

# 対人援助論におけるスーパービジョンへの一考察 ～専門職養成におけるグループ・スーパービジョンの必要性～

## An essay of supervision in human care: Necessity of group supervision in professional training

市 東 賢 二  
SHITO Kenji

キーワード：スーパービジョン マネジメント グループ スーパーバイザー 役割

### はじめに

スーパービジョンとはソーシャルワーカーの行う支援技術の一つである。厳密な意味でのスーパービジョンが実際の福祉現場で行われているかどうかということはさておき、たとえばベテランの職員が新入の職員にアドバイスをすることはあるだろう。また、そうした助言や指導は職員だけでなく、実習している学生がその対象であるかもしれない。

スーパービジョンとは相澤譲治によれば「少しでも『より広い視野』で『卓越したみかた』ができるようにするための『人育て』の一方法」<sup>1</sup>なのである。日本の社会福祉の支援現場において、そうしたスーパービジョンの専門家はなかなか確立しにくいといわれている。現場に入ってしまうと経験の深い浅いはともかく、それぞれがケースを抱え、日々の支援に忙殺されてしまう。そうであればこそ、サービスの質の向上は必要であり、それは言い換えれば利用者にとっても、専門職にとってもよりよい支援を追い求めていくことである。そのための問題解決の筋道やヒントを見つけていく組織的活動がスーパービジョンであるともいえる。

一方で対人援助における間接的な支援の中で啓発的・支援的な役割を持つコンサルテーションの有効性も近年指摘されるようになった。スーパービジョンにせよコンサルテーションにせよ、専門職の支援やその専門性をより有効に発揮するべく設けられる、いわば専門職のための支援技術である。しかし、専門職のための研修会やカンファレンスなどにおいて、スーパービジョンを具体的に進めていくことには困難が伴う。その困難の大きなものの一つは、スーパービジョンを実行できる専門家が身近にいないことである。しかし、このことは視点を変えることで回避することが出来る。グループ・スーパービジョン、あるいはコ・スーパービジョン、

ピア・スーパービジョンという方法がその一つである。本来スーパービジョンはマンツーマンで行われることが望ましい。しかし実情を鑑みれば、マンツーマンで対応できるスーパーバイザーを養成することは難しいといわざるを得ない。マンツーマンのスーパービジョンは何よりもスーパーバイザーとして信頼できる人物に出会わなければ、スーパービジョンのようなものであっても、スーパービジョンとして成立するか不明なままである。しかし、グループワークを用いることによって、グループに参加する専門職同士がその専門性を発揮することでコ・スーパービジョンやピア・スーパービジョンを実行するならば、グループダイナミズムを理解することによって、それは可能になる。

本論においてはスーパービジョンを原理的に捉えかえし、社会福祉の現場において実行可能なグループ・スーパービジョンを方法論的に考察することを目的とする。

なお、本稿は2013年より長野県介護支援専門員専門研修、長野県主任介護支援専門員研修で用いた資料を基に加筆修正を行ったものである。

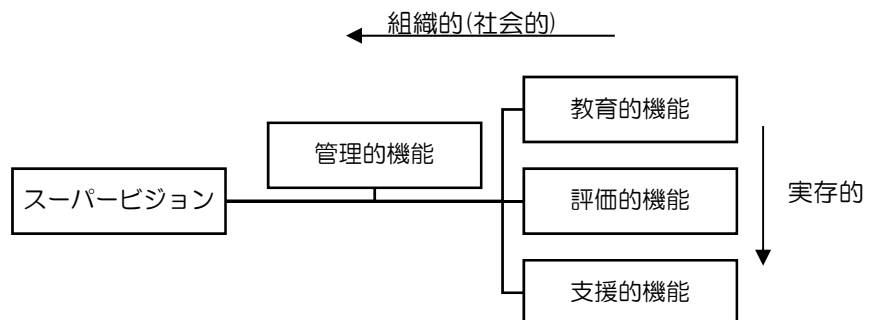
## 1 助言と指導～支持的援助への理解～

スーパービジョンに求められる機能にはいくつかの区別があるが、その主なものをあげておくと、まず機能としては主に次のようなものがあげられる。

- ①教育的機能(援助技術などを教える)
- ②評価的機能(日常業務や福祉実践に対して意味を考える)
- ③支援的機能(ワーカーの仕事や態度についての心理的サポート)
- ④管理的機能(施設の管理運営についての指導)

