

職業リハビリテーション分野の職場内スーパーバイザーにとって 重要度の高い要素

Essential Attributes for Field-Based Supervisors in Vocational Rehabilitation Settings

石原 まほろ

Mahoro Ishihara

This study investigated the attributes essential to field-based supervisors in vocational rehabilitation settings (VR). A three-step Delphi method was conducted with a group of six VR supervisors and seven VR researchers. In the first step, 63 items related to knowledge, skills, and attitude were extracted from a larger set of 157 free descriptions. Following an evaluation process in the second and third stages, all items were judged to be highly important. Many of the attributes thus identified pertained to the supportive and educational functions of VR supervision, e.g., practical knowledge and skills, promoting acceptance and awareness of supervisees, and attitudes that encourage supervisees' autonomy.

Keywords: Vocational rehabilitation settings, Field-based supervisors, Essential attributes, Delphi method

1. 研究の背景と目的

職業リハビリテーション（以下、職リハ）は、我が国の「障害者の雇用の促進等に関する法律」（第二条の七）において「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう」と定義され、障害者への就労支援を行うものと理解されている。職リハには、障害者の職業訓練を担う職業訓練指導員など、様々な機関や組織で働く人材が関わっている^[1]。職リハ分野において、サービスの担い手である支援者の人材育成は重要な課題と認識されている^[2]。対人援助職の人材育成に欠かせないものとして、教育的機能を有するスーパービジョンがある。職リハ分野においても、スーパービジョンは支援者が専門職としての成長を遂げるための重要な取組であると認識されている^[3,4]。我が国の職リハ分野では、職場内・外においてスーパービジョンが制度化されている例は少ないが、職リハ従事者が実践能力の向上を図るためには、日々の実践を通じて内省を深め、自らの課題に向けた取組を行うことが肝要である。そこで本研究では、スーパーバイザーと同一組織内に所属し、スーパーバイザーについての多角的な把握や職場内の調整を含めた管理的機能の発揮に加え、スーパーバイザーの職場のストレスを受け止めることも可能な職場内スーパービジョン^[5]に着目する。

我が国の職リハに大きな影響を与えている米国では、

効果的なスーパービジョンのあり方に関する数多くの先行研究が行われている。職場内スーパービジョンでは、支援者が組織の方針に即して効果的で効率的な支援を行うための管理的機能が重視されるが^[4,6]、専門性の高い実践を行うためには支援者の成長を促進させるための教育的機能や支持的機能を有する臨床的スーパービジョンも必要である^[7,8]。しかし、職場内スーパービジョンではスーパーバイザーの準備が十分ではなく、スーパーバイザーを教育するための役割を果たせていないといった課題が指摘されている^[7]。

米国のリハビリテーションカウンセラーを対象とした質的研究^[7]では、職場内で行われている臨床的スーパービジョンにおいてスーパーバイザーに求められる知識、スキル、態度として、尊敬できる、話し方が優しい、適切なタイミングでユーモアのセンスを発揮する、最終決定の前に他の選択肢を探索する、支援者の心配や困難さに共感を示すなどの事柄が報告されている。加えて、スーパーバイザーに気づきを促すアクティブリスニングのスキル、建設的な指摘を行うスキル、スーパーバイザーの発達段階を評価するスキル、スーパービジョンの中で活用するためのカウンセリング理論に関する知識やスキル、スーパーバイザーの学習ニーズに重きを置きニーズを叶えることに責任を持つ態度なども必要であることが明らかにされている^[9]。職リハ分野のスーパービジョンは障害者が働く職場や障害者の状況に応じてそのスタイルは多様性に富む^[8]。そのため、スーパーバイザーに求

められる知識、スキル、態度は多岐に渡るが、それらの中でも重要な知識とスキルを明らかにするため、774名のリハビリテーションカウンセラーを対象にデルファイ法を用いて検証した先行研究^[4]では、「倫理や法的な問題」「理論やモデル」「介入技法と方法」「スーパーバイザー及びスーパーバイザーの評価とアセスメント」「リハビリテーションカウンセリングの知識」「スーパービジョンの関係性」の6領域95項目の知識やスキルが報告されている。また米国のリハビリテーションカウンセリング分野の職場におけるスーパーバイザーを対象とした調査結果^[10]によれば、スーパーバイザーは、分かりやすく話すためのスキルや問題解決を行うスキルの発揮に加え、地域の社会資源・労働市場に関する知識を有し、関係機関と連携を図るためのコーディネーターとしての役割を果たす必要があると言及されている他、スーパーバイザーの担当件数の管理能力が求められるとの報告もある^[11]。

英米の場合には、スーパーバイザーはスーパーバイザーと同一組織に所属し、その一つ上の上司であることを前提としている^[5]。それに対し我が国のソーシャルワーク分野では、スーパービジョンを提供できる者の数が現場に少なかったために、ソーシャルワーカーはさまざまな形で外部にスーパーバイザーを求めてきた^[5]。そうしたスーパービジョンにおいて、スーパーバイザーに求められる知識、スキル、態度には、スーパーバイザーとスーパーバイザー間の契約や目標定義などを組織化する技術^[5]、柔軟性やオープンさなどの個人の性格^[5]、さまざまな技法やスーパービジョンの理論などの知識^[5]などがあることが明らかにされている。さらに近年では、職場内外でスーパービジョン経験が豊富な熟達したスーパーバイザーの逐語記録の分析から「開始」「準備」「展開」「終結」の各段階でねらいに応じて活用されるスキルと、スーパーバイザーの語りや内省を促すために常に活用される「基盤」スキルからなる634のスキルが抽出され^[12]、それを基にしたスキル評価指標の開発も行われている^[13]。

以上のように、職場内スーパーバイザーに求められる知識、スキル、態度は、国内外の先行研究で明らかにされつつあるが、海外の先行研究は、文化の違いや支援者を育成する体制の違いなどから我が国の実態に即したものは言い難い。一方、国内のソーシャルワーク分野の先行研究では、ソーシャルワーク分野のあらゆる領域で活用可能な普遍的な理論に基づくスーパービジョンが取り上げられているものの、障害者を雇用する企業への支援を行う際に必要とされる知識やスキルなど、職リハ分野で必要とされる事項が十分に盛り込まれているとは言えない。そこで本研究は、我が国の職リハ分野の職場内スーパーバイザーにとって重要度の高い知識、スキル、態度を明らかにすることを目的とした。得られた知見は職リハ分野の職場内スーパーバイザーが自らのスーパービジョンを振り返りより質の高いスーパービジョンを実践するための基礎資料として役立つ点で意義がある。

