



共生社会文化研究 Vol.2

Journal of Inclusive Society and Culture



2024

大妻女子大学

OTSUMA WOMEN'S UNIVERSITY

巻頭言『改めて多様性と共生の難しさ』

共生社会文化研究所長 福島 哲夫

この紀要もやっと第2号の発刊を果たすこととなった。

共生社会文化研究所の設立の発案から、設立準備ワーキンググループのリーダーを務めさせていただいた私としてとても感慨深いものがある。そして何よりここまでご尽力いただいた関係各位に心よりの感謝の言葉を伝えたい。

私がかねてより、「共生の難しさ」や「多様性を認めることの難しさ」を折に触れて書いてきたが、それは今も変わらぬ一貫した思いである。最近、以下のような文章を目にした。

多様性、という言葉が生んだものの一つに、おめでたさ、があると感じています。

自分と違う存在を認めよう。他人と違う自分でも胸を張ろう。自分らしさに対して堂々としていよう。生まれ持ったものでジャッジされるなんておかしい。

清々しいほどのおめでたさでキラキラしている言葉です。これらは結局、マイノリティの中のマジョリティにしか当てはまらない言葉であり、話者が想像しうる「自分と違う」にしか向けられていない言葉です。

想像を絶するほど理解しがたい、直視できないほど嫌悪感を抱き距離を置きたいと感じるものには、しっかり蓋をする。そんな人たちがよく使う言葉たちです。」朝井リョウ「正欲」（新潮文庫）より

たしかに、そのとおりである。私たちは想像を超えたものの多様性を認めて共生することなどできない。

思えば、昨年末のNHK紅白歌合戦のテーマは「ボーダレス」だった。その成果はともかく、意図だけは汲みたい。けれども、つい最近明らかになったある政党のとある県での会合に「露出の多い女性ダンサー」を招いたのが「タイバーシティ」をテーマとしたものだったとの言い訳に至っては、いよいよこの言葉が、ここまで安易に使われることがあるという最たる例になってしまっていて、もはや言葉はない。

世界に目を転じれば、ロシアとウクライナ、パレスチナにおける虐殺、そしてアメリカ政治の分断、東アジアにおける危うい状況等々、どれをあげても「多様性」と「共生」の危機ばかりである。

上記のような言説や現実を直視しながら、私たちは常に「多様性」と「共生」ということの難しさと、これらの言葉が持つ危うさに取り組んでいくしかないだろう。

そして、この紀要はそのような取り組みのとても小さいけれども地道な営みの積み重ねだと言いたい。そして、営みと歩みは小さなものではあるけれど、視野だけはマクロからミクロまで、表面からできるだけ深いところまで達したものでありたい。

目 次

総 説

アロマセラピーを用いたマインドフルネス体験の有効性

八城 薫, 大村 美樹子, 西堀 まゆ, 森 賢美, 長嶺 沙耶, 志間 菜乃子 1

報 告

初任者ソーシャルワーカーの職場外スーパービジョンの必要性に関する一考察

新美 咲月, 藏野 ともみ 11

投稿規定 19

アロマセラピーを用いたマインドフルネス体験の有効性

The Effectiveness of Mindfulness Experience Utilizing Aromatherapy

八城 薫¹, 大村 美樹子², 西堀 まゆ³, 森 賢美³, 長嶺 沙耶³, 志間 菜乃子³

¹大妻女子大学人間関係学部, ²大妻女子大学共生社会文化研究所, ³大妻女子大学大学院人間文化研究科

Kaoru Yashiro¹, Mikiko Omura², Mayu Nishibori³, Satomi Mori³, Saya Nagamine³, and Nanoko Shima³

¹Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

²Institute of Inclusive Society and Culture, Otsuma Women's University

³Graduate School of Studies in Human Culture, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakid, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

キーワード: マインドフルネス, アロマセラピー, SRS-18, TIPI-J

Key words: Mindfulness, Aromatherapy, SRS-18, TIPI-J

抄録

本研究の目的は、アロマセラピーとしてのバスソルトづくりワークをプログラムの中心に据えたマインドフルネストレーニング体験が、(1) マインドフルネスを高め、心理的ストレス反応を低減させるか、(2) マインドフルな心の状態の体験と理解に有効であれば、具体的にプログラムの中のどのような要素が有効であるか、を明らかにすることであった。調査対象者は、成人女性向け講座としてプログラムに参加した32名を対象に、3回のweb調査（事前調査、当日事前調査、事後調査）とインタビュー調査を実施した。分析の結果、講座前後でマインドフルネスに有意差はみられなかったが、心理的ストレス反応は事前調査、当日事前調査、事後調査の順に有意に低下した。またインタビューによる語りの分析からは、女性が興味を持ちやすいアロマに注目したこと、自身のためのバスソルトづくりというモノづくりの作業を取り入れたことによって、調査対象者は自然と五感への気づきの誘導に集中しやすくなり、マインドフルネスな心の状態への理解とその効果を実感したのではないかと考察した。

1. 問題

マインドフルネスとは、「今、この瞬間の体験に意図的に意識を向け、評価をせず、とらわれない状態で、ただ観ること」と定義される。この定義における“観る”とは、見る、聞く、嗅ぐ、味わう、触れるといった五感による感覚と、それらによって生じる心の働きをも観る、としている（「日本マインドフルネス学会」による）。

我々の心は、放っておくと常に思考や感情、記憶などが自然と湧き上がり、それらがぐるぐると頭の中をめぐる続ける「自動操縦モード」という性質を持っている。これは人類進化の過程で獲得した生存のための適応的機能であり、現代においても変化の激しい社会の中で、知識や経験を活か

して柔軟に対応するための適応能力として役立っている（Mark and Danny, 2011）。しかしさまざまなことに思いを巡らせるとき、それらはどちらかといえば抱えている不安や悩み、苛立ちや怒りという、ネガティブな思考や感情がより多く出現しがちである（Killingsworth and Gilbert, 2010）。このようにさまよい続ける心の状態は、マインドワンダリングとよばれる。マインドワンダリングの状態は、考える脳（内側前頭前皮質）を疲労させ、ますます思考や感情のコントロールが難しくなるという悪循環をもたらす、最終的に心の健康、体の健康を損ねるようなストレスとなる。このようなマインドワンダリングな心の状態に気づき、マインドフルネスな状態にすることは、「今、ここ

の自分」に立ち戻り、心を落ち着かせることに役立つ（谷本，2024）。

マインドフルネスの効果は、うつ病や慢性疼痛といった心身の健康から、注意力・集中力の向上、自己洞察力の向上、感情調整、自尊心や主観的幸福感の増進などに役立つことが多くの研究により報告されているが、元 Google 社のチャンディー・メン・タン（2016）が、人材開発・育成プログラムとしてマインドフルネス瞑想を取り入れ、個人や組織の幸福、企業の生産性を向上といった成果を上げたことから、現在では多くの企業でマインドフルネスのトレーニングやワークショップが開催され、従業員のメンタルヘルス維持とウェルビーイングに貢献している（荻野，2020）。最近ではテレビや雑誌などでも特集が組まれたり、瞑想アプリも多くなっており、一般的にも浸透し、注目されつつある。

では具体的にマインドフルネスのトレーニングとはどのようなことを行うのか。マインドフルネス耳にしたことがある程度の人がイメージするのは、「座位や臥位の姿勢でじっとして呼吸法や瞑想を行うもの」「無になること」などであり、何となく退屈で難しいものと感じるかもしれない。またマインドフルネスの始まりは仏教瞑想の実践であり、座禅にもつながることから、何となく宗教的なイメージがあって抵抗感を持つ人も多いだろう。さらに、宗教的な要素を除いて開発されたカバット＝ジン（Kabat-Zinn, 1990）のマインドフルネスストレス低減法（MBSR）をはじめとするトレーニングプログラムは、多くが8週間程度で構成されるプログラムであり、成果を上げるためにはある程度長期的にしっかり取り組み。その後も継続する必要がある。また参加には金額的にもハードルが高い。しかしながら、冒頭に述べたように、マインドフルネスは「今、この瞬間の体験に意図的に意識を向け、評価をせずに、とらわれない状態で、ただ観ること」「見る、聞く、嗅ぐ、味わう、触れるといった五感による感覚と、それらによって生じる心の働きをも観る」ことであり、行為自体は非常にシンプルである。マインドフルネスの機序を体験的に理解することができれば日常行っている行為を用いて、いつでも実践することが可能ともいえる。

そこで本研究では、マインドフルネスの機序を理解し、日常に取り入れやすくする体験として、

アロマセラピーを用いたマインドフルネストレーニングのプログラムを考案した。アロマセラピーは、植物から抽出した香り成分である精油（エッセンシャルオイル）を使って美と健康に役立てていく自然療法（植物療法）の1つである（「日本アロマ環境協会」「日本フィットセラピー協会」による）。アロマセラピーは、嗅覚や皮膚感覚を中心とする身体感覚（内受容感覚）に直接働きかける効果があり、これはマインドフルネスの「気づき」の体験に集中しやすくすると考えられる。脳の機能でいえば、認知制御や注意、意識の維持の機能（セイリエンスネットワーク）を活性化・促進する有効なツールと考えられる。本研究では上記のようなアロマセラピーの効果をもっと高める具体的なプログラムとして表1のような「バスソルトづくり」のマインドフルネスプログラムを講座として企画・実施した。

