

「自己覚知」から考えるピア・グループ・スーパービジョンの有用性

大津雅之

要 約

本研究では、「自己覚知」の理論を整理したうえで、スーパービジョンの今日的課題を抽出し、福祉実践者の「気づき」の「共有」をふまえながらピア・グループ・スーパービジョンの有用性を考察した。

序章では、本研究の概要および①研究目的、②研究方法、③研究における倫理的配慮、④キーワードを示した。第1章では、「自己覚知」と「スーパービジョン」に関する辞典（事典）の記載と題し、第1節で社会福祉に関する辞典（事典）に記載されている「自己覚知」を、第2節で社会福祉に関する辞典（事典）の「自己覚知」に「スーパービジョン」が併記されている場合を、第3節で社会福祉に関する辞典（事典）に見る「自己覚知」に「スーパービジョン」が併記される理由を、第4節で社会福祉に関する辞典（事典）の「スーパービジョン」に「自己覚知」が併記されている場合を、第5節で社会福祉に関する辞典（事典）で詳細に「スーパービジョン」が記されている場合を確認・整理した。第2章では、「自己覚知」の概念自体にある課題とその解決に向けてと題し、第1節で「閉じられた自己」という側面から考察する「自己覚知」を、第2節で「自己覚知」がもつ「閉じられた自己」という課題的側面の解決に向けてといった点を考察・整理した。第3章では、ピア・グループ・スーパービジョンが実施できる土壌作りの第一歩と題し、第1節で「自己覚知」と「スーパービジョン」を共有するということを、第2節では、「自己覚知」と「スーパービジョン」を開いていくということを考察・整理した。終章では、文献調査による理論研究を採用した本研究を、今後、どのように実証研究へと展開させるかについて言及した。

キーワード： 自己覚知、スーパービジョン、気づき、共有、ピア・グループ・スーパービジョン

序 章

本研究は、「自己覚知」の理論を整理したうえで、スーパービジョンの今日的課題を抽出し、福祉実践者の「気づき」の「共有」をふまえながらピア・グループ・スーパービジョンの有用性を考察したものである。本研究の①研究目的、②研究方法、③研究における倫理的配慮、④キーワードは、以下の通りである。

①研究の目的

本研究では、「自己覚知」の理論を整理しながらピア・グループ・スーパービジョンの有用性を考察することを目的とした。

②研究方法

本研究では、文献調査による理論研究を採用した。

③本研究における倫理的配慮

本研究における倫理的配慮としては、引用した文献の出典を明記し、著作権の侵害とならないよう配慮した。

④キーワード

本研究におけるキーワードは、自己覚知、スーパービジョン、気づき、共有、ピア・グループ・スーパービジョンの5つとした。

第1章 「自己覚知」と「スーパービジョン」に関する辞典(事典)の記載

第1節 社会福祉に関する辞典(事典)に記載されている「自己覚知」

「自己覚知」について、社会福祉に関する用語辞典ではどのような記載がされているのであろうか。ここでは、社会福祉士等の福祉専門職養成において、長きにわたりテキストや参考書を発行してきた中央法規出版とミネルヴァ書房を取り上げてみたい。

中央法規出版の中央法規出版編集部編『新版 社会福祉用語辞典』には、中央法規出版編集部が「自己覚知」について「社会福祉援助において援助者が、自らの能力、性格、個性を知り、感情、態度を意識的にコントロールすること。援助は援助者の価値観や感情に左右されがちであるが、利用者の問題に自らの価値観や感情を持ち込むことは、問題の状況を誤まって判断することに結び付く。そのために援助者は、自らを知り、コントロールする自己覚知が必要となる」¹と記している。

一方、ミネルヴァ書房の山縣文治、柏女霊峰編集委員代表『社会福祉用語辞典：福祉新時代の新しいスタンダード 第9版』には、空閑浩人が、「自己覚知」について「援助者が自己の価値観や感情などについて理解しておくこと。援助職に共通して求められる。人は誰かに関わる際に、自己の価値観などを基準にして、その人を見ることが多い。しかし、援助者がクライアントに関わる際に、自らの価値観や偏見、先入観を基準にしたままでは、クライアントを正しく理解できないばかりか、信頼関係の構築の妨げにもなりかねない。自己覚知は、援助者としての自らの専門性の維持、向上のために、またクライアントとの援助関係構築のためにも必要不可欠である。スーパービジョンや研修などの機会を利用するなどして、自己覚知に務めることが求められる(傍点筆者)」²と記している。

両社が出版した社会福祉に関する用語辞典に記載されている「自己覚知」を比較してみると、まず、「自己覚知」の概念を示すにあたり「スーパービジョン」という言葉が併記されているか否かの違いがある。この点に注目しながら、社会福祉に関する辞典(事典)に記載されている「自己覚知」を概観してみると、今日、「自己覚知」に「スーパービジョン」が併記されているものは、複数存在している。そこで、次節では社会福祉に関する辞典(事典)の「自己覚知」に「スーパービジョン」が併記されている場合について確認しておくこととしたい。

第2節 社会福祉に関する辞典(事典)の「自己覚知」に「スーパービジョン」が併記されている場合

今日発行されている社会福祉に関する辞典(事典)には、「自己覚知」に「スーパービジョン」が併記されているものが複数見受けられる。

大月書店の一番ヶ瀬康子、小川政亮、真田是、高島進、早川和男監修社会福祉辞典編集委員会編『社会福祉辞典』には、加藤菌子が、「自己覚知」について「援助者（ソーシャルワーカー）と援助を求める利用者との専門的援助関係において、援助者に求められる深い自己理解と自己統制のこと。この関係において援助者が個人的感情や自己の価値観・倫理観を持ち込むことは、利用者についての人間理解や問題状況を誤って判断することに結びつき、したがって援助方針・内容をも誤ることになる。異なる社会・経済・文化的背景や、多様な問題・要求・感情を持つ人々と向き合う援助者は、可能なかぎり客観的な態度と冷静な思考をもって利用者とかかわることが必要である。そうした援助者の自己覚知を即す方法としてスーパービジョンは有効である（傍点筆者）」³と記している。

また、全国社会福祉協議会の仲村優一、岡村重夫、阿部志郎、三浦文夫、柴田善守、嶋田啓一郎編『現代社会福祉事典』には、大塚達雄が、「自己覚知」について「ケースワークの基本原理のひとつ。自己確知ともいう。普通、人間は他人をみるとき自分の価値基準や感情に影響されやすく、しかも、そのことにみずから気づきにくい。もしワーカーが、クライアントとの対人関係に自身の先入観的態度を持ち込んだり、自然のままに自分の感情で相手を律するなら、容易に人を受容できないし、正しく理解できない。それゆえワーカーは、ふだんから意識的に自分の心理や行動の特異性について熟知する必要がある。そのためにはスーパービジョンが欠かせない（傍点筆者）」⁴と記している。