2. 研究方法

2.1. 用語の定義

スーパービジョンには様々な定義があるが、一般的な理解として、経験を積んだ援助者（スーパーバイザー）が別の援助者（スーパーバイザー）に対して行う専門的援助といった二者関係を基本として行われる営みである点が共通している。本研究では、Kadushin & Harkness^[14]が分類したスーパービジョンの3機能（「管理的スーパービジョン」、「支持的スーパービジョン」、「教育的スーパービジョン」）を盛り込んだ高橋^[15]のスーパービジョンの定義を参考にし、「利用者へのサービスが量的・質的に最高の水準となるように、援助者の専門的実践について指導・調整・教育・評価する立場の職員が、スーパーバイザーとの信頼関係を基底にその人の仕事を管理し、教育し、支持することによって専門家としての熟成を図るもの」と定義した。

2.2. 調査方法

本研究ではWeb調査による3段階のデルファイ法を採用した。デルファイ法は、特定の主題に関する専門家からの意見を引き出し、合意形成を図るための構造化された過程を有する手法である^[16]。対象者に質問と回答を数回繰り返す過程において、集計結果をフィードバックして再考してもらい、意見の集約を図っていくものであり、定まった回答がない事案へ納得できる解を出すのに適した方法であることから^[17]、本研究の趣旨に合致した手法であると判断した。第1段階の調査は2020年10月～11月、第2段階の調査は2020年11月～12月、第3段階の調査は2020年12月に実施した。

2.3. 対象

職リハの現場でスーパーバイザーを担った経験が10年以上の障害者職業カウンセラー6名及び職リハ分野の研究者7名を対象とした。対象者数は、デルファイ法の実施方法に関する先行研究^[18]において推奨される対象者数である10～50名の範囲内で設定した。障害者職業カウンセラーは「障害者の雇用の促進等に関する法律」で法的に位置づけられた職業リハビリテーションの専門職である^[19]。障害者職業カウンセラーは業務経験を基準に置き、採用初年次、3年次、5年次、9年次などに専門職としてのキャリア形成を図るための育成研修を受けることになっている。本研究では、職リハの現場でスーパービジョン経験が豊富な支援者として、9年次研修でコーチングやスーパービジョンに関する講座を受講後、地域障害者職業センターで主任カウンセラーとしてスーパーバイザーを担った経験のある障害者職業カウンセラーを選定した。また、職リハ分野の有識者として、職リハ分野で概ね10年以上の支援経験及び5年以上のスーパーバイザー経験を有する研究者を選定した。

対象者13名の職リハ実践の経験年数は平均17.8年（標準偏差：9.2）、職リハ分野でスーパーバイザーを担った経

験年数は平均 11.9 年 (標準偏差: 6.5), 職リハ分野の研究に従事した経験年数は平均 5.0 年 (標準偏差: 5.6) であった。性別は男性 8 名, 女性 5 名であった。なお, 第 1 段階から第 3 段階に至るまで全対象者 13 名から回答が得られた。

2.4. 調査内容及び分析方法

第 1 段階では, 対象者の基本属性 (職業リハビリテーション分野における経験年数, 職リハ分野でスーパーバイザーを担った経験年数) について回答を求めた。また, 職リハ分野の職場内スーパーバイザーにとって重要度が高い知識, スキル, 態度について各 5 項目以内で自由記述を求めた。

第 2 段階では, 第 1 段階で得られた自由記述から抽出された 63 項目を対象者に提示し, 「重要度がとても高い」から「重要度がとても低い」の 5 件法で重要度の評価を求めた。対象者から得られた 5 段階の重要度は「重要度がとても高い」を 5 点, 「重要度が高い」を 4 点, 「重要度が中くらい」を 3 点, 「重要度が低い」を 2 点, 「重要度がとても低い」を 1 点として平均値及び四分位偏差を算出した。四分位偏差は 75 パーセンタイル値と 25 パーセンタイル値の差を 2 で割って求められる値であり, 四分位偏差が小さいほど評価のばらつきが少なく, 評価に関する合意の度合いが高いと判断しうる^[20]。得られた平均値及び四分位偏差はデルファイ法を用いた先行研究^[16, 20]を参考に, 5 段階評価の平均値 4.51 以上を重要度が「非常に高い」, 3.51 以上 4.5 以下を「高い」, 2.51 以上 3.5 以下を「やや高い」, 1.51 以上 2.5 以下を「やや低い」, 1.5 以下を「低い」とし, 四分位偏差 0.6 未満を合意の度合いが「高い」, 0.6 以上 1.0 未満を「中程度」, 1.0 以上を「低い」と判断した。

第 3 段階では, 第 2 段階で得られた各項目の平均値と四分位偏差を対象者に提示し再び 5 件法で重要度の評価を求め, 各項目の平均値と四分位偏差を算出した。

2.5. 倫理的配慮

調査の実施に際しては, 調査の目的, 個人情報保護, 調査への協力は本人の自由意思によるものであること, 結果の公表方法などについて提示し, Web 調査への回答をもって調査参加の承諾とみなした。なお, 本研究は職業能力開発総合大学校の倫理規定を遵守し実施した。

3. 結果

デルファイ法の第 1 段階では, 職リハ分野の職場内スーパーバイザーにとって重要度が高い知識, スキル, 態度について各 5 項目以内で自由記述を求めた結果, 157 項目の記述が得られた。得られた項目の類似性・異質性を比較検討し, 回答内容の趣旨を損なわない形で整理した結果, 「①態度やスキル」3 項目, 「②知識やスキル」3 項目, 「③知識」15 項目, 「④スキル」23 項目, 「⑤態度」19 項目が抽出され, 5 領域 63 項目が選定された (表 1)。

第 2 段階では 63 項目を対象者に提示し, 「重要度がとても高い」から「重要度がとても低い」の 5 件法で重要度の評価を求めた。得られた回答から各項目の平均値と四分位偏差を算出したところ, 四分位偏差が 1.0 でらばりの度合いが比較的高い項目が 8 項目あったものの, 平均値はいずれも 3.51 以上で重要度は高いと判断された (表 2)。