表1. アロマセラピーを用いたマインドフルネス体験プログラム

実施時期	体験内容
<講座前> 1週間～前日	マインドフルネスに関する動画視聴（オンデマンド；任意） ・マインドフルネスとは（約5分） ・マインドフルネスの歴史と効果（約2分） ・マインドフルネス～やりかた解説編～（約1分半） ・呼吸法（3分編，5分編，10分編）
<講座中> 導入	気づきのウォームアップ ・身体ストレッチ（緊張と弛緩） ・呼吸法（複式，通常） ・今の心身の状態を確認 講座中の過ごし方（マインドフルネス）の方法解説
<講座中> アロマセラピー実践中	バスソルトづくり ・動き：作業一つ一つをゆっくり意識的に行う ・嗅覚：自身の選んだアロマオイルに注意を向ける ・視覚：拡げたバスソルトをただ見る→興味を持って見る ・触覚：拡げたバスソルトを手のひらで触る，気になる一粒をつまんで触ってみる ・聴覚：バスソルトの音をただ聴く 周囲の音をただ聴く
<講座中> クロージング	完成したバスソルト（瓶）を眺め、思いを全体でシェア



図 1. 完成した参加者それぞれのバスソルト

このプログラムの特徴は以下の通りである。

まず、講座事態は「バスソルトづくり」というワークと其中で体験するマインドフルネス実践のみにし、マインドフルネスの概念や機序についての解説の時間は省いた。その分、本論文の共同研究者である大学院生が作成した1分半から5分程度にまとめたマインドフルネスの解説や実践動画を事前に配信し、オンデマンドでいつでも見られるようにした。そうすることで、講座中は実践に集中し、実践の中で理解を確認したり、生じた疑問を明らかにすることでマインドフルネスの理解が一層腑に落ちたものとなる、いわゆる反転授業の効果をねらった。なお、動画はYouTubeに上げ、講座後も公開していつでも見られるようにしているが（資料参照）、視聴を強制することはしていない。

次に「バスソルトづくり」という一つのワークを取り入れることで、マインドフルネスとは別にバスソルトの完成という作業目標を設けた点である。マインドフルネストレーニングをする上で初学者が陥るのが、「これで出来ているのか」といった、自分がマインドフルな状態になれているかどうか、誘導通りに出来ているのかどうか、という疑問や不安である。そのため1回限りのマインドフルネス講座を受けた場合、達成感を得られにくい。バスソルトの完成という別の目標に向かいながら、そこで生じるさまざまな感覚に注意を向けてみるトレーニングは、初学者には受け入れやすく、理解しやすいものと考えられる。また完成品を持ち帰ることは、わざわざ時間をかけて講座に出向いた達成感にもつながるかもしれない。

さらに「バスソルトづくり」には出来不出来はなく、自分のその時の感覚で香りを選び、作業自体も簡単であるため、良し悪しといった評価、不

安にとられずに進められる点もマインドフルネスのトレーニングに利点と言える。

ここまで述べてきたように、マインドフルな心の状態をコントロールできることは、激動の現代に生きる我々の心身のメンタルヘルス向上に大きく寄与するものと言えるが、マインドフルネスのトレーニングは「心の筋トレ」とも言われるように、継続することが不可欠である。そこで本研究では、一般の人がマインドフルネスを理解し、トレーニングをより効果的に促進・実践するため、アロマセラピーのワークとして「バスソルトの完成」というゴールを中心に据えたマインドフルネストレーニングプログラムを考案し、その体験が、(1) マインドフルネスを高め、心理的ストレス反応を低減させるか、(2) マインドフルな心の状態の体験と理解に有効であるか、有効であれば具体的にプログラムの中のどのような要素が要因であるか、を明らかにする。

モノづくりという作業の中でマインドフルネスの誘導を行うことで、日常の中のルーチンな作業の中に（例えば歯磨きや入浴、食器洗い、お掃除など）マインドフルネスのトレーニングの実践が可能であることに気づき、日常の中に取り入れたトレーニングで継続が可能になるのではないだろうか。

2. 方法

2.1. 調査対象者

調査対象者は、令和4年11月から令和5年12月の間に計6回実施された共生社会文化研究所の提案事業「女性のためのこころ・からだウェルネス講座～マインドフルな自分探し～」の中の一企画である「アロマセラピーを用いたマインドフルネス」の講座（各回最大6名）に応募・参加した27歳から66歳（ $M: 46.6, SD: 8.10$ ）までの成人女性34名であった。謝礼は講座受講料と講座の中で自身が作成したアロマバスソルトとした。

2.2. 調査実施期間

調査は、講座の開催された令和4年11月11日、同年11月28日（土）、令和5年6月29日（木）、同年7月13日（木）、11月9日（木）、12月2日（土）の各回の一週間前から実施当日までの間に、Googleフォームによる「事前調査」を行い、講座当日に「当日事前調査」「講座後調査」、および

「インタビュー調査」を実施した。

2.3. 調査方法

調査対象者には、講座開始一週間前までに研究協力のための説明書と同意書、同意撤回書、受講のガイダンス動画を配信し、講座前日までに研究説明の動画を視聴して、同意した上で講座当日までの間に「事前調査」に回答するよう求めた。署名入りの同意書は講座実施当日に回収した。講座当日には、Google フォームを用いた web 調査「当日事前調査」と「事後調査」に回答を求め、「事後調査」後には対面で一人7分程度の個別インタビューを行った。各調査とも回答者の識別は、研究責任者によってランダムに ID を割り当てられたものを用い、収集したデータからは個人が特定できないように行った。

2.4. 調査内容

本調査「事前調査」「当日事前調査」「事後調査」「インタビュー調査」の調査内容は、以下のとおりである。

(1) 事前調査

性格特性を測定する尺度：小塩・阿部・カトロニ (2012) の日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) の 10 項目を使用した。教示文は「1 から 10 までのことばがあなた自身にどのくらいあてはまるかについて、「全く違うと思う (1 点)」「おおおそ違うと思う (2 点)」「少し違うと思う (3 点)」「どちらでもない (4 点)」「少しそう思う (5 点)」「まあまあそう思う (6 点)」「強くそう思う (7 点)」のうち、もっとも適切なものを選んでください。文章全体を総合的に見て、自分にどれだけ当てはまるかを評価してください。」とし、7 件法で回答を求めた。

マインドフルネスを測定する尺度：藤野・梶村・野村 (2015) の気づきと注意の程度に注目して開発されたマインドフルネス測定尺度 (MAAS) 15 項目を使用した。教示文は「下記の文章は、あなたが日頃体験するだろう出来事を表したものです。それぞれの体験がどの程度頻繁であるか、もしくは頻繁でないか、最もあてはまるものを選んでください。あなたが考える理想の体験ではなく、『実際の体験』を基に答えてください。」とし、回答は「ほとんど常にある (1 点)」「とても頻繁にある (2 点)」「やや頻繁にある (3 点)」「あ

まりない (4 点)」「めったにない (5 点)」「ほとんど全くない (6 点)」の 6 件法で回答を求めた。
ストレスを測定する尺度：鈴木・嶋田・三浦・片柳・右馬埜・坂野 (1997) の心理的ストレス反応尺度 (SRS-18) 18 項目を使用した。教示文は「以下にあげる項目は、あなたのここ 2, 3 日の感情や行動の状態にどのくらい当てはまりますか。「全く違う (0 点)」「いくらかそうだ (1 点)」「まあそうだ (2 点)」「その通りだ (3 点)」のうち、もっとも当てはまるものを選んでください。」とし、4 件法で回答を求めた。

(2) 当日事前調査

ストレスを測定する尺度：事前調査で実施した鈴木ら (1997) の心理的ストレス反応尺度 (SRS-18) 18 項目を使用した。

マインドフルネスの動画の視聴に関する質問：講座前日までの間、自由に視聴できるマインドフルネス講座 (動画視聴による実践) の頻度について、「毎日実践した」「ほぼ毎日実践した」「2～3日に1回程度実践した」「ほとんどできなかった」「まったくできなかった」の 5 件法で回答を求めた。さらに上述の回答に対して、「毎日実践した」「ほぼ毎日実践した」「2～3日に1回程度実践した」と回答した方には、その感想の自由記述を求めた。「ほとんどできなかった」「まったくできなかった」と回答した方には、その理由について回答を求めた。

(3) 事後調査

ストレスを測定する尺度：事前調査および当日講座前で用いた鈴木ら (1997) の心理的ストレス反応尺度 (SRS-18) 18 項目を使用した。

マインドフルネスを測定する尺度：事前調査で用いた藤野ら (2015) の気づきと注意の程度に注目して開発されたマインドフルネス測定尺度 (MAAS) 15 項目を使用した。

意見・感想 (自由記述)

(4) インタビュー調査

「事後調査」への回答終了後に一人7分程度の半構造化面接を実施した。質問項目は以下のとおりである。

心身の変化に関する質問：「いまのお気持ちはいかがですか。スッキリした、モヤモヤしている、どちらでもない、の3つから選ぶとしたらどれに当たりますか。」と質問し、「どちらでもない」と回答した場合には、追って「どちらでもない、と

いうことは、具体的にはどんな感じですか」と簡単な言語化をうながした。

ワークへの取り組みに関する質問：「ワークに集中することはできたでしょうか」「マインドフルな感覚について、理解できたでしょうか」という2つの質問に対し、「はい」か「いいえ」で回答を求め、その回答に対して、該当するワークについての体験をたずねた。

