

実践報告

地域におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの試み —北海道空知地域におけるグループスーパービジョン実践から—

松浦智和¹⁾* 橋本達志²⁾ 佐々木旭美³⁾

¹⁾ 名寄市立大学保健福祉学部社会福祉学科 ²⁾ 就労継続支援B型事業所こころか・プロダクション

³⁾ 砂川市立病院認知症疾患医療センター

1. 緒言

ソーシャルワーク実践においては、多様化・複雑化するニーズに対応するためにより高度な専門性、知識と技術を有する人材の養成と実践的なスーパービジョンが求められるようになってきている。スーパービジョンとは、対人援助専門職がその価値観・知識・技術を継続して学び、元から備わっている資質をさらに発展させ、自分自身の成長を促していく機会である¹⁾。スーパービジョンの重要性については、諸家が指摘するところであるが、その方法論が体系的に整理され普及しているとは言い難い現状があることも事実である。

本稿では、空知地域の有志のソーシャルワーカーによるグループスーパービジョンの実践について報告する。既報^{2,3)}の通り、スーパービジョンの形態には、代表的なもので①個人スーパービジョン、②グループスーパービジョン、③ピアスーパービジョン、④セルフスーパービジョン、⑤ライブスーパービジョンなどがある。先行研究を概観すれば、スーパービジョンの基本的な形は個人スーパービジョンにあると思われるが、本研究で取り上げるグループスーパービジョンは、ひとりのスーパーバイザーに対して複数のスーパーバイザーがスーパービジョンを受けることができるというメリットがある一方、ソーシャルワーカーが自身の課題を掘り下げたり、特定のケースの支援について継続して取り組むことが難しいなどのデメリットもある。スーパーバイザーが少ないなかでは有効な手法であるが、スーパーバイザーがソーシャルワークに関する価値・知識・技術について基本的な習得ができていない場合、グループスーパービジョン自体が成り立たない事態が起こりうる危険性もあると推測できる。また、北島によれば、グループスーパービジョンの有利な点について、①時間、お金、あるいは専門家といった経済性に関すること、②新しいスタッフやトレーナーたちが、他の人も同じような問題に直面していることに気づき、不安を分かち合うことができるという同僚たちの支持的な雰囲気、グループは与えることができること、③スーパーバイザーからのリフレクションやフィードバック、そしてインプットを、スーパーバイザーからだけでなく同僚からも得られること、④提供された資料に対する感情的、あるいは直観的な(グループ・メンバーの)反応が、他のグループ・メンバーも同じように反応するか、確認する(その場で比較する)ことができ、グループにおいて、スーパーバイザーがそれを確かめてみる(テスト)手段をあたえてくれること、⑤グループではまた、広い範囲の人生経験を(グループ・メンバーによって)与えることができること、⑥グループでは、スーパービジョンの場面での実行技術を用いるより多くの機会を与えてくれることの6点をあげている⁴⁾。一方、不利な点としては、①個人的スーパービジョンのもつ個人治療のはたらき(治療機序)を、正確に映し出すことは難しいこと、②グループの中でははたらきはじめるやいなや、(スーパーバイザー自身の力とは別のグループ自身も持っている力)グループ力動と競合することになること、③スーパービジョンをそれぞれの個人として受ける時間が明らかに短いものとなることの3点をあげている⁴⁾。

以上を背景に、筆者らは、2019年に空知地域で活動するソーシャルワーカーを構成員の中心としたスーパービジョン研究会(空知スーパービジョン研究会)を立ち上げ、グループスーパービジョンに取り組んできた。

*責任著者 E-mail:matsuura@nayoro.ac.jp

本稿では、2019年度の同研究会の活動を中心に報告する。

2. 空知地域スーパービジョン研究会の活動概要

筆者らが所属する空知地域スーパービジョン研究会は北海道滝川市や砂川市、その近郊(中空知地域)で活動するソーシャルワーカーによる任意の学習・研究会であり2019年2月に結成された。筆者らが関わる同じスタイルの研究会には、2016年に結成された北海道旭川市やその近郊で活動するソーシャルワーカーによる任意の学習・研究会(上川地域スーパービジョン研究会)があり、その運営方法を踏襲している。2019年度は名寄市立大学コミュニティケア教育研究センター課題研究の助成を受け、「グループスーパービジョン」の実践を中核に以下の活動を行った(表1)。なお、PSWの表記は精神保健福祉士を指す。

