

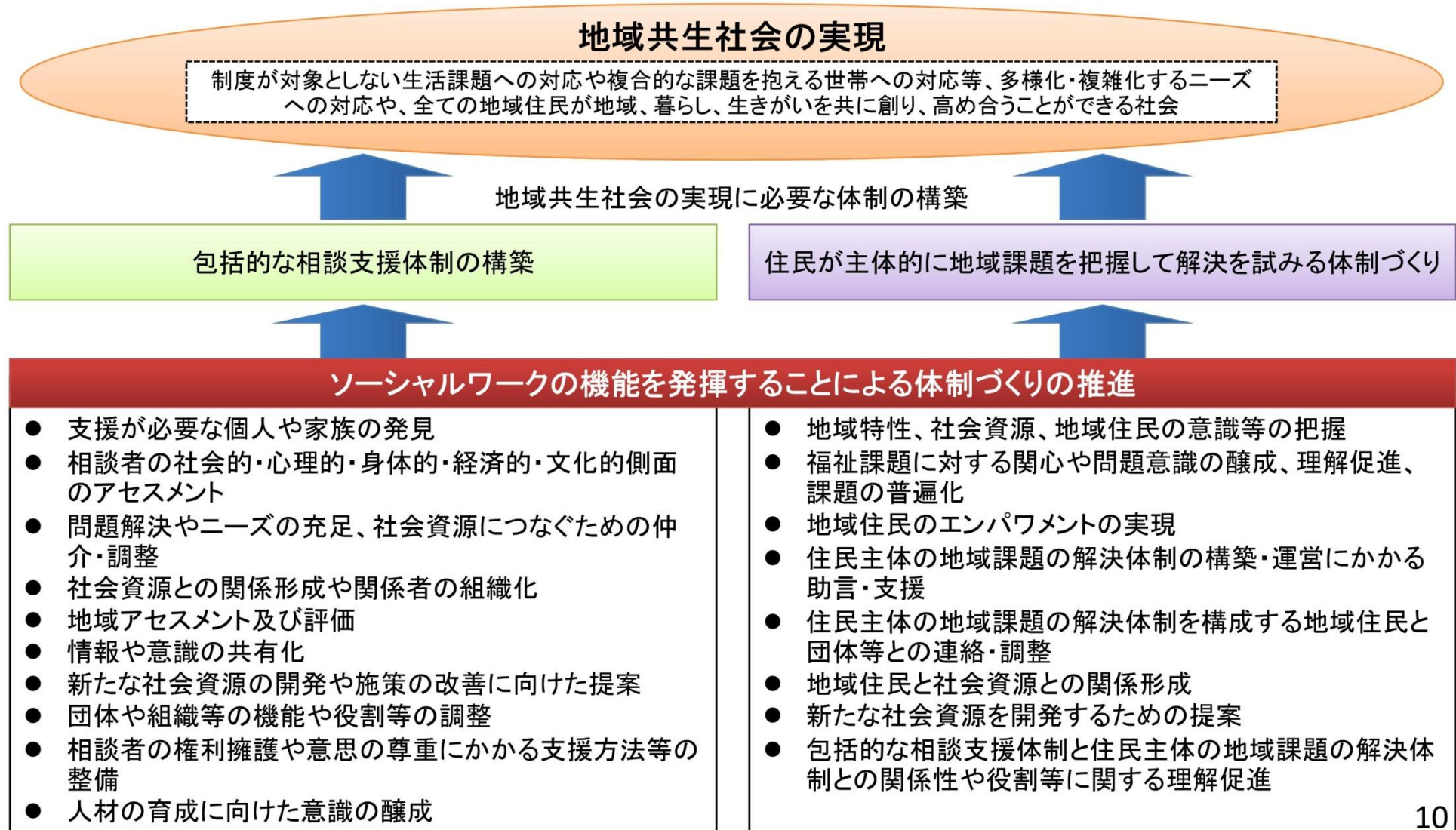
ソーシャルワーク専門職である 社会福祉士に求められる実践能力



公益社団法人 日本社会福祉士会

今後、ますます求められるソーシャルワークの機能

○ ソーシャルワークには様々な機能があり、地域共生社会の実現に資する「包括的な相談支援体制の構築」や「住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくり」を推進するにあたっては、こうした機能の発揮がますます期待される。



