

ソーシャルワークの 新たな地平 — 継承と刷新 —

日本ソーシャルワーク学会 第38回大会
プログラム・抄録集

開催期間：2021年7月17日（土）～18日（日）

開催形式：ビデオミーティングシステムZoomによるライブ配信

主催：日本ソーシャルワーク学会
共催：公益社団法人日本社会福祉士会
公益社団法人日本精神保健福祉士協会
公益社団法人日本医療ソーシャルワーカー協会
特定非営利活動法人日本ソーシャルワーカー協会

目次

ごあいさつ	p.1
大会プログラム	p.2
基調講演	p.3
学会企画シンポジウム①	p.58
学会企画シンポジウム②	p.117
自由研究発表	p.170

ごあいさつ

日本ソーシャルワーク学会第38回大会にご参加くださり、誠にありがとうございました。この大会は、昨年度に引き続きオンラインでの開催となります。昨年度は、開催校を選定した上で、急遽コロナ禍によるオンライン開催への切り替えでした。今年度は、学会の研究推進第2委員会を中心に会員有志を加えた実行委員会による運営となります。

さて、第38回大会のテーマは、「ソーシャルワークの新たな地平-継承と刷新-」です。

2014年の「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」の採択以降、2016年には「アジア太平洋地域における展開」が、翌2017年には「日本における展開」が採択されています。2018年には新たな「グローバルソーシャルワーク倫理原則声明」が採択され、それを受け現在は2020年～2030年までの「グローバルアジェンダ」への取り組みが展開されている最中にあります。まさに、現代のソーシャルワークは、時間的にも空間的にも新たな地平に立っているのです。殊に昨年度は、わが国でも「ソーシャルワーカーの倫理綱領」が改定され、国際的にも新たな「ソーシャルワーク教育および訓練のためのグローバル・スタンダード」が改定されています。

この状況に鑑み、本大会が、これら一連の状況への理解を促進し、伝統的なソーシャルワークから継承すべき遺産とは何か、新たな潮流を踏まえ刷新すべき点とは何か、さらには日本的な展開のあり方等について議論を深める機会となれば幸いです。

第38回大会実行委員を代表して
志水 幸（北海道医療大学）

大会プログラム

◆1日目（7月17日）◆

10：30	開会式
10：40	基調講演 「新倫理綱領の到達点と今後の課題」 保良 昌徳氏（日本ソーシャルワーカー協会会長、日本ソーシャルワーカー連盟倫理綱領委員長）
12：00	休憩
13：00	学会企画シンポジウム① 「ソーシャルワーク教育の新しいグローバル・スタンダードの可能性について検討する」 <シンポジスト> 木村 真理子 氏（IFSW教育諮問委員会アジア太平洋地域代表、日本女子大学名誉教授） 空閑 浩人 氏（本学会副会長、社会福祉士養成課程教育内容等見直し作業チーム委員、同志社大学教授） 和気 純子 氏（本学会理事、IASSW理事、日本ソーシャルワーク教育学校連盟副会長、東京都立大学教授） 中島 康晴 氏（日本ソーシャルワーカー連盟、社会福祉法人地域の空・NPO法人「地域の絆」代表理事） <コーディネーター> Virág Viktor 氏（本学会理事、長崎国際大学講師）
15：30	総会

◆2日目（7月18日）◆

09：30	学会企画シンポジウム② 「福祉課題解決に向けた変革プログラムの発展に有効な形成的評価の方法 ～実践家参画型エンパワメント評価と、その基盤を支える中間支援組織の役割～」 <報告> ①実践家参画型で進める形成的評価法の可能性 ～評価アプローチ法の概要と実施基盤を支える中間支援組織の機能と役割～ ②生活困窮者自立相談支援事業に導入された実践家参画型形成的評価の成果と、 その成果生成を支える中間支援組織の機能と役割 ③精神障害者家族への心理教育プログラムの実装を促進するコンサルテーションのあり方 ～EBPプログラム実装の成果を支える中間支援組織の機能と役割 <指定発言者> 宮城 孝 氏（法政大学教授） 今田 克司 氏（株式会社ブルー・マーブル・ジャパン代表取締役） 久保 美紀 氏（明治学院大学教授、本学会副会長） <コーディネーター> 大島 巖 氏（本学会副会長、東北福祉大学副学長） 贄川 信幸 氏（日本社会事業大学准教授）
12：00	休憩
13：00	自由研究発表

基調講演

新倫理綱領の到達点と今後の課題

保良 昌徳 氏

(日本ソーシャルワーカー協会会長, 日本ソーシャルワーカー連盟倫理綱領委員長)

基調講演

新倫理綱領の到達点と今後の課題

日本ソーシャルワーカー協会
保良昌徳

1

1

改定作業の経緯

日本ソーシャルワーカー連盟倫理委員会
「ソーシャルワーカーの倫理綱領」の策定及び改定作業の経緯
から

4

2

改定のきっかけ

- 2014年7月、国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)国際会議(メルボルン会議)において、2000年の「ソーシャルワークの定義」の改正案「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」(Global Definition of Social Work、以下、新グローバル定義)が採択された。
- 新グローバル定義を受け、日本ソーシャルワーカー連盟(旧社会福祉専門職団体協議会)の中で、倫理綱領改正に向けた機運・動きが高まった。

3

取り組みの決定(JFSW)

- 2018年2月2日
日本ソーシャルワーカー連盟代表者会において、2005年の倫理綱領の改定を行なうことが正式に承認され、構成4団体からの代表者3名(合計12名)からなる「日本ソーシャルワーカー連盟倫理綱領委員会」の発足と事務局を日本ソーシャルワーカー協会が担当することが承認された。

5

4

JFSW倫理綱領(改定作業)委員会

Japanese Code of Ethics for Social Workers, 2020

制作

「日本ソーシャルワーカー連盟倫理綱領委員会」

日本ソーシャルワーカー協会:岡本民夫、保良昌徳(委員長)、松永千恵子

日本社会福祉士会:西島善久、中田雅章、前嶋弘

日本医療社会福祉協会:早坂由美子、小原眞知子、上田まゆら

日本精神保健福祉士協会:柏木一恵、木太直人(会長代行)、岡本秀行、岩本操
事務局:杉山佳子、春見静子、星野晴彦、高石豪、甲田賢一、駿河諦

42

JFSW: Japanese Federation of Social Workers

5

改定作業の進め方

- 検討作業は、2005年の倫理綱領の条文を4団体で分割分担、各団体ごとに検討し修正原案の作成を行ない、事務局に集め原案を作成した。
- 作成した原案について、委員会において、旧条文と照らし合わせながら逐条的に検討した。
- また結論に至らない部分については、各団体に持ち帰って検討し、その結果を事務局（JASW）に送り、次回の委員会で検討に付した。
- 委員会は、上程された資料をもとに、委員の自由な発言と慎重さをもって進められた。

参照・参考意見

- 検討作業においては、2014年7月のIFSW「グローバル定義」を基本に、「アジア太平洋地域における展開」「日本における展開」を視野に入れ、2018年7月改定されたIFSW/IASSWの「倫理原則に関するグローバルソーシャルワークの声明」、各団体の会員に対するパブリックコメント（2019年5月～7月末日実施）による各団体の会員や関係者からの意見・提案、その他、関連する資料等を参考にしながら進められた。

名称変更の承認

- 各団体の倫理綱領として施行される際、本綱領のタイトルに各団体名を使用することについては、第1回の委員会で合意確認された。

改定作業の全日程

2018年5月26日 4団体の代表者及び事務局員
で第1回倫理綱領委員会を開催
2ヵ月に1回程度の頻度で開催

2019年5月～7月 パブリックコメントの実施

2019年3月 作業が終了せず、年度を超える
新型コロナによりオンライン会議化

2020年5月15日 最終の委員会

同日付で、代表者会に「改定倫理綱領(案)」答申
全2年3ヵ月

9

代表者会への答申

2020年5月15日、倫理綱領委員会（委員長 保良昌徳）から
日本ソーシャルワーカー連盟代表者会に「ソーシャルワー
カーの倫理綱領（改正案）」が答申された。

内容

1. ソーシャルワーカーの倫理綱領（改正案）
2. 「ソーシャルワーカーの倫理綱領」の策定及び改定作業の経緯
3. ソーシャルワーカー倫理綱領の新旧対照表
4. パブリックコメント回答(案)

JFSW代表者会での承認

2020年6月2日

JFSW倫理委員会において答申内容を審議され、正式に「ソーシャルワーカーの倫理綱領」として承認された。

その後、各団体での採択のため、各団体に送られた

11

団体における採択・承認

- 以下の期日に、各団体の総会で採択され、各団体の倫理綱領として承認・施行された。

2020年6月21日 日本精神保健福祉士協会

2020年6月30日 日本社会福祉士会

2020年8月3日 日本ソーシャルワーカー協会

2020年10月18日 日本医療社会事業協会

改定の決定から採択完了まで

- 2018年2月 JFSW「倫理綱領委員会」の発足・改定を諮問を決定
(委員会事務局はJASWにおく)
 - 2018年5月 第1回倫理綱領委員会の開催、検討作業を開始
 - 2019年5月～7月 IFSW会員に対するパブリックコメント
 - 2020年5月 全15回の委員会での作業を終了
 - 2020年6月 倫理委員会委員長からIFSWに「改定倫理綱領(案)」及び
関係資料を添えて答申
 - 2020年6月 IFSW、改定「ソーシャルワーカーの倫理綱領」を承認
 - 2020年6月 日本精神保健福祉士協会「改定倫理綱領」を採択
日本社会福祉士会「社会福祉士の倫理綱領」と改称し採択
 - 2020年8月 日本ソーシャルワーカー協会「改定倫理綱領」を採択
 - 2020年10月 日本医療社会事業協会「改定倫理綱領」採択
- 全2年8ヵ月

13

2

改定の内容(新旧の比較)

全体構成 (変更・新規追加)

旧		新
前文		前文
※2000年定義		※2014年定義
価値と原則	⇒	原理
※5つの価値と原則		※5つの原理
倫理基準		倫理基準
※4つの倫理責任		※4つの倫理責任
	⇒	注 ※3つの注

1. 前文の修正点

前文

修正点

- ※ 「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」や「倫理原則に関するグローバルソーシャルワークの声明」により追記
- ※ 社会システムおよび自然的・地理的環境と人々の生活が相互に関連することを強調
- ※ 2014年「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」に修正

2020年採択「倫理綱領」前文(前半)

われわれソーシャルワーカーは、すべての人が人間としての尊厳を有し、価値ある存在であり、平等であることを深く認識する。われわれは平和を擁護し、社会正義、人権、集団的責任、多様性尊重および全人的存在の原理に則り、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をめざす専門職であり、多様な人々や組織と協働することを言明する。

われわれは、社会システムおよび自然的・地理的環境と人々の生活が相互に関連していることに着目する。社会変動が環境破壊および人間疎外をもたらしている状況にあって、この専門職が社会にとって不可欠であることを自覚するとともに、ソーシャルワーカーの職責についての一般社会及び市民の理解を深め、その啓発に努める。

JASW、2020年8月3日採択

2020「倫理綱領」前文(後半)

われわれは、われわれの加盟する国際ソーシャルワーカー連盟と国際ソーシャルワーク教育学校連盟が採択した、次の「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」(2014年7月)を、ソーシャルワーク実践の基盤となるものとして認識し、その実践の拠り所とする。

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。この定義は、各国および世界の各地域で展開してもよい。(IFSW;2014.7)

われわれは、ソーシャルワークの知識、技術の専門性と倫理性の維持、向上が専門職の責務であることを認識し、本綱領を制定してこれを遵守することを誓約する。

JASW、2020年8月3日採択

2. 「原理」の修正点

「原理」の変更

修正点

- ※ 「価値と原則」を「原理」に変更
- ※ グローバル定義で挙げられた「諸原理(principles)」に沿って原理とした。

旧 人間の尊厳

社会正義

貢献

誠実

専門的力量

新 人間の尊厳

社会正義

人権

集団的責任

多様性の尊重

全人的人間

価値と原則(旧)

- I (人間の尊厳) ソーシャルワーカーは、すべての人間を、出自、人種、性別、年齢、身体的精神的状況、宗教的文化的背景、社会的地位、経済状況等の違いにかかわらず、かけがえのない存在として尊重する。
- II (社会正義) ソーシャルワーカーは、差別、貧困、抑圧、排除、暴力、環境破壊などの無い、自由、平等、共生に基づく社会正義の実現をめざす。
- III (貢献) ソーシャルワーカーは、人間の尊厳の尊重と社会正義の実現に貢献する。
- IV (誠実) ソーシャルワーカーは、本倫理綱領に対して常に誠実である。
- V (専門的力量) ソーシャルワーカーは、専門的力量を発揮し、その専門性を高める。

原理(新) 前半

I 原理

- I (人間の尊厳) ソーシャルワーカーは、すべての人々を、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。
- II (人権) ソーシャルワーカーは、すべての人々を生まれながらにして侵すことの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。
- III (社会正義) ソーシャルワーカーは、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。

原理(新) 後半

- IV (集団的責任) ソーシャルワーカーは、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。
- V (多様性の尊重) ソーシャルワーカーは、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。
- VI (全人的存在) ソーシャルワーカーは、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。

3. 「倫理基準」の修正点

倫理基準の変更

修正点

- ※ 4つの倫理責任、基本構成は同じ
- ※ 項目名の一部名称変更、順序入れ替え
クライアント⇒組織・職場⇒社会⇒ワーカー自身
- ※ 項目内容の入れ替え・整理
- ※ 「利用者」から「クライアント」に修正
- ※ 情報処理技術など、新規項目の採用

倫理基準

4つの倫理基準

I. 利用者に対する倫理責任

新⇒ I. クライアントに対する倫理責任

III. 実践現場における倫理責任

新⇒ II. 組織・職場に対する倫理責任

II. 社会に対する倫理責任

新⇒ III. 社会に対する倫理責任

IV. 専門職としての倫理責任

新⇒ IV. 専門職としての倫理責任

I クライアントに対する倫理責任

旧	新
1. 利用者との関係	1. <u>クライアント</u> との関係
2. 利用者の利益の最優先	2. <u>クライアント</u> の利益の最優先
3. 受容	3. 受容
4. 説明責任	4. 説明責任
5. 利用者の自己決定の尊重	5. <u>クライアント</u> の自己決定の尊重
6. 利用者の意思決定能力への対応	6. 参加の促進
7. プライバシーの尊重	7. クライアントの意志決定への対応
8. 秘密の保持	8. プライバシーの尊重と秘密の保持
9. 記録の開示	9. 記録の開示
10. 情報の共有	10. 差別や虐待の禁止
11. 性的差別、虐待の禁止	11. 権利擁護
12. 権利侵害の防止	12. 情報処理技術の適切な使用

クライアントに対する倫理責任(前半)

倫理基準	倫理基準
I 利用者に対する倫理責任	I <u>クライアント</u> に対する倫理責任
1. (利用者との関係) ソーシャルワーカーは、利用者との専門的援助関係を最も大切に、それを自己の利益のために利用しない。	1. (<u>クライアント</u> との関係) ソーシャルワーカーは、 <u>クライアント</u> との専門的援助関係を最も大切に、それを自己の利益のために利用しない。
2. (利用者の利益の最優先) ソーシャルワーカーは、業務の遂行に際して、利用者の利益を最優先に考える。	2. (<u>クライアント</u> の利益の最優先) ソーシャルワーカーは、業務の遂行に際して、 <u>クライアント</u> の利益を最優先に考える。
3. (受容) ソーシャルワーカーは、自らの先入観や偏見を排し、利用者があるがままに受容する。	3. (受容) ソーシャルワーカーは、自らの先入観や偏見を排し、 <u>クライアント</u> があるがままに受容する。
4. (説明責任) ソーシャルワーカーは、利用者に必要な情報を適切な方法・わかりやすい表現を用いて提供し、利用者の意思を確認する。	4. (説明責任) ソーシャルワーカーは、 <u>クライアントに必要な情報を適切な方法・わかりやすい表現</u> を用いて提供する。
5. (利用者の自己決定の尊重) ソーシャルワーカーは、利用者の自己決定を尊重し、利用者がその権利を十分に理解し、活用していただけるように援助する。	5. (<u>クライアントの自己決定の尊重</u>) ソーシャルワーカーは、 <u>クライアントの自己決定を尊重し、クライアントがその権利を十分に理解し、活用できるようにする。また、ソーシャルワーカーは、クライアントの自己決定が本人の生命や健康を大きく損ねる場合や、他者の権利を脅かすような場合は、人と環境の相互作用の視点からクライアントとそこに関係する人々相互のウェルビーイングの調和を図ることに努める。</u>

クライアントに対する倫理責任(前半)

	6. (参加の促進) ソーシャルワーカーは、 <u>クライアントが自らの人生に影響を及ぼす決定や行動のすべての局面において、完全な関与と参加を促進する。</u>
6. (利用者の意思決定能力への対応) ソーシャルワーカーは、意思決定能力の不十分な利用者に対して、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護する。	7. (<u>クライアントの意思決定への対応</u>) ソーシャルワーカーは、意思決定が <u>困難なクライアント</u> に対して、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護する。
7. (プライバシーの尊重) ソーシャルワーカーは、利用者のプライバシーを最大限に尊重し、関係者から情報を得る場合、その利用者から同意を得る。	8. (プライバシーの尊重と秘密の保持) ソーシャルワーカーは、 <u>クライアントのプライバシーを尊重し秘密を保持する。</u>
8. (秘密の保持) ソーシャルワーカーは、利用者や関係者から情報を得る場合、業務上必要な範囲にとどめ、その秘密を保持する。秘密の保持は、業務を退いた後も同様とする。	前条にまとめて削除
9. (記録の開示) ソーシャルワーカーは、利用者から記録の開示の要求があった場合、本人に記録を開示する。	9. (記録の開示) ソーシャルワーカーは、 <u>クライアントから記録の開示の要求があった場合、非開示とすべき正当な事由がない限り、クライアントに記録を開示する。</u>
10. (情報の共有) ソーシャルワーカーは、利用者の援助のために利用者に関する情報を関係機関・関係職員と共有する場合、その秘密を保持するよう最善の方策を用いる。	8にまとめて削除
11. (性的差別、虐待の禁止) ソーシャルワーカーは、利用者に対して、性別、性的指向等の違いから派生する差別やセクシュアル・ハラスメント、虐待をしない。	10. (<u>差別や虐待の禁止</u>) ソーシャルワーカーは、 <u>クライアントに対していかなる差別・虐待もしない。</u>
12. (権利侵害の防止) ソーシャルワーカーは、利用者を擁護し、あらゆる権利侵害の発生を防止する。	11. (<u>権利擁護</u>) ソーシャルワーカーは、 <u>クライアントの権利を擁護し、その権利の行使を促進する。</u>
	12. (<u>情報処理技術の適切な使用</u>) ソーシャルワーカーは、 <u>情報処理技術の利用がクライアントの権利を侵害する危険性があることを認識し、その適切な使用に努める。</u>

Ⅱ 組織・職場に対する倫理責任

旧	新
1. 最良の実践を行なう責務	1. 最良の実践を行なう責務
2. 他の専門職等との連携・協働	2. 同僚などへの敬意
3. 実践現場と綱領の遵守	3. 倫理綱領の理解の促進
4. 業務改善の推進	4. 倫理的実践の推進
	5. 組織内アドボカシーの促進
	6. 組織改革

Ⅱ 組織・職場に対する倫理責任

Ⅲ 実践現場における倫理責任	Ⅱ 組織・職場に対する倫理責任
1. (最良の実践を行う責務) ソーシャルワーカーは、実践現場において、最良の業務を遂行するために、自らの専門的知識・技術を惜しみなく発揮する。	1. (最良の実践を行う責務) ソーシャルワーカーは、 <u>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。</u>
2. (他の専門職等との連携・協働) ソーシャルワーカーは、相互の専門性を尊重し、他の専門職等と連携・協働する	2. (<u>同僚などへの敬意</u>) ソーシャルワーカーは、 <u>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。</u>
3. (実践現場と綱領の遵守) ソーシャルワーカーは、実践現場との間で倫理上のジレンマが生じるような場合、実践現場が本綱領の原則を尊重し、その基本精神を遵守するよう働きかける。	3. (<u>倫理綱領の理解の促進</u>) ソーシャルワーカーは、 <u>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。</u>
4. (業務改善の推進) ソーシャルワーカーは、常に業務を点検し評価を行い、業務改善を推進する。	4. (<u>倫理的実践の推進</u>) ソーシャルワーカーは、 <u>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。</u>
	5. (<u>組織内アドボカシーの促進</u>) ソーシャルワーカーは、 <u>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。</u>
	6. (<u>組織改革</u>) ソーシャルワーカーは、 <u>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。</u>

Ⅲ 社会に対する倫理責任

旧	新
1. ソーシャルインクルージョン	1. ソーシャルインクルージョン
2. 社会への働きかけ	2. 社会への働きかけ
3. 国際社会への働きかけ	3. グローバル社会への働きかけ

Ⅲ 者会に対する倫理責任

Ⅱ 社会に対する倫理責任	Ⅲ 社会に対する倫理責任
1. (ソーシャル・インクルージョン) ソーシャルワーカーは、人々をあらゆる差別、貧困、抑圧、排除、暴力、環境破壊などから守り、包含的な社会を目指すよう努める。	1. (ソーシャル・インクルージョン) ソーシャルワーカーは、あらゆる差別、貧困、抑圧、排除、 <u>無関心</u> 、暴力、環境破壊などに <u>立ち向かい</u> 、包摂的な社会を <u>めざす</u> 。
2. (社会への働きかけ) ソーシャルワーカーは社会に見られる不正義の改善と利用者の問題解決のため、利用者や他の専門職等と連帯し、効果的な方法により社会に働きかける。	2. (社会への働きかけ) ソーシャルワーカーは <u>人権と社会正義の増進において変革と開発が必要である</u> とみなすとき、 <u>人々の主体性を活かしながら</u> 、社会に働きかける。
3. (国際社会への働きかけ) ソーシャルワーカーは、人権と社会正義に関する国際的問題を解決するため、全世界のソーシャルワーカーと連帯し、国際社会に働きかける。	3. (<u>グローバル</u> 社会への働きかけ) ソーシャルワーカーは、 <u>人権と社会正義に関する課題を解決</u> するため、全世界のソーシャルワーカーと連帯し、 <u>グローバル</u> 社会に働きかける。

IV 専門職としての倫理責任

旧	新
1. 専門性の啓発	1. 専門性の向上
2. 信用失墜行為の禁止	2. 専門職の啓発
3. 社会的信用の保持	3. 信用失墜行為の禁止
4. 専門職の擁護	4. 社会的信用の保持
5. 専門性の向上	5. 専門職の擁護
6. 教育・訓練・管理における責務	6. 教育・訓練・管理における責務
7. 調査・研究	7. 調査・研究
	8. 自己管理

IV 専門職としての倫理責任

IV 専門職としての倫理責任	IV 専門職としての倫理責任
	1. (専門性の向上) ソーシャルワーカーは、最良の実践を行うために、 <u>必要な資格を所持し、専門性の向上に努める。</u>
1. (専門職の啓発) ソーシャルワーカーは、利用者・他の専門職・市民に専門職としての実践を伝え社会的信用を高める。	2. (専門職の啓発) ソーシャルワーカーは、 <u>クライアント・他の専門職・市民に専門職としての実践を適切な手段をもって伝え、社会的信用を高めるよう努める。</u>
2. (信用失墜行為の禁止) ソーシャルワーカーは、その立場を利用した信用失墜行為を行わない。	3. (信用失墜行為の禁止) ソーシャルワーカーは、自分の権限の乱用や品位を傷つける行いなど、専門職全体の信用失墜となるような行為をしてはならない。
3. (社会的信用の保持) ソーシャルワーカーは、他のソーシャルワーカーが専門職業の社会的信用を損なうような場合、本人にその事実を知らせ、必要な対応を促す。	4. (社会的信用の保持) ソーシャルワーカーは、他のソーシャルワーカーが専門職業の社会的信用を損なうような場合、本人にその事実を知らせ、必要な対応を促す。
4. (専門職の擁護) ソーシャルワーカーは、不当な批判を受けることがあれば、専門職として連帯し、その立場を擁護する。	5. (専門職の擁護) ソーシャルワーカーは、不当な批判を受けることがあれば、専門職として連帯し、その立場を擁護する。
5. (専門性の向上) ソーシャルワーカーは、最良の実践を行うために、スーパービジョン、教育・研修に参加し、援助方法の改善と専門性の向上を図る。	1 に移動
6. (教育・訓練・管理における責務) ソーシャルワーカーは教育・訓練・管理に携わる場合、相手の人権を尊重し、専門職としてのよりよい成長を促す。	6. (教育・訓練・管理における責務) ソーシャルワーカーは、教育・訓練・管理を行う場合、 <u>それらを受ける人</u> の人権を尊重し、 <u>専門性の向上に寄与する。</u>
7. (調査・研究) ソーシャルワーカーは、すべての調査・研究過程で利用者の人権を尊重し、倫理性を確保する。	7. (調査・研究) ソーシャルワーカーは、すべての調査・研究過程で、 <u>クライアントを含む研究対象の権利を尊重し、研究対象との関係に十分に注意を払い、倫理性を確保する。</u>
	8. (自己管理) ソーシャルワーカーは、何らかの個人的・社会的な困難に直面し、それが専門的判断や業務遂行に影響する場合、クライアントや他の人々を守るために必要な対応を行い、自己管理に努める。

注1 アジア・日本「展開」の参照（新規）

注1 本綱領には「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」の本文のみを掲載してある。なお、アジア太平洋（2016年）および日本（2017年）における展開が制定されている。

注2 「ソーシャルワーカー」の定義（新規）

注2 本綱領にいう「ソーシャルワーカー」とは、本倫理綱領を遵守することを誓約し、ソーシャルワークに携わる者をさす。

注3 「クライアント」とは（新規）

注3 本綱領にいう「クライアント」とは、「ソーシャルワーカー専門職のグローバル定義」に照らし、ソーシャルワーカーに支援を求める人々、ソーシャルワークが必要な人々および変革や開発、結束の必要な社会に含まれるすべての人々をさす。

参考資料（PP形式）

Japanese Code of Ethics for Social Workers, 2020

改定「ソーシャルワーカーの倫理綱領」の見どころ
～ 変更したポイントから ～

日本ソーシャルワーカー連盟



4

パブリックコメント

41

パブリックコメントへの対応

- 実施：2019年5月～7月末日
- 対象：日本ソーシャルワーカー連盟4団体の会員
- 方法：各団体に委任（総会での説明・意見の収集、SNSなど）
- 結果：244のコメント（質問・指摘・質問など）が集まる
- 対応：当初、回答案を4団体で分担したが、検討作業に加え負担が大きいことから、回答の公開はしないことを合意した。しかし、作業終了後、公開の要望があり、それぞれの団体の判断で会員に応える旨修正合意された。

5

課題とまとめ

43

いくつかの課題とまとめ(考察)

1. 運用上の課題
2. 本質に関連する課題
3. まとめ

25

44

改定「倫理綱領」関連資料

- 1) ソーシャルワーカーの倫理綱領
 - 2) 改定「ソーシャルワーカーの倫理綱領」の見どころ
～変更したポイントから～
 - 3) 「ソーシャルワーカーの倫理綱領」の策定及び改定
作業の経緯
 - 4) 改定「ソーシャルワーカーの倫理綱領」に関する
パブリックコメントに対する回答
- 以上、日本ソーシャルワーカー連盟

45

ご静聴ありがとうございました

ソーシャルワーカーの倫理綱領

2020年5月15日 日本ソーシャルワーカー連盟・
倫理綱領委員会答申
委員長 保良 昌徳

2020年6月2日 日本ソーシャルワーカー連盟承認

2020年8月3日 日本ソーシャルワーカー協会承認

前文

われわれソーシャルワーカーは、すべての人が人間としての尊厳を有し、価値ある存在であり、平等であることを深く認識する。われわれは平和を擁護し、社会正義、人権、集団的責任、多様性尊重および全人的存在の原理に則り、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をめざす専門職であり、多様な人々や組織と協働することを言明する。

われわれは、社会システムおよび自然的・地理的環境と人々の生活が相互に関連していることに着目する。社会変動が環境破壊および人間疎外をもたらしている状況にあって、この専門職が社会にとって不可欠であることを自覚するとともに、ソーシャルワーカーの職責についての一般社会及び市民の理解を深め、その啓発に努める。

われわれは、われわれの加盟する国際ソーシャルワーカー連盟と国際ソーシャルワーク教育学校連盟が採択した、次の「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」（2014年7月）を、ソーシャルワーク実践の基盤となるものとして認識し、その実践の拠り所とする。

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。

この定義は、各国および世界の各地域で展開してもよい。

(IFSW; 2014.7) ※注1

われわれは、ソーシャルワークの知識、技術の専門性と倫理性の維持、向上が専門職の責務であることを認識し、本綱領を制定してこれを遵守することを誓約する。

原理

I (人間の尊厳) ソーシャルワーカーは、すべての人々を、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。

II (人権) ソーシャルワーカーは、すべての人々を生まれながらにして侵すことの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。

III (社会正義) ソーシャルワーカーは、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。

- IV (集団的責任)** ソーシャルワーカーは、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。
- V (多様性の尊重)** ソーシャルワーカーは、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。
- VI (全人的存在)** ソーシャルワーカーは、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。

倫理基準

I クライアントに対する倫理責任

- 1. (クライアントとの関係)** ソーシャルワーカーは、クライアントとの専門的援助関係を最も大切にし、それを自己の利益のために利用しない。
- 2. (クライアントの利益の最優先)** ソーシャルワーカーは、業務の遂行に際して、クライアントの利益を最優先に考える。
- 3. (受容)** ソーシャルワーカーは、自らの先入観や偏見を排し、クライアントをあるがままに受容する。
- 4. (説明責任)** ソーシャルワーカーは、クライアントに必要な情報を適切な方法・わかりやすい表現を用いて提供する。
- 5. (クライアントの自己決定の尊重)** ソーシャルワーカーは、クライアントの自己決定を尊重し、クライアントがその権利を十分に理解し、活用できるようにする。また、ソーシャルワーカーは、クライアントの自己決定が本人の生命や健康を大きく損ねる場合や、他者の権利を脅かすような場合は、人と環境の相互作用の視点からクライアントとそこに関係する人々相互のウェルビーイングの調和を図ることに努める。
- 6. (参加の促進)** ソーシャルワーカーは、クライアントが自らの人生に影響を及ぼす決定や行動のすべての局面において、完全な関与と参加を促進する。
- 7. (クライアントの意思決定への対応)** ソーシャルワーカーは、意思決定が困難なクライアントに対して、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護する。
- 8. (プライバシーの尊重と秘密の保持)** ソーシャルワーカーは、クライアントのプライバシーを尊重し秘密を保持する。
- 9. (記録の開示)** ソーシャルワーカーは、クライアントから記録の開示の要求があった場合、非開示とすべき正当な事由がない限り、クライアントに記録を開示する。
- 10. (差別や虐待の禁止)** ソーシャルワーカーは、クライアントに対していかなる差別・虐待もしない。
- 11. (権利擁護)** ソーシャルワーカーは、クライアントの権利を擁護し、その権利の行使を促進する。
- 12. (情報処理技術の適切な使用)** ソーシャルワーカーは、情報処理技術の利用がクライアントの権利を侵害する危険性があることを認識し、その適切な使用に努める。

II 組織・職場に対する倫理責任

- 1. (最良の実践を行う責務)** ソーシャルワーカーは、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)** ソーシャルワーカーは、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)** ソーシャルワーカーは、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. (倫理実践の推進) ソーシャルワーカーは、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) ソーシャルワーカーは、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) ソーシャルワーカーは、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。

Ⅲ 社会に対する倫理責任

1. (ソーシャル・インクルージョン) ソーシャルワーカーは、あらゆる差別、貧困、抑圧、排除、無関心、暴力、環境破壊などに立ち向かい、包摂的な社会をめざす。
2. (社会への働きかけ) ソーシャルワーカーは、人権と社会正義の増進において変革と開発が必要であるとみなすとき、人々の主体性を活かしながら、社会に働きかける。
3. (グローバル社会への働きかけ) ソーシャルワーカーは、人権と社会正義に関する課題を解決するため、全世界のソーシャルワーカーと連帯し、グローバル社会に働きかける。

Ⅳ 専門職としての倫理責任

1. (専門性の向上) ソーシャルワーカーは、最良の実践を行うために、必要な資格を所持し、専門性の向上に努める。
2. (専門職の啓発) ソーシャルワーカーは、クライアント・他の専門職・市民に専門職としての実践を適切な手段をもって伝え、社会的信用を高めるよう努める。
3. (信用失墜行為の禁止) ソーシャルワーカーは、自分の権限の乱用や品位を傷つける行いなど、専門職全体の信用失墜となるような行為をしてはならない。
4. (社会的信用の保持) ソーシャルワーカーは、他のソーシャルワーカーが専門職業の社会的信用を損なうような場合、本人にその事実を知らせ、必要な対応を促す。
5. (専門職の擁護) ソーシャルワーカーは、不当な批判を受けることがあれば、専門職として連帯し、その立場を擁護する。
6. (教育・訓練・管理における責務) ソーシャルワーカーは、教育・訓練・管理を行う場合、それらを受ける人の人権を尊重し、専門性の向上に寄与する。
7. (調査・研究) ソーシャルワーカーは、すべての調査・研究過程で、クライアントを含む研究対象の権利を尊重し、研究対象との関係に十分に注意を払い、倫理性を確保する。
8. (自己管理) ソーシャルワーカーは、何らかの個人的・社会的な困難に直面し、それが専門的判断や業務遂行に影響する場合、クライアントや他の人々を守るために必要な対応を行い、自己管理に努める。

注1. 本綱領には「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」の本文のみを掲載してある。なお、アジア太平洋(2016年)および日本(2017年)における展開が制定されている。

注2. 本綱領にいう「ソーシャルワーカー」とは、本倫理綱領を遵守することを誓約し、ソーシャルワークに携わる者をさす。

注3. 本綱領にいう「クライアント」とは、「ソーシャルワーカー専門職のグローバル定義」に照らし、ソーシャルワーカーに支援を求める人々、ソーシャルワークが必要な人々および変革や開発、結末に必要な社会に含まれるすべての人々をさす。

「ソーシャルワーカーの倫理綱領」の策定及び改定作業の経緯

1. 2005年版倫理綱領策定の経緯

2000年7月の国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)国際会議(モンテリオール会議)において「ソーシャルワークの定義(Definition of Social Work)」が採択されたことに呼応して、日本ソーシャルワーカー協会の呼びかけにより、2000年12月19日に日本社会福祉士会との合同作業委員会が組織され、倫理綱領策定に向けた作業が開始された。

2001年3月より日本医療社会事業協会の参加を得て、3団体協働による作業となった。2002年10月5日までに7回の審議を経て、同年10月17日付けで『「ソーシャルワーカーの倫理綱領」案』を公表、関係者や関連学会等からのパブリックコメントを求めた。

2002年12月28日に、それまでの3団体に加えて、日本精神保健福祉士協会が取り組みに参画、2003年2月に、国際ソーシャルワーカー連盟に加盟している。

日本のソーシャルワーカー職能4団体「社会福祉専門職団体協議会」として正式に「倫理綱領委員会」が組織され、策定作業が進められることとなった。作業は、IFSWの定義及び倫理綱領はじめ、各団体が採択している倫理綱領(「医療ソーシャルワーカー倫理綱領」(医療社会事業協会、1961年)。

「ソーシャルワーカーの倫理綱領」(日本ソーシャルワーカー協会、1986年)、「精神保健福祉士協会倫理綱領」(日本精神保健福祉士協会、1988年)、および諸外国の倫理綱領をもとに、全12回の委員会が開かれた。

2005年1月27日、すべての検討作業が完了し、社会福祉専門職団体協議会・倫理綱領委員会(委員長 仲村優一)の名のもとに、正式に「ソーシャルワーカーの倫理綱領」として公表された。

その後、日本ソーシャルワーカー協会が2005年5月21日、日本医療社会事業協会が、2005年5月28日、日本社会福祉士会が2005年6月3日、日本精神保健福祉士協会が2005年6月10日、それぞれの年次総会において、各団体の正式な「倫理綱領」としてすることが承認・施行され、現在に至っている。

各団体の倫理綱領として施行される際、綱領のタイトルに各団体名に入れることについては、後日の4団体代表者会で確認された。

2005年の倫理綱領委員会の構成は以下のとおりである。

日本ソーシャルワーカー協会：仲村優一(委員長)、大友崇義、北本佳子、高橋五江

日本社会福祉士会：土師寿三、宮本和武、宮嶋淳、山本進

日本医療社会事業協会：高田玲子、北島英治、堀越由紀子、大川原順子

日本精神保健福祉士協会；門屋充郎、牧野田恵美子、小久保裕美、永井久美子

2. 2020年版倫理綱領改定の経緯

2014年7月、国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)国際会議(メルボルン会議)において、2000年の「ソーシャルワークの定義」の改正案「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」(Global Definition of Social Work、以下、新グローバル定義)が採択された。

新グローバル定義を受け、日本ソーシャルワーカー連盟(旧社会福祉専門職団体協議会)の中で、倫理綱領改正に向けた機運・動きが高まった。

2018年2月2日、連盟代表者会において、2005年の倫理綱領の改定を行なうことが正式に承認され、構成4団体からの代表者3名(合計12名)からなる「日本ソーシャルワーカー連盟倫理綱領委員会」の発足と事務局を日本ソーシャルワーカー協会が担当することが承認された。

2018年5月26日、連盟4団体の代表者及び事務局員が集まり、第1回倫理綱領委員会が開催され、2020年5月15日までに15回の委員会が開催された。

検討作業は、2005年の倫理綱領の各条文を4団体で分担し、修正作業のための原案作成を行なっ

た。その結果を初期資料としてまとめ、委員会において、旧条文と照らし合わせながら逐条的に検討、必要に応じて継続事項として各団体委員会に諮り、それを事務局（日本ソーシャルワーカー協会）でまとめ、次回の委員会に付すという手順で作業を進めた。委員会は、上程された資料をもとに、委員の自由な発言と慎重さをもって進められた。

検討作業においては、2014年7月のIFSW「グローバル定義」を基本に、「アジア太平洋地域における展開」「日本における展開」を視野に入れ、2018年7月に改定されたIF/IAの倫理（倫理原則に関するグローバルソーシャルワークの声明）との整合性について検証し、パブリックコメント（2019年5月～7月末日）による各団体の会員や関係者からの意見・提案等を取り入れるなど、多くの資料・意見等を参考にしながら進められた。

検討作業は2020年3月末の委員会をもって修了の予定であったが、新型コロナウイルス発生のため延期となり、2020年4月に第13回と第14回を電子会議形式で開催、5月15日の第15回委員会をビデオ会議形式で行い、すべての作業が完了した。その後、倫理綱領委員会（委員長 保良昌徳）の名のもとに、日本ソーシャルワーカー連盟代表者会議に「ソーシャルワーカーの倫理綱領（改正案）」として答申され、6月2日の代表者会議において承認された。

その後、日本ソーシャルワーカー協会が2020年8月3日、日本医療社会事業協会が2020年10月18日、日本社会福祉士会が2020年6月30日、日本精神保健福祉士協会が2020年6月21日、各団体の年次総会において、正式に「ソーシャルワーカーの倫理綱領」とすることが承認され、各団体の倫理綱領として施行された。

