

厚生労働省 令和元年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業

現任社会福祉士に対する 実践力向上のための 育成等に関する調査研究事業

報告書

令和2年(2020年)3月

公益社団法人 日本社会福祉士会

はじめに

厚生労働省の社会保障審議会（福祉部会福祉人材確保専門委員会）の報告書「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役割について」（平成30年3月27日）では、地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士には、包括的な相談体制及び住民主体の課題解決体制を構築するための実践力が求められていることが明記されています。

この報告書を踏まえて、現在、社会福祉士養成カリキュラムの改正が進められ、令和3年度から導入される予定ですが、新カリキュラムを履修した学生が国家資格を取得し、実践現場においてソーシャルワーク専門職としての役割を果たせるようになるためには、今後、数年程度かかります。つまり、「地域共生社会の実現に資する人材」として社会福祉士が期待に応えるためには、現任の社会福祉士の実践力向上が急務となっています。

しかし、平成30年度社会福祉推進事業において本会が実施した「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能の実態把握と課題分析に関する調査研究」における、都道府県社会福祉士会会員を対象とした調査からは、「ソーシャルワーク機能の知識・技術、発揮状況」について「有している」と回答した社会福祉士が「マイクロレベル（側面的援助機能、代弁機能、直接支援機能、仲介機能、ケア（ケース）マネジメント機能、等）は8割程度」と高い一方で、「メゾレベル（管理・運営機能、スーパービジョン機能、ネットワーキング機能）は5割程度」「マクロレベル（代弁・社会変革機能、組織化機能、調査・計画機能）は4割未満」と低い状況にとどまっていること、また、過去1年間にスーパービジョンを受けた実績がある人は2割強であり、スーパービジョンを受けた経験がある人はそれほど多くないという現状が明らかになっています。その一方で、過去1年間にスーパービジョンを受けた実績がある場合、スーパービジョンが「メゾレベル」「マクロレベル」のソーシャルワークを展開するにあたっての促進要因となっていることが明らかになっており、地域共生社会の実現にむけて、現任の社会福祉士へのスーパービジョンの体制整備が重要な課題となっています。

そこで、本事業では、「社会福祉士養成課程の見直しに沿った研修プログラムの開発」を行うとともに、地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士を育成するための「スーパービジョン・ツールの開発」「研修プログラムの開発・試行」「現任のスーパーバイザーを対象としたフォローアップ教材の開発」「グループスーパービジョンの普及にむけた検討」等を実施しました。

中でも、スーパービジョン・ツールの開発では、認定社会福祉士制度のスーパービジョンで活用されている「スーパーバイザーの自己チェックシート」を「地域共生社会の実現」に資するために見直し、改編を行い、「マイクロ」「メゾ」「マクロ」のあらゆるシステムに働きかけていくことに力点を置きました。スーパーバイザーである社会福祉士が、クライアントの抱える問題を「マイクロ」「メゾ」「マクロ」という視点から理解し、さらには、自らの行動の多様な段階を振り返る構造となっています。2020年1月に実施した「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修（試行研修）東京会場」では、この自己チェックシートを、事前課題として設定し、その上で演習におけるロールプレイで活用をしました。その結果、受講者を対象としたアンケート結果からは、参加者の90%以上が「研修が地域共生社会の実現を意識することにつながった」と回答し、87%が、今回の研修で「地域共生社会の実現にむけたスーパービジョンの実施にあたって、自分自身が達成すべき課題がみえた」との回答を得ることができました。

また、このほか「現任のスーパーバイザーを対象としたフォローアップ教材の開発」「グループスーパービジョンの普及にむけた検討」等、多様なプログラム、研修、教材開発等を実施することができましたが、本事業を通じ、得られた成果は、現任の社会福祉士の実践力向上につながり、利用者個人、家族、地域等におけるソーシャルワークの幅広い役割を果たすことの可能な人材の養成に向けて、有効な道筋と結果を示すことができたと考えております。

なお、本事業を進めるにあたっては、社会福祉士養成教育団体、経営者団体とも連携し、社会福祉士養成段階におけるスーパービジョン教育への波及効果や、就労先の事業所の理解の促進について、視野にいれながら検討を進めました。本事業を通じ、一人一人の社会福祉士が、多様な実践知識や方法の習得を目指し、様々な学習機会や研修の機会を活用し、地域共生社会の実現に資する人材の育成、専門性の向上に寄与できれば幸いです。

最後になりましたが、本事業にご理解とご協力頂きました関係各位に心から厚くお礼申し上げます。

2020年3月

公益社団法人 日本社会福祉士会
会長 西島 善久

現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業
報告書 目次

はじめに

第1章 事業の概要	1
1. 背景	2
2. 事業内容	2
3. 事業実施にあたって留意したこと等	3
(1) 評価委員会の留意事項	3
(2) 社会福祉士に求められる役割等との関係	4
(3) 事業の中止、変更	4
4. 事業の概要	5
(1) 社会福祉士養成課程の見直しに沿った現任研修の見直し	5
(2) スーパービジョン体制の構築にむけた取組	12
5. 事業実施体制	16
(1) 委員会体制	16
(2) 現任研修見直し委員会	16
(3) スーパーバイザー養成プログラム・教材検討委員会	17
(4) 研修会、シンポジウムの開催状況	19
第2章 社会福祉士養成課程の見直しに沿った研修プログラムの開発	21
1. 研修プログラムの検討方法	22
(1) 研修目的について	22
(2) 研修プログラム項目の検討手順	22
2. 研修プログラムの検討結果	24
(1) 各段階での検討結果	24
(2) 研修の到達目標の設定	29
(3) 研修プログラムに含めるべき項目	29
(4) 研修プログラムのコマ構成	30
(5) 研修プログラムの各コマの留意事項について	33
(6) 研修プログラムの全体像と各コマの詳細	35
第3章 スーパービジョン体制の構築にむけた取組	47
1. 研修プログラム・教材の開発と試行研修の実施	48
(1) 研修プログラムの概要	48
(2) スーパービジョンで活用するツールの開発	54

(3) 試行研修（東京会場）の評価	73
(4) 試行研修の資料等の修正	95
2. 現任のスーパーバイザーのフォローアップ教材の開発	167
3. グループスーパービジョンの普及にむけた検討	170
(1) 意義と目的	170
(2) 検討方法	170
(3) グループスーパービジョンに関する検討内容と開発した諸様式	170
4. スーパービジョン体制の整備にむけたシンポジウム	185
第4章 成果と課題	187
1. 社会福祉士養成課程の見直しに沿った研修プログラムの開発	188
2. スーパービジョン体制の構築にむけた取組	190

第1章 事業の概要

第1章 事業の概要

1. 背景

厚生労働省の社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の報告書「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役割等について」（平成30年3月27日）（以下、「専門委員会報告書」という。）では、地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士には、包括的な相談支援体制及び住民主体の地域課題解決体制を構築するための実践力の向上が求められていることが示され、地域全体での社会福祉士育成のための取組について、「職能団体や養成団体等が中心となり、現任の社会福祉士が、他の専門職や地域住民等と協働してソーシャルワークに関する知識・技術や実践事例等を学び合い、それぞれの力を合わせながら実践能力を向上させることができるような場づくりを推進することが必要である」と明記されている。

この専門委員会報告書では、「社会状況の変化やニーズの多様化・複雑化に伴い、社会福祉士の活躍の分野は広がってきており、実践力を向上させていくためには、資格取得後の不断の自己研鑽」と「職能団体を中心となって取り組んでいる認定社会福祉士制度を活用すること」、そして、「現任社会福祉士の育成には、就労先の事業所（雇用者）が社会福祉士の自己研鑽の意義を理解し、スーパービジョンへの理解が重要」であることが指摘されている。

現在、この専門委員会報告書を踏まえて社会福祉士養成カリキュラムの改正が進められ、令和3年度から導入される予定であるが、新カリキュラムを履修した学生が国家資格を取得し、現場においてソーシャルワーク専門職としての役割を果たせるようになるには、今後、数年間程度かかることとなる。それまでの間、実践現場で働いている社会福祉士が専門委員会報告書やカリキュラム改正等において求められている新たな役割を果たしていくためには、既存の現任社会福祉士育成・研修プログラムを新養成カリキュラムに対応させた見直しを行い、実践力向上にむけた体制整備に取り組むことが急務となる。

また、専門職の成長を促進する仕組みとして、スーパービジョンの重要性が大きくなってきているが、平成30年度社会福祉推進事業において本会が実施した「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能の実態把握と課題分析に関する調査研究」の調査結果からは、過去1年間にスーパービジョンを受けた実績がある場合、スーパービジョンが「メゾレベル」「マクロレベル」のソーシャルワークを展開するにあたっての促進要因となっていることが明らかになっており、地域共生社会の実現にむけたスーパービジョンの有効性が示されている。しかし、一方で過去1年間にスーパービジョンを受けた実績がある人は2割強であり、スーパービジョンを受けた経験がある人はそれほど多くないという現状がある。そのため、「現任の社会福祉士へのスーパービジョンの体制整備」が課題となっている。

2. 事業内容

そこで本事業では、新養成カリキュラム等をふまえ、現任社会福祉士が、ソーシャルワーク専門職として新たに求められる役割を果たせるようにするために、研修内容等の検討を行うとともに、地域共生社会の実現にむけたスーパービジョン体制の整備にむけた教材、プログラムを開発するとともに、研修の試行等を実施した。具体的な事業内容は以下のとおりである。

図 1-1 事業内容

- (1) 社会福祉士養成課程の見直しに沿った現任研修の見直し
 - 現任社会福祉士を対象とした現任研修プログラムの開発
- (2) スーパービジョン体制の構築にむけた取組
 - ①スーパーバイザー養成のための教材の開発
 - ②スーパーバイザー養成のための研修プログラムの開発、試行研修の実施
 - ③現任のスーパーバイザーを対象としたフォローアップ用教材の開発
 - ④グループスーパービジョンの普及にむけた検討
 - ⑤スーパービジョン体制の整備にむけたシンポジウムの開催

3. 事業実施にあたって留意したこと等

(1) 評価委員会からの留意事項

事業の採択にあたっては、評価委員会からの留意事項として、「職能団体としての研修体系の見直しは当該団体として取り組むべき内容であって、非会員も対象とした現任研修の在り方が必要ではないか」「研修プログラムについては、映像、e-learningの開発にとどまっているようであるが、それで十分なのかについての検討も行うこと。そもそも修得すべき智の体系化あるいは智を修得するための手法の検討は不要か。」「GSVの書式の実際は誰がどのように行うかが記載されていないことから、実施にあたっては十分留意されたい」との指摘を受けた。そこで、本事業をすすめるにあたっては、これらの留意事項をふまえながら実施することとした。

具体的には、1つ目の指摘を受けて、「(1) 社会福祉士養成課程の見直しに沿った現任研修の見直し」の中で、当初は「職能団体における既存の研修内容等の見直しにむけた検討を行う」としていた事業内容について、厚生労働省との協議を通じて、会員だけでなく、非会員も含めたソーシャルワーク専門職である社会福祉士全体を対象とした事業として見直し、「地域共生社会の実現に向けて、現任の社会福祉士を対象とした研修プログラムを開発する。」という形で修正を行った。また、「(2) スーパービジョン体制の構築にむけた取組」の中で実施した「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修(試行研修)」やシンポジウム「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン」においても、受講対象を会員に限定せず、非会員が受講できる設定とした。

2つ目の指摘については、映像、e-learningの開発だけにとどまることなく、「(2) スーパービジョン体制の構築にむけた取組」で実施した「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修(試行研修)」のプログラムを開発するにあたり、「スーパーバイザーのための自己チェックシート(研修用)」(以下、「自己チェックシート」)を研修用教材として開発した。この「自己チェックシート」は、「地域共生社会の実現」の観点をスーパービジョンに反映させるために、ソーシャルワークのプロセスごとに、「ミクロ」「メゾ」「マクロ」の視点から、自らの実践を振り返ることができる構造としている。この「自己チェックシート」を事前課題として設定するとともに、2日目の演習(ロールプレイ)で活用することで体験を通して学びを深める構造とした。また、研修プログラムの開発にあたっては、「修得すべき智の体系化」や「智を修得するための手法」の視点を意識しながら検討をすすめ、開発した研修方法に関しても、その有効性をプロセス評価、アウトカム評価の視点から評価を実施し、根拠のある成果を生み出し、今後の課題を明確化する

ことに努めた。詳細は、第4章に記載する。

3つ目の指摘であるGSV（グループスーパービジョン）を進めるにあたっては、委員メンバーを中心に、地域共生社会の実現にむけて、先進的な実践を行っている現場の社会福祉士の協力を得ながら、「GSVの枠組み」を整理するとともに、既存の個人スーパービジョンの書式を参考にしながら、「GSVの契約書（案）」「事例情報等の取扱いに関する誓約書（案）」「記録書類」等について作成することとした。詳細は第3章に記載する。

（2）社会福祉士に求められる役割等との関係

事業を進めるにあたっては、専門委員会報告書「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役割等について」の中で、対応の方向性として挙げられている「地域全体での社会福祉士育成のための取組の推進」「社会福祉士の役割等に関する理解の促進」という2つの各論をふまえながら、実施することとした。

具体的には、「地域全体での社会福祉士育成のための取組の推進」に関しては、「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修（試行研修）」において、「行政や地域住民と地域の様々な関係者ととも連携・協働して学び合いや活動の機会を設けている事例」（図表1-2参照）の実践報告及びそれを用いたグループディスカッションを行い、研修参加者が地域でソーシャルワークの機能を発揮する取組の具体的なイメージを持てるようにした。また、この事例をe-learning教材として収録し、研修に参加できなかった現任の社会福祉士や様々な関係者が視聴できるようにした。

また、「社会福祉士の役割等に関する理解の促進」に関しては、地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の活動状況として、上記の事例のほか、課題が複合化したケースへの支援や新たな社会資源の創出等に取り組む事例（図表1-2参照）についても、e-learning教材として収録し、本会ホームページでの一般公開を通じ、国民や関係者への「見える化」を図ることとした。

図表1-2 実践事例（社会福祉士の役割の「見える化」）

事例1	行政や地域住民と地域の様々な関係者ととも連携・協働して学び合いや活動の機会を設けている事例
事例2	「制度の狭間・隙間や、課題が複合化したケースにおける支援調整」「個別支援から派生する新たな社会資源・仕組みの創出の推進」に取り組んでいる事例（テーマ：ひきこもり支援）
事例3	社会福祉法人の地域連携の視点をもとに法人内の人材育成に取り組んでいる事例

（3）事業の中止、変更

2020年2月、新型コロナウイルス感染症の影響による行政・関係機関主催のイベント等の開催中止の動向等をふまえ、2月24日に実施予定としていたシンポジウム（定員200名）については、参加者を集めて開催することは中止した。そこで、予定された会場に、基調講演講師、コーディネーター、4名のシンポジスト、本事業の企画委員が参集して、予定のスケジュールに準じて基調講演およびシンポジウムを実施し、企画委員がそれを聴講する形で映像撮影を行った。後日、事業内容の普及のため、e-learningとして配信するとともに、参加予定者全員に対し、当

日のレジュメ資料集を配布した。

また、「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修（試行研修）」についても、東京会場（2020年1月12日～13日に開催）に引き続き、大阪市で2月29日～3月1日に開催する予定であったが、大阪市内における新型コロナウイルス感染症の影響による行政・関係機関主催のイベント等が中止されている状況をふまえ、シンポジウムと同様、開催を中止し、参加予定者に対するレジュメ資料集の配布のみを行うこととした。

4. 事業の概要

以下、事業の概要について「社会福祉士養成課程の見直しに沿った現任研修の見直し」「スーパービジョン体制の構築にむけた取組」という2つの柱ごとに記載する。

（1）社会福祉士養成課程の見直しに沿った現任研修の見直し

専門委員会報告書では、地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士には包括的な相談支援体制及び住民主体の地域課題解決体制を構築するための実践力の向上が求められるとしている。

そこで、本事業では、地域共生社会の実現に向けて、現任の社会福祉士がソーシャルワーク専門職として、新たに求められる役割を果たしていくことができるよう、必要なソーシャルワーク機能を身につけることを目的とした「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」のプログラムの開発を、5つのStepに分けて検討を行った。各Stepの概要は、次のとおり。

Stepの概要

[Step 1]「研修プログラムに含めるべき項目の検討」

「新カリキュラム」と「旧カリキュラム」を比較し、地域共生社会の実現に向けて現任の社会福祉士に必要な項目の洗い出しを行い、「研修プログラムに含めるべき項目」とキーワードの検討を行った。

[Step 2] 現任の社会福祉士に共通に求められる「社会福祉士の役割・機能」の確認

「地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の推進に関する検討会」の中間取りまとめ（以下、「中間とりまとめ」という。）と「専門委員会報告書」を比較し、地域共生社会の実現に向けて現任の社会福祉士に共通に求められる「社会福祉士の役割・機能」の確認を行った。

[Step 3] 研修プログラムに含めるべき項目の確認（その1）

[Step 1]で検討した「研修プログラムに含めるべき項目」と、[Step 2]で確認した「社会福祉士の役割・機能」を比較し、研修プログラムに含めるべき項目で、社会福祉士の役割・機能を学べる（力量を養成できる）ことを確認した。

[Step 4] 研修プログラムに含めるべき項目の確認（その2）

[Step 3]で確認した「研修プログラムに含めるべき項目」と、「ソーシャルワークの23の機能」との比較を行い、「研修プログラムに含めるべき項目」に漏れがないことを確認した。

[Step 5] 「研修プログラムに含めるべき項目」と「最終とりまとめ」との確認

今年度事業の検討スケジュールの関係上、「中間とりまとめ」で比較、検討作業を行ったが、その後公表された「最終とりまとめ」を確認し、地域共生社会の実現に向けた3つの機能及びそれらに関連するキーワードは踏襲されていることを確認した。

以上の [Step 1] から [Step 5] までの検討を通して、研修の到達目標、研修プログラムに含めるべき項目、研修プログラムのコマ構成を、次のとおりとした。

図表 1-3 研修の到達目標、研修プログラムに含めるべき項目、研修プログラムのコマ構成

<p><研修の到達目標></p> <ol style="list-style-type: none">① 地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を理解し、自分の実践につなげて考えることができる。② 地域住民と社会資源の関係を形成する際の課題と、社会福祉士として必要な対応について理解できる。③ 生活問題を抱えている（意識していない人も含む）人々に寄り添い、個人の支援だけではなく、地域にも視点を向けた地域づくりの支援が必要であることを理解できる。④ 利用者からの複合化、複雑化した相談を断ることなく、適切に対応するために、必要に応じて他機関と連携することを理解することができる。
<p><研修プログラムに含めるべき項目></p> <ol style="list-style-type: none">① 地域共生社会の概念・検討の背景（地域共生社会の必要性）② ソーシャルワークとは何か（グローバル定義、倫理綱領、SWの価値、ジレンマ）③ 断らない相談体制④ 分野横断的な支援体制の構築⑤ アセスメント⑥ アクションプランの作成⑦ 地域住民の理解促進とエンパワメント⑧ 地域住民・利用者との学び合い⑨ 地域で支える体制の構築⑩ 新しい社会資源の開発⑪ 支援する（者、機関）の育成⑫ 実践の言語化⑬ 地域全体での社会福祉士育成のための取組の推進⑭ 社会福祉士の役割等に関する理解の促進
<p><研修プログラムのコマ></p> <ol style="list-style-type: none">① 講義「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」② 講義「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」③ 講義「地域アセスメントとネットワーク構築」④ 講義「アドボカシーと意思決定支援」

- ⑤ 講義「排除をつくらない相談支援」
- ⑥ 講義「地域で支える体制の構築」
- ⑦ 講義「社会資源の活用・開発」
- ⑧ 講義「ソーシャルアクション」
- ⑨ 演習「アクションプラン」

なお、研修プログラムのコマに、研修の到達目標、研修プログラムに含めるべき項目が含まれていることを、以下の通り確認した。

図表 1-4 「研修の到達目標」と「研修プログラムのコマ」の対比表

<div style="text-align: center;">研修プログラムのコマ</div> <div style="text-align: center;">研修の到達目標</div>	① 講義「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」	② 講義「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」	③ 講義「地域アセスメントとネットワーク構築」	④ 講義「アドボカシーと意思決定支援」	⑤ 講義「排除をつくらない相談支援体制の構築」	⑥ 講義「地域で支える体制の構築」	⑦ 講義「社会資源の活用・開発」	⑧ 講義「ソーシャルアクション」	⑨ 演習「アクションプラン」
① 地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を理解し、自分の実践につなげて考えることができる。	●	●							●
② 地域住民と社会資源の関係を形成する際の課題と、社会福祉士として必要な対応について理解できる。		●	●		●		●		
③ 生活問題を抱えている（意識していない人も含む）人々に寄り添い、個人の支援だけでなく、地域にも視点に向けた地域づくりの支援が必要であることを理解できる。			●			●		●	
④ 利用者からの複合化、複雑化した相談を断ることなく、適切に対応するために、必要に応じて他機関と連携することを理解することができる。				●	●	●	●		

図表 1-5 「研修プログラムに含めるべき項目」と「研修プログラムのコマ」の対比表

研修プログラムに含めるべき項目 研修プログラムのコマ	① 講義「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」	② 講義「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」	③ 講義「地域アセスメントとネットワーク構築」	④ 講義「アドボカシーと意思決定支援」	⑤ 講義「排除をつくらない相談支援」	⑥ 講義「地域で支える体制の構築」	⑦ 講義「社会資源の活用・開発」	⑧ 講義「ソーシャルアクション」	⑨ 演習「アクションプラン」
① 地域共生社会の概念・検討の背景 (地域共生社会の必要性)	●								
② ソーシャルワークとは何か (グローバル定義、倫理綱領、SWの価値、ジレンマ)	●	●							
③ 断らない相談体制		●		●	●				
④ 分野横断的な支援体制の構築			●		●	●			
⑤ アセスメント			●	●	●				
⑥ アクションプランの作成									●
⑦ 地域住民の理解促進とエンパワメント			●	●		●			
⑧ 地域住民・利用者との学び合い			●			●			
⑨ 地域で支える体制の構築			●	●	●	●			
⑩ 新しい社会資源の開発			●				●	●	
⑪ 支援する(者、機関)の育成						●			
⑫ 実践の言語化									●
⑬ 地域全体での社会福祉士育成のための取組の推進						●			
⑭ 社会福祉士の役割等に関する理解の促進	●								●

以上の検討、確認作業を行い、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」のプログラムを、次のとおりとした。

研修プログラムでは、受講要件、受講定員、プログラムの時間配分、各コマのテーマ及びねらいについて整理している。

地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修プログラム

■受講要件

現任の社会福祉士（会員・非会員は問わない）

■受講定員

100名

■研修プログラム [2日間]

[集合研修 1日目]

時間	テーマ及びねらい
10:30～10:40	オリエンテーション, 開会挨拶
10:40～12:10 (90分)	<p>講義「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域共生社会の意義とその実現に向けた課題とともに、実現に向けて求められている機能を理解する。 ・ソーシャルワークの原理・理念をふまえて、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が果たすべき役割を理解する。
12:10～13:00 (50分)	昼食休憩
13:00～13:40 (40分)	<p>講義「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を果たすソーシャルワークの全体像を理解する。 ・中でも、ミクロ、メゾ、マクロレベルにおける実践の循環を理解する。地域共生社会の新たな事業で表現すると、「断らない相談支援」「参加支援」「地域づくりに向けた支援」の連動を理解する。
13:40～15:25 (105分)	<p>講義「地域アセスメントとネットワーク構築」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人への支援だけではなく、地域づくりに向けた支援を視野に入れ、地域住民や他の専門職との協働・連携し、顕在化していない課題にアプローチすることの意義について理解する。 ・断らない相談支援という視点から、地域アセスメントとネットワーク構築について理解する。
15:25～15:40 (15分)	休憩
15:40～17:10 (90分)	<p>講義「アドボカシーと意思決定支援」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ソーシャルワーク実践の根幹であるアドボカシーの意味をあらためて理解する。 ・本人の意思を尊重する支援のあり方について、参加支援と本人を取り巻く環境を視野に入れた権利擁護の視点から理解する。
	1日目終了

[集合研修2日目]

時間	テーマ
9:00～9:05 (5分)	事務連絡
9:05～9:55 (50分)	<p>講義「排除をつくらない相談支援」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 排除をつくらない相談支援およびその体制とはどのようなものなのかを理解する。 ・ 「断らない相談支援」に必要な機能を理解する。 ・ 排除をつくらない相談支援を実践するためには、どのような役割を、どのような方法で行えばいいのかについて検討する。
9:55～10:05 (10分)	休憩
10:05～11:40 (95分)	<p>講義「地域で支える体制の構築」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新カリキュラムでの学びを自らの実践に活かすことができるよう、知識構築・力量形成を促す。 ・ 支える主体への理解ならびに地域住民が主体として重要であることへの理解を促す。 ・ 地域で支える体制の構築に向けた社会福祉士の機能と役割についての理解を促す。 ・ 地域住民が主体として役割を果たすためには福祉教育が重要であるため、それについて理解を促す ・ 多機関、多職種、福祉以外の機関との協働についての理解を促す。 ・ 参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する。
11:40～12:30 (50分)	昼食休憩
12:30～14:00 (90分)	<p>講義「社会資源の活用・開発」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新カリキュラムでの学びを自らの実践に活かすことができるよう、知識構築・力量形成を促す。 ・ 社会資源の概念についての正確な理解を促す。 ・ 社会資源を活用・開発することの意義についての理解を促す。 ・ 社会資源を活用・開発する方法についての理解を促す。 ・ 計画と計画策定についての理解を促す。 ・ 参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する。
14:00～14:15 (15分)	休憩
14:15～15:15 (60分)	<p>講義「ソーシャルアクション」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域共生社会の実現に向けた課題等に対処するために、地域における排除構造等を理解して、「地域づくりに向けた支援」や「参加支援」を行うために、ソーシャルアクションを実践する必要もあることを理解する。 ・ ソーシャルアクションの方法は多様であるが、当事者のエンパワメントを基本とし、社会的に不利な立場におかれている人びとに支援することが社会的に認められている専門職である社会福祉士だからこそ実践できる方法を理解する。

15:15～16:45 (90分)	演習「アクションプラン」 <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会福祉士として自分が果たす役割およびそれを可能にする実践環境について検討する。 ・ e-ラーニング視聴や講義内容をふまえ、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク機能を発揮するために明日から何を取り組めば良いのかを明確にすることができる。
16:45～16:55 (10分)	閉会

今年度は、現任社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能を果たすことができるための新たな研修、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」としての、研修プログラムの開発を行った。詳細は、第2章で記載する。

今後は、開発した研修を少しでも多くの現任社会福祉士が受講するよう、全国展開の必要性がある。そこで、今後の課題として、以下の通り整理した。

- ・ 多くの現任社会福祉士に受講してもらうために全国展開を図ることが必要である。そのために「講師養成」「研修実施マニュアルの整備」「e-ラーニング教材の開発」が必要である。
- ・ 研修受講の動機付けや、研修の周知方法の工夫（他団体への協力依頼）が必要である。

(2) スーパービジョン体制の構築にむけた取組

①スーパーバイザー養成のための教材の開発

「地域共生社会の実現」の概念をスーパービジョンに反映するために、認定社会福祉士制度で活用されている「スーパーバイザーの自己チェックシート」の自己チェック項目、順番を再整理することで、研修教材としてのツール開発を行った。具体的には、ソーシャルワークのプロセスに基づき、「ミクロ」「メゾ（組織）」「メゾ（地域）」「マクロ」レベルで項目を再整理し、ソーシャルワークの展開過程ごとに、社会福祉士が、「ミクロ」「メゾ」「マクロ」レベルの各項目を同時一体的に意識しながら、自分自身の実践を振り返ることができる構造とした。自己チェックシートのイメージは、図表1-6、7のとおりである。詳細は、第3章で記載する。

図表1-6 スーパーバイザーの自己チェックシート(イメージ) SWの開始段階の例

	チェック項目	SV前(〇年〇月〇日)		SV後(〇年〇月〇日)	
		評価	評価の理由等	評価	評価の理由等
1. ソーシャルワークの開始					
ミ ク ロ	(1-1-1) 相談受付	4		
	(1-1-2) インテーク面接	3		
	(1-1-3) スクリーニングのための 情報収集	4		
				
メ ゾ (組 織)	(2-1-1) 組織や事業に関わる 相談や依頼の受付	③		
	(2-1-2) 情報収集	④			
	(2-1-3) 会議等での方針決定 への関与	②			
				
		自己評価(点数)は項目ごとチェックする			
メ ゾ (地 域)	(3-1-1) 相談や依頼の受付	4		
	(3-1-2) スクリーニングのための 情報収集	4		
	(3-1-3) 会議等での地域福祉活 動・事業の方針の決定	2		
				

← 評価の理由等は
レベルごとに
一括して記載する

図表1-7 スーパーバイザーの自己チェックシート(イメージ) マクロレベルの例

	チェック項目	SV前(〇年〇月〇日)		SV後(〇年〇月〇日)	
		評価	評価の理由等	評価	評価の理由等
8. 制度・政策に関する働きかけ等					
マ ク ロ	(1-12) 個別レベルの課題をマクロ レベルの課題へと位置づけて システム変革	2		
	(2-14) 組織の理念・機能に関わる 福祉政策・制度についての 提言、システムへの関与	3		
	(3-11) 地域・国家レベルでの保健 医療福祉に関わる計画策定 への関与	2		
	(3-12) クラスアドボカシー	3		
	(共通のニーズをもつ人々を代弁してソシヤ ルアクションを行い、制度・政策・事業・関係性な どにおけるシステム変革を起こすこと)				

②スーパーバイザー養成のための研修プログラムの開発、試行研修の実施

地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士を育成するためのスーパーバイザーを養成するために「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修」のプログラムを開発するとともに、研修を試行した。なお、事業計画の段階では、東京、大阪の2会場での実施予定としていたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、東京会場（修了者数：92名）1会場のみの実施となった。本研修の目標、およびプログラムは、図表1-8、9のとおりである。

図表1-8 研修目標

- 「地域共生社会の概念の理解」
- 「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割の理解」
- 「地域共生社会の実現にむけたスーパーバイザーの役割の理解」

図表1-9 ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修（プログラム）

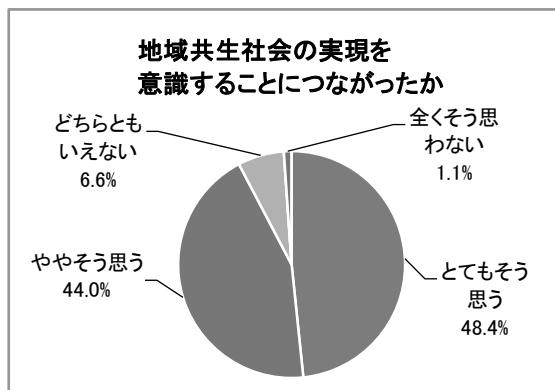
	日程	時間	内容
1 日 目	10:00～10:05	5	開会・オリエンテーション
	10:05～10:50	45	講義：「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」 講師：道念由紀（厚生労働省 社会・援護局 社会福祉専門官）
	11:00～13:00	120	グループディスカッション：「地域共生社会における社会福祉士の役割」 司会：前嶋 弘（社会福祉法人みなと寮） 報告：中 恵美（金沢市地域包括支援センターとびうめ） 中井俊雄（総社市社会福祉協議会） 菊地月香（社会福祉法人同愛会）
	14:00～15:30	90	講義：地域共生社会にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン 講師：野村豊子（日本福祉大学）
	15:45～18:15 （途中休憩あり）	150	演習1：「ケースメソッドで学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」 講師：岡田まり（立命館大学）、宮崎清恵（神戸学院大学）
	18:15～19:00	45	説明：「スーパービジョンで活用するツール」 講師：高野八千代（社会福祉法人南魚沼福祉会）
	2 日 目	9:30～13:00	210
13:50～14:50		60	ふりかえり 司会：前嶋 弘（社会福祉法人みなと寮）

※ 東京会場（1/12～13）のみ開催。（修了者数92名）

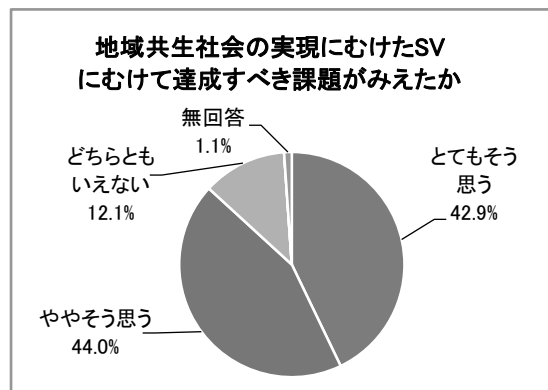
なお、東京会場の参加者を対象としたアンケート結果では、参加者の90%以上が、今回の研修が地域共生社会の実現を意識することにつながったと回答し、87%が、今回の研修で、地域共生社会の実現にむけたスーパービジョンの実施にあたって、自分自身が達成すべき課題がみえたと回答している。（図表1-10、11）

研修全体としては、今後自分が行うべき課題が認識できたのではないかと判断できるが、その一方で、自ら現場でスーパービジョンを実施する際に具体的イメージが出来ていなかったり、現場で解決しなければならない課題が存在したり、スーパーバイザーとしての力量が十分でないこと認識している場合も見られた。東京会場の研修評価については、第3章で詳述する。

図表 1-10 アンケート結果（東京会場①）



図表 1-11 アンケート結果（東京会場②）



③現任のスーパーバイザーのフォローアップ教材の開発

現任のスーパーバイザーに対するフォローアップ体制のひとつとして「e-learning 教材」を開発した。具体的な内容は、図表 1-12 のとおりである。

図表 1-12 開発した e-learning 教材 一般公開（無料）

	テーマ	講師・報告者等
1	地域共生社会の実現にむけた ソーシャルワーク・スーパービジョン	野村豊子（日本福祉大学）
2	地域共生社会における社会福祉士の 役割	実践報告 ①中 恵美（金沢市地域包括支援センターとびうめ） ②中井俊雄（総社市社会福祉協議会） ③菊地月香（社会福祉法人同愛会） インタビュー ○宮崎清恵（神戸学院大学）（①、③担当） ○岡田まり（立命館大学）（②担当）
3	スーパービジョンで使用するツール 自己チェックシートの説明	高野八千代（社会福祉法人南魚沼福祉会）
4	シンポジウム 地域共生社会の実現にむけた ソーシャルワーク・スーパービジョン	■基調講演 「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク」 講師 ：原田正樹（日本福祉大学） ■シンポジウム コーディネーター ：野村豊子（日本福祉大学） コメンテーター ：原田正樹（日本福祉大学） シンポジスト ：中井俊雄（総社市社会福祉協議会） ：松田光子（至誠ホームソーシャル ワークセンター） ：福山和女（ルーテル学院大学） ：前嶋 弘（社会福祉法人みなと寮）

映像教材（e-learning）の開発にあたっては、関係機関や一般国民にも視聴対象を広げ、ホームページに一般公開（無料）することとした。そして、特に「地域共生社会における社会福祉士の役割」の映像を収録するにあたっては、ソーシャルワーク機能について、よりわかりやすく伝えるために、3名の社会福祉士への「インタビュー形式」を組み込む工夫を行った。

なお、シンポジウム「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン」については、当日の様子を映像収録し e-learning 教材としても活用する計画とした。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、参加者を集めて開催することは中止し、基調講演およびシンポジウムについては、会場に、基調講演講師、コーディネーター、シンポジスト、本事業の企画委員が参集して、予定のスケジュールに準じて基調講演およびシンポジウムを行い、企画委員がそれを聴講する形で収録し、e-learning としての配信を行った。

④グループスーパービジョンの普及にむけた検討

グループスーパービジョンは、スーパービジョンを効果的に実施するための重要な方法の1つであり、今後、社会福祉士の資質を向上するためにも、その普及を図る必要があるが、その具体的な手法は十分に確立されているとはいえない現状がある。そこで、グループスーパービジョンの普及にむけて、枠組み、契約のあり方、個人スーパービジョンとの違い等を整理するとともに、実施に際し必要となる書式の検討等を行った。なお、事業を進めるにあたっては、地域共生社会の実現にむけて先進的な実践を行っている地域の社会福祉士をメンバーに加えて、検討を進めた。本事業により、作成した書式等は図表1-13のとおりである。詳細は、第3章で解説する。

図表1-13 グループスーパービジョン関連様式等

- | |
|------------------------------------|
| (1) スーパービジョン契約書（案）（グループスーパービジョン用） |
| (2) 個人スーパービジョンとの比較表（契約書） |
| (3) 事例情報等の取扱に関する誓約書（案） |
| (4) グループスーパービジョン実施報告書（スーパーバイザー記載用） |
| (5) グループスーパービジョン実施記録 |

⑤スーパービジョン体制の整備にむけたシンポジウム

前述のとおり、シンポジウム「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン」については、新型コロナウイルス感染症の影響により開催中止となった。当初の段階から、全国から定員（200名）を超える応募が想定されたため、当日、参加できない人が視聴できるよう映像収録を実施する予定だったが、急遽、中止となったことにより、電話・e-mail 等あらゆる手段を講じて受講予定者全員に中止の連絡を入れ、基調講演およびシンポジウムを収録し、e-learning としての配信を行った。

5. 事業実施体制

(1) 委員会体制

本調査研究事業の実施にあたっては、「現任研修見直し委員会」「スーパーバイザー養成プログラム・教材開発検討委員会」の2つの委員会を設置した。両委員会は、相互に情報共有の機会をもちながら、それぞれの事業を実施した。

また、「スーパーバイザー養成プログラム・教材開発検討委員会」については、本委員会の下に「プログラム・教材検討作業チーム」「GSV作業チーム」を設置し、地域共生社会の実現にむけて、先進的な実践を行っている現場の社会福祉士の協力を得ながら、事業を実施した。

(2) 現任研修見直し委員会

委員会

	氏名	所属	備考
1	中田 雅章	日本社会福祉士会 理事	委員長
2	高良 麻子	東京学芸大学	
3	高山 由美子	ルーテル学院大学	
4	中島 康晴	日本社会福祉士会 副会長	
5	逸持治 典子	会津長寿園指定居宅介護支援事業所	
6	松本 すみ子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟、東京国際大学	

オブザーバー

	氏名	所属
1	富原 博	厚生労働省 社会・援護局 福祉人材対策室 室長補佐
2	道念 由紀	厚生労働省 社会・援護局 社会福祉専門官

事務局

	氏名	所属
1	北村 毅	日本社会福祉士会 総務グループ 主任

委員会開催状況（4回）

	日時	場所
1	2019年7月29日（月）10:00～13:00	日本社会福祉士会
2	2019年8月19日（月）10:00～15:00	日本社会福祉士会
3	2019年11月4日（月・祝）9:00～14:00	日本社会福祉士会
4	2020年2月16日（日）10:00～15:00	日本社会福祉士会

(3) スーパーバイザー養成プログラム・教材検討委員会

①委員会

	氏名	所属	備考
1	野村 豊子	認定社会福祉士認証・認定機構理事 日本福祉大学	委員長
2	中田 雅章	日本社会福祉士会 理事	副委員長
3	岡田 まり	立命館大学	
4	菊地 月香	全国社会福祉法人経営者協議会 社会福祉法人同愛会	
5	高野 八千代	社会福祉法人南魚沼福祉会	
6	田村 綾子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟、聖学院大学	
7	藤林 慶子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟、東洋大学	
8	保正 友子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟、日本福祉大学	
9	前嶋 弘	社会福祉法人みなと寮	
10	宮崎 清恵	日本医療社会福祉協会、神戸学院大学	

オブザーバー

	氏名	所属
1	富原 博	厚生労働省 社会・援護局 福祉人材対策室 室長補佐
2	道念 由紀	厚生労働省 社会・援護局 社会福祉専門官

事務局

	氏名	所属
1	牧野 一義	日本社会福祉士会 認定社会福祉士推進グループ 課長

委員会開催状況（11回）

	日時	場所
1	2019年6月22日（土）10:00～16:15	日本社会福祉士会
2	2019年7月13日（土）10:00～13:30	日本社会福祉士会
3	2019年7月27日（土）10:00～16:00	日本社会福祉士会
4	2019年8月25日（土）10:00～16:50	新大阪丸ビル A711 会議室（大阪市）
5	2019年9月14日（土）10:00～16:00	日本社会福祉士会
6	2019年10月27日（日）10:00～16:00	日本社会福祉士会
7	2019年11月10日（日）10:00～16:00	日本社会福祉士会
8	2019年12月8日（日）10:00～16:00	日本社会福祉士会
9	2020年1月11日（土）16:00～19:00	タイム24 14階A会議室（江東区青海）
10	2020年2月9日（日）10:00～16:00	日本社会福祉士会
11	2020年3月14日（土）10:00～16:00	日本社会福祉士会

②プログラム・教材検討作業チーム

	氏名	所属	備考
1	野村 豊子	認定社会福祉士認証・認定機構理事 日本福祉大学	委員長
2	岡田 まり	立命館大学	
3	菊地 月香	全国社会福祉法人経営者協議会 社会福祉法人同愛会	
4	高野 八千代	社会福祉法人南魚沼福祉会	
5	藤林 慶子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟、東洋大学	
6	前嶋 弘	社会福祉法人みなと寮	
7	宮崎 清恵	日本医療社会福祉協会、神戸学院大学	
8	中 恵美	金沢市地域包括支援センターとびうめ	臨時委員
9	中井 俊雄	総社市社会福祉協議会	臨時委員
10	入江 麻紀	総社市社会福祉協議会	臨時委員

作業チーム開催状況（10回）

	日時	場所
1	2019年7月16日（火）10:00～12:00	日本社会福祉士会
2	2019年7月20日（土）10:00～14:00	日本社会福祉士会
3	2019年7月30日（火）10:00～14:30	日本社会福祉士会
4	2019年8月20日（火）13:00～17:00	日本社会福祉士会
5	2019年9月5日（土）13:00～14:30	三宮交通センタービル10階 燦三宮(神戸市)
6	2019年9月10日（火）14:00～19:00	日本社会福祉士会
7	2019年11月2日（土）10:00～16:20	総社市社会福祉協議会（岡山県総社市）
8	2019年11月24日（日）10:30～14:00	日本社会福祉士会
9	2019年12月21日（土）15:30～19:00	東洋大学 5号館 5204 教室
10	2019年12月22日（日）10:00～16:00	東洋大学 5号館 5204 教室

②GSV作業チーム

	氏名	所属	備考
1	野村 豊子	認定社会福祉士認証・認定機構理事 日本福祉大学	
2	岡田 まり	立命館大学	
3	菊地 月香	全国社会福祉法人経営者協議会 社会福祉法人同愛会	
4	高野 八千代	社会福祉法人南魚沼福祉会	
5	藤林 慶子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 東洋大学	
6	宮崎 清恵	日本医療社会福祉協会、神戸学院大学	委員長
7	中 恵美	金沢市地域包括支援センターとびうめ	臨時委員
8	中井 俊雄	総社市社会福祉協議会	臨時委員
9	入江 麻紀	総社市社会福祉協議会	臨時委員

作業チーム開催状況（4回）

	日時	場所
1	2019年7月8日（月）10:00～15:20	日本社会福祉士会
2	2019年10月20日（日）13:00～17:30	日本社会福祉士会
3	2020年1月11日（土）14:00～15:30	タイム24ビル 14階A会議室（江東区青海）
4	2020年2月16日（日）15:30～17:00	日本社会福祉士会

（4）研修会、シンポジウムの開催状況

	研修名	日時・場所	備考
1	ソーシャルワーク・スーパービジョン 実践力養成研修（東京会場）	2020年1月12日～13日 タイム24ビル（江東区青海）	修了者92名
2	シンポジウム 「地域共生社会の実現にむけた ソーシャルワーク・スーパービジョン」	2020年2月24日 上智大学（千代田区紀尾井町）	開催中止（※） （e-learning として配信、 資料送付）
3	ソーシャルワーク・スーパービジョン 実践力養成研修（大阪会場）	2020年2月29日～3月1日 国民会館（大阪市）	開催中止（※） （資料送付）

※新型コロナウイルス感染症の影響により開催中止。

第 2 章 社会福祉士養成課程の見直しに沿った研修プログラムの開発

第2章 社会福祉士養成課程の見直しに沿った研修プログラムの開発

1. 研修プログラムの検討方法

(1) 研修目的について

本事業で開発を行う「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」（以下、「本研修」という。）は、現任の社会福祉士が、地域共生社会の実現に向けて、ソーシャルワーク専門職として新たに求められる社会福祉士の役割と機能について実践に即して理解することを目的とした。

(2) 研修プログラム項目の検討手順

研修プログラムを開発するにあたり、研修プログラム項目の検討を次の手順に沿って行った。

まず、[Step 1]として、「研修プログラムに含めるべき項目」の検討を行うため、令和元年6月28日の厚生労働省の社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室の「社会福祉士養成課程のカリキュラム（案）」（以下、「新カリキュラム」という）と、厚生労働省の社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室の「平成19年度社会福祉士養成課程における教育内容の見直しについて」（以下、「旧カリキュラム」という）との比較を行った。

[Step 2]として、地域共生社会実現に向けた「社会福祉士の役割・機能」を「中間とりまとめ」と「専門委員会報告書」から抽出した。

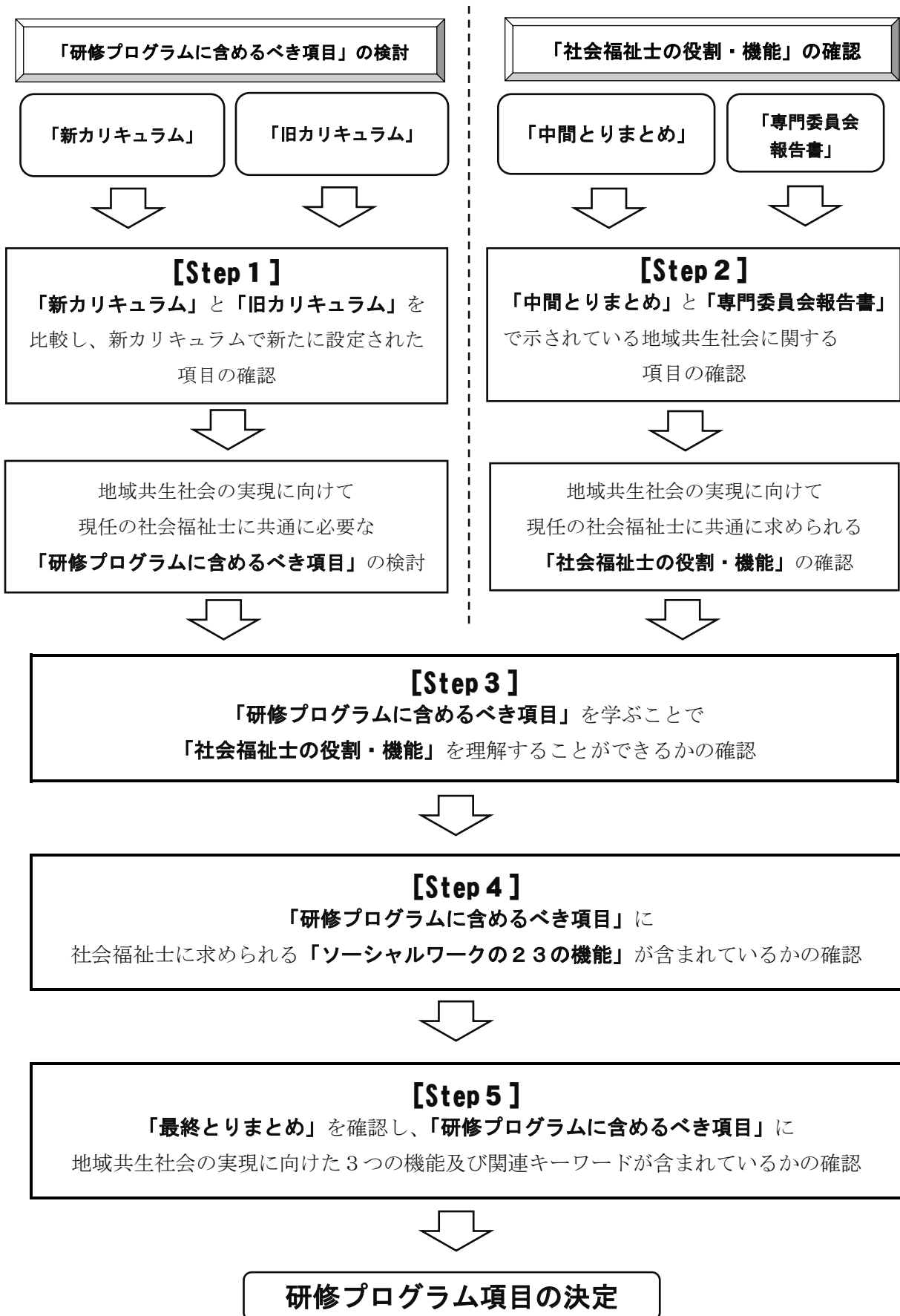
[Step 3]として、[Step 1]で求めた「研修プログラムに含めるべき項目」を学ぶことで、[Step 2]で求めた「社会福祉士の役割・機能」の力量を養成できるかを、[Step 1]と[Step 2]を比較することで確認した。

