

「介護支援専門員のスーパービジョンの課題」

Problem of the supervision of the Long-Term Care Support Specialist

寺 田 香

Kaori TERADA

北翔大学教育文化学部研究紀要
第4号 2019

「介護支援専門員のスーパービジョンの課題」

Problem of the supervision of the Long-Term Care Support Specialist

寺 田 香

Kaori TERADA

1 介護支援専門員のスーパービジョンについて

介護保険制度における介護支援専門員のスーパービジョンを巡っては、その質的内容や量的課題についてさまざまな問題提起が行われている。若宮（2013）は、ケアマネジメント実践に関わる多くの介護支援専門員がスーパービジョンの必要性を感じていても、「疎遠であり曖昧なもの」と理解しており、また、スーパービジョンに関する知識、経験不足を背景とし、スーパービジョンの理論と実践の乖離が著明であるⁱ。高良（2007）は、介護支援専門員が仕事上でバーンアウトを引き起こすストレスラーとして、「事務処理を中心とする過重な労働負担」「上司の無理解」「所属事業所内の人間関係」などを挙げているⁱⁱ。これらのストレスラーには、スーパービジョン関係が担う教育的機能、支持的機能、管理的機能の三要素を持って対処することが効果的であると考えるが、植田（2005）はスーパービジョン関係そのものがストレスの要因になる、とも指摘しているⁱⁱⁱ。福祉の現場にスーパービジョンが根付かない理由として塩田（2013）は、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、としている^{iv}。中田（2008）は、「ケアマネジャーになる以前の専門職教育において、スーパービジョンとは、どういった目的で何のために行われているのが正確に理解されていない状況の中、ケアマネジメントの現場において、スーパービジョンが上手く機能していくことは困難である」と記し^v、小松原（2014）は、「スーパービジョンを実践するためには、スーパーバイザー自身にスーパービジョン体験が必要である」としている^{vi}。

ことほどさように、実践現場におけるスーパービジョンには困難さが付きまとうとされている一方で、臨床の現場においては日々クライアントがケアマネジメント業務による支援を求めており、その支援内容の向上に相談援助職としてのスーパービジョンが欠かせないことも明らかである。若宮（2013）^{vii}や丹野ら（2013）^{viii}の分析からは、介護支援専門員の実践現場におけるスーパービジョンの有効性が報告されている。

スーパービジョンの目的は、後継者養成である。日常の業務を滞りなく遂行するためのバックアップ体制を準備することであり、そうした体制を敷くことでスーパーバイザーの専門

性の向上を狙うものである。支援業務の専門性の向上がはかられることで、カデューシン(A.Kadushin)が定義するところのスーパービジョンの「究極の目的」、すなわち「クライアントに対して効果的かつ効率のよい、適切なソーシャルワークサービスを提供すること^{ix)}」が可能となる。そのためには、スーパーバイザー自身のスキルアップはもちろんのこと、受ける側であるスーパーバイジューの構えも問われてくる。スーパービジョンは、スーパーバイザーからの一方的なかわりではなく、スーパーバイジューとの相互作用によって成立するものであるからだ。

今回、二つの異なる地区において、スーパービジョンをテーマとした研修会に関わった。一方は新人のケアマネジャーを対象とした研修で、もう一方は主任ケアマネジャーを対象とした内容であった。二つの研修会の後、参加者へ自身のスーパービジョンに臨む構えに関するアンケートを実施し、回答を得た。その結果をまとめることを通して、スーパーバイザー、スーパーバイジュー双方の、スーパービジョンに対する留意点や構えについて考察を行った。

2 調査概要

2018年10月にA地区新人ケアマネジャー研修参加者14名を、また、同年11月にB地区主任ケアマネジャー研修参加者17名を対象として、研修会終了後に質問紙法を用いて実施した。記入した内容は個人が特定できないように配慮した。