両社が出版した社会福祉に関する辞典（事典）に記載されている「自己覚知」を比較してみると、加藤菌子は、「自己覚知」に「スーパービジョン」は「有効である」としていているもの、大塚達雄は、「自己覚知」に「スーパービジョン」が「欠かせない」としており、大塚達雄の言及の方がやや強い印象を受ける。いずれにしても「自己覚知」のために「スーパービジョン」を重視している点は共通しているが、なぜ「自己覚知」のために「スーパービジョン」を重視しなければならないのかを、もう少し踏み込んで確認する必要があると思われる。そこで、次節では社会福祉に関する辞典（事典）に見る「自己覚知」に「スーパービジョン」が併記される理由について確認しておくこととしたい。

第3節 社会福祉に関する辞典（事典）に見る「自己覚知」に「スーパービジョン」が併記される理由

社会福祉に関する辞典（事典）に「自己覚知」に「スーパービジョン」が併記される理由とはどのようなものであろうか。

ミネルヴァ書房の杉本敏夫、東野義之、南武志、和田謙一郎編著『ケアマネジメント用語辞典 改訂版』には、梓川一が「自己覚知」について「社会福祉の実践の場面においては、援助者が自らの人生を振り返り、自らの価値観・考え方・行動様式、これまでの経験や生活歴について再確認し、ありのままの自分をみつめること。対人援助の専門職者（援助者）は、自分について意識的に理解することがまず求められる。そして、利用者の立場になって傾聴・共感し、本人や環境さらに生活歴を理解しようとする。しかし、援助者がこれまでの自らの経験や価値観を基準にして、利用者の生活状況、生活歴、現在の苦悩を感情的・主観的に受けとめるならば、適切な援助はできない。まず、専門的援助者としての自分を意識し理解できることであり、さらに一個人としての自分自身も意識し理解することである。そうして他人と関わる自分の姿、援助者としての立場や役割を自身のなかで明確にすることができる。しかし、実践現場においては、援助者が行き詰まったりすることもあることから、随時、スーパーバイザーから指導や助言を受けることが必要である（傍点筆者）」⁵と記している。

また、川島書店の日本社会福祉実践理論学会編『社会福祉基本用語辞典』には、荒川義子が「自己

覚知」について「専門家としてのソーシャルワーカーは、対象者の問題とニーズを的確に判断し、援助していくことが重要である。そのためには人に対してワーカー自身もつ感情や態度、価値基準についての理解を深めること、すなわち自己理解が必須である。このことを自己覚知という。この自己覚知は自分一人で深めることがむずかしく、スーパーバイザーの助けによって自分の感情や態度に気づいていくことができる（傍点筆者）」⁶としている。

両社が出版した社会福祉に関する辞典（事典）を用いながら「自己覚知」と「スーパービジョン」とが併記される理由について考察してみると、「自己覚知」とは、自分一人で深めること自体は否定されないものの、それだけでは難しく、ゆえに、スーパーバイザーの助言や助けといった自分以外の他者からの助力が必要となることが理解できる。いずれにしても「自己覚知」のために「スーパーバイザーの助力」を重視している点は共通しているが、逆に、社会福祉に関する辞典（事典）の「スーパービジョン」に「自己覚知」が併記されている場合があるのかを確かめておく必要もあると思われる。そこで、次節では社会福祉に関する辞典（事典）の「スーパービジョン」に「自己覚知」が併記されている場合について確認しておくこととしたい。

第4節 社会福祉に関する辞典（事典）の「スーパービジョン」に「自己覚知」が併記されている場合

本節においては、社会福祉に関する辞典（事典）の「スーパービジョン」に「自己覚知」が併記されている場合を確認するにあたり、あえて、先にも紹介した社会福祉に関する辞典（事典）を用いながら「スーパービジョン」に「自己覚知」が併記されている場合を確認することとしたい。

まず、ここではあらかじめ社会福祉に関する辞典（事典）の「自己覚知」が併記されていない「スーパービジョン」から、触れていくこととしたい。

大月書店の一番ヶ瀬康子，小川政亮，真田是，高島進，早川和男監修社会福祉辞典編集委員会編『社会福祉辞典』には、山辺朗子が、「スーパービジョン」について「ソーシャルワーカーの養成と処遇の向上を目的として、スーパーバイザーとスーパーバイジーの信頼関係にもとづくスーパービジョン関係のなかで、管理的、教育的、支持的機能を果たす過程である。スーパービジョンの目的の一つはワーカーの教育養成にある。これは教育的機能に関わる。ワーカーの行うそれぞれの処遇についてスーパービジョンを受けることは、ワーカーとしての質を高め、成長を促す最良の機会となる。もう一つの目的は処遇の向上である。経験の浅いワーカーが処遇にあたって、その機関や施設の方針や価値観にもとづいてある一定以上のレベルの援助やサービスをクライアントに提供する必要があるが、スーパーバイザーはスーパービジョンにより間接的に処遇に携わり、このことを可能にする。管理的機能この処遇の向上という目的に関わるもので、すべてのワーカーがある一定以上の処遇を提供するという機関施設の社会的責務を果たすことに関わるものである。支持的機能は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの信頼関係のなかでスーパーバイザーがスーパーバイジーを支え、安定した状況のなかで業務を遂行できるよう支援する機能である。さらに、スーパービジョンには処遇の評価を行い次の処遇に反映させる評価的機能があるという論者も多い。スーパービジョンは機関施設内のワーカーや管理者により継続して行われるもので、外部から短期間専門家を招いて意見や指導を提供されるコンサルテーションとは区別される必要がある」⁷と記している。

一方、社会福祉に関する辞典（事典）のうち「自己覚知」が併記されている「スーパービジョン」はどうであろうか。全国社会福祉協議会の仲村優一，岡村重夫，阿部志郎，三浦文夫，柴田善守，嶋田啓一郎 編『現代社会福祉事典』には、黒川昭登が、「スーパービジョン」について「かつて指導監督

と訳したこともあるが、現在では正確な意味を伝えるため原語をそのまま使用する。つまり、具体的なケースに関し、ソーシャルワーカー（スーパーバイザー supervisee という）が、援助内容（面接等）を報告し、スーパーバイザー（supervisor）は、それを受けてクライアントや家族、状況の理解を深めさせ、面接など援助方法について示唆を与えたり、考えさせたりする教育・訓練の方法である。ワーカーの熟練度によって、ケースを法的に正しく処理するための、1）行政的・管理的な方法と、教室で習得した専門的概念を具体的な援助場面で応用できるようにする、2）教育的な側面と、ケース処理に必然的に表れるワーカーの癖や行動傾向などを自覚させる、3）自己覚知的な側面がある。医師など他の専門家に相談して助言をうる場合はコンサルテーション（consultation）という。スーパービジョンは、個人を対象とする場合のほか、集団（10人程度）による場合もあるが、学生実習による場合をスチューデント・スーパービジョン（student supervision）という。わが国の社会福祉では、もっとも遅れている部分である（傍点筆者）」⁸と記している。このように、今日発行されている社会福祉に関する辞典（事典）には、同一の辞典（事典）内において「自己覚知」に「スーパービジョン」が併記されているものだけでなく、逆に「スーパービジョン」に「自己覚知」が併記されているものも見受けられるのである。

