

目 次

巻頭言

社会福祉研究所 2025年度事業報告

- 1. 研究サポートセンター 3
- 2. スーパービジョン実践・研究部門 16
- 3. 共同研究 20

研究ノート 21

性差観とさまざまな意識との関連

～淑徳大学・読売新聞共同千葉県調査2023の結果から～

名寄市立大学 講師 佐藤麻衣

共同研究中間報告 30

「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3)

齊藤順子・米村美奈・田中寿夫

社会福祉研究所 研究業績一覧 44

社会福祉研究所 年間活動記録 46

淑徳大学社会福祉研究所規程 48

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3号）をお届けいたします。

淑徳大学社会福祉研究所は、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3年目にあたります。

「発達臨床研究センター」以外の部門を改組し、「総合福祉研究室—スーパービジョン実践・研究部門—」（以下 スーパービジョン実践・研究部門）「研究サポートセンター」それぞれ成果が上がりつつあります。

「研究サポートセンター」では、郷堀ヨゼフ教授を中心に2024年度に行った「研究手法演習」における「新潟県上越市西部中山間地域」調査の参加者が2025年度の淑徳大学大学院総合福祉研究科研究紀要にそれぞれ成果物として掲載されました。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」では兼任研究者である鈴木あい氏が日本犯罪社会学会で「奨励賞」を受賞されました。

2025年度の「研究手法演習」は本学名誉博士であるカルマ・サングボ師が学校長である「ネパール・ヒマラヤの子供たちの学校（Shree Mangal Dvip Boarding School）」におけるインタビュー調査を実施、「淑徳大学・読売新聞共同千葉県調査」は第2回の調査が実施されました。それらは地域・機関のリクエストに応じて実施されたものであり、研究による社会貢献と言えます。

「スーパービジョン実践・研究部門」は、これまでのソーシャルワーク理論を中心とするスーパービジョン事業から「保育士」「カウンセラー」にも対象を広げています。また、卒業生支援プログラムも「ソーシャルワークサロン」「スーパービジョン入門」と専門職のキャリア段階に応じた支援プログラムを展開しています。そして、スーパービジョンの実践だけではなく、「スーパーバイザー養成講座」における受講者を対象にしたインタビュー調査をまとめた成果が専門職団体の学会誌や2025年度の淑徳大学大学院総合福祉研究科研究紀要に掲載されました。

年報を通して社会福祉研究所は開学当時より大切にしてきた「実践・研究による社会貢献」を時代のニーズに合わせて事業展開していると実感していただけるのではないかと思います。

この場を借りて関係各所にお礼を申し上げます。引き続きのご指導、ご協力をお願いいたします。

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 2025年度事業報告

〔研究サポートセンター〕

研究サポートセンターは、本学の研究活動のさらなる発展を目指し、教職員・大学院生への研究支援を通して研究基盤の整備と活性化を推進している。実践現場（フィールド）と大学をつなぐ「場」、国内外との共同研究へと展開する「場」の形成を視野に入れ、研究手法教育と実践的研究支援の両輪による体制整備を進めている。

令和7年度は、従来の研究手法講座に加え、海外フィールドワークを中核とする研究手法演習を実施し、研究の基礎力から実践力までを段階的に育成する取組を展開した。

また今年度は、2023年度から10年計画で取り組んでいる「淑徳大学・読売新聞共同千葉県調査（SYCSS）」の第2回調査が実施された。次年度に研究報告会を予定している。また、調査兼任研究員の鈴木あい氏（福島大学）が日本犯罪社会学会で「奨励賞」を受賞した。

研究手法講座

本講座は、大学院生・研究生・教員を対象に、研究のブラッシュアップおよび学内研究交流の促進を目的として実施している。

2025年度は「インタビュー調査」をテーマに、オンラインと対面を併用したハイブリッド形式で2回開催した。講義では、武庫川女子大学看護学部教授の藤田優一先生を講師として迎えて、インタビューの設計・実施方法から逐語録作成、コーディングによる質的分析までを体系的に扱い、講義（60分）と演習形式のセミナー（45分）を組み合わせることで、学んだ内容を即時に活用できる構成とした。

実施は前期（6月26日）と後期（10月30日）に分けて行い、対面とオンラインをあわせてそれぞれ39名（第1回）/26名（第2回）の教員、大学院生、修了生、入学希望者が参加した。

本講座を通して、質的研究の基礎理解を深めるとともに、研究倫理や調査設計への意識向上を図り、研究実践への橋渡しとなる学習機会を提供した。

令和7年度 第1回研究手法講座

「インタビュー調査の基礎から実践まで（1）」

- ・開催日：2025年6月26日（木） 16：30～18：30
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス10号館302教室
- ・講師：藤田優一（武庫川女子大学看護学部教授）
郷堀ヨゼフ（淑徳大学総合福祉研究科教授）
- ・参加人数：教員24名、大学院生・研究生13名、研究所講座受講生2名 計39名

淑徳大学社会福祉研究所 主催 / 淑徳大学総合福祉研究科 後援

社会福祉研究所 研究サポートセンター
研究手法講座

**インタビュー調査の
基礎から実践まで**

6月26日（木）16:30～18:30

本講座は、大学院生・研究生・教員の皆さまを対象に、調査研究に役立つ「研究手法」を共に学ぶことを目的とした講座です。特に福祉・看護分野での質的研究を行う方々にとって実践的な学びの場となるよう、毎年2～3回開催しています。

今年度は「インタビュー調査」に焦点を当て、実践的な講義をオンライン（Zoom）と対面のハイブリッド形式で実施いたします。講義には、YouTubeでも分かりやすい解説で好評の藤田先生をお迎えし、インタビューの実践方法からデータ分析（コーディング）まで、2回にわたって丁寧に解説していきます。90分のオンラインの講義を受けて、45分間のセミナーにて講義で学んだことを実際に使ってみて学びます。
【聴く方を研究に活かす！ための第一歩として、ぜひご参加ください。】（第2回は10月を予定しています。）

開催形式
講義：オンライン（Zoom）＋対面
セミナー：対面

対面会場
淑徳大学千葉キャンパス
12号館301教室

参加費 無料

プログラム
16:30～17:30 講義
17:45～18:30 セミナー

セミナー担当
郷堀ヨゼフ（総合福祉研究科教授）
田中寿夫（総合福祉学部助教）

講師 藤田 優一 先生
武庫川女子大学看護学部教授
大府大学看護学看護学専攻看護学専攻准教授
後援講師を務め、書籍として出版された「看護実践と看護教育」も著書として出版された。淑徳大学看護学部にて教員となり、現在は武庫川女子大学にて大学院生を指導する。研究の現場で看護学部への研究指導を行う傍ら、YouTube「看護研究チャンネル」で、研究現場に役立つ情報を発信している。研究テーマは、小児科の入院看護、外科にルーツをもつ親子への看護など。

講義（ハイブリッド）
＋
セミナー（対面）
＝
講義（オンライン）のみ
の参加可

淑徳大学社会福祉研究所
sougou@soc.shukutoku.ac.jp

お申込はこちらから

【資料】

インタビュー調査の基礎から実践まで
インタビュー編

社会福祉研究所研究サポートセンター 研究手法講座

武庫川女子大学看護学部 藤田優一

1

インタビュー調査の基礎から実践まで
インタビュー編

5

自己紹介
武庫川女子大学看護学部 小児看護学教授 博士(看護学)

- 兵庫県出身
- 兵庫県立こども病院にて勤務
- 大阪大学大学院に進学し、兵庫医科大学にて勤務

2

質的研究(定性的研究)と量的研究(定量的研究)

- すべての研究は、データを**抽象化**する
- たくさんあるデータを**まとめて**相手に伝えやすくする。

データを抽象化

質的研究は、調査対象の生のデータ(インタビューや観察記録)をそのまま扱うのではなく、研究者の視点や理論に基づいてデータを整理・分析し、意味のある情報を抽出するプロセスを指す。

量的研究は、数値化されたデータを統計学的手法を用いて分析し、客観的な傾向や相関関係を明らかにする。

両者は、互いに補完的な関係にある。質的研究が提供する深い洞察は、量的研究の仮説構築に役立つ。逆に、量的研究の結果は、質的研究の方向性を示すことができる。

6

武庫川女子大学(兵庫県西宮市)



3

質的研究とは

- 研究者と研究対象者(参加者)が**相互作用**をする中で行われ、言葉などの質的データを用いて、研究対象者にとっての**経験**やその**意味**を**帰納的に**探究する研究

個別的な事実や事例から、一般的な法則や原理を導き出す
推論や思考方法

グレッグ美鈴(2016)よくわかる質的研究の進め方・まとめ方 第2版, 看護研究のエキスパートをめざして, 医歯薬出版

7

私の研究歴

- 修士課程: 小児看護師の職務ストレスと離職
- 博士課程: 小児の転倒・転落リスクアセスメントツールと転倒・転落防止プログラムの開発
- 成人と小児の混合病棟での看護実践
- 父親の産後うつ
- 小児科外来の看護師の看護実践
- コロナ禍での小児の入院環境
- 外国にルーツをもつ子どもたちや親への支援

8

量的研究との違い

- 量的研究は統計学を用いて分析する。
- 質的研究は分析するにあたって、理論的な背景が必要→**理論的パースペクティブ**(視点、見方)

8

理論的パースペクティブ

- 質的研究は理論的な背景が必要(自由に分析できない)
- どのような理論的パースペクティブに基づいて分析するか
- さらにはどのような理論的パースペクティブにもとづいてデータ収集するか→インタビュー・参加観察、アンケート

北素子(2009)質的研究の実践と評価のためのサブストラクション, 医学書院 9

インタビューのいいところ

- 対象者の回答によって追加で質問できる
- あいまいな部分は確認できる
- 対象者が話したくなる(逆もあり)
- 関係性ができる
- 対象者の思考の整理ができる(カタルシスになる)

13

インタビューとは

- 特定の目的のために、インタビュアー(研究者)とインタビューー(対象者)の間で行われる対話
- 単なる質問・応答ではなく、相互作用を通して情報を引き出すプロセス

インタビュアーによって得られるデータが異なる!

10

インタビュー方法

1. グループインタビュー(フォーカス・グループ・インタビュー)
2. 個人インタビュー

14

質的研究論文の基準 COREQ

(Consolidated criteria for reporting qualitative research)

研究者の特性

1. インタビューをしたのは誰か
2. 研究者の学位は? PhD, MDなど
3. 実施時の職業は何か
4. 研究者は男性か女性か
5. 研究者としてどんな経験があり、どんな訓練をしてきたか?

研究対象者との関係性

6. 研究前から関係性が存在していたか?
7. 対象者は研究者についてどんなことを知っているか? 研究を行う理由など

董間真美(2020)よく使われている報告ガイドラインCOREQ-質的研究論文の統合基準チェックリスト, 看護研究, 53(1), 55-58 11

グループインタビュー(フォーカス・グループ・インタビュー)

- 個人的な内容ではない場合に有効
- 集団での通念、集団での実践
- 無意識下でしている実践、判断などは集団の方が活発になる場合もある

15

インタビューの種類

1. 構造化インタビュー
 - 質問項目、順番、選択肢が固定
 - 定量的なデータ収集に適している
2. 半構造化インタビュー(半構成面接)
 - 質問項目は大まかに決定
 - 柔軟な質問や深掘りが可能
3. 非構造化インタビュー
 - 質問項目はほとんど定めず、自由に会話
 - 探索的な調査に適している

12

個人インタビュー

- 他者に知られたくない内容、プライバシーがある内容
- じっくりと時間をかけて語ってもらいたい場合に有効
- 語りたい内容に個人差が大きくインタビューに時間を要する場合

16

インタビューの際に使用するもの

1. インタビューガイド
2. ICレコーダー
3. ペン、ノート
4. オンラインでするのであればZoomが使用できるパソコン(外付けスピーカー)

17

ICレコーダー

- パソコンにUSBでつないでデータ転送ができる。
- 可能であれば2個で録音したほうが安全。
- 文字起こしまでしてくれる機械もあるが、正確性、機密性は不明。



21

インタビューガイドとは

- インタビューの道しるべになるもの
- フェイスシート(経歴や年代、経験年数)
- 先行研究などを参考にして作成する
- 研究目的を具体的にしたもの
- 項目は3つくらいまで

18

インタビュー時間

- インタビュー時間は、ブリーフィング、デブリーフィングを含めて30～60分程度。
- 内容によっては2時間ということもある。

インタビューの流れ

1. あいさつ・ブリーフィング
2. インタビュー
3. デブリーフィング
4. インタビュー後の雑談、お礼

22

インタビューガイドの質問方法

- オープンエンド・クエスチョン形式(5W1H)
- 何ですか
- なぜですか
- 誰ですか
- いつ頃ですか
- どのように感じましたか、どうやってしましたか

19

インタビューの準備: 事前準備が重要

- 研究目的をしっかりと確認しておく(研究者も!)
- インタビューガイド(質問内容)の確認
- 対象者に関する情報収集、背景
- 場所と時間の設定
- 必要な機材の準備(ICレコーダーのバッテリー残量)

23

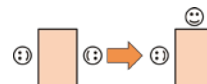
インタビューガイドは2種類作っておく

1. 自分でみる用: 進行を助ける。追加の質問、具体的な質問も入れておく
2. 対象者にみせる用: 筋道がそれないようにする。
わかりやすい用語で。用語の定義も示す。

20

インタビューの準備: 場の設定

- 場所: 多くの場合はプライバシーの保護ができる個室で行う。
- 座り方: 向かい合って座るよりも、可能であれば90度の角度で座ると話しやすくなることが多い。



24

ブリーフィング(事前説明)の実施

- この人なら話してもよいと思えるように自己紹介をする。研究とは関係のない話をして**警戒心を解く**
- いきなり始めるのではなく、お互いに心の準備をしてからはじめる(数分間)
- インタビューの目的、時間、用語の定義の確認
- ICレコーダーを使用することの許可をとる

25

インタビューで使うプロープ

探索する道具のこと

特徴	例
相槌プロープ	研究者が研究参加者の話に関心を持っていることを示す うん、うん なるほど ああ、それは興味深いですね
詳述プロープ	より詳しい説明を促す それについてもう少し詳しく聞かせてもらえますか それについて、具体的に教えてもらえますか そのように思った最近の 具体的なエピソード ってありますか
明確化プロープ	意味の曖昧さや混乱を明確にする つまり、それは〇〇ということですか 今おっしゃったことの意味が分かりにくかったのですが
続行プロープ	話を続けるように促す はい、それから何が起こったのですか どうぞ、続けてください

谷津裕子(2014) Start Up 質的看護研究, 学研メディカル秀潤社

インタビューの実施

- 聞き上手になる: たたみかけるように次々に質問をするのではなく、対象者が話す内容について**“興味深いです”**という態度を示しながら聞くことが重要
- しっかりとあいづちをして、相手の顔を見ながら聞くことによって、対象者も**“もっと話したい”**と思えるようになる
- 対象者が話すことを考えている場合には、“待つ”ことも重要

26

インタビューでよくあるトラブルや失敗

1. 他から中断される(電話など)
2. 気が散るものがそばにある(テレビなど)
3. 面接に対して研究者または対象者が恐怖心を抱く
4. **唐突に話題を変えてしまう**
5. **指導してしまう**(対象者に医学的な助言をするなど)
6. カウンセリングをしてしまう
7. 研究者自身の考え方を示して、面接に潜在的なバイアスをかけてしまう
8. 秘密を打ち明けられる(自殺企図など)

30

ひとつのことを深く聞いていくことが、質的研究の醍醐味

- アンケートの自由回答欄で聞けるような浅い内容ではなく、ひとつひとつを深く聞く
- つまり、**たくさんのことは聞けない**

27

ベテラン看護師によくある失敗

- 「よくある・・・あれですね」→「ああ、はいはい」
相手の言わんとすることを悟らない。**言葉で表現してもらおう**。そうしないとデータにならない
→どうしても言葉に出てこない場合はこちらが「つまり●●ということですか?」と確認する。

31

インタビューアの問い:短く簡潔に

質問	具体例
導入のための質問	～について話してもらえますか その時のことを思い出せますか 最近の 具体的なエピソード があればお願いします
掘り下げのための質問	好奇心、張り強さを引き出す。アンテナをたてて気になるワードや関心のあるワードを深掘りしていく 〇〇についてももう一度お願いします それはなぜですか
精査のための質問	それは具体的にはどういうことですか 詳しく教えてもらえますか
特定化のための質問	具体的な行動や感情を問う 実際にはどうされましたか
構造化のための質問	言いつづかれた場合、同じことが繰り返される場合、他のことについてお聞きしてよろしいでしょうか
解釈を呈示する質問	インタビューアの理解を確認する おっしゃったのはこういうことですか こういう理解で合っていますか

スタイナー・クヴァール(2016)質的研究のためのインタビュー調査, 新曜社

28

デブリーフィング(インタビュー後のフォローアップ)

- これまでのインタビュー内容の感想と要約(できれば)
- 「他に言いたいことはありませんか?」
- 「質問はありませんか?」

32

インタビューが終わってから(インタビュー後の雑談)

- ICレコーダーを止める
- 止めた後に本音を話したこともある
- その場合はノートに書いてよいか確認した上で追記する
- 連絡事項の確認(2回目、メンバーチェック、謝礼など)

33

逐語録

- インタビュー内容を文字起こした文章
- トランスクリプトともいう
- 対象者の感情や間合い、無言の時間もデータに含めるかは事前に決めておく。

37


理論的パースペクティブにもとづいた質的研究の代表的な分析方法

- 量的な内容分析(ベレルソン)
- 質的な内容分析(クリップンドルフ)
- グラウンドセオリー・アプローチ(ストラウス、グレーザー)
- 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(木下)
- エスノグラフィー(レイニンガー)
- ライフストーリー(桜井)

34

逐語録の作成(テープ起こし)