各団体の倫理綱領として施行される際、本綱領のタイトルに各団体名を使用することについては、第1回の委員会で合意確認された。

2018年5月発足の倫理綱領委員会の構成は以下のとおりである。

日本ソーシャルワーカー協会：岡本民夫、保良昌徳（委員長）、松永千恵子

日本社会福祉士会：西島善久、中田雅章、前嶋弘

日本医療社会事業協会：早坂由美子、小原真知子、上田まゆら

日本精神保健福祉士協会；柏木一恵、木太直人(会長代行)、岡本秀行、岩本操

事務局：杉山佳子、春見静子、星野晴彦、高石豪、甲田賢一、駿河諦

(2020年5月15日承認)

改定「ソーシャルワーカーの倫理綱領」の見どころ ～ 変更したポイントから ～

日本ソーシャルワーカー連盟



1

JFSW : Japanese Federation of Social Workers

1. 策定及び改定作業の経緯

2

JFSW : Japanese Federation of Social Workers

I . 策定及び改定作業の経緯①

●2014年7月、国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)国際会議(メルボルン会議)において、2000年の「ソーシャルワークの定義」の改定案「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」(Global Definition of Social Work Professions)が採択。

●「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」を受け、日本ソーシャルワーカー連盟(旧社会福祉専門職団体協議会)の中で、倫理綱領改定に向けた機運・動きが高まった。

JFSW : Japanese Federation of Social Workers

3

I . 策定及び改定作業の経緯②

●2018年2月2日、連盟代表者会において、2005年の倫理綱領の改定を行なうことが正式に承認され、「日本ソーシャルワーカー連盟倫理綱領委員会」の発足

●検討作業においては、2014年7月のIFSW「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」を基本に、「アジア太平洋地域における展開」「日本における展開」を視野に入れ、2018年7月に改定されたIFSW/IASSWの倫理(倫理原則に関するグローバルソーシャルワークの声明)との整合性について検証し、パブリックコメント(2019年5月～7月末日)による各団体の会員や関係者からの意見・提案等を取り入れて検討した。

JFSW : Japanese Federation of Social Workers

4

I. 策定及び改定作業の経緯③

●2020年5月15日の委員会をWEB会議形式で行い、すべての作業が完了した。その後、倫理綱領委員会(委員長 保良昌徳)の名のもとに、日本ソーシャルワーカー連盟代表者会議に「ソーシャルワーカーの倫理綱領」(成文)として報告された。

●代表者会議の承認日
2020年6月2日

●各協会の承認日
日本社会福祉士会 2020年6月30日
日本医療福祉協会2020年10月18日
日本精神保健福祉士協会2020年6月21日
日本ソーシャルワーカー協会2020年8月3日

2. 改定の根拠

改定の根拠

以下の点を踏まえて検討

- 「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」への変更
- IFSW/IASSWによる「倫理原則に関するグローバルソーシャルワークの声明」の改定
- 社会環境の変化に伴うソーシャルワーク専門職の役割の多様化

3. 変更のポイント

前文 I

われわれは平和を擁護し、**社会正義、人権、集団的責任、多様性尊重**
および全人的存在の原理に則り、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をめざす専門職であり、多様な人々や組織と
協働することを言明する。



「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」や「倫理原則に関するグ
ローバルソーシャルワークの声明」により追記

前文 II

われわれは、**社会システムおよび自然的・地理的環境と人々の生活が**
相互に関連していることに着目する。社会変動が環境破壊および人間
疎外をもたらしている状況にあって、この専門職が社会にとって不可欠
であることを自覚するとともに、



社会システムおよび自然的・地理的環境と人々の生活が、
相互に関連することを強調

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。この定義は、各国および世界の各地域で展開してもよい。(IFSW:2014.7)

原理

「価値と原則」を改称

「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」で挙げられた「諸原理 (principles)」に沿って原理とした。原理 (principles) は価値 (values) よりも絶対的でゆるがないものである。

I (人間の尊厳)

ソーシャルワーカーは、すべての人々を、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。



社会的な認識の変化により、性に関する事項をさらに詳細に記載

II (人権)

ソーシャルワーカーは、すべての人々を生まれながらにして侵すことの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。



「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」や「倫理原則に関するグローバルソーシャルワークの声明」により追記

Ⅲ（社会正義）

ソーシャルワーカーは、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。



自由、平等、共生に基づく社会正義の実現を損なうものの一つとして新たに「無関心」を追加した。

Ⅳ（集团的責任）

ソーシャルワーカーは、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。



「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」の原則に含まれていることを踏まえて新規追加。

V (多様性の尊重)

ソーシャルワーカーは、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。



「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」や「倫理原則に関するグローバルソーシャルワークの声明」により追記

VI (全人的存在)

ソーシャルワーカーは、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。



「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」や「倫理原則に関するグローバルソーシャルワークの声明」により追記

I クライアントに対する倫理責任

5.(クライアントの自己決定の尊重)

ソーシャルワーカーは、クライアントの自己決定を尊重し、クライアントがその権利を十分に理解し、活用できるようにする。また、ソーシャルワーカーは、クライアントの自己決定が本人の生命や健康を大きく損ねる場合や、他者の権利を脅かすような場合は、人と環境の相互作用の視点からクライアントとそこに関係する人々相互のウェルビーイングの調和を図ることに努める。



本人の生命や健康を大きく損ねる場合や、他者の権利を脅かすような場合を追記

6. (参加の促進)

ソーシャルワーカーは、クライアントが自らの人生に影響を及ぼす決定や行動のすべての局面において、完全な関与と参加を促進する。



新規条文

IF/IA の倫理(倫理原則)に関するグローバルソーシャルワークの声明)
により追記

7(クライアントの意思決定への対応)

ソーシャルワーカーは、意思決定が困難なクライアントに対して、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護する。



「意思決定能力の不十分な利用者に対して」から変更
また、自己決定と意思決定能力とは全く異なる概念。意思決定能力は、自己決定をするにあたりその判断していく力について述べていくもの、その理念的な自己決定と、手段的な意思決定能力との違いを表明するために言葉を違えている。

9.(記録の開示)

ソーシャルワーカーは、クライアントから記録の開示の要求があった場合、**非開示とすべき正当な事由がない限り**、クライアントに記録を開示する。



社会的変化や事件を踏まえて追記

10. (差別や虐待の禁止)

ソーシャルワーカーは、クライアントに対していかなる差別・虐待もしない。



「性別、性的 指向等の違いから派生する差別や
セクシュアル・ハラスメント」からさらに広義に変更

11. (権利擁護)

ソーシャルワーカーは、クライアントの権利を擁護し、その権利の行使
を促進する。



「利用者を擁護し、あらゆる権利侵害 の発生を防止する」から
より積極的な姿勢。

12.(情報処理技術の適切な使用)

ソーシャルワーカーは、情報処理技術の利用がクライアントの権利を侵害する危険性があることを認識し、その適切な使用に努める。



新規条文

IF/IA の倫理(倫理原則 に関するグローバルソーシャルワークの声明)
により追記

II 組織・職場に対する倫理責任

- 旧倫理綱領の「実践現場における倫理責任」では「実践現場」のターゲットが多義的で、ソーシャルワーカーの業務や実践内容に係る倫理責任と所属機関等を想定した倫理責任とが混在していた。
- クライアントの利益と所属機関の方針との間でズレが生じる場面でソーシャルワーカーが倫理的ジレンマを経験することは少なくなく、所属機関とソーシャルワーカーの関係を整理する必要性は高いと考え、本基準をソーシャルワーカーが所属する機関に対する倫理責任に焦点化し「組織・職場に対する倫理責任」とした。
- 「組織・職場」とした意図は、独立型事務所などの一人職場のソーシャルワーカーも、地域のネットワーク組織のなかで働いていることから本基準に該当する点を示したことにある。

1.（最良の実践を行う責務）

ソーシャルワーカーは、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。



新規条文

福祉、保健、医療などソーシャルワーカーが働く組織の基本理念は、ソーシャルワークと通じるものであるため、最良の業務を遂行するにあたり、組織の使命を認識するところから始めることを明記

2.（同僚などへの敬意）

ソーシャルワーカーは、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。



前倫理綱領条分の「（他の専門職等との連携・協働） ソーシャルワーカーは、相互の専門性を尊重し、他の専門職等と連携・協働する」より変更

連携・協働の前提としての「一緒に働く人々」に対する敬意を意味しており、職種の違いを超えたものとしている。また、同僚は上司や部下も含む。

3. (倫理綱領の理解の促進)

ソーシャルワーカーは、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。



旧倫理綱領の「(実践現場と綱領の遵守) ソーシャルワーカーは、実践現場との間で倫理上のジレンマが生じるような場合、実践現場が本綱領の原則を尊重し、その基本精神を遵守するよう働きかける。」より変更
倫理上のジレンマに関しては別に条文を立てることとして、ソーシャルワーカーの実践が倫理綱領に基づくものであることを職場・組織に浸透させることを主眼とした。

4. (倫理的実践の推進)

ソーシャルワーカーは、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。



旧倫理綱領の「4. (業務改善の推進) ソーシャルワーカーは、常に業務を点検し評価を行い、業務改善を推進する。」より変更
倫理上のジレンマに焦点を当て、そのジレンマを乗り越える責務を示すこととした。

5. (組織内アドボカシーの促進)

ソーシャルワーカーは、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)

ソーシャルワーカーは、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。



新規条文

組織・職場における虐待や差別的・抑圧的な行為の予防・防止の促進を図ること、人々のニーズや社会状況の変化に応じた組織改革を図ることをソーシャルワーカーの倫理責任として位置づけた。

Ⅲ 社会に対する倫理責任における変更

1. (ソーシャル・インクルージョン) ソーシャルワーカーは、あらゆる差別、貧困、抑圧、排除、**無関心**、暴力、環境破壊などに立ち向かい、包摂的な社会をめざす。(無関心を追加)
2. (社会への働きかけ) ソーシャルワーカーは、人権と社会正義の増進において変革と開発が必要であるとみなすとき、人々の**主体性を活かしながら**、社会に働きかける。(「主体性を活かしながら」を追記)
3. (グローバル社会への働きかけ) ソーシャルワーカーは、人権と社会正義に関する課題を解決するため、全世界のソーシャルワーカーと連帯し、グローバル社会に働きかける。(「国際社会」から「グローバル社会」に変更)

IV 専門職としての倫理責任

1. (専門性の向上)

ソーシャルワーカーは、最良の実践を行うために、**必要な資格を所持し**、専門性の向上に努める。



「必要な資格を所持し」を追記

今日、専門職として倫理綱領を有する以上、実践の質を国内外において客観的に示すことができる根拠となる何らかの資格を有することは必須である。IF/IA の倫理(倫理原則に関するグローバルソーシャルワークの声明)において資格所持について言及することを求められたこともあり、本綱領では「必要な資格を所持し」と追記とした。

7. (調査・研究)

ソーシャルワーカーは、すべての調査・研究過程で、**クライアントを含む研究対象の権利**を尊重し、研究対象との関係に十分に注意を払い、倫理性を確保する。



変更

近年、研究対象は個人に限定せず、組織や集団を含むことも多く、その場合の対象の「権利」を尊重することが求められることを踏まえ、前条分の「(調査・研究) ソーシャルワーカーは、すべての調査・研究過程で利用者の人権を尊重し、倫理性を確保する」より変更となった。

8. (自己管理)

ソーシャルワーカーは、何らかの個人的・社会的な困難に直面し、それが専門的判断や業務遂行に影響する場合、クライアントや他の人々を守るために必要な対応を行い、自己管理に努める。



新規条文

IF/IA の倫理(倫理原則に関するグローバルソーシャルワークの声明)により追記
労働者の権利やメンタルヘルスの重要性が社会的に認められている今日、精神労働の領域としてとらえられるソーシャルワーカーが自己管理、セルフメンテナンスを重視することは当然であると考え、ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明の中でも「ソーシャルワーカーは、職業上、私生活、そして社会生活において、職業上そして個人的に自身を必要に応じて、自己管理する必要があります」

4. 用語の注釈

ソーシャルワークの定義

本綱領にいう「ソーシャルワーカー」とは、本倫理綱領を遵守することを誓約し、ソーシャルワークに携わる者をさす。

利用者→クライアント

本綱領にいう「クライアント」とは、「ソーシャルワーカー専門職のグローバル定義」に照らし、ソーシャルワーカーに支援を求める人々、ソーシャルワークが必要な人々および変革や開発、結束に必要な社会に含まれるすべての人々をさす。

ソーシャルワークの場合、「自ら来談し、支援を依頼して来た人」だけでなく、ソーシャルワークの観点(グローバル定義や倫理綱領)に照らし、社会正義や人権、集団的責任や多様性尊重が損なわれているとの認識によって発動される場合(介入・アドボカシー・アウトリーチ等)もあることから、「専門職として対象を認知した場合の用語」

社会の意味するもの

Ⅲ 社会に対する倫理責任

2. (社会への働きかけ) ソーシャルワーカーは、人権と社会正義の増進において変革と開発が必要であるとみなすとき、人々の主体性を活かしながら、社会に働きかける。

において

社会には地域を含む

④1

JFSW : Japanese Federation of Social Workers

制作

「日本ソーシャルワーカー連盟倫理綱領委員会」

日本ソーシャルワーカー協会:岡本民夫、保良昌徳(委員長)、松永千恵子

日本社会福祉士会:西島善久、中田雅章、前嶋弘

日本医療社会福祉協会:早坂由美子、小原真知子、上田まゆら

日本精神保健福祉士協会:柏木一恵、木太直人(会長代行)、岡本秀行、岩本操
事務局:杉山佳子、春見静子、星野晴彦、高石豪、甲田賢一、駿河諦

④2

JFSW : Japanese Federation of Social Workers

改定「ソーシャルワーカーの倫理綱領」に関するパブコメに対する回答 日本ソーシャルワーカー連盟・倫理綱領委員会 2021.2.12		
番号	パブリックコメント	回答
1	今回の倫理綱領の改定に至った経緯を明らかにしてもらいたい。	改定の理由等については、「改定作業の経緯」にまとめた。
2	今回の改定作業の責任所在を明確にし、今後対処する上でも、従来通り代表者、委員の氏名を明記する必要がある。	「改定作業の経緯」に代表者、委員名は記載したが、それぞれが各団体（協会）を代表しての立場であり、適宜、協会内での協議や意見交換を行っていることから、責任の所在はそれぞれの協会とJFSWとなる。
3	この倫理綱領というソーシャルワーカーとは誰なのかを明確にして欲しい。	理念的には、日本国内のすべてのソーシャルワーカーが対象であるべきだが、JFSW構成団体のみが本倫理綱領の誓約を入会及び懲戒等の判断基準としていることから実質的な適用は構成4団体に属するソーシャルワーカーを意味する。また、委員会では成文の注2の「本綱領にいうソーシャルワーカー」とは、本倫理綱領を遵守することを誓約し、ソーシャルワークに携わる者をさす」と合意した。
4	前文の「集団的責任」という用語を「社会的責任」に修正してもらいたい。	グローバル定義に則った改定であり、その中でcollective responsibilityが「集団的責任」と翻訳されているため、それを踏襲した。
5	人々のつながりも社会的包摂も大事であるが、このくだりを含め、全体の書きぶりが、集団主義に傾きすぎている印象がある。集団の価値より前に、個人の価値をまずは尊重すべきである。	6つの原理のうち4つの原理が個人の価値を重んじたものとなっており、集団主義に傾きすぎているとはいえないと判断した。
6	原理の項目に、「全人的存在」を加えるべきである。	ご指摘を受け「全人的存在」を追加した。
7	「社会システム」の「システム」の表現が社会制度だけを示していると感じられて、環境問題などが影をひそめてしまうと感じる。	ご意見を踏まえ、『われわれは、社会システムおよび自然的・地理的環境と人々の生活が相互に関連していることに着目する。社会変動が環境破壊及び人間疎外をもたらしている状況にあって、この専門職が社会にとって～』に変更した。

8	今回のグローバル定義は、国際ソーシャルワーカー連盟だけでなく、国際ソーシャルワーク教育学校連盟も一緒に採択していること、また「実践に基づいた専門職であり学問である」と定義されたこともあるので、「実践および教育に適用され得るもの」にしてはどうか。ソーシャルワーク教育もソーシャルワーク実践に含む、という考え方もあるのかもしれないが、実際には、教育と実践の乖離がみられるので、あえて両方の言葉（実践、教育）を記してはどうか。	「ソーシャルワーク教育・研究もソーシャルワーク実践に含む」という観点から、あえて特別なものとして併記しないこととした。
9	聴覚障害は、情報障害とも言われ、様々な情報ツールが普及した現代社会にあって、聴者との取得の格差、そのことによる生きづらさは解消されていない。手話は言語であり、我が国においては、障害者基本法に明記されている。ろう者は差別を受け、家族からの阻害は過去のことではなく現在にも存在しています。ろう者の特性に配慮した施設、サービスはわずかで、誰も手話をわかってくれない疎外感のなかで過ごす辛さは想像を超えたものでしょう。	とても重要なご指摘であるが、本項目は「グローバル定義」を引用した箇所であり、本倫理綱領でその内容を変更することはできない。
10	「原理」ではなく「価値と原理」とすべきである。理由として、(人間の尊厳)は価値、説明の文章を原理と考える。	グローバル定義で挙げられた「諸原理」に沿って「principle (原理)」とした。
11	グローバル定義にある4つの原理に、「人間の尊厳」と「全人的人間」を加えた理由は何か？	基本的にはこれまでの倫理綱領を尊重した上で、IFSW「グローバル定義」を基本に、「アジア太平洋地域における展開」「日本における展開」を視野に入れ、2018年7月に改訂されたIF/IAの倫理(倫理原則に関するグローバルソーシャルワークの声明)との整合性を取ることから、これが加えられた。
12	諸外国の『倫理綱領』の基本的枠組みは、1.「価値(Value)」,2.「倫理原則/原理(Ethica Principle)」,3.「倫理基準(Ethical Standard)」から構成され、今回の『倫理綱領』は、1.「価値と原則」、2.「倫理基準」となっているが、今回「価値」を不要と判断し、倫理綱領から完全に削除した理由は何か？	グローバル定義では、「Principles of social justice～」となっており、「value」ではなく「principle(=原理)」が使用されており、そちらに統一した。IFSW事務局長によると、「principle」は「value」よりも上位概念であり、揺るがないものであるということであった。したがって、今までの「価値」を不要とは判断していない。

13	『改定案』は、ソーシャルワーカーとしての「専門職」の『倫理綱領』になっていない。ソーシャルワークの「原則／原理 (social work principle)」として、「基本的価値 (principal value)」のみが6つ提示され、「手段的価値」(専門職としての専門価値: professional value)がない。NASWでも、「専門価値」として、「専門価値の実現に、自らの時間とエネルギー(命)をささげます」と言う意味の「貢献 (service)」が最初に明記してある。「専門価値」を明記することが必須であるが、どのように考えるか？	ご指摘の「専門価値」「手段的価値」については、「倫理基準」の中の「専門職としての倫理責任」において述べている。
14	「貢献」を専門職としての倫理責任に入れ、貢献(サービス)をどこかに残すべきである。	人間の尊厳、人権、社会正義、集団的責任、多様性の尊重、全人的存在の中ですでに「貢献」もしくは「実現」と言及しており、重複すると判断して削除した。
15	「誠実」はふさわしい訳語では無いが、意味するところは「倫理綱領を守ろうとする専門職の姿勢」であり、この姿勢は残して頂きたい。	「貢献」に関しては、I、IIの繰り返しになっているため削除した。「専門的力量」に関しては、「専門職としての倫理責任」の項目で網羅できるので削除した。「誠実」は、現行の倫理綱領の中で記載されている「誠実」の意味が倫理綱領に対しての誠実であることから、前文の文章の中に、「本綱領を制定してこれを遵守することを誓約する」という文言に網羅されていると判断し、削除した。
16	『倫理綱領』における2つの基本的価値として、「人間の尊厳」と「社会正義」があり、それを実現する専門価値としての3つの手段的価値として「貢献」「誠実」「専門的力量」があります。ソーシャルワーク専門職『倫理綱領』として、今回の国際定義の改定を受けてのことであり、国内外に通ずるものであるためには、専門職アイデンティティの根幹の3つの価値を削除することはあってはなりません。	「貢献」に関しては、I、IIの繰り返しになっているため削除した。「専門的力量」に関しては、「専門職としての倫理責任」の項目で網羅できるので削除し、「誠実」は、現行の倫理綱領の中で記載されている「誠実」の意味が倫理綱領に対しての誠実であることから、前文の文章の中に、「本綱領を制定してこれを遵守することを誓約する」という文言に網羅されていると判断し削除した。 本改訂は、ソーシャルワークのグローバル定義とソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明に則り、本改定を行った。したがって、ここでは、現行の修正、加筆、削除も行う必要があると判断した。

17	新綱領の6つ原理のうち、「人権」と「全人的存在」は他の「価値と原理」であり、「人間の尊厳」と「多様性の尊重」は内容が重複し冗長である。従って「人間の尊厳」、「社会正義」、「集団的責任」、「多様性」とすることで十分である。	新綱領の6つ原理はそれぞれ異なる原理を示しており、重複感はあるかもしれないが、どれも重要であるためあえて記載した
18	原理IIで、「具体的な侵害することのできない権利とはなにか」の説明書きはあったほうが良いのではないかと？	倫理綱領はできる限り簡潔な文章構成とする方針の下、説明的な文章は控えた。なお、具体的な例示を挙げることは、それ以外のものが除外されるという誤解を受けることがある。
19	原理II(人権)項目の記載には「精神科の強制医療を否定すること」も含まれるのか？理由として、精神科の強制医療は、CRPDでも原則否定であるが、日本の精神医療は、社会防衛思想と強制入院制度の影響が強く、PSWもその影響下にある。そのため、原理(人権)は、「現状においては十分に守られていない」と理解すべきで、この点に関する議論は必要である。	それぞれの事象に関することは、今後、倫理綱領に照らし合わせて議論を重ねていきたいと考える。
20	原理Iの「人権」とは:「生まれながらにして侵害することのできない権利を有する存在として」の「権利」を「人権」にする。「人権」は人間が生まれながらにして平等に持っている権利であり、権利に内包される概念であることから、「権利」というより「人権」にしたほうが良い。そうすれば、後半の「その権利」は「人権」をさすことになるのではないかと。	人が生まれながらにして侵害することができない「権利」を「人権」とした。
21	冒すことのできない「権利」とは具体的にはどのような権利を指すのか、明示あるいは例示してもよいのではないかと。個人主義偏重への反省から集団的責任との共存が掲げられている中、「権利」の中身や責任との関係に混乱が生じる可能性はないかと感じる。	N018と同様、倫理綱領はできる限り簡潔な文章構成とする方針の下、説明的な文章は控えることとした。なお、具体的な例示を挙げることは、それ以外のものが除外されるという誤解を受けることがある。
22	原理Iに「障壁」を加えるべきである。	「障壁」は「差別」の中に含まれていると理解し、表記しないこととした。
23	原理IIIに「無関心」とあるが、さらに「無視」を加えるべき。	無関心は重要なキーワードなので挿入した。ただし、無視は無関心の中に含まれているものと理解し、あえて挿入しないこととした。

24	原理Ⅲに「戦争」を挿入すべきである。理由は、いかなる理由があろうと、戦争を容認してはならない。戦争の開始は福祉の敗北であるため。「戦争のない社会」を目指すべき。また、「環境破壊」より「環境問題」と言葉を変えたほうがわかりやすい。”	戦争について記載するのは究極の状態であり、第一に差別・排除・暴力がない状態が求められると考えられる。また日本では現時点では戦争がなくなじみにくい。他方で環境問題は幅広く、漠然としているため、環境破壊という語を使った方が理解しやすいと考え、こちらの用語を用いた。
25	原理Ⅳの「集団的責任」を、なぜ原理に取り入れたのか。	グローバル定義に「集団的責任」が原則に加えられたことから、本倫理綱領においても「原理」に加えることとした。
26	原理Ⅳ（集団的責任）「・・・互恵的な社会の実現に貢献する」とあるが、SWは互恵的な社会を目指すと考えているのかということになり違和感を感じるので、互恵的な社会は使わないほうが良いのではないか。	グローバル定義の注釈の中に、原則の説明があり、その中に、共同体の中で互恵的な関係を確立することの重要性を強調することから、「互恵的な社会の実現に貢献する」とした。
27	原理ⅠとⅡとⅥの「人間の尊厳」と「人権の尊重」「全人的存在の尊重」との違いとは何か？	人間の尊厳と人権の尊重、全人的存在の尊重はかさなっているように見えるが、それぞれに違いがある。また倫理綱領では漏れがないように項目設定をし、特に全人的理解は、クライアント本人がスピリチュアルな側面もあるということを含めて捉えていく必要がある。
28	基準Ⅰ これまでの「利用者」を「クライアント」にしたことに賛成。加えて、今回修正した理由を明確に説明することを希望する。なぜなら、倫理綱領についての説明責任は、作業に関わった委員だけでなく、全てのソーシャルワーカーにあり、その意味で、委員会は、それぞれの文言を説明しておく必要がある。	「利用者」は、「社会サービスや施設、あるいは公共施設や娯楽施設などを、自らの意志で選択し、活用する人」を意味し、その場合のソーシャルワークの発動は「当事者自身の判断や選択が基準」となる。しかしソーシャルワークの場合、「自ら来談し、支援を依頼して来た人」だけでなく、ソーシャルワークの観点（グローバル定義や倫理綱領）に照らし、社会正義や人権、集団的責任や多様性尊重が損なわれているとの認識によって発動される場合（介入・アドボカシー・アウトリーチ等）もあることから、「専門職として対象を認知した場合の用語」として「クライアント」を採用した。
29	基準Ⅰ-4「説明責任」とは、一般的には「アカウンタビリティ」を指し、行為の結果について説明する責任という意味で有り、「情報をわかりやすく説明する」というような軽い意味では無い。	わかりやすく説明するだけではなく、SW本人が自分たちの支援の方向性や結果について、見えるように説明する責任があるという意味で「説明責任」でよいと判断した

30	倫理基準Ⅰ（クライアントの自己決定の尊重）の検討の経緯が知りたい。	3つの案を併記してパブコメを求めたが、第3案である現行条文に賛同する意見が多かった。その意見を反映した。また、綱領は簡潔が原則であるが、すべての人がわかりやすい指針となるよう、具体的に書かれている3案を採用した。
31	2005年イギリス意思能力法においては意思決定能力は特定の事柄についての意思決定である。意思決定能力があるという前提において支援すべきであり、能力がないことを前提において「意思決定能力の発揮が困難なクライアント」と指定するのは問題がある。例「ソーシャルワーカーは、クライアントが意思決定能力を有することを前提に支援をする。特定の事柄について意思決定能力の発揮が困難な場合にクライアントに対して、その時々意思決定能力の状況に応じて、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護する。」	ご指摘のとおり、意思決定能力があるという前提において支援すべきであり、意思決定能力の発揮が困難な場合にクライアントに対して、その時々意思決定能力の状況に応じて、常に最善の方法を用いて利益と権利を擁護する、という趣旨で述べている。
32	基準Ⅰ-6（参加の促進）で、「すべての局面において、完全な関与と参加」とあるが、例えばオランダにおいて尊厳死された方がいるように、本人の意思で自死する場合は、ワーカーはその意思に関与してもいいが、しかしその場に参加しない自由はあってもいい(PTSDの回避)	ワーカーはその意思に関与してもいいが、その場に参加しない自由はあってもいい(PTSDの回避)というお考えは現実的である。ここで述べられているのは、あくまで本人の参加の権利を保障するという趣旨である。
33	基準Ⅰ-7（クライアントの意志決定への対応）意思決定能力の発揮が困難なクライアントに対するソーシャルワーカーの責務を明確にするため。また、自己決定の尊重と代理決定の関係も明確にする必要があると考える。自己決定と意思決定の整理もしていただきたい。”	自己決定と意思決定能力とは全く異なる概念です。意思決定能力は、自己決定をするにあたりその判断していく力について述べていくものであって、その理念的な自己決定と、手段的な意思決定能力との違いを表明するために言葉を違えている。ご指摘の通り代理決定も本人の自己決定権を尊重する方向で考えていくべきものであると考え、条文を作成した。
34	基準Ⅰ-8（プライバシーの尊重と秘密の保持）にある条文の最後の一文を残して頂きたい。「業務を退いた後も」というのは当然です。暗黙の了解ですが、だからこそあえて明記することに意義があると思います。	委員会では「業務を退いた後も」というのは当然という意見はあったが、自明なことと考えられるため、あえて記載しなかった。

35	基準 I-8 (プライバシーの尊重と秘密の保持) プライバシーに「秘密」を加えることに賛成<理由>個人情報保護法が適用されてから、個人情報をプライバシーと混同し過度に秘匿する例が多い。個人情報とプライバシーは質も量も異なるものとの説明を加えて上で、「プライバシーは尊重」し、「秘密を守る」という表現にした方が良い。	委員会でも意見の趣旨と同様に知りえた情報というのは秘密の保持であり、プライバシーは個人の尊厳にかかわるもので別概念であると考えた。項目は統合したが、別概念として「プライバシーの尊重と秘密の保持」とした。意見にある個人情報は保護と同時に開示され、活用されることが必要であるが、別項目にもあるのでここでは「秘密の保持」に限定した。「保持」という言葉は、「守る」という言葉以上に「秘密を保ち持ち続ける」という意味でより厳しい概念として使用している。
36	基準 I-10 (差別や抑圧、虐待の禁止) ソーシャルワーカーは、クライアントに対して、いかなる差別や抑圧、虐待をしない。に変更する	差別と虐待には抑圧も含んでいると思われる。そのため今回の倫理綱領には抑圧の文言は付記していない。
37	基準 I-11 (権利擁護) 「権利」を「人権」に修正する。理由として、法律用語だと、権利は成年後見制度といった民法上の権利のイメージが強く、福祉サービスや日常生活での契約行為といった私法関係の権利の範囲に留まる印象を持つ方も少なくないような個人的印象があります。憲法で保障された基本的人権の保障という文脈だと人権の表記の方が定義としては、より明確かと個人的には感じる。	委員会では 基本的人権に加えて様々な権利も保証する必要があるという文脈で権利擁護が述べられている。一部私法的に捉えられるが、幅広く権利として認識して頂きたいという趣旨でここでは、権利という語を用いた。
38	33. (デジタル技術の適切な使用) 倫理綱領の中ではとても具体的だったので、あえて入れた理由があればご教示ください。	これは国際連盟の倫理原理にも記載され、現在の課題として大きく取り上げられているために今回加えることになった。
39	34. 「デジタル技術」という言葉の概念、定義が分かりにくいのでは? インターネット、SNSなどのことを指すのでしょうか? 社会の変化に対応する大切な項目だと思いますが、簡潔・適切な言葉は何でしょう…?	検討委員会で検討の結果、デジタル技術から情報処理技術とした。情報処理技術が社会的に広く使われていると考えられたためである。

40	基準 II-2 (同僚などへの敬意) の部分を、以下のように修正する。(他職種の専門性の尊重と連携・協働) ソーシャルワーカーは実践場面において、他職種の専門性を尊重し、自らの実践が倫理的に展開されるよう、連携・協働する。理由: 敬意を払うということが、ソーシャルワーカーとしての自律性と倫理的実践の妨げとなる恐れがあると感じる。倫理的実践を行う上で、他職種の専門性を尊重することは重要である。敬意を払うという表現はソーシャルワーカー自身が謙ることを意味しており、謙ってはいは真の倫理的実践はできないと確信している。	本項目は「一緒に働く人々」に対する敬意を意味しており、職種の差異を超えたものとしている。また、同僚は上司や部下も含む。(項目のタイトルを「2. 同僚等への敬意」に修正した。)
41	基準 II-2 (同僚などへの敬意) は、現行のままの方が良いのではないか? 理由: 改定案であると「同僚」はもちろん、たの専門職等についても、組織・職場内に限定されるおそれがある。	本項目は所属する組織・機関に対する倫理責任に焦点化している。ソーシャルワークにおいて、組織との関係での倫理的ジレンマが生じており、そうした場面での倫理責任を明記することが必要と考えた。また、現行の「実践現場における倫理責任」は専門職としての倫理責任と重複している内容も見られ、その整理も行った。
42	“旧版の (情報の共有) が削除された代わりに (情報の適切な活用) を入れてはどうか。例えば (情報の適切な活用) ソーシャルワーカーは、支援に当たって、クライアントに関する情報について、本人の同意の元、もしくは法に則って、本人の最善の利益を図るため適切に活用する。” <理由> ソーシャルワーカーにとってクライアントの情報を適切に扱い活用することは重要である。	これは本来行動規範に入れるべき項目であって、倫理原則に入れることは適切ではないと考えられます。まずは本人の利益を考えることが優先され、情報の共有は手段として位置づけられるためである。
43	「ソーシャルインクルージョン」を「社会的包摂」に変更し、ますます分かりにくくなったような気がします。	政策的用語としては、「社会的包摂」の方が使用されますが、「ソーシャルインクルージョン」という用語は「ノーマライゼーション」の考えを発展させたものとして一般的に使用されているものであり、今回ソーシャルインクルージョンに変更した。
44	倫理基準 社会に対する倫理責任 2. (社会への働きかけ) において、変革と開発が必要であるとみなされるとき、は介入するけど、そうでないときは放置してよいように読める。「介入する」という用語は、福祉ではよく使われるが、一般社会の感覚からは違和感がある。	ご指摘に従い、本綱領では、語尾を「介入」ではなく、「働きかける」とした。

45	人権と社会正義の増進に必要な変革と開発を進めるため、といった書き方のほうがよい。次に、「開発」という言葉は、こういう文脈での使い方が日本語としてなじんでいない。「発展」や「展開」のほうが、まだ理解しやすいが、いっそ割愛してしまって「変革」だけほうほうがよい。	日本語としてなじまない表現という声もあるが、グローバル定義の中で採用されているのにはそれなりの理由や背景があると考えられることから、この言葉が使われているのかを含め、ソーシャルワーカーにとっての開発の意味や意義を理解していく必要がある。ここでは「人権と社会正義の増進において」という条件下で「変革と開発が必要」とされている点をあわせて理解する必要がある。
46	「社会開発」という概念は、経済開発という概念に対峙するものとして国連によって使用され始めた。グローバル定義においては「経済開発が社会開発の前提である」という従来の考え方には賛同しない」と書かれ、環境破壊を伴う経済開発とは異なる社会開発を目指すとしている。文中で単に「変革」「開発」と表記することにより「経済開発」と誤って認識される恐れがあるため、「社会変革」、「社会開発」と書いていただきたい。	グローバル定義の中で「社会変革と社会開発」と使われているという点からも、これらの表現をそのまま使ったほうがよいという考え方は成り立つ。一方、グローバル定義の解釈においては「社会変革の任務は、(中略)現状が変革と開発を必要とするのみなされる時、ソーシャルワークが介入することを前提としている」と「変革と開発」とも記されている。ここでは「社会変革」という任務において、という条件がついている。同じく日本の倫理基準においても、「人権と社会正義の増進において」という条件下では、あえて「社会」という言葉を繰り返すことなく、「変革と開発」で十分であると考えた。
47	「人権と社会正義に関する課題」とあるが、「平和」についても記載があった方がよいのではないかと。理由前文に「平和を擁護し・・・」との文言もあるが、他の項目で触れられていないため。	人権と社会正義には平和が含まれていると考え、あえてここでは挿入しないこととした。
48	旧倫理綱領の「実践現場」という言葉は、所属組織内だけでなくケアマネジメントにおける「支援チーム」内の連携も含まれているものと解釈していました。新倫理綱領では「組織・職場」が所属組織に限定されている印象を受ける。成年後見人にも「チーム」という概念が提唱されていることをふまえ、基準Ⅱの条文に「(支援)チーム」の概念を含むよう工夫するか、新たにⅣ「実践現場の組織間・専門職連携における倫理責任」の項目を起す必要を感じる。	ご指摘のような場面での倫理責任を明記することが必要であり、これまでの「実践現場における倫理責任」は専門職としての倫理責任と重複していると捉え、その整理を行なった。 →no. 41を参照のこと

49	連携・協働については「他の専門職等への敬意」で網羅されているということでしょうか。連携・協働は社会福祉士法にも記載されていますので、倫理綱領にも掲載した方がよいのではないのでしょうか。連携・協働は社会福祉士法にも記載されていますので、倫理綱領にも掲載した方がよいのではないのでしょうか。	連携・協働を具体的な行為として行う際の倫理責任を示している。
50	パブリックコメントの対象にはなっていませんが、「倫理綱領」と「行動基準」の違いは何ですか？	本倫理綱領の改定後は、行動基準等について各団体において検討されることとなる。
51	「組織」の対象を少し明らかにしたい。理由：自組織なのか他組織までなのかももう少し示してもよいかと考える。	no. 41削除(旧61)を参照
52	基準Ⅲ(社会に対する倫理責任)は全体的に漠然としている。明確で具体的な基準となるような記載を希望する。理由、ただでさえ、日本のソーシャルワーカーは社会の変革に取り組むことなく制度内に終始しているなどと揶揄されている。社会的包摂や変革に取り組むことについての充実した記載を望む。	「社会」は多面的であり、地域社会、グローバル社会等を含んでいる。これらより、旧綱領の「実践現場における倫理基準」を新倫理綱領の「組織・職場における倫理基準」に整理した。
53	基準Ⅳ-1 必要な資格とは何ですか？ また、資格だけではなく、資格化されていない技術や知識の向上の重要性を提示すべき。	「資格」には多様な資格があります。専門職として倫理綱領を有する以上、実践の質を客観的に示すことができる根拠となる何らかの資格を有することは必須であると考えられます。ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明の中でも、資格の所持について言及することが求められている状況があることから、本綱領では、「必要な資格を所持すること」を採用した。
54	スーパービジョンの文言を残すことが必要と考える。あえて「スーパービジョン」という言葉も削除する理由はなにか？	スーパービジョンについては現在独自の行動規範があることや近年、スーパービジョン以外にも専門性の向上のために有効な手段は多様化していることを鑑み、「1. 専門性の向上」に集約した。

55	基準IV-1：旧条文の再掲載 <理由>職能団体として専門性の向上は会の存続として必須であると考えますが、取り扱われ方が縮小しているように感じます。また、社会福祉士という国家資格を有する職能団体の倫理綱領でありながら、最良の実践を行うために、社会福祉士という国家資格以外の資格を取らなければ役に立たないというニュアンスを対外的に発信しているように捉えられます。また、生涯研修制度及びスーパービジョンを会を推進していますが、それすら否定しているように捉えられます。是非、再考をお願いします。	「資格」には多様な資格があり、専門職として倫理綱領を有する以上、実践の質を客観的に示すことができる根拠となる何らかの資格を有することは必須であると考えられる。ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明の中でも、資格の所持について言及することが求められている状況があることから、本綱領では、「必要な資格を所持すること」を採用した。
56	基準IV-1：「ソーシャルワーカーが教育・訓練・管理に携わる場合、相手の人権を尊重し、専門性の向上に寄与する」に修文する。<理由>改定案の「教育・訓練・管理における責任を負う場合」とすると、責任を負わない場合が除外されてしまう。ハラスメントは責任を負わない立場でも起こりうる。・改定案の「同僚などすべての」にすると職場に限定されてしまう。現行通り「相手」とし、広い概念にしておいた方が良いのではないかと。	教育や訓練、管理はそもそも職場や専門職種で行われることであり、それをより明文化した。本項目では専門職としての倫理責任を扱っていることから、その対象は現行の「相手」よりもより具体的に示す必要があると判断し、「同僚などすべて」という表現を採用した。
57	基準IV-7：「権利」を「人権」に修正を希望する。<理由>法律用語だと、権利は成年後見制度といった民法上の権利のイメージが強く、福祉サービスや日常生活での契約行為といった私法関係の権利の範囲に留まる印象を持つ方も少なくないような個人的印象があります。憲法で保障された基本的人権の保障という文脈だと人権の表記の方が定義としては、より明確かと個人的には感じる。	近年、研究対象は個人に限定せず、組織や集団を含むことも多く、その場合の対象の「権利」を尊重するという意味で「人権」ではなく「権利」を採用した。
58	基準IV-7 「倫理性を確保する」を「倫理的配慮を行う」に修正する <理由> わかりやすい表現にするため。	「配慮」では十分ではなく、しっかりとそれを担保する必要があるため、現行の表現を採用した。

