

はじめに

1989年12月に第1回目の国家試験が実施された社会福祉士制度は、2006年の社会保障審議会福祉部会の意見、2007年の衆参両議院厚生労働委員会の附帯決議を受け、2008年より専門社会福祉士（仮称）の検討が始められました。議論の中で、専門社会福祉士（仮称）は、認定社会福祉士、認定上級社会福祉士の二段階の設定とされ、認定上級社会福祉士については所属組織だけではなく地域で中核的に活動の担えることがその役割とされました。

認定社会福祉士制度の議論の中において、社会福祉士の専門的な実践力を向上させていくためには、質の担保された研修をバランスよく受講していくことや実践経験の積み重ねとともに、その実践現場におけるOJTやスーパービジョンの実施が非常に重要な必要な要素であるとされました。そして認定社会福祉士制度の中では、スーパービジョンについて、その実践が非常に重要なものとして研修の中の実績単位として位置づけられ、認定申請における必須項目とされています。その一方で、勤務先の上司や先輩に社会福祉士やスーパーバイザーがいないなどスーパービジョンを受ける機会や体制が不足するなど適切で継続的なスーパービジョンの実施が難しいなどの現実もあげられています。

資格制度ができて20年以上が経過し様々な分野で活躍している社会福祉士が増えてきています。認定社会福祉士制度に取り込まれるほど重要でありながら根付いていないスーパービジョンについては、人材育成のシステムとしてその取り組みが遅れていたといえます。これを認定社会福祉士制度に取り込んだことは画期的なことであり、わたしたち社会福祉士が本気で取り組まなければならない機会が与えられたものだといえます。

日本社会福祉士会では、生涯研修制度の見直しとともに、専門的な実践力向上を図るためには重要であるとされながらも現実的には十分に実施がなされていない状況にあるスーパービジョンについて、その実施環境等の実態把握や具体的な課題を明らかにしながら、効果的なスーパービジョンのあり方や、体制整備、養成等について検討をし、①機会保証としての体制整備と②適切なスーパービジョンが実施されるための研修等を試行的に実施してきました。

今回、認定社会福祉士制度について検討を中心的に進めてきた団体として社会福祉推進事業の助成をいただき、認定社会福祉士制度を円滑に推進するために、社会福祉士の専門的な実践力の向上のためのスーパービジョンについて、認定社会福祉士認証・認定機構の検討事項を検証することや、スーパーバイザーの養成・育成・研修から体制作り、仕組み作りを含め検討の機会をいただくことができました。

今回の事業において、認定社会福祉士認証・認定機構の検討についての試行と検証結果、修正提案はできていますが、スーパーバイザー養成やスーパービ

ジョン体制の整備については、まだまだ十分ではなく、整理すべき内容や課題についても山積みです。今後も、多くの方々のご意見やお力をお借りしながら一つずつ解決していく必要があります。

人材育成はどの分野においても常に大きなテーマであり、社会福祉士個人が意識して自らを振り返り向上を図らなければなりません。社会から社会福祉士がその存在意義を問われているのです。一方で、体制整備を行う側としても決して安易なスーパーバイザーの粗製濫造にならないように、様々な関係機関等と連携し協力をしながら、スーパービジョンの実施について長期的な視野及びスパンで進めその整備をしていく必要があります。

今後のスーパービジョン体制の整備に向けて、引き続き厚生労働省、職能団体、事業者、教育関係機関・団体等のご協力をいただきたくお願いいたします。

2012年3月

社団法人 日本社会福祉士会
社会福祉推進事業スーパービジョン委員会
委員長 鈴木 智敦

目 次

はじめに

1. 認定社会福祉士制度の概要	1
2. 認定社会福祉士制度におけるスーパービジョン	1
3. 社会福祉推進事業（認定社会福祉士関連）実施事業	5
4. スーパービジョン実態調査	7
5. スーパービジョンに関する試行	9
6. スーパービジョン担当者の配置	13
7. スーパービジョンの実施体制に向けて	13
8. 実践力評価について	14

資料

○社会福祉士のスーパービジョンのあり方に関する実態調査集計結果	18
○社会福祉士のスーパービジョンのあり方に関する実態調査（調査票）	95
○スーパービジョン研修の体系とスーパービジョン実施のイメージ図	107
○スーパービジョン研修（経過的対応）プログラム	108
○スーパービジョン試行結果	109
○認定社会福祉士制度におけるスーパービジョン実施における様式（案）	112
○スーパービジョン研修（募集要項）	129
○スーパービジョン実施の支援体制（案）	131
○認定社会福祉士認定申請様式（案）	136
社会福祉推進事業スーパービジョン委員会 委員名簿	145

1. 認定社会福祉士制度の概要

認定社会福祉士制度は、社会福祉現場で実践する社会福祉士の、①実践力を担保するための認定制度と、②実践力の向上のための仕組みとして研修の質の担保のための研修認証制度と、の二つの仕組みからなる。

この制度は、2007年12月の社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正法成立時に国会の附帯決議において、より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士の仕組みについて早急に検討を行う必要があるとされたことより、職能団体、教育団体、経営者団体、学識者により構成された研究委員会において人材育成と実践力認定のあり方について検討が重ねられ、2011年10月に研修の認証と認定社会福祉士の認定を行うプラットフォームとしての認定社会福祉士認証・認定機構が、職能団体、教育団体、経営者団体、学識者の参画により創設された。

認定社会福祉士制度は、認定社会福祉士と認定上級社会福祉士の2段階で社会福祉士の実践力を認定していく制度であり、その概要は次ページの表のとおりである。

2. 認定社会福祉士制度におけるスーパービジョン

認定社会福祉士制度における実践力養成においては、①研修、②実務経験目標、③スーパービジョンを3つの柱としている。

「研修」については、社会福祉士の養成課程では学んでいない専門的な知識の習得や制度に対応する知識の更新、また実践と理論の統合を図り、根拠に基づく実践を行えるようにしていくものである。研修については、研修の質の担保と受講機会の保証のために研修認証制度を導入し、バランスのよい研修受講のために認定申請に必要な単位を定めている。

「経験目標」については、社会福祉士は、様々な分野で就労しており、就労している施設・機関によって経験できる事項や範囲が異なることが指摘されていたが、相談援助職である社会福祉士が実務において経験すべき事項を明示し、実務経験を標準化することにより、実践力の向上をはかるものである。経験目標については、認定申請時に実践内容について確認するとともに、スーパービジョンにおいてスーパーバイザーとともに確認しながら進めていくことを予定している。

「スーパービジョン」については、定期的なスーパービジョンを受けることでの実践力の向上をはかるとともに、スーパービジョンを行うことで指導力や説明の能力の向上をはかるものである。スーパービジョンについては、少人数職場や単独配置職種では、教育・指導体制が持ちにくいことや上司等が必ずしも社会福祉士資格保持者でないこともあり、十分行われてきていないという状況にある。

認定社会福祉士制度の概要

資格	認定社会福祉士（〇〇分野）	認定上級社会福祉士
定義	社会福祉士及び介護福祉士法第2条第1項に定める相談援助を行う者であって、所属組織を中心にした分野における福祉課題に対し、倫理綱領に基づき高度な専門知識と熟練した技術を用いて個別支援、他職種連携及び地域福祉の増進を行うことができる能力を有することを認められた者	社会福祉士及び介護福祉士法第2条第1項に定める相談援助を行う者であって、福祉についての高度な知識と卓越した技術を用いて、倫理綱領に基づき高い倫理観をもって個別支援、連携・調整及び地域福祉の増進等に関して他の社会福祉士に対する指導的役割を果たし、かつ実践の科学化を行うことができる能力を有することを認められた者
役割	<ul style="list-style-type: none"> ①複数の課題のあるケースの対応を担当する。 ②職場内でリーダーシップをとる。実習指導など人材育成において指導的役割を担う。 ③地域や外部機関との対応窓口となる（窓口として緊急対応、苦情対応などに関わる。） ④関連分野の知識をもって、他職種と連携する。職場内でのコーディネートを行う。組織外に対して自分の立場から発言ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ①複数の課題のあるケースについての指導・スーパービジョンを行う。 ②財務管理、人事管理、苦情・リスクマネジメントなどの組織管理を理解し、組織のシステムづくり、変革に取り組み。 ③地域の関連機関の中核となり、連携のシステム作り、地域の福祉政策形成に働きかける。 ④実践の科学化を行うとともに科学的根拠に基づき実践の指導・推進を行う。
資格者の活動場面	<ul style="list-style-type: none"> ・所属組織における相談援助部門のリーダー ・高齢福祉、医療など、各分野の専門的な支援方法や制度に精通し、他職種と連携して、複雑な生活課題のある利用者に対して、的確な相談援助を実践 	<ul style="list-style-type: none"> ・所属組織とともに、地域（地域包括支援センター運営協議会、障害者自立支援協議会、要保護児童対策協議会等）で活動 ・関係機関と協働し、地域における権利擁護の仕組みづくりや新たなサービスの開発 ・体系的な理論と臨床経験に基づき人材を育成・指導
分野	高齢分野、障害分野、児童・家庭分野、医療分野、地域社会・多文化分野	自らの分野における実践に加え、複数の分野にまたがる地域の課題について実践・連携・教育

認定人数	実践者全員の取得を目標とする。 制度開始時：200名/年 制度開始5年後：2,000名/年	特定の者が目指す。 制度開始時：50名/年 制度開始5年後：100名/年
認定要件	<p>①社会福祉士及び介護福祉士法に定める社会福祉士資格を有すること</p> <p>②日本におけるソーシャルワーカーの職能団体に倫理綱領と懲罰の権能を持っている団体の正会員であること</p> <p>③相談援助実務経験が5年以上あること</p> <p>④別に例示する実務経験があること</p> <p>⑤認められた機関での研修を受講していること</p>	<p>①社会福祉士及び介護福祉士法に定める社会福祉士資格を有すること</p> <p>②日本におけるソーシャルワーカーの職能団体に倫理綱領と懲罰の権能を持っている団体の正会員であること</p> <p>③相談援助実務経験が、認定社会福祉士の認定後5年以上あること</p> <p>④別に例示する実務経験があること</p> <p>⑤「認定社会福祉士」の認定をされていること</p> <p>⑥認められた機関での研修を受講していること</p> <p>⑦定められた実績があること</p> <p>⑧試験に合格すること</p>
個人認定	上記要件を満たすことを「認定社会福祉士認定・認定機構」が認定	
研修認定	研修認定基準細則の要件を満たす研修を「認定社会福祉士認定・認定機構」が認証	

認定社会福祉士認定・認定機構の概要

目的	関係団体との連携のもとに認定社会福祉士の認定制度を創設し、認定社会福祉士並びに認定上級社会福祉士の認定及び認定社会福祉士の認定制度の対象となる研修を認証することで、社会福祉士の質の向上を図り、もって我が国におけるソーシャルワークの一層の発展と国民の福祉の増進に寄与する
事業	<p>①認定社会福祉士及び認定上級社会福祉士の認定に係る事業</p> <p>②認定社会福祉士及び認定上級社会福祉士の認定要件となる研修の認証に係る事業</p> <p>③資格認定及び研修認証に関する調査研究事業</p> <p>④その他、資格認定及び研修認証を運営するにあたり必要な事業（登録事業を除く。）</p>

<p>会員団体</p>	<p>日本社会福祉士会 日本医療社会福祉協会 日本ソーシャルワーカー協会 日本社会福祉教育学校連盟 日本社会福祉士養成校協会 日本精神保健福祉士養成校協会 全国社会福祉施設経営者協議会 全国社会福祉協議会中央福祉人材センター</p>
<p>事務局</p>	<p>日本社会福祉士会（法人格取得を含め5年後に見直し）</p>

そのため、認定社会福祉士認証・認定機構では、スーパービジョンの実施について、具体的な実施方法や手順を整備するとともに、スーパーバイザーを登録することで、スーパービジョンの実施体制の整備を促す予定である。なお、認定社会福祉士制度では、スーパービジョンを行った実績を認定申請の要件の一つ（研修単位の一部）としている。

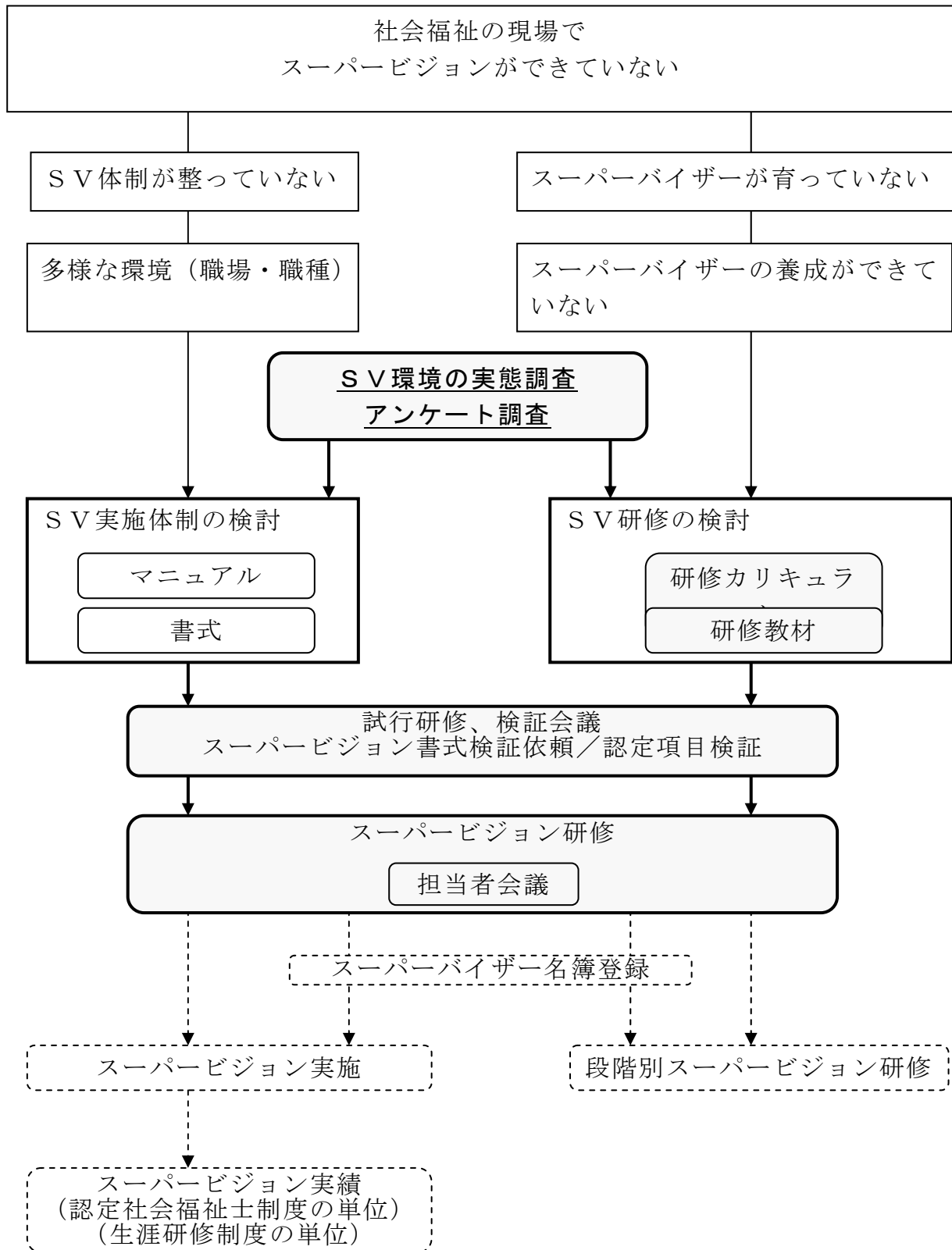
3. 社会福祉推進事業（認定社会福祉士関連）実施事業

本事業では、認定社会福祉士制度におけるスーパービジョン実績について、円滑な実施ができるよう、その前提となる事項について検討を行うため次の事項について実施した。

- (1)スーパービジョンの実態に関するアンケート調査
- (2)スーパービジョン研修プログラムの開発及び試行・検証
- (3)スーパーバイザーの養成・確保のための研修の開催
- (4)スーパービジョン担当者の配置、会議の実施
- (5)実践力を評価する認定項目についての検証

なお、これらについての実施結果については、認定社会福祉士認証・認定機構に情報提供し、機構において検討が進められている。

《スーパービジョンについての検討の全体イメージ》



4. スーパービジョン実態調査

(1)調査目的

2010 年度に日本社会福祉士会がスーパービジョンを受けた経験について調査したところ、回答者の 87.2%が今後スーパービジョンを受けたいとしながら、実際に社会福祉士取得後にスーパービジョンを受けた経験がある者は、職場においてのスーパービジョンは 19.6%、職場外でのスーパービジョンは 26.2%にとどまっていた。

スーパービジョンを受ける上での課題として、①社会福祉士の配置が 1 人の職場などスーパーバイザーがいない、スーパーバイザーが見つけれられない、②信頼関係が結べるか、不適切な事例検討などの弊害でスーパービジョンを受けるのに抵抗がある、③時間や費用の問題、などがあげられた。

このことから、社会福祉士のスーパービジョンが効果的に実施されるためには、次の事項についての整備が必要と考えられる。

- ①スーパービジョンの機会保証としてのスーパービジョン体制の整備
- ②適切なスーパービジョンが実施されるためのスーパーバイザー養成

2010 年度の調査は、スーパービジョンを受けた経験に限定されたものであったため、スーパーバイザーの経験やスーパーバイザーが感じている課題について不明であり、スーパーバイザー経験を中心に、スーパービジョンの実施状況について、基礎的なデータを得ることを目的として調査を行った。

(2)調査方法

日本社会福祉士会会員のうち 1,500 名を対象として、郵送法による自計式の質問紙調査を行った。なお、サンプリングの方法は、勤務先なし、教員、学生を除く日本社会福祉士会会員を社会福祉士登録番号順に並べ、15 間隔で対象者の抽出を行った。調査期間は、2011 年 12 月 20 日～2012 年 1 月 20 日であり、430 名から調査票が回収された（回収率 28.7%）。

分析にあたっては、質問項目ごとの単純集計を行い、度数（回答者数や該当者数）や比率（%）、平均値等の統計量の算出を行った。さらに「年代」「社会福祉士登録年」「相談援助実務経験」を基本軸として、他の変数との関連性をクロス表に基づいて分析を行った。自由記述の質問項目に関しては、質問項目ごとにそれぞれのケースにおいて記述されている内容の意味を検討し、共通の意味ごとに分類していく作業を行い、質的に分析を行った。

(3)アンケート調査結果の概要

《回答者の状況》

回答者の平均年齢 41.8 歳、社会福祉士資格取得後の平均実務経験年数は 7.2 年。資格取得前を含めると平均 10.8 年であった。

回答者は全員就労経験があり、現在就労中が 96.9%。現在就労していないが就労していたことがあるは 3.1%であった。

《職場の状況》

回答者のうち現在の就労者で、同一事業所内に社会福祉士がいない者は、30.5%、同一法人内に社会福祉士がいない者は13.5%であった。かつて就労していた経験のある者の場合は、それぞれ50%、33.3%であった。

《スーパーバイザー経験》

回答者のうちスーパーバイザー経験がある者は50%であった。

スーパーバイザー経験のある者のうち、スーパービジョンを受けてプラスになったと回答した者にとってのプラスとなった事項としては、①新たな視点、気づきが得られた、②自信が持てた、不安が解消された、③視野が広がった、考え方の幅が広がった、客観的に見られるようになった、④専門職としての意識や技術の向上につながった、⑤ふりかえり、自己覚知ができた、が挙げられた。

一方、スーパービジョンを受けてマイナスになったと回答した者にとってマイナスになった事項としては、①スーパーバイザーとの関係悪化、②現場と乖離したアドバイス、的はずれ（相談支援知識があるとは限らないため）③批判的指摘、知識の押しつけ、があげられた。なお、職場外でのスーパービジョンにおいてはマイナスになったという回答はなかった。

スーパービジョンを受けた経験がないとした者の、スーパービジョンを受けられない理由は、①上司や職場の理解がない、SVが何か分かっていない、②バイザーがいない、職場に受ける環境がない、機会やきっかけがない、受け方が分からない、③忙しい、時間がない、④意欲がない、必要でない、他の手段で足りる、であった。

スーパービジョンを定期的実施しているとした者の実施頻度は、1ヶ月に1回が約4割であった。

《スーパーバイザー経験》

回答者のうちスーパーバイザー経験がある者は31.5%であった。

スーパーバイザーをしたことがある者のうち、スーパービジョンを行ってプラスになったと回答した者のプラスになった事項としては、①スーパーバイザーの専門職としての意識や技術の向上につながった、②職場の業務における様子や職場環境が改善された、③スーパーバイザーの課題の整理、気づきの促し、自信などにつながった、④スーパーバイザー個人の資質の向上、課題の明確化につながった、⑤ケースの方向性が決まった、問題解決につながった、などがあげられた。

一方、スーパービジョンを行ってマイナスになったと回答した者のマイナスになった事項としては、①力量不足でスーパーバイザーの理解が得られない、②理解されず職場内がギスギスになった、③相手がスーパービジョンを求めている、④効果が実感できない、⑤スーパーバイザーが頑固で意見を

聞かない、⑥価値についての一致が図れず徒労感が残った、⑦スーパーバイザーの業務に変化なし、などがあげられた。

《スーパービジョンについての研修》

回答者のうちスーパーバイザーを養成する研修の受講経験があったとした者は25.1%、スーパーバイザーを養成する研修の受講後のスーパービジョンを実施した者は46.7%であった。研修を受講したがスーパービジョンを行っていないとした者の、行っていない理由は、①実施する機会がない、スーパーバイザーがない、②社会福祉士には行っていない、③実施するシステム、環境がない、となっている。

スーパービジョンの実施環境として、ひとり職場など自身以外に社会福祉士がいない職場が一定程度存在すること、また、スーパービジョンを受けたことがないとした者の理由からは、スーパービジョンの機会保障のための体制整備の必要性が明らかである。

また、スーパービジョンの実施に当たっては、社会福祉の相談援助の専門性をもったスーパーバイザーからのスーパービジョン体制が必要なこと、スーパーバイザーの質の担保がなされないままの実施はマイナスとなることが、スーパービジョンを実施した経験があったとした者のスーパービジョン実施の効果から読み取れる。

さらに、スーパービジョンを実施するという点に関しての合意が十分にされないまま行われているなど、スーパービジョン実施手順など具体的な実施方法の確認が必要なこと、スーパーバイザーの養成とともにスーパーバイザーに対する支援体制が必要であることがうかがわれる。

5. スーパービジョンに関する試行

(1)研修プログラムの開発

日本社会福祉士会では、生涯研修制度の見直しの中で、社会福祉士による社会福祉士に対するスーパービジョンの実施体制と成長段階を踏まえてのスーパービジョンにおける役割を果たせるように段階別スーパービジョン研修のプログラム検討を行っている。

認定社会福祉士制度では、最初に認定社会福祉士の取得、次に認定上級社会福祉士の取得と必ず段階を踏むこととしており、申請をしようとする者は、スーパーバイザーとしての経験が必要になる。現在、日本社会福祉士会会員は約34,000人おり、約6割強が現場実践を行っており、本会としてもこれらの者に対するスーパービジョンの機会を保障していくことが必要である。

したがって、段階別の研修プログラムのうち、今回開発する研修プログラムは、スーパービジョン体制の整備を開始するにあたっての暫定的・経過的な対応として、若年層を中心としたスーパーバイザーとしての経験を保証するため

に、すでにスーパーバイザーとしての力量のある者を対象にし、スーパーバイザーを確保していくことを目的とするものとした。

具体的には、①スーパーバイザーとなる段階の研修プログラムと、②それ以前の課程で修得されるべき内容が修得できていることの確認・復習としてのプログラム、③認定社会福祉士制度及び認定制度におけるスーパービジョンの枠組みの説明を含めたプログラム構成とした。

(2)研修プログラム検証

今回は、スーパーバイザーを確保していくための暫定的・経過的研修のプログラムについて検証を行った。

検証は、協力スタッフが、研修の受講申し込みにおける事前課題の取り組みから研修の当日プログラム参加まで、すべての課程について体験することを通して研修プログラムについての評価を行うモデル研修受講方式で行った。

このための協力スタッフは、研修の受講対象者・受講要件と合致する者を全国8ブロックの中から各ブロック2名以上、合計20名の日本社会福祉士会会員に依頼した。協力スタッフ選定にあたっては、研修の受講要件を満たしていると同時に本会での研修プログラム開発等を行ったことのある者を中心に行った。

今回のスーパービジョン研修のプログラムにおいては、プログラム開発の前提となった日本社会福祉士会の生涯研修制度の改正、認定社会福祉士制度の開始という制度枠組みに関する事項があったため、これらの制度におけるスーパービジョンの枠組みの説明を含める必要があった。また、スーパービジョンの実施機会の保障としての職能団体の役割と、職能団体の行うスーパービジョンの可能性と限界について内容を含めた。

そのため、多くの内容を含めることになり、プログラムとしては必要事項を網羅しているものの、ボリュームが大きく1泊2日の研修では十分に消化しきれない部分があった。また、生涯研修制度と認定社会福祉士制度という二つの制度の説明が含まれたこと、各制度において検討中の事項があったため、説明が複雑になった部分があった。これらの部分に関しては、制度内容が確定し、別途制度説明が行われることにより解消されるものと思われる。

一方で、一定の実践力を持つとして選定された協力スタッフにおいても、スーパービジョンの実施状況やどの先生のスーパービジョンの考え方をとっているかが異なり、それに起因する意見の違いなどがみられた。この部分は、スーパービジョンの推進に際しての今後の課題である。

(3)スーパービジョンの手順・様式・ツールの検証

研修プログラム検証の協力スタッフは、研修終了後に、職場の後輩である社会福祉士や身近にいる社会福祉士会会員に対して、認定社会福祉士認証・認定機構で検討中のスーパービジョン実施要綱（案）に基づく実施の手順及び様式を使用して、スーパーバイザーとしてスーパービジョンを実施し、実施手順や

様式についての検証を行った。

なお、今回はスーパービジョンの実施手順とツールの検証依頼に際して、前段階としてスーパービジョン研修のプログラム検証を行ったため、契約後の実際のスーパービジョンの進め方に関しては研修で行った事例を使用しているスーパービジョンの方法が採られていた。そのため、認定社会福祉士制度における手順や様式についてだけでなく、研修で行った課題の設定や事例を使用しているスーパービジョンの実施に関しても言及されていたが、ここでの改善点は、認定社会福祉士制度における実施要綱に関する事項に限定する。

全体を通しては、次のような意見が挙げられた。

- ①「スーパービジョンとは何か」を説明、理解してもらうことについて時間を要している。スーパービジョンとはどういうものか、スーパーバイザーが理解され面接に臨むことが大前提だと思う。
- ②スーパービジョンの目的・課題をスーパーバイザーとスーパーバイザーが共有していないと成立しない。
- ③スーパーバイザーになるための研修が必要を強く感じた。スーパービジョンとは、意義、目的や役割などを伝える研修が必要。スーパーバイザーになる方との共通認識がないと論点がずれたり、目的が違っていたりと話がスムーズに展開しないと感じた。
- ④新卒2年目の相談員をスーパーバイザーにして試行。スーパーバイザー自身の気付きを得るようなスーパービジョンは難しかった。日々行っているスーパービジョンは管理的な要素が強いものであったことに気づいた。スーパービジョンとは何かについての理解が深まっていないと効果的なスーパービジョンにならないことも改めて理解できた。

スーパービジョンの場の設定をしても、スーパーバイザー側がスーパーバイザーとしての準備ができた段階でないと、効果的なスーパービジョンとはならない。したがって、スーパービジョンをうけるための準備ができるようにする必要がある。

また、同じ職場の社会福祉士と試行してみたが、互いに分かりすぎており、難しかった。別分野の人とやると気付きが得られることも多いのではないかと、という意見もあり、「スーパービジョンは本来職場で行われるもの」という事項については再考の余地があると思われる。

これらのツールを使用することで、自身が行っているスーパービジョンを見直すことができ、標準化ができるというメリットがある一方で、ツール使用になれるまで時間がかかるという意見もあった。

「自己チェックシート」については、「用語の理解が難しい」「解説・解釈・マニュアルが欲しいという」意見が多かった。また、「評価の理由が書きにくい。新人のスーパーバイザーには書けないのではないかと」との意見もあった。各項目についての解説等の作成が望まれる。

「契約書」については、「契約を結ぶのは気分的に重い。押印までするのは躊躇

踏する。」として、事前に何らかの確認は必要という了解はできても、契約という形式そのものに抵抗感がある者もいた。また、「第三者への損害」とは具体的に何か。情報漏洩という意味か。」と契約書の条項に関する質問もあった。職場内においてはスーパービジョン関係を確認することが最低必要条件であるが、職場を離れてのスーパービジョンにおいてはおのおのの責任等の確認を含め、実態に合う合意・確認の方法が必要である。契約書様式の提示に関しては、補足が必要である。

「個人記録」については、特に問題はなかったが、「次回の確認事項も含めて記載してもいいのではないか。」などの活用方法の提案もあった。

「機能表」については、「解説が欲しい。バイザー側もどの項目か示して説明するのが難しい。もう少し易しい表現ができないか。」という意見のほか、「各機能に「その他」の事項があってもいいのではないか。」「管理機能から並んでいるのは書きにくい。支持的機能、教育的機能、管理的機能の順に並んでいた方が記入しやすいのではないか。」という提案があった。

(4)研修の実施

スーパービジョン体制の整備を開始するにあたっての暫定的・経過的な対応として、若年層を中心としたスーパーバイザーとしての経験を保証するために、すでにスーパーバイザーとしての力量のある者を対象にし、スーパーバイザーを確保していくことを目的として実施した。

【研修開催日】2012年2月18日（土）～2012年2月19日

【会 場】全国町村議員会館

【受講者】：85名

研修受講者に対する終了時のアンケートでは、「都道府県に戻ってからスーパーバイザーとしてスーパービジョンが実施できそうですか」という問いに対して、31名の者ができる、3名の者ができない、46名の者がわからない、と回答している。「できない」「わからない」と回答した理由は大きく分けて2つあり、一つは時間的な余裕など環境条件、もう一つはスーパーバイザーとしての力量という受講者自身についてが理由であった。そして、スーパービジョン実施体制の整備のためには、スーパーバイザーについても継続的な研鑽やフォローアップ体制が必要としている。

今回の研修は、経過的・試行的な研修であったことや、関係する制度について未定の事項もあり、一部の受講者については不安な要素もあったことは否めない。これについては、職域とも協働して体制整備を行っていくことが必要である。

なお、研修の中でも、受講者がスーパーバイザーとスーパーバイザーに別れて実際にスーパービジョンを行う部分については、スーパーバイザーが持参した事例を使用したため、事例の問題解決か、スーパーバイザーの成長かという

焦点の当て方に関しては様々な意見があったが、総体としての満足度は高かった。特にスーパーバイザー側の満足度が高く、理由としては、社会福祉士という価値観を一緒にするもの同士であり、自身の援助観を理解してもらえという側面が大きく、スーパーバイザー側を経験したかったという感想もあった。

また、スーパーバイザー側のレベルが高いため課題についての気づきが早く、スーパーバイザー側がスーパーバイザーとしての力量向上の課題に気づくという側面もあり、研修の効果を実感できたが、スーパーバイザーが新人の場合にこのようにうまくいくのか自信がもてないという回答もあった。

6. スーパービジョン担当者の配置

《スーパービジョン担当者会議の実施》

全国の都道府県社会福祉士会に、スーパービジョンの実施体制の整備の中心となるスーパービジョン担当者を配置するため、各都道府県からの代表者を集めたスーパービジョン担当者会議を実施した。

会議では、生涯研修制度及び認定社会福祉士制度におけるスーパービジョンの位置づけや、今後の展開についての説明と質疑応答を行った。

なお、本会議参加者は、経過的対応としてのスーパービジョン研修の受講をしている。

7. スーパービジョンの実施体制に向けて

(1) スーパーバイザーの要件と名簿登録

認定社会福祉士制度では、スーパーバイザーの要件について、①認定上級社会福祉士、②認定社会福祉士の更新者、③認定社会福祉士で一定の要件を満たす場合、④認定上級社会福祉士又は認定社会福祉士の更新者に準じる者、の4種類を挙げている。このうち④については、職場の上司や福祉系大学の教員等を想定している。

スーパービジョンについての実態調査では、スーパービジョンがうまくいかない理由として、「現場と乖離したアドバイス、的はずれ（相談支援知識があるとは限らないため）」「批判的指摘、知識の押しつけ」「価値について的一致が図れず」としている。

スーパーバイザーの要件決定においては、このようなことが起こらないように、特に④の準じる者の要件については留意が必要であると思われる。

(2) スーパービジョン実施についての支援体制

認定社会福祉士制度では、スーパービジョンの実施の手順は実施要綱として認定社会福祉士認証・認定機構において整備予定であり、スーパーバイザー候補は要件を満たす者の名簿を公開していく予定として検討を進めている。

その上で実際のスーパービジョンの実施は、スーパーバイザーとスーパーバ

イジーのそれぞれの責任において行われるものとしている。

それを前提としながら、職能団体としての日本社会福祉士会としては、会独自の取り組みとして、スーパービジョンの実施に関しての体制整備を行っていく予定としている。

①コーディネート機能

「スーパーバイザーがない」という課題に対しては、認定社会福祉士認証・認定機構では、スーパーバイザー候補者名簿情報を提供することで対応予定である。スーパービジョンを希望する者は、この名簿を元にスーパーバイザー候補に連絡をとり、双方の合意のもと契約を締結し、スーパービジョンを実施する。

理論的にはこれで課題は解決するはずであるが、名簿情報のみを頼りにスーパーバイザー候補を探し、契約締結をすることに不安を感じるという意見もある。そのため、スーパービジョンを希望する者とスーパーバイザーとをコーディネートする役割を職能団体が行うことを検討している。

ミスマッチを防いでいくとともに、第三者が入ることでミスマッチが生じた場合の対応や、苦情などが発生した場合に対応することができるようにしていくことを検討している。職能団体がその調整機能を担うことによって、スーパービジョン実施を円滑に進め、スーパービジョンの普及を図るのがねらいである。

②スーパーバイザーへの支援機能

研修受講アンケートでも指摘されていたように、スーパービジョン実施体制の整備のためには、スーパーバイザーについても継続的な研鑽やフォローアップ体制が必要であり、そのひとつが都道府県社会福祉士会にスーパービジョン担当者を置き、都道府県社会福祉士会の中での実施体制を整え、身近でスーパーバイザーを支援していく仕組みを構築していけるようにする予定である。

③スーパービジョンの前提の整備

スーパービジョンの手順・様式の検証においては、「スーパービジョンの目的・課題をスーパーバイザーとスーパーバイザーが共有していないと成立しない」「スーパーバイザーになるための研修が必要を強く感じた」という意見があるように、スーパーバイザーにもスーパービジョンを受ける準備が必要である。これについては、生涯研修制度を通じて、スーパービジョンを受けるための準備ができるようにする予定である。

8. 実践力評価について

スーパービジョン研修のプログラムの検証スタッフに、自身が認定社会福祉士に申請するものとして認定申請書（案）に記入をして、記入に迷ったところや記入できないところはないか、記入に迷った理由について確認を行った。

また、申請書記入内容から、認定に際して必要としている内容が確認できるかの確認を行った。

《実施結果》

申請書の記入にあたっては、実務経験の記入が基準の設定によっては難しい場合があった。たとえば従事日数を常勤換算というような日数換算ではなく、実際の勤務日数で出すとすると、勤務先の勤務表の保存年限が5年未満であり証明が出せないという職場があった。

実際の実践力の確認の中心となる「実務経験内容について」は、①「実務経験内容について」記載をしてもいいのはいつからか、どこまでさかのぼることができるのか、②「概要」とはどの程度の内容を記載すればよいのか、という点が検証者側から疑問として出された。実際の記入された内容も、①社会福祉士取得前の経験からの記載や、②箇条書きで記載された項目にとどまるものから、業務の経過や評価まで記載された詳細なものまで、記載者によって記載の内容に幅があった。

実務経験内容については、社会福祉士として、一般に想定される援助の経験ができていのかどうかの確認レベルであれば項目の箇条書きの記載でもよいが、実施した援助への評価などを含めて実践力をみるのであれば、記載についてのポイントを押さえられるような記載要領や記載例が必要である。

実践内容とその評価、申請者の実践力に関しては、スーパービジョン実績でも確認できる部分があり、この申請書において確認すべき範囲とその記載について、スーパービジョン実績の提出物との関係整理が必要であると考えられる。

なお、検証に使用した申請書（案）には、別途の記載要領・記載例がなかったため、記入欄の意味の取り違えの起こった部分があり、その部分に関しては申請書の表記の変更、注記を付すなどの提案を機構に対して行うこととした。

資 料

- 社会福祉士のスーパービジョンのあり方に関する実態調査集計結果
- 社会福祉士のスーパービジョンのあり方に関する実態調査（調査票）
- スーパービジョン研修の体系とスーパービジョン実施のイメージ図
- スーパービジョン研修（経過的対応）プログラム
- スーパービジョン試行結果
- 認定社会福祉士制度におけるスーパービジョン実施における様式（案）
- スーパービジョン研修（募集要項）
- スーパービジョン実施体制（案）（日本社会福祉士会）
- 認定社会福祉士認定申請様式（案）