- インタビュー後は逐語録を作成し、それをもとに分析をしていく。
- ワードで一言一句入力していくので時間がかかる。
- 音声ファイルの再生はソフトOkoshiyasu2を使うと、再生、一時停止、巻き戻しが簡単にできる。
<http://www12.plala.or.jp/mojo/>
- 生成AIを使う方法もあるが機密性に疑問が残る



38

内容分析(クリップンドルフ)

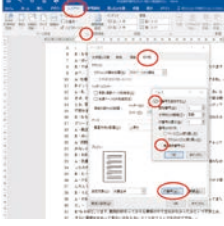
- 看護師の看護実践や判断について、インタビューして明らかにする
- 実践知を明らかにする。暗黙知の形式知化

➢小児科外来で診療や看護をスムーズにする実践
➢子どもの採血をするときの看護師の声掛け

K.クリップンドルフ(1989)メッセージ分析の技法「内容分析」への招待、勁草書房

35

逐語録ができれば連続の行番号を入れる



- レイアウト→ページ設定→その他→行番号を追加する→連続番号
- このように連続の行番号を入れると、Aさんの56行目、Bさんの98行目などデータに戻りやすくなる。

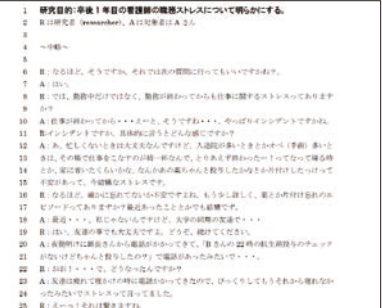
39

ライフストーリー(桜井)

- 個人が生活上で体験した出来事やその経験についての語り。
- インタビューをとおして語られ、しばしばそれによって自己概念や自己と社会の関係のあり方が表される。
- 「これまで歩んでこられた人生を語っていただけますか」
- 「若い頃に体験した〇〇の出来事について、ご自身の経験をお聞かせください」
- 小児用補助人工心臓を装着し渡航心臓移植を行った子どもの母親の体験

桜井厚(2005). ライフストーリー・インタビュー：質的研究入門、せりか書房

36



40

3(4)名グループになってインタビューをしてみましょう。

①インタビューされる人、②する人、③観察者

Q1. あなたはなぜ、その学問分野を選んだのですか？

Q2. あなたの学問分野のやりがいとは何ですか？

- 「インタビューされる人」にQ1か2を選んでもらいましょう
- 1人あたり**5分間**インタビューをして掘り下げましょう(追加で質問する)
- される人は役になりきっても良い。架空の回答でも可。
- 回答が出てこない場合は、質問を具体化しましょう
- インタビュー後、観察者からフィードバック(感想)をもらいましょう。
- インタビューが終わったら交代しましょう。

41

質疑応答

42

令和7年度 第2回研究手法講座

「インタビュー調査の基礎から実践まで(2)」

- ・開催日：2025年10月30日(木) 16:30~18:30
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス12号館301教室
- ・講師：藤田優一(武庫川女子大学看護学部教授)
郷堀ヨゼフ(淑徳大学総合福祉研究科教授)
- ・参加人数：教員18名、大学院生・研究生8名 計
26名



【資料】

インタビュー調査の基礎から実践まで

コード化、カテゴリ化分析編


社会福祉研究所研究サポートセンター 研究手法講座

武庫川女子大学看護学部 藤田優一

1

分析方法

- ・逐語録ができれば、繰り返し熟読する。
- ・常に研究目的を意識するために、大きめの付箋に研究目的を書いて画面に貼っておく



5

自己紹介
武庫川女子大学看護学部 小児看護学教授 博士(看護学)

- 兵庫県出身
- 兵庫県立こども病院にて勤務
- 大阪大学大学院に進学し、兵庫医科大学にて勤務
- 独身の時は、バンド、釣り、バイク、ブラジリアン柔術など多趣味だったが、子どもが生まれてからは通勤中の読書のみ

2

逐語録からローデータ(生データ)を抽出する:切片化

- ・逐語録の文章のうち、研究目的と合致している部分にマーカーで線を引いていく。
- ・逐語録の最後までマーカーで線を引いたら、もう一度研究目的と合っているか見直す。
- ・マーカーで線を引いた部分をエクセルに切り取る(切片化)。

6

質的研究インタビュー調査の流れ

1. 計画
2. インタビューの実施
3. 逐語録の作成
4. 目的に合致するローデータを確認
5. コード化
6. カテゴリ化

3


コードとは

- ・1文でそれを読んだだけで意味がわかるようにローデータの意味を解釈して、文章化したもの。
- ・単語や表現はローデータに基づいてできるだけ忠実にしたほうがベター(言い換えて抽象化する派の考えもある)
- ・その1文を読んだだけで内容が理解できる最小単位(情報の独立性)

7

質的研究(定性的研究)と量的研究(定量的研究)

- ・データを抽象化して、たくさんあるデータをまとめて相手に伝えやすくする。
- ・質的研究は量的研究と比べて、分析方法が明文化されていない。



4

コード化(コーディング)①
切り取ったローデータをコードに変換していく

- ・主語と述語がある。ただし、主語を省略しても意味がわかる場合は省略可。
- ・文字数の目安は、20字から50字程度(?)
- ・私の例 平均:29.7文字、最小:11文字、最大:51文字、中央値:28.5文字、最頻値:26文字
- ・高林ら(2024) 要介護状態にある高齢者の家族介護者が介護をする生活の中で感じる幸福 平均:25.1文字、最小:17文字、最大:33文字、中央値:25文字 最頻値:28文字

8

コード化(コーディング) ②

- できる限りローデータの表現を使うが、前後の文脈から推論(こうかな)をしても良い。
- ただし妥当な推論でなくてはならない(勝手に想像しない)

9

ざっくり捨てる作業の前に

- 削除する前に戻れるように、Excelファイルのsheetでコピーを作成して、削除前のsheetを残しておく。

13

コード化できたら全体を眺める①

- すべてのコードを読み返す
- コードの抽象度にばらつきがないか(やたらと具体的な内容が混じっていることがある)
- コードの語尾の過去形、現在形などにばらつきがないか
- 表現が仲間外れのコードがあれば、全体に合わせていく。

10

コード化のあるある

- 研究目的が意識できておらず、ブレる。
- 自分の興味に釣られて、目的とは違う方向へ行ってしまう(臨床経験が長い、熱意があるほど陥りやすい)。
- 主語・述語や目的語が省略されるために(分析者は分かっているのに)、他者がコードだけを読んでも内容が伝わらない。

14

コード化できたら全体を眺める②

- 目的に合っていないコードは削除する。迷う場合はグレー色のセルにする。
- 同じ内容のコードはないか確認する。
- 単語や表現が違っていても似た意味であれば1つのコードに統合して、コード数を減らしていく←指導教員の好みに合わせる。



11

カテゴリ化①

- それぞれのコードを似たもの同士で集めて分類する
- 似たもの同士で集めて、特徴を示す共通する名前をつける(カテゴリ化)
- この似た者同士のグループをカテゴリといい、ふさわしい名前をつける
- カテゴリ名は名詞止め(体言止め)で統一することが多い。

15

コード化のポイント!

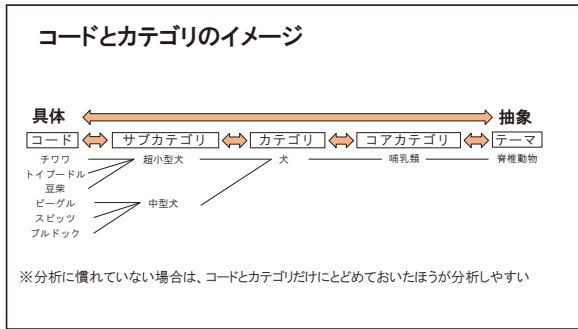
- 分析をする中で余計なノイズは削除していく(もったいないとコードを残さない。断捨離のつもりでザクザク削り落としていく)←残しておく派の考えもある。
- 他の人から見ても「そうだね」と言ってもらえるように分析をする(主観的でなく客観的な分析になるように)

12

カテゴリ化②

- カテゴリ化でも常に研究目的を示しておく。
- コードに含まれているキーワードに着目する
- コードを端的に言う→なになに系
- カテゴリ名、サブカテゴリ名は、後でじっくり考えることとして、まずは似た者同士で集める。

16



17

データを抽象化して圧縮する

研究目的: 卒後1年目の看護師の職務ストレスについて明らかにする。

番号	行番号	ローデータ	コード	カテゴリ
1	A32	A: 入退院が多いときとかオペ(手術)多くて忙しいときは、その場で仕事をこなすのが精一杯なんで、とあえず終わって帰って帰る時とか、家に着いたらぐらいいかな、なんかあの内服の与薬忘れしてないかなとか、インシデントがないか怖くなることがあります。	忙しいときは仕事が終わってから与薬忘れのインシデントがないかと怖くなる	勤務後のインシデントがないかという恐怖感
2	A56	A: 友達は勤務終わって疲れて帰ったら病院から電話かかってきてインシデントがあったって言われたので、びっくりしてもうそれから怖くなって寝れなかったみたいでストレスって言っていました。	勤務後にインシデントの電話があってから怖くて寝れなくなる	

ローデータの意図を解釈して抽象化、要約する。

複数のコードの特徴を解釈して抽象化、要約する。

21

カテゴリ化が先でも、サブカテゴリ化が先でもどちらの順番でもよい

- コード化(100個)→サブカテゴリ化(20個)→カテゴリ化(6個)
- コード化(100個)→カテゴリ化(6個)→サブカテゴリ化(20個)

18

データを抽象化して圧縮する

研究目的: 卒後1年目の看護師の職務ストレスについて明らかにする。

番号	行番号	ローデータ	コード	カテゴリ
1	A32	A: 入退院が多いときとかオペ(手術)多くて忙しいときは、その場で仕事をこなすのが精一杯なんで、とあえず終わって帰って帰る時とか、家に着いたらぐらいいかな、なんかあの内服の与薬忘れしてないかなとか、インシデントがないか怖くなることがあります。	忙しいときは仕事が終わってから与薬忘れのインシデントがないかと怖くなる	勤務後のインシデントがないかという恐怖感
2	A56	A: 友達は勤務終わって疲れて帰ったら病院から電話かかってきてインシデントがあったって言われたので、びっくりしてもうそれから怖くなって寝れなかったみたいでストレスって言っていました。	勤務後にインシデントの電話があってから怖くて寝れなくなる	

ローデータの意図を解釈して抽象化、要約する。

複数のコードの特徴を解釈して抽象化、要約する。

22

コードがうまくカテゴリに分類できない場合のあるある

- コードが研究目的に合っていない。
- コードに複数の意味が入っている(うまく切片化できていない)

例) 観察できるようになって指導ができるようになった

19



23

データを抽象化して圧縮する

研究目的: 卒後1年目の看護師の職務ストレスについて明らかにする。

番号	行番号	ローデータ	コード	カテゴリ
1	A32	A: 入退院が多いときとかオペ(手術)多くて忙しいときは、その場で仕事をこなすのが精一杯なんで、とあえず終わって帰って帰る時とか、家に着いたらぐらいいかな、なんかあの内服の与薬忘れしてないかなとか、インシデントがないか怖くなることがあります。	忙しいときは仕事が終わってから与薬忘れのインシデントがないかと怖くなる	勤務後のインシデントがないかという恐怖感
2	A56	A: 友達は勤務終わって疲れて帰ったら病院から電話かかってきてインシデントがあったって言われたので、びっくりしてもうそれから怖くなって寝れなかったみたいでストレスって言っていました。	勤務後にインシデントの電話があってから怖くて寝れなくなる	

ローデータの意図を解釈して抽象化、要約する。

複数のコードの特徴を解釈して抽象化、要約する。

20

カレーの食材を買いに大型ショッピングモールに行く!

• どうやってカレーの食材(米、カレー粉、肉、玉ねぎ)を探しますか？

24

カテゴリ化の視点

- あなたのダンス、どうやって入れてますか？
→服の種類、季節
- 読者が読んだときに役立つように、意義にかなうように分類する。
- 何ためにカテゴリ化するか。研究目的と意義に戻る。

25

カテゴリの数の目安は？

- カテゴリ数：3から9くらい？
- カテゴリ数は9までに抑えたほうがよい。それ以上になる場合はさらに抽象度を高めてカテゴリ化(コアカテゴリ)できる可能性がある。
- サブカテゴリ数：10から30くらい？

29

カテゴリ化をする際の注意点

- 何かの理論の枠に当てはめてはいけない。
- 先行研究を参考に分類しない。
→演繹的ではなく帰納的に分析する。カテゴリ化の結果、先行研究と同じだった問題は問題なし。

26

カテゴリ数、サブカテゴリ数、コード数の目安

- 日本看護科学会誌の質的記述的研究の14文献を集計(選択基準は藤田の主観)

項目	平均値	最小値	最大値
カテゴリ数	6.1	3	14
サブカテゴリ数	20.5	8	47
コード数	129.6	33	336

30

カテゴリ化してから再度全体を見直す

- このカテゴリにこのサブカテゴリが入っていてもよいか(妥当であるか、ミスマッチがないか)の確認をする。
- 他のカテゴリに入る余地はないか、ひとつずつ確認していく。
- 同様に、このサブカテゴリにこのコードがあってもよいかを確認する。

27

14文献から生成AIで統合した質的記述的分析の分析方法

- 1. 逐語操作成と熟読**
ICLコーダーで録音した面接内容を逐語録に起こし、全体を繰り返し熟読して把握する。
- 2. 意味単位の抽出とコード化**
研究目的に沿った内容を意味単位として切片化し、できる限りデータに近い表現でコード化する。
- 3. サブカテゴリとカテゴリの生成**
コード間の類似性・相違性を比較検討し、意味的まとまりをついてサブカテゴリを生成する。さらに抽象度を上げてカテゴリを生成する。(必要に応じて、全体の構造やカテゴリ間の関連性を吟味する。コアカテゴリを抽出し全体像を図式化する。)
- 4. データ収集と分析の並行・継続的比較**
インタビューと分析は並行して行い、新しいコードが追加されるたびに既存のカテゴリと比較・修正を繰り返す。新たなカテゴリ(コード?)が出現しなくなった時点で「データの飽和」と判断する(GTAのみ?)。
- 5. 信頼性・妥当性の確保**
研究者間討論：複数研究者間で逐次検討し、解釈の偏りを防ぐ。
スーパーバイズ：質的研究や対象領域に精通した指導者から助言を受ける。
メンバーチェック：対象者に分析内容を確認してもらい、研究者の解釈と対象者の意図に乖離がないか確認する。

31

カテゴリとサブカテゴリを眺める

- カテゴリ名とサブカテゴリ名では、サブカテゴリ名の方が具体的でないといけない。
- つまり、サブカテゴリとカテゴリでは抽象度が違う。
- 文字数としてもサブカテゴリ名の方が多いことが一般的。
- カテゴリ名がサブカテゴリ2つを合体させたようなカテゴリ名にはしない(文字数が増える)
- インタビューをしなくてもわかるようなカテゴリ名まで抽象度は上げない

28

サブカテゴリやコードの並び順

- 一番上に示されるカテゴリは、目的に最も近い代表するもの。
- カテゴリの一番上に示されるサブカテゴリは、カテゴリを代表するサブカテゴリ(カテゴリ名に近い)
- サブカテゴリの一番上に示されるコードはサブカテゴリを代表するコード(サブカテゴリ名に近い)

32

論文の結果の書き方 (表にコードまで示した方がベター)

- ①カテゴリ、サブカテゴリまで示す or ②コードまで示す
→ 査読者、読者に分析が妥当であることを示すには、表にコードまで示す。しかも複数のコードが示されていると、コードからサブカテゴリが生成された過程がわかる。
- 複数のコードを示すには、サブカテゴリが25～30まででないといページの表に入りきらない。

33

2. 適用性

- 研究結果が場所、人、時を超えて適用可能かを示すため、目的、方法(対象、調査内容等)で述べる。
- 読み手が自身の状況に適用できるか判断できるようにする。

37

質的記述的研究における分析結果 厳密性4つの基準

1. 確実性
2. 適用性
3. 信用性
4. 確証性

グレッグ美鈴(2016)よくわかる質的研究の進め方・まとめ方 第2版, 看護研究のエキスパートをめざして, 医歯薬出版

34

3. 信用性

- 結果の一貫性・安定性のこと
- 他の研究者が意思決定の道をたどれるように分析のプロセスを記述する。
- ただし、質的記述的研究では人間の状況のユニークさに焦点を当てるため完全な反復性は期待されない

38

1. 確実性

- メンバーチェックング
- データの解釈が妥当であるかどうか、真実を示しているかどうかを検討する方法
- 3要素
 1. 生データ(逐語録)のチェック
 2. 予備的解釈(コード化)のチェック
 3. 最終報告(コード・カテゴリ表)のチェック

35

4. 確証性

- 研究者の偏見や歪みの影響を受けていないことの証明
- 指導者からスーパービジョンを受ける
- 他の研究者とのディスカッション

39

メンバーチェックングでの コード・カテゴリ表の確認方法

- ×「この分析結果は、あなたの経験を示していますか?」→ 分析結果は1人の人の経験を示したのではなく、複数の研究参加者の経験を抽象化したものであるため
- 「この分析結果は、あなたの経験や、あなたの周りの人の経験を加味して考えたときに、納得できますか?」

36

COREQ ドメイン3: 分析と結果データ分析

- コーディングした研究者の人数: 誰がコーディングを行ったか。研究者の人数を記述。
- コーディング体系の説明: コード化の手法や基準を記述。どのようにカテゴリやテーマをまとめたか。
- テーマの抽出: データから導き出された主要テーマは何か。抽出過程が説明されているか。
- ソフトウェア: MAXQDA, NVivoなど使用ソフトを明記。データ管理や分析のサポート方法を説明。
- 研究参加者のチェック: 参加者にフィードバックを求めたか? メンバー・チェックングの実施有無。