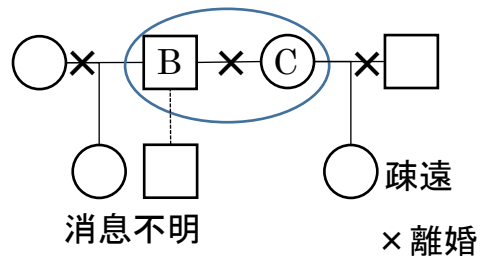
包括的な相談支援体制の構築・維持において社会福祉士が果たすべき役割

- 支援が必要な個人や家族の発見
- 相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント
- 問題解決やニーズの充足、社会資源につなぐための仲介・調整
- 社会資源との関係形成や関係者の組織化
- 地域アセスメント及び評価
- 情報や意識の共有化
- 新たな社会資源の開発や施策の改善に向けた提案
- 団体や組織等の機能や役割等の調整
- 相談者の権利擁護や意思の尊重にかかる支援方法等の整備
- 人材の育成に向けた意識の醸成

個人・家族レベル

地域レベル

【事例の概要】
Bさん:60代, 男性, 大腸がん(手術拒否)、認知症
Cさん:60代, 女性, 肺がん



【地域住民からの相談】
高齢者夫婦で困っているよう救急車が頻回に来て迷惑だ

【世帯の主なニーズ】

- 癌性疼痛や精神的不安による頻回な119番通報
- 病状の理解・認識の低下
- 通院先が異なることによる通院負担と関係の悪化
- IADL低下による掃除や食事作りの家事負担
- 治療費や住宅ローンの未払いによる生活困窮
- 債務整理を含む生活費等の支払い等の管理
- 未解消のままになっている養子縁組の問題
- 音信不通になっている家族関係

【包括的な相談支援体制の構築によるBさんとCさんの主なニーズ充足】

- 後払い方式のタクシー通院手段の確保
- 不要不急な救急要請の解消
- 生活保護の活用による経済基盤の安定化
- 治療によるBさんの痛みの緩和と看取り
- Cさんの希望による入院治療
- 社会資源の活用による家事負担の軽減
- 近隣住民・民生委員等による見守りや声かけによる安心感
- 法律扶助を活用した弁護士による債務整理と養子縁組の離縁
- Bさんの保佐人による身上保護・金銭管理

課題・・・自宅で最期まで過ごしたいという意思の尊重と債務整理のための転居との葛藤

【包括的な相談支援体制の構築・維持】

- 地域における専門職の連携体制の構築・維持
- 受診に係る移送体制の充実
- 認知症に関する住民理解の深化
- 住民による見守体制の構築
- 多職種による情報共有シートの開発と地域での活用に向けたトライアル
- 看取りケアに関するニーズ調査
- 看取りケアに対する介護職員の課題把握(精神的な不安と負担)
- 多職種協働のための研修会の開催
- 地域ケア会議を活用した施策の展開

課題・・・個人情報保護と地域住民への情報提供(内容やタイミング等)

- 地域のアセスメント
- 地域住民によるニーズ発見
- 相談連携体制構築支援

- 包括的アセスメント
- エンパワメントと意思決定支援
- 危機介入

- 利用者による制度活用支援
- 利用者と専門職等との仲介・調整
- 地域ケア個別会議の開催による関係者の連携体制構築
- 地域住民による支援体制の構築支援

- 個別課題の普遍化による地域課題の把握
- 関係者による地域課題の理解と対応支援
- 地域の人びとの関係強化
- 地域住民のエンパワメント

地域アセスメント及び評価
支援が必要な世帯の発見

相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント

問題解決やニーズの充足、社会資源につなぐための仲介・調整

社会資源との関係形成や関係者の組織化

新たな社会資源の開発や施策の改善に向けた提案

団体や組織等の機能や役割等の調整

人材の育成に向けた意識の醸成

・地域に関する知識
・地域アセスメント
・ネットワーキング
・アウトリーチ

・人に関する多面的知識
・社会福祉関連法制度に関する知識
・危機介入
・アセスメント
・面接
・アドボカシー
・プランニング
・記録

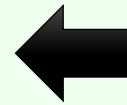
・コーディネーション
・ケアマネジメント
・チームアプローチ
・ケアカンファレンス
・ファシリテーション
・マネジメント
・交渉
・評価

