厚生労働省　令和3年度　生活困窮者就労準備支援事業費等補助金　社会福祉推進事業

# 地域共生社会で活躍できる社会福祉士の育成・強化に関する調査研究事業

## 報告書

令和４年（2022年）3月

公益社団法人 日本社会福祉士会

# はじめに

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

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

また、昨今の新型コロナウィルスの影響により、対面でのスーパービジョンが実施困難な状況があり、ICT（情報通信技術）等を活用したスーパービジョンが進められつつあるものの、「進め方の手順」などの基本的なルールが定められていないがために、実際の運用は「スーパーバイザーまかせ」となっている現状もあります。また、本会が令和2年度社会福祉推進事業「地域共生社会の実現に向けた現任社会福祉士の研修プログラムの開発とスーパービジョンの実態把握に関する調査研究事業」において実施した「スーパービジョンに関する実態調査」からは、「スーパービジョンでは、ミクロレベルの実践についてはよく取り上げられているが、メゾ（地域・組織）およびマクロレベルの実践についてはミクロほど取り上げられていない」ことが明らかになっており、これらの課題を解決するために、現任のスーパーバイザーのフォローアップを行うための人材養成に早急に取り組むことが必要です。

そこで、本調査研究事業では、本会が令和2年度社会福祉推進事業において試行した現任研修プログラムや e-ラーニング講義教材をふまえ、全国の現任社会福祉士を対象に研修プログラムの全国展開にむけた基盤構築を行うとともに、スーパーバイザーに対するフォローアップ体制の構築にむけた事業を実施しました。

具体的には、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク実践能力を育成するための研修等を各地域で行う際に必要とされる人材の養成として、①講師養成プログラムの開発及び研修運営の手引きを作成するとともに、②全国展開版の研修プログラムを地域で展開するための講師養成研修を実施いたしました。

また、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク・スーパービジョンの質の向上にむけたスーパーバイザーのフォローアップを実践できる人材の養成として、①都道府県において、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを中心となって推進していくことができる人材を対象としたリーダー研修の開発・試行を行うとともに、②「ICTを活用したスーパービジョン」に関する基本ルール、進め方について手引きとして取りまとめ、関係機関へ配布をいたしました。

本事業を通じ、得られた成果は、地域共生社会の実現に向けて、現任の社会福祉士の実践力向上につながり、個人（本人）、家族、地域等におけるソーシャルワークの幅広い役割を果たすことが可能な人材の養成に向けて、有効な道筋と結果を示すことができたと考えております。

最後になりますが、本事業にご理解とご協力をいただきました、委員、オブザーバー、知見をご提供いただきました協力者の皆様、現任の社会福祉士の皆様をはじめとする、関係各位に心から厚くお礼申し上げます。

2022 年 3 月

公益社団法人 日本社会福祉士会

会長 西島 善久

# 「地域共生社会で活躍できる社会福祉士の育成・強化に関する調査研究事業」
# 報告書

## 目　次


はじめに

**第 1 章　事業の概要** …… **1**
1. 背景 …… 2
2. 事業項目 …… 3
3. 事業実施上の配慮 …… 3
4. 評価委員会からの留意事項について …… 4
5. 事業の概要 …… 4
(1)地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の養成
(2)スーパーバイザーのフォローアップを実践できる人材の養成
6. 事業実施体制 …… 10

**第 2 章　地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の養成** …… **15**
1. 講師養成研修の開催と評価 …… 16
(1)「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修（講師養成研修）」の開催
(2)講師及びスタッフによる評価
(3)研修会後の受講者アンケートの結果と評価
2. 全国展開に向けた研修運営の手引きの作成について …… 50
(1)「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」実施の手引き
(2)Zoom ミーティングを活用した研修会運営方法の手引き
(3)Zoom 操作方法（受講者用）
3. 研修教材 …… 114

**第 3 章　スーパーバイザーのフォローアップを実践できる人材の養成** …… **159**
1. リーダー研修プログラムの開発と試行研修の実施 …… 160
(1)研修プログラムの概要
(2)試行研修の評価
2. ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンに関する手引きの作成 …… 250
(1)「ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンに関する手引き」（第 1.0 版）

**第 4 章　成果と今後の展開** …… **269**
1. 地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の養成 …… 270
(1)今年度事業の成果
(2)今後の展開
2. スーパーバイザーのフォローアップを実践できる人材の養成 …… 272
(1) リーダー研修プログラムの開発と試行研修の実施に関して
(2)ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンに関する手引きの作成に関して

# 第１章
# 事業の概要

## 第１章　事業の概要

### 1. 背景

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

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

さらに、地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の推進に関する検討会（地域共生社会推進検討会）の最終とりまとめ（令和元年12月26日）においても、「多機関協働の中核の機能（世帯を取り巻く支援関係者全体を調整する機能）」等を担うことが想定される「ソーシャルワーク専門職」をはじめとする「人材の支援の質」を担保することが、包括的支援体制を機能化させるための「要」であり、人材の育成・確保に向けた環境整備を図ること、そして「相談支援に関するスーパーバイズ、人材育成」の重要性が示されている。

こうした状況の中で、令和3年度から社会福祉士養成課程における新カリキュラムが導入されているが、それを履修した学生が国家資格を取得し、現場においてソーシャルワーク専門職としての役割を果たせるようになるには、今後、数年間程度かかることとなる。その一方で、実践現場で働いている社会福祉士が専門委員会報告書やカリキュラム改正等において求められている新たな役割を速やかに果たしていくためには、地域共生社会の実現に向けた現任社会福祉士に対する研修体制及びスーパービジョンの体制構築が喫緊の課題となっている。

昨今の新型コロナウイルスの影響により、対面でのスーパービジョンが実施困難な状況があり、ICT（情報通信技術）等を活用したスーパービジョンが進められつつあるものの、「進め方の手順」等などの基本的なルールが定められていないがために、実際の運用は「スーパーバイザーまかせ」となっている現状もある。また、本会が令和2年度社会福祉推進事業として実施した「地域共生社会の実現に向けた現任社会福祉士の研修プログラムの開発とスーパービジョンの実態把握に関する調査研究事業」では、「スーパービジョンでは、ミクロレベルの実践についてはよく取り上げられているが、メゾ（地域・組織）およびマクロレベルの実践についてはミクロほど取り上げられていない」ことが明らかになっており、これらの課題を解決するために、現任のスーパーバイザーのフォローアップを行うための人材養成に早急に取り組むことが必要である。

## 2. 事業項目

そこで、本調査研究事業では、本会が令和2年度社会福祉推進事業において試行した現任研修プログラムや e-ラーニング講義教材をふまえ、全国の現任社会福祉士を対象に研修プログラムの全国展開にむけた基盤構築を行うとともに、スーパーバイザーに対するフォローアップ体制の構築にむけた事業を実施した。具体的な内容は以下のとおりである。

**図表1-2-1 事業項目**

(1)地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の養成
1)講師養成研修プログラムの開発
2)講師養成研修の開催
3)研修運営の手引きの作成
(2)スーパーバイザーのフォローアップを実践できる人材の養成
1)リーダー研修の開発・試行
2)ICT を活用したスーパービジョンに関する手引きの作成

## 3. 事業実施上の配慮

### (1)コロナ禍における事業実施上の配慮

本調査研究事業では、コロナ禍における研修のため、完全オンラインでの開催を行った。

また、委員会はすべてリモートで行い、コロナ感染防止に万全の注意を払って事業に取り組んだ。

### (2)コロナ禍における事業計画の変更

地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の養成については、受講者について当初は各県 1 名の 50 名定員で予定をしていたが、すべての講義を1人の講師が担当することは考えづらいこと、ICT を活用したオンラインでの実施により会場の広さという実施上の制約がなくなることから、募集定員を 150 名に増やし実施した。

また、全国展開するための研修運営の手引きについては、ハイブリッド方式について検討しながら進める予定であったが、コロナの感染拡大の収束が見込めず、作成した手引きに基づいたハイブリッド研修の検証が見込めないこと、できるだけ多くの都道府県で展開できるように現実に運営しやすい開催方法とすることとともに、地域共生社会の実現に資するという研修の内容特性から研修時に受講者同士の積極的な交流が図れる集合研修方式での開催を基本にすることとした。

また、感染拡大予防の対応として ICT を活用したオンライン研修が実施できるよう、講師養成研修で実施したオンライン方式について記載した。検証には至らなかったが、ハイブリッド方式についても記載した。

### （3）倫理的配慮

地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の養成事業にて実施したアンケート調査については、匿名性を確保したうえで、本事業の報告書において公表すること、データについては、厳重に保管し、報告書の公表後に破棄すること等を伝えた上で実施した。

スーパーバイザーのフォローアップを実践できる人材の養成に係る事業におけるリーダー研修の開催にあたっては、オンライン研修に伴う個人情報保護への配慮として、受講者から提出された課題の閲覧は、講師と運営スタッフのみに限定し、受講者間での紙及び電子データ等による共有はせず口頭報告のみで演習を進めるための工夫を行い、データの漏洩防止に配慮した。

また、研修受講者を対象としたアンケートでは、協力依頼時に、アンケートで得られたデータは研究目的以外には使用しないこと、データは統計的に処理し個人を特定できない形で本事業（社会福祉推進事業）の報告書において公開すること、データについては、厳重に管理し、報告書の公表後に破棄することを伝えた上で実施した。

## 4. 評価委員会からの留意事項について

事業の採択にあたっては、評価委員会からの留意事項として、「過去、類似したテーマの取り組みをしており、違いがわかりにくい。これまでの成果についての効果測定が必要なのではないか」「研修開催に当たっては、参加者へのアンケート調査等の手法によって、必ず効果測定をし、問題点や課題があれば、修正されたい」と指摘を受けた。そこで、本事業を進めるにあたっては、これらの留意事項をふまえながら実施することとした。

一つ目の指摘については、「地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の養成」にかかる事業では、昨年度は開発した研修プログラムについて現任社会福祉士を対象に試行研修を行う事業であったため実際に研修を試行した。また、その結果に基づいて研修プログラム及び講義要綱を見直した。今年度の事業では、昨年開発したプログラムと教材を基に、プログラムの全国展開のための講師養成を行うことと都道府県で開催するための運営の手引き作成という事業であり、明らかに昨年度とは事業目的及び対象が異なる事業と言える。また、二つ目の指摘については、研修受講者にアンケート調査を実施し、参加者の理解度を確認した上で、研修プログラム及び効果的な教授のためのポイントを改めて検討した。

## 5. 事業の概要

以下、事業の概要について「地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の養成」「スーパーバイザーのフォローアップを実践できる人材の養成」という2つの柱ごとに記載する。

### （1）地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の養成

現任の社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能を果たすことができるよう 2019 年度に開発し、2020 年度に試行、プログラム及び教材の見直しを実施した。今年度の事業としては「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の全国展開に向け、講師養成研修プログラムの開発及び講師養成研修を開催し、その結果をふまえて全国展開のための人材の養成研修（講師養成研修）プログラムの構築及び研修運営の手引きの作成をすることを目的とした。

そこで、昨年度開発をした研修プログラムを実施するための講師養成研修のプログラムを開発し、講義部分は e-ラーニング講座により事前受講し、その後 1 日研修を開催し、参加者アンケートによる評価を行い、全国展開に向けて各科目の講義要綱の見直しを検討した。

### 1）講師養成研修プログラムの開発

#### ①講師養成研修プログラムと講師養成研修用の講義要綱の作成

2020 年度に現任の社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能を果たすことができるようプログラム開発した「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の講義部分は、2020 年度に作成した e-ラーニング講座（オンデマンド）を使用することとし、演習部分について講師養成研修のためのプログラム開発を行った。講師は、本研修の趣旨、ねらいを押さえた上で各科目を担当できるように、すべての科目について受講を必要とし、演習の前提となる講義部分である e-ラーニング講座（オンデマンド）を視聴した上で受講することとした。研修内容は、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の一部体験をしながら、教授法について理解するプログラムとした。

講師養成研修の研修プログラム、各科目の講義要綱を別掲する（第 2 章の1（18ページ～30ページ）参照）。

### 2）講師養成研修の開催と評価

#### ①講師養成研修の開催

「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修（講師養成研修）」を双方向型のリモート方式で 12 月 26 日に開催した。ツールは Zoom ミーティングを用い、各講師及び事務局はそれぞれ異なる場所で研修運営に参加した。受講者は、現任の社会福祉士であることの他、講師養成研修の目的に賛同できること、研修後のアンケートに協力できること、今後「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の講師を担えること、都道府県社会福祉士会の推薦を受けられることを要件とした。その結果、研修受講者は 117 名、修了者は 116 名となった。

研修の内容及び運用の評価方法として、研修主催当事者である講師及びスタッフによる研修終了後の評価（振り返り）、受講者全員による研修受講後のアンケート評価の 2 つの方法で行った。

#### ②講師及びスタッフによる評価

研修終了後、研修主催当事者として講師及びスタッフによる「研修プログラム全体に関すること」「各科目に関すること」「研修運営等に関すること」について、振り返りを実施した。

#### ③研修会後の受講者アンケートの結果

受講者に対して、研修後にアンケート調査を実施した。アンケートでは、各科目の演習をする際のポイントについて理解できたと思うかどうか、その科目についての意見・要望、講師ができると思うかどうか、所属する県士会での実施予定について把握することにより、講師予定者の理解度と適切に研修を実施するためにどのような支援が必要か分析を行った。

### 3）全国展開に向けた講師養成研修プログラムの構築

#### ①講師養成研修をふまえた見直し

講師養成研修の評価結果をふまえて、講師養成研修プログラムの構築にむけて、以下の事項の見直しを行った。

| 項目 | 内容 |
|---|---|
| 講師養成研修用の講義要綱の見直し | ・講師養成研修後の振り返りの内容をふまえ、講師養成研修用の講義要綱の見直しを行った。 |
| 全国展開用講義要綱の見直し | ・受講者アンケートの結果を踏まえて、全国展開の講師用の講義要綱について見直しを行った。 |
| 全国展開用研修資料の提供 | ・受講者アンケートの結果を踏まえて、全国展開のために講師が使用できる研修資料を提供することとした。 |
| 研修運営の見直し | ・講義を e-ラーニング講座で視聴しておくことについて、受講決定（e-メール）において案内したが、募集要項にも明記し、受講者が余裕をもって視聴を済ませることができるようにすることとした。 |

なお、研修プログラムは以下のとおりである。

**地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修（講師養成研修）プログラム構成**

| 全国展開版（オンデマンド講義＋1 日間プログラム（演習）） | | |
|---|---|---|
| 科目名 | 講義<br>e-ラーニング（ｵﾝﾃﾞﾏﾝﾄﾞ） | 演習（双方向）<br>（集合 or ﾘﾓｰﾄ） |
| 当研修の全体像とこれから求められる社会福祉士像 | 11分 | 20 分 |
| 地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能 | 45分 | 30 分<br>（アイスブレーク含む） |
| 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク | 42分 | |
| 排除をつくらない相談支援体制の構築 | 45分 | 45 分 |
| アドボカシーと意思決定支援 | 41分 | 45 分 |
| 地域で支える体制の構築 | 44分 | 45 分 |
| 地域福祉の計画づくり | 44分 | なし |
| 地域アセスメントとネットワーク構築 | 47分 | 45 分 |
| 社会資源の活用・開発 | 48分 | 45 分 |
| ソーシャルアクション | 43分 | なし |
| 研修の振り返りと明日からの実践に向けて | なし | 60 分 |
| 合計時間 | 410分 | 335分 |

**②研修プログラムと講義要綱**

全国展開に向けた研修プログラム、各科目の講義要綱及び講義のスライドを別掲する（第 2 章の3（115ページ～157ページ）参照）。講義は 2020 年度に作成した e-ラーニングによるオンデマンドを活用し、演習は基本的に集合方式で実施をすることとした。

4）全国展開に向けた研修運営の手引きの作成

本研修の趣旨、ねらいをふまえて全国で研修開催ができるように、また、円滑な研修運営に資するための運営の手引きを作成した。手引きの名称は協議の結果、『「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク実践力養成研修」実施の手引き』とした。

本研修は、地域共生社会の実現に資するという研修の内容特性から研修時に受講者同士の積極的な交流が図ることができる集合研修方式を基本とするが、コロナの感染拡大にあって、予防的な手立てを行いつつ研修開催を継続できることを考慮し、ICT を活用したオンライン研修及び集合とオンラインを組み合わせたハイブリッド方式の検討も行った。ICT を活用したオンライン研修は、昨年度の試行研修の運営もふまえ、今年度の講師養成研修と合わせて検討を行ったが、ハイブリッド方式については運用が複雑であるにも関わらず、コロナの感染拡大の収束が見込めない状況にあって作成した手引きについての検証が見込めないこと、できるだけ多くの都道府県で展開するためには汎用性のある開催方法とすることが望まれることから、集合研修方式を基本としつつ、感染拡大予防の対応として ICT を活用したオンライン研修が実施できるよう、集合研修方式とオンライン方式に対応する運営の手引きとすることとした。

全国展開に向けた研修運営の手引きを別掲する（第 2 章の2（51ページ～113ページ）参照）

### (2)スーパーバイザーのフォローアップを実践できる人材の養成

#### 1)リーダー研修の開発・試行

地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンの推進とスーパービジョンの質の向上に向けて、スーパービジョンを地域で中心となって実践し、スーパーバイザーのフォローアップができる人材を養成するため、「スーパーバイザーのためのリーダー研修」のプログラムを開発するとともに、研修を試行した。

①試行研修の開催

研修プログラム全体は、新型コロナウイルス感染症対策の観点から、事前の e ラーニング視聴等による「オンデマンド学習」と同時双方向性型のWeb会議ツール(Zoom ミーティング)を活用した「ライブ研修」(1 日間)の組み合わせによって開催することとした。

ライブ研修は、2022年2月23日に開催し、講師・スタッフは、それぞれ異なる場所でリモートによる研修運営を行った。

受講要件は、①スーパービジョンを実施している者(3件以上の実績がある者)、②都道府県社会福祉士会から推薦された社会福祉士、③日本社会福祉士会主催の「スーパーバイザーフォローアップ研修」を受講修了している者、④認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録者、のいずれかを満たす者とし、49名が受講した。

研修の目標及びプログラムは、図表1－5－1、図表1－5－2 のとおりである。

図表1－5―1 研修目標

①スーパービジョンを地域で中心となって実践し、スーパーバイザーのフォローアップができるようになる。
②ソーシャルワーク実践力を向上させ、包括的な相談体制及び住民主体の地域課題解決体制の構築に寄与できるようになる。
③上記について、地域の中で中核的な機能を担うことが想定されるリーダーとして役割を果たせるようになる。

図表1－5―2 研修プログラム

【事前課題Ⅰ－1】:オンデマンド学習:講義動画の視聴

講義 1「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」45分
講師:道念由紀氏(厚生労働省社会・援護局 社会福祉専門官)

講義 2「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」50分
講師:野村豊子教授(日本福祉大学大学院)

【事前課題Ⅰ―2】:視聴後の記述課題

オンデマンド学習の動画視聴を踏まえ、次の(1)～(3)の項目について、①「現在実施している取り組みや工夫していること(がんばっていること)」、 ②「自らが課題であると感じていること」、③「今後取り組むべき改善アクション」について記述する。

（1）「地域共生社会の実現」に向けたご自身のソーシャルワーク、ソーシャルアクション（メゾレベル、マクロレベルへの働きかけ）に関すること
（2）「地域共生社会の実現」に貢献する社会福祉士への支援を意識したソーシャルワーク・スーパービジョン実践に関すること
（3）「地域共生社会の実現」に貢献する社会福祉士への支援を推進するための体制づくりに関すること

【事前課題Ⅰ－3】：視聴後の記述課題
現時点で、あなたが考える「リーダーの目指すべき役割」及びそれらを実現するための工夫や取り組みについて、600字以内で記述する。

【ライブ研修プログラム】

| 時間 | 内 容 |
|---|---|
| 10:00～10:05（5分） | オリエンテーション<br>開会挨拶：中田 雅章 氏（日本社会福祉士会副会長） |
| 10:05～11:05（60分） | 講義「スーパービジョンにおけるリフレクション」<br>講師：岡田 まり 氏（立命館大学） |
| 11:05～11:15（10分） | 休憩 |
| 11:15～16:05<br>・演習 245 分（休憩含む）<br>・昼食 45 分 | 演習「スーパービジョン実践の振り返り」<br>講師：齊藤 順子 氏（淑徳大学）<br>田村 満子 氏（たむらソーシャルネット） |
| 16:05～17:15（70分） | 講義・演習「リーダーの目指すべき役割とは」<br>講師：鈴木 智敦 氏（名古屋市総合リハビリテーションセンター） |
| 17:15～17:30（15分） | 講義「総括・まとめ」<br>講師：野村 豊子 氏（日本福祉大学） |
| 17:30 | 閉会 |

②委員・スタッフによる評価
ライブ研修当日、委員（講師）・スタッフは、研修の実施状況及び受講者の取り組み状況等を観察し、共通の評価項目を設定した「研修評価のためのフィードバックシート」（別掲）に記入した。また、研修終了後に委員・スタッフ全員で研修全体の振り返りを行い、成果と課題を共有した。
詳細は、第 3 章の1.－（2）－1）で記載する。

③受講者アンケートの実施と結果
受講者を対象に、研修終了後のアンケートを実施した。回答率を上げるため、受講者へは、ライブ研修2日前にメールでアンケートへの協力を依頼し、研修当日も口頭によって協力を求めた。
結果、受講者49名の全員から回答が得られた。アンケート結果からは、受講者の90％以上が、今回の研修で地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実践していくためのリーダーとしての役割を担っていくにあたり、自分自身の課題の発見につながったと回答している。また、自由記述では、本研修

はとても有意義で、継続的、定期的に開催してほしいという声や、スーパーバイザーとしての力量を高める機会、スーパーバイザー同士でつながることが必要といった意見が多かった。一方、もう少し余裕があるプログラムのほうがよい、といった意見もあった。

詳細は、第3章の1.－(2)－2)で記載する。

### 2)ICT(情報通信技術)を活用したスーパービジョンに関する手引きの作成

新型コロナウイルスの影響により、対面でのスーパービジョンが実施困難な状況の中で、ICT(情報通信技術)を活用したスーパービジョンの実施方法の手順等については明確な基準がないまま行われている現状がある。

ICT(情報通信技術)の活用は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの物理的距離の壁を越え、移動時間、交通費、心理的負担感等の「コスト」を大幅に下げることができ、スーパーバイジーにとっては従来より広範にスーパーバイザーとの出会いを求めることができるため、ICT(情報通信技術)を活用することのメリットは大きい。一方、対面式に比べてスーパービジョンの効果には制約を生じることがあり得る点や、ICT(情報通信技術)を活用する上での技術的や倫理的に配慮すべき事項も少なくない。

そこで、本事業では、ICT(情報通信技術)を活用したスーパービジョンが、より効果的かつ安全に行われるよう、ICT(情報通信技術)を活用したスーパービジョンを行う際の「1. 基本的姿勢」「2. 契約時の留意点」「3. ICT(情報通信技術)を活用してスーパービジョンを実施する場合の付帯事項協定書」「4. 事例を取り扱う際のガイドライン」の 4 項目に整理し、「手引き」としてまとめた。

なお、今回の手引きは、個人スーパービジョンに焦点を当てたものであり、スーパービジョンの別の類型であるグループスーパービジョンについては、個人スーパービジョンとは異なる観点からの検討が必要であるところから、今回のガイドラインでは触れていない。

詳細は、第3章の2. で記載する。

## 6. 事業実施体制

本調査研究事業の実施にあたっては、「現任研修委員会」「リーダー研修プログラム検討委員会」「ICTを活用したスーパービジョンの手引き検討委員会」の3つの委員会を設置した。委員会は、相互に情報共有の機会をもちながら、それぞれの事業を実施した。

### (1)現任研修委員会

#### 1)委員会等

①委員会委員

| | 氏 名 | 所 属 | 備 考 |
|---|---|---|---|
| 1 | 中田　雅章 | 日本社会福祉士会　理事 | 委員長 |
| 2 | 荒井　浩道 | 駒澤大学 | |
| 3 | 逸持治　典子 | 会津長寿園指定居宅介護支援事業所 | |
| 4 | 髙良　麻子 | 法政大学 | |
| 5 | 髙山　由美子 | ルーテル学院大学 | |
| 6 | 樽井　康彦 | 日本ソーシャルワーク教育学校連盟、龍谷大学 | |
| 7 | 土谷　長子 | 皇學館大学 | |

③オブザーバー

| | 氏 名 | 所 属 |
|---|---|---|
| 1 | 道念　由紀 | 厚生労働省　社会・援護局　総務課　社会福祉専門官 |

④事務局

| | 氏 名 | 所 属 |
|---|---|---|
| 1 | 北村　裕美子 | 日本社会福祉士会　事務局次長 |
| 3 | 中野　駿 | 日本社会福祉士会　総務・組織運営グループ |

**2）開催状況**

①委員会（6回）

| | 日 時 | 場 所 |
|---|---|---|
| 1 | 2021年８月9日（金） | Web 会議室（Zoom） |
| 2 | 2021 年 9 月 16 日（月） | Web 会議室（Zoom） |
| 3 | 2021年 11 月 30 日（火） | Web 会議室（Zoom） |
| 4 | 2022 年 1 月 25 日（火） | Web 会議室（Zoom） |
| 5 | 2022 年3月1日（火） | Web 会議室（Zoom） |
| 6 | 2022年3月 25日（金） | Web 会議室（Zoom） |

3）手引き作業チーム

①手引き作業チーム委員

| | 氏 名 | 所 属 | |
|---|---|---|---|
| 1 | 逸持治 典子 | 会津長寿園指定居宅介護支援事業所 | |
| 2 | 土谷　長子 | 皇學館大学 | |

②手引き作業チーム開催状況（1回）

| | 日 時 | 場 所 |
|---|---|---|
| 1 | 2021 年 11 月 21 日（日） | Web 会議室（Zoom） |
| 2 | 2022年2月 15（火） | Web 会議室（Zoom） |

**（2）リーダー研修プログラム検討委員会**

**1）委員会等**

①委員会委員

| | 氏 名 | 所 属 | 備 考 |
|---|---|---|---|
| 1 | 野村　豊子 | 認定社会福祉士認証・認定機構 理事、日本福祉大学 | 委員長 |
| 2 | 岡田　まり | 立命館大学 | |
| 3 | 齊藤　順子 | 日本ソーシャルワーク教育学校連盟、淑徳大学 | |
| 4 | 鈴木　智敦 | 名古屋市総合リハビリテーションセンター | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5 | 高野　八千代 | 社会福祉法人南魚沼福祉会 | |
| 6 | 田村　満子 | 有限会社たむらソーシャルネット | |
| 7 | 中田　雅章 | 日本社会福祉士会 副会長、中田社会福祉士事務所 | |

②研修講師・運営スタッフ（スーパーバイザーのためのリーダー研修）

| | 氏 名 | 所 属 |
|---|---|---|
| 1 | 野村　豊子 | 認定社会福祉士認証・認定機構理事、日本福祉大学 |
| 2 | 安藤　千晶 | 静岡市清水医師会　在宅医療介護相談室 |
| 3 | 岡田　まり | 立命館大学 |
| 4 | 齊藤　順子 | 日本ソーシャルワーク教育学校連盟、淑徳大学 |
| 5 | 鈴木　智敦 | 名古屋市総合リハビリテーションセンター |
| 6 | 高野　八千代 | 社会福祉法人南魚沼福祉会 |
| 7 | 田上　明 | 東京都医療ソーシャルワーカー協会 |
| 8 | 田村　満子 | 有限会社たむらソーシャルネット |
| 9 | 中田　雅章 | 日本社会福祉士会 副会長、中田社会福祉士事務所 |
| 10 | 藤林　慶子 | 日本ソーシャルワーク教育学校連盟、東洋大学 |
| 11 | 前嶋　弘 | 社会福祉法人みなと寮 |

③オブザーバー

| | 氏 名 | 所 属 |
|---|---|---|
| 1 | 道念　由紀 | 厚生労働省　社会・援護局　総務課　社会福祉専門官 |

④事務局

| | 氏 名 | 所 属 |
|---|---|---|
| 1 | 倉持　美保子 | 日本社会福祉士会　認定社会福祉士推進グループ　主査 |

**2）開催状況**

①委員会（7回）

| | 日 程 | 場 所 |
|---|---|---|
| 1 | 2021年9月12日（日） | Web会議室（Zoom） |
| 2 | 2021年10月10日（日） | Web会議室（Zoom） |
| 3 | 2021年11月7日（日） | Web会議室（Zoom） |
| 4 | 2021年12月5日（日） | Web会議室（Zoom） |
| 5 | 2022年1月23日（日） | Web会議室（Zoom） |
| 6 | 2022年2月15日（火） | Web会議室（Zoom） |
| 7 | 2022年3月8日（火） | Web会議室（Zoom） |

②研修リハーサル・事前打ち合わせ(1回)

| | 日 程 | 場 所 |
|---|---|---|
| 1 | 2022年2月15日(火) | Web会議室(Zoom) |

### (3)ICTを活用したスーパービジョンの手引き検討委員会

#### 1)委員会等

①委員会委員

| | 氏 名 | 所 属 | 備 考 |
|---|---|---|---|
| 1 | 野村 豊子 | 認定社会福祉士認証・認定機構 理事、日本福祉大学 | 委員長 |
| 2 | 荒井 浩道 | 駒澤大学 | |
| 3 | 田村 綾子 | 日本ソーシャルワーク教育学校連盟、聖学院大学 | |
| 4 | 藤林 慶子 | 日本ソーシャルワーク教育学校連盟、東洋大学 | |
| 5 | 前嶋 弘 | 社会福祉法人みなと寮 | |
| 6 | 宮崎 清恵 | 日本医療ソーシャルワーカー協会、神戸学院大学 | |

②オブザーバー

| | 氏 名 | 所 属 |
|---|---|---|
| 1 | 道念 由紀 | 厚生労働省 社会・援護局 総務課 社会福祉専門官 |

③事務局

| | 氏 名 | 所 属 |
|---|---|---|
| 1 | 倉持 美保子 | 日本社会福祉士会 認定社会福祉士推進グループ 主査 |

#### 2)開催状況

①委員会(7回)

| | 日 程 | 場 所 |
|---|---|---|
| 1 | 2021年9月4日(土) | Web会議室(Zoom) |
| 2 | 2021年10月10日(日) | Web会議室(Zoom) |
| 3 | 2021年11月13日(土) | Web会議室(Zoom) |
| 4 | 2021年12月14日(火) | Web会議室(Zoom) |
| 5 | 2022年1月23日(日) | Web会議室(Zoom) |
| 6 | 2022年2月1日(火) | Web会議室(Zoom) |
| 7 | 2022年3月11日(金) | Web会議室(Zoom) |

②SV手引き作業委員会(1回)

| | 日 程 | 場 所 |
|---|---|---|
| 1 | 2021年9月27日(月) | Web会議室(Zoom) |

### (4)研修会の開催状況

1)現任研修委員会

| | 研修名 | 日 程・場 所 | 修了者 |
|---|---|---|---|
| 1 | 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修講師養成研修 | 2021 年 12 月 26 日(日)<br>Web 会議室(Zoom) | 116名 |

2)リーダー研修プログラム検討委員会

| | 研修名 | 日程・場所 | 修了者 |
|---|---|---|---|
| 1 | スーパーバイザーのためのリーダー研修(試行研修) | 2022 年 2 月 23 日(水・祝)<br>Web 会議室(Zoom) | 49 名 |

# 第２章
# 地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の養成

## 第2章　地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の養成

### 1　講師養成研修の開催と評価

#### (1)「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」(講師養成研修)の開催

##### 1)講師養成研修の目的

厚生労働省社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会がとりまとめた報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」(2018 年 3 月 27 日)において、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士には、包括的な相談支援体制及び住民主体の地域課題解決体制を構築するための実践力が求められることが明記された。当報告書をふまえ、社会福祉士養成カリキュラムの改正が進められ、2021 年度から導入される一方で、現任の社会福祉士には、速やかに地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク専門職として役割を果たしていくことが求められる。

そこで、2019 年度に「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」のプログラムの開発を行い、2020 年度には試行研修を実施、プログラムの見直しを実施した。2021 年度は、本研修の受講を希望する社会福祉士が身近なところで研修を受講できるようにするため、都道府県社会福祉士会を対象に、講師養成研修を開催することとした。

##### 2)当研修の運営方法について

昨今のコロナ禍の影響により、講義はオンデマンド研修とし、演習は双方向型のリモート研修で行うこととした。ツールは Zoom ミーティングを用い、各講師及び事務局はそれぞれ異なる場所で研修に参加した。

研修の受講要件として、①現任の社会福祉士であること②本調査研究事業に賛同いただけること③研修後のアンケートにご協力いただけること④今後「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の講師を担っていただけること⑤都道府県社会福祉士会の推薦を受けられることを要件とした。

なお、聴覚障害者対応として、手話対応や UD トーク(フリーアプリ)の検討を行った。Zoom の場合、手話通訳者の画面が小さくなり見にくくなる懸念があることから、聴覚障害者が受講を希望された場合は、受講者による UD トークの活用を個別に対応することとした。

開催要項を17ページ～19ページに掲載する。

##### 3)講師養成研修の内容について

2020 年度にプログラム開発した「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」に基づき、講師養成研修の講義要綱(20ページ～29ページ)を作成した。

研修の内容は、昨年度作成した各科目の e-ラーニング講座を事前に視聴していただき、研修当日は、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」で実施する演習を体験していただくと共に、講師をする上でのポイントの説明を実施した。

### 4）講師養成研修の実施

①開催日程

2021 年 12 月 26 日

②参加者人数

受講申込者　117 名（定員 150 名）

最終参加者　117 名

最終修了者　116 名（研修後アンケート提出 116 名）

③演習

・6 名から 7 名のグループで演習を実施。Zoom ミーティングのブレイクアウトルームを活用。

④講師及びスタッフの配置

・講師は自宅等において個々のパソコンで参加

・スタッフは日本社会福祉士会事務局に集合し、個々のパソコンで運営を実施

⑤オンライン研修に伴う当日のリスク対応

緊急連絡先として主催者携帯電話番号を受講者へ事前周知した。実際に問合せのあった内容としては「Zoom にアクセスできない」「画面をオンにすることができない」「音声が途切れる」「接続が切れてしまう」等があった。なお、受講者側の通信環境に起因する事項は対応ができないことを伝えた。

⑥当日の講師及びスタッフ間の情報共有

Zoom による打合せを実施した。また、演習中の情報共有方法として、Google スプレッドシートを使用した。

# 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク
# 実践力養成研修 （講師養成研修）開催要項

厚生労働省社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会がとりまとめた報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」（2018 年 3 月 27 日）において、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士には、包括的な相談体制及び住民主体の課題解決体制を構築するための実践力が求められることが明記されました。

当報告書をふまえ、社会福祉士養成カリキュラムの改正が進められ、2021 年度から導入されています。同時に、現任の社会福祉士には、速やかに地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク専門職として役割を果たしていくことが求められています。

そこで本会では、厚生労働省の補助金（社会福祉推進事業分）交付を受け、現任の社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能を果たすことができるよう、2019 年度に研修プログラムの開発を行い、2020 年度は試行研修を実施いたしました。

2021 年度は全国展開に向けて当研修「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の講師を担う人材育成のため、講師養成研修を開催いたします。

**１．日　　程**：2021 年 12 月 26 日（日）10：00～17：15

**２．実施方法**：Zoom ミーティング

※ご参加には、パソコンまたはタブレット等の機器と、インターネットに接続できる環境が必要です。3 ページの「オンライン研修の受講方法」を必ずご確認の上、お申し込みください。

**３．定　　員**：150 名

（定員に達した場合、お住まいの地域のバランスを考慮の上で抽選を行わせていただき、受講者を決定させていただきます。）

**４．受講要件**：以下の要件をすべて満たしていること。

①現任の社会福祉士であること。

※認定社会福祉士、2020 年度社会福祉推進事業の試行研修を受講された方、又は認定社会福祉士と同様の実践力がある方が望ましい。

②本調査研究事業に賛同いただけること。

③研修後のアンケートにご協力いただけること。

④今後「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の講師を担っていただけること。

⑤都道府県社会福祉士会の推薦を受けられること。

**５．受 講 費**：無料

**６．申込期間**：**2021 年 10 月 29 日(金)から 2021 年 11 月 30 日(火)まで**

**７．受講可否**：受講の可否は、12 月上旬にご連絡いたします。あわせて、受講に伴う注意事項、キャンセルの扱い等もご案内します。12 月 10 日（金）をすぎても連絡がない場合は、生涯研修センター（kenshu-center@jacsw.or.jp）までご連絡ください。

**８．スケジュール及びプログラム**（予定、プログラム等は変更となる場合があります。）

| 時　　間 | 内　　容 |
|---|---|
| 10：00～10：10 | オリエンテーション、開会挨拶 |
| 10：10～10：30<br>（20 分） | 「当研修の全体像とこれから求められる社会福祉士像」<br>中田 雅章 氏（中田社会福祉士事務所） |
| 10：30～11：00<br>（30 分） | 「地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能」<br>「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」<br>髙良 麻子 氏（法政大学） |
| 11：00～11：45<br>（45 分） | 「排除をつくらない相談支援体制の構築」<br>荒井 浩道 氏（駒沢大学） |
| 11：45～12：45 | 昼休憩 |
| 12：45～13：30<br>（45 分） | 「アドボカシーと意思決定支援」<br>髙山 由美子 氏（ルーテル学院大学） |
| 13：30～14：15<br>（45 分） | 「地域で支える体制の構築」<br>樽井　康彦 氏（龍谷大学） |
| 14：15～14：25 | 休憩 |
| 14：25～15：10<br>（45 分） | 「地域アセスメントとネットワーク構築」<br>髙山 由美子 氏（ルーテル学院大学） |
| 15：10～15：55<br>（45 分） | 「社会資源の活用・開発」<br>樽井　康彦 氏（龍谷大学） |
| 15：55～16：05 | 休憩 |
| 16：05～17：05<br>（60 分） | 「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」<br>中田 雅章 氏（中田社会福祉士事務所） |
| 17：05～17：15 | 閉会挨拶、事務連絡 |

**９．申込方法**：右の**ＱＲコード**または下記の URL、
または本会ホームページから、
本研修の申込フォームにアクセス
していただき、必要事項をご記入
の上、お申し込みください。

申込フォーム URL
https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=oard-ldldtf-a4dd632658990bb6d10b3df4d34915d4
**(2021 年 10 月 29 日(金)から 2021 年 11 月 30 日(火)まで)**

**１０．個人情報の取扱いについて：**

本研修の申し込み及び受講に際していただいた個人情報は、本試行研修の検証の目的以外には使用しません。ご本人の同意がなければ第三者に個人情報を提供することはありません。取得した個人情報は管理責任者を定め、紛失や漏洩などが発生しないよう安全対策を実施いたします。

本研修は、オンライン（Zoom ミーティング）で開催しますので、３ページの「オンライン研修の受講方法」を必ずご確認の上、お申し込みください。

公益社団法人　日本社会福祉士会

# オンライン研修の受講方法

オンライン研修を受講いただくにあたり、事前に準備いただきたい事項、使用機器等についてご案内いたします。

**◆ 本研修（Zoom ミーティング）を受講するにあたり準備いただきたい事項**

- パソコン、タブレットから受講いただけますので、受講に必要な機器をご準備ください。受講いただくにあたっての必要な機器及び詳細を、以下に記載しておりますので、ご確認の上、お申し込みください。
- 本研修では、ビデオ講演会システム Zoom ミーティングを使用いたしますので、事前に Zoom アプリをダウンロードしてください。なお、本研修を受講いただくだけならば Zoom アカウントの取得（サインアップ）は不要です。

**◆使用機器の確認（詳細）**

本研修では、Zoom ミーティングにおいてマイク音声、自身の画像を表示して受講することが条件となりますので、研修までに、必要な機器をご準備ください。

長時間にわたり、映像を視聴いただくため、安定した自宅等でのインターネット回線（Wi-Fi 等）での受講を推奨いたします。デザリングを使用して携帯電話会社の回線（パケット通信）でも受講は可能ですが、データ量が大きいため、通信料金やお使いの端末の契約内容にご注意ください。

**◆事前テストについて**

Zoom アプリを初めて使用する場合、事前に接続テストを実施してください。カメラが使用できるか、マイクが使用できるかなどをご確認ください。

Zoom テスト用 URL ： https://zoom.us/test

**◆その他**

受講者の通信環境、通信機器の原因により、当日参加できない場合には対応できかねますので、予めご了承ください。

**＜本件に関する問い合わせ先＞**

**公益社団法人 日本社会福祉士会 生涯研修センター**

E-mail：kenshu-center@jacsw.or.jp

TEL：03-3355-6541 （月～金 10:15～16:15）

講師養成研修　講義要綱

テーマ　当研修の全体像とこれから求められる社会福祉士像

**講師養成研修の講義のねらい**

- 研修の開発経緯と全体像を理解する。
- 日本社会福祉士会が考える「これから求められる社会福祉士像」と「研修の全体像」との関連を理解する。

**事前課題**

- 講義動画の事前視聴

**講師養成研修の講義内容と講義のポイント**（計２０分）

| テーマ | 項目 | 講義のポイント | 研修形態 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本テーマの目標確認 | ・本テーマの目標 | ・目標を確認する。 | リモート研修（講義） | 2分 |
| ・講義動画の要点 | ・研修の開発経緯<br>・研修の全体像 | ・研修の開発経緯と全体像に関する要点を説明する。 | リモート研修（講義） | 5分 |
| | ・「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」<br>・本会が考える「求められる社会福祉士像とは」<br>・「新たに求められる社会福祉士の役割」と「研修科目」との関係 | ・「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」を確認し、本来求められる社会福祉士像を確認する。<br>・「新たに求められる社会福祉士の役割」と「研修科目」との関係を示す図を示して確認する。 | リモート研修（講義） | 10分 |
| ・まとめ | ・研修の４つの目標と全体構成 | ・研修の 4 つの目標について確認し、研修受講後の流れも含めた全体像を示してまとめとする。 | リモート研修（講義） | 3分 |

講師養成研修　講義要綱

テーマ　地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能
地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク

**講師養成研修の講義のねらい**

- 地域共生社会の意義およびその実現において社会福祉士に求められる機能と、その機能を果たすソーシャルワークに関する要点を確認する。
- 受講者が主体的に演習に参加し、それぞれの科目の目標を達成するのに必要なグループメンバー同士の関係を構築する方法を理解する。

**事前課題**

- 講義動画の事前視聴

**講師養成研修の講義内容と講義のポイント**（計３０分）

| テーマ | 項目 | 講義のポイント | 研修形態 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本テーマの目標確認 | ・本テーマの目標 | ・目標を確認する。 | リモート研修（講義） | 1分 |
| ・講義動画の要点 | ・地域共生社会の意義およびその実現において社会福祉士に求められる機能<br>・地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク | ・地域共生社会の意義およびその実現において社会福祉士に求められる機能と、その機能を果たすソーシャルワークに関する要点を説明する。 | リモート研修（講義） | 7分 |
| ・演習を実施するためのポイント | ・アイスブレイクのやり方の説明 | ・アイスブレイクのやり方を説明する。 | リモート研修（講義） | 4分 |
| ・アイスブレイク | ・アイスブレイクの経験（ヒーローインタビュー） | ・演習を行うグループごとに分かれ、受講者番号順に、次の受講者番号の人が以下の項目をインタビューする。<br>1人 2分以内<br>参加への感謝から開始<br>①氏名<br>②勤務地の県名と職場<br>③日頃の実践の概要と果たしている役割（「研修の全体像」で使用した社会福祉士の役割をもとに）<br>④インタビュー者の感想<br>拍手 | リモート研修（演習） | 15分 |
| ・まとめ | ・目標の理解の確認 | ・本テーマの目標を理解できたかどうかを確認する。 | リモート研修（講義） | 3分 |

講師養成研修　講義要綱

テーマ　排除をつくらない相談支援体制の構築

**講師養成研修の講義のねらい**

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

**事前課題**

- 講義動画の事前視聴

**講師養成研修の講義内容と講義のポイント**（計４５分）

| テーマ | 項目 | 講義のポイント | 研修形態 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本テーマの目標確認 | ・本テーマの目標 | ・目標を確認する。 | リモート研修（講義） | ５分 |
| ・講義動画の要点 | ・新カリキュラムにおける新しいアプローチ（ナラティヴ・アプローチ，解決志向アプローチ）<br><br>・排除をつくらない相談支援とは（分野横断的な支援体制，「断らない相談支援」に必要な機能），及びその体制の構築<br><br>・ソーシャルワークにおける ICT の活用（緩やかな繋がり，孤立防止，連携，コロナ禍対応） | ・複雑化，多様化する現代社会において求められるソーシャルワークの新しいアプローチについて理解する。<br><br>・制度の狭間や世帯の課題等の複合的かつ分野横断的な課題も含めて包括的に相談を受け止め、適切な関係機関につなげる等を行うことのできる相談支援およびその体制について説明する。<br><br>・ICT（情報通信技術）とソーシャルワーク業務の親和性を理解する。ICT の可能性と限界をそれぞれ理解する。 | リモート研修（講義） | １５分 |
| ・演習をとおして経験を共有する。 | （キーワード）<br>・社会福祉士の役割<br>・アウトリーチ<br>・スクリーニング<br>・リファー<br>・チームアプローチ<br>・スーパービジョン<br>・伴走型支援<br>・ICT<br>・その他（○○アプローチ，面接技術，ケアマネジメント） | ・左記のキーワードを手がかりに各自の経験をもとに情報を共有する。 | リモート研修（演習）<br><br>※ブレイクアウトルームの活用 | １５分 |

| テーマ | 項目 | 講義のポイント | 研修形態 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・全体での共有 | ・ いくつかのグループの意見を全体で共有 | ・各グループででた意見をリーダーが集約し全体に報告．2～3 グループ | リモート研修（演習） | ５分 |
| ・まとめ | ・ 目標の理解の確認 | ・本テーマの目標を理解できたかどうかを確認する。 | リモート研修（講義） | ５分 |

講師養成研修　講義要綱

## テーマ　アドボカシーと意思決定支援

**講師養成研修の講義のねらい**

・講師として以下の「アドボカシーと意思決定支援」のねらいを理解し、テーマについての講義と演習を展開する

〇地域社会の実現に向けて、

・ソーシャルワーク実践の根幹であるアドボカシーの意味をあらためて理解する。

・本人の意思を尊重する支援のあり方について、参加支援と本人を取り巻く環境を視野に入れた権利擁護の視点から理解する。

**事前課題**

・講義動画の事前視聴

**講師養成研修の講義内容と講義のポイント**（計４５分）

| テーマ | 項目 | 講義のポイント | 研修形態 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本テーマの目標確認 | ・本テーマの目標 | ・目標を再確認する。 | リモート研修（講義） | ５分 |
| ・講義動画の要点 | ・アドボカシーと意思決定支援について理解する | ・ソーシャルワークにおけるアドボカシー<br>・意思決定ガイドラインの動向<br>・社会福祉士としての意思決定支援の視点～実践例の提示 | リモート研修（講義） | ５分 |
| ・演習を実施するためのポイント | ・実践の共有<br>・課題への取り組みの共有 | ・参加者が実践内容と課題を共有する<br>・これらをふまえてディスカッションを展開する。<br>・グループディスカッションのポイントと留意点 | リモート研修（演習） | ２５分 |
| ・まとめ | ・目標の理解の再確認 | ・本テーマの目標を理解できたかどうかを確認する<br>・社会福祉士としてアドボカシー・意思決定支援をとらえる視点を再確認する<br>・ICT を活用したアドボカシーと意思決定支援の可能性を考える | リモート研修（講義） | １０分 |

講師養成研修　講義要綱

テーマ　地域で支える体制の構築

**講師養成研修の講義のねらい**

〇新カリキュラムでの学びを自らの実践に活かすことができるよう、知識構築・力量形成を促す。
〇地域共生社会の実現に向けて、
・支える主体への理解ならびに地域住民が主体として重要であることへの理解を促す。
・地域で支える体制の構築に向けた社会福祉士の機能と役割についての理解を促す。
・地域住民が主体として役割を果たすためには福祉教育が重要であるため、それについて理解を促す。
・多機関、多職種、福祉以外の機関との協働についての理解を促す。
〇参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する。

**事前課題**

・講義動画の事前視聴

**講師養成研修の講義内容と講義のポイント**（計４５分）

| テーマ | 項目 | 講義のポイント | 研修形態 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本テーマの目標確認 | ・本テーマの目標 | ・本テーマの目標を確認する。 | リモート研修（講義） | ５分 |
| ・講義動画の要点 | ・「３つの支援」を念頭に、地域支援体制の実際について考える | 【演習課題】　・自らの担当地域を例として、「相談支援」「参加支援」「地域づくりに向けた支援」に当てはめ、必要な支援を考える<br>・講師による説明：演習の目的と進め方について説明し、質問があれば回答する | リモート研修（演習） | ５分 |
| ・演習 | 個人作業 | ・ワークシートに、自分が実施している、または知っている事例についてまとめる | リモート研修（演習） | ５分 |
| | グループ作業 | ・個人作業の内容をグループで共有し意見交換する<br>・発表準備 | リモート研修（演習） | ２０分 |
| | 発表・高評 | ・発表と担当教員からの講評 | リモート研修（演習） | １０分 |

講師養成研修　講義要綱

## テーマ　地域アセスメントとネットワーク構築

**講師養成研修の講義のねらい**

・講師として以下の「地域アセスメントとネットワーク構築」のねらいを理解し、テーマについての講義と演習を展開する。

〇地域社会の実現に向けて、

・個人の支援だけではなく、地域づくりに向けた支援を視野に入れ、地域住民や他の専門職と協働・連携し、顕在化していない課題にアプローチすることの意義について理解する。

・断らない相談支援という視点から、地域アセスメントとネットワーク構築について理解する。

**事前課題**

・　講義動画の事前視聴

**講師養成研修の講義内容と講義のポイント**（計４５分）

| テーマ | 項目 | 講義のポイント | 研修形態 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本テーマの目標確認 | ・本テーマの目標 | ・目標を再確認する。<br>・地域の課題にアプローチすることの意義<br>・地域にネットワークを構築することの意義 | リモート研修（講義） | ５分 |
| ・講義動画の要点 | ・ネットワーク構築について理解する | ・地域アセスメントの視点<br>・ネットワーク構築はソーシャルワーク実践であること、課題解決への取り組みのスタート<br>・ネットワーク構築は環境整備の一環<br>・ネットワーク構築の視点と方法～実践例の提示<br>・ネットワーク構築を進めるための視点 | リモート研修（講義） | ５分 |
| ・演習を実施するためのポイント | ・実践の共有<br>・課題への取り組みの共有 | ・参加者が実践内容と課題を共有する。<br>・これらをふまえてディスカッションを展開する<br>・グループディスカッションのポイントと留意点 | リモート研修（演習） | ２５分 |
| ・まとめ | ・目標の理解の再確認 | ・本テーマの目標を理解できたかどうかを確認する<br>・社会福祉士として地域をとらえる視点を再確認する | リモート研修（講義） | １０分 |

講師養成研修　講義要綱

テーマ 社会資源の活用・開発

**講師養成研修の講義のねらい**

〇新カリキュラムでの学びを自らの実践に活かすことができるよう、知識構築・力量形成を促す。
〇地域共生社会の実現に向けて、
・社会資源の概念についての正確な理解を促す。
・社会資源を活用・開発することの意義についての理解を促す。
・社会資源を活用・開発する方法についての理解を促す。

〇参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する。

**事前課題**

・講義動画の事前視聴

**講師養成研修の講義内容と講義のポイント**（計４５分）

| テーマ | 項目 | 講義のポイント | 研修形態 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本テーマの目標確認 | ・本テーマの目標 | ・本テーマの目標を確認する。 | リモート研修（講義） | ２分 |
| ・講義動画の要点 | ・コロナ禍における資源開発の取り組み | ・新型コロナウィルス感染拡大によって地域福祉活動が制約される中、公私主体による開発的な実践事例をもとに、非常時下の資源開発を学ぶ。 | リモート研修（講義） | ３分 |
| ・演習・社会資源活用・開発に求められる視点とスキルーCサロンの 事例からー | ・C サロンの立上げ支援の事例（講義動画）を検討する | 【演習課題】 ・講義動画の最後に出てくる事例のCサロンはソーシャルワーカーが商店街等関係者と協議しながら立ち上げた拠点である。地域のニーズをアセスメントし、資源開発していく視点や方法を、事例のプロセスから学ぶ<br>・講師による説明：演習の目的と進め方について説明し、質問があれば回答する | リモート研修（演習） | ７分 |
| | 個人作業 | ・事例における資源活用・開発のポイントを抽出する（ダウンロード版資料スライド23 の①～③の項目を参照）。 | リモート研修（演習） | ５分 |
| | グループ作業 | ・個人作業の内容をグループで共有し意見交換する<br>・グループメンバーそれぞれ | リモート研修（演習） | １８分 |

| テーマ | 項目 | 講義のポイント | 研修形態 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| | | の着眼点の違いから相互に学ぶことを重視する<br>・発表準備 | | |
| | | ・発表と担当教員からの講評 | リモート研修（演習） | １０分 |

## 講師養成研修　講義要綱

**テーマ　研修の振り返りと明日からの実践に向けて**

### 講師養成研修の講義のねらい

○　e-ラーニング視聴や講義内容をふまえ、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク機能を発揮するために明日から何を取り組めば良いのかを明確にする。

### 講師養成研修の講義内容と講義のポイント（計６０分）

| テーマ | 項目 | 演習のポイント | 研修形態 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| 研修の振り返りと明日からの実践に向けて | 本テーマの目的・演習手順についての説明 | 演習要綱を基に目的・手順について説明する。 | リモート研修（演習） | ５分 |
| | 【演習１】「今回の研修を踏まえて、明日からの実践で何ができるのか？」についてのディスカッション（体験・演習のポイントについての解説） | 「今回の研修を踏まえて、明日からの実践で何ができるのか？」について実際に体験し、演習におけるポイントについて説明する。 | リモート研修（演習） | １５分 |
| | 【演習２】今回の研修を全国で展開するにあたっての講師としての課題 | 参加者から講師を担うにあたっての課題について協議してもらう。 | リモート研修（演習） | １５分 |
| | グループ発表＆まとめ | 演習２について、グループごとに議論した内容についてプレゼンテーションを行い、講師がそれに対してコメントする。発表グループ数は、時間の範囲内で講師が調整する。 | リモート研修（演習） | ２５分 |

### （2）講師及びスタッフによる評価

研修会当日（2021 年 12 月 26 日）及び第 4 回委員会（2022 年 1 月 25 日）において、講師及びスタッフにより、研修の振り返りを通して評価を行った。振り返りは、①研修プログラム、②研修の位置づけ、③研修の実施形態と運営について、講師間相互のフィードバック及び講師・スタッフ間の意見交換により行った。以下①～③の内容を共有した。

① 研修プログラム等について

・ディスカッションを円滑に進められるよう、ディスカッションのテーマは具体的に提示するのがよい。

・グループディスカッションの時間に余裕があった科目についてはディスカッションの時間を短縮し、全体の時間配分を変更してよい。

② 研修の位置づけ

・本研修を各都道府県社会福祉士会で実施していくことの必要性について丁寧に説明していく必要がある。

・社会福祉士会会員以外の社会福祉士も参加する研修であることを明確にする必要がある。

③研修の実施形態と運営について

・研修形態については現段階において対面のみの実施は困難であると判断せざるを得ない。しかし、本来は受講者が地域に参集して実施する研修であり、そこに大きな意義があるため、集合研修（対面）とライブ研修（オンライン）、どちらの形態でも実施できるようにしておく必要がある。

・オンラインの研修では、ビデオやスピーカーの設定等が重要である。

・Zoom のチャット機能を活用する場面やチャットに記述してもよい内容等を事前に確認しておく必要がある。

・各都道府県社会福祉士会で実施する場合、講師は e-ラーニングの講座を担当しているわけではないので、講義と演習のつなぎが難しいと思われる。実際、受講者からは講師用資料等があるとよいとの意見が出されていた。講師を担当するにあたってのガイド等があったほうがよい。

上記の振り返りと評価の内容は、2022 年度以降、本研修を都道府県で展開することを前提に、研修運営の手引きと、全国展開に向けた講義要綱に反映することとなった。

研修運営の手引きでは、研修の位置づけを明確化した。また、研修をオンラインで実施する場合、オンライン研修特有の留意点があることから、それらについても記述することとなった。

講義要綱については、講師が演習を展開しやすくなるような記述に努めた。特に講義要綱の様式は、演習の進め方と留意点の記載内容を科目ごとに見直し、さらにテーマと項目ごとに「演習のやり方」と「留意点」を分けて記述することで、講師のガイドとなるようにした。

## （3）研修会後のアンケート結果と評価

### 1）アンケートの概要

○目的

本研修では、研修終了後にアンケート調査を実施した。目的としては、受講者が「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の講師を担う上で、研修を実施する上でのポイントを理解できたかどうかを把握するとともに、講師養成研修の質を高めるために必要なフィードバックを得ることである。

○アンケート対象

講師養成研修の修了者116名を対象とした。

○実施方法

Google フォームの URL を受講者に送信し、アンケートへの回答を依頼した。

○実施時期

2021年12月26日～2022年1月5日

○アンケート内容

アンケートの内容は概ね以下のとおりである。

詳細は、別掲する「2021年度 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修（講師養成研修）研修後アンケート（46ページ～49ページ）」を参照。

Ⅰ　受講者氏名
Ⅱ　研修に参加した目的
Ⅲ　研修内容の到達度等に関する項目
※到達目標についての回答は「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の4件法とした。
Ⅳ 「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の実施予定について

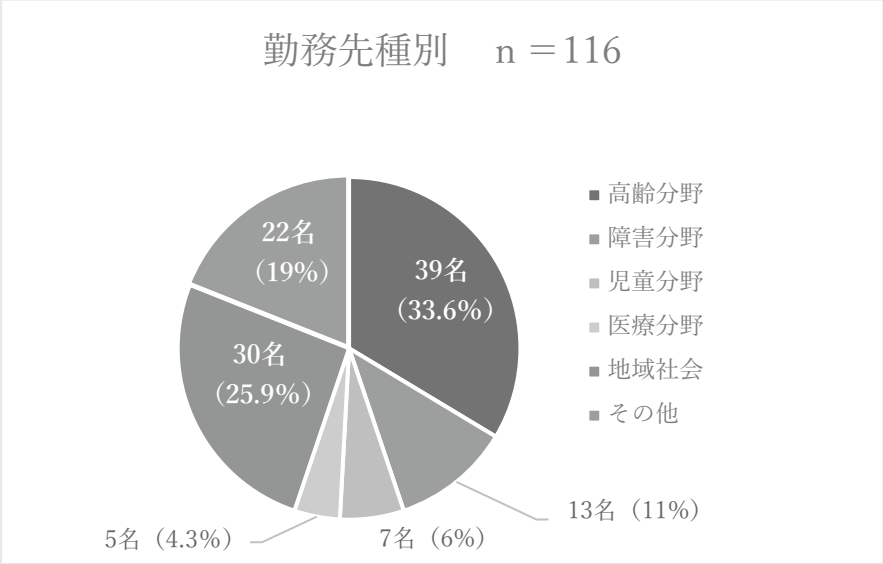
### 2）倫理的配慮について

アンケート調査を実施するにあたり、委員会にて倫理的配慮について検討を行った。検討の結果、「得られたデータは統計的に処理し、匿名性を確保したうえで、本事業の報告書において公表します。データについては、厳重に保管し、報告書の公表後に破棄します。」という説明をアンケートの冒頭に記載することとした。

### 3）受講者に関する基本情報

受講者に関する基本情報については、受講申込時に確認を実施した。詳細については、以下のとおり。

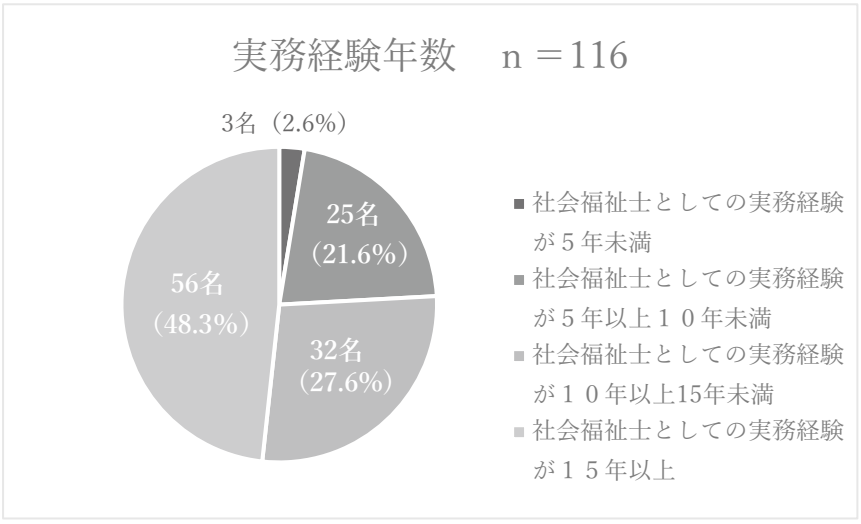
**図表 2-3-1 勤務先種別**




| | |
|---|---|
| 高齢分野 | 39 名 |
| 障害分野 | 13 名 |
| 児童分野 | 7 名 |
| 医療分野 | 5 名 |
| 地域社会 | 30 名 |
| その他 | 22 名 |

勤務先の種別について尋ねたところ、最も回答数が多かったのは「高齢分野」の 39 名(33.6%)で、次に多かったのが「地域社会」の 30 名(25.9%)であった。最も少なかったのは「医療分野」 の 5 名(4.3%)であった。

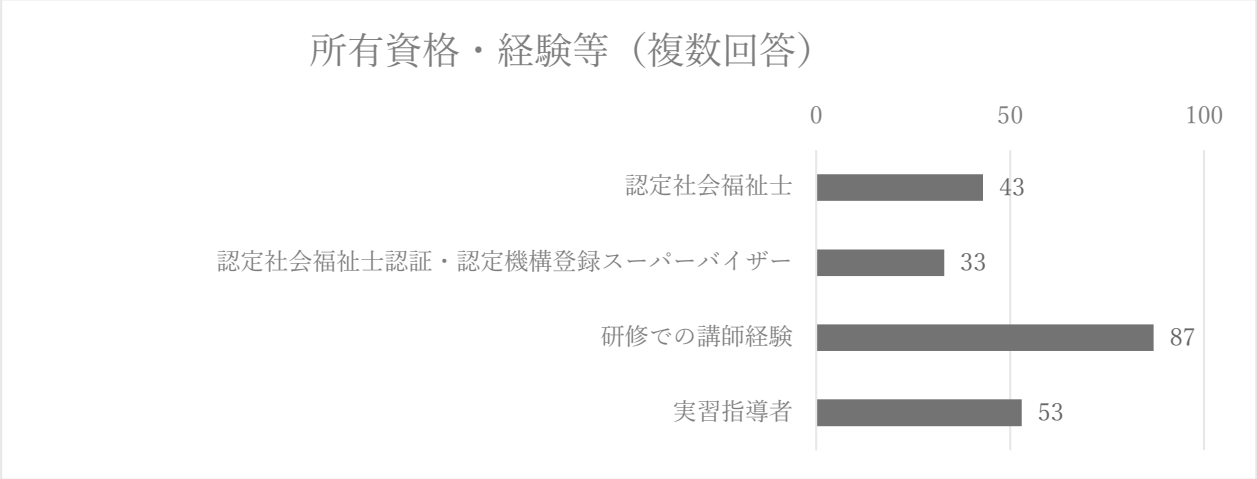
**図表 2-3-2 実務経験年数**




| | |
|---|---|
| 5 年未満 | 3 名 |
| 5 年以上 10 年未満 | 25 名 |
| 10 年以上 15 年未満 | 32 名 |
| 15 年以上 | 56 名 |

社会福祉士としての実務経験年数について尋ねたところ、最も回答数が多かったのは「社会福祉士としての実務経験が 15 年以上」の 56 名(48.3%)で、次に多かったのが「同 10 年以上 15 年未満」の 32 名(27.6%)であった。最も少なかったのは「同 5 年未満」の 3 名(2.6%)であった。

**図表 2-3-3 所有資格・経験等**

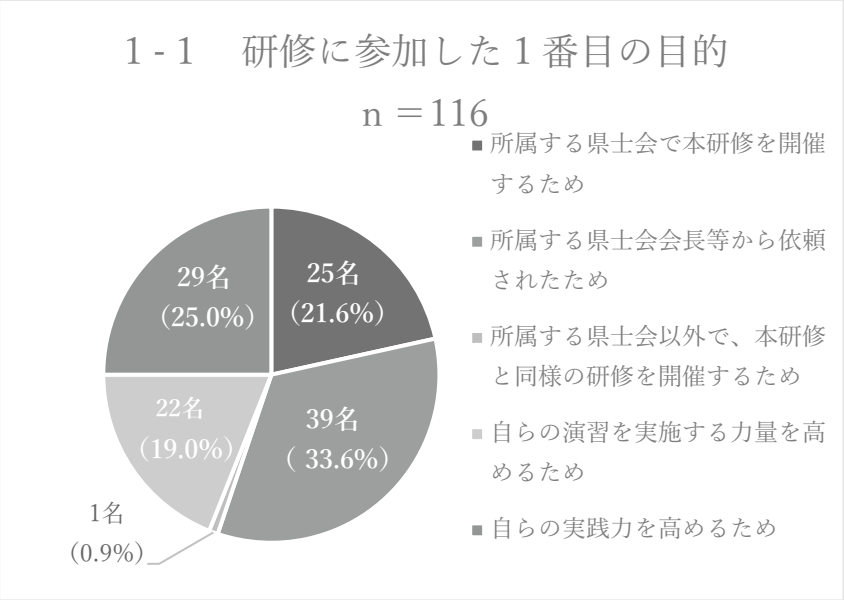



「認定社会福祉士」資格の有無や研修講師経験などについて、複数回答で尋ねたところ、「認定社会福祉士」が 43 名、「認定社会福祉士認証・認定機構登録スーパーバイザー」が 33 名、「研修での講師経験」が 87 名、「実習指導者」が 53 名であった。

「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修講師養成研修」研修後アンケート

以下は、研修に関する質問項目の回答結果である。

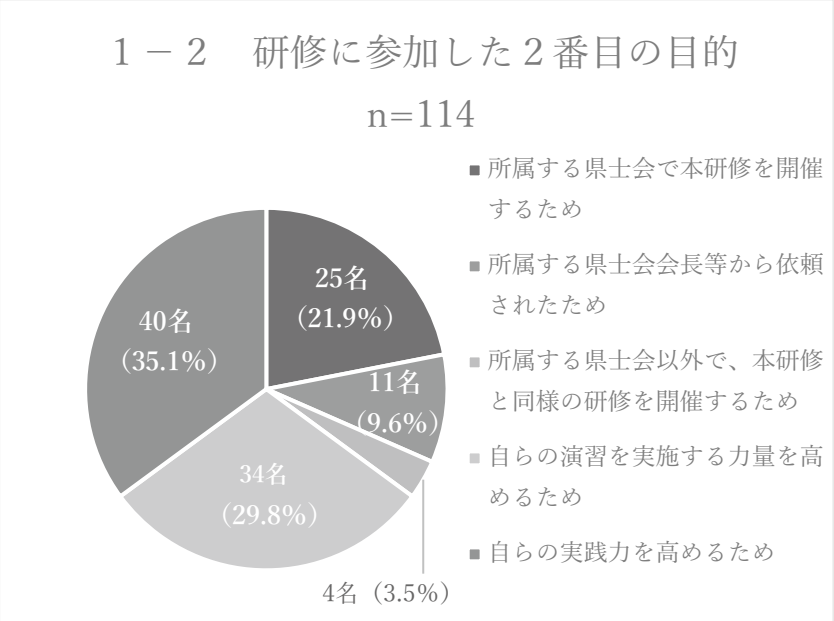
**図表 2-3-4(1) 研修に参加した1番目の目的**




| | |
|---|---|
| 所属する県士会で本研修を開催するため | 25 名 |
| 所属する県士会会長等から依頼されたため | 39 名 |
| 所属する県士会以外で、本研修の同様の研修を開催するため | 1 名 |
| 自らの演習を実施する力量を高めるため | 22 名 |
| 自らの実践力を高めるため | 29 名 |

研修に参加した目的のうち「1番目の理由」について5つの回答選択肢から1つを選ぶ形式で尋ねたところ、最も多かった回答は「所属する県士会会長等から依頼されたため」の 39 名(33.6%)、次に多かった回答は「自らの実践力を高めるため」29 名(25.0%)であった。最も少なかった回答は「所属する県士会以外で、本研修と同様の研修を開催するため」の 1 名(0.9%)であった。

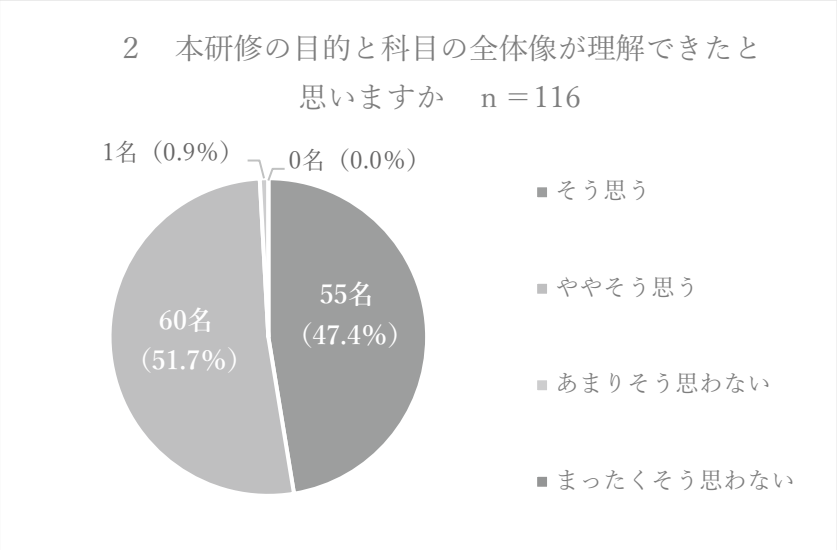
**図表 2-3-4(2) 研修に参加した2番目の目的**




| | |
|---|---|
| 所属する県士会で本研修を開催するため | 25 名 |
| 所属する県士会会長等から依頼されたため | 11 名 |
| 所属する県士会以外で、本研修の同様の研修を開催するため | 4 名 |
| 自らの演習を実施する力量を高めるため | 34 名 |
| 自らの実践力を高めるため | 40 名 |

研修に参加した目的のうち「2番目の理由」について5つの回答選択肢から1つを選ぶ形式で尋ねたところ、最も多かった回答は「自らの実践力を高めるため」の 40 名(35.1%)、次に多かった回答は「自らの演習を実施する力量を高めるため」の 34 名(29.8%)であった。最も少なかった回答は「所属する県士会以外で、本研修と同様の研修を開催するため」の 4 名(3.5%)であった。

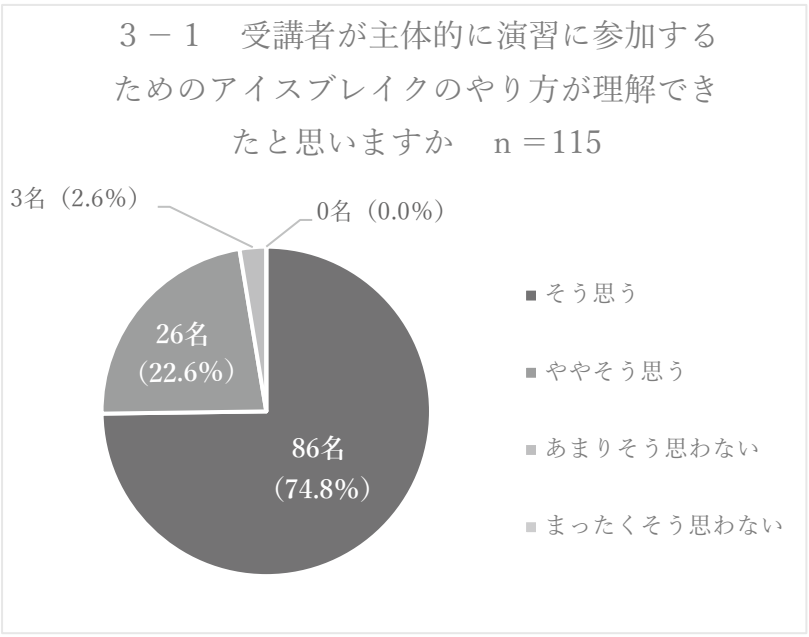
**図表 2-3-5 本研修の目的と科目の全体像が理解できたと思いますか**




| | |
|---|---|
| そう思う | 55 名 |
| ややそう思う | 60 名 |
| あまりそう思わない | 1 名 |
| まったくそう思わない | 0 名 |

本研修の目的と科目の全体像が理解できたと思うかについて、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の4件法で尋ねたところ、最も多かった回答は「ややそう思う」の 60 名(51.7%)、次に多かった回答は「そう思う」の 55 名(47.4%)であった。「そう思う」「ややそう思う」の合計は、115 名(99.1%)であった。

**図表 2-3-6 受講者が主体的に演習に参加するためのアイスブレイクのやり方が理解できたと思いますか**



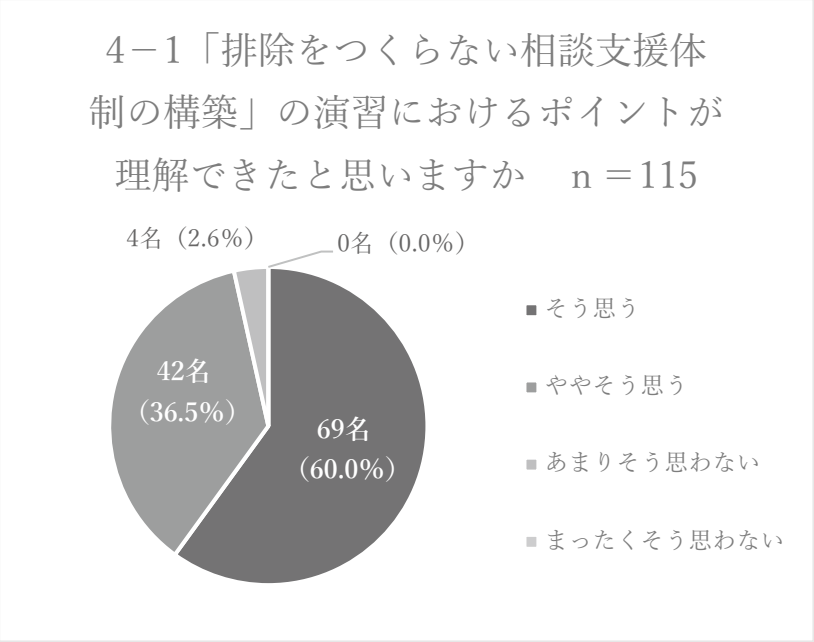

| | |
|---|---|
| そう思う | 86 名 |
| ややそう思う | 26 名 |
| あまりそう思わない | 3 名 |
| まったくそう思わない | 0 名 |

受講者が主体的に演習に参加するためのアイスブレイクのやり方が理解できたと思うかについて、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の4件法で尋ねたところ、最も多かった回答は「そう思う」の86名(74.8%)、次に多かった回答は「ややそう思う」の26名(22.6%)であった。「そう思う」「ややそう思う」の合計は、97.4%であった。

### 3−2 この演習に対する意見や要望(自由記述)

以下は上記3−1について自由記述で回答を求めた結果の一部を抜粋したものである。抜粋に当たっては、記述内容に影響がない範囲で、必要に応じて編集を加えた。学習できたことに関する評価としては「インタビュー形式というのを初めて行い、本研修における演習場面で活用できる内容でとても良いものだと思った」「アイスブレイクはグループの雰囲気作りやその後のグルーワークに影響する重要な手法であることを再確認することができた」などの意見があった。一方、不十分であった点や今後の課題を指摘した意見として、「開始前の丁寧な説明がもっと必要と感じた」「1分間スピーチ等、時間を区切っての自己紹介等でも良いのでは」などの回答がみられた。

**図表 2-3-7 「排除をつくらない相談支援体制の構築」の演習におけるポイントが理解できたと思いますか**



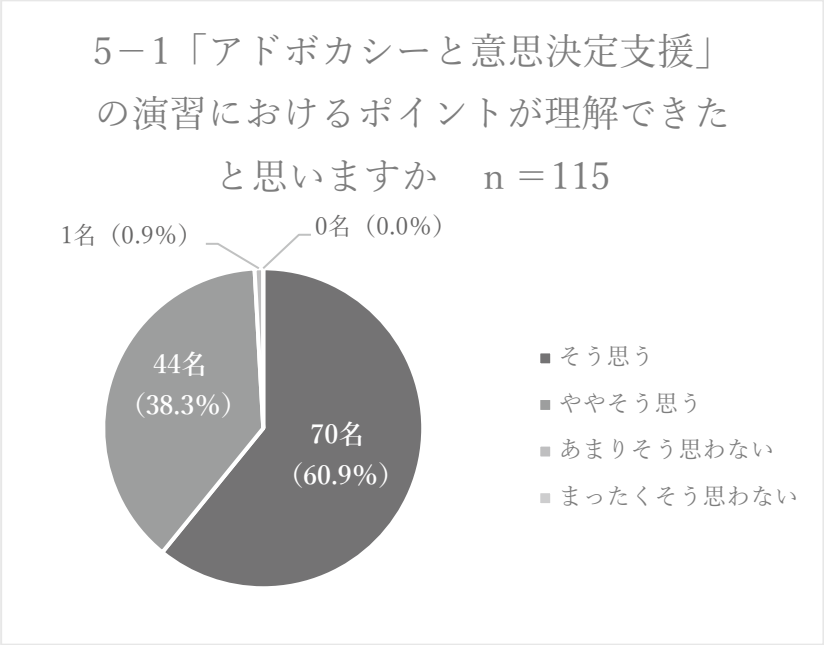

| | |
|---|---|
| そう思う | 69 名 |
| ややそう思う | 42 名 |
| あまりそう思わない | 4 名 |
| まったくそう思わない | 0 名 |

「排除をつくらない相談支援体制の構築」の演習におけるポイントが理解できたと思うかについて、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の4件法で尋ねたところ、最も多かった回答は「そう思う」の69名(60.0%)、次に多かった回答は「ややそう思う」の42名(36.5%)であった。「そう思う」「ややそう思う」の合計は、96.5%であった。

### 4−2 この演習に対する意見や要望(自由記述)

以下は上記4−1について自由記述で回答を求めた結果の一部を抜粋したものである。抜粋に当たっては、記述内容に影響がない範囲で、必要に応じて編集を加えた。学習できたことに関する評価としては「新たなアプローチ等の説明が大変参考となり、演習でも活発な意見交換ができた」「演習を通して、『排除』と考えられる場面を広く考えることができた」などの意見があった。一方、不十分であった点や今後の課題を指摘した意見として、「実践力向上のための演習としてなら事例を使ったほうがいいと思う。役割と方法論になると抽象的になりがち」「ポイントを明確に示して演習に入らないと、長く語る人が出た場合の修正が効かないように感じる」などの回答がみられた。

**図表 2-3-7「アドボカシーと意思決定支援」の演習におけるポイントが理解できたと思いますか**




| | |
|---|---|
| そう思う | 70 名 |
| ややそう思う | 44 名 |
| あまりそう思わない | 1 名 |
| まったくそう思わない | 0 名 |

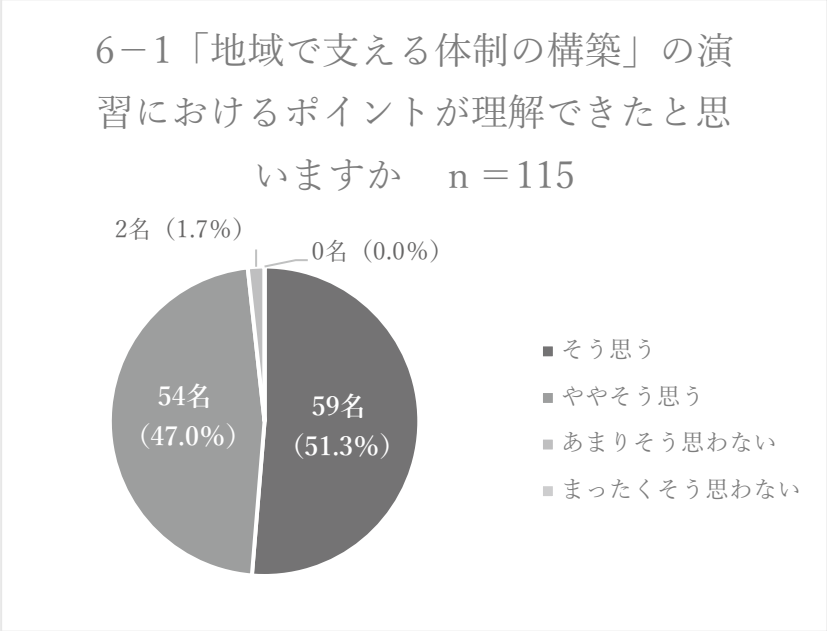
「アドボカシーと意思決定支援」の演習におけるポイントが理解できたと思うかについて、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の4件法で尋ねたところ、最も多かった回答は「そう思う」の 70 名(60.9%)、次に多かった回答は「ややそう思う」の 44 名(38.3%)であった。「そう思う」「ややそう思う」の合計は、99.1%であった。

