



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. 研究サポートセンター	3
2. 総合福祉研究室—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 —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—」（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 2024年度事業報告

1. 研究サポートセンター	3
2. 総合福祉研究室—スーパービジョン実践・研究部門—	24
3. 共同研究	30

共同研究中間報告 31

「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の研究—」(その2)
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2号）をお届けいたします。

淑徳大学社会福祉研究所は、2023年度に「発達臨床研究センター」以外の部門の大規模な改組を行い、「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、紀要「総合福祉研究」を見直し、「社会福祉研究所年報」として、デジタル化を行い、今年度はその2年目にあたります。

「総合福祉研究室—スーパービジョン実践・研究部門—」では、卒業生・社会人向けのスーパーバイザーを養成する年間講座を4講座実施、卒業後間もない主に社会福祉学科の卒業生をサポートするプログラムを2プログラム実施、2月には公開スーパービジョンセミナーを開催しました。4つの講座、公開スーパービジョンセミナー共に定員を超える応募があり、関心の高さが伺えます。共同研究「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」においても講座の受講者を対象とした調査がおこなわれ、少しずつ成果がまとまりつつあります。

「研究サポートセンター」では、今年度より郷堀ヨゼフ教授を「研究サポートセンター長」として迎え、これまでの「研究手法講座」に加え、「研究手法演習」がスタートしました。「研究手法講座」では、山本功教授（コミュニティ政策学部）を班長とした「淑徳大学・読売新聞共同千葉県調査」の成果が報告され、その様子が新聞掲載されました。

2024年度の淑徳大学社会福祉研究所の活動は「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る、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」として開花し始めたところです。多くの方々にご尽力をいただきました。この場を借りてお礼を申し上げます。

今後、淑徳大学社会福祉研究所の事業を発展させるために、ニーズの把握、事業の見直しを継続しながら社会福祉研究所の事業目的に立ち戻り、進めていきたいと考えております。

引き続き、皆様のご協力、ご指導、ご鞭撻を賜りたいと思います。

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 2024年度事業報告

『研究サポートセンター』

社会福祉研究所研究サポートセンターは、淑徳大学の研究活動のさらなる発展を目指して、令和5年度に新設された。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」としての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。

研究手法講座

昨年に引き続き、研究手法講座を実施した。今年度は3回にわたって様々な研究手法について学び合う場を設けた。なお、「研究手法講座」とは、教職員・大学院生を対象として、研究のブラッシュアップの機会、学生への指導へ活かす機会、学内の研究の交流の場を提供するものである。

第1回は、2024年9月26日に第1キャンパス15号館にて「第1回淑徳大学・読売新聞共同千葉県調査（SYCSS23）結果報告—総合社会調査と二次分析という研究手法—」と題して、(株)生活環境工房あくととの若林直子先生及び本学教授の山本功先生が講師を務めた。講座では、他機関との共同のあり方や二次分析を可能とした同調査プロジェクトの特徴について取り上げてもらい、当プロジェクトの結果に関する報告もあわせて行った。近年、官公庁による「オープンデータ」の推進がなされているが、社会学的な社会調査においても、個票データの公開と共有が理念として確立されつつあり、二次分析という重要な研究手法のひとつについて紹介がなされた。

第2回は、「実践者と研究者の共同作業としてのエスノグラフィー調査」をテーマに、がん治療における意思決定の研究を取り上げて、実践者と研究者の共同作業を軸にしたエスノグラフィーの研究手法について学ぶことにした。講師は、長岡西病院ビハラー病棟緩和ケア科部長の今井洋介先生と本学教授の郷堀ヨゼフ先生の二人に、血液腫瘍内科医・緩和ケア医という立

場からの臨床現場の声をメインにしながら、研究者の立場から研究の進め方や方法に関する話と組み合わせてオンラインで10月17日に行った。

第3回は、「質的研究と量的研究をめぐる対談」をテーマに、本学教授の大橋靖史先生と神信人先生の二人に「質的」と「量的」のそれぞれの特徴、長所や短所について話し合っていた。11月21日に第1キャンパス12号館にて開催されたこの対談では、参加した教職員や大学院生も交えてそれぞれの研究アプローチについて広く共有できた。

令和6年度 第1回研究手法講座

「第1回淑徳大学・読売新聞共同千葉県調査（SYCSS23）結果報告—総合社会調査と二次分析という研究手法—」

- ・開催日：2024年9月26日（木） 16：30～18：00
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス15号館301教室
- ・講師：若林直子（(株)生活環境工房あくとと代表取締役）
山本 功（淑徳大学コミュニティ政策学部教授）
- ・参加人数：教員27名、大学院生・研究生6名、一般4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

社会福祉研究所研究サポートセンター 第1回研究手法講座

第1回淑徳大学・読売新聞
共同千葉県調査（SYCSS23）結果報告
—総合社会調査と二次分析という研究手法—

社会福祉研究所 研究手法講座2024

社会福祉研究所研究サポートセンターは、淑徳大学の研究活動のさらなる発展を目指して、令和5年度に新設されました。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」としての基盤形成を目指しています。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ます。研究サポートセンターが関与する「研究手法講座」は、教職員・大学院生を対象として、研究のブラッシュアップの機会、学生への指導へ活かす機会、学内の研究の交流の場を提供してまいります。皆様のご参加をお待ちしています。（研究サポートセンター長 郷堀ヨゼフ）

日時 9.26(木)
16:30～18:00
(入場無料)

場所 淑徳大学千葉キャンパス
15号館301教室

対象 本学教職員・大学院生
一般の方もご参加いただけます

講師 若林 直子 氏
（(株)生活環境工房あくとと 代表取締役
臨床心理士・博士(工)
専門社会福祉士）
山本 功 氏
淑徳大学コミュニティ政策学部教授
学長特別補佐
専門社会福祉士

講座の内容

本講座は、第一義的には、第1回淑徳大学・読売新聞共同千葉県調査の結果概要を報告するものである。同調査の報告書は本学ホームページの社会福祉研究所サイトに全文公開されているので、詳細は報告書をご参照いただければ幸いである。また、本年5月、読売新聞千葉版にてこの調査から5つのトピックスが取り上げられ、結果紹介の記事5本が掲載されている。

この調査は、特定の課題に限定せず、できるだけ広範な調査項目を盛り込んだ総合社会調査として設計された。千葉県内を「千葉県総合計画」によって設定された6ゾーンに区分し、各ゾーンごとかつ年齢性別の人口比に合ったサンプル構成となっている。また、隔年5回、9年間にわたって千葉県の変化を把握することが可能なものとなっている。調査項目は多岐にわたるが、報告書では①生活実態・習慣・生活実感②交流・サポート・福祉③地域・コミュニティ④犯罪・防犯⑤災害・防災⑥行政・施策への意見⑦その他の7テーマに整理してとりまとめた。さらに、同調査の個票データは学内研究者に公開し、二次分析を可能としていることも同調査プロジェクトの特徴である。近年、官公庁による「オープンデータ」の推進がなされているが、社会的な社会調査においても、個票データの公開と共有が理念として確立されつつあり、二次分析が重要な研究手法のひとつとなりつつある。こうした研究手法についても併せて紹介したい。

講師 略歴

若林 直子(わかばやし なおこ)
(特)生活環境工房あくと 代表取締役、防災コンサルタント、博士(工)、専門社会調査士、淑徳大学社会福祉学部専攻員、九州福祉工科大学健康福祉学部教授、東京大学大学院工学系研究科博士課程修了、防災医療、地域コミュニティ、生活環境、防災医療等に關する調査研究を行う立場に、生活者主体の良ネネットワーク・防災計画づくり、地域防災力の向上などを専攻で支援。「災害に強いまちを創る(あきとよりまち)」をテーマに幅広く活動。防災医療調査は特長、社会福祉学会、日本学術行動計画委員会、東京大学学術院「危機管理」研究センター、東京工業大学防災調査、早稲田大学人間総合研究センター国際防災、防災防災アドバイザー、報告に「住まいると関わるための調査のデザイン」(共著、オーム社)などがある。

山本 功(やまもと いさお)
淑徳大学コミュニティ政策学部教授、学長特別補佐、専門社会調査士、1967年生まれ、千葉大学大学院政策学専攻員、中央大学大学院社会学部社会学専攻員、社会福祉学部、専攻は福祉社会学、社会福祉社会学、よくわかる福祉社会学(共著)、子育支援、「危機と社会問題の構造」(単著、学芸春秋)、「犯罪予防の2段階の表裏」(特許特許)における学内会報に掲載して(共著、淑徳大学社会学部社会学専攻員)、雑誌「社会福祉」に掲載(共著、F.Toninck, 1995, "Das Verbrechen als soziale Erscheinung", 東京大学研究紀要45)ほか。

お申込方法

右のQRコードからフォームにてお申込ください。
受付後、お申込完了のメールをお送りします。(定員150名・先着順)

お問合せ 淑徳大学 社会福祉研究所 総合福祉研究室
Eメール: seisaku@seisaku.shokoku.ac.jp
電話番号: 049-265-7177 (直通)
(火・水・木・金・土・日・祝)



【資料】

2024.09.26 社会福祉研究所研究サポートセンター 第1回研究手法講座

**第1回淑徳大学・読売新聞
共同千葉県調査
Shukutoku Yomiuri
Chiba Social Survey**

SYCSS23 結果概要

～年代・居住エリアによる違いに着目して～

(株)生活環境工房あくと
若林 直子

あした・くらし・ところ amenity・Community・Tomorrow

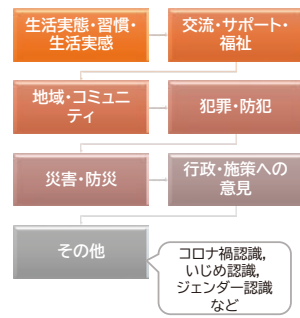


1

SYCSS23 広範な分野・多様な調査項目

調査報告書, 2024.03 : <https://www.shukutoku.ac.jp/news/nid00004003.html>

シンプルを目指したが、
結局110頁！



2

回答者プロフィール (n=5,175)