・調査
・プレゼンテーション
・組織化
・スーパービジョン
・コンサルテーション

包括的な相談支援体制の構築・維持において求められる知識・技術

【社会福祉士が果たすべき役割】

- 支援が必要な個人や家族の発見
- 相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント
- 問題解決やニーズの充足、社会資源につなぐための仲介・調整
- 社会資源との関係形成や関係者の組織化
- 地域アセスメント及び評価
- 情報や意識の共有化
- 新たな社会資源の開発や施策の改善に向けた提案
- 団体や組織等の機能や役割等の調整
- 相談者の権利擁護や意思の尊重にかかる支援方法等の整備
- 人材の育成に向けた意識の醸成

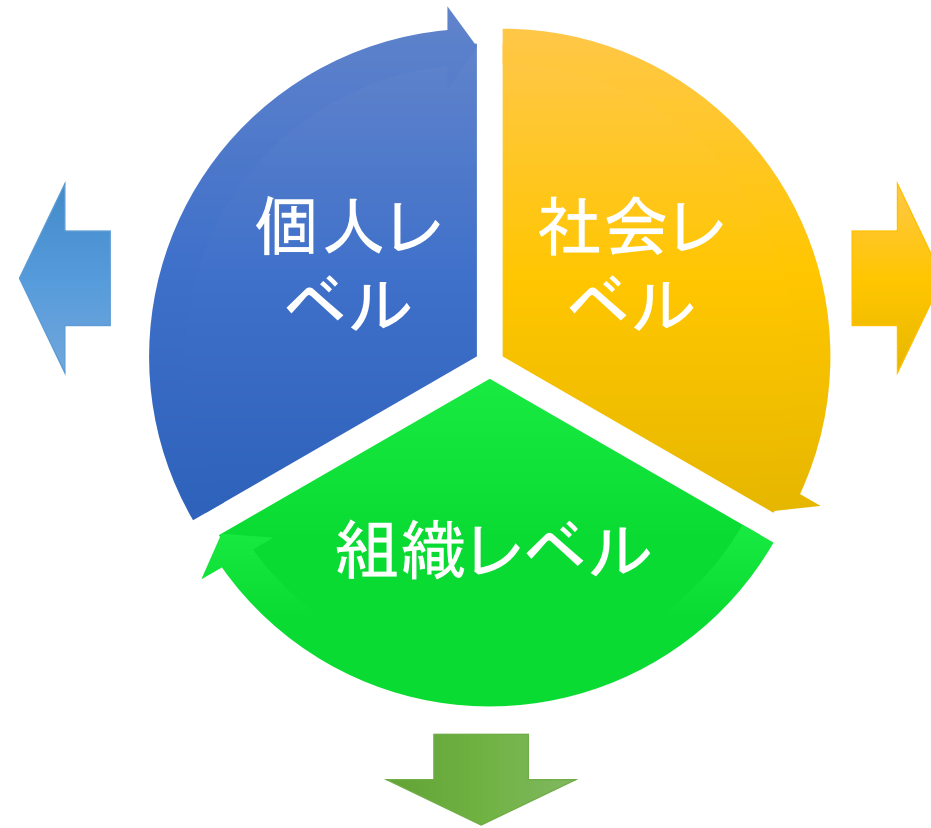


【社会福祉士に求められる知識・技術】

- ・ 人に関する多面的知識
- ・ 社会福祉関連法制度に関する知識
- ・ 福祉分野に限らない多岐にわたる社会資源の知識
- ・ 地域アセスメント
- ・ ネットワーキング
- ・ アウトリーチ
- ・ 危機介入
- ・ 面接
- ・ アセスメント
- ・ プランニング
- ・ 記録
- ・ 評価
- ・ コーディネーション
- ・ ケアマネジメント
- ・ チームアプローチ
- ・ ケアカンファレンス
- ・ ファシリテーション
- ・ 調査
- ・ コンサルテーション
- ・ 組織化
- ・ アドボカシー
- ・ 交渉 など

包括的な相談支援体制の構築・維持のために必要な条件

- ① 世帯のみならず地域のニーズを把握することができるアセスメントができること。
- ② 多職種等と協働するためのコーディネート力やマネジメント力を有すること。
- ③ 地域において解決すべき地域課題や優先度を判断する知識・技術を有すること。
- ④ 多職種等や地域住民に対して調査等を用いながら理解を促すことができること。
- ⑤ 社会資源の開発等も含め価値・知識・技術を統合する実践能力と言語化する力を有すること。