### 5－2 この演習に対する意見や要望(自由記述)

以下は上記5－1について自由記述で回答を求めた結果の一部を抜粋したものである。抜粋に当たっては、記述内容に影響がない範囲で、必要に応じて編集を加えた。学習できたことに関する評価としては「様々な実践の中での意思決定支援の話が聞けて役に立った。改めてソーシャルワークの重要性を再認識した」「『何を、どこまで』という意思決定の議論はこれまでそういう機会がなかったので、演習でできたのは貴重な機会となった」などの意見があった。

一方、不十分であった点や今後の課題を指摘した意見として、「本人と他者との間の齟齬ができた場合の支援についても講義等で深めてはどうか」「難しいテーマであり、答えがないものであるため、演習でも『もやもや感』が残る。グループワークで落としどころをなんとか見つけるべきだろうか」などの回答がみられた。

**図表 2-3-8 「地域で支える体制の構築」の演習におけるポイントが理解できたと思いますか**




| | |
|---|---|
| そう思う | 59 名 |
| ややそう思う | 54 名 |
| あまりそう思わない | 2 名 |
| まったくそう思わない | 0 名 |

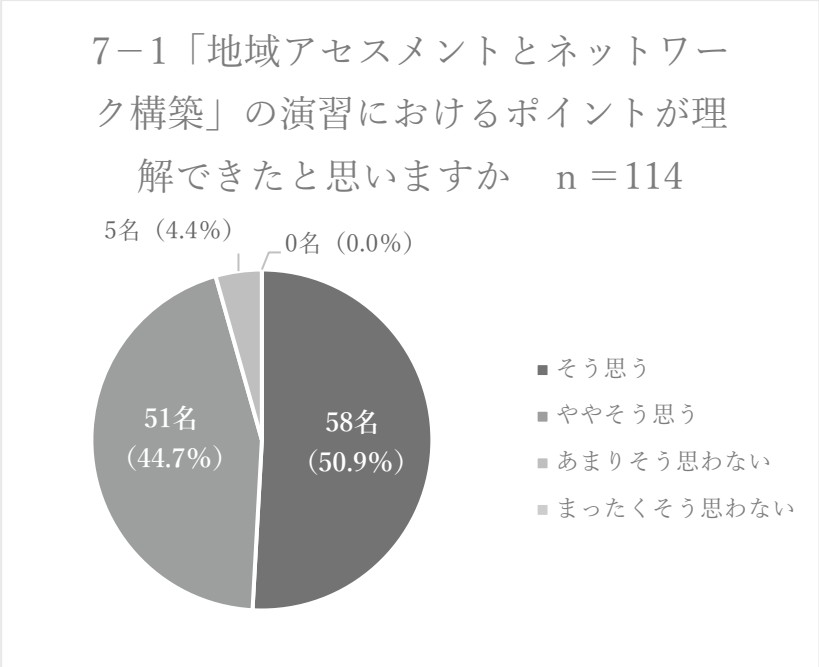
「地域で支える体制の構築」の演習におけるポイントが理解できたと思うかについて、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の4件法で尋ねたところ、最も多かった回答は「そう思う」の 59 名(51.3%)、次に多かった回答は「ややそう思う」の 54 名(47.0%)であった。「そう思う」「ややそう思う」の合計は、98.3%であった。

### 6－2 この演習に対する意見や要望(自由記述)

以下は上記6－1について自由記述で回答を求めた結果の一部を抜粋したものである。抜粋に当たっては、記述内容に影響がない範囲で、必要に応じて編集を加えた。学習できたことに関する評価としては「個人ワークがあることで、話がスムーズだったと思う」「自らの経験談を演習で共有することで、お互いに知らないことを知り、新たな気付きを得る機会になった」などの意見があった。

一方、不十分であった点や今後の課題を指摘した意見として、「事前課題で何か自らの地域の課題を整理して持参するようなことが必要かもしれない」「色々なところに糸口がある反面、まとまりが難しくなり、演習を受講してもあやふやなものになってしまった」などの回答がみられた。

**図表 2-3-9 「地域アセスメントとネットワーク構築」の演習におけるポイントが理解できたと思いますか**




| | |
|---|---|
| そう思う | 58 名 |
| ややそう思う | 51 名 |
| あまりそう思わない | 5 名 |
| まったくそう思わない | 0 名 |

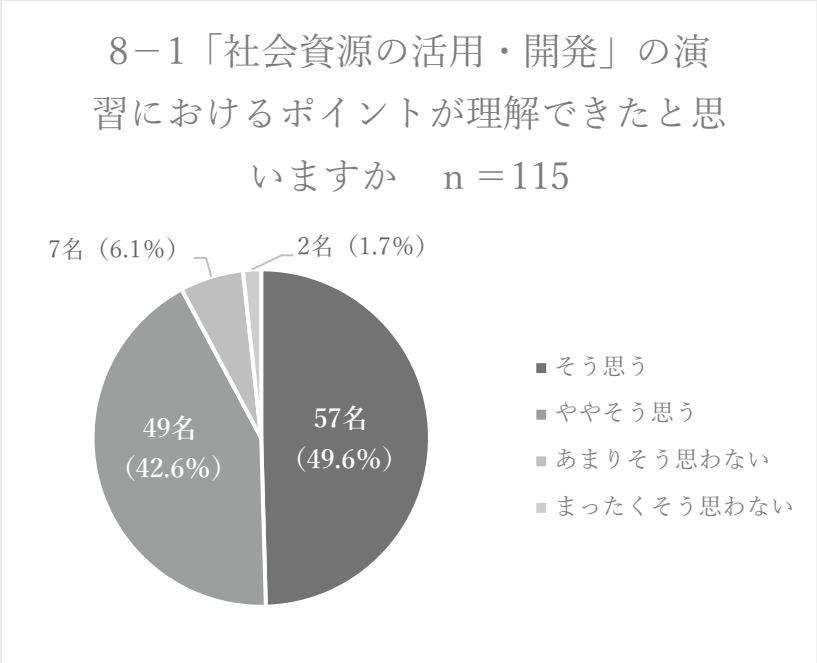
「地域アセスメントとネットワーク構築」の演習におけるポイントが理解できたと思うかについて、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の4件法で尋ねたところ、最も多かった回答は「そう思う」の 58 名(50.9%)、次に多かった回答は「ややそう思う」の 51 名(44.7%)であった。「そう思う」「ややそう思う」の合計は、95.6%であった。

### 7－2 この演習に対する意見や要望(自由記述)

以下は上記7－1について自由記述で回答を求めた結果の一部を抜粋したものである。抜粋に当たっては、記述内容に影響がない範囲で、必要に応じて編集を加えた。学習できたことに関する評価としては「地域アセスメントを丁寧に仲間たちと行いその内容を共有していくことの大切さを再確認した」「事前課題としての学びがあったので理解しやすかった。グループ演習で他の参加者の考えが聞けてよかった」などの意見があった。

一方、不十分であった点や今後の課題を指摘した意見として、「地域となると社協の活動がベースに話が進んでいくので、分野が違う人では内容が異なってくる」「地域アセスメントを座学で理解できていても、実践が少ないため演習では苦労すると思うので、演習の組み立て方に注意をしていく必要がある」などの回答がみられた。

**図表 2-3-10「社会資源の活用・開発」の演習におけるポイントが理解できたと思いますか**




| | |
|---|---|
| そう思う | 57 名 |
| ややそう思う | 49 名 |
| あまりそう思わない | 7 名 |
| まったくそう思わない | 2 名 |

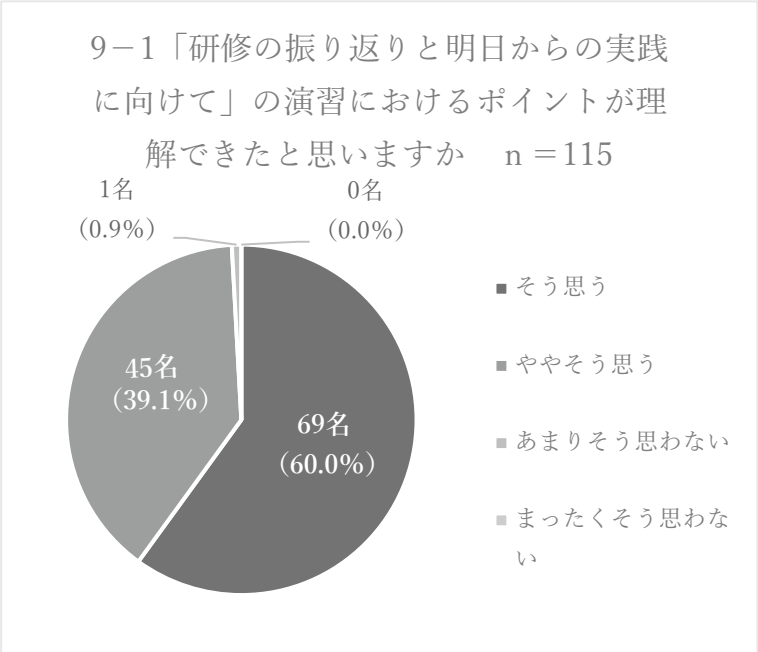
「社会資源の活用・開発」の演習におけるポイントが理解できたと思うかについて、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の4件法で尋ねたところ、最も多かった回答は「そう思う」の 57 名(49.6%)、次に多かった回答は「ややそう思う」の 49 名(42.6%)であった。「そう思う」「ややそう思う」の合計は、92.2%であった。

### 8－2 この演習に対する意見や要望(自由記述)

以下は上記8－1について自由記述で回答を求めた結果の一部を抜粋したものである。抜粋に当たっては、記述内容に影響がない範囲で、必要に応じて編集を加えた。学習できたことに関する評価としては「既存の資源やネットワークを活用することで相乗効果を生みだせることがよく理解できた」「ソーシャルアクションを積極的に実施されている方々の意見を伺い、何か自分にもできるのではとヒントをいただく場になった」などの意見があった。

一方、不十分であった点や今後の課題を指摘した意見として、「どのような技法・方法を意図しているのか明示してもらえると、グループワークで活発な議論ができる」「コロナになり色々な資源が活用できない現状にあり、その中でもできている事例を使って欲しかった」「もう少しわかりやすい設問、誰もが同じイメージでとらえられる設問が良い」などの回答がみられた。

**図表 2-3-11「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」の演習におけるポイントが理解できたと思いますか**




| | |
|---|---|
| そう思う | 69 名 |
| ややそう思う | 45 名 |
| あまりそう思わない | 1 名 |
| まったくそう思わない | 0 名 |

「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」の演習におけるポイントが理解できたと思うかについて、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の4件法で尋ねたところ、最も多かった回答は「そう思う」の69名（60.0%）、次に多かった回答は「ややそう思う」の45名（39.1%）であった。「そう思う」「ややそう思う」の合計は、99.1%であった。

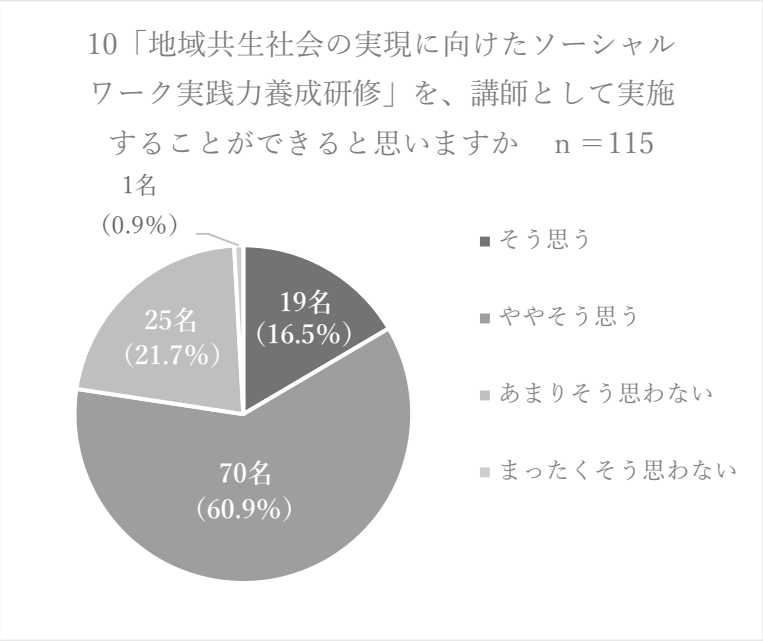
### 9－2 この演習に対する意見や要望（自由記述）

以下は上記9－1について自由記述で回答を求めた結果の一部を抜粋したものである。抜粋に当たっては、記述内容に影響がない範囲で、必要に応じて編集を加えた。学習できたことに関する評価としては「この演習の時間により、グループメンバー同士で実践にどう活かしていくかの確認ができた。

「本研修の理解を、実践に行動する思考に変換する機会となりました。スモールステップでも、優先順位をつけ具体的（行動）レベルで実践に臨んでいきたい」などの意見があった。

一方、不十分であった点や今後の課題を指摘した意見として、「時間配分や受講者の状況にもよるが前もってグループワークの内容を提示してもらえると話し合いがスムーズにいくのではないかと感じた」「何をもってマクロソーシャルワークというのか考察するための材料が不十分だった」などの回答がみられた。

**図表 2-3-12「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」を、講師として実施することができると思いますか**




| | |
|---|---|
| そう思う | 19 名 |
| ややそう思う | 70 名 |
| あまりそう思わない | 25 名 |
| まったくそう思わない | 1 名 |

「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」を、講師として実施することができると思うかについて、「そう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の4件法で尋ねたところ、最も多かった回答は「ややそう思う」の 70 名(60.9%)、次に多かった回答は「あまりそう思わない」の 25 名(21.7%)であった。「そう思う」「ややそう思う」の合計は、77.4%であった。

設問10の判断理由(自由記述)

以下は上記10の判断理由について自由記述で回答を求めた結果の一部を抜粋したものである。抜粋に当たっては、記述内容に影響がない範囲で、必要に応じて編集を加えた。また、それぞれの意見の最後に 4 件法の回答結果も併記した。

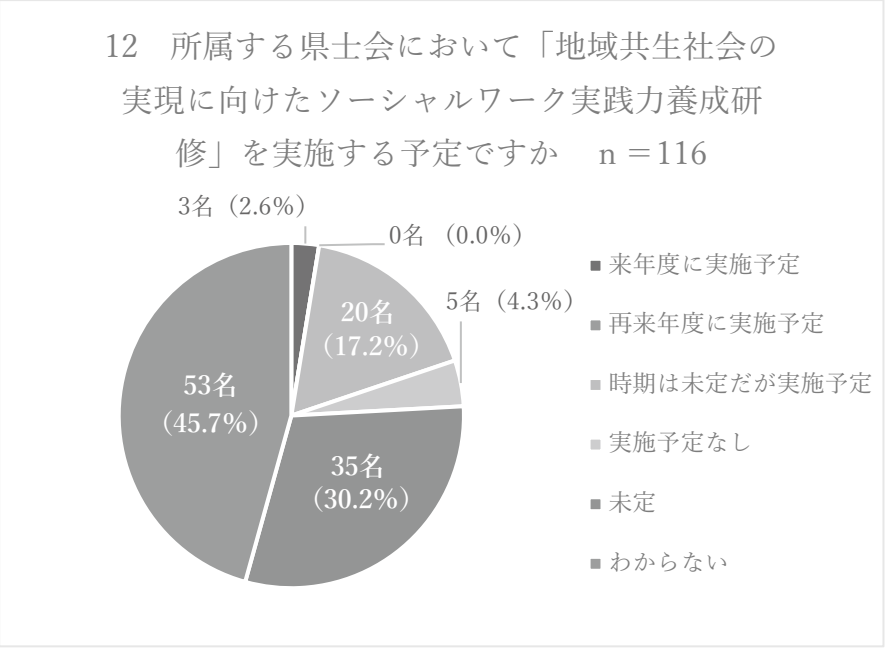
・「社会福祉士が活動する様々な分野で、本研修のテーマは普遍的であり新人もベテランも共に学ぶことで、時間がかかると思われるが、社会福祉士のマクロレベルでの活動を押し上げる効果があると考えた(そう思う)」
・「実践はできているが理論化し、分かり易く言語化する能力が必要と思った(ややそう思う)」
・「自身は「レジデンシャルソーシャルワーク」の実践者であり「フィールドソーシャルワーク」の実践経験がないため、理論的には分かっても実体験をもって語れないため(ややそう思う)」
・「事前に関連文献を読み実践について振り返り等して概要について理解をしたが講師をするためには何倍もの引き出しが必要。そのためには、今後も研鑽、SV の活用等、力量形成に努めたい(ややそう思う)」
・「全体像等をもう少し理解し、自己の情報量やファシリテーション力が無い中で講師を行うことが難しいと感じた。SW によって持ち得る情報や実践領域、研修へのモチベーションなどが違う中、研修の目的やベクトル合わせを行っていく作業も相当のエネルギーがいる(あまりそう思わない)」
・「全体を通してこれからのSWにとって欠かせない視点であることは理解できた。ただ『地域共生社会の実現に向けた』という切り口でいえば、主に個別支援を行っているSWとしては魅力に乏しいのではないだろうか。講師としては、個別支援SWにとって地域共生社会の実現がクライエントの暮らしに直結していくことを伝える工夫が必要になるが、科目等にもそのあたりを反映いただけないだろうか(あまりそう思わない)

**設問11 「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修講師養成研修」に関する意見や要望について**

以下は自由記述で回答を求めた結果の一部を抜粋したものである。抜粋に当たっては、記述内容に影響がない範囲で、必要に応じて編集を加えた。

・「全国の幅広い実践を行っているソーシャルワーカーと情報共有ができて楽しかった。こんなにも同じ志を持つ仲間がいると分かって勇気づけられた」
・「e ラーニング講義も含め、とても丁寧につくられたカリキュラムであると思う。流れもよかった」
・「今回、同じメンバーで演習を繰り返したことで、互いの理解が深まった」
・「Zoom だったため、参加地域も多様で、つながりが広がったことはよかった。できれば連絡先が共有できるといいと思った」
・「参加者（受講生同士）とのつながりが持てる方法を用意してほしい」
・「講義内容も多く、講義展開が早いため、県士会で開催した場合、受講生が理解できるとは思えない。本日行った内容を 2 日間に分けるなどの方法を取った方がいいのでは」
・「これだけの厚みの研修を各県士会負担では実施に踏み切りにくい」
・「共通資料の活用、先進的な実践を行っている自治体等（自治体規模に応じた）の情報が欲しい」

**図表 2-3-13 所属する県士会において「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」を実施する予定ですか**




| | |
|---|---|
| 来年度に実施予定 | 3 名 |
| 再来年度に実施予定 | 0 名 |
| 時期は未定だが実施予定 | 20 名 |
| 実施予定なし | 5 名 |
| 未定 | 35 名 |
| わからない | 53 名 |

所属する県士会において「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」を実施する予定について尋ねたところ、最も多かった回答は「わからない」の 53 名（45.7%）、次に多かった回答は「未定」の 35 名（30.2%）であった。次いで「時期は未定だが実施予定」の 20 名（17.2%）、「実施予定なし」の 5 名（4.3%）、「来年度に実施予定」3 名（2.6%）、「再来年度に実施予定」0 名（0.0%）の順であった。時期は未定であることも含めて何らかの形で実施予定があるという回答の合計は、23 名（19.8%）であった。

**設問13「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の実施に関する課題や、日本社会福祉士会に対する要望等について**

以下は自由記述で回答を求めた結果の一部を抜粋したものである。抜粋に当たっては、記述内容に影響がない範囲で、必要に応じて編集を加えた。

・「自分の視点になかった観点からの研修が組まれていてとてもよかった。リモートで研修受けられたことも良かった。
・「ZOOM で研修を開催する際には、ZOOM の機能を最大限に活用する工夫が必要。例えば講師や発表者が発表する際には、スポットライトを当てる。ブレイクアウトルームを作成する際に、名前の前又は後ろにグループ番号を振るなど」
・「事前課題について、募集要項に記載があると心づもりの上、申し込めた。県士会でも研修や学会等が連続しており、視聴時間の確保が大変でした」
・「受講決定のメールが届いておらず、eラーニングの事前視聴の指示を知りませんでした。受講6日前に初めて視聴しないと受講できないことを知らされました」
・「研修科目を分散開催できると理解が深まるのでは。学ぶことが多すぎて、集中力が持たない感じ」
・「メールの不具合なども考えられるので、事前アナウンスをメールだけではない方法にしていただけると助かります」
・「E-ラーニングを聴講した上でも、1 日の研修では未消化の部分もあったのでは。とても奥深いテーマですので、参加した人たちがしっかりと理解し実践につなげていく為には、もう少し時間があった方が良いのでは」
・「この研修をけん引していくのは明らかに「フィールドソーシャルワーク」の実践者たちかと思います。まずはそちらを重点的にターゲットとして養成していくこと。そして次に「レジデンシャルソーシャルワーク」の実践者をも巻き込んで進めていくこと」

# 研修後アンケート

このたびは、2021 年度「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修講師養成研修」をご受講いただきありがとうございました。

受講者の皆様には、当研修お申し込み時にご了解いただいていますが、研修効果を評価するために、研修後において記名式によるアンケートへのご協力をお願いします。

質問は13項目です。1月5日までに送信いただけますようお願いします。

なお、得られたデータは統計的に処理し、匿名性を確保したうえで、本事業の報告書において公表します。データについては、厳重に保管し、報告書の公表後に破棄します。

回答後、ご記入いただきましたメールアドレスに回答された内容のメールが届きますので、ご承知おきください。

メールアドレス

受講者番号

名前(フルネームで入力してください。)

1−1 研修に参加した目的 ※1 番の理由を 1 つ選んでください。

〇所属する県士会で本研修を開催するため

〇所属する県士会会長等から依頼されたため

〇所属する県士会以外で、本研修と同様の研修を開催するため

〇自らの演習を実施する力量を高めるため

〇自らの実践力を高めるため

1−2 研修に参加した目的 ※2 番の理由を 1 つ選んでください。

〇所属する県士会で本研修を開催するため

〇所属する県士会会長等から依頼されたため

〇所属する県士会以外で、本研修と同様の研修を開催するため

〇自らの演習を実施する力量を高めるため

〇自らの実践力を高めるため

2 本研修の目的と科目の全体像が理解できたと思いますか。

〇そう思う

〇ややそう思う

〇あまりそう思わない

〇まったくそう思わない

3-1 受講者が主体的に演習に参加するためのアイスブレイクのやり方が理解できたと思いますか。

〇そう思う

〇ややそう思う

〇あまりそう思わない

〇まったくそう思わない

3-2 アイスブレイクのポイントを学ぶ演習に関する意見や要望

4-1 「排除をつくらない相談支援体制の構築」の演習におけるポイントが理解できたと思いますか。

〇そう思う
〇ややそう思う
〇あまりそう思わない
〇まったくそう思わない

4-2 「排除をつくらない相談支援体制の構築」の演習に関する意見や要望

5-1 「アドボカシーと意思決定支援」の演習におけるポイントが理解できたと思いますか。

〇そう思う
〇ややそう思う
〇あまりそう思わない
〇まったくそう思わない

5-2 「アドボカシーと意思決定支援」の演習に関する意見や要望

6-1 「地域で支える体制の構築」の演習におけるポイントが理解できたと思いますか。

〇そう思う
〇ややそう思う
〇あまりそう思わない
〇まったくそう思わない

6-2 「地域で支える体制の構築」の演習に関する意見や要望

7-1 「地域アセスメントとネットワーク構築」の演習におけるポイントが理解できたと思いますか。

〇そう思う

〇ややそう思う

〇あまりそう思わない

〇まったくそう思わない

7-2 「地域アセスメントとネットワーク構築」の演習に関する意見や要望

8-1 「社会資源の活用・開発」の演習におけるポイントが理解できたと思いますか。

〇そう思う

〇ややそう思う

〇あまりそう思わない

〇まったくそう思わない

8-2 「社会資源の活用・開発」の演習に関する意見や要望

9-1 「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」の演習におけるポイントが理解できたと思いますか。

〇そう思う

〇ややそう思う

〇あまりそう思わない

〇まったくそう思わない

9-2 「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」の演習に関する意見や要望

10-1 講師として、地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修を開催することができると思いますか。

〇そう思う

〇ややそう思う

〇あまりそう思わない

〇まったくそう思わない

10-2　14-1 の判断理由

11 「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修講師養成研修」に関する意見や要望

12 所属する県士会において「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」を実施する予定ですか。

〇来年度に実施予定
〇再来年度に実施予定
〇時期は未定だが実施予定
〇実施予定なし
〇未定
〇わからない

13 「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の実施に関する課題や、日本社会福祉士会に対する要望等

## 第2章　地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の育成

### 2　全国展開に向けた研修運営の手引きの作成について

#### (1)目的

本研修の趣旨、ねらいをふまえて全国で研修開催ができるように、また、円滑な研修運営に資するための運営の手引きを作成した。手引きの名称は協議の結果、『「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク実践力養成研修」実施の手引き』とした。

作成にあたり、手引き作業チームを立ち上げ、研修運営者の目線での手引き検討を行うと共に、講師養成研修のアンケートを参考にして手引きを作成した。

#### (2)内容

『「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク実践力養成研修」の基本プログラムの説明を行うと共に、受講要件や講師要件を記載している(51ページ～87ページ参照)。

研修の開催方法による特徴についても整理をしており、「集合」「オンライン」「ハイブリッド」のそれぞれの実施方法による特徴の記載及び必要な機材等について記載を行った。

また、第1章　3. で記載したとおり、コロナ禍で受講者が集合することが難しく、ハイブリッド方式の実施方法について検証ができないこと、本研修の性質から、受講者同士の交流が実施しやすいことをふまえ、集合研修での開催を基本としているが、感染症等で集合できない場合に、講師養成研修で実施したオンライン方式で研修開催ができるように「Zoom ミーティングを活用した研修会運営の手引き」及び「Zoom 操作方法(受講者用)」を作成した(88ページ～113ページ参照)。

#### (3)資料の提供方法

作成した資料については、都道府県社会福祉士会に対し、データにて提供を行う。

# 「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」

# 実施の手引き

厚生労働省社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会がとりまとめた報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」（2018 年 3 月 27 日）において、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士には、包括的な相談支援体制及び住民主体の地域課題解決体制を構築するための実践力が求められることが明記されました。

当報告書をふまえ、社会福祉士養成カリキュラムの改正が進められ、2021 年度から導入されています。同時に、現任の社会福祉士には、速やかに地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク専門職として役割を果たしていくことが求められています。

そこで日本社会福祉士会では、厚生労働省の補助金（社会福祉推進事業分）交付を受け、現任の社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能を果たすことができるよう、2019 年度に「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」のプログラムの開発を行い、2020 年度には試行研修を実施、プログラムの見直しをいたしました。2021 年度は、本研修の研修受講を希望する社会福祉士が身近なところで研修受講できるようにするため、講師養成研修を実施しました。

今後、全国各地で「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」を開催するためには、多くの団体に研修を主催していただく必要があります。具体的には、都道府県社会福祉士会（以下、「県士会」という。）の主催研修として研修が開催されることが求められます。

県士会で「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」開催をしていただくための「実施の手引き」を作成いたしましたので、本手引きをご活用いただきながら、研修開催していただきますようお願いいたします。

本研修では、受講者同士がつながりをもつことも重要と考えているため、受講者同士の交流が図りやすい集合研修を基本としていますが、感染症対策等のため集合できない場合に、研修開催ができるようにオンライン研修での実施方法についても記載をしています。また、集合研修とオンライン研修を組み合わせたハイブリッド方式で実施することも想定されますので、ハイブリッド方式での実施方法についても記載をしています。

## 目次

1. 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修について
(1)研修の目的
(2)研修の基本構成
　①プログラム構成
　②研修の実施方法
　③受講対象
(3)基本プログラムと教材
　①基本プログラム
　②教材

2. 研修の開催企画及び運営
(1)基本プログラム及び研修プログラムの運用例
(2)研修の開催方法について
(3)必要な環境・機材等について
　　〇研修開催方法による運営の特徴
(4)開催企画(受講者募集までの準備)
　①研修会場について
　②講師依頼
　③受講者募集
　　〇募集要項サンプル(集合研修・ライブ研修)
(5)演習当日までの準備
　①講義の視聴
　②研修資料配布
　③受講費
　④アンケートの作成
(6)演習の当日運営
　①会場設営等
　集合研修、ライブ研修、ハイブリッド研修
　②受付、出席管理
　③トラブル対応
　④グループワークの運営
　⑤受講者交流時間の設定について
(7)研修終了後
　①アンケート
　②企画運営者による振り返り
　③講義要綱及び教材
　④Zoom の使用方法

3. Zoom ミーティングを活用した研修会運営方法の手引き

4. Zoom 操作方法

［用語の使用について］

オンライン研修は、Zoom などの Web 会議システムを使用してリアルタイムに行われる「ライブ型」と、録画配信によりいつでも視聴可能な「オンデマンド型」に大きく分かれますが、他にも「リモート研修」「Web 講座」などさまざまな用語が使用されています。

日本社会福祉士会では、会員のみなさまにさまざまな研修に関する事務文書等をお送りしていますが、相互の用語の理解が異なることにより意図する内容と異なって伝わるおそれがあります。そのため、誤解が生じないように用語の整理をいたしました。

なお、既に使用している用語を変更すると混乱が生じるため、これまで使用している用語に大きな変更はしないこと、社会福祉士は日本社会福祉士会以外の他団体の研修も受講することから、他の団体の用語の使用状況も踏まえながら整理を行っています。

本手引きでは、次の表の使い方を基本としつつ、演習の開催方式の説明においては、「ライブ研修」とは、「会場に集合しない形での Zoom 等の WEB 会議システムを使用したライブ型研修」を指します。（集合の会場にいながら個人の受講者が Zoom 等を使用している場合は集合研修とします。）

| 用語 | 実施形態 | 具体的な例 |
|---|---|---|
| ライブ研修 | オンラインでリアルタイムに行われ、同時双方向性が確保されている。 | Zoom 等を用いた研修 |
| オンデマンド研修 | 録画した映像を、インターネット環境を通じて視聴するもの。 | ①日本社会福祉士会で公開している e-ラーニング講座 |
| | | ②YouTube などで配信している講座 |
| ハイブリッド研修 | 「集合研修」と「ライブ研修」を同時に組み合わせて行う。 | 会場で集合して受講する者と Zoom 等で受講する者が同時にいる研修 |
| 集合研修 | 会場に集合して行われる。 | ①1 つの会場に集合する研修 |
| | | ②Skype 等を活用した「サテライト会場を設けての研修」 |

## 1. 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修について

### （1）研修の目的

地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク専門職としての役割を果たせる人材を育成することを目的とする。

地域共生社会の実現に向け、ソーシャルワークの実践力強化を図る。

［到達目標］

①地域共生社会の意義、社会福祉士が求められている役割について理解する。

②地域共生社会の実現に向けたソーシャルワークとして、排除をつくらない相談支援やアドボカシー、地域福祉計画等を学ぶ。

③研修を受けた上で、明日からの実践にどのように活かしていくのかを考える。

### （2）研修の基本構成

①プログラム構成

次の科目で構成する。

| |
|---|
| 1. 当研修の全体像これから求められる社会福祉士像 |
| 2. 地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能 |
| 3. 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク |
| 4. 排除をつくらない相談支援体制の構築 |
| 5. アドボカシーと意思決定支援 |
| 6. 地域で支える体制の構築 |
| 7. 地域福祉の計画づくり |
| 8. 地域アセスメントとネットワーク構築 |
| 9. 社会資源の活用・開発 |
| 10. ソーシャルアクション |
| 11. 研修の振り返りと明日からの実践に向けて |

②研修の実施方法

講義と演習を組み合わせて実施してください。

講義は、演習の受講前に、日本社会福祉士会が提供する e-ラーニング講座を受講していただきます。

演習は、会場に集合して実施することを基本としますが、オンラインやハイブリッドでの実施も可能です。

③受講対象

現任の社会福祉士とする。

### （3）基本プログラムと教材

本研修の基本プログラムは以下のとおりです。

研修の趣旨、ねらいを押さえた上で、このプログラムに内容を上乗せして実施することは可能ですが、短縮しての実施は認められません。

①基本プログラム

| 科目名 | 講義<br>（e-ラーニング講座） | 演習 |
|---|---|---|
| 当研修の全体像これから求められる社会福祉士像 | 約 11 分 | 20 分 |
| 地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能 | 約 45 分 | 30 分 |
| 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク | 約 42 分 | |
| 排除をつくらない相談支援体制の構築 | 約 45 分 | 45 分 |
| アドボカシーと意思決定支援 | 約 41 分 | 45 分 |
| 地域で支える体制の構築 | 約 44 分 | 45 分 |
| 地域福祉の計画づくり | 約 44 分 | |
| 地域アセスメントとネットワーク構築 | 約 47 分 | 45 分 |
| 社会資源の活用・開発 | 約 48 分 | 45 分 |
| ソーシャルアクション | 約 43 分 | |
| 研修の振り返りと明日からの実践に向けて | | 60 分 |
| 合計時間 | 約 410 分 | 335 分 |

②教材

・教材については、日本社会福祉士会が提供する共通のものを使用してください。
・講義については、日本社会福祉士会が提供する e-ラーニング講座を活用してください。e-ラーニング講座に関する教材は、e-ラーニング講座の視聴ページからダウンロードができます。
・演習については、講義要綱と PDF のデータを提供します。なお、提供する資料の事例ではなく、地域の状況を踏まえた事例を使用することは可能です。

（参考）研修運営についての情報一覧

研修の受講要件や講師要件、実施方法等の研修運営に関する事項を整理しています。

※都道府県社会福祉士会については、「県士会」と表記します。

| 項目 | 内容 | 備考 |
|---|---|---|
| 研修名 | 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修 | |
| 研修目的 | 地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク専門職としての役割を果たせる人材を育成することを目的とする。<br>地域共生社会の実現に向け、ソーシャルワークの実践力強化を図る。<br>［到達目標］<br>①地域共生社会の意義、社会福祉士が求められている役割について理解する。<br>②地域共生社会の実現に向けたソーシャルワークとして、排除をつくらない相談支援やアドボカシー、地域福祉計画等を学ぶ。<br>③研修を受けた上で、明日からの実践にどのように活かしていくのかを考える。 | |

| 項目 | 内容 | 備考 |
| --- | --- | --- |
| 受講要件<br>（受講対象者） | 現任の社会福祉士であること | ・ 県士会の会員であるかどうかは問いません。<br>・ 主催県士会の会員、他県士会の会員、会員以外の取り扱いは各県士会で判断してください。 |
| 実施時期 | 主催県士会が任意に決定する。 | ・ 主催県士会の判断で実施時期を決めてください。 |
| 実施方法 | ・講義は e-ラーニング講座を視聴。<br>・演習については、次のいずれかの開催方法により実施する。<br>①集合研修<br>②ライブ研修<br>③ハイブリッド研修 | ・ 集合研修を基本としながら、主催県士会の判断で実施方法を決めてください。 |
| 受講定員 | 主催県士会が任意に決定する。 | ・ 30 名～50 名程度を目安としていますが、開催地域の実情に合わせて受講定員を任意に設定してください。<br>・ 演習の1グループ人数は最大 6 名。<br>・ グループワークを実施する際、スマートフォンでは画面に表示できる人数が少ない（4人）ため、スマートフォンでの受講は原則禁止としてください。 |
| 受講費 | 主催県士会が任意に決定する。 | ・ 受講費収入による独立採算を原則としますので、主催県士会の謝金規程、会場費等必要経費を勘案して受講費を設定してください。<br>・ 日本社会福祉士会が提供する e-ラーニング講座の視聴は無料です。 |
| 広報 | ① 主催県士会ホームページ<br>② 日本社会福祉士会ホームページ<br>③ その他 | ・ 主催県士会のホームページに開催要項をアップした時点で、日本社会福祉士会生涯研修センターまでご連絡ください。都道府県社会福祉士会主催研修情報にリンクを設定いたします。 |
| プログラム | 基本プログラムを含むこととする。 | ・ プログラムの必要時間を満たしていれば、開始時刻、終了時刻、休憩時間を調整することは可能です。<br>・ 複数日程に分けての開催も可能です。<br>・ 研修の趣旨を踏まえ上乗せプログラムを実施することは可能です。 |

| 項目 | 内容 | 備考 |
| --- | --- | --- |
| 研修教材 | 講義要綱・パワーポイント | ・ 基本プログラムの講義要綱とPDFの講義資料を提供します。<br>・ 基本プログラムの資料は、事例を地域の事例に変更する場合のみ変更が可能です。<br>・ 追加プログラムを実施する場合、資料は主催団体でご用意ください。 |
| 講師・ファシリテーター（演習補助者） | 講師は、本研修の意義・意味を理解した次のいずれかの条件を満たす者を選任する。<br>① 日本社会福祉士会が開催する講師養成研修を修了している者<br>② 認定社会福祉士の者<br>③ 大学教員等で当該科目等を専門としている者<br><br>ファシリテーター（演習補助者）は、研修の趣旨を理解している者を選任する。 | ・ 講師の依頼は直接各講師へご相談ください。<br>・ ブレイクアウトルームを活用する演習においては、講師の他にグループごとにファシリテーター（演習補助者）を配置することが望ましい。<br>・ 講師と演習補助者の間の連絡調整を図れるよう、原則としてメイン講師は担当するブレイクアウトルームを設定しないでください。<br>・ 必ず講師、ファシリテーター、事務局で事前の打ち合わせを実施してください。<br>・ 同じ講師が複数の科目を担当することも可能です。 |
| 事前視聴 | 講義部分については、日本社会福祉士会の e-ラーニングにて事前視聴をしていただく。<br><br>○講義動画掲載場所<br>e-ラーニングログイン⇒「講座一覧」⇒「生涯研修」⇒「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」 | ・ 開催要項に本研修の全体構造を示すとともに、演習の受講はe－ラーニング講座の視聴修了を受講要件とする。<br>・ e-ラーニングは、会員それぞれにID・パスワードを発行しています。<br>なお、生涯研修制度管理システムのログイン ID・パスワードと同じです。<br>・ 非会員の社会福祉士については、日本社会福祉士会まで直接ご連絡いただければ ID・パスワードを発行いたします。 |
| 遅刻者の扱い | ①集合研修<br>交通機関の遅延等やむを得ない状況による遅刻は開始 15 分までを許容範囲とする。<br>②ライブ研修<br>やむを得ない状況による遅刻、通信障害による途中退室は 15 分までを許容範囲とする。 | ライブ研修の場合、出席確認のため、カメラは常時オンにするよう、あらかじめ受講者に指示してください。 |
| 修了認定 | 全日程全科目の受講修了 | 欠席、15 分を超える遅刻・早退等がある場合は修了とはなりません。 |

| 項目 | 内容 | 備考 |
| --- | --- | --- |
| 修了証の発行 | 主催県士会の判断で修了証を発行してください。 | |
| 受講者名簿（修了者名簿）の管理 | 各県士会で管理をしてください。 | ・生涯研修制度管理システムに修了履歴の取り込みをしてください。<br>・生涯研修制度管理システムに取り込みできるのは、開催県士会所属会員のみとなります。 |
| 受講者アンケート | 受講者アンケートの実施については主催県士会にて決定する。 | 統一のアンケート書式は用意していません |
| 実施主体 | ① 県士会<br>② 他の県士会との共催も可<br>③ 他団体との共催も可とする。ただし、共催する団体は、研修目的を理解している団体とする。 | |
| 後援 | 自治体、都道府県社協等の後援を独自につけることは可能です。 | |
| 障がいを持つ方への対応 | 可能な範囲で配慮する（主催県士会の基準による）。 | ①視覚障がい者<br>・ 当人以外使用しないことを条件に、パワーポイント資料を提供する等、主催県士会にて検討を行う<br>②聴覚障がい者<br>・ 手話通訳の派遣は費用が高額となるため、受講、対応が可能かどうか主催県士会にて検討を行う。UD トーク等の字幕アプリ等の活用も検討を行う。 |
| 不測の事態について | 主催県士会の規定に基づいて対応する。 | ①主催者側の責によるもの（ライブ研修における主催者側の通信障害等）と、②天災等によるものなど主催者側の責任ではないものがあります。 |

## 2. 研修の開催企画及び運営

### (1)基本プログラム及び研修プログラムの運用例

本研修の基本プログラムは次のとおりです。プログラム運用例としてタイムスケジュールもお示しいたしますので、本研修を開催企画する際の参考としてください。

基本プログラム

| 科目名 | 講義<br>(e-ラーニング講座) | 演習 |
|---|---|---|
| 当研修の全体像これから求められる社会福祉士像 | 約 11 分 | 20 分 |
| 地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能 | 約 45 分 | 30 分 |
| 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク | 約 42 分 | |
| 排除をつくらない相談支援体制の構築 | 約 45 分 | 45 分 |
| アドボカシーと意思決定支援 | 約 41 分 | 45 分 |
| 地域で支える体制の構築 | 約 44 分 | 45 分 |
| 地域福祉の計画づくり | 約 44 分 | |
| 地域アセスメントとネットワーク構築 | 約 47 分 | 45 分 |
| 社会資源の活用・開発 | 約 48 分 | 45 分 |
| ソーシャルアクション | 約 43 分 | |
| 研修の振り返りと明日からの実践に向けて | | 60 分 |
| 合計時間 | 約 410 分 | 335 分 |

演習の1日プログラム運用例

| 時　間 | 内　容 |
|---|---|
| 10:00～10:10 | オリエンテーション、開会挨拶 |
| 10:10～10:30<br>(20 分) | 「当研修の全体像とこれから求められる社会福祉士像」 |
| 10:30～11:00<br>(30 分) | 「地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能」<br>「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」 |
| 11:00～11:45<br>(45 分) | 「排除をつくらない相談支援体制の構築」 |
| 11:45～12:35 | 昼休憩 |
| 12:35～13:20<br>(45 分) | 「アドボカシーと意思決定支援」 |
| 13:20～14:05<br>(45 分) | 「地域で支える体制の構築」 |
| 14:05～14:15 | 休憩 |
| 14:15～15:00<br>(45 分) | 「地域アセスメントとネットワーク構築」 |
| 15:00～15:45<br>(45 分) | 「社会資源の活用・開発」 |
| 15:45～15:55 | 休憩 |

| 時　間 | 内　容 |
|---|---|
| 15:55～16:55<br>（60 分） | 「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」 |
| 16:55～17:05 | 閉会挨拶、事務連絡 |

演習の 2 日プログラム運用例

1 日目

| 時　間 | 内　容 |
|---|---|
| 13:00～13:10 | オリエンテーション、開会挨拶 |
| 13:10～13:30<br>（20 分） | 「当研修の全体像とこれから求められる社会福祉士像」 |
| 13:30～14:00<br>（30 分） | 「地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能」<br>「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」 |
| 14:00～14:45<br>（45 分） | 「排除をつくらない相談支援体制の構築」 |
| 14:45～14:55 | 休憩 |
| 14:55～15:40<br>（45 分） | 「アドボカシーと意思決定支援」 |
| 15:40～16:25<br>（45 分） | 「地域で支える体制の構築」 |

2 日目

| 時　間 | 内　容 |
|---|---|
| 13:00～13:05 | 開会挨拶 |
| 13:05～13:50<br>（45 分） | 「地域アセスメントとネットワーク構築」 |
| 13:50～14:35<br>（45 分） | 「社会資源の活用・開発」 |
| 14:35～14:50 | 休憩 |
| 14:50～15:50<br>（60 分） | 「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」 |
| 15:50～16:00 | 閉会挨拶、事務連絡 |

（2）研修の実施方法について

本研修は、日本社会福祉士会の e-ラーニング講座（オンデマンド研修）で講義を視聴した上で、演習部分を受講するという形で実施をしていただくこととなります。

演習部分は会場に集合しての開催が基本となりますが、感染症対策等のため、他の開催方法についても可能とします。開催方法については、以下の3つの方法があります。

①集合研修（会場に集合して実施する研修）

②ライブ研修（Zoom 等を用いたオンラインによる研修）

③ハイブリッド研修（集合研修とライブ研修を同時に組み合わせて行う）

なお、 上記の3つの方法を組み合わせた開催方法等も考えられます。本手引きでは集合研修を基準としていますが、各県士会の判断で、実施方法を選択することが可能です。

（3）必要な環境・機材等について

研修の開催方法によって、必要な環境・機材は異なります。

○研修開催方法による運営の特徴

| | 集合 | ライブ研修（オンライン） | ハイブリッド（集合とライブの組合せ） |
|---|---|---|---|
| 特徴 | ・顔を合わせての研修のため、受講者同士の交流がしやすい。<br>・受講者が密にならない規模の会場が必要となる。<br>・会場費用が発生するため、受講費等で賄う必要がある。 | ・離島や遠方にお住まいの方、子育て中の方等の会場受講が難しい場合でも受講がしやすい。<br>・受講者を集める必要がないため、会場費用が低額もしくは発生しない。<br>・受講者ごとにパソコン等の機材が必要となる。<br>・講義をしている講師をライブ研修受講者にも見ることができるようなカメラのセッティングや、講師の声をはっきりと拾えるようなマイクの設定が必要となる。 | ・集まった受講者同士の交流がしやすく、遠方の方も受講がしやすい。<br>・集合研修ができなくなった場合でもライブ研修への移行が比較的容易。<br>・集合している受講者とライブ研修受講の両方に意識を向けた講義や演習が必要となる。<br>・講義をしている講師をライブ研修受講者にも見ることができるようなカメラのセッティングや、講師の声をはっきりと拾えるようなマイクの設定が必要となる。<br>・グループワークを実施する場合、ライブ研修受講者と会場受講者のグループを分ける等の工夫が必要。<br>・会場受講者と、ライブ研修受講者の間に、講義内容が聞こえるタイミングのずれがある。ライブ研修受講者の方が聞こえるタイミングが遅くなることに留意する必要がある。 |
| 必要な機材 | ○運営側<br>・パソコン<br>・プロジェクター<br>・スクリーン<br>・マイク | ○運営側<br>・パソコン（講師、ファシリテーターの人数分）<br>・インターネット環境<br>・web カメラ（PC 内蔵型ではない場合）<br>・マイク付きヘッドフォン（PC 内蔵型ではない場合） | ○運営側<br>・パソコン（講師、ファシリテーターの人数分）<br>・インターネット環境<br>・web カメラ<br>（会場で講義をする講師の姿を映せるもの、会場受講者の姿を映すもの）<br>・マイク（講師の声が拾えるピンマイク等）<br>・スピーカー（ライブ研修受講者の声が会場の受講者に聞こえるように）<br>・プロジェクター（ライブ研修受講者の姿が会場の受講者に見えるように）<br>・スクリーン |

| | 集合 | ライブ研修(オンライン) | ハイブリッド(集合とライブの組合せ) |
|---|---|---|---|
| | ○受講者側<br>・特になし | ○受講者側<br>・パソコンまたはタブレット(スマートフォンはブレイクアウトルームを活用する場合、画面に表示する人数が少ないため使用不可)<br>・インターネット環境<br>・web カメラ(PC 内蔵型ではない場合)<br>・マイク付きヘッドフォン(PC 内蔵型ではない場合) | ○受講者側(ライブ研修受講者のみ)<br>・パソコンまたはタブレット(スマートフォンはブレイクアウトルームを活用する場合、画面に表示する人数が少ないため使用不可)<br>・インターネット環境<br>・web カメラ(PC 内蔵型ではない場合)<br>・マイク付きヘッドフォン(PC 内蔵型ではない場合)<br>○会場の設備を活用する方法<br>会場にある黒板やホワイトボードを使用して講義をする方法です。黒板等を映すカメラの設置が必要ですが、会場受講者は通常の集合研修と同じように受講でき、Zoom 受講者も受講することが可能です。 |
| 運営スタッフ | 入室管理を行うスタッフ 1 名。司会をスタッフが担当する場合、もう 1 名スタッフを配置するか、講師に協力をいただくことが必要です。 | ・入室管理や司会進行等のパソコンを操作するスタッフ 1 名。電話応対をするスタッフ 1 名。 | 会場の入室管理及び電話応対に 1 名。パソコンを操作するスタッフが 1 名。 |
| 資料の配付方法 | ・事前送付<br>・当日会場での配布<br>・事例配布をする場合は当日回収可能 | ・事前送付(郵送、データ送付)<br>・事例を配布する場合は、事例の取り扱いについて、受講者に説明をしておくこと。 | ・会場受講かライブ受講かによって資料の受け取り時期に差がないようにすること。(郵送、データ送付)<br>・事例を配布する場合、配布した事例の取り扱いについては、受講者に説明をしておくこと。 |
| 注意事項 | ・コロナウイルス等で集合型の研修ができなくなる可能性に留意して実施計画をたてること。<br>・受講者同士の距離、換気が十分できるか等を考えた上で会場・定員を設定すること。 | ・講師、ファシリテーターが使用する機材はどちらが用意をするのか確認をしておく。<br>・研修でオンラインツールを使用して講師、ファシリテーター同士で連絡をとる場合、ツールの使用方法について確認をしておく。 | ・資料等を共有する場合、対面では、ノート PC から教室のプロジェクターに投影します。ライブ研修受講者へは、Zoom の画面共有機能を用いて共有します。板書が必要な場合、カメラを用いて板書の様子を映します。<br>・ライブ研修受講者が、会場の声が聞こえるように、講師や発表者の方はマイクの近くで話しをすることが必要となります。また、会場受講者がライブ研修受講者の声が聞こえるように、スピーカーを用意する必要があります。 |

| | 集合 | ライブ研修(オンライン) | ハイブリッド(集合とライブの組合せ) |
|---|---|---|---|
| | | | ・Zoom 受講者の方も見えるような大きさの板書が求められます。また、グループワークを実施する場合、ライブ研修受講者と会場受講者のグループを分ける等の工夫することが必要です。<br>・会場受講者とライブ受講者とで音声のズレが生じるため、話す速度に注意することが必要です。 |
| 配慮事項 | ・休憩時間の設定<br>会場設備等の状況によっては、長めの設定をする方がよい場合もあります。<br><br>・グループの作成とワークの運営<br>グループでの座席配置のまま、全体説明や発表などを行うことができます。<br><br>・受講者の交流<br>グループメンバーとは休憩時間に交流を持つことができますが、より広く交流を持つために懇親会等の設定も考えられます。 | ・休憩時間の設定<br>1 回の休憩時間は短めでもよいので、集合研修の場合よりも回数を多く設定する方が、集中力が継続できます。<br><br>・グループの作成とワークの運営<br>全体会場からブレイクアウトルームへ、ブレイクアウトルームから全体会場への移動が必要です。<br><br>・受講者の交流<br>集合研修に比べて、休憩時間等における受講者間の交流が持ちにくいため、意図的に場を設ける必要があります。<br>例えば、研修終了後、30 分程度 Zoom ミーティングをそのまま開き続け、その間に自由に交流してもらうこと等が考えられます。 | ・休憩時間の設定<br>会場設備等の状況によっては、長めの設定をする方がよいため、集合している人が問題なく休憩できる時間を設定してください。<br><br>・グループの作成とワークの運営<br>基本的にグループは集合とオンライン参加者で分けた方がスムーズです。<br><br>・受講者の交流<br>オンライン研修と同様に、休憩時間等における受講者間の交流が持ちにくいため、意図的に場を設ける必要があります。<br>会場の参加者とオンライン参加者とが交流を行うことは難しいため、基本的には会場とオンラインの参加者で分かれて交流することとなります。 |

## （4）開催企画（受講者募集までの準備）

①研修会場について

受講者が密にならない規模の会場が必要となります。受講定員に応じて会場手配を行ってください。

手配できる会場規模によっても受講定員に制約が出てきますので、各県士会の規程等に従い判断をしてください。

［ライブ研修（オンライン）の場合］

ライブ研修のオンラインツールとして、本手引きでは Zoom を想定しています。

Zoom の有料契約はプロ・ビジネス・エンタープライズとあります。

本研修では 30 名～50 名程度の受講定員を想定していますので、100 人まで同時接続をすることができるプロの契約で実施することが可能です。

［ハイブリッド研修の場合］

ハイブリッド研修は、集合研修とライブ研修の組み合わせのため、両方の準備が必要です。それとともに両者をつなぐために、集合研修の会場でライブ研修用にプロジェクターやスピーカーが設置することができるか、インターネットに接続することができるかどうかを確認する必要があります。

インターネット接続は、Wi-Fi を使用することも考えられますが、通信が安定しない可能性もあるため、ホストや講師・スタッフは有線 LAN での接続が望ましいです。

②講師及びファシリテーターの依頼

本研修の講師は、本研修の意義・意味を理解した者が担当することとします。候補者としては次のとおりです。

・日本社会福祉士会が主催する講師養成研修を修了している者
・認定社会福祉士
・大学教員等で当該科目等を専門としている者

日本社会福祉士会が主催する講師養成研修を修了している者は、本研修の講師養成ですので受講修了者は本研修の意義・意味を理解していただいていますが、「認定社会福祉士」「大学教員等で当該科目等を専門としている者」への依頼の際は、丁寧な説明を行ってください。

ファシリテーター（演習補助者）は、研修の趣旨を理解している者に依頼をしてください。

講師及びファシリテーターとは、事前の打ち合わせを設定し、グループワークの目的やファシリテーターの介入の仕方についてすりあわせを行ってください。

③受講者募集

〇研修定員

受講定員は、研修会場の定員の他、演習におけるグループワークの実施方法により上限が決まってきます。

〇受講者募集・受付

研修開催の広報及び受講申込受付は、各県士会で適切に実施できる方法で行ってください。

受講者募集における、研修の案内は開催要項のサンプルを参考にしてください。

申込書は、受講希望者の連絡先等の他、社会福祉士であることの確認を入れてください。

なお、集合研修の場合とライブ研修の場合とでは、主催者側で必要となる情報が異なります。

ライブ研修で実施する場合は、会議用の URL や資料等を送付するために、受付時に PC のメールアドレスの確認が必要です。

〇受講費

講義の e-ラーニング講座は日本社会福祉士会が無料で提供しています。

受講費は、演習部分の収支について各県士会の規程に従って適切に設定してください。

# ●●●●年度 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修　開催要項　集合研修版

厚生労働省社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会がとりまとめた報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」（2018 年 3 月 27 日）において、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士には、包括的な相談支援体制及び住民主体の地域課題解決体制を構築するための実践力が求められることが明記されました。

当報告書をふまえ、社会福祉士養成カリキュラムの改正が進められ、2021 年度から導入されています。同時に、現任の社会福祉士には、速やかに地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク専門職として役割を果たしていくことが求められます。

そこで、現任の社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能を果たすことができるよう、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」を開催いたします。

1. 日　　程：●●●●年●月●日（●）●●：●●～●●：●●
2. 会　　場：●●
3. 受講対象：現任の社会福祉士であること。
4. 受講要件：本研修は、下記プログラムで実施します。演習を受けるためには、講義（e-ラーニング講座）の修了が要件となります。
5. 定　　員：●名
   （定員に達した場合、実務経験等全体のバランスを考慮の上で抽選を行わせていただき、受講者を決定させていただきます。）
6. 受 講 費：●円
7. 申込期限：●●●●年●月●日（●）まで
8. 受講可否：　受講の可否は、●月●日頃にご連絡いたします。あわせて、受講に伴う注意事項、キャンセル扱い等もご案内します。●月●日頃になっても連絡がない場合は、以下の問い合わせ先にご連絡ください。
9. 研修の単位：日本社会福祉士会生涯研修制度独自の単位　12 時間
11. 修了要件：全日程全科目の受講修了すること。15 分を超える遅刻早退は欠席扱いとなります
12. プログラム構成と演習のスケジュール

①プログラム構成

| 科目名 | 講義<br>（e-ラーニング講座） | 演習 |
|---|---|---|
| 当研修の全体像これから求められる社会福祉士像 | 約 11 分 | 20 分 |
| 地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能 | 約 45 分 | 30 分 |
| 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク | 約 42 分 | |
| 排除をつくらない相談支援体制の構築 | 約 45 分 | 45 分 |
| アドボカシーと意思決定支援 | 約 41 分 | 45 分 |
| 地域で支える体制の構築 | 約 44 分 | 45 分 |
| 地域福祉の計画づくり | 約 44 分 | |
| 地域アセスメントとネットワーク構築 | 約 47 分 | 45 分 |
| 社会資源の活用・開発 | 約 48 分 | 45 分 |
| ソーシャルアクション | 約 43 分 | |
| 研修の振り返りと明日からの実践に向けて | | 60 分 |

②演習のスケジュール

| 時　間 | 内　容 |
|---|---|
| 10:00～10:10 | オリエンテーション、開会挨拶 |
| 10:10～10:30<br>（20 分） | 「当研修の全体像とこれから求められる社会福祉士像」<br>講師：○○ |
| 10:30～11:00<br>（30 分） | 「地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能」<br>「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」<br>講師：○○ |
| 11:00～11:45<br>（45 分） | 「排除をつくらない相談支援体制の構築」<br>講師：○○ |
| 11:45～12:35 | 昼休憩 |
| 12:35～13:20<br>（45 分） | 「アドボカシーと意思決定支援」<br>講師：○○ |
| 13:20～14:05<br>（45 分） | 「地域で支える体制の構築」<br>講師：○○ |
| 14:05～14:15 | 休憩 |
| 14:15～15:00<br>（45 分） | 「地域アセスメントとネットワーク構築」<br>講師：○○ |
| 15:00～15:45<br>（45 分） | 「社会資源の活用・開発」<br>講師：○○ |
| 15:45～15:55 | 休憩 |
| 15:55～16:55<br>（60 分） | 「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」<br>講師：○○ |
| 16:55～17:05 | 閉会挨拶、事務連絡 |

12. 申込方法：●●
13. 申込先：●●
14. 個人情報の取扱いについて：

本研修の申し込み及び受講に際していただいた個人情報は、本試行研修の検証の目的以外には使用しません。ご本人の同意がなければ第三者に個人情報を提供することはありません。取得した個人情報は管理責任者を定め、紛失や漏洩などが発生しないよう安全対策を実施いたします。

15. 問い合わせ先：●●
16. 主催：●●

# ●●●●年度 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修　開催要項　ライブ研修版

厚生労働省社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会がとりまとめた報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」（2018 年 3 月 27 日）において、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士には、包括的な相談支援体制及び住民主体の地域課題解決体制を構築するための実践力が求められることが明記されました。

当報告書をふまえ、社会福祉士養成カリキュラムの改正が進められ、2021 年度から導入されています。同時に、現任の社会福祉士には、速やかに地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク専門職として役割を果たしていくことが求められます。

そこで、現任の社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能を果たすことができるよう、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」を開催いたします。

1. 日　　程：●●●●年●月●日（●）●●：●●～●●：●●
2. 実施方法：Zoom ミーティングを用いたオンライン研修として実施します
   ※ご受講には、PC またはタブレット等の機器と、インターネットに接続できる環境が必要です。3 ページの「オンライン研修の受講方法」を必ずご確認の上、お申し込みください。
3. 受講対象：現任の社会福祉士であること。
4. 受講要件：本研修は、下記プログラムで実施します。演習を受けるためには、講義（e-ラーニング講座）の修了が要件となります。
5. 定　　員：●名
   （定員に達した場合、実務経験等全体のバランスを考慮の上で抽選を行い、受講者を決定させていただきます。）
6. 受 講 費：●円
7. 申込期限：●●●●年●月●日（●）まで
8. 受講可否：受講の可否は、●月●日頃にご連絡いたします。あわせて、受講に伴う注意事項、キャンセル扱い等もご案内します。●月●日頃になっても連絡がない場合は、以下の問い合わせ先にご連絡ください。
9. 研修の単位：日本社会福祉士会生涯研修制度独自の単位　12 時間
10. 修了要件：全日程全科目の受講修了すること。15 分を超える遅刻早退は欠席扱いとなります。
11. プログラム構成と演習のスケジュール

①プログラム構成

| 科目名 | 講義<br>（e-ラーニング講座） | 演習 |
|---|---|---|
| 当研修の全体像これから求められる社会福祉士像 | 約 11 分 | 20 分 |
| 地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能 | 約 45 分 | 30 分 |
| 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク | 約 42 分 | |
| 排除をつくらない相談支援体制の構築 | 約 45 分 | 45 分 |
| アドボカシーと意思決定支援 | 約 41 分 | 45 分 |
| 地域で支える体制の構築 | 約 44 分 | 45 分 |
| 地域福祉の計画づくり | 約 44 分 | |

| | | |
|---|---|---|
| 地域アセスメントとネットワーク構築 | 約 47 分 | 45 分 |
| 社会資源の活用・開発 | 約 48 分 | 45 分 |
| ソーシャルアクション | 約 43 分 | |
| 研修の振り返りと明日からの実践に向けて | | 60 分 |

②演習のスケジュール

| 時　間 | 内　容 |
|---|---|
| 10:00～10:10 | オリエンテーション、開会挨拶 |
| 10:10～10:30<br>（20 分） | 「当研修の全体像とこれから求められる社会福祉士像」<br>講師：○○ |
| 10:30～11:00<br>（30 分） | 「地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能」<br>「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」<br>講師：○○ |
| 11:00～11:45<br>（45 分） | 「排除をつくらない相談支援体制の構築」<br>講師：○○ |
| 11:45～12:35 | 昼休憩 |
| 12:35～13:20<br>（45 分） | 「アドボカシーと意思決定支援」<br>講師：○○ |
| 13:20～14:05<br>（45 分） | 「地域で支える体制の構築」<br>講師：○○ |
| 14:05～14:15 | 休憩 |
| 14:15～15:00<br>（45 分） | 「地域アセスメントとネットワーク構築」<br>講師：○○ |
| 15:00～15:45<br>（45 分） | 「社会資源の活用・開発」<br>講師：○○ |
| 15:45～15:55 | 休憩 |
| 15:55～16:55<br>（60 分） | 「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」<br>講師：○○ |
| 16:55～17:05 | 閉会挨拶、事務連絡 |

12. 申込方法：●●

13. 申込先：●●

14. 個人情報の取扱いについて：

本研修の申し込み及び受講に際していただいた個人情報は、本試行研修の検証の目的以外には使用しません。ご本人の同意がなければ第三者に個人情報を提供することはありません。取得した個人情報は管理責任者を定め、紛失や漏洩などが発生しないよう安全対策を実施いたします。

15. 問い合わせ先：●●

16. 主催：●●

本研修は、オンライン（Zoom ミーティング）で開催しますので、以下の「オンライン研修の受講方法」を必ずご確認の上、お申し込みください。

# オンライン研修の受講方法

オンライン研修を受講いただくにあたり、事前に準備いただきたい事項、使用機器等についてご案内いたします。

◆ 本研修（Zoom ミーティング）を受講するにあたり準備いただきたい事項

- パソコン、タブレットから受講いただけますので、受講に必要な機器をご準備ください。受講いただくにあたっての必要な機器及び詳細を、以下に記載しておりますので、ご確認の上、お申し込みください。
- 本研修では、ビデオ講演会システム Zoom ミーティングを使用いたしますので、事前に Zoom アプリをダウンロードしてください。なお、本研修を受講いただくだけならば Zoom アカウントの取得（サインアップ）は不要です。

◆使用機器の確認（詳細）

本研修では、Zoom ミーティングにおいてマイク音声、自身の画像を表示して受講することが条件となりますので、研修までに、次の受講に必要な機器をご準備ください。スピーカーはパソコン等に内蔵されていますが、マイクが内蔵されているかどうかは機種によりますので、事前にご確認ください。

長時間にわたり映像を視聴いただくため、通信状況の安定した自宅等で、有線 LAN を使用して受講することを推奨いたします。

＜受講に必要な機器＞

以下のいずれかが必要です。なお、受講者 1 名につき、1つの機器をご準備ください。

・内蔵または外付けカメラ＋WindowsPC
・内蔵または外付けカメラ＋Mac
・内蔵カメラ＋タブレット

◆事前テストについて

Zoom アプリをダウンロードしたら、事前に接続テストを行うことを推奨いたします。システム要件などもご確認ください。

Zoom テスト用 URL：https://zoom.us/test

◆その他

受講者の通信環境、通信機器の原因により、当日受講できない場合には対応できかねますので、予めご了承ください。

## (5)演習当日までの運営

①講義の視聴

本研修では、演習受講までに、e-ラーニング講座「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の視聴が必須です。視聴修了の確認については、e-ラーニング視聴後に発行できる「受講証明書」の提出等で行ってください。

e-ラーニングシステムから視聴状況の確認を行うことも可能ですが、視聴状況が確認できるのは、自県士会所属の会員のみとなりますのでご注意ください。

②研修資料配布

e-ラーニング講座「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」の講義については、講義資料を e-ラーニング視聴ページに公開しているため、個別の送付は不要です。

演習資料については会場での配布、郵送・データ送付等、開催方式に合わせて各県士会で判断してください。

③受講費

受講費の金額・徴収方法は、主催県士会で決定してください。

④アンケートの作成

アンケートはフォーマットを用意していません。実施については主催県士会の判断で行ってください。

## (6)演習の当日運営

①会場設営等

研修が円滑に実施できる会場を準備するとともに、感染症対策についてもお願いします。
具体的には、受講者が密にならないように座席の用意をする、部屋の換気が十分にされるようにする、出入り口にアルコール消毒を用意する、予備のマスクを準備するなどです。

受付場所の消毒用品等も準備しましょう。

演習の1日プログラム例のタイムスケジュール例（集合研修の場合）

| 時間 | プログラム等 | 進行 | 備考 |
|---|---|---|---|
| 9:45 ～ 10:00 （15 分） | 受付開始 | ※受講者への注意事項をスクリーンに投影しておくとよい | 受講者人数によっては、受付時間を調整する。 |
| 10:00 ～ 10:10 （10 分） | 開会あいさつ・オリエンテーション | 講師・ファシリテーターの紹介を行う。 | 開会あいさつ・オリエンテーションは 10 分実施する。<br>（遅刻者対応として、15 分まで遅刻を認めているため、実施をしないと最初の講義がほぼ受講できない） |
| 10:10 ～ 10:30 （20 分） | 「当研修の全体像とこれから求められる社会福祉士像」 | | |
| 10：30 ～ 11:00 （30 分） | 「地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能」<br>「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」 | | |
| 11：00 ～ 11:45 （45 分） | 「排除をつくらない相談支援体制の構築」 | | |
| 11：45 ～ 12:35 （50 分） | 昼休憩 | | |
| 12：35 ～ 13:20 （45 分） | 「アドボカシーと意思決定支援」 | | |
| 13：20 ～ 14:05 （45 分） | 「地域で支える体制の構築」 | | |
| 14：05 ～ 14:20 （15 分） | 休憩 | | |
| 14：20 ～ 15:05 （45 分） | 「地域アセスメントとネットワーク構築」 | | |
| 15：05 ～ 15:50 （45 分） | 「社会資源の活用・開発」 | | |
| 15：50 ～ 16:05 （15 分） | 休憩 | | |
| 16：05 ～ 17:05 （60 分） | 「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」 | | |
| 16：05 ～ 17:15 （10 分） | 閉会挨拶 | | |

［ライブ研修の場合］

事前に受講者に周知したZoomミーティングに入室開始時間までに、事務局・講師が使用するマイク・スピーカーに問題がないかを確認します。

万が一に備えて共同ホストを複数設定しておくと、ホストのインターネット接続が切れてしまった場合でも、Zoomミーティングを継続することが可能です。

演習の1日プログラム例のタイムスケジュール例（ライブ研修の場合）

| 時間 | プログラム等 | 進行 | 備考 |
|---|---|---|---|
| 9：45 ～ 10:00 （15分） | 受付開始 | ※受講者への注意事項を画面共有で表示しておくとよい | 受講定員に応じ、入室開始時間を設定する。<br>受講者の入室の前にZoomの設定を確認しておく。<br>・表示名の変更が、受講生自身ができる設定か<br>・事務局のカメラ、マイクに不具合はないか |
| 10：00 ～ 10:10 （10分） | 開会あいさつ・オリエンテーション | 講師・ファシリテーターの紹介を行う。 | 開会あいさつ・オリエンテーションは10分実施する。<br>（遅刻者対応として、15分まで遅刻を認めているため、実施をしないと最初の講義がほぼ受講できない） |
| 10：10 ～ 10:30 （20分） | 「当研修の全体像とこれから求められる社会福祉士像」 | | |
| 10：30 ～ 11:00 （30分） | 「地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能」<br>「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」 | | |
| 11：00 ～ 11:45 （45分） | 「排除をつくらない相談支援体制の構築」 | | |
| 11：45 ～ 12:35 （50分） | 昼休憩 | Zoomから退室せず、カメラOFF、ミュートの状態で休憩をしてもらう。 | 昼休憩時間を短くし、休憩の頻度を増やしてもよい。 |
| 12：35 ～ 13:20 （45分） | 「アドボカシーと意思決定支援」 | | |
| 13：20 ～ 14:05 （45分） | 「地域で支える体制の構築」 | | |
| 14：05 ～ 14:15 （10分） | 休憩 | | |
| 14：15 ～ 15:00 （45分） | 「地域アセスメントとネットワーク構築」 | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 15：00 ～ 15:45 （45 分） | 「社会資源の活用・開発」 | | |
| 15：45 ～ 15:55 （10 分） | 休憩 | | |
| 15：55 ～ 16:55 （60 分） | 「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」 | | |
| 16：55 ～ 17:05 （10 分） | 閉会挨拶 | 「退出」ボタンを押して退出をしてもらう。<br>アンケートを実施する場合、チャットでアンケートの URL 等を送ることも可能。 | |

［ハイブリッド研修の場合］
上記の集合・ライブ研修の準備を実施していただくと共に、集合研修会場にライブ研修対応用のプロジェクターの設置や、ライブ研修受講者が講師の声を問題なく聞けるかどうかを確認する必要があります。

②受付、出席管理

受付・入退室管理は会場出入り口で行います。

受付名簿にチェックをしていく方式、事前に送付した出席表を提出してもらう方式などがあります。遅刻者がいる場合は、受講番号、氏名、到着時間、遅刻理由等を確認し、受付名簿にメモをします。途中退席や早退についても同様に、受講番号、氏名、到着時間、理由等を確認、記録します。

［ライブ研修の場合］
ライブ研修については、Zoom ミーティング入室時に受付をすると共に、遅刻や接続がうまくいかない場合の連絡対応も必要になります。入室許可・確認を担当するスタッフと遅刻などの連絡を受けるスタッフの分担を決めておきましょう。

確認を容易にするため、受講者の表示名を「受講番号」と「名字」等にしておくとよいでしょう。

また、途中退室をしていないかを確認する必要があります。途中退席や早退などの場合の連絡手段をアナウンスしておくことが必要です。ライブの場合、接続が切れ退出となってしまう場合もありますので、受講者の総数を確認しておき、数が減っている場合に対象者を確認するとよいでしょう。

③トラブル対応

会場周辺の悪天候、交通機関の障害が発生した場合、どのように受講者に連絡をするのか予め想定しておく必要があります。

［ライブ研修の場合］
○事務局・講師側のトラブル
　インターネット接続が切れてしまうことや、マイクやカメラが作動しなくなる場合もあるため、
可能であれば講師は事務局と同じ場所に集まり、予備のパソコンを用意しておくことが望ましいです。講師の集合が難しい場合、トラブルが発生した場合の対応については事前に確認をしておくことが必要です。

○受講者側のトラブル
　インターネット接続が切れてしまうことや、マイクやカメラが作動しなくなる場合が想定されます。
事前に Zoom 社のホームページにある Zoom テストで接続状況や機器の確認をしていただくことをお願いしておくとトラブルの発生確率が下がります。
　また、グループワークでは、お互いの顔が分かるようにカメラを ON にした状態で受講をしていただく必要があるため、安定した通信環境で受講をしていただくことについてもお願いをしておく必要があります。
　研修当日、マイクやカメラが作動しない場合、再入室していただくと問題が解決する場合があります。どうしても解決が難しい場合、チャット等を使用してグループワークで意見を述べていただくことや、出席確認をすることが可能です。

④グループワークの運営
　本研修は演習がメインのため、会場設営ははじめからグループ毎で作成し、グループ名簿を受付時に配付します。

［ライブ研修の場合］
　ブレイクアウトルームを使用する場合のグループ分けは、ランダムでの割り振りでも問題はありません。経験年数や従事分野などを考慮して意図的にグループを作成する場合は、受講者に事前登録をしてもらうと当日運営がスムーズになります。
　ライブ研修では、開始前や休憩時の受講者同士の交流の機会が持ちにくいため、集合研修よりグループメンバー同士が打ち解けるまで時間がかかります。そのため研修を通して同じグループで実施した方が、グループ討議がスムーズに進行しやすくなります。
　ブレイクアウトルームに分かれてしまうとチャット機能では情報共有はできないため、情報共有の仕方をあらかじめ決定しておく必要があります。方法としては、スプレッドシートや LINE 等の活用が考えられます。

⑤受講者交流時間の設定について
　地域共生社会実現のための人脈作りという視点から、可能であれば受講者同士の交流ができると望ましいです。懇親会の設定など、研修終了後に交流ができる時間の設定を検討してください。

［ライブ研修の場合］
　ライブ研修では、開始前や休憩時の受講者同士の交流の機会が持ちにくいため、研修終了後に受講者同士の交流の時間を設けることも検討してください。
　交流は、グループワークをしたメンバー同士が交流できるようにブレイクアウトルームを使用する等の方法があります。

（7）研修終了後
①アンケート
　アンケートの実施については任意としていますが、受講者の理解状況の確認や次回設定のためには、実施することが望ましいです。
　アンケートは、受講者の退出見送りとともに会場出口で回答用紙を回収します。時間の関係ですべての質問に回答できない場合があります。その場合は、後日 FAX 等で回答を送付してもらうことも考えられます。

［ライブ研修の場合］
研修開始のオリエンテーション時と終了の挨拶時に、アンケート回答の依頼をします。
アンケートは用紙を配布して提出してもらう方法もありますが、オンラインという特性を活かして、web上から回答をしてもらうと集計の手間を省くことができます。
Web 上で回答をしてもらう場合は、研修会の終了時にチャットで URL を送付する、研修会を終了すると自動的にアンケート画面に移動するなどの方法が考えられます。

②企画運営者による振り返り

次回の研修開催企画に向けて、企画運営者による振り返りを実施することが望ましいです。

企画運営者が感じたことだけではなく、講師・スタッフからの意見や受講者アンケートも参考にするとよいでしょう。

受講者の理解状況、アンケート結果などによっては、研修の主旨を踏まえ、地域ごとのニーズに合わせた演習の事例を使用することは可能ですので、各地域に合わせ事例内容にアレンジすることも考えられます。

## 3. 講義要綱及び教材

各講義要綱は「講義要綱集」をご参照ください。資料はデータで配付します。

## 4. Zoom の使用方法

事務局の Zoom 操作については、日本社会福祉士会が作成している「Zoom ミーティングを活用した研修会運営方法の手引き」をご参照ください。

受講者には日本社会福祉士会が作成している「Zoom 操作マニュアル（受講者用）」を配布する等、Zoom の操作方法について説明をしてください。

また、Zoom をはじめて使用する方に向け、詳細な資料を参考として次ページ以降に掲載いたしますので、必要に応じてご活用ください。

# はじめて Zoom を使用するにあたって

この資料では、はじめて Zoom ミーティングを利用される方に向け、Zoom を使用する上で必要な準備や、本会主催の研修を受講する際に使用していただく操作方法を説明します。

この資料の作成にあたっては Zoom Video Communications（以下「Zoom 社」という）のホームページを参考にしています。Zoom の詳細については、Zoom 社のホームページをご確認ください。

## 1 事前準備

（1）Zoom のダウンロードについて

下記 Zoom 社公式サイトにアクセスし「ミーティング用 Zoom クライアント」のダウンロードを実施します。

なお、Zoom は定期的にバージョンアップされていますので、利用される際には最新のバージョンをダウンロードしてください。

Zoom ダウンロードページ URL（https://zoom.us/download#client_4meeting）

（2）必要な機器と通信環境について

Zoom 社が推奨している機器・オペレーティングシステム、通信環境の一部を以下に記載いたします。より詳細な情報については、Zoom 社のホームページ（Zoom のシステム要件：Windows、macOS、Linux – Zoom サポート）をご覧ください。

＜推奨されている機器・オペレーティングシステム＞
・内蔵または外付けカメラ＋WindowsPC
・内蔵または外付けカメラ＋Mac
＜推奨されている通信速度＞
・高品質ビデオでは 1.0 Mbps / 600 kbps（上り / 下り）
・720p HD ビデオでは 2.6 Mbps / 1.8 Mbps（上り / 下り）
・1080p HD ビデオでは 3.8 Mbps / 3.0 Mbps（上り / 下り）
・ギャラリービューでは 2.0 Mbps（25 名）、4.0 Mbps（49 名）

通信速度を測定する場合、以下のサイトで確認をすることができます。
インターネット回線スピードテスト（https://speedtest.gate02.ne.jp/）

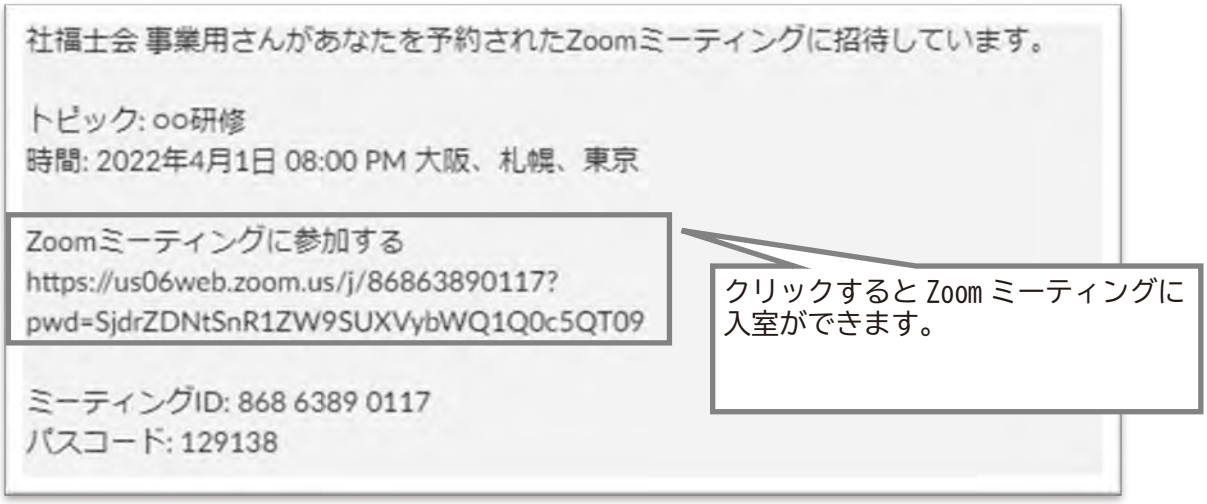
（3）Zoom ミーティングへの参加方法

Zoom ミーティングへの参加方法は以下の2通りがあります。

①URL からログインする方法

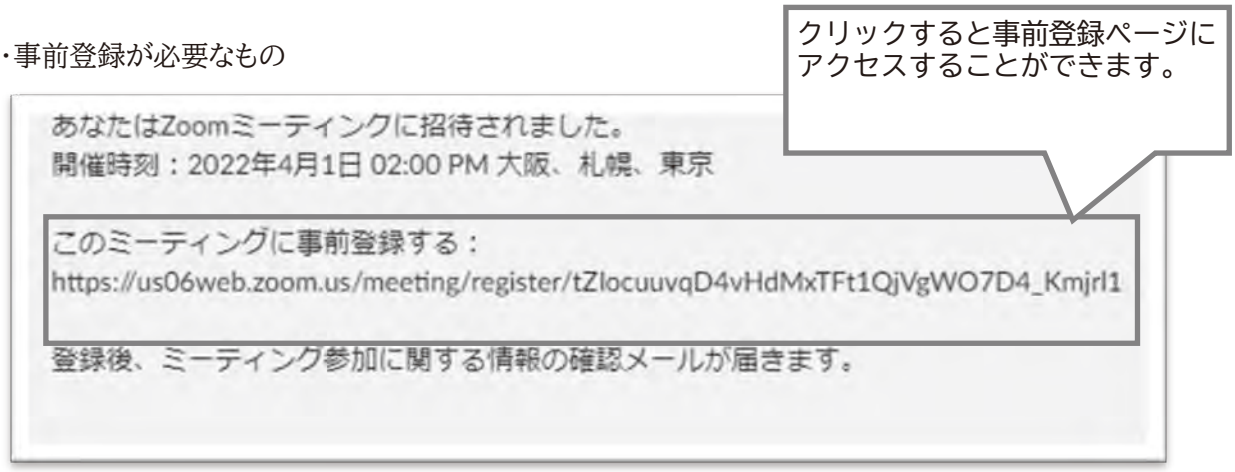
本会が送付するメールに記載している URL を使用する方法です。URL から直接研修に参加ができるものと、事前登録が必要なものがあります。

