



淑徳大学社会福祉研究所

一年報一

CONTENTS

■ 巻頭言	
■ 社会福祉研究所 2023年度事業報告	
1. 研究サポート部門	3
2. スーパービジョン実践・研究部門	24
3. 共同研究	32
■ 共同研究中間報告	33
「スーパーバイザー養成を目的としたグループスーパービジョンの効果に関する検討 ーヒューマンケア領域における人材育成とスーパービジョン実践の研究ー」（その1） 齊藤順子・米村美奈・高梨美代子	
■ 社会福祉研究所 年間活動記録	41
■ 淑徳大学社会福祉研究所規程	43

目 次

巻頭言

社会福祉研究所 2023年度事業報告

1. 研究サポート部門	3
2. スーパービジョン実践・研究部門	24
3. 共同研究	32

共同研究中間報告 33

「スーパーバイザー養成を目的としたグループスーパービジョンの効果に関する検討
ーヒューマンケア領域における人材育成とスーパービジョン実践の研究ー」（その1）
齊藤順子・米村美奈・高梨美代子

社会福祉研究所 年間活動記録 41

淑徳大学社会福祉研究所規程 43

巻頭言

淑徳大学社会福祉研究所の「社会福祉研究所年報」（第1号）をお届けいたします。

淑徳大学社会福祉研究所は、淑徳大学の附属機関として、1977年に「淑徳大学カウンセリングセンター」を改組して「相談治療研究室」「総合福祉研究室」「地域福祉研究室」の3部門で構成されました。その後、1994年に「総合福祉研究室」「地域福祉研究室」を統合して「総合福祉研究室」とし、それに「発達臨床研究センター（児童臨床部門）」と「共同研究推進室」を加えた3部門構成となりました。

しかし、1学部1学科でスタートした淑徳大学が複数のキャンパスに5学部と2大学院研究科を有し、また、多くのヒューマンケア領域（福祉・教育・保育・看護・心理・介護等）に人材を輩出していることから、2021年1月に時代のニーズを見据え、これまでの事業内容を見直し、改組に関して学長からの諮問があり、2022年に改組検討チームが構成され、1年間かけて改組案を検討し、「発達臨床研究センター」以外の部門を見直しました。

その結果、2023年度からこれまでの「総合福祉研究室」「共同研究推進室」に代わり、「総合福祉研究室—スーパービジョン実践・研究部門—」「研究サポートセンター」を新設しました。また、紀要「総合福祉研究」を見直し、「社会福祉研究所年報」として、デジタル化をすることに至りました。

本号は、まだ改組し、歩き出したばかりの年報となりますので、主に事業報告がメインとなります。事業報告を読んでいただき、改組した社会福祉研究所の方向性に対するご理解をいただけますと幸いです。そして、今後の発展のために学内外の方々からご意見、ご協力をいただけますと社会福祉研究所がより充実したものとなると考えております。

どうぞ、今後ともご指導、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

淑徳大学社会福祉研究所
所長 齊 藤 順 子

事業報告

社会福祉研究所 2023年度事業報告

『研究サポート部門事業報告』

今年度からの研究所改組により、これまでの「総合福祉研究室」「共同研究推進室」に代わり、「総合福祉研究室—スーパービジョン実践・研究部門—」「研究サポートセンター」を新設した。

「研究サポートセンター」では、社会福祉（ソーシャルワーク）等の実践現場（フィールド）と大学を繋ぐ「場」、国内外との共同研究へと発展できる「場」として基盤形成を目指している。また、学内の付属機関としての特徴を活かし、教職員・大学院生への研究サポートを行い、研究が活性化するための基盤づくりを行うことを目的としている。

2023年度の改組に向けて、2022年度3月にパイロット事業として、大学教職員・大学院生を対象に2回の「研究手法講座」を開催した。今年度は、「研究手法講座」として、大学教職員・大学院生（大学院入学予定者含む）を対象に、本学総合福祉学部 大橋靖史教授による質的研究デザインをテーマとした講座を開講した。

2022年度、2023年度の研究手法講座は、次年度以降の「研究サポートセンター」の今後の事業展開のためのパイロット事業の意図があり、研究手法講座のアンケート結果をもとに、2024年度以降の事業計画を立てた。

また、社会福祉研究所は学園のコロナ後の学園調査「読売新聞社との共同調査」（班長：コミュニティ政策学部山本功教授）の主幹として、調査班のメンバーを兼任研究員に任命し（第12条（2）兼任研究員規程）、研究の成果を2024年度に成果報告を兼ねて研究手法講座として予定している。

令和4年度 第1回研究手法講座

「エスノグラフィー・ワークショップ」

- ・開催日：2023年2月27日（月） 13：00～16：10
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス12号館301教室
- ・講師：郷堀ヨゼフ（淑徳大学総合福祉研究科教授）
- ・参加人数：教員11名、大学院生・研究生10名（大学院入学予定者含む）

淑徳大学社会福祉研究所主催・淑徳大学大学院総合福祉研究科後援

令和4年度 研究手法講座開催のご案内

会場：淑徳大学 千葉キャンパス 12号館301教室

社会福祉研究所では、淑徳大学の研究のさらなる活性化、発展を目指して、令和5年度からの改組を準備しています。淑徳大学の先生方が教育だけではなく、研究のフィールドにおいても交流し、共同で研究が行えるような基盤づくりも行っていきます。

また、大学院生の研究支援を大学院と協働し、教育と研究の充実を図ります。そこで、令和4年度は、研究手法の講座を開催しました。まずは「質的研究」として「エスノグラフィー」と「M-GTA（修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ）」を取り上げ、研究テーマを研究へと展開していく研究手法を学ぶワークショップを開催します。ご自身の研究をブラッシュアップさせる機会、学生への指導へ活かす機会、学内の教員との研究での交流の場として活用したいという先生方にぜひ、ご参加いただきたいと存じます。 社会福祉研究所 所長 齊藤 順子

参加費：無料

対象：本学教員
大学院生
大学院入学予定者

定員：30名

第1回
エスノグラフィー ワークショップ

- ・日時：2023年2月27日（月）
13：00～16：10
- ・講師：郷堀 ヨゼフ 氏
（アジア国際社会福祉研究科教授）

民族誌のような体系的な理解を超えて、質的研究の方法論としてのエスノグラフィーの特徴とプロセスについて紹介し、＜現場＞を研究する際、その現場で何を発見するところから出発し、現場を内側から理解して文脈の中で解釈するエスノグラフィーについて説明します。グループワークや実際の研究事例を通して、研究計画の設計や分析手法を含む現場調査（フィールドワーク）の具体的な進め方を参加者と共有していきます。

第2回
M-GTA ワークショップ

- ・日時：2023年3月27日（月）
13：00～17：50
- ・講師：山崎 浩司 氏
（静岡社会福祉学大学院大学教授）

M-GTA（修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ）の基本的な考え方を詳しく解説します。M-GTAはどのような研究に適しているのか、他のバージョンのGTAとどう違うのか、M-GTAで重視される【研究する人間】とは何か、独自の方法的な手続きである分析テーマと分析焦点者の設定や分析ワークシートの活用はどう行うのかなどについて、グループディスカッションや具体的な研究例の提示をしつつ、理解を深めていきます。

講師紹介

山崎 浩司（やまさき ひろし）



・静岡社会福祉学大学院大学教授。1979年生まれ。上智大学比較文化学部卒、エジンバラ大学大学院政治科学研究所修士課程修了。京都大学大学院人間・環境学研究科博士課程単位取得満期退学（のちに人間・環境学博士）。関関看護医療大学特任講師、東京大学特任講師、九州大学准教授を経て、2019年4月より現職。専門は社会学、医療社会学、質的研究方法論、質的研究方法論の普及に「質的研究法マニフェスト」（自著、朝倉書店）、「質的研究法実践」（共著、朝倉書店）、「主観性を科学化する」質的研究入門-TAEを中心に（共著、金子書房）、「医療研究と質的研究—その関係性に見る克服と意義」（単著、質的研究フォーラム）（4）25-35、2012）、Characteristics of qualitative studies in influential journals in general medicine: a critical review（共著、BioScience Trends 2022/2023 2022）などがある。



郷堀 ヨゼフ（こうほり よせふ）

・淑徳大学アジア国際社会福祉研究科教授。1979年チェコスロバキアに生まれる。カレル大学卒業。カレル大学大学院社会学部社会学修士課程修了後、2005年に修士として来日。2011年兵庫教育大学大学院社会学部社会学修士課程修了し、博士号（社会学）を取得。国際社会福祉研究センター研究員、上智大学大学院社会学部社会学修士課程を経て、2015年10月より淑徳大学に勤務。テーマが文化や人権に関与して医療福祉の課題に取り組む。近年、医療ソーシャルワークの研究プロジェクトのほか、ケアとレジリエンス（回復力）や意思決定支援に関する研究調査に携わる。エスノグラフィー・アプローチを主とした主題に「医療社会学ネットワーク」（単著、上智大学社会学部出版、2016）、〈介護現場における職員の社会的ネットワーク〉（共著、『教育実践学』10号、2009）、〈比較近代化と看護研究の発展〉（『比較日本文化研究』15号、2012）などがある。



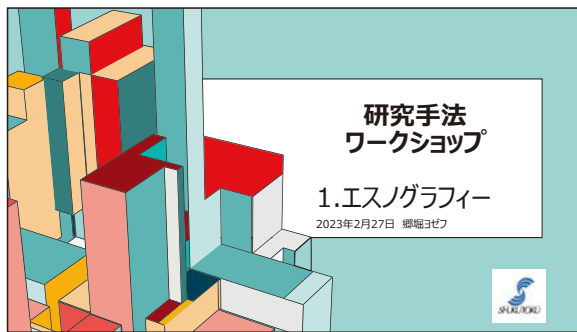
▼お申込はこちらから
（2/10締切）

お申込・お問合わせ先

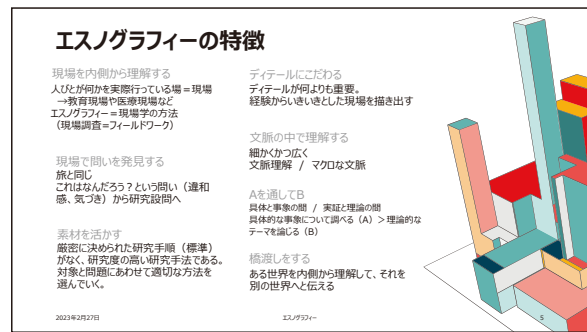
社会福祉研究所／総合福祉研究室（12-300）
TEL:043-265-7377（内線：730）
E-mail: sougou@soc.shukutoku.ac.jp
（火・木・金 9：00～17：00）



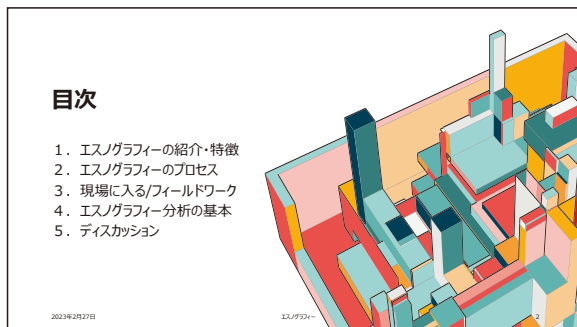
【資料】



1



5



2



6



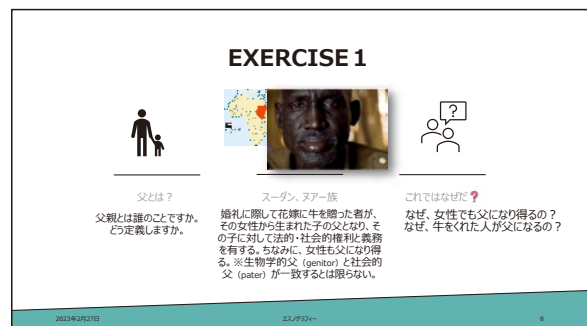
3



7



4



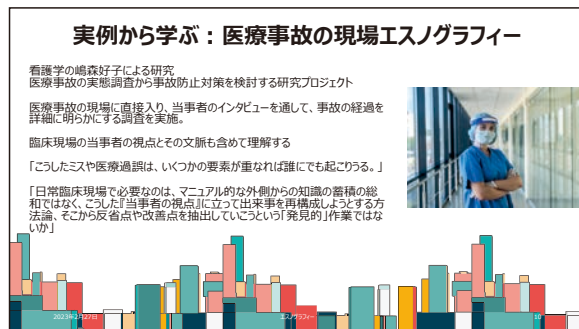
8



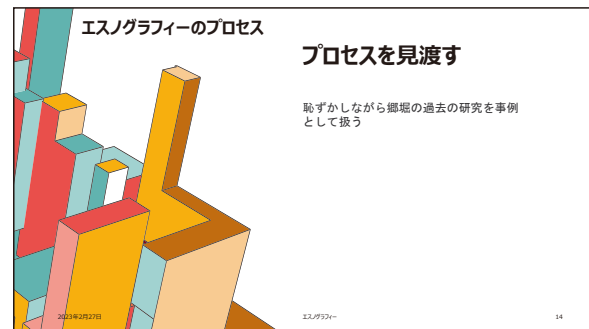
9



13



10



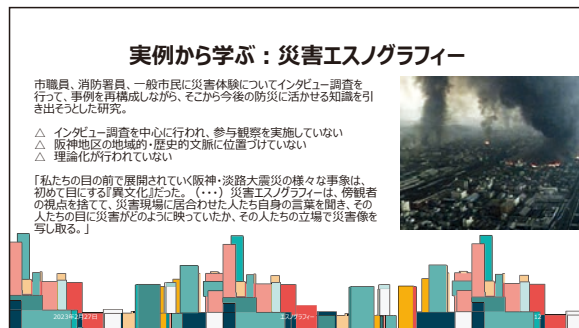
14



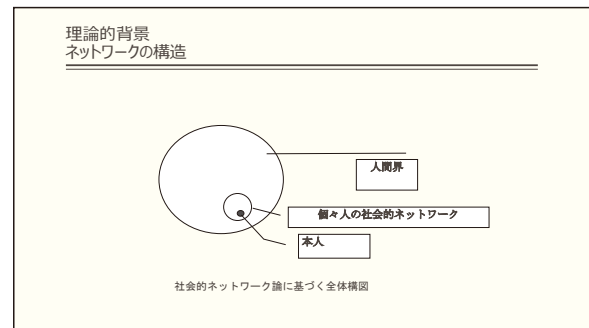
11



15



12



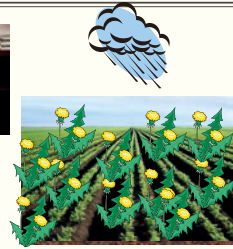
16

理論的背景 人生を支えるつながり

- ・健康定義（世界保健機関, 1948）
- ・マズローの欲求段階（Maslow, 1943; Hofstede, 1984）
- ・残酷状況下の強力な支え（Frankl, 1977; Antonovsky, 1987; ベッカー, 2009）
- ・家族や友人による高い情緒的サポートが良好な精神的健康との相関（Antonucci, 1987; 川本, 2000, 2004; 藤田, 2003; 小泉, 2004; 原田, 2005; Fiori, 2006）
- ・高齢期を支える人間関係（Litwak&Szelenyi, 1969; Canter, 1979; Hess, 1972; Antonucci, 1987; Carstensen, 1991; 藤崎, 1998; Takahashi&Ohara, 2002; 古谷野, 2005; 柳堀他, 2009; 野邊, 2010）

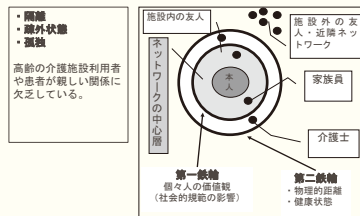
17

時雨乃化



21

終末高齢期におけるつながり



18

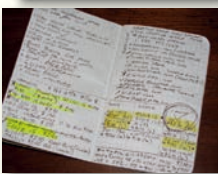
時雨乃化 調査実施中

もう一度、研究目的及び計画と照らし合わせて検討。

仮説を確立し、これらを明らかにする手法を確認。

上記の作業を終えて、はじめてフィールドへ入り、調査を開始できる。

調査を実施しながら、たまには立ち止まり「僕って今、何をしているのか?」「何のためにしているのか?」



22

何故、死者との関係?

「あなたにとって大切な人とは誰ですか」と質問したところ、それまでの話の中ですでに死亡していることの明らかだった亡夫や亡妻の名前出された。

すでに死亡しているネットワーク・メンバーについての記述は、ネットワーク理論にも皆無に等しい。

だが、日本人の高齢者が死者を大切な存在として認識し、自分のネットワークに位置付けようとすることは、眼の前に現れた事実であった。

19

収穫 分析中

フィールドで得られたデータを研究室へ持ち込んで、引きこもる。

学会などでの指摘・気づきを念頭に置きながら



23

Exercise 2

「日本人の高齢者が死者を大切な存在として認識し、自分のネットワークに位置付けようとする」としているが、これをどのように説明しますか。

※エスノグラフィーのワークショップということなので、番組的にエスノグラフィーを活用する方向で(笑)

