

ソーシャルワークの基盤についての一考察 —利用者と職員のウェルビーイングの向上をめぐる—

田嶋 英行*

Key words : ウェルビーイング, 利用者, 職員, 存在論, 対象関係論

I. はじめに

わが国における社会福祉士や精神保健福祉士といった、いわゆるソーシャルワーク専門職は、近代社会がもたらした孤立や孤独から生じてくるさまざまな社会的課題、たとえば介護の問題や児童虐待などに対応することが求められている。一方で、ソーシャルワーク専門職が所属する社会福祉法人などの福祉サービス提供組織自体が、より質の高いソーシャルワークサービスを提供していくためには、機能性の高い組織体制を構築し、さらにそれ自体を基盤にして、そのサービスを提供していくことが求められてくる。ソーシャルワーク専門職は最終的に、利用者を対象に直接的にサービスを提供していくにせよ、まずは彼ら彼女ら自身が所属する組織そのものが、安定したサービスを提供できる「体制」を構築していなければならない、のである。本稿では、利用者自身のウェルビーイング向上を目指すため、ソーシャルワーク専門職が所属している組織の安定化や活性化について、試論を展開していく。

II. ウェルビーイングの向上について

現在一般企業などの営利企業においても、ウェルビーイングの追求が課題となりつつあるが、ソーシャルワーク専門職の領域では、従来からその必要性が唱えられてきた。「ソーシャルワークは、生

活課題に取り組みウェルビーイングを高めるよう、人々やさまざまな構造に働きかける」(IFSW 2014) ののである。このウェルビーイングという用語については、一般的には福利や幸福といった訳語が当てられることが多いが、ここではまず、この用語自体についての検討をおこなっていく。

ウェルビーイング (wellbeing) におけるウェル (well) の品詞は副詞であり、おもに動詞を修飾するものとして捉えられ得る。そしてその意味としては、「よく」「十分に」といったものが想定されることになる。一方でビーイング (being) は、動詞 be の現在分詞形であり、あえて和訳するならば「存在している」になると考えられる。したがってウェルビーイングは「よく存在している」、または「十分に存在している」と訳されることになってくる。ただし、ここで気をつけなければならないのは、ソーシャルワーク専門職はまず、利用者という人間のウェルビーイングの向上を目指していく、という点である。

またソーシャルワーク専門職は、何らかの組織に所属しながら利用者に対してサービスを提供する場合がほとんどである、と考えられる。もちろんこのことは、介護サービスを提供するケアスタッフの場合も同じであり、ソーシャルワーク専門職と同様に、何らかの組織に所属しながら利用者に対してサービスを提供する、ことになる。このことを図に表すならば、以下のように becoming (田嶋 2022 : 192)。

* 人間学部人間福祉学科

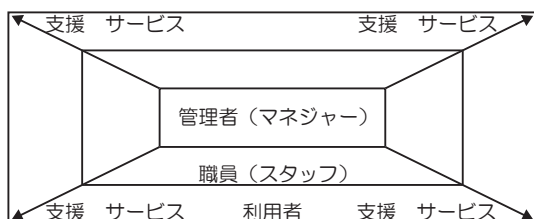


図1 福祉諸サービス提供組織における支援とサービス

この図にみられるように、福祉諸サービスを提供する組織の中心には管理者（マネジャー）が存在するのであり、その周囲にさまざまな支援やサービスを提供する職員（スタッフ）がいる。ソーシャルワーク専門職やケアスタッフなどは、この職員（スタッフ）に位置づけられることになる。したがって管理者からみた場合、利用者に対して一定の質の援助やその他サービスを提供するためには、まずはそのような援助やその他サービスを提供し得る職員（スタッフ）を揃えることが求められてくる。いわゆるスーパービジョンは、それらの職員（スタッフ）が十分なサービスを提供できるようになるために必要な人材育成の方法と考えられるのであり、また組織自体としては、それらの職員（スタッフ）が十分に機能し得るような組織開発（Organization Development = OD）が求められてくる、と考えられるのである。

先述のように、ソーシャルワーク専門職が利用者のウェルビーイング向上を追求していくのであれば、まずはソーシャルワーク専門職自身が、ウェルビーイングの向上をあらかじめ実感的に体験しておくことが求められてくる。なぜならそもそも、自ら体験できていないことは、利用者という他者にその体験を促すことができないから、である。

ウェルビーイングについては、現在、ポジティブ心理学のなかにおいても言及されている。これは「自分の人生をもっと充実させたいと願う人、学業や仕事での成功を目指そうとする人、さらには業績を伸ばしたいと考える企業などが関心を寄せている」（小林 2021：7）のものであり、「ポジティブな心理的要素の増進は、人生を良い方向に向かわせる傾向が強い」（小林 2021：7-8）と考えていくものである。小林正弥によればこの心理学は、以下の観点を重視していくという（小林 2021：22）。

例えば、お金にも住む場所にもひとまず不自由していないし、他人とのトラブルも抱えていないということは、ネガティブな要素が少ないことを意味する。けれども、だからその人が「幸福」であるとは限らないことを私たちは経験的に実感している。他人との関わりに喜びを感じたり仕事や趣味などにやりがいを感じたりする機会のない日々を生きる時、人は「幸福」を感じることはできない。（中略）つまり、不幸を減らすことは極めて重要だが、不幸の減少がただちに幸福の実現を意味するわけではないのだ。