6ゾーン

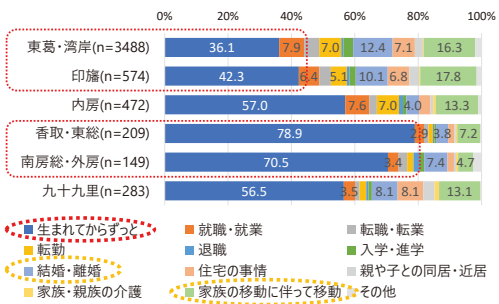


<https://www.pref.chiba.lg.jp/seisaku/sougou/documents/chapter3.pdf>

3

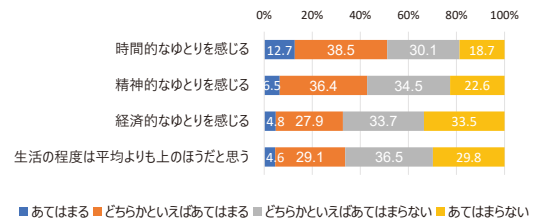
1. 生活実態・習慣・生活実感

千葉県居住のタイミング



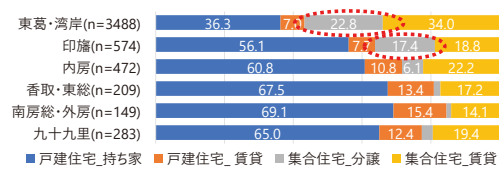
4

ゆとり（時間的・精神的・経済的…）

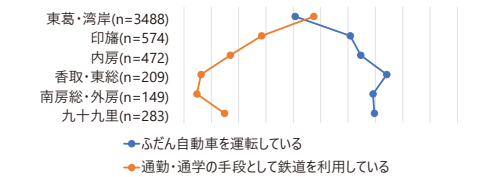


7

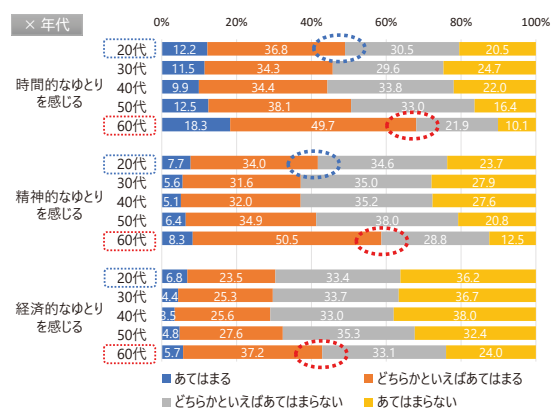
住宅



交通手段

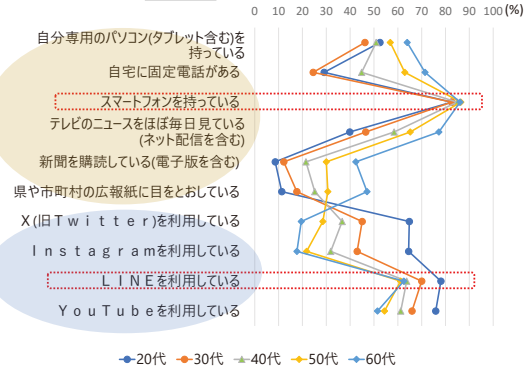


5

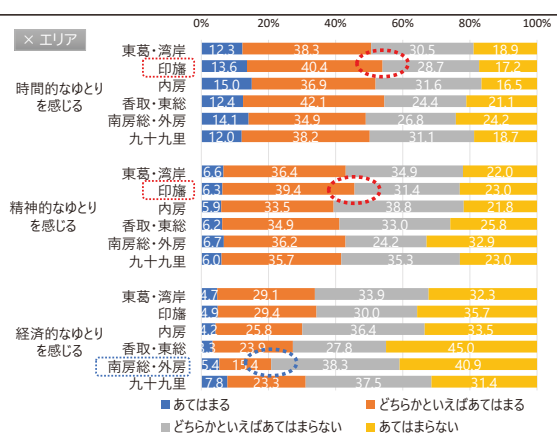


8

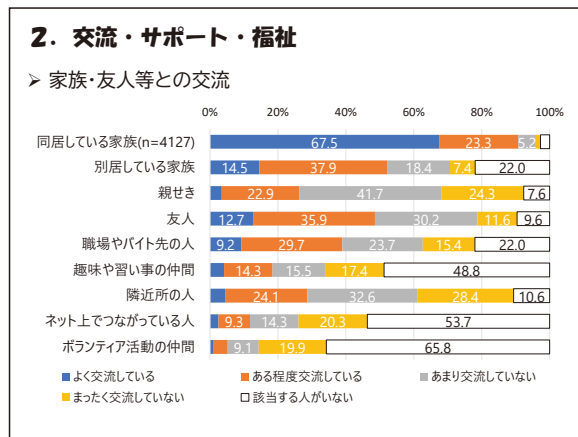
情報取得手段



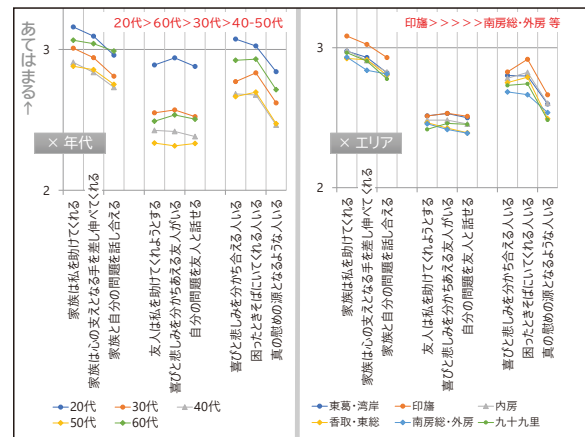
6



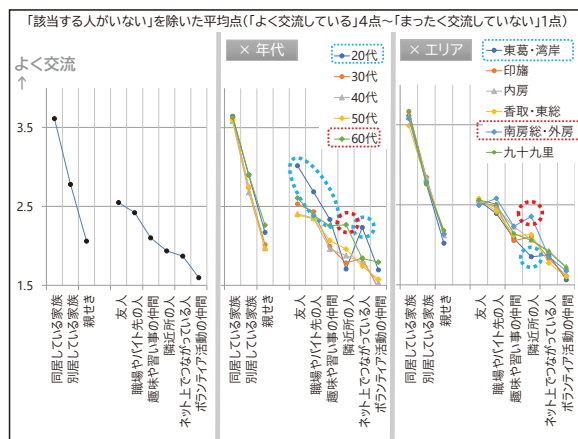
9



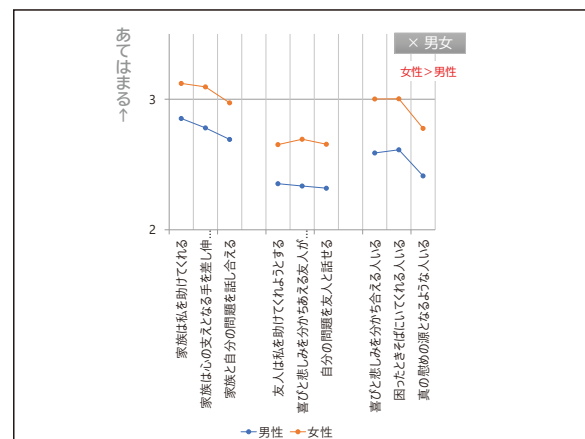
10



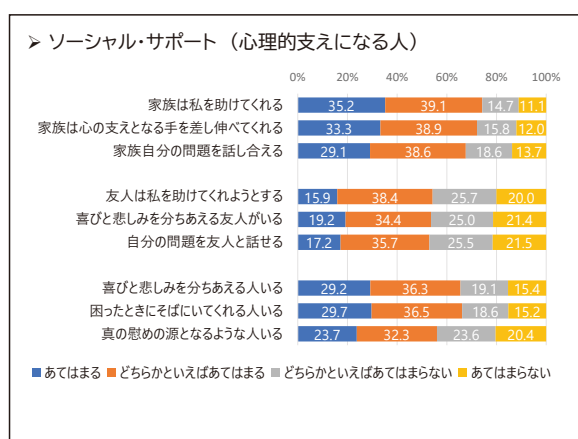
13



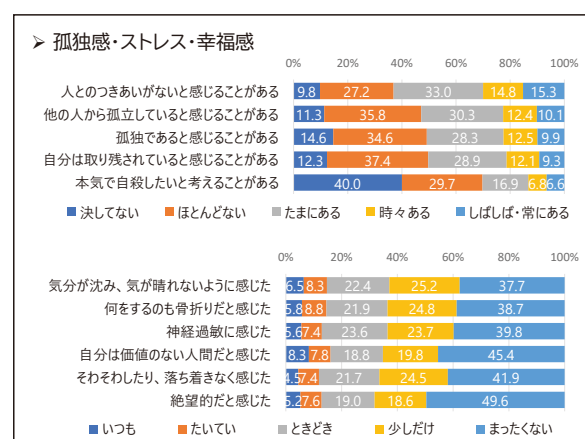
11



14

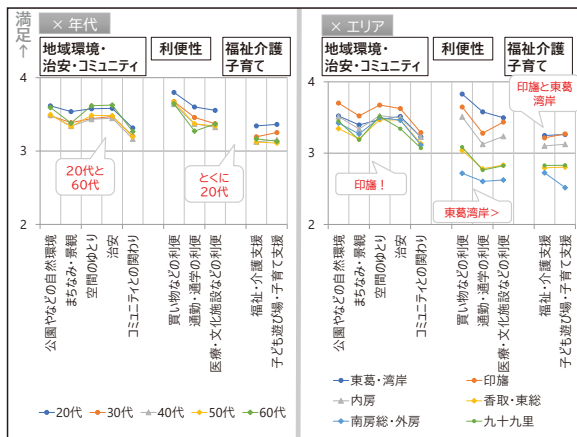


12

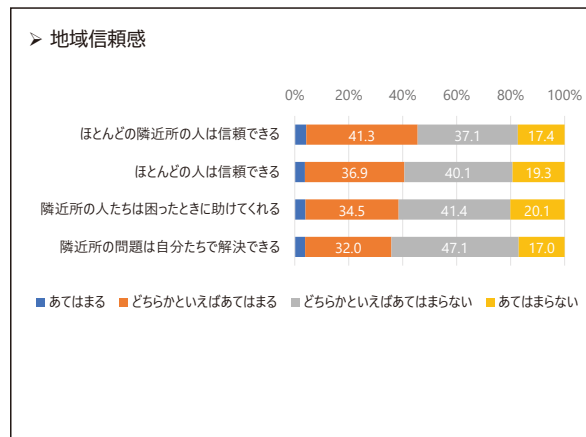


15

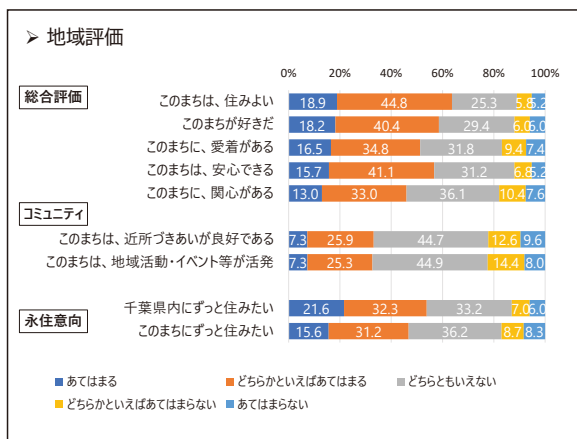




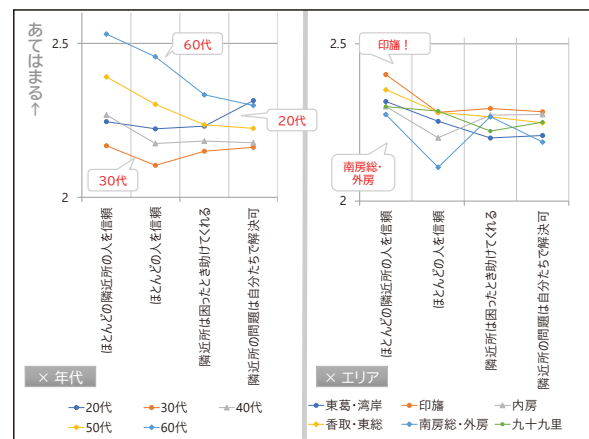
22



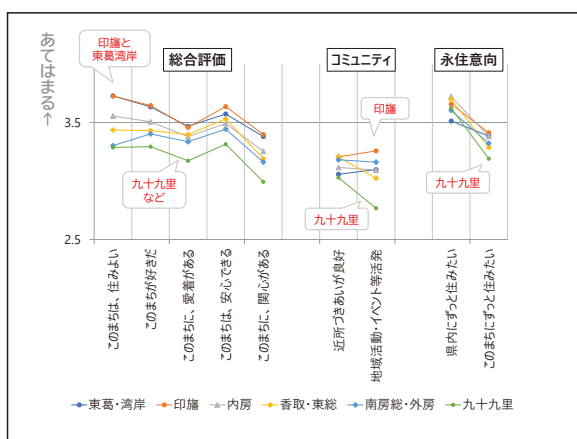
25



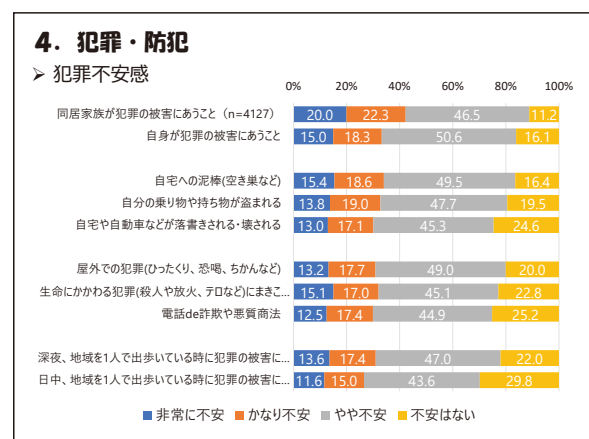
23



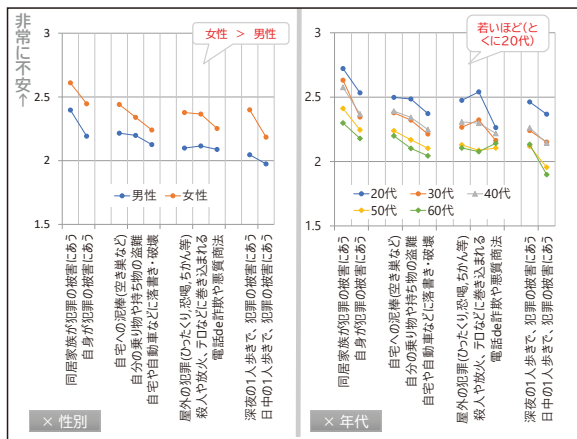
26



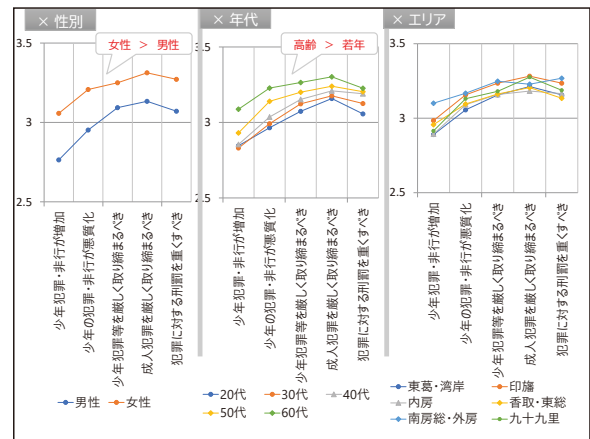
24



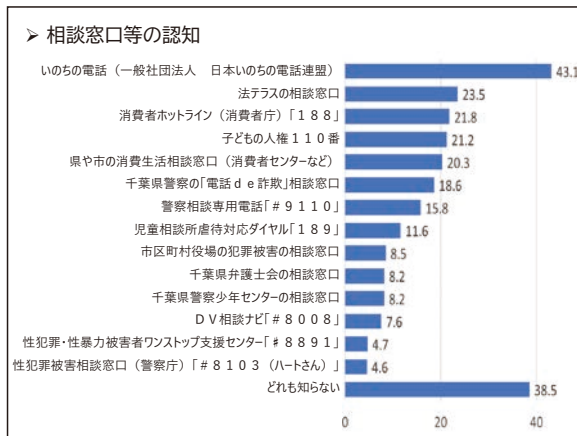
27



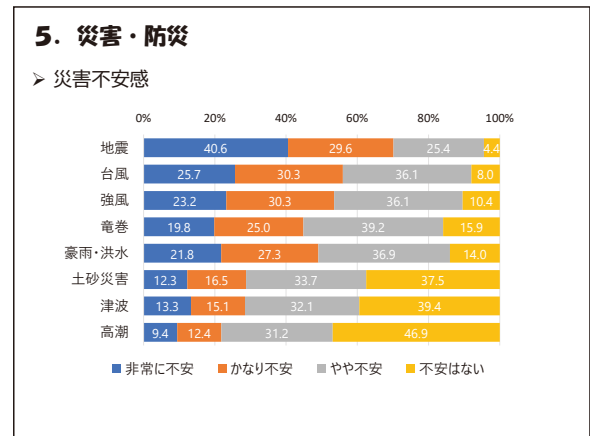
28



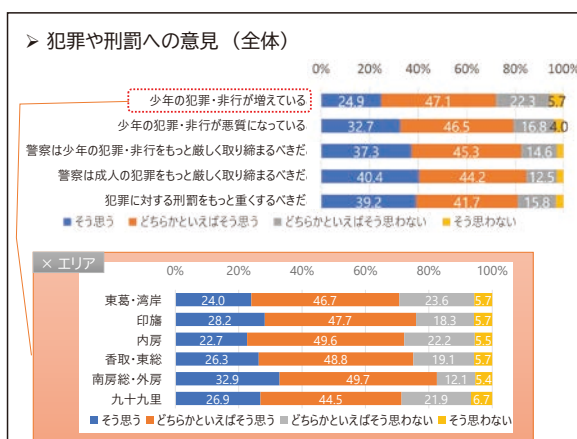
31



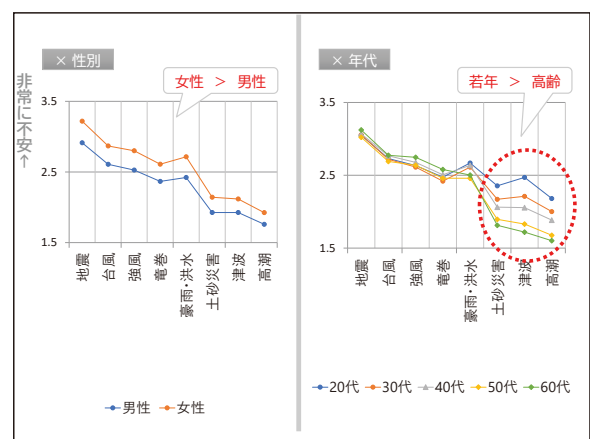
29



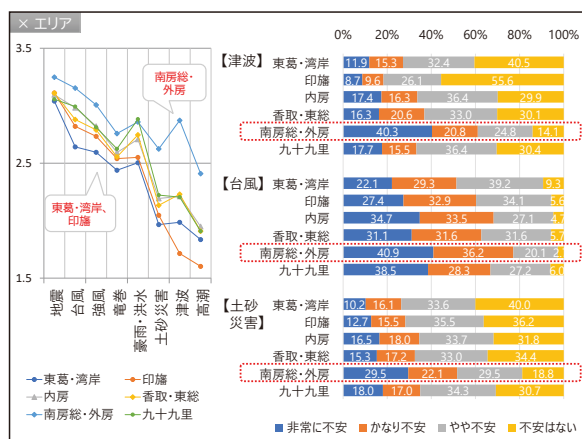
32



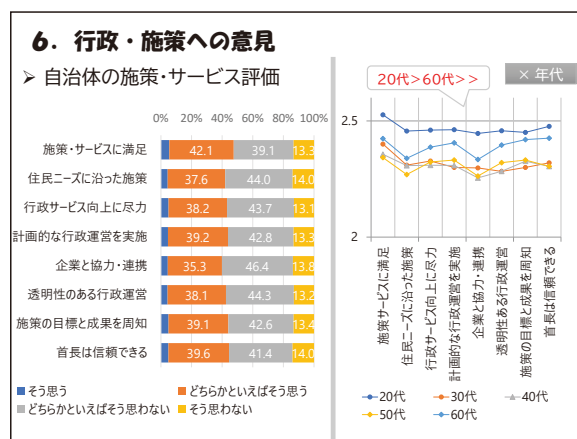
30



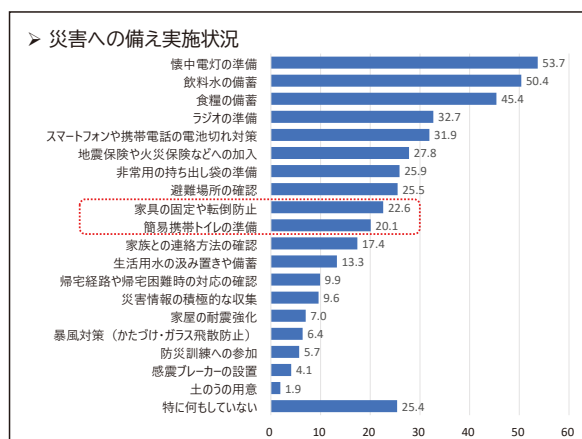
33



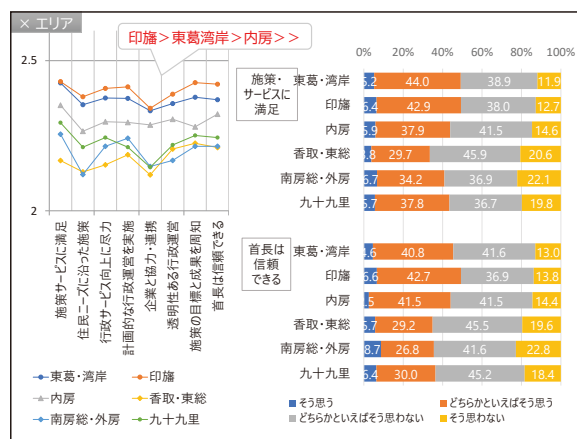
34



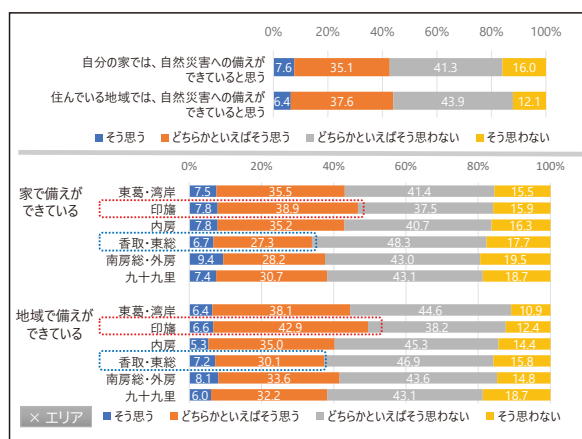
37



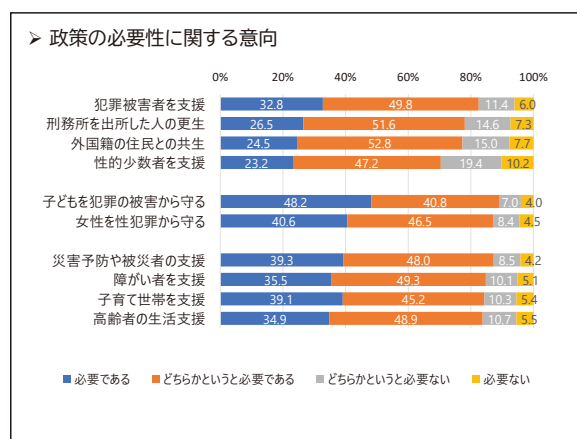
35



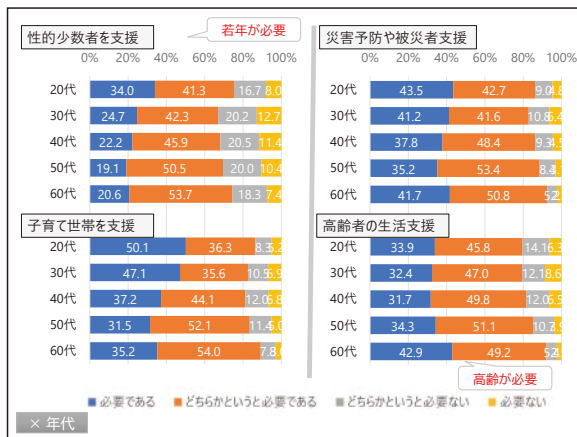
38



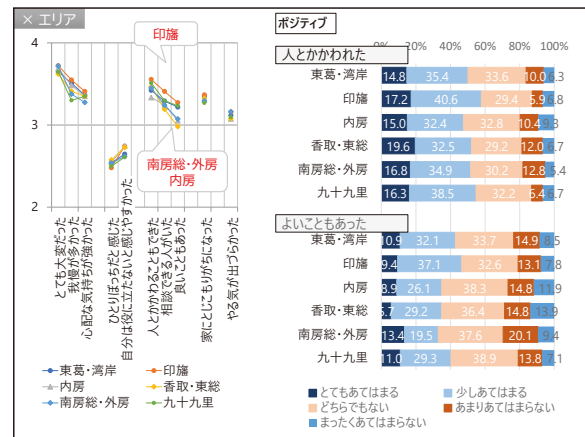
36



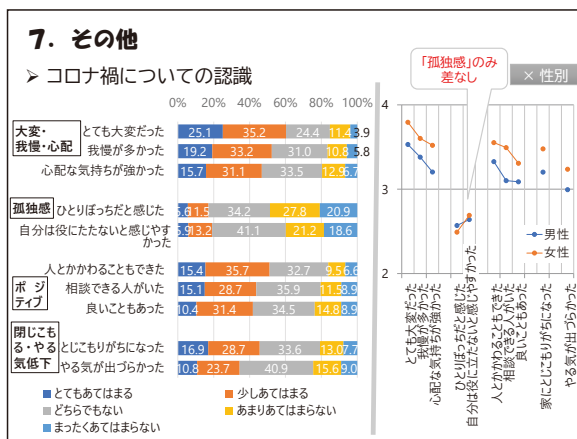
39



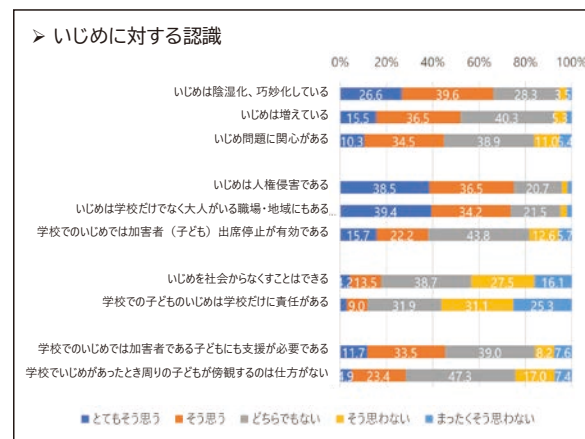
40



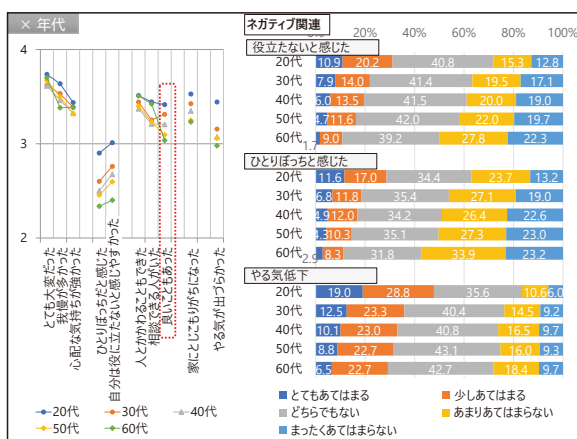
43



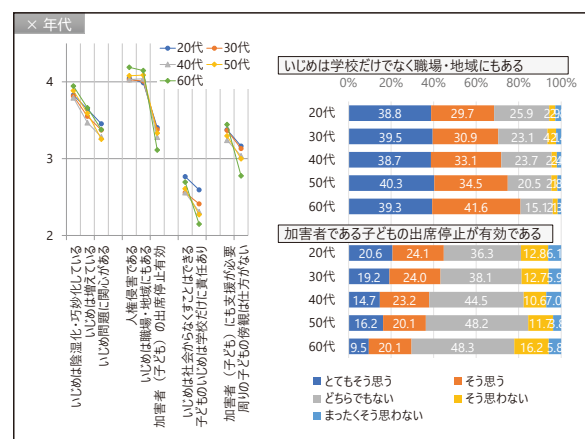
41



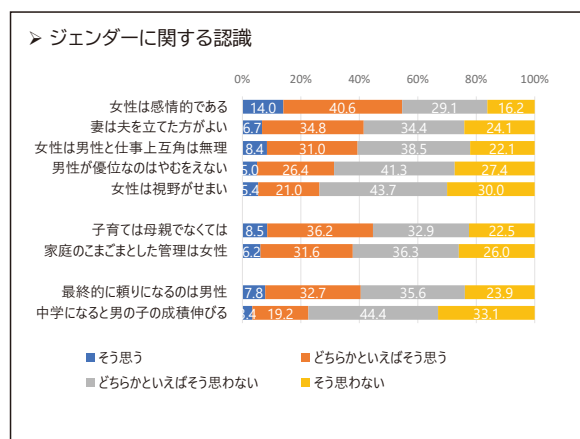
44



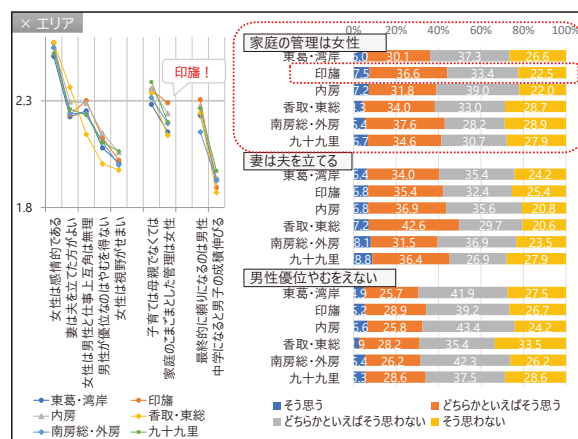
42



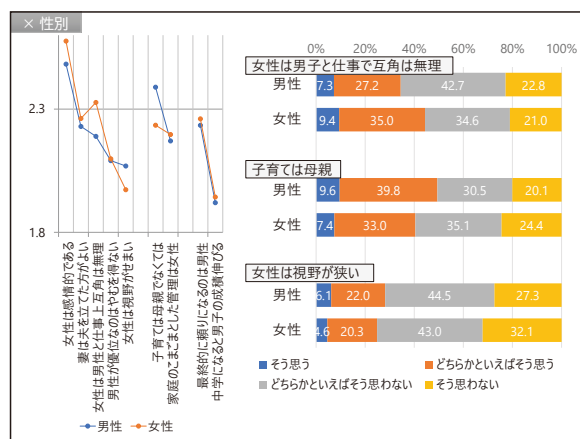
45



46



49



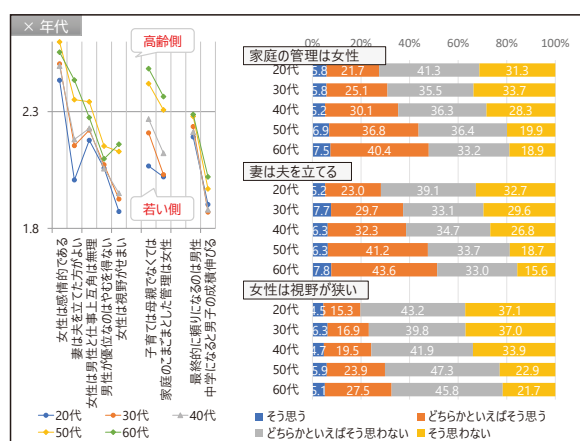
47

おわりに...

- 各項目別にみても興味深い結果がさまざまあり