これらの4つの機能である。それぞれの機能は純然と区別されるわけでもないが、目的に応じた機能の意味を位置づける必要があるだろう。これらの機能は4つのものがバラバラに独立しているわけでも、並列に並んでいるわけではないからで、それぞれの関連性と方向性を理解しておく必要がある(図表1)。

図表1 スーパービジョンの構造



これらの機能を断絶させてしまうと、それぞれの「教育」「評価」「支援」「管理」という言葉に踊らされた上に、スーパービジョンに付随しやすい「アドバイス」や「指導」などのイメージから、トップダウン式の「～させる」のような意味合いを持たせてしまうことが多くなる。

米澤國吉によれば「スーパービジョンの目的が、職場における研修・研究を媒体として…略…社会福祉援助技術の質的向上を図ることにあるとすれば、その目的達成のための方法として、グループ・スーパービジョンに類した『民主的職員集団づくりを志向した、職員研修』が考えられる」<sup>1)</sup>とされている。これは従来、スーパービジョンが経験の深い社会福祉専門職員が、経験の浅い社会福祉専門職員に対して援助指導を行う、個別スーパービジョンの形態が多かったからである。それに対して、グループ・スーパービジョンは専門職一人ひとりが援助実践に主体的にかかわり、集団として援助実践の技術が共有され展開される必要から生じた形態である。この方法は、援助技術の伝達という意味のみならず、アドバイスが単なるオーダーや指示でなく、共有と支援という広がりを持つこととして、ケースに困難を抱える専門職を集団的に支えるという意味も強く持つ。また、専門職への期待や要求は今後ますます増大することが、制度的にも実際の支援現場の実情においても火を見るより明らかで、「～させる」式のスーパービジョンでは、より一層専門職自身が孤立してしまう。こうした状況を避けるための方法を確立する必要がある。

こうした背景において今後ますます深化が期待される専門職の行う対人援助は、個別に実施され工夫される援助技術と、それらを問い返し吟味するスーパービジョンが両輪として機能することが求められる(教育的機能)。特に専門職を目指す学生や若い専門職の中には、介護や保育といった技術が、あたかもテクニックとして実在するかのように錯覚している者や、それを習得することが専門職になることであると誤解している者もいる。対人援助の技術は確かに一部テクニカルに修得しなければならないものもあるが、実際には利用児・者が変わればやり方やアプローチが変わり、臨機応変な対応を求められることがほとんどである(評価的機能)。一義的なテクニックでは通用しない現実と、臨機応変さが交錯する中で自らの仕事のやりがいを見失ってしまうどころか、いつ終わるともしれぬ時間の流れに身をさらしすぎてしまい、人間らしい感情すら失ってしまいかねない。それ故に専門職を集団的に支えるという意味が現実化する(支援的機能)。社会福祉的な対人援助が利用児・者を支える現場において他職種との連携のみならず、職場内での連携がチームアプローチとして脚光を浴びているのもそうした背景がある。

逆にこうした実情が物語っているのは、各々の専門職が個別にかかわるケースは複数の専門職からなるグループの支援に支えられているということである。しかしグループとしての支援のありようや援助の意味についてはあまり触れられていないか、自明のこととして概念化されてこなかったのである。このことは社会福祉の対人援助が社会的な重要性を増しているながら、職人的な技術へと偏りやすく、技術自体の客観化(共有化)を阻む要因になってきたことを表している。つまりあくまでも対人援助技術の伝達は個別な感覚としての伝達であり、利用児・者へのかかわりを意味として客観化し、伝え合うこととして成立しなかった。当然どのようなか

