

大学と現場を結ぶスーパービジョン・システムの可能性

——卒業生による相互サポート活動の分析を通して——

宇都宮みのり

はじめに

本論は、筆者の勤務する大学の卒業生ソーシャルワーカーによる相互サポート活動の3年間の実践を整理・分析することを通して、新人ソーシャルワーカーの成長に必要な要素を抽出し、ソーシャルワーカー養成大学の果たすスーパービジョンの機能と役割および今後の課題を明らかにすることを目的とする。

現行の福祉士の資格制度では、養成教育施設において数年間の教育を受けて卒業し、国家試験を受験し合格することで、社会福祉士あるいは精神保健福祉士を名乗ることができる⁽¹⁾。卒業してソーシャルワーカーとして実践活動をするときには、ソーシャルワーカーとしての価値・知識・技術が一定のレベルに達していることが前提としてあり、たとえ新人のソーシャルワーカーといえども、利用者に対して最善の援助を提供する自らのソーシャルワーク活動の責任を担うことになるのである。

ソーシャルワーカーは、目の前で今を生きようとする人の具体的な生活に関心を寄せるもの⁽²⁾であり、業務遂行にあたっては独自の厳しい倫理と価値を遵守することが求められる⁽³⁾。そして生活に関わる援助は、「常に変わらない正しい答え」というものは存在せず、その人・その瞬間に特有のフィルターを通して行われる一回限りの個別的な関わりをする特殊な業務である。ソーシャルワーカーは、

日々新しい出会いの中で、「生活をする」ということの幅の広さと奥の深さに圧倒されながら、さまざまな場面で「きつさ」や「つらさ」を感じている⁽⁴⁾。

「きつさ」や「つらさ」に関して、尾崎新は「社会福祉は『揺らぎ』から出発する実践である⁽⁵⁾」とした上で、いかに援助すべきか、どのように関わればよいのかの答えの曖昧さを否定しないこと、また柔軟に揺らぐことのできるからこそソーシャルワーカーに必要な力として捉えている。

しかしあらゆる結末を迎える可能性がある利用者の人生に対し、「正しい答えが存在しない実践」を通して関わることの重みは、新人ソーシャルワーカーにとってはまさに脅威である。ソーシャルワークのプロセスで感じる揺らぎが支持され、受け入れられる場がなければ、それを専門性の未熟さそのものとして自分を責めてしまうこともある。特にストレスをコントロールするスキルが身につけていない新人ソーシャルワーカーの場合、その傷を深くしてしまう可能性もある。

ソーシャルワーカー専門職としての人生を歩み始めた数年間は、新しい出会いへの感動と同時に、精神的に危機的な状況に陥る可能性を秘めているのである。

内田節子は、「ソーシャルワーク教育とはソーシャルワーカーのための教育をいう」とし、「対象者にとって意味ある」福祉サービスを提供できるようなソーシャルワーカーにな

るためにソーシャルワーク教育が必要なのであるとしている⁶⁾。現場で活躍することをターゲットに教育をするならば、ソーシャルワーカー養成大学は、卒業後の少なくとも数年間、新人ソーシャルワーカーに継続して関わっていくことが必要なのではないかと筆者は考える。新人ソーシャルワーカーが現場で経験するさまざまな危機を、ソーシャルワーカーとしての成長の糧にすることができ、また、ソーシャルワーカーとしての自己を客観的に理解し、そして日々の経験を臨床知として整理し蓄積する機会としてのスーパービジョンを実施することである。

新人ソーシャルワーカーが、夢や情熱を抱き続けて「いきいき」と活躍し続けるために、卒業後の継続的な研修と自己研鑽の場と機会を、ソーシャルワーカー養成大学が提供することの可能性について考察していきたい。

I スーパービジョンとは

1. スーパービジョンの機能

ソーシャルワークにおける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あたった有給職員（エージェント）の活動にあり、その後ケースワークの体系化に伴って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。

S.O.Dによれば、superviseには①目を通す look over、いちいち調査（吟味）する、検分する survey、視察点検する inspect、通読する read through、熟読する peruse、②（ある物事の）実行、遂行、あるいは（ある人の）動きや仕事を見渡す（監督する）oversee、お守りをする（監視する）have a oversight of、指揮する（管理する）superintend、という意味が示されている。

『社会福祉用語辞典』では岩間伸之がスーパービジョンを、「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ザーに対する管理的・教育的・支持的機能を遂行していく過程」と定義し⁷⁾、その

機能を①管理的、②教育的、③支持的機能の3つに分類している。そして各機能については以下のように説明している。

「管理的機能は、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、ワーカーが持てる力を発揮できる組織作りやワーカーの力量に応じたケースの配分等としている。また教育的機能は、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り、現任訓練の側面からも重要な意味を持つ。そして、支持的機能は、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り、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。」

従来から分類されていたこの3機能の相互関係については、武田建が、「ケースワークの内容を取り上げて指導することは教育的であるが、ワーカーの仕事の内容を検討するという意味では管理的であり、新しい治療方針や方法をとともに考える点では相談的である⁸⁾」とし、統一的に言えば、ワーカーが初心者であればあるほど、管理面そして教育面が強く、逆にワーカーが経験者であればあるほど、相談的側面が強くなる傾向にある諸機能の比重の違いを述べている。

スーパービジョンの展開はいくつかの機能の複合的な重なり合いの中で行われるものであるが、スーパービジョンの重要性はスーパービジョンを受けることによって得られる「産物」が何であるかであろう。

黒田昭登は、スーパービジョンの機能を、①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行政的・管理的機能、②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教育的機能、③ケース処理に必然的に現れるワーカーの癖や行動傾向などを自覚させる自己覚知的機能としている⁹⁾。従来の3分類をベースにしながらも、自己覚知という、諸機能により得られる「産物」としてのソーシャルワーク専門職

としての自己形成に焦点を当てている。

スーパービジョンは、従来、主に仕事の監督や割りあてやワーカーの業務遂行や勤務態度のチェックや指導に力を入れる、管理的機能や教育的機能を持つ傾向にあった。しかし、ソーシャルワーカーとしての業務遂行上であられる自らの問題を解決すること、ワーカー自身の対人関係を結ぶ能力を高めること、自己洞察・自己理解を含む自己覚知を促進することの重要性も高まりつつある。