59	基準IV-8 「自己管理」は必要な項目かと思う。援助の前提として必要。「他の人々」という文言が分かりにくい。	ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明の中でも「ソーシャルワーカーは、職業上、私生活、そして社会生活において、職業上そして個人的に自身を必要に応じて、自己管理する必要があります」と記載されているので、本項目を採用した。クライアントに限定せず、同僚や連携する他職種も含むために「他の人々」とした。
60	基準IV-8 (自己管理) 自己管理が突然追加されて文章全体のつながりが無い。また、何故今「自己管理」を強調するのか「自己責任」とは取られないか。 ・「自己管理」とても大切。ストレスマネジメント、セルフケアといったこと。この詳細を行動基準に明記して欲しい	労働者の権利やメンタルヘルスの重要性が社会的に認められている今日、精神労働の領域としてとらえられるソーシャルワーカーが自管理、セルフメンテナンスを重視することは当然であると考え、ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明の中でも「ソーシャルワーカーは、職業上、私生活、そして社会生活において、職業上そして個人的に自身を必要に応じて、自己管理する必要があります」と記載されているので、本項目を採用した。
<p>注1 本資料は、今回の「倫理綱領」の改定作業の途中で行なったパブリックコメントに対する回答を委員会としてまとめたものである。</p> <p>注2 パブリックコメントには同様の内容のご意見が複数寄せられたため、同内容のコメントは一つにまとめて回答した。</p>		

学会企画シンポジウム①

ソーシャルワーク教育の 新しいグローバルスタンダードの 可能性について検討する

<シンポジスト>

木村 真理子 氏

(IFSW教育諮問委員会アジア太平洋地域代表, 日本女子大学名誉教授)

空閑 浩人 氏

(本学会副会長, 社会福祉士養成課程教育内容等見直し作業チーム委員, 同志社大学教授)

和気 純子 氏

(本学会理事, IASSW理事, 日本ソーシャルワーク教育学校連盟副会長, 東京都立大学教授)

中島 康晴 氏

(日本ソーシャルワーカー連盟, 社会福祉法人地域の空・NPO法人「地域の絆」代表理事)

<コーディネーター>

Virág Viktor 氏

(本学会理事, 長崎国際大学講師)

2021年度 日本ソーシャルワーク学会 第38回大会 学会企画シンポジウム①
ソーシャルワーク教育の新しいグローバル・スタンダードの可能性について検討する
2021年7月17日(土) 午後@オンライン

2020年11月に、国際ソーシャルワーク学校連盟(IASSW)と国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)が定める「ソーシャルワーク教育及び養成のグローバル・スタンダード」の更新版が公開された。グローバル・スタンダードは、2004年にオーストラリアのアデレードで開かれた合同世界会議の際に両団体の総会にて採択された。更新版の新しい枠組みは、18ヶ月以上にわたるグローバル規模の協議の成果として、2020年6月～7月に開催されたIASSWとIFSWのオンライン総会において承認された。

新しいグローバル・スタンダードに至るまで、全世界に広がる協議プロセスを通して、125カ国、5つの地域組織、約400校の大学等の意見が集約された。また、新しいバージョンは、2014年に採択された「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」と2019年に更新された「ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明」の内容を反映している。

シンポジウムでは、新しいグローバル・スタンダードの可能性について、①更新の経緯と注目のポイントを把握した上で、②国家資格者養成教育の見直しカリキュラムとの比較、③国内外のソーシャルワーク教育の課題への示唆、そして④日本の実践現場が更新版に期待できることという観点から検討する。

13:00～13:10 趣旨説明とシンポジスト紹介

13:10～13:30

テーマ①「グローバル・スタンダードの更新プロセスの経緯と注目すべき新しい内容」
木村 真理子 (IFSW 教育諮問委員会アジア太平洋地域代表、日本女子大学名誉教授)

13:30～13:50

テーマ②「新しいグローバル・スタンダードと福祉士養成新カリキュラム」
空閑 浩人 (社会福祉士養成課程教育内容等見直し作業チーム委員、同志社大学教授)

13:50～14:10

テーマ③「ソーシャルワーク教育の課題と新しいグローバル・スタンダードの示唆」
和気 純子 (IASSW 理事、日本ソーシャルワーク教育学校連盟副会長、東京都立大学教授)

14:10～14:30

テーマ④「新しいグローバル・スタンダードに対する日本の実践現場からの期待」
中島 康晴 (日本ソーシャルワーカー連盟、社会福祉法人地域の空/NPO 法人地域の絆・代表者)

14:30～14:40 休憩

14:40～15:20 質疑応答・ディスカッション

15:20～15:30 まとめ

コーディネーター：Virág Viktor (長崎国際大学)

以上



学会企画シンポジウム

ソーシャルワーク教育の新しいグローバル・スタンダード の可能性について検討する

2021年7月17日（土）13：00～15：30

スケジュール（2時間半）

- 13：00～13：10 趣旨説明とシンポジスト紹介（10分）
- 13：10～14：30 シンポジスト報告（4人×各20分）
- 14：30～14：40 休憩（10分）
- 14：40～15：20 質疑応答とディスカッション（40分）
- 15：20～15：30 まとめ（10分）

趣旨説明とシンポジスト紹介

ヴィラーグ ヴィクトル

VIRÁG VIKTOR

(本学会理事・長崎国際大学講師)

グローバルス・タンダードの概要

- 2020年11月に、国際ソーシャルワーク学校連盟（IASSW）と国際ソーシャルワーカー連盟（IFSW）が定める「ソーシャルワーク教育と養成のグローバル・スタンダード」の更新版が公開
- グローバル・スタンダードは、もともと2004年にオーストラリアのアデレードで開かれた合同世界会議の際に両団体の総会にて採択

新しいグローバル・スタンダード

- 更新版の新しい枠組みは、18ヶ月以上にわたるグローバル規模の協議の成果として、2020年6月～7月に開催されたIASSWとIFSWのオンライン総会において承認
- グローバル・スタンダードの更新に至るまで、全世界に広がる協議プロセスを通して、125ヵ国、5つの地域組織、約400校の大学等の意見が集約
- この新しいバージョンは、2014年に採択された「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」と2018年に更新された「ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明」の内容も反映

本シンポジウムの検討課題

1. 更新の経緯と注目のポイントの把握 (報告①)
2. 国家資格者養成教育の見直しカリキュラムとの比較 (報告②)
3. 国内外のソーシャルワーク教育の課題への示唆 (報告③)
4. 日本の実践現場が更新版に期待できること (報告④)

報告① 作成者とIFSW・JFSWの立場より

グローバル・スタンダードの更新プロセスの 経緯と注目すべき新しい内容

木村 真理子

(IFSW教育諮問委員会アジア太平洋地域代表、日本女子大学名誉教授)

木村先生の紹介

- 日本女子大学 名誉教授
- 公益財団法人 愛恵福祉支援財団 常務理事
- 日本精神保健福祉士協会 国際委員
- 2014～2018年：国際ソーシャルワーカー連盟（IFSW） アジア太平洋地域会長・グローバル副会長
- IFSW ソーシャルワーク教育諮問委員会 アジア太平洋地域代表
- 関連著書：
 - グローバリゼーションと国際ソーシャルワーク 『新世界の社会福祉』 第12巻第3部(2020)
 - カマラムS・木村他編著(2021)“IFSWアジア太平洋地域加盟国のネットワーク開発” (2021)、IN BEST PRACTICE IN SOCIAL WORK METHODS、NORTON, BOOK.COM (E-BOOK)
 - カマラムS・木村他編 (2019) 「コミュニティ開発による女性のアイデンティティ獲得の経験」 『グローバルアジェンダの経験』 IFSW PRESS

報告② 日本の国家資格とソ教連の立場より

新しいグローバル・スタンダードと 福祉士養成新カリキュラム

空閑 浩人

(本学会副会長、社会福祉士養成課程教育内容等見直し作業チーム委員、同志社大学教授)

空閑先生の紹介

- 同志社大学 教授
- 本学会（日本ソーシャルワーク学会） 副会長
- 日本ソーシャルワーク教育学校連盟 常務理事
- 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 委員
- ミネルヴァ書房を中心にソーシャルワークの専門書を複数ご執筆

報告③ IASSWとソ教連の立場より

ソーシャルワーク教育の課題と 新しいグローバル・スタンダードの示唆

和気 純子

(本学会理事、IASSW理事、日本ソーシャルワーク教育学校連盟副会長、東京都立大学
教授)

和気先生の紹介

- 東京都立大学 教授
- 国際ソーシャルワーク学校連盟 (IASSW) 日本代表理事
- 日本ソーシャルワーク教育学校連盟 副会長
- 本学会 (日本ソーシャルワーク学会) 理事
- 日本学術会議 第一部会員
- 日本社会福祉学会 副会長・国際学術交流委員会委員長
- 新ミネルヴァ社会福祉士養成テキストシリーズの監修ほかソーシャルワーク、高齢者福祉に関する文献の編集、執筆

報告④ JFSWと実践現場の立場より

新しいグローバル・スタンダードに対する 日本の実践現場からの期待

中島 康晴

(日本ソーシャルワーカー連盟、社会福祉法人地域の空／NPO法人地域の絆・代表者)

中島先生の紹介

- REGIONOグループ 代表者
 - 特定非営利活動法人 地域の絆 代表理事
 - 社会福祉法人 地域の空 理事長
- 公益社団法人 日本社会福祉士会 副会長
- 認定社会福祉士・博士（教育学）東北大学大学院教育学研究科
- 著書
 - 2014年『よくわかる地域包括ケアの理論と実践 - 社会資源活用術』日本医療企画（単著）
 - 2017年『地域包括ケアから社会変革への道程【理論編】【実践編】』批評社（単著）
 - 2019年『「出逢い直し」の地域共生社会【上巻】【下巻】』批評社（単著）
 - 2019年『ソーシャルワーカー「身近」を革命する人たち』ちくま新書（共著）

質疑応答とディスカッション

ヴィラーグ ヴィクトル

VIRÁG VIKTOR

(本学会理事・長崎国際大学講師)

ソーシャルワーク教育のグローバルスタンダード

2021年日本ソーシャルワーク学会シンポジウム

木村真理子、Ph.D.

日本女子大学名誉教授

名称から受ける印象と本書（GS）の内容

- ▶ 『ソーシャルワーク教育のグローバルスタンダード（GS）』は、IFSW がIASSWとともに、社会変化に即し、世界のソーシャルワーカー教育（養成）カリキュラムに一定の水準を担保することを目指して行った提言を含む
- ▶ ソーシャルワーク教育について、世界各地の養成機関が、担保すべき教育の内容と要素について言及したもの

2000年から現在まで～社会背景に即して関連文書の改定 その1 ソーシャルワーク専門職のグローバル定義

- ▶ **ソーシャルワーク専門職のグローバル定義**の改定作業——2000年モンリオール会議の際に改定の提案、2010年にも改定の動き
- ▶ 2014年オーストラリアメルボルン会議にて、IFSW, IASSWそれぞれの総会にて、改定案を採択

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*1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*3。(日本ソーシャルワーカー連盟HPより引用)

その2 グローバルアジェンダへの取り組みに着手2010～ (最初の10年)～グローバル化に対応するソーシャルワーク 実践・教育・研究～

- ▶ 香港の世界会議(2010)にてIFSW会長(D.ジョーンズ)が提案
- ▶ グローバルなソーシャルワークの課題と周辺課題を国連、国際NGO等と共有し、連帯と相互協力による解決に向けた動きを活性化させる
- ▶ ソーシャルワークの働きを顕在化させる活動として：IFSWの5地域にソーシャルワークのアジェンダを設定；組織的成功事例を通じた課題解決過程に関する情報収集を行う観測所を設定
- ▶ 国際会議(2年ごと)にテーマを設定して、取り組みの成果を評価
- ▶ 国際社会にソーシャルワークの実践をアピール
- ▶ 課題解決に向けた関係組織のネットワーク化を図る

第1フェーズ(2010~2020)：第1の柱から第4の柱まで

第2フェーズ(2020~2030)「包括的社会変革の共同構築」

2020~2022 Ubuntu “皆がいるからこそ私がいる”

「社会的連帯とグローバルなつながりの強化」

その3 ソーシャルワーク専門職の倫理に関する声明 の改定 新たな観点

GSの目的は、水準を示して準拠を迫ることではない

- ▶ 簡潔でコンパクトな内容に改定
- ▶ ソーシャルワーク実践・教育・社会変化と多様な価値などの連動性を重視
- ▶ 加盟国、各国のソーシャルワーカー養成教育機関、カリキュラム統制機関の方針等を視野に入れた内容構成
- ▶ 例えば、英国ソーシャルワーカー協会は、同GA内容、例えばコア・カリキュラム内容を、専門職養成教育委員会に提言し、内容について了解している（IFSW教育諮問委員会委員長談、20210709）→GSが提案する方向について、ソーシャルワーカー養成教育組織と英国ソーシャルワーカー協会との合意が成立している
- ▶ 欧米先進諸国では類似の流れが生じている
- ▶ それ以外のIFSW加盟国の教育カリキュラム検討機関（教育機関と専門職機関）の教育カリキュラムの内容の現状はどうか、国の社会政策等の立脚点や制度はどのような状況にあるのか

その4 ソーシャルワーク教育のグローバルスタンダード 1～4は相互に関連 その背景

- ▶ グローバリゼーション～ローカリゼーション～グローバルな課題
- ▶ 地球各地で生じる社会問題：テーマや構造に共通性
- ▶ ソーシャルワークの対応：技術に共通性
- ▶ ソーシャルワークの特徴と実践技術を国際社会で技術を顕在化させる意義
- ▶ 問題解決の際のソーシャルワークの機能：多様なレベルの縦・横の部門や機能をつなげることが、課題解決に有効に機能すると主張
- ▶ 人材養成と国際場面で働くソーシャルワーク人材養成の必要性
- ▶ 課題：国の制度と養成課程により、国を超えたソーシャルワークの介入や対応に制約

『SW教育のグローバルスタンダード』の 今後の展開

- ▶ 第1段階：GSの要素をどのような科目に取り入れ教育の展開を図っているかその**実態を把握**
- ▶ 第2段階：国際教育組織（IA）と国際実践組織（IF）は、協働作業により、教育場面においてGSの提案要素を実現方法を模索する（**世界の教育を同じカリキュラムで統制することを意味しない**）
- ▶ 包括的なカリキュラム内容等の考案や対応策を講じる

背景・状況からみたソーシャルワーク問われる要（以下IASSW仮訳）

1. 社会構造的な不備、差別、抑圧、社会的、政治的、環境的、経済的な不正が、グローバルを含むあらゆるレベルで人間の発達にどのような影響を与えるかについてのクリティカルな理解を考慮しなければならない。
2. 伝統、文化、信念、宗教、習慣が、それらが成長のための資源や障壁となる可能性を含めて、生涯にわたる人間の発達にどのように影響を与えるかについての知識。
3. ソーシャルワーク、社会科学、人文科学の諸理論および地域・民族に固有(indigenous)の知に関する知識。
4. ソーシャルワークの起源と目的に関するクリティカルな理解。
5. サービス利用者のコミュニティに影響を与える歴史的な不正と、それに対処するためのソーシャルワーカーの役割に関するクリティカルな理解。
6. 専門職間の連携とチームワークを促進するために、関連する職業や専門職に関する十分な知識。
7. 地域的、国家的、広域圏的、国際的なレベルでの社会福祉政策(またはその欠如)、サービス、法律に関する知識。
8. 政策立案、実施、評価、社会変革のプロセスにおけるソーシャルワークの役割の理解。

背景・状況からみるソーシャルワーク（つづき） （IASSW仮訳）

9. 人権、社会運動、およびそれらと階級、ジェンダー、民族・人種に関連した問題との相互関係についての知識。
10. 関連する国際条約、法律、規制、社会開発目標などのグローバル・スタンダードに関する知識。
11. 環境破壊がコミュニティのウェルビーイングに与える影響へのクリティカルな理解と環境正義の推進。
12. ジェンダー平等への焦点化。
13. ジェンダーに基づく暴力の構造的な原因と影響の理解。
14. 周縁化された、弱い立場にある、マイノリティの人々に影響を与える構造的な問題に重点を置くこと。
15. すべての人間のストレンクスや可能性を前提とし、それらを識別し認識すること。
16. 政治的・民族的紛争や暴力の影響を受けたコミュニティにおいて、持続可能な平和と正義を促進するためのソーシャルワーク。

実践におけるソーシャルワーク

教育プログラムは学生が以下を実践できるように準備しなければなりません。（IASSW仮訳）

1. 生涯にわたる人間の行動と発達に関する知識を適用する。
2. 社会的決定要因が人々の健康とウェルビーイング（精神的、身体的、感情的、スピリチュアル）にどのように影響を与えるかを理解する。
3. 個人、家族、グループ、プログラム、組織、コミュニティなど、あらゆるレベルの人と人と組織の間で、健全で、共同的で、抑圧的ではない関係を促進する。
4. 異なる声、特に周縁化や排除を経験したグループの声を包摂することを促進し、代弁・擁護（advocate）する。
5. 個人の人生経験と個人の価値観とソーシャルワークの実践との関係を理解する。
6. 理論、倫理、研究・知識を実践の中で統合する。

実践におけるソーシャルワーク：教育プログラムは学生が以下を実践できるように準備しなければなりません。(IASSW仮訳)

7. プログラムで特定された目標を達成し、サービス利用者への専門家としての義務を果たすために、アセスメント、関係構築、エンパワーメント、支援プロセスに関する十分な実践スキルを習得する。プログラムは、プログラムの焦点や専門的な実践の方向性に応じて、社会的支援の提供や、発達の・保護的・予防的・治療的介入を実施することを含め、実践者が目的を果たせるよう準備を促す。
8. 人間の発達とすべての人の可能性を促進することを目的とした原則、知識、スキルに基づいたソーシャルワークの介入を適用する。
9. 社会政策やプログラムが人権や正義をどのように促進し、あるいは侵害するか、クリティカルな分析を行う。
10. 和構築、非暴力活動、人権に基づくアドボカシーを介入手法として用いる。
11. 問題解決およびストレングスに基づいたアプローチを用いる。
12. クリティカルで自己省察できる実践者を成長する。
13. 国家的、広域的、国際的なソーシャルワークの倫理綱領とその適用可能性を、文脈に応じた現実に適用する。
14. パワーの複雑さ、微妙さ、多元的、倫理的、法的、対話的な側面について言及し、他者と協働できる能力。

引用文献

日本ソーシャルワーカー連盟 『ソーシャルワーク専門職のグローバル定義』 http://jfsw.org/definition/global_definition/#::~:~:text

日本ソーシャルワーカー連盟 『ソーシャルワーカーの倫理綱領』
<http://jfsw.org/code-of-ethics/>

IASSW-IFSW 『ソーシャルワーク教育・養成のためのグローバル・スタンダード(仮訳)』 (JASWE)

グローバルアジェンダ

IFSW the Global Agenda <https://www.ifsw.org/social-work-action/the-global-agenda/>

2021年度日本ソーシャルワーク学会 第38回大会（オンライン大会） 学会企画シンポジウム
「ソーシャルワーク教育の新しいグローバル・スタンダードの可能性について検討する」

新しいグローバル・スタンダードと福祉士養成新カリキュラム
— 「学問」としてのソーシャルワーク研究に基づく専門職の養成に向けて—

空閑 浩人（同志社大学）

はじめに

(1) ソーシャルワークは「**実践に基づいた専門職であり学問 (practice-based profession and an academic discipline)**である」(ソーシャルワーク専門職のグローバル定義、2014)

- * 「学問」としてのソーシャルワーク研究のあり方が問われている
- * この時代と今日の社会状況のなかで、ソーシャルワーク研究は、人々の生活実態や実感、そして地域や社会の現実状況と乖離しない「学問」でなければならない
- * 「傍観者」や「評論家」にならず、「渦中」にいて思考・実践すること、言葉を紡ぐこと

コロナ禍で仕事を失った私に、あなたの学問は何をしてくれると言うのか。お金を慈善団体に寄付する資産家のほうが、あなたよりもよほど社会に貢献している。しかもあなたの働く大学だって非正規雇用労働者を多く雇っている。矛盾ではないか。大学の学問が減じようが知ったことではない。私たちは、子どもにひもじい思いをさせたくないから、嫌な仕事でも睡眠時間を削ってやってきた。自分の好きな研究を、朝から晩まで机の上でできるあなたたちに、私の気持ちなど分かるはずもない。

(藤原 2021 : 11) (下線は引用者)

(2) 2020年度第37回鹿児島大会（オンライン大会）シンポジウムのテーマ&趣旨

学会企画シンポジウム（研究推進第2委員会企画）

【テーマ】「**社会福祉士・精神保健福祉士養成カリキュラム改正とソーシャルワーク研究・教育・実践の課題—本学会に求められることは何か—**」

【企画趣旨】

社会福祉士および精神保健福祉士の養成課程における教育内容の見直し案（新カリキュラム）が、2019年6月に公表された。この新カリキュラムでは、現行の科目名にある「相談援助」が、「ソーシャルワーク」に置き換えられた。その教育内容では、ミクロからメゾ、マクロレベルに至る包括的な支援としてのソーシャルワークの理論と実践、その方法や技術の習得が目標とされている。それは、個人や家族への直接的な支援から、個人・家族を取り巻く地域や社会環境の改善への働きかけ、そして社会変革に迫るソーシャルワークの学びである。

また、この度の見直しの背景には、昨今の人々が抱える生活課題の多様化や複雑化、複合化に対して、制度や分野を横断した関係職種や機関、組織の連携・協働による対応と支援が求められている状況がある。そのように、わが国のソーシャルワークを取り巻く状況が変化するなかで、福祉専門職の専門性と他領域の専門性の交錯と越境の課題、そして福祉専門職によるソーシャルワーク実践の現状とソーシャルワーク教育や研究との間の乖離の課題への対応が求められている。それは当然、養成校もしくは研究者の課題でもある。

まさに今、ソーシャルワーク（の実践、教育、研究）のあり方が問われている時である。そこで本シンポジウムでは、今日の社会状況のなかでの様々な生活課題に対応しうるソーシャルワーク研究と実践そして教育のあり方について議論したい。このことは、様々な分野や領域で実践されるソーシャルワークが依拠する共通基盤を学術的、理論的に構築し、ソーシャルワークの実践や教育現場に向けて発信すべき団体として、本学会に求められる使命と役割を再考することにつながると考える。

(「日本ソーシャルワーク学会 2020年度第37回大会開催要項」より、下線は引用者)

(3) 本シンポジウムでの報告者(空閑)の発言内容

1. 福祉士養成新カリキュラムで何が変わったか、そして変わるべきは何か
2. グローバル・スタンダードと日本のこれからのソーシャルワーカー養成教育の課題
3. ソーシャルワーカー養成の「学問的基盤」となるソーシャルワーク研究が必要

1. 福祉士養成新カリキュラムで何が変わったか、そして変わるべきは何か

(1) 新カリキュラムの背景と特徴

①「相談援助」から「ソーシャルワーク」へ(新カリキュラムの背景にある社会状況と生活問題)

日本の社会福祉の歴史を辿ると、児童福祉や高齢者福祉、障害者福祉など、それぞれの専門分化した法制度の下で、施策やサービス、支援の整備・充実が図られてきた。しかし、昨今の社会状況の急激な変化の中で、既存の制度では対応困難な様々な生活課題が顕在化している。さらにその生活課題も複合化、複雑化の様相を呈している。個人や一つの家族で複数の生活課題を同時に抱える状態もある。このような状況や課題に対しては、制度や分野を横断または越境して、関係職種や機関、組織が連携・協働しての対応と支援が求められる。まさに今は、ソーシャルワークが求められる時代なのであり、そのことはすなわちソーシャルワーク(の実践、教育、研究のあり方)が問われる時代であると言える。(空閑浩人「巻頭言：『相談援助』から『ソーシャルワーク』へ」『J. S. S. W NEWS 日本ソーシャルワーク学会通信』No. 126、2019年12月20日発行から抜粋)

②総合的かつ包括的な支援体制の構築について学ぶ科目「地域福祉と包括的支援体制」(社会、精神共通科目)や貧困や生活困窮に関する科目「貧困に対する支援」(社会専門)の創設

- *多様化・複雑化・複合化する生活問題に対して、分野・制度横断的、総合的・包括的、重層的な対応と、そのための多職種、他業種や地域住民との連携・協働が求められる
- *児童、高齢、障害等の分野を横断する「横串科目」としての位置づけ

③両福祉士に「原理」の名の付く科目「社会福祉の原理と政策」(社会・精神共通)や「精神保健福祉の原理」(精神専門)の創設

- *基本的人権の保障、尊厳の保持、社会正義の実現など社会福祉の歴史や思想、社会問題への視点等について学ぶ

④社会福祉士「ソーシャルワーク実習」の実習時間の増加(180時間→240時間)

- *機能の異なる2カ所以上の実習施設等で行うことと、1カ所で180時間以上の実習とすること

⑤両福祉士とも「医学概論」「心理学と心理的支援」「社会学と社会システム」の必修科目化、および両福祉士の共通科目の増加(11科目420時間→13科目510時間へ)

(2) 新カリキュラムとソーシャルワーカー養成

①そもそも「ソーシャルワーカー養成」とは何か

- *「国家試験合格者養成」「国家資格取得者養成」がソーシャルワーク教育やソーシャルワーカー養成ではない
- * (たとえば大学の)4年間で学ぶ知識と技術では、専門職に必要なものとして決して十分ではない
- *だからこそ、資格取得後、卒業後も見据えて、大学や養成校で教え・学ぶことは何かを考えること
- *たとえば「倫理綱領」(原理や倫理基準)について、「知識」として知っていることと、それに基づく実践を行えることとは異なる
- *社会の変化に対応できる実践力の獲得とそれを磨くための学びを、資格取得後や就職後も自主的に継続できること(そしてそのような環境や機会を整備して提供することも大学・養成校の責任)

*そのための基礎となる「コンピテンシー」を、学生たちが在学中に習得し培うこと

*「国家試験」のあり方に関する議論やソーシャルアクションの必要性

「正解」に向けてたくさんの「知識」を積み重ね、難しい試験を突破した人であっても、そのまま「良い支援」を行えるわけではないのです。国家試験で担保されるのは、あくまでもソーシャルワークの知識的側面です。有資格であることは、支援の質を最低限保障するものとして限定的にとらえる必要があるでしょう。(荒井 2017 : 78)

まして個別の人間の生活状況を理解し、その人にあった自立を目指す支援の担い手としてふさわしい知識や思考を問う社会福祉専門職の国家試験が、選択式の問題の正答率だけで判断されているのであろうか。(茨木 2021 : 118)

②大学や養成校における新カリへの対応が「形式」や「外枠」「体裁」の議論だけになってはいけない

*養成カリキュラムが新しくなったからと言って、それだけでソーシャルワーク教育がよくなるわけではない

*実習時間が増えたからといって、それだけで実践力ある専門職が養成されるわけではない

*それを担う大学や養成校、教員の姿勢や意識や実践、教育体制も新たにしなければならない

*必要なのは、科目の設置や読替や実習の時期をどうするかなどの「形式」や「外枠」「体裁」の議論(だけ)ではない

*どのようなソーシャルワーカーを養成するのか、そのためにどのようなソーシャルワーク教育を行うのか、学生たちにどのような学びと経験の機会と場所を提供するのか、教員はどのような姿勢や意識、教育内容やプログラムをもって臨むのか、の議論が必要である (AP、CP、DPの議論)

*「ソーシャルワーク教育・研修のためのグローバル・スタンダード (仮訳)」より

(「養成校」の「3. カリキュラム」から引用)

プログラムのカリキュラム基準について、養成校は以下の基準を一貫して保証しなければならなりません。

- カリキュラムと指導方法は、養成校のプログラム目標、期待される成果、使命に関する声明と一致している。
- プログラムの理論と実習教育の構成要素を組織が実施・評価するための明確な仕組みが存在する。
- カリキュラムの継続的な見直しと開発を行うための具体的な着目
- 実践におけるテクノロジーの倫理的な使用、カリキュラムの提供、遠隔/混合ラーニング、ビッグデータの分析、ソーシャルメディアとの連携のための明確なガイドライン (9 頁、下線は引用者)

2. グローバルスタンダードと日本のソーシャルワーカー養成教育 (新カリキュラムを踏まえて)

(1) 個人の向上と社会の向上のプロセスを同時に志向して行動するのがソーシャルワーク

①あらためて「ソーシャルワーク」は何をする職業なのか

まず最初に、ソーシャルワークとは次のような職業だと述べておきたい。すなわち、人々相互の影響や行為によって社会は向上をみること、また他方、社会の変化が個々人の向上を促すものだということ、そしてこの二つのプロセスを併せて遂行する職業がソーシャルワークなのである。(15 頁)

同じような専門職のうちでもソーシャルワークの主張が独自のものであるのは、対人的関係を通じて、社会変革と個人の向上の両面を専門職の役割の中に結びつけるという点にある (45 頁)

(Payne=2019) (下線は引用者)

②ミクロ、メゾ、マクロレベルの実践を相互に連動させて展開させる職業がソーシャルワーク

*「ソーシャルワーク教育・研修のためのグローバル・スタンダード（仮訳）」より
（「根拠」の9から引用）

カリキュラムで提供される専門分野にかかわらず、プログラムは、個人、家族、グループ、組織、コミュニティなど、すべてのレベル（すなわち、ミクロ、メゾ、マクロ）での実践の相互接続性を学生が理解できるように準備する必要があります。このような幅広い理解は、学生が批判的、倫理的で有能な実践者になるのに有用です。（5-6 頁、下線は引用者）

*新カリにおけるメゾやマクロの強調（？）によって、ミクロへの視野を失うことのないように（逆にミクロへの視野がメゾ・マクロを見ないことにならないように）したい

「社会」が視野に入ると、とたんに、話題は「大きい」ものになる。使う「ことば」も、「大きい」ものになる。「大きい」ものに触れながら、それでも「小さい」ことを忘れないようにしたい、といつも思ってきた。（高橋 2021 : 23）（下線は引用者）

（2）大学や養成校でソーシャルワークを学ぶ学生たちに知って欲しい、習得して欲しいこと

*人々が抱える様々な生活問題に対する「社会構造的な」視点や状況把握はソーシャルワークの要

*社会科学や人文科学の知見を学ぶこと、人間と社会に関する幅広い知識や考え方を得ること、そして何よりその地域で暮らす当事者や利用者を含めた地域の人々に学ぶこと

*この時代におけるソーシャルワークやソーシャルワーカーの存在意義や役割、可能性について考察し、創造していくこと

*資格取得後や卒業後の学び「こそ」が大切であること（理論と実践がソーシャルワークの両輪）

*「ソーシャルワーク教育・研修のためのグローバル・スタンダード（仮訳）」より
（「養成校」の「4. コアカリキュラム」「ソーシャルワークの文脈」から引用）

文脈の中におけるソーシャルワークに関連して、教育プログラムには以下の内容が含まれていなければなりません。

1. 社会構造的な不備、差別、抑圧、社会的、政治的、環境的、経済的な不正が、地球規模を含むあらゆるレベルで人間の発達にどのような影響を与えるかについての批判的な理解を考慮しなければならない。
2. 伝統、文化、信念、宗教、習慣が、それらが成長のための資源や障害となる可能性を含めて、生涯にわたる人間の発達にどのように影響を与えるかについての知識
3. ソーシャルワーク、社会科学、人文科学の諸理論および民族・地域に固有の知識
4. ソーシャルワークの起源と目的に関するクリティカル（批判的・検証的）な理解

（10-11 頁、下線は引用者）

（3）ソーシャルワーカーにとってのリベラルアーツの意義（資格取得後の学びも視野に入れて）

*その状況を知っているのは、経験しているのは、抱えているのは当事者や地域住民の側であり、そこへ出向くことで成り立つのがソーシャルワーカーの仕事であり、ソーシャルワークの学びや研究

*そして、対象から多くを学ぶためには、広い視野、敏感なアンテナ、柔軟なものさし、しなやかな知性などが必要であり、ソーシャルワーカーにとってのリベラルアーツの意義や可能性もここにある

*ソーシャルワークという思考や実践の魅力や醍醐味にもつながる

社会環境と人間行動の理解のためには、心理学、社会学、人類学、経済学、政治学、歴史学といったさまざまな社会科学の素養が必要になる。芸術や文学を学ぶことで、美意識と創造性に対する理解力が得られる。哲学を学ぶことで、さまざまな思考方法と知識体系を吟味する機会が得られる。科学を学ぶことで、人間の生物学的性質と環境の物理的特性に対する洞察を得ることが出来る。

（Dubois&Miley=2017 : 65）（下線は引用者）

* 専門教育を受けた後でこそ意味を持つ教養教育もある（専門家のためのリベラルアーツ）

まず、自分のやっている学問が社会の中でどういう意味を持つかを考えること。二つ目に、自分のやっている学問を全く専門の異なる人にどう伝えるかを考えること。三つ目に、具体的な問題に対処するときほかの分野の人とどんなふうに協力できるかを考えること。この三点が専門家のためのリベラルアーツにとって大事な点です。（藤垣 2020：58）（下線は引用者）

3. ソーシャルワーカー養成の「学問的基盤」となるソーシャルワーク研究が必要

(1) ソーシャルワークは、研究と教育と実践とが相互に影響を与え、相互に連動する営み

「ソーシャルワーク教育・研修のためのグローバル・スタンダード（仮訳）」より
（「根拠」の8から引用）

したがって、カリキュラムの中でグローバルとローカルを結びつけることは、世界中のソーシャルワーカーの学問的基盤を強化することになるでしょう。（5 頁、下線は引用者）

（「養成校」の「3. カリキュラム」から引用）

養成校は、常に以下のカリキュラムの開発を旨とすべきです。

e. ソーシャルワークを学ぶ学生が批判的思考を行うスキルと合理的説明を行う学問的姿勢、新しい経験やパラダイムへの開放性、生涯学習へのコミットメントを醸成できるように支援する。

（9 頁、下線は引用者）

（「養成校」の「5. 研究と学術活動」から引用）

学問としてのソーシャルワークは、ソーシャルワーク、社会科学、人文科学の諸理論や民族・地域に固有（土着）の知に支えられています。ソーシャルワークの知識と学問は、教育提供者、研究機関、独立した研究者、地域社会、ソーシャルワーク組織、実践者、サービス利用者など、多様な情報源から生み出されています。

すべての教育機関は、ソーシャルワークの学問としての発展、批判的理解、生成に貢献することを目指すべきです。（15 頁、下線は引用者）

(2) 今こそ「新しい価値観の創造」につながるソーシャルワーク研究を

* 人間と社会の「新しい価値観の創造」がソーシャルワーク研究に求められている

* あらためて「糸賀一雄」（1914-1968）を読み直す

精神薄弱（原文ママ）という現象が社会で問題になるのは何によってなのであろうか。こうこう根源的な問いに誘われることによって、私たちは社会的構造的な矛盾に目を向けさせられざるを得なかった。そしてその問題性は同時に人間の価値観に私たちをいざなうものであった。いふなればこの子たちとの取り組みの歴史は、それはまことにささやかなものでしかなかったけれど、それ自体としては社会のさまざまな矛盾のただなかにあって、人間の新しい価値観の創造をめざすといった歴史的な戦いの一環であったともいうことができるであろう。それはいまも終わってはいない。おそらくは永遠の戦いでもあろうか。（糸賀 1968：10 頁）（下線は引用者）

* ソーシャルワーク・ソーシャルワーカーを支え、導く理論研究の意義と役割

「福祉」は理論だけで進むものではないし、実践や運動がなければ進展しないが、理論のない「福祉」は場当たりのものになってしまう。（中略）改革せんとする頭が向かう方向性は、理論により示す必要があるのである。（岩崎 2018：256）（下線は引用者）

おわりに

* 国家施策を追随する（？）ソーシャルワークやソーシャルワーカー養成ではなく、ソーシャルワークの側から、求められるソーシャルワーカー像やカリキュラムのあり方を問うこと

- *日本のソーシャルワークの10年後、20年後、30年後を見据えて、教育や研究で今何をやるべきなのか、そしてどのようなソーシャルワーカーを育てるのかを考えること
- *たとえば、「AI時代」のソーシャルワークや「人新生」時代のソーシャルワークを考える
- *2020年からのコロナ禍の経験と学びを、これからのソーシャルワーク（教育、実践、研究）にどうつなげていくのか
- *『ペスト』が話題となったアルベール・カミュ（Albert Camus）による『反抗的人間』より

不条理の体験では、苦悩は個人的なものである。反抗的行動がはじまると、それは集団的という意識を持ち、それが万人の冒険となる。（中略）一個人を苦しめていた病気が、集団的ペストとなる。われわれのものである日々の苦難のなかにあつて、反抗は思考の領域における「われ思う（コギト）」と同一の役割を果たす。反抗が第一の明証となるのである。しかし、この明証は個人を孤独から引き出す。反抗は、すべての人間に、最初の価値をつくらせる共通の態度である。われ反抗す、故にわれら在り。

（カミュ 1958：22）（下線は引用者）

- *個人に起こる不条理の体験や苦悩（生活問題）を、集団的、社会的なこととして共有すること
- *昨今の様々な生活問題を生み出す社会のあり方や世の中の価値観に対する「反抗」や「抵抗」「異議」（疑問をもつ、思考する、行動する、伝える、発信する、実践する・・・）を手放さないこと
- *福祉士養成新カリキュラムのスタートを契機として、これからのソーシャルワーク（研究、教育、実践）が何を思考し、行動し、発信して、人々と共有していくべきなのかを考えたい
- *「われソーシャルワークを実践（研究、教育）す、故にわれら在り」