意見：「今日の感想をひと言でおっしゃってください。」とたずね、自由に語ってもらった。

(5) 倫理的配慮

本研究は、大妻女子大学生命科学研究倫理委員会の承認を得て実施された(04-019)。また、調査に回答する前に、研究協力は自由意思であること、途中でも同意を撤回することができること、匿名性が確保されていることが確認された。

(6) 分析ツール

定量データの分析には統計ソフト HAD を用い、テキスト分析には KH Coder ver.3 を用いた。

3. 結果

3.1. 分析に用いたデータ数

34名の調査対象者のうち、「事前調査」「当日事前調査」「事後調査」すべてに回答した32名のデータを分析対象とした。

3.2. 使用した尺度の信頼性

本研究ではデータ数が少ないことから、因子分析による尺度の構造確認は実施せず、尺度の信頼性と得点分布の確認を行った。以下に結果を記述する。

(1) TIPI-J

TIPI-Jは、一因子が2項目で構成されているため、各因子の項目間の相関係数を算出した。その結果、「外向性」の2項目間で $r = -.361, p < .05$ 、「情緒不安定性」の2項目間で $r = -.581, p < .001$ 、「開放性」の2項目間で $r = -.492, p < .01$ 、「協調性」の2項目間で $r = -.435, p < .05$ 、「誠実性」の2項目間で $r = -.186, n.s.$ であった。「外向性」「情緒不安定性」「開放性」「協調性」では有意な負の相関が認められ内的整合性が認められたが、「誠実性」では内的整合性が認められなかった。

(2) MAAS

マインドフルネスの程度を測定する MAAS18 項目の信頼性を示す α 係数は、事前調査で α

$= .903$ 、事後調査で $\alpha = .943$ であり、いずれも十分な内的整合性が確認された。

(3) SRS-18

SRS-18の尺度全体および各下位尺度の信頼性を示す α 係数は、事前調査では全体が $\alpha = .919$ 、「抑うつ・不安」が $\alpha = .902$ 、「不機嫌・怒り」が $\alpha = .871$ 、「無気力」が $\alpha = .765$ であり、当日事前調査では、全体が $\alpha = .933$ 、「抑うつ・不安」が $\alpha = .870$ 、「不機嫌・怒り」が $\alpha = .851$ 、「無気力」が $\alpha = .827$ 、事後調査では、全体が $\alpha = .859$ 、「抑うつ・不安」が $\alpha = .682$ 、「不機嫌・怒り」が $\alpha = .771$ 、「無気力」が $\alpha = .782$ 、であった。いずれの地点で収集したデータにおいても十分な内的整合性が確認された。

(4) 基礎統計量

MAASとSRS-18の基礎統計量は後述の分析結果で示すため、ここではTIPI-Jの基礎統計量のみを示す(表2)。

3.3. 性格特性とマインドフルネス、ストレス反応の関係

今回の調査対象者の性格特性とマインドフルネス、ストレス反応の関係の特徴を確認するため、事前調査で測定されたTIPI-J、MAAS、SRS-18の尺度間相関を算出した。その結果(表3)、「外向性」と「無気力」との間に5%水準で有意な負の相関がみられ、「情緒不安定性」は「MAAS」得点との間に0.1%水準で有意な負の相関、SRS-18すべての尺度との間に0.1%水準で有意な正の相関がみられた。「調和性」は「MAAS」との間に5%水準で有意な正の相関、「不機嫌・怒り」の間に負の相関傾向がみられた。

3.4. 実施前後でのマインドフルネスおよびストレス反応の変化

図2は、事前調査と事後調査でのマインドフルネス測定尺度(MAAS)の得点の平均値(SD)を示したものである。変化を確認するため、事前と事後でのMAAS得点のt検定を行った。その結果、数値的に平均値の上昇はみられたものの、統計的に有意な差は認められなかった($t(30) = 1.04, n.s., d = 0.24$)。

表4は事前調査、当日事前調査、事後調査の3地点でのストレス反応(SRS-18)得点の平均値(SD)および検定結果を示したものである。今回の平均値について、鈴木ら(1997)による大規模調査の結果によれば、本尺度の成人女性($N = 847$)

表 2. TIPI-J の基礎統計量

変数名	N	平均値	中央値	標準偏差
外向性	32	4.59	4.50	1.42
情緒不安定性	32	4.58	5.00	1.51
開放性	32	4.34	4.50	1.32
協調性	32	5.42	5.50	1.02
誠実性	32	3.56	3.50	1.34

表 3. TIPI-J と MAAS および SRS-18 との相関係数 (N =29)

	MAAS	SRS-18			
		総合点	抑うつ・不安	不機嫌・怒り	無気力
TIPI-J					
外向性	-.043	-.191	-.063	-.103	-.367 *
情緒不安定性	-.597 ***	.702 ***	.719 ***	.480 ***	.686 ***
開放性	-.069	-.238	-.120	-.240	-.158
協調性	.361 *	-.233	-.038	-.320 †	-.292
誠実性	.274	-.182	-.262	-.052	-.189

注) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

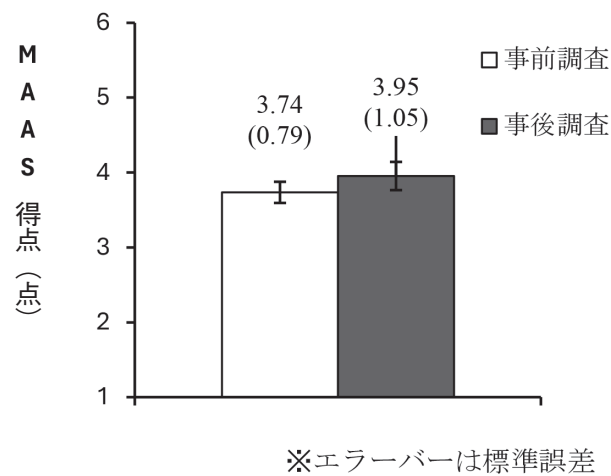


図 2. 事前調査と講座直後の MAAS 得点の平均値 (標準偏差)

表 4. 各調査時期別 SRS-18 の各尺度得点の平均値 (標準偏差)

		N	平均値	中央値	標準偏差	F値	多重比較の結果	偏 η^2
総合得点	事前調査	29	16.0	14.0	10.9		事前>当日**	
	当日事前調査	32	10.8	8.00	10.0	36.6 ***	事前>事後***	.566
	事後調査	32	2.7	1.00	4.0		当日>事後***	
抑うつ・不安	事前調査	30	4.67	4.00	4.56		事前>当日*	
	当日事前調査	32	3.00	1.50	3.84	21.0 ***	事前>事後***	.420
	事後調査	32	0.44	0.00	1.01		当日>事後***	
不機嫌・怒り	事前調査	31	4.39	3.00	4.14		事前>当日***	
	当日事前調査	32	2.66	1.00	3.38	25.2 ***	事前>事後***	.457
	事後調査	32	0.31	0.00	1.09		当日>事後***	
無気力	事前調査	32	6.53	6.50	3.90		事前>当日*	
	当日事前調査	32	5.19	4.50	3.82	34.6 ***	事前>事後***	.528
	事後調査	32	1.97	1.00	2.56		当日>事後***	

注) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

の平均値 (標準偏差) は、総合得点が 15.81 (4.54)、「抑うつ・不安」が 5.79 (4.54)、「不機嫌・怒り」が 5.31 (4.54)、「無気力」が 4.48 (4.48) であり、今回の調査対象者をこの結果に照らすと、総合得点は先行研究の数値とほぼ同等のストレス反応値といえるが、「抑うつ・不安」「不機嫌・怒り」については今回の調査対象者はやや低い。一方で、「無気力」の得点は高めであった。

事前調査、当日事前調査、事後調査でのストレス反応尺度 (SRS-18) 得点の変化を確認するため、一要因分散分析を行った。その結果、SRS-18 の総合点およびすべての下位尺度において、事前調査>当日講座前>講座直後の順番で平均値が有意に低くなった。

3.5. 講座中のマインドフルネス体験の語り

講座のアロマバスソルト作成過程において、どのような場面でマインドフルネスな体験をしたか確認するため、講座直後に実施して得られた 29 名の個別インタビューの語りを分析した。

まず、『いまのお気持ちはいかがですか。スッキリした、モヤモヤしている、どちらでもない、の 3 つから選ぶとしたらどれに当たりますか。』の質問に対し、「スッキリした」と回答した人は、回答者 29 名中 25 名であった。「どちらでもない」と回答した人は 29 名中 3 名であり『具体的には

どんな感じですか』とたずねたところ、“静かな時間が持てた、自分の時間が持てたという感覚が強い” “スッキリでもモヤモヤでもない。ゆったりした、落ち着いた感じ” “まったくしている。とろんとしている。まどろみ。ハーブとアロマでリラックスしている。” といった回答が得られた。「モヤモヤしている」と回答した人は 29 名中 1 名であり、“ワークの途中で別の出来事が思い浮かんでしまったため” との回答であった。

ワークの取り組みに関する質問では、『ワークに集中することはできたでしょうか』『マインドフルな感覚について、理解できたでしょうか』という 2 つの質問に対し、「はい」か「いいえ」で回答を求め、その回答に対して、該当するワークについての体験をたずねた。これらの質問を通して語られた、集中できた体験やマインドフルネスを理解した体験内容について、その要因を分析するため、対応分析と共起ネットワークによる分析を実施した。なお分析には樋口耕一氏の開発したテキストマイニングソフト KH Coder を用いた。