[Step 4]として、さらに補足的に「研修プログラムに含めるべき項目」で、平成30年2月15日の厚生労働省第13回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会、当日配布資料「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役割等について」で示された「包括的な相談支援体制の構築に求められるソーシャルワークの機能」及び「住民主体の地域課題解決体制の構築に求められるソーシャルワークの機能」（以下、「ソーシャルワークの23の機能」という。）を養成できるかを検証した。

[Step 5]として、「最終とりまとめ」を確認し、「研修プログラムに含めるべき項目」に地域共生社会の実現に向けた3つの機能及び関連キーワードが含まれているかを確認した。

これらの手順を図表2-1に示す。

図表 2-1 研修プログラム項目の検討手順



2. 研修プログラムの検討結果

(1) 各段階での検討結果

研修プログラムの検討手順に沿って検討した結果を示す。

[Step 1] 「研修プログラムに含めるべき項目」の検討

（「新カリキュラム」と「旧カリキュラム」の比較）

「新カリキュラム」と「旧カリキュラム」を比較し、社会福祉士養成課程の教育内容の見直しによって、新たに追加となったカリキュラム内容を確認し（図表2-2）、地域共生社会の実現に向けて現任の社会福祉士に必要な項目の洗い出しを行った。その上で、現任の社会福祉士がソーシャルワーク専門職として地域共生社会の実現に向けて共通に必要なと考えられる「研修プログラムに含めるべき項目」とキーワードの検討を行った（図表2-3）。

図表2-2 「新カリキュラム」で追加された項目（作業イメージ）

科目名：9 ソーシャルワークの理論と方法（専門）		
教育に含むべき事項	想定される教育内容の例	
⑦ ソーシャルワークにおける総合的かつ包括的な支援の実際	1 総合的かつ包括的な支援の考え方	<ul style="list-style-type: none"> 多様化、複雑化した生活課題への対応 今日的な地域福祉課題への対応 分野、領域を横断する支援
	2 家族支援の実際	<ul style="list-style-type: none"> 家族が抱える複合的な生活課題 家族支援の目的、方法、留意点
	3 地域支援の実際	<ul style="list-style-type: none"> 地域が抱える課題 多機関協働 地域住民との協働 地域アセスメント
	4 非常時や災害時支援の実際	<ul style="list-style-type: none"> 非常時や災害時の生活課題 非常時や災害時における支援の目的、方法、留意点

出典：厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課福祉人材確保対策室

「平成19年度社会福祉士養成課程における教育内容の見直しについて」



図2-3 「研修プログラムに含めるべき項目」

研修プログラムに含めるべき項目	キーワード
<ul style="list-style-type: none"> 地域共生社会の概念・背景 	<ul style="list-style-type: none"> 地域共生社会の必要性
<ul style="list-style-type: none"> ソーシャルワークとは何か 	<ul style="list-style-type: none"> グローバル定義 倫理綱領 ソーシャルワークの価値

研修プログラムに含めるべき項目	キーワード
	<ul style="list-style-type: none"> ・ ジレンマ
<ul style="list-style-type: none"> ・ 複雑化したニーズに対応できる分野横断的な支援体制の構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 多機関協働の必要性 ・ 地域住民への働きかけ（専門職と市民の協働） ・ 地域支える体制の構築 ・ 新しい者空き資源の開発 ・ 支援する（者、機関）の育成
<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域住民・利用者との学び合い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 関係構造の変化 ・ 社会福祉士の役割と機能 ・ 地域住民の理解促進とエンパワメント
<ul style="list-style-type: none"> ・ アセスメント 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域のアセスメント 等
<ul style="list-style-type: none"> ・ 断らない相談体制 	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンタルヘルス課題への対応 ・ 8050 問題 ・ 他機関、他職種との連携 ・ 分野横断的な知識の必要性
<ul style="list-style-type: none"> ・ アクションプランの作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実践の言語化

〔Step 2〕 現任の社会福祉士に共通に求められる「社会福祉士の役割・機能」の確認

（「中間とりまとめ」と「専門委員会報告書」の比較）

「中間とりまとめ」では、新たな包括的な支援の機能として、①断らない相談支援、②参加支援（社会とのつながりや参加の支援）、③地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援の3つが挙げられていることから、社会福祉士がそれらの支援ができることを、本事業で開発する研修の到達目標として設定し、包括的な支援の機能に関するキーワードを抽出した。

続いて、「専門委員会報告書」では、社会福祉士が担う今後の主な役割として、①複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制や、②地域住民等が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制の構築を進めていくことが求められており、その2つの役割に関するキーワードを抽出した。

そして、「中間とりまとめ」と「専門委員会報告書」を比較し、地域共生社会の実現に向けて現任の社会福祉士に共通に求められる「社会福祉士の役割・機能」の確認を行った。（図表2-4）

この作業の結果、「中間とりまとめ」に記載されている財政に関する事項は、「専門委員会報告書」には記載されていないが、それ以外の項目は概ね一致することを確認した。この結果から、①断らない相談支援、②参加支援（社会とのつながりや参加の支援）、③地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援を、本研修の到達目標とすることが可能であること、また、「専門委員会報告書」に記載されている内容を地域共生社会実現に向けた「社会福祉士の役割・機能」とすることが可能であると確認した。

図表2-4 「中間とりまとめ」と「専門委員会報告書」の比較（作業イメージ）

中間とりまとめ		専門委員会報告書 「求められる役割」
3つの機能	項目	
断らない相談支援	・丸ごと相談（断らない相談）の実現	・多職種との連携・協働を図る
	・包括的支援体制の構築のための財政支援	・多様な分野において対応する
	・各種相談支援事業の財政支援等の状況	・顕在化していない課題を見つけ対応する
	・複合的ニーズへの対応（8050問題等）	・複合化・複雑化した課題に対応できるよう他機関の協働による包括的な相談支援体制を構築する
	・リスクに対応する従来の枠組みの延長・拡充のみでは対応に限界	・多分野・多職種が連携した当事者中心の「丸ごと」の支援を行う
	・人生を通じた一貫した支援が受けられない	・多種多様な地域課題や表出されにくいニーズに気づく
	・総合的な相談支援体制作り	・地域住民等と信頼関係を築き、他の専門職や関係者と協働し、地域のアセスメントを行う
	・高齢者も障害者も利用できるサービスの推進	・様々な分野においてソーシャルワークの機能を発揮していく役割を果たす

[Step 3] 研修プログラムに含めるべき項目の確認（その1）

（「研修プログラムに含めるべき項目」と「社会福祉士の役割・機能」の比較）

[Step 1] で検討した「研修プログラムに含めるべき項目」（図表 2-3）と、[Step 2] で確認した「社会福祉士の役割・機能」（図表 2-4）を比較し、研修プログラムに含めるべき項目で社会福祉士の役割・機能を学べる（力量を養成できる）ことを確認した（図表 2-5）。

図表 2-5 「研修プログラムに含めるべき項目」と「社会福祉士の役割・機能」の比較
（作業イメージ）

社会福祉士の役割・機能		研修プログラムに含めるべき項目
・多職種との連携・協働を図る		・地域共生社会の概念・検討の背景 （地域共生社会の必要性）
・多様な分野において対応する		・ソーシャルワークとは （グローバル定義、倫理綱領、SWの価値、ジレンマ）
・顕在化していない課題を見つけ対応する		・断らない相談体制
・複合化・複雑化した課題に対応できるよう他機関の協働による包括的な相談支援体制を構築する		・分野横断的な支援体制の構築
・多分野・多職種が連携した当事者中心の「丸ごと」の支援を行う		・アセスメント
・多種多様な地域課題や表出されにくいニーズに気づく		・アクションプランの作成
・地域住民等と信頼関係を築き、他の専門職や関係者と協働し、地域のアセスメントを行う		
・様々な分野においてソーシャルワークの機能を発揮していく役割を果たす		

[Step 4] 研修プログラムに含めるべき項目の確認 (その2)

(「研修プログラムに含めるべき項目」と「ソーシャルワークの23の機能」の比較)

[Step 3] で確認した「研修プログラムに含めるべき項目」と、「ソーシャルワークの23の機能」との比較を行い、「研修プログラムに含めるべき項目」に漏れがないことを確認した (図表2-6)。

図表2-6 「研修プログラムに含めるべき事項」と「ソーシャルワークの23の機能」比較 (作業イメージ)

研修プログラムに含めるべき項目		ソーシャルワークの23の機能
・地域共生社会の概念・検討の背景 (地域共生社会の必要性)		・支援が必要な個人や家族の発見
・ソーシャルワークとは (グローバル定義、倫理綱領、SWの価値、ジレンマ)		・地域全体の課題の発見
・断らない相談体制		・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
・分野横断的な支援体制の構築		・世帯全体、個人を取り巻く集団や地域のアセスメント
・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
・アクションプランの作成		・地域アセスメント及び評価

[Step 5] 「研修プログラムに含めるべき項目」と「最終とりまとめ」との確認

今年度事業の検討スケジュールの関係上、「中間とりまとめ」で比較、検討作業を行ったが、その後に公表された「最終とりまとめ」を確認したところ、地域共生社会の実現に向けた3つの機能、①断らない相談支援、②参加支援 (社会とのつながりや参加の支援)、③地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援、及びそれらに関連するキーワードは踏襲されていることを確認した。

(2) 研修の到達目標の設定

[Step2] や [Step5] で「中間とりまとめ」及び「最終とりまとめ」に記載されている3つの機能は、「専門委員会報告書」で示されている内容とおおむね一致することから、本事業の研修の到達目標にすることが可能であることを確認した。そのことをふまえて、より具体的な研修の到達目標を以下のとおり設定した。

図表2-7 研修の到達目標（再掲）

<p>＜研修の到達目標＞</p> <ol style="list-style-type: none">① 地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を理解し、自分の実践につなげて考えることができる。② 地域住民と社会資源の関係を形成する際の課題と、社会福祉士として必要な対応について理解できる。③ 生活問題を抱えている（意識していない人も含む）人々に寄り添い、個人の支援だけではなく、地域にも視点を向けた地域づくりの支援が必要であることを理解できる。④ 利用者からの複合化、複雑化した相談を断ることなく、適切に対応するために、必要に応じて他機関と連携することを理解することができる。
--

なお、委員会では研修の到達目標の設定において、「到達目標は「実施できる」となることが望ましいが2日間の研修ではそこまで到達することは難しい」「意識的に取り組むことができる」ことを目的としたほうがよい」「本研修の他に複数の研修を受講することで求められるソーシャルワーク機能を実践できる力量を身につけられるのではないか」「会員以外の社会福祉士も含めて、本研修受講後も継続的に研鑽していくことを示すことが必要である」等の意見があげられた。到達目標には、「知識として知ることができた」「実践に即して理解することができた」「内容を自分自身の言葉で説明できた」「自ら実践に生かすことができた」等のレベル設定があるが、今回は現任の社会福祉士を対象とする2日間研修プログラムを想定していることから、到達目標を「理解できる」レベルに設定した。ただし、本来は、現任の社会福祉士には「実践できる」ことが求められているため、今回開発する研修プログラムに加えて、スーパービジョンを受けることや、生涯研修にもとづく継続研修の受講が必要である。これらは今後の検討課題とした。

(3) 研修プログラムに含めるべき項目

[Step5] までの検討を通して、地域共生社会実現に向けた現任の社会福祉士向けの「研修プログラムに含むべき項目」は次のとおりとした。

図表 2-8 研修プログラムに含めるべき項目（再掲）

<p><研修プログラムに含めるべき項目></p> <ol style="list-style-type: none">① 地域共生社会の概念・検討の背景（地域共生社会の必要性）② ソーシャルワークとは何か（グローバル定義、倫理綱領、SWの価値、ジレンマ）③ 断らない相談体制④ 分野横断的な支援体制の構築⑤ アセスメント⑥ アクションプランの作成⑦ 地域住民の理解促進とエンパワメント⑧ 地域住民・利用者との学び合い⑨ 地域で支える体制の構築⑩ 新しい社会資源の開発⑪ 支援する（者、機関）の育成⑫ 実践の言語化⑬ 地域全体での社会福祉士育成のための取組の推進⑭ 社会福祉士の役割等に関する理解の促進

（４）研修プログラムのコマ構成

委員会では「研修の到達目標」や「研修プログラムに含めるべき項目」をもとに、研修プログラムの全体構成を考慮しつつ、「研修プログラムのコマ」を次のように策定した（各コマと「研修の到達目標」「研修プログラムに含めるべき項目」の関係は図表 2-7 及び図表 2-8 を参照）。

図表 2-9 研修プログラムのコマ（再掲）

<p><研修プログラムのコマ></p> <ol style="list-style-type: none">① 講義「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」② 講義「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」③ 講義「地域アセスメントとネットワーク構築」④ 講義「アドボカシーと意思決定支援」⑤ 講義「排除をつくらない相談支援」⑥ 講義「地域で支える体制の構築」⑦ 講義「社会資源の活用・開発」⑧ 講義「ソーシャルアクション」⑨ 演習「アクションプラン」

主に該当する研修の到達目標は、次のとおりとなる。

図表2-10 「研修の到達目標」と「研修プログラムのコマ」の対比表（再掲）

<div style="text-align: center;">研修プログラムのコマ</div> <div style="text-align: center;">研修の到達目標</div>	① 講義「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」	② 講義「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」	③ 講義「地域アセスメントとネットワーク構築」	④ 講義「アドボカシーと意思決定支援」	⑤ 講義「排除をつくらない相談支援体制の構築」	⑥ 講義「地域で支える体制の構築」	⑦ 講義「社会資源の活用・開発」	⑧ 講義「ソーシャルアクション」	⑨ 演習「アクションプラン」
① 地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を理解し、自分の実践につなげて考えることができる。	●	●							●
② 地域住民と社会資源の関係を形成する際の課題と、社会福祉士として必要な対応について理解できる。		●	●		●		●		
③ 生活問題を抱えている（意識していない人も含む）人々に寄り添い、個人の支援だけではなく、地域にも視点を向けた地域づくりの支援が必要であることを理解できる。			●			●		●	
④ 利用者からの複合化、複雑化した相談を断ることなく、適切に対応するために、必要に応じて他機関と連携することを理解することができる。				●	●	●	●		

主に該当する研修プログラムに含めるべき項目は、次のとおりとなる。

図表 2-11 「研修プログラムに含めるべき項目」と「研修プログラムのコマ」の対比表（再掲）

研修プログラムのコマ 研修プログラムに 含めるべき項目	① 講義「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」	② 講義「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」	③ 講義「地域アセスメントとネットワーク構築」	④ 講義「アドボカシーと意思決定支援」	⑤ 講義「排除をつくらない相談支援」	⑥ 講義「地域で支える体制の構築」	⑦ 講義「社会資源の活用・開発」	⑧ 講義「ソーシャルアクション」	⑨ 演習「アクションプラン」
① 地域共生社会の概念・検討の背景 (地域共生社会の必要性)	●								
② ソーシャルワークとは何か (グローバル定義、倫理綱領、SWの価値、ジレンマ)	●	●							
③ 断らない相談体制		●		●	●				
④ 分野横断的な支援体制の構築			●		●	●			
⑤ アセスメント			●	●	●				
⑥ アクションプランの作成									●
⑦ 地域住民の理解促進とエンパワメント			●	●		●			
⑧ 地域住民・利用者との学び合い			●			●			
⑨ 地域で支える体制の構築			●	●	●	●			
⑩ 新しい社会資源の開発			●				●	●	
⑪ 支援する（者、機関）の育成						●			
⑫ 実践の言語化									●
⑬ 地域全体での社会福祉士育成のための取組の推進						●			
⑭ 社会福祉士の役割等に関する理解の促進	●								●

(5) 研修プログラムの各コマの留意事項について

委員会では、それぞれの「研修プログラムのコマ」の検討において、次の点を整理及び留意事項としてあげた。

i. 講義「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」

- ・ 本研修プログラムの最初に行うコマである。まず社会福祉士の役割と方法を学んだ方が各コマを理解しやすい。
- ・ ソーシャルワーク専門職のグローバル定義は、事前にeラーニングで視聴するが、集合研修でグローバル定義が実践で活かされている事例を伝えると良い。
- ・ 地域共生の概念は難しい。演習の中で受講者自身の実践に引き寄せると実践ができないとなる懸念がある。ぜできないのかを具体的に伝えていくことが必要である。

ii. 講義「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」

- ・ 組織で働く人は多いが、その中で、地域のミクロからマクロまでを意識できることが課題である。
- ・ 講義の中で、本研修で扱う「ミクロ」「メゾ」「マクロ」の定義を確認し共有することが必要である。

iii. 講義「地域アセスメントとネットワーク構築」

- ・ 地域アセスメントは、ネットワーク構築を前提としている。ネットワーク構築は、専門職だけではなく、地域住民を含めてのネットワーク構築である。
- ・ 実践に即して理解することが必要と考えている。実践事例をふまえた演習を行うことで理解を促す。

iv. 講義「アドボカシーと意思決定支援」

- ・ アドボカシーや意思決定支援には個人だけではなく、環境アセスメントも必要である。

v. 講義「排除をつくらない相談支援体制の構築」

- ・ 断らない相談支援は、ワーカーとしての相談支援だけではなく、相談支援体制作りも必要である。
- ・ ミクロレベルでも分野横断の相談支援ができることが必要であるが、地域で相談支援体制を構築していく機能を身につけることも必要である。

vi. 講義「地域で支える体制の構築」

- ・ 「福祉教育」の講義は、地域住民が学び合う場を社会福祉士がコーディネートすることも含めている。
- ・ 地域住民が地域にある課題を自ら発見することができ、それについて専門職に相談することができる、もしくは自分達で解決策を作ることができるという、地域住民の主体形成を社会福祉士が促す役割があることを伝える。
- ・ 「福祉教育」からの流れで地域で支える体制の構築に繋げる。
- ・ 学校で学ぶ福祉教育に焦点を当てるのではなく、地域作りに向けた支援と参加支援に繋がる福祉教育が教授できるとよい。

vii. 講義「社会資源の活用・開発」

- ・ 新カリキュラムの中では、社会資源の活用・開発の中にソーシャルアクションが含まれているが、ソーシャルアクションは別のコマで扱うこととする。
- ・ 地域の範囲設定は、受講者自身が根拠を持って設定してもらうとよい。

viii. 講義「ソーシャルアクション」

- ソーシャルアクションは、今後、大変重要になってくる。時間をかけて学ぶべき内容である。さまざまな段階で、ソーシャルアクションはある。
- 個人レベルでのソーシャルアクションは難しい。個人で闘争モデルは難しいと思うが、所属先や社会福祉士会を通じて行うことは可能である。
- 昨今、さまざまな人、場所でソーシャルアクションが行われている。身近なところでもソーシャルアクションが行えるということを伝えられるとよい。それを理解できるよう事例を交えて教授するとよい。

ix. 演習「アクションプラン」

- アクションプランは、今実際にできることと、どのように変えていきたいのかという目標を整理させるとよい。

(6) 研修プログラムの全体像と各コマの詳細

委員会では、研修プログラムに含むべき項目と、各コマの留意事項をふまえて、研修プログラムと各コマの詳細を策定した。研修プログラムでは、受講要件、受講定員、各コマの時間を定めた。定員は、研修効果を考慮し、100名とした。また、各コマの詳細は、講義要綱として、講義のねらい、事前課題（設定がある場合）、講義内容と講義のポイントを定めた。講義要綱は、講義の詳細を整理し、定めることと、今後、本研修を全国展開する際の、講師マニュアルとして使用することを想定している。

なお、相談援助実務経験によって既に身につけている力量に違いがあることが想定されることから、相談援助実務経験年数によってグループ分けすること、地域共生社会実現に向けた社会福祉士には分野横断的な実践が求められることから、グループは分野横断的に構成することとした。

地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修プログラム

■受講要件

現任の社会福祉士（会員・非会員は問わない）

■受講定員

100名

■研修プログラム [2日間]

[集合研修1日目]

時間	テーマ
10:30～10:40	オリエンテーション，開会挨拶
10:40～12:10（90分）	講義「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」
12:10～13:00（50分）	昼食休憩
13:00～13:40（40分）	講義「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」
13:40～15:25（105分）	講義「地域アセスメントとネットワーク構築」
15:25～15:40（15分）	休憩
15:40～17:10（90分）	講義「アドボカシーと意思決定支援」
	1日目終了

[集合研修2日目]

時間	テーマ
9:00～9:05（5分）	事務連絡
9:05～9:55（50分）	講義「排除をつくらない相談支援」
9:55～10:05（10分）	休憩
10:05～11:40（95分）	講義「地域で支える体制の構築」
11:40～12:30（50分）	昼食休憩
12:30～14:00（90分）	講義「社会資源の活用・開発」
14:00～14:15（15分）	休憩
14:15～15:15（60分）	講義「ソーシャルアクション」
15:15～16:45（90分）	演習「アクションプラン」
16:45～16:55（10分）	閉会

テーマ 地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割（講義）

講義のねらい

- ・ 地域共生社会の意義とその実現に向けた課題とともに、実現に向けて求められている機能を理解する。
- ・ ソーシャルワークの原理・理念をふまえて、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が果たすべき役割を理解する。

事前課題

次の①から③のeラーニング講義（既に本会で公開）を視聴する。

- ① 「地域共生社会の実現に向けた取組と今後の方向性」の視聴（約90分）
講師：添田正揮氏（前厚生労働省社会・援護局福祉基盤課 前社会福祉専門官）
- ② 「地域共生社会の実現に資する体制構築を推進するソーシャルワーク」の視聴（約90分）
講師 高良麻子氏（東京学芸大学教授（収録当時））
- ③ 「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」の視聴（約40分）
講師 木村真理子氏（日本女子大学教授（収録当時））

講義内容と講義のポイント（計90分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・ 本テーマの目標確認	・ 本テーマの目標	・ 目標を確認する。	集合研修 （講義）	2分
・ 地域共生社会の意義	・ 地域共生社会とは ・ 地域共生社会の意義 ・ 地域共生社会の実現に向けた課題	・ eラーニング①の理解をもとに、地域共生社会が必要とされる日本の現状をふまえ、地域共生社会の意義とその実現に向けた課題を確認する。	eラーニング 集合研修 （講義）	40分
・ 地域共生社会の実現において求められる機能	・ 地域共生社会の実現に求められる体制 ・ 体制構築の促進のために求められる機能	・ eラーニング①の理解をもとに、地域共生社会の実現に向けて必要と考えられている機能を最新の検討状況も加え確認する。	eラーニング 集合研修 （講義）	15分
・ 地域共生社会に向けた社会福祉士の役割	・ 社会福祉士の役割 ・ ソーシャルワークの原理（社会正義、人権尊重、集団的責任、多様性の尊重） ・ ソーシャルワークの理念（当事者主権、尊厳の保持、権利擁護、自立支援、ソーシャルインクルージョン、ノーマライゼーション）	・ eラーニング②の理解をもとに、地域共生社会の実現に向けた体制構築の促進のための機能を果たすために、どのような役割を果たさなければならないかについて説明する。そして、eラーニング③の理解のもとに、それらの役割は原理や理念にもとづいていることを確認する。そのうえで、社会福祉士の実践を紹介しながら、社会福祉士の役割および原理を解説する。	eラーニング 集合研修 （講義）	30分
・ まとめ	・ 目標の達成状況の確認	・ 本テーマの目標を達成できたかどうかを確認する。	集合研修 （講義）	3分

テーマ 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク（講義）

講義のねらい

- ・ 地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を果たすソーシャルワークの全体像を理解する。
- ・ 中でも、マイクロ、メゾ、マクロレベルにおける実践の循環を理解する。地域共生社会の新たな事業で表現すると、「断らない相談支援」「参加支援」「地域づくりに向けた支援」の連動を理解する。

講義内容と講義のポイント（計40分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本テーマの目標確認	・本テーマの目標	・目標を確認する。	集合研修 (講義)	2分
・ジェネラリストの視点にもとづくソーシャルワーク実践	・マイクロ・メゾ・マクロレベルの対象 ・ジェネラリスト視点にもとづく実践	・地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を果たすために、ジェネラリスト視点にもとづくソーシャルワーク実践が必要であることを説明する。	集合研修 (講義)	15分
・マイクロ・メゾ・マクロレベルにおける実践の循環	・個別課題の普遍化 ・マイクロ、メゾ、マクロレベルの実践の循環 ・スーパービジョン	・マイクロ・メゾ・マクロレベルにおける実践を循環させることが、地域共生社会の推進に資することを、社会福祉士による実践事例を紹介しながら説明する。その際、スーパービジョンの重要性について触れる。	集合研修 (講義)	20分
・まとめ	・目標の達成状況の確認	・本テーマの目標を達成できたかどうかを確認する。	集合研修 (講義)	3分

テーマ 地域アセスメントとネットワーク構築（講義・演習）

講義のねらい

○地域共生社会の実現に向けて

- ・ 個人への支援だけではなく、地域づくりに向けた支援を視野に入れ、地域住民や他の専門職との協働・連携し、顕在化していない課題にアプローチすることの意義について理解する。
- ・ 断らない相談支援という視点から、地域アセスメントとネットワーク構築について理解する。

講義内容と講義のポイント（計105分 休憩時間は適宜）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・ 本科目の目標確認と地域アセスメント	・ 本科目の目標 ・ 地域アセスメントとは何か	・ 本科目の目標を確認する。 ・ 地域の課題にアプローチすることの意義を確認する。 ・ ネットワーク構築を前提とした地域アセスメントの視点を説明する。	集合研修 (講義)	30分
・ ネットワーク構築	・ ネットワーク構築	・ 地域にネットワークを構築することの意義を確認する。 ・ ネットワーク構築の視点と方法について確認する。	集合研修 (講義)	30分
・ 実践をふまえたふりかえり	・ 実践をふまえたネットワーク構築の可能性	・ 講義内容及び実践をふまえたグループディスカッションを行う。	集合研修 (演習)	35分
・ まとめ	・ 本科目の目標 ・ 地域における社会福祉士	・ 本科目の目標を達成できたかどうかを確認し、社会福祉士として地域をとらえる視点を確認する。	集合研修 (講義)	10分

テーマ アドボカシーと意思決定支援（講義・演習）

講義のねらい

○地域社会の実現に向けて

- ・ ソーシャルワーク実践の根幹であるアドボカシーの意味をあらためて理解する。
- ・ 本人の意思を尊重する支援のあり方について、参加支援と本人を取り巻く環境を視野に入れた権利擁護の視点から理解する。

講義内容と講義のポイント（計90分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本科目の目標確認とアドボカシーの内容	・本科目の目標 ・アドボカシーとは何か	・アドボカシーの意味を確認する。 ・アドボカシーの種類を説明する。	集合研修 （講義）	20分
・意思決定支援	・意思決定支援とは何か	・意思決定支援をめぐる動向を確認する。 ・参加支援と本人を取り巻く環境を視野に入れた意思決定支援のプロセス・展開を確認する。	集合研修 （講義）	30分
・実践をふまえたふりかえり	・実践をふまえたアドボカシーと意思決定支援の可能性	・講義内容と実践をふまえたグループディスカッションを行う。	集合研修 （演習）	30分
・まとめ	・アドボカシー・意思決定支援と社会福祉士	・本科目の目標を達成できたかどうかを確認し、社会福祉士としてアドボカシー・意思決定支援をとらえる視点を確認する。	集合研修 （講義）	10分

テーマ 排除をつくらない相談支援体制の構築（講義・演習）

講義のねらい

- ・ 排除をつくらない相談支援およびその体制とはどのようなものなのかを理解する。
- ・ 「断らない相談支援」に必要な機能を理解する。
- ・ 排除をつくらない相談支援を実践するためには、どのような役割を、どのような方法で行えばいいのかについて検討する。

講義内容と講義のポイント（計50分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・ 本テーマの目標確認	・ 本テーマの目標	・ 目標を確認する。	集合研修 (講義)	2分
・ 排除をつくらない相談支援とは	・ 分野横断的な支援体制 ・ 「断らない相談支援」に必要な機能	・ 制度の狭間や世帯の課題等の複合的かつ分野横断的な課題も含めて包括的に相談を受け止め、適切な関係機関につなげる等を行うことのできる相談支援およびその体制について説明する。	集合研修 (講義)	15分
・ 排除をつくらない相談支援の実践	・ 社会福祉士の役割 ・ アウトリーチ ・ スクリーニング ・ リファー ・ チームアプローチ ・ スーパービジョン ・ 伴走支援 等	・ 排除をつくらない相談支援を実践するために、社会福祉士が果たさなければならない役割およびソーシャルワークの方法をグループで検討する。その後、全体共有しながら、役割や方法について確認する。	集合研修 (演習)	30分
・ まとめ	・ 目標の達成状況の確認	・ 本テーマの目標を達成できたかどうかを確認する。	集合研修 (講義)	3分

テーマ 地域で支える体制の構築（講義）

講義のねらい

- 新カリキュラムでの学びを自らの実践に活かすことができるよう、知識構築・力量形成を促す。
- 地域共生社会の実現に向けて
 - ・ 支える主体への理解ならびに地域住民が主体として重要であることへの理解を促す。
 - ・ 地域で支える体制の構築に向けた社会福祉士の機能と役割についての理解を促す。
 - ・ 地域住民が主体として役割を果たすためには福祉教育が重要であるため、それについて理解を促す
 - ・ 多機関、多職種、福祉以外の機関との協働についての理解を促す。
- 参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する。

講義内容と講義のポイント（計90分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本テーマの目標確認	・本テーマの目標	・本テーマの目標を確認する。	集合研修 (講義)	5分
・地域で暮らす人々の生活とソーシャルワーク	・地域とは何か ・地域で暮らすとは どうということが ・地域を基盤としたソーシャルワークとは何か	・地域の概念。 ・地域で暮らすということへの理解を促す。 ・地域を基盤としたソーシャルワークについての理解を促す。	集合研修 (講義)	10分
・地域住民との協働	・地域福祉の推進主体と協働	・地方自治体、NPO、社会福祉協議会、企業などの役割への理解を促す。 ・当事者/代弁者、ボランティア、住民などの役割への理解を促す。 ・その連携や協働と意義についての理解を促す。	集合研修 (講義)	20分
・地域福祉の推進と福祉教育	・福祉教育の概念 ・福祉教育の目標と展開 ・福祉教育の意義	・地域住民の主体形成の重要性に関する理解を促す。 ・福祉教育の概念や目標、その展開方法への理解を促す。 ・福祉教育の意義への理解を促す。	集合研修 (講義)	15分
・〈共有しよう!〉福祉教育プログラムの実際	・自分のまちの福祉教育実践	・自分の住む/働くまちの福祉教育実践を他者に伝え、他者の実践を知ることを通して理解を促す。	集合研修 (演習)	25分
・多機関、多職種、福祉以外の機関との協働	・多機関との協働 ・多職種との協働 ・福祉以外の機関との協働	・保健、医療との協働。 ・企業、商工、観光、農福連携等との協働への理解を促す。	集合研修 (講義)	15分
・まとめと質疑応答	・本講義の重要ポイントを示す	・講義の内容の確認や、重要ポイントを再度提示することで、受講者の理解促進をはかる。	集合研修 (講義)	5分

テーマ 社会資源の活用・開発 (講義)

講義のねらい

- 新カリキュラムでの学びを自らの実践に活かすことができるよう、知識構築・力量形成を促す
- 地域共生社会の実現に向けて
 - ・ 社会資源の概念についての正確な理解を促す。
 - ・ 社会資源を活用・開発することの意義についての理解を促す。
 - ・ 社会資源を活用・開発する方法についての理解を促す。
 - ・ 計画と計画策定についての理解を促す。
- 参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する。

講義内容と講義のポイント (計90分)

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本テーマの目標確認	・本テーマの目標	・本テーマの目標を確認する。	集合研修 (講義)	5分
・社会資源とは何か	・社会資源とは何か ・ソーシャルワークにおける社会資源の特徴	・社会資源の概念や内容、その特徴を理解することで、この後の講義への導入と理解促進をはかる。	集合研修 (講義)	25分
・社会資源を活用・開発の意義	・社会資源の活用とその意義 ・社会資源の開発と、その意義	・社会資源の活用・開発が地域を基盤としたソーシャルワークの促進にどのような意義があるかの理解を促す。	集合研修 (講義)	15分
・「自分のまちにあったらいいな」	・SCAMPERを使い、自分の実践する/住むまちにあるとよいと思う社会資源を考えてみる(個人) ・それをわかりやすく他者に伝えてみる(グループ)	・「SCAMPER」は、7つの質問に答えながら発想を広げていくフレームワークである。これを使い、自分の実践するまちに「あるとよい」と思う社会資源を考えさせる。 ・他者に伝えることでプレゼンの練習も兼ねる。	集合研修 (演習)	20分
・福祉計画の意義と策定、運用	・福祉計画の種類 ・市町村地域福祉計画及び都道府県地域福祉支援計画の概要と機能 ・策定過程と方法	・各種福祉計画の種類への理解を促したうえで、地域福祉計画の位置づけ、計画の意義と策定プロセス、策定方法を学び、その過程の中での協働や住民参加の意義を理解させる。	集合研修 (講義)	20分
・まとめ	・本講義の重要ポイントを示す	・講義の内容の確認や、重要ポイントを再度提示することで、受講者の理解促進をはかる。	集合研修 (講義)	5分

テーマ ソーシャルアクション（講義）

講義のねらい

- ・ 地域共生社会の実現に向けた課題等に対処するために、地域における排除構造等を理解して、「地域づくりに向けた支援」や「参加支援」を行うために、ソーシャルアクションを実践する必要もあることを理解する。
- ・ ソーシャルアクションの方法は多様であるが、当事者のエンパワメントを基本とし、社会的に不利な立場におかれている人びとに支援することが社会的に認められている専門職である社会福祉士だからこそ実践できる方法を理解する。

講義内容と講義のポイント（計60分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・ 本テーマの目標確認	・ 本テーマの目標	・ 目標を確認する。	集合研修 （講義）	2分
・ ソーシャルアクションとは	・ ソーシャルアクションの目的等 ・ ソーシャルワークにおける位置	・ ソーシャルワークの原理や理念をふまえたソーシャルアクションの目的や他のソーシャルワークの方法との関係等について説明する。	集合研修 （講義）	10分
・ 地域共生社会の実現におけるソーシャルアクションの意義	・ 地域共生社会におけるソーシャルアクションの意義	・ 他テーマで確認した地域共生社会の実現に向けた課題等を再確認したうえで、ソーシャルアクションの意義について説明する。	集合研修 （講義）	10分
・ ソーシャルアクションの実践方法	・ 地域共生社会に向けた実践におけるソーシャルアクションの実践方法	・ 社会福祉士の実践事例等を紹介しながら、ソーシャルアクションの実践方法を説明する。	集合研修 （講義）	35分
・ まとめ	・ 目標の達成状況の確認	・ 本テーマの目標を達成できたかどうかを確認する。	集合研修 （講義）	3分

テーマ アクションプランの作成 (演習)

演習のねらい

- ・ 社会福祉士として自分が果たす役割およびそれを可能にする実践環境について検討する。
- ・ e-ラーニング視聴や講義内容をふまえ、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク機能を発揮するために明日から何を取り組めば良いのかを明確にすることができる。

演習で使用するワークシートや備品等

- ・ 模造紙
- ・ マジック
- ・ 付箋

演習内容と演習のポイント (計90分)

テーマ	項目	演習のポイント	研修形態	目安時間
・ アクションプランの作成	・ 演習の目的・手順についての説明	・ 演習要綱を基に目的・手順について説明する。	集合研修 (演習)	5分
	・ 【個人ワーク】タスクの洗い出し	・ 青の付箋に「これから何をやりたいか」を書き出し、ピンクの付箋に「そのために明日から何をすべきか (実現可能なものを5枚程度作成)」を洗い出す。	集合研修 (演習)	10分
	・ 【グループシェア】タスクのグループシェア	・ KJ法を用いてカテゴリごとに付箋を貼る。	集合研修 (演習)	15分
	・ 【グループワーク】アクションプラン作成	・ 指定のフォーマットに基づいて模造紙に記入する。	集合研修 (演習)	30分
	・ グループ発表&まとめ	・ グループごとにアクションプランのプレゼンテーションを行い、講師がそれに対してコメントする。発表グループ数は、時間の範囲内で講師が調整する。また、スーパービジョンの必要性についても説明する。	集合研修 (演習)	30分

図表 2-10 研修プログラム検討のための比較表

中間とりまとめ		報告書「求められる役割」	プログラム項目(案)	求められるソーシャルワーク機能
3つの機能	項目			
断らない相談支援	・ 丸ごと相談(断らない相談)の実現	・ 多職種との連携・協働を図る	・ 地域共生社会の概念・検討の背景(地域共生社会の必要性)	・ 支援が必要な個人や家族の発見
	・ 包括的支援体制の構築のための財政支援	・ 多様な分野において対応する	・ ソーシャルワークとは(グローバル定義、倫理綱領、SWの価値、ジェンマ)	・ 地域全体の課題の発見
	・ 各種相談支援事業の財政支援等の状況	・ 顕在化していない課題を見つけ対応する	・ 断らない相談体制	・ 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
	・ 複合的ニーズへの対応(8050問題等)	・ 複合化・複雑化した課題に対応できるよう他機関の協働による包括的な相談支援体制を構築する	・ 分野横断的な支援体制の構築	・ 世帯全体、個人を取り巻く集団や地域のアセスメント
	・ リスクに対応する従来の枠組みの延長・拡充のみでは対応に限界	・ 多分野・多職種が連携した当事者中心の「丸ごと」の支援を行う	・ 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
	・ 人生を通じた一貫した支援が受けられない	・ 多種多様な地域課題や表出されにくいニーズに気づく	・ アクションプランの作成	・ 地域アセスメント及び評価
	・ 総合的な相談支援体制作り	・ 地域住民等と信頼関係を築き、他の専門職や関係者と協働し、地域のアセスメントを行う		・ 情報や意識の共有化
	・ 高齢者も障害者も利用できるサービスの推進	・ 様々な分野においてソーシャルワークの機能を発揮していく役割を果たす		・ 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
				・ 地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握
				・ 住民主体の地域課題の解決体制を構成する地域住民と団体等との連絡・調整
参加支援(社会とのつながりや参加の支援)	・ 専門職の伴走型支援	・ 地域住民等が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制の構築を図る	・ 【提案】 地域住民の理解促進とエンパワメント	・ 地域社会の一員であるということの意識化と実践化
	・ つながり続けることを目的とするアプローチ機能の充実	・ 地域住民が自分の強みに気づき、前向きな気持ちややる気を引き出すためのエンパワメントを支援する。また、強みを発揮する場面や活動の機会を発見・創出する		・ 福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解促進、課題の普遍化
	・ 自律的な生活を継続していくことを支援する機能の強化			・ 地域住民のエンパワメント
	・ 個人を取り巻く環境の変化(リスクの多様化、社会の変化、価値観・ライフスタイルの変化)			・ 住民主体の地域課題の解決体制の構築・運営にかかる助言・支援
	・ 住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制			・ 担い手としての意識の醸成と機会の創出
地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援	・ 地域社会に多様なつながりが生まれやすくなるための環境整備	・ 地域で支える体制、仕組みを構築する	・ 地域住民・利用者との学び合い	・ 新たな社会資源の開発や施策の改善に向けた提案
	・ 多様な主体が出会い、学びあうことのできる「プラットフォーム」の構築	・ 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行う	・ 【提案】 地域で支える体制の構築	・ 分野横断的・東横横断的な社会資源との関係形成
	・ セーフティネットの構築	・ 地域づくりの推進を図る	・ 【提案】 新しい社会資源の開発	・ 団体や組織等の組織化並びに機能や役割等の調整
	・ 地域共生に資する取組の促進	・ 既存資源の活用や資源の開発を行う	・ 【提案】 支援する(者、機関)の育成	・ 人材の育成に向けた意識の醸成
		・ グループ・組織等の立ち上げや立ち上げ後の支援、拠点となる編づくり、ネットワークキングなどを通じて地域住民の活動支援や関係者との連絡調整を行う		・ 地域住民と社会資源との関係形成
その他	・ 改正社会福祉法(201804施行)		・ 【提案】 実践の言語化	・ 新たな社会資源を開発するための提案
			・ 【提案】 地域全体での社会福祉士育成のための取組の推進	・ 包括的な相談支援体制と住民主体の地域課題解決体制との関係性や役割等に関する理解促進
			・ 【提案】 社会福祉士の役割等に関する理解の促進	

	到達目標(案) 【委員会意見】
断らない相談支援	・ 包括支援体制の構築(断らない相談体制) ・ 分野横断的な対応
参加支援(社会とのつながりや参加の支援)	・ 住民の協働支援
地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援	・ 地域住民の活動支援、関係者との連絡調整 ・ 地域づくり
その他	・ 自身の実践の言語化

第3章 スーパービジョン体制の構築 にむけた取組

第3章 スーパービジョン体制の構築にむけた取組

1. 研修プログラム・教材の開発と試行研修の実施

(1) 研修プログラムの概要

地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士を育成するためのスーパーバイザーを養成するために「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修」のプログラムを開発するとともに、研修を試行した。項目ごとに概要を以下に述べる。

①研修目標

地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士を育成するためのスーパーバイザーを養成するために、研修目標を図表3-1のとおり設定した。

図表3-1 研修目標（再掲）

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">○「地域共生社会の概念の理解」○「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割の理解」○「地域共生社会の実現にむけたスーパーバイザーの役割の理解」 |
|--|

②受講要件

認定社会福祉士の登録スーパーバイザーは、「社会福祉士取得後10年以上」を実務経験年数の要件として設定しているが、現任社会福祉士をできるだけ早い段階から、スーパーバイザーとして育成するために、実務経験年数を「社会福祉士取得後5年以上」として設定した。また、組織・法人としてスーパーバイザーとして実践している社会福祉士（職場推薦）や認定社会福祉士制度の登録スーパーバイザーについても受講対象とした（図表3-2）。

図表3-2 受講要件

申請要件Ⅰ（いずれか1つを選択）

(1) 機構のスーパーバイザー登録を目指している社会福祉士で以下のすべてを満たす者

- ①社会福祉士取得後5年以上の実務経験があること。
- ②社会福祉士として、スーパービジョンの経験（SVを受ける）があること。
（※ 認定制度以外のSV可。養成課程における実習を除く）

(2) 組織・法人においてスーパーバイザーとして実践している（目指している者含む）社会福祉士で以下のすべてを満たす者

- ①社会福祉士取得後5年以上の実務経験があること。
- ②組織・法人の推薦があること。

(3) 認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー

申請要件Ⅱ（以下のすべてを満たすこと）

- (1) 研修の全日程（2日間）に出席できること。
- (2) 事前課題を提出できること。

③事前課題

ソーシャルワークのプロセスに基づき、「マイクロ」「メゾ（組織）」「メゾ（地域）」「マクロ」レベルで項目を整理し、ソーシャルワークの展開過程ごとに、社会福祉士が、「マイクロ」「メゾ」「マクロ」レベルの各項目を同時一体的に意識しながら、自分自身の実践を振り返ることができる「自己チェックシート」を事前課題として位置づけた。この「自己チェックシート」と「SV課題記入シート」を研修の事前課題として設定し（図表3-3）、2日目の演習「体験で学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」において活用した。事前課題については、研修資料（参考資料）として掲載する。

図表3-3 事前課題

事前課題1	: 「自己チェックシート」の作成
事前課題2	: 「SV課題記入シート」の作成

④プログラム内容

1) 講義「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」

厚生労働省の協力を得て、地域共生社会推進検討会や「社会福祉士養成カリキュラム（案）」等、国の最新動向を通じ、「地域共生社会の概念」を理解するための講義を設定した。主な内容は、図表3-4のとおり。

図表3-4 講義内容（担当：厚生労働省）

- ・ 地域共生社会の概念
- ・ 地域共生社会の構築が求められる社会的背景
- ・ 地域共生社会の構築のために必要とされるソーシャルワークの機能
- ・ スーパーバイザーに期待されている役割
- ・ 社会福祉士養成カリキュラム（案）の内容や変更点

2) グループ・ディスカッション「地域共生社会における社会福祉士の役割」

地域共生社会の実現にむけた先進事例（3事例）の共有をふまえ、グループ・ディスカッションを実施し、「地域共生社会の概念」と「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割」を理解するためのプログラムとして設定した。3つの先進事例を選定するにあたっては、以下の内容を重視した（図表3-5）。なお、この3事例については、別途、映像教材として収録し、本会ホームページに一般公開することとした。詳細は、「2. 現任のスーパーバイザーのフォローアップ教材の開発」で後述する。



「ソーシャルワーク実践報告」（報告者：中恵美氏）

図表 3-5 実践事例（社会福祉士の役割の「見える化」）（再掲）

事例 1	行政や地域住民と地域の様々な関係者とともに連携・協働して学び合いや活動の機会を設けている事例
事例 2	「制度の狭間・隙間や、課題が複合化したケースにおける支援調整」「個別支援から派生する新たな社会資源・仕組みの創出の推進」に取り組んでいる事例 (テーマ：ひきこもり支援)
事例 3	社会福祉法人の地域連携の視点をもとに法人内の人材育成に取り組んでいる事例

3) 講義「地域共生社会にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン」

「地域共生社会の実現にむけたスーパーバイザーの役割」を理解するための講義として設定した。主な内容は、図表 3-6 のとおり。

図表 3-6 講義内容「地域共生社会にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン」

- ・スーパービジョンとは何か（スーパービジョンの機能、経験学習モデル、等）
- ・スーパーバイザーとスーパーバイザーの関係性
- ・スーパービジョンのプロセス、実施する上での視点
- ・地域共生社会にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン 等

4) 演習 1「ケースメソッドで学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」

グループ・ディスカッションで報告された事例 2（ひきこもり支援）を活用し、ケースメソッドによる演習を展開した。具体的には、「制度の狭間・隙間や、課題が複合化したケースにおける支援調整」「個別支援から派生する新たな社会資源・仕組みの創出の推進」をポイントとして設定し、スーパーバイザーの立場で「何に着目するか」「着目する理由は何か」「どのように取り上げて進めるか」について討議を行った。

5) 説明「スーパービジョンで活用するツール」

事前課題として設定した「自己チェックシート」について、開発の意図を説明するとともに、2日の演習で活用するための準備（宿題）についての説明を行った。詳細は、「(2) スーパービジョンで活用するツールの開発」で後述する。

6) 演習 2「体験で学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」

事前課題として、受講者自身が作成した「自己チェックシート」および「SV課題記入シート」をもとに、「ミクロからメゾ」「メゾからマクロ」「ミクロからマクロ」を意識したスーパービジョンの視点について考え、ロールプレイ体験を通じ、「地域共生社会の実現にむけたスーパーバイザーの役割」を理解するための演習を実施した。

7) ふりかえり

2日間の研修プログラム全体を振り返り、明日からのアクションを考える時間を設定した。

試行研修の開催要項を次頁以降に掲載する。

ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修

試行研修

～地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士の育成を目指して～

1. 目的

厚生労働省の社会保障審議会（福祉部会福祉人材確保専門委員会）の報告書「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役割について」（平成30年3月27日）では、地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士には、包括的な相談体制及び住民主体の課題解決体制を構築するための実践力が求められています。

本報告書を踏まえて、現在、社会福祉士養成カリキュラムの改正が進められていますが、新カリキュラムを履修した学生が国家資格を取得し、実践現場においてソーシャルワーク専門職としての役割を果たせるようになるためには、今後、数年程度かかることとなります。つまり、「地域共生社会の実現に資する人材」として社会福祉士が期待に応えるためには、現任の社会福祉士の実践力向上が急務となっています。

また、本会が平成30年度社会福祉推進事業において実施した実態調査からは、「ソーシャルワーク機能の知識・技術、発揮状況」について「有している」と回答した社会福祉士が「ミクロレベル（側面的援助機能、代弁機能、直接支援機能、仲介機能、ケア（ケース）マネジメント機能、等）は8割程度」と高い一方で、「メゾレベル（管理・運営機能、スーパービジョン機能、ネットワーク機能）は5割程度」「マクロレベル（代弁・社会変革機能、組織化機能、調査・計画機能）は4割未満」と低い状況にとどまっている現状があります。

