

# 障害者就業・生活支援センターにおける精神障がい者の アセスメント実践活動を促進させる個人要因に関する研究

アオヤマ タカヒコ オカダ シンイチ  
青山 貴彦\*1 岡田 進一\*2

**目的** 本研究は、障害者就業・生活支援センター（以下、就業・生活支援センター）における精神障がい者のアセスメント実践の質的向上を図るため、アセスメント実践活動を促進させる個人要因について明らかにすることを目的としたものである。支援担当者個人の意識や態度に着目した量的調査を行い、実証的な検討を行った。

**方法** 全国に所在するすべての就業・生活支援センターに実施した郵送調査から、欠損値のない362の回答を対象に検討を行った。個人要因に関する探索的因子分析を実施し、因子モデルの構成概念妥当性について、共分散構造分析による確認的因子分析により確認した。また、抽出された因子の下位尺度得点を算出し、基本属性との関連について相関分析を行った。そのうえで、個人要因を独立変数、先行研究で確認されたアセスメント実践活動測定尺度を従属変数とする因果モデルを構成し、その適合度について検討した。

**結果** 個人要因に関して、「省察」「積極的姿勢」「批判的思考態度」という3因子が抽出された。「省察」と「積極的姿勢」に関しては、研修の参加回数との間でごくわずかな正の相関がみられたものの、「批判的思考態度」に関しては、いずれの基本属性とも相関がみられなかった。個人要因を独立変数、アセスメント実践活動を従属変数とする因果モデルは一定の適合を示した。「省察」から「アセスメント実践活動」への標準化係数は0.29、「批判的思考態度」から「アセスメント実践活動」への標準化係数は0.49であり、有意な正の関連がみられた。「積極的姿勢」と「アセスメント実践活動」には、有意な関連はみられなかった。

**結論** 就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践活動を促進させる個人要因として、積極的姿勢を中核に、省察および批判的思考態度を意識的に実践することの重要性を示した。そして、就業・生活支援センターの支援担当者を対象とした研修において、「批判的思考態度に関する内容を教授し、演習などを通じて批判的思考態度が意識できるようにトレーニングすること」を提言した。

**キーワード** 障害者就業・生活支援センター、精神障がい者、アセスメント、省察、批判的思考態度

## I 緒 言

2017年に民間企業に雇用されている障がい者数は、14年連続で過去最高を記録した。なかでも精神障がい者は50,047人で、対前年比19.1%増と特に伸び率が大きい<sup>1)</sup>。2018年には精神障

がい者の雇用が義務化され、今後さらなる雇用の増加が見込まれることから、精神障がい者の就労および職場定着の支援が、ますます重要になってくることに異論はないだろう。こうした状況下で、支援の中核的な担い手として、障害者就業・生活支援センター（以下、就業・生活

\* 1 大阪市立大学大学院生活科学研究科後期博士課程 \* 2 同教授

支援センター)への期待は大きい。期待に応え、求められる役割を果たしていくためには、精神障がい者の支援強化が急務である。

就業・生活支援センターにおける精神障がい者の支援を強化するためには、アセスメントの質を高めることが必要不可欠である<sup>2)</sup>。青山らは、支援担当者の具体的な実践活動に着目した量的調査を行い、その内容と構造、基本属性との関連について明らかにしたうえで、アセスメント実践活動測定尺度を開発している<sup>3)</sup>。これを踏まえ、本研究では、アセスメント実践活動を促進させる関連要因について明らかにすることを目的とする。支援担当者個人の意識や態度に着目した量的調査を行い、アセスメント実践活動を促進させる個人要因を明らかにしたうえで、アセスメント実践の質的向上を図るための具体的な方策について提言したい。