宣間真美(2020)よく使われている報告ガイドラインCOREQ-質的研究論文の統合基準チェックリスト, 看護研究, 53(1), 55-58

40

まとめ

- 質的研究は分析するツールが人間であるため、目的(何を明らかにしたいか)と意義(この研究をするとどんないいことがあるか、ゴール)がブレないことが重要

41

研究手法演習**1. 事業の背景と目的**

近年、本学大学院総合福祉研究科において研究力向上が課題となる中、研究手法に関する体系的かつ実践的な学修機会の充実が求められてきた。研究手法講座は一定の成果を上げてきたものの、年間数回の受講のみでは、研究を主体的・継続的に遂行する力の涵養には限界があることが明らかとなった。

そこで本年度は、研究計画の立案から現地調査、分析、成果公表までを一貫して体験する「研究手法演習(海外演習)」を実施した。本事業は、実践を通して研究の基礎技能を修得し、研究科全体の研究力向上に資することを目的とする。

2. 実施概要

参加者は教員3名、大学院生1名の計4名。事前にオンラインでネパール側教員より地域・学校課題の提示を受け、研究課題の設定、インタビュー計画、倫理手続、分析計画までを整備した上で、2025年9月に現地調査を実施した。

調査はShree Mangal Dvip Boarding School (SMDスクール)にて行い、教員・僧侶・職員および生徒を対象に、通訳を介した半構造化インタビュー(計35名)を実施した。研究倫理審査を経て同意取得・記録管理を徹底し、逐語録作成から質的コーディング分析へと接続している。

3. 教育的成果と今後の展開

本演習を通して、参加者は「研究計画—現地実施—振り返り—修正—再実施」という研究遂行の基本循環を実体験し、研究倫理の運用、通訳を介した調査実施力、質的分析への接続など、研究実践力を高めた。

2026年1月にはフォローアップ・インタビューを実施し、現在は分析段階にある。2026年5月には原著論文2本の投稿を予定しているほか、対象校への成果報告会を計画している。

今後は、本演習を共同研究として展開し制度化および持続可能な運営体制の整備、学内への成果還元の仕事構築を進め、本学における研究支援・研究推進の一柱としての確立を目指す。

令和6年度 研究手法演習 報告会

- ・実施日：2025年6月20日（木）
- ・開催場所：新潟県上越市（オンライン）

令和7年度 研究手法演習

- ・実施日：2025年9月1日（月）～2025年9月5日（金）
- ・実施エリア：ネパール カトマンズ市 Shree Mangal Dvip Boarding School
- ・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、教員2名



『スーパービジョン実践・研究部門事業報告』

2025年度は2024年度に引き続きソーシャルワーク理論に基づいたスーパーバイザー養成を事業の柱にしたのに加え、本学が多くのヒューマンケア領域の専門職を輩出している状況を鑑み、「保育士」「カウンセラー」を対象としたスーパーバイザー養成講座を開設した。

ソーシャルワーク理論に基づいたスーパーバイザー養成講座は「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講座を今年度も開講した。2026年2月28日には「公開スーパービジョンセミナー」を「スーパーバイザーの視点を育む研修プログラムの展開」と題して、「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）」の内容を体験できるような「体験演習」を設けて開催した。

保育士については、概ね3年目～8年目を対象者として「中堅保育者のためのサードプレイス：保育サロン」とネーミングした講座を2回実施した。カウンセラーについては、本学の卒業生・修了生を中心とした中堅者を対象に「カウンセラーのためのリーダー・指導者養成グループスーパーヴィジョン」とネーミングし、スーパーバイザー養成の講座を5回実施した。2つの講座に関して、本年度は試行事業として位置づけ、次年度以降に本年度の状況を踏まえてバージョンアップして実施予定である。

スーパーバイザー養成講座とは別に卒業生支援プログラムとして、社会福祉学科の卒業生を対象とした卒業後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「ソーシャルワーク・サロン」（年3回）と、卒業3年以上の「スーパービジョン入門」（年3回）の2つのプログラムを企画し実施した。2つのプログラムは卒業生が単に語り合うことを目的としているのではなく、専門職が新人時代から継続的にスーパービジョンを受ける機会を保障し、専門職としての成長を支援するために企画している。カウンセラーに対しても「初任者カウンセラーのためのリフレクティング・ワークショップ」（2日間）を企画し、本学の卒業生・修了生を中心にスキルアップの機会を

提供している。

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)の成果が本研究所の年報、本学の紀要、職能団体の学会誌に掲載された。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7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：11名

淑徳大学社会福祉研究所

2025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

2025年4月19日(土) ▶ 2026年2月21日(土)
14:00～16:00 ※土曜日開催・1年間全10回のコースになります。

会場：淑徳大学千葉キャンパス（教室は決定後お知らせいたします）

講師：佐藤 俊一 氏
日本ソーシャルワーカー学会理事
NPO法人スピリチュアルケア研究会会長兼理事長、専門スピリチュアルケア師
認定社会福祉士兼スーパーバイザー
東京医療ソーシャルワーカー協会スーパービジョン講師
等のスーパービジョン活動を行っています。

対象：福祉施設の施設長や管理者、地域包括支援センター長、主任ケアマネジャー、ソーシャルワーカー、セラピスト、看護職の管理者など
※スーパービジョンの実践事例の提供が条件となります。
また、毎回、振り返シートを作成、提出してもらうことで継続性を重視します。

費用：全10回 / 2,000円 ※半額割引 (10,000円) のお申し込みをお願いします。
人数：10名 ※10名を超えた場合は抽選になります。

※お申込について
受講の可否、詳細については締め切り後にご連絡いたします。また、費用は半額割引 (10,000円) を除き、抽選に併せてお申し込みいただきます。
お申し込み後の退会や欠席部分の払い戻しは出来ませんので、予めご了承ください。

お申込はこちらから

お申込受付期間
2025年2月6日～3月5日

「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

淑徳大学社会福祉研究所

2025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—

2025年4月19日(土) ▶ 2026年2月21日(土)
10:00～12:00 ※土曜日開催・1年間全10回のコースになります。
(6月の休日は土曜日) (10時～2時が12:30時)

開催方式：オンライン

講師：取出 涼子 氏
淑徳大学兼任講師、淑徳大学社会福祉研究所兼任研究員、
医療法人社団輝生会SWCM部門スーパーバイザー
認定社会福祉士、認定社会福祉士（臨床分野）

対象：部下や後輩にスーパービジョンを実践している、実践する必要がある、原則キャリア10年以上～20年未満の医療ソーシャルワーカー
※卒業生等の参加が条件となります。
※毎月1回の振り返シート、3回のアンケートの提出があります。
※最終講義時に講義をオンライン上で実施していく予定です。
※メンバーによって講義と事例検討の品、回数は変更となる可能性があります。

費用：1回 / 2,000円 ※半額割引 (10,000円) のお申し込みをお願いします。
人数：10名 ※10名を超えた場合は抽選になります。

※お申込について
受講の可否、詳細については締め切り後にご連絡いたします。また、費用は半額割引 (10,000円) を除き、抽選に併せてお申し込みいただきます。
お申し込み後の退会や欠席部分の払い戻しは出来ませんので、予めご了承ください。

お申込はこちらから

お申込受付期間
2025年2月6日～3月5日

「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302教室／304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



「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8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：米村美奈（淑徳大学総合福祉学部教授）
- ・参加登録人数：9名＋3名本学教員（齊藤順子、桃枝智子、田中寿夫）

「カウンセラーのためのリーダー・指導者養成グループスーパービジョン」

- ・開催日：後期半年・全5回、各回とも19：00～20：30
- ・開催場所：オンラインにて実施
- ・講師：中坪太久郎（淑徳大学総合福祉学部教授）
久保田美法（淑徳大学総合福祉学部教授）
（第3回ゲスト講師）
千葉浩彦（淑徳大学総合福祉学部教授）
（第4回ゲスト講師）
- ・参加登録人数：11名



「初任者カウンセラーのためのリフレクティング・ワークショップ」

- ・開催日：2026年2月15日（日）、3月1日（日）
全2回、各回とも10：00～16：00
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス10号館
- ・講師：田中寿夫（淑徳大学総合福祉学部助教）
- ・参加登録人数：5名

「中堅保育者のためのサードプレイスー保育サロンー」

- ・開催日：2025年10月31日（金）、2026年2月6日（金）・全2回、各回とも18：45～20：45
- ・開催場所：第1回 淑徳大学千葉キャンパス10号館301教室
第2回 千葉女子専門学校福祉保育推進室
- ・講師：桃枝智子（淑徳大学総合福祉学部准教授）
大代愛子（千葉女子専門学校教員）
- ・参加登録人数：9名



公開スーパービジョンセミナー

「スーパーバイザーの視点をはぐくむ研修プログラムの展開」

- ・開催日：2026年2月28日（土） 第1部 10：00～12：30 第2部 13：30～15：00
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス15号館301教室／10号館
- ・講師：米村美奈（淑徳大学総合福祉学部教授）
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：60名（うち47名は第2部演習に参加）



第3回 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

「スーパーバイザーの視点をはぐくむ研修プログラム」の展開

2026年2月28日（土）

時間：【第1部】10:00～12:30 【第2部】13:30～15:00
場所：淑徳大学千葉キャンパス15号館301教室

プログラムをタイムスケジュール

第1部 会場：15号館301教室

9:30～ 受付開始

10:00～10:10 開会あいさつ

10:10～10:55 ①講義 米村美奈
スーパーバイザーに必要を養成するプログラム

11:00～12:30 ②模擬演習
スーパーバイザーの視点に焦点を絞った演習
（スーパーバイザーの視点に焦点を絞った演習）
第1部のみご参加の方は終了となります。

12:30～13:30 休憩

第2部 会場：10号館301～304教室

13:30～15:00 ③体験演習
スーパーバイザーの視点に焦点を絞った演習

講師紹介

米村美奈（よむらみね）
淑徳大学総合福祉学部教授
淑徳大学総合福祉学部准教授
認定社会福祉士（認定） 認定スーパーバイザー

齊藤順子（さいとうじゅんこ）
淑徳大学総合福祉学部准教授
認定社会福祉士（認定） 認定スーパーバイザー

取出涼子（といでりょうこ）
淑徳大学大野校准教授
認定社会福祉士（認定） 認定スーパーバイザー
認定社会福祉士（認定） 認定スーパーバイザー
認定社会福祉士（認定） 認定スーパーバイザー

お申込にあたって

●お申込受付 2025年12月10日（水） 9:00～

●対象・定員（定員になり次第締め切り）
【第1部】 80名
スーパーバイザーとしてスーパービジョンを実施している方、これから希望している方、スーパービジョンに関心のある方

【第2部】 30名
「スーパーバイザーの視点に焦点を絞った演習」にグループメンバーとして参加を希望する対人援助職の方（第1部へのご参加が必須となります。）

参加費
無料

お申込はこちらから▶▶

お申込受付後、別途メールにて受講申込のご案内いたします。

卒業生支援プログラム

令和7年度 「淑徳大学ソーシャルワーク・サロン —卒業1～3年目までのSWの語り合いの場—」

- ・開催日：2025年6月14日（土）、9月13日（土）、
2026年2月14日（土） 13：30～15：30
- ・開催場所：淑徳大学千葉キャンパス10号館302教
室／12号館301教室
- ・講師：高梨美代子（淑徳大学埼玉キャンパスソー
シャルワーカー）
- ・登録人数：18名

令和7年度 「スーパービジョンを体験しよう—スー パービジョン入門—」

- ・開催日：2025年5月23日（金）、10月17日（金）、
2026年2月20日（金） 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：齊藤順子（淑徳大学総合福祉学部教授）
- ・参加登録人数：11名

〔共同研究〕

共同研究 1

「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」（2024.2～
2027.3）

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」（2024.2～2027.3）

性差観とさまざまな意識との関連 ～淑徳大学・読売新聞共同千葉県調査2023の結果から～

名寄市立大学 講師 佐藤麻衣

1. はじめに

「淑徳大学・読売新聞共同千葉県調査 (SYCSS)」は、淑徳大学と読売新聞東京本社とが共同で実施する千葉県調査プロジェクトである。この調査プロジェクトは、①千葉県全域を母集団とし、住民基本台帳にもとづいて各地域ごとに性別・年齢の割付をおこない、千葉県全体の「縮図」を描くよう設計された調査であること、②2023年から2031年まで隔年で5回の調査が計画されていること、③調査テーマを限定しない総合的・汎用的な社会調査となっていること、に大きな特徴がある。

本稿では、特に「③調査テーマを限定しない総合的・汎用的な社会調査となっていること」に着目し、2023年に実施された第1回調査の結果をもとに、著者自身がかつとも関心をもつ性差観と、それ以外のさまざまな意識（他者への信頼感、地域に対する愛着や自治体評価、自身の行動基準や抑うつ傾向、犯罪不安、災害不安）との関連を探っていく。

2. 調査方法と分析対象

SYCSS2023は、2023年10月、調査会社クロス・マーケティングを通じ、千葉県在住の調査モニター登録者を対象に調査票を配信し、ウェブ上で回答を求めた。

調査票配信の対象者は、住民基本台帳人口（2022年4月1日時点）に比例するよう、対象者のモニター登録情報をもとに年齢（20代～60代までの5区分）、性別（男女の2区分）、エリア（千葉県総合計画によって設定された6地域）の3条件で割付を行い、5,000サンプルを目標に調査協力の配信を行った。その結果、5,175名から回答が得られた¹⁾。

ただし、モニターを対象としたWeb調査では通常、すべての質問に回答すると現金などに交換できるポイントが獲得できる仕組みが採用されているため、ポイント獲得を目的に「最後まで回答することのみ」を優先し、質問を読まずに回答を行ってしまう人びとが一

定数出現することが懸念される。そこで本調査では、調査票の途中に「この質問には、『あてはまらない』を選択して下さい」という質問を設定することで、そうした回答者を分析段階で除外することができるよう設計されていた。そこで本稿では、当該質問において「あてはまらない」以外の選択を行った837人（回答者の16.2%）を除く4,338人を対象に、分析を行っていく。

3. 千葉県民の性差観

(1) 性差観スケールの概要

性差観の測定にあたっては、伊藤（1997）による「性差観スケール」を使用した。本スケールは全30項目からなるが、本調査においては、伊藤（1997）に掲載されている因子分析結果をもとに、因子負荷量の高い項目上位10項目を取り出し、そこから1項目を除いた²⁾計9項目で性差観を測定することとした。回答結果は表1のとおりである。

表1を見るに、ほとんどの項目においては「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた〈肯定〉派よりも、「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」をあわせた〈否定〉派が多く見られたが、唯一、「女性は男性にくらべ、感情的である」という項目においては、〈肯定〉派が〈否定〉派を上回っていた。

(2) 性差観得点の算出とその概要

続いて、性差観スケールの9項目それぞれに対し、「あてはまる」に3点、「どちらかといえばあてはまる」に2点、「どちらかといえばあてはまらない」に1点、「あてはまらない」に0点を与え、合計値が0～27点の範囲をとる「性差観得点」を算出した。性差観得点は、伝統的な性差観が強いほど高得点となる。合成尺度の信頼係数は $\alpha = .874$ 、平均点は10.56点、標準偏差は5.660であった。

また、男女別で性差観得点に差はあるのかを確認す

表1 性差観スケール 回答結果 (n=4,338)

	そう思う	どちらかといえ ばそう思う	どちらかといえ ばそう思わない	そう思わない	〈肯定〉	〈否定〉	合計
最終的に頼りになるのは、やはり男性である	7.6%	32.5%	34.6%	25.3%	40.0%	60.0%	100%
中学になると、男の子の成績の方が伸びる	2.9%	16.4%	44.8%	36.0%	19.3%	80.7%	100%
家庭のこまごまとした管理は、女性でなくては、と思う	6.1%	31.1%	34.6%	28.2%	37.2%	62.8%	100%
子育ては、やはり母親でなくては、と思う	8.7%	36.2%	31.0%	24.1%	44.9%	55.1%	100%
人前では、妻は夫を立てた方がよい	6.8%	34.5%	32.7%	26.0%	41.4%	58.6%	100%
女性は男性にくらべ、感情的である	15.1%	41.0%	27.1%	16.8%	56.1%	43.9%	100%
女性は視野がせまい	5.2%	19.2%	43.1%	32.5%	24.4%	75.6%	100%
体力において男性がまさる以上、社会のあらゆる場で男性が優位な地位を占めるのは、やむをえない	4.7%	25.0%	40.3%	29.9%	29.8%	70.2%	100%
女性は出産する可能性があるため、男性と仕事の上で互角に並ぶのは無理である	8.6%	30.4%	37.3%	23.6%	39.1%	60.9%	100%

るため、t検定による平均値の比較を行ったところ、男性の性差観得点の平均値は10.50 (SD=5.711)、女性の性差観得点の平均値は10.68 (SD=5.587) であり、男女間に有意な差は見られなかった ($p=0.300$)。一般的に言って、女性よりも男性の方が伝統的なジェンダー観を示すとされるが、性差観スケールの作成者である伊藤 (1997, 2000) の研究においても、性差観得点に性差は見られないとされており、伊藤はこの理由について、「ジェンダーにかかわる事柄への“認知”に性差はないが、それが“態度”にかかわるようになると男性のほうがより保守的、伝統主義的になる」(2000: 59) と述べている。

本稿においても、男女差以上に、男性と女性、それぞれにおける伝統的性差観が強い人と弱い人の差を明らかにすることに関心が置かれているため、性差観スケールにおいて性差が見られなかったことはむしろ望ましいと考えられる。