このような現状をふまえて、本研修では、認定社会福祉士制度で実施されている「スーパービジョンの仕組み」をモデルとして活用し、地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士を育成するためのスーパーバイザーの養成研修（試行研修）を開催します。

本事業は、社会福祉推進事業「現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業」として実施します。

（本研修の修了をもって、機構のスーパーバイザー登録推薦等の要件となるものではありません。）

2. 日程・開催会場（2日間、各会場は同一プログラムです。）

東京	日程（2日間）	2020年 1月12日（日）～13日（月・祝）
	会場	タイム24ビル 研修室131（江東区青海2-4-32） 〔ゆりかもめ「テレコムセンター」駅下車 徒歩約2分 りんかい線「東京レポート」駅下車 徒歩約18分〕
	申込締切	2019年12月5日（木）必着 （※ 受講可否の通知は、12月中旬（予定）。定員を超える場合は抽選となります）

大阪	日程（2日間）	2020年 2月29日（土）～ 3月1日（日）
	会場	国民會館 武藤記念ホール（大阪市中央区大手前2-1-2） 〔地下鉄天満橋駅下車3番出口（大阪城方面出口）から谷町一丁目交差点東へ徒歩3分 京阪電車天満橋駅東出口下車（谷町筋を南へ、谷町一丁目交差点東へ）徒歩6分〕
	申込締切	2020年 1月9日（木）必着 （※ 受講可否の通知は、1月中旬（予定）。定員を超える場合は抽選となります）

3. 受講要件：以下の申請要件Ⅰ、Ⅱのすべてを満たす者。

（※社会福祉士（ソーシャルワーカー）へのスーパーバイザー経験があることが望ましい）

申請要件Ⅰ（いずれか1つを選択）

（1）機構のスーパーバイザー登録を目指している社会福祉士で以下のすべてを満たす者

- ①社会福祉士取得後5年以上の実務経験があること。
- ②社会福祉士として、スーパービジョンの経験（SVを受ける）があること。

（※ 認定制度以外のSV可。養成課程における実習を除く）

(2) 組織・法人においてスーパーバイザーとして実践している（目指している者含む）社会福祉士で以下のすべてを満たす者

- ①社会福祉士取得後5年以上の実務経験があること。
- ②組織・法人の推薦があること。

※ 推薦書を、本会HPからダウンロードし、作成の上、申込フォームにPDFを添付してください。

本会HP → (右側のコンテンツ上から7番目の) 研修 → (研修情報) 日本社会福祉士会主催
→ ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修(試行研修) → 推薦書

(3) 認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー

申請要件Ⅱ (以下のすべてを満たすこと)

- (1) 研修の全日程(2日間)に出席できること。
- (2) 事前課題を提出できること。

4. 受講費：無料 (交通費、食事、宿泊等は自己負担となります。)

5. 定員：100名 (各会場)

※締切日において、定員を超えた場合には、**抽選**を行います。(先着順ではありません。)

6. プログラム

(1) 事前課題

- ①「自己チェックシート」の作成
- ②「SV課題記入シート」(仮称)の作成

(2) プログラム (2日間、予定)

(敬称略)

	日程	時間	内容
1 日 目	10:00~10:05	5	開会・オリエンテーション
	10:05~10:50	45	講義：「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」 講師：道念由紀 (厚生労働省 社会・援護局 社会福祉専門官)
	11:00~13:00	120	グループディスカッション：「地域共生社会における社会福祉士の役割」 司会：前嶋 弘 (社会福祉法人みなと寮) 報告：中 恵美 (金沢市地域包括支援センターとびうめ) 中井俊雄 (総社市社会福祉協議会) 菊地月香 (社会福祉法人同愛会)
	14:00~15:30	90	講義：地域共生社会にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン 講師：野村豊子 (日本福祉大学)
	15:45~18:15 (途中休憩あり)	150	演習：「ケースメソッドで学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」 講師：岡田まり (立命館大学)、宮崎清恵 (神戸学院大学)
	18:15~19:00	45	講義：「スーパービジョンで活用するツール (自己チェックシート、SV機能表)」 講師：高野八千代 (社会福祉法人南魚沼福祉会)
2 日 目	9:30~13:00	210	演習：「体験で学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」 講師：藤林慶子 (東洋大学)、高野八千代 (社会福祉法人南魚沼福祉会)
	13:50~14:50	60	ふりかえり 司会：前嶋 弘 (社会福祉法人みなと寮)

7. **主催** : 公益社団法人 日本社会福祉士会
〒160-0004 東京都新宿区四谷 1-13 カタオカビル 2F
TEL : 03-3355-6541 FAX : 03-3355-6543
E-mail : kenshu-center@jacsw.or.jp
8. **後援** : 認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人 日本医療社会福祉協会
一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟、全国社会福祉法人経営者協議会
社会福祉法人全国社会福祉協議会

9. 申込方法 :

○以下に掲載しているQRコードもしくはURLから、「研修申込フォーム」にアクセスし、必要事項を入力後、**送信ボタンを押してください。**

- 受付が完了すると、申込フォームに入力されたメールアドレス宛てに「申込完了メール」が届きます。**(この時の申込完了メールは、受講決定を確約するものではありません。定員を超える場合は、抽選となります。)**
- 申請要件I** (2) の場合は、推薦書を、本会HPからダウンロードし、作成の上、申込フォームにPDFを添付してください。
- 2つの会場への受講申込をすることは可能ですが、受講決定されるのは1会場のみとなります。(東京会場で受講決定された場合、その方は、大阪会場の抽選対象とはなりません。)

研修申込フォーム	東京会場 (締切 12/5)	大阪会場 (締切 1/9)
URL		
○東京会場	https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=oard-tiqhn-d6415b6af0fc2f002a0a0017fe16a888	
○大阪会場	https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=oard-tjtap-0ad78d4b45964e5a8fa944837e7ef169	

※上記方法での申込みが難しい場合には本会ホームページに掲載している所定の「受講申込書」をダウンロードし、必要事項を入力後、Eメールにて送信ください。メールの件名には「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修」とご入力ください。なお、メール本文に必要事項を入力するなど、所定の参加申込書等の添付がない場合には受付しかねますのでご注意ください。

※研修申込フォームにて、締切日の23:59までに送信された申込みが有効となります。

※Eメールでの申込みも上記日時(本会受信時間)到着分までが有効となります。

10. 研修単位等 :

- 本研修は、すべてのプログラムを修了することで、生涯研修独自の研修・実績(①社会福祉士が行う研修で認定社会福祉士制度の認証を受けていない研修)の11時間50分となります。
- 受講の可否は、東京会場は12月中旬、大阪会場は1月中旬に書面で通知します。併せて、受講票、会場案内、キャンセル等の扱い等についてもご案内します。
- 「受講番号」「氏名」「都道府県」「勤務先名」を記載した名簿を作成し、受講者に配布しますのでご了承ください。お預かりした個人情報には本研修の運営目的以外には使用いたしません。
- 参加に際して、配慮が必要な点等ありましたら備考欄へご記入ください。
- 自然災害等の発生により、やむを得ず本研修を中止する場合があります。中止の判断基準等については、本会ホームページ生涯研修センター日本社会福祉士会主催研修情報「自然災害等発生時の研修会運営の判断について」をご覧ください。
- 自然災害等の発生により、本研修を開催しない場合、本会ホームページ「生涯研修センター最新情報」にてお知らせします。

(2) スーパービジョンで活用するツールの開発

① 「自己チェックシート（研修用）」開発の背景

「地域共生社会」の理念の下、新たな包括的な支援の機能等として①断らない相談支援、②つながりや参加の支援、③地域づくりに向けた支援が示されている。加えて、「地域共生社会」の実現には、ソーシャルワーク機能を発揮できる社会福祉士の養成や配置が不可欠とされ、地域課題を解決するためには、社会福祉士が地域の中で困っている人に寄り添い、地域住民が課題解決に取り組めるような地域づくりを支援していくことが求められている。

この社会的要請に応えるために、本事業では、認定社会福祉士制度で実施されている「スーパービジョンの仕組み」をモデルとして活用し、認定社会福祉士制度のスーパービジョンで活用されているツール（「スーパーバイザーの自己チェックシート」（以下、「自己チェックシート」））を「地域共生社会の実現」に資するために見直し、改編を行った。

見直しにあたっては、現任社会福祉士の実践がマイクロレベルに偏っているという指摘もあることから、スーパーバイザーとスーパーバイゼーがソーシャルワークの基盤である「環境の中の人（person-in-environment）」の視点を持ち、「地域共生社会」の実現を目指して包括的に実践を行うジェネラリストとしての社会福祉士の役割を明確に意識できることを念頭に置いて進めた。具体的には、ソーシャルワークのプロセスごとに、マイクロ、メゾ、マクロの実践レベルを併記し、各レベルのシステム内やシステム間の相互作用を意識し、働きかけること、およびプロセスに沿った記入の過程で、「領域横断的な支援の視点」や「制度政策に関する働きかけ」等について、より明確に意識できるような構造とした。

② 自己チェックシートの構成と活用の際の視点

本事業の試行研修で開発した自己チェックシートは、「地域共生社会の実現」の概念をスーパービジョンに反映させるために、認定社会福祉士認証・認定機構（以下、「機構」という）で定めた「様式第1号 スーパーバイザーの自己チェックシート」を基に、研修用教材として改編し、活用することとした。

機構の自己チェックシートは表1、表2、表3、表4で構成されている。試行研修で活用した自己チェックシートの表1は、ソーシャルワークのプロセス、実践レベル、実践項目、そしてそれらを自己評価する「評価欄（評価の点数）（評価の理由等）」で構成し、「スーパービジョン前」と「スーパービジョン後」でそれぞれ記入する。そして「評価の点数」は、実践項目ごとに、4・3・2・1・0の尺度を用いて、評価基準に照らしてチェックするが、「評価の理由等」は、実践レベルごとに記載することとした。

なお、評価基準は、「4」：業務として行っており、専門職として常に適切にできている、「3」：業務として行っており、専門職として概ね適切にできている、「2」：業務として行っているが、専門職としてあまり適切にできていない、「1」：業務として行っているが、専門職として適切にできていない、「0」：業務として行っていない、となる。

自己チェックシートは、スーパーバイゼーが自身の実践を振り返るためのツールとして開発したものである。社会福祉士の実践は、目の前のクライアントの問題に対し、必要な社会資源につなげたり、組織に介入しニーズへの応答性を高めたり、さらには、地域の問題を認識し、行政や地域の様々な機関に働きかけて特定のニーズを抱えるクライアント層への支援を要請するなど、

ミクロ、メゾ、マクロのあらゆるシステムに働きかけていくものである。したがって、評価の点数や理由等を記載するときは、ソーシャルワークのプロセス、実践レベル内のシステムやシステム間の相互作用を意識し、「領域横断的な支援の視点」や「制度政策に関する働きかけ」等を意識して実践できているか、できていない場合は今後、どう取り組むかについて考え、自己点検の機会とする。

③ スーパービジョンプロセスと自己チェックシートの活用

Tsui は、Shulman によるスーパービジョンの4つのプロセスに触れ、スーパーバイザーとスーパーバイジーは段階ごとで特徴的な関係性を構築し、その段階に相応しいスーパービジョンの方法やスキルを用いる、としている。Shulman は、スーパービジョンプロセスを、準備段階、開始・契約段階、中間段階、終結段階にまとめているが、自己チェックシートは、準備段階、開始・契約段階、そして終結段階で活用することを想定している。

準備段階は、スーパーバイザーとスーパーバイジーがお互いに信頼関係を築く時期であり、この段階のスーパーバイザーは、スーパーバイジーとの”波長合わせ”を意図してスーパーバイジーの価値、専門分野、などの経歴を把握する。開始・契約の段階は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの信頼関係を形成し、スーパービジョンの目的や双方の役割についての合意形成を行う。終結段階は、一連のスーパービジョンで達成できたことなどを振り返り、スーパーバイジーが今後の課題を認識できるよう支援する。スーパーバイザーもスーパーバイジーもスーパービジョンプロセスの各段階で取り組むべきことを理解することが必要である。

スーパービジョンプロセスにおける自己チェックシートの活用例を以下に記載する。

- 1) まず、準備段階でスーパーバイジーは、自己チェックシート（表1）の「スーパービジョン前」の記入を行い、スーパーバイザーとの事前面談に備える。記入に際しては、実践において、どの程度社会福祉士としての知識、価値、技術にもとづいて対応できているかを振り返りながら、実践項目ごとにチェックし、「評価の理由等」は、実践レベルごとに記載する。この段階でスーパービジョンを通して解決したい課題や取り組みたいテーマを思いついたら、（表2）の「スーパービジョンを受けたいテーマ」の【事前面談前】に記載する。そしてスーパーバイザーは、スーパーバイジーが提出した自己チェックシートを確認し、スーパーバイジーの実践についてアセスメントする。具体的には、評価の点数とその理由等を確認することで、スーパーバイジーの捉え方や実践の視点を把握する。
- 2) 契約・開始段階でスーパーバイザーは、自己チェックシートも活用しながらスーパーバイジーと実践項目ごとの知識、価値、技術を話し合い、スーパーバイジーの実践における悩みや解決したいことを確認し、包括的にスーパーバイジーの課題を把握し、スーパービジョンのニーズをアセスメントしていく。そして、スーパーバイザーとスーパーバイジー間でスーパービジョンテーマを設定し、スーパービジョンの目的、目標、方法、回数、双方の役割など契約内容を協議する。その後スーパーバイジーは、（表2）の「スーパービジョンを受けたいテーマ」の【事前面談後】に記載し、事前面談前後の取組を通して得た気づきなどを（表3）「事前面談で気づいたこと」に記入する。
- 3) 終結段階では、まずスーパーバイジーは事前に自己チェックシート（表1）の「スーパービ

ジョン後」の記入を行い、総括に備える。総括では、スーパーバイザーとスーパーバイジーは、自己チェックシートや一連のスーパービジョンを振り返り、目標の到達度など効果測定を行う。この段階で大切なのは、お互いの取組の成果を確認し、これまでの労力に感謝するとともに、スーパービジョン関係の終了に伴う感情を分かち合うことである。

④自己チェックシートの活用とその課題～試行研修を踏まえて～

試行研修の受講者は受講決定後に「事前課題1 スーパーバイジーの自己チェックシート（研修用）（以下、「自己チェックシート」という）」と「事前課題2 SV課題記入シート」の2つの課題に取り組み、研修当日の受付で提出した。事前課題1と2は、研修2日目の「演習2 体験で学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」で行ったスーパービジョンのロールプレイで活用をした。

試行研修で受けた「自己チェックシート」に関する質問は2つあった。1つめは、「自己チェックシートは『事前課題2 SV課題記入シート』で記載した事例を想定して記載するのか、それとも、現在行っている実務を振り返って書けばよいのか」であり、2つめは、「『事前課題2 SV課題記入シート』に記載する事例は、「自己チェックシート」で浮かび上がった課題やスーパービジョンのテーマと関連する内容とした方がよいのか、それとも「自己チェックシート」とは切り離して、対応に苦慮している事例でよいのか」であった。「自己チェックシート」の書き方や活用方法の周知がされないまま、受講者に『事前課題1と2』に取り組んでもらったため、事前課題が試行研修でどう活用されるのか分かりにくく、受講者のとまどいも大きかったと思われる。

研修の受講者の質問の1つめへの回答は、「自己チェックシートは、スーパーバイジーの実践の振り返りを意図したものであり、スーパーバイジーの課題意識によって、「今」を起点とする日々の実践の振り返りをする場合もあれば、「過去」の取組について、どうすればよかったかという視点で振り返ることも想定できる」とした。そして、2つめへの回答は、「自己チェックシートを踏まえてSVを受けたいテーマと関連する事例でもよいし、またその時点で悩んでいる実践事例を記載してもよい」とした。

自己チェックシートは、スーパーバイジーが自身の実践を振り返るためのツールであり、セルフスーパービジョンの機能を果たすと考える。スーパーバイジーが自己チェックシートを通してクライアントが抱える問題を複眼的、システムの的に理解し、地域共生社会の実現に取り組んでいくことを期待したい。そのための周知が課題である。



事前課題 1



- スーパーバイザーの自己チェックシート（研修用）

受講番号：
氏名：

事前課題1 スーパーバイザーの自己チェックシート（研修用）

この「自己チェックシート」は、「地域共生社会の実現」の概念をスーパーバイザーの自己チェックシート」を基に、日本社会福祉士会が研修教材用として作成したものです。

以下の「表1」の「スーパーバイザー前」の2つの項目「評価（自己評価の点数）」「評価の理由等」を記載し、研修1日目に**8部**（提出用2部、グループ配布用6部）印刷して持参してください。（会場内にコピーできる場所はありませんので、必ず、事前に準備をしてください）（表2～表4は記載不要です。）

事前課題1、2については、研修当日グループメンバーに配付し、1日目の宿題として自宅等に持ち帰り読み込みを行った上で、2日目の演習で使います。（2日目の演習終了後、作成者本人が回収して下さい。）

※ 事前課題1、2は個人及び事例の特定がなされないよう十分にご配慮ください。

※ グループメンバーの事例の取扱いには十分お気を付けてください。

<表1の記入方法>

■表1は認定社会福祉士になるまでに必要な経験と、それらを自己評価するチェック欄で構成されています。チェック項目は、ソーシャルワークのプロセスとミクロ、メゾ（組織）、メゾ（地域）、マクロのレベルで構成されています。自己評価の基準は次のとおりです。社会福祉士としての専門的な価値、知識、技術にもとづいて行っているかを自己評価します。

- 4：業務として行っており専門職として常に適切にできている
- 3：業務として行っており専門職として概ね適切にできている
- 2：業務として行っているが専門職としてあまり適切にできていない
- 1：業務として行っているが専門職として適切にできていない
- 0：業務として行っていない

■チェック項目ごとに、評価をしてください。

■「評価の理由等」はミクロ、メゾ（組織）、メゾ（地域）、マクロごとに記入してください。なお、マクロについても、ソーシャルワークのプロセスの中で行われます。

■「評価の理由等」には、実践においてどの程度専門職としての価値や知識、技術にもとづいて対応できているかを簡潔に記入します。

■「スーパーバイザー前」の欄が、事前面談の前にスーパーバイザー自身で記入する欄です。「スーパーバイザー後」の欄は、スーパーバイザー契約（1年間で6回以上の定期的かつ継続的实施）の終了にあたって、スーパーバイザー自身で記入する欄です。

■認定社会福祉士を取得する前の者は網掛けのない項目まで、認定社会福祉士を取得した後の者はすべての項目について、自己評価します。

<表2の記入方法>

■表2の上の表は、事前面談の前に表1の結果をふまえてスーパーバイザー自身の業務と照らし合わせながら、スーパーバイザー自身がスーパーバイザーを受けたい「テーマ」と理由を記入します。

■表2の下の表は、事前面談によるスーパーバイザーとの話し合いをふまえて、決定したスーパーバイザーの「テーマ」と理由を記入します。

<表3の記入方法>

■スーパーバイザーとの事前面談を通して気づいたことを記入する欄です。

<表4の記入方法>

■スーパーバイザー契約（1年間で6回以上の定期的かつ継続的实施）の終了にあたって、自己評価を記入する欄です。

表2、表4は、今回は記載不要です

ソーシャルワーク・スーパーバイザー実践力養成研修（試行研修）

受講番号：
氏名：

表1 チェック項目表

4：常に適切にできている 3：概ね適切にできている 2：あまり適切にできていない 1：適切にできていない 0：行っていない

チェック項目	スーパービジョン前 (西暦 年 月 日)		スーパービジョン後 (西暦 年 月 日)	
	評価	評価の理由等	評価	評価の理由等
1 ソーシャルワークの開始				
ミクロ	(1-1-1) 相談受付			
	(1-1-2) インテーク面接			
	(1-1-3) スクリーニングのための情報収集			
	(1-1-4) 記録作成			
	(1-1-5) 受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定			
	(1-1-6) 契約			
	(1-1-7) 相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファー			
メゾ (組織)	(2-1-1) 組織や事業に関わる相談や依頼の受付			
	(2-1-2) 情報収集			
	(2-1-3) 会議等での方針決定への関与			
	(2-1-4) 定款や契約書等の作成あるいは変更への関与			
「スーパービジョン後」については、 今回の研修では記載不要です。				

受講番号：
氏名：

メゾ (地域)	(3-1-1) 相談や依頼の受付						
	(3-1-2) スクリーニングのための情報収集						
	(3-1-3) 会議等での地域福祉活動・事業の方針の決定						
	(3-1-4) 地域福祉活動・事業についての合意形成						
	(3-1-5) 地域福祉活動・事業についての契約						

2 ソーシャルワークのアセスメント							
ミクロ	(1-2-1) 理論・モデルに基づくアセスメント						
メゾ (組織)	(2-2-1) 理論・モデルに基づく組織のアセスメント						「スーパービジョン後」については、 今回の研修では記載不要です。
メゾ (地域)	(3-2-1) 理論・モデルに基づく地域のアセスメント						
以下の理論やモデル、アセスメント方法を参考にして自己評価を行ってください。 理論・モデルの例) 生物・心理・社会的モデル、生態学的モデル、システム理論 組織のアセスメントの例) 所属組織、所属組織のある地域、および関係する組織・機関について 地域のアセスメントの例) 参与観察、ヒアリング、フォーカスグループインタビュー、社会調査等							

受講番号：
氏名：

3 ソーシャルワークの計画立案

ミクロ	(1-3-1) アセスメントに基づく目標設定				
	(1-3-2) アセスメントに基づく計画立案				
メゾ (組織)	(2-3-1) アセスメントに基づく目標設定				「スーパービジョン後」については、 今回の研修では記載不要です。
	(2-3-2) アセスメントに基づく取り組みの企画（計画）				
メゾ (地域)	(3-3-1) アセスメントに基づく目標設定				
	(3-3-2) アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案				
<p>「ミクロ」については、以下の介入方法を参考にして、自己評価を行ってください。</p> <p>(ア) 社会サービス^{注1}の活用支援^{注2}</p> <p>注1 保健、医療、福祉、教育、司法、就労支援などフォーマルな社会資源 注2 仲介、調整、調停、提供、ケアマネジメントなど</p> <p>(イ) 理論・モデル・アプローチ^{注3}に基づく心理的サポート、認知および行動変容にむけての支援 注3 例) 行動（学習）理論、認知理論、認知行動理論、システム理論、心理社会的アプローチ、機能的アプローチ、問題解決アプローチ、クライエント（パーソン）・センタード・アプローチ、課題中心アプローチ、危機介入モデルなど</p> <p>(ウ) グループを活用した援助（グループワーク、自助グループなど）</p> <p>(エ) 家族支援（心理的サポート、レスパイトサービス、家族心理教育、家族療法など）</p> <p>(オ) ソーシャルサポートネットワーク^{注4}の構築 注4 例) インフォーマルな社会資源の開発・調整（近隣住民・友人・大家・ボランティア・職場・学校・その他の関係者や団体への説明・協力依頼・支援）、施設・機関や他の専門職との連携・協働</p> <p>(カ) ケース・アドボカシー（利用者の代弁・権利擁護）</p> <p>(キ) 倫理的ジレンマへの対応</p>					

受講番号：
氏名：

「メゾ（組織）」については、以下の取組方法を参考にして、自己評価を行ってください。

- (ア) 費用対効果を踏まえた事業計画
- (イ) 上記の事業に必要な職員の体制づくり（採用・役割分担）
- (ウ) 法令遵守の取り組み
- (エ) サービスの質の向上や業務効率向上のための取り組み
- (オ) 利用者の安全対策（事故、感染症、災害時等）および緊急時の対応の仕組みの構築
- (カ) 実習生や新人職員への助言・指導（管理・教育・支持）およびOJT
- (キ) 職員が自己研鑽に取り組みうる環境整備
- (ク) ボランティア等の受け入れとその環境整備
- (ケ) 組織機関、施設等が有する機能の地域還元

「メゾ（地域）」については、以下の介入方法を参考にして、自己評価を行ってください。

- (ア) 社会福祉を目的とする事業の企画^{注1}
 - (イ) 社会福祉に関する活動への住民の参加のための援助^{注2}
 - (ウ) 社会福祉を目的とする事業に関する調査、普及、宣伝、連絡、調整および助成^{注3}
 - (エ) 前に掲げる（ア）（イ）（ウ）の事業のほか、社会福祉を目的とする事業の健全な発達を図るために必要な事業^{注4}
- 注1 例) 権利擁護事業、介護保険事業、介護予防事業等
- 注2 例) 市民活動（小地域福祉活動、ボランティア）の促進・支援
- 注3 例) 関係機関・団体・個人とのネットワーク構築、連携強化
- 注4 例) 当事者の組織化・支援、福祉教育・啓発、制度・事業運営・サービス等の改善のための所属組織内外での取り組み

受講番号：
氏名：

4 ソーシャルワークの実行・介入			
ミクロ	(1-4-1) サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整		「スーパービジョン後」については、 今回の研修では記載不要です。
	(1-5-1) 介入の実施		
	(1-5-2) 介入の記録		
	(1-8) 困難事例・多問題事例への介入		
メゾ（組織）	(2-4-1) 組織内外での会議の企画・運営、		
	(2-4-2) 職員間および関係部署や関係機関との合意形成および連携		
	(2-5-1) 取り組みの実施（企画の運営）とその記録		
	(2-5-2) 取り組みの記録		
メゾ（地域）	(3-4-1) 策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整		
	(3-5-1) 地域福祉活動・事業の実施		
	(3-5-2) 地域福祉活動・事業の記録		

受講番号：
氏名：

5 ソーシャルワークの実行・介入に基づいたモニタリング

マイクロ	(1-5-3) 継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正				
メゾ (組織)	(2-5-3) 継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正				「スーパービジョン後」については、 今回の研修では記載不要です。
	(2-5-4) リーダーとしての役割遂行				
メゾ (地域)	(3-5-3) 継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正				

6 ソーシャルワークの終結

マイクロ	(1-6-1) ケースカンファレンス等での検討				
メゾ (組織)	(1-6-2) 終結にむけての準備				
	(2-6-1) 会議等での検討				
メゾ (地域)	(2-6-2) 終結にむけての準備				
	(3-6-1) 会議等での検討				
	(3-6-2) 終結にむけての準備				

受講番号：
氏名：

7 ソーシャルワークの事後評価（エヴァリエーション）等

ミクロ	(1-6-3) 終結後のフォローアップ				
	(1-6-4) 介入の結果についての評価等				
メゾ（組織）	(2-6-3) 終結後のフォローアップ				「スーパービジョン後」については、 今回の研修では記載不要です。
	(2-6-4) 取組みの結果についての評価と報告				
メゾ（地域）	(3-6-3) 終結後のフォローアップ				
	(3-6-4) 地域福祉活動・事業の結果についての評価等				

8 制度・政策に関する働きかけ等

マクロ	(1-12) 個別レベルの課題をマクロレベルの課題へと位置づけてシステム変革				
	(2-14) 組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与				
	(3-11) 地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画				
	(3-12) クラス・アドボカシー (共通のニーズをもつ人々を代弁してソーシャルアクションを行い、制度・政策・事業・関係性などにおけるシステム変革を起こすこと)				

受講番号：
氏名：

9 認定上級社会福祉士の質的基準に関する項目	
共通	(1-7,2-7,3-7) ミクロ・メゾ・マクロに関わる業務に対する助言・指導/スーパービジョンを行う
ミクロ	(1-9) アセスメントツール、計画表、契約書、記録フォームなどの開発・改善
	(1-10) 特定の介入方法、アプローチについての評価
	(1-11) より効果的な介入方法・アプローチなどの開発・普及
	(2-8) 理念・基本方針の職員への周知および理念・基本方針を反映した組織運営
	(2-9) 管理者およびチームリーダーの責任の明確化
	(2-10) 費用対効果を踏まえた中長期計画（事業計画）策定
	(2-11) 事業所等における税制、寄付金、公的助成制度、民間助成の活用
メゾ（組織）	(2-12) 財務諸表に基づくと経営分析、適正な財務管理
	(2-13) 経営状況の把握と分析および分析に基づく課題把握と改善への取り組み
	(2-15) 職員の苦情対応手続き
	(2-16) 業務分析と職務内容の規定
	(2-17) 業務負担のマネジメント
	(2-18) 職員のメンタルヘルス対策

P9~10については、
今回の研修では記載不要です。

受講番号：
氏名：

メゾ (地域)	(3-8) 事業(プログラム)評価(モニタリングと結果評価)と改善の取り組み (3-9) 所属組織を超えて各種会議のリーダー/責任者としての役割遂行 (3-10) 地域福祉推進・連携のための懇談会、講演会、イベントへの参画			
------------	---	--	--	--

受講番号：
氏名：

表2 スーパービジョンを受けたいテーマ

【事前面談前】

受けたいテーマ	テーマ選定の理由
---------	----------

【事前面談後】

決定したテーマ

決定したテーマ	テーマ決定の理由
---------	----------

表3 事前面談で気づいたこと

--

表4 スーパービジョン契約の終了にあたっての自己評価

スーパービジョン契約の終了にあたっての自己評価（スーパービジョンの総括時に記入）

--

表2～表4は、今回の研修では
記載不要です。



事前課題2



- SV課題記入シート

事前課題2 SV課題記入シート

研修の2日目では、演習「体験で学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」を行います。演習では、受講者が提出した事例を活用して、スーパーバイザーだったら、ミクロからメゾ・マクロに至るスーパービジョンをどう取り扱うかをグループで話し合います。さらに、実際に、スーパービジョンを体験してもらいます（時間の制約もあり、すべての事例でスーパービジョン体験ができない場合もあります）。

※ 研修1日目に**8部**（提出用2部、グループ配布用6部）印刷して持参してください。
（会場内にコピーできる場所はありませんので、必ず、事前に準備してください）

<事前課題シートの記入について>

○あなたが実践場面で悩んだ場面、困った場面の概要を800字程度で記述してください。事例は、個別支援でも、組織での取り組み等でもかまいません。

（事例の取り扱いについては、**別紙**「公益社団法人日本社会福祉士会正会員及び正会員に所属する社会福祉士が実践研究等において事例を取り扱う際のガイドライン（2003年4月19日制定、最終改正2014年4月1日）」を参照ください）

○事前課題1、2については、研修当日グループメンバーに配付し、1日目の宿題として自宅等に持ち帰り読み込みを行った上で、2日目の演習で使用します。（2日目の演習終了後、作成者本人が回収して下さい。）

※ 事前課題1、2は個人及び事例の特定がなされないよう十分にご配慮ください。
※ グループメンバーの事例の取扱いには十分お気を付けてください。

○今回の研修では、できるだけミクロからメゾ・マクロの視点のソーシャルワークを意識したスーパービジョンになるような事例を選んでください。そのような事例が見当たらないという場合は、困った事例、SVを受けたいと思う事例を記入してください。

○作成にあたっては、「記載例」を参考にしてください。

○必要に応じて適宜、書く欄を増やしてください。（複数枚になる場合は、左上をホチキスで留めてください）

※ **事前課題1、2**については、研修終了後、作成者本人の責任において、回収してください。

受講番号	
氏名	
所属機関種別	

事前課題2 SV課題記入シート

1. あなたが実践場面で悩んだ場面、困った場面で、ミクロからメゾ・マクロの視点が必要だと思う事例の概要を記述してください（最大800字程度）。ミクロからメゾ・マクロの視点が必要かどうかわからない場合は、悩んでいること、困ったこと、SVで取り上げてほしいと思う場面の記述してください。事例の概要は、個別支援でも、組織での取り組みでもかまいません。

テーマ	
事例提供の理由	
ポジション	
事例の概要	

(最大800字程度)

2. 事例について、①困った場面を抜き出し、②何に困ったのか、③なぜ困ったのかについて記述してください。

① 困った場面	② 何に困ったのか	③ なぜ困ったのか

3. 上記の事例について、異なるシステムに働きかけるとしたら、どこに着目し、どのような働きかけをしたらいいですか？ミクロ、メゾ、マクロの視点で考えてください。

--

※ **事前課題1、2** については、研修終了後、作成者本人の責任において、回収してください。

事前課題2 SV課題記入シート

1. あなたが実践場面で悩んだ場面、困った場面で、ミクロからメゾ・マクロの視点が必要だと思う事例の概要を記述してください（最大800字程度）。ミクロからメゾ・マクロの視点が必要かどうかわからない場合は、悩んでいること、困ったこと、SVで取り上げてほしいと思う場面の記述してください。事例の概要は、個別支援でも、組織での取り組みでもかまいません。

テーマ	精神障がい者の社会的入院の解消
事例提供の理由	姉の不安に巻き込まれ、Hさんの支援が滞ることを問題として感じたため。
ポジション	相談支援事業所の相談支援専門員
事例の概要	<p>○精神科で長期入院をしているH（男性、50歳）さんの退院に向けて支援を開始することについて、何度も面談や会議を行いようやく家族（姉夫婦）の了承を得ることができた。集団生活が苦手なHさんの意向もあり、退院後の住まいは賃貸住宅とした。</p> <p>○入院中から作業所に体験利用をしながら、私と住まい探しを行い、Hさんはいくつかの物件から、方角と間取りが気に入ったと言い、姉から保証人になってもらうためには、作業所にきちんと通っているという実績をつもうとがんばっていた。</p> <p>○しかし、Hさんが体験利用している作業所近くのアパートの物件探しを始めたころから、姉が頻繁に私に電話をよこすようになり、Hさんの症状や、作業所での様子の問い合わせをもらうようになった。都度、退院支援の進捗状況を伝え、Hさんの症状再燃のリスクを軽減するような支援体制を退院後もとることを伝えていたが、退院に直接的な反対はしないものの、過去のエピソードを持ち出しては、弟の言動に不安を訴えた。</p> <p style="text-align: right;">（419字）</p>

2. 事例について、①困った場面を抜き出し、②何に困ったのか、③なぜ困ったのかについて記述してください。

① 困った場面	② 何に困ったのか	③ なぜ困ったのか
姉からの頻繁な電話	姉への対応	姉の真意が計りかねた為。Hさんへの支援より姉の対応に時間割をかけたため。
姉からの頻繁な電話	姉の不安が高いこと	姉に保証人を引き受けてもらえないと退院に支障がでるため。

3. 上記の事例について、異なるシステムに働きかけるとしたら、どこに着目し、どのような働きかけをしたらいいですか？ミクロ、メゾ、マクロの視点で考えてください。

<ul style="list-style-type: none"> 事例は、ミクロの視点で家族システムにフォーカスしていたが、メゾレベルの視点で退院支援チームの編成と役割分担を考え、弟と姉の支援をわけて考えてみる。 保証人のなり手がいないと退院できないというのは権利侵害ではないか。マクロの視点を持ち、精神障害者や身寄りのない人の保証人問題について地域課題として考えてみる。
--

※ **事前課題1、2** については、研修終了後、作成者本人の責任において、回収してください。

(3) 試行研修（東京会場）の評価

試行研修は、地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士を育成・支援するためのスーパーバイザーの養成をめざすものであるが、その内容や実施状況が適切であったかどうか（プロセス評価）、また、試行研修受講の成果はどのようなものだったか（アウトカム評価）の両面から評価を行った。プロセス評価の結果は、PDCAサイクルに基づいて研修の改善に役立てた。アウトカム評価では、①地域共生社会の概念の理解、②地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割の理解、③地域共生社会の実現にむけたスーパーバイザーの役割の理解が進んだかについて検証した。

①評価のためのデータ収集と分析の方法

1) 委員による観察と振り返り（プロセス評価）

試行研修を行った東京会場で、委員は研修の実施状況および受講者の様子（演習活動やワークシートの記入状況・内容等）を観察し、以下の項目についてフィードバックシートに記入した。研修を実施した委員は、自身の実施状況について振り返り、その内容もあわせてフィードバックシートに記入した。

- 研修の形態・方法
- 時間配分
- グループ分け
- 教材・説明
- 参加者の演習への取り組み状況
- 研修のレベル設定

研修終了後の委員会では観察および振り返りの内容を共有して改善にむけて検討した。研修資料等の修正については次節に示している。フィードバックシートの内容については、項目ごとにまとめた。

2) 受講者対象のアンケート（プロセス評価とアウトカム評価を含む）

研修終了直後の会場で受講者にアンケートへの記入を求めた。アンケートの項目は、次のとおりである。

- 基礎属性（性別、年齢、実務経験年数、所属、社会福祉士会会員か否か）
- 研修の受講動機（自由記述）
- スーパービジョンを受けた経験の有無、スーパービジョンを行った経験の有無
- 各プログラムによって、地域共生社会の実現に向けた「スーパーバイザーの役割」の理解がすすんだか。
- 今回の研修によって、地域共生社会の実現を意識することにつながったか。
- 今回の研修によって、地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンの実施にあつて、自分自身が達成すべき課題はみえたか。
- その他、意見など

基礎属性、研修の動機、およびスーパービジョン経験以外の項目については、5件法（5：とてもそう思う、4：ややそう思う、3：どちらともいえない、2：あまりそう思わない、1：全くそう思わない）とし、あてはまる数字に○をつけるよう依頼した。得られたデータは単純集計

し、結果は図表で示すとともに記述した。

②結果

1) スタッフからのフィードバック

研修終了後、12名のスタッフより提出されたフィードバックシートの内容のまとめは以下のとおりである。

i. 研修の形態・方法の適切性

(講義、グループディスカッション、ケースメソッド、スーパービジョン体験)

全体的には、いくらかの課題はあるものの概ね適切という意見が大半を占めた。具体的には、「講義『地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待』は、3つの軸の説明が明解で本研修の前提が伝わった。講義の合間に実践事例報告、次に演習(ケースメソッド)とつながり、バランスが良かった」という一方、「地域社会におけるソーシャルワーカーの役割の理解→そのためのスーパービジョンの理解→実際にどうするかという理解のつながりはもう少し丁寧に組み立てる必要あり」という意見が出された。

ii. 時間配分の適切性

時間配分については、適切という意見とやや短いという意見が出された。また、ロールプレイにさらに時間をかけられると効果的ではないかという、時間配分の工夫が必要という意見も複数あった。

iii. グループ分けの適切性

全体的には適切ではあるという意見が大半を占めていたが、4人と6人のグループがあったため、できるだけグループは同数にする方が良いという意見が出された。

vi. 教材や(プログラム内の講義・演習の)説明の適切性

概ね適切であるという意見が大半を占めていたが、演習の指示が複雑で参加者に戸惑いがみられたので、指示は簡潔にする方が効果的であるという意見が出された。

v. (参加者の)演習への取組状況

全体的には主体性をもって熱心に取り組んでいた、という意見が大半であった。ただし、様々なレベルの受講生がおり、グループによって差が生じていたという意見もみられた。

vi. 研修のレベル設定の適切性

(申請要件：①実務経験5年等、②法人・組織推薦、③登録バイザー＋「SV受ける」)

大きな課題は見られなかったが、「①の人がスーパービジョンのイメージがわかりにくい人がいたと感じる」「①については10年以上でも良いのではないか」という意見があった。また、「比較的年齢層が高い」「参加者の多様性が見られ、この研修の意図と合致していると考え」という意見もみられた。

vii. その他、気になったこと

次のような意見が出されたため、今後、検討が必要である。

- 演習に関して、タスクを絞り込むこと、ロールプレイ等の実体験を安全に導入する仕方の検討。
- 全体として、演習は容易に取り組み、理解の焦点が明確であることが今後の課題と思われる。
- (ロールプレイの) 観察者の一生懸命読みとこう、理解を伝えようとする姿が印象的であった。ポジティブなフィードバックも的確な参加者が多く見られる。
- スーパービジョン体験を繰り返し行うことが重要であるため、今回は2ペアでのロールであったが、スーパービジョン体験の時間を増やしても良いのではないかと思った。
- ファシリテーターの役割を定め、参加者に周知しておくことが必要である。
- 受講者の背景、受講動機を分析することで、来年度事業や今後の同研修のプログラム、趣旨設定の見直しにつながると思う。
- 社会福祉士会のスーパービジョン研修を受講する人、した人の傾向から、本研修への期待、目的(受講者側の)が見えてくるので、それにより、設定側の意図の伝え方、組み立て方も考えていく必要があるのではないか。

2) 質問紙調査の結果

参加者 93 名のうち、91 名から回答が得られた (有効回答率 98%)。

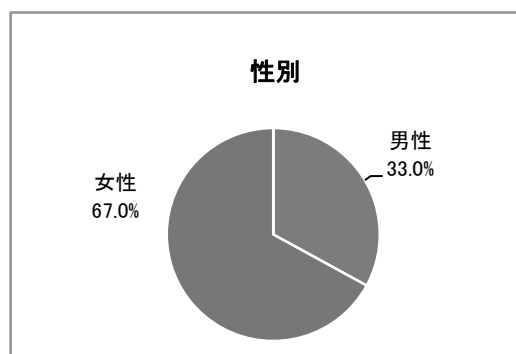
Q 1 性別

性別は、男性が 91 人中 30 人 (33%)、女性が 61 人 (67%) だった。

図表 3-7 性別

	回答数	構成比
1. 男性	30	33.0%
2. 女性	61	67.0%
3. その他・答えたくない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
計	91	100.0%

図表 3-8 性別



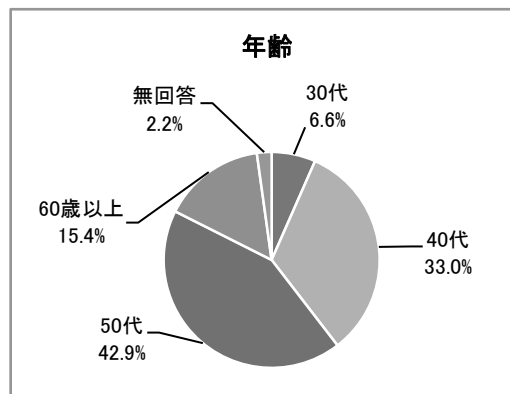
Q 2 年齢

年齢は、50歳代が最も多く91人中39人（42.9%）、次いで40歳代が30人（33.0%）、60歳以上が14人（15.4%）であり、30歳代は6人（6.6%）のみだった。全体的に、参加者の年齢層は高いといえる。

図表 3-9 年齢

	回答数	構成比
1. 20代	0	0.0%
2. 30代	6	6.6%
3. 40代	30	33.0%
4. 50代	39	42.9%
5. 60歳以上	14	15.4%
無回答	2	2.2%
計	91	100.0%

図表 3-10 年齢



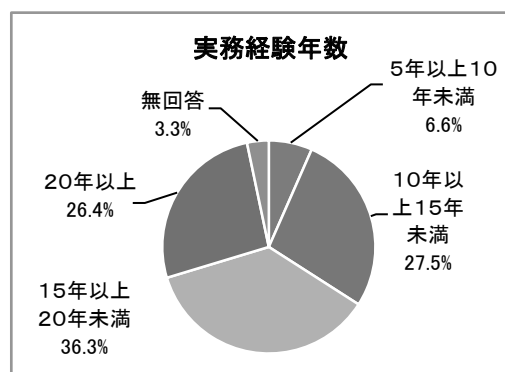
Q 3 相談援助の実務経験年数

相談援助の実務経験は15年以上20年未満が最も多く91人中33人（36.3%）、次いで10年以上15年未満が25人（27.5%）、20年以上が24人（26.4%）、5年以上10年未満は6人（6.6%）で、9割が実務経験10年以上だった。

図表 3-11 相談援助の実務経験年数

	回答数	構成比
1. 5年以上10年未満	6	6.6%
2. 10年以上15年未満	25	27.5%
3. 15年以上20年未満	33	36.3%
4. 20年以上	24	26.4%
無回答	3	3.3%
計	91	100.0%

図表 3-12 相談援助の実務経験年数



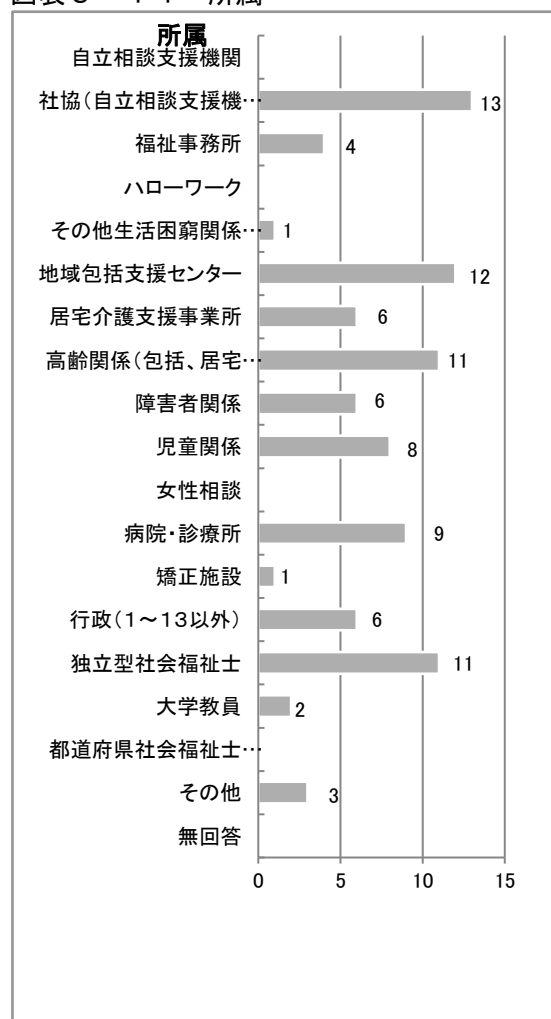
Q 4 所属

参加者の所属は、社協（自立相談支援機関以外）が最も多く 13 人、次に多いのが地域包括支援センターで 12 人、高齢関係（包括、居宅事業所を除く）と独立型社会福祉士がともに 11 人、病院・診療所が 9 人、児童関係が 8 人、居宅介護支援事業所・障害者関係、・行政（1～13 以外）はいずれも 6 人、福祉事務所 4 人、その他が 3 人、大学教員）2 人、その他生活困窮関係（1～4 を除く）・矯正施設が 1 人で多領域にわたっていた。

図表 3-13 所属

	回答数
1. 自立相談支援機関	0
2. 社協(自立相談支援機関以外)	13
3. 福祉事務所	4
4. ハローワーク	0
5. その他生活困窮関係(1～4を除く)	1
6. 地域包括支援センター	12
7. 居宅介護支援事業所	6
8. 高齢関係(包括、居宅事業所を除く)	11
9. 障害者関係	6
10. 児童関係	8
11. 女性相談	0
12. 病院・診療所	9
13. 矯正施設	1
14. 行政(1～13以外)	6
15. 独立型社会福祉士	11
16. 大学教員	2
17. 都道府県社会福祉士会(勤務)	0
18. その他	3
無回答	0
計	93

図表 3-14 所属



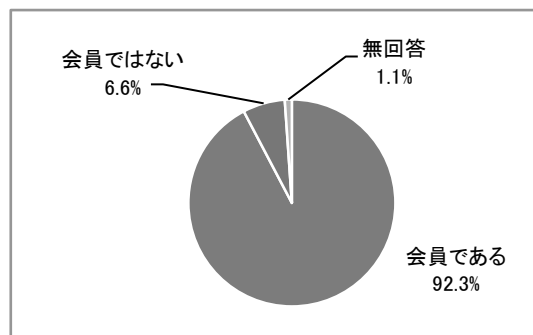
Q5 社会福祉士会の会員か否か

回答者 91 人中 84 人 (92.3%) が会員で、会員でないのは 6 人 (8.6%) だった。

図表 3-15 社会福祉士会の入会状況

	回答数	構成比
1. 会員である	84	92.3%
2. 会員ではない	6	6.6%
無回答	1	1.1%
計	91	100.0%

図表 3-16 社会福祉士会の入会状況



Q6 研修受講の動機 (自由記述)