質問紙の項目は以下の通りである。

①A地区新人ケアマネジャー対象項目

1. 日頃、スーパービジョンを受ける際に留意していることは、どのようなことでしょうか。
2. スーパービジョンが難しいと感じるのは、どのようなときでしょうか。
3. スーパービジョンを受けてよかったと思えるときはどのようなときでしょうか。
4. 今後自分が受けてみたいスーパービジョンの内容や、スーパーバイザーにして欲しいことはどのようなことでしょうか。

②B地区主任ケアマネジャー対象項目

1. 日頃、スーパービジョンを行う際に留意しているのはどのようなことでしょうか。
2. スーパービジョンが難しいと感じるのは、どのようなときでしょうか。
3. スーパービジョンのやりがいを感じる時はどのようなときでしょうか。
4. 今後、スーパービジョンを行うにあたって、学びたいことはどのようなことでしょうか。

3 調査結果

①A地区新人ケアマネジャーの結果（総数14名）

- (1) ケアマネジャー経験年数
- (2) 基礎資格

～6ヶ月未満	1名	介護福祉士	11名
6ヶ月以上～1年未満	2名	社会福祉士	3名
1年以上～2年未満	6名		
2年以上～3年未満	5名		

(3) 回答内容

- 日頃、スーパービジョンを受ける際に留意していることは、どのようなことでしょうか。
 - ・何に困っているのか、自分がどうしたいのかを明確に伝えるようにしている
 - ・受けるタイミング（自分のタイミングではなく、相手のほうの）
 - ・分からないことはすぐに質問している。正解がない問題のときは、複数の人に意見を聞いていろんな視点から考えるようにしている
 - ・忙しそうにしている人には声をかけない
 - ・バイザーの困難事例や成功事例を聞くようにしている
 - ・分からないことをすぐに聞くのではなく、一度自分の中で考えて調べたり、考えを伝え、困っていることを明確にしてからアドバイスをもらうようにしている。恥ずかしい、こんなことまで聞くの？と思われるかも…と思いながら気軽になんでも聞く
 - ・スーパービジョンと意識していたことが無く、どれがスーパービジョンなのか思い出せなかった。自分の考えに固執しないようにしている
 - ・情報を具体的に再確認した上で相談する
 - ・スーパーバイザーの方が忙しくない時、機嫌の良さそうな時
 - ・分からないことなどはできるだけ自分で調べてから聞く
 - ・簡潔に話す
 - ・否定せず、先入観なく受ける
 - ・なるべく業務に支障のない時にとっています
 - ・早めに時間を取っていただけるようお話しする。困っているケースについて、分かりやすく事例を話せるよう準備しておく
- スーパービジョンが難しいと感じるのは、どのようなときでしょうか。
 - ・自分の相談したい内容が伝わらないとき
 - ・経験が少ない分、思考や道筋の付け方が追いつかないときがある
 - ・自分の思いや意見と違うとき
 - ・複雑な制度説明を受けているとき
 - ・意見が分かれたとき
 - ・スーパーバイザーが忙しいときなど
 - ・バイザーが早口で何を言っているのか分からない事が多くある
 - ・自分が考える必要なサービスと利用者家族が望むサービスの格差が大きくなる前に受けなき

やと考えるがタイミングが難しい

- ・スーパーバイザーの方との関係性に左右されると思います
- ・とくに無いです
- ・バイザーの主観でしか話してこないこと
- ・バイザーの立場に立って考えること（思いを汲み取ること）
- ・できるだけ自分で調べてからと思っておりますが、業務に追われると調べる時間を作る気がなくなってしまうがちです。習ったことも自分でマニュアルを作りたいが時間が作れない
- ・説明を受けたときに、実際に自分でできるのか不安を抱くことがあった時