- ① 多岐にわたる分野の社会資源の協働体制を構築するコーディネーター人材として社会福祉士の役割が明確であること。
- ② 包括的な相談支援体制を担う法人等と法人等が協働できる体制があること。
- ③ 包括的な相談支援体制を担う法人等と法人等が協働することができるように合意形成の場があること。
- ④ 統合的な実践能力を習得できる養成課程、実践能力を高めることができる生涯研修とスーパービジョンの体制があること。

- ① 組織内において社会福祉士の役割、職務等に対する理解と協力があること。
- ② 研修の受講機会や実践能力や意欲を高める体制が整備されていること。
- ③ 組織としても包括的な相談支援体制の構築・維持に積極的に取り組んでいること。

包括的な相談支援体制の構築・維持を担うために

- 社会福祉士は、包括的な相談支援体制の構築・維持における役割を果たすべく、これまで以上に価値・知識・技術を統合化する実践能力の強化が求められている。
- また、包括的な相談支援体制の構築・維持における役割を果たすためには、組織や社会の理解が不可欠であることから社会福祉士の定義の見直しも必要と言える。
- あらゆる分野で実践する社会福祉士の強化と活用によって、包括的な相談支援体制の発展が期待できる。

參考資料

社会福祉士の倫理綱領

- われわれ社会福祉士は、すべての人が人間としての尊厳を有し、価値ある存在であり、平等であることを深く認識する。われわれは平和を擁護し、人権と社会正義の原理に則り、サービス利用者本位の質の高い福祉サービスの開発と提供に努めることによって、社会福祉の推進とサービス利用者の自己実現をめざす専門職であることを言明する。
- われわれは、社会の進展に伴う社会変動が、ともすれば環境破壊及び人間疎外をもたらすことに着目する時、この専門職がこれからの福祉社会にとって不可欠の制度であることを自覚するとともに、専門職社会福祉士の職責についての一般社会及び市民の理解を深め、その啓発に努める。
- われわれは、ソーシャルワークの知識、技術の専門性と倫理性の維持、向上が専門職の職責であるだけでなく、サービス利用者は勿論、社会全体の利益に密接に関連していることを認識し、本綱領を制定してこれを遵守することを誓約する者により、専門職団体を組織する。

1. (人間の尊厳)

社会福祉士は、すべての人間を、出自、人種、性別、年齢、身体的精神的状況、宗教的文化的背景、社会的地位、経済状況等の違いにかかわらず、かけがえのない存在として尊重する。

2. (社会正義)

差別、貧困、抑圧、排除、暴力、環境破壊などの無い、自由、平等、共生に基づく社会正義の実現を目指す。

3. (貢献)

社会福祉士は、人間の尊厳の尊重と社会正義の実現に貢献する。

4. (誠実)

社会福祉士は、本倫理綱領に対して常に誠実である。

5. (専門的力量)

社会福祉士は、専門的力量を発揮し、その専門性を高める。

1)利用者に対する倫理責任

(利用者との関係)社会福祉士は、利用者との専門的援助関係を最も大切にし、それを自己の利益のために利用しない。

(利用者の利益の最優先)社会福祉士は、業務の遂行に際して、利用者の利益を最優先に考える。

(受容)社会福祉士は、自らの先入観や偏見を排し、利用者があるがままに受容する。

(説明責任)社会福祉士は、利用者に必要な情報を適切な方法・わかりやすい表現を用いて提供し、利用者の意思を確認する。

(利用者の自己決定の尊重)社会福祉士は、利用者の自己決定を尊重し、利用者がその権利を十分に理解し、活用していけるように援助する。

(利用者の意思決定能力への対応)社会福祉士は、意思決定能力の不十分な利用者に対して、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護する。