本研究においては、「障害者」の表記について、原則として「障がい者」と表記する。ただし、法令等に規定されている用語は、「障害者」と漢字のまま表記することとした。

## Ⅱ 方 法

### (1) 調査対象とデータ収集方法

本調査の対象者は、全国に所在するすべての就業・生活支援センター330カ所(2016年10月末時点)の職員のうち、雇用安定等事業および生活支援等事業による配置職員とした。調査票は各センターに5部ずつ郵送し、上記の配置職員が5名以内の場合は全員の方に、6名以上の場合は5名を選出し回答して頂くよう依頼した。調査期間は、2016年11月24日から2017年1月15日までである。データの収集は、自記式質問紙郵送法で行った。調査票の回答数は463(回収率28.1%)であり、本研究では、欠損値のない362票(回答数の78.2%)を分析に用いた。

### (2) 調査項目

従属変数に関しては、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関して、7領域にわたる実践活動の構造を確認し、

信頼性および妥当性が検証されている青山らの尺度を利用した<sup>3)</sup>。アセスメント実践活動は、「自己点検を踏まえた情報分析」(7項目)、「職業生活の遂行に関する情報把握」(5項目)、「職場環境の情報把握」(4項目)、「生活面の丁寧な情報把握」(4項目)、「冷静な情報判断」(3項目)、「不調時の状態・対処法に関する情報把握」(2項目)、「ストレングスへの着目」(2項目)という7因子27項目から構成されている。回答選択肢は「かなり実践している(4点)」から「ほとんど実践していない(1点)」までの4段階で測定し、点数が高いほど実践度合が高くなるように設定した。

独立変数に関しては、アセスメント実践活動に影響を与えることが予測される個人要因として、支援担当者個人の「支援実践に対する意識・態度」について設定した。楠見は、人が経験を通して実践知を獲得するうえで、個人差を生み出す要因として、「経験から学習する態度」「省察」「批判的思考」をあげている<sup>4)</sup>。これを参考に、筆者の実践経験を加味して「支援実践に対する意識・態度」に関する項目を抽出し、4つのカテゴリーからなる16項目を設定した(カテゴリーは『』と表記する)。『積極的姿勢』(4項目)、『批判的思考態度』(4項目)、『振り返り』(4項目)、『概念化・体得』(4項目)という全16項目である。これらについては、精神障がい者福祉分野2名、障がい者福祉分野1名の研究者によるエキスパートレビューを受け、文言の修正等を行っており、内容的妥当性は確保されていると判断した。16項目の詳細については、後の表2に示す。回答選択肢は、「とてもそう思う(5点)」から「全くそう思わない(1点)」までの5段階で測定し、点数が高いほど意識や態度が高くなるように設定した。

基本属性に関しては、性別、年齢、職名、経験年数(障がい者支援、就労支援、就業・生活支援センター)、保有資格(精神保健福祉士、社会福祉士、介護福祉士)、2016年度における研修の参加回数(職場内、職場外、自主的)を設定した。

(3) 倫理的配慮

回答は個人の自由意志であり、回答の有無によって不利益が生じることはないこと、得られたデータは厳重に保管・管理すること、回答は統計的に処理し、個人やセンターを特定できないようになっていること、研究以外の目的で使わないことを調査票に明記した。返送をもって本調査への参加同意を得られたとみなした。なお、本調査は大阪市立大学大学院生活科学研究科の研究倫理委員会の承認を受けている(2016年11月9日、承認番号：16-32)。

(4) 分析方法

回答者の基本属性について記述統計を算出した。そして、個人要因に関して探索的因子分析を実施した。分析では、多変量正規性を仮定し、最尤法を用いて因子を抽出し、因子間の相関を想定してプロマックス回転を行った。因子モデルの構成概念妥当性は、共分散構造分析による確認的因子分析により確認した。適合度指標には $\chi^2/df$ 値、GFI、AGFI、CFI、RMSEAを用い、適合度の基準は、GFI、AGFI、CFIは0.9もしくは0.95以上<sup>5)</sup>、RMSEAは0.08以下<sup>6)</sup>を目安とした。また、抽出された因子の下位尺度得点を算出し、基本属性との関連について相関分