社会福祉士のスーパービジョンのあり方に関する実態調査

問1 あなたの性別はどちらですか。

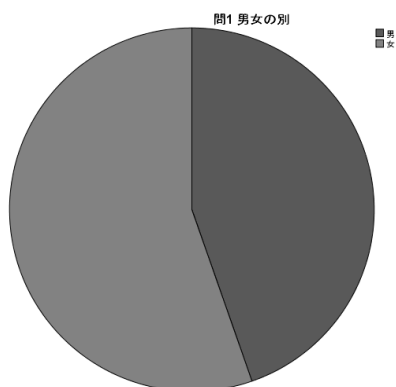
統計量

問1 性別

度数	有効	430
	欠損値	0

問1 性別

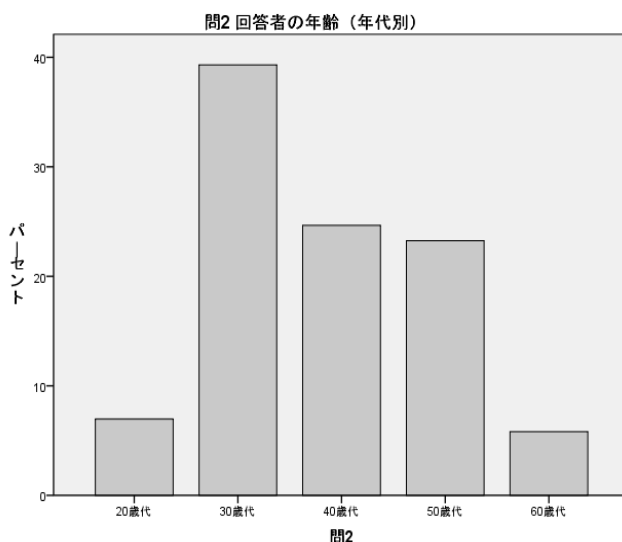
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	男	192	44.7	44.7	44.7
	女	238	55.3	55.3	100.0
	合計	430	100.0	100.0	



問2 あなたの年齢は何歳ですか。

問2 年齢

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	20歳代	30	7.0	7.0	7.0
	30歳代	169	39.3	39.3	46.3
	40歳代	106	24.7	24.7	70.9
	50歳代	100	23.3	23.3	94.2
	60歳代	25	5.8	5.8	100.0
	合計	430	100.0	100.0	



問3 あなたが社会福祉士資格を登録したのはいつですか。

統計量

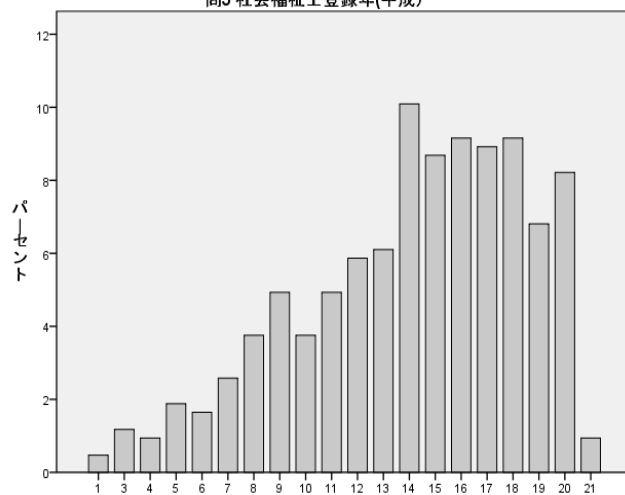
問3 社会福祉士登録年

度数	有効	426
	欠損値	4
平均値		14.09
中央値		15.00
最頻値		14
標準偏差		4.335
最小値		1
最大値		21
合計		6002

問3 社会福祉士登録年

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	2	.5	.5	.5
	3	5	1.2	1.2	1.6
	4	4	.9	.9	2.6
	5	8	1.9	1.9	4.5
	6	7	1.6	1.6	6.1
	7	11	2.6	2.6	8.7
	8	16	3.7	3.8	12.4
	9	21	4.9	4.9	17.4
	10	16	3.7	3.8	21.1
	11	21	4.9	4.9	26.1
	12	25	5.8	5.9	31.9
	13	26	6.0	6.1	38.0
	14	43	10.0	10.1	48.1
	15	37	8.6	8.7	56.8
	16	39	9.1	9.2	66.0
	17	38	8.8	8.9	74.9
	18	39	9.1	9.2	84.0
	19	29	6.7	6.8	90.8
	20	35	8.1	8.2	99.1
	21	4	.9	.9	100.0
		合計	426	99.1	100.0
欠損値	99	4	.9		
合計		430	100.0		

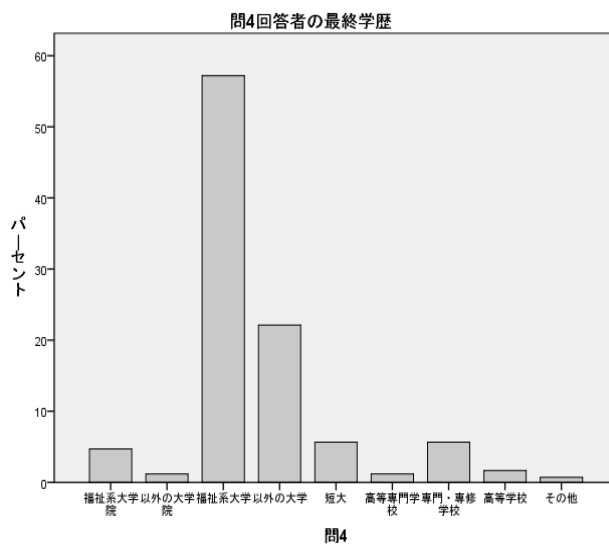
問3 社会福祉士登録年(平成)



問4 あなたの最終学歴は、次のうち、どれですか。

問4 回答者の最終学歴

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	福祉系大学院	20	4.7	4.7	4.7
	以外の大学院	5	1.2	1.2	5.9
	福祉系大学	243	56.5	57.2	63.1
	以外の大学	94	21.9	22.1	85.2
	短大	24	5.6	5.6	90.8
	高等専門学校	5	1.2	1.2	92.0
	専門・専修学校	24	5.6	5.6	97.6
	高等学校	7	1.6	1.6	99.3
	その他	3	.7	.7	100.0
	合計	425	98.8	100.0	
欠損値	97	1	.2		
	99	4	.9		
	合計	5	1.2		
合計		430	100.0		



○その他記述

- ・日本社会事業学校研究科
- ・教育大学専攻課

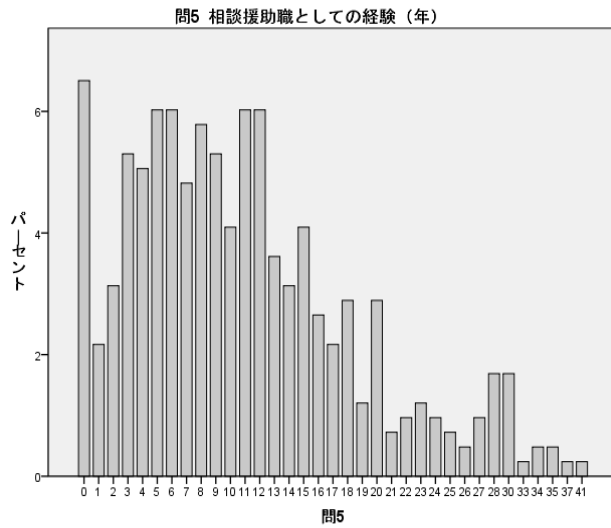
問5 あなたの相談援助職としての経験は、社会福祉士資格取得前も含め何年ですか。

問5 相談援助経験

度数	有効	415
	欠損値	15
平均値		10.84
中央値		9.00
最頻値		0
標準偏差		7.898
最小値		0
最大値		41
合計		4499

問5 相談援助職としての経験

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	27	6.3	6.5	6.5
	1	9	2.1	2.2	8.7
	2	13	3.0	3.1	11.8
	3	22	5.1	5.3	17.1
	4	21	4.9	5.1	22.2
	5	25	5.8	6.0	28.2
	6	25	5.8	6.0	34.2
	7	20	4.7	4.8	39.0
	8	24	5.6	5.8	44.8
	9	22	5.1	5.3	50.1
	10	17	4.0	4.1	54.2
	11	25	5.8	6.0	60.2
	12	25	5.8	6.0	66.3
	13	15	3.5	3.6	69.9
	14	13	3.0	3.1	73.0
	15	17	4.0	4.1	77.1
	16	11	2.6	2.7	79.8
	17	9	2.1	2.2	81.9
	18	12	2.8	2.9	84.8
	19	5	1.2	1.2	86.0
	20	12	2.8	2.9	88.9
	21	3	.7	.7	89.6
	22	4	.9	1.0	90.6
	23	5	1.2	1.2	91.8
	24	4	.9	1.0	92.8
	25	3	.7	.7	93.5
	26	2	.5	.5	94.0
	27	4	.9	1.0	94.9
	28	7	1.6	1.7	96.6
	30	7	1.6	1.7	98.3
	33	1	.2	.2	98.6
	34	2	.5	.5	99.0
	35	2	.5	.5	99.5
	37	1	.2	.2	99.8
	41	1	.2	.2	100.0
	合計	415	96.5	100.0	
欠損値	99	15	3.5		
合計		430	100.0		



問6 あなたの相談援助職としての経験は、社会福祉士資格取得後では何年ですか。

統計量

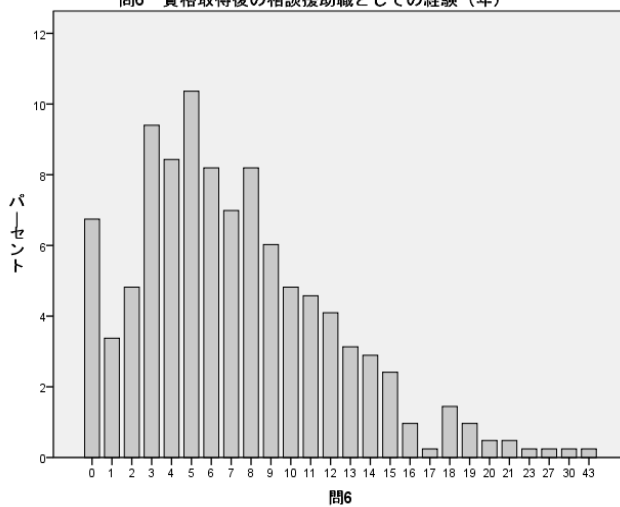
問6 資格取得後の相談援助職としての経験

度数	有効	415
	欠損値	15
平均値		7.23
中央値		6.00
最頻値		5
標準偏差		5.196
最小値		0
最大値		43
合計		3000

問6 資格取得後の相談援助職としての経験

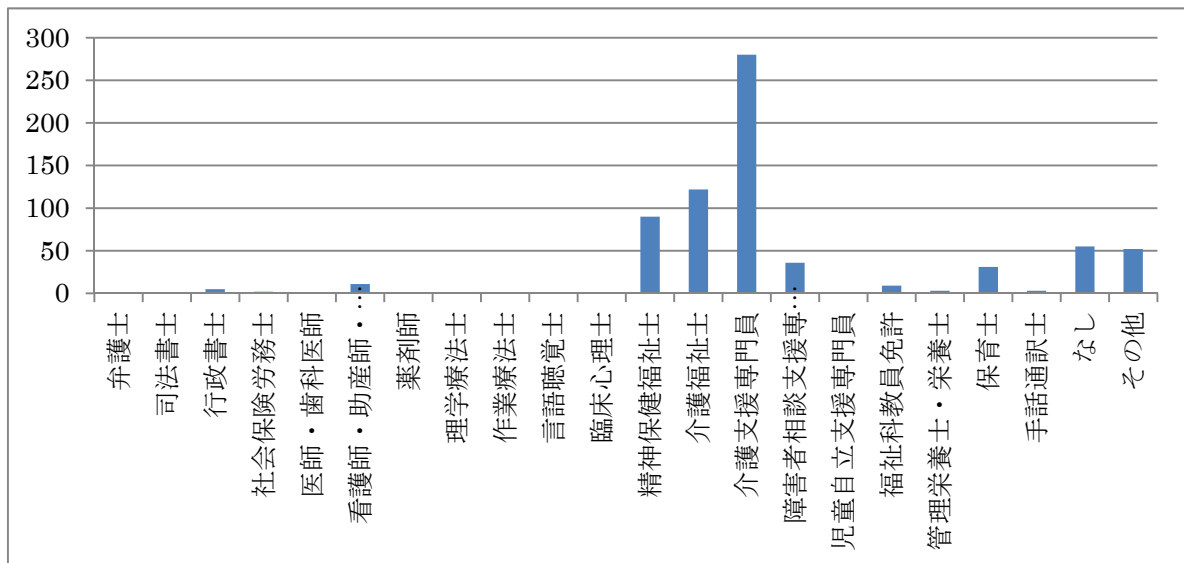
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	28	6.5	6.7	6.7
	1	14	3.3	3.4	10.1
	2	20	4.7	4.8	14.9
	3	39	9.1	9.4	24.3
	4	35	8.1	8.4	32.8
	5	43	10.0	10.4	43.1
	6	34	7.9	8.2	51.3
	7	29	6.7	7.0	58.3
	8	34	7.9	8.2	66.5
	9	25	5.8	6.0	72.5
	10	20	4.7	4.8	77.3
	11	19	4.4	4.6	81.9
	12	17	4.0	4.1	86.0
	13	13	3.0	3.1	89.2
	14	12	2.8	2.9	92.0
	15	10	2.3	2.4	94.5
	16	4	.9	1.0	95.4
	17	1	.2	.2	95.7
	18	6	1.4	1.4	97.1
	19	4	.9	1.0	98.1
	20	2	.5	.5	98.6
	21	2	.5	.5	99.0
	23	1	.2	.2	99.3
	27	1	.2	.2	99.5
	30	1	.2	.2	99.8
	43	1	.2	.2	100.0
	合計	415	96.5	100.0	
欠損値	99	15	3.5		
合計		430	100.0		

問6 資格取得後の相談援助職としての経験（年）



問7 あなたは社会福祉士以外にどのような資格・免許をお持ちですか。

弁護士	0
司法書士	0
行政書士	5
社会保険労務士	2
医師・歯科医師	0
看護師・助産師・保健師	11
薬剤師	0
理学療法士	0
作業療法士	0
言語聴覚士	0
臨床心理士	1
精神保健福祉士	90
介護福祉士	122
介護支援専門員	280
障害者相談支援専門員	36
児童自立支援専門員	1
福祉科教員免許	9
管理栄養士・栄養士	3
保育士	31
手話通訳士	3
なし	55
その他	52



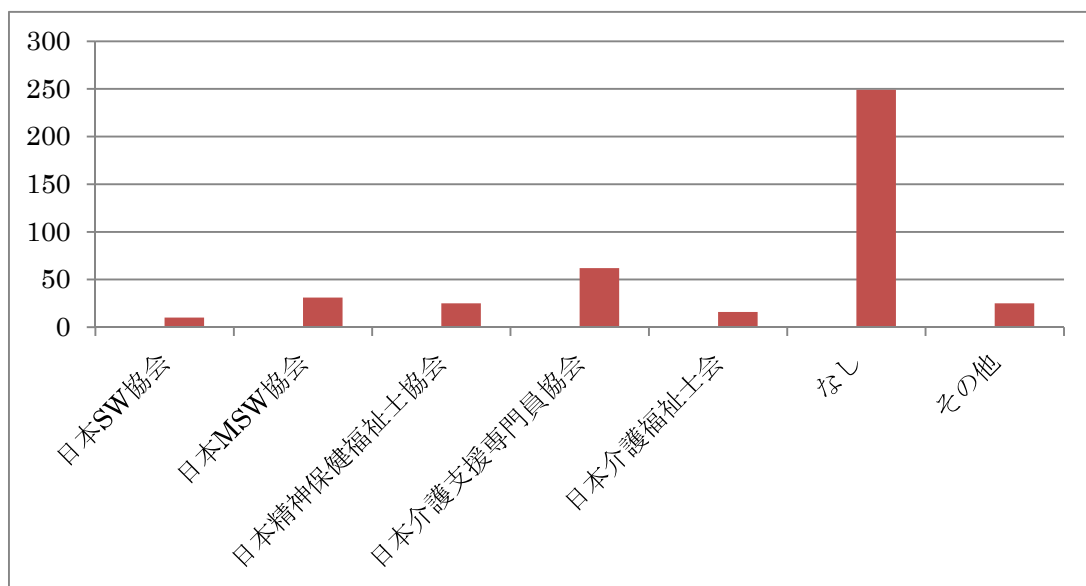
○その他の記述

- ・ホームヘルパー2級
- ・ベビーシッター メンタルヘルス・ケアマネジメント 認定試験
- ・社会福祉主事
- ・鍼灸師
- ・福祉住環境コーディネーター2級
- ・知的障害援助専門員
- ・ホームヘルパー
- ・宅地建物取引主任者
- ・主任介護支援専門員
- ・宅地建物取引主任者
- ・2級キャリアコンサルティング技能士

- ・認定心理士
- ・臨床発達心理士
- ・発達心理士
- ・成年後見人
- ・歯科技工士
- ・国内旅行業務取扱管理者
- ・児童指導員、心理判定員、児童福祉司、知的障害者福祉司
- ・中・高社会教員免許状
- ・福祉以外の教員免許
- ・教員
- ・教科「英語」の教免
- ・養護学校教諭
- ・小中学校教員
- ・特別支援学校教員
- ・教員免許状 社会科（中、高）特殊教育
- ・社会科教員免許
- ・旧養護学校教員免許状
- ・数学教員免許状
- ・小学校教諭
- ・特別支援学校（小学校）教員免許状
- ・高校中学養護学校教員
- ・幼稚園教諭
- ・幼稚園 2 級

問 8 あなたは日本社会福祉士会以外に、どのような全国組織の専門職団体に所属していますか。

日本ソーシャルワーカー協会	10
日本医療社会福祉協会	31
日本精神保健福祉士協会	25
日本介護支援専門員協会	62
日本介護福祉士会	16
なし	249
その他	25



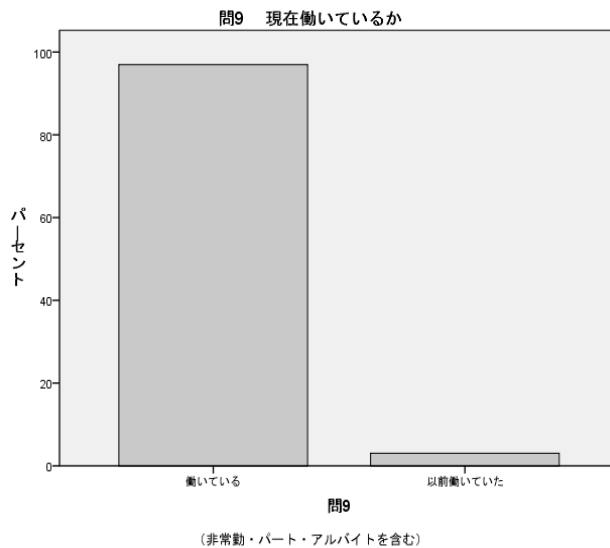
○その他記述

- ・ 日本産業カウンセラー協会
- ・ 臨床発達心理士会
- ・ 日本アルコール関連問題ソーシャルワーカー協会
- ・ 社労士会、地域福祉学会
- ・ 日本地域福祉学会 日本福祉文化学会
- ・ 心理臨床学会
- ・ 日本看護協会
- ・ 福岡県ソーシャルワーカー協会
- ・ 日本相談支援専門員協会
- ・ 日本緩和医療学会
- ・ 日本認知症ケア学会
- ・ 日本臨床心理士会
- ・ 認定心理士会・電話相談学会
- ・ 日本LD学会
- ・ 日本聴覚障害ソーシャルワーカー協会
- ・ 日本手話通訳士会
- ・ 認知症ケア学会
- ・ 都道府県のMSW協会
- ・ 日本福祉施設士会
- ・ 日本心理学会
- ・ 全国地域生活ネットワーク
- ・ 日本行政書士会

問9 あなたは現在働いていますか(非常勤・パート・アルバイトを含む。)

問9 現在働いているか

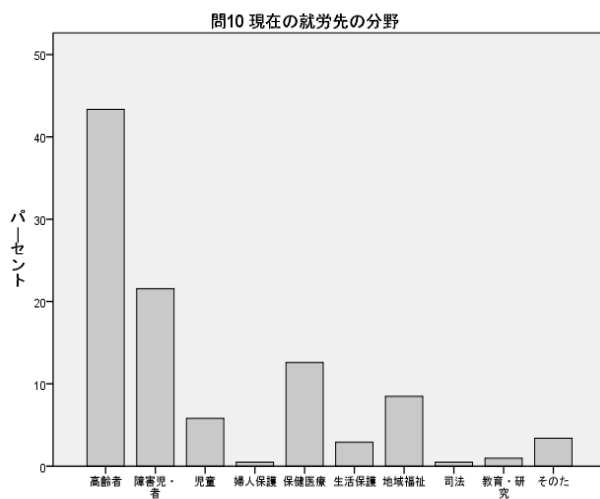
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	働いている	413	96.0	96.9	96.9
	以前働いていた	13	3.0	3.1	100.0
	合計	426	99.1	100.0	
欠損値	0	1	.2		
	99	3	.7		
	合計	4	.9		
合計		430	100.0		



問 10 (現在働いていると回答した方) あなたの現在の就業先は主に次のどれにあてはまりますか。

問 10 現在の就業先の分野

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	高齢者	179	41.6	43.3	43.3
	障害児・者	89	20.7	21.5	64.9
	児童	24	5.6	5.8	70.7
	婦人保護	2	.5	.5	71.2
	保健医療	52	12.1	12.6	83.8
	生活保護	12	2.8	2.9	86.7
	地域福祉	35	8.1	8.5	95.2
	司法	2	.5	.5	95.6
	教育・研究	4	.9	1.0	96.6
	その他	14	3.3	3.4	100.0
	合計	413	96.0	100.0	
欠損値	97	1	.2		
	98	13	3.0		
	99	3	.7		
	合計	17	4.0		
合計	430	100.0			



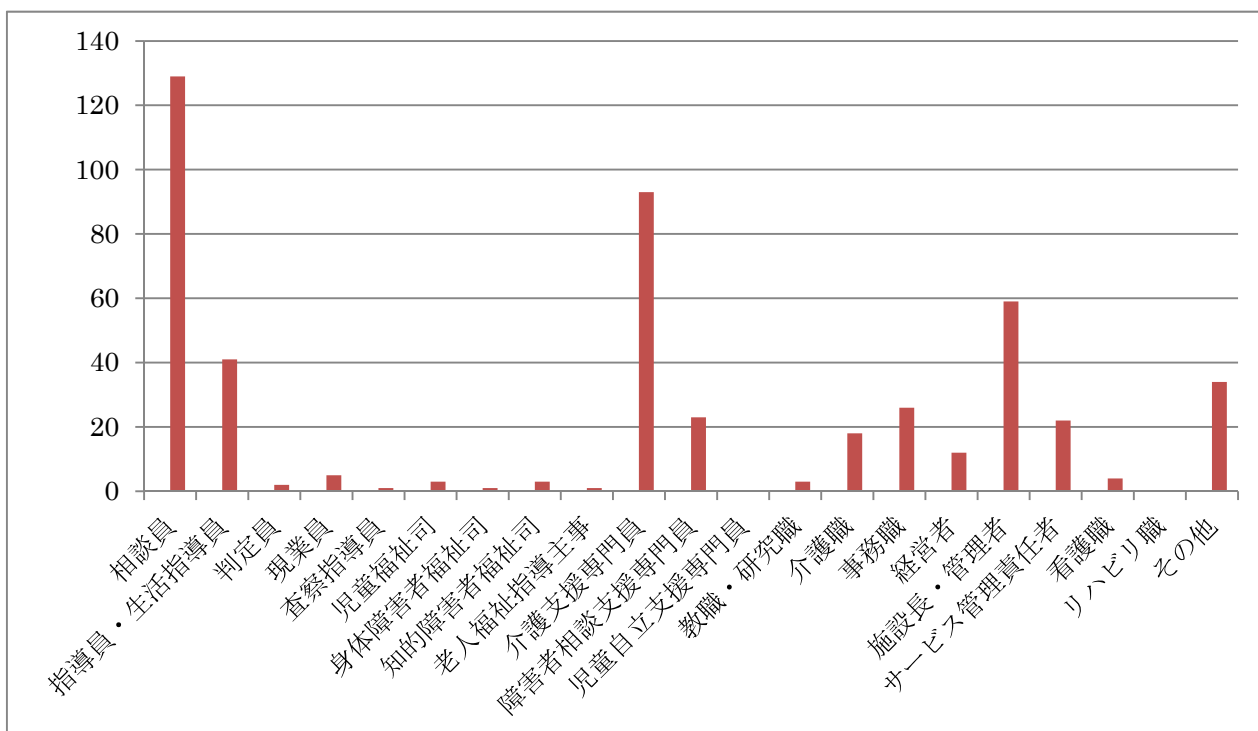
問10

○その他記述

- ・ 社会福祉協議会
- ・ 法人役員
- ・ 独立型
- ・ 権利擁護
- ・ 成年後見
- ・ 行政
- ・ 職業相談
- ・ 救護支援

問 11 あなたが現在従事している主となる職種・役職は、次のうち、どれですか。

相談員	129
指導員・生活指導員	41
判定員	2
現業員	5
査察指導員	1
児童福祉司	3
身体障害者福祉司	1
知的障害者福祉司	3
老人福祉指導主事	1
介護支援専門員	93
障害者相談支援専門員	23
児童自立支援専門員	0
教職・研究職	3
介護職	18
事務職	26
経営者	12
施設長・管理者	59
サービス管理責任者	22
看護職	4
リハビリ職	0
その他	34



○その他記述

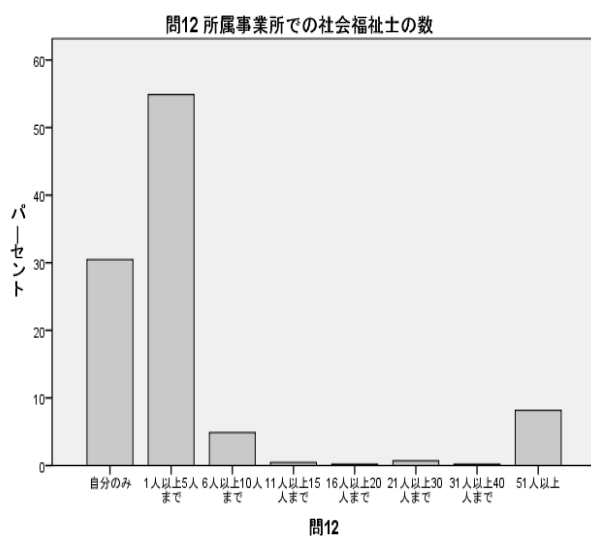
- ・障害者就労支援員
- ・日常生活自立支援事業
- ・支援員
- ・役員
- ・事務職
- ・コンサルタント
- ・人事、研修業務
- ・保育士
- ・法人・役員（理事）
- ・社会福祉士
- ・地域包括社会福祉士
- ・相談員補助パート
- ・主任
- ・行政職
- ・SSW
- ・心理職
- ・地域包括支援センター 社会福祉士
- ・事務補助
- ・行政職
- ・管理職
- ・成年後見人 児童虐待相談員
- ・社福法人理事
- ・調査員
- ・独立型（自営）
- ・ファミリーソーシャルワーカー

問 12 あなたの職場には、あなた以外に社会福祉士は何人いますか。

① 所属事業所

問 12 所属事業所での社会福祉士の数

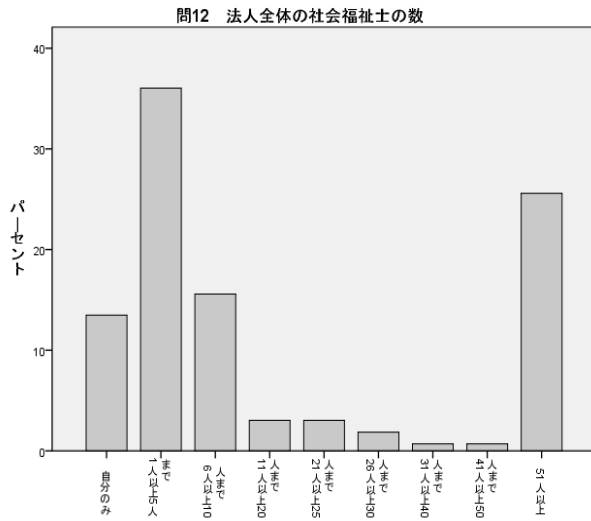
	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 自分のみ	131	30.5	30.5	30.5
1人以上5人まで	236	54.9	54.9	85.3
6人以上10人まで	21	4.9	4.9	90.2
11人以上15人まで	2	.5	.5	90.7
16人以上20人まで	1	.2	.2	90.9
21人以上30人まで	3	.7	.7	91.6
31人以上40人まで	1	.2	.2	91.9
51人以上	35	8.1	8.1	100.0
合計	430	100.0	100.0	



② 法人全体

問 12 法人全体の社会福祉士の数

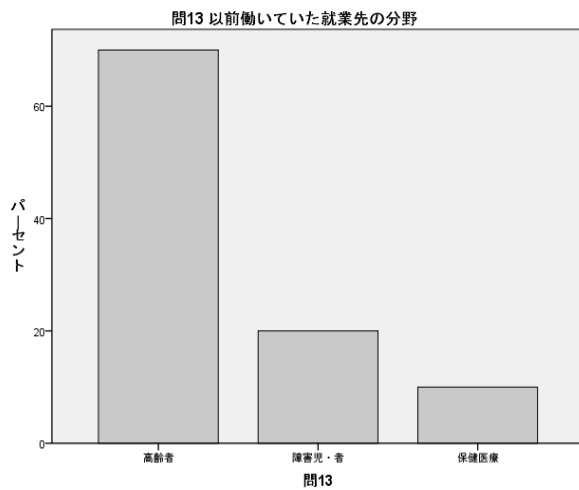
	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 自分のみ	58	13.5	13.5	13.5
1人以上5人まで	155	36.0	36.0	49.5
6人以上10人まで	67	15.6	15.6	65.1
11人以上20人まで	13	3.0	3.0	68.1
21人以上25人まで	13	3.0	3.0	71.2
26人以上30人まで	8	1.9	1.9	73.0
31人以上40人まで	3	.7	.7	73.7
41人以上50人まで	3	.7	.7	74.4
51人以上	110	25.6	25.6	100.0
合計	430	100.0	100.0	



問 13 (以前働いていた方) あなたの就業していたところは主に次のどれにあてはまりますか。

問 13 以前働いていた就業先の分野

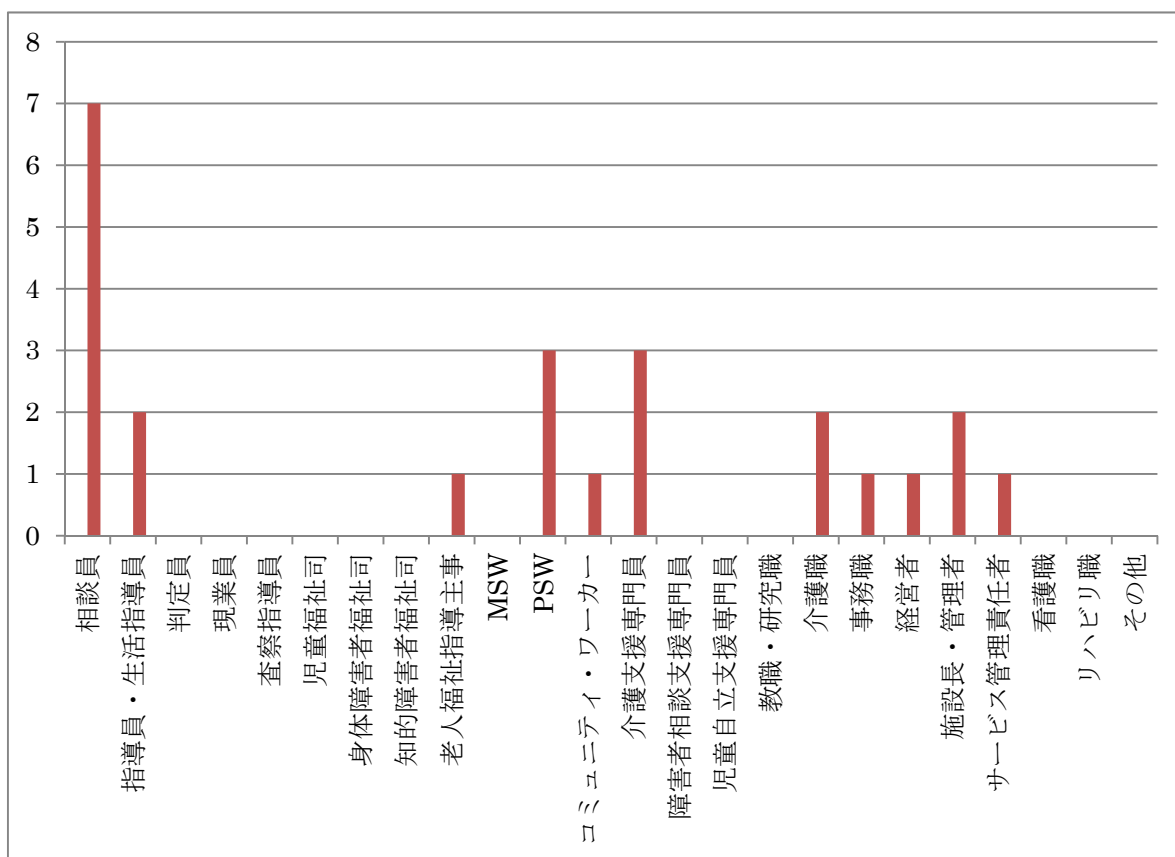
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	高齢者	7	1.6	70.0	70.0
	障害児・者	2	.5	20.0	90.0
	保健医療	1	.2	10.0	100.0
	合計	10	2.3	100.0	
欠損値	97	3	.7		
	98	416	96.7		
	99	1	.2		
	合計	420	97.7		
合計		430	100.0		



○その他記述
なし

問 14 あなたが従事していた主となる職種・役職は、次のうち、どれですか。

相談員	7
指導員・生活指導員	2
判定員	0
現業員	0
査察指導員	0
児童福祉司	0
身体障害者福祉司	0
知的障害者福祉司	0
老人福祉指導主事	1
MSW	0
PSW	3
コミュニティ・ワーカー	1
介護支援専門員	3
障害者相談支援専門員	0
児童自立支援専門員	0
教職・研究職	0
介護職	2
事務職	1
経営者	1
施設長・管理者	2
サービス管理責任者	1
看護職	0
リハビリ職	0
その他	0



○その他記述
なし

問 15 あなたの職場には、あなた以外に社会福祉士は何人いましたか。

① 所属事業所

統計量

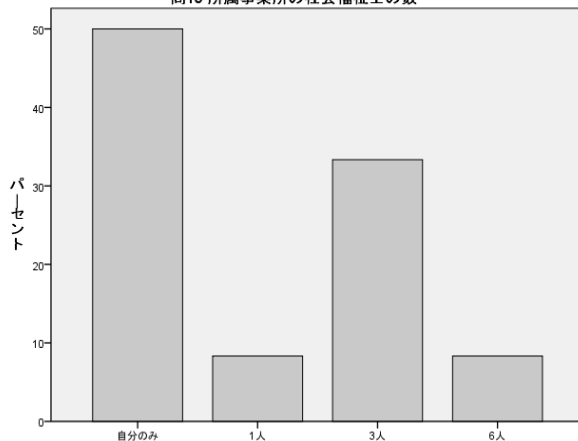
問 15 所属事業所の社会福祉士の数

度数	有効	12
	欠損値	418
平均値		1.58
中央値		.50
最頻値		0
標準偏差		1.975
最小値		0
最大値		6
合計		19

問 15 所属事業所の社会福祉士の数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	6	1.4	50.0
	1	1	.2	8.3
	3	4	.9	33.3
	6	1	.2	8.3
	合計	12	2.8	100.0
欠損値	98	414	96.3	
	99	4	.9	
	合計	418	97.2	
合計	430	100.0		

問15 所属事業所の社会福祉士の数



問15

② 法人全体

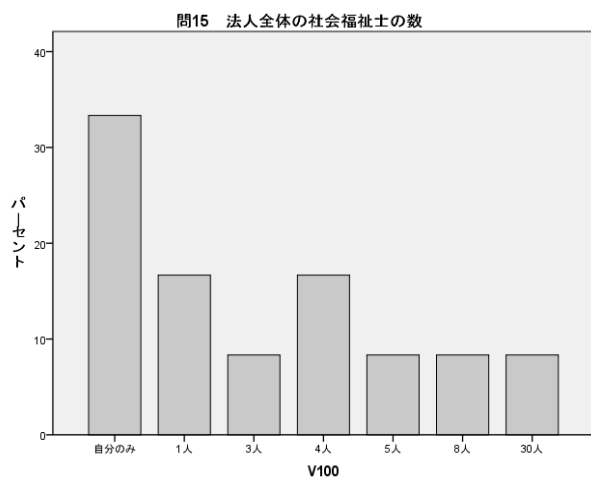
統計量

問 15 法人全体の社会福祉士の数

度数	有効	12
	欠損値	418
平均値		4.67
中央値		2.00
最頻値		0
標準偏差		8.370
最小値		0
最大値		30
合計		56

問 15 法人全体の社会福祉士の数

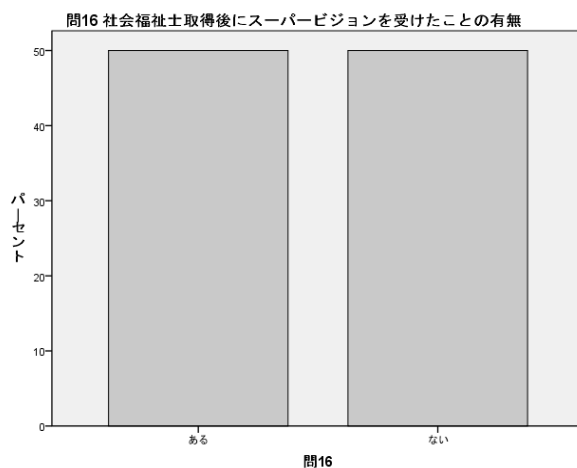
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	4	.9	33.3	33.3
	1	2	.5	16.7	50.0
	3	1	.2	8.3	58.3
	4	2	.5	16.7	75.0
	5	1	.2	8.3	83.3
	8	1	.2	8.3	91.7
	30	1	.2	8.3	100.0
	合計	12	2.8	100.0	
欠損値	98	414	96.3		
	99	4	.9		
	合計	418	97.2		
合計		430	100.0		



