

# 研究方法としてのアクションリサーチ

Action research as a social work research method

井上 浩

キーワード：ソーシャルワーク, ソーシャルワーク調査方法論, ソーシャルワーク教育, アクションリサーチ, グラウンディッド・セオリー

## 概要

本論の目的は、近年社会福祉研究の中でも注目されているアクションリサーチに焦点を当て、本調査研究方法が有効である一方でそれが単体では成立せず、他の方法論を取り入れながら「総体として」成り立っていることを説明することにある。特に、本論ではグラウンディッド・セオリー・アプローチを用いながら、アクションリサーチの有効性・特異性を説明している点に特徴がある。

## はじめに

質的研究方法は、ソーシャルワーク研究方法の中でも「事例研究」として社会福祉士国家試験対策講座に関わる図書にも取り上げられている。ソーシャルワーク分野においても、研究精度を高める動きとしての量的研究が深められるにつれ、単に事例から読み解ける課題だけではなく、グラウンディッド・セオリー・アプローチによる研究が深化してきたり、アクションリサーチに基づく研究なども散見されたりするようになってきた。また、量的研究と質的研究を結び、テキストマイニングなどの方法に基づく研究も深められてきている。

そこで本論では、社会福祉研究の中でも、近年注目されているアクションリサーチに焦点を当てて論じていく。本論の目的は、アクションリサーチの重要性を認めつつも、アクションリサーチが方法論としては単体では成立せず、他の調査方法論を取り入れながら「総体としての」調査研究方法だということを明らかにするためにある。アクションリサーチそのものは、この研究方法が有用だと言われながらも、研究方法としてどのように活用していけば最も効果的・効率的なのかを一度検証しておく必要があると考えたことがきっかけにある。

## 第一章 アクションリサーチの定義

アクションリサーチとは、研究者が研究対象としてい

る分野の人々と問題を共有し、その問題解決に向けて協働して作業を行うことで、研究対象としている分野そのものに変化を生じさせていく、その過程を記述する研究である。ここでは、アクションリサーチの定義と起源、理論的背景について述べていく。

アクションリサーチ（以下、アクションリサーチを「AR」と表記する）は、箕浦（2009）によれば、三つの源流に遡れるという。一つはLewin,Kにより提唱された方法であり、二つめはフレイレのインフォーマル教育によるエンパワーメント獲得の活動であり、最後はデューイが19世紀末に設立した実験学校であるという。例えば、秋田ら（2000）は、「ARによる教師教育研究は行われ始めているが、研究者が『実践』づくりへ関与するのみで、その結果を実証的に記述し評価することが少ない」と指摘している。佐藤ら（2004）は教育実践を研究活動と結びつけながら説明している。ここでは、「ARとは人々の日常生活にねざした生活の知恵や実践的な知を重視し、実践的な解決に向けた『参加』『協同』の過程をつうじて『行為のなかの知』(knowledge in action)を産出し、あるいは意義づけるプロセスである」と述べている。また、新目と神沼（2011）は、情報システム研究におけるアクションリサーチを取り上げ、「情報システム研究におけるアクションリサーチでは、情報システムの開発、評価、運用のプロセスを通して得られる知識を蓄積する。蓄積された知識を共有することで、情報システムの構築や改善に効果的な影響をもたらし、結果として組織や社会の変革に関する活動に貢献できる」と述べている。さらに、佐藤と和泉ら（2005）は、病棟での看護記録の有効性を高めることを目的としたARに取り組んでいる。このように、ARは教育学や情報教育・看護・保健・ソーシャルワークなどさまざまな領域で実践研究が行われている。そうであっても、アクションリサーチがより適用できる領域として、「理論としてはある程度の成熟が見られるが、実践と理論との乖離が多少みられる現場」がより有効であろう。社会福祉