第 3 段階では, 第 2 段階で得られた各項目の平均値と四分位偏差を対象者に提示し再び 5 件法で重要度の評価を求めた。得られた結果から各項目の平均値と四分位偏差を算出したところ, 四分位偏差が 1.0 の項目は 4 項目に減り, 第 2 段階よりも若干, 意見が集約され, 平均値はいずれも 3.51 以上で重要度が高いと判断された (表 2)。合意の程度に関し, 第 2 段階では四分位偏差が 1.0 以上で低かったものの, 第 3 段階では四分位偏差が 0.38 となり合意の程度が高まった項目が 2 項目あった。「支援チームとして協働するための人材ネットワークの構築を図るためのコミュニケーションやファシリテーションについての知識」は, 「重要がとても高い」との評価者が減り, 「重要度が高い」との評価者が増えたことで平均値が下がり, 合意の程度が高まった。また「理論や要領などの基本的な原理原則に立ち戻る思考の必要性に関する知識」は, 「重要がとても高い」及び「重要度が中くらい」との評価者が減り, 「重要度が高い」との回答者が増えたことで合意の程度が高まった。

先行研究^[16]に依拠し, 63 項目のうち平均値が 3.51 以上で重要度が高く, 四分位偏差が 0.6 未満で合意の程度が高い項目を特に重要度が高い項目として特定したところ, 表 2 に網掛けで示した 41 項目が選定された。

4. 考察

4.1. 職リハ分野の職場内スーパーバイザーにとって重要度の高い知識, スキル, 態度

本研究では, 職リハ分野の職場内スーパーバイザーにとって重要度の高い知識, スキル, 態度を明らかにするために 3 段階のデルファイ法による検討を行った。その結果, 「①態度やスキル」3 項目, 「②知識やスキル」3 項目, 「③知識」15 項目, 「④スキル」23 項目, 「⑤態度」19 項目の 5 領域 63 項目が抽出された。

「①態度やスキル」では, 「スーパーバイザーが安心して話せる雰囲気を作り, 相談をいつでも受け付けようとするオープンな態度やスキル」「スーパーバイザーの言語的・非言語的なメッセージに関心を向け, 否定することなく共感的に受容する態度や傾聴のスキル」, 「スーパーバイザーが自身の意見・組織の求めるもの, スーパーバイザーの理解と切り分けてニュートラルに話を聞き, 状況や背景などの情報を整理する態度やスキル」が抽出された。3 項目はいずれも平均値や合意の程度が高かった。スーパーバイザーを受容的し共感を示す支持的機能や, 所属組織の方針を踏まえた管理的機能を意識しつつ冷静にスーパーバイザーの話を整理するスキルの重要度が高

表1 スーパーバイザーにとって重要度の高い知識、スキル、態度に関する記述例（第1段階）

スーパーバイザーの知識、スキル、態度		記述数	記述例
①態度 やスキル	スーパーバイザーの言語的・非言語的なメッセージに関心を向け、否定することなく共感的に受容する態度や傾聴のスキル	13	スーパーバイザーの非言語的なメッセージを重要視しようとする態度、バイザーの考えを引き出すための傾聴に関連するスキル
	スーパーバイザーが自身の意見・組織の求めるもの、スーパーバイザーの理解と切り分けてニュートラルに話を聞き、状況や背景などの情報を整理する態度やスキル	5	スーパーバイザーが自身の意見・組織の求めるもの、スーパーバイザーの理解と切り分けてニュートラルに話を聞き情報整理をするスキル
	スーパーバイザーが安心して話せる雰囲気を作り、相談をいつでも受け付けようとするオープンな態度やスキル	4	スーパーバイザーに対してのオープンさ
②知識 やスキル	地域で活用できる社会資源（関係機関とその文化・関係機関の担当者の特性・イレギュラーにどこまで対応可能か・医療や生活支援に関する制度など）やケースマネジメントに関する知識やスキル	5	地域における活用できる資源（関係機関や制度）に関する知識・活用できる支援機関とその担当者の特性・傾向に関する情報（とりわけ、イレギュラーにどこまでの幅で対応が可能か等）
	認知機能を含めたアセスメントやプランニングに関する知識やスキル	4	認知特性に関するアセスメントの知識、アセスメント及びプランニングに関するスキル
	スーパーバイザーの発達段階や能力を適切に評価するためのアセスメントに関する知識やスキル	4	スーパーバイザーの発達段階に関する知識、スーパーバイザーの能力評価を適切に行うためのアセスメントスキル
③知識	障害者雇用をとりまく法律・制度・背景などに関する知識	9	法制度に関する知識（雇用促進法を含む労働法、総合支援法等）
	障害特性に関する知識（医学・心理学・雇用管理上必要な配慮など）	7	障害特性などの障害についての知識、障害の医学的および心理学的知識、雇用管理上必要な配慮に関する知識
	様々な企業特性（地域の労働市場・企業文化・経営戦略・人材育成の方針など）を踏まえた支援方法に関する知識	6	企業経営に関する知識、企業の文化や行動様式に関する知識、個々の企業の持つ人材の育て方
	障害者が働く職場で活用可能な制度や具体的な支援方法（職務配置・雇用管理・環境調整など）に関する知識	5	職場内での具体的な支援方法（配慮内容や職務検討）に関する知識、職場内での環境調整や補完手段などに関する知識
	多様な障害特性に応じた支援方法に関する知識	3	多様な障害特性を有する障害者への支援について様々な支援パターンや支援方法に関する知識
	スーパーバイザーとしての教授方法に関する知識（ティーチングやコーチング、不安からの脱却と動機づけ、スーパーバイザーの感情や認知の特徴とその扱い方などを含む）	3	ティーチングとコーチングに係る知識、不安から脱却し「やる気」を起こし行動する過程に関する知識、動機付けの方法、感情・認知の特徴とその取り扱い方に関する知識
	支援チームとして協働するための人材のネットワークの構築を図るためのコミュニケーションやファシリテーションについての知識	2	支援チームとして協働するための人材のネットワークの構築を図るために人と人とを結びつける対人コミュニケーションについての知識、ファシリテーションに関する知識
	職業リハビリテーション分野での研究動向に関する知識や学術的知見を臨床に生かすための知識	2	職業リハビリテーション分野での研究動向についての知識、学術的知見（理論、研究）を臨床に生かすための研究の知識
	関係機関や事業所との感情的関係を良好に保つための方法についての経験的知識	1	関係機関や事業所との感情的関係を良好に保つための方法についての経験的知識
	理論や要領などの基本的な原理原則に立ち戻る思考の必要性に関する知識	1	理論や要領などの基本的な原理原則に立ち戻る思考の必要性に関する知識
	カウンセリングの理論に関する知識	1	カウンセリングの理論に関する知識
	倫理的ジレンマに関する知識	1	倫理的ジレンマに関する知識
	対人援助職のメンタルヘルス維持に関する知識	1	対人援助職のメンタルヘルス維持に関する知識
職業リハビリテーション分野に限らず、広く福祉、教育、医療、経済の分野で最近話題となっていること、新しい取り組みについての知識	1	職業リハビリテーション分野に限らず、広く福祉、教育、医療、経済の分野で最近話題となっていること、新しい取り組みについての知識	
精神科リハビリテーションに関する知識	1	精神科リハビリテーションに関する知識	
④スキル	スーパーバイザーの気づきを促すために質問や助言を行うスキル	7	スーパーバイザーの気づきを促すための質問・関わりに関するスキル
	スーパーバイザーの発達段階や保有スキル、性格に応じて、伝え方や教育方法を変えるスキル	5	スーパーバイザーに応じて同じ情報であっても伝え方を柔軟に変えるスキル、スーパーバイザーの性格に応じてフィードバックの方法を調整するスキル
	スーパーバイザーに対してアサーティブに指摘を行うスキル	4	スーパーバイザーに対するアサーティブな指摘を行うスキル
	スーパーバイザーの業務内容を把握し、発達段階に応じて業務の難易度や量を調整するスキル	3	スーパーバイザーの業務量を把握するスキル、スーパーバイザーの発達段階に応じて与える業務の難易度を調整するスキル
	サービス提供上のトラブルを未然に防ぐためのリスクマネジメントスキル	2	サービス提供上のトラブルを未然に防ぐためのリスクマネジメントスキル、一つ一つの到達までの道のりに関するリスクアセスメントを一緒に確認するスキル
	スーパーバイザーが問題解決を行う際により適切と思われる方向性や対応方法などを整理しサポートするスキル	2	スーパーバイザーが問題解決を行うサポートができるスキル、より適切と思われる方向性や対応方法などを整理するスキル
	スーパーバイザーと信頼関係を築き、目的に沿った協同作業であることを理解してもらうための作業同盟構築のためのスキル	2	スーパーバイザーとの作業同盟構築のためのスキル、信頼関係を築き、目的に向かった協同作業であることを理解してもらうように働きかける力
	スーパーバイザーに対して論理的に分かりやすく伝えるスキル	1	論理的に分かりやすく伝える力
	スーパーバイザーが自信を持てるようフィードバックを行うスキル	1	スーパーバイザーが自信を持てるようフィードバックを行うスキル
	スーパーバイザーの自己受容を促すスキル	1	スーパーバイザーの自己受容を促すスキル