このポジティブ心理学の観点は、ソーシャルワーク専門職が活動している社会福祉実践の領域では重要なものとなる。「病氣や傷を治すことは重要だが、人や社会との関係や『生きがい』などがなければ生活や人生は充実しない。逆に言えば、病と共に生きながらも幸福を感じながら生きている人はいるし、経済的に裕福でなくても充実した人生を送っているひとは少なくない」（小林 2021：22）のである。福祉サービス提供組織においても、利用者自身のウェルビーイングの向上が問われているのであり、換言するならば、彼ら彼女らの「生きる（生きている）意味」が問われてくるのである。まさに「人はパンのみにて生きるものに非ず」なのである。そしてこのように、ソーシャルワーク専門職が利用者のウェルビーイング向上を追求していくのであれば、まずはソーシャルワーク専門職自身が、ウェルビーイングの向上をあらかじめ実感的に体験しておくことが求められてくるのであった。なぜなら自らが体験できていないことは、利用者とその体験自体を促すことができないから、である。ソーシャルワーク専門職はまず、自らのウェルビーイングの実体験について内省しておくことが求められるであろうし、もしまだその体験が十分に明確でないのであれば、最終的には、その見だし方について自分なりの理解が求められてくるだろう¹。

Ⅲ. ウェルビーイングの存在論的意味

先にも述べた通りソーシャルワーク専門職はそ

もそも、利用者という人間のウェルビーイングの向上を目指していく、という点に特徴がある。そしてそうであるならば、そもそも人間自体がどのように存在しているのか、という点を問うていくことが求められてくる。

「もの」や「ひと」が存在するということが自体を検討していく場合、存在論的差異 (ontologische Differenz) について踏まえていく必要がある。これは Martin Heidegger が指摘した事柄であり、そもそも「もの」そのもの (存在者) と、その「もの」がある (存在する) こと (存在) を明確に区別する、ということの意味している。つまりそれは「従来の存在論ではこの区別が曖昧であり、絶えず存在と存在者とが混同され、存在をまた別の存在者 (例えば神) に帰すとといったことが繰り返さされてきた」(平田 2002: 130) ことに対するアンチテーゼであり、「あたかも存在が何らかの存在者でもありえるという性格をもっているかのように、存在者の由来をたどって他の存在者へと還元することによって、存在者を存在者として規定することをしない」(Heidegger 2003: 18) ということである。それはたとえば、なぜ「もの」や「ひと」があつたり、もしくはいたりするのかについて、神という存在者に帰さない、ということである。

この存在論的差異という事柄を踏まえたうえで、「もの」や「ひと」が存在するというを考えてみた場合、「もの」は「もの」としてただ存在しているに過ぎないが、一方で「ひと」は実存 (Existenz) として存在している、という特徴があることが分かってくる。それはすなわち、自分が存在することについて、自分を関わらせつつ存在しているのであり、たとえばひとが悩むことができるのも、現在や未来の自分について思い悩むことで (つまり、自分が存在することについて、自分を関わらせることによって)、初めて可能になる事態なのである。「ひと」以外の存在者、たとえば木や石や動物は「ひと」と違って、そもそもそのように実存として存在していないので、悩むことができないと考えられるのである。

さらに「ひと」は実存として存在すると同時に、「世界=内=存在 (In-der-Welt-sein)」として、

「そのつとすでに暴露されている世界において出会う存在者のもとで存在している」(Heidegger 2003: 159)。この「世界」とは、コンテクスト (文脈) とも言い換えられ得るものであり、ひとが「世界=内=存在」として存在しているということは、ある一定のコンテクストを生きている、ということの意味している。たとえば門脇俊介はこの事態について、以下のように述べている (門脇 2008: 98-9)。なおその内容としては、ある会社における女性社員の振る舞いと、その同僚との関係性について述べたものである。

お盆を持って男性社員にお茶を持っていこうとしている、女性 W のふるまいをまた考えよう。この W の固有のふるまいのなかには、そのふるまいを成立させるのに欠かせない「他者」が居合わせている。

彼女が使っているお盆という道具は、お盆を作った製作者を指示するだけでなく、どのような者に合わせてその道具が作られているかという、標準的な使用者への (身体的) 指示をも含んでいる。ハエやゴジラには、お盆の標準的使用者になる資格が身体的にそもそもかけているであろう。また、お盆を用いてなされる「湯呑みを運ぶという仕事」は、彼女と仕事を共有している男性社員という他者—あるいは一般にお茶を供される他者—なしには、意味を失う。さらに重要なことは、「女性らしく生きる」という W の行為や道具関連を方向づけている「主旨」の理解は、文化 C という局所的コンテクストを生き、かつそのコンテクストの型を保持し続けている文化 C の成員としての自己了解だということである。W は彼女一人で「女性らしく生きる」という主旨の世界に投じているわけではない。その主旨は文化 C の成員に共有された型であり、成員のそれぞれがその型を保持し続けているのでなければ成立しないが、しかし、成員のそれぞれに対しては (限定された) 普遍的な規範として、一定の拘束力を発揮する。

