

主任介護支援専門員のスーパービジョンの課題

－『気づきを促す』とは－

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

－to encourage awareness－

寺 田 香

TERADA Kaori

1. はじめに

スーパービジョンを実施する際、スーパーバイザー（以下、バイザー）が試みる関わり方のひとつに、スーパーバイジー（以下、バイジー）の「気づきを促す」という方法がある。これは、バイザーがバイジーの抱えた課題について、直接的に回答するのではなく、バイザーの示唆によってバイジーが自らその問いの答えを見出すことを目的とした関わりである。バイジーが「気付く」ことに力点が置かれるため、バイザーの関わり方としては、その気づきに向けた婉曲的で深遠な応答となる。「気付く」ことをゴールに据えた根気強い働きかけともなる。

スーパービジョン関係において、「気付く」ことが重用されるのは、どのような理由に因るのであろうか。渡部（2007）ⁱ⁾は「人は自ら納得したとき、応用可能で有用な学習をする。この学習では、自ら思考するそのプロセスを尊重する。このような学習法を用い、学習に対してポジティブな経験をすることで、その後の学習が自発的に行えるようになる」としている。自分自身で考えることは思考の幅を広げる。その幅の広がり、支援者としての見立ての豊かさにつながっていく。気づきを通して得られた発見は、支援職としての歓びと自信の獲得につながり、その後の学びの姿勢に大きな影響を及ぼす。

この発見によって得られる自らの気づきが、専門職養成に大きな影響をもたらす、バイジーの成長の糧となる。そのため、バイザーは、スーパービジョン過程において、バイジーに対して「気づきを促す」関わりを重ねていくのだが、一方で、この「気づきを促す」関わりそのものが、バイザーのスーパービジョン実践に対する苦手意識をもたらすことへもつながっている。

主任介護支援専門員へのインタビュー調査を行った際、スーパービジョン時に感じる困難性について、「誘導してしまう」ことによって「思うような展開が出来ない」状況となることが「スーパーバイザー側の実施展開にかかる困りごと」として挙げられたⁱⁱ⁾。その理由として、

i) 渡部律子「基礎から学ぶ気づきの事例検討会」中央法規出版 p3 2007年

ii) 寺田香「スーパービジョンへの苦手意識を考える－主任介護支援専門員へのインタビューデータをもとに」
北方圏学術情報センター年報VOL.11 p1-13 2019年

「気づかせるのが難しい」「引き出すのが難しい」ため、自身が描くより良い「スーパービジョンを実践できない」こととなり、結果、それらが「バイザーであることの苦しさ」へとつながっていた。

一方、バイザー側も、「気付きを促す」関わりを受けることに対し、さまざまな思いを抱いている。考えを吸い取られる、あなたはどう思うのかと何度も尋ねられる、人格を否定されるような怖さがある、など、バイザーの直球ではない遠回しな気付きへの促しが、バイザーにとっては自己開示を強制されるような関わりと誤解され、それがスーパービジョンに対するネガティブな捉えにもつながっているⁱⁱⁱ⁾。「気付きを促す」ことを巡って、それぞれの立場における捉え方の差異が、スーパービジョン時の足かせとなっているのではないかと考える。

今回、OJT事業でバイザーを務めている主任介護支援専門員に、アンケート協力を依頼し、スーパービジョンの困難性とその理由についての自身の考えについて回答を得ることが出来た。ここから、「気付きを促す」スーパービジョンの実施の現状を理解し、その背景を考察することで、実施に向けたバイザー側の手がかりについて考えることとしたい。

2. アンケート概要

A地区OJT事業においてバイザーを担っている主任介護支援専門員を受講者とした、スーパービジョン研修会の参加者14名を対象とし、研修終了時に質問紙法を用いて実施した。記入内容は個人が特定できないよう配慮した。

アンケート項目は、「問1（OJT事業における）スーパービジョンを実施する上で困ったことは何ですか」「問2 その原因として考えられることは何ですか」の二点で、自由記述による回答を得た。