かわりにどのような効果や意味があったのかは吟味されていない。さらにそれぞれの抱える困難さやより良い支援のための工夫は、専門職同士のいわば個人的な付き合いの内に解消されていたのである。

こうしたことからスーパービジョンを捉えかえすと、社会福祉実践における利用者への支援活動の中の管理という意味も、少し変化してくる。先ほどのスーパービジョンの機能の中の管理的機能にも管理という言葉が使われているが、この管理という言葉をマネジメントと理解されることには注意が必要である。マネジメントで用いられる管理とは、従来からよく使われる、いわば物品管理という意味での管理と理解されやすい。この管理は、ある意味でモノの保存状態の適正管理である。近年改めて話題になったドラッグーのマネジメント論は、こうしたモノ的管理へ問題提起したものである。管理には、モノ的管理という意味とは別にもう一つ、社会福祉援助の実際においては利用者の生活管理という意味合いもある(当然、専門職の生活管理も含む)。これはスーパービジョンの必要性の一つに数えられることであるが、モノ的管理において効率ばかりを追求する管理では、専門職がケースに忙殺されてしまう。そのあまり利用者から離れてしまうか、のめり込み過ぎてバーンアウトしてしまうこともある。どちらの場合もそれぞれにとって、現実的な社会性の実現という意味から離れてしまう。こうしたことを防ぐという意味もあり、生活管理としてのマネジメントとはむしろ環境を調えることとしての意味が大きい(管理的機能)。

これはたとえば従来の管理(モノ的管理)が点か線としての問題意識だとすると、マネジメントとしての管理は面としての問題意識だといってもいいだろう。つまり状況という広がりを持った管理である。利用者であっても専門職であっても、現実的な社会性という広がりを生きる人間である以上、そうした生への支援がマネジメントという言葉で表される。

このようにして見てみれば、対人援助におけるスーパービジョンは教育・評価・支援・管理とそれぞれ力点は違っている。しかし、そうであるが故に社会福祉専門職がよりよい支援を行える環境を整え、各々の援助技術向上の場としてのスーパービジョンの必要性は、ともすれば専門職それぞれの個別な体験知を共有し、客観化し伝達しあう場として明確化する必要がある。

## 2 グループ・スーパービジョンのねらいについて

実際に行うスーパービジョンは、本来マンツーマンで行われることが望ましい。しかし実情を鑑みれば、マンツーマンで対応できるスーパーバイザーを養成することは難しいといわざるを得ない。むしろグループワークによるスーパービジョンのあり方を模索することの必要性を明確化する必要がある。そうした場合、スーパービジョンとしてのグループワークのねらいは、以下のようになる。

- ①グループワークのダイナミズムを用いた課題の発見と新たな視点の獲得
- ②ケースや課題に対する自分自身の視点(態度)の明確化
- ③グループ内体験からグループ体験へと体験の意味を変更させることとともに、スーパービ

