

# 日本人の文化的特性からみる ピア・グループ・スーパービジョンについての研究

塩田祥子 植田寿之

日本のピア・グループ・スーパービジョンは、欧米で謳われた方法、技術、留意点をもとに実践している。しかし、文化的相違を考えると、そのままの引用には無理がある。そのため、日本人の文化的理解を図り、日本におけるピア・グループ・スーパービジョンのあり方を検討していくことが必要となる。本研究では、文献研究とインタビューによる検証を行った。そして、日本人が、文化的利点を活かしながらピア・グループ・スーパービジョンを実践するにあたっての課題を導き出した。

日本人が大切にしている情的な「つながり」は、仲間意識を強め、専門的にお互いを高め合うことに役立つ。しかし、仲間に入れなかった者への配慮や、情的なつながりが「支持的」といえるかどうかは議論する必要がある。

キーワード：ピア・グループ・スーパービジョン、文化、仲間、集団

Peer group supervision in Japan is based on methodologies, techniques and detailed instructions developed in the United States and Europe. Given the cultural differences, however, a direct adaptation may not be a viable approach. Therefore, it is imperative to examine how peer group supervision in Japan should be explained in light of the understanding of Japanese culture. Thus, this study discusses literature studies and interviews in the relevant fields and identifies issues for Japanese people concerning peer group supervision on the basis of cultural advantages.

The Japanese usually value an emotional 'connection' that reinforces a sense of fellowship among themselves and can be conducive to attain higher professional standards. However, it remains a matter of debate to examine one's consideration for others who could not join the fellowship and to determine whether such an emotional connection is a 'supportive' act.

Key words : peer group supervision, culture, peer, group

## はじめに

福祉現場においてスーパービジョンの必要性が謳われる中で、職場内、外、そして職種を問わず集い、自らの資質向上あるいは支え合いの場としてピア・グループ・スーパービジョンが求められつつある。しかし、ピア・グループ・スーパービジョンの浸透が福祉現場において十分でないことも否定できない。その形態、方法は文献や研修で紹介されることはあっても実際には十分に生かして

られていない。なぜなら、それらは、欧米発のスーパービジョンの流れをくんだ一つのマニュアル提示であって、日本の福祉現場に沿うあり方を示していると言い切れるものではないからである。

ピア・グループ・スーパービジョン (peer group supervision) は、仲間同士のスーパービジョン、あるいは同僚間スーパービジョンと訳されることが多い。しかし、日本人が「仲間」と捉える人対人の関係性と、欧米発の“peer”の間には隔たりがあるように思われる。そもそも、欧米で謳われているピア・グループ・スーパービジョンは、メン

パーが主体性を発揮し、一個人として確立されていることが前提となる。メンバーが、それぞれ対等に発言し対等に学ぶということが、ピア・グループ・スーパービジョンを成り立たせている。しかし、日本人の自律性、主体性の乏しさは多く述べられているところである<sup>1)</sup>。また、日常の人間関係(上下関係や立場等)や相手がどう思うかを気にする日本人にとって、対等という関係が成り立つのかという疑問が生じる。グループを先導するスーパーバイザーがいないピア・グループ・スーパービジョンにおいて、グループの進むべき方向性の責任はメンバー一人ひとりにある。主体性が十分でない日本人が、そもそもスーパーバイザーのいない対等な関係が求められるピア・グループ・スーパービジョンを実践することができるのであろうか。あるいは、実践していたとしても欧米でみられるピア・グループ・スーパービジョンとは違った形態、あり方を示すことが予想される。そう考えるならば、欧米で謳われているピア・グループ・スーパービジョンの方法、技術、留意点をそのまま引用することには無理がある。そのままの引用は、すなわち方法、技術そのものの模倣に過ぎず、日本人が求めるピア・グループ・スーパービジョンにはなり得ないと考える。

そこで本研究では、日本人の文化的理解を図りながら、ピア・グループ・スーパービジョンの主要な概念となる仲間、集団のあり方や人間関係、対話の方法について考察を行い、日本におけるピア・グループ・スーパービジョンのあり方を検討していく。そのことが、日本人が求める、あるいは、日本人が活用しやすいピア・グループ・スーパービジョンのあり方を模索することにつながると考えるものである<sup>2)</sup>。

## 1. 問題提起

### (1) ピア・グループ・スーパービジョンの定義

1960年代後半以降、社会状況の変化とともにソーシャルワーク理論において新しいアプローチが求められた。「精神分析理論を基盤として発展したケースワークも、社会学理論の応用化へと移行し、横の関係を重要視するようになってきた」(平

山1986:145)のである。その影響は、スーパービジョンのあり方にも反映された。人格的指向が強かった個人スーパービジョンは若手の成長を促しきれなかった面があることは否めなかった。また、若手専門職も、人格的な指摘よりも自らの実践に対する指摘の場を求めた。その当時、ピア・グループ・スーパービジョンの実践に知識の向上が望めるのかといった疑問を投げかける声もあったが、若い専門職によって自発的にピア・グループ・スーパービジョンの場が求められた。それは、事例指向であり、かつ、メンバーが「お互いに自由にわかち合う機会」(Hare & Frankena1972:527-529)であった。

Kadushin & Harkness は、Hare & Frankena (1972)の定義を引用し、「ピア・グループ・スーパービジョンとは、同じ機関の専門職のグループが、リーダーの存在なくケースを評価し、支援の方法を調整し、専門技術を共有したり、自分自身や互いの専門職としての発展のため、あるいは機関のサービスの基準を維持するために責任を取る過程である」(Kadushin & Harkness2002:454)と定義づけている。

また、Hamlin II & Timberlakeらは、論文「スーパーバイザーのためのピアグループスーパービジョン」(“Peer Group Supervision For Supervisors”)を1982年に発表し、スーパーバイザーを担うベテランのワーカーに向けてピア・グループ・スーパービジョンについての必要性を論じている。定期的なピア・グループ・スーパービジョンは、ソーシャルワーク実践の向上につながるということにとどまらず、スーパービジョンの方法、技術についての学びの機会として提唱している。その際、すべてのグループメンバーの能力を認めること、参加するメンバー個々が、グループ運営を機能させるよう認識する責任が生じることを述べている(Hamlin II & Timberlake1982:82-85)。

黒川昭登は、上記Hamlin II & Timberlake (1982)らの論文を用い、現にスーパーバイザーとして実践している人が、スーパービジョンの方法を相互に経験を交流する方法で研修することが望ましいとし、その試みとして「同僚間スーパービ

ジョン」として取り上げている。そしてその定義は、「スーパーバイザー、あるいは熟練したワーカーのための自主性と自発性を根拠とした、集団による学習と訓練の機会であり、参加者は、この支持的なグループの中で、『同僚の目』(peer review)を通し、さまざまなケースの検討をすることなどの活動を通して、専門職業上の独立性と責任性を強化することを目的とした自主学習の方法」(黒川1992:293)としている。