2020年9月に開催されたA地区スーパービジョン研修の終了後に実施した。

14名の回答者の属性は次のとおりである。

①所属

居宅介護支援事業所 9名

地域包括支援事業所 5名

②基礎資格

介護福祉士 8名

社会福祉士 3名

看護師 1名

保健師 1名

iii) 札幌市豊平区介護支援専門員スーパービジョン研修におけるアンケート調査「新人介護支援専門員のスーパービジョンに対する意識について」2018年10月

ホームヘルパー 1名

③年代

30代 1名

40代 5名

50代 7名

60代 1名

④介護支援専門員経験年数

10年未満 3名

10年～15年未満 6名

15年～20年未満 4名

20年以上 1名

⑤主任介護支援専門員経験年数

2年未満 2名

2年～4年未満 3名

4年～6年未満 5名

6年～8年未満 1名

8年～10年未満 1名

10年以上 2名

記載されたアンケート内容のデータ分析は、質的データ分析法（佐藤2008）を参考とし、概念図を作成して考察を行った。

3. 結果

「問Ⅰ（OJT事業における）スーパービジョンを実施する上で困ったことは何ですか」の設問に対してのデータは、「①上手くいかない」「②自信がない」「③理解が不足している」「④忙しい」の四つのカテゴリーに分けられた。「①上手くいかない」は更に、「Ⅰ先走る」「Ⅱ促せない」「Ⅲ分からない」の三つのコードに、「②自信がない」は「Ⅰ自信がない」「Ⅱ不安になる」「Ⅲ迷いがある」の三つのコードに、「③理解が不足している」は「Ⅰスーパーバイザー側」「Ⅱスーパーバイザー側」の二つのコードに分類された。

表1 問Ⅰスーパービジョンを実施する上で困ったことは何ですか

カテゴリー	コード	データ
①上手くいかない	Ⅰ先走る	「こうなんじゃない？」と先走って答えたり、提案したりしてしまう傾向があります【1】／本人の気付きをもたらす質問を考えて行う前に、私自身が感じた事の質問をしてしまっている。【3】／バイザーの「気づき」へ導くというよりも、自身の考えるほう

		へ誘導してしまいがちになる。自身の考えたとおりの言葉を引き出そうとしてしまう【4】／焦って改善を求めるだけの面談になっているのではない【7】／落としどころ、気づきを得てもらう前に対処方法を伝えてしまう【9】
	Ⅱ 促せない	本人の気づきを促すような言葉を選んでアドバイスすることが難しい。なかなか意図している方向に導けない【5】／傾聴に偏りすぎて十分な気づきを促せなかったのではない【7】／気づきを促すような面接の筋書きがうまく描けない【14】
	Ⅲ 分からない	面談中の効果的な促し方がよく分からない【7】／受講者の気づきを促すこととはどういうことか具体的な実践方法がわからない【8】
② 自信がない	Ⅰ 自信がない	自身の仕事の仕方が合っているか、いまひとつ自信が持てないので人を教えるのにためらいがある【2】／適切な言葉をかけ、促しや傾聴などが適切にできているのか自信がない【7】／成長を促すまでの的確な指導が行えているか自信がない【9】
	Ⅱ 不安になる	受講者にしっかりと考えて実践力をつけてもらう様な具体的な適切な声掛けが出来ているだろうかと不安になった【6】／バイザーとしてバイザーに伝えたいことが焦点化出来ているか、適切に伝えられているか不安に感じる【10】
	Ⅲ 迷いがある	どの程度までバイザーの気持ちに踏み込み、そのときの思いや考え等を聞いてよいのかなどの迷いがある【7】／具体的に示したほうがいいのか、自分で気づくのを待ったほうがいいのかどこまでアドバイスしていいか迷った【11】／体調面の見極め（受信の必要性、精神面の様子、家族の対応）の判断【13】
③ 理解が不足している	Ⅰ スーパーバイザー側	スーパービジョン後の評価方法がよくわからない【9】／本人が自分の課題にすでに気付いており、さらにその原因もなんとなく分かっている状態の時にさらに掘り下げる為には、どんなアプローチ方法が良いのか【5】／事例提供者自身の特徴に合わせたスーパービジョンがしにくい【3】
	Ⅱ スーパーバイザー側	スーパービジョン自体が、まだまだ浸透していないと考えられる事。特に、バイザー側の各ケアマネにとり、「それって何ですか？」という状況も多々あり、と考える【12】
④ 忙しい	腰を据えて取り組み組めない	多忙な業務遂行状況の中で、スーパービジョンの重要性をイヤという程感じながらも、中々しっかりと腰を据えて取り組む状態に至らない事【12】