 - 年代別は、リニアではない。(例:20代、60代が特徴的)
 - ✓ 30-40代は谷?
 - ✓ 若年層には、教育効果もちらほら (合理的配慮、ジェンダー等)
- エリアは、単純な「都市・田舎」軸等で解釈できない結果も多々。
 - ✓ 住むなら住環境的には「印旛」?
 - ✓ 「東葛・湾岸」は、東葛と湾岸等に分割するとより面白いのでは。
- 広範な分野・多様な調査項目は、お宝！
 - 本調査だけでも、分野違いの変数間の関連性等を検討できる超貴重データ！
 - しかも、経年変化を追う予定。

ぜひとも、
2次分析を！

50

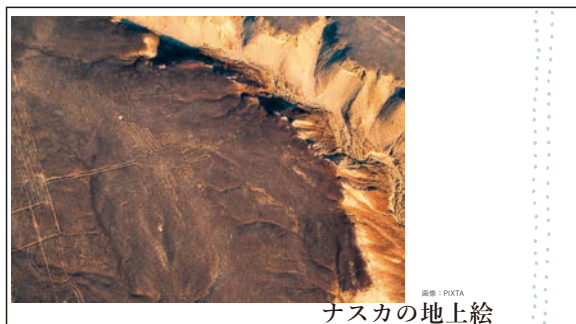


48

第1回淑徳大学・読売新聞共同
千葉県調査(SYCSS23)
—総合社会調査と二次分析という研究手法—

淑徳大学コミュニティ政策学部
教授 山本功

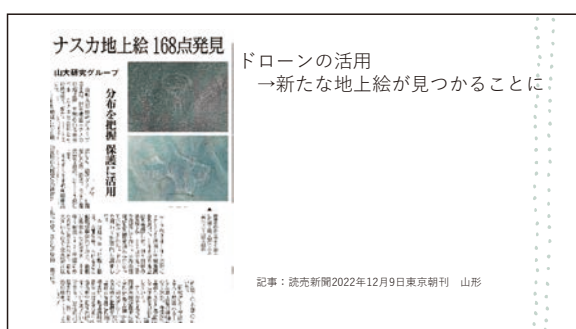
1



2

- ・淑徳大学と読売新聞東京本社（千葉支局）が共同で実施。ネット調査。
- ・淑徳大学ならではの社会調査
- ・包括的な総合社会調査General Social Surveys
- ・隔年で5回実施計画。2023、2025、2027、2029、2031年
- ・千葉県総合計画（2022年3月）による6ゾーン区分（東葛・湾岸・印旛・香取・東総、九十九里、南房総・外房、内房）に準拠（※従来にない新しい区分。県内の特性を総合的に把握）

6



3

- ・継続的に用いるコア項目と、その都度取り込むアドホック項目に区分

コア項目：居住継続意向、メンタルヘルス、機関／専門職への信頼、政策必要性の意見、近隣交流・町内会、ソーシャル・サポート、各種相談窓口認知、福祉制度認知、犯罪不安・体感治安、メディア接触、地域愛着、生活環境評価、災害不安・災害対策、性別役割意識

- ・サンプルサイズ（2023年調査） N=5175
- ・ローデータを学内公開し、本学の教育研究の資源に

7

社会 調査

※「社会」って何だ？

鳥の目タイプ

虫の目タイプ

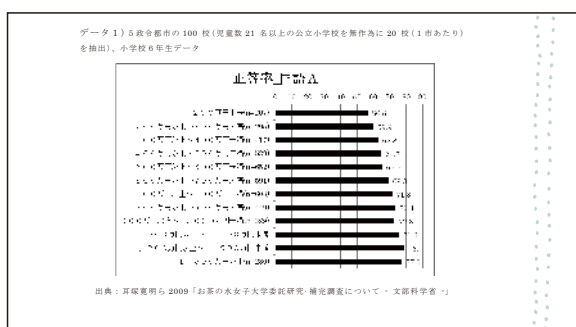
4

- ### ポイント 1：大学と新聞社との共同調査研究

但しこれまでもこうした例はあり、必ずしも珍しいわけではない。先行例としては以下。

- 毎日新聞と埼玉大学社会調査センター
(現在は、株式会社社会調査センターが引き継いでいる ※埼玉大学内に設置された埼玉大学発ベンチャー)
- 読売新聞と早稲田大学先端社会科学研究所
- 朝日新聞と東京大学谷口研究室 (ローデータをweb上で、申請不要で公開)

8



5

先行例は、いずれも政党支持や政府の支持率、政策への賛否、投票行動など、政治学をバックグラウンドとした調査研究。

SYCSSは、そうした指向をもたない、より汎用性の高い総合社会調査を指向。

9



10

①2024年5月12日
読売新聞千葉版



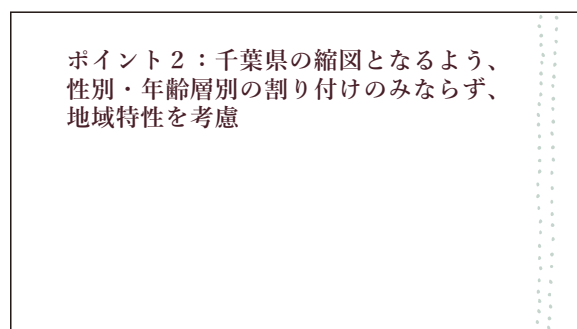
14

⑤2024年5月17日
読売新聞千葉版



11

②2024年5月14日
読売新聞千葉版

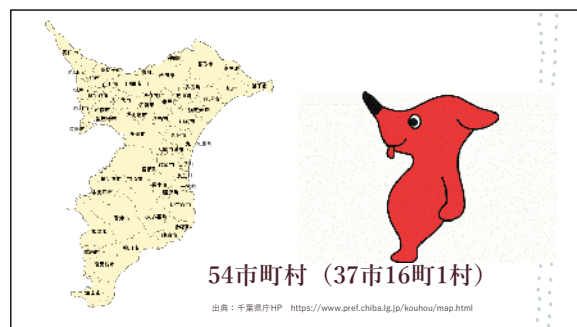


15



12

③2024年5月15日
読売新聞千葉版

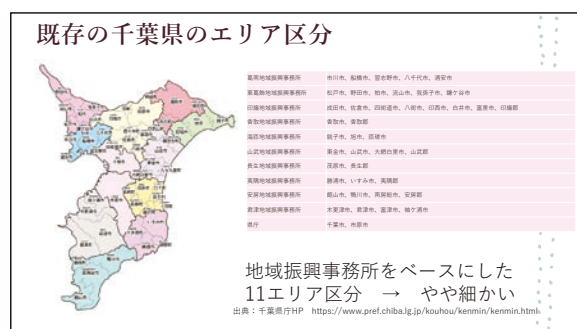


16



13

④2024年5月16日
読売新聞千葉版



17

総合社会調査と2次分析

26

2. 米国GSSにインスパイアされた日本版総合社会調査 (JGSS)

大阪商業大学が中心となり、1999年に開始。文部科学省から「学術フロンティア推進拠点」に指定。2008年6月から2013年3月までの5年間は、同省より「人文学及び社会科学における共同研究拠点の整備の推進事業の共同利用・共同研究拠点」に採択。

大阪商業大学JGSS研究センター
https://jgss.daishodai.ac.jp/introduction/int_jgss_project.html

30

1. 総合社会調査(The General Social Survey)

1972年、シカゴ大学全米世論調査センター (National Opinion Research Center (NORC)) で始まる。

...aimed to create a high-quality, unbiased, and easily accessible public opinion survey that cataloged America's thoughts, feelings, and opinions over time.