4. 性差観とさまざまな意識との関連

以上を踏まえ、ここからは本稿の主題である、伝統的な性差観の強さとその他さまざまな意識との間に関連性はあるのかについて見ていく。

SYCSS2023の調査項目において、性差観との関連が予想されるその他の意識として挙げられるのは、他

者への信頼、ソーシャルサポートの認知、地域愛着、自治体評価、行動基準、抑うつ傾向、犯罪不安、災害不安である。

また、分析方法は階層的重回帰分析によって行う³⁾。分析においては、独立変数として、第1ステップで性別と年齢を、第2ステップで婚姻経験、子どもの有無、仕事の有無、階層意識⁴⁾といった基本属性⁵⁾を投入し、第3ステップでは性差観得点を投入し、性差観以外のさまざまな意識 (他者への信頼、ソーシャルサポートの認知、地域愛着、自治体評価、行動基準、抑うつ傾向、犯罪不安、災害不安) を従属変数として投入した。

(1) 性差観と他者への信頼

まずは性差観と他者への信頼との関連について見ていく。他者への信頼については、「周囲への信頼」「公的組織への信頼」「国やマスコミへの信頼」の3要素に分けて分析を行った。

「周囲への信頼」は、「ほとんどの人は信頼できる」「ほとんどの隣近所の人は信頼できる」「隣近所の人たちは困ったときに助けてくれる」の3項目において、「あてはまる」と回答した場合には3点、「どちらかといえはあてはまる」に2点、「どちらかといえはあてはまらない」に1点、「あてはまらない」に1点を与え、

0～9点の範囲をとる合成尺度を作成した($\alpha = .865$)。

「公的組織への信頼」および「国やマスコミへの信頼」では、「あなたは、以下の機関や職業を信頼できますか」という質問により、列挙された10の機関や職業に対し信頼の度合いを訊ねた。因子分析(主因子法、プロマックス回転)の結果、2因子が抽出され、第1因子は「市役所・町役場」「警察」「裁判所」「学校」「大企業」「自衛隊」「町内会・自治会」の7項目からなるため「公的組織への信頼」因子と名付け、第2因子は「国会議員」「政府」「マスコミ・報道機関」の3項目からなるため「国やマスコミへの信頼」と名付けた。いずれにおいても「信頼できる」と回答した場合には3点、「どちらかといえば信頼できる」では2点、「どちらかといえば信頼できない」では1点、「信頼できない」では0点を与え、0～21点の範囲をとる「公的組織への信頼」得点($\alpha = .915$)、および、0～9点の範囲をとる「国やマスコミへの信頼」得点($\alpha = .854$)を作成した。

基本属性、および性差観得点を独立変数とし、周囲への信頼、公的組織への信頼、国やマスコミへの信頼の3変数をそれぞれ従属変数とした階層的重回帰分析の結果は表2のとおりである。

「周囲への信頼」では、年齢の高い人、未婚の人、子どもがいる人、階層意識が高い人、性差観得点の高い人で周囲への信頼が高かった。「公的組織への信頼」では、子どもがいる人、階層意識が高い人、性差観得点の高い人で、公的組織への信頼が高かった。「国やマスコミへの信頼」では、年齢が高い人、未婚の人、子どものいる人、階層意識が高い人、性差観得点が高い人で、国やマスコミへの信頼が高かった。

いずれのモデルにおいても、他者への信頼にもっとも強い影響を与えていたのは階層意識であったが、基本属性をすべて投入したステップ2から性差観得点を投入したステップ3にかけて説明力(R^2)が上昇しており、性差観得点の効果が有意であることから、性差観得点は各種信頼に対し、基本属性とは独立した影響力をもつことが明らかとなった。

(2) 性差観とソーシャルサポートの認知・地域愛着・自治体評価

次に、性差観とソーシャルサポートの認知、地域愛着、自治体評価との関連について見ていく。

ソーシャルサポートの認知については、「人間関係についておたずねします。以下のそれぞれについて、あてはまるものを選んでください。」と指示した上で、「私には困ったときにそばにいてくれる人がいる」、「私は喜びと悲しみを分かち合える人がいる」「私の家族は本当に私を助けてくれる」「必要な時に、私の家族は私の心の支えとなるような手を差し伸べてくれる」「私には真の慰めの源となるような人がいる」「私の友人たちは本当に私を助けてくれようとする」「私は家族と自分の問題について話し合うことができる」「私には喜びと悲しみを分かちあえる友人がいる」「私は自分の問題について友人たちと話すことができる」といった9項目について、「あてはまる」に回答した人に3点、「どちらかといえばあてはまる」に2点、「どちらかといえばあてはまらない」に1点、「あてはまらない」に0点を与え、合計0～27点の合成尺度($\alpha = .943$)を作成した。

地域愛着については、「あなたがお住まいのまちに

表2 性差観と他者への信頼

投入段階	投入した変数	周囲への信頼				公的組織への信頼				国やマスコミへの信頼			
		β	t値	p	VIF	β	t値	p	VIF	β	t値	p	VIF
1	性別(基準値:男性)	0.010	0.648	0.517	1.099	0.012	0.773	0.440	1.099	0.011	0.701	0.483	1.099
	年齢(生数字)	0.100	6.224	<.001	1.248	0.023	1.449	0.147	1.248	0.056	3.368	0.001	1.248
2	婚姻経験(基準:未婚)	-0.050	-2.264	0.024	2.356	-0.002	-0.082	0.935	2.356	-0.055	-2.405	0.016	2.356
	子どもの有無(基準:子どもなし)	0.124	5.837	<.001	2.174	0.094	4.427	<.001	2.174	0.081	3.705	<.001	2.174
	仕事の有無(基準:仕事なし)	-0.014	-0.938	0.348	1.076	-0.006	-0.390	0.697	1.076	-0.012	-0.794	0.427	1.076
	階層意識(基準:中の下)	0.256	17.301	<.001	1.065	0.255	17.115	<.001	1.065	0.203	13.259	<.001	1.065
3	★性差観得点	0.086	5.836	<.001	1.058	0.092	6.186	<.001	1.058	0.061	3.980	<.001	1.058
	n	4,302				4,302				4,302			
	p	<.001				<.001				<.001			
	ステップ2→3でのR2乗	0.108→0.115				0.095→0.103				0.055→0.059			
	ステップ2→3での調整済みR2乗	0.107→0.113				0.094→0.102				0.054→0.057			

ついておたずねします。」という一文を呈示した上で、「このまちが好きだ」「このまちは、住みよい」「このまちに、愛着がある」「このまちに、関心がある」「このまちは、安心できる」「このまちは、近所づきあいが良好である」「このまちは、地域活動、祭りやイベント等が活発である」「このまちにずっと住みたい」という8項目について、「あてはまる」に回答した人に3点、「どちらかといえばあてはまる」に2点、「どちらかといえばあてはまらない」に1点、「あてはまらない」に0点を与え、合計0～24点の合成尺度 ($\alpha = .942$) を作成した。

自治体評価については、「あなたの幸福感やお住まいの地域の実情について、各項目ごとにあなたの印象に最も近いものを選択してください。」と指示した上で、「自治体(市町村)の施策・サービスについて満足している」「自治体は、住民のニーズに沿った施策を行っている」「自治体は、行政サービスの向上に力を入れている」「自治体は、計画的に行政運営を行っている」「自治体は、民間企業と協力・連携して行政運営を行っている」「自治体は、透明性のある行政運営を行っている」「自治体は、施策の目標と成果を住民に知らせている」「自治体の首長(市長・町長・村長)は信頼できる」という8項目について、「そう思う」と回答した人に3点、「どちらかといえばそう思う」に2点、「どちらかといえばそう思わない」に1点、「そう思わない」に0点を与え、合計0～24点の合成尺度 ($\alpha = .963$) を作成した。

基本属性、および性差観得点を独立変数とし、ソーシャルサポートの認知、地域愛着、自治体評価の3項目をそれぞれ従属変数とした階層的重回帰分析の結果

は表3のとおりである。

「ソーシャルサポートの認知」では、すべての項目において有意な効果が見られており、女性、年齢が若い人、婚姻経験のある人、子どものいる人、仕事のある人、階層意識の高い人、性差観得点の高い人において、ソーシャルサポートの認知度が高かった。また、「ソーシャルサポートの認知」の場合には、ステップ3の調整済み R^2 は0.212となっており、基本属性と性差観得点における説明力が、他のさまざまな変数と比較しかなり高い傾向にあった。

「地域愛着」では、年齢が若い人、婚姻経験のある人、子どものいる人、階層意識が高い人、性差観得点が高い人において、地域愛着が高かった。「自治体評価」においても「地域愛着」同様に、年齢が若い人、婚姻経験のある人、子どものいる人、階層意識が高い人、性差観得点が高い人において、自治体評価が高かった。

ソーシャルサポートの認知、地域愛着、自治体評価のいずれにおいても、もっとも強い影響を与えていたのは階層意識であった。また、いずれの場合にも、基本属性をすべて投入したステップ2から性差観得点を投入したステップ3にかけて説明力(R^2)が上昇しており、性差観得点の効果が有意であることから、性差観得点は、ソーシャルサポートの認知、地域愛着、自治体評価のいずれに対しても、基本属性とは独立した影響力をもつことが明らかとなった。

(3) 性差観と行動基準

次に、性差観と行動基準との関連について見ていく。行動基準については、永房ら(2012)を参照し、行

表3 性差観とソーシャルサポートの認知、地域愛着、自治体評価

投入段階	投入した変数	ソーシャルサポートの認知				地域愛着				自治体評価			
		β	t値	p	VIF	β	t値	p	VIF	β	t値	p	VIF
1	性別(基準値:男性)	0.167	11.745	<.001	1.099	0.015	0.980	0.327	1.099	-0.012	-0.774	0.439	1.099
	年齢(生数字)	-0.168	-11.098	<.001	1.248	-0.057	-3.470	0.001	1.248	-0.052	-3.195	0.001	1.248
2	婚姻経験(基準:未婚)	0.215	10.349	<.001	2.356	0.047	2.094	0.036	2.356	0.051	2.290	0.022	2.356
	子どもの有無(基準:子どもなし)	0.054	2.695	0.007	2.174	0.056	2.595	0.009	2.174	0.044	2.075	0.038	2.174
	仕事の有無(基準:仕事なし)	0.039	2.791	0.005	1.076	0.027	1.789	0.074	1.076	-0.013	-0.848	0.396	1.076
	階層意識(基準:中の下)	0.283	20.274	<.001	1.065	0.241	16.011	<.001	1.065	0.270	18.043	<.001	1.065
3	★性差観得点	0.039	2.829	0.005	1.058	0.074	4.933	<.001	1.058	0.046	3.089	0.002	1.058
	n	4,302				4,302				4,302			
	p	<.001				<.001				<.001			
	ステップ2→3でのR2乗	0.212→0.213				0.082→0.088				0.092→0.094			
	ステップ2→3での調整済みR2乗	0.211→0.212				0.081→0.086				0.091→0.093			

動基準尺度を構成する5因子から各因子2項目ずつを取り出して使用した。

調査票においては、「街中や電車の中などで行動するとき、以下の項目はあなたの考え方にどの程度あてはまりますか。あてはまる程度1つを選んでください。」と指示した上で各項目を呈示した。因子分析（主因子法、プロマックス回転）の結果、2因子が抽出された（因子間相関 $r = -.196$ ）。第1因子は「人に迷惑になるかどうかを、まず第一に考えて行動すべき」「何か問題をおこして近所の噂になるのは嫌だ」「自分が誰かの迷惑になっていないか常に気を遣う」「仲間と考えが違ったりしても、それぞれの意見を大切にする」「警察につかまったら、恥ずかしくて世の中に顔向けできない」「どんな人に対してでも人権を尊重する」の6項目からなるため、「規範志向因子」と名付けた。第2因子は「友だちがみんなで悪いことをしているのに自分だけ裏切れない」「人に怒られなければ何をしてもよいと思う」「仲間はずれになるくらいなら一緒に悪いことをしてしまう」「何をしようが自分の勝手だと思う」の4項目からなるため、「逸脱容認因子」と名付けた。

いずれの場合にも「よくあてはまる」と回答した場合には4点、「少しあてはまる」には3点、「どちらでもない」には2点、「あまりあてはまらない」には1点、「まったくあてはまらない」には0点を与え、0～24点の範囲をとる「規範志向得点」（ $\alpha = .855$ ）、および0～16点の範囲をとる「逸脱容認得点」（ $\alpha = .815$ ）を作成した。

基本属性、および性差観得点を独立変数とし、規範志向得点、逸脱容認得点をそれぞれ従属変数とした階

層的重回帰分析の結果は表4のとおりである。

表4のとおり、規範志向得点は、子どもがいる人、階層意識が高い人、性差観得点が高い人において高かった。また、逸脱容認得点では、年齢が高い人、子どもがいる人、階層意識が高い人、性差観得点が高い人において高かった。さらに、どちらのモデルにおいてももっとも強い影響を示したのは階層意識であるものの、性差観得点もまた、基本属性とは独立した影響力を有していることが確認された。

なお、規範志向因子と逸脱容認因子との間の因子相関が低いこと、および各因子を構成する項目内容を踏まえると、両者は対照的な側面を捉えていると解釈される。そうであるにもかかわらず、子どもがいる人、階層意識が高い人、性差観得点が高い人においては、いずれの因子得点も高い傾向にあった。これは、規範志向と逸脱容認が単純な対立次元にはない可能性を示唆するものと思われる。紙幅の都合上、本稿ではこの点について詳細な分析・考察は行うことはできないため、今後の課題として別稿にて検討を進める予定である。

(4) 性差観と抑うつ傾向

次に、性差観と抑うつ傾向との関連について見ていく。

抑うつ傾向の測定においては、うつ病や不安障害などのスクリーニングに広く使用されている「K6」と呼ばれる尺度を使用した⁶⁾。K6では、「過去1か月の間、次の項目のようなことはどのくらいありましたか。6つの項目それぞれについてあてはまるものを選んでください。」と指示した上で、「神経過敏に感じましたか」「絶望的だと感じましたか」「そわそわしたり、落ち着きなく感じましたか」「気分が沈み込んで、

表4 性差観と行動基準

投入段階	投入した変数	規範志向				逸脱容認			
		β	t 値	p	VIF	β	t 値	p	VIF
1	性別（基準値：男性）	0.015	1.018	0.309	1.099	0.007	0.452	0.651	1.099
	年齢（生数字）	0.028	1.752	0.080	1.248	0.047	2.889	0.004	1.248
2	婚姻経験（基準：未婚）	-0.029	-1.314	0.189	2.356	-0.007	-0.315	0.753	2.356
	子どもの有無（基準：子どもなし）	0.094	4.394	<.001	2.174	0.095	4.448	<.001	2.174
	仕事の有無（基準：仕事なし）	-0.009	-0.575	0.565	1.076	-0.008	-0.525	0.599	1.076
	階層意識（基準：中の下）	0.261	17.478	<.001	1.065	0.233	15.535	<.001	1.065
3	★性差観得点	0.082	5.506	<.001	1.058	0.091	6.100	<.001	1.058
	n	4,302				4,302			
	p	<.001				<.001			
	ステップ2→3でのR2乗	0.091→0.097				0.086→0.093			
	ステップ2→3での調整済みR2乗	0.090→0.096				0.084→0.092			

何が起っても気が晴れないように感じましたか」「何をするのも骨折りだと感じましたか」「自分は価値のない人間だと感じましたか」といった6項目について訊ね、「いつも」という回答に4点、「たいてい」に3点、「ときどき」に2点、「少しだけ」に1点、「まったくくない」に0点を与え、合計0～24点の範囲をとる合計得点を算出するものである。本調査におけるK6の平均点は、男性5.88点（SD=6.301）、女性6.53点（SD=6.442）であった。

また、どこをカットオフ点（=うつや不安障害を抱えている可能性がある人とない人とを分ける境界値）とするかには諸説あるが、例えば厚生労働省は、2022年に行った「第18回中高年者縦断調査」⁷⁾において「10点以上」の人を「心理的苦痛を感じている」者としている。この基準に倣った場合、本調査の対象者における「心理的苦痛を感じている」人は、男性で26.6%、女性で29.6%であった。

抑うつ傾向は、周囲の人との関係性や、ソーシャルサポートの多寡、性格特性によって異なることが想定される。そのため、本分析においては、ステップ1～2ではこれまでどおり基本属性を投入し、ステップ3では「周囲への信頼度」、「ソーシャルサポートの認知」、「行動規範」を追加し、性差観得点はステップ4にて投入した。なお、行動規範については、規範志向因子と逸脱容認因子との因子間相関は $r=-.196$ と低かったものの、両者を同時に重回帰分析に投入した場合には多重共線性が確認されたため、それぞれの因子別に分析を行った。結果は表5のとおりである。

表5が示すとおり、行動基準に規範志向得点を投入

した場合においても、逸脱容認得点を投入した場合においても大きな差は見られず、いずれの場合にも、女性、年齢の若い人、仕事のない人、階層意識が低い人、周囲への信頼度が低い人、ソーシャルサポートが少ないと感じている人、規範志向得点または逸脱容認得点が低い人、性差観得点が高い人において、抑うつ傾向が強くなっていた。

また、抑うつ傾向においては、これまでの分析結果とは異なり、階層意識の高さ以上に、年齢がもっとも大きな影響力をもっていた。加えて、抑うつ傾向に対し、性差観が独立した影響力をもっているだけではなく、その影響力は $\beta=0.147$ と大きく、階層意識やソーシャルサポートの認知と並ぶ影響力を有していた。また、性差観得点を投入した後の説明力（ R^2 ）も2%ほど上昇したことから、性差観は抑うつ傾向に対して比較的強い影響力を有していることが明らかとなった。

(5) 性差観と犯罪不安・災害不安

最後に、性差観と犯罪や災害に対する不安との関連について見ていく。

犯罪不安については、「犯罪に対する不安感についておたずねします。以下のそれぞれについて、どれくらい不安に感じていますか。」と呈示した上で、「自身が犯罪の被害にあうこと」「同居家族が犯罪の被害にあうこと」「自宅への泥棒（空き巣など）」「自宅や自動車などが落書きされる・壊される」「自分の乗り物や持ち物が盗まれる」「屋外での犯罪（ひったくり、恐喝、ちかんなど）」「生命にかかわる犯罪（殺人や放火、テロなど）にまきこまれる」「電話de詐欺や悪質

