一言を決して軽んじてはならない」
Y子（14歳）はリーダー的な存在で、か
れてから私に解る彼女の暴力を振るってきな
り、他の児童を陰湿にいじめるという、いわ
ゆる「問題行動」が目立つ存在である。「大
人は誰も信じない。大人の指図は何も聞きた
くない」と「大人」全体に対する不信感が強
く、「大人よりも大人びた」冷めた感情しか
持ち合わせていないという印象を持つ存在で
ある。Y子の暴力にはやはり恐怖を感じる
が、しかしどうか、Y子がよくなってこ
はないことは覚えるという当たり前
の関わりをしようと自分に言い聞かせて努力
してきた。
ある日、Y子が「家に帰りたくない」と小
さな声でつぶやいた。ぼっぷと話すY子の
話にじっと耳を傾けてみた。
Y子は、5人兄弟の長女で実母を幼くして
亡くしている。父親はその後2度再婚を繰り
返し、2人の続母にはそれぞれ子供が1人
ずついる。A施設にはY子をはじめ4人の兄
弟が入所している。帰省すると家には実父と
続母、4人の実兄弟、2人の異母弟がいるこ
とになる。第一子であるY子は食事や掃除
などの家事や幼い兄弟の世話や育児に追われる
日々となりらしい。

施設入所の理由として児童相談所の書類に
は挙げられていなかったが、父親による虐待
も潜在していたそうだとの日常にわたってきた。
家に帰りたくなり、新たな生活の期待を受け、
家業や育児に追われる生活は待っている。そ
のため家には帰りたくない、と言うのだ。

虐待の事実を話すことは、愛されない事実
（愛される価値のない自分）を認めることで
あり、Y子自身の人格を否定することにつな
がる。そのためこれまで隠し口を開けさせだ
たのではないか。「スタッフにかかわらないで
いる他の児童をみると、私はこんなにかわ
がれないことがないのに、と苦しくなって
私と同じ思いをさせたくていじめるのだ」と
言うY子の言葉を聞き、これは「問題行動」
ではなく、当たり前の感情であり、行動な
のだ、と思い始め。そして他の児童に「えこ
ひいき」と捉えられるような関わりは、他の
児童を大きく傷つけることになると自分の関
わりの姿勢を省察する機会となった。

Y子の生活史や今の思いを知るにつれ、家
族・施設・社会の「大人」の身勝手さによっ
て傷ついてしまっているY子の、血のにじむ
ような言葉の一つ一つを決して軽んじてはい
けないと思った。

インシデント2
「暴力以外にも愛情表現はある」
N男（4歳）は暴力・暴言がまず、関わ

41
ジェノグラム2

入所中の

りをもつことに辟易していた私自身の態度を反省し、N男の思いを大事にしてゆっくり関わりようにとした。やはり、N男も、その「問題行動」の背景に虐待があることがわかりた。N男の両親は離婚し、5人の兄弟のうち3人が同施設に入所している。

N男は軽度の知的障害の疑いがある。父親の言葉や態度からネグレクトを受けてきたのではないかと疑われた。N男は「しかれる」あるいは「殴られる」ことでしか愛情を感じられていないようである。暴力・暴言は、あえて相手を挑発して怒らせ、相手から怒りの反応を得るためなのか、それにより自分が存在する価値を確かめてきたのではないか。

わずか4歳の幼い子にとってこれほど悲しいことはない。暴力以外にも愛しさ表現はあるのだと教えたがなかった。特にN男の暴力が向いたときにはぎゅっと抱きしめてあげようと思う。他の児童に暴力が向かうときには、他の児童をかばう前に、N男が自分の暴力によって自分の心を傷つけてしまわないように、まずN男自身をかばわなくてはと思うようになった。

入所までに虐待を受けた児童は、虐待に起因する心の傷（トラウマ）を抱えており、施設入所後、暴言・暴力、対人不安、異常、夜驚などの問題行動やパニック行動がでることが稀ではない。援助者が「問題」を、どのように捉えるのかで、その後の援助が大きく変化する。問題を問題として片付けてしまうのか、正面から向かって解決しようとする糸口と捉えるのか、である。