NORC <https://www.norc.oregon.edu/research/projects/gss.html> アクセス日2024/9/21

50年以上に渡り毎年あるいは隔年で継続調査を実施し、データアーカイブをオンライン上に構築

27



Web上でデータ公開
 共同研究（調査項目）の公募

<https://jgss.daishodai.ac.jp/index.html>

31



<https://gssdataexplorer.norc.oregon.edu/>

28

※研究手法コラム：JGSSや、我々SYCSSの設問公募に応募するという方法以外に、以下の方法もあります。



中央調査社 <https://www.crs.or.jp/outline/>

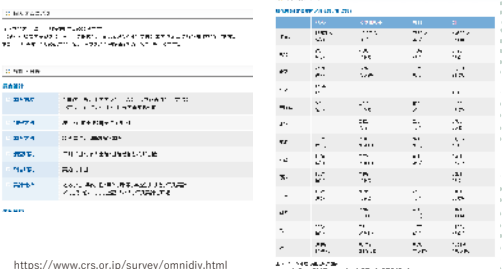
32



データ形式はSPSS、STATA、SASと3種類

<https://gss.norc.oregon.edu/us/en/gss/get-the-data.html>

29



<https://www.crs.or.jp/survey/omnidiv.html>

33

利用料金 33,671,250

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月

- [illegible]

<https://www.crs.or.jp/survey/omnidiv.html>

34

社会研究の目的は、データ収集自体にあるのではなく、「データ分析に基づく仮説の検証」とそれによる「現実世界」の理解の深化にある。…2次分析による研究であるかに関係なく、社会研究は「現実世界」の理解に対する貢献に基づいて評価されるべき（前掲書 p.2）

38

3. 2次分析という研究手法

35

公開データに基づく2次分析のメリット

- ・コストの節約
- ・研究のコア部分である仮説検証に集中することが可能に
- ・多数の研究者が同一のデータを分析することによる結果の検証、別の角度からの分析が可能に
- ・ムダな新しい調査を実施する必要性がなくなり、被調査者の負担を減らすことに
- ・時系列比較、国際比較が可能に
(前掲書p.2-4から報告者要約)

39



佐藤博樹・石田浩・池田謙一[編], 2000, 『社会調査の公開データ 2次分析への招待』 東京大学出版会

なんと前世紀の出版物！
そして現在、絶版・・・

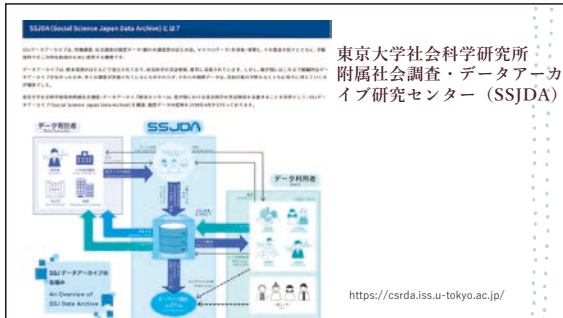
36

4. 2次分析可能な公開データの入手法

40

「（日本では）研究者自身がデータを収集する1次分析による研究が、2次分析による研究よりも高く評価され、2次分析による研究が軽視される傾向がある」（前掲書p.1）

37



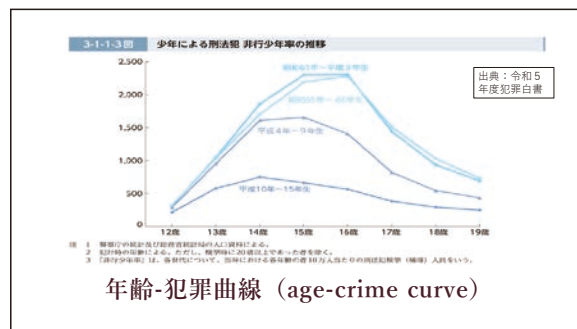
東京大学社会科学研究所
附属社会調査・データアーカイブ研究センター (SSIDA)

<https://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/>

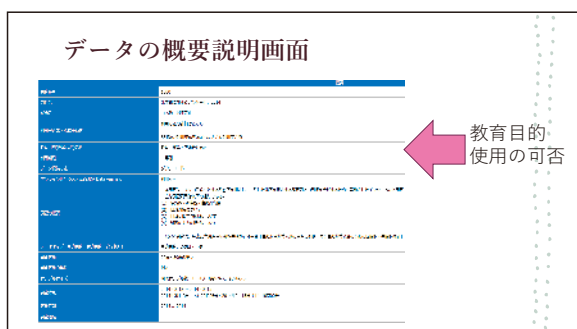
41



42



46



43

非行少年はいつまでも非行少年であり続けるわけではない（定義上当然）し、ひとたび罪を犯した者も、一生の間、継続して犯罪行為を続けるわけでもない。

47



44

では、人は、どのようにして犯罪・非行から離脱していくのか？

Integrating Criminology and the Life Course (Sampson & Laub, 1993:23)

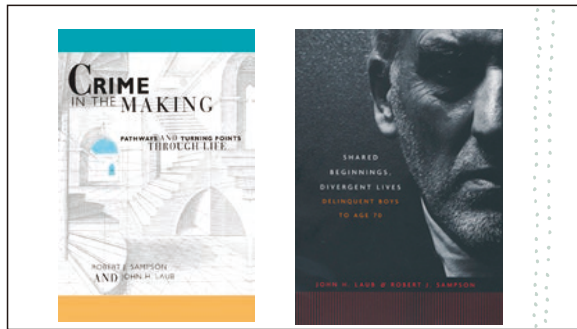
48

5. 2次分析の一例（特異な例です）：
過去の調査データを活用した研究

45

・ Robert J. Sampson & John H. Laub, 1993, *Crime in the Making: Pathways and Turning Points through Life*
・ John H. Laub & Robert J. Sampson, 2003, *Shared Beginnings, Divergent Lives: Delinquent Boys to Age 70*

49



50

・グリュック夫妻 (S. Glueck(1896-1980) and E. Glueck(1898-1972)) によって実施された非行少年500人の追跡データ (1940,49,65) をハーバード・ロースクールの図書館倉庫で発見し、再構築

※Matching Design: ...the 500 officially defined delinquents and 500 nondelinquents were matched *case by case* on age, race/ethnicity, neighborhood, and measured intelligence.(Sampson & Laub,1993:27) ※強調は原文ママ

51

・リストから52人に接触し、70歳に至るまでのライフヒストリー聞き取り (Laub & Sampson,2003)

→犯罪からの離脱の契機として結婚と就労の効果を析出

52

令和6年度 第2回研究手法講座

「実践者と研究者の共同作業としてのエスノグラフィー調査」

- ・開催日：2024年10月17日（木） 18：00～19：30
- ・オンライン開催
- ・講師：今井洋介（長岡西病院ビハール病棟緩和ケア科部長、日本仏教看護・ビハール学会会長）
郷堀ヨゼフ（淑徳大学総合福祉研究科教授）
- ・参加人数：教員26名、大学院生・研究生6名、一般3名

社会福祉研究所 研究サポートセンター 第2回研究手法講座

実践者と研究者の共同作業としてのエスノグラフィー調査

現場の課題に対して研究がどうこたえるか。

今回の講座では、がん治療における意思決定の研究を取り上げます。研究の紹介を通して、実践者と研究者の共同作業を軸にしたエスノグラフィーの研究手法について学びます。血液内科の今井医師を講師に迎えて臨床現場の声をメインにしながら、研究者の立場で関わった本学教員の郷堀教授より主に研究の進め方や方法についてコメントが入ります。

臨床の課題から研究課題を抽出する段階から研究成果の公表を踏まえた現場への還元の一連の流れについてお話しします。実践の場と研究の場を結びつける糸口を参加者とともに探りたいと思います。

オンライン開催

10月17日（木）
18:00～19:30

お申込みはこちらから

講師

今井 洋介（いまいようすけ）
長岡西病院ビハール病棟緩和ケア科部長
日本仏教看護・ビハール学会会長

郷堀 ヨゼフ（ごうほりよせふ）
淑徳大学大学院総合福祉研究科教授

主催 淑徳大学社会福祉研究所
後援 淑徳大学大学院総合福祉研究科

e-mail: sougou@soc.shukunoku.ac.jp
tel:045-245-7377(火・木・金 9:30～17:30)

【資料】

2024年10月17日

第2回淑徳大学社会福祉研究所
研究手法講座

長岡西病院 ビハール病棟
今井 洋介

悪性腫瘍における臨床経過

- ①診断
- ②告知
- ③治療方針決定
- ④治療
- ⑤効果判定
- ⑥治療方針の見直し
- ⑦積極的治療中止の告知
- ⑧ターミナルケア（緩和ケア）

2

がん医療における悪い知らせとは

- 「悪い知らせ」とは、患者の将来への見通しを根底から否定的に変えてしまうもの
 - Buckman 1984
- 難治がんの診断 52万人/年
- がんの再発・進行 闘病者 300万人
- 積極的抗がん治療の中止 32万人/年
 - Fallowfield 2004

6

①診断

- 総合病院の真の実力は診断力にあり（迅速に、正確な診断）
- 初診の臨床医による判断：診断に至る必要十分な検査を瞬時に判断し発注する（米国のがんセンターでは一日で実施可能、ただそれを楽しめるのは全国民の〇%？）
- 放射線診断医の実力：異常に気付く力（時にはこれから生じるであろう異常に気付く。）
- 病理医の診断能力：日本を代表する病理医でも診断はばらつく。必要な免疫染色を瞬時に判断し、発注する。
- 発注した検査結果を統合し、診断を確定する能力が、診断医に求められる（しばしばチーム、複数科によるカンファレンスに難易度の高い診断は委ねられる。）

3

2-3. 患者-医師間のコミュニケーション

デジタルページ

7

②告知（しばしばBad news telling）

- 患者およびその家族へSignificant newsを伝える。
- 伝える内容により、必要とされるコミュニケーション・スキルは異なる。

4

わが国におけるコミュニケーションに対する患者の意向

患者の意向は、「場の設定」「伝える内容」「伝え方」「情緒的サポート」で構成されている

対象 : がん患者571名
方法 : 半構造化面接、質問紙調査
解析 : 内容分析、及び因子分析
結果 : 619の発言内容から70項目、4つの構成要素が抽出された

8

悪い知らせを伝えられる際の医師のコミュニケーション・スタイルがその後の不安に影響する

5

SHAREプロトコル

Supportive environment
サポートティブな環境設定

How to deliver the bad news
悪い知らせの伝え方

Additional information
付加的情報

Reassurance and Emotional support
安心感と情緒的サポートの提供

9

Supportive environment 支持的な環境を設定する

- 十分な時間を設定する
- プライバシーが保たれた、落ち着いた環境を設定する
- 面談が中断しないように配慮する
- 家族の同席を勧める

PEACE

10

コミュニケーション技術研修会

- ＜厚生労働省委託事業＞
- 主催：一般社団法人
- 日本サイコオンコロジー学会
- 対象：がん診療経験3年以上の医師
- 目標：悪い知らせを伝える際の知識・技術の習得
- 内容：講義およびロールプレイ（10時間）
- 演習課題：難治がん、再発、積極的抗がん治療中止など
悪い知らせを患者に伝える
- 問合せ先：CST専用サイト <http://www.jpos-society.org/cst/>
- テキストや動画をダウンロード可能

PEACE

14

Additional information 付加的な情報を提供する

- 今後の治療方針を話し合う
- 患者個人の日常生活への病気の影響について話し合う
- 患者が相談や気がかりを話すよう促す
- 患者の希望があれば、代替療法やセカンド・オピニオン、余命などの話題を取り上げる

PEACE

11

コミュニケーション技術講習会（CST）

ロール・プレイ中心：知識だけで行動変容は難しい Fujimori et al., J Cancer Educ 2003



PEACE

15

Reassurance and Emotional Support 安心感と情緒的サポートを提供する

- 優しさと思いやりを示す
- 患者に感情表出を促し、患者が感情を表出したら受け止める
 - 例：沈黙
「どのようなお気持ちですか？」
うなずく
- 家族に対しても患者同様配慮する
- 患者の希望を維持する
- 「一緒に取り組みましょうね」と言葉をかける

PEACE

12

当職は・・・

- 日本サイコオンコロジー学会認定CST（コミュニケーションスキルトレーニング）ファシリテーターとして、2010年から新潟県でBad newsを伝えるための医師を対象としたコミュニケーション技術講習会を毎年開催。他県の中核医療施設において開催されるCSTにも講師として招聘されてきた。

16

悪い知らせを伝える以外の場面におけるSHAREの応用

- 医療スタッフが伝える「悪い知らせ」（絶食や転院を具体的に説明する、など）
- 相談支援
 - 患者が話しやすい場を設定する（SHAREのS）→
 - 患者の不安を受け止め（SHAREのRE）→
 - 病状認識を確認して（SHAREのH、身体、精神、社会、心理、実存それぞれの苦痛を評価）→
 - 患者自身の気付きを促す、あるいは情報提供を行う（SHAREのA）→
 - 共有する（SHAREのH）

PEACE

13

それでも、コミュニケーションに難渋する患者さん

- 最初から細かい医療方針について理解をするつもりがない（おまかせ）ため、はなしが「入って行かない。」感覚甚だしい。
- でも、決定は自分でしたい。同行する家族（妻）が意見しようとする、怒ってさえぎる。
- よって、いつも、十分に治療の流れや目標を咀嚼して胎に落とし込んでいない状態で③治療方針が決定されるため、④治療を実施し、⑤治療効果判定の説明をして、⑥治療方針の見直しを行う際も、常に不安全感が残る。

17

懸念事項

- やがて奏功していた治療にも抵抗性となり、全ての実施可能な治療が有益ではないと判断されたとき、究極のBad newsである⑦積極的化学療法の中止。についてお伝えし、つらい症状を軽減し、
- ⑧看取りの準備に入る際に、その積もりに積もった不安全感がとても大きな障壁になる可能性が示唆された。

18

問題点

- 医療者側、研究者側、ともに共同研究という立場を離れたときに、このような場を造り上げることが可能か？
- 時間、場所、費用・・・。
- 医療者と研究者のチームワーク。
- 医療者、研究者の資質。

22

今回の共同研究に期待したこと

- 困難なコミュニケーションのそのまま全てを医療の枠に捉われない、広い視野から観察し、問題点を指摘して頂きたかった。
- そして、出来得れば、その障壁を乗り越える方策について、ともに相談させて頂きたかった。

19

まとめ

- 昨今、時間、経費の節約、削減が叫ばれ続けている医療現場において、多職種で患者、家族を支えるシステムを構築することは容易ではないかもしれない。
- しかしながら、今回の共同研究を通じて、現在も、厳しい闘病生活の中で、「誰のための治療・療養なのか？」という意味を見失いかけている数多くの患者、家族に光明を見出すための、この上なく貴重な試みであったことを確信した。
- この研究の発展、臨床現場での実装化を強く希望する。

23

実際に起こったこと

- 研究者がハブとなって、多種多様な方々を対象とした情報収集が始まった！：診察に付き添うことも多い妻は勿論、これまであまり来院されたことのない長男、長女、病棟、外来の看護師を巻き込んで。
- 収集した膨大な情報から、コアとなる問題点を抽出し、解決するための方策をについて作戦会議を実施。
- 策定した方策について、最も有効と考えられるものを、実行した。

20

共同研究を行ったことで実感したメリット

- 外来診察の短時間ではとり着けなかった、患者、そして家族のナラティブが、眼前に明瞭に広がる様を実感できた。
- その文脈の中で、コミュニケーションの障壁になっている部分について、人文系の視点を持って相談させて頂くことが出来た。
- 患者、そして家族自身が見失っていた人生における「大切なこと」を語りの中で再確認することで、その後の行動変容、家族関係に前向きな変化をもたらした。

21

令和6年度 第3回研究手法講座 「質的研究と量的研究をめぐる対談」

- ・開催日：2024年11月21日（木） 18：00～19：30
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス12号館301教室
- ・講師：大橋靖史（淑徳大学総合福祉学部教授）
神 信人（淑徳大学総合福祉学部教授）
- ・参加人数：教員22名、大学院生・研究生：13名、
一般 1名



