

## 対人援助における チームアプローチの意味に関する方法論的考察

市 東 賢 二  
Shito Kenji

### はじめに

さまざまにある「人にかかわること」を主な専門性とする学問やその領域において、複数の専門職者が協力してあるケースに取り組むことをチームアプローチという。そのチームにクライアントや利用者またはその家族まで含まれることもある。こうしたチームアプローチの必要性は、そのチームの形態はどうあれ、疑う余地はない。すでに1人のスーパーマンやスーパーウーマンがたった一人きりでクライアントや利用者またはその家族の抱える困難に立ち向かうということは、不可能なのである。教育現場<sup>1</sup>でさえ、必要に応じてチームアプローチをとることがある。

こうした中で、チームアプローチが大きな問題を抱えている。いや、いるらしい。これは日本だけのことなのかかわからないが、日本の各業界で顕著な傾向が見られるのであるが、チームアプローチという術語が先行することによって、その術語の意味や具体的な方法が置き去られてしまうという現実直面し、困惑しているのである。その意味では、まずチームアプローチという術語の表す意味を明確化しようとすることは、大きな意味があるといえる。

このチームアプローチの意味を明確化しようとすることは、そのチームが単なる烏合の衆なのか、ある専門職に操作される職業上の駒なのか、ある目的を遂行するための専門職者・非専門職者を問わず、自らの実存的なかわりから協働し合う集団なのかを、その都度必要に応じて問い返していく必要がある。

また、チームアプローチによって専門職同士が、その垣根を越えて協力し合うということは、チームによってアプローチしていくための連携をとるということでもある。近年さまざまな領域において専門職同士の連携が重視されているが、実際のところは連携すること自体は、すでに実行力を持っているといえるのではないだろうか。なぜなら連携すること自体の重要性は、あるケースを担当する場合、そのケースが困難を顕し始めたときの対応のためのツールとしてエコマップがすでに定着しているとおりである。クライアントや利用者またはその家族の生きる社会関係と、その調整に必要な専門職・非専門職の関係のありようを示すことによって、そのケースを支える専門職・非専門職同士の連携のありようも示されているのである。

こうしたことから本稿ではチームアプローチの本来的な意味を問い返すとともに、そこで必要とされる連携とは何かについても踏み込んでみたい。

## 1 対人援助におけるチームアプローチの意味とその方法

チームアプローチとは何か。この問いが発せられるとき多くの場合、チームとは何かという問いとその意味を考察することに終始しがちである。確かにチームという集団をどう捉えるかということは、避けられない問題であるし本稿でも取り扱う予定である。しかし今回はチームそのものを取り上げる前に、順序は逆になってしまうが、アプローチとはどういうことかを先に取り上げて見たい。アプローチとはその言葉の意味から何事かに対する接近方法のことである。例えば人間とはどのような存在であるか、という問いに対する接近方法としては古くから行動観察、類推、方法的懐疑、了解などさまざまなアプローチがとられてきている。近年はこれに生物学的な知見も含まれてきているといえよう。これらの方法の一つひとつを繰り返すことはしないが、これらは単なる人間という対象を理解しようとする技術としてだけあるのではなく、一つひとつの方法を裏づけする方法論も含む。この場合の方法論という言葉は、どのような方法が有用であるかといった技術論の域を越え、なぜその方法を選択するのかという専門職や研究者自身の（人間の生への）態度をも含んでいる。

アプローチという術語がその方法を選んだ人の態度を含んでいるということは、例えば、いわゆる対人援助や支援における専門職や、それを研究する研究者または学生にとって避けて通れない援助（支援）関係における援助（支援）者の態度の問題である。援助や支援そのものに対して、またはクライアントや利用者またはその家族を理解しかかわろうとすると、C. ロジャースの唱えたPCA（クライアント中心療法または来談者中心主義）が引き合いに出される。このPCAには取り立てて技術的な手順は決められていない。それでも受容や傾聴といった今ではよく聞かれる術語がまた現れてくるのである。（私の個人的な感想でいえば、技法としての受容や傾聴が具体的な技術や手順として習得できるプログラムが、各専門職の養成カリキュラムに組み込まれていたり、教科書に掲載されているのを見たことも聞いたこともない<sup>2)</sup>）