Schreiber & Frank は、依存の助長や自立の抑制を導く可能性がある個人スーパービジョンの限界を述べた上で、仲間から学ぶ環境を求め、さらに、お互いの成長の機会としてのピア・グループ・スーパービジョンについてのワーカーのフェルトニーズをまとめている(Schreiber & Frank1983:29-31)。

Hawkins & Shohet は、個人スーパービジョンが名ばかりで機能していない現状を問題提起し、ピア・グループ・スーパービジョンの必要性を提示している。また、管理的立場にある者に対するピア・グループ・スーパービジョンのあり方についても示唆している。そして、より円滑にピア・グループ・スーパービジョンが行われるために必要な条件を具体的に提示している<sup>3)</sup>(Hawkins & Shohet 1989:103-108)。

以上のような定義から、ピア・グループ・スーパービジョンは、自発性、自主性に基いた機会であり、たとえ、そのはじまりの背景に個人スーパービジョンの限界があるといえども、そのことは一つの契機であり決して受け身的に始められたものではないことがわかる。若い専門職の成長(Hare & Frankena1972)からソーシャルワーカーとしての成長(Schreiber & Frank1983)、スーパーバイザーとしての成長(Hamlin II & Timberlake1982、黒川1992)、そして、組織、機関のサービス基準の維持(Kadushin & Harkness 2002)をも念頭に置いた取り組みといえる。ピア・グループ・スーパービジョンの実践が円滑に進むためにも、メンバー個々人の責任は重く、その分、自覚に基づいた取り組みといえる。しかし、個人スーパービジョンに比して緊張度の高い場ではなく、お互いの尊敬、認め合いが求められ、仲間同士で教育し合い、

成長し合うことが重要となる。

## (2) 逆機能のグループダイナミックスの克服へのプロセス

ピア・グループ・スーパービジョンでは、スーパーバイザーが存在しないため、スーパーバイザーの権威を感じることはない。仲間同士であるがゆえの気安さ、居心地の良さがあり、仲間同士のフィードバックは受け入れやすい(塩田・植田2009:176)。しかし、メンバーが仲間同士といえど、自分の実践を他人にあからさまにすることへの不安やためらいはみられる(Schreiber & Frank 1983:32-33)。それは特に、グループとして初期の段階に生じやすい。さらに、グループの人数が多ければ多いほど生じる可能性は高くなる(Hare & Frankena 1972:528)。また、自分が事例提供者でなくても、自分の意見がメンバーにどのように思われるか、批判されるのではないかという不安も生じる。事例提供者のみならず、すべてのメンバーにとって「自分のことをさらけ出すことは冒険」(Schreiber & Frank 1983:33)なのである。しだいに、グループとしての期間が長くなると、他者との競合的な感情を抱くようになる。他者の取り組みを自分の実践と比較し、そこから気づきが生まれるのはグループとしての長所であるが、比較が過度なライバル意識へと転じ、実践の良い悪いといった評価へと陥りかねない。さらに、熟練のワーカーばかりが集う場合は、そうした感情、つまり、他のグループメンバーよりも長けたいという思いが先行する可能性が高くなる。このように、ピア・グループ・スーパービジョンは、スーパーバイザーが存在しない分、リーダーシップや統制をめぐる対抗がしばしば生じる。そのような状態が続けばグループの凝集性に影響し、グループ参加への動機づけは下がる。そのことにより、グループ内にしぶしぶ参加している者が現れたり、自分自身よりもものを知らない同僚から学ぶものはないと感じている者が生じるといった現象が起こる(Kadushin & Harkness 2002:455)。これらは、メンバー同士の逆機能のグループダイナミックスといえるが、グループの成長のためには必要なプロセスとも解釈することができる。すなわち、逆機

能のグループダイナミックスを生じさせないために努力するよりも、いかに克服していくかというプロセスがグループの成長や凝集性を高めるためには必要となってくるのである。

そうした克服のプロセスの中で、グループ内の支持的雰囲気的重要性は多くの文献で指摘される場所である<sup>4)</sup>。仮に、大切にすべき支持的雰囲気が育っていないのなら、つくっていくことの重要性が述べられている (Schreiber & Frank 1983: 33, 塩田・植田 2009:180)。そのことによりグループ内の個々のメンバーの葛藤は和らぎ、グループの凝集性が高まっていくとされる。仲間同士の支え合いもまた、ピア・グループ・スーパービジョンの重要な要素である。

### (3) 日本人が実践するピア・グループ・スーパービジョンの限界

ピア・グループ・スーパービジョンにおけるグループは、日常、自然発生的にできる人間関係とは違い、意図的につくられたものである。“peer”は『リーダーズ英和辞典』(研究社)によると「地位の等しい人、同等(対等)者、同僚、仲間」であり、メンバー同士は対等であることが前提である。そして、そのような対等なメンバーに自分の実践を伝え、きき手であるメンバーもまた自分の思いを伝えていく。そうしたグループ内での「お互い」のやりとりが個々のメンバーの学びにつながるのである。決して受け身的な実践ではなく、主体的かつ自発的な場である。グループそのものが苦手なメンバーがいたり発言に対して不安があったとしても、ルールや支持的雰囲気がそれを補う役割をする。

しかし、そうしたグループ形成のプロセスは、個が確立し契約関係が成り立つ欧米文化と、日常の人間関係を常に意識する日本文化とでは違いがあるように思われる。日本人は、その集団内に存在する独自の関係性やその場の空気というものを非常に重んじる。相手が自分のことを、また自分の取り組みをどう思っているかを非常に気にする。また集団に属しても相手に気をつかいながら話す。極端に言えば、自分の意見だけを主張することは、自分にとっても集団にとっても良しとはされない。

人の意見をききながら、また、そこにいる人との関係性を重んじながらの自分の主張といえる。そう考えると、日常の人間関係が集団に反映する日本人にとっては、個としての対等な関係は成り立たないと考えられる。何より、日本人が思う「仲間」は、“peer”の訳(地位の等しい人、同等、対等者、同僚、仲間)と等しいとは言いきれないのではないか。なぜなら、日本人が相手を仲間であると思う時、気を許すことであったり、信頼であったりと、人間としてのつながりを重要視するように思われるからである。

さらには、欧米人が考える“supportive”と日本人が考える支持的には差異があるように思われる。日本人は、もともと訓練されずとも「思いやる」ことが文化として根付いている。いわば情的な存在である。それが、スーパービジョンにおける支持的な実践に等しいかといえば疑問を呈するところである。それ故、敢えて支持的な雰囲気をつくり出すことを意識するよりも、もともと備わっている情的な文化に根付いた価値観を生かし、日本人なりの支持的雰囲気を実践する方がより現実的と思われる。