### ジョンの技術の獲得

上述した通り、スーパービジョンそのものは、出来るならば経験豊かなスーパーバイザーのスーパービジョンを定期的に受けることが望ましい。スーパービジョンの目的は、それを行うことによって福祉現場の職員の対人援助能力の向上を図ることである。スーパービジョンはグループで行われることもあるが、一般的にはマンツーマンで行われる。それはスーパービジョンを受けるスーパーバイザーの課題をより明確化するためである。「特定の」スーパーバイザーから「定期的に」スーパービジョンを受けることによって、スーパーバイザーは自らの課題に気づき、自らの援助技術あるいは対人援助への態度の振り返りや吟味ができる。技術そのものや態度をケースあるいは困り観を通して深化させ意味化させる。それらの意味に適切な言葉を与え、概念化することにより、より深く適切な支援を実現することもできる。スーパービジョンがその内容や目的あるいは意味が曖昧なまま、ケースカンファレンスや事例検討に終始してしまうことによって、そこでのアドバイスはケースにおける課題や困り観への技術的(technical)なアプローチ<sup>iii</sup>をとりやすくなってしまふ。これは我々の自然的態度<sup>iv</sup>がすでにtechnologyとしての態度(ideology<sup>v</sup>としての態度)を身につけてしまっており、そのことが専門性を発揮するはずのケースカンファレンスや事例検討、あるいはグループワークなどにおいても、何の反省もなく立ち表れてくるからである。殊にスーパービジョンにおける社会性への働きかけとしての管理的機能は、スーパービジョンの形態や自然的態度において、監督することとしての管理の意味として現れてしまいやすい。この点は河合隼雄も指摘するように「勤務時間はどうか、怠けていないか、調査票の書き方はどうか等、それらを監督するということは、スーパーバイザーの本来の目的とは少し異なっている」(河合 1970 p.259)いる。スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係は支配-服従の関係ではなく、専門職の対人援助能力を豊かに向上させる関係だからである。

スーパービジョンはスーパーバイザーの明確の意図ときめ細やかな配慮のもと、スーパーバイジーが自らの専門的支援への方法論(methodology<sup>vi</sup>)からの態度(responsibilityとしての態度<sup>vii</sup>)を獲得するような具体的な支援、あるいはそれらに必要なダイナミズムを促すための覚悟がスーパービジョンの最終的なねらいとなる。

### 3 グループ・スーパービジョンのねらいの意味

スーパービジョンの研修などでグループを活用するのは、上述したような曖昧さをあえて残すことで、グループ参加メンバーが提供されたケースの課題に気づき、共有することがねらい①となる。確かに、外国の研究者の中にはグループを用いること自体に異を唱える人もいる。それはフロムの述べるような服従や支配に共通にみられる自己陶醉<sup>viii</sup>や、ミードの社会的自我の所論を援用したヴァン・デン・ベルクは個人の自我の解体<sup>ix</sup>を指摘している。こうした指摘の上でグループという方法を用いるためには、当然それらを考慮したうえでのプロセスが必要となる。その一つが、ねらいの①に示した、課題及び新たな視点の共有である。専門職の職場環境はケアワーク、ソーシャルワークを問わず個別の体験を基盤とした専門性の発揮であり、ケ

アマネジャーなどの職種によっては一人職場を強いられているところも少なくない。こうした環境において、グループワークのプロセスの一部に、他者との共有感覚を持つことを含めることは意味がある。孤立感へ働きかけるためである。さらに課題解決のためには、従来通りの体験的方法を吟味する必要もある。今までとは違うアプローチに気づき、実践していくためには課題を共有したうえで、自分とは違う視点を目の当たりにすることが求められる。新たな視点とは、新しく開発され発表された視点ではなく、今までの自分になかった、あるいは自分とは違った視点のことである。同じ課題を持ちながら違う方法や視点があるという体験をする必要がある。グループワークを用いる方法の本来の意味は個人と集団、差異と共有といった社会的事実性の体験的理解にある。