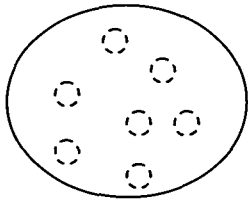
こうした受容や傾聴はあくまでもクライアントや利用者またはその家族を中心として、各専門職がその課題や困難に対して支援するというアプローチ（接近方法）のための原則であり、態度なのである。そうであればこそアプローチは態度の問題を含むというよりむしろ、こうした態度を含まないアプローチは形骸化してしまうといえる。その意味ではアプローチとは態度の問題である、といっても過言ではないだろう。

こうした態度としてのアプローチを問い返した上で、もう一度チームアプローチを捉え返してみよう。チームアプローチという技術や具体的な方法があるといった態度は幻想によるものであった。

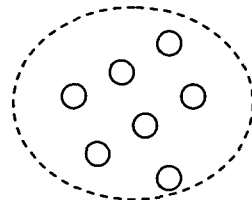
それではチームアプローチとはどのような態度であろうか。ここでチームという集団について考察しておく必要がある。いうまでもなくチームとは複数の人間の集まりを指すのであるから、集団である。それではこのチームとはどのような特徴を備えているのだろうか。学校教育

の現場で見られる、いわゆるクラスという人の集まりはそれ自体ではチームとは言わない。その集団は無秩序に集まっているわけではないから、群集とは言わない。教育における集団支援をあるときは義務的に、あるときは自ら参加している構成員によって成立するグループであるといえる<sup>3</sup>。それに対してチームとは、集団でおこなうスポーツを例にとれば明らかであるように、ある目的を遂行するために集まった個人がそれぞれの役割を果たしつつ集団的な活動をおこなうというものである。簡単な模擬図に表すとすれば以下のようになるだろう。チームとは同じ集団であっても、目的遂行という強い意図を全体で共有し、それに見合うだけそれぞれの専門性を発揮するという特徴が見られる。当然のことながら、その構成員の誰か1人でも集団全体の志向性を認識していないとすれば、その集団はそもそもチームとはいえなくなってしまうのである。

模擬図 1 グループ



チーム



こうした集団が民主的であるか専制的であるかによってそれぞれの集団の構成も代わってくることになる。特にチームの場合、目的達成という全体的な志向性が明らかであるから、専制的なチームであれば、ある1人のリーダーとその駒という、いわば権力関係によって、操作的な関係によって目的遂行がなされることになる。当然目的遂行にそぐわないリーダーは直ちに罷免されるし、リーダーシップに収まらない駒は厄介者扱いされる。どちらも結果的には目的遂行のための大きな阻害要因となる。歴史的にも専制的なチームが成立するためには、特別なカリスマをもったヒーローやヒロインによってのみ可能なのであって、誰にでもできるわけではない。

そこでわれわれにも可能な一般的なチームのありようとして民主的なチームが求められるのであるが、問題はそう簡単ではない。民主的なチームの実現のための目下の敵はリーダー自身にある。それはリーダーであることのパターナリズム（権威主義）である。これは集団的な支援をおこなう専門職が最も警戒しなければならないことであるが、パターナリズムによってその支援を利用するクライアントや利用者またはその家族を、所有してしまうのである。集団的支援をおこなう専門職の口から「私の～」という言葉を書くことも稀ではない。それでは民主的なチームにとって必要なことは何であろうか。

## 2 チームアプローチといわゆる連携という問題性

対人援助におけるチームアプローチとは、あるケースを支える専門職たち、場合によってはクライアントや利用者またはその家族とともにグループを構成し、さらにそのグループがチームとしての力を発揮するということである。こうした対人援助におけるチームアプローチが、スポーツにおけるチームとは決定的に異なる点がある。それはスポーツであれば、1人の選手が複数のチームに同時に参加していることはありえないが、対人援助の専門職は1人が複数のケースを担当しているのが常である。このことはスポーツのようなチームへの愛を土台とした集団を形成しにくいという背景を持っており、このことによって多くの専門職をしてチームアプローチを困難にしているのである。さらに具体的活動としての専門職同士のグループとしての活動(グループワーク)を複雑にしているのである。つまり、それぞれの専門職がそれぞれ違った複数のケースを担当していることによって一つのケースに対する民主的なかかわりが育ちにくいのである。それどころかチームの構成員として欠かせない存在である専門職自身が、自分が集団の一員であることを自覚していないということもありうるのである。