以上のことから、欧米文化に根付いたピア・グループ・スーパービジョンのあり方は一つのマニュアルであって、そのまま日本の福祉現場での実践に当てはめることには限界がある。

## 2. 集団における日本人の文化的理解

日本の福祉現場で実践するピア・グループ・スーパービジョンである以上、日本に生活する人々やその価値観、態度、行動様式、すなわち文化を理解した上でのピア・グループ・スーパービジョンでなければならない。そこで本章では、特に、日本人の人間関係のあり方、集団内での人間関係、コミュニケーションのあり方に焦点をあて、文化的理解を試みる。そのことを通して、日本人がつくり出す、あるいは日本人が仲間と捉える集団について、また、日本人が支持的雰囲気をつくり出すことについての課題について検討していく。



### (1) 日本人の人間関係－「よい人間関係」と「ほんとうの人間関係」－

心理学者の早坂泰次郎は、日本人は対人関係において、「共通性やつながりを無意識のうちにもどこかで感じないでは生きていけない」（早坂 1979：154-155）とし、日本人の社会意識の基礎は、「われわれはみな同じなのだ」「すべてお互いにわかっている」（早坂 1979：16）ということであるとしている。それ故、日本人における「よい人間関係」とは、すべての点でつながりができ上がっている状態、そのつながりがいつまでも変わらずに持続される状態としている。そして、「つながりは共通性」と表現している。その上で、同質の者だけの結びつきである「よい人間関係」と異質の者との結びつきである「ほんとうの人間関係」を峻別している（早坂 1979：189-190）。人は一人ひとり違って当然であり、そして、それを認め合えることが本当の人間関係につながるのであるが、単一言語の中で生まれ育った日本人にとってつながっていること、共通していることが自然なことであり、つながっていない状態、すなわち、「違う」ということそのものに違和感を覚えるのである。それ故、人間関係のなかで違いにふれると共通性というタテマエで繕うのである（早坂 1979：189-193）。

また、日本人は、人間関係において他人の視線を避け、あるいは恐れることは欧米人とは異なっているが、それは日本人が対人的に敏感であるということである。日本人は、「視線を合わせなくとも他人の気持ちを感じるとる敏感さ<sup>5)</sup>」（早坂 1979：200）がある。「対人関係に敏感な存在<sup>6)</sup>」（空閑 2005：52）である日本人は、『『わたしがこうすれば相手はこう感じるにちがいないから、こうしないであししよう』という具合に、一人相撲をしてからふるまう、という形をとる。それは、実際にふるまってみるまえに、相手の気持ちが動くまえに、自分一人でする推測である』（早坂 1979：202）。こうした一方的な気づかいは、日本人特有の「思いやり」として称揚されてきたものである。早坂は、日本人のこのような繊細さが日本人の優れた特性であるとしながらも、つながりと共通性を基盤としているために、その結果、『『同じ日本人同士なんだから、感じること、考えることは同じはずだ』

という安易さを生んでいることも認めなければならない』（早坂 1979：203）としている。その安易さゆえに、相手をみる、きく、感じる努力の必要性を閉ざすと危惧している。要するに、みなくても、きかなくても、実際に感じる努力をしなくても、お互いにわかったつもりにはなれるというのである。そのことは、敏感さをもつ日本人は察することに長けているともいえるが、相手側の本当のところ（気持ち）ではなく、つながり（共通性）を重視した結果、相手との「ほんとうの人間関係」への可能性が閉ざされてしまうといえる。

### (2) ミウチとヨソモノの関係

日本人は、自分はこの人間関係のなかでどういう位置、役割、立場にあるのかを考え、自分の発言、態度を変化させている。そして、自分が何を発言したいかではなく、この関係（状況）の中で、どういう発言をすべきか、求められているかを考える。状況や他者との関係に応じて発言も態度も違うのである。

「日本人が状況を対象化させることなく、いわば自己を状況のなかにとけこませて生きることは、当然、日本人にとって「他者」の受けとめ方もまた、自－他を峻別、対立させる西欧世界とは異なっていることを意味している。…（中略）…日本人の対人関係の場面でもっとも強くはたらく意識的要因は、相手がミウチであるかヨソモノであるかである…（中略）…日本人はミウチと他人を、いいかえれば世間を気にして行動するが、ヨソモノは気にしない」（早坂 1979：150-151）。ここでのミウチは、血縁である親子、親族関係を指すのではなく、観念的に仲間と捉えた集団と仲間以外の集団である。しかし、日本人は「もともと親子関係の間に典型的に具現する一体関係を最も望ましいものとして理想化」（土居 2000：36-37）していることから、血縁関係は少なくとも親子のような間柄を理想としている。そして、ここでいう親子のような間柄とは、親しみが増し、どのようなことでも話せる遠慮のない関係といえる（土居 2000：36-37）。また、精神科医の木村敏は、「相手が自分の身内であるという意識は、相手も自分に自己を預けているのだという意識」であり「気心が知れている」（木

村 1972 : 125) という意識と表現している。一方、「日本人の人間関係が、自己を互いに相手に委ねあうということにおいて成立している」(木村 1972 : 125) のだとすると、気心が知れない相手には自己を委ねることはできず、人間関係を築くことは最初から不可能といえる。そうした相手(ヨソモノ)には必要以上に「よそよそしい」のである。文化人類学者の中根千枝(1967 : 47) は、日本人は仲間と一緒に集団にいる時ほど、他の人々に対して冷たい態度をとることを指摘している。相手が自分たちより劣勢であると思われる場合ほどその冷たさは顕著であり、優越感に似たものがヨソモノに対する非礼につながるとする。さらに、ヨソモノに対して排他的であればあるほど、ミウチの結束が高まるという公式が成り立つ。ヨソモノとの違いの明確化は、ミウチのつながり(共通性)の明確化であり、そのことによって結束が高まるのである。このことは、今はミウチ関係であっても、何かの条件で(例えば、ミウチに賛同できなくなる等)ヨソモノになった時に、ミウチであった仲間がどのように態度の変容をするか想像でき、実際につながっているか否かではなく、つながりや共通性を否が応でも求めたり、つながっていることを装う可能性が生じるとも考えられる。

### (3) 日本人のコミュニケーション

日本人は「相手の立場や気持ちを考え、相手とのその後の関係にまで配慮するような間柄的存在であろうとする」(濱口 1998 : 24)。対人関係に敏感であり、関係が築けていない、相手のことをよく知らない段階での話し合いは不得手である。相手を探る(知る)ことに気持ちが集中し話す内容は二の次となる。そして、相手と『話せる』とか『話ができる』という場合は、気が合っているか、一方が自分がある程度犠牲にして、相手に共鳴、あるいは同情をもつことが前提となる。すなわち、感情的合流を前提として、はじめて話ができるのである。…(中略)…反対に、大変よく知っている、そして気が合った仲間の間では、最も会話を楽しむことができる。この段階に達すると、感情的合流ができていといえ、断片的に言葉を発するだけでも話が通じる」(中根 1967 : 180-181)。