研究手法演習

当演習では、一年間を通して、すべての研究活動を実践的に行い、研究手法について主体的に学ぶ本年度から始めた取り組みである。社会問題や地域課題から研究課題を抽出する段階から始まり、先行研究分析を踏まえて研究デザインと研究手法を確立した後、研究倫理審査を経て現地調査（フィールドワーク）を実施して、これらを分析して、研究成果を公表するところまで行った。今年度、3名の受講者（大学院生、修了生、教職員）を対象に、過疎化や学校統廃合の課題を抱えている中山間部の地域の問題に取り組み、インタビュー調査とアンケート調査を実施し、その質的・量的的分析法も学びながら統計処理などを行った。これらの結果を踏まえて、2025年3月に対象地域への報告を行った他、大学院紀要への投稿を目指して、現在、原著論文3文（システマティックレビューも含む）は執筆中である。

令和6年度 研究手法演習

- ・実施日：2024年10月18日（木）～2024年10月20日（土）
- ・実施エリア：新潟県上越市西部中山間地域
- ・指導：郷堀ヨゼフ（淑徳大学総合福祉研究科教授）
- ・参加人数：大学院生1名、修了生1名、教員1名

その他

総合福祉研究科を中心とした本学推進事業に当センターが関わっており、上記の研究手法演習の海外版の準備や演習の大学院科目化（正課外）に関する検討を行った。

【総合福祉研究室—スーパービジョン実践・研究部
門—事業報告】

2023年度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。専門職を養成するための方法であるスーパービジョンの必要性は認識されながらも、スーパービジョンが実践の中で十分活用されないのは、スーパービジョンを担うスーパーバイザーの存在にあると考え、スーパーバイザー養成を事業の柱にした。

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「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」（ステップアップ）、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4講座を開講した。

2025年2月22日には、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、社会福祉学科の卒業生を対象とした「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中心に語り合う場である「卒業生サロン」と、卒後3年以上の「スーパービジョン型事例検討会」の2つのプログラムを設け実施した。

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)を開始している。その一環として、スーパービジョンにおいて要請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

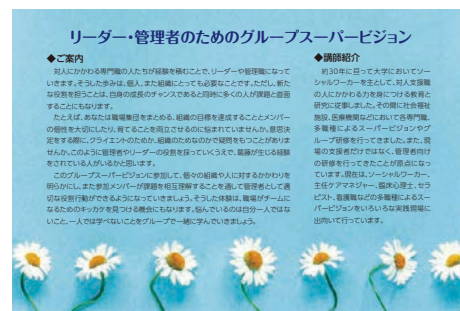
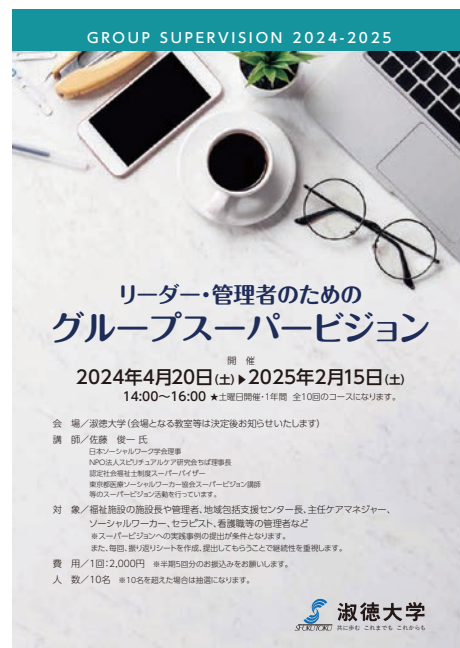
度～)が進行中である。

スーパーバイザー養成講座

令和6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304教室
- ・講師：佐藤俊一（淑徳大学兼任講師）
- ・参加登録人数：10名



◆プログラム・スケジュール 時間は各回とも14:00～16:05

- | | | |
|-----|-------------|-------------------------|
| 1回 | 2024年 4月20日 | オリエンテーション/この研修でどのように学ぶか |
| 2回 | 2024年 5月18日 | ①共通の基礎の確認 ②一人に1人から |
| 3回 | 2024年 6月15日 | ①共通の基礎の確認 ②組織のなかで |
| 4回 | 2024年 7月13日 | SV における事例の役割・作成と活用について |
| 5回 | 2024年 9月21日 | 事例に基づいた S.V.1 ショート講義 |
| 6回 | 2024年10月12日 | 事例に基づいた S.V.2 ショート講義 |
| 7回 | 2024年11月16日 | 事例に基づいた S.V.3 ショート講義 |
| 8回 | 2024年12月21日 | 事例に基づいた S.V.4 ショート講義 |
| 9回 | 2025年 1月11日 | 事例に基づいた S.V.5 ショート講義 |
| 10回 | 2025年 2月11日 | 全体の振り返りと今後の展望 |

※8月2日付開催なし。

◆お申し込みについて

◆お申込みについて
受講の可否、詳細については締め切り後にご通知いたします。また、費用は半期5回分(10,000円)前期・後期に分けてお振込みいただけます。お申込み後の返金や欠席4回分の払い戻しは出来ませんので、予めご了承ください。

▲お問い合わせ先

〒260-8701 千葉市中央区大塚寺町200番地
TEL:043-265-7377(西) (火・木・金 9:00~17:00)
e-mail:c-sougou1@daijo.shukutoku.ac.jp



「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／淑徳大学兼任講師）
- ・参加登録人数：11名

「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」

- ・開催日：通年・全10回、各回とも18：45～20：45
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス10号館301教室／302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：10名＋1名本学教員（米村美奈）

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
2024年4月20日(土) ▶ 2025年2月15日(土)
10:00～12:00 ★毎月第3土曜開催！年間 全 10回のコースになります。

方法/オンライン

講師/取出 涼子 氏

認定近衛社会福祉士

認定社会福祉士(看護分科)

認定社会福祉士制度スーパーバイザー

医療法人社協厚生会ソーシャルワーカー

東京大学社会学部非常勤講師(保健医療と福祉)

対象/部下や後輩にスーパービジョンを実践している、

実践する必要のあるキャリア10年以上～20年

未満の医療ソーシャルワーカー

※SVA実習事例の提出が条件となります。

費用/1回/2,000円 ※半期5回分の参加込みが原則となります。

人数/10名 ※10名を超えた場合は追加になります。

淑徳大学

<2024年度>
 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

開 始 2024年4月24日(水)
 2025年2月26日(水)
 18:45～20:45
 ★毎月第4水曜開催(12月以外)
 1年制 全10回のコースになります。

会 場 / 淑徳大学(会場となる教室等は決定後お知らせいたします)
 講 師 / 齊藤 麻子 氏
 淑徳大学総合社会学部
 精神保健福祉士
 認定社会福祉士養成スーパーバイザー
 社会福祉士認定・認定轉職スーパーバイザー
 対 象 / ヒューマンケア領域(福祉・介護・保育・看護等)において、
 部下や後輩、地域にて指導の立場にある、または、
 スーパーバイザーとして実践している、することを求めら
 れている人。 ※ご自身の事例の提出が条件となります。
 費 用 / 1回 2,000円
 ※年費5回分の申込み申し込みをお願いたします。
 人 数 / 10名 ※10名を超えた場合は抽選になります。


淑徳大学
 SHOKOKU CHUOKU UNIVERSITY

[illegible][illegible]

「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」(ステップアップ)

- ・開催日：通年・全10回、各回とも18：45～20：45
- ・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：6名＋4名本学教員（米村美奈、高梨美代子、桃枝智子、田中寿夫）

公開スーパービジョンセミナー

「グループスーパービジョンの進め方—スーパーバイザーの視点から—」

- ・開催日：2025年2月22日（土） 13：00～16：00
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス15号館301教室
- ・講師：齊藤順子（淑徳大学総合福祉学部教授）
取出涼子（医療法人社団輝生会ソーシャルワーカー／淑徳大学兼任講師）
- ・参加人数：87名

淑徳大学社会福祉研究所

2024年度 公開スーパービジョンセミナー

**グループスーパービジョンの進め方
—スーパーバイザーの視点から—**

日時：2025年2月22日（土） 13:00～16:00
場所：淑徳大学千葉キャンパス 12号館301教室
対象：スーパービジョンに関心のある対人援助職

講師：齊藤 順子



淑徳大学社会福祉研究所長
総合福祉学部 教授、SV講座講師
認定社会福祉士・認定機構スーパーバイザー

講師：取出 涼子



淑徳大学 兼任講師、SV講座講師
医療法人社団輝生会ソーシャルワーカー
認定社会福祉士・認定機構スーパーバイザー



2024年12月3日（火）9:00より受付開始
定員：60名（定員になり次第締切り）
参加費：無料
お申込受付後、別途メールにて
受講確定のご案内をいたします。

淑徳大学社会福祉研究所
〒260-8701 千葉県中央区大塚寺町200
TEL:043-265-7377(火・木・金 9:00～17:00)

淑徳大学社会福祉研究所
2024年度公開スーパービジョンセミナー

グループスーパービジョンにチャレンジ!!

淑徳大学社会福祉研究所は2023年度よりヒューマンケア領域の対人援助職に対するスーパービジョンの実践・研究の事業を展開しています。現在、スーパーバイザー養成のための講座を4講座（通年）開催しています。

講座や公開スーパービジョンセミナー（2023年度）を通して、職場や地域で専門職がスーパーバイザーとしての実践や役割を求められていることがわかりました。

さらにスーパーバイザーとして、グループスーパービジョンの必要性和進め方を身につけたいというニーズも明らかになりました。

一方、グループスーパービジョンには特定の「型」があるのではない、スーパーバイザーの「気づき」を促さなければならないのではない、メンバーの活用方法が分からない、カンファレンスになってしまう等の悩みも聞きます。

今回のセミナーでは、「グループスーパービジョンの進め方について—スーパーバイザーの視点から—」をテーマに、ミニレクチャーと模擬グループスーパービジョンの企画を立てました。

模擬グループスーパービジョンではスーパーバイザー役を取出涼子が担当し、齊藤順子氏がセッションの中でスーパーバイザーが何を考えているのか問いかけ、取出・齊藤が回答しながら進めていきます。

グループスーパービジョンのセッションのプロセスには、「スーパービジョンで取り扱う課題の焦点化」「情報の共有化」「質疑応答」「課題の再焦点化」「意見交換」「まとめ」などがありますが、今回はセッションの前半部分「スーパービジョンで取り扱う課題の焦点化」としてグループが共にセッションへ取り組むまでの「情報の共有化」「質疑応答」に焦点を当てたグループプレイを行います。

スーパーバイザーが何を考えてグループスーパービジョンのセッションを進めていくのか、経験者と学ぶ機会になればと思います。（齊藤順子・取出涼子）

タイムスケジュール	
12:30	受付開始
13:00～13:10	開会（受講に関するお願い）
13:10～13:55 (45分)	講義「グループスーパービジョンの進め方」 担当：齊藤順子
13:55～14:10	休憩（15分）
14:10～15:50 (100分)	グループスーパービジョンの模擬セッション 担当：取出涼子（スーパーバイザー・解説） 齊藤順子（解説）
15:50～16:00	閉会

交通アクセス

JR蘇我駅東口より無料スクールバスがご利用いただけます。
駐車スペースがございませんので、お車でお越しはご遠慮くださいますようお願いいたします。
バスダイヤは、2月以降特別ダイヤ編成となります。
ご参加の方にはダイヤが決まりましたら、ご連絡いたします。



淑徳大学社会福祉研究所
〒260-8701 千葉県中央区大塚寺町200
TEL:043-265-7377(火・木・金)



【資料】

淑徳大学社会福祉研究所
公開スーパービジョンセミナー
「グループスーパービジョンの進め方
ースーパーバイザーの視点からー」

2025年2月22日(土) 13:10～13:55
淑徳大学 総合福祉学部 淑徳社会福祉研究所
齊藤 順子

1

1. グループスーパービジョンとは

(3) スーパービジョン実践の条件

- 1) スーパービジョン関係の契約
…SVORとSVEEの間に結ばれるもの
- 2) 事前の話し合い
…テーマ・目標・方法・回数・頻度・場所・時間・費用(職場外)
- 3) テーマ・目標と現在の目標の設定
…SVEEとSVORが目標と目標に到達するまでの段階と段階に応じた現在の目標設定を話し合う。

➡グループスーパービジョンの場合、グループ全体と個々のグループのメンバー(SVEE)に1)2)3)が必要。

5

本日のミニレクチャーの目的と内容

1. グループスーパービジョンとは
2. グループスーパービジョンに求められるもの
3. グループの理解とグループスーパービジョンの理論
4. グループスーパービジョンの実践

* ソーシャルワークスーパービジョンの理論を中心に説明します。
* 本日のOGSV(奥川グループスーパービジョン)モデルはグループスーパービジョンのひとつのやり方です。

2

1. グループスーパービジョンとは

(4) スーパービジョンのスタイル

- 1) 個人スーパービジョン(個人SV)
スーパービジョンの基本スタイル。SVORとSVEEが1対1の面接方式で行う。個々のSVEEのニーズ、到達点に応じたスーパービジョンが可能。普段のSVORとSVEEの関係(職場等)によって影響が出やすい。
- 2) グループスーパービジョン(GSV)
SVORと複数のSVEEで、メンバーの相互作用やグループダイナミクスを活用してスーパービジョンを行う。多角的な視点が得られ、メンバーは疑似体験ができる。経済的、効率的。しかし、SVORの力量やメンバーの影響が大きく、グループで取り扱う内容への考慮が必要。

6

1. グループスーパービジョンとは

(1) グループスーパービジョンに寄せられる声

- ・特別な「型」があるのではない。
- ・グループスーパービジョンより、事例検討やカンファレンスになってしまう。
- ・スーパーバイザーとしての立ち位置がわからない。
- ・スーパーバイザーの気づきを促さなければならない。
- ・メンバーとスーパーバイザーの関係をどうしたら良いのか。
- ・グループのメンバーの参加の仕方、参加の促し方をどうするのか。
- ・グループの方が効率がいいのではないか。
- ・スーパービジョンのゴールをどこに置いたら良いのか。

➡スーパーバイザーとしてグループスーパービジョンをどのように進めたらよいのか。

3

1. グループスーパービジョンとは

3) ピアスーパービジョン
SVORを置かず、仲間(ピア)でSVを行う。個人SVやグループSVの経験者。

4) ライブスーパービジョン
SVEEの担当するクライアントの面接や会議、カンファレンスにSVORが同席し、ともに支援を行う。

* スーパービジョンは各スタイルのメリット・デメリットを理解した上でニーズ、目的に応じて活用するのが原則。

7

1. グループスーパービジョンとは

(2) スーパービジョンの用語の整理

◆スーパービジョン ⇒ 施設や機関などにおいて、スーパーバイザー(SVOR)によって、スーパーバイジー(SVEE)に行われる、専門職を養成する過程である。直接的にはスーパーバイジーの成長を目指し、間接的にはそのことを通してクライアントなど当事者へのより質の高い実践を目指す。

出典：エンサイクロペディア社会福祉学(2007)中央法規

◆スーパービジョンを行うもの ⇒ スーパーバイザー・SVOR(専門職)

◆スーパービジョンを受けるもの ⇒ スーパーバイジー・SVEE(専門職)

◆SVORとSVEEの両者に結ばれる関係 ⇒ スーパービジョン関係

◆セッション ⇒ 1回、1回のスーパービジョンの実施

◆メンバー ⇒ グループスーパービジョンの参加者(SVEE)

4

1. グループスーパービジョンとは

☆表1 スーパービジョンとケースカンファレンスの相違点(齊藤 2001に一部加筆)

	スーパービジョン	カンファレンス、事例検討
①事例の取り扱い	事例(ケース)は媒介(SV事例) 必ずしも事例を活用しない	事例(ケース)が中心
②重視する点	SVEE自身の認識(気づき)と発見を重視 SVEEの 価値・知識・技術	情報共有、意見交換が重要 支援(事例)の 評価・検証
③契約関係	SVORとSVEEの契約	関係者間の了解
④方向性	結論、方針のみを求めない	方針(何をするのか・行動・活動)を重視
⑤機能	支持・教育的機能の重視	情報共有、方針決定の重視
⑥結果	SVORの責任、SVEEの責任	参加者の折り合いも必要

出典：齊藤順子(2001)「スーパービジョンとケースカンファレンスの共通点・相違点について」、奥川グループスーパービジョンモデルによるスーパービジョン、(奥川順子監)「OGSV-グループスーパービジョン実践モデル」OGSV研修会第30-32頁

8

2. グループスーパービジョンに求められるもの

～2023年度・2024年度社会福祉研究所のFGI調査から～

(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

- 1) スーパービジョン契約の大切さ
 - ・SVORとSVEEの契約の明確化、個人SVとGSVの違い、目標設定(目標設定はグループダイナミクスによって変化する可能性あり)
- 2) 波長合わせの必要性
 - ・スーパービジョンに対する共通認識の必要性
 - ・個人SVとGSVのメリット・デメリットの理解
- 3) 決められた書式のメリット・デメリット
 - ・メリット: 共通理解できる事例提出の敷居が下がる、必要最低限の項目の提示は提出しやすさにつながる。
 - ・デメリット: 悩みの表出、SVEEの言語化する力量・まとめる力の把握に制約

山本 紗子

9

3. グループの理解とグループスーパービジョンの理論

(1) グループダイナミクス(集団力学)の理解

集団力動について詳しい知識があることが、グループの構造理解やグループワーク実践における開始期の展開には必須である(Toseland, R.W. & Rivas, R.T. 2003).