こうした背景の中で、専門職同士がチームを構成し、チームアプローチを発揮しようとするためには、専門職同士がチームであることを自覚できるような具体的な活動が必要になる。この具体的な活動が、いわゆる連携ということになるだろう。同一の施設内で専門職同士が協働しあうということでない限り、チームとしての共同作業がおこなわれていることが自覚しにくいという、対人援助独特のチームアプローチは、カンファレンスや担当者会議といった場ではなければ、チームであることが確認しにくい。

こうしたチームにあっては、誰がどのような専門性を発揮しつつ、何を分担するかが明確になりやすいが、その分担分以外のことには無責任になりやすい。同時にそのカンファレンスや会議を主導的に進める立場の専門職は、場合によっては強力なカリスマが要求されてしまうことになってしまう。チームを民主的に構成するということは、それぞれの専門職がその専門性を発揮することはもちろんであるが、専門職者一人ひとりがチームへの責任を負うということでもある。つまり、要求されたこと(だけ)は行いますが、その他のことは知りませんので、またご指示ください、といった態度ではチーム自体が硬直し、果ては(困難ケースへと)崩壊していつてしまうのである。そうならないための具体的な活動としての連携は、専門職同士が連絡を取り合うということのみならず、その専門性とともにお互いに業務を任せあう(分担しあう)ということである。

同一施設内においても、支援の協働を実現するためには「報(告)・連(絡)・相(談)・確(認)」を忘れてはならないとされている。基本的にはこれらを実現されているのかどうか、任せあう連携の姿であろう。お互いの責任を分担しあうということは、特定の専門職者への過剰な負担を分担し合うということであるが、そのような密な関係を構成するためにはお互いのことが理解しあえ、信頼しあえることがその条件となると考える向きもあるが、チームアプローチにおいては必ずしも情としてのつながりは必要としない<sup>4</sup>。むしろ無理にそれを求めようとすれば職務に影響してしまうだろう。そのための「報・連・相・確」なのである。

対人援助においてチームアプローチを発揮しようとする場合、連携という具体的な方法を取らない限り、専門職同士がグループを形成し、その力を行使することも難しくなってしまうといえるだろう。その意味においてはチームアプローチの具体的な方法は連携による専門職同士のグループワーク<sup>5</sup>にあるといえる。この意味から、特に専門職同士のグループに主導的にかかわろうとする専門職が連携の意味を理解しておらず、効果的に用いないならば、自らそのグループ全体の責任を1人で背負い込むことになり、その結果対応しきれずに、自ら担当するケースを困難事例へと引き込んでしまうのである。

先にも述べたが、専門職同士がグループとなり、チームアプローチをする際に、専門職同士がお互いに複数のケースを担当しているからこそ、他人任せにするのではなく、また誰か1人が背負い込むのではなく、お互いの専門性を発揮し、クライアントや利用者またはその家族の抱える生活課題を支えるための協働をするための重要な方法として「連携」があるのである。

### 3 チームアプローチにおける管理の意味

こうしたチームアプローチによるグループワークのプロセスにおいて重要な役割を持つのは、言うまでもなくそれぞれの専門職であるが、同時にそのグループに主導的にかかわる専門職、つまりグループワーカーである。そのグループワーカーの役割は制度的役割としての司会や主催者といったところだけにだけあるのではない。そうした制度的役割は、場合によって必要とされるだけであり、主要な意味ではない。むしろ応答的役割としての態度にあるといっても良いだろう。先にも挙げたが、グループの発達を促し、グループ構成員を支えるグループワーカーの役割は、そのワーカーの態度が民主的であるか、専制的であるか、放任であるかによってまったく違ってしまふ。グループに対して放任であるワーカーは、グループの成長を暖かく見据えているか、もしくは自身がワーカーとしての役割を放棄してしまっているかのどちらかである。この違いはまさに責任性（responsibility = 応答性）の問題であって、一見その違いを見失ってしまいかねない。しかし、こうした放任を恐れるあまり、グループに対しての過剰な責任感から専制的にかかわろうとしてしまうケースも多い。グループを導かねばならないと強く思い込んでしまうあまり、もしくは課題解決を必要以上に急ぐあまり強権的にかかわってしまう（ヘッドシップ）のである。