2. スーパービジョン・システムの現状

鐘幹一郎は、その著『スーパーヴィジョンを考える⁽¹⁾』において、スーパービジョンは対人援助職が「受けねばならない必須の学習」として位置づけている。鐘は、対人援助を、目標遂行のために人間関係そのものを変えていく独特の性質があり、内的な積み重ねである「経験」がものをいう領域にあることにその特徴があるとし、それゆえにスーパービジョンなしに行なうこと、あるいは教科書みの学習で行うことは、「大きな危険を冒し、危ない冒険をする可能性」があると述べている。「大きな危険」とはすなわち利用者に対して不利益を与えるという意味である。対人援助職としていかに経験豊かであったとしても、利用者は常に個別的であり、新しい存在であるということを意味している。

この「大きな危険」に関して、現場のソーシャルワーカーが切実に危惧していることが2003年5月、第2回精神保健福祉士協会仙台大会における精神保健福祉士協会内人権擁護委員会によるアンケート結果⁽²⁾により明らかにされた。精神障害者の人権擁護に関する現状の問題点についての設問において「精神保健福祉士の知識や意識が不十分である」と回答した会員が6割を占めており、自らの知識不足に対して危機感を覚えている現状にある。また「今後の方向性・あるべき姿をどう考えるか」との設問では「PSWの自己研鑽が必要である」とする回答が7割を占めていた。利用者の人権擁護の責任を担う活動を貫

くためには、ソーシャルワーカー自身の価値観、倫理観を研鑽することが不可欠であると認識している。

では、「大きな危険」を冒してしまうかもしれないという不安感を抱きつつ、実践にあたるソーシャルワーカーの「きつさ」や「つらさ」を受けとめる場はあるのであろうか。ソーシャルワーク職能団体ではさまざまな研修会を開催しており、多くのソーシャルワーカーはそこで自己研鑽を積む。

それ以外の燃え尽き予防のためのインフォーマルな相互サポート活動としては、2例が報告されている。1995年から活動している川崎市リハビリテーション医療センターでのAA方式を取り入れた支持的なスーパービジョン実践⁽³⁾と、東京・埼玉などで展開されている、援助者自身による自助グループ「AG (Awakening Group)⁽⁴⁾」の実践である。

川崎市リハビリテーション医療センターの会は、「ソーシャルワーカーは日常業務の中で間接的に傷つくものである」ことを前提とし、月1回の集まりにおいて、AAで用いられる「12のステップ」を基盤に、仲間の話に耳を傾ける活動を展開している。支持的機能のほか、教育的機能を果たす事例研究会などを行いセルフ・ヘルプ・グループとしての成果を挙げている。

AGでは「本人・家族・関係者の順に回復は遅い」ということが知られていないことを問題視し、傷つく関係者の回復支援のためのクローズドな会を定期的で開催している。

都市部を中心に活動が広がりつつあるが、このようなセルフ・ヘルプの体制は、未だきわめて不備であるといっても言い過ぎではない。スーパービジョンを受けたくても受けられないソーシャルワーカーが燃え尽きていく遠因の一つとなっている⁽⁴⁾。

ソーシャルワーカー養成大学による報告としては、宇部短期大学⁽⁵⁾や道都大学⁽⁶⁾での研究例があるが、スーパービジョンの指針やタイミングを調査する聞き取り調査研究であり、スーパービジョン・システムとしての実践報

告数は圧倒的に少ない。この実践報告数の少なさの原因には、大学側の卒業後教育に関する問題意識の薄さと同時に、社会的要請の低さもあるのではないだろうか。

日本精神保健福祉士協会が実施した実習指導者対象としたアンケート（2000）の結果⁷⁾に、実習指導の協力体制に関する意識として「現場を知らない大学人に対する批判」が多く出されており、施設と大学との指導の温度差や、援助技術的な視点のずれが問題視されていた。大学教員が現場において頼りにされていないという現状があるのではないか。

いずれにしてもソーシャルワーカー養成に携わる大学の責任として、教育機関側の質の向上が具体的になされない限り、現場と教育機関との乖離がますます進むことが危惧される。それを回避するためにも、大学は現場のソーシャルワーカーの実践能力と実践行為に対して敏感であるべきであろう。

以下は過去3年間行ってきた筆者と卒業生とのサポート活動の実践である。

II 実践報告—卒業生ソーシャルワーカーのサポート活動「しなう竹」の実践

1. 「しなう竹」設立の経緯

1999年度の卒業生2名から、卒業後も継続して社会福祉援助技術を学ぶ場を設けてほしいとの依頼があった。「他の人の話、意見、考えを聞くことによって、自分の視野を広げたい」、「具体的なサービス、その利用法などわからないことを学びたい」、「新聞記事など持ち寄って話し合いたい」、「事例研究したい」、「ロールプレイで援助技術を磨きたい」、「仲間の顔を見ておしゃべりをしたい」、「とにかくつながってほしい」などが卒業生の動機であった。

発足当初の本活動の目的は以下6点である。①ソーシャルワークの倫理・価値に関する学習、②視野を広げる自己覚知、③制度・

政策の学習や具体的サービスの内容・利用方法の学習、④具体的な実践上の問題の解決、⑤ソーシャルワーカー仲間との情報交換、⑥大学と現場を結ぶパイプを作ることであった。

自助的な支持機能を高めるためにクローズドな活動を原則とし、参加メンバーは会の趣旨を理解し仲間の秘密が守れることを条件として、いわゆる仲間同士の「口コミ」で広まっていった。

2. 卒業生で構成される「しなう竹」

会の参加メンバーが「口コミ」で新メンバーを募集すると同時に、筆者も担当科目「精神保健福祉援助演習」を受講し、卒業後ソーシャルワーカーになった人に対して会の案内を行っている。そして活動の主旨に賛同した人のみ、申込み用紙【別紙資料参照】に記入してメンバー登録をすることにした。

【表1】「しなう竹」構成メンバー概要

卒業No.	居住地	勤務先種別	職種	人
1999	1 愛知県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士	6
	2 愛知県	社会福祉協議会	社会福祉士	
	3 岐阜県	老人保健福祉分野	社会福祉士	
	4 兵庫県	研究者	大学院生	
	5 愛知県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士	
	6 岐阜県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士	
2000	7 静岡県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士	4
	8 愛知県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士	
	9 愛知県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士	
2001	10 岐阜県	知的障害者福祉分野	社会福祉士	4
	11 岐阜県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士	
	12 京都府	行政機関	事務員	
	13 愛知県	知的障害者福祉分野	社会福祉士	
2002	14 愛知県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士	8
	15 岐阜県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士	
	16 岐阜県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士	
	17 岐阜県	身体障害者福祉分野	社会福祉士	
	18 愛知県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士	
	19 岐阜県	児童福祉分野	指導員	
	20 静岡県	高齢者福祉分野	ケアワーカー	
	21 富山県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士	
22 三重県	精神保健福祉分野	精神保健福祉士		
計				22