K氏は、入所児童の生活史および現在の生活状況を知ることを通じて、児童の心の傷を理解するようになる。そして次のように話してくれた。

「児童の行動は、児童個人の「問題行動」ではなく、心の傷が表象となって現れているのだろう。行動として表出するしかない状況にまで追い込まれた児童の心の傷は、やはり大人のエゴがついたものだ。児童の「問題行動」は大人の世界を反映しているのだ。」

「問題行動」を大人のエゴがつけた傷に起因する行動と言う考え方を獲得している。さらに「問題行動」の払え方について話し合った。行動として表出された児童の訴えを、スタッフ（K氏を含む）のエゴで、「問題行動」行動として片付けてしまう危険性があるということである。

大人を見て育つ児童に対して、濃密なケア、慎重な関わりが大切なのだとして、児童に対する見方や考え方が変化したK氏は、児童に対する介入も安定し、ゆとりが芽生えてくる。

インシデント3 「ルールを作る」

お菓子を全員に配る係の児童が、わざと一人をのけ者にしようとその児童にだけお菓子を配らないでいるのを見たら、すぐに「私にもちょうだい」と言って私が受け取り、それを全員の前で、配られなかった児童に渡した。いじめている児童に、「いじめは許さないよ」ということを伝えることで、いじめられている児童を守ることができた。いじめている児童にもいじめはいけないことと教えることができる。周りの児童にもお互いが大事な存在なのだということを全体のルールとして伝えることができる。

インシデント4

「小さな問題のうちに解決する」

掃除などは誰もが面倒くさがっていたがならない。それを自分の代わりに他の児童にさせようとする児童に、「自分でやればあ」と軽く伝えた。「いじめをする児童に、「それってかっこ悪いな」と笑いながら言うようにした。

それを受けて周りの児童も、「そうだ、そ
うだ」と言うこともある。そういう声が多数になってくると、いい連鎖が始まる。いい連鎖を作るために、私がすべきことはほめて伸ばすこと。そして注意する時は、冗談のように言ったり、軽い口調で言うなどと工夫するようになった。

児童の中にある「怒りのもと」が、怒りとして表面化する前に介入をする必要があるのだとK氏は言う。排除されそうな児童が「ハバにされた」と感じて、それが怒りに変わる前に介入する必要がある。そのためにには全員が納得できるルールを作る必要があるのだ。それがインシデント3と4である。ルールは多く必要でないわけではない。彼らの生活を締め付けるものではない。しかし児童の権利を守るための最低限のルールはある。「ハバは許さない」「いじめはゆささらない」である。

児童のことを、「そうだ、そうだ」と賛同してもらい、全体の暗黙のルールを作り出していくためには、全体の雰囲気が肯定的でなければならない。K氏の取り組みは肯定的な雰囲気を作ることであろう。

これまでの生活の中で、社会的なルールを覚える機会を奪われてきた児童や、社会的なルールの存在すら知らない幼児に対しては、特に気をつけて関わりを持つ必要がある。何か正しく何か間違っているのかを決して曖昧にしないことであり、それを児童にわかるように伝えることである。その際、インシデント4のように軽く伝える。何度も伝える方法をK氏はとった。

児童たちが生きている世界を大事にし、その
中の児童それぞれの立場を傷つけない工夫であろう。あるいは「一人一人を決して軽んじてはならないのだ」という思いと、そんな児童の集まりだから「全体をかばわなくては」という思いを具体化する介在である。

これまで大人の世界に翻弄されてきたこの児童たちに対して、こういった大人をいるのだと思わせることができ、児童と関わりを持つことになった大人としての対の役割だ」と、自信を持ってK氏は語る。

その後しばらくして、Y子とN男の担当のカウンセラーが、Y子やN男はあなたとの関わりを求めるようだ。必死で関わりたいと願っているようだ。あなたをお母さんのように見ているのだろう」と言ってくれたと、K氏は嬉しそうに語った。

4）10ヶ月から1年まで（2004.1～2004.3）
の出来事

児童に対するK氏さんの言葉や考え方が変化したことで介在方法も変化した。K氏は、児童と自己、また児童同士の対等平価な関係性を関わりの基本とし、児童に対して評価すべくこのことはきちんと評価して伝え、また社会生活を送る上で必要なルールを伝えるために時々厳しく叱ることをしようと心がけてきた。そのK氏の思いが、児童の気持ちや態度も和らげたようである。児童とK氏との関係性が徐々に構築されつつあるのがこの時期である。