上記における女性 C は「湯呑みを運ぶという仕事」が女性の仕事であると捉え、自らが「女性らしく生きる」ため、そのような行為をおこなってい

ると考えられるが、そもそも何が「女性らしい」のかは、その職場を支配しつつある「局所的コンテキスト」、すなわち「世界」＝（限定された）普遍的な規範が決定している。何をするのが「女性らしい」のかは、職場によって、さらには時代によって異なっているのであり、現在の日本の職場で女性職員にそのような作業（湯呑みを運ぶ仕事）をさせれば、すぐにハラスメントとして非難されかねない。つまり「世界」は、そこに生きる人びとに一定の拘束力を発揮する普遍的な規範として機能するが、場所や時代によって異なってくるのであり、その意味では「限定されている」（すなわち、局所的である）と考えられるのである。

このように「ひと（人間）」は、その存在の仕方（あり方）を考えた場合、他のもの（たとえば、石や木や動物）と違って、実存としてかつ「世界＝内＝存在」として存在しているところに特徴がある。このように「世界」とはすなわち、（限定された）普遍的な規範としての「局所的コンテキスト」であると考えられるが、それでは残り部分の「内＝存在」はどのように捉えていけばよいだろうか。

Heideggerによるならば「世界＝内＝存在」における「内＝存在」は、「情状性（Befindlichkeit）」、「了解（Verstehen）」、そして「語り（Rede）」という、「等根源的な、つまりその中のどれかが基礎となる」ということなく同等な三つの契機からなる一体的な構造を持つものとして、解明されてゆくことになる」（Heidegger 2003：100）。

まず「情状性」であるが、客観性を重視する心理学などの科学は、人間の「もの」（すなわち、存在者として）の側面について分析をおこなっていくのであり、そしてそれは「最も熟知で最も日常的なもの、つまり、気分とか、気分的に規定されていること」（Heidegger 2003：12）を対象にしていくが、一方でそのように人間が「ある」（存在する）ことの水準（すなわち、存在論的水準）では、このように（「情状性」という用語によって）表されていくことになる。人間は科学としての心理学など（存在者としての側面）においては、一般的に表現される「気分」に直面しているが、一方で存在論的水準では、つねにこの「情状性」において

自分自身に直面している、と考えられるのである。つまり「情状性」へと「委ねられているところの、まさにその存在者として、つねにすでに気分に合わせて開示されている」（Heidegger 2003：13）のである。人間は「気分」（もしくは「情状性」）において、すでに「おのれを見いだしてしまっている」（Heidegger 2003：15）のであり、それは「被投性（Geworfenheit）」と表現され得る事態にある、と考えられるのである（Heidegger 2003：14-5）。換言するならば、ひと（人間）は何らかの気分（もしくは情状性）において、この世界に存在してしまっていることを、つねにすでに見いだしていることになる。

このように人間は、つねにすでに何らかの気分（もしくは情状性）のうちに存在しつつあるといえるのだが、これと等根源的にその存在を構成しているのが、すなわち「了解」である。人間は自らを「気分」もしくは「情状性」において見いだすのであり、そしてそのようなあり方（存在の仕方）においてともかくもあり、ないわけにはいかないものとして自身を「了解」するのである。

さらに、「情状性」および「了解」と等根源的であるとされるのが、すなわち「語り」である。人間は、何らかの気分（もしくは情状性）のうちに存在していることを「了解」しつつ、さらにそのこと自体を「語る」のであり、（存在論的には）これらが一体的に絡み合って存在している、と考えられるのである。

ソーシャルワーク専門職が利用者のウェルビーイング向上を追求していくのであれば、まずはソーシャルワーク専門職自身が、ウェルビーイングの向上をあらかじめ実感的に体験しておくことが求められてくる、と考えられるのであった。なぜならそもそも、自ら体験できていないことは、利用者という他者にその体験を促すことができないから、である。前述の通り、ウェルビーイング（wellbeing）におけるウェル（well）の品詞は副詞であり、おもに動詞を修飾するものとして捉えられ得る。そしてその意味としては、「よく」「十分に」といったものが想定されることになる。一方でビーイング（being）は、動詞beの現在分詞形であり、あえて和訳するならば「存在している」に

なると考えられる。したがってウェルビーイングは「よく存在している」、または「十分に存在している」と訳されることになってくる。ただし、ここで気をつけなければならないのは、ソーシャルワーク専門職はまず、利用者という人間のウェルビーイングの向上を目指していく、という点にある。

これまでみてきたように人間のビーイング、すなわち存在に焦点を当てていった場合、「もの」は「もの」としてただ存在しているに過ぎないが、一方で「ひと」は実存として存在している、という特徴があるのであった。それはつまり、自分が存在することについて、自分を関わらせつつ存在している、ということである。そもそもひと（人間）が悩むことができるのは、そのように実存として存在しているからであり、自分のあり方に自身を関わらせつつある、すなわち長期的には「これからどのように生きていけばよいか」や、短期的には「明日の仕事、失敗したらどうしよう」といったように、自分のあり方そのものを意識しつつ存在しているからに他ならない、のである。そしてひと（人間）はそのように実存として存在しつつ、同時に「世界＝内＝存在」として存在しているのであった。ここでいう「世界」とは「局所的コンテクスト」ともいえるものであり、もしくは（限定された）普遍的な規範ともいえるものであった。