表 1 スーパーバイザーにとって重要度の高い知識, スキル, 態度に関する記述例 (第 1 段階) 続き

	スーパーバイザーの知識, スキル, 態度	記述数	記述例
④スキル	スーパーバイザーの持つ困難な事例に対して, 可能な支援方法を提案すると共に, 支援の限界も示すスキル	1	スーパーバイザーの持つ困難な事例に対して, 可能な支援方法を提案すると共に, 支援の限界も示すスキル
	スーパーバイザーが自ら支援の質を高めたり意欲的に取り組むための動機づけを行うスキル	1	スーパーバイザーに対する動機付けに関するスキル
	職業リハビリテーション従事者としての適性について自己覚知を促すスキル(特に, 医療・福祉から職リハに参入した職員に対して)	1	職業リハビリテーション従事者としての適性について自己覚知を促すスキル(特に, 医療・福祉から職リハに参入した職員に対して)
	自己決定や自立を促すためのソクラテス式質問方法	1	意思決定や自立を促すためのソクラテス式質問方法
	就労支援実践のスキル(モデルとして実践を見せるため)	1	就労支援実践のスキル(モデルとして実践を見せるため)
	対象ケース及びスーパーバイザーの内面(世界観)を探求するスキル	1	対象ケース及びスーパーバイザーの内面(世界観)を探求するスキル
	グループスーパービジョンを進めるスキル	1	グループスーパービジョンを進めるスキル
	真のニーズに即した到達目標を設定し, 目標達成のための道のりを一緒に考えるスキル	1	真のニーズを見つけ到達目標をイメージしてもらい, どのような道のりでそこへ到達するかを一緒に考える力
	事業所や関係機関との関係づくりのための役割モデルとして振る舞うスキル	1	事業所や関係機関との関係づくりのための役割モデルとして振る舞うスキル
	支援技法についてモデリングするスキル	1	支援技法についてモデリングするスキル
	スーパーバイザーの課題・目標と組織として対応すべき事項をすり合わせスーパーバイザーへの対応を選択するスキル	1	スーパーバイザーの課題・目標と組織として対応すべき事項をすり合わせスーパーバイザーへの対応を選択するスキル
	スーパーバイザーに対するアンガーマネジメントのスキル	1	スーパーバイザーに対するアンガーマネジメントのスキル
	対外的な研修会運営や研究発表での資料のまとめ方について助言できるスキル	1	対外的な研修会運営や研究発表での資料のまとめ方について助言できるスキル
⑤態度	スーパーバイザーの成長を信じ, 必要な知識や技術を惜しみなく提供する態度	4	スーパーバイザーの成長を促そうとする態度, スーパーバイザーの成長に必要な知識や技術を惜しみなく提供する態度
	基本姿勢として他者を信頼し, 自分の役割や限界を覚悟と責任を持って果たしていこうとする誠実な態度	4	基本姿勢として他者を信頼する態度, 誠実であること, 自分の役割や限界を覚悟と責任を持って果たしていこうとする態度
	スーパーバイザーが困難に陥ったときに, 労い, 励ましながらも共に解決しようとする態度	3	スーパーバイザーが困難に陥ったときにスーパーバイザーを支え共に解決しようとする態度, 大変さを労う態度
	スーパーバイザーが好奇心を持ち学び続け, 創造的な思考ができるよう, 学ぶことの楽しさを共有し, 自らも共に成長する実践者(ロールモデル)であろうとする態度	3	より柔軟で創造的な思考ができるように支援者が好奇心を持ち学び続け学ぶことの楽しさを共有しようとする態度, ロールモデルとして対象となる態度
	社会資源を開発し, ネットワークを形成する態度(スーパーバイザーを抱え込まない態度を含む)	3	社会資源の開発的行動を行おうとする態度, ネットワークを形成しようとする態度
	助言しようと思わず, スーパーバイザーが自立して意思決定を行い, 主体的に行動できるように関わる態度	2	助言しようと思わずに自立する態度, 意思決定や自立, 主体的に行動できるように関わる態度
	スーパーバイザーを気遣い, 主体性を尊重する態度	2	専制的ではなく主体性を尊重するような態度, バイザーを気遣い尊重する態度
	スーパーバイザーのストレングスを見つけて, それを認めて伝える態度	2	スーパーバイザーのストレングスを見つけようとする態度, できている点を認めて伝える態度
	スーパーバイザーの学習ニーズ(こうなりたい, ~できるようにになりたいなど)に沿って様々な理論や概念からアプローチしようとする態度	2	スーパーバイザーのニーズ(こうなりたい, ~できるようにになりたい等)に沿って関わる態度, 学習ニーズに柔軟に対応し様々な理論や概念からアプローチしようとする態度
	スーパーバイザーから学ぼうとする公平的・中立的で謙虚な態度	2	自らのスーパーバイズが絶対ではないという謙虚な態度, スーパーバイザーから学ぼうとする公平的・中立的態度
	困難事例に対しても楽観的に構え, 前向きに臨もうとする態度	2	困難事例に対しても楽観的に構える態度, スーパーバイザー自身が困難な事例に対しても前向きに臨もうとする態度
	スーパーバイザーの世界感(とらえ方・自信・不安など)を理解しようとする態度	1	スーパーバイザーの世界感(とらえ方・自信・不安など)を理解しようとする態度
	人権・権利擁護を自ら尊重するとともにそれらを職員に浸透させる態度	1	人権・権利擁護を自ら尊重するとともにそれらを職員に浸透させる態度
	スーパーバイザーの前向きな取り組みを評価し建設的に実行しようとする態度	1	スーパーバイザーの前向きな取り組みを評価し建設的に実行しようとする態度
	専門職の価値観・倫理綱領等に基づき行動する態度	1	専門職の価値観・倫理綱領等に基づき行動する態度
スーパーバイザーの成長を願い, 客観的で厳しさのある優しさで明確にフィードバックを行おうとする態度	1	スーパーバイザーの成長を願い, 客観的で厳しさのある優しさで明確にフィードバックを行おうとする態度	
スーパーバイザーを応援する人が近くにいることを実感できるような態度	1	スーパーバイザーを応援する人が近くにいることを実感できるような態度	
所属組織の役割を常に意識させようとする態度(特に, 医療・福祉から職リハに参入した職員に対して)	1	所属組織の役割を常に意識させようとする態度(特に, 医療・福祉から職リハに参入した職員に対して)	
知識はできるだけ自分で調べて学習するように促す態度	1	知識はできるだけ自分で調べて学習するように促す態度	