図 3 は、対応分析の結果である。座標上の布置のまとまりと解釈可能性から、3 つのまとまりがあると解釈した。まず、第 1 象限・第 2 象限の成分 1 原点付近には、「呼吸」「誘導」「アロマ」「香り」「マインドフルネス」といった語が布置していたことから、“呼吸の誘導とアロマの香り” が

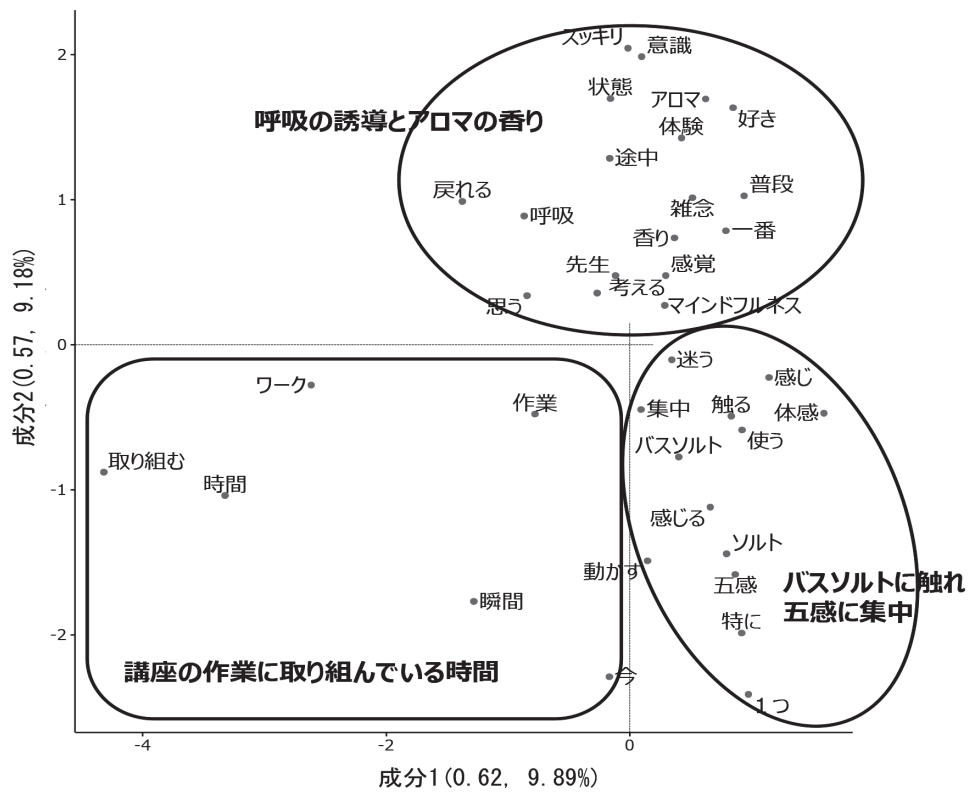


図3. マインドフルネスを体験できたと感じたワークや場面の語り (対応分析)

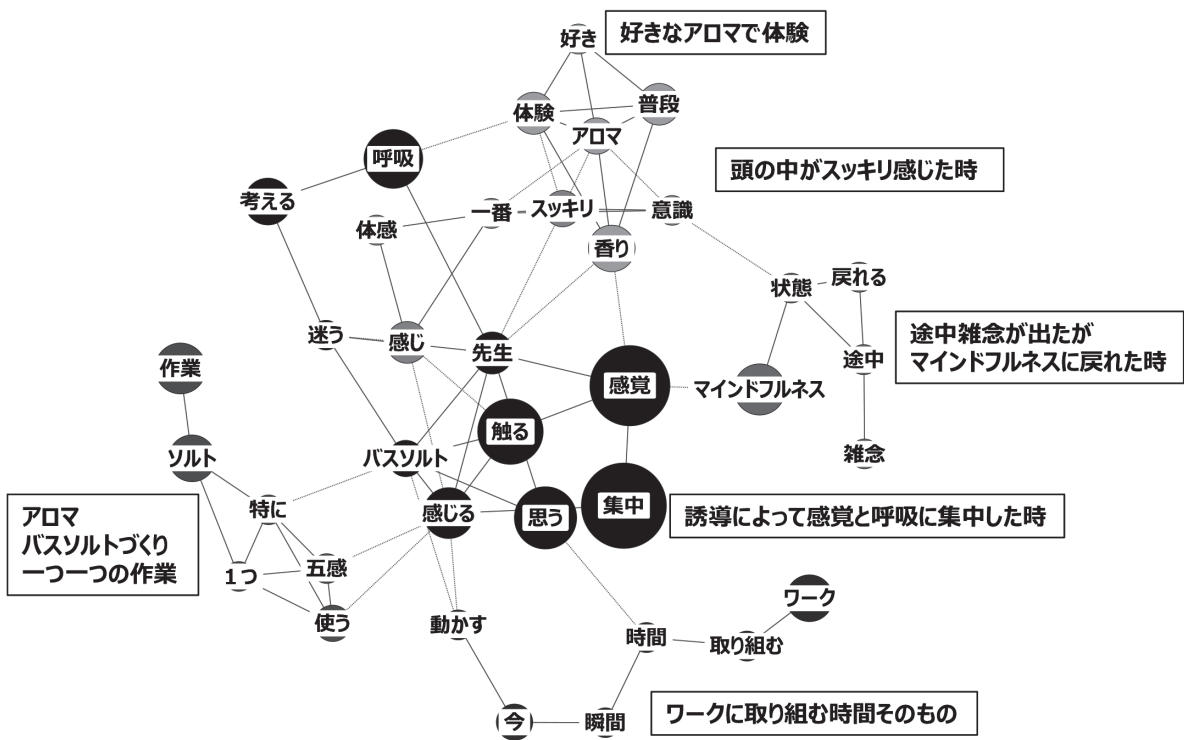


図4. マインドフルネスを体験できたと感じたワークや場面の語り (共起ネットワーク)

集中とマインドフルネスの理解に寄与していると解釈した。次に、第3象限には「ワーク」「作業」「取り組む」「今」「瞬間」といった語が布置していたことから、“**講座の作業に取り組んでいる時間**”が集中に寄与したと解釈した。最後に、第4象限には「ソルト/バスソルト」「五感」「触る」「感じる」「体感」「集中」といった語が布置しており、“**バスソルトに触れ、五感に集中**”するワークが集中できた体験であったと解釈した。

図4には、共起ネットワークによる分析の結果を示した。出現頻度の多い語ほど円が大きく、共に出現する共起関係にある語ほど線が実線で太く示されている。共起関係のまとまりは6つに分類されたため、それぞれについて、語の共起関係と語りの内容からワークへの集中とマインドフルネスを理解する体験要素を解釈し、命名を試みた。

まず出現頻度が多い中央に共起関係を示す部分は「感覚」「集中」「触る」「思う」「先生」「呼吸」などであり、“**誘導によって感覚と呼吸に集中した時**”と命名した。次に、図の上部には「アロマ」「香り」「普段」「好き」「体験」で共起関係を示した部分は、“**好きなアロマで体験**”と命名した。上記と少し重なるようにある「スッキリ」「一番」「体験」「意識」の共起関係は、“**頭の中がスッキリ感じたとき**”と命名した。図の右側部分の「マインドフルネス」「途中」「雑念」「状態」「戻れる」の共起関係は、“**途中雑念が出たがマインドフルネスに戻れたとき**”と命名した。図の左部分は「ソルト」「作業」「特に」「五感」「1つ」「使う」の共起関係のまとまりは、“**アロマバスソルトづくりの一つ一つの作業**”と命名した。図の下部分にまとまった「ワーク」「取り組む」「時間」「瞬間」「時間」「今」の共起関係は“**ワークに取り組む時間そのもの**”と命名した。

4. 考察

本研究の目的は、アロマセラピーのワークをプログラムの中心に据えたマインドフルネストレーニング体験が、(1) マインドフルネスを高め、心理的ストレス反応を低減させるか、(2) マインドフルな心の状態の体験と理解に有効であるか、有効であれば具体的にプログラムの中のどのような要素が要因であるか、を明らかにすることであった。

まず本調査において心理的ストレス反応得点

は、事前調査>当日事前調査>事後調査の順に有意に低下した。つまり本プログラムも他のマインドフルネストレーニングと同様のストレス低減効果が期待できることが示された。しかしながら、本プログラムは1回完結の体験プログラムであり、ストレス低減は一時的な効果であると考えられる。効果を持続させるには、プログラムで学んだマインドフルな体験を日常の中で意識的に取り入れられるかどうかによるだろう。調査対象者には、時期をおいて追調査し、どの程度マインドフルネス意識が日常に取り入れられているかを調査する必要がある。

マインドフルネス得点については、事前調査と事後調査の間に得点の差（事後調査でやや上昇）がみられたが、統計的な有意差はみられなかった。つまり結論としては「変化なし」である。マインドフルネスは、「心の筋トレ」とも言われるように継続的なトレーニングが必要とされる。したがって、こちらもストレス反応と同様に、調査対象者のその後を追調査してみる必要があるだろう。