そもそも社会福祉に関する辞典（事典）等は、限られた紙面のなかで、その概念を端的に記さなければならない。このような条件下にあって、「スーパービジョン」のような膨大な理論へと展開可能な概念を端的に記すには非常に高度な表現力が求められる。山辺朗子は、「スーパービジョン」の概念を管理的機能、教育的機能、支持的機能というスーパービジョンのもつ3つの機能の目的を交えて端的に表現されている。ただし、その他の社会福祉に関する辞典（事典）等には、「スーパービジョン」1つの項目に歴史や形態等にまで言及しているものや、本節のように「スーパービジョン」に「自己覚知」が併記されながらも、非常に詳しく表現されているものも存在する。そこで、次節では社会福祉に関する辞典（事典）で詳細に「スーパービジョン」が記されている場合について確認しておくこととしたい。

第5節 社会福祉に関する辞典（事典）で詳細に「スーパービジョン」が記されている場合

今日発行されている社会福祉に関する辞典（事典）で詳細に「スーパービジョン」が記されている場合について確認してみるにあたり、本節では、辞典と事典双方から1冊ずつを取り上げて確認することとした。

まず、辞典においては、ミネルヴァ書房の山縣文治、柏女霊峰編集委員代表『社会福祉用語辞典：福祉新時代の新しいスタンダード 第9版』に、岩間伸之が「スーパービジョン」について、その方法論や歴史的側面もふまえながら次のように詳述している。

社会福祉施設・機関において実施されるスーパーバイザーによるスーパーバイジーに対する管理的・教育的・支持的機能を遂行していく過程のこと。「指導・監督」と訳されたこともあったが、現在では言語のまま「スーパービジョン」と使われる。スーパービジョンは、実践への経験及び知識をもつスーパーバイザーによって、ワーカー（スーパーバイジー）との間に結ばれるスーパービジョン関係を通して実施される。その主たる目的は、クライアントへの援助の向上とワーカーの養成にある。なお、スーパーバイザーは、機関内の経験と知識のある職員が担当する場合と外部から招く場合がある。

スーパービジョンは、ケースワークの発展に伴う形で形成されてきた。スーパービジョンの源流は、慈善組織協会（COS）における友愛訪問員の指導に当たった有給職員（エージェント）の活動にある。その後、ケースワークの体系化に伴い、スーパービジョンはソーシャルワークにおいて重要な位置を占めるようになった。

わが国に本格的に導入されたのは第2次大戦後である。当初、ケースワーカーが福祉事務所に配置されたことによって、福祉事務所の「査察指導員」がスーパーバイザーの邦訳として用いられた経緯がある。その後、スーパービジョンは、社会福祉実践の全般において不可欠なものとして認識されるようになったが、実践の適用においてはまだ課題も多い。

スーパービジョンは、管理的・教育的・支持的機能の3つの機能をもつ。管理的機能とは、機関の目的に即して効果的にサービスが提供できるようにすることに焦点があてられる。また、ワーカーがもてる力を発揮できる組織づくりやワーカーの力量に応じたケースの配分等もこの機能に含まれる。教育的機能とは、主にケースへの指導を通して実践に必要な価値、知識、技術を具体的に伝えることである。これは、現任訓練の側面からも重要な意味をもつ。また、支持的機能とは、信頼関係に裏打ちされたスーパービジョン関係を通して、ワーカーの実践をスーパーバイザーが精神的にサポートすることである。これはワーカーの燃え尽き症候群（バーンアウト）の防止に大きな役割を果たす。

スーパービジョンの方法の基本となるのは、スーパーバイザーとスーパーバイジー（ワーカー）が1対1の形式で行う個人スーパービジョンである。これは、一つのケースについて深く扱うことができ、またワーカー自身の問題も取り扱うことができる。一方グループ単位で実施されるスーパービジョンをグループスーパービジョンと呼ぶ。グループダイナミクスを活用しながら実施されるもので、実際にはスーパーバイザーも交えたケースカンファレンスとして行われることが多い。その他、上下関係の生じない仲間や同僚で行うピアスーパービジョンもある⁹。

次に、辞典においては、丸善出版の日本社会福祉学会事典編集委員会編『社会福祉学事典』に、林眞帆が「スーパービジョンとコンサルテーション」という題目で、「スーパービジョン」について、6つの項目から次のように詳述している。

1つ目の項目として、「スーパービジョンの定義」については、「スーパービジョンとは、社会福祉施設や機関などにおいて実施されるソーシャルワーカーの専門的養成課程のことである。その目的は、ワーカーの専門家としての成長を目指し、それを通じてクライアントや地域社会に対してより質の高いソーシャルワーク実践を提供することにある。スーパービジョンは1920年代以降、文献に登場するがリッチモンド（Richmond, M.E.）が読書や討論を通して行ったスタッフ訓練が起源とされている。その後、時代の要請に応えながらソーシャルワークが幾多の変遷を経たように、スーパービジョンの目的もワーカーの人格的成長から業務内容や業務態度のチェック・指導、サービスの質の管理へと変化していった。同時に、スーパービジョンの定義についての混乱もあったが、1976年には、カデューシン（Kadushin, A.）によって『スーパービジョンには、管理的、教育的、支持的機能の3種類があり、その三つの機能は相補的なものである。その目標は、最も効果的・効率的にクライアントに機関のサービスを提供することである』と整理された¹⁰と記している。

2つ目の項目として、「スーパービジョンの構成要素」については、「スーパービジョンは、スーパーバイザー、スーパーバイジー、スーパービジョン関係などいくつかの構成要素によって成立する。

スーパーバイザーとは、実践の経験や知識・技術をもった熟練した援助者であり、スーパービジョンを行う人である。主にスーパーバイザーの所属する機関の上司や先輩が担当する場合と職場外の人に依頼する場合がある。スーパーバイザーとは、スーパービジョンによって指導・助言を受ける経験の浅い援助者のことをいい、専門職として養成される現任ワーカーや専門職を目指す学生をさす。また、スーパービジョンを効果的に進めるためにはスーパーバイザーとスーパーバイザーの間で結ばれるスーパービジョン関係が重要となる。スーパービジョンは、スーパーバイザーの一方的な助言や指導で展開されるのではなく、スーパーバイザーとの相互作用の中で進められる。信頼関係を基盤としたよいスーパービジョン関係が結ばれることでその成果が最大限に発揮される¹¹と記している。