しかし、グループワーカーは「専門知識と援助技術をもってグループとともに働くのである。ワーカーは個人のレベルでは、グループの援助課程で、グループの活動を通してメンバーの成長と発達をはかり、社会的機能の回復を援助する。集団のレベルではグループの相互作用を活発にするためにグループに働きかけ、グループがグループとしての自己決定能力を高めることができるよう援助する。さらにコミュニティのレベルでは、グループが地域社会に対する役割と責任を果たせるように援助する」<sup>6</sup>のである。「グループがグループとしての自己決定能力を高めることができるよう援助する」（リーダーシップ）ことがグループに対する役割であって、その意味ではヘッドシップに陥りがちな役割をリーダーシップとして取り戻すことが必要であるといえる。

グループワーカーの役割がヘッドシップであるよりもリーダーシップにあるということの本来の意味は制度的（形式的）な役割としてではなく応答的な意味である。一見放任したかかわりに見えるワーカーの態度は、グループのプロセスを暖かくまた厳しく見つめる態度であり、またはワーカーとしての役割自体を放棄してしまうという二つの態度として見られる。前者はリーダーシップとしてのワーカーの役割とつながるものである。グループを支える方法の一つとして、グループとしての自己決定能力を高めるためにグループを信頼し、ダイナミズムを見守ることも必要である。しかし、役割を放棄してしまうことはそれとはまったく正反対の態度である。ワーカーとしての役割を強権的に理解してしまうことから、自らの役割を制度的（形式的）に捉えてしまうあまり、そのことの重大さから逃げ出してしまうか、そのことをあまりにも否定しすぎてしまうため、結果何もできなくなってしまうのである。ただし、この場合グループメンバーの中にグループのダイナミズムに気づいているメンバーがいた場合、そのことを見極められてしまうこともあるだろう。

制度的（形式的）役割としてのワーカーとしての役割にとらわれているかどうかは、グループの管理の問題に現れてくる。グループの管理を management として捉えるか、administration として捉えるかの違いである。management としての管理とは、グループをモノとして管理することに他ならない。グループで起こることを須らく準備し、計画通りに遂行しようとすることである。当然想定外のことなど起こりようもないプロセスを求めてしまう。日本の風土においてしばしば行われる会議と称されることではしばしばこうしたことが求められる。進行に間違いがなく、定められた結果へと導くこと、つまり操作的に参加メンバーへかかわり、メンバーの行動にもその意図に沿ったかかわりを要求してしまう。ワーカーとメンバーのかかわりを「管理者 - モノ」として実現してしまう。

それに対して administration としての管理は、その語源がラテン語の administer（神に奉仕する人）であることから、「その指導の場そのものが、いわゆる human relations としての人間関係ではなく、メンバー互いの role taking が可能となるような場として、すなわち interpersonal relationship としての人間関係をそこに実現していく」<sup>7</sup> よう支援していくことであるということが言える。

上述したような役割を採るためにグループワーカーはどんなことに注意する必要があるだろうか。当然先の management と administration の違いからわかるとおり、課題そのものの設定の仕方である。management における課題は、事前に設定されていることが前提であり、グループワーカーの役割は、その事前に設定されている課題に対して、それを解消するための手段を management することが求められる。ここではワーカーはよりよい解消手段を持つものとしての役割を演じなければならない。

しかし、administration としての課題は、むしろグループの中で課題の発見することと、その課題を焦点化することであるといえる。当然介護福祉等の現場において当事者やその家族は、事前に生活課題を持って相談にやってくる。その相談に応じてケアプランや支援計画を立案し、ケアを実践していくことになるのだが、このプロセスにおいても課題の発見と焦点化という役