析を行った。そのうえで、個人要因を独立変数、アセスメント実践活動を従属変数とする因果モデルを構成し、その適合度を検討した。分析には統計ソフトSPSS23およびAmos23を使用した。

Ⅲ 結 果

(1) 回答者の基本属性

回答者の基本属性の分布を表1に示す。性別は男性176人(48.6%)、女性186人(51.4%)であった。年齢は平均42.2歳であり、30代が123人(34.0%)で最も多かった。職名は就業支援担当者が188人(51.9%)で最も多かった。経験年数は障がい者支援が平均9.5年、就労支援が平均5.3年、就業・生活支援センターが平均3.4年であった。保有資格は精神保健福祉士が54人(14.9%)、社会福祉士が82人(22.7%)、介護福祉士が57人(15.7%)であった。研修の参加回数は職場内が平均2.9回、職場外が平均4.1回、自主的が平均1.3回であった。

(2) 個人要因に関する因子構造

個人要因16項目に関する回答分布は表2のとおりである。16項目すべてを投入した探索的因子分析を行い、内的一貫性をより高めるため、因子負荷量がどの因子においても0.4未満の項目を除外し、繰り返し因子分析を行った。その結果、3項目を除く計13項目から構成された3因子が抽出された。KMOの標本妥当性の測度は0.879であり、因子分析の結果、少なくとも内容的妥当性は確保されると判断した。分析結果を表3に示す。

第1因子は、「経験や振り返りから学んだことについて、教科書で学ぶような知識や理論とも結びつけて考えるよう努めている」「積極的に事例検討にだしたり、スーパービ

表1 回答者の基本属性の分布 (n=362)

	度数 (%)
性別	
男性	176(48.6)
女性	186(51.4)
年齢 (平均42.2歳(標準偏差: 10.6, 範囲: 18~68))	
10~20代	41(11.3)
30代	123(34.0)
40代	111(30.7)
50代以上	87(24.0)
職名	
主任就業支援担当者	68(18.8)
主任職場定着支援担当者	15(4.1)
就業支援担当者	188(51.9)
生活支援担当者	91(25.1)
障がい者支援経験年数	平均9.5年(標準偏差: 7.8, 範囲: 0~42.7)
就労支援経験年数	平均5.3年(標準偏差: 4.7, 範囲: 0~26.7)
就業・生活支援センター経験年数	平均3.4年(標準偏差: 2.9, 範囲: 0~14.6)
保有資格(複数回答)	
精神保健福祉士	54(14.9)
社会福祉士	82(22.7)
介護福祉士	57(15.7)
職場内研修回数	平均2.9回(標準偏差: 3.7, 範囲: 0~40)
職場外研修回数	平均4.1回(標準偏差: 3.9, 範囲: 0~45)
自主的研修回数	平均1.3回(標準偏差: 3.1, 範囲: 0~45)

ジョンを受けたりするよう心がけている」などの6項目で、「省察」と命名した。第2因子は、「悩んだり困ったりするような様々な経験を通して、支援の質を高めたいと考えている」「自分が経験したことから、様々な気づきを持つよう心がけている」などの4項目で、「積極的

姿勢」と命名した。第3因子は、「物事をうのみにせず、懐疑的な態度をもつよう心がけている」「物事に対して、明確な主張や理由を求めるよう心がけている」などの3項目で、「批判的思考態度」と命名した。クロンバックの $\alpha$ 係数は、いずれの因子も0.738以上、13項目全体