一方の「内＝存在」は、「情状性 (Befindlichkeit)」、「了解 (Verstehen)」、そして「語り (Rede)」という「同等な三つの契機」からなる、と考えられるのであった。ウェルビーイングということ考えた場合、これらの契機のうち、「情状性」について検討していくことが求められてくる。「情状性」はいわば存在論的な概念であり、ひと（人間）の「もの」（すなわち、存在者として）の側面についての分析をおこなっていく心理学などでは、「気分」として表されるものである。人間の存在（ビーイング）は、「もの」の水準（存在者のレベル）においては「気分」として、存在論的な水準においては「情状性」として表現され得るのであり、「ウェルビーイング」、すなわち「よく存在している」もしくは「十分に存在している」

ということは、ある状態における「気分」もしくは「情状性」と比較して、それとは異なった状態における「気分」もしくは「情状性」のほうがよい、もしくは十分であると実感できるところにある、と考えられることになる。両者の差異がよりポジティブな方向に進んでいることこそが、すなわち存在論的な観点からみたウェルビーイングの意味、と考えられることになる²。

IV. 利用者と職員のウェルビーイングをめぐる二律背反の関係

1. 障害者施設における利用者と職員の対立

前述の通り、ソーシャルワーク専門職が利用者のウェルビーイング向上を追求していくのであるが、そのためにはまずソーシャルワーク専門職自身が、ウェルビーイングの向上をあらかじめ実感的に体験しておくことが求められてくる、と考えられるのであった。なぜなら自らが体験していないことは、他者（利用者）に体験してもらうことができない、からである。

一方でソーシャルワーク専門職と利用者のウェルビーイングに、二律背反の関係性が生じる場合がある。祖父江典人は、以下のような障害者福祉施設での出来事についての記述をおこなっている（祖父江 2019：162）

入所者のある男性を中心に一部の利用者が、望む支援が得られないと支援者にさまざまな要求を突きつけ、それが時には無理難題のレベルまで及び、職員が疲弊している、というのです。たとえば、「床が汚い。食べ残しが床に散らかっているので、すぐに掃除してください」、「あの入所者から人権を傷つけられた。すぐに注意してください」などと言われるわけです。もちろん、それらの要求はもっともな面もありますが、職員からすると「まあ、その程度のことは、そんなにいちいち注意しなくても」というレベルであったり、忙しくてすぐには対応できないこともあったりするわけです。そうなると、その入所者の方は、「もっと障害者の身になれ」とか、「共感が足りない」とか、こうくるわけです。それを言われると職員も自責感

を刺激され、利用者に謝罪したり、できるだけすぐに要望に応えようとしたりなど、無理が重なるわけですね。

利用者のウェルビーイングの向上をあくまで真面目に追求しようとする実践現場では、このようなことは少なからず生じてくる事態であろうと考えられる。真面目な職員ほど、利用者からこのようなタイプの要求を突きつけられると、精神的に参ってしまうのである³。そしてさらに、以下のような展開になっていったという（祖父江 2019：162）。

そんな状況が続くなか、とうとう利用者の要求が膨れ上がり、利用者と職員の合同で行われる朝のミーティングで、ある職員が吊し上げにされる事態が起きました。その職員が利用者の要求に対して、ちょっと抵抗を示したというか、反抗的な態度を取ったのですね。それに対して利用者の一部が激怒し、職員の勤務評定に利用者の評価も取り入れろ、というような要求が出てきたのです。もっとも今日では、大学教員に対する学生の授業評価のように、場合によっては利用者からの職員に対する勤務評定があってもいいのかもしれませんが、しかし、この流れのなかで利用者が職員の勤務評定を求めるのは、あきらかな報復行動です。ですが、その朝のミーティングでは職員が右往左往し、利用者側の主張に抗弁できなくなってしまったのです。

祖父江は引き続き、以下のように述べている。「福祉職に従事する人たちは、ボランティア精神の豊かな善良な方たちが多いです。最近でこそ、支援は最小限にして障害者の自立機能を育む、というような観点が福祉分野のなかでも広がってきていますが、当時は障害を丸抱え的に支援する、という考え方が強かったのですね。ですから、『障害者の身になっていない』と言われると、職員は自分たちの奉仕精神が足りないせいだと自責感に駆られてしまった」（祖父江 2019：162-3）。つまり、施設内の教条主義的な「利用者中心主義」の理念こそが、職員たちに過度な自責の念を抱かせ、

結果として彼ら彼女らが燃え尽きていってしまう、といういわば「悪循環」が生み出されていったと考えられるのである。「福祉の領域においては、援助や支援は理想化されやすいですし、支援者自身も理想的な支援を目標に掲げやすい」（祖父江 2019：164）のであり、「福祉というイメージには“魔力”」（祖父江 2019：164）が伴っているのである。

2. 対象関係論にもとづいた分析

祖父江は精神分析における対象関係論の立場から、この事態について、以下のような分析をおこなっている。つまり、このケースは「福祉施設を舞台に『心的苦痛』の“抱えがたさ”の問題が、集団レベルで生じた」（祖父江 2019：163）とみていくのである。なおここでいう「心的苦痛」とは、障害の当事者自身が抱えているものであり、そしてそれは、以下のように表されることになる（祖父江 2019：163-4）。

ここでの心的苦痛とは、障害を伴うさまざまな苦痛です。すなわち、いくら権利擁護で支援されても、障害の不自由さ、不平等さ、不利益などは、拭いきれるものではありません。