表1 空知地域スーパービジョン研究会の活動(2019年度)

| 回 | 日程 | テーマ・内容 |
|----|---------------|---|
| 1 | 2019年2月1日 | オリエンテーション、地域の現状共有、メーリングリスト等の作成 |
| 2 | 2019年3月20日 | グループスーパービジョン① 発題者：総合病院ソーシャルワーカー(PSW) テーマ：職場における「怒りの感情」への対処方法について |
| 3 | 2019年4月19日 | グループスーパービジョン② 発題者：相談支援事業所ソーシャルワーカー(PSW) テーマ：本当の自分って何だろう？ |
| 4 | 2019年5月24日 | グループスーパービジョン③ 発題者：地域生活支援センターソーシャルワーカー(PSW) テーマ：ソーシャルワーカーとして質の向上を図るための、自分自身の振り返り方について |
| 5 | 2019年6月25日 | グループスーパービジョン④ 発題者：相談支援事業所相談支援専門員 テーマ：「相手が期待する私で居ることができているか」に囚われている私 |
| 6 | 2019年7月12-13日 | 宿泊研修・親睦会(新十津川コテージ) |
| 7 | 2019年8月9日 | グループスーパービジョン⑤ 発題者：居宅介護支援事業所ソーシャルワーカー テーマ：精神的ジレンマを抱える関係性の中での指導方法(スーパービジョン)について |
| 8 | 2019年9月13日 | グループスーパービジョン⑥ 発題者：基幹相談支援事業所相談支援専門員 テーマ：自信が持てない私 |
| 9 | 2019年10月29日 | グループスーパービジョン⑦ 発題者：地域生活支援センターソーシャルワーカー テーマ：「自分の倫理観」と「他の倫理観」が衝突した際の管理者としての対処方法について |
| 10 | 2019年11月8日 | スーパーバイザーによる講話、振り返り |
| 11 | 2019年12月6日 | グループスーパービジョン⑧ 発題者：グループホームソーシャルワーカー テーマ：経験を積み重ねていくと今更聞けないことってありませんか？ |
| 12 | 2020年1月31日 | グループスーパービジョン⑨ 発題者：総合病院ソーシャルワーカー(PSW) テーマ：自分らしさを見失わず、楽しく仕事をしていく方法について |
| 13 | 2020年2月14日 | グループスーパービジョン⑩ 発題者：相談支援事業所ソーシャルワーカー(PSW) テーマ：またですか・・・(心進まざるケースへの向き合い方) |
| 14 | 2020年3月13日 | 新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止 |

3. 参加者の変化

先行研究においては、グループスーパービジョンの参加前後の変化について考察しているものが多い印象を受ける⁵⁻⁸⁾。拙稿³⁾でも同様に報告しているが、本研究でも、スーパーバイザーとして参加した者から参加後に変化したことについて10名にアンケート調査を実施し、8名から提出を受けた。その結果を表2に示す(SVはスーパービジョン、GSVはグループスーパービジョンを指している)。