【文献】

- ・荒井浩道（2017）「「教えない」ソーシャルワーク教育—「余白」が担保する主体的・対話的な学び」後藤広史ほか著『ソーシャルワーカーのソダチーソーシャルワーク教育・実践の未来のために』生活書院、73-102頁
- ・Banks, Sarah (2012) Ethics and Values in Social Work, 4th Ed., Palgrave Macmillan (=2016、石倉康次・児島亜紀子・伊藤文人監訳『ソーシャルワークの価値と倫理』法律文化社)
- ・Dubois, B. & Miley, K. K. (2014) Social Work: An Empowering Profession, 8th Ed., Pearson Education (=2017、北島英治監訳、上田洋介訳『ソーシャルワーカー一人々をエンパワメントする専門職—』明石書店)
- ・藤垣裕子（2020）「専門家のためのリベラルアーツ—教育実践の現場から—」石井洋二郎編『21世紀のリベラルアーツ』水声社、57-95頁
- ・藤原辰史（2021）「それは何か信じられないことが起こる前触れ」集英社新書編集部『「自由」の危機—息苦しきの正体』集英社新書、10-21頁
- ・茨木尚子（2021）「日本のソーシャルワーカー教育とAOP—社会福祉専門職教育に今こそAOPが必要な理由」坂本いずみ他著『脱「いい子」のソーシャルワーカー—反抑圧的な実践と理論—』現代書館、106-122頁
- ・糸賀一雄（1968）『福祉の思想』NHKブックス
- ・岩崎晋也（2018）『福祉原理—社会はなぜ他者を援助する仕組みを作ってきたのか—』有斐閣
- ・カミュ著、佐藤朔・白井浩司訳（1958）『反抗的人間（カミュ著作集IV）』新潮社
- ・空閑浩人（2021）「新たな時代に求められるソーシャルワーク教育—『社会福祉学』を基盤に行動するソーシャルワーカーの養成を目指して—」『ソーシャルワーク研究』Vol. 47 No. 1、5-15頁
- ・日本ソーシャルワーク教育学校連盟（2020）『社会福祉士の養成課程の見直しを踏まえた教育内容及び教育体制に関する調査研究事業・実施報告書』
- ・Payne, Malcolm (2006) What is professional social work, Policy Press (=2019、竹内和利訳『ソーシャルワークの専門性とは何か』ゆみる出版)

ソーシャルワーク教育の課題と 新しいグローバル・スタンダードの示唆

和気 純子（東京都立大学）

IASSW（国際ソーシャルワーク学校連盟）の概要

- ・ 1928年、第1回世界ソーシャルワーク会議（パリ）で設立
- ・ 設立当初は、欧州を中心に51校により構成
- ・ 戦後、現在の名称となり加盟校は世界に拡大、アジア太平洋、ヨーロッパ、アフリカ、ラテンアメリカ、北米およびカリビアン の5つの地域連盟と連携。
- ・ 国連の諮問資格をもち、ジュネーブ、ウィーン、ニューヨーク、バンコク等における国連活動にNGOとして参加
- ・ 2年ごとに総会を開催、理事会および各種委員会等によって運営
- ・ 日本からは現在120校が加盟し、代表理事が理事会に参加

国際ソーシャルワーク教育学校連盟ホームページ <http://www.iassw-aiets.org>

IASSWのミッション

- ・世界におけるソーシャルワーク教育の発展の促進
- ・ソーシャルワーク教育の質を担保するための基準の作成
- ・ソーシャルワーク教育、実践、開発に関わる国際交流と連帯の促進
- ・人権擁護とソーシャルワークに関わる政策提言とアドボカシー
- ・複数国の教育研究者が関わる国際ソーシャルワーク研究の助成・推進

<http://www.iassw-aiets.org>

IASSWの活動

- ・ソーシャルワーク教育者・研究者による世界会議（隔年、IFSW、ICSWとの共催）
- ・年に2回の理事会
- ・オンラインマガジン『SOCIAL DIALOGUE』の発行
- ・国連での代表
- ・IFSWおよびICSWと共同で、雑誌『International Social Work』の発行
- ・常設委員会およびタスクフォースの活動
- ・SW教育に関する国際的な（小規模）共同研究への助成
- ・国際的な政策文書の作成（IFSWと共同作成）

『ソーシャルワーク専門職のグローバル定義』

『ソーシャルワーク教育・養成のグローバル・スタンダード』

『ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明』

<http://www.iassw-aiets.org>

IASSWと国際ソーシャルワーク教育の歴史的展開（1）

<1928年>

数千人のソーシャルワーカー、教育者、関係者がパリで開催された第1回ソーシャルワーク会議に集結。Alice Salomonの主導により、ソーシャルワーク教育機関の国際的な協会の設立が重要な会議の成果となる。

<1929年>

ベルリンにて、国際ソーシャルワーク学校委員会の定款が採択。

<1930年代>

世界的な不況下にも関わらず、第2回世界会議（ベルリン）、第3回世界会議（ロンドン）の開催。ナチスによるSalomon会長職解任要求にも、断固とした姿勢を貫く。

<1940年代>

第二次世界大戦により、相互の通信が途絶えるも、戦後、1946年に非公式の理事会開催、Rene Sandがリーダーとなり、より大規模な組織化を模索。1947年、IASSWは国連の諮問資格を取得、最も早く承認をえた組織の一つとなる。1948年、アメリカ・アトランティックシティで戦後初の会議の開催。

<http://www.iassw-aiets.org>

IASSWの歴史的展開（2）

<1950年代>

1950年、ICSWとともにパリで大規模な世界大会を開催。ラテンアメリカ、アジアからの理事参加によるグローバル化。国連がソーシャルワークは専門的な教育を必要とする決議を採択。ICSWと共に雑誌『インターナショナル・ソーシャルワーク』を創刊（まもなくIFSWも参加）。組織の名称が、現在のIASSWとなる。1958年、東京でアジア初のIASSW大会を開催。

<1960年代>

IASSW代表が社会福祉担当大臣会議に参加（1968年）。ラテン・アメリカ地域連盟の設立（1967年）。

<1970年代>

家族計画教育におけるソーシャルワークに関する20カ国のプロジェクトを、国内外組織からの大規模助成により支援。家族福祉に関する出版物がアフリカ、アジアで増大。アフリカで初めての大会が開催（ナイロビ、1974年）。アフリカ（1971年）、アジア太平洋（1974年）で地域連盟の設立。

<http://www.iassw-aiets.org>

IASSWの歴史的展開（3）

<1980年代>

<http://www.iassw-aiets.org>

『ソーシャルワーク教育の世界ガイド』（1984年）を刊行。東欧諸国を対象としたセミナーや協議を実施。

<1990年代>

国連およびIFSWと共同で『人権とソーシャルワーク』を出版。ソーシャルワーク教育の世界センサスで1600のプログラムを紹介。中国におけるソーシャルワーク教育プログラムの設立支援開始。北京で開催された国連女性会議でワークショップを開催。

<2000年代>

オンラインマガジン「SOCIAL DIALOGUE」の創刊

IFSWとともに「ソーシャルワークの定義」「ソーシャルワークの倫理原則声明」改訂版の採択、「ソーシャルワーク教育・養成のグローバル・スタンダード」「ソーシャルワークのグローバル・アジェンダの採択」（2004年）、「ソーシャルワークと社会開発のためのグローバル・アジェンダ」（2012年）。ニューヨーク国連代表チームは、社会開発委員会、女性の地位向上委員会、ハイレベル政治フォーラム等で数々のワークショップを主催。UNAIDSとの共同プロジェクトにより、ソーシャルワークとHIV/AIDSに関する書籍の出版。アフリカ、アジアからの会長の選出（2004、2008、2012）。「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」（2014年）「ソーシャルワークの倫理原則声明」（2018年）、「ソーシャルワークと社会開発のためのグローバル・アジェンダ」（2020年）、「ソーシャルワーク教育・養成のグローバル・スタンダード」（2020年）改訂版の採択。

ソーシャルワーク教育のグローバル化とIAASW

<http://www.iassw-aiets.org>

- (1) 欧州での組織化が起源、ナチス（政治権力）からの独立の維持
- (2) 1970年代からの本格的なグローバル化と地域連盟の設立（ローカル化）
- (3) 1990年代よりIFSWとの協働、2000年代より共同文書の作成
- (4) 1980年代の東欧、1990年代から中国、2000年代はベトナム等、（元）共産主義国へのソーシャルワーク教育の設立支援
- (5) 2000年代以降、アフリカ、アジア諸国におけるソーシャルワーク教育の発展（能力開発委員会等によるコンサルテーション支援、GSがその基準となる）と、SW教育における西欧主義（植民地主義）への異議申し立てによるIndigenousの強調
- (6) 国連への参加と協働

課題

- ・ 加盟校の偏り、減少、乖離（パンデミックによる資金難、発展途上国の台頭とアンバランス）
　　<2019年>学校372、個人等218　<2020年>学校305、個人等183　アジア太平洋諸国が6割に急増
- ・ 他団体との緊張関係、国際政治情勢の不安定（自国第一主義、強権的独裁国家の覇権）

国際政治情勢とソーシャルワーク教育

- ・ 最近の例：2021年6月 イスラエルによるパレスチナ自治区への大規模な空爆
- ・ ● IASSWは、かねてより個別の紛争や災害へのメッセージは、公平性堅持のため理念的な表現にとどめ、個別案件への言及や対応は地域連盟の対応にまかせてきた。
- ・ ● 一部の急進的主張をもつ理事らより、イスラエルに対する糾弾とイスラエル学校連盟に対する何らかの制裁措置を発動すべきとの動議が提出（かつて、アパルトヘイトのもとで、南ア共和国の学校連盟に対するボイコットを展開）
- ・ ● イスラエル学校連盟、アメリカの複数の加盟校・関係者より、こうした動きに反対する声明や文書が次々と届く。
- ・ ● 理事会での投票により、（僅差にて）イスラエル、パレスチナ双方への言及とパレスチナ学校連盟への再建支援を明記することで議決。

日本のソーシャルワーク教育をめぐる課題

- 社会福祉教育、ソーシャルワーク教育の多様化と2極化
社会福祉士資格取得コース受講者とそれ以外の学生の乖離、分断
 - * 日本学術会議『大学教育の分野別質保証のための教育課程編成上の参照基準～社会福祉学分野～』（2015年）
- 資格取得コース受講者の減少と進路・キャリア選択の多様化⇒実態把握・分析
- 社会福祉士国家試験合格率が孕む問題：教育成果の質と量
社会福祉士・・・30% 精神保健福祉士・・・60% 他の保健医療職、介護職
既卒者への対応（合格率12%）⇒検討会への意見書の準備（ソ教連）
- 留学生の増加と多文化共生支援⇒実態分析把握・分析の必要性
- 学部、大学院（研究者養成、高度専門職業人養成）、認定課程、生涯教育の体系化
 - * 日本学術会議『社会福祉系大学院発展のための提案～高度専門職業人養成課程と研究者養成課程の並立をめざして～』（2014年）
- 学生、地域、専門職団体、サービス利用者、自治体との協働関係の構築＝実践教育協議体
- オンライン教育の可能性と妥当性の検証
- BCPの策定と地域資源としてのソーシャルワーク教育・教育機関の役割
- 子ども家庭福祉士（仮称）の創設？と内容

日本学術会議『大学教育の分野別質保証のための教育課程 編成上の参照基準社会福祉学分野～』（2015年）から

○社会福祉学を学ぶ学生（社会福祉士国家資格の取得の有無にかかわらず）が身につけるべき 基本的素養（学生のニーズの多様化）

「福祉マインド」人間の尊厳などの価値をふまえて自らが社会的役割を遂行するために必要な素養＋「市民性の涵養」（ジェネリックなスキル）

社会福祉学教育によって習得される固有の能力

- 1) 個人の尊厳を重視支援する能力
- 2) 生活問題を発見し、普遍化する能力
- 3) 社会資源を調整・開発する能力
- 4) 社会福祉の運営に貢献する能力
- 5) 権利を擁護する能力
- 6) 個人の力を高め社会を開発する能力

ジェネリックスキル

- 1) 社会で暮らす一人一人の生活を重視し、多様な価値観を受容する
- 2) 人権の支援をもち差別や社会的排除の問題に気づく
- 3) 他人の話に耳を傾け、その人が抱えている課題を認識し、ソあれが社会の問題であるとして把握する
- 4) 日々の生活の中で市民としての責務を果たす
- 5) 市民社会の様々な活動に積極的に参加し、広く人々の生活の質の向上に貢献する
- 6) 他者と共同してよりよい共生社会を構築するための役割を担う

学生、地域、専門職団体、サービス利用者、自治体 養成校が協働する実践教育プラットフォームの構築

●ソ教連による新たな取り組み

都道府県ごとの養成校、職能団体、事業者団体の連携・協働の推進を図るため、これまで、全国を7分割していた地域ブロックを13ブロックへ再編成。

身近な地域において、各団体が人材養成・育成・確保に協働して取り組む実践教育のプラットフォームの構築をめざす。

●社会福祉士・精神保健福祉士全国統一模擬試験受験者調査

概ね実習を行った分野に就職する傾向。実数体験や実習指導者が就職先の選定

に影響を及ぼし、福祉関係への就労の促進要因となる。「仕事のやりがい」「良好な人間関係」「労務環境の健全さ」も促進要因。⇒**追跡調査の必要性**

⇒**ソーシャルワーク教育におけるサービス利用者の参加と協働の仕組みづくりが必要**

自治体における社会福祉専門職雇用 ～ソ教連全国自治体調査から～

○社会福祉法改正により2021年4月より市町村における包括的な支援体制構築事業の実施
(付帯決議：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)

- モデル事業実施自治体⇒「相談支援包括化推進員」の8割が社会福祉士資格を保持
- モデル事業実施予定自治体においても、ソーシャルワーカーの新規採用予定は3割
- 当該事業の運営形態は、直営と外部委託（社協が8割）がおおよそ半々
- 市町村の重要度が高く、社会福祉士・精神保健福祉士への期待の高い項目は、
「安心して暮らすことのできるまちづくり」「地域コミュニティの維持・強化」「結婚、出産、子育て支援」
「仕事と子育ての両立」および複合課題世帯・ニーズ表明ができない人への支援
- 7割以上の自治体で地域福祉を担い、福祉計画等を作成する人材の不足を認識

日本ソーシャルワーク教育学校連盟『令和2年度厚生労働省 社会福祉推進事業「新たな社会福祉士養成カリキュラムにおける教員研修のあり方に関する調査研究事業」報告書』2021年3月

オンライン教育の可能性・妥当性 ～調査結果の概要から～

- 2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大のため、急遽、オンラインの活用をせざるをえない状況となった。調査結果から、利点と課題の双方が確認された。
- 講義科目・・・「効果は劣るが許容範囲内」が5割、「同等の効果」以上を総合すると9割
- 演習科目・・・対面とのハイブリッド（7割）、独自の映像教材作成（4割）、実践現場とICTで接続（3割）⇒「効果は劣るが許容範囲内」が5割
- 実習科目・・・実習の一部をオンライン（約5割）、帰校指導等の一部をオンライン（4割）⇒「効果は劣るが許容範囲内」が5割弱～6割強
- 一方、全国統一模擬試験受験者調査からは、「通常の授業と同等・よりよい」は2割未満、「コミュニケーション困難や長時間使用による疲労感・負担感あり」が4割

⇒対面とオンライン双方の効果や限界を多角的に検証し、利用環境の整備や支援が必要

日本ソーシャルワーク教育学校連盟『令和2年度厚生労働省 社会福祉推進事業「新たな社会福祉士養成カリキュラムにおける教員研修のあり方に関する調査研究事業」報告書』2021年3月

引用文献等

- ・ 国際ソーシャルワーク教育学校連盟（IASSW）ホームページ：<http://www.iassw-aiets.org>
- ・ 日本学術会議・社会学委員会・社会福祉学分野の参照基準検討分科会『大学教育の分野別質保証のための教育課程編成上の参照基準～社会福祉学分野～』（2015年6月19日）
- ・ 日本学術会議・社会学委員会・社会福祉系大学院のあり方に関する分科会『社会福祉系大学院発展のための提案～高度専門職業人養成課程と研究者養成課程の並立をめざして～』（2014年9月30日）
- ・ 日本ソーシャルワーク教育学校連盟『令和2年度厚生労働省 社会福祉推進事業「新たな社会福祉士養成カリキュラムにおける教員研修のあり方に関する調査研究事業」報告書』2021年3月

2021年度 日本ソーシャルワーク学会

第38回大会 学会企画シンポジウム

ソーシャルワーク教育の新しいグローバル・スタンダードの可能性について検討する

「新しいグローバル・スタンダード」に 対する日本の実践現場からの期待

2021年7月17日(土)

14:10-14:30

zoomミーティング

REGIONOグループ
代表者 中島 康晴

「新グローバルスタンダード」
が映し出す課題



注視すべき要点①

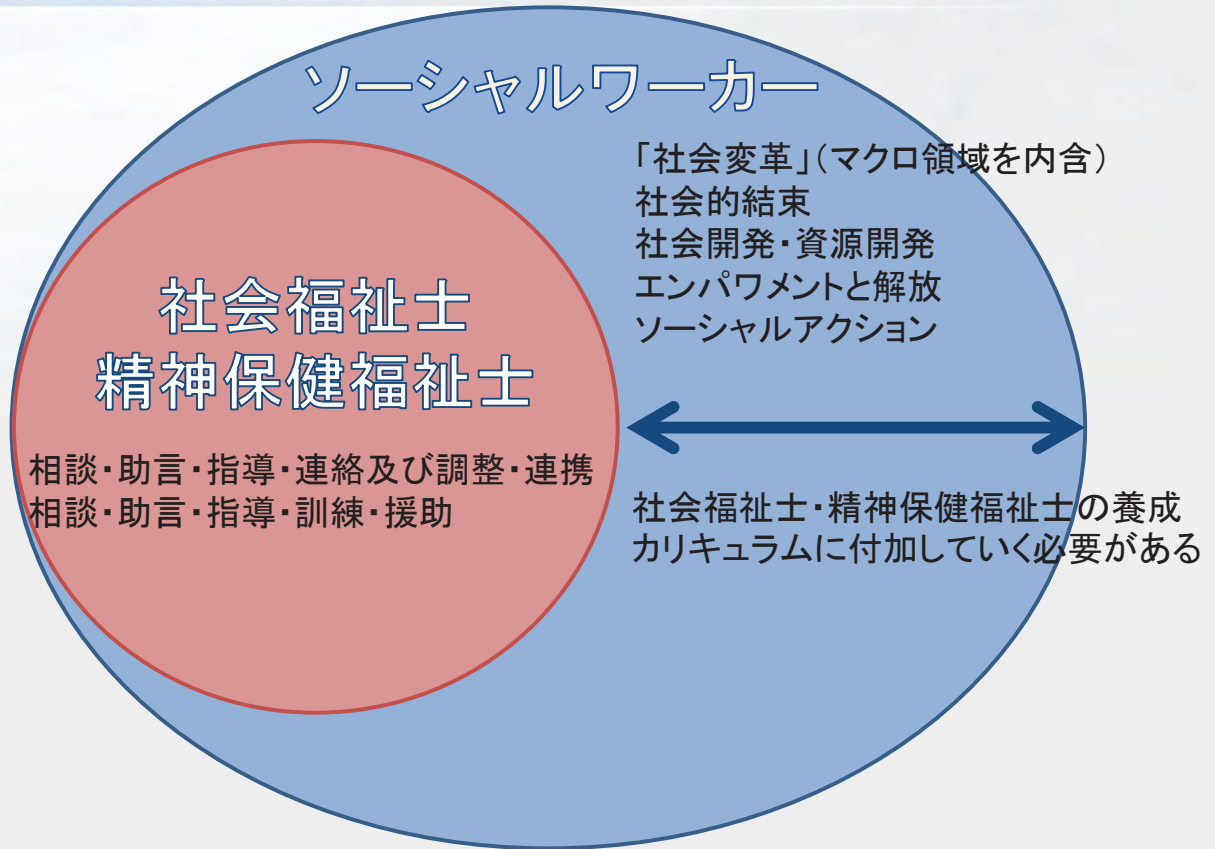
- ① 2014年「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」と2018年「ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明」を根拠としている点。
- ② 新自由主義や気候変動、紛争などの時空を超えた広範な視座で不平等を捉えている点。
- ③ グローバルとローカルを結びつけることによって、ソーシャルワーカーの学問的基盤とアイデンティティを確立しようとしている点。
- ④ 社会構造に対してクリティカルな視点で対峙することを求めている点。

注視すべき要点②

- ⑤ 伝統・文化・習慣等に含意されている不公正に目を向けている点。経済的不公正だけではなく、文化的な不公正に目を向けている。
- ⑥ 政策立案等や社会変革のプロセスにおけるソーシャルワークの役割を理解することを求めている点。
- ⑦ 周縁化された、弱い立場にある、マイノリティの人びとから社会構造を捉えることを重視する点。

敢えて、まとめたならば、
「社会変革」への道筋を照らすものとなっている。

社会福祉士・精神保健福祉士と ソーシャルワーカーの関係



日本における ソーシャルワーカーの 現状と課題



2018年度社会福祉推進事業の要点

日本社会福祉士会(2019)「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(2019)「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)、**地域住民との関わり(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①

日本社会福祉士会(2019)「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.26-30

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。

価値と倫理の不在が

「社会変革」とジレンマを低減させる②

このことは実践領域のみならず、研究領域の問題でもある。

人権擁護の根幹をなす「自己決定」や社会正義にかかる研究、そして、実践領域におけるこの価値への議論が十分ではない現状を鑑みても、その確たる形成がなされているとは到底言えない実態が窺える(衣笠;2018・田川;2015)。

衣笠一茂(2018)「ソーシャルワークの価値と原理をめぐる今日的課題ー批判はどこまで到達しているのかー」『ソーシャルワーク研究 44-3 175』PP.5-15相川書房

田川佳代子(2015)「社会正義とソーシャルワーク倫理に関する一考察」『社会福祉学Vol.56-22』PP.1-12日本社会福祉学会

組織に雇用されるソーシャルワーカー

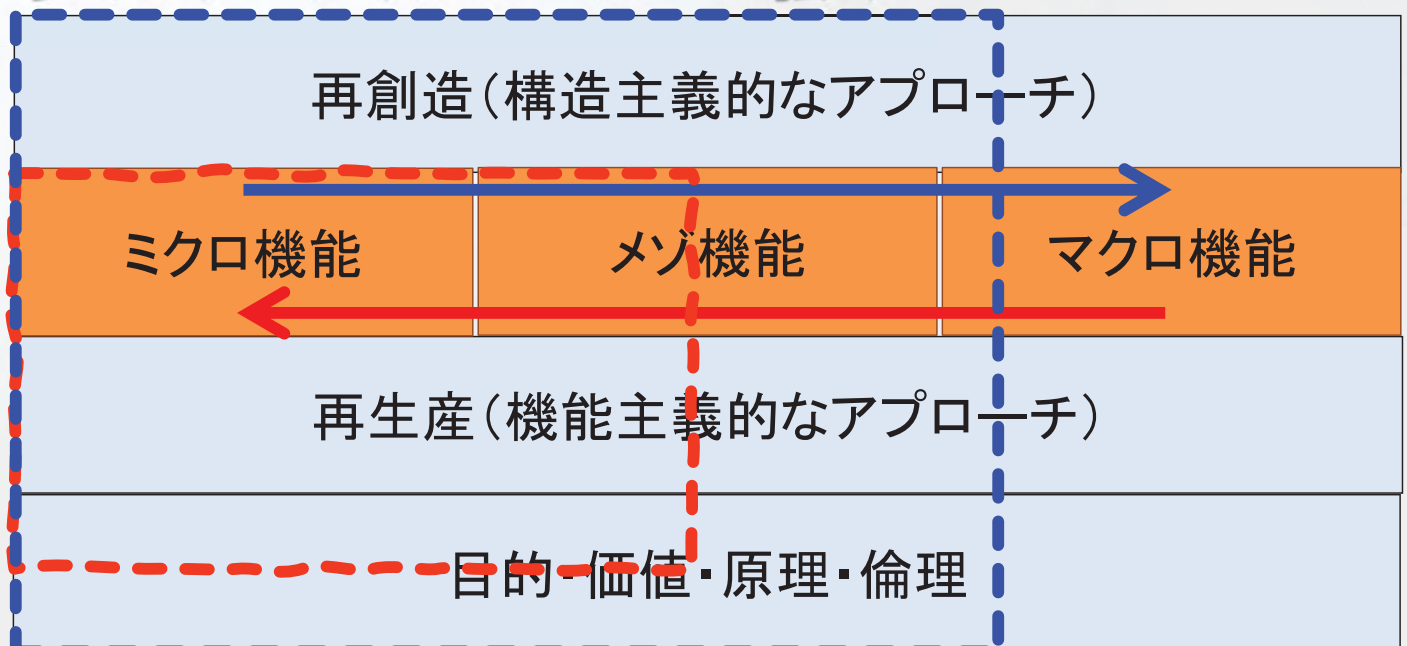
「社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果の実施概要」「精神保健福祉士就労状況調査結果の実施概要」2015年2月
公益財団法人社会福祉振興・試験センター

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。

ソーシャルワーカーの現状と課題

多くのソーシャルワーカーの強み



私たちが意図している実践の範囲

「ソーシャルワーカー」が ソーシャルワーカーとして 解放されるために



なぜ？「社会変革」は促進されないのか①

① 欧米等の諸外国とは異なり、「メダカ型社会」に象徴される画一化・同一化志向が強い日本では、「社会変革」という言葉が、「革命化」や「過激化」を強く彷彿させてしまうため、人びとが、マイナスの心象を抱いてしまう傾斜がみられる。

② 義務教育等の基礎的な教育システム自体に、クリティカルな視座や思考が不足している。

「獲得としての学習」>「参加としての学習」

③ 「社会変革」の対象と方法が不明瞭である。

中島康晴(2017)『地域包括ケアから社会変革への道程【理論編】【実践編】ソーシャルワーカーによるソーシャルアクションの実践形態』批評社

中島康晴(2019)『「出逢い直し」の地域共生社会ーこれからの社会変革のかたち【上巻】【下巻】』批評社

中島康晴(2020)「ソーシャルワーク復興への光芒を探るー「ソーシャルワーカー」のソーシャルワーカーとしての解放を目指してー」『精神医療』99号PP.85-98批評社

なぜ？「社会変革」は促進されないのか②

④これまで議論されてきた「社会変革」は、主にマクロ領域の権力権限保有者に対する働きかけとされてきたがそれだけでよいのか？

ミクロ・メゾ領域においても変革的アプローチは可能である。

例：他者との関係構造を変革することで、個人のアイデンティティを変容する方法

⑤組織に雇用された多くのソーシャルワーカーにとっては、「社会変革」への関与や意識が不足することで、“他人事”に映ってしまっている可能性がある。

⑥「社会変革」の実践経験や成功体験が不足している。

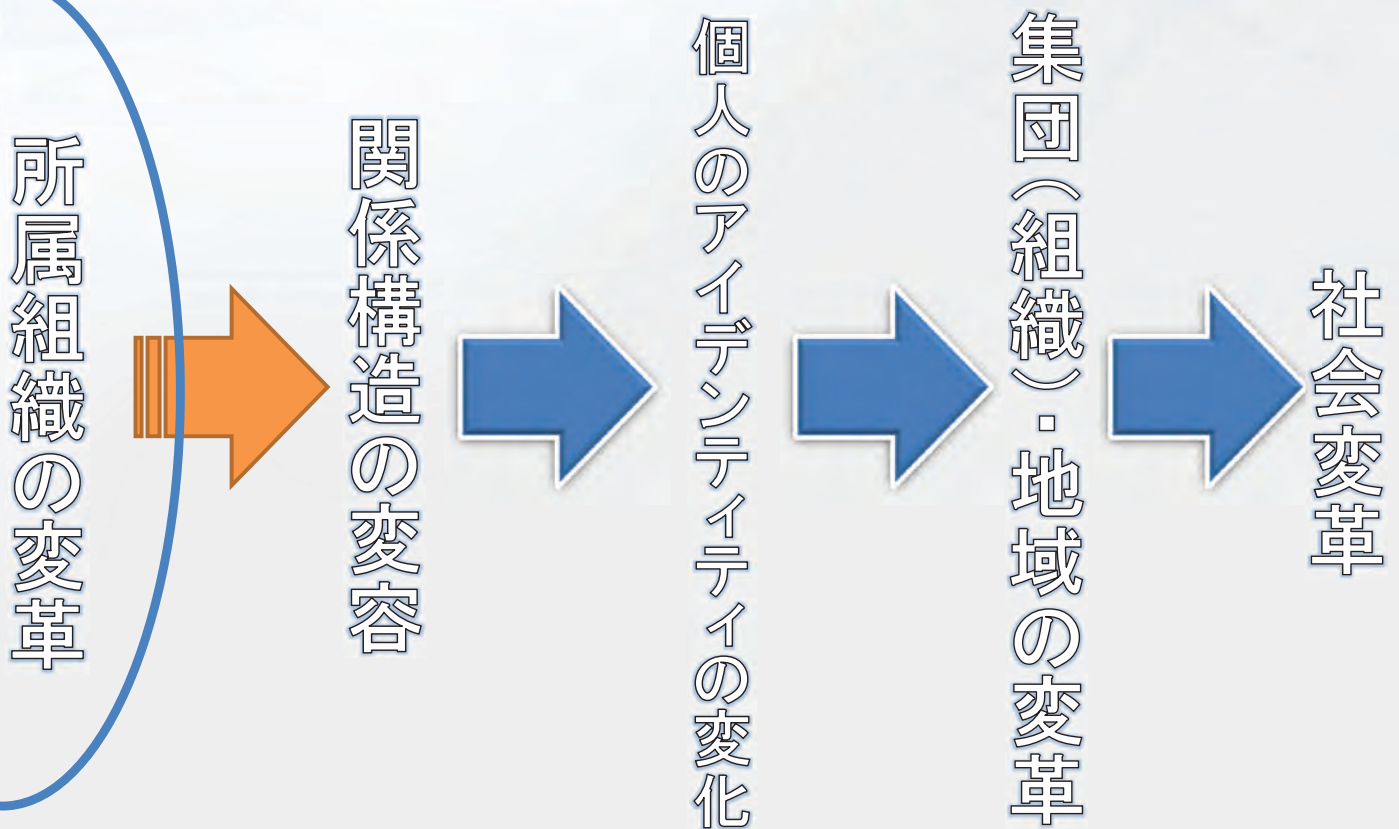
「社会変革」

社会変革の促進



- ① 社会変革を目的化していない実践
- ② 人間の尊厳毀損に社会が傾くことを留める実践
- ③ マクロ領域以外への介入も含意

「社会変革」への道程考



SWの目的⇒「パーソナリティの発達」

メアリー＝E＝リッチモンド(1991)訳:小松源助『What is social case work? An introductory description
ソーシャル・ケース・ワークとは何か』P.57中央法規

ソーシャル・ケース・ワークは人間と社会環境との間を個別に、意識的に調整することを通してパーソナリティを発達させる諸過程からなり立っている。↳ アイデンティティの変容

- ①「パーソナリティの発達」に多大な影響を及ぼす社会環境に着目しつつ、その変容の重要性を指摘。
- ②パーソナリティの個別性と差異を重視。
- ③個々人の意思と目的、主体性を尊重。

なお、ここでいう「パーソナリティ」は、身体・精神的機能や遺伝等の人間の内部にある要素のみならず、社会的伝統・教育・宗教・政府・社会関係などを含んだ社会環境といった外部の状況とこれら双方の相互作用によって形成させる旨捉えられていることから、**アイデンティティ**や**自我**と同様のものと捉えて差し支えないだろう。

これからの「社会変革」のかたち

中島康晴(2020)「ソーシャルワーク復興への光芒を探る-「ソーシャルワーカー」のソーシャルワーカーとしての解放を目指して-」『精神医学99号』批評社

社会変革＝「社会に対する責任のある関与・働きかけ」

- ① 変革主体ではなく、変革促進の立場をとる
- ② 変革だけではなく、悪化を防止する作用も不可欠
- ③ 「身近な場所」から始める-「身近」からマクロの変革へ-
- ④ 多様な方法を共有し、「人びと」や社会環境の実態に応じて方途を選択・変更する
- ⑤ 「人びと」から社会を捉えて変える-「『人びと』とともに」を念頭に置く-
- ⑥ 「持続可能な社会」を志向する-一時空を超えた社会変革を目的に据えておく-
- ⑦ 敢えて「社会変革」を語らない

以上の点を養成カリキュラムや継続教育に取り込む必要がある。

このような課題を浮き彫りにすることが、ソーシャルワーク進展の第一歩となり、このことが、「新スタンダード」に対する私の期待である。

ホームページ(ブログ)

<http://www.npokizuna.jp/>



Mail: n.yasuharu.o-f@nifty.com

Facebook

<http://www.facebook.com/yasuharu.nakasima>

I A S S W－ I F S W

ソーシャルワーク教育・養成のためのグローバル・スタンダード（仮訳）

注：ソ教連による仮訳です

目次

共同タスクフォースのメンバー	2
前文	3
背景と意義	4
養成校	6
1. 中核となる使命、目的、目標	6
2. 資源と設備	7
3. カリキュラム	9
4. コア・カリキュラム	9
背景・状況からみるソーシャルワーク	10
実践におけるソーシャルワーク	11
実践教育（配属実習）	12
5. 研究と学術活動	13
人々	14
1. 教育者	14
2. 学生	15
3. サービス利用者	16
専門職	16
1. 専門職に関する共通理解	17
2. 倫理と価値	17
3. 公平性と多様性	18
4. 人権と社会的、経済的、環境的な正義	18

共同タスクフォースのメンバー

IASSW グローバル・スタンダード・タスクフォース

委員長: Dixon Sookraj

メンバー:

Carmen Castillo (コスタリカ): メンバー、ラテンアメリカ代表

Karene Nathaniel-DeCaires (トリニダード・トバゴ): メンバー、北米・カリブ海代表

Liu Meng (中国): メンバー、中国代表

Teresa Francesca Bertotti (イタリア): メンバー、ヨーロッパ連盟代表

Alexandre Hakizamunga (ルワンダ): メンバー、アフリカ連盟代表

Vimla Nadkarni (インド): メンバー、元 IASSW 会長

Emily Taylor (カナダ): 学生代表

Ute Straub (ドイツ): IASSW 共同委員長・理事会代表

相談役:

Carol S. Cohen (米国): 国際グループ・ソーシャルワーク協会グループワークに関するソーシャルワーク教育委員会共同委員長

Shirley Gatenio Gabel (米国): 「人権とソーシャルワーク」学術誌共同編集長

Varoshini Nadesan (南アフリカ): 南アフリカ・ソーシャルワーク教育機関協会会長

IFSW 暫定グローバル教育諮問委員会

委員長: Vasilios Ioakimidis

メンバー:

アフリカ地域諮問委員長: Lawrence Mukuka と Zena Mnasi

アジア太平洋地域諮問委員長: Mariko Kimura

ヨーロッパ地域諮問委員長: Nicolai Paulsen

ラテンアメリカ・カリブ海地域諮問委員長: Marinilda Rivera Diaz

北米地域諮問委員長: Dr. Joan Davis-Whelan と Dr. Gary Bailey

◆ソ教連仮訳◆

前文

国際ソーシャルワーク学校連盟（IASSW）と国際ソーシャルワーカー連盟（IFSW）は、共同で「ソーシャルワーク教育・養成のためのグローバル・スタンダード」を改訂した。旧版の「ソーシャルワーク教育・養成のためのグローバル・スタンダード」は、2004年にオーストラリアのアデレードで2つの組織によって採択された。2004年から2019年までの間、この文書は、ソーシャルワーク教育の卓越性を確保するための基準を示す先導的なガイドとして機能していた。

2014年7月に新たに採択された「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」と、2018年に改訂された「ソーシャルワークにおける倫理原則のグローバル声明」の公表に伴い、「ソーシャルワーク教育・養成のためのグローバル・スタンダード」文書は、これら2つの文書の変更点を統合し、グローバル・ソーシャルワークの最近の動向を反映するために改訂される必要がある。

そのために、両組織は、IASSWのグローバル・スタンダード・タスクフォースとIFSWの暫定グローバル教育諮問委員会からなる共同タスクグループを設置した。このタスクグループは、グローバルなソーシャルワーク・コミュニティと共同し、18カ月以上にわたって厳密な協議を行った。これには、5つの地域組織に代表される125カ国と、約400の大学や高等教育機関からのフィードバックが含まれた。さらに、共同タスクフォースのメンバーは、サービス利用者の代表者が参加する2つの国際セミナーを開催した。したがって、私たちは、本文書はダイナミックで共同的なプロセスの成果であると確信している。また、この文書は、認識論的、政治的、倫理的、文化的なジレンマに関する詳細な検討の到達点でもある。

このグローバル・スタンダードの主な目的は以下の通りである。

- 多様性、公平性、包摂性に価値をおき、尊重しながら、ソーシャルワーク教育の提供における一貫性を保証する。
- ソーシャルワーク教育が、IASSWおよびIFSWによって明示された専門職の価値観と方針に準拠していることを保証する。
- 教育プロセスに関わる教職員、学生、サービス利用者を支援し、保護する。
- 次世代のソーシャルワーカーが、質の高い学習、研究、経験、政策、実践から導き出されたソーシャルワークの知識を取り入れる機会にアクセスできるよう保証する。
- 異なるソーシャルワークの養成校間、およびソーシャルワークの教育、実践、研究間での連携と知識移転の精神を育む。
- ソーシャルワークの養成校が発展し、十分な資源をもち、包括的で参加型の教育・学習環

境になるよう支援する。

包括的な目標を評価する一方で、私たちは国によって教育経験や政策の枠組みが大きく異なるという事実にも留意している。グローバル・スタンダードは、必須的なもの（すべてのプログラムが遵守しなければならないもの）と発展的なもの（可能な場合において、養成校が希望して含めるべきもの）に分けられた一連の基準を明確にすることで、ソーシャルワークの価値観の普遍性と専門職を特徴づける多様性の両方を捉えることを目的としている。前者は基礎的な要素を表しており、世界各地のソーシャルワーク教育の一貫性を促すことを意図している。

Dixon Sookraj 教授

Vasilios Ioakimidis 教授

背景と意義

私たちは、以下のような世界各地のソーシャルワークの実態を考慮して基準を作成した。

1. 各国内および世界各地で実践されているソーシャルワークの歴史的、社会文化的、経済的、政治的な文脈の多様性。
2. 実践の多様性、すなわち 1) 実践の場（例：政府、NGO、保健医療、教育、児童・家族サービス機関、矯正施設、その他の地域に根ざした組織、個人開業）、2) 実践の分野または領域（例：支援する集団、個人的・社会的・経済的・政治的・環境的問題の種類）、3) 個人、夫婦・家族、グループ、組織、コミュニティ、より広い社会的・国際的なレベル（すなわち、ミクロ、メゾ、マクロレベル）において活用される実践理論、方法、技法、スキル。
3. ソーシャルワーク教育の構造と提供方法の多様性。ソーシャルワーク教育は、教育機関の構造（ユニット、学科、学校、学部など）の中での位置づけにおいて多様である。ソーシャルワーク教育プログラムの中には、経済学や社会学などの他の学問分野と連携しているものもあれば、保健医療や社会開発などのより広い専門領域の一部となっているものもある。さらに、遠隔教育やオンライン学習のレベル、考え方、統合の度合いはプログラムによって大きく異なる。
4. 世界各地のソーシャルワーク教育者や管理者など、ソーシャルワーク教育を支援するために利用可能な資源の多様性。