気が合った関係であればあるほど、自分の意見を表明しやすくなるが、多くを語らずともわかっている(わかってもらっている)、語らずともわかり合えるということになり、詳細は語らなくなる。また、気が合わなければ表明しづらくなり、多くを語らなくなる。日本人はいずれの関係であっても、多くを語らないのである。却って、多くを語る方が避けられる風潮があるようにすら感じる。国土学を研究する大石久和は、日本人は「言葉を正確に使って意思表示する人を毛嫌いする。言葉によって、厳格で厳密な意思伝達を行うということは、できるだけ避けたほうがいい、と考える習癖がある」(大石 2009 : 138) としている。それ故、多少の意思疎通の食い違いがあっても気にとめることにはならないし、たとえ、気にとめることがあったとしても率先して声を上げて正そうとはしないのである。

さらに、大石は、日本語の特徴として「優しい語り口や控えめな言語表現、曖昧さを含んだ言い回し」(大石 2009 : 166) をあげ、「論理構築にはおよそ不得手な言葉だが、感情・気持ちの通いあいにはこれほどすぐれた言葉はない」(大石 2009 : 140) としている。言葉を正確に、厳格に伝え合うというよりは、思いをどう受け取り、相手がどのように返してくれるかを重視する。そのため、多少の意思疎通の食い違いがあっても、わかり合えているという感情が双方に培っていればそれでよいのである。つまり、「言葉の対立を嫌悪し、その場の円満性をきわめて重視」(大石 2009 : 138) しているのである。また、熊谷文枝は、日本語は「露骨な表現を避け、情緒性を重視する言語である。と同時にそれは言語化出来ない面を多く持ち合わせている言語」であるとし、「実際に表現されない部分を理解することがコミュニケーションにおいて必要不可欠の要素となる」(熊谷 1994 : 162) と指摘している。「思いを残し、思いに共感を求めてきたわれわれだけに、思いを伝える表現が、これだけ豊かな国もないということなのだ。実に微妙なニュアンスの差を伝えるため、われわれは多彩な表現の方法や多くの語彙を持っている」(大石 2009 : 139)。日本語は、議論に不向きであるが感情言語は豊富であり、実際にわかり合えているかどうかではな

く、わかり合えているであろうという感覚を大切に  
にする。そして、わかり合えているであろうとする  
「察し」の文化においては、「バーバル言語とともに  
ノン・バーバル言語が重視される」(岡部 1993 :  
76) ののである。

#### (4) ピア・グループ・スーパービジョン実践にお ける日本人の文化的課題

日本人が考える仲間とは、ミウチ意識が根付き、  
気心が知れている集団といえる。感情的つながり  
を大切に、気心が知れると結束力は高まり仲間  
意識も強まる。そう考えると、日本人が仲間とす  
る「仲間」は、“peer”ではなく、“companion” (仲  
間、相手、伴侶、話し相手、気のあった友)<sup>7)</sup> の  
方が感覚的に近いように思われる。そのような日  
本人の文化的理解をもとに仲間同士のスーパービ  
ジョン実践について考えた時、いくつかの課題が  
浮かび上がる。

- ①共通項をみつけると集団が「よい人間関係」へ  
と発展しやすい。しかし、その関係が「ほん  
との人間関係」になっているかは定かではない。
- ②無意識のうちに相手を思いやろうとする姿勢が  
根付いている。そのことは相手を支えることに  
つながる。しかし、それは専門的に意識された  
支持的機能の実践ではない。
- ③日本人が実践する仲間同士のスーパービジョン  
を考えた時に、感情的つながりを重視し、相手  
を大切にしようとする思いやりは働くが、実践  
のための指摘をしづらいといえる。
- ④仲間内では、皆が同じように思うことを当然と  
する考えがある。それ故、違った考え方、思いに  
ふれた時に、もともとの集団はより結束し、それ  
以外の者に対して排他的となる。それは、違った  
意見や、新たな参加者を受け入れにくくして  
いる。集団としての結束力は高まるが、新たな  
気づきが生じにくい。
- ⑤集団内で気心が知れるまでに時間を要する。事  
例提供をする際など、本音を語る事が出来る  
かどうかはメンバー次第になる可能性がある。  
また、スーパービジョンのための意図された集  
団づくりではなく、気が合う合わないに基づいた  
集団づくりになりはしないか危惧される。

⑥仲間意識が強くなると馴れ合いが生じ、職場以  
外にプライベートな付き合いが増える。そうな  
れば仕事と私情の境界が明確でなくなり、スー  
パービジョンとしての展開をいい加減なものに  
してしまう(塩村 2000 : 130)。

⑦ピア・グループ・スーパービジョン実践におい  
て討論になりづらい。また、言葉にならない思  
いを察することが必要となるので、参加者一人  
ひとりに解釈の違いが生じる可能性がある。ま  
た解釈の違いが出たとしても、その確認をしな  
いままになってしまう。

### 3. インタビューを用いた検証

実際、福祉現場のワーカーは、仲間をどのよう  
に捉えているのだろうか。また、集団における  
コミュニケーションはどういったものか、そして、  
ピア・グループ・スーパービジョンについてどう  
いった認識をしているのだろうか。本章ではそ  
れらの把握のために行った4人へのインタビュー  
をもとに考察を深めていきたい。

#### (1) インタビューの概要

インタビュー対象者は表1の通りである。筆者  
が4人を選定した理由は、福祉現場で実践経験を  
有し、かつ現在は指導的立場にあること、事例検  
討会等で面識がありスーパービジョンについて自  
覚的あるいは先覚的であると思われたこと、イン  
タビューを快諾していただいたことである<sup>8)</sup>。イン  
タビュー実施期間は2010年5月～8月である。イン  
タビューは1時間を想定して行い、リサーチク  
エッションに基づき語られた内容を重視する半構  
造化面接を実施した。録音の許可を得てテープ録  
音し逐語記録を作成した。そのうち今回は「仲間」  
「集団内コミュニケーション」「ピア・グループ・  
スーパービジョン」について語られたものを抜粋  
し検討する。インタビュー対象者への倫理的配慮  
として、インタビュー目的、録音、記録作成方法、  
成果の公開方法について説明を行い同意を得た。

表1 インタビュー対象者の概要

A氏	総合型老人福祉施設長	男性	50代
B氏	相談支援事業所相談員(精神保健福祉領域)	男性	30代
C氏	主任生活支援員(知的障害福祉領域)	男性	30代
D氏	医療ソーシャルワーカー	女性	30代