「問2 その原因として考えられることは何ですか」の設問に対してのデータは、「①スーパーバイザー側の要因」「②スーパーバイザー側の要因」「③職場の要因」の三つのカテゴリーに分けられた。「①スーパーバイザー側の要因」は更に、「Ⅰ 自信がない」「Ⅱ 理解が足りない」「Ⅲ スキルが足りない」「Ⅳ 経験が足りない」の四つのコードに、「③職場の要因」は「Ⅰ 時間がない」「Ⅱ 取り組みの啓発がされていない」「Ⅲ 契約が不十分」の三つのコードに分類された。

表2 問2その原因として考えられることは何ですか

カテゴリー	コード	データ
①スーパーバイザー側の要因	I 自信がない	自信のなさが原因と思う【2】
	II 理解が足りない	私自身のスーパービジョンの理解が乏しい【3】／スーパービジョンの基本の振り返りが必要【8】／バイザー自身の自己研鑽不足【9】／習熟度不足である事により、日々の業務遂行上の時間整理の中に組み込めずにいる事【12】
	III スキルが足りない	私のせっかちな性格もあり、ゆったり待てないところもあると思います【1】／コミュニケーションスキルが育ってないんだと思う【2】／バイザーの言葉を傾聴することが不十分なのかもしれない【4】／気づいてほしい部分に近づくように言葉がけをしているつもりだが、か意図が伝わりにくいようなので、語彙力が足りないのだと思う【5】／きちんと受講者の思いを適切に聞いて言語化できるスキルが足りない【6】／具体的なスキル場面の学習が足りていないため【7】／質問にその場で応えなければならないという思いになり、表面的な対応（聴くというよりもしゃべりすぎ）になってしまった【8】／出来るだけ時間をかけるようにしているが、それが逆に伝えなかったこと（特にバイザーのストレングスなど）がまとめられなかったのではないかと【10】／常に自分が勉強していく必要があることを理解してほしいと、自分の気持ちに先に立って、逆に何も言えなくなってしまった【11】／体調面では様々な既往や精神面の影響もあるため、経験値でのアドバイスが難しい【13】／たぶんバイザーの抱える課題への視点の当て方が弱いからだと思います【14】
	IV 経験が足りない	スーパービジョンを行う経験が不足している【3】／業務の合間の少ない時間で、他の事業所の方へのスーパービジョンの実践の経験がない【6】／SVのロールプレイング体験をしたり、観察する機会があるとよりスキル習得になり根拠をもって行えるようになると考えています【7】／自分自身がスーパービジョンを受けた経験が少なく、こういう風に話をしてもらおうと気づきが得られたという経験が少ない【10】
②スーパーバイザー側の要因	理解が不足している	言葉がけに対し、「自分でもわかっているが…」と判断してしまい、それ以上深く考えようとしなない【5】／経験値は大事だが、ケースは一人ひとり違うことを理解してほしい【11】
③職場の要因	I 時間がない	時間制限などあると特に、ゆったりはできない部分を感じます【1】／バイザーとゆとりをもって関わる時間を作れていない。余裕がないとバイザー自身が解決を急いでしまう【9】／限られた時間の中でのスーパービジョンに難しさを感じた【11】／書類作成業務の煩雑さ、役所に出向かないと完結不可の業務に迫られる事も大きな要因だと考える【12】
	II 取り組みの啓発がされていない	敢えて言葉にするならば、各主任ケアマネのレベルでの浸透では難しく、事業所自体にとり重要な取組である事が、広汎にわたり理解され実施・実践され浸透していく事が重要と考える【12】
	III 契約が不十分	スーパービジョンを開始する際の説明（契約）が不十分なために、ケースに対する相談やアドバイスと捉えられてしまっているのかもしれない。その為、答えを求められてしまっているのではないかと考える【4】