割は失われない。むしろケアのプロセスの一瞬一瞬に起こるダイナミズムから真の課題は何かを探り、困難を作り出している問題はどこにあるのかを焦点化させなければならない。この役割はケアを実践していく当事者や家族をはじめとして各領域の専門職が協働するグループにおいて、まさに発揮されることが求められる。

グループを支え、グループの発達に援助的なかわりをするということは、お互いに決められた役割の中に閉じこもることではなく（つまりサービス利用者は、いつまでも困難を抱えた人でしかないし、ケアの提供者はいかなるときもケアする専門職にすぎないといったこと）、グループでの相互的なかわりにおいてその人らしくなること（interpersonal relationship）への働きかけであるといえる。グループでの相互的なかわりが、その人らしくなることへのプロセスであるということは、日常生活の中では散漫になりすぎて気づきにくい、グループのプロセスにおいて凝縮されて現れるその人自身に気づくことでもある。そうしたグループのプロセスにおいて現れる課題の発見や、課題の焦点化は事前に決められた課題のための決められた役割をこなすだけでは決して見えてこない、目の前のグループやメンバー一人ひとりに応答していくことから見出していくことができるといえる。

#### 4 連携とは何か

最後にチームアプローチとして発揮される具体的な方法としての「連携」について、その意味を問い返してみよう。対人援助の専門性が発揮されるのは多くの場合、その利用者にとっての個別的な生、もしくはその身近なかわりを持つ家族へのかかわりを焦点化したものであった。このこと自体は、現代の人間が生きる姿としての社会性の第一義は家族であるということから見れば、至極当然のことであり、不思議なことでもなんでもないように見える。特に高齢者にかかわる領域の場合には、高齢期に見られる人間の社会関係の特徴として、その人の役割や社会関係自体が縮小することがあげられる。

しかし一方でヨーロッパ近代社会の影響を強く受けている現代の日本においては、その問題点の一つである核家族化によって、第一義的な社会性であるはずの家族が、その周囲の地域社会との隔絶を見せるようになってしまった。地域社会との隔絶を見せることによって第一義的な社会性がむしろ個別性へと性格を変えつつあるともいえるだろう。

また、同様のことから社会自体のありようも変化してきている。一般的には地縁・血縁に基づいたムラ社会から都市化の影響を受けた近代的コミュニティへと移り変わっているということが言われている。このことは都市化・近代化といった言葉だけが浮遊しているのではなく、社会生活自体がより機能化した姿へ変化してしまっているとともに、分業化が進んだ挙句に、その機能自体が周知されないまま、細分化されてしまったのである。つまり、ムラにせよコミュニティにせよ、その社会性をあらわしていたつながりが失われつつあるのである。

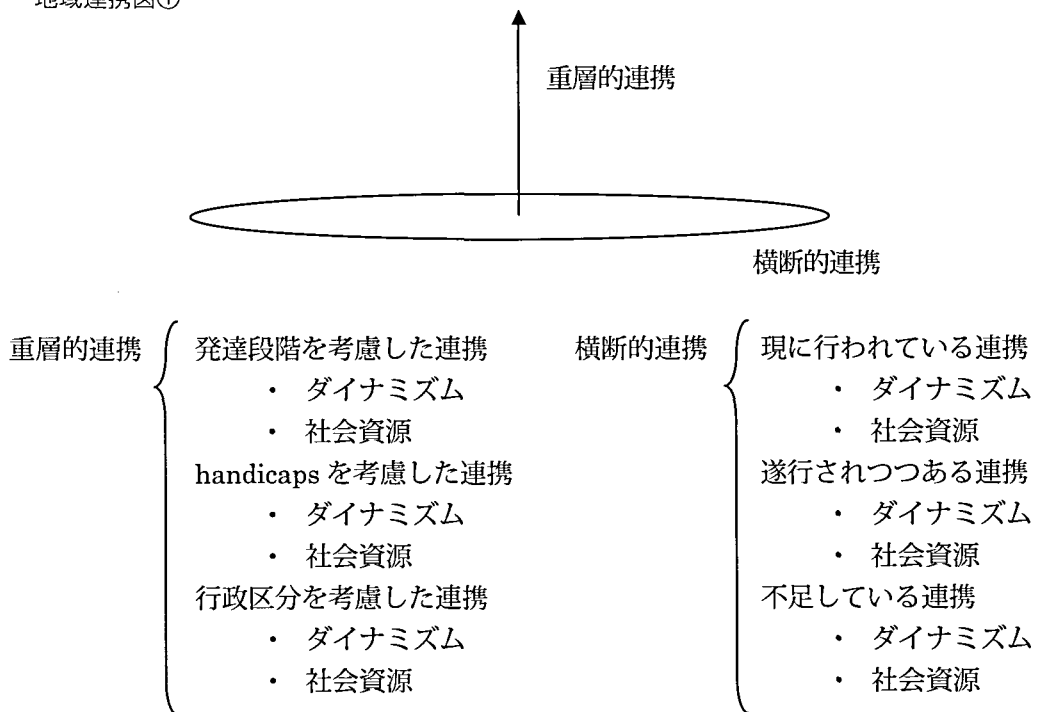
こうした背景の下対人援助を振り返るならば、使い古された言葉ではあるが、「リッチモンドへ返れ」という言葉が浮かんでくる。リッチモンドはソーシャル・ケース・ワークを「人間と社会環境との間を個別に、意識的に調整することを通してパーソナリティを発展させる諸過