そして、ここで提供されるケースは、グループメンバーが実際に担当した事例を取り上げることが望ましい。具体的なケースを対象とすることで、ケースに埋没してしまいがちな専門職の視点や態度のメカニズムを明らかにし、そうした視点や態度を捉え返すことが求められる。このプロセスを踏むことによって、ケースを対象化しそこでの課題を共有する必要がある(ねらい②)。皮肉なことに、技術や科学(あるいはそれに基づく知識)に導かれる態度(ideology)によって、ケアするケースに対して日常性が高いほどケースに埋没しやすく、技術的(technical)な課題解決の道を選択しがちである。そうであるが故に担当ケースが増えるほど同じ課題や困り観に陥りやすい。それは、技術的(technical)なアプローチが、技術(technique)自体の性質に影響を受けるからである。それはtechniqueとしての技術が誰でも同一手法によって、同一の結果をもたらすことを前提としていることによる。つまり技術的(technical)なアプローチは、一定のやり方によって必ず結論が出せることに対しては大変有効であるが、対人援助のような一回性に満ちた支援の場合、必ずしもこの前提は成就しないことが多い。対人援助の技術がartとされるのは、こうした理由がある。今までケースを解決してきた技術(technique)を吟味することなく行使することによって、どうにも対処できない事態、あるいは結論の見えない事態に自ら迷い込んでしまうことになる。この危険を察知する感覚を持たない専門職は、technologyとしての態度(ideology)から脱することはできないが、利用者や家族を誘導する技術(technique)は持ち合わせているため、何とか自分の筋書きに誘導しようとすることになる。当然のことながら、こうした企てが筋書き通りに進むとは限らないが、それに固執してしまうあまり、利用者や家族への支援という当初の目的すら忘れてしまいかねない。これが担当ケースを抱え込んでしまい、追い込まれてしまうダイナミズムである。ここから脱するには、他者の目を通してその課題を明確にし、共有することで対象化することが必要になる。グループで共有できるという体験が、自らの課題を客観化させることになり、対象化のプロセスを導くことになる。

ケースに対するコミットメントと対象化のダイナミズムはスーパーバイザーにとって必要な能力としての距離感の基盤となる。その上で課題を明確化しつつ対人援助専門職として共有し、対人援助への態度を問い返すことが必要とされる。その上で課題への視点を明確化することでスーパーバイザーとしての視点を養うことがねらい(③)となる。このねらい③に至るプロセスはとても重要な意味を持っている。コミットメントと対象化へのダイナミズムを具体的なプロ

セスに乗せていこうとすることは、単に心掛けの問題としてではなく、それを実行しやすい環境を設定するということでもある。ケースに対してコミットメントするということが自体は先にも述べたとおり、ケースの検討が始まると同時にあたかも自らのケースであるかのような態度でケースを理解してしまうことはよくある。しかし、ケースへの対象化についてはどうであろうか。自分のことと関係ないこととして理解すれば対象化どころか傍観へと頹落してしまう。

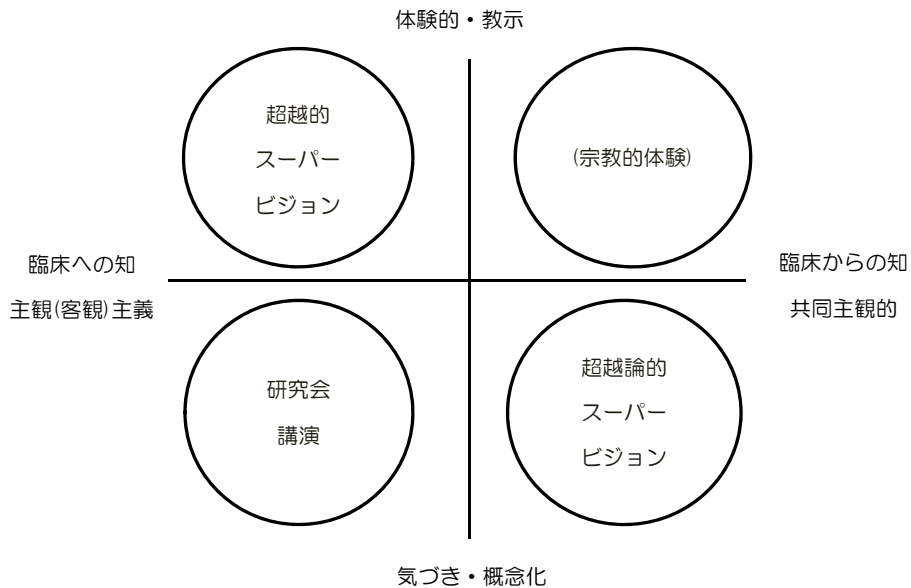
こうした点においてもスーパービジョンのねらいが何であるかをいかに共有できているかが大きな問題である。さらに、マンツーマンのスーパービジョンであればスーパーバイザーの視点がいかに実存的であるかが重要であるように(あるいは単に技術的(technical)な指摘にとどまるか)、グループ・スーパービジョンでのスーパーバイザー(グループ参加者)の習熟具合によってスーパービジョン自体の意味も変わってしまう。