5. 世界各地のソーシャルワーク専門職の発展レベルの多様性。多くの国では、ソーシャルワークは法律とそれに付随する規制機関や倫理綱領によって支えられた、確立された専門職である。認知されたソーシャルワークの学士の学位は、しばしば専門職としての実践のための最低限の教育要件である。これらの仕組みは、一部の諸国では「ソーシャルワーカー」という肩書きの使用を保護し、実践の範囲（ソーシャルワーカーが実践でできること、できないこと）を定義し、実践者が専門的力量を維持し、ソーシャルワーカーによる危害から一般の人々を守ることを保証するために機能している。他の諸国では、ソーシャルワークはさまざまな形をとっている。ソーシャルワーク教育プログラムは、個別の学問的単位として存在するのではなく、既存のカリキュラムに追加されることがある。それらのプログラムは、個別のコースから、1年間の資格プログラム、2年間の学位プログラムまで多岐にわたる。本文書に示されているカリキュラム基準は、主にソーシャルワークの学位プログラムに適用される。より短期の資格プログラムおよび学位プログラムは、この基準を使用することはできるが、すべての基準を組み込むことはできないであろう。
6. 南側諸国（グローバル・サウス）におけるソーシャルワークの発展に対する植民地化と教育帝国主義の悪影響。私たちは、北側諸国（グローバル・ノース）で開発された理論的な視点と実践方法、技法、スキルを、その地域の文脈への適合性と潜在的な有効性をクリティカル [訳者注：単に批判的であることを意味せず、物事を科学的、多角的に検証する視点をもつことをいう] な検証することなしに、南側諸国に輸出すべきではないと確信する。
7. ソーシャルワークの教育と実践に影響を与える世界共通の問題と課題の増加。これらには、新自由主義的なグローバル化、気候変動、人災・自然災害、経済的・政治的腐敗、紛争などが生んだ不平等の拡大が含まれる。
8. 特に持続可能な開発、気候変動、国連の持続可能な開発目標に関連する多くの新しい開発や技術革新が、南側諸国で起こっている。したがって、カリキュラムの中でグローバルとローカルを結びつけることは、世界中のソーシャルワーカーの学問的基盤を強化することになる。それは、国境を含む管轄区域を越えたソーシャルワーク教育の移転可能性の評価をもたらし、さらに、グローバルな専門職の一員となる学生のアイデンティティを強化することにも役立つ。
9. 最後に、教育と実践の断片化をもたらすカリキュラムの専門分化。カリキュラムで提供される専門分野にかかわらず、プログラムは、個人、家族、グループ、組織、コミュニ

ティなど、すべてのレベル（すなわち、ミクロ、メゾ、マクロ）での実践の相互接続性を学生が理解できるように準備する必要がある。このような幅広い理解は、学生がクリティカルで、倫理的で専門的的力量をもつ実践者になることを促すことになる。

グローバル・スタンダードの改訂版は、ソーシャルワーク教育の明確でありながらも相互に関連し合う要素をもつ3つの包括的な領域、すなわち「養成校」「人々」「専門職」によって構成される。

養成校

ソーシャルワーク教育は、歴史的に総合大学、単科大学、公立、私立、非営利の高等教育機関など、幅広く多様な組織によって提供されてきた。教育の提供方法、組織構造、財政構造の多様性にもかかわらず、ソーシャルワークの養成校やプログラムは、各国の適切な教育当局や規制当局によって正式に認められていることが期待されている。ソーシャルワーク教育は、適切な資源へのアクセス、教育者、透明性のある戦略、そして最新のカリキュラムを必要とする複雑で高度な活動である。

1. 中核となる使命、目的、目標

すべてのソーシャルワークのプログラムは、以下に沿った、中核となる目標または使命に関する声明文を作成し、公開しなければならない。

- a. 明確に表現され、アクセス可能で、ソーシャルワークの価値観と倫理原則を反映している。
- b. ソーシャルワーク専門職のグローバル定義と目的に合致している。
- c. プログラムやサービス提供のあらゆる側面に関わる人々（学生、教育者、サービス利用者を含む）の権利と利益を尊重する。
- d. ソーシャルワークの専門職の発展と、養成校に関わるよう努めるコミュニティのエンパワーメント（地域的、全国的、国際的）に貢献するための幅広い戦略を明確にする。

プログラムの目標と期待される成果について、養成校はどのようにして以下の要件を満たすことができるのかを示さなければならない。

- e. プログラムの目標と期待される高等教育の成果の具体化。
- f. ソーシャルワークの学生の認知的・情緒的発達達成を支援するプログラムの指導方法の特定。

- g. ソーシャルワーク専門職の中核となる知識、プロセス、価値、スキルを反映し、文脈に応じた現実に適用されるカリキュラム。
- h. ソーシャルワークの学生がソーシャルワークの価値、知識、スキルの自己省察的な使用に関して、基礎的な習熟に到達すること。
- i. 文化的、政治的、経済的、コミュニケーション、健康、心理社会的、環境的なグローバルな要因の相互作用の影響を考慮したカリキュラム設計。
- j. プログラムは、国家的、広域的(regional)、国際的に定義された専門的な目標の要件を満たしている。
- k. プログラムは、地域的(local)、国家的、広域的、国際的な開発のニーズと優先順位に言及している。
- l. 個人、家族、グループ、コミュニティ(機能のおよび地理的)に対し、幅広い文脈に適用できるソーシャルワークの実践的な介入の開始に係る教育の準備を提供する。
- m. 可能な限り介入の有効性に関する十分な根拠に基づいたソーシャルワークの方法を用い、常に尊厳と尊重を促進する。
- n. プログラムを実施するのに十分なガバナンス、運営支援、物理的構造および関連資源。
- o. 国家的、広域的な資格付与当局が承認した資格、学位、基礎または大学院レベルでの独自のソーシャルワーク資格の授与(そのような当局が存在する場合)。

さらなる使命と目標を充実させるために、養成校は以下を目ざす。

- p. 合理的かつ財政的に実行可能な範囲で、プログラムのピア(同業者による)外部評価を行う。これには、課題や筆記試験、学位論文の外部ピア・チェック、カリキュラムの外部ピア・レビューおよび評価が含まれる。
- q. 教育プログラムの目標と期待される成果がどの程度達成されているかを評価するために、教育プログラムの構成員による自己評価を行う。

2. 資源と設備

構造、運営、ガバナンス、資源に関して、教育提供機関として指定された養成校・団体は、以下を保証しなければならない。

- a. ソーシャルワーク・プログラムは他の学問分野から独立しているため、教育機関内で明確なアイデンティティを持つ学部、学校、学科、センター、専攻などの独自のユニットを通じて実施される。
- b. 養成校には、管理運営的、学術的、望ましくはソーシャルワーク専門職としての専門的

- な力量をもつ、任命された責任者¹ がいる。
- c. 責任者は、これらの責任を果たすのに十分な時間と資源を有し、養成校における調整と専門的な指導に主な責任を持つ。
 - d. ソーシャルワーク・プログラムの予算配分は、その中核となる目的または使命とプログラムの目標を達成するのに十分である。
 - e. 持続可能な方法でプログラムの計画と実施を保証するために、予算配分は十分に安定している。
 - f. プログラムの目標を達成するために、必要な事務・運営スタッフ、教育者が配置されている。これらのスタッフには、プログラムの開発、実施、評価に貢献するための適度な自律性と機会が与えられている。
 - g. 教育の形態（教室内、遠隔型、ハイブリッド型、サテライト型、インターネットを利用した教育）に関わらず、教室のスペース、コンピューター、テキスト、視聴覚機器、実践教育のための地域資源を含む適切なインフラ、および中核となる目的または使命、プログラム目標と期待される成果の達成を可能にする現場での指導とスーパービジョンが提供される。
 - h. インターネットを利用した教育は、対面での指導、実践的な学習、対話の場を完全に代替すべきではない。対面の空間は、豊かなソーシャルワーク教育にとって重要であり、それゆえにかけがえのないものである。

ソーシャルワークのコースは、関係性構築のトレーニングやサービス利用者との相互作用を含む、理論、研究、実践の要素が統合されているため、運営上複雑で資源を必要とする傾向がある。したがって、養成校は以下を達成することを旨とすることがのぞましい。

- i. 教室のスペース、教育者と事務職員のためのオフィス、学生、教員、現場の連絡会議のためのスペースなど、物理的に十分な施設。
- j. 養成校の中核となる目的または使命、プログラムの目標を達成するために必要な適切な設備。
- k. どのような方法で提供されているかにかかわらず、教育プログラムの質が高いこと。遠隔型、ハイブリッド型、サテライト型、あるいはインターネットを利用した教育の場合、特にプログラムの実践的な要素に関しては、地域に根ざした指導とスーパービジョンのための仕組みが整備されなければならない。
- l. プログラムの目標を達成するために必要で十分な設備の整った図書館（オンラインを含む）、知識と研究環境、そして可能であればインターネットの資源。
- m. 国際図書館、国際ローミングサービス（EduRoam など）、電子ジャーナル、データベース

¹ 場に応じて、運営管理するリーダーを意味する別の用語が使用されることもある。

スへのアクセス。

3. カリキュラム

プログラムのカリキュラム基準について、養成校は以下の基準を一貫して保証しなければならない。

- a. カリキュラムと指導方法は、養成校のプログラム目標、期待される成果、使命に関する声明と一致している。
- b. プログラムの理論と実習教育の構成要素を組織が実施・評価するための明確な仕組みが存在する。
- c. カリキュラムの継続的な見直しと開発に特に注意を払うこと。
- d. 実践カリキュラムの提供、遠隔/ハイブリッド型学習、ビッグデータの分析、ソーシャルメディアとの関わりにおける技術の倫理的な使用のための明確なガイドライン。

養成校は、常に以下のカリキュラムの開発を目指す。

- e. ソーシャルワークを学ぶ学生が、クリティカルな思考を行うスキルと合理的説明を行う学問的姿勢、新しい経験やパラダイムへの開放性、生涯学習への取り組みを醸成できるように支援する。
- f. 学生が専門的な実践に向けた準備を確実にするために、十分な期間²と学習機会があること。学生と教育者には、ここに記載されている最低限の基準を守るための十分なスペースと時間が与えられる。
- g. 関連する集団のニーズ、価値、文化を反映させる。
- h. 人権の原則と正義の追求に基づいている。

4. コア・カリキュラム

ソーシャルワーク教育プログラムは、経済的・政治的な文脈、実践場面、対象となる人々、個人的・社会的・経済的・政治的・環境的な問題の種類、および使用される実践理論とアプローチによって異なる。それにもかかわらず、普遍的に適用可能な特定のコア・カリキュラムが存在する。

² 多くの文脈において、非ソーシャルワークのコース内容に含まれる分量は様々であるが、最初の専門職資格（またはソーシャルワークの学士の資格）は、全日制課程の3～4年以内に修了する。

したがって、養成校は、ソーシャルワークを学ぶ学生が、最初のソーシャルワーク専門職資格³の取得時まで、次のような幅広い概念的構成要素で編成される、十分あるいは必要な関連性のあるコア・カリキュラムを受講できることを保証しなければならない。

- a) 背景・状況からみるソーシャルワーク：ソーシャルワークを形成してきた政治的、社会的、法的、文化的、歴史的な力動をクリティカルに理解するために必要な幅広い知識を指す。
- b) 実践におけるソーシャルワーク：効果的、倫理的、専門的力量のある介入を計画し、提供するために必要な幅広いスキルと知識を指す。

上記の2つの概念的構成要素は、相互に依存し、動的であり、同時に考慮されるべきものである。

背景・状況からみるソーシャルワーク

背景・状況(context)からみるソーシャルワークに関連して、教育プログラムには以下の内容が含まれていなければならない。

1. 社会構造的な不備、差別、抑圧、社会的、政治的、環境的、経済的な不正が、グローバルを含むあらゆるレベルで人間の発達にどのような影響を与えるかについてのクリティカルな理解を考慮しなければならない。
2. 伝統、文化、信念、宗教、習慣が、それらが成長のための資源や障壁となる可能性を含めて、生涯にわたる人間の発達にどのように影響を与えるかについての知識。
3. ソーシャルワーク、社会科学、人文科学の諸理論および地域・民族に固有(indigenous)の知に関する知識。
4. ソーシャルワークの起源と目的に関するクリティカルな理解。
5. サービス利用者のコミュニティに影響を与える歴史的な不正と、それに対処するためのソーシャルワーカーの役割に関するクリティカルな理解。
6. 専門職間の連携とチームワークを促進するために、関連する職業や専門職に関する十分な知識。
7. 地域的、国家的、広域圏的、国際的なレベルでの社会福祉政策(またはその欠如)、サービス、法律に関する知識。
8. 政策立案、実施、評価、社会変革のプロセスにおけるソーシャルワークの役割の理解。

³ 注2の説明を参照。

9. 人権、社会運動、およびそれらと階級、ジェンダー、民族・人種に関連した問題との相互関係についての知識。
10. 関連する国際条約、法律、規制、社会開発目標などのグローバル・スタンダードに関する知識。
11. 環境破壊がコミュニティのウェルビーイングに与える影響へのクリティカルな理解と環境正義の推進。
12. ジェンダー平等への焦点化。
13. ジェンダーに基づく暴力の構造的な原因と影響の理解。
14. 周縁化された、弱い立場にある、マイノリティの人々に影響を与える構造的な問題に重点を置くこと。
15. すべての人間のストレングスや可能性を前提とし、それらを識別し認識すること。
16. 政治的・民族的紛争や暴力の影響を受けたコミュニティにおいて、持続可能な平和と正義を促進するためのソーシャルワーク。

実践におけるソーシャルワーク

実践におけるソーシャルワークに関連して、教育プログラムは学生が以下を実践できるように準備しなければならない。

1. 生涯にわたる人間の行動と発達に関する知識を適用する。
2. 社会的決定要因が人々の健康とウェルビーイング（精神的、身体的、感情的、スピリチュアル）にどのように影響を与えるかを理解する。
3. 個人、家族、グループ、プログラム、組織、コミュニティなど、あらゆるレベルの人と人と組織の間で、健全で、共同的で、抑圧的ではない関係を促進する。
4. 異なる声、特に周縁化や排除を経験したグループの声を包摂することを促進し、代弁・擁護（advocate）する。
5. 個人の人生経験と個人の価値観とソーシャルワークの実践との関係を理解する。
6. 理論、倫理、研究・知識を実践の中で統合する。
7. プログラムで特定された目標を達成し、サービス利用者への専門家としての義務を果たすために、アセスメント、関係構築、エンパワーメント、支援プロセスに関する十分な実践スキルを習得する。プログラムは、プログラムの焦点や専門的な実践の方向性に応じて、社会的支援の提供や、発達の・保護的・予防的・治療的介入を実施することを含め、実践者が目的を果たせるよう準備を促す。
8. 人間の発達とすべての人の可能性を促進することを目的とした原則、知識、スキルに基づいたソーシャルワークの介入を適用する。
9. 社会政策やプログラムが人権や正義をどのように促進し、あるいは侵害するか、クリティ

カルな分析を行う。

10. 平和構築、非暴力活動、人権に基づくアドボカシーを介入手法として用いる。
11. 問題解決およびストレングスに基づいたアプローチを用いる。
12. クリティカルで自己省察できる実践者を成長する。
13. 国家的、広域的、国際的なソーシャルワークの倫理綱領とその適用可能性を、文脈に応じた現実に適用する。
14. パワーの複雑さ、微妙さ、多元的、倫理的、法的、対話的な側面について言及し、他者と協働できる能力。

実践教育（配属実習）⁴

実践教育は、専門的なソーシャルワーク教育の重要な要素である。したがって、実践教育は倫理的で、専門的力量のある効果的な実践のための知識、価値、スキルを備えた学生を養成する上で、カリキュラムに十分に統合されていなければならない。

実践教育は、学生が専門的な実践のための準備ができていることを保証するために、課題や学習機会の期間や複合性が十分に確保されていなければならない。そのために、養成校は以下を保証しなければならない。

- a. 配属実習の基準、手順、評価基準/要件、期待事項を詳細に記載した、十分に開発された総合的な実践教育マニュアルを、学生、配属実習のスーパーバイザー [訳者注：実習担当教員]、配属実習の指導者 [訳者注：実習指導者] が利用できるようにしなければならない。
- b. 以下の事項に求められる明確で透明性のある方針および手順またはガイドライン。
 - 1) 実習先の選定
 - 2) 学生と配属先のマッチング
 - 3) 学生の配属
 - 4) 学生のスーパービジョン
 - 5) プログラムとの調整
 - 6) 学生と実習指導者のサポート
 - 7) 学生の成長プロセスを確認し、現場における学生のパフォーマンスの評価
 - 8) 実践教育現場のパフォーマンスの評価
- c. 当該国のソーシャルワーク専門職の発展状況に応じて決定された資格と経験を有する実践教育スーパーバイザーまたは指導者の任命と、実践教育スーパーバイザーまたは

⁴ 「現場教育」「現場指導」という用語もよく使用される。

指導者のためのオリエンテーションの提供。

- d. 実践教育スーパーバイザーへの研修・教育を含むオリエンテーションと継続的な支援の提供。
- e. プログラムの実践要素の要件を満たすために、十分に適切な資源を確保し、利用できるようにする。
- f. 周縁化された人々を包摂するための方針、障害や特別なニーズを持つ人々のための合理的な配慮と調整。
- g. 実践教育の構成要素は、学生に継続的、時機を得た発展的なフィードバックを提供する。

養成校はまた以下を目ざす。

- h. コースの教育活動全体の 25%以上に相当する配属実習の機会を設ける（単位、日数、時間のいずれかで計算）。
- i. 教育機関と実践機関（該当する場合）、サービス利用者との間で、実践教育に関する意思決定や学生のパフォーマンス評価において、有意義なパートナーシップを育む。
- j. プログラムが国際的な実習を提供する場合は、さらなる基準、ガイドライン、およびサポートは、海外に配属される学生と受け入れ側の機関の両方に提供されなければならない。さらに、プログラムは、互恵性と共同学習の真の知識交換を促進するための仕組みを持っている必要がある。

5. 研究と学術活動

学問としてのソーシャルワークは、ソーシャルワーク、社会科学、人文科学の諸理論や地域・民族に固有（indigenous）の知を基盤としている。ソーシャルワークの知識と学問の産み出される源は、教育提供者、研究機関、独立した研究者、コミュニティ、ソーシャルワーク組織、実践者、サービス利用者など多様で幅広い。

すべての教育機関は、ソーシャルワークの学術的な発展、クリティカルな理解、生成に貢献することを目ざす。これは、可能な時間や場所において、以下のような研究と学術戦略を取り入れることによって達成される。

- a. 学問分野内のさまざまな方法論的アプローチと、それらがどのように発展してきたかを説明することにより、ソーシャルワークにおける知識創造のプロセスの重視。
- b. 情報の信頼性、伝達可能性、確認可能性の信頼性、妥当性を見極めるためにソーシャルワーカーが使用する厳密で多様な方法の評価。
- c. 最新の有効で信頼できる根拠に基づいた指導。

- d. 研究成果を批判的に見極め、研究能力を身につける機会の提供。
- e. 学生の研究活動への関与。
- f. 学生がプログラムや実践の評価スキルを身につけ、発展するための、これらの活動を提携して行うことも含めた学生支援。

人々

ソーシャルワーク・プログラムは、力動的な知的、社会的、物的なコミュニティを構成している。このコミュニティは、学生、教育者、管理者、サービス利用者が一体となって学習し、専門のおよび個人的な成長を遂げる努力をする機会を向上させる。

1. 教育者

ソーシャルワーク教育者⁵について、養成校とプログラムは以下を保証しなければならない。

- a. 十分な数と範囲の専門知識を持つ教育者を配置すること。この教育者は、ソーシャルワークの分野での実践経験や研究経験を含む適切な資格を持つこと。これは当該国のソーシャルワークの発展状況に応じて決定される。
- b. プログラムの目的、カリキュラムの設計、および期待される成果の策定において、プログラムの中核となる目的または使命の開発に関連して、養成校やプログラムの意思決定プロセスに教育者が代表して参加すること。
- c. 教職員の採用および任命における性別、民族、人種またはその他の多様性の考慮に関して、公平性に基づく方針または優先順位を明確に表明すること。
- d. 教職員の採用、任命、昇進に関する方針が明確で透明性があり、教育機関における他の学部やプログラムと一致している。
- e. 国内の労働法に沿った方針であり、国際労働機関（ILO）のガイドラインも考慮している。
- f. 教育者は、協力的、支援的、生産的な職場環境から利益を享受し、プログラムの目標の達成を促進する。
- g. 昇進、在職期間、懲戒、解雇に関する機関の方針が透明で明確である。不服申し立てや決定の見直しのための仕組みが整備されている。
- h. 教育およびその他の関連する業務量が公平かつ透明性を持って配分されている。教

⁵ 教育を提供する人々を表現したり、説明するために、様々な用語が使用されている（学者、教員、指導者、教育者、教師、指導員、講師など）。この文書の目的のために、これらの多様な用語を表すために「ソーシャルワーク教育者」という用語を採用した。

育、学術活動（研究を含む）、サービスの点で仕事量の配分にばらつきが生じることは避けられない。しかし、仕事量の配分は、公平性や教育者の多様なスキル、専門性、才能の尊重などの原則に基づいて行われなければならない。

- i. 違いや対立がある場合は、それに対処するための透明で公正な仕組みが整備されている。

すべての養成校は、さらに以下を目ざす。

- j. 創造的な仕事や研究を含むあらゆる形態の学術活動にとりくむ余地を保証しながら、教育、配属実習指導、スーパービジョン、管理業務をバランスよく配置する。
- k. 教育者については、最低でもソーシャルワークの修士レベルの資格を持っていることが望ましい。
- l. 教職員は、地域社会コミュニティのために、また学生やコミュニティとともに業務を行うにあたり、ソーシャルワーク専門職の倫理、価値、原則を反映する。
- m. 養成校は、可能な限り、学際的なアプローチを醸成する。そのために、養成校は、社会学、歴史学、経済学、統計学などの関連する学問分野からの教育者を従事させるように努める。
- n. 教育者の少なくとも 50%はソーシャルワークの資格を保持し、また、各国の専門職の地位に応じて、ソーシャルワークの構成単位やコースは、ソーシャルワーク修士の資格を有した教育者が教えることが望ましい。
- o. 養成校は、教育者の継続的な専門能力開発のための制度を設けている。

2. 学生

ソーシャルワークを学ぶ学生に関して、養成校は以下を保証しなければならない。

- a. 入学基準と手続きが明確に表現されていること。可能であれば、実践者とサービス利用者が関連するプロセスに関与する。
- b. 人種、肌の色、文化、民族、継承言語、宗教、政治的指向、性別、性的指向、年齢、婚姻関係、心身機能状態、社会経済的地位に基づいて学生は差別されない。
- c. 実習教育の評価基準を明示すること。
- d. 苦情や不服申し立ての手続きは、アクセスしやすく、すべての学生に明確に説明されており、学生の評価に偏見を与えることなく運用されている。
- e. 評価、コースの目的と構成、学習成果、授業への出席、試験規則、不服申し立て手続き、学生支援サービスに関するすべての情報は、各年度の初めにハンドブック（印刷または電子版）の形で明確に説明し、学生に提供しなければならない。

- f. ソーシャルワークの学生が、個人的・文化的な価値観、信念、伝統、偏見、そしてそれらが人々との関係を築き、多様な集団と協働する能力にどのように影響を与えうるかについて、自己覚知を深める機会が提供されるように保証する。
- g. 学業面、経済面、就職面、個人的な支援など、学生が利用できる様々な支援に関する情報を提供する。
- h. 学生は、学業、ハラスメント、差別やこれらに対処するための方針や手順を含め、不正行為が何をもって構成されているのかを明確に理解している。

すべての養成校は、さらに以下を目ざす。

- i. 学生のウェルビーイングを優先させる包括的な在籍規定。
- j. 代表性に欠ける、あるいはサービスが行き届いていないマイノリティグループの包摂のために、積極的な措置がとられなければならない。
- k. 意思決定のための委員会や場に学生が民主的かつ持続的に参加する。

3. サービス利用者⁶

サービス利用者の関与に関して、養成校は以下を保証しなければならない。

- a. カリキュラムの開発、実施、提供を含め、サービス利用者やより広いコミュニティの権利、見解、利益を運営に取り入れる。
- b. 学習プログラムの設計、計画、提供のすべての側面において、サービス利用者の関与を促進するための積極的な戦略を展開する。
- c. サービス利用者の関与を支援するために、合理的な配慮が行われていることを保証する。

また、以下を目ざす。

- d. 学習プログラムに関わるサービス利用者の個人的・専門的な能力開発の機会を創出する。

専門職

ソーシャルワーク養成校は、グローバルな専門職および学術コミュニティの一員である。

⁶ 文脈によって、サービス利用者に代わり、クライアントやコミュニティ構成員といった用語が用いられる。

そのため、各国およびグローバルなレベルでの学術的、実践的、政策的な発展に貢献し、その恩恵を受けることができなければならない。ソーシャルワーク専門職の各国および国際的な代表機関との関係を育み、拡大し、定式化することが極めて重要である。

1. 専門職に関する共通理解

養成校は、以下を保証しなければならない。

- a. 教育プロセスの文脈で使用されるソーシャルワークの定義は、IASSW および IFSW が承認した「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」と、これに基づいた地域における展開があれば、それらと整合性をもたなければならない。
- b. 養成校は、規制当局、ソーシャルワークの実践と教育に関する各国や地域の組織など、ソーシャルワーク専門職の代表者や主要な利害関係者との緊密で公的な関係を維持する。
- c. 専門的な教職員およびソーシャルワークの学生（ソーシャルワークの学生が配属実習を通して人々との協働関係を築く場合に限る）を各国や地域の規制機関（法定・非法定を問わず）に登録すること。
- d. ソーシャルワーク教育に関わるすべての利害関係者は、パートナーシップと国際連帯の精神の下、グローバルなソーシャルワーク・コミュニティに積極的に貢献することを旨とし、そこから利益を享受する。

すべての養成校は、以下を旨とする。

- e. 学生の就職率をモニターし、各国およびグローバルなソーシャルワーク・コミュニティに積極的に参加するよう奨励する。

2. 倫理と価値

ソーシャルワークの価値、倫理、原則が専門職の中核をなすものであるという認識の下、養成校は一貫して以下のことを保証しなければならない。

- a. IASSW および IFSW が承認したグローバル倫理声明を遵守する。
- b. 各国および地域の倫理綱領を遵守する。
- c. IASSW および IFSW が承認した「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」を遵守する。
- d. ソーシャルワークの価値、原則、倫理的行動に関する目標の明確化。実践教育に関わる

すべてのソーシャルワークの学生と教職員が、倫理綱領に照らして、専門的実践の境界と非専門的となり得る行為を認識していることを保証する。

- e. 確立されたソーシャルワークの規制機関、教育機関の確立された手続きや法的手段を通じて、倫理綱領を遵守しなかったソーシャルワークの学生および教職員に対して、適切、合理的、妥当な措置をとること。

養成校は、さらに以下も目指す。

- f. 倫理綱領に違反したソーシャルワークの学生または教職員を懲戒する際には、報復的な正義ではなく修復的な正義の原則を合理的かつ可能な範囲で堅持する。

3. 公平性と多様性

公平性と多様性について、養成校は以下を保証しなければならない。

- a. 文化的、民族的、その他の多様性をプログラムや関連する集団に反映させることで、教育経験の豊かさを保証するために協調的かつ継続的に努力する。
- b. 教育者、学生、サービス利用者が、性別、社会経済的背景、人種、民族、宗教、性的指向、その他の多様性を問わず、学び、成長する機会が平等に提供されることを保証する。
- c. プログラムは、文化的・民族的多様性の尊重、ジェンダーの公平性、人権の原則を守るための学習目標を明確にしていることを保証する。
- d. 人種差別的、同性愛嫌悪、性差別、その他の差別的な行動、方針、構造に言及し、挑戦する。

養成校はまた、以下を目指す。

- e. 異なる民族や社会の伝統や文化による地域・民族固有のソーシャルワーク教育と実践を、それらの伝統や文化が倫理綱領や人権への取り組みと一致する限り、認識して発展させること。

4. 人権と社会的、経済的、環境的な正義

社会的、経済的、環境的な正義は、ソーシャルワークの理論、政策、実践を支える基本的な柱である。養成校は、以下を保証しなくてはならない。

- a. 学生が現在の社会問題が社会的、経済的、環境的な正義にどのように影響を与えるか理

解する枠組みをもち、人権の原則（国際権利章典〔訳者注：世界人権宣言と自由権規約および社会権規約の国際人権規約〕や中核的な国際人権条約に明記されているように）を適用できるように準備する。

- b. 学生が社会的、経済的、政治的、環境的な正義の重要性を理解し、関連する介入の知識とスキルを身につけることができるように保証する。
- c. 社会的、経済的、環境的な正義を達成実現するために、養成校の組織内あるいは組織を超えて集団的な取り組みに貢献する。

養成校はまた以下を目ざす。

- d. 社会開発目標の意義に合致する、草の根レベルでの開発やコミュニティにおける参加型アクションの機会を識別する。
- e. 植民地支配の影響を受けないソーシャルワーク教育の発展を支援するために、グローバルなピア（仲間）と知識、専門的な知見、アイデアを交換する機会を活用する。
- f. カリキュラムと関連コースを形成するための地域・民族に固有のソーシャルワーカー〔訳者注：先住民ソーシャルワーカーが特に重視されている〕のためのプラットフォームを創造する。

以上

学会企画シンポジウム②

福祉課題解決に向けた変革プログラムの 発展に有効な形成的評価の方法 ～実践家参画型エンパワメント評価と、 その基盤を支える中間支援組織の役割～

< 報告 >

- ①実践家参画型で進める形成的評価法の可能性
～評価アプローチ法の概要と実施基盤を支える中間支援組織の機能と役割～
大島巖（東北福祉大学），新藤健太（群馬医療福祉大学），贅川信幸（日本社会事業大学），
源由理子（明治大学）
- ②生活困窮者自立相談支援事業に導入された実践家参画型形成的評価
の成果と、その成果生成を支える中間支援組織の機能と役割
新藤健太（群馬医療福祉大学），池本修悟・池田徹（ユニバーサル志縁センター），
源由理子（明治大学）
- ③精神障害者家族への心理教育プログラムの実装を促進する
コンサルテーションのあり方
～EBPプログラム実装の成果を支える中間支援組織の機能と役割
仁科雄介（日本福祉教育専門学校），贅川信幸・増田奈（日本社会事業大学），
大島巖（東北福祉大学）

< 指定発言者 >

- 宮城 孝 氏（法政大学教授）
今田 克司 氏（株式会社ブルー・マーブル・ジャパン代表取締役）
久保 美紀 氏（明治学院大学教授，本学会副会長）

< コーディネーター >

- 大島 巖 氏（本学会副会長，東北福祉大学副学長）
贅川 信幸 氏（日本社会事業大学准教授）

日本ソーシャルワーク学会2021年度・第38回大会

学会企画シンポジウム②

福祉課題解決に向けた変革プログラムの発展に有効な 形成的評価の方法

～実践家参画型エンパワメント評価と、その基盤を支える中間支援組織の役割～

【シンポジウム開催趣旨・概要】

このシンポジウムでは、まず、本学会の共同研究として2014年度から取り組んで来た実践家と協働で進める効果的福祉実践プログラムモデル形成評価研究会の成果物である「実践家参画型エンパワメント評価(PBEE: Practitioner Based Empowerment Evaluation)」の意義と概要・特色、有効性を、2つの評価事例の取組みとともに総括的に報告します。その上で、PBEEを実践現場において幅広く活用するために必要な中間支援組織の機能と役割を明らかにしたいと考えます。

PBEEを支える中間支援組織として福祉系大学やソーシャルワーク関係団体などの役割は重要です。指定発言として、それぞれの組織がPBEEをどのように支え、発展させることができるのかを討議したいと考えます。福祉課題に取り組むソーシャルワーク実践家が、変革プログラムに取り組むためのスキルや知識、コンピテンスを高める方法論についても示唆が得られる場にてできればと思います。

■シンポジウム報告：

【報告1】実践家参画型で進める形成的評価法の可能性

～評価アプローチ法の概要と実施基盤を支える中間支援組織の機能と役割～

大島巖（東北福祉大学）、新藤健太（群馬医療福祉大学）、
贄川信幸（日本社会事業大学）、源由理子（明治大学）

【報告2】生活困窮者自立相談支援事業に導入された実践家参画型形成的評価の成果と、 その成果生成を支える中間支援組織の機能と役割

新藤健太（群馬医療福祉大学）、池本修悟・池田徹（ユニバーサル志縁センター）、
源由理子（明治大学）

【報告3】精神障害者家族への心理教育プログラムの実装を促進するコンサルテーションのあり方～EBP プログラム実装の成果を支える中間支援組織の機能と役割

仁科雄介（日本福祉教育専門学校）、贄川信幸・増田奈（日本社会事業大学）、
大島巖（東北福祉大学）

■指定発言：

- ・福祉系大学の役割に注目して：宮城孝氏（法政大学教授）
- ・休眠預金等活用事業の経験からみた中間支援組織に期待されるもの：
今田克司氏（株式会社ブルー・マーブル・ジャパン代表取締役）
- ・ソーシャルワーク学会から：久保美紀氏（明治学院大学教授、本学会副会長）

■座長・コーディネータ：

大島巖（東北福祉大学）、贄川信幸（日本社会事業大学）

日本SW学会第38回大会：学会企画シンポジウム【報告1】

実践家参画型で進める形成的評価法の可能性 ～評価アプローチ法の概要と実施基盤を支える 中間支援組織の機能と役割～

2021.7.18

大島巖(東北福祉大学)

新藤健太氏(群馬医療福祉大学)

贄川信幸氏(日本社会事業大学)

源由理子氏(明治大学)



本報告のアウトライン

- エビデンスに基づく、実践家参画型の形成的評価が求められる背景
- プログラム評価の定義、目的、形成的評価の位置づけ
- 実践家参画型の形成的評価法の方法
～「CD-TEP法：協働によるEBP効果モデルの構築」の概要～
- 実践家参画型エンパワメント評価の基盤を支える中間支援組織(EBP技術支援センター)の役割
- まとめ

エビデンスに基づく、実践家参画型の 形成的評価が求められる社会的背景

- 近年、既存制度では対応できない様々な新しい社会課題が拡大。有効な解決方策が模索されている
- 社会課題解決に向けて非営利組織など民間セクターの役割への関心も高まり、課題解決のために新たな発想で生み出された「**変革プログラム**」に注目が集まる
- 一方で、社会的インパクト評価やエビデンスに基づく政策立案(EBPM)に関心が高まり、科学的な方法で「**変革プログラム**」を、**より効果的なプログラムモデルへ発展**させる有効な**形成的評価の方法論**が求められている
- しかしながら、「**効果モデル**」を適切に形成・発展させるために有効な**形成的評価の方法論**は**未確立**。そのために社会課題の解決が十分に進展しない状況がある

形成的評価とは

- 社会プログラムの設計・開発、形成・改善、実装を行うために、評価情報を得て活用することを意図した**プログラム評価**(**プログラム開発と評価**)の**主要な1類型**
- 「プログラム評価」による検討結果に基づいて、アウトカム(成果)がより優れたものになるよう社会プログラムを設計・開発、形成・改善、実装することを志向する評価を指す
 - ⇒⇒EBPを含む「**効果モデル**」に**発展**することが目ざされる
- プログラム実施事業所の**実践家**や運営・管理者、さらには**サービス利用者(当事者)**、その他の利害関係者が、密接に協働作業を行うのが一般であり、望ましい
 - ⇒⇒**ボトムアップ評価**(Chen,2015)、**協働型評価の活用**

「効果モデル」の成長・発展： 社会プログラム(含:制度・施策)は、より効果的な もの(効果モデル)へと成長・発展する

- 「効果モデル」成長・発展の2つの観点
 - ①プログラムの**効果性**(エビデンスレベル、エフェクトサイズ)
 - ②プログラムの**実装性**(実施・普及、制度・施策化の状況ほか)
- 「効果モデル」の成長・発展を支える方法
 - 形成的評価
 - 特に、**実践家・当事者協働型**の形成的評価に注目
- より効果的な取組み(「効果モデル」)にするために
 - プログラムに関わる**当事者・実践家・研究者**は協働しながら、「効果モデル」にどのようなプログラムの設計・開発、形成・改善が必要なのかを、ゴール達成の観点から常に意識して関わる必要がある

図 「効果モデル」の成長・発展の模式図

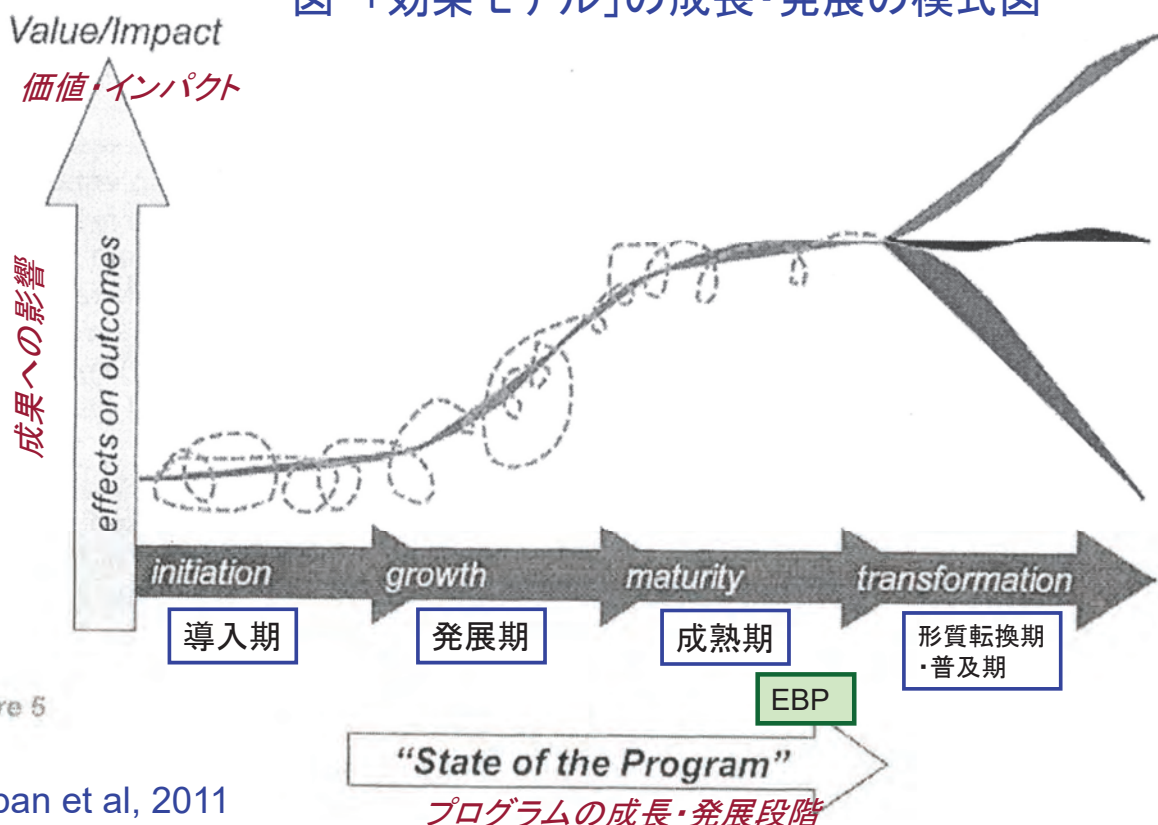


Figure 5

(Urban et al, 2011
より改変作成)

プログラム評価(プログラム開発と評価)とは

- プログラム評価は、社会プログラムの効果性をシステマティックに検討するために、社会調査研究法を活用するアプローチ
- その方法は、プログラムを取り巻く政治的・組織的環境に適合させるとともに、社会状況を改善する社会活動(social action)に有益な情報を提供するように設計される(Rossiら,2004)
- 効果性をシステマティックに検討: 評価階層を構成する5側面からなる評価(#)を、システマティック(体系的)に、総合的かつ科学的に実施することが重要、とする
 - 👉 (#)①ニーズへの適合性(ニーズ評価)、②プログラムの設計や概念の妥当性(プログラム理論評価)、③介入プロセスの適切性(プロセス評価)、④プログラムの効果(アウトカム評価・インパクト評価)と、⑤効率性(効率性評価)