問 16 あなたは、社会福祉士資格を取得してからスーパービジョンを受けたことがありますか。

問 16 社会福祉士取得後にスーパービジョンを受けたことの有無

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	ある	215	50.0	50.0	50.0
	ない	215	50.0	50.0	100.0
	合計	430	100.0	100.0	



問 17 (スーパービジョンを受けたスーパーバイザー経験のある方) スーパービジョンはいつ受けていますか。スーパービジョンを受けた回数全体を 10 とした場合、それぞれ割合を概ねでお答えください。

① 職務の一環として職務時間中に受ける。

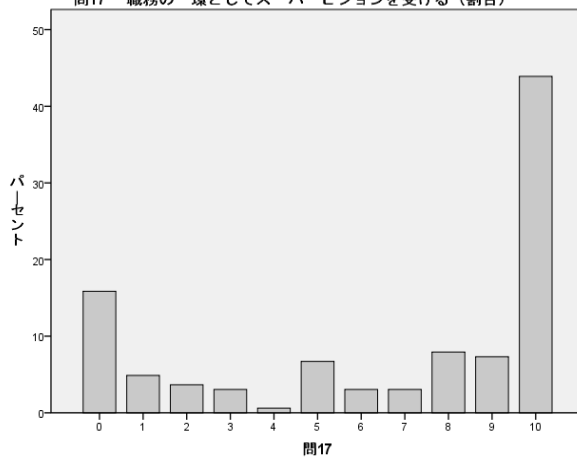
統計量

		問 17	V103
度数	有効	164	164
	欠損値	266	266
平均値		6.65	3.35
中央値		9.00	1.00
最頻値		10	0
標準偏差		3.947	3.947
最小値		0	0
最大値		10	10
合計		1091	549

問 17 職務の一環としてスーパービジョンを受ける (割合)

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	26	6.0	15.9	15.9
	1	8	1.9	4.9	20.7
	2	6	1.4	3.7	24.4
	3	5	1.2	3.0	27.4
	4	1	.2	.6	28.0
	5	11	2.6	6.7	34.8
	6	5	1.2	3.0	37.8
	7	5	1.2	3.0	40.9
	8	13	3.0	7.9	48.8
	9	12	2.8	7.3	56.1
	10	72	16.7	43.9	100.0
	合計	164	38.1	100.0	
欠損値	97	50	11.6		
	98	215	50.0		
	99	1	.2		
	合計	266	61.9		
合計		430	100.0		

問17 職務の一環としてスーパービジョンを受ける (割合)

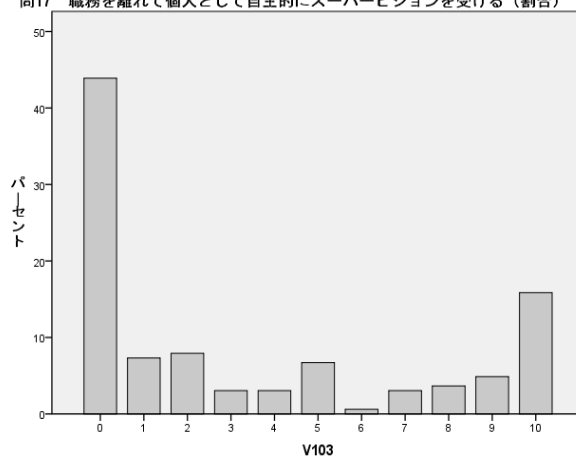


② 職務を離れて個人として自主的に受ける。

問 17 職務を離れて個人として自主的に受ける

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	72	16.7	43.9	43.9
	1	12	2.8	7.3	51.2
	2	13	3.0	7.9	59.1
	3	5	1.2	3.0	62.2
	4	5	1.2	3.0	65.2
	5	11	2.6	6.7	72.0
	6	1	.2	.6	72.6
	7	5	1.2	3.0	75.6
	8	6	1.4	3.7	79.3
	9	8	1.9	4.9	84.1
	10	26	6.0	15.9	100.0
	合計	164	38.1	100.0	
欠損値	97	50	11.6		
	98	215	50.0		
	99	1	.2		
	合計	266	61.9		
合計		430	100.0		

問17 職務を離れて個人として自主的にスーパービジョンを受ける（割合）



問 18 スーパービジョンは、どこで受けていますか。スーパービジョンを受けた回数全体を 10 とした場合、それぞれ割合でお答えください。

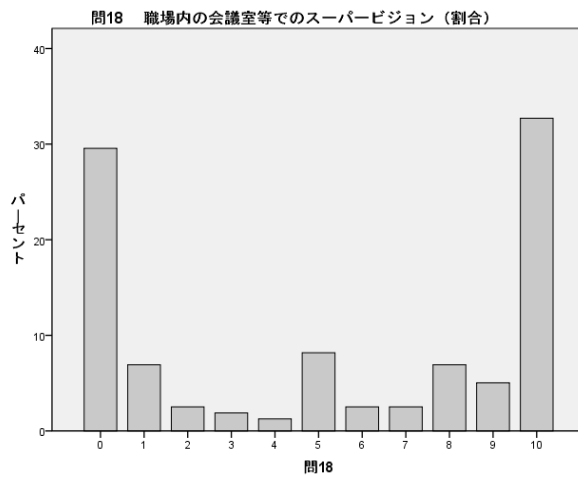
① 職場内の会議室等

統計量

		問 18	V105
度数	有効	159	159
	欠損値	271	271
平均値		5.24	4.76
中央値		5.00	5.00
最頻値		10	0
標準偏差		4.313	4.313
最小値		0	0
最大値		10	10
合計		833	757

問 18 職場内の会議室等でのスーパービジョン

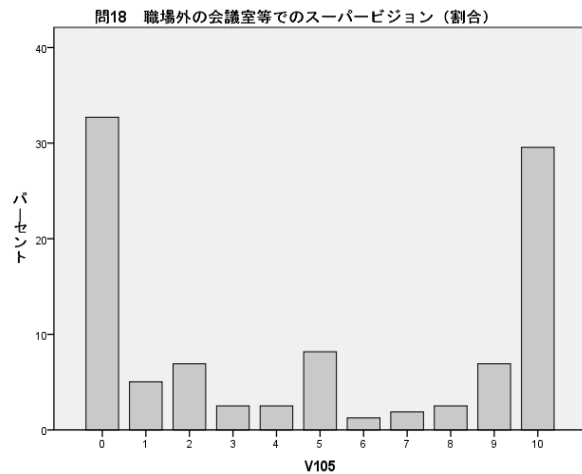
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	47	10.9	29.6	29.6
	1	11	2.6	6.9	36.5
	2	4	.9	2.5	39.0
	3	3	.7	1.9	40.9
	4	2	.5	1.3	42.1
	5	13	3.0	8.2	50.3
	6	4	.9	2.5	52.8
	7	4	.9	2.5	55.3
	8	11	2.6	6.9	62.3
	9	8	1.9	5.0	67.3
	10	52	12.1	32.7	100.0
	合計	159	37.0	100.0	
欠損値	97	51	11.9		
	98	215	50.0		
	99	5	1.2		
	合計	271	63.0		
合計		430	100.0		



② 職場外の会議室等

問 18 職場外の会議室等でのスーパービジョン

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	52	12.1	32.7	32.7
	1	8	1.9	5.0	37.7
	2	11	2.6	6.9	44.7
	3	4	.9	2.5	47.2
	4	4	.9	2.5	49.7
	5	13	3.0	8.2	57.9
	6	2	.5	1.3	59.1
	7	3	.7	1.9	61.0
	8	4	.9	2.5	63.5
	9	11	2.6	6.9	70.4
	10	47	10.9	29.6	100.0
	合計	159	37.0	100.0	
欠損値	97	51	11.9		
	98	215	50.0		
	99	5	1.2		
	合計	271	63.0		
合計		430	100.0		

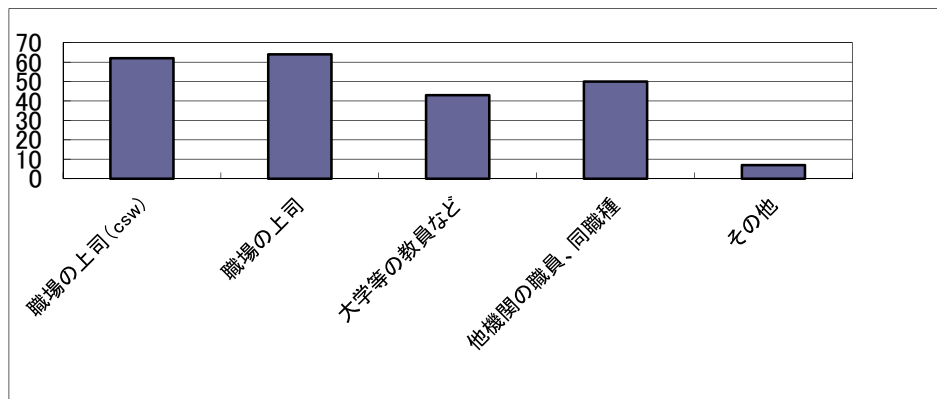


問 19 スーパービジョンは、誰（どのような関係の方）から受けましたか。

問 19 スーパーバイザー

職場の上司 (csw)	職場の上司	大学等の教員など	他機関の職員、同職種	その他
62	64	43	50	7

問 19 スーパーバイザー



○その他記述

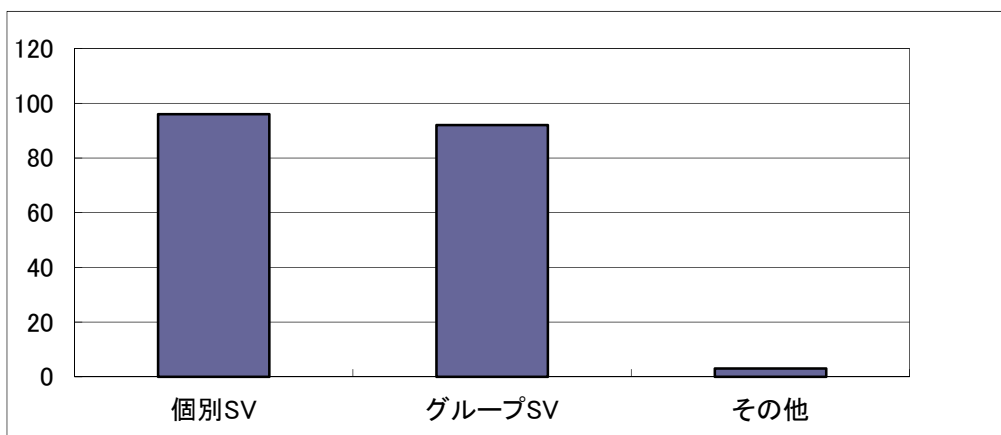
- ・職場外と同職
- ・職場の同僚 社会福祉士
- ・職場の主任ケアマネ
- ・弁護士
- ・職場他職
- ・社会福祉士
- ・同僚～社福士以外
- ・研修など

問 20 スーパービジョンは、どのような形態で行われていますか。

問 20 スーパービジョンの形態

個別 SV	グループ SV	その他
96	92	3

問 20 スーパービジョンの形態



○その他記述

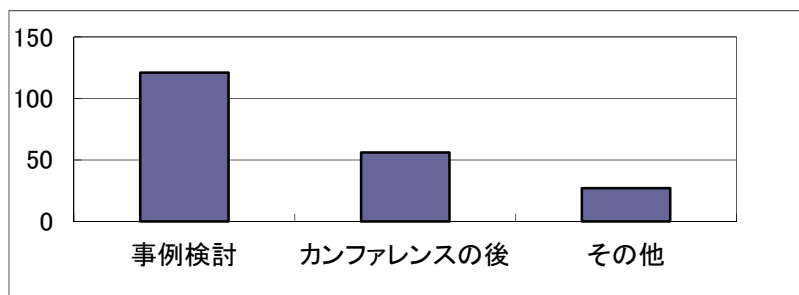
- ・ピアスーパービジョン
- ・研修会
- ・ケース会議

問 21 スーパービジョンは、どのような方法で行われていますか。

問 21 スーパービジョンの方法

事例検討	カンファレンスの後	その他
121	56	27

問 21 スーパービジョンの方法



○その他記述

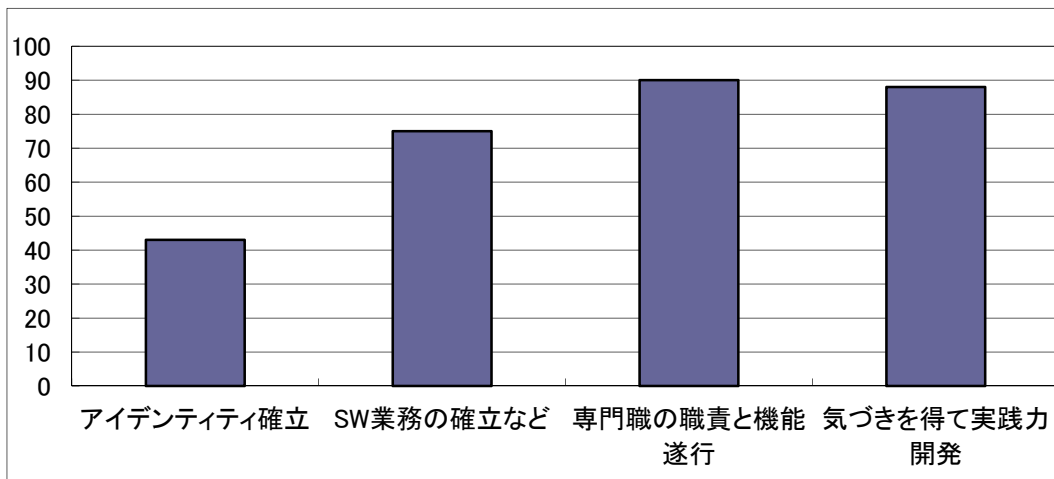
- ・勉強会開催時
- ・研修会
- ・事業を通して
- ・集合研修でのグループワーク
- ・講座形式で、講座を通して
- ・1対1で業ムについての相談、SWを行う上でのモチベーションについて。
- ・必要に応じてその都度
- ・日常会話の中で
- ・事例相談
- ・日常の業務の中で
- ・ケースごとに
- ・個別支援会議
- ・就職時に随時声を掛けて頂き指導して頂いた
- ・面接追従 記録検証
- ・個人的な相談として
- ・空き時間など
- ・その時々困ったときに
- ・業者研修会
- ・日常のミーティングのような形で
- ・指導会議

問 22 スーパービジョンを受けた内容はどのようなものですか。

問 22 スーパービジョンの内容

アイデンティティ確立	SW業務の確立など	専門職の職責と機能遂行	気づきを得て実践力開発
43	75	90	88

問 22 スーパービジョンの内容

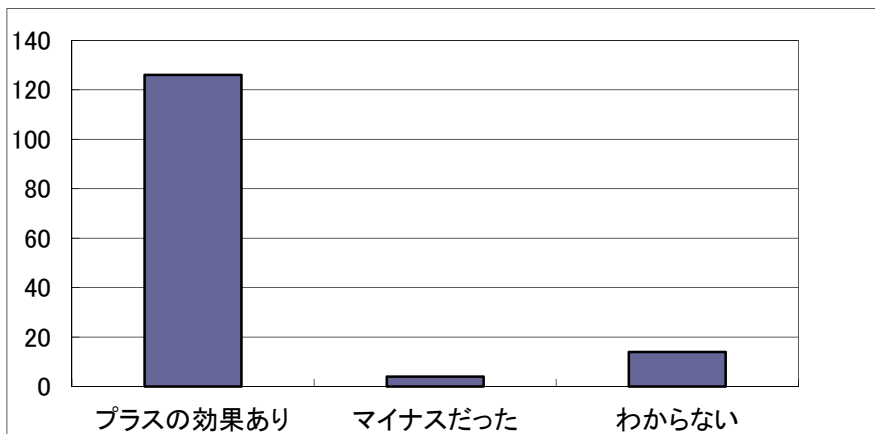


問 23 スーパービジョンを受けての効果は感じましたか。

問 23 スーパービジョンの効果

プラスの効果あり	マイナスだった	わからない
126	4	14

問 23 スーパービジョンの効果

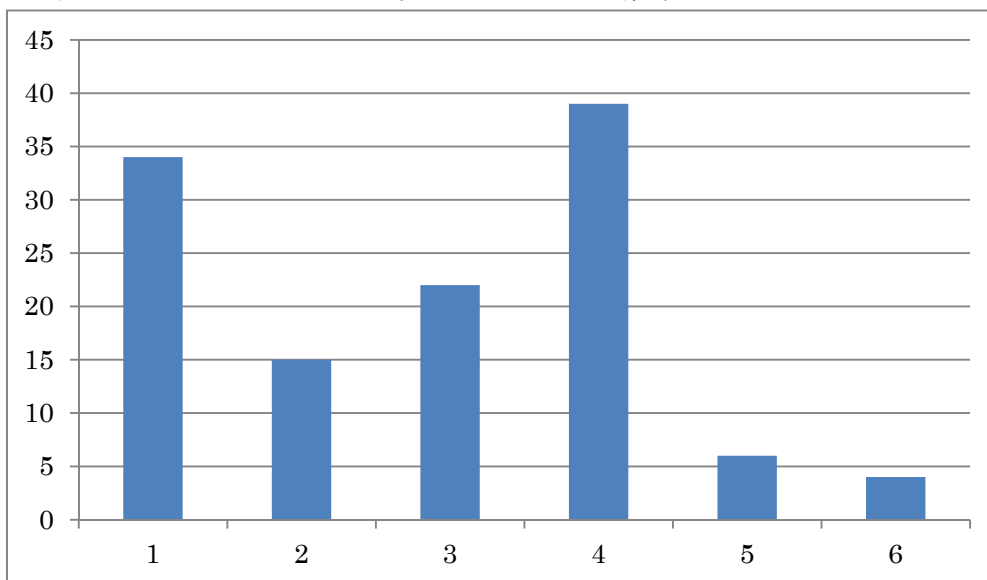


問 24 (プラスの効果があった方) スーパービジョンを受けてのプラスの効果の内容は具体的にどのようなことですか。

問 24 スーパービジョンを受けてのプラスの効果

	度数	パーセント
1. 新たな視点、気づきが得られた。	34	7.9%
2. 自信が持てた、不安が解消された。	15	3.5%
3. 視野が広がった、考え方の幅が広がった。 客観的に見られるようになった。	22	5.1%
4. 専門職としての意識や技術の向上につながった。	39	9.1%
5. ふりかえり、自己覚知ができた。	6	1.4%
6. その他 (一方的な指導だったなど)	4	0.7%
欠損値	311	72.3%
合計	430	100.0%

問 24 スーパービジョンを受けてのプラスの効果



○具体的記述

- ・業務遂行する上で、新たな視点を発見することができた。
- ・今まで気付かなかったことが気付いたり、再確認ができる
- ・一度しか受けていませんが職責者としてどのように「気づく自分になるか」を学ぶことができました。
- ・実践していることへの自信につながった
- ・自分では見えていなかった部分に気づくことができた。
- ・一定の気づき、考えるべき事への複眼視を再認識
- ・視野が広がった
- ・考え方の幅が広がった。
- ・自分の気がつかない気づきがあった。
- ・個別アプローチについて、客観的にみることができ、他のアプローチの方法を学んだ。
- ・新しい視点での援助方法
- ・自分で気づかない課題がみえた。
- ・困難事例の解決に向けて、方向性を示してもらった。
- ・専門職としての意識が高まる。 目標が明確になった。
- ・意欲が向上し、業務の意義を理解でき、意識が変わった。
- ・ソーシャルワーカー業務へのプラス
- ・自分の知らなかった情報を得ることができた。自分の課題について客観的に見直すことができた。
- ・様々な意見を聞き援助のふりかえりができたこと。
- ・他職種（主に看護師）の専門性、視点が学べる 他の社会福祉士と専門職の共通基盤を確認し合える
- ・バーンアウトの防止
- ・自分の行動を客観的に視られるようになった。
- ・所属組織のメンバーのスキルアップ（知識、技術、対応力）
- ・担当者の抱え込み防止（情報の共有、組織的対応）
- ・ソーシャルワーク機能の確立
- ・異なる相談機関に所属する、他のソーシャルワーカーと事例検討することで、価値を共有できた。大学の教授から、受けることで、日頃の業務それに対する態度など見直せた。
- ・他職種の考え方やいろいろな支援の方法が勉強できる。
- ・自分自身では気づかない課題に気づき、その解決に向けた方向性を得たこと
- ・思考の整理ができる
- ・モチベーションの維持・向上
- ・自分とは異なった視点で事実を見直すことができた。 新たな支援の切り口をみつけることができた
- ・基本的な支援方法の明確化
- ・解決するために役立ったため
- ・SWとして物事をどのように見て考えるべきかが身についた。
- ・自分で気づかない視点に気づくことができた。
- ・新たな気づきがあった ・視点が変わった
- ・ケースをふり返り客観的にみれるようになった。そのことで、更に具体的にケースに関われるようになった。
- ・広い視野が持てる
- ・専門職としての職責と機能が自覚できた。
- ・これでよいのか悩んでいるときの道標となった。
- ・自分自身ではなかなか課題に気づかないため、他から、指摘をうけることは大切な機会だった。
- ・感覚で行っていたSWもあったが、言葉で説明する力が培れた
- ・自分の仕事内容をふりかえれた
- ・自分の悩みや迷いがなくなり、やりたいことや考えがまとまった。
- ・視野が広がった
- ・新たな視点に気づいた、自分のアセスメント不足、コミュニケーション能力に気づいた。
- ・自分の仕事内容へのふり返り
- ・1人では行き詰っていることでも、スーパービジョンを受けることにより、新たな視点が開けたり支援方針の補強されたりして、また仕事に取り組めるようになる。

- ・気づけなかったことへの気づきや社会福祉士の業務を確認することができた。
- ・自分の支援方法を見直せ、気づきが得られた
- ・新たな課題に気づいた
- ・自分の業務、実績へ振りかえりができ、次の仕事に生かせる。 反省だけでなく、良かった点の評価もえられ、自信にもつながった。
- ・クライアントとの関わり方についての異なった視点の提供
- ・複数視点でケース進行をチェックしていける。
- ・視点を広げることができた。
- ・客観的にケースをみることができた。
- ・自分とは違う見立てに気づく
- ・自分自身では気がつかないことに気がつくことができたこと。
- ・いろいろな気づきがあった。
- ・課題の整理、グループの方向性の統一、スキルアップ
- ・ソーシャルワーカーとしての価値観や職責が整理できた。
- ・職務を遂行する上で自信を持つことができた。
- ・援助の道筋が漠然とでも見えてきたこと
- ・所属機関内での SW のあり方について考えた
- ・自身の職責と求められている機能、それに対する自己の課題の明確化ができ、資質向上に結びついた。
- ・個人または組織のスキルアップにつながる
- ・自分では気づかないことを指摘してもらったことができたから
- ・考え方の確認が出来る
- ・自分にはない視点、価値観に気づけた
- ・社会福祉士としてのアイデンティティを確立できた 業務の整理ができた
- ・傾聴・受容など相談員としての基礎力とジェンダーの視点を養うことができた。女性とその子どもの生活支援に関するケースワーク力もわかった。
- ・日常の相談業務及び部下への指導
- ・ケース、地域の多面的考察および、財源課題との意識化が可能となった。
- ・利用者お一人お一人向かい合う基本となる姿勢を学ぶことができた。
- ・スーパービジョンから様々な気づきを得られること
- ・自分が抜けていた部分に気づき、次回に活かせるため。
- ・業務を進めるうえでの方向性を示してもらった（社会福祉士）
- ・視野が広がったり 一方的な見方から違う見方や相手の気持ちを考えるゆとりができた。
- ・他職種の視点からの気づき
- ・新たな気づき、方法論、倫理観
- ・気付き・自己肯定感、利用者とも向き合いたいと思った
- ・視点の違い、気づきが深まったこと
- ・組織に求められる業務とソーシャルワークの職責について自身のみ分けができるようになった。
- ・自分に自身もてた
- ・所属組織の中での自分の役割、期待されていることが理解できた。業務内容について専門的なこと、補助業務の線引きが以前と比べて理解できた。
- ・自分では気付いていない問題点や逆に自分が意識せず行っていたことで意味があったこと等に気付かされたこと。気持ちの上でサポートしてもらえたこと。
- ・スーパービジョンの考え方 進め方が少し理解できた
- ・気づき
- ・視点を広くもてた
- ・モチベーションの向上になった。
- ・一人で悩んでいたことなどが、スーパーバイザーのおかげで、色々な視点をもてるようになった（考え方の視野が広がったり、課題解決につながったりなど）
- ・相談の基礎の再確認、自分の業務の傾向を知ることを知ることができた
- ・普段自分が思っていたことが間違いがなかったのだと感じている。
- ・思考に変化があった

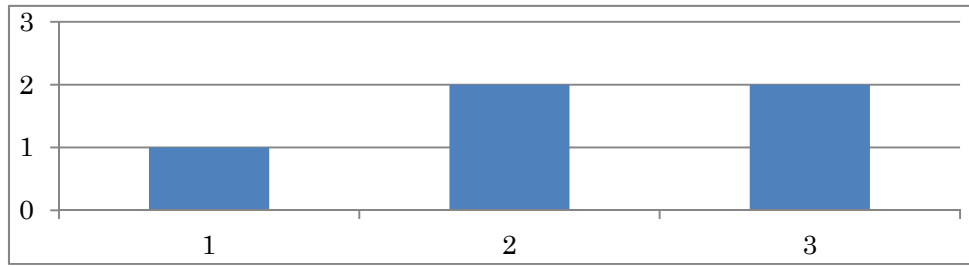
- ・個人では気付かない点を気付いたり行き詰まりを防ぐことができる。
- ・考え方の視野 幅が広がった。(自分の視野の狭さに気づく)
- ・自己覚知を図ることができた。
- ・新人職員の育て方に自信となった。
- ・業ムに自信がもてた、具体的にすべき行動がわかった いっしょに考えもらえている安心感がもてた
- ・所属する組織において、自分が担う職責・機能について改めて整理できたこと
- ・問題を多方面から捉える力が深まった
- ・アセスメントの視点が養われたと思う
- ・自分では見えていなかった視点に気づかされた。
- ・自分を客観的にみることが出来る。他の人の意見が聞ける
- ・先輩の経験を学ぶことができた
- ・第3者に客観的に助言してもらうことで、確認ができる。
- ・自分自身の仕事や生き方を振り返ることができた
- ・仕事の仕方が段取りよくわかる様になった。
- ・相談業務として、制度に則った動きのあり方を学んだ
- ・面接技術、自己覚知についての振り返り、向上ができました。
- ・専門性を深められた。
- ・組織における役割を示してもらえた。
- ・ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティが高められた。
- ・ソーシャルワーカーとしてのあるべき姿を再確認でき、迷いが晴れ、日々の支援を頑張ろうと思えるようになった。
- ・①どのような視点、何に価値をおき支援するのか気づくことができる。②自分自身の支援の強み弱みに気づくことができる
- ・不安の解消
- ・物事を多角的に考えるようになったと思う
- ・相談員のあるべき姿を学ぶことができた
- ・業務が前よりスムーズになる。気持ちが楽になる。
- ・自分で気づかないことを発見できる。
- ・仕事の進め方に役立った。
- ・再認識や気づき
- ・地域の実情をふまえた上で、どのように地域住民の方に協力を依頼するかを(依頼の手順、仕方)教えてもらった。
- ・個人の学習になるだけでなく、職場全体の結束力を高め質の高いサービスを提供できる。
- ・一人では気づかないところを気づくことができた

問 25 (スーパービジョンを受けてマイナスだった方) スーパービジョンを受けてマイナスだったこととは、具体的にどのようなことですか。

問 25 スーパービジョンを受けてマイナスだったこと。

	度数	パーセント
1. バイザーとの関係悪化	1	0.2%
2. 現場を乖離したSV、的外れなSVだった	2	0.5%
3. 批判的、押しつけのSVだった	2	0.5%
欠損値	425	98.8%
合計	430	100.0%

問 25 スーパービジョンを受けてマイナスだったこと。



○その他記述

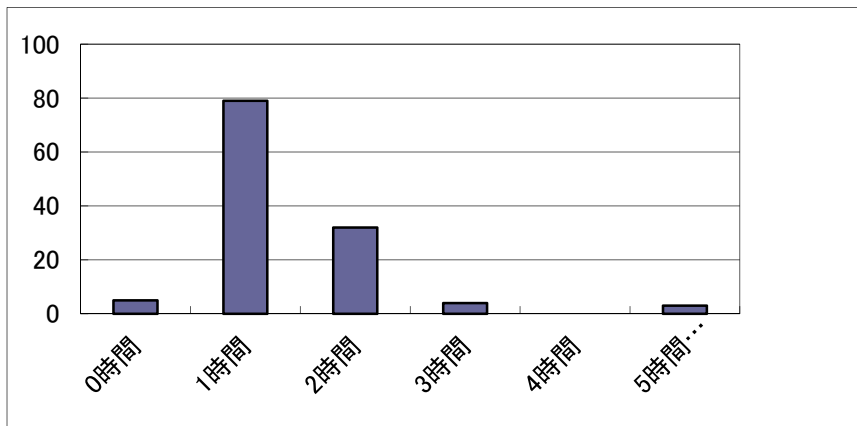
- ・バイザーとの関係性が悪化したことがあり、バイザーの能力がもとめられる
- ・専門家の場合、現場と解離したアドバイスになってしまいケース検討と言うより学習会になってしまうことが多かった
- ・根ほり葉ほり批判的に指摘し、自身もやる気もなくなることも多かった。（社会福祉士以外）
- ・上司が相談支援事業への知識があるとは限らず、的外れ
- ・知識の押しつけの面があった

問 26 スーパービジョンは、1回あたりおおよそどのくらいの時間で実施していますか。

問 26 スーパービジョン1回当たりの時間

0時間	1時間	2時間	3時間	4時間	5時間以上
5	79	32	4	0	3

問 26 スーパービジョン1回当たりの時間

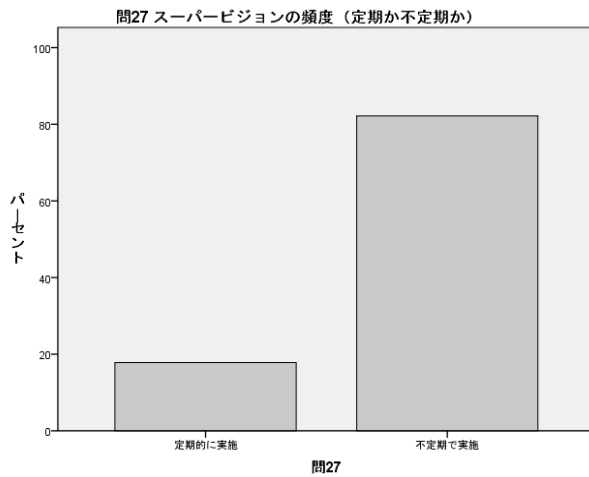


問 27 スーパービジョンは、どのくらいの頻度で受けていますか。

① 定期か不定期かの別

問 27 スーパービジョンの頻度

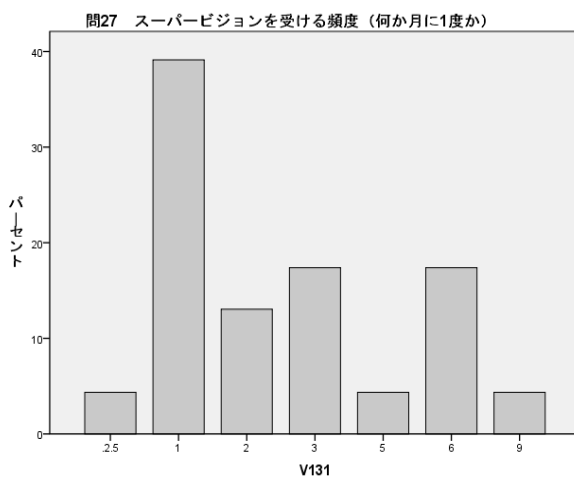
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	定期的を実施	23	5.3	17.8	17.8
	不定期で実施	106	24.7	82.2	100.0
	合計	129	30.0	100.0	
欠損値	97	50	11.6		
	98	240	55.8		
	99	11	2.6		
	合計	301	70.0		
合計		430	100.0		



② スーパービジョンを受ける頻度

問 27 スーパービジョンを受ける頻度

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	.2.5	1	.2	4.3
	1	9	2.1	39.1
	2	3	.7	13.0
	3	4	.9	17.4
	5	1	.2	4.3
	6	4	.9	17.4
	9	1	.2	4.3
	合計	23	5.3	100.0
欠損値	97	46	10.7	
	98	350	81.4	
	99	11	2.6	
	合計	407	94.7	
合計		430	100.0	

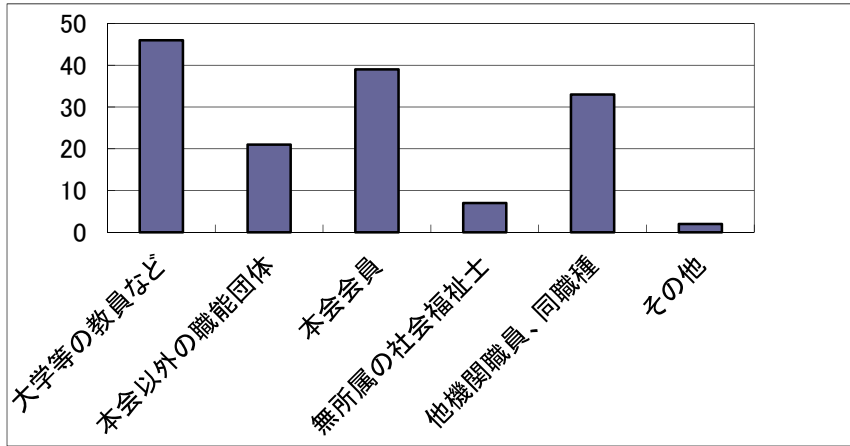


問 28 スーパービジョンは、誰（どのような関係の方）から受けましたか。

問 28 スーパーバイザー

大学等の教員など	本会以外の職能団体	本会会員	無所属の社会福祉士	他機関職員、同職種	その他
46	21	39	7	33	2

問 28 スーパーバイザー



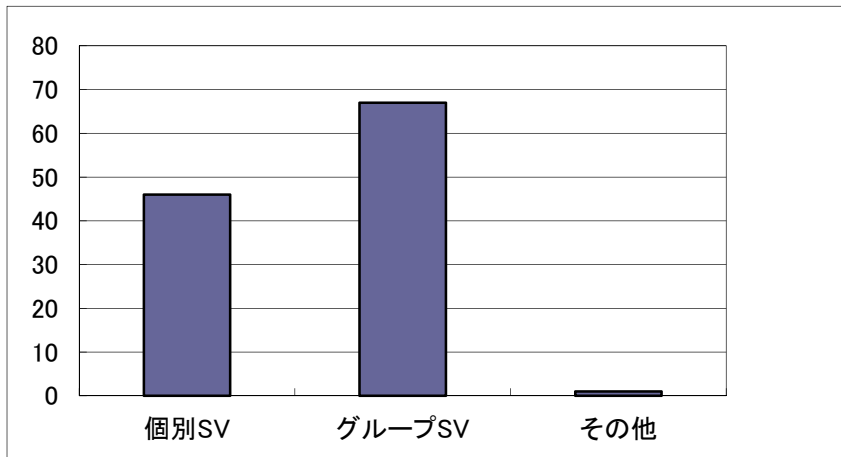
- その他記述
- ・実習先

問 29 スーパービジョンは、どのような形態で行われていますか。

問 29 スーパービジョンの形態

個別 SV	グループ SV	その他
46	67	1

問 29 スーパービジョンの形態



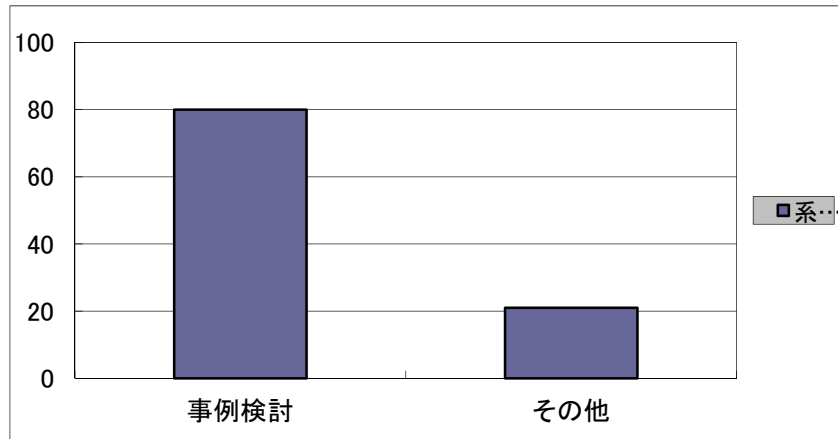
- その他記述
- ・ケース検討

問 30 スーパービジョンは、どのような方法で行われていますか。

問 30 スーパービジョンの方法

事例検討	その他
80	21

問 30 スーパービジョンの方法



○その他記述

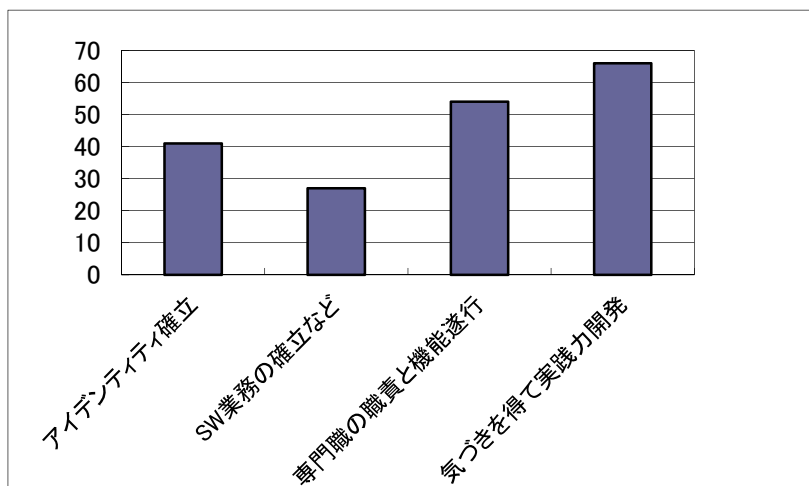
- ・ 講義
- ・ スーパービジョンについての研修
- ・ 講座や講演形式で
- ・ 大学院の実習で。大学院の研究指導で。
- ・ 研修や実践に同行して
- ・ グループワーク等の討議
- ・ カウンセリングにおけるエンカウンターグループ活動
- ・ 昼休み
- ・ 面接追従 記録検証
- ・ 研究発表
- ・ 専門職としてのあり方
- ・ 研修など
- ・ 概論等をとおして
- ・ お酒の席で