#### 4 スーパーバイザー役割の体験的意味

通常のグループワークでの体験は、ねらいの①、②にある通り、課題の発見、視点の獲得及びその共有化にある。しかし、こうしたグループワークはグループ内体験としての、それぞれの参加者がグループに参加したという高揚感や集合的体験に基づく共有体験である。前述した通り海外の研究者の危惧は、まさしくこの点にある。またこうした体験は、あくまでも個体的体験の域を出ない。言ってみればそれぞれの参加者自身の学びのためのグループであり、自らが学ぶことだけに意味がある。グループ参加者同士は、わざわざ危険を冒してまでぶつかり合う必要はなく、お互いよい関係のままグループの終結を迎えたいという不要な配慮(良心的エゴイズム\*)に取りつかれやすい。他者の体験にコミットすることもなく自らの学びを得ようとするという意味では、ここでの他者経験は道具的關係による経験である。しかし、グループワークを通してスーパービジョンを行い、専門的支援への態度や技術(art)を問い返すためには、グループ内体験をグループ体験へと体験的意味を変更させる必要がある。グループワークそのものの本来の意味を体験するには、人間の社会性へとコミットする必要がある。人間は他者を通して、あるいは社会性を通して個別化される。グループ参加者一人ひとりの学びは、参加者自身の方法論へと深化される必要がある。あくまでも技術的(technical)な課題解決にとどまるのか、ケース、ひいては利用者の社会的生を踏まえたその全体へと向き合う、いわば専門職自身の態度の問題として深化するのかが体験としての意味が全く違う。態度としての問題がグループワークの中で現れるのは、専門職としての役割を通して、その気づきにおいて他者と関わることを以外にはありえない(role free role)。グループ内体験にとどまっている間に人間同士のかかわりを無理に始めようとするれば、「職務以前に人間としてどうなの?」と言わざるを得ない。この場合、専門職という役割を一時棚上げしカッコ入れするか、放棄することでしかかかわることはできず、もっと私的な関係、例えば友人や仲間としての発言を要求することとなり、グループ自体を崩壊させてしまう。役割への積極的自由は、あくまでも役割を通してその人自身へとかかわろうとすることである。専門職としての気づきを相手に投げかけることによって、相手自身の課題への向き合う態度はもとより、自分自身の人へのかかわりの態度すら明らかに

なるからである。この態度を明らかにすることこそスーパーバイザーの真の役割であり、そのためのグループメンバーやスーパーバイザーへの投げかけや指摘は、あくまでもそのきっかけに過ぎない。スーパーバイザーはスーパービジョンの意味をスーパーバイザーの役割理解以上に理解している必要がある。スーパービジョンによって明らかになることは何か。スーパービジョンを構成するコミットメントと対象化のダイナミズムの意味することは何であるのか。それらが明確化しやすい環境はどのようなものであるのか。そうしたことが自覚されている必要があるのである。そうした意味でスーパービジョンが超越的であるか超越論的であるのかを理解することは大切なことである(図表2)。