1) コミュニケーションと相互交流パターン

言語的・非言語的コミュニケーションを活用し、目標達成を目指す。メンバーとグループ全体のコミュニケーションを観察し、グループ理解に役立てる。

山本 紗子

13

13

2. グループスーパービジョンに求められるもの

～2023年度・2024年度社会福祉研究所のFGI調査から～

(2) スーパーバイザーに必要な価値・知識・技術

- 1) 知識、技術の根底にあるのは「価値」
 - ・価値が根底、知識と技術に繋がる
 - ・SVEEが「明日に向き合えるよう」サポートする
 - ・スーパービジョンの基本はSVEEの先にある「クライアントのために」
 - ・SVEEの本当の気持ちを受け止めて想像するという姿勢
- 2) スーパーバイザーに必要最低限な知識・技術
 - ・「SVEE自身」「SVEEの課題の本質」「利用者の課題」「組織の課題」に対するアセスメント力
 - ・スーパービジョンのセッションをすすめながら「仮説を立て検証する力」「相手が気づく質問」

ソーシャルワークの価値・知識・技術は基本

山本 紗子

10

10

3. グループの理解とグループスーパービジョンの理論

2) グループ凝集性

メンバーに働きかけてグループに留まらせるようにさせる全ての力の成果。

<4つの相互交流変数のセット>

- ・仲間、認知、安全性へのニーズ
- ・グループに参加することを通して得られる資源とメンバー自身の位置づけ
- ・グループのメリット、デメリットへの期待
- ・他のグループ体験とそのグループとの期待
- ➡グループに対するメンバーの魅力の決定

山本 紗子

14

14

2. グループスーパービジョンに求められるもの

～2023年度・2024年度社会福祉研究所のFGI調査から～

3) 焦点化する力

- 4) 場を作る力・心理的安全性
 - ・「腑に落ちる」「ほどこけていく感覚」の体感→SVプロセスの結果
 - ・「話しやすい雰囲気」
 - ➡心理的安全性が保たれ、グループスーパービジョンの「面白さ」につながる。
 - ➡1)～4)はスーパーバイザーの力量にかかっている。

(3) スーパーバイザー養成プログラムに求める内容

- 1) 振り返りの時間 →SVにおけるリフレクション(岡田 2025)
 - ・メンバーと「気づきの共有」をする時間「メンバーと一緒に考える振り返りの意味」
 - ・次のセッションまでの期間の「自他の変化」を伝えたい・知りたい

出典：岡田 孝子(2025)「スーパービジョンにおけるリフレクションとリフレクティブな実践」『社会福祉学』40巻1号、1-12頁。山本 紗子(2024)「スーパーバイザー養成プログラムの開発」『社会福祉学』40巻1号、1-12頁。

山本 紗子

11

3. グループの理解とグループスーパービジョンの理論

3) 社会的な抑制メカニズム(規範・役割・地位)

いくつかの相関する要因から生じる力から生まれ、グループの中に発展する規範やグループメンバー個人の地位や役割を含む。グループの相互交流のためには、ある程度の承諾と一致は必要。

*社会的抑制: グループ全体を秩序立てて機能させるために、メンバーから十分な承諾と一致を得ていく過程を記述する用語。

4) グループ文化

グループメンバーによって共通に守られてきている価値、信念、慣習、伝統。

出典：Toseland, R.W. & Rivas, R.T. (2003) An Introduction to Group Work Practice, 4th ed. ©2003. 野村貴子監訳「グループワーク入門」中央法規。

山本 紗子

15

15

2. グループスーパービジョンに求められるもの

～2023年度・2024年度社会福祉研究所のFGI調査から～

2) SVOR・SVEE両者の体験の大切さ

(4) その他 受講して

- 1) スーパービジョンに対する認識の変化
 - SVORからSVEEへ「伝える」技術からSVEEから「引き出す」「受け止める」技術との認識の変化

2) スーパービジョンに対する敷居を下げたい

3) 職場や地域での有効なツールとしての認識の浸透

FGI調査は効果的な「振り返り」「共有」の時間となった！

出典：山本 紗子(2024)「スーパーバイザー養成プログラムの開発」『社会福祉学』40巻1号、1-12頁。山本 紗子(2024)「スーパーバイザー養成プログラムの開発」『社会福祉学』40巻1号、1-12頁。

山本 紗子

12

3. グループの理解とグループスーパービジョンの理論

★ポイント

- ・グループスーパービジョンでは、SVORが一人で背負い過ぎない
 - ➡GSVはSVの一形態、メンバーはグループにそれまでの経験を持ち込む。
- ・グループとメンバーの力を信じる ➡契約、波長合わせ
- ・グループスーパービジョンには、SVORもグループのメンバー(SVEE)もグループダイナミクス(集団力動)とグループワークのプロセス(GSVの過程 参考資料参照)の理解が必要。



山本 紗子

16

16

4. グループスーパービジョンの実践

★スーパービジョンセッションのプロセス-OQSV(奥川グループスーパービジョン)モデル-

【第一段階】 準備

- ①役割の決定(SV事例提出)
- ②SV事例の準備

【第二段階】 スーパービジョンのセッション

- ③SV事例のプレゼンテーション
- ④検討課題の確認(課題の焦点化)
- ⑤検討課題にそった質疑応答-SV事例・アセスメントの共有化
- ⑥検討課題の再確認(課題の再焦点化)

⑦⑥にそった意見交換

- ⑧SV事例提出者からのまとめ
- ⑨グループのメンバーからの感想, SVORからのまとめ

【第三段階】 終了後

- ⑩今後の取り組みと次回のチャレンジの確認

JUNIED SATO 17

17

4. グループスーパービジョンの実践

⑤検討課題にそった質疑応答

- ・検討課題の確認ができたら、状況の理解を深めるために必要な情報、内容について、グループのメンバー(SVEE)と質疑応答する
- ➡SV課題に近づくために

<ポイント> 「質問はシンプルに！」「検討課題を深めるための質問」

例)娘のAさん(本人)に対する思いを知りたい

×「私は、娘さんがAさんに対して、どうして自分だけ面倒をみているんだという思いがあると感じるのですが、〇〇さん(事例提出者)は、娘さんがAさんに対して、どのように思っていると考えますか」(先に質問者の意見を出してしまう)

○「Aさんに対する娘さんの思いを教えてください」

「Aさんに対する娘さんの思いがわかるエピソードがあれば、教えてください」

JUNIED SATO 21

21

4. グループスーパービジョンの実践

【第二段階】 スーパービジョンのセッション

- ③SV事例のプレゼンテーション
- ④検討課題の確認(課題の焦点化)
- ⑤検討課題にそった質疑応答-SV事例・アセスメントの共有化
- ⑥検討課題の再確認(課題の再焦点化)
- ⑦⑥にそった意見交換
- ⑧事例提出者(SVEE)からのまとめ
- ⑨グループのメンバー(SVEE)からの感想, SVORからのまとめ

【第三段階】 終了後

- ⑩今後の取り組みと次回のチャレンジの確認

出典：奥川幸子監修(2022)「OQSVグループスーパービジョン実践モデル」OQSV研修会編 JUNIED SATO 18

18

4. グループスーパービジョンの実践

●● SVORの視点

- ・SVEE自身、SVEEの課題の本質、クライアントの課題、組織の課題に対するアセスメント ➡「仮説と検証」「SV課題の本質」を見抜く
- ・グループのメンバー(SVEE)のアセスメント(状況の理解, SV課題の理解)
- ・質疑応答でいろいろな角度から情報が出されたら
 - ➡質疑応答をストップして情報を整理する。
- SVOR(進行役)が判断…情報を整理するのが大変な場合
 - ➡ホワイトボードの活用(タイムライン・エコマップ)
 - (高齢者や家族全体を考えるSV事例では有効)

JUNIED SATO 22

22

4. グループスーパービジョンの実践

③SV事例のプレゼンテーション

- ・事例提出者から資料にそって口頭で説明をする。

<ポイント> 「事例提出者(SVEE)の世界に入る」

- ・SVORとグループのメンバー(SVEE)は、事例提出者(SVEE)の「提出理由」、事例提出者(SVEE)が何に「ひっかかり」や「もやもや」を抱えているのか、何を検討したいのかをイメージしながら聞く。
- ・クライアントを含めたSVの事例状況をイメージアップする。(SV事例の登場人物を知っていても、「真っ新たな事例」として聞く)
- ・クライアント、事例提出者(SVEE)、両者(相互交流)に起きていることをイメージする。
- ・「提出理由・検討課題」を深めるために必要な情報について考える。
- ➡プレゼンの時間を通して、皆で事例の世界を共有する。

JUNIED SATO 19

19

4. グループスーパービジョンの実践

⑥検討課題の再確認(課題の再焦点化)

- ・ある程度、質疑応答が進み、クライアントとクライアントの置かれている状況、事例提出者の立場等、共有されたと判断できたら、SVORは事例提出者(SVEE)に検討課題を再確認する。
- ➡質疑応答のプロセスを通して、事例提出者に「発見」「気づき」があり、当初の検討課題から発展する可能性がある。

●● SVORの視点

- ・③SV事例のプレゼンテーション、④検討課題の確認、⑤検討課題にそった質疑応答を通して
- ➡事例提出者(SVEE)とグループのメンバー(SVEE)とグループ全体のアセスメント ➡今回のグループスーパービジョンのゴールの決定

JUNIED SATO 23

23

4. グループスーパービジョンの実践

●● SVORの視点

- ・SVEE自身、SVEEの課題の本質、クライアント(システム)の課題、組織の課題に対するアセスメント
- ➡「仮説を立てる」「SV課題の本質」を見抜く

④検討課題の確認(検討課題の焦点化)

- ・SVORは事例提出者(SVEE)がプレゼンテーションを終えた後、事例提出者(SVEE)とやり取りを行い、検討課題を確認し、グループのメンバー(SVEE)と共有する。

<ポイント> 「検討課題を探る、皆で共有する」

JUNIED SATO 20

20

4. グループスーパービジョンの実践

⑦⑥にそった意見交換(ディスカッション)

- ・グループのメンバー(SVEE)と検討課題に対する意見交換を行う。

<ポイント>

- ・グループのメンバーは事例提出者の「検討課題」「思い」に添いながら、意見を出す。

⑧事例提出者(SVEE)からのまとめ、⑨グループのメンバー(SVEE)からの感想, SVORからのまとめ

- ・SVORは⑦の報告を聞いた事例提出者(SVEE)から意見を聞き、事例のまとめをする。
- ・グループのメンバーが感想を話す。SVORがグループスーパービジョン、全体のまとめを述べる。

JUNIED SATO 24

24

4. グループスーパービジョンの実践

☆「グループスーパービジョン」を実践するために

- ・グループのメンバー全員が成長する姿勢
- ・スーパービジョンはライブであること➡支援と同じ
- ・グループのメンバー同士の相互交流、サポート
- ・日々忙しい中で、振り返る時間を確保する意味
- ・孤独な支援者にしない➡ならぬ！➡支援者へのサポートが必要

- ・グループスーパービジョンのセッションにおいて
③～⑨を最初から目指さず、ステップを考える
まず、第二段階の③～⑤を目標にする。



HUNTER SACTO

4

25

5. グループスパービジョンの模擬セッションに向けて

＜グループスーパービジョンの観察項目＞

観察項目	
SVOR	SVOR、裏者 (SVR)、グループメンバー (SVEE) のみから観察して下さい。
事例提出者 (SVEE)	
グループメンバー (SVEE)	

SVOR、事例提出者 (SVEE)、グループメンバー (SVEE) の視点から観察してください。

26

参考資料:グループスーパービジョンの過程

★Shulmanの理論から(黒木 2015)

1)準備期:出会い…波長合わせの段階

- ①個人スーパービジョンとグループスーパービジョンの調和
②グループ計画

2)開始期:契約段階

- ①SVORの役割・・・グループのリーダー
②援助関係の樹立
③グループ形成への援助
④SVORの介入技術・・・グループの全体の動きや現象を察知する、ひとり一人のメンバーを見回しながら話す技術
⑤グループの凝集性の促進
⑥メンバーに規範を示す

27

参考資料:グループスーパービジョンの過程

3) 作業期：深化と修正段階

- ①SVORの役割・・・一定していない
- ②SVORの介入技術・・・メンバーを支持し、グループを目標達成へと導きながら、グループを維持していく。

4) 終結期

- ②SVORの介入技術…メンバーが詳細に具体的に考えるよう援助する。今後続けて努力が必要な諸点を明らかにする。

出典：黒木保博(2015)『グループ・スーパービジョンの方法』日本社会福祉教育学校連盟編『ソーシャルワーク・スーパービジョン』中巻法橋 217-242

学校連盟編入
(1997) SATC

79

28

卒業生支援プログラム

令和6年度「淑徳大学ソーシャルワークサロン一卒
後1～3年目までのSWの語り合いの場」

- ・開催日：2024年6月14日（金）、9月13日（金）、
2025年2月14日（金）（各回とも18：30～
20：00）
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス10号館302教室
- ・講師：高梨美代子（淑徳大学総合福祉学部助教）
- ・登録人数：10名

令和6年度 卒業生「勉強会」

- ・開催日：2025年1月24日（金）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：7名

〔共同研究〕

共同研究 1

「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 2

「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 —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—」（その2）

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、淑徳大学社会福祉研究所（以下 社会福祉研究所）が2023（令和5）年度の改組後¹に事業の一つの柱である「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」をスタートさせ、同時に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」の中間報告である。

社会福祉研究所が、なぜ事業の柱としてスーパービジョンの研究と実践に着手したのか、その中でも、スーパーバイザー養成が必要と考え着目したのかについては、日本のスーパービジョンとスーパービジョンを実践するスーパーバイザーの現状から論じた（齊藤2023；齊藤・米村・高梨 2024）。

社会福祉研究所が2023（令和5）年度よりスーパーバイザー養成のための講座をスタートさせるにあたり、2022（令和4）年度には、ヒューマンケア領域で20年以上キャリアがあり、管理的立場にいる対人援助職者を集めグループスーパービジョンを実施し、プログラム検討を行った（齊藤・米村・高梨 2024）。それらの成果をもとに2023（令和5）年度からは、スーパーバイザー養成のための講座をスタートさせた。

本稿は、2023（令和5）年度から社会福祉研究所がスーパーバイザー養成のための講座を3講座開催し、3講座のうちの1つである「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」の受講者に対して、講座の終了後にフォーカスグループインタビュー法による調査（以下 FGI調査）を行い、スーパーバイザーに必要な価値・知識・技術とスーパーバイザー養成プログラムに必要な内容について検討した。

FGI調査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

社会福祉研究所にて開催するスーパーバイザー養成講座に参加した受講者に対して、講座の終了後にインタビュー調査を行い、講座での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. 「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」の概要

社会福祉研究所は2023（令和5）年度に「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」（以下 講座）と題した講座の受講者を募集し、2023（令和5）年4月27日～2024（令和6）年1月23日まで、月に1回2時間、計9回のプログラムを実施、受講者は11名であった。受講の対象者は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、目指している対人援助職者である。

講座の内容は、4月・5月にスーパービジョン契約と波長合わせを目的にオリエンテーション、講義、ディスカッションを実施、6月以降はグループスーパービジョンを実施した。グループスーパービジョンは、6月から9月まではスーパーバイザー（以下 SVOR）を講師が担当、10月からは受講者が担当した。また、受講者はスーパーバイザー（以下 SVEE）として事例提出、SVOR、SVEE、グループのメンバーを交代でロールプレイを行った。

講座はソーシャルワーク理論に基づいたOGSVモデルのスーパービジョンのセッション「スーパービジョンで取り扱う課題の焦点化」「情報の共有化」「質疑応答」「課題の再焦点化」「意見交換」「まとめ」を受講者に提示して行った（奥川 1997；齊藤 2002）。

