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

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

令和3年（2021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る予定ですが、新カリキュラムを履修した学生が国家資格を取得し、実践現場においてソーシャルワーク専門職としての役割を果たせるようになるためには、今後、数年程度かかります。つまり、「地域共生社会の実現に資する人材」として社会福祉士が期待に応えるためには、現任の社会福祉士の実践力向上が急務となっています。

また、専門職の成長を促進する仕組みとして、スーパービジョンの重要性が大きくなってきており、本会が令和元年度社会福祉推進事業で実施した「現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業」において開発したスーパーバイザー養成のための研修プログラム・教材等が、「スーパーバイザーの質」を向上させることに役立つことが、各プロジェクトの評価等から明らかになっていますが、現実に展開されているスーパービジョンが、「地域共生社会の実現の視点」を踏まえて適切に実施されているか、また、現任のスーパーバイザーがどのようなサポートを必要としているか、についての実態把握が十分に行われているとはいえない現状があります。

そこで、本調査研究事業では、新カリキュラムの内容をふまえ、現任社会福祉士を対象とした研修プログラム・教材を開発し、広く社会福祉士や福祉の関係者が活用できるようにするとともに、スーパービジョンの実態調査等を実施しました。

具体的には、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」の全国展開に向けて、研修プログラムを構築しました。コロナ禍の中で行う事業となったこともあり、リモート方式による2日間の研修として試行し、評価を行い、講義要綱や講義で使用するスライド、研修プログラム構成の見直しを行いました。そして、e-ラーニング講義等を収録し、会員・非会員を問わず、現任の社会福祉士が繰り返し視聴できるよう公開しました。

また、スーパービジョンについては、認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー（747人）及びスーパーバイジーとしてスーパービジョンを受ける立場の社会福祉士（750人）を対象とした全国的な実態調査（量的調査）を実施するとともに、地域共生社会の実現に向けた「成功事例の分析」を通じ、スーパーバイザーの力量に含まれる多面的な要素の分析・検討を行いました。そして、スーパービジョンを効果的に実施するための重要な方法の1つである「グループスーパービジョン」を活用した「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修」の研修プログラムを開発・試行しました。そして、これら一連の事業を通じ、スーパービジョンのフォローアップに向けた課題を整理しました。

なお、本事業は、コロナ禍の中で行う事業となったため、ICT を活用して研修を行うことが必須となりました。しかしながら、ICT の活用について、十分に知見があるわけではなく、手探り状態の中で事業を開始することとなり、先駆的に ICT を活用して教育を行っている専門家に、その知見をヒヤリングすることで、事業を円滑に進めることができました。

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、調査にご協力いただきましたスーパーバイザー、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。

2021 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

目　次

はじめに

**第１章　事業の概要・・・

第１章
事業の概要

第１章　事業の概要

1. 背景

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

この専門委員会報告書では、「社会状況の変化やニーズの多様化・複雑化に伴い、社会福祉士の活躍の分野は拡がってきており、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）では、新たな包括的な支援の機能等として、「①断らない相談支援」「②参加支援（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」という重要なキーワードが示され、「断らない相談支援」において、「相談支援に関するスーパーバイズ、人材育成」の重要性にも言及されている。この報告書の中では、「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が重要であることが明記されている。

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る予定であるが、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。それまでの間、実践現場で働いている社会福祉士が専門委員会報告書やカリキュラム改正等において求められている新たな役割を果たしていくために、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の構築が喫緊の課題となっている。

また、専門職の成長を促進する仕組みとして、スーパービジョンの重要性が大きくなってきている。本会が令和元年度社会福祉推進事業で実施した「現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業」において開発したスーパーバイザー養成のための研修プログラム・教材等が、「スーパーバイザーの質」を向上させることに役立つことが、各プロジェクトの評価等から示されているが、現実に展開されているスーパービジョンが、「地域共生社会の実現の視点」をふまえて適切に実施されているか、また、現任のスーパーバイザーがどのようなサポートを必要としているか、についての実態把握が十分に行われているとはいえない現状がある。

2. 事業項目

そこで、本調査研究事業では、新カリキュラムの内容をふまえ、現任社会福祉士を対象とした研修プログラム・教材を開発し、広く社会福祉士や福祉の関係者が活用できるようにするとともに、スーパービジョンの実態調査等を実施した。具体的な事業内容は以下のとおりである。

図表1-2-1 事業項目

(1)現任社会福祉士に対する全国的な研修プログラム等の開発
1)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試行(試行研修の開催)
2)試行研修を検証するための研修前後のアンケートおよびフォーカスグループインタビューの実施
3)検証結果にもとづき、全国展開に向けた研修プログラムの修正および映像教材(e-ラーニング教材)の作成
(2)スーパービジョンに関する実態調査、フォローアップ体制の構築に向けた取り組み
1)スーパービジョンに関する実態調査(量的調査)
2)成功事例の分析(個別インタビュー、フォーカスグループインタビュー)
3)地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの養成
4)スーパーバイザーへのフォローアップ体制の構築の検討

3. コロナ禍における事業実施上の配慮

(1)事業計画の変更

11 月に開催予定としていた現任社会福祉士向けの研修や 1 月に開催予定していたスーパーバイザー向けの研修は集合形式で行う予定であったが、コロナの感染拡大の収束が見込めず、ICT を活用したオンライン研修のみで開催することとした。現任社会福祉士向けの試行研修については、当変更で集合形式とオンライン形式の研修受講効果の直接的な比較ができなくなったため、フォーカスグループインタビューを通して、受講者が過去に受講した集合形式の研修と今回のオンライン研修について、オンライン研修のメリット・デメリットの抽出などにフォーカスした質的な評価を行うこととした。

(2)事業実施上の配慮

現任社会福祉士に対する全国的な研修プログラム等の開発にかかる事業では、コロナ禍及びアフターコロナを見据えて、コロナ禍における事業の展開やリモートによる社会福祉実践に着目をした。具体的には研修プログラムの科目である「アドボカシーと意思決定支援」「排除をつくらない相談支援体制の構築」の講義に ICT の活用への言及や、「社会資源の活用・開発」の講義にコロナ禍での資源開発にかかる事例紹介を含めた。

また、研修や授業等へのリモート導入にかかる専門家を招聘し、ICT を活用した研修手法に関する意見交換会を行い、試行研修にスプレッドシートを導入するなど新たなツールの活用を検討した。

一方、当事業を実施するにあたり、前述した事業変更のとおり試行研修をリモートで行うことにしたり、その後のフォーカスグループインタビューもリモートで行った。また、委員会はすべてリモートで行い、

e-ラーニング講義の収録も自宅等で自撮りで行うなど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。

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、「昨年度の当該事業との違いを明確にされたい」「教材開発にとどまらず、その後の活用方法について十分検討されたい」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。

「現任社会福祉士に対する全国的な研修プログラム等の開発」にかかる事業では、一つ目の指摘については、昨年度は研修プログラムの開発を行う事業であったため「新カリキュラム」と「旧カリキュラム」の比較による研修プログラムに含めるべき項目の抽出、地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の推進に関する検討会の「中間とりまとめ」や福祉人材確保専門委員会の報告書からの社会福祉士の役割・機能を抽出し、これらをもとに研修プログラム及びプログラム上の各科目の講義要綱を開発する事業であった。今年度の事業では実際に研修を試行したこと、またその結果にもとづいて研修プログラム及び講義要綱を見直したり教材を開発するといった実務ベースの事業であり、明らかに昨年度とは内容及び調査方法が異なる事業と言える。また、二つ目の指摘については、研修プログラムの全国展開に向けて、開発した教材を e-ラーニングとして公開する予定である。また、その活用方法としてハイブリッド方式で行う各科目の演習と e-ラーニング講義との繋がり、各科目の e-ラーニング講義に共通スライドを導入し各科目間の繋がりを明確化、および e-ラーニング講義の視聴順番の指定など、効果的な教材の活用方法を検討した。

5. 事業の概要

以下、事業の概要について「現任社会福祉士に対する全国的な研修プログラム等の開発」「スーパービジョンに関する実態調査、フォローアップ体制の構築に向けた取り組み」という2つの柱ごとに記載する。

(1)現任社会福祉士に対する全国的な研修プログラム等の開発

本事業では、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」の全国展開に向けて、研修プログラムを試行的に開催し評価を行い、その結果をふまえて全国展開に資する研修プログラムを構築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リモート方式による 2 日間の研修として試行開催し、3 種類の評価を行い、全国展開に資するよう講義要綱や講義で使用するスライド、研修プログラム構成の見直し点をそれぞれに検討した。

1)試行研修の開催と評価

①試行研修の開催

2019 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」(以下、「試行研修」という)を双方向型のリモート方式で 11 月 22 日から 23 日にかけて 2 日間のプログラムとして開催した。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、試行研修の目的に賛同できること、研修前後のアンケートに協力できること、研修後のフォーカスグループインタビューに参加できることを要件とした。その結果、研修受講者は 63 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、受講者全員による研修受講前後のアンケート評価、属性をさまざまになるよう受講者から人選を行い研修受講後に実施したフォーカスグループインタビューによる評価の 3 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全員と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、書面によるアンケートを実施した。

③研修会前後の受講者アンケートの結果

受講者に対して、研修前後に 2 回のアンケート調査を実施した。アンケートでは、研修の到達目標に対して受講者自身の評価が研修受講の前後でどのように変化したかを把握することと、2019 年度に実施した「社会福祉推進事業」のアンケート調査で質問した「ソーシャルワーク機能の実践・発揮状況」の 14 項目を活用し、これらの機能の保有状況についても受講者自身の評価が研修受講の前後でどのように変化したかを把握することとした。クロス集計では「受講者の属性×研修の到達目標」「受講者の属性×ソーシャルワークの機能」の分析を行った。また、自由記述回答に対してはテキストマイニングの手法を用いて分析を行った。

④研修後の受講者によるフォーカスグループインタビュー結果

フォーカスグループインタビューの対象者は、多様な視点から評価を得るために、試行研修の受講者の中から、実務経験年数、会員の有無、認定社会福祉士の有無、勤務先種別、レジデンシャル・ソーシャルワークとコミュニティ・ソーシャルワークの分類をもとに、12 人（1回 6 人のフォーカルグループインタビューを 2 回）を調査対象者とした。

分析方法は、音声データをすべて文字に起こし、それぞれのインタビュー項目にそって主な意見や要望等をまとめるとともに、テキストマイニングにより探索的に分析を行った。

⑤試行研修の全体評価

以上の講師及びスタッフによる評価、研修会前後の受講者のアンケート結果、研修後の受講者によるフォーカスグループインタビュー結果をふまえると、当試行研修の全国展開に向けて、次の事項の検討が必要と考えられた。

- 2019 年度の研究実績をもとに今までの社会福祉士の役割・機能とは何が変わり、なぜ新しい内容を習得しなければならないか、どのようなことを新たに身につけなければならないか、ということを明確に受講者に示すことが必要なことから、研修プログラムの最初の科目に、当研修の全体像（研修目的、検討経緯、目指す新たな社会福祉士像や役割、当研修の構成等）の科目の追加を検討すること。
- 科目間の繋がりやなぜその科目を学ぶ必要があるのか、その科目が研修全体の目的にどのようにアプローチしているのかを受講者に示すことが必要なことから、当研修の各科目と社会福祉士の役

割の関係、各科目間の関係がわかるポンチ絵の作成（各科目の学びがどこに該当するか、受講者が常にわかるようにする）を検討すること。

- レジデンシャル・ソーシャルワーク系社会福祉士にとっても地域共生社会実現に向けた新たな社会福祉士の役割が自身の実践に身近なこととして認識できるよう、科目内容や事前課題等による方策を検討すること。
- 受講者が研修の全体像と各科目の繋がりを理解しそれぞれの科目を学ぶことの意義が理解しやすいよう、科目の順番や科目間の内容の調整を行うこと。
- 地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が役割を担うにはその地域での人的な繋がりが重要である。リモート方式は利点も多くあるが人的な繋がり構築には集合形式の方がまさることから、研修運営のあり方としてハイブリッド方式を検討すること。
- リモート形式を前提とするプログラムの場合は受講者の集中力が低下しないよう、講義の時間や休憩の時間を見直すこと。

2）全国展開に向けた研修プログラムの構築

①試行研修をふまえた見直し

試行研修の評価結果をふまえて、全国展開版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
研修の全体像を講義する科目の新設	新たに研修の最初に当研修の目的や検討経過、新たな目指す社会福祉士像や役割、当研修の構成などを伝える科目「当研修の全体像とこれぁら求められる社会福祉士像」を新設する。
共通スライドの導入	それぞれの科目の学びが社会福祉士の機能や役割とどう関係しているか、科目間の繋がりがどうなっているか、これらのことを表すポンチ図を作成し、すべての科目の講義スライドに共通スライドとして導入する。このことによって、それぞれの科目が単独で存在しているのではなく、それぞれが関連していることの理解が進み受講者の学びを深められるようにする。
プログラム構成の見直し	・講義はオンデマンド方式の e-ラーニング、演習はハイブリッド方式（リモートもしくは集合形式）を前提とする。双方向の研修は 1 日プログラムで構成する。双方向であってもリモートによる受講の場合、長時間の継続は集中力が欠如しやすくなることから、こまめに休憩時間を設定すること、また e-ラーニング講義も長時間の視聴は同様に集中力を欠くことから 40 分から 50 分程度の時間内に収める。 ・各科目間のつながりを考慮し、特に連続して学んだ方が理解しやすい科目、例えば「排除をつくらない相談支援体制の構築」に続けて「アドボカシーと意思決定支援」としたり、「地域福祉の計画づくり」に続けて「地域アセスメントとネットワーク構築」とする。 ・各科目の講義と演習が別日程になるが講義と演習の繋がりを明確にし、講義で学んだ内容を演習に反映できるよう、各 e-ラーニング講義の最後のスライドに演習で行うことを示し、演習前の事前準備が行えるようにする。

各科目の講義要綱や講義スライドの見直し	・試行研修の結果をふまえて講義要綱や講義スライドの見直しを行う。見直しに際しての留意点としては、コロナ禍やアフターコロナを見据えてコロナ禍における事業の展開やリモートによる社会福祉実践にも着目する。 ・「社会資源の活用と開発」は時間不足が明らかになったこと、また、福祉計画は独立した科目にしたほうが良いことから、新たに「地域福祉の計画づくり」を新設する。
事前課題の検討	学びを深めるため事前課題を検討する。特にレジデンシャル・ソーシャルワークの方には自身の実践にひきつけて考えることが必要である。具体的な内容は今後の検討課題とする。

共通スライドおよび見直した研修プログラムは次ページのとおりである。

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および各科目の講義要綱及び e-ラーニング講義のスライドを別掲する（第 2 章の 2（140ページ～201ページ）参照）。講義は e-ラーニングによるオンデマンドとし、演習はハイブリッド方式にした。

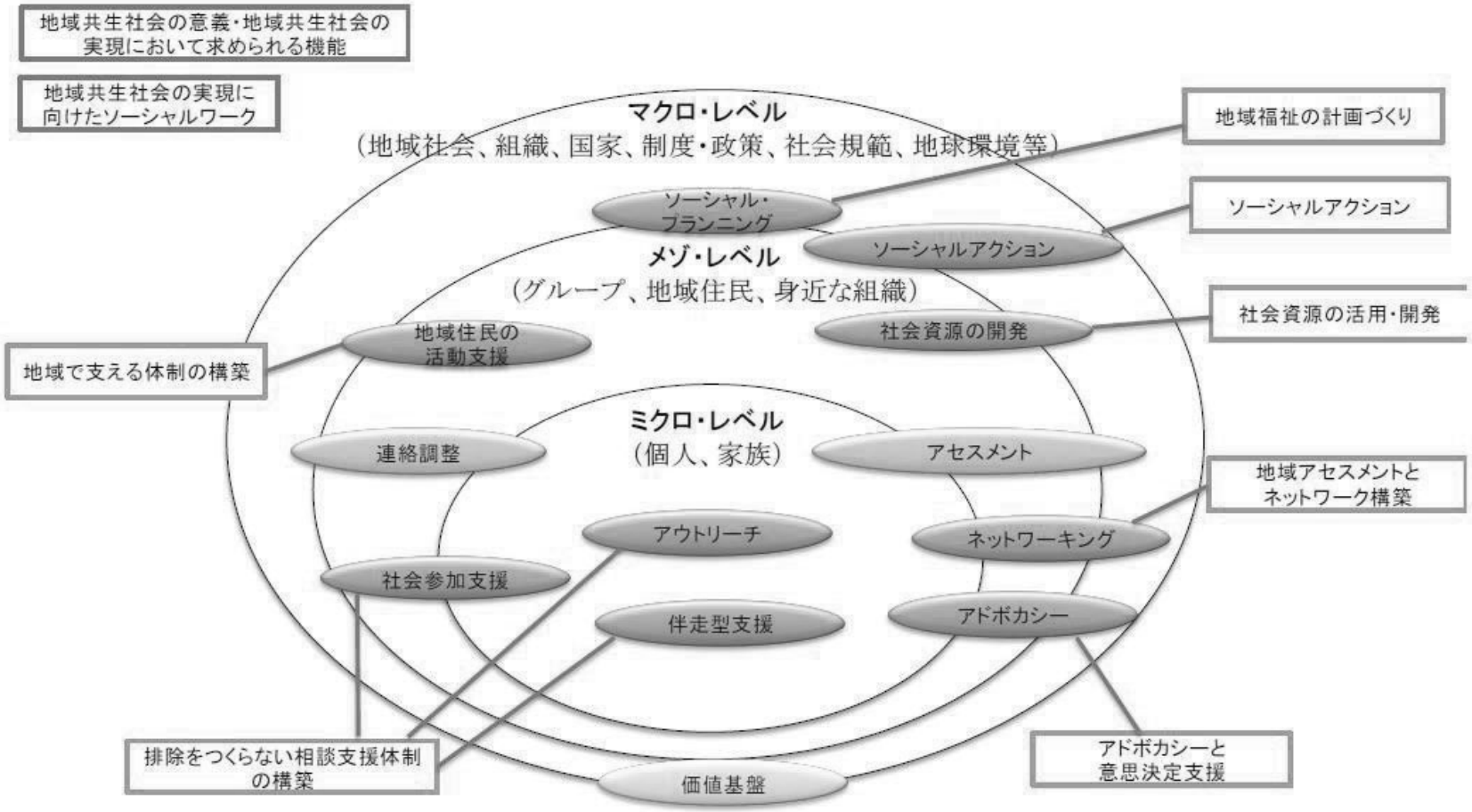
3）実践事例教材の作成

地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割について具体的に実践に結びつけて理解を促すこと、また自身の実践に引きつけて考えることができるようにすることを目的に、現場実践をしている社会福祉士による実践報告とそれへのインタビューを収録し、e-ラーニングによるビデオ提供することとした。試行研修でも明らかにされたが、地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割は、コミュニティ・ソーシャルワークに近い実践を行っている社会福祉士には理解しやすいが、レジデンシャル・ソーシャルワークに近い実践を行っている社会福祉士には自身の実践に引きつけて考えるには具体的な事例を示す必要性があると考えられた。そこで、施設で働く社会福祉士 2 名による実践報告とそれへのインタビューを収録した。これらは日本社会福祉士会 e-ラーニングシステムで公開する。

4）ICT を活用した研修手法に関する意見交換会の開催

本事業はコロナ禍の中で行う事業となり、ICT を活して研修を行うことが必須となった。しかしながら、ICT の活用について、まだ十分に知見があるわけではなく手探り状態の中で事業を開始した。そこで、コロナ禍とは関係なく先駆的に ICT を活用して教育を行っている 2 名の専門家を招聘し、その知見をヒヤリングするとともに当事業を推進するに当たりより良い方法を導き出すために意見交換会を行った。

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

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構成

試行研修版（2 日間プログラム）	
内　容	時間
開会挨拶	10 分
講義　地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割	90 分
講義　地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク	40 分
講義・演習　地域アセスメントとネットワーク構築	105 分
講義・演習　アドボカシーと意思決定支援	90 分
講義・演習　排除をつくらない相談支援体制の構築	50 分
講義　地域で支える体制の構築	95 分
講義　社会資源の活用・開発	90 分
講義　ソーシャルアクション	60 分
演習　アクションプラン	90 分
合計時間	720 分

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（ｵﾝﾃﾞﾏﾝﾄﾞ）（e-ラーニング）	演習（双方向）（ﾊｲﾌﾞﾘｯﾄﾞ 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	20 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	40 分	20 分（アイスブレーク含）
地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク	40 分	
排除をつくらない相談支援体制の構築	40 分	45 分
アドボカシーと意思決定支援	40 分	45 分
地域で支える体制の構築	40 分	45 分
地域福祉の計画づくり	40 分	なし
地域アセスメントとネットワーク構築	40 分	45 分
社会資源の活用・開発	50 分	45 分
ソーシャルアクション	50 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	400 分	325分

(2)スーパービジョンに関する実態調査、フォローアップ体制の構築に向けた取り組み

1)スーパービジョンに関する実態調査(量的調査)

①スーパーバイザーを対象とした調査

スーパービジョンの実施状況および課題、知識・スキルに関する自己効力感の程度を明らかにすることを目的に、認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザーを対象とした「ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する実態調査」を実施した。

■ 対象:認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー(747 人)
■ 方法:郵送調査　回答は Web 回答と郵送回答のいずれかを選択
■ 回答期間:2021年 1 月 13 日より 1 月 31 日
■ 回答者:457 人(WEB 回答 257 人、郵送回答 200 人)　回答率 61.2%

本調査の回答者は、男女ほぼ半数ずつで、93.2%が 40 歳代～60 歳代であった。また、34.8%が大学院修了で、就労先は多岐にわたるものの、47.2%が管理職か経営者で、リーダー的な役割も含めれば 73.6%が役職者であり、17.5%が大学勤務であった。

ソーシャルワークの実務経験は、90%以上の回答者が 10 年以上、そのうち 45.7%は 20 年以上であった。また、78.8%の回答者が、スーパーバイジーとしてスーパービジョンを受けたバイジー経験をもっており、30.1%は過去 1 年間にスーパービジョンを受けていた。スーパービジョンを受けたバイジー経験者の 93.7%がスーパービジョンを受けて「とてもよかった」もしくは「まあまあよかった」と回答している。そして、90.6%がスーパーバイザーとして、社会福祉士を対象としたスーパービジョンを実施しており、80.8%は過去 1 年にスーパービジョンを実施していた。バイザー経験者の 96.0%は個人スーパービジョンを実施したことがあるが、グループスーパービジョンを実施したことがあるのは 18.6%にとどまっていた。

新型コロナウイルス感染症の影響に関しては、回答者の 50.8%が「スーパービジョンで困ったことがあった」、また 51.8%が「スーパービジョンの実施状況に変化があった」と答えた。具体的には、人との接触を自粛するためスーパービジョンができなくなったり、スーパービジョンどころではなくなり、スーパービジョンを中止したり延期したとの回答が多かった。一方で、オンラインに変更したり、ソーシャルディスタンスをとるよう工夫して対面で行ったとの声もあった。なお、オンラインでのスーパービジョンに関しては、バイザー経験者の 30.0%が、オンラインでのスーパービジョンを実施していた。

また、本調査の結果、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た。

今後、地域共生社会の実現に向けた社会福祉士のソーシャルワーク実践の向上のために、以下の「メゾ・マクロレベルでのスーパービジョン」を構成する項目について、スーパーバイザーはスーパービジョンのなかで取り上げ、社会福祉士が積極的に取り組めるよう教育的・支持的機能を果たすことが求められる。職場内でのスーパービジョンでは、これらも職務の一環だという合意を形成し、職務として取り組めるように体制を整えるなどの管理的機能を果たすことも重要である。詳細は、第 3 章の 1 で記載する。

図表 1-5-1 メゾ・マクロレベルでのスーパービジョン

メゾ・マクロレベルでのスーパービジョン

15.地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン
24.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジ ョン(地域)
25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン
34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整についてのスーパービジョン(地域)
35.地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン
36.地域福祉活動・事業の記録についてのスーパービジョン
40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正について のスーパービジョン(地域)
45.会議等での検討についてのスーパービジョン(地域)
54.組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与について のスーパービジョン(マクロ)

②社会福祉士を対象とした調査(バイジー調査)

スーパービジョンの実施状況および課題、知識・スキルに関する自己効力感の程度を明らかにすることを目的に、社会福祉士を対象とした「ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する実態調査」を実施した。

■ 対象:都道府県社会福祉士会会員から無作為抽出された 750 名
(スーパーバイザー登録者を除く)
■ 方法:郵送調査 回答は Web 回答と郵送回答のいずれかを選択
■ 回答期間:2021 年 1 月 13 日より 1 月 31 日
■ 回答者:282人(Web 回答 124 人、郵送回答 158 人) 回答率 37.6%

本調査の回答者は、男女半分ずつで、40歳代を中心に30歳代から70歳代まで幅広く、就労先も多岐にわたっていた。回答者の 26.1%が管理者か経営者であり、そこにリーダー的な役割まで含めると、47.5%が何らかの役割を担っている。回答者の 31.3%がスーパーバイジーとしてスーパービジョンを受けた経験があり、そのうち 28.4%は過去 1 年にスーパービジョンを受けていた。スーパービジョン経験者のうち 32.2%は個人スーパービジョンを、23.4%はグループスーパービジョンを経験していた。

また、社会福祉士のソーシャルワーク実践に関して、包括的な相談支援体制の構築と住民主体の地域課題解決体制を構築するために期待されるソーシャルワークの機能(23項目)の実施状況を調査したところ、特に「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 10 機能のうち 7 項目で、回答者の 40%以上が、「実施する環境にない」を選択しており、自分が果たすものと認識していないことがわかった。連携や協働、アウトリーチ、資源の開発などさまざまなメゾ・マクロレベルでの取り組みも自らの役割であり職務だと認識されなければ、どんなにスキルを習得してもメゾ・マクロレベルでの実践は行われない。スーパービジョンの役割として、そのような組織での見直しと新たな職務遂行を促進することが求められる。

なお、スーパービジョンを受けたグループと受けていないグループの間に違いあるのか検証するためにt検定を行ったところ、スーパービジョンを受けたグループの方が、受けていないグループよりも、個別実践自己効力感と地域実践自己効力感が高く、相談支援体制構築困難度が低いことが明らかになった。詳細は、第 3 章の 1 で記載する。

2）成功事例の分析

①個別インタビュー調査

「地域共生社会の実現」に資するスーパービジョンを実施するためのコンピテンシーと、そのコンピテンシー獲得のために必要な知識を明らかにするために、認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー（5名）に対する個別インタビュー調査を実施した。インタビュー協力者の選定にあたっては、「認定社会福祉士資格を保有していること」「認定社会福祉士制度のスーパービジョン実績」「国レベルでの審議会等の委員実績」「全国レベルの研修会での講師経験」「職能団体における活動実績」等を勘案した上で、スーパービジョン調査研究委員会で総合的に判断した上で決定した。

インタビューの実施にあたっては、所要時間を 90 分とし、新型コロナウイルス感染拡大を防止する観点から、Zoomを活用してオンライン形式で行った。

図表1-5-2 インタビュー協力者、日時等

	所属機関等	実施日	担当委員
A	独立型社会福祉士	2021 年 1 月 21 日	宮崎
B	特別養護老人ホーム 施設長	2021 年 1 月 22 日	岡田
C	独立型社会福祉士	2021 年 1 月 24 日	高野
D	地域包括支援センター センター長	2021 年 1 月 24 日	前嶋
E	NPO 法人代表	2021 年 1 月 24 日	藤林

本調査を通じ、「地域共生社会の実現」に資するスーパービジョンを実施するためのコンピテンシーとして、「実践をイメージできること」「バイジーの力量を信じること」「関係形成ができること」「気づくことができること」「説明することができること」等のほか、「学び続ける不断の姿勢」「専門職としての倫理責任」のように、態度、姿勢に関する要素が重要であることが明らかとなった。また、地域共生社会の実現に向けて、包括的な相談支援体制の構築と住民主体の地域課題解決体制を構築するために期待されるソーシャルワークの機能（23 項目）をふまえた事例に関する知識と、ミクロ・メゾ・マクロレベルの対象や資源や環境を同時一体的に理解するための理論的な知識が不可欠であることが示唆された。

ヒヤリングの中では、「地域共生社会の実現」に資するスーパービジョンを実施する際の具体例として、「個別事例についての関心とか視点というところは受け止めつつ、必ずスーパービジョンの毎回のセッションの後半の方で、そこから見えるメゾレベル、マクロレベルの課題とはなにか、という問いかけをしていった」という例も語られた。また、新しいカリキュラムを学んできたスーパーバイジーと旧カリキュラムで教育を受けてきたスーパーバイザーの間の「ジェネレーションギャップ」について、スーパーバイザー自身の実践がミクロからメゾ・マクロへの視点が広がりにくいという指摘もあった。本調査を通じ、旧カリキュラムを学んできたスーパーバイザーが、「地域共生社会の実現」に資するソーシャルワークを「学び直す」こと等の重要性等、様々な示唆を得ることができた。詳細は、第 3 章の 2（1）で記載する。

②フォーカスグループインタビュー調査（FGI）

地域共生社会に向けたスーパービジョンの成功事例の分析（質的調査）を通して、地域共生社会の実現に資する社会福祉士の成長を促進するスーパービジョンの効果、そのためのスーパーバイザーに求められる知識、スキルを明らかにするために、スーパーバイジーとして認定社会福祉士制度のスーパービジョンを体験した社会福祉士5名を対象としたフォーカスグループインタビュー調査を実施した。本調査の実施にあたっては、所要時間を 120 分とし、新型コロナウイルス感染拡大を防止する観点から、Zoom を活用してオンライン形式で行った。

図表1-5-3 インタビュー協力者、日時等

	所属機関	実施日	担当委員
A	特別養護老人ホーム	2021 年 2 月 13 日	齊藤、野村
B	社会福祉協議会		
C	障害者相談支援事業所		
D	地域包括支援センター		
E	障害者相談支援事業所		

本調査は、スーパービジョンを受けたスーパーバイジーの側に焦点を当てて行ったが、特徴的であったのは、地域共生社会の実現に向けて、スーパーバイジーが「所属する組織へどのように働きかけていくか」を意識したという意見が複数あった。その背景には、所属する組織・機関に「地域にどう関わっていくのか」というビジョンがないとソーシャルワーク実践を地域で展開する際の障壁となってしまうことが共通していたことやスーパーバイジーが中間管理職的な立場である影響もあると考えられるが、組織の働きかけを介して個別支援、地域支援を展開させていくい必要性、組織が媒介してこそ、個別支援、地域支援が展開できるのだという、ミクロ・メゾ・マクロを循環する実践への視点が強調された。個別支援、地域支援と別々に目が向きがちになるが、自身の組織に働きかけを行い、「組織・機関として地域にどう関わっていくのか」というビジョンを組織内の多職種のチームでつくりあげていくことが、地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践を展開する際の重要な要素となる。

さらに、スーパービジョンからの意識変化では、自分が変わることによって周囲が変わる等、さまざまなレベルでの気づきが語られた。「地域の課題を投げるのではなく、組織からどう地域につなげるか」「地域のニーズは今まであることの活用や地域の人に働きかける」「行政や相手を変えなければでなく、自分がどう動くか」から意識の変化だけではなく、具体的な実践、行動の変化が起きていた。限られた時間枠の中でのスーパービジョンでは、意識レベルでの変化であっても、意識レベルで変化すれば、行動レベルでの変化に発展することがインタビューを通して明らかになった。詳細は、第 3 章の2（2）で記載する。

3）地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの養成

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のスーパーバイザーの養成について、スーパービジョンを効果的に実施するための重要な方法の 1 つである「グループスーパービジョン」を活用した「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修」の研修プログラムを開発・試行した。研修の開発・実施にあたっては、新型コロナウイルス感染拡大を防止する観点から、Zoom ミーティングを活用してオンライン形式で行った。本研修は、2021 年 2 月 23 日、2 月 27 日の2回に分けて実施した。定員

70 名（各回 35 名）のところ、162 名からの申込みがあり、抽選の結果、合計 95 名が参加した。研修の目標およびプログラムは、図表1-5-4、図表 1-5-5 のとおりである。

図表1-5-4　研修目標

○地域共生社会の概念を理解する
○地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を理解する
○地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの役割を理解する

図表1-5-5　研修プログラム

①事前課題：オンデマンド学習（講義視聴）

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グループスーパービジョン」 60 分
講師：野村豊子氏（日本福祉大学）

②オンラインプログラム（第 1 回、第 2 回とも同じ）

時　間	内　容
13:00～13:10（10 分）	開会挨拶、オリエンテーション
13:10～14:00（50 分）	グループディスカッション「事前学習の振り返り」 講師：高野八千代氏（社会福祉法人南魚沼福祉会）
14:00～15:40（100 分） 休憩含む	模擬グループスーパービジョン 講師：藤林慶子氏（東洋大学） 講師：宮崎清恵氏（神戸学院大学）
15:40～16:10（30 分）	振り返り、まとめ 講師：前嶋 弘氏（社会福祉法人みなと寮） 総括 講師：野村豊子氏（日本福祉大学）
16:10～16:20（10 分）	閉会

グループスーパービジョンは、相互に集団の中での支援から多くを学ぶことができ、適切で良好な援助や支援の本質を理解することができる点、ミクロ・メゾ・マクロを含めて、グループの中で展開する多様な焦点に対して、スーパーバイジー全員に積極的な発言が求められ、個々の自発性が尊重され、幅広い視野や方法を獲得できる点、およびスーパービジョンを通して築かれた信頼関係は、グループ後も多様な側面で日々の実践への示唆や支援として継続する場合も多い点等、地域共生社会の実現の流れの中で改めて重要性が増している。

本研修は、オンデマンド学習（講義視聴）とオンラインプログラムを組み合わせる形で実施した。オンデマンド学習については、受講者アンケートが高評価であったこともあり、定員を超える申込みのため今回

の研修を受講できなかった登録スーパーバイザーをはじめ、関心のある福祉関係者が、会員、非会員を問わず、いつでも、繰り返し視聴できる e-ラーニング教材（無料）として再設定し、今後の普及・展開を図ることとした。Zoom によるオンラインプログラムは、特に遠方の参加者からは好評である一方で、対面での研修の方が効果的ではないかとする意見もあった。Zoom によるオンライン研修は、資料配布から異なり、より詳細な説明・指示をしないと参加者の理解が深まらない場合もある。主催者側がオンライン研修会自体の実施方法（事前の指示や周知の方法等）を向上させる必要がある。

受講者を対象としたアンケート結果からは、「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社会福祉士の育成を意識することにつながったか」という設問に対し、参加者の 96％が「とてもそう思う（55.6％）」「ややそう思う（41.1％）」と回答があり、非常に高い評価を得ることができた。グループスーパービジョンを実施した経験がない受講者が 68.9％という状況の中、受講者からは、①地域共生社会に向けたグループスーパービジョンを行うにはスキルや力量が足りない、②グループスーパービジョンを行う自信はまだない、③地域についてのアセスメントや課題解決のための体制づくりなど自分の問題意識や実践力の弱さ等の課題をあげる声も見られたが、「GSV の質問の仕方を勉強したい」「事前面談によるニーズの把握、場の構造化、バイザーの役割、地域共生社会に向けた GSV のあり方など自分の動き方・SV を振り返ることができた」等、前向きに実践につなげようとする回答が多かった。詳細は、第 3 章の3で記載する。

4）スーパービジョンのフォローアップへの課題

本調査研究事業で実施した「スーパービジョンに関する実態調査（量的調査）」「成功事例の分析」「地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの養成」等をふまえ、スーパービジョンのフォローアップへの課題について、以下の5点に整理した。

① ミクロ・メゾ・マクロに関わるコンピテンシー等を具体的に活用し、獲得目標の達成や評価を明確にした方策を導入すること
② スーパーバイザー自身がミクロ・メゾ・マクロを循環する実践への捉え方を熟知し、スーパービジョンにおいて一つのモデルや鏡となる力量を培うこと
③ スーパーバイザーの中のリーダー層の養成を行い、組織的に展開する中核として位置づけること
④ 地域共生社会の実現に資するスーパービジョンとして、グループスーパービジョンは大きな可能性を有する方法であり、早急にそのための実践力を形成すること
⑤ コロナ禍の状況の中でのスーパービジョンに求められる責務を再確認し、知見を元に創造的な方法の開発を行うこと

①ミクロ・メゾ・マクロに関わるコンピテンシー等を具体的に活用し、獲得目標の達成や評価を明確にした方策を導入すること

個別インタビューと FGI の成果から、住民を主体に据えた地域を基盤として、ミクロ・メゾ・マクロに関わるスーパービジョンのコンピテンシーにつながる具体的な項目や要素が多数挙げられた。項目や要素の精緻な検証が望まれるが、スーパーバイザー、スーパーバイジー双方にとって、学習し研鑽を積むための具体的なよりどころとして有用である。今後は、実際のスーパービジョンや研修において、具体的な獲得目標としてコンピテンシー等を位置づけ、スーパーバイザーの実践力向上の継時的な評価を行うことが必要である。

②スーパーバイザー自身がミクロ・メゾ・マクロを循環する実践への捉え方を熟知し、スーパービジョンにおいて一つのモデルや鏡となる力量を培うこと

実態調査では、スーパービジョンの意義の重要性等が再確認されると共に、メゾ・マクロの側面へのスーパービジョンが、ミクロに比べて実施度、自己効力感とも低調である点、さらに、自らが実施すべきと認識されていない傾向がみられる点等が明らかになった。このことについては、真摯に向き合うことが求められる。しかし、スーパーバイジーを対象とした、FGI では、スーパーバイジーが、ミクロ・メゾ・マクロを循環する実践への捉え方を形成し、自らの実践に反映し行動に移すことを可能にした経緯として、スーパーバイザーが一つのモデルとなって、あるいは鏡となって、スーパーバイジー自身の振り返りの中から、ミクロ・メゾ・マクロの循環過程を浮かび上がらせることができたことが明らかになった。今後、スーパーバイザーのこのような力量を培うフォローアップ体制の構築が重要となる。

③スーパーバイザーの中のリーダー層の養成を行い、組織的に展開する中核として位置づけること

実態調査の結果から見えてきたメゾ、マクロのスーパービジョンに対する困難感の背景には、ミクロ領域に比べて実践やスーパービジョン自体の評価の視点が明確ではない点が挙げられる。スーパーバイジーを対象とした FGI では、スーパーバイジーによる明確で具体的な承認が、信頼関係の形成を基盤として大きな励ましとなった経緯が詳細に語られていた。多面的な評価は、ミクロ領域においても欠かせないが、メゾ領域ではクライエント、家族、多様な関係者等を含み、価値観の相違等によっても複雑さを増す。リーダー層の養成は、成功事例の蓄積を組織として促進し、スーパーバイジーに対して、スーパービジョンの意義と方法を伝達するために欠かせないものである。量的調査と質的調査から明確になった力量の或るスーパーバイザーの一定層をリーダー層として位置づけ、スーパービジョンの質の向上を図ることが重要である。

④地域共生社会の実現に資するスーパービジョンとして、グループスーパービジョンは大きな可能性を有する方法であり、早急にそのための実践力を形成すること

実態調査の結果や、試行研修のアンケート等から、グループスーパービジョンに関する理解、実践技能等に関して、習熟していないという現状が示された。一方で、個人スーパービジョンをスーパーバイザーとして体験している人は、グループスーパービジョンを学ぶ要点を把握できている傾向が見える。スーパーバイジー体験がスーパーバイザーの意欲や力量に肯定的に関わるという結果も示されているが、グループスーパービジョンを学ぶ上でも同様のことがいえる。試行研修で用いた模擬グループのシナリオを用いた研修、グループ状況の元でのグループスーパービジョン場面の実践的研修等、多様な方法が考えられる。さらに、グループスーパービジョンの構造やプロセスを学ぶ目的の研修、メゾレベルの複層的な地域課題解決に結びつくグループスーパービジョン等、目的に適切な方法を活用することも重要である。

⑤コロナ禍の状況の中でのスーパービジョンに求められる責務を再確認し、知見を元に創造的な方法の開発を行うこと

本調査研究事業は、コロナ禍の中で実施された。クライエントやその家族、地域を含めて、ミクロ・メゾ・マクロの諸側面に渡り、命、生活、社会関係等の困難は、一層複雑かつ緊急性を呈す問題に変化し続けている。加えて、ソーシャルワーカー自身や組織も少なからず不安・困惑・危機感等と直面してい

る。スーパービジョンという、実践者の振り返りを促進し、承認し、支え、示唆する方法は、コロナ禍の状況の中で、より必要性を増している。同時に、実際のスーパービジョンの方法、研修方法を含めて、ICTの活用等、先を見据えた創造的な展開が期待されている。

詳細は、第５章で記載する。

6. 事業実施体制

本調査研究事業の実施にあたっては、「現任研修見直し委員会」「スーパービジョン調査研究委員会」の2つの委員会を設置した。両委員会は、相互に情報共有の機会をもちながら、それぞれの事業を実施した。

(1)現任研修見直し委員会

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	加山 弾	日本ソーシャルワーク教育学校連盟、東洋大学	
5	髙良 麻子	法政大学	
6	髙山 由美子	ルーテル学院大学	
7	中島 康晴	日本社会福祉士会 副会長	

②ICTを活用した研修手法に関する意見交換会 協力者

	氏 名	所 属
1	栗田 佳代子	東京大学大学院 教育学研究科 准教授 大学総合教育研究センター 副センター長
2	坂本 文武	社会情報大学院大学 教授

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	小笹 知彦	日本社会福祉士会 事務局長
2	石塚 真吾	日本社会福祉士会 総務・組織運営グループ
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（7回）

	日 時	場 所
1	2020 年 8 月 15 日（土）	日本社会福祉士会、Web 会議室（Zoom）
2	2020 年 9 月 14 日（月）	Web 会議室（Zoom）
3	2020 年 10 月 26 日（月）	Web 会議室（Zoom）
4	2020 年 12 月 4 日（金）	Web 会議室（Zoom）
5	2021 年 1 月 28 日（木）	Web 会議室（Zoom）
6	2021 年 2 月 23 日（火）	Web 会議室（Zoom）
7	2021 年 3 月 22 日（月）	Web 会議室（Zoom）

②ICT を活用した研修手法に関する意見交換会（1回）

	日 時	場 所
1	2020年11月8日（日）	Web 会議室（Zoom）

③フォーカスグループインタビュー（2回）

	日 時	場 所
1	2020年12月20日（日）	Web 会議室（Zoom）
2	2020年12月26日（土）	Web 会議室（Zoom）

（2）スーパービジョン調査研究委員会

1）本委員会

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	高野　八千代	社会福祉法人南魚沼福祉会	
5	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	
6	藤林　慶子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟、東洋大学	
7	前嶋　弘	社会福祉法人みなと寮	
8	宮崎　清恵	日本医療社会福祉協会、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	牧野　一義	日本社会福祉士会　認定社会福祉士推進グループ　課長
2	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）委員会開催状況（9回）

	日 程	場 所
1	2020 年 9 月 13 日（日）	日本社会福祉士会、Web 会議室（Zoom）
2	2020 年 10 月 11 日（日）	Web 会議室（Zoom）
3	2020 年 11 月 8 日（日）	Web 会議室（Zoom）
4	2020 年 12 月 12 日（土）	Web 会議室（Zoom）
5	2021 年 1 月 11 日（月・祝）	Web 会議室（Zoom）
6	2021 年 1 月 23 日（土）	Web 会議室（Zoom）
7	2021 年 2 月 13 日（土）	Web 会議室（Zoom）
8	2021 年 2 月 27 日（土）	日本社会福祉士会、Web 会議室（Zoom）
9	2021 年 3 月 14 日（日）	Web 会議室（Zoom）

3）調査作業チーム

①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	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	

②作業チーム開催状況（４回）

	日 程	場 所
1	2020 年 8 月 29 日（土）	日本社会福祉士会、Web 会議室（Zoom）
2	2020 年 9 月 9 日（水）	Web 会議室（Zoom）
3	2020 年 11 月 1 日（日）	Web 会議室（Zoom）
4	2020 年 12 月 27 日（日）	Web 会議室（Zoom）

4）SV研修プログラム検討作業チーム

①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	齊藤　順子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟、淑徳大学	
3	高野　八千代	社会福祉法人南魚沼福祉会	
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	日本医療社会福祉協会、神戸学院大学	

②作業チーム開催状況（３回）

	日 程	場 所
1	2020 年 8 月 30 日(日)	日本社会福祉士会、Web 会議室(Zoom)
2	2020 年 11 月 1 日(日)	Web 会議室(Zoom)
3	2021 年 2 月 16 日(火)	Web 会議室(Zoom)

5)調査研究に関する作業委員会

①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	藤林　慶子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟、東洋大学	

②作業委員会開催状況（３回）

	日 程	場 所
1	2021 年 3 月 10 日(水)	日本社会福祉士会
2	2021 年 3 月 22 日(月)	Web 会議室(Zoom)
3	2021 年 3 月 25 日(木)	Web 会議室(Zoom)

6)GSVに関する作業委員会

①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	高野　八千代	社会福祉法人南魚沼福祉会	
3	前嶋　弘	社会福祉法人みなと寮	

②作業委員会開催状況（１回）

	日 程	場 所
1	2021 年 1 月 16 日(土)	Web 会議室(Zoom)

7)個別インタビュー

①インタビュー協力者

	氏 名	所 属
1	鹿嶋　隆志	大分共同社会福祉士事務所　鹿嶋隆志事務所
2	石﨑　剛	社会福祉法人栄和会(特養)
3	田村　満子	有限会社たむらソーシャルネット
4	中　　恵美	金沢市地域包括支援センターとびうめ
5	永島　徹	NPO法人風の詩

②インタビュー実施状況

	日 程	場 所
1	2021 年 1 月 21 日(木)	Web 会議室(Zoom)
2	2021 年 1 月 22 日(金)	Web 会議室(Zoom)
3	2021 年 1 月 24 日(日)	Web 会議室(Zoom)

8)フォーカスグループインタビュー

①インタビュー協力者

	氏 名	所 属
1	青山　昌憲	社会福祉法人農協共済 別府リハビリテーションセンター、障害者生活支援センター
2	金本　沙也佳	大正区北部地域包括支援センター
3	佐藤　清子	佐野市社会福祉協議会
4	田中　こず恵	社会福祉法人徳充会　相談支援キララ
5	村山　文彦	社会福祉法人禎心会　ケアセンターら・せれな

②インタビュー実施状況

	日 程	場 所
1	2021 年 2 月 13 日(土)	Web 会議室(Zoom)

(3)研修会の開催状況

1)現任研修見直し委員会

	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 (試行研修)	2020 年 11 月 22 日(日)～23 日(月) Web 会議室(Zoom)	59名

2)スーパービジョン調査研究委員会

	研修名	日 程・場 所	修了者
1	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)	1 日目:2021 年 2 月 23 日(火・祝) Web 会議室(Zoom)	48名
		2 回目:2021 年 2 月 27 日(土) Web 会議室(Zoom)	45名

第２章
現任社会福祉士に対する全国的な研修プログラム等の開発

第2章　現任社会福祉士に対する全国的な研修プログラム等の開発

1　試行研修の開催と評価

(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」(試行研修)の開催

1)試行研修の目的

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」を全国の社会福祉士に普及するにあたり、その内容や運用について検証することを目的に試行的に研修を開催した。

2)当試行研修の運営方法について

当初の事業計画では、集合形式とリモート方式の２種類の研修運営を行うことで運用上の検証を行う予定であったが、昨今のコロナ禍の影響により、集合形式の研修は断念し(前章の事業計画変更届参照)、講義及び演習を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。

従って、受講者は現任の社会福祉士であることの他は、試行研修の目的に賛同できること、研修前後のアンケートに協力できること、研修後のフォーカスグループインタビューに参加できることを要件とした。

また、あらかじめ Zoom ミーティングを活用したオンライン研修であることを明らかにして受講者募集を行い、受講にあたって準備が必要な事項について提示するとともに、事前テストの案内を行った。

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した。

開催要項を29ページ～31ページに掲載する。

3)試行研修の内容について

2019 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」の講義要綱(別表(32ページ～40ページ)参照)にもとづき、研修レジュメを作成した(講義スライドは41ページ～82ページ参照)。

なお、各講義のねらいと項目は次のとおりである。

ねらい	講義の項目
地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割(講義)	
○地域共生社会の意義とその実現に向けた課題とともに、実現に向けて求められている機能を理解する。	・地域共生社会とは ・地域共生社会の意義 ・地域共生社会の実現に向けた課題

○ソーシャルワークの原理をふまえて、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が果たすべき役割を理解する。	・地域共生社会の実現に求められる体制 ・体制構築の促進のために求められる機能 ・社会福祉士の役割 ・ソーシャルワークの原理（人間の尊厳、人権、社会正義、集団的責任、多様性の尊重、全人的存在） ・倫理綱領の倫理基準
地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク（講義）	
○地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を果たすソーシャルワークの全体像を理解する。 ○中でも、ミクロ、メゾ、マクロシステムの連動的変化を目指した実践を理解する。社会福祉法に新たに規定された重層的支援体制整備事業で表現すると、「相談支援（包括的相談支援事業、多機関協働事業、アウトリーチ等を通じた継続的支援事業）」「参加支援事業」「地域づくり事業」の連動を理解する。	・ジェネラリスト視点にもとづく実践 ・ミクロ、メゾ、マクロシステムの循環的因果関係を踏まえた支援 ・個別課題の普遍化 ・スーパービジョン
地域アセスメントとネットワーク構築（講義・演習）	
○地域共生社会の実現に向けて、 ・個人への支援だけではなく、地域づくりに向けた支援を視野に入れ、地域住民や他の専門職との協働・連携し、顕在化していない課題にアプローチすることの意義について理解する。 ・断らない相談支援という視点から、地域アセスメントとネットワーク構築について理解する。	・地域アセスメントとは何か ・ネットワーク構築 ・実践をふまえたネットワーク構築の可能性 ・地域における社会福祉士
アドボカシーと意思決定支援（講義・演習）	
○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。	・アドボカシーとは何か ・意思決定支援とは何か ・実践をふまえたアドボカシーと意思決定支援の可能性 ・アドボカシー・意思決定支援と社会福祉士
排除をつくらない相談支援体制の構築（講義・演習）	
○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。	・分野横断的な支援体制 ・「断らない相談支援」に必要な機能 ・社会福祉士の役割 ・アウトリーチ

○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。	・スクリーニング ・リファー ・チームアプローチ ・スーパービジョン ・伴走型支援 ・ICT ・その他
地域で支える体制の構築（講義・演習）	
○地域共生社会の実現に向けて、 ・支える主体への理解ならびに地域住民が主体として重要であることへの理解を促す。 ・地域で支える体制の構築に向けた社会福祉士の機能と役割についての理解を促す。 ・地域住民が主体として役割を果たすためには福祉教育が重要であるため、それについて理解を促す。 ・多機関、多職種、福祉以外の機関との協働についての理解を促す。 ○参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する。	・地域とは何か ・地域で暮らすとはどういうことか ・地域を基盤としたソーシャルワークとは何か ・地域福祉の推進 ・主体と協働 ・福祉教育の概念 ・福祉教育の目標と展開 ・福祉教育の意義 ・自分のまちの福祉教育実践 ・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
社会資源の活用・開発（講義・演習）	
○地域共生社会の実現に向けて、 ・社会資源の概念についての正確な理解を促す。 ・社会資源を活用・開発することの意義についての理解を促す。 ・社会資源を活用・開発する方法についての理解を促す。 ・計画と計画策定についての理解を促す。 ○参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する。	・社会資源とは何か ・ソーシャルワークにおける社会資源の特徴 ・社会資源の活用とその意義 ・社会資源の開発と、その意義 ・SWOT 分析を使い、自分の実践する/住むまちにあるとよいと思う社会資源を考えてみる（個人） ・それをわかりやすく他者に伝えてみる（グループ） ・福祉計画の種類 ・市町村地域福祉計画及び都道府県地域福祉支援計画の概要と機能 ・策定過程と方法
ソーシャルアクション（講義）	
○地域共生社会の実現に向けた課題等に対処するために、地域における排除構造等を理解し	・ソーシャルアクションの目的等 ・ソーシャルワークにおける位置

て、「参加支援事業」や「地域づくり事業」を行うために、ソーシャルアクションを実践する必要もあることを理解する。 〇ソーシャルアクションの方法は多様であるが、当事者のエンパワメントを基本とし、社会的に不利な立場におかれている人びとに支援することが社会的に認められている専門職である社会福祉士だからこそ実践できる方法を理解する。	・地域共生社会におけるソーシャルアクションの意義 ・地域共生社会に向けた実践におけるソーシャルアクションの実践方法
アクションプランの作成 （演習）	
〇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。	・アクションプランの作成 ・グループ発表＆まとめ

4）試行研修の実施

①開催日程

2020 年 11 月 22 日～23 日

②参加者人数

参加人数等は以下のとおりである。

受講申込者　72 名（定員 70 名）

事前キャンセル　9 名（所用、新型コロナウイルスによる急用等）

最終参加者　63 名（研修前アンケート提出 65 名）

1 日目修了者　61 名（2 名は欠席等）

2 日目修了者　59 名（2 名は早退）

最終修了者　59 名（研修後アンケート提出 60 名）

③参加者の主たる属性

・社会福祉士としての実務経験年数は 5 年未満が 8 名（12%）、15 年以上が 36 名（55%）

・勤務先は、高齢、医療、社会福祉協議会、生活困窮者支援関係がそれぞれ 10 名以上の参加

・コミュニティ・ソーシャルワークの実践に近い参加者が 66%、レジデンシャル・ソーシャルワークの実践に近い参加者が 22%

④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。

・初日と 2 日目でグループ構成を変更

⑤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

・スタッフは会議室（主婦会館）に集合し、個々のパソコンで進行や運営のフォローを実施

⑥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。

⑦当日の講師及びスタッフ間の情報共有

初日及び 2 日目の研修開始前後での Zoom による打合せ、昼食休憩時の研修とは別のアカウントでの Zoom 打合せを実施した。また、演習中の情報共有方法として、Google のスプレッドシートを活用した。

5）試行研修の評価方法について

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、受講者全員による研修受講前後のアンケート評価、属性をさまざまになるよう受講者から人選を行い研修受講後に実施したフォーカスグループインタビューによる評価、以上 3 つの方法で評価を行った。

2020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 （試行研修）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 年度から導入される予定です。その一方で、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 2021 年度における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」を試行的に先行開催することとしました。

なお、受講者には当研修のブラッシュアップに向けてご意見を伺いたく、受講者全員に対して研修受講前後のアンケートへの協力をお願いします。加えて、研修受講後に Zoom でのグループインタビューへのご協力を複数名のかたにご依頼させていただきますので、ご承知おきいただけますようお願い申し上げます。

１．日　　程　１日目 … **2020 年 11 月 22 日（日）10：30～17：10**
２日目 … **2020 年 11 月 23 日（月） 9：00～16：50**

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
※ご参加には、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「オンライン研究集会の参加方法」を必ずご確認の上、お申し込みください。

３．定　　員：70 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。）

４．受 講 費：無料

５．申込期限：**2020 年 10 月 20 日(火)まで**

６．受講可否：　受講の可否は、10 月下旬頃にご連絡いたします。併せて、受講に伴う注意事項、キャンセル扱い等もご案内します。11 月上旬頃を迎えても連絡ない場合は、以下の問い合わせ先宛てにご連絡ください。

７．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。
②本調査研究事業に賛同いただけること。
③研修前後のアンケートにご協力いただけること。
④研修後、Zoom でのグループインタビューにご参加いただけること
（Zoom でのグループインタビューは別途お声掛けさせていただきます。）

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
1日目	10：30～10：40	オリエンテーション、開会挨拶
	10：40～12：10 **講義**（90 分）	講義　「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」 講師　道念　由紀　氏（厚生労働省社会・援護局　社会福祉専門官） 髙良　麻子　氏（法政大学）
	12：10～13：00	昼食休憩
	13：00～13：40 **講義**（40 分）	講義　「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」 講師　髙良　麻子　氏（法政大学）
	13：40～15：25 **講義・演習**（105 分）	講義・演習　「地域アセスメントとネットワーク構築」 講師　髙山　由美子　氏（ルーテル学院大学）
	15：25～15：40	休憩
	15：40～17：10 **講義・演習**（90 分）	講義・演習　「アドボカシーと意思決定支援」 講師　髙山　由美子　氏（ルーテル学院大学）
		1 日目終了
	時　間	内　容
2日目	9：00～9：05	事務連絡
	9：05～9：55 **講義・演習**（50 分）	講義・演習　「排除をつくらない相談支援体制の構築」 講師　荒井　浩道　氏（駒澤大学）
	9：55～10：05	休憩（10 分）
	10：05～11：40 **講義**（95 分）	講義　「地域で支える体制の構築」 講師　加山　弾　氏（東洋大学）
	11：40～12：30	昼食休憩
	12：30～14：00 **講義**（90 分）	講義　「社会資源の活用・開発」 講師　加山　弾　氏（東洋大学）
	14：00～14：15	休憩
	14：15～15：15 **講義**（60 分）	講義　「ソーシャルアクション」 講師　髙良　麻子　氏（法政大学）
	15：15～16：45 **演習**（90 分）	演習　「アクションプラン」 講師　中田　雅章　氏（日本社会福祉士会理事　生涯研修センター企画・運営委員会　委員長）
	16：45～16：50	閉会

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。

URLhttps://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=oard-ldldtf-a4dd632658990bb6d10b3df4d34915d4

１０．個人情報の取扱いについて：

本試行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、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。

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、スマートフォン、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。なお、音声はパソコン等に内蔵されている機器で受講いただけますが、イヤホンの使用を推奨いたします。

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。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。

＜受講に必要な機器＞ ※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）
・内蔵カメラ＋スマートフォン（iOS12 以降、Android7 以降）

◆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

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）

テーマ　地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割（講義）

講義のねらい

○　地域共生社会の意義とその実現に向けた課題とともに、実現に向けて求められている機能を理解する。

○　ソーシャルワークの原理をふまえて、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が果たすべき役割を理解する。

講義内容と講義のポイント（計９０分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本テーマの目標確認	・本テーマの目標	・目標を確認する。	リモート研修（講義）	２分
・地域共生社会の意義	・地域共生社会とは ・地域共生社会の意義 ・地域共生社会の実現に向けた課題	・地域共生社会が必要とされる日本の現状をふまえ、地域共生社会の意義、及び、その実現に向けた課題を確認する。	リモート研修（講義）	３０分
・地域共生社会の実現において求められる機能	・地域共生社会の実現に求められる体制 ・体制構築の促進のために求められる機能	・地域共生社会の実現に向けて求められる体制やソーシャルワークの機能、及び、社会福祉士に求められる実践能力を確認する。	リモート研修（講義）	１５分
・地域共生社会に向けた社会福祉士の役割	・社会福祉士の役割 ・ソーシャルワークの原理（人間の尊厳、人権、社会正義、集団的責任、多様性の尊重、全人的存在） ・倫理綱領の倫理基準	・地域共生社会の実現に向けた体制構築の促進のための機能を果たすために、どのような役割を果たさなければならないかについて説明する。そして、それらの役割は原理にもとづいていることを確認する。そのうえで、社会福祉士の実践を紹介しながら、社会福祉士の役割および倫理基準を解説する。	リモート研修（講義）	４０分
・まとめ	・目標の達成状況の確認	・本テーマの目標を達成できたかどうかを確認する。	リモート研修（講義）	３分

テーマ　地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク（講義）

講義のねらい

○　地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を果たすソーシャルワークの全体像を理解する。

○　中でも、ミクロ、メゾ、マクロシステムの連動的変化を目指した実践を理解する。社会福祉法に新たに規定された重層的支援体制整備事業で表現すると、「相談支援（包括的相談支援事業、多機関協働事業、アウトリーチ等を通じた継続的支援事業)」「参加支援事業」「地域づくり事業」の連動を理解する。

事前課題

次の e-ラーニング講義（既に本会で公開）を視聴する。

ソーシャルワーク実践報告「地域共生社会における社会福祉士の役割」

「No01 実践報告１身近な圏域での個と地域をつなぐ実践」　の視聴（約 17 分）

講師：中恵美氏（金沢市地域包括支援センターとびうめ）

講義内容と講義のポイント（計４０分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本テーマの目標確認	・本テーマの目標	・目標を確認する。	リモート研修（講義）	２分
・ジェネラリストの視点にもとづくソーシャルワーク実践	・ジェネラリスト視点にもとづく実践	・地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を果たすために、ジェネラリスト視点にもとづくソーシャルワーク実践が必要であることを説明する。	リモート研修（講義）	１５分
・ミクロ・メゾ・マクロシステムの連動的変化を目指した実践	・ミクロ、メゾ、マクロシステムの循環的因果関係を踏まえた支援 ・個別課題の普遍化 ・スーパービジョン	・ミクロ・メゾ・マクロシステムの循環的因果関係を踏まえ、連動的変化を目指した支援について、社会福祉士による実践事例を紹介しながら説明する。その際、スーパービジョンの重要性について触れる。	リモート研修（講義）	２０分
・まとめ	・目標の達成状況の確認	・本テーマの目標を達成できたかどうかを確認する。	リモート研修（講義）	３分

テーマ　地域アセスメントとネットワーク構築（講義・演習）

講義のねらい

〇地域共生社会の実現に向けて、

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

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

講義内容と講義のポイント（計１０５分　休憩時間は「ネットワーク構築」と「実践をふまえたふりかえり」の間に５分程度いれる。）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本科目の目標確認と地域アセスメント	・本テーマの目標 ・地域アセスメントとは何か	・本科目の目標を確認する。 ・地域の課題にアプローチすることの意義を確認する。 ・ネットワーク構築を前提とした地域アセスメントの視点を説明する。	リモート研修（講義）	２０分
・ネットワーク構築	・ネットワーク構築	・地域にネットワークを構築することの意義を確認する。 ・ネットワーク構築の視点と方法について確認する。	リモート研修（講義）	２０分
・実践をふまえたふりかえり	・実践をふまえたネットワーク構築の可能性	・講義内容及び実践をふまえたグループディスカッションを行う。	リモート研修（演習）	４０分
・まとめ	・本科目の目標 ・地域における社会福祉士	・本科目の目標を達成できたかどうかを確認し、社会福祉士として地域をとらえる視点を確認する。	リモート研修（講義）	２０分

テーマ　アドボカシーと意思決定支援（講義・演習）

講義のねらい

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。

講義内容と講義のポイント（計９０分）

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

テーマ　排除をつくらない相談支援体制の構築（講義・演習）

講義のねらい

〇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。

〇「断らない相談支援」に必要な機能を理解する。

〇排除をつくらない相談支援を実践するためには、どのような役割を、どのような方法で行えばいいのかについて検討する。

講義内容と講義のポイント（計５０分）

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

テーマ　地域で支える体制の構築（講義・演習）

講義のねらい

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

講義内容と講義のポイント（計９０分）

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

テーマ　　社会資源の活用・開発　（講義・演習）

講義のねらい

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

講義内容と講義のポイント（計９０分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本テーマの目標確認	・本テーマの目標	・本テーマの目標を確認する。	リモート研修（講義）	５分
・社会資源とは何か	・社会資源とは何か ・ソーシャルワークにおける社会資源の特徴	・社会資源の概念や内容、その特徴を理解することで、この後の講義への導入と理解促進をはかる。	リモート研修（講義）	２０分
・社会資源を活用・開発の意義	・社会資源の活用とその意義 ・社会資源の開発と、その意義	・社会資源の活用・開発が地域を基盤としたソーシャルワークの促進にどのような意義があるかの理解を促す。	リモート研修（講義）	１０分
・演習・社会資源開発に求められる視点とスキル	・SWOT 分析を使い、自分の実践する/住むまちにあるとよいと思う社会資源を考えてみる（個人） ・それをわかりやすく他者に伝えてみる（グループ）	・SWOT 分析は、ビジネス等で用いられる問題解決手法で、組織や自己の内部・外部環境を、S(強み)・W(弱み)・O(機会)・T(脅威)に整理し、対応策を導く手法である。新たな視点で資源開発するためのヒントとすることをねらいとする。 ・他者に伝えることでプレゼンの練習も兼ねる。	リモート研修（演習）	３５分
・福祉計画の意義と策定、運用	・福祉計画の種類 ・市町村地域福祉計画及び都道府県地域福祉支援計画の概要と機能 ・策定過程と方法	・各種福祉計画の種類への理解を促したうえで、地域福祉計画の位置づけ、計画の意義と策定プロセス、策定方法を学び、その過程の中での協働や住民参加の意義を理解させる。	リモート研修（講義）	１５分
・まとめ	・本講義の重要ポイントを示す	・講義の内容の確認や、重要ポイントを再度提示することで、受講者の理解促進をはかる。	リモート研修（講義）	５分

テーマ　ソーシャルアクション（講義）

講義のねらい

○地域共生社会の実現に向けた課題等に対処するために、地域における排除構造等を理解して、「参加支援事業」や「地域づくり事業」を行うために、ソーシャルアクションを実践する必要もあることを理解する。

○ソーシャルアクションの方法は多様であるが、当事者のエンパワメントを基本とし、社会的に不利な立場におかれている人びとに支援することが社会的に認められている専門職である社会福祉士だからこそ実践できる方法を理解する。

事前課題

次の e-ラーニング講義（既に本会で公開）を視聴する。

ソーシャルワーク実践報告「地域共生社会における社会福祉士の役割」

「No03 実践報告３　ひきこもり支援のしくみづくり」の視聴（約 16 分）

講師：中井俊雄氏（総社市社会福祉協議会）

講義内容と講義のポイント（計６０分）

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

テーマ　アクションプランの作成　（演習）

演習のねらい

○　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。

演習内容と演習のポイント（計　９０分）

テーマ	項目	演習のポイント	研修形態	目安時間
アクションプランの作成	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
	アクションプランの作成	2 日間の講義を踏まえて、これから何をすべきかのタスクを洗い出し、「具体的にこれからどのようなアクションを起こすのか」についてグループ内で議論する。	リモート研修（演習）	３５分
	グループ発表&まとめ	グループごとにアクションプランのプレゼンテーションを行い、講師がそれに対してコメントする。発表グループ数は、時間の範囲内で講師が調整する。	リモート研修（演習）	５０分

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省　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ソーシャルワーク実践力養成研修
（試行研修）

地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割（講義）前半部

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

○ 地域共生社会の意義とその実現に向けた課題とともに、実現に向けて求められている機能を理解する。

講義の内容とポイント

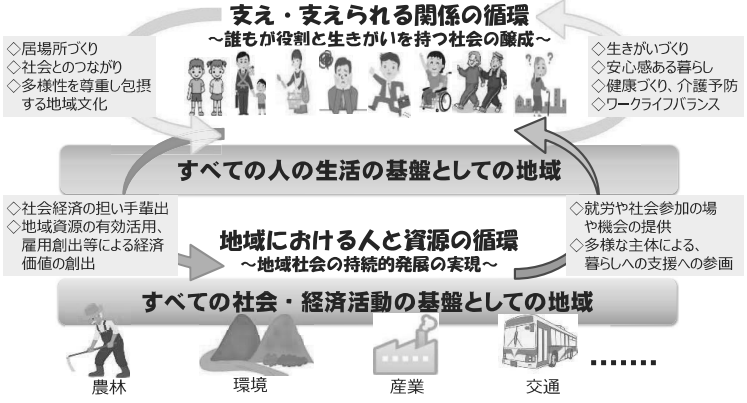
○ 本講義では、地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を学ぶ前提としての、「地域共生社会の意義」及び「地域共生社会の実現において求められる機能」を取り上げる。

テーマ	項目	ポイント
地域共生社会の意義	・地域共生社会とは ・地域共生社会の意義 ・地域共生社会の実現に向けた課題	地域共生社会が必要とされる日本の現状を踏まえ、地域共生社会の意義、及び、その実現に向けた取組や課題を確認する。
地域共生社会の実現において求められる機能	・地域共生社会の実現に求められる体制 ・体制構築の促進のために求められる機能	地域共生社会の実現に向けて求められる体制やソーシャルワークの機能、及び、社会福祉士に求められる実践能力を確認する。

地域共生社会の意義

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**



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」の実現に向けた地域づくりに関するこれまでの経緯

平成27年9月　**「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」（「新たな福祉サービスのシステム等のあり方検討PT」報告）**
　　多機関の協働による包括的支援体制構築事業（平成28年度予算）
平成28年6月　**「ニッポン一億総活躍プラン」（閣議決定）に地域共生社会の実現が盛り込まれる**
　　7月　「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部の設置
　　10月　地域力強化検討会（地域における住民主体の課題解決力強化・相談支援体制の在り方に関する検討会）の設置
　　12月　地域力強化検討会　中間とりまとめ
　　「我が事・丸ごと」の地域づくりの強化に向けたモデル事業（平成29年度予算）
平成29年2月　**社会福祉法改正案（地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律案）を提出**
　　「「地域共生社会」の実現に向けて（当面の改革工程）」を「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部で決定
　　5月　社会福祉法改正案の可決・成立 → 6月　改正社会福祉法の公布
　　※ 改正法の附則において、「公布後3年を目処として、市町村における包括的な支援体制を全国的に整備するための方策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」と規定。
　　9月　地域力強化検討会　最終とりまとめ
　　12月　「社会福祉法に基づく市町村における包括的な支援体制の整備に関する指針」の策定・公表及び関連通知の発出
平成30年4月　**改正社会福祉法の施行**
令和元年5月　**地域共生社会推進検討会（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）設置**
　　7月　**地域共生社会推進検討会　中間とりまとめ**
　　12月　**地域共生社会推進検討会　最終とりまとめ**
令和2年3月　**社会福祉法等改正法案（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）を提出**
　　6月　**改正社会福祉法の可決・成立**
　　※市町村における包括的な支援体制の構築に関する改正規定は令和3年4月施行予定

地域共生社会の実現に向けた取組の検討経緯

平成29年社会福祉法改正

○ 平成29年（2017年）の通常国会で成立した改正社会福祉法（地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律による改正）により、社会福祉法に地域福祉推進の理念を規定するとともに、この理念の実現のために市町村が包括的な支援体制づくり（※）に努める旨を規定。
（※）包括的な支援体制づくりの具体的な内容
・地域住民の地域福祉活動への参加を促進するための環境整備
・住民に身近な圏域において、分野を超えて地域生活課題について総合的に相談に応じ、情報の提供や助言等を行う体制の整備
・支援関係機関が連携し、地域生活課題の解決に資する支援を一体的に行う体制の整備

○ 同改正法の附則において、法律の公布後３年（令和２年）を目途として、市町村による包括的な支援体制を全国的に整備するための方策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずる旨を規定。

○ あわせて、包括的な支援体制づくりの具体的な内容をメニューとするモデル事業を平成28年度から実施しており、令和元年度は208自治体が事業を実施している。

地域共生社会推進検討会における検討

○ 平成29年の改正社会福祉法附則の規定やモデル事業の実施状況を踏まえ、包括的な支援体制の全国的な整備のための具体的な方策を検討するため、厚生労働省に「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）」を令和元年５月に設置。

○ 地域共生社会推進検討会は、令和元年12月に最終とりまとめを公表。

＜最終とりまとめで示された方向性＞
○ 本人・世帯が有する複合的な課題（※）を包括的に受け止め、継続的な伴走支援を行いつつ、適切に支援していくため、市町村による包括的な支援体制において以下の３つの支援を一体的に行う。
Ⅰ 断らない相談支援　Ⅱ 参加支援　Ⅲ 地域づくりに向けた支援
（※）一つの世帯において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）
世帯全体が地域から孤立している状態（ごみ屋敷など）　等

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施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

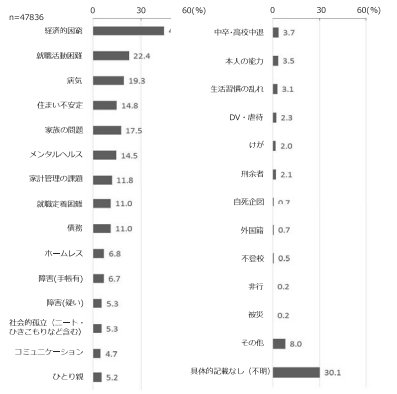
◆一方、地域の実践では、福祉の領域を超えて、農業や産業、住民自治などの様々な資源とつながることで、多様な社会参加と地域社会の持続の両方を目指す試みがみられる

⇒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。

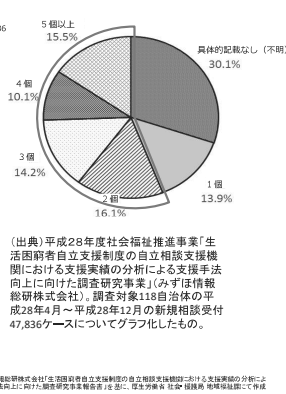
各制度等における複合的課題等について①
（生活困窮者自立支援制度）

□ 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」(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。

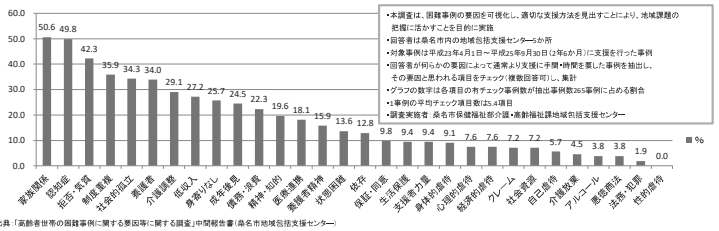
みずほ情報総研株式会社「生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関における支援実績の分析による支援手法向上に向けた調査研究事業報告書」を基に、厚生労働省 社会・援護局 地域福祉課にて作成

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、少数でも軽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。

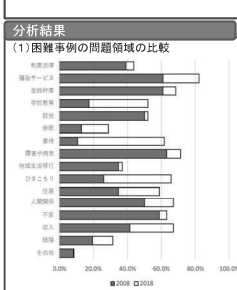
埼玉県での相談支援体制実態調査の概要

○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%
金銭財産	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。

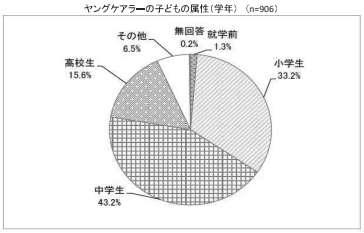
2008年	6.4
2018年	8.6

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

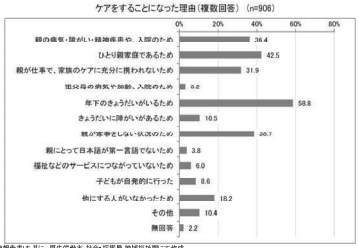
各制度等における複合的課題等④
（子ども分野（ヤングケアラーの調査を例に））

○ 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

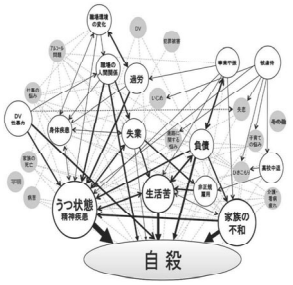
各制度等における複合的課題等⑤
（自殺対策（自殺既遂者））

○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%

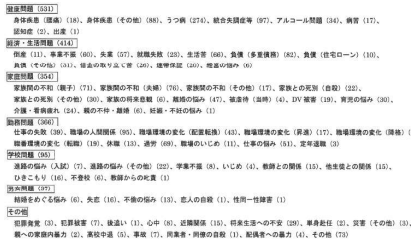
等といった結果が示されている。

○ 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

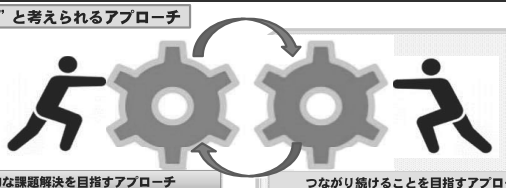
- 近隣住民からの相談で、隣に住むB宅の樹木の枝が自分の敷地まで伸びており、庭の手入れもされておらず枯れ葉の処理や倒木の危険があることと、Bが野良猫に餌付けをしており糞や餌の残りの臭いで困っているとの内容。
- Bは50代一人暮らしの男性で両親死亡後、地域社会から孤立。仕事量が減り収入が減少したことで生活に困り、身の回りのことや樹木についても手が付かない、猫の餌やりが生きがいであることなどが分かる。
- その後、自立相談支援機関が収入増に向けた就労支援や、関係機関の協力による樹木の管理、民生委員との連携による地域活動への声かけ等の支援につなげた。

（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
- 警察介入で措置入院。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。

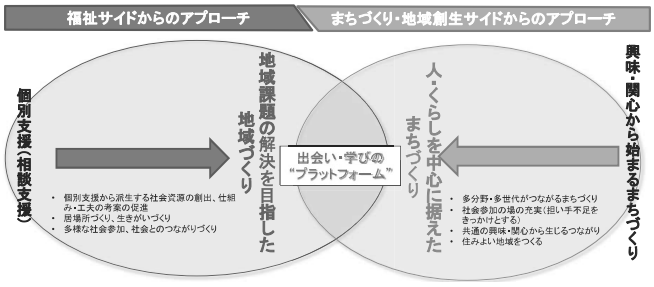
○地域の実践では、専門職による関わりの下、地域住民が出会い、お互いを知る場や学び合う機会を通じて、地域住民の気にかけ合う関係性が生じ広がっている事例が見られる。

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

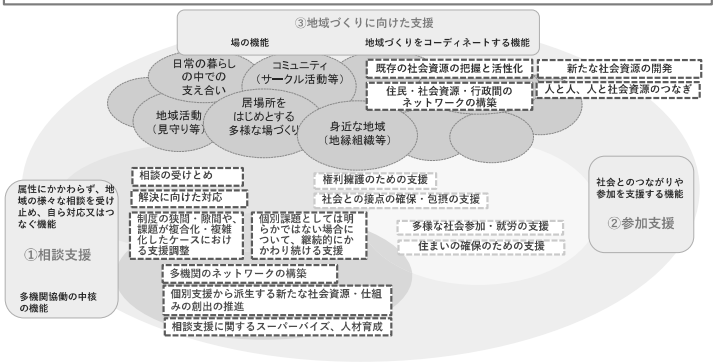
- 地域の実践をみると、「自らの地域で活躍したい」や「地域を元気にしたい」といった自己実現や地域活性化に向けた願いのもと始まったまちづくり活動が、地域の様々な主体との交わりを深め、学ぶ中で、福祉（他者の幸せ）へのまなざしを得ていくダイナミズムがみえてきた。
- そして福祉分野の個別支援をきっかけとする地域づくりの実践に関しては、個人を地域につなげるための地域づくりから、地域における課題へ一般化し、地域住民を中心とした地域づくりに開いていくことで持続性を得ていく過程が見られている。
- 一見質の異なる活動同士も、活動が変化する中で“個人”や“くらし”が関心の中心となった時に、活動同士が出会い、お互いから学び、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。



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。



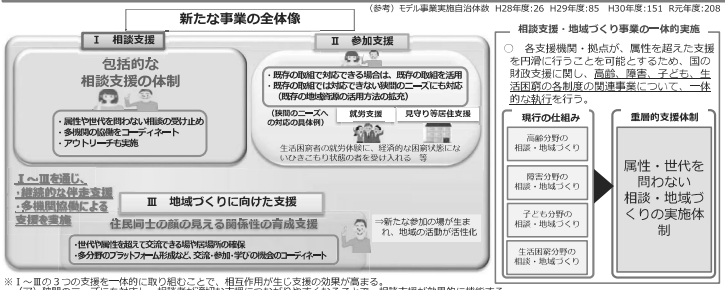
地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する市町村の重層的な支援体制の構築の支援

○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

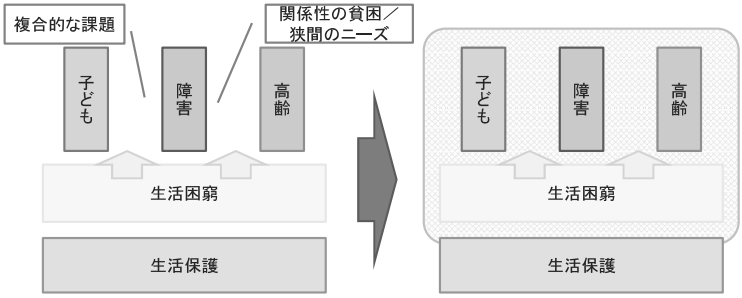
○以下の場及び機能を確保
①住民同士が出会い参加することのできる場や居場所
②ケア・支え合う関係性を広げ、交流や活躍の場を生み出すコーディネート機能

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）

事業の実施により何が変わるのか

- 市町村全体で「断らない包括的な支援**体制**」を構築できるようにする。
  新しい「窓口」をつくるものではない。
  - すべての住民を対象に
  - 既存の支援機関を活かしてつくる
  - 構築に必要な「**協働の中核**」「**継続的な伴走支援**」「**参加支援**」の機能・財政支援を強化
- **体制づくり**に必要な費用について、**財政支援を一体的に**行う仕組みにする。
  - 各制度で定められた相談支援機関の**機能を超えた支援**が可能となる。
    （例） ひきこもりの状態にある方への支援、生活保護受給者の方への支援　など



3つの支援を一体的に取り組む理由

市町村が新たな事業について「相談支援」、「参加支援」、「地域づくりへの支援」を一体的に実施することで、相互作用が生じ支援の効果が高まる。

（期待される効果）
1　狭間のニーズに対応した、就労や一時的な住まいの提供など「参加支援」の推進を通じて、相談者の状況等に応じたオーダーメイドの支援が進むことで、「相談支援」もより効果的に機能すること

2　「地域づくりに向けた支援」を通じて、地域で人と人とのつながりが強化され、個人や世帯が抱える課題に対する地域住民の気づきが生まれやすくなり、周囲の人が課題を抱える本人に声かけをすることなどを通じ、「相談支援」へ早期に繋がること

3　「地域づくりに向けた支援」を通じて、新たな社会資源が開拓・開発されることにより、「参加支援」において、それらの社会資源に働きかけ、相談者のニーズや課題に応じたメニューが整備しやすくなること

→　３つの支援を一体的に実施し、セーフティネットの強化を図ることは、平時だけでなく、災害発生時の支援体制の充実にも繋がる。

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

新たな事業において実施が期待される支援について

家族構成
【夫】残業が多い中で、家事全般を担う
<本人> Aさん(女性)39歳
【本人】持病により入退院生活
<家族構成> 夫40歳、娘10歳
【娘】孤独、不登校

◆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。

<断らない相談支援の効果>
□ Aさんが一人で抱え込んでいた複合的な課題が、支援員とのやりとりを通じて、解きほぐされ、寄り添った、継続的支援につながる。

<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祖父が話題となり、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、支え合いの関係性が作られた。
□ 課題を有する住民の存在を早期に発見する機能が醸成された。

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をしながら、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。

事例

複合的な課題を抱える家族への支援事例

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】無職、ギャンブル依存
【本人】
【息子】障害の疑い
【娘】不登校

＜本人＞
Bさん(女性)45歳

＜家族構成＞
夫47歳、息子22歳、娘14歳

支援のきっかけ

○ 娘（14歳）が学校を休みがちとなっていたことから、担任教諭が母（本人）に連絡。
○ 担任教諭が母（本人）と面談を行ったところ、「娘の素行が乱れ夜に遊びに出掛けたり、不登校気味であることを心配している。また、夫や息子のことにも悩んでいる。」とのこと。
○ 話しを聞いた担任教諭は、母（本人）の困りごとが多岐にわたるため、どこに相談に行ったら良いか分からず新たな事業の連携担当職員に連絡。

支援内容

＜支援開始＞

■ 連携担当職員（多機関協働の中核の機能）が本人や娘、息子と時間をかけてアセスメントを行い、家族一人一人の課題やニーズを明らかにする。



＜家族が抱える多様な課題を時間をかけて解きほぐす＞

■ 初回の面談では、課題が複合的であるため、本人自身混乱していた。その後、連携担当職員が本人の心の揺らぎに寄り添いながら、時間をかけて家族の状況を丁寧にひも解く中で、下記のような多様な課題が明らかになる。

（本人） 家計を支えるためにパートを掛け持ち、夫への不満が募っている。各種滞納があるものの、家計の状況は把握できていない。
（夫） 飲食店を経営していたが、不況のあおりを受けて倒産し目標を失う。昼から飲酒し、パチンコに通う生活が続いている。
（息子） 高校を卒業後、短い期間に何回も転職を繰り返しており自信を失っている。障害の疑いがある。
（娘） 父親の店の倒産を同級生からからかわれ、現在は不登校気味。生活のリズムが乱れ、授業にもついていけない。
（地域との関係性） 夫が無精ひげを生やして昼からお酒を飲んで歩いたり、夫婦喧嘩が絶えないため、近隣の人から疎まれ地域から孤立。

＜多機関との連携による支援＞

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

効果

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

※モデル事業の支援事例を一部参考にして、事例を作成。

ひきこもりの相談支援事例

令和元年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

【父】無職 年金と不動産収入
【本人】ひきこもり

＜本人＞
Aさん(男性)51歳

＜家族構成＞
父79歳

支援のきっかけ

● 地域包括支援センターのケアマネジャーが、新たな事業の連携担当職員に連絡。「父親の担当をしているが、ひきこもっているAさんの存在も気になっている」とのこと。
● ケアマネジャーは、父の体調が悪く近く入院する予定であるため、Aさんのことをどうしたら良いか心配になったとのこと。
● Aさんは無職であるが、父は年金の他に不動産収入があり経済的には困っていない。

支援内容

＜支援開始＞

■ 連携担当職員（多機関協働の中核の機能）が、父と面接。また、ケアマネジャーやヘルパーなどから聞き取りを行い、Aさんの状況確認を行う。多機関の支援員等が集まる会議に諮りAさんや父へのアプローチ方法を検討。
⇒ 自立相談支援機関がAさんの自宅を定期的に訪問しながら、接点を作ることになる。

＜Aさんへの支援＞

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



＜父親の支援（医療ソーシャルワーカーとの連携）＞

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

効果

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

※モデル事業の支援事例を一部参考にして、事例を作成。

参加支援の事例

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

【妻】障害の疑い
【本人】単身赴任
【娘】高校中退、家出を繰り返している

＜本人＞
Cさん(男性)35歳
＜家族構成＞
妻35歳、娘18歳

支援のきっかけ

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

課題の整理

＜課題の概要＞

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

支援の実施

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

＜娘＞

● 両親との喧嘩が絶えないため、一定の距離をとる必要があることから、娘の了解の下、多機関協働の中核を担う支援員とも情報共有をしながら、地域のシェルターの空き状況や入居者の年齢層等を調査。その中で娘が安心して暮らせそうな民間のシェルターが見つかったため、そのシェルターに打診し、一時的な受け入れを行ってもらう。

＜妻＞

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

効果

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

地域づくりの事例

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

新たな事業で実現できること

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

常設型の場での取組み例 ※各自治体が関係者と連携し、地域の実情に応じて組み合わせて取組を行うことを想定

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

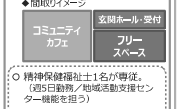
＜コーディネーターによる取り組み＞

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

※ 既に行われている事例を参考に厚生労働省社会・援護局地域福祉課にて作成。

場の確保

○ 常設の場として、コミュニティカフェと、事業や活動の場にも使用するフリースペースを設置
◆ 間取りイメージ



○ 精神保健福祉士1名が専従。（週5日勤務／地域活動支援センター機能を担う）
○ 子育て経験のあるスタッフ2名が週3日勤務
○ 居場所のスタッフ兼コーディネーターとして2名を配置（週5日勤務）
○ 法人事務職員2名がコーディネーターを兼務（週5日勤務）

コーディネーターの配置

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

地域づくりの事例②

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

新たな事業で実現できること

■ 新たな事業では、既存事業の財源を一体的に交付することにより、市町村の裁量が高まる。
■ 住民に身近な地域を圏域として地域づくりを行うコーディネーターと連携して既存の取り組みの充実を図り、複数分野の事業・活動を一体的に実施することが可能となる。

複数分野の事業・活動を一体的に実施する取組み例

※ 既に行われている事例を参考に厚生労働省社会・援護局地域福祉課にて作成。

特定分野の活動の場を拠点として、コーディネーターが関わり活動内容、主体が広がる例

○ 地域子育て支援拠点事業が行われている子育てひろばに高齢者が参加し、育児の先輩として子育て世代と交流。
○ 拠点職員と兼務するコーディネーターがボランティア講座などの多様な活動・イベントを拠点で実施。
○ 講座参加者やボランティアの活動機会の拡大を図り、以前に支援拠点に通っていた学齢期になった親子や在宅高齢者とのつながりから、月に1回の地域食堂などが行われるなど、子育てひろばや地域での活動が拡充する。

プラットフォームでの話し合いの中から、新たな活動が生まれる例

○ 新たな事業で創設する多分野のメンバーが参画するプラットフォームにおいて、地域活動支援センターの事業拠点が老朽化し移転を検討中だが、移転先が見つからないという話題が出る。
○ プラットフォームに参画する商工会の仲介により、地域にある空き店舗が借りられることとなり、地域活動支援センターを移転。余裕スペースは地域交流スペースとして、センター事業以外の活動にも使える場として設置。
○ 地域活動支援センターで就労に向けた講座を行う際、地域の企業が講師となった講座（パソコン教室等）も行われると共に、対象を障害者に限らず開催し、就労経験のない若者も参加。
○ 地域交流スペースで民児協と地区社協による子育てサロンや、ふれあい喫茶等が行われ、多様な住民が出入りする出会いの場となる。

自主的な取り組みにコーディネーターが関わることにより、活動の継続性が高まったり活動が増える例

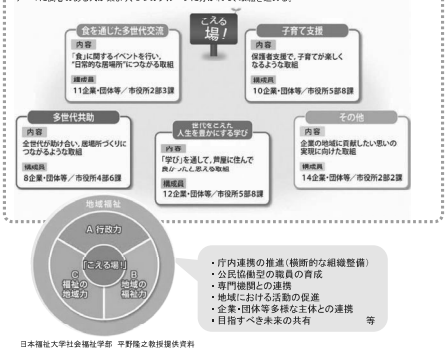
○ 住民ボランティアが中心となって、診療所の空き部屋を使った月2回のサロンを実施。
○ コーディネーターが地域まちづくり協議会のメンバーから「何か活動に取り組みたい」との声を聞き、サロン活動のリーダーにつなげ、関わる住民が増える。
○ 医師の助言を受けたサロン参加者から、健康づくりにつながることもやれないかとの声があがり、コーディネーターがおすすめの活動メニューを紹介し、サロンを行っていない週にもサロン＋ウォーキングを行うこととし、毎週の活動に発展。
○ コーディネーターが他地区に住むボランティア講座修了生に、活動を紹介したところ同じ取り組みをしてみたいとの声があり、地域の空き家を活用し、サロン活動が始まる。

多種多様なプラットフォームの事例①（兵庫県芦屋市）

平成29年度から、行政改革と連動したプロジェクトとして、「健康増進」「高齢者の社会参加」「全世代交流」をテーマに「こえる場！」の取組を開始。地域活動を行っている企業・団体等と芦屋市がつながり、民との協働によって新たなアイデアを生み出し、ともにまちづくりを進め、複雑・多様化した課題の解決を目指している。 この取組は、行政改革の一環として始まったところ、市の目指すべき未来が共有され、民間の多様な主体が中心となった協働が進むとともに、市職員の人材育成にもつながっている。

平成30年度「こえる場！」の取組

・企業・団体等が日ごろの活動の中で感じている地域課題や企業・団体等が持つ強みや資源に関連するテーマを提案。
・テーマに関心のある人が集まり、5つのグループに分かれて、取組を進める。



日本福祉大学社会福祉学部 平野隆之教授提供資料

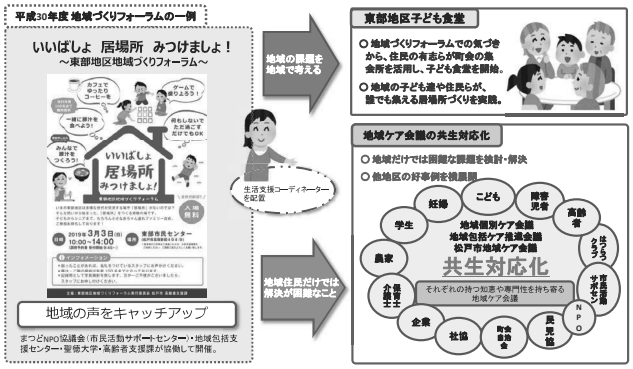


（参加企業）（令和元年8月時点）

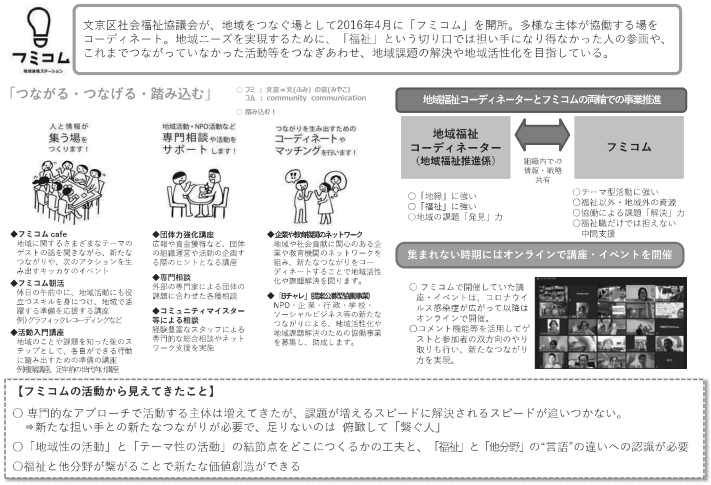
アイザワ証券（株）／（株）アクティブライフ／朝日ケ丘コミュニティ・スクール／芦屋いずみ会／（学）芦屋学園芦屋大学／（福）芦屋市社会福祉協議会／芦屋市商工会／（特非）芦屋市体育協会／芦屋市民生児童委員協議会／芦屋市レクリエーションスポーツ協会／（株）芦屋人／尼崎ENGAWA化計画／（株）笠谷工務店／（福）かんでん福祉事業団エルホーム芦屋／（福）きらくえんあしや喜楽苑／（学）甲南学園甲南大学／（一社）コミュニティ援助センター／（特非）コミュニティリンク／（特非）さんびいす／（株）ジェイコムウエスト／（福）聖徳園あしや聖徳園／生活協同組合コープこうべ／地域福祉アクションプログラム推進協議会／ちきゅうっ子応援隊／（株）トライグループ／（特非）人間中心設計推進機構関西支部／阪急阪神ホールディングス（株）／兵庫県住宅供給公社／（福）兵庫盲導犬協会／（株）フィッシングマックス／（株）ブランツ・キューブ／（株）ポップ・アイディー／ミズノ（株）／（株）三井住友銀行／（株）ラジオ関西

多種多様なプラットフォームの事例 ②（松戸市）

○ 平成30年度より、市内15圏域での「地域づくりフォーラム」を実施し、地域住民が自分の住む地域の課題を認識し、自分たちで解決する意識の醸成を図りつつ、各圏域に生活支援コーディネーターを配置することにより、地域の声を地域ケア推進会議につないでいく仕組みを展開している。
○ また、地域ケア会議を高齢者だけでなく、地域で生活するすべての人が集い、一緒に考える場として共生対応化することにより、地域だけでは解決が困難なことについても、地域住民との協働での解決を目指している。



多種多様なプラットフォームの事例 ③（東京都文京区）



【フミコムの活動から見えてきたこと】
○ 専門的なアプローチで活動する主体は増えてきたが、課題が増えるスピードに解決されるスピードが追いつかない。
⇒新たな担い手との新たなつながりが必要で、足りないのは 傾聴して「繋ぐ人」
○「地域性の活動」と「テーマ性の活動」の結節点をどこにつくるかの工夫と、「福祉」と「他分野」の“言語”の違いへの認識が必要
○福祉と他分野が繋がることで新たな価値創造ができる

多種多様なプラットフォームの事例 ④（岡山市）

地域づくりの拠点の一つである公民館の職員と支え合い推進員（生活支援コーディネーター）が連携し、地域支え合い活動を協働でコーディネートするため、計画レベルから連携を位置づけ、庁内・現場・地域のそれぞれのレベルでの連携強化を図っている。

取組の概要
- 岡山市では公民館がESD（持続可能な開発のための教育）や市民と協働した取組を推進し、**地域づくりの拠点の一つとして重要な役割を担うとともに、公民館職員は様々な団体と連携しながら、地域課題解決のための学びや地域づくりを支援**。
- このため、支え合い推進員が活動するにあたって、**公民館をはじめとした関係課・関係機関の協働の場を金庫、地域単位でそれぞれ設け、これまでのノウハウや地域での人脈等を結集し、協働しながら戦略的に地域づくりを推進**。

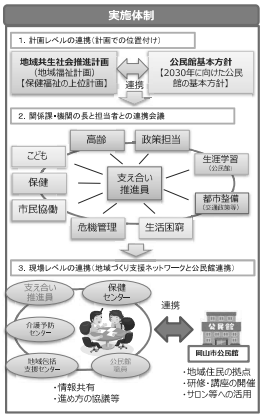
取組における工夫・ポイント
- 保健福祉の上位計画である**地域共生社会推進計画と公民館基本方針において、それぞれ連携を位置づけ**、地域づくりを推進。
- 関係課・関係機関との連携会議を行うとともに、**小・中学校地区レベルでは、公民館職員、保健福祉関係課で構成する地域づくり支援ネットワークを立ち上げ、情報共有や今後の進め方を協議**（概ね1カ月に1回開催）
- 支え合い推進員や公民館等が一体的に動いていることを**地域住民に伝え、地域住民の困り事相談や社会参加の場の創出を協働で実施**。

取組の成果
- 支え合い推進員や公民館職員等が連携して地域づくりを行うことで、地域の困りごと解消や参加する高齢者の健康寿命延伸、孤立化防止に繋がるとともに、**地域の持続可能性が高まり、SDGsの達成にも寄与**。

【とみやま助け合い隊の結成】
公民館職員、支え合い推進員、地域住民等が参加する「小地域ケア会議」で地域ニーズを整理したことをきっかけに、地域住民が困りごとを支援をする「とみやま助け合い隊」を結成。
公民館職員が後方支援しながら、地域住民が公民館でサポーター研修を開催し、担い手を育成。
支援例：ゴミ出し、パソコンの設置・操作、草取り、病院等への付き添い等

【地域を支え合う協議体、チーム大元の結成】
公民館、支え合い推進員等がチームで地域のキーパーソンとの関係づくりを行うことで、地域住民が主体的に支え合いを考える協議体を設置。
行政が一本化しており、本気度を感じた。住民もできることをしていきたい。

実施体制



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

ニ　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）

地域共生社会の実現において求められる機能

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。



※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。

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

【参考】

社会福祉士養成課程の教育内容の見直し

社会福祉士並びに精神保健福祉士のカリキュラムにかかる法制度等

【社会福祉士】

昭和６２年　５月２６日
社会福祉士及び介護福祉士法 制定

昭和６３年　４月　１日
社会福祉士及び介護福祉士法 施行

平成１８年１２月１２日
社会保障審議会福祉部会 報告書
「介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見」

平成１９年　３月　６日
社会福祉士養成課程における教育内容等の見直しに関する作業チーム 設置

平成２１年　４月　１日
社会福祉士養成課程における現行カリキュラムの施行

平成３０年　３月２７日
社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 報告書
「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」

平成３０年　８月　１日
社会福祉士養成課程における教育内容等の見直しに関する作業チーム 設置

【精神保健福祉士】

平成　９年１２月１９日
精神保健福祉士法 制定

平成１０年　４月　１日
精神保健福祉士法 施行

平成１８年１２月　８日
「精神保健福祉士のあり方に関する検討について（お願い）」
（日本精神保健福祉士協会、日本精神保健福祉士養成校協会）

平成１９年１２月１９日
精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会　設置

平成２２年　３月３１日
「精神保健福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて」取りまとめ

平成２４年　４月　１日
精神保健福祉士養成課程における現行カリキュラムの施行

平成３０年１２月１８日
精神保健福祉士の養成在り方等に関する検討会　設置

社会福祉士養成課程の教育内容等の見直し（概要）

見直しの背景

○ 平成30年３月にとりまとめられた、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（以下「報告書」という。）」を踏まえ、今後、地域共生社会の実現を推進し、新たな福祉ニーズに対応するため、ソーシャルワークの専門職としての役割を担って行える実践能力を有する社会福祉士を養成する必要があることから、教育内容等を見直すため、各分野の専門有識者及び実践者からなる「作業チーム」を設置。

「報告書」抜粋

○ 地域共生社会の実現を推進し、新たな福祉ニーズに対応するためには、これらのソーシャルワーク機能(※１)の発揮が必要であり、ソーシャルワークの専門職である社会福祉士が、その役割を担っていけるような実践能力を習得する必要があることから、現行のカリキュラムを見直し、内容の充実を図っていく必要がある。

※1 これらのソーシャルワーク機能
○複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能
○地域住民等が主体的に地域課題を把握し、解決を試みる体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

○ 社会福祉士の実践能力を高めていくためには、カリキュラムの見直しの中で、実践能力を養うための機会である実習や演習を充実させるとともに、教員が新カリキュラムを展開していくための研修や教員・実習指導者の要件等について検討する必要がある。

見直しの方向性

○「報告書」及び平成19年度カリキュラム改正以降の社会状況の変化や法制度の創設等を踏まえ、ソーシャルワーク機能を発揮できる実践能力の習得が図られるよう、以下の点について、教育内容の見直しを行った。
１ 養成カリキュラムの内容の充実
２ 実習及び演習の充実
３ 実習施設の範囲の見直し　　等

教育内容の見直しのスケジュール

○ 2019（令和元）年度から周知を行う。2021（令和３）年度より順次導入を想定。

社会福祉士養成課程の教育内容等の見直し（主な事項）

１ 養成カリキュラムの内容の充実

○ 地域共生社会に関する科目の創設 【地域福祉と包括的支援体制（60時間）】

⇒ 地域共生社会の実現に向けて求められる社会福祉士が担うべき役割を理解し、多機関の協働による包括的な相談支援体制の仕組み等の知識を習得するための科目として「地域福祉と包括的支援体制」を創設する。

※現行の「地域福祉の理論と方法」と「福祉行財政と福祉計画」を基礎として教育内容を見直し。

○ ソーシャルワーク機能を学ぶ科目の再構築

⇒ ソーシャルワーク機能の実践能力を有する社会福祉士を養成するため、「講義 ― 演習 ― 実習」の学習循環を作るとともに、ソーシャルワークの専門職である社会福祉士と精神保健福祉士の養成課程において共通して学ぶべき内容（共通科目）と、社会福祉士として専門的に学ぶべき内容が明確になるよう、科目を再構築する。

実習演習科目のうち、共通科目となる「ソーシャルワーク演習」については、精神保健福祉士養成課程との合同授業を可能とする。

※講義の科目については、既に合同授業は認められている。

現行の科目	時間数		見直し後の科目	時間数
⑥相談援助の基盤と専門職	60	→	⑥ソーシャルワークの基盤と専門職	30
			⑦ソーシャルワークの基盤と専門職(専門)	30
⑦相談援助の理論と方法	120	→	⑧ソーシャルワークの理論と方法	60
			⑨ソーシャルワークの理論と方法(専門)	60
⑩相談援助演習	150	→	⑫ソーシャルワーク演習	30
			⑬ソーシャルワーク演習(専門)	120
⑫相談援助実習	180	→	⑭ソーシャルワーク実習	240

※共通科目
⑥ソーシャルワークの基盤と専門職
⑧ソーシャルワークの理論と方法
⑫ソーシャルワーク演習

○ 司法領域に関する教育内容の見直し及び時間数の拡充 【刑事司法と福祉（30時間）】

⇒ 司法と福祉の更なる連携を促進し、司法領域において社会福祉士が求められる役割を果たすことができるよう、現行の「更生保護」を基礎として教育内容の見直しを行うとともに、時間数を拡充し、社会福祉士と精神保健福祉士の共通科目として「刑事司法と福祉」を創設する。

現行の科目	時間数		見直し後の科目	時間数
⑲更生保護制度	15	→	⑲刑事司法と福祉	30

１ 養成カリキュラムの内容の充実

○ 社会福祉に関する指定科目、基礎科目の必修化

⇒ 社会福祉士として求められる知識等を適切に学ぶ観点から、複数の科目のうち1科目を履修することとしている現行の仕組み(※)を見直し、全ての科目の履修を必修化する。

※大学等においては、
「人体の構造と機能及び疾病」、「心理学理論と心理的支援」、「社会理論と社会システム」のうちの１科目を履修
「就労支援サービス」、「権利擁護と成年後見制度」、「更生保護制度」のうちの１科目を履修

２ 実習及び演習の充実

○ ソーシャルワーク機能を学ぶ科目の再構築 【ソーシャルワーク演習（30時間）】 【ソーシャルワーク演習（専門）（120時間）】（再掲）

⇒ ソーシャルワーク機能の実践能力を有する社会福祉士を養成するため、講義で学習した知識や技術を統合し具体的な事例を用いて実践的に、基礎的なソーシャルワーク機能を習得する演習科目において、ソーシャルワークの専門職である社会福祉士と精神保健福祉士の養成課程において共通して学ぶべき内容（共通科目）と、社会福祉士として専門的に学ぶべき内容が明確になるよう、科目を再構築する。

実習演習科目のうち、共通科目となる「ソーシャルワーク演習」については、精神保健福祉士養成課程との合同授業を可能とする。

現行の科目	時間数		見直し後の科目	時間数
⑩相談援助演習	150	→	⑫ソーシャルワーク演習	30
			⑬ソーシャルワーク演習(専門)	120

※共通科目
⑫ソーシャルワーク演習

○ ソーシャルワーク機能の実践能力を養う実習時間数の拡充 【ソーシャルワーク実習（240時間）】（再掲）

⇒ ソーシャルワーク機能の実践能力を有する社会福祉士を養成するため、施設や事業所等の現場において実践能力を養う実習科目において、地域における多様な福祉ニーズや多職種・多機関協働、社会資源の開発等の実態を学ぶことが出来るよう、実習の時間数を拡充し、２以上の実習施設で実習を行うこととする。

現行の科目	時間数		見直し後の科目	時間数
⑫相談援助実習	180	→	⑭ソーシャルワーク実習	240

○ 実習時間の免除の実施

⇒ 福祉の専門職である介護福祉士、精神保健福祉士の資格を有する者（履修中の者を含む）が、社会福祉士の養成課程において実習を行う場合、社会福祉士の資格を取得することを希望する者の負担の軽減を図るため、60時間を上限に実習を免除する。

社会福祉士 ←（60時間を上限に実習を免除）― 介護福祉士 / 精神保健福祉士

※社会福祉士の資格を有する者が、介護福祉士又は精神保健福祉士の取得を希望する場合は、既に実習時間の免除が行われている。

３ 実習施設の範囲の見直し

○ 実習施設の範囲の拡充

⇒ 実習を行う施設について、社会福祉士国家試験の受験資格に係る実務経験として認められる施設等の範囲と同等にするとともに、法人が独自に実施する事業等の場においても実習を行うことで地域における多様な福祉ニーズを学べるよう、実習施設の範囲を拡充する。

【新たに実習施設の範囲に含まれる施設等の例】
都道府県社会福祉協議会、教育機関（スクールソーシャルワーカー）、地域生活定着支援センター　等

４ 共通科目の拡充

○ 精神保健福祉士養成課程の教育内容との共通科目の拡充

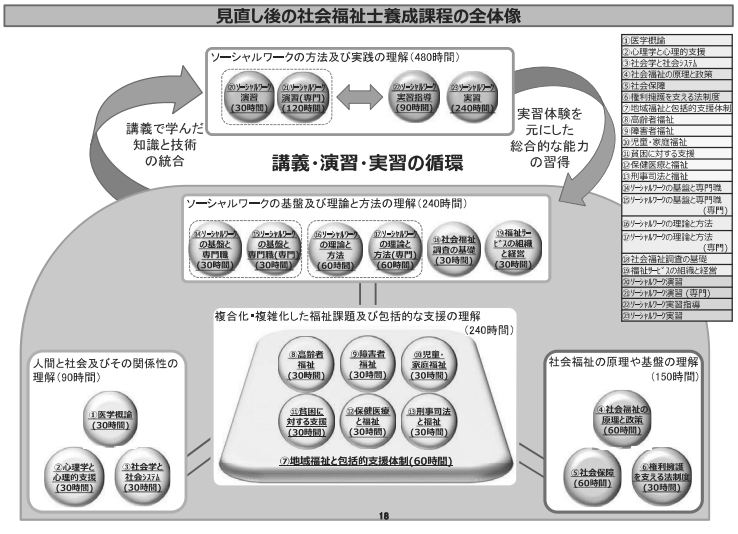
⇒ ソーシャルワークの専門職である社会福祉士と精神保健福祉士の養成課程において、相互に資格を取得することを希望する者の負担の軽減を図るため、それぞれの専門性に留意しつつ、共通となる科目数・時間数を拡充する。

【共通科目の見直し】　現行：１１科目、420時間　⇒　見直し後：１３科目、510時間

現行の共通科目	時間数
①人体の構造と機能及び疾病	30
②心理学理論と心理的支援	30
③社会理論と社会システム	30
④現代社会と福祉	60
⑧地域福祉の理論と方法	60
⑨福祉行財政と福祉計画	30
⑪社会保障	60
⑬障害者に対する支援と障害者自立支援制度	30
⑮低所得者に対する支援と生活保護	30
⑯保健医療サービス	30
⑱権利擁護と成年後見制度	30
合計	420

見直し後の共通科目	時間数	
①医学概論	30	
②心理学と心理的支援	30	
③社会学と社会システム	30	
④社会福祉の原理と政策	60	
⑩地域福祉と包括的支援体制	60	
⑪社会保障	60	
⑭障害者福祉	30	
⑱権利擁護を支える法制度	30	
⑤社会福祉調査の基礎	30	新設
⑥ソーシャルワークの基盤と専門職	30	新設
⑧ソーシャルワークの理論と方法	60	新設
⑲刑事司法と福祉	30	新設
⑳ソーシャルワーク演習	30	新設
合計	510	

見直し後の社会福祉士養成課程の全体像



2020年度社会福祉推進事業
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（試行研修）

地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク

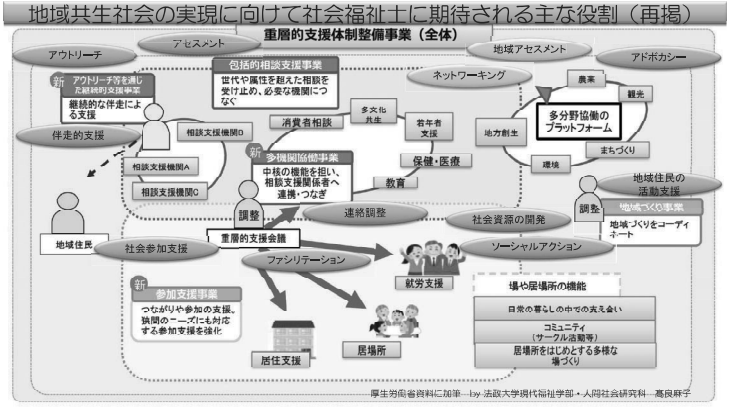
法政大学現代福祉学部・人間社会研究科
髙良　麻子

本テーマの目標

・地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を果たすソーシャルワークの全体像を理解する。

・中でも、ミクロ、メゾ、マクロレベルにおける実践の循環を理解する。
地域共生社会の新たな事業で表現すると、「相談支援（包括的相談支援事業、多機関協働事業、アウトリーチ等を通じた継続的支援事業）」「参加支援事業」「地域づくり事業」の連動を理解する。

地域共生社会の実現に向けて社会福祉士に期待される主な役割（再掲）

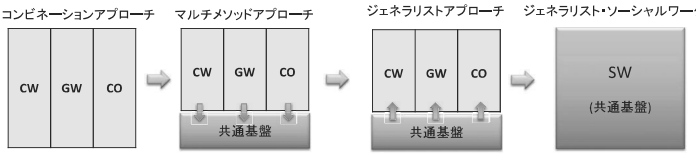


主な参考文献

コミュニティソーシャルワーク実践研究会（2013）『コミュニティソーシャルワークと社会資源開発-コミュニティソーシャルワーカー からのメッセージ』全国コミュニティライフサポートセンター
原田正樹（2014）『地域福祉の基盤づくり-推進主体の形成-』中央法規
岩間伸之・原田正樹（2012）『地域福祉援助をつかむ』有斐閣
岩田伸之ら（2019）『地域を基盤としたソーシャルワーク -住民主体の総合相談の展開-』中央法規
Johnson, L.C. and Yanca, S.J.（2001）*Social Work Practice: A Generalist Approach（7th ed）*, Allyn & Bacon.（=2004, 山辺朗子・岩間伸之訳『ジェネラリスト・ソーシャルワーク』ミネルヴァ書房.）
Kirst-Ashman, K.K. and Hull, Jr.G.H.(2012) *Understanding Generalist Practice* (6th ed.) Brooks/Cole.
日本地域福祉研究所監修、中島修・菱沼幹男共編（2015）『コミュニティソーシャルワーク の理論と実践』中央法規
日本社会福祉士会(2018)『厚生労働省平成29年度社会福祉推進事業 地域共生社会の実現に資する体制構築を推進するソーシャルワークのあり方に関する実証的調査研究報告書』
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
上野谷加代子編著（2020）『共生社会創造におけるソーシャルワークの役割-地域福祉実践の挑戦』ミネルヴァ書房

他

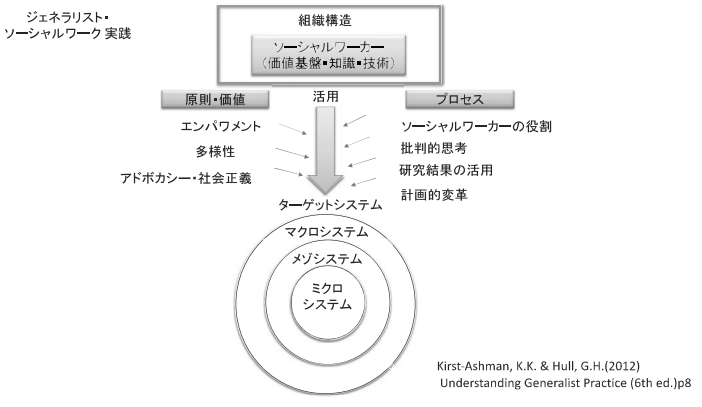
ソーシャルワークの統合化の過程



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.