図表2 スーパービジョンの意味



スーパービジョン体験の中でスーパーバイザーが特に注意すべきは宗教的体験の意味づけである。われわれ日本人は宗教という言葉に特定の意味を付与しやすいが、対人援助論で問題となる宗教性や宗教的体験は、われわれが自分自身を超えていく体験の根幹を成すものであり、いわゆる既存の宗教や、新興宗教あるいはカルトを表すものではない。むしろ既存の教義主義や偶像崇拜に陥った宗教団体を批判する立場にある。この点を勘違いしてしまえば、自らの神がかり的な体験を、あたかも対人援助の専門性そのものであるかのような錯覚を引き起こす。そのことがスーパービジョンを超越的にしていることに気づかず、自慢話にとどまればまだ救いはあるが、カルトの教祖に祭り上げられかねないのである。利用者本人はもとより、人間の生きる可能性は、その人自身の変容する可能性を示したものであり、そうした変容する人間の生きられた可能性に気づき、概念化することが、社会福祉学的な専門性と具体的な支援としてのかかわりを支えていることを思い出す必要がある。

主観主義的であるのか共同主観的であるのか。体験の提示であるのか気づきへの促しである



のか。これらの違いは対人援助を実践する上で大切なことであるが、通り一遍な対人援助を重ねているうちは、些細なことではかない。気にも留めないことであるといってもよいだろう。しかし、その時の実践の自らのかかわり(態度)に気づくことによって関係自体の対象化が始まるのである。それは自問自答や反省によって得られることではない。自問自答や反省によって得られることは気づいていたのに投げかけられなかった自分への後悔であり、個体的自己への退行である。

グループ体験とは、他者経験が他者への関心へと向かい、それを投げかけることにより実現すること(コミットメント)にある。グループ参加者同士の人格的かかわりはここに至ってようやく始まる可能性がある。お互いに「人間なもの」という言葉は、グループ・スーパービジョンでは用がない。本来的な人格同士のかかわりによる、ほんとうの人間関係を体験することにより、スーパービジョンの本来の意味が明らかになる。スーパービジョンがときに厳しさを呈するのは、この意味でのかかわる側の厳しさを指しているといってもよい。スーパーバイザーの覚悟といってもよい。

スーパービジョンを適切に行うスーパーバイザーには、スーパーバイザーあるいは課題に対する柔軟な思考と、コミットメントと対象化のダイナミズムによる距離感、あるいは目の前で生じている出来事を言語化し、概念化する能力(capacity)あるいは洞察力が求められる。これらを自覚的な技術(art)として発揮することがスーパービジョンであるということを理解し、体現することへの理解を深め、習得することなのである。

## 〈引用参考文献一覧〉

- 相澤譲治『ソーシャルワークスキルシリーズ スーパービジョンの方法』相川書房 2006  
足立叡『臨床社会福祉学の基礎研究』学文社 1996  
足立叡 佐藤俊一 平岡蕃『ソーシャル・ケースワーク』中央法規 1996  
内田義彦『社会認識の歩み』岩波新書 1971  
河合隼雄『カウンセリングの実際問題』誠信書房 1970  
クワント,R.C.『人間と社会の現象学』早坂泰次郎監訳 勁草書房 1984  
ジオルジ,A.『現象学的心理学の系譜』早坂泰次郎監訳 勁草書房 1981  
ハーバーマス,J.『イデオロギーとしての技術と科学』長谷川宏訳 紀伊国屋書店 1970  
フロム,E.『正気の社会』加藤正明・佐瀬隆夫訳 社会思想社 1958  
フロム・ライヒマン『人間関係の病理学』早坂泰次郎訳 誠信書房 1963  
早坂泰次郎『関係性の人間学』川島書店 1994  
米村美奈『臨床ソーシャルワークの援助方法論』(株)みらい 2006  
ヴァン・デン・ベルク,J.H.『引き裂かれた人間 引き裂く社会』早坂泰次郎訳 勁草書房 1980