表2 個人要因16項目の回答分布

支援実践に対する意識・態度に関する項目	度数 (%)				
	とても そう思う	まあ そう思う	どちら でもない	あまりそう 思わない	全くそう 思わない
<b>積極的姿勢</b>					
1 支援が難しいと思われるようなケースについても、積極的に経験しようと考えている。	108(29.8)	188(51.9)	55(15.2)	10(2.8)	1(0.3)
2 悩んだり困ったりするような様々な経験を通して、支援の質を高めたいと考えている。	163(45.0)	176(48.6)	19(5.2)	3(0.8)	1(0.3)
3 自分が経験したことから、様々な気づきを持つよう心がけている。	175(48.3)	174(48.1)	12(3.3)	1(0.3)	-( )
4 他のスタッフの支援をみたり話をきいたりして、様々な気づきを持つよう心がけている。	205(56.6)	141(39.0)	14(3.9)	2(0.6)	-( )
<b>批判的思考態度</b>					
5 物事をうのみにせず、懐疑的な態度をもつよう心がけている。	99(27.3)	172(47.5)	82(22.7)	9(2.5)	-( )
6 物事に対して、明確な主張や理由を求めるよう心がけている。	60(16.6)	170(47.0)	105(29.0)	27(7.5)	-( )
7 簡単にわかったつもりにならず、物事を深く理解するよう心がけている。	101(27.9)	197(54.4)	55(15.2)	9(2.5)	-( )
8 自分の意見や考えに固執せず、別の視点や反対の視点を受け入れるよう心がけている。	130(35.9)	171(47.2)	55(15.2)	6(1.7)	-( )
<b>振り返り</b>					
9 自分自身の言動やその時の感情等について、振り返るようにしている。	111(30.7)	187(51.7)	52(14.4)	12(3.3)	-( )
10 自分自身の言動やその時の感情等について、言語化して他者に伝えることを心がけている。	70(19.3)	172(47.5)	91(25.1)	29(8.0)	-( )
11 他者の意見や考えに対して素直に耳を傾けている。	139(38.4)	184(50.8)	36(9.9)	3(0.8)	-( )
12 積極的に事例検討にだしたり、スーパービジョンを受けたりするよう心がけている。	49(13.5)	134(37.0)	121(33.4)	53(14.6)	5(1.4)
<b>概念化・体得</b>					
13 経験や振り返りを通して、新たな視点や解決方法、自分自身の傾向などに気づけるよう心がけている。	88(24.3)	218(60.2)	48(13.3)	8(2.2)	-( )
14 経験や振り返りから学んだことについて、教科書で学ぶような知識や理論とも結びつけて考えるよう努めている。	44(12.2)	161(44.5)	112(30.9)	43(11.9)	2(0.6)
15 経験や振り返りから学んだことについて、言語化して他者に説明することができる。	38(10.5)	157(43.4)	125(34.5)	36(9.9)	6(1.7)
16 経験や振り返りから学んだことについて、その後の支援において意識的に実践している。	88(24.3)	230(63.5)	40(11.0)	4(1.1)	-( )