20

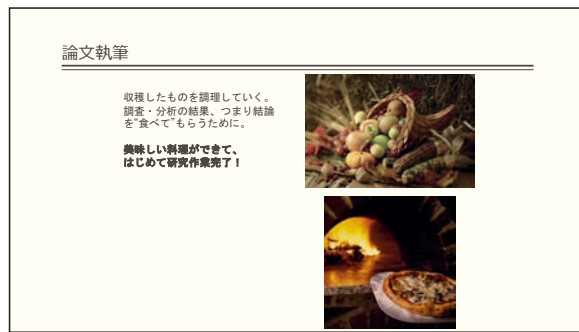
時雨乃化 分析中

データ

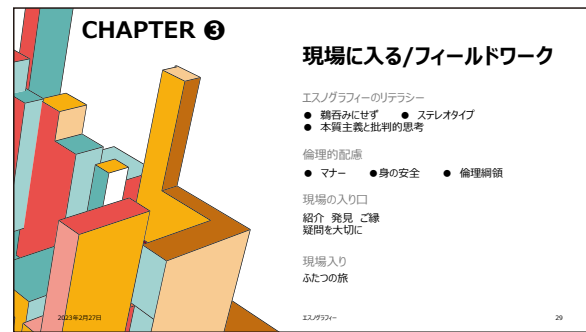
ブラック・ボックス



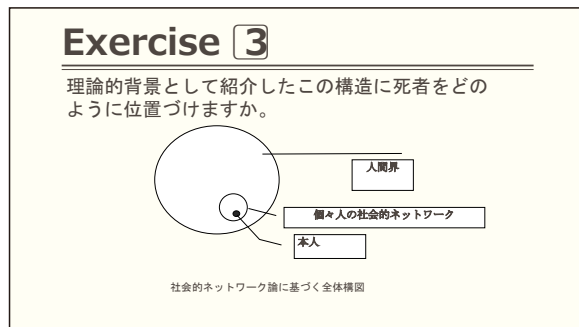
24



25



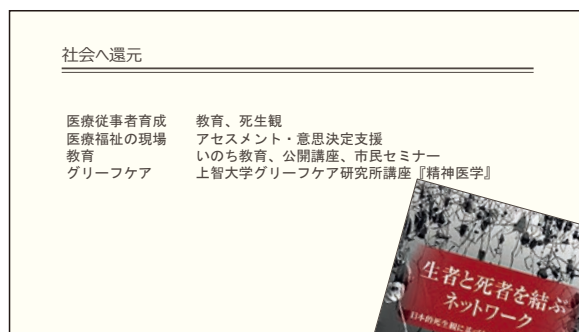
29



26



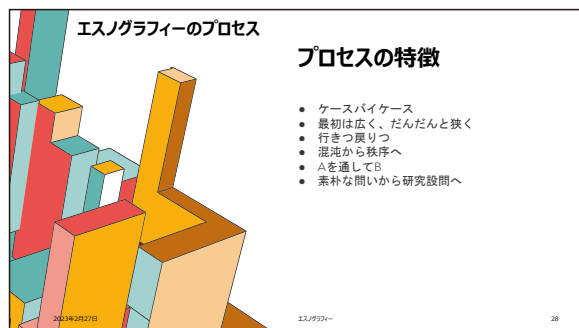
30



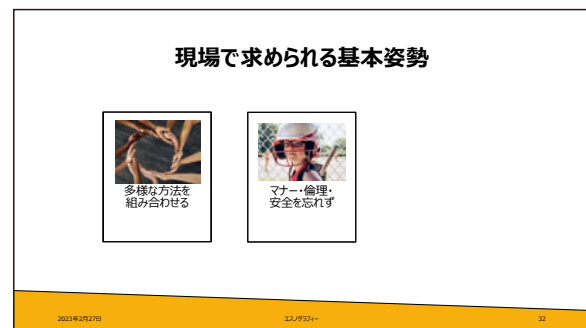
27



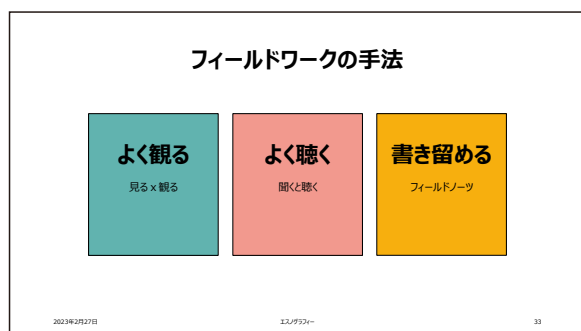
31



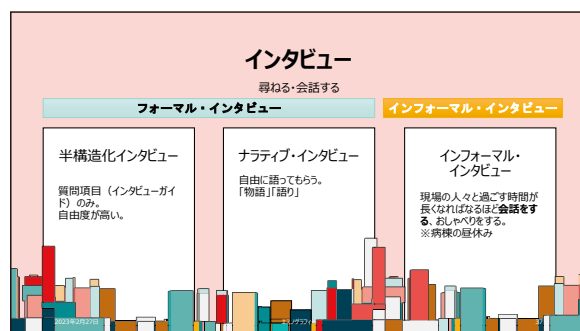
28



32



33



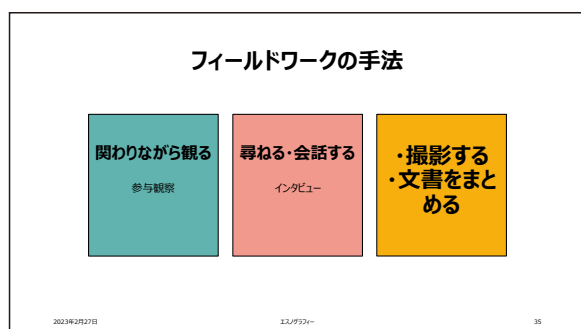
37



34



38



35



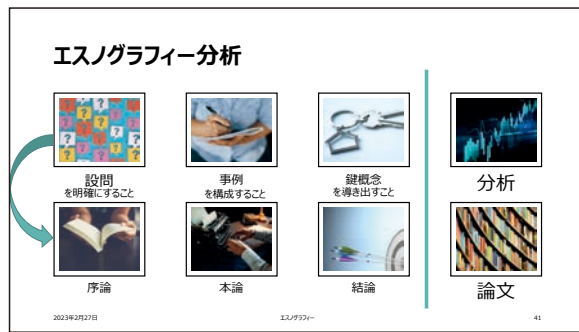
39



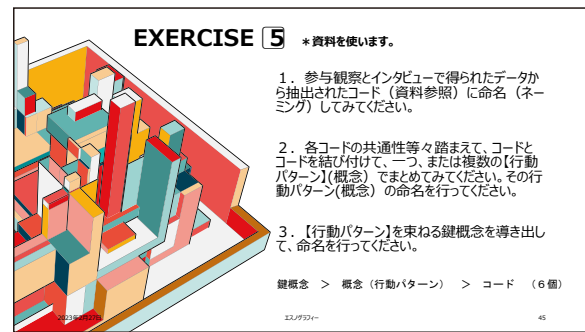
36



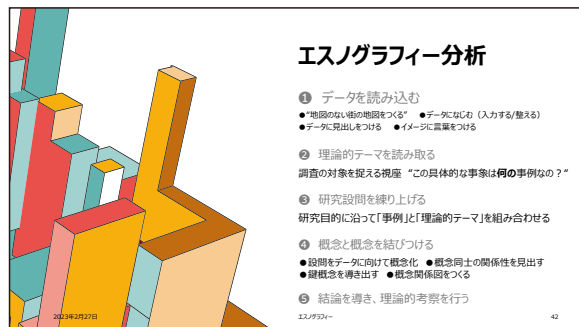
40



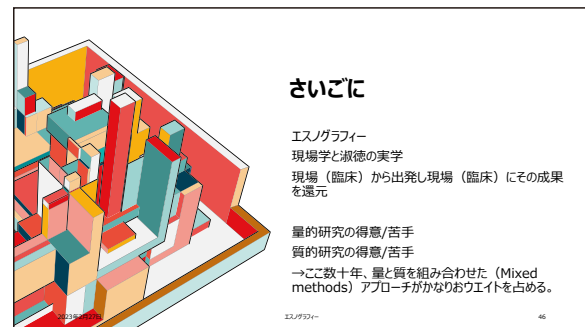
41



45



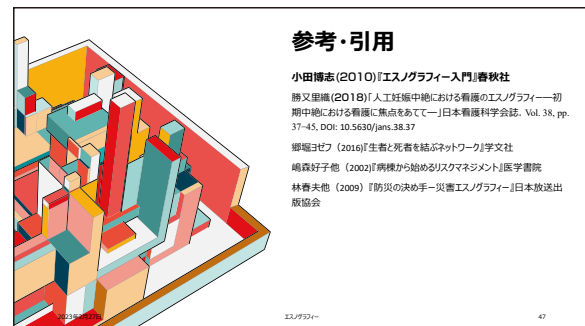
42



46



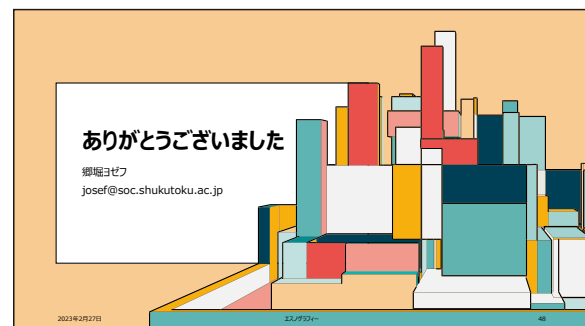
43



47



44



48

令和4年度 第2回研究手法講座

「M-GTAワークショップ」

- ・開催日：2023年3月27日（月） 13：00～17：50
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス12号館301教室
- ・講師：山崎浩司（静岡社会健康医学大学院大学教授）
- ・参加人数：教職員12名、大学院生・研究生16名（大学院入学予定者含む）



【資料】

研究手法講座：M-GTA

山崎 浩司
静岡社会健康医学大学院大学

2023年3月27日 淑徳大学社会福祉研究所

1

自己紹介

- 所属：静岡社会健康医学大学院大学
- 専門：死生学、医療社会学、質的研究方法論
- 所属学会・研究会：
 - 日本保健医療社会学会（評議員）
 - M-GTA研究会（世話人、副会長、スーパーバイザー）
 - 日本質的心理学会
 - 日本死の臨床研究会
 - 日本臨床死生学会（評議員）
 - 中部M-GTA研究会（世話人、初代会長）
 - 日本グリーフ&ビープメント学会



2

2

本日のトピック

1. M-GTAが本当に最適なのか？
2. M-GTAはどんな質的研究方法論なのか？
3. 他のGTAとの違い：データの切片化と【研究する人間】
4. 分析テーマの設定
5. 分析焦点者の設定
6. 分析ワークシートと理論的メモ・ノートの活用
7. 結果図とストーリーライン
8. 最後に強調したいこと

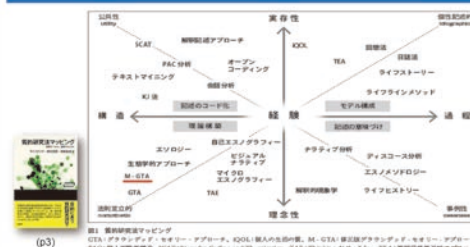
3

3

1. M-GTAが本当に最適なのか？

4

なぜM-GTAでなければならない？



5

5

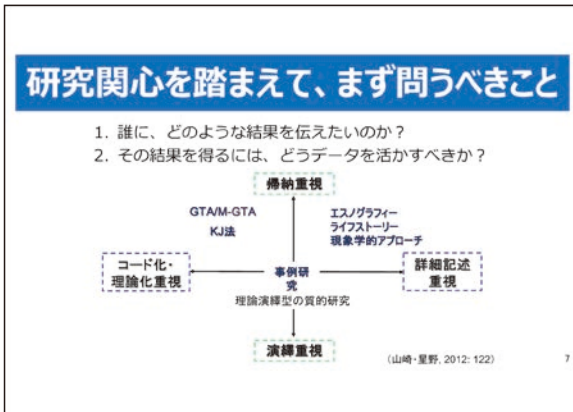
なぜM-GTAでなければならない？

他のGTAを採用しない理由は？

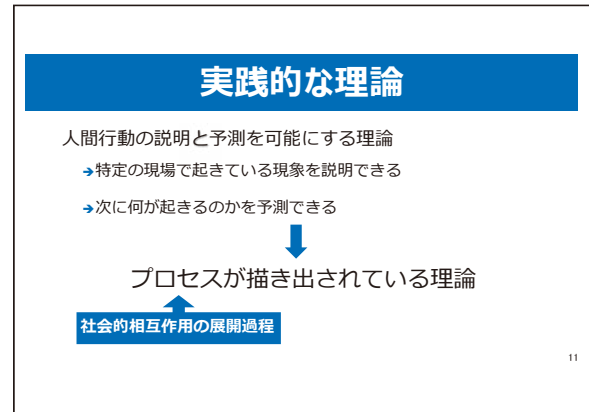
- ・オリジナル版GTA
- ・グレーザー版GTA
- ・ストラウス版GTA
- ・ストラウス・コービン版GTA
- ・戈木版GTA
- ・社会構成主義的GTA

6

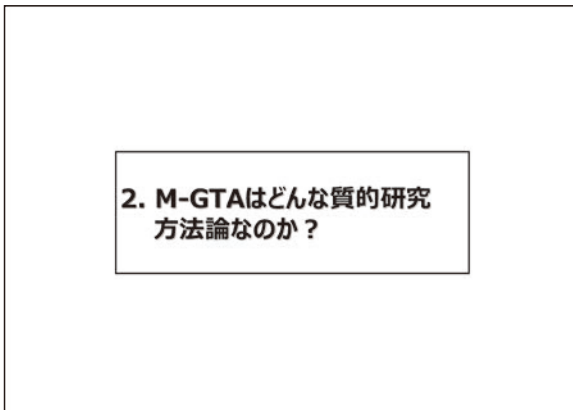
6



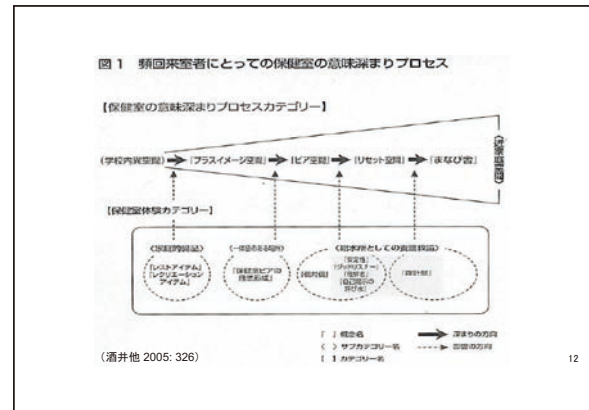
7



11



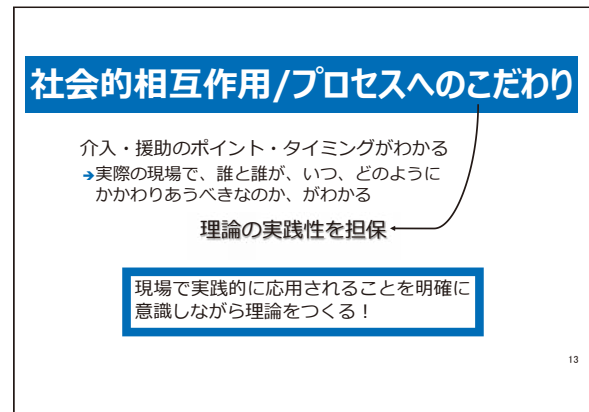
8



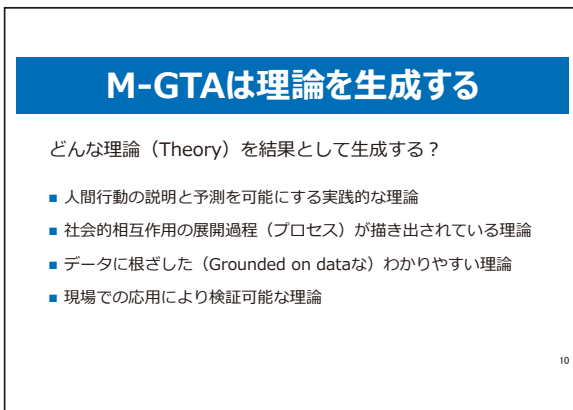
12



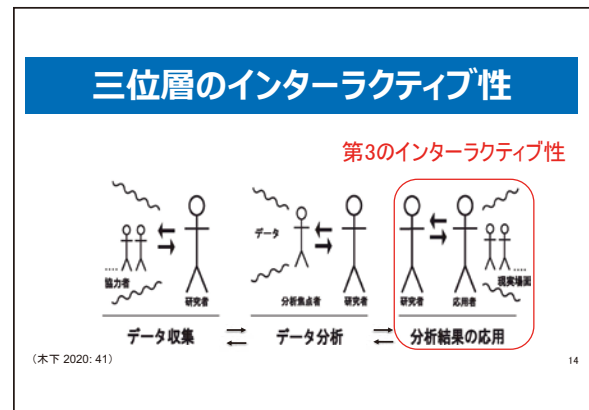
9



13



10



14

実践的な理論

現場で実践的に応用されることが前提なら…

- 【応用する人間】にわかりやすい理論
 - 【研究する人間】にわかりやすい理論
- …でなければならない

15

3. 他のGTAの違い：データの切片化と【研究する人間】

19

わかりやすい理論

説明力がある、納得がいく

データに根ざした推論的解釈に基づいていて
論理的にわかりやすい



現場の当事者・実践家の視点を意識した解釈
に基づいていて感覚的にわかりやすい

16

データの詳細や文脈がもつ力に引き込まれ過ぎず、
研究者自身の明確な問題関心で限定された
範囲内で、grounded on dataな（＝データに
根差した）分析をするには？

20

現場に還され、応用・検証される理論

M-GTAでは、生成した理論は現場に還元され応用
されることで、その適用性が検証される

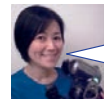
⇒ 応用・検証から理論の洗練へ

17

データの切片化

切片化＝データを細かく区切る

- － データの文脈性を解体し、多角的に解釈を検討
- － 分析者の先入観や解釈の恣意性を排除



戈木クレイグビル
滋子先生

切片化をおこなうことによって
データとの距離をとりやすくし、
自分流のバイアスを少なくすると
同時に、データを多義的に検討し
やすくなります。（戈木 2008: 12）

21

21

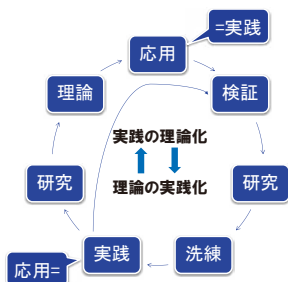
戈木版GTAによるデータの切片化

データ	プロパティ	ディメンション	ラベル	タグ/フレーズ
1. 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。
2. 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。
3. 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。
4. 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。	現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。 現場に還ることで、初めて真実の なかにあることがわかってきた。

（戈木クレイグビル他、2010: 52）

22

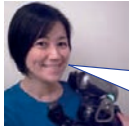
22



18

18

データを切片化しないリスク



分析者に適切な名前〔ラベル〕をつける力がなければ、大まかにデータを捉えてしまうことによって、重点の置き方が不適切になったり、内容の漏れ、データの読み違いなどの誤りが生じる可能性があります。
(戈木クレイグヒル, 2008: 33)

23

23

切片化とは異なる分析の具体的手立て

M-GTAでは、データを切片化することなく、自分のデータに対するアプローチを徹底的に自覚しようと試みることで、Grounded on dataな（データに根ざした）分析を試みる——

- ① 分析テーマの設定
- ② 分析焦点者の設定
- ③ 分析ワークシートの活用

27

27

データを切片化するリスク

- 研究の目的・意義を見失うリスクが大きい
 - 分析〔解釈〕的重点 作業的重点
 - 分析の方向性を見失いやすい



木下康仁先生

私は切片化の前提に問題があると考えている。データ重視の厳密な分析が重要なのはその通りであるが、ではそもそも何のためにその研究をしているのかという問題が棚上げされている。また、分析者は当然のことながら問題意識を持ってその調査を行っているわけだから、先入観だけでなくそうした部分まで遮断し、一見論理的にニュートラルな視点があるかのようなデータの解釈の仕方は不自然である。
(木下, 2003: 157)

24

24

4. 分析テーマの設定

28

M-GTAが切片化を採用しない理由

- 切片化は研究者の意識をどちらに向ける？
 - どういう人間が、何のために研究するのか
 - 何を、どのように分析するのか
- M-GTA ⇒ 始終「どういう人間が、何のために」研究するのかを研究者に意識化させるために、データの切片化を採用していない

【 】の重視



25

25

分析テーマの設定

- 分析テーマの絞り込み
- 分析テーマの修正・確定



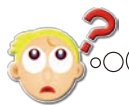
スーパービジョンや他者からのフィードバックが有効
自分の研究関心、目的、焦点、集めたデータの特性を、
ひとは自分が思うほどたやすく把握できない
↓
言語化することで、より明確になる
(=分析テーマ案)

29

29

【研究する人間】の重視は大事だが…

データの切片化は、もともとデータに根差した分析を実現するために、データから一度客観的な距離をとるという手続きではなかったか・・・？



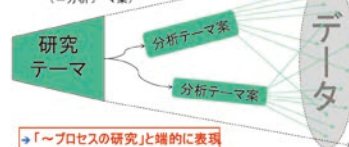
M-GTAは切片化することなく、データから適切な距離を見出し、データに根差した分析ができるのか？【研究する人間】の重視だけでなく、具体的な手立てはあるのか？

26

26

分析テーマの絞り込み

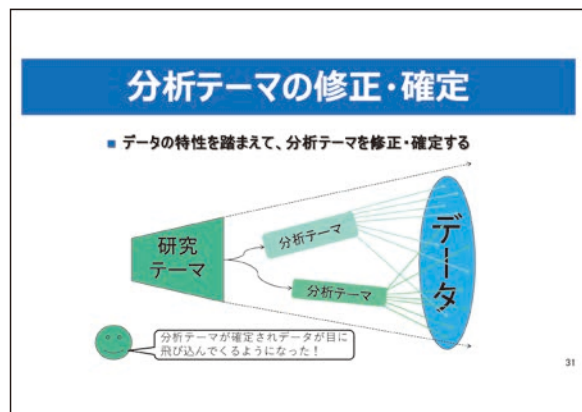
- 研究テーマから分析テーマを絞り込む
 - 【研究する人間】としての問題関心を明確化する
 - ・ 社会的意義・学術的意義の明確化
 - ・ インタビューガイドに潜む問題意識の明確化