・URL から直接研修に参加できるもの




「Zoom ミーティングに参加する」に記載されている URL をクリックすると、待機室へ移動します。ホストが入室を許可することにより、Zoom ミーティングへ入室が可能となります。

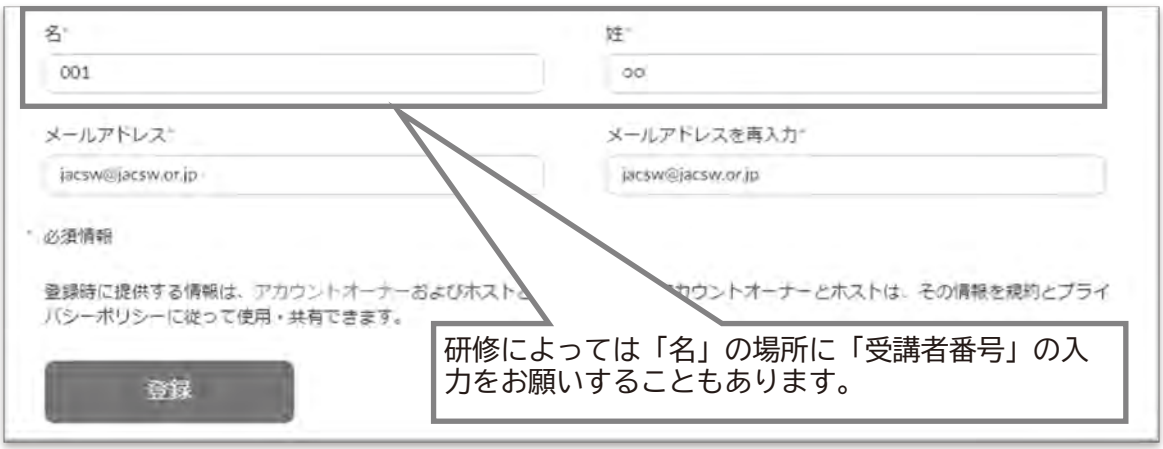
・事前登録が必要なもの




事前登録が必要な場合は、サイト上で「名」「姓」「メールアドレス」を入力の上、登録をしていただきます。

ここで登録された「メールアドレス」宛てに、研修当日に使用する Zoom ミーティングの招待メールが自動送信されます。また、ここで入力された「名」及び「姓」が研修当日の Zoom ミーティング画面に表示されます。

研修によっては「名」に受講者番号等をご入力いただく場合がありますので、各研修の注意事項をご確認ください。



登録完了後、以下のようなメールが届きます。「ミーティングに参加」より、研修に参加することが可能です。届いたメールは研修当日まで大切に保管をしてください。

②ID・パスワードでログインする方法

Zoom ミーティングにはそれぞれミーティング ID とパスワードが設定されており、アプリから直接入室する場合に使用します。ミーティング ID とパスワードで Zoom ミーティングに入室する場合はアプリを立ち上げ「ミーティングに参加」をクリックします。

「ミーティングに参加」の画面では、招待メールに記載されている「ミーティング ID」と研修当日の Zoom ミーティングで使用する名前を入力します。

入力する名前については、受講者番号と名前を入力することもあるため、各研修の指示に従ってください。

本会の研修は基本的にパスワードを設定しています。パスワードが設定されている場合は招待メールに記載されているパスワードを入力してください。

(4)Zoom 接続テストについて

Zoom の動作確認と、接続テストは以下のホームページを活用してください。このテストサイトは、実際の Zoom ミーティングと同じように Zoom が立ち上がり、カメラ及びマイク、スピーカーの確認をすることができます。Zoom の基本操作、接続が不安な方は、研修当日までに必ずご確認ください。

Zoom ミーティングテスト(https://zoom.us/test)

zoom
ミーティングをスケジュールする
ミーティングに参加する
ミーティングテストに参加
テストミーティングに参加してインターネット接続をテストします。
参加
ミーティングに参加できない場合、Zoomサポートセンターで有用な情報をご覧ください。

## 2 当日の操作

招待メールの URL をクリックまたは ID・パスワードを入力し、Zoom ミーティングへアクセスしてください。アクセスした後の操作については、以下を参考にしてください。なお、ご利用の PC・タブレットによっては Zoom ミーティングに表示されるアイコンの配置が異なる場合があります。

(1)オーディオ・カメラの設定について

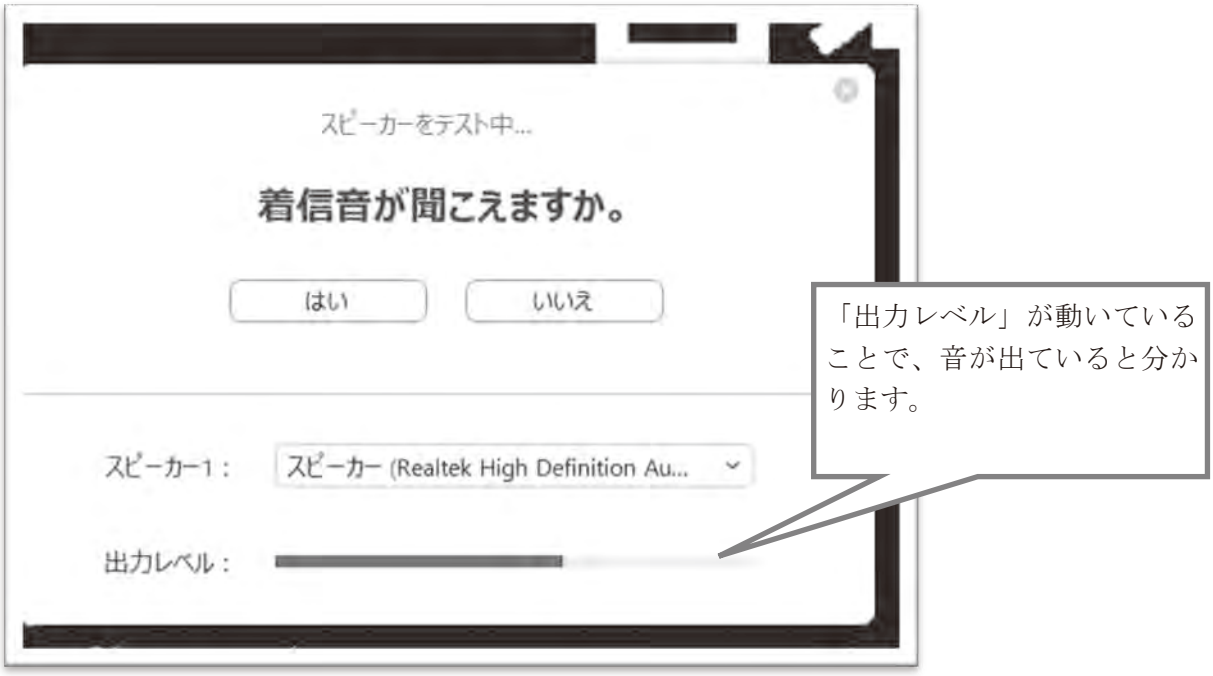
Zoom ミーティングでは、オーディオ及びカメラの設定が必要です。画面左下にある「ミュート」「ビデオの開始(停止)」という部分をクリックすることで、切り替えが可能です。

各機能の作動状況は、アイコンをみて判断ができます。下の図では、「ミュート」には斜線がないため作動中。「ビデオの開始」には斜線があるため停止中です。

参考:音が聞こえない・伝わらない場合の対応

スピーカーまたはマイクの接続がうまくできていない可能性があるため、「スピーカー＆マイクをテストする」をクリックしてください。

音声を認識すると「出力レベル」バーに動きがあります。スピーカーまたはマイクの反応がない場合、「スピーカー1」または「マイク 1」を選択し、接続先を変更することをお試しください。



(2)画面の変更について

ミーティング画面のレイアウトには以下の 2 種類があり、切り替えることが可能です。

①スピーカービュー

話をしている人が画面中央に大きく表示されます。

②ギャラリービュー

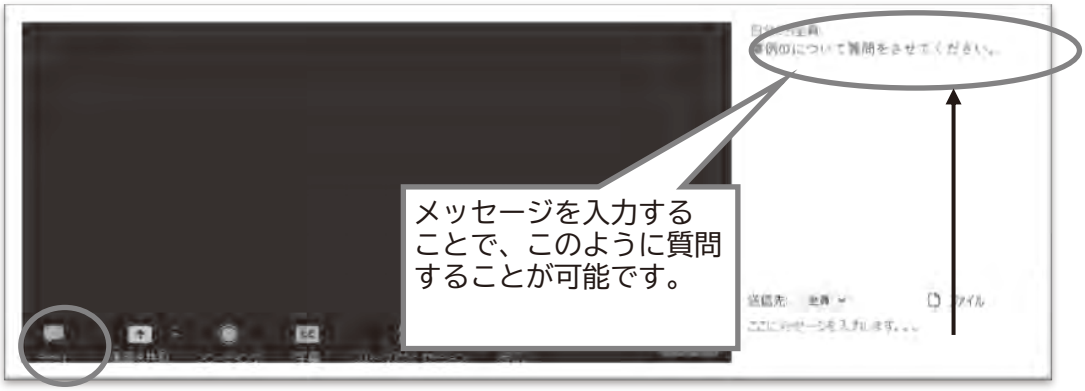
参加者全員が均等な大きさで表示がされます。

①「スピーカービュー」

②「ギャラリービュー」

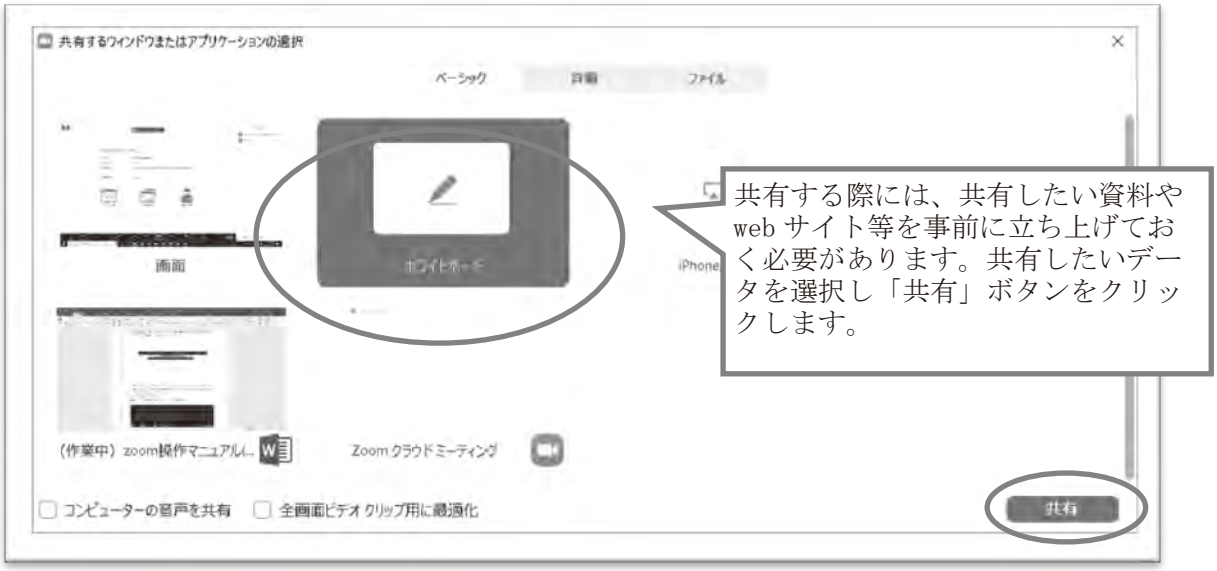
(3)チャット機能について

研修の出席確認、主催者(ホスト)や講師に質問する際に使用するチャット機能があります。画面下に表示されているメニューの「チャット」をクリックすると、右側にチャット画面が表示されます。チャット機能の使用については、研修毎のルールに従ってください。



(4)画面の共有について

自身が見ている画面を他のメンバーと共有できる機能です。画面を共有する権限はホストにあります。画面共有機能を使用してもよいかについては、各研修の講師や主催者の指示に従ってください。




画面の共有をすると画面上に「画面を共有しています」と表示されます。画面の共有を終了する時は、「共有の停止」をクリックします。

(5)ミーティングの終了について

研修終了後は、画面右下にある「退室」のボタンをクリックして退室してください。

研修終了後、クリックして退出をしてください。

# Zoomミーティングを活用した
# 研修会運営方法の手引き

公益社団法人　日本社会福祉士会

2022年3月版

## ○はじめに

当手引きは、Zoom ミーティングを活用した研修会を運営するにあたり、主催者が円滑に研修会を運営できるよう手順や留意点をまとめたものです。

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、集合型研修の開催が難しい状況となり、リモートで行うオンライン研修が多く開催されるようになりました。当手引きではZoomミーティングを活用したオンライン研修の運営方法について、準備段階から当日運営までの手順、研修に使用できるツール等を記載しています。Zoom ミーティングを活用した研修を実施する際には、当手引きを参考資料としてご活用ください。

なお、当手引きの作成にあたってはZoom Video Communications（以下「Zoom社」という）のホームページ（https://explore.zoom.us/ja/products/meetings/）を参考にしています。Zoomの詳細については、Zoom社のホームページをご確認ください。

## 目次

**１　Zoom ミーティング必要な機材等について**

**２　Zoom ミーティングによる研修会開催に向けた事前準備事項について**
（１）Zoom ミーティングのスケジュール設定方法
（２）ブレイクアウトルームの設定
（３）受講者の事前登録の設定方法
（４）問合せ先メールアドレスや自動返信メールの設定

**３　当日の運営について**
（１）用意する機材について
（２）開始前のアナウンスについて
（３）出席管理について
（４）共同ホストの設定について
（５）チャットの無効化について
（６）スポットライトビデオについて
（７）録画について
（８）ブレイクアウトルームについて
（９）ホストにヘルプを求める場合について

**参考資料１**　アカウント設定について
**参考資料２** Zoom ミーティングと Zoom ウェビナーの比較について

## 1 Zoom ミーティングに必要な機材等について

Zoom を使用して研修を開催する場合、様々な機材や環境整備が必要となります。事務局で準備しておいた方がよい機材や環境について説明します。

**（必要となる機材）**

・パソコン、タブレット（スマートフォンは画面が小さく、表示できる人数が少なく、グループワークを実施するには不便なため、使用しないことおすすめします）
・web カメラ（パソコンに内蔵されていない場合。部屋全体を映したい場合等は外付けカメラを使用します）
・マイク付きヘッドフォン（会議を同じ部屋で行う場合のハウリング防止になります）
・有線 LAN ケーブル（Wi-Fi は通信が安定しないこともあるため、有線を使用することをおすすめします）

**（研修によっては使用する機材）**

・プロジェクター（ハイブリッド研修を行う場合等に使用します）
・集音スピーカー（一つの部屋で複数人が Zoom 参加する場合等に使用します）

（環境）

・マイク付きヘッドフォンを使用しても生活音等を拾うこともあるため、静かな部屋で運営をすることをおすすめします。

受講者側で準備をしておくべき機材や環境については、次ページに研修の開催要項に記載をする案内文書（例）を掲載しますので、参考にしてください。

参考：受講者への案内文書（例）

# オンライン研修の受講にあたって

オンライン研修を受講いただくにあたり、事前に準備いただきたい事項、使用機器等についてご案内いたします。

**◆ 本研修（Zoom ミーティング）を受講するにあたり準備いただきたい事項**

- パソコン、タブレットから受講いただけますので、受講に必要な機器をご準備ください。受講いただくにあたっての必要な機器及び詳細を、以下に記載しておりますので、ご確認の上、お申し込みください。
- 本研修では、ビデオ講演会システム Zoom ミーティングを使用いたしますので、事前に Zoom アプリをダウンロードしてください。なお、本研修を受講いただくだけならば Zoom アカウントの取得（サインアップ）は不要です。

**◆使用機器の確認（詳細）**

本研修では、Zoom ミーティングにおいてマイク音声、自身の画像を表示して受講することが条件となりますので、研修までに、次の受講に必要な機器をご準備ください。スピーカーはパソコン等に内蔵されていますが、マイクが内蔵されているかどうかは機種によりますので、事前にご確認ください。

長時間にわたり映像を視聴いただくため、通信状況の安定した自宅等で、有線 LAN を使用して受講することを推奨いたします。

**＜受講に必要な機器＞**

以下のいずれかが必要です。なお、受講者１名につき、１つの機器をご準備ください。

・内蔵または外付けカメラ＋WindowsPC
・内蔵または外付けカメラ＋Mac
・内蔵カメラ＋タブレット

**◆事前テストについて**

Zoom アプリをダウンロードしたら、事前に接続テストを行うことを推奨いたします。システム要件などもご確認ください。

Zoom テスト用 URL ： https://zoom.us/test

**◆その他**

受講者の通信環境、通信機器の原因により、当日受講できない場合には対応できかねますので、予めご了承ください。

**＜本件に関する問い合わせ先＞**

**公益社団法人 日本社会福祉士会 生涯研修センター**

**E-mail**：jimu@jacsw.or.jp

**TEL**：03-3355-6541 （月～金 10:15～16:15）

## 2 Zoom ミーティングによる研修会開催に向けた事前準備事項について

### （1）Zoom ミーティングのスケジュール設定方法

実際に Zoom ミーティングをスケジュールする手順について、Zoom ミーティングを活用して 2 日間の研修プログラムを実施する場合を例に説明します。

①Zoom 社ホームページから「サインイン」をクリックし、登録したメールアドレスとパスワードを入力します。サインイン後、ページ上の「ミーティングをスケジュールする」をクリックすることで Zoom ミーティングの予定を作成することができます。

※Zoom アプリでもミーティングのスケジュールをすることは可能ですが、ブレイクアウトルームの事前登録等、一部利用できない機能がありますので、Zoom 社ホームページから作成することをおすすめします。

**②ミーティングのスケジュールをするためには、以下の項目の入力が必要です。**

**〇必須項目**

・トピック

研修の名称を入力してください。ここに入力された名称が開催する Zoom ミーティングの名称となります。

・開催日時

Zoom ミーティングを開催する日時を入力してください。

・待機室

「待機室」のチェックボックスにチェックをつけることにより、Zoom ミーティングへの入室が、ホストの許可がないとできなくなります。研修の準備中に受講者が入室することがなくなるので、安心して研修の準備を実施することができます。

**〇研修によって使用する項目**

・定期ミーティング

複数日程で研修を開催する場合、「定期ミーティング」のチェックボックスにチェックをつける必要があります。1 日の開催の場合はチェック不要です。

・登録

「登録」のチェックボックスにチェックをつけることにより、受講者の方々に Zoom ミーティングへの事前登録を実施してもらうことができます。事前登録をしてもらうことによって、ブレイクアウトルームの事前割り振りをすることが可能となります。演習を行う研修の場合は事前登録を実施してもらうと便利です。

・ブレイクアウトルームの事前割り振り

参加者のメールアドレスを登録しておくことで、ブレイクアウトルームの事前割り振りをすることができます。メールアドレスで参加者の割り振りをするため、使用する際には事前登録を参加者にしてもらう必要があります。

他にも色々と項目はありますが、基本的には上記の項目を設定していれば、Zoom ミーティングを活用して研修運営を実施することが可能です。

※赤丸＝必須項目　　青丸＝研修によっては使用する項目

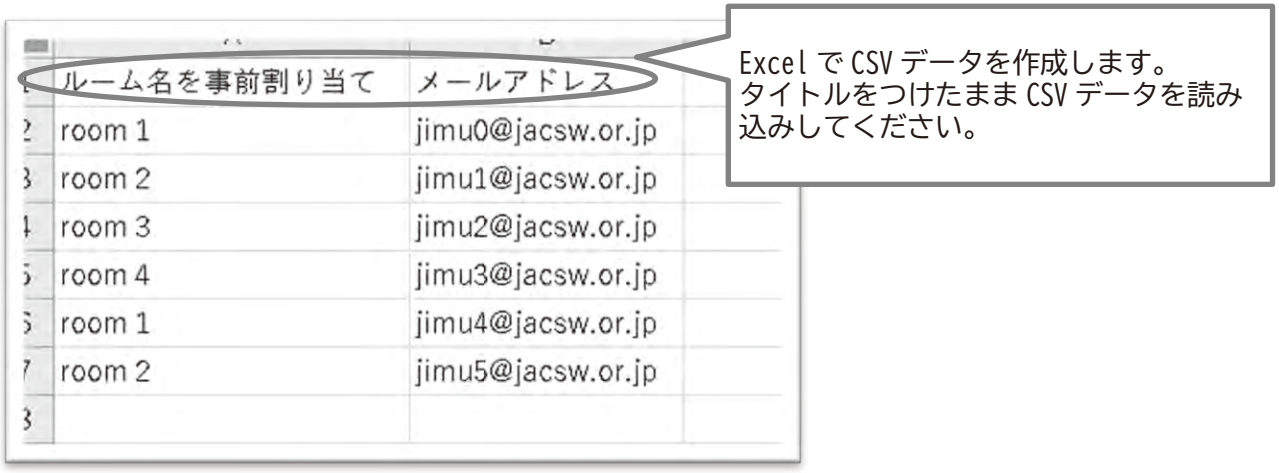
### (2) ブレイクアウトルームの設定

エクセル表にグループ名とメールアドレスを入力し、CSV ファイルとして保存したデータで一括登録をすることが可能です。

保存した CSV ファイルを Zoom ミーティング編集画面の「ブレイクアウトルーム事前割り当て」ページの左下にある「CSV ファイルからのインポート」を選択し、CSV ファイルをドラッグアンドドロップした上で、保存することでグループ作成が完了します。

ブレイクアウトルームの事前割り振り機能を活用するためには、受講者に事前登録をしてもらう必要があります。

○Excel 表



○Excel 表

| | ルーム名を事前割り当て | メールアドレス |
|---|---|---|
| 2 | room 1 | jimu0@jacsw.or.jp |
| 3 | room 2 | jimu1@jacsw.or.jp |
| 4 | room 3 | jimu2@jacsw.or.jp |
| 5 | room 4 | jimu3@jacsw.or.jp |
| 6 | room 1 | jimu4@jacsw.or.jp |
| 7 | room 2 | jimu5@jacsw.or.jp |

作成した CSV をドラッグアンドドロップします。

選択した CSV ファイルのデータがそのまま登録されます。

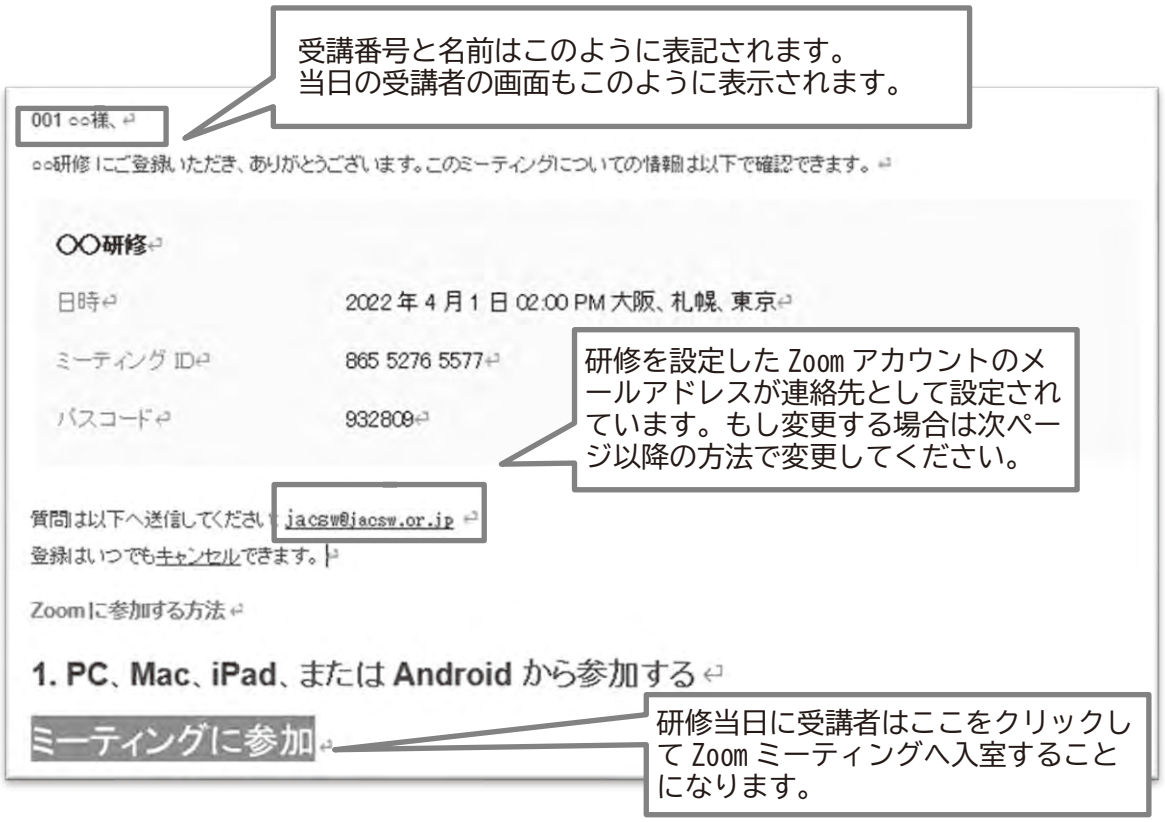
### （３）受講者の事前登録の設定方法

受講者に事前登録をしてもらうことで、ブレイクアウトルームの事前割り振り機能を活用することができます。Zoom ミーティングの事前登録をする場合には、最初の設定画面で「登録」項目の必須にチェックをいれることで、ミーティング画面に「登録リンク」が表示されます（下図参照)。この URL を受講者にお知らせすることで、受講者が事前登録をすることが可能になります。

この URL をメール等で送付し、受講者に事前登録を依頼します。

参考：受講者の登録作業について

受講者が招待 URL をクリックすると、以下の登録を求められます。受講者が参加登録をする際、「名：受講者番号」「姓：氏名」を入力するように受講者に案内をしておくと、受講者番号と氏名が分かるので、受付がスムーズになります。Zoom 社の設定の関係で、入力する字数が多い場合、フルネームを入力できないこともあるため、「受講者番号」と「姓（のみ）」を入力していただくのがよいです。

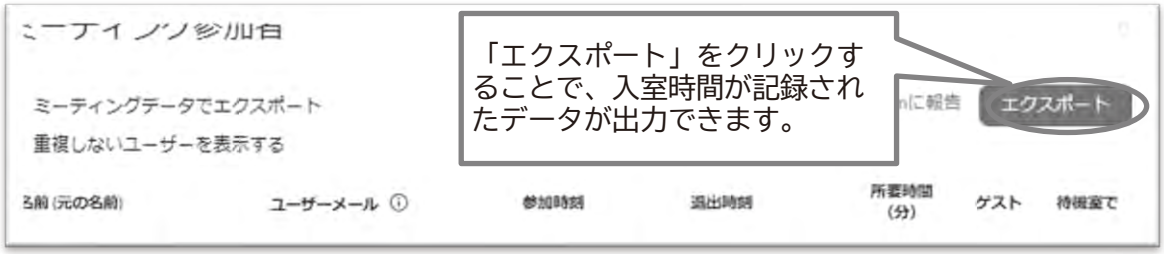


### （４）問合せ先メールアドレスや自動返信メールの設定

ミーティングの管理画面下部にて、問合せ先メールアドレスや自動返信メールの文面を変更することができます。

参考：入室時間が記録された CSV データを出力する方法

受講者の入室していた時間の記録について、以下の手順でデータを出力することができます。



## 3　当日の運営について

### (1)用意する機材について

用意する機材は、講師やファシリテーターの機材まで用意するかによって、必要な機材は異なってきますが、ここでは研修運営スタッフに必要な機材を記載します。

①パソコン（可能であれば 2 台）
②ヘッドセット（パソコン台数分）
③web カメラ（PC 内蔵型ではない場合、パソコン台数分）
④LAN ケーブル（パソコン台数分）

パソコンについては、画面共有をしていると他の操作がやりづらいことや、メインのパソコンが停止しまった場合にすぐに代わりとして使用できるようにしておくとよいです。１台しかパソコンの用意ができない場合は、共同ホストの設定を講師の方等に実施しておくと安心です。

インターネット接続については、有線 LAN でなく Wi-Fi を使用する場合、通信が安定しない場合がありますので、Wi-Fi を使用する場合は事前に通信テストを実施する必要があります。通常の状態では問題が無い場合でも、画面共有を行う等、通信量が増えると通信が途切れる場合もありますので、事前に確認をすることをおすすめします。

### (2)開始前のアナウンスについて

研修開始前に受講者に伝えておきたい内容をまとめたパワーポイント等を画面共有しておくと、事前に伝えておくことができます。

### (3)出席管理について

出席管理を行う場合、名簿を確認しながら待合室にいる受講者を入室させ、出席者を確認することができます。

事前登録をしている場合は、指定した表記で入室をしていただくことができますが、事前登録をしていない場合、職場のパソコンのため、職場の名称が表示されている方等もいます。その場合は入室を許可し、名前の修正を受講者に依頼することとなります。

※Zoom ミーティングの設定時、待機室を有効にしている必要があります。

### (4)共同ホストの設定について

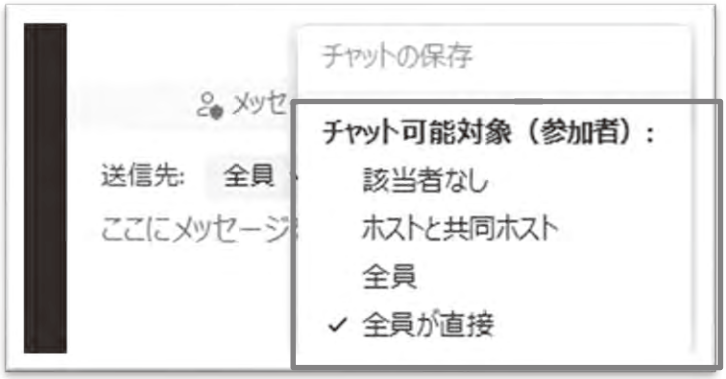
講師やファシリテーターを共同ホストとして設定することで、共同ホストに指定された人が待合室にいる受講者に入室許可を与えることや、ブレイクアウトルームを自由に移動してもらうことが可能となります。

オンライン研修では、1 人で受付業務や Zoom 操作を担当した場合、入室に関する問い合わせや、トラブルが発生した場合、対処することが困難です。そのため、事前に役割分担をしておくことをおすすめします。

共同ホストの設定は「参加者」より、共同ホストに設定したい方を選択し、表示されるメニューから「共同ホストを作成」を選択します。

### (5)チャットの無効化について

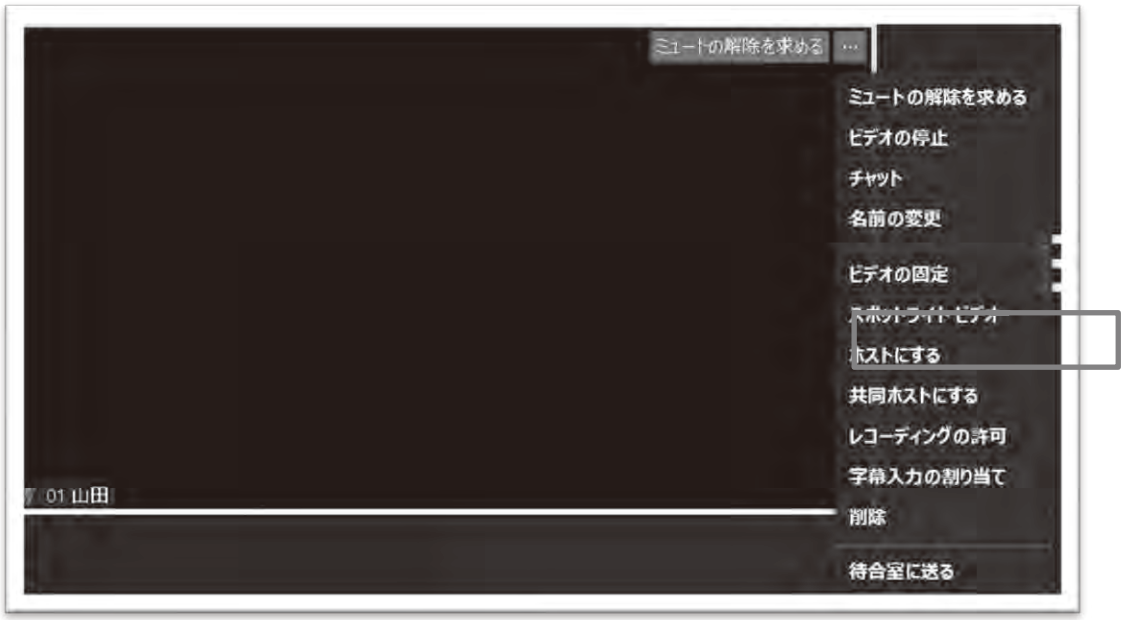
受講者がチャットを使用できなくすることや、ホスト以外にチャットを送ることができないように設定ができます。ホスト以外にチャットを許可していると、個人のやりとりが誤って全体に流れてしまうこと等があります。全体へのチャットを使用する必要がなければ、ホストのみにチャットを許可する設定とすることをおすすめします。



## (6)スポットライトビデオについて

スポットライトビデオは、特定の人物の映像を指定して、大きく表示できる機能です。講師の画面や発表者の画面を大きく表示することができます。

ビデオの表示は通常「スピーカービュー」「ギャラリービュー」のいずれかを受講者は選択することができますが、スポットライトビデオの機能を使うことで、スポットライトを当てられたユーザーは常に Zoom のメイン画面に表示されます。




## (7)録画について

レコーディングのボタンを押すことで録画をすることができます。保存先として、クラウドかパソコンかを選択することができます。クラウドに保存する場合には、Zoom との契約内容によって、保存できるデータ容量が異なりますので、事前に保存容量に余裕があるかを確認しておく必要があります。

## (8)ブレイクアウトルームについて

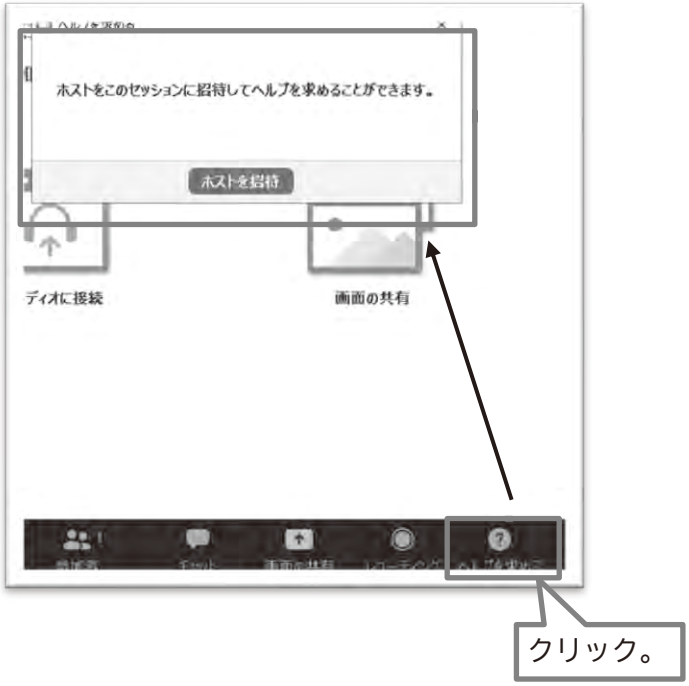
ブレイクアウトルームは、参加者を最大 50 のグループに分けることができる機能です。残り時間を表示する機能があるため、グループワークを実施する際には便利です。ホスト・共同ホストであれば、ブレイクアウトルーム内を自由に移動することが可能ですので、担当グループをあらかじめ決めておき、ラウンドすることができます。

ブレイクアウトルームの事前割り当てを実施していると、入室者のブレイクアウトルームへの振り分けがすでに入力された状態となっています。
なお、当日参加の方等をブレイクアウトルームに割り当てる場合には、右上の「割り当て」をクリックすると各部屋に割り当てる人を選ぶことが可能です。

ブレイクアウトルームに入室した後に、画面右上に残り時間が表示されるようになる機能です。グループワークの際は設定をしておくと、グループ内での時間管理がしやすくなります。

### (9)ホストにヘルプを求める場合について

ブレイクアウトルームを使用中、ホストに対してヘルプを求めることができます。事前にファシリテーターと使い方について共有をしておくと、グループワークで問題が発生した時に、この機能を使ってホストに連絡をすることが可能となります。



## 参考資料1　アカウントについて

1　アカウント契約について

Zoomの有料契約はプロ・ビジネス・エンタープライズとあります。本研修では30名～50名程度の受講定員を想定していますので、100人まで同時接続をすることができるプロの契約で実施することが可能です。なお、100人以上の利用をする場合は、追加契約が必要となります。

2　アカウントの設定について

Zoomにはさまざまな機能の設定（on/off）があり、Zoomアカウント毎に設定をします。この設定を「アカウント設定」と言います。

アカウント設定は、Zoomのホームページからサインインして設定することができ、設定項目は約100あります。例えば、次のような機能設定があります。

・待機室を有効にするかどうか
・参加者が共有画面を使用できるようにするかどうか
・ブレイクアウトルームを使用するかどうか

一度設定すれば、頻繁に変更をする必要はありませんが、アカウントを新規契約した際には必ず確認をすることが必要です。

## 参考資料2　Zoom ミーティングと Zoom ウェビナーの比較

Zoom で研修や会議を開催する方法として、Zoom ミーティングと Zoom ウェビナーの 2 種類があります。当手引きでは、比較的集合研修と似た運用が可能な Zoom ミーティングを活用した研修会運営方法を説明していますが、ミーティングとウェビナーはそれぞれに特徴があり、研修会の規模や運営方法によって使い分けることが必要となります。

Zoom ウェビナーはホストと指定されたパネリスト（講師）のみが画面に表示され、参加者はホストに許可された場合に発言のみ可能で、映像は表示されません。講義のみの研修で、多くの受講者に参加していただく場合に適しています。

一方 Zoom ミーティングは参加者全員の画面が表示可能で、発言についても自由に行うことができます。ブレイクアウトルームの使用も可能なため、グループワーク等の演習を行う場合に適しています。

それぞれの特徴については以下の表をご覧ください。

なお、ウェビナーの活用にあたっては Zoom 社のホームページ等をご確認ください。

### （表1）用途及び料金について

| | ミーティング | ウェビナー |
|---|---|---|
| 用途 | 少人数から大人数のグループ<br>・グループワーク<br>・会議 | 大規模なイベントや公開放送<br>・講義<br>・総会 |
| 料金 | 無料と有料登録オプションがある | 有料のみ |

※Zoom ヘルプセンター「ミーティングとウェビナーの比較」 を一部改変
〈https://support.zoom.us/hc/ja/articles/115005474943〉

（表2）機能の比較

| 機能 | ミーティング | ウェビナー |
|---|---|---|
| 役割 | ・ホストと共同ホスト<br>・参加者 | ・ホストと共同ホスト<br>・パネリスト<br>・参加者 |
| オーディオ | ・参加者は全員、オーディオをミュート/ミュート解除できる<br>・ホストは参加者をミュート/参加者のミュート解除をリクエストできる<br>・ホストは入室時に参加者を全員ミュートにできる | ・参加者は許可された場合のみ発言できる<br>・ホストは 1 名以上の参加者をミュート解除できる |
| ビデオ共有 | すべての参加者 | ホストとパネリスト |
| 画面共有 | ○ | ○ |
| 定員 | Zoom「プロ」では最大 100 人 | ライセンスに応じて、最大 100 人～10,000 人 |
| 参加者リスト | 全参加者が閲覧可能 | ホストとパネリストのみ閲覧可能 |
| メールでのリマインダー | × | ○ |
| チャット | ミーティング内チャット<br>※ブレイクアウトルームでは、それぞれのルーム毎のチャットとなる | ウェビナーチャット |
| 意思表示アイコン | ○ | 挙手アイコンのみ |
| Q&A 機能　（質疑応答） | × | ○ |
| ファイル転送 | ○ | × |
| ホワイトボード | ○ | ○ |
| 注釈 | ○ | ○ |
| ライブ配信 | ・Facebook<br>・YouTube<br>・Workplace by Facebook<br>・Custom Streaming Service | ・Facebook<br>・YouTube<br>・Workplace by Facebook<br>・Custom Streaming Service |

| 機能 | ミーティング | ウェビナー |
|---|---|---|
| **登録** | ミーティングの登録 | ウェビナーの登録 |
| **字幕機能** | ○（ブロードキャスト） | ○ |
| **録画** | ○ | ○ |
| **ブレークアウトルーム** | 設定可能 | ブレークアウトルーム機能なし |
| **実践セッション** | × | ○ |
| **待機室** | ○ | 待機室機能なし |
| **参加にパスワードを要求する** | ○ | ○ |
| **国際線用ダイヤルイン番号** | ○ | ○ |

※Zoom ヘルプセンター「ミーティングとウェビナーの比較」 を一部改変
〈https://support.zoom.us/hc/ja/articles/115005474943〉

2022 年 3 月
公益社団法人　日本社会福祉士会

# Zoom 操作方法（受講者用）

この資料では、Zoom を使用したオンライン研修を受講する際に使用していただく操作方法を説明します。

## (1)オーディオ・カメラの設定について

Zoom ミーティングでは、オーディオ及びカメラの設定が必要です。画面左下にある「ミュート」「ビデオの開始（停止）」という部分をクリックすることで、切り替えが可能です。

Zoom ミーティング入室後、必ずオーディオ・カメラが問題なく利用できるかどうかをテストしてください。「ミュート」ボタンの右上にある矢印をクリックする表示される「スピーカー＆マイクをテストする」から動作テストを実施することが可能です。

## (2)表示名の変更について

自身の表示名を変更する場合、メニューから「参加者」のタブをクリックし、表示された参加者リストから自身の表示にカーソルを合わせます。カーソルをあわせると「詳細」というボタンが出てくるのでクリックし、「名前の変更」を選択します。

表示名は、「受講者番号＋名字」等、研修によって定められていることがあるため、各研修の指示に従って設定をしてください。

## (3)画面の共有について

自身が見ている画面を他のメンバーと共有できる機能です。画面を共有する権限はホストにあります。画面共有機能を使用してもよいかについては、各研修の講師や主催者の指示に従ってください。

## (4)ブレイクアウトルームについて

ブレイクアウトルームは少人数に分かれてグループワークを実施する際に使用される機能です。ホストがブレイクアウトルームを起動すると、自動でブレイクアウトルームへの移動が実施されます。ホストの設定によっては、画面右上にグループワークの時間表示が設定されていることがあります。

2022 年 3 月
公益社団法人　日本社会福祉士会

## ○用語の説明

**・チャット**

チャットはホスト及び参加者と文字でやりとりができる機能です。ホストの設定によって、チャットを送ることができる対象が設定されていますので、使用してもよいかは各研修での指示に従ってください。

**・スピーカービュー、ギャラリービュー**

Zoom ミーティングでの画面の表示方法です。「スピーカービュー」は発言している人の画面が大きく表示され、「ギャラリービュー」は全ての参加者が同じ画面の大きさで表示がされます。

ブレイクアウトルームのように少人数の参加者しかいない場合は、ギャラリービューが便利ですが、それ以外は発言者が分かりやすい「スピーカービュー」の方が便利です。

**・リアクションボタン**

リアクションボタンを押すと、手を上げているアイコン等、自身の画面に選択したアイコンを表示させることができます。質疑応答の際等、ホストの指示があった場合に使用をしてください。

## ○受講する際の注意事項

・事例を取り扱う研修もございますので、受講する場所はご自宅や職場等、周りに話が聞かれることがない環境での受講をお願いいたします。
・基本的に受講者 1 名につき、パソコン 1 台が必要です。
・Zoom はビデオありで使用する場合、通信量が多くなります。Wi-Fi では通信が途切れてしまうこともあるため、可能であれば有線 LAN での研修受講をお願いいたします。

## 第2章　地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で開催する人材の育成

### 3　研修教材等

#### (1)講師養成研修を踏まえた見直し

講師養成研修の後に実施をした講師及びスタッフの振り返りにて、全国展開をした際、講義と演習のつなぎが難しいと思われるため、講師用資料等があるとよいとの意見が出された。

また、アンケート調査における、日本社会福祉士会への要望として、全国において研修を実施する際に、講師が使用する資料の提供希望に関する自由記述が複数確認された。そこで、全国展開をするための講義要綱及び研修で使用する資料の提供を行うこととした。

講師が使用するための講義要綱を、昨年度作成した講義要綱を基本に「集合研修（対面）の場合の留意点」「ライブ研修（オンライン）の場合の留意点」を追加、研修において伝えるべき事項等の修正を行った。

#### (2)研修資料について

上記の講義要綱と共に、講師が使用するためのパワーポイントを整備した（128ページ～156ページ参照）。パワーポイントについては、本会が作成したものを使用することとするが、演習で取り扱う事例については、各地域での事例を使用することを認めることとした。

# 科目　当研修の全体像とこれから求められる社会福祉士像

## 本科目の目標

・研修の開発経緯と全体像を理解する。
・日本社会福祉士会が考える「これから求められる社会福祉士像」と「研修の全体像」との関連を理解する。

## 事前課題

・講義「当研修の全体像とこれから求められる社会福祉士像」の事前視聴

## 演習の進め方と留意点（計 20 分）

| テーマ | 項目 | 演習のやり方 | 留意点 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本科目の目標確認 | ・本科目の目標 | ・目標を確認する。 | | 2 分 |
| ・事前視聴の講義動画の要点 | ・研修の開発経緯<br>・研修の全体像 | ・研修の開発経緯と全体像に関する要点を説明する。 | | 5 分 |
| | ・「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」<br>・本会が考える「求められる社会福祉士像とは」<br>・「新たに求められる社会福祉士の役割」と「研修科目」との関係 | ・「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」を確認し、本来求められる社会福祉士像を確認する。<br>・「新たに求められる社会福祉士の役割」と「研修科目」との関係を示す図を示して確認する。 | | 10 分 |
| ・まとめ | ・研修の 4 つの目標と全体構成 | ・研修の 4 つの目標について確認し、研修受講後の流れも含めた全体像を示してまとめとする。 | | 3 分 |

### 備考

・ここでは参加者に研修の開発経緯と全体像について丁寧に伝え、この後に続くそれぞれのプログラムとの関係について説明すること。
・ソーシャルワーク専門職のグローバル定義や地域共生社会の実現おいて新たに求められる社会福祉士の役割について伝え、今後のソーシャルワークがミクロのみならず、ミクロ・メゾ・マクロの連続性の中で展開していくということをご説明すること。

### 集合研修（対面）の場合の留意点

・特になし

### ライブ研修（オンライン）の場合の留意点

・名前の前の受講者番号の記載について、研修開始前に確認し徹底しておく。

科目　地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能
地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク

## 本科目の目標

・地域共生社会の意義およびその実現において社会福祉士に求められる機能と、その機能を果たすソーシャルワークの全体像を理解する。
・受講者が主体的に演習に参加し、それぞれの科目の目標を達成するのに必要なグループメンバー同士の関係を構築する。

## 事前課題

・講義「地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能」の事前視聴
・講義「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」の事前視聴

## 演習の進め方と留意点（計 30 分）

| テーマ | 項目 | 演習のやり方 | 留意点 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本科目の目標確認 | ・本科目の目標 | ・目標を確認する。 | | 1 分 |
| ・事前視聴の講義動画の要点 | ・地域共生社会の意義およびその実現において社会福祉士に求められる機能<br>・地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク | ・地域共生社会の意義およびその実現において社会福祉士に求められる機能と、その機能を果たすソーシャルワークに関する要点を説明する。 | ・PDF 資料をもとに、事前に視聴している講義の要点のみを簡潔に押さえる。 | 7 分 |
| ・アイスブレイクの説明 | ・アイスブレイクのやり方の説明 | ・アイスブレイク（ヒーローインタビュー）のやり方を説明する。<br>①氏名<br>②勤務地の県名<br>③勤務先<br>④日頃の実践の概要と果たしている役割（「研修の全体像」で使用した社会福祉士の役割をもとに） | ・PDF 資料をもとに、受講者全員が理解できるように、説明する。<br>・時間管理を徹底するように伝える。<br>・受講者番号が最も早い人から、すぐにインタビューを開始するよう伝える。 | 3 分 |
| ・アイスブレイクの実施 | ・アイスブレイクの実施 | ・演習を行うグループごとに分かれ、アイスブレイクを行ってもらう。 | ・グループの様子を見ながら、必要に応じてアイスブレイクを促す。<br>・グループの人数に応じて時間を調整する。 | 17 分 |
| ・まとめ | ・目標の理解の確認 | ・本科目の目標を理解できたかどうかを確認する。 | | 2 分 |

**備考**

・ここではヒーローインタビューを行うようにしているが、同じ項目の自己紹介など、緊張をときほぐし、コミュニケーションをとりやすい雰囲気を作り、集まった目的を達成すべく主体的に参加できるようにできるのであれば、他の方法で行ってもよい。

・アイスブレイクの方法を決める際には、以下を留意すること。

–参加者間のコミュニケーションを生じさせること

–相互理解を得られること

–楽しいこと

–アイスブレイクのやり方が簡単であること

－５分～１５分ぐらいの短時間で終了すること

**集合研修（対面）の場合の留意点**

・研修開始前に名刺交換等を行っている場合もあるため、ここで示した項目の自己紹介を行ってもよい。

**ライブ研修（オンライン）の場合の留意点**

・それぞれのグループの様子が一度には確認できないので、できれば講師と他の主催者でグループを少しずつ巡回し、必要に応じてアイスブレイクを促す。

・名前の前の受講者番号の記載について、研修開始前に確認し徹底しておく。

# 科目　排除をつくらない相談支援体制の構築

## 講義のねらい

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

## 事前課題

- 講義「排除をつくらない相談支援体制の構築」の事前視聴

## 講義内容と講義のポイント（計 45 分）

| テーマ | 項目 | 講義のポイント | 留意点 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本科目の目標確認 | ・本科目の目標 | ・目標を確認する。 | | ５分 |
| ・講義動画の要点 | ・新カリキュラムにおける新しいアプローチ（ナラティヴ・アプローチ，解決志向アプローチ）<br>・排除をつくらない相談支援とは（分野横断的な支援体制，「断らない相談支援」に必要な機能），及びその体制の構築<br>・ソーシャルワークにおける ICT の活用（緩やかな繋がり，孤立防止，連携，コロナ禍対応） | ・複雑化，多様化する現代社会において求められるソーシャルワークの新しいアプローチについて理解する。<br>・制度の狭間や世帯の課題等の複合的かつ分野横断的な課題も含めて包括的に相談を受け止め、適切な関係機関につなげる等を行うことのできる相談支援およびその体制について説明する。<br>・ICT（情報通信技術）とソーシャルワーク業務の親和性を理解する。ICT の可能性と限界をそれぞれ理解する。 | | １５分 |
| ・排除をつくらない相談支援の実践 | ・社会福祉士の役割<br>・ソーシャルワークの新しいアプローチ<br>・アウトリーチ<br>・リファー（繋ぐ）<br>・チームアプローチ（多職種連携）<br>・スーパービジョン<br>・伴走型支援<br>・ICT（情報通信技術） | ・講義内容と実践をふまえたグループディスカッションを行う。<br>・排除をつくらない相談支援を実践するために、社会福祉士が果たさなければならない 役割およびの方法をグループで検討する。その後、全体共有しながら、役割や方法について確認する。 | | １５分 |

| テーマ | 項目 | 講義のポイント | 留意点 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・全体での共有 | ・ いくつかのグループの意見を全体で共有 | ・各グループででた意見をリーダーが集約し全体に報告．2～3 グループ | | ５分 |
| ・まとめ | ・ 目標の理解の確認 | ・本テーマの目標を理解できたかどうかを確認する。 | | ５分 |

**備考**

- ICT（情報通信技術）の活用については、その可能性を否定的ではなく、肯定的に伝える。

**集合研修（対面）の場合の留意点**

- 講師は、グループを巡回しながら質問を受け付ける（全体の場では質問が出にくいこともある）。また、開始直後は、課題や進め方について各グループの認識が誤っていないか確認する。

**ライブ研修（オンライン）の場合の留意点**

- 演習の際、講師はそれぞれのブレイクアウトセッションを巡回し、上記と同様の確認作業を行う、また演習に入る前に、講師が巡回する旨を参加者全員に伝える。

## 科目　アドボカシーと意思決定支援

**本科目の目標**

・講師として以下の「アドボカシーと意思決定支援」のねらいを理解し、テーマについての講義と演習を展開する

〇地域社会の実現に向けて、

・ソーシャルワーク実践の根幹であるアドボカシーの意味をあらためて理解する。

・本人の意思を尊重する支援のあり方について、参加支援と本人を取り巻く環境を視野に入れた権利擁護の視点から理解する。

**事前課題**

・講義「アドボカシーと意思決定支援」の事前視聴

**演習の進め方と留意点**（計 45 分）

| テーマ | 項目 | 演習のやり方 | 留意点 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本科目の目標確認 | ・本科目の目標 | ・目標を再確認する。 | ・資料に基づき、e-ラーニングの講義の要点をおさえる。 | ５分 |
| ・事前視聴の講義動画の要点 | ・アドボカシーと意思決定支援について理解する | ・ソーシャルワークにおけるアドボカシーを再確認する。<br>・意思決定ガイドラインの動向を再確認する。<br>・社会福祉士としての意思決定支援の視点として、実践例を提示する。 | ・資料に基づき、e-ラーニングの講義の要点をおさえる。<br><br>・実践例は科目の目標に則り、別の事例に差し替えてもよい。 | ５分 |
| ・演習を実施するためのポイント | ・実践の共有<br>・課題への取り組みの共有 | ・グループに分かれて参加者が実践内容と課題を共有する。<br>・グループディスカッションのポイントと留意点を確認する。 | ・全員が発言できているか、グループの様子を把握する。 | ２５分 |
| ・まとめ | ・目標の理解の再確認 | ・本テーマの目標を理解できたかどうかを確認する<br>・社会福祉士としてアドボカシー・意思決定支援をとらえる視点を再確認する。<br>・ICT を活用したアドボカシーと意思決定支援の可能性について触れる。 | ・数グループからグループディスカッションの概要の紹介してもらうよう求める（グループを指名してもよい）。 | １０分 |

**集合研修（対面）の場合の留意点**

・グループを見てまわり、ディスカッションの様子を把握する。

**ライブ研修（オンライン）の場合の留意点**

・ブレイクアウトルームをたずね、ディスカッションの様子を把握する。

＊いずれもグループディスカッションの内容を紹介してもらう際の参考とする。

## 科目　地域で支える体制の構築

### 本科目の目標

〇新カリキュラムでの学びを自らの実践に活かすことができるよう、知識構築・力量形成を促す。
〇地域共生社会の実現に向けて、
・支える主体への理解ならびに地域住民が主体として重要であることへの理解を促す。
・地域で支える体制の構築に向けた社会福祉士の機能と役割についての理解を促す。
・地域住民が主体として役割を果たすためには福祉教育が重要であるため、それについて理解を促す。
・多機関、多職種、福祉以外の機関との協働についての理解を促す。
〇参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する。

### 事前課題

・講義「地域で支える体制の構築」の事前視聴

### 演習の進め方と留意点（計 45 分）

| テーマ | 項目 | 演習のやり方 | 留意点 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本科目の目標の確認 | ・本科目の目標 | ・目標を確認する。 | | ２分 |
| ・事前視聴の講義動画の要点 | ・「３つの支援」に関する理解 | ・講義の該当箇所を簡潔に説明する。 | ・講義で学んだことが演習課題につながっていることの理解を促す。 | ２分 |
| ・演習　「３つの支援」で支援体制構築を考えましょう<br><br>・講義における「３つの支援」を念頭に、地域支援体制の実際について考える | ・自らの担当地域における「３つの支援」<br><br>・説明 | 【演習課題】<br>・自らの担当地域を例として、「相談支援」「参加支援」「地域づくりに向けた支援」に当てはめ、必要な支援を考える<br>・講師による説明：演習の目的と進め方について説明し、質問があれば回答する | ・地域福祉の業務に就いていない方がいる場合は、「３つの支援」を幅広くとらえてもらい、少しでも関連のある業務について話してもらう。 | ６分 |
| | 個人作業 | ・ワークシートに、自分が実施している、または知っている事例についてまとめる | ・対面であれば会場を巡回する時に受講者から質問等があれば受ける。受講者の実践領域が幅広い場合は、課題の柔軟な解釈も可とする。 | ５分 |

| テーマ | 項目 | 演習のやり方 | 留意点 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| | グループ作業 | ・個人作業の内容をグループで共有し意見交換する<br>・発表準備 | ・実践内容が多岐にわたることが考えられるため、まとめ方については時間内で出来る範囲で行ってもらう。 | ２０分 |
| | 発表・講評 | ・発表と担当教員からの講評 | ・いくつかのグループを講師による指名や立候補などで選び発表してもらう。 | １０分 |

**集合研修（対面）の場合の留意点**

・グループを巡回しながら質問を受け付ける（全体の場では遠慮して質問が出にくい時がある）。また開始直後は課題や進め方について各グループの理解が間違っていないか確認する。

**ライブ研修（オンライン）の場合の留意点**

・ブレイクアウトルームを巡回し、上記と同様の確認作業を行う。オンラインの場合は、グループ演習前に講師が巡回することを伝えておく。

## 科目　地域アセスメントとネットワーク構築

### 本科目の目標

・講師として以下の「地域アセスメントとネットワーク構築」のねらいを理解し、テーマについての講義と演習を展開する。
　〇地域社会の実現に向けて、
・個人の支援だけではなく、地域づくりに向けた支援を視野に入れ、地域住民や他の専門職と協働・連携し、顕在化していない課題にアプローチすることの意義について理解する。
・断らない相談支援という視点から、地域アセスメントとネットワーク構築について理解する。

### 事前課題

・講義「地域アセスメントとネットワーク構築」の事前視聴

### 演習の進め方と留意点（計 45 分）

| テーマ | 項目 | 演習のやり方 | 留意点 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本科目の目標確認 | ・本科目の目標 | ・目標を再確認する。<br>・地域の課題にアプローチすることの意義を再確認する。<br>・地域にネットワークを構築することの意義を再確認する。 | ・資料に基づき、e-ラーニングの講義の要点をおさえる。 | ５分 |
| ・事前視聴の講義動画の要点 | ・ネットワーク構築について理解する | ・地域アセスメントの視点<br>・ネットワーク構築はソーシャルワーク実践であること、課題解決への取り組みのスタートであることを再確認する。<br>・ネットワーク構築は環境整備の一環であることを再確認する。<br>・ネットワーク構築の視点と方法として、実践例を提示する。<br>・ネットワーク構築を進めるための視点を再確認する。 | ・資料に基づき、e-ラーニングの講義の要点をおさえる。<br>・実践例は科目の目標に則り、別の事例に差し替えてもよい。 | ５分 |
| ・演習を実施するためのポイント | ・実践の共有<br>・課題への取り組みの共有 | ・グループに分かれて参加者が実践内容と課題を共有する。<br>・グループディスカッションのポイントと留意点を確認する。 | ・全員が発言できているか、グループの様子を把握する。 | ２５分 |
| ・まとめ | ・目標の理解の再確認 | ・本テーマの目標を理解できたかどうかを確認する。<br>・社会福祉士として地域をとらえる視点を再確認す | ・数グループからグループディスカッションの概要の紹介してもらうよう求める（グルー | １０分 |

| テーマ | 項目 | 演習のやり方 | 留意点 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| | | る。 | プを指名してもよい)。 | |

**集合研修（対面）の場合の留意点**

・グループを見てまわり、ディスカッションの様子を把握する。

**ライブ研修（オンライン）の場合の留意点**

・ブレイクアウトルームをたずね、ディスカッションの様子を把握する。

＊いずれもグループディスカッションの内容を紹介してもらう際の参考とする。

## 科目 社会資源の活用・開発

**本科目の目標**

〇新カリキュラムでの学びを自らの実践に活かすことができるよう、知識構築・力量形成を促す。
〇地域共生社会の実現に向けて、
・社会資源の概念についての正確な理解を促す。
・社会資源を活用・開発することの意義についての理解を促す。
・社会資源を活用・開発する方法についての理解を促す。

〇参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する。

**事前課題**

・講義「社会資源の活用・開発」の事前視聴

**演習の進め方と留意点**（計 45 分）

| テーマ | 項目 | 演習のやり方 | 留意点 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| ・本科目の目標確認 | ・本科目の目標 | ・目標を確認する。 | | ２分 |
| ・事前視聴の講義動画の要点 | ・事例から社会資源の活用・開発を学ぶ意義について | ・講義内容の簡潔なまとめを行い、本テーマの目標を理解できたかどうかを確認する。 | ・講義で学んだことが演習課題につながっていることの理解を促す。 | ３分 |
| ・演習・社会資源活用・開発に求められる視点とスキルーCサロンの 事例からー | ・演習課題の説明<br>・C サロン（上述）の立上げ支援の事例を検討する<br>・事例におけるポイントを抽出する（個人）<br>・それを他者と共有し、さまざまな視点やアイディアを学び合う | 【演習課題】<br>・講義動画の最後に出てくる事例のＣサロンはソーシャルワーカーが商店街等関係者と協議しながら立ち上げた拠点である。地域のニーズをアセスメントし、資源開発していく視点や方法を、事例のプロセスから学ぶ。<br><br>・演習の目的と進め方について説明し、質問があれば回答する。 | ・まとめ方の例示があるとわかりやすいが、あまり詳細に示すと演習課題の先取りとなってしまうので注意が必要。 | ５分 |
| | 個人作業 | ・事例における資源活用・開発のポイントを抽出する（ダウンロード版資料スライド 23 の①～③の項目を参照）。 | ・対面であれば会場を巡回する時に受講者から質問等があれば受ける。 | ５分 |

| テーマ | 項目 | 演習のやり方 | 留意点 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| | グループ作業 | ・個人作業の内容をグループで共有し意見交換する<br>・グループメンバーそれぞれの着眼点の違いから相互に学ぶことを重視する<br>・発表準備 | ・グループを巡回し、課題や進め方について誤解等がないか、適宜確認しておく。まとめ方については時間内で出来る範囲で行ってもらう。 | ２０分 |
| まとめ | | ・発表と担当教員からの講評 | ・いくつかのグループを講師による指名や立候補などで選び発表してもらう。 | １０分 |

**集合研修（対面）の場合の留意点**

・グループを巡回しながら質問を受け付ける（全体の場では遠慮して質問が出にくい時がある）。また開始直後は課題や進め方について各グループの理解が間違っていないか確認する。

**ライブ研修（オンライン）の場合の留意点**

・ブレイクアウトルームを巡回し、上記と同様の確認作業を行う。オンラインの場合は、グループ演習前に講師が巡回することを伝えておく。

## 科目　研修の振り返りと明日からの実践に向けて

**本科目の目標**

・e-ラーニング視聴や講義内容をふまえ、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク機能を発揮するために明日から何を取り組めば良いのかを明確にする。

**事前課題**

・なし

**演習の進め方と留意点**（計 60 分）

| テーマ | 項目 | 演習のやり方 | 留意点 | 目安時間 |
|---|---|---|---|---|
| 研修の振り返りと明日からの実践に向けて | 本科目の目的・演習手順についての説明 | 講義資料を基に目的・手順について説明する。 | | ５分 |
| | 「今回の研修を踏まえて、明日からの実践で何ができるのか？」についてのディスカッション | 「今回の研修を踏まえて、明日からの実践で何ができるのか？」についてグループ内で議論する。 | | ３０分 |
| | グループ発表＆まとめ | グループごとに議論した内容についてプレゼンテーションを行い、講師がそれに対してコメントする。発表グループ数は、時間の範囲内で講師が調整する。 | | ２５分 |

**備考**

・グループ発表の時間に限りがあるため、発表グループ数を調整するなどして対応すること。
・グループ発表については、講師が最初からグループを指名することも可能であるが、指名する前に手上げ式で発表したいグループを尋ねる方法もある。

**集合研修（対面）の場合の留意点**

・議論がなかなか進まないグループについては、適宜講師もしくはスタッフが介入し、ファシリテートを行う。

**ライブ研修（オンライン）の場合の留意点**

・それぞれのグループの様子が一度には確認できないので、できれば講師と他の主催者でグループを少しずつ巡回することをお勧めする。

公益社団法人　日本社会福祉士会

地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修

# 「当研修の全体像とこれから求められる社会福祉士像」

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

# Ⅰ．本研修開発の背景

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 本研修開発の背景

厚生労働省社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会がとりまとめた報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」（2018 年 3 月 27 日）において、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士には、包括的な相談体制及び住民主体の課題解決体制を構築するための実践力が求められることが明記された。当報告書をふまえ、社会福祉士養成カリキュラムの改正が進められ、2021 年度から導入されている。同時に、現任の社会福祉士には、速やかに地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク専門職として役割を果たしていくことが求められている。

そこで本会では、厚生労働省の補助金（社会福祉推進事業分）交付を受け、現任の社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能を果たすことができるよう、2019 年度に研修プログラムの開発を行い、2020 年度は試行研修を実施した。今後、地域共生社会の実現に向けて、全国各地で新たに求められる役割や機能を発揮することができる社会福祉士の養成が必要であるため、全国各地で「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」を継続して実施されることが求められている。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

# 2．本研修の目的

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 本研修の目的

以下の①～③について受講者に理解してもらうための講師養成を行うことを目的とする。

①「地域共生社会の意義」、「社会福祉士が求められている役割」について理解できる。

②地域共生社会の実現に向けたソーシャルワークとして、排除をつくらない相談支援やアドボカシー、 地域福祉計画等について理解できる。

③研修を受けた上で、明日からの実践にどのように活かしていくのかを考えられるようになる。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

# 3．求められる社会福祉士像

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ソーシャルワーク専門職のグローバル定義（2014）

　ソーシャルワークは、社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進する、実践に基づいた専門職であり学問である。社会正義、人権、集団的責任、および多様性尊重の諸原理は、ソーシャルワークの中核をなす。ソーシャルワークの理論、 社会科学、人文学、および地域・民族固有の知を基盤として、ソーシャルワークは、生活課題に取り組みウェルビーイングを高めるよう、人々やさまざまな構造に働きかける。
　この定義は、各国および世界の各地域で展開してもよい。

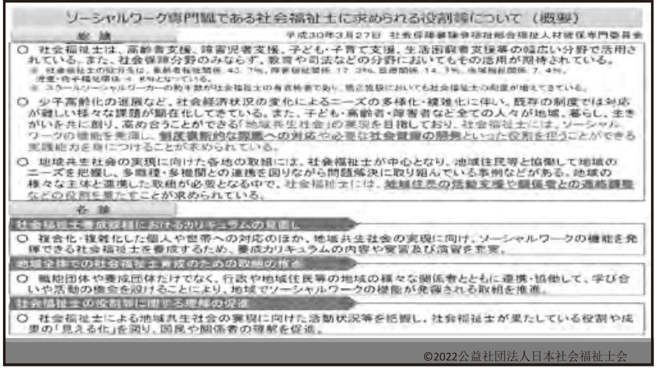
©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 地域共生社会の実現とソーシャルワーク

　今までのソーシャルワークは、ミクロレベルの実践（個別支援）がメインであったが、これからは、メゾレベル（組織・地域）・マクロレベル（制度・政策的視点）も視野に入れた実践を展開していく必要がある。

　その裏付けの一つとして、「地域共生社会の実現」が挙げられる。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会



ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について（概要）

総論　　平成30年3月27日　社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会

○ 社会福祉士は、高齢者支援、障害児者支援、子ども・子育て支援、生活困窮者支援等の幅広い分野で活用されている。また、社会保障分野のみならず、教育や司法などの分野においてもその活用が期待されている。
※ 社会福祉士の就労先は、高齢者福祉関係 43.7%、障害福祉関係 17.3%、医療関係 14.7%、地域福祉関係 7.4%、児童・母子福祉関係 4.5%となっている。
※ スクールソーシャルワーカーの約半数が社会福祉士の有資格者であり、矯正施設においても社会福祉士の配置が増えてきている。

○ 少子高齢化の進展など、社会経済状況の変化によるニーズの多様化・複雑化に伴い、既存の制度では対応が難しい様々な課題が顕在化してきている。また、子ども・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」の実現を目指しており、社会福祉士には、ソーシャルワークの機能を発揮し、制度横断的な課題への対応や必要な社会資源の開発といった役割を担うことができる実践能力を身につけることが求められている。

○ 地域共生社会の実現に向けた各地の取組には、社会福祉士が中心となり、地域住民等と協働して地域のニーズを把握し、多職種・多機関との連携を図りながら問題解決に取り組んでいる事例などがある。地域の様々な主体と連携した取組が必要となる中で、社会福祉士には、地域住民の活動支援や関係者との連絡調整などの役割を果たすことが求められている。

各論

社会福祉士養成課程におけるカリキュラムの見直し

○ 複合化・複雑化した個人や世帯への対応のほか、地域共生社会の実現に向け、ソーシャルワークの機能を発揮できる社会福祉士を養成するため、養成カリキュラムの内容や実習及び演習を充実。

地域全体での社会福祉士育成のための取組の推進

○ 職能団体や養成団体だけでなく、行政や地域住民等の地域の様々な関係者とともに連携・協働して、学び合いや活動の機会を設けることにより、地域でソーシャルワークの機能が発揮される取組を推進。

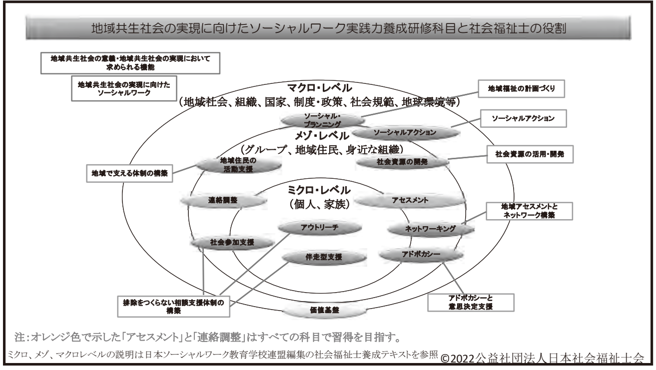
社会福祉士の役割等に関する理解の促進

○ 社会福祉士による地域共生社会の実現に向けた活動状況等を把握し、社会福祉士が果たしている役割や成果の「見える化」を図り、国民や関係者の理解を促進。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 4．本研修の科目と社会福祉士の役割

©2022公益社団法人日本社会福祉士会




注：オレンジ色で示した「アセスメント」と「連絡調整」はすべての科目で習得を目指す。
ミクロ、メゾ、マクロレベルの説明は日本ソーシャルワーク教育学校連盟編集の社会福祉士養成テキストを参照

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

研修科目の全体像

**地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を理解し、自分の実践につなげて考えることができる**

【事前学習】地域共生社会の意義・地域共生社会の実現において求められる機能・地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク

**地域住民と社会資源の関係を形成する際の課題と、社会福祉士として必要な対応について理解できる**

【事前学習】地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・地域福祉計画・【講義・演習】地域アセスメントとネットワーク構築・排除をつくらない相談支援体制の構築・社会資源の活用・開発

**生活問題を抱えている（意識していない人も含む）人々に寄り添い、個人の支援だけではなく、地域にも視点を向けた地域づくりの支援が必要であることを理解できる**

【事前学習】ソーシャルアクション・【講義・演習】地域アセスメントとネットワーク構築・地域で支える体制の構築

**利用者から複合化、複雑化した相談を断ることなく、適切に対応するために、必要に応じて他機関と連携することを理解することができる**

【事前学習】アドボカシーと意思決定支援・・地域福祉計画・【講義・演習】排除をつくらない相談支援体制の構築・地域で支える体制の構築・社会資源の活用・開発

**全体を振り返り自らの実践に生かすべき事柄を検討する**

【演習】研修の振り返り及び明日への実践に向けて

研修後

スーパービジョンの活用・生涯研修に基づく継続研修の受講

包括的な相談支援体制及び住民主体の地域課題解決体制を構築するための実践力を高める

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

ご清聴ありがとうございました。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

公益社団法人　日本社会福祉士会
地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修

# 地域共生社会の意義・<br>地域共生社会の実現において求められる機能<br>地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 本科目の目標

- 地域共生社会の意義およびその実現において社会福祉士に求められる機能と、その機能を果たすソーシャルワークに関する要点を確認する。
- 受講者が主体的に演習に参加し、それぞれの科目の目標を達成するのに必要なグループメンバー同士の関係を構築するアイスブレイクの方法を理解する。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 日本社会や国民生活の変化（前提の共有）

**日本の福祉制度の発展と現在の状況**

○ 日本の社会保障は、人生において典型的と考えられるリスクや課題を想定し、その解決を目的として、それぞれ現金給付や福祉サービス等を含む現物給付を行うという基本的なアプローチの下で、公的な保障の量的な拡大と質的な発展を実現してきた。

○ これにより、生活保護やセーフティネットの機能は大きく進展し、社会福祉の分野では、生活保護、高齢者介護、障害福祉、児童福祉など、属性別や対象者のリスク別の制度が発展し、専門的支援が提供されるようになった。

○ その一方で、個人や世帯が抱える生きづらさやリスクが複雑化・多様化（社会的孤立、ダブルケア・いわゆる8050）している。これらの課題は、誰にでも起こりうる社会的なリスクと言えるが、個別性が極めて高く、対象者別の各制度の下での支援の実践において対応に苦慮している。

**（共同体機能の脆弱化）**

○ 地域のつながりが弱くなり支え合いの力が低下するとともに、未婚化が進行するなど家族機能が低下

○ 経済情勢の変化やグローバル化により、いわゆる日本型雇用慣行が大きく変化
血縁、地縁、社縁という、日本の社会保障制度の基盤となってきた「共同体」の機能の脆弱化

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

**＜人口減による担い手の不足＞**

○ 人口減少が本格化し、あらゆる分野で地域社会の担い手が減少しており、例えば、近年大規模な災害が多発する中で災害時の支援ニーズへの対応においても課題となるなど、地域社会の持続そのものへの懸念が生まれている

○ 高齢者、障害者、生活困窮者などは、社会とのつながりや社会参加の機会に十分恵まれていない

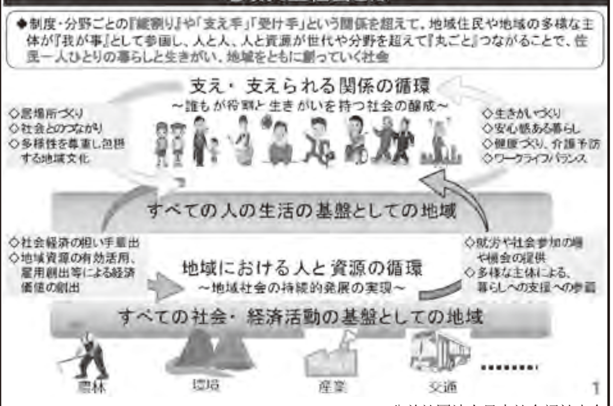
◆一方、地域の実践では、福祉の領域を超えて、農業や産業、住民自治などの様々な資源とつながることで、多様な社会参加と地域社会の持続の両方を目指す試みがみられる

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

※厚生労働省提供資料

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 地域共生社会とは




※厚生労働省提供資料

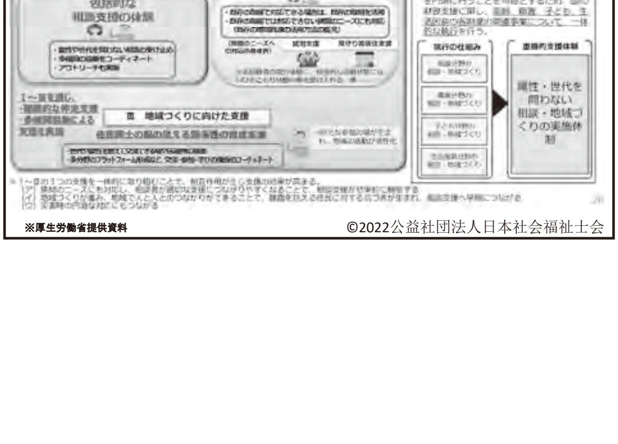
©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 1．地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する市町村の重層的な支援体制の構築の支援

○地域住民が抱える課題が複雑化・複合化する中、従来の支援体制では課題がある。
▼属性別の支援体制では、複合課題や狭間のニーズへの対応が困難。
○このため、属性を問わない包括的な支援体制の構築を、市町村が、創意工夫をもって円滑に実施できる仕組みとすることが必要。

**社会福祉法に基づく新たな事業（「重層的支援体制整備事業」）の創設**

○市町村において、既存の相談支援等の取組を活かしつつ、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を構築するため、Ⅰ相談支援、Ⅱ参加支援、Ⅲ地域づくりに向けた支援を一体的に実施する事業を創設する。
○新たな事業は実施を希望する市町村の手あげに基づく任意事業。ただし、事業実施の際には、Ⅰ～Ⅲの支援は必須
○新たな事業を実施する市町村に対して、相談・地域づくり関連事業に係る補助等について一体的に執行できるよう、交付金を交付する。




※厚生労働省提供資料

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について（概要）

**総論**　　平成30年3月27日　社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会

○ 社会福祉士は、高齢者支援、障害児者支援、子ども・子育て支援、生活困窮者支援等の幅広い分野で活用されている。また、社会保障分野のみならず、教育や司法などの分野においてもその活用が期待されている。
※ 社会福祉士の就労先は、高齢者福祉関係：43．7％、障害福祉関係：17．3％、医療関係：14．7％、地域福祉関係：7．4％、児童・母子福祉関係：4．8％となっている。
※ スクールソーシャルワーカーの約半数が社会福祉士の有資格者であり、矯正施設においても社会福祉士の配置が増えてきている。

○ 少子高齢化の進展など、社会経済状況の変化によるニーズの多様化・複雑化に伴い、既存の制度では対応が難しい様々な課題が顕在化してきている。また、子ども・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」の実現を目指しており、社会福祉士には、ソーシャルワークの機能を発揮し、制度横断的な課題への対応や必要な社会資源の開発といった役割を担うことができる実践能力を身につけることが求められている。

○ 地域共生社会の実現に向けた各地の取組には、社会福祉士が中心となり、地域住民等と協働して地域のニーズを把握し、多職種・多機関との連携を図りながら問題解決に取り組んでいる事例などがある。地域の様々な主体と連携した取組が必要となる中で、社会福祉士には、地域住民の活動支援や関係者との連絡調整などの役割を果たすことが求められている。

**各論**

**社会福祉士養成課程におけるカリキュラムの見直し**

○ 複合化・複雑化した個人や世帯への対応のほか、地域共生社会の実現に向け、ソーシャルワークの機能を発揮できる社会福祉士を養成するため、養成カリキュラムの内容や実習及び演習を充実。

**地域全体での社会福祉士育成のための取組の推進**

○ 職能団体や養成団体だけでなく、行政や地域住民等の地域の様々な関係者とともに連携・協働して、学び合いや活動の機会を設けることにより、地域でソーシャルワークの機能が発揮される取組を推進。

**社会福祉士の役割等に関する理解の促進**

○ 社会福祉士による地域共生社会の実現に向けた活動状況等を把握し、社会福祉士が果たしている役割や成果の「見える化」を図り、国民や関係者の理解を促進。

※厚生労働省提供資料

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

※厚生労働省提供資料

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ソーシャルワーク専門職のグローバル定義

ソーシャルワークは、社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進する、実践に基づいた専門職であり学問である。

社会正義、人権、集団的責任、および多様性尊重の諸原理は、ソーシャルワークの中核をなす。

ソーシャルワークの理論、社会科学、人文学、および地域・民族固有の知を基盤として、ソーシャルワークは、生活課題に取り組みウェルビーイングを高めるよう、人々やさまざまな構造に働きかける。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 地域共生社会の実現に向けて留意すべき主な点

**1. 地域における排除構造の強化**

・関わりたくても主体的活動を担うことができない人びとに「我慢を強いること」になる（河合2018）

・「実際の地域の状況は複雑であり、お互いの価値や権利が衝突し、差別や排除が起こるのも地域である。」（「地域力強化検討会最終とりまとめ」）

**2. サービス利用抑制**

・総合相談窓口がゲートキーパーになることによって,自治体等のサービスへのつなぎを抑制すること（芝田2018）

**3. 行政責任の縮小**

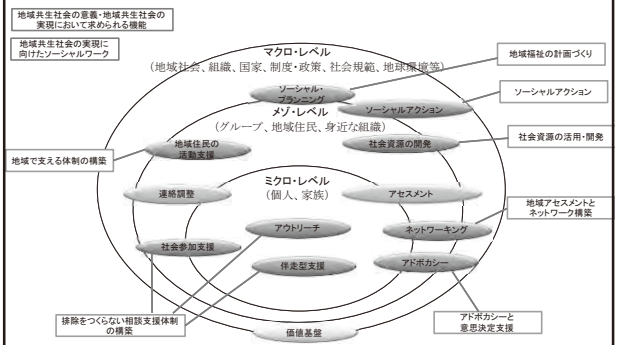
・「社会福祉を地域福祉に矮小化し,その責任の全てを地域住民に押しつける」（芝田2017:8）

・「社会保障の地域住民への代替的役割の転嫁」（藤井2018:48）

河合克義(2018)「『我が事・丸ごと』地域共生社会とコミュニティ・ソーシャルワーク」『ソーシャルワーク研究』44(1),5-18.
藤井瑛志(2018)「地域共生社会を実現する社会福祉協議会の課題」『社会福祉研究』第132号,45-54.
芝田英昭(2017)「国民監視国家と親和性のある『地域共生社会』下の社会保障運動の展開」『社会保障』475,6-10.
芝田英昭(2018)「『地域共生社会』の批判的検討」『国民医療』338,2-9.