実践現場も同様である。社会福祉実践現場は、日々実践は行われているが、その実践が理論と結びつけられているのか、という点では疑問符が付く。こうした「実践と理論との乖離が多少みられる領域」でARが扱われるようになったのは、研究対象とする問題が一つの学問領域単体で対応できる問題ではなくなりつつあることもさることながら、今日の社会問題が研究者の視点からだけでは解決できず、当事者を巻き込んだ解決を志向するようになってきていることが大きいと考えられる。

社会福祉の調査研究は、まずその研究が利用者やクライアントの生活の質向上に結びついたものである必要がある。アクションリサーチにおいても、実践活動を修正していく方法としては、「当事者参加型AR」という方法がある。例えば、茨木（2006）は、当事者参加型ARの共通基盤として①調査研究のプロセス全体に、当事者の声を直接反映させること、②研究の目的は、当事者の生活の質の向上に目標を置き、そのための社会へのアクションにつながる知識などの当事者に有益な結果を導き出すことという二つをあげている。このように、当事者を巻き込んだARは研究者と研究対象者が対等の役割をもって行動変化を目指し、当事者が研究デザインだけでなくその過程にも参加していく方法である。

また、灘光ら（2014）は、ARを分類化し、Lewinに基づいた「実験的AR」、研究者と組織内研究参加者によって問題意識を発展させる「帰納的AR」、「当事者参加型AR」、組織で沈黙させられている個人や集団にARを通じて声を上げてもらい、エンパワーしながら組織を改善していく「参加型リサーチ」、ポストモダニズムに立脚している「脱構築型AR」と5つに分けて考察している。

草郷（2007）は、「アクション・リサーチとは、組織あるいはコミュニティの当事者（実践者）自身によって提起された問題を扱い、その問題に対して、研究者が当事者とともに協働で問題解決の方法を具体的に検討し、解決策を実施し、その検証を行い、実践活動内容の修正をおこなうという一連のプロセスを継続的におこなう調査研究活動のこと」と定義している。同時に、「アクション・リサーチとは、当事者（実践者）による『問題解決のプロセス』を重視したリサーチであり、当事者自身が問題解決の進み具合を測りながら、その実践活動を向上させるためのさまざまな手法の集合体ともいえる（傍点は筆者加筆）」と述べている。さまざまな手法の集合体という観点でいえば、実践に直接参加しながら研究を進めていく関連方法としては、他にも参与観察法やエスノ

グラフィなどの方法がある。佐藤（2020）は、参与観察法とエスノグラフィ、ARとの関係について、以下のように述べている。

参与観察とは、対象組織の活動に加わり、その組織文化・組織風土を直接に感じながら情報収集し、共有されている視点や意味の構造を明らかにしようとする研究方法のことである。具体的には対象組織の中に入り込み、出来事が起きるまさにその現場に身をおき、自分の目で見、耳で聞き、肌で感じた生の体験を基に研究報告をまとめるものである。

次に、エスノグラフィーとは、組織に関する記述的な研究方法をいい、組織の内側に入り参与観察やインタビューなどを通して話を聴き、その組織の在り方や歴史を調査する研究方法である。

佐藤（同）は、その研究の中でARを「本研究におけるアクションリサーチとは、参与観察及びエスノグラフィーを用いながら、組織変革のプロセスに参加し、さらに変革を促すケーススタディである」と述べている。つまり、ARとは単体で研究方法として扱うのではなく、いくつかの手法を用いながら当事者とともに組織を変え、問題解決を図る方法だということができる。

## 第二章 アクションリサーチの進め方

社会福祉研究においてARを効果的に用いるためには、研究対象を単なる対象とせず、実践現場の人々とは異なる見方ができて、現場と対話し、関わりを持ちながらそこにある問題の深め、改善していくことが求められる。とりわけ、実践現場にあるさまざまな課題を解決していくためには、灘光らが指摘する「帰納的AR」と、「参加型リサーチ」という二つの視点が求められる。特に、前者においてはグラウンディッド・セオリーを用いることが有効となってくる。それは、「帰納的AR」での研究者の役割が、組織にどのような文化的現象が起きているのかを明らかにし、組織内の人々、とりわけ「参加型リサーチ」における声を上げたくてもあげられずにいる人々（実践者）や、声のあげ方が分からない人々（実践者）との関わりを通じて、組織を変えていくことに重点を置かれているためである。ここでは、アクションリサーチを進める上で、グラウンディッド・セオリーがどのような役割を果たすのかを考えていく。