問 31 スーパービジョンを受けた内容はどのようなものですか。

問 31 スーパービジョンの内容

アイデンティティ確立	SW業務の確立など	専門職の職責と機能遂行	気づきを得て実践力開発
41	27	54	66

問 31 スーパービジョンの内容

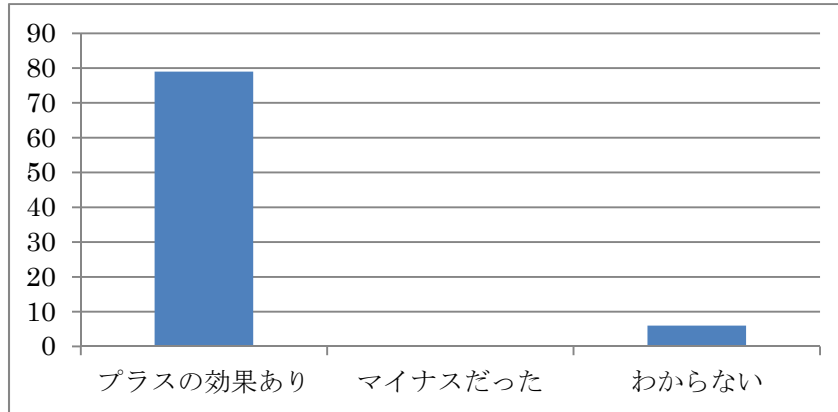


問 32 スーパービジョンを受けての効果は感じましたか。

問 32 スーパービジョンを受けての効果

プラスの効果あり	マイナスだった	わからない
79	0	6

問 32 スーパービジョンを受けての効果

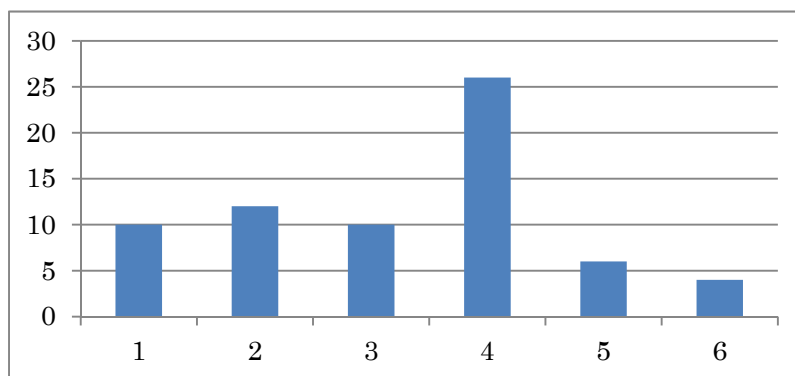


問 33 (スーパービジョンを受けてプラスの効果があった方) スーパービジョンを受けてのプラスの効果の内容は具体的にどのようなことですか。

問 33 スーパービジョンを受けてのプラスの効果

	度数	パーセント
1. 新たな視点、気づきが得られた	10	2.3%
2. 自信が持てた、不安が解消された	12	2.8%
3. 視野が広がった、考え方の幅が広がった 客観的に見られるようになった	10	2.3%
4. 専門職としての意識や技術の向上につながった	26	6.0%
5. ふりかえり、自己覚知ができた	6	1.4%
6. その他 (一方的な指導だったなど)	4	0.9%
欠損値	362	84.3%
合計	430	100.0%

問 33 スーパービジョンを受けてのプラスの効果



○その他記述

- ・バーンアウト防止、モチベーション同上
- ・自分に気づきを与えてくれた
- ・自分の知識が増えた
- ・スーパービジョンのモデルの獲得

- ・研究スキルの向上
- ・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き、その解決に向けた方向を得て、個別・組織・地域のすべてのレベルにおける実践力を開発する。
- ・様々な視点を持つことができる
- ・新たな気づきが得られる、新たな視点でケースに取り組める、共感をしてもらうことで自信につながる
- ・チームアプローチとしての、役割、技能が明確になった。
- ・ふり返りとなり自信がついた
- ・アイデンティティの再確認が行え、職務上のモチベーションも上昇した
- ・ふりかえりができた
- ・自信を持って行動することができた。
- ・自分自身では気づかない課題に気づき、その解決につながった。
- ・気づかなかったことへの気づきや社会福祉士の業務を確認することができた。
- ・自分の考えが間違っていないことも確認でき、安心して業務を遂行することができた。
- ・実践の根拠が明確になり、専門職として依拠しているところの理念や価値と実践の関係に気づくことができる。
- ・方向性を自ら決めていくことに役立った。
- ・問題解決につながった
- ・同じ現場のスタッフの視点とはちがい、より客観的な視点で意見をえられる
- ・自分の抱えていた課題整理が進んだ。
- ・自分の立ち位置が明確になり、ブレが修正できた。
- ・一人間としての自分の立ち位置を確知できました。
- ・自分では気づかない、支援を要する者への視点を得た。
- ・自分自身の迷いに気付いたり、言葉の大切さを感じた。
- ・いろいろな問題解決方法を学んだ
- ・SWとしてCMとしての実践力の向上に寄与できた
- ・具体的な援助方法を考える見方が身についた
- ・気づきもしなかった事(思いもしなかった)が、わかる
- ・日常の相談業務への活用
- ・高い課題解決力とシステムへの働きかけの手法等
- ・相談者とのやりとりの中で、相談を受ける側の気持ちのゆれや、感情が、客観にみえてくる。他職種(臨床心理士等)とかかわることで、社会福祉士のアイデンティティが確認できる。
- ・自分が抜けていた部分に気づき、次回に活かせるため。
- ・ソーシャルワークとは何か、というテーマを追求し、知識・技術・倫理を身につけ、ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティを確認した。
- ・アイデンティティ確立された
- ・自己覚知、ケースへの方向性。
- ・学識をもとにした指導(裏付けのある指導)
- ・価値、視点への気づき
- ・相談を受ける際に対して必要な視点を学んだり 困難事例についての対応、考え方 アセスメントの重要性などを学ぶ→実践に生かすことができた。
- ・ソーシャルワークに特化したしがらみのない理論体系に役立った
- ・モチベーションの向上。
- ・気づき
- ・職責と機能をあらためて考え、現状を評価し、目標を持つ事が出来た。
- ・色々な気づきがあり、「社会福祉士」という自覚につながっている。
- ・自信がもてた。
- ・多様な立場、意見が常にある事に気がつかされた。
- ・専門職としての地位や自覚を改めて見直すことができた。
- ・仕事とは関係ないことでも自分の人生のプラスになっている
- ・専門職として、個人のニーズに対応する方法を再認識した

- ・専門性を深められた。
- ・地域へのアプローチや社会環境のネットワーク化を学んだ
- ・物事を多再的に考えるようになったと思う
- ・新たな視点、気づきを得ることができた
- ・向上心につながる。
- ・気づき、実践力の習得、開発
- ・ピアカウンセリングに近い効果であった
- ・社会福祉士の視点を教えてもらえた
- ・個別のケースから、組織の課題、地球の課題をわりだし、アプローチの方法が整理できた。
- ・仕事に行き詰まった時、ソーシャルワーカーとして、何をすべきかなど、もう一度考え直すことができる。
- ・自分では気づかない点を指摘してもらえ。視点を換えられる。
- ・私のない視点が学べた
- ・視野が広がった
- ・ソーシャルワーカーとしての考え方、立ち位置を見つめ直す機会が得られた
- ・社会福祉士としての姿勢が明確になった。
- ・一定の気づき、考えるべき事への複眼視を再認識
- ・対人援助のあり方・対応
- ・気持ちが楽になった。 次の方向性がみえてきた。客観的に自分をみる
- ・自信がもてるようになった。 やりがいを感じるようになった。
- ・気づきが得られる
- ・自己を多面的に捉えられる
- ・自分だけでは気付かなかったことへの気づきと終了後元気になれること

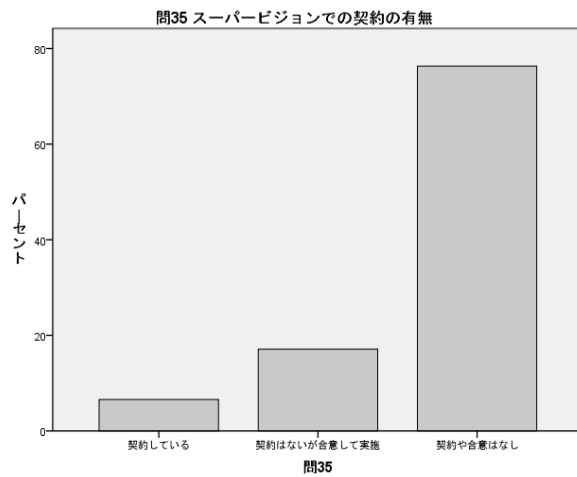
問 34 (スーパービジョンを受けてマイナスだった方) スーパービジョンを受けてマイナスだったこととは、具体的にどのようなことですか。

- ・マイナスだったことの具体的な記載はなし

問 35 スーパービジョンを受けるための契約をしていますか。

問 35 スーパービジョンでの契約の有無

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	契約している	5	1.2	6.6	6.6
	契約はないが合意して実施	13	3.0	17.1	23.7
	契約や合意はなし	58	13.5	76.3	100.0
	合計	76	17.7	100.0	
欠損値	97	52	12.1		
	98	287	66.7		
	99	15	3.5		
	合計	354	82.3		
合計		430	100.0		

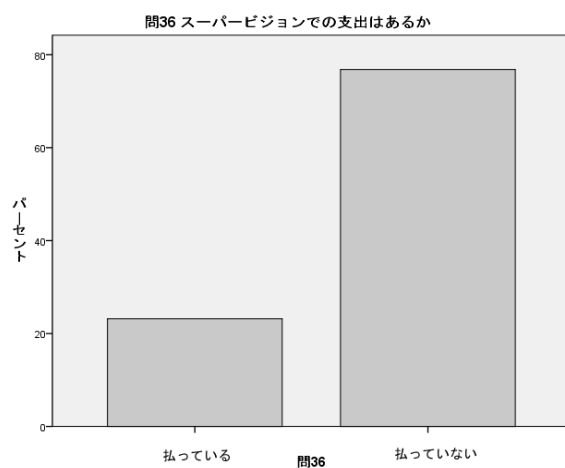


問 36 スーパービジョンを受けるための費用を支払っていますか。

問 36 スーパービジョンでの支出はあるか

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	払っている	19	4.4	23.2	23.2
	払っていない	63	14.7	76.8	100.0
	合計	82	19.1	100.0	
欠損値	97	50	11.6		
	98	287	66.7		
	99	11	2.6		
	合計	348	80.9		
合計		430	100.0		

問 36 スーパービジョンでの支出はあるか



問 37 (スーパービジョンを受けるための費用を支払っている方) 費用を支払っている場合は、1回あたりいくらくらいですか。

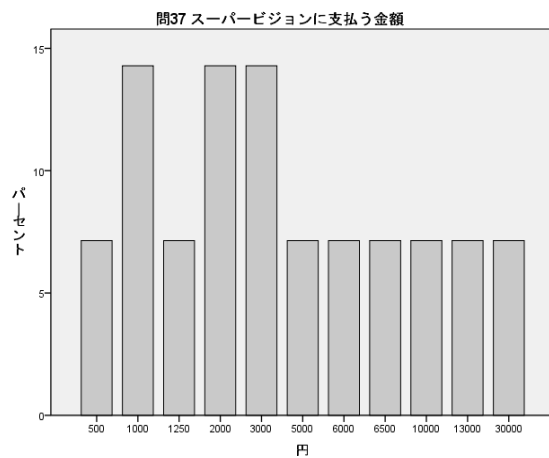
統計量

問 37 スーパービジョンに支払う金額

度数	有効	14
	欠損値	416
平均値		6017.86
中央値		3000.00
最頻値		1000
標準偏差		7820.378
最小値		500
最大値		30000
合計		84250

問 37 スーパービジョンに支払う金額

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	500	1	.2	7.1	7.1
	1000	2	.5	14.3	21.4
	1250	1	.2	7.1	28.6
	2000	2	.5	14.3	42.9
	3000	2	.5	14.3	57.1
	5000	1	.2	7.1	64.3
	6000	1	.2	7.1	71.4
	6500	1	.2	7.1	78.6
	10000	1	.2	7.1	85.7
	13000	1	.2	7.1	92.9
	30000	1	.2	7.1	100.0
	合計	14	3.3	100.0	
欠損値	97	50	11.6		
	98	349	81.2		
	99	17	4.0		
	合計	416	96.7		
合計	430	100.0			



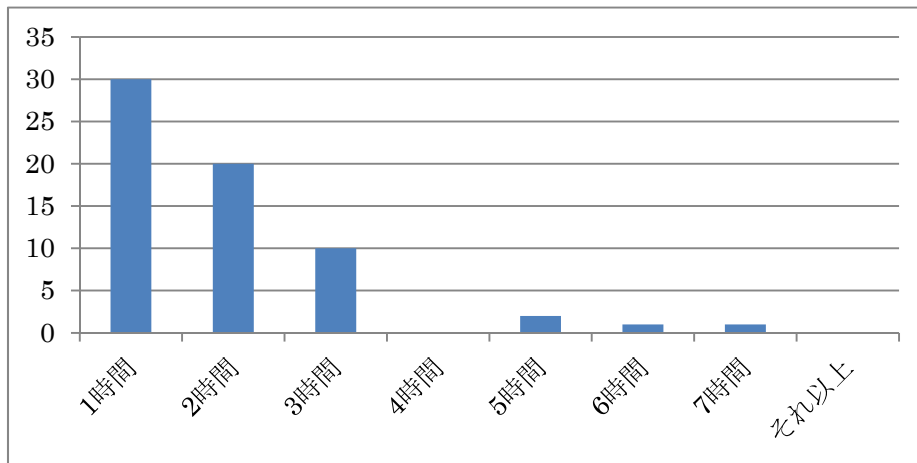
問 38 スーパービジョンは、1 回当たりおおよそどのくらいの時間受けていますか。

問 38 スーパービジョンの 1 回当たりの時間

1 時間	30
2 時間	20
3 時間	10
4 時間	0
5 時間	2
6 時間	1
7 時間	1
それ以上	0

n=64

問 38 スーパービジョンの 1 回当たりの時間



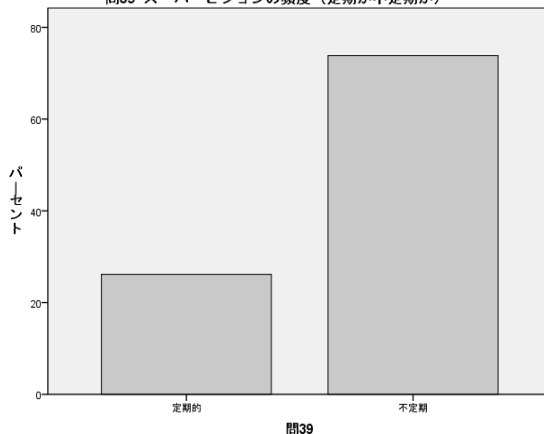
問 39 スーパービジョンは、どのくらいの頻度で受けていますか。

① 定期か不定期かの別

問 39 スーパービジョンの頻度

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	定期的	17	4.0	26.2	26.2
	不定期	48	11.2	73.8	100.0
	合計	65	15.1	100.0	
欠損値	97	50	11.6		
	98	287	66.7		
	99	28	6.5		
	合計	365	84.9		
合計		430	100.0		

問39 スーパービジョンの頻度 (定期か不定期か)



② スーパービジョンを受ける頻度

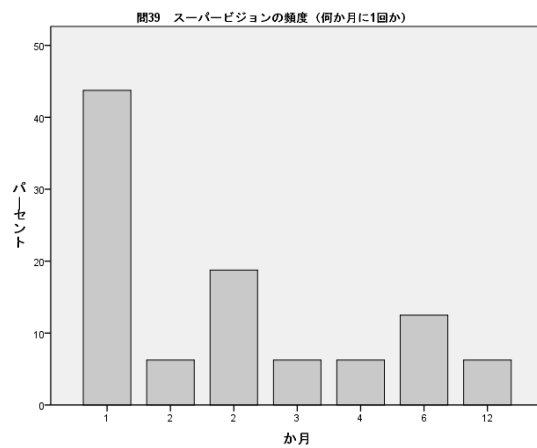
統計量

問 39 スーパービジョンの頻度

度数	有効	16
	欠損値	414
平均値		2.84
中央値		1.75
最頻値		1
標準偏差		2.976
最小値		1
最大値		12
合計		46

問 39 スーパービジョンの頻度

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	7	1.6	43.8	43.8
	2	1	.2	6.3	50.0
	2	3	.7	18.8	68.8
	3	1	.2	6.3	75.0
	4	1	.2	6.3	81.3
	6	2	.5	12.5	93.8
	12	1	.2	6.3	100.0
	合計	16	3.7	100.0	
欠損値	97	50	11.6		
	98	336	78.1		
	99	28	6.5		
	合計	414	96.3		
合計		430	100.0		

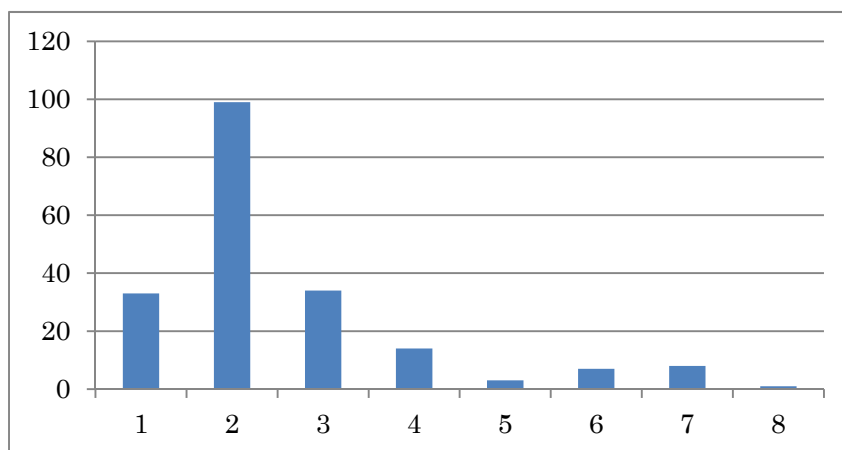


問 40 (スーパービジョンを受けたことがない方) スーパービジョンが受けられないのはどのような理由ですか。

問 40 スーパービジョンが受けられない理由

	度数	パーセント
1. 上司や職場の理解がない、S Vが何か分かっていない	33	7.7%
2. バイザーがいない、職場に受ける環境がない	99	23.0%
3. 機会やきっかけがない、受け方が分からない	34	7.9%
4. 忙しい、時間がない	14	3.3%
5. S Vの定義が不明確(何を想定して聞かれているのか不明)	3	0.7%
6. 他職種の仕事をしている	7	1.6%
7. 意欲がない、必要ではなう、他の手段で足りる。	8	1.9%
8. 理由はない	1	0.2%
欠損値	231	53.7%
合計	430	100.0%

問 40 スーパービジョンが受けられない理由



○その他記述

- ・勤務部署にスーパーバイザーとなる者がいない。
- ・同じ職場に社会福祉士がいなかった
- ・機会がなかった
- ・受ける環境がない
- ・職場にスーパーバイザーがいない。社会福祉士会の研修も子どもが小さい為、なかなか休みをけずれないため
- ・上司が社会福祉の資格を持っていない。
- ・そのようなシステムが確立されていない
- ・職場において社会福祉士の地位が確立されていない為。
- ・適格者がいない。
- ・周囲に社会福祉士がいない、またスーパービジョンの環境が整っていない。
- ・機会がないため
- ・職員数が少なく、研修の機会が設けられない。
- ・自分よりも経験年数のある人が職場にいない
- ・きっかけ、機会がない
- ・スーパーバイザーが身近に居ない
- ・バイザーがいない
- ・当事業所(法人ではない)内では、自分の上長が、施設長のみで、スーパーバイザー(ビジョン)の役割、又その必要性を認識されておられない(ように思う)。
- ・相談員としては先輩から教育等の体制は整っているが、社会福祉士の専門職として体制は整っていない。社会福祉士としての専門性が現場で生かされているかどうか疑問。そこまで、福祉

分野全体が必要としているか

- ・身近にスーパービジョンを受けている人がいないため、そういうシステムや環境にない。
- ・スーパーバイザーとしての能力をもった者が法人にいなかったから
- ・ソーシャルワーカーのスーパーバイザーが不在だから
- ・機会がない
- ・法人内でのつながりしかなく、資格を有している職員が少ない。2人のうちの1人が自分で、もう1人は育休中
- ・スーパーバイザー不在
- ・システムがない
- ・同種の職員がいない
- ・機会がない。相談援助経験が長いのでアドバイスを求められる
- ・機会がない
- ・自分が社協のサテライト勤務であり、1人なので指導を受けられない。
- ・専門職としてのスーパービジョンの立場にある人がいない
- ・受ける環境が整っていない。
- ・機会がない
- ・時間的余裕がない。上司の理解を得るのが難しい。（費用の面も含めて）
- ・周りにスーパーバイザーとなる人がいない
- ・スーパービジョンを行える社会福祉がない
- ・スーパーバイザーが近くに不在の為
- ・近くにいないため
- ・施設内にSWがない
- ・スーパーバイザーが不在
- ・自分が施設長であるため
- ・スーパーバイザーがいないから
- ・時間をとるのが難しい
- ・独立型社会福祉事務所代表のため
- ・スーパービジョンは契約にもとづいて行われるため、料金が発生すること、又、あまり周知されておらずSVの実施場所が不明
- ・特になし（組織に仕組みがない）
- ・業務内外を通じてそのような仕組みがない
- ・機会がなかった。
- ・職場にそのような機能がない
- ・受け方がわからない
- ・スーパーバイザーが近くにいない
- ・機会がない
- ・職場に自分より経験がある人がいないため
- ・スーパーバイザーがいない。依頼をできる人がいない。時間の余裕がない。
- ・機会がなかった
- ・職場（私も含む）にスーパービジョンの意識がない為
- ・スーパーバイザーが不在（職場内に）身近にいない。
- ・システムが職場内に確立されていなかった。
- ・職場には私よりも以前に社会福祉士の資格を取得した人はいなかった。外部の研修等にはあまり参加しなかった。
- ・社会福祉士が1人配置のため
- ・そういう機会がない
- ・法人、管理者にスーパービジョンの必要性の考えが薄い為と思う。
- ・スーパービジョンの知識を持つ者が身近にいない。
- ・有資格者がいなかった
- ・所属内にはスーパービジョンを受けれる人がいない。
- ・そのような体制が確立されていない。

- ・法人が高齢者介護施設で、社会福祉士としてのソーシャルワーカーの価値、知識、倫理等を深めることについては熱心に行われてこなかった。
- ・スタッフ不足
- ・ここ数年は相談業務をしていないため
- ・それ以前は日常の業務に精一杯で休みの日に何かする気が起きなかった。
- ・環境がなかった ワンマンだった
- ・福祉士が自分1人しかいない環境であったため
- ・外部の研修に出る機会がなかった（出産、育児等で）
- ・社会福祉士だからといって周りから（上司からも）頼られてしまう。相談したいが、相談できるスーパーバイザーがいない。
- ・周り（地域全体）にスーパーバイザーがいない
- ・スーパーバイザーがいない
- ・身近にバイザーがいない
- ・時間、機会がないため。
- ・機会がない。
- ・社福祉士としての立場と職種としての立場に特に関係がないため
- ・業務の中で必要なことは助言等受けているが、それがスーパービジョンという専門的なことではない。受けることはできると思うが、体制が整えられるかが問題。
- ・時間がとれない。
- ・受ける機会がない
- ・機会が少ない。
- ・他職種の仕事に就いたため
- ・県内にスーパービジョンを受けれる環境にない。（県内にスーパーバイザーがいない。もしくは、誰かわからない）。
- ・周囲にスーパービジョンが出来る人がいない
- ・機会がない。
- ・機会がなかった
- ・職場が忙しく行けない
- ・職場内に社会福祉士がおらず、スーパービジョンが職場内で浸透していないためと考えられる。
- ・同じ事業所で同一職種が居ない
- ・意欲が低いから
- ・研修を受けていない。 周りに、スーパービジョンができる人がいない
- ・環境と時間がない
- ・職場の上司に有資格者が以内
- ・子供が小さいので、仕事（日中）の時間以外は子供と一緒にいたいからです。（仕事の一環でケアプランチェックを受けたことはあります）
- ・ソーシャルワーカーとして仕事をしていないから
- ・スーパーバイザーがいなかった。 スーパービジョンが制度として確立していなかった。
- ・機会がない
- ・現在、相談業務とは別の職種に就いているため
- ・社会福祉士としての職場経験がない。
- ・機会がない
- ・今まで1人職場で仕事をしてきた為バイザーとなる人がいなかった。
- ・スーパービジョンをうける機会がない
- ・法人にシステムがない
- ・職場に社会福祉士がいなかった（相談員時代）
- ・機会がないため
- ・個人で仕事をしている為（組織には属していません）
- ・環境の未整備、スーパーバイザーの不在
- ・事務補助だから
- ・バイザーがいない

- ・スーパーバイザーになり得る人物が周囲にいない。
- ・相談業務に従事していない
- ・管理職に社会福祉士がいないこともあり、スーパービジョン自体を理解していない。
- ・バイザーの不在
- ・機会がない
- ・スーパーバイザーが不在であり、スーパービジョンというシステムがないため。
- ・機会がない
- ・必要性を感じなかったから
- ・スーパーバイザーがいない
- ・職場環境や組織、スーパーバイザーがいない。
- ・現在必要に感じていないから。
- ・受ける環境がない
- ・機会がない
- ・機会、設定がない
- ・法人内にスーパーバイザーがいない（上司はいてもソーシャルワークへの理解が不足している）
- ・環境が整っていない
- ・どのような指導がそれにあたるかわからない
- ・身近にスーパーバイザーがいない
- ・同事業所にスーパーバイザーとなる方がいない。
- ・同事業所内にスーパーバイザーがいない
- ・機会がない。スーパーバイザーとしての立場の人材がいない
- ・相談員が同じ事業所に1人しかいないから
- ・スーパーバイザーがいない。
- ・職場にスーパーバイザーがいなかったから
- ・確立されていない。
- ・1人での職場なので機会がない
- ・そのような制度がないため
- ・機会がない
- ・スーパービジョンの必要性が理解されていない。ソーシャルワークの視点、専門職としての確立が出来ておらず、周囲から理解されていない。
- ・資格所持者がスーパーバイザー・バイジューの経験がなく、また自分より若く、経験が浅いため。
- ・職場での職種から受けられる機会がない。実践経験もない。
- ・必要を感じなかった。友人知人に照会して足りた
- ・職場に、スーパーバイザーがいないため。
- ・受けるチャンスがありませんでした。
- ・業務は各担当により、それぞれで取組み、解決困難な場合上司（医師・師長）に相談
- ・権限があいまいであるため。
- ・そのようなシステムが職場にない
- ・日々の業務で悩むことはあっても、そこへ実際に時間を割くことが難しいため
- ・必要な機会がなかった
- ・特に必要がなかった為
- ・いない
- ・スーパーバイザーが不在
- ・職場内では、私がバイザーを行っているため
- ・相談援助職についておらずまわりにスーパーバイザーになる人がいない為
- ・スーパーバイザーがいない。システムがない
- ・時間がとれなかったから
- ・組織内で構造的に行われていない。
- ・法人内にスーパービジョン機能が生かされていない。
- ・特に理由はない
- ・スーパービジョンを正しく認識している、職員がいない為、スーパーバイザーとして成立して

いない

- ・スーパーバイザーがいなかった。
- ・常にスーパーバイザーの立場であるため
- ・事業主、管理者等が社会福祉士を理解していない、何の事か分かっていない
- ・現場にスーパービジョンを受ける環境が整っていない、スーパーバイザーがいなかった
- ・適切なSV がない
- ・機会がない
- ・スーパービジョンを実施する意志がない
- ・職場に経験のあるスーパーバイザー役がない。
- ・職場内にそのような仕組みがない。
- ・スーパーバイズをおこなう機関・存在が少ない
- ・何をもってスーパービジョンといているかが不明
- ・スーパービジョンを受けるのに自信がなく勇気がいる。
- ・SV をたのめる環境があまりない。(場所、時間、費用)
- ・受講の方法がわからない、体制がない(現在の仕事領域で)
- ・人がいなかった
- ・社会福祉士がない。
- ・スーパービジョンを受ける機会がなかった。また、自分の力量を考えると、スーパービジョンを受けるのが気おくれしてしまう。
- ・スーパーバイザーがない
- ・他に社会福祉士がいなかった
- ・業務多忙につき
- ・受ける機会、時間がない
- ・スーパービジョンを理解する職員が少ない、組織としてスーパービジョンを利用する考えがない。
- ・周りに社会福祉士がおらず、機会がなかったため。
- ・他に社会福祉士が職場にいなかったし、スーパービジョンの具体性が見えないから。
- ・職場にバイザーとなれる上司がない。
- ・スーパーバイザーが近くにいない
- ・特にスーパービジョンをうける機会がない
- ・スーパーバイザーの方がいない。また、自分もスーパービジョンの研修参加できなかった。(多忙)
- ・スーパービジョンの定義がなく、実施者がいない。
- ・職場にその環境を確立していく雰囲気は特に上司にない
- ・組織内で適切なスーパーバイザーがない
- ・受ける機会がなかった。どのように受ければ良いか分からなかった
- ・業務多忙により社会福祉士会の研修に参加できない。
- ・スーパーバイザーが身近にいない為
- ・職員の意識にない。
- ・スーパービジョンの必要性の認識が経営者の中に行き渡っていない。
- ・スーパーバイザーがない為
- ・経験年数では、自分が一番上となるため。同じ職場の同職種間、他職種間では、ケース検討やカンファを通して行っている
- ・職場に社会福祉士を有した上司がない。
- ・スーパービジョンの自主グループが近くにあるが、実際に参加した事がない。職場内には、スーパービジョンのしくみはありません。

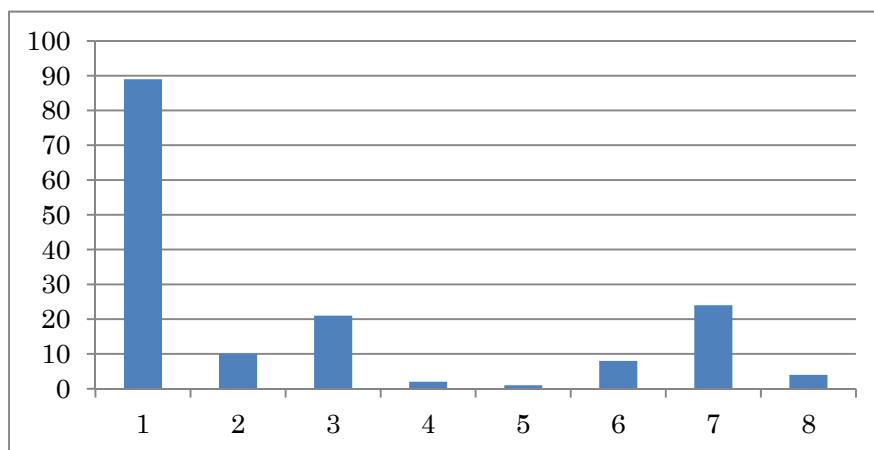
問 41 スーパービジョンが受けられない中で、スーパービジョンにおける管理的機能は、誰がどのように果たしていますか。

① 管理的機能は誰が果たすか

問 41 管理的機能を果たす者

	度数	パーセント
1. 管理者、施設長、上司、主任	89	20.7%
2. 先輩、同僚、友人、知人、お互い	10	2.3%
3. 自分	21	4.9%
4. 法人として、職場全体として	2	0.5%
5. 社会福祉士会（組織、仲間の社会福祉士）	1	0.2%
6. 他職種	8	1.9%
7. なし	24	5.6%
8. その他（会議、研修、意味が分からない、必要ないなど）	4	0.9%
欠損値	271	63.0%
合計	430	100.0%

問 41 管理的機能を果たす者

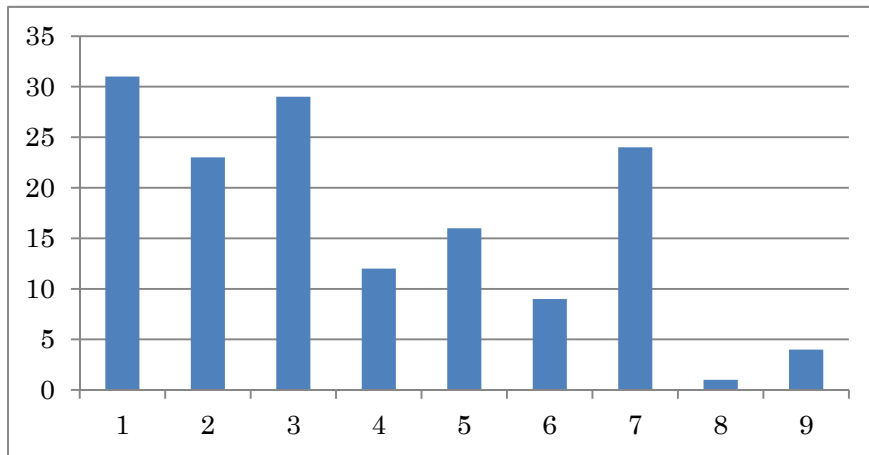


② どのように果たすか

問 41 管理的機能の内容

	度数	パーセント
1. 日々の業務の中で	31	7.2%
2. 面接、相談、口頭	23	5.3%
3. 会議、研修、カンファレンス、勉強会	29	6.7%
4. 自分で	12	2.8%
5. 組織の上からかかわり（指導、トップダウンなど）	16	3.7%
6. 随時、適宜、必要に応じて	9	2.1%
7. なし	24	5.6%
8. ネットワーク、外とのつながり、 社会福祉士会（組織、仲間の社会福祉士）	1	0.2%
9. その他 （必要ない、分からない、飲み会、なんとなくなど）	4	0.9%
欠損値	281	65.5%
合計	430	100.0%

問 41 管理的機能の内容



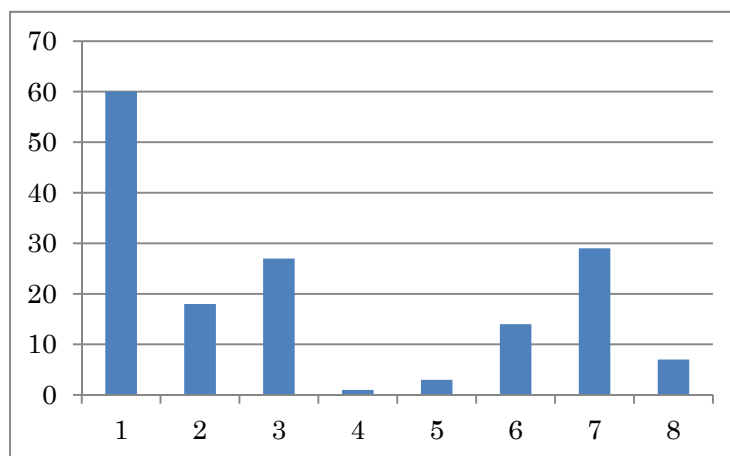
問 42 スーパービジョンが受けられない中で、スーパービジョンにおける教育的機能は、誰がどのように果たしていますか。