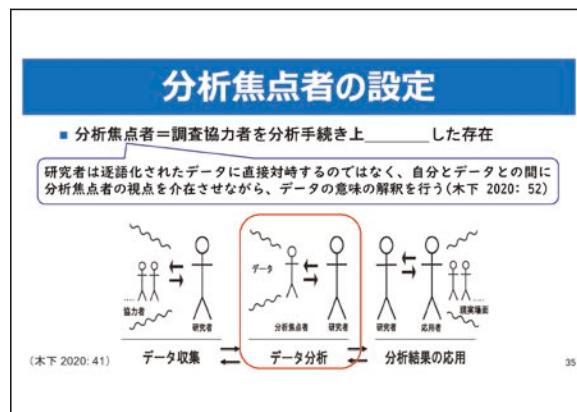
→ 「プロセスの研究」と端的に表現

30

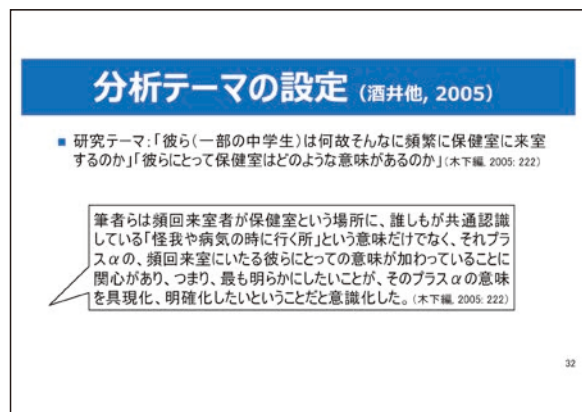
30



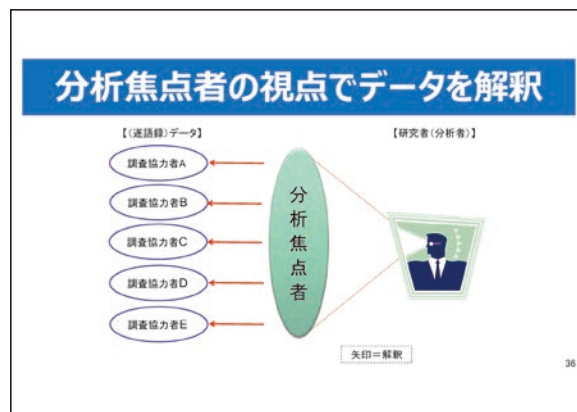
31



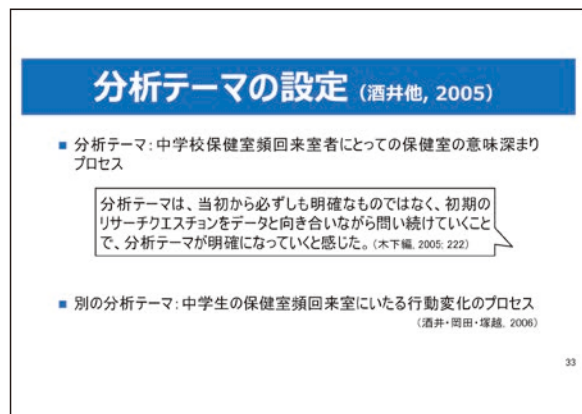
35



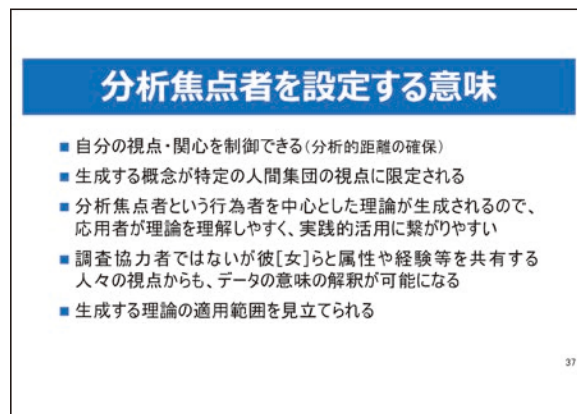
32



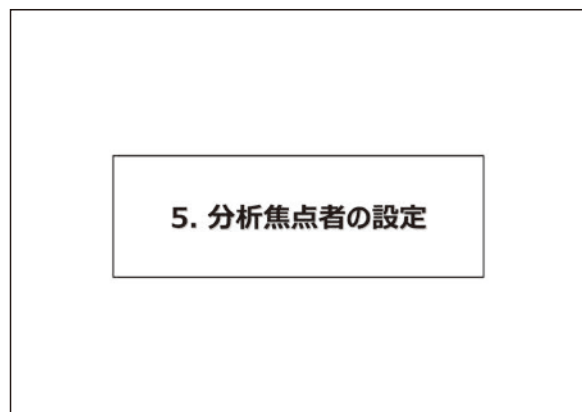
36



33



37



34



38

6. 分析ワークシートと理論的メモ・ノートの活用

39

分析ワークシートの活用：オープン化

分析中に頭に浮かんだアイデアや疑問は、すべて理論的メモ欄に書き留める！

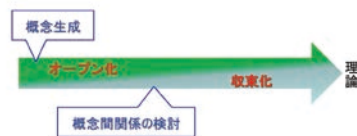
1. 分析テーマと照らし合わせて重要と思われるデータ部分（バリエーション）を1つ選び、分析ワークシートの「バリエーション」欄に書き込む
2. バリエーションの意味を解釈し、その解釈を定義として文章化して「定義」欄に書く
3. 定義を踏まえ、コンパウトでインバウトのある概念名を考え、「概念」欄に書き込む
4. 定義・概念名と照らし合わせて類似と対極のバリエーションを探し、比較検討のうえ、類似のものを「バリエーション」欄に書き込む

43

43

分析ワークシートの活用とその後の分析展開

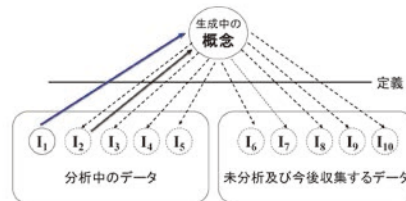
- ① 概念生成を重点にデータのオープン化
- ② 概念間関係の検討を重点に概念の関係づけの収束化



40

40

概念－指示モデル



(木下 2020: 107)

44

44

いかに逐語録の分析を始めるか

- 分析を始める前に、すべての逐語録をしっかりと読み、データに馴染む
- 分析テーマと照らし合わせて、一番ディテールが豊富なデータであると自分が判断した、対象者の逐語録から分析を始める

41

41

分析ワークシートの活用：オープン化

分析中に頭に浮かんだアイデアや疑問は、すべて理論的メモ欄に書き留める！

1. 分析テーマと照らし合わせて重要と思われるデータ部分（バリエーション）を1つ選び、分析ワークシートの「バリエーション」欄に書き込む
2. バリエーションの意味を解釈し、その解釈を定義として文章化して「定義」欄に書く
3. 定義を踏まえ、コンパウトでインバウトのある概念名を考え、「概念」欄に書き込む
4. 定義・概念名と照らし合わせて類似と対極のバリエーションを探し、比較検討のうえ、類似のものを「バリエーション」欄に書き込む
4. をくりかえす過程で、必要に応じて定義と概念名に修正を加える
5. 4～5の過程で、対極・例外的なバリエーションの抽出と比較検討も実施し、関連する分析ワークシートの「理論的メモ」欄に転載する（概念化できそうな場合は、新たにワークシートを作成して概念生成を試みる）

45

45

分析展開のイメージ

- 逐語録の冒頭から機械的に分析を始めない。完成図がわからないジグソーパズルをやるときのように、ヒント（分析テーマ）を意識しつつ、ピンときた（重要と判断した）ところから（分析を）始め、全体像をつねにイメージしながら進めてゆく。

42

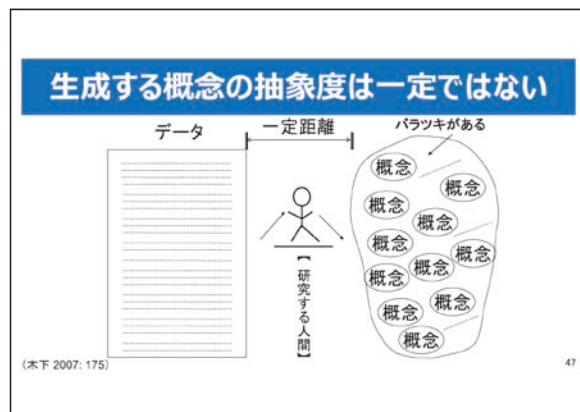
42

概念生成のポイント（木下編, 2005: 224）

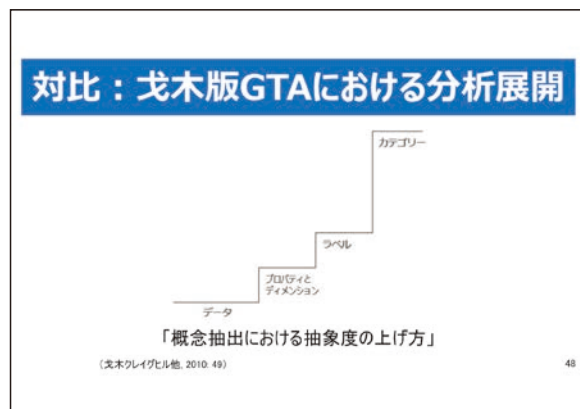
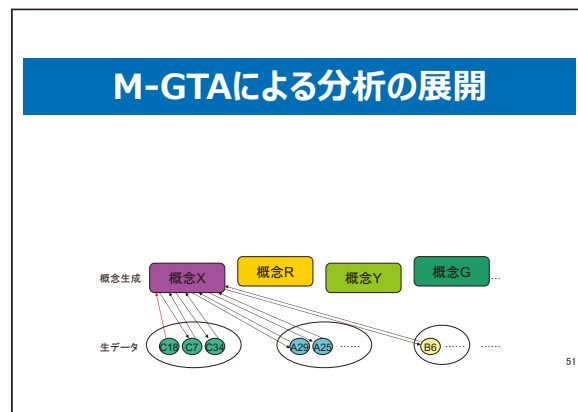
- 概念は簡単につくれるはずがない
 - 「簡単に二、三分でつくれるものは大した説明力を持たない概念名だと思い、データが意味していること、つまり解釈を適切に表現している言葉は果たしてこの名でいいのか、この名がベストなのかを丁寧に再考した。」
- 概念の抽象度の適切さ
 - 「抽象度が低くても高くても説明力のある概念はつくれない為、一概念から複数の事象が説明、類推できるような距離感、即ち応用者（論文の読み手）がその概念名からどのような現象を表した言葉なのかを理解でき、かつ、応用者が自身の現実場面置き換えられ、類推できるような距離感となるよう、概念を生成した。」

46

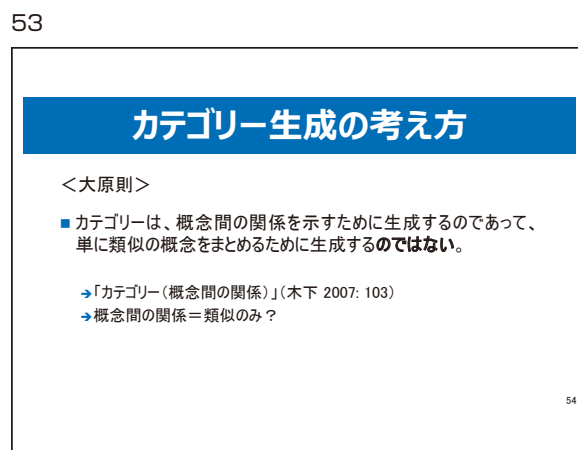
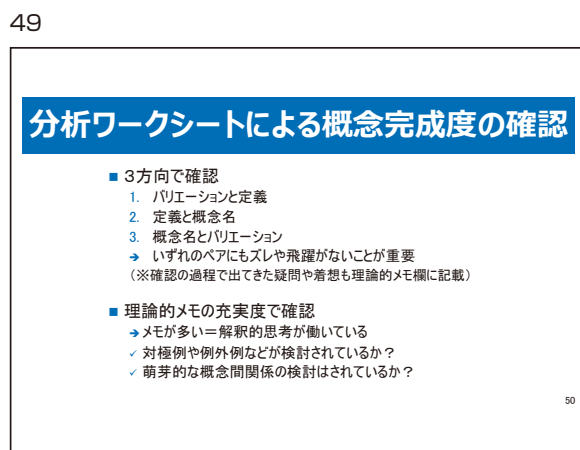
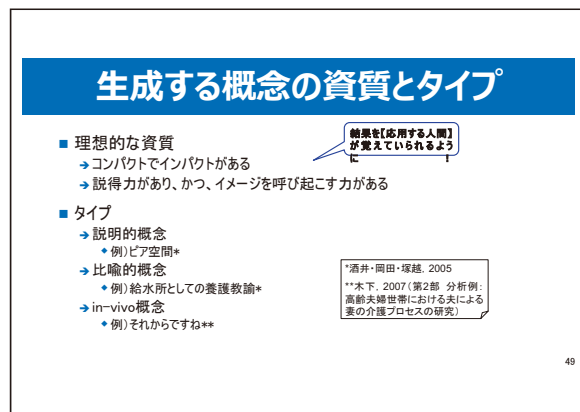
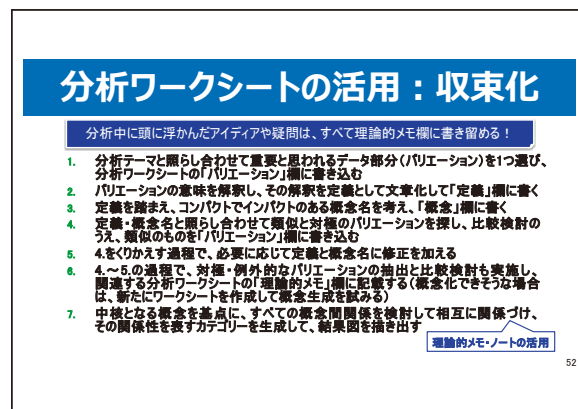
46



47

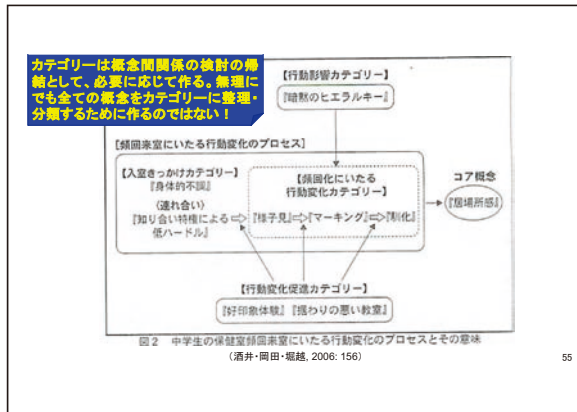


48



50

54



55

結果図作成のポイント

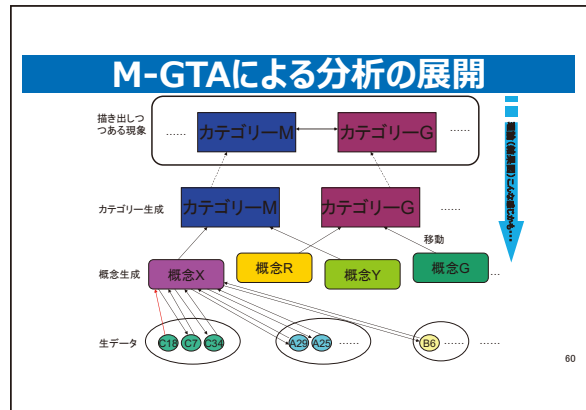
(木下編, 2005: 227)

- 「概念図(=結果図)の作成は、ある程度概念数ができ、流れ、或いはまとまりができそうであると感じられた時点から開始した。データから概念をつくりきってからまとめるのではなく、概念生成と同時並行で行った。」
- 「自分自身は、解釈したことを表現できたと思っていても、他者もそう感じるとは限らない為、第三者に概念図をみせ、何を表している図なのか、理解できるかどうか尋ね、それを修正に活かした。」

59

7. 結果図とストーリーライン

56



60

結果図の作成

概念・カテゴリーを矢印で関係づけて図示する

「オープン化のフェーズ」

- 概念生成と並行して概念間関係を検討し始める(=結果図のアイデアを練り始める)
- ⇒理論的メモの活用

「収束化のフェーズ」

- 中核となる概念を中心に、関連する概念間の関係を検討して、関係づけていく(カテゴリーを生成する)
- ⇒理論的メモ・ノートの活用

誰と誰とのどのような相互作用が、プロセスとして展開しているのかを常に意識！

57

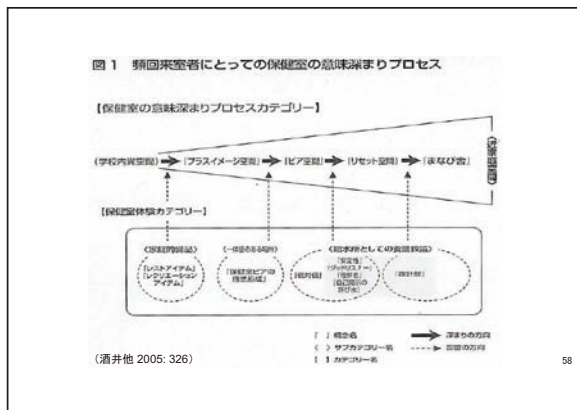
ストーリーラインの執筆

結果図を文章化(物語化)する

- カテゴリーを中心に執筆(現在形で書く)
- 必要十分に端的に(投稿論文:600字以内?学位論文:1頁以内?)
- ◆結果(理論)の応用者が覚えていられるシンプルさ

M-GTAにより生成する「理論」とは、結果図とストーリーラインのセット。両者は、あわせ鏡のように厳密に対応していること！

61



58

例：(酒井他, 2005: 326) のストーリーライン

顔回来室者は、保健室での体験(「保健室体験カテゴリー」)を重ねることで、彼らにとっての保健室の意味が深まる(「保健室の意味深まりプロセスカテゴリー」)と考えられた。具体的には、「保健室体験カテゴリー」のうち、まずは「レストアイテム」および「レクリエーションアイテム」を包含した「家庭的備品」により、学校内異空間からまずは漠然とではあるが保健室に対し好印象を抱く「プラスイメージ空間」へととなる。次に「保健室ピアの自然形成」を包含した「く感感のある場所」により、保健室は「プラスイメージ空間」から保健室にいる他の生徒を仲間だと思える「ピア空間」へととなる。そして「個対個」および「給水所としての養護教諭」のうち、「安定性」「グッドリスナー」「理解者」「自己開示の呼び水」により、次の行動へのエネルギーを得たり、自己調整をする「リセット空間」へ、(給水所としての養護教諭)のうち「羅針盤」により、生徒自身が成長している。学んでいると思う「学び舎」へと保健室の意味が深まると考えられた。なお、前述したこれらの保健室の意味は、保健室を家庭に近い空間、即ち自分の存在が認められたり、成長するための栄養を与えてくれる空間等と捉えらる(近家庭空間)に包含されると考えられた。

(491字) 62

62

分析において発揮すべき想像力

厚東 洋輔『社会認識と想像力』
(ハーベスト社)から

「造形」とは対象のなかにすでに存在している「形」を取り出す作業ではなく、「形」は対象の側にあるのではなく、人間が作り出すものである。……その初歩において、対象に「形」を与えるとは（無からの創造）である。データの単なる集積、機械的な情報処理からは「形」を作り出すことはできない。（16-17頁）

想像力の3つの局面（厚東、1991）

- ① 全体化
→ 「対象を一つの『全体』として感じる能力」（13頁）
- ② 造形
→ 「対象を一定の『形』としてとらえる力」（16頁）
- ③ 現前化
→ 「『不在あるいは非在の対象』を私達に与える力」（17頁）

63

63

分析における最終確認

分析中に頭に浮かんだアイデアや疑問は、すべて理論的メモ欄に書き留める！

1. 分析テーマと照らし合わせて重要と思われるデータ部分（パリエーション）を1つ選び、分析ワークシートの「パリエーション」欄に書き込む
2. パリエーションの意味を解釈し、その解釈を定義として文章化して「定義」欄に書く
3. 定義を踏まえ、コンパクトでインパクトのある概念名を考え、「概念」欄に書く
4. 定義・概念名と照らし合わせて類似と対極の「パリエーション」を探し、比較検討のうえ、類似のものを「パリエーション」欄に書き込む
5. 4.をくりかえす過程で、必要に応じて定義と概念名に修正を加える
6. 4.～5.の過程で、対極・例外的なパリエーションの抽出と比較検討も実施し、関連する分析ワークシートの「理論的メモ」欄に記帳する（概念化できそうな場合は、新たにワークシートを作成して概念生成を試みる）
7. 中核となる概念を基に、すべての概念間関係を検討して相互に関係づけ、その関係性を表すカテゴリを生成して、結果図を描き出す
8. すべての逐語録を分析テーマと照らし合わせて改めて読み直し、新たな概念生成やすでに生成した概念の精緻化の可能性の有無を確認する

64

64

8. 最後に強調したいこと

65

最後に強調したいこと

- M-GTAにおける分析とは解釈である。そして、解釈とは特定の研究者による選択的判断である。この意味で、質的研究の分析結果は、一連の選択的判断の結果である。
- だが、自分が何を根拠にどういう見方からこれらの判断をしたのかについて、人は往々にして自覚していない。したがって、分析＝解釈の根拠や道筋を問われたとき、明確に説明できない。
- 自らの判断の根拠や道筋を徹底的に自覚し、説明可能にするためには、分析ワークシートの理論的メモや理論的メモ・ノートの活用による「思考と感覚のログ化」と、他者への説明の試みが重要である。
- したがって、研究期間中はメモ欄になり、他者に頻繁に話し、常に自分の思考を外在化させ、自問自答を続ける必要がある。