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修科目と社会福祉士の役割

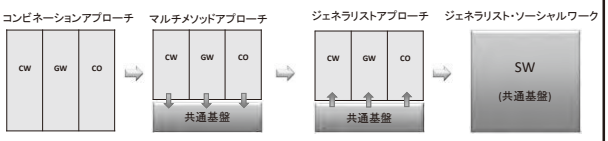



注：オレンジ色で示した「アセスメント」と「連絡調整」はすべての科目で習得を目指す。

ミクロ、メゾ、マクロレベルの説明は日本ソーシャルワーク教育学校連盟編集の社会福祉士養成テキストを参照

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ソーシャルワークの統合化の過程



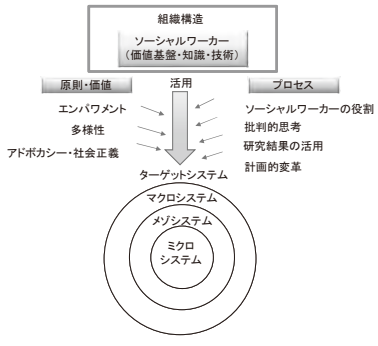

岩間伸之「講座ジェネラリスト・ソーシャルワーク」『ソーシャルワーク研究』31(1),2005の図を一部変更

ジェネラリスト・ソーシャルワーク とは、「現代におけるソーシャルワークを構成する知識、技術、価値を一体的、体系的に構造化し、現代社会の生活問題に対応することが可能な特質や新しい福祉思想等の考え方を包含した体系」

山辺朗子（2014）「ジェネラリスト・ソーシャルワーク」日本社会福祉学会辞典編集委員会編『社会福祉学事典』丸善出版、226-7.

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

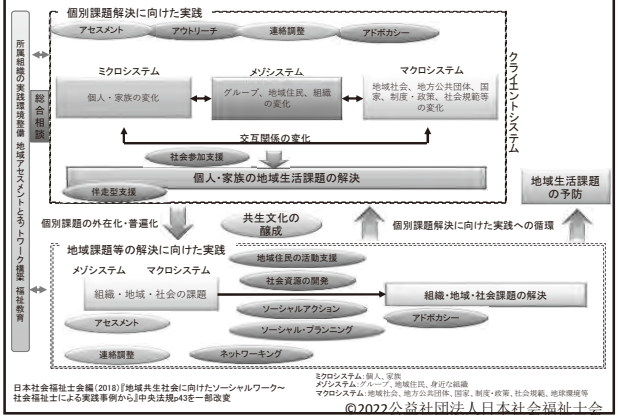
## ジェネラリスト・ソーシャルワーク実践




Kirst-Ashman, K.K. & Hull, G.H.(2012)Understanding Generalist Practice (6th ed.)p8

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 「個別課題解決に向けた実践」と「地域課題等の解決に向けた実践」の循環




日本社会福祉士会編(2018)『地域共生社会に向けたソーシャルワーク～社会福祉士による実践事例から』中央法規p43を一部改変

ミクロシステム：個人、家族
メゾシステム：グループ、地域住民、身近な組織
マクロシステム：地域社会、地方公共団体、国家、制度・政策、社会規範、地球環境等

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワークの留意点

- すべての人びとの生活における様々なニーズが充足され、ウェルビーイングが実現することを目指して活動すること。
- 特に社会的に不利な立場におかれている人びとのアドボカシーを意識すること。
- 「個別課題解決に向けた実践」と「地域課題等の解決に向けた実践」の循環を意識して実践すること。
- 日々の実践の中での地域等の課題に関する気づきを、多様な人びとで共有・検討する機会を確保し、ニーズにもとづき解決につなげること。
- 交互作用を分析・予測して、クライエントがニーズを充足することができるよう、システムの変化を起こすように介入すること。
- 誰もがそれぞれのストレングスを活かして活動し、パワーを高めることができるようエンパワメントすること。
- 多様な人びとによる対話や活動を、価値や理念の共有のプロセスとすること。
- 何のために行うのかを常に意識し、柔軟な発想を大切にすること。
- 所属組織の機能を活用すること。
- 社会福祉士も地域資源であると認識し、専門性を自覚してポジショニングすること。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## アイスブレイクとは

アイスブレイクとは
緊張をときほぐし、コミュニケーションをとりやすい雰囲気を作り、集まった目的を達成すべく主体的に参加できるようにする手法。

留意点
- 参加者間のコミュニケーションを生じさせること
- 相互理解を得られること
- 楽しいこと
- アイスブレイクのやり方が簡単であること
- ５分～１５分ぐらいの短時間で終了すること（会議や演習の場合）

アイスブレイクの例
- 他己紹介
- ヒーローインタビュー
- 「実は・・・です」自己紹介

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ヒーローインタビューの方法

**ヒーローインタビューのやり方**

①グループみんなの受講者番号を確認する。
②受講者番号が一番早い人に、次の受講者番号の人がインタビューをする。
③インタビューをした人に、次の受講者番号の人がインタビューをする。
④1人のインタビュー時間は、２分以内（インタビュー者が時間管理）
⑤原則、全員顔出しで、ミュートを外す。

**インタビューの内容**

①最初に、「今日は参加してくれてありがとうございます。」から始める。
②「お名前は」
③「勤務されている県と職場はどこですか」
④「日頃はどのような実践をされて、どのような役割を果たしていますか」
（アセスメント、連絡調整、アウトリーチ、伴走型支援、アドボカシー、社会参加支援、ネットワーキング、地域住民の活動支援、ソーシャル・プランニング、社会資源の開発、ソーシャルアクション）
⑤インタビュー者の感想
⑥みんなで拍手

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

公益社団法人　日本社会福祉士会
地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修

# 排除をつくらない相談支援体制の構築

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 目標

テーマ：
“排除をつくらない相談支援体制の構築”

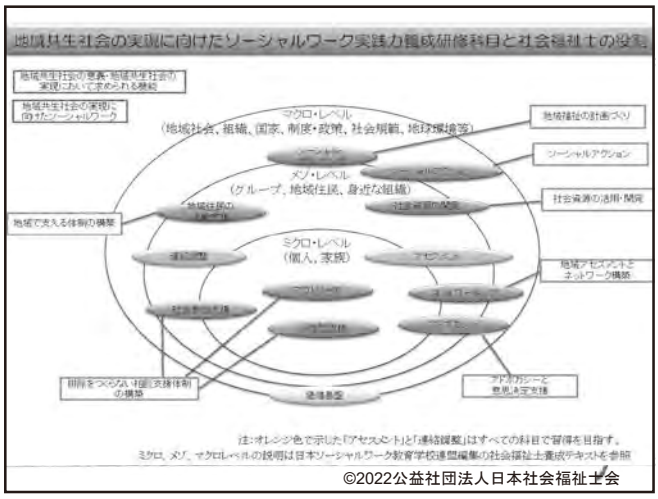
① 排除をつくらない相談支援およびその体制とはどのようなものなのかを理解する

② 断らない相談支援に必要な機能を理解する

③ 排除をつくらない相談支援を実践するためには，どのような役割を，どのような方法で行えばいいのかについて検討する

※講義・演習

©2022公益社団法人日本社会福祉士会




©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 新カリにおける“○○アプローチ”

①心理社会的アプローチ
②機能的アプローチ
③問題解決アプローチ
④課題中心アプローチ
⑤危機介入アプローチ
⑥行動変容アプローチ
⑦エンパワメントアプローチ
⑧ナラティヴアプローチ
⑨解決志向アプローチ
※社会構成主義的なアプローチが追加

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室「社会福祉士養成課程のカリキュラム（令和元年度改正）」
（ソーシャルワークの理論と方法，教育に含むべき事項，想定される教育内容の例，ソーシャルワークの実践モデルとアプローチ）」

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 「社会構成主義」という考え方

「社会構成主義（social constructionism）」
（ものごとは，社会的に作られているという考え方）
Cf. 男らしさ／女らしさ，大人らしさ／子どもらしさ

本質主義（原因に拘る）⇔構成主義（原因に拘らない）

クライエントがかかえる「問題」を，
本質的な実態としてではなく社会的構築物とみなすことで，
クライエント自身から切り離すことができる

「人間が問題なのではなく，問題こそが問題」
（あなたは，問題のせいで困っている被害者）

※現状に絶望しているクライエント
（「ダメ人間」として自分を卑下している人）
の希望になる可能性

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 新カリ追加①　ナラティヴ・アプローチ

ナラティヴ（物語，語り）・アプローチ
（新カリ「SWの理論と方法」の内容として例示）

「言葉」を，
「メス」ではなく，「包帯」のように使う
↓
「問題」を，「解決」しようとしない
「結果としての問題解決」を目指す
（「解決」はあくまでも副産物）
「専門性」は，何のために必要なのか？
（良い支援のため，クライエントのため，
それとも支援者のため）
↓
「専門性」の鎧を脱ぎ，「無知の姿勢」をとる
「支援」（助言・指導，アドバイス）には，
「上から目線」が密輸入されている
↓
「余白（space）」を作る
（本人の選択・決定を促す→自己決定）

荒井浩道（２０１４）『ナラティヴ・ソーシャルワーク―“〈支援〉しない支援”の方法』新泉社.

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 新カリ追加②　解決志向アプローチ

スティーブ・ド・シェイザー（Steve de Shazer），
インスー・キム・バーグ（Insoo Kim Berg），を中心に開発
Berg, Insoo Kim, Family-based Services: A Solution-focused Approach, New York: Norton, 1994.

問題の原因について考えるのではなく，
問題が解決された状態やすでにうまくいっている部分
（成功している部分）に焦点を当てる
①上手くいっているなら，それを変えない
②上手くいったら，またそれをする
③上手くいかなければ，別のことをする

特徴的な質問技法：
ミラクル・クエスチョン
スケーリング・クエスチョン
コーピング・クエスチョン，など

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 排除をつくらない相談支援とは①

“社会福祉士を取り巻く状況の変化”

少子高齢化が進展する中で，我が国の社会や地域，人々の意識が変化してきており，高齢単身世帯や高齢夫婦のみの世帯が増加してきており，生活に困窮する高齢者の増加，地域における個人や世帯の孤立化など，これまで家族によって支えられてきた課題を地域社会で支えていくことが求められてきている．

しかし，既存の制度では“対応”が難しい課題の顕在化
①制度が対象としていない生活課題への対応
②複合的な課題を抱える家族への対応
③外部からは見えにくい個人や家族が抱える課題への対応
※支援ニーズの多様化・複雑化
↓
“支援困難”とされるケース（事例）への対応
（“地域共生社会”の実現に向け社会福祉士への期待）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 排除をつくらない相談支援とは②

社会福祉の制度的成熟は，そこからこぼれ落ちる人々の姿を浮き彫りにするという逆説を孕む．“支援”は制度化を必要とするが，全ての“支援”を制度化することはできない．

「制度からこぼれ落ちる人々」
ヴァルネラビリティ（傷つきやすい人々）
インボランタリークライエント（拒否的・消極的なクライエント）
↓
「困難事例」

※社会福祉士に期待される「困難事例」への支援

Cf.多職種連携のなかで問われる，
ソーシャルワークの固有性，専門性
“排除をつくらない相談支援”
（ソーシャルワークのグローバル定義）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 排除をつくらない相談支援とは③

「困難事例」
↓
「専門職にとって支援困難な事例」
（「厄介な利用者」を含意）

「Aさんは，困難事例．これ以上の支援は難しいと思います」
↓
「困難事例」という言葉は，
支援が上手くいかないことや断念を正当化するレトリック
Cf. Margolin（1997=2003）

※私たちは，「困難事例」という言葉を用いることで，通常の支援に馴染まない利用者を支援の射程から遠ざけてきたのではないだろうか

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 排除をつくらない相談支援とは④

多様化・複雑化する福祉ニーズ
（貧困，児童，高齢，障害，地域，医療，教育，司法）

例えば，教育分野
虐待，貧困，いじめ，不登校，発達障害，LGBT，ゲーム依存
（見えにくい，繋がりにくい，届きにくい，連携しにくい）
↓
見えない課題を見る，
繋がらないクライエントと繋がる，
届きにくい支援を届ける，
連携しにくい他職種と連携する

※“排除しない”相談支援の方法と体制
（分野横断的，断らない）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 排除をつくらない相談支援体制の構築

ひとりの支援者にできることには限界がある
（もちろん，ひとりの支援者として可能な限り奮闘することは大切である）
↓
①すべての課題を支えることはできない
②支援者個人として偏りを完全に排除できない
③異動等もあり継続的な支援を行うことは難しい

※ひとりで抱え込むことは，結果として，排除を生む危険がある

ソーシャルワーカーとして何をすればよいか
↓
システム（仕組み）作り
（相談支援体制の構築，ミクロからメゾ，マクロへ）

Cf. 黒子（くろこ）としての支援者の役割
（自分がいなくなっても，きちんと機能していく仕組みづくり）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ソーシャルワークにおけるＩＣＴの活用

ＩＣＴ
（Information and Communication Technology，情報通信技術）

ソーシャルワークとの親和性
（繋がる／繋げる，孤立防止，連携を図る）

インターネット→緩やかな繋がり（災害に強い）

今後は，“支援”により積極的に活用していく必要性

しかし，課題も：
「これまでも認知症予防や孤独解消にICT活用が進められてきたが、コロナ禍で動きが加速している。導入して終わりではなく、継続的なサポート体制の整備が必要。電子機器にも昔の黒電話のようなシンプルさが求められる」（荒井，2020年11月25日，産経新聞記事）

※ＩＣＴは魔法の小箱ではない

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 排除をつくらない相談支援の実践（演習）

“排除をつくらない相談支援”を実践するために，社会福祉士が果たさなければならない役割およびソーシャルワークの方法について，各グループで検討してください（演習）

検討する際のキーワード候補：
- 社会福祉士の役割（医療職・心理職など他職種との比較から）
- アウトリーチ（訪問支援，生活場面面接，ICTの活用）
- スクリーニング（クライエントの発見）
- リファー（繋げる，他機関連携，守秘義務）
- チームアプローチ（多職種での連携・協働，本人・住民を含めた連携）
- スーパービジョン（対人援助者監督指導，教育・管理・支持）
- 伴走型支援（繋がり続ける支援，対義語は「課題解決型支援」）
- ICT（緩やかな繋がり，時空間の制約克服，非身体性，匿名性，遅延等のネットワーク環境等の課題）
- その他（〇〇アプローチ，面接技術，ケアマネジメント，など）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## まとめ

テーマ：
“排除をつくらない相談支援体制の構築”

① 排除をつくらない相談支援とは
→地域共生社会の実現，分野横断的，断らない支援，困難事例への支援，新カリでの新しいアプローチ

② 断らない相談支援の機能
→見えない課題を見る，繋がらないクライエントと繋がる，届きにくい支援を届ける，連携しにくい多職種と連携する

③ 排除をつくらない相談支援の実践
→各グループ，全体シェア（アウトリーチ，連携など）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

公益社団法人 日本社会福祉士会
地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修

# アドボカシーと意思決定支援

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 本科目の目標の再確認

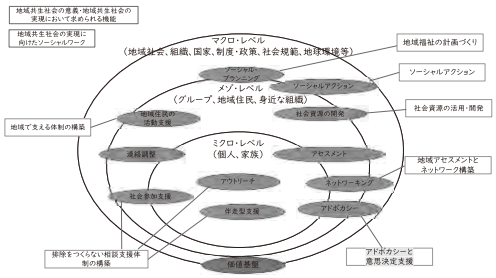
○ 地域共生社会の実現に向けて

・ ソーシャルワーク実践の根幹であるアドボカシーの意味をあらためて理解する。

・ 本人の意思を尊重する支援のあり方について、参加支援と本人を取り巻く環境を視野に入れた権利擁護の視点から理解する。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修科目と社会福祉士の役割




注：オレンジ色で示した「アセスメント」と「連絡調整」はすべての科目で習得を目指す。
ミクロ、メゾ、マクロレベルの説明は日本ソーシャルワーク教育学校連盟編集の社会福祉士養成テキストを参照

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## アドボカシーの意味を確認する

アドボカシー：代弁。弁護。
権利擁護。

⇒代弁機能や人としての尊厳を奪われ、侵害された権利の回復の支援に力点をおいた概念。
アドボケイトはソーシャルワーカーである社会福祉士が果たすべき重要な役割。
また、本人の参加を支援するという視点からのアドボカシーも重要な役割。（福島、2015）（久田、2008）（下線、筆者）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## アドボカシーの対象を確認する

① ケースアドボカシー：個人の権利を守る活動。
② クラスアドボカシー：同じような状況におかれている人たちの（コーズアドボカシー）権利を守る活動。

⇒専門職による権利擁護活動。
個人及び人々の権利擁護のため環境への働きかけ・交渉。
社会資源の活用・改善・創出。
ネットワークを構築しアドボカシーの機能を発揮する。
ミクロレベルからマクロレベルに至るまでを網羅する。
予防的対応から事後的対応までを網羅する。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## アドボカシーの類型を確認する

① セルフアドボカシー：当事者として自らの権利を主張し、自らを守る活動を展開。
② 市民アドボカシー：市民の立場から、市民の権利を守る活動を展開。勉強会等を通した政策提言等。
③ リーガルアドボカシー：弁護士等、法的手段によって権利を守る活動を展開。

（福富、2019）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ソーシャルワークにおけるアドボカシー・権利擁護

ミクロレベルであれ、マクロレベルであれ、
予防的対応であれ、事後的対応であれ、
直接的な支援であれ、間接的な支援であれ、

社会福祉士の実践の中核は権利擁護にある。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 意思決定支援をめぐる動向

2つの意思決定ガイドライン

① 「障害福祉サービスの利用等にあたっての意思決定支援ガイドライン」（厚労省、2017）

② 「認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドライン」（厚労省、2018）

＊医療領域では「人生の最終段階における医療の決定プロセスに関するガイドライン」（厚労省、改訂2018）等がある。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 障害福祉サービスの利用等にあたっての意思決定支援ガイドラインの趣旨

意思決定支援の定義

「意思決定とは、自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り本人が自ら意思決定できるよう支援し、本人の意思の確認や意思及び選好を推定し、支援を尽くしても本人の意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益を検討するために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組みをいう。」

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドラインの趣旨 ①

意思決定支援の定義

「認知症の人であっても、その能力を最大限活かして、日常生活や社会生活に関して自らの意思に基づいた生活を送ることができるようにするために行う、意思決定支援者による本人支援をいう。（中略）認知症の人の意思決定をプロセスとして支援するもので、通常、そのプロセスは、本人が意思を形成することの支援と、本人が意思を表明することの支援を中心とし、本人が意思を実現するための支援を含む」

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 認知症の人の日常生活・社会生活における意思決定支援ガイドラインの趣旨 ②

この定義には注がある

「（前略）認知症の人の意思決定支援をすることの重要性にかんがみ、その際の基本的考え方等を示すもので、本人の意志決定能力が欠けている場合の、いわゆる『代理代行決定』のルールを示すものではない。（後略）」

⇒障害者の意思決定支援ガイドラインとの違いが示される。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 意思決定支援等に係る各種ガイドラインの比較について

https://www.mhlw.go.jp/content/000689414.pdf

厚労省 意思決定支援ワーキング・グループ作成

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 意思決定支援の視点と方法～実践例の提示

実践例の提示はディスカッションを具体化するためのものです。
地域の特性等をふまえた内容を提示することができます。

① 個別課題の確認
⇒ 例）特別支援学校を卒業した後、生活介護事業所に通う予定のAさん。
Aさんは重度の知的障害があり、言葉によって自分の意思を表現することが難しい。特別支援学校の授業では特に音楽の時間を楽しみにしていた様子。
② Aさんにどのような生活介護事業所がよいのかを検討するにあたり…
・Aさんのこれまで及び現在の様子（表現・表情等）、ご家族、学校の先生等の語り（背景・環境・関係等）からAさんの思いを受け止める。
・Aさんの可能性を引き出すことができるよう、新しい体験の機会・場等を探る。
③ 関係者間（チーム）でAさん本人の参加のあり方を共有し、意思決定支援をしていく上、重視すべきことを確認する。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 意思決定支援を進めるための視点を確認する

○ 本人には意思があり、意思決定（自己決定）の権利は本人にあるという前提に立つ。
○ 意思決定支援は、その人の状況をふまえて、環境を整える支援である。
○ 本人参加の下、関係者、関係機関と連携し、チームで支援する。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 演習の目的と実施するためのポイント ①

演習（グループディスカッション）では…
参加者が実践内容と課題を共有する。
具体的には…
・ どのような意思決定支援を行っているか
・ 意思決定支援の場面においてどのような葛藤があるか
・ 社会福祉士として、どのように意思決定支援を行っていくか
・ ICTを活用した意思決定支援の可能性
等を念頭にディスカッションする。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 演習の目的と実施するためのポイント ②

・ 進行役は置いた方がよい。
⇒役割としては、個々の発言時間、全体の進行管理等
・ ディスカッションの冒頭では、個々の考えをまとめる時間をとれるとよい（1～2分程度）。
・ そのために、「意思決定支援を進めるための視点を確認する」（スライド14）を手元で確 認できるとよい（上山2019 （スライド18）も参考に）。
・ 一つの結論を出すことが目的ではない。
・ そのため、相互の実践に活かせる「アイデア出し」のイメージでもよい。
・ しかし、参加者は本科目の目標を意識してディスカッションを進める。
・ ディスカッション後はその内容をシェアできるとよい。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 本科目の目標の再確認（再掲）

○ 地域共生社会の実現に向けて

・ ソーシャルワーク実践の根幹であるアドボカシーの意味をあらためて理解する。

・ 本人の意思を尊重する支援のあり方について、参加支援と本人を取り巻く環境を視野に入れた権利擁護の視点から理解する。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## <参考>上山（2019）による見解（最大公約数的な意思決定支援の要素）

① 「本人の能力存在推定原則」を前提として、本人に潜在する意思決定能力が発揮できるための環境整備が重視されること。
② 本人の主観的な考え方・価値観・趣味・思考等（自分らしさ）が支援を得た意思決定に反映されていること。
③ 常に複数の支援者が意思決定支援のプロセスに参加すること。
④ 本人と支援者の関係性に対する配慮が必要なこと。
⑤ 最後の手段としての代行決定の余地を認める。
⇒ しかし、あくまでも本人中心であること。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 学びのふりかえりとまとめ ①

・ ディスカッションの内容をシェアする。

⇒シェアのポイント

☆ 気づき

☆ 具体的なアイデア

☆ 明日からの実践に活かせそうな内容

・ 目標に照らした理解の確認

・ 最後に再度ディスカッション（感想の共有）をしてもよい。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 学びのふりかえりとまとめ ②

～社会福祉士としてアドボカシーと意思決定支援をとらえる視点～

① 権利の主体は誰か。支援者の役割とは何か。
② 「自己決定」は能力でとらえるのではなく、「権利」としてとらえる。
③ 意思決定支援は単純な「代行決定」（本人にかわって決める）ではない。
④ 意思決定支援において、支援者（専門職）は迷い、悩む場面があって当然である。
⑤ 専門職だけでは、なし得ない支援だととらえる。
⑥ 意思決定支援とは、誰にとっての「最善の利益」なのかを問い続ける。
⑦ 意志決定支援が行える環境の整備と方法の多様性を模索する。
⇒たとえば…ICTを活用したアドボカシーと意思決定支援の可能性。
⑧ アドボカシーに取り組むことにより社会の意識変容に取り組む。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 本科目の目標の再々確認（再々掲）

○ 地域共生社会の実現に向けて

・ ソーシャルワーク実践の根幹であるアドボカシーの意味をあらためて理解する。

・ 本人の意思を尊重する支援のあり方について、参加支援と本人を取り巻く環境を視野に入れた権利擁護の視点から理解する。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 文 献（eラーニング資料）

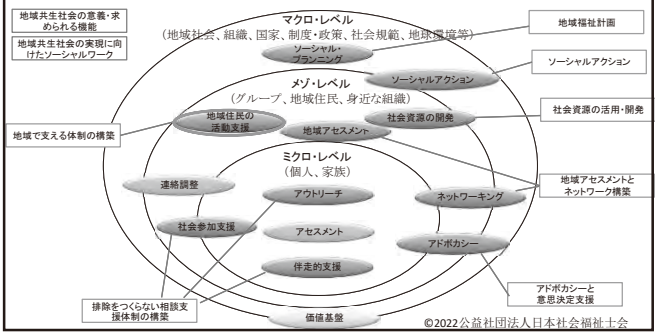

・ 社会福祉士養成講座編集委員会編『相談援助の理論と方法Ⅱ第3版』、中央法規出版、2019年。
・ 社会福祉士養成講座編集委員会編『相談援助の基盤と専門職第3版』、中央法規出版、2015年。
・ 日本福祉大学権利擁護研究センター監修・平野他編『権利擁護がわかる意思決定支援－法と福祉の協働』、ミネルヴァ書房、2018年。
・ 名川他編『事例で学ぶ福祉専門職のための意思決定支援ガイドブック』、中央法規出版、2019年。
・ 上山泰「意思決定支援と成年後見制度」日本社会福祉士会編『意思決定支援実践ハンドブック』、民事法研究会、2019年。
・ 厚労省ホームページ 福祉・介護 成年後見制度利用促進に関する資料・各種手引き等
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202622_00019.html
（2021.3.14）


©2022公益社団法人日本社会福祉士会

公益社団法人　日本社会福祉士会
地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修
地域で支える体制の構築

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 目指す社会福祉士の役割と研修科目




©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 本テーマの目標

〇新カリキュラムでの学びを自らの実践に活かすことができるよう、知識構築・力量形成を促す

〇地域共生社会の実現に向けて
- 支える主体への理解ならびに地域住民が主体として重要であることへの理解を促す
- 地域で支える体制の構築に向けた社会福祉士の機能と役割についての理解を促す
- 地域住民が主体として役割を果たすためには福祉教育が重要であるため、それについて理解を促す
- 多機関、多職種、福祉以外の機関との協働についての理解を促す

〇参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 1　地域で暮らす人々の生活とソーシャルワーク

・地域とは、地域で暮らすとはどういうことか
・ソーシャルワークの展開する空間としての「圏域」とは
・社会福祉法で規定する「地域生活課題」とは

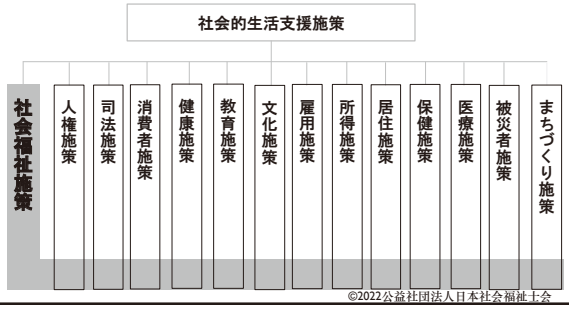
©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 地域とは何か、地域で暮らすとはどういうことか

- 私たちは地域で暮らす「生活者」である
- 住民は「利害関係者」でもある
- 「絆」が共感される時代。しかし、「絆」の外の人への〈排除性〉を含んでいる
- 他者への関心と承認、そして互いへのリスペクト
- 「重荷」を等分負担すること、リスクを「予防」することがコミュニティの大事な機能
- 福祉コミュニティをめざしていくこと

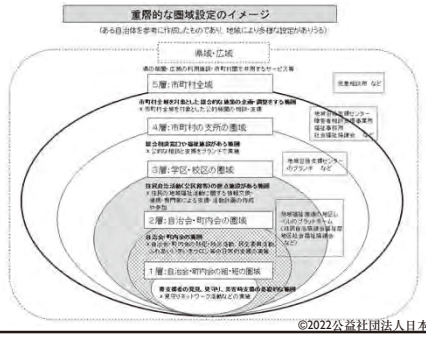
©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 社会福祉のL字型構造（古川2019）




©2022公益社団法人日本社会福祉士会

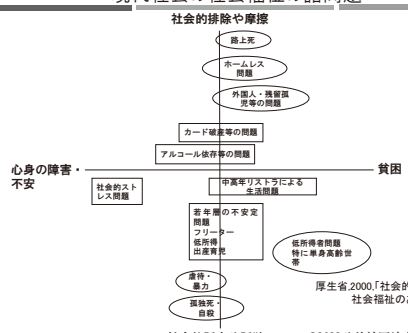
## 圏域設定と福祉実践




厚生労働省.2008「これからの地域福祉のあり方に関する研究会」報告書.

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 現代社会の社会福祉の諸問題




厚生省.2000.「社会的な援護を要する人々に対する社会福祉のあり方に関する検討会」報告書

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 社会的孤立・排除・生活困窮の増幅と地域を基盤とするソーシャルワークの必要性

- ニート・ひきこもり
- 精神疾患
- 知的障がい／知的障がい疑い
- 発達障がい／発達障がい疑い
- 虐待
- 多重・過重債務者
- ホームレス
- 矯正施設出所者等
- 外国人
- 性暴力被害者（DV，レイプ等）
- セクシュアル・マイノリティ
- 依存症
- 労働関係の問題
- 被災・避難者
- 介護・介護者

× 支援拒否・セルフネグレクト 複合的なニーズ（8050問題等）

（社会的包摂サポートセンター 2015）

**従来の捉え方：**
**生活困窮≒経済困窮**

**今日必要な捉え方：**
**生活困窮＝ヴァルネラビリティ（社会的脆弱性：経済的貧困・関係性の貧困・社会構造の脆弱性等**

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 「地域生活課題」に関する諸規定（社会福祉法）＊抜粋

- 【第4条３項】　・・・福祉、介護、介護予防、保健医療、住まい、就労・教育、地域社会からの孤立、あらゆる分野の活動に参加する機会が確保される上での各般の課題（地域生活課題）・・・
- 【第106条の２】　社会福祉を目的とする事業を経営する者 (*) は、当該事業で解決できない地域生活課題を把握したときは・・・必要があると認めるときは、支援関係機関に対し・・・解決に資する支援を求めるよう努めなければならない。

*地域子育て支援事業等、母子健康包括支援センター、介護保険事業、障害者総合支援法事業、子ども・子育て支援法の事業

- 【第106条の３（包括的な支援体制の整備）】　市町村は・・・重層的支援体制整備事業をはじめとする・・・各般の措置を通じ・・・地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制を整備するよう努めなければならない。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

- 【第106条の４（重層的支援体制整備事業）】　市町村は、地域生活課題の解決に資する包括的な支援体制を整備するため・・・重層的支援体制整備事業を行うことができる。
- 【第107条（市町村地域福祉計画）】　・・・地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制の整備に関する事項・・・
- 【第108条（都道府県地域福祉支援計画）】　・・・市町村による地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制の整備の実施の支援に関する事項

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 2　地域住民との協働による地域共生社会の推進

・地域福祉の推進主体としての住民
・多様な推進主体との協働
・地域共生社会の実現をめざした支援体制

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 地域共生社会づくりに向け、ボトム・アップの仕組みづくりが求められている

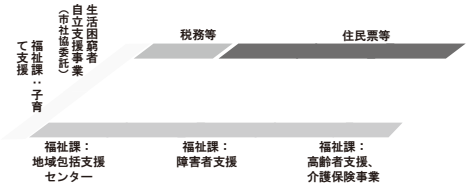
- 市町村・地域の実情に応じて包括的支援体制を整備するために（３つの支援の一体的実施）*
  - ①相談支援（断らない相談支援）
  - ②参加支援
  - ③地域づくりに向けた支援
- 重層的支援体制整備事業**…地域生活課題の解決に資するため、市町村は各法（社会福祉法、介護保険法、障害者総合支援法、子ども・子育て支援法、生活困窮者自立支援法）の事業の一体的実施により、行うことができる

*「地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の推進に関する検討会」（地域共生社会推進検討会）最終とりまとめ（概要）2019･12･26

**「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律」の公布について（通知）※2020･6･12.

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

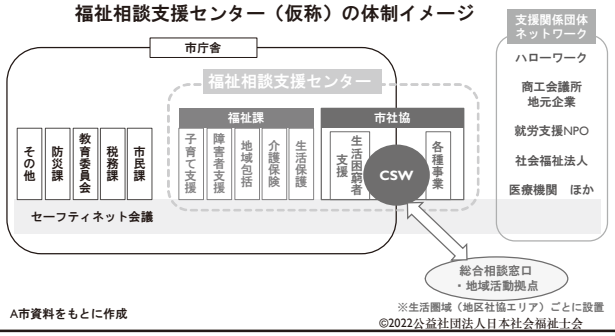
## 地域共生社会の実現に向けた体制構築 地方都市A市の事例から




A市庁舎のイメージ（福祉相談支援センター）
※すべて仮称

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 福祉相談支援センター（仮称）の体制イメージ

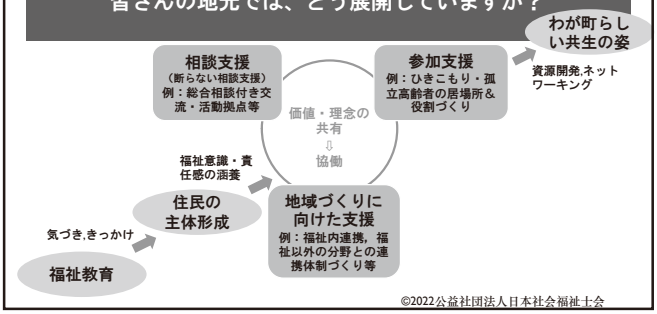



※生活圏域（地区社協エリア）ごとに設置

A市資料をもとに作成

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 皆さんの地元では、どう展開していますか？




©2022公益社団法人日本社会福祉士会

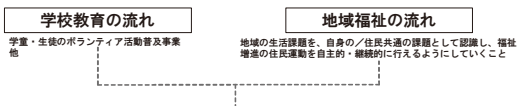
## 3　地域福祉の推進と福祉教育

・福祉教育の概念
・福祉教育の目標と展開
・福祉教育の意義

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 福祉教育の概念

- 系譜




- 定義

### 大橋謙策（1999）による定義

憲法第13条、第25条に規定された基本的人権を前提にして成り立つ平和と民主主義社会をつくりあげるために、歴史的にも、社会的にも阻害されてきた社会福祉問題を素材として学習することであり、それらとの切り結びをとおして社会福祉制度・活動への関心と理解をすすめ、自らの人間形成をはかりつつ、社会福祉サービスを受給している人々を社会から、地域から阻害することなく、共に手を携えて豊かに生きていく力、社会福祉問題を解決する実践力を身につけることを目的に行われる意図的な活動である

諏訪2020

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 福祉教育の主体と方法

**福祉教育の推進主体***

- 学校
- 社協
- ボランティアグループ,市民活動団体　他

**フェーズと方法****

▶ フォーマル教育

公民館,社協等が主催する体系的な講座（認知症サポーター養成講座,介護職員初任者研修等）

▶ インフォーマル教育

日常生活の中での学び（障害のある人との関り,近隣で認知症高齢者の話をする,マスコミ報道で情報を得る等）

▶ ノンフォーマル教育

地域の行事・講演会,ボランティア活動参加で学ぶ等

*諏訪2020　**上野谷・原田2016

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 福祉教育の具体例

**体験学習**

高齢者疑似体験装具による演習
車いす体験
アイマスク体験　等

**サービスラーニング**
（地域貢献型学習）

高校・大学等で、学習活動と社会貢献活動を結びつけることで、市民としての責任感と力を養う（ボランティアく地域の一員としての役割）

**ワークショップ**
まち歩き，住民懇談会　等

*都市づくりNPOさいたま　**精華町

**「地域福祉めがね」づくり**

地域の事象を“どう”見るか？（個人の問題/地域の問題，行政の問題/私たちの問題）

（例）ひとり暮らし高齢者のゴミ屋敷 → 廃棄物めがね / 地域福祉めがね

上野谷・原田2016　中島2020

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 福祉教育の意義

- 福祉的な課題が制度の谷間で発生している→福祉教育の学習素材を、社会福祉・社会保障制度の枠内で、形式的に取り上げるのでは意味がない（諏訪2020）
- 他者とのかかわり・対話・共生の中で学び、協働して生活課題の解決に取り組む人々のための学習を広げていくこと（諏訪2020）
- 地域には、「困難を抱える人々をお互いに支え励ます側面」と、「自分たちと異なる人々を排除したり、抑圧するなど、冷たく恐ろしい側面」もある。福祉関係者はこの〈二面性〉を理解し、差別・偏見・無関心に向き合わなければならない（中島2020）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 4　多様な主体が協働するまちづくりへ

・多機関との協働
・多職種との協働
・福祉以外の機関との協働

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 多様な主体が垣根を越えてつながる〈越境〉の実践

- 福祉分野が直面する壁…少子高齢化・格差社会化・個人主義化等の深刻化により、分野別・対象別立法に基づく制度サービス、申請主義的・個別給付型のサービスがカバーしない問題（制度の狭間）の多様化・増加
- 福祉以外の分野が直面する壁…地方経済衰退・中心市街地の空洞化、第一次産業の後継者不足、地域活動の担い手高齢化等、地域づくりを停滞させる問題群の増幅

フォーマル／インフォーマル、福祉内各分野、福祉分野・福祉以外の分野が〈越境〉する実践（谷口・永田2018）が、開発されてきている

→キーワード：農福（農・工・商・福）連携、企業のCSR（社会貢献）、教育・医療・住まい…と福祉の連携、社会福祉法人の公益活動、地方創生・コミュニティビジネス　等

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 福祉以外の分野の機関との協働によるさまざまな実践例

※テーマ「社会資源の活用・開発」で解説

- 商店街の空き店舗を活用して地域の居場所に
- 小・中学校の余裕教室や廃校舎を使った地域の居場所に
- 企業等の敷地を借りて地域の居場所に
- 複数の社会福祉法人の連携による生活困窮者支援（制度の狭間問題の発見・解決）
- 福祉施設の設備（交流室、浴室等）を使った子ども食堂、身体障害者の入浴支援、送迎車を使った買い物・移動支援等
- 福祉行政とその他の主管の連携による見守り・支援
- 中間的就労を盛り込んだ地場産業の活性化

…その他、多彩な事例が全国で見られる

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## まとめ

- 地域では既存の制度や資源でカバーできない生きづらさ（地域生活課題）が多様化・増大している
- 潜在・顕在する問題を機敏に見つけ出し、地域で見守り・支援をする仕組みが求められている
- 社会福祉の行政・専門機関だけでできないことも、分野のカベを越えて連携することで開発的な実践につながることがある
- 地域の実情に即して、住民一般や多様な立場の事業者等と協働する体制を構築することで、つながりの強い、そしてさまざまなリスクに強い地域（共生社会）を築いていくことができる
- 地域に福祉の価値を醸成し、問題解決力を涵養する専門技術として、福祉教育がある

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 参考文献

上野谷加代子・原田正樹編（2016）『地域福祉の学びをデザインする』有斐閣.
古川孝順（2019）『古川孝順社会福祉著作選集第1巻　社会福祉学の基本問題』中央法規出版.
厚生労働省（2008）『「これからの地域福祉のあり方に関する研究会」報告書』.
厚生省（2000）『「社会的な援護を要する人々に対する社会福祉のあり方に関する検討会」報告書』.
中島修（2020）「福祉教育」加山弾・熊田博喜・中島修・山本美香『ストーリーで学ぶ地域福祉』有斐閣.
社会的包摂サポートセンター（2015）『事例でみる生活困窮者』中央法規出版.
諏訪徹（2020）「ボランティア活動と福祉教育」『社会福祉学習双書』編集委員会編『社会福祉学習双書　第8巻　地域福祉論ー地域福祉の理論と方法』全社協.

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 〈演習〉「３つの支援」で支援体制構築を考えましょう

※自分の勤務・担当する地域・地区（市区町村、生活圏域等）を例にしてください

Step 1　個人ワーク（10分間）

①参加支援の必要な人は誰？どこにいる？
②その人たちと出会うために、どんな相談支援の体制・方法が必要？
③排除しない地域づくり、協働の地域づくりに向けて、誰と・どのようにつながればいい？

Step 2　グループワーク（25分間）

各自の考えをグループ内で共有し、地域共生社会づくりの視点や方法を学び合いましょう

**計４５分間**

Step 3　発表と共有（10分間）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

Step 1　個人ワーク①参加支援

**参加支援の必要な人は誰？どこにいる？**

（例）長期間ひきこもっている人、ごみ屋敷で暮らす人、移動手段がなくとじこもり気味の人　等

《参考》社会福祉法　第106条の４　2項
二　地域生活課題を抱える地域住民であって、社会生活を円滑に営む上での困難を有するものに対し、支援関係機関と民間団体との連携による支援体制の下、活動の機会の提供、訪問による必要な情報の提供及び助言その他の社会参加のために必要な便宜の提供として厚生労働省令で定めるものを行う事業

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

Step 1　個人ワーク②相談支援（断らない相談支援）

**その人たち（①）と出会うために、どんな相談支援の体制・方法が必要？**

（例）空き店舗を使った「なんでも相談窓口」、孤立者の自宅や居場所に出向くアウトリーチ　等

《参考》社会福祉法　第106条の４　2項
一　地域生活課題を抱える地域住民及びその家族その他の関係者からの相談に包括的に応じ、利用可能な福祉サービスに関する情報の提供及び助言、支援関係機関との連絡調整並びに高齢者、障害者等に対する虐待の防止及びその早期発見のための援助その他・・・事業を一体的に行う事業

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

Step 1　個人ワーク③地域づくりに向けた支援

**排除しない地域づくり、協働の地域づくりに向けて、誰と・どのようにつながればいい？**

（例）福祉分野の中でつながるべき相手は？福祉以外の分野（隣接領域…医療、教育、住まい、労働等、それ以外の領域…ビジネス、第1・2次産業等）でつながるべき相手は？

《参考》社会福祉法　第106条の４　2項
三　地域住民が地域において自立した日常生活を営み、地域社会に参加する機会を確保するための支援並びに地域生活課題の発生の防止又は解決に係る体制の整備及び地域住民相互の交流を行う拠点の開設その他厚生労働省令で定める援助を行うため、次に掲げる全ての事業を一体的に行う事

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

Step 2　グループワーク

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

Step 3　発表と共有

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

公益社団法人 日本社会福祉士会
地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修

# 地域アセスメントとネットワーク構築

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 本科目の目標の再確認

○ 地域共生社会の実現に向けて

・ 個人への支援だけではなく地域づくりに向けた支援を視野に入れ、地域住民や他の専門職と協働・連携し、顕在化していない課題にアプローチすることの意義について理解する。

・ 断らない相談支援という視点から、地域アセスメントとネットワーク構築について理解する。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 地域の課題にアプローチすることの意義の再確認

① 個人が直面している課題へのアプローチが起点
② ミクロレベルからマクロレベルまでを意識した実践
③ ソーシャルワーク実践としての切れ目のない支援
④ 断らない相談支援の実現に向けて
⇒ 地域における日常生活の課題は、その地域とのつながりの中で解決や緩和を図る。
⇒ 個人が直面しているの課題の解決や緩和は地域の課題の解決や緩和につながる。

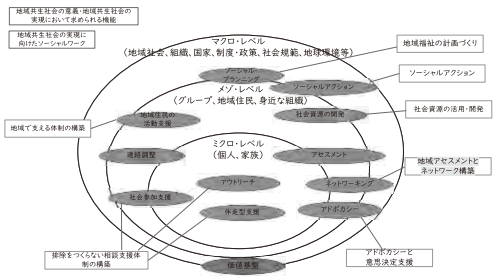
©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 地域にネットワークを構築することの意義の再確認

○ 地域の課題について、一専門職・一専門機関のみで解決することは困難。
○ 他の機関・組織、他の専門職、地域住民等とのつながり（ネットワーク）が不可欠。
○ つながり（ネットワーク）ができることにより、課題及び支援や解決の方向性を共有。
○ 課題の解決や緩和に向けた取り組みが開始。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修科目と社会福祉士の役割




注：オレンジ色で示した「アセスメント」と「連絡調整」はすべての科目で習得を目指す。
ミクロ、メゾ、マクロレベルの説明は日本ソーシャルワーク教育学校連盟編集の社会福祉士養成テキストを参照

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ネットワーク構築を前提とした地域アセスメントの視点を確認する ①

地域をアセスメントするということ
⇒ 地域の実態を把握すること。
⇒ 地域の情報を収集・整理すること。
① この地域の特性
② 社会資源の状況
③ 地域にあるニーズ
等を具体的にとらえてみることを確認する。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ネットワーク構築を前提とした地域アセスメントの視点を確認する ②

アセスメントはソーシャルワーク専門職の重要な役割。

しかし、地域住民自身（当事者）もアセスメントを行いうる。

地域住民(当事者)の参加によるアセスメントの深化。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ネットワーク構築の視点と方法を確認する

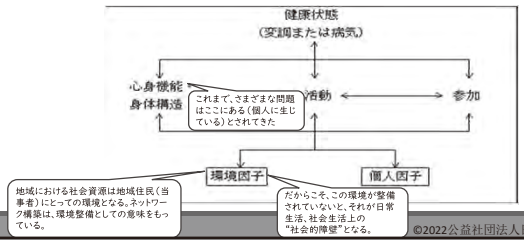
- ○ 連携・ネットワーク構築そのものが目的ではない。
- ○ 連携・ネットワーク構築のみが単独で行われるわけではない。
- ○ 連携・ネットワーク構築はソーシャルワーク実践として展開されるものである。
- ○ ネットワークの構築は、課題解決への取り組みのスタート。
- ○ ネットワークをどう活用するか。
- ○ 課題解決・緩和に向けて動くネットワークが必要。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ネットワーク構築の基盤としての環境整備

生活機能と環境への着目

国際生活機能分類（ICF）の構成要素間の相互作用 <2001年世界保健機関総会で採択>




©2022公益社団法人日本社会福祉士会

実践例の提示はディスカッションを具体化するためのものです。
地域の特性等をふまえた内容を提示することができます。

## ネットワーク構築の視点と方法～実践例の提示

① 個別課題の確認

⇒ 例）地域における認知症高齢者に対する理解不足から、地域住民とのトラブルが増加
不安が高まる。ゴミ出しのルールが守れない。
閉じこもりがちな生活のため健康面が心配な高齢者がいる。

② ネットワークは手段であることを確認し、何を目的とするかを検討する

⇒ 例）「認知症や1人暮らし高齢者への見守り声かけができる街づくり」

③ ねらい・期待する効果を明確化する

⇒ 例）地域での声かけ、見守り体制を整える。すでにあるネットワークに気づく。
地域住民の協力によって日常の見守り力が高まる。

日本社会福祉士会『ネットワークを活用したソーシャルワーク実践～事例から学ぶ「地域」実践力養成テキスト』、（中央法規出版、2013年）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ネットワーク構築を進めるための視点を確認する

- ○ 利用者・地域住民の課題解決や緩和のための支援のつながり。
- ○ ネットワーク構築は地域の環境整備の一環としてとらえられる。
- ○ 社会福祉士はネットワークの当事者として、機能するネットワークのあり方を考える。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 演習の目的と実施するためのポイント ①

演習（グループディスカッション）では…
参加者が実践内容と課題を共有する。
具体的には…

- 地域アセスメントはどのようになされているか
- 地域で共有されている地域の強みや課題は何か
- どのようなネットワークが機能しているか
- 社会福祉士としてネットワーク構築にどのように関わっているか…

等を念頭にディスカッションする。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 演習の目的と実施するためのポイント ②

・ 進行役は置いた方がよい。
　⇒役割としては、個々の発言時間、全体の進行管理等
・ ディスカッションの冒頭では、個々の考えをまとめる時間をとれるとよい（1～2分程度）。
・ そのために、「ネットワーク構築を前提とした地域アセスメントの視点①～④」（スライド15～18）を手元で確認できるとよい。
・ 一つの結論を出すことが目的ではない。
・ そのため、相互の実践に活かせる「アイデア出し」のイメージでもよい。
・ しかし、参加者は本科目の目標を意識してディスカッションを進める。
・ ディスカッション後はその内容をシェアできるとよい。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 本科目の目標の再確認（再掲）

○ 地域共生社会の実現に向けて

・ 個人への支援だけではなく地域づくりに向けた支援を視野に入れ、地域住民や他の専門職と協働・連携し、顕在化していない課題にアプローチすることの意義について理解する。

・ 断らない相談支援という視点から、地域アセスメントとネットワーク構築について理解する。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ネットワーク構築を前提とした地域アセスメントの視点 ①

① 地域の特性は？
- ○ 人口動態（人口・高齢化率・世帯構成等）
- ○ 住居形態（戸建て・集合住宅・新興住宅地等）
- ○ 地域特性（商業地・農地等）
- ○ 地理的状況（道路・交通機関・河川・里山等）
- ○ 文化や歴史（伝統行事・イベント等）
- ○ 地域活動の状況（自治会・町会等）
- ○ 住民の関係性　等々

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ネットワーク構築を前提とした地域アセスメントの視点 ②

② 地域の社会資源の状況は？
- ○ 人材（知識・技術・経験・情報・時間等）
- ○ 施設・機関
- ○ さまざまなサービス・制度
- ○ 組織・団体
- ○ 財源
- ○ 拠点・空間
- ○ 情報
- ○ ネットワーク（関係性・つながり）
- ○ 地域の規範・雰囲気・空気感　等々

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ネットワーク構築を前提とした地域アセスメントの視点 ③

③ 地域にあるニーズとは？
～必ずしも当事者が声をあげない・あげられない潜在的ニーズへのアプローチ
- ○ 地域住民が気づいていること・心配なこと
　⇒最近姿が見えない、子どもの泣き声、ゴミの問題…
- ○ 種々の事業者が気づいていること・心配なこと
　⇒訪ねても出て来られない、料金の滞納…
- ○ 専門職や専門職の所属機関が気づいていること
　⇒福祉・保健・医療・教育機関等で把握していること

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## ネットワーク構築を前提とした地域アセスメントの視点 ④

④地域アセスメントとして情報収集やニーズ把握として実施している方法は？
- ○ 行政データの活用
- ○ 社会資源リスト・マップの活用（作成）
- ○ 関係者からの聴き取り
- ○ アンケート調査
- ○ 地域におけるさまざまな活動への参加
- ○ 住民を含めた関係者が参加できる機会の設定等
- ○ 情報が寄せられる関係づくり、体制づくり　等々

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 学びのふりかえりとまとめ ①

・ ディスカッションの内容をシェアする。

⇒シェアのポイント

☆ 気づき

☆ 具体的なアイデア

☆ 明日からの実践に活かせそうな内容

・ 目標に照らした理解の確認

・ 最後に再度ディスカッション（感想の共有）をしてもよい。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 学びのふりかえりとまとめ ②
## ～社会福祉士として地域をとらえる視点～

① 地域住民（当事者）をシステムの中にある人としてとらえ、システムとして変化を促す。
② 意図をもって地域をアセスメントする（見立てる）。
③ 既存の人間関係やネットワークを活用する。
④ ネットワークを「個人」に向けて活用する。
⑤ 個別支援と地域支援を一体的に展開する。
⑥ ネットワーク構築に向けた気づきを共有する
⑦ ネットワーク構築に向けたプロセスを重視する。
⑧ 地域住民（当事者）を主体としたネットワークを構築する。
⑨ ネットワークの変化と成長の可能性を共有する。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 本科目の目標の再々確認（再々掲）

○ 地域共生社会の実現に向けて

・ 個人への支援だけではなく地域づくりに向けた支援を視野に入れ、地域住民や他の専門職と協働・連携し、顕在化していない課題にアプローチすることの意義について理解する。

・ 断らない相談支援という視点から、地域アセスメントとネットワーク構築について理解する。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 文 献（e-ラーニング資料）

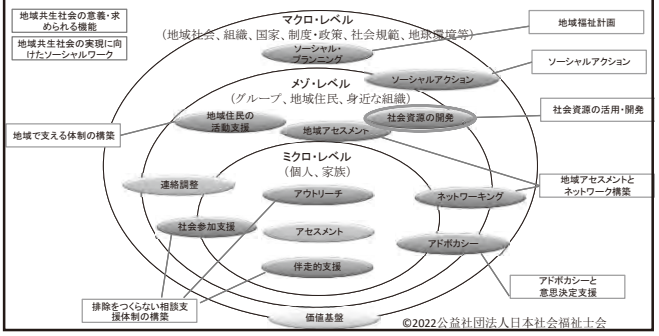

・ 日本社会福祉士会『改訂 地域包括支援センターのソーシャルワーク実践』、中央法規出版、2012年。
・ 日本社会福祉士会『ネットワークを活用したソーシャルワーク実践～事例から学ぶ「地域」実践力養成テキスト』、中央法規出版、2013年。
・ 日本社会福祉士会『地域共生社会に向けたソーシャルワーク～社会福祉士による実践事例から～』、中央法規出版、2018年。
・ 社会福祉士養成講座編集委員会『地域福祉の理論と方法第3版』、中央法規出版、2015年。
・ 山本繁樹「行政・社会福祉協議会・地域包括支援センターの協働によるシステム構築」日本地域福祉研究所監修『コミュニティソーシャルワークの新たな展開～理論と先進事例』、中央法規出版、2019年。


©2022公益社団法人日本社会福祉士会

公益社団法人　日本社会福祉士会
地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修
社会資源の活用・開発

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 目指す社会福祉士の役割と研修科目




©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 本テーマの目標

**〇新カリキュラムでの学びを自らの実践に活かすことができるよう、知識構築・力量形成を促す**

**〇地域共生社会の実現に向けて**

- 社会資源の概念についての正確な理解を促す
- 社会資源を活用・開発することの意義についての理解を促す
- 社会資源を活用・開発する方法についての理解を促す

**〇参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する**

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## コロナ禍でも“地域のつながり”を堅持する
### ー資源開発の挑戦ー

**（地縁組織・ボランティア）**

- 〇〇町会連合会：（上半期）見守り・例会を自粛。電話で安否確認・励まし。（下半期）秋の敬老祝い品から訪問・手渡し開始。フェイスシールド、マスク、除染の徹底
- 〇〇老人クラブ連合会：行事はAB2グループに分けて参加者を半減。時短で実施。電話と郵便で激励（「激励文＋マニュアル」郵送。健康体操・音楽療法の講師に協力依頼）
- 〇〇町会＋包括：高齢者はフレイル→骨折→認知機能低下やうつが、現役世代はテレワークの増加とともに虐待が見られるようになった。暑中見舞いを往復ハガキで（びっしりと書かれた返信）
- 傾聴ボランティア〇〇…「電話で話してスッキリ」の開始。「絵はがき使い切ろう」運動。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

**（社会福祉施設・事業所）**

- 〇〇会：施設が運営するカフェ（子育て層向け等）を休止→弁当販売・宅配（学校給食中止支援・在宅高齢者向け等）に切り替える。管理栄養士監修。HP・FB・LINEで周知。
- △△会：施設が運営するカフェを休止→利用者の手作りパンの宅配。老人センター休館→利用者の運動不足対策に、体操のプリント＋塗り絵を郵送。塗り絵は返信してもらい施設に展示。ICT（Zoom等）の利用支援。家族が感染した障害者を施設で受け入れ。
- 〇〇地域公益活動ネットワーク：施設で運営していた子ども食堂を休止→個別に食事を宅配（または取りに来てもらう）。飲食店・民生委員・社会福祉法人・社協などが連携。法人間のオンライン情報交換会を開催（地域課題の共有）
- △△市社会福祉法人連絡会：学校給食中止の支援。市内の施設で昼食を多めに作り、弁当配付。社協は広報・受付、弁当配達、利用料補助。

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

**（行政・社協）**

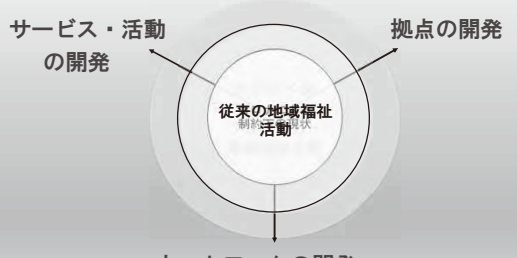
- 〇〇区：専門職が陽性自宅療養者に「生活支援セット」宅配（調理不要の食料品、日用品等）。※玄関先に置いて連絡する。家族等の支援が受けられない、食料品等の調達が困難な人が対象
- △△社協：緊急小口資金・総合支援資金／サロン参加者に電話（状況確認）／手作りマスクポスティング／頭の体操ドリル作成等

**（ICT活用による地域活動の維持・促進）**

- NPO法人〇〇：コロナ禍での地域活動を紹介するサイトを立上げ・運用（全国）
- XX県社協：同上（県内）
- ▼▼区社協：学生がタブレットでサロンに参加し、健康体操・脳トレなどのプログラムを提供（元々は現地で手伝いをしていた）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## コロナで地域福祉の活動はどう変わるか？




©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 1　社会資源活用・開発がなぜ必要なのか

・ソーシャルワーカーの技術としての社会資源活用・開発が必要とされる今日的な背景
・既存資源の活用と新たな資源の創出
・資源活用・開発における柔軟な視点・方法
・人びとの価値や態度・行動の変容を促す資源開発

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 資源活用・開発が求められる背景

- コミュニティソーシャルワークなどの場面で〈資源開発〉が重視されるのは、既存の制度・サービスや資源をあてはめるだけでは解決できない課題を抱えた人の問題、社会的孤立を解消していくことの重要性が増しているから。
- 新しい資源の創出　＜　既存資源活用
- 有形無形の価値を創出する（人の意識、つながりを喚起するのも資源開発）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 無限にある資源開発の方法

- 空き店舗・空き家・余裕教室等を地域の居場所・活動場所に
- 福祉施設や企業のスペースを用いて活動場所に（例：子ども食堂等）
- 前職・趣味などを活かしたボランティアで地域の活力に
- 困りごとを抱えた当事者・関係者の集まりを活動主体・発信主体に
- その他、有形無形の資源開発が多彩に行われている：

  デイサービスの送迎車を使った〇〇〇

  孤立高齢者の〇〇〇を活かしてボランティアに

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 資源活用・開発のさまざまな方法

- 拠点開発（ハード）ー活動・プログラム開発（ソフト）
- 福祉内連携…社会福祉法人の公益活動などを契機に、福祉分野内の垣根を超えた連携
- 他（多）分野との連携…医療・教育・住まい等、関連分野との協働による包括的な支援、企業のCSR・大学等との協働
- ネットワークの開発・・・プラットホーム（拠点・プログラム・会議体等）の開発により、官ー民／フォーマルーインフォーマル／福祉分野ー福祉以外の分野の垣根を超えた支援体制、福祉を合言葉にしたまちづくり

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 2　社会資源の類型と活用・開発の方法

・社会資源の基本的なとらえ方・類型
・さまざまな社会資源活用・開発の方法

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 社会資源の類型

- **地域資源と社会資源**

  地域資源･･･自然、人、歴史、文化、その他特徴的なもの。一般資源

  社会資源･･･（地域福祉においては）社会福祉の援助過程で用いられる資源。社会福祉資源

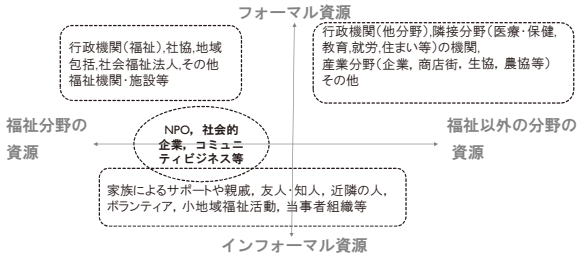
- **地域自立支援に必要な７つの資源**

  ①人的資源（本人・家族・近隣・ボランティア・専門職など）
  ②サービス（プログラム）
  ③情報
  ④空間（居場所・拠点）
  ⑤ネットワーク
  ⑥財源
  ⑦制度・システム

  ・展開するエリアは？（近隣・市町村・県・国など）
  ・運営主体・設置主体は？
  ・機能は？（フォーマル・ノンフォーマル・インフォーマル）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 主体別に見た資源活用・開発のタイプ




©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 資源開発のさまざまな方法

- 商店街の空き店舗を活用して地域の居場所に ➡ 演習事例
- 小・中学校の余裕教室や廃校舎を使った地域の居場所に
- 企業等の敷地を借りて地域の居場所に
- 複数の社会福祉法人の連携による生活困窮者支援（制度の狭間問題の発見・解決）
- 福祉施設の設備（交流室、浴室等）を使った子ども食堂、身体障害者の入浴支援、送迎車を使った買い物・移動支援等
- 福祉行政とその他の主管の連携による見守り・支援
- 中間的就労を盛り込んだ地場産業の活性化

…その他、多彩な事例が全国で見られる

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 事例から学ぶこと

- 既存資源、遊休施設、住民個々の力（前職、趣味、特技等）をうまく活用すること（セクションの壁を越えて連携が生まれる）の実効性
- 住民のニーズに着目し、オン・デマンドでつながる→資源開発することの大切さ。“バリア（＝カベ）”があるから“バリアフリー（＝乗り越えるチカラ）”が生まれる
- 異なる立場の資源をつなげ、調整する役割＝コーディネーター、協議の場の重要性。

  〈協議〉は〈気づき〉の喚起・共有を促し、〈気づき〉は〈行動〉を、〈行動〉は〈協働〉を生む
- 地域には、支援ニーズ（支援してほしい、困っている…）と活動ニーズ（活動したい…）がある

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

# 3　資源開発の事例

・既存資源を使った地域の居場所づくりの事例から、地域アセスメント、資源活用・開発、ネットワーキングなどの視点と方法を学ぶ

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 〈事例〉商店街の空き店舗を地域の居場所に（都市部A区・B団地のCサロン）

プロフィール

- 高齢化率57%超の団地。商店街はシャッター通り化
- 3法人（障害者就労支援＋地域包括支援センター受託法人＋区社協）が共同で居場所を運営。社協で同地区を担当するコミュニティソーシャルワーカー（CSW）や包括の社会福祉士が調整役となった
- 住民、学生、商店との協働によるプログラムを企画・実施し、商店街の活性化、住民のコミュニティ再生、障害者の就労機会創出（就労継続支援B型、区の高齢者食事会、配食サービス、清掃等）に貢献

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

ストーリー

- 3法人と商店街の協議で、空き店舗（元飲食店）を常設型サロンとしてオープン
- 隣接するコミュニティレストラン（法人が運営する就労継続支援事業）の利用者が、サロンの手伝いをできるようにした。付近の大学の学生も運営補助のボランティアに来るようにした
- 多くの住民に知ってもらうイベントを模索し、夏だったこともあり、商店街の酒屋の協力で、サロン前のスペースでビアガーデンを実施。普段来ない若年層なども足を運んでくれた
- その他イベント等を通じ、「一度目はお客さんでも、二度目からはあなたのサロンにしてください」と呼びかけ
- 大学との協力で、団地住民に全戸アンケートを実施（地域アセスメント）。どうすればより多くの人の求めに応じられるかを探った（特に男性高齢者のニーズ把握に努めた）

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

（つづき）

- アンケートの結果、高齢男性からは「朝、体操と朝食の機会がほしい」「畑をしたい」との要望が多かった。CSWは各法人と協議し、対応のための調整をはじめた
- 一つ目のニーズに対し、学生やボランティアの運営による「朝活」（朝、サロン前に集まって体操をし、そのあとサロン内で朝食）を開始
- 二つ目のニーズに対しては、区内で農地に使える土地が見つけられず苦労したが、付き合いのある病院から「敷地内の荒れ地を整備して畑にしてはどうか」と提案があり、クリアできた

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## まとめ

- 地域生活課題が多様化・増大化する一方、地域にはさまざまな資源（人材、組織、場所、資金、思い、時間etc.）がある
- フォーマルーインフォーマル、福祉分野ー福祉以外の分野、ハードーソフト等、幅広い地域資源を「社会資源化」すること、あるいは「社会資源と連携すること」を模索することで、「既存資源の活用方法の見直し」、そして「新たな資源の開発」につながる
- 新たなことを創出しようとする時、制度・財源から「トップダウン式」にアイデアを下ろすのでなく、地域の実情や住民の思いを「ボトムアップ式」で汲み上げていくことが大切。計画はそのための「気づき」と「協働」を広げていくことが求められる
- 地域共生社会をめざす上で、利害、制度、論理、立場…を異にする諸資源をつなぎ、協働的実践を生むには、媒介役（通訳）としてのソーシャルワーカーの幅広い知識・人脈、柔軟な発想力・スキルが重要

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 参考文献

日本地域福祉研究所監，中島修・菱沼幹男共編（2015）『コミュニティソーシャルワークの理論と方法』中央法規出版．

上野谷加代子・原田正樹編（2016）『地域福祉の学びをデザインする』有斐閣．

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 〈演習〉
## 社会資源活用・開発に求められる視点とスキルーCサロンの事例からー

Step 1　個人ワーク（10分間）

Cサロン（スライド18～）の開設・運営において見られた資源活用・開発のポイントを抽出しましょう

①「地域資源」（福祉以外の資源）を見いだす視点と、「社会資源」として使えるようにするために必要な技術は何でしたか？

②住民ニーズを把握するための地域アセスメントの方法は何でしたか？ほかの方法として、どんなことが考えられますか？

③把握したニーズを実行に移すために、「無い袖を振る」ような開発性が見られました。どんなことが行われましたか？

Step 2　グループワーク（25分間）

各自の考えをグループ内で共有し、資源活用・開発の視点や方法を学び合いましょう

Step 3　発表と共有（10分間）

**計４５分間**

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

Step 1　個人ワーク①

「地域資源」（福祉以外の資源）を見いだす視点と、「社会資源」として使えるようにするために必要な技術は何でしたか？

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

Step 1　個人ワーク②

住民ニーズを把握するための地域アセスメントの方法は何でしたか？ほかの方法として、どんなことが考えられますか？

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

Step 1　個人ワーク③

把握したニーズを実行に移すために、「無い袖を振る」ような開発性が見られました。どんなことが行われましたか？

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

Step 2　グループワーク

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

Step 3　発表と共有

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

公益社団法人　日本社会福祉士会

地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修

## 「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

グループワーク

テーマ①

**「今回の研修を踏まえて明日からの実践にどう活かしていきますか？」**

**※研修全体をふまえて、「今後地域共生社会の実現に資するソーシャルワークの実現に向けて何をしていくのか？」について行動レベルに落とし込んで話合いをお願いいたします。今回は、受講生としての立場でお考えください。**

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 全体共有

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

グループワーク

テーマ②

**「今後この研修を全国展開していくにあたっての講師としての課題」**

**※研修全体をふまえて、ご自身が講師をされるにあたっての課題についてご議論ください。今回は、講師としての立場でお考えください。**

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

## 全体共有＆まとめ

©2022公益社団法人日本社会福祉士会

# 第３章
# スーパーバイザーのフォローアップを実践できる人材の養成

## 第３章　スーパーバイザーのフォローアップを実践できる人材の養成

### 1. リーダー研修プログラムの開発と試行研修の実施

#### (1)研修プログラムの概要

##### 1)概要

本会が令和２年度の社会福祉推進事業で実施した「スーパービジョンに関する実態調査」では、スーパービジョンではミクロレベルの実践についてはよく取り上げられているが、メゾ（地域・組織）およびマクロレベルの実践についてはミクロほど取り上げられていないことが明らかとなっている。

この現状をふまえ、地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンの推進とスーパービジョンの質の向上に向けて、スーパービジョンを地域で中心となって実践し、スーパーバイザーのフォローアップができる人材を養成するため、「スーパーバイザーのためのリーダー研修（試行研修）」を開発することとした。研修開発にあたり、リーダーの目指すべき役割としては、以下の事項が確認された。

図表3－1－1

◆リーダーの目指すべき役割

① スーパーバイザーのスーパーバイザーを担う。（認定上級社会福祉士、主任介護支援専門員、主任相談支援専門員レベル）

② スーパーバイザーのフォローアップを行う。

③ 地域共生社会の実現に資するスーパーバイザーのロールモデルとなる。

④ 地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク・スーパービジョンを展開していくための体制づくりを担う。

⑤ スーパーバイザー養成のための研修講師等を担う。

⑥ 都道府県社会福祉士会や地域の会議等へスーパーバイザー等として派遣され、現場実践上で求められるサポート役として活躍する。

また本研修の開発に際しては、「受講者自身のスーパービジョン実践の振り返りに焦点化した演習を中心とする」「演習を効果的なものとするため、受講者の知識レベルを揃えるための事前課題を設定する」「学習の強化及び研修効果の測定を目的として事後課題を設定する」「受講者の利便性と講師の確保を考慮し、研修時間は長くても1日程度」等について検討し、研修を設計した。さらに、コロナウイルス感染症対策の観点から研修の実施方法はオンラインとし、ウェブ会議ツール「Zoom ミーティング」を使用することとした。

##### 2)研修目標

地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンの推進とスーパービジョンの質を向上させることを目的として、以下の事柄について理解し、実践を行う準備をすることを研修目標とした。

① スーパービジョンを地域で中心となって実践し、スーパーバイザーのフォローアップができるようになる。

② ソーシャルワーク実践力を向上させ、包括的な相談体制及び住民主体の地域課題解決体制の構築に寄与できるようになる。

③ 上記について、地域の中で中核的な機能を担うことが想定されるリーダーとして役割を果たせるようになる。

### 3)受講要件

事前課題を含む研修プログラムのすべてに出席し、かつ研修受講修了後、リーダーの役割を担い、各都道府県においてスーパービジョンの人材育成及び体制整備に協力できることを条件として、①スーパービジョンを実施している者(3件以上の実績がある者)、②都道府県社会福祉士会から推薦された社会福祉士、③日本社会福祉士会主催の「スーパーバイザーフォローアップ研修」を受講修了している者、④認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録者、のいずれかを満たす者とした。なお、受講については「Zoom ミーティングでの参加が可能なこと」の条件も課した。

### 4)事前課題

4)－1 事前課題Ⅰ

受講者の「社会福祉士として実践したソーシャルワーク実践」と「スーパーバイザーとして実践したスーパービジョン」に引き寄せながら、2つの講義動画をオンデマンドで視聴し(事前課題Ⅰ－1)、3つのテーマとの関連で自身の課題と改善アクションについて認識できるよう記述課題を設定した(事前課題Ⅰ－2)。さらに、「リーダーの目指すべき役割」及びそれらを実現するための工夫や取り組みに関する記述課題を設定した(事前課題Ⅰ－3)。

事前課題の詳細は以下の通り。

事前課題Ⅰ－1:(オンデマンド学習:講義動画の視聴)
講義 1「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」45分
講師:道念由紀氏(厚生労働省社会・援護局 社会福祉専門官)
講義 2「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」50分
講師:野村豊子氏(日本福祉大学大学院 教授)

事前課題Ⅰ－2:(視聴後の記述課題)
オンデマンド学習の講義動画を踏まえ、次の(1)～(3)の項目について、①「現在実施している取り組みや工夫していること(がんばっていること)」、 ②「自らが課題であると感じていること」、③「今後取り組むべき改善アクション」について記述してください。
(1)「地域共生社会の実現」に向けたご自身のソーシャルワーク、ソーシャルアクション(メゾレベル、マクロレベルへの働きかけ)に関すること
(2)「地域共生社会の実現」に貢献する社会福祉士への支援を意識したソーシャルワーク・スーパービジョン実践に関すること
(3)「地域共生社会の実現」に貢献する社会福祉士への支援を推進するための体制づくりに関すること

事前課題Ⅰ－3:(視聴後の記述課題)
本試行研修の受講者は、「地域共生社会の実現」に貢献する社会福祉士を支援する地域のリーダーとして、各都道府県においてスーパービジョンの人材育成及び体制整備に協力していただくことが期待されています。現時点で、あなたが考える「リーダーの目指すべき役割」及びそれらを実現するための工夫や取り組みについて、600字以内で記述してください。

なお、事前課題Ⅰは、事後課題でライブ研修での学びや気づき等を加筆できるような様式とした。また提出された課題の閲覧は、研修講師、スタッフのみとし、受講者間で紙及び電子データ等の媒体で共有はせず、データの漏洩防止と個人が特定されないよう配慮した。実際の課題様式は別掲資料（214～215ページ）を参照のこと。

4）－2　事前課題Ⅱ

受講者のスーパーバイザーとしての振り返りを目的として、スーパービジョンの展開過程（事前課題Ⅱ－1）と特定場面（事前課題Ⅱ―2）の記述を課題とした。対象のスーパービジョンは、過去2年以内に行った1契約とした。

（事前課題Ⅱ－1）は、「スーパーバイジーとスーパーバイジーの主訴について、スーパーバイザーはどのようにアセスメントしたのか」「スーパービジョンの課題・テーマについて、スーパーバイザーとスーパーバイジー間でどのようにすり合わせを行ったのか」を着眼点とし、「地域共生社会の実現」を意識したスーパービジョン実践について振り返ることを目的とした。

具体的には、①スーパーバイジーのアセスメントと主訴のアセスメント、②スーパービジョンで取り扱うこととした課題・テーマ、③各セッション（1回ごと）の概要（例：質問や焦点化した内容、目標達成に至る進捗、行った助言、活用したあるいは紹介した参考文献等）、④効果（何がどうなったのか、変容）⑤結果（設定した目標の達成度に対するスーパーバイジー側の評価とスーパーバイザーの評価）、⑥「地域共生社会の実現」の視点を踏まえ、①～⑤のプロセスの振り返り、の6項目について1000～1200字程度の振り返りを求めた。

また、スーパービジョン基本情報として、実施期間／実施回数、スーパーバイジー情報（スーパーバイザーとの関係性、職種・職歴、取得資格、スーパーバイジーの主訴（相談内容）、相談内容にかかわる組織システムや地域との関係性に関するスーパーバイジーの見立て）の記載を求めた。

（事前課題Ⅱ－2）は、「地域共生社会の実現に貢献する社会福祉士への支援」を意識することを目的とし、事前課題Ⅱ－1 の振り返りにおいて、スーパーバイジーの視点をメゾやマクロレベルに向けられるように支援した場面を取り上げ、スーパーバイジーとスーパーバイザーのスーパービジョンを逐語録で記述し、スーパーバイザーとしての実践を評価し記載することを求めた。

なお、提出された課題の閲覧は、研修講師、スタッフのみとし、受講者間で紙及び電子データ等の媒体で共有はせず、データの漏洩防止と個人が特定されないよう配慮した。

事前課題Ⅱ－1と2の課題様式は、別掲資料（216～217ページ）を参照のこと。

**5）事後課題**

事前課題Ⅰ（Ⅰ－2、Ⅰ－3）それぞれについて、ライブ研修当日の気づきや新たな課題、アクションプラン等の追記・修正を行うことを事後課題として設定し、2月27日（日）を期限として提出を求めた。

**6）日程と募集定員**

日程は、2022年2月23日（水・祝）10：00～17：30とし、定員は50名で設定した。定員を超えた場合は、都道府県社会福祉士会からの推薦者（各県1名）を優先し（複数の場合は都道府県毎に1名を抽選）、その他の申込者については、スーパービジョン実績・経験等、全体のバランスを考慮した上で、抽選により決定することとした。募集の結果、140名申し込みがあり、検討した結果50名の受講者に決定を通知した。なお、直前の辞退があり、結果、49名が受講した。

### 7)本試行研修の倫理的配慮

参加申し込みに際しては、令和3年度社会福祉推進事業「地域共生社会で活躍できる社会福祉士の育成・強化に関する調査研究事業」である旨を明記し、研修当日もオリエンテーションで調査研究事業のために研修評価や記録のため録音・録画を行い、目的外使用をしないことを通知した。

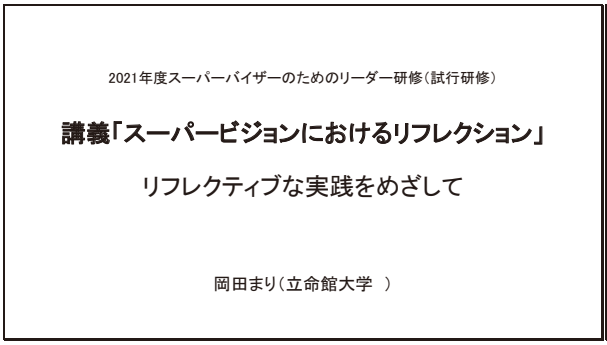
本試行研修で得られたデータは統計的に処理し、報告書への登載においては、個人が特定されないように留意した。収集した事前課題、事後課題、録画・録音データは、本事業終了後に公益社団法人日本社会福祉士会の管理規定に基づき処理する。

### 8)研修プログラムの内容

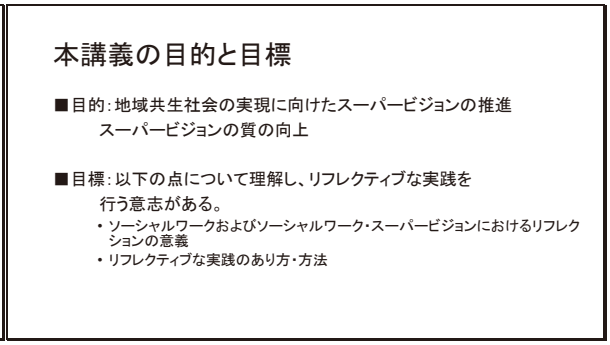
#### ①10:05～11:05(60 分)講義「スーパービジョンにおけるリフレクション」

講師:岡田まり(立命館大学)

スライド1

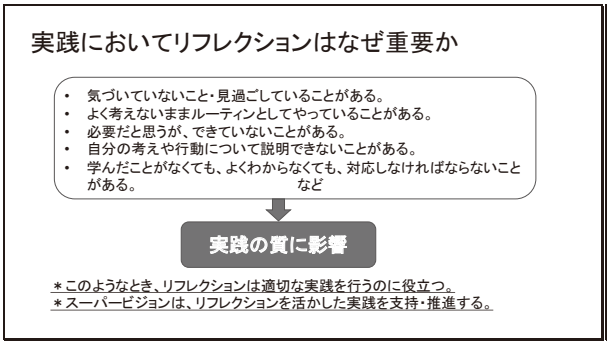



スライド2

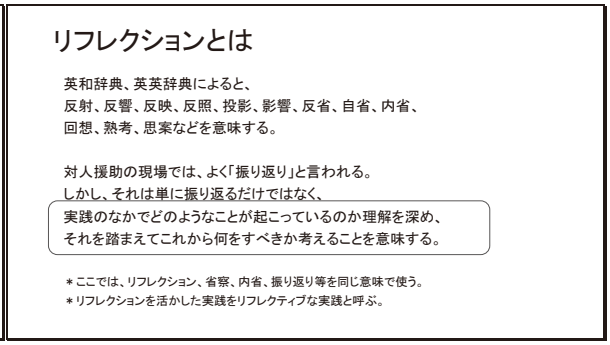



この講義の目的は、スーパービジョンの質の向上であり、それが地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンの推進につながることである。講義を通して、受講者がソーシャルワークとスーパービジョンにおけるリフレクションの意義とリフレクションを用いた実践のあり方や方法について理解し、リフレクティブな実践をやってみようと思うことをめざした(スライド2)。