表5 性差観と抑うつ傾向

投入段階	投入した変数	K6			
		β	t値	p	VIF
1	性別（基準値：男性）	0.059	3.996	<.001	1.137
	年齢（生数字）	-0.229	-14.508	<.001	1.315
2	婚姻経験（基準：未婚）	-0.040	-1.881	0.060	2.436
	子どもの有無（基準：子どもなし）	-0.009	-0.430	0.667	2.194
	仕事の有無（基準：仕事なし）	-0.043	-2.998	0.003	1.079
	階層意識（基準：中の下）	-0.144	-9.516	<.001	1.221
3	周囲への信頼度（合計得点）	-0.091	-5.478	<.001	1.449
	ソーシャルサポート認知（合計得点）	-0.156	-9.485	<.001	1.434
	行動基準_規範志向（合計得点）	-0.092	-5.728	<.001	1.358
4	★性差観得点	0.147	10.372	<.001	1.069
	n	4,302			
	p	<.001			
	ステップ2→3でのR2乗	0.170→0.190			
	ステップ2→3での調整済みR2乗	0.168→0.188			

投入段階	投入した変数	K6			
		β	t値	p	VIF
1	性別（基準値：男性）	0.057	3.918	<.001	1.138
	年齢（生数字）	-0.227	-14.359	<.001	1.317
2	婚姻経験（基準：未婚）	-0.039	-1.810	0.070	2.435
	子どもの有無（基準：子どもなし）	-0.009	-0.457	0.648	2.194
	仕事の有無（基準：仕事なし）	-0.043	-2.992	0.003	1.079
	階層意識（基準：中の下）	-0.149	-9.867	<.001	1.211
3	周囲への信頼度（合計得点）	-0.098	-5.946	<.001	1.433
	ソーシャルサポート認知（合計得点）	-0.155	-9.329	<.001	1.452
	行動基準_規範志向（合計得点）	-0.076	-4.721	<.001	1.363
4	★性差観得点	0.147	10.351	<.001	1.070
	n	4,302			
	p	<.001			
	ステップ2→3でのR2乗	0.168→0.188			
	ステップ2→3での調整済みR2乗	0.166→0.186			

商法」「日中、住んでいる地域を1人で出歩いている時に犯罪の被害にあうこと」「深夜23時を過ぎてから、住んでいる地域を1人で出歩いている特に、犯罪の被害にあうこと」の10項目について訊ねた。本分析では、サンプル数を最大化するために、単独世帯者が非該当となる「同居家族が犯罪の被害にあうこと」を除外し、残る9項目に対し、「非常に不安」と回答した場合には3点、「かなり不安」に2点、「やや不安」に1点、「不安はない」に0点を与え、0～27点の範囲をとる犯罪不安得点を算出した ($\alpha = .962$)⁸⁾。

さらに、犯罪不安の高さには、これまでに犯罪被害に遭った経験や、犯罪に巻き込まれた際の相談窓口をどれだけ知っているかなどが影響すると考えられることから、本分析においては、これらの変数も独立変数として加えることとした。

犯罪被害経験については、本調査においては各犯罪種別に、自身が犯罪被害に遭った経験、および同居家族が被害に遭った経験を訊ねているが、自身が犯罪被害に遭ったことのある人は全体の6.0%、同居家族が犯罪被害に遭ったことのある人は全体の2.2%とごく少数であったため、本分析では「自身または同居家族が何らかの犯罪被害に遭ったことのある人」($n=327$ 、7.5%)と「ない人」の2群に分けて分析を行った。

また、相談窓口の認知件数については、「犯罪被害や悩みごとを相談する窓口として、知っているものすべてを選んでください。」とした上で14の相談窓口を挙げ、「知っている」と回答されたものの合計数を算出した。

一方、災害不安については、「あなたは、以下の自然災害に対してどの程度不安に思いますか。」と質問し、「地震」「津波」「高潮」「台風」「豪雨・洪水」「強風」「竜巻」「土砂災害」の8項目について、犯罪不安と同様、「非常に不安」から「不安はない」までの4件法で訊ねた。これら8項目を因子分析(主因子法、プロマックス回転)にかけたところ、「地震」「台風」「豪雨・洪水」「強風」「竜巻」の6項目と、「津波」「高潮」「土砂災害」の3項目からなる2因子が抽出された(因子間相関 $r = .581$)。そこで、「津波」や「高潮」については、住んでいる地域が沿岸部かどうかにかかわらず強く依存することを考慮し、本調査ではこの2項目を除外することとした。「土砂災害」については、第1因子の因子負荷量が.624、第2因子の因子負荷量が.690となっており、第1因子に含めても大きな問題

とはならないと判断した。以上を踏まえ、「津波」と「高潮」を除く6項目に対し、「非常に不安」と回答した場合には3点、「かなり不安」に2点、「やや不安」に1点、「不安はない」に0点を与え、0～18点の範囲をとる災害不安得点を算出した ($\alpha = .911$)。

さらに、災害不安は災害対策が十分に行われているかによって違いが出るものと思われる。本調査では、災害対策について、「自然災害に備えて、あなたや同居家族が行っていることを、いくつでも選んで下さい。」とし、19の災害対策について複数回答で回答を得た。それらを因子分析(主因子法、プロマックス回転)にかけたところ、3因子が抽出された。第1因子は「懐中電灯の準備」「飲料水の備蓄」「食糧の備蓄」「ラジオの準備」「非常用の持ち出し袋の準備」「簡易携帯トイレの準備」「スマートフォンや携帯電話の電池切れ対策」「家具の固定や転倒防止」「生活用水の汲み置きや備蓄」の9項目からなるため、「家の中の対策」と名付けた。第2因子は「家族との連絡方法の確認」「帰宅経路や帰宅困難時の対応の確認」「避難場所の確認」「災害情報の積極的な収集」の4項目からなるため、「情報伝達・情報収集」と名付けた。第3因子は「暴風対策(かたづけ・ガラス飛散防止)」「家屋の耐震強化」「感震ブレーカーの設置」「地震保険や火災保険などへの加入」「防災訓練への参加」「土のうの用意」の6項目からなるため、「高コスト対策」と名付けた。なお、因子間相関は、「家の中の対策」と「情報伝達・情報収集」において $r = .603$ 、「家の中の対策」と「高コスト対策」では $r = .547$ 、「情報伝達・情報収集」と「高コスト対策」では $r = .711$ であった。

これらをもとに、対策をしている数の合計を算出し、「家の中の対策」については0～9点をとる合成尺度($\alpha = .832$)を、「情報伝達・情報収集」については0～4点をとる合成尺度($\alpha = .730$)を、「高コスト対策」については0～6点をとる合成尺度($\alpha = .550$)を作成したが、「高コスト対策」は信頼係数が低く、さらには、「地震保険や火災保険などへの加入」以外の項目については対策を行っている人が10%未満であったため、本分析においては除外することとした。

また、犯罪不安、災害不安のいずれであっても、「周囲への信頼」「公的組織への信頼」「ソーシャルサポートの認知」の高さは不安感を軽減すると思われるため、これらの変数も独立変数として投入することとした。

以上をまとめるに、犯罪不安を従属変数とした階層的重回帰分析においては、ステップ1～2では基本属性を、ステップ3では「周囲への信頼」、「公的組織への信頼」、「ソーシャルサポートの認知」、そして「自分または同居家族の犯罪被害経験」と「相談窓口認知件数」を、ステップ4では性差観得点を投入することとした。災害不安を従属変数とした重回帰分析階層的においては、ステップ1～2では基本属性を、ステップ3では「周囲への信頼」、「公的組織への信頼」、「ソーシャルサポートの認知」に加え、「家の中の対策」と「情報伝達・情報収集」を、ステップ4では性差観得点を投入することとした。結果は表6のとおりである。

いずれの不安感においても、女性、年齢が若い人、階層意識が低い人、周囲への信頼度が低い人、公的組織への信頼度が低い人、ソーシャルサポートが多いと感じている人、性差観得点の高い人が、高い不安感をもっていた。なお、ソーシャルサポートの認知については予想と異なる結果が得られたが、これは、身近な人との絆を強く感じている人ほどそれが失われることへの不安を強くもっているものと解釈しうるため、そう不自然な結果ではないだろう。

また、犯罪不安においては、自分または同居家族の犯罪被害経験がある人、相談窓口認知件数を多く知っている人で犯罪不安が高かった。相談窓口認知件数については、知っている相談窓口が多い人ほど不安が減少するわけではなく、不安が強い人ほど相談窓口を多

く調べている、と解釈すれば違和感はない。

一方、災害不安については、「家の中の対策」と「情報伝達・情報収集」のいずれにおいても、対策を多くしている人ほど不安感が高いという結果となった。これもやはり、不安が高い人ほど多くの対策を行っている、と解釈すべきだろう。

性差観に着目した場合には、犯罪不安においては、性差観得点がかつとも強い影響力を有していることが確認された。災害不安においては、階層意識、次いでソーシャルサポートの認知の順で強い影響力を有することが確認されたが、性差観得点や性別もまた、 $\beta = .133$ というそこそこ強い影響力を有していることが確認された。さらには、犯罪不安・災害不安のいずれにおいても、性差観を投入したステップ3から4にかけての説明力 (R^2) が1.2～1.6%ほど上昇していることから、性差観はこれらの不安感に対し、一定の影響力を有することが示された。

5. まとめ

本稿では、SYCSS2023のデータをもとに、性差観とその他のさまざまな意識との関連性について見てきた。

その結果、他者への信頼、ソーシャルサポートの認知、地域愛着、自治体評価、行動基準、抑うつ傾向、犯罪不安、災害不安のいずれにおいても、性差観は独立した影響力を有しており、かつ、性差観が高い人ほど、言い換えれば「伝統的な性差観」を有している人ほど、上述したすべての変数の得点が高いことが示さ

表6 性差観と犯罪不安・災害不安

投入段階	投入した変数	犯罪不安				投入段階	投入した変数	災害不安			
		β	t 値	p	VIF			β	t 値	p	VIF
1	性別 (基準値: 男性)	0.107	6.833	<.001	1.140	1	性別 (基準値: 男性)	0.133	8.603	<.001	1.139
	年齢 (生数字)	-0.104	-6.171	<.001	1.318		年齢 (生数字)	-0.010	-0.617	0.537	1.363
2	未婚 (基準: 未婚)	-0.005	-0.235	0.814	2.440	2	未婚 (基準: 未婚)	-0.002	-0.086	0.931	2.436
	子どもの有無 (基準: 子どもなし)	0.018	0.819	0.413	2.195		子どもの有無 (基準: 子どもなし)	-0.005	-0.242	0.808	2.195
	仕事の有無 (基準: 仕事なし)	0.018	1.170	0.242	1.079		仕事の有無 (基準: 仕事なし)	0.004	0.232	0.816	1.080
	階層意識 (基準: 中の下)	-0.091	-5.613	<.001	1.216		階層意識 (基準: 中の下)	-0.164	-10.196	<.001	1.221
3	周囲への信頼 (合計得点)	-0.101	-5.698	<.001	1.461	3	周囲への信頼 (合計得点)	-0.105	-5.983	<.001	1.464
	公的組織への信頼 (合計得点)	-0.075	-4.241	<.001	1.450		公的組織への信頼 (合計得点)	-0.054	-3.127	0.002	1.432
	ソーシャルサポートの認知 (合計得点)	0.096	5.387	<.001	1.495		ソーシャルサポートの認知 (合計得点)	0.150	8.354	<.001	1.537
	自分または同居家族の犯罪被害経験 (基準: なし)	0.063	4.142	<.001	1.081		【災害対策】家の中の対策	0.078	4.411	<.001	1.476
	相談窓口認知件数	0.088	5.976	<.001	1.012		【災害対策】情報伝達・情報収集	0.050	2.909	0.004	1.413
4	★性差観得点	0.114	7.545	<.001	1.073	4	★性差観得点	0.133	8.838	<.001	1.073
	n	4,302					n	4,302			
	p	<.001					p	<.001			
	ステップ3→4でのR2乗	0.070→0.082					ステップ3→4でのR2乗	0.079→0.096			
	ステップ3→4での調整済みR2乗	0.068→0.080					ステップ3→4での調整済みR2乗	0.077→0.093			

れた。中でも、抑うつ傾向や犯罪不安・災害不安といった、広い意味での「不安」と性差観との関連性は相対的に強いことが示された。

今後は、性差観がなぜ、どのような過程を経て不安感に結びついていくのか、その関連のありようについて、より詳細な研究が必要となるだろう。しかしながら、最初に述べたとおり、SYCSSの調査プロジェクトは「調査テーマを限定せず、総合的・汎用的な社会調査」であることにひとつの大きな意義がある。そのため、性差観と不安との関連については、SYCSSとは別のかたちで調査研究を行っていく必要があるだろう。

〈注〉

- 1) 各割付の詳細な数や有効回答数については、淑徳大学社会福祉研究所（2024：1）を参照。
- 2) 伊藤（1997）の表1に示された因子分析結果の因子負荷量の高い10項目（伊藤 1997：32）のうち、本調査において除外した1項目は「女性は、体力や精神力の点でパイロットなど人命をあずかる仕事には向いていない」である。この項目には具体的な職業名が含まれおり、特定の職業に対する性差別的な偏見を助長する恐れがあることから、除外することとした。
- 3) なお、以下のいずれについても、男女別での階層的重回帰分析も行ったが、細かい数値以外に男女で違いは見られなかったため、男女同時に投入した結果のみを示す。
- 4) 階層意識については、質的変数としてダミー化した場合には多重共線性が確認されたため、「あてはまらない（中の下）」を基準値とした順序変数として投入した。

- 5) ここで投入した基本属性は、別稿（『淑徳大学サービスラーニングセンター年報』第16号掲載予定（査読通過済み））において実施した基礎分析にしたがい決定した。
- 6) K6は千葉県の災害時の心のケアなどにも活用されている（千葉県精神保健福祉センター，2022などを参照）。
- 7) 厚生労働省，2023「第18回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）の概況」p. 5参照。
- 8) なお、因子分析（主因子法、プロマックス回転）の結果、これらの項目は1因子構造をとることが確認された。

〈引用参考文献〉

- 千葉県精神保健福祉センター，2022「千葉県災害時心のケアマニュアル 資料編」>「気分・不安障害用『K6』」（<https://www.pref.chiba.lg.jp/cmhc/kokoro/documents/3-02k6.pdf>，2025年11月2日最終閲覧）
- 伊藤裕子，1997「高校生における性差観の形成環境と性役割選択：性差観スケール（SGC）作成の試み」『教育心理学研究』45(4)：396-404.
- 伊藤裕子，2000「成人の性差観が性役割選択に及ぼす影響」『心理学研究』71(1)：57-63.
- 厚生労働省，2023「第18回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）の概況」（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou23/dl/gaikyou.pdf>，2026年3月3日最終閲覧）
- 永房典之・菅原健介・佐々木淳・藤澤文・薊理津子，2012「厚生施設入所児の公衆場面における行動基準に関する研究」『心理学研究』83(5)：470-478.
- 淑徳大学社会福祉研究所，2024『第1回 淑徳大学・読売新聞社共同千葉県調査 報告書』.