① 教育的機能は誰が果たすか

問 42 教育的機能を果たす者

	度数	パーセント
1. 管理者、施設長、上司、主任	60	14.0%
2. 先輩、同僚、友人、知人、お互い	18	4.2%
3. 自分	27	6.3%
4. 法人として、職場全体として	1	0.2%
5. 社会福祉士（組織、仲間の社会福祉士）	3	0.7%
6. 他職種	14	3.3%
7. なし	29	6.7%
8. その他 （会議、研修、意味が分からない、必要ないなど）	7	1.6%
欠損値	271	63.0%
合計	430	100.0%

問 42 教育的機能を果たす者

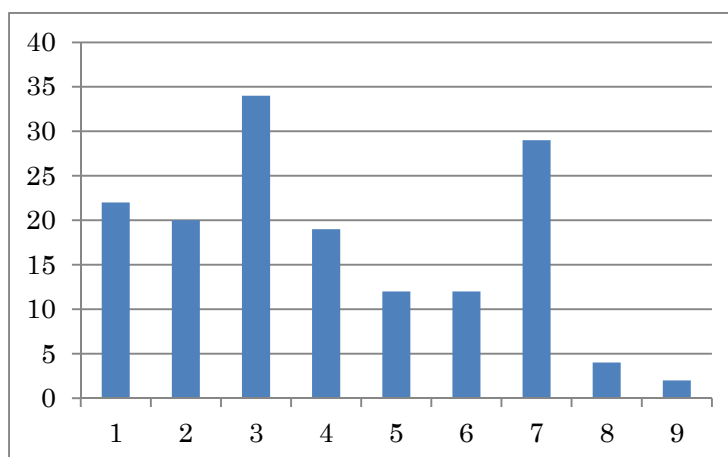


② どのように果たすか

問 42 教育的機能の内容

	度数	パーセント
1. 日々の業務の中で	22	5.1%
2. 面接、相談、口頭	20	4.7%
3. 会議、研修、カンファレンス、勉強会	34	7.9%
4. 自分で	19	4.4%
5. 組織の上からのかかわり（指導、トップダウンなど）	12	2.8%
6. 随時、適宜、必要に応じて	12	2.8%
7. なし	29	6.7%
8. ネットワーク、外とのつながり、社会福祉士会 （組織、仲間の社会福祉士）	4	0.9%
9. その他 （必要ない、分からない、飲み会、なんとなくなど）	2	0.5%
欠損値	276	64.2%
合計	430	100.0%

問 42 教育的機能の内容



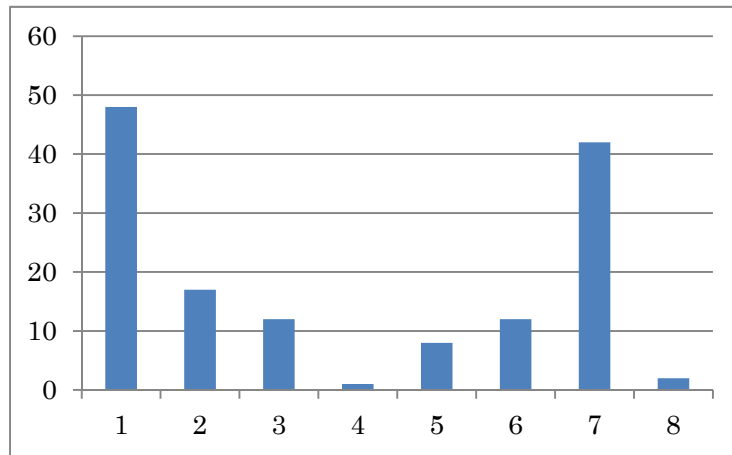
問 43 スーパービジョンが受けられない中で、スーパービジョンにおける支持的機能は、①誰が、②どのように果たしていますか。

① 支持的機能は誰が果たすか

問 43 支持的機能を果たす者

	度数	パーセント
1. 管理者、施設長、上司、主任	48	11.2%
2. 先輩、同僚、友人、知人、お互い	17	4.0%
3. 自分	12	2.8%
4. 法人として、職場全体として	1	0.2%
5. 社会福祉士会（組織、仲間の社会福祉士）	8	1.9%
6. 他職種	12	2.8%
7. なし	42	9.8%
8. その他（会議、研修、意味分からない、必要ないなど）	2	0.5%
欠損値	288	66.8%
合計	430	100.0%

問 43 支持的機能を果たす者

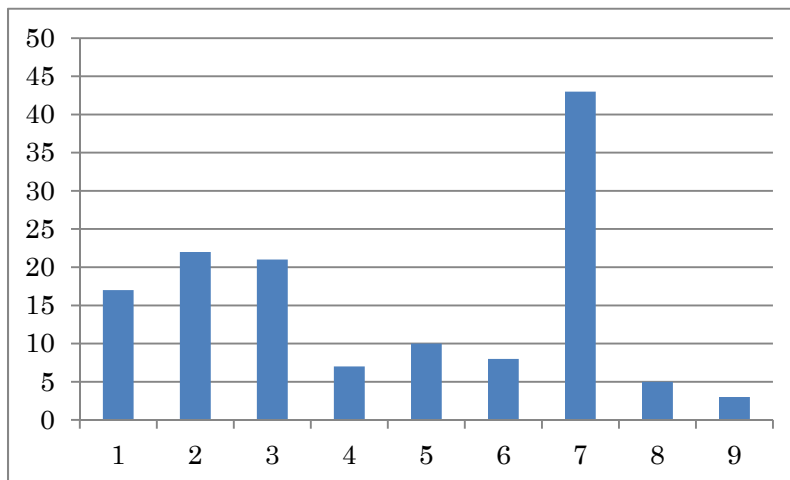


② どのように果たすか

問 43 支持的機能の内容

	度数	パーセント
1. 日々の業務の中で	17	4.0%
2. 面接、相談、口頭	22	5.1%
3. 会議、研修、カンファレンス、勉強会	21	4.9%
4. 自分で	7	1.6%
5. 組織の上からのかかわり（指導、トップダウンなど）	10	2.3%
6. 随時、適宜、必要に応じて	8	1.9%
7. なし	43	10.0%
8. ネットワーク、外とのつながり、 社会福祉士会（組織、仲間の社会福祉士）	5	1.2%
9. その他 （必要ない、分からない、飲み会、なんとなくなど）	3	0.7%
欠損値	276	64.2%
合計	430	100.0%

問 43 支持的機能の内容

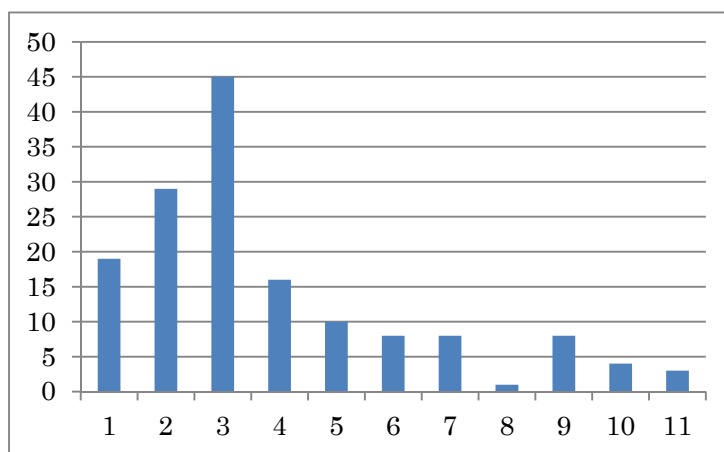


問 44 スーパービジョンを受けられるようにするためには、どのようなことが整備されたらよいと思いますか

問 44 何が整備されるとよいか

	度数	パーセント
1. 社会福祉士の地位の向上や制度の変更 (SV の義務化等)	19	4.4%
2. SV 体制の確立 (職場内)	29	6.7%
3. SV 体制の確立 (職場外) (育成システム含む)	45	10.5%
4. 職場の理解 (SV の有用性を理解すること等)	16	3.7%
5. 研修	10	2.3%
6. 時間、職場のゆとり	8	1.9%
7. 情報の共有、周知	8	1.9%
8. 経済的支援	1	0.2%
9. 機会を増やす	8	1.9%
10. わからない	4	0.9%
11. その他 (整備できている、意味が分からないなど)	3	0.7%
欠損値	279	64.9%
合計	430	100.0%

問 44 何が整備されるとよいか



○具体的記述

- ・ 社会福祉士の配置 ・ 業務多忙により時間の確保が困難
- ・ どのような職員を育てていくかという方向性をもった、人材育成計画を作成する。
- ・ 人材育成計画に基づき、組織を考え習熟度別の研修、スーパービジョンのプログラムを取り入れていく。
- ・ 1. 施設外の先輩施設長等への助言をもとめる関係作り
- ・ SV の必要性について、意識の改善、向上。
- ・ あてはまらない
- ・ 一定地域に数名はスーパーバイザーが必要と考えられます。
- ・ 医療や教育のように、歴史を重ねたうえで標準化していく。社会福祉士実習受け入れの整備がよいきっかけになると思う。
- ・ 受けやすい時間を設定してほしい
- ・ うけられるにするにはスーパーバイザーの育成と気軽に受けられる環境が整備されると良いと思う。
- ・ エルダー制 人事考課での役割をつくり、日常的に関わりがもてる体制
- ・ 介護保険事業所を主とする業務の中でスーパービジョンの時間を作る事難しいので時間外をとれる様にする事。専門職の管理者の不在解消
- ・ 外部に有料で求める

- ・各エリア毎にスーパーバイザーがいて、どこにどんなスーパーバイザーがいるのかを公表する。
またスーパービジョンを受けるシステムや方法の基準やガイドラインの公開。
- ・各県においてスーパービジョンを受け入れるようにスーパーバイザーを養成し、名簿を作成し、誰もがスーパーバイザーに直接契約できるようにする。
- ・各分野毎の専門的なスーパーバイザーとの時間を組織として作る。
- ・環境（職場・人材）
- ・環境整備
- ・管理者や上司の理解
- ・管理職、法人がスーパービジョンの必要性、又、自己判断のみで長期間働く事の危険性を理解する事
- ・機会、情報の提供
- ・機会が少ないため増やす
- ・気軽に受け入れるスーパービジョンがあったら良いと思う。
- ・気軽に参加できるような研修会等あればと思います。
- ・休日の活用、夜間の利用。
- ・教育研修システム確立と人員の確保
- ・行政機関（国、都道府県等）がその必要性を積極的に周知、PRする事業等
- ・業務（相談援助専門職の）として、義務づけられるシステム。
- ・業務内容の明確化と役割
- ・業務の整理、忙しい業務を落ち着かせる（人員増やすなど）
- ・勤務体制に余裕ができるとよいと思います。
- ・具体的には・・・身近にバイザーがいる仕組
- ・計画的に受ける機会を作る
- ・経済的、時間的支援
- ・現時点では整備できている
- ・研修
- ・研修に参加できる体制
- ・個人的でも良いので、スーパーバイズを行っていただける人の情報提供を行ってほしい
- ・個人で申し込んで契約できるという申込みが日本社会福祉士会を窓口として整備されたらどうかと思う
- ・個別事例研究
- ・時間的に余裕が持てる環境整備、研修ができる環境整備。
- ・時間と場所
- ・事業所がそれを必要と思うこと。
- ・事業所でその機会をもうけられれば
- ・システム化
- ・システムの構築（院内のMSWに対する認識不足があるため、あまり必要性を感じられていない現状がある）
- ・施設（事業所）経営者、管理者、そして私たち全体でスーパービジョンについて、しっかり理解しなければならない。現実的に施設全体がよくわかっていない。
- ・施設内でのスーパーバイザーの役割の明確化
- ・してくれる人、機関をつくってほしい。
- ・指導ができる福祉士の養成
- ・自分が自己研さんに努め、スーパーバイザーになるべきかと思う。
- ・社会福祉士会で人材を紹介してもらいたい
- ・社会福祉士会として整備してほしい
- ・社会福祉士会の充実
- ・社会福祉士という専門職としての地位の確立を定着させ、役割を知ってもらい、援助者を養成する風土をつくること。
- ・社会福祉士同士で近隣の方々と目的を持って計画し、行うことができるよう調整役と職場の理解があればいいと思う。

- ・社会福祉士の専門性が他職種から理解されにくい。業務の確立があまりされていないと感じる。スーパービジョン実績をあげていくと同時に、必要性をアピールしていくことが必要なのではないか。
- ・社会福祉士の地位の確立。
- ・社会福祉士の地位の確立。時間的ゆとり
- ・社会福祉士の有資格者が増え社会的に活躍の場が広がる
- ・社会福祉士を知って欲しい
- ・周知と料金体系
- ・消極的な意見ですが、国から自治体を経由して業務を行う上で絶対に必要な制度であると（法律等で）示してもらえれば。
- ・職員全体がもう少しゆとりがある勤務ができるようにしたほうがよい。
- ・職能団体として体制を作ってもらいたい
- ・職場がその必要性を認めてくれること
- ・職場の組織体制や研修制度などの整備
- ・職場の理解、研修の機会がほしい
- ・職場の理解と本人が目指すものの明確化
- ・職務における時間的配分 共通課題
- ・人事面の整備 人材育成のシステム 個々のモチベーションを挙げる
- ・スーパーバイザー的役割の人が、物理的に遠くにいてもかまわないので存在してほしい
- ・スーパーバイザーに対しても研修が必要
- ・スーパーバイザーの育成
- ・スーパーバイザーの育成と、人事考課の知識を取得する
- ・スーパーバイザー養成を厳しくきっちりプログラム化すべき。PSWの方が進んでいる様に思います。実践的なプログラムが必要。
- ・スーパーバイザーを配置し、各地域でうけられるようにする スーパーバイザーの養成
- ・スーパーバイザーを広く周知し、必要性を法人トップが認識し、各事業所の管理者にはスーパーバイザーになるよう研修を義務づける
- ・スーパーバイザーを養成する。養成だけではなく、機会を提供する。
- ・スーパービジョンが重視されたら
- ・スーパービジョンができる人の育成
- ・スーパービジョン研修体制の整備。理論を実践と結びつけるための研修、スーパーバイザースーパーバイザーの理念を研修を通して理解する。正しい方法を身につける。
- ・スーパービジョンという考え方が理解されていない。各施設に教育が必要。
- ・スーパービジョンというシステムの周知
- ・スーパービジョンとは何か、なぜ必要なのか、というからの理解を深める取り組み
- ・スーパービジョンについて、研修会に参加できる。又職場上司がよく知ること
- ・スーパービジョンのある一定の方法の確立（人）と、スーパービジョンを行う場所
- ・スーパービジョンの概念、必要性について、職場の管理職（福祉職でない者）が理解されていない。有用性について広く周知させることがまず第一。
- ・スーパービジョンの義務化
- ・スーパービジョンの研修等、啓発機会を増やす。
- ・スーパービジョンの時間を、明確に決めておくこと。また、スーパーバイザーとしての職名を決めておく必要がある。
- ・スーパービジョンの周知と役割で理解すること
- ・スーパービジョンのための研修会の開催、スーパーバイザーの育成
- ・スーパービジョンを受けたい時に、誰にお願いできるかがわかるようにするしくみ
- ・スーパービジョンを受けられる環境、機会を多く作る。
- ・スーパービジョンを受けることによる、報酬のアップなどのメリット
- ・スーパービジョンを含む、研修体制を法人内で整備する。
- ・すぐに対応可能な整備（依頼する方もされる方も負担少なく）
- ・制度位置づけ、体制加算

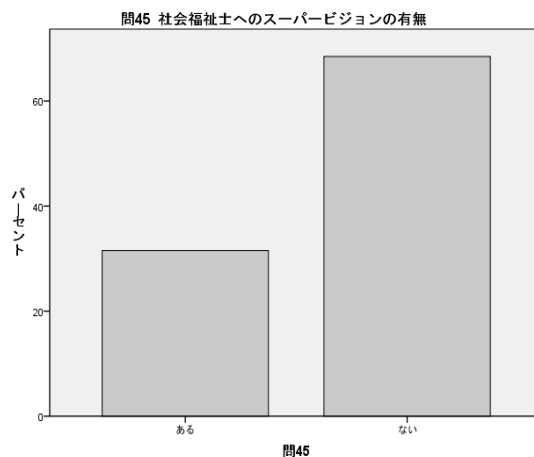
- ・専門機関を設立し、そこで受講できるようにする
- ・専門職として、研修に参加することや施設全体でのスーパービジョンへの取り組みができれば良い。
- ・相談員は社会福祉士取得を必須とし、社会福祉士を増やすことにより、スーパービジョンの必要性を浸透させる
- ・相談員を増やす
- ・ソーシャルワーカーの配置
- ・組織がスーパービジョンを意識して、構造的にできると良い。例えば、研修したりするど。
- ・組織の中でソーシャルワーカーとしての業務や立場も確立されれば、職種は違っても上司となる役職の者がスーパーバイザーとなれると思います。
- ・組織の中にスーパービジョンの必要が広がる
- ・その資格制度が必要と思われる。
- ・そのような組織体制をどの事業所にもつくる。
- ・それが分かれば苦労はしない
- ・大学等の専門教育機関か職能団体でその様なシステムが必要。
- ・他事業所または、団体に所属し、研修等を通じて行える機会をつくる。
- ・地域に認定スーパーバイザーが設置され、分野別に(有料で)スーパービジョンが受けられる体制が出来ると良い。
- ・近くにスーパービジョンができる人がいること。
- ・定義と必要性をきちんと確立させる
- ・適切なスーパーバイザーがいて、スーパービジョンが制度として整っていること
- ・同業職内で 主任ポストの創設
- ・都市部ではともかく、地方ではスーパービジョンの認識、認知が、特に管理者にとぼしい。又、機会も少ない。自らが自己研鑽のため、積極的に勉強することが求められる。職場内外で多くのスーパービジョン、バイザーの機会をつくる。
- ・どのような手順をふんだら良いか、どの機関のSWが引き受けてくれそうか、など、情報が分かると良い。
- ・日本社会福祉士に担っていただきたいです。
- ・バイザーの育成
- ・必要なものとして確立する。
- ・日々の職務の中でスーパービジョンの機会を計画的に作る システムとして作りあげ、スーパーバイザーをハッキリさせる。
- ・福祉関係職員の整備(国としての)
- ・福祉事業所への複数の社会福祉の配置義務。 所属団体外部における各種専門職団体の機会の拡大
- ・福祉職としてのネットワーク作りを強化する
- ・福祉のことがわかる(専門職)行政OBを入職させる。
- ・複数人の職場環境、年代、経験を考慮された構成が整備される事
- ・複数の社会福祉士資格者の配置
- ・複数配置で経験者を採用
- ・法人、管理者の考え方を变化させる職員個々人のモチベーションを確立する。
- ・法人内・事業所内の組織構図の見直しなど。
- ・法人内で有資格者の配置を検討
- ・法人内又は外部でスーパービジョンを受けることができる法律の改正
- ・他の事業所、機関との連携
- ・まず、社会福祉士の地位の向上、皆に認められるよう、業務独占等が必要。自然と経営者の中にも認めてもらえるようになるのでは？
- ・まず、スーパービジョンがどういったものかを、社会福祉士を持っていない人に理解していた
- ・b だく必要がある(特に経営者)
- ・まず管理職がスーパービジョンを理解することから・・・
- ・まずは職場の福祉分野、医療分野に福祉士配置を義務化

- ・自ら研修等に積極的に参加し、スーパーバイザー・スーパーバイザーをどのようにかくとく？しているか学ぶ。
- ・もっと身近に受けられるような体制があるとよいと思う。
- ・山奥でも開催されること、時間に余裕があること
- ・若い時から、近くでSVを受けられる環境が必要
- ・わからない
- ・わかりません。ただし現在の「組織的」と言われるやり方には疑問を感じています
- ・私には必要ない
- ・社会福祉士とは（スーパービジョンとは）が、周知徹底されるといいのでは。
- ・上司の理解
- ・相談員としては先輩から教育等の体制は整っているが、社会福祉士の専門職として体制は整っていない。社会福祉士としての専門性が現場で生かされているかどうか疑問。そこまで、福祉分野全体が必要としているか

問 45 あなたは、社会福祉士に対してスーパービジョンをしたことがありますか。

問 45 社会福祉士へのスーパービジョンの有無

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	ある	134	31.2	31.5	31.5
	ない	291	67.7	68.5	100.0
	合計	425	98.8	100.0	
欠損値	99	5	1.2		
合計		430	100.0		



問 46 (スーパーバイザー経験がある方) スーパービジョンはいつしていますか。スーパービジョンをした回数全体を 10 とした場合、それぞれ割合でお答えください。

※「職務時間中」には、所定労働時間だけではなく、時間外も含まれます。

① 職務の一環として勤務時間内にスーパービジョンを行った

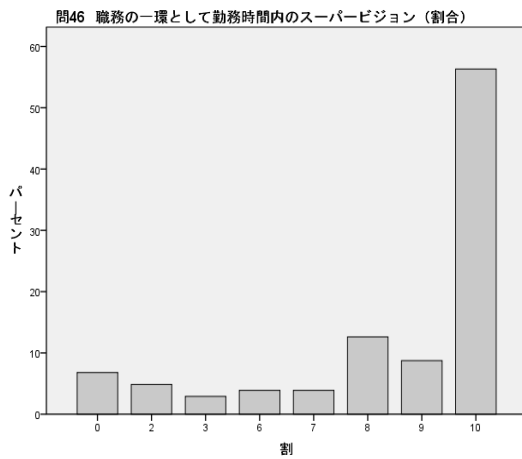
統計量

問 46 スーパービジョンの回数

度数	有効	103
	欠損値	327
平均値		8.12
中央値		10.00
最頻値		10
標準偏差		3.072
最小値		0
最大値		10
合計		836

問 46 スーパービジョンの回数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	7	1.6	6.8	6.8
	2	5	1.2	4.9	11.7
	3	3	.7	2.9	14.6
	6	4	.9	3.9	18.4
	7	4	.9	3.9	22.3
	8	13	3.0	12.6	35.0
	9	9	2.1	8.7	43.7
	10	58	13.5	56.3	100.0
	合計	103	24.0	100.0	
	欠損値	97	28	6.5	
98		291	67.7		
99		8	1.9		
合計		327	76.0		
合計	430	100.0			



② 職務を離れて個人として自主的にスーパービジョンを行った

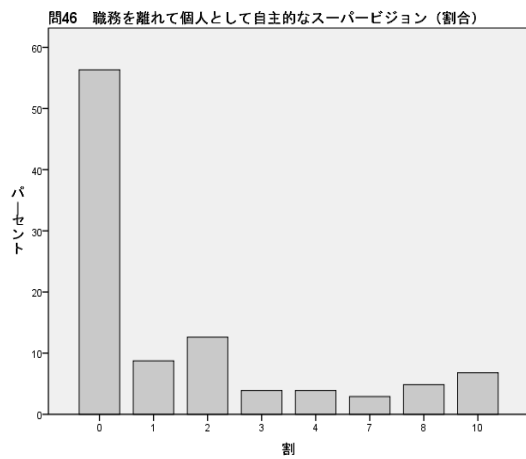
統計量

問 46 スーパービジョンの回数

度数	有効	103
	欠損値	327
平均値		1.88
中央値		.00
最頻値		0
標準偏差		3.072
最小値		0
最大値		10
合計		194

問 46 スーパービジョンの回数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	58	13.5	56.3
	1	9	2.1	8.7
	2	13	3.0	12.6
	3	4	.9	3.9
	4	4	.9	3.9
	7	3	.7	2.9
	8	5	1.2	4.9
	10	7	1.6	6.8
	合計	103	24.0	100.0
欠損値	97	28	6.5	
	98	291	67.7	
	99	8	1.9	
	合計	327	76.0	
合計	430	100.0		



問 47 スーパービジョンは、どこでしていますか。スーパービジョンをした回数全体を 10 とした場合、それぞれ割合でお答えください。

① 職場内の会議室での割合

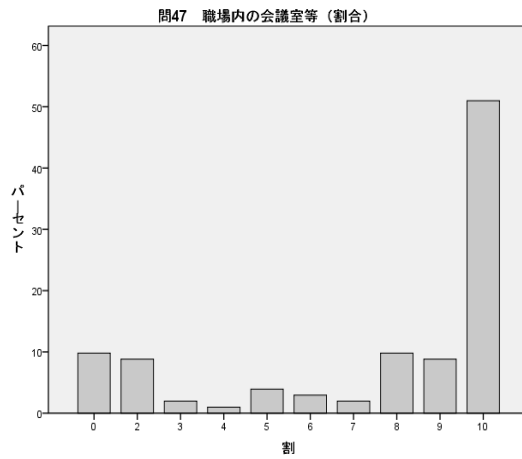
統計量

問 47 職場内の会議室等

度数	有効	102
	欠損値	328
平均値		7.46
中央値		10.00
最頻値		10
標準偏差		3.542
最小値		0
最大値		10
合計		761

問 47 職場内の会議室等

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	10	2.3	9.8
	2	9	2.1	18.6
	3	2	.5	20.6
	4	1	.2	21.6
	5	4	.9	25.5
	6	3	.7	28.4
	7	2	.5	30.4
	8	10	2.3	40.2
	9	9	2.1	49.0
	10	52	12.1	100.0
合計	102	23.7	100.0	
欠損値	97	28	6.5	
	98	291	67.7	
	99	9	2.1	
合計	328	76.3		
合計	430	100.0		



② 職場外の会議室の割合

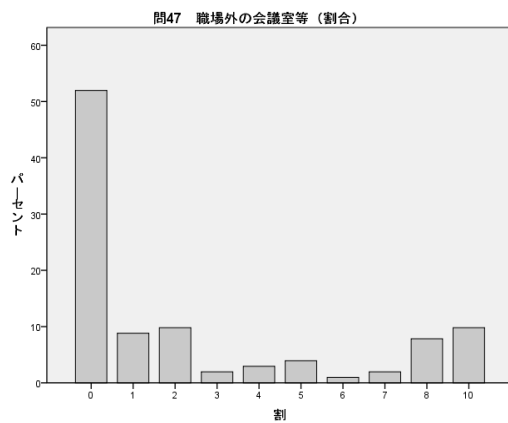
統計量

問 47 職場外の会議室等

度数	有効	102
	欠損値	328
平均値		2.46
中央値		.00
最頻値		0
標準偏差		3.509
最小値		0
最大値		10
合計		251

問 47 職場外の会議室等

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0	53	12.3	52.0
	1	9	2.1	8.8
	2	10	2.3	9.8
	3	2	.5	2.0
	4	3	.7	2.9
	5	4	.9	3.9
	6	1	.2	1.0
	7	2	.5	2.0
	8	8	1.9	7.8
	10	10	2.3	9.8
	合計	102	23.7	100.0
欠損値	97	28	6.5	
	98	291	67.7	
	99	9	2.1	
	合計	328	76.3	
合計	430	100.0		

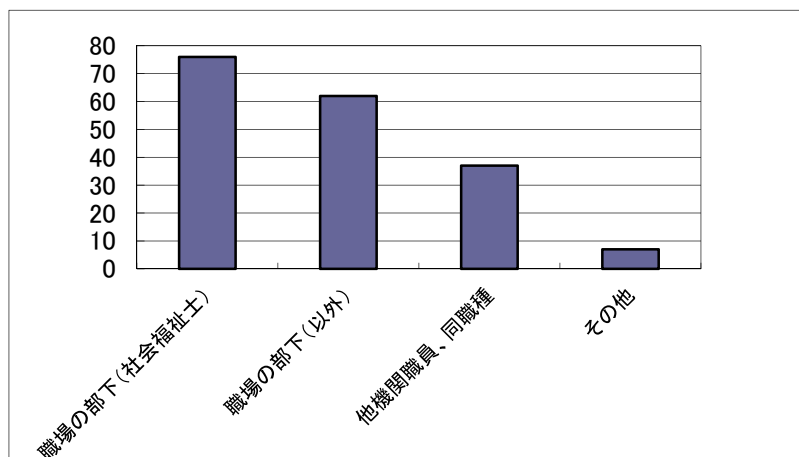


問 48 スーパービジョンは、誰 (どのような関係の方) にしましたか。

問 48 スーパービジョンを行った相手

職場の部下 (社会福祉士)	職場の部下 (以外)	他機関職員、同職種	その他
76	62	37	7

問 48 スーパービジョンを行った相手



○その他記述

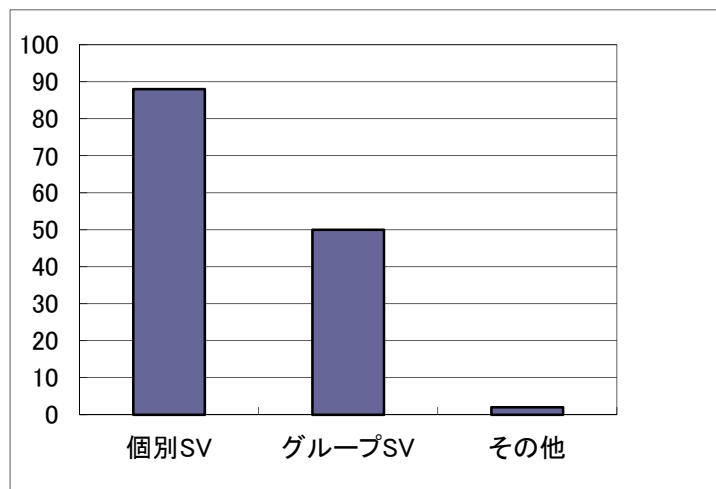
- ・実習生
- ・新人ケアマネ
- ・学生
- ・同一財団内社会福祉士
- ・同一法人他職場の部下

問 49 スーパービジョンは、どのような形態で行われていますか。

問 49 スーパービジョンの形態

個別SV	グループSV	その他
88	50	2

問 49 スーパービジョンの形態



○その他記述

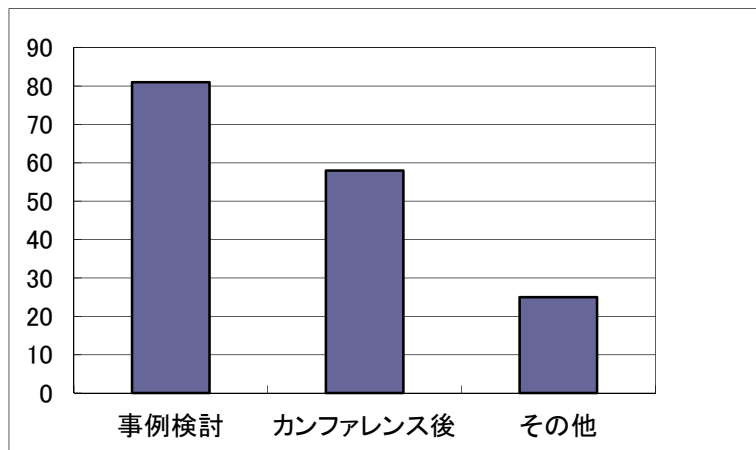
- ・ライブスーパービジョン

問 50 スーパービジョンは、どのような方法で行われていますか。

問 50 スーパービジョンの方法

事例検討	カンファレンス後	その他
81	58	25

問 50 スーパービジョンの方法



○その他の記述

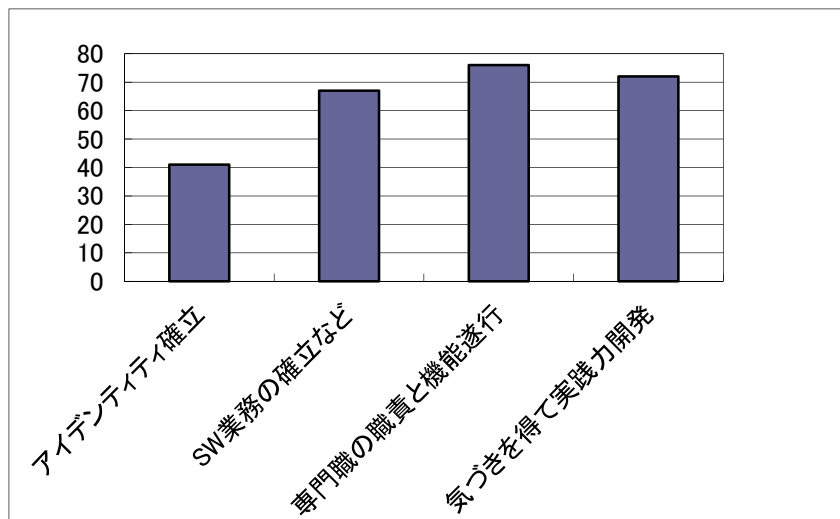
- ・勉強会開催時
- ・勉強会
- ・状況に応じてその都度
- ・OJT、OFFJT で
- ・必要に応じてその都度
- ・支援経過記録の内容確認を通して
- ・業務の合間に
- ・随時。
- ・ケースごとに
- ・面接相談を通じて
- ・地域における講座や行事の開催などを行う際にはその時に随時
- ・同席面接
- ・面接追従 記録検証
- ・空き時間
- ・個々の困ったときに
- ・日ごろの対応への振りかえり等
- ・ミーティング時に
- ・事業の企画、運営を通じて
- ・個人的に時間を設定して。

問 51 スーパービジョンしたのはどのような内容についてですか。

問 51 スーパービジョンの内容

アイデンティティ確立	SW業務の確立など	専門職の職責と機能遂行	気づきを得て実践力開発
41	67	76	72

問 51 スーパービジョンの内容

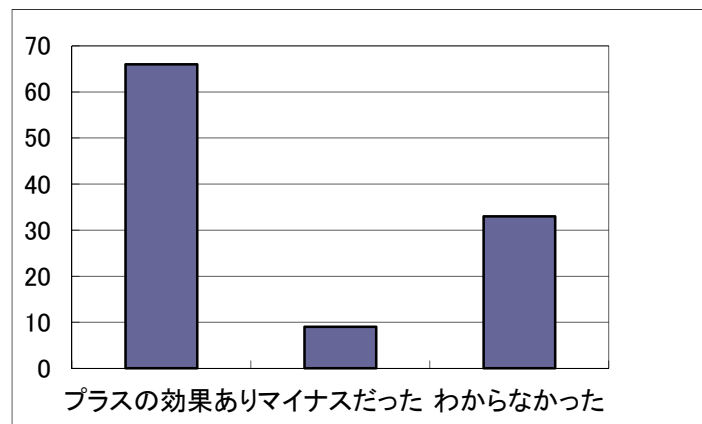


問 52 スーパービジョンをしてスーパーバイザーとして効果を感じましたか。

問 52 スーパーバイザーとしての効果

プラスの効果あり	マイナスだった	わからなかった
66	9	33

問 52 スーパーバイザーとしての効果

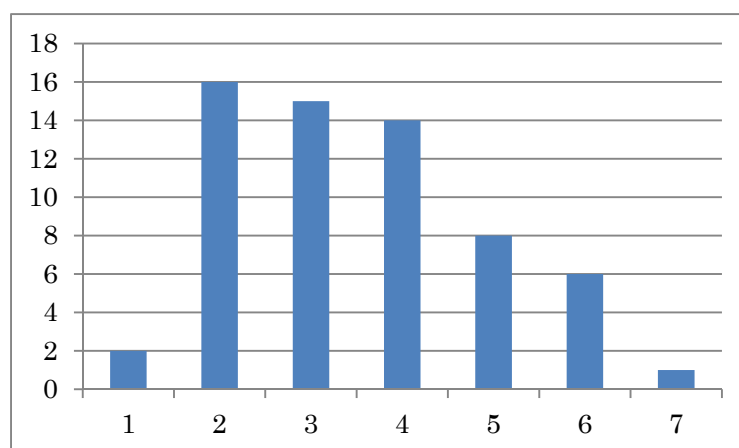


問 53 (スーパービジョンをしてスーパーバイザーとして効果を感じた方) スーパービジョンをしてのプラスの効果の内容は具体的にどのようなことですか。

問 53 スーパービジョンをしてのプラスの効果

	度数	パーセント
1. バイザーからプラスのフィードバックがあった	2	0.5%
2. バイザーの専門職としての意識や技術の向上につながった	16	3.7%
3. 職場の業務における様子や職場環境が改善された	15	3.5%
4. バイザーの課題の整理、気づきの促し、自信などにつながった	14	3.3%
5. バイザー個人の資質の向上、課題の明確化につながった	8	1.9%
6. ケースの方向性が決まった、問題解決につながった	6	1.4%
7. その他 (プラスであってほしいという希望等)	1	0.2%
欠損値	368	85.5%
合計	430	100.0%