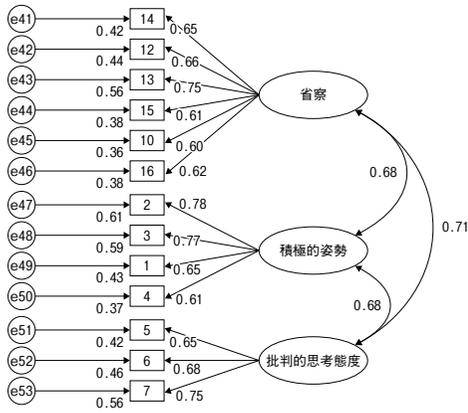
表3 探索的因子分析結果

省察・経験学習に関する個人要因 (13項目全体 $\alpha = 0.872$ )	因子負荷量		
	1	2	3
<b>第1因子 省察 <math>\alpha = 0.808</math></b>			
14 経験や振り返りから学んだことについて、教科書で学ぶような知識や理論とも結びつけて考えるよう努めている。	0.708	0.020	-0.092
12 積極的に事例検討にだしたり、スーパービジョンを受けたりするよう心がけている。	0.678	0.006	-0.025
13 経験や振り返りを通して、新たな視点や解決方法、自分自身の傾向などに気づけるよう心がけている。	0.660	0.267	-0.149
15 経験や振り返りから学んだことについて、言語化して他者に説明することができる。	0.631	-0.169	0.157
10 自分自身の言動やその時の感情等について、言語化して他者に伝えることを心がけている。	0.533	-0.089	0.203
16 経験や振り返りから学んだことについて、その後の支援において意識的に実践している。	0.532	0.070	0.062
<b>第2因子 積極的姿勢 <math>\alpha = 0.785</math></b>			
2 悩んだり困ったりするような様々な経験を通して、支援の質を高めたいと考えている。	-0.078	0.884	-0.042
3 自分が経験したことから、様々な気づきを持つよう心がけている。	0.011	0.732	0.031
1 支援が難しいと思われるようなケースについても、積極的に経験しようと考えている。	-0.013	0.581	0.140
4 他のスタッフの支援をみたり話をきいたりして、様々な気づきを持つよう心がけている。	0.079	0.538	0.021
<b>第3因子 批判的思考態度 <math>\alpha = 0.738</math></b>			
5 物事をうのみにせず、懐疑的な態度をもつよう心がけている。	-0.019	-0.021	0.717
6 物事に対して、明確な主張や理由を求めるよう心がけている。	0.010	0.052	0.673
7 簡単にわかったつもりにならず、物事を深く理解するよう心がけている。	0.098	0.182	0.519
プロマックス回転後の因子寄与	4.021	3.771	3.223
因子間相関			
第1因子	1	0.627	0.606
第2因子	-	1	0.568
第3因子	-	-	1

注 n = 362, KMOの標本妥当性の測度 = 0.879

は0.872で、一定以上の信頼性（内的一貫性）が示された。また、各因子の相関係数は3因子すべての間で正の相関がみられた（0.568～0.627）。

図1 個人要因に関する因子構造モデル



注 n = 362 :  $\chi^2/df$ 値 = 3.409, GFI = 0.916, AGFI = 0.876, CFI = 0.911, RMSEA = 0.082

次に、確認的因子分析を行い、構成概念妥当性について検討したところ、適合度指標は  $\chi^2/df$ 値 = 3.409, GFI = 0.916, AGFI = 0.876, CFI = 0.911, RMSEA = 0.082であり、一定の適合を示した（図1）。これにより、確認的因子分析で構成された3因子13項目の個人要因測定尺度の構成概念妥当性が検証できたと考えられる。

### (3) 個人要因と基本属性との関連

個人要因と基本属性との関連について、スピアマンの順位相関係数を求めた。第1因子「省察」と職場外研修および自主的研修に関しては、ごくわずかな正の相関がみられた（0.166, 0.107）。第2因子「積極的姿勢」と職場外研修、自主的研修に関しても、ごくわずかな正の相関がみられた（0.170, 0.126）。第3因子「批判

図2 アセスメント実践活動と個人要因との関連



注 n = 362 :  $\chi^2/df$ 値 = 1.939, GFI = 0.833, AGFI = 0.812, CFI = 0.895, RMSEA = 0.051

的思考態度」は、いずれの属性とも関連がみられなかった。

#### (4) アセスメント実践活動と個人要因との関連

個人要因を独立変数、アセスメント実践活動を従属変数とする因果モデルを構成し、有意でないパスを削除して分析を行い、最終的に適合度を確認した結果、 $\chi^2/df$ 値=1.939, GFI=0.833, AGFI=0.812, CFI=0.895, RMSEA=0.051であり、一定の適合を示した(図2)。「省察」から「アセスメント実践活動」への標準化係数は0.29、「批判的思考態度」から「アセスメント実践活動」への標準化係数は0.49であり、有意な正の関連がみられた。「積極的姿勢」と「アセスメント実践活動」には、有意な関連はみられなかった。