## (2) インタビューの結果

インタビューは、「仲間とは？」の問いかけに対して思い浮かぶ人、集団についての語りから始まっている。それぞれ以下の通りである。

A氏はスーパービジョン学習会の仲間とランニング仲間、「老施協の気の合う施設長さんたち」、B氏は主に職属している法人内の人間関係、C氏は学生時代(小学校～大学)から今(職場)を振り返り、その時代ごとの仲間(友達やクラブの仲間、寮仲間～職場内の人間関係)、D氏は「今の同じ部署の人」と「一緒に患者さんのことについて取り組んでいる他職種の人たち」をあげている。それぞれ仲間について、A氏「気の合う」「心地いい」「お互い尊敬できる」「自分がいて楽」、B氏「気安い」、C氏「大きい存在」「心地いい部分」、D氏「信頼」と語っている。

仲間に対しては、気持ちの部分が大きく左右しており気を許せる存在に感じる。また、自分だけが一方的に思うのではなくお互いに思い合う関係が感じ取れる。仲間という意識が強くなればなるほど、相手(集団)を仲間と感じていないようにもとれる。

また、それぞれの語りから、集団が仲間になるまでにはプロセスがあることがわかる。

A氏「(ランニング仲間が今年)6人中3人が入れ替わったんですよ。…当日までに一回だけ練習会をして、そのときに初めて会ったんですよ。…去年一緒に走った3人はもちろん仲間だけでも…今年入った3人は仲間やない。一応仲間になるべき人たちであるという意識はある。早く仲間になりたいというのもあるんだけど。一緒に練習をして走って、帰ってきてから、練習が終わってから飲みに行き、1時間以上経ってから仲間意識みたいなものが出てくる。そこからですよ。やっぱり、ちゃんとお互いどういう人間なのかをある程度わかって、誰でも、2週間後に一緒に走るという意識

がなければ、時間が経っただけでは仲間って感じない」「(学習会の仲間について)…回重ねる中で、やっぱりね、スーパービジョンの学習会に関しては、メンバーに対する尊敬というのと仲間意識というのが、同時進行的に…という気がしますね」。

B氏「…やっぱり仕事においては同じ方向を向けるかどうかというのが、仲間と感じれる。(法人内で)合併になったときも、ぜんぜん視点が違ったりとか、同じ仕事をしてるはずなのにぜんぜん考え方が違ったりとか…してる中で、合わせて行く作業ってというのは結構時間が必要やったんですね。でもいろんな話していて、…だんだんだんだん『あっ仲間やな』って感じになりましたね」。また、B氏は、仲間にならなかった集団として、ワーカーの専門性を高める研究会をあげた。そこでは、緊張感があり専門性は研ぎ澄まされた感じはしたが「第二会議室みたいなもの」がないと、「すぐくもやもやしたまま家に帰る」ということが続いたと語る。「第二会議室」とは飲み会などを活用した語りの場であり、支援のあり方などについてこたえのでない討論を何時間もしていた。そこで思いを吐露し合い「仲間になっていった部分で大きかったのかなあ」と語る。「第一会議室で専門的なところをしっかりと戦わし…第二会議室は、私的なところを…」。

C氏「……なぜ仲間とか、グループというのが強くなってきたかという、そこで、発信したときに返してくれる好印象の時が心地よくて、『あ、答えてくれた』っていう部分で、自分もまた発信をして、また逆に聞いて、って形の、発信した部分に関して何らかのいろんなアプローチの方法があると思うんですけど、飲みに行きかというのもそうですし、気づかしてもらって『どうや』って声かけてもらったときも…自分というのを受け止めてもらったのかなあというのがあったのかなあというところで、そこから始まっていきますね…」。

D氏「……私がたぶん年数が長くなって馴れてきて、いろいろ意見が言えるようになってきた。…そのあと、私が個人的にやっていた事例検討会を(職場内の)ソーシャルワーカー部会として運営をしたいように話をもっていったから、……それをだんだん1年かけて、共有できるように今なって



きた。だからその事例検討会というのに向かって、ある程度同じ気持ちで取り組めるように今になってきたかなってところですよ」。

仲間集団を形成するに至るまでは、相手がどういう人間かがわかる段階が必要となる。その上で、はじめて専門職理解につながっていく。ただ、人間理解が進んでいない段階であっても、専門職同士仕事をしながら相手を理解することが同時進行に行われるときもある。また、仲間に対しては「同じ方向を向けるか」が問われており、同一目的に対して共有する部分が必要となる。その際、決して仕事上のパートナーといった契約的な関係ではなく、人間的なつき合いを重視している。B氏の語る「第二会議室」はそのことを象徴しているといえる。

さらに、プロセスにおけるメンバーの相互作用の中で、集団内のコミュニケーションについてきくことができた。そして、そのコミュニケーションを通して仲間意識について言語化されている部分が多い。

A氏「話しやすいのは、言葉が通じているなあって思うとき。要はちゃんとわかってもらえるとき。もちろん共感してもらえたりとか、そこまで行かなくても言ってることを理解してもらっているとか、言葉どおりに受け止めてもらえているときとか、的確な相づちがあるだけで、すごい話がしやすいと思います。……通じている、大丈夫となると、ある意味信頼関係ができると、…もうあとは楽ちん…」。「話をしやすいっていうのは、話をしても大丈夫っていう安心が必要なんなかあって思うんですよ……集団であっても一人ひとりの人が、ちゃんと全員について自分的に、『こいつは大丈夫』と承認がされてないと難しいでしょうね」。

B氏「…たぶん、わかり合えてるっていうのは、言葉じゃなくて感覚的なもの…わかり合えてると思うから安心してしゃべれたりとか、わかり合えてないかもしらへんて思うと、不安になったりとか、するんやと思うんですけど。曖昧な表現なんですけど、僕の場合でいうと、…その場にただ座っておけるだけでも、ずいぶんわかり合えてると思うんですよ。……普通にそこにちゃんと座ってて、だらだらしゃべっとけるようなこと自体が、たぶん

わかり合えてる感じなんやろなと思うんです」。

C氏「…言葉でないサインをしたときに返ってくるってというのが、すごい壁を越えたなって思ったときですね。お互いが日頃かわかって、お互いのことがわかり合えてきて、ということもお互いが言って、お互いが確認し合って、そのことが実質現場で動いたときに、相手がどう思ってるかって思ったときに、『助けてほしい』っていうときは、言葉だけじゃなくって、目でちらっと見て、行動をしたときに、ふと自分が『あ、こうなんだ』って感じてすぐに動ける。そのときには言葉ではない壁を超えて、親友とか同僚とかいうよりかは、飛び越えてわかり合えている仲間なんだってところはずごくお互いがこうでわかり合えたときが、すごい仲間やなってところを感じる部分がありました」。

D氏「…話をしているときにどれだけ言葉が通じるかということかな…同じ気持ちでいるときって、一を言えば十がわかるような感じのときってあるでしょ。そういう感じかな…たとえ相手がわかりにくいことを私が言ったとしても、信頼感があったらそれをわかろうとしてくれてる。……わかり合おうとする努力みたいなことですかね」。