表2 スーパーバイザーにとって重要度の高い知識、スキル、態度に関する評価（第2・第3段階）

スーパーバイザーの知識、スキル、態度		第2段階		第3段階	
		平均値	四分位偏差	平均値	四分位偏差
①態度 やスキル	スーパーバイザーが安心して話せる雰囲気を作り、相談をいつでも受け付けようとするオープンな態度やスキル	4.54	0.50	4.46	0.50
	スーパーバイザーの言語的・非言語的なメッセージに関心を向け、否定することなく共感的に受容する態度や傾聴のスキル	4.31	0.50	4.38	0.50
	スーパーバイザーが自身の意見・組織の求めるもの、スーパーバイザーの理解と切り分けてニュートラルに話を聞き、状況や背景などの情報を整理する態度やスキル	4.08	0.25	4.38	0.50
②知識 やスキル	認知機能を含めたアセスメントやプランニングに関する知識やスキル	4.23	0.50	4.08	0.38
	地域で活用できる社会資源（関係機関とその文化・関係機関の担当者の特性・イレギュラーにどこまで対応可能か・医療や生活支援に関する制度など）やケースマネジメントに関する知識やスキル	4.15	0.25	4.23	0.50
	スーパーバイザーの発達段階や能力を適切に評価するためのアセスメントに関する知識やスキル	4.08	0.50	4.08	0.38
③知識	様々な企業特性（地域の労働市場・企業文化・経営戦略・人材育成の方針など）を踏まえた支援方法に関する知識	4.38	0.50	4.38	0.50
	多様な障害特性に応じた支援方法に関する知識	4.38	0.50	4.38	0.50
	スーパーバイザーとしての教授方法に関する知識（ティーチングやコーチング、不安からの脱却と動機づけ、スーパーバイザーの感情や認知の特徴とその扱い方などを含む）	4.31	0.13	4.23	0.88
	支援チームとして協働するための人材のネットワークの構築を図るためのコミュニケーションやファンリテーションについての知識	4.31	1.00	3.92	0.38
	障害特性に関する知識（医学・心理学・雇用管理上必要な配慮など）	4.15	0.50	4.31	0.50
	関係機関や事業所との感情的関係を良好に保つための方法についての経験的知識	4.15	0.63	4.00	0.00
	理論や要領などの基本的な原理原則に立ち戻る思考の必要性に関する知識	4.15	1.00	4.15	0.38
	障害者が働く職場で活用可能な制度や具体的な支援方法（職務配置・雇用管理・環境調整など）に関する知識	3.92	0.13	4.15	0.50
	障害者雇用をとりまく法律・制度・背景などに関する知識	3.92	0.13	4.00	0.75
	カウンセリングの理論に関する知識	3.85	0.50	3.69	0.88
③知識	倫理的ジレンマに関する知識	3.85	0.50	3.69	0.50
	対人援助職のメンタルヘルス維持に関する知識	3.77	0.50	3.69	0.50
	職業リハビリテーション分野に限らず、広く福祉、教育、医療、経済の分野で最近話題となっていること、新しい取り組みについての知識	3.77	0.50	3.77	0.50
	職業リハビリテーション分野での研究動向に関する知識や学術的知見を臨床に生かすための知識	3.69	0.50	3.77	0.50
	精神科リハビリテーションに関する知識	3.62	0.50	3.69	0.50
④スキル	スーパーバイザーに対して論理的に分かりやすく伝えるスキル	4.58	0.50	4.46	0.50
	スーパーバイザーが自信を持てるようフィードバックを行うスキル	4.58	0.63	4.46	0.88
	スーパーバイザーの気づきを促すために質問や助言を行うスキル	4.46	0.50	4.62	0.50
	スーパーバイザーの発達段階や保有スキル、性格に応じて、伝え方や教育方法を変えるスキル	4.46	0.63	4.08	0.88
	スーパーバイザーに対してアサーティブに指摘を行うスキル	4.25	0.63	4.08	1.00
	サービス提供上のトラブルを未然に防ぐためのリスクマネジメントスキル	4.23	0.13	4.15	0.50
	スーパーバイザーの業務内容を把握し、発達段階に応じて業務の難易度や量を調整するスキル	4.23	0.00	4.08	0.88
	スーパーバイザーの自己受容を促すスキル	4.17	1.00	4.15	0.50
	スーパーバイザーの持つ困難な事例に対して、可能な支援方法を提案すると共に、支援の限界も示すスキル	4.15	0.25	4.08	0.88
	スーパーバイザーが自ら支援の質を高めたり意欲的に取り組むための動機づけを行うスキル	4.15	1.00	4.31	0.88
	職業リハビリテーション従事者としての適性について自己覚知を促すスキル（特に、医療・福祉から職リハに参入した職員に対して）	4.08	0.63	4.15	0.88
	自己決定や自立を促すためのソクラテス式質問方法	4.08	0.13	3.77	0.38
	スーパーバイザーが問題解決を行う際により適切と思われる方向性や対応方法などを整理しサポートするスキル	4.08	0.63	4.31	0.50
	スーパーバイザーと信頼関係を築き、目的に沿った協同作業であることを理解してもらうための作業同盟構築のためのスキル	4.08	0.25	4.00	1.00
	就労支援実践のスキル（モデルとして実践を見せるため）	4.00	0.13	3.69	0.50
	対象ケース及びスーパーバイザーの内面（世界観）を探求するスキル	3.92	1.00	3.62	0.50
	グループスーパービジョンを進めるスキル	3.92	0.13	3.69	0.88
	真のニーズに即した到達目標を設定し、目標達成のための道のりを一緒に考えるスキル	3.92	0.63	4.08	1.00
	事業所や関係機関との関係づくりのための役割モデルとして振る舞うスキル	3.92	0.50	4.00	0.00
	支援技法についてモデリングするスキル	3.85	0.63	3.54	0.50
スーパーバイザーの課題・目標と組織として対応すべき事項をすり合わせスーパーバイザーへの対応を選択するスキル	3.85	0.50	3.85	0.88	
スーパーバイザーに対するアンガーマネジメントのスキル	3.69	0.63	3.85	0.50	
対外的な研修会運営や研究発表での資料のまとめ方について助言できるスキル	3.54	0.75	3.54	0.50	