- 88 人の回答のなかで、42 人がスーパービジョンについて理解したい・学びたい・スキルアップしたいといったことを記述していた。たとえば、次のようなものがある。
「スーパーバイザー登録しているが未だ実施しておらず、学ぶ機会を持ちたいと思って。」
「職場でスーパービジョンを行っているため、効果的な方法を知りたいと思ったため。」
「自身の実践力向上のため。バイザーとしての能力向上のため。」
「複雑化、多様化する地域社会の中で、社会福祉士としてスーパービジョンを通して自らも成長し、また地域に寄与したいと考えたため。」
- 14 人が職場のなかでスーパービジョン体制を構築する必要性や、職場や都道府県レベルでの社会福祉士会のなかでのスーパービジョンの必要性をあげていた。
「施設でスーパービジョンの必要性を感じたため。」
「職場の中でスーパービジョン体制をつくっていきたいと考えている。」
「実習生や新入職員への対応が必要。職員により対応や意識のバラつきが大きく、利用者の不利益につながることもある。」
- 11 名人「地域共生社会」に言及し、それと関連させて社会福祉士やソーシャルワーカーの役割や地域課題などをとりあげていた。
「地域共生社会におけるソーシャルワーク」ということで興味があったからミクロ、メゾ、マクロの展開にも興味があった。これからの社会福祉士のあり方を学びたい。」
「地域共生社会における他機関、インフォーマルな資源とのつながりの中でのスーパービジョンについての学びを得たかったため。」
「地域共生社会実現に向け今後求められる役割の理解。職場内・実習指導等の育成に関わるため、実践力を向上したかったため。」
- その他に、「興味があったから」「自己研鑽」「上司のすすめ」「力量不足」というものもあれば、自身の課題に関わること（「地域で連携しようとしても拒否され…悩んでいたから」「SV 行うには迷いがあった」）や退職や転職が関わっていたり、「スーパービジョンの集合研修がなくなったので、かわりに」「〇〇先生の話がききたかったから」など多岐にわたっていた。

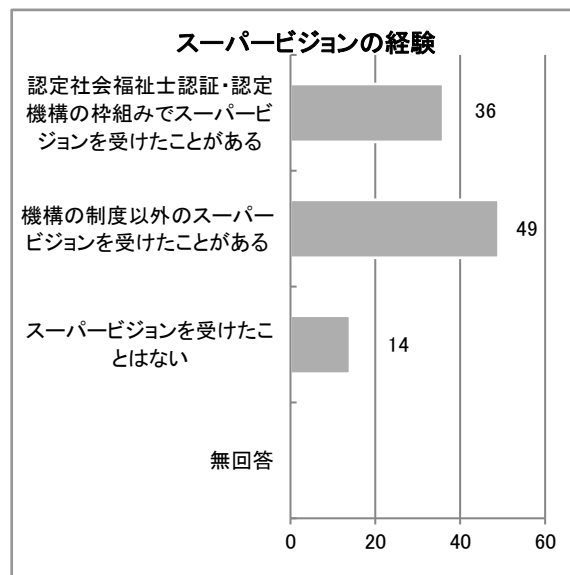
Q7 これまでにスーパービジョンを受けた経験はありますか。(複数回答可)

認定社会福祉士認証・認定機構の枠組みでスーパービジョンを受けたことがあるのは36人、機構の制度以外でスーパービジョンを受けたことがあるのは49人、スーパービジョンを受けたことがないのは14人であった。

図表3-17 スーパービジョンを受けた経験

	回答数
1. 認定社会福祉士認証・認定機構の枠組みでスーパービジョンを受けたことがある	36
2. 機構の制度以外でスーパービジョンを受けたことがある	49
3. スーパービジョンを受けたことはない	14
無回答	0
計	99

図表3-18 スーパービジョンを受けた経験



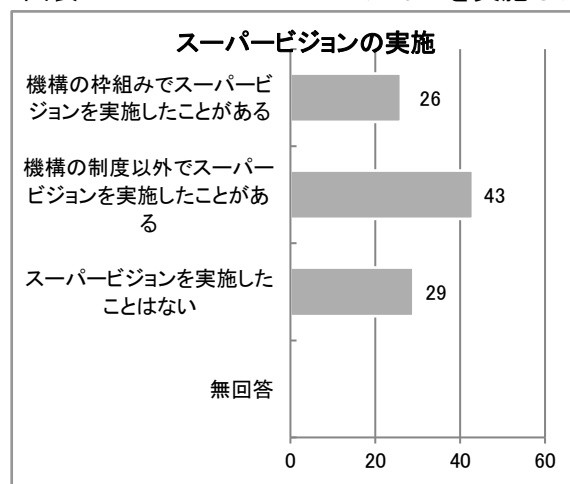
Q8 これまでにスーパービジョンを行ったことはありますか。(複数回答可)

機構の枠組みでスーパービジョンを実施したことがあるのが26人、機構の制度以外でスーパービジョンを実施したことがあるのが43人、スーパービジョンを実施したことがないのは29人であった。

図表3-19 スーパービジョンを実施した経験

	回答数
1. 機構の枠組みでスーパービジョンを実施したことがある	26
2. 機構の制度以外でスーパービジョンを実施したことがある	43
3. スーパービジョンを実施したことはない	29
無回答	0
計	98

図表3-20 スーパービジョンを実施した経験



Q9 以下のプログラムによって、地域共生社会の実現に向けた「社会福祉士の役割」の理解が進みましたか。

講義「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」

この講義によって、地域共生社会の実現に向けた「社会福祉士の役割」の理解が進んだかについては、「とてもそう思う」が91人中34人(37.4%)、「ややそう思う」が91人中49人(53.8%)であった。多くの人が十分に理解したわけではないが、84人(91.2%)が概ね理解していると回答している。

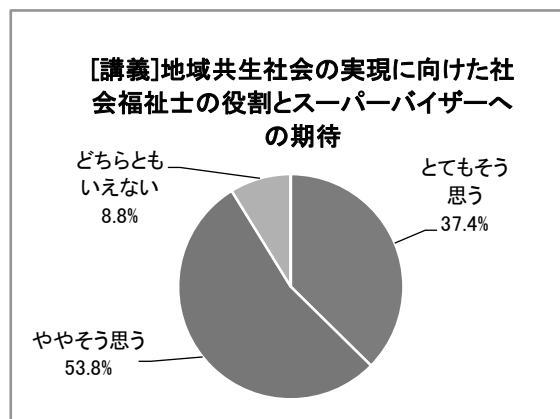
「とてもそう思う」を選んだ人の理由を見ると、「地域共生社会の実現に社会福祉士の行動が求められていることの中身や、目指すところが理解できた」「地域共生社会を目指すための地域づくりや包括的支援相談体制、社会福祉士の能力、役割との関係が分かりやすかった」「高齢化が進む中、地域住民1人1人がエンパワーメントを発揮し、主体的に動いてもらえる様に意識を変えるには、社会福祉士養成の時から意識づけが必要と考えます」という意見が見られた。

「ややそう思う」と書いた人の理由を見ると、「相談体制構築と地域づくりのためのソーシャルワークの機能を知ることができたが、項目が多くてまだ自分の中に落ちていない」「地域共生社会の実現に向け一翼を担う。期待されていることが分かったがそのほとんどが事業所に所属していることから地域づくりの浸透が進むためにはより多くの研修が必要である」「概念などを知ることが出来ました。ただ、スーパーバイズに結びつく部分の話が少し少なかったように思います」という意見が見られた。すなわち、概念的な理解ははかれたが、自らが動いていくにあたっての具体的なイメージまでは、まだ十分に持っていない状況がうかがえる。

図表3-21 「社会福祉士の役割」の理解度
(講義：厚生労働省)

理解度	回答数	構成比
5. とてもそう思う	34	37.4%
4. ややそう思う	49	53.8%
3. どちらともいえない	8	8.8%
2. あまりそう思わない	0	0.0%
1. 全くそう思わない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
計	91	100.0%

図表3-22 「社会福祉士の役割」の理解度
(講義：厚生労働省)



グループディスカッション「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割」

グループディスカッションによって地域共生社会の実現にむけた「社会福祉士の役割」についての理解が進んだかについては、「とてもそう思う」が91人中48人(52.7%)、「ややそう思う」が91人中32人(35.2%)であった。十分に理解したと回答した人が過半数を占めている。

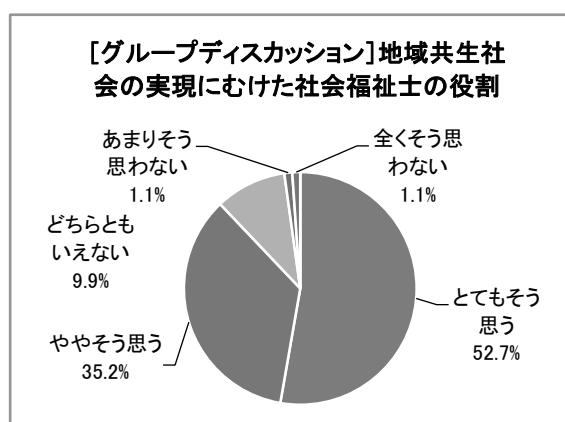
「とてもそう思う」と答えた人の理由を見ると、「自身の実践上の課題と社会福祉士として求められる役割のギャップについて理解を深めることができたと同時にその課題を解くための方策を見出すことができた」「地域が動けるような『しかけ』を作るのがソーシャルワーカーの役割であることが、ディスカッションで得たポイントであった」「3人の方の実践報告をソーシャルワークの23機能と合わせて考えることにより理解を深めることが出来ました」「とっても素晴らしい事例からソーシャルワークの機能を学び茂樹になりました」という意見があった。このことから、社会福祉士に求められる23機能について、実際の事例を通して認識できていることがうかがえる。

一方、「ややそう思う」と書いた人の理由は、「取り組み事例を聞いて『できそうだがやれていない理由』を考えさせられた。あたり前のことをあたり前にするための周到的準備の必要が理解できた気がする」「社会福祉士の役割はわかるが組織の内では考えると難しい」という意見が見られた。このことから、実現するための準備や現実的課題の解決が求められることがうかがえる。

図表3-23 「社会福祉士の役割」の理解度
(グループディスカッション)

理解度	回答数	構成比
5. とてもそう思う	48	52.7%
4. ややそう思う	32	35.2%
3. どちらともいえない	9	9.9%
2. あまりそう思わない	1	1.1%
1. 全くそう思わない	1	1.1%
無回答	0	0.0%
計	91	100.0%

図表3-24 「社会福祉士の役割」の理解度
(グループディスカッション)



Q10 以下のプログラムによって、地域共生社会の実現に向けた「スーパーバイザーの役割」の理解がすすみましたか。

講義「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」

講義によって、地域共生社会の実現に向けた「スーパーバイザーの役割」の理解がすすんだかについて、「とてもそう思う」が91人中50人(54.9%)、「ややそう思う」が32人(35.2%)であった。十分に理解したと回答した人が過半数を占めている。

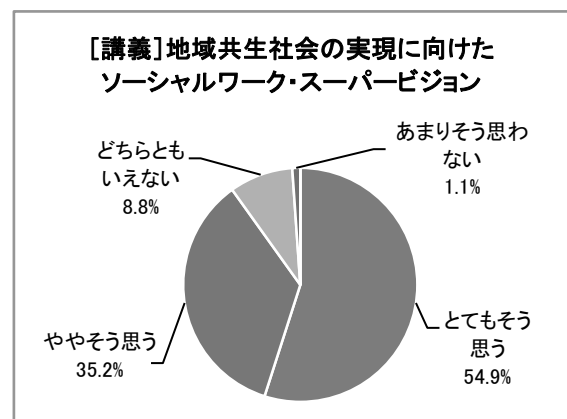
「とてもそう思う」と回答した人の理由を見ると、「マイクロから、メゾ、マクロへの視点とスーパービジョンのあり方を確認できた」「社会福祉士—地域共生社会—スーパービジョンが独立したのではなく、強く関連していることが理解できた」「スーパーバイザーの役割の見直しになりました」との意見が見られた。これらの意見からは、地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンのあり方についての学びができたことがうかがえた。

一方、「ややそう思う」と回答した人の理由では、「理論としては分かった。これを実践するとすると改めて難しさを感じた」「内容としてとても濃かった。これから吟味して自分の中に取り込んでいく必要がある」「私自身の力量不足のため難しい部分がありました」という意見に見られるように、自身が実践するうえでの難しさを感じている様子が見える。

図表3-25 「スーパーバイザーの役割」の理解度
(講義：スーパービジョン)

理解度	回答数	構成比
5. とてもそう思う	50	54.9%
4. ややそう思う	32	35.2%
3. どちらともいえない	8	8.8%
2. あまりそう思わない	1	1.1%
1. 全くそう思わない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
計	91	100.0%

図表3-26 「スーパーバイザーの役割」の理解度
(講義：スーパービジョン)



演習1 「ケースメソッドで学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」

演習1によって、地域共生社会の実現に向けた「スーパーバイザーの役割」の理解がすすんだかについて、「とてもそう思う」が91人中40人(44.0%)、「ややそう思う」が36人(39.6%)、「どちらともいえない」が14人(15.4%)であった。「ケースメソッドで学ぶ」という点について、いささか難しさを感じた人が存在していた。

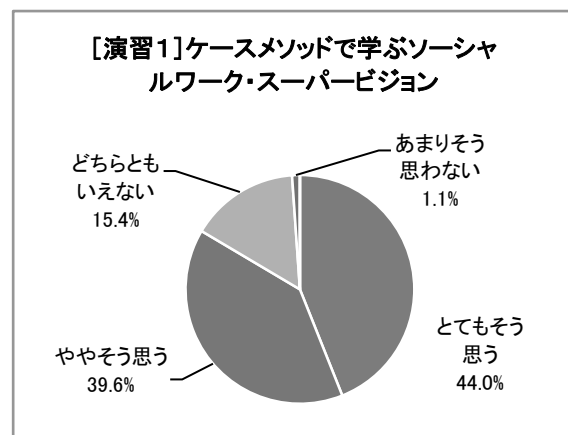
「とてもそう思う」と回答した人の理由を見ると、「グループメンバーの実践レベルが広く深く、グループワークを通じてメゾ・マクロを意識したスーパービジョンの必要性を認識した」「事例をまな板に乗せない。スーパーバイザーに焦点を当てることを忘れてはならないと振り返りできた」「ミクロに関してはスーパービジョンは蓄積もあるが、一方、住民主体の地域福祉活動こそスーパービジョンが必要だと感じた」という意見が見られた。

一方で「どちらともいえない」と回答した人の理由を見ると、「スーパービジョンのプロセスのあり方の難しさが分かった」「スーパービジョンの機能や手法と地域共生社会に向けたソーシャルワーカーの役割との関連性について逆に迷走してしまいました。もう少し人材育成の部分で理解していく必要があると感じました」「組織内で行うスーパービジョンの難しさがあった」という意見が見られ、自身のなかで整理するために時間を要する場合があることがうかがえる。

図表3-27 「スーパーバイザーの役割」の理解度
(演習1：ケースメソッド)

理解度	回答数	構成比
5. とてもそう思う	40	44.0%
4. ややそう思う	36	39.6%
3. どちらともいえない	14	15.4%
2. あまりそう思わない	1	1.1%
1. 全くそう思わない	0	0.0%
無回答	0	0.0%
計	91	100.0%

図表3-28 「スーパーバイザーの役割」の理解度
(演習1：ケースメソッド)



演習2 「体験で学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」

演習2によって、地域共生社会の実現に向けた「スーパーバイザーの役割」の理解がすすんだかについて、「とてもそう思う」が91人中51人(56.0%)、「ややそう思う」が32人(35.2%)、「どちらともいえない」が7人(7.7%)であった。91%を超える人がおおむね理解していると回答していた。

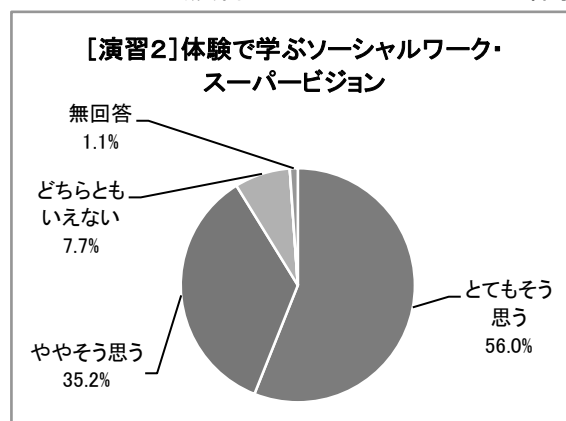
「とてもそう思う」と回答した人の理由を見ると、「マイクロ・メゾ・マクロの実践理解とスーパービジョンにおけるマイクロ・メゾ・マクロの視点理解が深まった」「ロールプレイをすることで地域共生社会につないでいく事の大切さを痛感しました。自身のスーパービジョンを振り返ることが出来ました」「体験することで、どの様に話しかけるか理解出来た。マイクロでなくメゾ、マクロの視点が見える様になった」という意見が見られた。ロールプレイという手法を活用し、体験的にメゾ・マクロの視点を学べたことがうかがえる。

一方、「ややそう思う」と回答した人の理由を見ると、「スーパービジョンのワークショップをしたが、もう少し時間があれば良かった」「『地域共生社会の実現に向けた』スーパービジョンを考えると、現場におけるスーパービジョンの必要性の明確化につながる。今回の体験でスーパービジョンの基本を学びながら、現場のスーパービジョンに生かす試行と考えると、かなり困難度は高いと思った」「スーパービジョンではマイクロからメゾ、マクロへどうつなぐか、バイザーの技術が必要」という意見が見られた。このことから、さらに時間をかけてバイザーの視点や技術を養成することが求められていると考える。

図表3-29 「スーパーバイザーの役割」の理解度
(演習2：スーパービジョン体験)

理解度	回答数	構成比
5. とてもそう思う	51	56.0%
4. ややそう思う	32	35.2%
3. どちらともいえない	7	7.7%
2. あまりそう思わない	0	0.0%
1. 全くそう思わない	0	0.0%
無回答	1	1.1%
計	91	100.0%

図表3-30 「スーパーバイザーの役割」の理解度
(演習2：スーパービジョン体験)



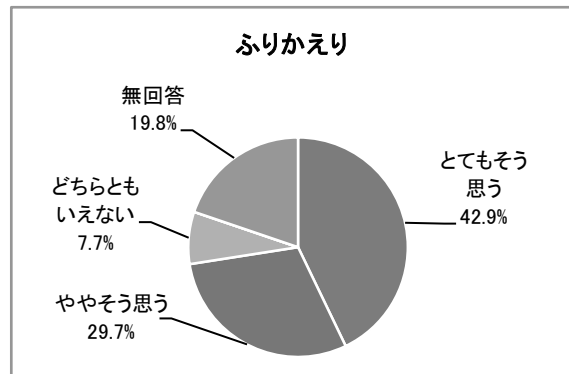
ふりかえり

ふりかえりによって、地域共生社会の実現に向けた「スーパーバイザーの役割」の理解がすすんだかについて、「とてもそう思う」が91人中39人(42.9%)、「ややそう思う」が27人(29.7%)であった。7人(7.7%)は「どちらともいえない」と回答した。

図表3-31 「スーパーバイザーの役割」の理解度
(ふりかえり)

理解度	回答数	構成比
5. とてもそう思う	39	42.9%
4. ややそう思う	27	29.7%
3. どちらともいえない	7	7.7%
2. あまりそう思わない	0	0.0%
1. 全くそう思わない	0	0.0%
無回答	18	19.8%
計	91	100.0%

図表3-32 「スーパーバイザーの役割」の理解度
(ふりかえり)



Q 1 1 今回の研修によって、地域共生社会の実現を意識することにつながりましたか。

「とてもそう思う」が 91 人中 44 人(48.4%)、「ややそう思う」が 40 人(44.0%)、「どちらともいえない」が 6 人(6.6%)、「全くそう思わない」が 1 人(1.1%)であった。

「とてもそう思う」の理由は、「地域共生社会の実現=社会福祉士のジェネリックな視点ということでもあるということ改めて認識できた部分もある。スーパービジョンの重要性も再認識できた」「①自身の実践上の課題の理解と解決方法、②スーパービジョンにおけるポイント(メゾ・マクロ・ミクロ)、③社会福祉士が地域共生社会において果たせる役割、それぞれについて事前課題、講義、グループワークというサイクルを通して学べた」「自身が学んだことを、職場、地域に還元していく責務をおみやげに頂戴しました」という声が見られた。

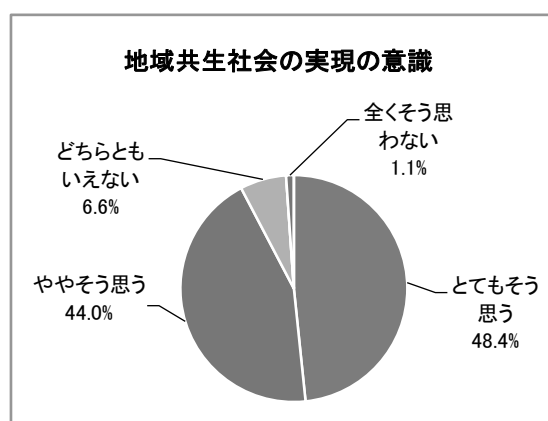
一方で「どちらともいえない」の理由は、「地域共生社会の実現とスーパービジョンのつながりへの理解が分かったようで十分ではない」「行政組織だけでなく地域に存在する独立型の存在を意識した部分を取り入れてほしかった」「全ての社会福祉士がメゾ・マクロレベルの業務に携わることは無い中で、なぜスーパービジョンだけがメゾ・マクロへの意識付けが必要なのか。国から求められていること以外に分かりやすい理由が必要かと痛感した」という声があった。

以上のように、概ね理解がはかれている一方で、さらなる浸透をはかるには参加者が具体的イメージを持つことを狙った研修の実施が求められる。

図表 3-33 地域共生社会の実現の意識

理解度	回答数	構成比
5. とてもそう思う	44	48.4%
4. ややそう思う	40	44.0%
3. どちらともいえない	6	6.6%
2. あまりそう思わない	0	0.0%
1. 全くそう思わない	1	1.1%
無回答	0	0.0%
計	91	100.0%

図表 3-34 地域共生社会の実現の意識



Q12 今回の研修で、地域共生社会の実現にむけたスーパービジョンの実施にあたって、自分自身が達成すべき課題は見えましたか。

達成すべき課題が見えたかどうかについて、「とてもそう思う」と答えたのは91人中39人(42.9%)、「ややそう思う」は40人(44.0%)、「どちらともいえない」は11人(12.1%)、無回答が1人であった。

「とてもそう思う」と答えた人のコメントでは、「達成すべきというより、取り組みの方向性が見えたと思う。やるべきことをやります」「自身の職務上の役割にとらわれず、社会福祉士としてシステムに働きかけていきたい」「まずは組織内で共通理解が図れるよう、リーダークラスの皆へ伝達講習をします」「個別支援を組織や地域の中で検討する仕組みを持ちたい」「まず職場に持ち帰って法人内からどう導入できるか検討したい」「個別ケースをメゾ、マクロという視点で考察することを地域のケアマネジャーと繰り返し学習し身につけていく」等の意見が見られた。すなわち、今回の研修が知識の理解に留まらず、積極的な行動変容に結び付いている様子が見えてくる。

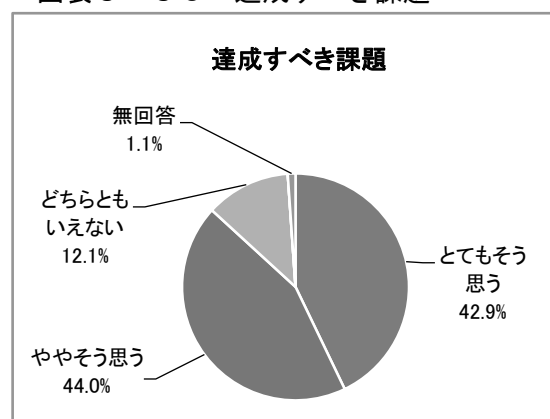
次に「ややそう思う」と答えた人のコメントでは、「経験を伝えるのではなく気づきを与えていくこと。ただしその環境を整えていくことが課題」「組織の中で、どう地域共生社会を実現するか分からない」「仕事から捉えるのではなくソーシャルワーカー個人として考えることが課題であると感じた」「独立型なので地域との関わりや連携は日常的に行っているが、まだまだ」「地域に密着して独立型のやるべきことは、はっきりしてきたが、地域共生社会の一環として行政側が認めてくれるまでに苦労がありそうである」等の意見が見られた。すなわち、積極的に取り組むまでには至っていないが、自身と置かれている環境に存在する課題を認識し、前向きに取り組もうとする姿勢が見えてくる。

そして「どちらともいえない」と答えた人のコメントでは、「必要性や重要性は理解できるものの、今の自分では自信がないから」「ステージが見えてこない。職場レベルでは求められていないので、どこで展開するか課題が残る」「なんとなく感じることはできたが、まだまだ不明瞭なため」「まだまだ自分自身のことを振り返りが出来ていないと感じた」「達成すべき課題が見える手前の意識の段階、今後につながれば」等の意見が見られた。すなわち、まだ明瞭な道筋は見えていないものの、研修を通して今後の自己変容に向けた刺激を得た段階であることがうかがえる。

図表3-35 達成すべき課題

理解度	回答数	構成比
5. とてもそう思う	39	42.9%
4. ややそう思う	40	44.0%
3. どちらともいえない	11	12.1%
2. あまりそう思わない	0	0.0%
1. 全くそう思わない	0	0.0%
無回答	1	1.1%
計	91	100.0%

図表3-36 達成すべき課題



Q13 その他、スーパービジョンの質の向上に資する方策、ご意見等がありましたら、ご記入ください。(原文のまま)

● 本研修について

「研修前に課題を書くことで、いろいろわかった。宿題をやってわかることがあった。」

「2日間（宿題あり）は非常にタイトだった。3~4日間でプログラムを組めるともっと学びが深まる研修になると思います。」

「個人ワーク、GWの時間にもう少し余裕があると事例の理解と自身の取組を比較できたのではないかと…。」

「ロールプレイによる気づきは重要だと思いますので、ロールプレイの時間を多くしてほしいです。」

「コーチングで学んだ演習も役に立つと感じました。」

「メゾ・マクロに視点を広げるための具体的な事例や演習。」

「もっとじっくり学びたい。」

「この研修は面白かったが、やはり時間的に無理があるように思います。日数を増やすか宿題の数（2日目のための）を減らすかしてほしい。」

「今回の研修においてソーシャルワークの23機能を読み込む時間がほしかった。講義の時間が少ないのであれば事前課題の一つに読み込むことを加えていただきたかった。」

「演習1、2、シート1、2と具体性がないので表現がわかりにくく（何を指しているかわからない）、「宿題」のようなニックネームが欲しいです。試行錯誤して気づきを求めるのはわかるが、前提についてももう少し丁寧に下地を作ってもらった方が良いように思います。」

「研修全般を通し、グループワークの説明が分かりにくく、混乱するところがありましたので、明確にして頂けるとより良い研修につながると感じました。」

「地域共生社会実現のためのスーパービジョン研修については副題ではなくメインの題に付けたほうが、最初から何を目的とした研修なのか分かりやすかったです。」

「2日目の課題をグループ分持ち帰って宿題をしましたが、なくしたりなくされたりしたらいやだなあと思って心配になってしまいました。（落し物をSNSにアップする人もいるので）細かいところまで行き届いた、とてもいい研修でした。本当にありがとうございました。先生方スタッフの方、ありがとうございました。おつかれさまでした。」

● その他

「スーパーバイザーも非常に悩むことが多いため、その共有やトレーニングのできる場がより身近にあると良い。“フォローアップ研修”を是非お願いします。実際に学んだことから何をアクションしたのか、アクションしてみて何につまずいたのか（つまづいているのか）悩んでいるのか、社福士SWをベースとして、スーパーバイザーとしてスーパービジョンを行なっている際、迷った時、改めて根拠を見直せる研修があると良いと思います。」

「人材育成はもちろんであるが、育成はその人材が力を発揮する現場となる組織や地域にこそ必要であると考え。土壌（理解）のないところで花は咲かせられない。」

「質の向上と言われれば過去にあったSV集合研修はなくさない方が良かったのではないかなと思う。SVをやる、してもらっただけの認定更新では、自己流で満足する傾向に陥る可能性あり。」

「バイザーが見つかりにくい県士会もあるため、SVに関心があれば参加できる研修会があれば参加したい。」

「スーパービジョンを受けたいと思う社会福祉士はとても多いと感じる。受けるための条件などハードルを下げるとスーパービジョンが広がると思います。よろしくお願い致します。」

「ソーシャルワーカーの力量を上げることと、スーパービジョンの体制が福祉現場に保障される仕組みを作ることにより地域共生社会の実現に向けて国をあげて取り組むことが重要だと改めて考えた。」

「スーパービジョンの必要性自体を周知していく必要があるのではないのでしょうか。」

「定期的な研修の実施を義務付けると良いと思います。」

「スーパービジョンの必要性を現場が認識していない事が多い。または優先順位が低い。そこへの働きかけはどうなっているのか知りたい。」

「自分が今、実践の場で悩んでいることをあらためて感じました。バイザーである前にバイジーとしてスーパービジョンを受けることも必要であると感じました。」

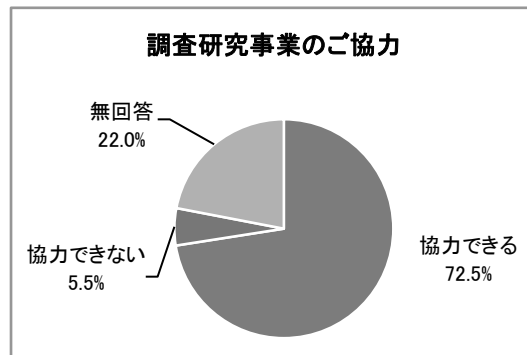
Q 1 4 今後、本会がスーパービジョンに関する調査研究事業を実施した場合、ご協力いただけますか。

「協力できる」が 66 人 (72.5%)、「協力できない」が 5 人 (5.5%)、無回答が 20 人 (22.0%) で、7 割強が協力できると回答した。

図表 3-37 調査研究事業への協力

調査研究事業のご協力	回答数	構成比
1. 協力できる	66	72.5%
2. 協力できない	5	5.5%
無回答	20	22.0%
計	91	100.0%

図表 3-38 調査研究事業への協力



③考察

1) 研修プログラムの開発・修正

本研修プログラムは、委員会のなかで議論を重ねて開発され、さらに事前検討会（プレテスト）での確認修正を経て実施された。研修に対する委員からのフィードバックでは、時間配分については適切という意見と短いという意見に分かれ、時間配分の工夫が必要との意見も複数あった。また、研修の形態・方法と教材・説明については概ね適切と評価されたが、幾つかの課題も指摘された。受講者アンケートのなかでも、同様の意見が出されていた。そのため東京での研修後、これらの指摘や意見について委員会のなかで再度検討し、演習資料や説明の仕方などの修正が行われた。具体的な修正点は、次節で示されている。大阪での研修が中止となったため、修正の効果についての検証はできなかったが、PDCAサイクルに基づく取り組みが行われた。

2) 研修プログラムの実施

研修受講者については、90%以上が40歳代以上で実務経験10年以上あり、受講要件として設定したレベル（社会福祉士取得後5年以上の実務経験）以上であった。受講者間、またグループ間によってばらつきがあるとの意見もあったが、受講者は熱心に演習に取り組んでおり、研修のレベル設定について問題はなかった。

アンケートの結果からは、研修実施によって一定の成果はあったものと判断できる。本研修の三つの目的のなかの「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割の理解」については、講義でもグループ・ディスカッションでも90%の受講者が、理解が進んだと回答した。また、もう一つの目的である「地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの役割の理解」についても、講義と演習2では90%、演習1でも85%の参加者が、理解が進んだと回答した。これらは、当然ながら「地域共生社会の概念の理解」が前提になっている。そして、90%以上の受講者が、今回の研修によって、地域共生社会の実現を意識することにつながったと回答した。さらに、87%の参加者は、今回の研修で、地域共生社会の実現にむけたスーパービジョンの実施にあたって、自分自身が達成すべき課題は見えたと回答している。

3) 研修目的の達成度と今後の課題

以上により、全体を通して概ね3つの研修目的（①「地域共生社会の概念の理解」、②「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割の理解」、③「地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの役割の理解」）は達成され、多くの受講者にとっては今後自分が行うべき課題が認識できたことが明らかになった。

しかしながら、自らが現場でスーパービジョンを実施する際に具体的イメージが出来ていなかったり、現場で解決しなければならない課題が存在したり、スーパーバイザーとしての力量が十分でないと認識していることなどが、研修中の様子やアンケートの自由記述から見て取れる。今後、地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの役割を理解だけでなく、実際にその役割を果たすための実践力をいかに培うか方策を検討することが望まれる。さらに、職場や地域の専門職の間でスーパービジョンの重要性が認識され、スーパービジョン体制が確立されることが求められる。

研修評価のためのフィードバックシート **スタッフ用**

氏名

1. 研修の形態・方法は適切だったと思いますか。

(講義、グループディスカッション、ケースメソッド、SV体験)

--

2. 時間配分は適切だったと思いますか。

--

3. グループ分けは適切だったと思いますか。

(登録バイザーを各Gに割り振り、男女比 → 当日の状況によりG移動)

--

4. 教材や（プログラム内の講義・演習の）説明は適切だったと思いますか。

--

(裏へ)

5. （参加者の）演習への取組状況はいかがでしたか。

6. 研修のレベル設定は適切だったとおもいますか。

（申請要件：①実務経験5年等、②法人・組織推薦、③登録バイザー + 「SV受ける」）

7. その他、気になったこと

- Q 1 性別 (該当する数字に○印をつけてください)
 1. 男性 2. 女性 3. その他・答えたくない
- Q 2 年齢 (該当する数字に○印をつけてください)
 1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60歳以上
- Q 3 相談援助の実務経験年数 (該当する数字に○印をつけてください)
 1. 5年以上10年未満 2. 10年以上15年未満 3. 15年以上20年未満 4. 20年以上
- Q 4 所属 (最も当てはまる数字 **1つ** に○印をつけてください)
 1. 自立相談支援機関 2. 社協 (自立相談支援機関以外) 3. 福祉事務所 4. ハローワーク
 5. その他生活困窮関係 (1~4を除く) 6. 地域包括支援センター 7. 居宅介護支援事業所
 8. 高齢関係 (包括、居宅事業所を除く) 9. 障害者関係 10. 児童関係 11. 女性相談
 12. 病院・診療所 13. 矯正施設 14. 行政 (1~13以外) 15. 独立型社会福祉士
 16. 大学教員 17. 都道府県社会福祉士会 (勤務) 18. その他 ()
- Q 5 社会福祉士会の会員ですか。
 1. 会員である 2. 会員ではない

Q 6. 研修受講の動機を教えてください。

- Q 7 これまでにスーパービジョンを受けた経験はありますか。(複数回答可)
 1. 認定社会福祉士認証・認定機構 (以下、機構) の枠組みでスーパービジョンを受けたことがある。
 2. 機構の制度以外のスーパービジョンを受けたことがある。(具体的に _____)
 3. スーパービジョンを受けたことはない
- Q 8 これまでにスーパービジョンを行ったことはありますか。(複数回答可)
 1. 機構の枠組みでスーパービジョンを実施したことがある。
 2. 機構の制度以外でスーパービジョンを実施したことがある。(具体的に _____)
 3. スーパービジョンを実施したことはない
- Q 9 以下のプログラムによって、地域共生社会の実現に向けた「社会福祉士の役割」の理解がすすみましたか。

5 : とてもそう思う 4 : ややそう思う : 3 : どちらともいえない 2 : あまりそう思わない 1 : 全くそう思わない

プログラム		5	4	3	2	1	理由
1 日 目	講義 「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」 (厚生労働省)						
	グループディスカッション 「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割」 (司会：前嶋弘氏)						

裏面につづく

Q10 以下のプログラムによって、地域共生社会の実現に向けた「スーパーバイザーの役割」の理解がすすみましたか。

5：とてもそう思う 4：ややそう思う 3：どちらともいえない 2：あまりそう思わない 1：全くそう思わない

	プログラム	5	4	3	2	1	理由
1 日目	講義 「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」 (担当：野村豊子氏)						
	演習1 「ケースメソッドで学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」 (担当：岡田まり氏、宮崎清恵氏)						
2 日目	演習2 「体験で学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」 (担当：藤林慶子氏、高野八千代氏)						
	ふりかえり (司会：前嶋弘氏)						

Q11 今回の研修によって、地域共生社会の実現を意識することにつながりましたか。

5：とてもそう思う 4：ややそう思う 3：どちらともいえない 2：あまりそう思わない 1：全くそう思わない

プログラム	5	4	3	2	1	理由
プログラム全体						

Q12 今回の研修で、地域共生社会の実現にむけたスーパービジョンの実施にあたって、自分自身が達成すべき課題は見えましたか。

5：とてもそう思う 4：ややそう思う 3：どちらともいえない 2：あまりそう思わない 1：全くそう思わない

プログラム	5	4	3	2	1	具体的に
地域共生社会の実現にむけたスーパービジョンの実施にあたって、自分自身が達成すべき課題は見えましたか。						

Q13 その他、スーパービジョンの質の向上に資する方策、ご意見等がありましたら、ご記入ください。

Q14 今後、本会がスーパービジョンに関する調査研究事業を実施した場合、ご協力いただけますか。

1. 協力できる 2. 協力できない

※ 差し支えなければ、以下にお名前、所属をご記入ください。

お名前	
所属機関名	

ご協力ありがとうございました。お気をつけてお帰りください。

(4) 試行研修の資料等の修正

P D C Aサイクルに基づいて行った修正プロセスを、図表3—39に示す。

図表3—39 P D C Aサイクルに基づく研修資料の修正プロセス



大阪会場での研修実施に向けた修正点を図表3—40にまとめた。
(講義および実践報告については、修正がなかった。)

図表 3-40 大阪会場での研修実施にむけた修正点

プログラム名	東京会場で指摘された問題点	修正点
グループディスカッション 「地域共生社会における社会福祉士の役割」	プログラムのねらいが多く、わかりにくい	・実践報告からの抽出⇒分析⇒再構築⇒実践の循環の図を追加した。
	ソーシャルワークの 23 機能がわかりにくい	・「包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能」「住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能」に整理した。
	グループディスカッション（説明）の部分がわかりにくい	・スライドの順番を入れ替えた。
	ワークシートの修正が必要	・ワークシートの討議項目を整理した。
演習 1 「ケースメソッドで学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」	演習のねらいと到達目標がわかりにくい	・演習のねらいと目標を整理した。
	ケースメソッド自体の理解が明確ではなく、混乱があった	・ケースメソッドの説明を図式化した
	スケジュールがわかりにくい	・スケジュールの表記を修正した
	ワーク 1、ワーク 2 が実施しにくかった	・ワークの説明やまとめを追加した
	事例情報が少なく、ワークがしにくかった	・「事例情報 2」「事例情報 3」のスライドを追加し、演習 1 のまとめとして、「事例提供者からのコメント」と「講師からのコメント」をスライドに追加し、明確にした。
	ワークシートが書きにくい	・ワークシートに例示を追加した。
説明 「スーパービジョンで活用するツール」	最初がわかりにくい	・2 枚あった「はじめに」を 1 枚に整理した。
	全体的に難しい	・「自己チェックシート」の全体構成理解のためにスライドの順番を入れ替えた。 ・スーパービジョンプロセスごとにスーパーバイザー、スーパーバイザーの役割の説明を追加した。 ・スーパービジョンの留意点として、地域共生社会の実現に向けて現任の社会福祉士の実践力を高めるためのスーパービジョンの重要性を追加した。

演習 2 「体験で学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」	事例を一度持ち帰って宿題とすることに対する質問があった	<ul style="list-style-type: none"> ・事例の取り扱いについて、日本社会福祉士会生涯研修センターと調整をして、スライドを追加して明確にした。 ・「演習 2」の当日の説明についても、再掲し、守秘義務の重要性を喚起した。 ・研修会終了後にお互いに返す資料について、明記をした。
	宿題の内容がわかりにくい	<ul style="list-style-type: none"> ・宿題についての説明のスライドを追加した。
		<ul style="list-style-type: none"> ・宿題から「明日のロールプレイに向けて」のプロセスを説明するスライドを追加した。
	演習の目的がわかりにくい	<ul style="list-style-type: none"> ・演習の目的を整理し、ミクロ・メゾ・マクロのスーパービジョンの展開を追加した。
	最初のグループディスカッションで何をやるかが混乱していた	<ul style="list-style-type: none"> ・進め方・スケジュールを「宿題についてのグループディスカッション」と「ロールプレイによるスーパービジョン体験」の2つに分けて、スライドを整理した
		<ul style="list-style-type: none"> ・グループディスカッションで行うことのスライドを追加した。
<ul style="list-style-type: none"> ・実際のスーパービジョンとの相違の説明のスライドを追加した。 		
ワークシートの内容とプログラムが一致していない	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークシートから質問の項目を削除した。 	
ふりかえり	<ul style="list-style-type: none"> ・東京会場では、質問票に基づき、講師が回答をする形式となっていたが、本来の「受講者のリフレクション」という視点ではどうかという意見を反映させて、新たに「ワークシート」を作成した。 	

新型コロナウイルスの影響による大阪会場の開催中止により、両者の比較を評価に含めることはできなかった。今回の修正を次年度以降のスーパービジョンの研修会の開催にむけて、再度修正を試みる予定である。大阪会場用として修正したプログラム、パワーポイント資料、ワークシート等を次頁以降に掲載する。

研修プログラム

	日程	内容	講師（敬称略）
1 日 目	10:00～10:05	開会・オリエンテーション（5分）	
	10:05～10:50	講義（45分） 「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」	道念由紀（厚生労働省 社会・援護局 社会福祉専門官）
	11:00～13:00	グループディスカッション（120分） 「地域共生社会における社会福祉士の役割」	前嶋 弘（社会福祉法人みなと寮） 中 恵美（金沢市地域包括支援センターとびうめ） 中井俊雄（総社市社会福祉協議会） 菊地月香（社会福祉法人同愛会）
	14:00～15:30	講義（90分） 「地域共生社会にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン」	野村豊子（日本福祉大学）
	15:45～18:15	演習（150分） 「ケースメソッドで学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」	岡田まり（立命館大学） 宮崎清恵（神戸学院大学）
	18:15～19:00	説明（45分） 「スーパービジョンで活用するツール」	高野八千代（社会福祉法人南魚沼福祉会）
2 日 目	9:30～13:00	演習（210分） 「体験で学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」	藤林慶子（東洋大学） 高野八千代（社会福祉法人南魚沼福祉会）
	13:50～14:50	ふりかえり（60分）	前嶋 弘（社会福祉法人みなと寮）

※プログラムは、一部変更になる場合があります。

● ● ●

講義

地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割
とスーパーバイザーへの期待

講師

道念由紀

(厚生労働省 社会・援護局 社会福祉専門官)

● ● ●

地域共生社会の実現に向けた 社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待

厚生労働省社会・援護局 総務課
社会福祉専門官 道念由紀

日本社会や国民生活の変化(前提の共有)

日本の福祉制度の変遷

- 日本の福祉制度は、1980年代後半以降、高齢者介護を起点に発展し、介護保険制度の後、障害福祉、児童福祉など各分野において相談支援の充実など、高齢者介護分野に類似する形で制度化
- 属性別・対象者のリスク別の制度となり専門性は高まったものの、8050問題のような世帯内の複合的なニーズや個人々のライフステージの変化に柔軟に対応できないといった課題が表出

<共同体機能の脆弱化>

- 高齢化による地域の支え合いの力の一層の低下、未婚化の進行など家族機能が低下
- 経済情勢の変化やグローバル化により、いわゆる日本型雇用慣行が大きく変化
血縁、地縁、社縁という、日本の社会保障制度の基礎となってきた「共同体」の機能の脆弱化

<人口減による担い手の不足>

- 人口減少が本格化し、あらゆる分野で地域社会の担い手が減少しており、地域社会の持続そのものへの懸念
- 高齢者、障害者、生活困窮者などは、社会とのつながりや社会参加の機会に十分恵まれていない

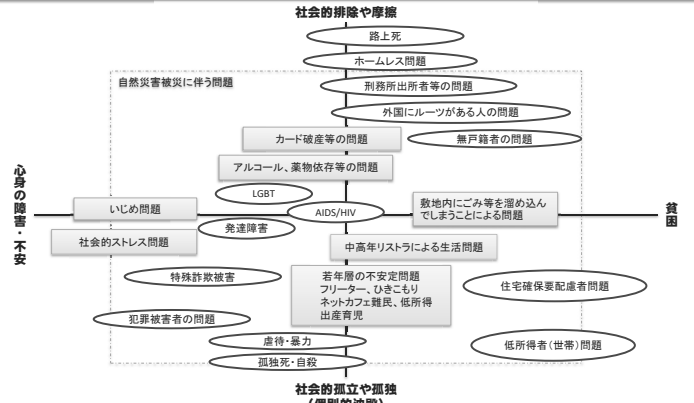
- ◆一方、地域の実践では、多様なつながりや参加の機会の創出により、「第4の縁」が生まれている例がみられる

- ◆一方、地域の実践では、福祉の領域を超えて、農業や産業、住民自治などの様々な資源とつながることで、多様な社会参加と地域社会の持続の両方を目指す試みがみられる

⇒制度・分野ごとの「縦割り」や「支える側」「支えられる側」という従来の関係を超えて、地域や一人ひとりの人生の多様性を前提とし、人と人、人と社会がつながり支え合う取組が生まれやすいような環境を整える新たなアプローチが求められている。

地域共生社会の概念と新たな対人支援

現代社会の社会福祉の諸問題の例(イメージ)



※「社会的な保護を要する人々に対する社会福祉のあり方に関する検討会」報告書(平成12年12月8日)をもとに作成し、明確な定義や分析等に基づいて配置したものである。
※縦軸は社会生活での顕在化の形態により、縦軸は個人を取り巻く社会との関係性により示した。各問題は、相互に関連している。
※社会的排除や孤立の強い側ほど制度からも漏れやすく、福祉的支援が緊急に必要。

地域共生社会とは

- ◆制度・分野ごとの「縦割り」や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が「我が事」として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて「丸ごと」つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会

支え・支えられる関係の循環

～誰もが役割と生きがいを持つ社会の醸成～

- ◇居場所づくり
- ◇社会とのつながり
- ◇多様性を尊重し包摂する地域文化
- ◇生きがいづくり
- ◇安心感ある暮らし
- ◇健康づくり、介護予防
- ◇ワークライフバランス

すべての人の生活の基盤としての地域

- ◇社会経済の担い手輩出
- ◇地域資源の有効活用、雇用創出等による経済価値の創出
- ◇就労や社会参加の場や機会の提供
- ◇多様な主体による、暮らしへの支援への参画

地域における人と資源の循環

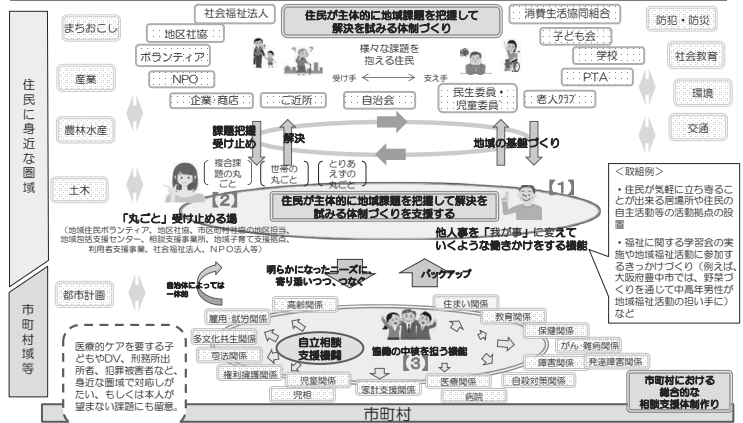
～地域社会の持続的発展の実現～

すべての社会・経済活動の基盤としての地域

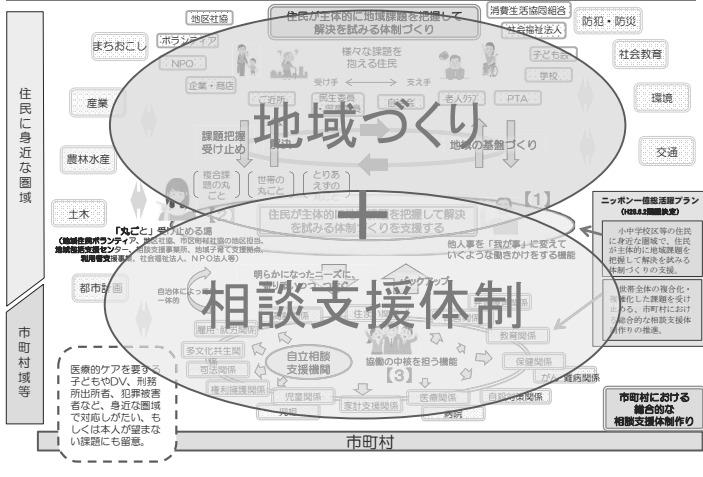


『我が事・丸ごと地域共生社会』

地域における住民主体の課題解決力強化・包括的な相談支援体制のイメージ

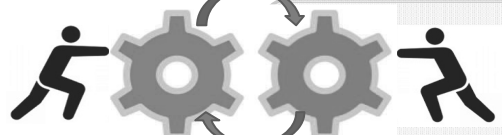


地域における住民主体の課題解決力強化・包括的な相談支援体制のイメージ



対人支援において今後求められるアプローチ

支援の「両輪」と考えられるアプローチ



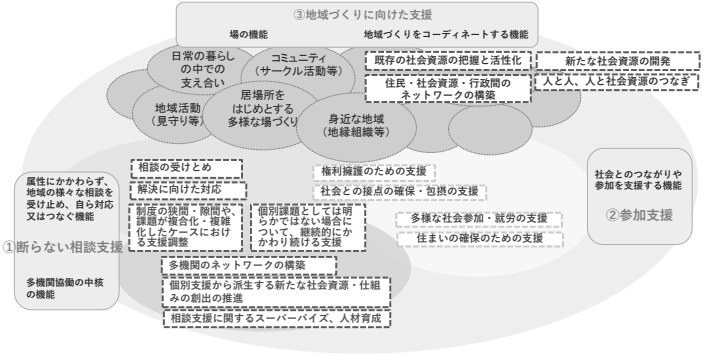
- 具体的な課題解決を目指すアプローチ**
 - 本人が有する特定の課題を解決することを目指す
 - それぞれの属性や課題に対応するための支援(現金・現物給付)を重視することが多い
 - 本人の抱える課題や必要な対応が明らかでない場合は、特に有効
- つながり続けることを目指すアプローチ**
 - 本人と支援者が継続的につながることを目指す
 - 暮らし全体と人生の時間軸をとらえ、本人と支援者が継続的につながり関わるための相談支援(手続的給付)を重視
 - 生きづらさの背景が明らかでない場合や、8050問題など課題が複合化した場合、ライフステージの変化に応じた柔軟な支援が必要な場合に、特に有効