また自らの身分保障を求める取り組みに関しても「やってやれないことはないはずだ」と自信と希望がわいていた時期である。

(1) 児童との関係

3ヶ月前に職員が大幅に入れ替え施設全体の雰囲気が変わったこと、またK氏が仕事に慣れてきたこと、さらに児童の生活状況・生活史から学ぶことの大切さを知ったこと等、いくつもの変化を確実に捉え、またそれを言語化しながら、K氏は自分なりに一課一杯の愛情を児童に注ぐことを意識してきた。専門家としても、あるいは大人の代表としての、そして一員としてのできる限りを尽くそうとしてきたのである。その努力が児童の闇を閉ざした心を溶かして行く。

インシデント5

「小さな大人」から「子どもらしい子ども」へ

2月末に、ひな祭り会の準備のためにおぎりを作っていたとき、J子（6歳）が「ぺたっ」と脚に寄って来て、小さな声で「私も食べたい」という。昨年末、私に暴力を振るっていた児童である。私が「毎日いい？」と聞いて渡したら、J子は本当にうれしそうに笑って食べた。

そして3月にJ子の退所が決まった。J子は退所の前日に私の背中に「ぺたっ」とついてきた。「J子ちゃん、これまで本当によくがんばってきたね」と言ったったら、見たこともない嬉しそうな笑顔で笑った。

12月までは笑うことはほとんどなく、いつも「油断のならない顔をして」いたJ子が、「嬉しい」という感情を素直に出せるようになってきている。甘え手になってしまうている。「小さな大人」から「子どもらしい子ども」に変わってきた。別れはさびしいがこれなら私も笑顔で送り出せそうである。今後は児童相談所と連携を取りながら家庭環境作りも含めた援助をする予定である。

インシデント6

「誰が悪いのか、誰の責任か」

T子（8歳）も昨年末、私に暴力を振るっていたが、今ではいろんなことを私に関いてくるようになった。「これは私が悪いんだよね」と確認してくれることが多い。

正月帰省し、父母とT子とT子の弟N男（4歳知的障害児）がバスにいたとき、N男が迷子になった出来事があった。そのとき父母は「お前がしっかりみていないからいけないのだ」とT子をきつめ叱り飛ばした。

T子はその話をぼつぼつ話し、そして「やっぱりT子が悪かったんだよね」と聞いてきた。私が「それは父母の責任だよ。T子は悪い」言うと、ほっとした表情を見せた。
T子は周りの大人の表情やしぐさや言動に敏感に反応し、神経質になっている。わずか8歳で大人の人間関係に悩まされ、責任まで負わされ、自分を責め、そのように確認してくるまで私は「T子は悪くない」と伝え続けた。これからもT子が8歳の子どものように笑えるように援助してあげたい。「悪い大人がいる」と教えることは胸が痛めるが、しかし「大人の責任がある」とは伝えなければならない、と思う。

インシデント7 「今の私にできないこと」
N男（4歳）にはうまく接することができない。N男はおそらく両親の的な接者の場面を何度も見せ付けられているでしょう。人との接し方に至る単純な表現が無数にあり、づばつけた指を私の口に押し入れてこようとしたり、顔を近づけている女の人にちょっとを出そうとしたしたり、わざと怒らせるような暴力を振るう傾きがある。

以前はそのような時に「うっとうしい」と言ってしまいました。せめて今は「それはお友達は会ってダメだよ」と言えるようになった。しかし今でもN男はどう接したらよいのか、何をどう伝えたらよいのかわからない。自分がとても無力に感じている。

K氏が児童を叱る基準は、「私の中では許容範囲だけど、それでは社会で生活できなくなるのだろう」だそうだ。「よいことははめる、悪いことは叱るという」、ぐる当たり前だが、当たり前でなくなった大人の態度が、児童にとって嬉しく新鮮だったのではないか」と語る。