3. スーパービジョンを受けてよかったと思えるときはどのようなときでしょうか。

- ・利用者の支援がスムーズに行ったとき。バイザー・バイジー双方が笑顔になれたとき。
- ・自分が混乱している部分が整理できる
- ・自分だけの考えでは息が詰まったときに相談してアドバイスを受けること
- ・利用者に適切（と思える）なサービスにつながったとき
- ・自分の思いや考えていたことが同じであると確認できたとき
- ・ケアマネとしての視点に立つことを忘れがちな自分を修正してくれる
- ・自分と違う視点で意見をもらえたとき
- ・アドバイスをもらった内容が、その後、効果的だったとき
- ・共感を得られた時、視点の違う意見を得られた時
- ・自分の仕事の成長を一緒に喜んでくれるとき。何か困ったことがあっても、スーパーバイザーと同じ支援の方向だと思ったとき（「私もそうする」などの声かけがあったとき）
- ・見えなかったこと、気付かなかったことが分かったとき
- ・自分の困りごとが解決したとき、糸口を見出したとき
- ・結果、利用者の希望が実現したときなど
- ・利用者支援に対して迷って、相談し、方向性が見えて、支援に取り組めて、感謝の言葉を頂けた時

4. 今後自分が受けてみたいスーパービジョンの内容や、スーパーバイザーにして欲しいことはどのようなことでしょうか。

- ・グループスーパービジョンを体験したい
- ・対人援助の技術（会話、思いの引き出し方、タイミング等）
- ・ケアマネとして長く務めるにはどうしたらよいか
- ・月一回など定期的な個別スーパービジョン
- ・自分が経験したことのないこと
- ・気軽になんでも話し合える関係の中でのスーパーバイズ！

- ・否定から入らないで欲しい
- ・本人のサービスより精神疾患のある家族との関係性の構築や必要な支援について
- ・スーパーバイザーをもっと勉強させて欲しい
- ・自分が成長できるスーパービジョン
- ・自己流になっていないかの確認をして欲しい
- ・日々の業務に関して、自身では気付いていない点がある場合に教えていただきたい。自分で気付くことのできないような視点もあるので。

②B地区主任ケアマネジャーの結果（総数17名）

(1) ケアマネジャー経験年数		(2) 基礎資格	
～5年	1名	介護福祉士	11名
6年～10年	7名	社会福祉士	1名
11年～15年	7名	看護師	2名
16年以上	1名	歯科衛生士	1名
無記入	1名	無記入	2名

1. 日頃のスーパービジョンで留意していることはどのようなことでしょうか。

- ・相手の（バイザーの）困りごとが解決できたのか、必ず最後に聞く
- ・かしまらないこと、タイミング（待たせない）
- ・話をさせる。気持ちよく話ができるようにする。きちんと聞き、認める。意欲を向上させられるようにしたい。
- ・自分ならこうする、と最初に言わない。バイザーが手詰まりのケースを相談してきたときは、次のアクションを起こせるかどうか確認する。
- ・相談があった時はできるだけ手を止めて話を聞く
- ・バイザー本位であること
- ・相手の話を良く聴く。分かりづらい内容は細かく確認しながら。
- ・相手を否定しない雰囲気作り（上下関係ではないことを認識してもらう）。結論を言わない
- ・いつでも悩みや不安を受け止められるよう、自分が心豊かであること。いつでも話を聴けるよと感じられる雰囲気を持っていること
- ・場所（他者がたくさんいる場では行わない）。タイミング
- ・自分の感情や思いを押し付けない
- ・否定しない。必ずほめる。本人の言葉を多く引き出すようにする
- ・まだバイザーとしての経験がありません。
- ・まず相談されたらちゃんと向き合って、じっくり話を聴く。ジャッジしないで、どうしてそのように思うのか確認していく

- ・相手の気持ちを考える。相手を否定，批判するような言い方はさける
- ・どんなことに迷っているのか。うまくいかない時の解決策
- ・意見の押し付けをしない。聴く姿勢を態度であらわす