3つ目の項目として、「スーパービジョンの機能」については、「スーパービジョンの代表的な機能として、カデューシンが分類した三つの機能がある。文献によっては評価的機能を含む四つの機能を提示しているものもあるが、ここでは三つの機能について説明する。支持的機能とは、信頼関係を基盤としたスーパービジョン関係の中で、ワーカーを精神的に支え、自己覚知や自己洞察を深め、私的自己から専門職自己への変化を支える機能である。特に、実践上で経験する価値葛藤や援助関係の中で起こるストレスなどから起こるワーカーのバーンアウト（燃え尽き症候群）を防止する。教育的機能とは、スーパービジョンの中心的機能である。この機能は、ソーシャルワークの原理・原則と地域社会の資源や活動方法などへの理解を深め、ソーシャルワーカーの知識とスキルの進歩を助ける。管理的機能とは、ワーカーが個々の施設の方針や機能に即した援助活動を展開できるように管理することである。管理的機能によって、ワーカーはチームアプローチの重要性をさらに理解し、連携や協働のスキルと方法を習得する¹²と記している。

4つ目の項目として、「コンサルテーションの位置づけ」については、「ソーシャルワークにおけるコンサルテーションとは、特殊な問題や実践活動を遂行するうえである特定の専門的な知識や技術についてその領域の専門家から助言や指導を受けることと定義される。助言や指導を行う専門家であるコンサルタントは、直接的に実践活動には関与せず、管理的機能はもたない。1970年代までのコンサルテーションは、スーパーバイザー自身の技量の向上やスーパーバイザーが自立的成長を遂げる過程として提供されるものとし、スーパービジョン過程において重視されてきた。今日では、それに加えて保健・医療・福祉・司法・教育などさまざまな領域の専門家との連携や協働が協調される中、ソーシャルワーク過程の中に位置づけられているといえよう¹³と記している。

5つ目の項目として、「スーパービジョンの現状」については、「日本では、1950年代に児童施設や福祉事務所などの行政組織で取り入れられたが、管理的側面が強調されたため抵抗や反発もあり制度的には定着しなかった。近年、専門性の向上を目的に組織や機関、職能団体や行政などの多様な場でスーパービジョンが展開されている。また、主任ケアマネジャーの役割にスーパービジョンが位置づけられたことにより、導入が遅れていた福祉施設分野においてもスーパービジョンが普及されてきた。しかし、スーパーバイザーの力量、時間の確保、スーパービジョンの理解、業務内容とのギャップなどスーパービジョンの課題は多い¹⁴と記している。

6つ目の項目として、「最近の研究と展望」については、「日本のスーパービジョン研究は、日本での定着化を目指すことを最終目標とし、スーパービジョンの理論と実践を結びワーカーの育ちを支える実証的な研究であった。最近では、継続した利用者支援を通じて、スーパーバイザーとスーパーバイザーが協働して課題に取り組んでいながら専門的力を高めるというスーパービジョンの方法に関する研究がある。人材や時間の問題を抱える職場内でのスーパービジョン体制の確立に寄与するも

のとして興味深い」¹⁵と記している。

林眞帆は、「スーパービジョンの機能」の中で、「スーパービジョン」に「自己覚知」を併記させながら、双方の関係性を詳述されている。そして、林眞帆のみならず、「自己覚知」と「スーパービジョン」は双方の概念を結び付けて解釈することが、今日では、すでに普遍化されていると見受けられる。

なお、本節においては、岩間伸之と林眞帆の「スーパービジョン」に関する言及を確認している。このうち、とりわけ林眞帆の言う「支持的機能とは、信頼関係を基盤としたスーパービジョン関係の中で、ワーカーを精神的に支え、自己覚知や自己洞察を深め、私的自己から専門職自己への変化を支える機能である」という点に関しては、岩間伸之の言う「スーパービジョンの方法の基本となるのは、スーパーバイザーとスーパーバイジー（ワーカー）が1対1の形式で行う個人スーパービジョンである。これは、一つのケースについて深く扱うことができ、またワーカー自身の問題も取り扱うことができる（傍点筆者）」という点にも注目しながら解釈・整理した方が良いように思われる。たとえば、大月書店の一番ヶ瀬康子、小川政亮、真田是、高島進、早川和男監修社会福祉辞典編集委員会編『社会福祉辞典』には、山辺朗子が、「グループ・スーパービジョン」について「スーパービジョンの方法の一つで、スーパーバイザーとその機関・施設に属する複数のワーカーやスタッフのグループにおいて行われるものである。ケース・カンファレンスや事例検討という形で行われることも多い。グループの相互作用が活性化され、それが活用できる点、他のワーカーのケースのスーパービジョンに参加することで自らのケースへの応用ができる点、効率が良い点など、利点も多い。しかしながら、ワーカー自身の問題を取り上げ、自己覚知を促す場合など、個別化という点で難点があり、またスーパービジョンの深まりに限界があるなどの短所もある（傍点筆者）」¹⁶と記している。よって、林眞帆、岩間伸之、山辺朗子三者の言及からは、「スーパービジョン」においては、ワーカー自身の問題もふまえながら私的自己から専門職自己への変化を支えるという側面を重視するのであれば、グループ・スーパービジョンよりも、個人スーパービジョンの方が「自己覚知」を促しやすいと捉えることができるであろう。

しかし、「支持的機能」のみならず、「教育的機能」も「管理的機能」も含め、そもそも「スーパービジョン」とは、本章で触れた複数の定義を確認する以上、「私的自己から専門職自己への変化」のために実施されるものであり、「自己覚知」もそれに同じく「私的自己から専門職自己への変化」のために必要とされるのではないだろうか。そこで次章では、「自己覚知」の概念自体にある課題について、その解決策とともに考察することとしたい。

第2章 「自己覚知」の概念自体にある課題とその解決に向けて

第1節 「閉じられた自己」という側面から考察する「自己覚知」

ここでは、「閉じられた自己」を考察するにあたり、まずは、「良心的エゴイズム」という概念を用いて「自己覚知」を考察してみたい。そもそも、「良心的エゴイズム」とはどのような概念であるのだろうか。足立叡によれば、「自己覚知」にも触れつつ、「良心的エゴイズム」を、「いうなれば『他者に関心を向けようとしている<その自分だけ>にしか意識や関心を向けていない』ありようだといえよう。したがって、そうした良心的エゴイストにとって他者との人間関係とは、自分は『こうあるべきだ』という信念や態度の確かさを確かめ、自己評価するための大事な手段としてだけ大切なのである。・（中略）・『良心的エゴイズム』に陥っている人にとって『自己』とは、他者との関係にお