程からなり立っている』<sup>8</sup>と定義した。このリッチモンドの定義は社会福祉援助技術を定義したものとしては古典的なものでありながら、現在の対人援助の実践においても意味深く受け取れる。

こうしたことの対人援助の現代的課題の一つとして、間接援助の一形態である地域連携・コミュニティワークがある。社会福祉的ケアの個性性が課題となり、地域福祉、または在宅福祉が取りざたされて以来、介護その他の直接援助だけでなく、間接援助が重要な課題となっている。間接援助としての地域福祉・コミュニティワーク（地域援助）とは、「住民が、自分たちの抱える共通の問題を明らかにし、問題解決のための計画を立て、解決策を実践して、住みよい地域社会をつくることができるように社会福祉の専門家が導いていく、援助技術の一つ」<sup>9</sup>であり、歴史的にはイギリスに始まるCOSの活動とセツルメント活動に端を発している。ここには、利用者・住民主体、福祉コミュニティ形成といった現代的な課題がすでに現れているといえる<sup>10</sup>。

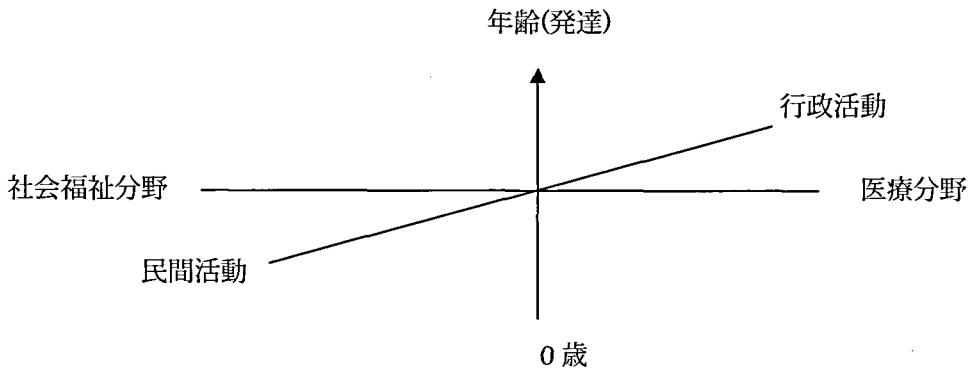
こうした背景の中で、現在焦点化されているコミュニティワークとはどういったことであろうか。行政主導によるコミュニティ形成でないことは間違いない。ここに利用者主体・住民主体というコミュニティワークの本来の姿が見えてくる。利用者の生活を支えるための援助技術としてコミュニティワークをもう一度、捉え返す必要があるだろう。高齢者や障害のある人々の孤立した生活をもう一度社会的生へと拓いていくことが、コミュニティワーク本来の姿であり、対人援助の重要な一面である。このもう一度社会的生へと拓いていくことのための重要な技術の一つが、コミュニティ形成つまり連携であるといえるだろう。ここでいう連携を絵に書いたもちとして済まさないための概念整理として以下のような模擬図を利用することもできる。