(プライバシーの尊重)社会福祉士は、利用者のプライバシーを最大限に尊重し、関係者から情報を得る場合、その利用者から同意を得る。

(秘密の保持)社会福祉士は、利用者や関係者から情報を得る場合、業務上必要な範囲にとどめ、その秘密を保持する。秘密の保持は、業務を退いた後も同様とする。

(記録の開示)社会福祉士は、利用者から記録の開示の要求があった場合、本人に記録を開示する。

(情報の共有)社会福祉士は、利用者の援助のために利用者に関する情報を関係機関・関係職員と共有する場合、その秘密を保持するよう最善の方策を用いる。

(性的差別、虐待の禁止)社会福祉士は、利用者に対して、性別、性的指向等の違いから派生する差別やセクシュアル・ハラスメント、虐待をしない。

(権利侵害の防止)社会福祉士は、利用者を擁護し、あらゆる権利侵害の発生を防止する。

2) 実践現場における倫理責任

(最良の実践を行う責務) 社会福祉士は、実践現場において、最良の業務を遂行するために、自らの専門的知識・技術を惜しみなく発揮する。

(他の専門職等との連携・協働) 社会福祉士は、相互の専門性を尊重し、他の専門職等と連携・協働する。

(実践現場と綱領の遵守) 社会福祉士は、実践現場との間で倫理上のジレンマが生じるような場合、実践現場が本綱領の原則を尊重し、その基本精神を遵守するよう働きかける。