表 2 参加者の属性と事例の概要、グループスーパービジョン参加後の変化

| NO | 属性 | 事例の概要 | 参加後の変化 |
|----|-----------------------------------|--|--|
| 1 | 総合病院 ソーシャルワーカー (PSW) | <p>テーマ：「職場における『怒りの感情』への対処方法について」</p> <p>仕事における「怒りの感情」（自分のもの、他人のもの問わず）が苦手で、敏感になり上手な付き合い方がわからなくなっている。</p> | <p>①ちょうど1年たって振り返ると、もう怒りが気にならなくなり、乗り越えられた感がある。</p> <p>②ラグビーワールドカップやスポーツがTVで見ることができるようになった。</p> <p>③提出して皆さんの前で吐き出したことで、残っていた片足が抜けたかのようにすっきりした。</p> <p>④怒りにも種類があり、過程があること、「怒り」ではない別の表現に言い換えられることなどを学び、日々の仕事で生かされるようになった。何より、人の怒りのエネルギーを吸わなくなった。より客観的で冷静に居られて、自分を相手の怒りの犠牲にせざるべく守ることができている。相手も大事に思えるようになった。</p> <p>⑤メンバーや患者さんにはできるのに、なぜ一緒に働く人には丁寧なコミュニケーションができないのか、専門職としての在り方を再考させられた。</p> <p>⑥他の方の発表を聞いて、いかに中堅層が承認欲求を必要としているかを知った。</p> |
| 2 | 相談支援 事業所 ソーシャルワーカー (PSW) | <p>テーマ：「本当の自分って何だろう？」</p> <p>自分の価値観と全く違う人や、自分の思う正義感で許せない人に出会ったときに、向きあう自分は本心で話ができているのか、それとも理想像として作りあげた自分なのかわからなくなってしまう。「本心」ではなく、「共感」しているフリをして他者と接しているのかもしれないということや「人にどう見られたいか」という想いが自分を「良い人」として作り上げてしまっているような気がする。そのような時に自分をどう保つかをテーマに事例提供を行った。</p> | <p>①自分を保つ色々な方法について意見をいただき、実践してみるようになった。</p> <p>②「共感しているフリ」ということを「技術」として考え、悪いことではないという意見や、「この人が嫌い」と思っても仕事として関わっているのだから「嫌い」で良いという考え方もあるという事がわかった。</p> <p>③自分を保つための色々な方法はあるものの、自分の本質は変わらないため、意識しないと実践できないことがわかった。</p> <p>④現場で色々な困り感のあるソーシャルワーカーは少なくないと思うので GSV での気づきが力になると思う。</p> |
| 3 | 地域生活 支援センター ソーシャルワーカー (PSW) | <p>テーマ：「ソーシャルワーカーとして質の向上を図るための、自分自身の振り返り方について」</p> <p>ソーシャルワーカーとして支援の質を向上させていきたいが、そのために、相談者への対応がどうだったかということと相談者からの話を聴く中で感じる感情（自分の価値観を知るため）について、自分自身のことを振り返りたいと考えている。しかし、「振り返る」「考えを深めていく」という作業が苦手である。その場面に他の職員が同席していれば振り返ることもできるが、一人でも客観的に見直せるようになるにはどのように進めたらよいただろうか。</p> | <p>①参加者からの意見を聞き、「振り返りができない」ことを悩みながらも日頃の業務の中であまり意識していないことに気付いた。その後、特に「どう感じたか」ということについて、そのための時間をしっかり確保しているわけではないが、自分の気持ち揺さぶられたときに、どうしてそう感じたのか、意識的に考えるようになった。</p> <p>②はじめは「このような内容を出してもいいものか」と不安もあったが、みなさんが真剣に受け止めてくれているように感じ、些細な困りごとでも職場内でも相談できるようになってきた。</p> <p>③検討してもらいたいことを複数提示したが、どのように優先順位を設定すればよいかかわからないことがあった。結果的に物足りなさを感じることもある。</p> |
| 4 | 相談支援 事業所 相談支援専門員 | <p>テーマ：「『相手が期待する私で居ることができているか』に囚われている私」</p> <p>上司の異動をきっかけに事業所の管理者になり、自身の振る舞いが事業所の評価に繋がってしまうというプレッシャーがあった。現在の部署へ異動となった年度には相談相手があり、それ以降は自身が業務を教える立場になることが多く、相談が難しい状況にあった。「私の発言は相手が求める内容とマッチしていたらどうか」「場にそぐわない言動はなかったか」と考えたり、自身の考えではなく正解を探して答えようとしていた。部下に助言を与える立場として、自身を悩ませている状況を整理する必要があると考え、事例として提供した。</p> <p>部下の育成にも悩んでおり、GSV では上司として、相談支援専門員としての自信のなさ、共感・承認やOJTの必要性についてメンバーから意見をいただいた。</p> | <p>①メンバーとのやり取りを通して自身が置かれている状況、感情、思考の傾向を整理することができた。具体的に以下のことに取り組んだ。</p> <p>(取り組んだ内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部下の育成においては互いの面談や訪問に同行 ・「〇〇さんの考え良いですね」と言葉で明確に伝える ・相手の発言を引き出す声掛け <p>(取り組みの結果)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部下に変化がみられるようになった（事業所、ケースとのやり取りがスムーズになった等） ・自身の業務を振り返り整理する機会が増えた ・以前のように相手の期待に応えることが出来ているかを考えることが減った ・以前に比べ意見が飛び交うようになった ・上司と部下という関係に囚われなくなった |