共通の基盤 本人を中心として、「伴走」する意識

個人が自律的な生活を継続できるよう、本人の意向や取り巻く状況に合わせ、2つのアプローチを組み合わせていくことが必要。

新たな包括的な支援の機能等について

- 市町村がそれぞれの実情に応じて包括的な支援体制を整備するため、以下の支援を一体的に実施する事業を創設
 - 断らない相談支援
 - 参加支援(社会とのつながりや参加の支援)
 - 地域づくりに向けた支援
- 本事業全体の理念は、アウトリーチを含む早期の支援、本人・世帯を包括的に受け止め支える支援、本人を中心とし、本人の力を引き出す支援、信頼関係を基盤とした継続的な支援、地域とのつながりや関係性づくりを行う支援である。



「断らない相談支援」に必要な機能

機能	内容
相談の受け止め	多様な相談が寄せられることが想定されるが、まずは相談の入口として一旦、包括的に受け止めることが求められる。
解決に向けた対応	個人、世帯の状況を包括的に把握するために情報収集をしたり、対応すべき課題を明らかにして、解決の方向性を検討する。 また、課題の内容に応じて、専門的な機関につなぐたり、関係者、関係機関と連携する。
制度の狭間・隙間や、課題が複合化・複雑化したケースにおける支援調整	複合的な課題を抱えているために、丁寧なアセスメントや、複数の支援機関による支援が求められる等の困難な事例に対して、支援の方向性を整理したり関係者の役割分担をする等の総合調整を行う。
多機関のネットワークの構築	地域の関係機関や専門職、自治体等による多様なネットワークを構築したり、支援に関わるチーム全体の総合調整を行う。
個別支援から派生する新たな社会資源・仕組みの創出の推進	個別支援を通じて既存の社会資源を見つたり、不足している場合には新たに創造するなど、支援を通じて新たな支援を作ったり、支援体制を充実させる。
相談支援に関するスーパーバイズ、人材育成	支援者に対して個別のスーパーバイズを行ったり、ケース会議等でグループスーパーバイズを行う。 また、研修会等において、支援の知識や技術の向上に向けた働きかけを行う。
継続的な伴走支援	伴走支援には、「地域にある様々な居場所や地域活動等の暮らしの中で行う。受け合いや緩やかな見守り」と「専門職による課題の解きほぐし(時間をかけたアセスメント)や本人の状態の変化に寄り添う継続的な支援」の2つが想定される。「断らない相談支援」においては、後者の伴走支援を想定。 また、これらの支援は「参加支援」と一体的に進めていくことが求められる。 伴走支援の最終的考え方としては、 ・本人の状態が改善し、一定程度、課題の解決が図られた時 ・適切に専門の支援機関につながった時 ・全ての課題は解決していないものの、地域や関係機関の関わりや見守りの体制が整備された時等とする。

支援事例

支援事例

複合的な課題を抱える家族への支援事例

家族構成

【夫】無職、年金
【妻】不登校
【息子】不登校
【娘】不登校

【本人】
＜本人＞ Bさん(女性)45歳
＜家族構成＞ 夫47歳、息子22歳、娘14歳

支援のきっかけ

- 娘(14歳)が学校を休みがちとなったことから、担任教諭が母(本人)に連絡。
- 担任教諭が母(本人)と面談を行ったところ、「娘の素行が乱れ夜に遊びに出かけたり、不登校気味であることを心配している。また、夫や息子のことも悩んでいる。」とのこと。
- 話しを聞いた担任教諭は、母(本人)の困りごとが多岐にわたるため、どこに相談に行ったら良いかわからず「断らない相談窓口」に連絡。

支援内容

＜支援開始＞

- 連携担当職員が本人や娘、息子と時間をかけてアセスメントを行い、家族一人一人の課題やニーズを明らかにする。
- ＜家族が抱える多様な課題を時間をかけて解きほぐす＞
- 初回の面談では、課題が複合的であるため、本人自身混乱していた。その後、連携担当職員が本人の心のほらぎに寄り添いながら、時間をかけて家族の状況を丁寧にほぐす中で、下記のような多様な課題が明らかになる。
- 【本人】 家計を支えるためにパートを掛け持ち、夫への不満が募っている。各種滞納があるものの、家計の状況は把握できていない。
- 【夫】 飲食店を経営していたが、不況のおりを受けて倒産し目標を失う。昼から飲酒し、パチンコに通う生活が続いている。
- 【息子】 高校を卒業後、短時間働いて何回も転職を繰り返しており自信を失っている。障害の疑いがある。
- 【娘】 父親の店の倒産を同級生から知られ、現在は不登校気味。生活のリズムが乱れ、授業にもついていけない。
- 【地域との関係性】 夫が無精ひげを生やして昼からお酒を飲んでいたり、夫婦喧嘩が絶えないため、近隣の人から疎まれ地域から孤立。

＜多機関との連携による支援＞

- 連携担当職員が関係者の総合調整役を担い、学校やハローワーク、自立相談支援機関、地域住民等の関係者が連携を図りながら、家族への個別の支援を行う。

効果

- 本人に寄り添いながら丁寧に伴走支援をすることにより、世帯全体の複合的な課題を整理することができ、今後の支援の方向性を具体的に組み立てていくようになった。
- 複合的な課題を整理したことで、現在は適切に多機関と連携を図り、世帯全体を支援する体制を構築することができるようになった。

※モデル事業の支援事例を一部参考にして、事例を作成。

ひきこもりの相談支援事例

令和元年11月10日「第7回地域共生社会に向けた自治体関係者連携推進協議会」資料
※協議会の構成に関する検討会）資料

家族構成

【父】無職、年金と不動産収入
【本人】ひきこもり
【母】無職、年金と不動産収入

<本人> Aさん(男性)51歳
<家族構成> 父79歳

支援のきっかけ

- 地域包括支援センターのケアマネジャーが、断らない相談窓口につながる。「父親の担当をしているが、ひきこもっているAさんの存在も気になっている」とのこと。
- ケアマネジャーは、父の体調が悪く近々入院する予定であるため、Aさんのことをどうしたら良いか心配になったとのこと。
- Aさんは無職であるが、父は年金の他に不動産収入があり経済的には困っていない。

支援内容

<支援開始>

- 連携担当職員が、父と面接。また、ケアマネジャーやヘルパーなどから聞き取りを行い、Aさんの状況確認を行う。包括化推進会議に諮りAさんや父へのアプローチ方法を検討。
⇒ 自立相談支援機関がAさんの自宅を定期的に訪問しながら、接点を作ることになる。

<Aさんへの支援>

- 最初、自立相談支援機関の支援員は、Aさんと会うことが出来ず、部屋の前に手紙を置いたり、イベントのチラシを置くなどして関わりを継続し、時間をかけて関係性を構築。その後、父親の体調が悪化し、入院することがきっかけとなり、Aさんから自立相談支援機関に連絡が入る。
- 自立相談支援機関で面接を行ったところ、Aさんは働きたいという希望はあるものの、長くひきこもっていたため自信が持てないとのこと。そこで、就労準備支援事業を利用し、生活の立て直しから始めることとなる。

<父親の支援（医療ソーシャルワーカーとの連携）>

- 父親の退院を見据え、病院の医療ソーシャルワーカーと連携しながら在宅療養の準備を進める。

効果

- 断らない相談窓口が関わったことにより、**世代や属性が異なる高齢の父とひきこもりのAさんの課題を包括的に受け止められた。**
- ケアマネジャーは、数年前から自室に閉じこもるAさんの存在に気付いていたが、どのように対応したら良いか分からず長期にわたり困っていた。**連携担当職員が関わったことにより、多機関の関係者が連携を図るための機会調整がなされAさんと父親の支援が円滑に進んだ。**

※モデル事業の支援事例を一部参考にし、事例を作成。

新たな事業において実施が期待される支援について

令和元年11月10日「第7回地域共生社会に向けた自治体関係者連携推進協議会」資料
※協議会の構成に関する検討会）資料

家族構成

【夫】無職、年金と不動産収入
【妻】無職、年金と不動産収入
【本人】ひきこもり

<本人> Aさん(女性)39歳
<家族構成> 夫40歳、娘10歳

支援のきっかけ

- Aさん(本人)は、持病を抱え入院を繰り返している。自身の身の回りのことは何とかできるが、家事などは困難である。
- 夫(40歳)や娘(10歳)に負担をかけていることを心しくしい、病院のソーシャルワーカーに相談したことを契機として、新しい事業における相談窓口の支援員につながる。

相談の始まり

- 支援員がアウトリーチをしながら、Aさんと面接。課題が以下のとおり明らかになる。
- Aさんは、夫が自身の看病や家事全般を担い疲れている。
- 娘は楽しい思い出しているほか、最近、不登校状態である。
- Aさん自身持病を抱え苦しんでいるが、仕立てできる人がおらず辛い。

<相談後すぐに行った支援>

- Aさんの心のケアを行うとともに、看病疲れの軽減のため、短期的レスパイトケアを提案。
- 各種施設を確保したところ、直ぐに入室できることがなかったため、支援員から依頼を受けた参加支援の役割を担う法人が、地域で一時生活支援事業を行う法人に施設を無料で利用できるように依頼し、一時的な入室が実現。この際、Aさんの身障管理のため、医療機関とも連携を取り安心して入室できる体制を構築する。

<その他の経過>

- Aさん家族が暮らし地域は、以前から、地域住民同士のつながり作りを目的とした「場」づくりが活発であり、その場においてAさん家族のことや子どもの孤立が話題となり、子どもも気軽に立ち寄れる食堂を作ることとなる。
- 娘も、放課後に当該食堂を利用するようになる。

3つの支援を組み合わせることによる効果

3つの支援を一体的に実施されることにより、Aさん家族や地域において以下のような相乗的な効果がみられた。

- 相談機関はアウトリーチもしながら、世帯全体に関する複合的な課題を受け止め、ニーズに対応したスピーディーな支援(参加支援)を提供でき、結果として、**課題が顕微鏡化する間に世帯全体を立て直す見通しを立立ることができた。**
- また、地域づくりに向けた支援を通じて、住民のニーズも踏まえた新たな地域活動が創出され、**Aさん家族の課題も地域で是速に受け止められるようになった。**

<断らない相談支援の効果>

- Aさんが一人で抱え込んでいた複合的な課題が、支援員とのやりとりを通じて、解きほぐされ、寄り添った、継続的な支援につながる。

<参加支援の効果>

- 地域の法人に働きかけを行い、既存の施設を活用して、Aさんのレスパイトケアのニーズに対応したスピーディーな支援を実現。

<地域づくりに向けた支援の効果>

- 地域の中で住民のニーズも踏まえた新たな活動が立ち上がり、**支え合いの関係性が作られた。**
- 課題を有する住民の存在を早期に発見する機能が醸成された。

参加支援の事例

家族構成

【妻】障害の疑い
【本人】単身赴任
【母】専業主婦、年金と不動産収入
【父】専業主婦、年金と不動産収入

<本人> Cさん(男性)35歳
<家族構成> 母69歳、妻35歳、娘18歳

支援のきっかけ

- 本人(35歳)は、単身赴任。自宅に残っている家族に以下のような課題があるとのこと。新しい事業の相談窓口を訪れた。
- 娘(18歳)は、高校を中退し家出を繰り返している。
- 妻(35歳)は障害の疑いがある。娘との関係性が悪化している。

課題の整理

<課題の概要>

娘	● 高校を中退し、両親との喧嘩が増え、家出を繰り返している。
妻	● 障害の疑いがあり、仕事をしても続かず、落ち込んでいる。
	● 娘との関係性が悪化している。
本人	● 単身赴任のため、週1回程度しか帰省できない。
	● 娘を強く叱責してしまい、口を利かなくなっている。

支援の実施

参加支援を担う法人は、多機関協働の中核を担う支援員と連携を図り、本人の状況に寄り添いながら以下のとおり地域の施設や関係者に働きかけなど、コーディネートを行った。

<娘>

- 両親との喧嘩が絶えないうえ、一宅の距離をとる必要があることから、娘の了解の下、多機関協働の中核を担う支援員とも情報共有しながら、地域のシェルターの空き状況や入居者の年齢層等を調査。その中で娘が安心して暮らせそうな民間のシェルターが見つかったため、そのシェルターに打診し、一時的な受け入れを行ってもらった。

<妻>

- 妻は就労意欲が高かったが、その前段階として就労に向けた準備が必要な状況であったため、妻と相談のうえ制度外で短期間のみ就労準備支援事業に通うようになる。
- 同時に、参加支援を担う法人は、妻に合った職場を見つけたため、地域の中小企業を丁寧に回り企業側のニーズも聞きながら企業面接を行う。その中で妻を受け入れてくれる企業が見つかり、就職が実現する。

効果

- 参加支援を担う法人が、地域の施設や関係者に働きかけて、コーディネートしたことにより、個別性の高い多様なニーズに柔軟に対応することができた。
- 既存の社会資源を最大限に活用した支援を行ったことにより、支援を通じて地域の社会資源を充実していくことにも寄与した。

地域づくりの事例

新たな事業で実現できること

- 新たな事業では、既存事業の財源を一体的に交付することにより、**市町村の裁量が高まる。**例えば、地域食堂やコミュニティカフェなど、**世代や属性を限定しない場や居場所を常設型で設置**するとともに、当該居場所を拠点として市町村全域で地域づくりを応援する活動を行う**コーディネーターを複数配置**することも可能となる。

常設型での取組み例

※各自治体が関係者と連携し、地域の実情に応じて組み合わせ取組を行うことを想定

場の確保

- 気軽に立ち寄り、たのびることができる場として、**コミュニティが多様な人の居場所**となる。
- 障害者や就労経験のない若者の**はたらき(役割のある)**場になる。
- コミュニティカフェやリースペースでの活動の担い手として**アクティブシニアが活躍**
- リースペースで、子育て広場(事業)と、ボランティア団体による学習支援が同じ場所・時間で行われることにより、小学生と幼児のきょうだいが**一緒にいられる場**となる。
- リースペースによる活動の空き時間に地域の団体、個人へ貸し出すことで、**多様な活動を支援**
- コミュニティへの来訪者と、スペースを利用する老人クラブや子ども会、サークル活動の参加者など、多様な人、活動主体との出会いが生まれ、**学びが促進され地域でのつながり広がる。**

<コーディネーターによる取組み>

- コミュニティカフェに来たり、活動への参加者との**ふだんの会話から、課題ややりたいこと**を発見し、新たな地域活動の創出につなげる。
- コーディネーターが複数配置されることにより、**人材育成もしながらチームで活動**でき、**地域の行事や集まり**(地元自治会・まちづくり協議会や商店街の役員会、民生委員・児童委員協議会(民児協)の定例会等)にも参加し、**地域活動にかかわる主体の拡大や、しくみづくり、場づくりにつなげる。**
- 地域のボランティア団体や地域住民、福祉施設職員など専門職、地元商店街との地域福祉座談会を実施し、地域で気になる人や地域生活課題の**情報を把握**する。
- 多様な担い手による地域での活動への参画や実施を支援
→ コミュニティカフェやリースペースでの学習支援の運営に、まちづくり協議会・民児協が参画
ボランティア団体の活動場として、福祉施設の地域交流ルームを紹介
地区社協・協働、商店街の店舗の空き時間を利用して子ども食堂を開催

※ 既に行われている事例を参考に厚生労働省社会・援護局地域福祉課にて作成。

常設型の居場所の設置を通じ、各取組ごとに確保していた活動場所が確保しやすくなることと、コーディネーターによる地域支援の取組が強化されることを通じて、既存の地域活動が強化されるとともに、多様な活動が新たに生まれやすくなる。

社会福祉士又はソーシャルワークに関する国会や審議会等における指摘

社会福祉士又はソーシャルワークに関する国会や審議会等における指摘 (年代順)

- 「生活困窮者自立支援法に対する附帯決議」衆議院厚生労働委員会 (平成25年12月4日)

自立相談支援事業の相談員については、その責務の一環として訪問支援にも積極的に取り組むこととし、ケースワーカーや民生委員等、関係者間の連携と協力の下、生活困窮者に対し漏れのない支援を行うこと。また、そのために**社会福祉士等の支援業務に精通する人員を十分に配置**することを検討し、適切な措置を講ずること。
- 「社会保障審議会児童部会児童虐待防止対策のあり方に関する専門委員会報告書」(平成27年8月28日)

支援が必要な子どもを早期に発見して関係機関につなぐために、**スクールソーシャルワーカー(社会福祉士や精神保健福祉士等の福祉に関する専門的な資格を有する者から、実施主体が選考する)の役割が重要であり、スクールソーシャルワーカーの活用と配置充実が必要。**
- 「誰もが支え合う地域の実現に向けた福祉サービスの実現～新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン～」(平成27年9月17日)

専門的知識及び技術をもって、福祉に関する相談に応じ、助言、指導、関係者との連絡・調整その他の援助を行う者として位置づけられている**社会福祉士**については、複合的な課題を抱える者の支援においてその知識・技能を発揮することが期待されることから、新しい地域包括支援体制における**コーディネート人材としての活用を含め、そのあり方や機能を明確化する。**

○中央教育審議会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）」
（平成27年12月21日）

国は、スクールソーシャルワーカーを学校等において必要とされる標準的な職として、職務内容等を法令上、明確化することを検討する。国は、将来的には学校教育法等において正規の職員として規定するとともに、義務標準法（※）において教職員定数として算定し、国庫負担の対象とすることを検討する。
※公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律

○社会保障審議会児童部会新たな子ども家庭福祉のあり方に関する専門委員会報告（提言）
（平成28年3月10日）

子ども家庭への支援は身近な場所で行われる必要がある。そのためには市区町村に支援の拠点を整備する必要がある。この地域子ども家庭支援拠点が適切に機能するためには、ソーシャルワーカーや保健師の配置が必要となる。
子ども家庭福祉の支援における指導的職員が有すべき知識・技能は、ソーシャルワークを基盤として、心理的な見立て、子どもの心身の健康に関する知識・技能が必要となる。

○「第3次犯罪被害者等基本計画（平成28年4月1日閣議決定）」より抜粋

犯罪被害者等を含む児童生徒の相談等に的確に対応できるよう、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー等の適正な配置や犯罪等の被害に関する研修等を通じた資質の向上を通じて学校における教育相談体制を充実させる。犯罪被害者等に関する専門的な知識・技能を有する社会福祉士等の養成及び研修の実施を促進する。

○「薬物依存者・高齢犯罪者等の再犯防止緊急対策 ～立ち直りに向けた“息の長い”支援につなげるネットワーク構築～（平成28年7月12日 犯罪対策閣僚会議決定）」より抜粋

立ち直りに支援を必要とする高齢者・障害者等が、刑事司法のあらゆる段階を通じ、適切な時期に必要な支援を受けられるようするため、犯罪をした高齢者・障害者等の再犯防止と社会復帰に向けて、福祉サービスや医療等の支援を必要とする者については、警察、検察、矯正、保護といった刑事司法の各段階において、適切にこれら支援を受けることができるよう福祉・医療機関等につなげる取組を推進する。

○「相談支援の質の向上に向けた検討会」における議論のとりまとめ（平成28年7月19日）

相談支援専門員は、障害児者の自立の促進と共生社会の実現に向けた支援を実施するため、ソーシャルワークの担い手としてスキル・知識を高めつつ、インフォーマルサービスを含めた社会資源の改善及び開発、地域のつながりや支援者・住民等との関係構築、生きがいや希望を見出す等の支援を行うことが求められている。

○地域における住民主体の課題解決力強化・相談支援体制の在り方に関する検討会「地域力強化検討会中間とりまとめ～従来の福祉の地平を超えた、次のステージへ～」（平成28年12月26日）より抜粋

他人事を「我が事」に変えていくような働きかけをする、いわば地域にとっての「触媒」としてのソーシャルワークの機能が、それぞれの「住民に身近な圏域」に存在していることが必要である。
「我が事・丸ごと」を実現するためには、制度横断的な知識を有し、アセスメントの力、支援計画の策定・評価、関係者の連携・調整・資源開発までできるような、包括的な相談支援を担える人材育成に取り組むべきである。また、ソーシャルワーカーの養成や配置等については、国家資格として現在の養成カリキュラムの見直しも含めて検討すべきである。

○「成年後見制度利用促進基本計画に盛り込むべき事項についての成年後見制度利用促進委員会の意見について（平成29年1月13日）」より抜粋

【社会福祉士会など福祉関係団体への期待】
● 社会福祉・ソーシャルワークの理念や技術などに基づく被成年後見人等の意思決定の支援
● 福祉に関する相談の一環として行われる成年後見制度の利用相談、制度や適切な関係機関の紹介
● 地域の協議会等における、日常的な見守りにおけるチームのサポートや、後見の運用方針における専門的な助言等の活動 他

○「社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会報告書（平成29年12月15日）」より抜粋

支援の過程では、アセスメント、プランの作成・評価、関係者の連携・調整、地域資源の開発までできるようなソーシャルワークのための諸条件の整備が求められる。現在進められている社会福祉士養成課程の見直し、職能団体による現任者研修の状況なども踏まえながら、自立相談支援機関の相談支援員に社会福祉士などの資格を求めることについても、検討を行うべきである。

○「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役割等について」（平成30年3月27日）より抜粋

人々が様々な生活課題を抱えながらも住み慣れた地域で自分らしく暮らしていけるよう、地域の住民や多様な主体が支え合い、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、そして、地域を共に創っていく「地域共生社会」の実現に向けて、①複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制や②地域住民等が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制の構築を進めていくことが求められており、それらの体制の構築を推進していくに当たっては、社会福祉士がソーシャルワークの機能を発揮することが期待されている。

○「地域共生社会推進検討会中間とりまとめ」（令和元年7月19日）

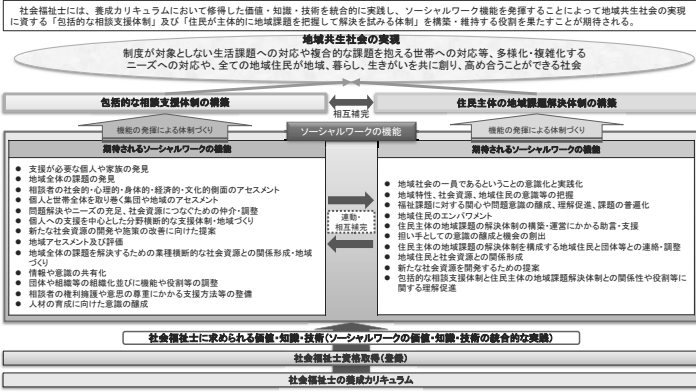
福祉の専門職による対人支援は、「具体的な課題解決を目的とするアプローチ」と「つながり続けることを目的とするアプローチ（伴走型支援）」に大別できる。（中略）対人支援においては、一人ひとりの生が尊重され、自律的な生活を継続していくことができるよう、本人の意向や本人を取り巻く状況に合わせて、2つのアプローチを「支援の両輪」として組み合わせていくことが必要である。特に、日本の福祉政策の課題と個人を取り巻く環境の変化に鑑みれば、伴走型支援の意義を再確認し、その機能を充実していくことが求められている。
ソーシャルワーカーの本来の役割である対人支援に時間を充てられるよう、ICTなどのテクノロジーの活用等により事務量の軽減を図るべきである。

社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会
における社会福祉士のあり方に関する検討

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役割等について（概要）

総論	平成30年3月27日 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会
○ 社会福祉士は、高齢者支援、障害児者支援、子ども・子育て支援、生活困窮者支援等の幅広い分野で活用されている。また、社会保障分野のみならず、教育や司法などの分野においてもその活用が期待されている。 ※ 社会福祉士の就労先は、高齢者福祉関係：43.7%、障害福祉関係：17.3%、医療関係：14.7%、地域福祉関係：7.4%、児童・母子福祉関係：4.8%となっている。 ※ スクールソーシャルワーカーの約半数が社会福祉士の有資格者であり、矯正施設においても社会福祉士の配置が増えている。	
○ 少子高齢化の進展など、社会経済状況の変化によるニーズの多様化・複雑化に伴い、既存の制度では対応が難しい様々な課題が顕在化してきている。また、子ども・高齢者・障害者など全ての人が地域、暮らし、生きがいと共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」の実現を目指しており、社会福祉士には、ソーシャルワークの機能を発揮し、制度横断的な課題への対応や必要な社会資源の開発といった役割を担うことができる実践能力を身につけることが求められている。	
○ 地域共生社会の実現に向けた各地の取組には、社会福祉士が中心となり、地域住民等と協働して地域のニーズを把握し、多職種・多機関との連携を図りながら問題解決に取り組んでいる事例などがある。地域の様々な主体と連携した取組が必要となる中で、社会福祉士には、地域住民の活動支援や関係者との連絡調整などの役割を果たすことが求められている。	
各論	
社会福祉士養成課程におけるカリキュラムの見直し	○ 複合化・複雑化した個人や世帯への対応のほか、地域共生社会の実現に向け、ソーシャルワークの機能を発揮できる社会福祉士を養成するため、養成カリキュラムの内容や実習及び演習を充実。
地域全体での社会福祉士育成のための取組の推進	○ 職能団体や養成団体だけでなく、行政や地域住民等の地域の様々な関係者とともに連携・協働して、学び合いや活動の機会を設けることにより、地域でソーシャルワークの機能が発揮される取組を推進。
社会福祉士の役割等に関する理解の促進	○ 社会福祉士による地域共生社会の実現に向けた活動状況等を把握し、社会福祉士が果たしている役割や成果の「見える化」を図り、国民や関係者の理解を促進。

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



※福祉人材確保専門委員会(第10回)資料をもとに、委員会での検討内容を整理したもの。

包括的な相談支援体制

全ての人が安心・安全にその人らしい自立した日常生活を継続することができるよう、福祉課題やニーズを発見した者又は相談を受けた者並びに所属する社会福祉法人等の事業者が、福祉のみならず、医療、介護、保健、雇用・就労、住まい、司法、商業、工業、農林水産業、防犯・防災、環境、教育、まちおこし、多文化共生など、多様な分野や業種の公私の社会資源並びに住民主体の地域課題解決体制と連動し、福祉課題の解決やニーズの充足に必要な支援を包括的に提供すると共に、制度の狭間の問題や表出されていないニーズを把握し、必要に応じて社会資源やサービスを開発する体制といえるのではないかと。

なお、相談を受けた者が所属する社会福祉法人など各地の事業所が役割を果たすことが求められる。

住民主体の地域課題解決体制

住民一人ひとりが、地域福祉を推進する主体及び地域社会の構成員であるという当事者意識を持ち、自身の身近な圏域に存在する多種多様な福祉課題や表出されていないニーズに気づき、他人事を我が事として捉え、地域課題の解決に向けてそれぞれの経験や特性等を踏まえて役割を分かち合う体制といえるのではないかと。

なお、各地域で構築されている包括的な相談支援体制と連携することが必要である。

※福祉人材確保専門委員会(第9回)資料をもとに、委員会での検討内容を整理したもの。 25

包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

- 地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見
- 地域全体で解決が求められている課題の発見
- 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
- 相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント
- アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整
- 相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり
- 必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案
- 地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価
- 地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり
- 包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化
- 包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整
- 相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備
- 包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成

※福祉人材確保専門委員会(第9回)資料をもとに、委員会での検討内容を整理したもの。 26

住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

- ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化
- 地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握
- 個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化
- 地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会創出
- 地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会創出
- 地域住民のエンパワメント(住民が自身の強みや力に気づき、発揮することへの支援)
- 住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援
- 住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等との連絡・調整
- 地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成
- 見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案
- 「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進

※福祉人材確保専門委員会(第10回)資料をもとに、委員会での検討内容を整理したもの。 27

現任の社会福祉士の学び直しや自己研鑽

- 現任の社会福祉士の学び直しに関して、
 - ・ 所属組織において、職場の職務に加え、社会福祉士が地域に関わることについての理解が必要
 - ・ 実習生の受入れや国家資格取得後の現任研修の強化等については、所属組織によるサポート体制の充実が必要
 - ・ 現任社会福祉士の育成には、就労先の事業所(雇用者)が社会福祉士の自己研鑽の意義を理解し、スーパービジョンへの理解が重要
 といった意見があった。こうした意見も踏まえ、職能団体や事業者団体が協力しつつ、経営者等への働きかけを通じて、所属組織による理解を促していく取組が必要である。
- 社会状況の変化やニーズの多様化・複雑化に伴い、社会福祉士の活躍の分野は広がってきており、実践力を向上させていくためには、資格取得後の不断の自己研鑽が必要である。
- 一方で、社会福祉士は、同一の職場に配置される人数が少ないため、OJTが難しいという実態もある。この点も含めて、職能団体を中心となって取り組んでいる認定社会福祉士制度を活用することが考えられる。

「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役割等について」(平成30年5月27日 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会)より

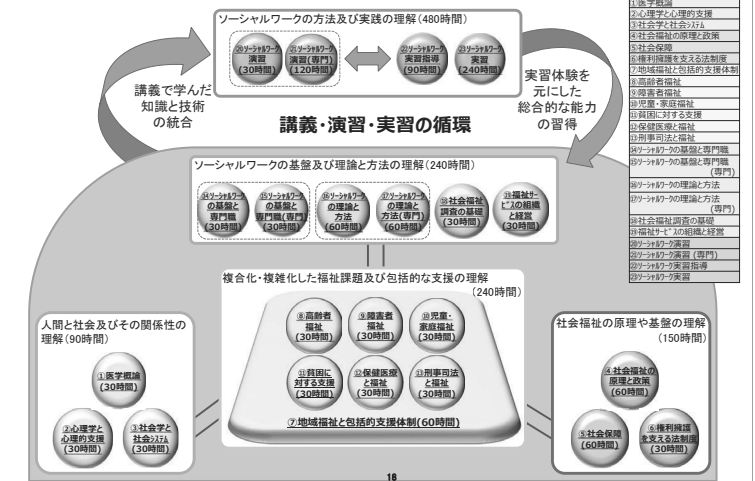
社会福祉士養成課程の教育内容の見直し

社会福祉士養成課程の教育内容等の見直しに関するスケジュール（案）

	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	令和6年度 (2024年度)	令和7年度 (2026年度)
社会福祉士国家試験	第32回 (令和2年2月実施)	第33回 (令和3年2月実施)	第34回 (令和4年2月実施)	第35回 (令和5年2月実施)	第36回 (令和6年2月実施)	第37回 (令和7年2月実施)	第39回 (令和8年2月実施)
福祉系大学等〔4年〕	従来の教育内容に基づく試験問題		令和3年度 入学者 新たな 教育内容			新たな教育内容に 基づく試験問題	
福祉系短大等〔3年〕 +相談援助実務経験 〔1年〕	周知・準備期間 (令和元年度 ～2年度)		令和3年度 入学者 新たな 教育内容			相談援助 実務経験	
福祉系短大等〔2年〕 +相談援助実務経験 〔2年〕			令和3年度 入学者 新たな 教育内容			相談援助 実務経験	
一般養成施設〔1年〕 (短期一般)						令和6年度 入学者 新たな 教育内容	

36

見直し後の社会福祉士養成課程の全体像 未定稿



18

社会福祉士並びに精神保健福祉士のカリキュラムにかかる法制度等

【社会福祉士】

昭和62年 5月26日 社会福祉士及び介護福祉士法 制定
昭和63年 4月1日 社会福祉士及び介護福祉士法 施行
平成18年12月12日 社会保障審議会福祉部会 報告書 「介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見」
平成19年 3月6日 社会福祉士養成課程における教育内容等の見直しに関する作業チーム 設置
平成21年 4月1日 社会福祉士養成課程における現行カリキュラムの施行
平成30年 3月27日 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 報告書 「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役割等について」
平成30年 8月1日 社会福祉士養成課程における教育内容等の見直しに関する作業チーム 設置

【精神保健福祉士】

平成 9年12月19日 精神保健福祉士法 制定
平成10年 4月1日 精神保健福祉士法 施行
平成18年12月8日 「精神保健福祉士のあり方に関する検討について（お願い）」 (日本精神保健福祉士協会、日本精神保健福祉士養成校協会)
平成19年12月19日 精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会 設置
平成22年 3月31日 「精神保健福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて」取りまとめ
平成24年 4月1日 精神保健福祉士養成課程における現行カリキュラムの施行
平成30年12月18日 精神保健福祉士の養成在り方等に関する検討会 設置

38

グループディスカッション

地域共生社会における社会福祉士の役割

司会 前嶋弘（社会福祉法人みなと寮）

報告 1 中恵美（金沢市地域包括支援センターとびうめ）

2 中井俊雄（総社市社会福祉協議会）

3 菊地月香（社会福祉法人同愛会）

ソーシャルワーク・スーパービジョン 実践力養成研修（試行研修）

現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業

厚生労働省 令和元年度社会福祉推進事業

ソーシャルワーク・スーパービジョン
実践力養成研修（試行研修）

【進行】 説明 このパートのねらい

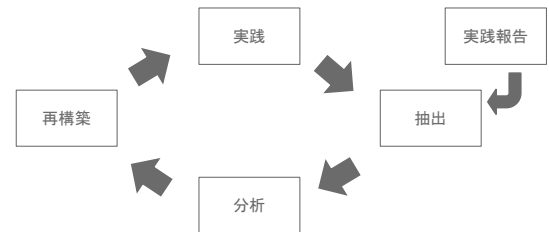
- 実践報告 1 「身近な圏域での個と地域をつなぐ実践報告」
 - 実践報告 2 「ひきこもり支援のしくみ作り～社会福祉士の取組を中心に～」
 - 実践報告 3 「地域共生社会の実現に向けた専門職の育成の実践」
- グループディスカッション
共有（発表）
まとめ

ソーシャルワーク・スーパービジョン
実践力養成研修（試行研修）

【ねらい】

- ・「地域共生社会の実現」に向けて、社会福祉士が取り組むべきこと、取り組めることがある
- ・しかし、社会福祉士の役割は、地域に住む人たちによく知られていないのではないか
- ・3つの実践報告から「地域共生社会」の実現にむけた社会福祉士の役割を読み取る
- ・「地域共生社会の実現」を進める専門職として、社会福祉士になにができるのかを確かめる
- ・そして、われわれがどのような働きを「する」「できる」専門職なのかを考える
- ・グループディスカッションで「見える化」→「言える化」する

ソーシャルワーク・スーパービジョン
実践力養成研修（試行研修）



ソーシャルワーク・スーパービジョン
実践力養成研修（試行研修）

あなたの実践に引きつけて
聴いてください。

ソーシャルワーク・スーパービジョン
実践力養成研修（試行研修）

【ながれ】

- 1 実践報告を聴く
→ 気づいたこと、感じたことを「個人ワーク記録用紙」にメモしてください。
視点の例…「地域共生社会」の実現に向けてどう活かされているか
・ 包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能
・ 住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能
・ 社会福祉士の「価値」「知識」「技術」
・ ミクロレベル、メゾレベル、マクロレベル

・ 自分自身の実践に引きつける
- 2 個人ワーク
・ 実践報告が終わるごとに（5分間）
・ グループディスカッションで使えるよう整理してください。

包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

- ・地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見
- ・地域全体で解決が求められている課題の発見
- ・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
- ・相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント
- ・アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整
- ・相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり
- ・必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案
- ・地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価
- ・地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり
- ・包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化
- ・包括的な相談支援体制を構築するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整
- ・相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法の整備
- ・包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成

住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

- ・ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化
- ・地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握
- ・個人、世帯、地域の福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化
- ・地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出
- ・地域住民のエンパワメント（住民が自身の強みや力に気付き、発揮することへの支援）
- ・住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援
- ・住民主体の地域課題解決体制を構築するメンバーとなる住民や団体等との連絡・調整
- ・地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成
- ・見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案
- ・「包括的な相談支援体制」と「住民主体の課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進

グループディスカッションのおもな視点

A ソーシャルワークの機能・役割 B 社会福祉士の「価値」「知識」「技術」

A、Bが

- ・マクロ、メゾ、ミクロそれぞれのレベルで、どう活かされていたか？
- ・社会福祉士がどのような視点で動いたか？
- ・3人の実践報告が、具体的にどう結びついていたか？
- ・これを「見える化」して地域に伝えようとした時の、具体的な中身、アクションは？

実践報告 1

「身近な圏域での個と地域をつなぐ実践報告」

報告者 中 恵美（なか・えみ）さん

※金沢市地域包括支援センターとびうめセンター長

個人ワーク （5分間）

実践報告 2

「ひきこもり支援のしくみ作り」

報告者 中井俊雄（なかい・としお）さん

※総社市社会福祉協議会 事務局次長

個人ワーク (5分間)

実践報告 3

「地域共生社会の実現に向けた専門職の育成の実践」

報告者 菊地月香（きくち・らぎか）さん

※社会福祉法人同愛会 常務理事

個人ワーク (5分間)

グループディスカッション (説明)

グループディスカッションのねらい

「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割」

- ・具体的に（自分に実践と結び付けて）理解し、
- ・言語化（説明）できること

グループディスカッションに入る前に

自己紹介…自己紹介は名前と所属の紹介程度

進行係、記録係、発表係を決める

進行係 タイムキープ

全員が発言できるようにする

話し合いを「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割はなにか」に落とし込む

記録係 ディスカッションの要旨を記録する

※グループワーク記録用紙

発表係 ディスカッションのポイントを発表する

終了5分前になったら、終了を予告

グループディスカッションのおもな視点

A ソーシャルワークの機能・役割 B 社会福祉士の「価値」「知識」「技術」

A、Bが

- ・マクロ、メゾ、ミクロそれぞれのレベルで、どう活かされていたか？
- ・社会福祉士がどのような視点で動いたか？
- ・3人の実践報告が、具体的にどう結びついていたか？
- ・これを「見える化」して地域に伝えようとした時の、具体的な中身、アクションは？

グループディスカッション

グループディスカッション （残り5分です）

発表・共有

まとめ

ソーシャルワーク・スーパービジョン 実践力養成研修（試行研修）

現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業

厚生労働省 令和元年度社会福祉推進事業

個人ワーク用紙

『地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割』 受講番号 _____ 氏名 _____

1 実践報告にみる「地域共生社会」の概念

実践報告 1
実践報告 2
実践報告 3

2 「地域共生社会」の実現にむけて社会福祉士が担う機能

実践報告 1
実践報告 2
実践報告 3

--

グループワーク記録用紙 『地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割』

グループ名_____

1 実践報告にみる「地域共生社会」の概念

2 「地域共生社会」の実現にむけて社会福祉士が担う機能

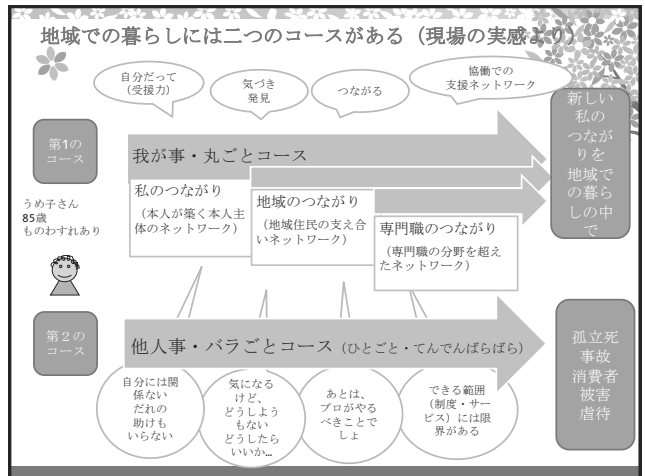
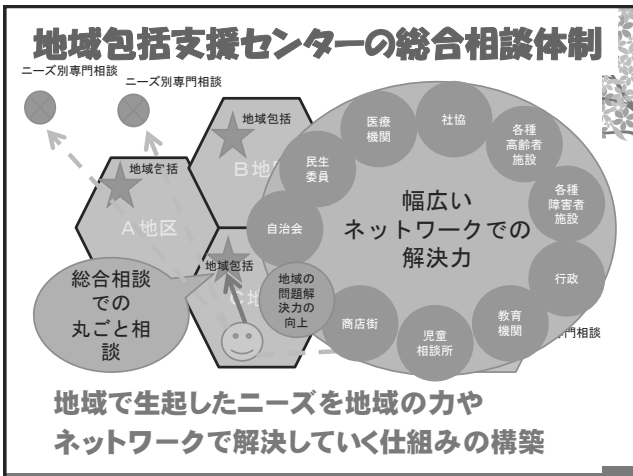
地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を考える
身近な圏域での個と地域をつなぐ実践
～金沢市地域包括支援センターとびうめの実践から～

金沢市地域包括支援センターとびうめ
中恵美（認定社会福祉士）

金沢市 (H31.4.1)
人口451,817人 (中核市)
高齢化率26.4% 世帯数206,171
地域包括支援センター19ヶ所
プラチ2ヶ所
地区社協54ヶ所 (概ね小学校区)

金沢市地域包括支援センターとびうめ
担当エリアは小学校区2つ分
小立野地区
人口7,900人 (65歳以上: 2,534人)
高齢化率32.1% 世帯数4,103
新立地区
人口4,120人 (65歳以上: 1,519人)
高齢化率36.9% 世帯数2,309

センター職員数5名
資格内訳 (保健師2・看護師2 社会福祉士3
精神保健福祉士1・認知症地域支援推進員4
主任介護支援専門員2・介護支援専門員4)



とびうめでの個と地域をつなぐ実践例 場面①

AさんとBさん (老々介護世帯) との出会い

家族介護サロンでの町会のみなさんのつばやき

個 地域

家族介護サロン〇〇町

介護者の卒業とともにニーズが変化

→ほっとサロン〇〇町(コミュニティサロン)

地域 個

おかしも、お道具も手作り持ち寄り人気のコーナーは「〇〇さんに聴く」


本とおしゃべりまーじゃん倶楽部

ほっとサロン〇〇町(コミュニティサロン)
人が集まるところは、ニーズが集まるところ

地域
個

今月の歌
 (お誕生日さんが選びます)ではじまり♪
 ほっとサロン音頭でおわりませう♪

ぐちやつぶやき、噂話を入口に相談や支援へ誘っても来ない人がいる
 気になる気になる




とびうめでの個と地域をつなぐ実践例 場面②

ほっとサロンに来れない気になるCさんとの出会い

Cさんの地域ケア会議で地域との出会いなおし

個
地域



身近な圏域で、個と地域をつなぐに地域包括支援センターが関わる

- 地域での暮らしは、地域との関係性のもと営まれているもの
- 地域のなかにある事例に、地域と取り組む、その先にあるもの

地域包括Cの実践を貫いていくことと地域共生社会は地続きなのではないか

- エリア担当のソーシャルワーク機関として、地域の側で総合相談をおこなっていく
- 地域で暮らす人のライフコースに伴走していく(人生丸ごと)
- 出会ってしまう「地域生活のしづらさ」を抱えた人たちの前から私たちは逃げられない(生活丸ごと)
- 本人がその人生から逃げられないことと同じなのかもしれないと思う
- 地域での暮らしは、一人の人や一つの機関では支えることはできない(地域での支援の丸ごと)
- 私たちはどうしてもなく縦割りの現実のなかにいることから避けられない(現実の丸ごと)
- 私たちの置かれた場所から「丸ごと」をとらえていく

グループディスカッション

「地域共生社会における社会福祉士の役割」

報告

**ひきこもり支援のしくみ作り
～社会福祉士の取り組みを中心に～**






社会福祉法人 総社市社会福祉協議会
事務局長 中井俊雄
(認定社会福祉士)

岡山県総社市の概要

人口	★69,123人
世帯	★28,016世帯
高齢者人口	★19,346人
高齢化率	★27.99%
生活保護世帯	302世帯
ひとり親世帯	602世帯
手帳保持者	身体：2,231人 療育：499人 精神：343人
町内(自治)会	390団体
民生児童委員	162人
福祉委員	589人

★印は、令和元年6月末現在

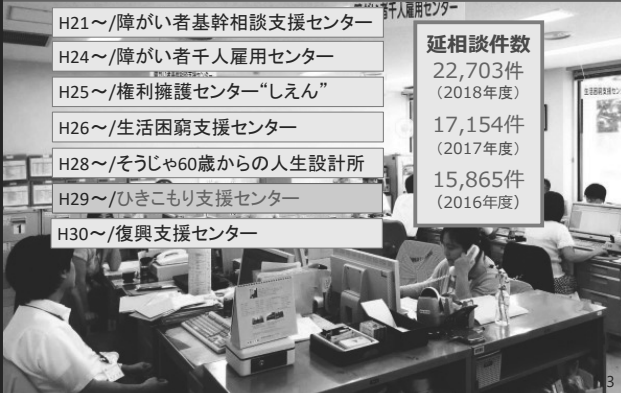


ゆるキャラグランプリ
2016年全国第3位

～総社市第2次総合計画～
全国屈指の福祉文化先駆都市

平成31年3月末現在

横断的な総合相談支援体制の確立




H21～/障がい者基幹相談支援センター	延相談件数 22,703件 (2018年度)	
H24～/障がい者千人雇用センター		
H25～/権利擁護センター“しえん”		
H26～/生活困窮支援センター		17,154件 (2017年度)
H28～/そうじや60歳からの人生設計所		15,865件 (2016年度)
H29～/ひきこもり支援センター		
H30～/復興支援センター		

個別相談支援から見てきた事例

**認知症の母（80代）と
30年以上ひきこもっている娘（50代）**

- 母は、認知症状がみられ年金の管理ができない
- 第3者から搾取を受け経済的にも困窮している
- たびたび、社協の貸付を利用している
- 娘は、学生時の不登校から母親が登校を強要したことから、統合失調症を発症。自宅に30年以上ひきこもり
- 生活環境は、劣悪になっている
- ある夏の日、母Hが熱中症で救急搬送され、娘が自宅に一人となった



個別相談支援から見てきた事例

- ある夏の日、母が熱中症で救急搬送され、娘が自宅に一人となった
- 訪問を重ねた結果ドアが開くと、家の中にはゴミが天井近くまで山積。足の踏み場もない状態が確認された
- 母の退院後ゴミの整理の手伝いは拒否されてしまう
- 母の加齢に伴い、今後家族機能が失われていくことが予測されており、今後の生活について、娘を本人とした相談支援が必要である
- この親子が住む地区は、近隣との関りが希薄だったが、本事例を通じて地域へ働きかけ、福祉委員が誕生し、地区の給食サービスも再開された
- さらに団地内のミニケア会議の開催を通じて高齢者世帯を見守る仕組み等が構築されつつある

寄り添い支援（生活困窮者自立支援事業）



生活困窮者自立相談支援事業で支援開始



収入と支出のバランスが崩れており、生活困窮者自立支援事業の「家計相談支援事業」で対応。まずは買い物に同行し、日常的な支出状況を把握した。

生活環境の整備はあくまで第一歩！

■小地域ケア会議に投げかけてみよう！

- ・地域とのつながりが無い世帯・・・
- ・結局、孤立状態が続くだけ・・・

既存の社会資源として、地区社協が行う給食サービスは一人暮らし高齢者を対象にしていたが、自治会に投げかけ「その他、給食サービスが必要な世帯」という枠を設け、配食を可能にし、活用した。配食者について、自治会組織が確立されていたので、自治会を通じて福祉委員を依頼し、配食と共に地域の見守りや相談役を依頼した。