### 第一節 グラウンディッド・セオリー

グラウンディッド・セオリー・アプローチとは、データに基づき分析を進め、データの中に現れている現象がどのようなメカニズムで生じるのかを理論として導き出

そうとする研究方法である。データとは、実践現場でソーシャルワーカーが面接記録として残しているものや、研究者が実践の場に入り、フィールドノートとして残しているものまでさまざまである。若林（2015）は、「グラウンディッド・セオリー・アプローチという研究手法によって、ある現象を説明するために生成された理論は『グラウンディッド・セオリー』、その研究手法は『グラウンディッド・セオリー・アプローチ』と呼ぶことが定着している」と述べている。本論においても、理論そのものを扱う際にはグラウンディッド・セオリー（以下「GT」）、研究方法として示す際にはグラウンディッド・セオリー・アプローチ（以下「GTA」）と表記する。

GTAは、アメリカの社会学者であるGlaser,B.G.とStrauss,A.L.により開発された。彼らは1960年代の初めにサンフランシスコ近郊の病院で、人の死にゆくプロセスをフィールドワークとしてまとめた。これが、“Awareness of Dying”（1965）、木下訳（1988）「死のアウトエアネス理論と看護」である。しかし、本書に書かれているのはカテゴリーの説明だけである。どのようにGTAは進められ、どのようにアプローチされるのかという記述はない。これが、木下（1999）が指摘する「分かりやすそうである、その実、分かったという実感が持てないという印象」へとつながっていくこととなる。

GTAは後にGlaser版とStrauss版とに分かれていくことになる。日本ではStrauss版を発展させて、例えば戈木（2014）が見られたりしている。また、木下（2003）は修正版グラウンディッド・セオリー・アプローチ（Modified Grounded Theory Approach：M-GTA）を説明している。ただし、戈木（同）は、M-GTAを「GTAとは全く似て非なるものである」とも述べている。

GTの系譜はともかくとして<sup>1)</sup>、本論で取り上げているGTAは、Strauss版に基づいた、いわばクラシックタイプとして考えられている。それは、アクションリサーチが長期間の研究に相当する可能性があり、その中で取り上げる中心的なテーマも、時期を追って変化していく可能性があるためである。そのため、データ収集と分析とは絶えず交互に行っていく必要があり、また、データを取りながら仮説を立て、次に出会うデータでその仮説を検証しながら（中範囲の）理論形成を行っていくという点でStrauss版を支持している。一方、M-GTAで述べられている、「データをまとめて収集し、分析した後に必要なあれば追加収集する」という方法は適切ではな

いと考える。

## 第二節 データ収集

本研究においては、データは当事者が語る内容に基づき収集されている。それらは省察から生まれる語りであったり、逆に「どこにもはけ口がない」という語りであったりする。研究者にARで求められてくることは、単にそれらの「聞き役」ではなく、そうした状況がなぜ生まれてくるのか、その組織を変革していくにはどこに、どのように入り込んでいく必要があるのかを組織にいる人々とともに考え、実践していくことである。組織に属する人々が語る内容は、データとなるが、それは言い換えればナラティブな視点をもって聞いていく必要があるということである。すなわち、ARにおいてはナラティブな関わりが求められてくるのである。