2. スーパービジョンが難しいと感じるのはどのようなときでしょうか

- ・バイザーの思いが伝わっていないと表情から感じるとき
- ・困っているときでも相談してもらえないとき（スーパービジョンが）できない，バイザーのプライドをキズつけないように注意（考え方や意見が違って否定しない）
- ・思っていることが伝わらないと感じるとき
- ・自分の意見を言いそうになるのをこらえる。時間の調整
- ・つい指導になってしまう時
- ・バイザーと自分の思考や感情などを分けて聞くこと（ジャッジしない）。決め付けないで話を聞くこと。質問が相手に伝わらないことがある
- ・相手にどのように伝わったか，思ったか，納得のいくものだったか
- ・相手との関係性が上手く築けないのではと感じた時。反応が薄い時
- ・時間を作ること。自分をもっと成長しなければ応じてあげられない。実力不足。一緒に悩んでしまう時。
- ・バイザーへの気づき，振り返り
- ・相手の思いが伝わらない時
- ・年齢が若い人（20代）へのバイザーの言葉選び，こちらの思いが伝わらない世代のギャップ？
- ・すぐに答えを伝えるのではなく気づきに導くこと
- ・バイザーの利用者への関わり方がかわらないと思ったとき。「この仕事に自信がない」といわれ退職希望を出されたとき
- ・お互いに（人として）分かり合えない別の星の方…
- ・時間のとり方，テーマ，その場で双方に解決ができるのか
- ・タイミング，時間の確保

3. スーパービジョンのやりがいを感じる時はどのようなときでしょうか

- ・直接バイザー側から「相談してよかった」と言われたとき
- ・バイザーが思ったようなケアプランが進められた時
- ・笑顔が見られたとき，「良かった」と言われたとき
- ・「スッキリしました」と言ってもらえたり，「こうやってみたいと思う」とバイザーが自分で言ってくれた時
- ・バイザーが次のステップへ行けたとき
- ・バイザーが表情良く終えられた時

- ・相手が納得してくれた。スッキリした表情が見れたとき
- ・相手の表情が明るくなった時。助言が結果として利用者さんのためになったと言われた時
- ・相談後にバイジーが自信を持って仕事にあたれるようになったり、笑顔になった時。スーパービジョンによりバイジーが自信を持って支援にあたり、利用者や家族が元気になっていくことを感じられるとき
- ・笑顔がみれた時。支援が良い方向へ進んだ時
- ・共感してくれたり理解してくれたと感じた時
- ・少しかわったかな?と思えた時。自分のバイジーの様子を見て、他のスタッフが同じような声掛けをしているのを見た時
- ・バイジーの成長がみられたとき。「仕事に自信持てます。がんばれます」といつてくれたとき。
- ・勉強になったと言われたりした時等、バイジーの（何かが解決して）助けになっていると感じた時
- ・バイジーが「良かった」と言ってくれる時。支援へ直結するとき。
- ・バイジーが支援方法のアドバイスを実践に生かせたとき

4. スーパービジョンを行うにあたって、学びたいことはどのようなことでしょうか

- ・バイジーへの有効なスーパービジョンの手法、なるべく時間をかけないですむならそうしたい（いっぱい件数を回さなければならないので）
- ・心にゆとりを持ち続けることが難しい。話をやわらかく、幅広い内容でも展開させられる術が知りたい（ひとつの焦点にしぼりすぎてしまうので）
- ・堂々巡りになったときの脱出方法
- ・指導にならず、バイジーが自分から学べるような接し方、技術
- ・質問力を高めたい、身に付けたい。私自身も質の良いスーパービジョンを受けたい。
- ・技術、引き出し（方法）の数
- ・相手をやる気にさせる方法。時間の使い方
- ・効果的なスーパービジョンについて
- ・具体的な方法、問いかけ方など
- ・どうしたら相手の良さを引き出すことができるのか。気付きをしてもらう為の技術
- ・年齢によってやり方をかえた方が良いのか、などスーパービジョンを全く知らない相手に負担なく伝える方法。
- ・基礎的なところから本格的に勉強してみたいです
- ・いろいろな面接技術。対象者理解への理論
- ・人とのかかわり方
- ・自分の解決方法で正しいのかどうかの判断