(業務改善の推進) 社会福祉士は、常に業務を点検し評価を行い、業務改善を推進する。

3) 社会に対する倫理責任

(ソーシャル・インクルージョン) 社会福祉士は、人々をあらゆる差別、貧困、抑圧、排除、暴力、環境破壊などから守り、包含的な社会を目指すよう努める。

(社会への働きかけ) 社会福祉士は、社会に見られる不正義の改善と利用者の問題解決のため、利用者や他の専門職等と連帯し、効果的な方法により社会に働きかける。

(国際社会への働きかけ) 社会福祉士は、人権と社会正義に関する国際的問題を解決するため、全世界のソーシャルワーカーと連帯し、国際社会に働きかける。

4) 専門職としての倫理責任

(**専門職の啓発**) 社会福祉士は、利用者・他の専門職・市民に専門職としての実践を伝え社会的信用を高める。

(**信用失墜行為の禁止**) 社会福祉士は、その立場を利用した信用失墜行為を行わない。

(**社会的信用の保持**) 社会福祉士は、他の社会福祉士が専門職業の社会的信用を損なうような場合、本人にその事実を知らせ、必要な対応を促す。

(**専門職の擁護**) 社会福祉士は、不当な批判を受けることがあれば、専門職として連帯し、その立場を擁護する。

(**専門性の向上**) 社会福祉士は、最良の実践を行うために、スーパービジョン、教育・研修に参加し、援助方法の改善と専門性の向上を図る。

(**教育・訓練・管理における責務**) 社会福祉士は教育・訓練・管理に携わる場合、相手の人権を尊重し、専門職としてのよりよい成長を促す。

(**調査・研究**) 社会福祉士は、すべての調査・研究過程で利用者の人権を尊重し、倫理性を確保する。

知識・技術を習得するための研修（日本社会福祉士会 基礎課程：3年間）

	目標	到達目標	各研修の目標	各研修の到達目標	権利擁護・法学系科目	地域開発・政策系科目	サービス管理・経営系科目	実践評価・実践研究系科目	人材育成系科目	ソーシャルワーク理論系科目
基礎研修1		<ul style="list-style-type: none"> ①社会福祉士の倫理綱領を實踐に結びつけて理解する。 ②社会福祉士に共通する専門性の基礎を身につける。 	<p>社会福祉士としての自覚を促すとともに、実践の基礎となる専門性について理解する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①専門職が職能団体を構成する意義を知る。 ②日本・都道府県社会福祉士の組織と役割を知る。 ③生涯研修制度について知る。 ④社会福祉士に共通する専門性について知る。 ⑤実践現場の社会福祉士の専門性を踏まえた役割を知る。 ⑥実践をふまえて社会福祉士が倫理綱領や行動規範を持つ意味を知る。 	<ul style="list-style-type: none"> ■倫理綱領・行動規範の理解 ■社会福祉士の倫理綱領の實踐適用 					<ul style="list-style-type: none"> ■社会福祉士としての専門性について考える ■社会福祉士に共通する専門性の理解
基礎研修2	<p>社会福祉士として共通に必要な価値・知識・技術を学び、社会福祉士の専門性の基礎を身につける。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ③相談援助の實踐モデルをふまえた實踐ができる。 ④スーパービジョンについて理解ができる。 ⑤実践力や専門性を高めるために自己研鑽ができる。 ⑥実践研究の基礎を身につける。 	<p>社会福祉士として共通に必要な実践の基礎的知識や技術について学ぶ。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①ソーシャルワーク理論や實踐モデルを理解する。 ②社会福祉士に共通する専門性について理解を深め、實踐との関係を知る。 ③相談援助の展開過程をふまえた實踐と評価ができる。 ④実践力を高めるための基礎的な援助技術を身につける。 ⑤スーパービジョンについて理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> ■社会福祉における法Ⅰ ■ソーシャルワークと権利擁護の視点Ⅰ ■社会福祉における法Ⅱ ■ソーシャルワークと権利擁護の視点Ⅱ 	<ul style="list-style-type: none"> ■社会資源の理解と社会資源開発 ■連携システムのあり方とネットワークの構築 ■地域における福祉政策と福祉計画 ■社会福祉調査の方法と實際 	<ul style="list-style-type: none"> ■実践研究の意義と方法 ■実践研究のための記録 ■実践評価の方法 ■実践研究発表の方法 	<ul style="list-style-type: none"> ■スーパービジョンとは ■スーパービジョンのモデルセッションを見る ■スーパーバイザー体験 	<ul style="list-style-type: none"> ■相談援助の視座と社会福祉援助の展開過程 ■実践のためのアプローチ ■自立生活支援とコミュニティソーシャルワーク ■実践事例演習Ⅰ 	
基礎研修3			<p>社会福祉士として共通に必要な知識・技術をふまえた、実践の展開を学ぶ。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ①社会福祉士としての権利擁護實踐の基礎を理解する。 ②ソーシャルワークの理論をふまえた援助システムを理解する。 ③地域福祉システムと實踐の関係を理解する。 ④事例研究の基礎を理解する。 ⑤スーパービジョンを体験する。 	<ul style="list-style-type: none"> ■意思決定の支援 	<ul style="list-style-type: none"> ■地域における福祉活動の實際 	<ul style="list-style-type: none"> ■組織マネジメントの意義、會議運営 ■福祉サービスにおける質の評価とサービスマネジメント ■リスクマネジメントと苦情解決システム ■事例研究 	<ul style="list-style-type: none"> ■対人援助と事例研究 ■事例研究の基本枠組み ■事例研究の方法としてのケースカンファレンス ■事例研究のための事例のまとめ方 ■模擬事例検討会 	<ul style="list-style-type: none"> ■スーパービジョンのモデルセッション ■新人教育プログラム 	<ul style="list-style-type: none"> ■実践事例演習Ⅱ

スーパービジョン

【スーパービジョンの意義】

- スーパーバイザーにとって: 研修等と比較しより特定の事柄に対し個々の社会福祉士に対して個別化して行われることにより、より精度の高い支援が可能となるとともに、役割・業務・責任の明確化、適切な業務量、関係者とのコミュニケーション、働きやすい職場環境、業務困難感の軽減、燃え尽き症候群の予防等が可能
- 組織(スーパーバイザーを含む)にとって: 理念の実現、サービス/業務水準の維持向上、組織内外のコミュニケーション推進
- 関係者・関係機関にとって: 社会福祉士との連携・協働を通して、より効果的な業務遂行可能
- 利用者にとって: 最大限の利益

【スーパービジョンの機能】

管理的機能	教育的機能	支持的機能
<ul style="list-style-type: none">● 事業の計画、実施、モニタリング、修正、評価を行う。● 職員の採用や配置に関わる。● 職員の力量にみあった業務の割り当てや調整を行う。● 職員が組織の規律を守っているか、担当業務や役割を遂行しているかを評価し、必要に応じて指導する。● 職員を組織内外の衝撃から守る。● よりよい組織となるよう変革を行う。	<ul style="list-style-type: none">● 効果的・効率的・倫理的に業務を遂行するための知識・技術・価値・倫理を職員が習得して専門性を高められるよう教育する。● 自己研鑽への支援● 具体的には:<ol style="list-style-type: none">① 理念や知識、スキルを伝える。(見せる、説明する)② 考え、実践する機会を設ける。③ 振り返る機会を設ける。④ フィードバックする。(ストレングス、改善点等を具体的に伝える)⑤ 今後の取り組みを明確化できるよう支援する。	<ul style="list-style-type: none">● スーパーバイザーを専門職として、そして個人として認めて尊重する。● 自己や自己の実践を振り返ることができるよう安心できる雰囲気をつくって自己覚知を促す。● 職務に関連するストレス、困難、気持ちなどを傾聴、受容、サポートする。● 利用者、同僚、関係者からのハラスメントを受けているスタッフをサポートする。● スーパービジョン以外のサポートが必要な場合は、そのサポートが受けられるよう支援する。