9月のセッションの終了後と2024（令和6）年2月は振り返りの時間とした。対象とした講座のプログラム構成は「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おいて出された意見を取り入れた（齊藤・米村・高梨 2024）。

3. FGI調査の協力者と実施方法

調査協力者は講座の受講生と研究協力者11名であり、所属と資格は図表1の通りである。研究協力者はヒューマンケア領域にいて10年以上のキャリアがあり、管理職についている者であった。

調査の実施方法は、フォーカスグループインタビュー法である。実施は協力者の勤務等の状況を考え、Web会議システム（Zoom）を活用して実施した。FGI調査は共同研究者3名（メイン、サブ）が担当した。

FGI調査の実施時期は、2024（令和6）年2月29日、18時45分から20時15分までの90分間である。

図表1 FGI調査の協力者

	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	医療機関・精神保健福祉士
F	医療機関・社会福祉士・公認心理士
G	保育所・保育士
H	社会福祉法人・社会福祉士
I	社会福祉法人・社会福祉士
J	大学教員・社会福祉士・精神保健福祉士
K	大学教員・社会福祉士・精神保健福祉士

4. FGI調査のインタビュー内容

インタビュー内容は、以下、1）～3）である。

- 1) スーパーバイザーに必要な価値・知識・技術と自身に「不足」と感じている価値・知識・技術
- 2) スーパーバイザー養成プログラムに求める内容
- 3) 受講後の日々の実践に対する期待

5. 倫理的配慮

FGI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）。調査協力者には、事前に調査概要などを記載した研究協力依頼書を配付し口頭で説明し、承諾を得た。

6. 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、調査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。

7. データ収集と分析の限界

FGI調査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、当該年度のFGI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. スーパーバイザーになるために必要な価値・知識・技術と自身に「不足」と感じている価値・知識・技術

SVORとして必要な価値・知識・技術の問いに対してスーパービジョンそのものに対する考え方（認識）が改められたという【スーパービジョンに対する認識そのものの変化】、知識・技術に【価値が根底】があること、SVORとして【最低限必要な知識・技術】があること、スーパービジョンではセッションにおける【課題の焦点化が鍵】、講座でのグループスーパービジョンを通した【場を作る力・心理的安全性】が抽出

された。

【スーパービジョンに対する認識そのものの変化】

スーパービジョンに対するイメージの「伝えるから受け取る」への変化、これまでスーパービジョンに抱いていた「こだわり」からの変化、日々業務でスーパービジョンを行っていた、管理的には有効であるという「日常の実践への気づき」、一方、認識そのものの変化と同時に自身の「実力不足」への気づきも挙げられた。

- ・伝える、伝え方なんだと最初思ってたんですね。(略) 事例提出の人が持つての思いだとか、気持ちだとか困り事なんかをきっちり取り出す。多分、取り出すのかな。取り出したのをきっちり受け止める技術っていうのが、要るんだなというのが。
- ・グループスーパービジョン、スーパービジョン自体がどういうものなのかっていうことに拘り過ぎてというか、形が見えない分だけ、何か身につけなければいけない知識があるんじゃないかなって感じていたんだけど、それが逆に、形を求め過ぎていってしまった、目的を見失うようなことになったのかなってイメージを持ちました。
- ・講義を聞いてわかっていつもりだったけれどもスーパービジョンということがあまりまだよくわかっていなかったんだなっていうのを講義を聞いて思った。
- ・日々やっていることが、実はスーパーバイザーだったりするんだなっていうのと共に、いろんな自分の不足の部分、引き出したり、問題を炙り出したりするような語彙力もそうだし、表現力とか。
- ・最初に、スーパーバイズそのものが管理的な要素としては、なかなか難しいんじゃないかと自分では思っていたんですけど、講義や〇〇先生とのやり取り、〇〇さんとのやり取りなどを聞いていたときにスーパーバイズそのものは管理にはとても重要なんだなということがわかりました。

【価値が根底】

SVORに必要な価値・知識・技術を質問したところ、知識・技術の根底にあるのは価値であり、その「価値が基本」となり、知識・技術につながると言葉として出され、SVEEがスーパービジョンを受け「明日から

向き合えるようサポート」をSVORがすること、スーパービジョンの基本となるのは「クライアントのために」の価値であること、SVEEの「本当の気持ちを受け止めて想像する」という姿勢、誰に対しても「見捨てずに育てる覚悟」が挙げられた。

- ・スーパービジョンの価値っていうのは、実践してる人たちが、先生がよくおっしゃってたけど、明日からどう向き合っていけるのかっていうところを、いかにサポートしていけるのかっていうところの価値を見失うと意味がない。
- ・バイザーのためというか、バイザーの先にある、クライアントのためっていうこと。
- ・想像力が、豊かな想像も自分の価値だけで物事を見てるんだなっていうのに気づけたところで、価値が違う人の本当の気持ちを想像する力って、簡単に手に入れられるものではないと思うんですけど、そのコミュニケーション技術って言うよりも、多分価値の問題になると思うんですけど、人の気持ちを本当に受け止めて想像する力。
- ・価値の部分は、本当にこの人を見捨てないで育てるという意識がないと、スーパーバイザーってどの人にも平等にできないんじゃないかって。
- ・価値・知識・技術でやっぱり必要だって、今回の講座を通して考えたのは、皆さんもおっしゃってましたけれど、価値のところかなとは思っていて、(略) 価値の中でも最終的には利用される方のクライアントのためになってるかどうかという視点をどう伝えられるか。ただ、それを伝えるために、どう知識を持って技術を使うかがすごく難しいっていうところ。

【最低限必要な知識・技術】

スーパーバイザーに必要な知識として、「SVEE自身、SVEEの課題の本質」「利用者の課題」「組織の課題」に対する「アセスメント力」、セッションを進めながら「仮説を立て検証する力」、技術としては、知識を踏まえて「相手が気づく質問」「仮説を立てながら質問する力」、SVORの「立ち位置」が挙げられ、また、【スーパービジョンに対する認識そのものの変化】【価値が根底】と同様に自身の不足や自信のなさも挙げられた。

- ・スーパービジョンとしての立ち位置で、バイザーの立ち位置でっていうふうになったときに、その立ち位置っていうものをきっちり身につけていなければいけない。
- ・私がずっと考えていたことが、相手が気づく質問、相手が考えることを、スイッチになるような質問ってどんな質問かなっていうのが、毎回毎回こうどんな質問すればっていうのがいつもいつもでした。その質問をするためには、いろんなことを見る、皆さんの質問の返しだったり、提供してくれてる方の反応だったりっていうのを、観察をしていかなきゃいけないっていうのが、今回の何回かのグループスーパービジョンで思った。
- ・客観的な視野とか、分析と言葉の分析とか根拠とかを考えながらやるんだっていうのはわかったんですけど、果たしてそれが自分にいつになったらできるようになるのかっていうと、全然自信ないです。
- ・いろんな事例や組織の課題を聞く中で、最低限組織の課題とか利用者の課題を理解する知識は必要になってはくるかなと。もちろん聞きながら整理するところはあるけれども、最低限いろいろ質問するにしても、そういった知識は必要になってくるかなとは思いました。
- ・仮説を立てていきながら、ここがポイントかなっていうところをうまくどう質問してくか、その仮説を立てる技術と質問する技術は必要なのかな。
- ・柔軟に対応する技術っていうのが多分必要になると思う。
- ・まずバイザーの課題の本質を見極める力。これがとても重要。(略) その本質を見極めるための、スーパーバイズそのものの知識がやはりまだ足りていないんじゃないかということと、それからバイザーの思いを聞き出す、その技術的なところまだまだ、難しいということを実感しています。
- ・その人が課題に思ってることとか、ひっかかりの本質みたいなものがある程度当たりをつける、自分の中で仮説を立てて進めていく力っていうのは必要なんだろうなと思いましたし、自分自身足りないところなんだろうなっていうのは感じているところです。グループでやったので、仮説をつけて、そのひっかかりの本質みたいなのところの相手

と話、話というか、質疑応答をするところだけではなくて、場を整理したりしながら、仮説を修正したりしながら進めていく力っていうのも、バイザーには必要。

- ・スーパービジョン独自の知識っていうところでは、スーパーバイザーの理解とか、スーパーバイザー自体の理解っていう知識が必要なんだったっていうのを思ったんです。実際に技術を使っていくっていう中では、皆さんがおっしゃる通り、スーパーバイザー自身が拘ったり、捉われていることっていう、なんでそうなってるかと言えば、大切にしていることで、そういったものが見えにくくなってしまっているんじゃないかなと思っていて、そういったものに当たりをつけて、仮説をつけて、事実をまとめていくっていう中で、本質が見えてくるんじゃないかなって、それが流れの中で出てくるんじゃないかなと思っていました。
- ・バイザーのアセスメント、アセスメント力。クライアントと一緒にんだけど、アセスメントする力っていうのは。
- ・知識の部分は、基本はソーシャルワーク的なところもあるので、もちろんソーシャルワークはソーシャルワークとして必要だけれど、自分が欠けるとこにもつながるかもしれないけど、皆さんおっしゃってたんですが、組織論のところですね。リーダーはどうあるべきか、組織ではどう行動すべきか、組織のコミュニケーションとか協働ってどうなのか、共通目標をどう持つとか、そういう組織論をしっかり理解をしておくことは必要なんじゃないかなというところ。

【課題の焦点化が鍵】

スーパービジョンのセッションのプロセスの中で、SVORに必要な技術として「課題の焦点化」が挙げられた。

- ・技術の点で言えば焦点化もそうですし、話しやすい雰囲気を作るっていうのも一番だとは思いますが。
- ・いろいろな方のスーパービジョン見させていただく中で、焦点化の部分が一番肝になってくるんだろうし、自分にはそこが足りない。
- ・アセスメント力。クライアントと一緒になんだけれど

ど、アセスメントする力っていうのは、それが焦点化とか課題の本質につながっていく。

【場を作る力・心理的安全性】

講座のSVEE・SVOR体験を通してグループスーパービジョンならではの「腑に落ちる」「ほどけていく感覚」の体感、グループスーパービジョンでの「話しやすい雰囲気」「心理的安全性」を作ることの重要性、それらが揃うことによりスーパービジョンの「面白さ」に繋がっていくことが挙げられた。

- ・バイザーのときの形なんですけれども、どうしてもソーシャルワークをしちゃったり、事例検討してしまったり、一緒にバイザーさんと困っちゃったりするっていうところが、まだまだ、バイザーにはなれない未熟さなんだっていうふうに感じています。
- ・自分が、バイザーになったときには、こんなふうに自分の気持ちがほどけていくじゃないけれども、そういう体験もあったので、こういうことがバイザーに求められていることなんだ。
- ・自分がバイザーで、先生に引き出していただいたときに、自分でも気づかない本質が明らかになっていく。そのことで腑に落ちるといえる、自分が悩んでいたことはこういうことだったんだ。次の頑張りのきっかけになっていくっていうようなヒントをいただける経験をたくさんさせていただいていた。
- ・グループでやるっていうことの面白さっていうのが、いろんな角度から入る質問なので、一方通行にならない。なんか多面的なんですよ、質問も。それがすごく面白くて。
- ・場を安心させるっていうのが大事なんだと。それこそ、プレッシャーがかかってしまうので心理的安全性っていうところの担保は必要。
- ・話しやすい雰囲気のところ、相手って、特にバイザーの方だけでもないんですけど、その人が自分をオープンにする、みんなの前でオープンにできるということに持っていけるかっていう技術的なところがあって、オープンになってるだけじゃなくて、自分のできなさ加減って、どうしても結果的には見れば、できてなかったとか、ここがとか。次は不足してるって聞かれるところですけど、

それも、そんなところが欠けてたんだって。別にそれを落ち込ませるとかでなく、ただ事実を事実として受け止められるように、させるって言うちょっと違う言葉かもしれないけど、わかりやすく言えばさせる。そういう力の技術が必要。

- ・私はさっきオープンにさせるっていうことが技術的に必要だと思って、なんで楽しくなってきたんだろうって言う、やっぱり皆さんのお人柄とか、思いとか様子とか、そういう人格的なものがやっぱりどんどん出てきたから楽しかったんだなと思って、それが大事なこと。
- ・皆さんのリアクションとか安心してできるんですよね。その中でいろんな意見言って、ここでいいんだっていう安心感が私は得れるので、本当にこの回を重ねるたびに面白くなっていきました。

2. スーパーバイザー養成プログラムに求める内容

この項目では、スーパービジョンセッション終了後の【振り返りの時間】、スーパービジョンにおける【スーパーバイザー・スーパーバイザー体験の大切さ】、グループスーパービジョンにさまざまな領域の参加者がいることによる【メンバーによる視点の広がり】、スーパービジョンを振り返り持ち帰るための【確認するためのツール・方法】が抽出された。

【振り返りの時間】

振り返りの時間では、メンバーと「気づきの共有」をする時間が欲しいというセッション終了直後に振り返る時間の重要性、「メンバーと一緒に考える振り返りの意味」が挙げられた。また、セッション終了直後の振り返りではなく、次回のセッションまでの期間の「自他の変化」を伝えたい・知りたいが挙げられた。

- ・皆さんが今日、今回のスーパービジョンで私はこういうふうに思ったみたいな感想をじっくり聞く(略)皆さんの頭の中が知りたいなって思いました。
- ・振り返りの時間がやっぱりあると、いいなっていうふうに感じました。
- ・皆で考えることができて少しでも振り返ることができて家に帰れたので、ちょっとホッとできたところもあったので、振り返りはしていただけたとありがたいなと思いました。
- ・最後の解説みたいなのとか、振り返りみたい

なところがあると自分たちが気づいてないところとかに気づけたりするので、その振り返りの時間は、しっかり時間があるといういろいろ持ち帰れたのかなって思ってます。

- ・バイジーで受けて、みんなからアドバイスもらって、私がこんなこもやもやしてたのって、立ち位置がこんなにおれてたんだっていうのに気づくわけで、そこを意識して1カ月やると、自分のこの立ち位置のおれがあまり揺さぶられなくなるから、ケースも俯瞰して見れたりするんですよっていうのを、みんなに自慢したくて、次回会ったときに。
- ・自分の変化をちょっと言葉に出して、私こんなになったんだよ。だからさっき〇〇さんが言ってくれたみたいに、どうでしたかって、どんな変化ありましたかっていう、その変化を自分も言いたいからみんなのも知りたいっていうのがあったらいいなと思いました。

【スーパーバイザー・スーパーバイジー体験の大切さ】

講座において、SVOR・SVEEを体験し「実感をもつ」こと、SVOR・SVEEを「経験したことによる変化」が挙げられた。

- ・まず体験してみないことには、実感がなかなか持ちにくいのが、私の中ではすごく強く感じたところなので、みんなが一通り体験をした段階で、次のクールに進むのかなという感じはしました。
- ・スーパーバイザーとして、役割を担ってやってみる経験がすごく重要だということを感じました。恐らく、この経験が次バイジーをやったとき、もしくは誰かが課題を提供してくださったときの質問の内容とかにも、変化が出てくるかなって自分でも感じる。

【メンバーによる視点の広がり】

さまざまなメンバーが参加したことによる「スーパービジョンの幅の広さ」、いろいろなジャンルの事例を聞く「刺激」が挙げられた。

- ・いろんな領域の方が集まったグループだったので、実際課題の提出も示し合わせたかのように事例検討だったり、組織の課題だったり、スーパー

ビジョンの課題だったりっていう形で、毎回新鮮な気持ちに飽きることなく（略）行ってみないとわからない感じが、毎回、持てたのはプログラムとして、メンバーの募集の仕方として良かったのかな。

- ・私が〇〇（専門職名）だとなかなか事例を1つ取り上げて話をする機会がほぼ全くないので、いろんな分野の方のいろんなジャンルの事例を聞けたっていうだけでも、私はいろいろ刺激に至りました。
- ・いろんな分野の方が集まって話をされる中で視点というところとか、見方、事例の見方っていうところも見れたので、そこもすごくいろいろ勉強になって良かった。

【確認するためのツール・方法】

講座での体験の後に「体験を知識として持てる方法」、グループの進め方を刷り込むための「提示」、スーパーバイザーになるための「事例の書き方の検討の必要性」が挙げられた。