## IV 考 察

第1因子「省察」に関して、当初想定したカテゴリーのうち、『振り返り』と『概念化・体得』に含まれる6項目が1つの因子としてまとまった。自分自身の支援や言動、その時の感情などについて振り返ることに加えて、それを言語化したり、理論と結びつけて考えたりしながら、意識的に次の実践に生かすという、一体的なプロセスとして認識されたと考えられる。これは、教師教育学においてKorthagenが提唱する「省察の循環プロセス」<sup>7)</sup>と重なるものであり、就業・生活支援センターにおける支援実践においても、実践活動を促進し、成長をもたらす重要な要素であると考えられる。

第2因子「積極的姿勢」に関して、当初想定したカテゴリー『積極的姿勢』の4項目がそのまま1つの因子としてまとまった。多くの経験を積んだとしても、すべての人がエキスパートになれるわけではない。重要なことは、経験したことからどれだけ多くの実践知を獲得できるかである。楠見は、実践知を獲得するために、挑戦性や柔軟性など、経験から学習する態度が重要であると述べている<sup>4)</sup>。経験を意味あるも

のとするために、支援担当者の基礎的な心構えとして、新たなことに対して積極的に取り組む姿勢や、経験から学ぼうとする姿勢が求められるといえる。

第3因子「批判的思考態度」に関して、当初想定したカテゴリー『批判的思考態度』のうちの3項目が1つの因子としてまとまった。批判的思考とは、基準に基づく合理的で偏りのない思考<sup>4)</sup>であり、「見かけに惑わされず多面的にとらえて、本質を見抜くこと」とも定義される<sup>8)</sup>。その土台となるものが、「批判的に考えようとする態度(批判的思考態度)」であり、証拠に基づいて考えようとすることや、偏見や先入観にとらわれず客観的に考えようとするなどが含まれる<sup>9)</sup>。批判的思考態度によって、物事を柔軟に考えたり、深く考えたり、より深く理解しようとしたりする意識を高めることができると考えられる。

アセスメント実践活動と個人要因との関連について、省察および批判的思考態度を意識的に実践することによって、アセスメント実践活動を高めることにつながる可能性が示唆された。特に批判的思考態度の効用が大きい。支援対象者は、病気や障がいを抱えながら、就業面に加えて生活面(経済的、家庭的な面など)を含め、複合的な困難を抱えている場合が多い。そのような状況下で、必ずしも本音が語れるとは限らないし、そもそも自身の悩みや思いなどを言語化して表現することが難しい場合も多く、的確かつ本質的に理解することは非常に難しい。そのため、アセスメント実践活動においては、分析的で柔軟な思考が必要となる。このように、アセスメント実践活動には、柔軟な思考や深い理解力につながる批判的思考態度が必要となるため、批判的思考態度がアセスメント実践活動の向上に関連したと考えられる。

また、批判的思考の本質は、自分自身の思考パターンや固定観念、その限界などについて知ることである<sup>10)</sup>との指摘もあることから、アセスメント実践活動の共通基盤である「自己点検を踏まえた情報分析(支援者自身の価値観や思考、感情、本人や関係者との関係性に目を向け、

それらを意識的に点検しつつ、適切に情報を分析するという実践活動)<sup>9)</sup>という実践にも作用していると考えられる。これらのことは、支援担当者が批判的思考態度を身につけることの重要性を示唆していると考えられる。積極的姿勢に関しては、直接的にはアセスメント実践活動を高めることにつながらなかったものの、省察や批判的思考態度と強い関連がみられ、省察や批判的思考態度とともに支援担当者としての基本的態度の中核に位置づけられる。