4 考察

アンケート結果から二点について考察を行なった。

一点目は、スーパーバイザー側から見たスーパービジョン時の「敷居の高さ」についてである。スーパービジョンが行われる際、スーパーバイザーは、「簡潔に・明確に・分かりやすく」「再確認したり調べてみたりした上で」「タイミングを計って・支障のないときに（機嫌の良さそうなときに）」ようやくスーパーバイザーにたどり着く。スーパービジョンを受けたいというその状況を、簡潔に説明できるよう整理することは、時間を要する作業でもある。そこにもエネルギーを割き、さらに話せそうなタイミングを見計らって「分かりやすく話す」ということに留意している状況がわかる。多忙であるスーパーバイザーを慮って、時間をとらせないよう、熟考しながらその機会を持ちかけるスーパーバイザーにとって、スーパービジョンは緊張とマイナス感情を伴って始まるものであり、その構えをとることが、さらにスーパービジョンを「疎遠であり曖昧なもの」としていることがうかがえる。

しかし、スーパーバイザーの側は、そのようなスーパーバイザーの状況については先刻承知しており、「バイザー本位に」「話をじっくり・良く聴き」「気持ちを考え」「否定しない・押し付けない」ように「手を止めて」「待たせない」ように留意している。「意欲を向上させられるよう」「本人の言葉を多く引き出すよう」「聴く姿勢を態度であらわす」というスタイルは、介護支援専門員が利用者と向き合う時の姿勢そのものでもある。

スーパービジョンはプロセスである。それゆえに、何か決定的な決まり手があるわけではない。スーパーバイザーとスーパーバイザーの相互作用によってスーパービジョンは進展し、深められていく。そのために、スーパーバイザーは、スーパービジョンの入り口で「聴く」姿勢で待機をしているが、スーパーバイザーの側が何らかの理由を伴ってその敷居を高くしている、もしくは、スーパーバイザーの側が、何かしらの理由で敷居を高くしてしまっているのであれば、その理由を解明しなければならないだろう。

介護支援専門員の資格取得にあたっては、医療や福祉分野の国家資格（医師、看護師、介護福祉士、社会福祉士、等）を取得後、5年以上かつ900日以上その業務に従事すること、もしくは法律により必置とされる相談援助業務（特定施設入居者生活介護施設の生活相談員、等）に従事した期間が5年かつ900日以上ある者とされている。そのため、基礎となる国家資格を取得した後、その資格を持って少なくとも5年間かつ900日以上勤務経験を有した後、介護支援専門員への道を歩み始めることとなる。職種としては新人であっても、社会人としての新人ではない。「分からないことはすぐに質問している」環境があれば、スーパービジョンはスムーズに展開できるかもしれないが、一方で、「恥ずかしい、こんなことまで聴くの？と思われるかも…」と躊躇したり、「自分の考えに固執しないように」「否定せず、先入観なく受ける」ことを心掛けながらのスーパービジョン関係かもしれない。スーパービジョンの入り口の場で、スーパーバイザーの側には既に基礎資格での経験を積んだ上での自負という敷居が存在す

るのではないだろうか。さらに、自負はあるが、その基礎資格の経験は、ケアマネジメントの業務に直結しないことから生じる負い目のような心苦しい感情があるのではないだろうか。5年以上かつ900日以上という経験年数は、その基礎資格では既に新人として扱われる期間を終えている。中堅としての期待を背負う年数ともいえる。一から教えを請う立場に身をおいた際、新卒の新人とは異なる自負を持って付度を発揮するのは社会人としてのマナーなのかもしれない。しかし、その付度と業務内容に対する心苦しい感情が敷居を高くしている側面があるのだとするならば、関わる側にも新卒の新人とは異なるスーパービジョンの構えが必要となるのではないか。「かしこまらない」「自分ならこうする、と最初に言わない」「結論を言わない」というスーパービジョンの切り口もあるが、逆に「自分はこう思う（考えるが）、あなたはどうか」というような、スーパーバイザーの実践知を尊重するようなかわりもあって良いのではないだろうか。