今回のプログラムにおけるマインドフルネスな状態の体験と理解を促した具体的なワークについて、インタビュー調査で語られた内容からは、次のようなことが示唆される。

“誘導によって感覚と呼吸に集中した時”、“頭の中がスッキリ感じた時”、“途中雑念が出たがマインドフルネスに戻れた時”といった具体的体験は、他のマインドフルネスプログラムでも同様に体験される内容と考えられるが、“好きなアロマで体験”、“アロマバスソルトづくりの一つ一つの作業”、“ワークに取り組む時間そのもの”というこれらの要素は、アロマを利用することと「バスソルトづくり」という、本プログラム独自の効果といえる。

問題の章でも述べた通り、マインドフルネスのトレーニングは、座位の姿勢をキープする時間が長かったり、瞑想というワードと結びつくことで宗教的で怪しいものと捉えられたり、さらに心理療法の一つとして敷居が高いものと捉えられるなど、自身の心を整えるためのトレーニングとして始めるには、一般の人々にはとっつきにくく、未だにハードルが高いと感じられている可能性がある。しかしながら、マインドフルネスのトレーニングは日常の中で通常行っている行為を使ってト

レーニングを継続させることが可能である。今回のプログラムでは、マインドフルネス瞑想や呼吸法を中心的なワークにせず、女性が興味を持ちやすいアロマに注目したこと、自身のための「バスソルトづくり」という、モノづくりの作業を取り入れたことによって、自然と五感への気づきの誘導に集中し、マインドフルネスな状態や効果を感じ取ることができたのではないかと考えられる。

最後に、データ収集はしていないが、今回のプログラムでは、各自作成した、きれいに瓶詰めされたバスソルトを眺め、どのように感じるかをシェアする時間を設けた。その際「愛しい」「可愛い」「大事に飾って眺めたい」「自分のために使いたい」「家族みんなで使いたい」といったコンパッションを感じさせる発言がみられた。自分が好きなもの（今回は香り）で自分のために使うモノづくりという要素を取り入れることで、マインドフルネスの状態を体験しやすくなり、さらに作品への思いに気づくことによってコンパッションの高まりとその理解も促進させる効果があるかもしれない。

5. 引用文献

- チャンディー・メン・タン著 柴田裕之訳 (2016). サーチ・インサイド・ユアセルフ—仕事と人生を飛躍させるグーグルのマインドフルネス実践法. 英治出版.
- 藤野正寛・梶村昇吾・野村理朗 (2015). 日本語版 Mindful Attention Awareness Scale の開発および項目反応理論による検討. パーソナリティ研究, 24, 61-76.
- Kabat-Zinn, J. (1990). Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness. NY: Delacorte. (春木豊 (訳) (2007). マインドフルネスストレス低減法 北大路書房)
- Killingsworth, M. A., & Gilbert, D. T. (2010). A wandering mind is an unhappy mind. *Science*, 330 (6006), 932.
- Mark, W., and Danny, P. (2011). *Mindfulness: A Practical Guide to Finding Peace in a Frantic World*. Curtis Brown Group. (佐渡充洋・大野裕 (監訳) (2016). 自分でできるマインドフルネス——安らぎへと導かれる 8 週間のプログラム—— 創元社) 小塩真司・阿部晋吾・カトローニピノ. (2012). 日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み. パーソナリティ研究, 21, 40-52.
- 日本アロマ環境協会. “アロマセラピーとは”. 公益社団法人日本アロマ環境協会 <https://www.aromakankyo.or.jp/basics/introduction/> (参照 2023-9-28).
- 日本フィットセラピー協会. “フィットセラピーとは”. 一般社団法人日本フィットセラピー協会. <https://japhy.or.jp/about/> (参照 2023-9-28).
- 日本マインドフルネス学会. “マインドフルネスとは”. 日本マインドフルネス学会. <https://mindfulness.smoosy.atlas.jp/ja> (参照 2023-9-28).
- 荻野淳也 (2020). マインドフルネスが最高の人材とチームをつくる—脳科学×導入企業のデータが証明!— かんき出版.
- 清水裕士 (2016). フリーの統計分析ソフト HAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案 メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59-73.
- 鈴木伸一, 嶋田洋徳, 三浦正江, 片柳弘司, 右馬埜力也, 坂野雄二 (1997). 新しい心理的ストレス反応尺度 (SRS-18) の開発と信頼性・妥当性の検討. 行動医学研究, 4 (1), 22-29.
- 谷本拓郎 (2024). 6-4 自分を客観視するカーメタ認知力を高める— 八城薫 (編) 新・心理学を今に活かす. 教育情報出版, 79-81.

謝辞

本研究の調査にご協力いただきました調査対象者の皆様にご心より御礼申し上げます。また、プログラム実施にあたり、場所とアロマセラピーの技術のご提供をいただきましたアンブラン 木下亜沙子氏にご心より御礼申し上げます。

付記

本研究は、令和4年度から5年度の共生社会文化研究所提案事業としての助成を受けて実施された。

資料

- 講座の事前学習として作成したマインドフルネスに関する動画は以下の URL を参照。
大妻女子大学マインドフルネス研究会 YouTube <https://www.youtube.com/@user-un7is9sp2m>

初任者ソーシャルワーカーの職場外スーパービジョンの 必要性に関する一考察

A Study of the Need for Supervision Outside the Workplace for Beginning Social Workers—For papers

新美 咲月¹, 藏野 ともみ²

¹ 大妻女子大学共生社会文化研究所, ² 大妻女子大学人間関係学部

¹Satsuki Niimi, ²Tomomi Kurano

¹Institute of Inclusive Society and Culture, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

²Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

キーワード：職場外スーパービジョン，初任者ソーシャルワーカー，倫理的ジレンマ

Key words: Off-the-job supervision, Novice social workers, Ethical dilemmas

抄録

対人援助職であるソーシャルワーカーの国家資格は社会福祉士と精神保健福祉士があり、国家試験においては基本的な専門職の倫理・価値、知識と技術が問われる。しかし、筆記試験のみであり、実践力については受験資格取得過程における演習や実習で修得していることを前提としている。しかし、実践力と状況に応じた判断力については、国家試験のみでは十分に測ることは困難であるといえる。ソーシャルワークを展開していく上で、ソーシャルワーカーは、理論と実践を循環させる必要がある。養成校での学びのみならず、実践を経て獲得を期待されているスキルである。価値観や自分自身の言動について言語化し、根拠をもって支援を行うことが、ソーシャルワーカーの資質向上として求められていると考える。根拠を持つためには自身の言動について、ソーシャルワーク専門職のどのような倫理・価値、理論・モデル、技術に基づいて行ったのかを、分析し、他者に説明することができることが必須であり、さらに、他の選択肢や自らの関わりの効果についても自己評価し、他者に説明の上で助言指導を受ける機会が必要である。自らの実践を振り返り、ソーシャルワークの理論・倫理・技術と照らして、根拠に基づく学習を行うスーパービジョンの効果に焦点を当て、実務経験年数に応じたあり方を検討したい。

本論文では、実際に職場外でスーパービジョンを受けてみることで、職場での上司や先輩からの指導・助言とスーパービジョンの違いはあったか、具体的に焦点化して深く検討する機会は職場でも行われているか、職場において、養成校で学んだことを振り返る機会・学びなおす機会があるかについて問うことで、職場内外の指導の違いを分析し、職場外スーパービジョンの必要性について考察した。

1. はじめに

ソーシャルワーカーは多様な現場で活躍している。日本におけるソーシャルワーカーの国家資格は社会福祉士と精神保健福祉士があり、社会福祉

士と精神保健福祉士には資質向上の責務が課されており、知識及び技能の向上に務めなければならないとされている。

国家試験においては基本的な専門職の倫理・価

値、知識と技術が問われるが、筆記試験のみであり、実践力については受験資格取得過程における演習や実習で修得していることを前提としている。したがって、国家試験に合格することで、一定の知識量は認められ、質の担保は図られていることになるが、その実践力と状況に応じた判断力については、国家試験で十分に測ることは困難であるといえる。

また、時代が変化に伴う社会的なニーズの変化への対応については、ソーシャルワーカーは情勢に合わせて自身の知識の向上が求められている。ソーシャルワークは人々の生活上のさまざまな課題や困難に対応する実践であるため、社会情勢に応じてソーシャルワーカーの役割は広がるといえる。実際に現状では、児童・障害・高齢・医療・司法と様々な分野においてソーシャルワーカーは配置されている。

ソーシャルワーカーについて岡本（2016）によれば、「人間の生活上の諸困難に対し、救済、保護、援護、援助、支援などの営為は人類の歴史と共に古く、その形態、機能は時代により地域や圏域により、各種各様である。そこには様々な生活の知恵、経験、勘、感性、宗教などを駆使して展開されてきた。しかし、こうした営みが諸科学の知見、法則を導入して体系的に展開されるようになるのは20世紀初頭からであるといえる。同時に、科学的裏づけを必然とする傾向が盛んとなった。しかし、理論と実践が直結しているソーシャルワークは理論を具象化するためには高度な面接技術などを絶対的な要件として、技術教育が専門的な実務教育としての技術化も不可欠な条件となり、専門家たる、ソーシャルワーカーにとって、高度な技術力が強く希求される事となった」としている。

すなわち、ソーシャルワークを展開していく上で、ソーシャルワーカーは、理論と実践を循環させる必要がある。こうした要因も、養成校での学びのみならず、実践を経て獲得を期待されているスキルだと考える。価値観や自分自身の言動について言語化し、根拠をもって支援を行うことが、ソーシャルワーカーの資質向上として求められていると考える。根拠を持つためには自身の言動について、ソーシャルワーク専門職のどのような倫理・価値、理論・モデル、技術に基づいて行ったのかを、分析し、他者に説明することができることが必須であり、さらに、他の選択肢や自らの関