共同研究中間報告

「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3）

淑徳大学総合福祉学部 教授 齊藤順子
淑徳大学総合福祉学部 教授 米村美奈
淑徳大学総合福祉学部 助教 田中寿夫

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の事業の一つの柱である「スーパーバイザー養成講座」を開講し、同時に2022年（令和4）年度から共同研究「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」をスタートしたその第3報にあたる。

第1報では、社会福祉研究所が、改組して「スーパーバイザー養成」講座をスタートさせるにあたり、そのプログラムを検討するためのパイロットスタディとして、ソーシャルワーカー等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し、修了後にフォーカスグループインタビュー（以下FGI）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（齊藤・米村・高梨 2024）。

第2報では、パイロットスタディをふまえて開講した「スーパーバイザー養成講座」の一講座である「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」の受講者を対象に1年間の講座の終了後にFGIを実施し、「スーパーバイザーに必要な価値・知識・技術と自身に不足している価値・知識・技術」と「スーパーバイザー養成プログラムに求める内容」を分析した（齊藤・米村・高梨 2025）。

それらの分析結果をふまえ「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」はプログラム内容を検討し、次年度のプログラムに反映している。スーパーバイザー養成とそのプログラムについての実践と研究は発展途上段階と言え、試行錯誤を重ねながらの実践と研究によるプログラム構築が必要であ

るからである。

2024年度は、社会福祉研究所が開講している「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」の受講修了者に対し、アドバンスコースとして「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）」を開講した。本稿は、その受講者に対して、講座の終了後にFGIを行い「スーパーバイザーに必要な価値・知識・技術」「スーパーバイザー養成プログラムに求める内容（感想と評価）」「講座受講後のスーパービジョンの効果（自身への期待）」について分析を行ったものである。

プログラム開発と方法については、齊藤・米村・田中が、FGIは齊藤と田中がそれぞれ実施した。分析は齊藤が中心に行い田中はその補助的な役割を担った。それらの結果をもとにした本稿の執筆は「はじめに」「Ⅰ. 研究の目的と概要」「Ⅱ. 分析結果のまとめ」「Ⅲ. 結果の考察 1. ソーシャルワークスーパービジョンの立場から」を齊藤が、「Ⅲ. 考察 2. 臨床心理学の立場から」を田中がそれぞれを担当した。

I. 研究の目的と概要

1. 研究の目的

本稿は、社会福祉研究所が開催したソーシャルワーク理論を中心とした「スーパーバイザー養成講座」の一講座である「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（ステップアップ）」（以下、「ステップアップ講座」）に参加した受講者に対して、1年間の講座の終了後にFGIを行い、それらの分析を通して、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. 「ステップアップ講座」の概要

1) 「ステップアップ講座」の対象者

「ステップアップ講座」は、「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」の修了生に対し、アドバンスコースとして受講者を募集し、2024（令和6）年4月から2025（令和7）年1月まで、月に1回2時間、計9回のプログラムを実施、受講者は9名であった。受講の対象者はソーシャルワーカー等のヒューマンケア領域において10年以上のキャリアがあり、管理的な立場にあり、スーパーバイザーとして実践している、または、スーパーバイザーを目指している対人援助職者である。

2) 「ステップアップ講座」の概要

「ステップアップ講座」の前段階である「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」は、ソーシャルワーク理論に基づいたOGSVモデルのグループスーパービジョンを行い、1年間月1回、1回2時間計9回のプログラムを実施した（齊藤・米村・高梨 2025）。「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」の主な受講者は社会福祉士、精神保健福祉士等のソーシャルワーカーであるが、必ずしもソーシャルワーカーだけではない。淑徳大学が社会福祉を軸としながら時代に合わせて学部・学科を改組し、ヒューマンケア領域に多くの人材を輩出し、また、大学院においてもヒューマンケア領域の専門職が学んでいる。大学院の授業科目「スーパービジョン特論」には、社会福祉だけではなく、保育、介護領域等で実践してきた社会人学生が履修している。そのような状況からソーシャルワーカーに限らず「ヒューマンケア領域の専門職」とネーミングして募集をしている。

受講者はヒューマンケア領域の専門職として、管理的・指導的な立場にいる者であるが、自身がスーパーバイザーとしてスーパービジョンを受けた経験、スーパーバイザーとしてのスーパービジョンの実践経験には幅があるため、「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」のプログラムの半分は、スーパービジョンの理解と講師がスーパーバイザーとして、受講者はスーパーバイザーとグループのメンバーとしてスーパービジョン体験をしている。後半になり、受講者が交代でスーパーバイザー、スーパーバイザー、グループのメンバーとしてグループ

スーパービジョンのロールプレイを行った。受講者10人（定員）が全部の役割を体験するには、回数に限られており、そのため、「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」の修了生を対象としたアドバンスコースとしての「ステップアップ講座」のプログラムは、受講者が交代でスーパーバイザーとスーパーバイザー、グループのメンバーとなり、グループスーパービジョンのロールプレイを中心に行った。

3) 「ステップアップ講座」のプログラム

「ステップアップ講座」のプログラムは、以下の4点の特徴を盛り込むプログラムを企画した。

第1は、スーパーバイザーになるために必要な知識として、過去2年のFGIの分析結果から「スーパーバイザー自身、スーパーバイザーの課題の本質」「利用者の課題」「組織の課題」に対する「アセスメント力」の必要性、スーパーバイザーの技術として「スーパーバイザーの立ち位置」の確認が挙げられたことから、初回に「場のポジショニング」（奥川 1997）²を導入し、スーパーバイザーである受講者自身のアセスメントを報告し、スーパービジョン実践での立ち位置を意識するように意図した。

第2は、グループスーパービジョンの実践とスーパーバイザーのロールプレイ体験を中心にプログラムを組み立てた。「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」受講者のFGIの分析結果から「スーパーバイザーの力量の課題」「スーパーバイザーとしての介入のタイミング」の難しさや不足感（齊藤・米村・高梨 2024）、スーパーバイザーに必要な技術としてグループスーパービジョンにおいて、スーパーバイザーのスーパービジョン課題の「焦点化」、「スーパーバイザー、スーパーバイザー体験の重要性」が挙げられたことによる（齊藤・米村・高梨 2025）。

第3にグループスーパービジョンのセッションとは別に「振り返り」を複数回設けたことである。1回1回のスーパービジョンのセッション後にだけではなく、FGIの結果分析において「振り返りの時間」における「気づきの共有」の時間、次回のセッションまでの期間の「自他の変化」を伝えたい・知りたいと求める声が挙げられたためである。

第4はプログラムに「スーパービジョンセッション

チェックリスト」(大谷・山口 2019: 101-103)を導入して毎時スーパービジョンのセッション終了後に記入した。また、それと同時にグループスーパービジョンのセッション場面を動画で撮影し、ビデオ・リフレクションを導入して映像を用いた振り返りを行った。

上記、4点の特徴を入れた「ステップアップ講座」のプログラムは第1回にオリエンテーションと受講者の波長合わせと「場のポジショニング」の報告を行った。第2回からはグループスーパービジョンを実施、第4・7回を振り返りの回にした(表1)。

「ステップアップ講座」におけるグループスーパービジョンの実践は「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」と同様に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」のロールプレイを行った(奥川 1997;奥川 2001;齊藤 2002)。しかし、受講者からOGSVモデルのスーパービジョンセッションのどこをゴールにしてよいかとの声が挙がり、第5回以降はグループスーパービジョンのセッションのロールプレイのゴールを「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」までに修正した。

「振り返り」の回では、録画されたセッション映像の一部(10~30分程度)を視聴しながら、受講者全員でやり取りを振り返る時間を設けた(田中・齊藤 2025)³。

表1 「ステップアップ講座」のプログラム

回	内容
1	オリエンテーション・レポート報告(事前課題:自身のポジショニング)
2	スーパービジョンの実践(ミクロ:対象クライアント)
3	スーパービジョンの実践(ミクロ:対象クライアント)
4	振り返り(第2回・第3回) オンライン
5	スーパービジョンの実践(メゾ:対象チーム・地域支援)
6	スーパービジョンの実践(メゾ:対象チーム・地域支援)
7	振り返り(第5回・第6回) オンライン
8	スーパービジョンの実践(部下・スーパーバイザー支援事例)
9	スーパービジョンの実践(部下・スーパーバイザー支援事例)

3. FGIの協力者と実施方法

本研究への協力者は受講者のうち9名であり、所属と資格は表2の通りである。調査の実施方法は、FGI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は共同研究者2名(メイン:齊藤、サブ:田中)が担当した。

FGIの実施時期は、2025(令和7)年2月27日、18時45分から20時50分までの90分間である。

表2 FGIの協力者

NO	所属・資格
A	社会福祉法人・社会福祉士
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	社会福祉法人・社会福祉士
F	元NPO法人・精神保健福祉士
G	大学教員・社会福祉士・精神保健福祉士
H	大学教員・社会福祉士・精神保健福祉士
I	大学教員・幼稚園教諭

4. FGI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」していると感じている価値・知識・技術について
- 2) スーパーバイザー養成プログラムに求める内容(プログラムを受講した評価と感想)について
- 3) 受講後の自身に対する日々の実践への期待(受講後の自身に対する変化や期待)について

5. 倫理的配慮

FGI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:2024-112)。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、紙面による同意を得た。

6. 分析方法

FGIで得られたデータを対象に内容分析及び記述分析方法(安梅 2001;安梅 2010)を援用した質的分析を行った。具体的な分析手順は、以下のとおりである。まず、協力者の同意を得て、インタビューを録音し、録音内容から逐語データを作成した。次に観察記録による参加者の反応を加味して、一次分析では、

テーマに照合して重要な言葉〈重要アイテム〉を抽出した。そして、第二次分析では、抽出した重要アイテムについて、記述分析法を用いて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。

なお、本データの中に含まれる動画を用いた振り返り体験に関する語り部分については、田中・齊藤(2025)で質的に分析し、「グループ・スーパービジョン訓練におけるビデオ・リフレクション導入の意義と課題」として報告している。しかし、本稿では、ビデオ・リフレクションも含めた2024年度のプログラム設計を総合的に振り返り、その上で「スーパーバイザー養成プログラムに求める内容」を明示することを目的としていることから、動画の振り返り体験に関する語りも含めて分析することにした。

7. データ収集と分析の限界

FGI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、「ステップアップ講座」の開催は1講座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

スーパーバイザーになるために必要な価値・知識・技術に関する学びとして4つの、また、スーパーバイザー養成プログラムに求める内容（プログラムを受講した評価と感想）および受講後の自身に対する日々の実践への期待（受講後の自身に対する変化や期待）に関して、それぞれ3つの重要カテゴリーが抽出された。

以下、その重要カテゴリーの特徴に関する説明と、その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。また、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。なお、抜粋において、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必要な価値・知識・技術

スーパーバイザーに必要な価値・知識・技術について

では、受講者が感じた必要な価値・知識・技術と受講者自身が不足していると感じた価値・知識・技術の両方が語られた。まず、スーパーバイザーの価値に関するものとしては【スーパーバイザーを大切にすることとその実践の難しさ】、スーパーバイザーに必要な知識と技術に関しては【頭ではスーパービジョンと事例検討の違いを理解していても使いこなせない】、【経験やトレーニングによってしか身につけられない知識や技術】、そして、スーパーバイザーに必要な価値・知識・技術の全体に関するものとして【専門職としての基本的な価値・知識・技術に立ち戻る】が抽出された。

【スーパーバイザーを大切にすることとその実践の難しさ】

スーパーバイザーに必要な価値について、協力者の学びの体験として共通に挙げたのは、【スーパーバイザーを大切にすることとその実践の難しさ】であった。この重要カテゴリーはスーパービジョンにおいて支援の対象となるスーパーバイザーを大切にすべきことを頭で認識しながらも、それを実際に実践することの難しさを体験していたことを示すものである。その具体的な内容として、スーパービジョン実践の前提として〈自分とは違う価値を大切にすることや、〈スーパーバイザーのためにスーパービジョンがある〉という認識が必要であること、さらにはスーパーバイザーに対して〈その人を想像する力〉の必要性、スーパーバイザーとして〈スーパーバイザーのために何ができるか〉といったことを考えることの大事さについての認識をしていた。しかし、その一方で、スーパービジョン実践において、スーパーバイザーを大切にしようと思うからこそ〈先の展開が見えなくなる〉ことや、スーパーバイザーの〈何を大切にしなければならないか〉という分からなさも合わせて体験していた。

・専門性としての価値は皆さん、十分に持たれていると思うんですけども、自分と違う部分を理解する価値観を持たないといけないうことと、あとはその方、人間個人の価値観っていうのをしっかり見ていくっていうことが必要。
・その日のバイザーの困り感だったりとか、課題であったりっていうところに、きっちり着目しなきゃいけないっていうところが、まあ、じゃ、で

きているかと言われたらまだ十分にできてないんだけど、その視点が少しこうリアルになってきたような印象があります。

- ・私がもう少し大事にすれば良かったなっていうのが、事例を、事例提供者、事例を通じて、その人が何を感じて何を考えて、どんな気持ちでいたのかっていうところにもう少し、フォーカスできたらなっていうのが今振り返って思うこと。
- ・本当に基本的なバイザーのためにスーパービジョンがあるんだっていうこととかも、意識的に、常に置きながら参加をしていきたいなっていうふうに感じました。
- ・バイザーの人をすごく大事にするっていう、それがなんで必要なんだみたいなことも教えていただいて、それがやっぱり私はなんかすごく、すごくなって思ってますね。私の中ではなんかすごくなんか光り輝くものみたいに見えて、それがなんかここでずっと続けている、やっぱり動機なんだなっていうのを、なんか今すごく思っています。
- ・バイザーのために何ができるか、それこそ何を感じて何を大切にすると、感情というか、そこに触れて。感情に触れるのか、それともそこが一番いつもちょっと悩ましいなと思っている。
- ・話を聞いて受け止めて、この方（スーパーバイザー）が今何を本当に言いたいんだろうかっていうのを考えて、こうアセスメントしながら、その場に参加できていなかった。
- ・バイザーを大事にしようとか、そのために何をやるかっていうと、途端になんか先が読めなくなるというか、その辺りがなんかとっても苦しくて、そこがなんか技術とか知識とかが、なんかないからなのかなというような感じがします。

【頭ではスーパービジョンと事例検討の違いを理解していても使いこなせない】

知識に関する学びの体験として、スーパービジョンと事例検討の違いを意識化することの大切さに関するものが挙げられた。この重要カテゴリーは、日常的に実践している事例検討の視点から、スーパービジョンに求められる視点に切り替えることの難しさを感じながらも、それを乗り越えていくために必要なポイントを得たような体験であったと言える。具体的には、スーパービジョンと事例検討との違いを頭では意識し

てもいざセッションになると〈事例検討に流れてしまう〉という発言や、〈スーパービジョンならではの焦点の当て方〉について発見、スーパービジョンにおける〈ゴールの設定契約の大切さ〉の発言がみられた。

- ・（スーパービジョンも事例検討も同じ支援事例が提出され）事例を媒介してスーパービジョンをやっているの、やはりどの事例も基本的にはそのアセスメントのところ課題になってきているんだらうなっていうふうに思っていて、ところが自分たちがメンバーとして入ると、やっぱり事例検討に流れていってしまって、事例検討のところについてしまうと、結局バイザーのアセスメントのところ焦点が当たらなかつたりっていうところがあるかなと思っていて。
- ・事例って検討みたいに言っちゃうのは、ちょっとなんかよくアセスメントって話出てきましたけど、なんか次の展開が読みやすいというか、バイザーだとかグループの反応も事例検討にすると、こういう人、こういうふうに言いそうだよなと。
- ・バイザーと、アセスメントを一緒に共有できるように、どう、イメージを持ってもらえるかとか、事例を通して話をしたことを省察して、多分そのスーパービジョン違うところがあるとしたら、バイザーがそのやり取りを通して最終的に一般化して、その後また次の事例に活かせるようになる。
- ・スーパービジョンだったら、どうして、じゃ、ここはアセスメント不足に陥ってしまったのか。いつもあなたはそういうやり方をしてしまっていたのか、それとも今回アセスメントが不足になった理由がどこかにあるのか。それを、明らかになっていくのは、やっぱりスーパービジョン。
- ・どういうスーパービジョンで契約をしていくのか、あなたは何をこう求めてやっているのかっていうところまで契約関係してこない、ほんとにスーパービジョンを受けて、なんか達成感みたいなことに結びつかないのかな。こんなこと言われて、見たくもない自分の姿が見られちゃったっていうことにみんなが良しとしないってことが出てくるでしょうから。

【経験やトレーニングによってしか身につけられない知識や技術】

知識と技術の身につけ方に関する学び体験も抽出された。具体的には、スーパーバイザーとして必要な知識や技術の内容を理解したと認識するだけでは実践には繋がらず、それらの知識や技術をしっかりと展開できるような〈技〉や〈トレーニング〉を身につけることの必要性が挙がった。そして、「ステップアップ講座」に受講する際に〈自身の役割（スーパーバイザー、スーパーバイザー、メンバー）〉を意識して参加する意義が挙がった。

- ・経験によって得られる、その技みたいなものを言語化はちょっとうまくできないんですけど、(技)が必要なんだなっていうことを感じました。それがあがることによって、知識として言語化していけるようになるのではないかなと思ったので、技術と知識はセットで経験が必要だなと思いました。
- ・問う技術ということはあると思うんですけども、バイザーもメンバーに対してというかですね。やっぱりメンバーも、えっと、質問する練習はしなきゃいけないんじゃないかなと。再現性じゃないですけども、上手に、メンバーと、まあ、バイザーをやることでメンバーとしての力量が上がるのか。
- ・1つはこのメンバーの役割っていうことが改めてやっぱりいかに大事かっていうことを痛感したと。得られたっていうこと。

【専門職としての基本的な価値・知識・技術に立ち戻る】

価値・知識・技術についての全体的な学びとして、スーパービジョンを実施するうえで、専門職の基盤の大事さを振り返るような体験に関するものも抽出された。スーパーバイザーにはスーパーバイザー独自の特別な価値・知識・技術が必要であるとイメージしていたが、〈ソーシャルワーカーとして学んできたことを大事にする〉ことが基本であるということ、スーパービジョンを実践するのであれば〈ソーシャルワーカーの知識・技術・価値〉の基礎が大事であるとの気づき、スーパービジョンを通して〈ソーシャルワーカーとしての自身を見直す〉が挙げられた。特にそれらは、ソーシャルワークを専門とする協力者から出されていた。

- ・やっぱりソーシャルワーカーとしてこう学んできた、本当に基本的に大事なことっていうのを、スーパービジョンの場で大事にできているかな、自分がついていうのはすごく感じました。
- ・価値とか知識・技術っていうことと言えば、自分がソーシャルワーカーとしてスーパーバイザー、スーパーバイズするのであれば、やっぱりソーシャルワーカーの知識・技術・価値がまず必要なんだろうな。
- ・バイザーがいるクライアントシステムを理解するとか、うーん、整理して見立て、一緒に見立てるとかっていうときに、モデルとかアプローチがわからないとできないと思うし、なんかそう考えるとなんか違う仕事だ、違う仕事だってちょっと気分っていたけれど、やっぱりソーシャルワーカーとしてまずしっかり見直していく。

2. スーパーバイザー養成プログラムに求める内容 (プログラムを受講した評価と感想)

このインタビュー項目では、2024年度は振り返りをプログラムに多く導入していたことから、振り返りに関する評価や感想からなるカテゴリーが中心的に抽出された。振り返りの回を設けてなされた講師の解説や「スーパービジョンセッションチェックリスト」をセッション後に記載することによって、スーパービジョンの枠組みを意識できる【「枠組み」を意識する振り返りの意味】、動画の撮影を通じたビデオ・リフレクションを導入した振り返りに対する【みんなと一緒に自身の姿や場面を「鏡」のようにとらえられる】意義、セッション直後の振り返りとは別に時間をあけた振り返りを行ったことによって【時間をおいたからこそ違う視点が得られる、理解が深まる】が抽出された。

【「枠組み」を意識する振り返りの意味】

スーパービジョンの目的を達成するための「枠組み」の視点から、自分自身を振り返る体験を示すカテゴリーが抽出された。具体的には、2024年度は振り返りの回を設けることで、講師がスーパービジョンのセッションでは伝えきれなかった内容や解説の時間がとられ、受講者からも質疑が可能になることにより得られた〈振り返りの解説によるスーパービジョンの理解の深まり〉、「スーパービジョンセッションチェックリス