66

66



なぜ自分はこの研究をする？ なぜ質的研究？ なぜインタビューとM-GTAを選ぶ？ 自分はそれらの方法をどう自分の言葉で理解している？ なぜそのように分析＝解釈する？ なぜそのように結果をまとめる？ 誰にどんな結果を伝えたい？ ……



67

67

最後に強調したいこと

- M-GTAでは、お作法に従っていれば自然とよい結果が浮かび上がってくる、ということはありません！【研究する人間】の問題意識や視点が幅・深み・鋭さを増してゆかないと、よい分析＝解釈はできない！



木下 康仁先生

解釈とは字面をみてできるものではなく、字面や行間の奥にあるであろう意味の世界を見出していく作業であって、さまざまな検討を経て徐々に見えてくるものである。

M-GTAによる質の高い研究をするために問題意識を明確化し、抽象的思考力・想像力・構想力を鍛えてください！

68

68

第七 章 学校保健

図2 分析ワークシートの例

概念名	まなび舎
定義	養護教諭との関わり合いから、生徒自身が保健室で成長している。学んでいると思うこと
パリエーション	<本文で例示>「私的には学びましたね。あー、そっかあって、んーなんて言ったらいいんだろう。……あー、話を聞いてもらって、アドバイスしてもらって、それを活かせるかなって思えた」 No.3「C先生と喋るのが、良くなってきた。いろんなこと教えてくれるから。それが目的で……行くようになった」 No.11「先生（＝C先生）に注意されたりすると、なんか本当にいけないことなんだとか、わかる気がする。他の先生もそうなんだけど（笑）（C先生に注意されたのと、他の先生に注意されたので、何か違いとかある？）それはないけど（笑）なんか、C先生だとなんか、いいよなーって思う（笑）」 No.13「生きていくうえで……いいなーと」 No.14「ためになる。これから努力していこうとか、思う。そんな感じ」 No.15「自分のわからなかったことがわかったりする。友達の話（＝友達とC先生との話）を聞いてても。」 （他は省略）

理論的メモ：例えば恋愛や友達とのつきあい方等、教科以外のことについても話をしたり教えてもらっている。担任や他の教師にも相談や話をしているのか。話していないなら何故養護教諭には話せるのか。他にも成績評価をしない大人は学校にはいる。（図書館司書、事務員、用務員など）養護教諭にだけ話をするならば、それは何故か。養護教諭のパーソナリティや職務の特質以外にも、保健室という空間の特徴も影響しているのか。また、「まなび舎」は保健室の意味変化のどの段階なのか。

（木下編、2005：225）

質的研究に関する私的文献リスト

(山崎浩司・2023年3月20日改定)

- 秋田哲代表、能登正博監訳、高橋郁・会田義子編 (2007) 『はじめての質的研究法』医歯・看護編 東京図書。
- 秋田哲代表、能登正博監訳、能登正博・川野健一編 (2007) 『はじめての質的研究法』臨床・社会編 東京図書。
- 秋田哲代表、能登正博監訳、秋田哲代表、高田浩二編 (2007) 『はじめての質的研究法』教育・学習編 東京図書。
- 秋田哲代表、能登正博監訳、高橋利利・坂上裕子編 (2007) 『はじめての質的研究法』生活福祉編 東京図書。
- 秋元典子 (2004) 『質的研究においてリッチなデータを得るための方法』『Quality Nursing』10巻1号4〜4号。
- 廣田裕子 (2007) 『研究の基礎』と関心あるインセンティブ者のライフストーリー』協栄社。
- ウィリアム C (2000) 『心理療法の質的研究法入門』教館社の発刊に向けて』上巻時・大塚まゆみ・小松孝典訳。培風館。
- エマージョン R他 (1998) 『方法としてのフィールドノート』佐藤潤雄監訳。新曜社。
- 大久保孝治 (2009) 『ライフストーリー分析：質的研究入門』(早稲田社会学ブックレット社会調査リサーチ4) 学文社。
- 小倉裕子 (2002) 『特別介護老人ホーム新人居入者の生活適応の研究：「つながり」の形成プロセス』『老年社会科学』第24巻第1号、61〜70頁。
- 池井裕子 (2015) 『混合研究法入門：質と量による統合のあり方』医学書院。
- 桂樹樹・星野明子編 (2020) 『はじめての一手からやさしく進めるかんたん看護研究：さがす・つくる・仕上げる (改訂第2版)』南江堂。
- ガーベツ、キャロル (2000) 『保健医療職のための質的研究入門』上田礼子ほか訳。医学書院。
- 堂間真実 (2007) 『質的研究実践ノート：研究プロセスを進める clue とポイント』医学書院。
- 堂間真実 (2013) 『質的研究のビットフォール：陥らないために/抜け出するために』医学書院。
- 川原田三二 (1967) 『実証法：前近代研究のために』中央公論社。
- 川原田三二 (1970) 『質・量的研究の発展と応用』中央公論社。
- 川原田三二 (1986) 『KJ法：図表を以てする』中央公論社。
- 『看護研究 増刊号』(1998) 第38巻第5号 (特集：修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチをめぐって)。
- 『看護研究』(2017) 第50巻第3号 (特集：質的研究法の現在—グラウンデッド・セオリーとの比較を中心に考える)。
- 『看護研究』(2020) 第53巻第7号 (特集：M-GTA その歴史と発展)。
- 『看護研究』(2021) 第54巻第1号 (特集：量的研究、質的研究の「危うさ」と混合研究法の可能性)。
- 『看護研究』(2021) 第54巻第3号 (特集：発展における混合研究法の発展)。
- 菊地虎寛 (2020) 『M-GTAを用いた研究の分析プロセスと思考プロセス』『看護研究』(2020) 第53巻第7号、573-582頁。
- 木下健二 (1998) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチ：質的研究の再考』弘文堂。
- 木下健二 (2000) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチの発展：質的研究への問い』弘文堂。
- 木下健二編著 (2005) 『分析型実践型グラウンデッド・セオリー・アプローチ』弘文堂。
- 木下健二 (2007) 『ワイルド・M-GTA：発展型質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂。
- 木下健二 (2009) 『質的研究と実践型M-GTA・M-GTA・教育・エスノグラフィ』弘文堂。
- 木下健二 (2014) 『グラウンデッド・セオリー論』弘文堂。
- 木下健二編著 (2015) 『M-GTA モノグラフィシリーズ2 アプローチ実践型実践型』ハーパー社。
- 木下健二 (2020) 『定本M-GTA：実践の論議をめざす質的研究方法論』医学書院。
- グレイザー、バーニー・G&Sトラウス、アンセルム L (1998) 『質のウェーブ理論と看護：死の認識と終末ケア』木下健二訳。医学書院。
- グレイザー、バーニー・G&Sトラウス、アンセルム L (1998) 『データ対話型理論の発見：調査からいかに理論をうみだすか』後編監・大田健二・水野英夫監訳。新曜社。
- クレスウェル、JW&ブライ・クラーク、VI (2010) 『人間科学のための混合研究法：質的、量的アプローチをつなぐ研究デザイン』大谷研司訳。日本放送出版。
- クレスウェル、ジョン (2017) 『早わかり混合研究法』池井裕子訳。ナカニシヤ出版。
- クレスウェル、JW&ブライ、JC (2021) 『質的研究をはじめるための30の基礎スキル』岩崎美穂原訳監訳。新曜社。
- 原典子編 (1994) 『混合研究法』ハーパー社。
- コーセン、キャロル&ス・トラウス、アンセルム (2012) 『質的研究の基礎：グラウンデッド・セオリーの技法と手帳』第3版、橋本千・森田昌弘訳。医学書院。
- 小嶋春香・高木孝子 (2015) 『M-GTAによる生活福祉研究の応用：実践、研究、教育をつなぐ理論』ハーパー社。
- 本木クレイグ・シルズ編 (2005) 『質的研究方法セミナー』医学書院。

1

質的研究に関する私的文献リスト

(山崎浩司・2023年3月20日改定)

- 能登正博 (2011) 『臨床心理学を学ぶための：質的研究法』東京大学出版会。
- 能登正博・吉川秀太・川島大輔・サトウツツヤ・島山真琴・鈴木志志・高田浩二編 (2018) 『質的研究辞典』新曜社。
- Fox R (2001) 『質的研究のためのデータ収集をめぐる諸問題』堂間真実監訳。『看護研究』34巻5号：23-29。
- フリック、ウヴェ (2002) 『質的研究入門：(人間の科学)のための方法論』小田博志ほか訳。春秋社。
- ハルデン A他 (2004) 『保健と医療の人間学』世界思想社。
- ボープ、キャザリン・メイズ、ニコラス (2008) 『質的研究実践ガイド：保健・医療サービス向上のために』第2版。大崎純司監訳。医学書院。
- ホロウェイ、イミー・ウィーラー、ステファニー (2000) 『ナースのための質的研究入門：研究法から論文作成まで』野口美和子監訳。医学書院。
- マードン、VB・コンニルド A編 (2017) 『グラウンデッド・セオリー・バーニー・グレイザーの哲学・方法・実践』志村健一・小島健代・水野英夫監訳。ミネルヴァ書院。
- 渡辺典子 (2020) 『「ヘルス・エスノグラフィ」：医療人職員の質的研究アプローチ』医学書院。
- 高橋典子編著 (1998) 『フィールドワークの技法と実践』ミネルヴァ書院。
- 宮本寛一・安田浩徳 (2008) 『調査されるという意識：フィールドに出る前に読んでおく本』みづのほ出版。
- 安田裕子・サトウツツヤ (2012) 『ITEM でわかる人生の経路：質的研究の新展開』誠信書院。
- 安田裕子・清田明晴・福田実樹・サトウツツヤ (2015) 『TEA 実践編：複雑経路等定性アプローチを活用する』新曜社。
- 山崎健男 (2012) 『質的研究法入門：考え方を手帳』医学書院。
- 山崎浩司・木原雅子・木原正博 (2005) 『地方A県女子短大生のコンドーム不使用に関する相互作用プロセスの研究』『日本エイズ学会誌』7巻2号、121-130頁。
- 山崎浩司 (2005) 『解釈主義的社会生態学モデルによる若者のセクシャル・ヘルス・プロモーション：性的に活躍な高校生生のコンドーム使用促進のための要因探求および対策・提議 横断的型研究』京都大学大学院人間・環境学研究科博士論文 (http://hdl.handle.net/2435/108274)。
- Yamanaki H, Singpley HT, Takahashi M, Hayashi Y, Sugimori T & Nakayama T (2009) Characteristics of qualitative studies published in influential journals of general medicine: a critical review. *Advances Trends* 3(6), 202-209。
- 山崎浩司 (2011) 研究の技法 (3)：質的研究の技法 1：基本編。『日本認知症ケア学会誌』10巻1号、106-113頁。
- 山崎浩司 (2012) 研究の技法 (4)：質的研究の技法 2：分析編。『日本認知症ケア学会誌』10巻4号、400-406頁。
- 山崎浩司 (2012) 『医療研究と質的研究：その関係に見る若者・高齢者と看護』『質的研究フォーラム』4号、28-35頁。
- 山崎浩司 (2016) 『M-GTA の考え方と実践』末武敏弘・鎌田孝利・得丸智子・村田忠之編著『主観性を科学化する』質的研究入門』金子書院、57-69頁。
- 山崎浩司 (2019) 『修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA)』サトウツツヤ・春日秀樹・神崎美実編『質的研究法マップ』：特徴をつまみ、活用するために。新曜社、108-115頁。
- 山崎浩司・星野明子 (2020) 『質的研究とそのデザイン』桂樹樹・星野明子編『はじめての一手からやさしく進めるかんたん看護研究：さがす・つくる・仕上げる (改訂第2版)』南江堂、111-147頁。
- 山崎浩司 (2020) 『官民連携型グループサポート事業の質的研究：民衆の視点と注目した子働的研究』『グループ&ビリーバメント研究』創刊号、51-59頁。
- 山田恵子編著 (2005) 『ライフストーリーの社会学』北照出版。
- 清田明子 (2011) 『アカデミック・ハラスメントの形成過程：医療系女性大学院生のライフストーリーから』『教育社会学研究』98巻、167-184頁。
- 好井明子・松井明美 (2000) 『フィールドワークの経路』セリカ書院。
- Rasmussen SA & Goodman RA (2019) *The CDC Field Epidemiology Manual* Oxford University Press. (2020) 『CDC のフィールド実学マニュアル』岩田健夫監訳。メディカル・サイエンス・インターナショナル。
- Laumppung P (2020) 『質的研究方法：その理論と方法』本原雅子・本原正博監訳。メディカル・サイエンス・インターナショナル。
- リチャーズ L (2008) 『質的研究の取り扱い』大谷研司・大田健二訳。セリカ書院。
- Rasmussen KC (2014) 『人間科学のためのナラティブ研究』大久保功子・宮坂健夫監訳。クオリアティブ。

3

質的研究に関する私的文献リスト

(山崎浩司・2023年3月20日改定)

- 本木クレイグ・シルズ編 (2005) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチ：理論を生みだす』医学書院。
- 本木クレイグ・シルズ編 (2008) 『実践グラウンデッド・セオリー・アプローチ：現象をとらえる』医学書院。
- 本木クレイグ・シルズ、三浦由美・関英佑 (2012) 『日本の医療分野における質的研究論文の検討 (第1報)：論文数の増減と研究法の活用』『看護研究』45巻5号、481-489頁。
- 本木クレイグ・シルズ、三浦由美・桂田裕子・安田由美・鈴木孝子・山本真梨子 (2009) 『新基礎 実践型M-GTA』岩崎美穂原訳監訳。新曜社。
- 「本木クレイグ・シルズ」『アカデミック・ハラスメントの形成過程：医療系女性大学院生のライフストーリーから』『教育社会学研究』98巻、167-184頁。
- 本木クレイグ・シルズ編 (2010) 『グラウンデッド・セオリー・アプローチ実践型実践型』日本看護協会出版会。
- 西澤明夫 (2007) 『ワイルド・M-GTA：発展型質的研究法』SCQRM ベンチマーク編。新曜社。
- 西澤明夫 (2008) 『ワイルド・M-GTA：発展型質的研究法』SCQRM アドバンス編。新曜社。
- 斎藤直二 (2013) 『事例研究というパラダイム：臨床心理学と心理学をむすぶ』岩崎美穂原訳監訳。
- 堤安一郎・中村ともひ・中村英典 (2012) 『子どもと看護をめぐって』岩崎美穂原訳監訳。M-GTA と ITEM の比較。『広島大学大学院教育学研究科紀要』(第3部 教育人間科学部連合機関) 第61号、197-206頁。
- 清井健二・岡田加寿子・塚越博 (2005) 『中学校保健健康課長室長室長としての保健室長の意味とプロセスおよびその影響要因：修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた分析』『学校保健研究』第47巻第4号、321-333頁。
- 清井健二・岡田加寿子・塚越博 (2006) 『中学生の保健室訪問実態に関する行動変容のプロセスとその要因』『日本保健医療行動科学年報』第21号、149-166頁。
- 佐川明子 (2011) 『保健室訪問の実態に関する主観性獲得に関する研究：グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて』『作業療法』第20巻第4号、314-321頁。
- 佐川明子 (2003) 『統合失調症患者の病に対する主観性獲得に関する研究 (第2報)：グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて』『作業療法』第22巻第1号、69-78頁。
- 坂井厚・小林多寿子編著 (2005) 『ライフストーリー・インタビュー：質的研究入門』セリカ書院。
- 佐藤潤雄 (1992) 『フィールドワーク』新曜社。
- 佐藤潤雄 (2006) 『定性データ分析入門：QDA ソフトウェア・マニュアル』新曜社。
- 佐藤潤雄 (2008) 『質的研究法分析：原理・方法・実践』新曜社。
- サトウツツヤ編著 (2009) 『ITEM で始める質的研究：時間とプロセスを扱う研究をめざして』誠信書院。
- サトウツツヤ・春日秀樹・神崎美実編 (2019) 『質的研究法マップ：特徴をつまみ、活用するために』新曜社。
- シャーマス、キャシー (2008) 『グラウンデッド・セオリーの構築：社会構成主義からの発展』池井裕子・末田清子監訳。ナカニシヤ出版。
- Silverman D (2017) *Doing Qualitative Research, 3rd ed* London: Sage.
- ストラウス、アンセルム&コーセン、キャロル (2004) 『質的研究の基礎：グラウンデッド・セオリー開発の技法と手帳』第2版、橋本千・森田昌弘訳。医学書院。
- 高木孝文 (2011) 『質的研究を科学する』医学書院。
- 谷富夫・戸田健朗編著 (2009) 『よくわかる質的研究法：技法編』ミネルヴァ書院。
- チャンプリス、ダニエル (2002) 『ケアの向こう側：看護職に直面する道徳的・倫理的課題』浅野裕子訳。日本看護協会出版会。
- グッドリー、チャールズ&クランリ、アッバス (2017) 『混合研究法の基礎：社会・行動科学の統合、質的アプローチの統合』土屋教・八田七一・藤田大志監訳。新井書院。
- ダンソン NK・リンカン YS (2006) 『質的研究ハンドブック 1巻：質的研究のパラダイムと構築』平山謙蔵監訳。北大路書院。
- ダンソン NK・リンカン YS (2006) 『質的研究ハンドブック 2巻：質的研究の設計と戦略』平山謙蔵監訳。北大路書院。
- ダンソン NK・リンカン YS (2006) 『質的研究ハンドブック 3巻：質的研究資料の収集と分析』平山謙蔵監訳。北大路書院。
- 中野卓・坂井厚編 (1996) 『ライフストーリーの社会学』弘文堂。
- 渡平直美子・渡辺典子 (2008) 『質的研究 Step by Step：すべての論文作成をめざして』医学書院。
- 渡平直美子・小田幸子 (2010) 『質的研究の方法：いっしょの「現場」を語りあう』春秋社。
- 西村ユミ (2001) 『語りかける身体：看護ケアの減少傾向』ゆみろ出版。
- 日本混合研究学会監訳、池井裕子・成田一編 (2010) 『混合研究法への問い：質的、量的研究を統合する新しい実践型アプローチ』遠見書院。
- 能登正博編 (2000) 『語り』と出会う：質的研究の新たな展開に向けて』ミネルヴァ書院。

2

令和5年度 第1回研究手法講座

「質的研究デザインの考え方と科研費申請」

- ・開催日：2023年9月21日（木）
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス15号館301教室
- ・講師：大橋靖史（淑徳大学総合福祉学部教授）
- ・参加人数：教員30名、大学院生・研究生20名

淑徳大学社会福祉研究所 主催・淑徳大学大学院総合福祉研究科後援
令和5年度 第1回研究手法講座

質的研究デザインの考え方 と科研費申請

対象
本学教職員
大学院生
研究生

参加自由
参加費無料

9.21(木)

17:30-18:30 (17:10-受付開始)

淑徳大学千葉キャンパス 15号館301教室

お申し込み不要。
当日、受付時間にお集まりください。

こあいさつ

淑徳大学社会福祉研究所は、令和5年度より、これまでの事業内容を見直し、淑徳大学社会福祉研究所の伝統を引き継ぎながらも、大学付機関としてより開かれた事業の展開を目指して改題しました。一つの柱は、ヒューマンケア領域に多くの人材を輩出していることから、実証性を実践するための方法である「スーパーセッションの実践・研究」です。もう一つの柱は、淑徳大学の先生方が教育だけでなく、研究のフィールドにおいても充実し、共同で研究が行えるような基盤づくりを行う「研究サポートセンター」です。「研究サポートセンター」では、令和4年度、延行的に「質的研究」の研究手法講座を2回開催し、教員・大学院生・研究生が一緒に学ぶ機会となりました。アンケートにおいても、さらなる発展の開催希望が多く寄せられました。

そこで、令和5年度は、第1回の研究手法講座として、「質的研究デザインの考え方と科研費申請」と題し、研究を行うことの意味とために研究資金を得る科研費申請とからめて、総合福祉学部の大橋博史教授を講師にセミナーを企画しました。「質的研究」にご関心がある、学生指導へ役立てたいと考えている先生方、大学院生、研究生の方々にぜひ参加していただきたいと思います。