問 53 スーパービジョンをしてのプラスの効果



○具体的記述

- ・業務遂行能力の向上 ・専門職としての能力の向上
- ・SW アイデンティティの向上および知識技術と実践に生かすことへの支援
- ・SW としての自覚の養成と業務の確立に効果があった。
- ・一緒に考え、ビジョンを提供することで、自身のスキルアップにも通じる。
- ・いろいろな意見がきくことができる
- ・援助職としての意志の強化と援助実践の豊富化、孤立化の防止
- ・課題の整理、グループの方向性の統一、スキルアップ
- ・管理機能中心の立場であり、職員育成の一環として行ったことで、独り立ちさせた。
- ・気付きが自から生まれる事に手助けできた
- ・業績向上、本人の職業意識向上
- ・協働、連携の〇〇となった。
- ・業務における専門性の向上 自己覚知
- ・業務に改善がみられた
- ・業務の資質の向上
- ・ケースへの関わり方の変化があった。職場内でケースについて話しあうことが増えた。
- ・個々に、そのように仕事を行おうとする姿勢がみられた。
- ・異なる視点からケース、課題の問題点を解決策に気づいた
- ・個別援助が1人でできるようになった
- ・支援中に気づかない視点を伝え、視野を広げることができ、生かすことができる
- ・支援へのまよいが整理でき当事者主体の支援に目が向けられるようになってきた、関係する援助者との連携もスムーズとなる。
- ・支援方法の確立や困難事例への対応
- ・自己覚知、ケースへの方向性がみつかった。
- ・仕事に対し意欲的に取り組めるようになった
- ・自主的に勉強し、専内職としての自覚が出てきた。
- ・自身の職務の再確認できた
- ・実施しているなかで、職員として自己覚知の感覚を以って相手に対応できているとわかる場面や報告を通して
- ・自分が抜けていた部分に気づき、次回に活かすため。
- ・自分自身では気づきにくい課題に気づき、そのことについて取り組むことができている
- ・自分の行動に対して責任感をもつようになった。
- ・自分の不得意なことも気づくことができた。
- ・自分のふり返りにもなり、再確認の良い機会となった
- ・職員の能力のはあく、ケースをかかえこまない環境作り
- ・職務遂行にあたり、解決の方向に回った。
- ・初任者の力量が上がった。
- ・事例に対して、若い方に対し、自信をもてる、後押しできるアドバイスができた実感があった
- ・新卒の社会福祉士や他職種から移ってきた人、ケアマネ、保健師に実施、各々の職種のもつ価値と技法をつなげて、実践上どうすればよいかという目の前の動き方について判断ができるようになる。
- ・スーパーバイザーが安定し元気になったこと、仕事にやる気を出すようになったこと
- ・スーパーバイザーが抱えている問題を整理でき、エンパワメントされた。
- ・スーパーバイザーが職務の知識や相談の技術を身に付けることができた。少なくともそのきっかけとなった。
- ・スーパーバイザーが悩みからぬけ出し気づきを得て、次のステップへすすめた、と話していた
- ・スーパーバイザーの気づきを促すことができた。
- ・スーパーバイザーの行動に変化があり、事例が良い方向に進んだ。
- ・スーパーバイザーのモチベーションが上がった
- ・専門職としての職責と機能が確立でき遂行できるようになった。
- ・そう思っていたいです
- ・ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティ確立により、仕事に対する姿勢が前向きになっ

た。

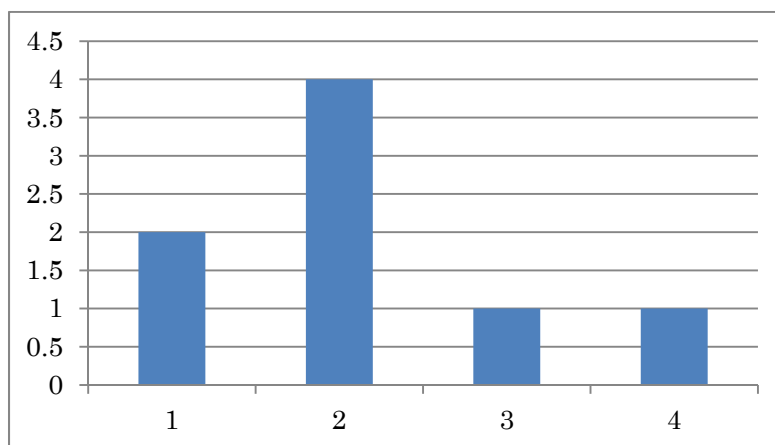
- ・対応に考慮しているケースについて、別の視点でとらえることができ SW としての支援報法や内容について客観視できる
- ・互いの業務・振りかえりになる。後輩の力量アップにつながる、信頼関係、深まり。チームとしての協働がしやすくなった
- ・他者をスーパービジョンすることにより、自己を客観的にとらえることができた。
- ・多様な視点の提示
- ・知識経験を伝えることができた
- ・バイザーとしての立ち位置の確認ができた 自分の力のなさも感じる事ができ今後も学びたいと思った
- ・バイザーの思いを知り、支援に役立てられた
- ・バイザーの課題を明らかにすることができた
- ・一人で抱えこまず、チームアプローチを心がけるようになった
- ・部下の職務遂行能力が向上した。部下が自信をもつようになった。
- ・福祉専門職やマネジメントなどリードする役割への自覚や態度など
- ・プラス効果があった主旨のコメントがバイザーからある。
- ・方向性が明確になった
- ・本人たちの、コミュニケーション、効率的な言動、記録の上達、ほうれんそうが良くなる。専門職としての自信につながる。
- ・やる気の促進、職場のみるべき方向性の統一
- ・良かったとのフィードバックがあった。バイザーなりの考え方を整理することに協力出来た。

問 54 (スーパービジョンをしてマイナスだった方) スーパービジョンを実施してマイナスだったことは、具体的にどのようなことですか。

問 54 スーパービジョンを実施してマイナスだったこと

	度数	パーセント
1. 人間関係の悪化	2	0.5%
2. スーパーバイザーの疑問、課題	4	0.9%
3. 効果が実感できない	1	0.2%
4. タイミングの問題	1	0.2%
欠損値	422	98.2%
合計	430	100.0%

問 54 スーパービジョンを実施してマイナスだったこと。



○具体的記述

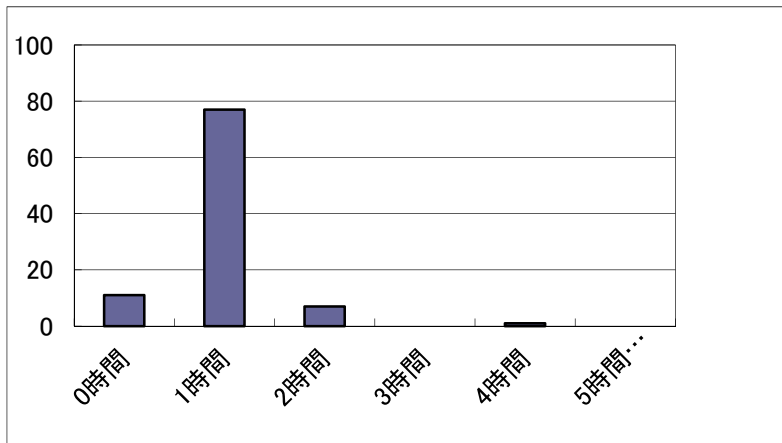
- ・相手がスーパービジョンを求めていると成立しない(タイミング)
- ・基本的な社会福祉。価値についてどうしても一致がはかれず、夜労、徒労感ばかりが残った。バイジューの業務に変化が出なかった。
- ・自身の喪失
- ・スーパーバイザーとしての力量不足で、うまくスーパーバイジューの理解を得られなかった。
- ・スーパーバイジュー頑固で意見を受け入れないこと、これはスーパービジョン以前の問題と思う
- ・マイナスとは言えないが、実施しながら効果を実感できないと考えるため
- ・理解されず、職場内がギスギスに。
- ・適切な助言ができていないか自信がもてない

問 55 スーパービジョンは、1回当たりどのくらいの時間実施していますか。

問 55 スーパービジョンの1回当たりの時間数

0時間	1時間	2時間	3時間	4時間	5時間以上
11	77	7	0	1	0

問 55 スーパービジョンの1回当たりの時間数

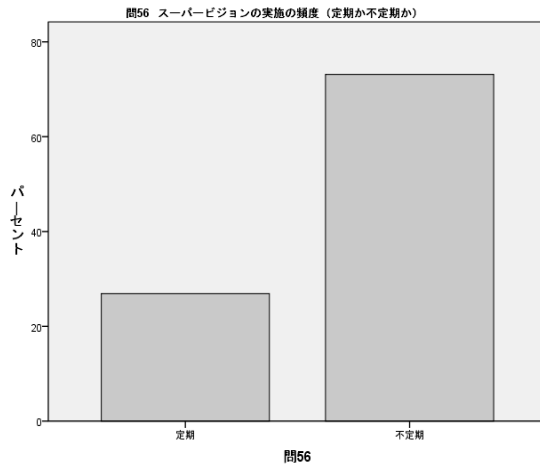


問 56 スーパービジョンは、どのくらいの頻度で実施していますか。

① 定期か不定期かの別

問 56 スーパービジョンの実施の頻度

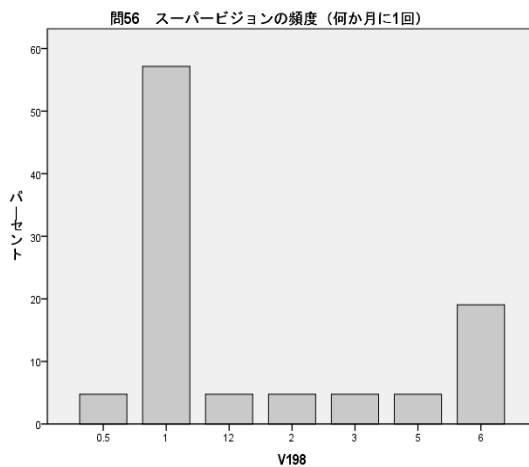
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	25	5.8	26.9	26.9
	2	68	15.8	73.1	100.0
	合計	93	21.6	100.0	
欠損値	97	29	6.7		
	98	298	69.3		
	99	10	2.3		
	合計	337	78.4		
合計		430	100.0		



② スーパービジョンの実施の頻度

問 56 スーパービジョンの実施の頻度

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0.5	1	.2	4.8	4.8
	1	12	2.8	57.1	61.9
	12	1	.2	4.8	66.7
	2	1	.2	4.8	71.4
	3	1	.2	4.8	76.2
	5	1	.2	4.8	81.0
	6	4	.9	19.0	100.0
	合計	21	4.9	100.0	
欠損値	97	29	6.7		
	98	369	85.8		
	99	11	2.6		
	合計	409	95.1		
合計	430	100.0			

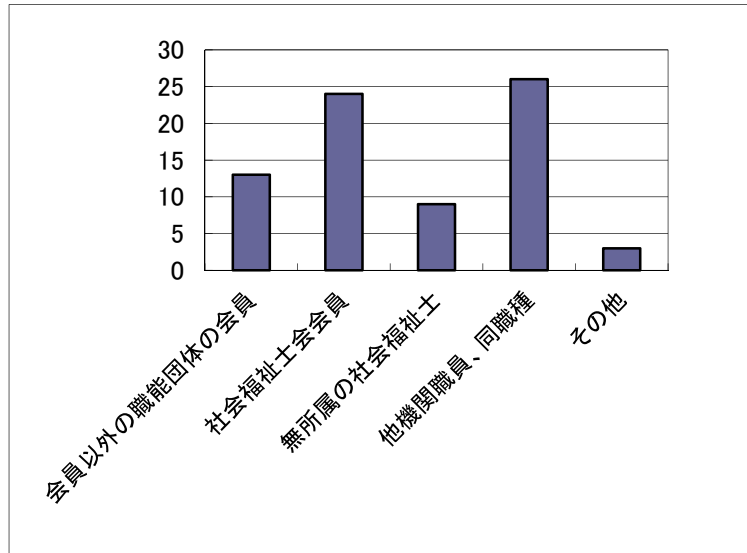


問 57 スーパービジョンは、誰（どのような関係の方）にしましたか。

問 57 スーパービジョンを行った相手

会員以外の職能団体の会員	社会福祉士会会員	無所属の社会福祉士	他機関職員、同職種	その他
13	24	9	26	3

問 57 スーパービジョンを行った相手



○その他の記述

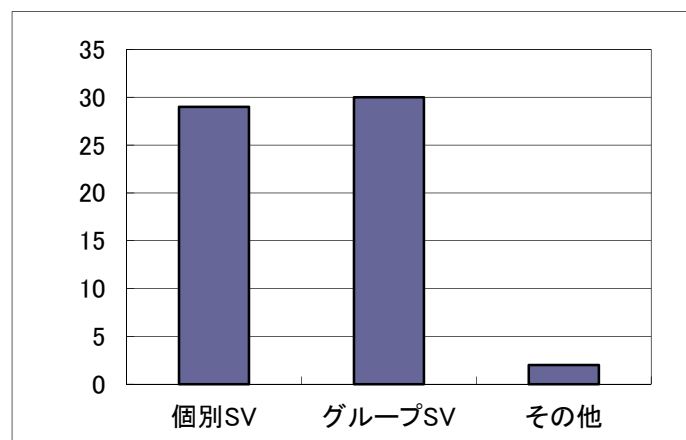
- ・NPO, 家族会の相談機能
- ・なし
- ・地域の若者

問 58 スーパービジョンは、どのような形態で行われていますか。

問 58 スーパービジョンの形態

個別SV	グループSV	その他
29	30	2

問 58 スーパービジョンの形態



○その他記述

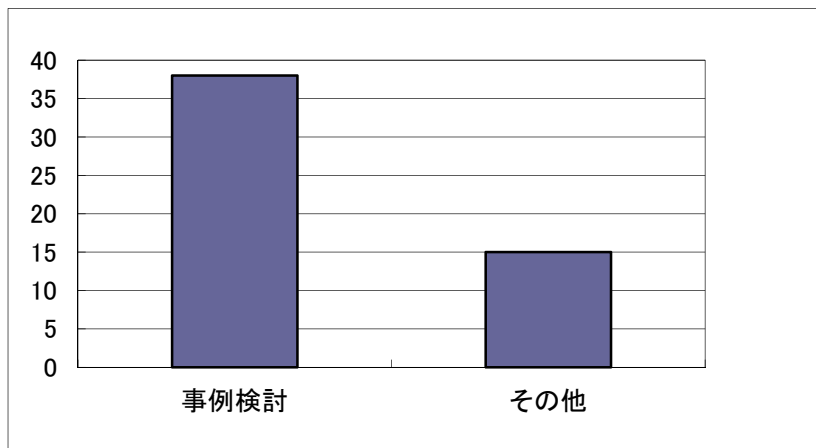
- ・相談を通じて
- ・なし

問 59 スーパービジョンは、どのような方法で行われていますか。

問 59 スーパービジョンの方法

事例検討	その他
38	15

問 59 スーパービジョンの方法



○その他記述

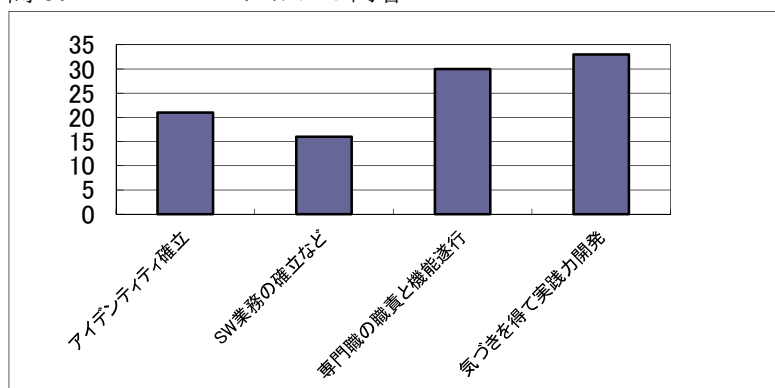
- ・研修において
- ・テキスト
- ・随時。
- ・研修会等
- ・面接相談を通じて
- ・基礎機能学習
- ・研究発表
- ・倫理綱領共有のためのグループワークなどを通じて
- ・一個人同士の意見を対面で話す 業務としての介護の本人の意見と社
福士としての私の意見を照らし合わせる。
- ・なし
- ・就労支援
- ・福祉士会事業を通じて

問 60 スーパービジョンしたのはどのような内容についてですか。

問 60 スーパービジョンの内容

アイデンティティ確立	SW業務の確立など	専門職の職責と機能遂行	気づきを得て実践力開発
21	16	30	33

問 60 スーパービジョンの内容

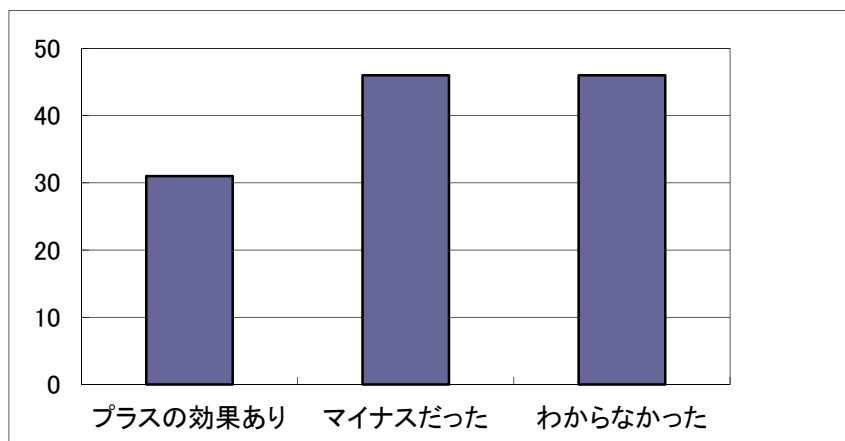


問 61 スーパービジョンをしてスーパーバイザーとして効果を感じましたか。

問 61 スーパーバイザーとしての効果

プラスの効果あり	マイナスだった	わからなかった
31	46	46

問 61 スーパーバイザーとしての効果

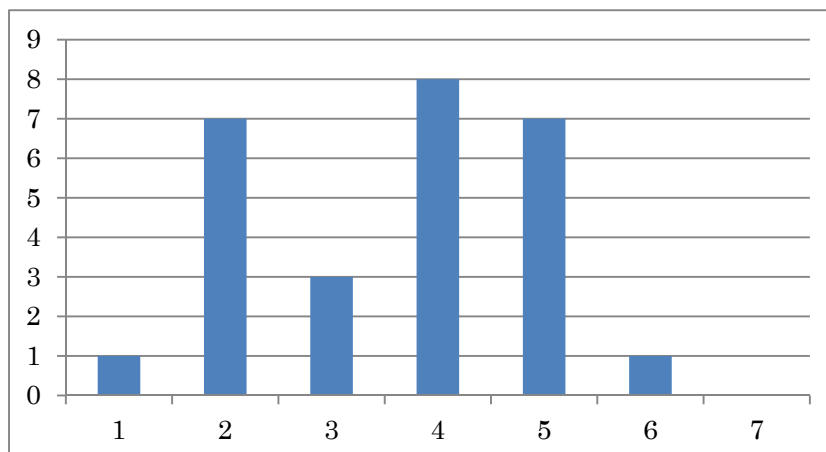


問 62 (スーパービジョンをしてスーパーバイザーとしてプラスの効果を感じた方) スーパービジョンをしてのプラスの効果の内容は具体的にどのようなことですか。

問 62 スーパービジョンを実施してのプラスの効果

	度数	パーセント
1. バイザーからプラスのフィードバックがあった	1	0.2%
2. バイザーの専門職としての意識や技術の向上につながった	7	1.6%
3. 職場の業務における様子や職場環境が改善された	3	0.7%
4. バイザーの課題の整理、気づきの促し、自信などにつながった	8	1.9%
5. バイザーの課題の整理、気づきの促し、自信などにつながった	7	1.6%
6. ケースの方向性が決まった、問題解決につながった	1	0.2%
7. その他 (プラスであってほしいという希望等)	0	0.0%
欠損値	403	93.7%
合計	430	100.0%

問 62 スーパービジョンを実施してのプラスの効果



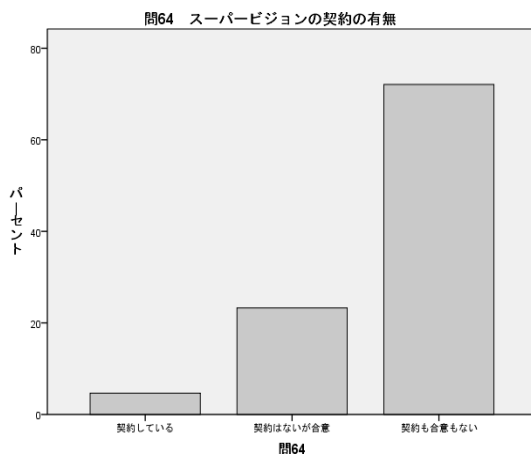
問 63 (スーパービジョンをしてスーパーバイザーとしてマイナスだったと感じた方) スーパービジョンをしてのマイナスの効果の内容は具体的にどのようなことですか。

回答なし

問 64 スーパービジョンは、契約をしていますか。

問 64 スーパービジョンの契約の有無

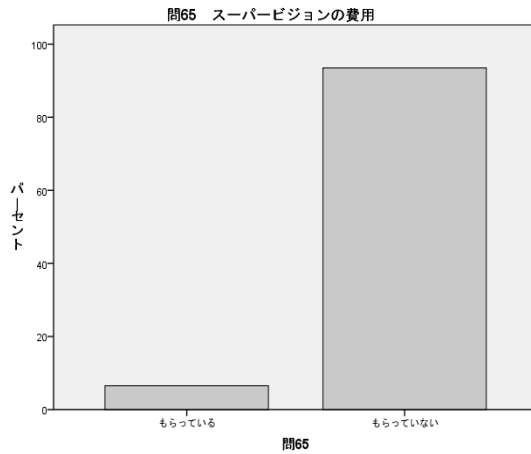
		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	2	.5	4.7	4.7
	2	10	2.3	23.3	27.9
	3	31	7.2	72.1	100.0
	合計	43	10.0	100.0	
欠損値	97	29	6.7		
	98	349	81.2		
	99	9	2.1		
	合計	387	90.0		
合計		430	100.0		



問 65 スーパービジョンは、費用をもらっていますか。

問 65 スーパービジョンの費用

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	もらっている	3	.7	6.5	6.5
	もらっていない	43	10.0	93.5	100.0
	合計	46	10.7	100.0	
欠損値	97	28	6.5		
	98	349	81.2		
	99	7	1.6		
	合計	384	89.3		
合計		430	100.0		



問 66 (スーパービジョンの費用をもらっている方) 費用をもらっている場合は、1回あたりいくらくらいですか。

統計量

問 66 スーパービジョン1回あたりの費用

度数	有効	2
	欠損値	428
平均値		5000.00
中央値		5000.00
最頻値		5000
標準偏差		.000
最小値		5000
最大値		5000
合計		10000

問 66 スーパービジョン1回あたりの費用

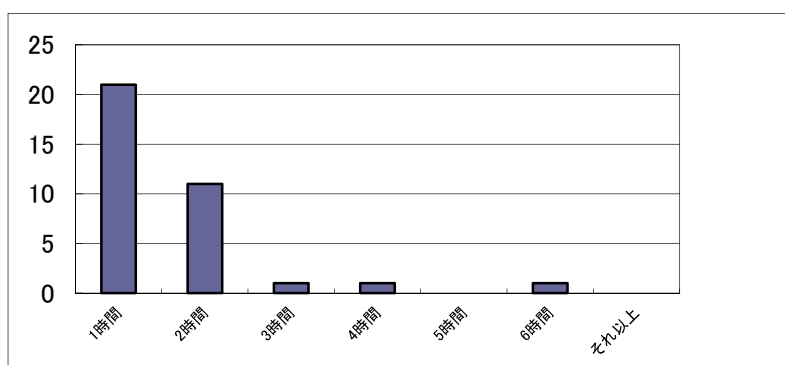
	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 5000	2	.5	100.0	100.0
欠損値 97	28	6.5		
98	392	91.2		
99	8	1.9		
合計	428	99.5		
合計	430	100.0		

問 67 スーパービジョンは、1回あたりどのくらいの時間実施していますか。

問 67 スーパービジョン1回あたりの実施時間

1時間	2時間	3時間	4時間	5時間	6時間	それ以上
21	11	1	1	0	1	0

問 67 スーパービジョン1回あたりの実施時間

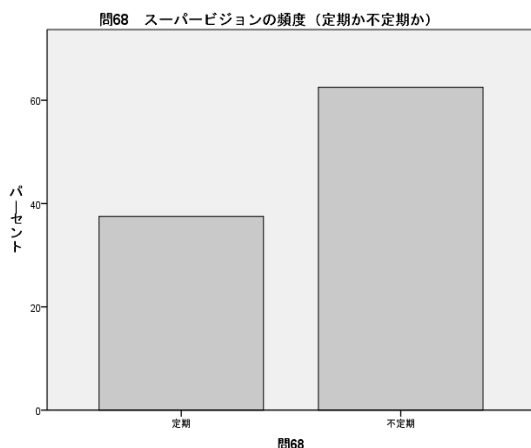


問 68 スーパービジョンは、どのくらいの頻度で実施していますか。

① 定期か不定期かの別

問 68 スーパービジョンの頻度

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	15	3.5	37.5	37.5
	2	25	5.8	62.5	100.0
	合計	40	9.3	100.0	
欠損値	97	28	6.5		
	98	348	80.9		
	99	14	3.3		
	合計	390	90.7		
合計		430	100.0		

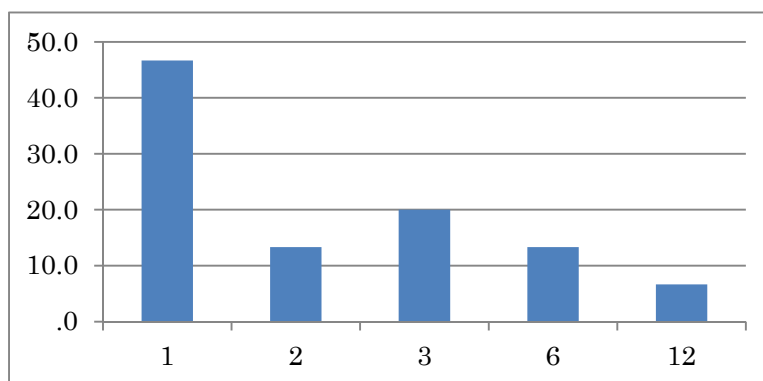


② スーパービジョンの実施の頻度

問 68 スーパービジョンの頻度

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	1	7	1.6	46.7	46.7
	2	2	.5	13.3	66.7
	3	3	.7	20.0	86.7
	6	2	.5	13.3	100.0
	12	1	.2	6.7	53.3
	合計	15	3.5	100.0	
欠損値	97	28	6.5		
	98	374	87.0		
	99	13	3.0		
	合計	415	96.5		
合計		430	100.0		

問 68 スーパービジョンの頻度

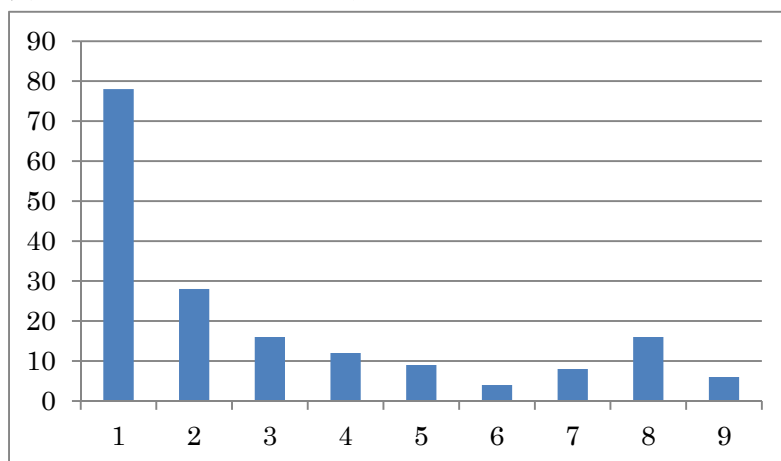


問 69 (スーパービジョン経験のない方) スーパービジョンを実施したことがない理由はどのようなことですか。

問 69 スーパービジョンを実施したことがない理由

	度数	パーセント
1. 自身の力量や経験不足、その立場でない	65	15.1%
2. 社会福祉士の部下がない(他職種には行っていることもある)、環境がない	79	18.4%
3. 機会がない	53	12.3%
4. 誰が有資格者か分からない	1	0.2%
5. 意欲がない、必要でない、他の手段で足りる	10	2.3%
6. 他職種の仕事をしている	7	1.6%
7. SV 自体が業務として確立されていない	2	0.5%
8. SV の定義が不明確(何を想定して聞かれているのか不明)、相談程度のことなら日常的に行っている	11	2.6%
9. 時間がない	1	0.2%
欠損値	201	46.7%
合計	430	100.0%

問 69 スーパービジョンを実施したことがない理由

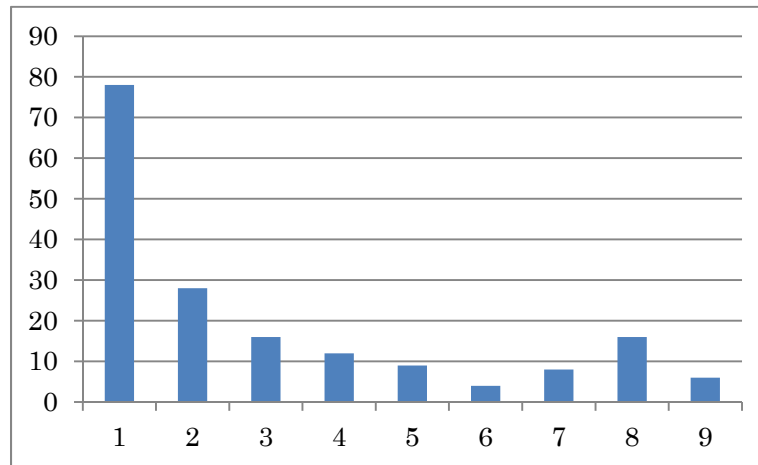


問 70 どのようにしたらスーパーバイザーとしてスーパービジョンを実施できると思いますか。

問 70 スーパービジョンを実施するために行うこと

	度数	パーセント
1. 自己のレベルアップ(経験、研修等)	78	18.1%
2. 職場内の体制整備	28	6.5%
3. 職場外の体制整備	16	3.7%
4. 社会福祉士の地位の向上や制度の変更(SVの義務化等)	12	2.8%
5. 職場の理解(SVの有用性を理解すること等)	9	2.1%
6. 機会を設ける	4	0.9%
7. 地域や関係機関、職能団体とのつながり	8	1.9%
8. わからない	16	3.7%
9. その他(したくない、必要がないなど)	6	1.4%
欠損値	253	58.9%
合計	430	100.0%

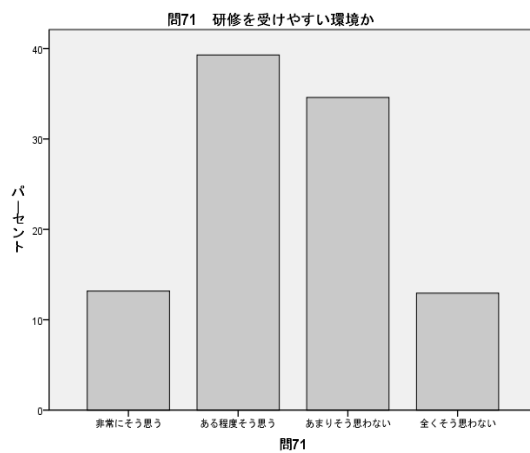
問 70 スーパービジョンを実施するために行うこと



問 71 あなたは、現在、研修を受けやすい環境にあると思いますか。

問 71 研修を受けやすい環境か

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	非常にそう思う	56	13.0	13.2	13.2
	ある程度そう思う	167	38.8	39.3	52.5
	あまりそう思わない	147	34.2	34.6	87.1
	全くそう思わない	55	12.8	12.9	100.0
	合計	425	98.8	100.0	
欠損値	99	5	1.2		
合計		430	100.0		

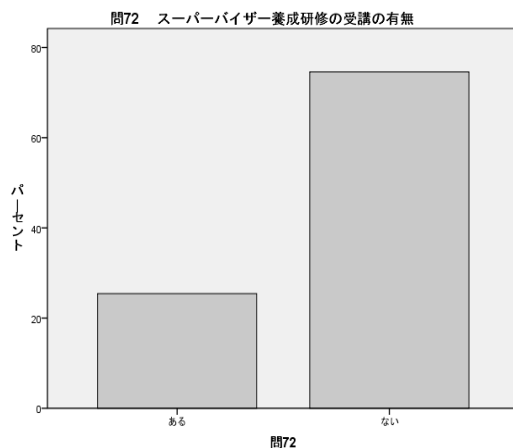


問 72 あなたは、スーパーバイザーを養成する研修を受けたことがありますか。

① 受講の有無

問 72 スーパーバイザー養成研修の受講の有無

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	ある	108	25.1	25.4	25.4
	ない	317	73.7	74.6	100.0
	合計	425	98.8	100.0	
欠損値	99	5	1.2		
合計		430	100.0		



② 受講したことの無い理由

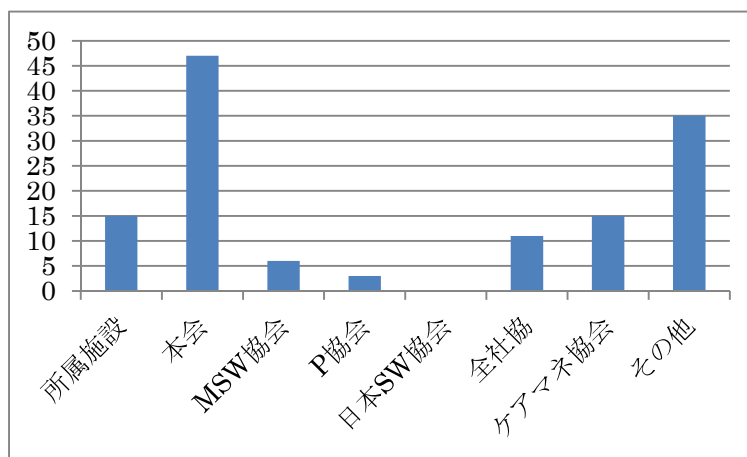
	度数	パーセント
1. 時間がない、職場として参加できる体制にない	31	7.2%
2. 機会がない、日程があわない	45	10.5%
3. 知らない、研修が少ない、地方で行っていない	19	4.4%
4. 必要がない、関心がない	27	6.3%
5. 自分の力量がまだ足りない	21	4.9%
6. 他の研修が優先	3	0.7%
7. 特になし	3	0.7%
8. その他（お金がないなど）	4	0.9%
欠損値	277	64.4%
合計	430	100.0%

問 73 (スーパーバイザー養成研修を受講したことがある方) あなたが受けたスーパーバイザーを養成する研修は、どのような実施主体が行う研修ですか。

問 73 スーパーバイザー研修の実施主体

所属施設	本会	MSW 協会	P 協会	日本 SW 協会	全社協	ケアマネ協会	その他
15	47	6	3	0	11	15	35

問 73 スーパービジョン研修の実施主体



○その他記述

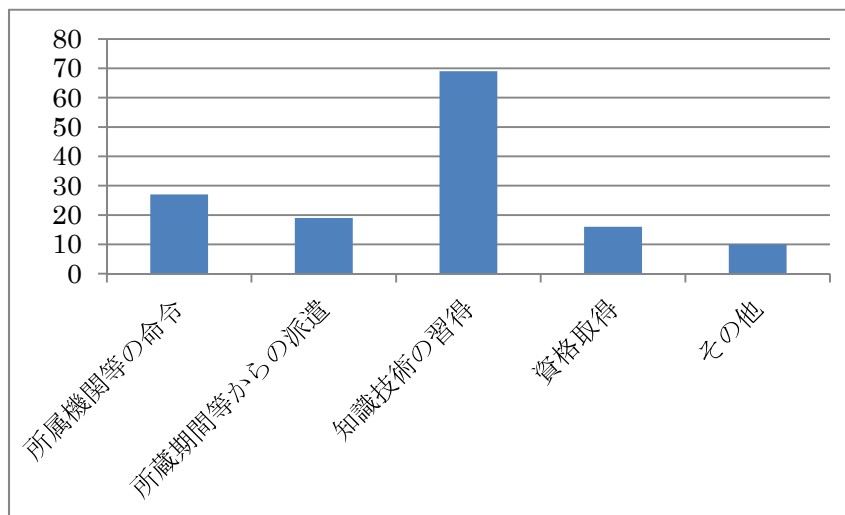
- ・行政の実施するもの
- ・県主催出席依頼を受け受講、 2 回目主任介護支援専門員受講時
- ・認知症介護指導者研修
- ・埼玉県立大学 IPW 基礎研修
- ・都道府県 (主任介護支援専門員養成講習会)
- ・岡山県地域包括・在宅介護支援センター協議会
- ・県社会福祉士会
- ・命の電話養成研修、ロウンセリング・アカデミー、基本コース、専門コースにて。
- ・県、県社協、大学
- ・都道府県
- ・県社協、県社士会
- ・社会福祉施設
- ・個人として受けたスーパーバイザーからトレーニングを受けた。
- ・支部機関において
- ・主任ケアマネ研修
- ・大学
- ・県社会福祉士会、県老協 (県の委託)、県 MSW 協会
- ・県社協
- ・東京社会福祉士会
- ・博多区主任ケアマネ会
- ・県の在宅介護支援センター
- ・全国回りハ病棟連絡協ギ会 県の社福士会
- ・日本アルコールソーシャルワーカー協会
- ・埼玉県社会福祉士会
- ・大学主催の講座