プログラム評価の「評価階層」

出所: Rossiら(2004)

「効果モデル」成長・発展の3段階

- **効果モデルの設計・開発**: 新しい効果的プログラムを設計・開発する、既存プログラムを「効果モデル」に再構築する
 - ✦【例】《制度の狭間問題》へ新しい「打ち手」を創出
 - **効果モデルの形成・改善**: 未だ効果が十分でないプログラムを、「効果モデル」に成長・発展させる【導入期、成熟期】
 - ✦【例】《精障者退院促進支援事業》を効果の上がるプログラムへ(後述)
 - **効果モデルの実施・普及**: 有効性が明らかになった「効果モデル」を、各地に**実施・普及(実装)**させるための**方略(ガイドライン等)**を開発し、その方略を形成・改善する
 - ✦【例】家族心理教育の実施・普及ガイドラインに基づく「実装方略」をより効果的なものにして、各施設で実施・普及を進展させる
- ✓ **それぞれの段階で「効果モデル」の設計・開発、形成・改善、実装が目ざされる必要(しかしその方法は未整備)**

実践家参画型の形成的評価法 の方法～「CD-TEP法:協働による EBP効果モデルの構築」の概要～

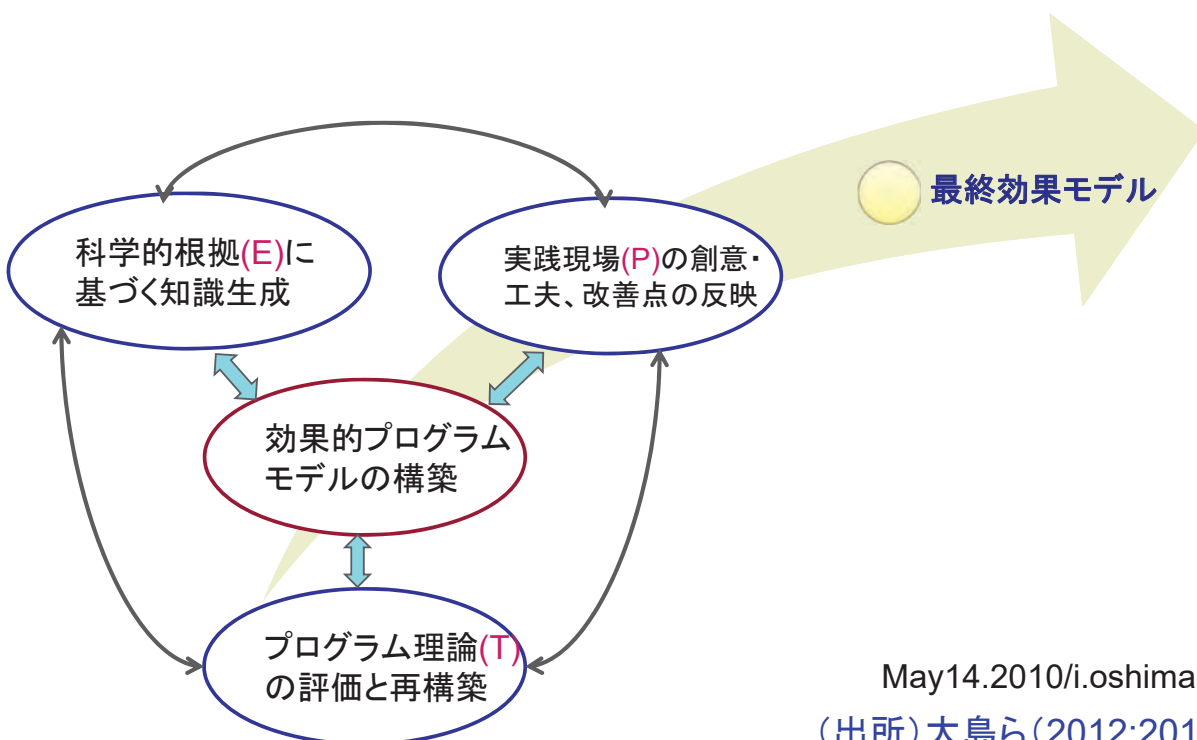
CD-TEP法とは、
プログラム理論・エビデンス・実践間の
円環的対話による
効果的プログラムモデル形成のためのアプローチ法
Evaluation Approach of
Circular **D**ialogue between Program **T**heory,
Evidence and **P**ractices
(大島ら、2012; 2019)



「効果モデル」形成に向けて行う、 形成的評価法のエッセンス

- 実践家・当事者の参画、「ボトムアップ評価」の活用
 - 支援ゴール・目標の達成状況を日常的に検証。同時に支援ゴール達成のために最も相応しい支援方法を確認・検討する
- 「効果モデル」に関わる関係者の「協働」
 - 当事者・家族、実践家・管理者、行政等の施策立案者、市民などが協働して、「効果モデル」の形成・発展に取り組む
- 評価活動における「可視化」
 - ①「効果モデル」が達成を目指す目標やゴール
 - ②ゴール・目標を達成するために行うプログラム実施方法
 - ③「効果モデル」を形成・発展させる形成的評価の方法
- 実践家・当事者などの評価キャパシティ形成を重視
⇒⇒CD-TEP法の提案

プログラム理論・エビデンス・実践間の円環的対話による効果的プログラムモデル形成のためのアプローチ法(CD-TEP法)



新しい形成的評価アプローチ法 としてのCD-TEP法

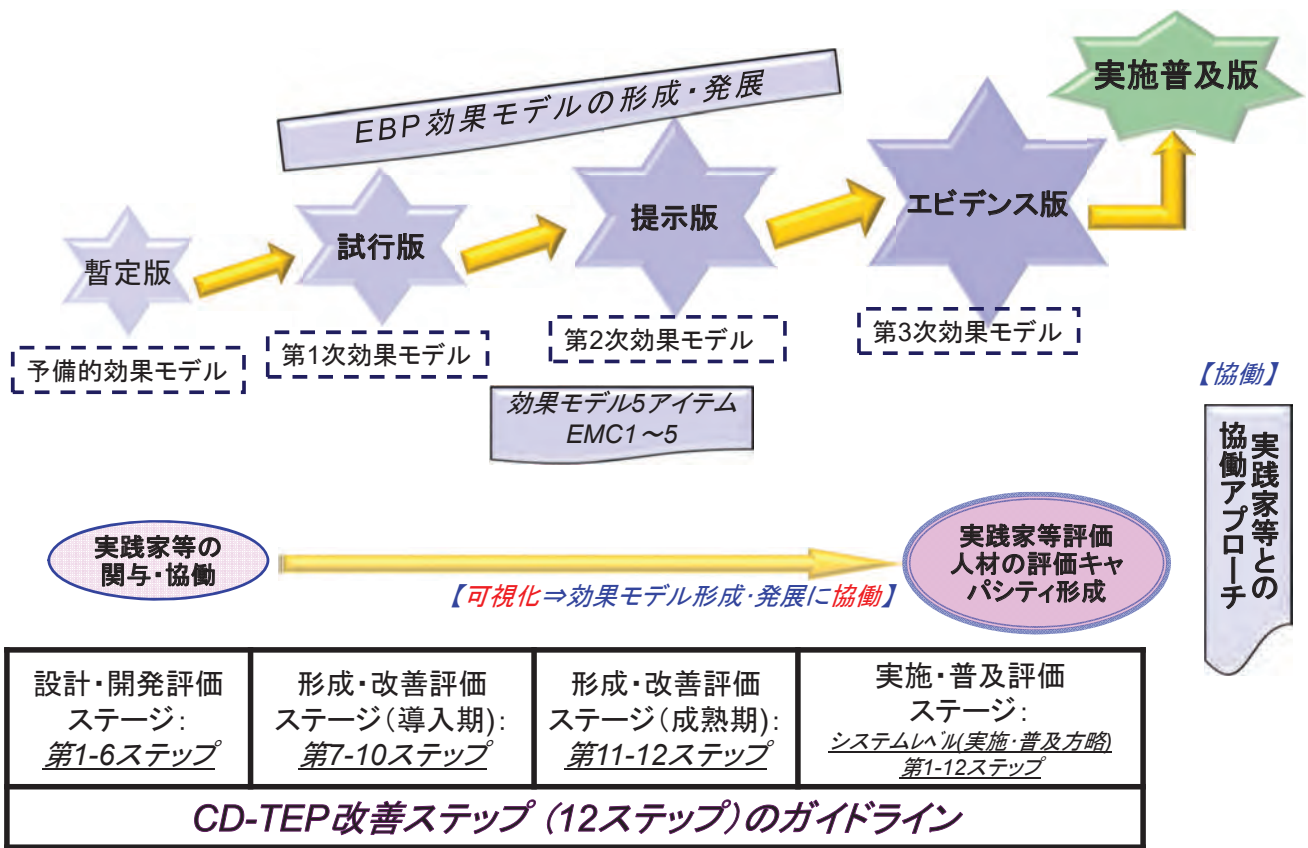
- プログラム理論(**T**heory)と、エビデンス(**E**vidence)、実践(**P**ractice)との円環的対話(**C**ircular **D**ialogue)を通じて、実践家や当事者など関係者が協働で、EBPを含む「効果モデル」(EBP効果モデル)構築を目指す形成的評価のアプローチ法
- **【可視化1】**関係者間の円環的な対話(CD)を進めるために、「効果モデル」をプログラム理論や効果的援助要素など**5アイテムで可視化**(前スライド「可視化」の①と②を含む)
- **【可視化2】**その上で、「効果モデル」形成・発展のための評価方法・評価計画も、「**CD-TEP改善ステップ**」で可視化(同上③)
- **【評価の場】**実践家等が協働して「効果モデル」の設計・開発、形成・改善、実装の活動に関与し、成果を上げることを可能にする**場を提供**
- **【ボトムアップ評価・協働型評価の理念】**実践家・当事者参画型のボトムアップ評価、協働型評価によって、より効果性と実装性の高い「効果モデル」を目指すアプローチであるという理念

【可視化1】 効果モデル5アイテム

「効果モデル」を構成する要素 (Effective Model Component 1-5) を、次の5点に整理

- **EMC1) 支援ゴールとインパクト理論**: 効果モデルのゴールと、その達成過程を示すプログラム理論のインパクト理論
- **EMC2) プロセス理論**: プログラムゴールを実現するために有効なプログラム設計図に当たるプロセス理論(サービス利用計画, 組織計画)
- **EMC3) 効果的援助要素リスト**: チェックボックス形式で記述した効果的支援のエッセンスのリスト。**EMC2)**プロセス理論の構成要素
- **EMC4) 評価ツール**: **EMC3)**効果的援助要素に基づくモデル適合度尺度(フィデリティ評価尺度)、および**EMC1)**に基づいて、プログラムアウトカムを随時測定・モニターするための評価のツール
- **EMC5) 実施マニュアル**: 以上**EMC1-4)**の内容を具体的に記載した効果モデル実施マニュアルと評価マニュアルから構成される

14
(大島ら、2015;2019)



【可視化2】「効果モデル」成長・発展の評価方法・評価計画を可視化

表 改善の12ステップ①：具体的な評価活動、実践家・評価研究者の役割

改善ステップ	ステップ名(ステップの課題)	評価ステージ	対象の効果モデル	実施形態
第1ステップ	現状分析・ニーズ評価: 問題状況とニーズの分析、ターゲット集団とプログラム ゴールの設定	設計・開発#	予備的 効果モデル: 暫定版	実践家等を含む評価チーム結成(実践 家・研究者・有識者等)、又は参画型ワー クショップ(WS)①
第2ステップ	評価可能性アセスメントの実施と 予備的効果モデル(暫定版)作成	設計・開発#	予備的 効果モデル: 暫定版	評価チームでの検討、 又は参画型 ワークショップ(WS)②
第3ステップ	GP事例調査の実施	設計・開発#	予備的 効果モデル: 暫定版	訪問調査、GP事例 実践家との意見交換 (WSに代えること可)
第4ステップ	質的データ分析、実践家参画型ワークショップ(WS)③の準備	設計・開発#	予備的 効果モデル: 暫定版	評価チームでの検討、 又は ワークショップ
第5ステップ	実践家参画型WS③: 第1次効果モデル(試行版)構築	設計・開発/ 形成・改善 (導入期)#	第1次効果 モデル: 試行版	参画型ワーク ショップ(WS)③
第6ステップ	第1次効果モデル(試行版)の形成・構築・改善: 効果モデル5アイテムの作成	設計・開発/ 形成・改善 (導入期)#	第1次効果 モデル: 試行版	評価チームでの検討、 又は ワークショップ

注: # 実施・普及評価について、EBP等効果モデルが構築された後に、効果モデルを実施・運営するシステムレベルの「効果モデル」を各ステップで評価する

表 改善の12ステップ②：具体的な評価活動、実践家・評価研究者の役割

改善ステップ	ステップ名(ステップの課題)	評価ステージ	対象の効果モデル	実施形態
第7ステップ	広域的事業所調査: 第1次効果モデル(試行版)の広域的な検証	形成・改善 (導入期)#	第1次効果 モデル: 試行版	効果モデル実施状況調査の実施
第8ステップ	広域的試行評価調査①: 単一グループデザインで行う多施設共同調査	形成・改善 (導入期)#	第1次効果 モデル: 試行版	モニタリング評価、評価ファシリテータ訪問・ フィードバック
第9ステップ	質的・量的データ分析と実践家参画型ワークショップ④ 準備、効果モデル改訂案の作成	形成・改善 (導入期)#	第1次効果 モデル: 試行版	評価チームでの検討 又は ワークショップ
第10ステップ	実践家参画型ワークショップ④: 第2次効果モデル(提示版)への形成・改善	形成・改善 (導入期/ 成熟期)#	第2次効果 モデル: 提示版	参画型ワーク ショップ(WS)④
第11ステップ	広域的試行評価調査②: 比較による有効性研究(CER) で行う多施設共同調査	形成・改善 (成熟期)#	第2次効果 モデル: 提示版	モニタリング評価、評価ファシリテータ訪問・ フィードバック
第12ステップ	第3次効果モデル(エビデンス版)への形成・改善: 質 的・量的データ分析と実践家参画型WS⑤による効果モ デル(エビデンス版)への形成・改善	形成・改善 (成熟期)#	第3次効果 モデル:エビ デンス版	評価チームでの検討、 及び参画型 ワークショップ(WS)⑤

注: # 実施・普及評価について、EBP等効果モデルが構築された後に、効果モデルを実施・運営するシステムレベルの「効果モデル」を各ステップで評価する

17

「評価の場(協働の場)」の7場面

- ①実践家・当事者等参画型ワークショップ
- ②実践家・利用者等との意見交換・説明・研修・交流会
- ③好事例(GP事例)調査
- ④評価訪問: 試行評価プロジェクトの評価訪問
- ⑤効果モデル評価サイトやメーリングリスト、電話等による意見交換
- ⑥プログラム実施マニュアル等に関する相互討論と共同執筆
- ⑦実践家・当事者等を含む「評価チーム」(実践家・当事者・有識者・評価研究者など)での検討会

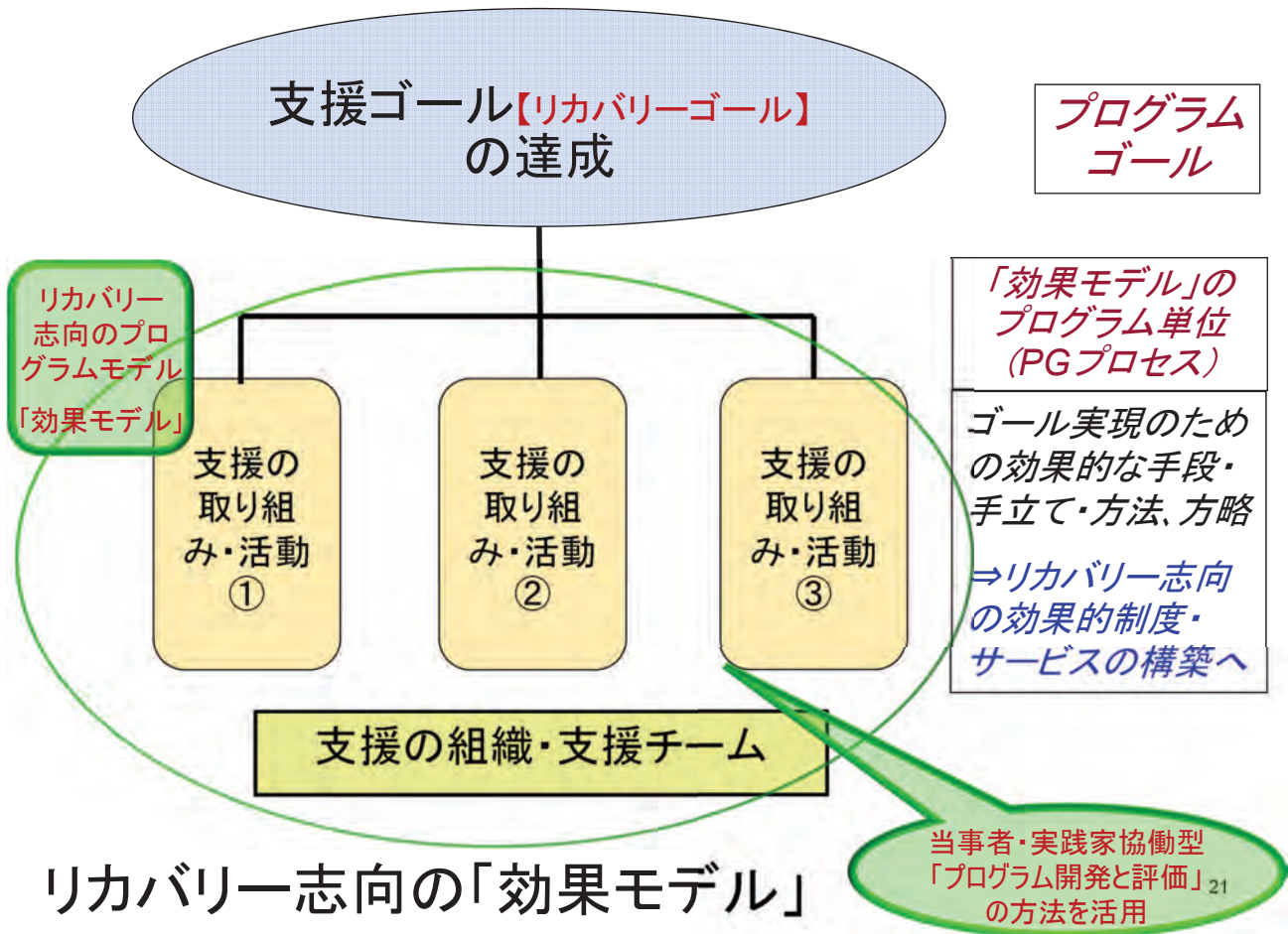
✓ 実践家・当事者・研究者が相互に、より良く協働できる場の設定方法を考慮することが重要

「評価の場」における効果モデルの 設計・開発、改訂(形成・改善)の方法

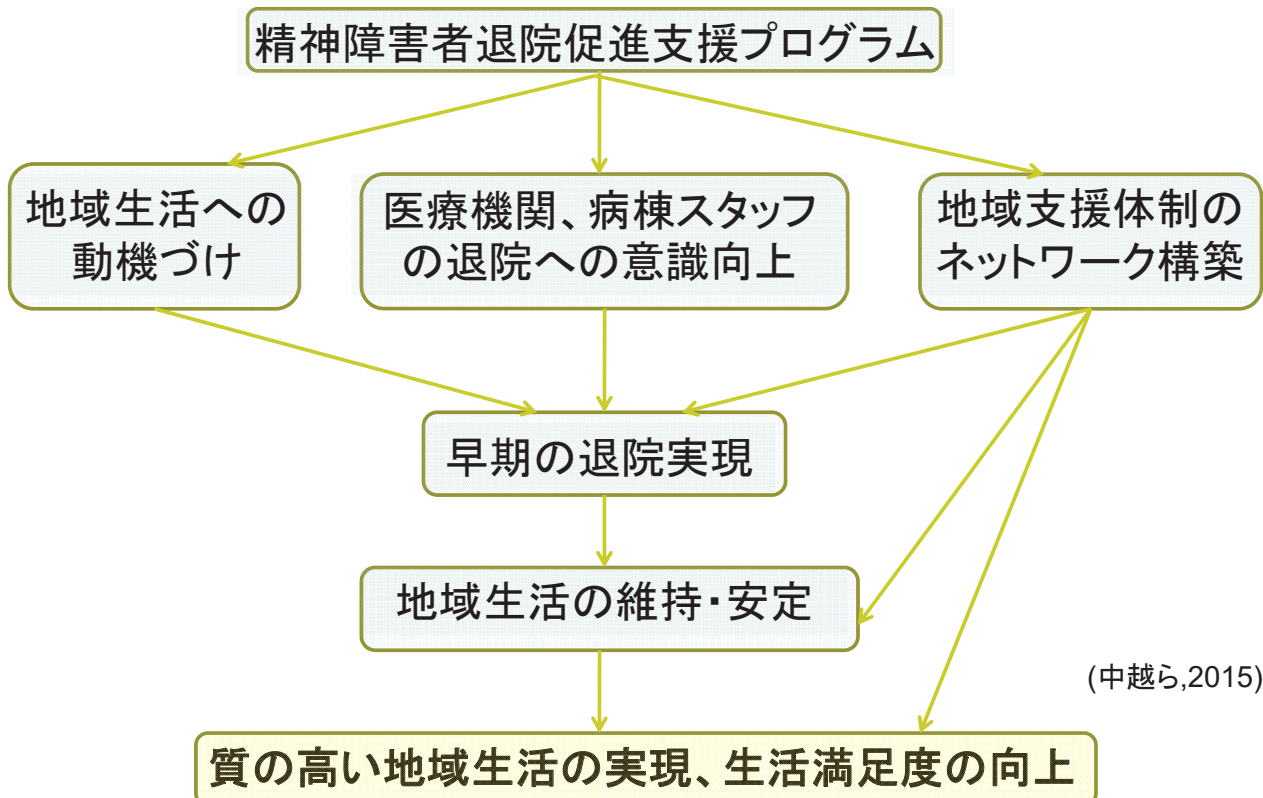
- 実践現場と評価活動の相互交流の場(「評価の場」として、7場面の評価活動を設定(前スライド))
- 「評価の場」では、実践家等から多くの「実践知(P)」が、研究者等からは「理論的知見(T)」がインプットされる
- さらに評価結果に基づいて、質的・量的評価データの収集と分析が実施されてエビデンス(E)が生成・共有される
- ①実践家等参画型ワークショップや、⑦実践家・当事者等を含む「評価チーム」での検討会等において、効果モデルの開発と改訂等が議論され、意思決定される

【取組みの実例】「退院して地域で暮らしたい」 思いを実現する「効果モデル」の形成・発展

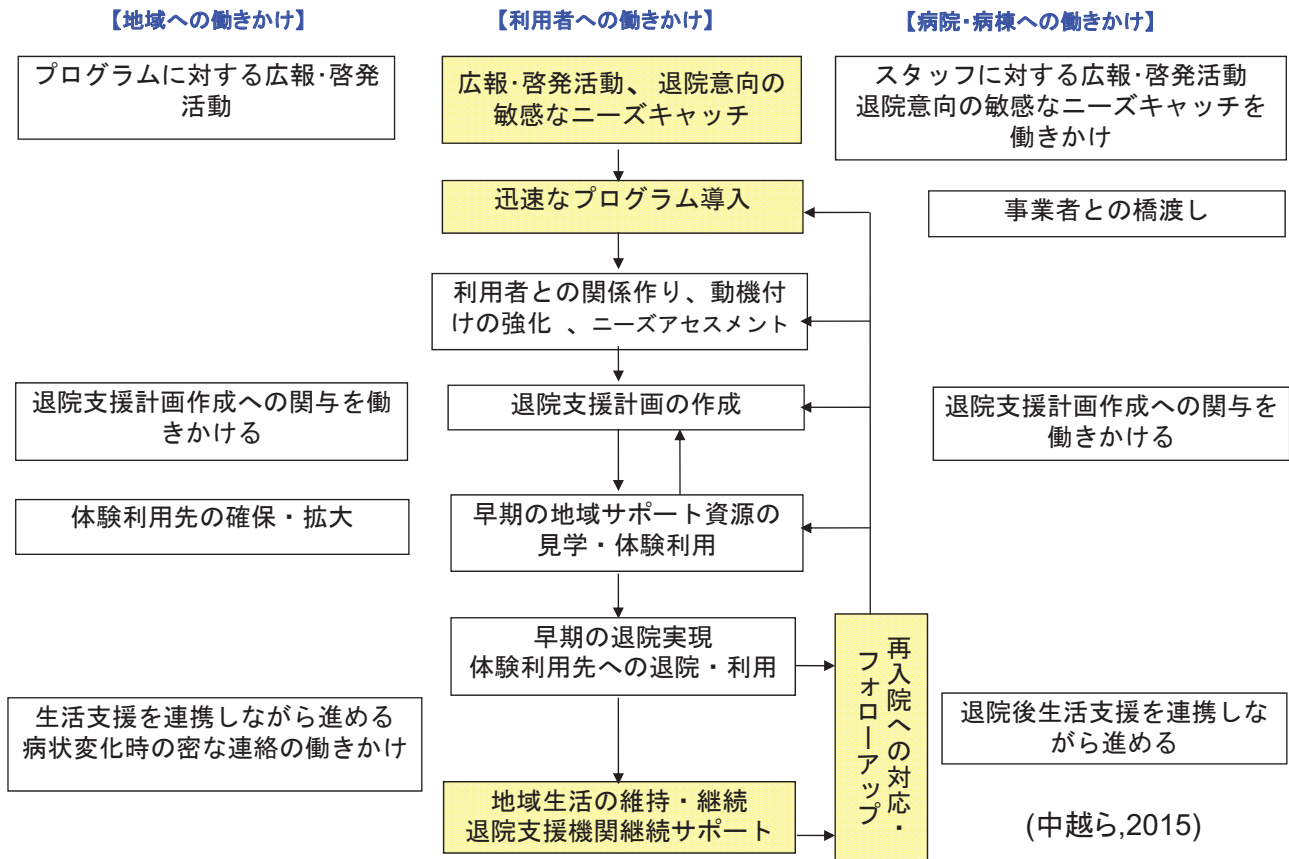
- 「地域で暮らしたい」思いに関連する支援ゴール、リカバリー・ゴール
 - ✚ 退院して地域で暮らしたい、再発せず地域で安定した生活送りたい、ひきこもりから抜け出したい、社会参加したい、働きたいなど
- 「退院促進支援プログラム」の発展
 - ✚ 2000-2002：大阪府の試行事業で成果
 - ✚ 2003-：厚労省・精神障害者退院促進支援事業、特別対策事業等変遷を経て障害者総合支援法・地域移行支援・地域定着支援
 - ✚ 2005-：巣立ち会モデルが大きな成果
 - ✚ 2007-：巣立ち会モデルをモデルとし、全国18事業所の実践経験に基づき「効果的援助要素」を抽出、「効果モデル」を生成
 - ✚ 2012-：精神科病院と地域事業所の連携協働を軸に「効果モデル」再構築。圏域チーム組織化に向けた戦略がトライン生成(研究責任者:古屋龍太氏)
- 精神科デイケア & 訪問支援統合化プログラム
 - ✚ 2010-：病院やクリニックのデイケアを中心に、訪問支援を組み合わせ自然発生的に行われていた取組みを効果モデルにまとめ、試行評価調査などにより検証(研究責任者:大山早紀子氏)



【EMC1:プログラムゴールとインパクト理論】
退院促進支援プログラムの効果モデル①



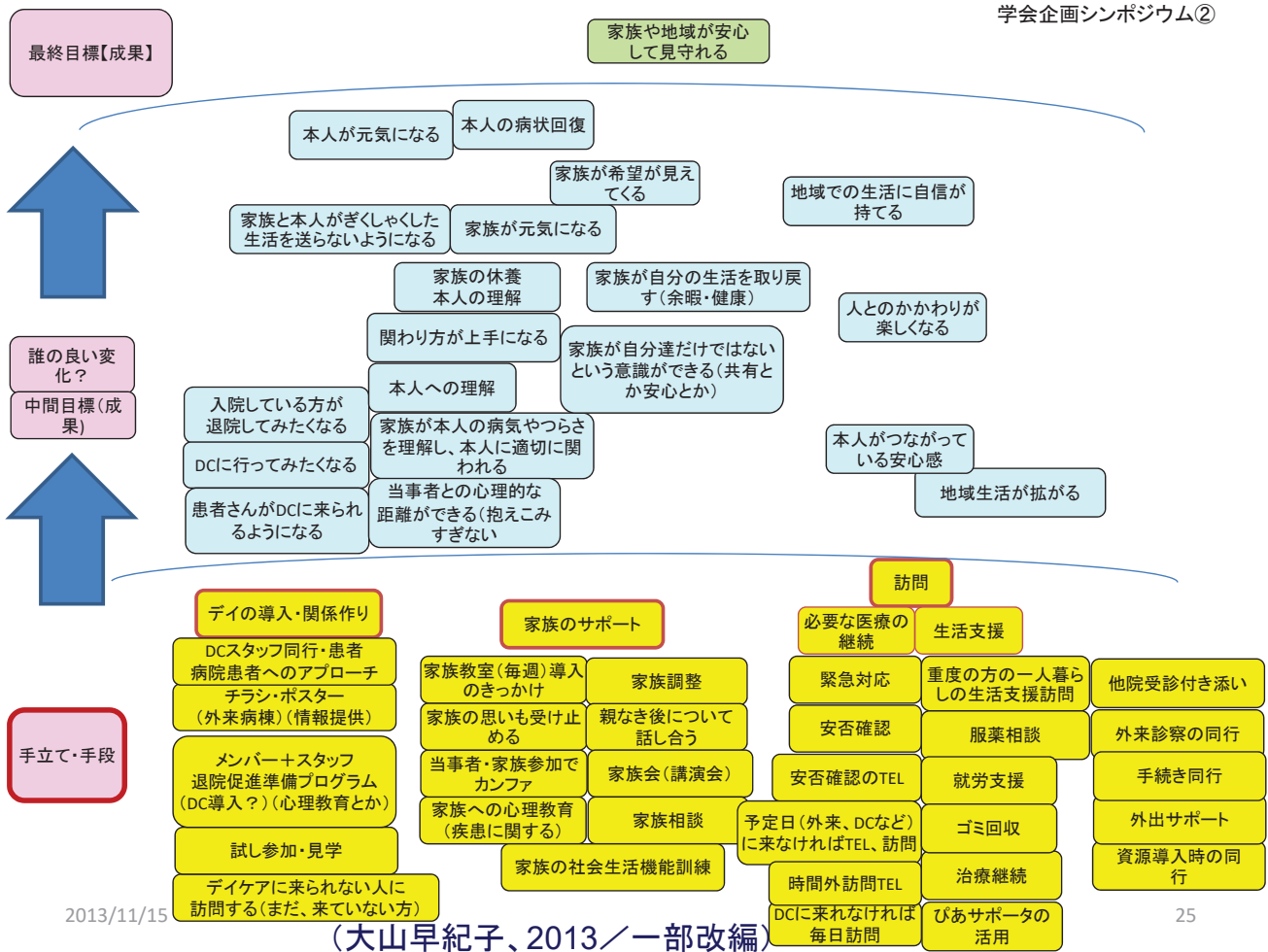
【EMC2:プロセス理論】効果モデル②～どこにどう働きかけるか～



【EMC3】退院促進・地域定着支援プログラム(提案モデル)・効果的援助要素リスト

A領域 サービス提供組織	D領域 入院中におこなう退院準備
A-1 退院促進支援組織と地域生活支援組織の一体的な運営	D-1 迅速な地域資源の体験利用
A-2 地域移行後支援のチーム会議	D-2 住居の確保と入居条件の調整
A-3 地域移行推進員の機能	D-3 家族への支援
A-4 地域移行推進員の配置	E領域 退院促進支援についての目標設定
A-5 コーディネーターの配置と機能	E-1 可能なかぎり早期の地域移行推進への取り組み
A-6 ピアスタッフの配置と機能	E-2 地域移行推進、地域定着推進への取り組み
A-7 医療機関とのケア会議	F領域 退院後の継続的な包括的地域生活支援体制の構築
B領域 プログラムの標的集団へのサービス提供	F-1 退院後の継続支援の提供
B-1 医療機関に対する積極的な広報・啓発活動	F-2 退院後の継続的な包括的生活支援の提供
B-2 協力病院入院患者に対する積極的な広報活動	F-3 再入院や不調時の対応・フォローアップ
B-3 ピアスタッフと協力病院入院患者との体験交流機会	F-4 医療機関との連携
C領域 利用者との関係づくりとプログラムの導入	F-5 インフォーマルな資源との連携
C-1 入院患者との積極的な関係作り	F-6 地域定着後の自立移行支援(ステップダウンプログラム)の実施
C-2 迅速なプログラム導入	
C-3 退院に向けた動機付けの維持、向上	
C-4 プログラム開始時から地域移行、地域生活支援を念頭においたケアマネジメントを行う	
C-5 利用者の意向を尊重した支援計画の作成	

(中越ら,2015)



2013/11/15

(大山早紀子、2013／一部改編)

25

【EMC4】取り組み度調査に向けた 評価ツール (フィデリティ尺度) (暫定版)

記入者No	役割	面接者		日付		
		年	月		日	
A-1 医療機関として目指す方向性・指針の明確化						
<input type="checkbox"/>	医療機関として、重い精神障害のある人が孤立することなく主体的に生活していくことが目指されている				1	
<input type="checkbox"/>	上記のことが院内で共有されている				2	
<input type="checkbox"/>	上記のことがデイケアの目標に位置付けられている				3	
<input type="checkbox"/>	上記のことがアウトリーチ支援部門の目標に位置付けられている				4	
<input type="checkbox"/>	医療機関としてデイケアとアウトリーチ支援を統合的に提供する目的が明確化されている				5	
	例) ・主体的な地域生活継続のための働きかけ					
	・孤立の予防					
	・リハビリをを目指すこと					
	・症状悪化を防ぐための早期介入の実施					
	・長期入院を予防すること					
		示された項目も満たさない	示された項目のうち1項目を満たす	示された項目のうち2項目を満たす	示された項目のうち3-4項目を満たす	示された項目のうち5項目を満たす

フィデリティ:「効果モデル」の実践を、どれくらい忠実に実践しているかを評価する尺度
(大山早紀子、2013)²⁶

【EMC5】作成されたマニュアル

【表紙】

文部科学省・科学研究費補助金 基盤 (A)
実証実験型効果的プログラムモデル形成評価研究

精神科デイケアおよび訪問支援 統合化プログラム 実施マニュアル(暫定版)

2014年9月

効果的ながる精神科デイケアおよび訪問支援統合化プログラム
開発評価研究班

2015/07/19

1

【目次】

目次

I. 総論	3
1. 精神科デイケアおよび訪問支援統合化プログラム開発・評価の目的 と意義・理念	3
2. 重い精神障害のある人の地域生活支援の現状と課題	4
1) 現状	4
2) 課題	5
3) デイケアと訪問支援を統合的に提供することの意義	6
3. 「精神科デイケアおよび訪問支援統合化プログラム」効果モデル(暫 定)の提示、の提示	7
1) モデル化の必要性	7
2) 「精神科デイケアおよび訪問支援統合化プログラム」効果モデル (暫定)構築のプロセス	7
3) 「精神科デイケアおよび訪問支援統合化プログラム」効果モデル (暫定)の概要	8
(1) インパクト理論の検討	8
(2) プロセス理論の検討	11
(3) プログラム組織計画の検討	15
(4) 効果的援助要素	16
(5) 各効果的援助要素の関係図	18
4. 精神科デイケアおよび訪問支援統合化プログラムの目的と対象	19
1) 目的	19
2) 対象	19
(1) 実施機関	19
(2) 精神科デイケアおよび訪問支援統合化プログラムのモデルの 対象者	19
II. 各 論	21
A. 理念・支援の方向性	22
B. サービス提供組織	26
C. 統合サービス導入のための工夫	32
D. 提供されるサービス内容	39
E. 対象空間の拡大に向けた支援	45
F. 家族支援・インフォーマル資源の役割の拡大と強化	48
III. 資料	53

(大山早紀子、2013)

【EMC5】効果的援助要素チェックボックスに基づく 実施マニュアルの構築(例)

D - 3. 就労移行に向けたモチベーションの維持・向上

■意義と目的:

就労移行支援プログラム期間中は、就労移行へ向けたモチベーションをできるだけ高めることを目指します。C1を効果的に維持・継続できるような工夫が必要になります。

■具体的な支援内容:

利用者と職員が常に目標を共有できるよう、コミュニケーションを充実させることが重要です。日々の活動を振り返るとともに、現在の状況を共有することも必要になります。そのためのツールを使用することも有効です。これは、C1に準じた方法で問題ありません。

■効果的な援助要素:

- 月1回以上、利用者と面談し、働くことの意義や目的を明確にしている
- 月1回以上、利用者と面談し、就労移行に向けた話し合いを行うことが申し合わされている
- 変化に応じて、すぐに就労支援計画の見直しを利用者とともに行うことが申し合わされている
- 毎日の活動の終了後に、利用者の活動を振り返る時間を確保する
- 利用者と到達段階(現状)を共有化できるツールがある
- 自己実現のイメージ化できるツールがある
(例:自分を見つめるためのノート、キャリアプランニングシート、など)
- 求人情報や就職した利用者などの情報を、事業所内に掲示している
- 一般就労移行者との交流を図るグループが月1回以上用意されている

形成的評価における 参加型ワークショップの位置(各関係者の協働)

- プログラムに関わる利用者(当事者)、実践家、運営・管理者、その他の利害関係者が協働して、より効果的なモデル構築に貢献できる代表的な「評価の場」であるとともに、重要な「協働・共創の場」である
- 「効果モデル」5アイテムによって可視化されていることで、それぞれの関係者が対等な立場で、「効果モデル」の形成・改善に関与できるメリットがある
- ワークショップは、関係者の意見を「聞く」場ではない。関係者が主体となってそれぞれの立場で「効果モデル」の形成・発展に、何らかの価値判断を行う場と位置づける