メンバーは1999年度6人、2000年度4人、2001年度4人、2002年度8人、合計22名（2003年9月現在）である。勤務先所在地は愛知県8人、岐阜県8人、他県6人であり、勤務先種別は精神科病院、社会福祉協議会、老人福

社施設、大学院生である。職種名称は精神保健福祉士が13人、社会福祉士が5人、その他が4人である。【表1参照】

会の名称は当初、「ソーシャルワーク研究会（仮称）」であった。「参加メンバーの活動する分野もそれぞれ違い、求めるものも違う。今後どんな会になっていくことをも保障しよう。しかしソーシャルワークという1点で共通するであろう」という意味を込めてこの名称になった。

会の名称が「しなう竹」となったのは2003年6月である。会の名称が決まるまでに3年かかったことになる。以下は会の設立に関わり、4年目を迎えた卒業生が自らの経験から得た思いを語った言葉である。

「私たちは『しなう竹』になりたいね。まっすぐに立っているだけではなく、時に柔軟にしなうことのできる人になりたいね。私たちは理想に燃えてソーシャルワークをしたいと思っている。でも時にできないこともある。そんな時に疑問ばかりが目について否定的に立ち止まればかりいたら前に進めない。前に進むためにも現実に対応することでもできる人になろうよ。理想をゆっくりでいいから着実に現実と結び付けていこうよ。『ぼきん』と折れることのないようにしなやかにソーシャルワークを続けようよ。」

(2003.6会長 T による)

会の名称が「仮称」でなくなったときに会の意義や目的がはっきりするはずだ、としてすり合わせに十分な時間をかけることに関しての理解があった。発足以来3年は会の意義や目的を明確にするために、活動内容を模索してきたところがある。

以下、「しなう竹」参加メンバー22名による3年間の活動において語られた言葉を、ソーシャルワーク専門職としての自己形成に着目して記録から抽出し、分析する。また実施さ

れた活動内容を整理する。【表2・3参照】

3. 卒業生主体で積み重ねた実践活動

1) 「夢がこわれた」1年目

ーリアリティ・ショックを乗り越えてー
初年度である2000年度は計9回開催している。最初の3ヶ月に語られた言葉は「新しい事実を知るたびに感激する」、「知っているつもりだったということを知った」、「とにかく前へ進むだけの嵐のような日々」などがあり、この時期は、新しい社会環境を受け入れることに集中する時期であり、ソーシャルワーカーとしては「知らない」ことを「知る」時期であるといえよう。

3ヶ月を過ぎて、「PSWは数が少なくて肩身が狭い」、「もっといろいろなことがしたいのにさせてもらえない」、「他スタッフにやる気が感じられない」、「施設を新しく建築するにあたっての地域住民への説明に納得がいかない」、「待合室の片隅にある『診療相談』と書かれた小さな机が私の居場所。こんなオープンな場所で深刻な話などできない」などの疑問が生じている。そして楽しいことが少なくなったという声が出ている。しかしそんな中でも「理想は持っていたい。現実の中で理想を実現したい」、「これまで学んだことを生かしていきたい」と語り合い、「①とりあえず目の前にある課題をこなし、前に進もう。②何を問題と思ったのか覚えておこう。そのために③問題点を感じている今の話し合いを記録していこう」と話し合った。

この危機にメンバーが得たことは実践を記録して残すことの重要性である。

この時期は、ソーシャルワーカーとしてすべきことをするのだという意気込みはあるが、それを実現させるほどには仕事になれておらず、力量がついていない時期であり。精神的身体的な疲れを感じ始めている。また、「知ったつもりだった」自分を知る、リアリティショックを経験する時期でもある。

【表2】「しなう竹」活動内容

回	開催日	人	開催場所	内容(実践報告・討論・近況報告・その他)	報告者	
					勤務先種別	職種
1	00.2.25	3	喫茶店	会立ち上げのための話し合い(目的・方法・持ち方・進め方・メンバー募集方法・会費・連絡方法・役割分担)		
2	00.3.22	3	ワイルあいち	近況報告+目的・方法・持ち方・進め方についての報告・討論+会の名称の話し合い		
3	00.4.16	5	宇都宮自宅・洗堰緑地公園	近況報告		
				事例研究に際しての留意点『医療におけるソーシャルワークの実践事例(坪上宏)』		
				「福祉事務所における実践事例」についてのブレインストーミング		
				エコマップ・ジェノグラムの書き方	社会福祉協議会	社会福祉士
				アセスメント表作成とスーパービジョン	精神科病院	精神保健福祉士
4	00.5.14	4	宇都宮自宅	近況報告		
				学会報告・職能団体会報告	社会福祉協議会	社会福祉士
				事例検討とスーパービジョン<マッピング法+KJ法>「社会福祉協議会における援助」	精神科病院	精神保健福祉士
				事例検討とスーパービジョン<マッピング法+KJ法>「精神科病院における援助」	社会福祉協議会	社会福祉士
				研究報告「EE研究」	大学院	大学院生
5	00.7.16	5	宇都宮自宅	近況報告		
				学会報告・職能団体会報告	精神科病院	精神保健福祉士
				事例検討とスーパービジョン<エコマップ法>「訪問看護で在宅クライアントを支える」	精神科病院	精神保健福祉士
6	00.9.3	3	宇都宮自宅	近況報告		
				学習『援助者のためのコミュニケーションと人間関係』	全員による読み合わせ	
				学習「エゴグラムの実施と交流分析」	大学	非常勤講師
7	00.10.29	3	宇都宮自宅	近況報告		
				学会報告・職能団体会報告	精神科病院	精神保健福祉士
				事例検討とスーパービジョン<ロールプレイング法>「精神科におけるインテーク面接」	精神科病院	精神保健福祉士
				事例検討とスーパービジョン<ロールプレイング法>「インテーク面接」老人デイケアへの通所を希望する家族との面接」	老人保健施設	精神保健福祉士
8	01.2.11	3	居酒屋	近況報告+1年間の慰安会+新年会		
9	01.3.11	4	宇都宮自宅	近況報告		
				研究報告「転移と逆転移について」	精神科病院	精神保健福祉士
				事例検討とスーパービジョン「クライアントから恋愛感情を向けられたときの対応について」	精神科病院	精神保健福祉士
10	01.4.8	7	宇都宮自宅	花見		
11	01.6.9	5	大学	近況報告		
				勤務先紹介と実践報告「私の勤務する病院紹介」	精神科病院	精神保健福祉士
				勤務先紹介と実践報告「私の勤務する老人保健施設紹介」	老人保健施設	精神保健福祉士
12	01.8.11	4	大学	文献研究「ソーシャルワーカーのアイデンティティ」	読み合わせ	
				近況報告+実践報告	精神科病院	精神保健福祉士
				報告「私の1年半の活動とその成果」	精神科病院	精神保健福祉士
				事例検討とスーパービジョン「心配事相談所に相談に来た女性宅への家庭訪問場面での対応について」	社会福祉協議会	社会福祉士
13	01.9.9	3	大学	近況報告+今後学びたいこと		
				事例検討とスーパービジョン「何のために働くのかを問うAさんへの対応」	精神科病院	精神保健福祉士
				研究報告「ソーシャルワーク教育と精神保健福祉援助演習」	大学	非常勤講師
14	02.3.29	3	居酒屋	1年間お疲れ様会+お花見会		
15	02.5.11	6	大学	料理(てこね寿司+吸い物+コロッケ)		
				会食+近況報告		
				料理(冷し中華)		
16	02.6.22	6	大学	会食+近況報告		
				実践報告「H市でのアンケート調査報告 No.1」	精神科クリニック	精神保健福祉士
				学習「精神障害者保健福祉サービス関連の法改正について」	大学	講師
17	02.7.27	5	大学	料理(冷し中華)		
				会食+近況報告		
				実践報告「H市でのアンケート調査報告 No.2」	精神科クリニック	精神保健福祉士
				勤務先紹介と実践報告	精神科病院	精神保健福祉士
18	02.9.14		大学	「卒業生ソーシャルワーク研究会の意義について」	大学	講師
				料理+会食と近況報告		
19	02.11.23	2	大学	実践報告「組織内での連携のとり方について～M病院の場合～」	精神科病院	精神保健福祉士
				料理(ホットサンド・サラダ・ケーキ)+近況報告		
				会の意義・目的について		
20	03.2.11	6	大学	ホームページ立ち上げのための話し合い	全員による討論	
				料理(鍋)+会食と近況報告		
				会の意義・目的・名称についての討論(KJ法)	全員による討論	
21	03.3.29	7	鶴舞のファミレス	役割分担	全員による討論	
				研究報告「あなたは大丈夫?燃え尽き症候群の正体」	精神科病院	精神保健福祉士
				実践報告「心理教育による精神障害者の家族支援」	精神科病院	精神保健福祉士
22	03.6.14	10	大学	鶴舞公園		
				料理(手巻き寿司+味噌汁+杏仁豆腐)		
				会食+近況報告		
				会長と副会長から新しいメンバーへ「会の設立経過とこれまでの実践」	精神科病院	精神保健福祉士
				「大学と現場を結ぶスーパービジョン・システムの可能性」	社会福祉協議会	社会福祉士
				実践報告「支援費制度～Aさんの申請から受理までの手続きについて」	知的障害者更生施設	社会福祉士