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

交互作用（transaction）
相互的な因果関係（相互作用によって影響を受けた相互作用）をもたらす循環円フィードバック過程



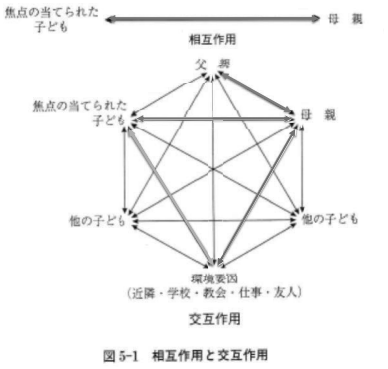
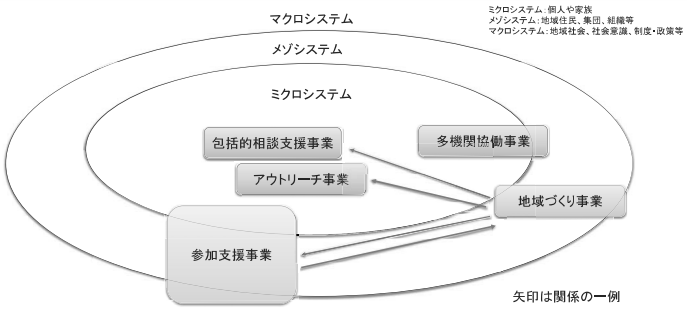


図 5-1 相互作用と交互作用

by 法政大学現代福祉学部・人間社会研究科 髙良 麻子

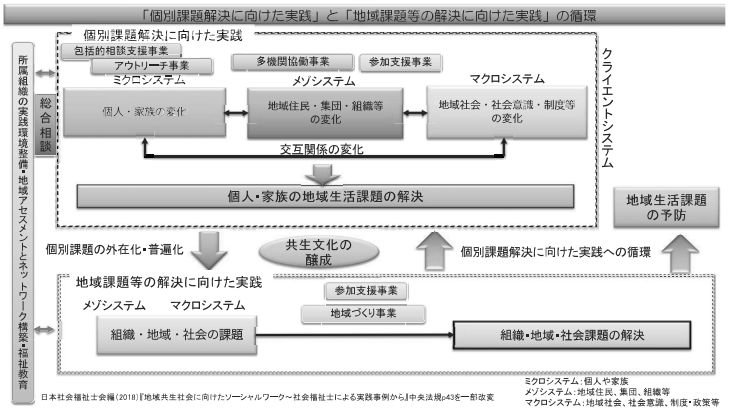
ジョンソン&ヤンカ『ジェネラリスト・ソーシャルワーク』ミネルヴァ書房、p112

重層的支援体制整備事業が変化を引き起こそうとしていると考えられるシステム



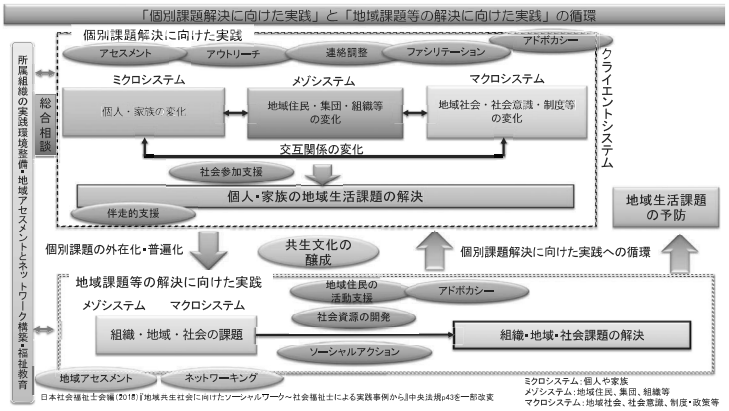
by 法政大学現代福祉学部・人間社会研究科 髙良 麻子

「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



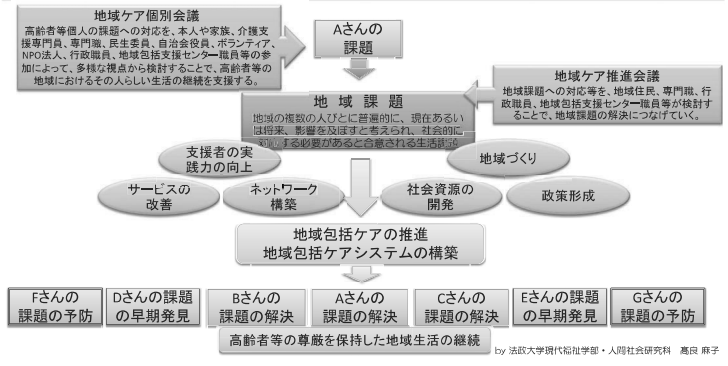
日本社会福祉士会編（2018）『地域共生社会に向けたソーシャルワーク～社会福祉士による実践事例から』中央法規p43を一部改変

「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



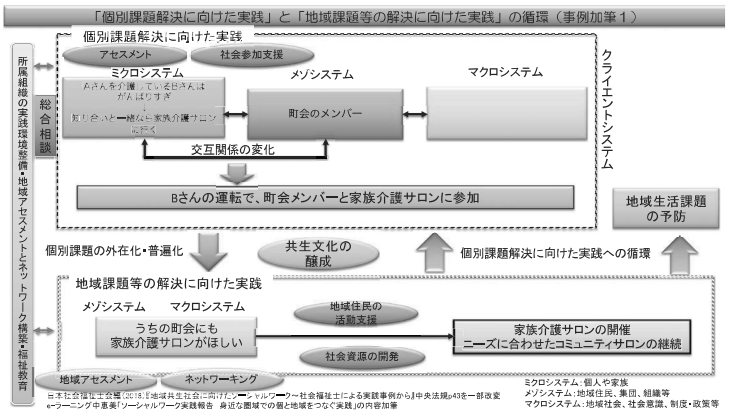
日本社会福祉士会編（2018）『地域共生社会に向けたソーシャルワーク～社会福祉士による実践事例から』中央法規p43を一部改変

地域ケア個別会議と地域ケア推進会議の連動による地域包括ケアの推進

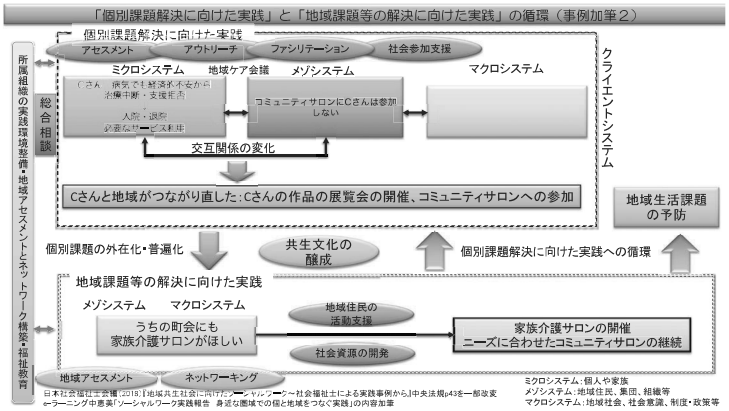


by 法政大学現代福祉学部・人間社会研究科 髙良 麻子

「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（事例加筆１）



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
←ラーニング中恵美「ソーシャルワーク実践報告 身近な圏域での個と地域をつなぐ実践」の内容加筆



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表一部改変
e-ラーニング中恵美「ソーシャルワーク実践報告　身近な圏域での個と地域をつなぐ実践」の内容加筆



by 法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良 麻子

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、ニーズを充足する交互作用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た活動ができるように、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。

by 法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良 麻子

2020年度社会福祉推進事業
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（試行研修）

地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割（後半部）

法政大学現代福祉学部・人間社会研究科
髙良　麻子

本テーマの目標

・地域共生社会の意義とその実現に向けた課題とともに、実現に向けて求められている機能を理解する。

・ソーシャルワークの原理・理念をふまえて、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が果たすべき役割を理解する。

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。

ソーシャルワーク専門職のグローバル定義の日本における展開

- ソーシャルワークは、人々と環境とその相互作用する接点に働きかけ、日本に住むすべての人々の健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を実現し、ウェルビーイングを増進する。
- ソーシャルワークは、差別や抑圧の歴史を認識し、多様な文化を尊重した実践を展開しながら、平和を希求する。
- ソーシャルワークは、人権を尊重し、年齢、性、障がいの有無、宗教、国籍等にかかわらず、生活課題を有する人々がつながりを実感できる社会への変革と社会的包摂の実現に向けて関連する人々や組織と協働する。
- ソーシャルワークは、すべての人々が自己決定に基づく生活を送れるよう権利を擁護し、予防的な対応を含め、必要な支援が切れ目なく利用できるシステムを構築する。

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.
藤井博志(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)『国民皆保険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.

社会福祉士が担う今後の主な役割

「地域共生社会」の実現に向けて、①と②を進めていくことが求められ、これらの体制構築を推進するために、社会福祉士がソーシャルワーク機能を発揮することが期待されている。

①複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制

福祉のみならず、医療、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、多様な分野の支援関係機関が連携し、②とも連動しつつ、必要な支援を包括的に提供するとともに、既存のサービスでは対応が難しい課題等について、必要に応じて新たな社会資源を創出していく体制

②地域住民等が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制の構築

①と連携を図り、地域住民等が、地域福祉を推進する主体及び地域社会の構成員として、近隣住民による見守りや日常の地域活動の中で身近な圏域に存在する多種多様な地域課題を表出されにくいニーズに気づき、行政や専門機関とともにその解決に向けてそれぞれの経験や特性等を踏まえて支援を行う体制

社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会（2018）「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」

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。
※ 社会福祉士の就労年は、高齢者福祉関係：43．7%、障害関係：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。

10

今後、ますます求められるソーシャルワークの機能

第9回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会 平成29年2月7日

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

地域共生社会の実現

制度が対象としない生活課題への対応や複合的な課題を抱える世帯への対応等、多様化・複雑化するニーズへの対応や、全ての地域住民が地域、暮らし、生きがいを共に創り、高め合うことができる社会

地域共生社会の実現に必要な体制の構築

包括的な相談支援体制の構築

住民主体の地域課題解決体制

ソーシャルワークの機能を発揮することによる体制づくりの推進

- 支援が必要な個人や家族の発見
- 地域全体の課題の発見
- 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
- 個人と世帯全体を取り巻く集団や地域のアセスメント
- 問題解決やニーズの充足、社会資源につなぐための仲介・調整
- 個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制・地域づくり
- 新たな社会資源の開発や施策の改善に向けた提案
- 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・地域づくり
- 情報や意識の共有化
- 団体や組織等の組織化並びに機能や役割等の調整
- 相談者の権利擁護や意思の尊重にかかる支援方法等の整備
- 人材の育成に向けた意識の醸成

- 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
- 福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解促進、課題の普遍化
- 地域住民のエンパワメント
- 住民主体の地域課題の解決体制の構築・運営にかかる助言・支援
- 担い手としての意識の醸成と機会の創出
- 住民主体の地域課題の解決体制を構成する地域住民と団体等との連絡・調整
- 地域住民と社会資源との関係形成
- 新たな社会資源を開発するための提案
- 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促進

5

厚生労働省平成29年度社会福祉推進事業結果

日本社会福祉士会「地域共生社会の実現に資する体制構築を推進するソーシャルワークのあり方に関する実証的調査研究」

【事業の目的】

社会福祉士が地域共生社会の実現に向けた体制構築において必要なソーシャルワークの機能を果たしていることを実証するとともに、そのソーシャルワーク機能を果たすために必要な価値、知識、技術、組織要因等を明らかにする。

【事業の内容】

≪事業① 実践事例分析≫

全国から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主体の地域課題解決体制の構築の推進に資するソーシャルワーク実践事例（20事例）を社会福祉士から収集して分析することで、ソーシャルワーク機能を果たすために必要な価値、知識、技術、組織要因等を明らかにする。

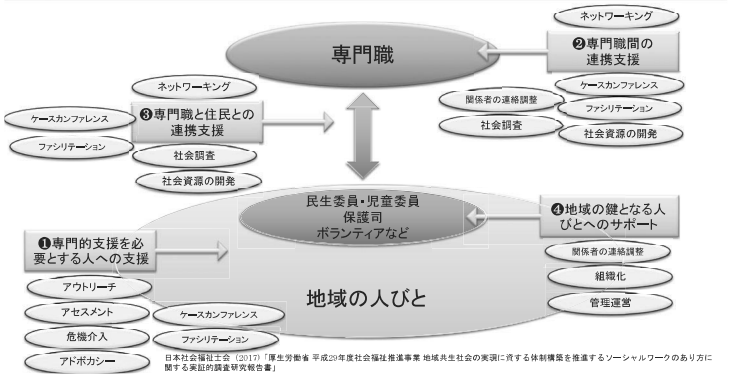
≪事業② 質問紙調査≫

実践事例において連携・協働した専門職及び地域住民を対象として、当該社会福祉士を介して質問紙票を配布し、社会福祉士が果たした役割や成果等に関する主に量的データを収集する。

≪事業③ フォーカスグループインタビュー調査≫

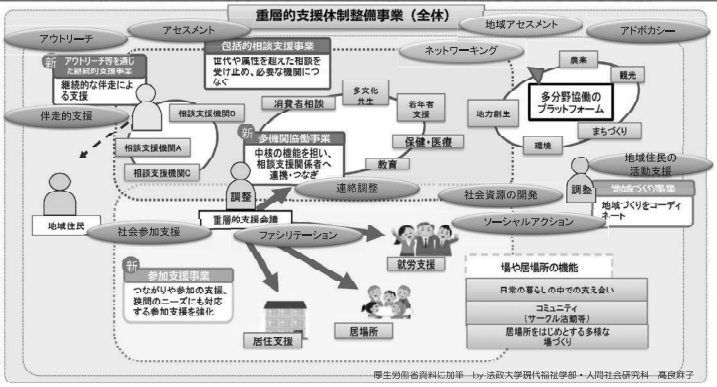
社会福祉士との連携・協働した専門職及び民生委員等によるフォーカスグループインタビューを実施し、実践や協働による変化、期待や役割等を把握する。

社会福祉士に特に求められる実践

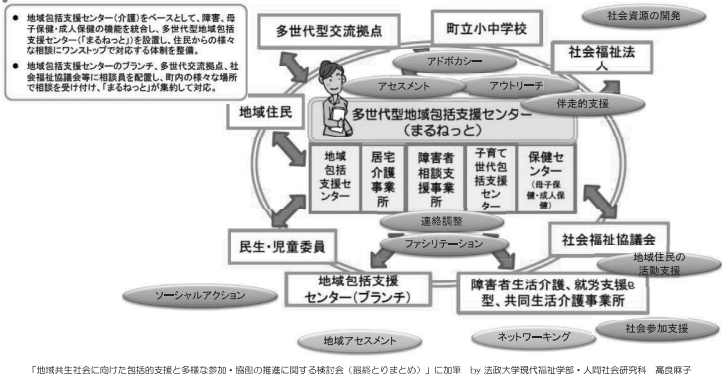


日本社会福祉士会（2017）「厚生労働省 平成29年度社会福祉推進事業 地域共生社会の実現に資する体制構築を推進するソーシャルワークのあり方に関する実証的調査研究報告書」

地域共生社会の実現に向けて社会福祉士に期待される主な役割



厚生労働省資料に加筆　by 法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良麻子



「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（最終とりまとめ）」に加筆　by 法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良麻子

ソーシャルワークの原理

人間の尊厳	社会福祉士は、すべての人間を、出自、人種、民族、国籍、性別、性自認、性的指向、年齢、身体的精神的状況、宗教的文化的背景、社会的地位、経済状況などの違いにかかわらず、かけがえのない存在として尊重する。
人権	社会福祉士は、すべての人々を生まれながらにして侵すことにできない権利を有する存在であることを認識し、いかなる理由によってもその権利の抑圧・侵害・略奪を容認しない。
社会正義	社会福祉士は、差別、貧困、抑圧、排除、無関心、暴力、環境破壊などの無い、自由、平等、共生に基づく社会正義の実現をめざす。
集団的責任	社会福祉士は、集団の有する力と責任を認識し、人と環境の双方に働きかけて、互恵的な社会の実現に貢献する。
多様性の尊重	社会福祉士は、個人、家族、集団、地域社会に存在する多様性を認識し、それらを尊重する社会の実現をめざす。
全人的存在	社会福祉士は、すべての人々を生物的、心理的、社会的、文化的、スピリチュアルな側面からなる全人的な存在として認識する。

社会福祉士の倫理綱領

社会福祉士の倫理綱領　倫理基準（一部抜粋）

Ⅱ 組織・職場に対する倫理責任

1．（最良の実践を行う責務）　社会福祉士は、自らが属する組織・職場の基本的な使命や理念を認識し、最良の業務を遂行する。

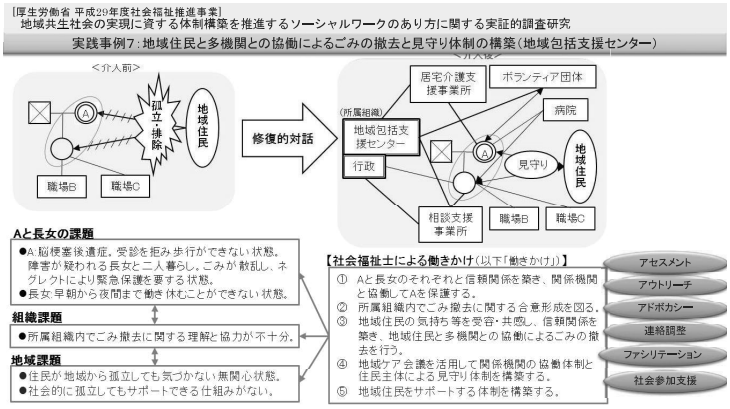
2．（同僚などへの敬意）　社会福祉士は、組織・職場内のどのような立場にあっても、同僚および他の専門職などに敬意を払う。

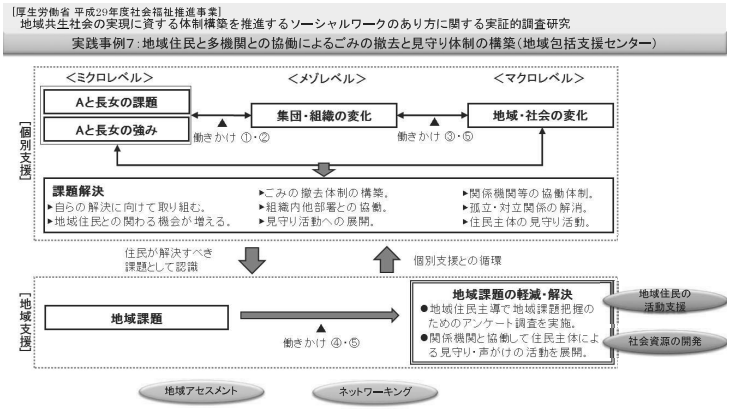
3．（倫理綱領の理解の促進）　社会福祉士は、組織・職場において本倫理綱領が認識されるよう働きかける。

4．（倫理的実践の推進）　社会福祉士は、組織・職場の方針、規則、業務命令がソーシャルワークの倫理的実践を妨げる場合は、適切・妥当な方法・手段によって提言し、改善を図る。

5．（組織内アドボカシーの促進）　社会福祉士は、組織・職場におけるあらゆる虐待または差別的・抑圧的な行為の予防および防止の促進を図る。

6．（組織改革）　社会福祉士は、人々のニーズや社会状況の変化に応じて組織・職場の機能を評価し必要な改革を図る。





2020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（試行研修）
2020年11月22日

地域アセスメントとネットワーク構築

ルーテル学院大学
髙山由美子

本科目の目標

○ 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。

地域の課題にアプローチすることの意義

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。

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

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。
たとえば…
① この地域の特性は？
② 社会資源の状況は？
③ 地域にあるニーズとは？

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

① この地域の特性は？
- ○ 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

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

② 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

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

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

7

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 ⑤

地域アセスメントとしての情報収集・ニーズを把握する方法

⇒ 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

8

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 ⑥

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。

9

地域にネットワークを構築することの意義

○ 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。

10

ネットワーク構築の視点と方法 ①

○ 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。

11

ネットワーク構築の視点と方法 ②

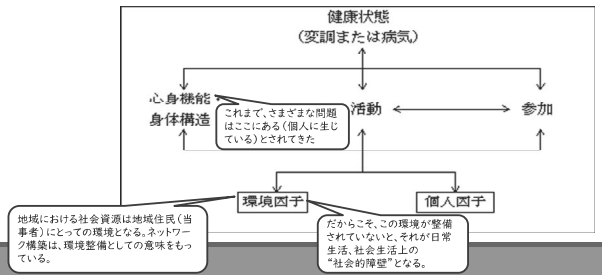
○ 利用者・地域住民の課題解決や緩和のための支援のつながり。
○ ネットワーク構築は地域の環境整備の一環としてとらえられる。
○ 社会福祉士はネットワークの当事者として、機能するネットワークのあり方を考える。

12

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>



ネットワーク構築の視点と方法 ③

○「組織」内への働きかけ
⇒内なるネットワークの必要性

○「地域」に向けた働きかけ
⇒地域におけるネットワークの必要性

○「個別」の支援から「地域」をとらえた働きかけ
⇒個を支えるネットワークの必要性

ネットワーク構築の視点と方法 ④

Why　なぜネットワークが必要なのか（目的）
Who　そのために誰が、誰に声をかけるのか
Where　どこで（どの圏域で）つくるのか
When　いつまでにつくるのか
What　何をテーマにしていくのか
How　どうやって運営していくのか
How much　必要な経費等はどうするのか

ネットワーク構築の視点と方法 ⑤

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）

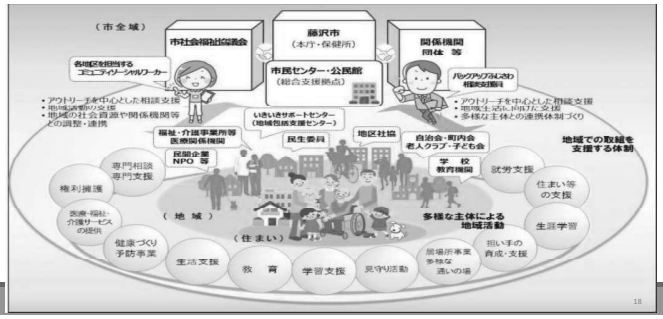
実践をふまえたネットワーク構築の可能性

グループディスカッションでは…

実践において…

- 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。

藤沢型地域包括ケアシステム～
「行政の責任としてのサービス提供基盤の整備と専門性の強化」と**「行政と多様な主体が連携した地域活動の推進とその取組を支える仕組みづくり」**の2つを柱に、福祉、医療、介護、子育て支援、教育、市民活動等の様々な分野の施策・事業を総合的に検討し、**具体的な取組を進めるための基盤・仕組みづくりとその強化**を図っていきます。



学びのふりかえりとまとめ ①
～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。

19

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～

「地域にある社会資源を活用していくということは、ソーシャルワーカーにとって当たり前のことかもしれない。一方で当たり前のことを継続して地道に行っていけるかどうかが問われている。地域にある社会資源を『知る』『活用する』『改善する』、必要があれば『創る』という、社会資源活用の基本を確実に行う。地域のどの社会資源と社会資源をつなぎ合わせれば相乗効果を発揮できるかを常に考え、住民の力と専門職の力、互いの力を結び付けていく。ネットワークづくりを手段として活用し、いつでも『地域住民の福利の向上』という目的に照らし、考え実践していく。」（山本、2019）

20

文 献

- 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。

47

2020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（試行研修）
2020年11月22日

アドボカシーと意思決定支援

ルーテル学院大学
髙山由美子

本科目の目標

○ 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。

アドボカシーとは

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）

アドボカシーの対象

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。

アドボカシーの類型

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）

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。

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）がある。

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 ①

国内法の基盤となる「障害者の権利に関する条約」を具体化する（真のノーマライゼーションの実現、権利擁護の具体化）ことが求められる中で、障害者の「自己決定の尊重」に基づいた支援の重要性を指摘。

⇒意思決定支援の枠組み・方法・標準的なプロセスの必要性。

⇒ガイドラインで「意思決定支援」の枠組みを提示

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 ②

・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（障害者総合支援法）

第1条の2（基本理念）

どこで誰と生活するかについての選択の機会の確保。

第42条等

障害福祉サービス事業者への利用者の意思決定支援への配慮要請。

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 ③

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。」

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 ④

意思決定を構成する要素

① 本人の判断能力

⇒慎重なアセスメントの必要性

② 意思決定支援が必要な場面

⇒日常生活における場面

例）食事・衣服の選択、外出、余暇活動等

⇒社会生活における場面

例）どこで誰と生活するかについての選択等

③ 人的・物理的環境による影響

⇒本人との関係性、日常の環境や経験の有無等

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 ⑤

意思決定支援の基本原則

① 本人への支援は、自己決定の尊重に基づき行う。

② 職員等の価値観において不合理と思われても、他者の権利を侵害しなければ、その選択を尊重する姿勢が求められる。

③ 本人の自己決定や意思確認が困難な場合は、関係者が集まり、本人の日常生活場面等における表情・感情・行動に関する記録等の情報、生活史、人間関係等を把握し、根拠を明確にして、本人の意思及び選好を推定する。

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 ⑥

最善の利益の判断

① メリットとデメリットの検討（本人の立場から）

② 相反する選択肢の両立

③ 自由の制限の最小化

13

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 ⑦

意思決定支援の枠組み

① 意思決定支援責任者の役割
⇒意思決定支援会議の企画・運営等

② 意思決定支援会議の開催
⇒関係者による「サービス担当者会議」「個別支援会議」との一体的実施等

③ 意思決定が反映された個別支援計画等の作成

④ モニタリング、評価及び見直し

14

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 ⑧

意思決定支援の流れ（別紙①）

15

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

「成年後見制度の利用促進に関する法律」を受けて設置された、成年後見制度利用促進委員会において、
「障害者や認知症の人の特性に応じた適切な配慮を行うことができるよう、意思決定の支援の在り方についての指針の策定に向けた検討等が進められるべき」との指摘があった。

⇒認知症ガイドラインでは、認知症の人を支える周囲の人において行われる意思決定支援の基本的考え方（理念）や姿勢、方法、配慮すべき事柄等を整理し、認知症の人が、自らの意思に基づいた日常生活・社会生活を送れることを目指す

16

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

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」

17

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 ③

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。

18

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 ④

認知症意思決定支援ガイドラインにおける
支援の概念図 （別紙②）

認知症意思決定支援ガイドラインにおける
日常生活・社会生活等における意思決定支援
プロセス （別紙③）

19

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。

20

意思決定支援において重要な視点

① 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。
② 意思決定支援は、その人の状況をふまえ、環境を整える支援である。
③ 本人参加の下、関係者、関係機関と連携する、チームで支援する。
④ 支援者の意思決定支援に関する知識や技術を向上させる。
⑤ 意志決定支援はプロセスであることを理解する。
⑥ 意思決定支援の根拠となる記録を作成する。
⑦ 支援者は本人と家族等に対する説明責任を有していることを自覚する。

21

実践をふまえたアドボカシーと
意思決定支援の可能性

グループディスカッションでは…

実践において…

・どのようなアドボカシーを行っているか。
・意思決定支援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、どのようにアドボカシー、意思決定支援を行っていくか。
・ICTを活用したアドボカシー・意思決定支援の可能性は…。

22

学びのふりかえりとまとめ
～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。

23

文 献

・ 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。

47

公益社団法人日本社会福祉士会
「2020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（試行研修）」
2020年11月23日（月，祝）9:05-9:55
オンライン（Zoom）

排除をつくらない相談支援体制づくりの構築

駒澤大学　荒井浩道
E-mail: arai1973@komazawa-u.ac.jp　Facebook: arai.hiromichi.7　Twitter: sciwrk1

自己紹介（立ち位置）

【出身，学位，資格】
早稲田大学大学院修了，博士（人間科学），社会福祉士

【本務】
駒澤大学教授（ソーシャルワーク，面接技術）





【非常勤】
東京都公立学校スクールカウンセラー
曹洞宗泉龍寺（群馬県）住職，ほか



【学会】
日本社会福祉学会，日本ソーシャルワーク学会，ほか

研究関心

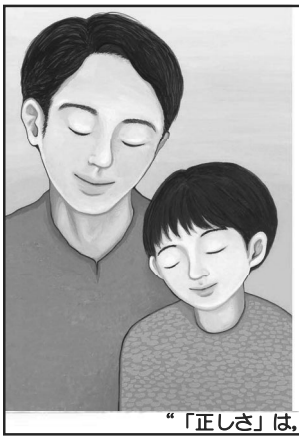


ナラティヴ（物語，語り）・アプローチ
（新カリ「SWの理論と方法」の内容として例示）

「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）



“「正しさ」は，人を傷つける”

目標

テーマ：
“排除をつくらない相談支援体制づくりの構築”

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

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）

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）

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

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）

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）

ブレイクアウトセッション（20分）
↓
グループ発表，全体シェア（10分）

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）
- その他（○○アプローチ，面接技術，ケアマネジメント，など）

まとめ

テーマ：
“排除をつくらない相談支援体制づくりの構築”

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

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）

2020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（試行研修）

地域で支える体制の構築

2020年11月23日
加山　弾（東洋大学）

本テーマの目標

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

○地域共生社会の実現に向けて

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

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

3

1　地域で暮らす人々の生活とソーシャルワーク

・地域とは何か
・地域で暮らすとはどういうことか
・地域を基盤としたソーシャルワークとは何か

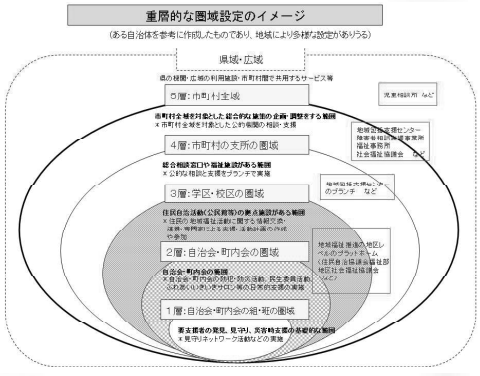
4

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

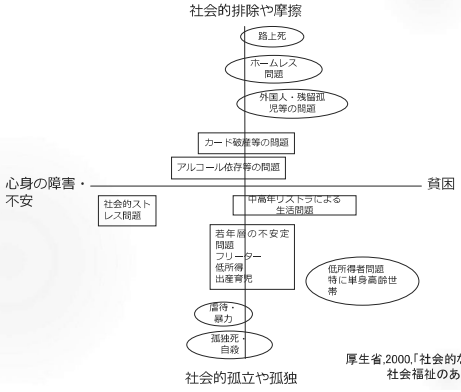
5

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.

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

社会的孤立・排除・生活困窮の増幅と コミュニティソーシャルワークの必要性

7

- 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

（出典）社会的包摂サポートセンター『事例でみる生活困窮者』2015，中央法規出版

支援拒否・セルフネグレクト
複合的なニーズ（8050問題等）

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

8

2 地域住民との協働

・地域福祉の推進主体と協働

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

9

- 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

事例：地域共生社会の実現に向けた体制構築 氷見市（富山県）

10



人口：約46,000人
世帯数：約17,500
（2020年10月現在）

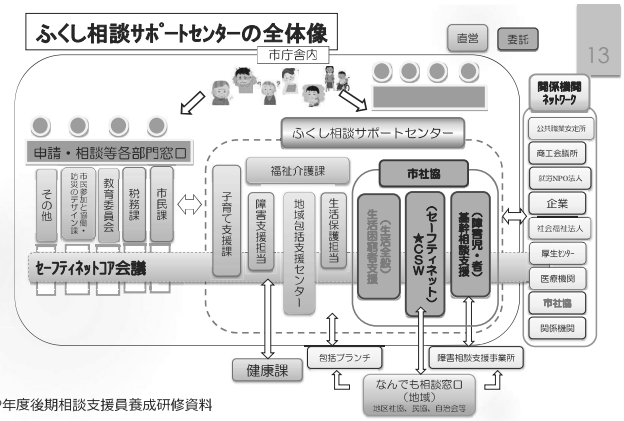
市役所内のふくし相談サポートセンター

11



12





平成29年度後期相談支援員養成研修資料

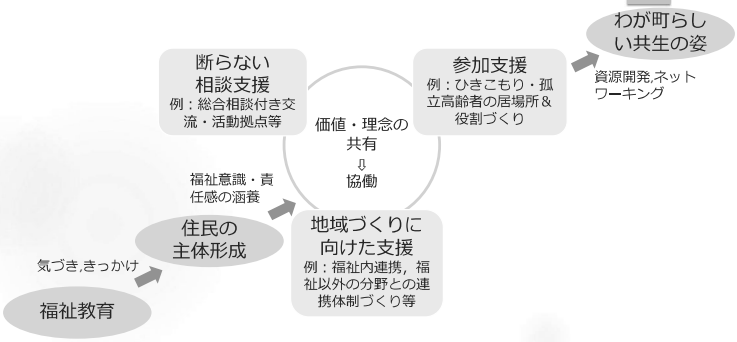
14

商店街の空き店舗を活かした地区社協活動拠点「まちなかサロンひみ」



皆さんの地元の場合は？

15



16

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

福祉教育の概念

17

▶ 系譜

学校教育の流れ
学童・生徒のボランティア活動普及事業他

地域福祉の流れ
地域の生活課題を、自身の／住民共通の課題として認識し、福祉増進の住民運動を自主的・継続的に行えるようにしていくこと

▶ 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

福祉教育の主体と方法

18

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

福祉教育の具体例

19

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＜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

福祉教育の意義

20

- 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）

21

4〈共有しよう！〉福祉教育プログラムの実際

・自分のまちの福祉教育実践

演習
福祉教育の事例共有

22

自分の住む／働くまちの福祉教育実践を他者に伝え、他者の実践を知ることを通して理解を促す

〈手順〉

- 個人作業（5分）…ワークシートに、自分が関わっている／知っている事例を1~2挙げてみましょう【実施主体】【方法】【ねらい】【工夫していること】【その他（特記事項）】
- グループで共有（10分）
- 発表準備（5分）…メンバーの事例からの気づき、共感、印象に残ったことなど。※すべてを網羅する必要はありません。
- 発表（5分）…代表グループに発表してもらいます。

（合計25分）

23

5　多機関、多職種、福祉以外の機関との協働

・多機関との協働
・多職種との協働
・福祉以外の機関との協働

多様な主体が垣根を越えてつながる〈越境〉の実践

24

- 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

事例：福祉以外の分野の機関との協働による開発的実践

25

①団地商店街の空き店舗を地域の居場所に：桐ヶ丘サロン「あかしあ」（東京都北区）
②小学校の余裕教室を使った地区社協活動：松山市社会福祉協議会（愛媛県）
③若年性認知症の当事者が地域おこしの主役に：一般社団法人SPSきずなや（奈良市）
④高齢農家の支援と見守りの一体化：黒潮町（高知県）
⑤福祉と観光の連携で仕事づくり：「とばびと活躍プロジェクト」（三重県鳥羽市）

①・② 次の単元で概説

農福連携で高齢農家支援＋安否確認
庭先集荷事業（高知県黒潮町）

26



町から委託を受けた有限会社（道の駅等運営）が、高齢農家宅（近隣の集荷地点を含む）を回り、直販所に持ち込み出荷するシステム。仕事づくりと見守りを兼ねる。



福祉と観光で仕事づくり・まちづくり
とばびと活躍プロジェクト（三重県鳥羽市）

27

主要産業である観光業の働き手が減少・市外へ流出しており、宿泊業が人手不足。市外より雇用していたが低賃金・社会保険未加入の状況

▼

生活困窮者自立支援事業＋庁内横断施策（観光・労政・人口対策）→縦割りのアプローチの克服

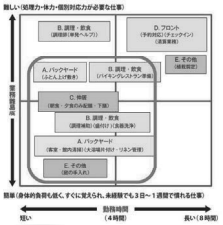
▼

観光協会、商工会議所などと連携
とばびと活躍プロジェクト

▼

業務の細分化（分解）
「プチ勤務おしごとカタログ」





釧路社会的企業創造協議会2019「地域共生社会実現のための中間的就労のすすめ」

まとめ

28

- 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、個別的に見守り・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
- そのための有力な専門技術の一つに、福祉教育がある

2020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（試行研修）

社会資源の活用・開発

2020年11月23日
加山　弾（東洋大学）

本テーマの目標

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

○地域共生社会の実現に向けて

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

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

コロナ禍でも“地域のつながり”を堅持する
－資源開発の挑戦－

3

（地縁組織・ボランティア）

- ○○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
- ○○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）
- ○○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○○…「電話で話してスッキリ」の開始。「絵はがき使い切ろう」運動。

コロナ禍でも“地域のつながり”を堅持する
－資源開発の挑戦－

4

（社会福祉施設・事業所）

- ○○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。
- ○○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。

コロナ禍でも“地域のつながり”を堅持する
－資源開発の挑戦－

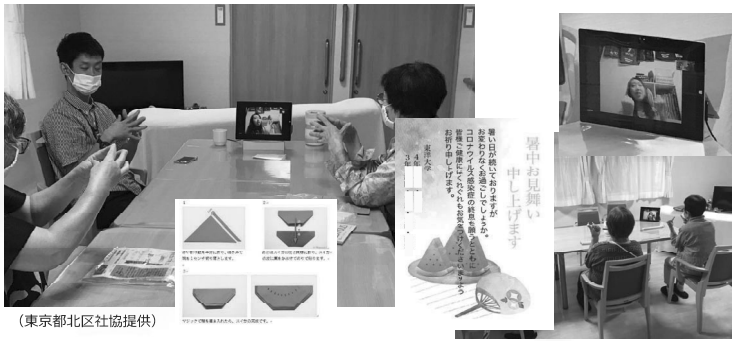
5

（行政・社協）

- ○○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

サロンでの学生によるオンライン体操（健康体操＋脳トレ体操）

6



（東京都北区社協提供）

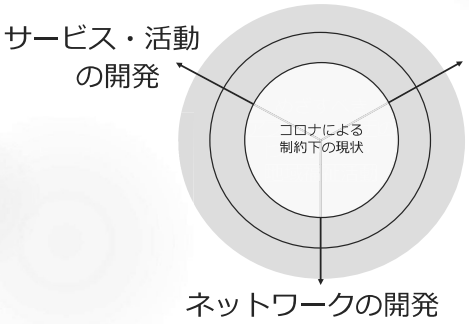
「つながりを切らない」
情報・交流ネットワーク
（t-net）

7



コロナで地域福祉の活動はどう変わるか？

8



9

1 社会資源とは何か

・社会資源とは何か
・ソーシャルワークにおける社会資源の特徴

無限にある資源開発の方法

10

▶ 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

社会資源（social resources）のとらえ方

11

▶ 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
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）

（原田正樹コソ研資料より）

12

2 社会資源を活用・開発することの意義

・社会資源の活用とその意義
・社会資源の開発と、その意義

なぜ資源開発が必要なのか？ 13

- 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。

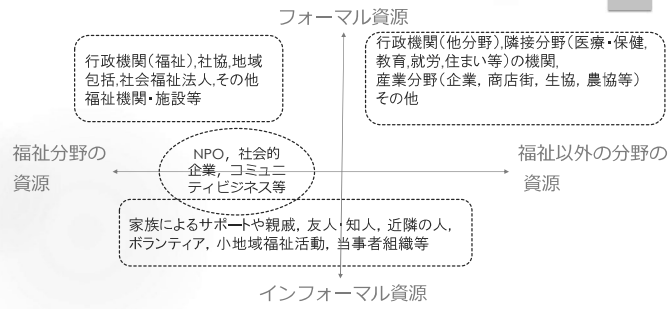
- 新しい資源の創出　＜　既存資源活用

（原田正樹コソ研資料より）

資源開発のさまざまな種類 14

- 拠点開発（ハード）－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－民／フォーマル－インフォーマル／福祉分野－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

社会資源のタイプ（例） 15



16

2-1　資源開発のチャレンジ（拠点開発編）

商店街の空き店舗を地域の居場所に（社福＋包括＋社協＋商店街＋大学）
桐ヶ丘サロンあかしや（東京都北区） 17




＊写真：日本財団「はたらくNIPPON!計画」

- 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
- 住民、学生、商店とコラボしたプログラム

→商店街の活性化、住民のコミュニティ再生、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

空き店舗を活用した常設型サロン＆地区社協事務所
ふれあいサロン小野（愛媛県松山市） 18




商店街の空き店舗を活用し、社協のバックアップ（立ち上げ支援、運営費補助、広報等）により常設型のサロンを開設。地区社協の事務所を兼ね、地区社協活動として住民主体で運営

小学校の中に地区社協が！包括が！
いきがい交流センターしみず（愛媛県松山市）

19





現役の小学校の余裕教室を活用し、地区社協の事務所兼活動拠点にしている。同地区担当CSWもいる。地域の多世代とのふれあいは、児童の情緒的な育成にもつながっている

20

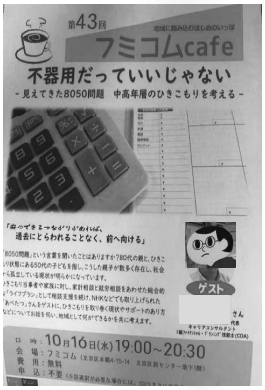


フミコム（文京区社会福祉協議会）

2-2　資源開発のチャレンジ（ソフト開発編）

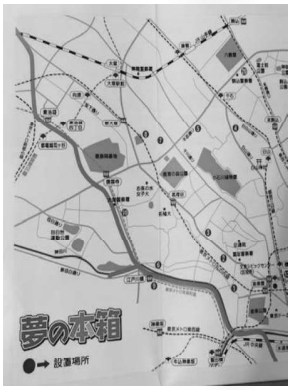
21





22





23





24



事例から学ぶこと

25

- 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

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

協議から協働へ：
ニーズを吸い上げる＋気づき・思いを喚起する＋住民主体・地域主体による解決を涵養するコミュニティワーク

26

3〈演習〉社会資源開発に求められる視点とスキル

・SWOT分析を使い、自分の実践する／住むまちにあるとよいと思う社会資源を考えてみる（個人）
・それをわかりやすく他者に伝えてみる（グループ）

演習

27

コロナ禍で、さまざまな住民の地域福祉活動が深刻な制約を受けました。しかし、住民は“つながり”への思いを強め、「今、できること」に創意工夫をしています。他方、一度立ち止まると、もう一度同じ熱量で再開するのは難しいという住民の声もあります。
コロナはいつまで続くのか見通しも立ちません。長期的に見れば、今は地域福祉活動の新しい時代への分岐点かもしれません。
自分の実践する／住むまちにあるとよいと思う社会資源を考え、資源開発するための視点・方法をグループで養いましょう。

▶ 演習の手順
①今、ハードルだと思うこと、乗り越えたいことなどをSWOT分析シートを使って書き出す【個人】
②グループで共有し、共通のSWOT分析シートを完成【グループ】
③（時間があれば…）クロスSWOTで、さらに深い分析をしてみましょう【グループ】
④全体プレゼン＆ふり返り

SWOT分析に挑戦！

28

▶ SWOT分析とは？

S（Strength：強み）・W（Weakness：弱み）・O（Opportunities：機会）・T（Threats：脅威）にさまざまな要素を分類し、組織や自己の置かれた環境を分析し、問題解決する手法で、ビジネスにおける事業戦略やマーケティング戦略を検討する時に用いるフレームワーク。

内部環境（自社のブランド力、経営資源など）と外部環境（競合、法律、市場トレンドなどの追い風・向かい風）について、プラス要因・マイナス要因を考え、取組み課題、ゴール、戦略などをあぶりだす。



（参考資料） https://www.innovation.co.jp/urumo/swot/　https://www.bizocean.jp/doc/howto/159/?utm_source=yahoo&utm_medium=ppc&utm_campaign=doc

（例）住民から社協に、「気軽に集まれる居場所がほしい」と求められた。この機会に、ICTやSNSを導入して学生や若年層も巻き込みたい…

29

- S（強み）・・・社協のブランド力（信頼と実績）、ネットワーク力（福祉分野・福祉隣接分野・産業分野とのパイプ）、登録ボランティアがいるetc.
- W（弱み）・・・そもそも社協内でICTのノウハウがあまりない。行政が新しいこと、個人情報に関わること、条例化・施策化されていないことに否定的。新しい協力者を開拓したいが、産業団体や若年ボランティアに社協の知名度がイマーつで、協力が前提でない（具体的なメリットの可視化を求められている）etc.
- O（機会）・・・地元の優良企業A社はいつも協力してくれる。地元のB大学にボランティアサークルができた。〇〇の財源が使えそうだetc.
- T（脅威）・・・コロナで～～も××もできない。災害対応に追われているetc.

SWOT分析シート

30

	プラス要因	マイナス要因
内部環境	目標達成の内的貢献を記入	目標達成の内的障害を記入
外部環境	目標達成の外的貢献を記入	目標達成の外的障害を記入

S W
O T

https://www.bizocean.jp/doc/howto/159/?utm_source=yahoo&utm_medium=ppc&utm_campaign=doc

クロスSWOT分析で戦略を立てましょう

31

	Strength（強み）	Weakness（弱み）
Opportunity（機会）	機会×強み 自社の強みを機会に活かし大きく成長する	機会×弱み 弱みを補強して機会を活かせるように対策する
Threat（脅威）	脅威×強み 強みを活かし脅威を避けたり機会として活かす	脅威×弱み 弱みを理解し脅威を避けたり影響を最小限にする

https://www.innovation.co.jp/urumo/swot/

プレゼンテーション＆ふり返り

32

SWOT分析やクロスSWOT分析を通して得た気づき、課題、立てた戦略・計画などについて、全体で共有しましょう

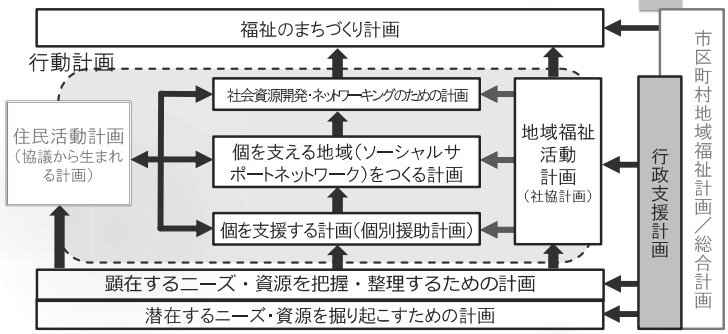
33

4 福祉計画の意義と策定、運用

・福祉計画の種類
・市町村地域福祉計画及び都道府県地域福祉支援計画の概要と機能
・策定過程と方法

さまざまな計画による地域福祉推進（試案）

34



（野口定久2018を参考に作成。）

35

4-1 住民主体の行動計画

小地域・住民主体の計画の大事さ

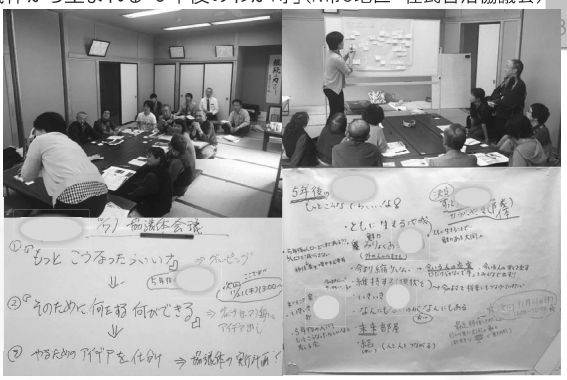
36

- 生活感覚でとらえること
- 〈気づき〉が生まれること
- 〈気づき〉が〈つながり〉に、〈つながり〉が〈行動〉に育つこと
- 主語を専門職から住民に：
  専門職が住民に「お願いします」→負担感、やらされ感につながる（受動性）
  住民が専門職に「お願いします」→達成感、自己実現につながる（能動性）

市民としての責任意識、連帯意識が芽生える（シチズンシップ）
社会関係資本（ソーシャル・キャピタル）がさまざまなリスク（徘徊・虐待・犯罪・災害など）に強い地域をつくる

協議体から生まれる「5年後のわが町」（N市O地区　住民自治協議会）

37

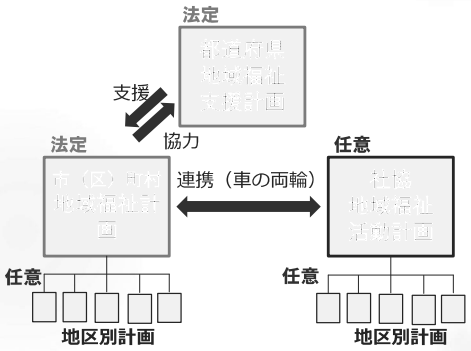


38

4-2　地域福祉計画と地域福祉活動計画

地域福祉計画の種別

39



地域福祉計画の強化

社会福祉法第107条（市町村地域福祉計画）・第108条（都道府県地域福祉支援計画）

40

- 上位計画としての位置づけ、努力義務化
- （各分野で）「共通して取り組むべき事項」の規定
  - ・福祉以外（まちおこし、商工、農林水産、土木、防犯・防災、社会教育、環境、交通、都市計画等）との連携
  - ・高齢・障害・子育て等の中の重点事項
  - ・制度の狭間の課題
  - ・各分野横断的に対応できる体制／共生型サービス等
  - ・居住の課題／虐待への横断的支援
  - ・住民が集う拠点の整備・既存施設等の活用
  - ・住民等が主体的に地域生活課題を把握・解決できる圏域　　ほか

（2017・12・12　3局長通知）

（つづき）

41

- 住民の参加の促進
  - ・地域住民、ボランティア団体、NPO等の社会福祉活動への支援
  - ・住民等による問題関心の共有化：動機づけ・主体的参加の促進
  - ・人材の育成
- 包括的な支援体制の整備
  - ・住民が主体的に地域生活課題を把握し解決を試みることができる環境の整備
  - ・地域生活課題に関する相談を包括的に受け止める体制の整備
  - ・多機関の協働による市町村における包括的な相談支援体制の構築
- 市町村行政内部の計画策定体制
  - ・関係部局による検討会、部局横断によるプロジェクトチーム等
  - ・専門職（社会福祉士、保健師等）による中核的な役割

（つづき）

42

- 策定委員会
  - ・住民等の自主的な努力
  - ・側面から援助する市町村等の役割
- 策定委員等の参加
  - ・地域住民　・当事者団体　・自治会・町内会、地縁型組織等　・一般企業、商店街等
  - ・民生委員・児童委員、福祉委員等　・ボランティア、ボランティア団体
  - ・特定非営利活動法人（NPO）、住民参加型在宅サービス団体等
  - ・農業協同組合、消費生活協同組合等　・社会福祉法人、地区（校区）社会福祉協議会等
  - ・保健・医療・福祉等の専門職（専門機関）　・福祉関連民間事業者（シルバーサービス事業者等）　・その他の諸団体
- 策定方針・策定目標
  - ・都道府県計画の方針の勘案
  - ・住民懇談会、ヒアリング、アンケート等による住民等の意見の反映
  - ・数値目標
  - ・定性的目標（数値化になじまないもの）

社会福祉法
第107条（市町村地域福祉計画）

市町村は、地域福祉の推進に関する事項として次に掲げる事項を一体的に定める計画（以下「市町村地域福祉計画」という。）を策定するよう努めるものとする。

一　地域における高齢者の福祉、障害者の福祉、児童の福祉その他の福祉に関し、共通して取り組むべき事項

二　地域における福祉サービスの適切な利用の推進に関する事項

三　地域における社会福祉を目的とする事業の健全な発達に関する事項

四　地域福祉に関する活動への住民の参加の促進に関する事項

五　前条第一項各号*に掲げる事業を実施しようとする場合には、同項各号に掲げる事業に関する事項

*は、市町村が取り組む「包括的な支援体制の整備」に関する条文のこと。

第107条（市町村地域福祉計画）

2　市町村は、市町村地域福祉計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、地域住民等の意見を反映させるよう努めるとともに、その内容を公表するよう努めるものとする。

3　市町村は、定期的に、その策定した市町村地域福祉計画について、調査、分析及び評価を行うよう努めるとともに、必要があると認めるときは、当該市町村地域福祉計画を変更するものとする。

第108条（都道府県地域福祉支援計画）

都道府県は、市町村地域福祉計画の達成に資するために、各市町村を通ずる広域的な見地から、市町村の地域福祉の支援に関する事項として次に掲げる事項を一体的に定める計画（以下「都道府県地域福祉支援計画」という。）を策定するよう努めるものとする。

一　地域における高齢者の福祉、障害者の福祉、児童の福祉その他の福祉に関し、共通して取り組むべき事項

二　市町村の地域福祉の推進を支援するための基本的方針に関する事項

三　社会福祉を目的とする事業に従事する者の確保又は資質の向上に関する事項

四　福祉サービスの適切な利用の推進及び社会福祉を目的とする事業の健全な発達のための基盤整備に関する事項

五　市町村による第106条の3第1項各号*に掲げる事業の実施の支援に関する事項

*は、市町村が取り組む「包括的な支援体制の整備」に関する条文のこと。

第108条（都道府県地域福祉支援計画）

2　都道府県は、都道府県地域福祉支援計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、公聴会の開催等住民その他の者の意見を反映させるよう努めるとともに、その内容を公表するよう努めるものとする。

3　都道府県は、定期的に、その策定した都道府県地域福祉支援計画について、調査、分析及び評価を行うよう努めるとともに、必要があると認めるときは、当該都道府県地域福祉支援計画を変更するものとする。

地域福祉計画に記載する各福祉分野に共通して取り組むべき事項の例①

- 様々な課題を抱える者の就労や活躍の場の確保等を目的とした、福祉以外の様々な分野（まちおこし、産業、農林水産、土木、防犯・防災、社会教育、環境、交通、都市計画、多文化共生等）との連携
- 高齢、障害、子ども・子育てなどの各福祉分野のうち、特に重点的に取り組む分野
- 制度の狭間の問題への対応
- 生活困窮者のような各分野横断的に関係する相談者に対応できる体制
- 共生型サービスなどの分野横断的な福祉サービス等の展開
- 居住に課題を抱える人・世帯への横断的な支援
- 就労に困難を抱える人への横断的な支援
- 自殺対策の効果的な展開も視野に入れた支援

厚生労働省資料をもとに作成

地域福祉計画に記載する各福祉分野に共通して取り組むべき事項の例②

- 市民後見人等の育成や活動支援、判断能力に不安がある者への金銭管理、身元保証人など、地域づくりの観点も踏まえた権利擁護
- 高齢者や障害者、子どもに対する虐待への対応や、家庭内で虐待を行った介護者・養育者が抱えている課題にも着目した支援
- 保健医療・福祉等の支援を必要とする犯罪をした者等への社会復帰支援
- 地域住民等が集う拠点の整備や既存施設等の活用
- 「我が事・丸ごと」の地域づくりを進めるための圏域と、各福祉分野の圏域や福祉以外の分野の圏域の考え方・関係の整理
- 地域づくりにおける官民協働の促進や地域福祉への関心の喚起を視野に入れた寄附や共同募金等の取組の推進
- 地域づくりに資する複数の事業を一体的に実施するための補助事業等を有効に活用した連携体制
- 役所・役場内の全庁的な体制整備

厚生労働省資料をもとに作成

目標の種類と内容

49

- 目標の種類
  - ①タスク・ゴール（課題達成目標）
  - ②プロセス・ゴール（過程目標）
  - ③リレーションシップ・ゴール（関係性改善・民主化の目標）

- プランニングの手順（例）
  - ①対象とするニーズや課題に関する分析（関係者との協議や調査活動など）
  - ②情報の収集や先行事例の分析、視察など
  - ③必要とする社会資源の明確化（人材、拠点、サービス、情報、制度、財源など）と役割
  - ④目標や方法を共有化するための協議の場の設定
  - ⑤説明会の開催や広報活動
  - ⑥組織内における役割分担や関連する機関や団体との連携方法
  - ⑦住民の要望や意向の反映

（上野谷・原田2016 ほか）

まとめ

50

- 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。

2020年度社会福祉推進事業
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（試行研修）

ソーシャルアクション

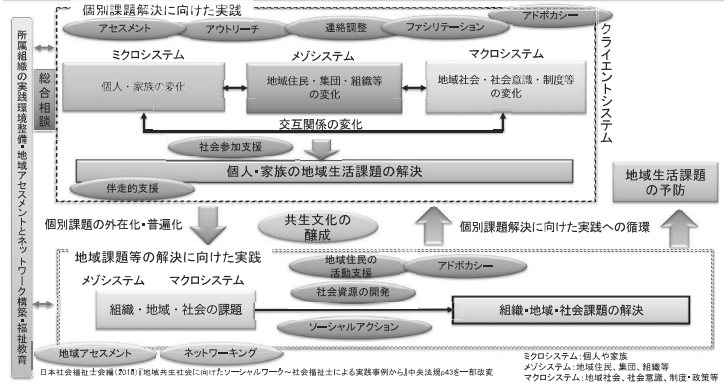
法政大学現代福祉学部・人間社会研究科
髙良　麻子

本テーマの目標

・地域共生社会の実現に向けた課題等に対処するために、地域における排除構造等を理解して、「参加支援事業」や「地域づくり事業」を行うために、ソーシャルアクションを実践する必要もあることを理解する。

・ソーシャルアクションの方法は多様であるが、当事者のエンパワメントを基本とし、社会的に不利な立場におかれている人びとに支援することが社会的に認められている専門職である社会福祉士だからこそ実践できる方法を理解する。

「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（再掲）



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：個人や家族
メゾシステム：地域住民、集団、組織等
マクロシステム：地域社会、社会意識、制度・政策等

ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションの考え方

「人権と社会正義をよりどころにし，社会的排除・抑圧の問題を解決するために，社会的弱者・地域住民・個人・集団のニーズに応えて，当事者・家族・市民・コミュニティなどと連帯し，一般市民の意識を喚起しながら，社会福祉関係者や多種多様な専門職とも組織化し，国や地方自治体など行政や議会などに働きかけて，法律・制度・サービスの改善や拡充や創設を求めたり，新たな取り組みを展開したりする，ソーシャルワークの価値と倫理を根本とした活動実践や運動あるいは援助技術である」

根津敦（2014）「ソーシャルアクション」日本社会福祉学会辞典編集委員会編『社会福祉学辞典』丸善出版、pp.212-213.



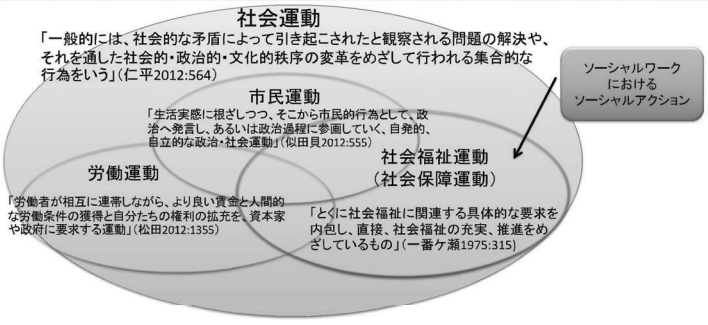
by　法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良麻子

ソーシャルワークの原理（再掲）

人間の尊厳	社会福祉士は、すべての人間を、出自、人種、民族、国籍、性別、性自認、性的指向、年齢、身体的精神的状況、宗教的文化的背景、社会的地位、経済状況などの違いにかかわらず、かけがえのない存在として尊重する。
人権	社会福祉士は、すべての人々を生まれながらにして侵すことにできない権利を有する存在であることを認識し、いかなる理由によってもその権利の抑圧・侵害・略奪を容認しない。
社会正義	社会福祉士は、差別、貧困、抑圧、排除、無関心、暴力、環境破壊などの無い、自由、平等、共生に基づく社会正義の実現をめざす。
集団的責任	社会福祉士は、集団の有する力と責任を認識し、人と環境の双方に働きかけて、互恵的な社会の実現に貢献する。
多様性の尊重	社会福祉士は、個人、家族、集団、地域社会に存在する多様性を認識し、それらを尊重する社会の実現をめざす。
全人的存在	社会福祉士は、すべての人々を生物的、心理的、社会的、文化的、スピリチュアルな側面からなる全人的な存在として認識する。

社会福祉士の倫理綱領

社会運動、社会福祉運動、ソーシャルワークにおけるソーシャルアクション



大澤真幸・吉見俊哉・筒井清一編、見田宗介編集顧問『現代社会学事典』弘文堂.
浦辺史・岡村重夫・木村武夫・孝橋正一編『社会福祉要論』ミネルヴァ書房.

by　法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良麻子

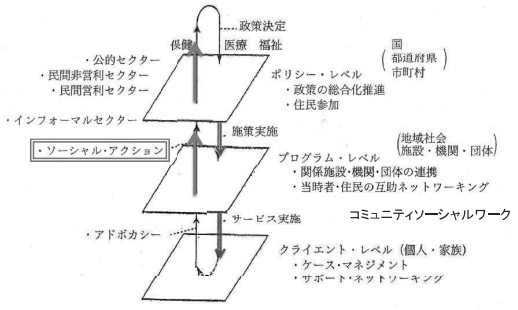


図5　ネットワークの３レベルと目標・活動の関連

出所：松原一郎「連携と分権の位相」（右田紀久恵編『自治型地域福祉の展開』法律文化社，1993 年，p.65）の図を一部修正して作成した。

山手茂（2007)「福祉社会研究の3レベルーマクロ、メゾ、ミクロ-」『福祉社会学研究』4.

ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションの意義

1. エンパワメントによる権利擁護

ソーシャルアクションは、「個人的パワー（個人的な事柄を解決して生活をコントロールする力）、対人関係的パワー（問題解決に向けた他者と協働する力）、社会的パワー（社会に向けて発言し、社会を変革する力）」（日本ソーシャルワーク学会編『ソーシャルワーク基本用語辞典』川島書店p19）を高め、権利を実現するプロセスである。

2. 社会問題としての構築

個人の責任として片付けられてしまう問題を、多様な人びとに知らしめ、それへの対処を求めることで、その状態が社会的に対応すべき問題だと合意される。

3. 実態に合致した法制度の構築

実際のニーズに合致した社会福祉を推進することができる。

4. 公的責任の明確化

立法的・行政的措置を求めるソーシャルアクションは、公的責任を明確にすることができる。

5. ソーシャルワーカー の任務の遂行

ソーシャルワーク専門職のグローバル定義に示された中核となる任務である「社会変革および人々のエンパワメントと開放」を実践するために不可欠な、権限・権力保有者に直接働きかける方法である。

by　法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良麻子

ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションの実践モデル

闘争モデル

二項対立的な権力構造を顕在化し、決起集会、デモ，署名，陳情、請願、不服申立て、訴訟等などの組織的示威・圧力行動を、世論を喚起しながら行い、立法的・行政的措置を要求する。

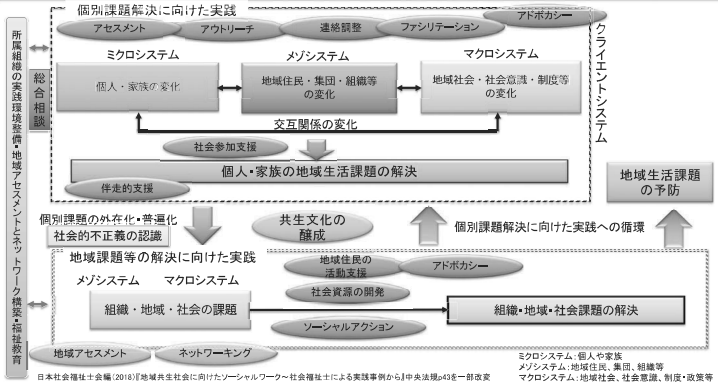
協働（事業開発）モデル

社会的に不利な立場におかれている人びとのニーズを充足するサービスやしくみを多様な主体の協働によって開発および提供し、その事業実績を根拠として立法的・行政的措置を要求する。

社会的発言力の弱い当事者の声を政策に反映していくとともに，このプロセスおよび政策を通して権力や関係等の構造を変革する。

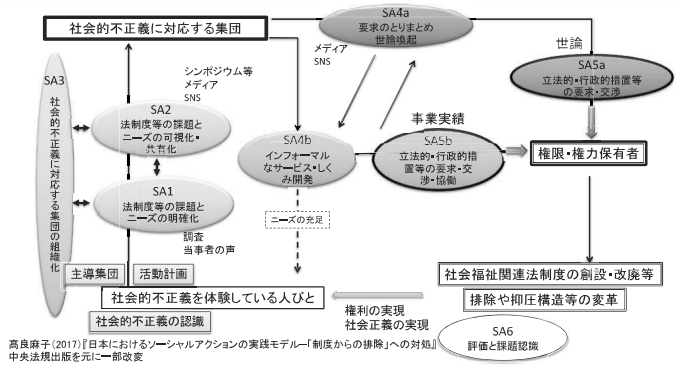
髙良麻子（2017)『日本におけるソーシャルアクションの実践モデル-「制度からの排除」への対処』中央法規出版

「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



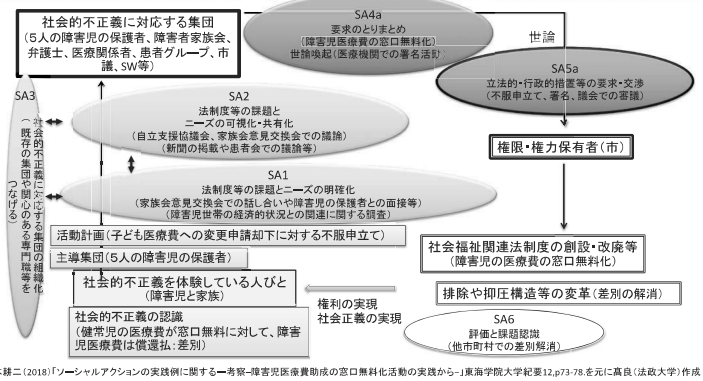
日本社会福祉士会編（2018)『地域共生社会に向けたソーシャルワーク～社会福祉士による実践事例から』中央法規p43を一部改変

ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションの展開過程



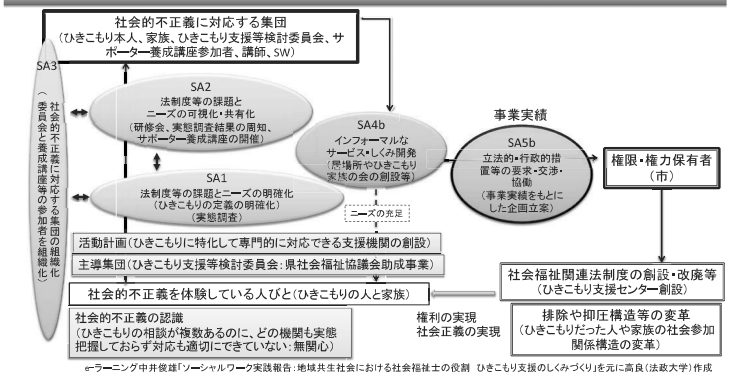
髙良麻子（2017)『日本におけるソーシャルアクションの実践モデル-「制度からの排除」への対処』中央法規出版を元に一部改変

ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションの展開過程（闘争モデル事例）



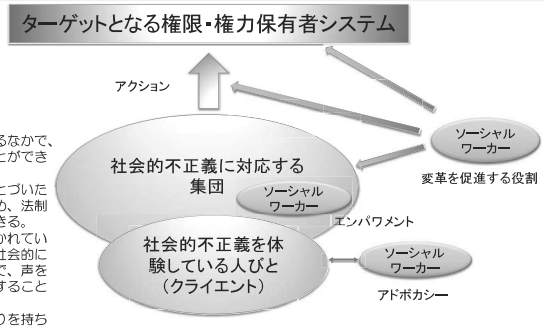
篠木隆二（2018)「ソーシャルアクションの実践例に関する一考察-障害児医療費助成の窓口無料化活動の実践から-」東海学院大学紀要12,p73-78.を元に髙良（法政大学）作成

ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションの展開過程（協働事業開発モデル事例）



c-ラーニング中井俊雄「ソーシャルワーク実践報告：地域共生社会における社会福祉士の役割　ひきこもり支援のしくみづくり」を元に高良（法政大学）作成

ソーシャルアクションにおけるソーシャルワーカーの立ち位置



ソーシャルワーカー の強み

・クライエントに支援をするなかで、社会的不正義を把握することができる。
・社会福祉関連法制度にもとづいたサービスを提供しているため、法制度の課題を具体的に把握できる。
・社会的に不利な立場におかれている人びとに支援することが社会的に認められている専門職なので、声をあげられない人びとを代弁することができる。
・権限・権力保有者と関わりを持ちやすい。

by　法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良麻子

（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全員とスタッフによる研修プログラムの内容等の全体に関すること、各科目に関すること、研修運営に関することについて、アンケートを実施した。主に次のような意見や要望が挙げられた。

1）研修全体に関すること

①研修開催の趣旨について

○昨年度の報告書で記載した内容をもとに、なぜ新たな内容を習得しなければならないのか、その内容は何なのかを明確にする時間を設けた方が良いのではないか。

○法改正や養成課程の見直しについて説明がなされたものの、では一体、「新カリキュラムで新たに求められる社会福祉士とはどのようなものか」「これまでの社会福祉士とは何が変わり、何を新たに身に付けなければならないか」が十分説明されていなかったと感じる。

○個々の講師の講演ではなく、日本社会福祉士会として社会福祉推進事業の実績をもとに日本全国の社会福祉士に対して発信することを念頭に、養成課程見直しで言う「専門職としての役割を担って行ける実践力」や、会の言う「地域共生社会の実現に資する…役割」「新たに求められる役割や機能」（「開催にあたって」）は、従来の社会福祉士とは何が同じで何が違うかを具体的なコンピテンスとして示し、各講義との対応関係を示す必要があったのではないか。

②各コマの繋がりについて

○科目間の繋がりや、なぜそれらを学ぶ必要があるのか等をそれぞれの講義の冒頭に再度説明すると受講者にもより分かりやすいのではないか。

○研修企画の全体像をあらためて共有し、一つひとつの講義がどのようなつながり、研修全体の目的にどのようにアプローチしているのかを言語化しておく必要があるのではないか。

○講師全員が（基本的に）全プログラムに参加するスタイル（他のオムニバス方式の研修では、講師が自分の出番しか参加しないこともある中）の良さを活かすため、各講義間のつながりをもっと持たせてもよかったのではないか。たとえば、「○○先生が言った～～は、ここで言っていることと同じ」とか、講義間の関係をプロットした図で示す（他の研修で採り入れている）など。それにより、受講者も、各講義の学びをより関連づけて理解することができると思われる。

○新旧カリキュラムの比較表や新しい「ソーシャルワーク機能」は示されているものの、それらと各講義・項目の対応を、改正の理念・目的に照らして示すべきだったのではないか。

③受講者の「コミュニティ・ソーシャルワーク系」と「レジデンシャル・ソーシャルワーク系」への対応について

○「コミュニティ・ソーシャルワーク系」と「レジデンシャル・ソーシャルワーク系」のカテゴリーがあることを前提に鑑みれば、「コミュニティ・ソーシャルワーク系」の受講者には身近に感じられるものの、「レジデンシャル・ソーシャルワーク系」の受講者にとってみれば多少縁遠いと受け止められたかもしれない。もちろん、両者は重複する部分が多く、基盤も共有されているため、どちらの話をしても、援用して受け止めることが求められる。ただ、その援用のできない受講者のことを鑑みれば、「レジデンシャル・ソーシャルワーク系」の内容を少し追加しておく必要があるのではないか。

④演習について

○演習を実施する科目については、演習での到達目標を明示しておく必要があるかもしれない。そのた

めには何をやるのかの明確化が必要と思う。しかし一方で大きなテーマの下（キーワードや話題の切り口などは提示しつつ…）自由にディスカッションできる時間もあるとよいと思う。

○オンライン研修の難しさを知ったのと同時に、どこでも研修が受けられるということで、時間と費用の面で助かる部分も多々あるのを実感できた。都道府県で研修を開催するにあたって、マニュアル等が必要になるのではないか。

○オンラインの環境が悪いと、受講生の理解度も低くなる（環境にとらわれてしまい、集中して受講できない）可能性も否めないと感じた。今後、オンラインでの研修が標準となるのであれば、演習の工夫がより一層必要だと感じた。

○いずれの科目にも共通のことだが、演習の時間が短いというのが正直な印象。集合研修であれば、今回設定された時間でも十分かもしれないが、アイスブレークも含めると、受講生の中には消化不良で終わってしまった人もいるのではないかと懸念している。

○全体的に演習の時間を増やすと良いように感じした。

○研修プログラムにロールプレイや事例検討を盛り込むことでより実践的な研修となるように感じた。

○演習（ディスカッション）について、今回委員は介入しないとうスタンスだったが、グループによってはファシリテーションがあった方がよかったのではないか。これはグループの状況に応じてということでよいと思うが、どのような場合に必要か、どのように介入するかの指針を明記しておいてもよいかもしれない。もちろん、演習の内容にもよるので、個別に検討が必要だと思う。

2）各科目に関すること

①「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」について

○時間配分を再検討する必要があるのではないか。

○すべてに関係する科目なので、何の役割を挙げるかの検討及び確認ができると良い。

○地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が担うべき役割や制度の概要とその中における社会福祉士の位置づけが明確でわかりやすかった。時間配分もよかった。

○必要な内容が網羅されていたと思うが、時間不足も感じた。しかしこの科目のままであれば、これ以上の時間延長は現実的ではないので、もう少しコンパクトな内容でもよいと思う。

○専門官による厚労省の施策の動向についてはこれだけで一つの講義として、後段の高良先生の担当部分は、次の講義とのつながりで再構成することを検討してもよいのではないか。

○今回は次の講義内容である「社会福祉士の役割」と「ソーシャルワークの役割」については重なりあう内容も多い中で、工夫していたと思う。しかし、社会福祉士の役割については、日本社会福祉士会として考える「社会福祉士像」を打ち出せるとよかったのではないか。しかしそのためには、これらについてどこで協議し、整理したらよいのかなどの検討も必要であり、当該委員会だけでの対応を超えるものと思う。

○改めて社会福祉士として確認すべき点、役割、理解しておかなければならない点について、講義で確認できたのは良かった。このテーマは、講義で「伝える」ことで、受講生がどこまで意識を持てるのかということが大事だと思った。

②「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」について

○「ソーシャルワーク」の全体像を網羅的に把握できる内容だった。

○地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士が主体的に担うべき役割が明示されている点がとてもよかった。

③「地域アセスメントとネットワーク構築」について

○演習の進行が丁寧で良かった（演習冒頭の自己紹介にきちんと時間をとり，アイスブレイクとしてお国自慢が含められていることなど）。

○自己紹介の際に、それぞれの名前の呼び方等がわからず、時間を要してしまったので、順番は受付番号順にした方がスムーズだと思う。

○演習の時間が不足していたので、テーマを絞った方がいいのではないか。

○2 日目の加山先生の講義内容とのすり合わせがよりできているとよかった。また、そのつながりを受講者にもより明確に提示できるとよかった。加山先生の担当の科目と続いている方が整理もしやすく、受講生もつながりがわかりやすかったのではないか。

○抽象度が高かったため、どれくらいの具体性をもたせるか、あらためて加山先生担当の 2 科目との調整が考えられる。

○疲れている受講生を慮って緩やかな進行をしていただけたのが有難かった。理論の説明がわかりやすかった。演習時間も適切だった。

④「アドボカシーと意思決定支援」について

○抽象的になりがちな内容（アドボカシー，意思決定支援）について具体的に説明されていてわかりやすかった。

○テキストとしてのアドボカシーや意思決定支援の講義は必要だが、その上で社会福祉士の役割とのつながり、特に社会福祉士会としてのスタンスも示すことができれば良いのではないか（これについても当該委員会だけの検討は難しいと思いますが…）。また、必ずしもガイドラインに沿ったものでなくてもよいので、意志決定支援の事例を入れた方がよかったのではないか。

○演習の時間が不足していたので、テーマを絞った方がいいのではないか。

○意思決定支援のガイドラインの内実を丁寧に説明いただいたので理解が進んだのではないか。

⑤「排除をつくらない相談支援体制の構築」について

○他の講義に比較しても時間そのものが短かったので、演習も含まれていたためより短く感じた。講義が 50 分程度（60 分以内）はよいと思うが、演習は別途時間が必要だと思う。その際、排除を作らない相談支援のみで演習を設定するかどうか、検討が必要ではないか。

○50 分という時間では短かったように感じた。

○演習を通じてポイントを押さえた良い時間だったと認識している。

○講師の自己紹介に10分近くはかけすぎだと思う。

○排除をつくらない相談支援についてはお話しされていたが、その体制についてもお話ししていただくと良いのではないか。

○演習の時間が不足していたので、テーマを絞った方がいいのではないかと思う。

○受講者から、自分がすべての相談を受けて支援をしなければならないと誤解している受講者が多くいたと、非常に危惧しているとの連絡があった。

○もう少しコマ全体の時間が長くても良いかと思った。

○排除を作らないというのは当然だが、実際には、支援者である社会福祉士自身が排除を作り出す可能性もあることを改めて学べたと思う。演習の時間が短かったため、消化不良になってしまったようにも感じた。

⑥「地域で支える体制の構築」について

○興味深い事例の紹介がたくさんあり，飽きることのない内容で良かった。

○演習の時間が不足していた。
○たくさんの実践事例は受講者にとって興味深かったと思う。
○グループワークについて、「個人ワーク」は Zoom 研修には向かない気がした。お互い画面は見えるものの、沈黙が続くのはしんどいようで、いきなり「グループワーク」を始めていた。
○演習の時間が少なかったが、全国の多様な事例を示していただきとても理解が進んだ。

⑦「社会資源の活用・開発」について

○SWOT 分析という具体的な手法で演習を行えた点が良かった。
○社会資源の現実的なかかわり方を起点に説明していただき、実践家としてもわかりやすかったのではないか。
○（担当者の感想として）「資源開発」の脈絡に「福祉計画」を収めることは困難であった。どちらも濃い内容のものなので、別のテーマとすることを検討していただきたい。SWOT 分析はまったく時間が足りず、反省している。
○受講生にとっても最も関心のあるテーマの一つであったと思う。当初から時間不足が懸念されていたが、演習も入れようとするとやはり無理があった。研修全体の時間配分にかかることであるので担当の問題ではない。演習時間については要検討項目のひとつだと思う。

⑧「ソーシャルアクション」について

○実践可能なソーシャルアクションについて例示があり良かった。
○丁寧な事例の準備、社会福祉士会の動きへの言及はよかったと思う。個人では取り組むことが難しいことでもあるので、このテーマでも演習（ディスカッション）があると、より自分事として考える機会になるのではないか。
○講義としてはわかりやすかったし、社会福祉士としての視点も学べたと思う。
○この科目があることによって、「再生産」と「再創造」にかかる全体のバランスがとれてとてもよかった。

⑨「アクションプラン」について

○何を検討するかについて、委員会内でももう少し詰めておく必要があった。グループの演習ではあるが、個人のアクションプランを作るということであれば、課題の投げかけ方も工夫が必要であり、ワークシートも必要かもしれない。
○明日から自分たちが何をしていくのかということを確認できたのは良かったと思う。ただ、オンラインで実施となると、まとめが難しかったように思う。ファシリテータは介入しなかったが、話し合いの内容が、本来の意図からずれてしまう可能性も否めなかったので、配慮と工夫が必要だと感じた。
○個々のアクションプランを作ることは容易にできていたとともに、次の日からの実践につながると思ったが、発表に向けてグループでひとつの宣誓を合意する必要はないのではないか。
○演習の時間が余り、別の話をしていた。この時間を他のテーマの演習に配分してもよいのではないか。
○全てのグループに発表していただいた点がよかった。会場全体の一体感を得にくい Zoom 研修ではあるが，最後に一体感を醸成することができたように思う。
○すべてのグループの発表が聴けて良かった。また発表に対して丁寧にまとめていたのが好印象であった。

3）研修運営等に関すること

①講師側の運営について

○「手持ちのビジネス用小型 PC1 台」で講師の役割（スライドの画面共有を行いながらスプレッドシートを

閲覧し，必要に応じてブレイクアウトルームを訪問するというマルチタスク）をスムーズに行うことに難しさを感じた。

○講師は，ICT 教育学専門家の栗田先生がヒアリングのときにされていたように複数のデバイスを手元に用意し，複数のアカウントで同時に Zoom にログインするなどの工夫が必要だと感じた。

○スプレッドシートは非常に効果的だと実感しました。

②機器について

○受講生側の通信環境の問題を感じた。（ウェビナーではなく）Zoom ミーティングをダイナミックに活用する今回のような研修では，「1Gbps 以上の固定の光回線」が必要ではないか。

○ブレイクアウトルーム間の移動によって、Bluetooth のスピーカーがその都度作動しなくなった。毎回、スピーカーの電源を入れ替えることで復旧した。

③今後の運用について

○オンライン研修を前提とした場合、1 コマ 90 分は長すぎる。講義は長くても 1 コマを 60 分程度で刻み、1 コマごとの間に休憩が必要ではないか。これは各講義の内容との関係でも検討すべきことだと思うが、オンラインの場合には、オンライン独特の疲労感を考慮すると時間枠を先に設定することも検討してよいのではないか。

○今後は、講義をオンデマンド、演習を Zoom で行い、アクションプランを提出してもらうといったような、それぞれのメリットを活かした組み合わせの研修を検討する必要があるのではないか。

○オンラインでの研修運営の難しさを実感することが出来た。オンライン研修が標準化されるようであれば、都道府県レベルで研修を開催する際に、運営面でかなりの差が出てしまうのではないか。

（3）研修会前後の受講者アンケートの結果

1）調査の概要

○目的：

本研修では受講者に対して、研修前後に 2 回のアンケート調査を実施した。その目的は以下のとおりである。

1 点目は、研修の到達目標に対して、受講者自身の評価が研修受講の前後でどのように変化したかを把握することである。

2 点目は、2019 年度に実施した「社会福祉推進事業」のアンケート調査で質問した「ソーシャルワーク機能の実践・発揮状況」の 14 項目を活用し、これらの機能の保有状況についても受講者自身の評価が研修受講の前後でどのように変化したかを把握することである。

そして、これらの結果をふまえて今後の研修プログラム及び運営方法の質の向上に反映させることとした。

研修の到達目標（4 項目）とソーシャルワーク機能（14 項目）は、以下のとおりである。

＜研修の到達目標＞

①地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を理解し、自分の実践につなげて考えることができる。

②地域住民と社会資源の関係を形成する際の課題と、社会福祉士として必要な対応について理解できる。

③生活問題を抱えている（意識していない人も含む）人々に寄り添い、個人の支援だけではなく、地域にも視点を向けた地域づくりの支援が必要であることを理解できる。

④利用者からの複合化、複雑化した相談を断ることなく、適切に対応するために、必要に応じて他機関と連携することを理解することができる。

＜ソーシャルワークの機能＞

①側面的援助機能、②代弁機能、③直接支援機能、④教育・指導機能、⑤保護機能、⑥仲介機能、⑦調停機能、⑧ケア（ケース）マネジメント機能、⑨管理・運営機能、⑩スーパービジョン機能、⑪ネットワーキング（連携）、⑫代弁・社会改革機能、⑬組織化機能、⑭調査・計画機能

なお、同時に受講者に関する基本情報及び受講動機、Zoom ミーティングを活用したオンライン研修等についても質問した。

○対象：本研修の受講者　63名

○方法：

オンラインによる研修という形態に合わせて、受講前・後共に、受講者に Google フォームによるアンケート調査の URL を配信し、受講者はこの URL にアクセスし、アンケート様式に入力（回答）・送信（提出）するという方法を採用した。

○実施時期：

研修前　2020 年 10 月 30 日～11 月 15 日

研修後　2020 年 11 月 23 日～11 月 30 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「2020 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（試行

研修）研修前・研修後アンケート調査」を参照。

Ⅰ　受講者に関する基本情報

Ⅱ　研修を受講した動機

＊　ⅠⅡについては研修前に調査した。

Ⅲ　研修内容の到達度等に関する項目

①　研修の到達目標に関する項目

②　ソーシャルワークの機能に関する項目

＊　Ⅲについては研修前後に調査した。

＊　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。

＊　ソーシャルワークの機能についての回答は「有している」「ある程度有している」「あまり有していない」「有していない」の 4 件法とした。

Ⅳ　Zoom ミーティングを活用したオンライン研修について

①　各科目について

②　教材について

＊　Ⅳについては研修後に調査した。

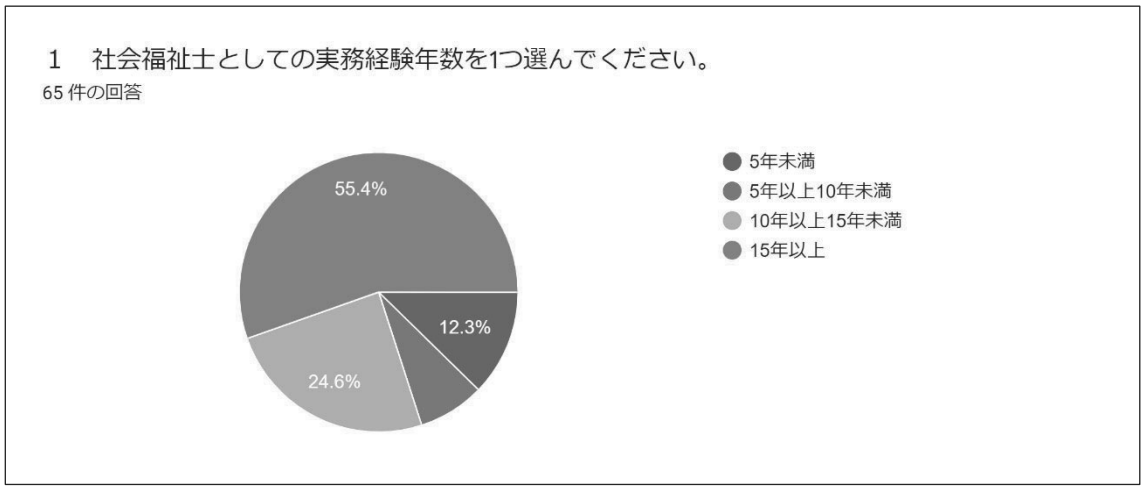
＊　どちらも回答は「よかった」「ややよかった」「あまりよくなかった」「よくなかった」の 4 件法とした。

2）アンケート結果（単純集計）

○受講者に関する基本情報：

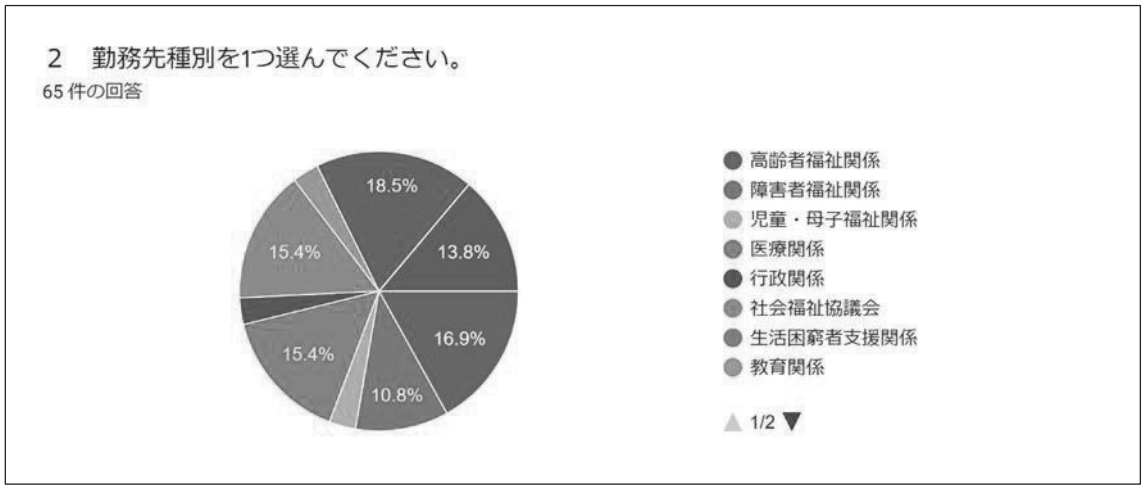
【社会福祉士としての実務経験年数】

「10 年以上 15 年未満」「15 年以上」の割合が 80％であった。

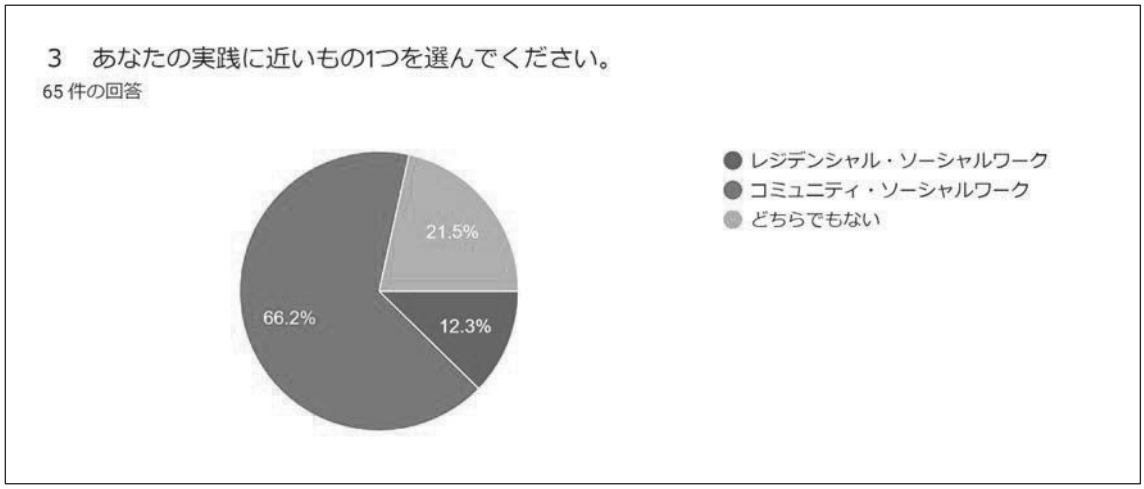


【勤務先種別】

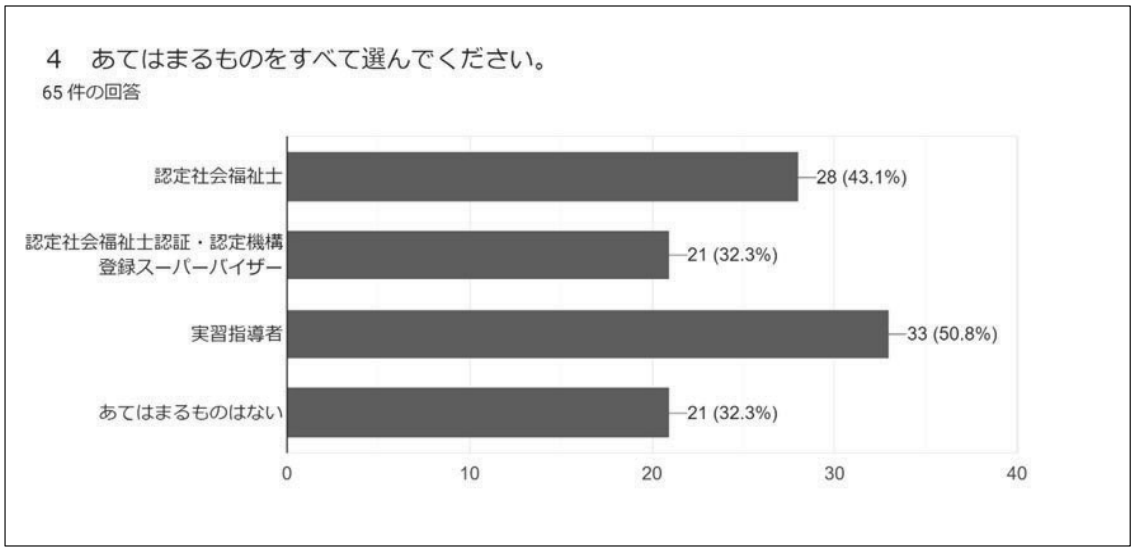
「独立型社会福祉士」の割合が 18.5％、「高齢者福祉関係」の割合が 16.9％、「医療関係」「社会福祉協会」の割合がともに 15.4％、「障害者福祉関係」の割合が 10.8％であった。



【実践に近い領域】
「コミュニティソーシャルワーク」の割合が 66.2%、「レジデンシャルワーク」の割合が 12.3%、「どちらでもない」が 21.5%であった。



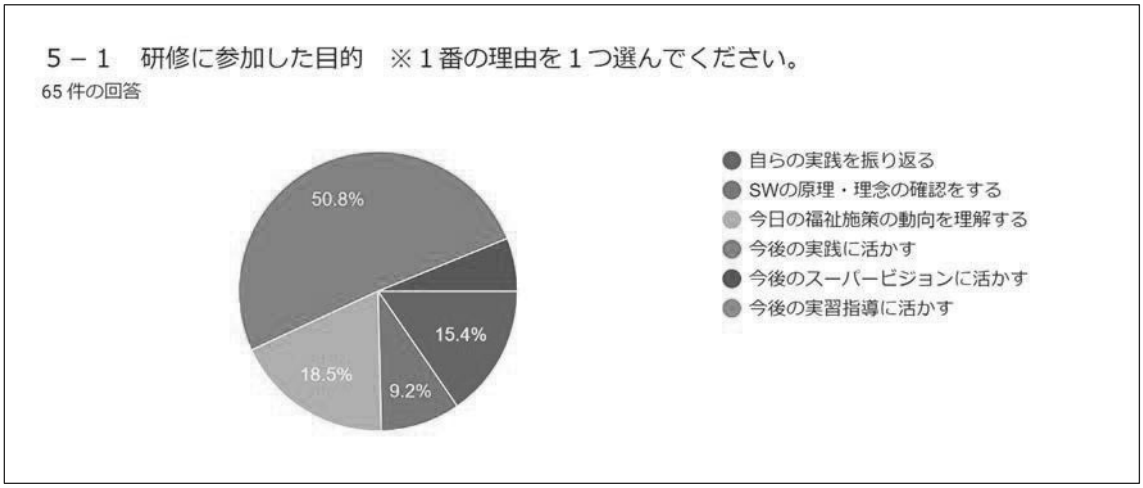
【認定社会福祉士等の資格等】(該当するものをすべて選択のため、合計が 100%を超える)
「実習指導者」の割合が 50.8%、「認定社会福祉士」の割合が 43.1%、「認定社会福祉士認証・認定機構登録スーパーバイザー」の割合が 32.3%、「あてはまるものはない」の割合が 32.3%であった。



○研修に参加した目的：

選択肢は以下の5項目で、1 番、2番、3 番の理由を1つ選択。

1 番の理由としては、「今後の実践に活かす」が 50.8%と最も多かった。次いで、「今日の福祉施策の動向を理解する」18.5%、「自らの実践を振り返る」が15.4%、「ソーシャルワークの原理・理念を確認する」が 9.2%、「今後のスーパービジョンに活かす」が 6.1%であった。



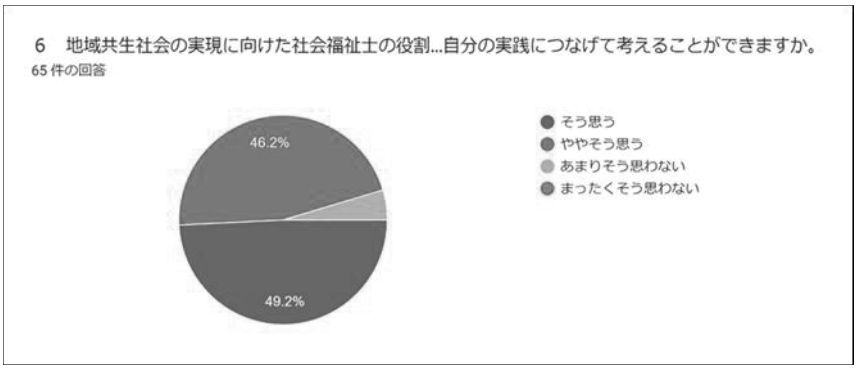
○研修の到達目標に関する項目とソーシャルワークの機能に関する項目についての研修受講前後の変化：

【研修の到達目標】

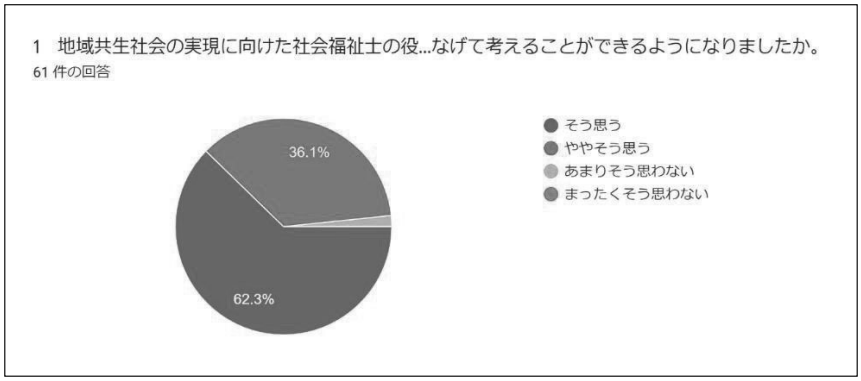
・すべての到達目標について、「そう思う」の割合が最も高かった。

・研修前に「そう思う」の割合が 50%以下だった項目「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」と「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」は、研修後にはどちらも「そう思う」の割合が 50%を超えた。

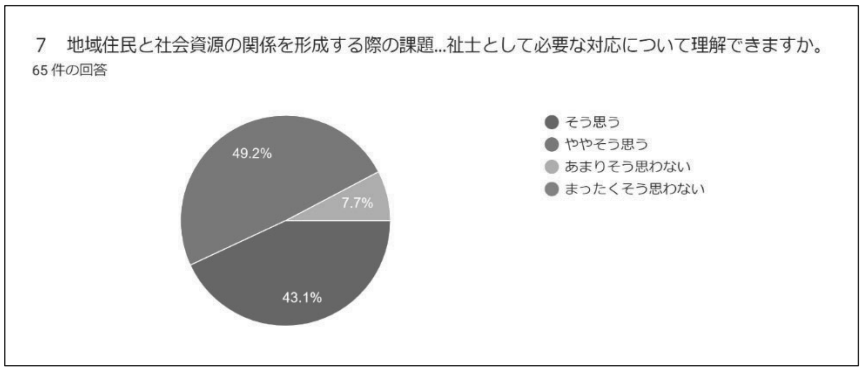
【研修前】



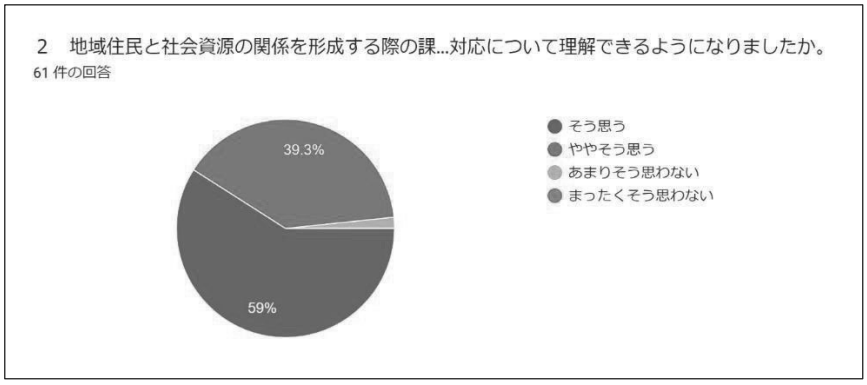
【研修後】



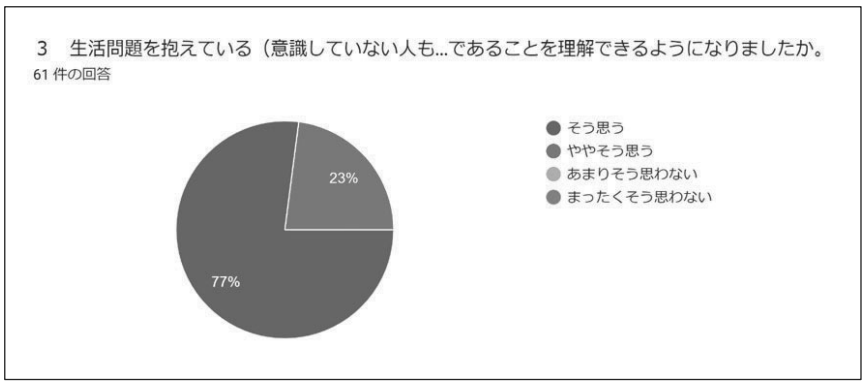
【研修前】



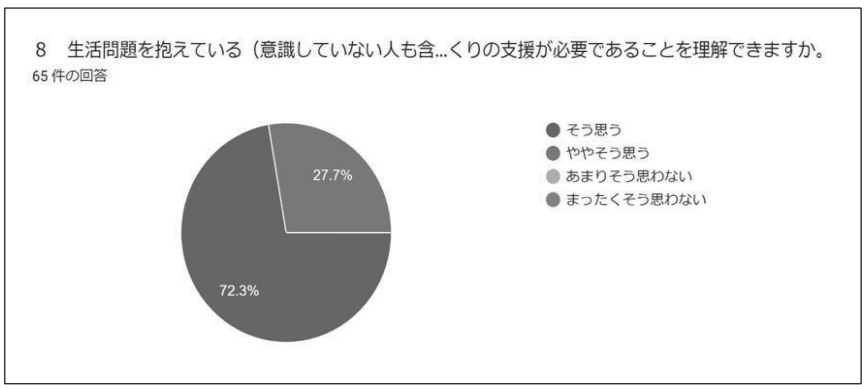
【研修後】



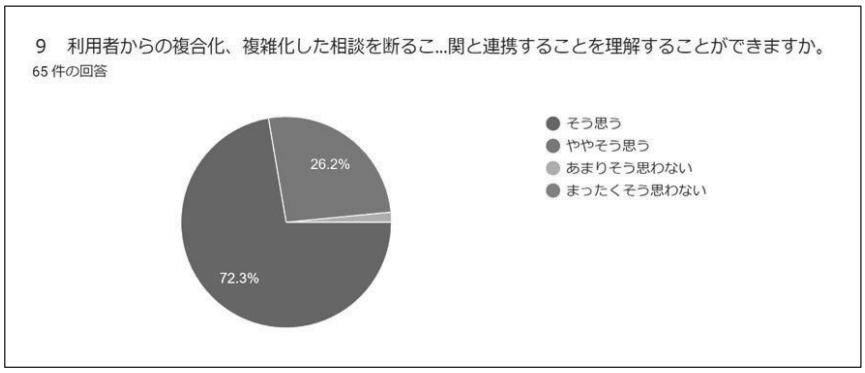
【研修前】



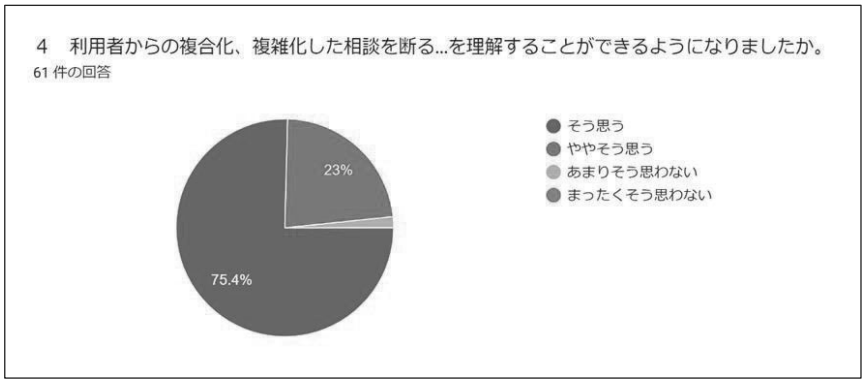
【研修後】



【研修前】



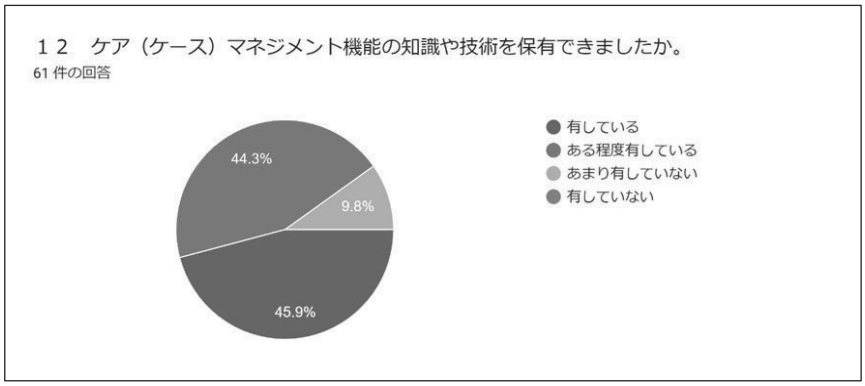
【研修後】



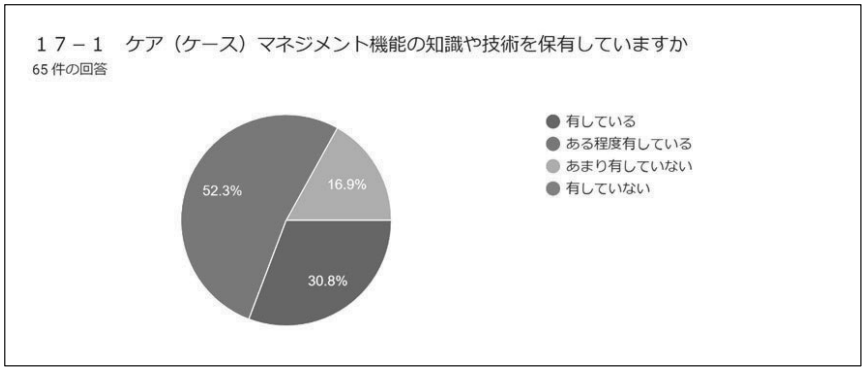
【ソーシャルワークの機能】

・14 機能の内 10 の機能について研修前後共に「ある程度有している」の割合が最も多かった。
・「代弁・社会変革機能」「組織化機能」「調査・計画機能」は研修前には「あまり有していない」の割合が最も高かったが、研修後には「ある程度有している」の割合が最も高くなった。
・「ケア（ケース）マネジメント機能」は研修前には「ある程度有している」の割合が最も多かったが、研修後には「有している」が最も高くなった。

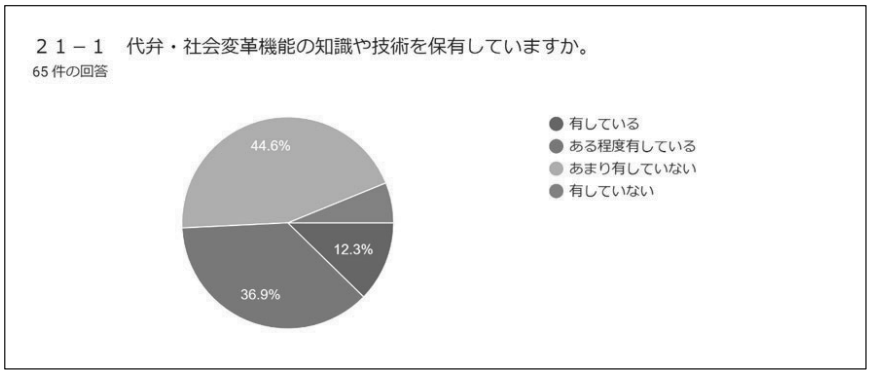
【研修前】



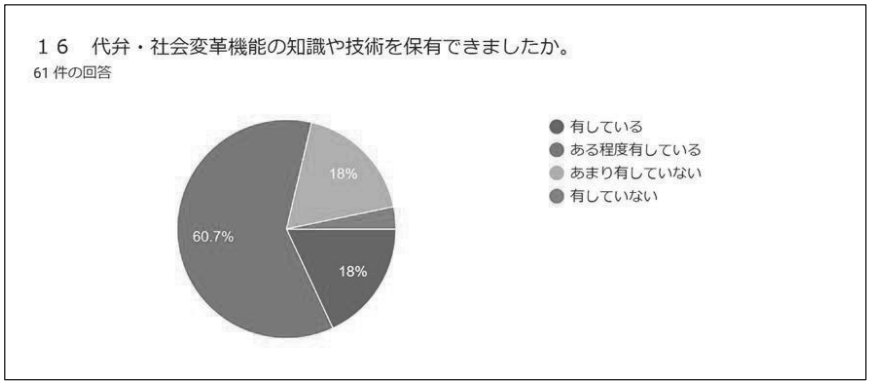
【研修後】



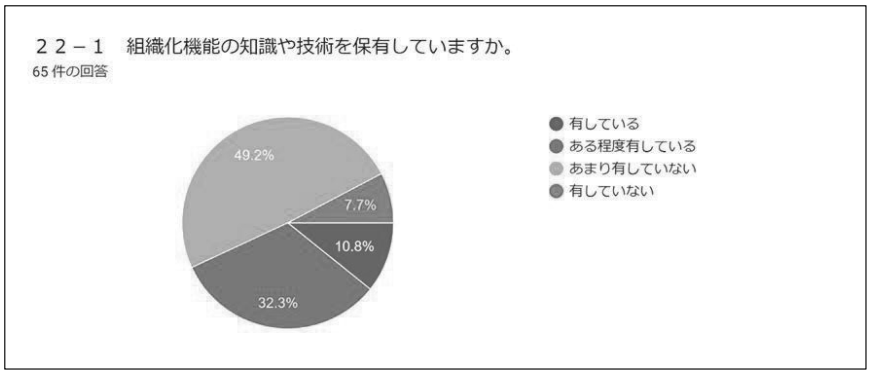
【研修前】



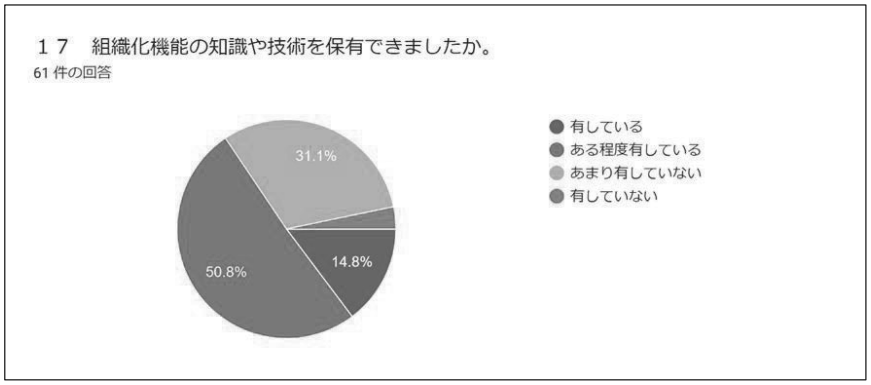
【研修後】



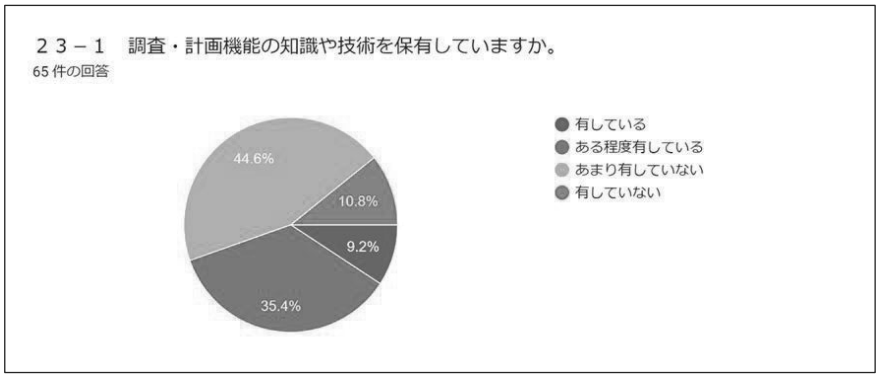
【研修前】



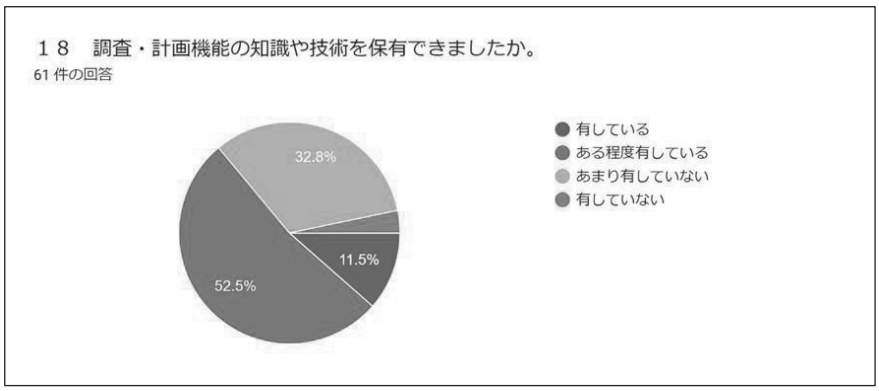
【研修後】



【研修前】



【研修後】



○Zoom を活用したオンライン研修について：

【科目】

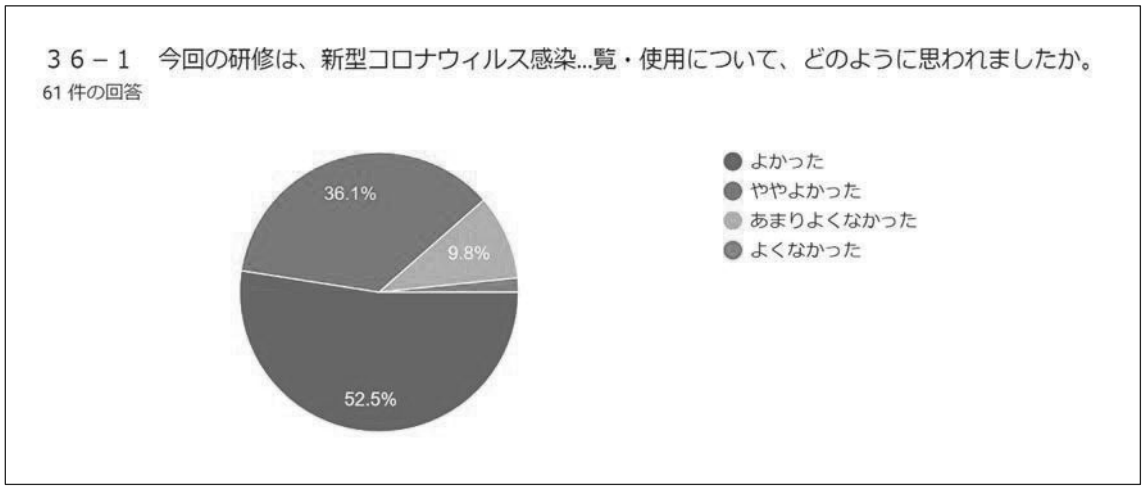
・すべての科目について「よかった」「ややよかった」の割合が 80％を超えた。

【教材】

・すべての教材について「よかった」「ややよかった」の割合が 95％を超えた。

【新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、リモート研修方法としたため、資料を PDF 送付したがその閲覧・使用について】

・「よかった」「ややよかった」の割合が 88．6％だった。



2020 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（試行研修）
研修前アンケート

このたびは、20202 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（試行研修）にお申し込みを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、研修受講前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。

今回のアンケートは受講前のアンケートとなります。質問は 23 項目です。11 月 15 日までに送信いただけますようお願いします。

回答後、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と受付確認メールの 2 通のメールが届きますので、ご承知おきください。

＊必須

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 社会福祉士としての実務経験年数を1つ選んでください。＊
〇5 年未満
〇5 年以上 10 年未満
〇10 年以上 15 年未満
〇15 年以上

2 勤務先種別を1つ選んでください。＊
〇高齢者福祉関係
〇障害者福祉関係
〇児童・母子福祉関係
〇医療関係
〇行政関係
〇社会福祉協議会
〇生活困窮者支援関係
〇教育関係
〇独立型社会福祉士事務所
〇その他