実践家参画型エンパワメント評価の 基盤を支える中間支援組織 (技術支援センター)の役割



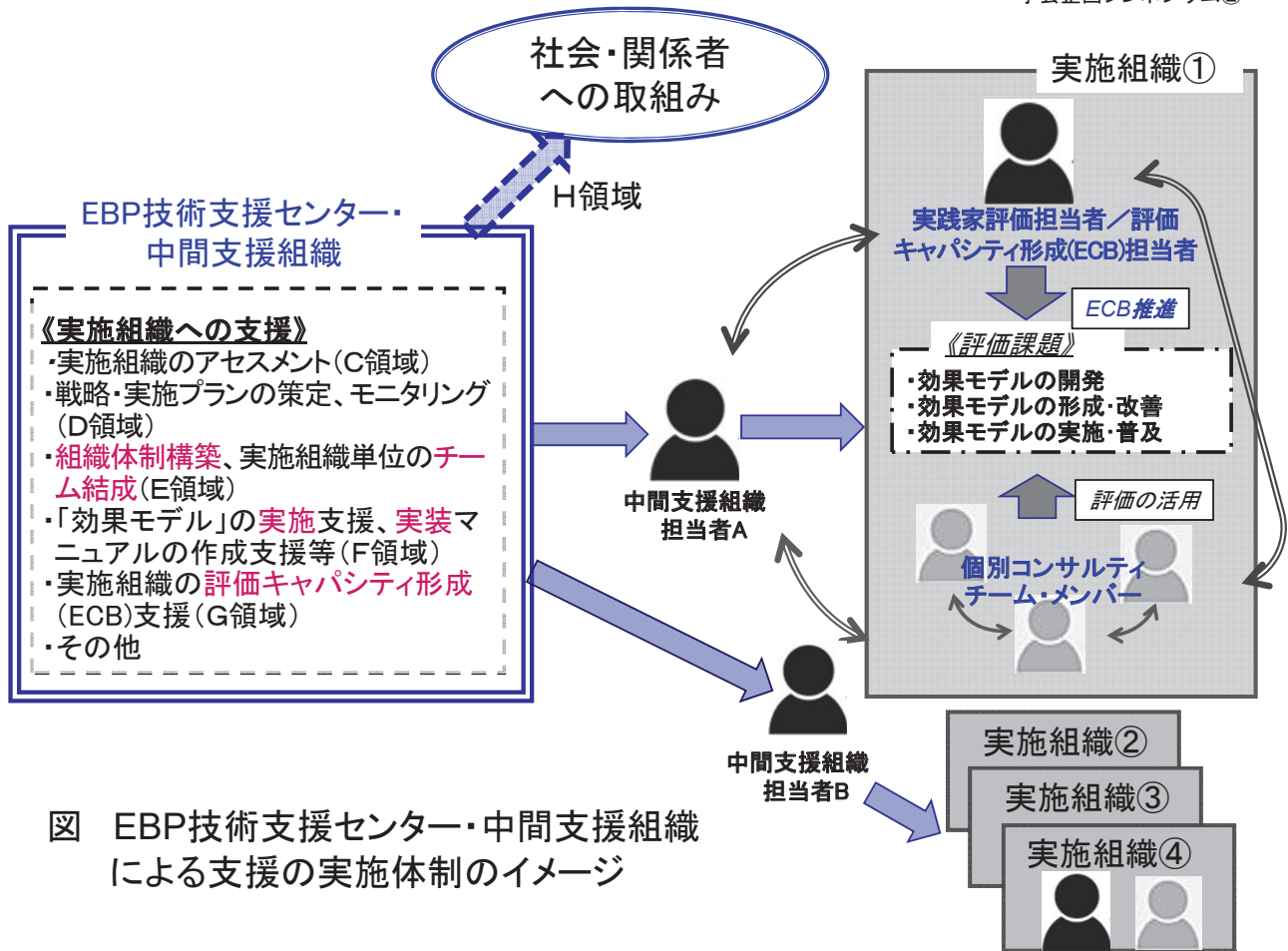


図 EBP技術支援センター・中間支援組織による支援の実施体制のイメージ

EBP等効果モデル・技術支援センター (EBP-TAC)とは

- 社会課題解決に有効なEBP等効果モデルを開発・形成・改善し、さらに有効性が明らかになっても実装が進まない効果モデルを体系的に社会に位置づけ、効果的に機能させる役割をもつ中間支援組織。実践現場に対して、実践支援・評価支援のための伴走支援を提供する
- そのセンター機能には、以下の3機能が含まれる
 - ① **実践支援機能**: 効果的なプログラム(PG)の実践支援 (研修、コンサルテーション、立ち上げ支援、他)
 - ② **エンパワーメント評価支援機能**: 評価モニタリング、実践家評価者担当者・評価ファシリテータ育成支援、など
 - ③ **組織・運営支援機能**: ネットワーク形成支援、実施組織の評価キャパシティ形成支援、など

エンパワメント評価とは

- エンパワメント評価は、プログラムが良い成果を上げる可能性を高めることを目的とした評価アプローチ法の1つであり、
- プログラムの利害関係者がプログラムを計画・実施し、評価を行う各自のキャパシティを向上させることによって実現する (Wondersmanら, 2005: 27)。
- 利害関係者の評価キャパシティ向上に関しては、
 - ①プログラムを計画・実施し、自身で評価するための**評価ツールを提供**すること、それにより、
 - ②**プログラム評価を**、組織及びプログラムの計画や運営・管理の一部として**中核的に活用**することによって実現する (Wondersmanら, 2005: 28)

33

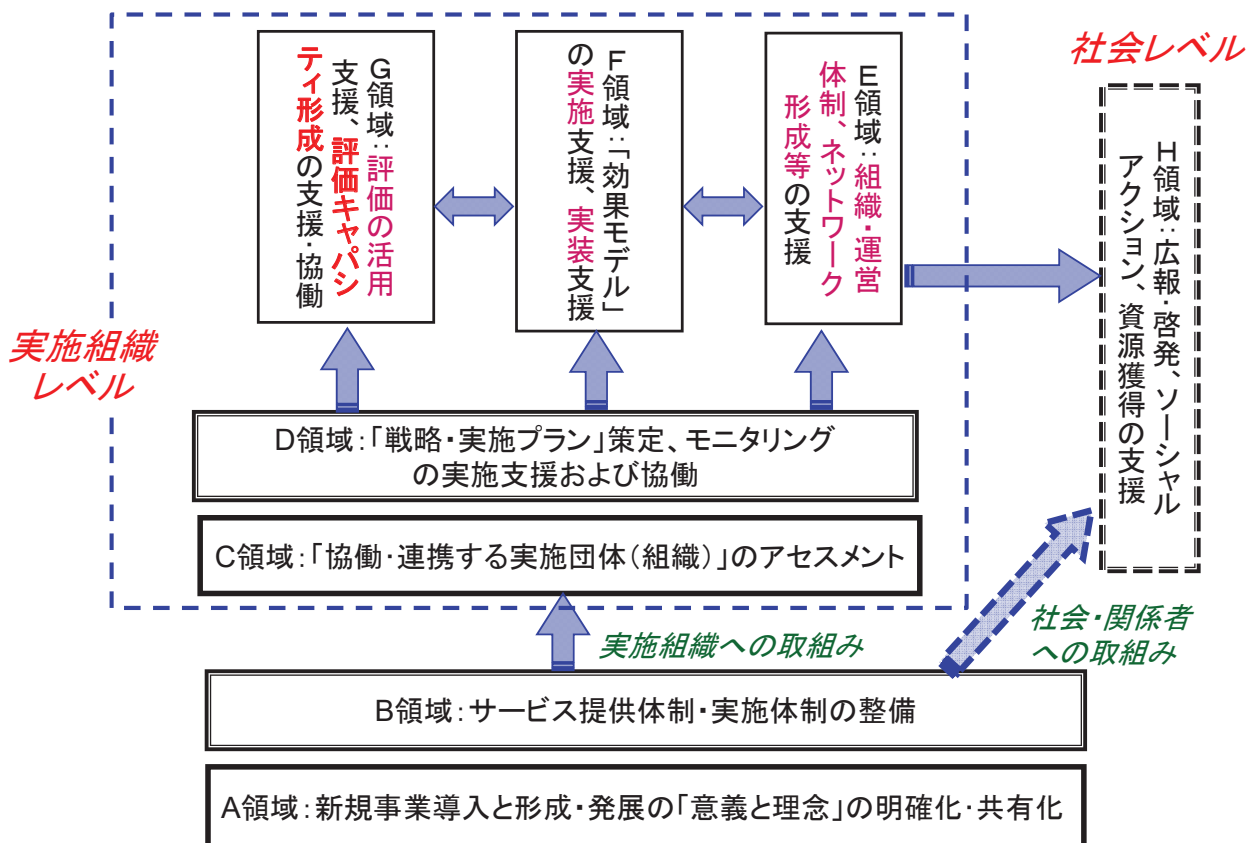


図 中間支援組織: EBP技術支援センター・に期待される活動の領域について～各領域の関係性

評価キャパシティ形成(ECB)の支援方法

- ECBの様式は一般的には、①研修、②技術支援・コーチング・サポート、③評価活動への関与・伴走支援等がある
- 「③評価活動への関与」は、伴走支援で行うECB支援の中心的な場。1-3年などの試行評価調査研究等の中で実施
- 参加事業所はコンサルテーション契約等を結び、実施組織レベルでの関与を得て、「組織レベルECB」を推進する
- 試行評価調査の中では、「①評価法研修」「②技術支援・コーチング・サポート」も並行して行う
- 参加組織と実践家個人へのECB支援は、具体的には「コンサル支援マニュアルおよび実施プラン(各プログラム版)」に基づいて実施する

35

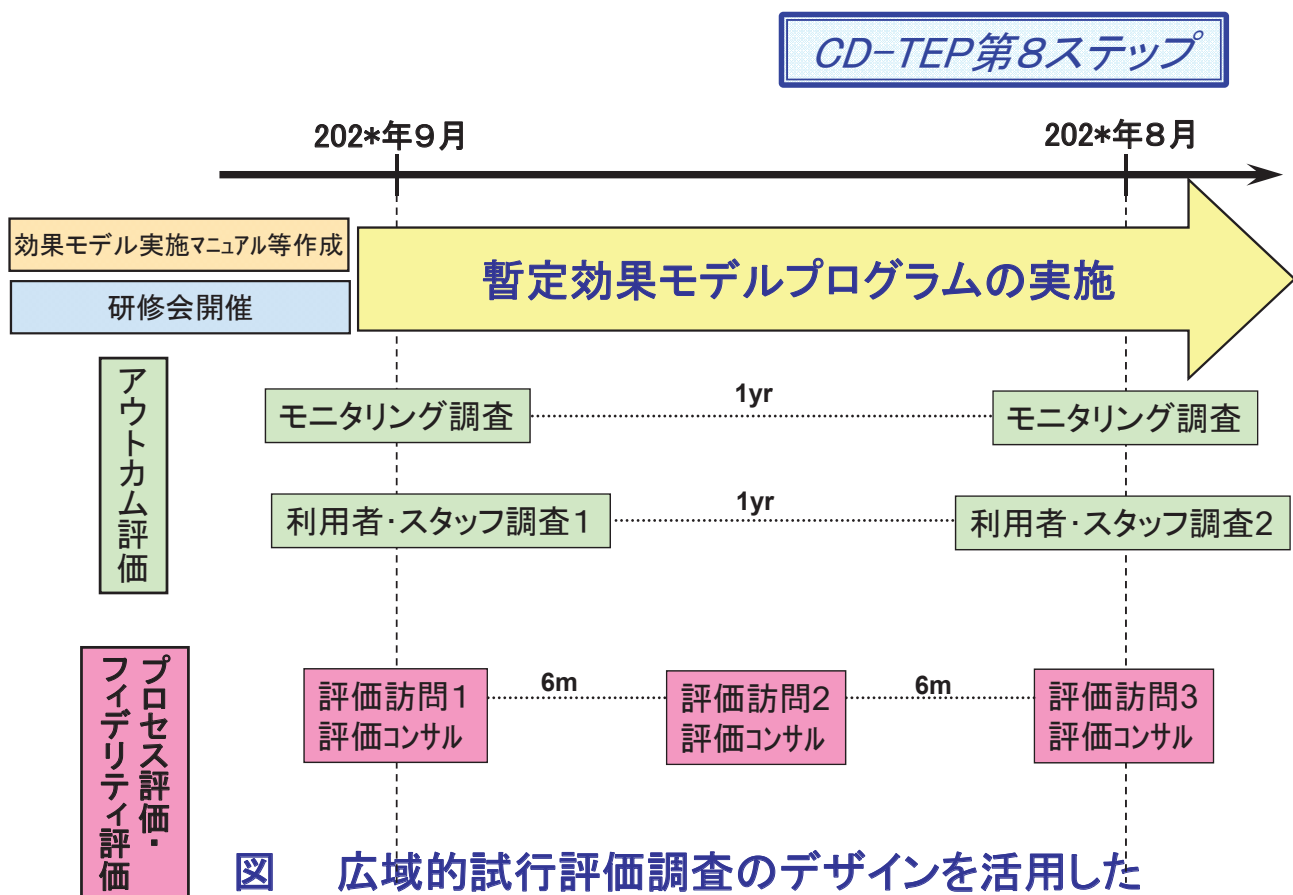


図 広域的試行評価調査のデザインを活用した
評価キャパシティ形成法:「③評価活動への関与」

中間支援組織：EBP等効果モデル・ 技術支援センター（EBP-TAC）の取組み

- **生活困窮者自立相談支援PGの開発・形成**（新藤ら報告）：
 - 📌 評価ステージ：効果モデルの設計・開発&形成・改善ステージ（導入期）
 - 📌 効果モデル：暫定版→試行版→提示版
 - 📌 TAC組織：①現場のNPO支援組織と、②研究者（評価専門家）
 - 📌 TACのスタッフ：コンサルタント（評価ファシリテータ）
 - 📌 TACの機能：A領域～H領域、H領域設定の必要性を強調
⇒⇒TAC「効果モデル」のプログラム理論、5アイテム構築が課題
- **家族心理教育PGの実装促進、TACのコンサルテーション機能**
 - 📌 評価ステージ：効果モデルの実施・普及
 - 📌 効果モデル=実装戦略：暫定版→試行版
 - 📌 TAC組織：①地方単位の勉強会組織：TACブランチ、②福祉系大学
 - 📌 TACのスタッフ：コンサルタント（TACブランチの中心人物）
 - 📌 TACの機能：コンサルテーション機能の側面から：A領域～G領域のモデル化を行う⇒⇒TACのプログラム理論、5アイテム構築の探索が課題

まとめ



- こんにち既存サービスでは対応が難しい様々な福祉問題が拡大し、実践現場から課題解決に有効な**変革プログラム**を開発・形成・実装させる方法が求められている
- このような社会的課題に対して、エビデンスに基づく実践家参画型の**形成的評価の方法論**に対する期待が大きい
- これに対して、本学会共同研究《実践家と協働で進める効果的福祉実践プログラムモデル形成的評価研究》では、新しい形成的評価アプローチ法として、**実践家参画型エンパワメント評価～CD-TEP法**：協働によるEBP効果モデルの構築をまとめた
- この方法は、形成的評価において発展させる「効果モデル」と、その発展の方法論を可視化し、「評価の場」を設定して、**ボトムアップ評価・協働型評価**で進めるアプローチ法である
- このような取組みを実践現場単独で行うには制約がある。それに対して、**中間支援組織**（福祉系大学、職能団体、学会、NPO中間支援組織など）が実践現場と協働し、**評価活動を支援する活動を体系的・戦略的に行う**ことを、同時並行的に考慮する必要がある



ご清聴、ありがとうございました！



○大島、源、山野、賀川、新藤、平岡編：
実践家参画型エンパワメント評価の理論
と方法 ～CD-TEP法：協働によるEBP
効果モデルの構築～
日本評論社、2019

日本ソーシャルワーク学会 2021年度第38回大会

【報告2】生活困窮者自立相談支援事業に導入された実践家参画型形成的評価の成果と、その成果生成を支える中間支援組織の機能と役割

2021年7月18日(日)

1) 新藤健太 2) 池本修悟 2) 池田徹 3) 源由理子

1) 群馬医療福祉大学社会福祉学部, 2) 公益社団法人ユニバーサル志縁センター, 3) 明治大学公共政策大学院ガバナンス研究科

1

“新藤の紹介”

“所属など”

- 群馬医療福祉大学社会福祉学部講師, 社会的インパクトマネジメント・イニシアチブWGメンバー, 社会福祉士, 精神保健福祉士, 介護福祉士, 日本評価学会認定評価士, など

“これまでに携わったプログラム評価に関する取組み”

- 障害者就労移行支援PGの効果モデル構築とその実施・普及
- 知的障害者の地域移行・地域定着支援に関する効果モデルの構築
- **生活困窮者自立支援制度における就労支援PGの評価ガイドライン作成**
- 障害者芸術文化活動普及支援ガイドの作成
- プログラム評価を用いた助成事業評価
- NPO法人麦わら屋(障害者就労支援施設が行うアート活動のPG評価)
- NPO法人フローレンス(子ども宅食のPG評価)
- 休眠預金等活用事業における評価指針づくり
- 休眠預金事業(こども食堂サポート機能設置事業のPG評価), など

2

“報告の内容”

• 報告の目的(本研究の背景, 目的)

- 効果モデル開発までの成果と中間支援組織の役割(Step1~6までに対応)
- 効果モデルの形成・改善における成果と中間支援組織の役割(Step7~10までに対応)
- まとめ(今後の取組みに対する示唆)

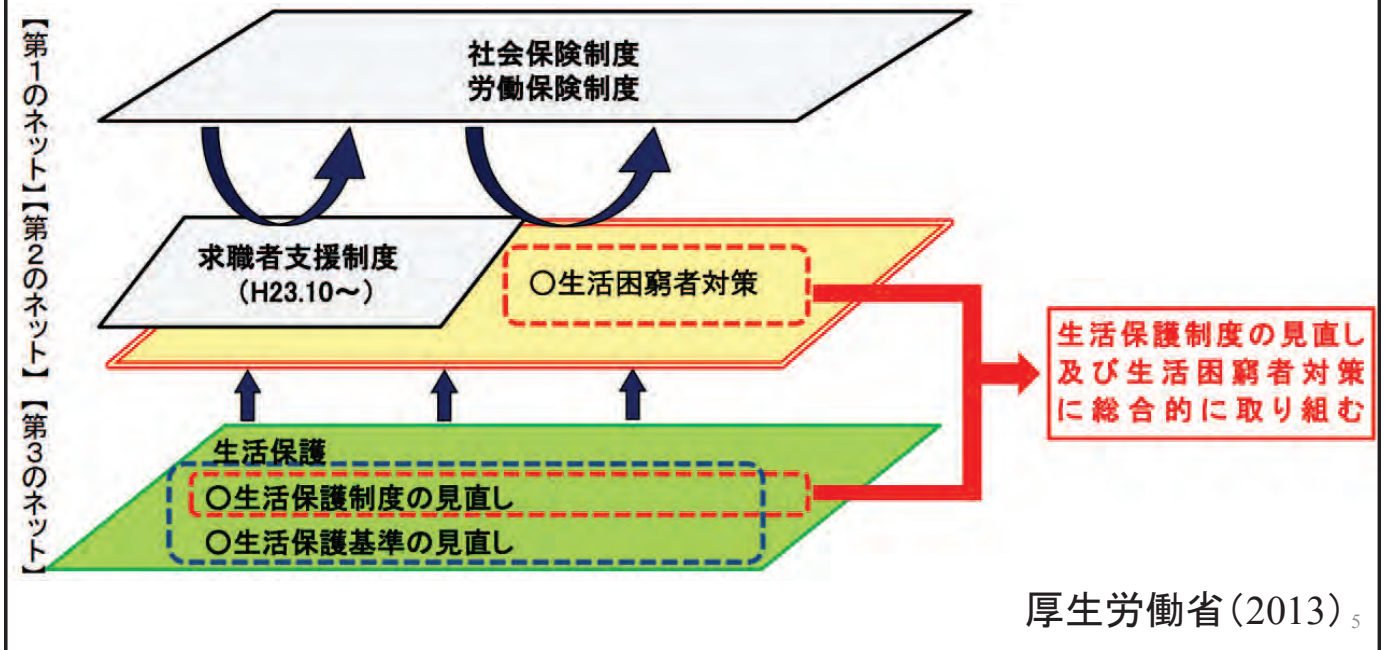
3

実践家参画型評価アプローチの“改善ステップ”

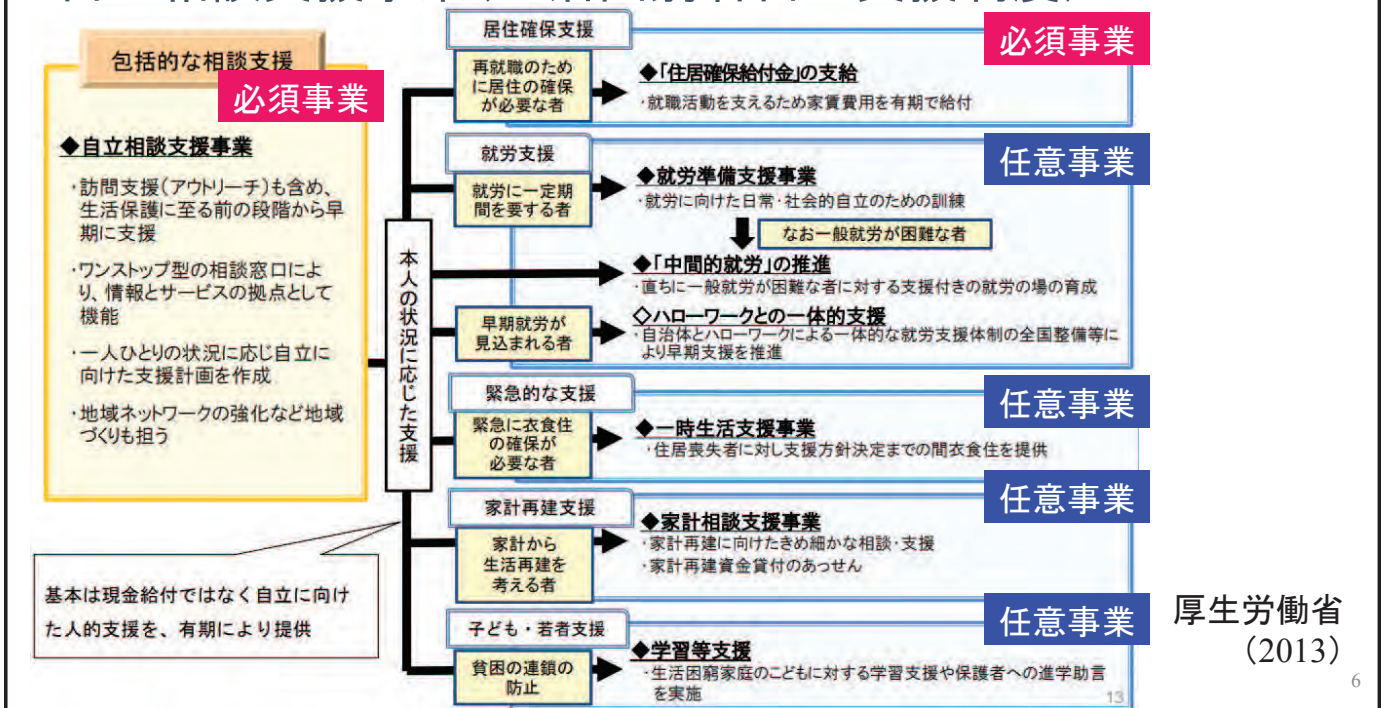
1. 現状分析・ニーズ評価:問題状況とニーズの分析, ターゲット集団とプログラムゴールの設定
2. 評価可能性アセスメントの実施と予備的効果モデル(暫定版)の作成
3. GP事例調査の実施
4. 質的データ分析と実践家参画型WSの準備
5. 実践家参画型WS:第1次効果モデル(試行版)構築
6. 第1次効果モデル(試行版)の形成・構築・改善:効果モデル5アイテムの作成
7. 広域的事業所調査:第1次効果モデル(試行版)の広域的な検証
8. 広域的試行評価調査①:単一グループデザインで行う多施設共同調査
9. 質的・量的データ分析と実践家等参画型WS準備, 効果モデル改定案の作成
10. 実践家参画型WS:第2次効果モデル(提示版)への形成・改善
11. 広域的試行評価調査②:比較による有効性研究(CER)で行う多施設共同調査
12. 第3次効果モデル(エビデンス版)への形成・改善:質的・量的データ分析と実践家等参画型WSによる効果モデル(エビデンス版)への形成・改善

大島ら(2019) 4

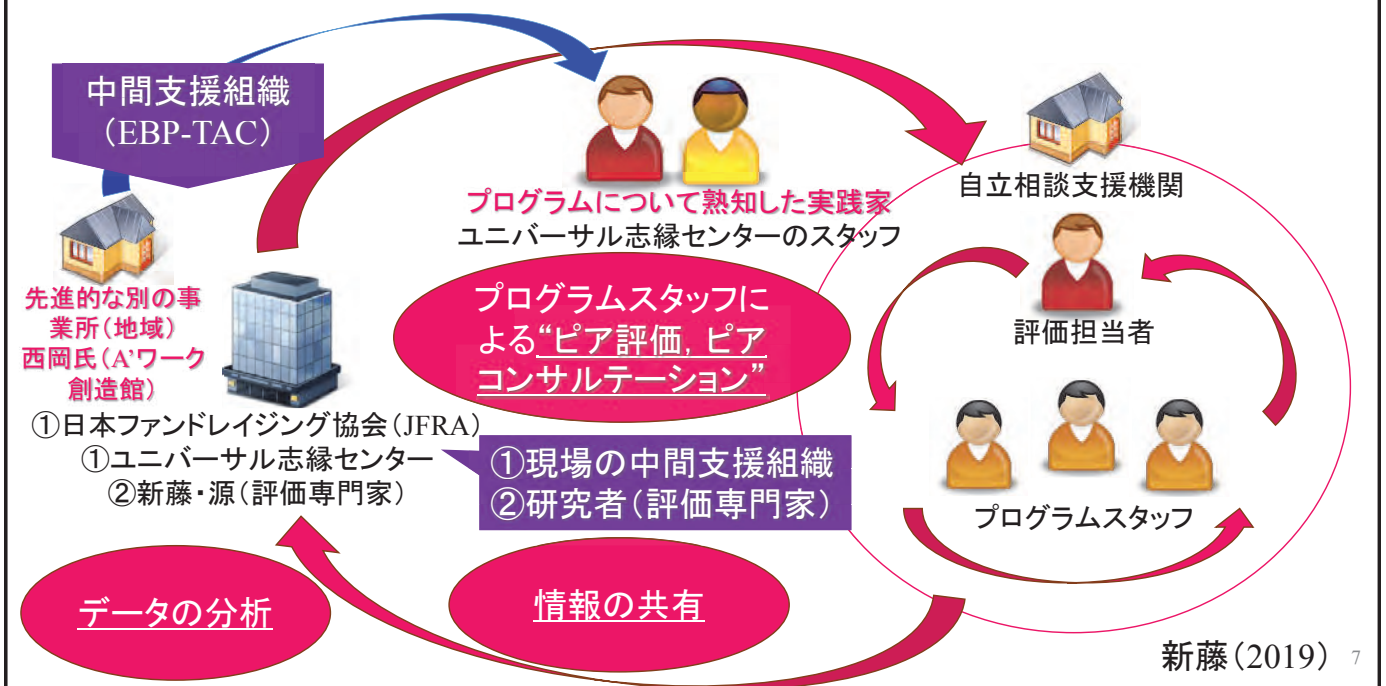
“新たな生活困窮者対策”



“自立相談支援事業(生活困窮者自立支援制度)”



“形成的評価(効果モデルの開発・形成)の実施体制”



“報告の内容”

- 報告の目的(本研究の背景, 目的)

効果モデル開発までの成果と中間支援組織の役割(Step1~6までに対応)

- 効果モデルの形成・改善における成果と中間支援組織の役割(Step7~10までに対応)
- まとめ(今後の取組みに対する示唆)

“EMC1・2)ロジックモデル(プログラム理論)の作成”

★“参加型評価手法のWS(源 2016, 大島ら 2019)”を実施し, 作成。

“ワークショップの開催時期”

- 平成29年9月26日 9時~12時

ステップ1~2

“ワークショップの参加者”

- 自立相談支援事業(全国のGP事例)に関わる実践家5名
- ファシリテータ1名, 事務局数名

“ワークショップの内容”

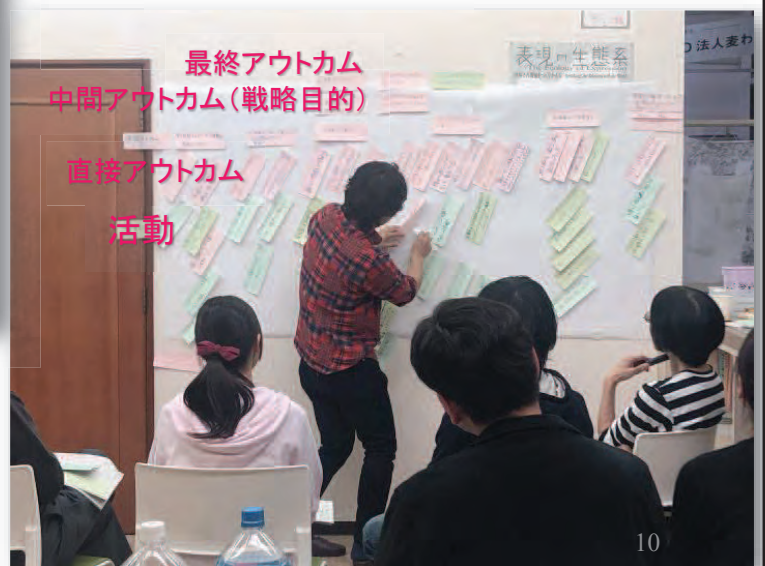
- 最終的に目指される**目的(プログラムゴール)**や達成すべき**成果(アウトカム)**は何か, 目的の達成にどのような**活動(プロセス)**が必要か, など

9

“ロジックモデル作成のためのWS”

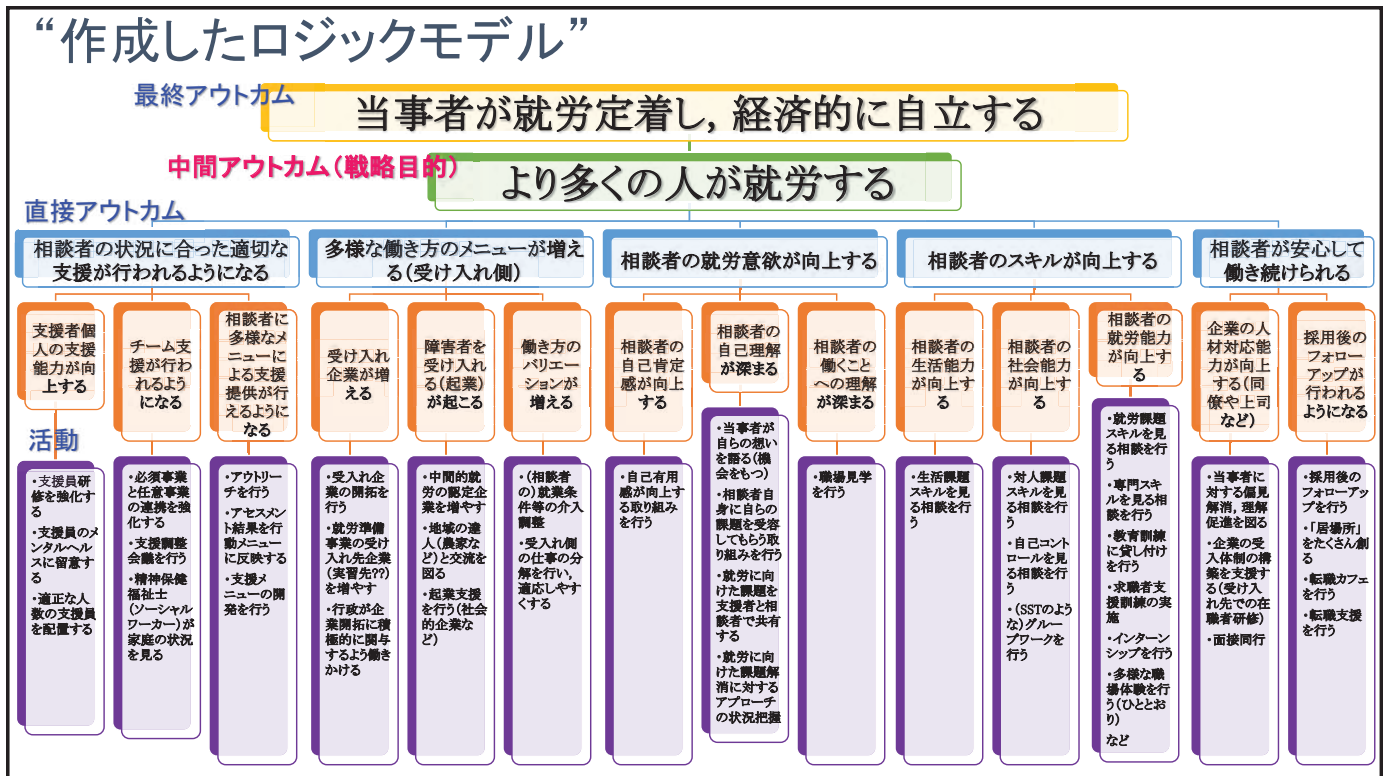


- ロジックモデルは**参加型WS**で作成。
- 日々の**実践経験を反映**。



- 最終アウトカム, 中間アウトカムから**バックキャスト**で作成。
- このWSが**既に事業改善**につながる。

10



“EMC3)効果的援助要素の抽出”(1)

★“GP(good Practice)事例調査”を実施し、作成。

“調査の実施時期”

平成29年9月14日~平成29年11月18日

“調査対象”

GP事例に関わる複数の実践家(GP事例の選出は、本取り組みの実行委員会(全国的にも先進的な事例に関わる実践家)と議論し、決定)。

“調査内容”

自立相談支援事業における“就労支援”における、効果(相談者の就職やその後の定着)に関連する**創意工夫の取り組み**について。

CD-TEP法(大島ら2019)の枠組みに準拠。

ステップ3~6

“EMC3)効果的援助要素の抽出”(2)

領域	項目数
A領域 (相談者の状況に合った適切な支援)	A1~A3(3項目, 13要素)
B領域 (多様な働き方のメニューを増やす支援)	B1~B3(3項目, 14項目)
C領域 (相談者の就労意欲を向上させる支援)	C1~C3(3項目, 13要素)
D領域 (相談者のスキルを向上させる支援)	D1~D3(3項目, 18要素)
E領域 (相談者が安心して働き続けるための支援)	E1~E2(2項目, 9要素)

• 効果的援助要素は, アウトカムを達成するために取り組むべき**活動の詳細**。

• **5領域, 14項目, 67要素**から構成。

ユニバーサル志縁センター&JFRA(2018) 13

自立相談支援事業における就労支援事業 効果的援助要素

A 領域 相談者の状況に合った適切な支援

A1 ; 支援員個人の支援能力の向上

● 相談者の状況に合った適切な支援を実施するために支援員の支援能力向上を図る。

- 事業所(機関)内で支援員研修を実施している
- 支援員は外部の研修会等へ積極的に参加をしている
- 支援員のメンタルヘルスに留意している

【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】

- △ メンタルヘルス研修
- △ 支援員間での相談やスーパービジョンなど, 支援員が一人で悩まないための取り組み
- △ 職務規定の遵守(支援員の働き方が職務規定を遵守したものになっている)
- △ その他()

支援員は適切な人数が配置されている

ユニバーサル志縁センター&JFRA(2018) 14

“EMC4) フィデリティ尺度の作成”

チェック項目	評価・アンカーポイント				
	1	2	3	4	5
支援員個人の支援能力の向上 ●相談者の状況に合った適切な支援を実施するために支援員の支援能力向上を図る。 <input checked="" type="checkbox"/> 事業所(機関)内で支援員研修を実施している <input checked="" type="checkbox"/> 支援員は外部の研修会等へ積極的に参加をしている <input checked="" type="checkbox"/> 支援員のメンタルヘルスに留意している 【下記のなかの1つでも該当すれば✓をする】 △メンタルヘルス研修 △支援員間での相談やスーパービジョンなど、支援員が一人で悩まないための取り組み △職務規定の順守(支援員の働き方が職務規定を遵守したものになっている) △その他() <input checked="" type="checkbox"/> 支援員は適切な人数が配置されている	示されたいずれの要素も満たさない	示された要素のうち1要素を満たす	示された要素のうち2要素を満たす	示された要素のうち3要素を満たす	示された要素の全てを満たす

【この項目をチェックするうえでの注意事項】

※「支援員」とは、「相談員」なども含む、自立相談支援事業における就労支援事業にかかわる全てのスタッフを意味しています(以下、全てこの定義をお願いします)。

※「支援員は適切な人数が配置されている」の設問について、事業所(機関)が置かれている地域の状況に即して「支援員の数が過不足ない」という場合に✓をお願いします。

CD-TEP法(大島ら2019)の枠組みに準拠。

ユニバーサル志縁センター&JFRA(2018) 17

“(本事例の)効果モデル開発における中間支援組織の役割”

形成評価の取組み	ユニバーサル志縁センター・JFRA・西岡氏	研究者(評価専門家)
参加型評価のWS(ロジックモデル・プログラム理論づくり)	・実践家としてWSに参加 ・WSの参加者を集める ・ロジックモデルの確認	・WSのファシリテータ ・WSの結果をロジックモデルに整理
GP事例調査とその分析(効果的援助要素の抽出、評価ツールの作成)	・GP事例の選定 ・アウトカム測定のための質問紙、効果的援助要素(フィデリティ尺度)の確認	・インタビューガイドの作成 ・GP事例調査の実施 ・成果測定のための質問紙作成 ・質的データ分析と効果的援助要素、フィデリティ尺度の作成
その他(特にこの取組みを開始する前段階のアクション)	・解決すべき社会課題の特定 ・厚労省への説明 ・活動資金(厚労省社会福祉推進事業)の取得 ・研究者(評価専門家)への協力依頼	・現場の中間支援組織へのプログラム評価(CD-TEP法)の説明

18

“報告の内容”

- 報告の目的(本研究の背景, 目的)
- 効果モデル開発までの成果と中間支援組織の役割

•効果モデルの形成・改善における成果と中間支援組織の役割(Step7~10までに対応)

- まとめ(今後の取組みに対する示唆)

19

“効果的援助要素(プロセス)と成果(アウトカム)の分析”(1)

★“全国の自立相談支援機関を対象に質問紙調査”を実施し, 検証。

“調査の実施時期”

- 平成29年12月16日~平成30年1月12日。

ステップ7・9

“調査対象”

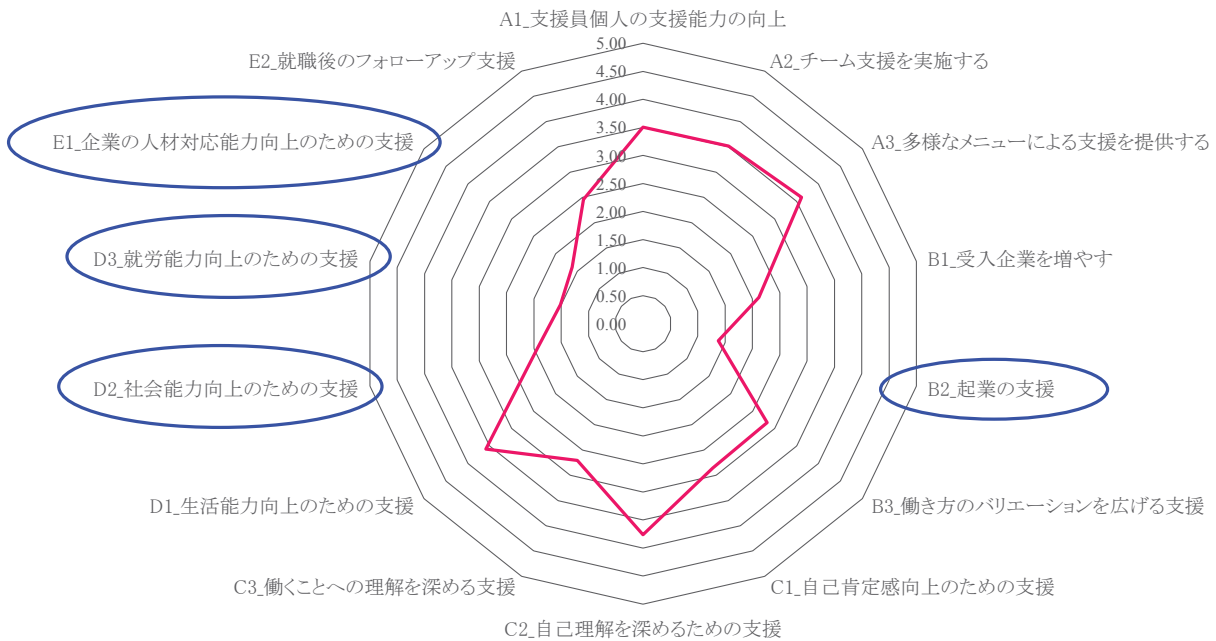
- 全国の自立相談支援機関1,317箇所。

“調査内容”