【表3】「しなう竹」メンバーの成長のカテゴリーとスーパービジョン

	メンバーの特徴的な発言内容	成長の段階のカテゴリー	スーパービジョンの機能
一年目	三ヶ月まで 「新しい事実を知るたびに感激」 「知っているつもりだったということを知ってとにかく前へ進むだけの嵐のような日々」	「知らない」ことを「知る」時期。 新しい社会環境を受け入れることに集中する時期。	実践から「知ったこと」を整理し、自分の業務を確認する必要性。
	4ヶ月目から 「楽しいと思うことが少なくなってきた」 「PSWは数が少なくて肩身が狭い」 「もっといろいろなことがしたいのにさせてもらえない」 「他スタッフにやる気が感じられない」 「施設を新しく建築するにあたっての地域住民への説明に納得がいかない」 「待合室の片隅にある「診療相談」と書かれた小さな机がわたしの居場所。こんなオープンな場所で深刻な話などできない」 「大学の頃に夢に抱いていた福祉像がなくなっていく」「このまま組織に飲まれてしま「夢と理想が直結しない」	「知ったつもりだった」自分を知る、リアリティショックを経験する時期。 自分のやりたいことをやろうという意気込みはあるが、それを実現させるほどには仕事になれておらず、力量がついていない時期。精神的身体的な疲れを感じ始めている。	「知っているつもり」の、出来事を「わかる」ために、情報交換、ピア・スーパービジョンを受ける必要性。
	六ヶ月目から 「地域での学習会の司会をまかされた」 「インテーク面接を行うよう言われた」 「毎日2時間のサービス残業は当たり前だという習慣がある」 「ぐずぐずするなと頭ごなしに言われる。」 「社会福祉士の面接ってどんなものかしら、と言われプレッシャーに負けそう」	一つの企画や特定の利用者の担当をまかされるようになってくる時期。 自分の仕事を認められることでやりがいとつらさを経験する時期。	自信をつけることを目的とした援助技術面でのトレーニングを受ける必要性。
二年目	「利用者」に妹扱いされる。だからといって専門職だといって威張るわけにもいかない。どういう関係性を構築すればいいのか 「『金を取っただろう』と殴られた。顔も痛い。心も痛い。続ける自身ない」 「相手を不快にさせる発言をしていたのではないかと気づいた。自分が償けない」 「『介護ができないと即戦力として役に立たない。社会福祉士でなく介護福祉士がいるんだ』といわれ、がっかりしている」 「ゆっくり話を聞くことや家族の相談にのることは求められていない。利用者と話さない日々が続いている」 「何もいえない自分に嫌気がさす」 「あきらめてしまう」 「自分はソーシャルワーカーとしての責任を果たしていない」	専門職としての自分のあり方を多角的に検討し、自己覚知につながる「揺らぎ」を感じている時期。 組織、上司、利用者、家族との関わりの中で直接的にも間接的にも傷つきながら疲れを感じている時期。 組織との関係で怒りと絶望を感じている時期。	事例検討を行う教育的スーパービジョンと同時に支持的なスーパービジョンを受ける必要性。 ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの確立を果たすことを目指し、教育的・支持的スーパービジョンを受ける必要性。 上司・組織との関係性、他職種との専門性、チームワークを学ぶ必要性。
三年目	「制度的な業務が増え、『知らない』ということがだんだん許されなくなってきた。」 「家族会を立ち上げるプロジェクトを任せられた」 「新人が入ってきて頼りにされるようになってきた」「このままではいけない」 「何とかしなくては」「実践を整理したい」 「学びたい」	ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの揺らぎを感じつつも、責任ある仕事を求められる時期。	自主学習、実践報告などを中心とした教育的スーパービジョンを受ける時期。
四年目	1年、2年目の新人ソーシャルワーカーの思いに対して、先輩ソーシャルワーカーが「私もそう思うときがあった。こう考えると楽になった」とアドバイスをする。 「私がこんな風に先輩の役に立つなんて思いもしなかった」	先輩への支援をすることにより、自分自身の成長を整理し、確認する時期。 中堅ソーシャルワーカー目指してスキルアップする時期。	ソーシャルワークの価値に基づく実践のための事例検討や援助技術面でのトレーニングを受ける必要性。 スーパーバイザー論について学ぶ必要性。