いて、その他者の気持ちや感情に対して、もっぱら『閉じられた自己』として体験されている。・
(中略)・見のがすことのできないのは、こうした『自己を見つめる』という自己への態度が通常、
たとえば社会心理学や産業心理学などではリーダーシップの担い手としての役割を期待される親や教
師、看護婦や企業の管理者、あるいはカウンセラーやケースワーカー、さらには聖職者といった人び
となどについて、しばしばなによりも必要な援助者としての基本的態度であるとさえ言われてきてい
ることである。すなわち『援助者たるもの、人を援助するに先立って、まず自らが自己を知り、自己を
確立する』ことが肝要である』云々といった言葉がしばしば当然の援助者の要諦のごとく語ら
れる」¹⁷としている。

たとえば、黒岩晴子は、社会福祉教育の側面から「近年さまざまな社会問題が深刻化しているが、
そのような影響を自身の課題として背負い福祉専門職を希望する学生が増えている状況がある。従っ
て、授業で行う自己覚知の方法として安全であることが重要である」¹⁸といった指摘をしている。こ
の黒岩晴子の指摘をふまえて「良心的エゴイズム」を考えるならば、たしかに、福祉専門職とし
ての実践に移る以前の学生という段階での「自己覚知」の場合、とりわけ実習という経験さえ積む以
前の学生の「自己覚知」などは、「自己覚知」そのものの目的がつかみにくく、単に「自分探し」や
「自己認識」といった自分自身・自己を意識するのみの閉じられたもので終始してしまうことも多分
に考えられる。たとえば、『広辞苑 第五版』には、「自己意識」について「自己自身に関する意識。諸
体験の統一的・恒常的・自同的主体としての自我の意識。自意識。自覚」¹⁹と記されている。ただし、
「自己覚知」本来の目的とは、たとえば、大津雅之が、「自己覚知」と同様の意味を持つ「自己確知」
について『自己確知』とは、ワーカーが、やみくもに自分自身に気づき、やみくもに自分自身を知
るといった自己完結に終わるのではない。『自己確知』とは、あくまでも、ワーカーがクライアント
との専門職業的な対人関係において、適切な援助を遂行するため、クライアントに向けた適切な『専
門職業的態度』を反映させようといった、クライアントに還元的な目的のもとでなすべきワーカーと
しての『自己意識』を指していたことが読み取れる」²⁰としている。よって、「自己覚知」自体、単な
る「自己意識」の一般的な定義・概念とは区別して捉えるべきだとも考えられる。

これら「自己覚知」に関する様々な捉え方をふまえながら考えるのであれば、そもそも「私的自己
から専門職自己への変化」のために必要とされる「スーパービジョン」も、「自己覚知」を促しやす
いとされている個人スーパービジョンにシフトする程、かえって「閉じられた自己」に陥りやすく、
場合によっては「自己覚知」本来の目的を見失うことにもなってしまわないだろうか。

なお、この「良心的エゴイズム」に似たような「自己覚知」に関する指摘は、他にもある。たとえ
ば、尾崎新は、次のように、そもそも「自己覚知」には、「客観的理解」という無理があると指摘し
ている。

従来、自己覚知の方法として、「自分を客観的に理解すること」が重視されてきた。「客観」と
は、だれの間から見ても同じように見えるということであり、また実証性をともなった見方とい
う意味でもある。あるいは、偏見や先入観のない見方ということでもある。

しかし、「自分を客観的に理解する」という考え方や方法には、限界と無理がある。だれでも、
自分を完璧に客観視することはできない。ビデオや写真に自分を撮影しても、ビデオや写真を見
るのは主観によってである。つまり、自分を自分から切り離して、まったく客体化することは
できない。たしかに、自分を見る際に、先入観を排除すること、また冷静に見ることは重要であ

る。しかし、自分を見るとき、その観察から完璧に主観を排除することはできない。

自分を理解する方法は、「主観的でよいから、自分を多面的に観ること」である。ただし、主観は偏見や先入観に支配されやすい。したがって、さまざまな角度から主観的に自分を観る。つまり、自分を一面的に見て、わかったつもりにならないことが大切である。偏見とは、「偏った見方」である。すなわち、偏見をもたない方法は、「偏見をもたぬようにすること」ではなく、「さまざまな種類の異なった偏見をできるだけたくさんもつこと」である。さまざまな視点で自分を観れば、それらが主観によるものであっても、見方が偏ることを防ぐことができる²¹。

尾崎新は、「自己覚知」には、「客観的理解」という無理があると指摘しているながらも、さまざまな視点で自分を観る方法についても、具体的な提案をしている。そして、その提案こそ、「自己覚知」がもつ「閉じられた自己」という課題的側面の解決策にもつながっている点は見逃してはならないであろう。

そこで、次節では「自己覚知」がもつ「閉じられた自己」という課題的側面の解決に向けた考察を試みたい。

第2節 「自己覚知」がもつ「閉じられた自己」という課題的側面の解決に向けて

尾崎新は、自身が日常的に進めてきた「自分を多面的に知る方法」を次のように述べている。

筆者は自分について気づいた事柄を、なるべくその場でメモに書くようにしている。実際にカードなどにメモすることもあれば、記憶に書き留めることもある。「自分はうちひしがれた様子をしている人を見ると、人一倍同情的になる傾向がある」とか「話の要領を得ない人には、すぐイライラしやすい」など。何でもよい。気づいたら書く。役立たないメモはあとで捨てればよい。しかし、書いておかないと、忘れてしまう。

つぎに、多数のメモをしまうことのできるたくさんの「引き出し」のついたカード・ボックスを用意する。記憶の中にも想像でカード・ボックスを用意する。いつも、自分のそばにカード・ボックスがあるわけではないので、記憶の中のカード・ボックスをいつも使えるようにしておく。そして、メモを書くたびに「引き出し」にしまう。そして、援助の最中や面接する前に「引き出し」を開けてざっとメモを見直す。実際に、「引き出し」を開けられないときには、記憶の中で同じ作業をする。たとえば、これから面接するクライアントが抑うつ状態の若い女性だとわかれば、それに関する自分についてのメモを見直す。「自分は抑うつ状態の女性にはつい何とかしてあげたくなる感情を刺激されやすい」とか「その自覚があるため、逆に警戒して、つっけんどんになることもある」などのメモを見直す。また、「何とかしてあげたい」と感じるクライアントと面接しながら、その感情に関連するメモを探して見直す。

ときどき、メモの全体を見直し、先入観や思い込みによって書かれたメモを処分する。筆者の場合、自分についてメモしたカードが2千枚近くたまっている。記憶の中にそれだけの枚数は保存できないので、ときどき実際のカードを見直し、記憶を補強する²²。

そもそも、社会福祉実践において、記録による自身の振り返りは、日々、多くの福祉専門職者が取り組まれていることと思われる。ただし、ここでは、尾崎新が、「自分を多面的に知る」という目的