3　あなたの実践に近いものを 1 つ選んでください。＊

〇レジデンシャル・ソーシャルワーク

〇コミュニティ・ソーシャルワーク

〇どちらでもない

4　あてはまるものをすべて選んでください。＊

〇認定社会福祉士

〇認定社会福祉士認証・認定機構登録スーパーバイザー

〇実習指導者

〇あてはまるものはない

質問5は研修に参加した目的になります。上位3つを、1 番高い理由から順に5－1　5－2　5－3　で選択してください。＊

5－1　研修に参加した目的　※1 番の理由を 1 つ選んでください。＊

〇自らの実践を振り返る

〇SW の原理・理念の確認をする

〇今日の福祉施策の動向を理解する

〇今後の実践に活かす

〇今後のスーパービジョンに活かす

〇今後の実習指導に活かす

5－2　研修に参加した目的　※2 番の理由を 1 つ選んでください。＊

〇自らの実践を振り返る

〇SW の原理・理念の確認をする

〇今日の福祉施策の動向を理解する

〇今後の実践に活かす

〇今後のスーパービジョンに活かす

〇今後の実習指導に活かす

5－3　研修に参加した目的　※3 番の理由を 1 つ選んでください。＊

〇自らの実践を振り返る

〇SW の原理・理念の確認をする

〇今日の福祉施策の動向を理解する

〇今後の実践に活かす

〇今後のスーパービジョンに活かす

〇今後の実習指導に活かす

質問6から9までは当研修の到達目標になります。ご自身の状況について該当するものを選択してください。

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

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

質問10から23まではソーシャルワーク機能発揮のために必要な知識・技術を有している程度とソーシャルワーク機能の「実践・発揮機会」、「実践・発揮経験」の有無に関する質問になります。ご自身の実践や発揮状況に該当するものを選択してください。

10－1　側面的援助機能の知識や技術を保有していますか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

10－2　側面的援助機能を実践・発揮する機会がありますか。＊

○ある

○ない

10－3　側面的援助機能を実践・発揮した経験がありますか。

10－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。

○ある

○ない

11－1　代弁機能の知識や技術を保有していますか。＊

○有している

○ある程度有している

○あまり有していない

○有していない

11－2　代弁機能を実践・発揮する機会がありますか。＊

○ある

○ない

11－3　代弁機能を実践・発揮した経験がありますか。

11－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。

○ある

○ない

12－1　直接支援機能の知識や技術を保有していますか。＊

○有している

○ある程度有している

○あまり有していない

○有していない

12－2　直接支援機能を実践・発揮する機会がありますか。＊

○ある

○ない

12－3　直接支援機能を実践・発揮した経験がありますか。

12－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。

○ある

○ない

13－1　教育・指導機能の知識や技術を保有していますか。＊

〇有している

〇ある程度有している

〇あまり有していない

〇有していない

13－2　教育・指導機能を実践・発揮する機会がありますか。＊

〇ある

〇ない

13－3　教育・指導機能を実践・発揮した経験がありますか。

13－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。

〇ある

〇ない

14－1　保護機能の知識や技術を保有していますか。＊

〇有している

〇ある程度有している

〇あまり有していない

〇有していない

14－2　保護機能を実践・発揮する機会がありますか。＊

〇ある

〇ない

14－3　保護機能を実践・発揮した経験がありますか。

14－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。

〇ある

〇ない

15－1　仲介機能の知識や技術を保有していますか。＊

〇有している

〇ある程度有している

〇あまり有していない

〇有していない

15－2　仲介機能を実践・発揮する機会がありますか。＊

〇ある

〇ない

15－3　仲介機能を実践・発揮した経験がありますか。
15－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。
○ある
○ない

16－1　調停機能の知識や技術を保有していますか。＊
○有している
○ある程度有している
○あまり有していない
○有していない

16－2　調停機能を実践・発揮する機会がありますか。＊
○ある
○ない

16－3　調停機能を実践・発揮した経験がありますか。
16－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。
○ある
○ない

17－1　ケア（ケース）マネジメント機能の知識や技術を保有していますか。＊
○有している
○ある程度有している
○あまり有していない
○有していない

17－2　ケア（ケース）マネジメント機能を実践・発揮する機会がありますか。＊
○ある
○ない

17－3　ケア（ケース）マネジメント機能を実践・発揮した経験がありますか。
17－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。
○ある
○ない

18－1　管理・運営助機能の知識や技術を保有していますか。＊

〇有している

〇ある程度有している

〇あまり有していない

〇有していない

18－2　管理・運営機能を実践・発揮する機会がありますか。＊

〇ある

〇ない

18－3　管理・運営機能を実践・発揮した経験がありますか。

18－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。

〇ある

〇ない

19－1　スーパービジョン機能の知識や技術を保有していますか。＊

〇有している

〇ある程度有している

〇あまり有していない

〇有していない

19－2　スーパービジョン機能を実践・発揮する機会がありますか。＊

〇ある

〇ない

19－3　スーパービジョン機能を実践・発揮した経験がありますか。

19－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。

〇ある

〇ない

20－1　ネットワーキング（連携）機能の知識や技術を保有していますか。＊

〇有している

〇ある程度有している

〇あまり有していない

〇有していない

20－2　ネットワーキング（連携）機能を実践・発揮する機会がありますか。＊

〇ある

〇ない

20－3　ネットワーキング（連携）機能を実践・発揮した経験がありますか。
20－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。
○ある
○ない

21－1　代弁・社会変革機能の知識や技術を保有していますか。＊
○有している
○ある程度有している
○あまり有していない
○有していない

21－2　代弁・社会変革機能を実践・発揮する機会がありますか。＊
○ある
○ない

21－3　代弁・社会変革機能を実践・発揮した経験がありますか。
21－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。
○ある
○ない

22－1　組織化機能の知識や技術を保有していますか。＊
○有している
○ある程度有している
○あまり有していない
○有していない

22－2　組織化機能を実践・発揮する機会がありますか。＊
○ある
○ない

22－3　組織化機能を実践・発揮した経験がありますか。
22－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。
○ある
○ない

23－1　調査・計画機能の知識や技術を保有していますか。＊

〇有している

〇ある程度有している

〇あまり有していない

〇有していない

23－2　調査・計画機能を実践・発揮する機会がありますか。＊

〇ある

〇ない

23－3　調査・計画機能を実践・発揮した経験がありますか。

23－2で「ある」と回答された方のみ回答してください。

〇ある

〇ない

2020 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（試行研修）
研修後アンケート

このたびは、2020 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（試行研修）にご参加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、研修受講前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。

今回のアンケートは受講後のアンケートとなります。質問は 39項目です。11 月 30 日までに送信いただけますようお願いします。

回答後、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と受付確認メールの 2 通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＊

受講番号＊

名前＊

質問1から4までは当研修の到達目標になります。ご自身の状況について該当するものを選択してください。

1 地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を理解し、自分の実践につなげて考えることができるようになりましたか。＊

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

2 地域住民と社会資源の関係を形成する際の課題と、社会福祉士として必要な対応について理解できるようになりましたか。＊

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 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ようになりましたか。＊

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

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

質問 5 から 18 まではソーシャルワーク機能発揮のために必要な知識・技術を有している程度に関する質問になります。ご自身の実践や発揮状況に該当するものを選択してください。

5　側面的援助技能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

6　代弁機能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

7　直接支援機能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

8　教育・指導機能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

9　保護機能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

10　仲介機能の知識や技能を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

11　調停機能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

12　ケア（ケース）マネジメント機能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

13　管理・運営機能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

14　スーパービジョン機能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

15　ネットワーキング（連携）機能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

16　代弁・社会改革機能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

17　組織化機能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

18　調査・計画機能の知識や技術を保有できましたか。＊

〇有している
〇ある程度有している
〇あまり有していない
〇有していない

質問19から27までは Zoom ミーティングを用いたオンライン研修に関する質問になります。それぞれの科目の Zoom ミーティングを用いたオンライン研修という方法について回答してください。

19－1　地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割（講義）＊

〇よかった
〇ややよかった
〇あまりよくなかった
〇よくなかった

19－2　地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割（講義）

19－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

20－1　地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク（講義）＊

〇よかった
〇ややよかった
〇あまりよくなかった
〇よくなかった

20－2　地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク（講義）

20－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

21－1　地域アセスメントとネットワーク構築（講義・演習）＊

○よかった

○ややよかった

○あまりよくなかった

○よくなかった

21－2　地域アセスメントとネットワーク構築（講義・演習）

21－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

22－1　アドボカシーと意思決定支援（講義・演習）＊

○よかった

○ややよかった

○あまりよくなかった

○よくなかった

22－2　アドボカシーと意思決定支援（講義・演習）

22－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

23－1　排除をつくらない相談支援体制の構築（講義・演習）＊

○よかった

○ややよかった

○あまりよくなかった

○よくなかった

23－2　排除をつくらない相談支援体制の構築（講義・演習）

23－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

24－1　地域で支える体制の構築（講義・演習）＊

○よかった

○ややよかった

○あまりよくなかった

○よくなかった

24－2　地域で支える体制の構築（講義・演習）

24－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

25－1　社会資源の活用・開発（講義・演習）＊

○よかった

○ややよかった

○あまりよくなかった

○よくなかった

25－2　社会資源の活用・開発（講義・演習）

25－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

26－1　ソーシャルアクション（講義）＊

○よかった

○ややよかった

○あまりよくなかった

○よくなかった

26－2　ソーシャルアクション（講義）

26－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

27－1　アクションプラン（演習）＊

○よかった

○ややよかった

○あまりよくなかった

○よくなかった

27－2　アクションプラン（演習）

27－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

質問28から35までは教材に関する質問になります。それぞれの科目の教材について回答してください。

28－1　地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割（講義）＊

○よかった
○ややよかった
○あまりよくなかった
○よくなかった

28－2　地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割（講義）

28－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

29－1　地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク（講義）＊

○よかった
○ややよかった
○あまりよくなかった
○よくなかった

29－2　地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク（講義）

29－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

30－1　地域アセスメントとネットワーク構築（講義・演習）＊

○よかった
○ややよかった
○あまりよくなかった
○よくなかった

30－2　地域アセスメントとネットワーク構築（講義・演習）

30－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

31－1　アドボカシーと意思決定支援（講義・演習）＊

〇よかった

〇ややよかった

〇あまりよくなかった

〇よくなかった

31－2　アドボカシーと意思決定支援（講義・演習）

31－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

32－1　排除をつくらない相談支援体制の構築（講義・演習）＊

〇よかった

〇ややよかった

〇あまりよくなかった

〇よくなかった

32－2　排除をつくらない相談支援体制の構築（講義・演習）

32－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

33－1　地域で支える体制の構築（講義・演習）＊

〇よかった

〇ややよかった

〇あまりよくなかった

〇よくなかった

33－2　地域で支える体制の構築（講義・演習）

33－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

34－1　社会資源の活用・開発（講義・演習）＊

〇よかった

〇ややよかった

〇あまりよくなかった

〇よくなかった

34－2　社会資源の活用・開発（講義・演習）

34－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

35－1　ソーシャルアクション（講義）＊

〇よかった

〇ややよかった

〇あまりよくなかった

〇よくなかった

35－2　ソーシャルアクション（講義）

35－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

36－1　今回の研修は、新型コロナウィルス感染症の感染拡大防止の為、リモート研修方法とし、資料はPDF で送付いたしましたが、PDF での資料の閲覧・使用について、どのように思われましたか。＊

〇よかった

〇ややよかった

〇あまりよくなかった

〇よくなかった

36－2　36－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

37－1　新型コロナウィルス感染症による影響やそれへの対応を踏まえ、本研修内容の他に、特に学びたい内容がありましたら、ご記入をお願いします。＊

37－2　37－1の理由がありましたら、ご記入をお願いします。

38　研修前後で特に変化した点について、ご記入をお願いします。＊

39　研修全体の感想をご記入をお願いします。＊

3)【クロス集計結果】

研修前アンケートと研修後アンケートの結果を比較し、研修の成果を抽出するため、クロス集計で分析した。分析は下記2段階で行った。なお、前後のアンケートともに回答した 61 名を分析の対象とした。分析ツールは、IBM SPSS 26 を使用した。

分析①　各知識・技術の習得

第一段階の分析として、ソーシャルワーク機能の発揮のために必要な知識・技術を有している程度に関する質問（研修前アンケート：質問 10～23／研修後アンケート：質問 5～18）について、回答者の研修前後を比較した（「有している」かどうかをより具体的に把握するため、「実践・発揮機会」の有無、「実践・発揮経験の有無」の有無を併せて問うている）。各質問の選択肢は、「有している」「ある程度有している」「あまり有していない」「有していない」の 4 件法である。

下記の知識・技術群の各々について、「○○の知識や技術を保有していますか」の回答を前の点数、「○○の知識や技術を保有できましたか」の回答を後の点数とし、差を研修の成果とみなした。

《知識・技術群》

(1)側面的援助機能	(8)ケア（ケース）マネジメント機能
(2)代弁機能	(9)管理・運営機能
(3)直接支援機能	(10)スーパービジョン機能
(4)教育・指導機能	(11)ネットワーキング（連携）機能
(5)保護機能	(12)代弁・社会変革機能
(6)仲介機能	(13)組織化機能
(7)調停機能	(14)調査・計画機能

研修前→後で得点が上がった人を「改善した人」とした。図表 2-3-1 はその度数とパーセントを示したものである。

図表 2-3-1　研修前→後で改善した人の度数

			度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
側面的援助機能の知識や技術	dif_q101	1.00	16	26.230	26.230	100
代弁機能の知識や技術	dif_q111	1.00	17	27.869	27.869	100
直接支援機能の知識や技術	dif_q121	1.00	16	26.230	26.230	100
教育・指導機能の知識や技術	dif_q131	1.00	20	32.787	32.787	100
保護機能の知識や技術	dif_q141	1.00	26	42.623	42.623	100
仲介機能の知識や技術	dif_q151	1.00	15	24.590	24.590	100
調停機能の知識や技術	dif_q161	1.00	22	36.066	36.066	100
ケア（ケース）マネジメント機能の知識や技術	dif_q171	1.00	17	27.869	27.869	100
管理・運営機能の知識や技術	dif_q181	1.00	25	40.984	40.984	100
スーパービジョン機能の知識や技術	dif_q191	1.00	15	24.590	24.590	100

ネットワーキング（連携）機能の知識や技術	dif_q201	1.00	13	21.311	21.311	100
代弁・社会変革機能の知識や技術	dif_q211	1.00	24	39.344	39.344	100
組織化機能の知識や技術	dif_q221	1.00	23	37.705	37.705	100
調査・計画機能の知識や技術	dif_q231	1.00	24	39.344	39.344	100

※サンプルサイズ 61

次に、各技術・知識について前と後の平均値を計算し、図表 2-3-2 に示した。

図表 2-3-2 各技術の得点の研修前後比較

		平均値	度数	標準偏差	平均値の標準誤差
側面的援助機能の知識や技術	後 5	3.131	61	0.645	0.083
	前 10-1	2.918	61	0.714	0.091
代弁機能の知識や技術	後 6	3.180	61	0.592	0.076
	前 11-1	3.033	61	0.752	0.096
直接支援機能の知識や技術	後 7	3.246	61	0.623	0.080
	前 12-1	3.082	61	0.714	0.091
教育・指導機能の知識や技術	後 8	2.984	61	0.619	0.079
	前 13-1	2.738	61	0.728	0.093
保護機能の知識や技術	後 9	3.033	61	0.706	0.090
	前 14-1	2.590	61	0.824	0.106
仲介機能の知識や技術	後 10	3.098	61	0.676	0.087
	前 15-1	3.033	61	0.730	0.093
調停機能の知識や技術	後 11	2.869	61	0.670	0.086
	前 16-1	2.590	61	0.844	0.108
ケア（ケース）マネジメント機能の知識や技術	後 12	3.361	61	0.659	0.084
	前 17-1	3.180	61	0.671	0.086
管理・運営機能の知識や技術	後 13	2.885	61	0.777	0.099

	前 18-1	2.607	61	0.822	0.105
スーパービジョン機能の知識や技術	後 14	2.820	61	0.806	0.103
	前 19-1	2.721	61	0.859	0.110
ネットワーキング(連携)機能の知識や技術	後 15	3.180	61	0.619	0.079
	前 20-1	3.033	61	0.657	0.084
代弁・社会変革機能の知識や技術	後 16	2.934	61	0.704	0.090
	前 21-1	2.557	61	0.807	0.103
組織化機能の知識や技術	後 17	2.770	61	0.739	0.095
	前 22-1	2.459	61	0.808	0.103
調査・計画機能の知識や技術	後 18	2.721	61	0.710	0.091
	前 23-1	2.410	61	0.824	0.106

最後に、前後の差が研修によって得られた差であるかを検定した(図表 2-3-3)。代弁機能、仲介機能、保護機能は独立していたが、それ以外の知識技術は研修によって改善されたとみなした。

図表 2-3-3 研修前後の独立の検定

		対応サンプルの差					t 値	自由度	有意確率 (両側)	
		平均値	標準偏差	平均値の標準	差の 95% 信頼区間					
					下限	上限				
側面的援	2q5 - 1q10	0.213	0.635	0.081	0.050	0.376	2.619	60	0.011	*
代弁機能	2q6 - 1q11	0.148	0.628	0.080	-0.013	0.308	1.835	60	0.072	
直接支援	2q7 - 1q12	0.164	0.637	0.082	0.001	0.327	2.009	60	0.049	*
教育・指	2q8 - 1q13	0.246	0.789	0.101	0.044	0.448	2.435	60	0.018	*
保護機能	2q9 - 1q14	0.443	0.742	0.095	0.253	0.633	4.658	60	0.000	***
仲介機能	2q10 - 1q1	0.066	0.750	0.096	-0.126	0.258	0.683	60	0.497	
調停機能	2q11 - 1q1	0.279	0.756	0.097	0.085	0.472	2.880	60	0.006	**
ケア (ケ	2q12 - 1q1	0.180	0.646	0.083	0.015	0.346	2.181	60	0.033	*
管理・運	2q13 - 1q1	0.279	0.733	0.094	0.091	0.466	2.968	60	0.004	**
スーパー	2q14 - 1q1	0.098	0.625	0.080	-0.062	0.258	1.230	60	0.224	
ネットワ	2q15 - 1q2	0.148	0.573	0.073	0.001	0.294	2.012	60	0.049	*
代弁・社	2q16 - 1q2	0.377	0.637	0.082	0.214	0.540	4.625	60	0.000	***
組織化機	2q17 - 1q2	0.311	0.696	0.089	0.133	0.490	3.494	60	0.001	***
調査・計	2q18 - 1q2	0.311	0.807	0.103	0.105	0.518	3.014	60	0.004	**
p>0.05*	p>0.01**	p>0.001***								

なお、研修前後で改善した人の割合が高かった項目に絞ってさらに分析を進めるため、表 1 で度数が 20 以上、パーセントが 35 以上の両方を満たした知識・技術を分析②の対象とした。両方に該当するのは、知識・技術群中の(5)・(7)・(9)・(12)・(13)・(14)の 6 項目である。

分析②　受講者の属性と研修成果のクロス

分析の第 2 として、受講者の属性を独立変数に、研修成果を従属変数にしてクロス集計を行った。【属性】は、(1)実務年数(「5 年未満」「5－10 年未満」「10－15 年未満」「15 年以上」)、(2)勤務先種別、(3)実践形態(「コミュニティ・ソーシャルワーク(CSW)」「レジデンシャル・ソーシャルワーク(RSW)」「どちらでもない」)の 3 種類である。

【研修成果】は、質問紙の構成ごとに、①研修の到達目標、②ソーシャルワーク機能発揮のために必要な知識・技術、③Zoom ミーティングを用いたオンライン研修、の3つについて分析した。②では、全 14 の知識・技術のうち、分析①で抽出した6項目のみの分析を行った。なお、③では各テーマ(講義・演習)の「オンライン研修」としての評価を問う設問ではあったが、オンライン授業としての形式面での回答、授業内容そのものについての回答が混在する結果となった。ここではそれらをまとめて集計・分析したことを述べておく。

以下では、クロス集計のうち、特徴的な傾向についてのみ概説する(クロス表も特徴的なもののみ表示する)。

なお、独立変数と従属変数の各項目は図表 2-3-4のとおり。

図表 2-3-4　クロス集計の項目

属性		研修成果	
(1)実務年数	・5 年未満 ・5-10 年未満 ・10-15 年未満 ・15 年以上	①研修の到達目標	・ 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たか ・ 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たか ・ 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たか ・ 利用者からの複合化、複雑化した相談を断ることなく、適切に対応するために、必要に応じて他機関と連携することを理解できたか
(2)勤務先種別	・行政 ・社協 ・高齢関係 ・障害関係 ・児童・母子関係 ・医療関係 ・独立型 ・教育 ・その他	②ソーシャルワーク機能発揮のために必要な知識・技術	分析①参照

(3)実践形態	・CSW ・RSW ・どちらでもない	③Zoomミーティングを用いたオンライン研修	・ 地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割(講) ・ 地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク(講) ・ 地域アセスメントとネットワーク構築(講・演) ・ アドボカシーと意思決定支援(講・演) ・ 排除をつくらない相談支援体制の構築(講・演) ・ 地域で支える体制の構築(講・演) ・ 社会資源の活用・開発(講・演) ・ ソーシャルアクション(講) ・ アクションプラン(演)

＊(講)…講義、(講・演)…講義・演習、(演)…演習

①属性×研修の到達目標のクロス

①-ⅰ　分析方法および全体の傾向

4つの到達目標ごとに、研修を受講したことによる習熟・到達度を見るため、研修前後での回答(自己評価)の上昇・下降を測定する方法を取った。各質問が、研修前後とも「・・・について理解できるようになりましたか」といったものとなっており、それに対する回答の選択肢が、「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 件法となっている。このため、たとえば、研修前アンケートで「ややそう思う」と回答していた人が、研修後アンケートでは「そう思う」と回答していれば〈上昇1〉とし、「あまりそう思わない」だった人が「そう思う」になれば〈上昇2〉となる。反対に、「そう思う」と回答していた人が「あまりそう思わない」になるような場合には〈下降1〉とした。

全体として、もっとも上昇した回答者が多かったのは、「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たか」であり、〈上昇2〉が 1 人、〈上昇1〉が 16 人だった。次に多かったのは、「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たか」であり、〈上昇2〉が 1 人、〈上昇1〉が 15 人である。以下、属性別に見ていこう。

なお、いくつかの知識・技術で「下降」の回答傾向が相対的に目立つ結果となった。とくに多かったのは「管理・運営機能」「調査・計画機能」(どちらも〈下降1〉9 人、〈下降 2〉1 人)、「調停機能」(〈下降 1〉7 人、〈下降2〉1 人)である。この傾向は、研修を受けることで理解が深まり、「自分ではわかっていると思っていたが、さらに理解すべきことがあることが認識できた」ということだと、本委員会では分析している。

①-ⅱ　実務年数とのクロス

まずは、「実務年数」と到達目標(到達度)のクロスである。実務年数は、回答者 61 名中、過半数が10年以上に集中しており(「5-10 年未満」14 人、「15 年以上」34 人)、10 年未満は少数(「5 年未満」8人、「5-10 年未満」5 人)となっている。

各年代を通じて上昇が多かったのは「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たか」である(図表 2-3-5)。「5 年未満」、「5-10 年未満」とも〈上昇1〉が 3 人ずついた。「10-15 年未満」は〈上昇1〉が 2 人、「15 年以上」では〈上昇2〉が 1 人、〈上昇1〉が 8 人いた。なお、2 番目に多かった「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たか」についても近い結果が示されており、「5 年未満」は〈上昇2〉が 1 人、〈上昇1〉が 2 人、「5-10 年未満」は〈上昇1〉が 2 人、「10-15 年未満」は〈上昇1〉が 3 人、「15 年以上」では〈上昇1〉が8人であった。

図表2-3-5 実務年数 と 地域住民と社会資源の関係を形成… のクロス表

度数

		上昇2	上昇1	変化なし	下降1	無効	合計
実務年数	5年未満	0	3	4	0	1	8
	5-10年未満	0	3	2	0	0	5
	10-15年未満	0	2	9	3	0	14
	15年以上	1	8	22	3	0	34
合計		1	16	37	6	1	61

ところで、図表 2-3-5 のように研修後に「下降」を示す回答も少なくなかったが、上述のように、研修による自己認識の向上(「さらに理解すべきことがあることが認識できた」)だととらえられるだろう。10 年以上の実務年数をもつ人が、各項目で〈下降1〉を一定程度選択する傾向が見られている。

①-iii 勤務先種別とのクロス

次に、「勤務先種別」と到達目標(到達度)のクロスである。受講者が自身の所属を 9 種類の職種(「その他」を含む)から選択するのだが、10 人前後いる種別と 1～2 人程度の種別の2つのグループに大別される。後者はサンプル数が小さ過ぎ、傾向をつかむことが難しいため、前者を中心に分析していくことにする。前者は「社協」(10 人)、「高齢関係」(11 人)、「障害関係」(7 人)、「医療関係」(9 人)、「独立型」(11 人)である(「その他」の 8 人は除く)。

「上昇／下降」で特筆すべき結果を示すものは、「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たか」のみと言える(図表 2-3-6)。先述したように、〈上昇 2〉〈上昇1〉がもっとも多かったのがこの項目であったが、中でも「独立型」は〈上昇1〉が 5 人いた。

図表2-3-6 勤務先種別 と 地域住民と社会資源の関係を形成… のクロス表

度数

		上昇2	上昇1	変化なし	下降1	無効	合計
勤務先種別	行政関係	0	0	0	2	0	2
	社協	0	1	8	1	0	10
	高齢関係	1	3	6	1	0	11
	障害関係	0	2	5	0	0	7
	児童・母子関係	0	1	0	1	0	2
	医療関係	0	2	7	0	0	9

	独立型	0	5	6	0	0	11
	教育	0	0	0	0	1	1
	その他	0	2	5	1	0	8
合計		1	16	37	6	1	61

①-iv 実践形態とのクロス

最後に、「実践形態」と到達目標（到達度）のクロスである。「コミュニティ・ソーシャルワーク（CSW）」を選択した人が 43 人、「レジデンシャル・ソーシャルワーク（RSW）」が 8 人、「どちらでもない」が 10 人と、CSW に受講者が集中する結果となった。前二者について分析を行う。

CSW でもっとも上昇が多かったのが、「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たか」（〈上昇1〉が 12 人）、および「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たか」（〈上昇2〉が 1 人、〈上昇1〉が 10 人）であり、他の項目を大幅に上回った。

RSW でも同様で、前者では〈上昇 2〉が 1 人、〈上昇1〉が 1 人、後者では〈上昇1〉が 3 人であった。前者を示しておく（図表 2-3-7）。

図表2-3-8 実践形態 と 地域共生の実現に向けた社会福祉士の役割を理解し… のクロス表

度数

		上昇2	上昇1	変化なし	下降1	下降2	無効	合計
実践形態	CSW	0	12	26	5	0	0	43
	RSW	1	1	3	2	1	0	8
	どちらでもない	0	2	7	0	0	1	10
合計		1	15	36	7	1	1	61

②属性×ソーシャルワーク機能発揮のために必要な知識・技術のクロス

②-ｉ 分析方法および全体の傾向

前述したとおり、分析①において研修前後の改善度合いで上位6つの知識・技術にしぼってクロス集計した。「保護機能」「調停機能」「管理・運営機能」「代弁・社会変革機能」「組織化機能」「調査・計画機能」の6つである。

研修前後での変化を上昇・下降の程度で見る方法は前項目と同じである。

もっとも多くの上昇が見られたのは、図表 2-3-9 の示すとおり、「保護機能」であった（〈上昇2〉5 人、〈上昇1〉21 人）。以下、属性別の傾向を見ていく。

図表 2-3-9 各機能の研修前後の変化(受講者合計)

n=61

	〈上昇 2〉	〈上昇1〉	〈変化なし〉	〈下降1〉	〈下降 2〉	〈無効〉
保護機能	5	21	30	4	0	1
調停機能	5	17	31	7	0	1
管理・運営機能	2	22	27	9	0	1
代弁・社会変革機能	3	20	34	3	0	1
組織化機能	2	20	33	5	0	1
調査・計画機能	4	19	28	9	0	1

＊分析①で改善の度合いが上位となった 6 つを抽出した.

②-ii 実務年数とのクロス

まず、「実務年数」とソーシャルワーク機能発揮のために必要な知識・技術のクロス集計である。

「5 年未満」の 8 人の受講者のうち、もっとも上昇が見られたのは、「調停機能」(〈上昇 2〉1 人、〈上昇 1〉3 人)、「管理・運営機能」と「代弁・社会変革機能」(どちらも〈上昇1〉4 人)であった。

「5-10 年未満」の 5 人のうち、もっとも上昇が多かったのは「管理・運営機能」と「組織化機能」(どちらも〈上昇1〉2 人)である。

「10-15 年未満」の 14 人では、「保護機能」「代弁・社会変革機能」「調査・計画機能」(いずれも〈上昇 2〉1 人、〈上昇 1〉7 人)、「調停機能」(〈上昇 2〉2 人、〈上昇1〉6 人)、つづいて「管理・運営機能」(〈上昇 2〉1 人、〈上昇 1〉6 人)であった。

「15 年以上」の 34 人では、最多が「保護機能」(〈上昇 2〉4 人、〈上昇 1〉10 人)、次いで「調査・計画機能」(〈上昇 2〉2 人、〈上昇 1〉11 人)、つづいて「管理・運営機能」と「組織化機能」(どちらも〈上昇 2〉1 人、〈上昇 1〉10 人の順であった。

図表 2-3-10 では、例として「保護機能」とのクロス集計を示しておく。

図表2-3-10 実務年数 と 保護機能の知識や技術 のクロス表

度数

		上昇2	上昇1	変化なし	下降1	無効	合計
実務年数	5年未満	0	3	4	0	1	8
	5-10年未満	0	1	3	1	0	5
	10-15年未満	1	7	6	0	0	14
	15年以上	4	10	17	3	0	34
合計		5	21	30	4	1	61

②-iii　勤務先種別とのクロス

次に、「勤務先種別」とソーシャルワーク機能発揮のために必要な知識・技術のクロス集計である。この分析で上昇した人が多かった項目を見れば、それぞれの職種で何を強化する必要があるかを窺うことができる。たとえば、「医療関係」の９人中４人が「調停機能」「組織化機能」が上昇しており、「独立型」では、11 人中計 5 人が「調査・計画機能」が上昇している。実践を行う上で、これらの機能が重要になっているが、研修前はまだ十分な知識・技術を備えていないと答えていた人が、研修を受けてその自己認識を向上させたということと理解できる。

以下では、上と同様、10 人前後の受講者がいた種別にしぼり、比較的顕著に上昇が見られた種別のみ説明する。

「社協」でもっとも上昇した人が多かったのは、「保護機能」「代弁・社会変革機能」（どちらも〈上昇1〉6人）であった。

「高齢関係」では、「調停機能」（〈上昇 2〉2 人、〈上昇1〉3 人）、「代弁・社会変革機能」（〈上昇2〉1 人、〈上昇 1〉4 人）が多かった。

「障害関係」では、「組織化機能」「調査・計画機能」（どちらも〈上昇2〉1 人、〈上昇1〉2 人）が最多であった。

「医療関係」では、「調停機能」「組織化機能」（どちらも〈上昇1〉4 人）が最多であった。

「独立型」では、「調査・計画機能」（〈上昇 2〉1 人、〈上昇1〉4 人、「保護機能」（〈上昇2〉2 人、〈上昇1〉2 人）、「管理・運営機能」（〈上昇1〉4 人）が多かった。

図表 2-3-11 では、例として「代弁・社会変革機能」とのクロス集計を示しておく。

図表2-3-11　勤務先種別 と 代弁・社会変革機能の知識や技術 のクロス表

度数

		上昇2	上昇1	変化なし	下降1	無効	合計
勤務先種別	行政関係	0	0	2	0	0	2
	社協	0	6	4	0	0	10
	高齢関係	1	4	5	1	0	11
	障害関係	1	0	6	0	0	7
	児童・母子関係	0	2	0	0	0	2
	医療関係	0	2	5	2	0	9
	独立型	0	3	8	0	0	11
	教育	0	0	0	0	1	1
	その他	1	3	4	0	0	8
合計		3	20	34	3	1	61

②-iv　実践形態とのクロス

最後に、「実践形態」とソーシャルワーク機能発揮のために必要な知識・技術のクロス集計である。「コ

ミュニティ・ソーシャルワーク（CSW）」43 人、「レジデンシャル・ソーシャルワーク（RSW）」8 人、「どちらでもない」10 人という分布である。前二者について分析を行う。

「CSW」でとくに改善が見られたものとして、「管理・運営機能」（〈上昇2〉2 人、〈上昇1〉17 人）、「保護機能」（〈上昇2〉3 人、〈上昇1〉15 人）、「代弁・社会変革機能」（〈上昇2〉3 人、〈上昇1〉14 人）、「調査・計画機能」（〈上昇 2〉3 人、〈上昇1〉13 人）を挙げることができる。

「RSW」では、「調査・計画機能」（〈上昇1〉5 人）、「調停機能」（〈上昇2〉1 人、〈上昇1〉3 人）、「組織化機能」（〈上昇1〉4 人）で改善が多く見られた。

なお、「CSW」では、いくつかの知識・技術で下降が多く見られた。「管理・運営機能」（〈下降1〉7 人）、「調停機能」「調査・計画機能」（どちらも〈下降1〉6 人）。このうち、たとえば「管理・運営機能」では、「下降」も多いが「上昇」も最多を示している。繰り返しとなるが、多くの受講者の中で気づきや知識獲得につながったと理解したい（図表 2-3-12）。

図表2-3-12 実践形態 と 管理・運営機能知識や技術 のクロス表

度数

		上昇2	上昇1	変化なし	下降1	無効	合計
実践形態	CSW	2	17	17	7	0	43
	RSW	0	2	4	2	0	8
	どちらでもない	0	3	6	0	1	10
合計		2	22	27	9	1	61

③属性×Zoom ミーティングを用いたオンライン研修のクロス

③-ⅰ 分析方法および全体の傾向

研修の9つのテーマ（講義・演習）ごとのクロス集計を行った。これまでの分析と異なり、研修前後の比較（改善の度合い）でなく、研修後アンケートで各テーマの感想を尋ねるものである。受講者が、「よかった」「ややよかった」「あまりよくなかった」「よくなかった」の中から一つ選択する 4 件法である。

全体で「よかった」がもっとも多かったのは、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」（46 人）で、次いで「アドボカシーと意思決定支援」（45 人）が多かった。

「よかった」「ややよかった」の合計では、「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」「地域アセスメントとネットワーク」「アドボカシーと意思決定支援」「ソーシャルアクション」（58 人）が最多となった。

③-ⅱ 実務年数とのクロス

まずは「実務年数」と各テーマとのクロス集計である。

「5 年未満」では、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」（「よかった」7 人）のほか、「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」「地域アセスメントとネットワーク構築」「アドボカシーと意思決定支援」「排除をつくらない相談支援体制の構築」（いずれも「よかった」5 人、「ややよかった」2 人）

の評価が高かった。

「5-10 年未満」では、「アドボカシーと意思決定支援」(「よかった」4 人、「ややよかった」1 人)がもっとも高かった。

「10-15 年未満」では、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」(「よかった」13 人、「ややよかった」1 人)、「アドボカシーと意思決定支援」「排除をつくらない相談支援体制の構築」「ソーシャルアクション」(いずれも「よかった」12 人、「ややよかった」2 人)がとくに高評価となった。

「15 年以上」でとりわけ高評価を得たのは、「ソーシャルアクション」(「よかった」22 人、「ややよかった」12 人)、「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」「アドボカシーと意思決定支援」(いずれも「よかった」24 人、「ややよかった」8 人)、「排除をつくらない相談支援体制の構築」(「よかった」22 人、「ややよかった」10 人)である。

図表 2-3-13 の要領でクロス集計した。

図表2-3-13 実務年数と「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」のクロス表

度数

		よかった	ややよかった	あまりよくなかった	無回答	合計
実務年数	5年未満	7	0	0	1	8
	5-10年未満	2	3	0	0	5
	10-15年未満	13	1	0	0	14
	15年以上	24	8	2	0	34
合計		46	12	2	1	61

③-iii 勤務先種別とのクロス

次に、「勤務先種別」と各テーマとのクロス集計である。

「社協」では、「アドボカシーと意思決定支援」(「よかった」8 人、「ややよかった」2 人)、「ソーシャルアクション」(「よかった」7 人、「ややよかった」3 人)が、とくに高評価であった。

「高齢関係」では、「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」(どちらも「よかった」10 人、「ややよかった」1 人)がもっとも高評価であった。

「障害関係」では、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」(「よかった」6 人、「ややよかった」1 人)がもっとも高い評価を得た。

「医療関係」では、「地域アセスメントとネットワーク構築」「アドボカシーと意思決定支援」(どちらも「よかった」8 人、「ややよかった」1 人)が最多となった。

「独立型」では、「アドボカシーと意思決定支援」「排除をつくらない相談支援」(「よかった」10 人)を筆頭に、「排除をつくらない相談支援」(「よかった」9 人、「ややよかった」2 人)、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」「ソーシャルアクション」(「よかった」8 人、「ややよかった」3 人)がとりわけ高評価となった。

図表 2-3-14 に例示しておく。

図表2-3-14　勤務先種別 と「アドボカシーと意思決定支援」のクロス表

度数

		よかった	ややよかった	あまりよくなかった	無回答	合計
勤務先種別	行政関係	0	2	0	0	2
	社協	8	2	0	0	10
	高齢関係	8	2	1	0	11
	障害関係	4	3	0	0	7
	児童・母子関係	2	0	0	0	2
	医療関係	8	1	0	0	9
	独立型	10	0	1	0	11
	教育	0	0	0	1	1
	その他	5	3	0	0	8
合計		45	13	2	1	61

③-iv　実践形態とのクロス

最後に、「実践形態」と各テーマとのクロス集計である。

「コミュニティ・ソーシャルワーク（CSW）」でとりわけ高評価だったのは、「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」「アドボカシーと意思決定支援」（どちらも「よかった」32 人、「ややよかった」9 人）、「地域アセスメントとネットワーク構築」（「よかった」30 人、「ややよかった」11 人）である。

「レジデンシャル・ソーシャルワーク（RSW）」で最多は「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」（「よかった」7 人、「ややよかった」1 人）となった。

図表 2-3-15 を例として示しておく。

図表2-3-15　実践形態と「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」 のクロス表

度数

		よかった	ややよかった	あまりよくなかった	無回答	合計
実践形態	CSW	32	9	2	0	43
	RSW	7	1	0	0	8
	どちらでもない	7	2	0	1	10
合計		46	12	2	1	61

4)「研修全体の感想」による評価

本調査では、自由記述回答に対してテキストマイニング(計量テキスト分析, テキストアナリティクス)の手法を用いて分析を行った。使用したソフトは、Text Mining Studio 6.4.0(NTT データ数理システム)である。

まず分析対象となったテキストの基本情報、品詞出現回数を確認し、分析対象となるデータの概要を把握した(図表 2-3-16, 図表 2-3-17)。つぎに頻度分析(名詞上位 20)を行った(図表 2-3-18)。そのうえで、クラスタ分析、係り受けネットワーク、評価分析を行った(図表 2-3-19、図表 2-3-20、図表 2-3-21)。

評価分析の結果について、原文を参照することで具体的にみていきたい。

肯定的に評価された単語である「研修」の原文を参照すると、「会場での研修よりも、講師・グループメンバーとの心理的距離感を近くに感じることができ、普段は受け身的に受講する感じなのですが、主体的に受講することができました。」、「この研修を展開するにあたり、これまでの地域福祉動向や今までの受講生の学びのふりかえりを事前に行う必要を感じました。単に、時代の流れとして、地域共生社会を理解しても、本質のこれまでの歴史、自身へのスキル確認をしないとなかなか実践にはつながらないと思いました。」、「盛りだくさんの研修でしたが、充実した時間でした。学ばなければいけないことは、まだまだたくさんあると思います。また、学ぶだけではなく、それを実践に活かし、社会に貢献していくことが社会福祉士としての役割と考えます。」、「講義の中でもありましたが、まさにソーシャルワークの転換期と感じます。(中略)こうした研修を社会福祉士全体が受けることができるよう、そして研修の質も一定を保証されて開催できるよう、お願いします。オンライン研修はメリットもデメリットもあるかもしれませんが、全国の皆さんが気軽に軽費で同じように受けられるということでは、とても価値のあることと思います。」などがある。

同じく肯定的に評価された「機会」の原文を参照すると、「無理をして集まらなくとも、オンラインでいいのではと思った。学びを止めないために、オンライン研修の機会を大切にしていきたい。」、「集合研修とZoom、それぞれの良さがあると思いますが、コロナ禍の中でも学ぶ機会がもてることに感謝します。」などがあった。「グループワーク」の原文を参照すると、「対話を通じたグループワークって社会福祉士らしくていいなと思いました。」、「グループワークについては、時間に追われ難しいと感じながらも全国のソーシャルワーカーと繋がる機会は貴重です。」などがあった。

否定的に評価された単語は、数値的には少ない。原文を確認すると、「グループワーク」では、「互いの連絡先交換ができない不便さと通信状況に左右されてしまうグループワークの難しさも感じた。」、「リモートのグループワークは、時間が短く、アイスブレーキイングの時間も非常に少なく、グループワークを行うのはかなりの集中力が必要であった。」などがある。

以上、「研修全体の感想」をテキストマイニングで分析した結果、受講者は今回の研修を肯定的に受け止めていることが分かった。改善の余地があるとすれば、オンライン研修におけるグループワークである。対面でのグループワークとは異なり、オンラインのグループワークは、アイスブレークを丁寧に行い、より多くの時間をかけて行う必要がある。また、オンラインでのグループワークをスムーズに行うためには、自らの通信環境だけではなく、グループメンバーの通信環境が大きく作用することがわかった。

図表 2-3-16 基本情報

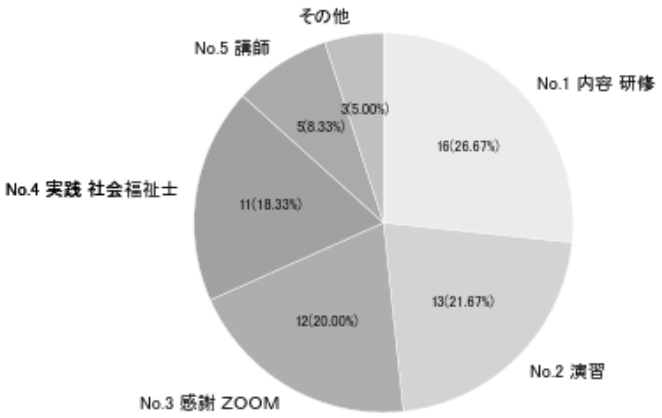
項目	値
総行数	60
平均行長(文字数)	157.8
総文章数	214
平均文章長(文字数)	44.3
延べ単語数	1813
単語種別数	943

図表 2-3-17 品詞出現回数

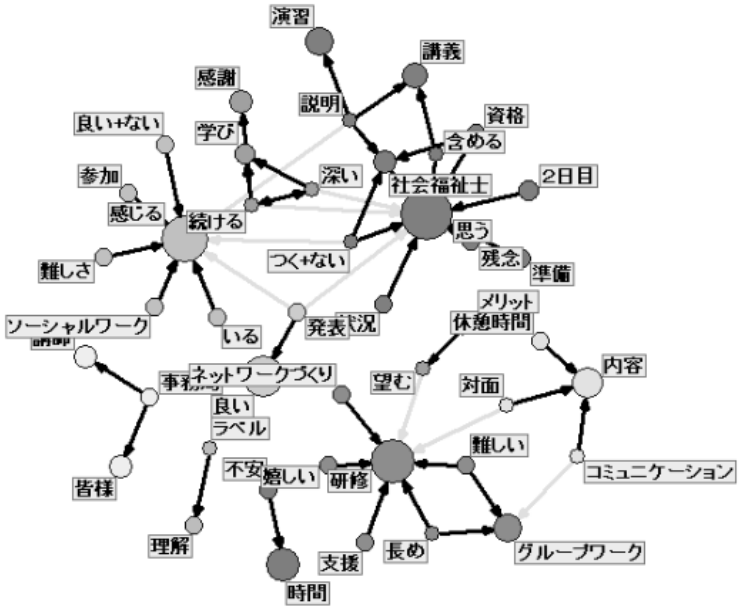
品詞	出現回数
名詞	1147
代名詞	23
動詞	309
形容詞	85
形容動詞	73
連体詞	21
副詞	99
その他	56
エラー	0

図表 2-3-18 単語品詞分析(名詞, 上位 20)

単語	頻度
内容	14
グループワーク	11
ZOOM	8
機会	8
自分	8
社会福祉士	8
皆様	7
講師	7
人	7
学び	6
オンライン	5
ソーシャルワーカー	5
集合研修	5
職場	5
全国	5
地域	5
会場	4
皆さん	4
参加者	4
事務局	4



図表 2-3-19 クラスタ分析



図表 2-3-20 係り受けネットワーク

図表 2-3-21 評価分析

単語	Positive	Negative
研修	7	-1
機会	3	0
グループワーク	3	-1
ご配慮	2	0
確認	2	0
共有	2	0
内容	2	0

5）アンケート調査まとめ

本調査は、研修前後に調査を行うことによって、受講者の回答の変化から研修の効果を把握しようとするものであった。今までになかったオンライン形式の研修であったため、実施側・受講者側双方が手探りしながらではあったが、今後の研修に向けた示唆を得ることができた。上記分析結果からは、①研修効果に関するデータ、②オンライン研修に関するデータを得ることができた。

前者、つまり研修効果に関しては、多くの項目で、受講による改善が見られた。多くの受講者の参加目的として、専門的な知識についての学び直し、新しい知識の習得、政策動向の把握などを通して、自身の実践を向上させることがあった。その意味では、研修の到達目標に対して、一定程度以上の効果はあったものと判断できる。なお、相対的に改善の低かったものは、今後の実施内容・方法の見直しによって、さらに実効性のあるものになるよう検討することが課題となる。

後者は、主にオンライン研修についての形式面での情報把握を行うことができた。集合型に比してメリットとデメリットがあるが、参加者同士の学び合いの効果は思いのほか損なわれないことがわかった。受講者からは、主体的な関わりができたなどの肯定的な意見が見られ、物理的・時間的な負担をむしろ減じる利点を窺うことができた。半面において、グループワークなどでは課題も残った。

なお、分析方法としては、単純集計、クロス集計、自由記述のテキストマイニングを行った。悉皆調査ゆえに避けられないこととは言え、受講者の属性に偏り（実務経験年数 10 年以上の受講者、コミュニティソーシャルワーク系の受講者の割合が高い）があった。今後、継続的に研修を行うと母集団も大きくなるはずであるから、より偏りのないサンプルに対する調査を行い、精度の高い分析が可能になるものと期待される。

クロス集計では、属性ごとの研修成果の度合いを分析した。たとえば、属性「勤務先種別」と研修成果「ソーシャルワーク機能発揮のために必要な知識・技術」のクロスでは、「社協」に属する受講者で「保護機能」「代弁・社会変革機能」を向上させた人が多く、また「障害関係」の受講者に「組織化機能」「調査・計画機能」を向上させた人が多く見られた。各々の職務上、これらの機能が重要であるものの、今までは十分身につけていなかった知識・技術を、この研修で獲得できたものと推測できる。

テキストマイニングのクラスタ分析では、鍵となる単語が他のどの単語と関連づけられるかを可視化することができ、受講者が研修に何を求めているかの手がかりとなる。

このようにプレ・ポストの 2 回の調査を行い、多角的に分析することで、研修の効果や課題を客観的に示すことができ、今後の発展のために非常に有益なものとなった。

(4)研修後の受講者によるフォーカスグループインタビューの結果と分析

1)調査方法

①調査目的

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実施した試行研修の来年度からの全国展開に向けて、研修の質を高めるため、受講いただいた方々から研修に対するご意見やご要望等をいただく。

②調査対象

多様な視点から評価いただくために、試行研修の受講者の中から、以下の要因をもとに、12人(1回6人のフォーカルグループインタビューを2回)を調査対象者とした(図表 2-4-1)。

・実務経験年数
・会員の有無
・認定社会福祉士の有無
・勤務先種別
・レジデンシャル・ソーシャルワークとコミュニティ・ソーシャルワークの分類

図表 2-4-1(1) フォーカスグループインタビュー 調査対象者(1 回目)

氏名	実務経験	会員区分	認定社会福祉士	勤務先種別	実践現場
A	5 年以上 10 年未満	会員		社会福祉協議会	CSW
B	10 年以上	会員	○	行政関係	CSW
C	10 年以上	会員	○	高齢者福祉関係	CSW
D	10 年以上	会員	○	生活困窮者支援関係	CSW
E	10 年以上	会員		児童・母子福祉関係	RSW
F	10 年以上	会員外		社会福祉協議会	CSW

図表 2-4-1(2) フォーカスグループインタビュー 調査対象者(2回目)

氏名	実務経験	会員区分	認定社会福祉士	勤務先種別	実践現場
G	10 年以上	会員	○	行政関係	CSW
H	5 年未満	会員		その他	どちらでもない
I	10 年以上	会員	○	独立型社会福祉士事務所	CSW
J	10 年以上	会員外		医療関係	どちらでもない
K	10 年以上	会員外		障害者福祉関係	RSW
L	5 年未満	会員		社会福祉協議会	CSW

CSW はコミュニティ・ソーシャルワーク系の実践現場
RSW はレジデンシャル・ソーシャルワーク系の実践現場

③調査方法

フォーカスグループインタビューは、1回2時間とし、12月20日と12月26日にそれぞれ、6人の調査対象

者に対して、Zoomにて実施した。インタビュー参加を依頼する際に、調査目的およびインタビュー内容を提示するとともに、インタビュー対象者の権利やプライバシー保護等を伝えた。また、このような内容は、インタビュー開始前に再度確認してから、Zoom の録画機能にて録画した。インタビュー者は、本事業委員会委員である。

インタビュー内容は、研修全体に関する意見や要望（科目の構成、不足内容、特に強調すべき点等）、各科目の目標を踏まえた内容・教授方法・教材等に関する意見や要望、オンラインによる研修に関する意見や要望、研修運営に関する意見や要望である。

④分析方法

音声データをすべて文字に起こし、それぞれのインタビュー項目にそって主な意見や要望等をまとめるとともに、テキストマイニング（計量テキスト分析）により探索的に分析を行った。

2）調査結果と分析

【調査結果】

①研修全体に関する意見や要望（科目の構成、不足内容、特に強調すべき点等）

研修全体については主に次のような意見や要望が挙げられた。

○科目の構成を、ミクロ・メゾ・マクロからミクロに戻る構成にしてはどうか。

○「社会資源の活用・開発」の中の地域福祉計画に関しては別科目として、2番目の講義としてはどうか。

○「地域アセスメントとネットワーク構築」の科目の次に、「社会資源の活用・開発」を入れた方が個別課題から地域課題につながるのではないか。

○「排除をつくらない相談支援体制の構築」の科目の次に、「アドボカシーと意思決定支援」をもってくると、唐突感がなく、その重要性が認識できるのではないか。

○受講者が自分の実践に引きつけられる構成にしてはどうか。

○研修内容が盛り沢山すぎなので、継続的な研修にしてはどうか。

○研修の位置づけをもっと明確にする必要があるのではないか。

○社会福祉士の役割と科目の関係がわかるような全体像があるとわかりやすい。それを科目の冒頭で確認するとつながりがわかるのではないか。

○総論である「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」で使用したスライドを、他の科目でも再掲するとつながって理解しやすいのではないか。

○科目間で同じような資料は調整して削除してはどうか。

○レジデンシャル・ソーシャルワークを日頃行なっている社会福祉士にとっては、理解が難しいとともに、演習に入りにくい雰囲気があった。このような受講者も自分の実践に引き付けられるような工夫が必要ではないか。

○事前課題を出して、自分の実践に引きつけることができるのではないか。

○演習はもっと論点を絞って行なってはどうか。

○司会を誰がやるか等で時間をとるので、決めてはどうか。

○演習にファシリテーターがいれば目標にそった議論になるのではないか。

○オンラインでは演習ができるような関係になるのが難しいので、アイスブレイクを行い、2日間同じメンバーにしてはどうか。

○「地域アセスメント」の事前課題として地域アセスメント等の自分の実践に関する整理をしてきて、演習を進めていくにしたがってどんどんと書き込んでいけるようにしてはどうか。

②各科目の目標を踏まえた内容、教授方法、教材等に関する意見や要望

「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」（前半）

○専門官が講義を担当することで、社会的存在としての社会福祉士を意識できる。
○国が社会福祉士に何を求めているのかを明確にして強調してはどうか。
○事例の説明を行なってほしい。
○社会福祉士がアクションを起こすような動機づけになる話をしてほしい。
○資料等の情報をまとめて提示してほしい。
○事前に資料等を調べておいて、演習で共有してはどうか。

「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割」（後半）

○地域共生社会とソーシャルワーク専門職のグローバル定義がつながった。
○重層的支援体制整備事業の全体イメージに社会福祉士の役割をまとめることで、政策において社会福祉士としてどのように考えればいいのかが理解できた。

「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」

○ミクロ・メゾ・マクロ全体の図が非常に参考になった。
○交互作用等の学び直しの内容をもっと入れてはどうか。
○同じ講師なので、この科目から「ソーシャルアクション」につなげた方がわかりやすいのではないか。
○スペシフィックな実践をしている社会福祉士にとっては、自分の実践とは乖離していると思ったのではないか。

「地域アセスメントとネットワーク構築」

○これまでのネットワーク研修等のダイジェスト版だと感じ、概要を理解できた。
○演習のディスカッションの項目をもう少し減らしてはどうか。
○シートを活用してはどうか。
○より詳しく学びたい人への研修の紹介があってもいいのではないか。

「アドボカシーと意思決定支援」

○この科目を入れるのは不可欠だと思った。
○様々な意思決定支援のガイドラインを比較表にして紹介してはどうか。
○「意思決定支援」ではなく、「権利擁護」の名称にした方が適切ではないか。
○アドボカシーはミクロのみならず、メゾやマクロレベルでも求められるのではないか。
○参加支援におけるアドボカシーも重要なのではないか。

「排除をつくらない相談支援体制の構築」

○困難事例に関する説明等、自分になかった発想を得ることができた。
○演習の際にキーワードを挙げてくれていたので、話し合いがしやすかった。
○理念的な話でよかったので、時間が不足していると感じた。
○排除をつくらない相談支援体制づくりについても説明してほしい。
○スライドで挙げられている「見えない課題を見る」「繋がらないクライエントと繋がる」等について説明し

てほしい。

「地域で支える体制の構築」
○俯瞰的に説明してもらえて勉強になった。
○地域福祉とあまり関係のない受講者にとっては乖離しているので、所属機関等も地域のひとつだという理解で、つながりをつくってはどうか。
○ケースワーク中心の社会福祉士にとっては、演習がしづらい。

「社会資源の活用・開発」
○多様な事例があり理解できた。
○社会福祉法人の連携について触れてはどうか。
○参加支援のために、多様な主体の参加についてもう少し説明してはどうか。
○「コロナで地域福祉の活動はどう変わるか」（受講資料 p104）についてもっと説明してほしい。
○それぞれの所属組織と地域がどのようにつながっているのかの事例等を説明すると、主にレジデンシャル・ソーシャルワークを行なっている社会福祉士もイメージをもてるのではないか。
○生活者レベルにおいて、その人を支えていくためにどのように融合するのかといったような事例を入れてほしい。
○演習の SWOT 分析はとても興味があるが、どの立場で分析すればよいのか等の戸惑いがあった。
○演習では、シートを使用して自分の実践事例をまとめてきてはどうか。

「ソーシャルアクション」
○概念的にソーシャルアクションを確実に伝えることができていた。
○展開過程の可視化がよかった。
○事例においてどのように具体的に働きかけるのか等について説明してほしい。
○ソーシャルワーカーの強みについても事例を加えて説明してほしい。
○パワーアセスメントについて演習を行なってほしい。
○自分ができるのかと疑問があるので、演習で自分の立場としてどうかを考える機会がほしい。

「アクションプラン」
○「ソーシャルアクション」の科目の次にあるので、ソーシャルアクションのプランニングをすると思ってしまったため、研修の振り返り等の名称にしてはどうか。
○議論をするための枠組みを提示してほしい。
○ワークシートを使用してはどうか。

③オンラインによる研修に関する意見や要望
○時間的かつ経済的に研修に参加しやすい。
○最初にファシリテーターの役割や顔出し等について説明してはどうか。
○事前の動作確認の機会をもうけてほしい。
○今後はハイブリッドで行なってはどうか。
○オンライン特有の疲れがあるので、休憩時間がもっと必要ではないか。

○名簿の共有等の、継続してつながれるような仕組みがほしい。
○名前のところに、「医療分野」等の受講者の情報を加えてはどうか。
○ちょっと希望者が話をできるようなルームを作ってはどうか。

④研修運営に関する意見や要望

○養成校からの情報提供など、非会員への情報提供を充実してほしい。
○印刷するのが大変なので、紙ベースでの資料を送付してほしい。
○別の研修でティータイム用のティーバッグとお菓子が資料とともに送られてきた。離れていても、同じものを食べながら休憩することで、休憩時間中も話が弾んだ。
○各グループの演習を録画して見えるようにしてはどうか。
○研修を再度見られるようにしてほしい。
○オンラインで参加できない人のための機会も確保する必要があるのではないか。
○全国展開にあたっては、講師養成研修を行なってほしい。

3）FGI 分析

本調査では、フォーカスグループインタビュー（FGI）の音声データを文字起こし，逐語録を作成した。その逐語録に対してテキストマイニング（計量テキスト分析，テキストアナリティクス）の手法を用いて分析を行った。使用したソフトは、Text Mining Studio 6.4.0（NTT データ数理システム）である。

まず分析対象となった逐語録の基本情報、品詞出現回数を確認し、分析対象となるデータの概要を把握した（図表 2-4-2，図表 2-4-3）。つぎに頻度分析（名詞，上位 50）を行った（図表 2-4-4）。そのうえで、クラスタ分析、共起ネットワーク分析、特徴分析を行った（図表 2-4-5、図表 2-4-6、図表 2-4-7）。

まず頻度分析の結果について、抽出されたいくつかの単語について、原文を参照することで具体的にみていきたい。

「地域」については，「ソーシャルワーカーが、この地域共生社会に求められる役割とか責務っていうところが、どうも、この地域共生社会っていうのが、地域づくりなのか、相談支援なのかってなってしまうと、なかなかソーシャルワーカーにとっては、個別支援が大事なのかなってなってしまうんですけど。」、「社会福祉士という専門職の中でどこまでできるのかっていう部分と、あと国が地域をどうつくっていくのか、どう考えてるのかっていうところが、一番僕らが見えてなくて、それを現場の方に、何かあったときに、困ったときに継続する困難支援等々言われても、なかなか事後事後になってて、方向性としては、改善の方には向かわないんではないかな、思いまして、いろいろ入口というか、そこの部分からの、何か取り組みっていうのは、必要になるんではないかなっていうのを、ちょっと感じたところです。」などがある。

「Zoom」については、「私、丸っきり初めてこれが Zoom の研修だったので、非常に最初不安だったんですが、事務局の方のご配慮もあって、うまいこと、そのブレイクアウトなんていうのも、初めて知りましたし、いい経験できたなっていうところと、あと、ちょっと1点だけ、グループワークしてて、最後、私がまとめ役になったときに、ちょっと操作間違って、私抜けちゃって、戻れなくなって、ご迷惑かけたなっていうところもあったんですけど。」、「Zoom 研修と集合研修ですけれども、今までも集合研修は、当然当たり前ってことでやってきていて、集合研修、（中略）途中の休憩時間とかで、いろいろ話もできるし、楽しみが多い。東京行けば行ったで、東京の友達と行き会えたりっていうような、そんなところは、当然あったりして、ただ、やっぱりZoom はZoom で、今日もそうなんですけれども、本当にそこまで移動しなくて済むのでね。」などがある。

「社会福祉士」については、「今回のこの講義内容につきましては、社会、地域共生の社会っていうとこで、

社会福祉士の醍醐味になるんだろうなっていう思いがありますので、多くの方に、会員外問わず、広げていただきたいというように思います。」、「どうしても社会福祉士という立場と、あと所属する組織ですよね。高齢なのか障害なのか児童なのかっていうところで、やはりその辺りが、その組織の限界があって、そこまで手が出せないとか。やはり分野別の法制度ですので、その制度を、法令遵守しようとすると、どうしても一歩踏み込めないと。これは障害者の話だから、高齢者の私は関われませんとか、そうなってしまうのかなっていうところで、それぞれの専門の法制度の縦割りのところを、もっとのりしろを広げて、そのつなぎの部分をどうしていくのかなっていうのを考えていかないと、社会福祉士という全体的な中で、その自分の所属を考えると、なかなか難しいところもあるのかなと思った次第です。」などがある。

「地域」については、地域共生社会の重要性を再確認するとともに、日々のミクロな実践をどのように地域に展開していくことの戸惑いが語られた。「Zoom」については、コロナ禍において、はじめてオンライン（Zoom）の研修を経験した新鮮さ、不慣れな部分、さらなる工夫の余地、改めて対面研修の魅力などが語られた。「社会福祉士」については、社会福祉士の専門性，醍醐味としての地域的な展開を行う大切さと、特定の組織に所属する社会福祉士ができることの限界が語られた。

つぎに特徴分析の結果について、原文を参照することで具体的にみていきたい。特徴分析では、インタビュー対象者の現在の実践領域がコミュニティ（地域系）なのか、レジデンシャル（施設系）なのかで特徴的に語られる単語の抽出を行った.

実践領域がコミュニティのインタビュー対象者において特徴的に抽出された単語は、「社協」、「つながり」、「個別支援」などである。原文を参照すると、「社協」については、「アクションプランというか、地域福祉計画とか、社会福祉協議会の作る推進計画ですね。恐らく個別の方っていうのは、なかなかその辺り身近でないのかなと思うので、（中略）最後それで終わってしまうと、消化不良なのかなっていうの分かるんですけど、我々にとっては、そこが今、肝のところなので、もう少し掘り下げたいなっていうところあったし、逆に個別支援の人にも、そういったものを、もっと知ってほしいっていうか、社協がもっとアピールしないといけないんですけども、そういったところも、問題、課題というか、そういうのあるのかなと思いました。」などがある。「つながり」については、「アセスメントをした後に、資源開発を入れた方が、個別の課題があって、地域がどうなってるか。その個別の課題を普遍化して、サービスをつくっていくみたいなところのつながりになるのかなと思うので、ちょっと社会資源が、その先になってしまってるっていうのが気になるかなというところと、あと主任ケアマネさんであれば、そういった研修も、地域課題から資源開発って取り組まれてると思うので、そこをどう捉えるかっていうのが、カリキュラム上、工夫してもらえたらいいのかなと思いました。」などがある。「個別支援」では、「やっぱり、私が今地域やってるからか分かりませんけども、やっぱり意思決定支援っていうのが、真ん中に突然入ってくると、ちょっと個別支援過ぎて、ちょっと自分に引き寄せて考えれなかったなというのがあるので、その順番というかというとこら辺がどうだったのかなっていう。」などがある。

実践領域がレジデンシャルのインタビュー対象者において特徴的に抽出された単語は、「オンライン」、「立場」、「方法」などである。原文を参照すると、「オンライン」については、「今回、今お話聞くと、やっぱり、このオンラインについて不慣れとかっていう問題が出てるのかなと思いました。本来であれば、いわゆる講義、講義の間の休憩時間とかに、くだらない話とかいろんなお話ができるんです。それができなかったっていうのが、ちょっと大きいのかな。それによって、そのグループワークも、1日で終わるのか、同じメンバーで2日続けるかっていうのも大きく変わってくると思うんですけども、これ例えばなんですけども、講義始まる前に、アイスブレイクの時間を長く取って、少し和気あいあいとするというとこですね。それをつくってから講義に入ると、話も進むのかな。そんなことを思ってしまいました。」などである。「立場」については、「大学でやっていたときに地域福祉をやっていたので、そういう意味では地域共生社会という言葉をいかに地域のなか

で共有していくかということを、今回この研修を通して、実際にいろんな立場で社会福祉士として関わられている方と共有できたことは、一つ研修の目的としても大きかったかなと思います。」などがある。「方法」については、「本当に意思能力だとか、行為能力の低い方とかってたくさんいらして、バルネラビリティーとか、その辺り中心に、何か支援できる方法が、今後見つかればいいなと思って、受けさせていただきました。」などがある。

特徴分析の結果から見えてくることは，コミュニティなのか，あるいはレジデンシャルなのかという実践領域の違いにより今回の研修の受け止め方は異なるということといえる。実践領域がコミュニティの参加者は、研修テーマである「地域共生社会」について自分のこととして具体的に語っている。他方、実践領域がレジデンシャルの参加者は、「地域共生社会」について自らの実践に照らし合わせて具体的に言及することはないものの、実践のあり方を模索しているということができるだろう。

図表 2-4-2　基本情報

項目	値
総行数	436
平均行長(文字数)	185
総文章数	1,939
平均文章長(文字数)	42
延べ単語数	14,713
単語種別数	2,566

図表 2-4-3　品詞出現回数

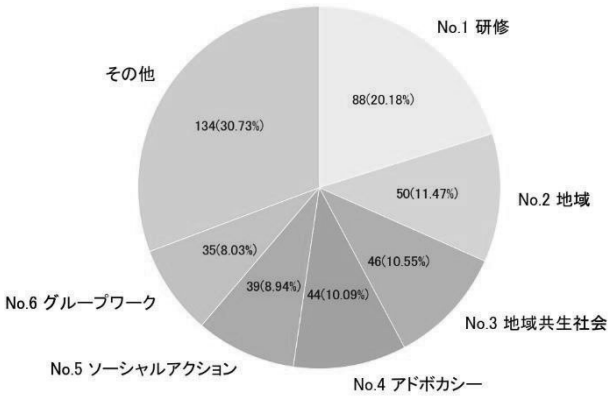
品詞	出現回数
名詞	6,835
動詞	3,266
形容詞	495
形容動詞	468
副詞	1,642
その他	1,250
分かち書きエラー	0

図表 2-4-4　頻度分析(名詞, 上位 50)

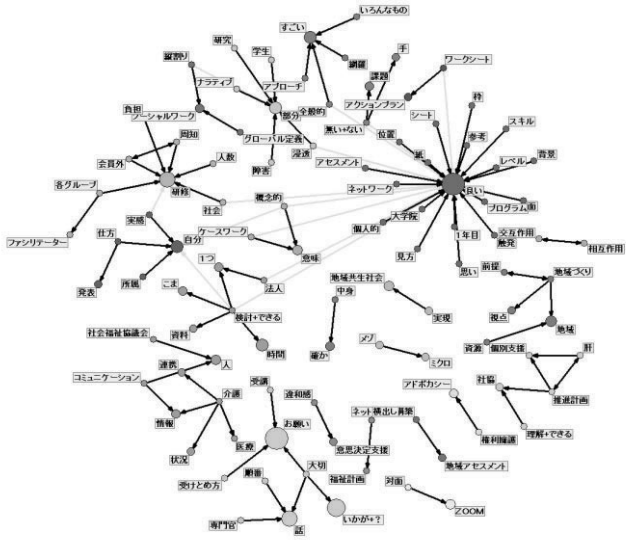
順位	単語	頻度
1	地域	33
2	Zoom	29
3	地域共生社会	27
3	内容	27
5	社会福祉士	26
6	事例	25
7	立場	20
8	アドボカシー	17
8	役割	17
10	ソーシャルアクション	16
10	ソーシャルワーク	16

順位	単語	頻度
25	メゾ	11
25	現場	11
25	視点	11
25	自分たち	11
25	社会資源	11
31	機会	10
31	国	10
31	事務局	10
31	地域アセスメント	10
35	ICT	9
35	SWOT分析	9

10	課題	16	35	コロナ	9
10	問題	16	35	テーマ	9
14	グループワーク	15	35	委員会	9
14	情報	15	35	社協	9
16	オンライン	14	41	ツール	8
16	ソーシャルワーカー	14	41	ブレークアウトルーム	8
16	繋がり	14	41	使い方	8
16	領域	14	41	事前課題	8
20	アクションプラン	13	45	位置づけ	7
20	グループ	13	45	可能性	7
22	意思決定支援	12	45	資料	7
22	学び	12	45	実践力	7
22	病院	12	49	アセスメント	6
25	コロナ禍	11	49	ファシリテーター	6



図表 2-4-5 クラスタ分析



図表 2-4-6 共起ネットワーク

図表 2-4-7 特徴分析

順位	コミュニティ		レジデンシャル	
	特徴語	指標値	特徴語	指標値
1	社協	4.729	オンライン	5.075
2	つながり	3.153	立場	3.98
3	個別支援	3.153	方法	3.806
4	メゾ	2.672	自分	3.365
5	Zoom	2.364	社会福祉士	3.191
6	意思決定支援	2.364	休憩時間	3.018
7	資源開発	2.364	言葉	3.018
8	グループワーク	2.191	地域共生社会	3.018
9	地域	1.711	病院	3.018
10	カリキュラム	1.576	問題	3.018

（5）試行研修の全体評価

ここでは、試行研修全体を通じた評価を行う。研修の目的と照らしてみれば、新カリキュラム、とりわけ、「地域共生社会の実現」や「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」に対応できる社会福祉士の養成に、本研修が如何に貢献できたのかが問われることになる。以下では、上記 3 つの評価（講師及びスタッフによる評価・研修受講前後のアンケート評価・フォーカスグループインタビューによる評価）の結果をもとにこの点を振り返っておく。

1）講師及びスタッフによる評価

まず、「研修開催の趣旨」が不明瞭であったというアンケートによる受講者の声があり、これに対して、法改正や新養成課程の説明だけではなく、そこで新たに求められる社会福祉士像と研修科目との関連を示す必要が確認されている。従って、「これから求められる社会福祉の役割」と「研修の開発経緯・全体像（各科目）」との関係を提示する講義等が必要になると思われる。

次にこれに関連することとして、研修の全体像を認識したうえで、各科目を学ぶことの意義を理解してもらうために、科目の順番や科目間の内容調整を行う必要が確認されている。内容の調整については、「地域福祉計画」についてより十分な時間が求められることが意見として挙げられており、何らかの方策が不可欠であると考える。

また、「コミュニティ」と「レジデンシャル」の分類で捉えた際には、「コミュニティ」の受講者には身近に感じられる内容ではあったが、「レジデンシャル」の受講者からすれば若干縁遠く受け止められている傾向が見受けられた。本来は、「コミュニティ」と「レジデンシャル」を峻別して学ぶものではなく、共通すべき部分を基盤にして進めていくべきものであるが、「レジデンシャル」の受講者の理解の促進の観点からみれば、「レジデンシャル」の内容を少し追加しておく必要があるのではないかという評価がなされている。今後、「レジデンシャル」の教材や事例等を講義部分に一定程度付加する必要があるものと考えられる。

運営方法については、オンライン研修を前提として考えた場合、受講者の集中力の持続性に問題が認められたため、講義ではなく、演習の時間を増やすこと休憩の時間と時機について見直す必要があるだろう。

相対的な評価としては、与えられた環境下における最適化を図る「機能主義的なアプローチ」のみならず、それらの環境変容を視野に入れた「構造主義的なアプローチ」の均衡のとれたカリキュラムであったという意見もみられた。

2）研修会前後の受講者アンケートの結果

研修前後で改善度合いが顕著に表れたのは、「保護機能」・「調停機能」・「管理・運営機能」・「代弁・社会変革機能」・「組織化機能」・「調査・計画機能」の 6 つの機能であった。

日本社会福祉士会が 2019 年に上梓した「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士のソーシャルワーク機能の実態把握と課題分析に関する調査研究事業報告書」では、メゾ・マクロ領域における技術の不足が示されており、特に、「代弁・社会変革機能」の脆弱性が顕著であった。この点からみても、本研修は、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士の養成に資するものであるといえるだろう。さらに言えば、「代弁・社会変革機能」・「組織化機能」・「調査・計画機能」は研修前には「あまり有していない」の割合が最も高かったのだが、研修後には「ある程度有している」の割合が最も高くなっている。

また本分析においては、「ソーシャルワーク機能」と「勤務先種別」のクロスにおいて一定の傾向が表れ

ている。「社協」でもっとも上昇した人が多かったのは、「保護機能」と「代弁・社会変革機能」であるのに対し、「高齢関係」では「調停機能」と「代弁・社会変革機能」、「障害関係」では「組織化機能」と「調査・計画機能」、「医療関係」では「調停機能」と「組織化機能」、「独立型」では「調査・計画機能」と「保護機能」、「管理・運営機能」といった具合にばらつきがみられた。このことは、本研修が受講者の所属先如何を問わず、ソーシャルワーク機能を高めることに寄与したことを示していると同時に、受講者の所属先によって研修の受け止め方が異なることを示している。

なお、「実務年数」のクロスにおいては顕著な変化が認められず、本研修が、実務年数の如何に拠らず、一定の効果をあげていることが示されている。

3)フォーカスグループインタビューによる評価

一つ目に着目すべき点は、社会福祉士の専門性や地域における展開の重要性への理解を深めつつも、特定の組織に所属する社会福祉士ができることの限界が語られていることにある。約 98%の社会福祉士が、なんらかの組織で雇用されている現状を鑑みれば、本研修の目的に整合する実践を敷衍するために不可欠なことは、組織がその目的を後押しするものとなるように、社会福祉士が組織に働きかけることである。この社会福祉士が組織に働きかける方法については、別途、検討する機会が必要であるように思われる。

次に、「社会福祉士の役割」と研修科目との関係がわかるような全体像があるとわかりやすいという指摘があった。まさに、「研修開催の趣旨」や目的がわかりにくいという評価である。これについては、「講師及びスタッフによる評価」でも同様の課題が挙げられており、新たな科目の創出等の検討が不可欠であると考える。

また受講者の実践領域が、「コミュニティ」であるのか、「レジデンシャル」なのかという違いにより研修の受け止め方が異なるとの分析結果が出ている。これは先のアンケート結果と符合する結果である。ここでは、「コミュニティ」の受講者は、「地域共生社会」を自らのこととして身近に捉えることができているが、「レジデンシャル」の受講者は、その方向性を模索する只中にあると受け止めることができる。この点においては、「レジデンシャル」の受講者に対して、その方向性に向けた実践を後押しする方策が必要であるといえよう。「レジデンシャル」の受講者に、その後押しをするための工夫を研修に加えなければならない。

加えて、事前課題を取り入れることで、受講者が自らの実践と連関させつつ研修に参加できるのではないかという意見があった。例えばそれは、「地域アセスメント」あたりで検討できるとの主張もみられた。所属先や経験年数の異なる受講者が、それぞれの実践に関係づけて学習を進めていくためにも事前課題の導入は検討に値するだろう。

最後に、オンライン研修及びハイブリッド形式の研修に対する言及が見られた点を確認しておきたい。まず、オンライン研修については、不慣れな感覚と新鮮さ、魅力、運用上の工夫の余地があることなどが語られている。具体的には、時間的かつ経済的に研修に参加しやすいという利点がある一方で、事前の動作確認の必要性やオンライン特有の疲れによる休憩時間の確保、名簿の共有等によって受講者同士がつながることができる仕組みの構築などの指摘が認められる。

ハイブリッド形式の研修にかかる発言としては、オンライン研修及び対面式研修にはそれぞれの利点と短所があることから、ハイブリッド方式で行ってはどうかというものがあった。確かに、オンライン研修においては、上記の様な時間的・経済的効率性という利点がある一方で、疲労感や受講者間のつながりの希薄化などの問題があり、加えて、オンライン研修には参加できない人たちにも研修に参加してもらえる

機会を確保していく必要もあるだろう。以上のことから、オンラインと対面式研修の利点と欠点を整理したうえで、その両者の利点を少しでも引き出す形で、ハイブリッド方式の研修のあり方を模索することにも一考する余地があるように思われる。

以上の講師及びスタッフによる評価、研修会前後の受講者のアンケート結果、研修後の受講者によるフォーカスグループインタビュー結果をふまえると、当試行研修の全国展開に向けて、次の事項の検討が必要と考えられた。

・昨年度の研究実績をもとに今までの社会福祉士の役割・機能とは何が変わり、なぜ新しい内容を習得しなければならないか、どのようなことを新たに身につけなければならないか、ということを明確に受講者に示すことが必要なことから、研修プログラムの最初の科目に、当研修の全体像（研修目的、検討経緯、目指す新たな社会福祉士像や役割、当研修の構成等）の科目の追加を検討すること。
・科目間の繋がりやなぜその科目を学ぶ必要があるのか、その科目が研修全体の目的にどのようにアプローチしているのかを受講者に示すことが必要なことから、当研修の各科目と社会福祉士の役割の関係、各科目間の関係がわかるポンチ絵の作成（各科目の学びがどこに該当するか、受講者が常にわかるようにする）を検討すること。
・施設系社会福祉士にとっても地域共生社会実現に向けた新たな社会福祉士の役割が自身の実践に身近なこととして認識できるよう、科目内容や事前課題等による方策を検討すること。
・受講者が研修の全体像と各科目の繋がりを理解しそれぞれの科目を学ぶことの意義が理解しやすいよう、科目の順番や科目間の内容の調整を行うこと。
・地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が役割を担うにはその地域での人的な繋がりが重要である。リモート方式は利点も多くあるが人的な繋がり構築には対面式の方がまさることから、研修運営のあり方としてハイブリッド方式を検討すること。
・オンライン研修を前提とするプログラムの場合は受講者の集中力が低下しないよう、講義の時間や休憩の時間を見直すこと。

第2章　現任社会福祉士に対する全国的な研修プログラム等の開発

2　全国展開に向けた研修プログラムの構築

(1)試行研修をふまえた見直し

試行研修の結果をふまえて以下の事項の見直しを行った。

1)研修の全体像を講義する科目の新設

試行研修は地域共生社会に実現に向けた社会福祉士の機能や役割を学び理解するための科目設定を行い開催したが、そもそもこの研修の意義や目的は何かということの説明をより明確に行うことで受講者のモチベーションが高まると考えられた。そこで、新たに研修の最初に当研修の目的や検討経過、新たな目指す社会福祉士像や役割、当研修の構成などを伝える科目「研修の全体像」を新設することとした。そして「研修の全体像」と「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」の内容が重複しないように調整を図った。

2)共通スライドの導入

研修の全体像とも関係するが、それぞれの科目の学びが社会福祉士の機能や役割とどう関係しているか、科目間の繋がりがどうなっているか、これらのことを表すポンチ図を作成し、すべての科目の講義スライドに共通スライドとして導入することで、受講者が今何を学んでいるか、視覚的にわかるようにすることとした。このことによって、それぞれの科目が単独で存在しているのではなく、それぞれが関連していることの理解が進み受講者の学びを深められるようにした。

3)プログラム構成の見直しについて

当研修の全国展開に向けて、講義はオンデマンド方式の e-ラーニング、演習はハイブリッド方式(リモートもしくは集合形式)を前提とすることとした。このことにより、双方向の研修は 1 日プログラムで構成することが可能となり、多くの社会福祉士が拘束時間を最小限にして研修受講が可能となった。また、双方向であってもリモートによる受講の場合、長時間の継続は集中力が欠如しやすくなることから、こまめに休憩時間を設定することとした。一方、e-ラーニング講義も長時間の視聴は同様に集中力を欠くことから 40 分から 50 分程度の時間内に納めることとした。

各科目間のつながりは2)をふまえ科目の順番を再考した。特に連続して学んだ方が理解しやすい科目、例えば「排除をつくらない相談支援体制の構築」に続けて「アドボカシーと意思決定支援」としたり、「地域福祉の計画づくり」に続けて「地域アセスメントとネットワーク構築」としたりした。

また、各科目の講義と演習が別日程になるが講義と演習の繋がりを明確にし、講義で学んだ内容を演習に反映できるよう、各 e-ラーニング講義の最後のスライドに演習で行うことを示し、演習前の事前準備が行えるようにした。

4)各科目について

各科目の講師及びスタッフによる評価、研修会前後の受講者アンケート結果、フォーカスグループインタビューの結果からそれぞれについて講義要綱や講義スライドの見直しを行った。見直しに際しての留意点としては、コロナ禍やアフターコロナを見据えてコロナ禍における事業の展開やリモートによる社会福祉実践に着目し、「アドボカシーと意思決定支援」「排除をつくらない相談支援体制の構築」の講義に ICT の活用への言及や、「社会資源の活用・開発」の講義にコロナ禍での資源開発にかかる事例紹介を含めた。また、試行研修の再議の科目「アクションプラン」はソーシャルアクションと勘違いした受講者が多いことから「研修の振り返りと明日からの実践に向けて」と名称を変更した。試行研修の「社会資源の活用と開発」は時間不足が明らかにあったこと、また、福祉計画は独立した科目にしたほうが良いことから、新たに「地域福祉の計画づくり」を新設した。

5）事前課題について

フォーカスグループインタビューでは事前課題の必要性について多くの意見が挙げられた。特にレジデンシャルの方には今回の研修内容のイメージがつきにくいため、自身の実践にひきつけて考えると事前準備になるのではないかとのことだった。そこで、研修プログラム全体を通しての事前課題として設定し、演習毎に書き込みを行い、最後の科目「明日からの実践」でとりまとめるようにして、研修の成果ともなるイメージとして、例えば、地域アセスメントにかかる事項を事前課題にしてはどうかとの意見が挙げられた。事前課題は研修の学びを深めるためにも重要であり、今後の検討課題とすることとした。

（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および各科目の講義要綱及び e-ラーニング講義のスライドを別掲する（159ページ～204ページ参照）。講義は e-ラーニングによるオンデマンドとし、演習はハイブリッド方式にした。

なお、e-ラーニング講義は日本社会福祉士会の e-ターニングシステムで公開する。

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（講義）

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

なし

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。	集合研修（講義）	2 分
研修の開発経緯	・新カリキュラムと旧カリキュラム ・地域共生社会の実現に不可欠な社会福祉士の機能と役割	本研修の開発過程について、5 つのステップを示し説明する。特に、新カリキュラムと旧カリキュラムの比較検討と地域共生社会の実現に不可欠な社会福祉士像を想定して開発された経緯について確認する。	集合研修（講義）	7 分
これから求められる社会福祉士像	・ソーシャルワークのグローバル定義 ・2018 年度社会福祉推進事業の要点 ・マクロレベルソーシャルワーク機能を発揮する促進要因	ソーシャルワーク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。そのうえで、2018 年度に本会の個人会員を対象とした調査研究事業の結果をもとに、メゾ・マクロ領域及び専門職の価値・倫理の分野に不足が生じている点を指摘し、本研修が、これらを補うものであることを説明する。以上の検討をもとに、「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。	集合研修（講義）	8 分
研修の全体像まとめ	・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。	集合研修（講義）	3 分

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（講義）

講義のねらい

○　地域共生社会の意義とその実現に向けた課題とともに、実現に向けて求められている機能を理解する。

講義内容と講義のポイント（計４０分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本テーマの目標確認	・本テーマの目標	・目標を確認する。	リモート研修（講義）	２分
・地域共生社会の意義	・地域共生社会とは ・地域共生社会の意義 ・地域共生社会の実現に向けた課題	・地域共生社会が必要とされる日本の現状をふまえ、地域共生社会の意義、及び、その実現に向けた課題を確認する。	リモート研修（講義）	２３分
・地域共生社会の実現において求められる機能	・地域共生社会の実現に求められる体制 ・体制構築の促進のために求められる機能	・地域共生社会の実現に向けて求められる体制やソーシャルワークの機能、及び、社会福祉士に求められる実践能力を確認する。	リモート研修（講義）	１５分

テーマ　地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク（講義・演習）

講義のねらい

○　ソーシャルワークの観点から、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が果たすべき役割を理解する。

○　地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を果たすソーシャルワークの全体像を理解する。

○　ミクロ、メゾ、マクロレベルのシステムの連動を踏まえた包括的なソーシャルワーク実践を理解する。

演習のねらい

○　演習による研修を始めるにあたり、リラックスして演習に参加し、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。

講義内容と講義のポイント（計６０分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本テーマの目標確認	・本テーマの目標	・目標を確認する。	e-ラーニング（講義）	２分
・地域共生社会のソーシャルワークの観点からの理解	・地域共生社会とソーシャルワーク専門職のグローバル定義 ・社会福祉士の役割	・グローバル定義から、地域共生社会の考え方と課題を説明する。 ・そのうえで、重層的支援体制整備事業における社会福祉士の役割を確認する。	e-ラーニング（講義）	１５分
・ミクロ・メゾ・マクロレベルの総体としての実践	・ジェネラリスト・ソーシャルワーク ・交互作用 ・「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 ・制度・分野等横断したソーシャルワーク実践 ・スーパービジョン	・地域共生社会の実現に向けたソーシャルワークの全体像と留意点について説明する。 ・その際、社会福祉士による複数の事例をもとに作成した事例で説明する。 ・スーパービジョンの重要性に触れる。	e-ラーニング（講義）	２０分
・まとめ	・目標の達成状況の確認	・本テーマの目標を達成できたかどうかを確認する。	e-ラーニング（講義）	３分
・アイスブレイク	・アイスブレイク	・演習を行うグループごとに分かれ、日頃果たしている役割を含む自己紹介を行う。	ハイブリッド（演習）	２０分

テーマ　排除をつくらない相談支援体制の構築（講義・演習）

講義のねらい

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

講義内容と講義のポイント（計８５分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
･本科目の目標確認	・本テーマの目標	・目標を確認する。	e-ラーニング（講義）	5 分
・排除をつくらない相談支援とは	・新カリで追加された新しいアプローチ ・排除をつくらない相談支援とは ・ソーシャルワークにおけるＩＣＴ（情報通信技術）の活用 ・排除をつくらない相談支援体制の構築	・新カリで追加された新しいソーシャルワークのアプローチ（ナラティヴアプローチ，解決志向アプローチ）の概要を理解する. ・排除をつくらない相談支援として，分野横断的な支援体制，断らない支援体制の方法について理解する. ・排除をつくらないソーシャルワークとしてＩＣＴ（情報通信技術）を活用する必要性を理解する. ・「システム」として排除をつくらない相談支援体制を構築していく重要性を理解する.	e-ラーニング （講義）	35 分
･排除をつくらない相談支援の実践	・社会福祉士の役割 ・ソーシャルワークの新しいアプローチ ・アウトリーチ，リファー（繋ぐ） ・チームアプローチ（多職種連携） ・スーパービジョン ・伴走型支援 ・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。 ・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。	ハイブリッド （演習）	45 分

テーマ　アドボカシーと意思決定支援（講義・演習）

講義のねらい

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。

講義内容と講義のポイント（計８５分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本科目の目標確認とアドボカシーの内容	・本テーマの目標 ・アドボカシーとは何か	・アドボカシーの意味を確認する。 ・アドボカシーの種類を説明する。	e-ラーニング（講義）	１０分
・意思決定支援	・意思決定支援とは何か	・意思決定支援をめぐる動向を確認する。 ・参加支援と本人を取り巻く環境を視野に入れた意思決定支援のプロセス・展開を確認する。 ・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。	e-ラーニング（講義）	３０分
・実践をふまえたふりかえりとまとめ	・実践をふまえたアドボカシーと意思決定支援の可能性 ・アドボカシー・意思決定支援と社会福祉士	・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。 ・本科目の目標を達成できたかどうかを確認し、社会福祉士としてアドボカシー・意思決定支援をとらえる視点を確認する。	ハイブリッド（演習）	４５分

テーマ　地域で支える体制の構築（講義・演習）

講義のねらい

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

講義内容と講義のポイント（計８５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。	e-ラーニング（講義）	５分
・地域で暮らす人々の生活とソーシャルワーク	・地域とは、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	・地域の概念。 ・地域で暮らすということへの理解を促す。 ・ソーシャルワークの展開を見据えた「圏域」「圏域設定」についての理解を促す。 ・「地域生活課題」の法的規定および多様な主体の協働を促すソーシャルワーカーの機能	e-ラーニング（講義）	７分
・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 ・多様な主体との協働 ・地域共生社会の実現をめざした支援体制	・地方自治体、NPO、社会福祉協議会、企業などが協働する支援体制への理解を促す。 ・当事者/代弁者、ボランティア、住民などの役割への理解を促す。 ・その連携や協働と意義についての理解を促す。	e-ラーニング（講義）	１５分
・地域福祉の推進と福祉教育	・福祉教育の概念 ・福祉教育の目標と展開 ・福祉教育の意義	・地域住民の主体形成の重要性に関する理解を促す。 ・福祉教育の概念や目標、その展開方法への理解を促す。 ・福祉教育の意義への理解を促す。	e-ラーニング（講義）	５分
・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	・保健、医療との協働。 ・企業、商工、観光、農福連携等との協働への理解を促す。	e-ラーニング（講義）	５分
・まとめ	・本講義の重要ポイントを示す	・講義の内容の確認や、重要ポイントを再度提示することで、受講者	e-ラーニング（講義）	３分

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
		の理解促進をはかる。		
・演習・「３つの支援」で支援体制構築を考えましょう	・自らの担当地域における「３つの支援」	・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	ハイブリッド（演習）	４５分

テーマ　　地域福祉の計画づくり　（講義）

講義のねらい

○新カリキュラムでの学びを自らの実践に活かすことができるよう、知識構築・力量形成を促す
○地域共生社会の実現に向けて、
・福祉計画の全体像および各々の計画の有機的なつながりを理解する。
・地域福祉計画の策定体制・方法を学ぶ。
・社会福祉法における地域福祉計画の規定および法改正による変更点への理解を促す。
・住民が計画策定に参加することの意義およびソーシャルワーカーによる策定支援を学ぶ。
○参加支援（社会とのつながりや参加の支援）ならびに「地域やコミュニティにおけるケア・支え合う関係性の育成支援」に向けての力量を形成する。

講義内容と講義のポイント（計４０分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本テーマの目標確認	・本テーマの目標	・本研修における本テーマの位置づけおよび目標を確認する。	e-ラーニング（講義）	５分
・福祉計画の意義と策定、運用	・地域福祉を推進する多様な福祉計画 ・地域福祉計画（行政計画としての地域福祉計画と社協計画としての地域福祉活動計画）	・　フォーマル、インフォーマルな計画の全体像およびそれらの有機的な関係、運用方法について学ぶ。 ・　市町村の計画、都道府県の計画、社協の計画の関係を理解する。	e-ラーニング（講義）	５分
・地域福祉計画の策定体制・方法	・住民参加・当事者参加を重視する地域福祉計画の策定体制・方法	・策定委員会、ワークショップ等の参加型策定手法の考え方と実際を知る。	e-ラーニング（講義）	７分
・地域共生社会の実現に向けた地域福祉計画の法的位置および盛り込むべきもの	・地域福祉計画の社会福祉法における規定 ・地域共生社会に向けた法改正において、地域福祉計画にかかわる変更点	・社会福祉法第 107 条・第 108 条の規定および改正による変更点を学ぶ。 ・改正の背景やねらいを理解する。	e-ラーニング（講義）	１５分
・住民主体の行動計画	・住民が主体となって策定するインフォーマルな行動計画	・住民が自らの暮らす地区の問題・ニーズについて協議し、行動計画を立てることの大切さやその方法を学ぶ。	e-ラーニング（講義）	５分

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・まとめ	・本講義の重要ポイントを示す	・講義の内容の確認や、重要ポイントを再度提示することで、受講者の理解促進をはかる。 ・地域福祉を推進する諸計画において重視される住民参加・当事者参加の促進のため、ソーシャルワーカーに求められる視点と方法を理解する。	e-ラーニング（講義）	3分

テーマ　地域アセスメントとネットワーク構築（講義・演習）

講義のねらい

〇地域共生社会の実現に向けて、

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

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

講義内容と講義のポイント　（計 85 分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本科目の目標確認と地域アセスメント	・本テーマの目標 ・地域アセスメントとは何か	・本科目の目標を確認する。 ・地域の課題にアプローチすることの意義を確認する。 ・ネットワーク構築を前提とした地域アセスメントの視点を説明する。	e-ラーニング（講義）	２０分
・ネットワーク構築	・ネットワーク構築	・地域にネットワークを構築することの意義を確認する。 ・ネットワーク構築の視点と方法について確認する。	e-ラーニング（講義）	２０分
・実践をふまえたふりかえりとまとめ	・実践をふまえたネットワーク構築の可能性 ・本科目の目標と地域における社会福祉士	・講義内容及び実践をふまえたグループディスカッションを行う。 ・本科目の目標を達成できたかどうかを確認し、社会福祉士として地域をとらえる視点を確認する。	ハイブリッド（演習）	４５分

テーマ　　社会資源の活用・開発　（講義・演習）

講義のねらい

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

講義内容と講義のポイント（計８５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	・本研修における本テーマの位置づけおよび目標を確認する。	e-ラーニング（講義）	５分
・導入	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。	e-ラーニング（講義）	５分
・社会資源活用・開発がなぜ必要なのか	・資源活用・開発が必要とされる今日的背景 ・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 ・価値や行動変容を促す資源開発	・ソーシャルワーカーの技術としての資源活用・開発が求められる背景を知る。 ・資源活用・開発のさまざまな方法への理解を促す。	e-ラーニング（講義）	５分
・社会資源の類型と活用・開発の方法	・社会資源のとらえ方・類型 ・さまざまな資源活用・開発の方法	・社会資源および資源活用・開発の方法にはどのようなタイプがあるかを理解する。 ・さまざまな資源活用・開発の事例を知る。	e-ラーニング（講義）	１０分
・資源開発の事例	・既存資源を使った居場所づくりの事例	・商店街の空き店舗を使った「Cサロン」の立上げの事例から、資源活用・開発の一連の援助技術（地域アセスメント、資源活用・開発、ネットワーキング等）を学ぶ ・事例は演習の素材とする	e-ラーニング（講義）	１０分
・まとめ	・本講義の重要ポイントを示す	・講義の内容の確認や、重要ポイントを再度提示することで、受講者の理解促進をはかる。	e-ラーニング（講義）	５分

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・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（上述）の立上げ支援の事例を検討する ・事例におけるポイントを抽出する（個人） ・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（グループ）	・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	ハイブリッド（演習）	４５分

テーマ　ソーシャルアクション（講義）

講義のねらい

○地域共生社会の課題等に対処するために、ソーシャルアクションを実践する必要もあることを理解する。

○当事者のエンパワメントを基本とし、社会的に不利な立場におかれている人びとに支援することが、社会的に認められている専門職である社会福祉士だからこそできるソーシャルアクションの方法を理解する。

講義内容と講義のポイント（計４０分）

テーマ	項目	講義のポイント	研修形態	目安時間
・本テーマの目標確認	・本テーマの目標	・目標を確認する。	e-ラーニング（講義）	２分
・ソーシャルアクションとは	・ソーシャルアクションの定義 ・ソーシャルアクションの説明要素	・ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションとは何かを説明する。	e-ラーニング（講義）	１０分
・地域共生社会の実現におけるソーシャルアクションの意義	・地域共生社会におけるソーシャルアクションの意義	・「地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク」で確認した、地域共生社会の課題等をふまえ、ソーシャルアクションの意義について説明する。	e-ラーニング（講義）	５分
・ソーシャルアクションの実践方法	・地域共生社会に向けたソーシャルアクションの実践方法	・社会福祉士の実践事例等を紹介しながら、ソーシャルアクションの実践方法を説明する。	e-ラーニング（講義）	２０分
・まとめ	・目標の達成状況の確認	・本テーマの目標を達成できたかどうかを確認する。	e-ラーニング（講義）	３分

テーマ「研修の振り返りと明日からの実践に向けて（演習）」

演習のねらい

○　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。

演習内容と演習のポイント（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
	「2 日間の研修を踏まえて、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	「2 日間の研修を踏まえて、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。	リモート研修（演習）	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。	リモート研修（演習）	２５分

主催：公益社団法人　日本社会福祉士会
「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」

当研修の全体像と
これから求められる社会福祉士像

社会福祉法人　地域の空
特定非営利活動法人　地域の絆
理事長/代表理事　中島　康晴

研修の開発経緯

研修開発の背景

日本社会福祉士会(2020)「現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業報告書」

現在、社会福祉士養成カリキュラムが改正され、2021年度から導入される予定であるが、（中略）実践現場で働いている社会福祉士がカリキュラム改正等において求められる新たな役割を果たしていくためには、既存の現任社会福祉士養成・研修プログラムを新養成カリキュラムに対応させた見直しを行い、実践力向上にむけた体制整備に取り組むことが急務となる。

研修開発5つのステップ

日本社会福祉士会(2018)「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」P.117

Step1
- 新旧カリキュラムの比較及び「地域共生社会」に向けて現任社会福祉士に必要な項目の抽出。
- 「研修プログラムに含めるべき項目」とキーワードの検討。

Step2
- 「中間とりまとめ」と「専門委員会報告書」を比較。
- 「地域共生社会」に向けて現任社会福祉士に求められる「社会福祉士の役割・機能」を確認。

Step3
- 「研修プログラムに含めるべき項目」と「社会福祉士の役割・機能」（Step2）を比較し整合性を確認。

Step4
- 「研修プログラムに含めるべき項目」と「ソーシャルワーク23の機能」を比較し整合性を確認。

Step5
- 「研修プログラムに含めるべき項目」と「最終とりまとめ」（3つの機能と関連するキーワード）との整合性を確認。

これから求められる
社会福祉士像

ソーシャルワーク（専門職）のグローバル定義

2014年7月オーストラリアのメルボルンで、国際ソーシャルワーカー連盟（IFSW）と国際ソーシャルワーク学校連盟（IASSW）において採択

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。

2018年度社会福祉推進事業の要点

日本社会福祉士会(2018)「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」

◆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、ケア(ケース)マネジメント機能)では、**約8割**の社会福祉士が技術を有し実践していると回答。
◆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)では**約5割**の社会福祉士が技術を有し実践していると回答。
◆マクロレベル(代弁・社会改革機能、組織化機能、調査・計画機能)では**約3割**の社会福祉士が技術を有し実践していると回答。

マクロレベルソーシャルワーク機能 機能を発揮する促進要因

日本社会福祉士会(2018)「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」P.118

マクロレベルソーシャルワーク機能を発揮する促進要因に着目すると、職能団体との関係性(相関係数0.29)、ソーシャルワーク専門職としての自律性(相関係数0.39)、関係する専門職ネットワーク(相関係数0.32)、**地域住民との関り(相関係数0.47)、ソーシャルワークの価値・倫理(相関係数0.50)**が重要な要因となっていることが示唆されている。

「価値・倫理」と「地域住民との関わり」がマクロSWの促進要因となる可能性が示唆

価値と倫理の不在が「社会変革」とジレンマを低減させる

日本社会福祉士会(2018)「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」PP.59-60

日本社会福祉士会が会員を対象とした調査によれば、**「人権・社会正義について調べた経験」・「人権・社会正義について議論をした経験」がある者は其々49.0%・38.0%**に留まっていた。加えて、**「倫理的ジレンマについて悩んだ経験」があると答えた者は58.4%**となっている。このジレンマにかかる数値の多寡については、もちろん評価が分かれるだろう。ただし、新自由主義が伸張し、効率性と生産性が過度に要求されている社会構造におけるソーシャルワークの展開には、その目的・価値との乖離が甚だしく、ジレンマが常に付随していることが本来の姿ではなかろうか。そう考えれば、この数字はむしろ低いと言わざるを得ない。
因みに、**「ソーシャルワークのグローバル定義を読んだ経験」については、あると答えた割合は40.4%でしかなかった。**

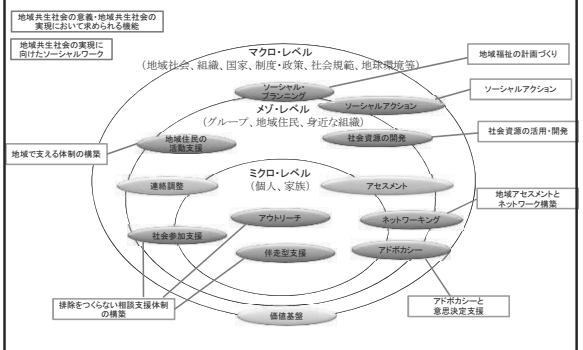
組織に雇用されるソーシャルワーカー

『社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果の資料概要』『精神保健福祉士就労状況調査結果の資料概要』2015年2月 公益財団法人社会福祉振興・試験センター

多くのソーシャルワーカーは、社会福祉関連法の枠組みの中で仕事をしている。そして、その制度に基づいた事業を運営する組織に被雇用者として所属している。

社会福祉士の**「経営者」は2.1%**であり、「施設長・管理者」が13.3%、「その他」「無回答」が12.1%であった。精神保健福祉士においても、**「経営者」は1.9%**であり、「施設長・管理者」が12.2%、「その他」「無回答」が16.8%であった。社会福祉士・精神保健福祉士ともに、雇用者としては、「経営者」と「施設長・管理者」の一部が含意されていると思われる。

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

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

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省　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ソーシャルワーク実践力養成研修

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

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

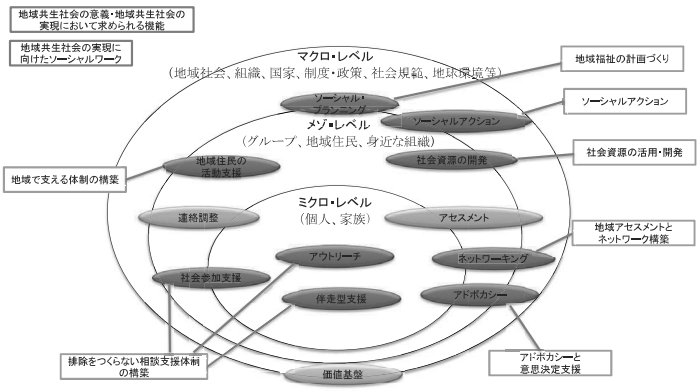
○ 地域共生社会の意義とその実現に向けた課題とともに、実現に向けて求められている機能を理解する。

講義の内容とポイント

○ 本講義では、地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を学ぶ前提としての、「地域共生社会の意義」及び「地域共生社会の実現において求められる機能」を取り上げる。

テーマ	項目	ポイント
地域共生社会の意義	・地域共生社会とは ・地域共生社会の意義 ・地域共生社会の実現に向けた課題	地域共生社会が必要とされる日本の現状を踏まえ、地域共生社会の意義、及び、その実現に向けた取組や課題を確認する。
地域共生社会の実現において求められる機能	・地域共生社会の実現に求められる体制 ・体制構築の促進のために求められる機能	地域共生社会の実現に向けて求められる体制やソーシャルワークの機能、及び、社会福祉士に求められる実践能力を確認する。

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

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概要

改正の趣旨

地域共生社会の実現を図るため、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福祉サービス提供体制を整備する観点から、市町村の包括的な支援体制の構築の支援、地域の特性に応じた認知症施策や介護サービス提供体制の整備等の推進、医療・介護のデータ基盤の整備の推進、介護人材確保及び業務効率化の取組の強化、社会福祉連携推進法人制度の創設等の所要の措置を講ずる。

※地域共生社会：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社会（ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定））

改正の概要

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包括的な支援体制の構築の支援 【社会福祉法、介護保険法】
市町村において、既存の相談支援等の取組を活かしつつ、地域住民の抱える課題の解決のための包括的な支援体制の整備を行う、新たな事業及びその財政支援等の規定を創設するとともに、関係法律の規定の整備を行う。

2. 地域の特性に応じた認知症施策や介護サービス提供体制の整備等の推進 【介護保険法、老人福祉法】
① 認知症施策の地域社会における総合的な推進に向けた国及び地方公共団体の努力義務を規定する。
② 市町村の地域支援事業における関連データの活用の努力義務を規定する。
③ 介護保険事業（支援）計画の作成にあたり、当該市町村の人口構造の変化の見通しの勘案、高齢者向け住まい（有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅）の設置状況の記載事項への追加、有料老人ホームの設置状況に係る都道府県・市町村間の情報連携の強化を行う。

3. 医療・介護のデータ基盤の整備の推進 【介護保険法、地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律】
① 介護保険レセプト等情報・要介護認定情報に加え、厚生労働大臣は、高齢者の状態や提供される介護サービスの内容の情報、地域支援事業の情報の提供を求めることができると規定する。
② 医療保険レセプト情報等のデータベース（NDB）や介護保険レセプト情報等のデータベース（介護DB）等の医療・介護情報の連結精度向上のため、社会保険診療報酬支払基金等が被保険者番号の履歴を活用し、正確な連結に必要な情報を安全性を担保しつつ提供することができることとする。
③ 社会保険診療報酬支払基金の医療機関等情報化補助業務に、当分の間、医療機関等が行うオンライン資格確認の実施に必要な物品の調達・提供の業務を追加する。

4. 介護人材確保及び業務効率化の取組の強化 【介護保険法、老人福祉法、社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律】
① 介護保険事業（支援）計画の記載事項として、介護人材確保及び業務効率化の取組を追加する。
② 有料老人ホームの設置等に係る届出事項の簡素化を図るための見直しを行う。
③ 介護福祉士養成施設卒業者への国家試験義務付けに係る現行5年間の経過措置を、さらに5年間延長する。

5. 社会福祉連携推進法人制度の創設 【社会福祉法】
社会福祉事業に取り組む社会福祉法人やNPO法人等を社員として、相互の業務連携を推進する社会福祉連携推進法人制度を創設する。

施行期日

令和3年4月1日（ただし、3②及び5は公布の日から2年を超えない範囲の政令で定める日、3③及び4③は公布日）

3

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。

地域共生社会の意義

「地域共生社会」の実現に向けた地域づくりに関するこれまでの経緯

平成27年9月 **「新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」(「新たな福祉サービスのシステム等のあり方検討PT」報告)**
多機関の協働による包括的支援体制構築事業(平成28年度予算)
平成28年6月 **「ニッポン一億総活躍プラン」(閣議決定)に地域共生社会の実現が盛り込まれる**
7月 「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部の設置
10月 地域力強化検討会(地域における住民主体の課題解決力強化・相談支援体制の在り方に関する検討会)の設置
12月 地域力強化検討会 中間とりまとめ
「我が事・丸ごと」の地域づくりの強化に向けたモデル事業(平成29年度予算)
平成29年2月 **社会福祉法改正案(地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律案)を提出**
「「地域共生社会」の実現に向けて(当面の改革工程)」を「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部で決定
5月 社会福祉法改正案の可決・成立 → 6月 改正社会福祉法の公布
※ 改正法の附則において、「公布後3年を目処として、市町村における包括的な支援体制を全国的に整備するための方策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」と規定。
9月 地域力強化検討会 最終とりまとめ
12月 「社会福祉法に基づく市町村における包括的な支援体制の整備に関する指針」の策定・公表及び関連通知の発出
平成30年4月 **改正社会福祉法の施行**
令和元年5月 **地域共生社会推進検討会(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)設置**
7月 **地域共生社会推進検討会 中間とりまとめ**
12月 **地域共生社会推進検討会 最終とりまとめ**
令和2年3月 **社会福祉法等改正法案(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)を提出**
6月 **改正社会福祉法の可決・成立**
※市町村における包括的な支援体制の構築に関する改正規定は令和3年4月施行予定

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。

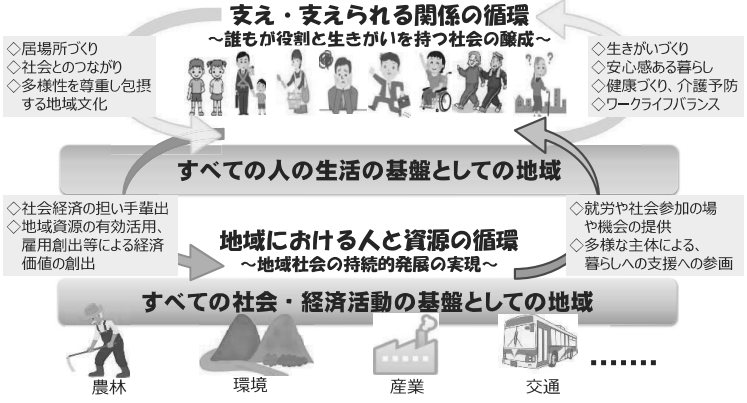
このため、支え手側と受け手側に分かれるのではなく、地域のあらゆる住民が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域コミュニティを育成し、

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

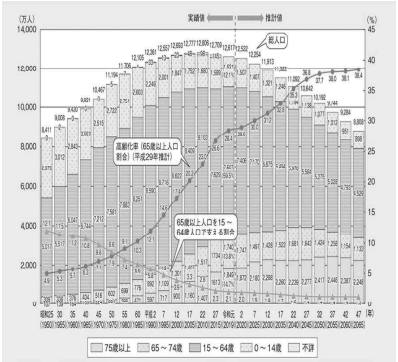
○ 高齢者、障害者、生活困窮者などは、社会とのつながりや社会参加の機会に十分恵まれていない

◆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

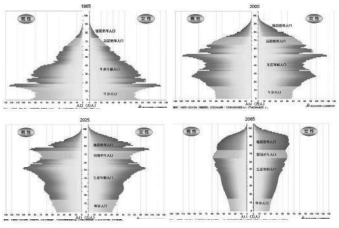
⇒制度・分野ごとの「縦割り」や「支える側」「支えられる側」という従来の関係を超えて、地域や一人ひとりの人生の多様性を前提とし、人と人、人と社会がつながり支え合う取組が生まれやすいような環境を整える新たなアプローチが求められている。

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

	総数	世帯構造 単独世帯	夫婦のみの世帯	夫婦と未婚の子のみの世帯	ひとり親と未婚の子のみの世帯	三世代世帯	その他の世帯	世帯類型 高齢者世帯	母子世帯	父子世帯	その他の世帯	平均世帯人員
		推計数（単位：千世帯）										（人）
1986（昭和61）年	37 544	6 826	8 301	15 828	1 905	5 737	2 127	2 362	699	118	34 466	3.22
’89（平成元）	39 417	7 866	6 322	15 478	1 985	5 599	2 166	3 057	554	100	35 707	3.10
’92（ 4）	41 210	8 974	7 071	15 247	1 908	5 300	2 529	3 688	480	86	36 957	2.99
’95（ 7）	40 770	9 213	7 488	14 398	2 112	5 082	2 478	4 390	483	84	35 812	2.91
’98（ 10）	44 496	10 627	8 781	14 951	2 364	5 125	2 649	5 414	502	78	39 902	2.81
2001（ 13）	45 664	11 017	9 403	14 872	2 618	4 844	2 909	6 654	587	80	38 343	2.75
’04（ 16）	46 323	10 817	10 161	15 125	2 774	4 512	2 934	7 874	627	90	37 732	2.72
’07（ 19）	48 023	11 983	10 636	15 015	3 006	4 045	3 337	9 069	717	100	38 197	2.63
’10（ 22）	48 638	12 386	10 994	14 922	3 180	3 835	3 320	10 207	708	77	37 646	2.59
’13（ 25）	50 112	13 285	11 644	14 899	3 621	3 329	3 334	11 614	821	91	37 586	2.51
’16（ 28）	49 945	13 434	11 850	14 744	3 640	2 947	3 330	13 271	712	91	36 871	2.47
’17（ 29）	50 420	13 615	12 096	14 691	3 648	2 910	3 470	13 225	767	97	36 335	2.47
’18（ 30）	50 991	14 125	12 270	14 851	3 683	2 720	3 342	14 063	662	82	36 184	2.44
’19（令和元）	51 785	14 907	12 639	14 710	3 616	2 627	3 270	14 670	644	76	36 107	2.39
		構成割合（単位：%）										
1986（昭和61）年	100.0	18.2	14.4	41.4	5.1	15.5	5.7	6.5	1.6	0.3	91.8	・
’89（平成元）	100.0	20.0	16.0	39.3	5.0	14.2	5.5	7.8	1.4	0.3	90.6	・
’92（ 4）	100.0	21.8	17.2	37.0	4.6	12.9	6.1	8.9	1.2	0.2	88.7	・
’95（ 7）	100.0	22.6	18.4	35.3	5.2	12.5	6.1	10.8	1.2	0.2	87.8	・
’98（ 10）	100.0	23.9	19.7	33.6	5.3	11.5	6.0	12.6	1.1	0.2	86.1	・
2001（ 13）	100.0	24.1	20.6	32.6	5.7	10.6	6.4	14.6	1.3	0.2	84.0	・
’04（ 16）	100.0	23.4	21.9	32.7	6.0	9.7	6.3	17.0	1.4	0.2	81.5	・
’07（ 19）	100.0	25.0	22.1	31.3	6.3	8.4	6.9	18.8	1.5	0.2	79.5	・
’10（ 22）	100.0	25.5	22.6	30.7	6.5	7.9	6.8	21.0	1.5	0.2	77.4	・
’13（ 25）	100.0	26.5	23.2	29.7	7.2	6.6	6.7	23.2	1.6	0.2	75.0	・
’16（ 28）	100.0	26.9	23.7	29.5	7.3	5.9	6.7	26.6	1.4	0.2	71.8	・
’17（ 29）	100.0	27.0	24.0	29.1	7.2	5.8	6.9	26.2	1.5	0.2	72.1	・
’18（ 30）	100.0	27.7	24.1	29.1	7.2	5.3	6.6	27.6	1.3	0.2	71.0	・
’19（令和元）	100.0	28.0	23.7	28.4	6.8	4.9	6.1	27.5	1.2	0.1	70.4	・
		構成割合（単位：%）										
1986（昭和61）年	100.0	18.2	14.4	41.4	5.1	15.5	5.7	6.5	1.6	0.3	91.8	・
’89（平成元）	100.0	20.0	16.0	39.3	5.0	14.2	5.5	7.8	1.4	0.3	90.6	・
’92（ 4）	100.0	21.8	17.2	37.0	4.6	12.9	6.1	8.9	1.2	0.2	88.7	・
’95（ 7）	100.0	22.6	18.4	35.3	5.2	12.5	6.1	10.8	1.2	0.2	87.8	・
’98（ 10）	100.0	23.9	19.7	33.6	5.3	11.5	6.0	12.6	1.1	0.2	86.1	・
2001（ 13）	100.0	24.1	20.6	32.6	5.7	10.6	6.4	14.6	1.3	0.2	84.0	・
’04（ 16）	100.0	23.4	21.9	32.7	6.0	9.7	6.3	17.0	1.4	0.2	81.5	・
’07（ 19）	100.0	25.0	22.1	31.3	6.3	8.4	6.9	18.8	1.5	0.2	79.5	・
’10（ 22）	100.0	25.5	22.6	30.7	6.5	7.9	6.8	21.0	1.5	0.2	77.4	・
’13（ 25）	100.0	26.5	23.2	29.7	7.2	6.6	6.7	23.2	1.6	0.2	75.0	・
’16（ 28）	100.0	26.9	23.7	29.5	7.3	5.9	6.7	26.6	1.4	0.2	71.8	・
’17（ 29）	100.0	27.0	24.0	29.1	7.2	5.8	6.9	26.2	1.5	0.2	72.1	・
’18（ 30）	100.0	27.7	24.1	29.1	7.2	5.3	6.6	27.6	1.3	0.2	71.0	・
’19（令和元）	100.0	28.0	23.7	28.4	6.8	4.9	6.1	27.5	1.2	0.1	69.9	・