| NO | 属性 | 事例の概要 | 参加後の変化 |
|----|-----------------------|--|--|
| 5 | 居宅介護支援事業所ソーシャルワーカー | <p>テーマ「精神的ジレンマを抱える関係性の中での指導方法（スーパービジョン）について」</p> <p>自分の専門職としての価値・倫理観とスタッフの対応のギャップを感じながらも、話し合うこともできず、OJTとSVの違いを意識できずに苦しんでいた。</p> | <p>①自分の中で指導すべき点（OJT）と、気付いてもらう点（SV）とに分けて考えられるようになり、指導者として覚悟を持って対応できるようになった。来年度は個人面談も計画しており他のスタッフの個別指導にも力を入れていきたい。</p> <p>②毎回、スーパーバイザーによるSV実践場面を直接見ながら、大学教員の理論に基づいた総括を聞く場面が有益である。</p> <p>③福祉領域の専門ソーシャルワーカーとして、職場のリーダー格として、同じ立場の仲間と切磋琢磨することが、今の自分に丁度良い刺激となってストレス発散にもつながっている。</p> <p>④今後は少しずつでもスーパーバイザーを経験しながら、学習を深める中で、来年度中には自分達だけ（空知地域のメンバーだけ）でも何とかGSVが実践できるようになれば良いと考えている。</p> |
| 6 | 地域生活支援センター相談支援専門員 | <p>テーマ：「自信が持てない私」</p> <p>国家資格もなく専門的な学習をしていない自分に自信が持てず、人前で意見を発言するときに緊張してしまう。業務が増えいつも仕事に追われギリギリの状態でごこなしている自分。上司の前で電話をするのが苦手。</p> | <p>①今まで、自分の仕事の量が多いと実感をしていなかったが、GSVを受け、業務量の多さや業務の見直しを言われ、自分の仕事の処理が遅いのではなく、適切ではないことに気づくことができ、自分の持っていた相談ケースや仕事を他の職員に割り振りをして自分の仕事量の調整することができている。</p> <p>②それによって気持ちに少し余裕ができた。困難ケースや変更の聞かないケースを多くもち、ケース検討や臨時のモニタリングなどで大変さの変わりはないが、ケースに時間を費やすことも出ている。</p> <p>③GSVで自分を肯定されたことが安心感にも繋がったし、少しだが自身も出てきた。</p> <p>④また、「自分のリスクマネジメントを」とのアドバイスを受け、自分の中でキャパを超えないように見直しをもって作業する努力もしている。</p> |
| 7 | 地域生活支援センターソーシャルワーカー | <p>テーマ：「『自分の倫理観』と『他の倫理観』が衝突した際の管理者としての対処方法について」</p> <p>世の中には人の数だけ様々な「価値観」がある。私自身大切にしている、ある意味固執している「仕事上の価値観」がある。「頑張る」「努力する」「（上司の要請に）応える」である。部下から「俺、頭悪いし、そんなに給料もらっていないし、だから、頑張っても無駄、無理。できない」。私は「給料も上げる。頑張っても上のポストを目指さないか」と打診すると、能力以上の仕事を押しつけられたとパワハラで訴えられた。</p> <p>私のこだわるところの「価値観」であれば、仕事上の評価があって「給料が上がる」「ポストが与えられる」というのは、職業人であれば、当然、目指す方向であり、評価を受けた個人は、それを当然受け入れるものとして捉えていた。結果、それとは真逆のパワハラに訴えに、愕然とし怒り、むなしささえ覚えた。</p> <p>ジェネレーションギャップという言葉があって、世代間の「価値観の違い」があることは承知しかつ、パワハラ概念も理解していた。</p> <p>私の価値観が全てではない。逆に、私の価値観がすでに世間一般的なものではなく、体制的に古いものなのかもしれない。しかし、この上司が部下を認め（評価し）、部下はその要請に応えるという価値観から未だ脱却出来ないでいる。「自分の価値観」も大切にしながら、周りの価値観との調和を図っていく生き方とはなにかを知りたい。</p> | <p>①自分自身の思考のくせに気づくことができた。常に思考が自分発信（自分の価値観が優先してしまう）であって、相手の立場、環境に立っていない。もう少し、相手の視点に寄り添うことを学んだ。</p> <p>②常に自分を客観的に見る目、メタ認知について意識する必要性があることに気づいた。</p> <p>③自分がスーパーバイザーであるときも、バイザー自身の事例（訴えの内容）に入ってしまった、バイザー自身へのアプローチに欠けてしまうことも意識することができた。</p> <p>④「自己覚知」「思考のくせ」「メタ認知」全てに対して意識するようになった。ただ、これらのことを意識せずに、無意識のうちに習得されているかというと修練が足りないと感じている。</p> <p>⑤セルフSV、日々の自己の行動を振り返る「くせ」をもつことを感じている。</p> |
| 8 | 相談支援事業所ソーシャルワーカー（PSW） | <p>テーマ：「またですか・・・（助言を繰り返しても聞き入れられず、困難な状況に度々遭遇するクライアントへの関わり）」</p> <p>重度の障がいがあり、自分の気持ちを訴えることのできないわが子のことを想って、親がサービス提供者に対して厳しいことを言う。結果的に支援できる人がいなくなってしまうため、毎回私たちが間に入って関係性の修復を行うことになり、親とサービス提供者の板挟みになって疲弊していく辛さをテーマにした。</p> | <p>①今まではなるべく関わりたくないご家庭で、いつも逃げたい気持ちでしたが、もう一度向き合ってみようと思った。</p> <p>②自分の負の感情を出して良いことやこのご家族のストーリーを追っていく方法もあるといった新たな視点を得ることができた。</p> <p>③手詰まりになり逃げ場が無く追い込まれていた感覚が消えて気持ちが楽になった。</p> <p>④自分の周りにはGSVの仲間達がいて一人で抱え込まなくて良いということに気付いた。</p> <p>⑤今後この家族と付き合っていかなければならないという私自身の自信の無さや負の感情は変わらない。</p> <p>⑥GSVに出会って本当に良かった。毎回、とてつもないエネルギーを使い心地よい疲れを感じる。GSVの時は気づかなかった事も後からふと思い出して気づいたりするの新たな感覚であった。</p> |