昨年、K氏が暴力的となっていたのは、K氏のパーソナリティの問題でなかったようだ。昨年3月末に退職した若い職員と入れ替わる形でK氏が就職したため、児童は、退職した職員と同年齢であるK氏をとれ、「また自分達を捨てて出て行くかもしれない」という言い知れぬ不安を感じていたのではなかか。昨年、T子（8歳）が言った「おばあちゃんになってもここに居られる？」という言葉の意味を、K氏は腑に落ちる形で徐々に理解することができてきた、と言う。

叱られるで自分の存在を確認してきた児童が、相手を挑発するようにする「必死の」暴力には、やはり今でも恐怖を感じるそうだ。しかし児童のことを知り、今は少しとおらく感じると。虐待を受けてきた背景のある児童のひずんだ愛情表現を理解しなければならない。そしてせめて施設職員は児童の絶対の味方であり、最も近いところにいるべきだ。

叱られるで愛されていると感じるのではなく、よくできたねとほめられて喜んでいる。それが当たり前の子どもの姿なのだ。そのように語るK氏は、以前と比べて一回りも二回りも大きなお母さんのような雰囲気が漂っていた。

(2) 働く権利の獲得
「児童相談員任用資格の有資格者である証明書」は、本来大学では発行しない書類であるが、母校の大学事務局に特別に発行を依頼した。

その後、「児童相談員任用資格の有資格者である証明書」を持参し、「他の職員と同様に児童相談員としての身分を認めている」とK氏自身で理事長に申し出た。

この約半年の粘り強い交渉の結果、2004年2月から児童指導員としての身分が入って認められた。一貫して言い続けてきた「誇りと責任を持って働きたい」というその権利を獲得したのである。これは大きな前進である。さらに4月以降の給料の差額（月々約4万円）をさかのぼって受け取ることも実現した。

新しい職員の身分保障に関しても、共に一緒になんか和らいで、話す。仲間を増やし協力し合えば、大きな力になると思うということを学んでいる。K氏にとって苦労は多かったが、苦労が報われ、さらに学びも得た数ヶ月であった。この取り組みとその成果は大きな自信となった。今後、児童も仲間にも教えることに結びつくだろう。

(3) 制度への怒り
「身分保障の取り組みの中で学習した児童福祉施設最低基準」に関して、人員配置の基準が
低すぎる、と指摘する。A施設では、時として20人近くの児童を一人のスタッフでみることもあるとのことである。しかもそれぞれの児童の事情は異なり、行動パターンも異なる。このままでは十分に話を聞いて聴くこともできず、自由に遊べることもできない。入所児童は「生かしとけばよい」といわんばかりの人数なのでないか、とK氏は大いに怒る。
A施設に実習に来る実習生は必ず「他の施設よりも児童の知能は低いようだ」というそうだ。K氏は、確かにどの児童にも若干知能の低さが感じられるが、すべて先天的な知的障害ではなく、中には施設症状による知能の発達障害が多いのではないかと心配する。あまりにも乏しい人材配置により児童に対して十分な関わりやケアができないことが、児童の知能の発達を妨げていると考え、これは深刻な人権侵害なのではないか、という心配である。
今後はこの実態を知らせる必要があるだろうという問題意識を持っている。K氏の身分保障の問題は、職場内の問題でもあるか制度上の不備でもあることなんだ。
【エコマップ4】は、1年を経えたK氏が、自らを取り巻く環境を図に表したものである。1年前と比較すると、関係線が穏やかになり、K氏自身の生きやすさが増していることがわかれる。葛藤関係は存在するが、それはK氏を取り巻く狭小な世界内での葛藤ではない。自分の社会環境を広く捉えていることもわかる。

【エコマップ4 K氏とK氏を取り巻く環境
(2004.1-2004.3)】

施設長

不在

新事業長

栄養士

スーパーバイザー

心理士

県の役所

制度・政策

入所児童をただ生かしておけばよいという人
員配置じゃないのか、許されない！

文句を言うな！

T子は悪くない。
大人の責任を背負うことはない。

N男

T子

2004.2退所

Y子

J子

ECE

入所中

名付け指をKの口に突っ込ぺたと甘える

よく突っ

名付け指をKの口に突っ込む

よくがんばったね。
偉いね。
IV まとめ

1) K氏の取り組みの意義
(1) ソーシャルワーカーとしての誘いと責任を守る
自分の足場を固めずして利用者へのよい支援はできない。児童を直接的に支援する者としての責任を担いたいとするK氏、その真摯な関わり姿勢の具体化が、身分保障を求める活動であったといえる。同じような境遇におかれるソーシャルワーカーは少なくなく、疑問を感じつつもどう取り組んでよいのかわからないとあきらめてしまう場合、燃え尽きて辞ってしまう場合が多い。K氏はあきらめることなく地道にまた果敢に訴え続けた。K氏の持つ正義感や行動力、パルティアリティがあってこそであろう。