社会福祉研究所 所長 齋藤 雅子

本講座の内容

近代科学では、実証主義的な量的研究法が主流を占めていましたが、社会科学や人文科学の分野では、後者に、質的研究法や混合研究法が台頭してきました。しかしながら、質的研究には様々な理論的立場（解釈主義、批判主義）や方法論（現象学、ナラティブ分析、ディスコース分析、エスノグラフィ、グラウンデッド・セオリー等）があることもあり、研究デザインの立て方やその実施、更にはその評価が難しいという問題を抱えてきました。近年、こうした問題を乗り越えるため、アメリカ心理学会（APA）では、論文執筆マニュアル（APAマニュアル）を改訂し、従来の量的研究を中心とした論文執筆基準に質的研究論文執筆基準を加え、両者を対等に扱う方向に舵を切りました。今回は、こうした質的研究論文執筆基準の概要をお話しするとともに、科研費申請においても、質的研究法や混合研究法を用いた研究計画書を作成する際のポイントについて検討したいと思います。

講師 大橋 靖史

（淑徳大学総合福祉学部教授）

淑徳大学総合福祉学部教授、東京大学大学院教育学研究科客員教授、博士（文学）。専門はディスコース心理学。主著に「行為としての時間」（2004、新曜社、単著）、「ディスコースの心理学」（2015、ミネルヴァ書房、共編）、「ソーシャル・コンストラクショニズム」（2018、川島書店、共編）、「会話分析・ディスコース分析・トキコメント分析」（2018、新曜社、共編）、「ソーシャル・コンストラクショニズムと対人支援の心理学」（2021、新曜社、共編）など。

【お問合せ】
淑徳大学社会福祉研究所
TEL/FAX：043-265-7377（直）
e-mail：soujou@soc.shukutoku.ac.jp



【資料】

淑徳大学社会福祉研究所 主催・淑徳大学大学院総合福祉研究科後援
令和5年度 第1回研究手法講座
2023年9月21日（木）17:30-18:30

質的研究デザインの考え方 と科研費申請

淑徳大学 総合福祉学部 実践心理学科
大橋 靖史

1

アウトライン

1. 質的研究デザインとは？
 1. APA論文作成マニュアル
 2. 研究デザインと論文執筆基準
 3. 質的研究執筆基準の誕生
2. 質的研究執筆基準
 1. さまざまな質的方法
 2. 方法論的整合性：忠実性と有用性
 3. 論文の構成：各セクション
3. 質的研究デザインと科研費申請
 1. 著者へのアドバイスと査読者への注意
 2. 私が実際にに行った科研費申請

2

1. 質的研究デザインとは？

- ・認識論的な多元性を前提
- ・質の高い質的研究論文を書くには
 - － 目的と方法を考えることから始める
- ・読み応えのある質的研究論文を書くには
 - － 複雑な過程の理解を深める
 - － 新たな方法で問題に向き合う
- ・柔軟性を尊重すべき
 - － 特定の基準がすべての研究に当てはまるとは限らない
 - － 論文執筆における多様性

3

1-1 APA論文作成マニュアル

- ・ APA Publication Manual
 - － 1st 1952
 - － 2nd 1957 & 1962
 - － 3rd 1974
 - － 4th 1983
 - － 5th 2001
 - － 6th 2009
 - － 量的研究の報告基準が組み込まれる
 - － 7th 2019
 - － 質的研究の報告基準が組み込まれる

4

4



5

1-3 質的論文執筆基準の誕生

- 2008 量的研究報告基準がAmerican Psychologist誌上に掲載される
 - APA Publications and Communications Board Working Group on Journal Article Reporting Standards (2008). Reporting standards for research in psychology: Why do we need them? What might they be? *American Psychologist*, 63, 839-851.
- 2009 Publication Manual 6th ed.に組み込まれる
- 2018 質的研究報告基準がAmerican Psychologist誌上に掲載される
 - Levitt, H. M., Bamberg, M., Creswell, J. W., Frost, D. M., Josselson, R., & Suarez-Orozco, C. (2018). Journal article reporting standards for qualitative primary, qualitative meta-analytic, and mixed methods research in psychology: The APA Publications and Communications Board Task Force report. *American Psychologist*, 73, 26-46.
 - 同時に、量的研究報告基準のrevised versionも発表される

9

APAスタイルとは？

- ChatGPTに「学術論文の書式を、最も有名なものから順に5つ挙げてください」と尋ねてもらうと、次のような回答が得られました。

1. APAスタイル (American Psychological Association) : 社会科学分野でよく使われます。特に心理学や教育学の分野で広く採用されています。
2. MLAスタイル (Modern Language Association) : 人文科学や言語学の分野で主に使われます。文学、哲学、言語学などの分野でよく利用されています。
3. Chicagoマニュアル・オブ・スタイル : 人文科学や社会科学の広範な分野で使用されています。ノート形式と著者日付形式の2つのバージョンがあります。
4. Harvardスタイル : さまざまな分野で使われますが、特にイギリスやオーストラリアの大学で一般的です。
5. IEEEスタイル (Institute of Electrical and Electronics Engineers) : 主に工学や情報技術の分野で使われます。技術系の学術論文に適しています。

6

Levitt, H. M.(Ed.) (2020). Reporting qualitative research in psychology: How to meet APA style journal article reporting standards. Revised ed. APA (APA 能智正博・保坂裕子・抱井尚子・大橋靖史・柴山真琴・鈴木聡志 (訳) (2023) 心理学における質的研究の論文作法 新曜社) [現在最終校正中]

※以下では、この本に述べられている質的研究の論文執筆基準の概要について紹介

10

1-2 研究デザインと論文執筆基準

- APAマニュアル 3.14 (邦訳pp.95-105)
 - タイトルページ
 - タイトル、著者注、アブストラクト
 - イントロダクション
 - 研究課題や研究質問の説明、研究目的／ねらい／研究目標
 - 方法
 - 研究デザインの概要、研究参加者もしくはデータソース、研究参加者の募集、データ収集、分析
 - 発見／結果
 - 発見／結果のサブセクション
 - 考察
 - 考察のサブセクション

7

2. 質的論文執筆基準

- 質的方法にはさまざまな探究の伝統がある
- それぞれが独特の用語、手順、目標をもっている
- 質的論文執筆基準（質-JARS）のガイドラインは、それぞれの方法的アプローチについて指針を提供しているわけではない
- したがって、研究者は自分が採用している方法の特徴を学び、自ら開発した方法の根拠を提示する必要がある
- 質-JARSは、こうした方法の違いを超えて、研究者がどのような情報を論文執筆に含めるべきかを慎重に判断することを支援するためにある

11

研究デザインの概要

- データ収集方略
- データ分析方略
- 明らかにできる場合には、調査へのアプローチ、たとえば
 - 記述的
 - 解釈的
 - フェミニスト
 - 精神的分析的
 - ポスト実証主義的
 - 批判的
 - ポストモダン
 - 構成主義的（構築主義的）
 - 実用主義的（プラグマティック）

8

2-1 さまざまな質的方法

- 現象学的アプローチ
 - 経験的現象学、解釈的現象学分析
- グラウンデッドセオリーのアプローチ
 - 理論的サンプリング、飽和
- ナラティブ・アプローチ
 - ナラティブの内容、機能、構造的特徴、時間経過に伴う変容、その生成過程等
- 批判理論のアプローチ
 - 対人関係的・社会政治的な構造や過程、従来の学問的研究過程や方法の批判
- ディスコース・アプローチ
 - ディスコース（談話、言説、ディスコース）の機能を詳細に検討

12

2-2 方法論的整合性：忠実性と有用性

方法論的整合性を主張するときは、以下の点に留意する。

- ・分析から得られた主張が根拠のあるものであることを示す。方法論的整合性（つまり**忠実性**と**有用性**）を支持する手続きは、通常は論文中の関連するセクションにまたがって述べられるが、詳しく説明・強調することが有用な場合には、独立のセクションで取り上げることもできる。

13

13

2-3 論文の構成：各セクション（一部抜粋）

研究目的の記述は、

- ・論文の目的、目標、狙いを述べる。
- ・想定する読者がいる場合は、それを明記する。
- ・研究の目的・目標（たとえば、理論構築、説明、理解の深化、社会的アクション、記述、社会的実践への焦点化など）に到達するために使用した研究デザインの適合性の根拠を示す。
- ・研究の目標や研究の根拠を説明する場合は、探究アプローチ（たとえば、記述的アプローチ、解釈主義、フェミニズム、精神分析、ポスト実証主義、批判理論、ポストモダン、構成主義、プラグマティズムなど）について述べる。

17

17

研究テーマへの忠実性

研究テーマへの忠実性の諸側面を執筆するときは、以下の点に留意する。

- ・研究設問・研究目標・探究アプローチにもっとも関連する多様性の形を捉えているかという観点から、**データの適切性**（adequacy）を評価する。
- ・データの収集と分析の両方において、**研究者の視点**がどのように統制されていたかを記述する（たとえば、データ収集への影響を抑えるため、分析を構造化するためなど）。
- ・知見が**証拠に根拠**していることを例証する（たとえば、引用や抜粋を用いる、データ収集における研究者の関与を記述するなど）。

14

14

方法セクション

研究デザインの概要を書く場合には、以下の点に留意する。

- ・研究デザインを要約する。具体的には、データ収集の方略、データ分析の方略、また必要に応じて、探究へのアプローチ（たとえば、記述的アプローチ、解釈主義、フェミニズム、精神分析、ポスト実証主義、批判理論、ポストモダンまたは構成主義、プラグマティズムなど）を記す。
- ・その研究デザインを選択した理論的根拠を示す。

18

18

研究成果の有用性

研究成果の有用性の諸側面を報告するときは、以下の点に留意する。

- ・研究の貢献が**洞察に富みかつ有意義**なものであることを示す（たとえば、最新の文献や研究目標との関連性を示すなど）。
- ・研究知見に関連する**文脈情報**を提供する（たとえば、インタビューの抜粋を引用する前に、必要に応じて研究の設定、研究参加者に関する情報、質問の言葉を示すなど）。
- ・データに含まれる矛盾や反例が理解できりよう、**首尾一貫**したやり方で知見を提示する（たとえば、矛盾を調整する、結果に矛盾が含まれる理由を説明するなど）。

15

15

方法セクション（続き）

分析のセクションには、重要な側面として以下の点が含まれるべきである。

- ・用いた手法と手続き、およびその意図／目標について書く。
- ・透明性の原理のもと、手続き（たとえば、コーディングやテーマの分析）に関する議論と共に、分析の過程を詳しく説明する。
- ・研究者についてのセクションで（たとえば、コード化する人の選び方、協力者のグループのような形で）記していないようなら、コード化したのは誰で分析したのは誰か、どんなトレーニングを受けたかを記述する。
- ・コード化のためのカテゴリが分析のなかで見出されたものなのか、それとも事前に決められていたのかについて明示する。
- ・該当する場合には、分析単位（たとえば、トランスクリプト全体、発話のターン、1回に書かれたテキスト）といかにその単位が決められたのかについて明示する。
- ・該当する場合には、分析枠組みを決めるためのプロセスを記述する（たとえば、事前に決まっていたか、分析途中で作られたか、それとも研究全体を通して現れたのか）。
- ・必要であれば、分析の展開を示す図とその説明を加える。
- ・使用した場合には、ソフトウェアの名前を書く。

19

19

一貫性（consistency）

方法論的整合性を示すときは、以下の点に留意する。

- ・分析過程に**一貫性**があることを示す（たとえば、分析者は一貫性の裏づけのために分析の実際を示したり、分析を視点を安定させる工夫、評価者間の信頼性、共通理解が得られた過程を述べてもよい）。または、必要に応じて矛盾への対応について記述する（たとえば、分析途中でのコード化実施者の交代、分析過程の中断など）。倫理的な理由で方法論的整合性が変わってしまった場合は、その理由と対応の内容を説明する。

16

16

結果セクション

結果セクションでは、以下の点に留意する。

- ・研究知見（たとえば、テーマ、カテゴリ、ナラティブ）、および研究者がデータの分析から導き出した意味や理解について記述する。
- ・知見に到達した分析のプロセスを論証する（たとえば、データの引用や抜粋を用いる）。
- ・研究デザインに準拠した方法で研究知見を提示する。
- ・知見を組織化して伝達するのに役立つのであれば、全体をまとめる図表（たとえば、ダイアグラム、表、モデル）を提示する。

20

20

考察セクション

考察セクションでは、以下の点に留意する。

- ・ 知見によってなされた貢献のタイプ（たとえば、関連性を記述した文献内の先行研究ないしは理論への挑戦、より詳細な説明、裏づけ）を記述し、また、得られた知見をどのようにすればもっともよく活用できるかを記述する。
- ・ 先行する理論や研究知見との類似点や相違点を明らかにする。
- ・ 知見に対する代わりとなる説明について省察する。

21

21

3. 質的研究デザインと科研費申請

- ・ 質的研究のための学術論文執筆基準 [資料 1]

- 著者へのアドバイス
- 査読者への注意

- ・ 私が実際に行った科研費申請 [資料 2]

- 科研費審査結果
- 翌年の対応

25

25

考察セクション（続き）

考察では、以下の点に留意する。

- ・ その研究の強みと限界を確認する（たとえば、データの質やソース、タイプ、あるいは、分析プロセスが、その方法的な統一性をどのように支持しているか、もしくは、弱めているかについて考察する）。
- ・ 転用可能性の範囲の限界について述べる（たとえば、文脈を超えて知見を利用する際に、読者が留意すべきことは何か）。
- ・ 遭遇した倫理的なジレンマや課題を再確認し、今後研究する者への示唆を提供する。
- ・ 今後の研究や政策、実践に対して持つ意味について考察する。

22

22

3-1 著者へのアドバイスと査読者への注意

- ・ 表A1.1 「質的研究のための学術論文執筆基準」(質-JARS) → 基本的に質的研究を報告する論文に含めることが望ましい情報

- 論文に含めるべき情報の内容
- 著者へのアドバイス
- 査読者への注意

26

26

レトリックの文体と方法的整合性

レトリックの文体が論文執筆において重要であるのは、次のような理由からである。

- ・ 論文の文体に一貫性がなく読者が筆者の探究アプローチがわからない場合、筆者が目的を達成したかどうかを読者が判断しづらい。
- ・ 筆者が自分の探究アプローチをわかっていない場合、執筆の際にどのような情報をもっとも重要なかを選択し、首尾一貫した論文を書くことが難しくなる。

23

23

3-2 私が実際に行った科研費申請

- ・ 科研費申請と審査結果

- 質的研究デザインによる研究計画
- 研究方法の適切性に対する疑問

- ・ 翌年のリベンジ

- 混合研究法
- サンプリング
- 客観性の確保

27

27

学術誌とのコミュニケーション

質的研究論文を発表するにあたり学術誌とコミュニケーションをする場合には、次のことが重要である。

- ・ 編集委員に向けたカバーレターには、使用した研究方法についての情報を含める。
- ・ 方法的なアプローチに関して、編集委員や査読者を育てる準備をする。
- ・ 論文本体、カバーレター、修正要求への返信において、方法的整合性の根拠を明確に書く。

24

24

文献

American Psychological Association (2019). Publication manual of the American Psychological Association, 7th ed. APA. (APA 前田樹海・江藤裕之 (訳) (2023) APA論文作成マニュアル 第3版 医学書院)

Burr, V. (2015). Social constructionism, 3rd ed. London: Routledge. (バー, V. 田中一彦・大橋靖史 (訳) (2018) ソーシャル・コンストラクティズムーディスコース・主体性・身体性ー 川島書店)

Levitt, H. M.(Ed.) (2020). Reporting qualitative research in psychology: How to meet APA style journal article reporting standards, Revised ed. APA (APA 能智正博・保坂裕子・抱井尚子・大橋靖史・柴山真琴・鈴木聡志 (訳) (2023) 心理学における質的研究の論文作法 新曜社)

28

28

『スーパービジョン実践・研究部門事業報告』

今年度からの改組により新設した「総合福祉研究室—スーパービジョン実践・研究部門—」では、ソーシャルワーク理論に軸を置きながら、多くの対人援助職を輩出している淑徳大学の伝統を活かして、ヒューマンケア領域（福祉、介護、看護、保育、教育、心理等）におけるスーパーバイザーの養成とスーパービジョンの研究を行うことを目的としている。

今年度は、ヒューマンケア領域の専門職を対象とした、「リーダー・管理者のためのグループスーパービジョン」「ヒューマンケア領域の専門職のためのスーパーバイザー養成講座」と医療ソーシャルワーカー（以下、MSW）を対象とした「医療ソーシャルワーカーのためのスーパーバイザー養成講座—組織の中で実践できるスーパーバイザーを目指す—」の3種類のスーパーバイザー養成講座を開講した。

2024年2月には、今年度のスーパーバイザー養成講座の締めくくりとして、公開スーパービジョンセミナーを開催した。

さらに、「卒業生支援プログラム」として、卒後3年目までのソーシャルワークに携わる卒業生を対象に、「勉強会」と題し、「事例検討」と「情報交換」からなるプログラムを設置、年5回（オンラインを含む）実施した。

研究部門として、スーパービジョンの必要性とその効果の検証をテーマとした、共同研究「ヒューマンケア領域における人材育成とスーパービジョン実践の研究」（2022～2024年度）を開始し、2022年度は「スーパーバイザー養成を目的としたグループスーパービジョンの効果に関する検討—ヒューマンケア領域における人材育成とスーパービジョン実践への寄与を目指して—」をテーマとして、2022年10月～2023年2月にかけてパイロットスタディとして、グループスーパービジョンと最終回にフォーカスグループインタビューを行い、ヒューマン領域におけるスーパーバイザーのプログラム開発を検討した（本号に論文掲載）。

また、スーパービジョンにおいて養成されるべき知識と実践能力の明確化をテーマとした「保健医療分野のソーシャルワーカー（MSW）が組織内スーパーバイザーとなるために習得されるべき知識と実践能力に関する研究」（2023～2024年度）、ヒューマンケア領域におけるスーパーバイザー養成のプログラムを検討する「ヒューマンケア領域の専門職における人材育成と

スーパーバイザー養成プログラムの研究」（2023年度～）が進行中である。

令和4年度 スーパーバイザー養成プログラム（パイロット事業）

- ・開催日：9月22日（木）、10月27日（木）、11月24日（木）、12月15日（木）、
2023年1月19日（木）、2月23日（木）
18：30～20：30
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス10号館301教室
- ・講師：齊藤順子（淑徳大学総合福祉学部教授）
- ・参加登録人数：8名（メンバー：ヒューマンケア領域の実践者でリーダー（20年キャリア）6名+教員2名（米村美奈・高梨美代子）

令和5年度 スーパーバイザー養成講座

「リーダー・管理者のためのグループスーパービジョン」

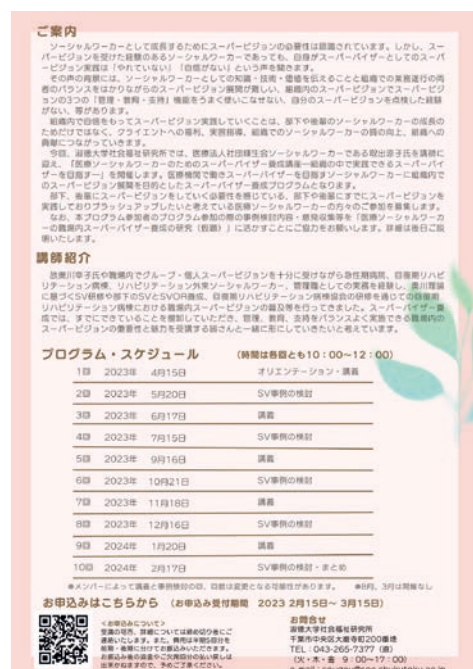
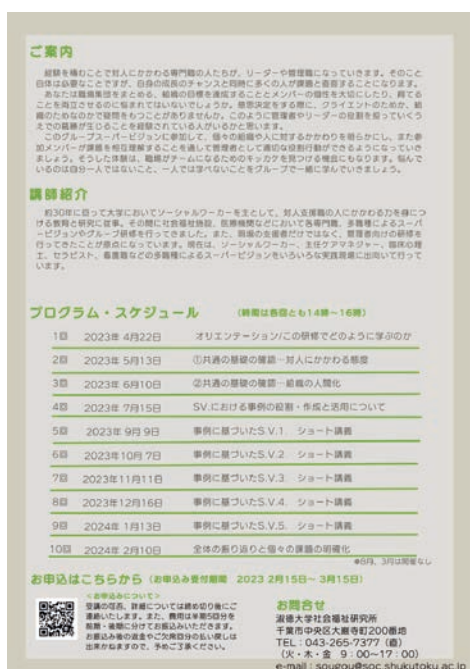
- ・開催日：通年・全10回、各回とも14：00～16：00
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス10号館302教室
- ・講師：佐藤俊一（淑徳大学兼任講師）
- ・参加登録人数：9名