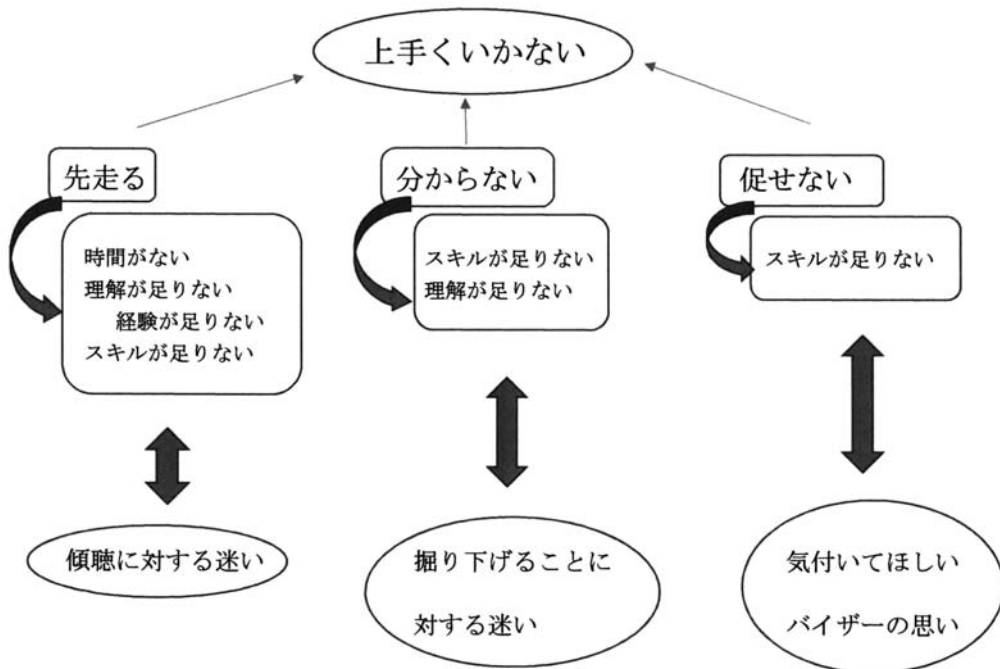
今回焦点を当てた「気づきを促す」関わりについては、問1のカテゴリー「①上手いかわない」の中で、「Ⅰ先走る」「Ⅱ促せない」「Ⅲ分からない」の3種のコードに分類することができた。この3種のコードに対応した「問2その原因として考えられることは何ですか」のコードを整理すると、以下のようになる。

表3 「①上手いかわない」に対応する問2のコードとデータ

カテゴリー	問1コード	問2コード	問2データ
①上手いかわない	Ⅰ先走る	③Ⅰ時間が ない	時間の制限などがあると特に、ゆったりできない部分を感じます（1） バイザーとゆとりをもって関わる時間を作れていない。 余裕がないとバイザー自身が解決を急いでしまう（9）
		①Ⅱ理解が 足りない	私自身のスーパービジョンの理解が乏しい（3） バイザー自身の自己研鑽不足（9）
		①Ⅳ経験が 足りない	スーパービジョンを行う経験が不足している（3）
		①Ⅲスキル が足りない	私のせっかちな性格もあり、ゆったり待てないところもあると思います（1） バイザーの言葉を傾聴することが不十分なのかもしれない。（4） 具体的なスキル場面での学習が足りていないため（7）
	Ⅱ促せない	①Ⅲスキル が足りない	意図が伝わりにくいようなので、語彙力が足りないのだと思う（5） 具体的なスキル場面の学習が足りていないため（7） たぶんバイザーの抱える課題への視点の当て方が弱いからだと思います（14）
	Ⅲ分からない	①Ⅲスキル が足りない	具体的なスキル場面での学習が足りていないため（7） 質問にその場で応えなければならないという思いになり、表面的な対応（聴くというより）もしゃべりすぎ）になってしまった（8）
		①Ⅱ理解が 足りない	スーパービジョンの基本の振り返りが必要（8）