- ・体験が先だったので、その後先生の言った言葉がわからなかった、単語がわからないとき、次のときまでに調べたりとかして、こういうことだったという体験があって知識があって、また体験して知識があって、積んでいく感じがすごくそれも楽しかったんですね（略）体感として少しずつでも知識も体験としても得てるという、その実感が少し自分でできて、先生にぜひこういった本を読むといいとか、この著書の方はいいとか、お勧めみたいなのが教えていただけたら、今度一人のときに広がるかなと思いました。
- ・そもそものこのグループの進め方っていうのを毎回提示した方がいいのかなと思ったんです。なぜかというと、人によって、流れ変えちゃったりがあったので、SSTとかやるときも、最初にこういうふうにやりますっていうのを示してから進めたりとかすることあると思うんですが、そういうふうしておくとか、毎回それが刷り込まれていくのでいいかなと思いました。
- ・事例の出し方を終わった後に、こんなこと書かなくてもいいようなことだったねとか、これはそぎ落としてもいいけどどうして書いてきたんだろう

ねとか、事例については、出したものでやるしか、出されたものでやるしかないんだけど、スーパーバイザーになったら、事例をうまく書かせてあげると、ちょっとわかりやすく言うと言書かせてあげようにしてあげないといけない、それも仕事だと思うので。そういうことの視点も私たちの中で養っていくために。

3. 受講後の日々の実践に対する期待

この項目では、スーパービジョンを実践・展開していくための【スーパービジョンの敷居を下げる】、自身がSVORとして行っていくためには【有効なツールとしての認識】があることが挙げられた。そして、講座を受講してスーパービジョンに限らず、日常の【自身の実践への変化】が抽出された。

【スーパービジョンの敷居を下げる】

スーパービジョンを「特別なものにしない」「特別視しない」ように実践していく重要性が挙げられた。

- ・スーパービジョンを特別なものじゃなくて、当たり前につながっていくものであって欲しい。
- ・成長の過程ってやっぱり自分だけじゃ見えない。自分で自分の成長わからない。(略)敷居低く伝えていきたい。
- ・スーパービジョンを現場で働く人間たちが特別視し過ぎてしまうことで、すごく有効な教育ツールであり、管理ツールであるはずのものがそうじゃないっていうふうにしてしまうのはすごくもったいない。

【有効なツールとしての認識】

職場で「つなぐ」、スキルアップのための「解決策」が見つかる、講座での体験を通して「組織・地域への貢献」への視点の広がりが挙げられた。

- ・ソーシャルワークを実践の場とするところにスーパービジョンというものが十分に生きてくるんだろうなっていうことが、自分の中で大事にしていかなきゃいけない。
- ・本当に当たり前に職場で10年目が5年目に、5年目が1年目にみたいな形でいいから、なんかそんなふうにつなげていけたらいいなっていう思えた

瞬間が本当にあって、二人で本当にすごいな。これスーパービジョンだよなって言って二人で。

- ・切磋琢磨してスキルアップして云々みたいなのって、そういう雰囲気って作るの難しいですし、それがいいのかどうかもわかんないですし、こういうふうにやろうって言って旗振ってやるのもどうも思っていたところに、1つ解決策が来たっていうか。
- ・ソーシャルワーカーが全体の底上げとかにも少し貢献できたらいいのかなとちょっと思っていて。
- ・組織の相談員同士の連携もよくなるのかなと思いますし、その課題に対して前向きになっていけるのかなっていう感覚を受けた。

【自身の実践への変化】

講座を受けてSVORとしてだけではなく、日々の実践への効果「答えを急がない」、「スーパービジョンに出したい」と思える事例「俯瞰する力」が挙げられた。

- ・いろいろ経験則がたくさんあるから、自分のフィルター通して、先々に見えるものがあるので、それで支援してしまうところがあったんですけども(略)焦らなくなってきたので、答えを急がなくなってきたっていうのは、ここで学ばせていただいた成果かなというふうに思っています。
- ・この話、グループスーパービジョンに事例で出したいなって心からそう思った。この場に出したいなって思ったときに、スーパービジョンがどういうものかっていうのがわかり始めているのかなって感じて、まだ多分全然わかってないと思うんですけど、感じたっていう瞬間が今日ありました。
- ・スーパービジョンのときに俯瞰するっていうのはなくて、日常できるかっていうことが、日常の力を養うっていうことであると思う。

Ⅲ. 結果の考察

はじめ、FGI調査の結果を分析するためにデータを何度も読み込んだが、SVORに必要な価値・知識・技術の明確化は困難ではないかと感じた。それは、インタビューの質問項目に問題があるのか、自分たちの力量の問題なのかとしばらく悩んだ。しばらくすると、価値・知識・技術個々を明確にするということに囚われすぎていたと気づいた。改めて読みなおすと研究協

力者はSVORに求められる価値・知識・技術を雄弁に多面的に語っているとわかった。なぜ、そのように囚われてしまったのかを含めてFGI調査の結果から以下5点の考察をしたい。

(1) 第1は、スーパービジョンを職場や地域で行っている、行う役割や立場にいる人であっても、スーパービジョンへの認識に変化が生じたことである。

スーパービジョンはSVEEへSVORが「伝える」技術であると思っていたが、SVORがSVEEから「引き出す」「受け止める」ものであるとの発言、スーパービジョンの形に拘り過ぎていた発言、講義でわかっていたつもりであったが体験してみないとわからないという発言、一方、職場でスーパービジョンを日々やっているという気づきも見られた。

それらの発言に共通するのは、SVEEの思いに耳を傾け、そこからSVEEの取り扱いたい悩みや課題を引き出そうとする視点の重要性である。スーパービジョンの3つの機能「支持的」「教育的」「管理的」に対するイメージも誤解を生んでいる可能性がある。「管理的機能」と「支持的機能」は相いれないと思っていた人が、管理的であっても、SVEEの思いに耳を傾け、SVEEの課題に取り組むのは可能であり、職場でスーパービジョンは有効なツールであると発言している。

とくにソーシャルワーク理論に基づくスーパービジョンは対象領域、介入の範囲（ミクロ・メゾ・マクロ）と幅広く、明確な「型」のようなものが見えにくい。スーパービジョンの検討課題にあがるのは個別支援、チームワーク、組織の課題、地域の課題と幅が広い。スーパービジョンのセッションの基本的な進め方があっても、毎回、ゴールは異なる。スーパービジョンの「やり方」だけを身につけようとする、限られた時間の中でスーパービジョンのゴールまでセッションを行う受講者は迷う。

講座の目的がSVOR養成であり、SVORのロールプレイをプログラムのメインにしたためかもしれないが、プログラムを企画する場合、スーパービジョンに対する「波長合わせ」、SVORのロールプレイの目的（セッションのどこまでをゴールとするか）とそれに照らしたプログラム内容と、後述するが、適宜受講者が振り返り確認できる方法が必要である。

(2) 第2は、SVORの知識・技術の根底にあるのは「価値」であると導き出されたことである。

SVORに必要な価値・知識・技術と質問したところ、まず、価値が基本にあり、その上に知識や技術が活用されると調査協力者が理解しているのがわかった。

FGI調査は時間配分を考慮して実施したが、調査協力者から多く語られたのは、価値・知識・技術の具体的な内容であった。

「SVEEのため」「SVEEの先にあるクライアントのために」「SVEEを見捨てない」の価値がSVORに身についており、知識としては「SVEEの課題の本質」「利用者の課題」「組織の課題」を見抜ける「アセスメント力」セッションをすすめながら「仮説」を立てる知識、知識を踏まえて「相手が気づく質問」「仮説を立てながら質問する力」「課題の焦点化」する技術と言える。

山辺（2015）は、スーパービジョンが働きかけるものは社会福祉従事者、ソーシャルワーカーの能力を示すコンピテンシーであると述べ、ソーシャルワークにおける技術（skill）を知識と価値を結合させて実践という行為に導く専門職として不可欠なものと整理した（山辺 50-63）。

つまり、スーパービジョンは、専門職の養成とともに支援の質の向上に目的があり、ソーシャルワークとスーパービジョンがパラレル（並行）の関係にある（山辺 2015：23）と同様であると言える。実践では価値・知識・技術は個々別々に独立しているわけではなく、価値・知識・技術は不可分であり、応用して活用している、筆者がスーパービジョンの価値・知識・技術を明確化できるのではないかと囚われたのには、調査協力者がベテランかつ実践力もありながらSVORとしての実践に対して「実力不足」の発言が多々見られたことから、SVORになる人たちに価値・知識・技術をわかりやすく明確に伝える、そのような枠組みや指標が必要ではないかと考えたからではないだろうか。受講者や講師の言葉・記述だけではなく、【確認するためのツール・方法】の導入が有効かもしれない。ただし、負担が大きすぎるとスーパービジョンへの参加のモチベーションが下がるため、モチベーションが維持できるツール・方法が適しているだろう。

(3) 第3は、「振り返り」の意味である。振り返りには、二つの意味があった。セッションの後に解説と参加者からの言葉に学びがあるということと、その回が終了し、次回までの間に各々が自身の実践を行いどのように感じたかを共有したいという、「直後」「時間

をにおいて」であった。2023（令和5）年に行ったFGI調査においても、調査協力者からセッション後に「振り返り」と参加したメンバーでの「共有」が刺激になり、気づきに繋がっていったと発言がみられた（齊藤・米村・高梨 2024：37-38）。Wonnacott（=2016）は、スーパービジョンのプロセスを内省的なサイクルとして説明し、振り返りの重要性を論じている（Wonnacott 2016：29-46）。Wonnacottの言うスーパービジョンにおける振り返りはSVORとSVEEの間で論じているが、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やグループのメンバーの力が大きく貢献できると言えよう。SVORはグループダイナミックスとグループメンバーの力量をアセスメントしセッションに活用できれば、個人スーパービジョンとは異なる効果が得られると明らかになった。

（4）第4は、グループスーパービジョンならではの「場を作る力」の必要性である。調査協力者から「グループだから」「メンバーだから」可能であった、頑張れたとの発言がみられた。その前提にはグループが「話しやすい雰囲気」「心理的安全性」が守られているからグループの面白さ、メンバー相互の効果が語られたのだと考えられる。岡田（2025）もソーシャルワークの実践同様にスーパービジョンにおいてもリフレクションに意義があり、それらには、安心できる信頼関係やポジティブで安全な雰囲気・環境が必要であると述べている（岡田 2025）。

ソーシャルグループワークのプロセスに「波長合わせ」が位置付けられるようにグループスーパービジョンを実践する場合は、個々のメンバーとグループ全体のスーパービジョン契約だけではなく、SVORにはソーシャルグループワーク、グループスーパービジョンのメリットとデメリットの知識と技術が求められるだろう。

（5）第5は、グループインタビューの効果である。年間の講座の終了後に調査への協力を募り、FGI調査を実施した。調査への協力を同意した受講者の限定ではあるが、90分かけて10回の講座の参加を振り返る機会となった。逐語では表現できないが、他者の発言にうなずく姿、発言に触発されての発言、笑いが漏れ、スーパービジョンのセッションを離れた時間が思いがけない全体の振り返りの機会となった。そして、それぞれがどのように捉えていたのか、考えていたのか共有する場となった。グループスーパービジョンを実践

すると役割分担を決めたスーパービジョンのセッションが多くなるが、このような「振り返り」の機会を設けるのも効果があると発見であった。

SVORには、ソーシャルワークの実践経験と同時にスーパービジョンの理論的、実践的经验が必要だとされている（大谷 2019：39）。SVORに求められる価値・知識・技術と限られた回数、時間の中でどのようなプログラムが効果的であるのか、課題は多い。今回のFGI調査から得られた知見を次年度以降のプログラムに反映させ、また、受講者からのフィードバックを受けながらプログラム開発を行っていきたい。

なお、本報告書の考察はあくまでも社会福祉研究所において開催した講座の受講生に対して行ったものであり、結果については限界があることを一言申し添える。

*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。

〈注〉

- 1 淑徳大学社会福祉研究所の改組の経緯については、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. にて報告している。

〈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。
- 奥川幸子監（2001）『OGSVグループスーパービジョン実践モデル—対人援助におけるスーパービジョン—』OGSV研修モデル。
- 岡田まり（2025）「スーパービジョンにおけるリフレクシオン—リフレクティブな実践を目指して—」『スーパーバイザースキルアップ研修 2024年度』講義資料 日本社会福祉士会 37-49.
- 大谷京子（2019）「ソーシャルワークスーパービジョンスキルの評価指標開発—認定スーパーバイザーへの質問紙調査を通して—」『ソーシャルワーク学会誌』NO.38 39-50.
- 齊藤順子（2002）「OGSV（奥川グループスーパービジョン）モデルを用いた事例検討の方法—実践する力を育む事例の活用の仕方—」『ソーシャルワーク研究』Vol.28 No.3 18-25.
- 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.
- 齊藤順子・米村美奈・高梨美代子（2024）「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の研究―（その１）』『淑徳大学
社会福祉研究所年報』 第１号 33-40.
- Woaancott,J(2016) Developing and Supporting Effective Staff
Supervision, Pavilion Pub. (= 野村豊子・片岡靖子・岡田
まり・潮谷恵美（2020）『スーパービジョントレーニン
グー対人援助専門職の専門性の向上と成長を支援する』
学文社）

社会福祉研究所 年間活動記録

2024年

- 4月18日 第1回研究所運営委員会開催
20日 第1回SVOR養成講座（取出講師）
第1回SVOR養成講座（佐藤講師）
24日 第1回SVOR養成講座（齊藤講師）
25日 第1回SVOR養成講座（ステップアップ）（齊藤講師）
- 5月16日 第2回研究所運営委員会開催
18日 第2回SVOR養成講座（取出講師）
第2回SVOR養成講座（佐藤講師）
22日 第2回SVOR養成講座（齊藤講師）
23日 第2回SVOR養成講座（ステップアップ）（齊藤講師）
- 6月14日 第1回ソーシャルワークサロン（高梨講師）
15日 第3回SVOR養成講座（取出講師）
第3回SVOR養成講座（佐藤講師）
20日 第3回研究所運営委員会開催
26日 第3回SVOR養成講座（齊藤講師）
27日 第3回SVOR養成講座（ステップアップ）（齊藤講師）
- 7月13日 第4回SVOR養成講座（佐藤講師）
20日 第4回SVOR養成講座（取出講師）
24日 第4回SVOR養成講座（齊藤講師）
25日 第4回SVOR養成講座（ステップアップ）（齊藤講師）
- 9月13日 第2回ソーシャルワークサロン（高梨講師）
19日 第4回研究所運営委員会開催
21日 第5回SVOR養成講座（取出講師）
第5回SVOR養成講座（佐藤講師）
25日 第5回SVOR養成講座（齊藤講師）
26日 第1回研究手法講座「第1回淑徳大学・読売新聞共同千葉県調査（SYCSS23）結果報告—総合社会調査と二次分析という研究手法—」開催
26日 第5回SVOR養成講座（ステップアップ）（齊藤講師）
- 10月12日 第6回SVOR養成講座（佐藤講師）
17日 第2回研究手法講座「実践者と研究者の共同作業としてのエスノグラフィー調査」開催
18日～20日 「2024年度研究手法演習」実施
19日 第6回SVOR養成講座（取出講師）
25日 第6回SVOR養成講座（齊藤講師）
26日 第6回SVOR養成講座（ステップアップ）（齊藤講師）
- 11月16日 第7回SVOR養成講座（取出講師）
第7回SVOR養成講座（佐藤講師）
21日 第5回研究所運営委員会開催
第3回研究手法講座「質的研究と量的研究をめぐる対談」開催

- 27日 第7回SVOR養成講座（齊藤講師）
28日 第7回SVOR養成講座（ステップアップ）（齊藤講師）
12月11日 第8回SVOR養成講座（齊藤講師）
12日 第8回SVOR養成講座（ステップアップ）（齊藤講師）
21日 第8回SVOR養成講座（取出講師）
第8回SVOR養成講座（佐藤講師）

2025年

- 1月11日 第9回SVOR養成講座（佐藤講師）
18日 第9回SVOR養成講座（取出講師）
22日 第9回SVOR養成講座（齊藤講師）
23日 第9回SVOR養成講座（ステップアップ）（齊藤講師）
24日 卒業生支援プログラム「勉強会」開催
2月14日 第3回ソーシャルワークサロン（高梨講師）
2月15日 第10回SVOR養成講座（取出講師）
第10回SVOR養成講座（佐藤講師）
22日 公開スーパービジョンセミナー「グループスーパービジョンの進め方—スーパーバイザーの視点から—」開催
26日 第10回SVOR養成講座（齊藤講師）
27日 第10回SVOR養成講座（ステップアップ）（齊藤講師）
3月31日 「社会福祉研究所年報第2号」発刊

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る、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。

【2024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
	池 畑 美恵子
	高 梨 美代子
	田 中 寿 夫

2024年度
社会福祉研究所年報 第 2 号
ISSN 2759-2847

2025年 3 月31日 印 刷
2025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