「知っているつもり」の出来事を「わかる」ために、自主学習、ピア・スーパービジョン、教育的スーパービジョンを受ける必要性があった。

半年たった10月くらいから、地域での学習会の司会などそれぞれに責任ある企画をまかされはじめ、やりがいが強くなると語っている。自分の仕事が認められて役割ができ、やりがいが大きくなる反面、これまでにないつらさも経験し、仕事場ではいけない「ここだけの話」も増えてきた。「毎日2時間のサービス残業は当たり前だという習慣がある」、「ぐずぐずするなと頭ごなしに言われる」、「社会福祉士のインターク面接ってどんなものかしら、と言われプレッシャーに負けそう」などである。

この時期は、企画や特定の利用者の担当をまかされるようになってきて、やりがいと同時につらさを経験する時期である。援助技術面でのトレーニングを受け専門性を高め自信をつける必要性があった。

会の内容は、各自の近況報告に最も多い時間を割くこととなった。業務内容の紹介、新しい発見に対する感動のほか、「きつさ」や「つらさ」を話す場であった。

事例検討は、具体的に現在抱える事例が7事例提供された。マッピングやロールプレイを実施することで面接技術向上のための訓練を行った。

2) 「こんな自分が情けない」と思う2年目ーソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの「揺らぎ」体験ー

計5回開催した2年目には、利用者との関係で困難を訴える場面が多くあった。

「私が若いということで利用者に妹扱いされる。それも情けないが、専門職だといって威張るわけにもいかない」、「これまでなんとなく『こちらの思いは伝わるはず』とどこかで信じていた。しかし伝わっておらず、相手を不快にさせる発言をしていたと気づく。こんな自分が情けない」と専門職としての自分

のあり方を多角的に検討し、自己覚知につながる「揺らぎ」を感じている場面もあれば、「『金を取っただろう』と殴られた。顔も痛い、心が痛い」など直接的にも間接的にも傷つきながら疲れてしまう場面もあった。

また組織との関係でもやるせなさを感じている。たとえば「介護ができないと即戦力として役に立たない。社会福祉士でなく介護福祉士がいるのだと言われた」「ゆっくり話を聞くことや家族の相談にのることは求められていない。利用者と話をしない日々が続いていることも仕方ないとあきらめてしまう」などである。

2年目には「自分を守ることにせいっぱい」「言えない自分に嫌気がさす」「あきらめてしまう」「こんな自分はソーシャルワーカーとしての責任を果たしていない」など、ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの揺らぎが感じられた。専門職としての自分のあり方を多角的に検討し、自己覚知につながる「揺らぎ」を感じている時期であり、また組織、上司、利用者、家族との関わりの中で直接的にも間接的にも傷つきながら怒りと絶望と疲れを感じている時期である。

この時期には、事例検討を行うと同時に、ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの確立を目指す学習が必要であった。

学習会では、自らの実践の整理と報告を何度も行うと同時に、ソーシャルワーカーのアイデンティティやソーシャルワークの価値に関する文献学習を行った。

事例検討は、ロールプレイ形式ではなく、討論形式で行った。技術的なことよりもソーシャルワーカーとしての援助のあり方・考え方を検討した。

3) 「なんとかせねば・・・」の3年目ー「語ろう、学ぼう、残そう」のスローガンのもとでー

これまで主に筆者自宅で行われてきた活動であったが、筆者が専任講師になったことで、大学にその場を確保することができるよ

うになった。活動の拠点の確保は重要な要素である。同じ場所で、同じ仲間と、決まった内容で開催することである。

母校で開催することの意義として「社会福祉に対して夢を抱いていた自分の『原点』に戻る感じがする」「忘れていたあのころの情熱を思い出す」との言葉が語られている。

場を確保したことによる安定感から、新しい気持ちで「実践を整理したい」「学びたい」という雰囲気が出てきた。また「3年目を迎え『知らない』ということがだんだん許されなくなってきた」、「ソーシャルワーカーとして経済的制度を利用する実務が増えた」、「家族会を立ち上げるプロジェクトを任された」、「新人が入ってきて頼りにされるようになってきた」という言葉に見られるように「なにかせねば」「このままではいけない」と学びを整理する必要性が増した。

学習会のテーマは「H市でのアンケート調査分析結果」、「燃え尽き症候群について」、「家族心理教室について」などである。学習会のテーマは多岐にわたっており、新人ソーシャルワーカーが実践で使うときに知っておくべき知識や業務の広さを物語っていた。そして必要な知識を貪欲に吸収しようとする意気込みにあふれていた。

その他、3年目から新しく始めたことは調理と会食である。食器や食材を持ち寄って調理し、会食しながら近況報告するのである。新しい仲間が参加しやすいリラックスした雰囲気作りのためである。

この時期はソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの揺らぎを感じつつも、責任ある仕事を任される時期であり、自主学習、実践報告などを中心とした教育的内容を充実させる必要があった。

4) 「私が後輩の役に立つなんて」の4年目 一タテとヨコのつながりを活かしつつ

4年目を迎えて、先輩ソーシャルワーカーが新人ソーシャルワーカーに対してスーパービジョンを開始している。1、2年目の新人

ソーシャルワーカーの思いに対して、先輩ソーシャルワーカーが「私もそう思うときがあった。こう考えると楽になった」とアドバイスをするのである。先輩は「こんな風に後輩の役に立つ自分になれるなんて思いもしなかった」と語り、後輩は「身近に相談できる先輩がいて安心できる」と語っている。

4年目にピア・スーパービジョンとしての支えあいの機能とグループ・スーパービジョンとしての学びの機能をもつ体制ができつつあり、新人ソーシャルワーカーがソーシャルワーカーとして成長し、自らの実践に自信が芽生えるためには、少なくとも3年の期間が必要であった。

Ⅲ 大学で行うスーパービジョン

1. 「しなう竹」の方法

スーパービジョンの方法には、個人スーパービジョン、グループ・スーパービジョン、ピア・スーパービジョンなどがある。基本は一つのケースやスーパーバイザー自身の問題を深く取り扱うことのできる1対1の形態の個人スーパービジョンであるとされてきたが、「しなう竹」はグループダイナミクスを活用しながらグループ・スーパービジョンを行ってきた。