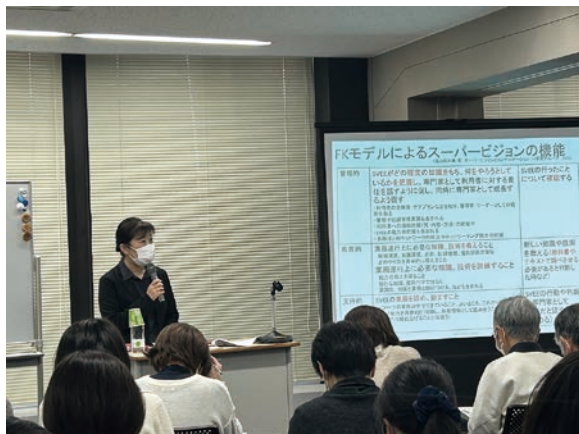


令和5年度 スーパーバイザー養成講座

「医療ソーシャルワーカーのためのスーパーバイザー養成講座—組織の中で実践できるスーパーバイザーを目指す—」

- ・開催日：通年・全10回、各回とも10：00～12：00
- ・開催場所：オンラインにて実施
- ・講師：取出涼子（医療法人社団輝生会ソーシャルワーカー）
- ・参加登録人数：8名





「組織内」スーパービジョン実践の普及にこだわる理由

1. メンレベルの相乗効果が発揮できる

- ・一職員のころ:「私が優秀なソーシャルワーカーへと成長する」
- ・管理職となって見える景色が変わる:
「●●さんが素晴らしい」で終わってしまう／担当患者数に限り
- ・SW部門全体が、(優秀な)ソーシャルワーカー集団となることが重要

2. 管理的機能を(唯一)発揮できる(のではないが)

新卒新人・初任者・他の業種／医療機関からの転職組・・・
SW部門のミッション・ルールは所属医療機関のミッション・ルールとリンクしている

- ・1人のソーシャルワーカーの1事例に対するSW援助方針は「SW部門の方針」である、と意識する必要性
- ・ひとりひとりのSWが、組織が目指すソーシャルワークを理解しながら、「その人がもつ最大限の力を発揮」してソーシャルワーク実践をする

その環境を作るのは組織内スーパービジョンの役割

3. すでに実践している

2024.2.10 @toride-ryoko 2

2



ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義

(カデューシン・日本医療社会福祉協会 SVOR養成研修テキストより引用)

- ・ソーシャルワーク・スーパーバイザーは、
スーパーバイザーの業務活動を指導、協力、発展、そして評価する権限が与えられている機関の管理スタッフ／資格を持ったワーカーである
- ・この責任を実現するために、
スーパーバイザーは、建設的な関係の枠組みにおいて、バイザーとの相互関係の中で、管理的、教育的、支持的機能を遂行する
- ・バイザーの最終目的は、
機関の方針と手続きに基づいて、機関のクライアントに、量的・質的に最も可能なサービスを提供することである。

2024.2.10 @toride-ryoko 3

3

【資料】

社会福祉研究所
公開スーパービジョンセミナー

「スーパービジョンの展開 -組織での部下、後輩への 支援・指導のために-」

2024年2月10日(土) 10:10～ 10:55
取出涼子
(ソーシャルワーカー)

講義資料内の「ソーシャルワーク」「ソーシャルワーカー」「社会福祉士」は
ご自分の職種に置き換えて読んでください

2024.2.10 @toride-ryoko 1

1

イメージ:
機関の方針と手続きに基づいて
機関のクライアントに
量的・質的に最も可能なサービスを提供する

新人:SVEE 先輩:SVEE SVOR

2024.2.10 @toride-ryoko 4

4

スーパービジョン体制の構築

1. マインドセット:
 - ・日常的な報告・相談のルールを含め、すべてがスーパービジョンである
 - ・SW1名のSW実践はSW部門の代表者としての実践、その責任はSW部門にある
 - ・スーパービジョン、という言葉を実践的に使う
2. スーパービジョンの持ち方について部門内で話し合い、共通理解を得る
 - ・理由) スーパービジョンはスーパーバイザーとスーパーバイジーの「契約」
 - ・スーパービジョンで話し合った内容は必ず実施・報告(報告日を決める)
 - ・実施できなかったときは、理由を含めて報告

2024.2.10

@toride.nyoko

5

5

私が組織内SVORとして 気を付けて実践してきたこと③

- ・スーパービジョン定着のために:
スーパービジョンが役に立つこと、を実感する／してもらう
- 自分がスーパービジョンを受け、良い体験をする
- 自分も部下に相談する
- 会議を活用する
- 「チーフと話そう」という柔らかい言葉を使って1on1ミーティングを持つ
- 同期や同病棟などのピアメンバーの力を借りる
- 定期的な事例を使ったSVを行う
- 例: 月1回、1時間以内

2024.2.10

@toride.nyoko

8

8

私が組織内SVORとして 気を付けて実践してきたこと①

SWメンバーの困りごと、苦慮している事例、スタッフや患者・家族からのクレーム、等が、
「報告」「相談」の形でSVOR→最終的に管理職、に上がって行く仕組みをつくること

そのために:

- ・報告や相談のルールを決める
- ・報告や相談をしてくれる部下には「ありがとう」と言う
- * 報告をしてくれるのが当たり前、ではない

※うまくいったことも報告をもらう

※承認(管理的SV)から始める

2024.2.10

@toride.nyoko

6

6

私が組織内SVORとして 気を付けて実践してきたこと④

SW1名の1事例に対する援助計画・援助実施は、SW部門の援助計画・援助実施であることを部門内に浸透させる

- ・例: 新人SWのカンファレンスでの発言は、SW部門の代表としての発言であることを、SVORが認識し、SW部門全員に理解してもらう

- ・迷っているなら先に相談、報告 → やってしまったことについてはSW部門として責任をとるしかない

「あなたの今回の発言はSW部門の発言として承認します(せざるをえません)。今後は、この段階(迷った時点、発言する前)でSVを受けてほしいのですができますか？」

2024.2.10

@toride.nyoko

9

9

私が組織内SVORとして 気を付けて実践してきたこと②

組織のソーシャルワーク部門の目標、ソーシャルワーカーに求める知識・技術・態度を明確に、言語化する → それに照らし合わせてSVする

- ・倫理綱領
- ・部署のミッション
- ・業務マニュアル
- ・専門職ラダー
- ・事業計画
- ・年間目標

2024.2.10

@toride.nyoko

7

7

私が組織内SVORとして 気を付けて実践してきたこと⑤

日常的な報告・相談のルールを含め、すべてがスーパービジョンである。

スーパービジョン、という言葉を実践的に使う。

- ・例: SVOR「〇〇さん、実は病棟師長からAさんのことをご指摘があったので、スーパービジョンをしたいのですが、今週中に20分ほど時間が取れるところがありますか？」

- ・例: SVEE「事例のことでご相談があるんです」「わかりました、スーパービジョンしましょう、緊急性はどの程度ですか？」

2024.2.10

@toride.nyoko

10

10

私が組織内SVORとして 気を付けて実践してきたこと⑥

- SW部門の組織図をつくり、
屋根瓦式のスーパービジョン体制を構築する
- 責任は管理職にあることを認識する
SVORを部下に委譲しても
SV及び実践の最終責任者は部門長(管理職)
- はじめから大きなことをしようしない
管理職は、メンバーの実践を観察するのが第1の仕事
- SV・人材育成についての学習、最新のSW専門知識の習得を継続する

@toride-ryoko

11

11

屋根瓦式教育体制について

医療法人社団輝生会 新採用者研修テキスト「輝生会のキ」より引用

③研修の考え方(3)屋根瓦式教育

「屋根瓦式教育」(M.A. 山崎 1999)とは、
北米式の既成の教育方法。数えられた先輩が後進を教えるというチーム指導体制
で、必ずしも「教える、教えられる」ことで教育効果が得られるとされている。



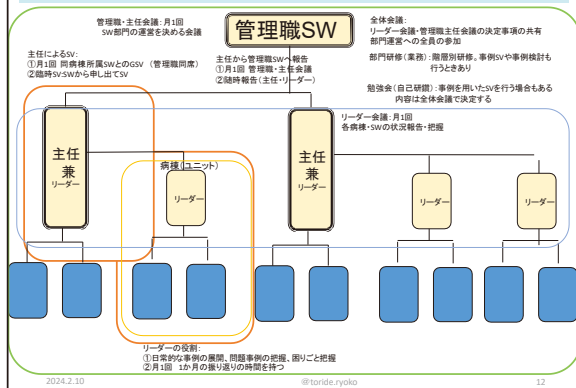
2024.2.10

@toride-ryoko

14

14

SV体制の実例①



リーダーの役割:
①日常的な事例の展開、問題事例の把握、振り返り
②月1回 1か月の振り返りの時間を持つ

@toride-ryoko

12

12

SV体制構築にあたっての No.2(主任等)の果たせる役割は？

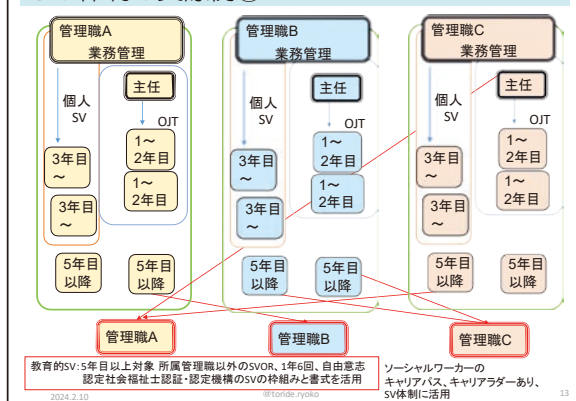
2024.2.10

@toride-ryoko

15

15

SV体制の実例②



教育的SV:5年以上対象 所属管理職以外のSVOR、1年6回、自由意志
認定社会福祉士認定・認定機構のSVの枠組みと書式を活用

@toride-ryoko

13

13

スーパービジョンで何を取り上げるか

SVEEの次のステップのために

2024.2.10

@toride-ryoko

16

16

私が組織内SVORとして
気を付けて実践してきたこと⑦

自分はスーパーバイザーとして
①SV終了後に「このSVEE」にどのような価値ある変化が
もたらされるために
②何を（SVの内容）
③何の機能を発揮して、
スーパービジョンでしようとしているのか、を意識する、
または振り返るようにする

2024.2.10 @toride.nyoko 17

17

SVEEの次のステップのために

どのスーパービジョンの機能を
どの程度発揮するか

2024.2.10 @toride.nyoko 20

20

FKモデルによるスーパービジョンの内容		
(福山和女編・監 スーパービジョンとコンサルテーション FK研究グループ 2000)		
SVEEの 担当事例	担当事例そのものについて理解を深める必要があるとき クライアント(個人、家族)の心理的、精神的、社会的側面の 分析や把握をし、援助や対応、社会資源や制度について考 慮し、話し合う * 対処していないことに対し「なぜしなかったのか」と指摘す ることが効果がない	「あなたは、担当している〇〇さんにつ いて理解を深めたいと思っているので すね」「〇〇さんの問題行動に、担当と して戸惑っているんですね」 「〇〇さんはどういう理由でその行動を とるのでしょうか」
SVEEと 事例の相 互関係	SVEEと事例との関係を話し合いの焦点にする。SVEEの知識、 技術、方法論、それらに基づいた事例への対応について話し 合い、その対応がどのように影響を与えたか、を具体的に担 当者であるSVEEと考える	「あなたは〇〇さんの担当なのに、〇 〇さんとの直接がうまくいかず、自分 の対応が悪かったか、を心配している んですね」「どういった意図でその対応を し、どういった結果だったのですか？」
SVEEの 課題	SVEEの専門家としてのアイデンティティ、自信、能力などにつ いて話し合う。また、SVEEが学びたい特定の理論に基づく方 法や技術の習得もここに含まれる	「あなたはベテランなのに〇〇さんとの 関係が構築できないことを情けないと 思っているのですね」→今後身に着け る必要がある知識・技術は何かを把握、 検討することになる
SVEEと 同僚・組 織との 相互関係	SVEEの職場関係について、同僚との対人関係の問題や、組 織から見た業務の枠組み、立場、人事管理などSVEEが抱い ている職場の様々な課題が焦点となる。時には組織の中で のシステムづくりや対策作りを焦点とする場合もある	CMIによって対応がまちまちで、ケアプ ランにふさわしい対応を取り入れていいか 悩んでいるんですね。」 → 焦点は「同僚の対応の問題」や「組 織方針の問題」
SVEEと SVORの 相互関係	SVEEとSVORの関係に焦点を当てて話し合う。初期段階では SVEEがSVORに依存する度合いが大きい。SV課程を踏む ごとにSVEEが専門家として自立の方向に向かう。段階ごとに SVEEとSVORの関係の変化について話し合う	「前回のSVで決めておいたことを実行 しましたか？」 →SVで決めたことを実行したかしな かったかでの次の指示。
2024.2.10 @toride.nyoko 18		

18

FKモデルによるスーパービジョンの機能		
(福山和女編・監 スーパービジョンとコンサルテーション FK研究グループ 2000)		
管理的	SVEEがどの程度の知識をもち、何をやろうとして いるかを把握し、専門家として利用者に対する責 任を話すように促し、同時に専門家として成長す るよう促す ・利用者の全体像・ケアプランなどを知り、管理者・リーダーとしての役 割を担う ・書類や記録管理業務も含まれる ・利用者への援助計画(質・内容・方法)の把握や ・SVEEの能力の把握も含まれる ・多職種とのネットワークの状況やネットワーキング能力の把握	SVEEの行ったこと について確認する
教育的	業務遂行上に必要な知識、技術を教えること 組織運営、会議運営、企画、記録管理、援助計画立案な どのやり方を具体的に教えること 業務遂行上に必要な知識、技術を訓練すること 能力の向上を図ること 新たな知識、技術だけではなく、 意識化、知識を業務と結びつける、なども含まれる	新しい知識や技術 を教える(教科書や テキストで調べさせる 必要があると判断し た時など)
支持的	SVEEの業務を認め、励ますこと 一つ一つの業務の中でできていること、よいところ、これから伸ばしてほ しい能力を具体的に指摘し、共有理解として認め合うこと(むやみにお だてたり褒め上げることは違う)	SVEEの行動や判断 を専門家として 妥当だと認める (褒める)
2024.2.10 @toride.nyoko 21		

21

FKモデルによる
スーパービジョンの内容

(福山和女編・監 スーパービジョンとコンサルテーション
FK研究グループ 2000)
・ SVORは、SVEEの相談がどれに属する内容かを見
極めてSVを行うことが重要
・ 実際のSV課程では、内容が混同されて話し合わ
れることが多い。
・ 研修会をはじめとしたグループSVでは、1、2が多
く取り扱われる
・ SVEE個人の問題は個人SVが望ましい
・ 4、5は、グループSVにはあまり適さない

2024.2.10 @toride.nyoko 19

19

FKモデルによるスーパービジョンより

(福山和女編・監 スーパービジョンとコンサルテーション
FK研究グループ 2000)
・ SVEEがもちこんだ問題に対するSVORの評価・意図・分
析による機能を「意図的に」選ぶ
・ SVで、この3つのうち、主たる機能は何かを考えること
が必要
・ 3つは相互に補完し合っているため、3機能の割合を
考えてSVを行うことが効果的である

2024.2.10 @toride.nyoko 22

22

スーパービジョンの3つの機能を どの割合でどのように発揮するかを決める

- できればSV中に、事例の報告を聴きながら、
管理的●%、教育的●%、支持的●%で
いこう！と暫定的に決めてSVに臨む
- (できてもできなくても)SV後に、
管理的●%、教育的●%、支持的●%が
できたか？具体的にどのように発揮したか？を振り返る
- 管理的を増やすことを意識する
→SWのアセスメント・方針を確認し承認する
→SVが、困難ケースや困っている時のみに受けるもの
ではないことに繋がる

2024.2.10

@toride.nyoko

23

23

私が気を付けて実践してきたこと⑨

- SVEEから見えている世界を
SVEEの語りに沿いながら、できる限り早く／ありのままに
理解する
- SVEEのフィルターの間にある
クライアントから見えている世界・置かれている状況、を
できる限り早く／ありのままに理解する
- 緊急性・リスクを考える／考えてもらう
- SVEEにとって「特別な状況」なのか「課題」なのか考える
- SVORとして「何を次にステップアップしてもらおうとよいか」を
考える
- やったこと、できていることを言葉で承認する
- 新人SWであっても、援助計画を1～2つは持っている。
困っている事例だとしても、まずその援助計画を2つ聴く

2024.2.10

@toride.nyoko

26

26

スーパービジョン契約

【スーパービジョン体制】

- ◆ スーパービジョンの共通理解
どういときにスーパービジョンを行うかなど
- ◆ スーパービジョンで話し合った内容は必ず実施・報
告（報告日を決める）実施できなかったときは、実施で
きなかった理由を含めて報告

【今回のスーパービジョンの契約（目的の共通認識）】

- ◆ 緊急性の判断
- ◆ 目的・・・SVEEが望むこと、
SVORが提供したいこと
その明確化、言語化、すり合わせ

2024.2.10

@toride.nyoko

24

24

私が気を付けて実践してきたこと⑩

- 「何でも解決できる答えを持つ
スーパー・スーパーバイザー」にはならない、なれない
こと、を自分に言い聞かせる
- ※「ベテラン・ソーシャルワーカーとして
素晴らしい内容のスーパービジョンを行う」よりも、
不十分であっても
「組織としてSWとSVOR（管理者）で方針に責任を持つ」
姿勢がソーシャルワーカーを支えることが多い

2024.2.10

@toride.nyoko

27

27

私が気を付けて実践してきたこと⑧

- 報告や相談してくれる部下には「ありがとう」と言う
※ 報告してくれるのが当たり前、ではない
- うまくいったことも報告をもらう
- 組織のソーシャルワーク部門の目標、
ソーシャルワーカーに求める知識・技術・態度を
明確に言語化する → それに照らし合わせてSVする
- SW1名の1事例に対する援助計画・援助実施は、
SW部門の援助計画・援助実施であることを部門内に
浸透させる
※ やってしまったことは責任をとるしかない
※ 迷っているなら先に相談、報告→「あなたの今回の発言は部門の
発言として承認します（せざるをえません）。今後は、この時点（迷った時点や
発言する前）でSVを受けてほしいのですができますか？」

2024.2.10

@toride.nyoko

25

25

私が組織内SVORとして 気を付けて実践してきたこと⑪

- 事例、SVEE、チーム、の問題点も大事だが、
ストレングスも大事。
- ストレングスを聴く、ストレングスを見出す
→ これを行うことで、SVIにおけるサポート機能を発揮
する

2024.2.10

@toride.nyoko

28

28

SV事例 確認項目	
SVEEの相談内容はなにか	
それはSV内容のどれに該当するか	
何が起きているか① クライアント	
何が起きているか② SVEE	
何が起きているか③SVEEとクライエ ントの相互交流	
SVORが焦点をあてたい内容	(このSV終了後にSVEEが「気づき、自ら行動するとよいこと(価値のある変化)」は何か)
SVORはそのためどの機能を 発揮する(した)か	管理 % 教育 % 支持 %
プラス面	
あなたならどの内容・機能を取り上 げ発揮するか・気づきなど	
2024.2.10 @ toride-rvoka 29	

29

SW 卒業生支援プログラム

令和4年度 卒業生「勉強会」

- ・開催日：(対面) 2022年11月22日 (火)、2023年 3月28日 (火)
(オンライン) 2023年 1月17日 (火) (各
回とも18：30～20：30)
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス10号館301教室
- ・講師：齊藤順子 (淑徳大学総合福祉学部教授)
- ・登録人数：15名

令和5年度 卒業生「勉強会」

- ・開催日：(対面) 5月23日 (火)、9月26日 (火)、
2024年 1月23日 (火)
(オンライン)：7月25日 (火)、11月28
日 (火) (各回とも18：30～20：30)
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス10号館304教室
- ・講師：齊藤順子 (淑徳大学総合福祉学部教授)
- ・登録人数：15名

【共同研究報告】

共同研究 1 (令和4年度)