自身の基礎資格の知識や経験は、ケアマネジメント業務に色濃く反映をするものである。もしそれがケアマネジメント業務を行ううえで差しさわりを引き起こすのであれば、そこはきちんと介護支援専門職としての枠組みでスーパービジョンが行われるべきである。しかし、なにもかもがゼロからの出発ではない。「敷居の高さ」が、スーパーバイザー側の自負や心苦しい感情から生じているものであるならば、基礎資格としての実践知を上手く活用できるケアマネジメントに向けて、スーパービジョンが展開されても良いのではないだろうか。

二点目は、スーパービジョンのメリットと難しさについてである。スーパーバイザーにスーパービジョンを受けて良かったと思える点を尋ねると、「利用者の支援がスムーズに行ったとき」「利用者に適切（と思える）なサービスにつながったとき」「結果、利用者の希望が実現したとき」など、スーパービジョンの結果が利用者支援へ繋がった際に、そのメリットを感じることもあることが分かった。同様に、スーパーバイザー側にスーパービジョンのやりがいを尋ねると、「助言が結果として利用者さんのためになったと言われた時」「スーパービジョンによりバイザーが自信を持って支援にあたり、利用者や家族が元気になっていくことを感じられるとき」「支援へ直結するとき」が挙げられている。

スーパービジョンを取り上げるとき、その内容や方法についてさまざまな意見が出されるが、最終的な目標は利用者支援の充実である。スーパービジョンはソーシャルワークの関連援助技術のひとつである。スーパービジョンが行われなければならないのは、ひとえに利用者への支援内容が問われるからであり、良好なスーパービジョン関係の構築が、スーパーバイザーの向こう側にいる利用者の生活の質を向上させることに繋がることを忘れてはならない。

しかし、そのメリットが挙げられる（感じられる）反面、スーパーバイザーの側では、「自分の相談したい内容が伝わらない」「自分の思いや意見と違うとき」「意見が分かれたとき」「バイザーの主観でしか話してこないこと」について、スーパービジョンを受けることの難しさを感じている。同様に、スーパーバイザーの側も、「バイザーの想いが伝わっていないと表情から感じるとき」「思っていることが伝わらないと感じるとき」「質問が相手に伝わらないこと

がある」「相手の想いが伝わらないとき」に難しさを感じている。双方に、相互の意思が「伝わらない」という点に困難さを感じていることが分かる。また、「経験が少ない分、思考や道筋の付け方が追いつかないときがある」「複雑な制度説明を受けているとき」、さらに「バイザーが早口で何を言っているのか分からない事が多くある」際にスーパーバイザーは難しさを感じ、「スーパーバイザーの方との関係性に左右されると思います」「バイザーの立場に立って考えること（思いを汲み取ること）」という境地に行き着く意見も挙げられている。一方、スーパーバイザーの方は、「すぐに答えを伝えるのではなく気づきに導くこと」を試みるも、「自分の意見を言いそうになるのをこらえる」「つい指導になってしまう時」に難しさを感じている。「困っているときでも相談してもらえない」「相手との関係性が上手く築けないのではと感じた時」や、究極「『この仕事に自信がない』と言われ退職希望を出されたとき」に難しさを実感している。