問 74 あなたがスーパーバイザーを養成する研修を受けた動機をおきかせください。

問 74 受講動機

所属機関等の命令	所蔵期間等からの派遣	知識技術の習得	資格取得	その他
27	19	69	16	10

問 74 受講動機



○その他記述

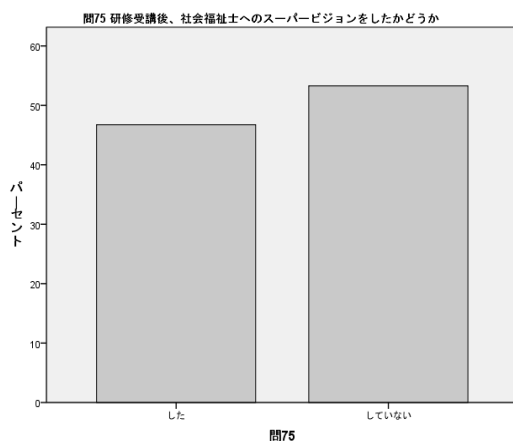
- ・ 県の認知症実践者研修の指導者として介護職員に講義を行っています。自分が3のために正しい知識・技術を得て、研修に活用したいと思っています。
- ・ 試行的研修で、会より参加要請があったため
- ・ 他職種との関わりの中で自分の向上に努めたい。違う意見や思いを受け入れるように、また、その中で起こる自分の感情や気持ちのコントロール、その他ネットワーク作り
- ・ 講師養成の一環
- ・ 日々の業務の中で必要性を感じているから
- ・ 推薦
- ・ 地域の在宅介護支援センター 事務局をしていたから
- ・ 自社協内で経験に応じ受講をすすめられた。
- ・ 規律、倫理感の再確認
- ・ 社会福祉士実習指導者養成研修の受講の必要があったため

問 75 あなたは、研修を受講修了後、社会福祉士に対してスーパービジョンをしましたか。

① スーパービジョンの有無

問 75 研修を受講修了後のスーパービジョンの有無

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	した	50	11.6	46.7	46.7
	していない	57	13.3	53.3	100.0
	合計	107	24.9	100.0	
欠損値	97	1	.2		
	98	316	73.5		
	99	6	1.4		
	合計	323	75.1		
合計		430	100.0		

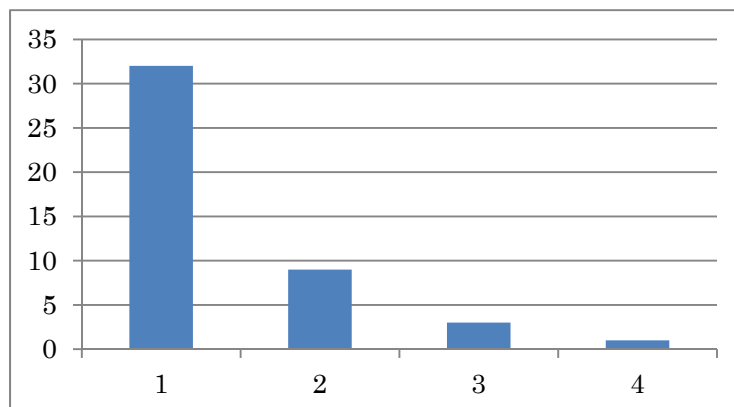


② スーパービジョンをしていない理由

問 75 研修修了後、スーパービジョンをしていない理由

	度数	パーセント
1. 機会がない (バイジーがいない) 、必要ない	32	7.4%
2. 社会福祉士に対しては行っていない	9	2.1%
3. 実施するシステムがない、環境がない	3	0.7%
4. その他	1	0.2%
欠損値	385	89.6%
合計	430	100.0%

問 75 研修終了後、スーパービジョンをしていない理由

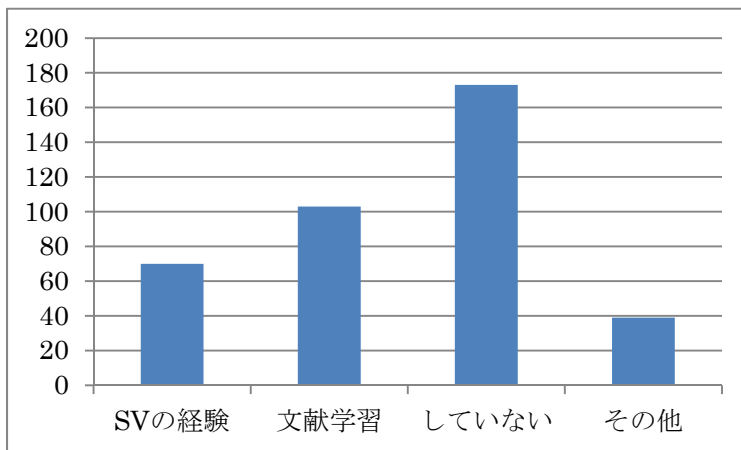


問 76 (スーパーバイザーを養成する研修を受けたことがない方) 研修以外にどうやってスーパーバイザーになるための技術習得をしていますか。

問 76 研修以外の技術取得

SVの経験	文献学習	していない	その他
70	103	173	39

問 76 研修以外の技術取得



○その他記述

- ・関連のありそうな一般的な研修に参加する。
- ・自分自身の業務上の実体験から。
- ・上司・先輩の姿を見て学ぶ。
- ・今までの経験を振り替える事
- ・情報交換
- ・学会誌への投稿、学会への参加
- ・福祉の実習指導者研修の際、カリキュラムで少し触れた
- ・本来は研修を受けたほうが良いと考えているが、なかなかそういった研修に出会えない。
- ・インターネット
- ・他のスキルアップ研修の応用
- ・経験値から。
- ・受けたいと思うのですが研修が少ないですよ、地方においては全く無い？のでは？
- ・自主勉強会へ参加を通して
- ・スーパーバイザー研修ではなく、他の研修を受けて、例えば、SWのリーダーシップ研修や他の研修から学んだことを生かして。
- ・コンサルテーション（他職種）、研修へ参加
- ・これから調べて習得したい。
- ・他の研修の一環として、学んだ
- ・自らの経験や知識から
- ・精神保健福祉士協会、母校の講座、各種団体等での研修
- ・主に社福士会主催の他研修から
- ・インターネットの資格者とのやり取りから
- ・必要に応じ会議等でバイザーより教えていただいている
- ・次回開催参加予定
- ・面接技術の研修を受講し、その中でSVと重なる部分の理解を進めている。
- ・前職（会社員時代）における知識技術習得で十分
- ・自分の仕事を振り返り、後任者に伝えていく
- ・福祉に関連する多方面の仕事に従事して経験を積んでいる。
- ・介護支援専門員協会の研修や学習会への参加
- ・習得したいと考えているところではある。

- ・地域への奉仕しとして
- ・職場以外の活動に参加（第三者評価、オンブズマン的活動）、各種研修にて情報収集
- ・SVについての講義
- ・業務上の経験
- ・質問紙がかなり意図的だと感じました
- ・ケアマネでの主任ケアマネの研修に参加しました。
- ・スーパーバイザーになるつもりはない
- ・上司の指導
- ・研修会には参加しづらい
- ・上司の指導を受けた経験から。

社会福祉士のスーパービジョンのあり方に関する実態調査

「平成 23 年度セーフティネット支援対策等事業費補助金（社会福祉推進事業分）」事業
「社会福祉士の専門的な実践力の向上と活動領域の拡充に関する調査研究事業」

2011 年 12 月

調査主体：社団法人 日本社会福祉士会

この調査では、社会福祉士のスーパービジョンの体制整備に向けて社会福祉士のスーパービジョンの実施状況を把握し、社会福祉士のスーパービジョンの実施に必要な条件整備、環境整備に向けての課題を明らかにすることを目的としています。ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

◎ ご記入にあたってのお願い ◎

- ◆ この調査のご記入は、**社会福祉士ご自身**にお願いいたします。
- ◆ ご記入は、黒の鉛筆・ペン・ボールペンでお願いいたします。
- ◆ 問 1 から順番にお答えください。一部の方にだけお答えいただく質問もありますが、その場合は矢印と次の問の番号（→問 にお進みください）で示してありますので、問の番号にしたがってお答えください。
- ◆ ご回答は、回答項目が用意されている質問では、あてはまる回答項目の番号（**1、2** ……）を○で囲んでいただくものと、 に直接数字を記入していただく質問があります。
お手数ですがよろしくお願いいたします。
- ◆ また、○の数は「1つ」のもの「あてはまるものすべて」のものがあります。各質問の指定にしたがってお答えください。
- ◆ 「その他」にあてはまる場合には、ご面倒でも○のほかに、その具体的内容を「(かっこ)」内にご記入ください。
- ◆ この調査の回答は、すべて統計的に処理いたします。ご回答者名が特定・公表されることは一切ございません。ありのままをお答えください。
- ◆ 同封の返信用封筒にて、**2012 年 1 月 20 日（金）**までにご投函をお願いします。

【全員の方にお伺いします】

I. あなたの基本的プロフィールについてお尋ねします。

問 1 あなたの性別はどちらですか(1つに○)。

- | | |
|---|---|
| 1 | 男 |
| 2 | 女 |

問 2 あなたの年齢は何歳ですか。(カッコ内に数字を記入)

() 歳

問 3 あなたが社会福祉士資格を登録したのはいつですか。(カッコ内に数字を記入)

平成 () 年

問4 あなたの最終学歴は、次のうち、どれですか。(1つに○)

- | |
|--------------------|
| 1 福祉系大学院 |
| 2 福祉系以外の大学院 |
| 3 福祉系大学 (旧制大学を含む。) |
| 4 福祉系以外の大学 |
| 5 短大 (旧制高校を含む。) |
| 6 高等専門学校 |
| 7 専門・専修学校 |
| 8 高等学校 (旧制中学を含む。) |
| 9 その他 () |

問5 あなたの相談援助職としての経験は、社会福祉士資格取得前も含め何年ですか。
(カッコ内に数字を記入)。

※「相談援助職」とは、「指定施設における業務の範囲等及び介護福祉士試験の受験資格の認定に係る介護等の業務の範囲等について (昭和63年2月12日付社庶第29号)」厚生労働省社会局長、厚生労働省児童家庭局長通知の別紙1に定める範囲。

http://www.ourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe.cgi?MODE=tsuchi&DMODE=CONTENTS&SMODE=NORMAL&KEYWORD=&EFSNO=10739

() 年 () か月 (従事したことがない場合は「0年」)

問6 あなたの相談援助職としての経験は、社会福祉士資格取得後では何年ですか。(カッコ内に数字を記入)

() 年 () か月 (従事したことがない場合は「0年」)

問7 あなたは社会福祉士以外にどのような資格・免許をお持ちですか。(複数回答可)

1 弁護士	8 理学療法士	15 障害者相談支援専門員
2 司法書士	9 作業療法士	16 児童自立支援専門員
3 行政書士	10 言語聴覚士	17 教科「福祉」の教員免許状
4 社会保険労務士	11 臨床心理士	18 管理栄養士・栄養士
5 医師・歯科医師	12 精神保健福祉士	19 保育士
6 看護師・助産師・保健師	13 介護福祉士	20 手話通訳士
7 薬剤師	14 介護支援専門員	21 上記のいずれも持っていない
		22 その他 ()

問8 あなたは日本社会福祉士会以外に、どのような全国組織の専門職団体に所属していますか。
(複数回答可)

- | |
|-------------------|
| 1 日本ソーシャルワーカー協会 |
| 2 日本医療社会福祉協会 |
| 3 日本精神保健福祉士協会 |
| 4 日本介護支援専門員協会 |
| 5 日本介護福祉士会 |
| 6 上記のいずれにも所属していない |
| 7 その他 () |

問9 あなたは現在働いていますか(非常勤・パート・アルバイトを含む。)(1つに○)。

- | | |
|------------|------------------------------------------------------------------------|
| 1 働いている | → 問10 にお進みください。 |
| 2 以前働いていた | → 問13 にお進みください。 |
| 3 働いたことがない | → 以上で質問はおわりです。ありがとうございました。同封の返送用封筒にて、 <u>1月20日(金)</u> までにご投函をお願いいたします。 |

【現在働いている方にお伺いします(非常勤・パート・アルバイトを含む)】

問10 問9で「1 働いている」とお答えいただいた方にお尋ねします。

あなたの現在の就業先は主に次のどれにあてはまりますか。(主なもの1つに○)

1 高齢者福祉分野	6 生活保護分野
2 障害児・者福祉分野	7 地域福祉分野
3 児童福祉分野	8 司法分野
4 婦人保護分野	9 教育・研究分野
5 保健医療分野	10 その他()

問11 あなたが現在従事している主となる職種・役職は、次のうち、どれですか。(複数回答可)

1 相談員	9 老人福祉指導主事	16 教職・研究職
2 指導員・生活指導員	10 MSW	17 介護職
3 判定員	11 PSW	18 事務職
4 現業員	12 コミュニティ・ワーカー (社会福祉協議会等)	19 経営者
5 査察指導員	13 介護支援専門員	20 施設長・管理者
6 児童福祉司	14 障害者相談支援専門員	21 サービス管理責任者
7 身体障害者福祉司	15 児童自立支援専門員	22 看護職
8 知的障害者福祉司		23 リハビリ職
		24 その他()

問12 あなたの職場には、あなた以外に社会福祉士は何人いますか。(カッコ内に数字を記入)

所属事業所 () 人 (あなた以外にいない場合は「0人」)
法人全体 () 人 (あなた以外にいない場合は「0人」)

→ **Ⅱ. 「スーパービジョン」の実施状況について(4ページ(問16))にお進みください。**

【以前働いていた方にお伺いします】

問13 問9で「2 以前働いていた」とお答えいただいた方にお尋ねします。

あなたの就業していたところは主に次のどれにあてはまりますか。(主なもの1つに○)

1 高齢者福祉分野	6 生活保護分野
2 障害児・者福祉分野	7 地域福祉分野
3 児童福祉分野	8 司法分野
4 婦人保護分野	9 教育・研究分野
5 保健医療分野	10 その他()

問14 あなたが従事していた主となる職種・役職は、次のうち、どれですか。(複数回答可)

1 相談員	9 老人福祉指導主事	16 教職・研究職
2 指導員・生活指導員	10 MSW	17 介護職
3 判定員	11 P SW	18 事務職
4 現業員	12 コミュニティ・ワーカー (社会福祉協議会等)	19 経営者
5 査察指導員	13 介護支援専門員	20 施設長・管理者
6 児童福祉司	14 障害者相談支援専門員	21 サービス管理責任者
7 身体障害者福祉司	15 児童自立支援専門員	22 看護職
8 知的障害者福祉司		23 リハビリ職
		24 その他()

問15 あなたの職場には、あなた以外に社会福祉士は何人いましたか。(カッコ内に数字を記入)

所属事業所 () 人 (あなた以外にいない場合は「0人」)
法人全体 () 人 (あなた以外にいない場合は「0人」)

【全員の方にお伺いします】

II. 「スーパービジョン」の実施状況について

現在のあなたの状況に照らして、次の問16～問70にお答えください。

(注1) ここでいう**スーパービジョン**とは、スーパーバイザーが、スーパーバイザーの実践学習と専門職としての知識・技術・倫理・価値への訓練を促進・支援するためにソーシャルワークの視点から実施する内容と方法をもったもので、スーパーバイザーとなる社会福祉士が、
 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、
 ④一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き、その解決に向けた方向を得て、個別・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、
 のいずれかを目的として行われるものをいいます。

(注2) ここでいうスーパービジョンでは、ピアスーパービジョン、セルフスーパービジョンを除きます。

問16 あなたは、社会福祉士資格を取得してからスーパービジョンを受けたことがありますか。

1 ある →問17 へお進みください。
2 ない →問40 (7ページ) へお進みください。

【スーパービジョンを受けた(スーパーバイザーの)経験がある方にお伺いします】

問17 問16で「1 ある」と回答された方にお伺いします。

スーパービジョンはいつ受けていますか。スーパービジョンを受けた回数全体を10とした場合、それぞれ割合を概ねでお答えください。

※「職務時間中」には、所定労働時間だけではなく、時間外も含まれます。

1 職務の一環として職務時間中に () 割 (されていない場合は「0」)
2 職務を離れて個人として自主的に () 割 (されていない場合は「0」)

問18 スーパービジョンは、どこで受けていますか。スーパービジョンを受けた回数全体を10とした場合、それぞれ割合でお答えください。

- | |
|---------------------------------|
| 1 職場内の会議室等 () 割 (されていない場合は「0」) |
| 2 職場外の会議室等 () 割 (されていない場合は「0」) |

【職務の一環として職務時間中に行われるスーパービジョンについてお伺いします】

問19 スーパービジョンは、誰 (どのような関係の方) から受けましたか。(複数回答可)

- | |
|-------------------|
| 1 職場の上司 (社会福祉士) |
| 2 職場の上司 (社会福祉士以外) |
| 3 大学等の教員、研究者 |
| 4 他機関の職員、同職種者 |
| 5 その他 () |

問20 スーパービジョンは、どのような形態で行われていますか。(複数回答可)

- | |
|----------------|
| 1 個人スーパービジョン |
| 2 グループスーパービジョン |
| 3 その他 () |

問21 スーパービジョンは、どのような方法で行われていますか。(複数回答可)

- | |
|----------------|
| 1 事例検討を通して |
| 2 カンファレンスなどの後に |
| 3 その他 () |

問22 スーパービジョンを受けた内容はどのようなものですか。(複数回答可)

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------|
| 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。 |
| 4 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き、その解決に向けた方向を得て、個別・組織・地域のすべてのレベルにおける実践力を開発する。 |

問23 スーパービジョンを受けての効果は感じましたか。(複数回答可)

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 プラスの効果があった | →問24 へお進みください。 |
| 2 マイナスだった | →問25 へお進みください。 |
| 3 わからない | →問26 へお進みください。 |

問24 問23で「1 プラスの効果があった」とお答えいただいた方にお尋ねします。
スーパービジョンを受けてのプラスの効果の内容は具体的にどのようなことですか。

--

問25 問23で「2 マイナスだった」とお答えいただいた方にお尋ねします。
スーパービジョンを受けてマイナスだったこととは、具体的にどのようなことですか。

--

問26 スーパービジョンは、1回当たりおおよそどのくらいの時間で実施していますか。

() 時間

問27 スーパービジョンは、どのくらいの頻度で受けていますか。

- 1 () か月に1回程度
- 2 不定期

【職務を離れて個人として自主的に行うスーパービジョンについてお伺いします】

問28 スーパービジョンは、誰（どのような関係の方）から受けましたか。（複数回答可）

- 1 大学等の教員、研究者
- 2 社会福祉士会以外の職能団体の会員
- 3 社会福祉士会の会員
- 4 職能団体に所属していない社会福祉士
- 5 上記以外の他機関の職員、同職種者
- 6 その他 ()

問29 スーパービジョンは、どのような形態で行われていますか。（複数回答可）

- 1 個人スーパービジョン
- 2 グループスーパービジョン
- 3 その他 ()

問30 スーパービジョンは、どのような方法で行われていますか。（複数回答可）

- 1 事例検討を通して
- 2 その他 ()

問31 スーパービジョンを受けた内容はどのようなものですか。（複数回答可）

- 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。
- 4 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き、その解決に向けた方向を得て、個別・組織・地域のすべてのレベルにおける実践力を開発する。

問32 スーパービジョンを受けての効果は感じましたか。（複数回答可）

- 1 プラスの効果があった →問33 へお進みください。
- 2 マイナスだった →問34 へお進みください。
- 3 わからない →問35 へお進みください。

問33 問32で「1 プラスの効果があった」とお答えいただいた方にお尋ねします。

スーパービジョンを受けてのプラスの効果の内容は具体的にどのようなことですか。

問34 問32で「2 マイナスだった」とお答えいただいた方にお尋ねします。

スーパービジョンを受けてマイナスだったこととは、具体的にどのようなことですか。

問35 スーパービジョンを受けるための契約をしていますか。

- 1 契約している。

2 契約はしていないが、スーパービジョンとして合意している。

3 契約や合意は取り交わしていないが、スーパービジョンだと理解している。

問36 スーパービジョンを受けるための費用を支払っていますか。

- 1 払っている →問 37 へお進みください。

2 払っていない →問 38 へお進みください。

問37 問36で「1 払っている」とお答えいただいた方にお尋ねします。

費用を支払っている場合は、1回あたりいくらくらいですか。

() 円

問38 スーパービジョンは、1回あたりおおよそどのくらいの時間受けていますか。

() 時間

問39 スーパービジョンは、どのくらいの頻度で受けていますか。

- 1 () か月に1回

2 不定期

→ **問45 (8 ページ) にお進みください。**

【スーパーバイザーの経験がない方にお伺いします】

問40 問16で「2 ない」と回答された方にお伺いします。

スーパービジョンが受けられないのはどのような理由ですか。

問41 スーパービジョンが受けられない中で、スーパービジョンにおける管理的機能は、①誰が、
②どのように果たしていますか。

- ①誰が ()

②どのように ()

問42 スーパービジョンが受けられない中で、スーパービジョンにおける教育的機能は、①誰が、
②どのように果たしていますか。

- ①誰が ()

②どのように ()

問43 スーパービジョンが受けられない中で、スーパービジョンにおける支持的機能は、①誰が、
②どのように果たしていますか。

- | |
|------------|
| ①誰が () |
| ②どのように () |

問44 スーパービジョンを受けられるようにするためには、どのようなことが整備されたらよい
と思いますか

--

【全員の方にお伺いします】

問45 あなたは、社会福祉士に対してスーパービジョンをしたことがありますか。

- | |
|-----------------------------|
| 1 ある →問46 へお進みください。 |
| 2 ない →問69 (11ページ) へお進みください。 |

【スーパーバイザーの経験がある方にお伺いします】

問46 問45で「1 ある」と回答された方にお伺いします。

スーパービジョンはいつしていますか。スーパービジョンをした回数全体を10とした場合、
それぞれ割合でお答えください。

※「職務時間中」には、所定労働時間だけではなく、時間外も含みます。

- | |
|-----------------------------------------|
| 1 職務の一環として職務時間中に () 割 (行われていない場合は「0」) |
| 2 職務を離れて個人として自主的に () 割 (行われていない場合は「0」) |

問47 スーパービジョンは、どこでしていますか。スーパービジョンをした回数全体を10とした
場合、それぞれ割合でお答えください。

- | |
|----------------------------------|
| 1 職場内の会議室等 () 割 (行われていない場合は「0」) |
| 2 職場外の会議室等 () 割 (行われていない場合は「0」) |

【職務の一環として職務時間中に行うスーパービジョンについてお伺いします】

問48 スーパービジョンは、誰 (どのような関係の方) にしましたか。(複数回答可)

- | |
|-------------------|
| 1 職場の部下 (社会福祉士) |
| 2 職場の部下 (社会福祉士以外) |
| 3 他機関の職員、同職種者 |
| 4 その他 () |

問49 スーパービジョンは、どのような形態で行われていますか。(複数回答可)

- | |
|----------------|
| 1 個人スーパービジョン |
| 2 グループスーパービジョン |
| 3 その他 () |

問50 スーパービジョンは、どのような方法で行われていますか。(複数回答可)

- | |
|----------------|
| 1 事例検討を通して |
| 2 カンファレンスなどの後に |
| 3 その他 () |

問51 スーパービジョンしたのはどのような内容についてですか。(複数回答可)

- 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。
- 4 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き、その解決に向けた方向を得て、個別・組織・地域のすべてのレベルにおける実践力を開発する。

問52 スーパービジョンをしてスーパーバイザーとして効果を感じましたか。(複数回答可)

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1 プラスの効果があった | →問53 へお進みください。 |
| 2 マイナスだった(やり方に課題がある) | →問54 へお進みください。 |
| 3 わからない | →問55 へお進みください。 |

問53 問52で「1 プラスの効果があった」とお答えいただいた方にお尋ねします。
スーパービジョンをしてのプラスの効果の内容は具体的にどのようなことですか。

問54 問52で「2 マイナスだった」とお答えいただいた方にお尋ねします。
スーパービジョンを実施してマイナスだったこととは、具体的にどのようなことですか。

問55 スーパービジョンは、1回当たりどのくらいの時間実施していますか。

() 時間

問56 スーパービジョンは、どのくらいの頻度で実施していますか。

- 1 () か月に1回
- 2 不定期

【職務を離れて個人として自主的に行うスーパービジョンについてお伺いします】

問57 スーパービジョンは、誰(どのような関係の方)にしましたか。(複数回答可)

- 1 社会福祉士会以外の所属職能団体の会員
- 2 社会福祉士会会員
- 3 職能団体に所属していない社会福祉士
- 4 上記以外の他機関の職員、同業者
- 5 その他 ()

問58 スーパービジョンは、どのような形態で行われていますか。(複数回答可)

- 1 個人スーパービジョン
- 2 グループスーパービジョン
- 3 その他 ()

問59 スーパービジョンは、どのような方法で行われていますか。(複数回答可)

- | | |
|------------|--|
| 1 事例検討を通して | |
| 2 その他 () | |

問60 スーパービジョンしたのはどのような内容についてですか。(複数回答可)

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------|
| 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。 |
| 4 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き、その解決に向けた方向を得て、個別・組織・地域のすべてのレベルにおける実践力を開発する。 |

問61 スーパービジョンをしてスーパーバイザーとして効果を感じましたか。(複数回答可)

- | | |
|----------------------|----------------|
| 1 プラスの効果があった | →問62 へお進みください。 |
| 2 マイナスだった(やり方に課題がある) | →問63 へお進みください。 |
| 3 わからない | →問64 へお進みください。 |

問62 問61で「1 プラスの効果があった」とお答えいただいた方にお尋ねします。
スーパービジョンをしてのプラスの効果の内容は具体的にどのようなことですか。

--

問63 問61で「2 マイナスだった」とお答えいただいた方にお尋ねします。
スーパービジョンを実施してマイナスだったこととは、具体的にどのようなことですか。

--

問64 スーパービジョンは、契約をしていますか。

- | |
|--------------------------------------|
| 1 契約している。 |
| 2 契約はしていないが、スーパービジョンとして合意している。 |
| 3 契約や合意は取り交わしていないが、スーパービジョンだと理解している。 |

問65 スーパービジョンは、費用をもらっていますか。

- | | |
|-----------|----------------|
| 1 もらっている | →問66 へお進みください。 |
| 2 もらっていない | →問67 へお進みください。 |

問66 問65で「1 もらっている」とお答えいただいた方にお尋ねします。
費用をもらっている場合は、1回あたりいくらくらいですか。

() 円

問67 スーパービジョンは、1回当たりどのくらいの時間実施していますか。

() 時間

問68 スーパービジョンは、どのくらいの頻度で実施していますか。

- | |
|-------------|
| 1 () か月に1回 |
| 2 不定期 |

→ Ⅲ. あなたのスーパービジョンについての研修受講の状況（問71）にお進みください。

【スーパーバイザー経験のない方にお伺いします】

問69 問45で「2 ない」と回答された方にお伺いします。

スーパービジョンを実施したことがない理由はどのようなことですか。

--

問70 どのようにしたらスーパーバイザーとしてスーパービジョンを実施できると思いますか。

--

【全員の方にお伺いします】

Ⅲ. あなたのスーパービジョンについての研修受講の状況

現在のあなたの状況に照らして、次の問71～問76にお答えください。

問71 あなたは、現在、研修を受けやすい環境にあると思いますか。（1つに○）

- | |
|-------------|
| 1 非常にそう思う |
| 2 ある程度そう思う |
| 3 あまりそう思わない |
| 4 全くそう思わない |

問72 あなたは、スーパーバイザーを養成する研修を受けたことがありますか。

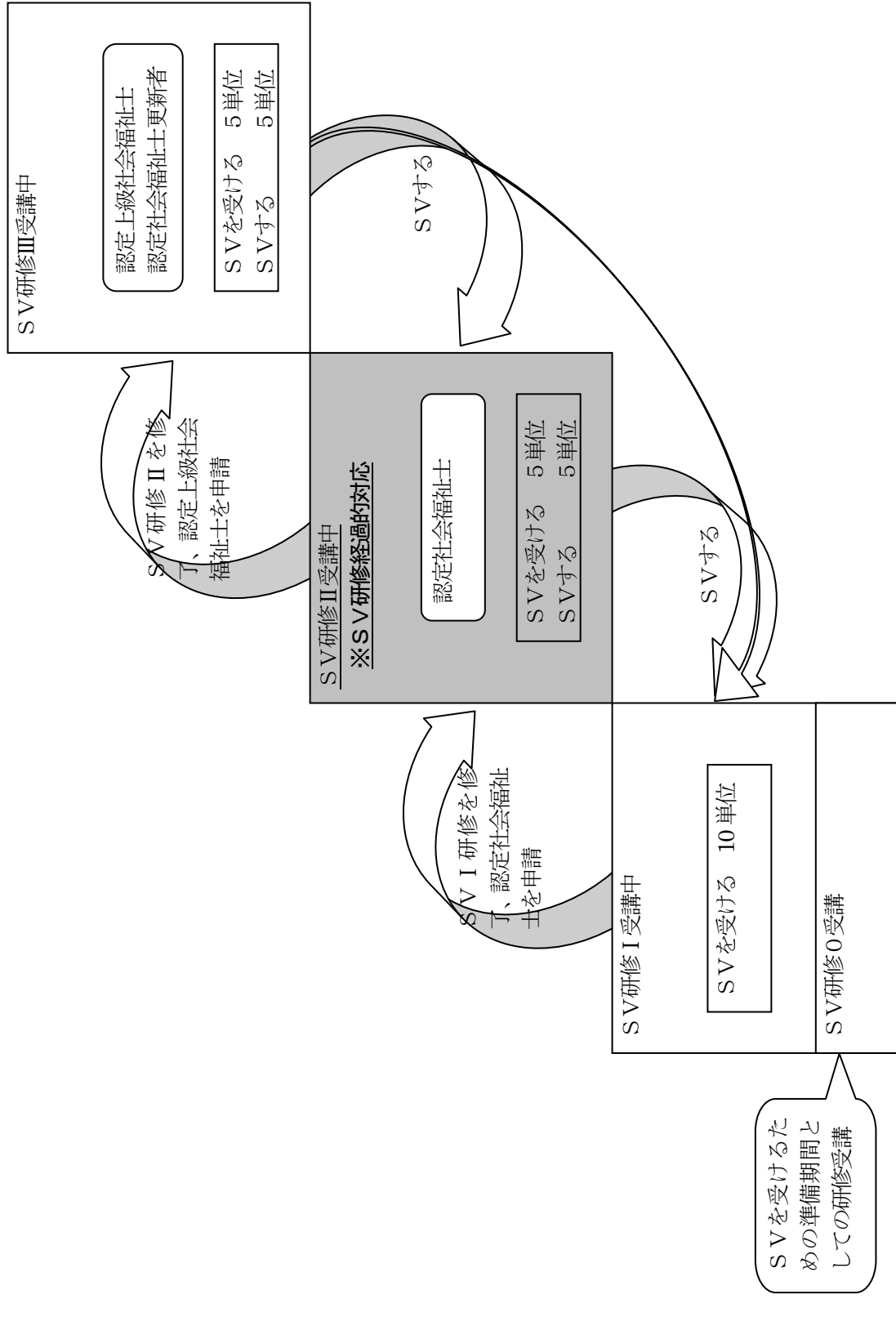
- | |
|-----------------------|
| 1 ある → 問73 にお進みください。 |
| 2 ない 理由： () |
| → 問76（12ページ）にお進みください。 |

問73 問72で「1 ある」と回答された方にお伺いします。

あなたが受けたスーパーバイザーを養成する研修は、どのような実施主体が行う研修ですか。（複数回答可）

- | |
|------------------------|
| 1 所属の施設・機関（勤務先が直接行うもの） |
| 2 日本社会福祉士会 |
| 3 日本医療社会福祉協会 |
| 4 日本精神保健福祉士協会 |
| 5 日本ソーシャルワーカー協会 |
| 6 全国社会福祉協議会 |
| 7 日本介護支援専門員協会 |
| 8 その他 () |

スーパービジョン研修の体系とスーパービジョン実施のイメージ図



スーパービジョン研修（経過的対応）プログラム

1 日目	
時間配分(分)	内容
5	開会挨拶・オリエンテーション
70	講義：職能団体の生涯研修制度と認定社会福祉士制度について これまでの研鑽システムと認定社会福祉士制度についての関係性、相違等について理解する。
65	講義：スーパービジョンとは スーパービジョンについて再確認する。 職場内におけるスーパービジョン、職場外におけるスーパービジョンの特徴を理解する。
10	休憩
120	演習：相談援助の基本についてのプレゼンテーション 相談援助について、根拠を示しながら後進に説明できる。 相手の理解状況に合わせて説明できる。
60	休憩
120	モデル実施：スーパービジョンの実際 スーパービジョンについての実施例をみる。 翌日に関するオリエンテーション 翌日の演習のためのスーパーバイザーの決定
2 日目	
時間配分(分)	内容
10	本日の流れの説明
130	スーパービジョン体験 1 ①グループに分かれて受講者間でスーパービジョンを行う ②グループで振り返る ③全体で振り返る
60	休憩
130	スーパービジョン体験 2 ①グループでバイザー・バイジーを変えてスーパービジョンを行う ②グループで振り返る ③全体で振り返る
90	スーパービジョン実施の手順と使用書式 認定社会福祉士制度におけるスーパービジョンの実施手順と使用様式の説明 ----- スーパービジョン実施の支援体制について 職能団体としての実施支援の検討に関する説明
	閉会挨拶

スーパービジョン試行結果

認定社会福祉士認証・認定機構で検討中のスーパービジョン実施要綱に基づくスーパービジョンを実施し、手順や様式について検証を行った。実施者からの意見は下記のとおり。

《全体を通して》

- ・ 「スーパービジョンとは何か」を説明、理解してもらうことについて時間を要している。スーパービジョンとはどういうものか、スーパーバイザーが理解され面接に臨むことが大前提だと思う。
- ・ スーパービジョンの目的・課題をスーパーバイザーとスーパーバイザーが共有していないと成立しない。
- ・ スーパーバイザーになるための研修が必要を強く感じた。スーパービジョンとは、意義、目的や役割などを伝える研修が必要。スーパーバイザーになる方との共通認識がないと論点がずれたり、目的が違っていたりと話がスムーズに展開しないと感じた。
- ・ 新卒2年目の相談員をバイザーにして試行。スーパーバイザー自身の気づきを得るようなスーパービジョンは難しかった。日々行っているスーパービジョンは管理的な要素が強いものであったことに気づいた。スーパービジョンとは何かについての理解が深まっていないと効果的なスーパービジョンにならないことも改めて理解できた。
- ・ スーパーバイザー、スーパーバイザーともに準備が大切。
- ・ スーパーバイザーがどのような準備をしておけばよいか、事前の研修が必要。
- ・ 機能表については、スーパーバイザーも事前研修を受けて理解しておいた方がよい。
- ・ スーパービジョンと自己チェックの関連がよく分からない。
- ・ 1回のスーパービジョンではわからない。経験が必要。
- ・ この方式に慣れていないので、一つずつ確認しながら行ったため時間がかかってしまった。
- ・ 同じ職場の社会福祉士と試行してみたが、互いに分かりすぎており、難しかった。別分野の人とやると気づきを得られることも多いのではないか。
- ・ 経験年数が少ない者にとっては、地域レベル、組織レベルに関わっているという意識が低い。

《要綱本則》

- ・ 第8条の「カンファレンス」や「職場における個別指導」の扱いがわからない。(契約のあり方、個人記録に記載項目がない)
- ・ 第13条のコンサルテーションに関しての具体的な扱い方が分からない。

《自己チェックシート》

- ・ 用語の理解が難しい。解説、解釈、マニュアルが欲しい。
- ・ 所属によってはやっていない業務がある。
- ・ 評価の基準が分からない。主観での記入になってしまう。
- ・ 全体に高齢者用で児童擁護などでは書きにくい。

- ・ 事業所として対応していない項目は評価が「0」でいいのか。
- ・ 一つの項目に複数のことが入っていると評価しにくい。
- ・ 評価の理由が書きにくい。新人のスーパーバイザーには書けないのではないかな。
- ・ 「地域レベル」の「地域」の範囲が分からない。
- ・ 「地域レベル」の項目が社協的。社協以外の福祉施設の職員が地域づくりに関わる表現の項目があってもいいのではないかな。
- ・ 「地域レベル」2-4は社協の職員でないとやっていること自体が分かりにくい。
- ・ 社協と連携がないと分かりにくい。チェックはできても評価につながるのかが分からない。
- ・ 「地域レベル」の事項は、組織の一員として関わるため間接的な評価になってしまう。
- ・ 「組織レベル」とはどの範囲か。事業所か、法人か。
- ・ やっているかどうかだけでなく、課題意識を持っているかどうかを確認したらどうか。
- ・ 組織の立ち上げなど(3-1)は普通のスーパーバイザーに該当するか。リーダークラスではないか。
- ・ チェック項目から、スーパービジョンを受けたい領域やテーマにつながらなかった。

《契約書》

- ・ 契約を結ぶのは気分的に重い。特に押印までするのは躊躇する。
- ・ 時間が要綱本則(1時間以上)と合っていない。
- ・ 費用や謝金の基準を示して欲しい。
- ・ 「第三者への損害」とは具体的に何か。情報漏洩という意味か。
- ・ 「誠実な対応」とはどういうことか。
- ・ スーパービジョンを受けようとする目的と契約書に書かれている目的が必ずしも一致しない。
- ・ スーパービジョンをするのに、職場の許可に関して契約書への記載は必要ないのか。
- ・ 覚書に記載している事項でも、時間や場所などは変更する場合があるのではないかな。

《個人記録》

- ・ 次回の確認(日程など)も含めて記載してもいいのではないかな。
- ・ カンファレンスなどは実施形態としてどう扱うのか。
- ・ 次回の課題は、スーパーバイザーと共有して記載した方がいいのではないかな。
- ・ スーパーバイザーが重点的に行った項目について記載した方がいいのではないかな。

《機能表》

- ・ 解説が欲しい。スーパーバイザー側もどの項目か示して説明するのが難しい。もう少し易しい表現ができないか。
- ・ 「意識的」と「重点的」の違いは何か。
- ・ 各機能に「その他」の事項があってもいいのではないかな。