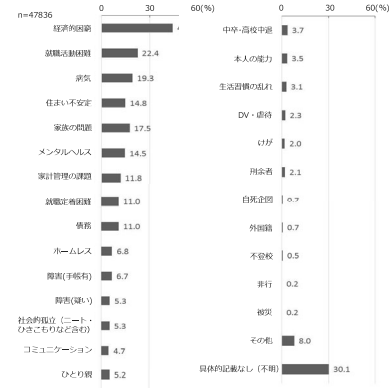
注：1）1995（平成７）年の数値は、兵庫県を除いたものである。
2）2016（平成28）年の数値は、熊本県を除いたものである。

資料：厚生労働省「2019年国民生活基礎調査の概況」

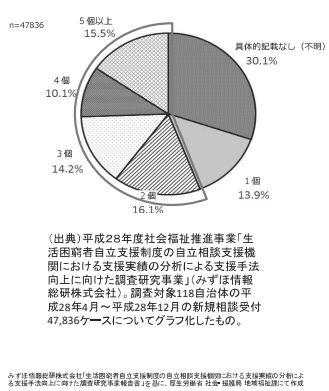
各制度等における複合的課題等について①
（生活困窮者自立支援制度）

□ 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」（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。

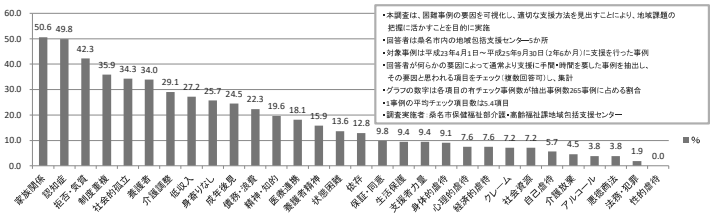
みずほ情報総研株式会社「生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関における支援実績の分析による支援手法向上に向けた調査研究事業報告書」を基に、厚生労働省 社会・援護局 地域福祉課にて作成

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兼護者の認知症、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、開いた時間での対応等、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。

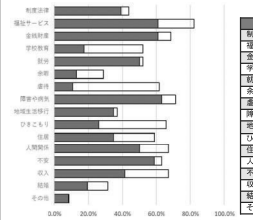
埼玉県での相談支援体制実態調査の概要

○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%
金銭財産	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。

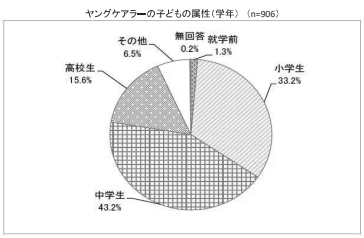
2008年	6.4
2018年	8.6

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

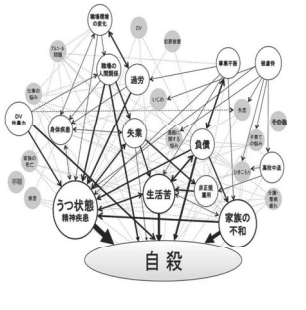
各制度等における複合的課題等⑤
（自殺対策（自殺既遂者））

○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

健康問題（531）
身体疾患（躁鬱）（18）、身体疾患（その他）（88）、うつ病（274）、統合失調症等（97）、アルコール問題（34）、病苦（17）、認知症（3）、出産（1）

経済・生活問題（414）
倒産（11）、事業不振（60）、失業（57）、就職失敗（23）、生活苦（66）、負債（多重債務）（82）、負債（住宅ローン）（10）、負債（その他）（31）、借金の取り立て苦（26）、連帯保証（20）、経営の悩み（6）

家庭問題（354）
家族間の不和（親子）（71）、家族間の不和（夫婦）（76）、家族間の不和（その他）（17）、家族との死別（自殺）（22）、家族との死別（その他）（30）、家族の将来悲観（6）、離婚の悩み（47）、被虐待（暴神）（4）、DV 被害（19）、育児の悩み（30）、介護・看病疲れ（24）、親の不仲・離婚（6）、結婚・不妊の悩み（1）

勤務問題（367）
仕事の失敗（30）、職場の人間関係（95）、職場環境の変化（配置転換）（43）、職場環境の変化（昇進）（17）、職場環境の変化（降格）（6）、職場環境の変化（転職）（19）、休職（13）、過労（89）、職場のいじめ（11）、仕事の悩み（51）、定年退職（3）

学校問題（95）
進路の悩み（入試）（7）、進路の悩み（その他）（22）、学業不振（8）、いじめ（4）、教師との関係（15）、他生徒との関係（15）、ひきこもり（16）、不登校（6）、教師からの叱責（1）

男女問題（37）
精神をめぐる悩み（6）、失恋（16）、不倫の悩み（13）、恋人の自殺（1）、性同一性障害（1）

その他
犯罪発覚（3）、犯罪被害（7）、後遺い（1）、心中（8）、近隣関係（15）、将来生活への不安（29）、単身赴任（2）、災害（その他）（3）、親への家庭内暴力（2）、家族や遺（5）、事故（7）、周囲者・同僚の自殺（1）、配偶者への暴力（4）、その他（73）

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

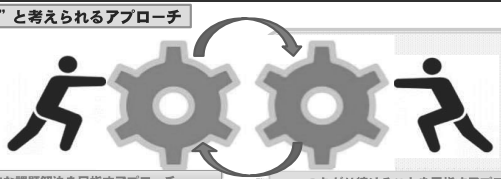
- 近隣住民からの相談で、隣に住むB宅の樹木の枝が自分の敷地まで伸びており、庭の手入れもされておらず枯れ葉の処理や倒木の危険があることと、Bが野良猫に餌付けをしており糞や餌の残りの臭いで困っているとの内容。
- Bは50代一人暮らしの男性で両親死亡後、地域社会から孤立。仕事量が減り収入が減少したことで生活に困り、身の回りのことや樹木についても手が付かない、猫の餌やりが生きがいであることなどが分かる。
- その後、自立相談支援機関が収入増に向けた就労支援や、関係機関の協力による樹木の管理、民生委員との連携による地域活動への声かけ等の支援につなげた。

（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
- 警察介入で措置入院。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。
- 寝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。

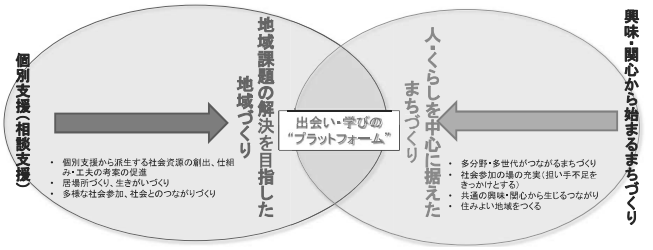
セーフティネットの構築に当たっての視点

- 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。
  - ー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
  - ー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。
- 一見質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。

福祉サイドからのアプローチ　**まちづくり・地域創生サイドからのアプローチ**



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

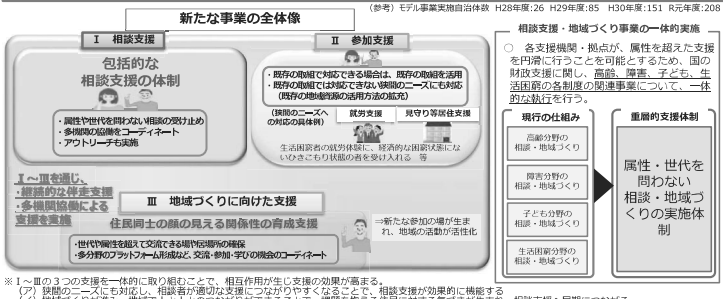
○地域住民が抱える課題が複雑化・複合化（※）する中、従来の支援体制では課題がある。（※）一つの世帯に複数の課題が存在している状態（8050世帯や、介護と育児のダブルケアなど）、世帯全体が孤立している状態（ごみ屋敷など）
▼属性別の支援体制では、複合課題や狭間のニーズへの対応が困難。
▼属性を超えた相談窓口の設置等の動きがあるが、各制度の国庫補助金等の目的外流用を避けるための経費按分に係る事務負担が大きい。
○このため、属性を問わない包括的な支援体制の構築を、市町村が、創意工夫をもって円滑に実施できる仕組みとすることが必要。

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挙げに基づく**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

新たな事業の全体像



相談支援・地域づくり事業の一体的実施

○　各支援機関・拠点が、属性を超えた支援を円滑に行うことを可能とするため、国の財政支援に関し、高齢、障害、子ども、生活困窮の各制度の関連事業について、一体的な執行を行う。

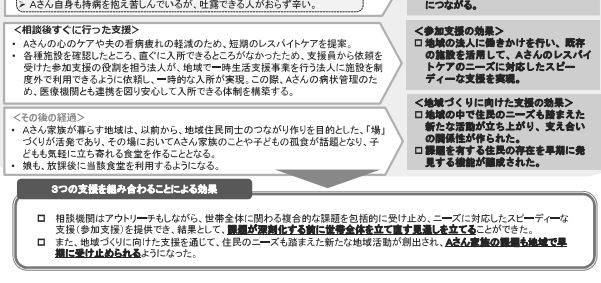
現行の仕組み
- 高齢分野の相談・地域づくり
- 障害分野の相談・地域づくり
- 子ども分野の相談・地域づくり
- 生活困窮分野の相談・地域づくり

→ 重層的支援体制：属性・世代を問わない相談・地域づくりの実施体制

※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



地域共生社会の実現において求められる機能

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）

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。

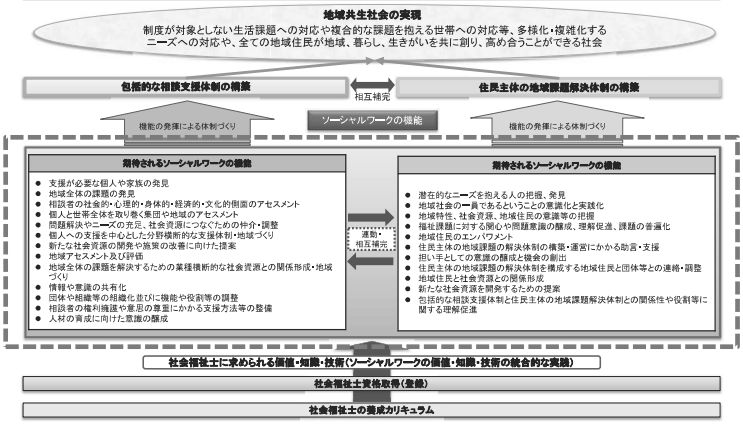
社会福祉士の役割等に関する理解の促進

○ 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。

24

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

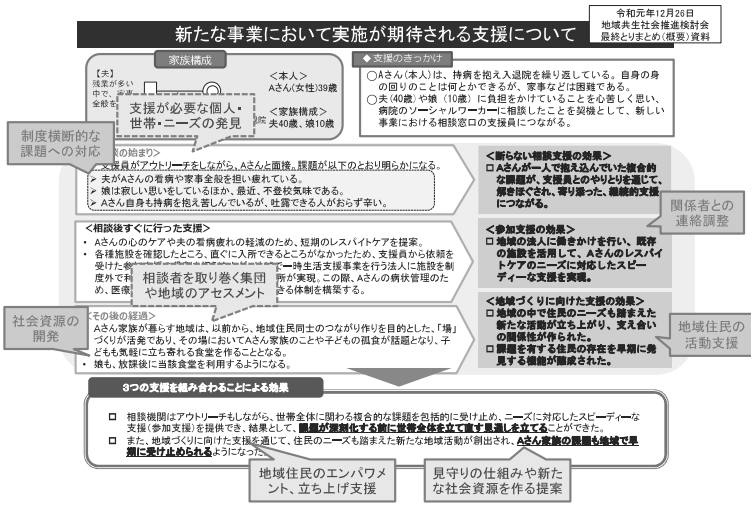
- 地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されていないニーズの発見
- 地域全体で解決が求められている課題の発見
- 相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント
- 相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く集団や地域のアセスメント
- アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整
- 相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり
- 必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案
- 地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価
- 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

- 潜在的なニーズを抱える人の把握、発見
- 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。



社会福祉士養成課程における教育内容の見直しの主な事項

31

社会福祉士養成課程の教育内容等の見直し（概要）

見直しの背景

○ 平成30年３月にとりまとめられた、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（以下「報告書」という。）」を踏まえ、**今後、地域共生社会の実現を推進し、新たな福祉ニーズに対応するため、ソーシャルワークの専門職としての役割を担って行ける実践能力を有する社会福祉士を養成する**必要があることから、教育内容等を見直すため、各分野の専門有識者及び実践者からなる「作業チーム」を設置。

「報告書」抜粋

○ 地域共生社会の実現を推進し、新たな福祉ニーズに対応するためには、これらのソーシャルワーク機能(※1)の発揮が必要であり、ソーシャルワークの専門職である社会福祉士が、その役割を担っていけるような実践能力を習得する必要があることから、現行のカリキュラムを見直し、内容の充実を図っていく必要がある。

※1 これらのソーシャルワーク機能
○複合的・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能
○地域住民等が主体的に地域課題を把握し、解決を試みる体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

○ 社会福祉士の実践能力を高めていくためには、カリキュラムの見直しの中で、実践能力を養うための機会である実習や演習を充実させるとともに、教員が新カリキュラムを展開していくための研修や教員・実習指導者の要件等について検討する必要がある。

見直しの方向性

○「報告書」及び平成19年度カリキュラム改正以降の社会状況の変化や法制度の創設等を踏まえ、ソーシャルワーク機能を発揮できる実践能力の習得が図られるよう、以下の点について、教育内容の見直しを行った。

1 養成カリキュラムの内容の充実
2 実習及び演習の充実
3 実習施設の範囲の見直し　　等

教育内容の見直しのスケジュール

○ 2019（令和元）年度から周知を行う。2021（令和３）年度より順次導入を想定。

32

社会福祉士養成課程の教育内容等の見直し（主な事項）

1 養成カリキュラムの内容の充実

○ **地域共生社会に関する科目の創設 【地域福祉と包括的支援体制（60時間）】**

⇒ 地域共生社会の実現に向けて求められる社会福祉士が担うべき役割を理解し、多機関の協働による包括的な相談支援体制の仕組み等の知識を習得するための科目として「地域福祉と包括的支援体制」を創設する。

※現行の「地域福祉の理論と方法」と「福祉行財政と福祉計画」を基礎として教育内容を見直し。

○ **ソーシャルワーク機能を学ぶ科目の再構築**

⇒ ソーシャルワーク機能の実践能力を有する社会福祉士を養成するため、「講義 ー 演習 ー 実習」の学習循環を作るとともに、ソーシャルワークの専門職である社会福祉士と精神保健福祉士の養成課程において共通して学ぶべき内容（共通科目）と、社会福祉士として専門的に学ぶべき内容が明確になるよう、科目を再構築する。

実習演習科目のうち、共通科目となる「ソーシャルワーク演習」については、精神保健福祉士養成課程との合同授業を可能とする。

※講義の科目については、既に合同授業は認められている。

現行の科目	時間数		見直し後の科目	時間数
⑥相談援助の基盤と専門職	60	→	⑥ソーシャルワークの基盤と専門職	30
			⑦ソーシャルワークの基盤と専門職(専門)	30
⑦相談援助の理論と方法	120	→	⑧ソーシャルワークの理論と方法	60
			⑨ソーシャルワークの理論と方法(専門)	60
⑨相談援助演習	150	→	⑳ソーシャルワーク演習	30
			㉑ソーシャルワーク演習(専門)	120
⑫相談援助実習	180	→	㉒ソーシャルワーク実習	240

※共通科目
⑥ソーシャルワークの基盤と専門職
⑧ソーシャルワークの理論と方法
⑳ソーシャルワーク演習

○ **司法領域に関する教育内容の見直し及び時間数の拡充 【刑事司法と福祉（30時間）】**

⇒ 司法と福祉の更なる連携を促進し、司法領域において社会福祉士が求められる役割を果たすことができるよう、現行の「更生保護」を基礎として教育内容の見直しを行うとともに、時間数を拡充し、社会福祉士と精神保健福祉士の共通科目として「刑事司法と福祉」を創設する。

現行の科目	時間数		見直し後の科目	時間数
⑲更生保護制度	15	→	⑲刑事司法と福祉	30

33

社会福祉士養成課程のカリキュラム（令和元年度改正）の内容の例

10　地域福祉と包括的支援体制（60）

ねらい（目標）
①地域福祉の基本的な考え方、展開、動向について理解する。 ②地域福祉における主体と対象を理解し、住民の主体形成の概念を理解する。 ③地域福祉を推進するための、福祉行財政の実施体制と果たす役割について理解する。 ④地域福祉計画をはじめとした福祉計画の意義・目的及び展開を理解する。 ⑤包括的支援体制の考え方と、多機種及び多機関協働の意義と実際について理解する。 ⑥地域生活課題の変化と現状を踏まえ、包括的支援体制における社会福祉士及び精神保健福祉士の役割を理解する。

教育に含むべき事項（内容）

教育に含むべき事項		想定される教育内容の例
①地域福祉の基本的な考え方	1 地域福祉の概念と理論	・地域福祉の概念、地域福祉の構成と機能 ・福祉コミュニティ論、在宅福祉サービス論、ボランティア・市民活動論 ・共生社会
	2 地域福祉の歴史	・セツルメント、COS、社会事業、社会福祉協議会、民生委員、児童委員、共同募金、在宅福祉、施設の社会化、地方分権、社会福祉基礎構造改革、地域自立生活、地域包括ケア、地域共生社会
	3 地域福祉の動向	・コミュニティソーシャルワーク、コミュニティサービス、地域再生、ケアリングコミュニティ
	4 地域福祉の推進主体	・地方自治体 ・NPO、市民活動組織、中間支援組織 ・町内会、自治会等地縁組織 ・民生委員、児童委員、主任児童委員、保護司 ・当事者団体 ・社会福祉協議会 ・共同募金 ・企業
②福祉行財政システム	5 地域福祉の主体と形成	・当事者、代弁者 ・ボランティア ・市民活動、住民自治、住民主体 ・参加と協働、エンパワメント、アドボカシー ・福祉教育
	1 国の役割	・法定受託事務と自治事務
	2 都道府県の役割	・福祉行政の広域的調整、事業者の指導監督
	3 市町村の役割	・サービスの運営主体 ・条例 ・社会福祉協議会
	4 国と地方の関係	・地方分権、地方自治、地域主権、地方制生
	5 福祉行政の組織及び専門職の役割	・福祉事務所、児童相談所、身体障害者更生相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、婦人相談所、地域包括支援センター　等 ・福祉事務所の現業員・査察指導員、児童福祉司、身体障害者福祉司、知的障害者福祉司、精神保健福祉相談員　等
	6 福祉における財源	・国の財源、地方の財源、保険料財源 ・民間の財源
③福祉計画の意義と種類、策定と運用	1 福祉計画の意義・目的と展開	・福祉行財政と福祉計画の関係 ・福祉計画の歴史 ・福祉計画の種類（地域福祉計画、老人福祉計画、介護保険事業計画、障害福祉計画、子ども・子育て支援事業計画、民間の福祉計画等）
	2 市町村地域福祉計画・都道府県地域福祉支援計画の内容	・地域福祉と計画行政の関係 ・市町村地域福祉計画及び都道府県地域福祉支援計画の策定、機能 ・地域福祉計画の種類（地域福祉計画、老人福祉計画、介護保険事業計画、障害福祉計画、子ども・子育て支援事業計画、民間の福祉計画等）
	3 福祉計画の策定過程と方法	・課題把握・分析 ・協議と合意形成
	4 福祉計画の実施と	・モニタリング

34

社会福祉士養成課程のカリキュラム（令和元年度改正）の内容の例

	評価	・サービス評価 ・プログラム評価
④地域社会の変化と多様化・複雑化した地域生活課題	1 地域社会の概念と理論	・地域社会の概念 ・地域社会の理論
	2 地域社会の変化	・世帯数、世帯構成 ・過疎化、都市化、地域関係基 ・外国人住民の増加
	3 多様化・複雑化した地域生活課題の現状とニーズ	・ひきこもり、ニート、8050 問題、ダブルケア、依存症、多文化共生、自殺、災害等
	4 地域福祉と社会的孤立	・社会的孤立、社会的排除 ・セルフネグレクト
⑤地域共生社会の実現に向けた包括的支援体制	1 包括的支援体制	・包括的支援体制の考え方 ・包括的支援体制の展開
	2 地域包括ケアシステム	・地域包括ケアシステムの考え方 ・地域包括ケアシステムの展開 ・精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの展開 ・子育て世代包括支援センター
	3 生活困窮者自立支援の考え方	・生活困窮者自立支援制度と理念 ・自立相談支援機関による支援過程と方法、実際 ・伴走型の支援と対象者横断的な包括的相談支援 ・個人および世帯の支援 ・居住支援、就労支援、家計支援、子どもの学習・生活支援
	4 地域共生社会の実現に向けた各種施策	・多機関協働による包括的支援体制 ・住民に身近な圏域における相談支援体制
⑥地域共生の実現に向けた多機関協働	1 多機関協働を促進する仕組み	・総合相談 ・各種相談機関の連携 ・協議体 ・地域ケア会議 ・地域包括支援センター運営協議会 ・要保護児童対策地域協議会

		・障害者自立支援協議会
	2 多職種連携	・保健・医療・福祉に関わる多職種連携 ・生活支援全般に関わるネットワーク ・多職種連携等における個人情報保護
	3 福祉以外の分野との機関協働の実際	・社会的企業 ・農福連携 ・観光、商工労働等との連携 ・地方創生
⑦災害時における総合的かつ包括的な支援体制	1 災害時や災害後における法制度	・災害対策基本法、災害救助法 ・各自治体等の避難計画
	2 非常時や災害時における総合的かつ包括的な支援	・災害時要援護者支援 ・BCP（事業継続計画） ・福祉避難所運営 ・災害ボランティア
⑧地域福祉と包括的支援体制の課題と展望	1 地域福祉ガバナンス	・ガバナンスの考え方 ・多様化・複雑化した課題と多機関協働の必要性 ・社会福祉法における包括的な支援体制づくり ・住民の参加と協働、住民自治 ・プラットフォームの形成と運営
	2 地域共生社会の構築	・地域共生社会 ・地域力の強化、包括的支援体制

35

1 養成カリキュラムの内容の充実

○ 社会福祉に関する指定科目、基礎科目の必修化

⇒ 社会福祉士として求められる知識等を適切に学ぶ観点から、複数の科目のうち1科目を履修することとしている現行の仕組み(※)を見直し、全ての科目の履修を必修化する。

※大学等においては、
「人体の構造と機能及び疾病」、「心理学理論と心理的支援」、「社会理論と社会システム」のうちの1科目を履修
「就労支援サービス」、「権利擁護と成年後見制度」、「更生保護制度」のうちの1科目を履修

2 実習及び演習の充実

○ ソーシャルワーク機能を学ぶ科目の再構築【ソーシャルワーク演習(30時間)】【ソーシャルワーク演習(専門)(120時間)】(再掲)

⇒ ソーシャルワーク機能の実践能力を有する社会福祉士を養成するため、講義で学習した知識や技術を統合し具体的な事例を用いて実践的に、基礎的なソーシャルワーク機能を習得する演習科目において、ソーシャルワークの専門職である社会福祉士と精神保健福祉士の養成課程において共通して学ぶべき内容(共通科目)と、社会福祉士として専門的に学ぶべき内容が明確になるよう、科目を再構築する。
実習演習科目のうち、共通科目となる「ソーシャルワーク演習」については、精神保健福祉士養成課程との合同授業を可能とする。

現行の科目	時間数		見直し後の科目	時間数	
⑳相談援助演習	150	→	⑲ソーシャルワーク演習	30	※共通科目 ⑳ソーシャルワーク演習
			㉑ソーシャルワーク演習(専門)	120	

○ ソーシャルワーク機能の実践能力を養う実習時間数の拡充【ソーシャルワーク実習(240時間)】(再掲)

⇒ ソーシャルワーク機能の実践能力を有する社会福祉士を養成するため、施設や事業所等の現場において実践能力を養う実習科目において、**地域における多様な福祉ニーズや多職種・多機関協働、社会資源の開発等の実際を学ぶことが出来るよう、実習の時間数を拡充し、2以上の実習施設で実習を行う**こととする。

現行の科目	時間数		見直し後の科目	時間数
㉒相談援助実習	180	→	㉓ソーシャルワーク実習	240

○ 実習時間の免除の実施

⇒ 福祉の専門職である介護福祉士、精神保健福祉士の資格を有する者(履修中の者を含む)が、社会福祉士の養成課程において実習を行う場合、社会福祉士の資格を取得することを希望する者の負担の軽減を図るため、60時間を上限に実習を免除する。

社会福祉士 ←(60時間を上限に実習を免除)— 介護福祉士 / 精神保健福祉士

※社会福祉士の資格を有する者が、介護福祉士又は精神保健福祉士の取得を希望する場合は、既に実習時間の免除が行われている。

3 実習施設の範囲の見直し

○ 実習施設の範囲の拡充

⇒ 実習を行う施設について、社会福祉士国家試験の受験資格に係る実務経験として認められる施設等の範囲と同等にするとともに、法人が独自に実施する事業等の場においても実習を行うことで地域における多様な福祉ニーズを学べるよう、実習施設の範囲を拡充する。

【新たに実習施設の範囲に含まれる施設等の例】
都道府県社会福祉協議会、教育機関(スクールソーシャルワーカー)、地域生活定着支援センター 等

4 共通科目の拡充

○ 精神保健福祉士養成課程の教育内容との共通科目の拡充

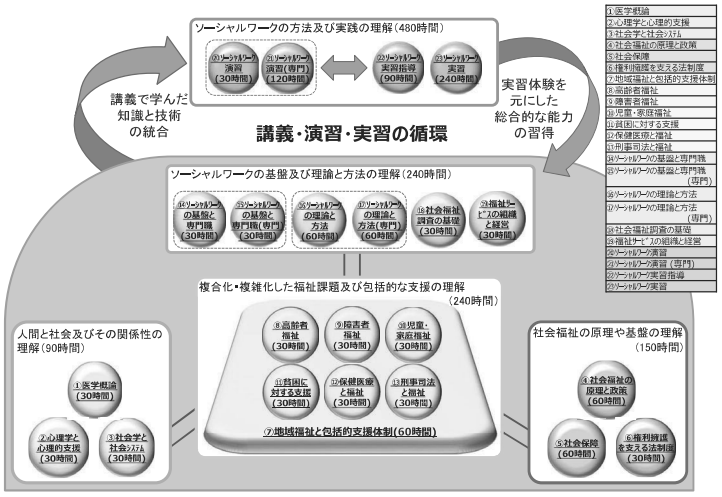
⇒ ソーシャルワークの専門職である社会福祉士と精神保健福祉士の養成課程において、相互に資格を取得することを希望する者の負担の軽減を図るため、それぞれの専門性に留意しつつ、共通となる科目数・時間数を拡充する。

【共通科目の見直し】 現行:11科目、420時間 → 見直し後:13科目、510時間

現行の共通科目	時間数
①人体の構造と機能及び疾病	30
②心理学理論と心理的支援	30
③社会理論と社会システム	30
④現代社会と福祉	60
⑥地域福祉の理論と方法	60
⑨福祉行財政と福祉計画	30
⑪社会保障	60
⑬障害者に対する支援と障害者自立支援制度	30
⑮低所得者に対する支援と生活保護	30
⑯保健医療サービス	30
⑱権利擁護と成年後見制度	30
合計	420

見直し後の共通科目	時間数	
①医学概論	30	
②心理学と心理的支援	30	
③社会学と社会システム	30	
④社会福祉の原理と政策	60	
⑩地域福祉と包括的支援体制	60	
⑫社会保障	60	
⑭障害者福祉	30	
⑱権利擁護を支える法制度	30	
⑤社会福祉調査の基礎	30	新設
⑥ソーシャルワークの基盤と専門職	30	新設
⑧ソーシャルワークの理論と方法	60	新設
⑲刑事司法と福祉	30	新設
⑳ソーシャルワーク演習	30	新設
合計	510	

見直し後の社会福祉士養成課程の全体像



社会福祉士養成課程の教育内容等の見直しに関するスケジュール(案)

	令和元年度(2019年度)	令和２年度(2020年度)	令和３年度(2021年度)	令和４年度(2022年度)	令和５年度(2023年度)	令和６年度(2024年度)	令和７年度(2025年度)
社会福祉士国家試験	第３２回(令和2年2月実施)	第３３回(令和3年2月実施)	第３４回(令和4年2月実施)	第３５回(令和5年2月実施)	第３６回(令和6年2月実施)	**第３７回(令和7年2月実施)**	第３８回(令和8年2月実施)
	従来の教育内容に基づく試験問題					新たな教育内容に基づく試験問題	
福祉系大学等［４年］			**令和３年度入学者** 新たな教育内容				
福祉系短大等［３年］＋相談援助実務経験［１年］	**周知・準備期間(令和元年度～2年度)**		**令和３年度入学者** 新たな教育内容			相談援助実務経験	
福祉系短大等［２年］＋相談援助実務経験［２年］			**令和３年度入学者** 新たな教育内容		相談援助実務経験		
一般養成施設［１年］(短期一般)						**令和６年度入学者** 新たな教育内容	

社会福祉士並びに精神保健福祉士のカリキュラムにかかる法制度等

【社会福祉士】

昭和６２年　５月２６日
社会福祉士及び介護福祉士法 制定

昭和６３年　４月　１日
社会福祉士及び介護福祉士法 施行

平成１８年１２月１２日
社会保障審議会福祉部会 報告書
「介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見」

平成１９年　３月　６日
社会福祉士養成課程における教育内容等の見直しに関する作業チーム 設置

平成２１年　４月　１日
社会福祉士養成課程における現行カリキュラムの施行

平成３０年　３月２７日
社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 報告書
「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」

平成３０年　８月　１日
社会福祉士養成課程における教育内容等の見直しに関する作業チーム 設置

【精神保健福祉士】

平成　９年１２月１９日
精神保健福祉士法 制定

平成１０年　４月　１日
精神保健福祉士法 施行

平成１８年１２月　８日
「精神保健福祉士のあり方に関する検討について(お願い)」
(日本精神保健福祉士協会、日本精神保健福祉士養成校協会)

平成１９年１２月１９日
精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会　設置

平成２２年　３月３１日
「精神保健福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて」取りまとめ

平成２４年　４月　１日
精神保健福祉士養成課程における現行カリキュラムの施行

平成３０年１２月１８日
精神保健福祉士の養成在り方等に関する検討会　設置

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

二　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

二　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）

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

地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク

法政大学現代福祉学部・人間社会研究科
高良　麻子

本科目の目標

- ソーシャルワークの観点から、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が果たすべき役割を理解する。
- 地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を果たすソーシャルワークの全体像を理解する。
- ミクロ、メゾ、マクロレベルのシステムの連動を踏まえた包括的なソーシャルワーク実践を理解する。

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。

ソーシャルワーク専門職のグローバル定義の日本における展開

- ソーシャルワークは、人々と環境とその相互作用する接点に働きかけ、日本に住むすべての人々の健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を実現し、ウェルビーイングを増進する。
- ソーシャルワークは、差別や抑圧の歴史を認識し、多様な文化を尊重した実践を展開しながら、平和を希求する。
- ソーシャルワークは、人権を尊重し、年齢、性、障がいの有無、宗教、国籍等にかかわらず、生活課題を有する人々がつながりを実感できる社会への変革と社会的包摂の実現に向けて関連する人々や組織と協働する。
- ソーシャルワークは、すべての人々が自己決定に基づく生活を送れるよう権利を擁護し、予防的な対応を含め、必要な支援が切れ目なく利用できるシステムを構築する。

地域共生社会の実現に向けて留意すべき主な点

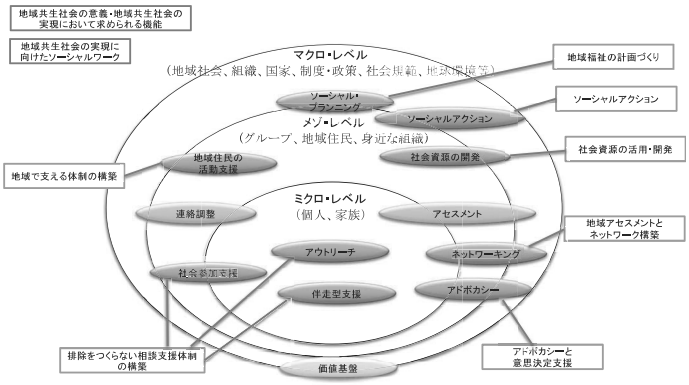
1. 地域における排除構造の強化
- 関わりたくても主体的活動を担うことができない人びとに「我慢を強いること」になる(河合2018)
- 「実際の地域の状況は複雑であり、お互いの価値や権利が衝突し、差別や排除が起こるのも地域である。」(「地域力強化検討会最終とりまとめ」)

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)

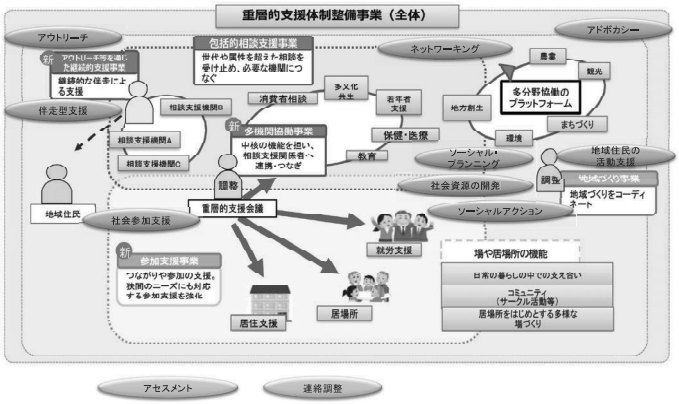
河合克義(2018)「『我が事・丸ごと』地域共生社会とコミュニティ・ソーシャルワーク」『ソーシャルワーク研究』44(1),5-18.
藤井博志(2018)「地域共生社会を実現する社会福祉協議会の課題」『社会福祉研究』第132号,45-54.
芝田英昭(2017)「国民監視国家と親和性のある『地域共生社会』下の社会保障運動の展開」『社会保障』475,6-10.
芝田英昭(2018)「『地域共生社会』の批判的検討」『国民医療』338,2-9.

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

重層的支援体制整備事業と社会福祉士の役割



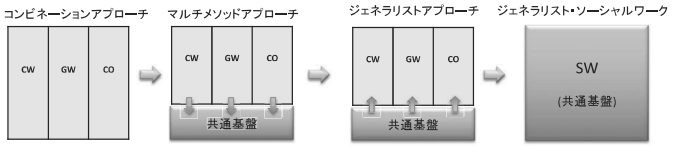
厚生労働省資料に加筆　by 法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　高良麻子

主な参考文献

コミュニティソーシャルワーク実践研究会（2013）『コミュニティソーシャルワークと社会資源開発-コミュニティソーシャルワーカー からのメッセージ』全国コミュニティライフサポートセンター
原田正樹（2014）『地域福祉の基盤づくり-推進主体の形成-』中央法規
岩間伸之・原田正樹（2012）『地域福祉援助をつかむ』有斐閣
岩田伸之ら（2019）『地域を基盤としたソーシャルワーク -住民主体の総合相談の展開-』中央法規
Johnson, L.C. and Yanca, S.J.（2001）*Social Work Practice: A Generalist Approach（7th ed）*, Allyn & Bacon.（=2004, 山辺朗子・岩間伸之訳『ジェネラリスト・ソーシャルワーク』ミネルヴァ書房.）
Kirst-Ashman, K.K. and Hull, Jr.G.H.(2012) *Understanding Generalist Practice* (6th ed.) Brooks/Cole.
日本地域福祉研究所監修、中島修・菱沼幹男共編（2015）『コミュニティソーシャルワーク の理論と実践』中央法規
日本社会福祉士会(2018)『厚生労働省平成29年度社会福祉推進事業 地域共生社会の実現に資する体制構築を推進するソーシャルワークのあり方に関する実証的調査研究報告書』
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
上野谷加代子編著（2020）『共生社会創造におけるソーシャルワークの役割-地域福祉実践の挑戦』ミネルヴァ書房

他

ソーシャルワークの統合化の過程

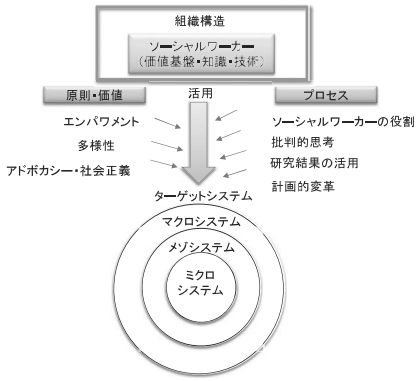


岩間伸之「講座ジェネラリスト・ソーシャルワーク」『ソーシャルワーク研究』31(1),2005の図を一部変更

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.

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

交互作用 (transaction)
相互的な因果関係（相互作用によって影響を受けた相互作用）をもたらす循環円フィードバック過程

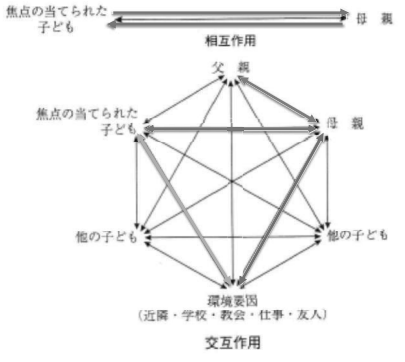
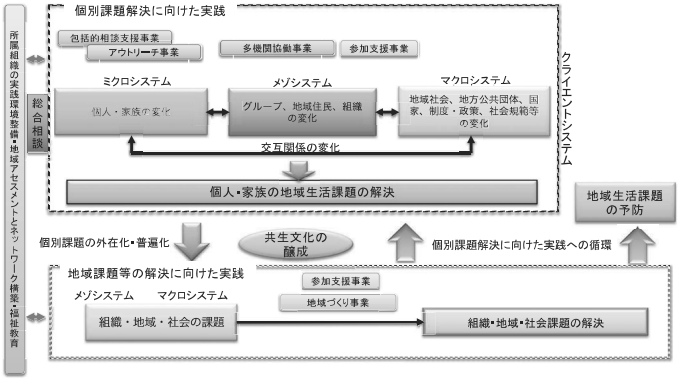


図 5-1　相互作用と交互作用

ジョンソン&ヤンカ『ジェネラリスト・ソーシャルワーク』ミネルヴァ書房、p112

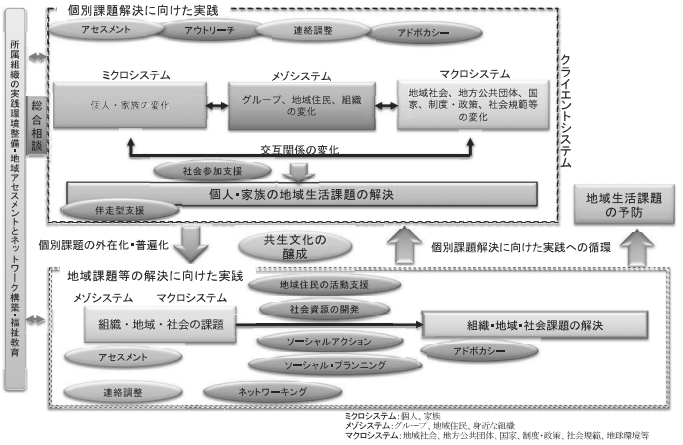
「個別課題解決に向けた実践」と「地域課題等の解決に向けた実践」の循環



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

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

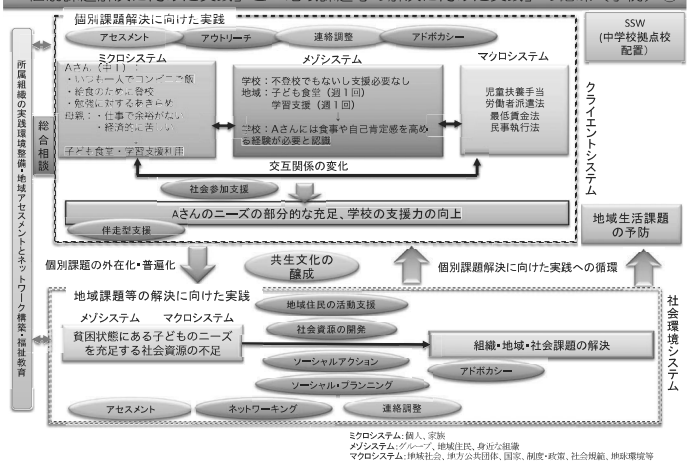
「個別課題解決に向けた実践」と「地域課題等の解決に向けた実践」の循環



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

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

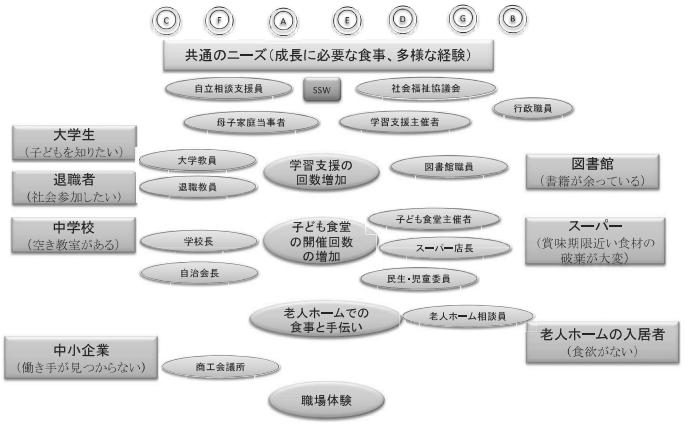
「個別課題解決に向けた実践」と「地域課題等の解決に向けた実践」の循環（事例）①



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

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

制度・分野等横断した総合的かつ包括的なソーシャルワーク実践（事例）②



by 法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良麻子

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。

by 法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良麻子

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

駒澤大学　荒井浩道
E-mail: arai1973@komazawa-u.ac.jp　Facebook: arai.hiromichi.7　Twitter: sciwrk1

自己紹介（立ち位置）

【出身，学位，資格】
早稲田大学大学院修了，博士（人間科学），社会福祉士

【本務】
駒澤大学教授（ソーシャルワーク，ナラティヴ・アプローチ，面接技術）

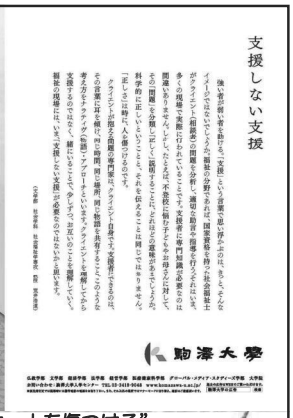




【非常勤】
東京都公立学校スクールカウンセラー
曹洞宗泉龍寺（群馬県）住職，ほか



【学会】
日本社会福祉学会，日本ソーシャルワーク学会，ほか

“「正しさ」は，人を傷つける”

目標

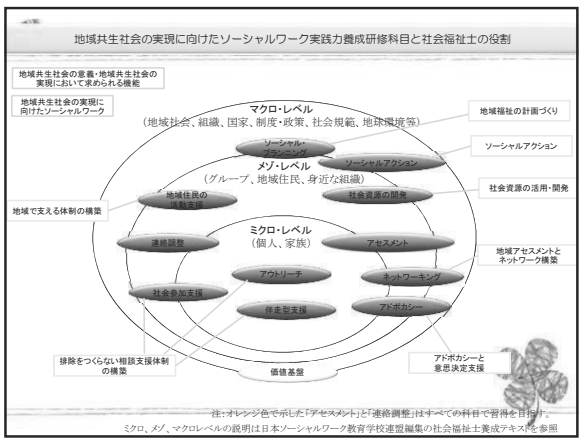
テーマ：
“排除をつくらない相談支援体制の構築”

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



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）」

「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

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）

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

質問法：
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

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）

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）

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

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）

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）

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

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）

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）
- その他（○○アプローチ，面接技術，ケアマネジメント，など）

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

ルーテル学院大学
髙山由美子

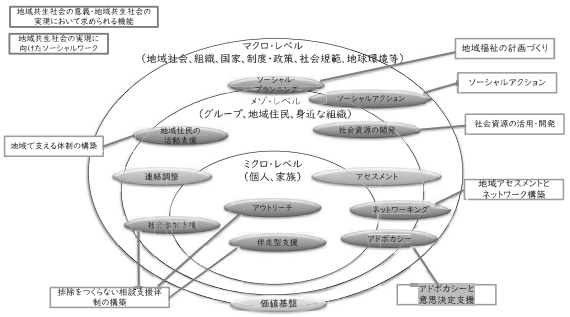
本科目の目標

○ 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。

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

アドボカシーとは

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）

アドボカシーの対象

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。

アドボカシーの類型

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）

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。

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。

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 ①

国内法の基盤となる「障害者の権利に関する条約」を具体化する（真のノーマライゼーションの実現、権利擁護の具体化）ことが求められる中で、障害者の「自己決定の尊重」に基づいた支援の重要性を指摘。

⇒意思決定支援の枠組み・方法・標準的なプロセスの必要性。

⇒ガイドラインで「意思決定支援」の枠組みを提示

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 ②

・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（障害者総合支援法）

第1条の2（基本理念）

どこで誰と生活するかについての選択の機会の確保。

第42条等

障害福祉サービス事業者への利用者の意思決定支援への配慮要請。

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 ③

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。」

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 ④

意思決定を構成する要素

① 本人の判断能力
　⇒慎重なアセスメントの必要性

② 意思決定支援が必要な場面
　⇒日常生活における場面
　　例）食事・衣服の選択、外出、余暇活動等
　⇒社会生活における場面
　　例）どこで誰と生活するかについての選択等

③ 人的・物理的環境による影響
　⇒本人との関係性、日常の環境や経験の有無等

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 ⑤

意思決定支援の基本原則

① 本人への支援は、自己決定の尊重に基づき行う。
② 職員等の価値観において不合理と思われても、他者の権利を侵害しなければ、その選択を尊重する姿勢が求められる。
③ 本人の自己決定や意思確認が困難な場合は、関係者が集まり、本人の日常生活場面等における表情・感情・行動に関する記録等の情報、生活史、人間関係等を把握し、根拠を明確にして、本人の意思及び選好を推定する。

13

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 ⑥

最善の利益の判断

① メリットとデメリットの検討（本人の立場から）
② 相反する選択肢の両立
③ 自由の制限の最小化

14

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 ⑦

意思決定支援の枠組み

① 意思決定支援責任者の役割
⇒意思決定支援会議の企画・運営等
② 意思決定支援会議の開催
⇒関係者による「サービス担当者会議」「個別支援会議」との一体的実施等
③ 意思決定が反映された個別支援計画等の作成
④ モニタリング、評価及び見直し

15

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 ⑧

意思決定支援の流れ（別紙①）

16

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

「成年後見制度の利用促進に関する法律」を受けて設置された、成年後見制度利用促進委員会において、
「障害者や認知症の人の特性に応じた適切な配慮を行うことができるよう、意思決定の支援の在り方についての指針の策定に向けた検討等が進められるべき」との指摘があった。

⇒認知症ガイドラインでは、認知症の人を支える周囲の人において行われる意思決定支援の基本的考え方（理念）や姿勢、方法、配慮すべき事柄等を整理し、認知症の人が、自らの意思に基づいた日常生活・社会生活を送れることを目指す

17

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

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」

18

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 ③

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。

19

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 ④

認知症意思決定支援ガイドラインにおける
支援の概念図 （別紙②）

認知症意思決定支援ガイドラインにおける
日常生活・社会生活等における意思決定支援
プロセス （別紙③）

20

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

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（別紙④）

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

21

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。

22

意思決定支援において重要な視点

① 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。
② 意思決定支援は、その人の状況をふまえ、環境を整える支援である。
③ 本人参加の下、関係者、関係機関と連携する、チームで支援する。
④ 支援者の意思決定支援に関する知識や技術を向上させる。
⑤ 意志決定支援はプロセスであることを理解する。
⑥ 意思決定支援の根拠となる記録を作成する。
⑦ 支援者は本人と家族等に対する説明責任を有していることを自覚する。

23

ICTを活用した アドボカシー・意思決定支援の可能性

福祉現場におけるICT活用の視点

- 業務改善
- 特に間接業務の効率化⇒本来業務・主たる業務のための時間の創出
- 情報共有⇒連携・協働の促進
- 情報発信と双方向の情報交流 等

アドボカシー・意思決定支援での活用の可能性は

- コミュニケーション支援
- リモートによる相談・コミュニケーション
- 利用者の特性やエンパワメントの視点からの活用の可能性

24

学びのふりかえりとまとめ
～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。

25

実践をふまえたアドボカシーと意思決定支援の可能性

演習では、実践において…

・どのようなアドボカシーを行っているか
・意思決定支援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、どのようにアドボカシー、意思決定支援を行っていくか
・ICTを活用したアドボカシー・意思決定支援の可能性は…

等について検討します。

26

文 献

・ 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。
・ 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（2017 厚生労働省）
・ 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（2018厚生労働省）
・ 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（2020 厚生労働省）

47

2020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

地域で支える体制の構築

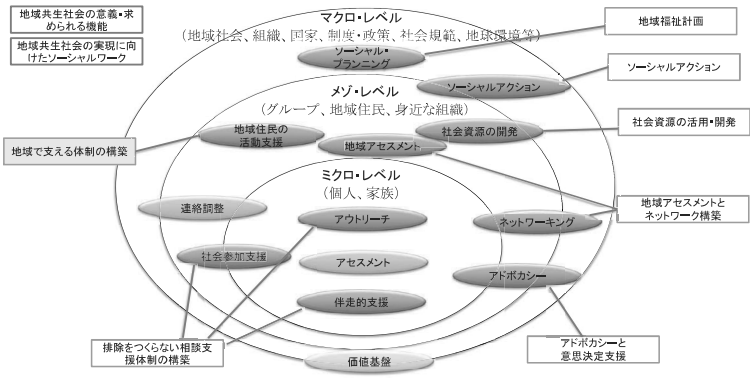
東洋大学
加山　弾

本テーマの目標

○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

目指す社会福祉士の役割と研修科目



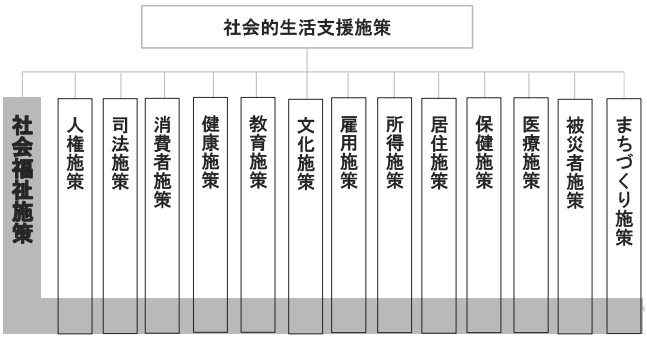
1　地域で暮らす人々の生活とソーシャルワーク

- 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

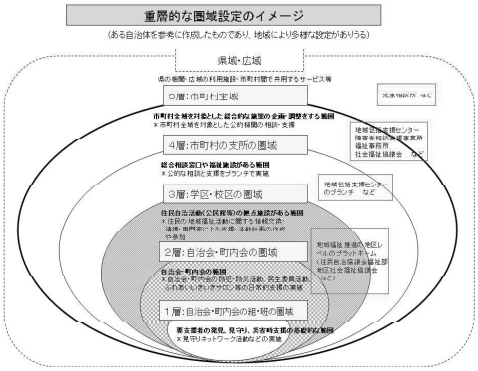
地域とは何か、地域で暮らすとはどういうことか

- 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

社会福祉のL字型構造　（古川2019）

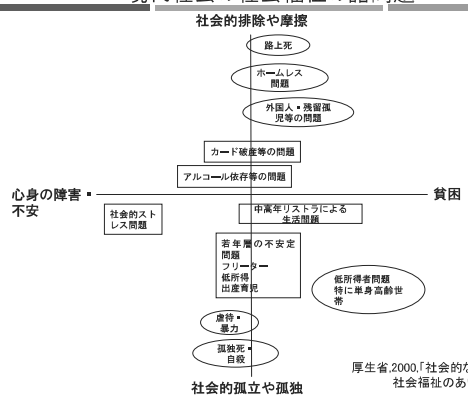


圏域設定と福祉実践



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。

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

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

「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。

- 【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

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

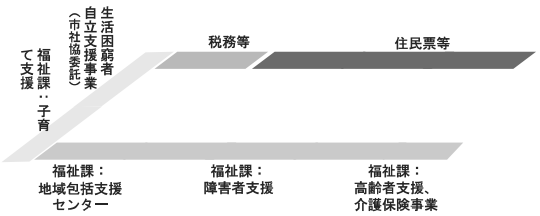
地域共生社会づくりに向け、ボトム・アップの仕組みづくりが求められている

- 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

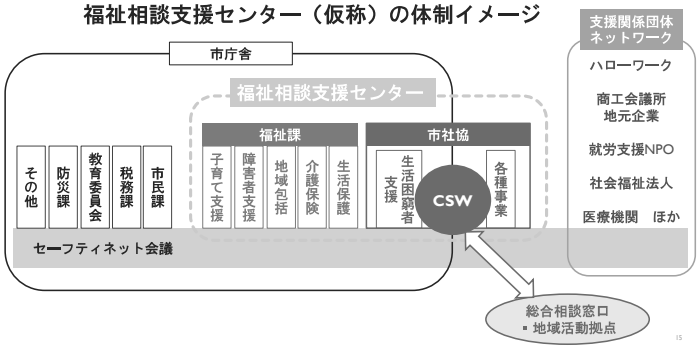
**「地域共生社会の実現のための社会福祉法等の一部を改正する法律」の公布について（通知）※2020•6•12

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

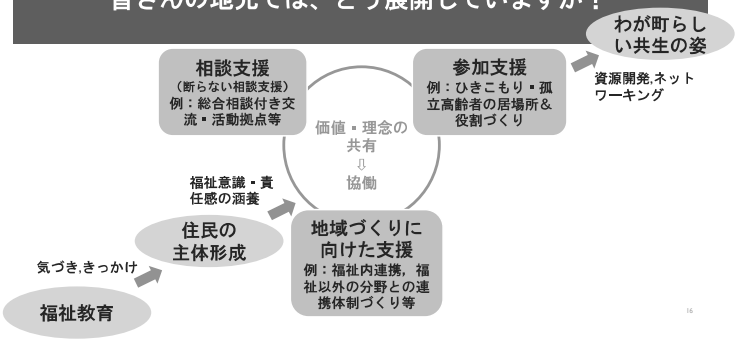
福祉相談支援センター（仮称）の体制イメージ



A市資料をもとに作成

※生活圏域（地区社協エリア）ごとに設置

皆さんの地元では、どう展開していますか？

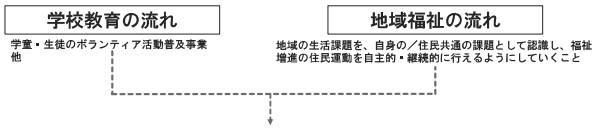


3　地域福祉の推進と福祉教育

- 福祉教育の概念
- 福祉教育の目標と展開
- 福祉教育の意義

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

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

19

*諏訪2020　**上野谷・原田2016

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＜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

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）

21

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

22

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

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

24

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

25

自分の勤務・担当する地域・地区（市区町村、生活圏域等）に当てはめて考えてください

演習では、「３つの支援」（スライド13）について考えてみます。

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？

等について検討しましょう。

26

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.

27

2020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

地域福祉の計画づくり

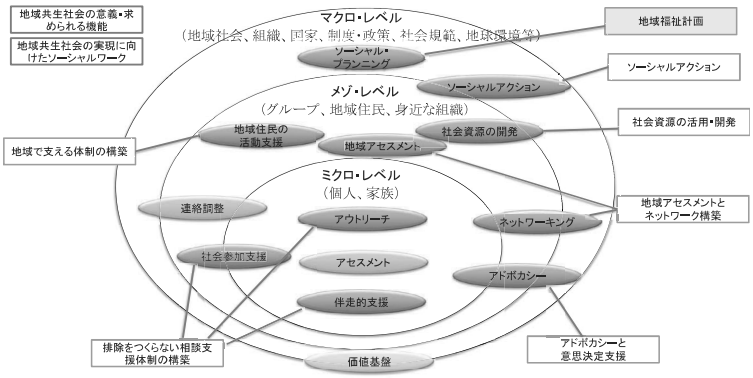
東洋大学
加山　弾

本テーマの目標

○地域共生社会の実現に向けて

- 福祉計画の全体像および各々の計画の有機的なつながりを理解する。
- 地域福祉計画の策定体制・方法を学ぶ。
- 社会福祉法における地域福祉計画の規定および法改正による変更点への理解を促す。
- 住民が計画策定に参加することの意義およびソーシャルワーカーによる策定支援を学ぶ。

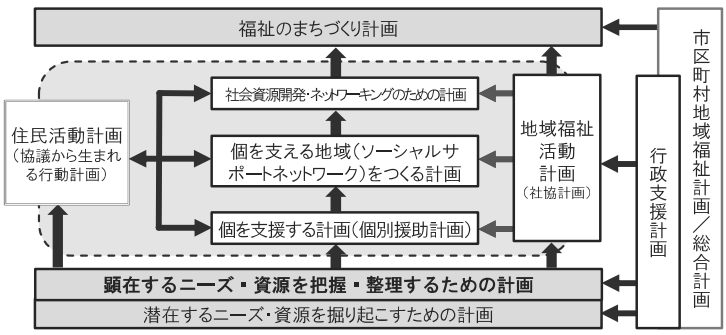
目指す社会福祉士の役割と研修科目



1　福祉計画の意義と策定、運用

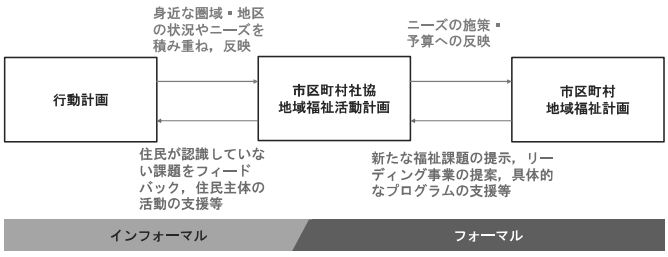
- さまざま福祉計画を体系的・有機的に把握する
- 市町村が策定する「地域福祉計画」、都道府県による「地域福祉支援計画」、社会福祉協議会による「地域福祉活動計画」の関係を知る

さまざまな計画による地域福祉推進



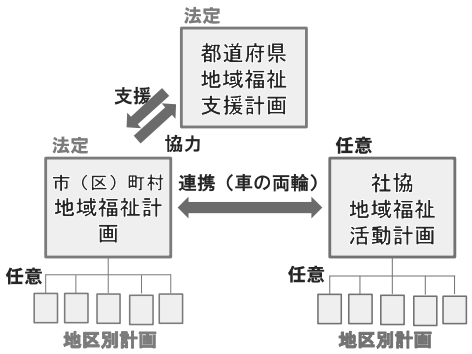
（野口2018を参考に作成）

住民主体の行動計画（インフォーマル）と行政・社協の地域福祉（活動）計画（フォーマル）



（佐甲2020を一部修正）

地域福祉計画の種別と連携イメージ



7

2　地域福祉計画の策定体制・方法

- 住民参加・当事者参加を重視する地域福祉計画の策定体制を学ぶ
- 策定における視点と方法を理解する

8

「市町村地域福祉計画及び都道府県地域福祉支援計画策定指針の在り方について（一人ひとりの地域住民への訴え）」

（2002・1・28　社会保障審議会福祉部会）

- 理念
  - (1)住民参加の必要性
  - (2)共に生きる社会づくり
  - (3)男女共同参画
  - (4)福祉文化の創造
- 基本目標
  - (1)生活課題の達成への住民等の積極的参加
  - (2)利用者主体のサービスの実現
  - (3)サービスの総合化の確立
  - (4)生活関連分野との連携

9

住民参加による計画策定の体制と方法（例）

- 策定委員会・・・福祉関係者（行政、社協、福祉施設職員、民生委員・児童委員、町内会・自治会の代表者など）、その他の分野の関係者（保健、まちづくりなど）といったメンバーで構成。福祉当事者・支援団体や公募委員など
- 分科会・・・策定委員会の下に、地区別、テーマ別などで設置。作業部会、ワーキンググループなど
- 地域の状況や課題などの情報収集・・・行政の統計データ類、まち歩き、福祉マップづくり、アンケート調査、関係団体・当事者へのヒアリングなど
- 住民懇談会・・・より多くの住民や当事者から意見を募るための集まり・討議の場。ワークショップなどの方法により、参加者が自由に地域のことを話しあう中で、課題抽出・整理やゴール（あるべき地域・地域福祉の姿）を描き出す
- その他ワークショップ・・・まち歩き、福祉マップづくりなどの参加型手法
- パブリックコメント、フォーラム・・・「素案」を公開し、意見を募る。修正意見などは計画に反映できるかなどを吟味
- 推進委員会・・・策定後、計画の進行の評価や次の期への提言などを行う

10

まち歩きの様子



都市づくりNPOさいたま「まち歩きで魅力発見！」
（平成22年度さいたま市まちづくりセミナー資料）

11

住民懇談会の様子



*精華町　**飯舘村HP　***やお地域福祉かわら版（八尾市）

12

3　地域共生社会の実現に向けた地域福祉計画の法的位置および盛り込むべきもの

- 社会福祉法における地域福祉計画の規定を学ぶ
- 今般の社会福祉法改正で、地域福祉計画の規定がどう変更されたかを知り、そのねらいとともに理解する

13

地域福祉計画の規定およびその強化

社会福祉法第107条（市町村地域福祉計画）・第108条（都道府県地域福祉支援計画）

- 上位計画としての位置づけ、努力義務化
- （各分野で）「共通して取り組むべき事項」の規定
  - 福祉以外（まちおこし、商工、農林水産、土木、防犯・防災、社会教育、環境、交通、都市計画等）との連携
  - 高齢・障害・子育て等の中の重点事項
  - 制度の狭間の課題
  - 各分野横断的に対応できる体制／共生型サービス等
  - 居住の課題／虐待への横断的支援
  - 住民が集う拠点の整備・既存施設等の活用
  - 住民等が主体的に地域生活課題を把握・解決できる圏域　　ほか

（2017・12・12　3局長通知）

14

（つづき）

- 住民の参加の促進
  - 地域住民、ボランティア団体、NPO等の社会福祉活動への支援
  - 住民等による問題関心の共有化：動機づけ・主体的参加の促進
  - 人材の育成
- 包括的な支援体制の整備
  - 住民が主体的に地域生活課題を把握し解決を試みることができる環境の整備
  - 地域生活課題に関する相談を包括的に受け止める体制の整備
  - 多機関の協働による市町村における包括的な相談支援体制の構築
- 市町村行政内部の計画策定体制
  - 関係部局による検討会、部局横断によるプロジェクトチーム等
  - 専門職（社会福祉士、保健師等）による中核的な役割

15

（つづき）

- 策定委員会
  - 住民等の自主的な努力
  - 側面から援助する市町村等の役割
- 策定委員等の参加
  - 地域住民　・当事者団体　・自治会・町内会、地縁型組織等　・一般企業、商店街等
  - 民生委員・児童委員、福祉委員等　・ボランティア、ボランティア団体
  - 特定非営利活動法人（NPO）、住民参加型在宅サービス団体等
  - 農業協同組合、消費生活協同組合等　・社会福祉法人、地区（校区）社会福祉協議会等
  - 保健・医療・福祉等の専門職（専門機関）　・福祉関連民間事業者（シルバーサービス事業者等）　・その他の諸団体
- 策定方針・策定目標
  - 都道府県計画の方針の勘案
  - 住民懇談会、ヒアリング、アンケート等による住民等の意見の反映
  - 数値目標
  - 定性的目標（数値化になじまないもの）

16

社会福祉法
第107条（市町村地域福祉計画）

市町村は、地域福祉の推進に関する事項として次に掲げる事項を一体的に定める計画（以下「市町村地域福祉計画」という。）を策定するよう努めるものとする。

一　地域における高齢者の福祉、障害者の福祉、児童の福祉その他の福祉に関し、共通して取り組むべき事項
二　地域における福祉サービスの適切な利用の推進に関する事項
三　地域における社会福祉を目的とする事業の健全な発達に関する事項
四　地域福祉に関する活動への住民の参加の促進に関する事項
五　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

17

（つづき）

2　市町村は、市町村地域福祉計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、地域住民等の意見を反映させるよう努めるとともに、その内容を公表するよう努めるものとする。

3　市町村は、定期的に、その策定した市町村地域福祉計画について、調査、分析及び評価を行うよう努めるとともに、必要があると認めるときは、当該市町村地域福祉計画を変更するものとする。

18

第108条（都道府県地域福祉支援計画）

都道府県は、市町村地域福祉計画の達成に資するために、各市町村を通ずる広域的な見地から、市町村の地域福祉の支援に関する事項として次に掲げる事項を一体的に定める計画（以下「都道府県地域福祉支援計画」という。）を策定するよう努めるものとする。

一　地域における高齢者の福祉、障害者の福祉、児童の福祉その他の福祉に関し、共通して取り組むべき事項

二　市町村の地域福祉の推進を支援するための基本的方針に関する事項

三　社会福祉を目的とする事業に従事する者の確保又は資質の向上に関する事項

四　福祉サービスの適切な利用の推進及び社会福祉を目的とする事業の健全な発達のための基盤整備に関する事項

五　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

19

（つづき）

2　都道府県は、都道府県地域福祉支援計画を策定し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、公聴会の開催等住民その他の者の意見を反映させるよう努めるとともに、その内容を公表するよう努めるものとする。

3　都道府県は、定期的に、その策定した都道府県地域福祉支援計画について、調査、分析及び評価を行うよう努めるとともに、必要があると認めるときは、当該都道府県地域福祉支援計画を変更するものとする。

20

地域福祉計画に記載する各福祉分野に共通して取り組むべき事項の例

- 様々な課題を抱える者の就労や活躍の場の確保等を目的とした、福祉以外の様々な分野（まちおこし、産業、農林水産、土木、防犯・防災、社会教育、環境、交通、都市計画、多文化共生等）との連携
- 高齢、障害、子ども・子育てなどの各福祉分野のうち、特に重点的に取り組む分野
- 制度の狭間の問題への対応
- 生活困窮者のような各分野横断的に関係する相談者に対応できる体制
- 共生型サービスなどの分野横断的な福祉サービス等の展開
- 居住に課題を抱える人・世帯への横断的な支援
- 就労に困難を抱える人への横断的な支援
- 自殺対策の効果的な展開も視野に入れた支援

厚生労働省資料をもとに作成

21

（つづき）

- 市民後見人等の育成や活動支援、判断能力に不安がある者への金銭管理、身元保証人など、地域づくりの観点も踏まえた権利擁護
- 高齢者や障害者、子どもに対する虐待への対応や、家庭内で虐待を行った介護者・養育者が抱えている課題にも着目した支援
- 保健医療・福祉等の支援を必要とする犯罪をした者等への社会復帰支援
- 地域住民等が集う拠点の整備や既存施設等の活用
- 「我が事・丸ごと」の地域づくりを進めるための圏域と、各福祉分野の圏域や福祉以外の分野の圏域の考え方・関係の整理
- 地域づくりにおける官民協働の促進や地域福祉への関心の喚起を視野に入れた寄附や共同募金等の取組の推進
- 地域づくりに資する複数の事業を一体的に実施するための補助事業等を有効に活用した連携体制
- 役所・役場内の全庁的な体制整備

厚生労働省資料をもとに作成

22

4　住民主体の行動計画

・住民が主体となって地区の計画を立てる考え方を学ぶ
・ボトムアップで地域福祉を進める起点として、住民の思いをいかに計画化するかを理解する

23

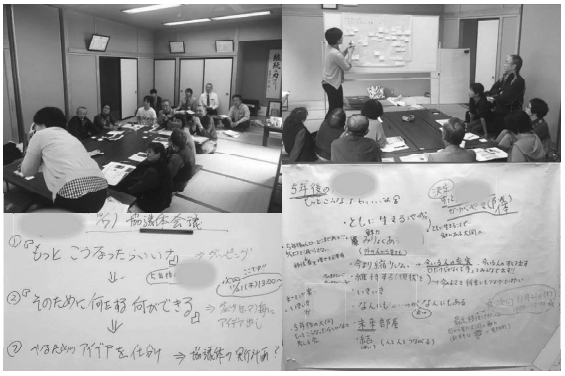
住民主体の計画、小地域（生活圏域）の計画の大事さ

- 生活感覚でとらえること
- 〈気づき〉が生まれること
- 〈気づき〉が〈つながり〉に、〈つながり〉が〈行動〉に育つこと
- 主語を専門職から住民に

市民としての責任意識、連帯意識が芽生える（シチズンシップ）
社会関係資本（ソーシャル・キャピタル）がさまざまなリスク（徘徊・虐待・犯罪・災害など）に強い地域をつくる

24

協議から生まれる「5年後のわが町」（N市O地区　住民自治協議会）



25

まとめ
～住民・福祉当事者や関係者が“わが事”として考える契機に～

- 時間軸で考える
- 空間軸（日常生活圏域等）で考える
- 5W1Hを話し合う（主体化と役割分担）
- 重みづけ（優先課題の決定）
- 資源配分の検討（お金，時間，人員配置･･･の（再）構築）

●年後、どうなっていますか？

近くの地区で、こんな良い・悪いことが！

○策定過程への参加自体が学びと励み，仲間づくりになる（福祉教育としての機能）
○ソーシャルワーカーによる策定支援が重要（場の設定，参加呼びかけ，福祉当事者への参加支援・情報支援，資料作成，策定ノウハウ・手順のレクチャー等）

26

計画策定の目標設定と評価の視点

- コミュニティワークの“3つのゴール”
  - ①タスク・ゴール（課題達成目標）
  - ②プロセス・ゴール（過程目標）
  - ③リレーションシップ・ゴール（関係性改善・民主化の目標）

27

参考文献

野口定久（2018）『ゼミナール　地域福祉学』中央法規出版.

佐甲学（2020）「地域福祉の計画化」『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.

28

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

ルーテル学院大学
髙山由美子

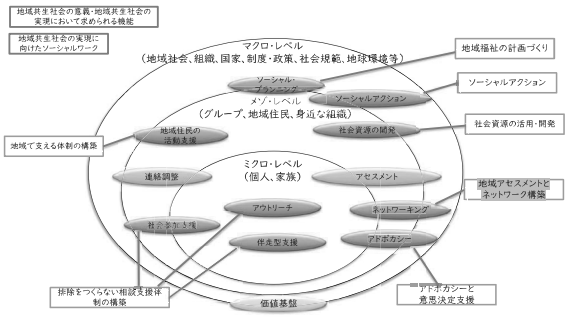
本科目の目標

○ 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。

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

地域の課題にアプローチすることの意義

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。

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

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。
たとえば…
① この地域の特性は？
② 社会資源の状況は？
③ 地域にあるニーズとは？

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

① この地域の特性は？
- ○ 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

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

② 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

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

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

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 ⑤

地域アセスメントとしての情報収集・ニーズを把握する方法

⇒ 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

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 ⑥

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。

地域にネットワークを構築することの意義

- ○ 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。

ネットワーク構築の視点と方法 ①

- ○ 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。

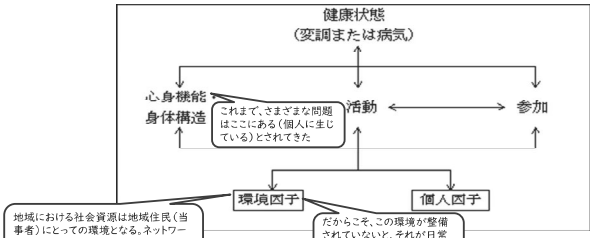
ネットワーク構築の視点と方法 ②

○ 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。

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>



ネットワーク構築の視点と方法 ③

○ 「組織」内への働きかけ
⇒内なるネットワークの必要性

○ 「地域」に向けた働きかけ
⇒地域におけるネットワークの必要性

○ 「個別」の支援から「地域」をとらえた働きかけ
⇒個を支えるネットワークの必要性

ネットワーク構築の視点と方法 ④

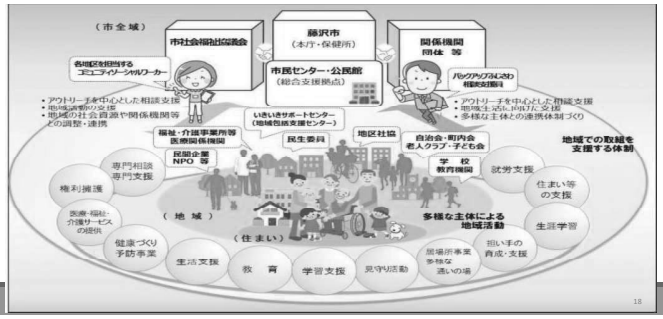
① 個別課題の確認
⇒ 例）地域における認知症高齢者に対する理解不足から、地域住民とのトラブルが増加
不安が高まる。ゴミ出しのルールが守れない。
閉じこもりがちな生活のため健康面が心配な高齢者がいる。
② ネットワークは手段であることを確認し、何を目的とするかを検討する
⇒ 例）「認知症や1人暮らし高齢者への見守り声かけができる街づくり」
③ ねらい・期待する効果を明確化する
⇒ 例）地域での声かけ、見守り体制を整える。すでにあるネットワークに気づく。
地域住民の協力によって日常の見守り力が高まる。

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）

ネットワーク構築の視点と方法 ⑤

Why　なぜネットワークが必要なのか（目的）
Who　そのために誰が、誰に声をかけるのか
Where どこで（どの圏域で）つくるのか
When　いつまでにつくるのか
What　何をテーマにしていくのか
How　どうやって運営していくのか
How much　必要な経費等はどうするのか

藤沢型地域包括ケアシステム～
「行政の責任としてのサービス提供基盤の整備と専門性の強化」と**「行政と多様な主体が連携した地域活動の推進とその取組を支える仕組みづくり」**の2つを柱に、福祉、医療、介護、子育て支援、教育、市民活動等の様々な分野の施策・事業を総合的に検討し、**具体的な取組を進めるための基盤・仕組みづくりとその強化**を図っていきます。



学びのふりかえりとまとめ ①
～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。

19

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～

「地域にある社会資源を活用していくということは、ソーシャルワーカーにとって当たり前のことかもしれない。一方で当たり前のことを継続して地道に行っていけるかどうかが問われている。地域にある社会資源を『知る』『活用する』『改善する』、必要があれば『創る』という、社会資源活用の基本を確実に行う。地域のどの社会資源と社会資源をつなぎ合わせれば相乗効果を発揮できるかを常に考え、住民の力と専門職の力、互いの力を結び付けていく。ネットワークづくりを手段として活用し、いつでも『地域住民の福利の向上』という目的に照らし、考え実践していく。」（山本、2019）

20

実践をふまえたネットワーク構築の可能性

演習では、実践において…

- 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…

等について検討します。

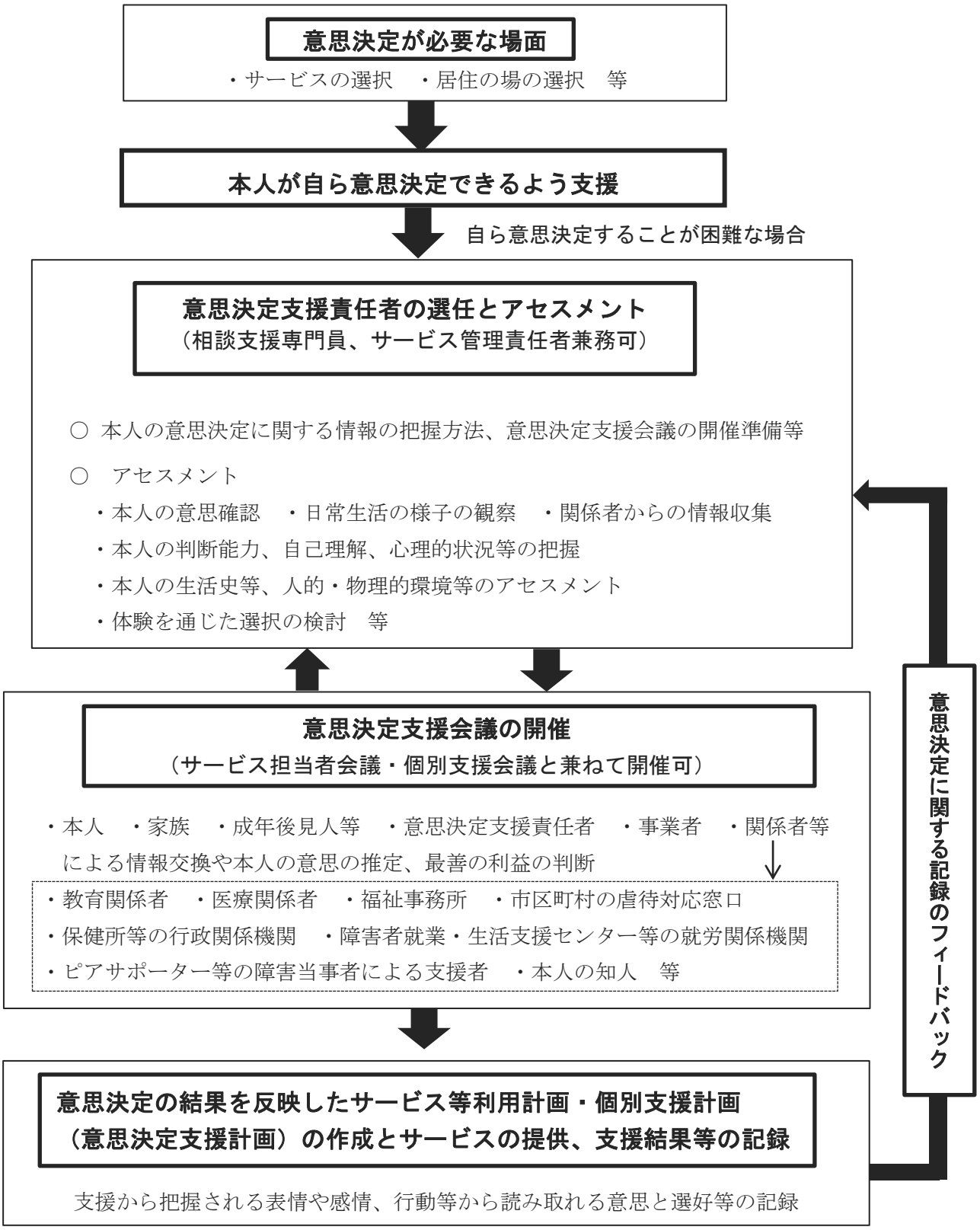
21

文 献

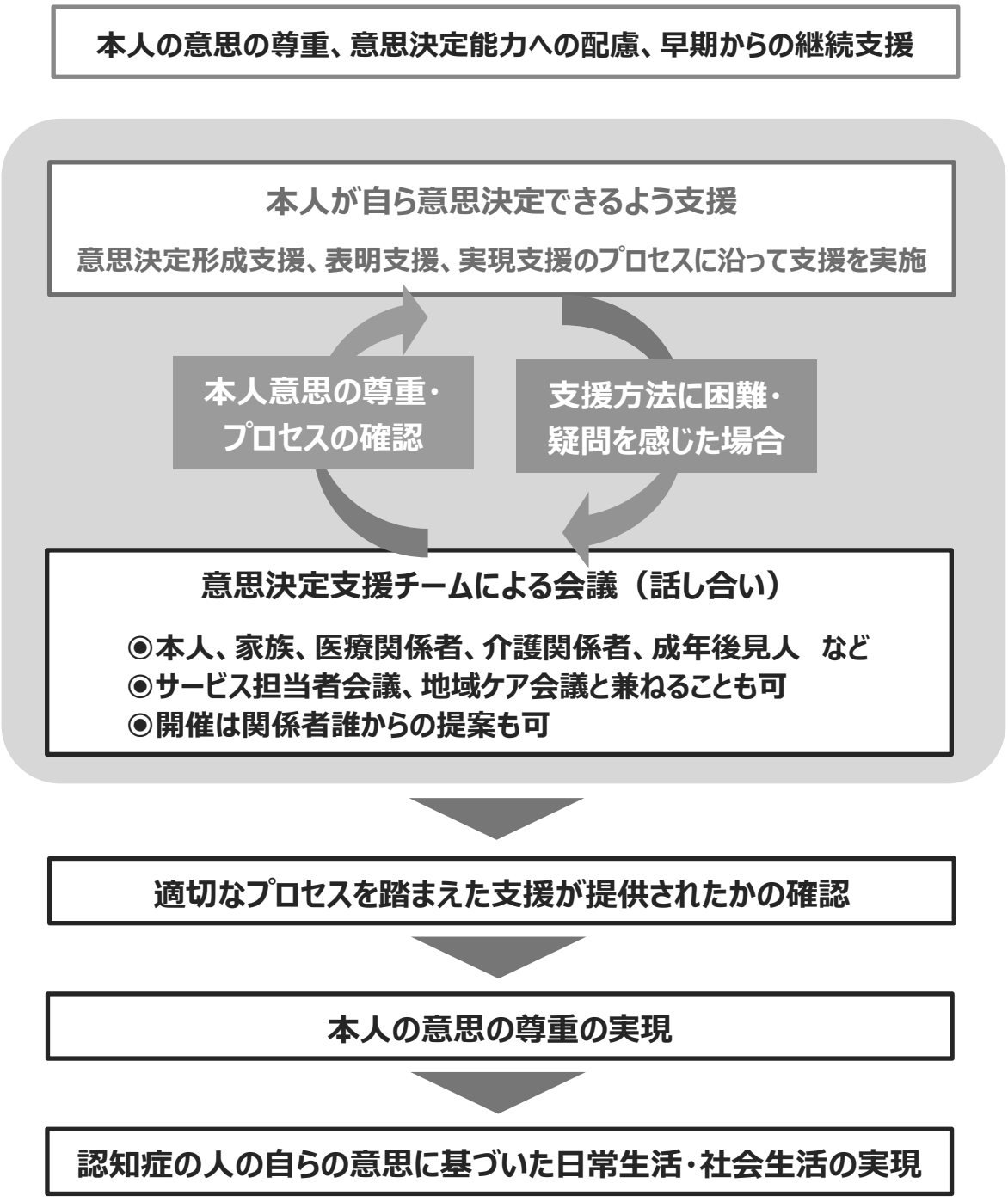
- 日本社会福祉士会『改訂 地域包括支援センターのソーシャルワーク実践』、中央法規出版、2012年。
- 日本社会福祉士会『ネットワークを活用したソーシャルワーク実践～事例から学ぶ「地域」実践力養成テキスト』、中央法規出版、2013年。
- 日本社会福祉士会『地域共生社会に向けたソーシャルワーク～社会福祉士による実践事例から～』、中央法規出版、2018年。
- 社会福祉士養成講座編集委員会『地域福祉の理論と方法第3版』、中央法規出版、2015年。
- 山本繁樹「行政・社会福祉協議会・地域包括支援センターの協働によるシステム構築」日本地域福祉研究所監修『コミュニティソーシャルワークの新たな展開～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

47

（図１）意思決定支援の流れ



【概念図】


本人の意思の尊重、意思決定能力への配慮、早期からの継続支援
本人が自ら意思決定できるよう支援
意思決定形成支援、表明支援、実現支援のプロセスに沿って支援を実施
本人意思の尊重・
プロセスの確認
支援方法に困難・
疑問を感じた場合
意思決定支援チームによる会議（話し合い）
◉本人、家族、医療関係者、介護関係者、成年後見人　など
◉サービス担当者会議、地域ケア会議と兼ねることも可
◉開催は関係者誰からの提案も可
適切なプロセスを踏まえた支援が提供されたかの確認
本人の意思の尊重の実現
認知症の人の自らの意思に基づいた日常生活・社会生活の実現

【具体的なプロセス】

日常生活・社会生活等における意思決定支援のプロセス

人的・物的環境の整備

◎意思決定支援者の態度
（本人意思の尊重、安心感ある丁寧な態度、家族関係・生活史の理解 など）

◎意思決定支援者との信頼関係、立ち会う者との関係性への配慮
（本人との信頼関係の構築、本人の心情、遠慮などへの心配り など）

◎意思決定支援と環境
（緊張・混乱の排除、時間的ゆとりの確保 など）

意思形成支援：適切な情報、認識、環境の下で意思が形成されることへの支援

[ポイント、注意点]
◉本人の意思形成の基礎となる条件の確認（情報、認識、環境）
◉必要に応じた 都度、繰り返しの説明、比較・要点の説明、図や表を用いた説明
◉本人の正しい理解、判断となっているかの確認

＋

意思表明支援：形成された意思を適切に表明・表出することへの支援

[ポイント、注意点]
◉意思表明場面における環境の確認・配慮
◉表明の時期、タイミングの考慮（最初の表明に縛られない適宜の確認）
◉表明内容の時間差、また、複数人での確認
◉本人の信条、生活歴・価値観等の周辺情報との整合性の確認

＋

意思実現支援：本人の意思を日常生活・社会生活に反映することへの支援

[ポイント、注意点]
◉意思実現にあたって、本人の能力を最大限に活かすことへの配慮
◉チーム(多職種協働)による支援、社会資源の利用等、様々な手段を検討・活用
◉形成・表明された意思の客観的合理性に関する慎重な検討と配慮

各プロセスで困難・疑問が生じた場合は、チームでの会議も併用・活用

意思決定支援のプロセスの記録、確認、振り返り

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

令和2年10月

	A 障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン	B 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	C 人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン	D 身寄りがない人の入院及び医療に係る意思決定が困難な人への支援に関するガイドライン *（※身寄りがない場合の医療機関等の対応等に係る部分を除く）*	E 意思決定支援を踏まえた後見事務のガイドライン	主な共通点・相違点等
1. 策定時期	平成29年3月	平成30年6月	平成19年 （平成30年3月改訂）	令和元年5月	令和2年10月	
2. 誰の（意思決定）支援か	障害者	認知症の人 （※認知症と診断された場合に限らず、認知機能の低下が疑われ、意思決定能力が不十分な人を含む。）	人生の最終段階を迎えた人	医療に係る意思決定が困難な人	成年被後見人等	
3. ガイドラインの趣旨（意思決定支援等の担い手を含む）	意思決定支援の定義や意義、標準的なプロセスや留意点を取りまとめたガイドラインを作成し、事業者や成年後見の担い手を含めた関係者間で共有することを通じて、障害者の意思を尊重した質の高いサービスの提供に資すること	認知症の人を支える周囲の人において行われる意思決定支援の基本的考え方（理念）や姿勢、方法、配慮すべき事柄等を整理して示し、これにより、認知症の人が、自らの意思に基づいた日常生活・社会生活を送れることを目指すもの	人生の最終段階を迎えた本人・家族等と医師をはじめとする医療・介護従事者が、最善の医療・ケアを作り上げるプロセスを示すもの	本人の判断能力が不十分な場合であっても適切な医療を受けることができるよう、Cガイドラインの考え方も踏まえ、医療機関としての対応を示すとともに、医療に係る意思決定の場面で、成年後見人等に期待される具体的な役割について整理するもの	成年後見人等が意思決定支援を踏まえた後見事務を適切に行うことができるように、また、中核機関や自治体の職員等の執務の参考となるよう、成年後見人等に求められている役割の具体的なイメージ（通常行うことが期待されること、行うことが望ましいこと）を示すもの	各ガイドラインの趣旨は様々であるが、いずれのガイドラインにおいても、本人への支援は、本人の意思（自己決定）の尊重に基づいて行う旨が基本的な考え方として掲げられている

	A 障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン	B 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	C 人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン	D 身寄りがない人の入院及び医療に係る意思決定が困難な人への支援に関するガイドライン *（※身寄りがない場合の医療機関等の対応等に係る部分を除く）*	E 意思決定支援を踏まえた後見事務のガイドライン	主な共通点・相違点等
4. ガイドラインが対象とする主な場面	①日常生活における場面 ・食事、衣服の選択、外出、排泄、整容、入浴等の基本的生活習慣に関する場面 ②社会生活における場面 ・自宅からグループホームや入所施設、一人暮らし等に住まいの場を移す等の場面	①日常生活における場面 ・例えば、食事・入浴・被服の好み、外出、排せつ、整容などの基本的生活習慣や、日常提供されたプログラムへの参加を決める場合等 ②社会生活における場面 ・自宅からグループホームや施設等に住まいの場を移動する場合や、1人暮らしを選ぶか、どのようなケアサービスを選ぶか、自己の財産を処分する等	人生の最終段階における医療・ケアの場面 ・「人生の最終段階」には、がん末期のように予後が長くても2～3か月と予測できる場合、慢性疾患の急性増悪を繰り返して予後不良に陥る場合、脳血管疾患の後遺症や老衰など数か月～数年で死を迎える場合がある ・どのような状態が「人生の最終段階」かは、本人の状態を踏まえて、医療・ケアチームの適切かつ妥当な判断による	医療に係る意思決定の場面 （※主に、本人の意思決定が困難な場合について記述）	本人にとって重大な影響を与えるような法律行為及びそれに付随した事実行為の場面 ・例：①施設入所契約など本人の居所に関する重要な決定、②自宅や高額な資産の売却等、法的に重要な決定、③特定の親族に対する贈与・経済的援助など、直接的には本人のためとはいい難い支出をする場合等	A・Bのガイドラインは主に日常的な場面を、C・Dのガイドラインは、より非日常的な場面を対象とするイメージ
5. 意思決定支援等のプロセス等	可能な限り本人が自ら意思決定できるよう、以下の枠組みで支援する。 ①意思決定支援責任者の配置 ②意思決定支援会議の開催 ③意思決定の結果を反映したサービス等利用計画・個別支援計画（意思決定支援計画）の作成 ④サービスの提供 ⑤モニタリングと評価・見直し	本人が、自らの意思に基づいた日常生活・社会生活を送れることを目指すために以下のプロセスで支援する。 ①人的・物的環境の整備（本人と支援者との関係性や意思決定支援の場所・時間等への配慮等） ②意思形成支援（適切な情報、認識、環境の下で意思が形成されることへの支援）、意思表明支援（意思を適切に表明・表出することへの支援）、意思実現支援（本人の意思を生活に反映することへの支援）。各プロセスで困難・疑問が生じた場合、チーム会議も併用・活用	本人意思が確認できる場合、次の手順によるものとする。 ①医療従事者からの適切な情報提供と説明 ②本人と医療・ケアチームとの合意形成に向けた十分な話し合い ③時間の経過や心身の状態の変化等に応じて本人の意思は変化しうるため、家族等も含めて繰り返し話し合うことが必要		本人が自らの価値観や選好に基づく意思決定ができるように以下の活動を行う。 ①支援チームの編成、本人への趣旨説明とミーティングの準備等 ②本人を交えたミーティングの開催 ③本人の意思決定に沿った支援を展開	各ガイドラインにおける意思決定支援の要素・プロセスは様々であるが、本人が意思決定の主体であり、支援を行う前提としての環境整備、チーム支援、適切な情報提供等の要素は共通

	A 障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン	B 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	C 人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン	D 身寄りがない人の入院及び医療に係る意思決定が困難な人への支援に関するガイドライン（※身寄りがない場合の医療機関等の対応等に係る部分を除く）	E 意思決定支援を踏まえた後見事務のガイドライン	主な共通点・相違点等
6.（代理）代行決定（※）について ※本人による意思決定が困難な場合に、第三者が本人に代わって意思決定を行うこと	①本人の自己決定や意思確認がどうしても困難な場合、本人をよく知る関係者が集まって、根拠を明確にしながら本人の意思・選好を推定 ②本人の意思推定がどうしても困難な場合、関係者が協議し、本人にとっての最善の利益を判断	（※本人の意思決定能力に欠ける場合の代理代行決定はガイドラインの対象外） （※なお、本人の意思は、それが他者を害する場合や本人にとって見過ごすことのできない重大な影響が生ずる場合でない限り、尊重される（「重大」か否かは、明確な不利益性・回復困難な重大性・発生の蓋然性の観点から判断））	本人意思が確認できない場合、次の手順により、医療・ケアチームの中で慎重に判断（いずれの場合も、本人にとって最善の方針をとることを基本とする） ①家族等が本人意思を推定できる場合、その推定意思を尊重 ②家族等が本人意思を推定できない場合、本人にとって何が最善であるか家族等と十分話し合う ③家族等がいない場合及び家族等が判断を医療・ケアチームに委ねる場合も、本人にとっての最善の方針をとることを基本とする		①意思決定支援を尽くしても意思決定・意思確認がどうしても困難な場合、意思推定に基づく代行決定を行う ②意思推定すら困難な場合や、本人の表明意思・推定意思を実現すると本人に見過ごすことができない重大な影響が生ずる場合等には、本人にとっての最善の利益に基づく代行決定を行う	・Bのガイドラインでは、「いわゆる代理代行決定のルールを示すものではない」旨明記 ・その他のガイドラインでは、本人意思が確認できない場合等における、本人意思を推定するプロセスや、最終手段として、本人にとっての最善の利益の観点からなされる代行決定等のプロセスについても記述
7.（意思決定支援等における）成年後見人等の役割・関与の在り方	①サービス提供者とは別の第三者として意見を述べ、多様な視点からの意思決定支援を進める ②意思決定支援の結果と成年後見人等が担う身上配慮義務に基づく方針が齟齬しないよう、意思決定支援のプロセスに参加	意思決定支援に当たり、本人の意思を踏まえて、家族・親族、福祉・医療・地域近隣の関係者とともにチームとなって日常的に見守り、本人の意思や状況を継続的に把握し、必要な支援を行う	（記述なし）	①契約の締結等（受診機会の確保・医療費の支払） ②身上保護（適切な医療サービスの確保） ③本人意思の尊重（本人が意思決定しやすい場の設定、チームの一員として意思決定の場に参加等）　など （※成年後見人等の権限には、いわゆる医療同意権が含まれないことを明記）	①ミーティング主催者とともに、チームのメンバー選定・開催方法等も含めて、主体性を持って関与 ②本人が意思決定の主体として実質的にミーティングに参加できるよう、本人のペースに合わせた進行を主催者・参加者に促す	・後見人等について、A・Bのガイドラインでは主として他の関係者とともに意思決定支援のプロセスに関与することが求められているのに対し、Dのガイドラインでは医療等の場面で後見人等に期待される役割・行為が個別具体的に記載 ・Eのガイドラインは、主として後見人等向けに策定されるものであり、意思決定支援場面、代行決定場面それぞれの関わり方を詳細に記載

2020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

社会資源の活用・開発

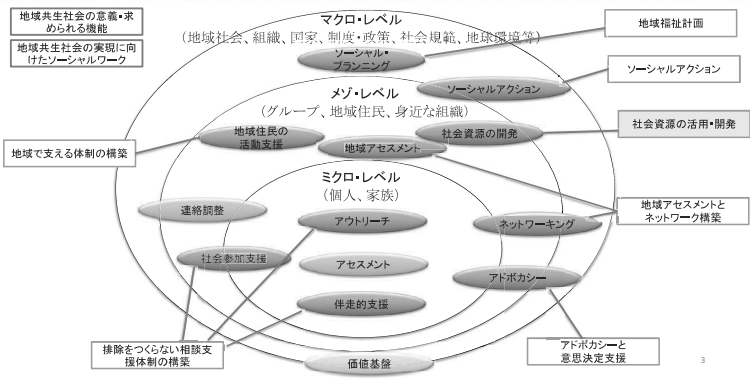
東洋大学
加山　弾

本テーマの目標

○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

目指す社会福祉士の役割と研修科目



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）

- ○○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
- ○○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）
- ○○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○○…「電話で話してスッキリ」の開始。「絵はがき使い切ろう」運動。

（社会福祉施設・事業所）

- ○○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。
- ○○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。

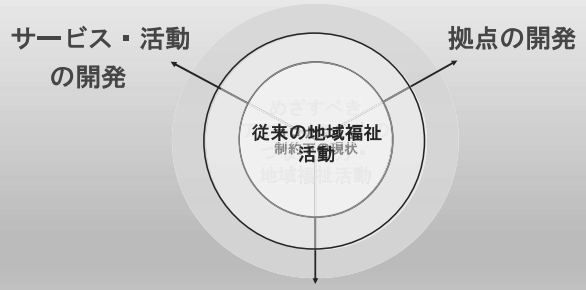
（行政・社協）

- ○○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○○：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）

コロナで地域福祉の活動はどう変わるか？



7

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

8

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）

9

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

10

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

11

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

12

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

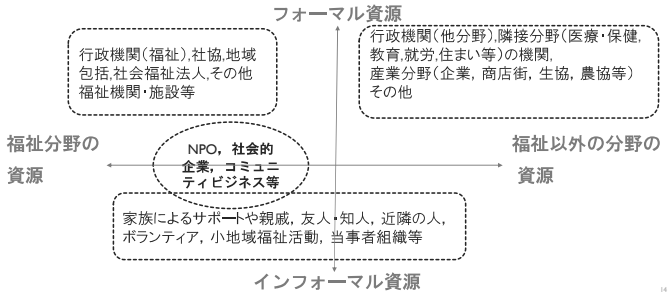
  社会資源･･･ （地域福祉においては）社会福祉の援助過程で用いられる資源。社会福祉資源

- **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）

主体別に見た資源活用・開発のタイプ



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

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

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

〈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

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）

（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

20

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

身近にある人やものを社会資源として見いだす視点、活用・開発するスキルを

演習では、あなたの身近にある有形無形の人やものに「社会資源化」するチャンスを見いだす視点を養うとともに、多様な主体と協働しながら活用・開発していくスキルを養いましょう。

22

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。

23

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

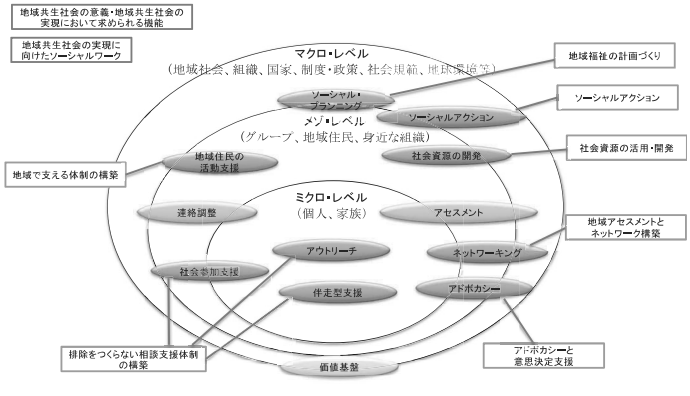
ソーシャルアクション

法政大学現代福祉学部・人間社会研究科
高良　麻子

本科目の目標

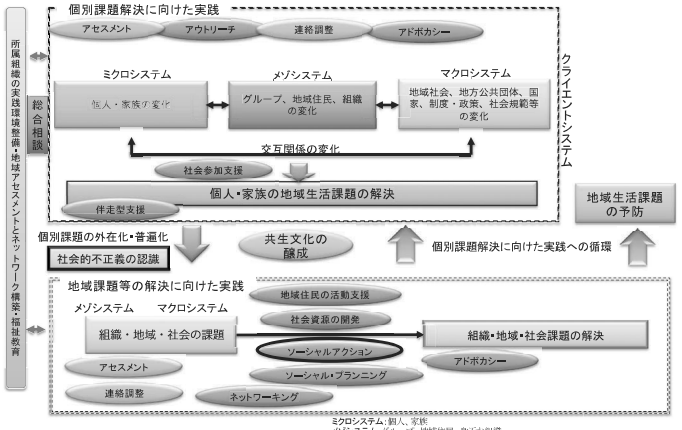
- 地域共生社会の課題等に対処するために、ソーシャルアクションを実践する必要もあることを理解する。
- 当事者のエンパワメントを基本とし、社会的に不利な立場におかれている人びとに支援することが、社会的に認められている専門職である社会福祉士だからこそできるソーシャルアクションの方法を理解する。

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

「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



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
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

ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションの考え方

「人権と社会正義をよりどころにし，社会的排除・抑圧の問題を解決するために，社会的弱者・地域住民・個人・集団のニーズに応えて，当事者・家族・市民・コミュニティなどと連帯し，一般市民の意識を喚起しながら，社会福祉関係者や多種多様な専門職とも組織化し，国や地方自治体など行政や議会などに働きかけて，法律・制度・サービスの改善や拡充や創設を求めたり，新たな取り組みを展開したりする，ソーシャルワークの価値と倫理を根本とした活動実践や運動あるいは援助技術である」

根津敦（2014）「ソーシャルアクション」日本社会福祉学会辞典編集委員会編『社会福祉学辞典』丸善出版、pp.212-213.