就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践の質的向上を図るためには、本研究において示された個人要因モデルを前提とした研修を行うことが望まれる。積極的姿勢を中核として、省察および批判的思考態度がアセスメント実践活動に大きな影響を与える可能性が高いことが明らかとなった。特に、批判的思考態度について研修等で強調することが非常に重要であることを提言したい。批判的思考態度は、いずれの基本属性とも関連がみられず、経験を重ねるだけでは身につかず、既存の研修も有効性に乏しいことが明らかになった。エキスパートは、他の人が当然のことだと見過ごすようなことについて疑問をもち<sup>11)</sup>、簡単にわかったつもりにならず<sup>12)</sup>、思い込みや勝手な解釈にとらわれず、柔軟な視点で考え、物事の本質にたどりつく。これには、批判的思考態度が大きく影響していると推察される。原は、ソーシャルワーク教育において批判的思考を教授する必要性を指摘しており<sup>13)</sup>、就業・生活支援センターに関しても同様のことがいえるだろう。今後の研修においては、業務に関連する知識だけでなく、批判的思考態度に関する内容を教授し、事例研究などの演習などを通じて、批判的思考態度が意識できるようにトレーニングしていくことが必要となる。

## V 結 語

本研究では、就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践活動を促進させる個人要因として、積極的姿勢を中核に、

省察および批判的思考態度を意識的に実践することの重要性を示した。そして、就業・生活支援センターの研修において「批判的思考態度に関する内容を教授し、演習などを通じて批判的思考態度が意識できるようにトレーニングすること」を提言した。今後は、アセスメント実践活動を促進させる職場環境要因についても探究していきたい。

## 文 献

- 1) 厚生労働省ホームページ. 平成29年障害者雇用状況の集計結果 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000187661.html>) 2018.1.7.
- 2) 青山貴彦. 障害者就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメントに関する実践知の構造. 社会福祉学 2016; 57(3): 29-40.
- 3) 青山貴彦, 岡田進一. 障害者就業・生活支援センターにおける精神障がい者のアセスメント実践活動の構造. 社会福祉学 2018; 59(2): 37-51.
- 4) 楠見孝. 第2章 実践知の獲得-熟達化のメカニズム. 金井壽宏, 楠見孝編. 実践知-エキスパートの知性. 東京: 有斐閣, 2012: 33-57.
- 5) 朝野熙彦, 鈴木督久, 小島隆矢. 入門共分散構造分析の実際. 東京: 講談社, 2005.
- 6) 山本嘉一郎, 小野寺孝義. Amosによる共分散構造分析と解析事例(第2版). 京都: ナカニシヤ出版, 2002.
- 7) Korthagen, F. A. J. ed. Linking Practice and Theory: The Pedagogy of Realistic Teacher Education. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2001. (武田信子監訳. 教師教育学-理論と実践をつなぐリアリスティック・アプローチ. 東京: 学文社, 2010.)
- 8) 道田泰司. 批判的思考研究からメディア・リテラシーへの提言. コンピュータ&エデュケーション 2000; 9: 54-9.
- 9) 平山るみ, 楠見孝. 批判的思考態度が結論導出プロセスに及ぼす影響-証拠評価と結論生成課題を用いての検討. 教育心理学研究 2004; 52: 186-98.
- 10) Tilbury, C., Osmond, J., Scott, T. Teaching critical thinking in social work education: A literature review. Advances in Social Work and Welfare Education 2010; 11(1): 31-50.
- 11) Gambrell, E. Contributions of Critical Thinking and Evidence-Based Practice to the Fulfillment of the Ethical Obligations of Professionals. Briggs, H. E. Rzepnicki, T. L. ed. Using evidence in social work practice: Behavioral perspectives. Chicago: Lyceum Books, 2004: 3-19.
- 12) 尾崎新. ケースワークの臨床技法-「援助関係」と「逆転移」の活用. 東京: 誠信書房, 1994.
- 13) 原久美子. ソーシャルワーク教育における批判的思考の可能性. 人間の福祉 2005; 17: 163-75.