- 管理機能から並んでいるのは書きにくい。支持的機能、教育的機能、管理的機能の順に並んでいた方が記入しやすいのではないか。
- 地域や組織レベルのことに対する応用はできるのか。
- スーパーバイザーの評価は最後の総括だけでなく、毎回あった方がいいのではないか。

以上

様式第1号 スーパーバイザーの自己チェックシート（第5条、第7条関係）

表1 チェック項目表

チェック項目 (個別レベル)	自己チェック (スーパービジョン前)		自己チェック (スーパービジョン後)	
	評価	評価の理由等	評価	評価の理由等
1-1 相談援助の開始に係わる業務				
1-2 理論・モデルに基づくアセスメント				
1-3 アセスメントに基づく目標設定と計画立案				
1-4 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並びにコーディネーション				
1-5 計画に基づく介入の実施とモニタリング				
1-6 相談援助の終結に係わる業務				
1-7 上記1-1～1-6に関わる業務に対する助言・指導/スーパービジョン				
1-8 困難事例・多問題事例への介入				
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				
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				

チェック項目 (地域レベル)	自己チェック (スーパービジョン前)		自己チェック (スーパービジョン後)	
	評価	評価の理由等	評価	評価の理由等
2-1 地域福祉活動・事業の開始に関わる業務				
2-2 理論・モデル ^{注1} に基づく地域のアセスメント				
2-3 アセスメントに基づく目標の設定と地域福祉活動・事業の計画立案				
2-4 策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整並びにコーディネーション				
2-5 計画に基づく地域福祉活動・事業の実施とモニタリング				
2-6 地域福祉活動・事業の終結に関わる業務				
2-7 上記2-1～2-6に関わる業務に対する助言・指導/スーパービジョン				
2-8 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				
2-9 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				
2-10 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				
2-11 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				
2-12 クラス・アドボカシー				

チェック項目 (組織レベル)	自己チェック (スーパービジョン前)		自己チェック (スーパービジョン後)	
	評価	評価の理由等	評価	評価の理由等
3-1 組織の立ち上げや事業の開始 あるいは継続に関わる業務				
3-2 理論・モデルに基づく組織の アセスメント				
3-3 アセスメントに基づく目標設 定と取り組みの企画 (計画)				
3-4 組織内外での会議の企画・運 営、職員間及び関係部署や関 係機関との合意形成及び連携				
3-5 計画に基づく取り組みの実施 とモニタリング				
3-6 取り組みの終了に関わる業務				
3-7 上記3-1～3-6に関わる業務に 対する助言・指導/スーパー ビジョン				
3-8 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				
3-9 管理者およびチームリーダーの 責任の明確化				
3-10 費用対効果を踏まえた中長 期計画 (事業計画) 策定				
3-11 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				
3-12 財務諸表に基づくと経営分 析、適正な財務管理				
3-13 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				
3-14 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				
3-15 職員の苦情対応手続き				

3-16 業務分析と職務内容の規定				
3-17 業務負担のマネジメント				
3-18 職員のメンタルヘルス対策				

表2 スーパービジョンを受けたい領域・課題・テーマ

受けたい領域・課題・テーマ	テーマ選定の理由
決定したテーマ	テーマ決定の理由

表3 スーパービジョン終了後の自己評価

スーパービジョン1区分終了後の自己評価（スーパービジョンの総括時に記入）

[様式第1号 記載要領]

1. スーパービジョンの準備について（スーパービジョン1区分開始前）

- ・ スーパーバイザーが自らの実践課題を明らかにしてスーパービジョンに臨むとともに、スーパービジョンによる自らの変化を把握するために、スーパーバイザーは区分開始時に表1の3つのレベルのチェック項目ごとに自己評価を行います。
- ・ チェック項目の内容の具体例は、(参考)を参照してください。
- ・ 自己評価基準は次のとおりです。
 - 0：業務として行っていない
 - 1：業務として行っているができていない
 - 2：あまりできていない
 - 3：概ね適切にできている
 - 4：常に適切にできている
- ・ 認定社会福祉士取得後の者は、アミカケのチェック項目も確認してください。

2. スーパービジョンの総括について（スーパービジョン1区分終了後）

- ・ スーパーバイザーは、チェック項目ごと自己評価を行います（表1）。
- ・ スーパーバイザーは、スーパービジョンの1区分が終了後に、設定したテーマについて自己評価を行います（表2）。

(参考)

個別レベル	<p>1-1 相談援助の開始に係わる業務</p> <p>(ア) 相談受付、インテーク面接・スクリーニングのための情報収集、記録作成</p> <p>(イ) 受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定</p> <p>(ウ) 契約</p> <p>(エ) 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</p> <p>1-2 理論・モデル^{注1}に基づくアセスメント</p> <p>注1 例) 生物・心理・社会的モデル、生態学的モデル、システム理論</p> <p>1-3 アセスメントに基づく目標設定と計画立案</p> <p>(ア) 社会サービス^{注2}の活用支援^{注3}</p> <p>注2 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</p> <p>注3 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4}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</p> <p>注4 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5}の構築</p> <p>注5 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> <p>1-4 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並びにコーディネーション</p> <p>1-5 計画に基づく介入の実施とモニタリング</p> <p>(ア) 介入の実施とその記録</p> <p>(イ) 継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正</p> <p>1-6 相談援助の終結に係わる業務</p> <p>(ア) ケースカンファレンス等での検討</p> <p>(イ) 終結にむけての準備とその後のフォローアップ</p> <p>(ウ) 介入の結果についての評価等</p>	認定 社会福祉士	認定 上級社会福祉士
	<p>1-7 上記1-1～1-6に関わる業務に対する助言・指導/スーパービジョン</p> <p>1-8 困難事例・多問題事例への介入</p> <p>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</p> <p>1-10 特定の介入方法、アプローチについての評価</p> <p>1-11 より効果的な介入方法・アプローチなどの開発・普及</p> <p>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</p>		

地域 レ ベ ル	<p>2-1 地域福祉活動・事業の開始に関わる業務</p> <p>(ア) 相談や依頼の受付、スクリーニングのための情報収集</p> <p>(イ) 会議等での地域福祉活動・事業の方針の決定</p> <p>(ウ) 地域福祉活動・事業についての合意形成、契約</p> <p>2-2 理論・モデル^{注1}に基づく地域のアセスメント^{注2}</p> <p>注1 例) 生物・心理・社会的モデル、生態学的モデル、システム理論</p> <p>注2 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</p> <p>2-3 アセスメントに基づく目標の設定と地域福祉活動・事業の計画立案</p> <p>(ア) 社会福祉を目的とする事業の企画^{注3}</p> <p>(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4}</p> <p>(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5}</p> <p>(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6}</p> <p>注3 例) 権利擁護事業、介護保険事業、介護予防事業等</p> <p>注4 例) 市民活動(小地域福祉活動、ボランティア)の促進・支援</p> <p>注5 例) 関係機関・団体・個人とのネットワーク構築、連携強化</p> <p>注6 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</p> <p>2-4 策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整並びにコーディネーション</p> <p>2-5 計画に基づく地域福祉活動・事業の実施とモニタリング</p> <p>(ア) 地域福祉活動・事業の実施とその記録</p> <p>(イ) 継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正</p> <p>2-6 地域福祉活動・事業の終結に関わる業務</p> <p>(ア) 会議等での検討</p> <p>(イ) 終結にむけての準備とその後のフォローアップ</p> <p>(ウ) 地域福祉活動・事業の結果についての評価等</p>	認定 社 会 福 祉 士	認定 上 級 社 会 福 祉 士
	<p>2-7 上記2-1～2-6に関わる業務に対する助言・指導/スーパービジョン</p> <p>2-8 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</p> <p>2-9 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</p> <p>2-10 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</p> <p>2-11 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</p> <p>2-12 クラス・アドボカシー(共通のニーズをもつ人たち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)</p>		

組 織 レ ベ ル	<p>3-1 組織の立ち上げや事業の開始あるいは継続に関わる業務</p> <p>(ア) 組織や事業に関わる相談や依頼の受付、情報収集</p> <p>(イ) 会議等での方針決定への関与</p> <p>(ウ) 定款や契約書等の作成あるいは変更への関与</p> <p>3-2 理論・モデル^{注1}に基づく組織のアセスメント^{注2}</p> <p>注1 例) 生態学的モデル、システム理論</p> <p>注2 所属組織、所蔵組織のある地域、および関係する組織・機関について</p> <p>3-3 アセスメントに基づく目標設定と取り組みの企画(計画)^{注3}</p> <p>注3 ここでの企画とは、組織内の限定された部門あるいは事業についてのものとする</p> <p>(ア) 費用対効果を踏まえた事業計画</p> <p>(イ) 上記の事業に必要な職員の体制づくり(採用・役割分担)</p> <p>(ウ) 法令遵守の取り組み</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(キ) 職員が自己研鑽に取り組める環境整備</p> <p>(ク) ボランティア等の受け入れとその環境整備</p> <p>(ケ) 組織機関、施設等有する機能の地域還元</p> <p>3-4 組織内外での会議の企画・運営、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</p> <p>3-5 計画に基づく取り組みの実施とモニタリング</p> <p>(ア) 取り組みの実施(企画の運営)とその記録</p> <p>(イ) 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</p> <p>(ウ) リーダーとしての役割遂行</p> <p>3-6 取り組みの終了に関わる業務</p> <p>(ア) 会議等での検討</p> <p>(イ) 終了にむけての準備とその後のフォローアップ</p> <p>(ウ) 取り組みの結果についての評価と報告</p>	認 定 社 会 福 祉 士	認 定 上 級 社 会 福 祉 士
	<p>3-7 上記3-1~3-6に関わる業務に対する助言・指導/スーパービジョン</p> <p>3-8 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</p> <p>3-9 管理者およびチームリーダーの責任の明確化</p> <p>3-10 費用対効果を踏まえた中長期計画(事業計画)策定</p> <p>3-11 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</p> <p>3-12 財務諸表に基づく経営分析、適正な財務管理</p> <p>3-13 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</p> <p>3-14 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</p> <p>3-15 職員の苦情対応手続き</p> <p>3-16 業務分析と職務内容の規定</p> <p>3-17 業務負担のマネジメント</p> <p>3-18 職員のメンタルヘルス対策</p> <p>例) 職員のケア(ストレスの内容及び要因把握、ストレスマネジメント、職員のセルフヘルプ、サポートグループ等インフォーマルな支援機会の設定)</p>		

様式についての補足説明

- スーパービジョンの開始時に契約の形で、確認・誓約事項を明らかにし、双方が保存する。
- スーパーバイザーがスーパーバイザー候補にスーパービジョンを申込みときは、
 - ①スーパーバイザー氏名（職歴書を添付（実務経験、職位含む））
 - ②スーパーバイザーのスーパービジョン経験（スーパービジョンの学習経験、スーパービジョンを受けた経験回数）
 - ③スーパービジョンを受けたい領域・課題・テーマ（添付資料をもとに決定）などの項目をあらかじめ伝える。
- グループスーパービジョンの場合であってもスーパーバイザーと個別に契約を締結する。（グループスーパービジョンのメンバーが変わっても良い）
- スーパービジョン実施契約書（案）は、契約書のひな形である。

様式第2号 契約書（第5条関係） ※スーパーバイザーが認定社会福祉士取得前の場合

スーパービジョン実施契約書（案）

（スーパーバイザー） _____（以下、甲という）と
（スーパーバイジー） _____（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、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、認定社会福祉士を取得する前のスーパービジョンを行う。

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。

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年間に6回以上とする。なお、1回は1時間以上とする。

5 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。

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。

（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。

（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 甲及び乙は、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。

年 月 日

(スーパーバイザー)

甲 住所

氏名

印

(スーパーバイジー)

乙 住所

氏名

印

スーパービジョン実施契約書（案）

（スーパーバイザー）（以下、甲という）と

（スーパーバイジー）（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、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、認定上級社会福祉士を取得する前のスーパービジョンを行う。

2 認定社会福祉士を取得した後のスーパービジョンの目的は、「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、②気づいた課題の解決に向けた方向を得ること、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」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年間とする。

5 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。

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。

（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期間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。

（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 甲及び乙は、この契約の履行を中止し、または契約を変更し、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。

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

(スーパーバイザー) _____ と
 (スーパーバイジー) _____ 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	
実施時期 (1年間)	年 月 日 ～ 年 月 日 (認定社会福祉士制度のスーパービジョン実績となる設定とする)
回数 (6回以上)	(認定社会福祉士制度のスーパービジョン実績となる設定とする)
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 ()
スーパーバイジーへの連絡方法	<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、スーパーバイジ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。

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

様式についての補足説明

毎回のスーパービジョン終了後にスーパーバイザーが記入し、スーパーバイザーに写しを渡す。

様式第3号 スーパーバイザー個人記録（第6条関係）

実施日時	年 月 日 () 時 分 ~ 時 分
実施回数	第 回
スーパーバイザー 氏名	
スーパーバイザー 氏名	
実施形態	<input type="checkbox"/> 個人スーパービジョン <input type="checkbox"/> グループスーパービジョン
課題・テーマ	
今回のスーパービジ ョンで気づいたこと ／扱った課題で解決 したこと	
今回扱った課題で残 った課題／新たにで てきた課題	
次回のスーパービジ ョンの課題	

様式についての補足説明

- 毎回のスーパービジョン終了時にスーパーバイザーは、その回のスーパービジョンで重点的に行った項目を表1の機能表を使って説明し、双方で実施内容を確認する。
- スーパービジョン終了後に、スーパーバイザーが重点的に行ったスーパービジョン項目のチェックし、チェックした項目についてのどのようなことかスーパーバイザーに対して説明する。
- 6回のスーパービジョン終了後、表2のスーパーバイザー評価に記入する。

様式第4号 スーパービジョン機能表（第6条、第7条関係）

表1 機能表

機能分類	項目	小項目	重点的に行ったスーパービジョン小項目					
			1回目 月 日	2回目 月 日	3回目 月 日	4回目 月 日	5回目 月 日	6回目 月 日
管理機能	①業務分掌の 点検	業務分担と遂行への配慮						
		業務の適正化と効率化						
		業務遂行の改善と負担軽減						
	②業務関連情 報の共有	情報の周知と共有化への意識						
		情報の遵守と連携の徹底						
		情報の公開と守秘への課題						
	③職場内対人 関係	コミュニケーションへの配慮						
		コミュニケーションの円滑化						
		コミュニケーションの課題						
	④管理業務記 録	記録の意義と役割の理解						
		記録の活用と保存の有効化						
		記録の点検と整備						

支援機能	①自己覚知	スーパービジョンの意義への意識							
		スーパービジョンの効果と洞察							
		スーパービジョンへの参加と課題							
	②業務との相克	バーンアウト予防への意識							
		バーンアウト問題の対応と評価							
		バーンアウト克服への課題							
	③リーダーシップ	リーダーシップの課題と自覚							
		リーダーシップの評価と力量							
		リーダーシップの改善と課題							
	④専門性の維持と発展	知識・技術・能力開発への意識							
		支援方法や技術の維持と評価							
		支援方法開発への課題							
	⑤自己研鑽	自己研鑽への姿勢と努力							
		自己研鑽機会への参加と継続							
		自己研鑽への課題							
	⑥後継者養成と指導	後継者養成と指導への意識							
	後継者養成と指導の実態と評価								
	後継者養成と指導への課題								
⑦その他									

表2 評価表

■スーパービジョン1区分（全期間）終了後のスーパーバイザー評価（スーパービジョン総括時に記入）

--

スーパービジョン研修

～認定社会福祉士制度創設に伴う経過的対応～

1. 研修の目的・趣旨

2012年度より認定が開始予定の認定社会福祉士制度では、社会福祉士の実践力向上にスーパービジョンは不可欠としてスーパービジョン実績を研修の必修単位としていくこととしています。これと合わせ本会の新生涯研修制度でもスーパービジョン実績を研修単位として扱うこととしています。これらの制度の運用にあたって、スーパーバイザー等の確保が急務となっています。そこで、この研修は、認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザー登録者（5年間限定の経過措置対応）及び県士会でのスーパービジョン研修の運営を担う者を養成することを目的として実施します。

2. 日 時 2012年2月18日（土）13:30（受付13:00）～21:30

2012年2月19日（日）9:00～16:00

3. 会 場 全国町村議員会館 2階（東京都千代田区1番町25番地）地下鉄半蔵門線半蔵門駅徒歩0分

4. プログラム（予定）

- ①スーパービジョンとは何か
- ②実際の事例検討を通じたスーパービジョン
- ③認定社会福祉士制度における「スーパービジョン実績」について

5. 受講条件

次の全ての項目を満たしていることが必要です。

- ①生涯研修制度について理解し、積極的に参加していること
- ②研修修了後、認定制度のスーパーバイザー登録及び都道府県社会福祉士会におけるスーパービジョン研修の運営などの役割を担えること（この登録は5年間の経過措置対応であり5年間のうちに認定社会福祉士の認定を受けることが必要になります。）
- ③10年以上の相談援助実務経験があること
- ④現在実践しており、ケース事例が出せること
- ⑤社会福祉士から助言・指導を受けたことがあること
- ⑥社会福祉士への助言・指導をしたことがあること
- ⑦事前課題の提出（自身のケース事例、自己チェック、自己評価）
- ⑧事前課題が所定の水準を満たしていること
- ⑨所属の都道府県社会福祉士会の推薦が得られること

6. 受講費 無料（資料代含む。食費・旅費・宿泊費等は各自ご負担ください）

7. 食事・宿泊 各自手配をお願いします。

8. 申込方法 裏面の申込用紙に必要事項をご記入のうえ、所属の都道府県社会福祉士会へ郵便またはFAXにてお申込みください。なお、事前課題については、会員専用ホームページに書式を掲載しますので、各自ダウンロードし課題に取り組み、申込先に送付をしてください。

9. 申込先 裏面参照

10. 定 員 120名（各県士会2～3名）

11. 申込期間 申込書：12月12日（月）必着／事前課題：12月26日（月）必着 ※先着順ではありません。

12. 申込みにあたってのご注意

- ①本研修は、提出された事前課題等に基づいて受講審査を行います。
なお、受講審査の結果、定員を超える受講予定者が出た場合には、①地域性のバランス、②認定社会福祉士認定申請予定者を優先して決定させていただきます。
- ②本研修は、全ての課程に出席しても修了基準を満たしていない場合は修了できません。
- ③研修修了後、認定制度のスーパーバイザー登録や都道府県社会福祉士会でのスーパービジョン研修の運営などの役割を担っていただきます。
- ④本研修による認定社会福祉士制度のスーパーバイザー登録は5年間に限った経過措置であり、その後は認定社会福祉士制度における要件を満たすことが必要となります。

13. 主 催 社団法人日本社会福祉士会 生涯研修センター

スーパービジョン研修 受講申込書

下記の通り申し込みます。

会員番号		都道府県士会名	(ふりがな) 氏名	()
連絡先 平日の日中連絡がとれるところを記載してください。 (□自宅 □勤務先)		勤務先名(連絡先が勤務先の場合のみ)		
		電話番号： F A X：		
		E-mail：		
実務経験	勤務先名	分野	職種	勤務期間
				年 か月
				年 か月
	合計			年 か月
社会福祉士からの助言・指導を受けたことが		<input type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない		
社会福祉士への助言・指導をしたことが		<input type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない		
事前課題の提出時期	(送付の予定日を記入ください) 月 日 (12月26日必着)			
受講動機				
協力同意	この研修を終了後に、日本社会福祉士会及び都道府県社会福祉士会のスーパービジョンの実施に関して協力をします。			
氏名等の公開	受講者氏名、都道府県士会、勤務先は、研修当日の受講者名簿に掲載します。また、スーパービジョンに関して協力できる者として、都道府県社会福祉士会等での公開に同意します。(公開する場合はあらかじめ連絡します)			
都道府県社会福祉士会の推薦の可否	下記の理由によりスーパービジョン研修に上記の者を <input type="checkbox"/> 推薦します・ <input type="checkbox"/> しません _____ 都道府県社会福祉士会会長 印			
推薦の可否理由				

【申込方法】

(1) 受講希望者

- ①本申込書の太線枠内に必要事項をご記入のうえ、所属の都道府県社会福祉士会に郵便またはFAXにてお申込ください。(郵便の場合はコピーしたものを送付し、原本は控えとして保管してください。)
- ②事前課題は、課題をホームページよりダウンロードし課題に取り組み、下記まで郵便でお送りください。(コピーしたものを送付し、原本は控えとして保管してください。)

(2) 都道府県社会福祉士会

推薦の可否とその理由を記載の上、推薦の判断者氏名を記名・押印いただき、下記までお送りください。
※詳細は、事務局月報11月号をご覧ください。

【お問い合わせ・申込先】

日本社会福祉士会 事務局(営業時間：月～金曜日 9:30～17:30)
〒160-0004 東京都新宿区四谷1丁目13番地 カタオカビル2階
TEL 03-3355-6541 FAX 03-3355-6543 担当/北村裕

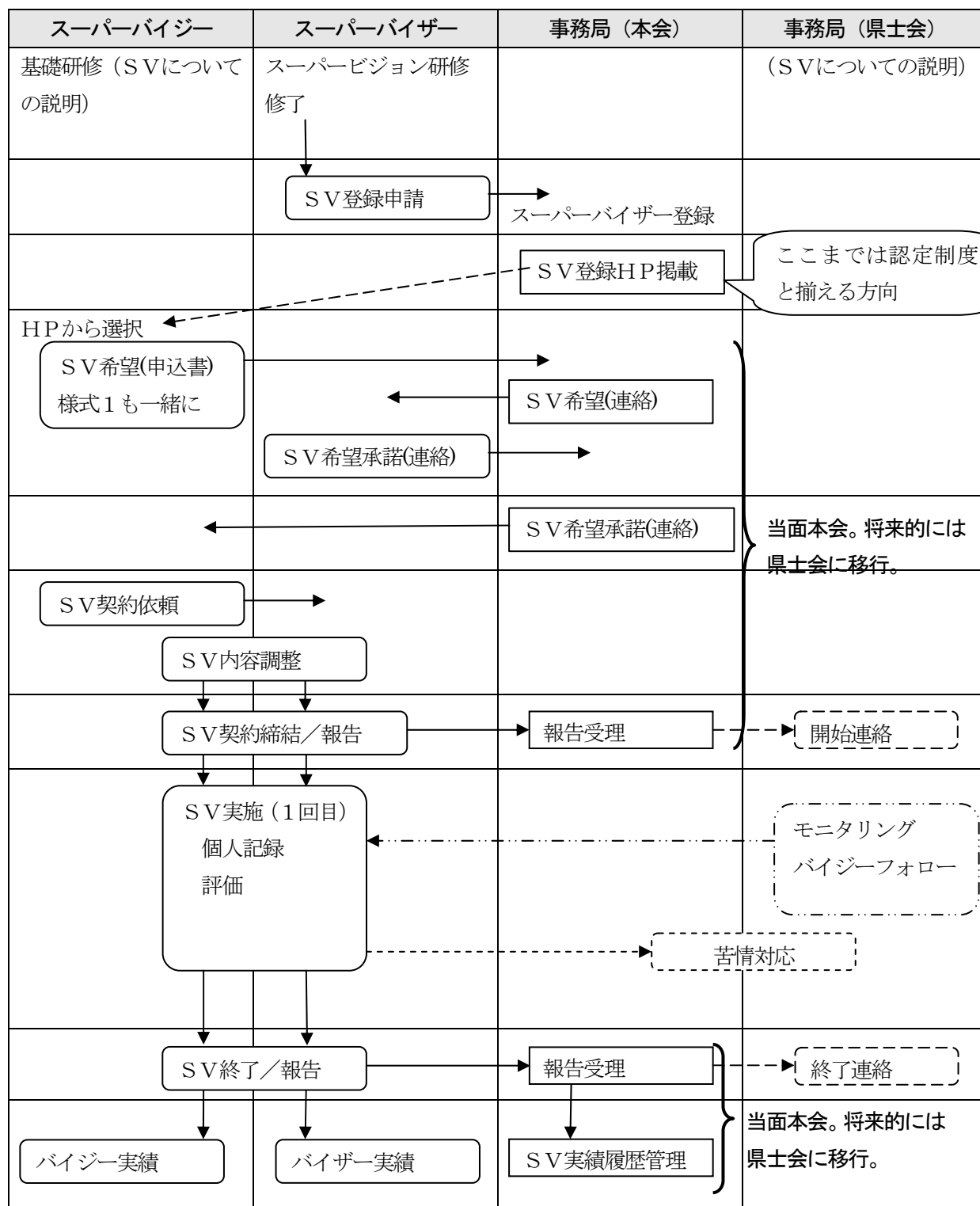
【申込締切】 申込書：12月12日(月)必着 (都道府県社会福祉士会へ提出)

事前課題：12月26日(月)必着 (日本社会福祉士会へ提出)

【受講可否の連絡】

受講可否は、1月16日(月)に郵便を投函予定です。郵便は日本社会福祉士会ニュース送付先に送ります。会場案内・持ち物等については、受講可否の連絡時にご案内します。

スーパービジョン実施の支援体制（案）



※申込受付番号

(※は記入しないでください)

スーパービジョン申込書

申込年月日	平成 年 月 日			
(ふりがな) 申請者氏名	() ⑩			
生年月日(満年齢)	年 月 日 (歳)			
性別	男・女 (○を付けてください)			
勤務先・所属 職名				
連絡先(□自宅□勤務先) 住所/Tel・Fax/ メールアドレス ※平日の昼間連絡が取れるところを記載のこと	〒□□□-□□□□ Tel:()-()-() Fax:()-()-() E-mail @			
社会福祉士登録	登録番号:第 号/登録年月日: 年 月			
日本社会福祉士会	会員番号: /所属都道府県社会福祉士会名:			
社会福祉士として(社会福祉士資格取得後)の 相談援助実務経験年数	勤務先名	職種	勤務期間	勤務年数(日数)
			年 月	日
			年 月	日
			年 月	日
			年 月	日
	合 計		年 月	日
スーパービジョンの学習経験 ※直近のものから記載	研修名	実施主体(機関団体名)		受講年月
スーパービジョンの実施実績 □あり・□なし ※直近のものから記載	区分	実施期間		氏名
	□バイザー/□バイザー	年 月～ 年 月		
	□バイザー/□バイザー	年 月～ 年 月		
	□バイザー/□バイザー	年 月～ 年 月		
	□バイザー/□バイザー	年 月～ 年 月		
希望スーパーバイザー	会員番号: /氏名:			
スーパービジョンを受けた 課題・テーマ	課題・テーマ	選択した理由		
その他(スーパーバイザーへの要望)				

スーパーバイザー記載欄

受け入れについて □諾・□否	[理由]
-------------------	------

社団法人日本社会福祉士会 生涯研修センター 御中

スーパービジョン契約(変更/解除)報告書

スーパービジョン実施契約書第6条第2項に基づき、スーパービジョン実施契約の変更・解除について下記のとおり報告します。

年 月 日

スーパーバイザー	会員番号		氏名	印
スーパーバイジー	会員番号		氏名	印
契約締結日				
スーパービジョン実施予定期間		年 月 日 ~ 年 月 日		
契約変更・解除日		年 月 日()		
契約変更内容・理由				
契約解除の理由				
変更・解除への対処	[スーパーバイザー]			
	[スーパーバイジー]			
遺失利益	契約変更内容・解除による損失(あれば)			

【書類の流れ】

スーパーバイジー → スーパーバイザー → 日本社会福祉士会事務局

社団法人日本社会福祉士会 生涯研修センター 御中

スーパービジョン事故報告書

スーパービジョン中に事故が発生しましたので、下記のとおり報告します。

年 月 日

スーパーバイザー	会員番号		氏名	印
スーパーバイジー	会員番号		氏名	印
事故発生日時	年 月 日 () 時 分頃			
事故発生場所				
事故の内容				
事故への対処				
事故後の経過				

【書類の流れ】

スーパーバイジー → スーパーバイザー(控えを保存) → 日本社会福祉士会事務局

社団法人日本社会福祉士会

会員がスーパービジョンを行う際の事例取扱ガイドライン

ガイドライン第8号
2012年2月11日制定

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。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。このことを目的とする限りにおいて、事例を取り扱うことができる。

以上のことから、「会員がスーパービジョンを行う際の事例取扱ガイドライン」は、本会が生涯研修制度において行うスーパービジョンについて、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留意点をまとめたものである。

1. 事例作成上の注意

- ① スーパーバイザーは、事例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 事例は会員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、直接的に必要な情報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. 事例取扱上の注意

- 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を提出する際には、提出過程において事例の内容が外部に漏れないように注意する。（例えば、Eメール、FAX等による事例の送付は避ける。）
- 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。
- ③ スーパービジョンにおいて使用した事例は、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。

附 則

1. このガイドラインは、2012年4月1日から施行する。

(様式第1号)

平成 年 月 日

認定社会福祉士認証・認定機構
運営委員会委員長 ○○ ○○様

下記書類を添えて、(認定社会福祉士/認定上級社会福祉士)の(認定/更新/再認定)を申請します。

下記の書類の記載内容について、事実に相違はありません。

社会福祉士登録番号： _____

申請者： _____ (印)

申請者の現住所： 〒 _____

電話： _____

FAX： _____

E-mail： _____

記

- 別紙1：認定社会福祉士制度 認定社会福祉士/認定上級社会福祉士 認証/更新/再認定申請書
- 別紙2：社会福祉士としての実務経験証明書
- 別紙3：研修履修証明
- 別紙4：実務経験内容について
- 別紙5：認定社会福祉士/認定上級社会福祉士の抱負及び役割
- 添付書類一覧(添付書類は4部提出)

上記の書類のうち「氏名」「勤務先」「所属する職能団体名」について、認定社会福祉士/認定上級社会福祉士として情報開示に同意します。

※記載内容に誤りがあった場合には、認定社会福祉士認証・認定機構は、記載者に対して修正指示、調査、認定の取り消しができるものとする。

<機構使用欄>

受付	
確認	
委員付託	
追加連絡	
運営委員会 [理事会] 承認	
認証番号	

(別紙1) 認定社会福祉士認定 () 分野) / 認定上級社会福祉士

※申請受付番号

(※は記入しないでください)

(認定社会福祉士 () 分野) 注1 / 認定上級社会福祉士) (認定・更新・再認定) 申請書

申請年月日	平成 年 月 日		
(ふりがな) 申請者氏名	() (印)		
生年月日 (満年齢)	昭和・平成 年 月 日 (歳)		
性別	男 ・ 女 (○を付けてください)		
自宅住所	〒□□□-□□□□		
同 Tel・Fax メールアドレス	Tel : ()-()-() Fax : ()-()-() E-mail _____@_____		
勤務先・所属 職名			
勤務先住所	〒□□□-□□□□		
同 Tel・Fax メールアドレス	Tel : ()-()-() Fax : ()-()-() E-mail _____@_____		
連絡先	<input type="checkbox"/> 自宅 <input type="checkbox"/> 勤務先		
社会福祉士登録 ^{注2}	登録番号：第 号 登録年月日：平成 年 月		
職能団体加入 ^{注3} 該当するものについて有効な 会員番号を記入してください	日本社会福祉士会：_____ (〇〇都道府県社会福祉士会) 日本医療社会福祉協会：_____ 日本精神保健福祉士協会：_____		
社会福祉士としての 実務経験年数 ^{注4、5} (5年以上、900日以上)	勤務先名	勤務期間	従事日数
		年 月	日
		年 月	日
		年 月	日
		年 月	日
	合 計	年 月	日
社会福祉士としての 申請分野の実務経験 年数 ^{注4、5} (2年以上、360日以上)	勤務先名	勤務期間	従事日数
		年 月	日
		年 月	日
		年 月	日
		年 月	日
	合 計	年 月	日
研修受講単位	合 計： 単位 共通専門： 単位 分野専門： 単位		
スーパービジョン実績 ^{注6}	スーパーバイザー経験	単位	
	スーパーバイザー経験	単位	

認定資格	<input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> 認定社会福祉士取得（平成 年度） <input type="checkbox"/> 認定上級社会福祉士取得（平成 ）年度
------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- 注1 認定社会福祉士の分野は、認定申請をする分野を1つ記入してください。
- 注2 社会福祉士の登録証の写しを添付してください。
- 注3 職能団体の加入について当該団体が本申請書発行年度内に発行した証明を添付してください。証明書がない場合は加入を当該団体に確認するため、会員番号は間違いがないようにしてください。
- 注4 実務経験は、社会福祉士資格取得後の経験に限ります。また、申請時から10年以内の経験に限ります。10年を過ぎた経験については含めることはできません。
- 注5 実務経験年数は、別紙2に記載された期間、従事日数を記入してください。
- 注6 スーパービジョン実績について、必要な書類を添付してください。

社会福祉士としての実務経験証明書

_____分野の従事証明書

認定社会福祉士認証・認定機構
認定審査委員会 御中

社会福祉士登録番号 _____
申請者氏名 _____

本施設は、「指定施設における業務の範囲等及び介護福祉士試験の受験資格の認定に係る介護等の業務の範囲等について(昭和63年2月12日付社庶第29号)」厚生労働省社会局長、厚生労働省児童家庭局長通知^{注2}の別添1に定める範囲における施設機関であり、

また、上記の者は、^{注3} _____ において、
平成 _____ 年 _____ 月 から

現在まで
 平成 _____ 年 _____ 月 まで
 常勤 非常勤(パート)で、 _____ 年 _____ か月(従事日数 _____ 日)

上記通知に定める^{注4} _____ として、 _____ 分野における業務に従事^{注5}していたことを証明します。

平成 _____ 年 _____ 月 _____ 日

施設名 _____

所属長名^{注6} _____ ⑩

注1 前任施設での従事期間がある場合は、本様式を複写して使用してください。

注2 厚生労働省ホームページの所管の法令等のページに掲載されています。

注3 施設名、部署名を記入してください。

注4 職種を記入してください。

注5 社会福祉士取得後の実務経験について記入してください。

注6 所属長とは、勤怠についての管理者を指します。なお、申請者本人が所属長の場合は、所属長に対する管理者の署名・押印としてください。

(別紙3) 認定社会福祉士認定(〇〇分野) / 認定上級社会福祉士

社会福祉士登録番号 _____

申請者氏名 _____

共通専門の研修の履修 (_____ 単位)

分野専門の研修の履修 (_____ 単位)

合計の履修単位 (_____ 単位)

研修履修証明

受講期間	研修会等の名称	主催団体名	研修の区分	単位数	認証番号

注1：受講修了し単位が付与されたことの証明となるものの写しを添付してください。

注2：用紙が不足する場合は、本様式を複写して使用してください。

実務経験内容について

社会福祉士登録番号 _____

申請者氏名 _____ ㊞

1. 配置と主な業務内容について

記載内容：(1)年月日 (2)施設機関名 (3)配属先・職種 (4)就業期間 (5)業務内容

(記載例)

(1)●年●月 (2)社会福祉法人 ○○会に就職 (3)特別養護老人ホーム○○に相談員として配置
(4)●年●月 ~ 年 月 (5)□□として◇◇、××、△△などの業務を担当

注1 認定社会福祉士認定申請者は、社会福祉士資格取得後から現在までについて記入してください。認定上級社会福祉士認定申請者は、認定社会福祉士取得後から現在までについて記載してください。

注2 転職、異動ごとに、業務内容等の概要を記載してください。

2. 具体的な業務実績について（その1）

(1) 利用者や家族等に対する相談支援活動等

(2) サービス管理等における業務内容等

注2 「(1) 利用者や家族等に対する相談支援活動等」には、主な相談支援活動の内容（支援活動の内容、連携先機関等）と担当ケース数を記載してください。

注3 「(2) サービス管理等における業務内容等」には、ケース検討、苦情対応、サービス評価における役割や業務内容の概要を記載してください

2. 具体的な業務実績について（その2）

（3）教育活動等

（4）地域と連携した活動等

注4 「（3）教育活動等」には、教育活動、委員会活動、業務改善活動等について、概要を記載してください。

注5 「（4）地域と連携した活動等」には、地域住民、関係機関等と連携した活動、地域に対する働きかけとして行った活動、プログラム開発等について、概要を記載してください

(別紙5) 認定社会福祉士認定(〇〇分野) / 認定上級社会福祉士

認定社会福祉士 / 認定上級社会福祉士の抱負

社会福祉士登録番号 _____
申請者氏名 _____ (印)

1. 認定社会福祉士 / 認定上級社会福祉士への抱負

社会福祉推進事業スーパービジョン委員会 委員名簿

(敬称略、五十音順)

(◎は委員長)

委 員	
泉 賢祐	保健医療経営大学
◎鈴木 智敦	社会福祉法人 名古屋市総合リハビリテーション事業団 名古屋市総合リハビリテーションセンター
田村 満子	有限会社たむらソーシャルネット
土谷 長子	京都光華女子大学短期大学部
前嶋 弘	社会福祉法人 ヨハネ会 救護施設ヨハネ寮
山村 睦	文京学院大学
山本 豪	社会福祉法人 ふたば会
事 務 局	
小笹 知彦	社団法人 日本社会福祉士会
北村 裕美子	社団法人 日本社会福祉士会

平成 23 年度 セーフティネット支援対策等事業費補助金社会福祉推進事業

社会福祉士の専門的な実践力の向上と活動領域の拡充に関する調査研究事業
報告書

(認定社会福祉士制度の実施に向けた試行事業等分)

2012 年 3 月

社団法人 日本社会福祉士会 社会福祉推進事業スーパービジョン委員会