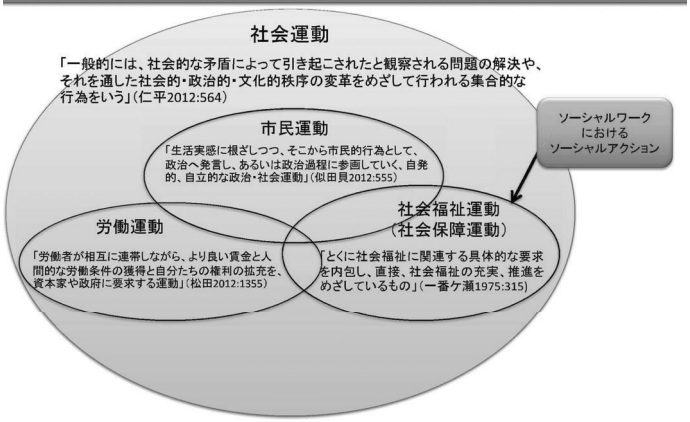
排除や抑圧構造等の変革
人権の尊重と社会正義の体現
権限・権力保有者への直接的働きかけ
組織的活動

ソーシャルワークの原理

人間の尊厳	社会福祉士は、すべての人間を、出自、人種、民族、国籍、性別、性自認、性的指向、年齢、身体的精神的状況、宗教的文化的背景、社会的地位、経済状況などの違いにかかわらず、かけがえのない存在として尊重する。
人権	社会福祉士は、すべての人々を生まれながらにして侵すことにできない権利を有する存在であることを認識し、いかなる理由によってもその権利の抑圧・侵害・略等を容認しない。
社会正義	社会福祉士は、差別、貧困、抑圧、排除、無関心、暴力、環境破壊などの無い、自由、平等、共生に基づく社会正義の実現をめざす。
集団的責任	社会福祉士は、集団の有する力と責任を認識し、人と環境の双方に働きかけて、互恵的な社会の実現に貢献する。
多様性の尊重	社会福祉士は、個人、家族、集団、地域社会に存在する多様性を認識し、それらを尊重する社会の実現をめざす。
全人的存在	社会福祉士は、すべての人々を生物的、心理的、社会的、文化的、スピリチュアルな側面からなる全人的な存在として認識する。

社会福祉士の倫理綱領

社会運動、社会福祉運動、ソーシャルワークにおけるソーシャルアクション



大澤真幸・吉見俊哉・鷲田清一編, 員田宗介編顧問(2012)『現代社会学事典』弘文堂.
浦辺史・岡村重夫・木村武夫・孝橋正一編(1975)『社会福祉要論』ミネルヴァ書房.

by　法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良麻子

ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションの意義

1. エンパワメントによる権利擁護

ソーシャルアクションは、「個人的パワー（個人的な事柄を解決して生活をコントロールする力）、対人関係的パワー（問題解決に向けた他者と協働する力）、社会的パワー（社会に向けて発言し、社会を変革する力）」（日本ソーシャルワーク学会編『ソーシャルワーク基本用語辞典』川島書店p19）を高め、権利を実現するプロセスである。

2. 社会問題としての構築

個人の責任として片付けられてしまう問題を、多様な人びとに知らしめ、それへの対処を求めることで、その状態が社会的に対応すべき問題だと合意される。

3. 実態に合致した法制度の構築

実際のニーズに合致した社会福祉を推進することができる。

4. 公的責任の明確化

立法的・行政的措置を求めるソーシャルアクションは、公的責任を明確にすることができる。

5. ソーシャルワーカー の任務の遂行

ソーシャルワーク専門職のグローバル定義に示された中核となる任務である「社会変革および人々のエンパワメントと開放」を実践するために不可欠な、権限・権力保有者に直接働きかける方法である。

by　法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良麻子

ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションの実践モデル

闘争モデル

二項対立的な権力構造を顕在化し、決起集会、デモ，署名，陳情、請願、不服申立て、訴訟等などの組織的示威・圧力行動を、世論を喚起しながら行い、立法的・行政的措置を要求する。

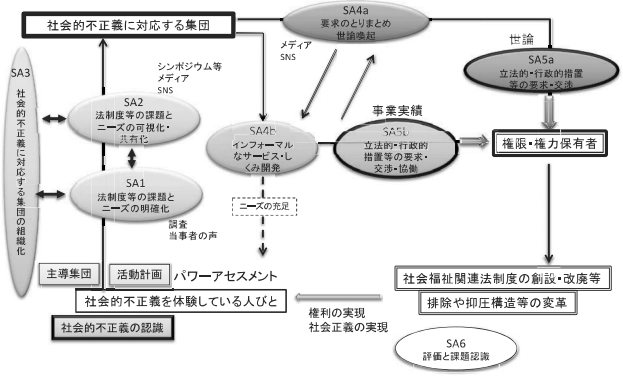
協働（事業開発）モデル

社会的に不利な立場におかれている人びとのニーズを充足するサービスやしくみを多様な主体の協働によって開発および提供し、その事業実績を根拠として立法的・行政的措置を要求する。

社会的発言力の弱い当事者の声を政策に反映していくとともに，このプロセスおよび政策を通して権力や関係等の構造を変革する。

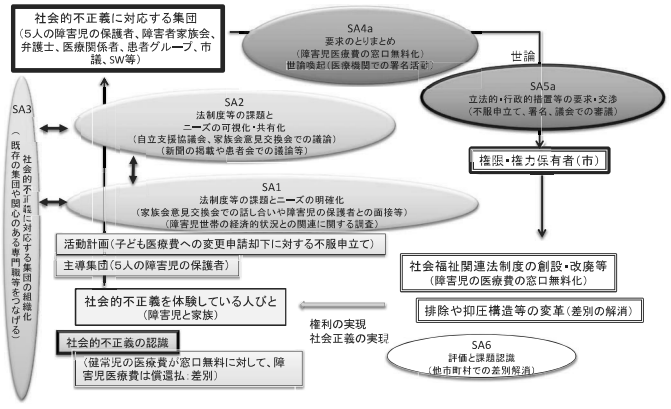
髙良麻子(2017)『日本におけるソーシャルアクションの実践モデル―「制度からの排除」への対処』中央法規出版

ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションの展開過程



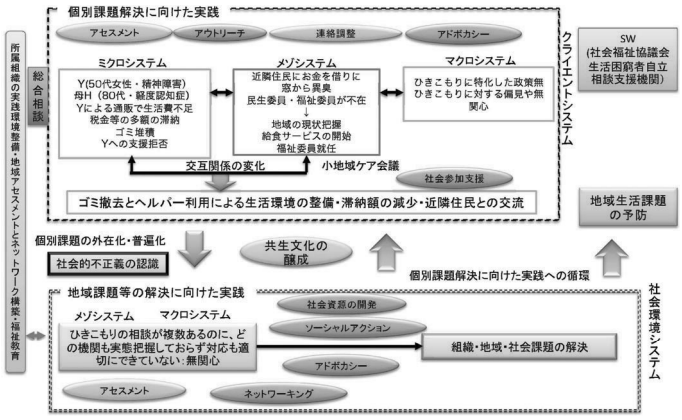
髙良麻子(2017)『日本におけるソーシャルアクションの実践モデル―「制度からの排除」への対処』中央法規出版を元に一部改変

ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションの展開過程（闘争モデル事例）



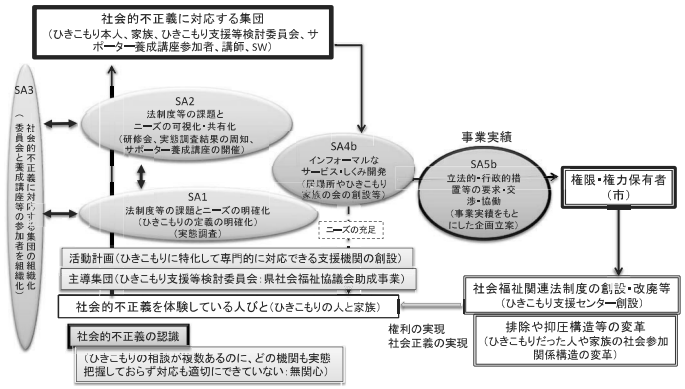
篠本耕二(2018)「ソーシャルアクションの実践例に関する一考察−障害児医療費助成の窓口無料化活動の実践から−」東海学院大学紀要12,p73-78.を元に髙良（法政大学）作成

ソーシャルアクションにつなげた事例（協働事業開発モデル事例）



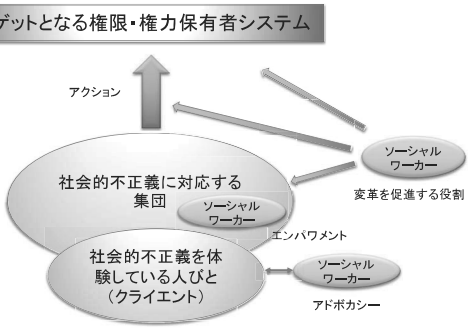
日本社会福祉士会編(2018)『地域共生社会に向けたソーシャルワーク～社会福祉士による実践事例から』中央法規p43を一部改変第3章第3節の事例を加筆

ソーシャルワークにおけるソーシャルアクションの展開過程（協働事業開発モデル事例）



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』中央法規の第3章第3節の事例を元に高良（法政大学）作成

ソーシャルアクションにおけるソーシャルワーカーの立ち位置



ソーシャルワーカー の強み

・クライエントに支援をするなかで、社会的不正義を把握することができる。
・社会福祉関連法制度にもとづいたサービスを提供しているため、法制度の課題を具体的に把握できる。
・社会的に不利な立場におかれている人びとに支援することが社会的に認められている専門職なので、声をあげられない人びとを代弁することができる。
・権限・権力保有者と関わりを持ちやすい。

by　法政大学現代福祉学部・人間社会研究科　髙良麻子

第2章　現任社会福祉士に対する全国的な研修プログラム等の開発

3　実践事例教材

(1)目的

地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割について具体的に実践に結びつけて理解を促すこと、また自身の実践に引きつけて考えることができるようにすることを目的に、現場実践している社会福祉士による実践報告とそれへのインタビューを収録し、e-ラーニングによるビデオ提供することとした。具体的な用途としては、「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」の前後で視聴し学びを深めたり、広く現任の社会福祉士に社会福祉士の新たな役割を啓発したりすることがあげられる。

試行研修でも明らかにされたが、地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割は、コミュニティ・ソーシャルワークに近い実践を行っている社会福祉士には理解しやすいが、レジデンシャル・ソーシャルワークに近い実践を行っている社会福祉士には自身の実践に引きつけて考えるには具体的な事例を示す必要性があると考えられた。そこで、今回は施設で働く社会福祉士による実践報告とインタビューを収録することとした。

(2)実践報告とインタビュー

２つの実践を取りあげた。

1)小規模多機能型居宅介護施設における実践

実践報告者

社会福祉法人　地域の空　コミュニティケアセンター北本庄

施設長／管理者　高木　英明　氏

実践報告テーマと概要

「利用者のストレングスを地域の役割に変える」

日常的な地域における連携と関係性の構築が重要であることを前提に、２つの事例を紹介。

事例1：ラジオ体操を日課としていたが要介護状態となり参加が困難になった利用者に、地域住民等をまきこみ再び参加できるようにした事例

事例2：認知症になった利用者の言葉の真の意味を読み解き、その実現に向けて地域の住民等を巻き込み実現し、迷惑行動が激減した事例

インタビュアー：髙良麻子委員

主な質問項目：

事例1について

Q1　A さんが再びラジオ体操に参加できたのは、社会福祉士によるどのような働きかけが有効だったからだと思いますか。

Q2　A さんは旧友との再会を喜び、ラジオ体操への参加を満喫され、生きがいを取り戻したと思いますが、継続はされているのでしょうか。継続するためにはどのようなことが必要だと思いますか。

事例2について

Q3　どのようにして B さんの本当の想いを把握されたのでしょうか。

Q4　Bさんの想いを実現するために、地域ケア会議を開催して話し合いをされ、Bさんに対して批判的な気持ちのあった近隣住民をも巻き込んで、料理屋を1日オープンさせたわけですが、これを実現した社会福祉士の介入のポイントを教えてください。

日常的な地域交流等について

Q5　日頃から地域住民等との交流を行うために大切なことは何でしょうか。

Q6　施設や社会福祉法人の強みを活かした、地域共生社会の実現に向けた役割やソーシャルワーク実践についてのお考えを教えてください。

2）特別養護老人ホームにおける実践

実践報告者

社会福祉法人　津山福祉会　特別養護老人ホーム高寿園

施設長　仁木　則子　氏

実践報告テーマと概要

「高寿園から発信する地域福祉　つながる・つなげる・ひろげる・ひろがる」

創始者の保育所も高齢者施設も、福祉の施設は与えられたことだけをすればよいのではなく、地域に暮らす人々がそれぞれに役割や生きがいをもって、必要とされることを実感できるように絶えず働きかけなければならないという想いのもと、「無償送迎付き買い物サロン『ここ楽！』」やコロナ禍における活動を紹介。

インタビュアー：髙山由美子委員

主な質問項目：

Q1　施設設立当初より、創始者の「切れ目のない支援」を行いたいとの想いを実現するべく実践が重ねられてきたのだと思いますが、組織内で、また地域における施設として、これが継承されてきた背景（要因）にはどのようなことがあったのでしょうか。

Q2　地域とのつながりの具体化、実現については、移転を機とした「ドリームプロジェクト」の働きが大きかったように思います。在宅サービス班の取り組みは、まさに地域アセスメント（⑧）そのものだと思いますが、このような発想はどこから生まれ、あるいはどのようなリーダーシップの下で展開してこられたのでしょうか。

Q3　さらに、「職員全員でつくる新しい高寿園！！」の意識や価値はどのように共有されてきたのでしょうか。

Q4　さまざまな地域での取り組みを通して、地域住民のエンパワメントがなされてきていると思いますが、そのことは、さらに地域にどのような影響を及ぼしているでしょうか。

Q5　コロナ禍にあって、活動を再開するにあたっては関係機関との意思疎通が困難な場面があり、情報や価値の共有が難しかったと語られていますが、従来とは違う安心や信頼が生まれたともおっしゃっていました。地域のみなさんや関係する方々にはどのような思いや工夫があったのでしょうか。

Q6　実践を23のソーシャルワークの機能に照らしてふりかえっていただいていますが、あらためて気づいたことなどはおありでしょうか。

（3）映像教材の作成

実践報告者からの報告を約 15 分、それを受けてインタビュー約 15 分のビデオを作成した。これらは日本社会福祉士会 e-ラーニングシステムで公開する。

＜別掲資料＞

実践報告者の PPT スライド（208ページ～219ページ参照）

利用者のストレングスを地域の役割に変える



社会福祉法人　地域の空
コミュニティケアセンター北本庄
施設長　高木英明
主任　田中三千代

レギオーノグループとは？

2006年　開設
特定非営利活動法人地域の絆
小規模多機能型居宅介護
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）
認知症対応型通所介護

2018年　開設
社会福祉法人地域の空
地域密着型特別養護老人ホーム
短期入所生活介護
通所介護

レギオーノグループの本部がある場所

県下2番目の都市部にあり、民家や商店
ビルの混在する地域の中に位置している。



地域福祉センター仁伍



近隣の風景

センターと地域との関わりは？



当法人主催
地域芸能祭



地域のサークル来訪



自治会サロン



プロサッカー選手とご利用者・
地域の子供達の交流



芸人と地域住民

ストレングスとは？

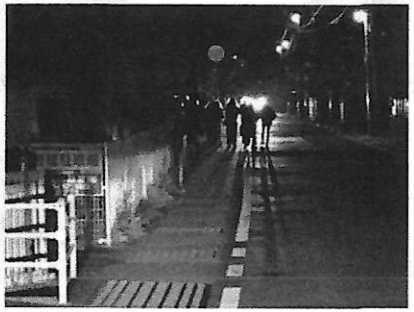
（利用者がもつ）能力、意思、知識などを指し、
問題解決に活用できるあらゆる強み

「できる事」「好きな事」「意欲」
「抱負」「夢」「趣味」本人様持つ「強さ」
本人を「強くする事ができる要因」
環境にもストレングスがあり、支えてくれる家族
や地域社会もストレングスになりえる。

利用者のストレングスを生かして
地域に貢献する

具体的な事例

利用者のストレングスに着目した
個別支援を通じて
地域住民の意識に影響を与えた事例1



Aさんてどんな人？

- Aさん（男性）　80歳代
- 脳梗塞を繰り返し、車イスを使用した生活となる。
- 在宅で生活していた頃は、毎朝C城で開催されるラジオ体操に通うことを日課とし、連続5500回の出席を表彰されている。
- 要介護状態となり、習慣は途絶えていたが、当グループの施設に入居後、「もう行けんようになった」と寂しく思う胸の内を吐露し、生活意欲の低下も見られていた。

Aさんの想いを汲み、本人らしい過ごし方を模索する。

「もう一度ラジオ体操に行く方法を考えます。一緒に頑張りましょう」

職員の声かけにより、生活意欲の向上が見られ、食事を介助無しで食べようとされたり、それまでは介助によって直していた車イス上の座位姿勢を自らの力で直そうとされる。

↓

ラジオ体操協会、地域のボランティア、かつての旧友、連携している医療機関などの協力を得て早朝のラジオ体操参加を企画し、実現に向けて職員が動いていく。

職員の尽力のもと、地域の協力を得て、ラジオ体操参加が実現する。





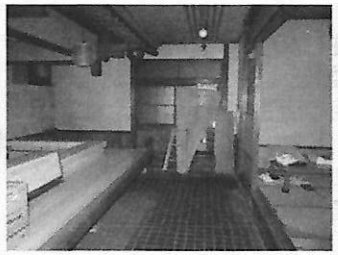
旧友との再会を喜ぶ光景

[redacted]

・本人の思いを汲み取った職員の地域への働きかけにより、諦めていた本人らしい生活習慣を再開するに至り、施設入所しても、本人らしい生活習慣を継続することが可能となることを実感できた。

・お互いの支え合いが、自分らしく生活できる環境の構築に繋がることを、職員も含めた協力者たちが体験的に学習できた事例と言える。

利用者のストレングスに着目した個別支援を通じて地域住民の意識に影響を与えた事例2



Bさんてどんな人？

- Bさん（女性）　80歳代
  - レビー小体型認知症
    特発性正常圧水頭症　脳腫瘍
  - 夫婦で料理屋を経営。夫他界後に閉店。
  - 関東で長女と同居していたが、本人希望により独居となる。
  - 近隣とのトラブルが頻回に見られるようになり、当事業所の利用に至った。

本当に帰りたかった場所



亡き夫と暮らした自宅（料理屋）に帰りたい

[redacted]

- ●本人
- ●関東在住の長女
- ●近隣住人
- ●民生委員
- ●自治会長
- ●理容店D店主
- ●G冷機社員
- ●F喫茶店主
- ●料理屋の元常連客
- ●地域のグランドゴルフ仲間
- ●管理者と職員

そして料理屋を一日オープン





連れて帰ってくれてありがとう

まちづくりの活動を通じて培った
地域との関係性

↓

利用者の地域における役割の創出
につながった事例

地元中学校でまちづくりに関する授業
をしているという情報を入手

今年度の5月から11月にかけての中学3年
生の総合学習に参画することになった。

地元の中学校のグループワーク
利用者とともに参加





中学校とは、事業所主催の
地域交流事業の開催等を通じて
日頃から協力関係にあった

日常的な連携と、関係性の中か
ら、今回の試みが生まれた。

[redacted]

・本人の思いに応える対応を繰り返す事で、地域住民の所に押しかける頻度は激減した。

・BPSD軽減と関係性の再構築により好意的な発言が見られるようになった。

・対立状態だった長女と地域住民の対話の場を設けることで、両者の協力による支援体制を構築することができた。

日常的な地域交流

・喫茶コーナー、足湯

・よろず相談所

・地域交流事業
（お祭りの開催等）

元校長先生による書道教室



喫茶コーナーに来る地域住民にコーヒー等を振る舞う





地域の絆

ご清聴ありがとう**ございました**

高寿園から発信する地域福祉

つながる・つなげる・ひろげる・ひろがる

社会福祉法人津山福祉会
特別養護老人ホーム高寿園

このスライドの写真及び個人情報は本人に了承いただいております。

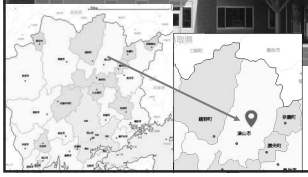
トピック

- 津山福祉会の沿革/理念
  なぜ施設が地域のことを考えるのか
- 地域の中の特別養護老人ホーム
  地域の生活者として～暮らしの継続
- 地域とのつながり～事例紹介
- 具体的な事例
  無償送迎付きサロン「ここ楽!」
- コロナ禍の中で
  新たなつながり
- 特養から発信する地域福祉

シャルワーク機能　23項目　（第9回社会福祉保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会R2.8.27）	
① 支援が必要な個人や家族の発見	⑬ 人材の育成に向けた意識の醸成
② 地域全体の課題の発見	⑭ 地域社会の一員であるということの意識化と実践化
③ 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	⑮ 地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握
④ 個人と世帯全体を取り巻く集団や地域のアセスメント	⑯ 福祉課題に対する関心や問題意識の醸成、理解促進、課題の普遍化
⑤ 問題解決やニーズの充足、社会資源につなぐための仲介・調整	⑰ 地域住民のエンパワメント
⑥ 個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制・地域づくり	⑱ 住民主体の地域課題の解決体制の構築・運営に係る助言・支援
⑦ 新たな社会資源の開発や施策の改善に向けた提案	⑲ 担い手としての意識の醸成と機会の創出
⑧ 地域アセスメントおよび評価	⑳ 住民主体の地域課題の解決体制を構成する地域住民と団体等との連絡・調整
⑨ 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・地域づくり	㉑ 地域住民と社会資源を開発するための提案
⑩ 情報や意識の共有化	㉒ 新たな社会資源を開発するための提案
⑪ 団体や組織等の組織化並びに機能や役割等の調整	㉓ 包括的な相談支援体制と住民主体の地域課題解決体制との関係性や役割等に関する理解促進
⑫ 相談者の権利擁護や医師の村長にかかる支援方法等の整備	

社会福祉法人津山福祉会
特別養護老人ホーム高寿園





高寿園は、岡山県の北部にある津山市の北部圏域、
市街地から少し離れたのどかな山間にあります。
津山市は、人口約99,500人　高齢化率29.5%
高寿園のある北部圏域の高齢化率は約30%ですが、
地域により9%～41%と大きく異なり、このことからも
地域課題の多様さを表しているように思います。

理　念
「時代に即応した施設経営」
「地域福祉の拠点として」

キャッチフレーズ
『人が好きだから一生けんめい』

沿革

- 1980年　社会福祉法人津山福祉会　設立
- 1981年　特別養護老人ホーム高寿園　定員50名　開設　（1985年　定員80名に増床）
- 1991年　ショートステイ
- 1999年　デイサービスセンター・在宅介護支援センター・居宅介護支援センター
- 2006年　地域包括支援センターサブセンター受託
- 2011年　ドリームプロジェクト（移転に向けたサービスの再構築）
- 2015年　特別養護老人ホーム高寿園（ユニット型）新築移転
  生活支援サポーター養成講座・生活支援コーディネート事業
- 2016年　地域相談員（専従）配置　…高倉地域全戸訪問
- 2018年　無償送迎付きサロン「ここ楽!」　おもちゃ図書館開館

なぜ、特別養護老人ホームが地域へアプローチするのか

創始者の想い

この津山の地において「ゆりかごから墓場まで」切れ目のない支援を行いたい。

それぞれの地域は、そこに住む人々によって守り育てられ、発展していかなくてはならない。その支援が地域の福祉に寄与することだと考える。

保育所も高齢者施設も、福祉の施設は与えられたことだけをすればよいのではない。地域に暮らす人々がそれぞれに役割や生きがいをもって、必要とされることを実感できるように絶えず働きかけなければならない。

特別養護老人ホームの社会福祉士として



入居してからもそれまでの「暮らし」の継続を目指して

「暮らし」の継続とは、
入居前の友人や地域の交流、理美容、趣味、買い物、外食などの社会活動をも含んで継続すること。
制限のある入居施設で、どうやって実現するか。

施設だけではムリ！
家族や地域住民、企業、他機関の力を借りなければできない

地域とのつながり～移転を機に～

②④⑦⑮

ドリームプロジェクト（2011.4～2015.10）　～述べ参加人数2083名

在宅サービス班
《これからの高寿園が目指すもの》
- 津山市人口動態推計による将来予測
- 津山市内の介護・福祉サービス量調査
- 高齢者を主においた地域のニーズ調査
- 新規事業の検討
- 地域の資源としての施設・設備の検討

＋

施設サービス班
《新しい施設とそのケア》
- 現状のケアの検証と自立支援ケアの推進
- ユニットケアの理解
  ～暮らしを継続するとは
- 入居者とスタッフをサポートする施設・設備の検討

職員全員で作る　新しい高寿園！！



運営推進会議　～ここから始まる～

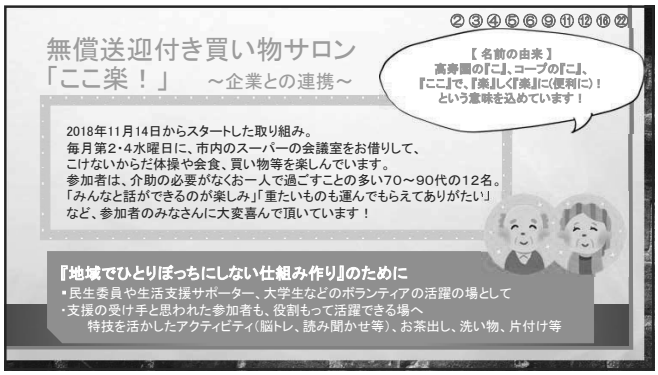
①⇒㉓



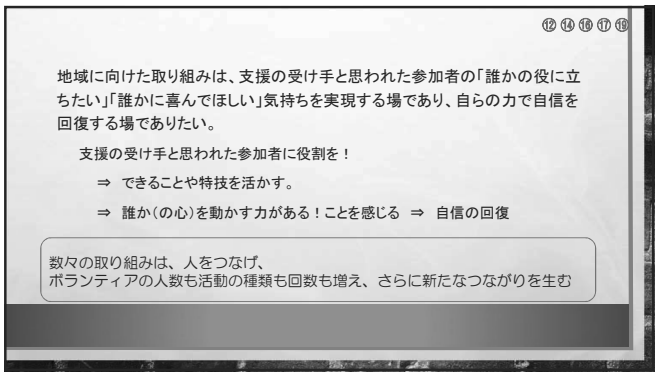
地域に開かれた事業運営及びサービスの質の向上に向け、地域の福祉活動に関わる機関団体の代表者をメンバーとした会議を定期的に開催。
委員からの様々な意見は、これまで地域との合同文化祭や無償送迎付きサロンの開催、地産地消の取り組み、ボランティアの発掘など、地域との新しい絆を生み出す貴重な機会となっています。
（メンバー）
町内会長、民生委員、老人クラブ、愛育委員、公民館長、消防団、住民自治協議会、利用者家族、NPO法人

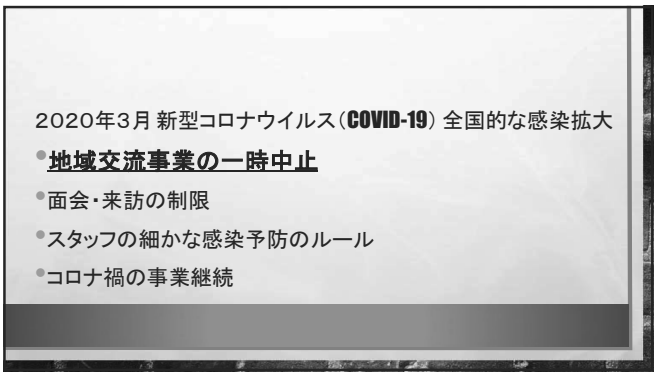

⑩⑰⑱⑲
地元消防団との合同防災訓練
福祉のお仕事わくわく探検
出前講座
学習室


⑥⑩⑱
高齢者施設の中のおもちゃ図書館
「親子や子ども同士で、安心してゆっくり遊べる
場所があったらいいな。」
地域の子育てママさんたちからのリクエストと、
「子どもの姿を見るだけでもお年寄りが喜ぶのでは」
施設の両立支援委員会からの提案
双方向のニーズから生まれた取り組み


②③④⑤⑥⑨⑪⑫⑯㉒
無償送迎付き買い物サロン
「ここ楽！」 ～企業との連携～
【 名前の由来 】
高寿園の『こ』、コープの『こ』、
『ここ』で、『楽しく『楽』に(便利に)！
という意味を込めています！
2018年11月14日からスタートした取り組み。
毎月第2・4水曜日に、市内のスーパーの会議室をお借りして、
こけないからだ体操や会食、買い物等を楽しんでいます。
参加者は、介助の必要がなくお一人で過ごすことの多い70～90代の12名。
「みんなと話ができるのが楽しみ」「重たいものも運んでもらえてありがたい」
など、参加者のみなさんに大変喜んで頂いています！
『地域でひとりぼっちにしない仕組み作り』のために
・民生委員や生活支援サポーター、大学生などのボランティアの活躍の場として
・支援の受け手と思われた参加者も、役割もって活躍できる場へ
特技を活かしたアクティビティ(脳トレ、読み聞かせ等)、お茶出し、洗い物、片付け等


サラダ
高寿園


⑫⑭⑯⑰⑲
地域に向けた取り組みは、支援の受け手と思われた参加者の「誰かの役に立ちたい」「誰かに喜んでほしい」気持ちを実現する場であり、自らの力で自信を回復する場でありたい。
支援の受け手と思われた参加者に役割を！
⇒ できることや特技を活かす。
⇒ 誰か(の心)を動かす力がある！ことを感じる ⇒ 自信の回復
数々の取り組みは、人をつなげ、
ボランティアの人数も活動の種類も回数も増え、さらに新たなつながりを生む


2020年3月 新型コロナウイルス(COVID-19) 全国的な感染拡大
地域交流事業の一時中止
面会・来訪の制限
スタッフの細かな感染予防のルール
コロナ禍の事業継続

コロナ禍の中で・・・

【運営推進会議】
「ここ楽！の利用者が再開を切望している」「だんだん元気がなくなってきて心配している」「なんとかここ楽！を再開できないか」

【地域包括支援センター】
「感染症対策でたいへんだと思いますが、閉じこもりぎみで心配な高齢者がいます。サロンの再開は無理でしょうか」「月に1回でも交流の機会、外出の機会をもたせてあげたい」

できないとあきらめるより、できることを考えよう!!

サロン（集いの場）の再開へ

㉓

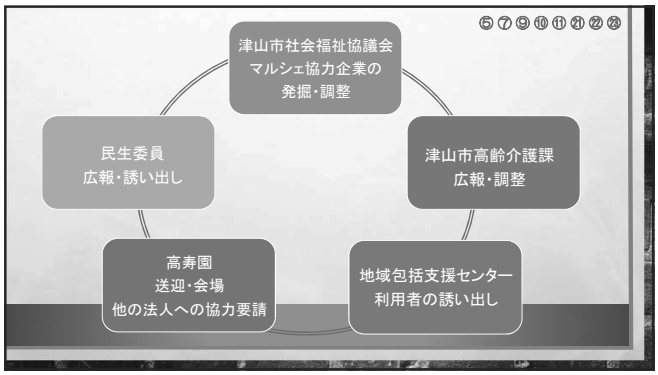
新型コロナウイルス感染の影響で休務者、介護休業者等の増

本体事業も厳しい状況下で、高寿園単体での取り組み再開は難しい

津山市高齢介護課、津山市社会福祉協議会、地域包括支援センター、と連携・役割分担

感染対策や感染リスクから身を守るルールが浸透するまでは、ボランティアの活用は一時見送り

スタートは、十分な感染対策の中で



ここ楽!&マルシェ@こうじゅえん

目指すのは自ら役割をもって参加する自発的なサロン



実施日時：毎月第4土曜日（令和2年11月28日スタート）

対　　象：介助の必要がなく一人で過ごすことの多い高齢者

送迎の対象：サロンの対象であって、高寿園から片道15分圏内にお住まいの方

送迎の利用は参加者の1／2 ※自分で移動が可能な人がサロンにくる理由？

内　　容：・介護予防体操（こけないからだ体操・棒体操など）

・マルシェで買い物　・多様なアクティビティ

場　　所：高寿園　地域センター・デイサービスセンター

感染対策は必須





サロン利用者インタビュー

⑫

「どうしてサロンにこようと思われたんですか？」

- この齢になるとお友だちと一緒にごはんを食べたりおしゃべりしたりするのが楽しみなの。でも今はコロナで出かけるのは悪いみたいでしょ？怖いし。だから安心して出かけられるところがあるのはうれしいの。
- こういうところに来られる人はちゃんとしているでしょ。自分勝手をしたり、噂話をしないし、みんなで楽しもうとして、わきまえのある人がこられるから安心なのよ。
- ずっと一人で家にいて、自分が認知症になったんじゃないかと不安になって。お医者さんに行ったら全然大丈夫って言われたんだけど、一人でいるとまた不安になるでしょ。今は大丈夫でもおかしなことになっているんじゃないかって。だから、誰かと交流できるところに行こうと思ったの。そりゃあ勇気がいったわよ。とてもとても勇気がいったわ。誰も知った人もいない、知らないところにくるんだから。でも勇気を出して一歩を踏み出したの。
- 家にいて、一言も口をきかない日が続いてね。もう声がでないんじゃないかと不安になったり。物忘れも激しくなって不安になるんよ。誰か友だちでもできて、大きな声で笑えたら、1か月分くらい笑ってまた1か月先を楽しみに思えるでしょ。

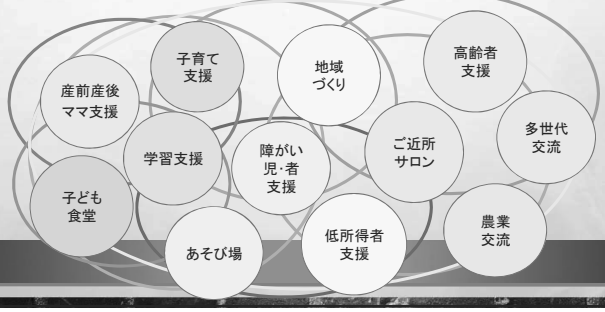
コロナ禍の新たなニーズ　Keywordは「安心」

一歩、一歩　～新たなつながり～

- 「マルシェ@こうじゅえん」 の拡充に向けて
  開設コアメンバーに加えて、地域住民、地元企業等の参画を呼びかける
- 「おもちゃ図書館こうじゅえん」 の再開に向けて
  ここ楽！協力者から新たな団体や担当者への紹介
  新しい形の地域の子育て支援を模索・検討
- 福祉避難所と災害時支援拠点としての準備
  コロナ禍だからこそ、地域の安心拠点として
- ボランティアの受入れ再開

チームはプラットフォーム型へ
テーマや取り組みに沿った
連携と協働
つながりはさらに広がる方向へ

新たなニーズの発見　～再資源化～



地域共生社会の実現に向けて
～特養が発信する地域福祉～

特養の持つ関わり、施設・設備・専門職等々の資源を有効に活用し、

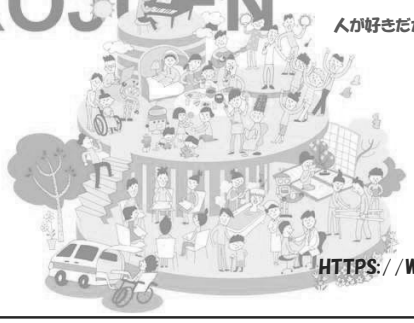
赤ちゃんも、子どもも、お年寄りも、施設入居者も職員も、職員の家族も、地域の全ての人々が役割を持つ、主役を務める場を設定していきたい。

地域にある多様な団体・企業等とつながりを持ち、広げ、地域の人々が活躍できることを支援する地域のネットワークの活性化を目指したい。

多様な年代、多様な事情の人々が集う特養（人を支援する専門職の集まり）だからこそ、気づけるなにかを形にして地域に届けていきたい。

KOJUEN

人が好きだから、一生けんめい



HTTPS://WWW.KOJUEN.JP

第3章
スーパービジョンに関する実態調査、フォローアップ体制の構築にむけた取り組み

第３章　スーパービジョンに関する実態調査

1. スーパービジョンに関する実態調査（量的調査）

(1)スーパーバイザー対象　ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する実態調査

調査の概要

目的：地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士に求められるソーシャルワーク機能を実践できるようになるためには、どのようなスーパービジョンが必要か、そのためにスーパーバイザーが身に着けるべきことは何かを検討するために、スーパービジョンの実施状況、ミクロ・メゾ・マクロレベルに分類したソーシャルワーク実践に関するスーパービジョンの実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能の実施状況と困難度を明らかにする。

対象：認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー747 人

方法：郵送調査　回答はWeb 回答と郵送回答のいずれかを選択

回答期間：2021 年 1 月 13 日より 1 月 31 日

回答者：457 人（WEB 回答 257 人、郵送回答 200 人）　回答率 61.2%

分析：単純集計、因子分析、t検定、重回帰分析

1）　調査の目的と方法

地域共生社会の実現に向けて社会福祉士は包括的な相談支援体制を構築したり、住民主体の地域課題解決体制を構築したりするソーシャルワーク機能を発揮することが求められている。本調査では、それらの機能を発揮できるようになるためには、どのようなスーパービジョンが必要か、そのためにスーパーバイザーが身に着けるべきことは何かを検討するために、ソーシャルワーク・スーパービジョンの実施状況とその自己効力感、ソーシャルワーク機能に関するスーパービジョン実施状況とその困難度を明らかにすることを目的とする。

調査の対象は、認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー747人で、2021年1月13日より 1 月 31 日までの間に自記式質問紙を用いた郵送調査（回答はWeb 回答と郵送回答のいずれかを選択）を行った。回答者は、457 人（WEB 回答 257 人、郵送回答 200 人）で回答率は 61.2%だった。

収集したデータは、基礎属性、スーパービジョンを受けた経験と実施した経験、新型コロナウイルス感染拡大のスーパービジョンへの影響、ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況と困難度である。

ソーシャルワーク実践へのスーパービジョン実施状況については、認定社会福祉士制度における相談援助の実務経験に関する必要な経験（質的基準）とされ、「スーパーバイジーの自己チェックシート」の項目になっている56項目（ミクロ、メゾ（地域）、メゾ（組織）、マクロレベルに分類されている）について、スーパービジョンのなかでどの程度取り上げているかを「よく取り上げる」から「まったく取り上げたことがない」までの4件法で問うた。スーパービジョンを行う際に、スーパーバイジーの状況を考慮し、意図的に特定の項目について取り上げないこともあるので、「意図的に取り上げていない」という選択肢も設けた。

自己効力感は、Bandura（1985）によって提唱された社会学習理論のなかの概念の一つで、ある特定のことを行う自信のことである。自己効力感が高いほど、実行する確率が高くなり、困難にあってもあ

きらめずに取り組むことが実証されている。自己効力感は、成功体験を積むことで向上させることができるので、力量を高めていく際に評価指標にすることができる。ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの自己効力感については、上記の56項目についてのスーパービジョンを、実施しているか否かに関わらず、必要とされる場面になった時にできると思うかを、「できると思う」から「できないと思う」までの4 件法で問うた。

ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況については、第9回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会（平成29年2月7日資料1）において地域共生社会の実現に資する「包括的な相談支援体制の構築」や「住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくり」を推進するにあたって社会福祉士に発揮することが期待されているソーシャルワークの 23 機能（最終報告書『ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められている役割等について』（平成 30 年 3 月 27 日）では 24 機能となり文言も若干変更されている）をスーパービジョンのなかでどの程度取り上げたことがあるかを「よく取り上げる」から「まったく取り上げたことがない」までの4件法で問うた。「意図的に取り上げていない」という選択肢も設けた。ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの困難度については、この 23 機能のスーパービジョンを実施することについてどの程度難しさを感じているかを「全く困難と思わない」から「大変困難だと思う」までの 4 件法で問うた。

分析は、まず単純集計を行った。ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況と困難度については、もともと尺度として作成されたものではないため、多義性をもつ項目が少なからず含まれている。そのため、それぞれ因子分析によって因子を抽出して因子構造を確認した。そして、因子得点を用いて、スーパーバイジー経験、スーパーバイザー経験、スーパービジョンへの支援の有無による違いを検証するために t 検定を行った。また、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況に影響を及ぼす要因を明らかにするために重回帰分析を行った。

2）単純集計結果

① 性別

回答者は「男性」が 217 人（47.7%）、「女性」283 人（52.3%）であった。

図表 3-1-1 性別

	N	%
男性	217	47.7
女性	238	52.3
その他	0	-
全体	455	100.0

② 年齢

年齢は「50 歳代」が一番多く、165 人（36.2%）、次いで「40 歳代」140 人（30.7%）、「60 歳代」120 人（26.3%）であった。

図表 3-1-2 年齢

	N	%
20 歳代	0	-
30 歳代	14	3.1
40 歳代	140	30.7
50 歳代	165	36.2
60 歳代	120	26.3
70 歳代	16	3.5
80 歳以上	1	0.2
全体	456	100.0

③ 最終学歴

最終学歴は「大学」が 256 人(57.8%)で一番多く、次いで「大学院」が 154 人(34.8%)であった。

図表 3-1-3 最終学歴

	N	%
高校	4	0.9
大学	256	57.8
大学院	154	34.8
短大	13	2.9
専門学校	16	3.6
その他	0	-
全体	443	100.0

④ 主たる就労先種別

就労先は多岐にわたっていたが、「大学・大学院」79 人(17.5%)が一番多く、次いで「病院・診療所」78 人(17.3%)、「独立型社会福祉士事務所」68 人(15.0%)であった。

図表 3-1-4 主たる就労先種別

	N	%
介護保険施設(入所)	22	4.9
居宅サービス事業所	6	1.3
地域密着型サービス事業所	2	0.4
居宅介護支援事業所	25	5.5
地域包括支援センター	33	7.3
その他の高齢者福祉関係	4	0.9
障害者支援施設	9	2.0
相談支援事業所	11	2.4
就労支援事業所	3	0.7

障害福祉サービス事業所	5	1.1
その他の障害者福祉関係	0	-
乳児院	0	-
児童養護施設	1	0.2
母子生活支援施設	0	-
児童家庭支援センター	2	0.4
障害児施設(入所・通所)	2	0.4
障害児相談支援事業所	0	-
保育所	0	-
その他の児童・母子関係	0	-
自立相談支援機関	0	-
就労準備支援事業所	0	-
家庭相談支援事業所	0	-
その他の生活困窮者自立支援関係	0	-
救護施設	3	0.7
婦人保護施設	0	-
無料低額宿泊所	0	-
その他の生活保護関係	0	-
社会福祉協議会	25	5.5
その他の地域福祉関係	1	0.2
病院・診療所	78	17.3
その他の医療関係	3	0.7
福祉事務所	9	2.0
児童相談所	7	1.5
身体障害者更生相談所	0	-
知的障害者更生相談所	0	-
国	2	0.4
都道府県	3	0.7
市町村	8	1.8
その他の行政関係	0	-
保護観察所	0	-
更生保護施設	0	-
刑務所	0	-
地域生活定着支援センター	3	0.7
その他の司法福祉関係	1	0.2
教育委員会	11	2.4
小・中・高校	2	0.4
大学(大学院)	79	17.5
その他の教育関係	8	1.8
独立型社会福祉士事務所	68	15.0
就業支援関係(ハローワーク等)	1	0.2
その他	15	3.3
全体	452	100.0

⑤ 現在の主たる就労先における役職

現在の役職は「管理職(管理職手当がある)または経営者である」が 213 人(47.2%)であった。「管理職または経営者ではないが、リーダー的な役割を担っている」「その他」は同数で 119 人(26.4%)で

あった。

図表 3-1-5 主たる就労先における役職

	N	%
管理職(管理職手当がある)または経営者である	213	47.2
管理職または経営者ではないが、リーダー的な役割を担っている	119	26.4
その他	119	26.4
全体	451	100.0

⑥ 社会福祉士資格取得後のソーシャルワーク実践の経験年数

ソーシャルワーク実践の経験年数は、「10～20 年未満」208 人(46.6%)、「20 年以上」204 人(45.7%)であり、両方で 90%以上であった。

図表 3-1-6 ソーシャルワーク実践の経験年数

	N	%
1 年未満	13	2.9
1 年～3 年未満	3	0.7
3 年～5 年未満	5	1.1
5 年～10 年未満	13	2.9
10 年～20 年未満	208	46.6
20 年以上	204	45.7
全体	446	100.0

⑦ 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録状況

本調査は、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が対象であるが、その内訳は「第4号(1)…日本社会福祉士会または日本医療社会福祉協会の推薦を受けた登録者」352 人(78.9%)であった。いわゆる大学等の教員である日本ソーシャルワーク教育学校連盟の推薦を受けた「第 4 号(3)」と「第 3 号…認定上級社会福祉士に準ずる者」は、55 人(12.3%)、20 人(4.5%)であった。

図表 3-1-7 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録状況

	N	%
第 4 号(1)…日本社会福祉士会又は日本医療社会福祉協会の推薦を受けた登録者	352	78.9
第 4 号(2)…施設・機関の長の推薦を受けた登録者	19	4.3
第 4 号(3)…日本ソーシャルワーク教育学校連盟の推薦を受けた登録者	55	12.3
第 3 号 …認定上級社会福祉士に準じる者(日本ソーシャルワーク教育学校連盟の推薦を受けた登録者)	20	4.5
全体	446	100.0

⑧ 実習指導者講習会修了の有無

実習指導者講習会の修了については、「修了している」323 人(71.6%)で、「修了していない」128 人(28.4%)であった。

図表 3-1-8 実習指導者講習会修了の有無

	N	%
修了している	323	71.6
修了していない	128	28.4
全体	451	100.0

⑨ スーパーバイジーとしてのスーパービジョン経験

「スーパーバイジーとしてのスーパービジョン経験がある」は 356 人(78.8%)であった。スーパーバイザー登録をしているが「スーパーバイジーとしてのスーパービジョン経験がない」は 96 人(21.2%)であった。

図表 3-1-9 スーパーバイジーとしてのスーパービジョン経験

	N	%
ある	356	78.8
ない	96	21.2
全体	452	100.0

⑩ 過去 1 年間のスーパービジョン経験

「スーパーバイジーとしてのスーパービジョン経験がある」と回答した人のうち、過去 1 年間にスーパービジョンを受けたことがあるかどうかの問いに対して、「過去 1 年間に受けた」は 107 人(30.2%)であり、「過去 1 年間は受けていない」が 247 人(69.8%)であった。

図表 3-1-10 スーパービジョン経験の時期

	N	%
過去1年間に受けた	107	30.2
過去1年間は受けていない	247	69.8
全体	354	100.0

⑪ オンラインでのスーパービジョン経験

「スーパーバイジーとしてのスーパービジョン経験がある」と回答した人のうち、オンラインでのスーパービジョンを受けた経験としては、「受けたことがない」が 310 人(89.1%)であった。

図表 3-1-11 オンラインでのスーパービジョン経験

	N	%
受けたことがある	38	10.9
受けたことがない	310	89.1
全体	348	100.0

⑫ 認定社会福祉士制度のスーパービジョン経験

今回の調査対象者は認定社会福祉士制度のスーパービジョンを実施するスーパーバイザーであるが、「スーパーバイジーとしてのスーパービジョン経験がある」と回答した人のうち、認定社会福祉士制度のスーパービジョンを「受けたことがない」人は 215 人(61.6%)、「受けたことがある」は 134 人(38.4%)であった。

図表 3-1-12 認定社会福祉士制度のスーパービジョン

	N	%
受けたことがある	134	38.4
受けたことがない	215	61.6
全体	349	100.0

⑬ スーパービジョンの関係

「スーパーバイジーとしてのスーパービジョン経験がある」と回答した人のうち、「同じ職場ではない人」からスーパービジョンを受けたが 294 人(74.8%)、「同じ職場の人」から受けたが 101 人(25.7%)であった。両方から受けたことがある人もいた。

図表 3-1-13 スーパービジョンの関係

	N	%
同じ職場の人	101	25.7
同じ職場ではない人	294	74.8
無回答	41	10.4
全体	393	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

⑭ スーパービジョンの形態

「スーパーバイジーとしてのスーパービジョン経験がある」と回答した人のうち、「個人スーパービジョン」経験がある人は 316 人(80.4%)、「グループスーパービジョン」経験がある人は 122 人(31.0%)であった。「個人スーパービジョン」と「グループスーパービジョン」の両方を受けている人が少数ではあるが、いた。

図表 3-1-14 スーパービジョンの形態

	N	%
個人スーパービジョン	316	80.4
グループスーパービジョン	122	31.0
無回答	41	10.4
全体	393	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

⑮ スーパーバイザーの保有資格等

「スーパーバイジーとしてのスーパービジョン経験がある」と回答した人のスーパーバイザーの保有資格等を複数回答で問うた結果、「社会福祉士」が254 人(64.6%)、「(社会福祉士)養成校教員」88 人(22.4%)、「介護支援専門員」66 人(16.8%)、「精神保健福祉士」56 人(14.2%)であった。

図表 3-1-15 スーパーバイザーの保有資格等

	N	%
社会福祉士	254	64.6
精神保健福祉士	56	14.2
保健師・看護師	14	3.6
介護支援専門員	66	16.8
相談支援専門員	14	3.6
養成校教員	88	22.4
その他	67	17.0
無回答	43	10.9
全体	393	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

⑯ スーパービジョンの動機(フリーアンサー)

「スーパービジョンを受けようと思ったきっかけ、動機はどんなものでしたか」という問いに対するフリーアンサーでは、「スキルアップのため」「認定社会福祉士取得・更新のため」という回答が多かった。「業務の一環」という回答もあった。「自分自身の実践への悩み・不安」があり、スーパービジョンを受けようと思ったという回答もあった。

⑰ これまでに受けたスーパービジョンの総合的評価

「とてもよかった」207 人(58.8%)、「まあまあよかった」123 人(34.9%)とよかったとする回答が多かった。

図表 3-1-16 スーパービジョンの総合的評価

	N	%
とてもよかった	207	58.8
まあまあよかった	123	34.9
どちらともいえない	19	5.4
あまりよくなかった	2	0.6
全くよくなかった	1	0.3
全体	352	100.0

⑱ これまでに受けたスーパービジョンの総合的評価の理由

総合的評価の理由としては、「よかった」と回答した人は「スキルアップになった」「自己覚知ができた」「実践の振り返りができた」「ソーシャルワークの理論やアプローチが理解できた」「話しを聞いてもらうだけでよかった」等の肯定的意見が多かった。

肯定的意見よりも少なかったが、否定的意見としては、「スーパーバイザーの方法が合わなかった」「指導的・管理的なスーパービジョンであった」「スーパーバイザーの関心事を中心に展開していて、自己を振り返ることができなかったため、全く意味がなかった」というものがあった。

⑲ スーパービジョンを受けない理由

「スーパービジョンを受けた経験がない」と回答した人に「スーパービジョンを受けない理由」を複数回答で問うた結果、無回答が約50%であった。回答があったもののうち「職場にスーパービジョンの体制がない」49人(25.4%)、「スーパーバイザーが身近にいない」44人(22.8%)、「スーパービジョンを受ける時間がない」30人(15.5%)であった。

図表 3-1-17 スーパービジョンを受けない理由

	N	%
スーパービジョンを受ける必要性を感じない	5	2.6
職場にスーパービジョンの体制がない	49	25.4
スーパーバイザーが身近にいない	44	22.8
スーパービジョンを受ける時間がない	30	15.5
謝金等の費用を負担するのが難しい	5	2.6
スーパービジョンを受ける心の準備ができていない	8	4.1
スーパービジョンを受けることについて良いイメージがない	4	2.1
スーパービジョンを受けるための手順・手続きがよくわからない	8	4.1
その他	20	10.4
無回答	96	49.7
全体	193	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

⑳ スーパービジョンを受けない理由として「その他」を選んだ場合の具体的な理由

大学等教員であるためという理由が多かった。現在実践を行っている人では、「スーパーバイザーを行うので余裕がない」「県社会福祉士会内にスーパーバイザーが少ない」が多かった。

㉑ 今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けた経験がない場合)

「スーパービジョンを受けた経験がない」と回答した人に、今後のスーパービジョンへの意向を問うた結果、「スーパービジョンを受けたいと思っている」が73人(76.0%)、「スーパービジョンを受けたいと思っていない」23人(24.0%)であった。

図表 3-1-18 今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けた経験がない場合)

	N	%
スーパービジョンを受けたいと思っている	73	76.0
スーパービジョンを受けたいと思っていない	23	24.0
全体	96	100.0

㉒ 今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けたいと思っている場合)

「スーパービジョンを受けたいと思っている」と回答した人に、今後の意向を問うた結果、「特に予定はないが、そのうちいつかスーパービジョンを受けようと思っている」が56人(77.8%)であり、具体的な期日設定等をしている人は少なかった。

図表 3-1-19 今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けたいと思っている場合)

	N	%
スーパービジョンを受けるための具体的な準備(スーパーバイザーを探す、相談する等)をしている最中である	7	9.7
近いうちに(3 カ月以内)スーパービジョンを受けようと思っている	3	4.2
特に予定はないが、そのうちいつかスーパービジョンを受けようと思っている	56	77.8
その他	6	8.3
全体	72	100.0

㉓ 社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験は、「ある」413人(90.6%)、「ない」43人(9.4%)と 9 割が実施経験を有していた。

図表 3-1-20 社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験

	N	%
ある	413	90.6
ない	43	9.4
全体	456	100.0

㉔ 過去 1 年間のスーパービジョン実施状況

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験が「ある」と回答した人に、過去 1 年間に実施したかどうかを問うた結果、「過去 1 年間に実施した」が332人（80.8%）であった。

図表 3-1-21 過去 1 年間のスーパービジョン実施状況

	N	%
過去1年間に実施した	332	80.8
過去1年間は実施していない	79	19.2
全体	411	100.0

㉕ オンラインでのスーパービジョン経験

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験が「ある」と回答した人のうち、オンラインでのスーパービジョン実施経験は、「実施したことがない」が287人（70.0%）であり、「実施したことがある」は123人（30.0%）であった。

図表 3-1-22 オンラインでのスーパービジョン経験

	N	%
実施したことがある	123	30.0
実施したことがない	287	70.0
全体	410	100.0

㉖ 認定社会福祉士制度のスーパービジョン経験

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験が「ある」と回答した人のうち、認定社会福祉士制度のスーパービジョン実施経験は、「実施したことがある」307人（74.9%）、「実施したことがない」103 人（25.1%）であった。

図表 3-1-23 認定社会福祉士制度のスーパービジョン経験

	N	%
実施したことがある	307	74.9
実施したことがない	103	25.1
全体	410	100.0

㉗ スーパービジョンの関係

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験が「ある」と回答した人のスーパービジョンの関係は、「同じ職場ではない」が 370 人（87.1%）、「同じ職場の人」が 93 人（21.9%）であった。

図表 3-1-24 スーパービジョンの関係

	N	%
同じ職場の人	93	21.9
同じ職場ではない人	370	87.1
無回答	13	3.1
全体	425	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

㉘ スーパービジョンの形態

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験が「ある」と回答した人のスーパービジョンの形態は、「個人スーパービジョン」が408人(96.9%)、「グループスーパービジョン」79人(18.6%)であった。「ある」と回答した人が413人だったので、両方の実施経験が「ある」とした人も少数ではあるが存在した。

図表 3-1-25 スーパービジョンの形態

	N	%
個人スーパービジョン	408	96.0
グループスーパービジョン	79	18.6
無回答	15	3.5
全体	425	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

㉙ 社会福祉士を対象としたスーパービジョンを実施した経験がない理由

社会福祉士を対象としたスーパービジョン実施経験の「ない」人の理由については、「スーパービジョンの依頼がない」が 30 人(18.3%)と一番多かった。

図表 3-1-26 社会福祉士を対象としたスーパービジョンを実施した経験がない理由

	N	%
職場にスーパービジョンの体制がない	15	9.1
職場にスーパービジョンの対象者(スーパーバイジー)がいない	9	5.5
職場にスーパービジョンの対象者がいるが、合意に至らない	2	1.2
スーパービジョンの依頼がない	30	18.3
スーパービジョンの依頼があったが契約に至らなかった	4	2.4
スーパービジョンを行う時間がない	11	6.7
スーパービジョンを行う自信がない	11	6.7
その他	5	3.0
無回答	121	73.8
全体	164	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

㉚ スーパービジョンを行うにあたっての相談や助言等の支援の有無

「スーパーバイザーとしてスーパービジョンを行うにあたって、相談や助言等の支援を受けたことがありますか」という問いに対しては、「ある」と回答した人が224人（49.6%）、「ない」は228人（50.4%）であった。

図表 3-1-27 スーパービジョンを行うにあたっての相談・助言等の支援の有無

	N	%
ある	224	49.6
ない	228	50.4
全体	452	100.0

㉛ スーパービジョンに関する具体的な相談・助言者・機関（フリーアンサー）（相談や助言を受けたことがあると回答した場合）

相談や助言等の支援を受けたことが「ある」と回答した人への「それは、どのような人あるいは機関でしたか」という問いに対しては、「大学等教員」が最も多く、次いで「都道府県社会福祉士会関係」であった。「研修会で相談」し回答を得たとする人、「同一職場上司」という回答もあった。勉強会等を開催し、そこで相談・助言を受けているという人もいた。

㉜ 具体的なスーパービジョンに関する相談・助言等の支援内容（フリーアンサー）

相談や助言等の支援を受けたことが「ある」と回答した人への「具体的にどのような支援を受けましたか」という問いに対しては、「研修会で相談した」と回答したと考えられる人は、グループディスカッション等のプログラムにおいて具体的な質問をしているようであった。契約の仕方や謝金の額等、具体的なことを相談したと回答した人も数名いた。全体的に支援内容というイメージが多様であった。

㉝ スーパービジョンの支援やサポート体制（フリーアンサー）

「どんな支援やサポート体制があれば、安心してスーパービジョンができると思いますか」という問いに対しては、様々な回答があった。支援・サポート体制というイメージが明確ではないことが明らかとなった。いつでも相談できる相談窓口のようなものから、定期的な勉強会レベルのもの、年1回程度の研修会での支援を求める人等様々であるが、何らかの支援やサポート体制を必要としていることは明らかとなった。

㉞ スーパービジョンに関する研修受講経験

スーパービジョンに関する研修会の受講経験については、「3～5回」が146人（32.4%）、次いで「1～2回」115人（25.5%）であった。11回以上を合計すると79人（17.5%）となり、「6～10回」と同数であった。

図表 3-1-28 スーパービジョンに関する研修会受講経験

	N	%
0回（受けたことがない）	32	7.1
1～2 回	115	25.5
3～5 回	146	32.4
6～10 回	79	17.5
11～20 回	35	7.8
21～30 回	17	3.8
31～40 回	7	1.6
41～50 回	9	2.0
51 回以上	11	2.4
全体	451	100.0

㉟ スーパービジョンを実施するにあたっての課題（フリーアンサー）

課題については、様々な回答があったが、「自身の力量・スキルの課題」「組織の体制の課題」「多忙すぎる」等が多かった。ソーシャルワークの対象者のように、スーパービジョンの実施が困難なスーパーバイジーへの対応を課題とする人が何人かいた。

㊱ 新型コロナウイルス感染症の影響によってスーパービジョンで困ったこと

新型コロナウイルス感染症の影響によってスーパービジョンで困ったことが「あった」と回答した人は、228 人（50.8%）、「なかった」は 221 人（49.2%）であり、ほぼ同数であった。

図表 3-1-29 新型コロナウイルス感染症の影響によってスーパービジョンで困ったこと

	N	%
あった	228	50.8
なかった	221	49.2
全体	449	100.0

㊲ 具体的な困った内容（フリーアンサー）

新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンを実施するにあたって「困ったことがあった」と回答した場合の具体的な内容については、「実施できなくて困った」「実施を遅らせた」「職場の関係で他機関の人との接触を自粛する必要があったためスーパービジョンができなくなった」等の回答が多かった。他方で、「オンラインで実施した」人も多かった。「スーパービジョンどころではなくなった」「予定していたスーパービジョンが中止となった」等、本来は、緊急状況においてこそ必要なスーパービジョンではあるが、職場外での実施で対応できないという回答が多かった。

㊳ 新型コロナウイルス感染症の影響によるスーパービジョン実施状況の変化

新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に変化はあったかという問いに対しては、「変化があった」231人（51.8%）、「変化はなかった」215人（51.8%）とほぼ同数であった。

図表 3-1-30 新型コロナウイルス感染症の影響によるスーパービジョン実施状況の変化

	N	%
変化があった	231	51.8
変化はなかった	215	48.2
全体	446	100.0

㊴ 具体的な変化（内容、方法、時期、回数など）（フリーアンサー）

新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に「変化があった」と回答した場合の具体的な内容としては、「実施できなかった」「オンラインに変更した」「開始・実施が遅れた」という回答が多かった。「スーパービジョンを受けようとする人が減った」という回答もあった。コロナによりスーパービジョンをしている余裕がなくなったという人と感染を心配してスーパービジョンをしたくない人が増えたという両方の傾向があった。

多くの人が「オンラインに変更した」と回答しており、「思ったよりも使いやすかった」とか「場所が必要ない、行く時間が必要ないのでよかった」という人もいた。 他方で、自粛期間であってもソーシャルディスタンスを保つ工夫を行いながら対面で行った人もいた。

㊵ 社会福祉士が地域共生社会の実現に向けたソーシャルワークの機能を実践できるようになるには、どのようなスーパービジョンが必要だと思うか（フリーアンサー）

回答が多岐にわたるため、ここでは簡単にまとめる。回答者は社会福祉士として社会や地域に何ができるのか、そのために自分の能力や専門職スキルをいかに向上させるのかということを真摯に考え、社会福祉士として地域共生社会の実現に寄与しようという思いがあった。それには、自分自身のソーシャルワーク実践力の向上やスーパービジョンの質の向上、地域自体への働きかけ、自組織の問題等多様な課題があがっていた。

㊶ ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況

認定社会福祉士制度において、相談援助の実務経験に関する必要な経験（質的基準）とされ、「スーパーバイジーの自己チェックシート」の項目になっている 56 項目について、スーパービジョンのなかでどの程度取り上げているか、実施状況を尋ねた。実施状況は、5〔よく取り上げる〕、4〔まあまあ取り上げる〕、3〔あまり取り上げない〕、2〔まったく取り上げたことがない〕、1〔意図的に取り上げていない〕のなかから選択とした。分析では、選択肢1〔意図的に取り上げていない〕の度数を算出し、選択肢 2～5 は 1～4 に割り当てて 4 件法として平均値と標準偏差を算出した。

「意図的に取り上げていない」は、メゾ（地域）での定款や契約書等の作成・変更（項目 11）や地域福祉活動・事業についての契約（項目 16）が7%台、マクロのクラス・アドボカシー（項目 56）や地域・国家

レベルでの計画策定（項目55）、メゾ（地域）の結果評価（項目52）、終結後のフォローアップ（項目47）、地域福祉活動・事業の計画立案（項目 25）、その実施や記録（項目 35、36）などは 5～6%台だが、多くは数%で「意図的に取り上げていない」項目は少なかった。

56 項目のなかで、スーパービジョンにおいて最もよく取り上げられているのが、「困難事例・多問題事例への介入」（平均 3.26）で、それに次いで「アセスメントに基づく目標設定」（平均 3.23）、「アセスメントに基づく計画立案」（平均 3.20）、「インテーク面接」（平均 3.13）でいずれもミクロレベルのものであった。一方、最も取り上げられていないのは、「地域・国家レベルでの保険医療福祉に関わる計画策定への参画」（平均 1.91）で、それに次いで「定款や契約書等の作成あるいは変更への関与」（平均 1.99）、「クラス・アドボカシーについて」（平均 2.03）であった。平均値が 3 点未満なのは、ミクロレベルでは 19 項目中 7 個であるが、メゾ（組織）17 項目中 15 個、メゾ（地域）16 項目全部、マクロ 4 項目全部で、ミクロレベルの項目はスーパービジョンでよく取り上げられているのに対し、メゾおよびマクロレベルの項目についてはスーパービジョンで取り上げられていないことが明らかになった。

図表 3-1-31 スーパービジョンの実施状況と自己効力感

項目		実施状況		自己効力感 平均値（標準偏差）
		意図的に取り上げていない 度数（%）	平均値（標準偏差）	
ミクロ	1.相談受付についてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.96(0.82)	3.35(0.60)
	2.インテーク面接についてのスーパービジョン	9(2.0%)	3.13(0.80)	3.35(0.61)
	3.スクリーニングのための情報収集についてのスーパービジョン	11(2.4%)	3.00(0.80)	3.26(0.661)
	4.記録作成についてのスーパービジョン	16(3.5%)	2.71(0.83)	3.12(0.69)
	5.受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定についてのスーパービジョン	13(2.8%)	2.60(0.89)	3.09(0.70)
	6.契約についてのスーパービジョン	20(4.4%)	2.36(0.88)	3.01(0.74)
	7.相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファーについてのスーパービジョン	6(1.3%)	3.00(0.83)	3.22(0.64)
メゾ（組織）	8.組織や事業に関わる相談や依頼の受付についてのスーパービジョン	10(2.2%)	3.00(0.83)	3.15(0.66)
	9.情報収集についてのスーパービジョン	5(1.1%)	3.02(0.76)	3.22(0.63)
	10.会議等での方針決定への関与についてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.83(0.85)	3.12(0.67)
	11.定款や契約書等の作成あるいは変更への関与についてのスーパービジョン	34(7.4%)	1.99(0.81)	2.65(0.82)
メゾ（地域）	12.相談や依頼の受付についてのスーパービジョン	14(3.1%)	2.67(0.88)	3.10(0.68
	13.スクリーニングのための情報収集についてのスーパービジョン	16(3.5%)	2.62(0.86)	3.02(.73)
	14.会議等での地域福祉活動・事業の方針の決定についてのスーパービジョン	17(3.7%)	2.51(0.88)	2.88(0.75)

	項目	実施状況		自己効力感 平均値 （標準偏差）
		意図的に取り上げていない度数（%）	平均値 （標準偏差）	
	15.地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン	23(5.0%)	2.44(0.89)	2.78(0.78)
	16.地域福祉活動・事業についての契約に関するスーパービジョン	35(7.6%)	2.04(0.82)	2.53(0.77)
ミクロ	17.理論・モデルに基づくアセスメントについてのスーパービジョン	5(1.1%)	3.12(0.78)	3.02(0.74)
メゾ（組織）	18.理論・モデルに基づく組織のアセスメントについてのスーパービジョン	8(1.7%)	2.79(0.81)	2.81(0.74)
メゾ（地域）	19.理論・モデルに基づく地域のアセスメントについてのスーパービジョン	15(3.3%)	2.50(0.85)	2.61(0.77)
ミクロ	20.アセメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	4(0.9%)	3.23(0.71)	3.28(0.61)
	21.アセメントに基づく計画立案についてのスーパービジョン	5(1.1%)	3.20(0.72)	3.27(0.61)
メゾ（組織）	22.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	8(1.7%)	2.92(0.74)	3.08(0.65)
	23.アセスメントに基づく取り組みの企画（計画）についてのスーパービジョン	10(2.2%)	2.84(0.73)	3.03(0.67)
メゾ（地域）	24.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	18(3.9%)	2.49(0.84)	2.78(0.74)
	25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン	20(4.4%)	2.38(0.83)	2.68(0.73)
ミクロ	26.サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整についてのスーパービジョン	3(0.7%)	3.13(0.75)	3.29(0.61)
	27.介入の実施についてのスーパービジョン	2(0.4%)	3.19(0.73)	3.29(0.61)
	28.介入の記録についてのスーパービジョン	7(1.5%)	2.69(0.84)	3.10(0.67)
	29.困難事例・多問題事例への介入についてのスーパービジョン	5(1.1%)	3.26(0.73)	3.26(0.66)
メゾ（組織）	30.組織内外での会議の企画・運営についてのスーパービジョン	9(2.0%)	2.82(0.79)	3.06(0.68)
	31.職員間および関係部署や関係機関との合意形成および連携についてのスーパービジョン	3(1.7%)	2.99(0.76)	3.11(0.68)
	32.取り組みの実施（企画の運営）についてのスーパービジョン	8(1.7%)	2.73(0,78)	2.98(0.71)

	項目	実施状況		自己効力感 平均値 （標準偏差）
		意図的に取り上げていない度数（%）	平均値 （標準偏差）	
	33.取り組みの記録についてのスーパービジョン	12(2.6%)	2.38(0.82)	2.84(0.72)
メゾ（地域）	34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整についてのスーパービジョン	24(5.2%)	2.42(0.88)	2.78(0.77)
	35.地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン	23(5.0%)	2.31(0.84)	2.66(0.76)
	36.地域福祉活動・事業の記録についてのスーパービジョン	27(5.9%)	2.10(0.81)	2.55(0.75)
ミクロ	37.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン	4(0.9%)	3.07(0.78)	3.25(0.61)
メゾ（組織）	38.継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正についてのスーパービジョン	10(2.2%)	2.76(0.83)	3.01(0.70)
	39.リーダーとしての役割遂行についてのスーパービジョン	16(3.5%)	2.79(0.83)	2.98(0.70)
メゾ（地域）	40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン	25(5.5%)	2.38(0.84)	2.71(0.72)
ミクロ	41.ケースカンファレンス等での検討についてのスーパービジョン	4(0.9%)	3.01(0.80)	3.23(0.62)
	42.終結にむけての準備についてのスーパービジョン	4(0.9%)	2.77(0.87)	3.14(0.66)
メゾ（組織）	43.会議等での検討についてのスーパービジョン	8(1.7%)	2.72(0.86)	3.02(0.68)
	44.終結にむけての準備についてのスーパービジョン	9(2.0%)	2.47(0.86)	2.88(0.72)
メゾ（地域）	45.会議等での検討についてのスーパービジョン	19(4.1%)	2.37(0.87)	2.75(0.74)
	46.終結にむけての準備についてのスーパービジョン	21(4.6%)	2.17(0.83)	2.61(0.73)
ミクロ	47.終結後のフォローアップについてのスーパービジョン	7(1.5%)	2.58(0.86)	3.03(0.70)
	48.介入の結果についての評価等についてのスーパービジョン	7(1.5%)	2.69(0.86)	3.04(0.70)
メゾ（組織）	49.終結後のフォローアップについてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.34(0.85)	2.79(0.73)
	50.取組みの結果についての評価と報告についてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.38(0.85)	2.79(0.73)
メゾ（地域）	51.終結後のフォローアップについてのスーパービジョン	27(5.9%)	2.12(0.82)	2.58(0.75)
	52.地域福祉活動・事業の結果についての評価等についてのスーパービジョン	28(6.1%)	2.10(0.822)	2.52(0.74)
マクロ	53.個別レベルの課題をマクロ・レベルの課題へと位置づけてシステム変革についてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.54(0.93)	2.81(0.82)

項目		実施状況		自己効力感 平均値 （標準偏差）
		意図的に取り上げていない度数（%）	平均値 （標準偏差）	
マクロ	54.組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与についてのスーパービジョン	13(2.8%)	2.42(0.94)	2.69(0.83)
	55.地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画についてのスーパービジョン	27(5.9%)	1.91(0.85)	2.31(0.81)
	56.クラス・アドボカシーについてのスーパービジョン（共通のニーズをもつ人たちを代弁してソーシャルアクションを行い、制度・政策・事業・関係性などにおけるシステム変革を起こすこと）	30(6.6%)	2.03(0.89)	2.37(0.82)

㊷ ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの自己効力感

上記の 56 項目についてのスーパービジョンをどの程度できると思うか、4〔できると思う〕、3〔まあまあできると思う〕、2〔あまりできないと思う〕、1〔できないと思う〕のなかからの選択とし、それらの平均値と標準偏差を算出した。

56 項目のなかで、自己効力感が最も高かったのが、「相談受付」と「インテーク面接」についてで共に平均 3.35、次が「サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整」と「介入の実施」で共に平均 3.29 で、いずれもミクロレベルの項目であった。一方、自己効力感が最も低かったのが「地域・国家レベルでの保険医療福祉に関わる計画策定への参画」（平均 2.31）、「クラス・アドボカシー」（平均 2.37）であった。ミクロレベルの 19 項目はすべて平均 3 以上だったのに、メゾ（組織）17 項目のうち 8 項目とメゾ（地域）16 項目のうち 14 項目、およびマクロ 4 項目がすべて平均 3 未満で、ミクロレベルの項目については自信をもってスーパービジョンが行えているのに対し、メゾ・マクロレベルの項目のスーパービジョンについては自信が低いことが明らかになった。

㊸ 社会福祉士に期待されるソーシャルワークの 23 機能へのスーパービジョンの実施状況

厚生労働省の第9回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会では、地域共生社会の実現に向けて、包括的な相談支援体制の構築と住民主体の地域課題解決体制を構築するために社会福祉士に発揮することが期待されているソーシャルワーク機能として 23 項目が挙げられている。これら 23 項目について、スーパービジョンのなかでどの程度取り上げているかを、5〔よく取り上げる〕、4〔まあまあ取り上げる〕、3〔あまり取り上げない〕、2〔まったく取り上げたことがない〕、1〔意図的に取り上げていない〕のなかから選択とし、1を除いて 2～5 を 1～4 に割り当て 4 件法として平均値と標準偏差を算出した。

23 機能のうち、スーパービジョンで比較的よく取り上げられていたのが「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」（平均 3.13）、「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」（平均 3.06）、「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」（平均 3.05）で、他の項目は平均点が 3.0 未満であまり取り上げら

れていなかった。「意図的に取り上げていない」を選択した回答者は、
住民の主体的な地域課題解決体制の構築に関わる 6 機能で 4～5%で、他の機能については数%で少なかった。

図表 3-1-32 社会福祉士に期待されるソーシャルワーク機能

	項目	実施状況		困難度 平均 (標準偏差)
		意図的に取り上げていない 度数(%)	平均 (標準偏差)	
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	1.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についてのスーパービジョン	10(2.2%)	2.74(0.89)	2.56(.745)
	2.地域全体で解決が求められている課題の発見についてのスーパービジョン	10(2.2%)	2.66(0.87)	2.60(.761)
	3.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についてのスーパービジョン	3(0.7%)	3.13(0.80)	2.96(.736)
	4.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についてのスーパービジョン	2(0.4%)	3.06(0.82)	2.89(.755)
	5.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・調整についてのスーパービジョン	3(0.7%)	3.05(0.82)	2.86(.743)
	6.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についてのスーパービジョン	7(1.5%)	2.92(0.81)	2.79(.792)
	7.必要なサービスや社会資源が存在しないまた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についてのスーパービジョン	12(2.6%)	2.56(0.88)	2.41(.831)
	8.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についてのスーパービジョン	13(2.8%)	2.48(0.88)	2.50(.812)
	9.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についてのスーパービジョン	17(3.7%)	2.45(0.89)	2.43(.834)
	10.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についてのスーパービジョン	8(1.7%)	2.73(0.90)	2.67(.798)
	11.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・調整についてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.58(0.91)	2.58(.793)
	12.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についてのスーパービジョン	5(1.1%)	2.99(0.84)	2.85(.785)
	13.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についてのスーパービジョン	13(2.8%)	2.59(0.91)	2.58(.801)

	項目	実施状況		困難度 平均 （標準偏差）
		意図的に取り上げていない度数（%）	平均 （標準偏差）	
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	14.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についてのスーパービジョン	13(2.8%)	2.60(0.93)	2.70(.816)
	15.地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握についてのスーパービジョン	11(2.4%)	2.57(0.92)	2.61(.812)
	16.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、福祉課題の普遍化についてのスーパービジョン	10(2.2%)	2.50(0.93)	2.55(.875)
	17.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についてのスーパービジョン	18(3.9%)	2.24(0.91)	2.38(.802)
	18.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）についてのスーパービジョン	22(4.8%)	2.31(0.95)	2.44(.844)
	19.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・支援についてのスーパービジョン	23(5.0%)	2.08(0.89)	2.30(.835)
	20.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・調整についてのスーパービジョン	22(4.8%)	2.10(0.91)	2.32(.810)
	21.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成についてのスーパービジョン	21(4.6%)	2.16(0.90)	2.35(.814)
	22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案についてのスーパービジョン	22(4.8%)	2.30(0.91)	2.46(.814)
	23.「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についてのスーパービジョン	24(5.2%)	2.08(0.89)	2.29(.842)

㊹ 社会福祉士に期待されるソーシャルワークの 23 機能へのスーパービジョンの困難度

これらの項目についてのスーパービジョンを行うことにどの程度難しさを感じているかを、4〔全く困難だと思わない〕、3〔あまり困難だと思わない〕、2〔多少困難だと思う〕、1〔大変困難だと思う〕のなかからの選択してもらい、それらの平均値と標準偏差を算出した。

スーパービジョンの困難度が最も高いのが「「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」（平均 2.29）であった。困難度が最も低いのが「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」（平均 2.96）で、23 項目すべてが 2 点台で、困難度の点では大きな開きは見られなかった。

㊺ 社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて期待されるソーシャルワークの機能（上記の23機能）を実践できるようになるために必要なスーパービジョン・地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンについての意見

地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が果たしていかなければならない役割を意識することやシステム理論などの習得、ミクロ・メゾ・マクロシステムの関連を読み解く力、アセスメント能力、スーパーバイザー自身の実践力向上など、スーパーバイザーが身に着けるべきことが挙げられるとともに、スーパーバイザーの教育体制の確立や研修の必須化などについての意見が多かった。また、地域協働のための組織・団体等との連携体制づくりや、地域へのアクセスポイントとしての業務体制づくり、地域との連携時に組織の代表として承認されているスーパービジョンシステム作り、スーパービジョンの必須化や義務化などを求める意見もあった。

3）因子分析結果

① ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況についての因子分析結果

ミクロ、メゾ（地域）、メゾ（組織）、マクロレベルに分類されているソーシャルワーク実践の項目へのスーパービジョン実施状況について因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行った。56 項目のうち複数の因子に 0.4 以上の負荷量がある 30 項目を除外して、26 項目で5因子が抽出された。寄与率は63.95％である。第1因子は、「アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン」「アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン（地域）」「地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン」「地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン」などメゾ（地域）のもの8項目と「組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与についてのスーパービジョン」のマクロ 1 項目の計 9 項目から構成されており、【メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン】とした。第2因子は、「アセメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン（ミクロ）」「アセメントに基づく計画立案についてのスーパービジョン（ミクロ）」「介入の実施についてのスーパービジョン（ミクロ）」「サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整についてのスーパービジョン（ミクロ）」などミクロレベルでのアセスメントから介入に関する7項目で構成されており、開始に関するものは含まれていないので、【ミクロ介入へのスーパービジョン】とした。第 3 因子は、「終結後のフォローアップについてのスーパービジョン（地域）」「取組みの結果についての評価と報告についてのスーパービジョン（地域）」「終結後のフォローアップについてのスーパービジョン（ミクロ）」の3項目から成り、事後評価やフォローアップに関するものなので【事後へのスーパービジョン】とした。第4因子は、「インテーク面接についてのスーパービジョン」「相談受付についてのスーパービジョン」「スクリーニングのための情報収集についてのスーパービジョン」の 3 項目から成り、いずれもミクロ実践の開始に関わることなので、【ミクロ開始へのスーパービジョン】とした。第5因子は、「会議等での方針決定への関与についてのスーパービジョン」「組織や事業に関わる相談や依頼の受付についてのスーパービジョン」「組織内外での会議の企画・運営についてのスーパービジョン」「情報収集についてのスーパービジョン」の 4 項目から成り、いずれもメゾ（組織）のことなので、【組織に関するスーパービジョン】とした。

5つの因子の平均点（標準偏差）を算出したところ、「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」は2.38(0.68)、「ミクロ介入へのスーパービジョン」は 3.18(0.59)、「事後へのスーパービジョン」は2.43(0.78)、「ミクロ開始へのスーパービジョン」は 3.03(0.69)、「組織に関するスーパービジョン」

は 2.91(0.63)だった。ミクロレベルのものが 3 点台でまあまあ取り上げられているのに対し、メゾ・マクロレベルのものは 2 点台であまり取り上げられていない。

図表 3-1-33 スーパービジョンの実施状況についての因子分析結果

	因子負荷量				
スーパービジョンの実施状況 26項目	1	2	3	4	5
第1因子 メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン α=0.92 平均2.38(0.68)					
25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン	0.85	0.15	0.06	0.08	-0.03
24.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン(地域)	0.83	0.21	0.08	0.09	0.03
35.地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン	0.82	0.04	0.11	0.05	0.18
36.地域福祉活動・事業の記録についてのスーパービジョン	0.78	0.03	0.19	0.09	0.10
34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整についてのスーパービジョン(地域)	0.73	0.13	0.20	0.07	0.26
45.会議等での検討についてのスーパービジョン(地域)	0.69	0.17	0.26	0.10	0.22
40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン(地域)	0.66	0.15	0.35	0.11	0.15
15.地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン	0.60	0.06	0.05	0.11	0.32
54.組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与についてのスーパービジョン(マクロ)	0.47	0.19	0.35	0.03	0.27
第2因子 ミクロ介入へのスーパービジョン α=0.81 平均3.18(0.59)					
20.アセメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン(ミクロ)	0.19	0.82	0.07	0.19	0.05
21.アセメントに基づく計画立案についてのスーパービジョン(ミクロ)	0.18	0.82	0.10	0.19	-0.00
27.介入の実施についてのスーパービジョン(ミクロ)	0.06	0.79	0.11	0.14	0.18
29.困難事例・多問題事例への介入についてのスーパービジョン(ミクロ)	0.14	0.73	0.05	0.11	0.19
37.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン(ミクロ)	0.09	0.68	0.24	0.17	0.16
26.サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整についてのスーパービジョン(ミクロ)	0.10	0.67	0.11	0.18	0.26
17.理論・モデルに基づくアセスメントについてのスーパービジョン(ミクロ)	0.06	0.60	0.18	0.13	0.06
第3因子 事後へのスーパービジョン α=0.90 平均2.43(0.78)					
49.終結後のフォローアップについてのスーパービジョン(地域)	0.32	0.16	0.90	0.12	0.13
50.取組みの結果についての評価と報告についてのスーパービジョン(地域)	0.39	0.20	0.72	0.05	0.23
47.終結後のフォローアップについてのスーパービジョン(ミクロ)	0.20	0.39	0.63	0.12	0.12
第4因子 ミクロ開始へのスーパービジョンα=0.82 平均3.03(0.69)					
2.インテーク面接についてのスーパービジョン(ミクロ)	0.10	0.31	0.08	0.82	0.04
1.相談受付についてのスーパービジョン(ミクロ)	0.11	0.22	0.04	0.78	0.18
3.スクリーニングのための情報収集についてのスーパービジョン(ミクロ)	0.14	0.33	0.12	0.58	0.12

第5因子　組織に関するスーパービジョン　α=0.80　2.91(0.63)					
10.会議等での方針決定への関与についてのスーパービジョン(組織)	0.19	0.28	0.17	0.10	0.64
8.組織や事業に関わる相談や依頼の受付についてのスーパービジョン	0.32	0.10	0.10	0.25	0.60
30.組織内外での会議の企画・運営についてのスーパービジョン	0.34	0.35	0.27	-0.06	0.52
9.情報収集についてのスーパービジョン(組織)	0.27	0.32	0.19	0.31	0.46

② スーパービジョンの自己効力感についての因子分析結果

ミクロ、メゾ(地域)、メゾ(組織)、マクロレベルに分類されているソーシャルワーク実践項目についてスーパービジョンを行う自己効力感について因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。56 項目のうち複数の因子に 0.4 以上の負荷量がある項目およびどの因子にも 0.4 以上の負荷がないもの計 33 項目を除外したところ、23 項目で2因子が抽出された。因子寄与率は 68.07%である。第1因子は、「35.地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン」「25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン」など、メゾレベル(地域)の 12 項目で構成されており【メゾレベルでのスーパービジョンの自己効力感】とした。第2因子は、「27.介入の実施についてのスーパービジョン」「26.サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整についてのスーパービジョン」などミクロレベルの 11 項目から構成されているので、【ミクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感】とした。

因子の平均値と標準偏差を算出したところ、「メゾレベルでのスーパービジョンの自己効力感」の平均値は 2.69(0.63)、「ミクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感」の平均値は 3.25(0.53)で、ミクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感の方が高かった。

図表 3-1-34　スーパービジョンの自己効力感についての因子分析結果

	因子負荷量	
ソーシャルワーク実践についてスーパービジョンを行う自己効力感	1	2
第1因子　メゾレベルでのスーパービジョンの自己効力感　α=0.96　平均2.69(0.63)		
35.地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン	0.85	0.18
25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン	0.83	0.17
36.地域福祉活動・事業の記録についてのスーパービジョン	0.82	0.18
45.会議等での検討についてのスーパービジョン	0.80	0.27
52.地域福祉活動・事業の結果についての評価等についてのスーパービジョン	0.80	0.18
24.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	0.79	0.25
15.地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン	0.79	0.19
46.終結にむけての準備についてのスーパービジョン	0.78	0.26
34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整についてのスーパービジョン	0.80	0.25
40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン	0.78	0.26
16.地域福祉活動・事業についての契約に関するスーパービジョン	0.78	0.16
14.会議等での地域福祉活動・事業の方針の決定についてのスーパービジョン	0.74	0.28

第2因子 ミクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感 α=0.96 平均3.25(0.53)		
27.介入の実施についてのスーパービジョン	0.19	0.88
26.サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整についてのスーパービジョン	0.22	0.85
20.アセメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	0.24	0.85
21.アセメントに基づく計画立案についてのスーパービジョン	0.23	0.83
41.ケースカンファレンス等での検討についてのスーパービジョン	0.19	0.83
29.困難事例・多問題事例への介入についてのスーパービジョン	0.22	0.80
37.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン	0.22	0.79
42.終結にむけての準備についてのスーパービジョン	0.18	0.78
28.介入の記録についてのスーパービジョン	0.19	0.74
1.相談受付についてのスーパービジョン	0.23	0.71
7.相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファーについてのスーパービジョン	0.27	0.67

③ ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況の因子分析結果

ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況について因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行った。23 項目のうち複数の因子に 0.4 以上の負荷量がある、あるいはどの因子にも 0.4 以上の負荷量がない項目 11 項目を除外して、12 項目で 2 因子が抽出された。因子寄与率は 75.55%である。第1因子は、「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」10 項目のうちの 1 番目の項目を除いた 9 項目から構成されており、【住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン】とした。第2因子は、「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」13 項目のなかの「4.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についてのスーパービジョン」「3.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についてのスーパービジョン」「5.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・調整についてのスーパービジョン」の 3 項目から構成されており、【包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン】とした。

因子の平均値と標準偏差を算出したところ、「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン」の平均値は 2.25（0.79）、「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン」の平均値は 3.08（0.74）だった。包括的な相談支援体制の構築についてはスーパービジョンでまあまあ取り上げられていたが、住民主体の地域課題解決体制構築についてはあまり取り上げられていなかった。

図表 3-1-35 ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況の因子分析結果

	因子負荷量	
ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況	1	2
第1因子 住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン α=0.96 平均2.25(0.79)		
20.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・調整についてのスーパービジョン	0.92	0.11
19.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・支援についてのスーパービジョン	0.90	0.10

21.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成についてのスーパービジョン	0.87	0.21
23.「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についてのスーパービジョン	0.87	0.13
18.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)についてのスーパービジョン	0.85	0.19
17.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についてのスーパービジョン	0.85	0.20
22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案についてのスーパービジョン	0.83	0.24
15.地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握についてのスーパービジョン	0.69	0.33
16.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、福祉課題の普遍化についてのスーパービジョン	0.69	0.34
第2因子　包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン　α=0.91　平均3.08(0.74)		
4.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についてのスーパービジョン	0.20	0.87
3.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についてのスーパービジョン	0.11	0.85
5.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・調整についてのスーパービジョン	0.24	0.83

④ ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度の因子分析結果

ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの困難度について因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行った。23 項目のうち複数の因子に 0.4 以上の負荷量がある、あるいはどの因子にも 0.4 以上の負荷量がないもの計 11 項目を除外して、14 項目で2因子が抽出された。因子寄与率は 73.43%である。第1因子は、「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」10 項目のうちの 7 項目から構成されており、【住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度】と名付けた。第2因子は、「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」13 項目のなかの7項目から構成されており、【包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度】と名付けた。

因子の平均値と標準偏差を算出したところ、「住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度」の平均値は 2.36(0.75)、「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度」の平均値は 2.80(0.63)で、いずれも平均値が 2 点台であることから多少困難だと思われていた。

図表 3-1-36　ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度の因子分析結果

	因子負荷量	
ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度	1	2
第1因子　住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度　α=0.97　平均　2.37(0.75)		
20.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・調整についてのスーパービジョン	0.90	0.24

19.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・支援についてのスーパービジョン	0.89	0.24
21.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成についてのスーパービジョン	0.87	0.30
23.「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についてのスーパービジョン	0.85	0.28
18.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)についてのスーパービジョン	0.84	0.31
22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案についてのスーパービジョン	0.81	0.34
17.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についてのスーパービジョン	0.78	0.32
第2因子　包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度　α=0.93　平均2.80(0.63)		
4.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についてのスーパービジョン	0.21	0.88
3.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についてのスーパービジョン	0.15	0.85
5.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・調整についてのスーパービジョン	0.24	0.80
6.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についてのスーパービジョン	0.30	0.80
2.地域全体で解決が求められている課題の発見についてのスーパービジョン	0.39	0.65
1.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についてのスーパービジョン	0.34	0.65
12.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についてのスーパービジョン	0.36	0.63

4)t検定結果

抽出された因子について、スーパーバイジー経験の有無、スーパービジョンを行ううえでの支援の有無、スーパーバイザー経験の有無によって異なるか検証するために、t検定を行った。

① スーパーバイジー経験

スーパーバイジーとしてスーパービジョンを受けたことがあるグループの方が、ないグループよりも「ミクロ介入へのスーパービジョン」と「ミクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感」が1%水準で、「ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況(5 因子合計)」「ミクロ開始へのスーパービジョン」「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度」が5%水準で統計的に有意に数値が高かった。つまり、スーパーバイジー経験がある方が、ミクロレベルの実践をスーパービジョンでよく取り上げており、ミクロレベルでのスーパービジョンを行う自己効力感が高く、住民主体の地域課題解決体制構築に向けてのスーパービジョンを行うことの困難度が低かった。

図表 3-1-37　t検定結果:バイジー経験の有無による違い

	バイジー経験	度数	平均値	標準偏差	p値
組織SV合計	なし	82	11.24	2.71	0.129
	あり	342	11.72	2.48	
ミクロ開始SV合計	なし	82	8.68	2.18	0.038
	あり	348	9.21	2.03	

事後SV合計	なし	88	6.92	2.30	0.084
	あり	343	7.40	2.32	
ミクロ介入SV合計	なし	83	21.02	4.22	0.003
	あり	344	22.54	4.08	
メゾマクロSV合計	なし	77	21.36	6.28	0.933
	あり	313	21.43	5.98	
SV実施(5因子合計)	なし	70	68.69	13.67	0.041
	あり	304	72.23	12.89	
ミクロSV自己効力感合計	なし	90	33.96	6.17	0.002
	あり	351	36.10	5.61	
メゾSV自己効力感合計	なし	89	31.82	7.45	0.555
	あり	353	32.34	7.46	
SV自己効力感(2因子合計)	なし	88	65.89	11.26	0.060
	あり	350	68.45	11.44	
機能SV住民主体の地域課題解決体制	なし	83	19.52	7.05	0.271
	あり	324	20.48	7.12	
機能SV相談支援体制	なし	89	8.88	2.27	0.069
	あり	343	9.36	2.20	
機能SV実施(2因子合計)	なし	82	28.45	8.02	0.160
	あり	322	29.88	8.25	
機能SV困難度地域課題解決体制	なし	92	15.52	5.62	0.038
	あり	345	16.80	5.15	
機能SV困難度相談支援体制	なし	92	19.10	3.849	0.236
	あり	347	19.71	4.58	
機能SV困難度(2因子合計)	.00	91	34.68	8.30	0.073
	1.00	344	36.53	8.80	

② スーパービジョンを行うにあたっての支援

スーパービジョンを行うにあたって相談や助言等の支援を受けた人のグループの方が、支援なしのグループよりも、「組織に関するスーパービジョン」、「ミクロ開始へのスーパービジョン」、「事後へのスーパービジョン」、「ミクロ介入へのスーパービジョン」、「ソーシャルワーク実践へのスーパービジョン実施状況(5 因子合計)」、「ミクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感」、「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン」「住民主体の相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度」が1%水準で、そして「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況(2 因子合計)」、「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの困難度(2 因子合計)」は 5%水準で統計的に有意に数値が高かった。つまり、支援を受けた人の方が、メゾ・マクロ実践以外についてのスーパービジョンをよく実施しており、スーパービジョンを行う自己効力感が高く、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンもよく実施しており、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度が低かった。

図表 3-1-38 t検定結果:スーパービジョンを行うにあたっての支援の有無

	支援	度数	平均値	標準偏差	p値
組織SV合計	なし	209	11.11	2.57	0.001
	あり	216	12.11	2.38	
ミクロ開始SV合計	なし	214	8.73	2.22	0.001
	あり	216	9.48	1.83	
事後SV合計	なし	215	6.98	2.33	0.004
	あり	217	7.62	2.27	
ミクロ介入SV合計	なし	214	21.57	4.56	0.001
	あり	214	22.97	3.58	
メゾマクロSV合計	なし	197	21.04	6.21	0.177
	あり	193	21.87	5.83	
SV実施(5因子合計)	なし	188	69.17	14.25	0.001
	あり	186	74.12	11.30	
ミクロSV 自己効力感合計	なし	225	34.89	6.20	0.003
	あり	217	36.52	5.22	
メゾSV 自己効力感合計	なし	225	32.00	7.68	0.529
	あり	218	32.45	7.32	
SV自己効力感 (2因子合計)	なし	224	66.92	11.81	0.054
	あり	215	69.03	11.05	
機能SV住民主体の 地域課題解決体制	なし	202	19.66	7.41	0.059
	あり	204	20.99	6.71	
機能SV 相談支援体制	なし	217	8.93	2.48	0.001
	あり	214	9.60	1.84	
機能SV実施 (2因子合計)	なし	201	28.64	8.76	0.015
	あり	202	30.63	7.49	
機能SV困難度住民主体の 地域課題解決体制	なし	219	16.29	5.38	0.301
	あり	217	16.81	5.18	
機能SV困難度 相談支援体制	なし	220	18.98	4.66	0.004
	あり	218	20.19	4.13	
機能SV困難度 (2因子合計)	.00	217	35.30	9.12	0.042
	1.00	217	37.00	8.26	

③ スーパーバイザー経験

社会福祉士を対象にスーパービジョンを実施した経験があるグループの方が、ないグループよりも、「ミクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感」、「ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの自己効力感（2 因子合計）」が 1%水準で、「メゾレベルでのスーパービジョンの自己効力感」は 5%水準で統計的に高かった。つまりスーパーバイザー経験がある方が、ミクロレベルとメゾレベルのいずれにおいてスーパービジョンを行う自信が高かった。

図表3-1-39 t検定結果：スーパーバイザー経験の有無

	バイザー経験	度数	平均値	標準偏差	P値
ミクロSV	なし	42	31.50	6.88	0.001
自己効力感合計	あり	403	36.14	5.49	
メゾSV	なし	42	30.02	7.22	0.043
自己効力感合計	あり	404	32.49	7.52	
SV自己効力感	なし	42	61.52	12.45	0.001
合計	あり	400	68.68	11.20	

5）重回帰分析結果

「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」に影響がある要因を調べるために、「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」（2 因子「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン」「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン」の合計点）を従属変数をとし、性別、年齢、資格取得後の経験年数、スーパーバイジー経験、研修受講回数、ソーシャルワーク実践の 5 因子（メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン、ミクロ介入へのスーパービジョン、事後へのスーパービジョン、ミクロ開始へのスーパービジョン、組織に関するスーパービジョン）、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度 2 因子（住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度、包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度）を独立変数として重回帰分析を行った。

その結果、「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」に関連しているものとして、「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」「ミクロ開始へのスーパービジョン」「住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度」が1%水準で、「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度」が 5%水準で統計的に有意であった。そのなかで β 値が高い、すなわち最も影響力が大きいのが「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」であり、次が「住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度」だった。一方、他の項目の影響力をコントロールすると、バイジー経験や支援、スーパービジョン研修には有意な関連は見られなかった。

図表 3-1-40 「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」を従属変数とする重回帰分析結果

項目	β	t	P値
性別ダミー（男性＝0）	0.02	0.57	0.569
年齢	0.06	1.66	0.098
資格取得後経験年数	-0.02	-0.63	0.527

バイジー経験（経験なし＝0）	-0.01	-0.22	0.824
支援（支援なし＝0）	0.026	0.70	0.484
スーパービジョン研修受講回数	-0.04	-1.20	0.230
メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン	0.53	10.82	0.001
ミクロ介入へのスーパービジョン	0.07	1.41	0.161
事後へのスーパービジョン	0.08	1.70	0.089
ミクロ開始へのスーパービジョン	0.13	3.08	0.002
組織に関するスーパービジョン	-0.09	-1.86	0.063
住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度	0.25	5.00	0.001
包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度	0.10	2.04	0.042
F 値	40.82		
調整済み R^2	0.62		

注 1)F 値の検定:P<0.001

6)考察

① 回答者

本調査の回答者は、男性が 47.7%で男女ほぼ半数ずつ、93.2%が 40 歳代～60 歳代である。34.8%が大学院修了で、就労先は多岐にわたるが、47.2%が管理職か経営者で、リーダー的な役割も含めれば 73.6%が何らかの役職を担っている。17.5%が大学勤務である。ソーシャルワークの実務経験は、90%以上の回答者が 10 年以上、そのうち 45%は 20 年以上であった。

回答者の 78.8%が、スーパーバイジーとしてスーパービジョンを受けた経験（バイジー経験）をもっており、そのうち 30.1%は過去 1 年間にもスーパービジョンを受けていた。バイジー経験者の 93.7%がスーパービジョンを受けて「とてもよかった」もしくは「まあまあよかった」と回答していた。

回答者の 90.6%がスーパーバイザーとして社会福祉士を対象としたスーパービジョンを実施した経験（バイザー経験）があり、そのうち 80.8%は過去 1 年にスーパービジョンを実施していた。バイザー経験者の 74.9%は、認定社会福祉士制度のスーパーバイザーを実施したことがあった。また、21.9%は同じ職場で、87.1%は同じ職場ではなかった。バイザー経験者の 96.0%は個人スーパービジョンを実施したことがあるが、グループスーパービジョンを実施したことがあるのは 18.6%にとどまっていた。

オンラインでのスーパービジョンに関しては、スーパーバイジーとしては、10.9%がオンラインでのスーパービジョンを受けたことがあり、スーパーバイザーとしては 30.0%がオンラインでもスーパービジョンを実施していた。社会福祉士対象の調査では、オンラインでのスーパービジョンを受けたのは 2.4%であることからすると、大きな違いである。

回答者の 71.6%が実習指導者講習会を修了しており、67.5%がスーパービジョンに関する研修会を 3 回以上受講し、49.6%がスーパービジョンを行うにあたって相談や助言等の支援を受けていた。今後、何らかの支援やサポート体制を必要としていることは自由記述を通して明らかとなった。具体的にどのようなことが望まれているのかは、回答者によってさまざまで、バイザーとバイジーのマッチングやスーパービジョンのシステム、サポート体制、スーパービジョンの内容についての客観的助言、スーパービジョンの方法論の確立などがあることが明らかになった。

② 新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の影響に関しては、回答者の 50.8%がスーパービジョンで困ったことがあった、また 51.8%がスーパービジョンの実施状況に変化があったと答えた。具体的には、人との接触を自粛するためスーパービジョンができなくなったり、スーパービジョンどころではなくなり、スーパービジョンを中止したり延期したとの回答が多かった。一方で、オンラインに変更したり、ソーシャルディスタンスをとるよう工夫して対面で行ったとの声もあった。今後、危機状況におけるスーパービジョンのあり方や方法についても検討が必要である。

③ ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況と困難度（単純集計結果）

ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況に関しては、ミクロレベルの項目はよく取り上げられているが、メゾおよびマクロレベルについてはそれほど取り上げられていないことが明らかになった。また、ミクロレベルでのスーパービジョンについては自己効力感が高く自信をもって行えているが、メゾ・マクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感は低い傾向にあった。

スーパービジョンの実施状況と自己効力感をいずれも 4 件法として平均値を算出したところ、実施状況よりも自己効力感の方が全般的に高い傾向にあった。回答者はスーパービジョンができると思っているが、実際には実施していないという状況があり、今後、スーパービジョンを受ける人や機会、そしてスーパービジョンのテーマを拡大していくことでスーパービジョンの活性化を図ることが可能だと考えられる。

一方、実施状況と自己効力感の両方で最低点だったのが「地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画」、そして「クラス・アドボカシー」である。これらは、回答者の6%前後が「意図的に取り上げていない」項目でもあった。地域共生社会の実現に向けて重要な項目であるため、これらがスーパービジョンにおいて取り上げられるような方策が必要である。

地域共生社会の実現に資するソーシャルワークの 23 機能については、実施状況も困難度も突出して高いものや低いものはなかったが、同じ 4 件法で分析しているソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況や自己効力感と比べると全般的に平均点が低く、実施状況は低調で、困難度が高いことが伺われた。

④ ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況と困難度（因子分析結果）

ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの実施状況と自己効力感、そしてソーシャルワーク機能へのスーパービジョンの実施状況と困難度については、もともと尺度として作成されたものではないため、因子分析を行って因子構造を確認したうえで、さらなる分析を行った。

まず、「ソーシャルワーク実践へのスーパービジョン実施状況」については、因子分析の結果、5 因子（①メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン、②ミクロ介入へのスーパービジョン、③事後へのスーパービジョン、④ミクロ開始へのスーパービジョン、⑤組織に関するスーパービジョン）が抽出された。ミクロ介入へのスーパービジョンとミクロ開始へのスーパービジョンは他の三つよりよく実施されていた。それに対して実施状況が最も低調だったのは、メゾ・マクロ実践へのスーパービジョンで、次が組織に関するス

ーパービジョンだった。

「ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンの自己効力感」については、因子分析の結果、2因子（①メゾレベルでのスーパービジョンの自己効力感、②ミクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感）が抽出された。ミクロレベルの方がメゾレベルよりもスーパービジョンの自己効力感が高かった。

「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」については、因子分析の結果、2 因子（①住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン、②包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン）が抽出された。住民主体の地域課題解決体制構築に関する機能よりも包括的な相談支援体制構築のための機能の方がスーパービジョンではよく取り上げられていた。

「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度」については、因子分析の結果、2因子（①住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度、②相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度）が抽出された。住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョンの方がやや困難度が高かった。

⑤ スーパービジョン経験とスーパーバイザーへの支援（t検定結果）

因子分析で抽出された項目について、スーパーバイジー経験の有無、スーパービジョンへの支援の有無、スーパーバイザー経験の有無によって平均値に差があるか比較を行った。その結果、スーパーバイジーとしてスーパービジョンを受けた経験がある人は、ない人よりも i)「ミクロ介入へのスーパービジョン」および「ミクロ開始へのスーパービジョン」をよく実施しており、ii)「ミクロレベルでのスーパービジョンの自己効力感」が高く、iii)「住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度」が低かった。ここから、スーパービジョンを受けることがスーパービジョンを行う際にも役立つことが示唆された。

スーパービジョンを行うにあたって相談や助言等の支援を受けた人の方が、受けていない人よりも、i)ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンを行っており（「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」を除く）、ii)スーパービジョンを行う自己効力感が高く、iii)ソーシャルワーク機能へのスーパービジョンもよく実施しており、vi)ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度も低かった。スーパービジョンを推進していくためには、スーパーバイザーへの支援が役立つことが示唆された。

さらに、スーパーバイザーとしてスーパービジョンを実施した経験がある人の方が、ない人よりも、ミクロレベルおよびメゾレベルでのスーパービジョンを行う自己効力感が高かった。自己効力感は、成功体験をすることで高めていくことができるとされている。したがって、スーパーバイザー養成のためには、相談や助言等の支援を受けながらスーパービジョンを行い、少しずつ成功体験を積んでいけるようにしていくことが重要である。

⑥ ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況に関わる項目（重回帰分析結果）

「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」に影響がある要因を調べるために、重回帰分析を行った結果、「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」、「ミクロ開始へのスーパービジョン」、「住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度」、「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度」が関連していた。そのなかで特に影響力が大きいのが、「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」であり、その次が「住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン

困難度」であった。

他の関連要因をコントロールすると、スーパーバイジー経験やスーパービジョンを受けるための支援、スーパービジョン研修には関連がみられなかった。従来のスーパービジョンやスーパービジョン研修がミクロ実践に焦点をあてたもので、メゾ・マクロ実践についてはあまり取り上げてこなかったことも関わっているかもしれない。地域共生社会に資するソーシャルワーク機能を向上させるためには、スーパービジョンでメゾ・マクロ実践を取り上げ、その実践を支援することが必要である。

⑦ 地域共生社会の実現に向けて求められるスーパービジョン

以上の結果から、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士に求められるソーシャルワーク機能を発揮できるようなスーパービジョンを実施するためには、スーパービジョンでメゾ・マクロレベルの実践をもっと取り上げることが必要である。メゾ・マクロレベル実践へのスーパービジョンとは、具体的には以下の項目である。なお、「地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画」と「クラス・アドボカシー」をスーパービジョンで取り上げることが必要だと③で述べたが、これらも以下の複数の項目のなかに含まれている。

メゾ・マクロレベルでのスーパービジョン

15.地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン
24.アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン(地域)
25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案についてのスーパービジョン
34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整についてのスーパービジョン(地域)
35.地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン
36.地域福祉活動・事業の記録についてのスーパービジョン
40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン(地域)
45.会議等での検討についてのスーパービジョン(地域)
54.組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与についてのスーパービジョン(マクロ)

これまで、ミクロレベルについてはスーパービジョンでよく取り上げられており、そのようなスーパービジョンを受けること、そして、スーパービジョンを行うにあたって支援を受けることがミクロレベルについてのスーパービジョンの実施状況や自己効力感を高め、ソーシャルワーク機能に関するスーパービジョンの困難度を下げることが本調査では示唆された。今後、スーパービジョンのなかで、ミクロレベルに加えて、メゾ・マクロレベルの実践についても積極的に取り上げ、スーパーバイジーがメゾ・マクロ実践に取り組めるように教育的・支持的に関わることがソーシャルワーク機能の発揮につながると期待できる。職場内でのスーパービジョンでは、メゾ・マクロ実践も職務の一環だという合意を形成し、職務として取り組めるように体制を整えるなどの管理的機能を果たすことも重要である。

また、困難度が高ければ、できないので実施しない、あるいは実施してもうまく事が運ばないことになりがちなので、「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度」、「包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度」を下げることが課題である。これらの困難度に関わる項目は以下のとおりである。

住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度

17.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についてのスーパービジョン
18.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)についてのスーパービジョン
19.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・支援についてのスーパービジョン
20.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・調整についてのスーパービジョン
21.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成についてのスーパービジョン
22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案についてのスーパービジョン
23.「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についてのスーパービジョン

包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度

1.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についてのスーパービジョン
2.地域全体で解決が求められている課題の発見についてのスーパービジョン
3.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についてのスーパービジョン
4.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についてのスーパービジョン
5.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・調整についてのスーパービジョン
6.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についてのスーパービジョン
12.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についてのスーパービジョン

特に影響力が大きい「住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン困難度」に関する項目については、スーパービジョンであまり取り上げられていないので、まず、これらを自分自身がスーパービジョンで取り上げる意義があり、同時にそれができると思えるようになることが必要である。ソーシャルワーク機能を発揮するためには、ミクロおよびメゾ・マクロレベルでのソーシャルワーク実践が適切にできることが前提となるので、それを支えるスーパービジョンを行い、その際に、スーパーバイザー自身もスーパービジョンや支援を受けて学びながら力量をつけていけば、できると思えるようになるだろう。

さらに、スーパーバイザーには、地域共生社会の実現に向けて、新たなあり方や仕組みを協働しながら探り、創造していく作業に参画することが求められる。令和３年４月１日から「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２年法律第52号)」が施行され、新たな事業の創

設やサービス提供体制の整備などが推進される。この新たな展開のなかで、スーパーバイザーは、スーパーバイジーの職務について、どのような意義があり、具体的にどのように取り組んでいけばよいのか共に検討することが求められる。また、新型コロナウイルス感染拡大の影響と対応についても、スーパービジョンのなかで、またスーパービジョンの方法についてもあわせて検討することが必要となっている。

このような状況において、今後、スーパーバイザーが継続的に学び、支援を受けられるような体制や仕組みを構築していくことは喫緊の課題である。その方法として、スーパーバイザーもスーパービジョンを受ける機会が得られるようなシステムづくり、あるいはスーパーバイザーのピア・サポートやピア・スーパービジョンの実施などがあるが、これらについては今後の検討が必要である。

（2）社会福祉士対象　ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する実態調査（バイジー調査）

調査の概要

目的：スーパービジョンの実施状況および課題、ソーシャルワーク実践に関する自己効力感の程度、及び社会福祉士に求められるソーシャルワーク機能の実施状況と困難度を明らかにする。

対象：都道府県社会福祉士会会員から無作為抽出された 750 名（スーパーバイザー登録者を除く）

方法：郵送調査　回答はWeb 回答と郵送回答のいずれかを選択

回答期間：2021 年 1 月 13 日より 1 月 31 日

回答者：282 人（WEB 回答 124 人、郵送回答 158 人）　回答率 37.6%

分析：単純集計、因子分析、t検定、重回帰分析

1）調査の目的と方法

地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士は包括的な相談支援体制や住民主体の地域課題解決体制を構築するソーシャルワーク機能の発揮が求められている。本調査では、社会福祉士が受けているスーパービジョンの実態、ソーシャルワーク実践の実施状況とその自己効力感、社会福祉士に求められるソーシャルワーク機能の実施状況とその困難度を明らかにすることである。これらが明らかになれば、ソーシャルワーク機能を発揮するために、どのようなスーパービジョンが必要か、そのためにスーパーバイザーが身に着けるべきことは何かを検討することが可能になる。

調査の対象は、都道府県社会福祉士会会員から無作為抽出された 750 名（スーパーバイザー登録者を除く）で、2021 年 1 月 13 日より 1 月 31 日までの間に自記式質問紙を用いた郵送調査（回答はWeb 回答と郵送回答のいずれかを選択）を行った。回答者は、282 人（WEB 回答 124 人、郵送回答 158 人）で回収率は 37.6%だった。

収集したデータは、基礎属性、スーパービジョンを受けた経験、新型コロナウイルス感染拡大のスーパービジョンへの影響、ソーシャルワーク実践の実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能の実施状況と困難度である。ソーシャルワーク実践の実施状況については、認定社会福祉士制度において、相談援助の実務経験に関する必要な経験（質的基準）として、「スーパーバイジーの自己チェックシート」の項目になっている 56 項目（ミクロ、メゾ（地域）、メゾ（組織）、マクロレベルに分類されている）について、「実施している」から「実施していない」までの 4 件法で問い、「職場環境等の理由から、実施する環境にない」も選択肢として加えた。自己効力感については、この 56 項目について、実施しているか否かに関わらず、必要とされる場面になった時にできると思うかについて 4 件法で問うた。ソーシャルワーク機能の実施状況については、第9回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会（平成29年2月7日資料1）において地域共生社会の実現に資する「包括的な相談支援体制の構築」や「住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくり」を推進するにあたってソーシャルワークに発揮することが期待されている 23 項目について、どの程度実施しているかを4件法で問い、「職場環境等の理由から、実施する環境にない」も選択肢に加えた。困難度については、この 23 項目を実施することについてどの程度難しさを感じているかを 4 件法で問うた。

分析は、単純集計のあと、ソーシャルワーク実践の実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能の実施状況と困難度について因子分析を行った。これら4つは、もともと尺度として作成されたものではない

ため、多義性をもつ項目が少なからず含まれている。そのため、それぞれ因子分析によって因子を抽出して因子構造を確認した。そして、因子得点を用いて、スーパービジョン経験の有無による違いを検証するためにt検定を行った。また、ソーシャルワーク機能の実施状況に影響する要因を明らかにするために重回帰分析を行った。

2)単純集計結果

①性別

回答者は「男性」と「女性」がそれぞれ139人(50.0%)であった。

図表 3-1-41 性別

	N	%
男性	139	50.0
女性	139	50.0
その他	0	-
全体	278	100.0

②年齢

年齢は「40歳代」が一番多く95人(34.3%)、次いで「50歳代」65人(23.5%)、「30歳代」55人(19.9%)であった。

図表 3-1-42 年齢

	N	%
20歳代	4	1.4
30歳代	55	19.9
40歳代	95	34.3
50歳代	65	23.5
60歳代	44	15.9
70歳代	12	4.3
80歳以上	2	0.7
全体	277	100.0

③最終学歴

最終学歴は「大学」が212人(80.6%)で、「専門学校」が21人(8.0%)、「大学院」が20人(7.6%)であった。

図表 3-1-43 最終学歴

	N	%
高校	5	1.9
大学	212	80.6
大学院	20	7.6
短大	3	1.1
専門学校	21	8.0
その他	2	0.8
全体	263	100.0

④現在の主たる就労先種別

就労先は多岐にわたっていたが、最も多いのが「病院・診療所」29 人(10.4%)、次いで「居宅介護支援事業所」28 人(10.1%)、「介護保険施設(入所)」と「地域包括支援センター」はともに 24 人(8.6%)であった。

図表 3-1-44 主たる就労先種別

	N	%
介護保険施設(入所)	24	8.6
居宅サービス事業所	7	2.5
地域密着型サービス事業所	8	2.9
居宅介護支援事業所	28	10.1
地域包括支援センター	24	8.6
その他の高齢者福祉関係	11	4.0
障害者支援施設	9	3.2
相談支援事業所	14	5.0
就労支援事業所	4	1.4
障害福祉サービス事業所	6	2.2
その他の障害者福祉関係	6	2.2
乳児院	0	-
児童養護施設	2	0.7
母子生活支援施設	0	-
児童家庭支援センター	0	-
障害児施設(入所・通所)	5	1.8
障害児相談支援事業所	0	-
保育所	5	1.8
その他の児童・母子関係	4	1.4
自立相談支援機関	2	0.7
就労準備支援事業所	0	-

家計相談支援事業所	1	0.4
その他の生活困窮者自立支援関係	0	-
救護施設	1	0.4
婦人保護施設	0	-
無料低額宿泊所	0	-
その他の生活保護関係	1	0.4
社会福祉協議会	11	4.0
その他の地域福祉関係	2	0.7
病院・診療所	29	10.4
その他の医療関係	0	-
福祉事務所	4	1.4
児童相談所	5	1.8
身体障害者更生相談所	0	-
知的障害者更生相談所	0	-
国	1	0.4
都道府県	2	0.7
市町村	18	6.5
その他の行政関係	0	-
保護観察所	2	0.7
更生保護施設	2	0.7
刑務所	0	-
地域生活定着支援センター	1	0.4
その他の司法福祉関係	0	-
教育委員会	2	0.7
小・中・高校	2	0.7
大学(大学院)	6	2.2
その他の教育関係	3	1.1
独立型社会福祉士事務所	4	1.4
就業支援関係(ハローワーク等)	1	0.4
その他	21	7.6
全体	278	100.0

⑤現在の主たる就労先における役職

現在の役職は「管理職(管理職手当がある)または経営者である」が 72 人(26.1%)であった。「管理職または経営者ではないが、リーダー的な役割を担っている」は 59 人(21.4%)であった。

図表 3-1-45 主たる就労先における役職

	N	%
管理職(管理職手当がある)または経営者である	72	26.1
管理職または経営者ではないが、リーダー的な役割を担っている	59	21.4
その他	145	52.5
全体	276	100.0

⑥社会福祉士資格取得後のソーシャルワーク実践の経験年数

ソーシャルワーク実践の経験年数は、「10～20 年未満」が 102 人(36.4%)で最も多く、次が「5 年～10 年未満」が 66 人(23.6%)、「20 年以上」が 32 人(11.4%)だった。

図表 3-1-46 ソーシャルワーク実践の経験年数

	N	%
1 年未満	26	9.3
1 年～3 年未満	31	11.1
3 年～5 年未満	23	8.2
5 年～10 年未満	66	23.6
10 年～20 年未満	102	36.4
20 年以上	32	11.4
全体	280	100.0

⑦実習指導者講習会修了の有無

実習指導者講習会の修了については、「修了していない」189 人(67.0%)で、「修了している」93 人(33.0%)であった。

図表 3-1-47 実習指導者講習会修了の有無

	N	%
修了している	93	33.0
修了していない	189	67.0
全体	282	100.0

⑧スーパーバイジーとしてのスーパービジョン経験

「スーパーバイジーとしてスーパービジョンを受けた経験がない」としたのが 193 人(68.7%)、「スーパーバイジーとしてスーパービジョンを受けた経験がある」は 88 人(31.3%)であった。

図表 3-1-48 スーパーバイジーとしてのスーパービジョン経験

	N	%
ある	88	31.3
ない	193	68.7
全体	281	100.0

⑨過去 1 年間のスーパービジョン経験

「スーパーバイジーとして、スーパービジョンを受けた経験がある」と回答した人のなかで、過去 1 年間にスーパービジョンを受けたことがあるかどうかについての問いに対して、「過去 1 年間に受けていない」が 63 人(71.6%)で「過去 1 年間に受けた」は 25 人(28.4%)であった。

図表 3-1-49 スーパービジョン経験の時期

	N	%
過去1年間に受けた	25	28.4
過去1年間は受けていない	63	71.6
全体	88	100.0

⑩オンラインでのスーパービジョン

「スーパーバイジーとして、スーパービジョンを受けた経験がある」と回答した人のうち、オンラインでのスーパービジョンを「受けたことがない」が 83 人(97.6%)で、「受けたことがある」のは 2 人(2.4%)のみであった。

図表 3-1-50 オンラインでのスーパービジョン

	N	%
受けたことがある	2	2.4
受けたことがない	83	97.6
全体	85	100.0

⑪認定社会福祉士制度のスーパービジョン

「スーパーバイジーとして、スーパービジョンを受けた経験がある」と回答した人のうち、認定社会福祉士制度のスーパービジョンを「受けたことがない」人は 75 人(87.2%)、「受けたことがある」は 11 人(12.8%)であった。

図表 3-1-51 認定社会福祉士制度のスーパービジョン

	N	%
受けたことがある	11	12.8
受けたことがない	75	87.2
全体	86	100.0

⑫スーパービジョンの関係

「スーパーバイジーとして、スーパービジョンを受けた経験がある」と回答した人のうち、スーパービジョンの関係が「同じ職場の人」は 32 人(36.4%)、「同じ職場ではない人」は 61 人(69.3%)、であった。両方ある人もいた。

図表 3-1-52 スーパービジョンの関係

	N	%
同じ職場の人	32	36.4
同じ職場ではない人	61	69.3
全体	88	100.0

複数回答のため全体で 100%にならない。

⑬スーパービジョンの形態

「スーパーバイジーとして、スーパービジョンを受けた経験がある」と回答した人のうち、「個人スーパービジョン」経験があるのは 55 人(32.2%)、「グループスーパービジョン」経験があるのは 40 人(23.4%)であった。「個人スーパービジョン」と「グループスーパービジョン」の両方を受けたことがある人もいた。

図表 3-1-53 スーパービジョンの形態

	N	%
個人スーパービジョン	55	32.2
グループスーパービジョン	40	23.4
全体	88	100.0

複数回答のため全体で 100%にならない。

⑭スーパーバイザーの保有資格等

「スーパーバイジーとして、スーパービジョンを受けた経験がある」と回答した人にスーパーバイザーの保有資格等を複数回答で問うた結果、「無回答」が最も多く 86 人(50.3%)、次に「社会福祉士」が 61 人(35.7%)、「介護支援専門員」24 人(14.0%)であった。その他として、大学教授、認定社会福祉士、行政書士、公認心理士、研修講師などが挙げられていた。

図表 3-1-54 スーパーバイザーの保有資格等

	N	%
社会福祉士	61	35.7
精神保健福祉士	15	8.8
保健師・看護師	8	4.7
介護支援専門員	24	14.0
相談支援専門員	9	5.3
養成校教員	9	5.3
その他	11	6.4
全体	88	100.0

複数回答のため全体で 100%にならない。

⑮スーパービジョンの動機(フリーアンサー)

「スーパービジョンを受けようと思ったきっかけ、動機はどんなものでしたか」という問いに対するフリーアンサーでは、「研修のカリキュラムに入っていた」「認定社会福祉士取得・更新のため」「スキルアップ、よりよい相談援助、専門性向上のため」「自分の支援に不安があったため」「自分を振り返るきっかけにするため」「困難事例に対応するため」といった回答が多かった。

⑯これまで受けたスーパービジョンの総合評価

「とてもよかった」43 人(49.4%)、「まあまあよかった」37 人(42.5%)で、この二つをあわせると 91.9%がよかったという回答を選んでいる。

図表 3-1-55 スーパービジョンの総合的評価

	N	%
とてもよかった	43	49.4
まあまあよかった	37	42.5
どちらともいえない	5	5.7
あまりよくなかった	2	2.3
全くよくなかった	0	-
全体	87	100.0

⑰総合的評価の理由

「とてもよかった」「まあまあよかった」を選択した理由は、「とても分かりやすくて、納得ができ、自分のスキルアップができた」「自分の中で課題としていたことがより明確になり向き合うことができた」「自分の行動に確信がもてた」「スーパービジョンを受けることで、自分の考えになかったものを得られたため」「職場での迷いに対して整理することができた」「気持ちを受け止め、励ましてもらい、明日も頑張ろ

うと思えた」などであった。

「どちらともいえない」を選択した理由は、「あまり実践的でなかったから」「1 人目のバイザーは良かったが、二人目はあまりよくなかった」であった。

「あまりよくなかった」を選択した理由は、「自分と同じ答えしかなかったので、意味がないと思った」「認定社会福祉士のスーパービジョンは事例検討ではないと聞いていたが、実際に受けたら事例検討となった」であった。

⑱新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に変化があったかという問いに対しては、「変化はなかった」が 55 人(64.7%)、「変化があった」が 30 人(35.3%)だった。

図表 3-1-56 新型コロナウイルス感染症の影響

	N	%
変化があった	30	35.3
変化はなかった	55	64.7
全体	85	100.0

⑲具体的な変化(内容、方法、時期、回数など)(フリーアンサー)

新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に「変化があった」と回答した場合の具体的な内容としては、衝立や清拭など感染対策をして実施したという回答が1件あったが、回答の多くは、対面での実施ができず、一時中断、延期、中止になったというものだった。所属組織から行動範囲に制限が設けられたために予定していたスーパービジョンが受けられなかった、関係者のなかに感染者が出て回数や機会が減った、消毒等の仕事が増えたため時間や機会が少なくなった、スーパービジョンだけでなく研修なども参加できない・中止となった、基礎研修Ⅱが中止になり研修の生涯計画が遅れることになった、意欲をなくしてしまった、その場しのぎの解決策の提示をせざるを得ない状況が多かった、事業所がつぶれたなどの回答があった。リモートなど非接触で実施する方法が見いだせないという回答がある一方で、オンラインでのスーパービジョンが広まったとの回答もあった。オンラインでは、ノンバーバルな部分が見えず苦労したとの回答もあった。

⑳スーパービジョンを受けない理由

「スーパービジョンを受けた経験がない」と回答した人に「スーパービジョンを受けない理由」を複数回答で問うた結果、最も多いのは「職場にスーパービジョンの体制がない」122 人(53.5%)、「スーパーバイザーが身近にいない」89 人(39.0%)、「スーパービジョンを受ける時間がない」58 人(25.4%)であった。

図表 3-Ⅰ-57 スーパービジョンを受けない理由

	N	%
スーパービジョンを受ける必要性を感じない	23	10.1
職場にスーパービジョンの体制がない	122	53.5
スーパーバイザーが身近にいない	89	39.0
スーパービジョンを受ける時間がない	58	25.4
謝金等の費用を負担するのが難しい	29	12.7
スーパービジョンを受ける心の準備ができていない	19	8.3
スーパービジョンを受けることについて良いイメージがない	10	4.4
スーパービジョンを受けるための手順・手続きがよくわからない	66	28.9
その他	23	10.1
全体	193	100.0

複数回答のため合計 100%にならない。

㉑スーパービジョンを受けない理由として、「その他」を選んだ場合の具体的な理由

回答は、大きく分けると五つに分類できる。一つ目は、スーパービジョンの必要性や意義等に関するもので、「必要性がない」「スーパービジョンを受けた後の自分のキャリアが想像しづらい」「スーパービジョンの枠組みが明確でない」「既に高齢だから」といった回答である。二つ目は、「ソーシャルワーカー・社会福祉士として勤務していない」「現在の職務上『ソーシャルワーカー』としてのスーパービジョンを受ける状況にない」など、職務内容を理由にしたものである。三つ目は、「まだ受けるほどの仕事をしていない」、「自分が受けるレベルに到達していない」など自身のスーパービジョンを受ける適格性に言及したものである。四つ目は、「機会があれば学びたい」「資格を取ってすぐに新型コロナで自粛になったから」「上司がスーパーバイザー研修を受けている」「スーパービジョンは職場で順番に受講する決まりになっている」など、これまで機会がなかったものである。五つ目は、「職場の人に相談していたがスーパービジョンと呼べるか不明」など、スーパービジョンだったという判断がつかないものである。複数の理由を挙げている人もいた。

㉒今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けた経験がない場合)

「スーパービジョンを受けた経験がない」と回答した人に、今後のスーパービジョンへの意向を問うた結果、「スーパービジョンを受けたいと思っている」が 110 人(58.5%)、「スーパービジョンを受けたいと思っていない」が 78 人(41.5%)であった。

図表 3-1-58 今後のスーパービジョンの意向(スーパービジョンを受けた経験がない場合)

	N	%
スーパービジョンを受けたいと思っている	110	58.5
スーパービジョンを受けたいと思っていない	78	41.5
全体	188	100.0

㉓今後のスーパービジョンの意向（スーパービジョンを受けたいと思っている場合）

「スーパービジョンを受けたいと思っている」と回答した人に、今後の意向を問うた結果、「特に予定はないが、そのうちいつかスーパービジョンを受けようと思っている」が 96 人（87.3%）であり、「スーパービジョンを受けるための具体的な準備をしている最中」なのは 1 人だけだった。「その他」については、フリーアンサーで、「認定社会福祉士資格を取る際に受けようと思っている」「福祉関係部署でソーシャルワークをするようになったら検討したい」「受けたいが、手続き（方法、手順）が分からない」「受けたいと思える人物がいればお願いしたい」などの回答があった。

図表 3-1-59 今後のスーパービジョンの意向（スーパービジョンを受けたいと思っている場合）

	N	%
スーパービジョンを受けるための具体的な準備（スーパーバイザーを探す、相談する等）をしている最中である	1	0.9
近いうちに（3 カ月以内）スーパービジョンを受けようと思っている	0	-
特に予定はないが、そのうちいつかスーパービジョンを受けようと思っている	96	87.3
その他	13	11.8
全体	110	100.0

㉔ソーシャルワーク実践の実施状況

認定社会福祉士制度において、相談援助の実務経験に関する~~において~~必要な経験（質的基準）として「スーパーバイジーの自己チェックシート」に記載されている 56 項目について、どの程度、実施しているか、 5〔実施している〕、4〔概ね実施している〕、3〔あまり実施していない〕、2〔実施していない〕、1〔職場環境等の理由から実施する環境にない〕のなかから選択してもらった。分析では、1〔職場環境等の理由から実施する環境にない〕の度数をみるとともに、1を除いて 2～5 を 1～4 に割り当てて 4 件法とし、平均値と標準偏差を算出した。

56 項目のうち 36 項目で回答者の 30%以上が、そのなかでも 20 項目については回答者の 40%以上が「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。特に、メゾ・マクロレベルの項目に実施する環境にないという回答が多い。

56 項目のなかで最も実施されているのが「相談受付」平均 3.50（標準偏差 0.78）[以下、同様に記載する]、「インテーク面接」3.46（0.80）、「記録作成」3.41（0.85）であり、上位 11 位までがミクロレベルのものである。一方、最も実施されていないのが、「クラス・アドボカシー」1.85（0.93）、「地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画」1.90（1.01）、「地域福祉活動・事業の結果についての評価等」2.07（0.95）である。ミクロレベルでは、19 項目中 13 項目が 3 点台、6項目が 2 点台であるが、メゾ（組織）17 項目中 3 点台は 2 項目のみであとは 2 点台、メゾ（地域）はすべて 2 点台、マクロ 4 項目のうち 2 項目は 3 点台、あとの 2 項目は 1 点であった。