スライド3



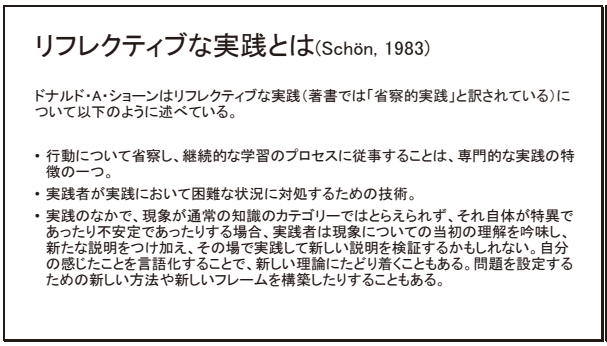

スライド4



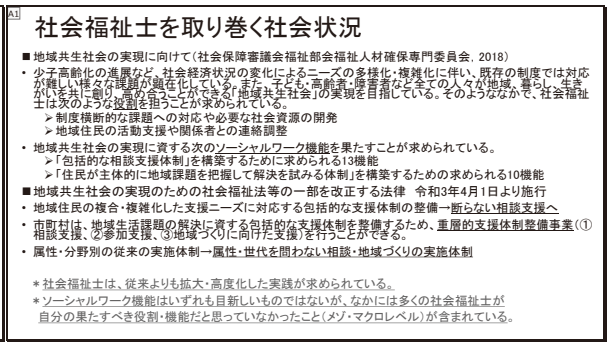

実践をしていて、スライド3の枠のなかのようなことはないだろうか。これらは、サービスの質の低下や実践者自身の不全感に関わってくる。この状況を望ましい方向に転換させるのにリフレクションは役立つ。スーパービジョンは、実践者がリフレクションを行うのを支え、促す。

英語の Reflection には様々な意味と訳があり、対人援助の現場ではよく「振り返り」という言葉が使われる。それは実践の状況やプロセスについて見直し、そこから学んだことを次に活かすことまで含んでいる(スライド4)。

スライド5



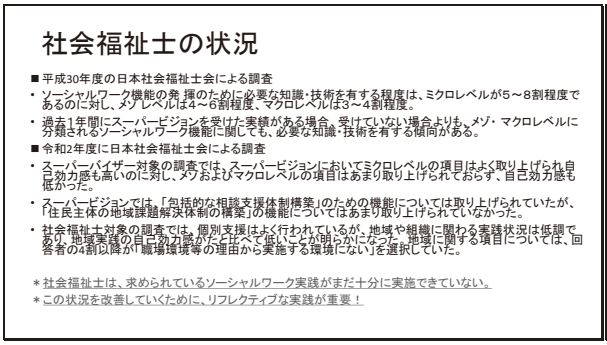

スライド6



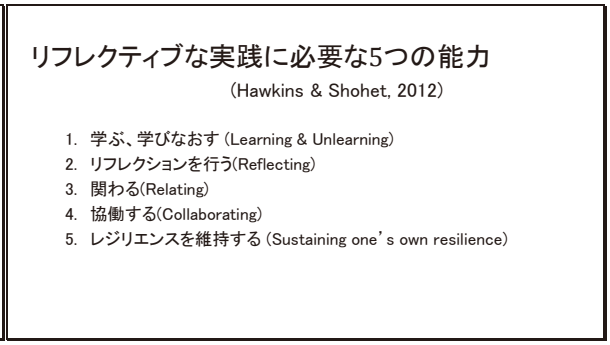

ドナルド・ショーンによれば、リフレクティブな実践は、継続的な学習のプロセスに従事することであり、専門的な実践の特徴の一つである。実践において従来の方法では適切に対処できない場合、実践者はこれまでの理解や方法を吟味し、新たな見方・考え方・方法を構築しようとする。このように困難な状況に対処する技術を用い熟考しながら実践するのがリフレクティブな実践である（スライド5）。

わが国の現状を見れば、地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士は従来よりも拡大し高度化した役割が求められている。そこでは「包括的な相談支援体制」や「住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制」を構築するためのソーシャルワーク機能を果たすことが必要である。これらのソーシャルワーク機能は目新しいものではないが、既存の制度政策の枠組のなかでは実践領域や所属組織によって社会福祉士が果たしてこなかった機能もある（スライド6）。

スライド7

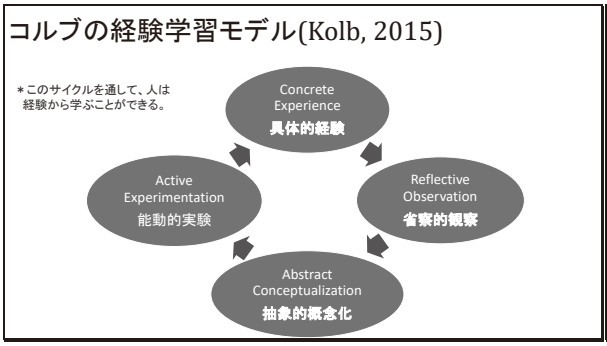



スライド8

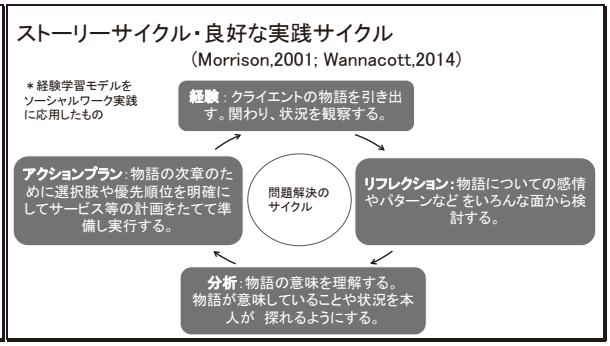



実際、社会福祉士会会員を対象とする平成30年度の調査では、ソーシャルワーク機能の発揮のために必要な知識・技術に関して、ミクロレベルに比べるとメゾおよびマクロレベルの知識・技術をもっている人の割合が少ないこと、昨年度の調査では、社会福祉士は個別支援はよく行っているが地域や組織に関わる実践状況は低調で、地域に関する項目については「職場環境等の理由から実施する環境にない」とする回答者が4～5割いること、スーパービジョンでもミクロレベルはよく取り上げられているが、メゾ・マクロレベルはあまり取り上げられていないことが明らかになっている。つまり、地域に関することは自分の担当外だと思っており、メゾ・マクロレベルの知識・技能が不十分な社会福祉士が少なくないのが実情である。したがって、これから社会福祉士に求められる役割を果たすためには、従来とは異なる、新たな見方・考え方・方法を構築することが必要であり、リフレクティブな実践がそれを支えてくれるだろう（スライド7）。リフレクティブな実践を行うには、スライド8に示す五つの力が必要とされているので、それらについてみていこう。

スライド9



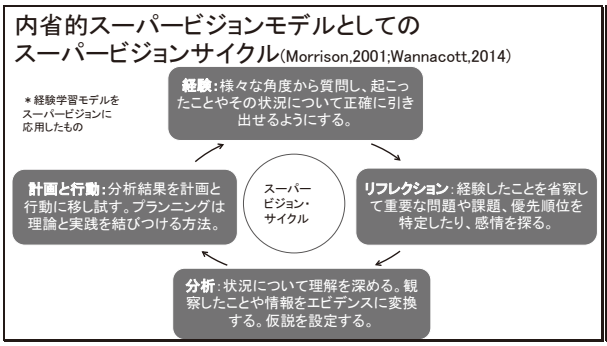

スライド 10



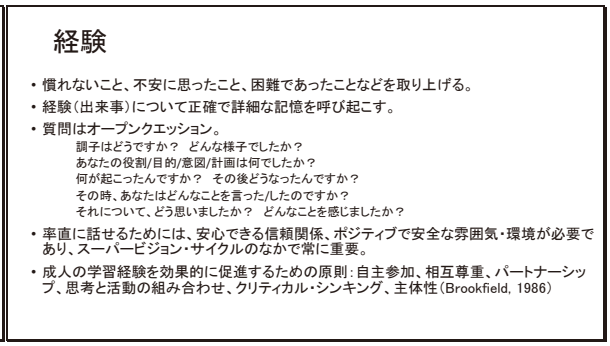

学ぶ・学びなおすことについては、コルブの経験学習モデルが役立つ。このモデルは、①慣れない状況や困ったり、戸惑った経験をする「具体的経験」があったとき、②その経験を振り返っていろんな角度から見直す「省察的観察」を行い、③そこから普遍的なこと（他のケースや場面にも役立つこと）を導き出す「抽象的概念化」をして、④普遍的なことを実際に試す「能動的実験」を行い、それがさらに①の具体的体験となって次に続いていくサイクルである。このサイクルを通して、人は経験から学ぶことができる（スライド9）。

コルブの経験学習モデルをモリソンがソーシャルワーク実践に応用し、ワナコットが引き継いでいるのがストーリーサイクル（良好な実践サイクル）である。ソーシャルワーカーは、①クライエントに関わって、その人の物語を引きだし、②物語についていろんな角度から検討し、③物語が意味していることをクライエント本人が探り、見出せるようにしていき、④その分析結果に基づいて、物語の次章、すなわちこれからの生活のためのプランニングを行うのである（スライド10）。

スライド11




スライド 12




さらに、コルブの経験学習モデルをモリソンがスーパービジョンに応用したのが、内省的スーパービジョンモデルとしてのスーパービジョンサイクルである。スーパーバイザーは、①スーパーバイジーの話を傾聴し質問することで具体的な経験について正確に引き出せるようにし、②スーパーバイジーがそれらについてリフレクションができるように促し、共に探り、支え、③リフレクションの内容について分析することで理解を深め、判断の根拠を確認したり、仮説を設定できるよう一緒に検討して、④その分析結果をふまえてスーパーバイジーが計画を立てて行動に移していけるようにする。そして、行動したことを経験として次のサイクルを展開していく（スライド11）。

モデルを構成する四つの要素について順番に見ていこう。まず、経験については、慣れないことや不安に思ったこと、困難であったことを取り上げることが学びの動機付けになる。経験（出来事）について正確で詳細な記憶を呼び起こすことが必要であり、そのためには質問が重要である。多くの場合、オー

プンクエスチョンが役立つ。また、スーパーバイジーが率直に話せるためには、信頼関係やポジティブで安全な雰囲気・環境が必要である。学習経験を効果的に促進するための原則（自主参加、相互尊重、パートナーシップ、試行と活動の組み合わせ、クリティカルシンキング、主体性）にそった関わりをすることも重要である（スライド12）。

スライド13

**リフレクション**（Hawkins & Shohet, 2012）

**4つの側面**

1. 外的（クライエント）
2. 内的（スーパーバイジー）
3. 関係性
4. より広いシステム

**5つのレベル**

1. 現象に気づく
2. 現象のさまざまな側面をつなぐパターンに気づく
3. パターンを理解する
4. 認識の枠組みを変える
5. 根本的な信念体系を転換する

スライド 14

**7つの目のスーパーバイザーモデル**(Hawkins & Shohet, 2012)

| モード | 焦点 | 行うこと | ねらい |
|---|---|---|---|
| 1 | クライエント | クライエントに実際に起こっていることやクライエントの言動などに焦点をあてる。 | スーパーバイジーがクライエントやクライエントの選択に注意を払えるように支援する。 |
| 2 | 戦略や介入 | スーパーバイジーが使った戦略や介入、他の代替法を探る。 | スーパーバイジーの選択肢や介入スキルを増やす。 |
| 3 | Cl.-Wr.関係 | クライエントとスーパーバイジーの関係のなかで意識的・無意識的に何が起こっているかを探る。 | スーパーバイジーが自分自身の視点から一歩踏み出し、クライエントとの関係の力動について、より深い洞察と理解を深める。 |
| 4 | スーパーバイジー | スーパーバイジーが意識的・無意識的にクライエントとの取り組みからどのような影響を受けているかを探る。スーパーバイジーの成長やサポートにも焦点をあてる。 | スーパーバイジーがクライエントと関わり、より効果的に対応するための能力を高める。 |
| 5 | sv関係 | バイジーとバイザーの間のスーパービジョン関係に焦点をあてる。 | 関係の質を保ち、その関係が無意識のうちにクライエントとの取り組みの力動に影響していることやパラレル関係などを探る。 |
| 6 | スーパーバイザー | スーパービジョンのなかでスーパーバイザー自身の「今ここ」での体験（スーパーバイジーと共に取り組む中で、またそこで共有された資料に反応して起こる感情、考え、イメージ）に注意を払う。 | これらの反応をスーパービジョン関係のなかで何が起こっているのかについてのもう一つの情報源として利用する。 |
| 7 | コンテクスト（文脈） | 専門職の倫理綱領、組織の要件や制約、他の関係機関との関係、さらには社会的、文化的、政治的、経済的な背景すべてに注意を払い、考慮する。 | クライエント・ワーカー関係とスーパービジョン関係はより広い文脈の中にあり、それがその中のプロセスに影響を与えていることを理解する。 |

ホーキンスらによると、リフレクションには4つの側面と5つの level がある。リフレクションで取り上げるものとして、第1の側面はスーパーバイジーにとって外的なこと、たとえば、クライエントのことなどである。第2の側面はスーパーバイジーの内的なこと、たとえば、スーパーバイジーが考えたり感じたりしたことである。そして第3が関係性で、スーパーバイジーとクライエントとの関係、あるいは、スーパーバイジーとスーパーバイザーの関係などのことである。さらに第4がより広いシステムで、所属組織や関連する機関・団体、地域、法制度などのシステムまで含むもので、メゾ・マクロレベルにあたる。これらの4つの側面には、それぞれ5つの level があり、①現象に気づき、②その現象のさまざまな側面をつなぐパターンに気づき、③そのパターンを理解し、④認識の枠組みを変え、⑤根本的な信念体系を転換するというようにレベルアップしていく。地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを行うためには、四つの側面とレベルが複雑に影響しあっていることを理解したうえで、リフレクショで何に焦点をあてるのかを検討することが必要である（スライド13）。

リフレクションで焦点をあてるところとスーパーバイザーが行うこと（分析で行うことも含まれている）を整理してまとめたものが、スライド14のホーキンスらの7つの目のスーパーバイザーモデルである（表は岡田が作成）。スーパービジョンで何を取り上げるかは、スーパービジョン契約の時に話し合って決めるテーマや目標によるが、地域共生社会の実現という点では、第7モードのコンテクスト（文脈）への着目が重要である。

スライド15

**リフレクションの4つのレベル**(Wonnacott,2014)

1. 技術的な省察：実践の出来具体を基準や方針、手順と比較して検討する。
2. 実践的な省察：実践のなかでの行動がどのようなものであったか省察する。
3. プロセスの省察：思考と感情がどのように相互作用しているか、そしてそれらがどのように判断と決断を形作っているかを探る。
4. クリティカルな省察：実践に関する知識が誰の利益で、どのような動機のために、いかに形成されたのかを確認し、専門職が前進するための知識や実践について精査する。

＊この4つのレベルは重なっていることがよくあり、
一つのレベルから別のレベルに進むこともある。

スライド 16

**分析**

リフレクションの内容から他の場面・ケースでも活用できる普遍的なものを抽出する、あるいは仮説を設定する。観察したことや以下のものを判断の根拠とする。

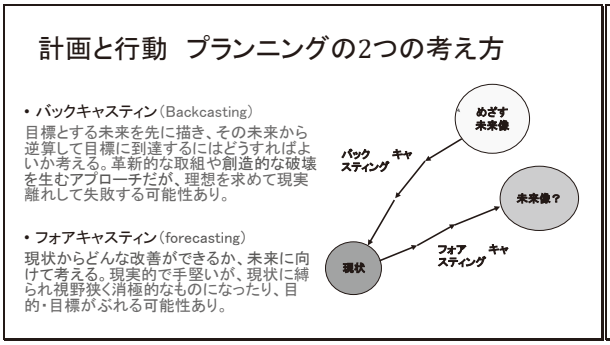
- ソーシャルワークの理念や価値、原理原則（「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」や職能団体の倫理綱領）
- 条約、宣言、憲章、法律、条例、規定、制度、事業
- 所属組織の理念、方針、職務規定、手順
- 理論やモデル（バイオ・サイコ・ソーシャルモデル、エコロジカル・モデル、システム理論、トランスセオレティカル・モデルなど）

リフレクションのレベルについては、ワナコットによる別の設定もある。第1が技術的なもので、規準や

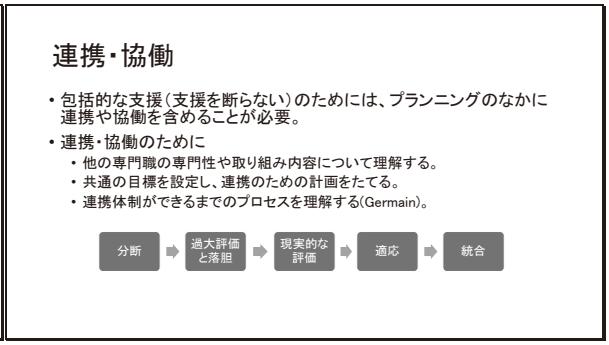
方針、手順についての省察、第2が実践的なもので、行動がどのようなものだったかについての省察、第3は実践での思考や感情のプロセスについての省察で、最後の第4は実践がどのような動機でいかに行われているか、専門職の発展につながるような深いレベルの省察である（スライド15）。

分析では、リフレクションで得られた気づきや理解から、他の場面やケースでも通用する普遍的なもの（法則性やパターンなどで、確信が持てない場合は仮説）をスーパーバイジーが抽出できるようにする。分析を行う際に、専門職の定義や倫理綱領、福祉に関連する国際法（子どもの権利条約や障害者権利条約等）やわが国の法令、所属組織の理念・方針・職務規程、そして理論やモデルなどに依拠することが重要である。その点では、抽出というより、依拠するもの、すなわち判断の根拠を確認し、それに基づいてリフレクションの内容を見直し、今後に活かせるものを引き出す作業といった方がよいだろう（スライド16）。

スライド17



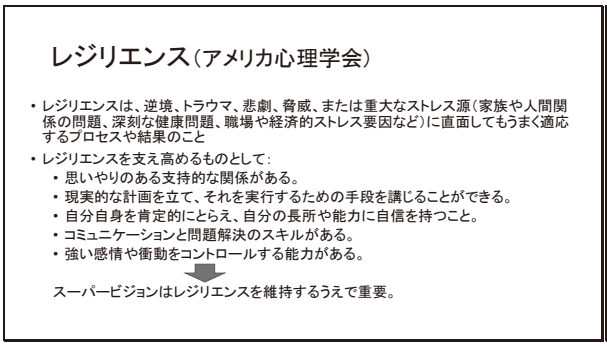

スライド 18



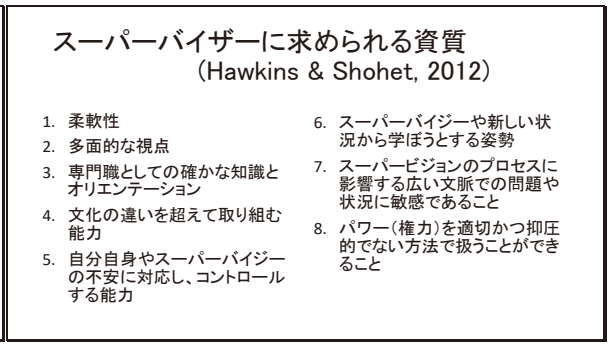

分析を通して普遍的なものを確認できたら、次はそれを実践に活用する段階であり、スーパーバイジーが目標を設定し、計画を立てて実行することを支援する。計画を立てるにあたっては、二つの考え方がある。バックキャスティングは、目標とする未来像を描き、その未来から逆算して目標に到達するにはどうすればよいか考えるものである。これは革新的な取り組みや創造的な破壊を生むアプローチであるが、理想を求めて現実離れし失敗する可能性がある。もう一つのフォアキャスティングは、現状からどんな改善ができるか未来に向けて考えていくものである。こちらは現実的であるが、現状に縛られて視野が狭く消極的な取り組みになったり、目的・目標がぶれる可能性がある。SDGs や地域共生社会の実現はバックキャスティングの発想で作られている。スーパービジョンでは、二つの考え方の長所と短所を踏まえて、プランニングについて検討することが重要である（スライド17）。

リフレクティブな実践を行うための能力の1つに「協働すること」があるが、支援を断らずに包括的な支援を行うためにも、プランニングのなかに連携や協働を含めることが必要である。連携・協働のためには、共に取り組む人や専門職について理解し、共通の目標を設定し、連携のための計画を立てることが必要だが、連携体制ができるまでのプロセスを理解しておくことも大切である。ジャーメインによれば、①専門職が分断されてバラバラに働いている状態から、②他の専門職の力を借りなければ目標達成ができないために協力を得るが、他職種の業務を単純化して過大な期待をし、その期待が裏切られたことから怒りを感じたり、落胆したりする、③徐々に他職種に対して現実的な評価ができるようになり、④互いに適応した状態になり、⑤最終的には統合された状態になるという。怒りや落胆を感じたときに諦めずに辛抱強く取り組むことが連携・協働のポイントである（スライド18）。

スライド19



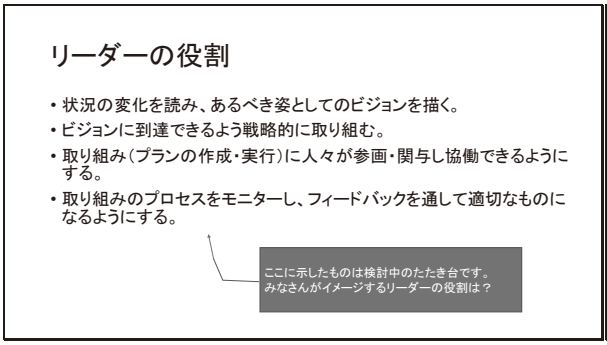

スライド 20



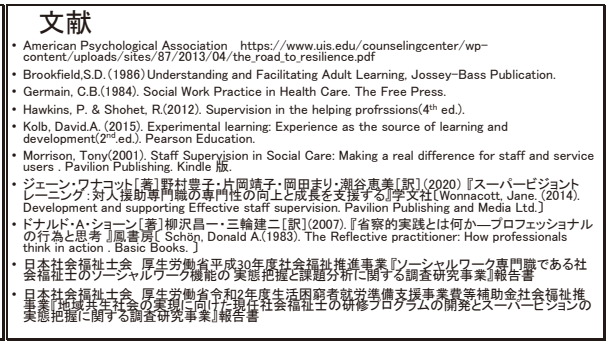

レジリエンスは、逆境やトラウマ、悲劇、脅威、重大なストレスに直面してもうまく適応するプロセスのことである。社会福祉士は、危機的な状況にある人に接することが多く、自身も過大なストレス状態に置かれ、燃え尽き症候群になる人もいることから、レジリエンスは重要である。レジリエンスを支え高めるものが調査から明らかになっており、それらは思いやりのある支持的な関係、現実的な計画を立てて実行できること、自分自身を肯定的にとらえ自分の能力に自信をもつこと、コミュニケーションスキルや問題解決スキルがあること、感情や衝動のコントロールする力があることである。これらをスーパービジョンのなかで取り上げることで、スーパーバイジーのレジリエンスを高めることにつながるかもしれない（スライド19）。

スライド20は、スーパーバイザーに求められる資質である。リフレクティブな実践を行ううえで大切なことなので、それぞれの点についてふりかえってみよう。

スライド21




スライド 22



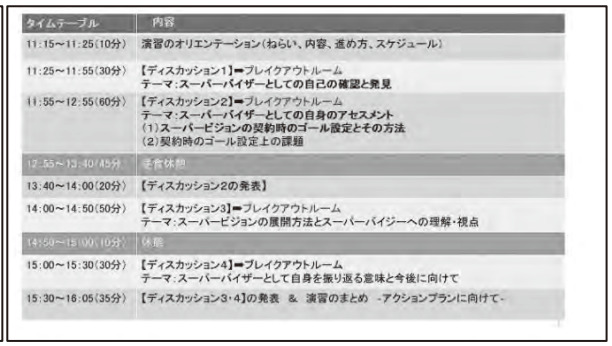

本研修では、リーダーの役割を明示していない。あとの演習のテーマになっているが、ここでは私案をたたき台としてスライド21に挙げる。リーダーの役割の一つ目は、状況の変化を読み、あるべき姿・望ましい未来像をビジョンとして描くこと、あるいは周りの人がビジョンを描けるように促し支えることである。二つ目は、そのビジョンに到達できるように戦略的に取り組むことである。三つ目は、その取り組みに人々が参画・関与し協働できるようにすることである。そして四つ目は、取り組みのプロセスをモニターし、関係者にフィードバックをして適切なものになるようにすることである。地域共生社会の実現に向けて、リーダーにもリフレクティブな実践が求められている。

### ②11:15～16:05（休憩を含む245分）演習「スーパービジョン実践の振り返り」

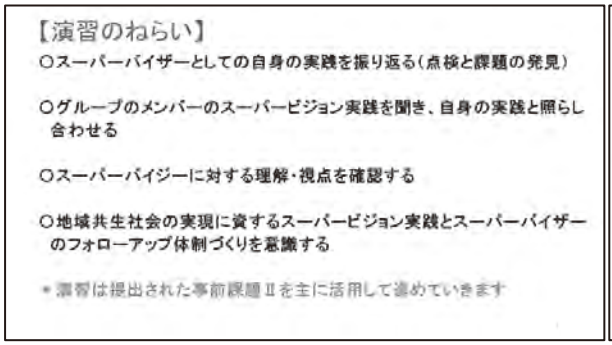
講師：田村満子（たむらソーシャルネット）
齊藤順子（淑徳大学）

スライド1

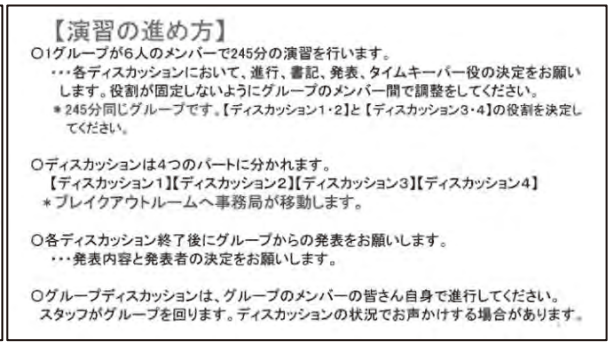
スライド2




スライド 3



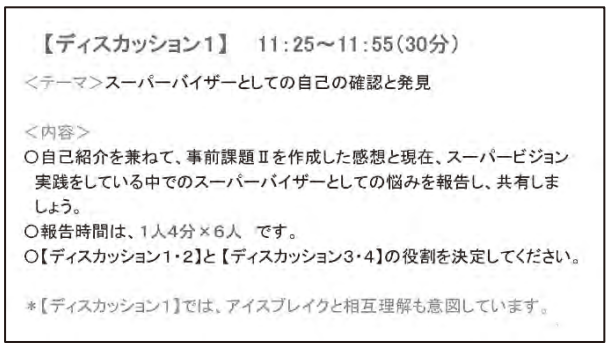

スライド4




スーパーバイザーとしての自身の実践を振り返る（点検と課題の発見）・グループのメンバーのスーパービジョン実践を聞き、自身の実践と照らし合わせる・地域共生社会の実現に資するスーパービジョン実践とスーパーバイザーのフォローアップ体制づくりを意識する、をねらいに、事前課題Ⅱを活用して進めることとした。演習では、オンライン研修に伴い、個人情報保護に配慮し、提出された事前課題を受講者同士で紙面や画面では共有せず演習を進める工夫をして組み立てた。

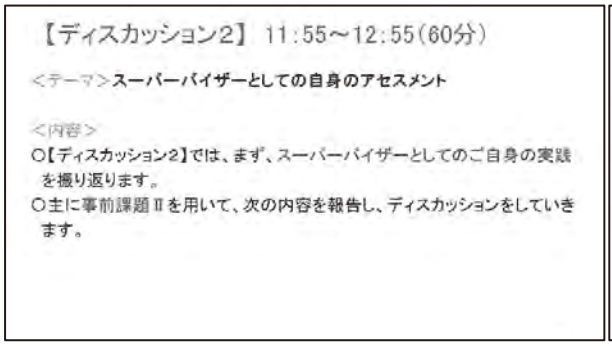
個人情報の保護に配慮した上でのオンライン研修であったため、資料の共有が難しく全てのグループに、議論の進行を見守るために「スタッフ」が配置された。グループワークは、ブレイクアウトルームを活用し、1グループ6人程度で4つのディスカッションに取り組んだ。グループ内では進行、報告者、記録などを分担し運営された。長時間のオンライン研修のため短時間の休憩時間が適宜必要であった（スライド1～4）。

スライド5

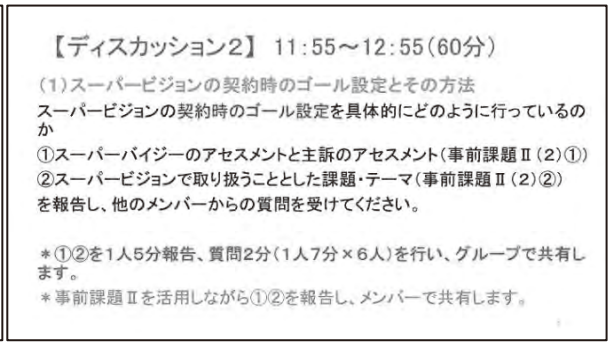


【ディスカッション1】では、事前課題Ⅱを作成した感想と、現在スーパービジョン実践を行っているうえでの悩みを共有することを目的とした（スライド5）。

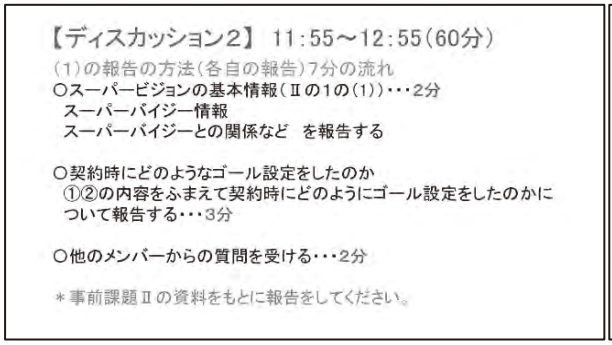
スライド6




スライド7

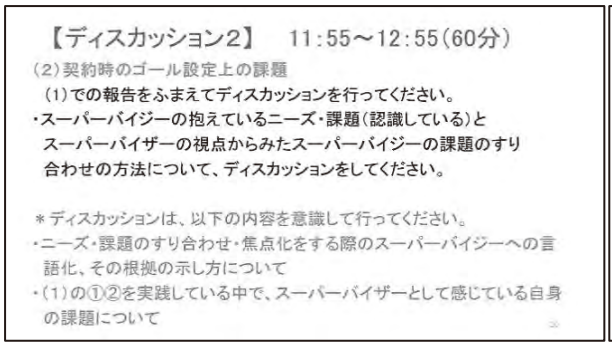



スライド8

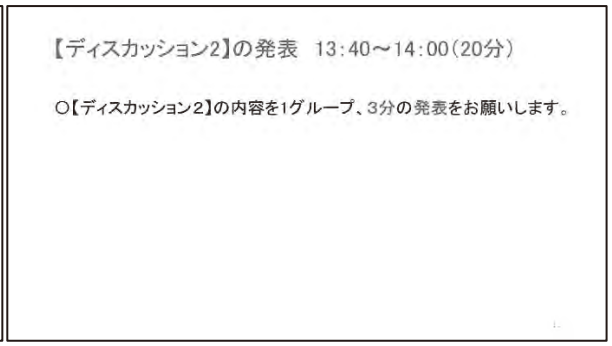



スライド9

スライド 10

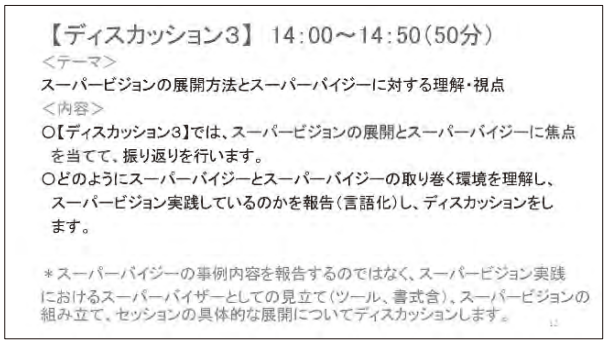



スライド 11

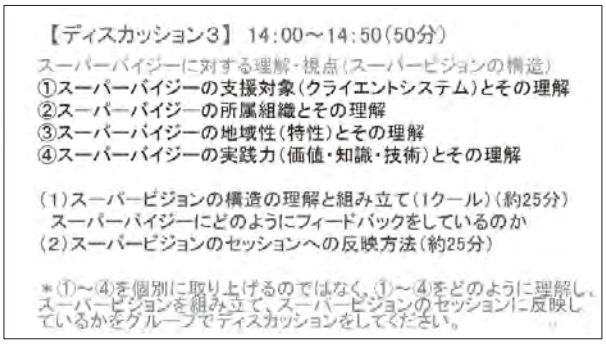



【ディスカッション2】では、①スーパーバイジーの抱えているニーズ・課題と、スーパーバイザーの視点からみたスーパーバイジーの課題のすり合わせの方法について、②すり合わせ・焦点化をする際のスーパーバイジーへの言語化、その根拠の示し方について議論した。事前課題の状況から、議論の前提となる報告が適切に実施されるか危惧されたため、各グループに、報告時のモデルを担える受講者を１名程度配置し、運営した。グループ報告では、1人目の報告が終了したところで、全体に戻り、ディスカッションのテーマの再確認を行なった。全体共有では、すり合わせや焦点化を意図的に取り組んでいたのか、スーパーバイジーが持ち込んだテーマのままセッションを行っていたのではないかメンバーの発言から気づいたと報告された。また、スーパーバイジーの持ち込むミクロのテーマに沿ったスーパービジョンが中心に報告され、地域共生社会を意識したスーパービジョン実践の課題が明らかとなった（スライド6～11）。

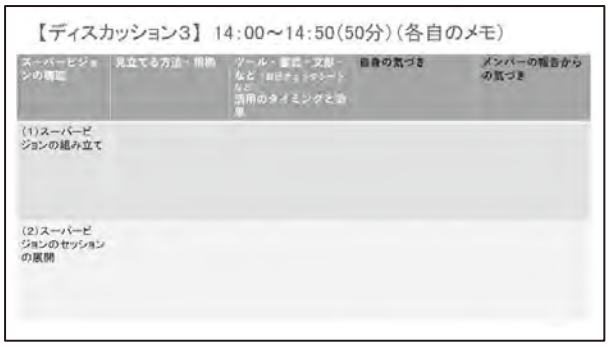
スライド12




スライド 13

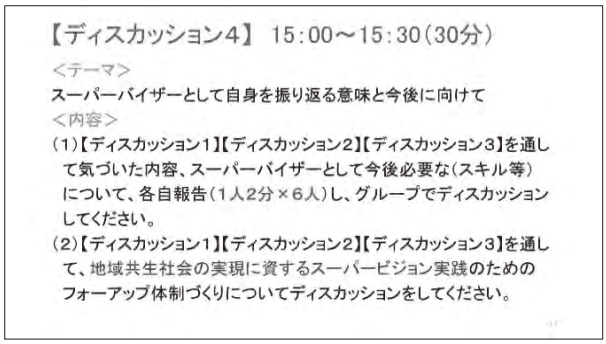



スライド 14

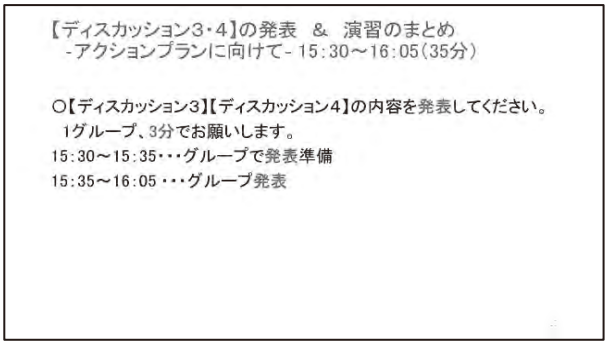



【ディスカッション3】では、スーパービジョンの展開方法とスーパーバイジーに対する理解・視点をテーマに議論された。具体的には、スーパービジョンの構造について、スーパーバイジーの見立てについて、具体的なツール・書式の活用、セッションの展開などを言語化することを議論した。全体共有の報告では、ツールについて、自己チェックシートの活用、倫理綱領の提示、共生社会を意識してもらうために地域福祉計画等の提示も報告された。ゴールを設定しテーマに沿った展開についての報告は少なかった(スライド12～14)。

スライド 15




スライド 16




【ディスカッション4】では、スーパーバイザーとして自身を振り返る意味と今後に向けてをテーマに議論された。ディスカッション1から3を通じての気づき、スーパーバイザーとして今後の必要なスキル等についての全体共有では、スーパーバイジーとの関係構築について言及され、スーパーバイジーの力を見立てるために、スーパーバイザー自身もアセスメント力をつける、スーパーバイジーがソーシャルアクションを起こす際の後押しをする力をつけるなどミクロの実践から共生社会に向けた実践に向かうために、スーパーバイザーも力をつけていく必要性が報告された。一方で、地域共生社会の実現に資するスーパービジョン実践のための体制づくりについては、リーダー像が明確でなかったためか抽象的な議論に

とどまり、普遍化するまでの議論には至らなかった（スライド15～16）。

なお、本研修は、スーパービジョンの実践を振り返り、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンのリーダー養成が目的なため、受講者の実践の報告（事前課題）は必要である。しかし、オンラインでの制約があるためオンライン研修のツールの開発も今後の課題である。

### ③16：05～17：15（70 分）講義・演習「リーダーの目指すべき役割とは」

講師：鈴木智敦（名古屋市総合リハビリテーションセンター）

スライド1

スライド2

研修（演習）の目的とタイムスケジュールの説明（スライド2）

①本研修を受講する前の事前課題

事前課題Ⅰ．2

（2）社会福祉士への支援を意識したソーシャルワーク・スーパービジョン実践

（3）社会福祉士への支援を推進するための体制づくり

事前課題Ⅰ．3

あなたが考える「リーダーの目指すべき役割」及びそれらを実現するための工夫や取り組みの3点について、本日の講義や演習を受講から振り返りを実施する。

②新たな気づきや課題と感じたこと等を整理（記載）し、グループメンバーの取り組み等を共有する中で、アクションプランの修正を含め、新たなヒントや学びを得る。

③リーダーの目指すべき役割を意識し、自県・自職場での実践につなげる。

の3つを大きな目的とした。

具体的には、上記①の3点について、まずは個別ワークを実施し、新たな学びや気づき等を整理し記載し直すこと。②のグループワーク実施の中で、他者の報告、視点等も踏まえ租借・整理をし直すこと。③その上でアクションプランを考えることを実施し、最後の統括的な、まとめに結びつけた。

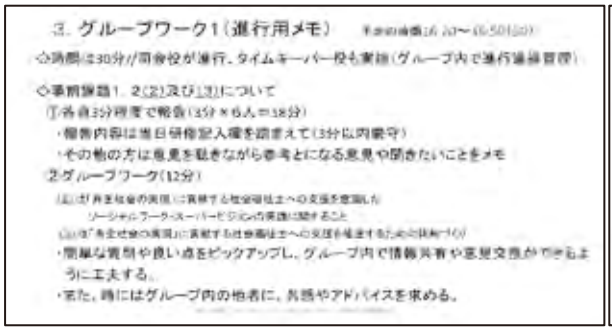
なお、この内容については、もう一度、事後課題として整理をし直し提出することにより、もう一度自分の中で、一日の研修を振り返りつつ内容的な定着を図ることとした。

スライド3

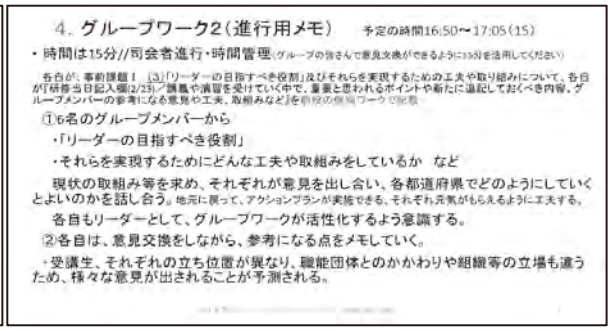
スライド4

ネット環境におけるZOOMでの演習実施であり、受講生も自宅や職場であるため、個別ワークの実施箇所と内容をわかりやすくスライドに記載（スライド3、スライド4）、ブレイクアウトルームでのグループワークになっても、演習が進めやすいように、各グループワーク等の進行メモを講義資料として作成した（スライド5、スライド6、スライド7）。

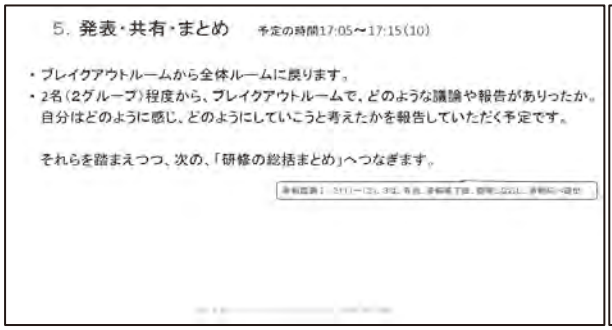
スライド5



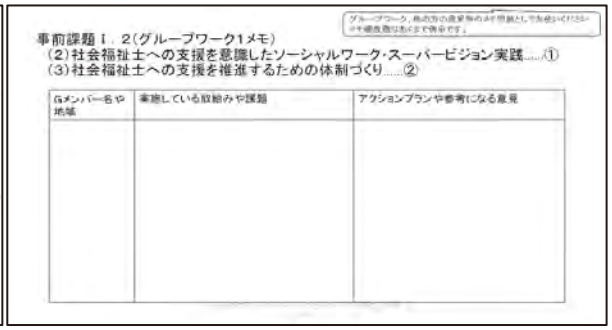

スライド6




スライド7

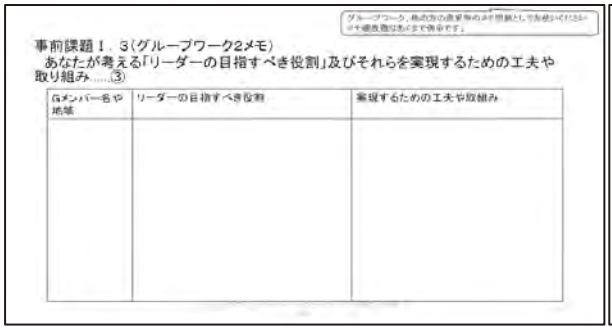



スライド8

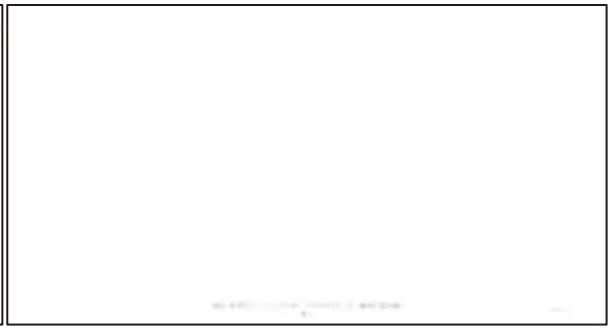



また、グループワークでの他者の発言等を整理しまとめやすいようにメモも資料に入れ込んだ（スライド8, スライド9、スライド10）

スライド9




スライド10



### ④17:15～17:30（15分）講義「総括・まとめ」

講師：野村豊子（日本福祉大学）

本研修の全体を振り返り、受講者に向けて、以下の内容を伝えた。

《総括・まとめ～受講者に向けて》

はじめに、スーパーバイザーはゆとりが必要で、時間に追われてはならないというふうになっていながら、1日に凝縮した研修に、皆様、参加してくださいました。これは、スタッフ一同、感謝申し上げます。そしてそれと同時に、グループに後ろで参加させていただきながら、ユーモアと、それからヒューマン、本当にあふれ出るものが伝わってくるご様子に Zoom を通してですけれども、感じ入りました。皆様にご参加していただいて良かった、そして私共としては、開催できてよかったというふうに考えます。総括、まとめとして6点ぐらいにわたって申し上げたいと思います。

第1に、この研修自体は、地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンの推進とスーパービジョンの質の向上ということで、社会福祉推進事業の一環として行わせていただいております。この研修の構造の特徴というのは、一言でいえば、リフレクションの複層構造を意識的に取り入れたものだというふうに考えていただけたらと思っています。

それは事前課題、振り返り、それを言語化する事を記述して行う事をしていただいて、その次に、岡田先生の見事なリフレクションの講義をしていただく、そうするとその認識や記述したものがリフレクションの講義を通して、自分の中に考察、さらには再認識につながります。そしてその後、段階的にディスカッションを行いながら言語化が展開していきます。その後、藤林先生が明確におっしゃって下さった、バージョンアップに繋がっているという、焦点化してグループで話すことによってバージョンアップができたというように思っています。そして、再度の振り返りをしてリフレクション、まさにセルフスーパービジョンのプロセスそのものを、この短い時間の間に皆さんして下さったというふうに思っています。そしてその後、グループ状況ではなく、個人ワークで振り返り、さらにグループで焦点化していくという様な事、繰り返し繰り返しがそこの中で、バージョンアップしながら行われていく。ダイナミックにスーパービジョンにおける学習効果を最大限発揮できるように考えられた演習であったと思います。

第2に、記述して言語化をしていただくことを再三お願いしました。そこで、評価もしていただきたい。フィードバックとしてアンケートに答えていただきたい。これは、お願いもございます。これが終わってこそ、リフレクションの複層構造を取り入れた研修が完成するかと思っています。完成までみなさんのアンケートのご協力を、是非是非、お願いしたいと思っています。

第3に、今回参加してくださった方たちは、認定社会福祉士機構のスーパーバイザー登録をしていらっしゃらない方にも参加していただいています。それは、この研修というのは、社会福祉士会でこれから担っていただきながらも、もっと、それを幅広く考えていただきたいという意向があります。ソーシャルワークスーパービジョンの普及という様なより広い視野を含んでいます。そのあたりの事が、実はディスカッションの中でも、随分、出てきたと思っています。地域の中で、ミクロ・メゾ・マクロをどう広めていくかという、そういう類の事ではなく、今、地域で暮らしている住民の方たちも含めて悩みが多い・困ったことが多い、その方の相談に乗るというのを、スーパービジョンという枠を超えながら、あるいはソーシャルワーカーとして、どの様に関わっていっていいかという事も考えながらやって行こうではないかという様な、参加者の方の言葉をお借りすると、エクスクラメィションマークで「元気印」であらわされる、実行するソーシャルワーカーです。ですから、この研修は社会福祉士会で行っていますが、それはソーシャルワ

ークスーパービジョンの普及であり、広げていく事であるというふうにお考えいただけたら嬉しいと思っています。

第4に、お土産がいくつかあったのではないかという点です。主催者側が、「あなた、これはお土産になりますよ。」というのもなんですが、その点についていくつか申し上げたいと思います。それは、様々な知恵や具体的な示唆がいたるところで飛び交い、これは研修について事前に私共が考えた以上の効果があったと思っています。具体的には、スーパービジョンとして用いるツール、それから、認定の枠組みを超えた所での方法の言語化、それらを皆さんで共有していく。そしてそれと同時に、講義でもあったと思いますが、スーパービジョンサイクルの再確認を、皆さん、されたのではないか。実は、ディスカッションの中で、時間も足りなかったものですから、スーパービジョンをご自分で行った、ご自分のスーパービジョンのサイクルという様な捉え方が、まだまだ充分ではない、と思っています。もっと時間があれば、それができる事によって様々な知恵が、あるいは様々な方法が、大きな自分のスーパービジョンの再確認という事で、サイクルが見えてくると考えています。スーパービジョンのサイクルの項目の所をもう一度見ていただいて、ご自分の実践のスーパービジョンのサイクルを再確認していただく、これは次の段階に進むときに、とっても役に立ちますし、励みになると思います。

お土産についてもう1点あります。スキル・技法・技能等、コンピテンシ―の焦点を当てた時に何を獲得していくのか？ディスカッションの中であまり出てなかったと思うのは、焦点化とか直面化の難しさをおっしゃっているんですね。けれども、直面化とは何かという様な、さらに言えば、スーパービジョンだからこその直面化という所あたりにあまり話が及んでなかったというふうに思っています。お土産がありますよと申し上げながら、足りなかったですねと申し上げてるんですから、矛盾した言い方になるかもしれません。でも、直面化というのは何かという事を十分、スキルだとか技能だとか、方法の中に極く自然に入れ込むことによって、スーパービジョンの力量は、抜群に上がっていくだろうと思います。叱咤激励ではなく、お土産としてとっていただけると幸いです。

第5に、これは、私がいうまでもないですが、スーパーバイザー同士の相互の支援が、見事に行われていらっしゃった。各県からさまざまなリーダーの方にお出でいただいたという事は、これだけ功を奏すのかと思うぐらいです。このフォローアップは、是非是非、来年度も次の年も、続けていっていただけたらと本当に考えます。そのことによって、この振り返りがまた違った段階での振り返りに進んでいくだろうと思っています。この共有していただいた499 人、何かあれですね、忠臣蔵みたいな感じになってきましたけれど、その方たちの力が、次年度も、そしてその次もまた重ねられていくだろうという事は、本当に確信できると思っています。

第6に、皆さんが纏めて下さったリーダーの役割という事なのですが、考えていただきたい。ソーシャルワークスーパービジョンというのが、実際に文化になっていくためには、色々な事を乗り越えていかなければならないだろう、と。リーダーだけの力で行えるものではないです。また、リーダーの方だけが生え抜きでお出来になるという事でもありません。どういう事かと申し上げますと、スーパービジョンについて、ソーシャルワークスーパービジョンについて、様々な理論、研究、検討が行われていること自体にも、是非、この実践の方たちからのフィードバックをよせるようなシステムを作っていただけたらと思っています。実践あってこその、スーパービジョン。実践の方たちから声が出てこそ、研究や理論構築が進んでいきます。ちなみに、私自身が海外の様々なソーシャルワークスーパービジョンの検討というのを、大学等でさせていただいているんですが、ここの 5・6 年というのは、大きな動きが海外では行われていると把握しています。それは、世界各国の状況の変化の中で、押されるようにして、新しい考え方が生まれていっている。それが、ソーシャルワークスーパービジョンなんだろう。そして、今日の参加していただい

た皆さんの中の、実践的な体験が積み重ねられますと、これは、日本から発信できるものが必ず出来るのではないかということも期待できるだろうと思っています。実践と研究・教育が結びついてソーシャルワークスーパーンビジョンの深化が図られていくことを期待しています。

以上、述べてきましたが、利用者さんも家族も、それから組織も地域も社会も、その程度の差はあれ、コロナ渦も含めて、まったなしの状況というのが至る所に見えています。グループの参加者の方がおっしゃっていた事と重なりますが、粘り強く強力な推進力を、是非、皆様に担っていただきたいと思います。その時には、様々のしがらみや慣習があるかもしれません。けれども、刷新し、革新していく事をしなければ先には進みません。しがらみも大事、慣習も大事。でも、それを調整していく力のあるのがソーシャルワーカーです。是非、刷新・革新に向かっていただけると幸いです。

今日は皆様、本当にゆとりのない時間の設定の中で、これだけ見事にご参加いただいた事に感謝申し上げます。そして、くどくなりますけれども、是非アンケートにご協力いただけたらと思います。皆様、どうもご参加ありがとうございました。

### （2）試行研修の評価

#### 1）委員による観察と振り返り（プロセス評価）

#### ①評価のためのデータ収集と分析の方法

研修当日、委員・スタッフは研修の実施状況及び受講者の取り組み状況を観察し、評価項目に沿って「研修評価のためのフィードバックシート」に記入した。評価項目は「研修形態・方法」「リーダー養成としての受講要件の設定」「時間配分」「講義・演習・教材の内容、受講者の演習の取組状況　＜（a）講義：スーパービジョンにおけるリフレクション、（b）演習：スーパービジョン実践の振り返り、（c）講義・演習：リーダーの目指すべき役割とは＞」「研修のレベル設定」「その他」を設定した。研修後に委員・スタッフが研修全体の振り返りを行い、成果と課題を共有した。

#### ②結果

研修終了後、11人の委員・スタッフから提出された「研修評価のためのフィードバックシート」を確認した。

ⅰ「研修形態・方法」

すべての委員・スタッフからコロナ禍でのオンラインでの研修実施方法について、オンライン研修で大きな混乱はなかった、事前課題・講義・演習の流れは適切であったと意見が述べられた。研修の形態については、2日間での実施を考えたが1日に集約したため「2日間の内容を1日に詰め込みすぎたという感が否めない」「2日間の内容であるが、現状では仕方がない」「遠方から参加ができる」との意見が出された。方法については、ICTを用いた演習の実施方法、事前課題の共有の方法等の検討の必要性について意見が出された。

ⅱ「リーダー養成としての受講要件の設定」

受講要件については、「妥当」とする意見と①～④のいずれかの要件であるために「判断が難しい」との評価がわかれた。後者の判断が難しい理由に「受講生の力量の差がみられた」「メンバーの力量と要件の相関まではわからない」であり、今後の課題として、受講要件を「①のSV実績が３件以上と④機構の認定登録スーパーバイザーを受講要件にした方がいい」「スーパーバイジー体験があることを要件に含めるべき」といった意見が出された。また、受講要件の基準となる「リーダーの構成概念の明確化」「リ

ーダー像の明確化」が必要であると指摘された。

iii「時間配分」

本来2日分の研修プログラム内容を1日の研修に凝縮したため、時間配分について、内容的には「適切」であったという意見が多かったが、時間的に「タイトであった」という意見が多くみられた。「タイトであっても参加者はきちんとついていった」という意見、一方、「休憩時間を細かく設定する必要がある」「1時間に一度の休憩が必要だった」の意見に代表されるようにオンライン研修ならでは細やかな「休憩」をとる必要性が指摘された。

iv「講義・演習・教材の内容、受講者の演習の取組状況」

(a)「講義：スーパービジョンにおけるリフレクション」

講義については、全員の委員・スタッフから「有効であった」と評価された。評価の理由として「受講者のスーパービジョン実践を理論的な枠組みでとらえなおす機会になった」「知識の再確認になり演習の導入で有効であった」「演習のデイスカションに講義のキー概念を用いて自身の体験を説明する受講生がいた」「講義時間は70分でもよかった」と意見が出され、研修の中で講義が行われたことによって演習でのディスカッションが自身の体験の報告で終了しなかったと評価された。

(b)「演習：スーパービジョン実践の振り返り」

演習の評価については、とくに「デイスカション2」「ディスカッション3」について評価を行った。

「ディスカッション2」では、「ディスカッション1」でのアイスブレイクとグループ形成（波長合わせ）のあとに、事前課題Ⅱの各自の報告と他のメンバーの報告を聞いて質問し、スーパーバイジーの主訴のアセスメントとゴール設定を振り返ることを中心であり、意見はディカッション方法とデイスカション内容について出された。

ディスカッション方法について「アイスブレイクとして一定の効果があった」と意見が出され、「最初の発言者を決めていたのは、進行上よかった」「司会の的確な進行に助けられた」「場面を段階的に区切り、議論のポイントを説明したこともあり、議論が逸脱するようなことはなかった」と評価された部分と「当初、何をポイントに話をした方が良いのか惑う場面があった」「タイムキーパーが時間オーバーを指摘できなかった」「手元に資料がないのでディスカッションが止まる場面があった」「書記などグループ内で意見を共有、整理ができなかった」「時間的に余裕がない」と主にオンライン演習の課題が挙がった。

ディスカッション内容については、受講者の力量の差が多く指摘され、「事前課題の報告にとどまった」「ゴール設定の意識がない、薄い参加者がいる」と意見が出され、とくに「ゴール設定の意識の薄さ」については、演習を通して受講者のスーパービジョン実践の課題が浮き彫りになった。

「ディスカッション3」は、「ディスカッション1」「ディスカッション2」をふまえて、スーパービジョンの構造と地域共生社会の実現とスーパービジョンについてディスカッションすることを目的とし、意見は、ディスカッションの方法・内容について出された。

ディスカッションの方法・内容について「受講者が慣れてきて、大変良いディスカッションになった」「スムーズにグループの進行が回っていた」という意見と「ディスカッション内容が盛りだくさんで何を話して良いかわからない、全般的にセッションは難しい様子だった」「論点を絞った方がよかった」と意見もあり、受講者の力量、グループのメンバー構成による差がディスカッションに反映したと指摘された。

「ディスカッション3」を通して「スーパーバイザーとしての悩みの共有は得難い」「スーパービジョン実践の振り返り、実践者が自分自身の実践や支援の振り返りの場を求めていることが一層よく分かった」

「地域共生社会を意識して実践している社会福祉士がどの程度いるのだろうかという疑問が担当したグループのなかで話し合われ、だからこそスーパービジョンを通して意識できるようにすることの意義があるのではないかという語りがあった」「グループのメンバーから認定社会福祉士をとるために スーパービジョンを受けるという意識を変えないといけないとい」と意見が提出された。

(c)「講義・演習:リーダーの目指すべき役割とは」

講義・演習の「リーダーの目指す役割とは」では、受講者が記入した事前課題を振り返り、各自個人ワークで振り返り(記入)、個人ワークをもとにディスカッションをする流れであり、「参加者の地域、組織の相違や特質が、共感的な理解と共に交わされていた」「受講者が1日の研修を振り返る機会になった」「自己の研修前・研修後を整理し振り返り直すための、丁寧な時間の取り方、研修構造となっている」「前のプログラムが「動」の動きが多い演習であったため、本プログラムの最初の方で個人ワーク(「静」)の時間を設けたのは場面展開としては効果的であった」「県士会にフィードバックをしていきたいという思いを語る方がいて、それを共感しているグループだった」、リーダーの役割を報告し「それぞれの地域や県士会での取り組みについて質問しあい、情報共有が行われた」と概ねディスカッションが活発であったと評価した委員・スタッフが多かった。講義・演習を通して、地域での自身の役割、地域共生社会を意識したスーパービジョン実践にあらためて気づいた受講者が多かった委員・スタッフから意見が出された。

一方、課題としては「地域共生社会、リーダー、ス―パービジョンのつながりが難しく、研修全体を通して検証が必要」「共生社会との関係も含め、企画での合意がなかったので難しかった」が挙がった。

ⅴ「研修のレベル設定」

研修のレベル設定については、「妥当」「判断できない」「受講者のレベルに差が大きかった」と評価が分かれる結果になった。その背景には「受講者の要件」と重なるものがあると思われる。

「妥当」と評価した意見には、「登録スーパーバイザーやスーパービジョン実績を考えた場合、現在のレベルで良い」や「グループのメンバーのレベルが高かった」という意見があった。「レベルの差」については「理論的な理解が心許ない受講者の存在」「経験が多い人のパフォーマンスが良いとは限らないと演習を見ていて明らかになった」等である。「判断ができない」には「外形だけでは判断ができない」「レベル設定が難しい」との意見であった。

そして、研修対象と研修レベルについて意見が出された。研修の対象(都道府県のリーダーレベル、スーパービジョン実践のリーダー、地域共生社会の実践者)、研修目標(体制整備を念頭に入れたもの)等の研修目標と研修対象の検討が必要であり、その検討の結果、研修のレベルが決定されるものではないかという意見であった。

ⅵ「その他」

その他には、研修全体の運営方法、研修の位置づけや目標、受講者の状況や研修の効果について意見が出された。

運営方法には、オンラインとして大きな混乱がなかったことを評価する委員・スタッフが多く、「生産性向上と働き方の改革を同時に達成するという意味において、時代に合った研修形式だった」と意見があり、今後さらに研修方法の研究、オンラインの特徴を活かした方法の開発の必要性の意見が出された。一方、オンライン研修の課題として事前課題の共有方法、グループ形成、各自の報告の仕方に工夫が必要である、各セッションに講師のフィードバックの時間がもっと必要であったと意見が出された。

研修の位置づけや目標については「リーダーの役割と研修の目標（めざす到達点）については企画段階で話し合ったが合意に至っておらず、 研修でも明示できなかった」の意見にあるようにリーダーの位置づけが「組織としてなのか、社会福祉士会としての位置づけなのか」というリーダー像の整理が必要であるとの指摘がなされた。

受講者の状況や研修の効果については「地域や県士会への働きかけ、自分の立ち位置にも言及されていた」という意見、「受講生の層が明確になることで、研修効果はあがると思われるが、今回は実態の把握であったような印象」「ミクロに留まったスーパービジョンしかしていないメンバーが半数。その場合、メゾ、マクロには進まず、マクロから個別の支援に立ち返るという流れも理解できていない様子」との意見もあり、複数の委員・スタッフから今後、リーダー像の整理、研修の目標、受講要件の検討が課題であると指摘があった。

**③考察**

「スーパーバイザーのためのリーダー研修」は、「試行研修」とネーミングがあるように委員会の中で、「リーダー」とはだれを対象として何を指すのか、どのような役割なのかの「リーダー像」についてディスカッションを重ねたが、「リーダー像」を絞り込めず、研修プログラムを受講者がスーパービジョン実践の振り返りを行い、ミクロからメゾ・マクロ、地域共生社会の実現を視野に入れたスーパービジョン実践の展開につなげられるように「試行」する形となった。 そのため「試行」であるゆえの一定の成果と課題が表れる結果となった。

研修の講義・演習のオーソドックスなスタイルは概ね評価を得られたものの、2日間の内容をオンランであることを考慮し、1日に凝縮したため、委員・スタッフから意見のように内容的にも時間的にもタイトとなり、休憩やディスカッションの時間、各セッションでの担当者のコメントが足りなく、もう少し余裕のある時間設定が必要であった。また、コロナ禍のため演習の形態をオンラインにしたが、オンライン自体の大きな混乱はなかったものの、グループ形成、事前課題の設定と共有、報告について、オンライン研修の方法の研究、検討が課題となった。

リフレクションの視点から受講者が自身のスーパービジョンを振り返る機会になったのは、受講者のアンケート結果からも見られたように研修の効果であり、そのような機会が求められている、今後必要であることが明らかになった。また、日々のスーパービジョン実践において「スーパーバイジーの主訴のアセスメント」「スーパービジョンのゴール設定」が曖昧であり意識が低い、「ミクロのスーパービジョン実践が中心である」という実態も明らかになった。スーパーバイザーとして行っているスーパービジョン実践に対して理論を含めた振り返る機会、他者のスーパービジョン実践から振り返る研修を企画する等の仕掛けがあることで、スーパーバイザーが自己を理解し、自信を得てスーパービジョン実践ができるようになるとさらなる社会福祉士の質の向上へ寄与すると思われる。

また、受講者から「ミクロのスーパービジョン実践が中心」であるとの実態が報告されたが、研修のプロセスを通して、メゾ・マクロのスーパービジョンへの視点への気づき、実際はメゾ・マクロのスーパービジョン実践を行っていたとの再認識も得られ、ディスカッションを通して地域共生社会の実現に資するリーダー像について、メンバーで検討し、共有する機会にもつながった。

一方、事前課題の提出状況から受講者の実力差も委員・スタッフから指摘された。一概に受講要件からの判断は難しいが、スーパーバイザーのリーダーとは、地域共生社会の実現に資するスーパーバイザーのリーダーとは、今後、「リーダー像」をより明確化していく必要性が明らかとなった。

### 2）受講者対象のアンケート（プロセス評価とアウトカム評価）

#### ①評価のためのデータ収集と分析の方法

研修日の2日前（2月21日）に、受講者宛てのメールで研修終了後のアンケートへの協力を依頼した。また、研修当日には、研修開始後のオリエンテーションと閉会時に口頭でアンケートへの協力を依頼するとともに、Google フォーム（記名式）の URL を Zoom のチャット機能と研修終了後のメールで受講者に知らせた。

アンケートは以下の項目から構成されている。

- 受講者番号と氏名
- 基礎属性（性別、年齢、相談援助の実務経験年数、所属、役職、社会福祉士会の会員か否か）
- 本研修の受講動機
- 事前課題 I,II に要した時間
- スーパーバイザーへのスーパービジョンについて 4項目
- デジタルツールを活用したスーパービジョンについて 17項目
- 事前課題 講義動画「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」について
- 事前課題 講義動画「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」について
- 「講義：スーパービジョンにおけるリフレクション」について
- 「演習：スーパービジョン実践の振り返り」について
- 「演習：リーダーの目指すべき役割とは」について
- 研修プログラム（全体）について
- その他、スーパービジョンに関する意見・要望

事前課題の講義動画については理解が進んだか、講義と演習については地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を具体的にイメージすることにつながったか、そして研修プログラム（全体）については地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を担っていくにあたり、自分自身の課題の発見につながったかについて、それぞれ「1. とてもそう思う」「2. ややそう思う」「3. どちらともいえない」「4. あまりそう思わない」「5. 全くそう思わない」の中から回答を選択してもらい、その回答理由を自由記述で求めた。研修の受講動機、デジタルツールによる「メリット」と「デメリット」、スーパービジョンに関する意見・要望についても自由記述とした。

分析方法は、量的データについては単純集計を行い、質的データについては記述を分類してその内容を抜粋した。

倫理的配慮として、アンケート協力依頼文には、アンケートで得られたデータは研究目的以外に使用しないこと、データは統計的に処理し、個人を特定できない形で本事業（社会福祉推進事業）の報告書において公表すること、データについては厳重に管理し、報告書の公表後に破棄することを明記した。

#### ②結果

アンケート回答者は49人（回収率100％）であった。

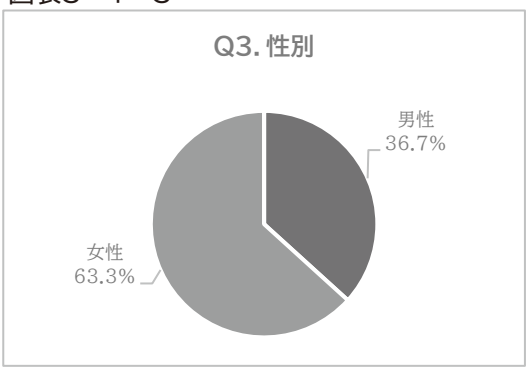
Q1. は受講者番号、Q2.は氏名のため、これら2問についてはここに記載しない。

## Q3. 性別

図表3－1－2 性別

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 男性 | 18 | 36.7% |
| 2 | 女性 | 31 | 63.3% |
| 3 | その他・答えたくない | 0 | 0.0% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

図表3－1－3



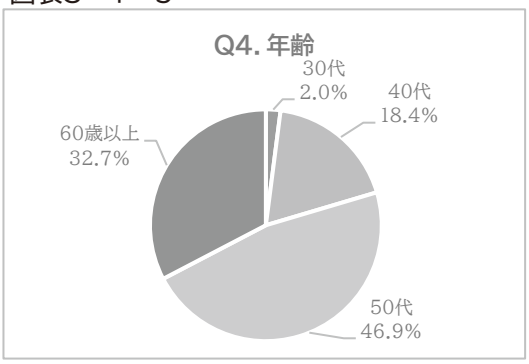

性別は、「男性」18 人（36.7%）、「女性」31 人（63.3%）であった。

## Q4. 年齢

図表3－1－4 年齢

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 20 代 | 0 | 0.0% |
| 2 | 30 代 | 1 | 2.0% |
| 3 | 40 代 | 9 | 18.4% |
| 4 | 50 代 | 23 | 46.9% |
| 5 | 60 歳以上 | 16 | 32.7% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

図表3－1－5



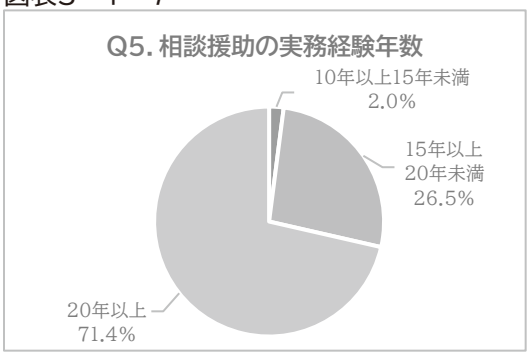

年齢は、「50 代」が一番多く 23 人（46.9%）、次いで「60 歳以上」16 人（32.7%）、「40 代」9 人（18.4%）、「30 代」1 人（2.0%）だった。

## Q5. 相談援助の実務経験年数

図表3－1－6 相談援助の実務経験年数

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 5 年以上 10 年未満 | 0 | 0.0% |
| 2 | 10 年以上 15 年未満 | 1 | 2.0% |
| 3 | 15 年以上 20 年未満 | 13 | 26.5% |
| 4 | 20 年以上 | 35 | 71.4% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

図表3－1－7




相談援助の実務経験年数は、「20 年以上」が最も多く 35 人（71.4%）、次いで「15 年以上 20 年未満」13 人（26.5%）、「10 年以上 15 年未満」1 人（2.0%）であった。

## Q6. 所属(最もあてはまるもの1つ)

図表3－1－8 所属

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 自立相談支援機関 | 0 | 0.0% |
| 2 | 社協(自立相談支援機関以外) | 4 | 8.2% |
| 3 | 福祉事務所 | 2 | 4.1% |
| 4 | ハローワーク | 0 | 0.0% |
| 5 | その他生活困窮関係(1～4を除く) | 0 | 0.0% |
| 6 | 地域包括支援センター | 8 | 16.3% |
| 7 | 居宅介護支援事業所 | 3 | 6.1% |
| 8 | 高齢関係(包括、居宅事業所を除く) | 2 | 4.1% |
| 9 | 障害者関係 | 2 | 4.1% |
| 10 | 児童関係 | 1 | 2.0% |
| 11 | 保護施設 | 0 | 0.0% |
| 12 | 女性相談 | 0 | 0.0% |
| 13 | 病院・診療所 | 4 | 8.2% |
| 14 | 矯正施設 | 1 | 2.0% |
| 15 | 行政(1～12以外) | 1 | 2.0% |
| 16 | 独立型社会福祉士 | 11 | 22.4% |
| 17 | 大学教員 | 5 | 10.2% |
| 18 | 都道府県社会福祉士会(勤務) | 0 | 0.0% |
| 19 | その他 | 5 | 10.2% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

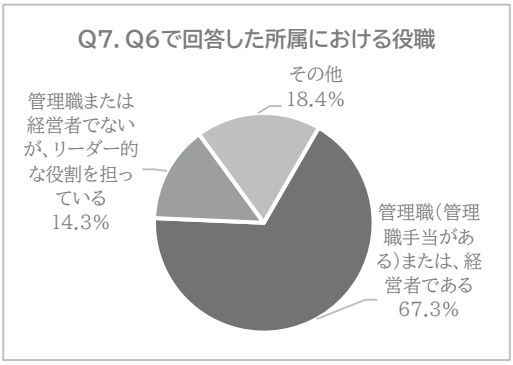
所属は多岐にわたっていたが、最も多いのが「独立型社会福祉士」11人(22.4%)、次に「地域包括支援センター」8人(16.3%)、「大学教員」と「その他」が5人(10.2%)、「社協(自立相談支援機関以外)」と「病院・診療所」4人(8.2%)、「居宅介護支援事業所」3人(6.1%)、「福祉事務所」「高齢関係(包括、居宅事業所を除く)」「障害関係」2人(4.1%)、「児童関係」「矯正施設」「行政1～12以外」1人(2.0%)であった。

## Q7. Q6 で回答した所属における役職

図表3－1－9 役職

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 管理職(管理職手当がある)または、経営者である | 33 | 67.3% |
| 2 | 管理職または経営者でないが、リーダー的な役割を担っている | 7 | 14.3% |
| 3 | その他 | 9 | 18.4% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

図表3－1－10



Q6 で回答した所属において、「管理職（管理職手当がある）または、経営者である」は33人（67．3%）、「管理職または経営者でないが、リーダー的な役割を担っている」は7人（14．3%）、「その他」は9人（18．4%）であった。

### Q8．社会福祉士会の会員ですか。

図表3－1－11　社会福祉士会の会員

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 会員である | 48 | 98.0% |
| 2 | 会員ではない | 1 | 2.0% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

社会福祉士会の「会員である」は48人（98．0%）、「会員ではない」が1人（2．0%）であった。

### Q9．本研修の受講の動機を教えてください。（自由記述）

本研修の受講動機として複数のものを挙げている人が多かった。最も多かったのが、自身のスーパーバイザーとしての力量向上で、スーパービジョンについて学びたい、スーパーバイザーとしてのスキルアップ、自己研鑽、資質向上、自身のスーパービジョンの振り返りなどを28人が挙げていた。また、都道府県社会福祉士会の推薦を受けた人や、地域や都道府県社会福祉士会においてスーパーバイザー、スーパービジョンのコーディネーター、研修講師等の役割を担い、スーパービジョンの普及や体制整備、スーパーバイザーの育成や社会福祉士の資質向上を挙げた人が26人いた。また、7人が地域共生社会の実現に向けての何らかの対応をするためと回答した。

### Q10．事前課題Ⅰ・Ⅱについて、記載に要した時間を教えてください。（自由記述）
（e-ラーニングの視聴時間は除く）

図表3－1－12　事前課題Ⅰ・Ⅱの記載に要した時間

| | N | % |
|---|---|---|
| 1 時間 | 2 | 4.1% |
| 1 時間半 | 2 | 4.1% |
| 2 時間程度 | 5 | 10.2% |
| 3 時間程度 | 10 | 20.4% |
| 4 時間程度 | 6 | 12.2% |
| 5 時間程度 | 6 | 12.2% |
| 6 時間程度 | 6 | 12.2% |
| 7 時間 | 0 | 0.0% |
| 8 時間 | 4 | 8.2% |
| 9 時間 | 0 | 0.0% |

| | | |
|---|---|---|
| 10 時間 | 2 | 4.1% |
| 15 時間 | 1 | 2.0% |
| 20 時間以上 | 2 | 4.1% |
| 半日 | 1 | 2.0% |
| 1 週間 | 1 | 2.0% |
| その他(ちょうどいいと回答) | 1 | 2.0% |
| 合計 | 49 | 100.0% |

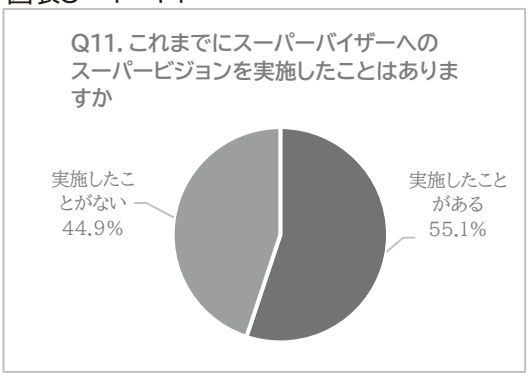
事前課題に要した時間は、3時間程度が最も多く10人(20.4%)6時間程度までが37人(75.4%)と多かった。平均すると5時間強であった。しかし、1時間程度と答えた者から20時間以上と答えた者までとばらつきがあった。

Q11. これまでにスーパーバイザーへのスーパービジョンを実施したことはありますか。

図表3－1－13 スーパーバイザーへのスーパービジョン

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 実施したことがある | 27 | 55.1% |
| 2 | 実施したことがない | 22 | 44.9% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

図表3－1－14




スーパーバイザーへのスーパービジョンの実施については、「実施したことがある」者が27人(55.1%)であり、「実施したことがない」者22人(44.9%)より若干多かった。

Q12. Q11. でスーパーバイザーへのスーパービジョンを「実施したことがある」と回答した方にお尋ねします。どのような関係性ですか。(自由記述)

スーパーバイザーへのスーパービジョンを実施したことがある者との関係性については、自由記述であるため、回答内容にばらつきがあった。類似内容で少し整理をしてみると、認定社会福祉士制度あるいは都道府県社会福祉士会等のマッチングと回答した者が17人(63.0%)、他事業所・外部組織が10人(37.0%)であった。

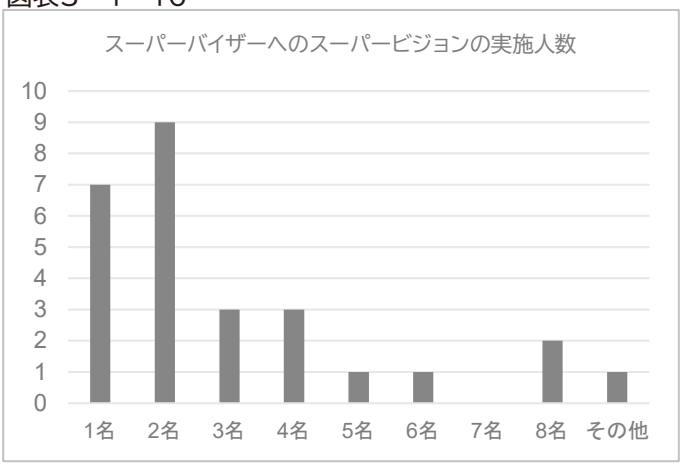
ただ、同一事業所との回答も1人いたが、同時に職場外でも実施しており、基本的には外部・他機関という関係性での実施となっている。

Q13. Q11. でスーパーバイザーへのスーパービジョンを「実施したことがある」と回答した方にお尋ねします。何名の方に実施しましたか。

図表3－1－15　スーパーバイザーへのスーパービジョンの実施人数

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | 1名 | 7 | 25.9% |
| 2 | 2名 | 9 | 33.3% |
| 3 | 3名 | 3 | 11.1% |
| 4 | 4名 | 3 | 11.1% |
| 5 | 5名 | 1 | 3.7% |
| 6 | 6名 | 1 | 3.7% |
| 7 | 7名 | 0 | 0.0% |
| 8 | 8名 | 2 | 7.4% |
| 9 | その他 | 1 | 3.7% |
| 合計 | | 27 | 100.0% |

図表3－1－16




スーパービジョンの実施人数については、1名から8名までにわたっており、2名への実施が最も多く9人で、次いで1名への実施が7人、両方を併せて16人（59．3%）であった。

Q14. Q11. でスーパーバイザーへのスーパービジョンを「実施したことがある」と回答した方にお尋ねします。スーパーバイザーへのスーパービジョンを行う上で困った点などがあれば、ご記入ください。（自由記述）

回答数は 25 件だった。自分の実施するスーパービジョンの評価、あるいは力量的な不安に関係する内容について回答した者が8人（32.0%）と最も多くいた。

一方、特にないといった内容で回答した者も7人（28．0%）いた。

Q15. これまでに、デジタルツールを活用したスーパービジョンを実施したことがありますか。
（複数回答可）

図表3－1－17　デジタルツールを活用したスーパービジョン

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | スーパーバイザーとして実施したことがある | 29 | 48.3% |
| 2 | スーパーバイジーとして実施したことがある | 12 | 20.0% |
| 3 | 実施したことがない | 19 | 31.7% |
| 合計 | | 60 | 100.0% |

スーパーバイザーとして実施したことがある者が29人（48．3%）、スーパーバイジーとして実施したことがある者が12人（20．0%）、実施したことがない者が19人（31．7%）であった。

すなわち、49人中、19人がデジタルツールの活用をしたスーパービジョンの経験がないと答えているため残りは30人である。よって、11人がスーパーバイザー及びスーパーバイジーの両方の経験があることになる。

Q16. これまでに、デジタルツールを活用したスーパービジョンを「実施したことがある」と回答した方にお尋ねします。オンラインで行うスーパービジョンの「メリット」と「デメリット」について、ご記入ください。(自由記述)

デジタルツールによる「メリット」、「デメリット」について、自由記述を概略的に整理すると、以下のようにまとめられる。

【メリット】:
・ コロナ禍における感染予防・安心、安全。
・ 移動、コスト、場所の確保、距離など離島・山間部も含め物理的障壁の解消。
すなわち、「メリット」に関しては、スーパービジョン実施に関しての物理的環境に関することが多くを占めていた。

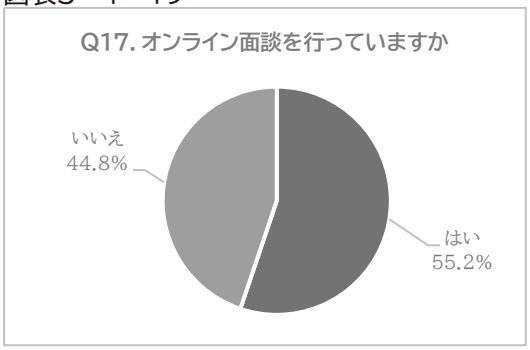
【デメリット】:
・ ノンバーバルコミュニケーション、非言語情報、ボディーランゲージ、身振り手振り、ニュアンス、空気感、表情や気持ちのちょっとした変化への気づき等々について、多くの受講者が共通して挙げている。
・ 契約のやりとりの郵送での時間
・ 事例を含む個人情報保護への不安
・ 物理的環境設定における、実施環境でのプライバシー確保、情報の保護
・ オンライン環境に関する、初期費用や通信障害、トラブル対応
・ 情報の共有化・可視化・共同での図式化等々のやりにくさ、技術差等々
すなわち、「デメリット」については、スーパービジョンの内容面に関することをデメリットとして挙げているのが多かった。

Q17. Q15で、デジタルツールを活用したスーパービジョンを「スーパーバイザーとして」実施したことが「ある」と回答した方にお尋ねします。契約を交わすまでのプロセス(スーパーバイジーとスーパーバイザーの出会いから)に、オンライン面談を行っていますか。

図表3－1－18 オンライン面談の実施状況
(契約を交わすまでのプロセス)

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | はい | 16 | 55.2% |
| 2 | いいえ | 13 | 44.8% |
| 合計 | | 29 | 100.0% |