もちろん、社会のなかで健常者と伍して立派に活躍する障害者もいることは、疑いありません。しかし、それらの方たちは、やはり障害者のなかでは例外的で、多くの障害者が生きるうえでの不幸を背負っていることも現実です。したがって、障害に伴う困難をどう引き受けるかは、もちろん個人差がありますが、多かれ少なかれ障害者が直面する問題でもあります。

精神分析における対象関係論の⁴原点は、乳児と母親の乳房の二者関係にある。ここでいう「乳房」とは、象徴的に、乳児にとっての「母親の一部、すなわち部分対象」（祖父江 2015：14）を意味するのであり、そしてそれは乳児自身にとって、とても重要なものである。一方でそれは、乳児からみた場合、「ふたつに分裂、つまりスプリットして」（祖父江 2015：14）いる、とも考えられることになってくる。祖父江はこのことについて、以

下のように述べている（祖父江 2015：14）。

「満足を与える乳房」と「欲求不満を与える乳房」のふたつがあるということです。その対象のスプリットに相応して、自己の側も「よい自己」と「悪い自己」のふたつにスプリットしています。ですから、「よい乳房」からおっぱいをもらって至福な感覚に満たされている乳児は、「愛されている自己」を体験し、おっぱいをもらえず欲求不満に満ちている乳児は、愛されない「悪い自己」を体験しているわけです。このふたつが、最初の対象関係の形ですね。

このスプリット、すなわち分裂自体は徐々に統合されていくことが求められていくのであるが、そのためには「こころによい体験の核や自己が形成されて、初めて悪い対象関係をうまく抱え込めるようになる」（祖父江 2015：15）という⁴。ただしこの統合自体がうまくいかない場合、さまざまに不快な体験がそのまま自己の中にスプリットされたまま留め置かれてしまい、延いてはその「こころ」のなかにさまざまな課題が生じていく、と考えられるのである。さらに祖父江は、以下のように述べている（祖父江 2015：15）。

たとえば「拒絶的な母親」と「駄目な自己」という悪い対象関係の組み合わせが、ずっと未解決のまま残ります。そのため、その後の人生でその関係性を何度も反復してしまうわけです。それが反復強迫ですね。ですから、そこをワーク・スルーしていかないとけないわけです。

このような「こころ」のメカニズム（機制）というものは、パーソナリティ障害や境界例といった人びとに頻繁にみられる現象であるが、彼ら彼女らにおいては「苦痛な感覚をこころの中でスプリットさせ、盛んに対象に向けて投影」（祖父江 2015：16）させていく。一方で、そのような苦痛な感覚を投影される対象も、その影響を受けることによって、悪い対象像と化していく。そして対象関係論においてこのような現象は、「投影同一視」と呼ばれている。それはまさに、「クライエ

ントが自分の中に収めておけないネガティブな情動をこころの中でスプリットさせ、対象の中へと無意識的に投げ入れるという、排出型の投影同一視」（祖父江 2015：17）と考えられるのである。

また先の祖父江のいうような「反復強迫」は、職場における人材育成の場で、たとえばスーパービジョンの場面などでは、重要な概念になってくると考えられる。もちろん利用者（クライアント）自身がこのような「反復強迫」を無意識におこなっている場合もあろうが、一方で彼ら彼女らの援助をおこなうソーシャルワーク専門職がこのような「反復強迫」を無意識におこなっている場合には、そのことを意識化し、祖父江のいうように「ワーク・スルー」していくことが必要になってくる。

さらに祖父江はこの「投影同一視」の対応について、以下のように述べている（祖父江 2015：18）。

投影同一視のコミュニケーションの視点の導入は、必然的にセラピストに「複眼の視点」を要求します。たとえば、境界例のクライアントがセラピーのことを「役に立たない」と脱価値化したとします。その発言は、文字通りの意味であるとともに、それによって伝えようとする無意識の意図があるかもしれません。クライアントは、実は自分自身が「役に立たない人間」だと自己否定感が強いので、その絶望をセラピストに預けたがっているのかもしれません。あるいは、セラピストのことを大事な存在に感じると、離れられなくなるのが怖いので、セラピストへの対象希求性をスプリットさせ、脱価値化してきているのかもしれません。

この祖父江による対人関係論にもとづいた分析によるならば、先に挙げた障害者施設での事例は、当事者が抱えている「心的苦痛」をこころの中でスプリットさせ、職員という対象に対して盛んに投影させた結果である、と考えられることになる。そしてそのような苦痛な感覚を投影された対象すなわち職員は、その影響を受けることによって、悪い対象像として自ら捉えていくことになった、とみていくことが可能になってくる。高いレベルで

設定された“理想”に到達できていない至らない職員として、自らを過度に貶めつつ、「悪い対象像」になり下がってしまっている、のである。

このような対人関係論の観点からみた分析は、障害者の分野を含め、いわゆる「福祉実践」の領域では極めて重要である、と考えられるであろう。人権や社会正義といった崇高な理念を、世界中にあまねく実現していくことを標榜しているソーシャルワーク専門職は、当然のことながら、そのような目標をつねに達成することはできないのであり、したがって必然的に自己卑下せざるを得ないなかで仕事をしている、ともいえる。そうすると、利用者自身が「心的苦痛」を自ら抱えきれなくなった場合、すなわち当事者からその苦痛を盛んに投影され続けたとき、この事例のように次第に、バーンアウトしていかざるを得ないこと必至である。したがって、いわゆるソーシャルワークのスーパービジョンにおける支持的機能のなかにも、このような対人関係論の見解を取り入れていくことが求められるのではないかと、とも考えられるのである⁵。