で日常的に進めてきた方法を紹介している点に注目したい。尾崎新が、自分についてメモしたカードを2千枚近くためている目的は、「自分を多面的に知る」という目的があるからであり、これを、スーパービジョンに置き換えて考察するならば、スーパーバイザーに新たな視点をもたらすことのできるスーパーバイザーの存在も、1人よりは2人以上で行われる方が、単に新たな視点のみならず「自分を多面的に知る」といったような「自己覚知」の側面でもメリットがあると言えるのではないだろうか。つまり、それは、「個人スーパービジョン」をグループ単位で実施される「グループ・スーパービジョン」へと移行させれば良いとも考えられる。ただし、そもそも、「グループ・スーパービジョン」とは、山辺朗子が、「スーパービジョンの方法の一つで、スーパーバイザーとその機関・施設に属する複数のワーカーやスタッフのグループにおいて行われるものである」としているように、理論的にも実践的にも一般的に「グループ・スーパービジョン」を解釈する場合、スーパーバイザーはあくまでも1人であり、スーパーバイザーが複数人という捉えの方が強い印象がある。

しかし、実践現場においては、1つの職場においても複数のスーパーバイザーを求めるような声も存在している。たとえば市川和彦は、「スーパーヴァイザーは外部の人間が理想である」²³としている。その理由として、「外部の人間の視点で処遇を評価されることは、とかく、なれ合いや、施設内だけでしか通用しない常識に支配されがちな内部の人間にとってよい刺激になる。偏狭な現場主義から脱却するためにも外部のスーパーヴァイザーによる助言は貴重である」²⁴といった言及をしている。ただし、その一方で、植田寿之は、「外部からスーパーバイザーを招き、多くのワーカーに対して個人スーパービジョンを行うことは、予算面も含めて効率的ではない。個人スーパービジョンが、わが国の社会福祉現場に根づくには、まだまだ課題が多い」²⁵という点にも言及し、個人スーパービジョンを実施することの難しささえ提示している。そのような中で、たとえば、新田正尚は、「外部からのスーパーバイズを入れるだけではなくて、将来は職員がお互いにスーパーバイズできるようなシステムが、当然いるのだろう」²⁶と、次のような実践的考察を紹介している。

白寿会のケアマネジャー資格者は20数人いますが、私は収益ということだけを考えてケアマネジャーをさせているわけではありません。ケアマネ有資格者から将来、スーパーバイザーになりうる可能性のある皆さんにやってもらっているつもりです。

みんながスーパーバイザーになっていこうとすると、たんなる事例のサジェスションとかでなくて、どこまでケアマネジャーが踏み込めばいいのか、どこまでやればいいのか、みんながスーパーバイザーになったとき、バイザーに対して、自分が経験できないことはスーパーバイズできないと思うのです。管理面のみならず、心理面、精神面をフォローアップできるようなスーパーバイザーになってほしいということです²⁷。

新田正尚の紹介した実践的考察も、結局は同一組織内での職員によるスーパービジョンなので、市川和彦指摘するスーパービジョンの課題を払拭できていないわけではない。ただし、新田正尚の紹介した考え方は非常に重要であり、個人スーパービジョンのうちでも、上下関係の生じない仲間や同僚で行うピア・スーパービジョンのような形態を基本にしているとも見受けられる。そして、そのピア・スーパービジョンが成熟してくれば、いずれピア・スーパービジョンをグループで行うピア・グループ・スーパービジョンへと移行させることも可能な現実味を帯びた方法であるとも言えるのではないだろうか。たとえば、黒木邦弘は、ピア・スーパービジョンおよびピア・グループ・スーパービジョ

ンを解説する中で「スーパーバイザーの介在なく、ソーシャルワーク・スーパービジョンを成立させる鍵は、『ピア関係』にあると考え、あえてピア・スーパービジョンと称する。それは、多様なソーシャルワーク・スーパービジョンの一つの形態でありながら、スーパーバイザーを介在したソーシャルワーク・スーパービジョンよりも難易度の高い位置にあると考える」²⁸といった紹介および言及をしている。たしかに、黒木邦弘の言うように、ピア・スーパービジョンやピア・グループ・スーパービジョンにおいては、スーパーバイザーの介在が無いとはされるものの、スーパービジョンである以上、皆がスーパーバイザーであり皆がスーパーバイザーであるといったことが原則であり、皆がスーパーバイザーを担えるようになるまでの時間を考慮するのであれば、確かに、その難易度は高い。ただし、たとえば、荒田寛は、「実際には、スーパーバイザーのいない職場はまだまだ多く、自分自身の業務や援助について反省する作業を進めるうえで、援助記録による反省や、作業分析による業務総括は可能である」²⁹としている。つまり、荒田寛も言うように、仮に個人スーパービジョンを行おうにも、いまだにスーパーバイザーが不在、ないしは、いまだに個人スーパービジョンを担えるスーパーバイザーの確保に思案しているような状況は、今日、日本国内における多くの社会福祉実践現場で見受けられることなのである。そうであるならば、難易度は高くともピア・スーパービジョンやピア・グループ・スーパービジョンこそ、今日の社会福祉実践の現場においてはより現実的なものであると言えるのではないだろうか。つまり、日本国内における社会福祉実践のスーパービジョンに関する今日的現状においては、個人スーパービジョンの定着以上に、むしろ、スーパーバイザーを担える者やスーパービジョンに詳しい大学教員等がグループワークの手法を用いるなどして、現場の事例検討会等を通じたピア・グループ・スーパービジョンに参加しながら参加者全員にスーパービジョンの基礎的理解を促し、皆がスーパーバイザーであり皆がスーパーバイザーであると言えるような土壌を作っていた方がスーパービジョンの定着としても手っ取り早いようにも思われるのである。言うなれば、個人スーパービジョンをグループ・スーパービジョン、ピア・スーパービジョン、ピア・グループ・スーパービジョンへと展開させる方向性を真逆にしてしまうのである。すなわち、まず、ピア・グループ・スーパービジョンが実施できる土壌を作り、その上で、グループ・スーパービジョン、ピア・スーパービジョン、個人スーパービジョンへと展開させて行くようなイメージである。

そこで、次章では、ピア・グループ・スーパービジョンが実施できる土壌作りの第一歩について考察をしてみたい。

第3章 ピア・グループ・スーパービジョンが実施できる土壌作りの第一歩

第1節 「自己覚知」と「スーパービジョン」を共有すること

「自己覚知」と「スーパービジョン」を共有すること考察するにあたり、本節では、あらかじめ、津田耕一による重度知的障害者に対する支援での、援助関係における意思疎通やコミュニケーションの難しさをいかに乗り越えて行くかという考察に触れておきたい。津田耕一は、「たとえば、あるワーカーが利用者のわずかなサインに気づいたとする。この『気づき』を自分だけのものにとどめるのではなく、職場内で『共有』することが重要なのである。他のワーカーもそのことを『意識』しながら利用者とかかわったり、見守ったりすることで、利用者からのわずかなサインをキャッチすることできるようになる。これによって、利用者から発信された多くのメッセージの意味を複数のワーカーが共有しつつ分析できるのである。この『気づき』、『共有』が新たな『気づき』を生み出すのである」³⁰としている。重度知的障害者のような意思疎通やコミュニケーションに難しさがある