4. 考察

スーパービジョンが「上手いかわない」場面として、「先走る」「促せない」「分からない」ことが挙げられた。以下、「気づきを促す」こととそれぞれのコードとの関連について考察を行う。



「スーパービジョンが上手いかわない理由とその考察」

(1) 傾聴に対する迷い～「気付きを促す」と「先走る」

「上手いかわない」場面として、最も多く挙げられたのが「先走る」であった。データでは、バイザーに気づきを促す前に、先走って答えたり、自分の考えるほうへ誘導したり、焦ったり、対処方法を教えてしまったり、といった、スーパービジョンのリアルな様相が書かれている。

それらのデータ記載者がその理由として考えたのは、「スーパーバイザー側の要因」としての三種の足りなさ（理解、スキル、経験）と、「職場の要因」としての時間のなさであった。

本来スーパービジョンは、契約に基づいて行われるものであり、その契約の中には、スーパービジョンにかかる時間的な保証項目も交わされているはずである。しかし、実際の場面においては、じっくりと時間をとってバイザーと向き合いたいと思いつつも、業務に追われる中でスーパービジョンとなり、三種の足りなさが拍車をかけて、「気付きを促す」関わりとは真逆の「先走る」ものとなると考える。

「先走る」は、限られた時間の中で何とか落としどころを見出したいというバイザー側の熱意と、しかしながら、スーパービジョンに対する理解やスキル、そして経験そのものが、バイザーとしての役割を担うにはもしかすると足りていないのではないかという、ある種の後ろめたさが相まった、その結果として生じた対応姿勢なのではないかと推測した。結論を焦るのも、自分の考えた方へ誘導してしまうのも、自身の土俵の上での勝負を意図したものであり、バイザーとしての面目を保つための自己防衛でもあるのではないだろうか。

自身の結論が先走る関わりは、バイザーの語りを傾聴することへの迷いから生じると考える。

聞き取った話を解決できなかった場合の対処に苦慮することを避けたい心境が、傾聴への迷いを生み、深く語ることを受け止められるかどうかを逡巡することにつながる。背景には、バイザーはバイジーに対して完璧で全能でなければならないという思い込みもあるように思われる。

(2) 気付いてほしいバイザーの思い～「気付きを促す」と「促せない」

スーパービジョンにおいて、バイジーの気付きが有効であることが十分理解できているのにも関わらず、その気づきを「促せない」のは、スキルが足りないことに由来しているというデータを得た。語彙力や具体的なスキル場面（スーパービジョン場面を指すと思われる）の学習、バイジーの抱える課題への視点の当て方、といったスーパービジョンを行う上で必要となるスキルが不足していることで、意図している方向へ導けなかったり、筋書きがうまく描けなかったり、気付きを促したいのに「促せない」という忸怩たる思いを抱くことになる。

スーパービジョンに必要とされるスキルとはどのようなものであろうか。バイザーとバイジーの間で結ばれているスーパービジョン関係は、バイジーとクライアントが結んでいる支援関係と、パラレルな状態にあるとされている。そのため、スーパービジョンの場面で、バイザーがバイジーを支援する際に使用するスキルは、そのままバイジーがクライアントを支援する際のスキルともなる。つまり、スーパービジョンに必要とされる技術とは、日常業務においてバイザーが行っている対人支援のスキルそのものである。気付きをもたらすような何か画期的な魔法の言葉があるわけではなく、アセスメントの積み重ねによる他者理解（クライアント理解）に基づいた、対人支援の場面で用いられるスキルそのものである。

気付きを促したいのに促せないのは、スキルが足りていないという理由によるものである、というデータの背景に、気付いてほしいというバイザーの思いがあると考える。バイザーは、二重の意味でバイジーに気付きを促しているのではないだろうか。直接指摘することは憚れるので、何とか気づいてもらいたい、でもそのためのスキルがおぼつかない、そんな状態のバイザーであることに思いを馳せてもらいたい、と、少々絡み合った思惑の結果が「促せない」状況を構成していると考える。そこに、バイジーとの関係を良好に保ちたい、スーパービジョンを行うことでバイジーとの関係を悪化させたくないというバイザーの思慮が働くのではないか。