以上のことから、お互いに「わかり合う」ということを重視していることが読みとれる。A氏の場合、気の許す仲間は、「わかり合う」ことすら意識しない。B氏は「ただそこに座っている」だけでもわかり合える感覚というものがある。お互いに気をつかわない間柄であることが両氏の語りからわかる。また、C氏は、非言語コミュニケーションを重視しており、わかり合えた感覚が仲間につながっている。D氏は、通じ合うことを重視しており、それは一方的なものではなく、そして、受け身的なものでもなく、相手をわかろうとする努力が通じ合うという相互関係の一步につながるのである。

インタビューの最後には、ピア・グループ・スーパービジョンにおける仲間についてそれぞれに確認できた。

A氏「……（事例検討会において、事例提供者以外の）他のメンバーのかかわり方も見てるし、顔も見てるし、…別の人が自分以外の人と事例提供

者の人とのかかわりも見ながら、ききながら…メンバーそれぞれが全部の矢印が事例提供者だけに向かってるとするのは全くないとは思いますが…他のメンバーに対してももちろん注意を払ってるし、気も配ってる…」。

B氏「…目標というか目的の共有というか、まず一番大前提になるんじゃないかなって思うんです。今も実際あるんですけど、例えば、ワーカーは職人みたいなもみやから、見て盗めみたいな、背中で育てろみたいな、という一派の人もいたはりますし、ちゃんと指導というか、スーパービジョンしながらやっていかなあかんという一派もいてるんですよ。それが別々やと、ぜんぜん共通した共有した言語にならないんで、まずピアグループが、スーパービジョンのグループになっていくためには、そこらへんの同じ感覚っていうか、をもたないと、難しいのかなあって思いますね。ピアっていうのと、ピアスーパービジョングループっていうのは、僕は違うような気がして、ピアグループが、そのままスーパービジョンのグループに移行するためには、だいたいピアの中で、いろんな経験とか、やっぱり何か1つのテーマでしっかり議論してみるとか、ということの経験を積み重ねていかないと、なっていかないんじゃないかなと思いますね」「…しっかりとした相互批判ができてこそ、スーパービジョンのグループじゃないかなあ…って思ってるんです。…ほんまに『それっておかしいよね』って言える関係ができてきて初めてスーパービジョンの関係かなとか…」。

C氏「お互いがわかり合って認め合ってるからって、率直な意見はお互い言えるとは思いますが、言えるからこそ、認め合える部分もあるんですけど、認め合えない部分も出てくるんです。そのときに、仕事としてスーパービジョンを進めるには、そこは曲げれないからって、ちゃんとそのことを、まず相手を認め合おうよってことが、スーパービジョンを進める中では必要なのかなと。ただほんとに組織で知ってて親しみもあって、意見もあるんですけど、そのぶつかり合いで意見は言い合ってますけど、きくって力が私の中でもほしいって部分があるんで、進める中では、最後まで相手の話はきこうという部分は、ちゃんとルール決めようと

しないといけないというところはありますね」。まずは認め合う。認め合うということが成り立ってくれば、仕事の関係で仲間だと感じる集団は、ピア・スーパービジョン・グループに「なり得る」と語る。また職場を超えたピア・グループ・スーパービジョンの必要性についても語っている。「本当は職場の中でピアスーパービジョンをすべきだと思うんですけど、なかなか自分の中でも言い切れない部分がどっかにあると、相談しにくい部分があると思うんですけど、違う視点で発信して、受け止めてもらって、きいてもらうという部分ではすごく心地いい部分ってあるのかな」「……ピアの中という、責められる、批判されるという仲は、今の職場のグループの中では批判はされたくないですよ。やっぱり自分という部分を持ちたい、持ちたい部分っていうのがあるんで、そこは曲げれない部分、…できたら、そうじゃなく客観的に見てもらって、そう言っていた方がいいのが、そのグループ（職場を超えたピア）の中で批判してもらった方が自分自身も受け容れやすいんやろな…って思うんですよ。こうだからって説明もあるんですけど、でも、その組織の中でのピアした場合は、批判されるっていう部分にどうしても抵抗感があるかなっていうところは…」

D氏「…一番仲間を感じるときっていうのは、1つのことに向かって同じ気持ちで取り組んでいると感じたとき。…一人の患者さんに対して、同じ気持ちというか、それぞれ立場は違っても、同じ目的に向かってということですかね。あと、もう一つ一番大事なものは、信頼してるし信頼される感覚…」。

ピア・グループ・スーパービジョンとしての仲間は、お互いに注意を払い合い、気を配り合っている（A氏）。そして、目標（目的）の共有が大前提となる（B氏）。ただ、一足飛びに仲間になるわけではなく、お互い議論し合い、批判し合うことが必要となる。職場内の仲間である分、その批判のし合いは難しいところもあるが、その分ルールを決めたり、職場を超えたピア・グループ・スーパービジョンの活用が求められる（C氏）。そして、お互いの信頼関係が求められる。信頼は、感覚的なものであるが一番大事なものである（D氏）。

さらに、A氏、D氏は、ピア・グループ・スーパービジョンは「自分のため」の実践であり、B氏は、「(自分の) 評価をきっちり受けてない状況の中で、ピアの人にはそれはやっぱり求めている部分が強くある…頼られてないというのも、自分がどう思われているか知りたいというところで…」と仲間内で評価され、頼られる自分の存在を強く意識していた。C氏は、自己覚知といった自分の現状を振り返る時に必要な存在としての仲間をあげている。それぞれお互いを思いやりながらも、「自分のため」の実践と帰結している。

### (3) インタビューのまとめ

インタビュー対象者におけるピア・グループ・スーパービジョンの「仲間」とは、同じ目的に対して一緒に歩む存在であり、それぞれが「感覚」で仲間を感じていることがわかった。また、集団内でわかり合う感覚というものも大切にしていた。集団内のメンバーそれぞれが、それぞれを意識し合い、気にしている様子がうかがえた。相手を気にするとは、気をつかうといったストレスフルなことではなく、自然に無意識に行っていた。そして、メンバー（仲間）同士が、お互いの尊敬や認め合いのもと集っていた。

実際、同じ職場内のメンバーゆえに発言のしにくさを感じているときもある。しかし、その場合は、職場を超えたスーパービジョンに託したり、「第二会議室」を活用して意見を言い合ったりと、置かれた状況なりの工夫がみられた。さらに、指導的立場にあるインタビュー対象者それぞれが、上司から言われて座っていた受け身的な集まりから、自分にとって出席して楽な集まりへと進化させている様子を感じ取れた。時が経つにつれ自発性が増しているのである。そして、皆のための実践というよりは、「自分のため」の実践として意識された試みであることがわかった。