図表3－1－19



オンライン面談を実施している者が16人(55.2%)と半数より若干多いものの、オンラインでの面談を実施していない者も13人(44.8%)であった。

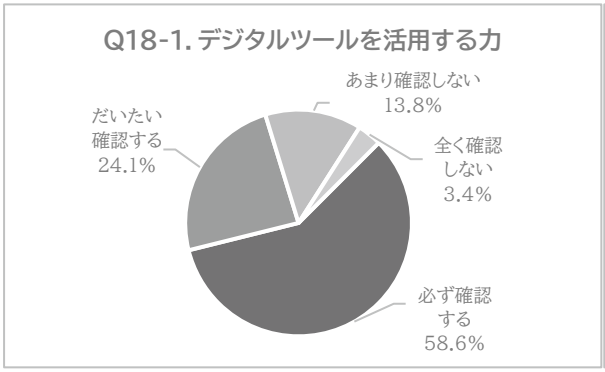
Q18. Q15で、デジタルツールを活用したスーパービジョンを「スーパーバイザーとして」実施したことが「ある」と回答した方にお尋ねします。契約時に、スーパーバイジーとの間で、デジタルツールを活用したスーパービジョンの実施について、以下の点を確認していますか。

(以下の(1)～(7)について 4 段階で回答を確認した。)

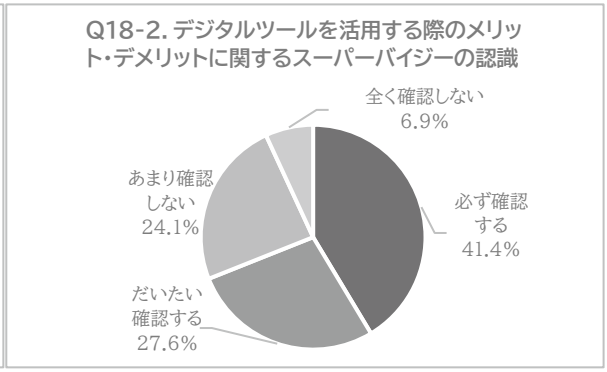
図表3－1－20 デジタルツールを活用したスーパービジョンにおける契約時の確認点

| | 必ず確認する | だいたい確認する | あまり確認しない | 全く確認しない | 合計 人(%) |
|---|---|---|---|---|---|
| (1) デジタルツールを活用する力(使い慣れているか) | 17 (58.6%) | 7 (24.1%) | 4 (13.8%) | 1 (3.4%) | 29 (100%) |
| (2) デジタルツールを活用する際のメリット・デメリットに関するスーパーバイジーの認識 | 12 (41.4%) | 8 (27.6%) | 7 (24.1%) | 2 (6.9%) | 29 (100%) |
| (3) スーパービジョンの全プロセスのうち、デジタルツールを活用する段階 | 9 (31.0%) | 10 (34.5%) | 8 (27.6%) | 2 (6.9%) | 29 (100%) |
| (4)デジタルツールを活用するためにスーパーバイジーが準備すべきこと(機材・環境・ソフト等) | 15 (51.7%) | 6 (20.7%) | 7 (24.1%) | 1 (3.4%) | 29 (100%) |
| (5) グループスーパービジョンにおけるハイフレックス型の併用について | 4 (13.8%) | 4 (13.8%) | 2 (6.9%) | 17 (58.6%) | 27 (93.1%) 無回答2 |
| (6)デジタルツールを活用した情報の取り扱いについて | 15 (51.7%) | 8 (27.6%) | 3 (10.3%) | 3 (10.3%) | 29 (100%) |
| (7) 通信障害の発生時の対応 | 12 (41.4%) | 9 (31.0%) | 4 (13.8%) | 4 (13.8%) | 29 (100%) |

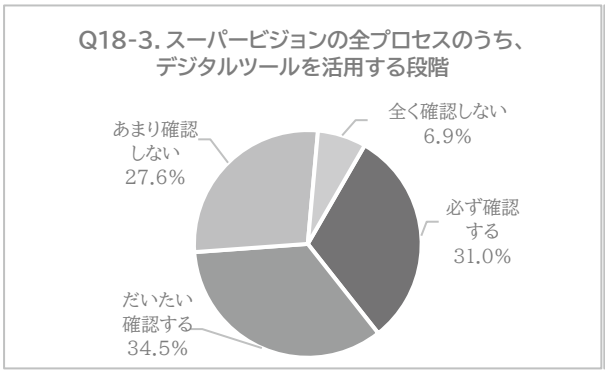
図表3－1－21



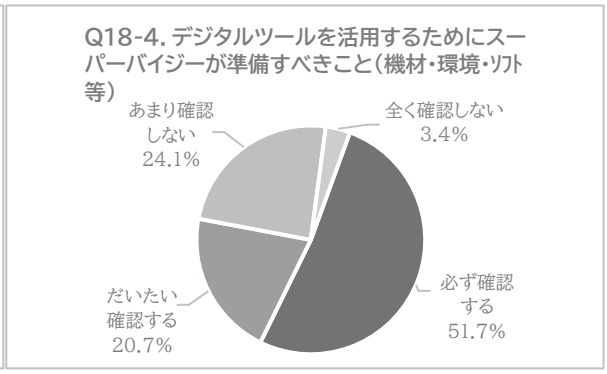

図表3－1－22



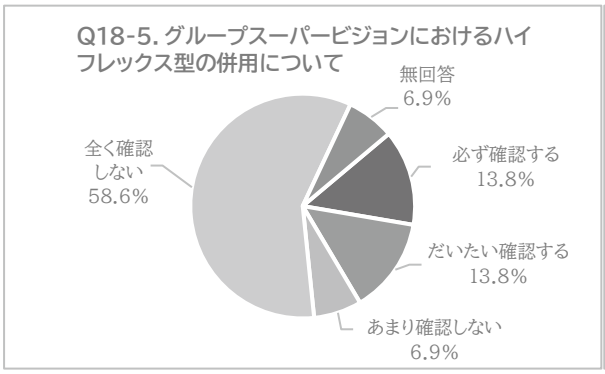
図表3－1－23



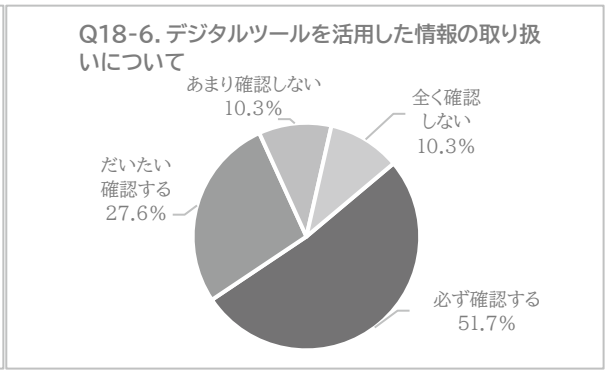

図表3－1－24



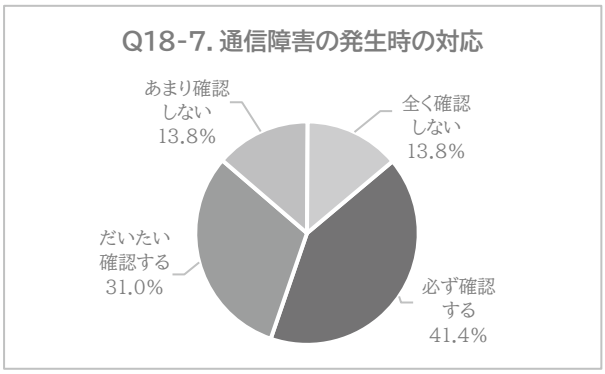

図表3－1－25




図表3－1－26




図表3－1－27




契約時に、スーパーバイジーとの間で、デジタルツールを活用したスーパービジョンの実施について、「必ず確認する」が高い項目は、(1)デジタルツールを活用する力（使い慣れているか）について17人（58．6%）、(4)デジタルツールを活用するためにスーパーバイジーが準備すべきこと（機材・環境・ソフト等）15人（51．7%）、(6)デジタルツールを活用した情報の取り扱いについて15人（51．7%）の3項目が5割を超えていた。

逆に、(5)グループスーパービジョンにおけるハイフレックス型の併用について、「全く確認しない」17人（58．6%）と、他の項目にない特徴となっていた。

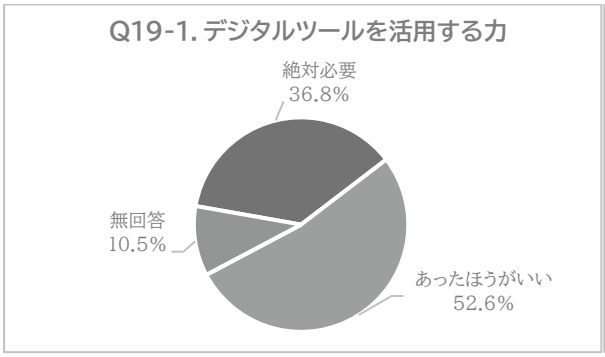
Q19．Q15で、デジタルツールを活用したスーパービジョンを実施したことが「ない」と回答した方にお尋ねします。次の各項目について、一定のガイドラインが必要だと思いますか。

（次の(1)～(7)の点について4段階で確認した。各項目で無回答があったため、表では無回答項目を追加している。）

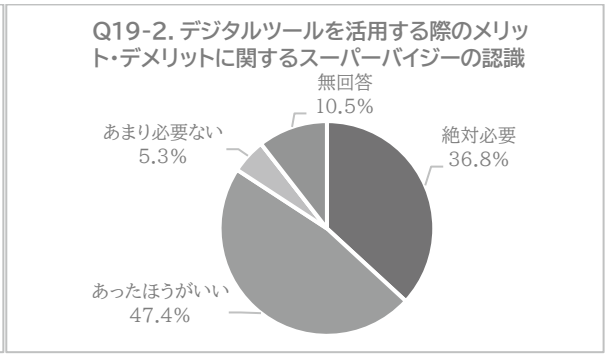
図表3－1－28　一定のガイドラインの必要性(デジタルツールを活用したスーパービジョンを実施したことがない方)

| | 絶対必要 | あったほうがいい | あまり必要ない | 不要 | 無回答 | 合計人(%) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| (1)デジタルツールを活用する力(使い慣れているか) | 7 (36.8%) | 10 (52.6%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (10.5%) | 19 (100%) |
| (2)デジタルツールを活用する際のメリット・デメリットに関するスーパーバイジーの認識 | 7 (36.8%) | 9 (47.4%) | 1 (5.3%) | 0 (0.0%) | 2 (10.5%) | 19 (100%) |
| (3)スーパービジョンの全プロセスのうち、デジタルツールを活用する段階 | 5 (26.3%) | 11 (57.9%) | 1 (5.3%) | 0 (0.0%) | 2 (10.5%) | 19 (100%) |
| (4)デジタルツールを活用するためにスーパーバイジーが準備すべきこと(機材・環境・ソフト等) | 8 (42.1%) | 8 (42.1%) | 1 (5.3%) | 0 (0.0%) | 2 (10.5%) | 19 (100%) |
| (5)グループスーパービジョンにおけるハイフレックス型の併用について | 8 (42.1%) | 9 (47.4%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (10.5%) | 19 (100%) |
| (6)デジタルツールを活用した情報の取り扱いについて | 11 (57.9%) | 6 (31.6%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (10.5%) | 19 (100%) |
| (7)通信障害の発生時の対応 | 10 (52.6%) | 7 (36.8%) | 0 (0.0%) | 0 (0.0%) | 2 (10.5%) | 19 (100%) |

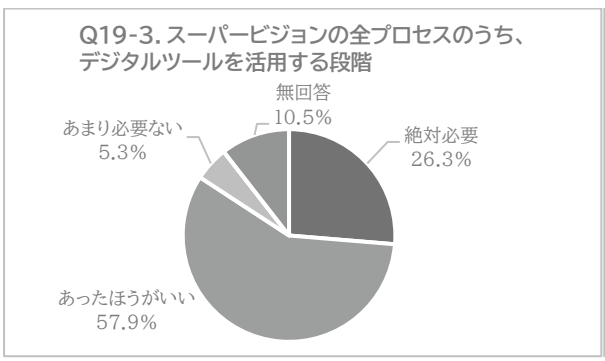
図表3－1－29



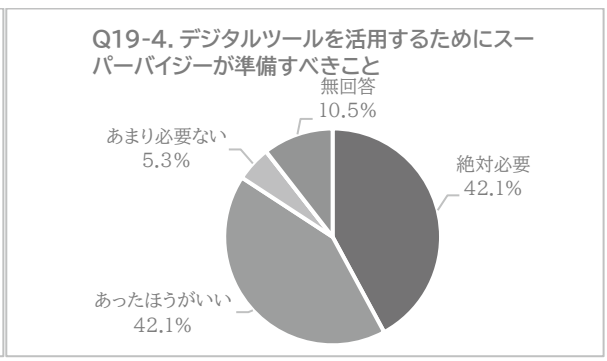

図表3－1－30



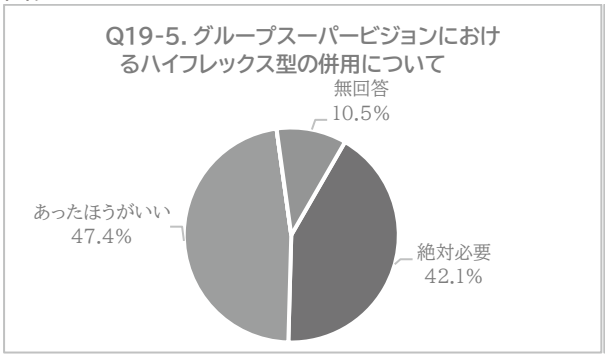

図表3－1－31



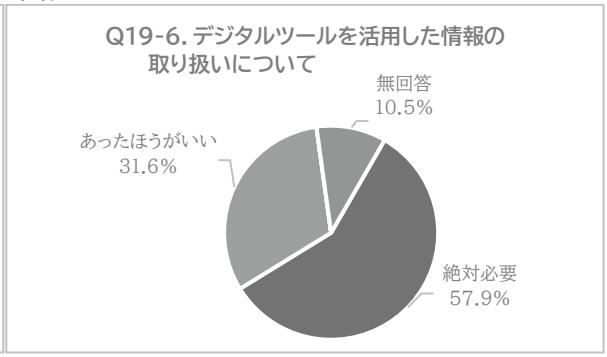

図表3－1－32



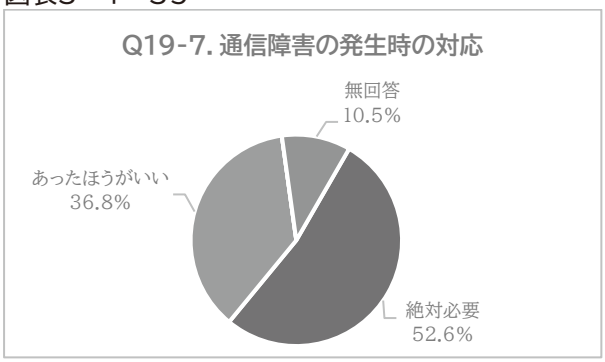
図表3－1－33




図表3－1－34




図表3－1－35




全体として、ガイドラインの必要性は「絶対に必要」「あった方がいい」との回答であった。

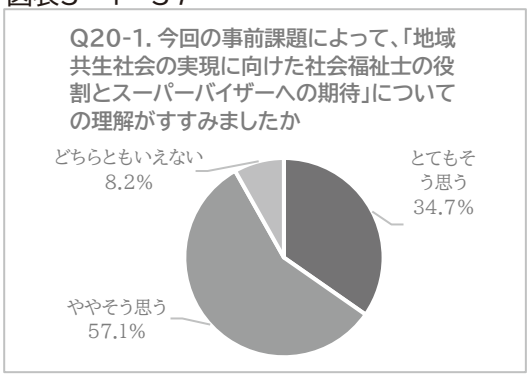
(6)デジタルツールを活用した情報の取り扱い及び(7)通信障害の発生時の対応などについて、ガイドラインが「絶対に必要」と回答したものが5割を超え、他の(1)～(5)との大きな違いであった。

Q20―1. 今回の事前課題(講義動画の視聴)によって、「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」についての理解がすすみましたか。

図表3－1－36　社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待についての理解

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | とてもそう思う | 17 | 34.7% |
| 2 | ややそう思う | 28 | 57.1% |
| 3 | どちらともいえない | 4 | 8.2% |
| 4 | あまりそう思わない | 0 | 0.0% |
| 5 | 全くそう思わない | 0 | 0.0% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

図表3－1－37




事前課題(講義動画の視聴)によって、「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」についての理解がすすんだかどうかの問いに対して、「とてもそう思う」17人(34.7%)、「ややそう思う」が28人(57.1%)、「どちらともいえない」4人(8.2%)であった。

Q20－2. 上記の回答理由をご記入ください。(自由記述)

「とてもそう思う」「ややそう思う」と回答した理由として、次のようなに理解できたこと、わかりやすかったことが挙げられていた。

- 地域共生社会の実現にスーパービジョンが一つのツールとして有効であることが講義から理解出来たから。
- 国の政策の意図は理解できると、そうした社会情勢を理解した SV に結びつけることができる。23 の機能については今後使います。
- 地域共生社会の実現のために社会福祉士の実践力を高めていくことが必要であり、スーパービジョンが果たすべき役割が大きいということが理解できました。また、スーパービジョンにおいては、スーパーバイジーの視点がミクロからメゾ・マクロへと広がっていくようなアプローチを工夫していくことが必要であることを理解することができました。
- 国の方針としての理念や制度の変更は現場を反映していると思うが、普段なかなかしっかりとは読み込まないので、わかりやすかった。スーパーバイザーが必要なのを認識しました。ただ人数が少ないので、地域共生社会への浸透は時間が掛かると思いました。

「どちらともいえない」と回答した理由としては、次のものが挙げられていた。

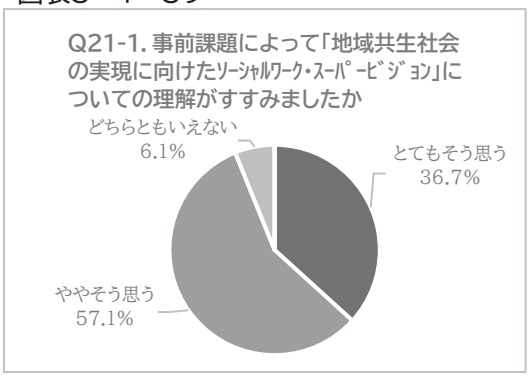
- SV をする際には共生社会を意識したゴール設定を考えるべき、という概念は理解する。しかし、そもそもその概念が設定しにくい業務をしている社会福祉士に、イメージさせることが難しいので、理念は分かるが理念だけ伝えても役割は果たせないと思うし、いざ実行となると更に難しい。
- 以前視聴した物と似ていたので。
- 十分に習得・獲得したかどうか不明(オンラインのため？)

Q21―1. 今回の事前課題(講義動画の視聴)によって、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」についての理解がすすみましたか。

図表3－1－38 ソーシャルワークスーパービジョンの理解

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | とてもそう思う | 18 | 36.7% |
| 2 | ややそう思う | 28 | 57.1% |
| 3 | どちらともいえない | 3 | 6.1% |
| 4 | あまりそう思わない | 0 | 0.0% |
| 5 | 全くそう思わない | 0 | 0.0% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

図表3－1－39




事前課題(講義動画の視聴)によって、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」についての理解がすすんだかどうかの問いに対して、「とてもそう思う」18 人(36.7%)、「ややそう思う」が 28 人(57.1%)、「どちらともいえない」3人(6.1%)であった。

Q21－2. 上記の回答理由をご記入ください。（自由記述）

「とてもそう思う」「まあまあそう思う」と回答した理由としては、以下のように理論など知識が得られたこと、整理や確認、意識ができたことが挙げられていた。

- 普段の取組を理論的に整理できる内容で、学び直しになった。また、何を目指すのか、だれのためなのか等大切なことを再確認し、その中で今回のテーマである地域共生を意識していかなければならないと思った。
- ソーシャルワーク・スーパービジョンとは何か、を改めて考えることができました。スーパービジョン実施上の留意点の17もとても美しくまとめてあり、このままラミネートをして、使用できます。この内容と、厚労省の地域共生型社会の実現は結び付きました。
- ミクロレベルになりがちな SV を意識してメゾ・マクロへとつなげる意識を絶えずバイザーが持つ必要があると思いました。
- 理論と現在の地域社会で起こってることや人々のニーズがつながり、頭が整理された。
- サービの質の確保や資源開発などにおいて SV は効果的だと確認できた。
- スーパービジョンに関する海外の理論を知ることができ、新しい知識を得ることができました。

「まあまあそう思う」とした理由の中には、以下のように、理解したものの不十分、不安が残るといったものが含まれていた。

- 現職のソーシャルワーカーの意識変革をスーパービジョンで実施できるのだろうかという不安が残った。
- 視聴した時点では、地域共生社会の実現と SV がしっくり結びつかなかった。
- SVそのものにもミクロレベル、メゾレベル、マクロレベルでのアプローチが重要であることを初めて確認したところで、自己認識までは至っていないことから。
- 講義内容は事前学習から含め、示唆に富む内容でしたが、じっくり自分自身で理解を深める学習が必要だと感じました。地域共生社会とスーパービジョンのそれぞれについての理解は深まったと感じていますが、その二つを結びつけた実践へとつないでいくにはまだまだ理解が足りないと感じています。

「どちらともいえない」と回答した理由は以下のとおりである。

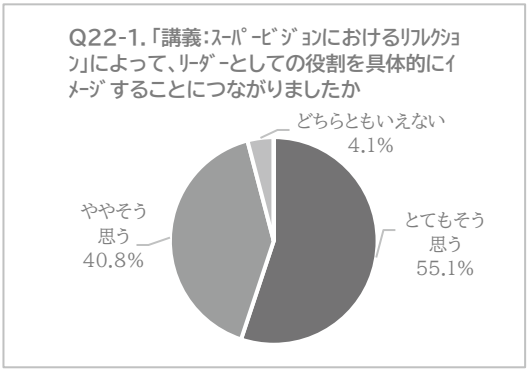
- SV を行う際の理念概念は理解するが、今求められているのは実行の際の事ではないか。つまり、どのようにやれば、共生社会に向けた取り組みが SV の中で出来るのかということ。今まで意識してない社会福祉士に、どのようにやれば良いか、また、出来たと評価するには、何をもって出来たと言えるかの具体性が分からない。
- 義務や強制ではない、スーパービジョンが実施出来るかが鍵だと思います。
- スーパービジョンの体制が整っていない。

Q22―1. 今回のプログラム「講義：スーパービジョンにおけるリフレクション」によって、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を具体的にイメージすることにつながりましたか。

図表3－1－40 ﾘｰﾀﾞｰとしての役割のｲﾒｰｼﾞ（講義）

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | とてもそう思う | 27 | 55.1% |
| 2 | ややそう思う | 20 | 40.8% |
| 3 | どちらともいえない | 2 | 4.1% |
| 4 | あまりそう思わない | 0 | 0.0% |
| 5 | 全くそう思わない | 0 | 0.0% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

図表3－1－41




今回のプログラム「講義：スーパービジョンにおけるリフレクション」によって、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を具体的にイメージすることにつながったかどうかの問いに対して、「とてもそう思う」27人（55.1%）、「ややそう思う」が20人（40.8%）、「どちらともいえない」2人（4.1%）であった。

Q22－2. 上記の回答理由をご記入ください。（自由記述）

「とてもそう思う」「ややそう思う」と回答した理由として、以下のように理解が深まったことが挙げられていた。

- 講義を聞いていて、4つのサイクルを3つ重ねてメモして書きました。このメモをデジタル化して、現場で伝達していきたいと思います。もちろん、バイジーとも共有すべき大切な内容でした。とても「ふ」におちました。
- クライエントへの援助やSVも実施したらそのまま次のケースへ意識が移ってしまいがちであるが、この度の課題等を受け、改めて自省し、それを他者へ言語化し、フィードバックを受けることがとても大変な作業ではあるが、重要で充実したSVになると確信したため。
- リフレクションの考え方、スーパービジョンとの関係性がとても理解できました。ソーシャルワーカーが対人援助のプロセスで苦悩を抱えるのと同様に、スーパーバイザーもスーパーバイジーへの関わり方の中で苦悩を抱えるものです。その際にリフレクションを用いることの意義がよく分かりました。
- スーパービジョンにおけるリフレクション（省察）の重要性と具体的展開についての理解はできた。また、新たな理論的枠組みや視座を得ることができた。
- 地域共生社会の実現のためであろうとそうでなかろうと、リフレクションは大切だと思います。Germainの連携体制ができるまでのプロセスの理解は、今現在自分自身がどこにいるのかを自覚できる良い機会を提供戴いたと思っています。
- 地域共生社会をバックキャスティングとしてビジョン的に捉え、それを実現化するためのPDCAをまわすプロセスとして理解できたため。
- スーパービジョンの効果を高めるために、4つのレベルを意識しながら取り組んでいくことの必要性について学ぶことができました。今後のスーパービジョンにおいてリフレクションを意識し、スーパー

バイジーの振り返りを効果的に行えるようしていきたいと思っています。

「ややそう思う」と回答した理由のなかには、次のように、まだ難しい、理解不十分、力不足とするものもあった。

- SVによる意識づけは、SVにかかわる人の人数が限られていることから、多くは望めない。具体的には十分なイメージ作りが難しいと思うから。
- リフレクションや連携について、示して頂けたことは有難かったです。しかし、自分で学習し深めなければ、たとえば伝達講習はできないと感じました。
- リフレクションの理解が深まった。ただ、具体的なイメージには至らない。力不足。知識不足であると、反省している。
- より具体的に、リフレクションという思考でやっていく、という点ではとてもそう思う。が、出来るかどうか、実際の SV で自分がやれるかという自信に繋がってないこの状況を、理解できたと言っていいかは分からない。

「どちらともいえない」と回答した理由として、次のようにリーダーのイメージに繋がりにくかった点が挙げられていた。

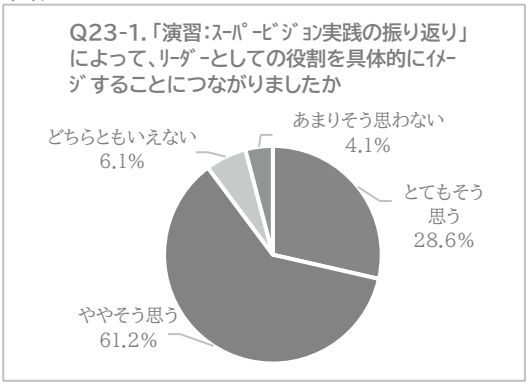
- リフレクションは体感として理解でき、普段実施できていることを言語化する機会にもなり、自分のスーパービジョンの取り組み方を再構築するようなイメージを持てた。そのことが、「地域共生社会の実現に資するスーパービジョン」の実施ということのつながりが自分の中に落とし込めなかった。なんのリーダーを目指すのかが整理できなかった。スーパーバイザーのリーダーとなるのか、地域共生社会の実現に向けて実践している実践者のリーダーなのか、地域の中で活動している社会福祉士としてのリーダーなのか…。自分の立ち位置がしっかりと自覚できていないことが原因なのかもしれないが、「スーパーバイザーのためのリーダー研修」と言う表題に引きずられすぎたのかもしれないと反省している。
- リフレクションの重要性の理解はできたが、リーダーとしての役割の具体的イメージにはつながりにくかった点。

Q23―1. 今回のプログラム「演習：スーパービジョン実践の振り返り」によって、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を具体的にイメージすることにつながりましたか。

図表3－1－42 ﾘｰﾀﾞｰとしての役割のｲﾒｰｼﾞ（演習）

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | とてもそう思う | 14 | 28.6% |
| 2 | ややそう思う | 30 | 61.2% |
| 3 | どちらともいえない | 3 | 6.1% |
| 4 | あまりそう思わない | 2 | 4.1% |
| 5 | 全くそう思わない | 0 | 0.0% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

図表3－1－43



今回のプログラム「演習：スーパービジョン実践の振り返り」が、リーダーとしての役割を具体的にイメージすることにつながったか、という質問に対して、「とてもそう思う」が14人（28．6％）、「ややそう思う」が30人（61．2％）であり、あわせて約9割となった。しかしながら、「ややそう思う」の割合が6割を超え高い数値となった。

Q23―2．上記の回答理由をご記入ください。（自由記述）

「とてもそう思う」「ややそう思う」と回答した理由として、以下のように自らの振り返りや、演習・グループワークによる気づき等について多くの回答が得られた。

- 自身のSVの振り返りができとてもよかった。
- ディスカッションを通じて、自分が考える具体的な役割を改めて言語化できたので。
- 自分の実践を振り返りながら、今後の社会福祉士に必要なことを考えることが出来たから。
- 自分にできることの具体的なイメージが分かった。実際の自分の行動が見えた。
- 色々な意見を伺う事が出来て実践の振り返りも出来、今後に活かしたいと思いました。
- グループワーク参加者の取り組みが今後の実践に参考になると思った。
- 自分の活動を言語化することによる気づきと、他のメンバーの話を聴くことによる気づきといろいろな方面からの話があり、視点が広がった。
- グループワークにより、各人の実践から気づきや学びが得られ、具体的な対応がわかった点。
- 全国から集まった他地域の活動の様子や意見を直接生の声で聴くことが出来、肌感覚で勢いも感じ、今自分に不足するものを実感することが出来た。
- スーパービジョンの進め方について具体的アイデアなどを頂けました。ただ地域共生社会の実現に資するリーダーとしては，スーパービジョンと共にリーダーのあり方が問われ、自分の職場などの影響も受けると感じ，自身の地域にひきつけてより考える必要があると感じました。
- 自分の課題が明確になった。
- 他者の話、取り組みなどをきくことで具体的なイメージができた。

一方において、次のように「スーパービジョン実践の振り返り」から、この問にあるような、「リーダーとしての具体的な役割」へのつながりにくさを回答した者も複数名いた。

- リーダーとは？話し合いを重ねたが、結論には至らなかった。地域を引っ張る力量も必要であるが、地域の課題を受け止める力も必要である。優しさ、受け止める力など、意見が出た。
- 具体的に何をどうできるのかまだ整理ができていない。
- リーダーとしての役割をイメージすることはできなかったが、様々な SV の方法があることを知るきっかけになり、今後の SV に取り入れたいと思うことも多かった。
- それぞれのスーパービジョンの実践からリーダーとしての役割にはつながりにくかった。

今回の研修の最初の講義の内容から演習につながる中で、研修の内容が具体的に深まっているといった回答もあった。

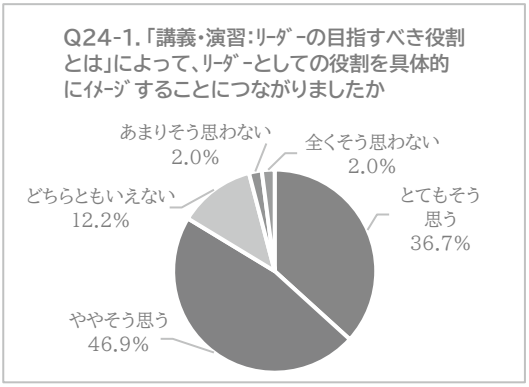
- スーパービジョンにおけるリフレクション（省察）の重要性と具体的展開についての理解はできた。
- リフレクションを拝聴したうえで、実践の振り返りを考えることで、皆さんの考えが GW が深まる中で、よりリーダーの役割を考えることができたと思います。

Q24―1. 今回のプログラム「演習：リーダーの目指すべき役割とは」によって、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を具体的にイメージすることにつながりましたか。

図表3－1－44 ﾘｰﾀﾞｰとしての役割のｲﾒｰｼﾞ（講義・演習）

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | とてもそう思う | 18 | 36.7% |
| 2 | ややそう思う | 23 | 46.9% |
| 3 | どちらともいえない | 6 | 12.2% |
| 4 | あまりそう思わない | 1 | 2.0% |
| 5 | 全くそう思わない | 1 | 2.0% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

図表3－1－45




今回のプログラム「演習：リーダーの目指すべき役割とは」が、リーダーとしての役割を具体的にイメージすることにつながったか、という質問に対して、「とてもそう思う」18人（36．7%）、「ややそう思う」23人（46．9%）であった。両方で83．6%であった。どちらともいえない6人（12．2%）、あまりそう思わない1人（2．0%）、まったくそう思わない1人（2．0%）と、あわせて8人が具体的なイメージ作りにつながっていなかった。

Q24―2. 上記の回答理由をご記入ください。（自由記述）

「とてもそう思う」「ややそう思う」と回答した理由として、次のようにグループワークや他者の意見を聞く中で、自らの考えを整理し、気づきやイメージ作りにつながり参考になった、といった回答が多く得られた。

・さまざまな意見を聴くことで、改めて、考えることができ、楽しい体験であった。
・いろんなことが繋がってように感じた。
・メンバーの意見を聞きながら、アクションプランを考えることができたので。
・他の人の取り組みを聴くことで気づきも多く、自分の振り返りにも役に立つと感じた。
・他の方の実践を御伺いしイメージできた。
・他者の話、取り組みなどをきくことで具体的なイメージができた。
・他のメンバーの意見が参考になった。あとは、地域性や立場の違いによる取り組み方を整理したい。
・メンバーとの交換から得るものが大きかった。△クリアなイメージ獲得まではいかない。
・グループワークを通して具体的な理解が進んだ。
・事前課題で記入したことを深めることができ、新たな方向が確認できた。

また、自覚や自分の行動・できそうなことにつながっている回答も見られた。

・リーダー的役割の自覚を改めて考えました。
・実際のアクションプランの現実性について熟考する必要があるが。個人として推進していくのではなく、県士会がリーダーシップをとって推進していく必要があると感じたが、その推進役として力を

発揮していきたいと思えたので。 また、スーパーバイザー同士のつながりや他機関との協働の重要性をグループメンバーとのディスカッションで確認することができたことは良かった。
・具体的に何をすることが望ましいか。何が出来そうかを、考えることができた。
・自分にでもできることがあることに気がついた。
・リーダーとしてどのような行動をとるか、言語化する機会を得れたので、自分の考えが整理できました。リーダーの役割に対しては様々な考え方があると思いますが、バックキャスティング、フォアキャスティングを意識しながら、つながりづくり、仕組みづくりをしていく必要があると思いました。
・マクロまでの広い視点での取り組みが必要であると理解できました。
・バイザーとして必要なものを示してもらえた。

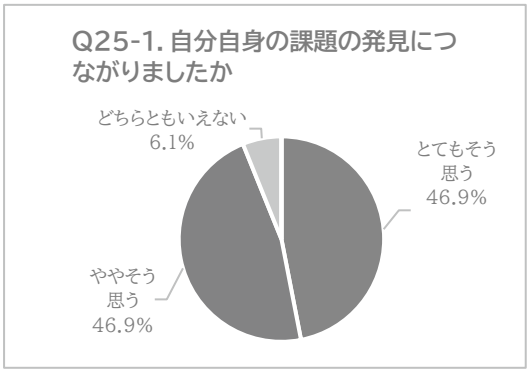
一方で、「ややそう思う」「どちらともいえない」と回答した者の中には、次のようにリーダーに関する役割（像）やこれからの具体的なプランについて、整理ができていない、もやもやしている、考えつかないなどの意見も伺え、これからの研修の検討・改善点等が見えてきた。
・グループワークにおいても、具体的なリーダー像やリーダーの役割が明確にはなりにくかった。
・SV の研修を受けているという認識であるため、「リーダーの役割とは」というテーマがうまく繋がらなかった。
・的が絞り切れていない討議であった。
・リーダー像は今ひとつモヤモヤしてます。
・具体的にイメージするには、この研修全体を振り返り、考えてみる必要があると感じています。具体的なアクションプランがあまり考えつかない状態です。
・具体的に何をどうできるのかまだ整理ができていない。

Q25－1. 今回の研修プログラム（全体）は、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を担っていくにあたり、自分自身の課題の発見につながりましたか。

図表3－1－46　自分自身の課題の発見

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| 1 | とてもそう思う | 23 | 46.9% |
| 2 | ややそう思う | 23 | 46.9% |
| 3 | どちらともいえない | 3 | 6.1% |
| 4 | あまりそう思わない | 0 | 0.0% |
| 5 | 全くそう思わない | 0 | 0.0% |
| 合計 | | 49 | 100.0% |

図表3－1－47




プログラム全体として、自分自身の課題の発見につながったか、について、「とてもそう思う」23人（46．9%）、「ややそう思う」23人（46．9%）、あわせて93．8%となっており非常に高い評価となった。

Q25－2. 上記の回答理由をご記入ください。（自由記述）

i）演習・グループワークを通じて、気づきや学びが深められたり、他者との意見交換等により、考えが咀嚼し整理され、さらにはアクションプランへとつながっていることが挙げられた。事前課題での整理がより深められたといった内容も見られた。

- 他のバイザーと実際のSVについて話せてよかった。たくさんの学びがあった。
- グループワークで各位のご意見や実践をお聞きし，具体的な取り組みにつながる学びがありました。
- メンバーの意見を聞きながら、アクションプランを考えることができたので。
- 他のメンバーの話でこれまでの自分と似た状況でありながら、異なる解釈をして進めているパターンを聴くなど、事前課題を書いているときとはまた違った気づきがあった。
- さまざまな意見ややりとりから、また各県でのとりくみから、吸収できる点が多く、課題の発見につながる気づきがあった。
- 事前課題の作成、本日の講義を聞いたり、皆さんと GW をしていて、それぞれの実践や考えを聞きながら、とても多くの学びができて、地域共生社会と SV 体制作りがしっくりとつながりました。やるべきことが見えました。
- 演習で人に話すことで、自分が記述したものよりも、深みがあったり、展開したように思います。
- グループワークを通じて情報交換ができたため、アクションプランが明確になった。
- 他者の話、取り組みなどをきくことで具体的なイメージができた。
- 普段もやもやしていながらも解決しないまま、そのままになっているものを言語化する機会を与えられ、他のメンバーとも共有することで、一歩前に進んだ気がする。

ii）自己覚知、気づきへのつながりを回答したものも多かった。

- 改めて、バイザーになるということの重さを感じさせられた。自己研鑽、力量を自分自身、いかに向上させていくか、常に自分の位置を確認し、バイザーにとってどうなのか、ということを意識していく必要を感じた。
- たくさんの課題を発見し、どういう視点が必要かも学ぶことができました。 参加者同士の交流の中でも、県の格差も感じました。
- 自己覚知が出来て課題の発見につながりました。
- 講義や演習を通して、自分の苦手なところに気づくことができた。
- 何より、自分の表現力、再生能力が無い事が明確になった。
- 自分で気が付かない点の気づきや振り返ること分析など沢山の課題ができました。
- 自分の力量、課題とすることが明確になった。

iii）研修実施に対しての、準備等への次のような意見もあった。

- 自分自身の能力のなさを、痛感させられた。（毎回ではあるが）今回の、講義資料についても、読み込めていないため、理解するのが難しかった。（届くのも遅かった）

iv）研修そのもののカリキュラム構造に対する良い評価も挙げられていた。

- まず事前学習を通じて、自分の課題をうすうす自覚できたように感じます。研修プログラムを通じて、理論と自分の実践を結びつけて振り返り、グループワークを通じて自分の課題を解決する糸口を見つけられたように感じます。

・実践を事前に活字化し、それを発表（言語化）し、他者から意見をいただくという一連の流れは大変ではありましたが、自身で気づくところも大いにあり主体的な学びができたと思います。

v）自らのモチベーション、次への動機付け、あるいは体制整備の推進へ向けた回答もあった。
・小さな一歩が踏み出せそうです
・今まで行っていたSVの振り返りとそれを地域で少しでも理解して頂く為の動きを行っており、それを益々協働推進させていく必要があると感じました。
・身近な地域での体制整備が重要であり、できることから取り組んでいきたい。
・自分自身の動機付けになりました。
・停滞していた時点から、踏み出せそうな感覚がある。

Q26. その他、スーパービジョンに関するご意見・ご要望等がありましたら、ご記入ください。（自由記述）

その他、スーパービジョンに関して、回答者からは多くの多岐にわたる意見・要望が寄せられた。それらは、i）本研修が有意義であり、今後もこのような機会を望むということ、ii）本研修の課題であり、改善に資する意見、iii）スーパービジョンの普及にむけての今後の取り組み、iv）バイザーが学ぶ機会、つながる機会、v）職種・領域を超えたスーパービジョン、という五つに分けることができた。

i）本研修が有意義であったこと、今後もこのような機会を望むということ
・毎回、参加して思うことは、自分の知識、力量のなさを知らされることである。このような研修の場を、この時期の開催していただいたことに、感謝いたします。
・この研修はとても疲れました。しかしあっと言う間でした。内容が充実していたのだと思います。受講出来て心から良かったと思います。
・これだけの研修の組み立てを多くの方々の智恵と協働で受けることができ、感謝しています。話し合う中で同じグループの方々とも協働意識が芽生え、どの人も大切に議論の展開ができました。そのことにも感謝しています。
・今回の研修はとても有意義でした。毎年行ってください。持続可能な研修会を希望します。
・野村先生が最後におっしゃっていた、世界で起きていること、が気になりました。常に、理論は社会と共に動いているのだ、ということを改めて気づかされました。
・言語化の機会を得ることができる研修はとても重要です。時間は長かったですが、しっかり意見交換の時間が確保されたことで、とても有意義な時間になりました。また継続的に開催していただきたいです。
・今回、全国のバイザーが集合して、その質の高さに改めて実感した。地域でも集まってもこうした人材に出会える機会が全くない。そう言った意味でもこうした研修は有意義であると同時にスキルアップの機会がある。今後もこうした研修に参加したいと思います。
・リーダー研修は、毎年行ってよいと思う。今回のように、スーパーバイザー登録していない社会福祉士にも門戸を広げたのは、関心を持つ会員を増やすことになるので良いと思う。
・毎年行ってほしい。または事前課題を県士会レベルでも登録バイザー同士でも実施できればと思う。

・定期的にスーパービジョンの基礎的なことが展開できているか、振り返ることができる機会を作って戴けるとありがたいです。
・一年に1回2回はフォローの研修が必要ですね。とくに地域共生社会への意識を組み込んだ SV については、理論付がモチベーションに繋がりました。学ぶ事の大切さと充実した気持ちの両方を感じることができ、感謝申し上げます。
・顔見知りの中ではなかなかできにくいことが、全国規模であれば抵抗なく悩みや不安なども共有できることもあるので、今後もこのような機会を年に1回でいいので実践していただけるとありがたいです。

ii）本研修の課題であり、改善に資する意見
・スーパーバイザーとしてのリーダー像と、県の協会としてどう体制を作っていくのか、社会福祉士としてのリーダー像とは別のものなので、考える視点が変わります。私はバイザーとしてのリーダーではありません。しかしながら、地域の中で社会福祉士の資格を持つ一人として、地域共生を目指している一人ではあります。その視点でこの話を聴くと学びやすかったのですが、バイザーとしてと言われると、頭の中で変換することが難しかったです。グループでセッションしている際に、福祉士会のスーパービジョンの事例と職場のスーパービジョンの事例が出てきたことも、私の中では戸惑いとなりました。 セッションに入る前に、全員が登録のバイザーではないことなどを少しアナウンスしていただけたら、セッションの時間の使い方も少し変わったかもしれないとも思いました。
・大変学ぶ事が多い充実した時間でしたが、もう少し余裕があるプログラムの方が、より学ぶ力が高まったように思います。
・コロナ禍によりオンライン研修で、限られた時間であったが、大変有意義であった。オンラインではなく対面研修であったならば、もう少しメンバーの皆さんと会話ができたのだろうと少し残念でもある。名刺交換もできず。
・やはり GW は学びが多いです。ZOOM で色々なことができるというGの皆さんのご意見でした。それももっともと思いますが、ZOOM でなんでも OK という意見には違和感を覚えます。社会福祉士として対人援助際の五感の活用、職人の勘のようなものを常々感じるので、やはり可能であれば対面研修を望みます。

iii）スーパービジョンの普及にむけての今後の取り組み
・スーパービジョンは社会福祉士の間で、浸透していません。自分をさらけ出す事がつらいのかもしれません。ちょっとした引っかかりなど、身近な事柄が気楽に話せる研修から始める、を検討します。
・スーパービジョンが根付くためには，まず事例検討でも良いので，きちんと向き合う経験を積んでいくしかないと感じます。スーパーバイザーとしての資質向上と共に、スーパーバイジーとしての機会を得なければならないと感じています。
・地域のSV体制整備であれば社士会などが主体となって実施していくのがいいと思う。
・今後も社会福祉士会として、ソーシャルワークスーパービジョンの必要性を打ち出し、実践する必要があると思います。SWSV が進展していくためにも、微力ではありますが、実践者の一人として何かできることがあればと思いました。 まずは 3 月に〇〇県社会福祉士会 SV 対応委員会で今回の研修を報告いたします。

・スーパービジョンを普及していくためには、スーパーバイザーになった人をどのように活用するのかのしくみが必要で、各県の格差があるようなので、日本（社会福祉士会）が各県の状況を取りまとめ、各県単位でできないことは近隣県と連携することを促進し、バイザー登録者が役割発揮できるようにすることが必要だと思います。 また、認定を目指さなくても SV を実施したい人に対して、SV ができることを国家資格取得者に案内すること、そのことを県レベルか近隣県レベルでマッチングできるようにすることが経験者を増やすことができると思います。 研修は 4 つ必要で「①バイジーとして SV を始める」「②バイザーとして SV をはじめる」「③バイジーがバイザーになるための研修」「④バイザーがスキルアップするための研修」の 4 種類。日本が作成した SVⅡ研修もどうなってしまったのかわかりませんが、①②は各県単位でできるとよいです。③と④は日本レベルで研修実施をしていただくとよいと思います。 各県または近隣県は、バイザー会議、バイジー会議を開催するということができるとよいと思います。リフレクションする場を組織化することが大事だと思いました。日本は各県の情報を各県や会員に提供すること。各県は、他団体に案内することが大事だと思います。国家資格取得者は、他団体または組織団体などに所属しているところから案内が流れて、会に入ると安くなるような仕掛けがあれば、会に入会する人も増えると思いますし、組織加入率も上がると思います、会に入るメリットが今はない人がたくさんいます。 バックキャスティングで考えてみるといいなと思いました。社会福祉士がどのような体制で配置されたら、当事者や社会に良い効果があるのか、という考え方で SV 体制を活用したいですね。
・認証機構による SV（6回、契約）は、ハードルが高く、契約締結や様式作成などで、どうしても身近に感じてもらえない状況にあると感じている。組織外の SV と、組織内の SV との違いを明確にして、組織外の SV の良さを認識してもらうためのエビデンスを積み重ねていく必要がある。（離職率の低下、バーンアウトの軽減など）そのうえで、地域の社会福祉法人や施設等の経営者に、その必要性を理解してもらい、予算化してもらうなど、（組織外の SV 契約の費用）が検討されれば、若い社会福祉士が SV を受けやすくなるのかも知れません。
・スーパービジョンは「料金が高い」といったお金の損得勘定で意向が決まっている感がある。管理者を除く現場レベルの福祉職の給与では正直、財布のひもはほどき難い。 自身、公務員になり、報酬を受け取ることが出来ない身分です。お金が欲しい訳でなく、バイザーとして認定更新としてスーパービジョンは行いたいです。県士会から「どうしても報酬が発生する」と聞き、今後のスーパービジョンの活動に歯止めがかかっているので、「公務員など無報酬でもスーパービジョンが行えるシステム」が欲しいです。それを日本から県士会の事務局レベルに共有出来たら助かります。

iv）スーパーバイザーが学ぶ機会、つながる機会

・スーパーバイザーの力量を高めたいと思いながらも、なかなか学ぶ機会を得ることが難しいと感じています。身近なところで、研鑽できる場があれば戸惑いを軽減できるように思います。
・バイザー同士の高め合う場は必要だと思いました。また、地域を越えて今回のような研修の機会は必要だと思いました。
・～地方対象とか、～県内で繋がれる社会福祉士発掘につながる研修や企画があるとよいです。
・自分の地域で SV 同士でのつながりは勿論必要ですが、日本の単位でも今後登録している SV 同士で学びあうことができる企画を、日本（社会福祉士会）でも作っていただけると嬉しいと思いました。
・県単位での伝達研修やフォローアップを行うための資料提供をお願いします。

・断らない相談支援を実践するためには、領域を超えた協働が必要と考える。そのために、GSV も有効な方法だと思う。まずは広く相談援助職同士が支え合う関係の元に GSV を始めるとよい。
・要望ですが、認定社会福祉士認証・認定機構において示される予定のグループスーパービジョンの実施要項について、まとまり次第早期にスーパーバイザーに情報提供をお願いしたいです。

v)職種・領域を超えたスーパービジョン
・介護支援専門員協会や高齢・障害分野の報酬改定を背景とする虐待対応研修の広がりとともに SV の有用さを示す場面が増えていると思います。社会福祉士が社会福祉士以外に SV 実施する(バイザーを担う)スキルを一層学びたいと思います。
・今自分にできる SV を深めていこうと思う。社会福祉士を基盤にはおくが、関係する領域と SV の手法を共有することで、連係も促進されるのではないかと考えている。 自分の中に生まれてくる言葉や感情を大切にしながら学びを深め、これからも研鑽を積んでいこうと思う。

**③考察**

③－1 回答者

回答者は、受講者全員で49人(男性18人、女性31人)である。39人(79.6%)が50歳以上で、相談援助の実務経験年数15年以上が48人、そのうち35人は20年以上で、受講者全員がベテランであった。所属は、独立型社会福祉士が11人(22.4%)と最も多く、次に多いのが地域包括センター8人(16.3%)で、あとは社会福祉協議会、福祉事務所、居宅介護支援事業所、高齢関係、障害関係、児童関係、大学教員と様々であった。管理職または経営者が33人(67.3%)、管理職や経営者ではないがリーダー的な役割を担っている人が7人(14.3%)で、あわせて40人(81.6%)がリーダーや管理職、経営者としての役割を担っていた。本研修の受講動機も、自身のスーパーバイザーの力量向上とともに、地域や都道府県社会福祉士会でのスーパービジョンの普及や体制整備、スーパーバイザーの育成や社会福祉士の資質向上を挙げている人が多かった。

③－2 スーパーバイザーへのスーパービジョン

これまでにスーパーバイザーへのスーパービジョンを実施したことがある人が27人(55.1%)と半数を超えていた。スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係については、17人(63.0%)が認定社会福祉士制度あるいは都道府県社会福祉士会等のマッチングによるもので、10人(37.0%)が他事業所・外部組織の人だった。これまで何名のスーパーバイザーにスーパービジョンをしたことがあるかについては、2名に対してが9人と最も多く、次いで1名に対してが7人、あとは1～3名ずつだが、8名に対して行った人も2人いた。スーパーバイザーへのスーパービジョンを行う上で困った点として、力量的な不安に関することを挙げた人が8人と最も多く、今後、スーパーバイザーへのスーパービジョンについてのサポートも検討することが必要だと思われる。

③－3 デジタルツール

これまでデジタルツールを活用したスーパービジョンをスーパーバイザーとして実施したことがあるのは29人(48.3%)、スーパーバイジーとして実施したことがあるのが12人(20.0%)、実施したことがないのが19人(31.7%)で、回答者の7割がデジタルツールを活用したスーパービジョンを経験していた。

デジタルツールを活用したスーパービジョンを実施したことがある人に、デジタルツールのメリットとデメリットについて自由記述でたずねたところ、メリットは、コロナ禍における感染予防・安心・安全と、移動・コスト・場所の確保・距離などの物理的障壁の解消が挙げられた。一方、デメリットとしては、ノンバーバルコミュニケーション、非言語情報、ボディーランゲージ、ニュアンス、空気感、表情や気持ちのちょっとした変化への気づき等を見失うことが挙げられた。また、契約のやりとりの郵送での時間や事例を含む個人情報保護への不安、実施環境でのプライバシー確保、情報の保護、オンライン環境に関する初期費用や通信障害、トラブル対応、情報の共有化・可視化・共同での図式化等のやりにくさ、技術差等々もあった。

デジタルツールを活用したスーパービジョンを「スーパーバイザーとして」実施したことがある人に、契約時にスーパーバイジーとの間で、(1)デジタルツールを活用する力(使い慣れているか)、(2)デジタルツールを活用する際のメリット・デメリットに関するスーパーバイジーの認識、(3)スーパービジョンの全プロセスのうち、デジタルツールを活用する段階、(4)デジタルツールを活用するためにスーパーバイジーが準備すべきこと(機材・環境・ソフト等)、(5)グループスーパービジョンにおけるハイフレックス型の併用について、(6)デジタルツールを活用した情報の取り扱いについて、(7)通信障害の発生時の対応の7点について確認しているかをたずねたところ、「必ず確認する」が高い項目は、(1)デジタルツールを活用する力(使い慣れているか)について17人(58.6%)、(4)デジタルツールを活用するためにスーパーバイジーが準備すべきこと(機材・環境・ソフト等)15人(51.7%)、(6)デジタルツールを活用した情報の取り扱いについて15人(51.7%)の3項目が5割を超えていた。逆に、(5)グループスーパービジョンにおけるハイフレックス型の併用について、「全く確認しない」17人(58.6%)と、他の項目にない特徴となっていた。

デジタルツールを活用したスーパービジョンを実施したことがない人に、上の7点についてのガイドラインの必要性についてたずねたところ、全体として「絶対必要」「あったほうがいい」と回答していたが、特に、(6)デジタルツールを活用した情報の取り扱い及び(7)通信障害の発生時の対応などについては「絶対に必要」と回答した者が5割を超えていた。

以上の点から、デジタルツールを活用してスーパービジョンを実施するためには、デジタルツールのメリットおよびデメリットを踏まえたガイドラインの必要性が確認できた。

③－4　事前課題

事前課題Ⅰは、オンデマンド研修で、e－ラーニング講座で二つの講義動画「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」(45分)と「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」(50分)を視聴し、それを踏まえて、①現在実施している取り組みや工夫していること(がんばっていること)、 ②自らが課題であると感じていること、③今後取り組むべき改善アクション、そして、「リーダーの目指すべき役割」及びそれらを実現するための工夫や取り組みについて記述して提出するものである。事前課題Ⅱは、自身がスーパーバイザーとして行ったスーパービジョン実践の１つについて、その展開過程を記述し提出するものである。

事前課題 Ⅰ･Ⅱ の記載に要した時間(e-ラーニングの視聴時間は除く)は、1時間程度から20時間以上までとばらつきがあったが、3時間程度が最も多く10人(20.4%)で、次いで6時間程度までが37人(75.4%)となっており、平均すると5時間強であった。

事前課題Ⅰ(講義動画の視聴)によって、それぞれの内容についての理解が進んだかについては、「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」では「とてもそう思う」

が17人（34．7％）、「ややそう思う」が28人（57．1％）であり、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」では「とてもそう思う」が18人（36．7％）、「ややそう思う」が28人（57．1％）で、いずれも「とてもそう思う」「ややそう思う」を合わせると90％を超えていた。自由記述からは、理解はできたが不十分だとするような意見が少数あったが、概ね理解が深まったことが伺え、これらの事前課題は、研修受講に向けての準備として適切であったと考えられる。

③－5　ライブ研修

ライブ研修の各プログラムについて、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を具体的にイメージすることにつながったか5件法でたずねた。「講義：スーパービジョンにおけるリフレクション」では、「とてもそう思う」が27人（55．1％）、「ややそう思う」が20人（40．8％）で、あわせて95．9％がそう思っていた。「演習：スーパービジョン実践の振り返り」では、「とてもそう思う」が14人（28．6％）、「ややそう思う」が30人（61．2％）で、あわせて89．8％がそう思っていた。「演習：リーダーの目指すべき役割とは」では、「とてもそう思う」が18人（36．7％）、「ややそう思う」が23人（46．9％）で、あわせて83．6％がそう思っていた。また、今回の研修プログラム（全体）は、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を担っていくにあたり、自分自身の課題の発見につながったかについては、「とてもそう思う」が23人（46．9％）、「ややそう思う」が23人（46．9％）で、あわせて93．8％がそう思っていた。

自由記述では、講義によってリフレクションについての理解が深まったこと、三つの演習ではグループで他のメンバーの意見や他の地域での活動について聴いたり、ディスカッションをすることを通して自身のスーパービジョンの振り返りができた、新たな気づきや学びが得られた、リーダーや今後の取り組みについて考えることができた、といったことなどが数多く記述されていた。また、リーダー的役割の自覚や何をするのが望ましいのか、何ができそうかなどについて考えた、研修を得たことを今後に活かしたいなど、今後の方向性や具体的なアクションにつながる回答もあった。

事前課題の作成、研修当日の講義や演習でとても多くの学びができて、地域共生社会とSV体制作りがしっくりとつながり、やるべきことが見えたという回答がある一方で、リフレクションと「地域共生社会の実現に資するスーパービジョン」とリーダーとしての役割がつながらないという回答もあった。たとえば、リフレクションについて理解できたが不十分でもっと学習が必要という回答や、リフレクションは体感として理解でき、スーパービジョンの取り組みを再構築するようなイメージを持てたがそれを「地域共生社会の実現に資するスーパービジョン」の実施ということに落とし込めなかったという回答があった。また、リフレクションの重要性は理解できたが、それがリーダーとしての具体的なイメージにはつながりにくかった、それぞれのスーパービジョンの実践からリーダーとしての役割にはつながりにくかった、グループで話し合いを重ねたがリーダーについて結論には至らなかったといった回答もあった。さらに、リーダーとは、スーパーバイザーのリーダーなのか、地域共生社会の実現に向けて実践している実践者のリーダーなのか、地域の中で活動している社会福祉士としてのリーダーなのか・・・という記述もあった。これらから、リーダーの位置づけや役割を明確にすることや、講義と演習の連動性をもっと高めることが必要だと考えられる。

以上のように、自由記述から本研修の成果と課題が見えてきたが、研修全体を通して、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を具体的にイメージすることにつながったかという質問に93．8％がそう思うと回答しており、研修のねらいは概ね達成されたと言える。今後は、イメージだけでなく、実施と評価についても併せて検討していくことが重要であろう。

③－6　その他、スーパービジョンに関する意見・要望等

回答者全員から多岐にわたる多くの意見や要望が示された。それらを大きく分けると、i）本研修が有意義であり、今後もこのような機会を望むということ、iii)スーパービジョンの普及にむけての今後の取り組み、iv)スーパーバイザーが学ぶ機会、つながる機会、v)職種・領域を超えたスーパービジョン、の五つに分類できた。

i）本研修が有意義であり、今後もこのような機会を望むということ

本研修はとても有意義で、継続的、定期的に開催してほしいとの声が多かった。研修の内容が充実していたこと、理論付きであったこと、意見交換の時間が確保されていたこと、全国から質の高いバイザーが集合し出会えたこと、顔見知りの中ではできないことでも全国規模で抵抗なく悩みや不安なども共有できたことなどが述べられていた。これらは研修の企画運営に参考になる意見である。

ii）本研修の課題であり、改善に資する意見

コロナ禍によりオンラインで実施されたことについて、可能であれば対面研修を望む声があった。名刺交換ができなかったことや、対人援助の五感の活用について言及しているものがあった。また、学ぶ事が多く充実した時間であったが、もう少し余裕があるプログラムの方がよいとの意見もあった。対面とオンラインでの研修のあり方や方法については、今後も検討が必要である。

スーパーバイザーとしてのリーダー像と社会福祉士会としてのリーダー像などでは、考える視点が変わるという意見があり、前述のとおり、リーダーの位置づけや役割については明確にしていくことが必要であろう。社会福祉士会のスーパービジョンと職場のスーパービジョンの両方の事例が出てきて戸惑ったとの声もあり、受講者が多様なバックグラウンドをもつ場合には、受講者間でどのような情報をいかに共有するかについても検討しておくことが必要であることが再確認できた。

iii)スーパービジョンの普及にむけての今後の取り組み

スーパービジョンの普及に向けてのさまざまな意見や提案が書かれていた。たとえば、きちんと向き合う経験を積んでいくしかないこと、身近な事柄が気楽に話せる研修からはじめることを検討すること、社会福祉士会としてスーパービジョンの必要性を打ち出していくこと、地域のSV体制整備を社士会などが主体となって実施していくこと、スーパーバイザーになった人をどのように活用するかのしくみが必要であること、日本（社会福祉士会）が各県の状況を取りまとめ、各県単位できないことは近隣県と連携することを促進し、バイザー登録者が役割発揮できるようにすること、4種類の研修「①バイジーとしてSVを始める」「②バイザーとしてSVをはじめる」「③バイジーがバイザーになるための研修」「④バイザーがスキルアップするための研修」が必要であること、などである。認定社会福祉士認証・認定機構によるSVはハードルが高いことや料金についての意見もあった。いずれもスーパービジョンの普及に向けての建設的な意見ばかりで、受講生が真摯に今後のことを検討していることが伺われた。

iv)スーパーバイザーが学ぶ機会、つながる機会

スーパーバイザーとしての力量を高める機会、スーパーバイザー同志で学び合い・高め合う場、そしてスーパーバイザー同志でつながることが必要だとの意見が多かった。スーパーバイザー同志が学び合うことができる企画や、県単位での伝達研修やフォローアップを行うための資料提供を求める声もあ

った。断らない相談支援を実践するためには、領域を超えた協働が必要で、そのために、GSV も有効な方法なので、相談援助職同士が支え合う関係の元に GSV を始めるとよいという意見もあった。認定社会福祉士認証・認定機構でのグループスーパービジョンの実施要項についてまとまり次第情報提供を求める声もあった。これらの意見からは、スーパーバイザーのニーズを満たし、成長・発展を応援する仕組みや方策が必要であることが示唆されている。

v）職種・領域を超えたスーパービジョン

社会福祉士を基盤におくが、関係する領域とスーパービジョンの手法を共有することで連携も促進されるとの意見があった。また、社会福祉士以外の職種にスーパーバイザーとしてスーパービジョンを実施するスキルを学びたいという意見もあった。地域共生社会の実現のためには、他の職種や地域のさまざまな人々と協働・連携していくことが必要である。そのためには、まずは社会福祉士としての職責が果たせるように社会福祉士の間でのスーパービジョンが不可欠であるが、次の段階としてはインタープロフェッショナル（異職種間）・スーパービジョン（IPS）についても検討が求められるようになるだろう。

以上、これらの意見は、今後の研修の企画運営にとって有用なものばかりであった。

### 3）事後課題

#### ①評価のためのデータ収集と分析の方法

受講者全員に対し、事後課題の提出を求めた。事前課題に取り組み、ライブ研修で強化された学びが事後課題で表現されるという仮説を立て、事後課題を研修の評価対象とした。分析方法は、事前課題Ⅰ（Ⅰ-2、Ⅰ-3）それぞれとの比較で事後課題の記述内容を確認し、追加されていたキーワードやキーセンテンスを抽出し、項目ごとに類似性、傾向、パターンを読み取り整理した。

#### ②結果

設定した期限内に受講者全員から事後課題の提出があった。それぞれの項目の分析結果は以下の通り。

②－1 「『地域共生社会の実現』に向けたご自身のソーシャルワーク、ソーシャルワーク実践（メゾレベル、マクロレベルへの働きかけ）に関すること」

- 講義で取り上げられていた主要概念や理論に触れ、実践をとらえなおす記述が半数以上の受講者の事後課題から読み取れた。「リフレクション」「プランニングにおけるバックキャスティングとフォアキャスティング」「経験学習モデル」「Germain の連携・協働プロセス」「ストーリーサイクル」「スーパービジョンサイクル」が多く取り上げられていた。
- 「今後取り組む改善アクション」の記述内容に深まりと具体性が読み取れたものが複数あった。例えば、「自殺未遂患者の課題を社会問題としてとらえなおし、医師や看護師等の主要スタッフと課題を共有しアクションを起こす」「『連携上やってられない』と思ったときが踏ん張り時と認識。連携相手の組織的な苦悩も理解し・・・一緒に考えていく」「パブリックコメントに応じる」「事例検討会を重ね地域課題と結び付け、新たな資源開発や政策提言に繋げる」「組織内で地域課題を取り上げるよう働きかけ」の他、事前課題にはなかった語句「リーチアウト」「つながる支援」「住民協働」「クライアントも地域住民」等の記載があった。
- 講義と演習を通して「地域共生社会の実現」に向けたソーシャルワーク実践の理解が深まり、自身の課題をとらえなおした記述が受講者の半数以上の事後課題から読み取れた。例えば、「やって

いると思っていた実践はメゾレベルではなかった」「23 のソーシャルワーク機能を意識していなかった」「ミクロの中にマクロが包摂されていることを意識することが大切」「自組織のアセスメントが不十分であった」「メゾレベルの理解が不十分であった」「理論、モデル、倫理綱領の視点が不十分であった」等の記載があった。

・ 一方で、「～を意識することが大切だと思う」「～が必要だと（重要だと）思った」「～を再認識した」等、理解や認識レベルの記載に留まっていると読み取れる事後課題も多かった。

②－2 「『地域共生社会の実現』に貢献する社会福祉士への支援を意識したソーシャルワーク・スーパービジョンに関すること」

・ 事前課題と比較し、大部分の事後課題は「演習・スーパービジョン実践の振り返り」を反映していることが読み取れた。例えば「バイジーの所属組織の状況や立ち位置を理解し、地域情報も確認した上でバイジーが個別支援に留まることなく、地域レベルや組織レベルにかかわる実践にも目を向けられるようにアプローチしていく」「バイジーがとらえている課題だけでなく、バイジーの取り巻く環境やバイジーの置かれている状況を総合的にアセスメントして課題設定を行う」「バイジーのポジショニングを共に確認していく」「バイジーの理解、強み、力を見立て、バイジーが自分の言葉でアクションプランまで考えられるような伴走型のSVを意識する」等、バイジーのアセスメントとスーパービジョンの目標設定に触れている記載があった。関連して、バイジーのポジショニングの理解を目的としたエコマップの活用に触れる記載も複数あった。

・ 事前課題で視聴した2つの講義についての理解が深まり、自身のスーパーバイザーとしての課題が認識されたことが読み取れた。例えば、「メゾ、マクロの課題を意識するように支援する」「スーパービジョンのセッションごとに地域共生社会の認識を取り入れていく」「ミクロ、メゾ、マクロの循環、連動が意識されていなかったことに気付いた」「SVの展開過程においてミクロからメゾ、マクロに意識を向けるにはどうしたらいいか」「ミクロレベルの実践を中心にとらえながらも、メゾやマクロが連続面であることをバイザーも意識すること」「スーパービジョンのゴール設定に地域共生社会の実現の意識をもちながらスーパービジョンを行っていく」「地域づくりや住民の力を引き出すような支援についてまで目を向けていなかった」「バイジーの職場によって実践レベルが異なるという認識であったが、講義と演習を通して、バイジーの職場に関係なく、地域共生社会の実現を意識することが必要だと思った」等、地域共生社会の実現を意識し、メゾ、マクロの視点をもってスーパービジョンを行っていくことが具体的に記述されていた。

・ 講義で取り上げられていた主要な概念や理論と関連づけてスーパービジョン実践を記述するものもあった。例としては、「内省的スーパービジョンサイクルを実践できるようになりたい」「リフレクション時の質問力の必要性を再認識」「リフレクティブな実践を意識しながら他の専門職と協働するための計画を意識的に明確化しながらスーパービジョンを展開する」「リフレクションを意識する、連携と協働を取り扱う、適応と統合に向けたプランを一緒に考える」「リフレクションを活用しながら問題解決のサイクルを循環させていく。スーパーバイジーが理解していることや理解している内容とスーパーバイザーの認識にズレがないかセッションごとに確認していく」等。

②－3 「『地域共生社会の実現』に貢献する社会福祉士への支援を推進するための体制づくりに関すること」

・ 大部分の受講者の事後課題は、所属している都道府県社会福祉士会に対する働きかけを記述し

ていた。具体的な記載内容としては、「地元の社会福祉士会の SV 委員会を活用し、地域共生社会に資する SV の必要性を伝える」「基礎研Ⅱ、Ⅲでメゾマクロの認識を育てる」「県士会での積極的な提案と横のつながりの強化。基礎研Ⅲでのスーパービジョンの講義に『地域共生社会の実現』に向けた社会福祉士の役割を追加する」「県士会としてバイザーとの連携が必要である」「組織内での伝達研修、県のバイザー登録者への伝達研修」「県士会に戻り、本日の研修内容を報告し、共有する。地域共生社会をテーマとしたスーパービジョンの具体的セッションの学び合いの場をもつ」「県内のスーパーバイザー連絡会で情報共有を行う」「スーパーバイザーの情報共有を図れる機会を県レベルで考えていく」「県士会のスーパービジョン支援班の活動について主体的に意見を言う」「他団体を巻き込んで活動する」等があった。

- スーパービジョンの実施体制を整備し、スーパーバイザーの支援を行っている都道府県社会福祉士会が多いことが事後課題から読み取れた。加えて、都道府県社会福祉士会の生涯研修体系に「地域共生社会の実現」と「スーパービジョン」を連動させる取り組みについての記述もあった。
- 「スーパーバイザー同士での連携をはかっていく。敷居を低くして集まる機会をもつ」「身近でSVの学習ができる機会を作る」「スーパーバイザーが集まり支援や認定外でのスーパーバイズを気軽に活用できる体制づくりが必要」等、気軽にスーパービジョンを受けられる体制の必要性や、スーパーバイザーの支援に関して「グループスーパービジョンを企画していく」等の記述もあった。
- 「Germain の連携体制ができるまでのプロセス、リーダーの役割のように粘り強くあきらめずに取り組む」「地域共生社会のためにバックキャスティングを用いて、目指すべき未来像に向かって何をどのように行っていくのかを考え、SVを通して関係機関との連携・協働を意識するようなアプローチを工夫する」「経験学習モデルを意識した事例検討やSVを実践していく」等、講義に触れて記述した内容もあった。
- 一方で、実践レベル（ミクロ、メゾ、マクロ）の認識に関すること、断らない相談支援に関すること、バイジーのアセスメントに基づくスーパービジョンのゴール設定、地域共生社会の理解とこれからの学習課題に触れたもの、スーパービジョンの視点に関すること等、研修を通しての気付きや感想・思いに留まる記述も少なくなかった。「具体的なイメージも課題もよくわからなかった、社会福祉士への支援を推進するための体制とはどのようなものなのかさえ、自分の中に落とし込めなかった」と率直な記載もあった。

②－4 「あなたが考える『リーダーの目指すべき役割』及びそれらを実現するための工夫や取り組みについて」

- リーダーの役割を明確に記述した事後課題は少数であったものの、「リーダーの役割は先頭をきって引っ張るというイメージをもっていたが、それだけはなく、体制整備をつくるなど環境整備の視点や役割があることに気付いた。そのためにリーダーの役割を共有することが必要だ」「リーダーとは、地域共生社会に資するSVの理解がベースに合った上で、全体を俯瞰してあるべき姿、ビジョンを実現できるよう戦略的に考える。どの人とも、どの機関とも繋がり合い、協働していくために（・・・）協働できる体制をつくる、その仕組みが起動できているか評価し、実現に向けて努力する」「明確なビジョンをもち、つなぐことができること」「社会福祉士を含む地域ネットワークを構築し、様々な専門職とつながっていくこと」「ビジョンの共有」「連携を途中であきらめず巻き込むことをきちんとやっていく」「リーダーであることと優れたバイザーであることは常にイコールではない」等の記載があった。

・ リーダーの役割と関連して、「社会福祉専門職の見える化、その能力を有する人が実践することでその組織や地域が有利になるような仕組みが必要、リーダーとしての研鑽を積んだ人が活躍できる、研鑽を積もうと思う人が増える仕掛けを作ってほしい」「地域共生社会の実現につながる取り組みはたくさんあると思う、そういう組織化、組織活動に展開していきたい」「組織にいると自分ではどうにもできないこともあるが、共通の認識をもっている仲間がいることがうれしい」等の記載もあった。
・ 全体的に、スーパーバイザー支援の仕組みづくりに関する記述はあったが、リーダーの役割に関し、新たな視点や気づき等は事後課題の記述からはあまり読み取れなかった。

③考察

・「『地域共生社会の実現』に貢献する社会福祉士への支援を意識したソーシャルワーク・スーパービジョンに関すること」は、講義・演習の相乗効果により研修効果が高かったことが事後課題から明らかになった。
・ 「『地域共生社会の実現』に向けたご自身のソーシャルワーク、ソーシャルワーク実践（メゾレベル、マクロレベルへの働きかけ）に関すること」も同様に研修効果が高いと評価した。講義を受けて、自らのソーシャルワーク実践を地域共生社会の実現との関連でとらえなおし、認識が深まったことが事後課題からは読み取れた。
・「『地域共生社会の実現』に貢献する社会福祉士への支援を推進するための体制づくりに関して」は、所属する都道府県社会福祉士会等の既存組織の活用と、自身の関与に触れた記述が多かった。これは、公益社団法人日本社会福祉士会において、各都道府県社会福祉士会に事務局担当者を配置し、スーパービジョンの実施体制の整備による支援の考え方を示し、実施効果について伝達してきたことによるものではないかと考察した。しかし、都道府県社会福祉士会の活動に限定しない、幅広い団体や住民組織、地域の関係機関との関連での記載は薄かった。
・「『リーダーの目指すべき役割』及びそれらを実現するための工夫や取り組みに関して」は、その他の項目に比較し、新たな視点や気づき等は事後課題の記述からはあまり読み取れなかった。これは、企画段階で「リーダーの目指すべき役割」の定義を明確にできなかったことと、研修プログラムにおいても十分な時間をかけることができなかったことによるものと考察した。この点において、改善が望まれる。

## 参考文献

社団法人日本社会福祉士会（2014）『社会福祉士のスーパービジョン体制の確立等に関する調査研究事業報告書』 厚生労働省　平成 25 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

公益社団法人日本社会福祉士会（2021）『地域共生社会の実現に向けた現任社会福祉士の研修プログラムの開発とスーパービジョンの実態把握に関する調査研究事業報告書』 厚生労働省　令和2年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金　社会福祉推進事業

Patton, Michael Quinn（2002） Qualitative Research & Evaluation Methods. Sage Publications, Inc.