しかしこの取り組みの中で、K氏が率直に感じた疑問をそのまま訴えていた初期の段階には、仕事を辞めたいと願うほど疲弊していた。あるいは職場内での孤立感を抱いていたかもしれない。徐々に相談できる相手を増やし、彼らに支えられ、あるいは方法を教えられることで継続することができたと思われる。

ただまっすぐだれば疲弊し消耗してしまおう。しかし社会福祉専門職は社会正義を守るために不正を見逃してはならない（social work definitions2004⑧）。まっすぐに真摯に、同時に柔軟に「しないながら」、ソーシャルワーカーのアイデンティティを訴え続けていくことが必要なのである。

(2) 「社会環境の中の児童」と捉える視点
「社会環境の中の人(person-in-environment④)」はソーシャルワーカー視点の座である。ソーシャルワーカーは問題の原因を個人のパーソナリティにのみ求めるのでなく、社会環境全体との相互作用の中で生じるものであるという全体的視点を持ち、一つの問題を構造的に多角的に広く深く理解していこうと試みる者である。

問題を構造的多角的に分析する視点も徐々に育ってきている。それはエコマップを作成して明らかになったことである。

3ヶ月目までの【エコマップ1】では、児童と自分、上司と自分という狭小な世界でワークしており、【エコマップ2】では施設全体の児童と同僚スタッフや組織という全体の中で生じる問題として捉えている。【エコマップ3】では県レベルでの問題にまで自分を取り巻く環境を広げ、さらに1年後の【エコマップ4】では社会福祉制度・政策にまで問題の関心を払っている。「社会の中で生きる児童」という視座が明確になりつつある段階といえる。

(3) 「葛藤のある関係線」の意義
エコマップ上の「摩擦や葛藤のある関係線」は依然として残されている。しかしそれに関して筆者はK氏の個人的な内面の問題は思っていない。つまりソーシャルワーカーにとって自分と社会を取り巻く環境に「葛藤がなくななること」が目標ではないのである。ただ何に葛藤を感じるのか、何に疑問を持つのか、どのシステムを調整し改善していくかするのか、という葛藤関係がどこからどこに伸びているのかを広く捉え、問題の焦点を定められるようになることが必要である。

利用者の人権擁護を担うために葛藤のある関係あって当たり前なのであり、むしろ葛藤関係がなくなることのほうが、ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティを失うことにつながると考える。

(4) ダイナミックな変革
Isadora Hare⑧は、ソーシャルワークの第一の活動は「変革の推進」であるとしている。その変革とは、直接的な実践を通じた、個人・家族・小グループとの関係の中での変革」とならび、同時に「ソーシャルアクション、コミュニティワークや政策実践を通じた社会福祉施設やコミュニティ、社会の中での変革」という直接的・間接的活動を通じて行われるものである、としている。利用者のwell-beingのための直接的な関わりと、施設・地域・制度政策への間接的な取り組み、その広い範囲で「全体をダイナミックに変革」しようとする取り組みがソーシャルワークである。

K氏は、筆者の想像以上に、1年かけて大い
く成長した。K氏は児童の生活史に学ぶ中で児童との関係を構築し、さらに児童同士のグループの変化も起こしつつある。同時に、施設内の身分障害の取り組みも一定の結論を出している。わずかに1年目である。人的意識を変革させたり、長年の通例を変革させることは全く容易ではない。K氏が「誇りと責任を守る」ために必要な知識とエネルギーを保持し増進できれば、今後さらにダイナミックな取り組みが期待できると考えている。