## 4. 文化的視点からのピア・グループ・スーパービジョンの課題

日本人の文化的特性を踏まえ、かつそのよさを活かしたピア・グループ・スーパービジョン実践を

目指すためには、今後どのようなことに留意したらよいのであろうか。本章においては、文献、インタビューから導き出された仲間集団における日本人の文化的利点を踏まえ、日本におけるピア・グループ・スーパービジョンの課題について考察していく。

### (1) 日本人の文化的特性からみる集団形成の利点

日本人がつくる仲間集団は情的なつながりを非常に大切にしている。実際にどのようなつながっているかということではなく、「つながっている感覚」が重要となる。それ故に、人間理解の部分を重ね、相手を知る関係づくりのプロセスを大切にしている。相手を知るプロセスは自分の主張を伝える場にもなっている。時間をかけて自分を伝えて、関係の中での自己を確立していくのである。それ故「第二会議室」のような場が必要となってくる。そのことは、日本人が思う仲間とは、“peer”（地位の等しい人、同等、対等者、同僚、仲間）ではなく“companion”（仲間、相手、伴侶、話し相手、気のあった友）に近いことを裏付けている。プロセスを踏み、仲間となった集団はメンバーが上司であろうと部下であろうと対等である。留意すべきことは、身分としての対等さではなく、メンバーが自分にとっての「ミウチ」か「ヨソモノ」かなのである。そのことによって自分の居心地や安心感も変わってくる。自分にとっての「ミウチ」であるメンバーが集い、仲間という集団になったとき、共通の目的を通してより凝集性は高まる。そして、意識して支持的雰囲気をつくり出すというよりは、もともと培われているメンバー間の思いやりや気づかいが役に立っている。例えば、事例検討会で行われるピア・グループ・スーパービジョンであるならば、事例を提供する者に対してのみならず、その他のメンバーにもそれぞれが思いやり、気づかい合うのである。それは、非言語を活用しての実践である。「感情や気持ちの通い合い」を大切にしている文化であるからこそ、支えるということが自然にできるのである。さらに、凝集性の強さはお互い高め合いにも活用できる。「ミウチ」の話はきき入れやすく、それぞれのメンバー同士浸透しやすい。意見が浸透しやすくなった集団に、専門的

知識、技術を注ぎ込むことができたなら、お互いに質的に高め合うことができる。

## (2) 日本人の文化的特性からみるピア・グループ・スーパービジョンの課題

情的なつながりを重んじる文化は、ピア・グループ・スーパービジョンに課題をももたらす。「感情や気持ちの通い合い」があるからこそ支え合うことができる解釈できるが、メンバーそれぞれができてるように感じているだけかもしれない。さらに、それは専門性に裏付けされた「支持的」ではない。あくまでも個々の「思いやり」に基づくものである。また、相手のことを思いやるのが当然すぎて「支える」とはどういうことか意識されていないように思われる。情的なつながりが、メンバーそれぞれにとっての支えとなり、スーパービジョンの一機能として生きるためには、仲間と「支え合う」とはどういうことか実践の中で確認していくことが必要となる。

また、情的なつながりとはとても抽象的でありメンバー個々に感じ方も違う。あるメンバーにとって居心地のよい集団が、他のメンバーにとって同じように感じているかといえばそれは定かではない。仲間や集団に対して個々の思いに差があることは否定できない。また、それぞれが自分の居心地のよさを基準につくる集団であるならば、その感覚に沿わないものはそこには居づらくなる。さらに、日本人が求めるピア・グループ・スーパービジョンが人間理解を前提にしているならば、「第二会議室」のような場は必然的に求められる。いわばそうした私的な領域が広がれば広がるほど、その場を好む者、好まない者が明確になる可能性が高まる。仮に「第二会議室」が職場内の実践であるならば業務における人間関係に影響しかねない。職場の枠を超えた実践であるならば、居づらくなった仲間集団に集わなくなるか、自分の感覚に合う仲間を集い、新たな仲間集団をつくる可能性がでてくる。しかし、ピア・グループ・スーパービジョンの専門性を考えたときに、ワーカーそれぞれが自分にとっての仲間がいればそれでよいということではない。次々に仲間集団ができるということは、その仲間集団において専門性が培われて

おらず、たとえ培われていたとしても専門性が伝達されづらい。また、気の合う者だけが集うことによって新たな気づきが得られにくくなる。そして、何より、仲間（ミウチ）としての凝集性、結束力が強ければ強いほど、仲間になれない者（ヨソモノ）を無意識のうちに排除する危険性を孕んでいる。

また、人間理解の場がピア・グループ・スーパービジョンにおいて必要であるならば、人間理解の場も意図的につくられた場にしなければならない。しかし、「第二会議室」が自分を解放し、あくまでも居心地を求める場であるならば、専門的な話し合いをする「第一会議室」で「第二会議室」の役割を確認するという方法もある。

仲間であること、そして、スーパービジョンの実践であること、それぞれがピア・グループ・スーパービジョンには必要である。批判や議論を得意としない日本人であっても、仲間同士での話し合いや共通の目的のための意見交換は可能である。自分たちの集いの目的、機能を、仲間同士意見を交わし、繰り返し見つめ直すことが重要となる。そうした作業は、メンバーによっては居心地のよさを損ねることにつながるかもしれない。しかし、メンバー間の「つながり」が、個々の動機付けを支える力になると考える。「つながり」を活用する実践こそが、日本人の文化的特性を活かしたピア・グループ・スーパービジョンである。それ故、欧米で謳われた“peer”を参考にしつつも、日本人の「仲間」という個性を発揮することが求められる。

## おわりに

欧米発のピア・グループ・スーパービジョンには、本来「ソーシャルワーカーとしての成長」(Schreiber & Frank1983)、「スーパーバイザーとしての成長」(Hamlin II & Timberlake1982、黒川 1992)、「組織、機関のサービス基準の維持」(Kadushin & Harkness 2002)という目的がある。しかし、ワーカーとしての成長を目的としながらも、インタビュー対象者からは、「自分のため」の実践という内容の語りをきくことができた。それぞれに、集団の中で自分の居心地のよさを求めたり、自分を確認したり、自分がどう思われているか



を気にしている。集団との関係の中で自分を感じ、確認しているといえる。自己の中で安心感を得るのではなく、集団との関係を通して得ているのである。しかし、自分のための実践とは、自分の専門性を高めるといことなのか、自分の存在意義確認のためなのかは今回のインタビューでは曖昧であった。実際、インタビュー対象者それぞれにとって曖昧な部分といえる。仲間に対して、そして、スーパービジョンに対しても、曖昧さを残すところが「感覚」で判断する日本人の文化的特性ともいえる。その曖昧さが、日本においてスーパービジョンが十分浸透しない一因となっているかもしれない。そうであるならば、「仲間とは？」という問いかけとともに、スーパービジョンそのものも日本人の文化的特性に沿った理解をしていく必要がある。