8

生活困窮者支援を通じた地域づくり

(公営住宅の現状)

- ・世帯：145
- ・人口：220人（男性：85人/女性：135人）
- ・高齢化率：44.8%
- ・生活保護世帯：22世帯（15%）



町内会で検討



福祉委員が6名誕生！
給食サービスの配食（35名）が再スタート（地区社協で実施）

- ・この団地には民生委員も福祉委員もいない！
- ・〇〇な方もいる！高齢化も心配・・・
- ・何とかしないと！

ミニケア会議の開催

9

生活困窮者支援を通じた地域づくり 県営住宅ミニケア会議の開催

開催：定期的（2か月毎に）

- 内容：①県営住宅に住んでいる方についての検討
②会議で検討した方について状況を確認
③新たなニーズの発見！！
④状況に応じて社会資源へつなぐ

成果：★民生委員児童委員の誕生！

- 福祉委員活動の充実！
- ニーズキャッチ機能と



10

地域住民と一緒に要援護者の支援を考える



地域住民として受け入れに葛藤があったが、同意の範囲で世帯の状況を伝え合意形成を促した。

近隣住民への情報提供について同意を得て、地域の見守りにつなげた。地域包括支援センター等と協働し、約150戸の公営集合住宅という地域性を生かし、住宅内でのミニケア会議を企画実施した。

配食者について、自治会組織が確立されていたので、自治会を通じて福祉委員を依頼し、配食と共に地域の見守りや相談役を依頼した。

総社市におけるひきこもりの実態は？

総社市内にいったい何人？



今までは、家族や個人の課題？



相談機関や地域から、十分な支援ができていなかった？

地域の方や関係機関の支援を受けて、地域で安心して暮らせないだろうか？

社会の一員として、活躍できないだろうか？

12

ひきこもり支援等検討委員会の設置 (H27.8月)

目的：市内のひきこもりの実態把握及び支援方策等を検討
⇒ひきこもり支援は、**社会全体の課題**であることを確認

構成委員：市民生委員協議会、市福祉委員協議会、市地域自立支援協議会、生活困窮支援センター協議会、若者サポートステーション、市保健福祉部、市教育委員会、市社会福祉協議会、備中保健所、ハローワーク、学識経験者

事業実施：生活困窮者自立支援事業
岡山県社会福祉協議会助成事業

市や県へ働きかけるとともに、事務局内で協議を重ね、委員として、市役所の全関係課長、地域代表、関係機関の参画を得ることができた。

【総社市におけるひきこもりの定義を決定】

「中学校卒業後であって、
おおむね6か月間以上
社会から孤立している状態」



13

ひきこもり支援を考える研修会の開催

民生委員・児童委員(161人)と福祉委員(573人)を対象に2回開催



合計:288名参加



民生委員、福祉委員に委員会での協議の経緯、これからの取り組み予定等について説明、報告し、「ひきこもり支援」を本格的に始めることを知っていただこうと考えた。

◇第1回研修会(1月7日)

…194名参加

◇第2回研修会(1月9日)

…94名参加



14

民生委員・福祉委員 ひきこもり支援を考える地区懇談会

市内17全地区で開催：最終的に**207人**の情報

【実数・実態(状態像)の把握】

- ①個人の特定をしない
→個人情報に配慮した調査
→氏名や年齢等は記入しない
- ②本人の同意がある
→氏名や年齢、生年月日等記入
→すでに支援を受けている方



開催に抵抗のある地域もあったが、地道な説得の成果もあり、9か月間かけて全地区での実施ができることとなった。

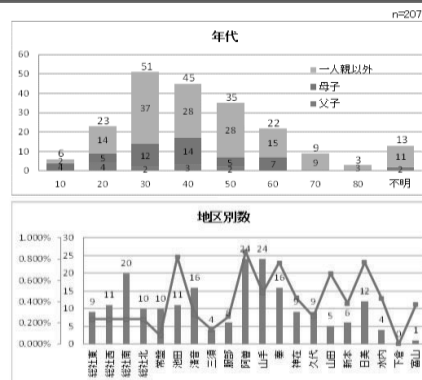
調査終了後は、個人が特定されない形で、統計的に処理し委員会に報告するとともに、市内全戸に配布の社協だよりで特集記事として連載し、市民意識の変化を促した。

【ひきこもり支援の懇談会】

- ①ひきこもりの定義について共通認識を図る
- ②ひきこもりの方の具体事例を共有する
- ③情報提供カードを作成する
- ④市内全域17地区で開催予定

15

ひきこもり懇談会から見てきた実態



懇談会であげられた
ケース
207人

・総社市内のひきこもり
平均 **0.30%**
・総社市内のひきこもり
地区別 **0.08%**
~**0.87%**

・地区によって、かなりの差がある。

・かなり詳しく実態を把握されている地域がある。

16

今まで「ひきこもり」という課題は！ 最も難しい、閉塞した福祉課題のひとつ

ふたつの大きな壁

①本人・家族

- ・誰に相談していいのか分からない
- ・誰にも関わってほしくない
- ・どうしていいのか分からない

②地域住民・知人

- ・分かってはいるけど、話題にできない
- ・家族から触れてほしくないといわれる
- ・どう関わっていいのか分からない

高齢化
長期化！



ひきこもり支援を地域福祉の課題として！

ひきこもりの実態 総社市の施策へ！

市内には、ひきこもり状態の方が少なくとも**207人**

- ・幸福追求権(憲法第13条)の保障を前提として
- ・就労し、所得を得て、地域消費を支え、納税者⇒**経済の活性化**
- ・生きがいを見つけ、地域コミュニティの主役に⇒**地域の活性化**

総社市の“重点課題”と捉え

社会へ一歩踏み出すための**体制を整備**

18

全国屈指福祉会議

2015年12月、福祉制度のはざまに困っている人を支え、寄り添えるまちを目指し、支援を必要としている全ての市民が安心して暮らせるまちづくりのため、総社市独自の福祉政策を検討・決定する、全国屈指福祉会議を設置。

- ・ 高齢者支援部会 (H27～)
- ・ 医療体制整備部会 (H27～)
- ・ 待機児童ゼロ部会 (H27～)
- ・ 発達障がい児支援部会 (H27～)
- ・ 障がい者支援部会 (H29～)
- ・ ひきこもり支援部会 (H29～)
- ・ 子ども虐待ゼロ部会 (H30～)



全国屈指福祉会議

「全国屈指の福祉文化先駆都市」をさらに深化させるため、次の7つの案件について、総社市の施策を検討すること。

1. 「福祉連携した子ども虐待ゼロのまち」を実現する。
2. 歩くと健康づくりを推進し、「医療費削減1億円」を目指すとともに、「がん死亡率20%削減」を達成する。
3. 障がい者大規模の「障がい者1,500人雇用」を目指し、障がい者の「生活の質」の向上につなげる支援を推進する。
4. 制度の狭間にある高齢者の「そうじ」支援体制を、「異分野100% 協働ゼロ」を達成する。
5. 「ひきこもりから社会参加100人（～令和6年度）」を達成する。
6. 「年齢を越した特例児童ゼロ」を達成する。
7. 発達障がい児への切れ目のない支援に向けて「中学卒業後のアセスメント100%」を達成する。

ひきこもり支援部会からの報告

令和元年度の重点施策「ひきこもりからの社会参加100人」を達成するため、次の対象を重点に取り組む。

メニュー	現状値	目標値
拡充	社会福祉協議会協会の協力を得る地域福祉推進員・相談員の増員と、保健福祉センターの相談員増員 市民生活センター 15,000～17,000席増設 民間福祉施設	H31 111 H29 111 H28 122 H27 65
拡充	市民生活センター、福祉センター、市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター 市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター	職員数43人 職員数40人
ひきこもり支援	市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター 市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター	職員数43人 職員数40人
ひきこもり支援	市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター 市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター	職員数43人 職員数40人
ひきこもり支援	市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター 市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター	職員数43人 職員数40人
ひきこもり支援	市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター 市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター、市民生活センター	職員数43人 職員数40人

第2次総社市総合計画 「全国屈指の福祉文化先駆都市」



基本理念
 - 困っている仲間を支えよう！
 - 子ども仲間を増やそう！
 - 仲間と力を合わせよう！

- 基本計画**
- だれもが住みたくする総社
 - ・子育て
 - ・社会保障（高齢者・障がい者など）
 - ・住宅・生活基盤
 - ・移住・定住促進
 - ・防災・消防
 - だれもが働きたくなる総社
 - ・雇用
 - ・農林業
 - ・防災・物流
 - だれもが学びたくする総社
 - ・学校・幼児教育
 - ・家庭教育
 - ・スポーツ・文化・生涯学習
 - だれもが訪れたい総社
 - ・観光
 - ・都市・社会基盤
 - ・自然・環境
 - だれもが集いたくなる総社
 - ・市民参加
 - ・広域連携
 - ・市役所

平成28年3月策定

基本計画

- ・障がい者や、女性、高齢者、外国人などの働きたい希望をかなえる
- ・企業の理解や事業所内での雇用継続に向けたサポート体制の構築に向けた普及啓発
- 近隣自治体からの労働力の広域確保
- ハローワーク総社内に設置した「就労支援ルーム」による多様な就業機会の確保

様々な働き方を応援する

- 総社市工業団地や市内金融機関等と連携した「総社市中小企業サポートセンター」により、女性や若者などの創業支援
- 社会変化に対応した雇用環境の整備や男女ともに働きやすい職場づくりの推進
- ・特に女性のワーク・ライフ・バランスの推進に向けた啓発

障がい者の自立を応援

- 障がい者千人雇用センターによる就労希望の障がい者と事業所のマッチング、新規就労先の開拓、職歴定着のさらなる推進
- ・就労相談や就労前後のサポート体制の拡充
- ・企業において障がいについての理解を深め、自立に向けた支援体制作り

発達障がい者の自立を支援

- 障がい者千人雇用センターによる就労及び生活の支援
- 発達障がい者の特性についての市民や企業の知識と理解の向上

「ひきこもり」の状況にある人の就労支援

- 「ひきこもり」の実態把握、相談支援の実施
- 交流や居場所作りなどの場となる支援拠点の整備

暮らしの応援拠点を推進



総社市地域包括ケアシステム構想図

総社市地域包括ケア会議で検討

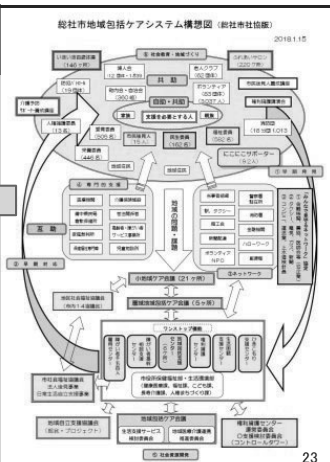
総合的な地域の支援の仕組み

☆地域包括ケアシステム6つの機能

ワンストップ機能

- ① 早期発見（見守り）機能
- ② 早期対応（支援）機能
- ③ ネットワーク機能
- ④ 専門的支援機能
- ⑤ 社会資源開発機能
- ⑥ 地域づくり・福祉教育機能

※美作大学教授 小坂田 稔 氏 参照



総社市 ひきこもり ワンタッチ支援センター

あなたのことを忘れていません

あなたと一緒に考えます

相談専用 ☎ 92-8597

E-mail: soudan@sojasyakyo.or.jp

ご本人はひきこもりの方の多くが思いや不安を抱えています。自分で考えがけづからず悩む、苦痛、ご相談ください。一歩踏み出すあなたと一緒に考えます。

- 専門の相談員が、対応します
- 相談の内容についての秘密は守られます
- 相談は無料です


社会福祉法人 総社市社会福祉協議会
ひきこもり支援センター ワンタッチ。

ひきこもり支援センター「ワンタッチ」の誕生！

- 専門の相談員が対応！
- ・ 2人の専任相談員
 (社会福祉士・精神保健福祉士)
- ・ 電話、メール、訪問での相談
 ⇒ 100人の社会参加
- ひきこもりサポーターの養成
 ・ 理解ある市民が支援
 ⇒ 毎年40人のサポーター
- 居場所の創設
 ・ 気軽に立ち寄れる場所
 ⇒ 平成30年2月23日設立

市町村で設置は、全国でも例のないセンター

ひきこもり支援センターの相談支援状況 (H29.4~H31.3)



延相談件数 4,020件
 ・訪問 1,013件・来所 1,367件
 ・電話 1,398件・e-mail 242件

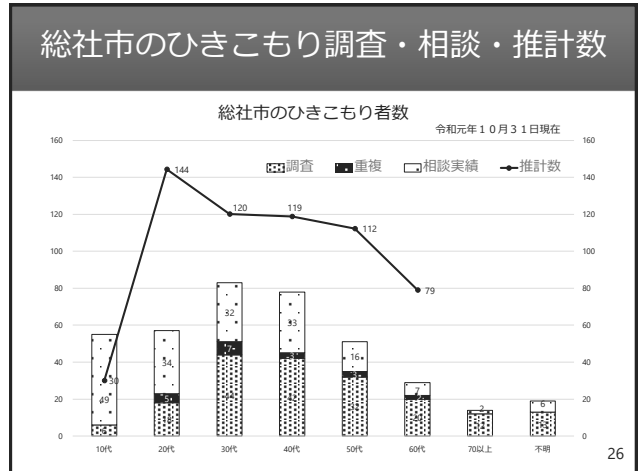
対象者の年齢層

年齢層	男性	女性
10~19	0	0
20~29	25	15
30~39	25	15
40~49	25	15
50~59	25	15
60~	25	15
不明	0	0

社会参加数 19人
 ・V o体験・就労・地区社協行事
 ・進学・復学・居場所

実相談者数 195人
 ・本人接触あり66件
 ・家族接触のみ71件
 ・民生委員から26件

25



特別養護老人ホームでボランティア体験



初日

2回目

帽子とスポンを買ってもらいました♪

27

生涯現役セミナー参加



シニア世代の
「働きたい」「活躍したい」
 を応援します
 ☎0866-92-8586

相談無料 プライバシー保護

【対象者】
 まだまだ働きたい・社会や地域に貢献したいとお考えで、総社市にお住まいの55歳以上の方

社会福祉法人 総社市社会福祉協議会
 そろじゃ60歳からの人生設計所
 〒770-1101 総社市中央1-1-3 総社福祉センター内

そろじゃ60歳からの人生設計所

28

就労が始まりました（9月）




29

ひきこもりサポーター養成講座

ひきこもりに対する理解、ひきこもりの方やその家族の支え手居場所づくり等のサポーターを養成することを目的に開催

全5回講座・毎年度40名目標・多様な参加者
 (本人・家族・民生委員・福祉委員・ボランティア・大学生など)



【講師】
 N P O法人代表、大学教授(精神科医)、教育委員会、保健所、市、社協等の職員

「ひきこもりへの理解」「自分たちにできること」

30

ひきこもりサポーターの会「ほっともの会」設立

ひきこもりサポーター登録者61人

- ・サポーター養成講座受講者118人/3年間
- ・平成30年7月1日設立

ほっとタッチ
(居場所)で当
事者と大切な時
間を共有...

活動内容の
話しあいを
したり...



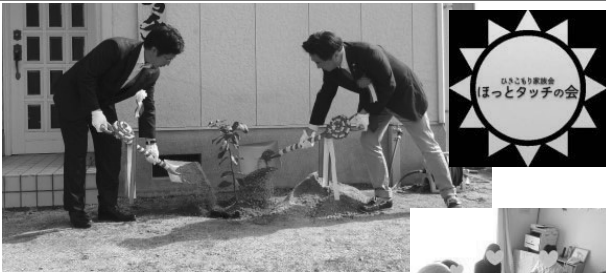
31

「居場所」『ほっとタッチ』開設



32

ひきこもり家族会「ほっとタッチの会」設立



- ・平成30年8月16日設立
- ・毎月第3木曜日13:00~15:00
- ・情報交換や親睦・サービス等の情報交換
- ・勉強会や研修会など
- ・年会費1,000円



33

ひきこもり支援を行うためには！

- 検討委員会の設置
 - ・ひきこもりの定義と理念を明確化
 - ・ひきこもり支援のネットワークの形成
 - ・ひきこもり支援施策の創設
- ひきこもりの実態調査
 - ・地区座談会の開催(住民意識啓発)
 - ・実態調査の実施と結果の公表
- 行政の施策化
 - ・行政の事業として予算化
 - ・生活困窮者支援事業としての実施
- ワンストップ窓口の設置
 - ・ひきこもり支援専門の窓口の設置
 - ・専門職の配置(社会福祉士、精神保健福祉士など)



34

ひきこもり支援・総社のあゆみ 2018 ひきこもりサポーター養成テキスト

ひきこもり支援・総社のあゆみ
行政と社協の協働体制 2018

絶賛頒布中!
原価 (500円)

総社市ひきこもり支援等検討委員会
ひきこもりサポーター
養成テキスト

絶賛発売中!
販売価格
1200円
(税別)

35

全国ひきこもり支援サミット・ フォーラム in そうじゃ開催 8/26



36



令和元年8月26日

ひきこもり支援基礎自治体宣言書

わたしたちは、すべての人々に寄り添う自治体となることを目指し、
「ひきこもり」を克服し、社会参加を促すことにより、
ひきこもりの支援に貢献し続けることを宣言します。



群馬県 安中市長 茂木英子

愛知県 豊田市長 小浮正典

滋賀県 守山市長 宮本和宏

山口県 宇部市長 久保田右子

岡山県 総社市長 尾岡繁一

— 生きがいとゆとりをめざして —

地域共生社会における社会福祉士の役割 — 地域共生社会の実現に向けた専門職の育成 —

社会福祉法人 同愛会
常務理事 菊地 月香
(社会福祉士)

social welfare corporation DOAIKAI

social welfare corporation DOAIKAI

法人概要

法人名： 社会福祉法人 同愛会

開設： 昭和7年9月
 社団法人大日本傷痍軍人同仁會として設立
 昭和27年5月
 社会福祉法人同愛会として組織変更
 平成7年12月
 法人本部を栃木県へ移転、栃木県法人認可

職員数： 289名(常勤242名 非常勤47名)

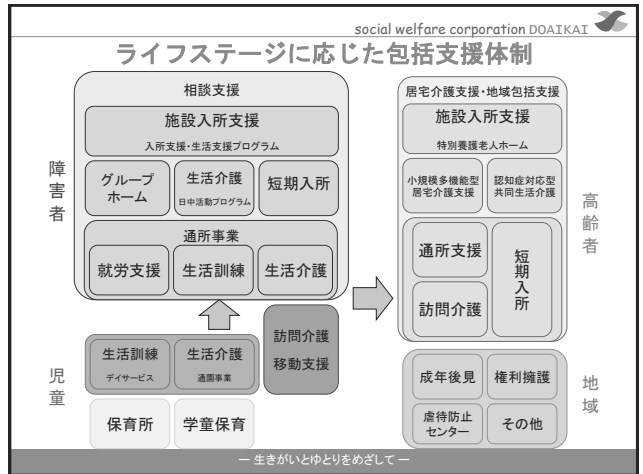
— 生きがいとゆとりをめざして —

social welfare corporation DOAIKAI

社福)同愛会・あいのかわ福祉会 法人理念

人と人との関わりを福祉の原点とし
 地域における生活を多面的に捉え
 障害の種別・年齢・信条などにとらわれずに
 個別的な価値観とライフスタイルに応じた支援
 を実施することを基本に福祉活動を行う

— 生きがいとゆとりをめざして —



social welfare corporation DOAIKAI

事業体制


- ◆障害関係事業
入所施設 短期入所
通所施設(生活介護・就労支援・cafe)
訪問介護 ケアホーム 相談支援
- ◆高齢関係事業
デイサービス 訪問介護
居宅介護支援事業所
小規模多機能型生活介護事業所
認知症対応型グループホーム
小規模特別養護老人ホーム
- ◆児童関係事業
保育所 学童保育 短期入所
放課後等デイサービス

— 生きがいとゆとりをめざして —

social welfare corporation DOAIKAI

事業所配置図


— 生きがいとゆとりをめざして —

social welfare corporation DOAIKAI 

大切にしていること

- 1) 法人理念に基づく、サービスを必要とするすべての人々の自己実現を目指したサービスの提供
- 2) 地域の社会資源として、他の社会資源や関係機関との連携を通し、社会福祉法人の役割である「地域における公益的な取組」による「地域福祉の推進」を図る
- 3) 日々の研鑽を通し、相談援助等の専門性を高め、安心安全なサービスの提供と資質向上を目指す
- 4) 職員個々の成長の機会の提供を通し、安定かつ継続的なサービスを提供するための組織力強化を図る

— 生きがいとゆとりをめざして —


social welfare corporation DOAIKAI 

期待する職員像

(1) 職員に求めている人材像や役割
 利用者と利用者、家族、関係機関、職員、地域、制度等をつなぐ役割と捉えている。
 利用者にとって必要なことは、全て支援になる。それらが職員の成長と福祉の仕事の価値に繋がり、自身の仕事への有用感につながると考えている。

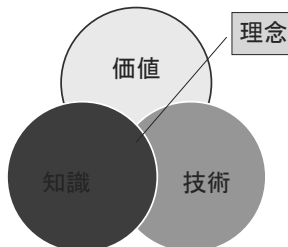
(2) 職員に期待すること（持ってほしい使命感）
 単に支援をする仕事ではなく、利用者の人生やその家族の人生に関わる仕事であること。仕事の可能性は広く、多くの経験が成長につながり、それが利用者の選択肢の拡大につながり、双方の自己実現となる。様々な役割を通し、地域社会に寄与できる価値のある仕事であるという意識を持ち、仕事に向き合うこと。

— 生きがいとゆとりをめざして —


social welfare corporation DOAIKAI 

当法人における人材育成の目的

- 専門性の向上
- モチベーションの向上
- 制度変革への対応
- 法人機能、経営力の強化
- 次期管理職の育成
- 職務責任の意識化
- 相互連携の確立



— 生きがいとゆとりをめざして —


social welfare corporation DOAIKAI 

研修体系


法人

- 内部研修
 - 職場内研修
 - 新入職員研修
 - 能力開発研修
 - 法人研修
 - 職階別研修
 - 職種・内容別研修
- 外部研修
 - 外部講座
セミナー等
- 自己啓発
 - 資格取得
 - 通信講座
 - 外部講座
セミナー等
 - 図書
 - 自主勉強会

各種検討会



— 生きがいとゆとりをめざして —

social welfare corporation DOAIKAI 

法人における職務階層

社会福祉法人 同愛会 + あいのか福祉会

障害関係事業

介護保険関係事業

保育関係事業

キャリアアップ

管理職

指導職員

中堅職員


一般職員

新入職員

新規事業
企画立案



次期
管理職候補

— 生きがいとゆとりをめざして —


social welfare corporation DOAIKAI 

人材育成のツール


- 法人理念の浸透
行動の核となるもの
- プロパー職員の管理職起用
キャリアデザインの形成
中間管理職の経営参画
- 人事交流と異動
- 施設保護者会組織との交流
- 准看護学校
- 専門職大学院・大学院への進学


— 生きがいとゆとりをめざして —

social welfare corporation DOAIKAI 

➤ 制度変革への対応
 独自システム検討・開発、方向性の確認
 ➤ 学会、研究大会等での発表
 ➤ 研修会への講師派遣
 ➤ 資格取得の推奨
 有給休暇の活用や勤務配慮
 ➤ 海外事業所視察研修
 ➤ 他法人との連携・交流




— 生きがいとゆとりをめざして —

social welfare corporation DOAIKAI 

職員の業務

日中活動・クラブ・リハビリ等の支援プログラムの企画	食事・排泄・入浴等の支援	医療との連携 健康・衛生面の把握・支援	外出・旅行・行事等の企画・支援
家族との連絡・調整	サービス等利用計画 個別支援計画 サービス提供記録等の整理	居室・設備等 住環境の整備	実習・ボランティア受け入れ 福祉教育
他の職員との連絡・調整・協力育成等の仕組み整理	安全安心の提供 リスクマネジメント	サービスの質の向上 人材育成と職員研修の企画運営	行政関係・他のサービス機関との連絡・調整

— 生きがいとゆとりをめざして —

social welfare corporation DOAIKAI 


職員個々の育成

職員の成長

やりがい・自信
 協力体制
 適性を見極め
 指導 目的と必要性
 職務上の役割
 趣味・特技・関心 個々の能力

個々の事情
 ワークライフバランス
 2:6:2 分布

— 生きがいとゆとりをめざして —

social welfare corporation DOAIKAI 

当法人による地域における公益的な取組

社協との連携事業

- ボランティア協力団体登録
- 養育通館事業派遣
- 身体障害者連盟練成会派遣
- ボランティアスクール受け入れ
- 総合的な学習の時間へ職員、利用者派遣
- ボランティアネットワーク参画
- 災害時連携協定締結
- 災害ボランティア研修会運営支援、職員派遣
- 社会福祉法人連絡協議会への参画
- 見守り型配食サービス

他法人との連携事業

- 災害支援ネットワーク参画
- セーフティ・ネット拠点事業登録
- いちごハートねっと事業参画
- 刑余者就労支援事業
- 町内福祉施設防災ネットワーク参画


その他の事業

- 奨学金返済手当制度
- 子ども食堂(地域食堂)
- 災害ボランティア派遣
- 生活困窮者認定就労訓練事業
- 刑余者への自立準備ホーム
- 災害福祉支援ネットワーク登録

他機関との連携事業

- 寄付付き物品契約(共同募金会)
- 災害時要援護者受け入れ協定

— 生きがいとゆとりをめざして —

social welfare corporation DOAIKAI 

取組みに向けて

介護職、看護師
相談支援専門員
栄養士、運転手
支援員、保育士


20代～30代の
子育て世代が
多い

障害児向けの
サービスが
少ない

町内に
特別支援学校が
ある

社協職員との
連携

建物
備品
車両
居室
食堂
厨房
椅子
机
テント
・
・
・



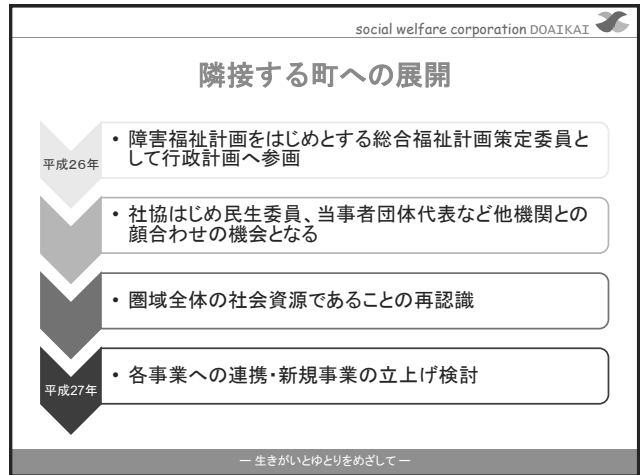
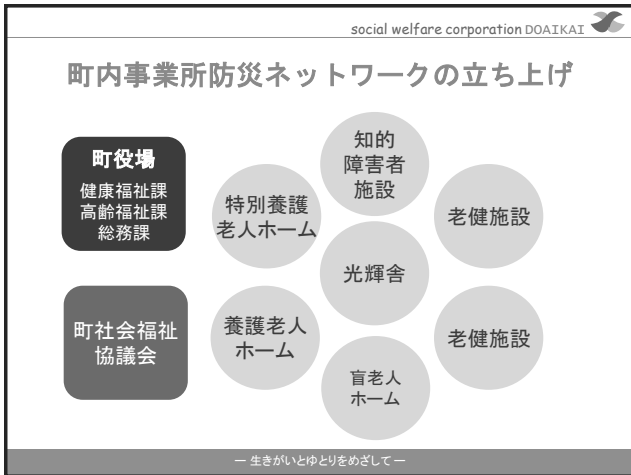
— 生きがいとゆとりをめざして —

social welfare corporation DOAIKAI 

社協との連携を通じた 地域における公益的な取組の展開



— 生きがいとゆとりをめざして —



social welfare corporation DOAIKAI

障害者グループホーム かがやき

平成30年4月1日 開所

— 生きがいとゆとりをめざして —

social welfare corporation DOAIKAI

子ども(地域)食堂運営

若草ひかり食堂

一緒に楽しく遊んで夕飯を食べましょう！
楽しいこと、悩み事、なんでも話してくださいね！
お兄さん、お姉さんが勉強も教えてくれます！

開催日時 第1週～第4週の 水曜日 17時30分～19時

対象者 地域のお子さん 保護者の方 障がいのある方 保護者

参加費 こども 100円 大人 200円

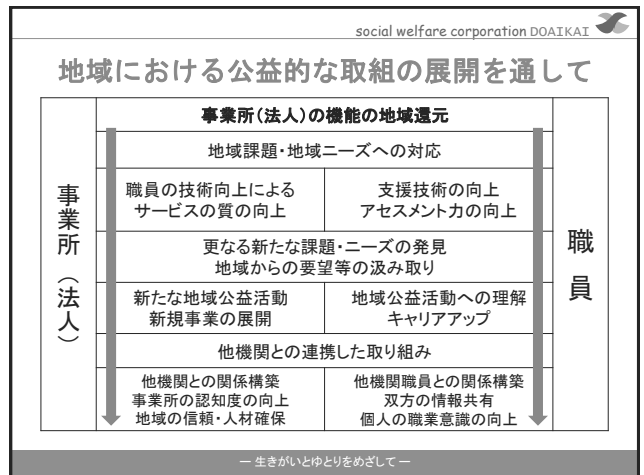
開催場所 コミュニティサポートセンターひかり
住所：伊豆市本町東7丁目1番1号
電話番号：0556-27-1111(受付時間)

— 生きがいとゆとりをめざして —

social welfare corporation DOAIKAI

自立準備ホーム

— 生きがいとゆとりをめざして —



地域共生社会の実現に向けた今後の役割

対象種別に依らない「丸ごと」のソーシャルワーク等の展開

地域の社会資源と連携を通じた「地域づくり」への参画と地域福祉の推進、社会資源開発

社会福祉養成校と連携を通じた「包括的支援展開に向けた専門人材」の養成

担い手育成に向けた、ライフステージに即した福祉教育の推進

— 生きがいとゆとりをめざして —



講義

地域共生社会にむけた

ソーシャルワーク・スーパービジョン

講師

野村豊子（日本福祉大学）

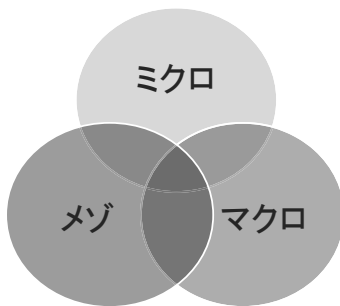
地域共生社会に向けた ソーシャルワーク・スーパービジョン

日本福祉大学大学院
野村 豊子

スーパーバイザーには何が必要か？

- スーパービジョンの目的・多面的意義・機能と役割に関する理解
 - スーパービジョンの種類・方法についての理解と適切な技能
(プロセス、スーパーバイザーの問題理解への視点を広げる方法、体験を振り返ることへの明確化・焦点化・直面化、今後のアクションへの方策他)
 - スーパーバイザーとの信頼関係
 - 組織・業務・自らの立ち位置についての理解と権限
 - ソーシャルワークの倫理・価値観・知識・技術
(実践プロセス・方法、コミュニケーションの在り方・種類・技法、地域におけるネットワーク・サポートシステム・資源に関する基礎的理解、地域における多様な援助方法の理解とその介入方法等)
 - 人間の学習や行動変化に関する知識(経験学習の意義の理解・リフレクティブプラクティスの理解)
- 野村(2019)

FOR CLIENT / WITH CLIENT

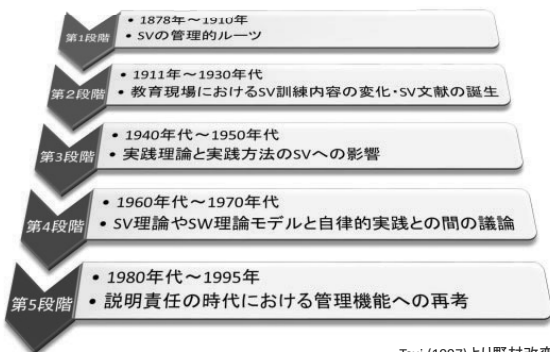


スーパービジョン(SUPERVISION)の語源から

- ラテン語で「注意深く観察をする」を意味する *supervisus* を語源に持つ。「上の・上から」を示す *super*、「見る・見渡す」を表す *videre*、に加えて過去分詞 *tus* を末尾に付けた語であり、*Supervise* とは *supervidere* が発展したものとされている。また、*supervisor* からの逆成とする説もある。(野村2015)
- *supervisor* ではなく、*supervisor* と表記することを紐解くと……(野村2019)
- 上の・上から、見る・見渡すの意味の実践的な理解とは……(野村2019)

野村・汲田・照井編(2019)

ソーシャルワーク・スーパービジョンの 歴史における5つの発展段階



Tsui (1997)より野村改変

Robinson (1936)による定義

(充分な)知識と技術を兼ね備えた人があまりそれらの知識や技術を有していない人に対して行う教育的な過程である(Robinson, p.53)。

Kadushin (1976)による定義の一部

スーパービジョンは、スーパーバイザーにとって情緒的・心理的苦痛を排除し、拒否的になることを防ぎ、距離をおきすぎること等を防ぐための方法と戦略になり得るとしている。

Munson (2002)による定義の一部

スーパービジョンを考察する視点(④)を重視

- ① 仕事内容やスーパービジョン関係に影響を与えているスーパーバイザー自身の個人的要因や背景
- ② スーパービジョンの過程におけるスーパーバイザーの問題解決の方法とその展開状況
- ③ 組織の目的の効果的な遂行
- ④ スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性

CARROLL (2013)による定義 (カウンセリング分野)

スーパービジョンは、アートであると同時に科学であり、存在として在ることと実際に行うことの両者を含む。また、技術であり、戦略であり、関係性でもある。

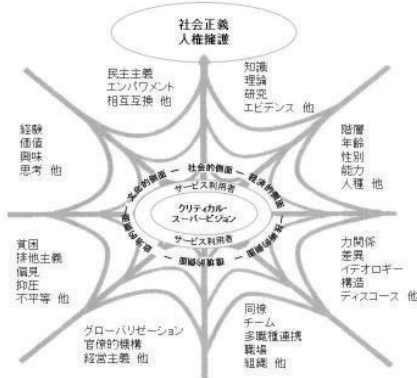
スーパービジョンの内容には、成長と評価という視点が重視され、スーパーバイザーとスーパーバイザーが相互に学びあう関係性でもある。(略)すでにある捉え方を見直し、新しい意味付けを行う。

スーパービジョンとは何かー多様な意義

- 利用者にとって
- スーパーバイザーにとって
- スーパーバイザーにとって
- 組織にとって
- 関係者・関係機関にとって

モリソン(1992)より、野村訳

クリティカル・スーパービジョンにおける多様な連関



Noble, C. Gray, M. & Johnston, L. (2016). Critical Supervision for the Human Services: A Social Model to Promote Learning and Value-based Practice. London: Jessica Kingsley Publishers. 野村訳

エコロジカル・システム・モデル (エコシステム モデル)

- “環境のなかの人”という視点に基づく。
- 人は常に、環境のなかで他者や他のシステムと関わり、相互に影響を及ぼしあっている。
- 物理的・社会的・文化的環境、そして社会的立場・役割は、人の生活や心の安定に大きく影響する。
- 個々のシステムは唯一無二の存在であり、その性格や関わり方はすべて異なる。

(岡田、2019)

エコシステム・モデルによれば

- 人のニーズ充足や発達課題達成のためには、環境のなかで適切な資源を活用でき、人と環境との間に肯定的な相互作用があることが肝心。
- 環境における資源の不足、個人の資源活用力の制限、あるいは個人と環境システム間の不調整は、人のニーズ充足を妨げ、機能不全を引き起こす。

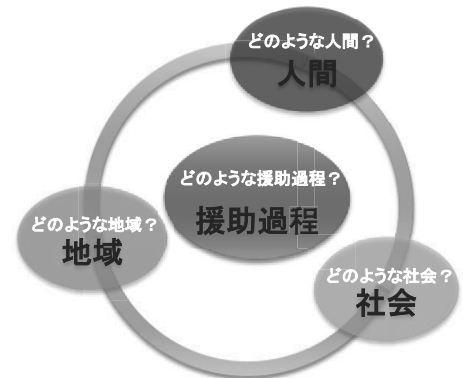


介入の目的:

- 個人、家族、グループ、組織の社会機能を高める。
- 人々のニーズやリスクに関わる環境状態を変える。

(岡田、2019)

基本的な価値に関する問いかけ



スーパービジョンのメリット スーパーバイザーや職員にとって

- 役割と義務が明確になる
- 仕事がスムーズに行われる
- ささまざまな領域が明確になる
- 負担や重圧を分かち合うことができる
- 自信を高めることができる
- 内省を踏まえた判断をすることができる
- 利用者に焦点を当てることができる
- 創造的な実践が可能となる
- 多様性が重視される
- 権威関係のメリット・デメリットが明確になる
- あまりよくない実践を再検討できる
- 自分の学習ニーズを明確にできる
- どのような思いで実践しているかがはっきりする
- ワーカーが大事にされ、孤立しない
- チームで仕事をすることが促進される

野村・汲田・照井編(2019)

スーパービジョンのメリット 組織にとって

- 肯定・否定、双方のコミュニケーションがより明確になる
- いままで重視されていない考え方が再検討される
- 他の人と共有して仕事をしているということの意識が増し、同一組織で仕事をする意味が強くなる
- 標準化が図れる
- 問題に対して責任を分かち合うことができる
- スタッフのコンサルテーションを適切に増すことができる
- 役割の理解を明確にする
- よりいっそう開放的な組織を作る
- 組織としての自信を増す
- 退職者が少なくなる

野村・汲田・照井編(2019)

スーパービジョンのメリット 利用者にとって

- よいスーパービジョンは、ワーカーの考えをよりしっかりと焦点化できる
- 利用者の強さやニーズやリスクをよりいっそう見分けることができる
- 利用者の思いや利用者との関わりに寄り添うことができる
- 権威関係によりいっそう気づくことができる
- 利用者によりいっそう参加してもらうことができる
- 有効性に基づくアセスメントをすることができる
- より持続するサービスを提供することができる
- 明確なプランを立てることができる

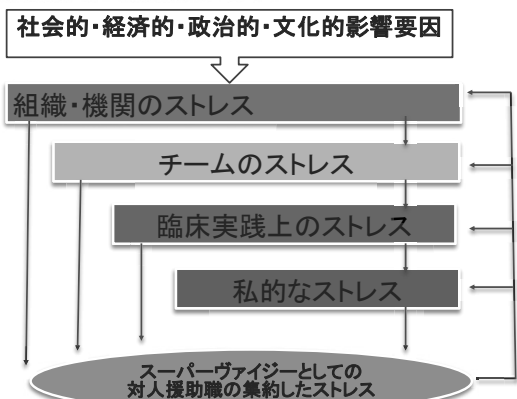
野村・汲田・照井編(2019)

スーパービジョンのメリット 同じサービス利用者に対してともに働く関係者 あるいは組織の専門職にとって

- ワーカーにとって、役割が明確になる
- 他の関係者に対する適切な期待ができる
- ワーカーにとって、他の組織の話をも十分に聞くことができる
- 他職種ミーティングを準備することができる
- 異なった役割を想像し、ステレオタイプを排除する
- 他の組織をも十分に深く理解することを助ける
- 他の組織の葛藤を調整する助けをし、資源を活用できる

野村・汲田・照井編(2019)

対人援助職の重層的なストレス-SWシステムを基に



A. Brown, I. Bourne (1996)より野村作成

バーンアウト

- 医療・福祉・教育などの対人援助サービスの現場で生じやすい燃え尽き症候群
- 極度の身体疲労と感情の枯渇を示す症候群(マスラック)
- バーンアウトの症状: 情緒的消耗感・対象者と距離を置く姿勢・目的意識や責任感の喪失・個人的達成感の低下
- スレッサーが非常に強い職場において個人の対処能力だけでは限界がある。職場環境・経営体制等を含めたストレス管理が不可欠

スーパービジョンの6W1H

- What スーパービジョンとは何か？
Whom スーパービジョンは誰に行うのか？
Who スーパービジョンは誰が行うのか？
When スーパービジョンはいつ行われるのか？
Where スーパービジョンはどこで行うのか？
Why スーパービジョンはなぜ行うのか？
How スーパービジョンはどのように行うのか？

野村豊子(2015)ソーシャルワーク・スーパービジョン論(日本社会福祉学校連盟監修), p.22

スーパービジョンの機能を改めて考えてみる

- 管理的機能
- 教育的機能
- 支持的機能

- 評価的機能
- 媒介的機能
- コミュニケーション機能

管理的機能

- 組織の事業計画、実施、モニタリング、修正、評価を行い、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。
- 場合によっては、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。その機能は組織自体の在り方や概要及び職位により、異なる。
- 組織外のスーパーバイザーには管理的機能はない。

教育的機能

スーパーバイザーが、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・倫理を習得して、自らの専門性を高められるよう教育・指導・示唆する。

具体的には：

- ① 理念や知識、スキルを伝える。
- ② 考えを実践する機会を設ける。
- ③ 振り返り、言語化する機会を設ける。
- ④ 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。

支持的機能

- ① スーパーバイザーを専門職として、人として認め尊重する関係性を基に、自己の実践を振り返り、省察できるように、傾聴、受容、サポートする。
- ② スーパーバイザーのストレスを軽減し、バーンアウトを防ぐ。
- ③ スーパーバイザーが自らの実践とその影響を直視できるように安全な雰囲気をつくる。
- ④ 他の職員との関係の難しさについて考え、葛藤を解決するための支援をする。
- ⑤ 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。

モリソン：スーパービジョンの4つの機能

管理機能：

実践の力量を高め、意義ある実践を行うための機能

成長促進機能：

継続する専門職としての成長を促進するための機能

支持機能：

専門職及び個人としてのワーカーへのサポートするための機能

媒介(仲介機能)：

組織的な見解を個人の中に見出し、組織と結び付けていく機能

スーパービジョンにおける 3つの機能の提示にみる困難 (モリソン)

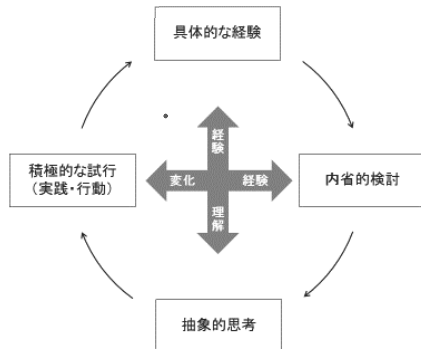
- ① 1回のスーパービジョンにおいて、3つの機能全てを提示することは難しい
- ② 3つの機能に相互関連があり、それらを別々に切り離して取り扱うことは難しい
- ③ ある限定された時間内において、1つの機能が無視され、避けられるならば、スーパービジョンが安心を与えるものとはならない

野村 (2016)

スーパービジョンの種類

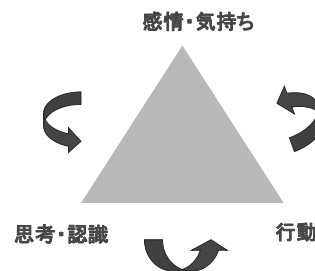
- 個人スーパービジョン
- グループスーパービジョン
- チームスーパービジョン
- ピアスーパービジョン
- ライブスーパービジョン
- セルフスーパービジョン

経験学習モデル



D. A. Kolb. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

スーパービジョンを成功させるために 振り返りで必要なこと



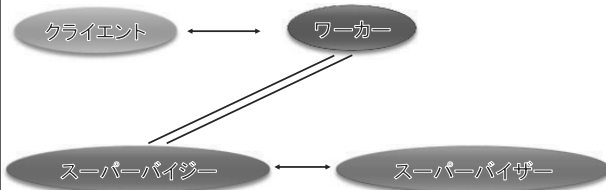
スーパービジョンの要点

- スーパービジョンの関係性が極めて重要であるという点。
- 肯定的な関わりが鍵となり、そのこと自体がスーパーバイザーの利用者支援の鏡となる。肯定的な関係は、開かれた誠実な議論を通して築かれる。
- スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性とスーパーバイジー自身の実践について同時併行・平行なあり方を重視して相互を有機的に反映させながら展開していく。

スーパービジョンにおける スーパーバイジーとスーパーバイザーの関係性

- 平行な関係
- 特徴的なコミュニケーション
- 関係に内在する権威性
- 関係性におけるパートナーシップ
- 契約によって始まる関係
- 倫理の重要性
- 時間の限定と関係性

クライアント・ワーカー関係と スーパーバイザー・スーパーバイザー関係



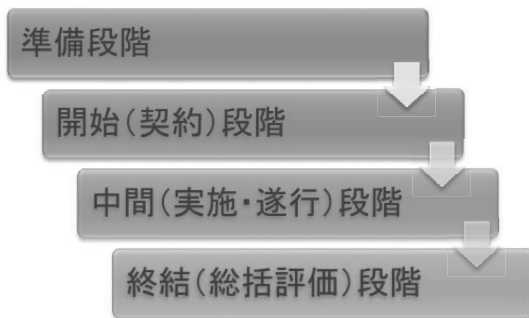
* 2つの関係は、相互に平行である

スーパービジョンの実施段階で 使用する材料・技法

逐語記録・プロセスレコード
 ケース記録・事例提出用書式
 ジェノグラム・エコマップ
 組織・機関のシステム連関図
 クライアント・関係者からのフィードバック・評価
 ライブ・フォーイン（マジックミラーを通して）
 ロールプレイ（シナリオ有・シナリオ無）
 金魚鉢法
 描画・イメージ・比喩・再現劇

野村（2017）

個別スーパービジョンのプロセス



野村（2017）

準備段階

スーパービジョンを受ける際に安心感や心地よさを重視するか等という判断が先に立つ。

あるスーパーバイザーは、あまり困難と考えられない、そして冒険的ではない関係性を選ぶこともできる。

スーパービジョンは、スーパーバイザーにとって、それが困難であるか否かにかかわらず、またその困難さの程度の違いにかかわらず、自分や自分の能力を試す学習の機会として位置づけられる。

挑戦であるからこそ、そこでは心配や不安や自己防衛が当然あらわれてくる。

開始段階①

契約の重要性と共に、契約という概念には二つの意味が含まれていることを理解する必要がある。一つは仕事や作業の同意の焦点を決めることであり、二つは、心理的なスーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性の形成と展開である。

(1) 契約・同意の焦点

契約には、スーパービジョンの目的・頻度・経費・守秘義務・およびその限界・関係する責任組織・予測される妨げ・安全性の確保・目標到達への限界・記録・準備課題・テーマ・フィードバックやふりかえりの方法・葛藤等への対処方法・約束不履行への対処・スーパーバイジーのスーパーバイザーに対する接触の方法等が書式の相違に関わらず明記されている。

契約は一回限りのものではなく、相互の関係性の進展と状況の変化、達成目標の達成度の振り返りと評価等を踏まえ、修正され再び改変されていくものである。

開始段階②

(2) スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性の形成と展開

このはじめの段階で、どこまでスーパービジョンが強制力をもつか・スーパーバイザーの権威性について十分に、また、オープンにスーパーバイザーとスーパーバイジーの間で話されることは極めて重要である。

スーパーバイザーとスーパーバイジー相互への問いかけ：
 第一に、われわれは誰だろう、第二にわれわれはどこに何を望んでいるのか、第三にどのようにしたら辿りつくことができるか。

(Davys 2010より野村改変)

中間段階①

発達と成長の時期であり、スーパーバイザーとしての成長と、ソーシャルワーカーとしての成長が本人の中でどのように形作られ、統合されていくか、そのひとつひとつの契機をスーパーバイザー自身がどのように捉えているかがこの段階に含まれている。

スーパーバイザーとして、発達や成長を狭く考えるのではなく、スーパービジョンの場から離れて活躍するスーパーバイザーの姿を描きながら展開することも望まれる。

中間段階②

スーパーバイザーは先にどのようにしたらよいかを示すのではなく、その答えを探索しているスーパーバイザー自身の歩みに寄り添うことが必要となる。

スーパーバイザーが援助介入において何を取り上げたのか、何故取り上げたのかの問いを促す。またどのように取り上げたのか振り返りを基に省察を促す。

終結段階①

基本的な問いかけ4点

1. スーパーバイザーにどのようなフィードバックをしたいと思っているのか、その方法と実行の方策
2. スーパーバイザーの今後のアクションへの問いかけ、アクションの明確化および具体化の方策
3. スーパーバイザー自身の評価への問い
4. スーパーバイザー自身の評価への問い

終結段階② スーパーバイザー自身の評価

- スーパービジョンには、明確なゴールがあったのか、はじめの段階の契約に何を追加してきたのだろうか。
- 今、スーパービジョンを終えるにあたって、自分の現場で何が変わったのだろうか。
- 何をスーパービジョンから学んだのか。
- スーパービジョンの経過の中で何が好ましかったのか、何を変えたか。
- スーパーバイザーにどのようなフィードバックをしたらよいか。スーパーバイザーからどのような領域にかかわるフィードバックを得たいと思っているのか。
- これからどのような仕事を実践で行っていきたいのか、そしてそのことに関してスーパービジョンの経過が影響しているのかどうか。

(Davys 2010)

終結段階③-1 スーパーバイザー自身の評価

- スーパーバイザーは十分に聞いてもらえたと感じているかどうか。
- スーパービジョンが支持的であったかどうか。スーパーバイザーが反映できるように促したかどうか。
- もしも、スーパーバイザーと職場の上司を兼ね合わせていたときに、その境界をはっきりさせていたかどうか。
- 契約はこの時点でも、意味をもっているかどうか。スーパーバイザーが望んでいないことをしたのかどうか。
- スーパーバイザーは安全だと思っていたかどうか。

(Davys 2010)

終結段階③-2 スーパーバイザー自身の評価

- スーパーバイザーにとって親しみやすかったかどうか。
- スーパーバイザーに対して、自分の文化や価値を押し付けるようなことはしていなかったかどうか。
- 学ぶ機会として十分に展開できたかどうか。
- スーパービジョンの機会を離れるときに、スーパーバイザーはゴールを達成できたと考えているかどうか。
- スーパーバイザーとして、どのような領域がさらに向上する必要があるだろうか。

(Davys 2010)

スーパービジョンを実施する上での視点

- スーパーバイザーとの間でスーパービジョンを行なうということを確認できているかどうか？
- 契約・目的の明確化はどのように？
- スーパーバイザーの意欲の相違への考慮？
- 短期間？長期間？頻度は？
- 何を題材や課題として用いるのか？
- 困難事例や問題となっている事例をどのように用いるか？

スーパービジョンを実施する上での視点

- スーパーバイザーの特定の言動・行動・傾向等について、適切に気づきを促すような直面化の質問や応答ができているかどうか？
- スーパーバイザーの気づくことはその人の自己決定であり、結果や言語表現だけではなく、プロセスも共に大切であることを心から理解しているか？
- 気づきはアドバイスや指示からは生まれにくいことを体験的にも理解しているかどうか？
- スーパーバイザーの気づきをスーパーバイザーが受け止めた時には、もうスーパーバイザーの歩みは何歩も先にあることを理解しているかどうか？

スーパービジョンを実施する上での視点

- 事例をまな板の上ののせない。のるのはスーパーバイザーとスーパーバイザー。
- 利用者のケアの質を高める目的を深い理解のもとで捉えているか？
- 利用者のケアの質を高めること=事例検討=スーパービジョンというつながりを短絡的に捉えていないか？
- スーパーバイザーに事例への理解を語ってもらう時にはスーパーバイザーの深い共感と明確な教育的意図があるか？

スーパービジョンを実施する上での視点

- 賞賛するときや褒めるときには、自然にかつ的確に心の内に言葉がいくつも浮かんでくるか？
- スーパーバイザーの示す専門職としての高度の理解や適切な行動に対して、具体的に評価を示すことができているかどうか？
- スーパーバイザー自身が自ら歩みを進めていくことのできるような後押し・強化の応答や伝達ができているかどうか？

スーパービジョンを実施する上での視点

- スーパーバイザーに肯定的に関わりながら、傾聴しているかどうか？また、傾聴するだけでなく共感を伝えることができているかどうか？
- 質問をする際にプレッシャーを感じさせてしまったり、ストレスを与えてしまうことになっていないか？
- 批判的な言語・非言語・準言語を暗に含んでいないか？
- スーパーバイザーと共に成長し、進んでいくことのできる関わりを重視しているか？
- 賞賛するときや褒めるときには、自然にかつ的確に心の内に言葉がいくつも浮かんでくるか？

スーパービジョンを実施する上での視点

- スーパーバイザーが立ち止まる時、語ることを留まった時、沈黙の時、少し長い空白の時は何かを転換を迎えている機会でもある。
- スーパーバイザーに無理に焦って語ることを促すことはしない。焦りはスーパーバイザー側にあり。
- 待つ、それも十分に長く、静かに落ち着いて待つ。

スーパービジョンを実施する上での視点

- スーパーバイザーの宝物は、スーパーバイザー自身の過去から現在に渡る数々の経験の中にある。
- スーパーバイザーの経験をそのまま伝達することは、スーパーバイザーの宝物にはならない。

まとめ 地域共生社会に向けたソーシャルワーク・ スーパービジョン：スーパービジョンの文化 の醸成へ

スーパービジョンは、何時でもスーパーバイザーとスーパーバイザー両者にとって得難い学びの時である。

スーパーバイザーの実践力は、スーパーバイザーへの研修やスーパーバイザー同士の研鑽、さらにはスーパーバイザーとしてスーパービジョンを受ける機会等を通して高めることが可能となる。

文献

- Carroll, M. (2013). Supervision: A Journey of Lifelong Learning. In Robin Shohet (Ed.), Supervision as Transformation: A Passion for Learning. Jessica Kingsley Publishers.
- Davys, A. & Beddoe, L. (2010). Best Practice in Professional Supervision: A Guide for the Helping Professions, Jessica Kingsley Publishers.
- Kolb, D. A. (2015). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Morrison, T. (2005). (3rd ed.). Staff Supervision in Social Care: Making a Real Difference for Staff and Service Users. Pavilion Publishing and Media Ltd.
- Munson, C. E. (2002). Handbook of Clinical Social Work Supervision. (3rd ed.). Routledge.
- Noble, C., Gray, M. & Johnston, L. (2016). Critical Supervision for the Human Services: A Social Model to Promote Learning and Value-based Practice. London: Jessica Kingsley Publishers.
- 野村豊子 (2015). 「ソーシャルワークにおけるスーパービジョン文化の醸成」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.
- 野村豊子, 坂田千賀子, 照井孫久編集 (2019). 『高齢者ケアにおけるスーパービジョン実践: スーパーバイザー・スーパーバイザーの育成のために』, ワールドプランニング.