日々のケアマネジメント実践の中で、自身と利用者との間で「分かり合えないとき」、どのような対応を取っていくのか。スーパービジョン関係とは、自身と利用者との支援関係の“映し鏡”である。分かり合えないといって支援を諦めるということはないと同様に、分かり合えなければスーパービジョン関係をあきらめて良いものでもない。利用者と分かり合わせるためにはどのように関わると良いのかを考えるのと同じ筋道で、分かり合えるスーパービジョン関係を検討していく努力が求められる。その関係構築のプロセスが、利用者との信頼関係の構築過程に活かされるからである。「分かり合えないとき」こそ、絶好のスーパービジョンの好機なのかもしれない。「こちらの思いが伝わらない世代のギャップ」を感じているのは、利用者の側かもしれない。「お互いに（人として）分かり合えない別の星の方…」となるほど隔たれてしまう前に、利用者支援の充実という一致点で折り合えるものを探していく姿勢が必要だろう。

5 まとめ

今回、新人及び主任ケアマネジャーへのアンケートを通して、スーパービジョン時の留意点や構えについての概況を知ることができた。

アンケートの最後に、「4 自分が受けたいスーパービジョン、スーパーバイザーにしてほしいこと、学びたいこと」をスーパーバイザーに聞いてみたところ、技術や支援方法などの具体的な項目の他に、「自分が成長できるスーパービジョン」「ケアマネとして長く務めるにはどうしたらよいか」という意見があった。同様に、スーパーバイザーに学びたいことを問うと、「バイザーへの有効なスーパービジョンの手法」「効果的なスーパービジョンについて」という返答が挙げられた。難しさを感じながらも手ごたえもあり、双方にスーパービジョンに期待するものがあることが窺えた。また、「基本的なところから本格的に勉強してみたいです」「私自身も質の高いスーパービジョンを受けたい」との希望も寄せられ、後進が志を持ってこの職種

を務めることができるよう、先達としての努力は不断に積み重ねられなければならないと考えた。同時に、スーパービジョン体験の少ないスーパーバイザーが、自身もスーパービジョンを受けられるような、スーパーバイザーに向けてのシステムが早急に構築されることが望まれるのではないだろうか。

今回は、簡易な内容でアンケートを行ったため、「敷居の高さ」についての詳細を確認することが難しかった。今後、この入り口部分の「敷居の高さ」の内容を、スーパーバイザー、スーパーバイジー、双方の立場から分析し、なにがスーパービジョン関係の始まりの部分で困難さを作り出しているのかについて、改めて検討していきたい。

-
- ⁱ 若宮邦彦「ケアマネジャーのスーパービジョンに関する意識調査」南九州大学人間発達研究第3巻P83-88 2013年
- ⁱⁱ 高良麻子「介護支援専門員におけるバーンアウトとその関連要因—自由記述による具体的把握を通して—」社会福祉学第48巻第1号P104-116 2007年
- ⁱⁱⁱ 植田寿之「対人援助のスーパービジョン」中央法規出版2005年
- ^{iv} 塩田祥子「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研究紀要第21号2013年
- ^v 中田直美「公的介護保険におけるスーパービジョンの現状と課題—主任ケアマネジャーのインタビュー調査から—」Kwansei Gakuin policy studies review No.10 1-29 2008年
- ^{vi} 小松尾京子「主任介護支援専門員のスーパービジョン実践に関する研究」ソーシャルワーク学会誌第28号P1-11
- ^{vii} 若宮邦彦「ケアマネジャーへのスーパービジョンの効果研究」社会福祉科学研究(2186-7798) 2号P149-155 (2013.07)
- ^{viii} 丹野真紀子・中島文亜・原山瑞枝「介護支援専門員へのスーパービジョンに関する分析」大妻女子大学人間関係学部紀要人間関係学研究15 P79-89 2013年
- ^{ix} 深谷美枝「A.Kadushin『ソーシャルワークにおけるスーパービジョン』②—ソーシャルワーク・スーパービジョンの定義に向かって—」明治学院大学社会学・社会福祉学研究148 P47-61 2017年