2) 大学で行うスーパービジョン

K氏とのかかわりを通じて、1年目のソーシャルワーカーに必要なのは、①リアルティ・ショックを表現でき、しかもそれが受け入れられる場、②ソーシャルワーカー理論に照らし合わせて、演繹的に整理する作業ができる機会、③モティベーションの維持、④仲間とのやわらかなつながりによる情緒的支え、そして⑤折れずあきらめずの「しなや竹」の精神を育むことであった。

そのため、大学のスーパービジョンが果たせる役割は以下の5点であると考える。

①リアルティ・ショックを受け止める

初めて社会福祉現場に就職した時には、自分が育んできた社会福祉に対する夢、希望や大学で学んだ理論と照らし合わせて現在を見ることになる。現実と理論とのギャップにショックを受け、とるとと「こんなはずではなかった」「夢が壊れた」と感じるかもしれない。

「夢が壊れた」と感じるその「夢」には様々あろうが、「利用者の権利擁護のために活躍したい」「連携をとりなして協力したい」などソーシャルワークの基本姿勢における「夢」ならば、「あなたが今感じている疑問は、今後のあなたにとって、施設にとっても価値があるものである」という精神的な支えと同時に、自己が寄って立つソーシャルワークの価値・倫理観に照らし合わせながら、その夢を、実現可能な課題として整理する作業が必要であろう。

②夢を保持するために原則論に立ち返る

ソーシャルワーカーはさまざまな困難に直面する。自分の活動は正しいのか、他に依り方法があるのではないかと自問自答を繰り返す。しかし経験が乏しく個人方法のレパートリーの少ない新人の場合、何が正しいか何が不正かの判断に一人では自信がもてない。そこで原則論に立ち返る機会が必要となる。学部で得た知識を現場の具体的場面において検証する中で、あらためて自らのものにする作業である。

自分の実践をソーシャルワークの原理・原則に則って検証し、利用者の生活背景・社会的情状などを理解し、彼らに対していかに関することか価値を具体化することになるのか、という検証していく作業が、夢を単なる夢に終わらせず、達成可能な課題としてさらに強くない夢にしていくことにつながる。

学部卒業後のスーパービジョンでもっとも重要な役割は、実践論としては限界があることも理解しながらもソーシャルワーカーの価値の具体化を検討し、夢を達成可能な課題として明確にしていく作業を共にするである。そうして、たとえ正解があったとしても間違・施設だけは学者にするのでなく、その問題を構造的多角的に社会全体の枠組みの中で捉え、戦略を練ることも必要であろう。社会福祉現場を取り巻く現実は厳しいかこそ、社会全体をダイナミックに変える力がソーシャルワーカーに求められているからである。

③「しなや竹」の精神を育む

新人ソーシャルワーカーの新鮮なものとの見方や考え方や素直な疑問は、施設にとって貴重な「新しい風」となる可能性も秘めている。施設にとっては日常業務に追われ中で、従来の「当たり前」の姿が低下していたかもしれないとして、業務見直しの機会ともなりうるのである。

しかしこのためには新人ソーシャルワーカーには意見や疑問の伝え方の工夫が必要であろう。闘う力・意欲・エネルギーもあり、不正を見抜くこともある場合、これが同時に新しい職場内での自分に対する風当たりの強さにつなが
り、ともすると孤立してしまう危険性もある。それにより生きにくさが増し、意欲減につながって「何も変わらないのだ」とあきらめてしまう場合もある。そのように早急に結論を出してしまうことは賢明ではない。

今回の事例でもK氏本人も感じていたことだが、ともすると孤立しそうな危うさがあった。K氏は協働する活動に方向転換をしたことで、結果として施設にとっては「新しい風」となりうることができたのだろう。

真正面から聞くだけでは折れてしまうかもしれない。折り合いのつかず、折りずあきらめずの「しなや竹」の精神を得ていくことが必要となる。現状と折り合うことはあきらめることではない。まず現状を正確に認識し、仲間を作り、自らのモチベーションを持持するためである。そして誰に何をいかに伝えることが効果的かを考え、粘り強く活動し続けることであろう。折り合う力は、悩み、苦しむことのできる力でもある。まわりとともに変わる力となり、まわりも元気にする力となる。仲間とともに「いつか解決していこう」と長いスパンで考えなる力も必要である。