図表 3-1-60　ソーシャルワーク実践の実施状況と自己効力感

	項目	実施状況		自己効力感 平均値（標準偏差）
		実施する環境にない度数(%)	平均値（標準偏差）	
ミクロ	1.相談受付	66(23.4%)	3.50(0.78)	3.22(0.80)
	2.インテーク面接	69(24.5%)	3.46(0.80)	3.13(0.82)
	3.スクリーニングのための情報収集	70(24.8%)	3.32(0.89)	3.06(0.87)
	4.記録作成	60(21.3%)	3.41(0.85)	3.09(0.85)
	5.受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定	93(33.0%)	2.92(1.05)	2.79(0.92)
	6.契約	97(34.4%)	3.34(0.95)	2.98(0.98)
	7.相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファー	72(25.5%)	3.22(0.91)	2.95(0.90)
メゾ(組織)	8.組織や事業に関わる相談や依頼の受付	82(29.1%)	3.03(0.92)	2.84(0.96)
	9.情報収集	75(26.6%)	3.01(0.89)	2.86(0.88)
	10.会議等での方針決定への関与	82(29.1%)	2.92(0.99)	2.77(0.95)
	11.定款や契約書等の作成あるいは変更への関与	117(41.5%)	2.57(1.14)	2.50(1.03)
メゾ(地域)	12.相談や依頼の受付	89(31.6%)	2.96(1.09)	2.83(0.94)
	13.スクリーニングのための情報収集	93(33.9%)	2.72(1.08)	2.68(0.92)
	14.会議等での地域福祉活動・事業の方針の決定	123(43.6%)	2.43(1.09)	2.37(0.98)
	15.地域福祉活動・事業についての合意形成	129(45.7%)	2.36(1.12)	2.27(0.97)
	16.地域福祉活動・事業についての契約	139(49.3%)	2.25(1.10)	2.24(0.98)
ミクロ	17.理論・モデルに基づくアセスメント	80(28.4%)	2.73(0.85)	2.67(0.84)
メゾ(組織)	18.理論・モデルに基づく組織のアセスメントに	103(36.5%)	2.28(0.81)	2.36(0.85)
メゾ(地域)	19.理論・モデルに基づく地域のアセスメント	121(42.9%)	2.11(0.86)	2.20(0.83)
ミクロ	20.アセメントに基づく目標設定	71(25.2%)	2.95(0.88)	2.87(0.89)
	21.アセメントに基づく計画立案	72(25.5%)	2.92(0.91)	2.85(0.90)
メゾ(組織)	22.アセスメントに基づく目標設定	95(33.7%)	2.50(0.89)	2.51(0.88)
	23.アセスメントに基づく取り組みの企画(計画)	98(34.8)	2.48(0.88)	2.47(0.90)
メゾ(地域)	24.アセスメントに基づく目標設定	124(44.0%)	2.18(0.94)	2.26(0.90)
	25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案	125(44.3%)	2.13(0.92)	2.21(0.88)
ミクロ	26.サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整	75(26.6%)	3.24(0.84)	3.04(0.88)

項目		実施状況		自己効力感 平均値 (標準偏差)
		実施する環境にない度数(%)	平均値 (標準偏差)	
	27.介入の実施	69(24.5%)	3.18(0.89)	3.00(0.90)
	28.介入の記録	67(23.8)	3.14(0.92)	3.03(0.87)
	29.困難事例・多問題事例への介入	72(25.5%)	3.11(0.88)	2.83(0.92)
メゾ(組織)	30.組織内外での会議の企画・運営	95(33.7%)	2.67(0.94)	2.58(0.92)
メゾ(組織)	31.職員間および関係部署や関係機関との合意形成および連携	83(29.4%)	2.86(0.93)	2.70(0.92)
メゾ(組織)	32.取り組みの実施(企画の運営)	96(34.0%)	2.65(0.96)	2.58(0.91)
メゾ(組織)	33.取り組みの記録	94(33.3%)	2.65(0.95)	2.65(0.91)
メゾ(地域)	34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整	125(44.3%)	2.28(1.02)	2.28(0.93)
メゾ(地域)	35.地域福祉活動・事業の実施	133(47.2%)	2.20(1.04)	2.23(0.93)
メゾ(地域)	36.地域福祉活動・事業の記録	136(48.2%)	2.16(1.02)	2.26(0.91)
ミクロ	37.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正	75(26.6%)	3.01(0.88)	2.89(0.91)
メゾ(組織)	38.継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正	97(34.4%)	2.59(0.92)	2.57(0.92)
メゾ(組織)	39.リーダーとしての役割遂行	108(38.3%)	2.43(0.99)	2.36(0.56(
メゾ(地域)	40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正	127(45.0%)	2.19(0.97)	2.27(0.93)
ミクロ	41.ケースカンファレンス等での検討	78(27.7%)	3.13(0.91)	3.00(0.90)
ミクロ	42.終結にむけての準備	80(28.4%)	3.00(0.93)	2.88(0.92)
メゾ(組織)	43.会議等での検討	96(34.0%)	2.76(0.93)	2.64(0.90)
メゾ(組織)	44.終結にむけての準備	98(34.8%)	2.61(0.95)	2.56(0.91)
メゾ(地域)	45.会議等での検討	135(47.9%)	2.33(1.02)	2.32(0.28)
メゾ(地域)	46.終結にむけての準備	137(48.6%)	2.31(1.02)	2.31(0.94)
ミクロ	47.終結後のフォローアップ	102(36.2%)	2.61(0.97)	2.58(0.93)
ミクロ	48.介入の結果についての評価等	97(34.4%)	2.52(0.96)	2.56(0.95)
メゾ(組織)	49.終結後のフォローアップ	117(41.5%)	2.28(0.92)	2.36(0.94)
メゾ(組織)	50.取組みの結果についての評価と報告	115(40.8%)	2.28(0.94)	2.38(0.94)
メゾ(地域)	51.終結後のフォローアップ	145(51.4%)	2.08(0.94)	2.19(0.92)
メゾ(地域)	52.地域福祉活動・事業の結果についての評価等	145(51.4%)	2.07(0.95)	2.15(0.90)
マクロ	53.個別レベルの課題をマクロ・レベルの課題へと位置づけてシステム変革	112(39.7%)	2.17(0.90)	2.16(0.92)

項目	実施状況		自己効力感 平均値 (標準偏差)
	実施する環境にない度数(%)	平均値 (標準偏差)	
54.組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与	123(43.6%)	2.13(0.94)	2.10(0.90)
55.地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画	140(49.6%)	1.90(1.01)	1.89(0.91)
56.クラス・アドボカシー(共通のニーズをもつ人たちを代弁してソーシャルアクションを行い、制度・政策・事業・関係性などにおけるシステム変革を起こすこと)	140(49.6%)	1.85(0.93)	1.95(0.90)

㉕ソーシャルワーク実践の自己効力感

上記の 56 項目についてどの程度できると思っているか、自己効力感を尋ねた。自己効力感は、バンデューラ(1985)によって提唱された社会学習理論のなかの概念の一つで、ある特定のことを行う自信のことである。自己効力感が高いほど、実行する確率が高くなり、困難にあってもあきらめずに取り組むことが実証されている。自己効力感は、成功体験を積むことで向上させることができるので、力量を高めていく際の評価指標にすることができる。自己効力感は、4〔できると思う〕、3〔まあまあできると思う〕、2〔あまりできないと思う〕、1〔できないと思う〕のなかからの選択とし、それらの平均値と標準偏差を算出した。

56 項目のなかで、自己効力感が最も高かったのが、「相談受付」3.22(0.80)、次いで「インテーク面接」3.13(0.82)、「記録作成」3.09(0.85)で、低いものは下から順番に「地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画」1.89(0.91)、「クラス・アドボカシー」1.95(0.90)、「組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム変革への関与」2.10(0.90)である。平均値が 3 点台なのは、ミクロレベルの 8 項目だけで、マクロレベルの 2 項目は 1 点台、あとはすべて 2 点台である。

㉖社会福祉士に期待されるソーシャルワーク機能の実施状況

厚生労働省の第9回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会では、地域共生社会の実現に向けて、包括的な相談支援体制の構築と住民主体の地域課題解決体制を構築するために期待されるソーシャルワーク機能として 23 項目が挙げられている(最終報告書『ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められている役割等について』(平成 30 年 3 月 27 日)では 24 機能となり文言も若干変更されている)。本調査では社会福祉士として、これら 23 項目について、どの程度実施しているかという実施状況を、 5〔実施している〕、4〔概ね実施している〕、3〔あまり実施していない〕、2〔実施していない〕、1〔職場環境等の理由から項目の内容を実施する環境にない〕のなかから選択してもらった。分析では、1の度数をみるとともに、1を除いて 2～5 を 1～4 に割り当て、4 件法として平均値と標準偏差を算出した。困難度は、4〔全く困難だと思わない〕、3〔あまり困難だと思わない〕、2〔多少困難だと思う〕、1〔大変困難だと思う〕のなかからの選択してもらい、それらの平均値と標準偏差を算出した。

23 機能のなかでアセスメントに関する 3 項目と権利擁護に関する 1 項目については、回答者の 30%弱が「実施する環境にない」を選択しているが、他の項目については、30%以上の回答者が「実施する環境にない」を選択している。特に、「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 10 機能のうち 7 項目で、回答者の 40%以上が「実施する環境にない」としている。

23 機能の実施状況については、平均値がすべて 2 点台で、大きな差はないが、最も実施されているのは、「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」平均 2.99（標準偏差 0.86）、次に「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」2.87（0.88）、「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」2.82（0.83）である。一方、実施されていないのは「『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」2.07（0.85）、「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」2.08（0.95）、「見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案」2.10（0.95）である。

図表 3-1-61 社会福祉士に期待されるソーシャルワーク機能の実施状況と困難度

	項目	実施状況		困難度 平均（標準偏差）
		実施する環境にない度数（%）	平均（標準偏差）	
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	1.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	101(35.8%)	2.48(0.90)	2.10(0.83)
	2.地域全体で解決が求められている課題の発見	99(35.1%)	2.43(0.85)	2.12(0.83)
	3.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	78(27.7%)	2.99(0.86)	2.52(0.89)
	4.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	81(28.7%)	2.82(0.83)	2.41(0.87)
	5.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	83(29.4)	2.87(0.88)	2.33(0.86)
	6.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	87(30.9%)	2.67(0.86)	2.22(0.84)
	7.必要なサービスや社会資源が存在しないまた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	96(34.0%)	2.15(0.85)	1.85(0.82)
	8.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	106(37.6%)	2.16(0.92)	2.04(0.84)
	9.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	102(36.2%)	2.20(0.92)	1.92(0.82)
	10.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	94(33.3%)	2.36(0.92)	2.16(0.88)
	11.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	105(37.2%)	2.31(0.95)	2.14(0.87)
	12.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	79(28.9%)	2.65(0.94)	2.33(0.89)
	13.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	112(39.7%)	2.31(0.97)	2.00(0.88)

	項目	実施状況		困難度 平均 （標準偏差）
		実施する環境にない度数（%）	平均 （標準偏差）	
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	14.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	91(32.3%)	2.47(0.88)	2.42(0.90)
	15.地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握	92(32.6%)	2.48(0.87)	2.35(0.89)
	16.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	101(35.8%)	2.24(0.84)	2.04(0.85)
	17.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	113(40.1%)	2.13(0.89)	1.93(0.85)
	18.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）	113(40.1%)	2.17(0.96)	2.02(0.91)
	19.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	124(44.0%)	2.08(0.95)	1.89(0.87)
	20.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	128(45.4%)	2.12(0.94)	1.98(0.90)
	21.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成	115(40.8%)	2.16(0.97)	2.04(0.88)
	22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案	114(40.4%)	2.10(0.95)	1.98(0.84)
	23.「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	126(44.7%)	2.07(0.85)	1.91(0.83)

⑳社会福祉士に期待されるソーシャルワーク機能の困難度

上記の 23 項目について実施するのにどの程度困難を感じているかという困難度を、4〔全く困難だと思わない〕、3〔あまり困難だと思わない〕、2〔多少困難だと思う〕、1〔大変困難だと思う〕のなかからの選択してもらい、それらの平均値と標準偏差を算出した。

困難度が高いものとしては、「必要なサービスや社会資源が存在しないまた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」1.85(0.82)、「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」1.89(0.90)など、平均値 1 点台のものが 7 項目ある。

3）因子分析結果

① ソーシャルワーク実践の実施状況についての因子分析結果

ソーシャルワーク実践項目の実施状況について因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行った。56 項目のうち複数の因子に 0.4 以上の負荷量がある 40 項目を除外したところ、16 項目で 4 因子が抽出された。因子寄与率は 71.3%であった。第1因子は、「インテーク面接」「相談受付」「スクリーニングの

ための情報収集」「記録作成、相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファー」「アセスメントに基づく計画立案」の 6 項目から構成され、すべて個別支援で行うことなので【個別支援】とした。第2因子は、「地域福祉活動・事業の実施」「地域福祉活動・事業の記録」「策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整」の4項目から構成され、メゾレベル（地域）の項目であるため、【地域実践】とした。第 3 因子は、「リーダーとしての役割遂行」「継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正」「受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定」の 4 項目から構成され、メゾレベル（組織）の項目であるため、【組織実践】とした。第4因子は、「終結後のフォローアップ」と「地域福祉活動・事業の結果についての評価等」の2項目から構成されていたので、【終結後フォローアップ】とした。

4 つの因子の平均点（標準偏差）を算出したところ、「個別支援」は 3.35（0.79）であるのに対し、「地域実践」は 2.26（0.92）、「組織実践」は 2.68（0.93）、「地域実践の評価とフォローアップ」は 2.08（0.93）と平均値が 2 点台と低く、標準偏差が大きいことから、個別支援はよく行われているが、他の三つについては行っている人と行っていない人のばらつきがあり、全体としてあまり取り上げられていないことが明らかになった。

図表 3-1-62 ソーシャルワーク実践項目の実施状況についての因子分析結果

	因子負荷量			
ソーシャルワーク実践の項目	1	2	3	4
第1因子 個別支援 α=0.91 平均3.35(0.79)				
2.インテーク面接	0.91	0.09	0.10	0.10
1.相談受付	0.87	0.12	0.14	0.05
3.スクリーニングのための情報収集	0.84	0.19	0.14	0.14
4.記録作成	0.82	0.13	0.09	0.10
7.相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門 へのリファー	0.70	0.28	0.37	0.14
21.アセメントに基づく計画立案	0.56	0.18	0.37	0.19
第2因子 地域実践 α=0.95 平均2.26(0.92)				
35.地域福祉活動・事業の実施	0.16	0.93	0.14	0.21
36.地域福祉活動・事業の記録	0.18	0.90	0.16	0.25
34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整	0.21	0.83	0.24	0.21
25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案	0.26	0.54	0.21	0.41
第3因子 組織実践 α=0.75 平均2.68(0.93)				
39.リーダーとしての役割遂行	0.07	0.33	0.79	0.02
38.継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正	0.19	0.26	0.70	0.18
5.受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定	0.30	0.02	0.48	0.22
11.定款や契約書等の作成あるいは変更への関与	0.10	0.02	0.48	0.01
第4因子 終結後フォローアップ α=0.95 平均2.08(0.93)				
51.終結後のフォローアップ	0.18	0.34	0.16	0.87
52.地域福祉活動・事業の結果についての評価等	0.15	0.32	0.09	0.84

② ソーシャルワーク実践の自己効力感についての因子分析結果

ソーシャルワーク実践の自己効力感について因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行った。56 項目のうち複数の因子に 0.4 以上の負荷量がある 34 項目を除外したところ、22 項目から3因子が抽出された。因子寄与率は 80.0%だった。第1因子は 10 項目で構成されており、「介入の実施」「サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整」「ケースカンファレンス等での検討」「介入の記録」「終結の準備」「アセスメントに基づく目標設定」「アセスメントに基づく計画立案」「困難事例・多問題事例への介入」「理論・モデルに基づくアセスメント」といったミクロレベルの実践で行うことであるため、【個別支援自己効力感】とした。第2因子は 9 項目から構成されており、「終結後のフォローアップ」「地域福祉活動・事業の結果についての評価等」「終結にむけての準備」「会議等での検討」「継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正」「地域福祉活動・事業の実施」「地域福祉活動・事業の記録」「策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整」「アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案」は、すべてメゾレベル（地域）に分類されているものなので、【地域実践自己効力感】とした。第 3 因子は 3 項目から成り、「会議等での方針決定への関与」「組織や事業に関わる相談や依頼の受付」「定款や契約書等の作成あるいは変更への関与」は、組織内での業務であるため、【組織実践自己効力感】とした。

三つの因子の平均点（標準偏差）を求めたところ、「個別支援自己効力感」は 2.90（0.79）、「地域実践自己効力感」は 2.31（0.81）、「組織実践自己効力感」は 2.70（0.90）で、特に地域実践の自己効力感が低いことが明らかになった。

図表 3-1-63 ソーシャルワーク実践の自己効力感についての因子分析結果

	因子負荷量		
ソーシャルワーク実践の自己効力感	1	2	3
第1因子 個別支援自己効力感 α=0.97 平均2.90（0.79）			
27.介入の実施	0.88	0.22	
26.サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整	0.88	0.24	0.16
41.ケースカンファレンス等での検討	0.88	0.29	0.11
28.介入の記録	0.82	0.22	0.18
42.終結にむけての準備	0.79	0.36	0.15
37.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正	0.79	0.33	0.16
20.アセメントに基づく目標設定	0.79	0.23	0.29
21.アセメントに基づく計画立案	0.77	0.25	0.29
29.困難事例・多問題事例への介入	0.75	0.38	0.24
17.理論・モデルに基づくアセスメント	0.71	0.23	0.30
第2因子 地域実践自己効力感 α=0.96 平均2.31（0.81）			
51.終結後のフォローアップ	0.26	0.88	0.16
52.地域福祉活動・事業の結果についての評価等	0.25	0.87	0.14
46.終結にむけての準備	0.29	0.87	0.21
45.会議等での検討	0.28	0.87	0.22
40.継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正	0.26	0.86	0.20

35.地域福祉活動・事業の実施	0.29	0.86	0.19
36.地域福祉活動・事業の記録	0.30	0.84	0.24
34.策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整	0.31	0.82	0.23
25.アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案	0.27	0.72	0.31
第3因子　組織実践自己効力感　　α=0.91　平均2.70(0.99)			
10.会議等での方針決定への関与	0.32	0.35	0.79
8.組織や事業に関わる相談や依頼の受付	0.36	0.32	0.73
11.定款や契約書等の作成あるいは変更への関与	0.28	0.32	0.69

③　ソーシャルワーク機能の実施状況についての因子分析結果

ソーシャルワーク機能の実施状況について因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行った。 23 項目のうち複数の因子に 0.4 以上の負荷量がある 11 項目を除外したところ、12 項目から3因子が抽出された。因子寄与率は 77.4%だった。第1因子は、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能」の 8 項目で構成されていた。第2因子は、「包括的な相談支援体制を構築する機能」の 4 項目から構成されていた。

2因子の平均点と標準偏差を算出したところ、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の実施状況」は平均 2.90（標準偏差 0.79）、「包括的な相談支援体制を構築する機能の実施状況」は 2.31（0.81）で、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の実施状況」の方が低調だった。

図表 3-1-64　ソーシャルワーク機能の実施状況についての因子分析結果

	因子	
ソーシャルワーク機能の実施状況	1	2
第1因子　住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の実施状況　α=0.97　平均2.90(0.79)		
22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案	0.90	0.23
20.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	0.90	0.28
19.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	0.88	0.22
18.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）	0.87	0.28
23.「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	0.84	0.30
17.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	0.80	0.24
1.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成	0.79	0.31
16.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	0.74	0.35
第2因子　包括的な相談支援体制を構築する機能の実施状況　α=0.79　平均2.31(0.81)		
5.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	0.18	0.93
6.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	0.30	0.81
4.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	0.32	0.80
3.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	0.27	0.75

④　ソーシャルワーク機能の困難度についての因子分析結果

ソーシャルワーク機能の困難度について因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行った。 23 項目のうち複数の因子に 0.4 以上の負荷量がある項目を除外したところ、13 項目から2因子が抽出された。因子寄与率は 77.7%だった。第1因子は、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」の８項目から構成されていた。第2因子は、「包括的な相談支援体制を構築する機能困難度」の５項目から構成されていた。

2因子の平均点（標準偏差）を算出したところ、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」は 1.97（0.78）、「包括的な相談支援体制を構築する機能の困難度」は 2.37（0.78）で、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」の方が高かった。

図表 3-1-65　ソーシャルワーク機能の困難度についての因子分析結果

	因子	
ソーシャルワーク機能の困難度	1	2
第1因子　住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度　α=0.97　平均1.97(0.78)		
23.「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	0.89	0.25
20.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	0.88	0.24
19.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	0.88	0.26
22.見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案	0.85	0.28
17.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	0.84	0.29
21.地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成	0.84	0.30
18.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）	0.82	0.30
16.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	0.71	0.35
第2因子　包括的な相談支援体制を構築する機能の困難度　α=0.93　平均2.37(0.78)		
3.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	0.15	0.88
5.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	0.26	0.85
4.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	0.32	0.83
12.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	0.31	0.77
6.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	0.38	0.77

4）t検定結果：スーパービジョン経験の有無による差

抽出された因子について、スーパービジョン経験があるグループとないグループで異なるか検証するために、t検定を行った。その結果、スーパービジョンを受けたことがあるグループの方が、ないグループよりも「個別実践の自己効力感」は1%水準で、「地域実践の自己効力感」と「相談支援体制構築困難度」は5%水準で統計的に有意に平均値が高かった。つまり、スーパービジョンを受けた方が、個別実践と地域実践の実施状況がよく、相談支援体制を構築する困難度が低かった。

図表 3-1-66 スーパービジョンを受けたグループとそうでないグループ

	バイジー経験	度数	平均値	P値
個別支援(6項目合計点)	ない	117	20.29	0.481
	ある	72	19.85	
地域実践(4項目合計点)	ない	78	8.95	0.714
	ある	52	9.19	
組織実践(4項目合計点)	ない	80	10.49	0.296
	ある	49	11.08	
地域フォローアップ(2項目合計点)	ない	79	4.08	0.561
	ある	52	4.27	
個別実践自己効力感(合計点)	ない	183	28.07	0.001
	ある	85	31.00	
地域実践自己効力感(合計点)	ない	179	20.22	0.044
	ある	86	22.14	
組織実践自己効力感(合計点)	ない	182	8.02	0.416
	ある	85	8.31	
住民主体の地域課題解決体制構築機能(合計点)	ない	85	17.91	0.409
	ある	45	16.89	
相談支援体制構築機能(合計点)	ない	113	11.20	0.265
	ある	63	11.70	
住民主体の地域課題解決体制構築困難度(合計点)	ない	173	15.50	0.299
	ある	80	16.38	
相談支援体制構築困難度(合計点)	ない	177	11.46	0.019
	ある	80	12.69	

5)重回帰分析結果:ソーシャルワーク機能の実施に関連する要因

ソーシャルワーク機能の実施に関連する要因とその影響力を調べるため、「ソーシャルワーク機能の実施状況」を従属変数とし、性別、年齢、経験年数、スーパーバイジー経験、ソーシャルワーク実践の実施状況 4 因子(①個別支援、②地域実践、③組織実践、④終結後フォローアップ)、ソーシャルワーク機能の困難度 2 因子(①住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度、②包括的な相談支援体制を構築する機能困難度)を独立変数として重回帰分析を行った。

その結果、ソーシャルワーク機能の実施には、「地域実践」が1%水準で、「終結後フォローアップ」と「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」が5%水準で統計的に有意に関連していた。特に「地域実践」と「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」の影響力が強かった。

図表3-1-67　「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン」を従属変数とした重回帰分析の結果

項目	β	t	P値
性別（男性＝0）	0.11	1.25	0.214
年齢	-0.03	-0.36	0.724
資格取得後の経験年数	0.12	1.43	0.158
スーパーバイジー経験（経験なし＝0）	-0.15	-1.78	0.080
個別支援	0.04	0.36	0.721
地域実践	0.34	3.33	0.001
組織実践	0.07	0.76	0.451
終結後フォローアップ	0.23	2.41	0.019
住民主体の地域課題解決体制構築困難度	0.31	2.47	0.016
相談支援体制構築困難度	0.02	0.14	0.887
F 値		9.77	
調整済み R^2		0.53	

注　1)F 値の検定:P<0.001

3)考察

①　回答者

回答者は、男女半分ずつで、40 歳代を中心に 30 歳代から 70 歳代まで幅広く、就労先も多岐にわたっていた。社会福祉士資格取得後のソーシャルワーク経験年数で最も多いのは 10 年から 20 年未満だが、1 年未満から 20 年以上まで幅広く含まれている。回答者の 26.1%が管理者か経営者であり、そこにリーダー的な役割まで含めると、47.5%が何らかの役割を担っている。

回答者の 31.3%がスーパーバイジーとしてスーパービジョンを受けた経験があり、そのうち 28.4%は過去 1 年間にスーパービジョンを受けていた。スーパービジョン経験者のうち 32.2%は個人スーパービジョンを、23.4%はグループスーパービジョンを経験していた。また、認定社会福祉士制度のスーパービジョンを受けたことがあるのは 12.8%、オンラインでのスーパービジョンを受けたことがあるのは 2.4%だった。スーパービジョンを受けたときのスーパーバイザーについては、社会福祉士が最も多く 35.7%で、次いで介護支援専門員 14.0%、精神保健福祉士 8.8%などであるが、福祉およびその隣接領域の専門職や大学教員などもあった。

スーパービジョン経験者は、これまでに受けたスーパービジョンを総合的に評価すると、「とてもよかった」49.4%と「まあまあよかった」42.5%と高く評価している。一方、スーパービジョンを受けたことがない回答者に受けたことがない理由を尋ねたところ、最も多かったのが、「職場にスーパービジョンの体制がない」53.5%、「スーパーバイザーが身近にいない」39.0%、「スーパービジョンを受けるための手順・手続きがわからない」28.9%、「スーパービジョンを受ける時間がない」25.4%などが挙げられた。スーパービジョンを受けたことがない回答者の 58.5%は、スーパービジョンを受けたいと思っていた。

以上から、スーパービジョンを受けた経験があるのは回答者の 3 割のみで、いまだに社会福祉士のスーパービジョンの実施状況は低調であることが明らかになった。しかし、スーパービジョン経験者の 9

割以上がスーパービジョンについて高く評価しており、受けた経験がない者の 6 割がスーパービジョンを受けることを望んでいる。スーパービジョンを受けたことがない理由として、スーパービジョン体制の欠如やスーパーバイザーの不在があるため、職場の内外でスーパービジョンが当たり前に受けられるように環境を整備するとともに、スーパーバイザーを養成し増やすことが必要である。

② 「項目の内容を実施する環境にない」

ソーシャルワーク実践の項目については、56 項目のうち 36 項目で回答者の 30%以上が、特に 20 項目については回答者の 40%以上が「職場環境等の理由から実施する環境にない」を選択している。地域共生社会の実現に資するソーシャルワークの機能についても同様で、特に「住民主体の地域課題解決体制構築するために求められる 10 機能のうち 7 項目で、回答者の 40%以上が「実施する環境にない」を選択しており、自分が果たすものと認識していない、あるいは対応したいと思っていても環境上できないと認識していることが伺える。これらのデータからは、ジェネラリストソーシャルワークを実践するというよりも、限定された対象者に限定されたサービスを提供しており、所属組織や立場によって業務が固定されていることが推測できる。

この縦割り状態から脱して、地域共生社会の実現に資するソーシャルワークの機能を果たせるようになるためには、まず、組織での業務の内容や方法そのものの見直しが不可欠である。連携や協働、アウトリーチ、資源の開発などさまざまなメゾ・マクロレベルでの取り組みも自らの役割であり職務だと認識されなければ、どんなにスキルを習得してもメゾ・マクロレベルでの実践は行われない。スーパービジョンの役割として、そのような組織での見直しと新たな職務遂行を促進することが求められる。当然ながら、これはスーパービジョン（特に職場外スーパービジョンの場合）だけでは限度があるので、より大きな枠組みでの見直しも不可欠である。

③ ソーシャルワーク実践についての実施状況と自己効力感、ソーシャルワーク機能についての実施状況と困難度

本調査で取り上げたソーシャルワーク実践についての 56 項目は、認定社会福祉士制度において相談援助を行ううえで必要なこととして挙げられ、スーパービジョンで活用する「スーパーバイジーの自己チェックシート」に記載されているものである。また、ソーシャルワーク機能の 23 項目は、地域共生社会の実現に向けて包括的な相談支援体制の構築と住民主体の地域課題解決体制を構築するために期待されるソーシャルワーク機能として社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会で挙げられたものである。いずれも尺度として作成されたものではないため、多義性のある項目が少なからず含まれている。そのため、因子分析によって因子を抽出し、因子構造を確認したうえで、それらの因子について平均値を求めた。

その結果、ソーシャルワーク実践の実施状況については、4 因子（①個別支援、②地域実践、③組織実践、④終結後フォローアップ）が抽出され、個別支援はよく実施されているが、あとの三つの実施状況が低調であることが明らかになった。ソーシャルワーク実践の自己効力感については、3 因子（①個別支援自己効力感、②地域実践自己効力感、③組織実践自己効力感）が抽出され、地域実践の自己効力感が他の二つと比べて低いことが明らかになった。ソーシャルワーク機能の実施状況については、2 因子（①住民主体の地域課題解決体制を構築する機能、②包括的な相談支援体制を構築する機能）が抽

出され、住民主体の地域課題解決体制の構築する機能の方が実施状況が低調であることが明らかになった。ソーシャルワーク機能の困難度についても 2 因子（①住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度、②包括的な相談支援体制を構築する機能の困難度）が抽出され、住民主体の地域課題解決体制の構築の方が困難度が高かった。

以上からは、一貫して地域でのソーシャルワーク実践が低調であることが浮き彫りになっている。地域共生社会の実現に資するためには、地域をも包括したソーシャルワークを推進していく必要がある。

④ スーパービジョンによる違い

t検定の結果から、スーパービジョンを受けたグループの方が、受けていないグループよりも、個別実践自己効力感と地域実践自己効力感が高く、相談支援体制構築困難度が低いことが明らかになった。今回は横断調査のため、因果関係については検証できないが、スーパービジョンによって、自己効力感が高まったり、困難度を下がったりすることが示唆された。自己効力感（Bandura, 1985）は、ある特定のことを実際に行う自信のことであり、自己効力感が高い方が実行し、困難にあっても継続的に取り組み続ける確率が高いこと、そして成功体験を積むことで高めていくことができることが実証されている。したがって、ソーシャルワーカーが実践を行う際にスーパービジョンを受けることで、困難に対応するサポートを受け、成功体験を積むことで、ソーシャルワーク実践の質が向上することが期待できる。

⑤ ソーシャルワーク機能の実施にかかわる要因

重回帰分析の結果から、ソーシャルワーク機能の実施に関連する要因として、「地域実践」、「終結後フォローアップ」、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」があり、特に、「地域実践」と「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」の影響力が強いことが明らかになった。「地域実践」の実施状況が低調であること、「住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度」が高いことは前述のとおりであるが、その困難度が下がり、地域実践をもっと取り上げて適切に実施できるようになれば、地域共生社会の実現に資するべくソーシャルワーク機能をもっと果たせるようになるということである。

地域実践は、「アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案」「策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整」「地域福祉活動・事業の実施」「地域福祉活動・事業の記録」の 4 項目から構成されている。終結後フォローアップは「終結後のフォローアップ」と「地域福祉活動・事業の結果についての評価等」の 2 項目から構成されている。これらの項目が適切に行えるように教育・研修を行うとともに、スーパービジョンでも教育機能と支持機能を果たすことが必要である。スーパービジョンを受けた方が、個別実践と地域実践の自己効力感が高くなり、相談支援体制構築困難度が低いのは前述のとおりであり、今後は、住民主体の地域課題解決体制を構築する機能を遂行する際の困難にスーパービジョンで対応できるようにしていくことが求められる。

そのためには、スーパーバイザー自身が、地域実践や住民主体の地域課題解決体制を構築するスキルを習得するとともに、スーパービジョンができるようになるために、学び続けるとともにスーパービジョンやサポートを受けることが必要である。

⑥　新型コロナウイルス感染症の影響

新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に「変化があった」という回答者は 30 人（35.3％）だった。感染の予防対策をしたうえでスーパービジョンを実施したというものもあったが、人との関わりや移動が制限されたり、消毒等の業務が増えたために、予定していたスーパービジョンが一時中断、延期、中止となったり、回数や時間が少なくなったりしたという回答が多かった。事業そのものができなくなったり、意欲をなくしたという回答もあった。このような危機的な状況だからこそスーパービジョンは必要だと考えられる。

今後、オンラインでのスーパービジョンについても可能となるように、情報共有などを行っていくことが望まれる。

令和2年度社会福祉推進事業

ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する実態調査

スーパーバイザー用

≪回答方法・留意点≫
・各項目について、当てはまるものを〇で囲んでください。
・【複数回答可】とあるもの以外は、当てはまるものを一つだけ選んでください。

Ⅰ. あなたご自身のことについて伺います。

1. 性別	①男性　②女性　③その他
2. 年齢	①20 歳代　②30 歳代　③40 歳代　④50 歳代 ⑤60 歳代　⑥70 歳代　⑦80 歳以上
3. 最終学歴	①高校　②大学　③大学院　④短大　⑤専門学校　⑥その他
4. 現在の主たる就労先の種別について、最も近いものを 1 つだけ選択してください。 【〇は 1 つだけ】	**【高齢者福祉関係】** ①介護保険施設（入所）　②居宅サービス事業所　③地域密着型サービス事業所 ④居宅介護支援事業所　⑤地域包括支援センター　⑥その他の高齢者福祉関係 **【障害者福祉関係】** ⑦障害者支援施設　⑧相談支援事業所　⑨就労支援事業所 ⑩障害福祉サービス事業所　⑪その他の障害者福祉関係 **【児童・母子福祉関係】** ⑫乳児院　⑬児童養護施設　⑭母子生活支援施設 ⑮児童家庭支援センター　⑯障害児施設（入所・通所）　⑰障害児相談支援事業所 ⑱保育所　⑲その他の児童・母子関係 **【生活困窮者自立支援・生活保護関係】（福祉事務所を除く）** ⑳自立相談支援機関　㉑就労準備支援事業所　㉒家計相談支援事業所 ㉓その他の生活困窮者自立支援関係　㉔救護施設　㉕婦人保護施設 ㉖無料低額宿泊所　㉗その他の生活保護関係 **【地域福祉関係】** ㉘社会福祉協議会　㉙その他の地域福祉関係 **【医療関係】** ㉚病院・診療所　㉛その他の医療関係 **【行政（相談機関）】** ㉜福祉事務所　㉝児童相談所　㉞身体障害者更生相談所 ㉟知的障害者更生相談所 **【行政（上記以外）】** ㊱国　㊲都道府県　㊳市町村 ㊴その他の行政関係 **【司法福祉関係】** ㊵保護観察所　㊶更生保護施設　㊷刑務所 ㊸地域生活定着支援センター　㊹その他の司法福祉関係 **【教育関係】** ㊺教育委員会　㊻小・中・高校　㊼大学（大学院） ㊽その他の教育関係 **【独立型社会福祉士】** ㊾独立型社会福祉士事務所 **【その他】** ㊿就業支援関係（ハローワーク等）　(51)その他

5. 現在の主たる就労先における役職等	①管理職（管理職手当がある）または経営者である ②管理職・経営者ではないが、リーダー的な役割を担っている ③その他
6. 社会福祉士資格取得後のソーシャルワーク実践の経験年数（通算）	①1 年未満　②1 年～3 年未満　③3 年～5 年未満 ④5 年～10 年未満　⑤10 年～20 年未満　⑥20 年以上
7. 認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザーの登録状況 【〇は1つだけ】	①第4号（1）…日本社会福祉士会又は日本医療社会福祉協会の推薦を受けた登録者 ②第4号（2）…施設・機関の長の推薦を受けた登録者 ③第4号（3）…日本ソーシャルワーク教育学校連盟の推薦を受けた登録者 ④第3号 ……認定上級社会福祉士に準じる者（日本ソーシャルワーク教育学校連盟の推薦を受けた登録者）
8. 実習指導者講習会（社会福祉士）修了の有無 （教員向けの実習演習担当教員講習会ではありません）	①している ②していない

Ⅱ. スーパービジョンを受けた経験についてお尋ねします。【スーパーバイジー経験】

9. あなたは、これまでに**スーパーバイジー**として、スーパービジョンを受けた経験がありますか。 （ピアスーパービジョンを除く）	①ある ⇒10 へ ②ない ⇒14 へ
10. 上記 9. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 右の（ア）（イ）（ウ）について、それぞれどれに当たりますか。	（ア）時期：①過去 1 年間に受けた ②過去 1 年間は受けていない （イ）オンラインでのスーパービジョン： ①受けたことがある ②受けたことがない （ウ）認定社会福祉士制度のスーパービジョン： ①受けたことがある ②受けたことがない
11. 上記 9. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 右の（ア）（イ）（ウ）について、それぞれどれに当たりますか。 当てはまるものすべてを〇で囲んでください。【複数回答可】	（ア）スーパービジョンの関係： ①同じ職場の人 ②同じ職場ではない人 （イ）形態：①個人スーパービジョン ②グループスーパービジョン （ウ）スーパーバイザーの保有資格等 ①社会福祉士　②精神保健福祉士 ③保健師・看護師　④介護支援専門員 ⑤相談支援専門員　⑥養成校教員 ⑦その他（具体的に　　）
12. 上記 9. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 スーパービジョンを受けようと思ったきっかけ、動機はどんなものでしたか。 【自由記載】	（具体的に）

13. 上記 9. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 これまで受けたスーパービジョンについて総合的に評価すると右のどれに当てはまりますか。 【〇は 1 つだけ】 また、その理由についても具体的にご記入ください。	①とてもよかった ②まあまあよかった ③どちらともいえない ④あまりよくなかった ⑤全くよくなかった 理由（具体的に）
14. 上記 9. でスーパービジョンを受けた経験が「②ない」と回答された方だけお答えください。 その理由は右のどれに当たりますか。当てはまるものすべてを〇で囲んでください。 【複数回答可】	①スーパービジョンを受ける必要性を感じない ②職場にスーパービジョンの体制がない ③スーパーバイザーが身近にいない ④スーパービジョンを受ける時間がない ⑤謝金等の費用を負担するのが難しい ⑥スーパービジョンを受ける心の準備ができていない ⑦スーパービジョンを受けることについて良いイメージがない ⑧スーパービジョンを受けるための手順・手続きがよくわからない ⑨その他（下記にご記入ください） 理由（具体的に）
15. 上記 9. でスーパービジョンを受けた経験が「②ない」と回答された方だけお答えください。 今後のスーパービジョンについて、あなたの意向に最も近いものを一つ選んでください。 【〇は 1 つだけ】	①スーパービジョンを受けたいと思っている　⇒16 へ ②スーパービジョンを受けたいと思っていない　⇒17 へ
16. 上記 15. で今後「①スーパービジョンを受けたいと思っている」と回答された方に伺います。 あなたの意向に最も近いものを一つ選んでください。 【〇は 1 つだけ】	①スーパービジョンを受けるための具体的な準備（スーパーバイザーを探す、相談する等）をしている最中である ②近いうちに（3 カ月以内）スーパービジョンを受けようと思っている ③特に予定はないが、そのうちいつかスーパービジョンを受けようと思っている ④その他（下記にご記入ください） （具体的に）

Ⅲ. ここからはスーパービジョンを実施した経験についてお尋ねします。【スーパーバイザー経験】

17. あなたは、スーパーバイザーとして、社会福祉士を対象としたスーパービジョンを実施したことがありますか。（ピアスーパービジョンを除く）	①ある　⇒18へ ②ない　⇒20へ
18. 上記 17. でスーパービジョンを実施した経験が「①ある」と回答された方に伺います。 右の（ア）（イ）（ウ）について、それぞれどれに当たりますか。	（ア）時期：①過去１年間に実施した ②過去１年間は実施していない （イ）オンラインでのスーパービジョン： ①実施したことがある ②実施したことがない （ウ）認定社会福祉士制度のスーパービジョン： ①実施したことがある ②実施したことがない
19. 上記 17. でスーパービジョンを実施した経験が「①ある」と回答された方に伺います。 右の(ア)(イ)について、それぞれどれに当たりますか。 【複数回答可】	（ア）スーパービジョンの関係： ①同じ職場の人 ②同じ職場ではない人 （イ）形態：①個人スーパービジョン ②グループスーパービジョン
20. 上記 17. でスーパービジョンを実施した経験が「②ない」と回答された方だけお答えください。 その理由は右のどれに当たりますか。 【複数回答可】	① 職場にスーパービジョンの体制がない ② 職場にスーパービジョンの対象者（スーパーバイジー）がいない ③ 職場にスーパービジョンの対象者がいるが、合意に至らない ④ スーパービジョンの依頼がない ⑤ スーパービジョンの依頼があったが契約に至らなかった ⑥ スーパービジョンを行う時間がない ⑦ スーパービジョンを行う自信がない ⑧ その他（下記にご記入ください） 理由（具体的に）
21. スーパーバイザーとしてスーパービジョンを行うにあたって、相談や助言等の支援を受けたことがありますか。	①ある　⇒22 へ ②ない　⇒24 へ
22. 上記 21. で相談や助言等の支援を受けたことが「①ある」と回答した方に伺います。 それは、どのような人あるいは機関でしたか。具体的にご記入ください。	（具体的に）

23. 上記 21. で相談や助言等の支援を受けたことが「①ある」と回答した方に伺います。 　具体的にどのような支援を受けましたか。	（具体的に）
24. 全員にお伺いします。 　どんな支援やサポート体制があれば、安心してスーパービジョンができると思いますか。	（具体的に）
25. あなたは、これまでに何回くらいスーパービジョンに関する研修（教育機関における授業を含む）を受講したことがありますか。 （認定制度におけるスーパーバイザー登録説明会を除く）	①0 回（受けたことがない）　②1～2 回　③3～5 回 ④6～10 回　⑤11～20 回　⑥21～30 回 ⑦31～40 回　⑧41～50 回　⑨51 回以上（　　回）
26. スーパービジョンを実施するにあたっての課題などがありましたらご自由にご記入ください。	
27. 新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンを実施するにあたって困ったことはありましたか。	①あった　⇒28 へ ②なかった　⇒29 へ
28. 上記 27. で「①あった」と回答された方に伺います。 　具体的に、どのようなことで困りましたか。	（具体的に）
29. 新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に変化はありましたか。	①変化があった　⇒30 へ ②変化はなかった　⇒Ⅳへ
30. 上記 29. で「①変化があった」と回答された方に伺います。 　具体的に、どのような変化でしたか。（内容、方法、時期、回数など）	（具体的に）

Ⅳ. スーパービジョンの実施状況と自己効力感について

ご自身のスーパービジョン全体を通してという視点でご回答ください。

あなたはスーパーバイザーとして、スーパービジョンのなかで以下の項目について、どの程度取り上げていますか。また、各項目のスーパービジョンを実施することについて、どの程度できると思いますか。

以下に示す選択肢を参考に項目ごとに該当する番号を〇で囲んでください。

なお、スーパーバイジーの状況を考慮し、意図的にその項目をスーパービジョンで取り上げていない場合は「１　意図的に取り上げていない」を選択してください。

【実施状況】
- ５　よく取り上げる
- ４　まあまあ取り上げる
- ３　あまり取り上げない
- ２　まったく取り上げたことがない
- １　意図的に取り上げていない

【自己効力感（実施する自信）】
- ４　できると思う
- ３　まあまあできると思う
- ２　あまりできないと思う
- １　できないと思う

※　実施しているか否かに関わらず、**「必要とされる場面になった時にできると思うか」**についてご回答ください。

１ ソーシャルワークの開始

項目		スーパービジョンの実施状況	自己効力感
ミクロ	1. 相談受付についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
	2. インテーク面接についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
	3. スクリーニングのための情報収集についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
	4. 記録作成についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
	5. 受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
	6. 契約についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
	7. 相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファーについてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
メゾ（組織）	8. 組織や事業に関わる相談や依頼の受付についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
	9. 情報収集についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
	10. 会議等での方針決定への関与についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
	11. 定款や契約書等の作成あるいは変更への関与についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
メゾ（地域）	12. 相談や依頼の受付についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
	13. スクリーニングのための情報収集についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
	14. 会議等での地域福祉活動・事業の方針の決定についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １

項目		スーパービジョンの実施状況	自己効力感
	15. 地域福祉活動・事業についての合意形成に関するスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	16. 地域福祉活動・事業についての契約に関するスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

2 ソーシャルワークのアセスメント

項目		スーパービジョンの実施状況	自己効力感
ミクロ	17. 理論・モデルに基づくアセスメントについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(組織)	18. 理論・モデルに基づく組織のアセスメントについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(地域)	19. 理論・モデルに基づく地域のアセスメントについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

3 ソーシャルワークの計画立案

項目		スーパービジョンの実施状況	自己効力感
ミクロ	20. アセメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	21. アセメントに基づく計画立案についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(組織)	22. アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	23. アセスメントに基づく取り組みの企画（計画）についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(地域)	24. アセスメントに基づく目標設定についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	25. アセスメントに基づく地域福祉活動･事業の計画立案についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

4 ソーシャルワークの実行･介入

項目		スーパービジョンの実施状況	自己効力感
ミクロ	26. サービス調整会議･ケースカンファレンス等による検討及び調整についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	27. 介入の実施についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	28. 介入の記録についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	29. 困難事例･多問題事例への介入についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

項目		スーパービジョンの実施状況	自己効力感
メゾ(組織)	30. 組織内外での会議の企画・運営についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	31. 職員間および関係部署や関係機関との合意形成および連携についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	32. 取り組みの実施（企画の運営）についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	33. 取り組みの記録についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(地域)	34. 策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	35. 地域福祉活動・事業の実施についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	36. 地域福祉活動・事業の記録についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

5 ソーシャルワークの実行・介入に基づいたモニタリング

項目		スーパービジョンの実施状況	自己効力感
ミクロ	37. 継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(組織)	38. 継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	39. リーダーとしての役割遂行についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(地域)	40. 継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

6 ソーシャルワークの終結

項目		スーパービジョンの実施状況	自己効力感
ミクロ	41. ケースカンファレンス等での検討についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	42. 終結にむけての準備についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(組織)	43. 会議等での検討についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	44. 終結にむけての準備についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ(地域)	45. 会議等での検討についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	46. 終結にむけての準備についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

7 ソーシャルワークの事後評価（エヴァリエーション）等

項目		スーパービジョンの実施状況	自己効力感
ミクロ	47. 終結後のフォローアップについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	48. 介入の結果についての評価等についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ（組織）	49. 終結後のフォローアップについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	50. 取組みの結果についての評価と報告についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ（地域）	51. 終結後のフォローアップについてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	52. 地域福祉活動・事業の結果についての評価等についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1

8 制度・政策に関する働きかけ等

項目		スーパービジョンの実施状況	自己効力感
マクロ	53. 個別レベルの課題をマクロ・レベルの課題へと位置づけてシステム変革についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	54. 組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	55. 地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画についてのスーパービジョン	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	56. クラス・アドボカシーについてのスーパービジョン（共通のニーズをもつ人たちを代弁してソーシャルアクションを行い、制度・政策・事業・関係性などにおけるシステム変革を起こすこと）	5 4 3 2 1	4 3 2 1

Ⅴ. 社会福祉士に期待されるソーシャルワーク機能(23 項目)とスーパービジョンについて

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)では、地域共生社会の実現に向けて、包括的な相談支援体制の構築と住民主体の地域課題解決体制を構築するために期待されるソーシャルワークの機能として、下記に示す 23 の項目をあげています。

あなたはスーパーバイザーとして、スーパービジョンのなかで以下の項目（23 項目）について、どの程度取り上げたことがありますか。また、各項目のスーパービジョンを実施することについて、どの程度難しさを感じていますか。

以下に示す選択肢を参考に項目ごとに該当する番号を〇で囲んでください。

なお、スーパーバイジーの状況を考慮し、意図的にその項目をスーパービジョンで取り上げていない場合は「１　意図的に取り上げていない」を選択してください。

【実施状況】
- ５　よく取り上げる
- ４　まあまあ取り上げる
- ３　あまり取り上げない
- ２　まったく取り上げたことがない
- １　意図的に取り上げていない

【困難度】
- ４　全く困難だと思わない
- ３　あまり困難だと思わない
- ２　多少困難だと思う
- １　大変困難だと思う

１　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

項目	スーパービジョンの実施状況	困難度
1. 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についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
2. 地域全体で解決が求められている課題の発見についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
3. 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についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
4. 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についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
5. 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・調整についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
6. 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についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
7. 必要なサービスや社会資源が存在しないまた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についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
8. 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についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
9. 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についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
10. 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についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
11. 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･調整についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
12. 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についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
13. 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についてのスーパービジョン	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １

２　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

項目	スーパービジョンの実施状況	困難度
14. 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についてのスーパービジョン	５　４　３　２　１	４　３　２　１
15. 地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握についてのスーパービジョン	５　４　３　２　１	４　３　２　１
16. 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、福祉課題の普遍化についてのスーパービジョン	５　４　３　２　１	４　３　２　１
17. 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についてのスーパービジョン	５　４　３　２　１	４　３　２　１
18. 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）についてのスーパービジョン	５　４　３　２　１	４　３　２　１
19. 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・支援についてのスーパービジョン	５　４　３　２　１	４　３　２　１
20. 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・調整についてのスーパービジョン	５　４　３　２　１	４　３　２　１
21. 地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成についてのスーパービジョン	５　４　３　２　１	４　３　２　１
22. 見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案についてのスーパービジョン	５　４　３　２　１	４　３　２　１
23. 「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についてのスーパービジョン	５　４　３　２　１	４　３　２　１

３　社会福祉士が地域共生社会の実現にむけて期待されるソーシャルワークの機能（上記の 23 項目）を実践できるようになるためには、どのようなスーパービジョンが必要になると思いますか。
また、地域共生社会の実現にむけたスーパービジョンについて、ご意見がありましたら、ご記入ください。

アンケートは以上です。お忙しい中ご協力ありがとうございました。

本アンケートは、1月31日(日)までに Web(回答専用サイト)又は郵送にてご回答をお願いします。

● Web 回答専用サイト https://ans.i-enquete.jp/jacsw-svor/

令和2年度社会福祉推進事業

ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する実態調査

社会福祉士用

≪回答方法・留意点≫
・各項目について、当てはまるものを〇で囲んでください。
・【複数回答可】とあるもの以外は、当てはまるものを一つだけ選んでください。

Ⅰ. あなたご自身のことについて伺います。

1. 性別	①男性　②女性　③その他
2. 年齢	①20 歳代　②30 歳代　③40 歳代　④50 歳代 ⑤60 歳代　⑥70 歳代　⑦80 歳以上
3. 最終学歴	①高校　②大学　③大学院　④短大　⑤専門学校　⑥その他
4. 現在の主たる就労先の種別について、最も近いものを 1 つだけ選択してください。 【〇は 1 つだけ】	**【高齢者福祉関係】** ①介護保険施設（入所）　②居宅サービス事業所　③地域密着型サービス事業所 ④居宅介護支援事業所　⑤地域包括支援センター　⑥その他の高齢者福祉関係 **【障害者福祉関係】** ⑦障害者支援施設　⑧相談支援事業所　⑨就労支援事業所 ⑩障害福祉サービス事業所　⑪その他の障害者福祉関係 **【児童・母子福祉関係】** ⑫乳児院　⑬児童養護施設　⑭母子生活支援施設 ⑮児童家庭支援センター　⑯障害児施設（入所・通所）　⑰障害児相談支援事業所 ⑱保育所　⑲その他の児童・母子関係 **【生活困窮者自立支援・生活保護関係】（福祉事務所を除く）** ⑳自立相談支援機関　㉑就労準備支援事業所　㉒家計相談支援事業所 ㉓その他の生活困窮者自立支援関係　㉔救護施設　㉕婦人保護施設 ㉖無料低額宿泊所　㉗その他の生活保護関係 **【地域福祉関係】** ㉘社会福祉協議会　㉙その他の地域福祉関係 **【医療関係】** ㉚病院・診療所　㉛その他の医療関係 **【行政（相談機関）】** ㉜福祉事務所　㉝児童相談所　㉞身体障害者更生相談所 ㉟知的障害者更生相談所 **【行政（上記以外）】** ㊱国　㊲都道府県　㊳市町村 ㊴その他の行政関係 **【司法福祉関係】** ㊵保護観察所　㊶更生保護施設　㊷刑務所 ㊸地域生活定着支援センター　㊹その他の司法福祉関係 **【教育関係】** ㊺教育委員会　㊻小・中・高校　㊼大学（大学院） ㊽その他の教育関係 **【独立型社会福祉士】** ㊾独立型社会福祉士事務所 **【その他】** ㊿就業支援関係（ハローワーク等）　(51)その他

5. 現在の主たる就労先における役職等	①管理職（管理職手当がある）または経営者である ②管理職・経営者ではないが、リーダー的な役割を担っている ③その他
6. 社会福祉士資格取得後のソーシャルワーク実践の経験年数（通算）	①1 年未満　②1 年～3 年未満　③3 年～5 年未満 ④5 年～10 年未満　⑤10 年～20 年未満　⑥20 年以上
7. 実習指導者講習会（社会福祉士）修了の有無 （教員向けの実習演習担当教員講習会ではありません）	①している ②していない

Ⅱ. スーパービジョンを受けた経験についてお尋ねします。【スーパーバイジー経験】

8. あなたは、これまでに**スーパーバイジー**として、スーパービジョンを受けた経験がありますか。 （ピアスーパービジョンを除く）	①ある ⇒9 へ ②ない ⇒15 へ
9. 上記 8. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 右の（ア）（イ）（ウ）について、それぞれどれに当たりますか。	（ア）時期：①過去 1 年間に受けた ②過去 1 年間は受けていない （イ）オンラインでのスーパービジョン： ①受けたことがある ②受けたことがない （ウ）認定社会福祉士制度のスーパービジョン： ①受けたことがある ②受けたことがない
10. 上記 8. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 右の（ア）（イ）（ウ）について、それぞれどれに当たりますか。 当てはまるものすべてを〇で囲んでください。 【複数回答可】	（ア）スーパービジョンの関係： ①同じ職場の人 ②同じ職場ではない人 （イ）形態：①個人スーパービジョン ②グループスーパービジョン （ウ）スーパーバイザーの保有資格等 ①社会福祉士　②精神保健福祉士 ③保健師・看護師　④介護支援専門員 ⑤相談支援専門員　⑥養成校教員 ⑦その他（具体的に　　）
11. 上記 8. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 スーパービジョンを受けようと思ったきっかけ、動機はどんなものでしたか。【自由記載】	（具体的に）

12.上記 8. でスーパービジョンを受けた経験が「①ある」と回答された方に伺います。 これまで受けたスーパービジョンについて総合的に評価すると右のどれに当てはまりますか。 【〇は 1 つだけ】 また、その理由についても具体的にご記入ください。	①とてもよかった ②まあまあよかった ③どちらともいえない ④あまりよくなかった ⑤全くよくなかった 理由（具体的に）
13.新型コロナウイルス感染症の影響により、スーパービジョンの実施状況に変化はありましたか。	①変化があった　⇒14 へ ②変化はなかった　⇒Ⅲへ
14.上記 13. で「①変化があった」と回答された方に伺います。 具体的に、どのような変化でしたか。（内容、方法、時期、回数など）	（具体的に）
15.上記 8. でスーパービジョンを受けた経験が「②ない」と回答された方だけお答えください。 その理由は右のどれに当たりますか。当てはまるものすべてを〇で囲んでください。 【複数回答可】	①スーパービジョンを受ける必要性を感じない ②職場にスーパービジョンの体制がない ③スーパーバイザーが身近にいない ④スーパービジョンを受ける時間がない ⑤謝金等の費用を負担するのが難しい ⑥スーパービジョンを受ける心の準備ができていない ⑦スーパービジョンを受けることについて良いイメージがない ⑧スーパービジョンを受けるための手順・手続きがよくわからない ⑨その他（下記にご記入ください） 理由（具体的に）
16.上記 8. でスーパービジョンを受けた経験が「②ない」と回答された方だけお答えください。 今後のスーパービジョンについて、あなたの意向に最も近いものを一つ選んでください。 【〇は 1 つだけ】	①スーパービジョンを受けたいと思っている　⇒17 へ ②スーパービジョンを受けたいと思っていない　⇒Ⅲへ
17.上記 16. で今後「①スーパービジョンを受けたいと思っている」と回答された方に伺います。 あなたの意向に最も近いものを一つ選んでください。 【〇は 1 つだけ】	①スーパービジョンを受けるための具体的な準備（スーパーバイザーを探す、相談する等）をしている最中である ②近いうちに（3 カ月以内）スーパービジョンを受けようと思っている ③特に予定はないが、そのうちいつかスーパービジョンを受けようと思っている ④その他（下記にご記入ください） （具体的に）

Ⅲ. ソーシャルワーク実践の実施状況と自己効力感について

あなたは社会福祉士として、以下の項目についてどの程度、実施していますか。また、各項目を実施することについてどの程度できると思いますか。以下に示す選択肢を参考に項目ごとに該当する番号を〇で囲んでください。

なお、職場環境等の理由から、実施する環境にない場合には、「１　項目の内容を実施する環境にない」を選択してください。

【実施状況】
- ５　実施している
- ４　概ね実施している
- ３　あまり実施していない
- ２　実施していない
- １　項目の内容を実施する環境にない

【自己効力感（実施する自信）】
- ４　できると思う
- ３　まあまあできると思う
- ２　あまりできないと思う
- １　できないと思う

※　実施しているか否かに関わらず、**「必要とされる場面になった時にできると思うか」**についてご回答ください。

１　ソーシャルワークの開始

項目		ソーシャルワークの実施状況	自己効力感
ミクロ	1. 相談受付	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	2. インテーク面接	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	3. スクリーニングのための情報収集	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	4. 記録作成	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	5. 受理・判定・入所に係る会議等での介入方針の決定	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	6. 契約	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	7. 相談者のニーズとワーカビリティに応じた他機関・他部門へのリファー	５　４　３　２　１	４　３　２　１
メゾ（組織）	8. 組織や事業に関わる相談や依頼の受付	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	9. 情報収集	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	10. 会議等での方針決定への関与	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	11. 定款や契約書等の作成あるいは変更への関与	５　４　３　２　１	４　３　２　１
メゾ（地域）	12. 相談や依頼の受付	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	13. スクリーニングのための情報収集	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	14. 会議等での地域福祉活動・事業の方針の決定	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	15. 地域福祉活動・事業についての合意形成	５　４　３　２　１	４　３　２　１
	16. 地域福祉活動・事業についての契約	５　４　３　２　１	４　３　２　１

2 ソーシャルワークのアセスメント

項目		ソーシャルワークの実施状況	自己効力感
ミクロ	17. 理論・モデルに基づくアセスメント	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ（組織）	18. 理論・モデルに基づく組織のアセスメント	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ（地域）	19. 理論・モデルに基づく地域のアセスメント	5 4 3 2 1	4 3 2 1

3 ソーシャルワークの計画立案

項目		ソーシャルワークの実施状況	自己効力感
ミクロ	20. アセメントに基づく目標設定	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	21. アセメントに基づく計画立案	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ（組織）	22. アセスメントに基づく目標設定	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	23. アセスメントに基づく取り組みの企画（計画）	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ（地域）	24. アセスメントに基づく目標設定	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	25. アセスメントに基づく地域福祉活動・事業の計画立案	5 4 3 2 1	4 3 2 1

4 ソーシャルワークの実行･介入

項目		ソーシャルワークの実施状況	自己効力感
ミクロ	26. サービス調整会議・ケースカンファレンス等による検討及び調整	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	27. 介入の実施	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	28. 介入の記録	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	29. 困難事例・多問題事例への介入	5 4 3 2 1	4 3 2 1
メゾ（組織）	30. 組織内外での会議の企画・運営	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	31. 職員間および関係部署や関係機関との合意形成および連携	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	32. 取り組みの実施（企画の運営）	5 4 3 2 1	4 3 2 1
	33. 取り組みの記録	5 4 3 2 1	4 3 2 1

項目		ソーシャルワークの実施状況	自己効力感
メゾ（地域）	34. 策定会議、連絡協議会、懇話会等による検討及び調整	5　4　3　2　1	4　3　2　1
	35. 地域福祉活動・事業の実施	5　4　3　2　1	4　3　2　1
	36. 地域福祉活動・事業の記録	5　4　3　2　1	4　3　2　1

5　ソーシャルワークの実行・介入に基づいたモニタリング

項目		ソーシャルワークの実施状況	自己効力感
ミクロ	37. 継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正	5　4　3　2　1	4　3　2　1
メゾ（組織）	38. 継続的な実施状況についての点検・評価とそれに応じた修正	5　4　3　2　1	4　3　2　1
	39. リーダーとしての役割遂行	5　4　3　2　1	4　3　2　1
メゾ（地域）	40. 継続的なアセスメントおよび変化に応じた修正	5　4　3　2　1	4　3　2　1

6　ソーシャルワークの終結

項目		ソーシャルワークの実施状況	自己効力感
ミクロ	41. ケースカンファレンス等での検討	5　4　3　2　1	4　3　2　1
	42. 終結にむけての準備	5　4　3　2　1	4　3　2　1
メゾ（組織）	43. 会議等での検討	5　4　3　2　1	4　3　2　1
	44. 終結にむけての準備	5　4　3　2　1	4　3　2　1
メゾ（地域）	45. 会議等での検討	5　4　3　2　1	4　3　2　1
	46. 終結にむけての準備	5　4　3　2　1	4　3　2　1

7　ソーシャルワークの事後評価（エヴァリエーション）等

項目		ソーシャルワークの実施状況	自己効力感
ミクロ	47. 終結後のフォローアップ	5　4　3　2　1	4　3　2　1
	48. 介入の結果についての評価等	5　4　3　2　1	4　3　2　1

項目		ソーシャルワークの実施状況	自己効力感
メゾ（組織）	49. 終結後のフォローアップ	5　4　3　2　1	4　3　2　1
	50. 取組みの結果についての評価と報告	5　4　3　2　1	4　3　2　1
メゾ（地域）	51. 終結後のフォローアップ	5　4　3　2　1	4　3　2　1
	52. 地域福祉活動・事業の結果についての評価等	5　4　3　2　1	4　3　2　1

8　制度・政策に関する働きかけ等

項目		ソーシャルワークの実施状況	自己効力感
マクロ	53. 個別レベルの課題をマクロ・レベルの課題へと位置づけてシステム変革	5　4　3　2　1	4　3　2　1
	54. 組織の理念・機能に関わる福祉政策・制度についての提言、システム改革への関与	5　4　3　2　1	4　3　2　1
	55. 地域・国家レベルでの保健医療福祉に関わる計画策定への参画	5　4　3　2　1	4　3　2　1
	56. クラス・アドボカシー （共通のニーズをもつ人たちを代弁してソーシャルアクションを行い、制度・政策・事業・関係性などにおけるシステム変革を起こすこと）	5　4　3　2　1	4　3　2　1

Ⅳ. 社会福祉士に期待されるソーシャルワーク機能(23 項目)について

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）では、地域共生社会の実現に向けて、包括的な相談支援体制の構築と住民主体の地域課題解決体制を構築するために期待されるソーシャルワークの機能として、下記に示す 23 の項目をあげています。

あなたは社会福祉士として、ソーシャルワーク実践において、次の項目（23 項目）をどの程度実施していますか。また、各項目を実施することについてどの程度難しさを感じていますか。

以下に示す選択肢を参考に項目ごとに該当する番号を〇で囲んでください。

なお、職場環境等の理由から、実施する環境にない場合には、「１　項目の内容を実施する環境にない」を選択してください。

【実施状況】
- ５　実施している
- ４　概ね実施している
- ３　あまり実施していない
- ２　実施していない
- １　項目の内容を実施する環境にない

【困難度】
- ４　全く困難だと思わない
- ３　あまり困難だと思わない
- ２　多少困難だと思う
- １　大変困難だと思う

１　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

項目	ソーシャルワークの実施状況	困難度
1. 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	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
2. 地域全体で解決が求められている課題の発見	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
3. 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	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
4. 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	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
5. 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	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
6. 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	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
7. 必要なサービスや社会資源が存在しないまた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	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
8. 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	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
9. 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	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
10. 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	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
11. 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	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
12. 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	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １
13. 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	５ ４ ３ ２ １	４ ３ ２ １

２　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

項目	ソーシャルワークの実施状況	困難度
14. 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	５　４　３　２　１	４　３　２　１
15. 地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握	５　４　３　２　１	４　３　２　１
16. 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	５　４　３　２　１	４　３　２　１
17. 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	５　４　３　２　１	４　３　２　１
18. 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）	５　４　３　２　１	４　３　２　１
19. 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	５　４　３　２　１	４　３　２　１
20. 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	５　４　３　２　１	４　３　２　１
21. 地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成	５　４　３　２　１	４　３　２　１
22. 見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案	５　４　３　２　１	４　３　２　１
23. 「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	５　４　３　２　１	４　３　２　１

３. 社会福祉士が地域共生社会の実現にむけて期待されるソーシャルワークの機能（上記の 23 項目）を実践できるようになるためには、どのようなことが必要になると思いますか。

アンケートは以上です。お忙しい中ご協力ありがとうございました。

本アンケートは、1月31日(日)までに Web(回答専用サイト)又は郵送にてご回答をお願いします。

● Web 回答専用サイト https://ans.i-enquete.jp/jacsw-sw/

2. 成功事例の分析（質的調査）

(1)個別インタビュー調査

1)調査の目的

本調査の目的は、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーの成長に寄与するスーパービジョンの成功事例の分析（質的調査）を通して、①「地域共生社会の実現」に資するスーパービジョンを実施するためのコンピテンシーとは何かを明らかにすることと、②そのコンピテンシー獲得のために必要な知識やスキルとは何かを明らかにすることの2点である。この場合の「コンピテンシー」とは、行動に移せるかどうかに着目したワードであり、保有する知識・スキルを実践する力やその行動特性を指している。

2)インタビューの概要

① インタビュー協力者と実施方法

インタビューの協力者は5名である。5名については認定社会福祉士制度の登録スーパーバイザーから、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーク実践に関するスーパービジョンを実施している者、すなわち個別支援のみならず地域住民への働きかけや自治体の計画策定委員等を担っており地域共生社会の実現に向けた実践をしている認定社会福祉士を、委員の機縁法により選定した。具体的には、「国レベルでの審査会等の委員実績」「全国レベルの研修会での講師経験」「職能団体における活動実績」等を勘案し決定した。

図表 3-2-1 に示した通りインタビューは、スーパービジョン調査研究委員会委員が分担して行い、複数の委員が陪席した。インタビューの所要時間は90分とし、新型コロナウイルス感染拡大を防止する観点から、Zoomを活用してオンライン形式で行った。なお、インタビュー内容は、協力者の許可を得て録音をし、その後、文字化した。

図表 3-2-1 インタビュー協力者と実施日等

	所属機関等	実施日	担当委員
A	独立型社会福祉士	2021 年 1 月 21 日	宮崎
B	特別養護老人ホーム 施設長	2021 年 1 月 22 日	岡田
C	独立型社会福祉士	2021 年 1 月 24 日	高野
D	地域包括支援センター センター長	2021 年 1 月 24 日	前嶋
E	NPO 法人 代表	2021 年 1 月 24 日	藤林

② インタビューの内容

インタビューは、以下の質問項目に基づき、半構造化面接法で行った。

- スーパービジョン歴及び実践歴
- 「地域共生社会の実現」というワードについてのイメージ
- 「地域共生社会の実現に寄与した」と思えるようなスーパービジョン実践事例、もしくは自身の実践において、「地域共生社会の実現に寄与した」と思える印象深い実践経験
- スーパービジョン事例におけるバイジーの抱えていた課題と課題解決の方法
- 地域共生社会の実現を促すようなソーシャルワーカーの実践に必要なソーシャルワーカーのコンピテンシーとは何か

・ 地域共生社会の実現を促すようなスーパービジョンを行うためには、どのようなコンピテンシーがスーパーバイザーには必要か
・ 地域共生社会の実現を促すようなスーパービジョンを行うためにはどのような知識やスキルがあればよいか
・ スーパービジョンを実施するうえで課題と感じていることや、仕組みや体制づくりへの提案
・ その他、本調査に関する自由意見等

3）分析方法

インタビューの録音データから逐語記録を作成し、各インタビュー担当者がインタビュー項目ごとに見出しを付け、項目ごとのキーセンテンス及びキーワードを抽出し、さらにインタビュー担当者のコメントも記載された資料を作成した。次にキーワードやキーセンテンスを調査目的に沿って記載し、その内容の類似性によって重要カテゴリーとして整理した。

4）データ収集と分析の限界

オンラインを用いたため対面でのインタビューとは異なり、インタビュー担当者とインタビュー協力者の関係形成や情報収集において、何らかの影響が生じた可能性がある。さらにインターネット環境により、音声が聞き取りにくい場面もあった。このことについては、当該逐語録を対象のインタビュー協力者に確認していただき、できる限り逐語記録を完成させた。

5）インタビューの結果

質問項目は9項目と多岐にわたっており、2つの調査目的に直結する質問項目以外にインタビュー協力者のソーシャルワーク実践経験及びスーパービジョン経験、「地域共生社会の実現」というワードに対するイメージを尋ねているが、これらはインタビューの導入であるため、逐語記録から確認できたことを要約して記載する。さらに「スーパービジョンを実施するうえで課題と感じていることや、仕組みや体制づくりへの提案」という質問項目についても今後必要となるスーパービジョンフォローアップ体制の構築に向けた取り組みへの示唆を得ることができる内容であるので結果を要約して記載する。

調査目的に直接関係する「地域共生社会の実現を促すようなソーシャルワーカーの実践に必要なコンピテンシーとは何か」「地域共生社会の実現を促すようなスーパービジョンを行うためには、どのようなコンピテンシーがスーパーバイザーには必要か」「地域共生社会の実現を促すようなスーパービジョンを行うためには、どのような知識やスキルがあればいいか」の3つの質問項目の結果を記載する方法としては、各インタビュー協力者の発言したキーセンテンスやキーワードを記載し、そこから重要カテゴリーを【　　】として分類した。

① インタビュー協力者の実践経験及びスーパービジョン経験

インタビュー協力者は、全員認定社会福祉士であり、認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザーである。所属と役職は、独立型社会福祉士、特別養護老人ホーム施設長、地域包括支援センターセンター長、NPO 法人代表であり、全員が管理職であった。実践経験は、施設職員、在宅介護支援センター、地域包括支援センター、病院、社会福祉協議会など多彩な分野で積まれていた。いずれも地域住民の中で社会的に弱い立場にある人と共にその人たちが生き生きと暮らせることを目的に個別支援をしてきたプロセスで、地域とつながった実践を経験してきている。特筆すべきは、自身の理想とし

ている支援の在り方をイメージできており、それと現実との乖離に悩み苦しんだ体験に向き合い葛藤を経て、それが実現できる環境を作り出したりそこに転職したりされていたということであった。

スーパービジョン体験も、認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザーとしてだけではなく、幅広く分野を超えてのスーパービジョン経験があった。同時に、モデルとする上司や先輩に出会って大きな影響を受けたことを肯定的に捉えていた。加えて研修等に参加する機会を得る努力をし、そこからの学びも豊かに得ており、また20数年の長きにわたりスーパービジョンを折に触れ受けているなど、実践の質の向上に向けて貪欲な姿勢を持っていた。

② 「地域共生社会の実現」というワードへのイメージ

5名が共通して語っていたイメージは、まず誰のためにある理念かが大切ということであり、「弱い立場にある人、生きづらさを感じている人」「みんな誰でも」「目の前のクライエント」というワードが語られた。さらにどのような社会であるのかに関するイメージは、「あるがままに生きられる」「自立して暮らせる」などであった。一方で「生活者視点での地域共生というイメージと国の語る地域共生のイメージの乖離」、「共生を生きにくい特性を持つ人へ強いていないか」という懸念も語られたが、他方「実践者がやってきたことを国がモデル的に集めておろしていっている」「専門職が共に生きていくことの意味を知り、住民主体の名のもとに住民に負担を掛け過ぎることがないような共生社会」「一つ一つの事例を積み上げていく」「マクロとミクロがきちんとつながっていく」ことも語られ、国の政策を実践者が望ましい方向に向けて実現していくという今後の取り組みへの方向性が示唆された。

③ 地域共生社会の実現を促すようなソーシャルワーカーの実践に必要なコンピテンシーとは何か

5名のインタビュー協力者の行動特性としてインタビューで浮かび上がってきた重要カテゴリーは、【自身の資源性を活かす】【視野を広く持つ】【個別支援を大切にする】【ソーシャルワークの価値・倫理を遵守する】【明確な目標を持つ】【自己覚知】【バランス感覚】【関係を持つことを率先して行う】であった。以下その特性について述べ、関係する具体的な発言を記載する。

【自身の資源性を活かす】

インタビュー協力者たちは実践において自分自身が持つ資源性を活用していた。

- 重層的なネットワークを持っている。
- 地元出身であったことで住民とのつながりがもともとあった。
- なじみの関係を育み生かす。

【視野を広く持つ】

インタビュー協力者たちは、ミクロレベルの支援を大切にしながらも、メゾレベルの支援とマクロレベルの支援をミクロと連動したものと捉え、長期的な広い視野で支援を捉えていた。

- 23の機能を一つの塊として連動させて大きな目標に向かって行動できる。
- ミクロの個の支援とアセスメントをまずは大切にしつつ、ミクロ・メゾ・マクロを俯瞰する。
- 長期的な取り組みをすぐに成果が出なくても意味あることとして評価する。
- 分野を超えての相互理解をする。
- 縦割りの自分の業務に関するニーズしか見ないのではなく、その先にあるその人がどう暮らしていきたいとか、地域の中でどうやって自立していきたいのかをあえてみていく。

【個別支援を大切にする】

インタビュー協力者たちが共通して語っていたのは個別支援の大切さであった。

- ピースに当てはめていくのではなく、より望ましいその人に合ったものを作り出していく。
- 頑張って暮らしているクライエントの生き様に刺激を受けストレングスに目を向ける。

【ソーシャルワークの価値・倫理を遵守する】

インタビュー協力者たちは、ソーシャルワークの基本である倫理綱領や行動指針を熟知した上で実践を行っていた。具体体的には以下のことが語られた。

- 支援する時に、本当に支援が必要かどうかを考える。
- 学び続ける姿勢を持つ。
- 援助の開始時期からクライエントを尊敬できる。

上記の言葉は、人権意識を明確に持ち、専門職の権威性を意識化してクライエントの自己決定を尊重する姿勢や、専門職としての質の向上を図り続けるというソーシャルワークの価値観と倫理観を持ち続けているということである。

【幅広く明確な目標を持つ】

インタビュー協力者たちは、明確な目標を意識化した上で、卓越した専門職の力量を発揮していた。また、そこに住んでいる住民が、手が届きやすい資源を利用しながら生活できる社会環境を作るというマクロレベルの支援をも視野に入れていた。

- 地域に向けた仕事、地域を意識した仕事に焦点化する。
- 自分がいなくなっても回るようなシステムをつくる。
- 自分がいなくなっても安心して暮らせる地域づくりを目指す。

【自己覚知】

インタビュー協力者たちは、自分自身をどう意識化するかの大切さを語っていた。これらは人間力というべきものでもあり、ありのままの自分を見つめ自分自身の資源としての評価を客観的に行うということにつながる。

- 専門職が、地域住民としての自分という当事者意識を持つ。人と専門職との関わりではなく、人間対人間としての関わりという意識を持つ。
- 不完全な自分に気づく。

【バランス感覚】

これは、個別支援と地域共生社会を実現するための【視野を広く持つ】【個別支援を大切にする】ことに関係することであるが、同時一体的にミクロ・メゾ・マクロレベルの支援を行うことができるということのためには必要である。

- 社会や全体の調和と目の前の人のためにゆらいではいけない価値との調和が図れる。

【関係を持つことを率先して行う】

これはインタビュー協力者5名に共通して認められた行動特性である。行動力と関係形成力が必要である。さらにメディアなどの情報媒体の積極的な活用もされており直接的な対面のコミュニケーション

ツールだけではない情報発信力も必要である。

- こまめに出向き関係を形成する。
- 住民がやりたいことと支援者がやりたいことがつながった時にやりたいことを話し合う。
- 広報活動及び発信するチャンネルを利用する。
- 地域の中で支障が起きていそうな集まりに顔を頻繁に出して本音が聴ける関係をつくる。

④ 地域共生社会の実現を促すようなソーシャルワーカーの実践に必要なコンピテンシー獲得のために必要な知識やスキルとは何か

5名のインタビュー協力者が挙げた知識やスキルは、【態度・行動】【知識】【スキル】【経験】にまとめることができた。以下、項目ごとに挙げられた内容を記載する。インタビューの内容による補足説明は(　　)で示した。

【態度・行動】

- ソーシャルワーカーとしてのアイデンティ
- 使いこなしやすいスキルを意識できて使いこなす。
- 効率ばかり考えず無駄と思わないこと
- 長期的な視点をもつ
- 楽しさを見出す。
- 個別支援と地域づくりがつながっているという実感
- 個別支援と地域づくりがつながっているという想像力
- 今やっていることが長期的に見て、予防的なアプローチにつながるというところをわかる。

【知識】

- ソーシャルワーカーの価値や倫理
- ソーシャルワーク理論(ミクロ・メゾ・マクロをつなげる必要があること等)
- 地域を調べる方法(公的な情報福祉分野だけでなく産業関係、教育関係など幅広く知りその中から今何が必要かを考える)
- 事例検討会の方法論

【スキル】

- アンケート調査などのデータを集積し分析するスキル
- ネゴシエーション
- プレゼンテーション
- リサーチ力
- 関係形成力(顔が見える関係からもう少し深いところの関係をつくっていく、アセスメントが醸成される関係づくり)
- 情報収集力(背景まで知る)
- 単なる情報収集ではない面接力
- 企画力
- 調整力

・ 組織アセスメント
・ 地域アセスメント（個々の人々が持っているつながりをアセスメントする）

【経験】
・ 地域のアセスメントを協働で行っていく体験
・ 実践経験（知識やスキルの知識を実践に活用するために経験を積む）
・ 地域内で事例検討会を積み重ねる。

⑤ 地域共生社会の実現を促すようなスーパービジョンを行うためには、どのようなコンピテンシーがスーパーバイザーには必要か

インタビューから出てきたコンピテンシーは、【実践をイメージできること】【バイジーの力量を信じること】【関係形成ができること】【気づくことができること】【説明することができること】【伝えることができること】【理解することができること】【支援することができること】という行為に関するものと、【学び続ける不断の姿勢】や【専門職としての倫理責任】などの態度や姿勢に関するものであり、ソーシャルワークを実践する際のコンピテンシーとほぼ変わらない要素であり、異なるのは「何を、どのようにして」という対象や方法であった。

【実践をイメージできること】については、「地域共生社会の実現に寄与する実践経験がある」ことや「スーパーバイジー経験があること」が大切で、さらに「実践事例で成功体験を持っている」ことも重要であるとされた。すなわち、実践事例で体験を十分に振り返り、かつ、よいスーパービジョン体験をすることが、よいスーパーバイザーとなる基本となる。

【関係形成ができること】とは、「アセスメントが醸成される関係づくりができる」ということである。

【気づくことができること】と【理解することができること】については、「個別に生活している人とその人が生活してきた地域とをつなげて理解する重要性」が示唆された。

【説明することができること】とは、「23機能の一項目ずつを自分の実践現場で起きていることに関連付けて語れること」や、「実践現場で起きていることと、学生時代に学んだ理論をはじめとした知識をリンケージでき言語化できること」である。

【伝えることができること】とは、伝えるべきは「連携やネットワークの必要性や協働することの楽しさ」である。

【支援することができること】とは、気づいたり理解したり言語化できたりするだけにとどまらず、解決方法まで考えることができるコンピテンシーであり、「気づいたことを意識化できて言語化できてどうしていくかまで考えることができる」や「クライエント理解を深めていくことを支援する」などが語られた。その他具体的なスーパービジョンの方法についても言及されており、「個別事例から入り、個別事例についての関心とか視点というところは受け止めつつ、必ずスーパービジョンの毎回のセッションの後半の方で、そこから見えるメゾレベル、マクロレベルの課題とは何か、という問いかけをしていった」などという例が語られた。

⑥ 地域共生社会の実現を促すようなスーパービジョンを行うためにはどのような知識やスキルがあればいいか

この項目については、【価値・姿勢】【知識】【スキル】にまとめることができた。これらは、ソーシャルワークの実践を行うコンピテンシーと変わらない部分とスーパービジョン特有のものがあった。スーパーバイ

ザーとスーパーバイジーとの関係性はソーシャルワーカーとクライエントとの関係性にも似通うものがあるので当然重なる部分はあると考える。スーパービジョンに特化したものとしては、【価値・姿勢】としては「スーパーバイザーとスーパーバイジーの個性を活かすこと」、【知識】としては「ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する知識」、【スキル】としては「地域で頑張っている人がいて、そういう方と出会って地域が変わって行くのを実感できるようにする」というモデリングやライブスーパービジョンという技法や、「気づくことができる機会をつくり一緒に気づいていく」「自然に気がつけるように持っていく」などのようにソーシャルワークの実践よりさらに伴走支援的に行っていると思われた。そのためには「スーパーバイジーの言葉のシグナルに気がつく」ことや「スーパーバイジーのストレングスを発見する」ことが重要である。

【価値・姿勢】

- ソーシャルワーカーとしての基本的な価値
- 学び続けるという姿勢
- スーパーバイジーとスーパーバイザーの個性を活かすこと

【知識】

- 23 機能がちりばめられてどう活用されているかわかるような事例の知識
- 個別と地域を一体的にみるという理論的知識
- ソーシャルワーカーとしての基本的な知識
- ソーシャルワーク・スーパービジョンについての知識

【スキル】

- 地域で頑張っている人がいて、そういう方と出会って地域が変わって行くのを実感できるようにする。
- 関わったことによって解決できた事例を共有する。
- ネットワークづくりや協働への介入のポイントを見つけ焦点化していく。
- もやもやしているところを話してもらって聞きながら一緒に考える。
- 焦点化技法
- 質問技法
- スーパーバイジーの言葉のシグナルに気がつく。
- スーパーバイジーのストレングスを発見する。
- 要約などの面接技法を使って課題の整理をする。
- ロジャースなどの非指示的な技法
- ストレングス視点をベースにした個人と地域のアセスメント力
- ソーシャルワーカーとしての基本的なスキル
- スーパーバイザーの自己開示（反省しながら実践している姿を開示していく）
- 学びの機会の保障や資源を多く提供できる。
- 気づくことができる機会を作り一緒に気づいていく。
- 自然に気がつけるように持っていく。すなわちやり過ぎないプレイングマネージャーとして機能する。
- 自分と相手だけが満足するのではなく第三者も満足できる方法を考える。

⑦ スーパービジョンを実施するうえで課題と感じていることと仕組みや体制づくりへの提案

インタビュー結果は以下の4つの提案にまとめることができた。

学びなおす機会の場の提供をする

現在のスーパービジョンを行う立場に多くある熟達したスーパーバイザーと、スーパーバイジー間の受けてきた教育内容に関するジェネレーションギャップが語られ、スーパーバイザー自身の実践がミクロからメゾ・マクロへの視点が広がりにくいという課題が指摘された。そしてそれは、社会で求められている地域共生社会の実現に資するソーシャルワークについての学びなおしの必要性の提案へとつながっていく。研修などの受講しやすさや教材へのアクセスの容易さが示唆されオンライン研修などの新しい研修の形をさらに発展させる大切さも提案された。

職能団体の役割の大切さを認識し契約段階やフォローアップ段階でのサポートを行う

全国レベルのみならず都道府県レベルでの職能団体が、スーパービジョン契約において、またスーパービジョン内容のフォローアップにおいて関わることの大切さが指摘された。具体的な内容についても、職能団体で、スーパーバイザーとスーパーバイジーとのマッチングを行ったり、スーパービジョンが開始してからのスーパーバイザーへのグループセッションの機会提供をするなど、実際に行っている報告もなされた。スーパーバイザーへのスーパービジョンの必要性の大切さが語られた。

スーパーバイザーの層を厚くし質を高めていく

認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザーにスーパービジョンを申し込むスーパーバイジーの年齢層が高い傾向があることが指摘された。これは統計的なデータに基づく事実としてではなく経験として語られ、スーパービジョンを受ける必要がある実践者がスーパービジョンを受けることができていないのではないか、という危惧が表出された。研修やスーパービジョンを受けることを奨励していき、学びが必要な実践者の数を増やすことと同時にスーパーバイザーの質と量の拡大の必要性が示唆された。

スーパービジョンの必要性について現場が理解し業務に組み込んでいく

職能団体が行うスーパービジョンの大切さは認めつつ、業務の中にスーパービジョンを組み込んでいくことの大切さが語られた。スーパービジョンを受けることが当たり前になっておらず、実践の質の向上が図られていない環境で業務を行っていることへの危惧が指摘された。特に若い世代の業務を行うモーチベーションの低下や自信のなさや自己評価の低さについての心配が語られ、行っている業務の意義や楽しみを見出せるようなスーパービジョンの必要性が示唆された。

6)まとめ

以上の結果を踏まえ、研究の目的としていた「地域共生社会の実現」に資するスーパービジョンを実施するためのコンピテンシーとは何か、その獲得のために必要な知識やスキルとは何かについてまとめ、インタビュー協力者の方々が語ってくれていた今後に向けての提案から示唆されたことについて述べる。

まず、「地域共生社会の実現」に資するスーパービジョンを実施するためのコンピテンシーでは、【実践をイメージできる力量】が不可欠であった。この実践とは、地域共生社会に資するソーシャルワーク実践でもあり、またスーパーバイジー及びスーパーバイザーとしての経験でもある。インタビュー協力者全

員がそれらの経験を豊かに積んでいたわけであるが、その実践とは同時にミクロの対象を中心に据え、そこからメゾレベル・マクロレベルへと広げていく実践でもあった。要するに、地域共生社会に資するソーシャルワーク実践をイメージできる力量が大切であり、そのためには少なくとも23機能を実際に活用して地域共生社会を作り上げていった事例に関する知識と、ミクロ・メゾ・マクロレベルの対象や資源や環境を同時一体的に理解するための理論的な知識が不可欠であることが示唆された。

その他の力量としては、特に地域共生社会の実現を促すためというわけではなくスーパービジョン一般に適用できるスーパーバイザーの力量である、【バイジーの力量を信じること】【関係形成ができること】【気づくことができること】【説明することができること】【伝えることができること】【理解することができること】【支援することができること】ということの他には、【学び続ける不断の姿勢】や【専門職としての倫理責任】などであった。

これらはソーシャルワークに必要な力量と重なっており、よいソーシャルワーカーは、よいスーパーバイザーでもあるということでもあると考えられる。ただし、ソーシャルワーク実践の目的とスーパービジョンの目的は異なるため、ソーシャルワーク・スーパービジョンに関する知識は必須である。

スーパービジョン実践で必要であるとされる力量のなかで特に重要となるのは、【説明することができる】力量、【伝えることができる】力量である。学んできた知識を実践に応用ができる形で落とし込んで説明できることや、実践のやりがいや楽しみを伝える力量及び個別支援が地域共生社会の実現につながっていくことを自然に気がつかせる力量が必要となる。そのために必要なスキルとしては、一層熟達した関係形成力、情報収集力、面接力、アセスメント力がある。

インタビュー調査を通して、良きソーシャルワーク実践者を、スーパービジョンを通して育てていくことが、すなわち良きスーパーバイザーを育てていくことにつながっているということが明らかになったといえる。このことと関連して、今回のインタビューを通してあらためて気づかされたことがある。それは、5名のインタビュー協力者のどの方も、実践をはじめられた初期からソーシャルワークという実践に対して誠実に取り組む姿勢がありそれを継続してこられたということであった。ソーシャルワークについてご自身が考え求めるものと実践現場で出会うこととのギャップも大きく感じられることがあり大きな葛藤を抱えながらなんとかそれを解決しようとされた経緯を語られていた。その葛藤が大きくなり中途でいったんソーシャルワーカーを辞めた方やご自身で開業をされた方や、転職された方が多かった。ソーシャルワークを実践し続けておられる5名のインタビュー協力者の自ら求めることに誠実であり逃げずに求めようとし続ける姿勢は、小手先の専門的な技術だけではない、見えない部分とされる根源的なコンピテンシーである「使命感」「行動特性」「価値観」「動機」が大きく影響していると感じられた。このことはインタビューを行った委員全員が感じたことである。

地域共生社会の実現に寄与できる社会福祉士の成長を支えるためのスーパーバイザー養成の拡充に向け、インタビューから出てきた、学びなおす機会の場の提供をする、職能団体の役割の大切さを認識し契約段階やフォローアップ段階でのサポートを行う、スーパーバイザーの層を厚くし質を高めていく、スーパービジョンの必要性について現場が理解し業務に組み込んでいく、の4点は、以下の今後の目指すべき方向を示唆してくれている。

1点目として、今後地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの養成がさらに求められていることと、それだけではなく養成したスーパーバイザーのフォローアップを継続して行うこと、2点目として、さらに職能団体の役割を明確化し強化していくこと、3点目として、スーパービジョンが業務を行うためには必要不可欠であるという認識を広げていき、実践者に身近な利用できる資源としてのスーパービジョンの在り方を検討していくこと、である。

(2)フォーカスグループインタビュー

1)調査の目的

本調査の目的は、地域共生社会に向けたスーパービジョンの成功事例の分析(質的調査)を通して、地域共生社会の実現に資する社会福祉士の成長を促進するスーパービジョンの効果、そのためのスーパーバイザーに求められる知識、スキルを明らかにすることである。

2)インタビューの概要

① インタビュー協力者と実施方法

インタビュー協力者は、認定社会福祉士制度のスーパービジョンを体験した社会福祉士5名である。インタビュー協力者の選定は、公益社団法人日本社会福祉士会スーパービジョン調査研究委員会で、それぞれのスーパービジョンや実践の状況を総合的に判断して行った。

実施方法は、フォーカスグループインタビューである。本調査は、コロナ禍の状況を踏まえ、集合形式ではなく、Zoom を活用しオンラインで実施した。フォーカスグループインタビューは、スーパービジョン調査研究委員会委員2名(メイン、サブ)が担当し、複数の陪席者(インタビュー中画面 OFF)を設けた。

フォーカスグループインタビューの実施時期は 2021 年 2 月 13 日、15 時～17 時の2時間であった。なお、インタビュー協力者には、事前に調査概要などを説明し、参加協力を書面で依頼し、承諾を得た。

図表 3-2-2 インタビュー協力者と実施日等

	所属機関等	実施日	担当委員
A	特別養護老人ホーム	2021 年 2 月 13 日	齊藤、野村
B	社会福祉協議会		
C	障害者相談支援事業所		
D	地域包括支援センター		
E	障害者相談支援事業所		

② インタビューの内容

- スーパーバイザーとの対話のなかで、印象に残っているキーワードやフレーズ(スーパービジョン体験含)
- スーパービジョンを受けて良かったと思っていることや効果、実践に活かせていること
- 地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーとしての意識づけにとって有効だった問いかけや、キーワード、スキル
- スーパービジョンを受けたことで、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーへの意識変化(どのような変化か)
- スーパービジョンを受けたことで、ソーシャルワーク実践において地域共生社会の実現に向けた視点や行動の変化

3)分析方法

グループインタビュー法における内容分析及び記述分析方法(安梅　2001;安梅 2010)を用い、質的分析を行った。

分析の手順は、インタビュー協力者の許可を得て、インタビュー内容を録音し、録音内容から逐語記録

を作成した。逐語記録から質問項目に沿って「重要アイテム」を抽出し、比較検討しながら類似する「重要アイテム」をまとめて、「重要カテゴリー」に分類した。

4）データ収集と分析の限界

インタビューは異なる性質をもつ参加者による複数のグループに対して実施するのが一般的であるとされているが、本調査のインタビューは 1 回のみであったため、分析結果には限界がある。

また、オンラインでの調査であるために集合形式のグループインタビューとは、異なるグループダイナミクスが生じた可能性がある。

5）分析結果のまとめ

分析の結果、各項目を構成する重要カテゴリーを【　】に示し、重要アイテムを「　」に表記した。重要カテゴリーを代表する発言を逐語記録から抜粋し、枠内に記載した。

① スーパーバイザーとの対話のなかで、印象に残っているキーワードやフレーズ

この項目では、スーパービジョンの方法やテーマに関する【スーパービジョンのスタイル】【スーパービジョンのテーマの再焦点化】、対話を通したスーパーバイジーの【考え直す・とらえ直す】【新たな発見】が抽出された。

【スーパービジョンのスタイルの違い】

スーパービジョンのスタイルでは、「理論的フレーム」「ミクロ・メゾ・マクロの意識」から入る理論的なアプローチと「仕事に対する感情や思い癖の振り返り」のスーパーバイジーの体験を振り返るアプローチがあげられ、スーパービジョンのスタイルに対するスーパーバイジーの肯定的な受け止めがわかった。

- 部下から相談されて自分が回答することが正しいかどうなのかっていったところが、理論と照らし合わせていつも不安だという相談をしたというところです。それでスーパーバイザーのほうからは、じゃあその理論的なところをフレームに基づいて展開してみようということにしていただきました。
- 特にスーパーバイザーからの印象に残っている言葉としては、ミクロ・メゾ・マクロの意識を持つということがすごく印象に残っています。
- 仕事に対する自分の感情とか思いぐせとかそういったところがどうして起こるのかとか、それをどうやって回避というか視点を変えて見れるようになるとか、そういったところで進めてもらいました。

【スーパービジョンのテーマの再焦点化】

スーパーバイジーから語られたのは、当初のスーパービジョンのテーマからスーパービジョンを通して再焦点化されており、結果、「ケース支援同様、背景を理解した上の人材育成」「ソーシャルアクションには個別の実践から」「一人ひとりの特性をよく理解した人材育成」と深められた内容があげられた。

- 人材育成においてもケース支援においてもというところだったんですけれども、やはり本人に語らせないといけないということはスーパーバイザーの方から言われまして。人材育成においても、個々の職員がどういう職歴とかどういう価値をこれまで持って仕事をしてきたとか、そういうことを

やはりちゃんと聞かないままに人材育成といってもなかなか難しいというか、それぞれの背景をきちんと理解した上で人材育成をしないといけないんだというふうなこともおっしゃっていただきました。

- ソーシャルアクションができるようになりますかというようなことを最初のスーパービジョンのテーマにしたんですけども、そもそもソーシャルアクションをするためには、個別の実践からきちんとそれを組織に向けて課題を提起して地域につなげないといけないよね、というようなところをすごくスーパーバイザーの方から言われたので。
- やっぱり職場の中では、利用者の方に対しても一人一人の特性をよく見て関わるということが大事なんだけれども、職員一人一人の特性もきちんと理解して人材育成をしっかり取り組むということとか、職場の雰囲気づくりということも、いい職場をつくっていくっていう雰囲気をつくり上げるということの大事さであったり。

【考え直す・とらえ直す】

スーパービジョンを通して、スーパーバイジーは「相対的価値の概念」「組織のアプローチ継続の必要性」「業務の客観視」といったこれまでの概念や業務を考え直す、とらえ直す機会につながっているのが明らかになった。

- 倫理等の絶対的価値と状況的価値を含む相対的価値の概念っていうのは違うんだよっていう話がありまして。特にその連携というのは、当事者や家族を含めた社会資源が相対的な価値観の中で合意形成していくプロセスなんだといったところをもう一度考えることができたといったところではすごく学びにもなりました。
- 自分の組織が地域のニーズに則した事業運営を行って、地域の社会資源を広げられるようにアプローチを継続していくことが大事なんだっていうことを考え直す機会につながった。
- 自分自身の業務についてスーパービジョンを受けた経験というのがこれまでなかったので、自分の業務を客観的に捉えることができた。

【新たな発見】

スーパーバイジーはスーパーバイザーとの対話を通して、「社会福祉士としてどう変わっていくかが大事」「さらに意識化していき継続できる」「自分が変ると周囲も変わる」といった発見を得て、次のステップに進んでいる。

- 行政を変えなきゃみたいな視点で見てたんですけど、自分自身が社会福祉士としてどう変わって動くのかっていう視点がすごく大事なんだなっていうことに気づくことができて。
- 過去にさかのぼって同じようなことがあったかなっていうのをゆっくりせかさないで聞いてもらえたので、自分の中で振り返って出すことができたっていうのがあったかなと思います。意識したりとか対応の仕方を変えることができた自分のやってきたことを言語化したり文章化したりして、さらに意識化していくことで継続して行っていけるのではないかなというところを感じました。
- 私自身が変わることによってスタッフにも変化が見られてということがありましたので、やはり人材育成というのは一方的にするのではなくて、こちら側、自分も変わっていくということが大切なんだなというふうなことに気づかされました。

② スーパービジョンを受けて良かったと思っていることや効果、実践に活かせていること

スーパービジョンの効果について【振り返り】【スーパーバイザーからの承認】【視点・意識の変化】【予想しなかった効果】である。

【振り返り】

スーパービジョンを通して「実践の振り返り」「自身の客観視の機会」「振り返る時間」と効果があげられた。

- 自分の実践を振り返るっていうところのきっかけにはすごくなったなという気はしてます。
- 自分にとっても自分を客観的に見ることができるようになった。
- 振り返る時間ができたので、それでとても自分の気持ちとかも整理がつくし、次の行動にも移しやすくなったっていうところがすごく良かったので。

【スーパーバイザーからの承認・強化】

スーパーバイザーから「できていることとできてきないことの気づき」「所属を超えた評価」と承認を得らたこと、承認を得られた結果「次の課題に取り組むモチベーション」につながっているとあげられた。

- 良かったこととしましては、やはり自分ができていることとかできていないことっていうことに気づけたっていうことが大きいかな、っていうのがあります。
- 所属を越えて自分の実践を言語化してきちんと評価をいただいたり助言をいただくことで自分の実践自体をしっかりと客観視できるっていうのか、できていないところをきちんと振り返ることができて。
- 次の課題にちゃんと取り組むモチベーションにもつながるなっていうのを実感しています。

【視点・意識の変化】

スーパービジョンを受けた結果として、「周囲の客観視」ができるようになる、「実践と理論を結びつける」意味への気づき、「ものの見方の変化」、「組織への還元」への意識、「社会正義の多様性」の視点があげられた。

- 自分だけじゃなくて周りで起こっていることも客観的に見て分析したりすることもできるようになって。
- 文献であったりとかこういう理論とかアプローチをもう少しやっていったほうがいいですよとか、文献を読んでみてくださいというようなことだったので、それを実践に結びつけるという意識がやっぱり今までどちらかというと欠けていたので、それをスーパービジョンしていただくことで実践を理論に結びつけないといけないかなというような気にはすごくなったかなと思います。
- 組織とか自分の会社で起こってることとか、社会福祉協議会がどういうことをしていかなくちゃいけないのかとか、そういったところをもっと地域の方にも分かってもらわなくちゃいけないなとか、いろいろ見えるものが変わってきたなということは感じています。
- 中間地にある組織にどう還元するかとかどう知ってもらうかっていうところをここ何年かは意識しているような気はしてます。
- さまざまな社会の価値観によって違っていて、社会正義の考え方が一つじゃないっていうことに気づいたっていうことはすごく気づきでした。

【予想しなかった効果】

スーパービジョンを受けた後、スーパービジョンを受ける前に予想しなかった効果として、スーパービジョンのイメージが変化し、スーパービジョンの「敷居を下げる」必要性、「自分だけではなく、職場の人への波及効果」が述べられた。

- 日常の振り返りとかっていうのがすごくできるなっていう感じもあるので、もっと皆さんに敷居を下げられるといいのかなっていう感じはしました。
- 私を通じて職員を育ててもらうというか、私を介してはいるんですけれども、私のためのスーパービジョンだったんですけど、そこにとどまらずに私の職場の人たちに対しても効果が波及したというか。

③ 地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーとしての意識づけにとって有効だった問いかけや、キーワード、スキル

本項目では、【地域共生社会への価値の醸成】【組織を媒介した個別、地域支援の展開】【社会福祉士の役割】【地域共生社会の実現に対する課題の認識】である。

【地域共生社会への価値の醸成】

地域共生社会の実現に向けて、受け手・支え手の認識から「専門職と地域住民が共に暮らす視点を持つ」働きかけ、多様な価値を認め「状況的価値の醸成」にどうかかわるか、「価値はひとつではない」視点の必要性と価値の醸成があげられた。

- 地域に共に暮らす人たちという視点を、専門職側だけじゃなくて地域の住民さん側にも持っていただくような働きかけであるとか、地域包括だけで支えることを考えずに、包括としてはどこまで支えるか、地域の人たちにはどこまで協力してもらったりとか、自分たちの課題として捉えてもらえるような働きかけをしていくかっていう辺りを、スーパービジョンを通じてさらに強く意識づけをさせられたといいますか。
- 状況的価値の醸成をどうしていくかといったところで、それぞれの価値観を持ってる方々がいらっしゃるけれども、その中でのコーディネートっていう中で、その現場の中で新たな価値観がつくられていくっていうプロセスを、ワーカーとしてどういうふうに関わっていくのかっていったところに視点を持っていくといいんじゃないかなっていうのが、スーパービジョンの中で学んだ地域共生社会への学びでした。
- その人が何を大切にしているのか、どんな価値観を持っているのかっていうのを考えて相手を理解する必要があるなっていうこと、本当に価値観は一つじゃないので、本当にその人その人の中にいっぱいあるっていうことを分かって、思って、理解していく必要があるなっていうのを感じました。

【組織を媒介した個別、地域支援の展開】

地域共生社会の実現に向けて、個別や地域へのアプローチだけではなく、所属する組織に対して「個別の実践を組織に理解してもらい、地域につなげる」「専門職が集まり、スローガンを決める」「職場の風土づくり」の重要性があげられた。

- 個別の実践を地域にって、いう、なんていうんでしょう。その話に、あいだにある組織というところをどういうふうに理解していくか、その組織を評価して、なおかつ個別の実践を組織に理解してい

ただいて、組織からどう地域につなげるかというようなところが非常に地域共生社会においては大事なのかなと思うと感じてはいます。

- まず施設として地域の中にどう関わっていくのかというビジョンを立てようというところで、施設内のさまざまな専門職に集まってきていただいて、プロジェクトをつくって、まずはスローガンを決めていこうというところで調整をしています。
- 本当の社会福祉協議会のソーシャルワーカーだともっと地域に根付いて、もっと地域の人と顔見知りになってやっていくべきなんじゃないかなっていうところがありまして、今ちょっと組織改革じゃないんですけれども、もうちょっと地域に出ていいんだよって、机にかじりついてなくていいんだよっていう、そういう風土というか、そういうのをつくりたいなというところで、今ちょっと県のほうのモデル事業とかも利用させていただいて職員の方に研修というか、そういうのをしているところなので。

【社会福祉士の役割】

社会福祉士として「組織の中で自由に発言、行動できる」「同じ視点、同じレベルでの地域づくりの共有」がキーワードになるとあげられた。

- なんか組織の中で自由に社会福祉士が発言できたりとか行動できるとかっていうことをやっていくことが、地域共生社会というか、その中で社会福祉士がより有機的に活動できるためのなんかキーワードなのかなっていう気はしています。
- あと、地域共生社会の視点でいくと、うちの法人の相談員だけがいいっていうわけでは駄目で、やっぱり地域の相談支援専門員なり社会福祉士の方が同じ視点で、同じぐらいのレベルできちんと地域の方々と向き合って地域づくりをしていくっていう視点をみんなで共有しながらやっていきたいなって思うと、やっぱり地域の人材育成にも取り組んでいかなきゃいけないなというふうに思っていて。

【地域共生社会の実現に対する課題の認識】

地域共生社会の実現に向けた実践の場の現状とその課題として「組織が地域展開できない」「地域に出ていけない現状」「地域の課題やニーズを組織に伝えるのが難しい」「社会福祉士が地域に目を向けられない」「人材の不足」があげられた。

- 結局いま社会福祉士がなかなか地域に目を向けれない状況というか、自分の組織の中で固まっちゃってる実践をしなきゃならないっていう立場になっているので。
- 地域の中で社会福祉法人としてやらなくちゃならない地域展開っていうのは確かにあるんだけれども、そこのビジョンがきちんとしていないので。
- 社会福祉士の方もたくさんいるんですが、なかなかやっぱり何か事業を、なんか講座をやるとか、何か事業をプログラムするみたいな感じで地域に出ていけてない現状がありまして。
- なかなか地域に自分たちが出ていくっていう雰囲気すらなかなかなくて、包括はいろんな課題とかニーズとか拾って組織に帰ってくるんですけれども、でもなかなかそれを私も上手に組織に伝えることが難しいですし。
- 私自身、法人の中でやっぱり相談員、ソーシャルワーカーとして活躍できる人っていうのがちょっと、高齢化って言うとあれなんですけど、若い人材が本当に不足していて。

④ スーパービジョンを受けたことで、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーへの意識変化

本項目では、【横断的な支援体制づくり】【新たな知識や技術の獲得】【社会福祉士の役割を伝える】【仕組みづくりための働きかけ】である。意識変化を問いかけた質問であったが、意識変化に伴う行動の変化も述べられたため分析に加えた。

【横断的な支援体制づくり】

地域共生社会の実現に向けて、「地域のセンター同士が価値を合わせる」「長期的な視点にたった支援」「行政と一緒に」があげられた。

- 地域包括支援センターとしてどういうふうに地域をつくっていきたいかとか、どういうふうにサポートしていったりとか、住民さんたちと一緒に地域をつくっていくのかという価値をやはり合わせていくっていうことも非常に大事なことなんだなっていうふうなことを変化として、自分としては、センターとしてもちょっと変化が得られたことでした。
- 5年後、10 年後、もっと先まで見据えた、そういう支援をしていく視点であったり、時代背景とかそういうことも含めてきちんと考えて地域づくりっていうのをしていかなきゃいけないっていう視点を、気づいたというか、改めて考えさせられるきっかけづくりになったなというふうに思っています。
- 行政と一緒に協力しながらやっていかないといけないっていうような意識と行動の変化ができたかなっていうところと。

【新たな知識や技術の学習】

スーパービジョンを受けて、地域共生社会の実現に資する社会福祉士として「常に情報を得る」「場の形成のスキル」といったあらたな知識の獲得や、そのための具体的な方法があげられた。

- さらにやっぱり自分の考えを凝り固まらないようにいろんなやっぱり情報、新しい情報であったり具体的な情報であったり、そういうのを常に吸収していくような、そういったことの、自分にとってそういうのが大切だなっていうことで、今後そういうのを続けてやっていきたいなっていうふうに思いました。
- 実は私、このスーパービジョンを受けたあとにファシリテーション協会っていうところに入りまして、ファシリテーションを学ぶようにしました。場の形成の中で話をどういうふうに持っていくのかといったところは、実はソーシャルワークの面接技術以上のところの何かスキルが必要じゃないかなというふうに思ったりもして、今そこのところを学んでいるところで。

【社会福祉士の役割を伝える】

地域共生社会の実現に向けて、社会福祉士が自身の役割を「多機関・多職種」「組織経営陣」「地域住民」に伝える、理解を得る必要があると述べられた。

- 行政を変えなきゃとか学校の先生たち変えなきゃみたいなふうに、どうしても相手を変えなきゃみたいなふうに思いがちだったんですけど、やっぱり自分自身が社会福祉士としてどう動けばいいのかっていう視点で物事をきちんと考えて、自分たちの仕事、実践のやり方をしっかりと伝えていくことが大事なんだなというふうに思いました。
- 組織の経営陣に社会福祉士の価値とかを知ってもらうのは当然ながら、自分たちが地域に出ていかなきゃいけないよねっていう役割だよっていうことを伝達したいなっていうふうにはしてます。

- あとやっぱり社会福祉士であったり相談支援専門員の役割自体が地域住民の方にまだまだ知られていなくて、何してくれる人なんやっていうのを聞く場面が結構あるので、もっともっと地域の方に自分たちの存在であり役割っていうのを知っていただくような活動をしていかなきゃいけないなっていうふうに思っています。

【仕組みづくりのための働きかけ】

地域共生社会の実現に向けた仕組みづくりのための働きかけとして「既存の地域資源の活用」「組織内のソーシャルアクション」の必要性、具体的な「実態調査の実施」「地域住民に向けた講演会の開催」の取り組みがあがった。

- 地域に何かニーズが出てきたときに新しく何かをつくろうってするよりも、今まであることの活用であるとか、地域の人たちへの働きかけをまずしてみるっていうことを意識するようになりました。
- 取りあえず組織の中で変革を求めてアクションを起こしていきたいなっていう気はしています。
- 福祉課さんであったり地域包括支援センターの方に協力を依頼して、私たちが把握していないもっとハイリスクな家庭とか、実際にサービスにつながっていないけど高齢者の世帯でなんか気になる人いるよねみたいな、そういう方の実態調査をお願いしたり。
- 地域の住民の方にもやはり偏見を持たないで、いろんな人がいるっていうことで、その人その人の立場があるんだっていうことを理解してもらうために研修会というか講演会を開催させてもらったり。

⑤ スーパービジョンを受けたことで、ソーシャルワーク実践において地域共生社会の実現に向けた視点や行動の変化

本項目は【地域のストレングスの発見】【人材育成・スーパービジョン】【意識醸成に向けた働きかけ】である。

【地域のストレングスの発見】

スーパービジョン後の意識変化として「地域のいいところをたくさん見つけて有機的に結びつける」「互いに評価しあう」と地域のストレングスの発見があげられた。

- やっぱり地域のいいところをたくさん見つけて、そこをつなぐ、そこを有機的に結び付けていくっていう視点を常に持ち続けて、それもやっぱり変化していきますので、その変化に合わせてきちんと自分たちも地域をつくっていく、地域をつくり上げていく、時代に即した地域をつくり上げていく視点を、社会福祉士として全体を見ながら、長期的な展望も見ながら取り組んでいかなきゃいけないなというふうには。
- みんなお互いに評価し合うっていうことが必要かなって、大切かなっていうふうには感じましたので、ここを起点に、病気を起点にこっち側とか年齢を起点にこっち側っていうんではなくて、それぞれボーダーがなく、やれることがあって活躍できる場があってっていうことが、ありきたりですけれども、やはり実践も通して感じることは、そういう意識を常にどこかに持っておくっていうことが地域共生社会をつくっていく上での私は土台にやはりなるかなというふうに感じました。

【人材育成・スーパービジョン】

「ジェネラリストな社会福祉士の養成」「スーパービジョンの必要性」「実習生のスーパービジョン」があ

げられた。

- 地域共生社会においては価値観の多様性を理解して、なおかつ、やっぱりジェネラリストというか、そういった社会福祉士を養成していくみたいな視点がものすごくキーワードとして挙げられるのではないかなとは思ってます。
- やはり職場も越えて分野も越えてスーパービジョンをいろんな分野の人も受ける必要があるのかなというところが思います。
- そういう力を常に蓄えていくためには、やっぱりこのスーパービジョンを受けて自分の価値をまた高めていくっていう、この繰り返しが必要なんだなっていうふうに、いま皆さんのお話も含めて振り返りさせていただきました。
- あと、いま働いてる人だけじゃなくて、これから社会福祉士になるっていう実習生のスーパービジョンっていうのもすごく大事なのかなっていうふうに思います。

【意識の醸成に向けた働きかけ】

地域共生社会を実現するための意識を醸成するためには「地域住民に課題を考えてもらう」「丁寧な個別支援の積み重ね」「分野横断的な取り組みの必要性」「状況的価値を積み重ねるプロセス」がキーワードとしてあげられた。

- やはり地域包括だけが頑張るんじゃなくて、やっぱり住民さんたちにいかに課題を返していって考えてもらうかっていうこととか。
- ほかの、学校じゃなくてもほかの機関で、サービスの事業所さんのなりと一緒に話をすることで、同じ共通の目標を持って取り組むっていう、そういう意識を個別支援を丁寧にやる中できちんとつくっていくっていう、その実践の積み重ねが大事なんだなっていうのを最近は感じているので、しっかり個別支援を丁寧にしていくっていうことも意識の変化につながったかなというふうに思っています。
- やはり包括だけでっていうよりも地域にいる働いている専門職の人たちをなんとかもっともっと法人の垣根を越えて巻き込めないかなっていうふうなことにもやはり考えるようになりまして。
- そのときの価値観を形成し、また、新たな環境要因を入れてまた会議を開いていくことで、さらに新たな状況価値をつくっていくっていうようなかたちで、状況的な価値を積み重ねていくっていうプロセスって非常に大切じゃないかなっていうふうに思っています。

4）結果の考察

本調査は、スーパービジョンの成功事例を分析し、地域共生社会の実現に資する社会福祉士の成長を促すスーパービジョンの効果とスーパーバイザーの知識やスキルについてスーパービジョンを受けたスーパーバイジーの側に焦点を当てて行ったものである。

全体を通して、スーパーバイジーの言葉からスーパービジョンのセッションの様子やその時のスーパーバイザーの声かけがイメージできるものであった。また、スーパーバイジーがスーパービジョンを活かして視点の転換や意識の変化がみられ、地域に働きかけを行っていることも明らかになった。

今回の調査では、スーパービジョンが、理論的な枠組みからのアプローチ、スーパーバイジーの体験から入るアプローチとスタイルの違いとそのスタイルに対するスーパーバイジーの肯定的な受け止めが示された。どのアプローチにおいてもスーパーバイジーの視点の転換や意識の変化につながり、いずれのアプローチにおいても、ミクロ・メゾ・マクロの視点が取り入れられ、偏りは見られなかった。

スーパーバイザーのスキルにおいては、スーパーバイザーによるスーパーバイジーの包括的なアセスメントが行われており、アセスメントに基づきスーパーバイジーのスーパービジョンの当初のテーマを対話による再焦点化がみられた。「人材育成」をテーマにしたスーパーバイジーは「ケース支援同様、背景を理解した上の人材育成」であるととらえ直し、個別支援同様、対話を重視した人材育成の実践をしている。スーパーバイジーが再焦点化を受け入れられた背景には、スーパーバイジーに対するスーパーバイザーからの共感、承認がベースにあるとわかった。「振り返り」になったとスーパービジョンの効果があげられているのは、スーパーバイザーのスーパーバイジーの内省、省察を促進するスキルであり、内省、省察を通して、スーパーバイジーは、「自己の客観視」「周囲への客観視」ができるようになり、課題の整理、役割や業務の明確化へと発展している。スーパーバイザーが、スーパーバイジー自身、クライエント(システム)、組織、地域を映し出す鏡の役割を果たすことにより、スーパービジョンの効果としてあげられた「考え直す・とらえ直す」「新たな発見」「視点・意識の変化」を手に入れ、次の課題へとチャレンジできるようになっている。スーパービジョン関係が、スーパーバイザーとスーパーバイジーのパラレルな関係であるといわれるひとつの根拠であると考える。

地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーとしての意識づけに有効だった問いかけとスーパーバイジーの意識変化、行動の変化もスーパーバイザーとスーパーバイジーのパラレルな関係が明らかになった。そして、スーパーバイザーの中に地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践の概念基盤があり、スーパービジョン展開がされていることも明らかとなった。スーパーバイザーの問いかけにより「専門職と地域住民が共に暮らす視点をもつ」「価値の多様性への気づき」という地域共生社会への価値の醸成が意識づけられたという意見が出されている。

調査から特徴的であったのは、地域共生社会の実現に向けて、スーパーバイジーが所属する組織へどのように働きかけていくかを意識したという意見が複数あった。その背景には、所属する組織・機関に「地域にどう関わっていくのか」というビジョンがないとソーシャルワーク実践を地域で展開する際の障壁となってしまうことが共通していたことやスーパーバイジーが中間管理職的な立場である影響もあると考えられるが、組織の働きかけを介して個別支援、地域支援を展開させていくい必要性、組織が媒介してこそ、個別支援、地域支援が展開できるのだという、ミクロ・メゾ・マクロを循環する実践への視点が強調された。個別支援、地域支援と別々に目が向きがちになるが、自身の組織に働きかけを行い、「組織・機関として地域にどう関わっていくのか」というビジョンを組織内の多職種のチームでつくりあげていくことが、地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践を展開する際の重要な要素となる。