## 謝辞

インタビューに快くこたえてくださいましたワーカーの方々に感謝申し上げます。

## 注

- 1) 空閑は、濱口(1998)の文献を用いて日本人の文化的特性を表す諸概念について述べている。特に、「恥の文化」、「甘え」、「世間体の意識」、「集団主義」などの諸概念が、共通して日本人の自律性、主体性の乏しさを表す表現であるとしている(空閑1999:120)。船曳は「恥の文化」の説明の中で、「西欧型の、社会に対して主体的に関わっているような自立した個人という社会ではない」(船曳2003:175-176)と述べている。
- 2) 本稿における「グループ」と「集団」の記述については、文献の引用箇所以外、欧米の文献に基づく記述の場合は「グループ」、日本文化に関連する記述の場合は「集団」としている。また、インタビュー対象者が「グループ」と語ればそのまま記述している。
- 3) 塩村は、ピア・グループ・スーパービジョンがうまくいくための条件としてHawkins & Shohet(1989)らの論文を活用している(塩村2000:130-132)
- 4) Hamlin II & Timberlake(1982)、Schreiber, Pamela & Elaine Frank(1983)、Kadushin & Harkness(2002)等多くの文献で支持的な雰囲気的重要性は述べられているが、いかに支持的な雰囲気をつくっていくか、その方法について詳しく述べている文献はない。

- 5) 早坂は、この日本人独特の敏感さを、sensitivityとsensibilityを用いて説明している。sensitivityとは、「特に美的、感情的刺激に反応する能力、情動的・知的に繊細な感受性」「傷つきやすいこと」「感情的に傷つきやすいこと」であり、sensibilityは、「敏感さ、感じやすさ、神経過敏」という意味も含まれているが「無線機の反応能力」さらには「写真フィルムの感度」までを意味する。sensitivityにはそうした意味はない。sensibilityが総じて機能的・客観的な「開かれた感じやすさ」であるのに対して、sensitivityは、心情的・主情的な「閉ざされた感じやすさ」である(早坂1979:200-201)。
- 6) 空閑は、「我々は相手との関係をその都度判断しながら、その敬語や丁寧語の使用など言葉の表現の仕方も使い分けている」。そのようなことから、日本語がその都度の人間関係を前提としており、またその関係に影響を受けて表現される言葉であることを述べた上で、「そのような言葉を使う日本人がいかに対人関係に敏感な存在であるかがわかる」(空閑2005:52)と述べている。
- 7) 『リーダーズ英和辞典』(研究社)参照
- 8) インタビュー対象者を選択する方法は、一部、横山登志子(2004)「精神保健福祉領域の『現場』で生成するソーシャルワーカーの援助観—ソーシャルワーカーの自己規定に着目して—」『社会福祉学』Vol.45-2、日本社会福祉学会。を参考にしている。

## 文献

- ・ Bernard, J.M., & Goodyear, R.K. (2004) *Fundamentals of Clinical Supervision*, 3rd ed, Pearson Education.
- ・ Kadushin, A. & Harkness, D. (2002) *Supervision in Social Work*, 4th ed, Columbia University Press.
- ・ Hamlin II, E.R., & Timberlake, E.M. (1982) "Peer Group Supervision For Supervisors", *Social Casework*, Feb.
- ・ Hare, R. T. & Frankena, S.T. (1972) "Peer Group Supervision." *American Journal of Orthopsychiatry* 42.
- ・ Hawkins, P. & Shohet, R. (1989) *Supervision in the Helping Professions*, Open University Press.
- ・ Hawkins, P. & Shohet, R. (2006) *Supervision in the Helping Professions*, 3rd ed, Open University Press.
- ・ Pamela, S & Frank, E. (1983) "The Use of a Peer Supervision Group by Social Work Clinicians." *Clinical Supervisor* 1 (1).
- ・ Rauktis, M.E., & Koeske, G.F. (1994) "Maintaining Social Worker Morale: When Supportive Supervision Is Not Enough" *Administration in Social Work*, 18 (1).
- ・ 植田寿之 (2005) 『対人援助のスーパービジョン—よりよい援助関係を築くために—』中央法規出版。
- ・ 大石久和 (2009) 『国文学再考—「公」と新・日本人論—』

毎日新聞社。

- ・岡部朗一 (1993) 「日本のレトリック」日本コミュニケーション学会 橋本満弘・石井敏編著『コミュニケーション基本図書 第2巻 日本人のコミュニケーション』桐原書店。
- ・木村敏 (1972) 『人と人との間－精神病理学的日本論－』弘文堂。
- ・空閑浩人 (1999) 「日本人の文化とソーシャルワーク－受け身的な対人関係における『主体性』の把握－」『社会福祉学』Vol.40-1、日本社会福祉学会。
- ・空閑浩人 (2005) 「日本のソーシャルワークにおける文化的基盤－『世間』に生きる日本の『個人』への視点－」『評論・社会科学』第77号、同志社大学人文学会。
- ・空閑浩人 (2007) 「儒教文化を基盤にしたソーシャルワークのあり方に関する研究－韓国・釜山市における高齢者福祉施設職員へのグループ・インタビューを通して－」『評論・社会科学』第83号、同志社大学社会学会。
- ・空閑浩人 (2008) 「高齢者福祉施設職員の経験と意識に関する研究－日本のソーシャルワークと『家族』の文化－」『評論・社会科学』85号、同志社大学社会学会。
- ・熊谷文枝 (1994) 「日本文化の特質と国際交流」『日本文化論への接近』日本大学精神文化研究所。
- ・黒川昭登 (1992) 『スーパービジョンの理論と実際』岩崎学術出版。
- ・塩田祥子・植田寿之 (2009) 「ピア・グループ・スーパービジョンの意義と課題に関する考察」『花園大学社会福祉学部紀要』第18号。
- ・塩村公子 (2000) 『ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相－重層的な理解－』中央法規出版。
- ・土居健郎 (2000) 『「甘え」の構造 (第3版)』弘文堂。
- ・中根千枝 (1967) 『タテ社会の人間関係－単一社会の理論－』講談社。
- ・濱口恵俊 (1998) 『日本研究原論－「関係体」としての日本人と日本社会－』有斐閣。
- ・早坂泰次郎 (1979) 『人間関係の心理学』講談社。
- ・平山佳須美 (1986) 「スーパービジョンとワーカー・トレーニング」大塚達雄他編『グループワーク論－ソーシャルワークの実践のために－』ミネルヴァ書房。
- ・船曳建夫 (2003) 『「日本人論」再考』NHK出版。
- ・横山登志子 (2004) 「精神保健福祉領域の『現場』で生成するソーシャルワーカーの援助観－ソーシャルワーカーの自己規定に着目して－」『社会福祉学』Vol.45-2、日本社会福祉学会。
- ・渡部律子 (2008) 「社会福祉実践を支えるスーパービジョンの方法」『社会福祉研究』第103号、鉄道弘済会。