演習1 ケースメソッドで学ぶ

ソーシャルワーク・スーパービジョン

講師 岡田まり（立命館大学）
宮崎清恵（神戸学院大学）

演習1 ケースメソッドで学ぶ ソーシャルワーク・スーパービジョン

立命館大学 教授 岡田まり
神戸学院大学 教授 宮崎清恵

本演習のねらいと到達目標

<ねらい>

地域共生社会の実現に向けてのスーパーバイザーの役割・あり方・方法について理解する。

<到達目標>

1. スーパーバイザーの理解を促すことができる。
2. スーパーバイザーとしての自身のチャレンジ課題に気づくことができる。

演習の方法: ケースメソッド

- ・ 実際にあったケースを教材として、学習者同士が議論を行うことで実践力を身につける方法
- ・ 問題解決に結びつくプロセスを疑似体験するなかで答えを導き出すため、学習者の能動的な取り組みが必要

各自が「ケース」の当事者の立場に立って
課題について調べ、具体的な提案を準備

グループで議論

全体での議論

演習の進め方・スケジュール

時間	内容
15:45-15:55	オリエンテーション
15:55-16:00	グループ内での役割（司会、記録、報告）決定
16:00-16:10	事例情報1の共有（講師による説明）
16:10-16:15	個人ワーク（提示された場面について考えて記載）
16:15-16:30	グループワーク（考えた内容を共有）
16:30-16:45	グループ発表
16:45-16:55	講師によるまとめ
16:55-17:05	休憩
17:05-17:15	事例情報2（追加情報）の共有
17:15-17:20	個人ワーク（提示された場面について考えて記載）
17:20-17:35	グループワーク（考えた内容を共有）
17:35-17:50	グループ発表
17:50-18:00	講師によるまとめ
18:00-18:15	全体まとめ（事例提供者・講師）

事例情報1

■利用者の状況

○家族状況

Aさん(80歳代女性)、Bさん(50歳代女性、精神障害)の親子2人暮らし。Aさんは、半年前頃から判断能力の低下がみられる。Bさんは、学生時に統合失調症と診断されたが、10年以上未受診であり、Aさんが病院で薬だけ受け取っていた。

○経済状況

夫の遺族年金、Aさんの国民年金、Bさんの障害年金で、月額25万円程度の収入があるものの、Bさんの通信販売での衣類等の購入による浪費のために経済的に困窮している。

事例情報1

○地域の状況

公営住宅の1階で約10年間暮らししており、親戚や近隣との関りは希薄。地域では、住民の高齢化も進み、民生委員や福祉委員の選任ができず、ふれあいサロン等の福祉的社会的資源もほぼ存在していない。

○支援状況

約10年前から、社会福祉協議会(以下「社協」)で生活福祉資金の小口貸付(上限20,000円)を定期的に利用していた。Aさんは、半年前頃に判断能力の低下のため日常生活自立支援事業の利用が開始されている。その担当者からの紹介を受けた市役所の保健師が定期的に訪問していたが、Aさんは面談に応じるものの、Bさんとの面談は拒否されていた。

事例情報1

- 支援機関、スーパーバイザー、およびスーパーバイザーのプロフィール
- 支援機関：自立相談支援機関(社会福祉協議会が受託運営)
- スーパーバイザー：主任相談支援員(社会福祉士)
- スーパーバイザー：相談支援員(社会福祉士)
- ・社会福祉士取得後、ソーシャルワークの実践経験は6年目で、相談支援員としては2年目。
- 紹介経路・理由
- 日常生活自立支援事業担当者から、スーパーバイザーへ、「Bさんに浪費癖があるのか収支バランスが崩れているため、家計支援をしてほしい。これまで自宅を何度か訪問したが、玄関の前までしか立ち入らせてもらえない。家の中には約30年間ひきこもっているBさんがいるはずだが、生活実態がわからない」と依頼が入った。

用語説明「日常生活自立支援事業」

- ・認知症高齢者、知的障害者、精神障害者等のうち判断能力が不十分な方が地域において自立した生活が送れるよう、利用者との契約に基づき、福祉サービスの利用援助等を行うもの。
- ・実施主体は、都道府県・指定都市社会福祉協議会(窓口業務等は市町村の社会福祉協議会等で実施)。
- ・援助内容は、次に掲げるものを基準となる：
 - ・福祉サービスの利用援助
 - ・苦情解決制度の利用援助
 - ・住手改修、居住家庭の賃借、日常生活上の消費契約及び住民票の届出等の行政手続に関する援助等
- ・上記に伴う援助の内容は、次に掲げるもの：
 - ・預金の払い戻し、預金の解約、預金の預入れの手続等利用者の日常生活費の管理(日常的金融管理)
 - ・定期的な訪問による生活変化の察知

参照
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/chiiki-tukusi-yougo/index.html

用語説明「自立相談支援機関」

- ・生活困窮者等からの相談に応じ必要な情報の提供や助言、関係機関との連絡調整等を行い、認定就労訓練事業の利用のあっせん、プランの作成等の支援を包括的に行う自立相談支援事業を実施する機関

職種	役割
主任相談支援員	○相談支援業務のマネジメント・支援の内容及び進捗状況の確認、助言、指導・スーパービジョン(職員の育成) ○高度な相談支援(支援困難事例への対応等) ○地域への働きかけ・社会資源の開拓・連携・地域住民への普及・啓発活動
相談支援員	○相談支援全般・アセスメント、プランの作成、支援調整会議の開催等一連の相談支援プロセスの実施、記録の管理、訪問支援(アウトリーチ) ○個別的・継続的・包括的な支援の実施 ○社会資源その他の情報の活用と連携

参照： <https://www.mhlw.go.jp/content/000520647.pdf>

ワーク1

■スーパービジョンの場面

スーパーバイザー「Aさんへの支援といつてもどうしたらいいのでしょうか？」

あなたが、スーパーバイザーならば、この場面で、

- ①何に着目しますか？
- ②そこに着目した理由は？
- ③どのように取り上げてすすめますか？

1. 個人ワーク(5分) 各自、個人ワークシートに書き込みましょう。
2. グループワーク(15分) グループで共有して、大切だと思うものを三つ程度グループワークシートに記入してください。
3. グループ発表(15分)
4. まとめ(10分)

まとめ

まず

- ・スーパーバイザーが、何に困っているのか(まずいところから始める)
- ・スーパーバイザーの事例への理解を語ってもらう

↓

何を題材にするか(事例をまな板にのせない)は上記の作業を通してバイザーとの共同作業で進めていく。

まとめ

- ・なにがあればバイザーにとって支援をしていく上での助けとなるかについて明確化する質問を行う。

- * 自身の役割をどう理解しているか
- * アセスメントのための情報収集項目とその方法をどう考えているか
- * 問題解決を目指すアプローチに加えて予防的な対応のためのつながり続けることのアプローチを想定しているか
- * 必要な知識についての理解はできているか

事例情報2(追加情報)

■その後の経過

支援を始めて数か月後のある夏の日、Aさんが熱中症で救急搬送されたとの連絡が入った。脱水症状もあり、数日間だったが、入院することになった。
Bさんが自宅に一人となった。Bさんへ関わるチャンスだと、訪問を重ねた結果ドアが開くと、家の中にはゴミが夫并近くまで山積して、足の踏み場もない状態が確認された。Aさんの退院後、ゴミの整理を手伝う申し出は拒否されてしまった。
さらに、Aさんは、この夏の間3度同様の症状(熱中症)で救急搬送され、その都度2～3日間の入院を繰り返した。
やり取りを経て、AさんやBさんも次第に様子が変わり、ついに玄関と台所だけという条件付きではあったが、ゴミの撤去とヘルパーの利用については同意された。

～ゴミの撤去日～

隣近所を中心に周囲に住んでいる人が少し離れたところから遠巻きにこちらの様子を窺っていたため、この機会を逃してはいけないと考え、数人の方にご挨拶を兼ねて声をかけた。

ワーク2

■スーパービジョンの場面

スーパーバイザー 「この親子のケースを今後どのように見守っていけばいいでしょうか。この親子のケースと同じような事例が、この地域には他にもありそうですが…」

あなたが、スーパーバイザーならば、この場面で、

- ①何に着目しますか？
- ②そこに着目した理由は？
- ③どのように取り上げてすすめますか？

1. 個人ワーク(5分) 各自、個人ワークシートに書き込みましょう。
2. グループワーク(15分) グループで共有して、大切だと思うものを三つ程度、グループワークシートに記入してください。
3. グループ発表(15分)
4. まとめ(10分)

まとめ

まず

- * スーパーバイザーが、どのようなアセスメントを行っているかを聞いてみましょう。
- * 何を迷っているのか、困っているのかを共に探りましょう。
↓
- * そのうえで、アセスメントや介入の対象を地域に広げること
- * そのために何をまずしたらいいのか

事例情報3(その後の展開)

■ケース会議後

地域には、民生委員や福祉委員といった身近な相談役がいないことに加え、そもそも地域の実情が不明であることを再認識した。

そこで、この地域で暮らす高齢者など要配慮者の状況を把握する必要があると判断し、まずは、休止中であった地区の給食サービスを再開させることを通じて、一人暮らしの高齢者の状況確認から始めることになった。

さらに、自治会へ対し、地域の見守り役の必要性を説明したところ、自治会役員であった6人が全員、福祉委員に就任することとなった。

公営住宅内で福祉委員、自治会長、地域包括支援センター、保健師、社協により、「ミニケア会議」が開催されることとなり、地域の福祉課題を早期発見する仕組みづくりにつながっている。

演習1のまとめ

* 事例提供者からのコメント

* 講師からのコメント

事例情報1

■利用者の状況

- 家族状況 Aさん（80歳代女性）、Bさん（50歳代女性、精神障害）の親子2人暮らし。Aさんは、半年前頃から判断能力の低下がみられる。Bさんは、学生時に統合失調症と診断されたが、10年以上未受診であり、Aさんが薬だけ受け取っていた。
- 経済状況 夫の遺族年金、Aさんの国民年金、Bさんの障害年金で、月額25万円程度の収入があるものの、Bさんの通信販売での衣類等の購入による浪費のために経済的に困窮している。
- 地域の状況 公営住宅の1階で約10年間暮らしており、親戚や近隣との関りは希薄。地域では、住民の高齢化も進み、民生委員や福祉委員の選任ができておらず、ふれあいサロン等の福祉的社会資源もほぼ存在していない。
- 支援状況 約10年前から、社会福祉協議会（以下「社協」）で生活福祉資金の小口貸付（上限20,000円）を定期的に利用していた。Aさんは、半年前頃に判断能力の低下のため日常生活自立支援事業の利用が開始されている。その担当者からの紹介を受けた市役所の保健師が定期的に訪問していたが、Aさんは面談に応じるものの、Bさんとの面談は拒否されていた。

■支援機関、スーパーバイザーおよびスーパーバイジールのプロフィール

- 支援機関：自立相談支援機関（社会福祉協議会が受託運営）
- スーパーバイザー：主任相談支援員（社会福祉士）
- スーパーバイジール：相談支援員（社会福祉士）
 - ・社会福祉士取得後、ソーシャルワークの実践経験は6年目で、相談支援員としては2年目。

■紹介経路・理由

日常生活自立支援事業担当者から、スーパーバイジールへ、「Bさんに浪費癖があるのか収支バランスが崩れているため、家計支援をしてほしい。これまで自宅を何度か訪問したが、玄関の前までしか立ち入らせてもらえない。家の中には約30年間ひきこもっているBさんがいるはずだが、生活実態がわからない」と依頼が入った。

場面1

バイジール	バイザー
<p>・Aさんへの支援と言ってもどうしたらいいのでしょうか？</p>	

演習1

演習1 個人ワーク1

氏名 _____
グループ番号 _____

バイジューが「Aさんの支援といってもどうしたらいいのでしょうか？」と言ってきました。さてバイジューであるあなたは

	何に着目しますか？	そこに着目する理由は？	どのように取り上げてすすめますか？
例	バイジューが何に困っているか。	バイジューにとっては、バイジューの課題を理解することが大切だから。	「Aさんを支援するにあたって、あなたが今困っていることは何ですか？」と質問する。
1			
2			
3			

演習1 ワーク1 グループワークシート

グループ番号 _____

1. 以下の点についてグループ内ででたものについてまとめてください。大切と思うものを2つ～3つ程度紹介してください。

	何に着目しますか？	そこに着目する理由は？	どのように取り上げてすすめますか？
1			
2			
3			

2. ワークを通して気づいた点について共有してください。

事例情報2(追加情報)

■その後の経過

支援を始めて数か月後のある夏の日、Aさんが熱中症で救急搬送されたとの連絡が入った。脱水症状もあり、数日間だけだが、入院することとなった。

Bさんが自宅に一人となった。Bさんへ関わるチャンスだと、訪問を重ねた結果ドアが開くと、家の中にはゴミが天井近くまで山積して、足の踏み場もない状態が確認された。

Aさんの退院後、ゴミの整理を手伝う申し出は拒否されてしまった。

さらに、Aさんは、この夏の間、3度同様の症状(熱中症)で救急搬送され、その都度2~3日間の入院を繰り返した。

やり取りを経て、AさんやBさんも次第に様子が変わり、ついに玄関と台所だけという条件付きではあったが、ゴミの撤去とヘルパーの利用については同意された。

場面2

バイジー	バイザー
<ul style="list-style-type: none"> ・この親子のケースを今後どのように見守ってあげばいいでしょうか。 ・この親子のケースと同じような事例が、この地域には他にもありそうですが…。 	<ul style="list-style-type: none"> ・

演習1 個人ワーク2

氏名 _____
 グループ番号 _____

バイザーが「この親子のケースを今後どのように見守っていけばいいでしょうか。この親子のケースと同じような事例が、この地域には他にもありませんか…」と言ってきました。あなたバイザーとして

	何に着目しますか？	そこに着目する理由は？	どのように取り上げてすすめますか？
例	バイザーはどんなことを考えているのか。	バイザーがどのようなアセスメントをしているか理解するため	「あなたはどう思いますか？」と質問する。
1			
2			
3			

演習1 ワーク2 グループワークシート

グループ番号 _____

1. 以下の点についてグループ内ででたものについてまとめてください。大切と思うものを2つ～3つ程度紹介してください。

	何に着目しますか？	そこに着目する理由は？	どのように取り上げてすすめますか？
1			
2			
3			

2. ワークを通して気づいた点について共有してください。

事例情報3(その後の展開)

■ケース会議後

地域には、民生委員や福祉委員といった身近な相談役がないことに加え、そもそも地域の実情が不明であることを再認識した。

そこで、この地域で暮らす高齢者など要配慮者の状況を把握する必要があると判断し、まずは、休止中であった地区の給食サービスを再開させることを通じて、一人暮らしの高齢者の状況確認から始めることになった。

さらに、自治会へ対し、地域の見守り役の必要性を説明したところ、自治会役員であった6人が全員、福祉委員に就任することとなった。

公営住宅内で福祉委員、自治会長、地域包括支援センター、保健師、社協により、「ミニケア会議」が開催されることとなり、地域の福祉課題を早期発見する仕組みづくりにつながっている。

説明 スーパービジョンで活用するツール

講師 高野八千代（社会福祉法人南魚沼福祉会）

演習2で活用するツールの説明

社会福祉法人南魚沼福祉会
相談支援センターみなみうおぬま
施設長 高野八千代

はじめに

- 本研修で使用するツール「スーパーバイザーの自己チェックシート(研修用)」(以下、「自己チェックシート(研修用)」)というは、「地域共生社会の実現」の概念をスーパービジョンに反映させるために、認定社会福祉士認証認定機構(以下、「機構」という)で定めた「様式第1号 スーパービジョンの自己チェックシート」の様式を基に、日本社会福祉士会が研修教材用として作成し、活用するものです。
- 教材の意図としては、ソーシャルワークのプロセスごとに「実践レベル」を併記し、スーパーバイザーがマイクロレベルに留まらず、メゾやマクロレベルのシステムに視点を広げ、働きかけることについて、より明確に意識できることを期待しました。

自己チェックシート(研修用)の構成

- 自己チェックシート(研修用)は、ソーシャルワークのプロセス、実践レベル、実践項目、そしてそれらを自己評価する「評価欄」から構成されている。「評価」は、4・3・2・1・0の尺度を用いて、評価基準に照らしてチェックする。
- * 評価基準
- 「4」:業務として行っており専門職として常に適切にできている。
- 「3」:業務として行っており専門職として概ね適切にできている。
- 「2」:業務として行っているが専門職としてあまり適切にできていない。
- 「1」:業務として行っているが専門職として適切にできていない。
- 「0」:業務として行っていない。

自己チェックシート(研修用)の構成と記載時の留意点

- 「評価」は、実践項目ごとにチェックするが、「評価の理由等」は、項目ごとではなく、実践レベルごとに記載する。
- 「自己チェックシート(研修用)」は、スーパーバイザーが自らの実践をアセスメントするツールである。評価の点数や理由等を記載するときは、ソーシャルワークのプロセス、実践レベル内のシステムやシステム間の相互作用を意識する。

スーパービジョンプロセスと 自己チェックシート(研修用)の活用について(1)

準備段階

スーパーバイザー側では、

- スーパーバイザーとスーパービジョン契約を交わす前の事前準備として「自己チェックシート(研修用)(スーパービジョン前)」を用いて自らの実践の「自己評価」を行う。
- 自己評価によって、「地域共生社会」の実現に求められる社会福祉士として、専門的な価値、知識、技術に基づいて実践しているかどうか、「領域横断的な支援の視点」や「制度政策に関する働きかけ」を意識して実践できているか、振り返る。

スーパービジョンプロセスと 自己チェックシート(研修用)の活用について(2)

準備段階

スーパーバイザー側では、

- 事前にスーパーバイザーから提出をうけた「自己チェックシート(研修用)」を確認し、面談時に確認したい項目を整理する。
- 例えば、評価の点数とその理由等を確認することで、スーパーバイザーのとらえ方や実践の視点を把握する。

スーパービジョンプロセスと
自己チェックシート(研修用)の活用について(3)

開始(契約)段階

- スーパーバイザーは「自己チェックシート(研修用)」を用いて、スーパーバイザーとともに実践を振り返り、必要な経験やより深めたい経験を明らかにする。
- スーパーバイザーは、スーパーバイジーの実践上の悩みや解決したいことを確認し、包括的にスーパーバイジーのスーパービジョンに関するニーズをアセスメントする。そして、
- バイザーとバイジーでスーパービジョンで扱うテーマを設定する。

スーパービジョンプロセスと
自己チェックシート(研修用)の活用について(4)

終結段階

- 一連のスーパービジョン終了後に、スーパーバイジーは、「自己チェックシート(研修用)」(スーパービジョン後)の記入を行い、何を学んだかを自己評価し、総括に備える。
- 総括でスーパーバイザーは、「自己チェックシート(研修用)」も活用しながらスーパーバイザーとともに、全回のスーパービジョンを振り返り、スーパーバイジーの今後のアクションを問う。

スーパービジョン実践上の留意点(1)

- スーパーバイザーは、
- スーパーバイジーの悩みや困難に感じている事柄に寄り添うこと。
- 地域共生社会の実現に必要とされるソーシャルワークの知識や技術を踏まえ、スーパーバイジーのスーパービジョンのニーズを評価すること。
- スーパーバイジーとの合意形成のプロセスを大切に、スーパービジョンのテーマを設定すること。
“ツールは活用するものであり、使われないように”

スーパービジョン実践上の留意点(2)

- スーパーバイザーに期待することは、
- 現任の社会福祉士の実践プロセスに寄り添い、「地域共生社会」の実現に向けてソーシャルワーク機能を発揮できるように支援し、スーパービジョンを行うこと。

参考文献

- ・社団法人日本社会福祉士会スーパービジョン体制確立に関する調査研究委員会『社会福祉士のスーパービジョン体制の確立等に関する調査研究事業報告書』、2014年3月、はじめに。
- ・認定社会福祉士制度スーパービジョン実施要綱 (http://www.jacsw.or.jp/ninteikou/contents/01_kiko/files/09svjisshiyoko.pdf.2018.7.31)
- ・認定社会福祉士認証・認定機構『スーパービジョン実施マニュアル～スーパーバイザー用～Ver.1.6.』、2019年7月1日
- ・Development of Clinical Supervision Practice Competencies(American Board of Examiners in Clinical Social Work (<https://www.naswoh.org/page/supervisionregistry>))

演習2 体験で学ぶ

ソーシャルワーク・スーパービジョン

講師 藤林慶子（東洋大学）

高野八千代（社会福祉法人南魚沼福祉会）

明日の演習2のために 一宿題等の確認

東洋大学 教授 藤林 慶子

【重要】事例の取り扱いについて

- 日本社会福祉士会主催研修における事例の取り扱いは、「公益社団法人日本社会福祉士会 正会員及び正会員に所属する社会福祉士が実践研究等において事例を取り扱う際のガイドライン」(以下、「本ガイドライン」という。)で定められており、「事例提供者及び研修会主催者は、研修会等の参加者に対して、提供された事例にまつわる内容を外部に漏らさないように注意を喚起する。」「事例を研究会等で使用(配布)する場合は、終了時に事例提供者及び研究会主催者の責任においてすべて回収する。」としています。
- 今回の研修においても本ガイドラインに従い実施します。
- 上記に基づいて、下記のことを遵守してください。
 - 研修受講者以外への開示はしない。**⇒自宅に持ち帰った場合、家人に見せない。
 - 宿題として事前課題を持ち帰ることになるが、コピーは絶対にとらない。**
 - 絶対に紛失しないように注意をする。**
 - 事前課題は、明日の演習終了後に作成者が回収する。**

事前課題の確認とグループ内配布

- 「事前課題1 スーパーバイザーの自己チェックシート(研修用)」と「事前課題2 SV課題記入シート」をグループ内で配ります。
- 上記の事前課題1、2がグループ全員に配布されたかを確認しましょう。
- ※ 上記の事前課題1、2を元に、「演習2 1日目の宿題シート」を明日までに記入します。
- ※ 「演習2 1日目の宿題シート」の記入が明日の開始時まででなかった場合は、2日目の演習2には参加できません。

「演習2 1日目の宿題シート」の書き方1

- 自分がスーパーバイザーだったら、「事前課題1 スーパーバイザーの自己チェックシート(研修用)」から、グループメンバーのミクロ、メゾ、マクロの実践をどうアセスメントするかを記入して下さい。
- それぞれのメンバーについて、記入します。記載例を参考に記入して下さい。
- 「事前課題1 スーパーバイザーの自己チェックシート(研修用)」から、スーパーバイザーのアセスメントを事前面談で行う練習です。
- 自分の自己チェックシートについて書く欄がありますが、他の人と比べてみて改めてわかったことがあると思いますから、それを記入して下さい。

「演習2 1日目の宿題シート」の書き方2

- 実際にSVを行う場合、「事前課題2 SV課題記入シート」の事例について、何に着目し、どうスーパービジョンをするのかを記入します。
- 事前課題には、書かれている場合と隠れている場合がありますが、ミクロからメゾ、マクロのソーシャルワークスーパービジョンに係る事柄を見つけ出すことがポイントです。
- この人のこの言葉から、このような質問をしてみたら、ミクロのこの事例が、メゾ、マクロにつながるのではないかと書くことを書いてください。
- 「記載例」を参考に記入して下さい。この宿題2を使って、明日の演習2の後半を行います。

明日のロールプレイに向けて

- 皆さんが提出した事前課題2は、大変興味深い問題だったり、処遇困難事例だったりしており、提出ケースへのSveeの対応について焦点を当てていただきますが、そこはとりあえずSVとして対応したとして、その後のメゾ、マクロへの対応を考えましょう。
- 2の「事例について、①困った場面を抜き出し、②何に困ったのか、③なぜ困ったと思うのかについて記述してください」、3の「上記の事例について、異なるシステムに働きかけるとしたら、どこに着目し、どのような働きかけをしたらよいですか?ミクロ、メゾ、マクロの視点で考えてください」のところで、すでにメゾ、マクロの視点まで書いている場合はそれをよく読み、宿題の2の着目する観点を考えましょう。
- 宿題の2は、着目する観点だけではなく、具体的な質問を1つ考えてもかまいません。

受講番号	
氏名	
所属機関種別	

演習2 1日目の宿題シート

このシートは演習2の前までに記入を終えて、当日持参してください。ご自分の分も客観的に記入して下さい

- 1 自分がスーパーバイザーだったら、**事前課題1**「スーパーバイザーの自己チェックシート（研修用）」から、グループメンバーのミクロ、メゾ、マクロの実践をどのようにアセスメントしますか？

記載例	<ul style="list-style-type: none"> マクロレベルの実践にかかる記載が少ない。 ミクロレベルの実践は「3」の評価が多いが、理由が、「日々の業務でやっている」であり、実践の質にかかる記載が少ない。どのような考えや視点で支援をしているか、SVで確認してみたい。
-----	--

	氏名	自己チェックシートからの実践についてのアセスメント
1		
2		
3		
4		
5		
6	自分	

受講番号	
氏名	
所属機関種別	

2 実際にSVを行う場合、**事前課題2**の事例について、何に着目して、どうスーパービジョンをするのかをメモしてみましょう。特にミクロからメゾの視点、メゾからマクロの視点、ミクロからマクロの視点を意識したSVの視点を考えましょう。

記載例	<ul style="list-style-type: none"> ・ 姉への対応をバイジーは役割としていたが、本事例にかかわる支援チームの編成と役割分担がどうであったか、SVで確認してみたい。(メゾへの視点の転換) ・ 精神障害者の退院支援における保証人の課題は、本ケースに限らないのでは？地域課題として認識するために、「サービス利用において『保証人』が課題になる事例ほかにありましたか？」あるいは、「保証人がいないとアパートは本当に借りられないと考えますか？」とSVで質問してみたい。(メゾとマクロへの視点の転換)
-----	--

	氏名	○事前課題の事例からのミクロからマクロのSVの視点 ○スーパーバイザーとして、事前課題のどの部分にどのような質問をしたら、ミクロからメゾ・マクロの視点につなげられるか
1		
2		
3		
4		
5		
6	自分	

演習2 体験で学ぶ ソーシャルワーク・スーパービジョン

東洋大学 教授 藤林 慶子

社会福祉法人南魚沼福祉会相談支援センター
みなみうおぬま 施設長 高野八千代

事前課題

1日目の講義・演習1

1日目の宿題

2日目の演習2

【もう一度おさらい】事例の取り扱いについて

- 日本社会福祉士会主催研修における事例の扱いは、「公益社団法人日本社会福祉士会 正会員及び正会員に所属する社会福祉士が実践研究等において事例を取り扱う際のガイドライン」(以下、「本ガイドライン」という。)で定められており、「事例提供者及び研修会主催者は、研修会等の参加者に対して、提供された事例にまつわる内容を外部に漏らさないように注意を喚起する。」「事例を研究会等で使用(配布)する場合は、終了時に事例提供者及び研究会主催者の責任においてすべて回収する。」としています。
- 今回の研修においても本ガイドラインに従い実施します。
- 上記に基づいて、下記のことを遵守してください。
 - 研修受講者以外への開示はしない。⇒自宅に持ち帰った場合、家人に見せない。
 - 宿題として事前課題を持ち帰ることになるが、コピーは絶対にとらない。
 - 絶対に紛失しないように注意をする。
 - 事前課題は、明日の演習終了後に作成者が回収する。

本演習の目的

- Sveelに対するアセスメントとしての「課題1 スーパーバイザーの自己チェックシート(研修用)」から、マイクロ、メゾ、マクロの視点に慣れる。
- 受講者が提出した事例を、自分がスーパーバイザーだったら、スーパービジョンで「何を」「なぜ」「どのように」取り上げるかを考える。
- その際、事例提供者(スーパーバイザーの役割とする)が認識している実践レベルから、異なるレベルの実践につながるスーパービジョンとなるような質問をするトレーニングを意図する。⇒例えば、マイクロレベル(個人や家族等へのケース支援)の事例の場合、スーパーバイザーが、何に着目して、どのような質問をすると、スーパーバイザーが、メゾレベル(組織体・地域づくり)またはマクロレベル(政策提言等)に働きかけることに視点を向けられるのかを考える。

演習2の到達目標

マイクロ⇒メゾ・マクロ
メゾ⇒メゾ
メゾ⇒マクロ } のSVができるようになる

そのために演習2でグループディスカッション、
ロールプレイを行う

マイクロだけに焦点をあてたSVとどう違うのか

- Sveelが自分のクライアントの個別の問題解決から、メゾ(組織、地域)、マクロの問題解決や働きかけの視点を涵養する

- 地域共生社会につながるソーシャルワーカーを意識した実践をする

演習2の進め方・スケジュール1

時間		内容
9:30-9:40	10分間	演習2におけるグループディスカッションの説明、グループ内での役割決め(司会、発表者、記録係) 必ず資料を確認しましょう!
9:40-10:00	20分間	・演習2 1日目の宿題シートの「1 自分がスーパーバイザーだったら、事前課題1「スーパーバイザーの自己チェックシート(研修用)」から、グループメンバーのミクロ、メゾ、マクロの実践をどのようにアセスメントしますか?」について、グループディスカッションをする ・グループメンバーの視線の違い等を確認する ・記録係はメモを取る
10:00-10:20	20分間	・演習2 1日目の宿題シートの「2 実際にSVを行う場合、事前課題2の事例について、何に着目をして、どうスーパービジョンをするのかのメモ」について、グループディスカッションをする ・グループメンバーの視線の違い等を確認する ・記録係はメモを取る
10:20-10:45	25分間	・グループ内で1、2をまとめ、疑問点等があれば整理をする ・記録係はグループディスカッションまとめシートを記入する
10:45-11:00	15分間	全体共有
11:00-11:05	5分間	ロールプレイのための2回分のSVor、SVee役を決める(事例提供者は2名で、2つのペアを作る)
11:05-11:15	10分間	休憩

演習2の進め方・スケジュール2

時間		内容
11:15-11:20	5分間	スーパービジョン体験の説明
11:20-11:25	5分間	スーパービジョン体験のための準備⇒SVor、SVeeの椅子の配置を決める等
11:25-11:35	10分間	1ペア目のロールプレイ
11:35-11:50	15分間	グループで振り返り⇒1. SVeeの感想、2.SVorの着目点と感想、3. 観察者からのフィードバックを行う。配布したA3の用紙にメモをする
11:50-12:00	10分間	全体共有
12:00-12:10	10分間	休憩
12:10-12:20	10分間	2ペア目のロールプレイ
12:20-12:35	15分間	グループで振り返り⇒1. SVeeの感想、2.SVorの着目点と感想、3. 観察者からのフィードバックを行う。配布したA3の用紙にメモをする
12:35-12:45	10分間	全体共有
12:45-13:00	15分間	まとめ(演習2スーパービジョンロールプレイ記入シートの記入を含む) ⇒全シートの回収

資料の確認

- ・演習2 グループディスカッションまとめシート:各グループ1枚
- ・演習2 スーパービジョン ロールプレイ 記入シート:各自1枚
- ・演習2 ロールプレイ後まとめシート:各グループ1枚
- ・演習2 1日目の宿題シート(記入済のもの):各自1枚

下記は前日までに読んでいるので、確認等のためだけに使います。

事前課題1 スーパーバイザーの自己チェックシート(研修用):グループの人数分
事前課題2 SV課題記入シート:グループの人数分

演習2の方法1ーグループディスカッションで行うこと

- ・司会、発表者、記録係を決める
- ・前日の宿題において、自分がスーパーバイザーだったら、「演習2 スーパーバイザーの自己チェックシート(研修用)」から、グループメンバーのアセスメントを行った
- ・それをまとめた「演習2 1日目の宿題シート 1」の記述をそれぞれ発表し、比べてみて、グループメンバーのアセスメントの違いを話し合い、確認する
- ・特に、メゾ・マクロの実践についてのアセスメントの比較を重点的に行う

演習2の方法2ーグループディスカッションで行うこと

- ・次に、「演習2 1日目の宿題シート 2」に記入した実際にSVを行う場合、事前課題の何に着目して、どうスーパービジョンをするのかの記述について、話し合う
- ・特にミクロからメゾの視点、メゾからマクロの視点、ミクロからマクロの視点を意識したSVの視点を考える
- ・記入した感想やディスカッションしてもわからなかった点、質問などをグループでまとめる⇒記録係は、「演習2 グループディスカッションまとめシート」に記入する
- ・全体共有をする

演習2の方法3ーロールプレイで行うこと1

- ・6人グループの中から、スーパーバイザー役とスーパーバイジー役を2人ずつ選ぶ
- ・一つのペアが模擬SVを行う際は、残りの人が観察者となる
- ・準備時間に、導入部からどうメゾ・マクロに展開するかを意図した質問を考える
- ・10分間、1ペア目のスーパーバイザー1からスーパーバイジー1へのスーパービジョンを行う
- ・その結果をグループで振り返り、その後全体共有する
- ・10分間、2ペア目のスーパーバイザー2からスーパーバイジー2へのスーパービジョンを行う
- ・1ペア目と同様に2ペア目もグループでの振り返り、全体共有をする

演習2の方法4ーロールプレイで行うこと2

- 例を参考に、マイクロからメゾ・マクロのスーパービジョンに持っていく場合の質問を考える
- その質問に対して、スーパーバイザー役が答え、それに対してまたスーパーバイザー役が質問をするということを10分間行う
- 質問の例としては、以下の通り
- 「では今までマイクロの問題について、スーパービジョンを行いました。次に、このケースで考えると、ご自分の組織の課題はあるでしょうか？」
- 「地域内の他の施設との連携で、この問題をとらえてみたらどうなりますか？」
- 「このことは、介護保険者、つまり市区町村の介護保険運営協議会等に提言すべきことではないでしょうか？」
- 「(メゾ、マクロの)～について、どのように捉えましたか？」

注意すること

- 通常のSVでは、Sveeの事前課題や気になるところ等に沿って始め、やりとりの中で明らかになっていくメゾ、マクロの課題を、今回のロールプレイでは最初の方を飛ばして、いきなりメゾ、マクロに焦点をあてることになる。
- つまりいろいろとやりとりをしたうえで、「ところで～」というようになるものを、飛ばしてしまうので、不自然になってしまうことを事前に了解をしていただきたい。
- 実際のSVとは異なり、今回の研究の目的、目標を達成するためのロールプレイであることに留意していただきたい。
- ゆえに、マイクロからメゾ、マクロの視点を涵養するためのピンポイントのSVのやり取りになる。

このセッションで、最終的に提出するもの

- 演習2 グループディスカッションまとめシート:各グループ1枚
- 演習2 スーパービジョン ロールプレイ 記入シート:各自1枚
- 演習2 ロールプレイ後まとめシート:各グループ1枚
- 演習2 1日目の宿題シート(記入済のもの):各自1枚

グループ内でお互いに返すもの

- 事前課題1 スーパーバイザーの自己チェックシート(研修用)
- 事前課題2 SV課題記入シート

グループディスカッションまとめシート

記録係は、ディスカッションの結果を以下にまとめてください。

- ① 宿題をしてみてどうだったかのグループの感想（1 自己チェックシート、2 SVの視点）

- ②他のグループメンバーと比較してどうだったかの意見

グループ番号

受講番号	
氏名	
所属機関種別	

演習2 スーパービジョン ロールプレイ 記入シート

スーパーバイザー、スーパーバイジー、観察者体験の結果を以下にまとめてください。
それぞれの役割のところのみ記入してください。

① スーパーバイザーをやってみての感想 → チェック (1回目 2回目)

② スーパーバイジーをやってみての感想 → チェック (1回目 2回目)

③ 観察をしてみたの感想

※1 回目のロールプレイ
※2 回目のロールプレイ

グループ番号	
--------	--

ロールプレイ後まとめシート

(1回目と2回目で1枚ずつ)

記録係は、ロールプレイ後のグループでのディスカッションの結果を以下にまとめてください。簡単なまとめで結構です。

1回目 2回目

ロールプレイをした感想、観察した感想をまとめてください。

グループ番号

ふりかえり

司会 前嶋弘（社会福祉法人みなと寮）

提出

個人ワーク用紙（リフレクションシート）

『振り返り』

受講番号 _____ 氏名 _____

【現在の状況】

【課題】

【アクションプラン】※具体的に

ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修（試行研修）

グループ番号

2. 現任のスーパーバイザーのフォローアップ教材の開発

社会福祉士にとって「地域共生社会の実現」を踏まえたソーシャルワークを行うためには、スーパービジョンが不可欠であり、本事業では、現任のスーパーバイザーに対するフォローアップ体制のひとつとして「フォローアップ教材」を開発した。

具体的には、地域共生社会の実現にむけた社会福祉士のあり方、スーパービジョンの果たす役割、開発した自己チェックシートの活用方法等に関すること等で構成された映像教材（e-learning）であり、以下の4つの内容で構成されている。

図表3-41 開発した e-learning 教材 一般公開（無料）（再掲）

	テーマ	講師・報告者等
1	地域共生社会の実現にむけた ソーシャルワーク・スーパービジョン	野村豊子（日本福祉大学）
2	地域共生社会における社会福祉士の 役割	実践報告 ①中 恵美（金沢市地域包括支援センターとびうめ） ②中井俊雄（総社市社会福祉協議会） ③菊地月香（社会福祉法人同愛会） インタビュー ○宮崎清恵（神戸学院大学）（①、③担当） ○岡田まり（立命館大学）（②担当）
3	スーパービジョンで使用するツール 自己チェックシートの説明	高野八千代（社会福祉法人南魚沼福祉会）
4	シンポジウム 地域共生社会の実現にむけた ソーシャルワーク・スーパービジョン	■基調講演 「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク」 講師 ：原田正樹（日本福祉大学） ■シンポジウム コーディネーター ：野村豊子（日本福祉大学） コメンテーター ：原田正樹（日本福祉大学） シンポジスト ：中井俊雄（総社市社会福祉協議会） ：松田光子（至誠ホームソーシャル ワークセンター） ：福山和女（ルーテル学院大学） ：前嶋 弘（社会福祉法人みなと寮）

（1）「地域共生社会にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン」

地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク専門職（社会福祉士）のあり方と、専門職としての成長を促進する仕組みとしてスーパービジョンが果たす機能等についての講義を収録した。

（2）「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」

社会福祉士の実践として、①行政や地域住民と地域の様々な関係者とともに連携・協働して学び合いや活動の機会を設けている事例、②ひきこもり支援を通じ、『制度の狭間・隙間や、課題が複合化したケースにおける支援調整』『個別支援から派生する新たな社会資源・仕組みの創出の推

進』等に取り組んでいる事例、③社会福祉法人の地域連携の視点をもとに、法人内の人材育成に取り組んでいる事例、の3事例を選定し、地域でソーシャルワーク機能が発揮されている取り組みを映像教材として「見える化」した。

この映像教材には、前述の3事例について「先進事例の報告」および、理解を深めるための「インタビュー映像」として収録した。これらは、現任のスーパーバイザーが活用するほか、ホームページにも掲載し、関係者や国民が視聴できるようにした。

(3) 「スーパービジョンで使用するツール ～自己チェックシートの説明～」

ソーシャルワークのプロセスごとに、マイクロ・メゾ・マクロといった「実践レベル」を併記し、スーパーバイザーがマイクロレベルに留まらず、メゾやマクロレベルのシステムに視点を広げ、働きかけること、およびプロセスに沿った記入の過程で「領域横断的な支援の視点」や「制度政策に関する働きかけ」等についてより明確に意識できる構造に改編した「自己チェックシート」の活用方法を示した。その他、スーパービジョン全体の流れ、手順等についての講義を収録した。

(4) 「シンポジウム」地域共生社会にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン

基調講演「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク」では、5つの軸（①地域共生社会の背景、②地域共生社会の理念、③社会福祉法改正、④包括的支援体制の構築、⑤社会福祉士への期待）に沿って講義が行われた。続くシンポジウムでは、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」と題して、シンポジストから「地域共生社会の実現にむけた実践事例（ひきこもり支援）」「地域コーディネーターへのスーパービジョンの在り方～人の尊厳との関係」「組織におけるスーパービジョンの取り組みについて（高齢者福祉の領域から）」『『地域共生社会の実現』の推進と社会福祉士へのスーパービジョン』の諸点について報告をした後、地域共生社会の実現にむけたスーパービジョンの課題を共有するためのディスカッションを行った。



■e-learning によるシンポジウムの様子

地域共生社会の実現に向けて地域のさまざまな主体が連携し問題解決を図る必要性が高まる中で、社会福祉士には、地域住民と協働して地域のニーズを把握し、多職種・多機関との連携を図って、地域住民の活動支援や関係者間の連絡調整等の役割を果たすことが、今後一層求められる。社会福祉士がこれを担う上で、社会福祉士自身と、社会福祉士が所属する機関・施設を含む地域の多職種・多機関や国民など、広く関係者が、社会福祉士の役割等を理解することは大変重要である。

この e-learning 教材は、本項冒頭に述べたように社会福祉士に対するスーパービジョンおよびフォローアップの際の教材であることに加えて、社会福祉士が果たす（果たそうとしている）役割と成果を「見える化」し、広く関係者が、これを視聴することで、社会福祉士による地域共生社会の実現に向けた活動状況等を把握し、その役割の理解を促進することにも資するものと考えている。

3. グループスーパービジョンの普及にむけた検討

(1) 意義と目的

スーパービジョンの種類には、個人スーパービジョン、グループスーパービジョン、ピアスーパービジョン、ライブスーパービジョンなど複数の種類があり、なかでもグループスーパービジョンは個人スーパービジョンを補完する役割を担うものとして位置づけられている。グループスーパービジョンとは、スーパーバイザーと複数のスーパーバイジーで行われるスーパービジョンであり、グループを活用してスーパーバイジーの専門職としての成長を促す一連のプロセスである。

グループスーパービジョンは一対一ではないため、スーパーバイザーとの上下関係が弱くなったり、そのことからスーパーバイザーのメンバーに対する統制や権威も弱くなったりするとも言われている。すでに教育現場や実践現場では、必要に応じてグループを活用したスーパービジョンが実施されており、その手法は多様である。

地域共生社会の実現にむけて、社会福祉士の質をさらに高め、広い領域に渡って援助や支援における実践の質を担保していくためにも、グループスーパービジョンのさらなる普及が求められる。そのためには、グループスーパービジョンの概念の共通理解を図り、モデルとなるグループスーパービジョンの在り方を示すことが必要となる。そこで本事業では、グループスーパービジョンの枠組み、契約のあり方、個人スーパービジョンとの違い等を整理しつつ、具体的な進め方等についての検討を行った。さらに実施に際し、必要となる書式の検討等を行った。