4. 考察

近年の多様化・複雑化する当事者のニーズへの対応など、社会福祉専門職のスキルアップや業務遂行環境の整備という面でもスーパービジョンの必要性は明白であろう。先述したスーパーバイザーの参加後の変化に関する振り返りのなかでも、専門職としてのスキルアップと自身のメンタルヘルス等も含めた環境調整、業務改善について評価している者が多く、これらを具現化するためには、より高い質でかつ地域のなかでスーパービジョンの仕組みをつくることができるかということが論点になることは間違いない。

スーパービジョンの仕組みを考える過程では、職能団体によるスーパービジョンの充実に大きな可能性のひとつがあると思慮される。前嶋は日本社会福祉士会のスーパービジョンの特徴について、「①社会福祉士が社会福祉士に向けて行うため、援助の視点が共有しやすい」「②職場を離れて、客観的な視点からみることができる」「③スーパーバイザーがスーパーバイザーの状況を理解するために、スーパーバイザーの説明能力が求められる」「④職務上の守秘について注意が必要である」「⑤管理的機能については説明・支援できるものの、スーパービジョンが組織外から行われる場合には、実際に効果を発揮するには限界がある」という5点を示している⁹⁾。以上のことから、スーパービジョンの性格としては、「①社会福祉士による社会福祉士へのスーパービジョンであること」「②職場におけるスーパービジョンの限界を補完しつつ、客観的な立場から行う」「③職場を離れて行うスーパービジョンの限界を意識し、限界についても率直に伝えつつ行う」という3点を示している⁹⁾。これらについては、スーパービジョンの仕組みをつくるにあたり最も肝要となる点である。

さらに、スーパービジョンについては、認定社会福祉士制度においても、「受ける」ことと「行うこと」が実践力養成のために不可欠なものとして位置づけられている。日本社会福祉士会による「認定社会福祉士等の資質向上に資するグループスーパービジョン・モデル構築に関する研究事業報告書」においては、グループスーパービジョンについては、グループとしての長所・短所のほかに、事例検討やカンファレンスとの混同やピアスーパービジョンとの関係など様々な課題が想定されている中で、教育現場や実践現場では実際にグループによるスーパービジョンが実施されているという状況もあり、認定社会福祉士制度のスーパービジョンの中にグループスーパービジョンを認めることへの要望も出されているとしている¹⁰⁾。