利用者に対しては、日々蓄積されている現場でのケース記録や家族の意見を参考に援助が行われているが、津田耕一の言う「気づき」の「共有」という点には注目すべきであろう。

たとえば、今日では、渡部律子氏らが中心となって開催されてきた「気づきの事例検討会」が、多くの社会福祉の実践現場に取り入れられてきている。「気づきの事例検討会」は、2007年に刊行された『基礎から学ぶ気づきの事例検討会 スーパーバイザーがいなくても実践力は高められる』³¹という著書に詳しくまとめられている。そして、この「気づきの事例検討会」が、多くの社会福祉の実践現場から歓迎されてきた理由は、この著書の副題ともなっている「スーパーバイザーがいなくても実践力は高められる」といった、今日に至るまで払拭できない日本国内のスーパービジョンの課題をふまえたうえでの方法論的紹介だったことも大きかったのではないだろうか。

ただし、本研究では、「気づきの事例検討会」に敬意を払いながら、あえて、「気づき」の「共有」をスーパービジョンにつなげるような可能性をも模索したいと思う。「気づき」の「共有」とは、これまで触れてきた、「自己覚知」の「共有」と置き換えることも可能と言えるのではないだろうか。また、本研究においては、とりわけ「自己覚知」と「スーパービジョン」が理論上、密接な位置づけにあることも確認してきた。よって、ピア・グループ・スーパービジョンが実施できる土壌作りの第一歩としては、この「気づき」の「共有」からはじめてみることも有効なのではないだろうか。

その方法として、まずは、ピア・グループ・スーパービジョンに参加する個々人が、参加にあたり「皆がスーパーバイザーであり皆がスーパーバイザーである」という意識で、各々の「気づき」を「共有」するようにする。たとえば、参加者の1人にスーパーバイザーとして「気づき」を提出してもらい、他の参加者達はスーパーバイザーとしてその「気づき」を共有しつつ、支持的機能、教育的機能、管理的機能を意識しながら様々なスーパーバイズするようなイメージである。

無論、この取り組みの初期段階では、スーパーバイザーを担える者やスーパービジョンに詳しい大学教員等が、実践現場等で開催される事例検討会をはじめとする諸々の「気づき」を「共有」する場面にも加わりながら、参加者全員にその場をピア・グループ・スーパービジョンとして捉えていただき、参加者全員にスーパービジョンの基礎的理解を促し、「皆がスーパーバイザーであり皆がスーパーバイザーである」と言えるような土壌を作る必要がある。このため、スーパーバイザーを担える者やスーパービジョンに詳しい大学教員等がグループワークの手法を用いるなどして、このグループをピア・グループ・スーパービジョンが実践できるグループにしていくプロセスも必要である。ただし、このプロセスが一定ゴールに到達すれば、同時に参加者の「皆がスーパーバイザーであり皆がスーパーバイザーである」と言えるような土壌もできているはずである。よって、その時点になれば、すでに個人スーパービジョンもグループ・スーパービジョンも担えるスーパーバイザーが複数存在していることとなる。この場合、時間的には、スーパーバイザーを一人ひとり養成するよりも早いうちに複数人のスーパーバイザーを誕生させることができる。そして、スーパーバイザー不在という課題が減少することで、形態を問わない数多くのスーパービジョンも同時並行的に展開でき、スーパービジョン自体も数多く展開されることで、様々な場面に定着するように思われるのである。

「気づき」の「共有」とは、つまるところ「自己覚知」や「スーパービジョン」を開くということと同じであるとも思われるのである。そこで次節では、本研究の展開として、「自己覚知」と「スーパービジョン」を開いていくということについても少し触れておくこととしたい。

第2節 「自己覚知」と「スーパービジョン」を開いていくということ

前節で述べたように、「気づき」の「共有」とは、つまるところ「自己覚知」や「スーパービジョン」を開くということと同じであるとも思われるのである。

結局、「自己覚知」や「スーパービジョン」を開くということは、他の誰のためでもない利用者のためであり、その利用者に向けた援助のあり方のために過ぎない。ただし、「自己覚知」や「スーパービジョン」を開くということは、より大きく捉えるならば、マクロレベルでの社会福祉の発展にもつながるのではないだろうか。たとえば社会の根底には、道徳的価値観があり、それゆえ、時代に応じた人々の感性によって、社会の在り方も良い意味で大きく様変わりしている。あたりまえとっていたことがあたりまえでなくなり、社会には新たな価値観が生まれる。このように、社会の道徳的価値観と人々の「気づき」は、常に建設的で新しい未来を形成してきた。ただし、社会が変わるほどの気づきとは、個々人の多くが気づく共通部分がそれ相応に累積しなければ変革に至らない。逆に言うなら、個々人の「気づき」は、小さいながらも共有することで、社会を変えてしまうほどの展開を成す底知れぬ力を持ったものであると言えるだろう。社会福祉分野における気づきを「自己覚知」と呼ぶのなら、その「自己覚知」を共有することで社会福祉分野にも新たな価値観が生まれて当然である。そして、その新たな価値観は社会福祉の制度や理論、技術に至るまでミクロからメゾ、さらにはマクロ的な発展を至らしめる源となることは言うまでもない。

そのためにも、「気づき」=「自己覚知」と「スーパービジョン」の共有は必要であり、そのためにも、ピア・グループ・スーパービジョンの充実について様々な試みを経て、様々な角度から考察していく必要があるのではないだろうか。

終章

本研究で考察したピア・グループ・スーパービジョンの有用性の一部は、すでに、大津雅之、三井久規、阿諏訪勝夫、三枝弓、常盤麻美が「基幹相談支援センターに求められる役割を活かした人材育成—その実践的取り組みに向けた創意工夫のための考察—」³²としてまとめた、基幹相談支援センターにおける様々な試行的取り組みにも数年をかけて反映させている。

よって、今後も時間をかけて、それら様々な試行的取り組みに参加された福祉実践者の方々にも協力いただきながら、「ピア・グループ・スーパービジョンの有用性」を実証する研究へと展開させることとしたい。

付記

本研究は、『ピア・グループ・スーパービジョン』の有用性に関する研究—中央市・昭和町障がい者相談支援センター『穂のか』を事例として—（令和3年度山梨県立大学地域研究交流センター 地域研究事業）」の一部として実施されたものである。

注および参考文献

- 1 中央法規出版編集部編『新版 社会福祉用語辞典』中央法規出版,2001年185ページ.
- 2 空閑浩人「自己覚知」山縣文治, 柏女霊峰編集委員代表『社会福祉用語辞典：福祉新時代の新しいスタンダード 第9版』ミネルヴァ書房,2013年, 125ページ.