グループ・スーパービジョンという名称が用いられる場合、スーパーバイザーが1名、1回の所要時間4～5時間であり、固定メンバーで1ヶ月に一度程度開催し、メンバーが提供できるときに提供した事例を検討することをさす場合⁸⁸⁾、固定メンバーで毎週開催し、メンバーは2週間に一度の定期的な事例提供を行うものをさす場合⁸⁹⁾、また固定メンバーで定期的に開催し、それぞれのメンバーは1事例につき1時間以上の指導を10回以上受けることを条件とする場合などがある⁹⁰⁾。

「しなう竹」の場合、スーパーバイザー1名、1～2ヶ月に一度の開催、所要時間5～6時間であった。毎回同じメンバーで構成されることはないが、登録制であるためクロードな会である。しかし一人のメンバーの定

期的な事例検討および問題解決に焦点を当てることは困難であった。そのため、鑪や滝口のいう定期的な事例検討の重要性は認識しているが、少なくとも3年までの新人ソーシャルワーカーが求めたのは、松瀬や空井のいう形式に近く、各自が問題を抱えたときに自由に提供し、その事例をそのつど検討するという内容であった。

また個人スーパービジョンの実施に伴う経済的、精神的負担はグループ・スーパービジョンの場合は比較的少なかったと思われる。また、上下関係の生じない「しなう竹」の場合は、仲間で行うピア・スーパービジョンの側面も持っていた。

2. 語り、学び、残していく活動

新人ソーシャルワーカーはさまざまな困難に直面してきた。自分の支援は正しいのか、他によい方法があるのではないかと自問自答を繰り返すが、しかし経験知がまだ乏しく、援助方法のレパトリーの少ない新人の場合、特に何が正しくて何が間違っているのかの判断に一人では自信が持てない。また自分の援助に責任を持つことへの精神的負担も決して軽くない。さらに利用者との関係では、利用者の抱える問題や生活することの重さを追体験することで、直接的・間接的に傷を受けることもある。社会との関係では、利用者を取り巻く複雑な社会環境とのコンフリクトを調整し仲介する役割を担うこともある。新人ソーシャルワーカーとしての「きつさ」や「つらさ」は幅広いものであった。

「しなう竹」は、困難の壁を共有し、ともに乗り越えるという成長の過程をともにする場であり、基本的信頼関係を基盤として「語る」「学ぶ」「残す」機能を果たす場であった。

1) 語りあう場の提供

同窓生という安心感が基盤にあり、さらに相互の個別性を尊重しあう信頼関係に基づいて、自分のおかれている心理社会的な状況を十分に話すことができ、仲間の状況を聞くこ

とができる支えあいの場である。

誰に遠慮することもなく、誰かに聞かれやしないかと気兼ねすることなく「知らないことを知らない」といえる場、「わかったつもりでわかっていなかった」といえる場、「学んだことを伝えて一緒に伸びていきたい」と振舞える場である。メンバーは安心して自由にいられるこのような場を「出戻れる場」、「第二の実家」「ふるさと・古巣」「原点」等と表現している。【別紙資料参照】

2) 学ぶ場として情報提供

社会福祉は社会情勢に敏感でなくてはならず、その状況下において求められる専門性を常に自己研鑽しなければならない。

「しなう竹」では、新しい制度に関する学習会、情報交換、実際に抱えている困難事例を持ち寄っての事例検討、ソーシャルワーク技術や新しいリハビリテーション技法の訓練を行った。日頃の疑問に対して第三者の視点を得ることができる場である。

3) 実践を残しエネルギーを蓄える場の提供

自分の実践をつかい捨てることなく、確実に足跡を残していくことを重視したい。自分の成長を相互に確認する作業を通して、燃えつき症候群を予防するためである。

近況報告の逐語録を作成し、それをもとに毎回会員向けニュースを発行してきた。年度末には実践を整理し、まとめる作業をする。

4) 「わが道を歩いている後輩」を見ている先輩と「回復した先輩」を見ている後輩の関係性

同じ大学の卒業生で構成されたグループでのスーパービジョンのメリットは、仲間と会って初心を思い出し、エネルギーを取り戻すことがある。さらに経験年数が違う先輩と後輩同士の「タテ」のつながりと、ソーシャルワーカー同士の同窓生という「ヨコ」のつながりがもてることもある。

後輩が抱く悩みは先輩である自分もかつて

抱いた悩みである場合がある。「自分もそうだった」と振り返ることで自分の成長を確認できるという先輩にとってのメリットがあり、また先輩が「自分はこう解決していった、自分はこう考えたら楽になった」とのアドバイスにより、後輩は「自分もあなれる。苦しくとも回復できる」という身近な手本となる。「タテ」のつながりによって情報や経験を伝達できること、「ヨコ」のつながりによって互いにヘルプしあい、刺激しあえるという関係性があった。

この親密さは開催の頻度にも鍵がある。情緒的支えという特質を生かすために重要なのは、会の最初の会話である。「お久しぶりです」ではなく「あれからどうなった？」から始められる頻度であることが鍵である。

5) スーパーバイザーとスーパーバイザーの支持的関係性

情緒的支えを重視するか、事例検討などを通じた実践的技法を重視するかの割合は、経験を積むことにより変化するであろう。つまり熟練になるほど情緒的支えは少なくなり、技術的な面が注目されていくことである。スーパービジョン関係において、新人ソーシャルワーカーが臨床経験を積むこと、あるいはソーシャルワーカーとしての成長の段階により、心理的距離のとり方は変化すると考えられる。

しかし3年間の活動分析の結果、新人ソーシャルワーカーに対しては、スーパーバイザーの支持的（相談的）機能という情緒的支えが大きな意義を持っていた。つまり利用者との援助関係全体を抱えるようにしてスーパービジョン関係を維持し、支持的・相談的な情緒的支えを基盤に進めることが求められていた。

3. 課題

ソーシャルワーク実践家養成という明確な目標を示す教育の柱としての、卒後スーパービジョンの体系づくりのために次のような課

題が浮かび上がる。

1) 場の確保

参加メンバーが安心して自由に、語り合い、学びあい、実践記録と残せる安全な場をいかに確保し、いかにスーパービジョンの機能を維持するかという課題がある。場の条件として、以下の6点を挙げる。

①情緒的支えを保障するためにメンバーは固定であり、クローズドな会であること、②秘密保持などのルールがあること、③経済的負担が少ないこと、④親密さが失われない頻度（1～2ヶ月に一度程度）で定期的で開催されること、⑤メンバーはグループ・スーパービジョンを行うにふさわしい人数（10人から多くても20名程度）であること、⑥メンバーであるスーパーバイザーがスーパーバイザーを選ぶ権利を保障すること、（スーパーバイザーの数を確保すること）である。