ナラティブの視点はソーシャルワークだけではなく、さまざまな場面で用いられる。例えば、商品売る際には、これまでは素材の確かさや価格などを、売り手の視点で提供することが通例であった。しかし、ナラティブな視点に基づけば、買い手がその商品を取ってどのように生活を豊かにさせていこうとするのか、が問われてくる。ナラティブとは、当事者が「何とかしなければならぬ」と感じていたり、あるいは研究者が「この文化構造を変えていかなければ、組織が保てない」と感じていたりするところから「話を聞いていく」のである。

## 第三章 調査

### 第一節 調査内容

#### (1) 研究倫理

ここで取り上げる事例は、知的障がい者が中心となって利用している社会福祉施設に働きかけた事例であるが、その目的は業務に停滞感があり、施設全体に「新しい風を引き込むための」スーパービジョンを模索することにある。研究対象は、A社会福祉法人である。法人全体が研究対象となるために、研究倫理の審査対象とはなっていない。なお、本事例は深谷と井上「施設現場職員スーパービジョンへのアクションリサーチの試み」（2023年2月刊行予定）にても取り上げた事例である。

#### (2) 期間

スーパービジョンの期間は2019年10月から2020年9月まで、二ヶ月に一度施設職員等と対面もしくははり

1) この部分、例えば三毛（2002）などを参照。

モートで面談を行った。

### (3) 対象と進め方

スーパーバイザーは、スーパービジョン当日に施設長から「今日はこの人と会って欲しい」と選定される。面談はすべてスーパーバイザーの同意のもと録音の許可をお願いし、一回につき3名から4名の支援員等と面談を行った。施設長が必要だと認めるときには、同じ支援員と面談することもあった。直接面談するスーパービジョンの回数は延べ6回である。

スーパービジョンの進め方は以下の通りである。

- ①スーパーバイザーに「今現場で一番困っていることは何か」を語ってもらう。
- ②その困っている状況や困り観について、ナラティブアプローチに基づいて関わる。スーパーバイザーには、今一番困っていることを語ってもらう中で、それがなぜうまくいかなかったのかや、その困り観を客観化できるように働きかけた。例えば、「あなたは〇〇という課題があるとお考えなのですね。その課題を外の人間として見たとき、どのように対応しようと思いますか。」などである。
- ③施設長と支援員の思いを共有しながら、施設長に管理的・教育的スーパービジョンを行う。

筆者がスーパーバイザーとして支援員等に接する際には、支持的な関わりと教育的な関わりを交えながら、スーパーバイザーを支援していく姿勢を心がけた。そして、毎回スーパービジョンの最後に施設長と面談し、各支援員からの「思い」を伝えた。施設長に対しては管理的な関わりを持ち、具体的に支援員から施設長に相談があったときにソーシャルワークの視点からどのようにその相談をとらえていけばよいのか示唆を行っている。録音した面談内容については、筆者が毎回スーパービジョンが終了するごとにコード化し、カテゴリを作成した。さらに、毎回、「仮説検証のためのメモ書き」を残し、次の施設長との面談の際、カテゴリの概要やデータから得られた仮説を施設長に説明し、施設の状況について施設長と共有できるようにした。なお、例えば虐待案件につながるおそれがあるなど、至急で施設長と内容を共有しなければならないときには、電話やメールでのやり取りも行った。

## 第四章 結果

### 第一節 直接面談から得られた結果

まず、スーパーバイザーは全員がこれまで一度もスーパービジョンを受けたことがなかった。支援員等との面

談を通じ、さらに施設長と共有できた一次カテゴリーについては以下の通りである。

#### スーパービジョン一回目

「できる支援を行う」

支援員は、目の前の「問題」をいかに解決していくかということだけにとらわれている。これは、利用者に対する展望や思い入れがないという意味ではなく、「今ある状態」「この忙しい状態」にいかに向かっていくか、ということだけに集中せざるを得ない。