たとえ即時的に成果をあげることができなかったとしても、その新鮮で素朴な疑問はその後のソーシャルワーク人生の財産となっているであろう。一生かけて取り組む自らの指標となるかもしれない。業務に慣れて忘れ去ってしまうないように一つ一つの疑問を検証し、言葉として残していくことこそ重要である。

3）課題
(1) 学部教育との一貫性
2004年1月末に実施したエコマップの結果と、今回の事例分析により、卒業生の多くが利用者との関係においてスーパービジョンのみではなく、組織や上司との関係におけるスーパービジョンも望んでいる事実が明らかになった。学部教育においてもコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、交渉術等を高める指導の必要性を痛感する。現在の教育は利用者理解、利用者への接し方、利用者のwell-beingというように、対利用者が中心となってい

たしか関わりの半分は対組織、対地域、対社会である。

今後は、卒業後を見越した学部教育の教育内容や方法を検討していく必要があるろう。学部と卒業教育に一貫性があり、継続したスーパービジョンを実施することで、理論と実践、実践と理論との間を行きつめながら専門性を高めていくことができると考える。

今後は卒業スーパービジョンのプログラムにあわせて、学部教育の教育内容・方法を検討していきたい。

(2) 緊急性の高い事態への対応できる体制
今回のようにグループ・スーパービジョンで取り上げることができない問題もある。個別性や深刻度、緊急性が高い場合である。仲間からの精神的支えだけでは解決できない、具体的な問題解決に向けてのアクションを起こすため、グループ・スーパービジョンと並行して、個人スーパービジョンも必要である。

今年度に入ってから、「しなや竹」に関する個別の問い合わせ、あるいは個人スーパービジョンの申し込みが増えている。会に参加できない人の方が深い緊張を抱えている場合が多く、できるだけスーパービジョンの申し込みを取り上げ、引き受けたい。しかし個人スーパービジョンの場合の契約論は、昨年度の筆者の報告でも課題に挙げているが、いまざ模索中であり、継続課題である。一人の教員がスーパーバイザーとしてルーティン業務以外に時間と余裕を挙げ出し、個人個人に真摯に関わるためには、現状では年間2名くらいが限度である。課題は山積しているが、せめて緊急性の高い事態への即時に対応できる人員配置、あるいはそれを動かすシステム作りは必須の課題であろう。

(3) 特定分野の独自の課題に対応できるスーパーバイザーの確保
社会福祉の専門職の活躍する分野は広く、その対象者の範囲も広い。すべての分野独自に抱える問題に対して、スーパーバイザーでできるほどの理解と見識を深めるには限界がある。

ソーシャルワークの原則論から考えていくこ
とはできる、しかしこの先で独自に抱える問題に対応するためには、各分野毎の熟練ソーシャルワーカーによるスーパービジョン体制があることが望ましい。

また、不当解雇されることにも珍しくないソーシャルワーカーのための法律の専門家による支援、労働者を守る労働の専門家による支援、精神的に陥落している場合にはカウンセラーや精神科医による支援などが得られます。さらに幅広くソーシャルワーカーの権利を守ることができると考えられる。

スーパーヴァイザーの確保は昨年度の報告においても課題としてきたが、まだ解消していな。現在は学内に限らず、学外に向けても協力者を広く呼びかけ、徐々に趣旨に賛同する人材を増やしているところである。

おわりに

K氏は最初から児童の施設での「異常な荒れ方」を問題視してきた。「大人の世界が子どもの世界に反映してしまっているのではないか、施設での鬱屈した生活やスタッフの関わる姿勢に問題があるのではないか」と常に児童の目線で捉えようとしてきた。「一人一人の児童が年齢相応にごく当たり前に笑えるような支援がしたい、それを可能にする施設であるか？」という視点で疑問を持っていた。このようなK氏の熱意に筆者の気持ちも動かされ、そして1年間K氏と関わることになった。問題を共有することで筆者も多くを学ぶことができた。

K氏が今後ともこの施設で「よい実践」をしたいと願えれば願うほど、多くの困難にあたるだろうということはたやすく想像できる。人の意識や通例を変化させるためには長い時間がかかる、知識もなく正確で、しかしエネルギーが必要なことだからである。さらに社会福祉を基盤とする専門職が少ない施設では同僚からも孤立しかがけであり、また利用者の権利擁護のために組織と対峙するソーシャルワーカーのような存在は組織の中に篤まれたからである。しかしそういった責任を守ろうとしたこの1年で得たものは、K氏にとってかけがえのない財産となり、今後の力となっていくであろう。K氏がこの1年を地上に、さらに大きく成長していく過程を心から応援していきたが。今回の事例作成にあたり、多忙中、何度も大学に足を運び、協力してくれたK氏に感謝する。