さらにスーパービジョンからの意識変化では、自分が変わることによって周囲が変わる、さまざまなレベルでの気づきが語られた。「地域の課題を投げるのではなく、組織からどう地域につなげるか」「地域のニーズは今まであることの活用や地域の人に働きかける」「行政や相手を変えなければでなく、自分がどう動くか」から意識の変化だけではなく、具体的な実践、行動の変化が起きている。具体的には、地域の利用者の実態調査、行政とともにハイリスク世帯の掘り起こし、中断していた事例検討会再開などの包括的な相談支援体制を構築するためのソーシャルワーク機能に関する実践、地域住民に対する講演会の開催などの住民主体の地域課題を構築するために求められるソーシャルワーク機能に関する実践、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーたるためのスキルの獲得と意識レベルの変化が、行動レベルでの実践へと結びついている。

限られた時間枠の中でのスーパービジョンでは、意識レベルでの変化であっても、意識レベルで変化すれば、行動レベルでの変化に発展するとインタビューを通して明らかになった。そして、現在、意識レベルにあるものも、行動レベルに発展するであろうと予測できる。それらをバックアップしていくために「ス

ーパービジョンの必要性」の声があるように、社会福祉士に対する研修と並行して、継続的なスーパービジョンの機会を保障する必要がある。

＜参考文献＞
安梅勅江（2001）『ヒューマンサービスにおけるグループインタビュー法』医歯薬出版
安梅勅江（2010）『ヒューマンサービスにおけるグループインタビュー法Ⅲ/論文作成編』医歯薬出版

3. 地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの養成（試行研修の実施）

（1）研修プログラムの概要

地域共生社会の実現に資する社会福祉士を育成するためのスーパーバイザーの養成について、スーパービジョンを効果的に実施するための重要な方法の 1 つである「グループスーパービジョン」を活用した「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修」の研修プログラムを開発することとした。

本研修の開発に際しては、コロナウィルス感染症対策の観点から実施方法はオンラインとし、Web会議ツールZoomを使用することとした。そのため、本研修プログラムの開発に先立って、「現任研修プログラム検討委員会」と「スーパービジョン調査研究委員会」の合同企画として、2020年11月8日に東京大学の栗田佳代子氏と社会情報大学院大学の坂本文武氏を招き、オンライン研修の活用方法や留意事項等、ICTを活用した研修手法について講義を受け、意見交換を行い、オンライン研修を実施するに際しての知見を得た。

1）研修目標

地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士を育成するためのスーパーバイザーを養成するための研修目標として、①「地域共生社会の概念を理解する」②「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を理解する」③「地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの役割を理解する」とした。

2）受講要件

事前課題を指定期日内に提出できることを条件として、①認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー、②①に準ずる者（社会福祉士取得後10年以上のソーシャルワークの実務経験があり、社会福祉士へのスーパービジョンを実施したことがあること［認定社会福祉士制度以外のスーパービジョン可。養成課程における実習を除く］）のいずれかを満たす者とした。なお、「受講については Zoom 参加が可能なこと」の条件も課した。

3）事前課題

オンライン研修での受講者の疲労への配慮や通信トラブルのリスクの軽減から、研修時間は半日程度になるよう設計した。そのため2つの講義ビデオの視聴をオンデマンドで提供し、かつ受講者のソーシャルワーク実践に引き寄せての理解が促進されるよう記述課題を設定した。事前課題の詳細は以下の通り。

（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グループスーパービジョン」 60 分
講師：野村豊子氏（日本福祉大学）

講義1の「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」は、厚生労働省の協力を得て、「地域共生社会の概念と地域社会が求められる社会的背景を理解すること」「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を理解すること」「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こと」の3つのねらいを理解するための講義とした。

講義2の「地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」は、「グループスーパービジョンの理論の基本的理解」「グループスーパービジョンの実践経過の理解」「スーパーバイザーの役割・技能の理解」の3つのねらいを理解するための講義とした。

（視聴後の記述課題）

講義1

（1）オンデマンド学習「講義1」を視聴し、「地域共生社会」をあなたの言葉で説明してください。（200文字から400文字程度）

（2）オンデマンド学習「講義1」を視聴し、あなたのソーシャルワーク実践を「地域共生社会の実現」に関連づけて説明してください。（200文字から400文字程度）

講義2

（1）オンデマンド学習「講義2」を視聴し、グループスーパービジョンのメリットとデメリットについて記述してください」（200文字～400文字程度）

（2）オンデマンド学習「講義2」を視聴し、グループスーパービジョンにおいて、スーパーバイザーに求められるスキルや実施上の留意点について、あなたが特に重要だと考える事項について記述してください。（200文字から400文字程度）

4）日程と募集定員

第1回：2021年2月23日（火・祝）13：00～16：20

第2回：2021年2月27日（土）　13：00～16：20

各日程 とも35名の定員とし、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することとした。募集の結果、定員を上回る方より申し込みがあり、主催者側で検討した結果、1回目は50人に決定通知を送信し49人が出席、2回目も50人に決定通知を送信し46人が出席した。

5）プログラム内容

①13:10～14:00（50分） グループディスカッション「事前学習の振り返り」

講師：高野八千代氏（社会福祉法人南魚沼福祉会）

オンデマンド学習（講義1と講義2の動画視聴）と記述課題の実施を前提とし、講義テーマをより深く理解し、受講者の実践との関連づけを促すことを目的としたグループディスカッションを設定した。実施方法としては、Web上で受講者間のインタラクションを促すためのツールとして、Zoom ミーティングの「ブレイクアウト」を活用した。

講義1のディスカッションでは、「『地域共生社会』における社会福祉士の役割とは何か」を受講者のソーシャルワーク実践に引き寄せて考えるよう設定し、「ブレイクアウトセッション」のあと、「全体ミーティング」に戻り全体共有の時間を設けた。講義2のディスカッションでは、次のプログラムで行う「模擬グループスーパービジョン」ではどのような学びをしたいのか話し合ってもらい、次のプログラムの動機付けになるよう設定した。

なお、Web上でのグループワークであること、50分の時間内で2つを設定するため、説明資料の作成に際しては、指示を明確に、そして丁寧になるよう配慮した。さらに、1回目（2月23日）の実施後の振り返りを2回目（2月27日）の実施に活かすよう工夫した。

②14:00～15:40（100分） 模擬グループスーパービジョン

講師：藤林慶子氏（東洋大学）、宮崎清恵氏（神戸学院大学）

模擬グループスーパービジョンの目的は、①グループスーパービジョンの契約等、事前グループミーティングにおいて行うべきことを学ぶこと、②地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンをシナリオに沿った模擬スーパービジョンを聞くことで学ぶこととした。

1回目、2回目ともに、Zoom のスポットライトを使用し、実際のグループスーパービジョンに近い形での実施を心がけた。模擬グループスーパービジョンのシナリオは、1回目と2回目で受講者からの質問や研修会後の振り返りの内容によって修正をした。

そして、受講者からの質問は、模擬グループスーパービジョンの実施中と休み時間中には随時Zoomのチャット機能で受け付け、質問については、できるだけ研修会中に回答し、研修会中に回答できなかったものについては報告書において回答することとした。2回目の研修会では質問はなく、1回目の質問についても研修会中に回答をしたものと未回答であったものをまとめた。

模擬事前グループミーティングの目的は、①グループメンバーを理解し、各種様式を記入することにより、グループスーパービジョンを理解する、②グループスーパービジョンの理解を行うことにより、自らがそれを利用する主体者となる心構えを作る、③自己チェックシート等から確認したグループスーパービジョンにおける各自の課題を確認する、④契約、⑤グループスーパービジョン開始前の波長合わせ（Tuning-in）を行うこととした。

模擬グループスーパービジョンとして提示したシナリオの目的は、①グループスーパービジョンの流れとグループダイナミズムの理解をすること、②地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーとスーパービジョンを理解することであった。特に事例提供者が提出した課題が、①単に X さんの事例だけではないこと、②一つの地域包括支援センターの問題だけとは限らないこと、③X さんの事例から、ミクロからメゾ、マクロの視点でスーパービジョンを行うことが今後求められており、そのためのスーパーバイザーがどのように議論をもっていったか、メンバー間のやり取りからどのように導き出していったかを学ぶことであった。

模擬グループスーパービジョンの最後には、コメンテーターからのコメントを行った。第一に、今までの社会福祉士が行うスーパービジョンというのは、ミクロレベルが中心であったが、地域共生社会の実現や社会福祉士の養成カリキュラムの改訂も踏まえて、これからはメゾレベルやマクロレベルについても意識していかなければならないこと、第二に、今回改定された社会福祉士の倫理綱領でも、今までの”利用者”という表現から”クライエント”という表現に変更されていることから、社会福祉士の支援の対象はサービスを利用している利用者のみならず、地域住民も含んだ支援を必要とする全ての人々を対象にしていかなければならないということを意識して今後取り組む必要があること、第三に、グループワークの技法も取り入れたグループスーパービジョンを行うということも必要であること、第四に、スーパーバイザーの翻訳的役割を意識すること、第五に、スーパーバイザーもスーパーバイジーも地域共生社会とかマクロの視点を普段のソーシャルワーク実践の中で持っているかどうかが重要であること等が述べられた。

③15:40～16:10（30分） 振り返り、まとめ、総括

講師：前嶋 弘氏（社会福祉法人みなと寮）、総括 講師：野村豊子氏（日本福祉大学）

事前視聴した講義1、講義2と、研修当日のディスカッション、模擬グループスーパービジョンを踏まえ、今後のスーパービジョン実践に向けた振り返り（リフレクション）を行った。リフレクションは、Web上にフ

ォーマットを用意し、プログラムの進行に合わせて受講者が入力する形式を取った。

振り返りとしては、まず、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」について、ディスカッションの内容と合わせて、受講者各々がこれまでに行ったスーパービジョンのうち、いわゆる「23機能」について、これまでに行ったことがある、もしくは意識したことがある機能を結び付け、次に、今後スーパービジョンを行う際、実際に必要になると思う、あるいはスーパーバイザーとして積極的に意識して行いたいと考える機能の結び付けを行った。

続いて、講義2「地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」と、当日研修におけるディスカッション、模擬グループスーパービジョンを踏まえ、受講者各々のこれまでのスーパーバイザーとしての実践から、今後スーパーバイザーとしてグループスーパービジョンを行う上で大切だと考えたポイントを考えた。

最後に、受講者各々のこれまでのスーパービジョン実践を踏まえ、今回の研修を通じて、今後、スーパーバイザーとしてグループスーパービジョンを実施する時に考えたことを、KDAフォーマット（Keep「うまくいっているなどの理由で、今後も続けていくこと」、Discard「良くない結果につながったなどの理由で、今後はやめること」、Add「今回の経験から、今後新たに始めようと思っていること」）を使用して振り返った。なお、このパートに入る前に、「まとめ」として講師からこの研修の今後受講者に期待すること等を伝え、受講者各々がリフレクションを行う際の焦点化を図った。

（2）試行研修の評価

試行研修は、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のスーパーバイザーの養成について、スーパービジョンを効果的に実施するための重要な方法の1つである「グループスーパービジョン」を活用したプログラムを設定した。

試行研修の評価の目的は、試行研修の実施結果に基づき、研修の効果を立証し、研修の改善や今後の普及につながるよう、評価すべき点、改善すべき点を明確にすることである。このことから、評価の観点として、プロセス（過程）評価とアウトカム（結果）評価の2つの指標を用いることとした。

1）評価のためのデータ収集と分析の方法

①委員による観察と振り返り（プロセス評価）

研修当日（1回目と2回目）、委員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」「時間配分」「講義・演習・教材の内容」「受講者の演習の取り組み状況」「受講対象者のレベル設定」「その他」を設定した。1回目の観察及び振り返りの内容を共有し、2回目の研修にむけての改善を検討した。

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）

研修終了後に受講者にアンケートへの記入を求めた。受講者アンケートの配付時期とアンケート項目について以下に述べる。

（アンケートの配布時期）

回収率を高めるために、アンケートは以下の通り3つの方法で周知した。

- 研修2日前に、メールにて、Zoom参加URL等の事務連絡とあわせて、受講者アンケートの入力フォームのURLを通知した。

- 研修当日（プログラム終了後）にZoom上のチャット機能でアンケート入力フォームのURLを受講者全員に通知した。
- 研修終了後、同日中にメールにて、アンケートの入力フォームのURLとWord版のアンケート用紙を添付ファイルで送信した。

（アンケート項目）

- 基本属性（性別、年齢、実務経験年数、所属、社会福祉士会会員の有無）
- 研修受講動機（自由記述）
- オンラインでスーパービジョンを行った経験の有無
- オンラインでスーパービジョンを行ったことがある場合、そのメリットとデメリットについて（自由記述）
- グループスーパービジョンを行った経験の有無
- グループスーパービジョンを行ったことがある場合、困った点、疑問点当（自由記述）
- 事前学習（講義1の動画視聴）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」の理解が進んだか。
- 事前学習（講義2の動画視聴）によって「地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」の理解が進んだか。
- 演習「グループディスカッション（事前学習の振り返り）」によって地域共生社会の実現に向けて期待される社会福祉士とスーパーバイザーの役割、グループスーパービジョンの理解が進んだか。
- 「模擬グループスーパービジョン（事前グループミーティング）」によって地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解が進んだか。
- 「模擬グループスーパービジョン（地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン）」によって地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解が進んだか。
- 今回の研修は、地域共生社会の実現に資する社会福祉士の育成を意識することにつながったか。
- 今回の研修（全体）は、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョンの実施にあたって自分自身の課題の発見につながったか。
- その他、グループスーパービジョンに関する意見等（自由記述）

基本属性、研修の動機、オンラインでのスーパービジョン経験、グループスーパービジョン経験以外の項目については、5 件法（5：とてもそう思う、4：ややそう思う、3：どちらともいえない、2：あまりそう思わない、1：全くそう思わない）とし、該当する数字に〇をつけるよう依頼した。得られたデータは統計解析ソフト SPSS で処理をした。

2）評価結果

①委員による観察と振り返り（プロセス評価）

研修終了後、1回目13人、2回目15人の講師・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」

すべての委員から、講義1と講義2はオンデマンドにより視聴でき、「効率的・効果的」であるという

意見が述べられ、オンデマンド講義は繰り返し見ることができるという点でも「良い」という評価であった。一方、オンラインプログラムについては、「Zoomミーティング」の知識と対応力にばらつきがあり、「画面共有」「ブレイクアウト」「チャット」「グーグルフォーム」の運用に課題があることが明らかになった。開催要項に「『Zoom』での参加が可能な方」と明記したが、インタラクションが求められるプログラムにおいては、研修前に、操作方法を伝える機会を設定することで、改善が図られるとする意見があった。

ii「時間配分」

「グループディスカッション」は、役割、話す順番と内容、時間配分等、スライドを提示し、指示を明確にしたが、スムーズに進行が流れるグループがある一方、時間管理の意識が薄く話し合いの時間が足りないグループもあった。1回目と2回目のいずれの研修でも時間超過となり、次のプログラム開始時刻に影響を与えたため、複数のスタッフより「予備時間として休憩時間の設定があると良い」という意見が出された。また、時間配分の適切さについては「司会の進行によるところが大きい」という指摘の他、「ディスカッションの論点・内容の明確化が重要」「受講者の理解力、知識量に個人差があった」など複数の要因が関連すると指摘があった。そのため、1回目は「ビデオをオフにして『同席』のみ」としたスタッフの役割を、2回目では、必要と判断した場合はグループ支援をお願いした。

「模擬グループスーパービジョン」では休憩が設定されていた点でよかったとする評価が多く、「振り返り・まとめ」については、「受講者の考える時間が少なくなり残念であった」「振り返りに関して、もう少し時間の余裕があるとよかった」という意見があった。

今回のオンライン研修の尺は3時間20分であったが、疲労や集中力の観点からは、ちょうどよかったとする意見が大半であり、「もう少し長くてもよいが4時間が限界」という意見もあった。適度な休憩の設定は必要である。

iii「講義・演習・教材の内容」

「講義」については、概ねほとんどのスタッフが「適切であった」と評価した。「社会の要請に基づくソーシャルワーカーの役割とその像は変化しており『地域共生社会において求められる社会福祉士の役割』は今後スーパーバイザーにとって必須であり本会のオンデマンドで常に視聴できる状況にしておくべき」や「オンデマンド学習による講義を踏まえた『模擬グループスーパービジョン』はとても分かりやすく適切であった」という評価があり、講義内容と共に、オンデマンドという学習方法に対する評価は高かった。更に、オンデマンド学習であったことから、事前に見た講義を研修後に見直すことが可能であり、深い学びを得ることができるメリットに言及する委員も複数いた。

演習「グループディスカッション」は、「話し合いのテーマの理解がぼんやりしていた。もう少し絞ってもよかった」という意見や「Zoomの操作が入り、何をするのか戸惑っていた受講者もいた」という意見があり、「スライド内容をより精緻化すること、指示のタイミングを工夫すると良い」という改善の提案があった。更に2回目の「グループディスカッション」では、時間の制約もあり、グループスーパービジョンの進め方やスーパーバイザーのスキルに着目するような説明を行ったが、気になったこととして「地域共生社会の実現における役割機能の発揮に意図したスーパービジョンについて意識されていなかった」というコメントがあった。

「模擬グループスーパービジョン」のシナリオの「事例」について、「研修の連動性からいえば道念専門官の『不登校』の事例にそろえる方法もあったかも」という意見の他、「『連携』という身近なキーワー

ドから『地域共生社会』に関連づける事例で理解しやすかった」「事例検討になりかけたことなど陥りやすい悩みに具体的に応えていた」という評価もあった。また、「模擬グループスーパービジョン」と、「振り返り・まとめ」の「コメント」に触れ、「地域共生社会とグループスーパービジョンの2つのテーマを関連づけて理解する上で、コメンテーターのコメントが効果的であった」「研修全体のつながりが強化された」「研修の意味や意図を補強できて効果的であった」という評価があった。さらに、「模擬グループスーパービジョンを見たあとに気づいたことや疑問などについてグループで話し合える時間があればよかった」「模擬グループスーパービジョンを見た後に話し合いがしたいような感じであった」というフィードバックもあった。

「振り返り・まとめ」について、「グーグルフォームを用いてリフレクションをライブで行い、新鮮な記憶のうちにできる方法は、学習定着が促進される」という意見とともに、「受講者がツールに慣れていくことが必要である」という意見も複数あった。

ⅳ「受講者の演習の取り組み状況」

「グループディスカッション」のプログラムについては、「積極的、協力的であり、問題意識をもって参加していた」という意見がある一方で、「『地域共生社会における社会福祉士の役割』について具体的に話せる人とそうでない人がいた」「グループディスカッションでは積極的に参加しようとされていたが、何を発言していいか戸惑っている時間があった」という意見があった。取り組み状況に影響を与えた要因については、「Zoomの扱いの慣れ」と「実践経験の乏しさ」を挙げていた。

「模擬グループスーパービジョン」では、プログラム進行中に受講者からチャットで質問を受け付けたが、1回目の研修では多くの質問が寄せられたものの、2回目の研修では質問がなかった。この違いについて、1回目の受講者は「自分流のグループスーパービジョンを行っている方は自分の進め方との比較において質問をしていたのではないか」に対し、2回目の受講者は「スーパーバイザーの発言の仕方、基本的な進め方に受講者の関心がむいていたのではないか」という分析をしていた。

また、「グループディスカッション」のグループ分けについて、「所属に偏りがあり、協議内容、取り組み状況に影響があった」という意見が複数あがったが、これは1回目の受講者に見られた特徴であることに加え（スーパービジョン契約数30件程度が複数名いた）、研修当日の受付後に受講者をランダムに「ブレイクアウト」に割り当てたことが影響した。そのため2回目の研修では、グループ構成員のバランスに配慮し割り当てを行った。

なお、試行研修では、オンライン上で受講者の受け付けを確認したのちに事務局スタッフがZoomを操作しグループ分けを行ったが、演習は最初のプログラムであり、研修開始から10分程度で操作の完了が必要であった。「ブレイクアウト」によるグループ分けの操作時間を考慮して、プログラム設定を行うことが良いようである。

ⅴ「受講対象者のレベル設定」

「レベル設定は概ね適切と思われる」という意見が大半であったが、「10年の実務経験がなくても優秀は社会福祉士はいると思うので、準ずる者のハードルを下げても良いのではないか」という意見もあった。また「グループスーパービジョンの経験がないことに加え、地域共生社会のあるべき姿のイメージの差があった」「グループスーパービジョンのスーパーバイザー経験者がなく、スーパーバイザー経験にもばらつきがあり、①グループスーパービジョンの進め方やスーパーバイザーの役割、②地域共生社会の実現におけるソーシャルワーカーの役割、③両者を統合した理解、をつかみきれた方がど

のくらいいたかは研修当日の様子だと判断できない」とする意見もあった。さらに「登録スーパーバイザー以外の方にとっては、やや難易度が高いかもしれない」「レベルの幅が広く、『自分流』のグループスーパービジョンを行っている人にはイメージがあり、自分のやり方と違うことが気になる人と、まったくイメージしにくい人があったように思う」という意見もあった。

総じて「グループスーパービジョンの経験の有無」「スーパービジョン経験の程度」「認定社会福祉士認証・認定機構のスーパーバイザー登録の有無」「地域共生社会の理解の程度」に言及する意見であった。

vi「その他」

試行研修1回目の振り返りで、ほとんどのスタッフからZoomの操作に言及するフィードバックがあったため、2回目の研修に向けて演習、教材に変更を加えた。結果「教材の完成度が高くなった」とする意見につながった。具体的な変更点は「グループディスカッション」で協議するテーマを絞り込み、受講者によるチャットへの記録と報告を省き演習をシンプルにしたこと、そして「模擬グループスーパービジョン」のシナリオに修正を加え、時間を短縮し、理解されにくい「言葉」「用語」の使用を改めたことである。

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回目の研修会に参加した受講者数は49名であり、そのうちアンケートを提出した者は45名（回答率91.8%）、2回目の研修会に参加した受講者数は46名であり、そのうちアンケートを提出した者は45名（回答率 97.8%）であった。

また研修の模擬グループスーパービジョン実施中にZoomのチャット機能を使用して、模擬グループスーパービジョンについての質問を受け付けた。1回目に提出された質問についての回答は別添資料を参照。2回目には模擬グループスーパービジョン中の質問はなかった。

Q1.性別

性別は、1回目は「女性」32人（71.1%）、「男性」13人（28.9%）、2日目は「女性」26人（57.8%）、「男性」19人（42.2%）であった。

図表3-3-1 性別（1回目）

	度数	パーセント
女性	32	71.1
男性	13	28.9
合計	45	100.0

図表3-3-2 性別（2回目）

	度数	パーセント
女性	26	57.8
男性	19	42.2
合計	45	100.0

Q2.年齢

年齢は、1回目は「60歳以上」が一番多く17人(37.8%)、次いで「50代」16人(35.6%)、「40代」11人(24.4%)、「30代」1人(2.2%)であった。2回目は、「50代」が一番多く、19人(42.2%)、次いで「40代」17人(37.8%)、「60歳以上」9人(20.0%)であった。

図表3-3-3 年齢(1回目)

	度数	パーセント
30代	1	2.2
40代	11	24.4
50代	16	35.6
60歳以上	17	37.8
合計	45	100.0

図表3-3-4 年齢(2回目)

	度数	パーセント
40代	17	37.8
50代	19	42.2
60歳以上	9	20.0
合計	45	100.0

Q3.相談援助の実務経験年数

実務経験は、1回目、2回目ともに「20年以上」が最も多く25人(55.6%)、26人(57.8%)であった。次いで「15年以上20年未満」10人(22.2%)、13人(28.9%)であった。

図表3-3-5 相談援助の実務経験年数(1回目)

	度数	パーセント
10年以上15年未満	9	20.0
15年以上20年未満	10	22.2
20年以上	25	55.6
5年以上10年未満	1	2.2
合計	45	100.0

図表3-3-6 相談援助の実務経験年数(2回目)

	度数	パーセント
5年以上10年未満	1	2.2
10年以上15年未満	5	11.1
15年以上20年未満	13	28.9
20年以上	26	57.8
合計	45	100.0

Q4.所属

1回目、2回目ともに研修会受講者の所属は多岐に渡ったが、1回目は「独立型社会福祉士」と「大学教員」が8人(17.8%)、「地域包括支援センター」が7人(15.6%)であった。2回目は「独立型社会福祉士」11人(24.4%)、「病院・診療所」8人(17.8%)であった。

図表3-3-7 所属(1回目)

	度数	パーセント
児童関係	3	6.7
病院・診療所	5	11.1
行政(1～13以外)	1	2.2
独立型社会福祉士	8	17.8
大学教員	8	17.8
都道府県社会福祉士会(勤務)	1	2.2
社協(自立相談支援機関以外)	2	4.4
福祉事務所	1	2.2
地域包括支援センター	7	15.6
居宅介護支援事業所	2	4.4
高齢関係(包括、居宅事業所を除く)	3	6.7
現在、ボランティアの任意団体活動　非常勤講師など	1	2.2
成年後見業務(法人・個人)	1	2.2
特定非営利活動法人	1	2.2
非常勤大学講師	1	2.2
合計	45	100.0

図表3-3-8 所属(2回目)

	度数	パーセント
児童関係	1	2.2
病院・診療所	8	17.8
独立型社会福祉士	11	24.4
大学教員	2	4.4
社協(自立相談支援機関以外)	2	4.4
その他生活困窮関係(1～4を除く)	1	2.2
地域包括支援センター	5	11.1
居宅介護支援事業所	6	13.3
高齢関係(包括、居宅事業所を除く)	2	4.4
障害者関係	3	6.7
学校	1	2.2
群医師会(医療・介護連携コーディネーター)	1	2.2
高齢事業関係管理	1	2.2
専門学校教員	1	2.2
合計	45	100.0

Q5.社会福祉士会の会員か否か

1回目、2回目ともに社会福祉士会の会員は41人（91.1%）であった。

図表3-3-9 社会福祉士会会員（1回目）

	度数	パーセント
会員である	41	91.1
会員ではない	4	8.9
合計	45	100.0

図表3-3-10 社会福祉士会会員（2回目）

	度数	パーセント
会員である	41	91.1
会員ではない	4	8.9
合計	45	100.0

Q6.受講の動機（フリーアンサー）

受講の動機は、「スーパービジョンの質の向上」「グループスーパービジョンスキル等の習得・学び」が多かった。「地域共生社会に向けての実践力の向上」は少数であった。

Q7.オンラインでのスーパービジョン経験

オンラインでスーパービジョンを「行った」経験がある人は、1回目は15人（33.3%）、2回目は18人（40.0%）であった。両日ともに約6から7割がオンラインでのスーパービジョンの経験がなかった。

図表3-3-11 オンラインスーパービジョンの経験（1回目）

	度数	パーセント
行ったことがある	15	33.3
行ったことがない	30	66.7
合計	45	100.0

図表3-3-12 オンラインスーパービジョンの経験（2回目）

	度数	パーセント
行ったことがある	18	40.0
行ったことがない	27	60.0
合計	45	100.0

Q8.オンラインでスーパービジョンを行うメリット・デメリット（オンラインでスーパービジョンを行ったことがある場合）（フリーアンサー）

メリットとしては、移動時間・場所の心配がなく手軽にスーパービジョンができるようになったということが多かった。デメリットは、ノンバーバルが読み取りにくい、雰囲気が読み取りにくい、間合いが取りにくい等であった。

Q9.グループスーパービジョンの経験

グループスーパービジョンを「行ったことがある」と回答した人は、1回目は16人（35.6%）、2回目は12人（26.7%）であった。両日ともにグループスーパービジョンを行った経験がない人は7割前後であった。

図表3-3-13 グループスーパービジョン経験（1回目）

	度数	パーセント
行ったことがある	16	35.6
行ったことがない	29	64.4
合計	45	100.0

図表3-3-14 グループスーパービジョン経験（2回目）

	度数	パーセント
行ったことがある	12	26.7
行ったことがない	33	73.3
合計	45	100.0

Q10. グループスーパービジョンで困った点、疑問点（グループスーパービジョンを行ったことがある場合）（フリーアンサー）

グループスーパービジョンが事例検討にならないようにすることが大変だったという意見が複数あがっていた。グループメンバーのダイナミクスの取り扱い方、把握方法等でも難しいと感じている人が多かった。

Q11-1-①. 事前学習「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」における社会福祉士とスーパーバイザーに期待される役割の理解

事前学習「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」を視聴して、社会福祉士とスーパーバーザーに期待される役割について理解が進んだかどうかの問いに対して、1回目は「とてもそう思う」17人（37.8%）、「ややそう思う」23人（51.1%）であり、2回目は「とてもそう思う」20人（44.4%）、「ややそう思う」22人（48.9%）であった。

2回目の方が「そう思う」と回答した人がやや多く、両日ともに90%が地域共生社会の実現に向けた社会福祉士とスーパーバイザーに期待される役割を理解できたと回答した。

図表3-3-15 事前学習「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」を視聴したことで、社会福祉士とスーパーバイザーに期待される役割についての理解（1回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	17	37.8
ややそう思う	23	51.1
どちらともいえない	4	8.9
全くそう思わない	1	2.2
合計	45	100.0

図表3-3-16 事前学習「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」を視聴したことで、社会福祉士とスーパーバイザーに期待される役割についての理解（2回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	20	44.4
ややそう思う	22	48.9
どちらともいえない	3	6.7
合計	45	100.0

Q11-1-②.事前学習「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」を視聴して理解できたかどうかの理由（フリーアンサー）

地域共生社会について、社会福祉士の役割がよく理解できたという意見が多かったが、社会福祉士として体制の中に組み込まれてしまうことがよいのか、もともと社会福祉士は地域共生社会的なことを行うべきものであるのではないかという意見もあった。

Q11-2-①. 事前学習「講義2：地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」におけるグループスーパービジョンについての理解

事前学習「講義2：地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」を視聴して、グループスーパービジョンの理解が進んだかどうかという問いに対して、1回目は「ややそう思う」が一番多く22人（48.9%）、「とてもそう思う」21人（46.7%）であった。2回目は30人（66.7%）が「とてもそう思う」と回答し、14人（31.1%）が「ややそう思うと回答した。ほとんどの人が、理解が進んだと回答していた。

図表3-3-17 事前学習「講義2：地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」を視聴したことで、グループスーパービジョンについての理解（1回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	21	46.7
ややそう思う	22	48.9
どちらともいえない	2	4.4
合計	45	100.0

図表3-3-18 事前学習「講義2：地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」を視聴したことで、グループスーパービジョンについての理解（2回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	30	66.7
ややそう思う	14	31.1
どちらともいえない	1	2.2
合計	45	100.0

Q11-2-②. 事前学習「講義2：地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」を視聴して理解できたかどうかの理由（フリーアンサー）

グループスーパービジョンを学ぶことができたという意見が大半であり、メリットやデメリットも教授されたので大変よかったという意見が多かった。

Q11-3-①. プログラム「グループディスカッション/事前課題の振り返り」における地域共生社会の実現に向けて期待される社会福祉士とスーパーバイザーの役割、グループスーパービジョンについての理解

「グループディスカッション/事前課題の振り返り」によって、地域共生社会の実現に向けて期待される社会福祉士とスーパーバイザーの役割、グループスーパービジョンについての理解が進んだかどうかの問いに対して、1回目は「ややそう思う」27人（60.0%）であり、「とてもそう思う」10人（22.2%）、「どちらともいえない」7人（15.6%）であった。2回目は、「とてもそう思う」は23人（51.1%）、「ややそう思う」は20人（44.4%）であった。2回目の方が「そう思う」と回答した人が1回目よりも多かった。

図表3-3-19 「グループディスカッション／事前課題の振り返り」によって、地域共生社会の実現にむけて期待される社会福祉士とスーパーバイザーの役割、グループスーパービジョンの理解（1回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	10	22.2
ややそう思う	27	60.0
どちらともいえない	7	15.6
あまりそう思わない	1	2.2
合計	45	100.0

図表3-3-20 「グループディスカッション／事前課題の振り返り」によって、地域共生社会の実現にむけて期待される社会福祉士とスーパーバイザーの役割、グループスーパービジョンの理解（2回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	23	51.1
ややそう思う	20	44.4
どちらともいえない	2	4.4
合計	45	100.0

Q11-3-②.「グループディスカッション/事前課題の振り返り」における地域共生社会の実現に向けて期待される社会福祉士とスーパーバイザーの役割、グループスーパービジョンについての理解についての理由（フリーアンサー）

時間が足りなかったという意見が多かった。しかし、グループディスカッションができたことはよかったとする意見が多く、グループでのディスカッションによって事前課題のまとめができたとする人もいた。いろいろな地域の様々な所属の人の話しを聞くことができてよかったという意見もあった。

Q12-1-①. プログラム「模擬グループスーパービジョン／事前グループミーティング」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解

「模擬グループスーパービジョン／事前グループミーティング」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解が進んだかどうかの問いに対して、1回目は「ややそう思う」が一番多く24人（53.3%）、次いで「とてもそう思う」14人（31.1%）、「どちらともいえない」と「全くそう思わない」2人（4.4%）、「あまりそう思わない」3人（6.7%）であった。2回目は、「とてもそう思う」は23人（51.1%）、「ややそう思う」16人（35.6%）、「どちらともいえない」6人（13.3%）であった。2回目の方が、理解が進んだと思うと回答した人が多かった。

図表3-3-21 「模擬グループスーパービジョン／事前グループミーティング」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解（1回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	14	31.1
ややそう思う	24	53.3
どちらともいえない	2	4.4
あまりそう思わない	3	6.7
全くそう思わない	2	4.4
合計	45	100.0

図表3-3-22 「模擬グループスーパービジョン／事前グループミーティング」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解（2回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	23	51.1
ややそう思う	16	35.6
どちらともいえない	6	13.3
合計	45	100.0

Q12-1-②.「模擬グループスーパービジョン／事前グループミーティング」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解の理由（フリーアンサー）

事前グループミーティングの状況を理解できたという人が多かったが、契約書等の資料について、事前にどのように使うのか等を指示するべきであったという意見もあった。時間が短く十分に理解できなかったという意見もあった。他方で、プロセスがよくわかったという意見も多かった。

Q12-2-①. プログラム「模擬グループスーパービジョン／地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」における地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解

「模擬グループスーパービジョン／地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解が進んだかという問いに対して、1回目は「ややそう思う」21人（46.7%）、「とてもそう思う」20人（44.4%）、「どちらともいえない」3人（6.7%）、「全くそう思わない」1人（2.2%）であった。2回目は「とてもそう思う」28人（62.2%）、「ややそう思う」16人（35.6%）とほとんどの人が、理解が進んだと回答した。

図表3-3-23 「模擬グループスーパービジョン／地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解（1回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	20	44.4
ややそう思う	21	46.7
どちらともいえない	3	6.7
全くそう思わない	1	2.2
合計	45	100.0

図表3-3-24 「模擬グループスーパービジョン／地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解（2回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	28	62.2
ややそう思う	16	35.6
どちらともいえない	1	2.2
合計	45	100.0

Q12-2-②.「模擬グループスーパービジョン／地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」における地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解の理由（フリーアンサー）

時間が短かったため十分に課題のアセスメントができていないという指摘もあったが、雰囲気としてはグループスーパービジョンを理解でき、事例検討との違いもわかったという意見が多かった。また、同一職種によるグループスーパービジョンであったが、他職種とのグループスーパービジョンに対する質問もあり、個人スーパービジョンだと社会福祉士同志というのが通常であるが、グループスーパービジョンだと他職種が入ってくるという印象があるらしいことがわかった。

Q12-3-①. プログラム「振り返り、まとめ、総括」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解

「振り返り、まとめ、総括」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解が進んだかという問いに対しては、1回目の受講者は「ややそう思う」24人（53.3%）、「とてもそう思う」10人（22.2%）、「どちらともいえない」10人（22.2%）、「あまりそう思わない」1人（2.2%）であった。2回目の受講者は、「とてもそう思う」と「ややそう思う」が20人（44.4%）であった。2回目の方が理解が進んだと回答した人が多かった。

図表3-3-25 「振り返り、まとめ、総括」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解（1回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	10	22.2
ややそう思う	24	53.3
どちらともいえない	10	22.2
あまりそう思わない	1	2.2
合計	45	100.0

図表3-3-26 「振り返り、まとめ、総括」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解（2回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	20	44.4
ややそう思う	20	44.4
どちらともいえない	4	8.9
あまりそう思わない	1	2.2
合計	45	100.0

Q12-3-②.「振り返り、まとめ、総括」によって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解の理由（フリーアンサー）

グーグルフォームへの記入と振り返りを同時進行で行うことが大変だった、時間が足りなかったという意見が複数あった。時間がない中でも振り返りができた、23機能（＋1）と自分の実践を振り返ることができたという意見もあった。

Q13-1. 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社会福祉士の育成を意識することにつながったか

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社会福祉士の育成を意識することにつながりましたかという問いについては、1回目は「ややそう思う」が22人（48.9%）と一番多く、次いで「とてもそう思う」20人（44.4%）、「どちらともいえない」2人（4.4%）、「全くそう思わない」1人（2.2%）であった。2回目は「とてもそう思う」が30人（66.7%）、「ややそう思う15人（33.3%）であった。2回目の方が意識することにつながったという回答者が多かった。

図表3-3-27 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社会福祉士の育成を意識することにつながったか（1回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	20	44.4
ややそう思う	22	48.9
どちらともいえない	2	4.4
全くそう思わない	1	2.2
合計	45	100.0

図表3-3-28 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社会福祉士の育成を意識することにつながったか（2回目）

	度数	パーセント
とてもそう思う	30	66.7
ややそう思う	15	33.3
合計	45	100.0

Q13-2.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社会福祉士の育成を意識することにつながったかの理由(フリーアンサー)

地域共生社会の実現に資する社会福祉士の育成を意識することができたという意見が多く、ミクロからメゾ、マクロまでのソーシャルワークの展開が理解できたという回答もいくつかあった。自分の地域共生社会に対する意識への反省やもっと勉強しなければという意見も多く、地域共生社会を自分が社会福祉士として展開していくことを理解できたとする意見が多かった。

短時間であったがよかったという肯定的な意見が多かった。

Q14-1.今回の研修プログラム(全体)は、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョンの実施にあたって自分自身の課題の発見につながったか

今回の研修プログラム(全体)は、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョンの実施にあたって自分自身の課題の発見につながりましたかという問いに対して、1日目はグーグルフォームの項目がなかったため回答がなかった。2回目は、「とてもそう思う」が28人(62.2%)、「ややそう思う」14人(31.1%)、「どちらともいえない」3人(6.7%)であった。

図表3-3-29 地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン実施にあたっての自分自身の課題の発見について(2回目)

	度数	パーセント
とてもそう思う	28	62.2
ややそう思う	14	31.1
どちらともいえない	3	6.7
合計	45	100.0

Q14-2.今回の研修プログラム(全体)は、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョンの実施にあたって自分自身の課題の発見につながったかの理由(フリーアンサー)

研修プログラムの内容と自分自身の課題の発見については、前期の設問にもあるように発見できたとする回答が多かった。課題としては、①地域共生社会に向けたグループスーパービジョンを行うにはスキルや力量が足りない、②グループスーパービジョンを行う自信はまだない、③地域についてのアセスメントや課題解決のための体制づくりなど自分の問題意識や実践力の弱さ、④GSVの質問の仕方を勉強したい、⑤事前面談によるニーズの把握、場の構造化、スーパーバイザーの役割、地域共生社会に向けたGSVのあり方など自分の動き方・SVを振り返ることができた等、前向きに実践につなげようとする回答が多かった。

Q15.グループスーパービジョンに対する意見等(フリーアンサー)

全体的に時間が短かったという意見が多かった。そして、グループスーパーバイザーとしての高い能力が求められることがわかったが、自分ができるかどうか自信がないという意見も複数あった。

具体的な質問、要望としては、①グループスーパービジョンに参加する人達は、どのようにグループ化するのが良いのか？②SWでスーパービジョンを希望すれば、だれでもグループ化できるのか？ ③契約書や覚書などの書式はほぼ個人SVと同じものと思われますが、それらの解説が欲しかった、④焦点化を共通理解するために必要なスキルを学びたい、⑤グループスーパービジョンのセッション場面を、じ

っくり見る機会を増やして欲しい、⑥ロールプレイの設定として、「多分野のソーシャルワーカー」ではなく「多分野のニーズをもつクライエントの事例」を取り扱うことで、より実践力の高まるGSVになるのではないかという意見があった。

3）受講者アンケート調査の評価についての考察

1回目と2回目の研修を同一プログラムで実施したが、1回目の模擬グループスーパービジョンにおけるチャットによる質問、研修会終了後の委員会委員、協力スタッフ等の振り返りにより、2回目の内容等の修正を行った成果がでたためか、2回目の方がどの項目も1回目よりも評価が高くなっていた。ただし、事前学習としてあらかじめ撮影した動画での講義1、2（オンデマンド講義）は2回目用の修正は行っていないにも関わらず、2回目の方の評価が高いため、受講者の傾向ともいえるかもしれないため、一概にはいえない。

今回の研修では、2つの大きなテーマを入れたために、受講者にも混乱があり、地域共生社会の理解、グループスーパービジョンの理解だけでも大変なのに、両方を一度に理解することが大変だったという自由記述が多かった。研修内容や日程の見直し等が必要であったと考える。

オンラインでのスーパービジョン経験は半数以上が実施していないが、スーパービジョン以外でオンラインのZoom等の利用に慣れている人が多いようであった。オンラインでのスーパービジョンを経験している人の多くは、メリットを提示しつつもノンバーバルや雰囲気の読み取りができないことをデメリットにあげており、オンラインによるスーパービジョンの限界を理解していた。今後の課題として、オンラインによるスーパービジョンの具体的な方法や注意点等を明らかにし、オンラインによるスーパービジョンの質を向上させる必要があろう。

グループスーパービジョンについては、実施した経験がある人が少なく、そのために今回の研修に応募したという人が多かった。スーパーバイジーとしてもグループスーパービジョンを経験していないため、具体的なグループスーパービジョンの方法がイメージできないという人が多いと考える。実際にアンケートの自由記述の要望では、「自分のグループスーパービジョン等について実際にやってみたものへのアドバイスが欲しい」というものもあり、スーパーバイザーのための研修会やスーパーバイザーの質の向上のためのスーパービジョン等の必要性が示唆できた。

また模擬グループスーパービジョンから、グループスーパービジョンというと他職種が入ったものを想定する人が何人かおり、インタープロフェッショナルスーパービジョンとソーシャルワーク・スーパービジョンについての理解を深めることが必要であると考える。

4）地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの養成（試行研修の実施）についての考察

2回にわたって開催した地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの養成（試行研修）については、1回目の結果等からの振り返りを経て2回目の研修内容等を再考する等の工夫を行うことで、よりよい研修となったと考える。

また、1回目、2回目の研修会終了後に、委員・スタッフによる振り返りを行うとともに、スタッフ用の振り返りシートを確認したことにより、受講者とは異なる観点からの指摘をうけることができ、特に1回目の振り返りをすぐに2回目に反映させたことにより、効果的な研修となったと考える。

本研修は、オンデマンド学習（講義視聴）とオンラインプログラムを組み合わせる形で実施した。特に、オンデマンド学習は、受講者や委員・スタッフからも効果的であったと好評であり、何度も自分が納得するまで見直せることにより研修の効果を高めることができたのではないかと考える。

Zoomによるオンライン研修は、特に遠方の受講者からは好評である一方、やはり対面での研修の方が効果的ではないかとする意見もあった。Zoomによるオンライン研修は、資料配布から異なり、より詳細な説明・指示をしないと受講者の理解が深まらない場合もある。主催者側がオンライン研修会自体の実施方法（事前の指示や周知の方法等）を向上させる必要があろう。また、研修参加要件として提示した「受講についてはZoom参加が可能なこと」については、ただ単にZoomを使えればよいのか、まったくの初心者で当日初めて使用したようなレベルでもよいのかの説明が不十分であったという意見もあった。最初の研修の案内におけるプログラムへの予習等の指示がなかった、資料、特に模擬スーパービジョンの資料をどう扱うのかわからなかった等の意見がアンケートにあったように、オンライン研修だからこそのきめ細かな研修前の指示等が必要であった。通常の対面研修と異なり、今までのやり方とは異なるし、受講者の意識も異なるということを考えて研修会のプログラム等を構築する必要がある。

なお、今後の課題として、①研修当日におけるチャットでの質問、フリーアンサー等から、まだグループスーパービジョンへの理解が不十分であることが把握されたため、今後の研修の実施にあたっては丁寧な説明が必要である、②今回はシナリオを参考資料として報告書に添付したが、シナリオを使用して今後どのような研修を構築すべきか、シナリオから県社会福祉士会レベルの研修にどう結び付けるのか、③グループスーパービジョンのマニュアル等の整備が必要ではないかということも、研修終了後の委員会において挙げられた。

また、全体的に時間が足りないという指摘が多く、今回の研修内容については、質を担保しつつより深い理解を得られるような時間増のあり方も検討することが必要であろう。

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）

目的・ねらい

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）では、地域共生社会の実現にむけて、社会福祉士には、包括的な相談体制及び住民主体の課題解決体制を構築するための実践力が求められています。

この報告書を踏まえて、現在、社会福祉士養成カリキュラムの改正が進められ、令和3年度から導入される予定ですが、新カリキュラムを履修した学生が国家資格を取得し、実践現場においてソーシャルワーク専門職としての役割を果たせるようになるためには、今後、数年程度かかることになります。そのため、「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。

そこで、本研修では、スーパービジョンを効果的に実施するための重要な方法の一つである「グループスーパービジョン」を活用した標記の研修会を開催いたします。

本研修は、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」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**：第1回　２０２１年2月２３日（火・祝）13：00～16：20
　　第2回　２０２１年2月２７日（土）　13：00～16：20

2. **実施方法**：Zoom ミーティングを用いたオンライン研修
　※ご参加いただくには、PC 又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。
　詳細は、別紙「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：オンデマンド学習（講義視聴と提出課題があります）

講義 1	「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」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むけたグループスーパービジョン」 60 分 講師：野村豊子氏（日本福祉大学）

(2)オンラインプログラム（予定）　※第 1 回、第 2 回とも同じプログラムとなります。

時　間	内　容
13:00～13:10（10 分）	開会挨拶、オリエンテーション
13:10～14:00（50 分）	グループディスカッション「事前学習の振り返り」 講師：高野八千代氏（社会福祉法人南魚沼福祉会）
14:00～15:40（100 分） 休憩含む	模擬グループスーパービジョン 講師：藤林慶子氏（東洋大学） 宮崎清恵氏（神戸学院大学）
15:40～16:10（30 分）	振り返り、まとめ 講師：前嶋 弘氏（社会福祉法人みなと寮） 総括 講師：野村豊子氏（日本福祉大学）
16:10～16:20（10 分）	閉会

4．**受講対象者**：
事前課題を指定期日内に提出できる者で、以下のいずれかを満たす者
①.認定社会福祉士認証・認定機構の登録スーパーバイザー
②.上記①に準ずる者（社会福祉士取得後 10 年以上のソーシャルワークの実務経験があり、社会福祉士へのスーパービジョンを実施したことがあること［認定社会福祉士制度以外のスーパービジョン可。養成課程における実習を除く］）

5．**定員**：各日程 35 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（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 もしくは 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宛てに「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、送信したメールが迷惑メールとして処理されている可能性も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、この「申込完了メール」は、受講決定を確約するものではありません。定員を超える場合は「抽選」となります）。
- 第1回と第2回の両日程に申込をすることは可能ですが、受講できるのは、いずれかの1日程のみとなり、どちらかの日程を選択することはできません。また、申込数が定員を超えた場合は、「抽選」となりますので、予め了承ください。

【研修申込フォーム URL】
https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=oard-ldshqa-742a67dc48b31cc75e3578b734f8b61a

8．**申込期限**：２０２１年１月３１日（日）16:00 まで

9．**受講可否**：
- 受講の可否は、2月上旬に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**：
- すべてのプログラムを受講修了することで、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3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2年度社会福祉推進事業として実施します。
- 自然災害の発生・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・生涯研修センターホーム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、開催中止を決定した場合は、本会ホームページ「生涯研修センター最新情報」においてお知らせします。
- 本研修の申込にあたりお預かりした個人情報は、本研修の運営目的以外には使用いたしません。
- 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 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、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 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）

「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）」

事前課題

本研修では、2つの事前課題を設定しています。
以下のとおり、指定期日までに必ずお取り組みいただきますようお願いいたします。

1. オンデマンド学習

	事前課題1	事前課題2
1. 講義動画を視聴する（YouTube）	講義1「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」45 分 講師：道念由紀氏（厚生労働省） ●YouTube 動画 https://youtu.be/W82n2ze4ETE ●レジュメ PDF https://1drv.ms/u/s!AiAZY31DGN92gm6opVAdD1kqSHWz?e=OY1UOQ	講義2「地域共生社会の実現にむけたグループスーパービジョン」60 分 講師：野村豊子（日本福祉大学） ●YouTube 動画等 （2 月 17 日ころ公開します。公開 URL はメールにてご連絡します）
2. 課題用紙に記述する	課題用紙をダウンロードし、講義視聴後に記述する。	指定用紙をダウンロードし、講義視聴後に記述する。
3. 課題用紙を提出する	2 月 18 日（木）17:00 までに課題用紙をメール添付にて提出する。 ●提出先メールアドレス E-mail：gsv.kadai@jacsw.or.jp	提出不要です
4. 研修当日	手元資料として用意する。 （プログラム「グループディスカッション」で活用します）	手元資料として用意する。 （プログラム「グループディスカッション」で活用します）

2. 提出課題についての注意事項

・事前課題は、指定様式を活用し、それぞれに示す記載方法にしたがって作成してください。
・事前課題 1 は、事前の提出が必要です。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、オンライン研修には参加できませんのでご注意ください。
・事前課題 2 は、事前の提出は不要ですが、必ず取り組んでください。
・事前課題 1 及び 2 は、オンライン研修当日の「グループディスカッション（事前学習の振り返り）」で活用します。研修当日は、手元資料としてご用意ください。（グループメンバーへの配付は行いません）

3. 課題様式（Word）、レジュメ（PDF）のダウンロード

https://1drv.ms/u/s!AiAZY31DGN92gm6opVAdD1kqSHWz?e=OY1UOQ

※本資料を無断で複写・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. 提出期日　　2021年2月18日（木）17:00 まで（課題1のみ）

5. 提出方法（事前課題1のみ）

〇記入済みの課題様式（事前課題 1 のみ）をメールに添付して送信してください。
〇メールの件名は「事前課題ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修」としてください。
〇送信先 E-mail：gsv.kadai@jacsw.or.jp

受講番号	
氏名	

ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修

事前課題１

オンデマンド学習の「講義１」を視聴し、以下の設問について指定された文字数の範囲で記述し、2 月 18 日（木）までにメール添付にて提出してください。

なお、本課題は、研修当日、「グループディスカッション（事前学習の振り返り）」のプログラムでも活用します。当日は、手元資料としてご用意ください。（グループメンバーへの配布は行いません）

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」
講師：道念 由紀 氏（厚生労働省社会・援護局　社会福祉専門官）

（１） オンデマンド学習「講義 1」を視聴し、「地域共生社会」をあなたの言葉で説明してください。（200 文字から 400 文字程度）

（２） オンデマンド学習「講義１」を視聴し、あなたのソーシャルワーク実践を「地域共生社会の実現」に関連づけて説明してください。（200 文字から 400 文字程度）

受講番号	
氏名	

ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修

事前課題２

オンデマンド学習の「講義２」は、２月１７日（水）ごろ公開予定です（公開後メールにてご連絡します)。受講当日までに、講義２を視聴し、以下の設問について指定された文字数の範囲で記述してください。なお、課題２については、事前提出の必要はありませんが、研修当日、「グループディスカッション（事前学習の振り返り)」のプログラムで活用します。当日は、手元資料としてご用意ください。

講義２「地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン」
講師：野村 豊子 氏（日本福祉大学）

（１） オンデマンド学習「講義２」を視聴し、グループスーパービジョンのメリットとデメリットについて記述してください。(200 文字～400 文字程度)

（２）オンデマンド学習「講義２」を視聴し、グループスーパービジョンにおいて、スーパーバイザーに求められるスキルや実施上の留意点について、あなたが特に重要だと考える事項について記述してください。(200 文字～400 文字程度)

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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 ・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

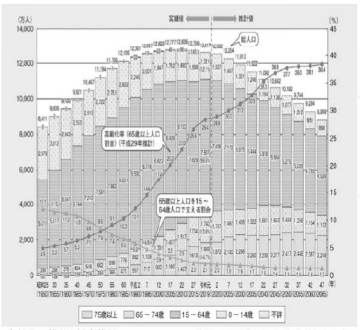
○ 高齢者、障害者、生活困窮者などは、社会とのつながりや社会参加の機会に十分恵まれていない

◆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

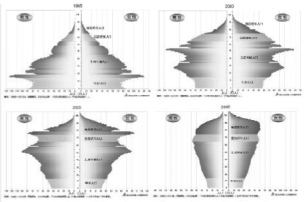
⇒制度・分野ごとの「縦割り」や「支える側」「支えられる側」という従来の関係を超えて、地域や一人ひとりの人生の多様性を前提とし、人と人、人と社会がつながり支え合う取組が生まれやすいような環境を整える新たなアプローチが求められている。

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）

6

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

	総数	世帯構造						世帯類型				平均世帯人員
		単独世帯	夫婦のみの世帯	夫婦と未婚の子のみの世帯	ひとり親と未婚の子のみの世帯	三世代世帯	その他の世帯	高齢者世帯	母子世帯	父子世帯	その他の世帯	
		推計数（単位：千世帯）										（人）
1986（昭和61）年	37 544	6 826	5 401	15 525	1 908	5 757	2 127	2 362	600	115	34 468	3.22
'89（平成元）	39 417	7 866	6 322	15 478	1 985	5 599	2 166	3 057	554	100	35 707	3.10
'92（ 4）	41 210	8 974	7 071	15 247	1 998	5 390	2 529	3 688	480	86	36 957	2.99
'95（ 7）	40 770	9 213	7 488	14 398	2 112	5 082	2 478	4 390	483	84	35 812	2.91
'98（ 10）	44 496	10 627	8 781	14 951	2 364	5 125	2 648	5 614	502	78	38 302	2.81
2001（ 13）	45 664	11 017	9 403	14 872	2 618	4 844	2 909	6 654	587	80	38 343	2.75
'04（ 16）	46 323	10 817	10 161	15 125	2 774	4 512	2 934	7 874	627	90	37 732	2.72
'07（ 19）	48 023	11 983	10 636	15 015	3 006	4 045	3 337	9 099	717	100	38 197	2.63
'10（ 22）	48 638	12 386	10 994	14 922	3 180	3 835	3 320	10 207	708	77	37 646	2.59
'13（ 25）	50 112	13 285	11 644	14 899	3 621	3 329	3 334	11 614	821	91	37 586	2.51
'16（ 28）	49 945	13 434	11 850	14 744	3 640	2 947	3 330	13 271	712	91	35 871	2.47
'17（ 29）	50 425	13 613	12 096	14 891	3 645	2 910	3 270	13 223	707	97	36 338	2.47
'19（ 30）	50 994	14 125	12 276	14 651	3 693	2 720	3 342	14 063	662	92	36 194	2.44
'19（令和元）	51 785	14 907	12 639	14 718	3 616	2 627	3 278	14 878	644	76	36 187	2.39
		構成割合（単位：%）										
1986（昭和61）年	100.0	18.2	14.4	41.4	5.1	15.3	5.7	6.3	1.6	0.3	91.8	・
'89（平成元）	100.0	20.0	16.0	39.3	5.0	14.2	5.5	7.8	1.4	0.3	90.6	・
'92（ 4）	100.0	21.8	17.2	37.0	4.8	13.1	6.1	8.9	1.2	0.2	89.7	・
'95（ 7）	100.0	22.6	18.4	35.3	5.2	12.5	6.1	10.8	1.2	0.2	87.8	・
'98（ 10）	100.0	23.9	19.7	33.6	5.3	11.5	6.0	12.6	1.1	0.2	86.1	・
2001（ 13）	100.0	24.1	20.6	32.6	5.7	10.6	6.4	14.6	1.3	0.2	84.0	・
'04（ 16）	100.0	23.4	21.9	32.7	6.0	9.7	6.3	17.0	1.4	0.2	81.5	・
'07（ 19）	100.0	25.0	22.1	31.3	6.3	8.4	6.9	18.8	1.5	0.2	79.5	・
'10（ 22）	100.0	25.5	22.6	30.7	6.5	7.9	6.8	21.0	1.5	0.2	77.4	・
'13（ 25）	100.0	26.5	23.2	29.7	7.2	6.6	6.7	23.2	1.6	0.2	75.0	・
'16（ 28）	100.0	26.9	23.7	29.5	7.3	5.9	6.7	26.6	1.4	0.2	71.8	・
'17（ 29）	100.0	27.0	24.0	29.5	7.2	5.8	6.5	26.2	1.5	0.2	72.1	・
'18（ 30）	100.0	27.7	24.1	29.1	7.2	5.3	6.6	27.6	1.3	0.2	71.0	・
'19（令和元）	100.0	28.8	24.4	28.4	7.0	5.1	6.3	28.7	1.2	0.1	69.9	・

注：1）1995（平成７）年の数値は、兵庫県を除いたものである。
2）2016（平成28）年の数値は、熊本県を除いたものである。

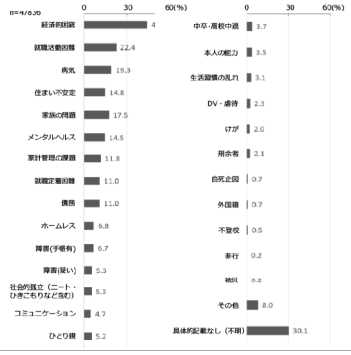
資料：厚生労働省「2019年国民生活基礎調査の概況」

7

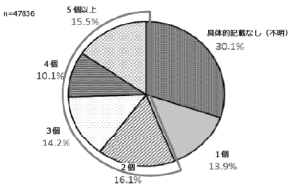
各制度等における複合的課題等について①
（生活困窮者自立支援制度）

□ 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」（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。

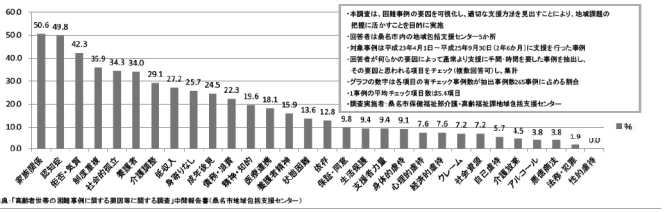
みずほ情報総研株式会社「生活困窮者自立支援制度の自立相談支援機関における支援実績の分析による支援手法向上に向けた調査研究事業報告書」を基に、厚生労働省 社会・援護局 地域福祉課にて作成

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。

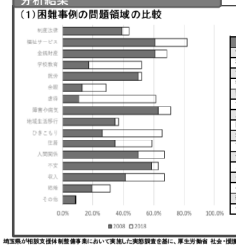
埼玉県での相談支援体制実態調査の概要

○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%
金銭財産	60.9%	68.5%
学校教育	17.4%	52.1%
親労	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

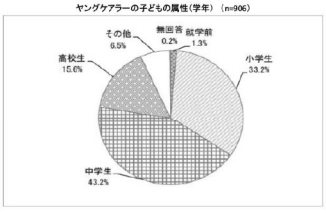
困難事例ありと回答した事業所（2008年46事業所、2018年73事業所）を対象に、問題領域数の平均値を分析した結果、10年間で2領域増加している傾向にあった。

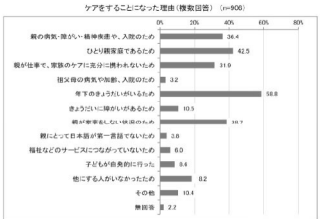
2008年	6.4
2018年	8.6

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





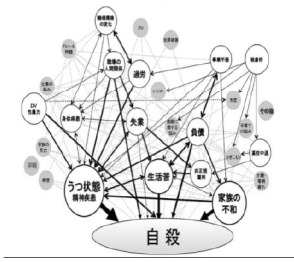
三菱ひとりサーチ＆コンサルティング「平成30年子ども・子育て支援推進調査研究事業 ヤングケアラーの実態に関する調査研究報告書」を基に、厚生労働省 社会・援護局 地域福祉課にて作成

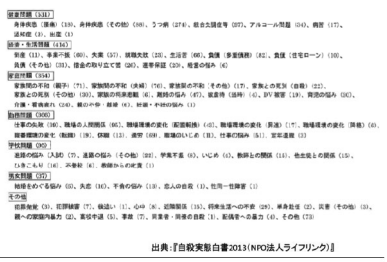
各制度等における複合的課題等⑤
（自殺対策（自殺既遂者））

○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89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。





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樹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臭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

- 50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
- 警察介入で措置入院。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	つながり続けること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	➢ 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て、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。

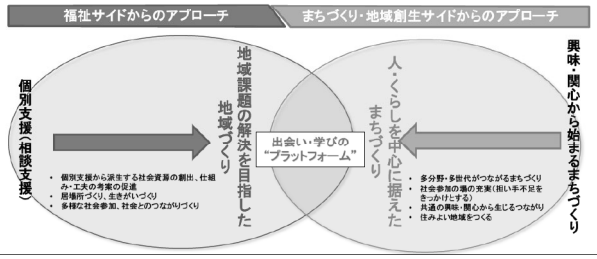
○地域の実践では、専門職による関わりの下、地域住民が出会い、お互いを知る場や学び合う機会を通じて、地域住民の気にかけ合う関係性が生じ広がっている事例が見られる。

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。
- 一見質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

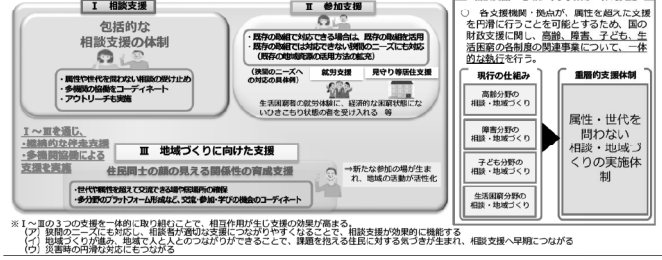
○地域住民が抱える課題が複雑化・複合化（※）する中、従来の支援体制では課題がある。（※）一つの世帯に複数の課題が存在している状態（8050世帯や、介護と育児のダブルケアなど）、世帯全体が孤立している状態（ごみ屋敷など）
- ▼属性別の支援体制では、複合課題や狭間のニーズへの対応が困難。
- ▼属性を超えた相談窓口の設置等の動きがあるが、各制度の国庫補助金等の目的外流用を避けるための経費按分に係る事務負担が大きい。

○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：206



※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）地域づくりの場が、地域でくらす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

【娘】
孤独、不登校

<本人>
Aさん(女性39歳

【本人】
持病により入退院
生活

<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。

<断らない相談支援の効果>
□ Aさんが一人で抱え込んでいた複合的な課題が、支援員とのやりとりを通じて、解きほぐされ、寄り添った、継続的支援につながる。

<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、支え合いの関係性が作られた。
□ 課題を有する住民の存在を早期に発見する機能が醸成された。

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とめ、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

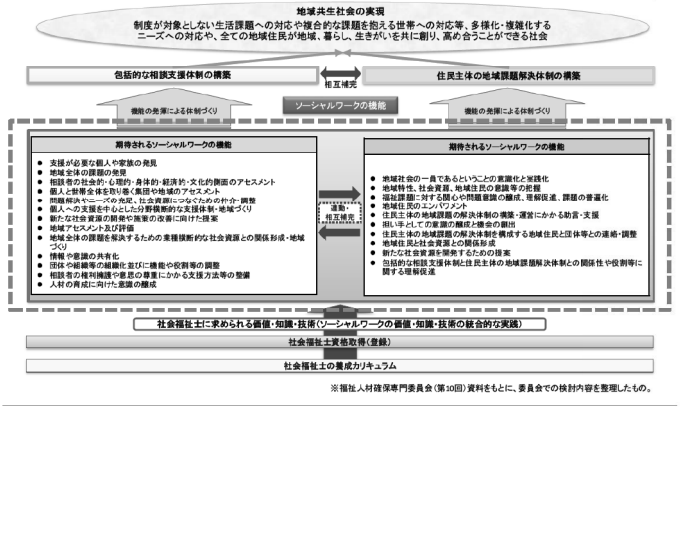
○ 職能団体や養成団体だけでなく、行政や地域住民等の地域の様々な関係者とともに連携・協働して、学び合いや活動の機会を設けることにより、地域でソーシャルワークの機能が発揮される取組を推進。

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。

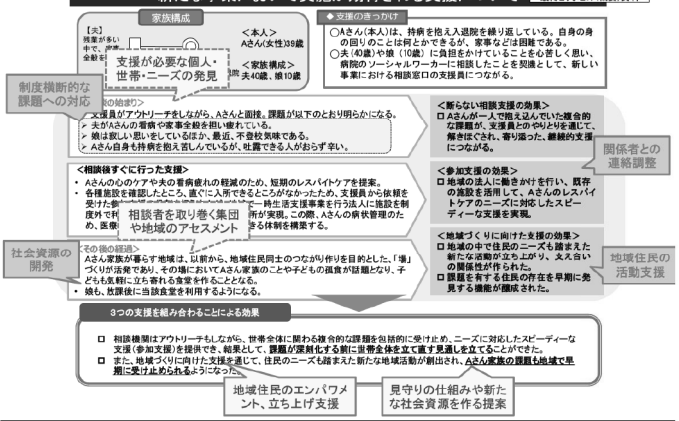
住民主体の地域課題解決体制を構築するために求められるソーシャルワークの機能

- 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。

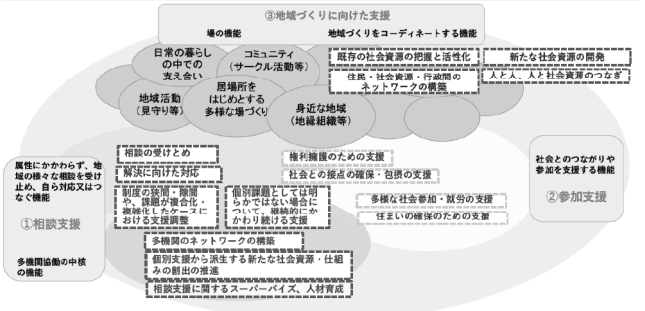
○ 社会状況の変化やニーズの多様化・複雑化に伴い、社会福祉士の活躍の分野は拡がってきており、実践力を向上させていくためには、資格取得後の不断の自己研鑽が必要である。

○ 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、本人のカを引き出す支援、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個別制度につながり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

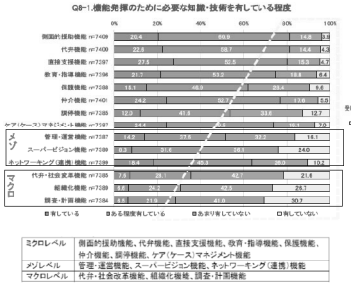
Ⅲ 地域づくりに向けた支援
○介護（一般介護予防事業、生活支援体制整備事業）、障害（地域活動支援センター）、子ども（地域子育て支援拠点事業）、困窮（生活困窮者のための共助の基盤づくり事業）の地域づくりに係る事業を一体として実施し、地域社会からの孤立を防ぐとともに、地域における多世代の交流や多様な活躍の場を確保する地域づくりに向けた支援を実施
○以下の場及び機能を確保
①住民同士が出会い参加することのできる場や居場所
②ケア・支え合う関係性を広げ、交流や活躍の場を生み出すコーディネート機能

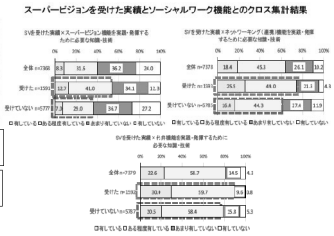
Ⅰ～Ⅲを通じ、
・継続的な伴走支援
・多機関協働による支援
を実施

※ 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、ケア（ケース）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・社会改革機能、組織化機能、調査・計画機能

資料：日本社会福祉士会「平成30年度厚生労働者社会福祉推進事業『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」

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

ニ　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二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７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）

主催：公益社団法人日本社会福祉士会

地域共生社会の実現にむけた グループスーパービジョン

野村　豊子

（日本福祉大学大学院、
認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会）

目的

① グループスーパービジョンの理論の基本的理解

② グループスーパービジョンの実践経過の理解

③ スーパーバイザーの役割・技能の理解

グループスーパービジョンを理解する上での事前学習

- スーパービジョンの歴史と系譜
- スーパービジョンの多様な意義
- スーパービジョンの機能の新しい展開
- スーパーバイジーとスーパーバイザーの関係性
- スーパービジョンの諸形態と種類
- 個人スーパービジョンの経過
- 個人スーパービジョンにおけるスーパーバイザーのスキル

グループスーパービジョンの基礎的理解

- グループスーパービジョンの歴史と系譜
- グループスーパービジョンの多様な意義・メリット
- グループスーパービジョンにおけるグループダイナミクスの理解
- グループスーパービジョンのタイプ及びスーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性・役割
- グループスーパービジョンの諸段階・経過とスーパーバイザーのスキル例
- グループスーパービジョンの多面的評価

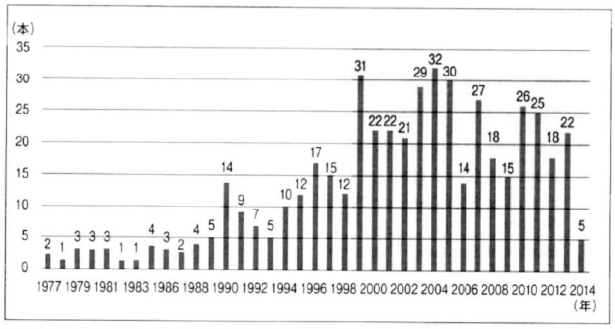
グループスーパービジョンの6W1H

What	グループスーパービジョンとは何か？
Whom	グループスーパービジョンは誰に行うのか？
Who	グループスーパービジョンは誰が行うのか？
When	グループスーパービジョンはいつ行われるのか？
Where	グループスーパービジョンはどこで行うのか？
Why	グループスーパービジョンはなぜ行うのか？
How	グループ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（日本社会福祉教育学校連盟監修）、p.22より改変

グループスーパービジョンの歴史と系譜

スーパービジョンに関する学術論文の掲載数



出典： 野崎瑞樹著「文献検索からみた諸外国のスーパービジョン論文の動向」,
図11-1-1 スーパービジョンに関する学術論文の掲載数 p.509
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 2015

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

- 第1段階
  - 1878年～1910年
  - SVの管理的ルーツ
- 第2段階
  - 1911年～1930年代
  - 教育現場におけるSV訓練内容の変化・SV文献の誕生
- 第3段階
  - 1940年代～1950年代
  - 実践理論と実践方法のSVへの影響
- 第4段階
  - 1960年代～1970年代
  - SV理論やSW理論モデルと自律的実践との間の議論
- 第5段階
  - 1980年代～1995年
  - 説明責任の時代における管理機能への再考

Tsui (1997)より野村改変

Dimock, H. S. & Trecker, H. B. (1951) グループスーパービジョン章別構成より

- The Importance and Purposes of Supervision
- The Principles of Supervision
- Formulating Objectives in Group Work and Recreation
- The Supervisory Observation
- The Supervisory Conference
- Records and Their Use in Supervision
- The Role of the Supervisor in Group Work

出典： Dimock, H. S. & Trecker, H. B. (1951). The Supervision of Group Work and Recreation . New York: Association Press. より

スーパービジョンの歴史的系譜

年	事項 / 組織	国 / 都市	主要人物/著者
1878	Charity Organization Society	Boston, USA	Mary Richmond
1902	Wednesday Psychological Society	Vienna, Austria	Sigmund Freud
1938	Principles of CS from social case workers to nurses	Ohio, USA	Florence Hollis
1970	Standing Committee for the Advancement of Counselling	London, England	Brigid Proctor
1976	Publication of supervision in social work	Wisconsin, USA	Alfred Kadushin
-1980	Proliferation of groundbreaking international clinical supervision publications	USA; Finland; England; New Zealand; Sweden; Australia; Portugal	Ellis; Ladany; Leddick; Munson; Watkins; Shulman; Bernard; Goodyear; Hyrkäs; Milne; Butterworth; Consedine; Severinsson; Yegdich; White; Winstanley; Cruz
1986	Publication of an influential framework for CS	London, England	Brigid Proctor
1997	Clinical Supervision Evaluation Project	Manchester, England	Tony Butterworth
2000	The Manchester Clinical Supervision Scale	Manchester, England	Julie Winstanley

出典： White, E. & Winstanley, J. (2014). Clinical Supervision and the Helping Professions: An interpretation of the History. The Clinical Supervisor, 33 (1), 3-25より

グループスーパービジョンの多様な意義・メリット・デメリット

グループスーパービジョンのメリット8項目

認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告（2018）

① 相互に集団の中での支援から多くを学ぶことができる。

② スーパーバイザーとの上下関係が弱まるのでスーパーバイザーのメンバーに対する統制や監督の権限も弱くなる

③ グループの課題や状況の変化における多様な焦点に対して、スーパーバイジー全員に積極的な発言が求められ、個々の自発性が尊重される。

④ グループの展開の経過と結果を受け止めることは、個々のスーパーバイジーの責任であり、グループ全体の責任となる。

⑤ スーパーバイジー自身の自立を早めに生みだしていくことに効果的である。

⑥ グループの参加による学びを通じて、スーパーバイジーの専門職としての質の向上とモラルを高め、グループ全体が情緒的な支持の源となる。

⑦ スーパーバイジー同士の信頼関係を築くことに役立ち、グループ後も支援関係が継続する場合も多い。

⑧ 時間と経費の面で個人スーパービジョンに比べて安価であるといわれている。

グループスーパービジョンのデメリット3項目
認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告（2018）

① スーパーバイジー同士の対立や葛藤が、個々の考え方や実践方法をめぐって起こりやすくなる。

② 一人ひとりのスーパーバイジーとの対人関係が 希薄化しがちになる。そのため信頼関係を築くのに時間がかかる。

③ 積極的な態度のメンバーと、消極的なメンバーに分かれてくる場合もある。

スーパービジョンの多様な意義と グループスーパービジョンのメリット・デメリット

- スーパービジョンの諸形態は、スーパービジョンの多様な意義の理解を元にして、メリットとデメリットを想定し、計画に準備を重ねて実践に結びつく。
- 諸形態のメリットとデメリットについて、内外の諸論者の先行文献、実践を通しての知見を踏まえる。
- グループスーパービジョンの手続き、様式等を含めた方法については、メリットを最大限生かし、デメリットを最小限にとどめる方策を考案する。

グループスーパービジョンのメリット①
Hawkins&Shohet (2000)

時間、お金、あるいは専門家といった経済性に関することである。明らかに、もし、スーパービジョンをする人が限られている場合、あるいは、時間が限られている場合、スーパービジョンをグループで行うことで、おそらくもっと多くのスーパーバイジーを見ることができる。しかしながら、理想的には、グループのメンバーとスーパーバイザーに、（グループスーパービジョンを妥協的な理由から） 押し付けるものではなく、積極的な理由から、（グループスーパービジョンを）選ぶべきである。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのメリット②
Hawkins&Shohet (2000)

一対一のスーパービジョンとは違い、新しいスタッフやトレイナーたちが、他の人も同じような問題に直面していることに気づき、不安を分かち合うことができる。同僚たちの支持的な雰囲気を、グループは与えることができる。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのメリット③
Hawkins&Shohet (2000)

スーパーバイジーからのリフレクションや、フィードバック、そしてインプットを、スーパーバイザーからだけでなく、かれらの同僚からも得られる。そこで、このセッティング（グループスーパービジョン）は、スーパーバイザーによって、（過剰な影響力や依存といったことによって）支配されることを、より少なくしてくれる底力をもっている。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのメリット④
Hawkins&Shohet (2000)

提供された資料に対する感情的、あるいは直観的な（グループメンバーの）反応が、他のグループメンバーも同じように反応するか、 確認することができ、グループにおいて、スーパーバイザーが、それを確かめてみる手段を与えてくれる。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのメリット⑤
Hawkins&Shohet (2000)

グループでは広い範囲の人生経験を（グループメンバーによって）与えることが出来る。そこで、グループの中で、スーパーバイジーの人たちとクライエントに対して共感することができる人々がより増えることになる。グループでは、性別、人種、あるいは年齢の違いだけでなく、性格の広い範囲のタイプに対する非常に広い範囲の共感を与える。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのメリット⑥
Hawkins&Shohet (2000)

スーパービジョンの場面での技術を用いるより多くの機会を与えてくれる。グループの中では、クライエントを演じるグループメンバーの同僚とともに行う治療セッションを再演することが可能である。このことで、スカルプティング（彫刻する）とロール・リバーサル（役割交換）の技術をつかうことにより、発展させることができる。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのデメリット①
Hawkins&Shohet (2000)

スーパーバイジーがグループ過程において自分が関与しているという自覚が増していくことが、スーパーバイジーとして伴うならば、有益なものになる。しかしながら、たとえば、もし、グループの中に競争心があると、グループ過程は破壊的となり、スーパービジョン過程を害することになる。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

グループスーパービジョンのデメリット②
Hawkins&Shohet (2000)

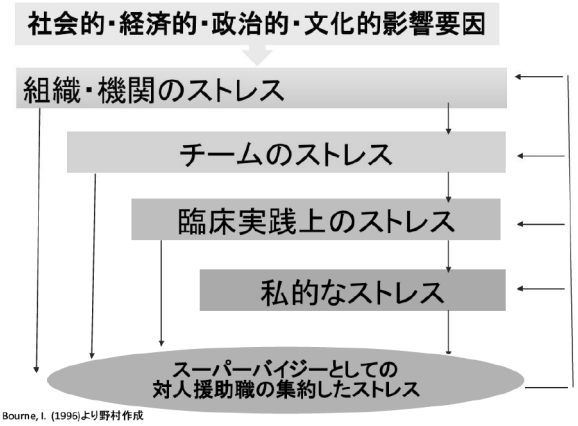
スーパービジョンをそれぞれの個人として受ける時間が明らかに短いものとなる。個人としてスーパービジョンを受ける順番が回ってくるのは、グループスーパービジョンの3回のセッション中で1回となる。もし、2週間に1回開かれるグループスーパービジョンの場合、（各メンバーがスーパービジョンを受けることができるのは）6週間に1回という結果になる。

Hawkins, P. & Shohet, R. (2000). Supervision in the Helping Professions (3rd ed.). Open University Press. 北島英治訳(2018)認定社会福祉士認証・認定機構SV企画運営委員会報告より

スーパービジョンの多様な意義

- ●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

対人援助職の重層的なストレス-SWシステムを基に



Brown, A. & Bourne, I. (1996)より野村作成
野村豊子(2015)ソーシャルワーク・スーパービジョン論（日本社会福祉教育学校連盟監修）, p.122

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

野村豊子　認知症ケア標準テキスト上級編　ワールドプランニング　2007

スーパービジョンの重要性の認識

- 利用者・家族・関係者理解の促進
- 課題・情報の整理と探索
- 気づき・自己覚知・内省・省察への第一歩
- 話の傾聴・受容・共感
- 承認・励まし・強化
- 効果の持続・フォローアップ
- 可能性の開発・能力の評価
- キャリア形成支援・業務役割範囲の明確化
- 他機関との情報提供・連携の促進
- 理論学習の実践への応用
- 実践体験の理論化・自己学習の促進
- 時間限定の視点からの問題の明確化・示唆・指摘
- 解決への筋道の探索・示唆・提示　他

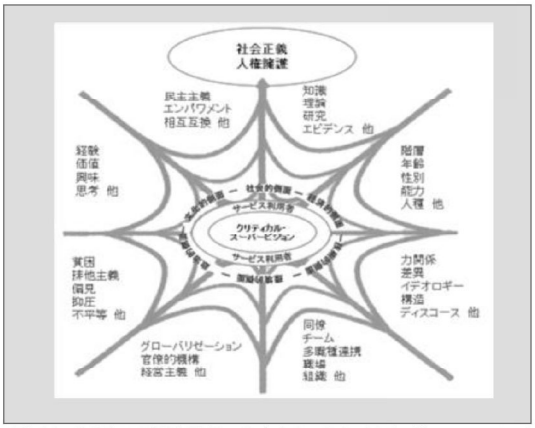
野村（2015）

スーパービジョンの重要性 ～モリソンとワナコットによる指摘

- スーパービジョンは、時間があったらすれば良いという類のものではなく、必ず行う。
- その重要性を意識すればするほど、サービス　利用者にとって意味のあるものとなる。
- モリソンとワナコットは、初めてソーシャルワークの仕事に就いた時から、スーパービジョンを意識し、スーパービジョンを受けることのできる体制を整えるべきだと強調している。

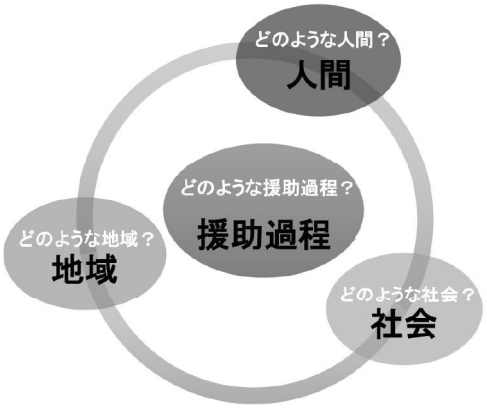
Wannacott, J. (2014) Developing and Supporting Effective Staff Supervision. Brighton: Pavilion.
野村（2016）

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

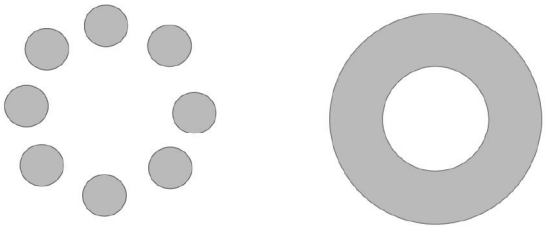
基本的な価値の対象



グループスーパービジョンにおける グループダイナミクスの理解

グループワークにおける二方向のクライエント

個々のグループメンバー　　グループ全体



集団力動（グループダイナミクス）の諸要素

- ●コミュニケーションと相互交流パターン
- ●グループ凝集性
- ●社会的な抑制メカニズム
- ●グループ文化
- ●グループの天候・雰囲気

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

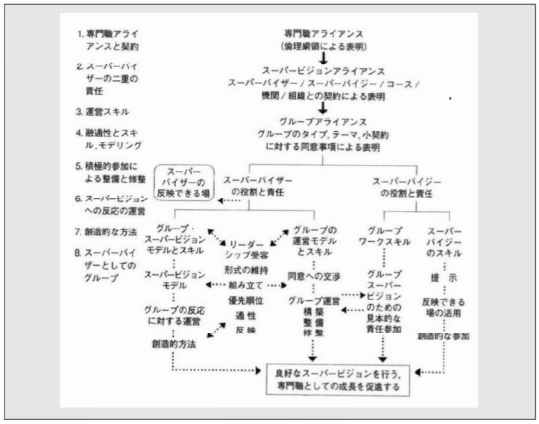
野村豊子（2015）ソーシャルワーク・スーパービジョン論（日本社会福祉教育学校連盟監修）

グループスーパービジョンの4類型

① 権威重視タイプ
② 参加重視タイプ
③ 協働関係重視タイプ
④ 仲間関係重視タイプ

Proctor, B. (2011) Group Supervision: A guide to creative practice (2nd ed.) Sage Publication.

グループ・スーパービジョンの連合モデル



Proctor, B. (2011) Group Supervision: A guide to creative practice (2nd ed.) Sage Publication; 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の文化の醸成」, p.36; 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

グループスーパービジョンにおける諸段階・経過とスーパーバイザーのスキル例

スーパービジョンのプロセス

準備段階

開始（契約）段階

中間（実施・遂行）段階

終結（総括評価）段階

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

グループスーパービジョンにおけるスーパーバイザーの具体的な役割

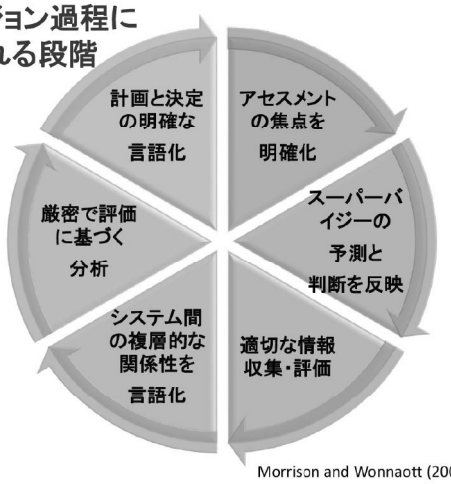
①スーパービジョンの運営・進行

②グループ状況の形成・構築・展開・保持

③個々のスーパーバイジーの学び・理解の深化・省察内省・成長等を促進するための支持・チャレンジ

④グループ内の多様な個性と異なった学びのスタイルを認め、その理解の元に創造性を分かち合えるように援助

スーパービジョン過程に共通に含まれる段階



Morrison and Wonnaott (2009)

スーパーバイザーには何が必要か？

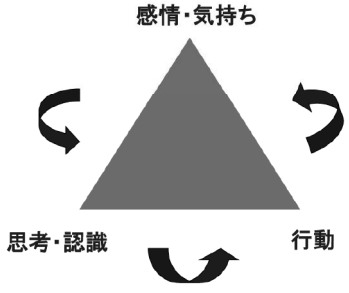
- スーパービジョンの目的・多面的意義・機能と役割に関する理解
- スーパービジョンの種類・方法についての理解と適切な技能

（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
- 対人援助専門職の倫理・価値観・知識・技術
- 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）
- 忍耐と期待

野村（2019）

スーパービジョンを成功させるために振り返りで必要なこと



スーパービジョン契約の重要性 ～モリソンの指摘

- スーパーバイジーとスーパーバイザーの関係性の形成にとって、スーパービジョン契約の役割は強調しても強調し過ぎることはない。
- 肯定的な関係においては、スーパーバイザーがスーパーバイジーを理解し、スーパービジョン関係の期待と限界を明確に示すことが必要となる。そしてそのことは、書式や口頭を通して、常に振り返る必要がある。

Morrison, T. (2005) (Third edition). Staff Supervision in Social Care: Making a Real Difference for Staff and Service Users. Pavilion Publishing and Media Ltd.; 野村（2016）

グループスーパービジョンにおける グループ合意の内容

- ●グループの構造に関して
- ●対人関係上の基本的な決まりに関して
- ●個人の学びや習得課題に関して

グループスーパービジョンにおける契約の内容

以下の項目は、個人スーパービジョンにおいても必須である

- ●スーパービジョンの目的・日程・頻度・場の設定
- ●守秘義務（スーパーバイジーとスーパーバイザー間・グループメンバー間）
- ●スーパービジョンに必要な経費
- ●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
- ●スーパービジョンにおける目標到達への限界
- ●関係する責任組織
- ●予測される妨げ・安全性の確保・葛藤等への対処・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

野村豊子（2018）在宅ケアにおけるスーパービジョンースーパービジョンの基礎的理解、
第23回日本在宅ケア学会学術集会特別講演、2019年在宅ケア学会誌

スーパービジョンの 実施段階で使用する材料・技法例

- ●多様な記録様式：逐語記録・ケース記録
  事例提出用書式・プロセスレコード（観察、省察等を含む）
- ●ジェノグラム・家族関係図・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 （マジックミラー活用）
- ●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　他

野村 （2017）

グループスーパービジョンにおける スーパーバイザーの実践上の スキルと留意点

- ●基本的なスキル
- ●実践上の留意点

グループスーパービジョンにおいて スーパーバイジー相互の共有理解を 支援するためのスキル

- ●明確化と焦点化は、スーパーバイジーの独自のペースを大切に
- ●言い換えとポジティブフィードバックは行き過ぎずに
- ●体験の振り返りと見直す視点は、スーパーバイジーの独自性を尊重
- ●現実検討の穏やかな促進
- ●深い共感に基づく直面化は自然に
- ●限界や範囲の設定など安全性を保持

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018 」

思い・感情の豊かな表現を 促すためのスキル

- ●スーパーバイジーの全体像の受容
- ● 感情の探策と細やかなフィードバック
- ●葛藤や否定的感情の確認・非言語の表現の理解
- ●スーパーバイジーがつかみどころのない感情に立ち向かう意図や強さの積極的傾聴
- ●一人のスーパーバイジーのメッセージをグループに翻訳してフィードバック

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

グループ全体の適度な凝集性を高め、スーパーバイジー相互に規範を形成していくためのスキル

- グループ全体を通しての目的と各セッションごとのゴールを設け、スーパーバイジーの課題を各自が自由に明確化
- グループスーパービジョンにおけるスーパーバイザー各スーパーバイジーの役割を分かり合えるように定義
- つながりの形成と共通点を得ることを大切にすると同時に、各スーパーバイジー間の相違を専門職として、また、個々人として認識

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパービジョンで事例を用いる際の留意点

- 事例をまな板の上に載せない。まな板に載るのはスーパー 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？

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパービジョンにおけるコミュニケーションに関する留意点

- 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？

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイジーの気づき・内省・省察に関わる留意点

- 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・内省・省察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・内省・省察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・内省・省察をスーパーバイザーが受け止めて理解した時には、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？

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイジー自身の体験に関わる留意点

- 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。グループスーパービジョンでは、一人のスーパーバイジーの宝物が、別のスーパーバイジーにも宝物として共有されることが可能となる。
- 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。グループスーパービジョンでは、スーパーバイザーの経験の自己開示がグループ形成や展開を止めてしまうこともある。

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイザーのフィードバックに関わる留意点

- 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？

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイザーの待つ姿勢や態度に関わる留意点

- 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。
- グループの沈黙の時は、すぐにその流れを修正・調整せずに場の状況を見極める。
- 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。
- グループの少し長い空白の時間は個々のスーパーバイジーが、グループという生き物を体験し、自らをとらえ直している機会でもある。
- 待つ、それも十分に長く、静かに落ち着いて待つ。

野村豊子(2019)認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会 「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイジーの視点を拡げることを促す際の留意点

- スーパーバイジーが既に培っている視点を重視する。
- 視点を拡げることはスーパービジョンの一回のセッションで可能となるとは限らない。行きつ戻りつしながら、結果として異なったレベルに視点が向けられる。そのプロセスが重要であり、強制するような進め方は行うべきではない。

スーパーバイジーの視点を拡げることと価値観に関する留意点

- 視点を拡げる際には、多様な価値観のジレンマが複層的に起きることを理解する。
- 価値観をめぐるジレンマを明確に意識することも成長へのチャレンジとなる。
- グループスーパービジョンは、スーパーバイジー間の相互交流の進展により、多様な価値観を学び合うことを可能とする。
- 価値観を学び合うプロセスには、危険性も含まれていることを理解し、スーパーバイザーは適切に対応する力量を培う必要がある。

グループスーパービジョンの多面的評価

多面的評価の内容

評価主体による多面性

- クライアントによる評価
- スーパーバイジーによる評価
- 関係者による評価
- スーパーバイザーによる評価

評価時期による多面性

- 各セッション終了後の評価
- 全回終了後の総合評価
- フォローアップ評価

スーパーバイザー自身の自己評価 ～デイビス(2010)による問いの例①

- 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り、スーパーバイジーの省察が進むように促したかどうか？もしも、職場の上司を兼ねていたときに、その境界をはっきりさせていたかどうか？
- 契約は終了時点でも意味をもっているかどうか？個々のスーパーバイジーが望んでいないことをしてはいないか？
- 個々のスーパーバイジーとグループ全体は充分に安全だと思って参加できていたかどうか？
- スーパーバイジーにとって親しみやすかったかどうか？

野村豊子(2019)認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会
「グループスーパービジョン入門研修2018」

スーパーバイザー自身の自己評価
～デイビス（2010）による問いの例②

- ●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？
- ●個々のスーパーバイジーとグループ全体にとって、学ぶ機会を十分に展開できたかどうか？
- ●終了時点でスーパーバイジーとグループ全体のゴール達成感はどのようなものか？
- ●個々のスーパーバイジーに、またグループ全体に対してどのようなフィードバックをしたいと思っているのか？
- ●スーパーバイザーとしてどのような領域をさらに向上させる必要があるだろうか？

野村豊子（2019）認定社会福祉士認証・認定機構、公益社団法人日本社会福祉士会「グループスーパービジョン入門研修2018」

終わりに
～スーパービジョンの文化の醸成へ

グループスーパービジョンと個人スーパービジョンのメリットとデメリットを熟知し、相互補完的に学ぶことのできる仕組みを構築し、地域共生社会の実現に向けてスーパービジョンの機会を保証する。

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り、ソーシャルワーカーとしての実践の初めの段階から欠くことのできない機会である。

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。

文献

- Brown, A. & Bourne, I. (1996). The Social Work Supervisor. Buckingham and Philadelphia: Open University Press.
- Davys, A. & Beddoe, L.(2010). Best Practice in Professional Supervision: A Guide for the Helping Professions, Jessica Kingsley Publishers.
- Dimock, H. S. & Trecker, H. B. (1951). The Supervision of Group Work and Recreation. New York: Association Press.
- Gardiner, D.（1989）. The Anatomy of Supervision : Developing Learning and Professional Competence for Social Work Students : Open University Press.
- 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.
- 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(2015)「スーパーバイジー・スーパーバイザーの関係性」 前掲書
- 野崎瑞樹(2015)「文献検索からみた諸外国のスーパービジョン論文の動向」 前掲書
- Pritchard, J. (Ed.) (1988). Good Practice In Supervision: Statutory And Voluntary Organisations, Jessica Kingsley Publishers.
- Proctor, B. (2011) Group Supervision: A guide to creative practice (2nd ed.) Sage Publication.
- Wannacott J (2014) Developing and Supporting Effective Staff Supervision. Brighton: Pavilion.
- White, E. & Winstanley, J. (2014). Clinical Supervision and the Helping Professions: An Interpretation of the History. The Clinical Supervisor, 33 (1), 3-25より

グループディスカッション
「事前学習の振り返り」

社会福祉法人南魚沼福祉会
高野八千代

本プログラムの「ねらい」

- このプログラムは、以下のテーマに関して、グループメンバーの相互作用により、あなたの理解や考え方の視点を深めることをねらいとしています。

（1）「地域共生社会」とはどのような社会をいうのか。
（2）「地域共生社会」の実現に向けて、社会福祉士の実践は、どのように貢献できるのか。
（3）「グループスーパービジョン」は、どのような点においてスーパービジョンの効果的な実施に寄与するのか。
（4）「地域共生社会」の実現に資する社会福祉士を支援するグループスーパーバイザーの役割とは何か。

プログラムの流れ

時　間	内　容	画面の状態
5分	説明	全体ミーティング
２５分	グループディスカッション（1）	ブレイクアウトルーム
25分のグループディスカッション＋猶予時間1分のあと「ブレイクアウトルーム」から自動的に全体ミーティングに移動		
５分	全体共有	全体ミーティング
１０分	グループディスカッション（2）	ブレイクアウトルーム
10分のグループディスカッション＋猶予時間1分のあと「ブレイクアウトルーム」から自動的に全体ミーティングに移動		
5分	全体共有・まとめ	全体ミーティング

グループディスカッション（概要）

- 「ブレイクアウトルーム」機能を使い、５人１組のグループに分かれます。（場合によっては６人１組）
- 事前学習（講義ビデオの視聴と視聴後の課題作成）を素材として、グループ内でディスカッションをしてもらいます。
- グループディスカッション中は、講師はグループ間を「巡回」します。
- スタッフはビデオをオフにして「同席」し、基本ディスカッションを見守りますが、必要と判断したときにはビデオをオンにしてグループデスカッションの支援を行います。

グループディスカッション（役割分担）

- グループ内で受講番号の一番大きい方に「司会」と「時間管理」をお願いします。
- 皆さん、平等に語れるよう時間管理の意識をお願いします。事前に話す内容を準備しておいてください。
- 受講番号が２番目に大きい方には「発表」をお願いすることがあります。全体ミーティングで発表できるようご準備願います。
- 本プログラムでは、グループディスカッションを２回行います。１回目で役割が当たらなかったかたは、２回目のグループディスカッションで役割を担ってください。

１回目のグループディスカッション

「ブレイクアウトルーム」に移動したら、以下に取り組んでください。

①まずは自己紹介をしてください。受講番号順（若い順から）で一人３０秒で自己紹介（名前、所属、研修への意気込み）をお願いします。

②グループ内で、「事前に提出した課題「講義１」の（1）と（2）をまとめて、要領よく一人２分で発表をお願いします。

③メンバー同士で「地域共生社会」における社会福祉士の役割を話し合ってください（１０分間）。

１回目のグループディスカッション

④発表者は、③の話し合いの概要を発表できるよう準備ください。
⑤グループディスカッション開始後２５分が経過したら、全体ミーティング画面に移ります。（グループでのディスカッションは終了です）
⑥全体ミーティングに移ったら、グループを指名しますので、グループ内でどのようなディスカッションをしたか「発表」の方から発表をしてもらいます。

２回目グループディスカッション

①グループディスカッションの次のプログラムは「模擬グループスーパービジョン」です。皆さんは「グループスーパービジョン」の何を学びたいと思っていますか？事前課題の講義動画１と２を振り返りながらグループ内で話し合ってください。
②発表者は、話し合いの概要を発表できるよう準備しておいてください。
③全体ミーティングに移ったら、グループを指名し、発表をお願いすることがあります。

まとめ

- グループディスカッションを通して、以下のテーマについて、あなたの理解や考え方の視点を深めることができましたか。

□「地域共生社会」とはどのような社会をいうのか。

□「地域共生社会」の実現に向けて、社会福祉士の実践は、どのように貢献できるのか。

まとめ

以下の2点については、グループディスカッションで「導入」を行いました。次のプログラム「模擬グループスーパービジョン」でしっかりと確認してください。

□「グループスーパービジョン」は、どのような点においてスーパービジョンの効果的な実施に寄与するのか。

□「地域共生社会」の実現に資する社会福祉士を支援するグループスーパーバイザーの役割とは何か。

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）

模擬グループスーパービジョン

藤林　慶子

注意事項

- Zoomの右上にカーソルを持っていくと、「表示」というのがでてきます。
- 「表示」を「スピーカービュー」にしてください。
- 「スピーカービュー」にすると、デモンストレーションを行う方々だけが真ん中の画面に映ります。
- 研修会の受講者は、カメラとマイクをオフにしてください。
- 質問等があれば、その場で全員宛にチャットをしてください。
- 質問については、研修会当日に回答できない場合があることをご了承ください。今後の研修会に活用させていただきます。
- また質問は、報告書にはまとめた形で記載し、一部は報告書で回答する予定です。

模擬グループスーパービジョンの目的

1. **グループスーパービジョンの契約等、事前グループミーティングにおいて行うべきことを学ぶこと**
2. **地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンを学ぶこと、地域共生社会の実現に資する社会福祉士を支援するグループスーパービジョンを学ぶこと**

模擬スーパービジョンの設定

- スーパーバイジーは異なる施設種別で、初対面です
- シナリオは皆さんには提示しません
- なぜならば、シナリオを読むことに集中してしまうからです
- 逐語録をとるつもりで、メモを取るようにしてください
- 今回はZoomで研修会を行っていますが、模擬スーパービジョンは対面で行っているという設定です

模擬事前グループミーティング

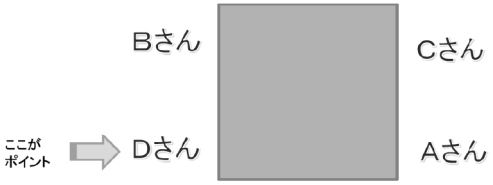
- ①グループメンバーを理解し、各種様式を記入することにより、グループスーパービジョンを理解する、②グループスーパービジョンの理解を行うことにより、自らがそれを利用する主体者となる心構えをつくる、③自己チェックシート等から確認をしたグループスーパービジョンにおける課題の確認、④契約
- グループスーパービジョン前の波長合わせ（Tuning-in)を行う

波長合わせ（tuning-in）

- ソーシャルワーカーが，個人やグループと面接するにあたり，事前にクライエントの考えや気持ちなどについて想像することや，情報がある場合はそれらを参考にすることで，面接時にクライエントに共感できるよう準備すること。波長合わせをすることでソーシャルワーカーは，クライエントの反応にどのように対処するか，また面接やグループワークをいかに展開していくかを準備できる。スーパービジョンにおいても，スーパーバイザーはスーパーバイジーにむけて波長合せを行う。

- （社団法人日本社会福祉士養成校協会、わが国の社会福祉教育，特にソーシャルワークにおける基本用語の統一・普及に関する研究報告書、2005（平成17）年3月、http://jaswe.jp/researchpaper/h15_yougo_report.pdf、p.19）

構造化されたバイジーの座席例



スーパーバイザー

模擬グループスーパービジョン

- 最初の方で、事例検討になりかけたというところがありましたが、わかりましたか？
- 事例検討になることは悪いことではありませんが、事例検討に終始してはいけません
- そこでグループスーパーバイザーは、以下のように発言をしました。
- 宮崎：「いろいろと質問をしていただいたことでだいぶ深まってきたように思います。事例については、だいたい理解できたと思いますので、では次に岡田さんに焦点を当てた質問にしてみましょうか。」⇒事例検討からSVへ

事例検討とスーパービジョン

- 事例検討とスーパービジョンについてのスーパーバイザーの説明は以下の通りです。
- 宮崎：「事例検討であれば、Xさん自身の状況やXさんの支援内容に焦点を当てて進めていく形で構わないのですが、スーパービジョンの場合、岡田さんが、何に気になっているのか、何を検討したくて課題を提出しているか、岡田さんのひっかかりを中心に進めていきます。そして、岡田さんがこの事例をどうしたらよかったのかということではなく、他の事例においても応用できるような実践力を高めることをスーパービジョンは目指します。質問を事例がどうだったのかではなく、なぜそう考えたのかとか判断したのかというソーシャルワーカー自身に焦点を当てていただくといいと思います。」

地域共生社会に対応するスーパービジョン

- 地域共生社会に対応するスーパービジョンに対する説明は以下の通りです。
- 宮崎：「しかし、毎回のスーパービジョンでミクロからマクロまでを取り扱うという意味ではありません。それぞれの出された課題によって、どうスーパービジョンを組み立てるかということになります。これはグループスーパービジョンだけではなく個別スーパービジョンでも同様です。」

模擬グループスーパービジョンの補足

1. グループスーパービジョンの流れとグループダイナミズムの理解
- 個人もグループも、スーパービジョンは、スーパーバイジーの検討したい課題やひっかかりに焦点を当てていく
- また、グループスーパービジョンは、メンバーの力（ダイナミズム）を活用する

2. 地域共生社会に資するソーシャルワーカーとスーパービジョン
- 岡田さんの提出した課題の場合、介護医療の連携を保険者がどう考えているのか、どう実行しようとしているのかということも重要なポイント
- つまり、単にXさんの事例、一つの地域包括支援センターの問題だけとは限らない
- 地域共生社会においては、Xさんの事例だけではなく、ミクロからメゾ、マクロの視点でスーパービジョンを行うことが今後求められるが、スーパービジョンのメンバーの質問や議論でそのすべてが出てきた
- 実際にはここまでうまく行うには、スーパーバイザー、スーパーバイジーの力量が必要となるかもしれない
- しかし、必ず【***あなたのスーパービジョン***】ができるようになります！

スーパービジョン実施契約書　グループスーパービジョン用（案）

（スーパーバイザー氏名）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（以下、甲という）と
（社会福祉士登録番号・スーパーバイジー氏名）No.＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（以下、乙という）とは、社会福祉士及び介護福祉士法（昭和 62 年法律第 30 号）第 47 条の２に定める資質向上のため、認定社会福祉士制度におけるスーパーバイザーの行動規範を遵守し、次の条項によりスーパービジョン実施契約を締結する。

（スーパービジョン内容）
第１条　甲は乙に対し、スーパービジョンを行う。
２　本スーパービジョンの目的は、「①社会福祉士のアイデンティティを確立すること、②社会福祉士として一定の実践力を備えた者が、自分自身では気づかない課題に気づくこと、③気づいた課題の解決に向けた方向を得ること、④個別支援・組織・地域のすべてのレベルにおける実践力を開発すること」とする。
３　甲及び乙は、スーパービジョンの実施場所についてスーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。
４　スーパービジョン期間は、１年間で８回以上とする。なお、１回は１時間以上とする。
５　乙は、スーパービジョン期間において、６回以上、出席しなければならない。
６　甲及び乙は、乙の希望に基づくスーパービジョンの課題及びテーマについて、スーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。
７　乙は、スーパービジョン期間において、スーパービジョンの課題およびテーマについて１回以上報告しなければならない。
８　スーパービジョンを行う場合のスーパーバイジーの人数は、２名から８名までとする。
９　甲は乙に対し、適切なスーパービジョンを行うものとする。

（機密の保持）
第２条　甲及び乙は、スーパービジョンで扱う事例及びスーパービジョンの内容等のスーパービジョンの実施中に知り得た個人情報及び機密の保持に関しては、社会福祉士及び介護福祉士法第 46 条（秘密保持義務）の規定を遵守しなければならない。
２　正当な理由のためスーパービジョンで得られた個人情報を他に知らせる場合は、所属するソーシャルワーカーの職能団体の「倫理綱領」を遵守するものとする。
３　事例情報等の取扱に関しては、誓約書を締結し、遵守するものとする。

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

（スーパービジョン経費）
第４条　スーパービジョンを実施する際に発生する経費の実費は、甲及び乙のそれぞれの負担とする。
２　甲及び乙は、前項の経費についてスーパービジョン開始前に協議・決定し、覚書に記載することとする。

出典:『現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業報告書』(2020 年 3 月)日本社会福祉士会

（信義誠実）
第５条　甲及び乙は、信義誠実の原則を尊び、本契約を履行するものとする。

（契約の変更・解除）
第６条　乙は、この契約の履行が困難になった場合には、契約を解除することができる。
２　甲は、正当な理由によりこの契約の履行が困難になった場合には、契約を解除することができる。
３　契約の解除にあたっては、未履行分に関する費用（謝金）の支払いは要しない。
　なお、既に履行予定の費用（謝金）を支払っている場合は、甲は乙に未履行分の費用（謝金）を返金するものとする。
４　甲及び乙は、前３項に定める他、この契約の履行を中止、または契約内容を変更し、もしくはこれを解除する必要を生じた場合は、甲、乙協議により決する。

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

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

西暦　　年　　月　　日

(スーパーバイザー)
甲　住所

氏名　　印

(スーパーバイジー)
乙　住所

氏名　　印

出典:『現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業報告書』(2020 年 3 月)日本社会福祉士会

スーパービジョン実施覚書　**グループスーパービジョン用**

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

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

スーパービジョンの円滑な実施のために、下記の留意事項について遵守します。
スーパービジョンの実施に当たっての留意事項

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

出典：『現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業報告書』（2020 年 3 月）日本社会福祉士会

西暦　　年　　月　　日

（スーパーバイザー）
甲　住所

氏名　　印

（スーパーバイジー）
乙　住所

氏名　　印

出典：『現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業報告書』（2020 年 3 月）日本社会福祉士会

事例情報等の取扱に関する誓約書（案）

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

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

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

１　事例等作成上の遵守事項

① スーパーバイジーは、事例等を提出することについて、原則として利用者本人及び所属施設（機関）の上司等に承諾を得ておくこととする。
② 事例等は社会福祉士自身の社会福祉実践を客観視しつつ、スーパービジョンの目的に応じ適宜作成する。
③ 事例等作成のために利用者の個人情報を収集する場合は、目的に合わせて必要最小限の収集にとどめ、直接的に必要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　事例等取扱上の遵守事項

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を提出する際には、提出過程において事例等の内容が外部に漏れないようにする。
② スーパーバイ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、提出された事例等にまつわる内容を外部に漏らさないようにする。
③ スーパービジョンにおいて使用した事例等は、原則として、終了時にスーパーバイ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。

誓約日：２０　　年　　月　　日

契約期間	年　月　日　～　年　月　日
スーパーバイザー	氏名　　印
スーパーバイジー	①社会福祉士登録番号（　　）氏名　　印 ②社会福祉士登録番号（　　）氏名　　印 ③社会福祉士登録番号（　　）氏名　　印 ④社会福祉士登録番号（　　）氏名　　印 ⑤社会福祉士登録番号（　　）氏名　　印 ⑥社会福祉士登録番号（　　）氏名　　印 ⑦社会福祉士登録番号（　　）氏名　　印 ⑧社会福祉士登録番号（　　）氏名　　印

出典：『現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業報告書』（2020 年 3 月）日本社会福祉士会

スーパーバイジー個人記録 グループスーパービジョン用

＜記入方法＞

■毎回のスーパービジョン終了後にスーパーバイジー全員が記入し、スーパーバイザーに写しを渡します。

実施日時	西暦　　年　　月　　日（　）　　時　分 ～　　時　分
実施回数	第　　回
記入者氏名 (スーパーバイジー)	
スーパーバイザー 氏名	
参加人数（※１）	名（スーパーバイザーを除く）
報告者（※２）	
テーマ	
今回のスーパービジョンで気づいたこと	
その他 （進め方についての 意見、感想など）	

※１　グループスーパービジョンとしての成立要件は、（スーパーバイザーを含めない）参加人数２名～８名となります。

※２　「ＳＶを受ける」の単位申請には、「６回以上の出席」と「課題およびテーマについて１回以上の報告」が必要です。

出典：『現任社会福祉士に対する実践力向上のための育成等に関する調査研究事業報告書』（2020 年 3 月）日本社会福祉士会

課題提供者氏名　岡田（ｋ市Ｈ地域包括支援センター　社会福祉士）
テーマ　退院支援における地域包括支援センターの役割とは何か？
要　旨　退院困難と思われていた事例であったが、いつの間にか退院が決まる。その際の病院と地域包括支援センターの連携状況が不明確であり、どう動いてよいかわからなかった。

事例

Ｘさん、92 歳。女性。夫とは 12 年前に死別。長男Ｙ（62 歳）と二人暮らし。また、同一市内に、長女Ｚ（60 歳）夫婦在住。次男Ｗ氏（55 歳）は一家で海外赴任中。Ｚ、Ｗともに親のことは長男のＹさん任せ。Ｘさんの兄弟はすでに死亡。

5月下旬　長男Ｙさんが、Ｈ地域包括支援センター（以下センターと略））に来所。岡田対応

今年の5月上旬に右大腿骨頸部骨折のために市内のＪ病院に入院。入院後 2 週間で介護保険新規申請。5月下旬に人工骨頭手術をした。

現在は平行棒を使って歩くリハビリを実施中。その他の疾患は、糖尿病あり。

主治医から、退院は早くても 1 か月後で、年齢が高いので 3 か月かかるかもと言われている。

長男Ｙさんは、施設入所を考えたいと言っている。現在Ｘさんと同居中の長男Ｙさんは週 5 日就労。仕事は忙しく、7 時に出勤し、19 時以降に帰宅する。

長女は、就労はしていないが、義理の両親の介護があり、実母の介護はできない。次男は海外在住で、介護をできない。

入院前から要支援1であったが、Ｘ さん本人が在宅サービスの利用を拒否している。以前から、何かあっても、Ｙに迷惑をかけたくないから施設に入ると言っている。

施設入所については、本人の年金を尋ねたところ、年間 90 万円程度であり、あまり貯金はなく、長男 Ｙ さんも家計に余裕があるとはいえなかった。そのため、有料老人ホームは考えられないと判断した。

なぜセンターに相談に来たかというと、3 年位前に Ｘ さんが家事等ができにくくなった時に要介護認定を受けた方がよいかどうかの相談で来所しており、その際認定を受け、要支援1になった。しかしサービスは利用したくないとのことだったので、必要があれば連絡するように伝えていた。今回はその時のことがあるので、センターに来所したと考えられる。

とりあえず、在宅療養をする場合は、デイサービス、訪問入浴、訪問看護、訪問介護、福祉用具貸与（歩行器、手すり設置）、住宅改修などの制度があることを説明した。

まだ要介護認定が出ていなくてわからないが、在宅の場合は、ケアマネを選ばなければならないが、ご本人の病状もあるし、選定に不安があるようならば、何か所か居宅介護支援事業者の候補をあげてもよいと伝えた。

また施設入所であれば、特養の申し込みをしながら、老健入所についても考えることも勧めた。特養は待機があり、すぐには入れるとは限らないことも伝えた。

病院の医療ソーシャルワーカーにも相談するように勧める。

6月上旬1　長男Ｙさんセンター来所、岡田対応

認定結果は要介護3が出たとのこと

ケアマネ選定を含む、今後の方向性について相談したいとのこと。

現在は、常時酸素吸入しているが、他の特別な医療管理はない状態であるとは言われている。本人は退院を希望しており、他の治療もないので来週末の退院の話しも出た。

長男 Y さんとしては、日中 Y さんが不在になるので、歩行がほぼ自立になるまでは在宅生活は難しいのではないかと思うとのこと。また、本人が以前から在宅サービスを拒否しており、できれば施設入所を考えている。

入院中の J 病院の医療ソーシャルワーカーにはまだ相談をしていないということであったので、この場で J 病院に電話をして、家族＝長男 Y さんの意向を J 病院の医療ソーシャルワーカーに伝え、リハ病院または老健等に転院・転所となるのかを検討し、在宅になるのであればケアマネジャーの選定をしていく必要があるのはないかと思うこと、Y さんにそちらへ相談に行くように伝えるのでよろしくということを伝える。

6月上旬2　長男 Y さんより電話　岡田対応

本人がリハビリを拒否しているので、医師からは来週一杯で退院するように言われたとのこと。老健等施設入所を医療ソーシャルワーカーから言われ、考えているが、すぐに入所できるのでなければ、在宅での介護は不可能であるとのこと。

同日、病院の医療ソーシャルワーカーより電話　岡田対応

X さんは軽度の肺塞栓も見つかっており、今も酸素1ℓを吸入している。杖を突いて歩ける状態という現状を説明された。

岡田が、長男 Y さんは在宅で介護ができないので、施設入所を希望している旨を医療ソーシャルワーカーに伝えると、そのことを考慮して今後のことを調整すると言われる。

6 月中旬　長男 Y さんより電話　他職員対応

病院にそのままずっと入院できることになったと連絡が Y さんより入ったが、岡田が不在だったため、詳細は不明。とりあえず安心した。

7月上旬　病院医療ソーシャルワーカーより電話、岡田対応

医療ソーシャルワーカーからの電話で、X さんは退院の方向で進んでいる。現在は、酸素は外れた。杖をついて歩ける状態だということは変わらないが、歩き方もしっかりしてきた。退院して、自宅に帰るようにしたいので、一度住環境について協議するとともに、ケアマネ選定も行いたいとのことであった。