表2 スーパーバイザーにとって重要度の高い知識, スキル, 態度に関する評価 (第2・第3段階) 続き

スーパーバイザーの知識, スキル, 態度		第2段階		第3段階	
		平均値	四分位偏差	平均値	四分位偏差
⑤態度	スーパーバイザーが困難に陥ったときに, 労い, 励ましながらともに解決しようとする態度	4.46	0.63	4.31	0.50
	助言しようと思わず, スーパーバイザーが自立して意思決定を行い, 主体的に行動できるように関わる態度	4.46	0.50	4.31	0.50
	スーパーバイザーを気遣い, 主体性を尊重する態度	4.31	0.63	4.23	0.50
	スーパーバイザーのストレングスを見つけて, それを認めて伝える態度	4.31	0.50	4.23	0.50
	スーパーバイザーの世界感(とらえ方・自信・不安など)を理解しようとする態度	4.23	0.50	3.92	0.88
	スーパーバイザーの成長を信じ, 必要な知識や技術を惜しみなく提供する態度	4.15	1.00	4.00	0.88
	人権・権利擁護を自ら尊重するとともにそれらを職員に浸透させる態度	4.15	0.13	4.08	0.50
	スーパーバイザーが好奇心を持ち学び続け, 創造的な思考ができるよう, 学ぶことの楽しさを共有し, 自らも共に成長する実践者(ロールモデル)であらうとする態度	4.15	1.00	4.15	0.50
	基本姿勢として他者を信頼し, 自分の役割や限界を覚悟と責任を持って果たしていこうとする誠実な態度	4.15	0.63	4.23	0.88
	スーパーバイザーの前向きな取り組みを評価し建設的に実行しようとする態度	4.15	0.13	4.31	0.50
	スーパーバイザーの学習ニーズ(こうなりたい, ~できるようにになりたいなど)に沿って様々な理論や概念からアプローチしようとする態度	4.00	1.00	4.08	0.88
	専門職の価値観・倫理綱領等に基づき行動する態度	4.00	0.50	4.00	0.00
	社会資源を開発し, ネットワークを形成する態度(スーパーバイザーを抱え込まない態度を含む)	4.00	0.13	3.92	0.00
	スーパーバイザーの成長を願い, 客観的で厳しさのある優しさで明確にフィードバックを行おうとする態度	4.00	0.50	4.15	0.88
	スーパーバイザーから学ぼうとする公平的・中立的で謙虚な態度	3.92	0.13	3.67	0.50
	スーパーバイザーを応援する人が近くにいることを実感できるような態度	3.92	0.25	3.92	1.00
	所属組織の役割を常に意識させようとする態度(特に, 医療・福祉から職リハに参入した職員に対して)	3.85	0.63	3.85	0.50
	困難事例に対しても楽観的に構え, 前向きに臨もうとする態度	3.85	0.50	3.85	0.75
	知識はできるだけ自分で調べて学習するように促す態度	3.77	0.75	4.00	0.75

いと認識されていることが示された。

「②知識やスキル」では、「認知機能を含めたアセスメントやプランニングに関する知識やスキル」「地域で活用できる社会資源やケースマネジメントに関する知識やスキル」「スーパーバイザーの発達段階や能力を適切に評価するためのアセスメントに関する知識やスキル」が抽出された。3項目はいずれも平均値や合意の程度が高かった。これらの項目はスーパービジョンの教育的機能に関連するものであり、その重要性への認識は先行研究^[4,9]を支持するものであった。しかし、対象者のアセスメントの中でも特に認知機能のアセスメントが重視されている点は我が国独自の傾向であった。その背景として、近年、我が国では精神障害、発達障害、高次脳機能障害など認知機能障害を有する対象者への支援が増加している^[21]ことが影響しているものと推察された。