ト」を活用して、スーパーバイザーとしてのチェックポイントと照らし合わせて理解する〈基準から理解を深める〉意味と〈意識することとその不全感〉と活用への課題が挙げられた。

- ・あと振り返りがあるので、今日冒頭でも前回の1月のことを、〇〇先生のお考えとか、〇〇先生のお気持ちとか、そういうのも聞くことができるっていうのが、結局経験がないので、経験者からの経験を聞くっていうことは、ありがたい時間だなっていうふうに思いました。
- ・バイザーとしてできるのが一番もちろん学びにはなる。実際やってみるのが一番だっていうところがあるにしても年間通してバイザー役できるのは1回だけなので、多くても1回なので、バイザーのときにどうバイザーとしての成長、学びを得られるかっていうところをを考えていて、そういう点で言うと、セッションを、〇〇先生が途中で、止めてっていうか、解説してくださったりとか、ライブで解説していただくのはとても勉強に、そこはやっぱり必要なとは思いますが、またそれを動画をなんで止めたのかとか、振り返り解説してもらってっていうところは、すごく有効だったのかなと思いました。
- ・チェックリストって名前なんだけれど、なんか私としてはなんかいつも確認して、終わった後にスーパーバイザーは何をする人なのかっていうことを、自分の中で確認しているみたいに使ってたなって今思います。
- ・振り返りはすごく、良かったなっていうのがあって、あとチェックリストが私すごく難しくって、なんか考えれば考えるほどに、こうなんかチェックできない。(略)。あの項目で、なんか問いがあるぐらいに、意識すべきことがたくさんあるんだなっていうのを改めて知れて。でもあれを、次はちょっとこれを意識して参加しようと思ってても、なんかいざグループでポーって全部飛んでしまっって、なかなか、反映させることはできなかったんです。
- ・私もチェックリストが、なんかそうですね。勉強になったとまでは言えないですけど、つけているとすごく考えて。なんか思ったより辛いんですね。なんか、すごく不全感がこう掻き立てられ

ちゃうので。でもそういう意味ではなんかすごく刺激的で、私はすごく、なんかうまく言えないんですけど、普通に良かったなというような感じでさせていただけにいました。

【みんなと一緒に自身の姿や場面を「鏡」のようにとらえられる】

ビデオ・リフレクションが導入されたからこそ言語や記憶だけによる振り返りでは得られない気づきもたらされていた体験を示すカテゴリーが抽出された。具体的には、受講者が自ら自身の姿を見られる〈私の姿を客観的にわかる〉、スーパービジョンのセッションの渦中ではとらえられないメンバーの姿や空気感がわかる〈場面の再体験〉が挙げられた。

とくにビデオ・リフレクションを活用した振り返りが効果的になるには、共に学ぶメンバーとして〈振り返りを深める心理的安全性の醸成〉の場づくり、〈グループの力〉が挙げられた。

- ・日常の、こう面談のときの私の姿っていうのも客観的にわかりました。なかなか動画撮る機会ないので、そういう意味でもとてもありがたかった。
- ・動画を元に振り返るっていうのと、今まで、動画がなくて振り返るっていうのでは全く、思い出し加減も違いますし、そのときの空気感っていうところも違うので、そこもすごくありがたかったなと思えます。
- ・実際の現場っていうか、でやってるときも、実は表情ってあんまりメンバー同士見えなくて、対面で座ってる人の表情が見えたりとか、バイザーとかバイザーの表情は見えたりするんですけど、やっぱりさっきの話じゃないですけど、事例に入り込んだりすると、バイザーとバイザーの顔しか見てなくて、メンバーの顔をあんまり見てなかったりかっていうふうなところもあるんです。
- ・動画はやっぱり、自分の見えている範囲の中での、記憶っていうか、やっぱり動画でこう全体的に観たときっていうのは、雰囲気であったりとか、そういうものは全然また違っていたので、動画で残していただくことはすごく意味があるなと思えました。
- ・ビデオについては、一番最初のときに〇〇さんだったでしたっけね、1回目のときに。みんなだ〇〇さん、あのときこうだったよね、あのポイン

トって言ったら、〇〇さん覚えてないって言って衝撃的な発言があって、えっ、あれがさっきやったの、あれが記憶にないのって言って、それでなんか巻き戻してもらって、帰る前に観て帰られてたんですよ。そのときになんて便利なものなんだろうって思って。(略) みんながあそこすごい今日のポイントだよってというのが、全然〇〇さんそうじゃなかったみたいで、それも人によって違うから、それってもう再現のしようがないですよ。こっちもうまく再現できないし。あれはもうビデオの動画で観るしかないな。それにはものすごくこう、いい教材だなと思いました。

- ・みんなでお酒飲みながら、今日は合宿ねって言って、みんなでこう笑いながら観てああ、あれ駄目だよねとか言って1回観てみたいなって、〇〇さんの話を聞いて思い、笑えるっていうか、ああ、わかるなと思って。お酒飲みながらそういう会が1回あったらおもしろいなって思います。
- ・あの動画を先生がもう1回観てみようよっていうところで観たからこそ、あの場面が振り返れた。あれ一人じゃ無理ですよ。多分。一人じゃ観られないし気づかない。どこがどういうふうにその空気感がこう変わったのか、場の雰囲気がガラッと変化したのかっていうのは、一人じゃ無理だになって本当に思います。
- ・多分振り返りの場面では、またグループの力を借りて振り返りをするっていうことがすごく有効なんだろうなって思ったんです。

【時間をおいたからこそ違う視点が得られる、理解が深まる】

スーパービジョンのセッションの渦中やその場での振り返りでは消化しきれない内容が、次回のセッションまで時間をおくことで、新たに捉え直すことができている体験を示すカテゴリーが抽出された。具体的には、時間をおいてから振り返ることによって得られる〈視点の変化〉を感じたり、〈振り返った後の感覚を大切にすることによって得られるもの、次に習得する〈学びの具体性が明らかになる〉が挙げられた。

- ・そのときの感情をもう1回振り返って、振り返った後の感覚を大事にするっていうのが実感です。
- ・今までも、最後にまとめというか、コメントを先

生からいただいたりはしていたんですけど、それを改めて2カ月分の振り返りっていう形が取れたので、少し時間を空けた中でそれぞれが思ったこととか、考えたことっていうことが少し整理、整理しやすかった。

- ・振り返りなんですけども、そのときの振り返りとビデオを観て、そしてちょっと時間経って、やっぱり見る視点が変わってくるなど。興味によってちょっと変わってくるので、あるといいなっていうところですよ。
- ・こういうことを知ったからそれについて学ばなくちゃいけないとか、その具体性みたいなところを、深掘りしていけるっていうのは、ありがたい1年間でした。

3. 受講後の自身の日々の実践に対する期待

このインタビューでは、受講後に受講者自身がどのように変化することを期待しているかについて質問したが、協力者からの解答は、今後の期待というよりも、現在までの日々の実践に関する肯定的な変化についての回答が多く示された。具体的には、受講中からすでに職場の雰囲気が変わり、職場でグループでの話し合いを導入した等の【すでに日々の実践が変化している】こと、スーパービジョンの場面ではなく日常の中での【心のよりどころ、土台としての存在になっている】の位置づけの意識、受講の学びを地域や職場へ【学びを還元できるようなチャレンジをしたい】という思いが抽出された。

【すでに日々の実践が変化している】

スーパーバイザー養成講座の受講を通して、職場での事例検討の様子の変化など〈雰囲気が変わる〉、学びを活かして〈グループを活用した事例検討の導入〉等、それぞれの実践の中で変化が起きている、実践していることを示すカテゴリーが抽出された。

- ・うちの職場で事例検討を、毎月やっているんですけど、やっぱり、なんだか知らないですけど、雰囲気が大きくやっぱり変わりました。で、なんか別のことが始まっている。
- ・個別ではなくてグループでやる意味があるなって思って職場でもやっているんですが、そのやり方というのが定期的ではなくて、そのミーティン

グでこうちょっとこう事例をミーティングで報告する中で、ちょっと困った事例がある人がいたら、グループで話し合おうよって声をかけてやるっていう、なんていうのか。その都度都度グループスーパービジョンを今始めていて。

- ・あと一人じゃないっていうことの実感ができるといって、すごくグループの強みかなって思っていて。その意味でも広めたいなと思って始めたことです。
- ・受講後の変化、実際の変化として、スーパーバイザーとして少しグループ、ほかの相談員が集まった場で、グループワークをやる。グループワークを通してスーパービジョン的なことがなかなか、契約までなんとかやっていうところまで至ってないんですけど、そういうことをやってこうっていうことを1年間取り組んできた。

【心のよりどころ、土台としての存在になっている】

スーパービジョンがすでに自身にとって馴染み深いものであるという実感を示すカテゴリーが抽出された。具体的には、スーパービジョンという場面ではなくても、講座におけるスーパービジョン体験が、日々の〈心のよりどころ〉になっているという実感、ふとした時に〈あらゆる場面に使える・使っている〉との気づきが挙げられた。

- ・自分はすごくスーパービジョンを最初の年から受ける機会があって、それはすごく、自分にとってもう土台になったっていうことがあって、とても身近というか、すごく必要なものだっていう、なんかすごくこう思いがあるんです。
- ・心の拠り所。なんか人を支援していくための心の拠り所みたいなもの。
- ・(スーパービジョンの場でもなくても) 何かうまくやろうとか、上手にやろうというよりも、今回、気づいた気づきのところを活かしていこうっていう形で、ちょっと取り組むようにしていています。
- ・スーパービジョンというのは、あの一、あらゆる場面で使えるんだなど。なので、使っていきたい。
- ・私はスーパービジョンの要領を自分の中では、ちょっと説明省きますけど、使っていて、それを自然にやっていたんだけど、これを出ることによって、あっ、それも、スーパービジョンなん

だってことは後で気がついた。

【学びを還元できるようなチャレンジをしたい】

スーパービジョンの意義を職場などに還元していきたいという思いを抱いていることを示すカテゴリーが抽出された。具体的には、1年間のスーパーバイザー養成講座の受講を通して、スーパービジョンが〈身近になるように伝えたい〉、職場で〈言語化して伝える〉等、スーパービジョンを現場に還元していきたいとの意見が挙げられた。

- ・受ける人たちに対してっていうのは、やっぱりもっとなんか身近になっていくように伝えていきたいなって思います。
- ・なんとか現場に還元しよう、また現場で頑張ろうと思えたかなと思っています。今後、できれば職場の中で自分だけじゃなくて、ほかの人もバイザーの役割をやってほしい。
- ・スーパービジョンっていうのがどういうものなのかってことを、ちゃんと言語化して伝えていくっていうことも、今回の学びの中で得たことなので、それをどういうふうに伝えていくのかっていうことも大きな課題かなというふうに思っています。

Ⅲ. 結果の考察

1. ソーシャルワークスーパービジョンの立場から

「ステップアップ講座」のFGIの調査協力者は、2023年度の「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」の終了後のFGIの調査協力者でもある。質問項目は2023年度のFGIと同様であるが、2023年度と共通項も見られるが、スーパービジョンやスーパーバイザーに必要な価値・知識・技術の役割についての視点の変化(深まり)がみられた。以下、3点から考察を試みる。

(1) 「スーパーバイザーを大切にする」という価値と実践への葛藤

2023年度のFGIにおいては、スーパーバイザーの知識・技術の根底にあるのはスーパービジョンにおける[価値]であると導き出された。スーパーバイザーに必要な価値・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」(齊藤・

米村・高梨 2024: 38) と報告した。

今回、調査協力者からスーパーバイザーに必要な価値・知識・技術として抽出されたのは、価値として【スーパーバイザーを大切にすることとその実践の難しさ】である。2023年度のFGIの分析結果からも【スーパーバイザーを大切にすることとその実践の難しさ】との言葉は共通するが、「その日のバイザーの困り感だったりとか、課題であったりっていうところに、きっちり着目しなきゃいけない」「その人が何を感じて何を考えて、どんな気持ちでいたいのかっていうところにもう少し、フォーカスできたら」「基本的なバイザーのためにスーパービジョンがあるんだ」とスーパーバイザーの具体的な「何」に焦点を当ててスーパービジョンを行うのか、より具体的な内容へと発展している。

しかし、同時にスーパーバイザーを大切にしたいスーパービジョンを意識はしてみるものの、いざ、スーパーバイザーのロールプレイをやってみると「スーパーバイザーに焦点が当たらない」「セッションの展開に目が行ってしまう」との葛藤も出された。

大谷 (2019) は効果的なスーパービジョンのために必要4つのポイントとして「バイザー中心」「課題焦点化」「実践化」「承認と評価」を挙げている。その中で「バイザー中心」には、「バイザーの理解度、気づきの程度を確認しつつ、バイザーの納得できる課題に絞ってセッションを進めるスキル群」と論じている (大谷 2019)。

しかし、ソーシャルワークの領域では、小松尾 (2015) が、社会福祉士実習指導者講習会の受講者にアンケート調査を行い、その結果、受講者の8割以上が、スーパービジョンの経験がないまま、実習指導者として実習スーパービジョンを担う立場にあり、実習指導への自信がないと報告している。

スーパービジョンを受けた経験のない受講者、キャリアの初期でスーパービジョンを受けた実感がないまま上司や部下の指導 (スーパービジョン) を担っている受講者は、スーパーバイザーとして大切にされた実感のないまま、スーパーバイザー役割を担わされているのが現状であろう。

2022年度のFGIでは、スーパーバイザーとして「焦点化が難しい」「スーパーバイザーの介入のタイミングの難しさ」が挙げられた (齊藤・米村・高梨 2023)。2023年度のFGIでは、スーパービジョンにおける「ア

セスメントの重要性」「課題の焦点化」「場としての心理的安全性」が挙げられた (齊藤・米村・高梨 2024)。それらは、スーパーバイザーとしての知識・技術 (スキル) がメインと言え、2024年度には、「スーパーバイザーを大切にすること」価値に基づいた具体的な内容であり、受講者がスーパーバイザー、スーパーバイザー、グループメンバー役を交代しながら経験を積んでいったことが要因としてあると思われる。「スーパーバイザー体験」が必要と受講者の語りにみるように「スーパーバイザー」として「大切にされる」経験は、スーパーバイザー養成のプログラムに必要であると考えられる。

(2) スーパービジョンと事例検討の違いを頭では理解していても使いこなせない

今回のFGIデータの分析において、スーパーバイザーとして必要な価値・知識・技術を質問した際に「頭ではスーパービジョンと事例検討の違いを理解していても使いこなせない」が抽出された。受講者は、それぞれの職場、地域にてケースカンファレンス、事例検討、支援会議等のネーミングのもとに、チーム (グループ) で、支援事例を検討する経験を積んでいる。スーパービジョンにおいても同じ支援の事例が提出されるために、頭では「スーパーバイザーを大切にしなければならない」と意識していても「事例検討に流れてしまう」「スーパーバイザーに焦点が当たらない」との課題が挙がった。

その背景として考えられるのは、受講者がキャリアの浅い時期からケースカンファレンス、事例検討、支援会議等に参加しており、グループで検討することには慣れているが、一方、グループスーパービジョンを受けた経験の有無に左右される可能性である。

グループスーパービジョンのスーパーバイザーにはグループ力動 (ダイナミクス) を理解した上、グループ力動を活用してスーパービジョンを実践する力が求められる。つまり、スーパーバイザーのスーパービジョン課題を焦点化する力と同時にスーパービジョンを「心理的安全性」を保ちながら展開していく力量が求められる (齊藤 2025)。

スーパーバイザーのロールプレイを行うプログラムの中で、「講座」において、スーパーバイザーの養成のステップを考えるといきなりグループスーパービジョンのスーパーバイザー実践ではなく、何段階かのステップを検討することが課題であると明らかになった。

(3) 「振り返り」に特化したプログラムとその課題

2024年度の「ステップアップ講座」のプログラムは前述した通り、それまでの受講生の感想やFGIの結果から「振り返り」のニーズがあり、スーパービジョンのセッションとは別に振り返りの回を設けたこと、スーパービジョンのセッションを動画で撮影し振り返るという方法、「スーパービジョンセッションチェックリスト」を活用した。特にすべての受講生がはじめてカウンセラー訓練の中でも活用されているビデオ・リフレクションを体験し、第一執筆である筆者も初体験だった。そのため、FGIでは、動画によるビデオ・リフレクションに対する意見が多く出された。

ソーシャルワークをはじめとする対人援助の実践は「人がひとを援助する」行為であり、援助者側が基本的な視点、知識、技術に裏打ちされた態度を身につけている必要があり、そのためには継続的な訓練、学習と実践能力を身につけるためには援助者自身の内省力・省察力が鍵となり、その一つの方法がスーパービジョンである(奥川 2024)。ワナコット(Wonnacott) (2016) は、内省的モデルとしてのスーパービジョンサイクルの中で、トレーニングには「経験、振り返る(内省)、分析する、アクションプランを立てる」を論じている。その中で「振り返る(内省)」には、経験を思い出すだけでは不十分であり、経験について振り返らなければ経験が失われること、経験から得られるメリットが失われること、ソーシャルケア(原文のママ)の本質は、強い感情を伴いながらも倫理的な応答をすることであると述べている。さらに、振り返りには分析につながるべきであり、情報と観察に専門的根拠を与えるとして述べている(Woanacott, J 2016, 野村・片岡・岡田・潮谷訳 2020: 38-41)。

スーパービジョンには、「振り返り」「スーパーバイザーの気づき」がキーワードとして挙げられる。「振り返り」「スーパーバイザーの気づき」には、スーパーバイザーとスーパーバイザーの協働作業であり、その関係性の質は大きな要素となる。スーパービジョンは、スーパーバイザーが自ら気づき、次の援助に活かすためである。しかし、スーパーバイザーとスーパーバイザーの、両者の関係には「権威」の構造やスーパーバイザーへの依存の課題がある(田中・齊藤 2025)。また、塩田(2013)は、スーパービジョンが福祉現場に根付かない理由について①同職種間スーパービジョンが困難であり、かつ、経験値でスーパー