わりの効果についても自己評価し、他者に説明の上で助言指導を受ける機会が必要であると考えられる。自らの実践を振り返り、ソーシャルワークの理論・倫理・技術と照らして、根拠に基づく学習を行うスーパービジョンの効果に焦点を当て、実務経験年数に応じたあり方を検討したい。

本論文では、特に1年目から3年未満のソーシャルワーカー初任者について検討する。初任者のうちにスーパーバイザーとしての経験を得ることで、ソーシャルワークの理論と実践を日常的に循環し、専門性を高めることに繋がるだけでなく、将来的にスーパーバイザーとして初任者へ還元していくことが出来ると考えるためである。

初任者ソーシャルワーカーは他者から指導を受ける機会は、職場内で行われることが中心になっているのではないだろうか。職場外に出向き研修や、研鑽を積む機会もあると考えるが、実際に職能団体である公益社団法人日本社会福祉士会・公益社団法人日本精神保健福祉士協会が主催する初任者に対する研修会について概要を見ると、初任者に対して行われる研修については、知識の獲得が目的の研修や、人間関係作りや情報交換等が行われていることが多く見受けられた。また、実践に関わる研修として、インテークやアセスメントを取り上げている研修も見受けられたが、自身の実践の振り返りではなく、ロールプレイを通じた学習であった。

実践を振り返るスーパービジョンの募集についても確認を行ったが、職能団体において、定期的開催されるスーパービジョンのうち、スーパービジョンを受けることができる者は社会福祉士会・精神保健福祉士会では有資格者に限定され、また実務経験が社会福祉士で5年以上、精神保健福祉士で10年以上の者とされている。それぞれの上位資格である認定社会福祉士、認定精神保健福祉士を目指すルート上のスーパービジョンである。しかしながら、このルート上以外での継続的にスーパービジョンを受けることは現時点で見受けられない。つまり、ソーシャルワーカーとして初任者といわれる経験年数の1-3年目のソーシャルワーカーがスーパービジョンを受けることの機会を得ることが難しいまま、中堅者、上級者となっている現状がある。

そのため、自身の実践を振り返る機会は初任者にとっては、職場内での指導が大半という現状が

あるのではないだろうか。しかし、職場内ではソーシャルワーカーも一労働者であり、事業に使用される者で賃金を支払われる者である。上司や管理者より指導を受けるということは、ソーシャルワーカーを育成するという観点だけでなく、業務が遂行できているか、といった業務管理的意味合いが強い。そのため、OJT (On the Job Training) の範疇を超えてソーシャルワーカーの資質向上としての指導が行われるかどうかはその組織体制や管理者・上司の考えにも左右されると考える。臨床現場・職場内でスーパービジョンを行おうとすると、パワー関係が生まれ、職場内の評価に繋がるのではないかといった不安や、職場内での知識・技術が得られたとしても、ソーシャルワーカーとしての共通基盤が成熟するといえるのかといった不安があるといえる。また、時にはソーシャルワーカーの配置が自分のみという場合もあり得る。そのような場合は職場外にスーパービジョンを求めると考える。

そのため、本論文では、初任者ソーシャルワーカーのおかれる環境を整理し、職場外スーパービジョン実践の必要性について考察したい。

2. 本論文におけるスーパービジョンの定義

スーパービジョンの目的は専門技術の訓練から、専門家としての養成、支持、支援と多岐にわたっており、その手段は専門家としての訓練、教育、指導、助言、管理など多様に捉えられてきた。これらの定義はそれぞれ個人的、組織的、社会的側面を含んでいるが、研究者によってその強調点が異なっている。それは、各研究者がとらえているスーパービジョンの概念の相違によるものだと考える。

本論文で述べるスーパービジョンは「価値・知識・技術を継続して学び、基から備わっている資質をさらに発展させていくための機会」であること、「職業アイデンティティを共有した同職種間で展開する」ことである。つまり、スーパーバイザー・スーパーバイジーが異職種で行われるわけではないこと、また、職業アイデンティティの共有とあるため、学生とソーシャルワーカーとの間で行われる実習スーパービジョンはスーパービジョンに含まない。

スーパービジョンの機能と構造についても触れる。

ソーシャルワークにおけるスーパービジョンには3つの機能があるとしている。①管理的機能、②教育的機能、③支持的機能である。

一つ目の管理的機能とは、Kadushin(2016)によると、「管理的スーパービジョンにおいて考慮すべきことはスーパーバイザーが運営管理上の責任や役割を果たすために、機関方針や手続きに従い、量と質の両面から職場、機関の設備、人的資源を組織すること」をあげている。

スーパービジョンにおいて、スーパーバイジーから、これまでどのように行動し、これからどのように行動していく予定であるのか、それに伴ってどのような効果や結果が予測されるのかを確認する。スーパーバイジーの行動とそれに基づく思考を紐解き、実践を言語化することで、実践について、根拠の確認を行うことや、共通の認識を持つことが可能となる。そのため、結果的に管理的機能を果たすこととなる。

二つ目の教育的機能とは、「スタッフが職務を効果的に行うために知る必要のある事の学習を支援すること。スーパーバイザーは人、問題、プロセス、場所に関する内容をスタッフに教え、明らかに仕事に関連のある機能についての専門職としての自己覚知を高める責任を担っている」としている。

また、何かを学ぶためには教育者の力と学習者のモチベーションが必要である。学習者の学習効果が最大限になる6つの原則をあげている。「①学びへの動機づけの高い人は良い学びをする、②多くのエネルギーを学びに向けることができれば、人は最大限に学べる、③学びが達成できるもので、しかもやりがいを感じられるものであれば、人は最大限に学べる、④学習プロセスに積極的にかかわれば、人は最大限に学べる、⑤内容が意味のあるものとして示されれば、人は最大限に学べる、⑥スーパーバイザーが学ぶ者としてのスーパーバイジーの個性を考慮して初めて人は最大限に学べる」の6つである。これらを踏まえ、スーパーバイジーは自身がどうなりたいのか、という像を意識し、それに向けてどのように到達していくべきなのか、実際にどのように行動するべきなのか、今現在できていることは何かを言語化していく、あるいはスーパーバイザーが促していく必要があるのではないだろうか。

三つ目の支持的機能とは、「スーパーバイジー

が業務のストレスに対応する手助けをするものであり、最高の業務遂行のための態度や感情を育てることである。管理的、教育的スーパービジョンは手段的なニーズに応えるものであるのに対し、支持的スーパービジョンは感情表出的ニーズに応えるものである。」としている。

ソーシャルワークは対人援助を目的としている。人と関わるということは多かれ少なかれ、必ず何かしらの影響・刺激を与えることとなる。過度な外部からの刺激によって心や体に負担がかかり、心身に歪みが生じることでストレスを抱えることにも繋がる。例をあげれば、クライアントが抱える問題による激しい感情表出、すなわち怒りや不安、混乱、悲観、失望などを、クライアントを理解するために受け止めようとし、どのように関わるか検討していく。ストレスコーピングを行う事が容易であれば、問題は大きくないが、コーピング能力以上にストレスが生じる可能性もある。クライアントの激しい感情に対峙することは容易ではないが、それに加え、問題の緊急性、あるいは慢性性、周囲の複雑な要因が絡み、ソーシャルワーカー自身がクライアントに対し早急な解決ができない等悩むことで、よりストレスが増幅する可能性がある。スーパービジョンにおける支持的機能はスーパーバイザーの置かれている状況をスーパーバイザーと共有することで、一人で悩み、抱えていることを言語化し負担の軽減を図る。

3. ソーシャルワークの基盤

ソーシャルワークの価値とは、岡本（2016）によれば「ソーシャルワークの定義に基づくものであり、ソーシャルワークの目標・目的及び理念を始め、ソーシャルワーカーが果たす役割（使命）と深く結びついているものである。」としている。また岡本⁷⁾は「ソーシャルワーカーの価値について、その参考となるのはソーシャルワーカーの倫理綱領である」とも述べている。

そのため、ソーシャルワーカーの価値は倫理綱領抜きに検討はできない。また、日本の現在のソーシャルワーカーの倫理綱領は IFSW のソーシャルワーク専門職のグローバル定義を元に改訂されているため、構成要素の確認を行う必要がある。

また、ソーシャルワーカーが実践で悩む、倫理的ジレンマについても取り上げたい。小山(2015)によれば、「スーパービジョンにあたって理解し

ておくべき倫理的原則や注意しておくべき倫理的課題について論じてきた。しかし、現実には守るべき倫理的原則がぶつかり合う「ジレンマ」のシーンでソーシャルワーカーは戸惑うことが多い。」と述べている。また、「ジレンマといってもいくつかのタイプに分けることができる。一つは正解がわかっているがその実現に向かって援助を進めることができない場合と今一つは正解といえるべきものが2つ以上ある場合である。そして、後者には、その対立するジレンマ状況が、直接のクライアントと関係者という複数人の間の利益状況に関わるジレンマと、クライアント本人にとっての矛盾する利益状況が発生する場合がある。」とも述べている。