「③知識」では、「様々な企業特性を踏まえた支援方法に関する知識」「多様な障害特性に応じた支援方法に関する知識」「理論や要領などの基本的な原理原則に立ち戻る思考の必要性に関する知識」「関係機関や事業所との感情的関係を良好に保つための方法についての経験的知識」など、職リハ分野特有の広範で実践的な知識が多く抽出された。抽出された項目には、平均値や合意の程度が高く特に重要度が高いと認識された項目が12項目含まれていた。これらは主にスーパービジョンの教育的機能に関連し、米国の先行研究^[10]を支持するものであった。

「④スキル」では、「スーパーバイザーに対して論理的に分かりやすく伝えるスキル」「スーパーバイザーの気づきを促すために質問や助言を行うスキル」「サービス提供

上のトラブルを未然に防ぐためのリスクマネジメントスキル」「スーパーバイザーが問題解決を行う際により適切と思われる方向性や対応方法などを整理しサポートするスキル」など、スーパービジョンの教育的機能や管理的機能に関連した項目が抽出された。平均値や合意の程度が高く、特に重要度が高いと認識された項目は12項目含まれていたが、その中でも「スーパーバイザーの気づきを促すために質問や助言を行うスキル」は第3段階での重要度評価の平均値が4.62と全63項目の中で最も高かった。スーパーバイザーの気づきを促すスキルの重要性は先行研究^[13]でも言及されているが、本研究において特に重要度が高いと認識されていることが示された。また、問題解決のためのスキルの重要性は先行研究^[10]を支持するものであったが、職リハ現場では、困難な事案が発生した際にスーパーバイザーからの要請によりスーパービジョンが実施されるケースが多いため、スーパーバイザーには問題を解決に導く力量が重要と認識されていることが示唆された。

「⑤態度」では、「スーパーバイザーが困難に陥ったときに, 労い, 励ましながらともに解決しようとする態度」「助言しようと思わず, スーパーバイザーが自立して意思決定を行い, 主体的に行動できるように関わる態度」「スーパーバイザーの前向きな取り組みを評価し建設的に実行しようとする態度」「スーパーバイザーを気遣い, 主体性を尊重する態度」など、スーパービジョンの支持的機能や教育的機能に関連した項目が抽出された。得られた結果は、国内外の先行研究と比較しスーパーバイザーの前向きな取組や主体性を評価する傾向を強く示すも

のであった。スーパーバイザーのスーパーバイザーに対する関わりは、当初は教育的・管理的な機能に比重を置くが、スーパーバイザーが発達するに従い、徐々にスーパーバイザーの主体性を尊重した関わりへと変化させる必要がある^[22]。先行研究^[23]では、我が国の職リハ分野の職場内スーパービジョンは多忙な現場で時間的な制約を伴い実施されているため、スーパーバイザー自身で不全感を覚えていることが示されている。本研究で得られた主体性の尊重は、スーパービジョンの正当な実施と考えることもできるが、現場の多忙さを背景に、当初からスーパーバイザーの自立を視野に入れ、主体性を促す働きかけが多く行われている可能性も否定できない。この点については、今後の詳細な状況把握及び検討が必要であろう。

我が国の職リハ分野の職場内スーパーバイザーは、主に教育的機能及び支持的機能に関連した知識、スキル、態度を有することが重要と認識されており、概ね先行研究を支持する結果が示された。スーパーバイザーにとって重要とされる知識、スキル、態度は職リハ従事者に求められるものと共通するものが多く含まれ、本研究で導き出されたスーパーバイザーのあり様は、十分な実践経験を有し、知識・スキルに加えてそれらを伝達するスキルに長けている姿であった。このことから、スーパーバイザーには支援者としての熟達も図るべく、日々の研鑽に励む必要性が示唆された。

しかし、スーパーバイザーに求められる知識、スキル、態度は、熟達した支援者に求められる知識やスキルだけでは十分ではなく、スーパーバイザーの発達段階をアセスメントし学習ニーズに即したアプローチを行うスキル、スーパーバイザーの気づきを促すスキル、スーパーバイザーが意欲的に取り組めるよう動機づけるスキルなどスーパーバイザーならではの知識やスキルも含まれていた。職リハ分野の職場内スーパービジョンでは、管理的機能は十分に発揮されているものの、教育的機能や支持的機能の発揮は十分ではないとの報告がある^[24]。経験の浅いスーパーバイザーにおいても本研究の成果を参照し、スーパービジョンの質的向上を図ることで職リハ従事者の知識やスキルの向上や働きやすい環境整備に取り組み、良質な職リハサービスの提供につなげていくことが期待される。

本研究で得られた結果を米国の先行研究と比較すると、先行研究では「倫理や法的な問題」「スーパービジョンの理論やモデル」「具体的な介入方法」に関して多数の項目が示されているのに対し、本研究で得られた結果は当該事項に関する具体的な項目が少なく、スーパーバイザーの主体性を促す項目が複数含まれていたことが特徴的であった。この理由については、今後、我が国と米国の人材育成に関する体制整備の相違などを勘案し、詳細な検証を行う必要があると考えられた。職リハ従事者は、自信のなさや戸惑いを抱えながら日々の職リハに従事している。今後は、職リハ分野のスーパービジョンの実態についてより詳細な把握を行うとともに、本研究で得られ

た知見を現場に還元し、職場内スーパービジョンの質的向上のための手立てを検討する必要がある。

4.2. 本研究の意義と今後の課題

本研究の意義は、職リハ分野の専門職でありスーパービジョン経験が豊富な障害者職業カウンセラー及び職リハ分野における支援経験を有する研究者などの専門家を対象とし、我が国の職リハ分野の職場内スーパーバイザーにとって重要な知識、スキル、態度の整理を試みた点にある。得られた知見は、職リハ分野の職場内スーパーバイザーが具備すべき知識、スキル、態度や役割に示唆を与えるものであり、スーパーバイザーが自らのスーパービジョンを振り返りより質の高いスーパービジョンを実践するための基礎資料として活用できる。今後の課題として、本研究で得られた項目名の有効性を実践現場への還元を通じて検証し、精緻化を図ることが挙げられる。また、スーパーバイザーの立場からスーパーバイザーに求められる知識、スキル、態度を検証するなど、本研究で得られた項目の信頼性及び妥当性の更なる検証についても実施していきたい。