スーパービジョンは、バイジーの専門職としての養成を意図した実践支援と育成過程である。人間関係が良好な職場環境の中で就業できることは何よりの条件ではあるが、自身の成長に見合った指導がなされないのであれば、いずれ専門職としての行き詰まりが生じてくるだろう。仲良しであるということとスーパービジョン関係の構築とは、別次元で語られなければならない枠組みであるという認識が必要となる。

(3) 掘り下げることに対する迷い～「気付きを促す」と「分らない」

効果的な促し方や具体的な実践方法が「分らない」理由として、理解やスキルの足りなさが挙げられていた。

現行の主任介護支援員の研修体系において、スーパービジョンに割り当てられる時間の少なさは幾度となく指摘されている^{iv)}。また、自身がスーパービジョン体験を有しないことから、モデルとなる関わり方を習得しないままスーパービジョンに臨んでいるバイザーも少なくないことも指摘されている^{v)}。

スーパービジョンの実践は、スーパービジョンの実践知と経験知によって育まれた専門職養成についての理論をもとに、繰り返し試行錯誤しながら変遷していく、クライアント支援の関わりであると考えられる。スーパービジョンを通して最終的に得られるのは、バイザーの成長によってもたらされるクライアントへのより良い支援実践、それによるクライアントの利益である。そのために、バイザーは、支援の理論やスキルについての日々の学びが求められる。それはひとえに、バイザーを通してのクライアント支援に結びつくからである。

学ぶことの大切さを理解しながらも、気付きの促し方が「分からない」のは、バイザー自身が、バイザーの課題について受け止めて掘り下げていくことに対する迷いがあるのではないかと考える。バイザーがスーパービジョンに対する理解を深め、スキルを得ることで、スーパービジョンはより充実したものとなる。反面、理解やスキルを得ることで、更にバイザーの抱えている課題を掘り下げて扱うことにもなる。「分からない」と直面しなくても済む課題を、扱わなければならないともなる。掘り下げて扱うだけの覚悟に迷いがあれば、「分からない」状態は続くことになるのではないかと考える。

スーパービジョンがパラレルな関係であるならば、掘り下げられないスーパービジョン関係を経験しているバイザーが、クライアントの抱えている課題を掘り下げて扱うことが出来るであろうか。掘り下げ方が分からなければ、バイザーもまた「分からない」状態から抜け出すことが難しいのではないかと考える。

5. まとめと課題―「気付きを促す」ための言語化

気付きを促すという関わりは、バイザーに向けての関わりであると同時に、バイザー自身の内省を促す側面を持つことが理解できた。三種の足りなさや時間的な制約が理由として挙げられたものの、その背景には、バイザーがスーパービジョンを引き受けるにあたっての迷いがあり、バイザーとの関係を築いていく覚悟が求められていることが推測された。

スーパービジョンの実践において「気付きを促す」ということは、バイザーに新たな行動変容を促すということである。今までの自身の枠組みにはなかった気付きを得ることが、課題解

iv) 吉田輝美「介護支援専門員と主任介護支援専門員の支援関係の実態と課題―両者におけるスーパービジョンに着目したアンケート調査から―」厚生労働省 第60巻第2号 p30-37 2013年2月

v) 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 p31-40 2013年3月

決の手掛かりとなり、その後バイザー自身が気付きと変容を積み重ねていくことで、専門職として成長していくスタートともなり得る。教えられて理解するよりも、促されて気付くことの方が、より深く、能動的な姿勢への変化をもたらす。この仕組みへの理解があるからこそ、バイザーは気付きを促そうと模索することになる。

バイザーが気付くためには、まず実践が言語化されなければならない。どのように支援を行ったのか、何が課題となっているのか、自身はどのように考えているのか、など、言葉にすることで課題を整理し、焦点化を図ることができる。一人で抱えて語られないまま、バイザーの頭の中で課題が完結してしまうと、バイザー自身の理想とする支援に近づくことはできるかもしれないが、バイザーの予想を遥かに凌駕するような気付きを得ることはできない。