2) スーパービジョン契約論

スーパーバイザーとスーパーバイザーとの相互作用の関係性を保持するためにも、スーパービジョン契約の概念が導入されていくことが予想される。

契約にもとづくスーパービジョン関係の構築は、メンバーの権利の保障であり、また主体はメンバーにあることを双方が見失わないようにすることでもある。それは、社会に巣立っていった卒業生を大学の教員がいつまでも過度な庇護の下に置くことで、その成長を妨げてしまうことのないように、常に自戒するとの意味をも込めている。

3) スーパーバイザー論

早期から日本のスーパービジョンに取り組んだ人物である D.デッソーは、スーパービジョンの目的は「具体的にどのように対処せよということではなく、ワーカーの気持ちを聞いてワーカーが自信を持って面接に望めるようにすること」であると説明している²¹⁾。

筆者が常に反省することは、この会に参加

し、「スーパーバイザーとしての役割を果たさねばならない」、「何か与えなければならぬ」と意気込むあまり、多弁となりがち、あるいは指示的になることである²²⁾。

スーパーバイザーに必要なスキルについてはL.シュルマンが、ワーカークライアント関係において用いられる27のスキルをスーパーバイザー-ワーカー関係の応用し発展させている²³⁾。スーパーバイザーの質の向上は不可欠である。

4) スーパーバイザー論

同時に、メンバーにとっても、自分が何を期待するのか、そのために何を努力するのかという、スーパービジョンを受けることによって得られる「産物」について学ぶ機会が必要であろう。

基本的にスーパービジョン関係は、スーパービジョンによって得られるどのような「産物」に価値をおくのかという、スーパーバイザーとスーパーバイザーとの期待の照合によって規定されるからである。相互の役割期待の照合が遅れるか、あるいはそれに行き違いがあると、スーパービジョン関係は円滑に展開せず、スーパービジョンそのものの意義が薄れることにつながる。

5) スーパービジョン・プログラミング論

求められるスーパービジョン・プログラムを提供するために、ソーシャルワーカーが何を吸収し、何に困難を感じ、いかに成長していくのかを把握することが前提となる。そのためには卒業生との協働で研究すること、スーパービジョン・プログラムや教材の共同開発の作業が不可欠である。

おわりに

3年間の、卒業生の共通する思いとしては、「利用者の夢をかなえたい」「ソーシャルワークがしたい」というものであった。「利用者の夢をかなえるという使命を果たすことが

自分のソーシャルワーク人生に与えられた夢である」という。

自らに与えられた使命を果たし、自らの夢をかなえるために、「利用者の生活のアセスメントとは何か、夢をキャッチするために必要な技術は何か、ツールは何か、自分の姿勢はどうか」と考え、話し合ってきた場が「しなう竹」であった。

卒業生の成長過程は、時に階段を上るようにまっすぐに伸びていくときもあれば、つまり誰かの支えが必要なき時もあった。

4年目を迎えた卒業生は、「1年目のときのようにまた夢がこわれたと感じている」、あるいは「自分が情けないと感じている」と言う。しかし、「それは以前とは違う夢であり、以前とは違う理由で自分が情けないと感じているのだ」と語っている。新人ソーシャルワーカーが成長していく過程は、揺らぎを経験しながら行きつ戻りつしながら、螺旋を描くような過程であった。

卒業生同士が集い、時に慰めあい、時に励ましあい、時に立ち止まって「きつさ」や「つらさ」を吐露し、時に「どうしても前に進めない」と涙を流しながら、それでもソーシャルワークがしたいという卒業生の姿に、筆者自身が励まされ、勇気づけられてきた3年間であった。常に真摯な姿勢を見せてくれた卒業生に感謝する。

【注】

- (1) 『社会福祉士及び介護福祉士法(1987)』第4条-第7条／『精神保健福祉士法(1998)』第4条-第7条
- (2) 国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)は「ソーシャルワーク専門職は、人間の幸福(ウェル・ビーイング)を増進するために、社会変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人々のエンパワメントと解放を促していく」とソーシャルワークを定義づけた(2000)。
- (3) ソーシャルワーク専門職は、倫理綱領で独自の倫理と価値を遵守することが求められている。国際的な倫理綱領および日本にある4つのソーシャルワーク職能団体(日本ソーシャルワーカー協会、