バイザーの役割が決まる、②管理的立場からのスーパービジョンの不理解のために、スーパービジョンの形骸化がおこる、③日本人はスーパービジョン関係といった契約関係よりも、感覚的な人間関係に重きを置くと論じている(塩田 2013)。プログラムに「スーパービジョンセッションチェックリスト」の活用、動画によるビデオ・リフレクションを導入したことにより【「枠組み」を意識する振り返りの意味】【みんなと一緒に自身の姿や場面を「鏡」のようにとらえられる】と受講者自らが気づきを手に入れ、ワナコットの言う情報と観察による分析ができる方法を獲得している。塩田のいう経験値以外にも依拠しない方法にもつながっていくだろう。ただし、その条件にはスーパービジョンという場に対する「心理的安全性」の担保が必要であり、スーパーバイザー自身に権威や心理的安全性への理解と配慮が常に求められる。

2. 臨床心理学の立場から

2024年度の「ステップアップ講座」から、臨床心理学を専門とする第3著者も、企画立案、講座実施に参加している。そこでソーシャルワークの理念をベースに展開されている本講座における訓練体験の特徴や今後の考えるべき課題などについて、第3著者の専門性の関心・視点からも論じてみたい。これは異なる専門性の視点から本講座の訓練構造およびその意義を多角的に検討することを通じて、その学びの特徴を立体的に捉えようとする試みである。なお、第3著者は、これまでヒューマニスティック・アプローチに主たる関心を寄せ、その立場からの心理臨床の実践、カウンセラーの省察的実践能力に関する訓練研究などを行ってきた。以降で述べる考察は、その立場からなされるものである。

第3著者は、これまでビデオを用いたカウンセラー訓練を行ってきた。その際、録画した面接映像をファシリテーター役としてカウンセラーとともに視聴する際、着眼点や改善方法について指導的に与えるのではなく、支持的な関係づくりを大事にしながら、その場の思考や感情などを振り返るための質問を投げかける役割に徹してきた。実際にこのような手続きに基づくビデオリフレクション訓練の意義について質的に検討した結果、ともに振り返るファシリテーターとの間で安心できる関係性が構築されることで、カウンセラーは自身の無意識的な思考や表出の癖など、今後取り組

むべき課題に関する気づきが高まっていた（田中2020）。このような訓練手続きには、自身で自らの課題を発見するからこそ、他者からの指摘によって生まれやすい抵抗感などが回避され、主体的にその課題に取り組もうという気持ちが表立つ利点があると考えられる。しかし一方で、この手続きには、そもそも自身の実践のどの部分について振り返ったらいのか分からない、さらには自ら発見した課題について今後どのように取り組んだら良いのかまで考えられないなど、具体的な振り返りポイントやその改善方法がわからず、困惑する訓練生も生まれる可能性がある。

他方、今回のステップアップ講座では、その実施枠組みとして、チェックリストの活用ならびに本講座の講師からの指導を通じて「スーパーバイザーとして求められる視点を涵養すること（【枠組み】を意識する振り返りの意味）」と、同時に「録画した映像を用いて自分自身の実践を振り返ること（【みんなと一緒に自身の姿や場を「鏡」のようにとらえられる】）」が求められていた。すなわち、この同時性において、新たに身に着けたスーパーバイザーとして学ぶべき視点を持ちながら、それができているかどうかについて映像を使って振り返っていた可能性がある。前述の通り、ソーシャルワーカーの養成課程などにおいて、実際に自身がスーパービジョンを受ける経験がほとんどないとされている。もしスーパービジョンを受ける経験が少ないまま、自分自身のスーパーバイザーとしての実践を単に振り返っても、何をどのように振り返ったら良いのか焦点が定まらず、多くの者は混乱することが予想される。学ぶべき内容が提示され、また講師によるその場に合わせた指導を受けながら、自身のスーパーバイザーとしての実践を振り返ることができる本講座の訓練枠組みは、道筋をもって安心して学べるといった点で、構造化されたスーパーバイザー養成プログラムとして効果を生み出しやすい可能性がある。

以上を踏まえうえて、今後の課題として、学ぶべき内容がさらに構造化されていった場合に生じうる懸念点についても述べておきたい。前述の通り、スーパーバイザーとして身につけるべき価値・知識・技術の内容が明確化されるということは、自己の実践を振り返るための有効な視点を提供する利点がある。しかし一方で、受講生に、習得したそれらの内容を「型」や「手順」としてただ適切に実施することだけに注力させてしまった場合、むしろ目の前のスーパーバイ

ザーの個別性に即した柔軟な関わり方の展開を阻害してしまう可能性もある。スーパービジョンは、多様な困り感をもつクライアントを日頃から支援しているスーパーバイザーをさらに支援する、言わば支援者支援の場でもある（齊藤 2023）。このような多層的な支援関係を持つ構造をもつスーパービジョンにおいては、あらかじめ定められた「型」や「手順」だけでは捉えきれない状況が生じやすい。そのため、「その時に関わっているそのクライアントの状態によって、さらに影響をうけているそのスーパーバイザー」をしっかりと見立て、それに基づく関わり方をその場で柔軟に生み出していく能力も必要になる。社会福祉・臨床心理の現場に限らず、広くヒューマンケア領域におけるスーパーバイザー養成に共通して、構造化された訓練設定の利点とその懸念点までもさらに省察する視点をその学習過程に伴わせる必要があるだろう。そうすることで、求められる水準まで技能や価値に関する学びを育てながらも、新たな関わり方を生み出すための即応的な感受性も合わせて育まれる可能性がある。

おわりに

大友（2015）が、2014年時点のソーシャルワークスーパービジョンの過去10年間の50論文を取り上げ、スーパービジョンシステムの未整備、スーパーバイザー養成システムの未確立を指摘しているが、10年を経た現在でも、スーパーバイザー養成システムは未確立であり、その方法も暗中模索の段階であると言える。

カデューシン（=Kadushin, A）（2014）は支持的なスーパービジョンにおけるスーパーバイザーの強みをスーパーバイザーのコメントから以下の4点にまとめている（Kadushin, A. and Harkness, D. 2014, 福山監訳 2016）。

- ・私のスーパーバイザーは私の業務を認め、ポジティブに擁護してくれる。
- ・スーパーバイザーは業務のストレスに敏感で、私の心身の健康を気遣ってくれる。
- ・スーパーバイザーは常にサポートしてくれるが、私が自立できるよう配慮してくれる。
- ・スーパーバイザーは度々ポジティブなフィードバックを用い、よい業務については評価して認めてくれる。そして、支持的なスーパービジョンがスーパーバイザーからの満足度が高いとも述べている。

スーパービジョン実践には、スーパービジョンにお

ける「支持的」とは何を示すのか、具体的にはどのようにすれば支持的なスーパービジョンができるのかとの疑問が出される。「支持的」なスーパービジョンを行うと「管理的」「教育的」な機能が損なわれるのではないかと感じている専門職もいる。専門職として実践に「受容」「共感」が大事であると学んでいない者はいないであろう。しかし、実践に携わってみると「受容」「共感」の実践の難しさを実感していく。

スーパービジョンもスーパーバイザーが「支持的」にかかわろうとしても、スーパーバイザー自身にスーパービジョン経験がなく、スーパーバイザーとして「支持」された経験がなければ、スーパーバイザーの何を「支持」するのか自信が持てないだろう。

カデューシンらは、まず、スーパーバイザーはスーパーバイザーがスーパーバイザー自身に向き合っていて欲しいとの姿勢を望んでおり、支持的・教育的、管理的機能の前提には、今回の分析結果から抽出された【スーパーバイザーを大切にすることとその実践の難しさ】という価値が根底である。

すでに後輩や部下のスーパービジョン的な指導を行っている専門職に対しては、「ステップアップ講座」のようなスーパーバイザー、スーパーバイザー、グループメンバーを交代で経験し、その経験を参加者が共に振り返る機会を持ち、実感を得ていくプロセスは、「スーパーバイザーになる自信のなさ」を克服する一助になると今回の分析結果から得られた。

プログラムの構成、実施方法、振り返りの枠組み等は今後の課題であり、インタビュー調査の協力者は自らの時間を割いて講座を受講しているモチベーションの高い専門職である。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者に対して行ったものであり、インタビュー調査の分析結果には限界があることを書き添えたい。

*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。
- 2 奥川（1997）は、対象者のおかれている状況を理解するために、心理・社会生活上の問題把握の視点として「ポジショニング」の言葉を使用し、アセスメントの視点を解説している。その中で、クライアントに最大の援助を

するためには「援助者自身が置かれている状況（と場）をポジショニングする」必要性を論じている。①私（援助者自身）が置かれている状況を把握する、②私（援助者）は誰に対して何をする人かを項目を立てて解説している。奥川のスーパービジョンではスーパービジョンを受ける者に「援助者自身が置かれている状況（と場）をポジショニングする」をすることを奨励していた（奥川幸子（1997）『未知との遭遇』三輪書店）。

- 3 ビデオ・リフレクションに焦点を当てた分析は田中寿夫・齊藤順子（2025）「グループ・スーパービジョン訓練におけるビデオ・リフレクション導入の意義と課題」『淑徳大学大学院研究紀要』第32号 249-264. にて参照されたい。

〈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。
- 小松尾京子（2015）「実習指導者による実習スーパービジョンの課題—教育的機能を中心として—」『日本福祉大学社会福祉論集』133, 75-86.
- 日本福祉大学スーパービジョン研究センター監、大谷京子・山口みほ編（2019）『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。
- 奥川幸子（1997）『未知との遭遇』三輪書店。
- 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。
- 奥川幸子（2024）『奥川幸子の勝手なスーパービジョン論』奥川幸子の勝手なスーパービジョン製作委員会。
- 大友秀治（2015）「日本のソーシャルワークスーパービジョン研究に関する近年の動向」『学校ソーシャルワーク研究』10, 60-70.
- 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—実践を育む事例の活用の仕方—」『ソーシャルワーク研究』28(3), 18-26.
- 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』27, 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』1, 33-40.
- 齊藤順子・米村美奈・高梨美代子（2025）「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）」『淑徳大学社会福祉研究所年報』2, 31-40.
- 齊藤順子（2025）「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—』『2024年度 淑徳大学淑徳社会福祉研究所公開スーパービジョンセミナー』講義資料 2025.2.22
- 塩田祥子 (2013) 「スーパービジョンが福祉現場に根付かない理由についての考察」『花園大学社会福祉学部紀要』21, 31-40.
- 田中寿夫 (2020) 対人プロセス想起法 (Interpersonal Process Recall) の意義と限界に関する予備的研究 淑徳心理臨床研究 17, 13-19.
- 田中寿夫・齊藤順子 (2025) 「グループ・スーパービジョン訓練におけるビデオ・リフレクション導入の意義と課題」『淑徳大学大学院研究紀要』32, 249-264.
- Kadushin, A. and Harkness, D. (2014) *Supervision in Social work fifth edition* (= 福山和女監修 (2016) 『スーパービジョンインソーシャルワーク第5版 中央法規出版』)
- Wonnacott, 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 研究業績一覧

社会福祉研究所共同研究「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」でのデータを用いた研究成果

【研究ノート】

- ・ 田中寿夫, 齊藤順子, 2025, 「グループ・スーパービジョン訓練におけるビデオ・リフレクション導入の意義と課題：ヒューマンケア領域におけるスーパーバイザー養成への貢献を目指して」『淑徳大学大学院総合福祉研究科研究紀要』 32：249-264.
<https://shukutoku.repo.nii.ac.jp/records/2000522>
- ・ 取出涼子, 2025, 「医療ソーシャルワーカー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の探索」『医療と福祉』 No.116 Vol.59-1, 38-44.
https://www.jaswhs.or.jp/about/publish_archive_detail.php?@DB_ID@=73#gsc.tab=0

社会福祉研究所研究手法演習の研究成果

【研究手法演習の成果報告】

- ・ 高梨美代子；松山美紀；山根修；郷堀ヨゼフ, 2025 「公立小中学校の学校統廃合に関する課題：政策動向からみえてくるもの」『淑徳大学大学院総合福祉研究科研究紀要』 32, 156-180.
<https://shukutoku.repo.nii.ac.jp/records/2000517>
- ・ 松山美紀；高梨美代子；山根修；郷堀ヨゼフ, 2025；結城康博, 2025, 「過疎地における学校統廃合の多面的考察：A地域における小学校統廃合と合意形成の実態」『淑徳大学大学院総合福祉研究科研究紀要』 32：181-200.
<https://shukutoku.repo.nii.ac.jp/records/2000518>
- ・ 山根修；高梨美代子；松山美紀；郷堀ヨゼフ, 2025 「学校統廃合が地域に及ぼす影響に関する調査研究：A地域におけるアンケート調査からみる学校統廃合に対する住民の認識について」『淑徳大学大学院総合福祉研究科研究紀要』 32：201-216.
<https://shukutoku.repo.nii.ac.jp/records/2000519>

淑徳大学・読売新聞共同千葉県調査（SYCSS）データを用いた論文・学会報告等

【論文】

- ・ 伊藤潤平, 2025, 「ソフトな予算制約と地方自治体の民間活用：住民アンケートによる実証分析」『淑徳大学研究紀要 総合福祉学部・コミュニティ政策学部』 59：129-147.
https://shukutoku.repo.nii.ac.jp/record/2000269/files/fukushicomkenkyukiyo_059_129_147.pdf
- ・ Suzuki, A., 2024, "Routine activities and consumer fraud victimization: findings from a social survey in Chiba Prefecture, Japan". *Crime Prevention and Community Safety* 26, 373-384. <https://doi.org/10.1057/s41300-024-00219-2>
(※日本犯罪社会学会2025年度奨励賞 受賞論文)

【学会報告】

- ・平塚麗奈, 「千葉県住民調査からみた犯罪者・非行少年の地域社会復帰支援の課題」第14回日本更生保護学会大会(国土舘大学世田谷キャンパス) 2025年12月7日

【その他】

- ・平塚麗奈, 2026, 「更生職員から見る千葉県での地域社会復帰支援の課題」(淑徳大学大学院総合福祉研究科 2025年度修士論文)

(2026年2月1日時点)

社会福祉研究所 年間活動記録

2025年

- 4月17日 第1回研究所運営委員会
 19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）
 23日 第1回SVOR養成講座（齊藤講師）
 24日 第1回SVOR養成講座（ステップアップ）（米村講師）
- 5月15日 第2回研究所運営委員会
 17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（ステップアップ）（米村講師）
 23日 第1回スーパービジョン入門（齊藤講師）
 28日 第2回SVOR養成講座（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）
 第3回SVOR養成講座（佐藤講師）
 19日 第3回研究所運営委員会
 25日 第3回SVOR養成講座（齊藤講師）
 26日 第1回研究手法講座「インタビュー調査の基礎から実践まで」開催
 第4回SVOR養成講座（ステップアップ）（米村講師）
 28日 第3回SVOR養成講座（取出講師）
- 7月19日 第4回SVOR養成講座（取出講師）
 第4回SVOR養成講座（佐藤講師）
 23日 第4回SVOR養成講座（齊藤講師）
 24日 第4回SVOR養成講座（ステップアップ）（米村講師）
- 9月1日～5日 研究手法演習現地（ネパール）調査実施
 13日 第2回ソーシャルワーク・サロン（高梨講師）
 第5回SVOR養成講座（佐藤講師）
 20日 第5回SVOR養成講座（取出講師）
 24日 第5回SVOR養成講座（齊藤講師）
 25日 第5回SVOR養成講座（ステップアップ）（米村講師）
- 10月2日 第1回SVOR養成講座（中坪講師）
 11日 第6回SVOR養成講座（佐藤講師）
 16日 第4回研究所運営委員会
 17日 第2回スーパービジョン入門（齊藤講師）
 18日 第6回SVOR養成講座（取出講師）
 22日 第6回SVOR養成講座（齊藤講師）
 23日 第6回SVOR養成講座（ステップアップ）（米村講師）
 30日 第2回研究手法講座「インタビュー調査の基礎から実践まで（2）」開催
 31日 第1回保育サロン（桃枝講師・大代講師）

- 11月6日 第2回SVOR養成講座（中坪講師）
 15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）
 26日 第7回SVOR養成講座（齊藤講師）
 27日 第7回SVOR養成講座（ステップアップ）（米村講師）
 12月4日 第3回SVOR養成講座（中坪講師）
 11日 第8回SVOR養成講座（ステップアップ）（米村講師）
 17日 第8回SVOR養成講座（齊藤講師）
 20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）

2026年

- 1月8日 第4回SVOR養成講座（中坪講師）
 15日 第5回研究所運営委員会
 17日 第9回SVOR養成講座（取出講師）
 24日 第9回SVOR養成講座（佐藤講師）
 28日 第9回SVOR養成講座（齊藤講師）
 2月5日 第5回SVOR養成講座（中坪講師）
 6日 第2回保育サロン（桃枝講師・大代講師）
 14日 第3回ソーシャルワーク・サロン（高梨講師）
 15日 第1回初任者カウンセラーのためのリフレクティング・ワークショップ（田中講師）
 20日 第3回スーパービジョン入門（齊藤講師）
 21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）
 25日 第10回SVOR養成講座（齊藤講師）
 28日 第3回公開スーパービジョンセミナー「スーパーバイザーの視点をはぐくむ研修プログラムの展開」開催
 3月1日 第2回初任者カウンセラーのためのリフレクティング・ワークショップ（田中講師）
 19日 第6回研究所運営委員会
 31日 『社会福祉研究所年報』第3号刊行

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。

附 則

この規程は、平成3年4月1日から施行する。

附 則

- 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。

附 則

この規程は、平成8年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成10年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成15年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

【2025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
米 村 美 奈
郷 堀 ヨゼフ
池 畑 美恵子
田 中 寿 夫

2025年度
社会福祉研究所年報 第3号
ISSN 2759-2847

2026年3月31日 印 刷
2026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