本論文では、初任者がソーシャルワーク専門職として成長していく際の基盤となる価値・知識・技術が職場内外でどのように培われていくのか確認していく。

4. 初任者ソーシャルワーカーのおかれる環境とスーパービジョンに対する意識調査

初任者に対し、卒後の職場での現状や、教育・研修体制等の調査のため実際にグループスーパービジョン実施し、その後、インタビュー調査を行った。

(1) 調査協力者

2022年3月に大学を卒業後、同年4月にそれぞれの職場に福祉職として入職した4名

今回調査協力の同意が得られた4名は、4年生大学在学中に、社会福祉士養成課程・精神保健福祉士養成課程の両方あるいはいずれか一方を修了している。今回の調査では、国家資格を取得しているか否かは問わない。

表1 調査協力者の概要

	所属	職種	大学在学中の養成課程
A	障害者入所 支援施設	支援スタッフ	社会福祉士 精神保健福祉士
B	児童養護施設	児童指導員	社会福祉士
C	精神科病院	相談員	社会福祉士 精神保健福祉士
D	精神科病院	ソーシャルワーカー	社会福祉士 精神保健福祉士

(2) 実施日時

事前グループインタビューの実施

2022年8月14日

グループ・スーパービジョンの実施

2022年9月20日

実施後のインタビュー調査

2022年10月11日～10月24日

(3) 調査方法

半構造化インタビュー調査 1時間30分

(4) 倫理的配慮

本調査の目的、個人情報保護、調査研究成果の公表等を口頭で説明し、同意を書面で得た。

インタビュー内容は、同意を得た後に録音し、逐語録を作成した。

(5) 調査内容

事前に行ったプレグループインタビューでは、現在どのような仕事を行っているか、入職後約4か月間の職場内の研修や指導体制はどうだったか、職場の指導体制として、OJTやスーパービジョン体制がどのようになっているかについてインタビューを行った。そこで抽出された内容をもとに、グループ・スーパービジョンを実施し、期間をあげ、再度インタビューを行い、職場内での指導と職場外でスーパービジョンを受けることの違いについてどのように考えるかについて尋ねた。プレインタビューでは、職場内において日常業務内の業務の振り返りは行われているが、業務管理や、メンタルケアの意味合いが強いことが分かった。4名とも日常的に「これはどういうことなのだろう」「どうしてクライアントからこういう言葉がでてきたのだろう」と様々な疑問が生じ、上司や先輩へ聞くことはできていることが分かった。これらをもとに、グループ・スーパービジョンを実施した後、職場内の指導とグループ・スーパービジョンの違いについて、インタビューを行った。インタビューは以下の3点である。

- ・実際に職場外でスーパービジョンを受けてみて、職場での上司や先輩からの指導・助言とスーパービジョンの違いはあったか。
- ・スーパービジョンのように、何らかの事象に焦点化して、深く検討する機会は職場でもあるか。
- ・職場において、大学で学んだことを振り返る機会、学びなおす機会はあるか。

(6) 調査結果

実際に職場外でスーパービジョンを受けてみ

て、職場での上司や先輩からの指導・助言とスーパービジョンの違いはあったかについて尋ねると、いくつかの要素が抽出された。

入職後上司・先輩からの指導は現場において、具体的な案・助言が多く、特定の事例に対して・特定のクライアントに対して具体的な動きを教えてもらうことが多い。組織・機関・施設内におけるルールもあり、クライアントとの関わりに影響することもある。また、職場によっては対人援助職・福祉職だけではないこともあり、指導や助言がソーシャルワークの視点だけではないこともあるようであった。現時点では目の前の業務のことをこなしている状況になっているといった内容も見受けられた。また、職場内では上司・先輩が初任者自身の状況・クライアントの状況を職員間で把握している状況があり、自身の対応が適切か尋ねることを不安に思うことがあるようであった。

一方スーパービジョンについての印象については、大学での授業で学んだ内容や、実習でも触れた内容に近いと感じたようであった。スーパービジョンでは自分が考えていたことや、考えていないことにも、焦点を当てている感じがした、考えることができたといった内容も聞かれた。一つの事例への時間のかけ方もスーパービジョンでは、1時間かけて話すことができたとしても、業務中ではなかなかできないといった意見も聞かれた。職場では、価値や、倫理といった基盤よりも更に具体的なことを言及されがちであるため、意識的に振り返る際には職場外スーパービジョンが必要だと感じたようであった。

スーパービジョンのように、何らかの事象に焦点化して、深く検討する機会は職場でもあるかという点について尋ねると、業務を行うことが優先であるため、時間的制約があること、検討を行うにしても、自身の所属組織内の特定の分野に関連づいた学びであり、またリアルタイムでクライアントの情報が更新されていく状況であることもあり、具体的な対応方法に注目されがちであること、職員全員が同職種とは限らない状況や、ソーシャルワークを学んでいるという同じ背景とも限らないため、ソーシャルワークの理論や基盤に沿った指導まで受けることは難しい、といった内容も見受けられた。

大学で学んだことを振り返る機会、学びなおす機会はあるかについて尋ねると、制度やサービス

に具体的な運用を目にすると学びと繋がっている実感はあるが、理論やモデルについては職員間でも日常会話に出てこないため、実感しづらい状況である。実習中と比較し、実習中の方が大学での学びを実感できた、それは自分の意識が学びに向いていたからかもしれない、指導者からの促しによるところもあり、また、自分で目的を持って理論に繋げてみようとはしていたと思う、といった内容も見受けられた。

5. まとめ及び今後の課題

4名の日常的な疑問は上司や先輩へ聞くことはできるが、クライアントとの関わり方について指導を受けているといった内容が見受けられた。具体的に上司・先輩へ尋ねる内容を聞くと、業務に追われるため、具体的な制度・サービスの確認や、クライアントからの質問に対する返答の仕方であり、課題が出たら解消する、といった一問一答でのやりとりもしばしば見受けられた。これらはクライアントの個性に合わせた対応であり、業務マニュアルの域から出ることは難しい。ソーシャルワーカー自身が、自分がどのような視点で人や物事を見ているのか、どのような根拠を基に判断しているのかを言語化し、視えるようにする必要がある。スーパービジョンでは実際に言動がどうであったか、その結果どのように影響を及ぼしたのかについて倫理綱領と理論・モデルに基づいて振り返りを行う。職場内では、助言はその事象に対しての対応・対処方法の助言が多く、ソーシャルワークの根拠に立ち返る時間的余裕がないことが分かった。初任者からの「これはどう対応したら良いか」という端的な質問に対して指導する場合、上司・先輩の立場からは初任者の見えている状況がどのようなものか、クライアントの様々な背景・状況を鑑み、自身の持っている知識を統合しながら、今現在、初任者がどの程度の助言を求めているのか、突き詰めれば際限ない。業務時間内という時間的な制約や、労働者であるという状況もあり、指導が「このように対応すべき」という上司・先輩の指示となりうることもあるだろう。上司・先輩は業務遂行のための業務管理を行う意味合いが強い。スーパービジョンの管理的機能や、指示的機能は、意図して行われるものであり、日常での上司・先輩とのやり取りで同様の効果は含まれるものの、スーパービジョンを実際に行って

得られる効果程は得ることは難しい。

その際に初任者が抱えている疑問が解決されていないならば、その場が対応・対処できたとしても、次回の別の場面において臨機応変に対応する際に躊躇することにもつながり、不安感は継続する。先述で倫理的ジレンマを取り上げたが、初任者は理論と実践を結びつけること自体も初めての経験であるため、このようなジレンマ自体を言語化することが難しい可能性がある。例えば、小山の例でいうのであれば、前者は職業人としてある程度の業務理解が進めば、自身の力量の不足のためなのか、職場内における施設・機関としての限界であるのかと考えることもできるかもしれない。また、後者については複数の正解ということが目標として定められたとしてそこに至るまでのプロセスにおいて、それぞれの正解と思われる根拠を言語化することが難しいのではないだろうか。先述で根拠とは、ソーシャルワーカーの価値であり、倫理的ジレンマは倫理的原則がぶつかりあうことと述べたが、ソーシャルワーカーの初任者はソーシャルワーカーとして未熟であるがゆえに、ソーシャルワーカーの価値、倫理、アイデンティティと個人の価値観や個人のアイデンティティの境目があいまいになり、さらに言語化を難しくしているのではないだろうか。

職場内における指導はスーパービジョンの機能の一部が使われているともいえるが、あくまでも業務の遂行の領域である。今回スーパービジョンを実施することで、スーパーバイザーより自身のクライアントとの関わりを言語化したこと・スーパーバイザーからの促しにより、意識化されていなかった点についての気づきがあったことや、自身の捉えられていたネガティブな感情が、実際には倫理的ジレンマを感じていたことによるものであったことの気づきを得られたといった話があった。

スーパービジョンを通して言語化することによって意識化され気づきに繋がった。その結果、クライアントとの関わりの中で意識化される前よりも違う視点で考えてみようという意欲の向上に繋がったようであった。

本論では、大学を卒業後の4名を対象にインタビューを行った。養成校を卒業し、就職していくソーシャルワーカーは新たな環境でクライアントとの出会いかわりを持っていく。その中で初任

者は養成校での学びを軸にしつつ、上司や先輩からの指導の下、経験を積んでいく。その中で、養成校での学び・その後の研鑽での学びと実践の循環をしていく。その循環の中で、言語化しきれていない状況や感情を一つずつ紐解き、振り返りを行う機会は意識的に持たなければ、時間が過ぎ去っていく。