地域連携図①





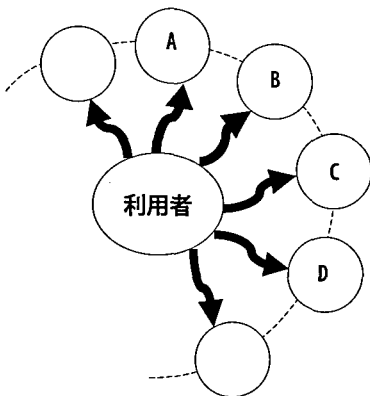
地域連携図②



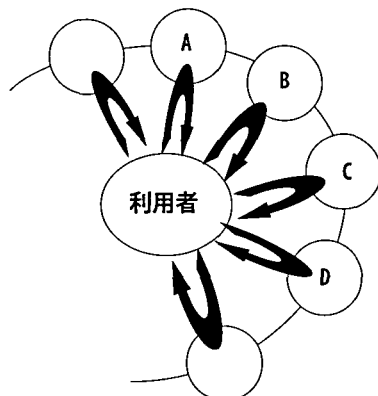
コミュニティワークという視点を用いれば、「連携」とは地域連携のことであり、さらにもっと具体的には、専門職同士のグループ形成とクライアントや利用者またはその家族の生き生きとした社会的な生を支えるための協働のことである。その意味で「連携」が地域連携を背景にしていることをもう一度捉え返せば、必要に応じた連携を可能とした社会資源を知っておかなければならないといえるだろう。つまりあくまでもクライアントや利用者またはその家族への支援のためのチームアプローチであり、支援計画の作成なのである。

こうした地域連携やチームアプローチが援助者のための連携やチームにとどまらないようなケアのありようはどのように捉えればよいだろうか。利用者主体を謳っていながら、いつの間にか援助者のための支援体制にすりかえられてしまった例は枚挙に暇がない。

チームケア模擬図①



チームケア模擬図②



上記のチームケアの模擬図は利用児・者が社会資源を活用する際のモデルを表したものである。社会福祉サービスの拡充に伴って利用児・者は、その利用できる範囲の教育・保健医療・社会福祉のサービスを活用できるが、それはあくまでそれぞれの社会資源へと出かけて行き、それぞれの専門性に利用児・者が合わせる形での利用にとどまらざるを得ない（模擬図①）。しかし、地域で生活する利用児・者を支えるためのサービス提供であり、そのための地域連携やチームアプローチであるということは、各種の社会資源の利用を通して、その人らしく生活

することへの支援であることは言うまでもない。それは当然その人らしい生活へのコンセンサスが専門職同士で、または家族も含めケアにかかわるもの同士で取れていることによって成り立つ地域連携であるといえる。

#### 引用、参考文献

- 足立叡『臨床社会福祉学の基礎研究』学文社 1996
- Knopka, G.『ソーシャル・グループワーク』前田ケイ訳 全国社会福祉協議会 1967
- 小林育子・小館静枝編『保育士のための社会福祉援助技術』萌文書林 2002
- 杉本敏夫・斉藤千鶴編著『コミュニティワーク入門』中央法規 2003
- Trecker, H. B.『ソーシャル・グループワーク - 原理と実際 - (改訂版)』永井三郎訳 日本YMCA 同盟 1978
- 野村武夫『はじめて学ぶグループワーク 援助のあり方とワーカーの役割』ミネルヴァ書房 1999
- 早坂泰次郎編著『〈関係性〉の人間学』川島書店 1994
- リッチモンド, M. E.『WHAT IS SOCIAL CASE WORK?』小松源助訳 中央法規 1991