祖父江によるならばこのような事態への対応として、施設の管理者（マネジャー）に、「雇用者側と利用者側の権限の明確化」（祖父江 2019：167）が求められてくるという。利用者側の要望を何でも聞く、という組織文化を改変していくことが必要となる。さらにもう1つ挙げられるのは、個々の職員自身が「利用者の『理想とは程遠い現実の自己』の投影にどう対処するか」（祖父江 2019：167）についてであるという。このことについては、以下のように述べている（祖父江 2019：167）。

職員は、援助者としての至らなさを痛感させられ、疲弊し、仕事を辞めたくなるほど自己肯定感を低下させたのです。ですが、職員の陥った疲弊は、そもそも利用者自身の抱えきれないところの苦痛です。すなわち、人生の生き難さの苦悩を職員に投影し、仮託してきているのです。職員はその波をもろに被り、理想的な世話に急き立てられたり、反発したりなど、いずれにしろうまくコンテンツしきれませんでした。

援助者に切に求められるのは、自らが理想とは程遠い援助者であることを正直に認めつつ、さらにそのこと自体に「押し潰されずに生き残る姿を見せる」（祖父江 2019：168）ことである。さらに、次のようなアドバイスをおこなっている（祖父江 2019：165）。

病院や福祉施設などのベテラン職員のなかには、職種を問わず、対象者との関わりの中であく自分の気持ちを開示できる人が稀ならずいます。本ケースの場合ですと、「もうそんなにいっぱい頼まれたら疲れちゃった」「次から次に頼まないでよ。もう欲張りね」など、軽い調子で冗談めかして、率直に逆転移を開示するのです。“重いことを軽く言う”というこの絶妙なバランスが、雰囲気や和ませ、時に軽い笑いで巻き起こします。まさに“ベテランの味”ですね。多くは、女性の“ベテランさん”がうまかったりしますが、このような軽妙な逆転移の開示はそこに率直さが伴っているので、“関わりの実感”も生むのです。

この見解についてもまた、極めて重要と考えられる。誠実に関わりさえしていれば、利用者とのよい関係を形成できるとは限らないのであり、肩の力を抜いた関わりの方が、実際には、却って求められているということも、多々あるのではないかと⁶。ソーシャルワーク専門職が、このような精神分析家の見解を学ぶ意味は極めて大きいし、今後も積極的に学びを深めていくことが求められるだろう⁷。また、職員がこのような対応を利用者に対しておこなうことは、いわば自らの「専門職」としての弱みを職場で開示する、ということの意味でもある。職場の上司や同僚、部下において、個々の職員のこのような対応を許容するに足るゆとりがないといけないうろや、そしてそれは、今日一般によくいわれている心理的安全性の高い職場でないといけないうろや、ということでもあろう。

このような事態は、事例のような福祉実践の現場に限らず、一般企業でも同様に起こり得るであろう。その場合には、施設職員に職場の上司を、利用者とその部下を入れ換えてみることもできるのではないだろうか。部下が自分の仕事上の不甲斐

なさを抱えきれず、その「心的苦痛」を上司に投影し、そして上司は部下からさまざまな無理難題を押しつけられ、上司自身がその要求に充分に応えられず疲労困憊していく、ということは実際に少なからず生じている事態であろう。

3. 事例の存在論的解釈とウェルビーイング

ソーシャルワーク専門職は、利用者のウェルビーイング向上を追求していくが、そのためにはまずソーシャルワーク専門職自身が、ウェルビーイングの向上をあらかじめ実感的に体験しておくことが求められてくる。ただしこの事例の場合には、利用者のウェルビーイングを追求しようとすればするほど、却って職員側のそれが低下していく、という現象がみられていた。なおソーシャルワーク専門職も、この職員側の側に含まれると考えられることになる。

そもそも人間の存在（ビーイング）は、「もの」の水準（存在者のレベル）においては「気分」として、存在論的な水準においては「情状性」として表現され得るのであり、ウェルビーイング、すなわち「よく存在している」もしくは「十分に存在している」ということは、ある状態における「気分」もしくは「情状性」と比較して、それとは異なった状態における「気分」もしくは「情状性」のほうがよい、もしくは十分であると実感できるところにある、と考えられるのであった。両者の差異がよりポジティブな方向に進んでいることこそが、すなわち存在論的な観点からみたウェルビーイングの意味、と考えられるのである。そうであるならばこの事例において職員は、利用者の要望を受け入れそのウェルビーイングの向上に努めようとした結果、却って自らにおけるそれを押し下げることになってしまった、と考えられることになってくる。つまり、利用者からの要望が出される前の「気分」もしくは「情状性」と比較して、要望が出された後の「気分」もしくは「情状性」のほうが悪い、もしくは不十分であると実感することになってしまったのであり、それら両者の差異がよりネガティブな方向に進むことになってしまった、と考えられるのである。

まずはソーシャルワーク専門職自身が、ウェル

ビーイングの向上をあらかじめ実感的に体験しておくことが求められてくるのであり、したがって、福祉サービス提供組織の管理者（マネジャー）は、最終的には利用者のウェルビーイングの向上を目指していくことはもちろん、その前にまず、職員のそれについての向上に配慮していくことが求められてくる。具体的には、職員における存在者の水準でいう「気分」、存在論的にいうならば「情状性」が、ある状態におけるものと比較して、それとは異なった状態のほうがよい、もしくは十分であると実感できる、すなわちポジティブな方向性にあることを、意識的に維持していこうとすることが求められてくる、のである。