(2) 検討方法

「スーパーバイザー養成プログラム・教材開発検討委員会」下の「GSV作業チーム」が個人スーパービジョンとの違いを整理しつつ、「枠組み」、「具体的な進め方」、「契約のあり方」、「個人情報取り扱い方」、「実施に際し必要となる書式」等についての案を作成し「スーパーバイザー養成プログラム・教材開発検討委員会」に提案しディスカッションを重ねた。

検討する際には、本会が平成29年度・平成30年度に実施した社会福祉振興・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」の成果、及び、日本及び諸外国で現在活用されている実際の書式などを参考にした。グループスーパービジョンにおいて、特に留意すべき個人情報の取り扱いについては、「公益社団法人日本社会福祉士会 正会員及び正会員に所属する社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例取扱ガイドライン（以下、「事例取扱ガイドライン」という）」を参考にした。

(3) グループスーパービジョンに関する検討内容と開発した諸様式

①グループスーパービジョンに関する検討内容

1) スーパーバイザーとスーパーバイジー

地域共生社会の実現のために、ソーシャルワーク専門職としての役割を果たすことを促進する目的を持つグループスーパービジョンにおいては、現在展開されている個人スーパービジョンの状況を考慮し、グループスーパービジョンのメリットを適切に生かすグループの構成・内容について検討が重ねられた。初めの検討点は、誰がスーパーバイザーとしてスーパービジョンを担当するのかという点、及び、誰がグループスーパービジョンを受けるスーパーバイジーであるかという点である。スーパーバイザーについては、個人スーパービジョンにおけるスーパーバイザーとしての力量に加えて、グループスーパービジョンに関する知識・技術等が必要となる。スーパ

ービジョンを理解し、スーパーバイザーとしての力量を有している人材として、認定社会福祉士制度の登録スーパーバイザー相当の能力を有する者が具体的な例として示された。更に、グループスーパービジョンに関する研修を受けることにより、個人とグループというスーパービジョンの形態と内容に関して熟知するスーパーバイザー像が望まれている。また、スーパーバイザーは、事例検討会等における司会者や記録者の役割分担の下に行われる会議の構造とは異なるものであることを明確にし、補助者のない構造とした。スーパーバイザーについては、複数の社会福祉専門職が参加することが想定されることとなるが、原則として社会福祉士資格の取得者であることを要件とした。

2) メンバーの数と構成

スーパーバイザーの人数は、グループスーパービジョンに関する諸文献や昨年度の研究における複数の熟達者の示唆に基づき、2名以上8名までとして構成した。また、各地のスーパービジョンの展開状況を考慮に入れ、グループメンバー間の関係性を適切に形成し、個々のスーパーバイザーの成長に資することを重視した。スーパーバイザーの途中参加や交替は集団の力動への影響やスーパービジョンの効果への影響を考え、認めないこととしている。

3) 契約期間・実施回数・1回の開催時間

契約期間については、原則1年間で8回以上とし、認定社会福祉制度の個人スーパービジョンに関する規定と同様に、3か月までの短縮を認めることとした。スーパーバイザー個々の振り返りと省察をグループの中で図ることのできるように、1期間中において6回以上の出席を必須とし、1回の開催時間については1時間以上として、スーパービジョンを通して十分な学びを蓄積できるように設定した

4) 同一期間内の個人スーパービジョンとの併用

個人スーパービジョンとグループスーパービジョンの併用を認めるかどうかについては、今後の課題として整理した。しかしながら、併用する際には、原則としてスーパーバイザーが受けている個人スーパービジョン、およびグループスーパービジョン両者のスーパーバイザーに対してその旨報告を行うことが必要であるとした。

5) 自己チェックシートの活用

本事業で開発した「スーパーバイザーのための自己チェックシート」は、ソーシャルワークのプロセスごとに、ミクロ、メゾ、マクロの実践レベルを併記し、各レベルのシステム内やシステム間の相互作用を意識し、働きかけること、およびプロセスに沿った記入の過程で、「領域横断的な支援の視点」や「制度政策に関する働きかけ」等について、より明確に意識できるような構造となっている。地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク専門職の育成の視点から、グループスーパービジョンにおいても、個人スーパービジョンと同様に、開発された「自己チェックシート」を、スーパーバイザー自身の実践の振り返りのツールとして活用することとした。

6) その他

近年、インターネットを通じた会議や研修が展開されてきている現状がある。地域によってはグループを形成できる人数が同じ地域にいない場合や、スーパーバイザーが不在の地域もあり、スカイプ等、インターネットを通じたグループスーパービジョンを認める方向で検討した。

ただし、映像を通じて展開するグループスーパービジョンでは、グループの力動に限界が生じることとも考えられる。実施については、そのメリットとデメリットを十分に吟味して行う必要があり、その効果の検証について今後も引き続き検討していくこととした。

②開発した諸様式

1) 契約書・覚書（案）

様式を検討するにあたっては、認定社会福祉士制度の個人スーパービジョンにおいて使用されている「契約書・覚書」を参考にし、個人スーパービジョンとグループスーパービジョンとの違いを確認しながら検討を行った。「タイトル」「前文」「スーパービジョンの内容」「機密の保持」「自己の責任」「経費」「信義誠実」「契約の変更・解除」「補足事項」「契約の当事者」について検討され、その内容は、「個人スーパービジョンとの比較表(契約書(案))」(図表3-42)に示している。以下に、グループスーパービジョンにおける特徴的な部分について説明する。

i 契約の当事者

契約を交わすのは、スーパーバイザーと個々のスーパーバイジーとし、契約の証として契約書を2通作成しそれぞれが記名捺印の上、各1通を保有することとした。なお、スーパーバイザーは原則1名とし、責任の所在をあいまいにしないためにも補助者は認めないとした。

ii スーパービジョンの内容

本事業におけるグループスーパービジョンでは、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士の機能の発揮を目的としているため、「①社会福祉士のアイデンティティを確立する」「②社会福祉士として一定の実践力を備えた者が、自分自身では気づかない課題に気づくこと」、「③気づいた課題の解決に向けた方向を得ること」、「④個別支援・組織・地域のすべてのレベルにおける実践力を開発すること」を盛り込むこととした。なお、期間・回数・場所などは覚書に記載することとした。

iii 機密の保持

機密については「社会福祉士及び介護福祉士法第46条(秘密保持義務)を遵守しなければならないとし、加えて所属するソーシャルワーカーの職能団体の「倫理綱領」を遵守することとした。さらに、機密事項の取り扱いについては、本会で作成している「事例取扱ガイドライン」を参考に「事例情報等の取扱に関する誓約書(案)」を作成した

iv 自己の責任、経費、信義誠実、契約の変更・解除、補足事項

これらの項目については、既存の認定社会福祉士制度の個人スーパービジョンの書式を参考に検討した。結果として、特に変更の必要性がないと判断された。

2) 事例情報等の取扱に関する誓約書

本会の「事例取扱ガイドライン」を参考に作成し、スーパーバイザーとグループスーパービジョンのスーパーバイジー全員が記名捺印の上、各1通を保有することとした。

3) スーパーバイジー個人記録(グループスーパービジョン用)

認定社会福祉制度の個人スーパービジョンで活用されている様式を参考にした。毎回のスーパービジョン終了後にスーパーバイザー全員が記入し、スーパーバイザーに写しを渡すこととした。

4) スーパービジョン実施記録（グループスーパービジョン用）

認定社会福祉制度の個人スーパービジョンで活用されている様式を参考にした。縦軸に「場所」「実施内容」「報告者氏名」「出席者氏名」を記載する欄を設定し、横軸に8回分の日時を記載できるようにした。加えて、書式の保管状況も確認できるチェック欄を設けた。そして、終了時に、スーパーバイザーが確認するための記入欄を設けた。スーパーバイザーとスーパーバイジー全員が保管することとした。

スーパービジョン実施契約書 **グループスーパービジョン用** (案)

(スーパーバイザー氏名) _____ (以下、甲という) と

(**社会福祉士登録番号**・スーパーバイザー氏名) No. _____ (以下、乙という)

とは、社会福祉士及び介護福祉士法（昭和 62 年法律第 30 号）第 47 条の 2 に定める資質向上のため、認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザーの行動規範を遵守し、次の条項によりスーパービジョン実施契約を締結する。

(スーパービジョン内容)

第 1 条 甲は乙に対し、スーパービジョンを行う。

2 本スーパービジョンの目的は、「①社会福祉士のアイデンティティを確立すること、②社会福祉士として一定の実践力を備えた者が、自分自身では気づかない課題に気づくこと、③気づいた課題の解決に向けた方向を得ること、④個別支援・組織・地域のすべてのレベルにおける実践力を開発すること」とする。

3 甲及び乙は、スーパービジョンの実施場所についてスーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。

4 スーパービジョン期間は、1 年間で 8 回以上とする。なお、1 回は 1 時間以上とする。

5 乙は、スーパービジョン期間において、6 回以上、出席しなければならない。

6 甲及び乙は、乙の希望に基づくスーパービジョンの課題及びテーマについて、スーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。

7 乙は、スーパービジョン期間において、スーパービジョンの課題およびテーマについて 1 回以上報告しなければならない。

8 スーパービジョンを行う場合のスーパーバイザーの人数は、2 名から 8 名までとする。

9 甲は乙に対し、適切なスーパービジョンを行うものとする。

(機密の保持)

第 2 条 甲及び乙は、スーパービジョンで扱う事例及びスーパービジョンの内容等のスーパービジョンの実施中に知り得た個人情報及び機密の保持に関しては、社会福祉士及び介護福祉士法第 46 条（秘密保持義務）の規定を遵守しなければならない。

2 正当な理由のためスーパービジョンで得られた個人情報を他に知らせる場合は、所属するソーシャルワーカーの職能団体の「倫理綱領」を遵守するものとする。

3. 事例情報等の取扱に関しては、誓約書を締結し、遵守するものとする。

(事故の責任)

第 3 条 スーパービジョン中に、甲又は乙が第三者に損害を与えた場合、誠意をもって対応しなければならない。

(スーパービジョン経費)

第 4 条 スーパービジョンを実施する際に発生する経費の実費は、甲及び乙のそれぞれの負担とする。

2 甲及び乙は、前項の経費についてスーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。

(信義誠実)

第 5 条 甲及び乙は、信義誠実の原則を尊び、本契約を履行するものとする。

(契約の変更・解除)

第6条 乙は、この契約の履行が困難になった場合には、契約を解除することができる。

2 甲は、正当な理由によりこの契約の履行が困難になった場合には、契約を解除することができる。

3 契約の解除にあたっては、未履行分に関する費用（謝金）の支払いは要しない。

なお、既に履行予定の費用（謝金）を支払っている場合は、甲は乙に未履行分の費用（謝金）を返金するものとする。

4 甲及び乙は、前3項に定める他、この契約の履行を中止、または契約内容を変更し、もしくはこれを解除する必要を生じた場合は、甲、乙協議により決する。

(補足)

第7条 この契約の履行に関し、定めのない事項の取り扱い及び解釈上の疑義を生じた場合の取り扱いについては、その都度、甲、乙協議により決する。

以上、契約の証として、本契約書を2通作成し、甲乙それぞれ記名捺印の上、各1通を保有する。

西暦 年 月 日

(スーパーバイザー)

甲 住所

氏名

印

(スーパーバイザー)

乙 住所

氏名

印

スーパービジョン実施覚書 **グループスーパービジョン用**

(スーパーバイザー氏名) _____ と

(社会福祉士登録番号・スーパーバイザー氏名) _____ とは、スーパービジョン実施契約に基づき、スーパービジョンの実施に関し協議した内容について、下記のとおり確認する。
 なお、下記の事項については、双方の合意の上、変更することがあり得る。

課題・テーマ	
契約期間 (1年間)	西暦 年 月 日 ~ 年 月 日 (原則1年間とする。同一期間における複数契約は認められません)
回数 (8回以上)	回 (うち「6回以上の出席」と「課題およびテーマについて1回以上の報告」が必要)
時間	(深夜には行わない)
場所	(個人情報保護の観点から守秘義務が遵守できない場所では行わない)
実施費用(経費)と負担の方法	
謝金と支払いの方法	
スーパーバイザーへの連絡方法	<input type="checkbox"/> 固定電話 () <input type="checkbox"/> ファックス () <input type="checkbox"/> 携帯電話 () <input type="checkbox"/> e-mail () <input type="checkbox"/> その他 ()
スーパーバイザーへの連絡方法	<input type="checkbox"/> 固定電話 () <input type="checkbox"/> ファックス () <input type="checkbox"/> 携帯電話 () <input type="checkbox"/> e-mail () <input type="checkbox"/> その他 ()

スーパービジョンの円滑な実施のために、下記の留意事項について遵守します。

スーパービジョンの実施に当たっての留意事項

1. スーパービジョンを円滑に実施するために、スーパーバイザーは事前の準備を必ず行います。
2. お互いのプライバシーを尊重します。
3. 各種のハラスメントは行いません。
4. 同意・強制を問わず性的行動・性的接触は行いません。

西曆 年 月 日

(スーパーバイザー)
甲 住所

氏名

(スーパーバイザー)
乙 住所

氏名

図表 3-4-2 個人スーパービジョンとの比較表（契約書案）

個人スーパービジョン (※)	グループスーパービジョン	備考
<p>(タイトル) スーパービジョン実施契約書 (案)</p> <p>(前文) (<u>スーパーバイザー登録番号</u>・<u>スーパーバイザー氏名</u>) S - _____ (以下、甲という) と (<u>社会福祉士登録番号</u>・<u>スーパーバイザー氏名</u>) No. _____ (以下、乙という) とは、社会福祉士及び介護福祉士法 (昭和 62 年法律第 30 号) 第 47 条の 2 に定める資質向上のため、認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザーの行動規範を遵守し、次の条項によりスーパービジョン実施契約を締結する。</p>	<p>(タイトル) スーパービジョン実施契約書 (案)</p> <p>(前文) (スーパーバイザー氏名 _____ (以下、甲という) と (<u>社会福祉士登録番号</u>・<u>スーパーバイザー氏名</u>) No. _____ (以下、乙という) とは、社会福祉士及び介護福祉士法 (昭和 62 年法律第 30 号) 第 47 条の 2 に定める資質向上のため、認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザーの行動規範を遵守し、次の条項によりスーパービジョン実施契約を締結する。</p>	
<p>(スーパーバイザー登録番号)・<u>認定社会福祉士取得前</u>のスーパービジョン (※)</p> <p>(タイトル) スーパービジョン実施契約書 (案)</p> <p>(前文) (<u>スーパーバイザー登録番号</u>・<u>スーパーバイザー氏名</u>) S - _____ (以下、甲という) と (<u>社会福祉士登録番号</u>・<u>スーパーバイザー氏名</u>) No. _____ (以下、乙という) とは、社会福祉士及び介護福祉士法 (昭和 62 年法律第 30 号) 第 47 条の 2 に定める資質向上のため、認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザーの行動規範を遵守し、次の条項によりスーパービジョン実施契約を締結する。</p>	<p>(スーパーバイザー登録番号)・<u>認定社会福祉士取得前</u>のスーパービジョン (※)</p> <p>(タイトル) スーパービジョン実施契約書 (案)</p> <p>(前文) (<u>スーパーバイザー登録番号</u>・<u>スーパーバイザー氏名</u>) S - _____ (以下、甲という) と (<u>社会福祉士登録番号</u>・<u>スーパーバイザー氏名</u>) No. _____ (以下、乙という) とは、社会福祉士及び介護福祉士法 (昭和 62 年法律第 30 号) 第 47 条の 2 に定める資質向上のため、認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザーの行動規範を遵守し、次の条項によりスーパービジョン実施契約を締結する。</p>	<p>■ G S V の対象は、認定社会福祉士の取得の有無を問わない。</p> <p>■ 認定社会福祉士制度の場合の目的</p> <p>【実施要綱第 1 条】 S V の目的 (認定取得前)</p> <p>① 社会福祉士のアイデンティティを確立する。 ② 所属組織におけるソーシャルワーク業務を確立し担えるようにする。 ③ 専門職として職責と機能が遂行できるようにする。</p>
<p>(スーパーバイザー登録番号)・<u>認定社会福祉士取得前</u>のスーパービジョン (※)</p> <p>(タイトル) スーパービジョン実施契約書 (案)</p> <p>(前文) (<u>スーパーバイザー登録番号</u>・<u>スーパーバイザー氏名</u>) S - _____ (以下、甲という) と (<u>社会福祉士登録番号</u>・<u>スーパーバイザー氏名</u>) No. _____ (以下、乙という) とは、社会福祉士及び介護福祉士法 (昭和 62 年法律第 30 号) 第 47 条の 2 に定める資質向上のため、認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザーの行動規範を遵守し、次の条項によりスーパービジョン実施契約を締結する。</p>	<p>(スーパーバイザー登録番号)・<u>認定社会福祉士取得前</u>のスーパービジョン (※)</p> <p>(タイトル) スーパービジョン実施契約書 (案)</p> <p>(前文) (<u>スーパーバイザー登録番号</u>・<u>スーパーバイザー氏名</u>) S - _____ (以下、甲という) と (<u>社会福祉士登録番号</u>・<u>スーパーバイザー氏名</u>) No. _____ (以下、乙という) とは、社会福祉士及び介護福祉士法 (昭和 62 年法律第 30 号) 第 47 条の 2 に定める資質向上のため、認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザーの行動規範を遵守し、次の条項によりスーパービジョン実施契約を締結する。</p>	<p>(スーパーバイザー登録番号)・<u>認定社会福祉士取得前</u>のスーパービジョン (※)</p> <p>第 1 条 甲は乙に対し、<u>認定社会福祉士取得前</u>のスーパービジョンを行う。</p> <p>2 認定社会福祉士を取得する前のスーパービジョンの目的は、「①ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティを確立する、②所属組織におけるソーシャルワーク業務を確立し担えるようにする、③専門職として職責と機能が遂行できるようにする」とする。</p> <p>3 甲及び乙は、スーパービジョンの実施場所以ついてスーパービジョン開始前に協議・決定</p>

<p>し、覚書に記載することとする。</p> <p>4 スーパービジョン期間は、1年間で<u>6回以上</u>とする。なお、1回は1時間以上とする。</p> <p>5 甲及び乙は、乙の希望に基づきスーパービジョンの課題及びテーマについて、スーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。</p> <p>6 甲は乙に対し、適切なスーパービジョンを行うものとする。</p>	<p>し、覚書に記載することとする。</p> <p>4 スーパービジョン期間は、1年間で<u>8回以上</u>とする。なお、1回は1時間以上とする。</p> <p>5 乙は、スーパービジョン期間において、<u>6回以上、出席しなければならぬ</u>。</p> <p>6 甲及び乙は、乙の希望に基づきスーパービジョンの課題及びテーマについて、スーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。</p> <p>7 乙は、スーパービジョン期間において、<u>スーパービジョンの課題およびテーマについて1回以上報告しなければならぬ</u>。</p> <p>8 <u>スーパービジョンを行う場合のスーパーバイザーの人数は、2名から8名までとする</u>。</p> <p>9 甲は乙に対し、適切なスーパービジョンを行うものとする。</p>	<p>【実施要綱第10条】SVの目的（認定取得後）</p> <p>① 認定社会福祉士として一定の実践力を備えた者が、自分自身では気づかない課題に気づくこと。</p> <p>② 気づいた課題の解決に向けた方向を得ること。</p> <p>③ 個別支援・組織・地域のすべてのレベルにおける実践力を開発すること。</p> <p>■ 1年間で<u>8回以上GSV</u>を設定し、<u>6回以上</u>の出席（1回以上の報告）の場合、成立する構造とする。（SVの課題等について1回以上報告）</p> <p>■ スーパーバイザーの人数は、2名から8名とする。</p>
<p>(機密の保持)</p> <p>第2条 甲及び乙は、スーパービジョンで扱う事例及びスーパービジョンの内容及び機密の保持に関しては、社会福祉士及び介護福祉士法第46条（秘密保持義務）の規定を遵守しなければならない。</p> <p>2 正当な理由のためスーパービジョンで得られた個人情報を知らせたい場合は、所属するソーシャルワーカーの職能団体の「倫理綱領」を遵守するものとする。</p>	<p>(機密の保持)</p> <p>第2条 甲及び乙は、スーパービジョンで扱う事例及びスーパービジョンの内容及び機密の保持に関しては、社会福祉士及び介護福祉士法第46条（秘密保持義務）の規定を遵守しなければならない。</p> <p>2 正当な理由のためスーパービジョンで得られた個人情報を知らせたい場合は、所属するソーシャルワーカーの職能団体の「倫理綱領」を遵守するものとする。</p> <p>3 <u>事例情報等の取扱に関しては、誓約書を締結し、遵守するものとする。</u></p>	<p>■ 「事例情報の取扱に関する誓約書（案）」については、別紙参照。</p>

<p>(事故の責任)</p> <p>第3条 スーパービジョン中に、甲又は乙が第三者に損害を与えた場合、誠意をもって対応しなければならぬ。</p>	<p>(事故の責任)</p> <p>第3条 スーパービジョン中に、甲又は乙が第三者に損害を与えた場合、誠意をもって対応しなければならぬ。</p>	
<p>(スーパービジョン経費)</p> <p>第4条 スーパービジョンを実施する際に発生する経費の実費は、甲及び乙のそれぞれの負担とする。</p> <p>2 甲及び乙は、前項の経費についてスーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。</p>	<p>(スーパービジョン経費)</p> <p>第4条 スーパービジョンを実施する際に発生する経費の実費は、甲及び乙のそれぞれの負担とする。</p> <p>2 甲及び乙は、前項の経費についてスーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。</p>	
<p>(信義誠実)</p> <p>第5条 甲及び乙は、信義誠実の原則を尊び、本契約を履行するものとする。</p>	<p>(信義誠実)</p> <p>第5条 甲及び乙は、信義誠実の原則を尊び、本契約を履行するものとする。</p>	
<p>(契約の変更・解除)</p> <p>第6条 乙は、この契約の履行が困難になった場合には、契約を解除することができる。</p> <p>2 甲は、正当な理由によりこの契約の履行が困難になった場合には、契約を解除することができる。</p> <p>3 契約の解除にあたっては、未履行分に関する費用（謝金）の支払いは要しない。 なお、既に履行予定の費用（謝金）を支払っている場合は、甲は乙に未履行分の費用（謝金）を返金するものとする。</p> <p>4 甲及び乙は、前3項に定める他、この契約の履行を中止、または契約内容を変更し、もしくはこれを解除する必要がある場合は、甲、乙協議により決する。</p>	<p>(契約の変更・解除)</p> <p>第6条 乙は、この契約の履行が困難になった場合には、契約を解除することができる。</p> <p>2 甲は、正当な理由によりこの契約の履行が困難になった場合には、契約を解除することができる。</p> <p>3 契約の解除にあたっては、未履行分に関する費用（謝金）の支払いは要しない。 なお、既に履行予定の費用（謝金）を支払っている場合は、甲は乙に未履行分の費用（謝金）を返金するものとする。</p> <p>4 甲及び乙は、前3項に定める他、この契約の履行を中止、または契約内容を変更し、もしくはこれを解除する必要がある場合は、甲、乙協議により決する。</p>	

<p>(補足) 第7条 この契約の履行に関し、定めのない事項の取り扱い及び解釈上の疑義を生じた場合の取り扱いについては、その都度、甲、乙協議により決する。</p>	<p>(補足) 第7条 この契約の履行に関し、定めのない事項の取り扱い及び解釈上の疑義を生じた場合の取り扱いについては、その都度、甲、乙協議により決する。</p>	
<p>以上、契約の証として、本契約書を2通作成し、甲乙それぞれ記名捺印の上、各1通を保有する。</p> <p>西暦 年 月 日</p> <p>(スーパーバイザー) 甲 住所 氏名 <input type="checkbox"/></p> <p>(スーパーバイザー) 乙 住所 氏名 <input type="checkbox"/></p>	<p>以上、契約の証として、本契約書を2通作成し、甲乙それぞれ記名捺印の上、各1通を保有する。</p> <p>西暦 年 月 日</p> <p>(スーパーバイザー) 甲 住所 氏名 <input type="checkbox"/></p> <p>(スーパーバイザー) 乙 住所 氏名 <input type="checkbox"/></p>	

事例情報等の取扱いに関する誓約書（案）

社会福祉士は「社会福祉士及び介護福祉士法」第 46 条において、利用者等の個人情報に対する秘密保持義務が課されている。したがって、支援の過程において知りえた個人情報を正当な理由がなく他者に開示することは許されない。

しかし、事例等（個人、グループ、組織、コミュニティの事例を含む）を記録しそれをもとに専門職間でスーパービジョンすることは、社会福祉士が利用者等を支援する力量を高める最も有効な手段のひとつである。公益社団法人日本社会福祉士会の倫理綱領をふまえて、社会福祉士が自らの力量を高めることは、利用者等の利益につながる。

そこで本スーパービジョンでは、個人情報保護に関する法令を遵守し、秘密保持への配慮の下に適切にスーパービジョンが行われることを目的として守るべき以下の事項について誓約する。

1 事例等作成上の遵守事項

- ① スーパーバイザーは、事例等を提出することについて、原則として利用者本人及び所属施設（機関）の上司等に承諾を得ておくこととする。
- ② 事例等は社会福祉士自身の社会福祉実践を客観視しつつ、スーパービジョンの目的に応じ適宜作成する。
- ③ 事例等作成のために利用者の個人情報を収集する場合は、目的に合わせて必要最小限の収集にとどめ、直接的に必要なない情報を収集しないようにする。
- ④ 利用者以外から収集した情報については、その事実関係や客観性を確認した上で活用する。

2 事例等取扱い上の遵守事項

- ① スーパーバイザーは、スーパービジョンの実施あたりスーパーバイザーに事例等を提出する際には、提出過程において事例等の内容が外部に漏れないようにする。
- ② スーパーバイザー及びスーパーバイザーは、スーパービジョンにおいて、提出された事例等にまつわる内容を外部に漏らさないようにする。
- ③ スーパービジョンにおいて使用した事例等は、原則として、終了時にスーパーバイザー及びスーパーバイザーの責任において速やかに裁断処理するなどして廃棄する。

誓約日： 20 年 月 日

契約期間	年 月 日 ~ 年 月 日
スーパーバイザー	氏名 _____ 印
スーパーバイジー	①社会福祉士登録番号 () 氏名 _____ 印 ②社会福祉士登録番号 () 氏名 _____ 印 ③社会福祉士登録番号 () 氏名 _____ 印 ④社会福祉士登録番号 () 氏名 _____ 印 ⑤社会福祉士登録番号 () 氏名 _____ 印 ⑥社会福祉士登録番号 () 氏名 _____ 印 ⑦社会福祉士登録番号 () 氏名 _____ 印 ⑧社会福祉士登録番号 () 氏名 _____ 印

スーパーバイザー個人記録 グループスーパービジョン用

<記入方法>

■毎回のスーパービジョン終了後にスーパーバイザー全員が記入し、スーパーバイザーに写しを渡します。

実施日時	西暦 年 月 日 () 時 分 ~ 時 分
実施回数	第 回
記入者氏名 (スーパーバイザー)	
スーパーバイザー 氏名	
参加人数 (※1)	名 (スーパーバイザーを除く)
報告者 (※2)	
テーマ	
今回のスーパービジョ ンで気づいたこと	
その他 (進め方についての 意見、感想など)	

※1 グループスーパービジョンとしての成立要件は、(スーパーバイザーを含めない) 参加人数2名～8名となります。

※2 「SVを受ける」の単位申請には、「6回以上の出席」と「課題およびテーマについて1回以上の報告」が必要です。

スーパーバイザー氏名

(1) 実施状況

	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目	8回目
開催日程	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日	月 日
場所								
実施内容 (簡潔に)								
報告者氏名								
出欠状況 (出席した場合は○を記載)								
①								回
②								回
③								回
④								回
⑤								回
⑥								回
⑦								回
⑧								回
出席人数	人	人	人	人	人	人	人	人
合 計								
								回

(2) 書類の保管状況

右表の書類をスーパービジョンで活用し、保管しています。(保存期間：5年間)

↑ 必ず、チェックしてください。

名 称	スーパーバイザー	スーパーバイザー
スーパーバイザーの自己チェックリスト	管理・保存	スーパーバイザー
スーパービジョン実施契約書・誓約書	管理・保存	管理・保存
スーパーバイザー個人記録	管理・保存	管理・保存
スーパービジョン実施記録 (本様式)	管理・保存	写しを保存

上記のとおり内容について、相違ありません。

確認欄	終了確認日	20 年 月 日
	スーパーバイザー	氏 名： 印

4. スーパービジョン体制の整備にむけたシンポジウム

新型コロナウイルス感染拡大に伴う行政、関係機関主催のイベント等の開催中止の動向等をふまえ、2020年2月24日に実施予定としていたシンポジウム（定員200名）については、やむなく中止とし、基調講演およびシンポジウムはe-learningとして配信を行った。

なお、受講決定者に対しては本会事務局より全員に、電話・e-mail等あらゆる手段を講じて中止の連絡を行った。

当日の収録内容は、基調講演して原田正樹氏（日本福祉大学）より「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク」として、①地域共生社会の背景、②地域共生社会の理念、③社会福祉法改正、④包括的支援体制の構築、⑤社会福祉士への期待、の5つの軸に沿い90分間の講義をいただいた。

これに続くシンポジウムでは、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」と題し、コーディネーターを野村豊子氏（日本福祉大学）が担当し、各立場からの発題を約20分ずついただいたのち、コーディネーター及びシンポジスト同士でのディスカッションをして終了した。

図表3-43 シンポジウム概要

収録日時	2020年2月24日（月・祝）13:00～18:00
会場	上智大学6号館409号室
基調講演	テーマ：「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク」 講師：原田 正樹 氏（日本福祉大学）
シンポジウム	全体テーマ：「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン」 テーマ1 ：地域共生社会の実現にむけた実践事例 ～総社市におけるひきこもり支援の取り組み～ 報告者：中井 俊雄 氏（岡山県総社市社会福祉協議会） テーマ2 ：地域コーディネーターへのスーパービジョンの在り方 ～人と尊厳との関係～ 報告者：福山 和女 氏（ルーテル学院大学） テーマ3 ：組織におけるスーパービジョンの取り組みについて （高齢者福祉の領域から） 報告者：松田 光子 氏（至誠ホーム ソーシャルワークセンター） テーマ4 ：「地域共生社会の実現」の推進と社会福祉士へのスーパービジョン 報告者：前嶋 弘 氏（社会福祉法人みなと寮） コーディネーター：野村 豊子氏（日本福祉大学） コメンテーター：原田 正樹氏（日本福祉大学）

第4章 成果と課題

第4章 成果と課題

1. 社会福祉士養成課程の見直しに沿った研修プログラムの開発

今年の事業では、現任社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能を果たすことができるための研修プログラムの開発を行った。研修プログラムの開発にあたっては、社会福祉士養成カリキュラムの見直し内容をふまえながら、地域共生社会の実現に向けて現任の社会福祉士に求められる役割や機能を受講者自身の実践をふまえて理解できることを到達目標とし、また今後の自身の実践の中で意識して取り組めるような内容とした。なお、研修プログラムは、現任社会福祉士が受講しやすいように2日間の研修プログラムとして設定した。検討した研修プログラムを、以下に示す。

本研修の受講定員は、研修効果を考慮し100名として設定したが、研修の質を保ちながら全国で展開できる実施体制の整備が必要となる。そこで、研修プログラムの検討にあたっては、構成する各コマの講義要綱を策定し、一定の水準を担保した研修プログラムの開発に努めた。今後については、開発した研修プログラムを、より多くの現任社会福祉士が身近な地域で受講できるよう、研修実施体制の整備が課題となる。具体的には、「講師養成研修の実施」「研修実施マニュアルの整備」「e-ラーニング教材の開発」等の検討が必要となると考えている。

地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修要綱

1. 研修の目的

本事業で開発を行う「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」（以下、「本研修」という。）は、現任の社会福祉士が、地域共生社会の実現に向けて、ソーシャルワーク専門職として新たに求められる社会福祉士の役割と機能について理解することを目的とする。

2. 研修修了後の到達目標

本研修を修了することで、次の目標に到達することを目指す。

- ① 地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を理解し、自分の実践につなげて考えることができる。
- ② 地域住民と社会資源の関係を形成する際の課題と、社会福祉士として必要な対応について理解できる。
- ③ 生活問題を抱えている（意識していない人も含む）人々に寄り添い、個人の支援だけではなく、地域にも視点を向けた地域づくりの支援が必要であることを理解できる。
- ④ 利用者からの複合化、複雑化した相談を断ることなく、適切に対応するために、必要に応じて他機関と連携することを理解することができる。

3. 受講要件

現任の社会福祉士（会員・非会員は問わない）

4. 受講定員

100名

5. 研修プログラム [2日間]

[集合研修1日目]

時間	テーマ
10:30～10:40	オリエンテーション, 開会挨拶
10:40～12:10 (90分)	講義「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」
12:10～13:00 (50分)	昼食休憩
13:00～13:40 (40分)	講義「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」
13:40～15:25 (105分)	講義「地域アセスメントとネットワーク構築」
15:25～15:40 (15分)	休憩
15:40～17:10 (90分)	講義「アドボカシーと意思決定支援」
	1日目終了

[集合研修2日目]

時間	テーマ
9:00～9:05 (5分)	事務連絡
9:05～9:55 (50分)	講義「排除をつくらない相談支援」
9:55～10:05 (10分)	休憩
10:05～11:40 (95分)	講義「地域で支える体制の構築」
11:40～12:30 (50分)	昼食休憩
12:30～14:00 (90分)	講義「社会資源の活用・開発」
14:00～14:15 (15分)	休憩
14:15～15:15 (60分)	講義「ソーシャルアクション」
15:15～16:45 (90分)	演習「アクションプラン」
16:45～16:55 (10分)	閉会

2. スーパービジョン体制の構築にむけた取組

本事業により、2019年度内に多様なプログラム、研修、教材開発等を実施することが可能となった。具体的には、①スーパーバイザー養成のため教材の開発、②スーパーバイザー養成のための研修プログラムの開発・試行研修の実施、③現任のスーパーバイザーのフォローアップ教材の開発 ④グループスーパービジョンの普及にむけた検討、および⑤スーパービジョン体制の整備にむけたシンポジウムである。以下に各プログラム・研修・教材開発等の成果及び課題についてまとめた。

(1) スーパーバイザー養成のための教材の開発

本事業では、認定社会福祉士制度のスーパービジョンで活用されているツール「スーパーバイザーの自己チェックシート」を「地域共生社会の実現」に資するために見直し、改編を行った。自己チェックシートの構成と活用の際の視点として、「ミクロ」「メゾ」「マクロ」のあらゆるシステムに働きかけていくことを力点に置いた。同時に、ソーシャルワークのプロセスごとに専門職としての行動の振り返りを促すことを重視した。

研修においては、受講決定後に「事前課題1 スーパーバイザーの自己チェックシート（研修用）」に取り組み、研修当日の受付で提出した。事前課題は、「演習2 体験で学ぶソーシャルワーク・スーパービジョン」で行ったスーパービジョンのロールプレイで活用をした。

自己チェックシートは、スーパーバイザーが自身の実践を振り返るためのツールであり、セルフスーパービジョンの機能を果たすものである。受講者は、事前課題1に取り組むことによって、自らの実践を「自己チェックシート」をもとに振り返り、クライアントの抱える問題を「ミクロ」「メゾ」「マクロ」という視点から理解し、さらに自らの行動の多様な段階を振り返ることができたと考えられる。この書式を用いることによって、地域共生社会の実現に取り組むソーシャルワーク専門職（社会福祉士）の育成が進むことを期待できる。

(2) スーパーバイザー養成のための研修プログラムの開発、試行研修の実施

地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザー養成研修プログラムの開発と実践への活用を目指し、社会福祉に携わる広範な専門職に向けて、次の4つの共通する特徴を有する研修プログラム、教材の開発、試行研修を各分野の深い見識を有する関係者の協力のもとに構築した。

第1に、社会福祉専門職に課された「地域共生社会の実現」という命題の理解を図るために、理論的にも、また、実践的にも最新の情報を紹介し伝達することに力点を置いた。さらに、知識の修得という側面と、実際上の行動への活用という側面の両者を重視した。

第2に、スーパービジョンは、利用者・家族・組織・地域・社会という各システムとの関係の中で、意義のある有効な援助や支援を行うために、全ての福祉専門職にとって必須となる方法であることの再認識を図った。従来から展開されているスーパービジョンの理論に関する共有の理解を基に、スーパービジョンの概念、歴史的背景、具体的な方法等に関して、我が国における地域共生社会の実現という視座で見直すことに留意した。また、その作業の過程と結果があいまって、我が国におけるスーパービジョンの新しい展開を見せることのできる成果であることを意図した。

第3に、知識・実践および価値という3要素の学習、修得を目的とする福祉教育では、各要素間のダイナミックな交差と実践を行動へと転換させる学ぶ者としての、振り返り、省察、内省が重要であることは言うまでもない。このような実践知を蓄積できる教育・研修方法を基盤に据え

た。更に、2日間の限られた時間の枠の中であるが、日頃から培われた実践者としての学習意欲の一層の研鑽と向上を期待し、個人で行う密度の濃い事前学習と職種間の相違も含めた活発なグループ討議による学習の方法を有機的に組み合わせて実施した。

第4に、開発した研修方法に関して、その有効性をプロセス評価、アウトカム評価の視点から評価をした。委員による観察と振り返り及び受講者へのアンケート結果の分析を踏まえ、根拠の或る成果を生み出し、今後の課題を明確することに努めた。

以上の4点に特に力点を置き実施した研修であったが、その成果と課題を以下に示す。

試行研修は、「地域共生社会の概念の理解」、「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割の理解」、および「地域共生社会の実現にむけたスーパーバイザーの役割の理解」という3つの目的を掲げ、具体的には、「地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士を育成・支援するためのスーパーバイザーの養成をめざす」ものであった。研修受講者は、その90%以上が40歳代以上で実務経験10年以上あり、受講要件として設定したレベル（社会福祉士取得後5年以上の実務経験）以上を有し、研修の意図と適合していた。

アンケートの結果では、「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割の理解」については、講義・グループディスカッション・演習において90%の受講者が、理解が進んだと回答した。また、「地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの役割の理解」についても、講義と演習において演習による差も若干みられたが、理解が進んだとする参加者は、全体で90%の結果となり本研修の成果が示された。この研修では「地域共生社会の概念の理解」を前提として、地域共生社会の実現への意識化が進んだことに留まらず、多数の参加者が地域共生社会の実現にむけたスーパービジョンの実施にあたって、自分自身の今後達成すべき課題について把握することが可能となったと考えられる。

研修プログラムの開発・修正に当たっては、委員会のなかで議論を重ねて開発し、事前検討会（プレテスト）での確認修正を経て実施した。研修に対する委員からのフィードバックでは、時間配分については適切という意見のある一方、参加者によっては多少不足していたという指摘もあり、参加者の理解度の相違をさらに踏まえ時間配分の工夫も必要とされた。研修の形態・方法と教材・説明については概ね適切と評価されたが、演習資料や説明の仕方などの修正も必要となり、具体的な修正を行なった。残念ながら大阪会場での研修中止により、研修後の検討で行ったPDCAサイクルに基づく修正点の取り組みの効果について検証することはできなかったが、今後の取組の中で、ブラッシュアップさせていくことが課題である。

（3）現任のスーパーバイザーのフォローアップ教材の開発

社会福祉士にとって「地域共生社会の実現」を踏まえたソーシャルワークを行うためには、スーパービジョンが不可欠であり、本事業では、現任のスーパーバイザーに対するフォローアップ体制のひとつとして「フォローアップ教材」を開発した。フォローアップ教材は、地域共生社会の実現にむけた社会福祉士のあり方、スーパービジョンの果たす役割、開発した自己チェックシートの活用方法等に関すること等で構成された映像教材（e-learning）である。映像教材の開発に当たっては、おもに認定社会福祉士制度の登録スーパーバイザー等、スーパーバイザーとして実践している者を対象としているが、本事業で実施した研修やシンポジウムに参加できなかった者を含む全国の現任者が「地域共生社会の実現」に向けた社会福祉士の役割とこれを踏まえたスーパービジョンを理解しようとする場合にも活用が想定される。

具体的には、「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」（90分）において、社会福祉士の実践として、①行政や地域住民と地域の様々な関係者とともに連携・協働して学び合いや活動の機会を設けている事例、②ひきこもり支援を通じ、『制度の狭間・隙間や、課題が複合化したケースにおける支援調整』『個別支援から派生する新たな社会資源・仕組みの創出の推進』等に取り組んでいる事例、③社会福祉法人の地域連携の視点をもとに、法人内の人材育成に取り組んでいる事例の3事例を選定し、地域におけるソーシャルワーク機能の発揮が明確に示されている取り組みから、23のソーシャルワーク機能の展開を見ることのできる伝え方に留意した。更に、この映像教材では、前述の3事例について「先進事例の報告」を示すことに加えて、多様な視聴者の理解を深めるために、報告者の援助や支援の基盤となる価値観、知識、技術、行動の背景等に関して、より明確にする「インタビュー」の映像場面を収めた。完成した教材は、現任のスーパーバイザーにとって具体的なモデルとして活用されることはもとより、ホームページにも掲載することで、幅広く関係者や国民が視聴でき、地域共生社会の実現への理解を広め、実際に展開する地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割への理解を促進できるものとなっている。

（４）グループスーパービジョンの普及にむけた検討

地域共生社会の実現に向けての社会福祉士の実践力を向上するために、専門職としての成長を促進する仕組みとしてのスーパービジョンの重要性がますます大きくなっている。スーパービジョンの種類には、個人スーパービジョン、グループスーパービジョン、ピアスーパービジョン等、複数の種類があり、グループスーパービジョンは個人スーパービジョンを補完する役割を担うものとして位置づけられている。グループスーパービジョンとは、スーパーバイザーと複数のスーパーバイザーで行われるスーパービジョンであり、グループを活用してスーパーバイザーの専門職としての成長を促す一連のプロセスである。多くの社会福祉士の質を担保するためにはグループスーパービジョンのさらなる普及が求められるが、そのためにはグループスーパービジョンの概念の共通理解を図り、モデルとなるスーパービジョンの在り方を示し、同時にスーパーバイザーの養成も必要となる。本事業では、枠組み、契約のあり方、個人スーパービジョンとの違い等を整理しつつ具体的な進め方等についての検討を行った。さらに実施に際し必要となる書式の検討等を行った。検討方法としては、「スーパーバイザー養成プログラム・教材開発検討委員会」下の「GSV作業チーム」により、個人スーパービジョンとの違いを整理しつつ、「枠組み」、「具体的な進め方」、「契約のあり方」、「個人情報取り扱い方」、「実施に際し必要となる書式」等について案を作成し、委員会全体でディスカッションを重ねた。検討する際には本会が、平成29年度・平成30年度に行った社会福祉振興・試験センター社会福祉振興関係調査研究助成金の「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」の成果や、日本及び諸外国における具体例を参考にして、本事業の成果物を広く社会福祉士全般に提供することを考慮し検討を重ねた。グループスーパービジョンにおいて特に留意すべき個人情報の取り扱いについては「公益社団法人日本社会福祉士会 正会員及び正会員に所属する社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例取扱ガイドライン」を参考にした。

実施に必要な項目も検討を重ねることにより、詳細な項目を包含し、今後活用できる数種の書式の開発と作成が行われ、社会福祉士が地域共生社会の実現のためにソーシャルワーク専門職としての役割を果たせるようにするために大きな役割を持つグループスーパービジョンの方法の明確な内容が成果としてまとめられた。グループスーパービジョンの枠組みにおけるスーパーバ

イザーとスーパーバイザーの範囲、メンバーの数と構成、契約期間・実施回数・1回の開催時間等について平成30年度の「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」の成果を参考にしつつ、社会福祉士全体を対象とする本事業においてどのような形が望ましいかを重視した。

グループスーパービジョンの実施に際しては、個人スーパービジョンにおいて活用されている各書式を参考とし、グループスーパービジョン独自の各種書式が必須であり、本事業により以下の各書式を成果物として提示することができた。すなわち、「契約書・覚書」「事例情報等の取扱に関する誓約書」「スーパーバイザー個人記録（グループスーパービジョン用）」「スーパービジョン実施記録（グループスーパービジョン用）」の各書式である。各書式の作成に関しては、予測される活用における詳細な留意事項も合わせて検討することができた。個人スーパービジョンとグループスーパービジョンというスーパービジョンにおける2つの形態が広く展開されていくことにより、社会福祉に関わる人材の成長・育成への実践的な意義に加えて、職域や学問領域を越えてスーパービジョン論の理論・実践に関して、活発で有効な議論を展開できることにも繋がった面も大きい。

さらに、スカイプ等、インターネットを通じたグループスーパービジョンについては、近年これらの機器類を使用した会議体なども進んでおり、また地域によってはグループを形成できる人数が同じ地域にいなかったり、スーパーバイザーが不在の地域もあつたりする現状もあるため、使用を認めていく方向である。その場合には、グループのコミュニケーションを映像を通して行うことにより、グループの力動に限界が生じることも考えられる。実施にあたっては、メリットとデメリットを十分に吟味し、その効果の検証について今後も引き続き検討していくことが確認された。

（5）スーパービジョン体制の整備にむけたシンポジウム

新型コロナウイルス感染拡大に伴う行政、関係機関主催のイベント等の開催中止の動向等をふまえ、シンポジウム（定員200名）については、やむなく中止とし、基調講演およびシンポジウムを収録し、e-learningとして配信を行った。

当日の収録内容は、基調講演として原田正樹氏（日本福祉大学）より「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク」として、①地域共生社会の背景、②地域共生社会の理念、③社会福祉法改正、④包括的支援体制の構築、⑤社会福祉士への期待、の5つの軸に沿い90分間の講義をいただいた。これに続くシンポジウムでは、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」と題し、コーディネーターを野村豊子氏（日本福祉大学）が担当し、4名のシンポジストからの発題を約20分ずつ行ったのち、コーディネーター及びシンポジスト同士でのディスカッションをして終了した。

本事業の下で行われた5種のプロジェクト、すなわち①スーパーバイザー養成のため教材の開発、②スーパーバイザー養成のための研修プログラムの開発・試行研修の実施、③現任のスーパーバイザーのフォローアップ教材の開発、④グループスーパービジョンの普及にむけた検討、および⑤スーパービジョン体制の整備にむけたシンポジウムに関してそれぞれのプロジェクトの成果と課題を示した。本事業で開発したスーパーバイザー養成のための研修プログラム・教材、現任のスーパーバイザーのフォローアップ教材等は、広く福祉領域における「スーパーバイザーの

質」を向上させることに役立つことが、各プロジェクトの評価等から示された。

これらの成果は、現任の社会福祉士の実践力向上につながり、利用者個人、家族、地域等におけるソーシャルワークの幅広い役割を果たすことの可能な人材の養成に向けての有効な道筋と結果が示された。また、研修の内容の立案と作成、教材の開発過程、及びシンポジウムの構成内容の決定等の多くの場面と段階において、社会福祉士養成教育団体、経営者団体との連携の下、事業を進めることで、社会福祉士養成段階におけるスーパービジョン教育への波及効果や、就労先の事業所の理解の促進が展開した。一人一人のソーシャルワーカーが、多様な実践知識や方法の習得を目指し、様々な学習機会や研修の機会を活用し、地域共生社会の実現に資する人材の育成、専門性の向上に寄与することが期待できると考える。

今後は、人材育成のさらなる継続とともに、現実に展開されているスーパービジョンが、「地域共生社会の実現の視点」を踏まえて適切に実施されているか、また、現任のスーパーバイザーがどのようなサポートを必要としているか等について実態調査を通じ、スーパーバイザーのフォローアップに関する「質的な課題」を明確化し、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク専門職を支える仕組みとしてのスーパービジョン体制の普及を図ることが必要である。

厚生労働省 令和元年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業

現任社会福祉士に対する実践力向上のための 育成等に関する調査研究事業 報告書

発行 令和2年(2020年)3月

発行者 公益社団法人 日本社会福祉士会
〒160-0004 東京都新宿区四谷1-13 カタオカビル2階
TEL : 03-3355-6541 FAX : 03-3355-6543
Email : info@jacsw.or.jp



公益社団法人 日本社会福祉士会

〒160-0004 東京都新宿区四谷1-13 カタオカビル2F
TEL 03-3355-6541 FAX 03-3355-6543

※無断で複写・転載することを禁じます。