本研究では、先に示した8人のスーパーバイザーの「参加後の変化」については、既報と同様に、自らの実践を言語化し他者に伝える過程を通し、自らが認められる感覚や、安心感を得られる一方で、自分の思考に矛盾を感じながら、それをまた他者に伝え、他者の意見も通して自身のなかに取り込んでいる様子が見られた。さらに、疲弊感の減少やモチベーションの高まり、職場での業務の円滑化などを表現する者もいた。加えて、クライアントを理解する幅の広がり、課題解決の視点の増加、実践への自発性の高まりなどを述べる者も多く、既報³⁾や先行研究⁵⁻⁸⁾で示されているような成果は本研究でも得られたと考えられる。

一方で、これまでは旭川市を含む上川地域での実践と比して、人口の少ない空知地域ゆえの課題も垣間見える。上川地域では、ソーシャルワーカーが自己研鑽のため自らの意思をもってスーパービジョンに参加するが、空知地域では、1町村に1事業所のような環境に身を置くメンバーも多く、自分の町の当事者はほとんど自分が担当しなければならないという焦りと不安に満たされ、スーパービジョンに「行かないという選択肢」がない者も多いように感じられる。これを「逃げられない状況」と評す参加者もいた。だからこそ、日々の職務へどのように臨み、どのような方法で当事者を支援していくかという模索は、参加者同士の“つながり”だけではなく“ひとりひとりの成長”をより深い域で志向し絶えず行われ続けるのであろう。

ソーシャルワーカーたちの「成長したい」という思いだけではなく、「成長しなければ」という強いプレッシャーに満たされた日々の苦労を共有できたことも空知地域でのグループスーパービジョンの成果の1つであったと考えられる。「ソーシャルワーカーが成長することで、地域が成長する」という可能性も垣間見える取り組みであったといつてよいであろう。この点については、職能団体の取り組みだけでは解決せず、地域

を基盤とし、職能の専門性を担保しながら職能の枠を超えた取り組みの重要性があらためて問われることである。

最後になるが、現在、筆者らが関わるグループスーパービジョンの取り組みは、旭川市を中心とする上川地域、滝川市や砂川市を含む空知地域、北広島市や小樽市、富良野市などで始まっている。これらの成果についても今後報告していく予定である。また、この取り組みについて興味があり、地域で実施する準備を進めていきたいという方は責任著者までご一報をお願いしたい所存である。

附記

本研究は、名寄市立大学コミュニティケア教育研究センター2019年度課題研究助成を受けた。記して深謝申し上げる次第である。

文献

- 1)野村豊子：ソーシャルワーク・スーパービジョンとは何か。保健の科学，59：798-803，2017.
- 2)松浦智和：地域におけるソーシャルワーク・スーパービジョンのニーズに対する取り組み，職能団体認定スーパーバイザー・事業所・大学による協働をめざして。名寄市立大学社会福祉学科紀要，8：33-48，2018.
- 3)松浦智和，橋本達志，岸美佳，佐藤剛，櫻田裕司：上川地域におけるソーシャルワーク・スーパービジョン研修会開催の試み：グループスーパービジョン実践を中心に。名寄市立大学コミュニティケア教育研究センター年報，3：95-100，2019.
- 4)北島英治：GSVの有利な点と不利な点。平成30年度社会福祉振興・試験センター社会福祉振興関係調査研究助成金，認定社会福祉士等の資質向上に資するグループスーパービジョン・モデル構築に関する研究事業報告書。公益社団法人日本社会福祉士会，2019.
- 5)黒木保博：グループ・スーパービジョンの特長と過程。一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟監修：ソーシャルワーク・スーパービジョン論。中央法規出版，2015.
- 6)小松尾京子：グループスーパービジョン経験者の変化のプロセスと要因に関する研究，成長を支える視点から。日本福祉大学社会福祉論集，126：92-105。2006.
- 7)尾崎新，志村道代，西脇千佳：グループ・スーパービジョンという経験，バイザーとバイジー，双方の経験に注目して。立教大学コミュニティ福祉学部紀要，8：55-70，2006.
- 8)山崎美貴子監修，明治学院大学山崎美貴子ゼミソーシャルワーク勉強会：ソーシャルワーカーの成長を支えるグループスーパービジョン。中央法規出版，2018.
- 9)前嶋弘：日本社会福祉会におけるスーパービジョン研修。保健の科学，59：817-821，2017.
- 10)公益社団法人日本社会福祉士会：平成30年度社会福祉振興・試験センター社会福祉振興関係調査研究助成金，認定社会福祉士等の資質向上に資するグループスーパービジョン・モデル構築に関する研究事業報告書。公益社団法人日本社会福祉士会，2019.