「スーパーバイザー養成を目的としたグループスー
パービジョンの効果に関する検討ーヒューマンケア領
域における人材育成とスーパービジョン実践の研究ー」

1) フォーカスグループインタビュー

①インタビュー協力者 (敬称略)

	氏 名	所 属 (実施時)
1	岡本 淳子	前NPO法人SIEN
2	小澤 由香	習志野市役所 副主査
3	灘 紀英	千葉県精神科医療センター
4	松山 美紀	国際医療福祉大学
5	森山 拓也	城西国際大学
6	山根 修	獨協医科大学埼玉医療センター

②インタビュー実施状況

	日 程	場 所
1	2023年 2月23日	Web会議 (Zoom)

共同研究 2

「保健医療分野のソーシャルワーカー (MSW) が
組織内スーパーバイザーとなるために習得されるべき
知識と実践能力に関する研究」

共同研究 3

「ヒューマンケア領域の専門職における人材育成と
スーパーバイザー養成プログラムの研究」

「スーパーバイザー養成を目的とした グループスーパービジョンの効果に関する検討 ーヒューマンケア領域における人材育成と スーパービジョン実践の研究ー」（その1）

淑徳大学総合福祉学部社会福祉学科 教授 齊藤順子
淑徳大学総合福祉学部社会福祉学科 教授 米村美奈
淑徳大学総合福祉学部社会福祉学科 助教 高梨美代子

はじめに

本稿は、社会福祉研究所が2023（令和5）年度の改組を見据え、改組後の事業内容の大きな柱である「ヒューマンケア領域におけるスーパーバイザー養成プログラム」を構築するにあたり、2022（令和4）年度からスタートした共同研究「ヒューマンケア領域における人材育成とスーパービジョン実践の研究」で行ったパイロットスタディについて報告する。

社会福祉研究所の改組と研究の背景については、『2022年度総合福祉研究 第27号』にて述べた通りである（齊藤 2023）。

本稿では、2023年度から「スーパーバイザー養成講座」を開始するにあたり、ヒューマンケア領域においてキャリアがあり、管理的な立場にある対人援助職者に対して、ソーシャルワーク理論に基づくグループスーパービジョンを実施、終了後にフォーカスグループインタビューを行い、スーパーバイザー養成プログラムに必要な要件について検討した。

フォーカスグループインタビューの実施と分析を齊藤、米村、高梨が行い、それらの結果をもとに齊藤が執筆を担当した。

I. 研究の目的と概要

1. 研究の目的

ヒューマンケア領域において、スーパーバイザーとして実践している、スーパーバイザーを目指している対人援助職者に対して、ソーシャルワーク理論に基づくスーパーバイザー養成を目的としたグループスーパービジョンを行う。そして、グループスーパービジョンの終了後にインタビュー調査を行い、グループスーパービジョンの効果とスーパーバイザー養成プロ

グラムに必要な内容を検討し、スーパーバイザー養成プログラムを構築するための基礎データとすることを目的としている。

2. インタビュー協力者と実施方法

インタビュー協力者は、ヒューマンケア領域で20年以上のキャリアがあり、管理的な立場にある対人援助職者6名である。インタビュー協力者の選定は、淑徳大学大学院総合福祉研究科の「スーパービジョン特論」受講経験者や淑徳大学での実習指導者の中から研究に協力してもらえる人を募り行った（図表1）。

まず、インタビュー協力者と共同研究者の中で、スーパーバイザー経験のある者が交代でスーパーバイザー役となり、2022（令和4）年9月22日～2023（令和5）年1月26日まで、月に1回2時間、計5回のグループスーパービジョンを実施した。5回のグループスーパービジョン終了後の6回目にインタビューを実施した。

インタビューの実施方法は、フォーカスグループインタビュー法である。インタビュー協力者の勤務等の状況を考慮し、Web会議システム（Zoom）を活用して実施した。インタビューの実施は共同研究者である齊藤・米村・高梨の3名（メイン、サブ）が担当した。

図表1 インタビュー協力者

	所属・資格
A	行政・保育士
B	医療機関・社会福祉士
C	大学教員・介護福祉士・介護支援専門員
D	医療機関・精神保健福祉士
E	前NPO法人・精神保健福祉士
F	大学教員・精神保健福祉士

インタビューの実施時期は、2023（令和5）年2月23日、18時30分から20時までの90分間である。

3. インタビュー内容

インタビュー内容は、以下、1）～3）である。

- 1) グループスーパービジョンの準備・開始時に必要な内容、契約内容、契約方法、事例等の書式、事例提出の仕方、その他必要な準備について
- 2) グループスーパービジョンのセッションに要する時間設定と開催頻度、スーパーバイザーの進行方法、グループメンバーの関与、セッションのまとめ、振り返り方法について
- 3) グループスーパービジョンに参加した効果と限界、スーパーバイザー養成に必要な要件について

4. 倫理的配慮

インタビュー調査に関する倫理的配慮は、淑徳大学研究倫理委員会の承認を受けて行った（承認番号：2022-102）。インタビュー協力者には、事前に調査概要などを記載した研究協力依頼書を配布して口頭で説明を行い、文章によって承諾を得た。

5. 分析方法

グループインタビュー法における内容分析及び記述分析方法（安梅 2001；安梅 2010）を用い、質的分析を行った。

分析の手順は、インタビュー協力者の許可を得て、インタビュー内容を録音し、録音内容から逐語記録を作成した。逐語記録から質問項目に沿って「重要アイテム」を抽出し、比較検討しながら類似する「重要アイテム」をまとめて「重要カテゴリー」に分類した。

6. データ収集と分析の限界

インタビューは異なる性質をもつ参加者による複数のグループに対して実施するのが一般的であるとされているが、本研究のインタビュー調査は1回のみであったため分析結果には限界がある。また、Web会議を活用した調査であるため集合形式のグループインタビューとは異なるグループダイナミックスが生じた可能性がある。

II. 分析結果のまとめ

分析の結果、各項目を構成する重要カテゴリーを

【 】に示し、重要アイテムを「 」に表記した。重要カテゴリーを代表する発言を逐語記録から抜粋して、枠内に記載した。

一部、個人が特定されそうな発言には“〇〇”と匿名にし、「僕」「私」の発言は「私」に統一した。

1. グループスーパービジョンの準備・開始時に必要な内容、契約内容、契約方法、事例等の書式、事例提出の仕方、その他必要な準備について

この項目では、スーパービジョンの準備等について【スーパービジョン契約の大切さ】【波長合わせの必要性】【決められた書式のメリット・デメリット】が抽出された。

【スーパービジョン契約の大切さ】

スーパーバイザーとスーパーバイジーの間に結ばれるスーパービジョン契約の大切さでは、「スーパーバイジーとの契約の明確化」の必要性、契約において「個人スーパービジョンとグループスーパービジョンの違い」があること、スーパービジョンを契約する際に「目標設定の必要性」があることがわかった。ただし、個々の目標がグループスーパービジョンの場合はグループダイナミックスによって変化する可能性についても指摘された。

- ・グループスーパービジョン、あるいはスーパービジョンをこれからスーパーバイザーでやっていくに当たっては、バイジーとの契約っていうところが明確になる必要がある。
- ・グループであっても一人ひとり違うと思うんですけども、これを自分の中ではクリアしたいっていうものが確認できてからスタートするっていうことが、最初の入り口がすごく大切なのかなって感じました。
- ・実際目標とか目的とかね、何においても大事だっていうのは本当にその通りで、ただグループによって大分自分も動かされていくので、そのグループによって、こういうところが勉強できるっていうのは実際あるだろうなって、目標を立ておくのは絶対必要だし、それはあってもいいんだけど、(略) このグループだったらもっと自分のここが勉強できるんじゃないかっていうのは、多分にそういうことが起こるのがグループの

面白さだったり。

【波長合わせの必要性】

波長合わせの必要性については、ヒューマンケア領域の対人援助職に対象を広げた「多領域でのメリット・デメリット」「対象の選定」、「『スーパービジョンのイメージ』に対する共通認識の必要性」「カンファレンスとスーパービジョンの違い」「個人スーパービジョンとグループスーパービジョンのメリット・デメリットの理解」について、スーパービジョンの開始時に参加するメンバーでの共有が大切であるとわかった。

- ・違う領域の方とお話をすると、すごく学ばせていただくことが多いなというのと、でも共通で持つのが難しいなというのを感じました。
- ・スーパーバイザーってどんなものなのか、そのスーパーバイザーとは何かみたいなのってあんまりイメージないんですね。うちの職場ですと、スーパービジョンを受けた人の方がもう本当に少ないので。
- ・もし自分がバイザーとして受けるって言ったときに、スーパービジョンってすごく遠く感じる人も多いかなって思うと、個別よりもグループの方が入りやすいという方もいるのかな。
- ・グループスーパービジョンってなんだろうっていう、そもそもなんだって、そのメリット、デメリットじゃないですけども、少し提示しといった方が入りやすい。
- ・年齢で、経験値で区切るのか、対象者をきちんと決めてやるっていう方がいいのか、バラバラがいいのかとか、その辺もちょっと考えながら進めた方がいいのかなと思います。

【決められた書式のメリット・デメリット】

スーパービジョンの際に提出する書式について、いろいろな領域で行うスーパービジョンにおいて「共通理解ができる書式」、「事例提出へのためらい」「必要とされる最低限の項目の提示」、といった決められた書式があった方が良いとの意見、決められた書式がないことによる「悩みの書きやすさ」「スーパーバイザーの言語化の理解」「まとめる力」に対する意見が出された。

- ・共通言語で通じるところがあったものが、自由な書式っていうふうになると、はしょっていいところとはしょっちゃ駄目なところっていうのが、それぞれの領域によって違ってくるのかなと思って、(略) いろいろな領域の方たちが共通理解できるような書式っていうものが、一定の形であった方がいいのかなって思いました。
- ・事例出すとすれば、ちょっと出せるのかなって、自信ないなと思ったというのが正直なところです。
- ・やはりここだけは押さえなくてはいけないというようなものが提示されると、さらに、書きやすかったのかなと今皆さんのお話を伺って思ったところです。
- ・書式に書いたときにその人がどれぐらい書けるのか、書いてる人がどれぐらいの理解を事例にきちんとできたのかとか、どれぐらい言語ができるのかっていうのが、枠がないとより鮮明になると思うんですね。
- ・固定の項目がなかったことで、自分の今困っていること、悩んでいることについて書きやすかったということもあったかなと思いました。
- ・スーパーバイザーとして初めの準備のときに、項目があるかないかはどちらも良さがあるからどちらでもいいと思うんですが、何を持って準備をさせるかという事例の書き方の準備のときに、どう説明をして書いてもらうかということちょっと考えた方がいいなということをおもいました。
- ・カンファレンスの資料って、A4版1枚でまとめる力をこう求めるベテラン層と、たくさん書いた方が情報が入るからっていう層と、ちょっと二極になるんですけど、若い人どちらも負担なんですよ。

2. グループスーパービジョンのセッションに要する時間設定と開催頻度、スーパーバイザーの進行方法、グループメンバーの関与、セッションのまとめ、振り返り方法について

この項目では、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介入のタイミング】スーパーバイザー養成のグループスーパービジョンに参加した際の【自身の立ち位置・役割】、【スーパービジョンの文化のなさ】が抽出された。

【スーパーバイザーの介入のタイミング】

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介入のタイミングでは、スーパーバイザーのセッション中の「スーパーバイザーのコメントのタイミング」、セッションの進行におけるスーパーバイザーの「仕切り直し」の大切さ、スーパーバイザーを大事にするための「課題の焦点化」について意見が出された。

- ・（スーパーバイザーに）具体的なこと、いろんなこと聞いてくださったのがいつも最後だったんですけど、2時間覚えていることができないので、その振り返りの時間が途中に入って、例えばいつも途中で焦点化したときとしてないときがあったとしたら、今日焦点化した。例えば、終わったところでなんでしたのか、しない人を選んでいる場合は、なんでしなかったのかという、そのバイザーの頭の中とか考えてることがなんかわかるようなことが途中であるっていうような、スーパービジョンの進み方っていうのがあったら、なんかそういうのをちょっと経験してみたい。
- ・進め方っていうところでは、休憩がすごく大事ななと思っていて、前半でうまくというか、モヤモヤしていることがはっきりしている場合も、ちょっとなんか、あれ逸れてるかなっていう場合も、一旦ちょっと時間を取ってきちんと、事例提出した方（人）に確認して、また後半始めるっていう、その一区切りがすごくグループでやるときは大事になって、今回参加させていただいて感じました。
- ・休憩を間に挟んだっていうのが新鮮な感じで、一息入れるっていうのはすごくいいのかなっていうところをすごく実感しました。
- ・途中で焦点化をすることの意味、バイザーが、途中で解釈を加えないとか、大事なポイントがあるなど、認識させていただきました。
- ・バイザーを大事にするっていう大前提のスーパービジョンをしなければいけない。

【自身の立ち位置・役割】

スーパーバイザー養成のためのグループスーパービジョンを行う際に「グループの中での自分の役割」「バイザーになりきってみる」「職場とは違う何か」が出された。

- ・バイザーを養成するっていう立場になったときに、グループの中での自分の役割と言ったら変なんですけども、参加する立ち位置みたいなものが、少しでも取っていったらいいのかなっていう辺りを、なんていったらいいんでしょう。共通認識ってことではないんでしょうけど、そういうものがないと、自分の立ち位置がグラグラしてしまったかなっていうところがあったので、そこを少し考えていく必要があるのかなと思いました。
- ・バイザーとしてどうしたらいいのかっていうことを、事例提出者とかバイザーのグループのメンバーになって考えられたんで、スーパーバイザーの役が今、多いのでね、すごくそれが勉強になりました。スーパーバイザーの人、この人に今こう言って欲しいなとちょっと思ったりしていたので、それは新鮮だったし、すごくいい経験になって、バイザーの役の人にもバイザーになりきってみるっていうのはいいんじゃないかな。そういう経験の訓練もいいんじゃないかなっていうのを初めて体験して思いました。
- ・（職場より）プラスアルファは何かを身につけなければいけないっていう感覚が、私も〇〇さんと同じようにありました。どこかでスーパーバイザーになるためのお土産をどう持って帰るのかっていう感覚があって、そうするとバイザーにズッポリはまってしまうとバイザーのところに目がいなくなってしまうっていうような、ちょっと焦りが私もあったかなっていう気がします。

【スーパービジョンの文化のなさ】

実践現場において、スーパーバイザーになること、スーパービジョンを実践している認識のなさについて、職場においてOJTとスーパービジョンの区別や意識の違いが共有されていない「OJTとスーパービジョンの違い」、職場の上司が「スーパーバイザーとしての認識がない」「スーパービジョンの文化がない」まま指導をしていること、「スーパーバイザーというものの実感」が挙げられた。

- ・普通に日常で友達とか親とか家族とかに相談するのと、職場で相談業務に携わるのは違うぐらいの何かが、そのぐらいの差がきつとあるんじゃない

かなというふうには思ってるので、例えば100回スーパービジョンを受けたとしても、スーパーバイザーにはなれないだろうなど。

- ・現場で、〇〇で働いているときの意識と、スーパーバイザー養成をするに当たっての意識の多分大きなポイントの違いは、OJTとスーパービジョンの違いがわかるってところが大きな違いなのかなと思うんですね。
- ・現場ではOJTで先輩に業務を覚えてもらったり、スーパービジョンを展開してもらおう。しかも、うちの職場の中でどういうふうに展開してってもらっていいところをお伝えする、これ多分OJTなんですよ。
- ・本当にこれ悩ましいですね。これが対人関係をやる、スーパービジョンも対人関係の中でバイザーとバイジのグループだし、そのネタもそうだし、その難しさが如実に出てくるなって思いました。(略)でも、そういう中で何かができるからスーパーバイザーになっているわけじゃない現実ですよ。だって、もう部下ができればスーパーバイザーになってるんだけど、なって、〇〇さんだってご指導なさったり助言なさったりしているわけで、でもそれはなりたくてなったとか、手を挙げてなったんじゃないで、もう先輩がどんどん入ってこられてやっていると。それはどこの職場の人も結構同じような状況で、こういうものを立ち上げて、それをやってる自覚を持ってやるのとそうじゃないのと、またそこでも大きな差が出てくる。
- ・いわゆるスーパーバイズっていう、バイザーも含めてスーパーバイズっていうものの文化がない、〇〇という世界の中で、たくさん、後輩を育てて一緒に育ててきたっていう状況の中で、今回のスーパービジョンというものに会ってですね、いかに効果的に個々人に対して、その支援をするかということの手法として、すごく興味深かったというのが、私が、スーパービジョンに学んでいきたいなと思ったところです。

3. グループスーパービジョンに参加した効果と限界、スーパーバイザー養成に必要な要件について

この項目では、グループスーパービジョンの【スーパービジョンのセッションにおける焦点化の大切さ】、

スーパービジョンを通した【振り返りの意味・気づきの意味】、グループスーパービジョンならではの【グループダイナミクスによる効果と限界】、グループスーパービジョンを展開する【スーパーバイザーの力量と課題】【スーパービジョンの意味】が挙がった。

【スーパービジョンのセッションにおける焦点化の大切さ】

- ・カンファレンスやってるときに、わかんないことがあったら、なんか質問あるとかっていうところから当然始めるんですけど、それとは違う考え方があるんだなということは、すごく衝撃的に思いました。
- ・自分の価値観がもうそういうふうにならざるを得ないところの反省に繋がるというのが、私の中ですごく大きな収穫というか、得たものだったと思うので、それがスーパーバイザー養成講座の中で得られる大きなものになるのかなと。
- ・他領域の方の話を聞けて、新たななんて言うんでしょうかね。触発されていろいろ、こういうこともできるかもしれないなというところにはつながったのは、一つメリットだったかなと思うんですけども、一方でやっぱりいろいろな領域が広過ぎちゃうと、今度は、共通テーマが持ちにくくて、グループとしてどうみんながわかち合ってもらっていいところでは拡散しやすいのかなっていうところなので、焦点化が難しいなっていうふうにすごく思った。

【振り返りの意味・気づきの意味】

- ・私がすごく勉強になったのは、自分がもし後輩に何かを、スーパービジョンするってなったときに、なんか自分の中の凝り固まった考え方とか、自分が見がちな見方とかっていうもので、スーパービジョンにしてたんだなって思ったんですね。
- ・同じ立場になるべく立とうとしていろいろ質問を出したり、理解をしようという形で、質疑が行われていくというのを、また引き続き経験をさせていただいて、相手の立場に立って傾聴して、その立場に立ってものを考えて、そこから何が課題な

のかということを通り出して、一定の方向の解決と言うかですね。そのこと自体はこうだったんだねっていう、そのみんなが納得がいく経験という気持ちよさというのは、今回も経験できて嬉しかったなと思ったんですね。

- ・そのスーパーバイザーの経験っていうか、ソーシャルワーカーとしての経験とかっていうのも伝わってくるっていうところでは、すごく受けて良かったなって思うし、なんかいろんな本当にこれから若い方にも受けていただきたいし、組織としても。

【グループダイナミクスによる効果と限界】

- ・効果というか、これから自分が勉強していったり、経験したいなっていう、このグループだったからっていうのと、私がその以前に関わったグループもそうだったんですけど、皆さんが味方でなんか助けてくれるっていうような状態のグループでしか経験がないからだと思うんです。
- ・グループの良さっていうのが、グループの力量があるっていう。でもグループの力量があるからこそ、どこに向かっていくかわかんない感じっていうのは常に毎回あるのかなって思っている。
- ・スーパービジョンだとかスーパーバイザーであることについて、皆さんがどう思ってるんだろうっていうのが、グループとして話せる、お話し合える機会っていうのはすごく私のそういうモチベーションに来るものだったなというふうに思いました。
- ・多分グループの限界としてグループ苦手な人もいますよね。誰かほかの人に指摘されるんじゃないか、比較されるんじゃないかって思うと、グループに出にくいなっていう人もいらっしゃると思うので、その辺がやっぱりグループの限界ではあるのかなって思いました。
- ・スーパービジョンの中でも、みんなで検討しても導き出せないものっていうものがあるんだなということも、今回経験ができて、やっぱり難しいなと感じたところです。

【スーパーバイザーの力量と課題】

- ・グループのなんだろう、方向性というか舵取りっ

ていうところで、バイザーがすごく大事だになっていうのを感じて、個別って一対一なので、気づきが深く、自分に直面化させられるというかっていう部分も大きいので、グループの良さと個別の良さっていうのはそれぞれにあるなって思っている。