# スーパーバイザーのためのリーダー研修

## ～ 地域共生社会の実現に向けて ～

試行研修

**目的・ねらい**

本会が令和 2 年度の社会福祉推進事業として実施した「スーパービジョンに関する実態調査」では、「スーパービジョンではミクロレベルの実践についてはよく取り上げられているが、メゾ（地域・組織）およびマクロレベルの実践についてはミクロほど取り上げられていない」ことが明らかとなっている。

この現状をふまえ、地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンの推進とスーパービジョンの質の向上に向けて、スーパービジョンを地域で中心となって実践し、スーパーバイザーのフォローアップができる人材を養成するため、「スーパーバイザーのためのリーダー研修（試行研修）」を開催します。

なお、本研修は、令和 3 年度社会福祉推進事業「地域共生社会で活躍できる社会福祉士の育成・強化に関する調査研究事業」として実施します。

（本研修の修了をもって、認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録推薦等の要件となるものではありません）

1. **日　程**　２０２２年2月２３日（水・祝）１０：００～１７：３０

2. **実施方法**　オンライン（e-learning、Zoom ミーティング）

※ご参加いただくには、PC またはタブレット等の機器とインターネットに接続できる環境が必要です。
別紙「Zoom ミーティングを用いたオンライン研修の受講方法」を必ずご確認の上、お申し込みください。

3. **研修プログラム**（予定）

（1）事前課題

①オンデマンド研修：指定の e-learning を視聴し、レポート課題を提出する。

②SV 実践の振り返り：過去２年以内に自身がスーパーバイザーとして実践したスーパービジョンに関する振り返りシートを作成し、提出する。

（2）ライブ研修（Zoom ミーティング）

●プログラム（予定）　※時間配分について変更になる場合があります。

| 時　間 | 内　容 |
|---|---|
| 10:00～10:15（15 分） | オリエンテーション、開会挨拶 |
| 10:15～11:15（60 分） | 講義「省察的なスーパービジョン」（仮題） |
| 11:15～16:05<br>・演習 245 分（休憩含む）<br>・昼食休憩 45 分 | 演習「スーパービジョンの振り返り」 |
| 16:05～17:15（70 分） | 講義・演習「リーダーの目指すべき役割とは」 |
| 17:15～17:30（15 分） | 総括・まとめ |
| 17:30 | 閉会 |

4. **受講対象者**：

事前課題を含む研修プログラムのすべてに出席できる者であり、以下①～④のいずれかを満たし、かつ本研修の受講修了後、リーダーの目指すべき役割を担い、各都道府県においてスーパービジョンの人材育成及び体制整備に協力できる者

① スーパービジョンを実施している者（3 件以上の実績がある者）
② 都道府県社会福祉士会から推薦された社会福祉士
③ 日本社会福祉士会主催の「スーパーバイザーフォローアップ研修」を受講修了している者
④ 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録者

5. **定員**：５０名　※定員を超えた場合は、スーパービジョン実績・経験等、全体のバランスを考慮した上で、抽選により受講者を決定します。（先着順ではありません）

6. **受講費**：無料（資料代含む。通信料等は自己負担となります）

7. **申込方法**：

- 以下に記載しているＵＲＬまたはＱＲコードから研修申込フォームにアクセスし、必要事項を入力後、送信ボタンを押してください。（ＦＡＸ、電話、メールでのお申込は承っておりません）
- 受付が完了すると申込時に登録されたメールアドレスに「申込完了メール」が自動送信されます。メールが届かない場合は、迷惑メールとして処理されている場合がありますのでご確認ください。迷惑メールにも届いていない場合は、申込が完了していない可能性がありますので、本会事務局までお問い合わせください。なお「申込完了メール」は受講決定を確約するものではありません。受講の可否は、別途ご連絡します。

【研修申込フォームＵＲＬ】
https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=oard-lfrhpj-e6bc46b94d9f467cd7ea6e125c733a55

8. **申込期限**：２０２２年1月5日（水）１６:００まで

9. **受講可否**：

- 受講の可否は、1 月 11 日にＥメールにてお知らせします。受講決定者へは、あわせて受講方法、事前課題、キャンセルの扱い等についてもご案内します。

10. **研修単位**：

- ライブ研修プログラムの受講修了をすることで、日本社会福祉士会の生涯研修制度独自の研修・実績（①社会福祉士会が行う研修で認定社会福祉士制度の認証を受けていない研修）の 6.5 時間分となります。

11. **主催**：公益社団法人日本社会福祉士会

12. **後援**：認定社会福祉士認証・認定機構

13. **備考**：

- 本研修は、令和３年度社会福祉推進事業として実施します。
- 自然災害（悪天候及び地震が事由となるものに限る）の発生、本会の通信状況の不具合により、やむを得ず研修の開催を中止する場合があります。中止の判断基準は、本会ホームページの日本社会福祉士会主催研修情報のページに掲載している「自然災害等発生時の研修会運営の判断について」をご確認ください。また、中止の決定をした場合は、本会ホームページの生涯研修センター「お知らせ」にてお知らせします。
- 本研修の申込にあたりお預かりした個人情報は、本研修の目的以外には使用いたしません。ただし、都道府県社会福祉士会員の受講者については、会員番号と氏名をご所属の社会福祉士会に情報提供します。予めご了承の上お申し込みください。
- 研修会の受講にあたり配慮が必要なこと等がありましたら、通信欄にご記入ください。
（本研修は、Zoom ミーティングでの参加が可能な方を対象とします。Zoom アプリに関するダウンロード方法や基本的な操作方法等に関するご質問、受講者の通信環境や通信機器に関するご質問などにはお答えできませんので予めご了承ください。）

14. **申込・問い合わせ先**：公益社団法人日本社会福祉士会　生涯研修センター（月～金 10:15～16:15）
〒160-0004 東京都新宿区四谷 1-13 カタオカビル 2 階　　ホームページ：https://www.jacsw.or.jp/
Tel：03-3355-6541　　Fax：03-3355-6543　　E-mail：kenshu-center@jacsw.or.jp

公益社団法人日本社会福祉士会

# Zoom ミーティングを用いたオンライン研修の受講方法

・＊・＊・＊・ 受講申込前に必ずお読みください ・＊・＊・＊・

オライン研修を受講いただくにあたり、事前にご準備いただきたい事項、使用機材等についてご案内します。

**◆事前にご準備いただきたい事項**

- 本研修は、パソコン、タブレットから受講いただけます。受講に必要な機材は、ご自身で事前にご準備ください。
- 必要な機材及び詳細は、以下に記載しています。必ずご確認の上、お申し込みください。
- 本研修では、ビデオ講演会システム「Zoom ミーティング」を使用します。事前に Zoom アプリをダウンロードしてください。なお、本研修の受講にあたっては、Zoom アカウントの取得（サインアップ）は不要です。

＜スマートフォンでのご視聴について＞

研修当日は、講師が画面上で資料の該当箇所を示しながら講義を進めます。そのため、スマートフォンでの視聴は、講義内容が十分に伝わらない場合がありますので、「パソコン」又は「タブレット」をご用意いただきますようお願いします。スマートフォンでのご視聴は、ご遠慮ください。

**◆使用機材の確認（詳細）**

- 本研修では、Zoom ミーティングにおいて、マイク音声、自身の画像を表示して参加することが参加条件となります。
- 長時間にわたり、映像を視聴いただくため、高速で安定したインターネット回線（Wi-Fi 等）での受講を推奨いたします。携帯電話会社の回線（パケット通信）でも受講は可能ですが、データ量が大きいため、通信料金やお使いの端末の契約内容にご注意ください。

＜参加条件＞

・カメラで参加状況の確認ができること
・マイク通話ができること
・高速で安定した通信環境が確保できること
・10 インチ以上の画面で資料等が確認できること（以下の機材条件をご確認ください）

＜参加に必要な機材の条件＞ ※以下のいずれかを満たしていることが必要です。

・内蔵または外付けカメラ＋WindowsPC（Windows8.1 または 10）
・内蔵または外付けカメラ＋Mac（OS10.13 以降）
・内蔵カメラ＋iPad（iOS12 または iPadOS）
・内蔵カメラ＋タブレット（Android7 以降）
・現在は所有していないが、研修日までに購入する予定

**◆事前テストについて**

- Zoom アプリをダウンロードしたら、事前に接続テストを行うことをお勧めします。システム要件などもご確認ください。

Zoom テスト用 URL ： https://zoom.us/test

**◆その他**

- Zoom アプリのダウンロード方法や基本的な操作方法などに関するご質問にはお答えできません。
- 受講者の通信環境、通信機器の原因により、当日受講できない場合には対応できかねます。また、その場合の補講等は行いませんので、予めご了承ください。

---

**◆ 本件に関するお問い合わせ先 ◆**

公益社団法人日本社会福祉士会 生涯研修センター
E-mail：kenshu-center@jacsw.or.jp Tel：03－3355－6541（月～金 10：15～16：15）

---

# 2021 年度「スーパーバイザーのためのリーダー研修(試行研修)」
# 事前課題

本研修では、以下の事前課題を設定しています。必ず、指定期日までにお取り組みください。

## 1. 課題の内容

**事前課題Ⅰ** オンデマンド研修（動画視聴を踏まえた実践の振り返り）

ご自身の「社会福祉士として実践をしたソーシャルワーク実践」と「スーパーバイザーとして実践したスーパービジョン」にひきつけながら、次の 2 つの講義動画を視聴してください。
また、動画視聴を踏まえて、別紙の提出課題を記述し、提出してください。

| | |
|---|---|
| 講義（1） | 「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」45 分<br>講師：厚生労働省社会・援護局　社会福祉専門官　道念由紀 氏 |
| 講義（2） | 「地域共生社会の実現にむけたソーシャルワーク・スーパービジョン」50 分<br>講師：日本福祉大学大学院　教授　野村豊子 氏 |

**事前課題Ⅱ** スーパービジョン実践の振り返り

ご自身がスーパーバイザーとして行ったスーパービジョン実績（過去 2 年以内に行ったもの）の 1 つについて、スーパービジョンの展開過程を記述し、提出してください。

## 2. 講義動画の視聴方法

①日本社会福祉士会ホームページ（https://www.jacsw.or.jp/）「e-ラーニング講座」⇒「視聴を希望する方はこちら」よりログインする。(ID・パスワードが必要)
②「講座一覧」の中から、以下の分類・グループに進み、各講座を選択してください。
・講義(1)は、「制度等の動向」
・講義(2)は、「生涯研修」⇒「人材育成系科目」

※ID・パスワードをお持ちでない方は、画面の案内に従ってお手続きください。

## 3. 課題様式のダウンロード

下記 URL より、課題様式をダウンロードしてください。（本書もダウンロードできます）

● https://

QR コード

※本研修に係る資料を無断で複写・転載することは禁じます。データの取り扱いには十分ご注意ください。

## 4. 事前課題についての注意事項

・ 事前課題の様式は、必ず指定場所（上記 URL）からダウンロードしたものを用いて、それぞれに示す記載方法にしたがって、ワープロ等で作成をしてください。
・ 事前課題は、すべて事前提出が必要となります。必ず指定期日までに提出をしてください。期日までに提出されない場合は、ライブ研修（2 月 23 日）には参加できませんのでご注意ください。
・ 提出された課題は、ライブ研修（2 月 23 日）において活用します。研修当日は、必ずお手元にご用意ください。（グループメンバーへの配付は行いません）

## 5. 提出期日:　2022 年 2 月 3 日(木)必着

## 6. 提出方法:

・ 記載済みの課題様式をメール添付又は郵送にてお送りください。
・ メールでお送りいただく際は、課題ファイルにパスワードを設定し、パスワードは別メールにて送信してください。メールの件名は、「(受講番号）事前課題・リーダー研修」としてください。

## 7. 課題の提出先・お問い合わせ先:

公益社団法人日本社会福祉士会　事務局
〒160-0004 東京都新宿区四谷 1-13 カタオカビル 2 階　TEL：03-3355-6541　FAX：03-3355-6543
E-mail：sv-kenshu@jacsw.or.jp

| 受講番号 | |
|---|---|
| 氏　　名 | |

■2021 年度「スーパーバイザーのためのリーダー研修（試行研修）」

事前課題Ⅰ　「オンデマンド研修（動画視聴を踏まえて自身の実践の振り返り）」及び研修受講後の気づきやアクションプランの修正等

1．ご自身の「社会福祉士として実践をしたソーシャルワーク実践」と「スーパーバイザーとして実践したスーパービジョン」にひきつけながら、次の２つの講義動画を視聴してください。

（1）厚生労働省社会・援護局　社会福祉専門官　道念由紀氏「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」

（2）日本福祉大学大学院　野村豊子氏「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」

2．1-（1）、（2）の動画視聴を踏まえ、次の（1）～（3）の各項目について、

①「現在実施している取り組みや工夫していること（がんばっていること）」、②「自らが課題であると感じていること」、③「今後取り組むべき改善アクション」について記述してください。

（1）「地域共生社会の実現」に向けたご自身のソーシャルワーク、ソーシャルアクション（メゾレベル、マクロレベルへの働きかけ）に関すること。

| | ①現在実施している取り組みや工夫していること（がんばっていること） | ②自らが課題であると感じていること | ③今後取り組むべき改善アクション |
|---|---|---|---|
| 事前課題作成段階で記入 | | | |
| 研修当日記入欄（2/23）／講義や演習を受けていく中で、気づいたこと、新たな課題と感じたこと。アクションプランの追記・修正 | | | |

（2）「地域共生社会の実現」に貢献する社会福祉士への支援を意識したソーシャルワーク・スーパービジョン実践に関すること。

| | ①現在実施している取り組みや工夫していること（がんばっていること） | ②自らが課題であると感じていること | ③今後取り組むべき改善アクション |
|---|---|---|---|
| 事前課題作成段階で記入 | | | |
| 研修当日記入欄(2/23)／講義や演習を受けていく中で、気づいたこと、新たな課題と感じたこと。アクションプランの追記・修正 | | | |

（3）「地域共生社会の実現」に貢献する社会福祉士への支援を推進するための体制づくりに関すること。

| | ①現在実施している取り組みや工夫していること（がんばっていること） | ②自らが課題であると感じていること | ③今後取り組むべき改善アクション |
|---|---|---|---|
| 事前課題作成段階で記入 | | | |
| 研修当日記入欄（2/23）／講義や演習を受けていく中で、気づいたこと、新たな課題と感じたこと。アクションプランの追記・修正 | | | |

| | |
|---|---|
| 受講番号 | |
| 氏　　名 | |

3．本試行研修の受講者は、「地域共生社会の実現」に貢献する社会福祉士を支援する地域のリーダーとして、各都道府県においてスーパービジョンの人材育成及び体制整備に協力していただくことが期待されています。
現時点で、あなたが考える「リーダーの目指すべき役割」及びそれらを実現するための工夫や取り組みについて、600字以内で記述ください。

| | |
|---|---|
| 事前課題作成段階で記入 | |
| 研修当日記入欄(2/23)／講義や演習を受けていく中で、重要と思われるポイントや新たに追記しておくべき内容、グループメンバーの参考になる意見や工夫、取組みなど | |

| 受講番号 | |
|---|---|
| 氏　　名 | |

■2021 年度「スーパーバイザーのためのリーダー研修（試行研修）」

事前課題Ⅱ　「スーパービジョン実践の振り返り」

（課題）

1．あなた自身がスーパーバイザーとして行ったスーパービジョン実績（過去 2 年以内に行ったもの）の 1 つについて、スーパービジョンの展開過程を 1,000～1,200 字以内で記述してください。なお、（1）の基本情報の字数はカウントしません。

（1）スーパービジョン基本情報

| 項目 | 記入欄 |
|---|---|
| 実施期間／実施回数 | 西暦　　年　　月～　　年　　月　（　　カ月／　　回） |
| スーパーバイジー情報 | あなたとスーパーバイジーとの関係（例：所属事業所内の部下、所属法人内職員、事業所外等） |
| | 職場での職種や職歴 |
| | 取得資格 |
| スーパーバイジーの主訴（相談内容） | |
| 相談内容にかかわる企画・施設等の組織システムや地域との関係性に関するスーパーバイジーの見立て | |

（2）スーパービジョンプロセスの振り返り（1,000～1,200 字以内）

| 項目 | 記入欄 |
|---|---|
| ① スーパーバイジーのアセスメントと主訴のアセスメント | ① |
| ② スーパービジョンで取り扱うこととした課題・テーマ | ② |
| ③ 各セッション（1 回ごと）の概要（例：質問や焦点化した内容、目標達成に至る進捗、行った助言、活用したあるいは紹介した参考文献等） | ③ |
| ④ 効果（何がどうなったのか、変容） | ④ |
| ⑤ 結果（設定した目標の達成度に対するスーパーバイジー側の評価とスーパーバイザーの評価） | ⑤ |
| ⑥ 「地域共生社会の実現」の視点を踏まえ、上記①～⑤のプロセスの振り返り | ⑥<br>①～⑥合計字数（　　文字） |

| | |
|---|---|
| 受講番号 | |
| 氏　　名 | |

２．１で記載したスーパービジョンプロセスの振り返りにおいて、「地域共生社会の実現に貢献する社会福祉士への支援」の観点から、スーパーバイジーの視点をメゾやマクロレベルに向けられるように支援をした場面を取り上げて記述してください。

| |
|---|
| 【取り上げた場面の概要とその理由】 |

| 逐語的な記述が望ましい（非言語も含む） | | |
|---|---|---|
| スーパーバイジー | スーパーバイザー | リフレクション（省察）、発言の意図や分析 |
| | | |
| 【地域共生社会の実現に貢献する社会福祉士への支援を意識したスーパービジョンについての評価】 | | |

厚生労働省

厚生労働省　令和２年度社会福祉推進事業

**ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修（試行研修）**

～地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士の育成を目指して～

（グループスーパービジョン編）

# 地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待

2021年２月

厚生労働省社会・援護局　総務課
社会福祉専門官　道念由紀

## 講義の概要

**講義のねらい**

○ 地域共生社会の概念、及び、地域共生社会が求められる社会的背景を理解する。
○ 地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士に期待される実践能力、役割及び機能を理解する。
○ 地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士の育成のために、スーパーバイザーに期待される役割を理解する。

**講義のテーマと内容**

○ 本講義では、地域共生社会の実現に資する社会福祉士を育成するために前提となる知識である、地域共生社会の概念や、その実現に向けた社会福祉士の実践能力・役割・機能、スーパーバイザーの役割等を学習する。

| テーマ | 内容 |
|---|---|
| 地域共生社会の概念 | ・地域共生社会とは何か<br>・地域共生社会が求められるようになった社会的背景とはどのようなものか |
| 社会福祉士に求められる役割と機能 | ・地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士に求められる実践能力、役割、及び機能とはどのようなものか |
| スーパーバイザーへ期待される役割 | ・地域共生社会の実現に資する社会福祉士を育成するために、スーパーバイザーに期待される役割とはどのようなものか |

## 地域共生社会の概念



## ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）

**4.「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向**

**（4）地域共生社会の実現**

子供・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」を実現する。

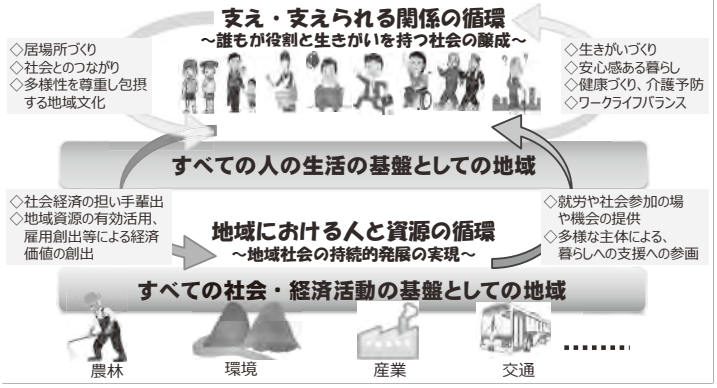
このため、支え手側と受け手側に分かれるのではなく、地域のあらゆる住民が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域コミュニティを育成し、

福祉などの地域の公的サービスと協働して助け合いながら暮らすことのできる仕組みを構築する。

また、寄附文化を醸成し、NPO との連携や民間資金の活用を図る。

## 地域共生社会とは

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




## 日本社会や国民生活の変化（前提の共有）

**日本の福祉制度の変遷と現在の状況**

○ 日本の社会保障は、人生において典型的と考えられるリスクや課題を想定し、その解決を目的として、それぞれ現金給付や福祉サービス等を含む現物給付を行うという基本的なアプローチの下で、公的な保障の量的な拡大と質的な発展を実現してきた。

○ これにより、生活保障やセーフティネットの機能は大きく進展し、社会福祉の分野では、生活保護、高齢者介護、障害福祉、児童福祉など、属性別や対象者のリスク別の制度が発展し、専門的支援が提供されるようになった。

○ **その一方で、個人や世帯が抱える生きづらさやリスクが複雑化・多様化（社会的孤立、ダブルケア・いわゆる8050）している。これらの課題は、誰にでも起こりうる社会的なリスクと言えるが、個別性が極めて高く、対象者別の各制度の下での支援の実践において対応に苦慮している。**

**〈共同体機能の脆弱化〉**

○ 地域のつながりが弱くなり支え合いの力が低下するとともに、未婚化が進行するなど家族機能が低下

○ 経済情勢の変化やグローバル化により、いわゆる日本型雇用慣行が大きく変化
血縁、地縁、社縁という、日本の社会保障制度の基礎となってきた「共同体」の機能の脆弱化

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

**＜人口減による担い手の不足＞**

○ 人口減少が本格化し、あらゆる分野で地域社会の担い手が減少しており、例えば、近年大規模な災害が多発する中で災害時の支援ニーズへの対応においても課題となるなど、地域社会の持続そのものへの懸念が生まれている

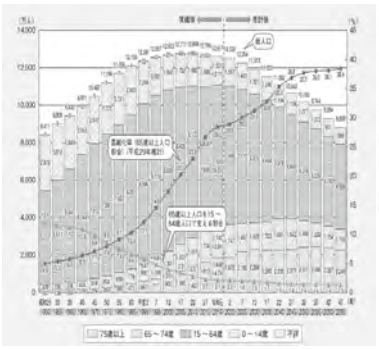
○ 高齢者、障害者、生活困窮者などは、社会とのつながりや社会参加の機会に十分恵まれていない

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

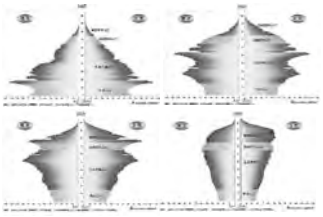
⇒制度・分野ごとの「縦割り」や「支える側」「支えられる側」という従来の関係を超えて、地域や一人ひとりの人生の多様性を前提とし、人と人、人と社会がつながり支え合う取組が生まれやすいような環境を整える新たなアプローチが求められている。

## 少子高齢化の進展と人口減少社会の到来

○わが国の人口は、1872年（明治５年）には3480万人程度であったのが、急速に増加し、1967（昭和42）年には初めて１億人を超えた。
○第２次ベビーブーム以降は出生数の減少傾向が続き、2005（平成17）年には出生数（約106万人）が死亡数（約108万人）を下回り、人口減少社会が到来している。



高齢化の推移と将来推計　資料：内閣府「令和2年度高齢社会白書」



資料：国立社会保障・人口問題研究所「人口ピラミッド」

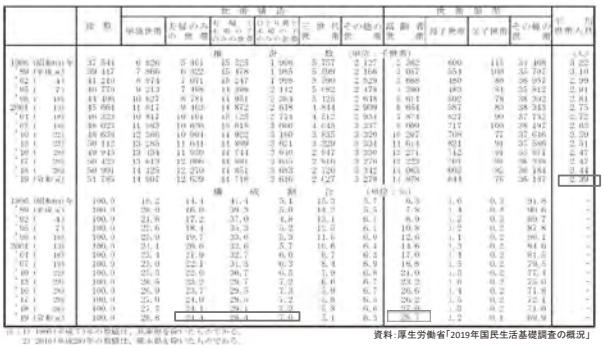
総人口　１億2616万7千人（2019年10月１日現在）
出生数　86万5239人、合計特殊出生率　1.36（2019年時点）
死亡数　138万1093人、死亡率　11.2（2019年時点）
65歳以上人口数　3589万人、高齢化率　28.4%（2019年時点）



## 世帯構造の変化

○「国民生活基礎調査」によると、平均世帯人員は1960年には4.14人だったが減少傾向にあり、1986年には3.22人、2019年には2.39人となり、世帯の小規模化が顕著。
○世帯構造では、「夫婦のみ」「夫婦と未婚の子のみ」「ひとり親と未婚の子のみ」の核家族世帯が６割近くを占め、特に高齢者夫婦のみ世帯や高齢者単独世帯、ひとり親世帯が増加している。

世帯構造別、世帯類型別世帯数及び平均世帯人員の年次推移



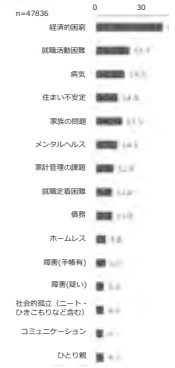
資料：厚生労働省「2019年国民生活基礎調査の概況」



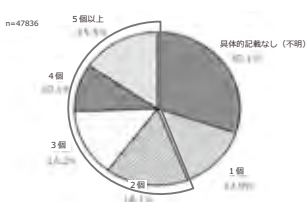
## 各制度等における複合的課題等について①
（生活困窮者自立支援制度）

□ 相談に訪れる人の抱える課題は経済的困窮をはじめ、就職活動困難、病気、住まい不安定、家族の問題など多岐にわたり、複数の課題を抱える者が半数を超える。

**1. 新規相談者の特性（抱える課題）**



**2. 左の各項目の該当個数**




（出典）平成28年度社会福祉推進事業「生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関における支援実績の分析による支援手法向上に向けた調査研究事業報告書」（みずほ情報総研株式会社）。調査対象118自治体の平成28年4月～平成28年12月の新規相談受付47,836ケースについてグラフ化したもの。

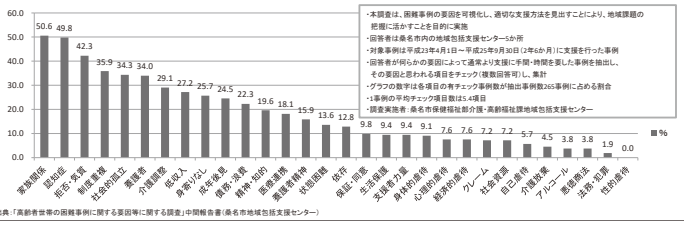
みずほ情報総研株式会社「生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関における支援実績の分析による支援手法向上に向けた調査研究事業報告書」を基に、厚生労働省 社会・援護局 地域福祉課にて作成

## 各制度等における複合的課題等②
（介護保険制度（桑名市地域包括支援センターの調査を例に））

○ 地域包括支援センターにおける困難事例（何らの要因によって通常より支援に手間・時間を要した事例）の要因を調査。
○ その調査結果によれば、
① 家族関係、認知症、拒否・気質等多様な要因が挙げられるとともに、
② １事例あたり平均5．4項目の要因（抽出事例265事例に対し要因項目1,437項目）
となっており、複数の要因が複雑に絡み合い、事例への対応をより困難化している状況が見られる。
○ また、調査結果から、地域課題として、家族、親族、地域との関係が希薄で支援者の不在の事例が困難化している状況等（※）が見えてきている。

（※）調査結果から見えてきた地域課題
①家族、親族、地域との関係が希薄で支援者が不在の事例が困難化している、②支援にあたる家族、親族の不在は、医療同意、身元保証、身元引受で支障をきたしている、③支援にあたる家族、親族の不在に本人や養護者の認知症、精神疾患、拒否・気質等がある、④複数の要因が絡み合って事例をより困難化させている、⑤解決には経済状況の改善、制度の重複利用、法律職との連携等、専門外の支援が必要、⑥通常の支援では経験しない分野の課題、支援担当者が明確でないグレーゾーンの存在、セーフティネット機能の発動、限られた時間での対応等、少数でも難易度の高い事例がある

**桑名市における困難事例要因調査結果　～細分類項目別～**
**（2013.11.1調査）**




出典：「高齢者世帯の困難事例に関する要因等に関する調査」（中間報告書（桑名市地域包括支援センター）

## 各制度等における複合的課題等③
（障害者総合支援制度（埼玉県での調査を例に））

○ 障害者に対する相談支援について、その体制に関する実態調査によれば、
・ 2008年度調査と2018年度調査を比較すると、困難事例の問題領域は各分野において総じて拡大し、虐待、 ひきこもり、学校教育の順で拡大幅が大きくなっている。
・ また、障害福祉分野以外の学校教育、ひきこもり、住居、人間関係、収入といった分野も拡大しており、相談支援事業において、他分野に関する対応困難事例が増加している状況が見られる。

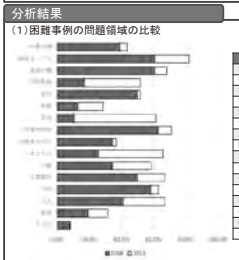
**埼玉県での相談支援体制実態調査の概要**

○2008年度調査
・埼玉県内の相談支援事業所の2007年度実績を調査
・委託相談支援事業所67事業所の内52事業所が回答

○2018年度調査
・埼玉県内の基幹相談支援センター及び委託相談支援事業所の2017年度実績を調査
・基幹相談支援センター及び委託相談支援事業所、91事業所が回答
・基幹のみ2事業所、基幹と委託16事業所、委託のみ71事業所、2事業所が不明

**分析結果**

（1）困難事例の問題領域の比較




| | 2008 | 2018 |
|---|---|---|
| 制度法律 | 39.1% | 43.8% |
| 福祉サービス | 60.9% | 82.2% |
| 幸顔精度 | 60.9% | 68.5% |
| 学校教育 | 17.4% | 52.1% |
| 就労 | 50.0% | 52.1% |
| 余暇 | 13.0% | 28.8% |
| 虐待 | 10.9% | 61.6% |
| 障害や病気 | 63.0% | 71.2% |
| 地域生活移行 | 34.8% | 37.0% |
| ひきこもり | 26.1% | 65.8% |
| 住居 | 34.8% | 58.9% |
| 人間関係 | 50.0% | 67.1% |
| 不安 | 58.7% | 63.0% |
| 収入 | 41.3% | 67.1% |
| 結婚 | 19.6% | 31.5% |
| その他 | 8.7% | 8.2% |

（2）問題領域の数の平均値

困難事例ありと回答した事業所（2008年46事業所、2018年73事業所）を対象に、問題領域数の平均値を分析した結果、10年間で2領域増加している傾向にあった。

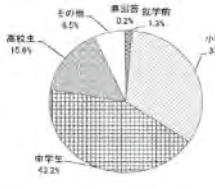
| | |
|---|---|
| 2008年 | 6.4 |
| 2018年 | 8.6 |

埼玉県が相談支援体制整備事業において実施した実態調査を基に、厚生労働省 社会・援護局 地域福祉課にて作成

## 各制度等における複合的課題等④
（子ども分野（ヤングケアラーの調査を例に））

○ 家族にケアを要する人がいることで、家事や家族の世話を行う子ども（ヤングケアラー）の実態調査によれば、就学前の子どもであったり、精神疾患や依存症などの母や父のケアをしている子どもなども見られ、多様な状況がうかがわれる。
○ また、同調査における支援団体からのヒアリング結果によれば、以下のような現状と課題が認識されており、その世帯が孤立化しやすい状況にあるとともに、子どものみならずその世帯全体の課題に対するアプローチが求められている。
・ 子ども自身が声をあげることが難しい。精神疾患について、社会の理解が進んでいるとは言えない現状もあり、より語られない、孤立しやすい
・ 家族構成の把握まではするが、家族ひとりひとりの状況を把握するまでには至らず、家族のケアまでは考えられていない。ただ最近は、アウトリーチが少しずつ増え、生活の場が見えてきたので、家族のケアの視点も徐々に広がりつつあるのではないかと感じる
・ 今は、親の支援と子どもの支援が分かれており、連携ができていないと感じている。ケア対象者の症状の種別に関わらず、教育、医療、保健、福祉等が横断的につながることが必要である

ヤングケアラーの子どもの属性（学年）（n=906）




ケアをすることになった理由（複数回答）（n=906）

三菱UFJリサーチ＆コンサルティング「平成30年子ども・子育て支援推進調査研究事業 ヤングケアラーの実態に関する調査研究報告書」を基に、厚生労働省 社会・援護局 地域福祉課にて作成

## 各制度等における複合的課題等⑤
（自殺対策（自殺既遂者））

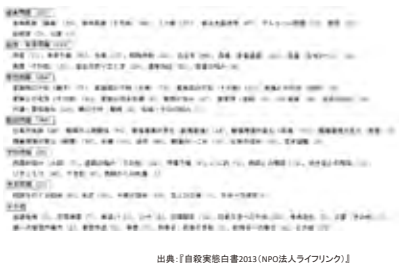
○民間団体が自殺で亡くなった方の遺族の協力を得て行った調査によれば、
- 潜在的な自殺の危機要因となり得るものは69個
- 自殺で亡くなった人が抱えていた危機要因の平均個数が3.9個
- 最初の危機要因の発現から自殺で亡くなるまでの期間の中央値は5.0年、平均値は7.5年
- 亡くなる前に、行政や医療等の何らかの専門機関に相談していた方が約70%

等といった結果が示されている。

○ こうした調査結果からは、自殺に至るまでのプロセスにおいて、様々な危機要因（課題）が複合的に絡み合い、経時的に変化・複雑化している状況が見られるとともに、個々の課題に対応するための支援とあわせて、本人に継続的に関わり続けるための支援の必要性が示唆されていると考えられる。

自殺の危機経路

自殺の危機要因となり得るもの



出典：『自殺実態白書2013（NPO法人ライフリンク）』

## 継続的な支援について

○ 相談支援の実践においては、
- 相談に応じる中で、相談に至る端緒と異なる様々な問題が明らかになる
- 問題が複雑に絡み合い、本人が一人で対応できる範囲を超えている
- 社会的孤立など、これまでの属性ごとの支援のみでは対応が難しい

など、継続的に関わり、問題を一つ一つ解きほぐした上で、本人の生きる力を高めていく支援が求められる場合が少なくない。

### （ケース1）当初の主訴と異なる様々な課題が明らかになるケース

- 精神疾患を抱える母（A）と不登校気味の兄弟の世帯
- Aから町役場への問い合わせメールに「経済面の相談をしたい」との連絡。
- なんでも相談の相談員が面談を重ねると、経済的な不安の裏に、Aの精神疾患、子どもの発達障害・登校拒否があることが判明。
- Aは、さまざまな支援機関や学校からアプローチを受けていたが、そのことが、自分がうまく子どもを育てられていない、といった自己嫌悪感の増大につながり、何も動けない状態となっていた。
- Aとの面談はなんでも相談の相談員のみが担当し、その他の関係機関は直接アプローチせず、Aの負担軽減を図る。
- その後、Aとの信頼関係を構築した相談員が、各機関と連携しA及びその世帯への支援を継続。

### （ケース2）近隣住民の苦情から、本人の抱える様々な課題が明らかになるケース

- 近隣住民からの相談で、隣に住むB宅の樹木の枝が自分の敷地まで伸びており、庭の手入れもされておらず枯れ葉の処理や倒木の危険があること と、Bが野良猫に餌付けをしており糞や餌の残りの臭いで困っているとの内容。
- B は50代一人暮らしの男性で両親死亡後、地域社会から孤立。仕事量が減り収入が減少したことで生活に困り、身の回りのことや樹木についても手が付かない、猫の餌やりが生きがいであることなどが分かる。
- その後、自立相談支援機関が収入増に向けた就労支援や、関係機関の協力による樹木の管理、民生委員との連携による地域活動への声かけ等の支援につなげた。

### （ケース3）課題が複数あり、本人が対応できる範囲を超えているケース

- 60代男性（C）・独居・亡くなった父親名義の持ち家で生活　月6万の年金
- 役所や近隣で騒ぎ、支離滅裂な言動で統合失調症の疑いあり
- 警察介入で強制入院。行政から退院後の生活支援の要請があり入院中から面談を重ねる
- 退院後は家計状況を確認。300万円の債務あり（水道光熱費・税・カードローン）
- 督促がたくさん来ておりCも何から手をつけていいかわからない状況
- 各種分納交渉に同行。また障害年金を申請して年金額が増加。それでも生活費が逼迫しているため家を売却して債務を一括返済。市外のアパートに転宅支援。
- 彼が騒ぐ根底には相談する人がいなかった。相談員が関わった1年間は一度も精神疾患の兆候は見られず。

## 対人支援において今後求められるアプローチ

**支援の“両輪”と考えられるアプローチ**

**具体的な課題解決を目指すアプローチ**
- 本人が有する特定の課題を解決することを目指す
- それぞれの属性や課題に対応するための支援（現金・現物給付）を重視することが多い
- 本人の抱える課題や必要な対応が明らかな場合には、特に有効

**つながり続けることを目指すアプローチ**
- 本人と支援者が継続的につながることを目指す
- 暮らし全体と人生の時間軸をとらえ、本人と支援者が継続的につながり関わるための相談支援（手続的給付）を重視
- 生きづらさの背景が明らかでない場合や、8050問題など課題が複合化した場合、ライフステージの変化に応じた柔軟な支援が必要な場合に、特に有効

**共通の基盤**　本人を中心として、“伴走”する意識

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

## 伴走型支援と地域住民の気にかけ合う関係性によるセーフティネットの構築

**伴走型支援**

○一人ひとりが多様で複雑な問題に面しながらも、生きていこうとする力を高め（エンパワーメント）、自律的な生を支える支援
（※）自律・・・個人が主体的に自らの生き方を追求できる状態にあること

○「支える」「支えられる」という一方向の関係性ではなく、支援者と本人が支援の中で人として出会うことで、互いに学び合い、変化する。

＋

**地域住民の気にかけ合う関係性**

○一人ひとりの人生・生活は多様かつ複雑であり、社会に関わる経路は多様であることが望ましく、専門職による伴走支援のみを想定することは適切でない。

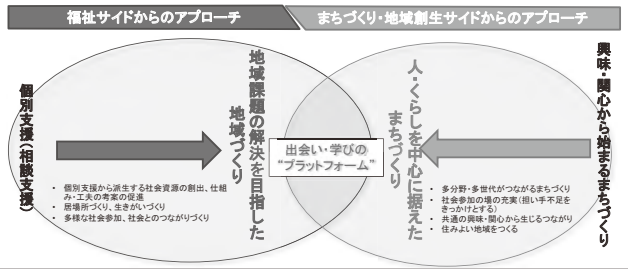
○地域の実践では、専門職による関わりの下、地域住民が出会い、お互いを知る場や学び合う機会を通じて、地域住民の気にかけ合う関係性が生じ広がっている事例が見られる。

**セーフティネットの構築に当たっての視点**

- 人と人とのつながりそのものがセーフティネットの基礎となる。
  - 地域における出会いや学びの場を作り出し、多様なつながりや参加の機会が確保されることで、地域の中での支え合いや緩やかな見守りが生まれる
  - 専門職による伴走型支援の普及や、地域に開かれた福祉の実践によって、個人と地域・社会とのつながりが回復し、社会的包摂が実現される
- これらが重なり合うことで、地域におけるセーフティネットが充実していく。
- 制度設計の際には、セーフティネットを構成する多様なつながりが生まれやすくするための環境整備を行う観点と、専門職等の伴走によりコミュニティにつなぎ戻していく社会的包摂の観点が重要。

## 多様な主体による地域活動の展開における出会い・学びのプラットフォーム

- 地域の実践をみると、「自らの地域で活躍したい」や「地域を元気にしたい」といった自己実現や地域活性化に向けた願いのもと始まったまちづくり活動が、地域の様々な主体との交わりを深め、学ぶ中で、福祉（他者の幸せ）へのまなざしを得ていくダイナミズムがみえてきた。
- そして福祉分野の個別支援をきっかけとする地域づくりの実践に関しては、個人を地域につなげるための地域づくりから、地域における課題へ一般化し、地域住民を中心とした地域づくりに開いていくことで持続性を得ていく過程が見られている。
- 一見異の異なる活動同士も、活動が変化する中で“個人”や“くらし”が関心の中心となった時に、活動同士が出会い、お互いから学び、多様な化学反応を起こす。そこから生まれた新たな活動が地域の新たな個性となり、地方創生につながることもある。
- このような化学反応はさまざまな実践においてみられており、今後の政策の視点として、地域において多様な主体が出会い学びあう「プラットフォーム」をいかに作り出すか、という検討を行っていくことが求められている。




## 地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する市町村の重層的な支援体制の構築の支援

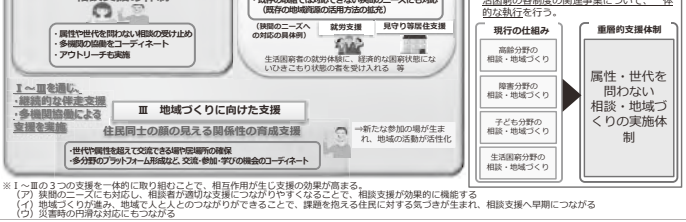
○地域住民が抱える課題が複雑化・複合化（※）する中、従来の支援体制では課題がある。（※）一つの世帯に複数の課題が存在している状態（8050世帯や、介護と育児のダブルケアなど）、世帯全体が孤立している状態（ごみ屋敷など）
▼属性別の支援体制では、複合課題や狭間のニーズへの対応が困難。
▼属性を超えた相談窓口の設置等の動きがあるが、各制度の国庫補助金等の目的外流用を避けるための経費按分に係る事務負担が大きい。

○このため、属性を問わない包括的な支援体制の構築を、市町村が、創意工夫をもって円滑に実施できる仕組みとすることが必要。

### 社会福祉法に基づく新たな事業（「重層的支援体制整備事業」）の創設

○市町村において、既存の相談支援等の取組を活かしつつ、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を構築するため、**Ⅰ相談支援**、**Ⅱ参加支援**、**Ⅲ地域づくりに向けた支援**を**一体的に実施する事業を創設**する。
○新たな事業は実施を希望する市町村の手あげに基づく**任意事業**。ただし、事業実施の際には、Ⅰ～Ⅲの支援は必須
○新たな事業を実施する市町村に対して、相談・地域づくり関連事業に係る補助等について一体的に執行できるよう、**交付金を交付**する。

（参考）モデル事業実施自治体数　H28年度:26　H29年度:85　H30年度:151　R元年度:208




※Ⅰ～Ⅲの３つの支援を一体的に取り組むことで、相互作用が生じ支援の効果が高まる。
（ア）狭間のニーズにも対応し、相談者が適切な支援につながりやすくなることで、相談支援が効果的に機能する
（イ）地域づくりが進み、地域で人と人とのつながりができることで、課題を抱える住民に対する気づきが生まれ、相談支援へ早期につながる
（ウ）災害時の円滑な対応にもつながる

## 新たな事業において実施が期待される支援について

令和元年12月26日
地域共生社会推進検討会
最終とりまとめ（概要）資料

**家族構成**

【夫】残業が多い中で、家事全般を担う
【本人】持病により入退院生活
【娘】孤独、不登校

＜本人＞ Aさん(女性)39歳
＜家族構成＞ 夫40歳、娘10歳

**◆支援のきっかけ**

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

＜相談の始まり＞
- 支援員がアウトリーチをしながら、Aさんと面接。課題が以下のとおり明らかになる。
  - 夫がAさんの看病や家事全般を担い疲れている。
  - 娘は寂しい思いをしているほか、最近、不登校気味である。
  - Aさん自身も持病を抱え苦しんでいるが、吐露できる人がおらず辛い。

**＜新らない相談支援の効果＞**
□ **Aさんが一人で抱え込んでいた複合的な課題が、支援員とのやりとりを通じて、解きほぐされ、寄り添った、継続的支援につながる。**

＜相談後すぐに行った支援＞
- Aさんの心のケアや夫の看病疲れの軽減のため、短期のレスパイトケアを提案。
- 各種施設を確認したところ、直ぐに入所できるところがなかったため、支援員から依頼を受けた参加支援の役割を担う法人が、地域で一時生活支援事業を行う法人に施設を制度外で利用できるように依頼し、一時的な入所が実現。この際、Aさんの病状管理のため、医療機関とも連携を図り安心して入所できる体制を構築する。

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

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

**＜地域づくりに向けた支援の効果＞**
□ **地域の中で住民のニーズも踏まえた新たな活動が立ち上がり、支え合いの創出性が作られた。**
□ **課題を有する住民の存在を早期に発見する機能が醸成された。**

**3つの支援を組み合わることによる効果**

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

# 地域共生社会の実現に向けて
# 社会福祉士に求められる役割と機能

## ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について（概要）

平成30年3月27日　社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会

### 総　論

○ 社会福祉士は、高齢者支援、障害児者支援、子ども・子育て支援、生活困窮者支援等の幅広い分野で活用されている。また、社会保障分野のみならず、教育や司法などの分野においてもその活用が期待されている。
※ 社会福祉士の就労先は、高齢者福祉関係：43．7%、障害福祉関係：17．3%、医療関係：14．7%、地域福祉関係：7．4%、児童・母子福祉関係：4．8%となっている。
※ スクールソーシャルワーカーの約半数が社会福祉士の有資格者であり、矯正施設においても社会福祉士の配置が増えてきている。

○ 少子高齢化の進展など、社会経済状況の変化によるニーズの多様化・複雑化に伴い、既存の制度では対応が難しい様々な課題が顕在化してきている。また、子ども・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」の実現を目指しており、社会福祉士には、ソーシャルワークの機能を発揮し、**制度横断的な課題への対応**や必要な**社会資源の開発**といった役割を担うことができる実践能力を身につけることが求められている。

○ 地域共生社会の実現に向けた各地の取組には、社会福祉士が中心となり、地域住民等と協働して地域のニーズを把握し、多職種・多機関との連携を図りながら問題解決に取り組んでいる事例などがある。地域の様々な主体と連携した取組が必要となる中で、社会福祉士には、**地域住民の活動支援**や**関係者との連絡調整**などの役割を果たすことが求められている。

### 各　論

**社会福祉士養成課程におけるカリキュラムの見直し**

○ 複合化・複雑化した個人や世帯への対応のほか、地域共生社会の実現に向け、ソーシャルワークの機能を発揮できる社会福祉士を養成するため、養成カリキュラムの内容や実習及び演習を充実。

**地域全体での社会福祉士育成のための取組の推進**

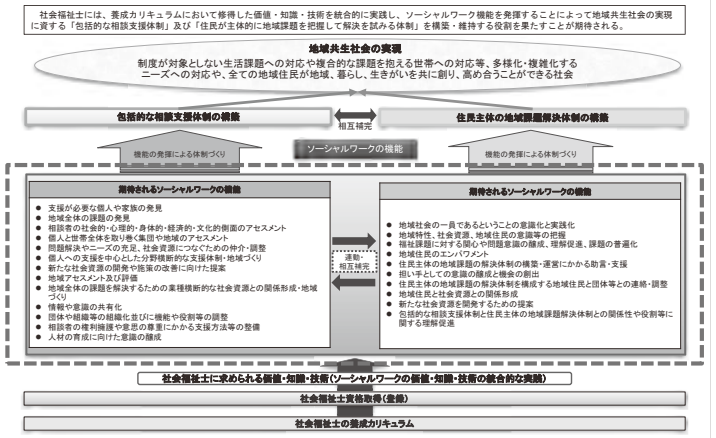
○ 職能団体や養成団体だけでなく、行政や地域住民等の地域の様々な関係者とともに連携・協働して、学び合いや活動の機会を設けることにより、地域でソーシャルワークの機能が発揮される取組を推進。

**社会福祉士の役割等に関する理解の促進**

○ 社会福祉士による地域共生社会の実現に向けた活動状況等を把握し、社会福祉士が果たしている役割や成果の「見える化」を図り、国民や関係者の理解を促進。

## ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる実践能力

社会福祉士には、養成カリキュラムにおいて修得した価値・知識・技術を統合的に実践し、ソーシャルワーク機能を発揮することによって地域共生社会の実現に資する「包括的な相談支援体制」及び「住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制」を構築・維持する役割を果たすことが期待される。




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

## 包括的な相談支援体制

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

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

## 住民主体の地域課題解決体制

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

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

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

## 包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

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

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

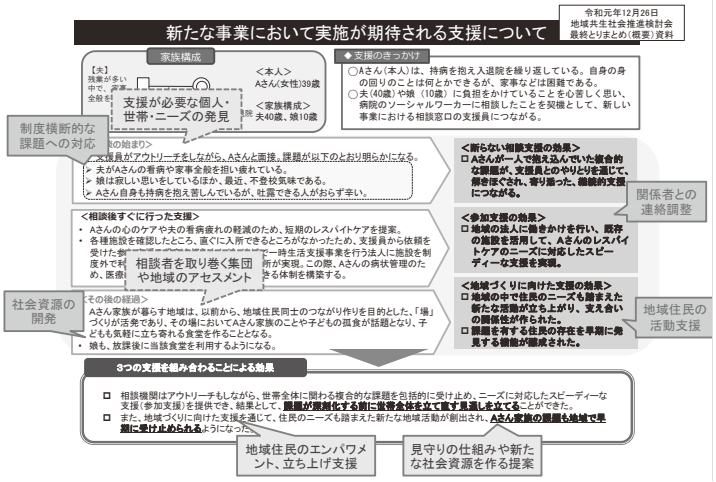
## 住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

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

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

## 新たな事業において実施が期待される支援について

令和元年12月26日
地域共生社会推進検討会
最終とりまとめ（概要）資料




## 地域共生社会の実現に資する社会福祉士の育成に向けてスーパーバイザーへ期待される役割

## 現任の社会福祉士の学び直しや自己研鑽

○ **現任の社会福祉士の学び直し**に関して、
- 所属組織において、職場の職務に加え、社会福祉士が地域に関わることについての理解が必要
- 実習生の受入れや国家資格取得後の現任研修の強化等については、所属組織によるサポート体制の充実が必要
- 現任社会福祉士の育成には、就労先の事業所（雇用者）が社会福祉士の自己研鑽の意義を理解し、**スーパービジョンへの理解**が重要

といった意見があった。こうした意見も踏まえ、職能団体や事業者団体が協力しつつ、経営者等への働きかけを通じて、所属組織による理解を促していく取組が必要である。

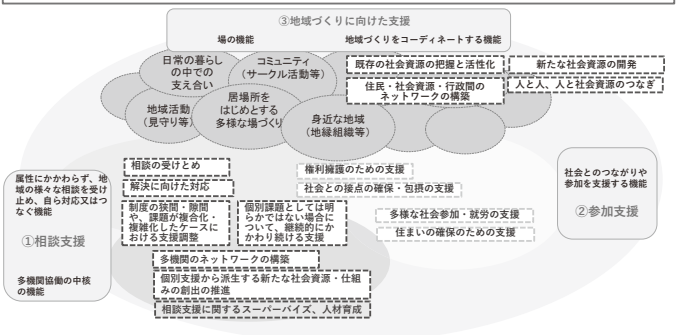
○ 社会状況の変化やニーズの多様化・複雑化に伴い、社会福祉士の活躍の分野は拡がってきており、実践力を向上させていくためには、資格取得後の不断の自己研鑽が必要である。

○ 一方で、社会福祉士は、同一の職場に配置される人数が少ないため、ＯＪＴが難しいという実態もある。この点も含めて、職能団体が中心となって取り組んでいる認定社会福祉士制度を活用することが考えられる。

「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」（平成30年3月27日
社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会）より

## 複合・複雑化した支援ニーズに対応する市町村の断らない包括的な支援体制の整備

◆ 市町村が、地域住民の複合・複雑化した支援にニーズに対応する断らない包括的な支援体制を整備するため、以下の支援を一体的に実施する事業を創設
①相談支援（市町村による断らない相談支援体制）
②参加支援（社会とのつながりや参加の支援）
③地域づくりに向けた支援
◆ 本事業全体の理念は、アウトリーチを含む早期の支援、本人・世帯を包括的に受け止め支える支援、本人を中心とし、本人の力を引き出す支援、信頼関係を基盤とした継続的な支援、地域とのつながりや関係性づくりを行う支援である。




## 新たな事業における３つの支援の内容

新たな事業（Ⅰ～Ⅲの支援を一体的に実施）

**Ⅰ 相談支援**

○ 介護（地域支援事業）、障害（地域生活支援事業）、子ども（利用者支援事業）、困窮（生活困窮者自立相談支援事業）の相談支援に係る事業を一体として実施し、本人・世帯の属性にかかわらず受け止める、相談支援を実施

○以下の2つの機能を強化
①多機関協働の中核の機能（世帯を取り巻く支援関係者全体を調整する機能）
②個別制度につなぎにくい課題等に関して、アウトリーチも含め継続的につながり続ける伴走支援を中心的に担う機能

**Ⅱ 参加支援**

○介護・障害・子ども・困窮等の既存制度については緊密な連携をとって実施するとともに、既存の取組では対応できない狭間のニーズに対応するため（※1）、本人のニーズと地域の資源との間を取り持つことで多様な資源の開拓を行う、総合的な支援機能を確保し、本人・世帯の状態に寄り添って、社会とのつながりを回復する支援（※2）を実施
（※1）世帯全体としては経済的困窮の状態にないが、子がひきこもりであるなど
（※2）就労支援、見守り等居住支援　など

○長く社会とのつながりが途切れている者に対しては性急な課題解決を志向せず、段階的で時間をかけた支援を行う

**Ⅲ 地域づくりに向けた支援**

○介護（一般介護予防事業、生活支援体制整備事業）、障害（地域活動支援センター）、子ども（地域子育て支援拠点事業）、困窮（生活困窮者のための共助の基盤づくり事業）の地域づくりに係る事業を一体として実施し、地域社会からの孤立を防ぐとともに、地域における多世代の交流や多様な活躍の場を確保する地域づくりに向けた支援を実施

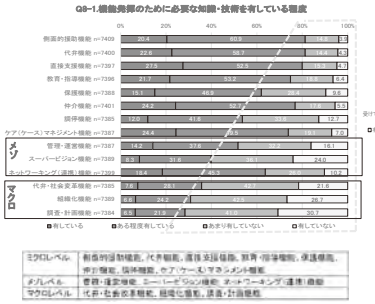
○以下の場及び機能を確保
①住民同士が出会い参加することのできる場や居場所
②ケア・支え合う関係性を広げ、交流や活躍の場を生み出すコーディネート機能

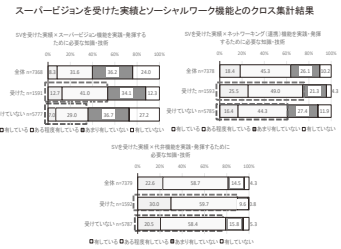
**Ⅰ～Ⅲを通じ、**
**・継続的な伴走支援**
**・多機関協働による支援**
**を実施**

※ 支援プランの作成（多機関協働と一体的に実施）

## スーパービジョンの実績とソーシャルワーク機能（ミクロ・メゾ・マクロ）の関連

○平成30年度に日本社会福祉士会により行われた調査結果によると、ソーシャルワーク機能の発揮のために必要な知識・技術を有する程度は、ミクロレベルが５～８割程度であるのに対し、メゾレベルは４～６割程度、マクロレベルは３～４割程度に留まる。
○一方で、過去１年間にスーパービジョンを受けた実績がある場合、受けていない場合よりも、メゾ・マクロレベルに分類されるソーシャルワーク機能に関しても、必要な知識・技術を有する傾向があることが指摘された。




| | |
|---|---|
| ミクロレベル | 側面的援助機能、代弁機能、直接支援機能、教育・指導機能、保護機能、仲介機能、調停機能、セアレース）マネジメント機能 |
| メゾレベル | 管理・運営機能、スーパービジョン機能、ネットワーキング（連携）機能 |
| マクロレベル | 代弁・社会変革機能、組織化機能、調査・計画機能 |

資料：日本社会福祉士会「平成30年度厚生労働省社会福祉推進事業『ソーシャルワーク専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能の実態把握と課題分析に関する調査研究事業』報告書」

30

# 参考資料

# 改正社会福祉法
# （令和3年4月1日施行）

## 改正社会福祉法（第４条）　［令和３年４月施行］

### ○地域福祉推進の理念

※下線部は、今回の改正・新設部分

（地域福祉の推進）

第４条　地域福祉の推進は、地域住民が相互に人格と個性を尊重し合いながら、参加し、共生する地域社会の実現を目指して行われなければならない。

2　地域住民、社会福祉を目的とする事業を経営する者及び社会福祉に関する活動を行う者（以下「地域住民等」という。）は、相互に協力し、福祉サービスを必要とする地域住民が地域社会を構成する一員として日常生活を営み、社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されるように、地域福祉の推進に努めなければならない。

3　地域住民等は、地域福祉の推進に当たつては、福祉サービスを必要とする地域住民及びその世帯が抱える福祉、介護、介護予防（要介護状態若しくは要支援状態となることの予防又は要介護状態若しくは要支援状態の軽減若しくは悪化の防止をいう。）、保健医療、住まい、就労及び教育に関する課題、福祉サービスを必要とする地域住民の地域社会からの孤立　その他の福祉サービスを必要とする地域住民が日常生活を営み、あらゆる分野の活動に参加する機会が確保される上での各般の課題　（以下「地域生活課題」という。）　を把握し、地域生活課題の解決に資する支援を行う関係機関（以下「支援関係機関」という。）との連携等によりその解決を図るよう特に留意するものとする。

○地域共生社会の実現に向けた新たな法定事業となる重層的支援体制整備事業（新設第106条の４）を創設することを契機とし、福祉関係分野の上位法である社会福祉法において、地域福祉を推進する際の目指すべき社会像（理念）として、「地域住民が互いを尊重し、個々の参加と共に生きることを基盤とした地域共生社会」を規定する。

## 改正社会福祉法（第６条）　［令和３年４月施行予定］

### ○ 国、地方自治体の責務

※下線部は、今回の改正・新設部分

（福祉サービスの提供体制の確保等に関する国及び地方公共団体の責務）

第６条　（略）

2　国及び地方公共団体は、地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制の整備その他地域福祉の推進のために必要な各般の措置を講ずるよう努めるとともに、当該措置の推進に当たつては、保健医療、労働、教育、住まい及び地域再生に関する施策その他の関連施策との連携に配慮するよう努めなければならない。

3　国及び都道府県は、市町村（特別区を含む。以下同じ。）において重層的支援体制整備事業（第百六条の四第一項に規定する重層的支援体制整備事業をいう。）その他地域生活課題の解決に資する支援が包括的に提供される体制の整備が適正かつ円滑に行われるよう、必要な助言、情報の提供その他の援助を行わなければならない。（新設）

○国及び地方公共団体の責務である地域福祉の推進のための措置として、包括的な支援体制の整備を明示するとともに、当該体制の整備に当たって、保健医療、労働、教育、住まい、地域経済など地域再生など地域における多様な関係者との連携を意識する必要性を規定
○重層的支援体制整備事業など各市町村における包括的な支援体制の整備に向けた取り組みが適正・円滑に行われるよう、国・都道府県による助言など後方支援の責務を規定

## 改正社会福祉法（第106条の４）①　［令和３年４月施行予定］

### ○重層的なセーフティネットを強化するための新たな事業

※条全体が今回新設

（重層的支援体制整備事業）

第百六条の四　市町村は、地域生活課題の解決に資する包括的な支援体制を整備するため、前条第一項各号に掲げる施策として、厚生労働省令で定めるところにより、重層的支援体制整備事業を行うことができる。

2　前項の「重層的支援体制整備事業」とは、次に掲げるこの法律に基づく事業及び他の法律に基づく事業を一体のものとして実施することにより、地域生活課題を抱える地域住民及びその世帯に対する支援体制並びに地域住民等による地域福祉の推進のために必要な環境を一体的かつ重層的に整備する事業をいう。

①相談支援

一　地域生活課題を抱える地域住民及びその家族その他の関係者からの相談に包括的に応じ、利用可能な福祉サービスに関する情報の提供及び助言、支援関係機関との連絡調整並びに高齢者、障害者等に対する虐待の防止及びその早期発見のための援助その他厚生労働省令で定める便宜の提供を行うため、次に掲げる全ての事業を一体的に行う事業

イ　介護保険法第百十五条の四十五第二項第一号から第三号までに掲げる事業

ロ　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第七十七条第一項第三号に掲げる事業

ハ　子ども・子育て支援法第五十九条第一号に掲げる事業

ニ　生活困窮者自立支援法第三条第二項各号に掲げる事業

## 改正社会福祉法（第106条の４）②　［令和３年４月施行予定］

新 ②参加支援

二　地域生活課題を抱える地域住民であつて、社会生活を円滑に営む上での困難を有するものに対し、支援関係機関と民間団体との連携による支援体制の下、活動の機会の提供、訪問による必要な情報の提供及び助言その他の社会参加のために必要な便宜の提供として厚生労働省令で定めるものを行う事業

③地域づくりに向けた支援

三　地域住民が地域において自立した日常生活を営み、地域社会に参加する機会を確保するための支援並びに地域生活課題の発生の防止又は解決に係る体制の整備及び地域住民相互の交流を行う拠点の開設その他厚生労働省令で定める援助を行うため、次に掲げる全ての事業を一体的に行う事業

イ　介護保険法第百十五条の四十五第一項第二号に掲げる事業のうち厚生労働大臣が定めるもの

ロ　介護保険法第百十五条の四十五第二項第五号に掲げる事業

ハ　障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第七十七条第一項第九号に掲げる事業

ニ　子ども・子育て支援法第五十九条第九号に掲げる事業

3つの支援の関係性（①相談支援、②参加支援、③地域づくりに向けた支援）
○①から③の事業については、相互に連関して地域住民を支える重層的なセーフティネットとして効果を有する。例えば、
・①と③については、地域住民同士の交流の促進により、個人・その世帯や地域が抱える課題に対する住民の気づきが生まれ、相談支援へ早期に繋がりやすくなる
・①と②・③については、相談支援で浮かび上がった個人のニーズに対して、②・③において開拓された地域資源によって多様な支援が可能となる

**地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議**
**（令和２年５月２２日 衆議院厚生労働委員会）**

一　重層的支援体制整備事業が、より多くの市町村において円滑に実施されるよう、同事業を実施していない市町村に対し、計画の策定、支援会議の設置及び同事業の実施の準備について、必要な助言、研修等を通じた人材育成その他の援助を行うよう努めること。また、市町村における同事業の実施状況によっては、できる限り速やかに必要な見直しに向けた検討を開始すること。

二　より多くの市町村において支援会議が組織されるよう、その役割や重要性について周知を図るとともに、効果的な運営方法に関するガイドラインを作成するなど必要な支援を行うこと。また、支援会議に関する守秘義務の規定については、支援会議において知り得た全ての事項が含まれるものであることの周知を徹底すること。

三　重層的支援体制整備事業の実施に要する費用に充てるための交付金については、同事業が、既存の介護、障害、子ども、生活困窮の制度ごとに分かれている相談支援等の事業のほか、伴走支援や多機関協働といった新しい機能を持つものであることを踏まえ、必要な予算の確保に努めること。とりわけ、裁量的経費についても事業を安定的に運営することができるよう、必要な予算の確保に努めること。

四～九　（略）

**地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議**
**（令和２年６月４日 参議院厚生労働委員会）**

一、重層的支援体制整備事業について、同事業が介護、障害、子ども及び生活困窮の相談支援等に加え、伴走支援、多機関協働、アウトリーチ支援等の新たな機能を担うことを踏まえ、同事業がより多くの市町村において円滑に実施されるよう、裁量的経費を含めて必要な予算を安定的に確保するとともに、既存の各種事業の継続的な相談支援の実施に十分留意し、その実施体制や専門性の確保・向上に向けた施策を含め、市町村への一層の支援を行うこと。また、同事業を実施するに当たっては、社会福祉士や精神保健福祉士が活用されるよう努めること。

二～六　（略）

ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修

# 地域共生社会に向けた ソーシャルワーク・スーパービジョン

日本福祉大学大学院
野村　豊子

1

## スーパーバイザーには何が必要か？

- スーパービジョンの目的・多面的意義・機能と役割に関する理解
- スーパービジョンの種類・方法についての理解と適切な技能

（プロセス、スーパーバイジーの問題理解への視点を広げる方法、体験を振り返ることへの明確化・焦点化・直面化、今後のアクションへの方策他）

- スーパーバイジーとの信頼関係
- 組織・業務・自らの立ち位置についての理解と権限
- ソーシャルワークの倫理・価値観・知識・技術

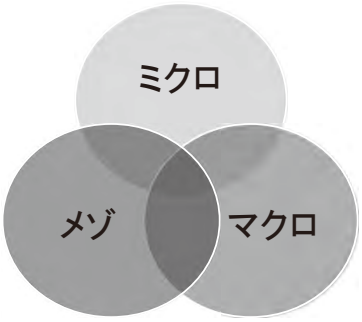
（実践プロセス・方法、コミュニケーションの在り方・種類・技法、地域におけるネットワーク・サポートシステム・資源に関する基礎的理解、地域における多様な援助方法の理解とその介入方法等）

- 人間の学習や行動変化に関する知識（経験学習の意義の理解・リフレクティブプラクティスの理解）

野村（2019）

2

## *FOR CLIENT／WITH CLIENT*




3

## スーパービジョン（SUPERVISION）の語源から

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

野村・汲田・照井編（2019）

4

## ソーシャルワーク・スーパービジョンの歴史における5つの発展段階

Tsui (1997)より野村改変

5

**Robinson (1936)による定義**

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

**Kadushin (1976)による定義の一部**

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

**Munson（2002）による定義の一部**

スーパービジョンを考察する視点（④を重視）

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

6

## CARROLL（2013）による定義（カウンセリング分野）

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

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

7

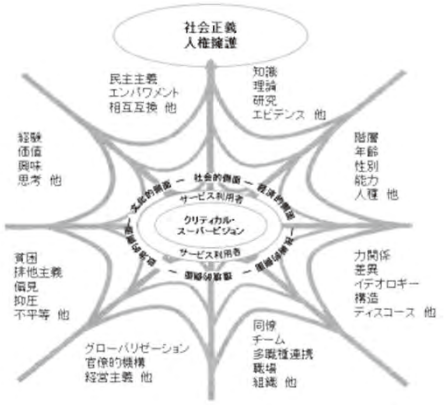
## スーパービジョンとは何か―多様な意義

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

モリソン（1992）より、野村訳

8

## クリティカル・スーパービジョンにおける多様な連関




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

9

## エコロジカル・システム・モデル（エコシステム　モデル）

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

（岡田、2019）

10

## エコシステム・モデルによれば

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

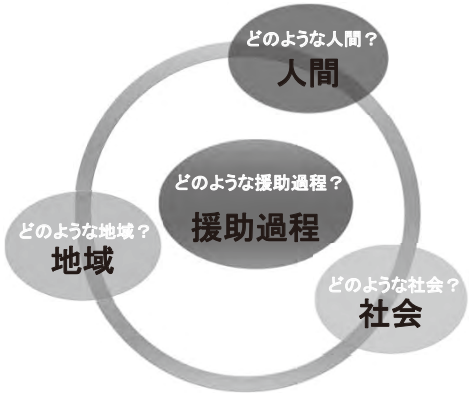
介入の目的:

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

（岡田、2019）

11

## 基本的な価値に関する問いかけ




12

スーパービジョンのメリット
## スーパーバイジーや職員にとって

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

野村・汲田・照井編（2019）

13

スーパービジョンのメリット
## 組織にとって

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

野村・汲田・照井編（2019）

14

スーパービジョンのメリット
## 利用者にとって

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

野村・汲田・照井編（2019）

15

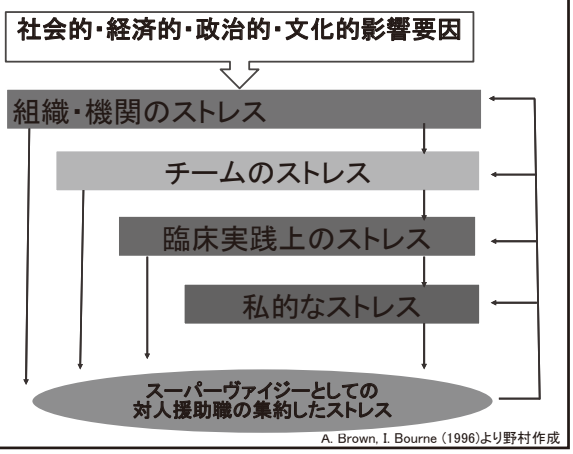
スーパービジョンのメリット
## 同じサービス利用者に対してともに働く関係者あるいは組織の専門職にとって

- ワーカーにとって、役割が明確になる
- 他の関係者に対する適切な期待ができる
- ワーカーにとって、他の組織の話を十分に聞くことができる
- 他職種ミーティングを準備することができる
- 異なった役割を想像し、ステレオタイプを排除する
- 他の組織を十分に深く理解することを助ける
- 他の組織の葛藤を調整する助けをし、資源を活用できる

野村・汲田・照井編（2019）

16

## 対人援助職の重層的なストレス-SWシステムを基に




A. Brown, I. Bourne (1996)より野村作成

17

## バーンアウト

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

18

## スーパービジョンの6W1H

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

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

19

## スーパービジョンの機能を改めて考えてみる

- 管理的機能
- 教育的機能
- 支持的機能

- 評価的機能
- 媒介的機能
- コミュニケーション機能

20

## 管理的機能

- 組織の事業計画、実施、モニタリング、修正、評価を行い、職員の力量にみあった業務の割り当てや調整を行う。
- 職員が組織の規律を守っているか、担当業務や役割を遂行しているかを評価し、必要に応じて指導する。
- 場合によっては、職員を組織内外の衝撃から守る。
- よりよい組織となるよう変革を行う。その機能は組織自体の在り方や概要及び職位により、異なる。
- 組織外のスーパーバイザーには管理的機能はない。

21

## 教育的機能

スーパーバイジーが、効果的・効率的・倫理的に業務を遂行するための知識・技術・価値・倫理を習得して、自らの専門性を高められるよう教育・指導・示唆する。

具体的には：

①理念や知識、スキルを伝える。
②考えを実践する機会を設ける。
③振り返り、言語化する機会を設ける。
④ストレングス、改善点等を具体的に伝える。
⑤今後の取り組みを明確化できるよう支援する。

22

## 支持的機能

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

23

## モリソン：スーパービジョンの4つの機能

**管理機能：**
実践の力量を高め、意義ある実践を行うための機能

**成長促進機能：**
継続する専門職としての成長を促進するための機能

**支持機能：**
専門職及び個人としてのワーカーへのサポートするための機能

**媒介（仲介機能）：**
組織的な見解を個人の中に見出し、組織と結び付けていく機能

24

## スーパービジョンにおける 3つの機能の提示にみる困難 （モリソン）

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

野村（2016）

25

## スーパービジョンの種類

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

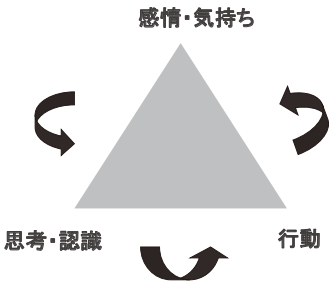
26

## 経験学習モデル

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

27

## スーパービジョンを成功させるために 振り返りで必要なこと




28

## スーパービジョンの要点

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

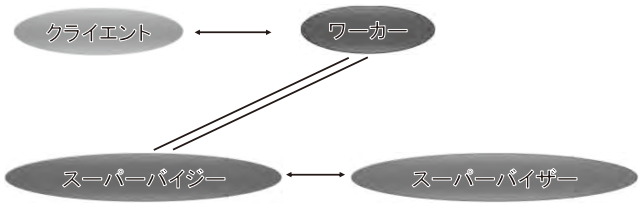
29

## スーパービジョンにおける スーパーバイジーとスーパーバイザーの関係性

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

30

## クライエント・ワーカー関係と スーパーバイジー・スーパーバイザー関係




＊　2つの関係は、相互にパラレルである

31

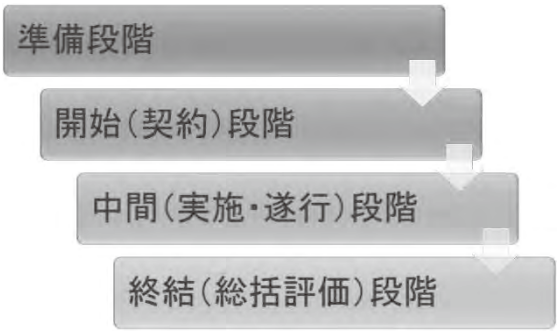
## スーパービジョンの実施段階で 使用する材料・技法

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

野村 （2017）

32

## 個別スーパービジョンのプロセス




野村（2017）

33

## 準備段階

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

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

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

挑戦であるからこそ、そこでは心配や不安や自己防衛が当然あらわれてくる。

34

## 開始段階①

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

**（1）契約・同意の焦点**

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

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

35

## 開始段階②

**（2）スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性の形成と展開**

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

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

（Davys 2010より野村改変）

36

## 中間段階①

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

↓

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

37

## 中間段階②

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

↓

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

38

## 終結段階①

基本的な問いかけ4点

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

39

## 終結段階② スーパーバイジー自身の評価

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

(Davys 2010)

40

## 終結段階③-1 スーパーバイザー自身の評価

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

(Davys 2010)

41

## 終結段階③-2 スーパーバイザー自身の評価

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

(Davys 2010)

42

## スーパービジョンを実施する上での視点

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

43

## スーパービジョンを実施する上での視点

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

44

## スーパービジョンを実施する上での視点

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

45

## スーパービジョンを実施する上での視点

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

46

## スーパービジョンを実施する上での視点

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

47

## スーパービジョンを実施する上での視点

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

48

## スーパービジョンを実施する上での視点

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

49

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

スーパービジョンは、何時でもスーパーバイジーとスーパーバイザー両者にとって得難い学びの時である。
スーパーバイザーの実践力は、スーパーバイザーへの研修やスーパーバイザー同士の研鑽、さらにはスーパーバイジーとしてスーパービジョンを受ける機会等を通して高めることが可能となる。

50

## 文献


Carroll, M. (2013). Supervision: A Journey of Lifelong Learning. In Robin Shohet (Ed.), Supervision as Transformation: A Passion for Learning. Jessica Kingsley Publishers.

Davys, A . & Beddoe, L.（2010). Best Practice in Professional Supervision: A Guide for the Helping Professions, Jessica Kingsley Publishers.

Kolb, D. A. (2015). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Morrison, T. (2005). (3rd ed.). Staff Supervision in Social Care: Making a Real Difference for Staff and Service Users. Pavilion Publishing and Media Ltd.

Munson, C. E. (2002). Handbook of Clinical Social Work Supervision. (3rd ed.). Routledge.

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

野村豊子 (2015).「ソーシャルワークにおけるスーパービジョン文化の醸成」日本社会福祉教育学校連盟監修『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』, 中央法規出版.

野村豊子，汲田千賀子，照井孫久編集 (2019).『高齢者ケアにおけるスーパービジョン実践: スーパーバイジー・スーパーバイザーの育成のため.に』, ワールドプランニング.


51

◇ライブ研修レジュメ

2021年度スーパーバイザーのためのリーダー研修（試行研修）

## 講義「スーパービジョンにおけるリフレクション」

リフレクティブな実践をめざして

岡田まり（立命館大学）

1

## 本講義の目的と目標

■目的：地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンの推進
スーパービジョンの質の向上

■目標：以下の点について理解し、リフレクティブな実践を行う意志がある。
- ソーシャルワークおよびソーシャルワーク・スーパービジョンにおけるリフレクションの意義
- リフレクティブな実践のあり方・方法

2

## 実践においてリフレクションはなぜ重要か

- 気づいていないこと・見過ごしていることがある。
- よく考えないままルーティンとしてやっていることがある。
- 必要だと思うが、できていないことがある。
- 自分の考えや行動について説明できないことがある。
- 学んだことがなくても、よくわからなくても、対応しなければならないことがある。 など

**実践の質に影響**

＊このようなとき、リフレクションは適切な実践を行うのに役立つ。
＊スーパービジョンは、リフレクションを活かした実践を支持・推進する。

3

## リフレクションとは

英和辞典、英英辞典によると、
反射、反響、反映、反照、投影、影響、反省、自省、内省、
回想、熟考、思案などを意味する。

対人援助の現場では、よく「振り返り」と言われる。
しかし、それは単に振り返るだけではなく、
実践のなかでどのようなことが起こっているのか理解を深め、
それを踏まえてこれから何をすべきか考えることを意味する。

＊ここでは、リフレクション、省察、内省、振り返り等を同じ意味で使う。
＊リフレクションを活かした実践をリフレクティブな実践と呼ぶ。

4

## リフレクティブな実践とは(Schön, 1983)

ドナルド・A・ショーンはリフレクティブな実践（著書では「省察的実践」と訳されている）について以下のように述べている。

- 行動について省察し、継続的な学習のプロセスに従事することは、専門的な実践の特徴の一つ。
- 実践者が実践において困難な状況に対処するための技術。
- 実践のなかで、現象が通常の知識のカテゴリーではとらえられず、それ自体が特異であったり不安定であったりする場合、実践者は現象についての当初の理解を吟味し、新たな説明をつけ加え、その場で実践して新しい説明を検証するかもしれない。自分の感じたことを言語化することで、新しい理論にたどり着くこともある。問題を設定するための新しい方法や新しいフレームを構築したりすることもある。

5

## 社会福祉士を取り巻く社会状況

■地域共生社会の実現に向けて（社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会，2018）
- 少子高齢化の進展など、社会経済状況の変化によるニーズの多様化・複雑化に伴い、既存の制度では対応が難しい様々な課題が顕在化している。また、子ども・高齢者・障害者など全ての人々が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる「地域共生社会」の実現を目指している。そのようななかで、社会福祉士は次のような役割を担うことが求められている。
  - ➢制度横断的な課題への対応や必要な社会資源の開発
  - ➢地域住民の活動支援や関係者との連絡調整
- 地域共生社会の実現に資する次のソーシャルワーク機能を果たすことが求められている。
  - ➢「包括的な相談支援体制」を構築するために求められる13機能
  - ➢「住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制」を構築するための求められる10機能

■地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律　令和3年4月1日より施行
- 地域住民の複合・複雑化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制の整備→断らない相談支援へ
- 市町村は、地域生活課題の解決に資する包括的な支援体制を整備するため、重層的支援体制整備事業（①相談支援、②参加支援、③地域づくりに向けた支援）を行うことができる。
- 属性・分野別の従来の実施体制→属性・世代を問わない相談・地域づくりの実施体制

＊社会福祉士は、従来よりも拡大・高度化した実践が求められている。
＊ソーシャルワーク機能はいずれも目新しいものではないが、なかには多くの社会福祉士が自分の果たすべき役割・機能だと思っていなかったこと（メゾ・マクロレベル）が含まれている。

6

## 社会福祉士の状況

■平成30年度の日本社会福祉士会による調査
- ソーシャルワーク機能の発揮のために必要な知識・技術を有する程度は、ミクロレベルが５～８割程度であるのに対し、メゾレベルは４～６割程度、マクロレベルは３～４割程度。
- 過去１年間にスーパービジョンを受けた実績がある場合、受けていない場合よりも、メゾ・マクロレベルに分類されるソーシャルワーク機能に関しても、必要な知識・技術を有する傾向がある。

■令和2年度に日本社会福祉士会による調査
- スーパーバイザー対象の調査では、スーパービジョンにおいてミクロレベルの項目はよく取り上げられ自己効力感も高いのに対し、メゾおよびマクロレベルの項目はあまり取り上げられておらず、自己効力感も低かった。
- スーパービジョンでは、「包括的な相談支援体制構築」のための機能については取り上げられていたが、「住民主体の地域課題解決体制の構築」の機能についてはあまり取り上げられていなかった。
- 社会福祉士対象の調査では、個別支援はよく行われているが、地域や組織に関わる実践状況は低調であり、地域実践の自己効力感がとても低いことが明らかになった。地域に関する項目については、回答者の4割以降が「職場環境等の理由から実施する環境にない」を選択していた。

＊社会福祉士は、求められているソーシャルワーク実践がまだ十分に実施できていない。
＊この状況を改善していくために、リフレクティブな実践が重要！

7

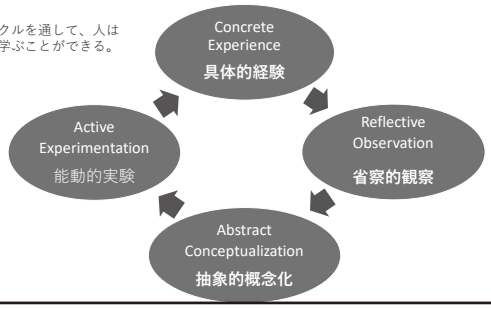
## リフレクティブな実践に必要な5つの能力
(Hawkins & Shohet, 2012)

1. 学ぶ、学びなおす (Learning & Unlearning)
2. リフレクションを行う(Reflecting)
3. 関わる(Relating)
4. 協働する(Collaborating)
5. レジリエンスを維持する (Sustaining one's own resilience)

8

## コルブの経験学習モデル(Kolb, 2015)

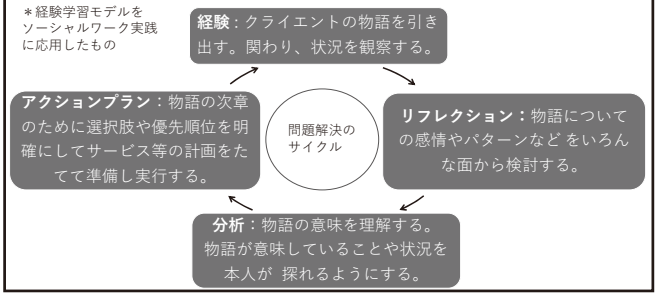
＊このサイクルを通して、人は経験から学ぶことができる。




9

## ストーリーサイクル・良好な実践サイクル
(Morrison,2001; Wannacott,2014)

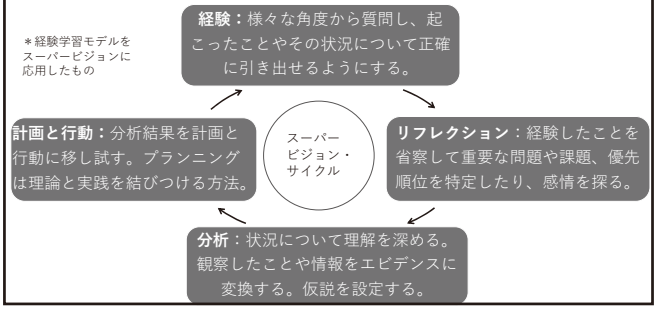
＊経験学習モデルをソーシャルワーク実践に応用したもの




10

## 内省的スーパービジョンモデルとしてのスーパービジョンサイクル(Morrison,2001;Wannacott,2014)

＊経験学習モデルをスーパービジョンに応用したもの




11

## 経験

- 慣れないこと、不安に思ったこと、困難であったことなどを取り上げる。
- 経験（出来事）について正確で詳細な記憶を呼び起こす。
- 質問はオープンクエッション。
  - 調子はどうですか？　どんな様子でしたか？
  - あなたの役割/目的/意図/計画は何でしたか？
  - 何が起こったんですか？　その後どうなったんですか？
  - その時、あなたはどんなことを言った/したのですか？
  - それについて、どう思いましたか？　どんなことを感じましたか？
- 率直に話せるためには、安心できる信頼関係、ポジティブで安全な雰囲気・環境が必要であり、スーパービジョン・サイクルのなかで常に重要。
- 成人の学習経験を効果的に促進するための原則：自主参加、相互尊重、パートナーシップ、思考と活動の組み合わせ、クリティカル・シンキング、主体性（Brookfield, 1986）

12

## リフレクション (Hawkins & Shohet, 2012)

**4つの側面**

1. 外的（クライエント）
2. 内的（スーパーバイジー）
3. 関係性
4. より広いシステム

**5つのレベル**

1. 現象に気づく
2. 現象のさまざまな側面をつなぐパターンに気づく
3. パターンを理解する
4. 認識の枠組みを変える
5. 根本的な信念体系を転換する

13

## 7つの目のスーパーバイザーモデル(Hawkins & Shohet, 2012)

| モード | 焦点 | 行うこと | ねらい |
|---|---|---|---|
| 1 | クライエント | クライエントに実際に起こっていることやクライエントの言動などに焦点をあてる。 | スーパーバイジーがクライエントやクライエントの選択に注意を払えるように支援する。 |
| 2 | 戦略や介入 | スーパーバイジーが使った戦略や介入、他の代替法を探る。 | スーパーバイジーの選択肢や介入スキルを増やす。 |
| 3 | CL-Wr. 関係 | クライエントとスーパーバイジーの関係のなかで意識的・無意識的に何が起こっているかを探る。 | スーパーバイジーが自分自身の視点から一歩踏み出し、クライエントとの関係の力動について、より深い洞察と理解を深める。 |
| 4 | スーパーバイジー | スーパーバイジーが意識的・無意識的にクライエントとの取り組みからどのような影響を受けているかを探る。スーパーバイジーの成長やサポートにも焦点をあてる。 | スーパーバイジーがクライエントと関わり、より効果的に対応するための能力を高める。 |
| 5 | SV関係 | バイジーとバイザーの間のスーパービジョン関係に焦点をあてる。 | 関係の質を保ち、その関係が無意識のうちにクライエントとの取り組みの力動に影響していることやパラレル関係などを探る。 |
| 6 | スーパーバイザー | スーパービジョンのなかでスーパーバイザー自身の「今ここ」での体験（スーパーバイジーと共に取り組む中で、またそこで共有された資料に反応して起こる感情、考え、イメージ）に注意を払う。 | これらの反応をスーパービジョン関係のなかで何が起こっているのかについてのもう一つの情報源として利用する。 |
| 7 | コンテクスト（文脈） | 専門職の倫理綱領、組織の要件や制約、他の関係機関との関係、さらには社会的、文化的、政治的、経済的な背景すべてに注意を払い、考慮する。 | クライエント・ワーカー関係とスーパービジョン関係はより広い文脈の中にあり、それがその中のプロセスに影響を与えていることを理解する。 |

14

## リフレクションの4つのレベル(Wonnacott,2014)

1. 技術的な省察：実践の出来具体を基準や方針、手順と比較して検討する。
2. 実践的な省察：実践のなかでの行動がどのようなものであったか省察する。
3. プロセスの省察：思考と感情がどのように相互作用しているか、そしてそれらがどのように判断と決断を形作っているかを探る。
4. クリティカルな省察：実践に関する知識が誰の利益で、どのような動機のために、いかに形成されたのかを確認し、専門職が前進するための知識や実践について精査する。

＊この4つのレベルは重なっていることがよくあり、
一つのレベルから別のレベルに進むこともある。

15

## 分析

リフレクションの内容から他の場面・ケースでも活用できる普遍的なものを抽出する、あるいは仮説を設定する。観察したことや以下のものを判断の根拠とする。

- ソーシャルワークの理念や価値、原理原則（「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」や職能団体の倫理綱領）
- 条約、宣言、憲章、法律、条例、規定、制度、事業
- 所属組織の理念、方針、職務規定、手順
- 理論やモデル（バイオ・サイコ・ソーシャルモデル、エコロジカル・モデル、システム理論、トランスセオレティカル・モデルなど）

16

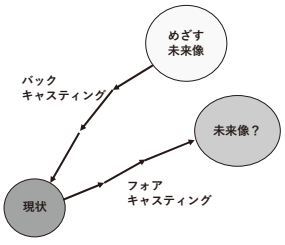
## 計画と行動　プランニングの2つの考え方

- バックキャスティン（Backcasting）

目標とする未来を先に描き、その未来から逆算して目標に到達するにはどうすればよいか考える。革新的な取組や創造的な破壊を生むアプローチだが、理想を求めて現実離れして失敗する可能性あり。