5. まとめ

本研究は、我が国の職リハ分野の職場内スーパーバイザーにとって重要と考えられる知識、スキル、態度を明らかにすることを目的とした。3段階によるデルファイ法を通じた検討を行った結果、態度やスキル3項目、知識やスキル3項目、知識15項目、スキル23項目、態度19項目の5領域63項目の知識、スキル、態度が抽出された。それはいずれも重要度が高いと判断されたが、その中でも特に重要度が高い項目として41項目が選定された。我が国の職リハ分野の職場内スーパーバイザーは、主に教育的機能及び支持的機能に関連した知識、スキル、態度を有することが重要と認識されており、先行研究を支持する結果が得られたが、米国の先行研究と比較してスーパーバイザーの前向きな取組や主体性を評価する態度が重視されていた点が特徴的であった。得られた知見から、我が国における職場内スーパービジョン実践のあり方等について論じた。

謝辞

複数回に渡る調査に丁寧なご回答をしてくださった研究協力者の皆様に深謝申し上げます。

<付記> 本研究は、JDSP 科研費 19K13969 の助成を受け実施したものである。本研究の一部は日本社会福祉学会関東部会 2020 年度研究大会で発表した。

参考文献

- [1] 松為信雄：「特集：職業リハビリテーションにおける人材育成 国内の動向」 職業リハビリテーション, Vol. 23 No.

- 1, pp. 34-41(2009).
- [2] 松為信雄:「障がい者の雇用にむけた支援者の育成」日本労働研究雑誌, Vol. 55 No. 10, pp. 54-62(2013).
- [3] Herbert, J. T, and Richardson, B. K: “Introduction to the special issue on rehabilitation counselor supervision”, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol. 38, pp. 334-349(1995).
- [4] Thielsen, V. A, and Leahy, M. J: “Essential knowledge and skills for effective clinical supervision in rehabilitation counseling”, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol. 44 No.4, pp. 196-208(2001).
- [5] 塩村公子:「ソーシャルワーク・スーパービジョンの諸相」, 中央法規出版, 東京, (2000).
- [6] Schultz, J. C: “The tripartite Model of Supervision for Rehabilitation Counselors”, *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, Vol.39 No.1, pp. 36-41(2008).
- [7] Herbert, J. T: “Qualitative analysis of Clinical Supervision within the Public Vocational Rehabilitation Program”, *Journal of Rehabilitation Administration*, Vol.28 No.2, pp. 51-74(2004).
- [8] Maki, D. R, and Delworth, U: “Clinical Supervision: A Definition and Model for the Rehabilitation Counseling Profession”, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol.38 No.4, pp. 282-293(1995).
- [9] Herbert, J. T, Caldwell, T. A, Chan, F, Berven, N. L, and Thomas, K. R. eds: “Counseling Theories and Techniques for Rehabilitation and Mental Health Professionals, 2nd Edition”, NY: Springer Publishing Company(2015).
- [10] Tucker, C. M, McNeill, P, and Abrams, J. M. et al: “Characteristics Important to an Effective Supervisor: Perceptions of Vocational Rehabilitation Staff”, *Journal of Rehabilitation Administration*, May, pp. 40-43(1988).
- [11] Matkin, R. E, Sawyer, H. W, Lorenz, J. R, and Rubin, S. E: “Rehabilitation administrators and supervisors: their work assignments, training needs, and suggestions for preparation”, *Journal of Rehabilitation Administration*, November, pp. 170-183(1982).
- [12] 神林ミュキ:「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調査—」社会福祉学, Vol. 58 No.1, pp. 71-85(2017).
- [13] 大谷京子:「ソーシャルワークスーパービジョンスキルの評価指標開発—認定スーパーバイザーへの質問紙調査を通して—」ソーシャルワーク学会誌, Vol. 38, pp. 39-50(2019).
- [14] Kadushin, A., and Harkness, D: “Supervision in Social Work. 5th Edition”, Columbia University Press(2014).
- [15] 高橋学:「スーパービジョンの定義と展開過程」ケアマネージャー, Vol. 12 No. 3, pp. 20-25(2010).
- [16] Morrow-Howell, N, Burnette, D, and Chen, L: “Research Priorities for Gerontological Social Work: Researcher and Practitioner Perspectives”, *Social Work Research*, Vol. 29 No.4, pp. 231-242(2005).
- [17] 高橋方子,菅谷しづ子,鈴木康宏,石津みゑ子,布施淳子,高橋和子:「訪問看護師を対象としたデルファイ法による日本版バリューズヒストリーの開発」日本看護研究学会雑誌, Vol.40 No.5, pp. 771-782 (2017) .
- [18] Labal, S, and Pipon-Young, L: “The Delphi method”, *psychologist*, Vol.22 No.7, pp. 598-601(2009).
- [19] 日本障害者雇用促進協会 障害者職業総合センター 職業リハビリテーション部 研修課:「障害者職業カウンセラーの養成と研修」職リハネットワーク, Vol.51, pp. 23-27(2002).
- [20] 中山慎吾,下満ゆかり「訪問介護事業所におけるサービス提供責任者の学習ニーズ-デルファイ法による研究-」社会福祉学, Vol. 50 Vol. 2, pp. 68-79(2009).
- [21] 障害者職業総合センター:「認知に障害のある障害者の自己理解促進のための支援技法に関する研究」(2011)
- [22] Schultz, J. C, Copple, B. A, and Ososkie, J. N: “An integrative model for supervision in rehabilitation counseling”, *Rehabilitation Education*, Vol.13 No.4, pp. 323-334(1999).
- [23] Ishihara, M: “Qualitative Analysis of Supervision Content and Proficiency Process of Vocational Rehabilitation Supervisors in Japan”, *Journal of Rehabilitation*, Vol.87 No. 2, pp. 43-51. (2021)
- [24] 石原まほろ, 八重田淳:「職業リハビリテーション分野におけるスーパービジョンの実際」技能科学研究, Vol.34 No. 1, pp. 44-51 (2018) .

(原稿受付 2022/12/18, 受理 2023/03/03)

*石原まほろ, 博士 (リハビリテーション科学)

障害者職業総合センター, 〒261-0014 千葉県千葉市美浜若葉 3-1-3

Mahoro Ishihara, National Institute of Vocational Rehabilitation, 3-1-3 Mihama-ku Wakaba, Chibashi, Chiba 261-0014.

Email: Ishihara.Mahoro@jeed.go.jp