（利用者と同様に）職員も実存として、かつ「世界＝内＝存在」として存在しつつある。すなわち、先にみた門脇の見解に沿って考えるならば、自らが属している組織を支配している世界＝局所的コンテクストを生き、そのコンテクストの型を保持し続けている組織文化の成員としての自己了解をおこなっている、と考えられるのである。そうであるならば、職員における存在者の水準でいうところの「気分」、存在論的にいうならば「情状性」が、ある状態におけるものと比較して、それとは異なった状態のほうがよい、もしくは十分であると実感できる、すなわちポジティブな方向性にあるようにしていくために、祖父江が指摘していた「雇用者側と利用者側の権限の明確化」（祖父江 2019：167）や、援助者としての職員が、自らが理想とは程遠い援助者であることを正直に認め、さらにそのこと自体に「押し潰されず生き残る姿を見せる」（祖父江 2019：168）ことを却って重んじる組織文化（風土）＝「世界」（「局所的コンテクスト」）を醸成していくことが求められてくる。なぜなら、職員は単独で組織内で「職員」として仕事をしているわけでは決してなく、むしろ、自らが属している組織を支配している世界＝局所的コンテクストを生きつつ、そのコンテクストの型を保持し続けている組織文化の成員としての自己了解をおこなっているから、である。まさに、組織文化（風土）を変革し得る組織の開発が求められてくる、と考えられるのである。

V. おわりに

本稿では、利用者と職員におけるウェルビーイングの向上について、ポジティブ心理学にみられる科学を指向する存在者のレベルの見解のみならず、ウェルビーイングにおける「ビーイング」の水準、すなわち、存在論的水準にまで遡りつつ試論を展開していった。またその際には、祖父江による対象関係論をもとにした事例を参考にしていた。

先に小林が、「不幸を減らすことは極めて重要だが、不幸の減少がただちに幸福の実現を意味するわけではない」（小林 2021：22）と述べていることに触れたが、ウェルビーイングについて考えてみた場合、必ずしも、一般的で世俗的な幸福の尺度では測り（量り）得ないのであり、そしてそれは「生きる（生きている）意味」、換言するならば「存在する（存在している）意味」の次元での考察が必要になってくる。またその際にはやはり、存在者の分析をもとにした科学的知見だけでなく、むしろ、（人間を含む）存在者の存在の分析をおこなう存在論的知見こそが求められてくるだろう。

ソーシャルワークの基盤として、とりわけ管理者（マネジャー）には、利用者自身のウェルビーイングの向上を実現していくために、まずは、ソーシャルワーク専門職を含む職員のそれを向上していくことが求められるのであり、存在者の水準という「気分」、存在論的というならば「情状性」が、ある状態におけるものと比較して、それとは異なった状態のほうがよい、もしくは十分であると実感できる、すなわちポジティブな方向性にあることを、意識的に維持していこうとすることが求められてくるのである。

注

1) そもそも幸福感なるものは、あくまで「個人的な経験であり、本当に個人特有のもの」（Peterson 2012：96）である。「幸せというのは結局のところ、その人自身の問題であると認めざるを得ないわけだし、自分は彼らが幸せでないといえるような人間でもないはず」（Peterson 2012：96）であり、「逆に彼らが、こちらの幸せに対する考え方を否定しようものなら異議を唱える」（Peterson 2012：

67）であろうと考えられるのである。

2) Christopher Petersonによれば、「気分」は「一般的なウェルビーイングに関する指標としての役割を強調したもの」（Peterson 2012：67）と考えられるのであり、「たとえば元気さ、生命力、情熱、熱意、活力といった用語」（Peterson 2012：67）についてみてみると、「これらの言葉は、文字通り元気一杯であるときに、私たちの最高の気分を言い表すもの」（Peterson 2012：67）であり、「よい気分は単に私たちの心だけでなく、まさに体に満ち溢れるもの」（Peterson 2012：67）と考えられることになる。

3) 「甘え」について深く分析をおこなった精神分析家、土居健郎は、「すねる」「ひがむ」「ひねくれる」「うらむ」といった感情について、以下のように述べている。「すねるのは素直に甘えられないからそうなるのであるが、しかしすねながら甘えているともいえる。『ふてくされる』『やけくそになる』というのはすねの結果起きる現象である。ひがむのは自分が不当な取扱いを受けていると曲解することであるが、それは自分の甘えの当てがはずれたことに起因している。ひねくれるのは甘えをしないで却って相手に背を向けることであるが、それはひそかに相手に対し含むところがあるからである。したがって甘えないように見えて、根本的な心の態度はやはり甘えであるといえる。うらむのは甘えが拒絶されたということで相手に敵意を向けることであるが、この敵意は憎むという場合よりも、もっと纏綿としたところがあり、それだけ密接に甘えの心理に密着していることができる」（土居 2001：35）。ここにおける利用者の態度は、土居の見解にもとづいて考えるならば、「ひがみ」とも捉えることができるだろう。「自分が不当な取扱いを受けていると曲解」（土居 2001：35）し、「自分の甘えの当てがはずれた」（土居 2001：35）状態にあると考えられるのである。自分たちがうまく職員に甘えることができなからこそ、却って不当な要求を職員に突きつけているのである。