ここで医療ソーシャルワーカーのそばにいた長男 Y さんが電話を替わり、最初の方の相談時に「岡田さんから『病状的に、ケアマネの選定は、こちらで何か所か声をかけてみるから、そこから決めでもよいのではないか』と言われたので、センターでケアマネを選定してほしい」と言われた。

しかし今は酸素も外れていて複雑な医療管理がないし、要介護3という結果も出ているので、センターからケアマネを複数個所提示しなくても、医療ソーシャルワーカーに紹介を協力をしてもらって、選定してもよいのではないかと伝えた。

もう一度電話を医療ソーシャルワーカーに代わってもらった。

要介護3ということもあり、できるだけ早くにケアマネを決定したほうがよいので、医療ソーシャル

ワーカーと相談をして決めた方がよいと長男 Y さんにもう一度伝えてもらうように医療ソーシャルワーカーに話した。医療ソーシャルワーカーはとりあえず納得したようであった。

まとめ

7 月上旬の電話では、ケアマネの選定について、Y さんは包括にお願いしたいような雰囲気もあった。このような場合、どう動けばよいのか一瞬迷った。

やりとりのある病院の医療ソーシャルワーカーであれば、役割分担もすんなりいくが、医療ソーシャルワーカーがどこまで入院中の患者に対する退院後の支援を行ってくれるかは、病院によって違うことは何度も経験をしている。

医療ソーシャルワーカーとの連携は、医療ソーシャルワーカーがどこまで何をしてくれるかを最初から知った上で、地域包括支援センターとしての支援の範囲を考えなければならないのではないかと思った。

ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修（試行研修）
2021年2月23・27日 シナリオ（事前グループミーティング編）

藤林	本日の模擬スーパービジョンの司会を務めます東洋大学　藤林と申します。よろしくお願い申し上げます。 では最初にZoomの使い方を説明させていただきます。 【スライド共有】 できるだけデモンストレーションを明確にみられるように、操作をしていただきます。 Zoomの右上にカーソルを持っていくと、「表示」というのがでてきます。 この「表示」を「スピーカービュー」にしてください。 「スピーカービュー」にすると、デモンストレーションを行う方々だけが中央の画面に映ります。 研修会の受講者は、カメラとマイクをオフにしてください。 質問等があれば、その場で全員あてにチャットをしてください。 最後にまとめて回答できればとは思いますが、時間の都合で回答できない場合もあることをご了承ください。 その場合は、すべての質問は無理かもしれませんが、報告書に質問をまとめたものとその回答を掲載する予定です。 今回は、グループスーパービジョンの二つの場面を設定し、グループスーパービジョンを模擬的に行います。 模擬スーパービジョンの目的は、第一に、グループスーパービジョンの契約等、事前グループミーティングにおいて行うべきことを学ぶこと、第二として、地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンを学ぶこと、地域共生社会の実現に資する社会福祉士を支援するグループスーパービジョンを学びます。 最初に、今回の模擬スーパービジョンにスーパーバイザー、スーパーバイジーとしてご協力いただく方々、コメンテーターの方々に自己紹介をお願いします。
藤林	今回の模擬グループスーパービジョンは、参加者は異なる施設種別で、初対面という設定で行います。 認定社会福祉士で使用する予定のグループスーパービジョンに関わる書式を用いて、一つの例として行います。 シナリオは資料としては提示をしません。 なぜならばシナリオを読むことに集中してしまうからです。 実際のソーシャルワークで行うように、ここは気になるとか、大切なポイントだと思うものについてメモを取るようにしましょう。

	今回行うのは、あくまでもグループスーパービジョンの模擬です。 模範グループスーパービジョンでもないし、ベストグループスーパービジョンでもベターグループスーパービジョンでもありません。 また、以前に行った研修のデモンストレーションにおいて、「司会者やバイザー役の方のコメントが長く、折角のライブのスーパービジョンの違いが分かりにくくなった。」というアンケートを出した方がいらっしゃいました。 私どもが行っているのは、ライブスーパービジョンではなく、模擬スーパービジョンであり、時間を短縮するために、ところどころ飛ばしながら進めていく関係で、解説を入れざるをえない場合がありますので、ご了解ください。 最初は、模擬事前グループミーティングです。 通常、グループスーパービジョンの事前グループミーティングは対面で行いますので、対面で行っているとしてご覧ください。 2つめは、実際に行われているグループスーパービジョンのある場面を想定します。 事前グループミーティングを終えて、1回目のグループスーパービジョンの一場面です。 特にこの1回目のグループスーパービジョンは、「地域共生社会の実現の視点」を踏まえたスーパービジョンに焦点をあて、地域共生社会の実現に貢献できる社会福祉士を育成するという目的を意識したものです。 わからない点、質問点等があれば、チャットで全員に送信してください。
藤林	では最初に、模擬事前グループミーティングです。 ここでは、契約や書式の説明を確認していきます。 書式については、配布資料をご参照ください。 またスーパーバイザー、スーパーバイジーの顔がZoomで見えますが、今回のバイザー、バイジー役は本職の役者さんではないので、顔の演技はできません。つまり、あまり画面の表情は関係がないということですね。しかし、一生懸命実際の場面に近づけるようにがんばっていますので、温かい目でご覧ください。 ただし、実際のグループスーパービジョンでは、当然スーパーバイザーはスーパーバイジーの表情や目に見えないグループダイナミズムを読み取ってスーパービジョンを行います。 そういう意味では、Zoomであっても画面を注視することは重要です。 ただZoom等で会議をしている方はわかると思いますが、オンラインで行う場合は微妙な表情等を読み取ることが難しく、完全に対面と同じようなスーパービジョンはできません。 それゆえに、かえって対面で行った場合のダイナミズムがわかりやすくなるかもしれません。
藤林	場所は、とある大学の研究室です。宮崎教授からのグループスーパービジョンを受けたい

	と思い、集まった方々です。 宮崎教授との面識はそれぞれありますが、スーパーバイジー同士は初対面です。 事前グループミーティングでは、契約等の確認、経歴やスーパービジョン経験、どのようなことを今回のグループスーパービジョンの目的にするか等を話します。 今回は、個別にWEBやメール、対面等でバイザーとバイジーが課題等を確認して、その後全員が一堂に会して事前グループミーティングを行うパターンです。 事前グループミーティングに参加するかどうかについてのやり取りはメールで行っており、それに合意をしたスーパーバイジーが参加しています。 そして、事前にスーパーバイザーは、参加者が記入した自己チェックシートを送付してもらっています。 また事前に自己チェックシートだけではなく、簡単なプロフィール（どういう経験、職歴があるか等）を提出してもらう場合もあるでしょう。 今回は、グループスーパーバイザーの宮崎さんは、スーパーバイジー全員を知っているという前提なので、プロフィールは知っています。 自己チェックシートについては、メールやZoomでやり取りをしているということになっています。 これらのやり方はあくまでも一つの参考であり、絶対にこのやり方でなければならないというわけではないことを再度申し上げておきます。

宮崎	みなさん、こんにちは。 では事前グループミーティングを始めます。 すでにグループスーパービジョンの申し込みを受けた段階で、それぞれの方とメールのやり取りやオンライン面談をさせていただき、そのうえで合意を得た方が今回の事前グループミーティングに参加されています。 手元に、ご自分の自己チェックシート、契約書、スーパービジョン実施覚書（グループスーパービジョン用）がありますか？ 私の方では、事例情報等の取扱に関する誓約書を用意していますが、事前にお伝えしたように、事例情報等の取扱いに関する誓約書や契約書のための印鑑も持っていらっしゃいますか？ 今回は対面で行っているので、あとで捺印をしていただこうと思います。 はい、では事前に用意するものはすべてそろっているようですね。

宮崎	皆さん初対面ですので、皆さんの座る席はこちらで決めさせていただきました。

藤林	（PPT共有） 今回の事前グループミーティングでは、バイザーとバイジーの関係性を形成します。そのために、スーパービジョンを構造化して、座る席もスーパーバイザーが考えています。 スライドをご覧ください。 宮崎さんはスライドのように座るように促しました。 前嶋さんがバイザーの横にいるのは、単に順番ではなく、前嶋さんが他の人よりも年齢が高いうえに、自分の意見をぐいぐいと言ってくるタイプだと評価をしたからです。 そのため前嶋さんの発言を抑えるような場合、横に座っていただいた方がよいと考えたのです。 また、岡田さんもバイザーの近くに座るようにしていますが、この方は経験年数的にもバイザーのサポートがより必要であるという判断をしています。 このように、このスーパーバイザーは、スーパービジョンを構造化しています。 ちなみに絶対に座席を最初に決めなければならないわけではありません。 （PPT共有停止）

宮崎	グループスーパービジョンの進め方については、事前にメールのやり取りで、ご理解をいただいていると思います。 今回のメンバーは4人であり、1年間に8回のグループスーパービジョンを行う予定です。 そして、お一人ずつご自身のスーパービジョンで扱ってほしい課題・テーマについて1回以上報告をしなければなりません。 では様式の確認をしていきます。 まず契約書です。契約書にはそれぞれ内容を確認したうえで、署名捺印をし、今回の事前グループミーティングの最後にスーパーバイザーの欄にも署名捺印をして、契約締結となります。 この契約書は2部作成し、スーパーバイザーとスーパーバイジーがそれぞれ保管しておきます。 そしてお手元に、記入をしたスーパービジョン実施覚書グループスーパービジョン用がありますか？ 課題・テーマについては、それぞれ記入してくださっているはずです。 契約期間は本日確認をして、次回の第1回のグループスーパービジョンから1年間とします。 時間は、1回2時間程度とします。 場所はこの研究室です。

	実施の日にちと時間については、皆さんお仕事の関係があるので、原則第3土曜日の午後5時からとして、毎回調整をするということで、事前のメールでお伝えしています。 謝金と支払方法は、メールでお伝えした通りです。 スーパービジョン実施覚書については、私の連絡先を記入した書式をメールでお送りしていますので、それに個々人で必要事項を記入して、本日ご持参いただいています。 確認してから署名捺印をします。 そして、事例情報等の取扱いに関する誓約書ですが、これも誓約日と契約期間を記入しましたので、順番にご自分の名前と社会福祉士登録番号を記入し、捺印をお願いします。

宮崎	次に自己チェックシートについてですが、本日までに自己チェックシートへの記入をお願いし、事前に私に送信をしてもらっています。 自己チェックシートについては、Zoomやメールで事前にやり取りはいたしました。しかしメールだと十分にやり取りができませんでしたので、今日再度確認をいたしましょう。 本日はお手元にご自分の自己チェックシートをご用意いただいています。 ではまず、契約書、スーパービジョン実施覚書、事例情報等の取扱に関する誓約書への署名捺印をします。 もう一度よく読んで、署名・捺印をしてください。 なお、契約書とスーパービジョン実施覚書は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの一人ひとりの書類になりますが、事例情報等の取扱に関する誓約書については、順番に回して、全員の分が入っていることを確認してください。 はい、ではここからは誓約書にもとづいた守秘義務が発生しますので、よろしくお願いします。

宮崎	では最初に自己紹介から始めましょう。 自己紹介時には、ご自分の職場でどういうポジションにいるか、ご自分の実践歴、またどのような業務を現在なさっているか、今までのスーパービジョン体験などをお話しください。 では岡田さん、高野さん、斎藤さん、前嶋さんの順番でお願いします。
岡田	岡田です。よろしくお願いします。 地域包括支援センターの社会福祉士1年目です。その前は特別養護老人ホームの生活相談員を2年間していました。社会福祉士は社会福祉関係以外の大学卒業後に、別の仕事をしながら通信教育課程で取得し、その後社会福祉の世界で働き始めました。 資格取得後、特養が最初の職場で、地域包括支援センターは2つめの職場で、社会福祉の実践歴として3年目です。 スーパービジョンはまだ受けたことがありません。今回が初めてです。 正直言って、地域包括の多忙さに戸惑っています。

	自分が行っている実践が正しいかどうかも自信がありませんし、職場の他の人もみんなが忙しいので聞くこともできない場合もあります。 社会福祉士は私だけなので、保健師や主任ケアマネからの意見を聞くことはできても、それがスーパービジョンなのかどうかわかりません。
宮崎	ありがとうございました。では高野さんお願いします。
高野	児童養護施設の児童指導員の高野です。 児童指導員は10年目になります。社会福祉士は、社会福祉系大学卒業後に就職してからとりました。 個人スーパービジョン経験は、出身大学の先生から、難しいケースの時に1回だけ相談に乗ってもらいましたが、それをスーパービジョンというのかどうかはわかりません。 児童養護施設は、辞めていく人も多いので、なんかすでに大ベテランみたいになってきていますが、自信はありません。 今回のグループスーパービジョンも勉強したくて参加を決めましたが、後悔し始めています。 個人スーパービジョンをもっと受けたいと思いますが、児童分野のスーパーバイザーがなかなか見つからないのと、自分のシフトと合わなかったりで、受けられないでいましたが、今回はちょうどタイミングがよかったので参加できました。 よろしくお願いします。
宮崎	次に、齊藤さん、お願いします。
斎藤	斎藤です。精神科病院勤務 8 年目で、社会福祉士と精神保健福祉士の両方の資格を持っています。 個人スーパービジョン、グループスーパービジョンともに受けた経験があります。 グループスーパービジョンは他病院の精神科ソーシャルワーカーとグループスーパービジョンを受けた経験があります。 個人では同一病院の先輩ソーシャルワーカーから個人スーパービジョンを定期的に受けています。 そして、同様に同一病院の後輩に個人スーパービジョンを行ったことがあります。 現在6人いる病院の同僚の中では、中堅という感じです。 ずっと精神関係だけのスーパービジョンが多かったので、まったく異なる種別の職場の方と接して、ソーシャルワーク・スーパービジョンを学びたいと思い、グループスーパービジョンに参加しました。
宮崎	最後に、前嶋さん、お願いします。
前嶋	お若い方が多いので、気後れしています。 現在は、就労支援サービスB型と生活介護を有する特定非営利活動法人の所長と法人代表者という立場でもう 20 年以上になります。 県の社会福祉士会で個人スーパービジョンの研修会は受けたことがあります。 元々は医療ソーシャルワーカーとして急性期病院に勤務をしており、その時にスーパーバイザーとして、個人スーパービジョンをしたこともあります。当然、病院時代に個人スーパー

	ビジョンも受けましたが、グループスーパービジョンは講義形式の研修の参加だけで、実際に受けたことはありません。 グループスーパービジョンのスーパーバイザーの経験はないので、今回はグループスーパーバイザーの勉強のために参加しました。 いつか自分でグループスーパーバイザーをやってみたいと思っています。 よろしくお願いします。
宮崎	全員の自己紹介が終わりました。 グループスーパービジョンの勉強をしたい方とか、いつかご自身もスーパーバイザーをしてみたいという方もいらっしゃるので、少し説明をしながら、進めていきます。 スーパーバイザーである私とバイジーである皆さんとは、メールまたはWEBではすでにやりとりをしていますし、バイザーとバイジーとの個別の関係は結べているといえます。 しかし、バイジー同士は初対面ですので、今後このメンバーでセッションを継続していくために、お互いをある程度知り、関係を築いていくことが大切になります。 そのために、この自己紹介によって、どのようなメンバーでグループスーパービジョンが行われるか確認していただきました。 では次に、おひとりずつご自分のソーシャルワーク実践を行う上で何に困っているか、グループスーパービジョンに何を求めているか、検討したい課題等を順番に出していただきましょう。このことは、もうすでに了解していただいています。 自己チェックシートを参考にして発言していただきますので、お手元に自己チェックシートを用意してください。 さて順番はどうしましょうか？
前嶋	自己紹介の順番でよいのではないでしょうか？
宮崎	自己紹介順というご意見がでましたが、他の方はいかがでしょう？ご意見がなければ、自己紹介順でよいでしょうか？
全員	（全員うなずく）

藤林	ここからは時間の関係で、全員分のデモンストレーションを行わないで、岡田さんと前嶋さんの分だけ行います。 事前グループミーティングでは、①グループメンバーを理解し、各種様式を記入することにより、グループスーパービジョンを理解する、②グループスーパービジョンの理解を行うことにより、自らがそれを利用する主体者となる心構えをつくる、③自己チェックシート等から確認をしたグループスーパービジョンにおける課題の確認、④契約ということを行います。 そしてこれから行うのが、グループスーパービジョンに期待することや自己チェックシートにあるスーパービジョンに求めること＝自分がどうなりたいかに関連させての課題を話してもらいます。 全員分を行うとだいたい2時間程度の時間が必要になるかもしれません。

	そして、グループスーパービジョン全体に必要なこととして、課題提供者や発言者に寄り添うこと、つまりソーシャルワークでいうところの支援の対象者に寄り添うことを忘れずに参加しましょう。ここは重要なポイントです。 また今回は若干割愛して、少ない時間で行っていることもご了承ください。

宮崎	では、岡田さんから始めましょう。 岡田さん、検討したい課題等について話してください。
岡田	はい、自己紹介の時にもお話しをしましたように、地域包括支援センターは本当に次から次と様々な業務が新たに出てきて、仕事に追われているという感じがしています。 そして、私は事前面談をオンラインで行ったのですが、その時に宮崎先生から言われた「自信がない状態なのではないですか？」という指摘にとても衝撃を受けました。 意識したことはないのですが、やはり通信教育で資格をとったこととか、年齢が高い割には社会福祉分野の経験が少ないこと等、常にコンプレックスがあり、それを隠しながら仕事をしていたことに気が付きました。 「コンプレックスを持つことは悪いことではないし、自信がないこともマイナスではありません」と宮崎先生に言っていただいて、とてもほっとしました。 また自己チェックシートの書き方にも自信がなく、これでよいのかどうか提出するまで悩みました。 記入例があればもっと書きやすかったのにと何度も思いました。 書いている内容や意味が分からないところや日本語がおかしいところも、オンラインの事前面談で指摘をしていただき、再度学ぼうとしているという実感を持ちました。
宮崎	そうですね、岡田さんはとてもこまかく自己チェックシートの「評価の理由」を記入してくれていたので、岡田さん自身に対するアセスメントがしやすかったですね。 岡田さんは、ソーシャルワークがきちんとできていないのではないかということを言語化してそれに向き合おうとされています。向き合ったことで自信がないことに気が付いたわけですが、その自信のなさの原因についてスーパービジョンで取り組んで解決していきたいと思われたわけです。 それでグループスーパービジョンで検討したい課題はいかがでしょうか？
岡田	はい、最初は「地域包括支援センターの業務として、障害者を含む地域住民の権利擁護について」としていたのですが、事前面談でソーシャルワークそのものに自信がないということがわかり、また権利擁護というよりも関わっている機関との関係で権利擁護という言葉が出てきたのであったことに気が付きました。 私の関心はあくまでも「地域包括支援センターにおける利用者の権利を守るための機関間連携とソーシャルワークを明らかにする」ことです。課題もそのようにしました。 地域包括ケアシステムや地域共生社会で、これから障害や児童についても地域包括で扱うようになるかもしれないと言われていますが、高齢者でも手一杯なのに、できるか自信がありません。 また、現在も障害を持っている人が65歳になったら介護保険の対象となり、地域包括でも

	対応するのですが、障害の状態によって難しいと感じることが多いです。 実は、今回のスーパービジョンをグループスーパービジョンにしようか個人スーパービジョンにしようか悩みました。 しかし、個人スーパービジョンでは毎回一対一で課題等を出さなければならないのですが、それが毎回できるかどうか自信がなかったのと、グループスーパービジョンの方が、垣根が低いような気もしましたので、グループスーパービジョンを受けることにしました。 しかし、グループの皆さんに恥をさらすことになるのではないかという心配も大きいです。なんでこんなことも知らないの？とか、それでソーシャルワーカーなの？とか思われたらどうしようと思っています。
宮崎	岡田さんは今回のグループスーパービジョンに参加することが、大変心配なのですね？
岡田	はい、今もとても緊張しています。
宮崎	他の方は、緊張していますか？どうですか？
斎藤， 高野， 前嶋	（うんうんとうなずく）
宮崎	岡田さん以外の方も緊張していますよね。 そうですね、今、緊張している度合いを数字で表してもらいましょうか。 たいへん緊張しているを、10点として、全く緊張していないを0点とすれば、何点ぐらいでしょうか？
岡田	私は8点くらいです。
高野	10点でしょうか。
斎藤	私は、7から6点の間です。
前嶋	私もとても緊張はしているのですが、何点かと言われると、5点くらいでしょうか。
宮崎	皆さん、それぞれに緊張しておられますよね。さすがに0点の方はいらっしゃいませんね。それも今回初めての顔合わせですので当然ですね。 グループメンバーの関係性が築かれるとよい意味での緊張感を保ちつつ、信頼関係が形成されていきますので、あまり心配しないようにね。 むしろ、緊張がない方が心配ですねえ（笑い）

藤林	岡田さんの気持ちに全員が寄り添っており、スーパーバイザーは緊張している岡田さんをサポートしつつ、スーパーバイジーとして参加している参加者それぞれの緊張感を解消するように持っていきました。 その後、高野さん、斎藤さんにも課題等を発表してもらい、グループスーパービジョンに期待することや自己チェックシートにある受けたいテーマ等について話しをしてもらいました。 そして前嶋さんの番になりました。 前嶋さんの自己チェックシートは本来であれば、事前面談等の事前のやり取りで行うべき

	ものです。 しかし、今回はシナリオ上、前嶋さんとは事前に十分に自己チェックシート等についての話しができなかったという設定にしています。 実際に皆さんがスーパービジョンを行う場合には、すべての人に事前面談で確認をなさるでしょう。

宮崎	では最後に前嶋さん、お願いします。 前嶋さんとは、事前にメールのやり取りだけでしたので、自己チェックシートについて少し説明をしていただけますか？
前嶋	私の自己チェックシートは、大体3でした。 ところどころ2はありますが、もう少し高く評価してもよかったかもしれないと、他の方のお話しを聞いていて、思いました。
宮崎	そうですね、前嶋さんは、評価の理由を拝見していると、ほとんどが4でもよいのではないかというところがたくさんありましたね。 やはり遠慮して評価されたのかなと思いましたが、いかがでしょうか？ 3だからだめというわけではなく、的確に評価の理由を記述していらっしゃるので、それはそれでよいと思ったのですが。
前嶋	いや、書いているときは遠慮したとかは思わず、真摯に評価したつもりでした。しかし結果として、評価の理由を見ると合っていないかなというところがありました。 その辺も難しいですね。 「常に適切にできている」かと聞かれると、すごく自信がなくなります。 「4　常に適切にできている」と回答すると、本当に常にできているのか？と聞かれたら、自信がないということです。 まあ本心では「常に適切」が多いような気もするのですが、「概ね適切にできている」と回答しておいた方が無難かなあという想いもあったと思います。
宮崎	なるほど。
前嶋	先生、私の場合、メールでのやり取りだったので、自己チェックシートについてはあまり指摘がなかったようですが、自己チェックシートの事前面談前の受けたいテーマは「職員のスキルアップのための所内研修方法」にしました。 それに対して、宮崎先生からメールで「研修方法を具体的に学ぶというのは、グループスーパービジョンの目標としては適切ではありません。なぜ『職務経験の浅い職員が多いので、具体的な方法を学びたい』と思うのかをもう少し考えてみましょう。」という返信が来たのですが、それがよくわからないので、そのまま変更せずにいました。 先生のご指摘が、よくわからなかったのですが…。これは、変更しなくてよいでしょうか…。

	研修方法を学ぶ場として、グループスーパービジョンを受けるというのは間違っているのでしょうか？ 管理者として、職員のスキルアップのために必要だと思うのですが。
宮崎	前嶋さんの場合は、時間の都合でメールだけのやり取りで十分に自己チェックシートについての確認ができませんでしたので、今回少しお話しをしようと思っていました。 職員のスキルアップを考えることはとても重要ですし、そのためにグループスーパービジョンを受けようと思われるということは管理者としての真摯な姿勢だと思いました。 しかし、もしかすると前嶋さんは、グループスーパービジョンで「こういう研修方法がありますよとか、あなたの事業所で行っているこのような研修はこういう問題点がありますね」というようなことを指摘してもらえると思われたのはないでしょうか？
前嶋	はい、そうです。まあ全部がそうではないと思いますが、個人スーパービジョンよりは、他の施設のことやその方の経験から、そういうことを具体的に学べるかなとも思いました。

藤林	ここからのスーパーバイザーの発言は、しゃべりすぎるのではないかと感じる方もいるかもしれません。 しかし実際に説明して、理解してもらうこともスーパービジョンでは必要です。 ゆえに他の人にも理解してもらうように、前嶋さんの課題について説明していきます。

宮崎	スーパービジョンには教育的な機能もありますから、そういうことを学ぶこともあり、決して間違っているわけではないのですが、それだけがメインではないということです。 あくまでもご自身の実践のために受けるものであり、ご自身の具体的な実践に対して、自分のやり方に焦点をあてて考えるものです。 だからなぜ前嶋さんが「職務経験の浅い職員が多く、具体的な研修方法を学びたい。」と書いてきたのかに焦点をあてて、もう一度考えていただきたかったのです。 具体的な方法を考えていく立場の前嶋さんが、ご自身のその考え方や進め方のどこに課題を感じておられるのかをより明確にしていただくと、今後の実践に役に立つと思います。 前嶋さんは、今日の自己紹介でも「いつか自分でグループスーパーバイザーをやってみたい」と言っていらっしゃいましたよね？ そういうふうに思われた理由や何が今の職場での職員の質の向上に必要と考えておられるのかを明確にされると、ご自身がグループスーパーバイザーをやってみたいと思う理由もさらに明確になると思います。ご自身に焦点をあてるということです。 そうすると、何をどのようにスーパービジョンすればよいかという方法も明確になってくると

	思います。 そのうえでご自分の職場におけるグループスーパービジョンを開催するということにつながればよいのではないかと思いますが、いかがでしょうか？ グループスーパービジョンや個人スーパービジョンでは、焦点があたるのはあなたご自身です。あなたご自身がソーシャルワーカーとして成長する場だと思っていただければと思います。
前嶋	なるほど、研修方法を学ぶというのは少し違うというのがよくわかりました。 私が管理者として、事業所内のスーパーバイザーにならないといけないのですね？ そして、職員のスキルアップのためグループスーパービジョンを受けるのではなく、自分自身のために受けるのですね？ なるほど、そういうことだったんですね。 個人スーパービジョンはよくわかるのですが、どうしてもグループスーパービジョンというのがわからなくて、勘違いしてしまいました。
宮崎	前嶋さんは、現在、事業所内で行っていらっしゃるスーパービジョンは、研修だと捉えていらっしゃいますか？
前嶋	小さい事業所なので、研修は基本的に施設の外で受けるものという感じです。 しかし、事業所としての質の向上を考えれば、法人内でももっと研修ができるようにしたいという思いもありました。 簡単な研修をしているのですが、将来的にもっときちんとしていきたいなと思っています。
宮崎	なるほど、法人内で研修を行いたいというお気持ちがあったのですね。 他方で、施設外の方には、個人スーパービジョンをやっていらっしゃるのですね？ だから前嶋さんは、本当はスーパービジョンをわかっていらっしゃるのだと思いますよ。 前嶋さんは、自己チェックシートの受けたいテーマに『職員のスキルアップのための所内研修方法』と最初記載していらっしゃいました。よくお話を聞くと、『職員のスキルアップにとって何が必要かを明らかにしたい』ということでしょうか。 その思いが強くて、方法論を学びたいというところに数ステップを飛ばして考えてしまったということですね。 このようなことは個別の事前面談でお話しができればよかったのですが、今回はそれができなかったのですが、かえって事前グループミーティングで発言をしていただいて、スーパービジョンとはどういうものかということの他のメンバーの理解が深まってよかったと思います。 ありがとうございました。 他の方にとっても、勉強になった質問だったと思います。

高野	私も前嶋さんの率直な発言に勇気をもらったように思います。 当たり前なのですが、こういうふうに疑問を言ってもよいんだとほっとしました。 皆さんの反応が、「この人は何を言っているんだ？」という感じではなく、なんか前嶋さんの発言を素直に受け入れているように感じました。
斎藤	私もこんなことを言ったら恥ずかしいのではないかとか思わなくてもよいんだ、素朴な質問を出してもよいのだということを気が付けました。 前嶋さん、ありがとうございました。
前嶋	いやいや、年の功ですよ。 でも若いからこそ、どんどん発言をしてほしいと、常々うちの職員にも言っているので、ここでもそうあってほしいなと思います。
岡田	年といったら、私もそうですが、どうしても保身に走ってしまって発言を控えようとしてしまうので、今後のグループスーパービジョンではそうならないようにしたいと思いました。
宮崎	（全員を見渡しながら）前嶋さんの発言は、皆さんにもよい影響を与えたようですね。 それでは緊張が溶けて、雰囲気もよくなったところで、第1回目の課題提出者について決めたいと思います。 今回も先程の発言順で、岡田さんからお願いしてよいでしょうか？
岡田	はい、わかりました。
宮崎	では、第1回目の日時等を確認しましょう。

藤林	この後、第1回目の日時の確認をし、事前グループミーティングは終了となりました。 前回の研修で、「グループスーパーバイザーが全員の自己課題を要約し、再確認することが必要だと思うのですがやらないのですか？」というご質問をいただきました。 今回は時間がないので割愛しましたが、様々な事前グループミーティングのやり方があると思います。 では、ここで、休憩を取りたいと思います。 10分間休憩します。開始は、〇時〇分からです。 なお休み時間中も、質問等をチャットで受け付けます。

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）
2021年2月23・27日 シナリオ（地域共生社会に向けたGSV編）

藤林	後半を始めますので、先程と同じように、スピーカービューにして、マイクとビデオをオフにしてください。 では始めます。 事前グループミーティングを終えて、第1回目のグループスーパービジョンになります。 なお今回のグループスーパービジョンのやり取りは、あくまでも一つの例であり、グループスーパービジョンの方法はこれだけではありません。 個人スーパービジョンと同様に、人それぞれのグループスーパービジョンのやり方があります。 特にスーパーバイザーがどのような発言をするのかが皆さん、興味があるようですが、模擬グループスーパービジョンはあくまでもこのスーパーバイザーの発言です。あくまでも一例であり、自分だったらどうするかを考えてください。 先ほどと同様に、質問等はチャットで受け付けますので、「全員」あてにチャットしてください。 それでは始めます。

宮崎	皆さん、こんにちは。 今日は、1回目のグループスーパービジョンですね。 前回に引き続き、今回も座り方を指定させていただきました。今回は前回と同様にしましたが、座り方は今後の様子からは変更する場合もあります。 今日の課題提供者は、岡田さんですね。 これから1時間半程度、行います。 今日の最後に各自の振り返りを行いますが、その際に少し時間をとって、感じたことや自身の実践に参考になったことなどを記載してもらい、またそれを全員で共有したいと思います。 岡田さんが作成してこられた資料をまず配布します。 この概要は、今日の終了時には回収をしますので、持ち帰らないでください。 では岡田さん、課題について説明をしてください。

藤林	すでに皆さん、課題を読んでいらっしゃると思いますので、ここでは岡田さんの説明は、簡略化して行います。

岡田	今回は今困っていることを課題として提出しました。 皆さん、お手元にありますでしょうか？ そこに書いているように、Xさんの事例というか、XさんとYさんの事例になります。 Xさん、92 歳。女性です。詳細は記載されている通りです。 5月下旬に長男Yさんが、H 地域包括支援センター（以下センターと略します）に来所なさって、お母様の X さんが5月上旬に右大腿骨頸部骨折のために市内のJ病院に入院したことで相談をしたいということでした。 Xさん本人は在宅サービスの利用を拒否しており、以前から、何かあっても、Yに迷惑をかけたくないから施設に入ると言っています。 そして、施設入所については、経済状況から有料老人ホームは考えられないと Y さんとお話しをしていて思いました。 なぜセンターに相談に来たかというと、3 年位前にXさんが自分で移動等を行う際につらくなってきた時に要介護認定を受けた方がよいかどうかの相談で来所しており、その際認定を受け、要支援1になりました。 しかし、介護サービスは利用したくないとのことだったので、必要があれば連絡するように伝えていました。 その後もちょっとした相談等があり、時々連絡をしていました。 そのため、入院中ですが、センターに相談に来られたのだと思います。 細かいところは、配布した資料をご覧ください。 7月上旬に、病院の医療ソーシャルワーカーより電話がありました。 医療ソーシャルワーカーの方は、Xさんは退院の方向で進んでいること、もう少し在宅復帰に向けたリハビリが進めば、まだ在宅で大丈夫ではないかとXさんも言っているということでした。 退院して、自宅に帰るようにしたいので、一度住環境について協議するとともに、ケアマネ選定も行いたいという内容の電話でした。 ここで医療ソーシャルワーカーと同席していたYさんが電話を替わり、最初の方の包括への相談時に「岡田さんから『病状的に、ケアマネの選定は、センターで何か所か声をかけてみるから、そこから決めた方が良いのではないか』と言われたので、地域包括支援センターでケアマネを選定してほしい」と言われました。 センターからいくつかのケアマネを紹介して Y さんに選んでもらってもよいが、医療ソーシャルワーカーから紹介してもらってもよいのではないかと伝えました。K 市では市内の他の包括と同様に、一度相談にのっている人にはいくつかの居宅介護支援事業者を選定し、利

	用者がケアマネを決定することを支援する場合もあり、入院中であっても、包括がケアマネ選定を支援することもあります。 もう一度電話を医療ソーシャルワーカーに代わってもらい、Yさんが不安なようならば包括でも相談にのるが、できるだけ早くにケアマネを決定したほうがよいので、医療ソーシャルワーカーと相談をして決めた方がよいのではないかとYさんに再度伝えてもらうように医療ソーシャルワーカーに話しました。現在、入院中なので一番身近に相談できるところが対応するのがよいと思ったからです。 医療ソーシャルワーカーはとりあえず納得したようでした。 まとめとして、医療ソーシャルワーカーがどこまで入院中の患者に対する退院後の支援を行ってくれるかは、病院によって違うことは何度も経験をしています。 医療ソーシャルワーカーとの連携は、医療ソーシャルワーカーがどこまで何をしてくれるかを最初から知った上で、センターとしての支援の範囲を考えなければならないのではないかと思いますが、今回の場合は、あまり連携を十分にしていない病院だったので、どう動いたらよかったのか、今でも考えます。 以上が提出した課題についてです。
宮崎	最初に私から確認をしたいのですが。 岡田さんは、Xさんの支援を医療ソーシャルワーカーにゆだねてしまったことの判断の是非に自信がないということでしょうか？ それとも、連携の仕方がこれでよかったのかということに焦点を当てたいのでしょうか？
岡田	ゆだねてしまったようになったことの判断の是非に自信がないということです。
宮崎	はい、わかりました。 では、スーパーバイジーの方々から、ご質問等をどうぞ。 その際、課題提供者の岡田さんに寄り添うこと、支援の対象者に寄り添うことを忘れないことはもちろんですが、ご自分の実践も振り返りつつ、岡田さんを理解し、検討したい課題を深めることができるような質問をしてください。 どなたからでもいいですよ。
斎藤	最初にYさんが来所したときに、なぜ在宅サービスについて説明をしたのでしょうか？
岡田	退院時に困らないようにと考えたからです。 希望は施設入所であり、ご本人も在宅は希望していないということですが、万が一在宅になった場合でもサービスはたくさんありますよということを示して、安心してほしいということがありました。
斎藤	なるほど、Yさんが安心するようにと考えられたのですね。
岡田	はい、もともとYさんとは面識がありましたが、不安を表面に出す方ではないのですが、この時は本当にどうしよう？という感じだったので、まず安心感をと思いました。
斎藤	施設入所で、特養の申請をしながら、老健入所も考えたのはどうしてでしょうか？
岡田	K市では、特養は待機が多く、確実に入所できるとは限りません。老健は回転が速く比較

	的入所しやすいので、老健にいる間に特養の空きを待つということです。
斎藤	精神科病院からの転院でも、特養に入りにくい場合がありますね。 K市でも老健の方が入りやすいからですね。 K市では、よくこのようなパターンを使われるのですか？
岡田	そうですね。有料老人ホームやサービス付き高齢者住宅もあるのですが、費用が高いので、Xさんのような方には老健で待機して、要介護状態が進んでから特養に移るという方法もあるということを説明しています。
斎藤	その後、病院の医療ソーシャルワーカーにも相談するように勧めていますが、この時は地域包括支援センターからは病院に連絡をしなかったのですか？
岡田	はい、入院中なので、原則としてうちの包括では病院とは連絡をとりません。 病院によっては、医療ソーシャルワーカーがいろいろと進めてくれる場合があるので。
前嶋	「病院によっては」ということは、このJ病院の医療ソーシャルワーカーは動いてくれる方なのですか？
岡田	J病院とは、まだ十分に連携しているとはいえない状況でしたし、この医療ソーシャルワーカーとは面識がありませんでした。 K市では医療介護連携を行い始めたところでもあり、現場レベルではまだ十分にすべての医療機関と連携をとれているとはいえません。
宮崎	前嶋さんはご自身の実践経験から、医療ソーシャルワーカーの動き方に関心がおありのようですね。 ご自分の実践経験から、何か参考になることはありますか？
前嶋	医療ソーシャルワーカーをやっていたのは大昔のことですから間違っているかもしれませんが。 私の経験だと、医療ソーシャルワーカーとして、高齢の方の退院後の生活については様々な選択肢を考えておかないといけないと思います。 そう考えると医療ソーシャルワーカーが進めてくれることに期待してもよいと思いますが、よく知らない医療ソーシャルワーカーであれば、様子をみようとするのも理解できます。 ただ、Xさんは高齢で医学的状況は流動的であり、本人や家族の生活課題も変動していくことが予測できる。Xさんの医学的状況の把握をもっと詳細にしようとは思いませんでしたか？
岡田	正直、目の前のことを考えて長男Yさんのその場その場の要求、主訴に対応していったという気がします。 Xさんの医学的状況は、入院中ということもあり、まだ地域包括では把握しなくてもよいかと思いました。
宮崎	高野さんは何かありますか？
高野	分野も違いますし、高齢者のことや病院のこともよくわからないので…。
宮崎	分野は違っても、同じソーシャルワーカーとしてベーシックなところは共通していますので、遠慮せずに思ったことや感じたことをお話しください。
高野	そうですねえ……。6月上旬に医療ソーシャルワーカーから電話があり、その際の医療ソーシャルワーカーにYさんは在宅で介護ができないので、施設入所を希望していることを

	医療ソーシャルワーカーに伝えたら、「そのことを考慮して今後のことを調整する」と言われたとありますが、Xさんはこのことをどう思っているのでしょうか？ Xさんの了解はとっているのでしょうか？
岡田	入院中なので、こちらからはXさんとは会えませんし、Xさんの気持ちを確認することもできませんでした。 最初のうちは、在宅は当然考えられませんし、軽くても認知症もありそうだというレベルではっきりしませんでしたし、XさんにとってはYさんの意向どうりにするしかないのかもしれないとは思いましたが、それを自分が言うのではなく、病院の医療ソーシャルワーカーが確認してくれるということにちょっとほっとしました。

藤林	この後のやり取りを少し省略します。 ここで事例検討になりつつあるため、スーパーバイザーは焦点を岡田さんにうつすようにという発言をします。

宮崎	はい、いろいろと質問をしていただいたことでだいぶ事例については深まってきたように思います。 事例については、だいたい理解できたと思いますので、では次に岡田さんに焦点を当てた質問にしてみましょうか。
全員	（わからないという雰囲気を出す、首を傾ける、下を向く、目をぱちくりさせる等）

藤林	ここで、全員がわからないという雰囲気となりました。

高野	（質問をしようかどうか悩むようなそぶり）

藤林	宮崎さんは、高野さんが発言を迷っているのを感じ取りました。

宮崎	高野さん、何か質問等がありますか？
高野	先生、すみません、岡田さんに焦点を当てた質問という意味がわかりません。
宮崎	事例検討は事例に焦点をあて、スーパービジョンはソーシャルワーカーに焦点をあてます。 事例検討であれば、Xさん自身の状況やXさんの支援内容に焦点を当てて進めていく形で構わないのですが、スーパービジョンの場合、岡田さんが、何に気になっているのか、何を検討したくて課題を提出しているか、岡田さんの考えやひっかかりを中心に進めていきます。 そして、岡田さんがこの事例をどうしたらよかったのかということではなく、他の事例においても応用できるような実践力を高めることをスーパービジョンは目指します。 質問を事例がどうだったのかではなく、なぜそう考えたのか、なぜそう判断したのかというソーシャルワーカー自身に焦点を当てていただくといいと思います。
高野	（間）なるほど。 岡田さんに焦点を当てるのですね。

	ちょっと難しいので、もう一度岡田さんの課題を見直してよいでしょうか？ 質問をする自信がありませんので。
前嶋	スーパービジョンを受けたり、研修を受けていても、このようなことを意識したことはなかったので、私も時間がほしいです。
宮崎	わかりました。ではもう一度読み直す時間を取りましょうか。
全員	（資料を読む） （少しだけ間⇒あまり時間をとらないこと）
宮崎	では、質問はいかがでしょうか？ はい、挙手がありましたので、斎藤さん、お願いします。
斎藤	岡田さんとしては、そもそもこの課題では誰がイニシャティブを取るべきだと思いますか？
岡田	私は医療ソーシャルワーカーがとるべきだったと思います。それゆえ、お任せ状態のようになってしまったのですが、それでよかったのか悩んでいます。
斎藤	医療ソーシャルワーカーがやるべきだと思っていらしたのですね。それは、Ｘさんのことだけでしょうか？他のケースでは、どうされているのですか？
岡田	うーん…。他のケースもそうなんですが、いつも悩みます。 今回も、それが組織内でもはっきりしない点でした。 相談業務のどこまでを包括でみるのか、どこからリファーすればよいのかが、センター長以下明確ではないのです。
前嶋	『センター長以下明確ではなかった』ということは、岡田さんとしては、センターの業務的にも動けなかった問題があるとお考えでしょうか？
岡田	そうですね、私が勝手に動いてよいのかどうかもわからなかったので、もっと早くにセンター長や同僚に相談すべきだったと今は思います。
宮崎	前嶋さんの質問をきっかけにして、雰囲気が変わってきたようですね。 前嶋さんの質問は、岡田さんのことから、地域包括支援センターの業務の話しへと転換になりましたね。 前嶋さんは、ご自身が管理者でもありますし、町の社会福祉協議会や県の福祉関係団体にも関係していらっしゃるので、広い視点で岡田さんの課題を見ることができていらっしゃるように思うのですが。 広い視点で、岡田さんの課題を捉えるとどうなりますか？
前嶋	いや～、どうなんでしょうかねえ。 （間） 今のお話しを聞いていて、少し気になることがあったのです。 岡田さんは、積極的に動かなかった自分を責めているように聞こえるのですが、ここは、岡田さんのソーシャルワークが間違っていたとかではなく、本当はセンターの運営の問題ではないでしょうか？ ゆえに岡田さんは自分を責めるのはちょっと違うのではないかと思いました。 私のところは小さな町なので、連携を取りやすいと常々思っています。 でも岡田さんの Ｋ 市だと大きいから、なかなか連携をとるのは難しいのではないでしょう

	か？
岡田	そうですね。 そして、そもそもＫ市における連携とは何かと聞かれると、答えられないと思います。 まだ始まったばかりですし、明確とはいえない状況です。
斎藤	精神障害の分野でいえば、市の協議会があって個別ケースの課題だけでなく、市内とか圏域での障害者支援の課題、精神だとやっぱり地域移行ですけど、そういうことを協議する場があります。 高齢の障害者も多いから、包括に入ってもらうこともありますが･･･ 高齢や介護分野でもこういう協議会とかはあるんですよね？
岡田	それはあります。ただ、一応、市が医療と介護の連携を打ち出してはいても、すべての市内の病院と連携ができているとはいえない状態です。
前嶋	なるほど、まだ十分とはいえない連携なのですね。 それでは、いけないんだろうけど、まだまだ今後の課題ですね。
宮崎	前嶋さん、「それではいけない」っていうのは、どういう意味でしょう？ もう少し説明してもらえますか？
前嶋	あ、いえ、岡田さんを責めている訳じゃなくて、私もそうなんですけど、関係機関のとらえ方がね。 トップが連携できていると言っていても、下が連携しているとは限らないというのはよくあることなので。
高野	あのぅ････。児童もそういうことあります。その･･･児童っていうと子どもの分野と思われがちですけど、実際には虐待なんて大人がすることだから、実際は、精神疾患の親御さんの支援とか、罪を犯した親だったら司法分野とか、いろいろ連携するんですよね。
岡田	たしかにそうですね。うちのセンターの圏域でも 8050 問題といわれる世帯がありますが、この場合は障害分野とか生活保護もよくかかわってきます。そうですね～。 実際には骨折から寝たきりとか車いすってよくありますし、今回の医療ソーシャルワーカーさんとも今後はもっと連携を意識していくといいんですね。まだ Ｋ 市内の医療介護連携が十分じゃないってことなんだなあ。

藤林	ここでしばらく、Ｋ市の医療介護の連携等についての質問と回答になりました。

高野	（間） あの、岡田さんはＸさんの事例について課題を出されたのですよね？ そして岡田さんに焦点をあてた質問をと先生はおっしゃいましいたよね？ どうして連携とかＫ市のお話しになったのでしょうか？
宮崎	よい質問ですね。 Ｘさんの事例から、どうして連携ということになったのかということですが、これはまったく悪いことではありません。 ちょうど話題が事例から岡田さんに焦点を当て、その後岡田さんから連携の問題になりました。ここでは岡田さんの地域包括支援センターの運営管理上の問題という連携に焦点を

	あててもよいのですが、単なるそれぞれの機関間の連携ではなく、Xさんの事例から、K市では、医療と介護の連携が十分に取られていなくて、少しずつ地域全体の問題であるという皆さんの認識になりましたね。 地域共生社会の構築では、「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」が社会福祉士に求められる機能の一部とあがっています。 みなさんの議論は、ここにつながっています。
高野	先生、私は児童養護施設なので、地域共生社会を普段はあまり意識できていないと思います。 でも、岡田さんが地域包括において、Y さんからの電話を最初に医療ソーシャルワーカーに回さないで、対応し続けたのはよいことだと思いました。 社会福祉士会の研修会で、地域共生社会には「ことわらない支援」が必要と習いましたが、これがそういうことかと思いました。

藤林	この後のやり取りで、スーパーバイザーの発言が解説的だとか話しすぎではないかと感じる方もいらっしゃるかもしれません。 しかし、第1回目でまだグループスーパービジョンになれていないこと、地域共生社会の理解が十分ではないこと等から、このスーパーバイザーはあえて理解を促すように説明をします。

宮崎	岡田さんは、Xさんが要介護3になったことから、医療ソーシャルワーカーかケアマネジャーに任せてもおかしくなかったわけです。 しかし、Yさんの相談にずっとのっていましたよね。 Yさんの相談をことわっていないのです。 この「ことわらない支援」という視点は、これからますます重要になるでしょうね。 今後、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を目指して、国は社会福祉士に、ことわらない支援、参加支援、地域づくりに向けた支援を期待しています。 分野横断的でまた本人・世帯を包括的に受け止めて支える姿勢が大切です。 そして、高野さんは、さきほど言われたように、子どもの分野以外のさまざまな領域の人が連携する必要があることはご存知のようでしたよね。 施設のソーシャルワーカーでも、その連携を発展させることで、地域共生社会に繋がっていくのではないでしょうか。
斎藤	精神科病院では、長期入院者の地域移行支援が大きな課題ですが、地域に移行した後の方々の生活支援はもっと重要です。 精神障害のある人も地域住民として生活していけるようにするために包括ケアシステムの構築はすごく大事なことです。

	ただ、どうしても病院の方針に影響を受けますし、これらのすべてをできるとは思えません。
宮崎	たしかに、地域づくりを意識したくても、組織の方針とソーシャルワーカーとしての発想の食い違いはあるかもしれませんね。 それをどう埋めていくか、みなさん苦労されているのではないでしょうか。
前嶋	いや、反対に、私は、地域づくりという視点からも、今回の岡田さんの出された課題はとてもよくわかります。 社会福祉法人ではありませんが、小さな町で社会福祉事業を行っているとどうしても、地域のことを考えていかなければならないですし、法人の対象は障害者ですが、様々な場面で障害者だけではなく、地域の福祉全体を考えなければならないことがたくさんでてきます。 障害者と普通の人が共に生きるという昔から言われていることが、地域共生社会といわれているのだと思います。 そういう意味では、先程のＸさんから、岡田さんに焦点が移り、そして連携の話しになり、その後保険者に対しての働きかけというようになっていったのは、おもしろかったし、勉強になります。
斎藤	障害者と普通の人が共に生きる、まさに私たちが目指していることです！ ここでそういう思いを共有できる方に出会えてうれしいし励みになります。
岡田	私はかえって包括の課題だという意識はあっても、それが自分の業務の課題には結び付きませんでした。 連携のようなことはセンター長が行うことで、私のような一介の社会福祉士には荷が重いのではないかと。 Ｘさんをどうしたらよいのか？Ｙさんにどう言えばよいのかにばかり、気持ちが行ってしまいました。
宮崎	でも、さきほどＹさんへの支援をとおして、Ｋ市内の医療介護連携の新たな課題を発見していましたよね？ 今日のSVに思い切って事例を出してくださった成果ではないかと思いますよ。
前嶋	この事例から、岡田さんは医療機関と介護の連携に意識がいきつつあるのですが、私はもう一つの観点として、地域でＸさんを支える見守り支援が必要ではないかと思います。 ＸさんとＹさんの家庭だと、在宅でＸさんが生活をしていくためには、やはり見守り支援がＫ市で今後どうあるべきなのか、どう構築していくかという観点が必要ではないでしょうか？
宮崎	地域共生社会を考えると、前嶋さんがおっしゃる通りだと思います。 今回はたまたま岡田さんの課題から地域共生社会という話題にいきましたが、毎回グループスーパービジョンにおいて、地域共生社会に結びつける必要はありません。 しかし、例え児童養護施設であっても、入所している児童は 18 歳になると施設を出て地域で生活することになるので、地域とのつながりは入所中から必要ですね。 また、現在実際に、知的障害のボーダーの児童が児童養護施設に入所していたりしていま

	すよね？ そうすると従来の児童、知的障害という縦割りで考えることはあまり意味がなくなりつつあるのかもしれません。 障害者が65歳となった場合は、地域包括支援センターに困りごととしての様々な問題が入ってくるので、特に精神障害者の抱える課題は包括支援センターとしても取り組まなければならない大きな支援課題となり得ます。 つまり、分野ごとで考えていた従来の福祉が実際に変わりつつあるということになります。 分野を超えたワンストップサービスとしての相談支援を行える力量が社会福祉士に求められるということです。 そういう意味で、スーパービジョンも個別の事例だけではなく、ミクロからマクロまでを取り扱うということが必要になります。 しかし、毎回のスーパービジョンでミクロからマクロまでを取り扱うという意味ではありません。 それぞれの出された課題によって、どうスーパービジョンを組み立てるかということになります。 これはグループスーパービジョンだけではなく個別スーパービジョンでも同様です。 ゆえに、このグループスーパービジョンでも今後何回かはミクロからマクロの観点からスーパービジョンを行うということがあるかもしれません。 岡田さんは、今回は具体的に退院準備をするＸさんとＹさんが抱える生活課題をどう支援するかというご自身のソーシャルワーカーとしての判断について課題を提供していただきました。 今までのやり取りの中から、岡田さんには目の前のＹさんの主訴に応えることを優先していたという反省や、何がどうなっているのかわからないままであったため支援目標が立てきれなかったということもあったようです。 また、地域包括支援センターの業務範囲をどう考えるのかということも出てきたように、そしてそこから地域における連携の課題にも目を向ける大切さにも気が付かれたと思います。 それでは、最後に今日のグループスーパービジョンについて、皆さん一言ずつお願いします。 高野さん、齊藤さん、前嶋さんの順番でお話しをいただき、最後に、岡田さん、いままでのところで思ったことや感想、また検討したい課題の追加や変更などあれば、まとめてください。
高野	はじめ、グループスーパービジョンが何をするのか、イメージが持てなくて、参加も迷っていました。参加して、岡田さんの表情を見ていて、一人で抱えなくていいと感じましたし、児童分野でも活かせそうだなと感じました。

	次回は、もっと発言したいです。 ありがとうございました。
斎藤	スーパービジョンを受けた経験があるのですが、岡田さんに焦点を当てると宮崎先生に言われて、事例検討とスーパービジョンの違いに気づきました。今回は、包括の岡田さんの事例でしたが、ソーシャルワーカーとしての課題も共有できましたし、地域づくりの視点も得られました。ありがとうございました。
前嶋	たくさん言いたいことはあるんです！（ちょっと、高揚して） 事前ミーテングで、研修方法を学びたいと発言しましたが、グループスーパービジョンは、グループのメンバーの力を活用するスーパービジョンなんですね。 職場内だけではなく、地域でグループスーパービジョンをしていくのも、地域づくりや地域共生社会を構築するためのソーシャルワーカーを育てる方法につながるのではないのかなと考えました。
岡田	思い切って事例を出してよかったです。ＸさんやＹさんの支援をどうしようとか、自分と医療機関の課題と思っていましたが、宮崎先生や皆さんの質問や意見を聞いて、具体的な方法だけではなく、Ｋ市の保健医療連携まで視野が広がりました。ありがとうございました。 ただ今後として、Ｋ市に対してどのように連携を推進していくかは、センターに帰ってセンター長や同僚とも相談をしたいと思います。
宮崎	では今日のグループスーパービジョンはこれで終わります。 今日の岡田さんの資料は回収しますので、岡田さんに渡してください。 皆さん、お疲れさまでした。

藤林	最後に各自の振り返りを行い、感じたことや自身の実践に参考になったことなどを記載してもらい、またそれを全員で共有するという方法もあると思いますが、今回は時間の関係で省略します。 これで模擬グループスーパービジョンを終わります。

藤林	では最後にコメンテーターの方々に一言ずつお願いします。 では最初の中田さん、どうぞ。
中田	～
藤林	次に田村さん、お願いします。
田村	～
藤林	それではこれで終わります。 10分間、休憩をします。 マイクとカメラをオフにして、休憩に入ってください。

模擬グループスーパービジョンシナリオについての質問と回答

質問１　座る席を当初から決めている意図について教えてください。
回答１　スーパービジョンの構造化をしています。

質問2　何に困っているか、何を求めているかの発言の順番をグループに決めることを投げかけた理由は何かありますか？
回答2　アイスブレーキングの一環であり、時間がない中で実際のアイスブレーキングができないので、できるだけ緊張感をほぐすようなやり取りを入れました。これは皆さんの好みだと思います。

質問3　各人の自己課題へのスーパーバイザーからのフィードバックの留意点などありますか？
回答3　グループスーパービジョンはそれぞれのスーパーバイザーのやり方でなされればよいと思います。ゆえに、留意点は特にありません。その時、その時のメンバーの状況、グループダイナミズムの状況等からスーパーバイザーがどのようなフィードバックをすべきかを考えればよいと思います。
質問4　前嶋さんとのやりとりを、初回の時点で展開するのか？事前に個別に整理しておく必要があるのではないでしょうか？ここでの意図を教えてください。
回答4　本来であれば事前の個別のやり取りで行うべきですが、今回はこの事前の個別のやり取りを具体的に示すためにわざと事前グループミーティングで行うようなシナリオにしました。皆さんが実際にグループスーパービジョンを行う場合は、事前の個別のやり取りでなさってください。ただ絶対に個別のやり取りで完結させなければならないということでもないと思います。どのような場合が個別で、どのような場合だと全員で行うことが効果的かを考えることが必要でしょう。

質問5　全員の自己課題が提示された時点で、グループスーパーバイザーが全員の自己課題を要約し、再確認することが必要だと思うのですが、アドバイスください。
回答5　そのようなやり方もあると思います。今回は時間の関係ですべてのグループスーパービジョンのプロセスを提示できませんでしたが、まとめ方は各スーパーバイザーがそれぞれのやり方で行って良いと思います。

質問6　テーマの確認時はスーパーバイザーとスーパーバイジーの個別のやり取りですか？スーパーバイジーが他のスーパーバイジーを理解するために質問していくことはありますか。
回答6　初対面で最初の顔合わせなので、スーパーバイジーが他のスーパーバイジーを理解するための質問はなかなか出てこないという設定で行っています。当然熟達したスーパーバイジーであれば、最初から他のスーパーバイジーに質問することもあるでしょう。

質問7　受講者は最初に逐語録を起こすつもりでメモをとるよう指示をしているので、6人のセッションをじっくり逆に見ていません。間とか相槌とかが入っていてとても良いのになんだか残念な印象です。
回答7　第2回目のシナリオを修正しました。

質問8　皆さん基礎研修Ⅲまで終わっての社会福祉士会としてのスーパービジョンという設定なのか知りたいです。
回答8　そのような設定はしていません。

質問9　岡田さんに焦点を当てる？岡田さんの実践に焦点を当てる。岡田さんの課題に焦点を当てる。
回答9　スーパーバイザーの表現なので、各スーパーバイザーがご自分の言葉で返せばよいと思います。

質問10　岡田さんに焦点を当てると言ういい方より、岡田さんはこのときどんな気持ちでしたか、とか自分が岡田さんだったらどんな気持ちか　具体的に聞いた方が、自然と岡田さんに焦点が当たると思う。
回答10　いろいろな聞き方、話し方があると思います。それぞれのスーパービジョンですので、絶対に正しいということはいえないとは思います。

質問11　スーパーバイザーが話す機会が多いように思いますが、スーパーバイジーがそれぞれ意見を言い合いながら、気が付いていくという方法かと思っていたのですが、スーパーバイザーがひっぱっていくとか、話からの気づきをまとめていくように、スーパーバイザーがするのがいいのでしょうか。教えてください。
回答11　事前グループミーティングの一部をシナリオとしていますので、どうしても説明的にスーパーバイザーの発言が多くなってしまうことは最初にお断りをしました。ただ実際のグループスーパービジョンでも、スーパーバイザーの話す機会が多いからだめというわけではないと思います。その時の状況によって、スーパーバイザーの発言が多くなったり、スーパーバイジー同士のやり取りが多くなったりという、いろいろなグループスーパービジョンの展開方法があると思います。

質問12　機能表の説明や使用はあるのでしょうか。
回答12　グループスーパービジョンにおいては、認定社会福祉士認証・認定機構の個人スーパービジョンで使用している機能表については、現段階ではありません。

質問13　岡田さんの課題（テーマ）を明確化し、その課題に対する各スーパーバイジーからのフィードバックなどはしないのでしょうか？
回答13　時間がないので割愛しました。

質問14　同一地域で実践するソーシャルワーカーによるグループスーパービジョンと、異なる地域で実践するソーシャルワーカーによるグループスーパービジョンとでは、それぞれのメリットやデメリットがあるように思われます。その点をスーパーバイザーが意識化し、スーパーバイジーと確認しておく必要がありますか？
回答14　具体的なメリット、デメリットというのがわかりませんが、同一地域であろうとなかろうとソーシャルワークの実践上の課題ということで、知らない地域であっても考えていくことを学ぶことがスーパービジョンには必要だと思います。

振り返り・まとめ　メモ

No.	項目
1	**講義１＋ディスカッション** （1）これまでの、ＳＶｏｒとしての経験を振り返り、これまでＳＶですでに行ったことがある、あるいはＳＶで行ったとまでは言えないが意識したことはある取り組みを、すべてチェックしてください。(チェック項目は「※資料」を参照してください) （2）これから、みなさんがＳＶを行う時、実際に必要になると思う、あるいはＳＶｏｒとして積極的に取り組んでみたい項目にチェックを入れてください。(チェック項目は「※資料」を参照してください) ・また、それらの項目はどのような場面を想定して選んだか、コメントしてください。
2	**講義２＋模擬グループスーパービジョン（＋ディスカッション）** （1）ＳＶｏｒとしての経験を踏まえて、今後ＧＳＶを行う上で大切と捉えたポイントを挙げてください。できれば、その理由（や、想定した具体的場面）を書き添えてください。 （2）ＧＳＶを行う際、不安に思うことを挙げてください。
3	**リフレクション（振り返り）** （1）Keep「現在うまくいっていることで、今後も続けていくこと」 （2）Discard「良くない結果につながりそうなどの理由で、今後はやめること」 （3）Add「今回の学びから、今後新たに始めようと思っていること」
※ＭＥＭＯ※	

※資料

【複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制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
□□相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・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

【地域住民等が主体的に地域課題を把握し、解決を試みる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】

□□潜在的なニーズを抱える人の把握、発見
□□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

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）受講者アンケート

Ｑ１　性別（該当する数字に〇印をつけてください）
　　１．男性　　２．女性　　３．その他・答えたくない

Ｑ２　年齢（該当する数字に〇印をつけてください）
　　１．２０代　　２．３０代　　３．４０代　　４．５０代　　５．６０歳以上

Ｑ３　相談援助の実務経験年数（該当する数字に〇印をつけてください）
　　１．５年以上１０年未満　　２．１０年以上１５年未満　　３．１５年以上２０年未満　　４．２０年以上

Ｑ４　所属（最も当てはまる数字**１つ**に〇印をつけてください）
　１．自立相談支援機関　　２．社協（自立相談支援機関以外）　　３．福祉事務所　　４．ハローワーク
　５．その他生活困窮関係（１～４を除く）　　６．地域包括支援センター　　７．居宅介護支援事業所
　８．高齢関係（包括、居宅事業所を除く）　　９．障害者関係　　１０.児童関係
　１１．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（　　）

Ｑ５　社会福祉士会の会員ですか。
　１．会員である　　２．会員ではない

Ｑ６．研修受講の動機を教えてください。

Ｑ７　これまでにオンラインでスーパービジョンを行ったことはありますか。
　１．行ったことがある。
　２．行ったことがない。

Ｑ８　Ｑ７で「１．行ったことがある」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、デメリットを記入してください。

Ｑ９　これまでにグループスーパービジョンを行ったことはありますか。
　１．行ったことがある。
　２．行ったことがない。

Ｑ１０　Ｑ９で「１．行ったことがある」と回答した方にお尋ねします。グループスーパービジョンを行う上で困った点、疑問点等があれば、記入してください。

Ｑ１１　以下のプログラムによって、「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」と「地域共生社会の実現にむけたグループスーパービジョン」についての理解がすすみましたか。

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

プログラム	5	4	3	2	1	理由
講義１【事前学習】 「地域共生社会の実現にむけた社会福祉士の役割とスーパーバイザーへの期待」 講師：道念由紀氏（厚生労働省）						
講義２【事前学習】 「地域共生社会の実現にむけたグループスーパービジョン」 講師：野村豊子氏（日本福祉大学）						
グループディスカッション 「事前学習の振り返り」 講師：高野八千代氏（南魚沼福祉会）						

Ｑ１２　以下のプログラムによって、地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン等の理解がすすみましたか。

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

プログラム	5	4	3	2	1	理由
模擬グループスーパービジョン （１）事前グループミーティング 講師：藤林慶子（東洋大学） 宮崎清恵氏（神戸学院大学）						
模擬グループスーパービジョン （２）地域共生社会の実現に向けたグループスーパービジョン 講師：藤林慶子（東洋大学） 宮崎清恵氏（神戸学院大学）						
「振り返り、まとめ、総括」 講師：前嶋 弘氏（みなと寮） 野村豊子氏（日本福祉大学）						

Ｑ１３　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社会福祉士の育成を意識することにつながりましたか。

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

	5	4	3	2	1	理由
地域共生社会の実現に資する社会福祉士の育成の意識をすることにつながりましたか。						

Ｑ１４　今回の研修プログラム（全体）は、地域共生社会の実現にむけたグループスーパービジョンの実施にあたって自分自身の課題の発見につながりましたか。

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

	５	４	３	２	１	具体的に
自分自身の課題の発見につながりましたか。						

Ｑ１５　その他、グループスーパービジョン関するご意見等がありましたら、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 スタッフ用

１．研修の形態・方法は適切だったと思いますか。
（オンデマンド講義、オンラインによるグループディスカッション・模擬 GSV・振り返り）

２．時間配分は適切だったと思いますか。

３．講義・演習・教材の内容は適切だったと思いますか。

記入者	

４．参加者の演習への取組状況はいかがでしたか。

５．研修のレベル設定は適切だったと思いますか。
（受講対象者：①. 登録スーパーバイザー、②. 登録スーパーバイザーに準ずる者）

６．その他、気になったこと

第4章
ICTを活用した研修手法に関する意見交換会

第4章　ICT を活用した研修手法に関する意見交換会

本事業はコロナ禍の中で行う事業となり、ICT を活して研修を行うことが必須となった。しかしながら、ICT の活用について、まだ十分に知見があるわけではなく手探り状態の中で事業を開始した。そこで、今回のコロナ禍とは関係なく先駆的に ICT を活用して教育を行っている専門家を招聘し、その知見をお聞きするとともに当事業を推進するに当たりより良い方法を導き出すために意見交換会を行うこととした。

ICT（Information and Communication Technology、情報通信技術）を活用した研修手法に関する意見交換会として、この分野の専門家である栗田佳代子氏（東京大学大学院教育学研究科附属学校教育高度化・効果検証センター准教授）、坂本文武氏（社会情報大学院大学　広報・情報研究科教授）をお招きし、オンライン（Zoom）にて講義を拝聴し、意見交換を行った。

栗田氏からは、対面研修と比較したオンライン研修の特徴についての話題提供があった。オンライン研修の長所としては、消耗品など物理的な物品環境の準備が不要であること、時間・場所の制約がないこと。平等な学習環境が提供できること、円滑な情報共有、情報共有が円滑であること、グループワークの効果が高まる可能性があること、記録が容易であることが指摘された。短所としては、会議システムの知識が必須であること、学習者のモチベーションを維持することが課題であること、通信環境・機器の制約があること、「体験」を求めることは難しいこと、雑談などインフォーマル場をどのように確保するかが課題となることが指摘された。

そのうえで、そもそも対面での研修と同様に、研修目標を明らかにすること、目標に応じた内容およびワークをデザインすること、手段が目的化しないようにすること、デザイン通りが絶対ではなく臨機応変に対応することの重要性が指摘された。対面研修、オンライン研修問わず、研修参加者の学びを最大化することが求められる。

コロナ禍において、わたしたちは応急的にオンライン研修を行ってきた。そこでは、如何にしてこれまでの対面研修をオンライン研修に移し換えることができるか、ということを考えがちである。しかし、対面であるか、オンラインであるかを問わず、そもそも研修の目的は何であるのかを問い直す必要がある。また、オンライン研修の成否では、ツール（道具）に左右される側面がある。運営サイドも、受講者もツールの可能性と限界を熟知しておく必要がある。そして、オンライン研修は、絶対的なものではなく、あくまでも研修の手段の一つとして位置づける必要がある。

オンライン研修で演習（グループワーク）を行う際には、Zoom のブレークアウトセッションを活用することになる。このブレークアウトセッションでは、ブロードキャスト機能を使うことで、文字（テキスト）により受講者に指示を出すことはできるものの、声による指示を届けることができない。受講者は、ブレイクアウトルームに移行すると、放っておかれ何をして良いのかがわからなってしまう危険がある。そのため、運営サイドは受講者が安心してグループワークを行うことができるような工夫をすることが求められる。ある程度時間はかかるが、各ルームでどのように振る舞えばよいかなどのルールを設定し、丁寧な指示出しを行う必要がある。

講師にとっても、Zoom のブレークアウトセッションにおける各ルームの様子を把握することが困難になるという課題もある。講師は、ホスト権限により各ルームを訪問することはできるものの、対面研修のような感覚で、全体がどのような雰囲気で演習を行っているかを俯瞰することはできない。Google Spreadsheet や Slack などのツールを活用し、リアルタイムで各ルームの情報を共有する仕組みを導

入する必要がある。

坂本氏からは、対面研修とオンライン研修のそれぞれについてのメリットとデメリットについての整理をしていただいた。

対面研修のメリットとしては、学びの準備を整えやすい、“適当な”学びの環境を提供できる、学習者が慣れている形式である、議論を可視化しやすい、人間関係を構築しやすい、などがある。対面研修のデメリットとしては、時間（移動と受講）を要する、空間を必要とする、移動を必要とする、相対的に学びの質を担保しにくい、などがある。

オンライン研修のメリットとしては、時間と空間の制約から解放される、相対的にコストが安い、参加の選択肢が豊かになる、参加者が多様になれる、相対的に学びの質を担保しやすい、などがある。オンライン研修のデメリットとしては、 ICT への対応力が学びの格差につながりやすい、雑談や情報交換、人間関係の構築の機会が相対的に少ない、技術革新が道半ばである、などがある。

坂本氏は、従来的な対面研修の課題も指摘した。コロナ禍においてオンライン研修の可能性が指摘されているものの、そもそも「研修」それ自体をアップグレードする必要がある。まず、単発研修の役割と限界を再確認する必要がある。単発研修は、気づきと動機づけには有効だが行動変容に直結し難い点があった。また、知識を獲得する必要と活用支援として、知るだけではなく、考えて、使っていく必要がある。そのためには、演習、事例検討、ロールプレイを積極的に活用するだけではなく、そのあり方も改良していく必要がある。そして、「いま」の学習ニーズと「これから」の両立を担保することが求められている。その背景には、受講者確保の難しさがある。屋根瓦方式からピア・ラーニングへという流れを構築していく必要がある。従来型とは異なる、ともに悩み相談しあうコミュニティ形成と運用が求められる。さらに、不確実性への耐性として、ネガティブ・ケイパビリティ（答えの出ない事態に耐える力）を涵養する研修の必要性を指摘している。

オンライン研修のあり方を考えるにあたり、対面研修の置き換えではない別物としての研修の設計が必要である。坂本氏は、対象者、参加方法、時間割、講師との関係性、受講者との関係性を考え直す必要性を指摘した。また、今日のオンライン化の流れは“学び”をパッケージ化する好機でもあり 事前・事後学習も含めたシステマティックな学習の可能性を追求している段階である。

意見交換会により、多くの知見を得ることができた。シンプルにまとめることは容易ではないが、①オンラインを前提にした研修開発の必要性、②工夫の余地は残されている、③今後の技術革新への期待、の 3 点に集約したい。

①まず、両氏が強調していたことであるが、オンライン研修の教育的効果をどのように高めることができるかということである。これまで、オンライン研修はコロナ禍において”仕方なく”行ってきた嫌いがある。そのため、多くの講師は、対面研修をなんとかオンラインに置き換え、移し替えようとしてきた。しかし、対面研修はあくまでも対面研修であり、オンライン研修はあくまでもオンライン研修である。対面研修にオンライン研修を近づけるのではなく、オンライン研修を前提としたよりよい研修のあり方を模索することが求められるといえる。

②オンライン研修は、おそらく今以上に工夫していく必要がある。コロナ禍により、わたしたちは、この一年、文字通り見様見真似でオンラインでの研修のあり方を模索してきた。しかし、コロナ禍の収束はなかなか見通せない。またコロナ禍とは無関係にオンライン研修の大きなメリットも見えてきた。わたしたちは、“仕方なく”、そして、“ただなんとなく”、オンラインでの研修を行うことは不適切といえよう。Zoom 以外のツールを併用する、アナログ技術を活用する、講師は複数のデバイスからアクセスするなど、まだまだ工夫しよりよいものにしていく余地は残っている。その可能性を追求することは極めて重要である。

③今後の技術革新への期待も重要である。研修において、その内容以前に、“使い方がよくわからない”、“速度が遅く、上手くコミュニケートできない”、“接続が途切れてしまった”などのネット環境によるトラブルがある。この点は、対面研修にはない、オンライン研修ならではの課題といえよう。高速で安定したネット回線が普及しつつあるが、すべての受講者が光回線等の高速のネット回線を利用しているわけではない。オンライン研修におけるネット環境は、研修効果を大きく左右するため、今後の技術革新（光回線の全世帯への普及、5G の拡充など）に期待したい。

ICT を活用した教育の専門家である栗田氏、坂本氏との意見交換は極めて刺激的であり、これまで常識と思い込んでいた“教えること”、“学ぶこと”の根本を問い直す契機となった。

第５章
成果と課題

第5章　成果と課題

1　現任社会福祉士に対する全国的な研修プログラム等の開発

(1)今年度事業の成果

今年度事業の大きな成果としては、昨年度開発した「現任社会福祉士が地域共生社会の実現に向けて新たに求められる役割や機能を果たすことができるための研修プログラム」にもとづいた 2 日間の試行研修を実施し、受講者アンケートやフォーカスグループインタビュー結果を反映させた新たな全国展開版の研修プログラムの構築や、映像教材の開発ができたことである。

全国展開するためには、多くの社会福祉士が研修を受講する意義を理解し、そのうえで受講しやすいこと、また受講内容が効果的に理解され実践に適用できることが必要である。当事業では研修を試行的に開催し、その評価結果から課題を洗い出し、それらの課題への対策を検討し研修プログラムに反映させたことで、全国展開に資する研修プログラムを構築でき、またその教材を e-ラーニング教材として開発することができた。

具体的には評価結果から次の6つの検討課題を洗い出した。

① 昨年度の研究実績をもとに今までの社会福祉士の役割・機能とは何が変わり、なぜ新しい内容を習得しなければならないか、どのようなことを新たに身につけなければならないか、ということを明確に受講者に示すことが必要なことから、研修プログラムの最初の科目に、当研修の全体像(研修目的、検討経緯、目指す新たな社会福祉士像や役割、当研修の構成等)の科目の追加を検討すること。

② 科目間の繋がりやなぜその科目を学ぶ必要があるのか、その科目が研修全体の目的にどのようにアプローチしているのかを受講者に示すことが必要なことから、当研修の各科目と社会福祉士の役割の関係、各科目間の関係がわかるポンチ絵の作成(各科目の学びがどこに該当するか、受講者が常にわかるようにする)を検討すること。

③ 施設系社会福祉士にとっても地域共生社会実現に向けた新たな社会福祉士の役割が自身の実践に身近なこととして認識できるよう、科目内容や事前課題等による方策を検討すること。

④ 受講者が研修の全体像と各科目の繋がりを理解しそれぞれの科目を学ぶことの意義が理解しやすいよう、科目の順番や科目間の内容の調整を行うこと。

⑤ 地域共生社会の実現に向けて社会福祉士が役割を担うにはその地域での人的な繋がりが重要である。リモート方式は利点も多くあるが人的な繋がり構築には対面式の方がまさることから、研修運営のあり方としてハイブリッド方式を検討すること。

⑥ オンライン研修を前提とするプログラムの場合は受講者の集中力が低下しないよう、講義の時間や休憩の時間を見直すこと。

そして、これら6つの検討課題に対して、研修を全国展開するために以下の見直しを行った。

① 研修の全体像を講義する科目の新設

新たに研修の最初に当研修の目的や検討経過、新たな目指す社会福祉士像や役割、当研修の構成などを伝える科目「研修の全体像」を新設した。

② 共通スライドの導入

研修の全体像とも関係するが、それぞれの科目の学びが社会福祉士の機能や役割とどう関係しているか、科目間の繋がりがどうなっているか、これらのことを表すポンチ図を作成し、すべての科目の講義スライドに共通スライドとして導入した。

③ プログラム構成の見直し

当研修の全国展開に向けて、講義はオンデマンド方式の e-ラーニング、演習はハイブリッド方式（リモートもしくは集合形式）を前提とした。このことにより、双方向の研修は 1 日プログラムで構成した。e-ラーニング講義は長時間にならないよう 40 分から 50 分程度の映像教材とした。また、各科目間のつながりや妥当な講義時間を考慮して科目の順番や科目の統合・分離を行った。

④ 講義と演習のつながり

各科目の講義と演習が別日程になるが講義と演習の繋がりを明確にし、講義で学んだ内容を演習に反映できるよう、各 e-ラーニング講義の最後のスライドに演習で行うことを示し、演習前の事前準備が行えるようにした。

⑤ 各科目について

試行研修の評価結果からそれぞれについて講義要綱や講義スライドの見直しを行った。見直しに際しての留意点としては、コロナ禍やアフターコロナを見据えてコロナ禍における事業の展開やリモートによる社会福祉実践に着目し、「アドボカシーと意思決定支援」「排除をつくらない相談支援体制の構築」の講義に ICT の活用への言及や、「社会資源の活用・開発」の講義にコロナ禍での資源開発にかかる事例紹介を含めた。

⑥ 事前課題について

レジデンシャル・ソーシャルワーク実践を主としている社会福祉士が自身の実践にひきつけて考えられるよう、地域アセスメントにかかる事項を事前課題にして、各科目の演習ごとに書き込みを行う課題シートを今後検討することとした。

また、コロナ禍およびアフターコロナを見据えて、コロナ禍における事業の展開やリモートによる社会福祉実践に着目し、研修プログラムの科目である「アドボカシーと意思決定支援」「排除をつくらない相談支援体制の構築」の講義に、ICT の活用への言及や、「社会資源の活用・開発」の講義にコロナ禍での社会資源開発にかかる事業紹介を含め、コロナ禍における新たなソーシャルワーク実践のあり方についても提示することができた。

昨今の新型コロナウイルス感染拡大の状況を踏まえ、試行研修を当初の参集型ではなく、「Zoom ミーティング」を用いたオンライン研修に変更することになったが、研修開催にあたっては、研修や授業等へのリモート導入にかかる専門家を招聘し意見交換会を行うことにより、ICT を活用したさまざまな研修手法に関する知見を得ることができた。試行研修では、今回の ICT の専門家との意見交換会で得た知見を、講義や演習、運営面などに活かすことにより、受講者からも高い満足度を得ることができた。なかでも研修中に、リモートで参加している講師間でのリアルタイムの意思疎通を図るツールとして、Google スプレッドシートを用いることにより、演習中のグループの様子や受講者の反応などを随時講師間で共有しながら進めることができたことは、研修の質の担保のうえでも大きな成果であり、今後コロナ禍で全国展開していくうえでも大変貴重な経験となった。

さらに、今回の試行研修を来年度から全国展開するにあたり、試行研修受講者に対し、フォーカスグループインタビューをリモートで実施し、プログラム構成や研修運営に関する貴重な意見をいただけたことで、それらを反映した新たな全国展開版の研修プログラムと映像教材（e-learning 教材）を作成することができた。なお、映像教材を作成するにあたって配慮した点としては、視聴者の集中力を考慮して、1 コンテンツあたりの視聴時間が 40 分程度になるよう工夫をした。

今回新たに開発した全国展開版の研修プログラムの構成は、下記の通りであるが、今後は、全国展開に向けて、開発した教材を e-learning として広く現任社会福祉士に対して公開していくことを予定し

ている。

なお、地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割は、コミュニティ・ソーシャルワークに近い実践を行っている社会福祉士には理解しやすい一方で、レジデンシャル・ソーシャルワークに近い実践を行っている社会福祉士にはなかなか理解されにくいということから、全国展開版の映像教材とは別に実践事例教材を開発した。

具体的には、「小規模多機能型居宅介護施設」と「特別養護老人ホーム」で働く 2 名の現任社会福祉士による実践報告とインタビューを収録した内容となっており、全国展開版の映像教材と同様に e-learning として配信していくことを予定している。

地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク実践力養成研修プログラム構成骨子（全国展開版）

<table>
<tr><th>No</th><th>テーマ</th><th>講義（ｵﾝﾃﾞﾏﾝﾄﾞ）
（e-ラーニング）</th><th>演習（双方向）
（ﾊｲﾌﾞﾘｯﾄﾞ or ﾘﾓｰﾄ）</th></tr>
<tr><td>1</td><td>当研修の全体像（研修目的、検討経緯、目指す新たな社会福祉士像や役割、当研修の構成等）</td><td>20 分（中島委員）</td><td>20 分（中島委員）</td></tr>
<tr><td>2</td><td>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</td><td>40 分（道念専門官）</td><td rowspan="3">（アイスブレーク）
20 分（髙良委員）</td></tr>
<tr><td>3</td><td>地域共生社会の実現に向けたソーシャルワーク（地域共生社会に向けた社会福祉士の役割を含む）</td><td>40 分（髙良委員）</td></tr>
<tr><td>4</td><td>排除をつくらない相談支援体制の構築</td><td>40 分（荒井委員）</td><td>45 分（荒井委員）</td></tr>
<tr><td>5</td><td>アドボカシーと意思決定支援</td><td>40 分（髙山委員）</td><td>45 分（髙山委員）</td></tr>
<tr><td>6</td><td>地域で支える体制の構築</td><td>40 分（加山委員）</td><td>45 分（加山委員）</td></tr>
<tr><td>7</td><td>地域福祉計画</td><td>40 分（加山委員）</td><td>なし</td></tr>
<tr><td>8</td><td>地域アセスメントとネットワーク構築</td><td>40 分（髙山委員）</td><td>45 分（髙山委員）</td></tr>
<tr><td>9</td><td>社会資源の活用・開発</td><td>40 分（加山委員）</td><td>45 分（加山委員）</td></tr>
<tr><td>10</td><td>ソーシャルアクション</td><td>40 分（髙良委員）</td><td>なし</td></tr>
<tr><td>11</td><td>研修の振り返りと明日からの実践に向けて</td><td>なし</td><td>60 分（中田委員長）</td></tr>
<tr><td>―</td><td>特別枠（時宜にあったテーマ（任意））</td><td>40 分（学識者）</td><td>なし</td></tr>
</table>

(2)全国展開に向けた課題

(1)で述べたように、今回の試行的研修は、地域共生社会の実現に向けて社会福祉士に新たに求められる役割や機能について受講者へ一定の理解を図ることはできた。一方で、今年度の試行研修の受講者アンケートやフォーカスグループインタビューを実施したことにより、今後本研修を全国展開していくための見直しを行うことができた。

今後本研修を全国展開するにあたっては、より現任社会福祉士が自身の実践に引き寄せたうえで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理解し、実践に結びつけていくことができるかが課題である。とりわけ、レジデンシャル・ソーシャルワークを行っている現任社会福祉士においては、今回の試行的研修のみでは、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イメージしづらいことも浮き彫りになった。今回は、このことを踏まえて、(1)で述べたように 2 名の施設で働く現任社会福祉士による実践報告とインタビューを収録した実践事例教材を作成したが、今後は、すべての現任社会福祉士が、地域共生社会の実現において新たに求められる役割や機能についてより理解を深め、今後の自身の実践にさらに引き寄せて考えてもらえるようになることが課題である。

また、全国展開するにあたっての残された課題としては、演習をハイブリッド方式で行うことを前提とした講師養成や講師に対する教材、マニュアルの開発が挙げられる。また、演習は都道府県単位で行うことが想定されるため、研修を運営するためのコーディネート人材の育成及び ICT の活用にかかる運営マニュアルの作成が挙げられる。コーディネート人材は、研修の質の担保を図るうえでも必要であるが、それぞれの地域の実情に応じた演習を展開させることや、それぞれの地域の現任社会福祉士同士のネットワークを構築するうえでも欠かせないと考えている。

さらには、新型コロナウイルス感染症対策として、今後 ICT を活用した研修の普及がさらに進むと予想されるが、今年度の事業実績をふまえ、さらに効果的な研修手法等について探っていく必要があると考える。

2. 本調査研究における各種取組の成果を踏まえたスーパーバイザーへのフォローアップ体制の構築の検討

本調査研究では、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンのフォローアップ体制の構築を目的として、以下の 3 点より検討を行った。

第 1 は、全国のスーパービジョンを行う実践者の実態、およびスーパービジョンを受ける社会福祉士の現状という両者を対象とした全国的な調査による現状の課題の分析・検討である。第 2 は、地域共生社会の実現に向けた「成功事例の分析」を通じ、スーパーバイザーの力量に含まれる多面的な要素の分析・検討を行い、同時に他方で、良質なスーパービジョンを受けたことのあるスーパーバイジーに対してのスーパービジョンの意義の検証である。第 3 に、スーパーバイザーへの具体的なフォローアップの1つの方法として実施した試行研修プログラムの評価と検証である。この試行研修では、メンバー間の共感による支持や承認、問題解決への情報共有や建設的な示唆、スーパービジョン終了後のサポートの形成と持続等のメリットを持つスーパービジョンの形態であるグループスーパービジョンを、地域共生社会の実現に資するスーパーバイザーの具体的な学習目標として組み込み実施した。また、コロナ禍の中、対面で実施することが困難であることが想定され、全面的にオンラインを活用した。

以上、3 点に渡る連続する取り組みにより、「地域共生社会の実現に資する社会福祉士養成のためのスーパービジョン」の意義、方法、現状の課題等が明らかとなった。個々の取り組みの検証による成果と共に、改めて第 1 の全国的な調査結果から提示される論点は重要であり、そこでは、例えば、グループスーパービジョンの理解、コロナ禍が日々の実践に及ぼす影響も質問に含めており、その結果と試行研修の成果の検証を重層的に見ることも必要であると考える。以上を踏まえ、総括的考察として、各調査結果の分析、研修評価、および教材開発等に関する成果を記述し、それらの考察をふまえて、スーパーバイザーへのフォローアップ体制の構築に向けた今後の課題についてまとめる。

(1)スーパービジョンの実態調査から明らかになったスーパーバイザー・スーパーバイジーの現状と課題

① 本調査の意義と回答者の特質について

ソーシャルワーク分野におけるスーパービジョン関係の文献数を検証すると、欧米では、2000 年代になってから急速に増加し、日本でも 2015 年以降、文献数がそれ以前とは段階の異なる増加がみられているが、実践現場における実態は、探求されていない現状があった。本事業において、スーパーバイザー対象とスーパーバイジー層と想定される社会福祉士対象という 2 側面に焦点を当て、全国的な実態調査を実施することができたことは、実践面に加えて、研究史の上でも貴重な成果として位置づけられると考える。欧米で 2000 年代になり、スーパービジョン関係の文献数が増加した背景やその変化の内容を見ると、クライエントのニーズの重層化および緊急性の増大、組織における変容の模索、地域課題の急増等が指摘でき、さらにファミリーセラピストなどの開業ソーシャルワーカーの活躍に伴う倫理や責務を巡る課題の増加等、スーパービジョンの影響を及ぼす範域の拡大や機能の再検証が鋭意行われている。

本調査の回答者の属性等に関しては、第 3 章の1で詳細を示したが、スーパーバイザーに対する調査では、リーダー的な役割も含めれば 73.6%が何らかの役職を担い、90%以上の回答者が経験年数も 10 年以上、そのうち 45.7%は 20 年を超える経験を有している。一方、今回、社会福祉士対象の調査における回答者は、40 歳代を中心に 30 歳代から 70 歳代まで幅広く、就労先も多岐にわたっており、社会福祉士資格取得後のソーシャルワーク経験年数では、10 年から 20 年未満が多いが、新人も含ま

れており、経験年数の幅は広い。また、管理者・経営者・その他リーダー的な役割を含めると、47.5%が何らかの役割を担っている。なお、両調査における性別は男女半々で相違はない。回答者の 90.6%がスーパーバイザー経験を有しており、87.1%は同じ職場ではないスーパーバイジーに対して実施している実態が示された。スーパービジョンは、スーパーバイザーの力量を向上させる方向性のみに力点を置くものではなく、スーパーバイジーと共に成長する双方向の学びであることを考慮すると、職場外のスーパービジョンの展開は、双方が領域や地域を越えて専門職として研鑽する有効な機会であるとい言え、地域共生社会に資するソーシャルワーカー養成の一つの切り札になる可能性が示されたと考える。

② ミクロ・メゾ・マクロレベルのスーパービジョンの実施状況（バイザー調査）

ミクロ・メゾ・マクロレベルのソーシャルワーク実践の項目に関するスーパービジョンの実施状況では、ミクロレベルに比べて、メゾおよびマクロレベルについて取り上げることが少ないこと、ミクロレベルについては自己効力感が高く、メゾ・マクロレベルについては自己効力感が低いことも明らかになった。因子分析の結果、スーパービジョンに関わるメゾ・マクロ実践へのスーパービジョン、ミクロ介入へのスーパービジョン、事後へのスーパービジョン、ミクロ開始へのスーパービジョン、組織に関するスーパービジョンの 5 因子が抽出された。ミクロ介入へのスーパービジョンとミクロ開始へのスーパービジョンの平均値は他の三つより高く、平均値が最も点が低かったのはメゾ・マクロ実践へのスーパービジョン、次いで組織に関するスーパービジョンであり、これらの実施状況は低調である。

地域共生社会に資するソーシャルワークの 23 機能については、全般的に困難度が高いことが伺われるが、因子分析結果からメゾ・マクロ実践、ミクロ介入、事後、ミクロ開始、組織関係という 5 因子が抽出された。ミクロ介入とミクロ開始へのスーパービジョンの平均値は他の三つより高く、平均値が最も点が低かったのはメゾ・マクロ実践へのスーパービジョン、次いで組織に関するスーパービジョンである。

さらに、「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施状況」については、因子分析の結果、①住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョン、②包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョンという 2 因子が抽出され、住民主体の地域課題解決体制構築よりも包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョンの方がよく実施されていた。スーパービジョン困難度についても、因子分析の結果、住民主体の地域課題解決体制構築、および包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョン困難度という 2 因子が抽出され、住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョンの方が困難度がやや高かった。これらから包括的な相談支援体制構築のためのスーパービジョンは、現状において実施されており、スーパーバイザーにとっての困難度は高くはない点が指摘され、スーパービジョンを実施する意義が再確認された。一方で、住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョンは、現状において実施が限られており、したがって困難度も高く、フォローアップの重要項目として、方策を含めて明確にとらえ直すことが望まれると考える。

③ スーパービジョン経験とスーパーバイザーへの支援について（バイザー調査）

因子分析で抽出された各項目について、スーパーバイジー経験の有無、スーパービジョンへの支援の有無、スーパーバイザー経験の有無によって平均値に差があるかt検定により比較を行った。その結果、スーパーバイジー経験がある人は、無い人よりも、ミクロ介入・ミクロ開始へのスーパービジョンを実施しており、メゾレベルでのスーパービジョンの自己効力感が高く、住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度が低かった。このことは、スーパーバイザーがスーパーバイジー体験をすることによって、先述した現状のスーパービジョンの問題点を克服する可能性も示唆している。

また、スーパーバイザー自身がスーパービジョンへの相談や助言等の支援を受けた人の方が、無い人よりも、ソーシャルワーク実践へのスーパービジョンを実施し、自己効力感が高く、23 のソーシャルワーク機能へのスーパービジョンもよく実施し、ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン困難度も低いことが示されており、スーパーバイザーへの支援が重要であることが再確認された。

さらに、スーパーバイザー経験がある人の方が、無い人よりも、ミクロレベルおよびメゾレベルでのスーパービジョンを行う自己効力感が高かったことが示された。自己効力感は、成功体験を元に高めていくことができる点を踏まえると、スーパーバイザー養成のためには、支援を受けながらスーパービジョンを行い、少しずつ成功体験を積んでいけるようにしていくことが重要であると言える。

④ ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施について（バイザー調査）

「ソーシャルワーク機能へのスーパービジョン実施」に関連しているのは、メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン、ミクロ開始へのスーパービジョン、住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度であり、特に影響力が大きいのが、「メゾ・マクロ実践へのスーパービジョン」と「住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョン困難度」である。

また、スーパービジョンや支援を受けた人は、メゾレベルのスーパービジョンの自己効力感が高いことが示されており、メゾ（地域・組織）およびマクロレベルの実践については、従来のスーパービジョン研修の見直しも含めて、スーパービジョンのなかで意図的に取り上げること、さらに、職場内でのスーパービジョンでは、メゾ・マクロ実践も職務の一環だという合意を形成し、職務として取り組めるように体制を整えるなどの管理的機能を果たすことも重要であろう。

さらに住民主体の地域課題解決体制構築ためのスーパービジョンの項目について着目し、実施への困難度を下げることも欠かせない。特に、これらの項目は、これまで実践であまり取り上げられておらず、スーパーバイザー自身も学ぶことが必要である。先述したように、調査結果からも相談や助言などの支援を受けることが、スーパービジョン実施に役立つことに加えて、回答者から支援を望む声が寄せられており、スーパーバイザーが継続的に学び、支援を受けられるような体制や仕組みを構築していくことが喫緊の課題である。

⑤ スーパーバイジー層のスーパーバイジー体験の実態と評価について（バイジー調査）

スーパービジョンを受けた経験があるのは回答者の 3 割に限られているが、その 3 割近くが、過去 1 年間にスーパービジョンを受けていたことが示されていた。スーパービジョン経験者の 9 割以上がスーパービジョンについて高く評価しており、受けた経験がない者の 6 割がスーパービジョンを受けることを望んでいることが明らかになった。冒頭で述べたように社会福祉士のスーパービジョンの実施状況についての全国的な調査は今までになく、比較することはできない。だが、このスーパーバイジー経験者の高い評価と、寄せられている希望は、既にみたスーパーバイザー層の期待や、意欲の高さと重ねて考慮すると、低調と言わざるを得ない現状を変えていくことも可能と考える。スーパービジョン体制の整備、スーパーバイザーの養成、職場内外でスーパービジョンが当たり前に受けられるような環境の整備等が欠かせないと同時に、本調査のような実態の検証を蓄積していくことも重要であろう。

⑥ ソーシャルワーク実践の実施状況について（バイジー調査）

ソーシャルワーク実践の項目について、職場環境等の理由から実施する環境にないという回答を選択していることが顕著であり、同様に、地域共生社会の実現に資するソーシャルワークの機能について

も、実施する環境にないとしており、自分が果たすものと認識していない、あるいは対応したいと思っていても環境上できないと認識していることが伺える。これらのデータからは、ジェネラリストソーシャルワークを実践するというよりも、限定された対象者に限定されたサービスを提供している現状、所属組織や立場によって業務が固定されている現状が推測できる。地域共生社会の実現に資するソーシャルワークの機能を果たせるようになるためには、知識、スキルの習得は言うまでもないが、多様なメゾ・マクロレベルでの取り組みを自らの役割であり職務だと認識することのできる具体的な方策が必要であり、スーパービジョンの果たす役割は極めて大きいと考える。また、スーパービジョンと連動することを視野に入れて、本事業で取り組まれた現任研修のような大きな枠組みでの見直しも不可欠であろう。

⑦ ソーシャルワーク実践と自己効力感、困難感について（バイジー調査）

本調査項目の分析は、因子分析によって因子を抽出し、因子構造を確認したうえで、それらの因子について平均値を求めた。その結果ソーシャルワーク実践の実施状況については、4 因子（個別支援、地域実践、組織実践、終結後フォローアップ）が抽出され、個別支援はよく実施されているが、あとの三つの実施状況が低調であることが明らかになった。また、ソーシャルワーク実践の自己効力感については、3 因子（個別支援、自己効力感、地域実践自己効力感、組織実践自己効力感）が抽出され、地域実践の自己効力感が他の二つと比べて低いことが明らかになった。ソーシャルワーク機能の実施状況については、2 因子（住民主体の地域課題解決体制を構築する機能、包括的な相談支援体制を構築する機能）が抽出され、住民主体の地域課題解決体制の構築する機能の方が実施状況が低調であることが明らかになった。ソーシャルワーク機能の困難度については、2 因子（住民主体の地域課題解決体制を構築する機能の困難度、包括的な相談支援体制を構築する機能の困難度）が抽出され、住民主体の地域課題解決体制の構築の方が困難度は高かった。地域共生社会の実現に資するためには、地域をも包括したソーシャルワークを推進していく必要があることが改めて示された。

さらにスーパービジョンを受けた経験による違いについては、t検定の結果から、スーパービジョンを受けたグループの方が、受けていないグループよりも、個別実践自己効力感と地域実践自己効力感が高く、相談支援体制構築困難度が低いことが明らかになった。今回は横断調査のため、因果関係については検証できないが、スーパービジョンは、自己効力感を高め、困難度を下げることが示唆されたと考える

（2）成功事例の分析

スーパービジョンの評価は、多面的な評価が必要であり、その中でもスーパービジョンを行なったスーパーバイザーと受けたスーパーバイジーという２者の評価を客観的に総合する手続きが欠かせない。本年度は「地域共生社会の実現に資するスーパービジョンを実施するためのコンピテンシーとは何か」および「獲得のために必要な知識やスキルとは何か」という問いに対して、以下に示すように、スーパーバイザーに対する個別インタビューとスーパーバイジーに対するフォーカスグループインタビューを行い検証した。

① スーパーバイザーとしての力量の解明（スーパーバイザーへの個別インタビュー調査）

スーパーバイザーとして、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の中核を担い、後進の育成に尽力する 5 名の「実践家（認定社会福祉士）」に対する複数の質問項目に基づく半構造化面接を行い、フォローアップ体制の具体的な内容や方向性に関する有用な結果を得ることが

できた。質問項目は、スーパービジョン歴および実践歴・「地域共生社会の実現」というワードについてのイメージ・「地域共生社会の実現に寄与した」と思えるスーパービジョン実践事例、もしくは自身の実践において「地域共生社会の実現に寄与した」と思える印象深い実践経験・スーパービジョン事例におけるバイジーの抱えていた課題と課題解決の方法・地域共生社会の実現を促すソーシャルワーカーの実践に必要なコンピテンシー、およびスーパービジョンを行うためのコンピテンシー・スーパービジョンを行うための知識やスキル・スーパービジョンの意義・効果である。

ソーシャルワーカーのコンピテンシーでは、「自身を資源として活かす」「視野を広く持つ」「個別支援を大切にする」「ソーシャルワークの価値・倫理を遵守する」「明確な目標を持つ」「自己覚知・バランス感覚」「関係形成を率先して行う」等が示された。一方、スーパーバイザーのコンピテンシーとしては、行為に関して、「実践をイメージできる」「バイジーの力量を信じる」「関係形成ができる」「気づくことができる」「説明することができる」「伝えることができる」「理解することができる」「支援することができる」等が挙げられ、態度に関して、学び続ける不断の姿勢や専門職としての倫理責任等が示された。

ソーシャルワーク実践に深い見識を有し、指導的な立場で活躍するインタビュー協力者にとって、スーパーバイザーとしてのコンピテンシーとソーシャルワークを実践する際のコンピテンシーとがほぼ変わらないことは当然である。しかしながら、スーパーバイザーのコンピテンシーについて、スーパービジョンの方法・機能・役割に特化して、具体的な言語や非言語表現も含めた卓越した知見が示された。例えば、アセスメントが醸成される関係づくりができる・23 機能の一項目ずつを自分の実践現場で起きていることに関連付けて語れる・連携やネットワークの必要性や協働することの楽しさを伝えることができる・スーパーバイジー自身が気づいたことを意識化し言語化できるように促す・スーパーバイジー自身の行動として先に進むためにどうしていくかを考え、予測することができる等が示された。また、「ミクロ・メゾ・マクロの統合的な理解の元での実践に関して、個別事例から入り、個別事例についての関心とか視点というところは受け止めつつ、必ずスーパービジョンの毎回のセッションの後半の方で、そこから見えるメゾレベル、マクロレベルの課題とはなにか、という問いかけをしていった」と述べられているように、ミクロ・メゾ・マクロというレベルや範域について、それらをつなげる、あるいは、広げるというような短絡的な捉え方や伝え方をしていないことである。スーパーバイジーの視点にしっかりと根差し、スーパーバイジーが理解できる空間や在り様を確保しながら、強制するのではなく、スーパーバイジー自らが見つけ出していくことの重要性が示されている。すなわち、ソーシャルワーク実践に精通し、熟達した方法や技術を培ってきた経験と、その振り返りや探求を元に、スーパーバイジーである後進のソーシャルワーカーにどのように価値・知識・技術という 3 本柱を示唆・伝達・指導するかについて、臨機応変にスーパーバイジーのニーズ・課題・力量について的確な判断を行い、スーパーバイザーとしての責任を果たす姿勢が溢れている。

加えて特筆できることは、経歴の中で初期からソーシャルワーク実践に対して誠実に取り組む姿勢があり、その継続過程において実践現場で出会うこととのギャップや、葛藤を抱え、解決しようと学びを深めた経緯が語られていた。そこで貫かれている使命感・行動特性・価値観・動機がスーパーバイザーのコンピテンシーにおいて重要な位置づけを持つことが再認識された。

今後、スーパービジョンを実施するためのコンピテンシー、および獲得のために必要な知識やスキルについて検証した上述のインタビューから得られた、貴重な質的情報は、抽出された各項目に関するさらなる精査を踏まえた上で、スーパ―バイザーの力量の具体的な獲得目標として、フォローアップの一つの軸、あるいは、指標として展開することができると考えられる。

② スーパービジョンの意義・役割（スーパーバイジーを対象としたFGI）

本調査は、スーパービジョンの成功事例を分析し、地域共生社会の実現に資する社会福祉士の成長を促すスーパービジョンの効果とスーパーバイザーの知識やスキルについて、スーパーバイジーの側に焦点を当てて行ったものである。調査手続きは、5 名の職域の異なるスーパーバイジー体験者に対するオンラインによるフォーカスグループインタビュー（FGI）を、以下に示す 5 点のインタビュー内容を中心に行った。すなわち、スーパーバイザーとの対話のなかで、印象に残っているキーワードやフレーズ・スーパービジョンを受けて良かったと思っていることや効果、実践に活かせていること・地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーとしての意識づけにとって有効だった問いかけや、キーワード、スキル・スーパービジョンを受けたことで、地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーへの意識変化・スーパービジョンを受けたことで、ソーシャルワーク実践において地域共生社会の実現に向けた視点や行動の変化という 5 点である。

限られた 1 回のオンラインによるフォーカスグループインタビュー（FGI）であったが、スーパービジョンの実際の様子やその時のスーパーバイザーの声かけが明確にイメージできるものであり、スーパーバイジー自身の振り返りの中で焦点化し、説明できる力量の高さが示されていた。また、スーパービジョンの過程でミクロ・メゾ・マクロという範域も含め、スーパーバイジーの視点の転換や意識の変化が随所にみられ、さらに、スーパーバイザーが共通して組織や地域への働きかけを意識して行っていることも明らかになった。また、理論的な枠組みからのアプローチ、スーパーバイジーの体験から入るアプローチとスタイルの違いがあることに加えて、そのスタイルに対するスーパーバイジーの肯定的な受け止めが示されており、信頼関係による支持がスーパービジョンの場面のいたるところで要となっていた。さらに、アプローチの相違にも関わらず、ミクロ・メゾ・マクロの視点が総合して的確に取り入れられ、偏りは見られなかった。

スーパーバイザーのスキルでは、スーパーバイジーの当初のテーマの再焦点化が挙げられる。例えば、「人材育成」をテーマにしたスーパーバイジーは「ケース支援同様、背景を理解した上の人材育成」であるととらえ直し、個別支援同様、対話を重視した人材育成の実践へと変化している。スーパーバイザーがスーパーバイジーの内省、省察を促進するスキルについては、スーパーバイジー自身が、「自己の客観視」「周囲への客観視」をできるように促し、課題の整理、役割や業務の明確化へと発展している。スーパーバイザーが、スーパーバイジー自身、クライエント（システム）、組織、地域を映し出す鏡の役割を果たすことにより、スーパービジョンの効果としてあげられた「考え直す・とらえ直す」「新たな発見」「視点・意識の変化」を手に入れ、次の課題へとチャレンジできることが示されている。さらに、スーパーバイジー側の体験を通して、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンは、スーパービジョン展開の元として、スーパーバイザー自身がソーシャルワーク実践の概念基盤を常に自覚し、価値・知識・技術をたゆまず学び続ける姿勢の重要性が再確認された。

いずれのスーパーバイジーが体験したスーパービジョン過程においても、ミクロ・メゾ・マクロを循環する実践への捉え方が、形成され、培われていった点は、スーパーバイザーのフォローアップにとって、とりわけ重要となる。

さらに、視点の変化や意識変化では、周囲の変化を見渡しながら、行動主体として様々なレベルでどのように、何を行うかが振り返りの中での気づきとして挙げられていた。例えば、「地域の課題を投げるのではなく、組織からどう地域につなげるか」「地域のニーズは今まであることの活用や地域の人に働きかける」「行政や相手を変えなければでなく、自分がどう動くか」と語られているように、意識の変化に留まらず、具体的な実践、行動の計画と実行へとダイナミックに変化が起きている。関わり合う対象につ

いても、各システムの理解や行動に移す優先順位等に配慮が重ねられている。具体的には、その思考のプロセスが新しい援助や支援の方法を生み出し、また、場合によっては、既にある広い意味での資源の再活用も行われている。例えば、「地域の利用者の実態調査、行政とともにハイリスク世帯の掘り起こし、中断していた事例検討会再開などの包括的な相談支援体制を構築するためのソーシャルワーク機能に関する実践」、「地域住民に対する講演会の開催などの住民主体の地域課題を構築するために求められるソーシャルワーク機能に関する実践」、「地域共生社会の実現に資するソーシャルワーカーになるためのスキルの獲得と意識レベルの変化」等が挙げられていた。

以上、2 時間程の限られたオンラインによるフォーカスグループインタビューであったにもかかわらず、今後に参考となる具体的な介入・支援・援助実践が豊富に示されていた。さらに、スーパービジョン過程における意識レベルでの変化は、行動レベルでの変化に発展すること、スーパーバイザーはスーパーバイジーの意識から行動への変化を予測していることも語られていた。スーパーバイジーの語るスーパービジョンを受けたことの具体的な意義は、スーパービジョンの意義を明確にし、さらに、望ましいスーパービジョンとは何かという課題に大きな示唆となるものであった。

(3)地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの養成(試行研修の実施)

地域共生社会の実現に資するスーパーバイザーの養成について、スーパービジョンを効果的に実施するための重要な方法の 1 つである「グループスーパービジョン」を活用した「ソーシャルワーク・スーパービジョン実践力養成研修」のオンラインによる研修プログラムを開発・実施し、総合的な評価について、プロセス評価とアウトカム評価を行なった。

具体的な研修目標は、「地域共生社会の概念を理解する」「地域共生社会の実現に向けた社会福祉士の役割を理解する」「地域共生社会の実現に向けたスーパーバイザーの役割を理解する」という 3 点で、スーパーバイザーへの具体的なフォローアップとして、個人スーパービジョンと並び重要なグループスーパービジョンに関する研修プログラムを展開した。グループスーパービジョンは、相互に集団の中での支援から多くを学ぶことができ、適切で良好な援助や支援の本質を理解することができる点、ミクロ・メゾ・マクロを含めて、グループの中で展開する多様な焦点に対して、スーパーバイジー全員に積極的な発言が求められ、個々の自発性が尊重され、幅広い視野や方法を獲得できる点、およびスーパービジョンを通して築かれた信頼関係は、グループ後も多様な側面で日々の実践への示唆や支援として継続する場合も多い点等、地域共生社会の実現の流れの中で改めて重要性が増している。

プログラム内容は、オンデマンド学習による講義動画の視聴、模擬グループを用いたグループスーパービジョンの実際に関するオンラインによる研修という 2 部構成となっている。

オンデマンド学習は、講義動画が複雑な内容について要点を絞り、構造化して作成されており、さらに、事前課題として理解の確認を含めたことも加わり、予習として十分な時間をかけた学習が可能となった。事前課題を元にした展開に関しては、後述するようにオンライン研修の制約もあり、結果として時間が不足していたが、オンデマンド学習からの一連の研修方法は、受講者や委員・スタッフからの、高い評価に反映されている。オンデマンド講義は、e-ラーニング教材として活用されることになり、スーパーバイザーへの実態調査から示されていた学習へのモチベーションの高さは、オンデマンド学習の課題への取り組みの積極性からもうかがえた。Zoomによるオンライン研修は、対面の研修に比べ、資料配布の段階から、詳細な説明や指示が必要であることが再確認された。主催者側がオンライン研修会自体の実施方法を向上させる必要があろう。

また、今回は、グループスーパービジョンの経過に伴う展開の方法を模擬グループ2場面のシナリオ

（参考資料として報告書に添付）を使用して実施し、受講者の理解が促進されたことが示された。今後は、適切なテーマを学習することのできる模擬グループのさらなる活用、および量的調査と質的調査の両者の結果より確認されている、自身のスーパービジョン体験の振り返りが多くの学びを促進するという点を十分に生かす方法の考案が必要となる。加えて、早急にグループスーパービジョンのマニュアル等の整備が必要であることが、試行研修の実施を通して改めて確認された。

（4）スーパーバイザーへのフォローアップ体制の構築の検討

本事業における各種の調査、学習・研修方法の成果を踏まえて、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンのフォローアップ体制の構築に関して、以下に検討結果を示す。

スーパービジョンという方法の中核には、個人か、グループかという形態の相違に関わらず、リフレクション（省察）、すなわち、自らの実践のプロセス、自分の理解の根拠、行った援助や支援における具体的な行動等を意図的に振り返り、専門職としての価値観、知識、技能を探索し、培っていくことが欠かせない。スーパーバイジー・スーパーバイザーの関係性や、経過・展開過程における共感、受容、支持、承認、要約、評価等が具体的な言語、準言語、非言語を通して、時と場を得て適切に交わされることにより、スーパーバイジーは降り返り、学び成長し、クライエントの援助に反映させていく。このスーパービジョンという方法自体が有する意義と役割については、実態調査、成功事例に関わるスーパーバイザーへの個別インタビュー、およびスーパーバイジーへのフォーカスグループインタビューにより明確に示されており、その重要性が改めて確認されたと言えよう。さらに、ここ数年来、組織全体の課題であるスーパービジョンの普及やスーパーバイザーの質の向上等に関するさらなる取り組みの強化についても、本事業の諸調査を通じて再確認された。

以上の認識の元で、地域共生社会の実現に資するスーパービジョンのフォローアップ体制の構築に向けた方策を 5 点示す。

① ミクロ・メゾ・マクロに関わるコンピテンシー等を具体的に活用し、獲得目標の達成や評価を明確にした方策を導入すること

個別インタビューとFGIの成果から、住民を主体に据えた地域を基盤として、ミクロ・メゾ・マクロに関わるスーパービジョンのコンピテンシーにつながる具体的な項目や要素が多数挙げられた。項目や要素の精緻な検証が望まれるが、スーパーバイザー、スーパーバイジー双方にとって、学習し研鑽を積むための具体的なよりどころとして有用であろう。ソーシャルワークの価値、知識、技能という基盤の軸と、具体的な行動や言語表現等に至るレベルを網羅的に見える形で構成できる可能性も示された。例えば、フォローアップの重要項目として、住民主体の地域課題解決体制構築のためのスーパービジョンは、現状において実施が限られ、困難度も高いことが明らかになっており、実際のスーパービジョンや多様なフォローアップ研修におけるテーマを収斂し、具体的な獲得目標としてコンピテンシー等を位置づけ、スーパーバイザーの実践力向上の継時的な評価を行うことが必要である。

② スーパーバイザー自身がミクロ・メゾ・マクロを循環する実践への捉え方を熟知し、スーパービジョンにおいて一つのモデルや鏡となる力量を培うこと

実態調査の結果は、スーパービジョンの意義の重要性の再確認と共に、地域共生社会の実現に向けたスーパービジョンとは何かという問いに対して、多様な側面から捉え直す必要性を投げかけるものでもあった。結果に示されたメゾ・マクロの側面へのスーパービジョンが、ミクロに比べて実施度、自己効

力感とも低調である点、さらに、ソーシャルワーク実践としても、実施すべきと認識されていない傾向がみられる点等について真摯に向き合うことが求められる。スーパーバイジーの FGI の結果に明確に示されていたように、スーパーバイジーが、ミクロ・メゾ・マクロを循環する実践への捉え方を形成し、自らの実践に反映し行動に移すことを可能にした経緯は、スーパーバイザーが一つのモデルとなって、あるいは鏡となって、スーパーバイジー自身の振り返りの中から、ミクロ・メゾ・マクロの循環過程を浮かび上がらせることができたからである。スーパーバイザーのこのような力量を培うフォローアップ体制の構築が重要となる。

③ スーパーバイザーの中のリーダー層の養成を行い、組織的に展開する中核として位置づけること

本調査の結果から見えているメゾ、マクロのスーパービジョンに対する困難感の背景には、ミクロ領域に比べて実践やスーパービジョン自体の評価の視点が明確ではない点が挙げられる。スーパーバイジーの FGI では、スーパーバイジーによる明確で具体的な承認が、信頼関係の形成を基盤として大きな励ましとなった経緯が詳細に語られている。多面的な評価は、ミクロ領域においても欠かせないが、メゾ領域ではクライエント、家族、多様な関係者等を含み、価値観の相違等によっても複雑さを増す。実際に行われたスーパービジョンの中で、好事例であると認められる具体例を蓄積し、成功している根拠や要点について、スーパーバイジーに対し、承認や評価を通し的確に伝えられるスーパーバイザーが重要である。リーダー層の養成は、成功事例の蓄積を組織として促進し、スーパーバイジーに対して、スーパービジョンの意義と方法を伝達するために欠かせないものであり、さらに、スーパーバイザー間の支え合いによる学習や研鑽を中心的に担う役割を持っている。量的調査と質的調査から明確になった力量の或るスーパーバイザーの一定層をリーダー層として位置づけ、スーパービジョンの質の向上を図ることが重要である。

④ 地域共生社会の実現に資するスーパービジョンとして、グループスーパービジョンは大きな可能性を有する方法であり、早急にそのための実践力を形成すること

実態調査の結果や、試行研修のアンケート等から、グループスーパービジョンに関する理解、実践技能等に関して、習熟していないという現状が示されていた。一方で、個人スーパービジョンをスーパーバイザーとして体験している人は、グループスーパービジョンを学ぶ要点を把握できている傾向が見える。スーパーバイジー体験がスーパーバイザーの意欲や力量に肯定的に関わるという結果も示されているが、グループスーパービジョンを学ぶ上でも同様のことが言える。試行研修で用いた模擬グループのシナリオを用いた研修、グループ状況の元でのグループスーパービジョン場面の実践的研修等、多様な方法が考えられるであろう。さらに、グループスーパービジョンの構造やプロセスを学ぶ基本となる研修を段階的に実施することを踏まえて、いわば応用編として、メゾレベルの複層的な地域課題解決に結びつくグループスーパービジョン等について、課題やテーマ別に適切な方法を活用することも重要である。

⑤ コロナ禍の状況の中でのスーパービジョンに求められる責務を再確認し、知見を元に創造的な方法の開発を行うこと

本調査は、コロナ禍の中で実施された。クライエントやその家族、地域を含めて、ミクロ・メゾ・マクロの諸側面に渡り、命、生活、社会関係等の困難は、一層複雑かつ緊急性を呈す問題に変化し続けてい

る。加えて、ソーシャルワーカー自身や組織も少なからず不安・困惑・危機感等と直面している。スーパービジョンという、実践者の振り返りを促進し、承認し、支え、示唆する方法は、コロナ禍の状況の中で、より必要性を増していると考える。同時に、実際のスーパービジョンの方法、研修方法を含めて、ICT の活用等、先を見据えた創造的な展開が期待されている。

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

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

発　行　令和3年（2021年）3月

発行者　公益社団法人　日本社会福祉士会
〒160-0004 東京都新宿区四谷1-13 カタオカビル2階
TEL：03-3355-6541 FAX：03-3355-6543
Email：info@jacsw.or.jp

公益社団法人　日本社会福祉士会
〒160-0004　東京都新宿区四谷1−13　カタオカビル2F
TEL 03-3355-6541　FAX　03-3355-6543

※無断で複写・転載することを禁じます。