そのため、「気付きを促す」ということは、バイザーが語ることから始まる。スーパービジョンの関わりの中で、バイザーの実践が言語化されると、実践の可視化が可能となる。可視化ができることによって、そこにある課題の本質に迫ることができる。語られなければその正体に近づくことは困難である。

バイザーに語ってもらうには、どうしたらよいだろうか。バイザーが自分の実践を言語化し、抱えている課題を語るために、バイザーが担えるのは、ひたすら傾聴する姿勢であり、先走らない関わりだと考える。「気付きを促す」ためには何をどのように話すか、ということに目が行きがちであるが、実は「気付きを促す」関わりは、シンプルに傾聴の技術から始まるのではないだろうか。傾聴するということは、相手の話を聴かせてもらえるということである。聴かせてもらえる自分である為に、誠実にバイザーと向き合うことが求められる。傾聴することへの迷いがあるとするならば、それはバイザー自身の心の揺れに気付いてほしいという思いであったり、掘り下げることに対する迷いが影響を及ぼしていくのではない。

対人支援には、この関わりが“正解”であるという確証はない。そのため、支援過程の道程のなかで、支援の側は常に不安定な揺れのなかを手探りで進むこととなる。スーパービジョンは、バイザーとバイザーがともにこの揺れに合わせて、相互に関わり合いながらクライアントへの支援を行っていく過程の中で展開される。そうになると、より効率的で、より効果的で、より“正解”に近いものを手に入れたくなるのは道理でもあり、そこでバイザーは、自ずとその役割に完璧さを求め、いつでも“正解”をもたらす超人的な存在であろうとし、スーパービジョンの敷居を高いものとしてしまうのではない。

バイザーが言語化し、それを聴かせてもらえることからスーパービジョンがスタートするのであれば、気付きを促すのは「もっと聞かせてもらいたい」というシンプルな促しで良いものとする。バイザーが言語化する内容は、バイザーが経験している世界の中の出来事である。バイザーは、バイザーがその出来事をより多く言語化して、可視化を図る案内人の役割をこなすことになる。仮に、「もっと聞かせてもらいたい」を重ねることで、傾聴にまつわる不安が増大するのであれば、バイザーと共に揺れても良いのではないだろうか。バイザーも試行錯誤するという姿を共有することで、対人支援の深さに思いを巡らす機会ともなる。

今回、アンケートに記載された内容から、「気付きを促す」スーパービジョンの手がかりを考えてみた。限られた字数での記載であったため、語られていない余白もあると思われる。

多くのバイザーが切望する「気付きを促す」スーパービジョンの実践について、改めてインタビュー調査を行い、促すことがもたらす効果や現状について考えてみたい。

参考文献

- 佐藤郁哉「質的データ分析法－原理・方法・実践」新曜社 2008年
- 細貝菜穂子「スーパービジョンを受けることによる気付き－1年間のグループ活動を通じて－」
病院・地域精神医学42巻4号 1999年2月
- 坪内千秋「実習後グループによる学生の省察を促す指導プロセスの展開－グラウンテッド・セ
オリ－・アプローチを用いた分析－」社会福祉学第43巻第2号 p102-112 2003年
- 安藤智子・池邊敏子「主任介護支援専門員のスキルアップ研修の評価」千葉科学大学紀要6
p153-167 2013年
- 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－成長の要因と実践方
法」ソーシャルワーク学会誌第28号 p1-11 2014年
- 裴 孝承・清水由香・綾部貴子・岡田進一「介護支援専門員の情緒的消耗感とその関連要因に
関する研究」ケアマネジメント学第14号 p55-65 2015年
- 神林ミユキ「スーパービジョンセッションにおいてスーパーバイザーが用いるスキル－ソーシャ
ルワーカーによるスーパービジョンの質的研究」社会福祉学第58巻第1号 71-85 2017
年
- 海老田大五郎・酒井りさ子・嶋津祐輝「自己覚知最高のための予備的研究－学生の『気付き』
に基づいたソーシャルワーク実習教育のあり方を考える」新潟青陵学会誌第12巻第1号
p25-35 2019年