4) 「ここらによい体験の核や自己が形成されて、初めて悪い対象関係をうまく抱え込めるようになる」（祖父江 2015：15）とは、不幸にして、愛されな

い「悪い自己」を自ら抱えざるを得なくなったわけであるが、そもそも「よい自己」も「悪い自己」も、当人が実存として、自分が存在することについて自分を関わりせつつ存在するからこそ可能になるのであり、さらに同時に「世界=内=存在」として、何らかの気分（情状性）において自身を見出してしまっている＝被投的存在であるという事実に変更して気づく、ということの意味するのではないか。ふたつの自己に分裂していようがそうでなかろうが、いずれにせよそもそもそのようなあり方自体、自らの意思（意志）を超えた事象であることを、冷静に受け入れることができたとき、「初めて悪い対象関係をうまく抱え込めるようになる」と考えられるのではないか。

- 5) 援助する側自体の自己がスプリットしている場合、すなわち「よい自己」と「悪い自己」に分かれているとき、かりに同じように自己がスプリットしている利用者から、自らの「心的苦痛」を抱えきれないことによってそれ自体を盛んに投影されたとき、援助者自身、自ら内面にある「心的苦痛」が過度に刺激されることによって、自分の上司や同僚、もしくは部下（場合によっては他の利用者）にその苦痛を投影してしまうというケースも十分に考えられ得る。このような状態に陥ってしまった場合、職場という「組織」は、文字通りガタガタになっていってしまう。「よい自己」と「悪い自己」の分裂は、「こころによい体験の核や自己が形成されて、初めて悪い対象関係をうまく抱え込めるようになる」（祖父江 2015：15）のであり、したがってスーパービジョンの場において、支持的機能のみならず、教育的機能、管理的機能の各方面から、援助者自身が実際にそのようなようになっていけるよう、サポートしていくことが求められるであろう。組織の管理者（マネジャー）としては、このような事態に対応できるだけの知識とスキルを十分に培っておくことが必要である。
- 6) この「ベテラン職員」におけるかかわりは逆転移の例として挙げられるのだが、それは表現を変えていうならば、利用者に対して意図的に甘えている、とも考えられるだろう。利用者は、自分たちがうまく職員に甘えることができないからこそ、不当な要求を職員に突きつけているのであり、職

員が利用者に対してあえて意図的に甘えの感情を出すことで、利用者も職員に甘えてもよいのだよ、というサインをあえて送っているとも考えられよう。ただしこの職員における「甘え」は、「きわめて内省的かつ率直」（祖父江 2022：76）であることが求められ、「本音の力」（祖父江 2022：77）を伴っていることが必要となる。肩の力を抜いた「本音」のかかわりこそが求められるのであり、まさにそこに、ベテランならではの「味」があるといえよう。

- 7) もちろん「逆転移」にもさまざまな種類があり、援助する側があくまで克服していくべき、と考えられるものも存在する。というよりは、そもそも従来の伝統的な精神分析では、治療者の「逆転移」は克服されるべきものとして捉えられてきた。ただしここで挙げた事例のように、積極的に活用していくべきと思われるものもあるというのが実際であり、むしろ克服することが必要なのは、援助者や治療者自らが抱えてくることの課題、場合によっては、病理と呼び得るものから生じた「逆転移」である。なぜならそれは援助や治療を受ける側に、決して、よい影響を及ぼさないからである。「逆転移」については、良いものと悪いもの見極めが求められてくる、と考えられるのである。なお精神分析における「逆転移」については、祖父江による文献（祖父江 2022）に詳しく記されている。こちらを参照していただきたい。

引用文献

- 土居健郎（2001）。「甘え」の構造（新装版）弘文堂。
- Heidegger, M. (1927) *Sein und Zeit* Max Niemeyer. (2003 原佑・渡邊二郎 訳 存在と時間 I 中央公論新社.)
- 平田裕之（2002）。「存在論的差異」木田元 編 ハイデガーの知88 pp. 130-1. 新書館。
- IFSW (2014) ソーシャルワークのグローバル定義 <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/> (2022 9 5 参照)
- 門脇俊介（2008）。「存在と時間」の哲学 I 産業図書。
- 小林正弥（2021）. ポジティブ心理学—科学的メンタル・ウェルネス入門—講談社。
- Peterson, C. (2006) *A Primer in Positive Psychology*

Oxford Univ. Press. (2012 宇野カオリ 訳 ポジティブ心理学入門—「よい生き方」を科学的に考える方法—春秋社.)

祖父江典人 (2015) 対象関係論に学ぶ心理療法入門—ところを使った日常臨床のために—誠信書房.

祖父江典人 (2019). 公認心理師のための精神分析入門—保健医療, 福祉, 教育, 司法・犯罪, 産業・労働領域での臨床実践—誠信書房.

祖父江典人 (2022). レクチュアところを使う—日常臨床のための逆転移入門—木立の文庫.

田嶋英行 (2022) 「愛着の問題と発達性トラウマ障害の理論—福祉サービス提供組織での安定したサービス提供に向けて—」文京学院大学総合研究所 編 文京学院大学人間学部研究紀要23 pp. 185-95.

(2022.9.14 受稿, 2022.10.6 受理)