- 日本医療ソーシャルワーカー協会、日本社会福祉士会及び日本精神保健福祉士協会)の掲げるそれぞれの倫理綱領がある。
- (4) 日本国内のソーシャルワーカーのストレスとバーンアウトの関係については以下の著に詳しい。清水隆則・田辺毅彦・西尾祐吾『ソーシャルワーカーにおけるバーンアウト』中央法規、2002
国際的には以下の論文をはじめ、多数報告されている。
Gilbar, O. "Relationship between burnout and sense of coherence in health social workers" *Care*(1998), 26, pp.39-49
Acker, G. "The impact of clients' mental illness on social workers' job satisfaction and burnout" (1999), 24, , pp.112-119
Chris Lloyd, Robert King & Lesley Chenoweth, "Social work, stress and burnout: A review" (2002), 11, 3, pp.255-565
- (5) 尾崎新『ゆらぐことのできる力ーゆらぎと社会福祉実践』誠信書房、1999、p.29
- (6) 内田節子「ソーシャルワーク教育ーソーシャルワーカー養成の現状と課題」『社会福祉』36、日本女子大学、1995
- (7) 山縣文治・柏女霊峰編『社会福祉用語辞典』岩間伸之「スーパービジョン」ミネルヴァ書房、p.207
- (8) 武田建『ケースワークの基礎知識』有斐閣
- (9) 『現代社会福祉事典』黒田昭登「スーパービジョン supervision」
- (10) 鑑幹八郎・滝口俊子『スーパーヴィジョンを考える』誠信書房、2001
- (11) 第39回日本精神保健福祉士協会全国大会(2003年5月仙台大会)報告集、配布資料。
日本精神保健福祉士協会権利擁護委員会(2001年1月発足)が、2003年3月に日本精神保健福祉士協会員対象に実施した、精神障害者の権利擁護に関わる協会員の意識の調査結果である。協会員が現場で必要としている知識や情報・実践例、権利擁護に関わる基本的な視点や機能を明らかにすることを目的とする。
- (12) 反町誠・山中達也「精神保健福祉従事者のためのセルフ・ヘルプ・グループについてー12のステップを使ったミーティングからー」『保健衛生研究発表集録』第43号、財団法人川崎市保健衛生事業団川崎市衛生局、1995、pp.86-87/山中達也・反町誠「ピア・グループ・コンサルテーションとしての『事例検討会』ー自主研修グループ『one step』の新たな試み」『川崎市健康福祉研究発表集録』川崎市健康保険局 財団法人川崎市保健衛生事業団、2000、pp.92-93/山中達也・家高克行・皆川修一・岡村宮子・星野勝・尾崎幸恵・上野康夫・南里清香・八代聡子「援助者のためのサポートシステム構築を目指してースーパービジョンの試行錯誤実践から見えてきたものー」『川崎市健康福祉研究発表集録』川崎市健康福祉局 財団法人川崎市保健衛生事業団、2002、pp.62-63
- (13) ASK(アルコール薬物問題全国市民協会)編『アディクション』アスク・ヒューマン・ケア、2002、p.141
AG(Awakening Group):医療・福祉・教育などの分野で仕事をしている関係者の集まりである。「援助者の援助者による援助者のためのセルフ・ヘルプ・グループ」で、対人関係の問題から回復したいと願う人たちが1992年にスタートした。北海道、埼玉、東京、長野、静岡(2002.4現在)で、12ステップを使ったクローズなミーティングを定期的に行っている。
- (14) 清水隆則・田辺毅彦・西尾祐吾、『ソーシャルワーカーにおけるバーンアウトーその実態と対応策ー』中央法規、2002
- (15) 井上浩他「卒業生のサポートグループ活動を通してみた、新人職員を支えるスーパービジョンのあり方」『2001年社会福祉学会報告集』、2001
- (16) 花澤佳代、小早川俊哉他「新人職員(大学卒業後)の教育における現場職員(スーパーバイザー)と教育機関の連携」『精神保健福祉』32(3)、2001
- (17) 柏木昭・松永宏子・荒田寛・井上牧子・相川章子・石橋理絵「精神保健福祉士のスーパービジョンおよび研修の体系化に関する研究」『精神保健福祉』32(3)、2001、pp.233-243
- (18) 松瀬喜治・空井健三「グループスーパービジョンにおけるスーパーバイザーの心の変遷」『中京大学文学部紀要』23(3・4)、1989、pp.59-72
- (19) 小此木啓吾「スーパービジョン」日本心理臨床学会 第15回大会ワークショップ配布資料、1996
- (20) 鑑幹八郎・滝口俊子、『前掲書』
- (21) D.デッソー『ケースワークスーパービジョン』ミネルヴァ書房、1970、p.37
- (22) 成田善弘「スーパービジョンについてー私の経験からー」『精神分析研究』44(3)、250-257、2000、p.251において、Beginning Super-Visor Syndromeとして紹介されている。
- (23) Lawrence Shulman, "Skills of Supervision and Staff management", F.E. Peacock Publishers, Inc., Lawrence Shulman, "A study of Practice Skills", *Social Work*, Vol.23, No.4, 1978, pp.274-280 他

【別紙資料】「しなう竹」入会案内及び申込書

★ 会則

- ① わからぬことは「わからない」と言える雰囲気であること。
- ② 他者の発言を批判したり否定したりしないこと。
- ③ 一緒に考えること。
- ④ 会の中で語られた内容について会の外で話さないこと(秘密厳守)。
- ⑤ 相互を認め合うこと。
- ⑥ 励ますよりも支えあうこと。
- ⑦ 参加や発言は無理強いしないこと。

「しなう竹」入会申込書

会員用名簿に掲載してほしくない項目は、□欄にチェックをお願いします。

(フリガナ) お名前	() 卒業年	□	年
ご住所	□千		
お電話番号	□() - □(090) -		
メールアドレス	□(携帯メールアドレス) □(パソコンメールアドレス)		
所属機関	□種別: □名称: □住所	〒	
職種名	□		
希望する役割 (〇をつけて ください)	ニューズ作成係 料理献立担当 ホームページ作成担当 その他()	郵送係 買い物担当 ホームベレーリアウト担当	会計係 日程調整係 調理担当
ご意見・ご要望 ・勤務先紹介 ・近況など ご自由にお なうぞ			

もしよろしかったら、勤務先のパンフレットを同封してください。

東海女子大学卒業生卒業後研究会「しなう竹」入会のご案内

©2003.4 しなう竹 会長(作成)

★ 会の成り立ち...

国家試験が無事終わる緊張もほどけ、卒業を控えた？年前の4年生のころ。たしか「なんかこのまま現場に入るのって不安だよね」と、ふと友達と話し合ったのがきっかけでした。試験で資格は取れたとしても、それなりに責任の重い仕事。このまま卒業して自分ひとりの力でやっていると不安や友達と離れてしまう寂しさもあり、勉強会みたいなものができたら、と考えました。そこでみゆり先生に声をかけ、協力をお願いしました。

当初はごく少人数で、名前も仮称のまま、時に学び、癒し合って、おもしろく楽しく過ごすうちに、早3年が経ちました。徐々に人数も増え、きちんとした会として発足することになりました。目的や内容、会則はこれまでの活動をもとにして決めたもので、今後必要に応じて改編していく予定です。この会は同じ東で育ち、社会福祉をベースとして日々がんばっている皆さんと一緒に、エネルギー充電の場にしていきたいと考えています。

★ 名称

「しなう竹」

★ 目的

- ① 出戻れる「場」
原則として会員は同じ大学出身者という枠を設ける。それぞれにとって(仕事上の)第2の実家・ふるさと・古巣・原点のような、いつでも安心して立ち返れる・出戻れる居場所であること。
② 肩袋とことろと頭を満たす
みんなでおもしろいやり楽しくおいしいごはんを作り(肩袋)、疲れや悩みを語り(ことろ)、さらに学びの場(頭)であること。
③ 夢を語り、エネルギー充電や次のステップを踏み出すための場
学生の頃の思いを取り戻し、明日からの仕事に前向きになれるような場であること。

★ 内容

- 学び...卒業後の学びの継続
～新しい知識や制度など情報交換、ちよっとした疑問の解決、近況報告、「こんなときどうする？」という時の第3者の視点を得る。
こころ...吐き出す〜グチ、怒りなど「言いつばなし、睡きつばなし」
支えあう〜話す、残す、見つめなおす、受け止める、(励ます)。
夢を語る〜リアプレッシュする、学生の頃の気持ちに立ち戻る、前向きに。
肩袋...みんなでおもしろく楽しくお腹を満たす。
～お腹を満たしてリラクゼーションし、またひとつのものをみんなと一緒に作ることで、参加者間の関係作りをスムーズにする。