- ・バイザーの指導なのか指示っていうか、優しく、引き出してくれるような、スーパービジョン化によって、バイザーの方々が、それぞれメンバーに与える影響っていうのはすごい大きいんだなと思っています。
- ・自分の職場に帰ったときに、じゃ、同じ職種でやっぱり、同じ状況の中で、こういう、一方向に向けてみんなでスーパービジョンができるかというとなかなかやっぱり難しい。
- ・バイザーにこれから人を養成するのであれば、まずバイザーとしての立場、あるいは立ち位置っていうところを学んで、その上でもう一回バイザーに戻る、あるいはバイザーをやってからバイザーの養成を受けて、またバイザーに戻るというような、その繰り返しの中の方が学びが深くなるのかなっていうところで、一度にやってしまうと、ちょっと頭の中が混乱しやすいのかなっていうところが思ったところですね。

【スーパービジョンの意味】

- ・若いときは特に厳しい指摘もあるし、厳しいっていうのはビシッと言われるんじゃないくて、それを実感させられるから、後で本当に情けなくて涙するとかって、何回か経験もありましたし、それでも気づく楽しさっていうのはすごく私はあって、だからそれを得られるのはスーパービジョン(略)。それはちょっと快感に近いなっていうか。気づくときの、この自分で教えてもらっても、自分がストンと気づく。この快感はなんかすごい。
- ・気づきをバイザー側に委ねてくれるようなバイザーがいてくれるとすごく苦しいんだけど、自分でこういうことなのかもしないとか、こういうことについて勉強しようとかっていうふうに、意欲をかき立ててくれるバイザーと、上からガーっと言われて、業務をこう求められたりとなるとすごくへこんでしまって、そうするともう二度とスーパービジョン嫌だなというような声が聞

こえてきちゃったりっていうところもあるので、そういう意味でいいバイザーにつくっていう体験ってすごく大事なのかなと思いました。

- ・スーパービジョンはその自由になることなんだから、〇〇先生がおっしゃっていて、自由になるためにスーパービジョン受けるのよって言われて、すごくこう扉が開くというか、すごいすっきりして帰れ、毎回なんかすごくすっきりして軽やかに、行く前まではこんな状態で行って申し訳ないとか、辛いとかって思ってたんですけど、受けて、本当に軽やかになったっていうふうに帰れたこと。

Ⅲ. 結果の考察

本研究は、社会福祉研究所がスーパービジョン理論を基にヒューマンケア領域でスーパーバイザー養成を行うための基礎データとすることを目的としたパイロットスタディとして、研究協力者とグループスーパービジョンを行い、その後、グループインタビューをしたものである。ソーシャルワークの中でもスーパーバイザー養成に関しては、小松尾（2019：8-10）が、スーパービジョン実践を難しくしている要因を「バイザーになる不安」「バイザーのスキルの不明確さ」「自己評価のあいまいさ」「バイザーのサポート体制の未整備」から論じているが、研究も実践も少なく、手探り状態と言える。

研究協力者のメンバーは、いずれも実践経験が20年以上あり、キャリア形成時にスーパーバイザー体験をした者、スーパーバイザー体験がないまま部下の指導を行っている者、大学院の授業ではじめてスーパービジョンにふれた者、現在、スーパーバイザーとして実践している者が入っている。

今回のインタビュー調査の結果から以下の考察を行いたい。

第一は、「スーパービジョン」の言葉のもつ意味、敷居の高さである。質問項目が、個々別々に独立できるものではなく重なり合う部分があったため、分析でも重なり合う部分も多いが、繰り返し語られたのは、「スーパービジョン」や「スーパーバイザー」の言葉が持つ敷居の高さ、スーパービジョンの文化が浸透していないということである。スーパーバイザーとして職場で実践している者にも「スーパービジョン」や「スーパーバイザー」は職場とは異なる意味合いを持っており、管理者として長年、部下の教育・支援・

管理してきた者にも「スーパーバイザー」としての意識が薄い。Kadushin & Harkness（=2016：153-154）は、教育的スーパービジョンと現任訓練、職員研修との違いを整理し、「教育的スーパービジョンは個々のスタッフの特定の業務について一般的な学習を適用し特色をもたせ、現任訓練を補完するもの」と言及している。つまり、職場で行われている部下や後輩への教育もスーパービジョンであるにもかかわらず、スーパービジョンとの認識がなされていない現状がある。スーパーバイザー養成プログラムでは、職場で実施されている職員研修・現任訓練・スーパービジョンの概念整理、スーパービジョンへの敷居を下げる工夫が必要であるとわかった。

第二は、スーパービジョンの開始時における契約、目標、グループとしての「波長合わせ」の大切さである。スーパービジョンにおけるスーパーバイザーとスーパーバイザーの契約の重要性は、スーパービジョンの成立条件のひとつとして論じられているが（塩村2000：106、山口 2019：118-119）、今回のインタビュー調査でも指摘された。第一の点で述べたように「スーパービジョン」に対する個々の参加者のイメージの違いがあるため、「スーパービジョン」に対するイメージの共有化をはかることが求められる。とくに、ヒューマンケア領域と対象を広げた場合、多職種の理解にもつながるメリットはあるが、参加者の「共通言語」「共通理解」がなされないままスーパービジョンをスタートした場合、グループダイナミックスを活かしたスーパービジョンが成立しない。ただし、グループスーパービジョンの場合は、スーパービジョンのセッションを重ねていく過程で、他の参加者との相互作用から目標が発展、変化する可能性も語られ、それはグループスーパービジョンならではの効果であると言える。

第三は、スーパーバイザーとなるためのスーパーバイザー体験の意味である。本研究では、スーパーバイザーとして実践している者にもスーパーバイザー役として事例提出をしてもらった。スーパーバイザーになるためには、スーパーバイザーの立ち位置を体験する、「スーパーバイザーにこう言って欲しい」という体験、「納得のいく経験の気持ち良さ」がスーパーバイザーとして実践する際に活けるとわかった。スーパーバイザー体験だけではなく、グループスーパービジョンにメンバーとして参加すること自体が、自身の

振り返りにもなる。スーパービジョンは、ソーシャルワーク、支援の流れと並行（パラレル）なプロセスであると言われており（山辺 2015：23-24）、スーパーバイザーとスーパーバイザーのパラレルな関係が論じられているが、スーパーバイザー同士がメンバーとなることもパラレルな関係に繋がっていると言える。一方、スーパーバイザーとしての力量には、「自信が持てない」という声もあがり、スーパーバイザー養成プログラムだけではなく、スーパーバイザーの可視化できるスキルやステップアップのためのプログラムの開発は課題と言える。

第四は、スーパーバイザーとして、参加者やグループと共に「安心」で「安全」な場として機能するよう働きかけることである。インタビュー調査では、スーパービジョンを通して「気づく楽しさ」「ストンと落ちる快感」「自由になる」体験が語られた。そのような体験があるからクライアントに向き合いたいと思え、次のステップに上がれるのであり、スーパーバイザー自身がそのような体験をしていないとスーパーバイザーに「安全」「安心」なスーパービジョンを提供できないと今回のインタビュー調査からわかった。奥川（2000：50）が、スーパーバイザーに求められる能力の基本に「教育・訓練」と「サポート」機能を述べ、「サポートティブであることは、スーパーバイザーは安全で安定した状態でクライアントに会えるための前提になる」と論じている。スーパーバイザー養成プログラムの中でも着目する視点のひとつとなるであろう。

以上、インタビュー調査からグループスーパービジョンの効果とスーパーバイザー養成プログラムに必要な内容を考察した。準備期における「契約」「目標」「波長合わせ」と「安全」「安心」な場であるスーパービジョンから得られる「気づき」「自由」さをスー

パーバイザー養成プログラムの中にどのように組み込むのか、それらを可視化できる方法の検討が今後の課題であると考えた。これらの結果を踏まえ、社会福祉研究所においてスーパーバイザー養成プログラムを展開し、参加者からの意見を反映させながらプログラム開発を継続していきたいと考えている。

＊この場を借りて、研究に協力していただいた方々に感謝申し上げます。

〈文献〉

- 安梅勅江（2001）『ヒューマンサービスにおけるグループインタビュー法』医歯薬出版。
- 安梅勅江（2010）『ヒューマンサービスにおけるグループインタビュー法Ⅲ／論文作成編』医歯薬出版。
- Kadushin, A and Harkess, D (2009) *Supervision in Social Work*, Columbia University Press. (=2016 福山和女監訳 (2016) 『スーパービジョンインソーシャルワーク第5版』中央法規)
- 小松尾京子（2019）「日本におけるスーパービジョンのいま」日本福祉大学スーパービジョン研究センター監『スーパービジョンのはじめかた—これからバイザーになる人に必要なスキル—』ミネルヴァ書房 3-14.
- 奥川幸子（2000）「いま、実践家に必要とされているスーパービジョン—臨床実践の自己検証と絵解き作業ができるように援助すること—」『社会福祉研究』第77号 44-52.
- 齊藤順子（2023）「共感疲労とスーパービジョン—支援者支援の視点からスーパービジョンを再考する—」『2022年度 総合福祉研究』第27号 151-158.
- 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。
- 山口みほ（2019）『「バイザー」としての私を育てる』日本福祉大学スーパービジョン研究センター監『スーパービジョンのはじめかた—これからバイザーになる人に必要なスキル—』ミネルヴァ書房 45-95.
- 山辺朗子（2015）『ジェネラリスト・ソーシャルワークに基づく社会福祉のスーパービジョン』ミネルヴァ書房。

社会福祉研究所 年間活動記録

2023年

- 4月15日 第1回SV講座（取出講師）
22日 第1回SV講座（佐藤講師）
27日 第1回SV講座（齊藤講師）
5月13日 第2回SV講座（佐藤講師）
18日 第1回研究所運営委員会
20日 第2回SV講座（取出講師）
23日 第1回「勉強会」
25日 第2回SV講座（齊藤講師）
6月10日 第3回SV講座（佐藤講師）
15日 第2回研究所運営委員会開催
17日 第3回SV講座（取出講師）
22日 第3回SV講座（齊藤講師）
7月15日 第4回SV講座（取出講師）
第4回SV講座（佐藤講師）
20日 第3回研究所運営委員会開催
25日 第2回「勉強会」開催（オンライン）
27日 第4回SV講座（齊藤講師）
9月9日 第5回SV講座（佐藤講師）
16日 第5回SV講座（取出講師）
21日 第4回研究所運営委員会開催
第1回研究手法講座「質的研究デザインの考え方と科研費申請」主催
26日 第3回「勉強会」開催
28日 第5回SV講座（齊藤講師）
10月7日 第6回SV講座（佐藤講師）
21日 第6回SV講座（取出講師）
26日 第6回SV講座（齊藤講師）
11月11日 第7回SV講座（佐藤講師）
16日 第5回研究所運営委員会開催
18日 第7回SV講座（取出講師）
23日 第7回SV講座（齊藤講師）
28日 第4回「勉強会」開催（オンライン）
12月14日 第8回SV講座（齊藤講師）
16日 第8回SV講座（取出講師）
第8回SV講座（佐藤講師）

2024年

- 1月18日 第6回研究所運営委員会開催

- 1月20日 第9回SV講座（佐藤講師）
第9回SV講座（取出講師）
23日 第5回「勉強会」開催
25日 第9回SV講座（齊藤講師）
2月10日 公開スーパービジョンセミナー「スーパービジョンの展開」主催
第10回SV講座（佐藤講師）
2月17日 第10回SV講座（取出講師）
22日 第10回SV講座（齊藤講師）

淑徳大学社会福祉研究所規程

（目的）

第1条 この規程は、淑徳大学学則第7条第2項に基づき、淑徳大学社会福祉研究所（以下「研究所」という。）に関し必要な事項を定める。

（所在地）

第2条 研究所の所在地は、千葉県千葉市中央区大巖寺町200番地とする。

（設置の目的）

第3条 研究所は、建学の精神に基づき、社会福祉の理論と実践及びヒューマンケア領域との学際的な研究をすすめ、社会の発展、福祉の増進及び社会貢献並びに学生及び卒業生への教育・実践に貢献することを目的とする。

（組織）

第4条 研究所は、前条の目的を達成するため、次のセンター及び研究室を置く。

- (1) 発達臨床研究センター
- (2) 総合福祉研究室
- (3) 研究サポートセンター

（発達臨床研究センターの事業）

第5条 発達臨床研究センター（以下「研究センター」という。）では、次の事業を行う。

- (1) 発達臨床による地域社会への貢献
- (2) 発達臨床領域における学生の体系的な臨床教育及び臨床訓練
- (3) 障害児教育及び障害児福祉における現職教職員の研修と再教育
- (4) 発達臨床に関する基礎的かつ臨床的な研究の展開
- (5) 発達臨床研修セミナーの開催
- (6) 発達臨床研究の定期的な発行
- (7) その他研究所の目的を達成するために必要な事業

（総合福祉研究室の事業）

第6条 総合福祉研究室（以下「研究室」という。）では、次の部門を置く。

- (1) 総合福祉研究部門
- (2) スーパービジョン実践・研究部門

（総合福祉研究部門の事業）

第6条の2 総合福祉研究部門では、次の事業を行う。

- (1) 社会福祉に関する調査及び研究
- (2) 福祉情報の収集と分析
- (3) 諸外国や他地域の社会福祉に関する研究
- (4) 社会福祉の研究及び調査に関する報告書並びに資料の発行
- (5) その他総合福祉研究部門の目的を達成するために必要な事業

(スーパービジョン実践・研究部門)

第6条の3 スーパービジョン実践・研究部門では、次の事業を行う。

- (1) スーパービジョンの実践と研究並びに学生・卒業生に対する体系的な教育及び訓練・養成
- (2) スーパーバイザーの養成と実践現場への教職員への研修
- (3) スーパービジョンに関する調査研究
- (4) スーパービジョンに関する研究及び調査に関する報告書並びに資料の発行
- (5) その他スーパービジョン実践・研究部門の目的を達成するために必要な事業

(研究サポートセンターの事業)

第7条 研究サポートセンター（以下「サポートセンター」という。）では、次の事業を行う。

- (1) 教員の研究に対する支援及び協力
- (2) 研究の推進及び支援
- (3) 研究及び調査に関する報告書並びに資料の発行
- (4) その他研究所の目的を達成するために必要な事業

(研究所の構成)

第8条 研究所は、次の所員をもって構成する。

- (1) 所長
- (2) 研究センター長、研究室長及び研究サポートセンター長
- (3) 研究員
- (4) 研究所助手
- (5) 事務職員その他必要な非常勤職員

2 研究所は、研究所所属の教員を置くことができる。

(研究所運営委員会)

第9条 研究所に研究所運営委員会（以下「運営委員会」という。）を設置する。

- 2 運営委員会は、研究所の運営に関する事項を審議する。
- 3 運営委員会は、所長、研究センター長、研究室長、研究サポートセンター長及び研究員で構成し、研究所助手及び事務職員は、幹事として加わる。

(所員の任務)

第10条 所長は、学長の指示に従い、研究所を代表するとともに、事業及び事務を統括する。

- 2 研究センター長、研究室長及び研究サポートセンター長は、所長を補佐し、研究センター、研究室及びサポートセンターの業務を遂行する。

(所長の任命並びに研究センター長及び研究室長の指名及び任期)

第11条 所長は、専任教員の中から学長が選任し、理事長がこれを任命する。

- 2 研究センター長、研究室長及び研究サポートセンター長は、専任教員の中から学長がこれを指名する。
- 3 所長の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 4 研究センター長、研究室長、研究サポートセンター長及び次条第1項第2号に定める兼任研究員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。

(研究員)

第12条 研究所に次の研究員を置くことができる。

- (1) 専任研究員（専任で研究所に所属する者）
- (2) 兼担研究員（本学の専任教員の中から学長が指名した者）
- (3) 兼任研究員（本学の専任教員ではない研究者で、研究所の目的達成のためにその必要を認め、学長が委嘱したもの）

2 学長は、専任研究員又は兼担研究員の中から、主任研究員を命じることができる。

(研究センターの専任研究員及び兼担研究員並びに研究所助手並びに非常勤職員)

第13条 研究センターに、前条第1項第1号に定める専任研究員又は第8条第1項第4号に定める研究所助手を置く。

- 2 専任研究員は、発達臨床に関する優れた臨床技能と知識及び専門性があり、それに基づいたスーパービジョンの能力や業績を有する者とする。
- 3 研究所助手は、発達臨床に関する臨床技能と知識及び専門性があり、研究の資質を有する者とする。
- 4 前条第1項第1号に定める専任研究員及び同項第2号に定める兼担研究員は、研究センターの臨床業務と研修生や臨床実習生のスーパービジョンを担当し、併せて研究センター長の指示の下に研究センターの研究業務を遂行する。
- 5 研究所助手は、研究センター長の指示の下に、研究センターの通常の臨床業務及び臨床実習生の指導並びに研究業務を遂行する。
- 6 必要に応じて非常勤の助手及び発達臨床の非常勤セラピストを置くことができる。

(研究室及びサポートセンターの専任研究員及び兼担研究員並びに研究所助手並びに非常勤職員)

第14条 研究室及びサポートセンターに第12条第1項第1号に定める専任研究員又は第8条第1項第4号に定める研究所助手を置くことができる。

- 2 専任研究員は、スーパービジョンに関する調査及び研究のほかスーパービジョンに関する優れた実践力と知識及び専門性があり、それに基づいた能力や業績を有する者とする。また、社会福祉に関する調査及び研究のほか建学の精神に関する調査及び研究を遂行できる能力と業績を有する者とする。
- 3 研究所助手は、スーパービジョンに関する調査及び研究を遂行し得る能力を有し、かつ、スーパービジョンに関する優れた実践力と知識及び専門性があり、研究員の研究・実践活動を補佐し得る者とする。また、社会福祉及び建学の精神に関する調査及び研究を遂行し得る能力を有し、研究員の研究活動を補佐し得る者とする。
- 4 専任研究員及び第12条第1項第2号に定める兼担研究員並びに研究所助手は、研究室長及び研究サポートセンター長の指示の下に研究室及びサポートセンターの研究・実践業務を遂行する。
- 5 必要に応じて非常勤の助手及び研究業務処理のための非常勤職員を置くことができる。

(専任研究員及び研究所助手の採用)

第15条 専任研究員及び研究所助手の採用は、運営委員会の審議を経て学長が選任し、理事長がこれを任命する。

- 2 専任研究員及び研究所助手の給与規程は、別にこれを定める。
- 3 専任研究員及び研究所助手の服務規程は、別にこれを定める。

(事務職員)

第16条 事務職員は、所長の命を受け、研究所の事務を処理する。

(顧問)

第17条 学長は、必要に応じて、研究所に顧問を置くことができる。

(共同研究)

第18条 研究所は、必要に応じて、専任教員の調査及び研究と連携を図り、共同研究をすすめることができる。

(委託生、研修生及び研究生)

第19条 研究センターは、必要に応じて委託生、研修生及び研究生を置くことができる。

- 2 研究室及びサポートセンターは、必要に応じて、本学及び他大学の大学院の学生、実践現場の職員等を研究生として、調査及び研究に参加させることができる。
- 3 発達臨床研究センターの研究生については、別に定める。
- 4 発達臨床研究センターの研修生については、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、昭和52年4月1日から施行する。
- 2 この規程の改廃は、教授会の議を経て学長が決定する。
この規程は、平成3年4月1日から施行する。
- 1 この規程は、平成6年4月1日から施行する。
- 2 この規程の改廃は、大学協議会の議を経て学長が決定する。
この規程は、平成8年4月1日から施行する。
この規程は、平成10年4月1日から施行する。
この規程は、平成14年4月1日から施行する。
この規程は、平成15年4月1日から施行する。
この規程は、平成26年4月1日から施行する。
この規程は、平成27年4月1日から施行する。
この規程は、令和5年4月1日から施行する。

【2023年度 社会福祉研究所運営委員会】

所 長	齊 藤 順 子
運 営 委 員	大 橋 靖 史
	郷 堀 ヨゼフ
	中 坪 太久郎
	池 畑 美恵子
	高 梨 美代子
	田 中 寿 夫

2023年度
社会福祉研究所年報 第 1 号
ISSN 2759-2847

2024年 3 月31日 印 刷
2024年 3 月31日 発 行

編集・責任者	淑徳大学社会福祉研究所 総合福祉研究室
発 行	淑 徳 大 学 〒260-8701 千葉市中央区大巖寺町200 電 話 043-265-7331
印 刷	(株) 正 文 社 〒260-0001 千葉市中央区都町1-10-6 電 話 043-233-2235