## 〈辞書事典類〉

『現代哲学事典』山崎正一、市川浩編 講談社現代新書 1970

『現象学事典』木田元、野家啓一、村田純一、鷲田清一編 弘文堂 1994

## 〈注〉

- i 相澤譲治『ソーシャルワークスキルシリーズ スーパービジョンの方法』相川書房 2006 p.3
- ii 川田誉音他編集『改訂 社会福祉援助技術演習』(株)みらい 2002 p.152
- iii アプローチという言葉は何気なく使われてしまうだけに、われわれの自然的態度において対象への **technical** な接近方法を指し示し、状況に応じて使い分けられることを指しているように思われるが、ジオルジ,A.は「アプローチとは、顕在的でわれ潜在的であれ、科学者がひとりの科学者として、自分の仕事に関して提示したり採択したりする、人間と世界への根本的な視点を意味している」(ジオルジ,A. p.166)と述べる。つまり、研修者や専門職は自らのかかわる出来事やケースからまったく自由な立場でかかわることはできず、かならずその理解、接近方法はその人自身の世界へのかかわり方に相互に影響され、そこには逃げ隠れできない一定の視点に囚われているということを理解する必要がある。
- iv 自然的態度とは、フッサールによる超越論的態度と対を成す概念で、「通常のわれわれの生、また通常の学問はすべて『自然的態度』において遂行されている。」「自然的態度における作用はすべて、あらかじめ与えられた世界を基盤にしてなされ、そこでは『体験』『意識』なども『実存的出来事』として存在する。」とされている。
- v **ideology** はマルクレーゼによってすでに近代的階級闘争、あるいは政治的信条や思想のキーワードとしてではなく、技術と科学そのものが **ideology** になることが明らかにされている。それはある制度的枠組みによって人間は抑圧されてきたが、その変革がそのまま人間が解放される能力の表れであるわけではない。そのことを踏まえてハーバーマスは、まったく自由な人間のありようであるというよりは、新たな **ideology** の萌芽による指向性に導かれている人間のありようを構造的に明らかにする。人間一人ひとりの意思や行為の背景で、その自然的態度に影響を与える大きな力、あるいは社会的制度(態度)として理解する必要がある、対人援助の専門職はそうしたいわゆる偏見や **ideology** に対して敏感である必要がある。
- vi **methodology** あるいは方法論については、内田義彦著『社会認識の歩み』(岩波新書 1971)に詳しい。
- vii 対人援助職の専門性としての応答性(=responsibility)は専門的かかわりとしての態度の問題であり、特に社会福祉学的な専門性は技術論的な専門性ではないという消極的な理解でなく、応答性としての専門性を発揮する必要がある。

- viii フロムはノイローゼを例に「合意による確認」の危険性を問題視する。「規範的人間主義にもとづく接近方法は、他の問題におけると同様に、人間存在の問題にたいしても、正しい解決と誤った解決があり、満足な解決と不満足な解決があるという前提を基としている。もしも人間が人間性の本質と法則にしたがって、十分に成熟すれば、精神の健康は、得られる。精神の病気は、こういう発展の失敗によって生ずる。この前提に立つと、精神の健康の基準は、特定の社会秩序に個人が適応しているかどうかの基準ではなくて、万人にあてはまり、人間存在の満足な解答を与える普遍的な基準となる」(フロム 1958 p.28)と述べ、「合意による確認」(同上)の危険性を指摘する。
- ix ヴァン・デン・ベルクはその著『引き裂かれた人間 引き裂く社会』(勁草書房 1980)においてジェイムズ,W.やミード,G.H.の自我の複数性の所論から「病的な例外としてでなく、日常生活の普通的事実として、(パーソナリティの)解体の可能性がある(挿入筆者)」(ヴァン・デン・ベルク 1970 p.167)ことを指摘し、それが「生そのものの変化を示して」(同上)いると述べる。それは発展の二つの流れの一つ、つまり「人為的な人間の均等性の延長。違う人びとに対する非寛容」(同 p.256)への警鐘である。
- x 良心的エゴイズムについては早坂泰次郎著『〈関係性〉の人間学』(川島書店 1994)に詳しい。