しかしながら、職場外でスーパービジョンを受けることには課題が多い。職場外でスーパービジョンを受けることは、業務時間外のプライベートの時間を使うこととなる。インタビュー内で、業務を行うことで精いっぱいであり、業務時間外は休息を取りたいという話もあった。また、職場外でスーパービジョンを受けることは費用がかかることや、近くにスーパーバイザーがおらず移動時間がかかることも考えられる。また、インタビュー内でのエピソードで勤務体系が土日の出勤があることや、日勤・夜勤と不規則であり、職能団体等の募集要項の概要で、土日開催や、日中(9:00 - 17:00)の開催であると定期的なスーパービジョンの継続ができず、断念せざるを得ないという話もあげられた。

職場外でスーパービジョンを受けようと考えても身近にスーパーバイザー初任者がスーパービジョンにアクセスしづらい状況があるといえる。

初任者がスーパービジョンを受けたいといった際に定期的に受けることができる体制づくりを今後も検討していきたい。

引用文献

- アルフレッド・カデューシンほか(2016) スーパービジョンインソーシャルワーク 第5版. 中央法規. 89, 211-212, 214-234, 343
- 一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟 ソーシャルワーク・スーパービジョン編集委員会(2015) ソーシャルワーク・スーパービジョン論中央法規. 111
- 岡本民夫(2016) ソーシャルワークの理論と実践. 中央法規. 2, 69-70

投稿規定

1. 本誌の性格

共生社会文化研究は、人間関係および共生、社会、文化に関する学際的な雑誌です。

2. 投稿者の資格

共生社会文化研究所の研究者であるか、共著者の中に共生社会文化研究所の研究者が含まれている必要があります。

3. 投稿者の責任

掲載された論文の内容についての最終責任は、共生社会文化研究所の研究者が負うものとします。

4. 投稿論文の種類と内容

4.1. 論文の種類

投稿を受け付ける論文種別は、原著論文、短報、総説、報告、資料、書評とします。投稿に際しては原稿の種別を明記してください。論文は、本誌に掲載される前に他の出版物に公表されていないものに限りま

4.2. 論文の長さ制限を設けません。

5. 原稿の種別

<査読付き>

5.1. 原著論文

独創的研究で、十分な論証を経て価値ある結論を提示したもの。

5.2. 短報

研究として完結していないが、新しい事実や掲載価値のあるデータ、考察の記載があるもの。

<査読なし>

5.3. 総説

特定の題目について内外の研究を総括し、且つ著者独自の見解を含むもの。

5.4. 報告

論文の体裁を持つもの。技術報告、開発報告、フィールド報告等。

5.5. 資料

実験や調査等で得られた価値あるデータ。

5.6. 書評

図書資料についての感想、批評、評価。

6. 原稿の形式

6.1. 原稿の様式

原稿は Microsoft Office Word で作成した指定の様式 (.doc 形式ファイル) を使用してください。それ以外の様式で作成した原稿は受け付けません。

6.2. 使用言語

- ・原則として使用言語を問いません。
- ・日本語の場合は、以下を英語で併記してください。
 標題・副標題・著者名・著者の所属機関名・キーワード・英文抄録（査読なしの論文については、英文抄録を省略することができます）
- ・日本語及び英語以外（例えば中国語やスペイン語など）の場合は、以下を英語で併記してください。標題・副標題・著者名・著者の所属機関名・キーワード・英文抄録

6.3. 単位

国際単位系 (SI) に準拠します。

6.4. 原稿の構成

(1) 標題, 副標題

日本語（またはそれ以外の言語）と英語の両言語で記載してください。

(2) 著者名

著者名は、姓名を略さずに、日本語（またはそれ以外の言語）と英語の両言語で記載してください。称号や学位は省略してください。著者が複数の場合は、当該研究・執筆に対し、寄与するところが多い者を先に記述します。著者は 20 名を上限とします。

(3) 著者の所属機関名

著者が所属している機関名を、日本語（またはそれ以外の言語）と英語の両言語で記載してくだ

さい。所属機関の所在地は、郵便番号・番地などを省略せずに記載します。著者が複数いる場合は、記号や番号で著者と対応づけてください。

(4) 抄録

本文で使用した言語による抄録を付してください。日本語の場合は上限 2,000 字、英語の場合は 400 語程度を目安とします。

(5) キーワード

3～5 語のキーワードを本文で使用した言語と英語の両言語で記載してください。

(6) 本文

図表も本文に挿入してください。本文中で文献を引用する場合には、本文中の引用箇所順に番号をつけてください。

例 1) 鈴木 (2021) によれば……。

例 2) ……などの報告もある (2021)。

(7) 謝辞, 付記

研究の過程で何らかの援助を受けた場合、「謝辞」や「付記」の節を設け、簡潔な謝意を示すことができます。その場合、その援助者及び機関の名称及び援助の内容などを記載してください。

(8) 引用文献

引用文献は本文の最後にまとめ、文献リストの記載はアルファベット (abc) 順に並べてください。著者名は、複数著者の場合、一人目の著者名を記述し、後はほかとしてください。英文の場合は、一人目の著者名を記述し、後は et al. としてください。

記載方法は以下のように統一してください。

<雑誌>

著者名 (出版年). 論文名. 誌名., 巻数, 号数, 開始ページ-終了ページ.

近藤四郎ほか (出版年). 足の計測値統計の一試案. 人類学雑誌, 61(4), 7-14.

Ohsawa, Seiji et al. (出版年). Growth standards for children's weight of 12 ethnic groups in Myanmar and Thailand. Japan Journal of Human Growth and Development Research, 51, 46-56.

<書籍の中の論文, 章など>

著者名 (出版年). 論題. 編著者名. 書名. 版表示, 出版社, 開始ページ-終了ページ.

鶴飼保雄 (出版年). “遺伝率の相対性”. 量的形質の遺伝解析. 医学出版, 109-110.

Harrison, Bruce. “Risks of handling cytotoxic drugs”. The Chemotherapy Source Book. 3rd ed., Lippincott Williams & Wilkins, 566-580.

<ウェブサイト>

著者名. “ウェブページの題名”. ウェブサイトの名称. 入手先, (入手日付).

科学技術振興機構. “参照文献の書き方”. 科学技術情報流通技術基準. http://sist-jst.jp/handbook/sist02_2007/main.htm, (参照 2012-2-15).

“Grants.gov Application Guide SF424 (R&R)”. U.S. Department of Health and Human Services. <http://grants.nih.gov/grants/funding/424/index.htm>, (accessed 2012-2-1).

<特許>

特許出願人名. 発明の名称. 特許文献の番号等. 公開特許公報等の発行の日付.

文部科学省研究振興局長. 廃プラスチック選別機. 特許第 3752522 号. 2006-3-8.

Arata, Andrew. Process for treating water. U. S. Patent 6890953. 2005-5-10.8.

7. 投稿の手続き

当研究所 HP の投稿サイトから受け付けます。

8. 編集委員会での原稿の取り扱い

8.1. 原稿受付日

原稿が投稿された日をもって受付日とします。

8.2. 査読

掲載は編集委員会で決定します。なお、次の場合には、不採択とします。

- (1) 本誌で扱う分野と著しくかけ離れている。
- (2) 投稿規定と著しくかけ離れている。
- (3) 既に公表されているもの。
- (4) 学術的な観点から不相当と判断したもの。
- (5) その他、編集委員会が不相当と判断したもの。
査読付き論文 (原著論文, 短報) の採否は、編集委員会が指名する査読者 2 名による査読結果を

踏まえて審査を行い、採否を決定します。なお、審査の結果、期限を定めて修正を求める、あるいは（著者の了解を経たのち）論文種別を変更して掲載する場合があります。

9. 掲載原稿の校正および発刊の方法

掲載決定後、著者に掲載原稿を送付します。速やかに校正を行ってください。校正は1回のみとします。

校正終了後、電子版を当研究所ホームページにて随時公開し、年度内に冊子化します。

<冊子作成のためのスケジュール>

1月上旬 原稿入稿締切

1月下旬 業者から執筆者へ「初稿」を発送

2月上旬 執筆者から業者へ「初稿の校正」を返送

2月下旬 業者から執筆者へ「二校」を発送

3月上旬 執筆者から業者へ「二校の校正」を返送・校了

3月下旬 納品

10. 別刷

別刷は有料で別に定める価格により購入することができます。

11. 著作権

投稿者は、本誌の刊行及び電子版の掲載する著作物またはこれを原著作物とする二次的著作物の著作権及びこれら著作物の翻訳、翻案、データベースへの取込み及び送信の権利等、本誌に掲載する著作物に関する一切の権利を、信託財産として大妻女子大学共生社会文化研究所に包括的に譲渡します。

また、信託財産の趣旨に反しない限り、著作者は著作物に対する著作者人格権を行使しないこととします。

12. 規定の改廃

この規定の改廃は、運営委員会の議を経て大妻女子大学共生社会文化研究所長が定めます。

以上

<編集委員>

編集委員長

福島 哲夫（研究所長、人間関係学科長）

編集委員

井上 修一（大妻女子大学 人間関係学部、教授）

八城 薫（大妻女子大学 人間関係学部、教授）

Journal of Inclusive Society and Culture
共生社会文化研究 Vol.2

発行日 2024年3月31日
発行所 大妻女子大学 人間関係学部
東京都多摩市唐木田 2-7-1
制作 株式会社 相模プリント
神奈川県相模原市緑区東橋本 1-14-17