「フロア文化」

このカテゴリーは、次の「採ってもとつてもすぐ辞めてしまう」と「職員の出入りの多さ」カテゴリーと相互関係を持っている。施設を運営していくためには最低限の人員を揃えなければならないのは当然である。しかしそこでは十分な新人教育を果たすことができておらず、(もちろん、施設全体としては教育的スーパービジョンの一環として、利用者の人権教育などは行われているが)日常的に利用者と接する際は、新人職員は先輩職員が行っていることを“そのまま”受け継いでいくことになる。これは文化の継承である。例をあげればあだ名で呼ぶ、呼び捨てにするなどの呼称の問題があり、ここでは文化といってもよい意味での文化ではない。なお、本論で取り上げる施設文化など「文化」という概念は十分に論理的な裏付けがあるものではなく、あくまでカテゴリー概念としてあげている。

「採ってもとつてもすぐ辞めてしまう」

「職員の出入りの多さ」

新人教育の不十分さだけでなく、職員の“適性”も指摘されている。これは一施設の課題ではなく、社会福祉施設全体が抱える課題である。今日的な大きな課題として、例えば、ハローワークで紹介を受ける際、社会福祉に向いているかどうかは考慮されずに紹介を受ける場合がある。そうになると、職員自身がこれまでの価値観と大きなズレが生じ、結局すぐに辞めてしまう。職員の入れ替わりの多さは、利用者の生活の落ち着きを失わせるだけでなく、施設職員の意識にも大きな影響を与えることになる。

仮説形成のためのメモ書き：フロアごとに特有の「文化」があるようだ。その文化は、過去から引き継がれた文化であり、支援員が「おかしい」と感じて声に出すこともなく、次第に染まっていく。この文化を変化させなければ、支援が成り立たなくなるのではないだろうか。

今回、仮説として「施設文化」というカテゴリを作成しておく。

#### スーパービジョン二回目

「後輩には業務内容を伝える必要はない」

このカテゴリはin vivo codeから生まれている。先輩職員には、「どうせ教えても（後輩職員は）長くは居続かない」という諦めが生じている。そのため、業務時間内で利用者にするべきことをしたら、あとは何をやっていてもよい、という雰囲気が生じている。

「動かない」

一方、後輩職員からすると先輩職員は「動かない」というように映っている。利用者のためにさらなる支援ができないのか、さらに心地いい生活を送るにはどうすればいいのか、と考えようとしても、だれに尋ねるわけにもいかず、次第に施設に「染まっていく」ことになる。

仮説形成のためのメモ書き：フロア文化・施設文化は存在する。そして、その文化に基づいた支援員の行動について、施設長も「変えていかねばならない」という認識でスーパーバイザーと一致している。ただし、この文化をどのように変化できるのか、例えば利用者に対する人権意識を持たせるための講習会など、施設内での研修は年に何度か行われており、職員への教育的スーパービジョンでは解決できないだろう。

#### スーパービジョン三回目

「専門性の欠如」

このカテゴリは、支援員が何を目標しているのかが分からず、とにかく目の前の対応にだけ追われているコードを整理したカテゴリである。「目の前の業務をこなすだけで精一杯」と言い換えられるカテゴリである。

「フロア完結性」、「業務の溝」

フロア同士のつながり、支援員同士の密な連絡がない状況を聞き取ったカテゴリである。

仮説形成のためのメモ書き：支援員等は自分が何を目標して業務にあたっているのかを考える余裕もなく、目の前の業務をこなすことだけに追われている。これを、「職員の業務意識」という仮説としてカテゴリ化しておこう。スーパービジョンの関わりとしては、①一人ひとりに専門性を持たせるための支援をいかに組み立てるのか、②「施設文化」を変えていく必要性がある。

#### スーパービジョン四回目

「いつの間にか利用者を見下げている」

支援員等にはロールモデルとなる存在がなく、組織で関わるのではなく「自らが行いたい方針」で利用者に関わっている。そのため、利用者よりも支援員等の優位性が目立つようになってしまっている。これは例えば呼称の問題に表れてくる。