- フォアキャスティン（forecasting）

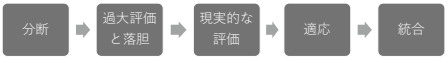
現状からどんな改善ができるか、未来に向けて考える。現実的で手堅いが、現状に縛られ視野狭く消極的なものになったり、目的・目標がぶれる可能性あり。




17

## 連携・協働

- 包括的な支援（支援を断らない）のためには、プランニングのなかに連携や協働を含めることが必要。
- 連携・協働のために
  - 他の専門職の専門性や取り組み内容について理解する。
  - 共通の目標を設定し、連携のための計画をたてる。
  - 連携体制ができるまでのプロセスを理解する(Germain)。




18

## レジリエンス（アメリカ心理学会）

- レジリエンスは、逆境、トラウマ、悲劇、脅威、または重大なストレス源（家族や人間関係の問題、深刻な健康問題、職場や経済的ストレス要因など）に直面してもうまく適応するプロセスや結果のこと
- レジリエンスを支え高めるものとして：
  - 思いやりのある支持的な関係がある。
  - 現実的な計画を立て、それを実行するための手段を講じることができる。
  - 自分自身を肯定的にとらえ、自分の長所や能力に自信を持つこと。
  - コミュニケーションと問題解決のスキルがある。
  - 強い感情や衝動をコントロールする能力がある。

スーパービジョンはレジリエンスを維持するうえで重要。

19

## スーパーバイザーに求められる資質 (Hawkins & Shohet, 2012)

1. 柔軟性
2. 多面的な視点
3. 専門職としての確かな知識とオリエンテーション
4. 文化の違いを超えて取り組む能力
5. 自分自身やスーパーバイジーの不安に対応し、コントロールする能力
6. スーパーバイジーや新しい状況から学ぼうとする姿勢
7. スーパービジョンのプロセスに影響する広い文脈での問題や状況に敏感であること
8. パワー（権力）を適切かつ抑圧的でない方法で扱うことができること

20

## リーダーの役割

- 状況の変化を読み、あるべき姿としてのビジョンを描く。
- ビジョンに到達できるよう戦略的に取り組む。
- 取り組み（プランの作成・実行）に人々が参画・関与し協働できるようにする。
- 取り組みのプロセスをモニターし、フィードバックを通して適切なものになるようにする。

ここに示したものは検討中のたたき台です。
みなさんがイメージするリーダーの役割は？

21

## 文献


- American Psychological Association　https://www.uis.edu/counselingcenter/wp-content/uploads/sites/87/2013/04/the_road_to_resilience.pdf
- Brookfield,S.D.（1986）Understanding and Facilitating Adult Learning, Jossey-Bass Publication.
- Hawkins, P. & Shohet, R.(2012). Supervision in the helping profrssions(4th ed.).
- Kolb, David.A. (2015). Experimental learning: Experience as the source of learning and development(2nd.ed.). Pearson Education.
- Morrison, Tony(2001). Staff Supervision in Social Care: Making a real difference for staff and service users . Pavilion Publishing. Kindle 版.
- ジェーン・ワナコット［著］野村豊子・片岡靖子・岡田まり・潮谷恵美［訳］（2020）『スーパービジョントレーニング：対人援助専門職の専門性の向上と成長を支援する』学文社（Wonnacott, Jane. (2014). Development and supporting Effective staff supervision. Pavilion Publishing and Media Ltd.）
- ドナルド・A・ショーン［著］柳沢昌一・三輪建二［訳］(2007).『省察的実践とは何か―プロフェッショナルの行為と思考』鳳書房（Schön, Donald A.(1983). The Reflective practitioner: How professionals think in action . Basic Books.）
- 日本社会福祉士会　厚生労働省平成30年度社会福祉推進事業『ソーシャルワーク専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能の実態把握と課題分析に関する調査研究事業』報告書
- 日本社会福祉士会　厚生労働省令和2年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金社会福祉推事業『地域共生社会の実現に向けた現任社会福祉士の研修プログラムの開発とスーパービジョンの実態把握に関する調査研究事業』報告書


22

◇ライブ研修レジュメ

# 演習
# 「スーパービジョン実践の振り返り」

2022年2月23日（水）11:15～16:05（245分）
担当：田村満子（たむらソーシャルネット）
齊藤順子（淑徳大学）

1

| タイムテーブル | 内容 |
|---|---|
| 11:15～11:25（10分） | 演習のオリエンテーション（ねらい、内容、進め方、スケジュール） |
| 11:25～11:55（30分） | 【ディスカッション1】➡ブレイクアウトルーム<br>**テーマ：スーパーバイザーとしての自己の確認と発見** |
| 11:55～12:55（60分） | 【ディスカッション2】➡ブレイクアウトルーム<br>**テーマ：スーパーバイザーとしての自身のアセスメント**<br>（1）**スーパービジョンの契約時のゴール設定とその方法**<br>（2）契約時のゴール設定上の課題 |
| 12:55～13:40（45分） | 昼食休憩 |
| 13:40～14:00（20分） | 【ディスカッション2の発表】 |
| 14:00～14:50（50分） | 【ディスカッション3】➡ブレイクアウトルーム<br>テーマ：スーパービジョンの展開方法とスーパーバイジーへの理解・視点 |
| 14:50～15:00（10分） | 休憩 |
| 15:00～15:30（30分） | 【ディスカッション4】➡ブレイクアウトルーム<br>テーマ：スーパーバイザーとして自身を振り返る意味と今後に向けて |
| 15:30～16:05（35分） | 【ディスカッション3・4】の発表　＆　演習のまとめ　-アクションプランに向けて- |

2

2

## 【演習のねらい】

**○スーパーバイザーとしての自身の実践を振り返る（点検と課題の発見）**

**○グループのメンバーのスーパービジョン実践を聞き、自身の実践と照らし合わせる**

**○スーパーバイジーに対する理解・視点を確認する**

**○地域共生社会の実現に資するスーパービジョン実践とスーパーバイザーのフォローアップ体制づくりを意識する**

**＊演習は提出された事前課題Ⅱを主に活用して進めていきます**

3

3

## 【演習の進め方】

○1グループが6人のメンバーで245分の演習を行います。
・・・各ディスカッションにおいて、進行、書記、発表、タイムキーパー役の決定をお願いします。役割が固定しないようにグループのメンバー間で調整をしてください。
＊245分同じグループです。【ディスカッション1・2】と【ディスカッション3・4】の役割を決定してください。

○ディスカッションは4つのパートに分かれます。
【ディスカッション1】【ディスカッション2】【ディスカッション3】【ディスカッション4】
＊ブレイクアウトルームへ事務局が移動します。

○各ディスカッション終了後にグループからの発表をお願いします。
・・・発表内容と発表者の決定をお願いします。

○グループディスカッションは、グループのメンバーの皆さん自身で進行してください。
スタッフがグループを回ります。ディスカッションの状況でお声かけする場合があります。

4

4

## 【ディスカッション1】　11:25～11:55（30分）

＜テーマ＞スーパーバイザーとしての自己の確認と発見

＜内容＞
○自己紹介を兼ねて、事前課題Ⅱを作成した感想と現在、スーパービジョン実践をしている中でのスーパーバイザーとしての悩みを報告し、共有しましょう。
○報告時間は、1人4分×6人　です。
○【ディスカッション1・2】と【ディスカッション3・4】の役割を決定してください。

＊【ディスカッション1】では、アイスブレイクと相互理解も意図しています。

5

5

## 【ディスカッション2】 11:55～12:55（60分）

＜テーマ＞**スーパーバイザーとしての自身のアセスメント**

＜内容＞
○【ディスカッション2】では、まず、スーパーバイザーとしてのご自身の実践を振り返ります。
○主に事前課題Ⅱを用いて、次の内容を報告し、ディスカッションをしていきます。

6

6

## 【ディスカッション2】 11:55～12:55(60分)

**(1)スーパービジョンの契約時のゴール設定とその方法**

スーパービジョンの契約時のゴール設定を具体的にどのように行っているのか

①スーパーバイジーのアセスメントと主訴のアセスメント(事前課題Ⅱ(2)①)

②スーパービジョンで取り扱うこととした課題・テーマ(事前課題Ⅱ(2)②)

を報告し、他のメンバーからの質問を受けてください。

＊①②を1人5分報告、質問2分(1人7分×6人)を行い、グループで共有します。

＊事前課題Ⅱを活用しながら①②を報告し、メンバーで共有します。

7

7

## 【ディスカッション2】 11:55～12:55(60分)

(1)の報告の方法(各自の報告)7分の流れ

○スーパービジョンの基本情報(Ⅱの1の(1))・・・2分

スーパーバイジー情報

スーパーバイジーとの関係など を報告する

○契約時にどのようなゴール設定をしたのか

①②の内容をふまえて契約時にどのようにゴール設定をしたのかについて報告する・・・3分

○他のメンバーからの質問を受ける・・・2分

＊事前課題Ⅱの資料をもとに報告をしてください。

8

8

## 【ディスカッション2】 11:55～12:55(60分)(各自のメモ)

| | 自分自身 | 他のメンバー | 気づき・課題 |
|---|---|---|---|
| ①スーパーバイジーのアセスメントと主訴のアセスメント | | | |
| ②スーパービジョンで取り扱うこととした課題・テーマ | | | |

9

9

## 【ディスカッション2】 11:55～12:55(60分)

**(2)契約時のゴール設定上の課題**

(1)での報告をふまえてディスカッションを行ってください。

・スーパーバイジーの抱えているニーズ・課題(認識している)とスーパーバイザーの視点からみたスーパーバイジーの課題のすり合わせの方法について、ディスカッションをしてください。

＊ディスカッションは、以下の内容を意識して行ってください。

・ニーズ・課題のすり合わせ・焦点化をする際のスーパーバイジーへの言語化、その根拠の示し方について

・(1)の①②を実践している中で、スーパーバイザーとして感じている自身の課題について

10

10

## 【ディスカッション2】の発表 13:40～14:00(20分)

○【ディスカッション2】の内容を1グループ、3分の発表をお願いします。

11

11

## 【ディスカッション3】 14:00～14:50(50分)

<テーマ>

スーパービジョンの展開方法とスーパーバイジーに対する理解・視点

<内容>

○【ディスカッション3】では、スーパービジョンの展開とスーパーバイジーに焦点を当てて、振り返りを行います。

○どのようにスーパーバイジーとスーパーバイジーの取り巻く環境を理解し、スーパービジョン実践しているのかを報告(言語化)し、ディスカッションをします。

＊スーパーバイジーの事例内容を報告するのではなく、スーパービジョン実践におけるスーパーバイザーとしての見立て(ツール、書式含)、スーパービジョンの組み立て、セッションの具体的な展開についてディスカッションします。

12

12

【ディスカッション3】 14:00～14:50(50分)

スーパーバイジーに対する理解・視点(スーパービジョンの構造)
①スーパーバイジーの支援対象(クライエントシステム)とその理解
②スーパーバイジーの所属組織とその理解
③スーパーバイジーの地域性(特性)とその理解
④スーパーバイジーの実践力(価値・知識・技術)とその理解

(1)スーパービジョンの構造の理解と組み立て(1クール)(約25分)
スーパーバイジーにどのようにフィードバックをしているのか
(2)スーパービジョンのセッションへの反映方法(約25分)

＊①～④を個別に取り上げるのではなく、①～④をどのように理解し、スーパービジョンを組み立て、スーパービジョンのセッションに反映しているかをグループでディスカッションをしてください。

13

13

【ディスカッション3】 14:00～14:50(50分)(各自のメモ)

| スーパービジョンの構造 | 見立てる方法・根拠 | ツール・書式・文献・など(自己チェックシートなど)活用のタイミングと効果 | 自身の気づき | メンバーの報告からの気づき |
|---|---|---|---|---|
| (1)スーパービジョンの組み立て | | | | |
| (2)スーパービジョンのセッションの展開 | | | | |

14

14

【ディスカッション4】 15:00～15:30(30分)

<テーマ>
スーパーバイザーとして自身を振り返る意味と今後に向けて
<内容>
(1)【ディスカッション1】【ディスカッション2】【ディスカッション3】を通して気づいた内容、スーパーバイザーとして今後必要な(スキル等)について、各自報告(1人2分×6人)し、グループでディスカッションしてください。
(2)【ディスカッション1】【ディスカッション2】【ディスカッション3】を通して、地域共生社会の実現に資するスーパービジョン実践のためのフォーアップ体制づくりについてディスカッションをしてください。

15

15

【ディスカッション3・4】の発表 & 演習のまとめ
-アクションプランに向けて- 15:30～16:05(35分)

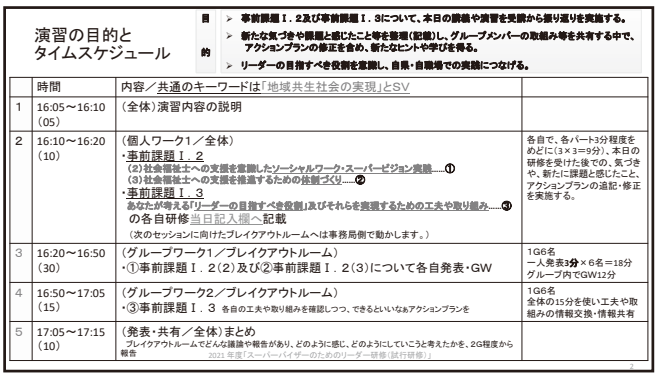
○【ディスカッション3】【ディスカッション4】の内容を発表してください。
1グループ、3分でお願いします。
15:30～15:35・・・グループで発表準備
15:35～16:05 ・・・グループ発表

16

16

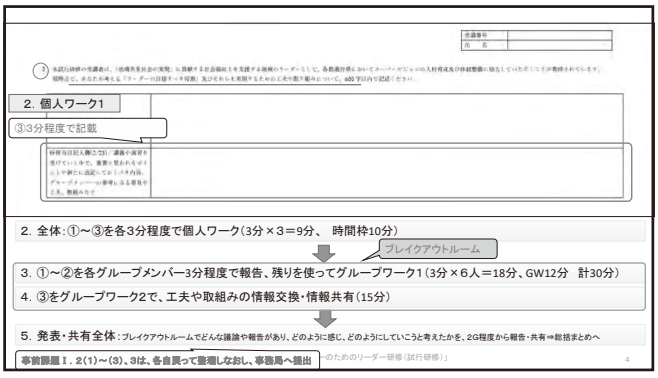
## ◇ライブ研修レジュメ

1




2

3




4

### 3．グループワーク1（進行用メモ）　予定の時間16:20～16:50（30）

◇時間は30分//司会役が進行、タイムキーパー役も実施（グループ内で進行進捗管理）

◇事前課題1．2（2）及び（3）について

①各自3分程度で報告（3分×6人＝18分）

・報告内容は当日研修記入欄を踏まえて（3分以内厳守）

・その他の方は意見を聴きながら参考とになる意見や聞きたいことをメモ

②グループワーク（12分）

（2）は「共生社会の実現」に貢献する社会福祉士への支援を意識した
ソーシャルワーク・スーパービジョンの実践に関すること

（3）は「共生社会の実現」に貢献する社会福祉士への支援を推進するための体制づくり

・簡単な質問や良い点をピックアップし、グループ内で情報共有や意見交換ができるようにに工夫する。

・また、時にはグループ内の他者に、共感やアドバイスを求める。

2021 年度「スーパーバイザーのためのリーダー研修（試行研修）」 5

5

### 4．グループワーク2（進行用メモ）　予定の時間16:50～17:05（15）

• 時間は15分//司会者進行・時間管理（グループの皆さんで意見交換ができるように15分を活用してください）

各自が、事前課題Ⅰ．（3）「リーダーの目指すべき役割」及びそれらを実現するための工夫や取り組みについて、各自が『研修当日記入欄(2/23)／講義や演習を受けていく中で、重要と思われるポイントや新たに追記しておくべき内容、グループメンバーの参考になる意見や工夫、取組みなど』を前段の個別ワークで記載

①6名のグループメンバーから

・「リーダーの目指すべき役割」

・それらを実現するためにどんな工夫や取組みをしているか　など

現状の取組み等を求め、それぞれが意見を出し合い、各都道府県でどのようにしていくとよいのかを話し合う。地元に戻って、アクションプランが実施できる、それぞれ元気がもらえるように工夫する。

各自もリーダーとして、グループワークが活性化するよう意識する。

②各自は、意見交換をしながら、参考になる点をメモしていく。

・受講生、それぞれの立ち位置が異なり、職能団体とのかかわりや組織等の立場も違うため、様々な意見が出されることが予測される。

2021 年度「スーパーバイザーのためのリーダー研修（試行研修）」 6

6

## 5. 発表・共有・まとめ　予定の時間17:05～17:15（10）

- ブレイクアウトルームから全体ルームに戻ります。
- 2名（2グループ）程度から、ブレイクアウトルームで、どのような議論や報告がありったか。自分はどのように感じ、どのようにしていこうと考えたかを報告していただく予定です。

それらを踏まえつつ、次の、「研修の総括まとめ」へつなぎます。

事前課題Ⅰ．2(1)～(3)、3は、各自、研修終了後、整理しなおし、事務局へ提出



7

グループワーク、他の方の意見等のメモ用紙としてお使いください
メモ欄表題はあくまで例示です。

事前課題Ⅰ．2（グループワーク1メモ）
（2）社会福祉士への支援を意識したソーシャルワーク・スーパービジョン実践……①
（3）社会福祉士への支援を推進するための体制づくり……②

| Gメンバー名や地域 | 実施している取組みや課題 | アクションプランや参考になる意見 |
|---|---|---|
| | | |



8

グループワーク、他の方の意見等のメモ用紙としてお使いください
メモ欄表題はあくまで例示です。

事前課題Ⅰ．3（グループワーク2メモ）
あなたが考える「リーダーの目指すべき役割」及びそれらを実現するための工夫や取り組み……③

| Gメンバー名や地域 | リーダーの目指すべき役割 | 実現するための工夫や取組み |
|---|---|---|
| | | |



9



10

# 2021年度「スーパーバイザーのためのリーダー研修(試行研修)」
# 受講者アンケート

---

この度は、本研修をご受講いただきありがとうございます。

受講者の皆様には、大変お手数ですが、研修効果を評価するため、研修後のアンケートにご協力をお願いいたします。 【回答期限:2月27日(日)までにお願いします】

なお、本アンケートにおいて得られたデータは、研究目的以外には使用いたしません。また、そのデータは、統計的に処理し、個人を特定できない形で、本事業(社会福祉推進事業)の報告書において公表します。データについては、厳重に保管し、報告書の公表後に破棄します。

---

＊は、必須

Q1. 受講者番号 ＊

Q2. 氏名 ＊

Q3. 性別 ＊

○ 男性
○ 女性
○ その他・答えたくない

Q4. 年齢 ＊

○ 20代
○ 30代
○ 40代
○ 50代
○ 60歳以上

Q5. 相談援助の実務経験年数 ＊

○ 5年以上10年未満
○ 2. 10年以上15年未満
○ 3. 15年以上20年未満
○ 4. 20年以上

Q6. 所属(最もあてはまるものを1つ) ＊

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

Q7. Q6 で回答した所属における役職　＊

○ 管理職（管理職手当がある）または、経営者である
○ 管理職または経営者でないが、リーダー的な役割を担っている
○ 3. その他（　　）

Q8. 社会福祉士会の会員ですか。＊

○ 会員である
○ 会員ではない

Q9. 本研修の受講の動機を教えてください。＊

Q10. 事前課題の記載に要した時間を教えてください。（e-ラーニングの視聴時間を除く）＊

Q11.これまでにスーパーバイザーへのスーパービジョンを実施したことはありますか。＊

○ 実施したことがある
○ 実施したことがない

Q12. Q11 でスーパーバイザーへのスーパービジョンを「実施したことがある」と回答した方にお尋ねします。どのような関係性ですか。

Q13. Q11 でスーパーバイザーへのスーパービジョンを「「実施したことがある」と回答した方にお尋ねします。何名の方に実施しましたか。

Q14. Q11 でスーパーバイザーへのスーパービジョンを「「実施したことがある」と回答した方にお尋ねします。スーパーバイザーへのスーパービジョンを行う上で困った点などがあれば、ご記入ください。

Q15. これまでにデジタルツールを活用したスーパービジョンを実施したことはありますか。＊
（複数選択可）

○ スーパーバイザーとして実施したことがある
○ スーパーバイジーとして実施したことがある
○ 実施したことがない

Q16. Q15 でデジタルツールを活用したスーパービジョンを「実施したことがある」と回答した方にお尋ねします。オンラインで行うスーパービジョンの「メリット」と「デメリット」について、ご記入ください。

Q17. Q15 で、デジタルツールを活用したスーパービジョンを「スーパーバイザーとして」実施したことが「ある」と回答した方にお尋ねします。

契約を交わすまでのプロセス（スーパーバイジーとスーパーバイザーの出会いから）に、オンライン面談を行っていますか。

○ はい
○ いいえ

Q18. Q15 で、デジタルツールを活用したスーパービジョンを「スーパーバイザー」として実施したことが「ある」と回答した方にお尋ねします。

契約時に、スーパーバイジーとの間で、デジタルツールを活用したスーパービジョンの実施について、以下の各点を確認していますか。

1.「必ず確認する」　2.「だいたい確認する」　3.「あまり確認しない」　4.「全く確認しない」

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| (1)デジタルツールを活用する力（使い慣れているか） | | | | |
| (2)デジタルツールを活用する際のメリット・デメリットに関するスーパーバイジーの認識 | | | | |
| (3)スーパービジョンの全プロセスのうち、デジタルツールを活用する段階 | | | | |
| (4)デジタルツールを活用するためにスーパーバイジーが準備すべきこと（機材・環境・ソフト　等） | | | | |
| (5)グループスーパービジョンにおけるハイフレックス型の併用について | | | | |
| (6)デジタルツールを活用した情報の取り扱いについて | | | | |
| (7)通信障害の発生時の対応 | | | | |

Q19. Q15 で、デジタルツールを活用したスーパービジョンについて、実施したことが「ない」と回答した方にお尋ねします。

次の各項目について、一定のガイドラインが必要だと思いますか。

1.「絶対必要」 2.「あったほうがいい」 3.「あまり必要ない」 4.「不要」

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| (1)デジタルツールを活用する力（使い慣れているか） | | | | |
| (2)デジタルツールを活用する際のメリット・デメリットに関するスーパーバイジーの認識 | | | | |
| (3)スーパービジョンの全プロセスのうち、デジタルツールを活用する段階 | | | | |
| (4)デジタルツールを活用するためにスーパーバイジーが準備すべきこと（機材・環境・ソフト　等） | | | | |
| (5)グループスーパービジョンにおけるハイフレックス型の併用について | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| (6)デジタルツールを活用した情報の取り扱いについて | | | | |
| (7)通信障害の発生時の対応 | | | | |

Q20－1. 今回の事前課題(講義動画の視聴)によって、「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」についての理解がすすみましたか。 ＊

○ とてもそう思う
○ ややそう思う
○ どちらともいえない
○ あまりそう思わない
○ 全くそう思わない

Q20－2. 上記の回答理由をご記入ください。 ＊

Q21－1. 今回の事前課題(講義動画の視聴)によって、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク・スーパービジョン」についての理解がすすみましたか。 ＊

○ とてもそう思う
○ ややそう思う
○ どちらともいえない
○ あまりそう思わない
○ 全くそう思わない

Q21－2. 上記の回答理由をご記入ください。 ＊

Q22－1. 今回のプログラム「講義：スーパービジョンにおけるリフレクション」によって、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を具体的にイメージすることにつながりましたか。 ＊

○ とてもそう思う
○ ややそう思う
○ どちらともいえない
○ あまりそう思わない
○ 全くそう思わない

Q22－2. 上記の回答理由をご記入ください。 ＊

Q23－1. 今回のプログラム「演習：スーパービジョン実践の振り返り」によって、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を具体的にイメージすることにつながりましたか。 ＊

○ とてもそう思う
○ ややそう思う
○ どちらともいえない
○ あまりそう思わない
○ 全くそう思わない

Q23－2. 上記の回答理由をご記入ください。 ＊

Q24－1. 今回のプログラム「講義・演習：リーダーの目指すべき役割とは」によって、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を具体的にイメージすることにつながりましたか。 ＊

○ とてもそう思う
○ ややそう思う
○ どちらともいえない
○ あまりそう思わない
○ 全くそう思わない

Q24－2. 上記の回答理由をご記入ください。 ＊

Q25－1. 今回の研修プログラム（全体）は、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施していくためのリーダーとしての役割を担っていくにあたり、自分自身の課題の発見につながりましたか。 ＊

○ とてもそう思う
○ ややそう思う
○ どちらともいえない
○ あまりそう思わない
○ 全くそう思わない

Q25－2. 上記の回答理由をご記入ください ＊

Q26. その他、スーパービジョンに関するご意見・ご要望等がありましたら、ご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

| 記入者 | |
|---|---|

# 研修評価のためのフィードバックシート

## 講師・スタッフ用

※良かった点、改善が必要と思われる点等については、具体的に記載してください。

### 1．研修の形態・方法について

| |
|---|
| |

### 2．リーダー養成としての受講要件の設定について

（受講要件：①. SV 実績が 3 件以上ある者、②県士会からの推薦者、③. 日本社士会のフォローアップ研修修了者、④. 機構の登録スーパーバイザー）

| |
|---|
| |

### 3．時間配分について

| |
|---|
| |

### 4．講義・演習・教材の内容、受講者の演習への取組状況について

（1）講義「スーパービジョンにおけるリフレクション」

| |
|---|
| |

（2）演習「スーパービジョン実績の振り返り」

| 担当したグループ No： |
|---|
| 〔ディスカッション2〕 |
| 〔ディスカッション3〕 |

| 記入者 | |
|---|---|

（3）講義・演習「リーダーの目指すべき役割とは」

| 担当したグループ No： |
|---|
| |

**5．研修のレベル設定について**

（受講者：①. SV 実績が 3 件以上ある者、②県士会からの推薦者、③. 日本社士会のフォローアップ研修修了者、④. 登録スーパーバイザー）

| |
|---|
| |

**6． その他、気になったこと等**

| |
|---|
| |

ご協力ありがとうございました。

## 2. ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンに関する手引きの作成

新型コロナウイルスの影響により、対面でのスーパービジョンが実施困難となり、ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンが行われるようになった。しかし、ICT（情報通信技術）を利用したスーパービジョンについての実施方法等の手順については明確な基準はなく、早急に検討する必要があった。

前述の2021年度スーパーバイザーのためのリーダー研修（施行研修）の受講者アンケートにおいても、「スーパーバイザーとしてデジタルツールを活用したスーパービジョンを実施したことがある」と回答した29人のうち、「デジタルツールを活用した情報の取り扱いについて」「通信障害の発生時の対応」については、それぞれ20％程度の人が「あまり確認しない」「確認しない」と回答していた。また、「デジタルツールを活用したスーパービジョンについて実施したことがない」と回答した19人において、「デジタルツールを活用する力」や「デジタルツールを活用する際のメリット・デメリットに関するスーパーバイジーの記録」「スーパービジョンのプロセスのうち、デジタルツールを活用する段階」「デジタルツールを活用するためにスーパーバイジーが準備すべきこと」の各項目については、ほとんどの人が「絶対必要」「あった方がよい」と肯定的な回答をしていた。

このようにリーダー研修に参加できるレベルの人であっても、ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンについては、手探り状態であり、実施したことがない人は何らかのガイドラインを必要としていることが明らかである。

本項は、「ICTを活用したスーパービジョンの手引き検討委員会」において検討した結果をまとめたものである。コロナ禍で暗中模索の中、ZOOMやWEBEXを利用してスーパービジョンを実施した2020年度であった。2021年度は、通常業務を対面で実施している現場の方々は、対面でのスーパービジョンに戻ったかもしれないが、スーパービジョンを移動時間等の制約がないICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンの方が便利である、つまりスーパービジョンを受けやすくするという大きなメリットに気づくことができた。コロナ禍が終焉しても、新たな時代のスーパービジョンとして、ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンについて検討することは重要であろう。

今回の手引きは、個人スーパービジョンに焦点を当てて作成した。グループスーパービジョンについては、ICT（情報通信技術）を活用して実施するためには個人スーパービジョンとは異なる観点からガイドラインを検討することが必要であり、そもそもICT（情報通信技術）を活用してグループスーパージョンを実施することのメリット・デメリット自体を検討する必要があるため、今回のガイドラインでは触れなかった。

本項は、序文として手引書の目的、ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンの基本的姿勢、契約時の留意点、「ICT（情報通信技術）を活用してソーシャルワーク・スーパービジョンを実施する場合の付帯事項協定書」、ソーシャルワーク・スーパービジョンにおける「社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例等資料取扱ガイドライン」についてまとめた。このようなガイドラインは、今までなく画期的なものであるが、今後より多面的な側面から検討しなおし、改定をしていくことが必要であろう。

なお本項については、調査部分については、調査の結果から匿名化された情報のみを分析して報告するものとして倫理的配慮を行った。またガイドラインについては、人文・社会学分野のみに係るものであり倫理的配慮を要する個人情報を含まず、開示すべき利益相反（conflict of interest：COI）関係にある企業・団体・組織等はない。

厚生労働省 令和3年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業
「地域共生社会で活躍できる社会福祉士の育成・強化に関する調査研究事業」

# ICT（情報通信技術）を活用したソーシャルワーク・スーパービジョンの手引き

2022年3月

公益社団法人日本社会福祉士会

ICTを活用したスーパービジョンの手引き検討委員会

# 目 次

序文 （手引書の目的）

1. ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンの基本的姿勢

2. 契約時の留意点

3.「ICT（情報通信技術）を活用してソーシャルワーク・スーパービジョンを実施する場合の
付帯事項協定書」について

4. ソーシャルワーク・スーパービジョンにおける「社会福祉士がスーパービジョンを行う際の
事例等資料取扱ガイドライン」について

## 序文（手引書の目的）

「地域共生社会の実現」に向けて、ソーシャルワーク機能の発揮がますます期待されている。そしてそのためにもスーパービジョンのさらなる質と量の拡大が急務となっている。

また、昨今の新型コロナウイルスの影響により、対面でのスーパービジョンが実施困難な状況があり、ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンが進められつつあるものの、「進め方の手順」等の基本的なルールが定められていないがために、実際の運用は「スーパーバイザーまかせ」となっている現状もある。

「社会福祉士の倫理綱領」は、1995年に採択されて以来、社会福祉士の専門職としての価値観であり行動指針として大切にしているもので、行動規範とは倫理綱領を行動レベルに具体化したものであり社会福祉士が倫理綱領に基づいて実践するための行動を示している。時代の変化に応じた内容に改定し、直近では、倫理綱領は2020年6月に、行動規範は2021年3月に採択された。改訂された倫理綱領における倫理基準4項目うちの第1項目の「Ⅰクライエントに対する倫理責任」の第12項目に「情報処理技術の適切な使用」があり、そこには「社会福祉士は、情報処理技術の利用がクライエントの権利を侵害する危険性があることを認識し、その適切な使用に努める」とある。さらに倫理綱領を行動レベルに具体化した行動規範には「12. 情報処理技術の適切な使用」として社会福祉士は「業務を遂行するにあたり情報処理技術を適切に使用しなければならない」とあり、以下の6項目が明示されている。

表「社会福祉士の行動規範」（公益社団法人日本社会福祉士会・2021年3月20日採択）より抜粋

12. 情報処理技術の適切な使用
社会福祉士は、業務を遂行するにあたり情報処理技術を適切に使用しなければならない。

12―1 社会福祉士は、クライエントの権利を擁護するために、情報リテラシーを高める必要があることを自覚しなければならない。
12－2 社会福祉士は、情報処理に関する原則やリスクなどの最新情報について学ばなければならない。
12－3 社会福祉士は、各種の情報媒体を適切に利用し、必要な情報を収集・整理し、活用しなければならない。
12－4 社会福祉士は、情報処理技術（デジタル化された情報、デジタル・ネットワークを活用した情報の収集・拡散を含む）が、クライエントの権利を侵害することがないよう、細心の注意を払わなければ ならない。
12－5 社会福祉士は、クライエントの情報を電子媒体などにより取り扱う場合、厳重な管理体制と最新のセキュリティに配慮しなければならない。また、クライエントの個人情報の乱用・紛失その他あらゆる危険に対し、安全保護に関する措置を講じなければならない。
12－6 社会福祉士は、クライエントが SNS の利用などにより権利を侵害された場合は、情報処理技術や法律などの専門職と連携して、その回復に努めなければならない。

以上の倫理綱領や行動規範に基づき、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを展開するにあたっての「ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョン」に関する基本ルール、進め方を検討し、手引きとして取りまとめることで、現在実施されているICT（情報通信技術）を用いたスーパービジョンがより効果的かつ安全に行われることが期待できる。

本手引書は、1. ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンの基本的姿勢、2. 契約時の留意点、3.

ICT（情報通信技術）を活用してソーシャルワーク・スーパービジョンを実施する場合の付帯事項協定書、4. ソーシャルワーク・スーパービジョンにおける「社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例等資料取扱ガイドライン、の4項目で構成されている。

ICT（情報通信技術）を活用してスーパービジョンを行う際は、スーパーバイザーは、本手引き書の内容を踏まえて行うことを推奨する。なお本手引書は個人スーパービジョンを想定して作成されている。

## 1．ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンの基本的姿勢

### （1）ICT（情報通信技術）（情報通信技術）を活用したスーパービジョンの意義

スーパービジョンにICT（情報通信技術）を活用することのメリットは大きい。最大のメリットは、たとえ遠隔であってもスーパービジョンを行うことを可能にしたことである。ICT（情報通信技術）を活用することで、一般的な対面形式のスーパービジョンと比べて、移動時間、交通費、心理的負担感等の「コスト」を大幅に下げることができるようになった。スーパーバイジーがスーパービジョンを受けるうえでも、スーパーバイザーがスーパービジョンを提供するうえでも、社会的、心理的なハードルを低くする可能性がある。

このことは、わたしたち社会福祉士にとって、スーパービジョンの機会を増やし、専門職としての文化として定着させることに繋がるだろう。そして、スーパービジョンが普及、浸透することでスーパービジョンの裾野は広がり、その質の向上にも貢献する。さらにいえば、わたしたちの支援の質の向上に繋がり、ひいてはその支援を受けるクライエントの利益となる。

かつては、ICT（情報通信技術）を活用してスーパービジョンを行うことは困難であった。それをイメージすることすら困難な時代もあった。しかし、近年では、光回線等の高速の通信環境が整備され、パソコン等のデバイスの処理速度が大幅に向上した。そして、コロナ禍のインパクトを受け、Zoom、Meet等のWebミーティングを行うソフトの性能も向上した。電話とは異なり、相手の顔をみながら面談できることの利便性にわたしたちは気づき、急速に普及した。

今日では、多くのひとが負担感なく、手軽にICT（情報通信技術）を活用することが可能な環境が整った。象徴的にいえば、ネット環境とノートパソコンがあれば、居住地を問わず、移動時間、交通費等のコストをかけずスーパービジョンを行うことができるようになった。技術的には、個人スーパービジョンだけではなく、グループスーパービジョンを行うことも可能である。

しかし、ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンは、対面でのスーパービジョンとまったく同一というわけではない。そのため、配慮すべき点も少なくない。

### （2）技術的に配慮すべき事項

対面での膝を突き合わせたスーパービジョンとICT（情報通信技術）を活用した遠隔でのスーパービジョンの最大の違いは、場所（空間）を共有できないことである。遠隔で実施できるというメリットはとても大きいわけであるが、スーパーバイザーとスーパーバジーが場所（空間）を共通できないこと、つまり、膝と膝を突き合わせ、フェイス・トゥ・フェイスでスーパービジョンを行うことができないことは、ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンの本質的な特性として抑えておく必要がある

場所（空間）を共有することで得られる情報は少なくない。もちろんICT（情報通信技術）の発達により顔を観ながら面談することが可能になった。しかし、場所（空間）を共有できないことで得られない情報があるということは忘れてはいけない。スーパーバイザーとスーパーバイジーの双方にとって、微細な事柄に映るかもしれないが、意外と重要な情報（雰囲気、人柄等）が抜け落ちてしまうことを前提としたうえでスーパービジョンを行う必要がある。そのため、状況が許せば、100％オンラインでスーパービジョンを行うのではく、少なくとも一度は、対面でのスーパービジョンを織り込むなどの工夫が必要である。このような工夫は、ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンの精度を向上させることに繋がるだろう。

ところで、高速の通信環境が整備され、デバイスの処理速度が大幅に向上し、ソフトの性能も向上したとは

いえ、対面とは異なる要素がある。それは、スーパーバイザーとスーパーバイジーとの言語的な営みにゼロコンマ数秒のタイムラグ（遅延）が発生するということである。この僅かなタイムラグは、スーパービジョンにおける面接のあり方を大きく変える。また、目線を合わせ難いなどの課題もある。なお、この点については、将来的には、通信環境や技術の向上により克服される可能性もある。ここ数年、通信環境、技術面の進化は目覚ましいが、まだ発展途上の段階にあるといえよう。

そして重要なことであるが、ICT（情報通信技術）を活用するうえでは、一定のデジタル・リテラシー（ICTを活用する能力）が求められることは無視できない。いくら多くの人にとって簡便に使用可能なツールが開発されたとしても、それを使いこなすある程度の能力が求められる。例えば、ソフトへのサインインの方法、カメラやマイクの設定、ネットワークが途切れた場合の対処方法など多岐に渡る。使い慣れているひとにとっては基本点な事柄かもしれないが、使い慣れていないひとにとって大きなハードルとなる可能性がある。

このことはICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンを普及させるうえで、入り口の課題であり、最後まで残る障壁でもある。ICT（情報通信技術）に関する知識や技術を獲得するための学びの機会が必要といえよう。さらには、使い慣れていないひとへのサポート体制を構築していくことも求められる。

### （3）倫理的に配慮すべき事項

ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンにおける技術的な注意点は以上のとおりであるが、その他、注意すべき点についても確認しておきたい。

そもそもスーパービジョンは、クライエントに関する秘匿性の高い個人情報についてのやり取りが行われる。そのため、対面でのスーパービジョンにおいては、会話の漏れない個室等で行われるのが一般的である。しかし、ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンは手軽に行えるというメリットの反面、倫理的な問題を生じさせる危険がある。たとえば、同居する家族のいる自宅、同僚等がいる職場、さらにはカフェ等のパブリック・スペースでオンラインに接続することは、スーパービジョンでのやり取りが漏れ聞こえてしまう恐れがある。アクセスするハードルが低く、手軽に実施できるICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンだからこそ、こうした倫理的事項には十分注意する必要がある。

また、ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンにおいては、スクリーンショットの機能や、デスクトップキャプチャ等のソフトを使用することで、相手に気づかれることなく、比較的容易にスーパービジョンの内容を録画、記録することができる。ネット社会においてそうした録画、記録がコンピュータウィルスに感染し、悪意なく流出してしまう危険は絶えず潜む。

この点は、多くの深い個人情報を扱うスーパービジョンにおいては、とくに注意する必要がある。契約時にはそうした録画、記録のあり方について確認しておくことが必要となる。録画、記録を行う場合は、悪意のある第三者からのアクセスにも対応できるようなセキュリティ対応の媒体に保存するなどの配慮が求められる、パソコン等のデバイスには、セキュリティ対策ソフトを絶えず最新のものにしておくなどの対応が求められる。

### （4）ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンに向けて

以上、ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンの配慮すべき点についてみてきたが、こうした懸念のため、萎縮し、実施を躊躇してしまうことは、本意ではない。注意点に十分配慮しながら適切に実施することで、ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンには、対面でのスーパービジョンにはない大きなアドバンテージがある。近年、対人援助職のメンタルヘルス、セルフケアへの関心が高まっている。ICT（情報通信技術）を活用することでスーパービジョンがわたしたちの支援実践の中にきちんと浸透することには、わたしたち社会福祉士自身にとっても大きな意義がある。

以上で述べてきたことをまとめると、以下の3点となる。

①ICT（情報通信技術）を活用したスーパービジョンには、対面でのスーパービジョンにはないメリットがある。

②技術面、倫理面において、対面でのスーパービジョンとは異なる課題が生じる可能性がある。

③課題を踏まえたうえで、ICT（情報通信技術）を有効に活用することで、スーパービジョンをソーシャルワーク領域に定着させる可能性がある。

## 2. 契約時の留意点

ここでは、ソーシャルワーカー同士で行う個人スーパービジョンにおいて各プロセスへのICT（情報通信技術）の適用を踏まえた場合、契約時に留意すべき事項を記述する。

ICT（情報通信技術）の活用は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの物理的距離の壁を越え、移動時間を節約することができ、スーパーバイジーにとっては従来よりも広範にスーパーバイザーとの出会いを求めることができる。ただし、スーパーバイザーは、スーパービジョンの機能や方法に照らして、ICT（情報通信技術）を活用することにより、本来行うべきことが制限されることのないように最善の努力を払う必要がある。対面に比べてスーパービジョンの効果には制約を生じることがあり得る点も両者で確認したうえで、なおICT（情報通信技術）の活用が望ましいと考えられる場合、下記の点に留意して契約を交わすことが求められる。

### （1）スーパーバイジーとスーパーバイザーの双方が、用いるICT（情報通信技術）を各々整えること

スーパービジョンのセッション中に、ICT（情報通信技術）の使い方をレクチャーしたり確認や設定のやり直しなどが発生しないよう、予めPCやタブレットなどとアプリケーションを設定し、使い方に精通しておく必要がある。対面ではなくとも、スーパーバイザーとスーパーバイジーの間で交わされるコミュニケーションの質量を維持するために、聴き取りやすいマイクやヘッドセットを用意し、表情の見えやすいカメラ機能を用意することも重要である（※スピーカーは推奨しない）。

### （2）ICT（情報通信技術）を用いたスーパービジョンを行うことにふさわしい環境を各自で整えること

スーパーバイジーとスーパーバイザーのプライバシー、及びセッションで語られるクライエントや組織等の情報が漏洩することのないよう、安心してスーパービジョンに集中でき、ソーシャルワーカーの倫理に反しない空間を実施場所として予め定める。特に周囲の騒音が入ったり、人の往来があったり、または来訪者の対応等によりセッション中に席を外すことなどが生じないようにしなくてはならない。また、接続画面を第三者が覗き見ることのない閉鎖された空間が適当である。さらに、通信環境についても各自で責任をもって確保してスーパービジョンに臨む必要がある。

### （3）ICT（情報通信技術）の活用により、個人情報（スーパーバイジー、スーパーバイザー、クライエント）、組織の機密情報の漏洩が生じないように対策を講じること

上記（2）で述べたように、スーパービジョンを実施するにふさわしい場所の確保に加え、情報漏洩を防止するためには予め書面を郵送でやり取りすることが確実である。契約書やスーパーバイジーのレポートなど、対面であれば手渡したり、必要に応じて回収することのできる書面をオンラインでやり取りしなければならない場合は、パスワードを付けたり、録画機能の制止を起動するなどの配慮が必要となる。

### （4）スーパービジョンの最中における通信障害の発生時の対応について取り決めておくこと

スーパーバイザー、スーパーバイジーいずれかの通信環境によっては、接続障害が発生することが考えられる。特に、重要な発言や思考を深化させる過程での通信障害は、集中力を散漫にしてしまい、結果としてスーパービジョン効果にも影響する。安定した通信環境の確保を大前提としたうえで、万が一通信トラブルが発生して中断した場合には、当初予定した終了時間を過ぎても延長することや後日やり直すなどの措置を図り、

スーパーバイジーの不利益にならないよう配慮する必要があり、これらを含めたゆとりのある時間設定とすることが望ましい。

### (5)どの段階でICT(情報通信技術)を活用するのか、全過程を通して予め取り決めること

上述したように、ICT(情報通信技術)の活用は、移動時間の縮減や場所の確保の省略等によって、手軽に会合を開くことを可能とした。しかし、スーパービジョンは、枠組みを定めて行うソーシャルワーカー同士の専門性向上のための取組であることを踏まえ、手軽さに頼って対面予定だったものを場当たり的にオンラインセッションに切り替えるなどの運用は避けなければならない。

ICT(情報通信技術)を用いてスーパービジョンを行う場合は、全てオンラインなのか、セッションの内の何度かをオンラインとするのか、などを契約に盛り込み見通しを明確にすることが求められる。

以上、契約時における留意点を述べた。同じ空間に居合わせて「ここで、いま」感じ考えていることを率直に語り合いながら、ソーシャルワーカーとしての考察を深化させるプロセスを相互に味わうのがスーパービジョンの醍醐味であるとすれば、オンライン形式では目線を合わせることの難しさや、同じ空間にいない、相手の息遣いやちょっとした仕草・気配などを感じることが制約されるなど、限定的な手段によるコミュニケーションとなる点について、契約の内容を協議する段階から両者で認識する必要がある。そのうえでスーパーバイザーには、自身の発言をよく吟味し観察や介入、促し等の働きかけをすることが求められる。

特に、セッションの開始前後にウォーミングアップのための自由な交流をする機会は得にくく、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係の深まりに要する時間を意識的にとる必要がある。これらは契約の時間に含まれないことも契約時に確認しておき、時間に余裕をもってスーパービジョンに臨むことが望ましい。

## 3.「ICT(情報通信技術)を活用してソーシャルワーク・スーパービジョンを実施する場合の付帯事項協定書」について

認定社会福祉士認証・認定機構が、認定社会福祉士の取得に必要な単位として認めるスーパービジョンは、「スーパービジョンに関する規則」「スーパービジョン実施要綱」に基づき、「スーパービジョン実施契約書及び覚書(様式第2号)(グループスーパービジョンの場合は、スーパービジョン実施契約書、覚書及び誓約書(様式第6号))を交わして実施されるものに限られる。この「ICT(情報通信技術)を活用してソーシャルワーク・スーパービジョンを実施する場合の付帯事項協定書」は、このスーパービジョンの実施を念頭に置き、ICT(情報通信技術)を活用して実施する場合に特に遵守すべきことをスーパーバイザー、スーパーバイジー双方が確認するために、様式第2号もしくは様式第6号に付帯して作成する際の参考となるよう示したものである。

本協定書は、趣旨、実施、その他の3条で構成されている。このうち、特に ICT(情報通信技術)を活用して実施する場合に遵守すべきことを列挙したのが、第2条(実施)である。項目は、遵守事項をスーパーバイザー、スーパーバイジーがあらかじめ確認する形式としている。

第2条は5つの項目から成っている。(1)は、システムやアプリケーションがスーパービジョンの実施中に問題なく操作できるかを確認するものである。(2)はスーパービジョンの内容が他者に聞かれたり覗かれたりすることが無いかの確認である。(3)で示した機密性と完全性は通常のスーパービジョンにおいても求められることであるが、ここでは特に ICT(情報通信技術)の特性を踏まえた配慮ができていることを確認している。(4)は、これまで音声のみ双方向の仕組みであってもスーパービジョンに用いることが認められてきたが、昨今のデジタル技術の進歩を踏まえ、スーパービジョンの効果を上げる観点から、映像と音声が即時双方向で通信できることを実施の際の要件として求めたものである。(5)は、(1)とも関連するが、操作の確認や通信の障害、PC のトラブル等、さまざまな理由によってスーパービジョンが実施できなくなったり、実施時間が短くなった場合のスーパービジョンの取り扱いを確認するものである。このようなことは、直接相対してスーパービジョンを実施する場合は構造的に発生しないため事前の打ち合わせが行われないことも多い。ICT(情報通信技術)を活用する場合はあらかじめ申し合わせておくべきことである。

なお、本協定書は、スーパービジョンの効果と確保すべきセキュリティ等の観点から、スーパービジョンをICT(情報通信技術)を活用して実施する際の最低要件を示したものである。したがって、本協定書の内容を一部割愛して協定を締結し、より軽易な形で ICT(情報通信技術)を活用してスーパービジョンを実施することは望ましくない。

反対に、実際にスーパービジョンで使用するシステムやアプリケーションを含むスーパービジョンの実施環境によっては、ここに挙げた基準を超える厳しい条件を設けなければならない場合もある。その場合は第2条に項目を追加するなどして、第1条の趣旨を満たすことができるよう適切に修正して活用してほしい。

【ひな形】

## ICT(情報通信技術)を活用してソーシャルワーク・スーパービジョンを実施する場合の付帯事項協定書

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。)は、スーパービジョンを ICT(情報通信技術)(以下、「ICT」という。)を活用して実施する場合、次のとおり付帯事項協定を締結する。

(趣旨)

第1条 この ICT を活用してスーパービジョンを実施する場合の付帯事項協定書(以下、「協定書」という。)は、甲乙がスーパービジョン契約に基づいて行うスーパービジョンを ICT を活用して実施する場合に遵守すべき事項を掲げたものである。ICT を活用してスーパービジョンを実施する場合は、あらかじめこの協定書により付帯事項を取り決めるものとする。この協定書に無い事柄については、甲乙がこの協定に先立って結んだ「スーパービジョン実施契約書及び覚書(様式第2号)の他、認定社会福祉士認証・認定機構が定める「スーパービジョンに関する規則」「スーパービジョン実施要綱」「苦情対応規程」「苦情調査実施細則」に拠るものとする。

(実施)

第2条 ICT を活用してスーパービジョンを実施する場合は、甲乙ともに次の各号を遵守する。

(1)スーパービジョン実施にあたり、あらかじめ甲乙双方がスーパービジョンで使用するシステムやアプリケーションの操作に習熟していること。

(2)スーパービジョンを行う環境は、通常のスーパービジョンと同等以上のセキュリティが保たれていること。

(3)電子媒体により書類をやり取りする場合は、必ず機密性(情報が漏えい・暴露を受けないように管理すること)を確保した上で、可能な限り完全性(情報に誤りがなく、最新で、かつ欠けていないこと)と可用性(情報を使いたいときに使える状態にしておくこと)を保つようにすること。

(4)事前面談およびスーパービジョンには、甲乙双方の映像と音声が即時双方向で通信できる仕組みを使用すること。

(5)通信回線の障害やPCの故障等によってスーパービジョンが中断した場合は、その回のスーパービジョンは無効とし、改めて同等以上の時間を設けてスーパービジョンを行うこと。

(その他)

第3条 この協定書の内容に疑義が生じた場合は、甲乙とも第1条に掲げる趣旨に従い、その解決を信義に従い誠実に実行する。

この協定を証するため、本書を2通作成して、甲乙双方署名もしくは記名押印の上、各自その1通を保有する。

20　年　月　日

甲　氏名

社会福祉士登録番号　第＿＿＿＿＿号

乙　氏名

社会福祉士登録番号　第＿＿＿＿＿号

## 4. ソーシャルワーク・スーパービジョンにおける「社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例等資料取扱ガイドライン(案)」について

ICT(情報通信技術)を活用してスーパービジョンを行う場合、スーパービジョンで使用する事例等の資料の取り扱いについては、十分な議論がなされているとはいえない。

対面でのスーパービジョンにおける資料の取り扱いについては、 公益社団法人日本社会福祉士会「正会員及び正会員に所属する社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例取扱ガイドライン」(組織・運営 ガイドライン第5号、2012年2月11日制定、最終改正 2014年4月1 日)がある(表1)。また、日本社会福祉士会のガイドライン以外では、ソーシャルワーク研究会(代表北島英治、藤林慶子)が公表している「スーパービジョン・実践報告・研究報告・症例報告・事例検討等を行う際の事例取り扱いガイドライン」(表2)がある。これは、厚生労働省の「医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取り扱いのためのガイドライン」(平成29年4月14日(令和4年3月一部改正))や外科関連学会協議会の「症例報告を含む医学論文及び学会研究会発表における患者プライバシー保護に関する指針」(平成16年4月6日、平成21年12月2日一部改正)や医学系学会の症例等を用いた学会発表等を規定した資料を参考として、作成されたものである。本稿では詳しく述べないが、スーパービジョンで事例等を取り扱う場合の個人情報保護については医学系の症例検討を参考にすることができると考える。

日本社会福祉士会のガイドラインは、①ICT(情報通信技術)を使用したスーパービジョンが想定されていない、②「個人情報の保護に関する法律」(平成15年法律第57号)等を踏まえた上で各種関係機関等の状況から鑑みたスーパービジョンの特性に合ったガイドラインとはなっていない、③スーパービジョンで取り扱う資料等を事例に限定している、すなわち地域共生社会におけるソーシャルワーク・スーパービジョンのガイドラインとはなっていない、という3点の問題があると考えられる。つまり、ICT(情報通信技術)を活用したスーパービジョンという以外の問題も内包しているということになる。

①については、ICT(情報通信技術)を使用したスーパービジョンに適したように、日本社会福祉士会のガイドラインの「2 事例取扱上の注意 ①スーパーバイジーは、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。)」について、EメールやFAX等による事例の送付は避けるということをどうするかを検討しなければならない。郵送に限定するという方法もあるが、本報告書の協定書にあるように配慮した上で、メールでの送信で行うことを可能とする。

②については、「1 事例作成上の注意 ①スーパーバイジーは、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。」という項目についての問題である。『原則として』なので承諾がなくてもよいと解釈することは可能である。しかし、特に利用者本人からの承諾については、サービス拒否事例等承諾を得られないケースでどうするかを考慮しなければならない。利用者本人の承諾が得られない場合には、「症例報告を含む医学論文及び学会研究会発表における患者プライバシー保護に関する指針」にあるように事例の記述方法を規定することにより、利用者個人を特定できないような規定が必要であろう[1]。つまり、より特定できないような工夫をすること等を明記する必要がある。

③については、認定社会福祉士認証・認定機構の認定社会福祉士制度 スーパービジョン実施要綱にある様式第 1 号「スーパーバイジーの自己チェックシート」の「表1 チェック項目表」にあるようなミクロ・メゾ・マクロのソーシャルワークに対応したソーシャルワーク・スーパービジョンを行う場合には、「個人の事例」だけでは

なく「組織の各種書類」「地域ケア会議等で使用した各種書類」等も含めてスーパービジョンにおいてスーパーバイザーが提出する資料となりうるであろう。

同一施設内でのスーパービジョン関係では事例等資料についての情報の取り扱いについては大きな問題はないであろうが、施設外のスーパービジョン関係では施設内の資料をどこまで持ち出して使用してよいのか等は施設内での検討が必要であろう。また地域の資料についても、個人のスーパービジョンの資料としてよいかどうかは関係者各位で確認する必要があろう。しかし、制約が多ければ多いほど、本来のスーパービジョンの目的に齟齬が生じてしまう。認定社会福祉士認証・認定機構の認定社会福祉士制度スーパービジョン実施要綱にあるように「スーパービジョンは、次条に定める要件を満たしたスーパーバイザーが、スーパーバイジーの実践学習と専門職としての知識と技術への訓練を促進・支援するためにソーシャルワークの視点から実施するもの」ならば、実践学習の資料と個人情報保護等との関係を整理していく観点が必要である。

これらの点から、同一施設内のスーパービジョンと施設外のスーパービジョンでは、事例等の資料の取り扱いが大きく異なることが明らかとなった。施設外でスーパービジョンを受ける場合には必ず上司等に報告をする、法人に申請をする等を義務付けないと様々な問題が生じる可能性がある。今後の検討事項の一つである。

今回上記の問題のすべてに対応したガイドラインを作成するには、検討時間が不十分であり、本報告書の目的はあくまでもICT（情報通信技術）を活用したソーシャルワーク・スーパービジョンにおけるガイドラインを主として、表3にガイドライン案を提示する。

コロナ禍において、それまで対面が一般的であったスーパービジョンにZOOMやWEBEX等を用いたICT（情報通信技術）によるスーパービジョンが一気に広まった。周りにスーパーバイザーがいない環境で勤務するソーシャルワーカーにとって、ICT（情報通信技術）を利用したスーパービジョンは有意義である一方で、対面で得られるノンバーバルの情報が十分に得られない、信頼関係を築きにくい等の問題も指摘できる。

今後、地域共生社会におけるソーシャルワーク・スーパービジョンの資料の取り扱いについて、より深く掘り下げて検討する必要がある。スーパービジョン文化が醸成されつつある中で、日本社会福祉士会等の専門職団体がガイドラインを作成し規定するだけではなく、法人や施設内でも質の向上を目指しつつスーパービジョンにおける情報保護の規定等を整備する必要となろう。

表1 公益社団法人日本社会福祉士会 正会員及び正会員に所属する社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例取扱ガイドライン

**公益社団法人日本社会福祉士会**
**正会員及び正会員に所属する社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例取扱ガイドライン**

組織・運営 ガイドライン第５号
2012 年２月 11 日制定
最終改正 2014 年４月１日

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。公益社団法人日本社会福祉士会の倫理綱領をふまえて、社会福祉士が自らの力量を高めることは、利用者等の利益につながる。このことを目的にする限りにおいて、事例を取り扱うことができる。

以上のことから、「正会員及び社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例取扱ガイドライン」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に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スーパーバイジーは、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事例は社会福祉士自身の社会福祉実践を客観視しつつ、スーパービジョンの目的に応じ適宜作成する。

③事例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、直接的に必要のない情報を収集しないようにする。

④利用者以外から収集した情報については、その事実関係や客観性を確認した上で活用する。

2 事例取扱上の注意

①スーパーバイジーは、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スーパーバイジ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ジ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。

附 則

このガイドラインは、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第 106 条第１項に定める公益法人の設立の登記の日から施行する。（2014 年４月１日）

表2 スーパービジョン・実践報告・研究報告・症例報告・事例検討等を行う際の事例取り扱いガイドライン

**スーパービジョン・実践報告・研究報告・症例報告・事例検討等を行う際の事例取り扱いガイドライン**

ソーシャルワーク研究会
2021 年 3 月 16 日

本研究会において、スーパービジョン・実践報告・研究報告・症例報告・事例検討等を行う際、秘密保持の配慮の下にそれらを行うための事例取り扱いガイドラインをまとめた。

1 スーパービジョン・実践報告・研究報告・事例検討等における同意について

(1)以下の場合は、利用者本人等の同意を得ることなく、スーパービジョン等を行うことが可能である。

1)特定の個人が識別されず個人情報とはみなされない場合(下記2(3)を参照)

2)死亡している者の情報であって、家族等の個人情報であるとはみなされず、学術研究として報告を行うのでもない場合

3)個人情報であっても、個人情報保護法の例外規定に該当する場合

(2)スーパーバイジー並びに報告者等は、事例を提出することについては、事前に利用者本人や所属施設(機関)の上司等に承諾を得られる場合は、承諾を得ることとする。なお、承諾を得る場合に、事例報告の対象となる個人に対し、スーパービジョン等の目的・意義、発表する内容とその方法を、本人が理解できるように十分に説明した上で、できるだけ同意を得なければならない。この場合に、同意しないことにより不利益を受けないこと、同意撤回の自由についても説明すること。また、未成年者、成年被後見人、被保佐人及び被補助人が、個人情報の取り扱いに関して同意したことによって生ずる結果について判断できる能力を有していないなどの場合は、親権者や法定代理人等から同意を得ること。

2 事例作成・取り扱いについて

(1)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、直接的に必要のない情報を収集しないようにする。

(2)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。

(3)できる限り個人が特定されないよう、例えば以下のような方法で、プライバシーを保護しなければならない。

1)個人特定可能な氏名、イニシャルまたは「呼び名」は記載しない。

2)住所は記載しない。生活史に関連する固有名詞はアルファベットを用いる(A 市、B 社など)。

3)特に必要がない場合は、実年齢は記載せず、○歳代等と表示する。

4)日付は、臨床経過を知る上で必要となることが多いので、個人が特定できないと判断される場合は月日を記載してよい。年については、発表者の関わり開始を X 年とし、X+1 年、X−1 年といった記載を用いる方が望ましい場合もある。

5)機関名等は、その施設名ならびに所在地を記載しない。イニシャルではなく、C 病院、D 市などとする。発表者が実践を行った施設は「当施設」等と表現する。

(4)研究会参加者は、研究会において実施するスーパービジョン・実践報告・研究報告・事例検討等 において、提出された事例に関わる内容を外部に漏らさないように注意を喚起するとともに、研 究会に参加することによって守秘義務の同意を得たものとする。

(5)本研究会において使用したスーパービジョンシート、症例報告書等の書式は、当該の研究会終了 時に研究会参加者の責任において速やかに廃棄する。

表3 社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例等資料取扱ガイドライン(案)

社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例等資料取扱ガイドライン(案)

ICT を活用したスーパービジョンの手引き検討委員会

社会福祉士は「社会福祉士及び介護福祉士法」第 46 条において、利用者等の個人情報に対する秘密保持義務が課されている。したがって、支援の過程において知りえた個人情報を正当な理由がなく他者に開示することは許されない。しかし、事例等資料を活用して専門職間でスーパービジョンすることは、社会福祉士が利用者等を支援する力量を高める最も有効な手段のひとつである。公益社団法人日本社会福祉士会の倫理綱領をふまえて、社会福祉士が自らの力量を高めることは、利用者等の利益につながる。このことを目的にする限りにおいて、事例等資料を取り扱うことができる。

以上のことから、本委員会における「社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例等資料取扱ガイドライン」は、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 事例等資料作成上の注意

① スーパーバイジーは、事例等資料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。ただし、利用者本人等から同意を得られない場合は、実名・イニシャルを記さない等の個人が特定できないように情報保護に留意すること。

② 事例等資料は、社会福祉士自身の社会福祉実践を客観視しつつ、スーパービジョンの目的に応じ適宜作成する。

③ 事例等資料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、直接的に必要のない情報を収集しないようにする。

④ 利用者以外から収集した情報については、その事実関係や客観性を確認した上で活用する。

2 事例等資料の取扱上の注意

① スーパーバイジーは、スーパービジョンの実施あたりスーパーバイザーに事例等資料を提出する際には、提出過程において事例等資料の内容が外部に漏れないように注意する。

② ICT(情報通信技術)を活用してスーパービジョンを行う場合の事例等資料の取り扱いは、事前に郵送することを原則とする、ただし、各自が個人情報の漏洩にならないよう配慮し、厳重なセキュリティ対策を講じた上で E-mail で送信することもできる。

③ スーパーバイジー及びスーパーバイザーは、スーパービジョンにおいて、提出された事例等資料に係る内容を外部に漏らさないように注意を喚起する。

④ スーパービジョンにおいて使用した事例等資料は、当該スーパービジョンの契約期間終了時にスーパーバイジ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またはファイル等の完全削除をするなどして廃棄する。なお、スーパービジョン後に事例等資料の保存が必要と双方が認める場合は、スーパーバイジー及びスーパーバイザーの合意のもとに廃棄する期間を延長することを可能とする。

[1] 同指針では、「①患者個人の特定可能な氏名、入院番号、イニシャルまたは「呼び名」は記載しない、②患者の住所は記載しない、但し、疾患の発生場所が病態等に関与する場合は区域までに限定して記載することを可とする（神奈川県、横浜市など）、③日付は、臨床経過を知る上で必要となることが多いので、個人が特定できないと判断される場合は年月までを記載してよい、④他の情報と診療科名を照合することにより患者が特定され得る場合、診療科名は記載しない、⑤既に他院などで診断・治療を受けている場合、その施設名並びに所在地を記載しない。ただし、緊急医療などで搬送元の記載が不可欠の場合はこの限りではない、―略―⑧以上を配慮しても個人が特定化される可能性のある場合は、発表に関する同意を患者自身（または遺族か代理人、小児では保護者）から得るか、倫理委員会の承認を得る－略―」と詳細が規定されている。が多いので、個人が特定できないと判断される場合は年月までを記載してよい、④他の情報と診療科名を照合することにより患者が特定され得る場合、診療科名は記載しない、⑤既に他院などで診断・治療を受けている場合、その施設名並びに所在地を記載しない。ただし、緊急医療などで搬送元の記載が不可欠の場合はこの限りではない、―略―⑧以上を配慮しても個人が特定化される可能性のある場合は、発表に関する同意を患者自身（または遺族か代理人、小児では保護者）から得るか、倫理委員会の承認を得る－略―」と詳細が規定されている。

# 第４章
# 成果と今後の展開

## 第4章　成果と今後の展開

### 1　地域共生社会の実現に資する研修プログラムを都道府県で展開する人材の養成

#### ⑴　今年度事業の成果

今年度の本事業の成果は、昨年度事業にて開発した「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修プログラム」を全国展開して、すべての社会福祉士が地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク実践能力を高めることができるために、本研修の講師を養成する研修を開発・開催するとともに、研修を実施するための手引きを作成したことである。

日本社会福祉士会の会員であるなしにかかわらず、すべての社会福祉士が地域共生社会の実現に資するソーシャルワークを実践できるだけの能力を習得するためには、あらゆる地域において「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修プログラム」を実施する必要がある。そのためには、昨年度に作成した e−ラーニング教材に加え、演習プログラムを実施することができる講師を養成する必要がある。そこで、すべての受講者が各科目の目標を達成するために、講師としてどのような点に留意しながら、演習を行えばよいのかを習得できるよう、講師養成研修プログラム「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修（講師養成研修）」を開発し開催した。

本講師養成研修のアンケート調査結果から、今年度の本研修の開催が全国での着実な展開につながることが明らかになった。まず、研修参加の 1 番目の目的として、「所属する県士会で本研修を実施するため」と「所属する県士会以外で、本研修と同様の研修を開催するため」が 21.6％となるとともに、「所属する県士会会長等から依頼されたため」も 33.6％となっており、開催への意欲が確認された。そして、77.4％の受講者が、講師として研修を実施することができると考えている。研修の実施予定については、不明や未定が 75.9％を占めるものの、実施予定の県士会は 19.8％であった。このように、本講師養成研修プログラムの実施によって、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク実践能力を高める研修を実施できる講師を少なくとも 116 名養成するとともに、県士会による研修開催を推進したと言える。

同時に、研修を実施するためには、講師のみならず、研修全体を運営する主催団体がその方法を理解する必要がある。そこで、昨年度事業にて実施した「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修プログラム」の試行研修の評価に加え、今年度の「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修（講師養成研修）」の講師およびスタッフによる振り返りとアンケート調査結果をふまえて、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修」実施の手引きを作成した。

本手引きでは、研修の主催者が本研修の目的や構成等を明確に理解したうえで、受講者の目標達成率を高める運営ができるよう、受講条件、実施方法、障害を持つ方への対応等の具体的な内容および留意点を示している。中でも、新型コロナウイルスの感染状況をふまえて研修を実施できるように、対面による集合研修とオンラインによるライブ研修それぞれの具体的な実施方法や留意点を示しているのが、ひとつの特徴だと言える。

また、今年度実施した講師養成研修のアンケート調査結果から、講師用のマニュアルや研修資料を希望する意見が複数確認されたことから、本研修の演習プログラムで使用するパワーポイントの教材を、本研修を実施する講師が使用できるように提供するとともに、演習の進め方や留意点等を科目ごとにまとめた講義要綱を作成した。ここでも、対面による集合研修とオンラインによるライブ研修のそれぞれの場合の留意点を示す等、状況に応じて効果的な演習を実施できるように工夫した。昨年度作成した e−

ラーニングによる映像教材とともに、このような実施手引きや講師のための講義要綱および研修資料の提供等によって、どの県士会等が実施しようとも、本研修の目的を果たすことができる環境を整備できたと言える。

### ⑵ 今後の展開

このような成果をもとに、来年度から着実に本研修の全国展開を図っていくためには、本研修実施に向けた研修実施主体へのサポートが最も重要だと考えられる。来年度から実施する意向を示している県士会は3つあるものの、大部分の県士会は実施を予定しながらも、実際の実施には至っていない状況である。そのため、本研修実施の必要性をさらに周知するとともに、研修実施主体から意見や要望等を収集し、実態に合致したサポートのあり方を明らかにする必要がある。

また、本研修における演習を担当する講師についても、継続的なサポートが必要だと言える。今年度実施の講師養成研修のアンケート調査結果においても、継続研修を望む意見が複数確認されている。日本社会福祉士会として講師養成研修を再度実施することも検討する必要がある。

ただ、このような開催主催者や講師に対するサポートを行なっても、研修実施主体によっては講師の確保が難しい等の状況も考えられる。このような状況を考えると、日本社会福祉士会による本研修の実施もここ数年は必要ではないかと考えられる。

最後に、アンケート調査結果によると、本研修の意義を高く評価している意見が多く見られ、より多くの社会福祉士に受講してもらうために、日本社会福祉士会としては、認定社会福祉士制度の認証研修とするとか、あるいは生涯研修制度の基礎課程とする等の意見が見られた。本研修をどのような位置づけとするのかについては引き続き検討が必要であろう。

## 2. スーパーバイザーのフォローアップを実践できる人材の養成

### (1)リーダー研修プログラムの開発と試行研修の実施に関して

#### 1)研修の構造について

本研修の構造の特徴は、リフレクションの複層構造を学習者の視点に立ち、研修プログラムの過程の各局面において意識的に取り入れたものと言える。具体的には、事前課題による学習目標の理解の明確化→リフレクションの概念に関する知識の理解→自らの事前課題の振り返りをとおして、リフレクションの進捗手順の活用及びその体験による学習の深化という展開を漸次的に行った。

リフレクションは、スーパービジョンに限らず対人援助職にとって極めて重要な概念であり、実践現場で利用者の方・家族・集団等への支援や援助に携わる中で場と時を変えて繰り返し行い、そのことがケアや援助の質を向上させていくことは言うまでもないだろう。しかしながら、その理解が充分であるとは言えない現状もある。さらに、リフレクションを自分の実践について振り返るという、単純な理解に立つと、地域共生社会におけるスーパービジョンの担い手としては不十分である。このような背景の理解により、研修の焦点をリフレクション・経験学習の意義に置いたものとして、基本を学び、視野を広げて、自らの行動を自律的に導くことに力点を置いた。参加者による事後評価、スタッフによる事後評価で示された結果から、この研修構造はおおむね適切であったことが明らかであり、今後も活用が望まれると考える。

#### 2)事前課題について

事前課題の持つ意義は大きく、研修の目的の理解、研修で何をどこまで学ぶのかという具体的な学修目標の設定等について予め準備をしておくことが可能となった。また e-learning という形態での学習方法も実務家中心の研修で適切な方法であったと考えられ、さらに、その学習した内容について記録として言語化すること、および、自分の実践と関連させて研修に臨むことが期待されている点を理解できたと考える。しかしながら、この一連の準備段階で研修主催者が参加者に対して何を期待しているのかについて、不明確な把握をしている人の数も少なからずあり、事前の提出物の内容には、混乱した理解の様相もあらわれていた。本文で先述したとおり、例えばリーダーという概念が具体的に何を示すのか等について研修主催者のさらなる検討による明確化が必要であったと考えられ、反省点でもあり、また今後の課題でもある。今後に向けて、今回の成果の詳細な検討が、リーダーの役割や機能の明確化を図り、現場での理解し易い具体的なリーダー像のイメージの提示につながり、さらなる改善を重ねることができると考える。

#### 3)研修内容について－その1

本研修の学習を進めるうえで、e-learning、グループ討議、個人ワーク等の多様な研修技法を活用した。また、受講者にとって段階的に理解が促進されることを重視し、学習の教材等をあらかじめシミュレーションし、理解の速度を考慮した順序で行った。事後アンケート、スタッフの観察等から、全体の研修の流れ、講師の専門性やインストラクション、教材の順序、多様な研修技法等に関して、概ね高い評価が得られた。また、自由記述では、次のような今後の実践での行動変化に影響を及ぼすであろう内容も示された。①演習・グループワークを通じて、気づきや学びが深められたり、他者との意見交換等により、考えが咀嚼し整理され、さらにはアクションプランへとつながっていることが挙げられた。事前課題での整理がより深められたといった内容も見られた。②自己覚知、気づきへのつながりを回答したものも多かった。③自らのモチベーション、次への動機付け、あるいは体制整備の推進へ向けた回答もあった。例えば、以下のような具体的な回答が示された。小さな一歩が踏み出せそうです;今まで行っていたSVの

振り返りとそれを地域で少しでも理解して頂く為の動きを行っており、それを益々協働推進させていく必要があると感じました；身近な地域での体制整備が重要であり、できることから取り組んでいきたい；自分自身の動機付けになりました；停滞していた時点から、踏み出せそうな感覚がある。

以上のように、研修後への学習動機、多様な行動の変化等が明確に示されていることは、特筆に値する研修の成果であると考えられる。

### 4）研修内容について－その２

前項でも述べたが、演習のために開発した、インストラクションの方法、様々の記録書式、Zoom を通しての相互学習の促進等に関しては、スーパービジョンの研修を行う上で、大切な礎を築くことができたと考える。同時に以下のような課題も示された。本文で詳述したが、演習で取り上げた、日々のスーパービジョン実践において「スーパーバイジーの主訴のアセスメント」「スーパービジョンのゴール設定」が曖昧であり意識が低い、「ミクロのスーパービジョン実践が中心である」という実態も明らかになった。このことは本事業に取り組む契機となった命題であり、一層研鑽を進めることが再確認された。このことに関して、受講者から「ミクロのスーパービジョン実践が中心」であるとの実態が報告されたが、研修のプロセスを通して、メゾ・マクロのスーパービジョンへの視点への気づき、さらに、実際はメゾ・マクロのスーパービジョン実践を行っていたとの再認識も得られている。実践の振り返りをし、リフレクトし、再認識していく過程の中で、グループディスカッションを通して、地域共生社会の実現に資するリーダー像について、メンバーで検討し、共有する機会にもつながったと考えられる。今後は、①スーパーバイザーとして行っているスーパービジョン実践に対して理論を含めた振り返る機会、②他者のスーパービジョン実践から振り返る研修を企画する等の機会、③スーパーバイジーとしてスーパービジョンを意図的に受ける機会が欠かせない。

### 5）研修内容について－その3

事後課題の分析では、他の評価とも重なるが、講義・演習の相乗効果により研修効果が高く、『地域共生社会の実現』に貢献する社会福祉士への支援を意識したソーシャルワーク・スーパービジョンに関する理解が進展したことが明らかになった。前項で述べたミクロ・メゾ・マクロのスーパービジョンにおける実践的理解に関しても、講義を受け、演習を体験し、自らのソーシャルワーク実践を地域共生社会の実現との関連でとらえなおし、認識が深まったことを事後課題から読み取ることができた。また、『地域共生社会の実現』に貢献する社会福祉士への支援を推進するための体制づくりに関しての問いについては、参加者の所属する都道府県社会福祉士会等の既存組織の活用と、自身の関与に触れた記述が多かった。このことは、スーパービジョンの実施体制の整備や実施効果について伝達してきたことにもよると思われる。しかし、反面、都道府県社会福祉士会の活動に限定しない、幅広い団体や住民組織、地域の関係機関との関連での記載は薄く、『リーダーの目指すべき役割』及びそれらを実現するための工夫や取り組みに関して」は、その他の項目に比較し、新たな視点や気づき等は事後課題の記述からは読み取ることが限られた。「リーダーの目指すべき役割」の定義のさらなる明確化を企画段階からはかり、研修プログラムにおいても十分な時間をかけることにより、効果が期待できると考える。

## (2)「ICT(情報通信技術) を活用したスーパービジョンに関する手引きの作成」に関して

### 1)概要

本事業では、ICTを活用したスーパービジョンの手引き検討委員会において検討を重ね、手引きの作成を行なった。手引きの作成は、新型コロナウィルスの影響により、対面でのスーパービジョンが実施困難な状況の中で、ICT(情報通信技術)を活用したスーパービジョンが行われるようになり、その実施方法の手順等に関する基準の明確化を意図したものである。尚、今回の手引きは、個人スーパービジョンに焦点を当てたものであり、スーパービジョンの別の類型であるグループスーパービジョンについては、個人スーパービジョンとは異なる観点からの検討が必要であるところから、今回のガイドラインでは触れていない。

全体の構成は、序文として手引書の目的、ICT(情報通信技術)を活用したスーパービジョンの基本的姿勢、契約時の留意点、「ICT(情報通信技術)を活用してソーシャルワーク・スーパービジョンを実施する場合の付帯事項協定書」、さらに、ソーシャルワーク・スーパービジョンにおける「社会福祉士がスーパービジョンを行う際の事例等資料取扱ガイドライン」についてまとめている。

なお本項の調査部分については、調査の結果から匿名化された情報のみを分析して報告するものとして倫理的配慮を行った。またガイドラインについては、人文・社会学分野のみに係るものであり倫理的配慮を要する個人情報を含まず、開示すべき利益相反(conflict of interest:COI) 関係にある企業・団体・組織等はない。

### 2)本手引きの特質～本事業の成果として

ICT(情報通信技術)を用いたスーパービジョンの実施に関しての課題は多岐にわたるが、根本的にはスーパービジョン実施を含めて、教育現場、研修状況というソーシャルワーク領域全体の中で捉えられるものであろう。本事業により作成・提示した具体的な手引きは、スーパービジョンにおいて ICT(情報通信技術)を活用する際のスタンダード・基準を今後構築していくための重要な成果として位置づけられる。その特徴は、以下の 5 点に示される。

第1に、スーパービジョンにおける ICT(情報通信技術)の活用に関してメリットとデメリットをできるだけ具体的に記述している点である。

言うまでもなくメリットとデメリットは、コインの裏表とも位置づけられ、技術的な進歩や革新の経過の中でその文言や内容は変化する。ソーシャルワークという対人援助職のスーパービジョンにおける ICT 活用の手引きという冊子が示されることで、ここに記述したメリットやデメリットが経験と共に精査され、より有効な洗練された内容となることが期待される。そのためには、ICT(情報通信技術)を用いたスーパービジョンの有効性に関する明確な根拠を同時に検証していくことが必要であろう。

第2に、スーパービジョンにおける ICT(情報通信技術)の活用の倫理面、あるいは価値に関わる具体的な論点を手引きとして示している点である。

スーパービジョンにおいて価値観や倫理は、極めて重要とされることは言うまでもない。認定社会福祉士認証・認定機構においても、スーパーバイザーの倫理について検証し、具体的な項目として示している。また、日本社会福祉士会における事例活用時の倫理に関する提示も行なわれてきた。本事業により作成した手引きは、それらの蓄積とその検証を基盤として新しくスーパービジョンにおける ICT(情報通信技術)の活用に関して、実践的に応用し、スーパービジョンの中でスーパーバイザー、スーパーバイジー両者を支え、また保証する機能の一旦を担うことが期待できる。

第3に、本手引きにおいては、特にスーパービジョンでスーパーバイジー課題等と関わる事例に関して

の基準となる一つの試案について、従来から展開されている他専門職領域の蓄積を含めて、総括的に精査し、策定している点である。

事例に関して ICT（情報通信技術）を活用することにより、情報の拡散への懸念等について、記録の方法、情報共有の方法、スーパービジョン関係の締結されている時期と事前・事後の考慮点等、対面で実施するスーパービジョン自体への注意の喚起も含めて、明記することに留意した。このガイドラインが用いられることにより、その意義や修正点等が、社会福祉専門職団体の具体的な議論の資料となることを願っている。

第4に、本手引きは、ソーシャルワーク・社会福祉の領域を越えて、また、所属組織・機関の相違を越えて策定している点である。

手引きの活用に際しては、領域の相違は、もちろん、とりわけ、所属機関や組織のポリシー、機能等との関係を十分考慮に入れ、活用されることを望むものである。領域の相違や所属組織の相違は、スーパービジョンにおいて、むしろ、質を高めることへの挑戦であり、ひいてはジェネリックソーシャルワークのより一層の基盤づくりに寄与するものでもあると捉えられる。このことに関しても、第3点と重なるが、積極的な意見交換の土壌が必要となる。

第 5 に、本手引きは、スーパービジョンが文化として浸透していく上での、いわば始めの要の一つとして位置づけられる点である。

ICT（情報通信技術）の活用に関しては、冒頭で述べたように、スーパービジョンという限定された場面や方法・領域で限ることはあまり意味を持たず、それ以上に、教育現場、研修状況・場を含めたソーシャルワーク領域全体の中の1つの場面・方法領域として捉える必要がある。例えば、スーパービジョンでの事例の守秘義務について、教育現場、研修状況・場という学習者の相違・特質・目的等について、それぞれのガイドライン・手引きが明確に設定され、それらが連動することによって、スーパービジョンが文化として形成されていく地盤作りとなる。その意味で、本手引き、およびその検討過程において重ねられた議論の蓄積は、始めの要の一つとして位置づけられると考える。

厚生労働省　令和3年度　生活困窮者就労準備支援事業費等補助金　社会福祉推進事業

# 地域共生社会で活躍できる
# 社会福祉士の育成・強化に関する
# 調査研究事業　報告書


| | |
|---|---|
| 発　行 | 令和4年（2022年）3月 |
| 発行者 | 公益社団法人　日本社会福祉士会<br>〒160-0004 東京都新宿区四谷1-13 カタオカビル2階<br>TEL：03-3355-6541 FAX：03-3355-6543<br>Email：info@jacsw.or.jp |

公益社団法人　日本社会福祉士会
〒160-0004　東京都新宿区四谷1ー13　カタオカビル2F
TEL 03-3355-6541　FAX　03-3355-6543

※無断で複写・転載することを禁じます。