- 3 加藤薫子「自己覚知」一番ヶ瀬康子, 小川政亮, 真田是, 高島進, 早川和男監修社会福祉辞典編集委員会編『社会福祉辞典』大月書店, 2002年, 202ページ.
- 4 大塚達雄「自己覚知」仲村優一, 岡村重夫, 阿部志郎, 三浦文夫, 柴田善守, 嶋田啓一郎 編『現代社会福祉事典』全国社会福祉協議会, 1988年, 202ページ.
- 5 梓川一「自己覚知」杉本敏夫, 東野義之, 南武志, 和田謙一郎 編著『ケアマネジメント用語辞典改訂版』ミネルヴァ書房, 2007年, 194ページ.
- 6 荒川義子「自己覚知」日本社会福祉実践理論学会編『社会福祉基本用語辞典』川島書店, 1996年, 67ページ.
- 7 山辺朗子「スーパービジョン」一番ヶ瀬康子, 小川政亮, 真田是, 高島進, 早川和男監修社会福祉辞典編集委員会編, 前掲書, 309ページ.
- 8 黒川昭登「スーパービジョン」仲村優一, 岡村重夫, 阿部志郎, 三浦文夫, 柴田善守, 嶋田啓一郎 編, 前掲書, 302ページ.
- 9 岩間伸之「スーパービジョン (supervision)」山縣文治, 柏女霊峰編集委員代表, 前掲書, 224ページ.
- 10 林真帆「スーパービジョンとコンサルテーション」日本社会福祉学会事典編集委員会編『社会福祉学事典』丸善出版, 2014年, 214ページ.
- 11 林真帆, 前掲書, 214ページ.
- 12 林真帆, 前掲書, 214 - 215ページ.
- 13 林真帆, 前掲書, 215ページ.
- 14 林真帆, 前掲書, 215ページ.
- 15 林真帆, 前掲書, 215ページ.
- 16 山辺朗子「グループ・スーパービジョン」一番ヶ瀬康子, 小川政亮, 真田是, 高島進, 早川和男監修社会福祉辞典編集委員会編, 前掲書, 112ページ.
- 17 足立叡「I ナルシズムと良心的エゴイズム」早坂泰次郎編著『<関係性>の人間学—良心的エゴイズムの心理—』川島書店, 1994年, 11 - 24ページ.
- 18 黒岩晴子「社会福祉専門職の資質向上をめざして—社会福祉学演習の試み—」『福祉教育開発センター紀要』(佛教大学福祉教育開発センター) 第3号, 2006年, 3ページ.
- 19 「自己意識」新村出編『広辞苑 第五版』岩波書店, 1998年, 1156ページ.
- 20 大津雅之「社会福祉士であることを基盤とした『自己覚知』の捉え方に関する一考察」『社会福祉士』(公益社団法人 日本社会福祉士会) 第26号, 13 - 20ページ, 2019年3月.
- 21 尾崎新『ケースワークの臨床技法—「援助関係」と「逆転移」の活用—』誠信書房, 1994年, 161ページ.
- 22 尾崎新『社会福祉援助技術演習』誠信書房, 1992年, 106-107ページ.
- 23 市川和彦『施設内虐待—なぜ援助者が虐待に走るのか』誠信書房, 2000年, 127ページ.
- 24 市川和彦, 前掲書, 127-128ページ.
- 25 植田寿之「第9章 スーパービジョンとコンサルテーションの技術」『新・社会福祉士養成講座 8 相談援助の理論と方法Ⅱ (第2版)』中央法規, 2010年, 196ページ.
- 26 牧洋子, 新田正尚編著『ケアマネジャーの挑戦—西成・白寿会の事例から学ぶ—』せせらぎ出版, 2003年, 171ページ.

- 27 牧洋子, 新田正尚, 前掲書, 171ページ.
- 28 黒木邦弘「第6章ピア・スーパービジョンとメンタリング 第1節ピア・スーパービジョンの意義・方法」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規, 2015年, 245ページ.
- 29 荒田寛「第2章精神障害者に対する社会福祉援助活動の目的・価値・原則および諸過程と共通課題 II 社会福祉援助活動の原則」柏木昭, 大野和男, 荒田寛編集代表『改訂第3版 精神保健福祉士養成セミナー 第5巻 精神保健福祉援助技術総論』へるす出版, 2005年, 56ページ.
- 30 津田耕一「重度知的障害者の利用者主体に基づく支援に関する研究 - 支援の視点と支援過程からの考察 - 」『関西福祉科学大学紀要16』関西福祉科学大学, 2012年, 24ページ.
- 31 渡部律子『基礎から学ぶ気づきの事例検討会 スーパーバイザーがいなくても実践力は高められる』中央法規, 2007年.
- 32 大津雅之, 三井久規, 阿諏訪勝夫, 三枝弓, 常盤麻美「基幹相談支援センターに求められる役割を活かした人材育成—その実践的取り組みに向けた創意工夫のための考察—」『山梨県立大学人間福祉学部紀要』第14号, 2019年, 60 - 72 ページ.

Usefulness of peer group supervision considered from "self-awareness"

OTSU Masayuki

Summary

In this study, after organizing the theory of "self-awareness", we extract the current issues of supervision, and based on the "sharing" of "awareness" of welfare practitioners, the usefulness of peer group supervision.

In the introduction, the outline of this research and (1) research purpose, (2) research method, (3) ethical consideration in research, and (4) keywords are shown. Chapter 1 is entitled "Self-awareness" and "Supervision" dictionary (encyclopedia).and In Section 1 confirms and organizes "Self-awareness" described in the social welfare dictionary (encyclopedia). In Section 2, we confirmed and organized the cases where "supervision" is also written in "self-awareness" in the dictionary (encyclopedia) on social welfare. In Section 3, we confirmed and organized the reasons why "supervision" is included in "self-awareness" in the dictionary (encyclopedia) on social welfare. In Section 4, we confirmed and organized the case where "self-awareness" is also written in "supervision" of the dictionary (encyclopedia) on social welfare. In Section 5, we confirmed and organized the cases where "supervision" is described in detail in the dictionary (encyclopedia) on social welfare. Chapter 2 is entitled Problems in the concept of "self-awareness" itself and its solutions. and In Section 1, we considered "self-awareness," which is considered from the aspect of "closed self". In Section 2, we considered and organized the idea of opening up "self-awareness" and "supervision". In the final chapter, we mentioned how to develop this research, which adopted theoretical research by literature research, into empirical research.

Keywords:

self-awareness, supervision, awareness, sharing, peer group supervision