「内部から変えていく必要性」

同一法人内他部署から異動となった支援員等との面談で出てきたin vivo codeからカテゴリを作っている。施設長や理事長からの講話では業務に対する心構えに「響かない」ことが分かるカテゴリとなった。

「支援員優先の業務プログラム」

「いつの間にか利用者を見下げている」というカテゴリと同義のカテゴリであるが、本カテゴリは業務内容を聞き取った結果から成立している。

仮説形成のためのメモ書き：法人全体で配置転換があり、人権意識の高い職員が入ってきている。また、支援員等の中で「スーパービジョンというものが実施されているらしい」との話が出始めている。外部からスーパービジョンを行うことで、職員意識を変化させられてきている手ごたえを感じている。ただし、「職員の業務意識」はそう簡単に変えられるものではない。

#### スーパービジョン五回目

「業務に対する意識の低さ」

このカテゴリは、支援員等の「一人で変えようとしても変わらないから」結局通常業務に身を任せておけばよい、という考えから「利用者に対してさらにいい暮らしを提供したい。しかし、コロナ禍で何もできない」というあきらめまで幅が広いカテゴリである。

「社会人一般能力」

ときとして、いわゆる「ほう・れん・そう」という基本的なコミュニケーションに欠ける支援員等もいるという意味を示す。

仮説形成のためのメモ書き：支援員は、何を目標に支援しているのかが不明なまま利用者に関わっている印象がある。一社会人として、組織の中で何を期待されているのかが分からないことが、専門性以前の課題としてあるのかもしれない。

## スーパービジョン六回目

「大目標から小目標へ」

施設の中では、朝礼で毎日施設方針の唱和がある。それは単なるイベント化していることであり、支援員等の心に届いていない。業務一つひとつに小目標を立て、その集合体で大目標を立てていく必要があるのではないかと支援員等から出てきた。

仮説形成のためのメモ書き：施設全体で共通の目標を立てていく必要があるし、その目標は支援員が考え出し、その目標となるだろう。施設長が方針を打ち出すよりも、「自分たちでこの施設を作っていくのだ」という姿勢を打ち立てたい。地域住民や行政からの要請も加味できないだろうか。そのための方法として、フューチャーサーチを施設長に提案し、検討する。

一次カテゴリーは以上であるが、ここから導きだされた二次カテゴリーは二つである。

本事例については、その後施設長とも協議し、フューチャーサーチの実施にまでこぎつけている。フューチャーサーチとは、Weisbord (2009) によれば、「多くの利害関係が集まっているような複雑なシステムでも話し合いを通じて望ましい社会を構築し、共創を生み出すミーティングの方法」である。施設実践の改善でいえば、施設自体からは施設利用者・家族・施設長・フロアリーダー・支援員・看護師・介護職員などがメンバーに選ばれるし、施設が地域の中でどのような役割を果たす

べきなのかという観点からは地域住民に参加してもらう。また、街作りという観点から行政にも参加メンバーとして声をかけていくことになる。

フューチャーサーチの結果としては、施設職員の約半数が参加したフューチャーサーチを行った。コロナ禍ということもあり、地域住民や行政・家族の参加は難しかった。しかし、参加した支援員等から「自分たちの施設を変えていきたい」という方向性が示され、それが支援員等の処遇理念として採用された。さらに、例えば利用者の家族向けに支援員等自らがニュースレターを発行するなどの変化を生み出した。

## 第五章 考察

当事者を巻き込みながら、その組織に根付いているさまざまな課題を当事者に寄り添いながら、当事者とは異なる視点を持ちながら当事者とともに解決していく動き方は、ソーシャルワークに近いものがある。事例でも取り上げたように、当事者が自分たちが属している組織にある「特集な事情」に気づき、それを乗り越えていくためには時間を要する。そのため、ARは短期間ではなし得ない調査研究方法である。一方で、GTAを用いるように、仮説を持ち、それを別の機会に検証し、再び仮説を立てていくという循環がなければ、単にARは事例紹介でしかなくなってしまふ。ARを調査研究方法として成立させていくためには、この方法を単体でなく、別の方法論と組み合わせながら実施していくことが必要である。