- <sup>1</sup> 従来から特に学校教育においては教育という支援において、1学級あたり何人の生徒数という支援を受ける側の人数が議論され実行されてきているが、それは当然1人の教員あたりの学生数という議論であった。近年ではその限りではなくなり複数担任制またはTT (team teaching) 方式がとられることもある。
- <sup>2</sup> 上記のチームケアの模擬図は利用児・者が社会資源を活用する際のモデルを表したものである。社会福祉サービスの拡充に伴って利用児・者は、その利用できる範囲の教育・保健医療・社会福祉のサービスを活用できるが、それはあくまでそれぞれの社会資源へと出かけて行き、それぞれの専門性に利用児・者が合わせる形での利用にとどまらざるを得ない(模擬図①)。しかし、地域で生活する利用児・者を支えるためのサービス提供であり、そのための地域連携やチームアプローチであるということは、各種の社会資源の利用を通して、その人らしく生活することへの支援であることは言うまでもない。それは当然その人らしい生活へのコンセンサスが専門職同士で、または家族も含めケアにかかわるもの同士で取れていることによって成り立つ地域連携であるといえるだろう。
- <sup>3</sup> グループとはどのような集団なのかについてもさまざまな議論があるが、ここでは特に触れないことにする。ただしいわゆる日本的風土においてはグループという集団は、集団の持つ全体性が優先され個人がほぼ無視されてしまうか、その対抗として集団としての全体性を限りなく抑え込み、個人の個性のみを重視してしまうかのどちらかになりやすい。本来的なグループのありようについては以下の書に詳しいので参照されたい。早坂泰次郎編著『〈関係性〉の人間学』川島書店 1994
- <sup>4</sup> 対人援助において「よりよい援助をするためには信頼関係が重要である」ということがよく言われる。これ自体を否定しようとは思わないが、誤解を生みやすい言葉であることも指摘しておきたい。この言葉自体をよくみれば、この言葉の目的は「〈援助者が〉よりよい援助をする」ためのものであり、その手段として「信頼関係が重要である」となってしまう。信頼関係とはよりよい仕事をし、援助を積み重ねることによって、お互いの信頼関係が形成されることもある、といったことである。実際の支援現場を知っていれば単純に理解できることであるが、信頼関係とよりよい援助の関係は言葉に振り回されると誤解のもとになりやすいのである。
- <sup>5</sup> 社会福祉専門職が職務遂行のためにしばしば行われる手法の一つとして、グループワークという手法がある。グループワークはその目的に応じてさまざまな形態や特徴を持つが、その主な定義としては以下のようなものがあげられる。

ソーシャル・グループワークは一つの方法であり、それによって社会事業団体内のグループに属する各人が、プログラム活動で成員の相互作用を指導するグループワーカーによって援助され、各自の必要と能力に応じて、他の人々と結びつき、成長の機会を持つ経験を与えられ、もって個人、グループ、および地域社会の成長と発展を図らんとするものである。

ソーシャル・グループワークにおいては、各人は、ワーカーに助けられ、各自の成長、変化、および発達のための重要な手段として、グループそのものを用いる。そしてワーカーは、グループ全体のためと、地域社会のために、指導のもとにあるグループの相互作用の結果である各人の成長と、

その社会性の向上をもたらすよう助けることに関心を持つ。

(Trecker, H. B. 1978)

ソーシャル・グループワークとは、社会事業の一つの方法であり、意図的なグループ経験を通じて、個人の社会的に機能する力を高め、また、個人、集団、地域社会の諸問題により効果的に対処するよう、人々を援助するものである。

(Knopka, G. 1967)

このような代表的な定義にも見られるように、グループワークとはグループに参加する各自が、その集団的力学において、その社会性や個性の発達に働きかけられるという意味合いを持っている。

<sup>6</sup> 野村 1999 p.65

<sup>7</sup> 足立 1996 p.86

<sup>8</sup> リッチモンド, M. E. 1991 p.57

<sup>9</sup> 小林 小館 2002 p.143

<sup>10</sup> 一般的にこうしたコミュニティワークを活用する社会福祉専門職としては、社会福祉協議会の職員が上げられることが多い。これは日本の社会福祉の事情が大きく関係しており、戦後GHQ主導によるコミュニティオーガニゼーションの導入とともに、それまでにあった中央慈善協会や方面委員制度を改編することにより社会福祉協議会が設置されることになったことが大きく影響しているといえるだろう。しかし、残念ながら社会福祉協議会が、地域住民の生活に馴染み深いとはいえない。