今年度に入って「しな竹」メンバーは、会に参加できない人のフォローにも力を入れ始めている。むしろ会に参加できない人の深刻な悩みを持っている可能性があると考えられる。そして5年目にして定期的なニュースが発行されるようになった。会のメンバーでありながら参加できない人にも、会で行われている内容を知らせることができるようになった。

今後はさらに、自分の抱える悩みや課題を話してもよいということを知らない人、話す場の存在を知らない人、話せない状態の人は「潜在的な燃え尽き子備軍」に対するアウトリーチの呼びかけを課題としている。

同じ大学を卒業した者同志でぜひ協力し合っていきたいとする仲間達の手と手のつながり、後輩を育てたいと願う先輩達のあたたかさが無いかなりなぎしさ。これからが基盤になっていることが、母校で開催するスーパービジョンの最大のメリットであろう。この手のつながりとまなざしを守り育てていくことこそが筆者に求められていると考えている。何に参加するたびに、多くの学びと気づきを与えてくれる卒業生ソーシャルワーカー達に感謝する。

【註】

１．1999年度の卒業生2名からの、卒業後も継続して援助活動等を学ぶ場を設けてほしいという依頼から始まった会で、2004年10月現在37名の会員登録がある。基本的にクローズドな会でミシェや悩みなどに吐露できる支持的な場であり、事例検討・学習会などにより知識を増やす教育的な場でもある。「しな竹」の名称は卒業生の言った「私達はまっすぐに立っているだけでなく、時に柔軟にしながとできる「しな竹」になりたい」という言葉からとった。

２．学都宮みのり「大学と現場を結ぶスーパービジョンシステムの可能性—卒業生による相互サポート
活動の分析を通して」『東海女子大学紀要』23, 2004, pp. 21-34
3. 内田節子は、「ソーシャルワーク教育とはソーシャルワーカーのための教育をいう」とした上で、「対象者にとって意味ある」福祉サービスを提供できるようなソーシャルワーカーになるためにソーシャルワーク教育があるのだと述べている。（内田節子「ソーシャルワーク教育－ソーシャルワーカー」養成の現状と課題 日本女子大学 『社会福祉』36, 1995）
4. 松原喜治・空井健「グループ・スーパービジョンにおけるスーパービジョンの心の変遷」『中京大学文学部紀要』23 (3・4), 1989, pp. 59-72, 鍋井八郎・曽口俊子『スーパービジョンを考える』誠文堂新光社, 2001などに詳しい。

エコマップ (eco-map) は元来生物と環境の関係を研究する生態学などにおいて用いられてきた研究調査方法の一つで、生態地図ということもできる。1975年 A. ハルトマンによって社会福祉実践課題案作成されたもので、生活モデルの普及と社会的支援ネットワークの考え方が浸透する中で、現在広く活用されるようになってきている。
6. 2004年10月4日、オーストラリアのアデレードにおいて IFSW と IASSW によるソーシャルワークの新定義が採択された。新定義は2000年にカナダのモントリオールで採択された IFSW の定義をベースにしており、さらにソーシャルワークの教育課題もグローバルな視点で検討された。IFSW というソーシャルワーク実践者団体と IASSW というソーシャルワーク教育機関団体が連携を取り合うことは、利用者にとってよりよいソーシャルワークを展開していく可能性を大きく広げる意味をもつと考える。

IFSW と IASSW による21世紀のソーシャルワークの新定義

ソーシャルワーク専門職は、人間の福利(ウェルビーイング)を増進して、社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人びとのエンパワーメントと解放を促していく。ソーシャルワークは、人間の行動を社会システムに関する理論を利用して、人びとがその環境と相互に関し合いやすい視点を構築する。人権と社会正義の原理は、ソーシャルワークのよりどころとする基盤である。

(日本ソーシャルワーカー協会定例2004.10)