二次カテゴリー	一次カテゴリー
①施設文化	「フロア文化」 「フロア完結性」 「いつの間にか利用者を見下げている」 「支援員優先の業務プログラム」
②職員の業務意識	「できる支援を行う」 「採ってもとつてもすぐ辞めてしまう」 「職員の出入りの多さ」 「後輩には業務内容を伝える必要はない」 「動かない」 「業務の溝」 「内部から変えていく必要性」 「業務に対する意識の低さ」 「専門性の欠如」 「社会人一般能力」 「大目標から小目標へ」

## 引用文献

- 秋田 喜代美・市川 洋子・鈴木 宏明 (2000)「アクションリサーチによる学級内関係性の形成過程」,『東京大学大学院教育学研究科紀要』第40号,151-169.
- 新目 真紀・神沼 靖子 (2011)「アクションリサーチにおける質的評価の有効性に関する一考察」,『情報処理学会研究報告』16, 1-6.
- 深谷 美枝・井上 浩「施設現場職員スーパービジョンへのアクションリサーチの試み」,『明治学院大学社会学部論叢』160 (2023年2月刊行予定)
- Glaser,B.G.,Strauss,A.L. (1965)“Awareness of Dying”(=木下 康仁 (1988)「死のアウトエアネス理論と看護」,医学書院)
- 茨木 尚子 (2006)「日本の障害研究における『当事者参加型アクションリサーチ』導入の可能性と課題」,『明治学院論叢社会学・社会福祉学』122, 181-205.
- 木下 康仁 (1999)「グラウンディッド・セオリー・アプローチ—質的実証研究の再生—」,弘文堂, p.14
- 木下 康仁 (2003)「ライブ講義M-GTA」,弘文堂
- 草郷 孝好 (2007)「第14章 アクション・リサーチ」小泉 潤二・志水 宏吉編『実践的研究のすすめ—人間関係のリアリティ』有斐閣, 251-266.
- マーヴィン・ワイズボード&サンドラ・シャノフ著, 香取 一昭訳 (2009)「フューチャーサーチ~利害を越えた対話から,みんなが望む未来を創り出すファシリテーション手法~」,ヒューマンパリュウ, p.6.
- 三毛 美予子 (2002)「ソーシャルワークの調査方法としてのグラウンディッド・セオリー・アプローチ」,『ソーシャルワーク研究』27(4), 18-27.
- 箕浦 康子 (2009)「第4章 アクションリサーチ」箕浦 康子編『フィールドワークの技法と実際Ⅱ』, ミネルヴァ書房, 53-72.
- 灘光 洋子・浅井 亜紀子・小柳 志津 (2014)「質的研究方法について考える—グラウンディッド・セオリー・アプローチ、ナラティブ分析、アクションリサーチを中心として—」『異文化コミュニケーション論集』12, 67-84.
- 戈木クレイグヒル滋子 (2014)「グラウンディッド・セオリー・アプローチ概論」,『Keio SFC journal』14(1), 30-43.
- 佐藤 幹 (2020)「組織マネジメント向上を指向するアクションリサーチ—広島県竹原市役所のアドバイザーとして—」,『福山平成大学経営学部紀要』16, 209-218.
- 佐藤 一子・森本 扶・新藤 浩伸他 (2004)「アクションリサーチと教育研究」,『東京大学大学院教育学研究科紀要』第44号,321-347.
- 佐藤 友実・和泉 成子・小川 薫他 (2005)「アクションリサーチを用いた看護記録の改善に向けての取り組み」,『福岡県立大学看護学部紀要』3, 21-31.
- 若林 功 (2015)「グラウンディッド・セオリー・アプローチ—労働研究への適用可能性を探る—」,『日本労働研究雑誌』57 (12), 48-56.