- 自立相談支援機関の基本情報(事業開始時期, 支援員数, など)
- **アウトカム**に関する情報(就労者数, 就労定着者数, など)
- 活動に関する情報(効果的援助要素の実施状況(**フィデリティ尺度**得点))

20

“フィデリティ尺度得点(活動の実施状況)の分布”



21

“効果的援助要素(プロセス)と成果(アウトカム)の分析”(1)

	1年間の就職者数	6か月までの定着者数	1年までの定着者数	2年までの定着者数
尺度総合	.449**	.446**	.419**	.282**
A1	.207**	.188**	.208**	
A2	.204**	.264**	.305**	.239**
A3	.274**	.240**	.281**	.219**
B1	.424**	.386**	.384**	.317**
B2	.281**	.182**	.223**	.202**
B3	.345**	.336**	.371**	.262**
C1	.325**	.304**	.254**	.237**
C2	.219**	.238**	.273**	.234**
C3	.363**	.365**	.356**	.235**
D1	.183**	.235**	.216**	
D2	.383**	.334**	.331**	
D3	.317**	.225**	.266**	
E1	.257**	.302**	.214**	.144*
E2	.294**	.283**	.269**	.232**

“効果的援助要素(プロセス)と成果(アウトカム)の分析”(2)

	就職可能な企業数	実習可能な企業数	就職した企業数	実習した企業数
尺度総合	.256**	.237**	.312**	.358**
A1	.112**	.149**	.110**	.172**
A2		.137**	.147**	.175**
A3		.129**	.144**	.165**
B1	.214**	.219**	.330**	.342**
B2	.283**	.226**	.252**	.340**
B3	.229**	.201**	.278**	.336**
C1	.153**	.210**	.179**	.248**
C2	.132**	.128**	.152**	.153**
C3	.239**	.230**	.285**	.371**
D1			.113**	
D2	.274**	.202**	.274**	.260**
D3	.227**	.130**	.259**	.273**
E1	.242**	.155**	.293**	.306**
E2	.154**	.160**	.184**	.222**

23

“EMC5) 報告書&支援ガイドの作成”

平成29年度厚生労働省社会福祉推進事業

自立相談支援事業評価ガイドライン
作成・検証事業 報告書

平成30年3月
一般社団法人ユニバーサル志縁センター
特定非営利活動法人日本フロンティア・インテグレーション協会
群馬医療福祉大学 社会福祉学部 助教 斎藤健太

本報告書は厚生労働省社会福祉推進事業「自立相談支援事業評価ガイドライン作成・検証事業」の一環で作成されました。

ステップ10(その1)

自立相談支援事業評価実践ガイド
-事業成果を高めるための評価および実践方法について-

★ユニバーサル志縁センターのHPからDL可

自立相談支援事業評価ガイドライン作成・検証事業 報告書ができました

この度、3年目となる厚生労働省の社会福祉推進事業として、相談者に対する効果的援助要素と事業成果との相関を分析するために全国1,317ある自立相談支援機関にアンケート調査を実施し、効果的援助要素の傾向の高い20事業所と低い20事業所に追加調査を実施し、効果的援助要素と相談者の変化の関係を検証しました。これらの調査結果を受け、本報告書では事業者が実際の事業において事業成果を評価し、業改善を行うために有効なツールとして「自立相談支援事業評価実践ガイド-事業成果を高めるための評価および実践方法について-」を作成させていただきました。

下記の本事業の結果報告書と併せてご掲載いただき、皆様のご取り組みにご活用いただければ幸いです。

● 自立相談支援事業評価ガイドライン作成・検証事業 報告書
● 自立相談支援事業評価実践ガイド

“報告会(セミナー)の開催”

開催概要

平成29年度に行った3つの調査の比較検討の結果を踏まえ、各事業所における自立相談支援事業の事業改善にも資する評価ガイドライン策定を行う。また、評価ガイドラインの検証もアンケート・ヒアリングを通じて行い、事業実践型以外の事業改善を進める重要な機会を行う。

プログラム

- 15:00 主催者挨拶 後援者 一般社団法人ユニバーサル志縁センター 代表理事
- 15:05 基調講演「生活困窮者自立支援制度の今後の展望」
講師：厚生労働省社会政策推進生活困窮者自立支援室
- 15:20 基調報告
報告者： 等城 典幸（特定非営利活動法人 日本ファンドレイジング協会 事務局長）
 斎藤 健太（群馬法政福祉大学 社会福祉学部 助教）
- 16:00 パネルディスカッション「これからの生活困窮者自立支援制度のあり方について」
コーディネーター：後援者 一般社団法人ユニバーサル志縁センター 代表理事
パネリスト（以下省略）
→ 後援者 特定非営利活動法人 日本ファンドレイジング協会 事務局長
→ 川上 肇子（社会福祉法人 生活クラブ高島の村 生活困窮者自立支援事業担当）
→ 白口 七史（特定非営利活動法人 NPO ステュディオ・サポート・フェイス 代表理事）
→ 西原 定孝（NPO フォーカス 代表理事）→ 茨城県福祉関係センター 経営支援室長
- 17:30 終了

対象

一般、自立相談支援または予定している事業所、行政関係者

マップ・アクセス

TKP 新緑カンファレンスセンター
（茨城県取手市南 1-1-1 生活福祉総合センター内）

アクセス
 最寄り駅：取手駅 徒歩 10分
 最寄りバス：取手駅前 徒歩 5分
 最寄りバス：取手駅前 徒歩 5分
 最寄りバス：取手駅前 徒歩 5分
 最寄りバス：取手駅前 徒歩 5分
 最寄りバス：取手駅前 徒歩 5分

“EMC3) 効果的援助要素の改訂”

★“GP (good Practice) 事例調査”を実施し、作成。

“調査の実施時期”

- 平成30年10月15日～平成30年11月7日

再びのステップ3~6

“調査対象”

- 平成29年度調査(アンケート調査)から、**フィデリティ尺度得点上位の事業所10箇所**を抽出(抽出にあたっては人口規模、地理的偏り、就労実績なども加味)。

“調査内容”

- 特に**効果的援助要素の拡充が必要と思われる領域・項目**を事前に選定し、インタビューガイドを作成(特にアウトリーチ型支援や家族支援等の拡充が望まれた)。
- CD-TEP法(大島ら2019)の枠組みに準拠。

“EMC3) 効果的援助要素改訂のポイント”

① 相談者の状況にあった適切な支援のために連携している専門職の拡充

- “A2: チーム支援を実施する” “A3: 多様なメニューによる支援を提供する”を拡充。

② アウトリーチ型支援の効果的援助要素を拡充

- “A3: 多様なメニューによる支援を提供する”を拡充。

③ 家族を対象にした支援の効果的援助要素を拡充

- 当初の効果的援助要素に“家族支援”は位置づいていなかった。
- “A4: 家族を対象にした支援を提供する”という新たな項目を追加。

④ “起業の支援”を“就労のための仕事づくり(起業含む)の支援”に変更し、内容を拡充

- 当初の“B2: 起業の支援”は非常に稀な実践であったため、“中間的就労(就労訓練事業など)の機会創出などに修正(ロジックモデルの直接アウトカムも修正)。

⑤ アセスメントを“a. 聞き取り理解する”と“b. ガイドや評価基準の活用”に分解

⑥ 相談者のスキルを向上させる支援プログラムを拡充

- ⑤⑥ともに“D領域: 相談者のスキルを向上させる支援”を改訂。

27

“EMC1・2) ロジックモデル(プログラム理論)の改訂”

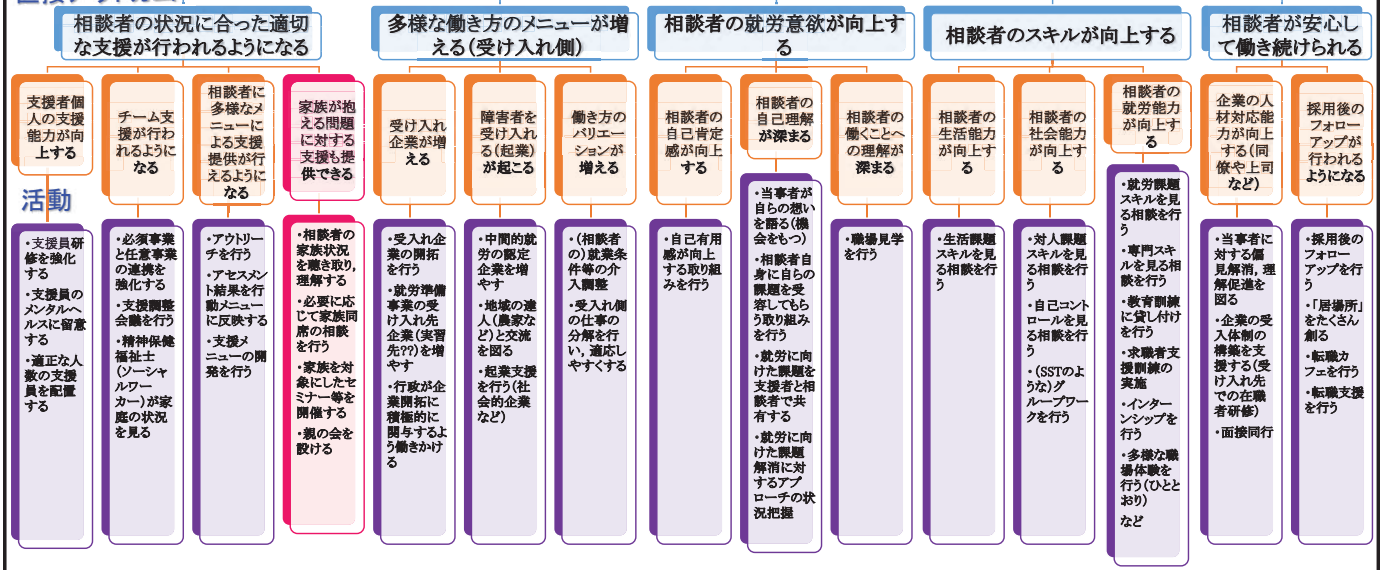
最終アウトカム

当事者が就労定着し、経済的に自立する

中間アウトカム(戦略目的)

より多くの人が就労する

直接アウトカム



“改訂版効果モデルの**有効性の検証**と導入サポート法開発”

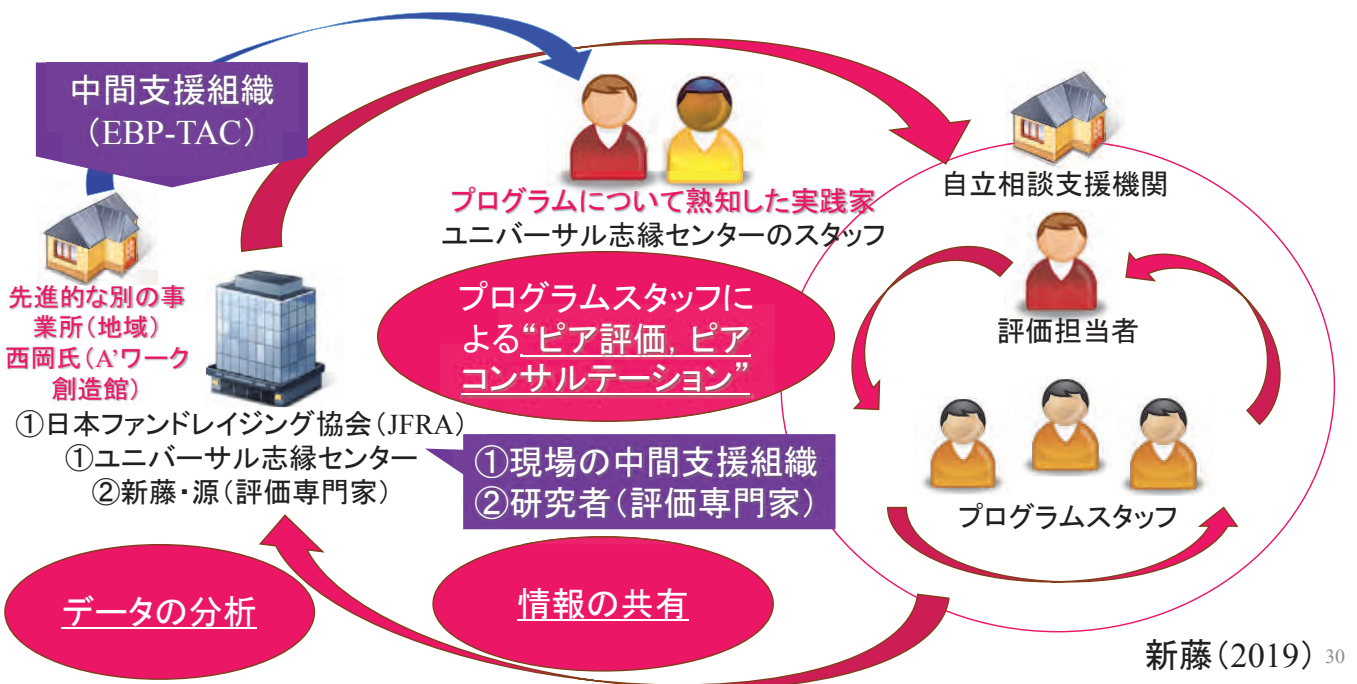


“調査の実施時期”平成30年12月～平成31年3月(3か月間)

“調査対象”効果モデルの導入サポート(本研究への協力)を希望する機関を公募し、問い合わせのあった支援機関等から最終的に7機関を選出。

29

“**形成的評価(効果モデルの開発・形成)の実施体制**”(再掲)



“導入サポート(コンサルテーション)の実施”

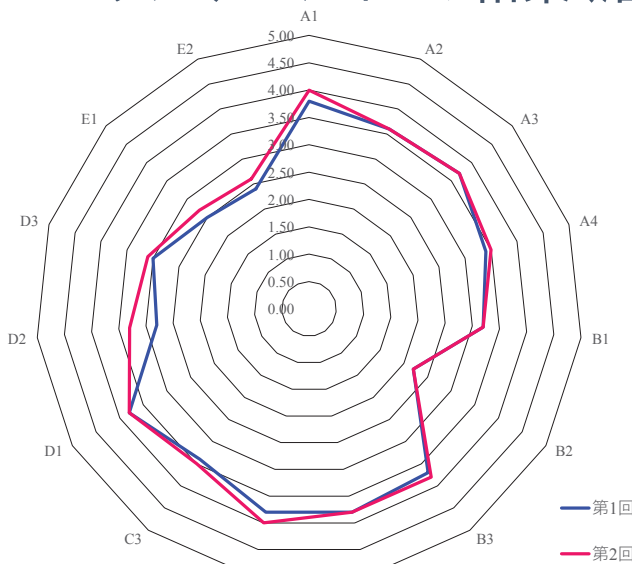
表 3-6 「B1：受入れ企業等を増やす」に関する内容

No	強み/弱み	改善内容(何を)	期限	実施事項	振り返り
1	<強み> ・工業団地、商工会議所とのパイプがある <弱み> ・企業開拓が出来ていない ・企業に対する十分なメリットを用意できていない ・行政(市長、社協会長)からの働きかけ	・月1訪問の実施	H31.1.31	・工業会会長との面談	・工業団地の名簿作成 ・各企業の特徴と求人情報の整理をし、求める人材をリサーチする ・若年層の需要が高い現実があるため、若年層の利用者を増やす(企業との連携など)
2	<弱み> ・企業との繋がりが希薄	・独自の無料職業紹介の体制を整え、企業との繋がりを構築する	H31.1.31	・福祉事務所と一体的に無料職業紹介事業を行える体制を整える	・福祉事務所と職業紹介に関する意思疎通が十分に出来ておらず、具体的な改善に至らなかった。
3	<弱み> ・受け入れ企業の開拓ができていない ・就労準備支援事業所の受け入れ企業の開拓状況を把握できていない ・就労支援員と相談支援員を兼務している等、人員体制の課題もあり	・就労準備支援事業所の現状を把握する(どのようなメニューを実施しているか、どのような受け入れ企業があるのかなど)	H30.3月末	・就労準備支援事業所に聞き取りを行い、関わりのある企業や団体を数社聞くことができた	・今後はその企業へ訪問し、当事業の周知と聞き取りを行いたい
5	<弱み> ・受入れ企業が無い	・県内の社会福祉法人へ簡易な体験内容の挙げてもらえるように働きかける ・その際には専用の様式を活用して体験内容を可視化したい		・困窮事業の8支所社協にボランティア、就労体験内容の洗い出しを依頼	・8支所計50種の体験内容が出た

効果的援助要素の項目ごとに、活動の実施状況をアセスメントし、
導入サポート(コンサルテーション)を実施。

・その後どうなったかについて、実践現場とコンサルタントで振り返り。①

“コンサルテーションの結果(活動の改善)”



項目	1回・平均(標準偏差)	2回・平均(標準偏差)
A1	3.80 (0.919)	4.00 (0.943)
A2	3.60 (0.966)	3.60 (0.966)
A3	3.70 (0.949)	3.70 (0.949)
A4	3.40 (0.843)	3.50 (0.850)
B1	3.20 (1.229)	3.20 (1.229)
B2	2.20 (1.476)	2.20 (1.476)
B3	3.70 (1.059)	3.80 (1.135)
C1	3.80 (1.229)	3.80 (1.229)
C2	3.80 (0.919)	4.00 (0.943)
C3	3.40 (1.265)	3.50 (1.354)
D1	3.80 (1.033)	3.80 (1.033)
D2	2.80 (1.932)	3.30 (1.829)
D3	3.00 (1.414)	3.10 (1.370)
E1	2.50 (1.269)	2.70 (1.337)
E2	2.40 (1.265)	2.60 (1.265)

・多くの項目において、平均点が向上。
・特にA1とC2は基準点である4点を超え、D2は得点を大幅に向上した。

“事業所(機関単位)のアウトカムの変化”

N=7機関

設問	第1回 平均(標準偏差)	第2回 平均(標準偏差)	検定
問5-1. 課題を認められない相談者への支援	3.00 (1.000)	3.14 (1.069)	
問5-2. 臨機応変な言葉かけや対応	4.00 (0.000)	4.00 (0.577)	
問5-3. 法的手続きも必要な支援	4.00 (0.000)	4.00 (0.000)	
問5-4. 障がいへの配慮が必要な支援	4.00 (0.000)	4.00 (0.000)	
問5-5. 家庭への介入も必要な支援	3.43 (0.787)	3.71 (0.488)	
問5-6. 介護等の必要な支援	3.86 (0.378)	3.86 (0.378)	
問5-7. 効果が上がらない人への支援	2.86 (0.900)	2.86 (0.900)	
問5-8. 日常的な支援	2.43 (0.976)	2.43 (1.134)	
問5-9. フォローアップが必要な支援	3.00 (1.000)	3.14 (0.900)	
問5-10. クローズ就職の支援	2.57 (0.787)	3.00 (1.291)	

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

- これらの設問は、効果的援助要素の**A領域及びE領域に対応したアウトカム**として設定。
- **フィデリティ得点の向上に従って、アウトカムの改善も確認された**(サンプルサイズの関係で統計的な有意差は認められず)。

“相談者(個人)アウトカムの変化(C領域対応部分)(表)”

N=30名(7機関の相談者合計)

設問	第1回 平均(標準偏差)	第2回 平均(標準偏差)	検定
問1-1. 就労意欲がある	4.06 (1.031)	4.45 (0.810)	**
問1-2. 働いていく自信がある	3.23 (1.383)	3.81 (1.014)	**
問2-1. 自分自身には良い素質があると思う	3.06 (0.998)	3.58 (0.848)	**
問2-2. 自分のことを好ましく感じている	2.94 (0.964)	3.48 (0.926)	**
問3-1. 自分自身のことをよく理解していると思う	3.10 (0.870)	3.32 (1.077)	
問3-2. 得意なことや苦手なことを説明できる	3.19 (1.250)	3.58 (1.089)	*
問4-1. 働くことがどういうことか理解している	3.39 (1.054)	3.71 (0.938)	*
問4-2. 働くことは何かを説明できる	3.07 (1.337)	3.43 (1.104)	*

* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

- これらの設問は、効果的援助要素の**C領域に対応したアウトカム**として設定。
- **フィデリティ得点の向上に従って、アウトカムの改善も確認された**(ウィルコクソンの符号順位和検定の結果、多くの項目について統計的な有意差も確認した)。

“EMC5) 報告書&支援ガイドの作成”

ステップ10(その2)

平成30年度厚生労働省社会福祉推進事業

自立相談支援事業評価実践ガイド 普及展開方法検討事業 報告書

平成31年3月
一般社団法人ユニバーサル志縁センター

本報告書は厚生労働省社会福祉推進事業「自立相談支援事業評価実践ガイド普及展開方法検討事業」の一環で作成されました。

平成29年度厚生労働省社会福祉推進事業

自立相談支援事業評価実践ガイド

～事業成果を高めるための評価および実践方法について～

平成31年3月
(平成30年3月 初版)

一般社団法人ユニバーサル
特定非営利活動法人日本ファン
群馬医療福祉大学 社会福祉学部

本ガイドは厚生労働省社会
「自立相談支援事業評価実践ガイド」作成・検証

★ユニバーサル志縁センターのHPからDL可 自立相談支援事業評価実践ガイド普及展開方法検討事業報告書ができました

4年目となる本年度はガイド導入にあたり期待される効果「就労者数以外の相談者に起こる変化（事業成果）を可視化して把握する」「相談支援を改善する（個別相談支援やケースワークの改善）」「就労支援に関する事業・業務・連携等を改善する（見直し）」「事業や業務・体制の改善・充実に向けて自治体内や関係組織における連携上の位置づけを蓄め、関係事業所等との連携を強化する」を検証するために効果的の補助事業拡充のためのインタビュー調査（第1弾調査）、自立相談支援事業評価実践ガイド導入による有効性検証と普及展開方法の検討（第2弾調査）を行いました。以下に調査結果を報告し、ガイドの有効性の検証と、普及展開する上でのポイントや課題を整理し、生活困窮者自立支援制度でのガイドの活用について提案します。

各様の取り組みにご活用いただければ幸いです。

- ▶ [自立相談支援事業評価実践ガイド普及展開方法検討事業報告書](#)
- ▶ [自立相談支援事業評価実践ガイド（改訂版）](#)

“報告会(セミナー)の開催”

3/27 (水) 13:30～14:00 (受付開始 13:00～)
会場：TDF新橋カフェアレンスセンターホール2A

改正法を受けて、団体ごとの自立相談支援事業の
改善・改革ビジョンを考える！
～事業評価ガイドを活用したアクションプラン検討のABC～

参加
無料



平成29年度社会福祉推進事業において「自立相談支援事業評価実践ガイド」(以下「評価ガイド」)を作成しました。評価ガイドは、各団体が取り組む自立相談支援事業を自己評価(チェックシート活用)するツールですが、その活用は相談支援活動の目標を可視化した効果的な連携を導く。あるいはこの事業の目的や到達点を改めて内外の関係者に説明する、全国共通の評価課題をもとに目標の改善を図るといったことが想定されています。

本年度は、自立相談支援事業における個別支援が全体に効果的なるものへと発展していくために、評価ガイドの普及展開方法の検討、評価ガイドの活用導入サポートとその効果検証を行いました。本セッションでは、改正法後の効果的課題を整理するとともに、各団体が改正法の効果を実感するために進めるべき施策や、事業評価ガイド活用による効果的施策のあり方、どのように活用するのかなど、評価ガイド導入(試行)事例を交えながら、提案を交わしてみたいと思います。

お問い合わせ・お申込み：一般社団法人ユニバーサル志縁センター

〒104-8543 東京都中央区新富町4-24-12 TEL:03-4461-1121 FAX:03-4461-1121 E:u-shien@u-shien.jp

お申込みはWEBから → <http://www.u-shien.jp/>

開催概要

平成29年度に作成した「評価ガイド」の活用導入サポートの効果検証をききながら、このような方法で有効なだけでなく、改善効果も報告する。更に改正法後の効果的課題を整理するとともに、自立相談支援団体が改正法の効果を実感するために進めるべき施策や、事業評価ガイド活用による効果的施策のあり方、どのように活用するのかなど、評価ガイドの導入(試行)事例を交えながら、提案を交わしてみたいと思います。

プログラム(議題)

- 11:30 主催者挨拶 司会 一般社団法人ユニバーサル志縁センター 代表理事
- 12:30 表彰授賞式 平成29年度自立相談支援事業推進の功績を表彰する
授賞式 厚生労働省社会福祉推進事業推進課長 表彰状授与
- 13:30 講演報告①「自立相談支援事業評価実践ガイド普及展開方法検討事業報告書発表」
報告者 橋本直樹(特定非営利活動法人日本ファンドレイジング協会 代表理事)
- 14:30 講演報告②「自立相談支援事業評価実践ガイド導入サポートから見たこと」
報告者 山崎正之(一般社団法人ユニバーサル志縁センター 代表理事)
- 14:45 休憩
- 15:45 パネルディスカッション
コーディネーター(司会) 一般社団法人ユニバーサル志縁センター 代表理事
パネリスト(ゲスト) 橋本直樹(特定非営利活動法人日本ファンドレイジング協会 代表理事)
山崎正之(一般社団法人ユニバーサル志縁センター 代表理事)
山崎正之(特定非営利活動法人日本ファンドレイジング協会 代表理事)
山崎正之(特定非営利活動法人日本ファンドレイジング協会 代表理事)
山崎正之(特定非営利活動法人日本ファンドレイジング協会 代表理事)

対象

社会福祉士

TDF 長門駅前

〒950-0001 新潟県長岡市長岡1-1-1

〒950-0001 新潟県長岡市長岡1-1-1

〒950-0001 新潟県長岡市長岡1-1-1

〒950-0001 新潟県長岡市長岡1-1-1



“(本事例の)効果モデル形成・改善における中間支援組織の役割”		
形成評価の取組み	ユニバーサル志縁センター・JFRA・西岡氏	研究者(評価専門家)
全国の自立相談支援機関を対象にした質問紙調査	<ul style="list-style-type: none"> ・厚労省への調査協力依頼 ・質問紙調査の実施 ・報告書&支援ガイド(実施マニュアル)の作成 ・厚労省への報告と報告会(セミナー)の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・定量的なデータ分析 ・報告書の作成
改訂版効果モデルの有効性の検証と導入サポート法開発	<ul style="list-style-type: none"> ・アクションプランシートの作成 ・調査先の選定 ・調査&コンサルテーションの実施 ・厚労省への報告と報告会(セミナー)の開催 ・報告書の作成&支援ガイド(実施マニュアル)の改訂 	<ul style="list-style-type: none"> ・定量的なデータ分析 ・報告書を作成(定量的データ分析の部分のみ)

★その後、生活困窮者自立支援全国ネットワークの九州・沖縄ブロック研修でも紹介。

37

“報告の内容”
<ul style="list-style-type: none"> ・報告の目的(本研究の背景, 目的) ・効果モデル開発までの成果と中間支援組織の役割 ・効果モデルの形成・改善における成果と中間支援組織の役割 <p>・<u>まとめ(今後の取組みに対する示唆)</u></p>

38

★実践家参画型形成的評価の成果は“効果モデルの開発、形成・改善”及び“その普及（効果モデルの存在を認知してもらうということを含めて）”。

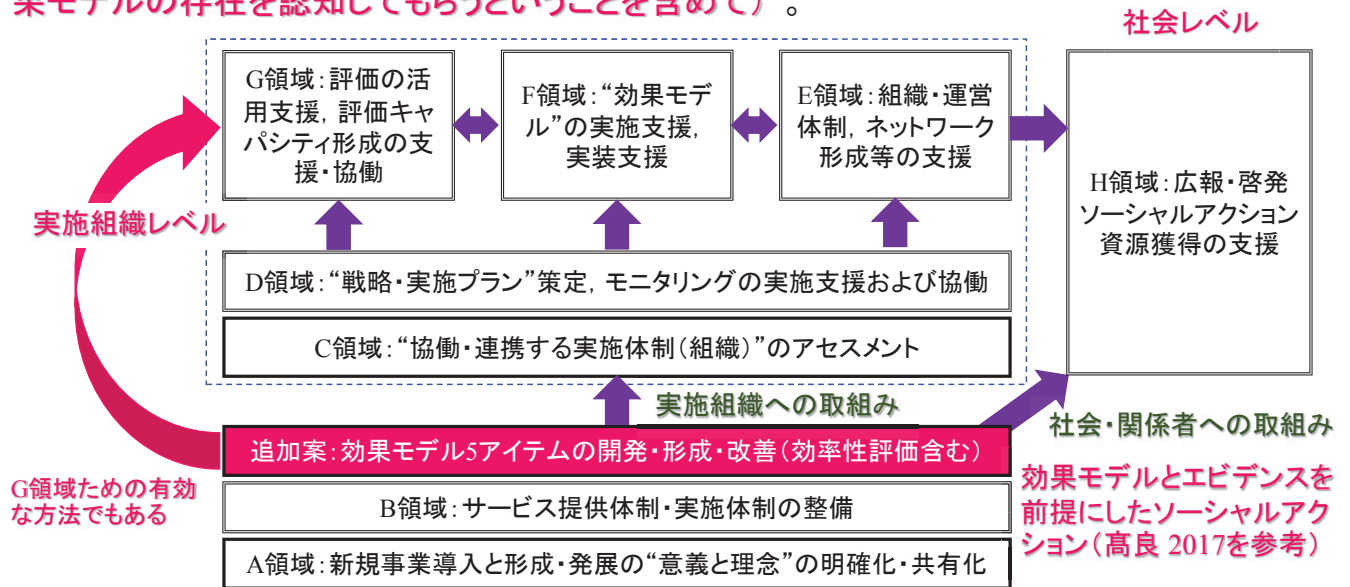
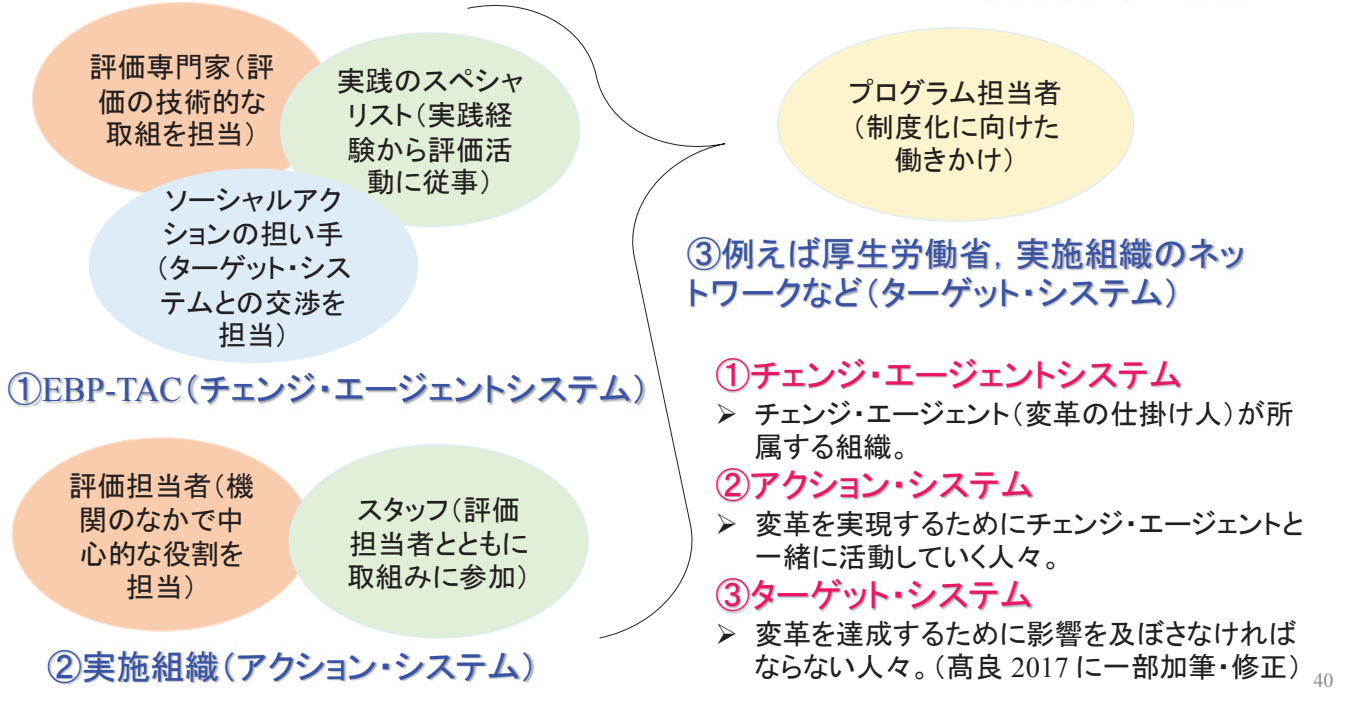


図 EBP-TAC・中間支援組織に期待される活動の領域について～各領域の関係性(新藤追加要素含む)(大島 2021を一部加筆)

39

“B領域: サービス提供体制・実施体制の整備の在り方(一例)”



“引用・参考文献”

- 高良麻子(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.
- 源由理子(2016)『参加型評価:改善と変革のための評価の実践』晃洋書房.
- 大島巖, 源由理子, 山野則子, 他(2019)『実践家参画型エンパワメント評価の理論と方法』, 日本評論社
- 新藤健太(2019)「プログラム開発・評価の事例報告:生活困窮者の就労支援プログラム」『ソーシャルワークとプログラム開発・評価の方法セミナー』.
- ユニバーサル志縁センター&JFRA(2018)『自立相談支援事業評価ガイドライン作成・検証事業報告書』平成29年度厚労省社会福祉推進事業報告書.
- ユニバーサル志縁センター&JFRA(2018)『自立相談支援事業評価実践ガイド:事業成果を高めるための評価および実践方法について』平成29年度厚労省社会福祉推進事業報告書.
- ユニバーサル志縁センター&JFRA(2019)『自立相談支援事業評価実践ガイド普及展開方法検討事業報告書』平成30年度厚労省社会福祉推進事業報告書!

ご清聴ありがとうございました

E-mail ; kentantei@hotmail.com

Facebook ; <https://www.facebook.com/kentantei>

2021.7.18 日本ソーシャルワーク学会第38回大会シンポジウム②
「福祉課題解決に向けた変革プログラムの発展に有効な形成的評価の方法
～実践家参画型エンパワメント評価と、その基盤を支える中間支援組織の役割～」

【報告3】精神障害者家族への心理教育プログラムの 実装を促進するコンサルテーションのあり方

～EBPプログラムの実装の成果を支える
中間支援組織の機能と役割～

仁科雄介（日本福祉教育専門学校）

贅川信幸・増田奈美（日本社会事業大学）

大島巖（東北福祉大学）

1

本報告の位置づけ

- 科学的根拠に基づく実践として知られる「家族心理教育」の実装に向けて、実施・運営を行う**システムレベルの効果モデル**として**実装を促進するコンサルテーション法**の構築を行った

本報告の内容（CD-TEP法 改善の12ステップに沿って）

- これまでのシステムレベルの効果モデル発展経過（第6ステップまで）
→実装を促進するコンサルテーションの枠組み
- コンサルテーションの広域的試行評価調査（第7～8ステップ）
- コンサルテーションの形成・改善（第9～10ステップ）
- 実装を促進する支援のあり方と中間支援組織の役割

2

EBPプログラムの実装とは何か

- 一定のエビデンスレベルを持つプログラム（**EBP：科学的根拠に基づく実践**）は、社会に適切に位置付けられ、適切に実施されることで、ニーズのある人々に届けられる必要がある
→十分に又は全く実施されなければ、期待されるアウトカムが改善されない
- 対人援助の領域においてEBPプログラムが開発されているが、十分に提供されていない現状がある
→多くのプログラムで**サービスギャップ**が生じている（Steffl & Prosperi 1985）
- サービスギャップが生じているプログラムには、戦略的な導入・継続に向けた取り組み（**実装戦略**）が必要となり、その特定と有効性の検証が求められる

<実装とは>

特定の間（医療機関、地域、職場、学校等）に関わるステークホルダーが有効性が示された介入を採用し、実践し、さらに継続していくことを指す（島津 2020）

3

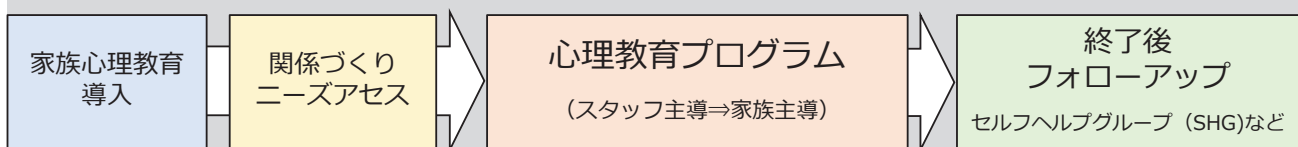
精神障害者家族への心理教育（家族心理教育）とは

- **家族心理教育**は、精神疾患の再発率の低下、家族の負担感軽減等の効果が示されたEBPとして位置付く、家族支援プログラム

<日本における効果モデル（**国府台モデル**）の構造>

- 情報提供のための**講義**（1時間） + 問題解決型**グループワーク**（2時間）
- 3時間 × 8～10回を1クール
- **研修を受けた専門職**が実施、**多職種**での実施を推奨、**病院での実施**が多い
- 家族心理教育の実施プロセス（心理教育実施・普及ガイドライン・ツールキット研究会 2009）

効果的援助要素
**家族心理教育プログラム
フィデリティ尺度**



- 日本では、そもそも家族心理教育を実施している**医療機関が少なく**（Oshima et al. 2007）、家族も本人が利用している医療機関で疾患のことを知る**機会がない**、またはその機会が周知されていない（全国精神保健福祉会 2018）

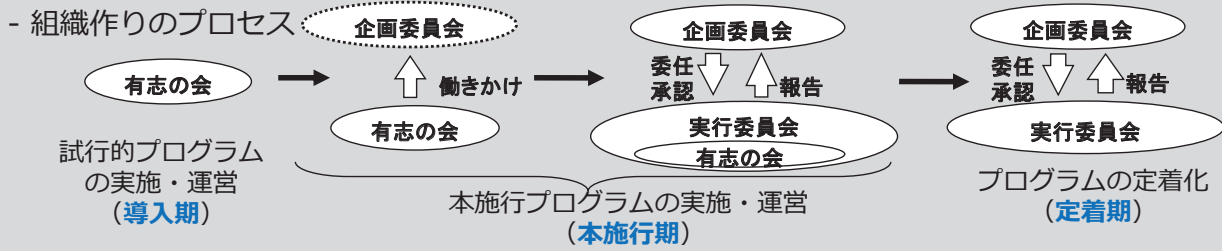
家族心理教育は、有効性が証明されているにも関わらず、ニーズを持つわずかな人にしか提供されない**サービスギャップ**が生じており、実装戦略の特定や有効性の検証が必要

4

システムレベルの効果モデル発展経過

- 機関における家族心理教育の実装のために必要な取り組みを記述した「**心理教育普及ガイドライン・ツールキット**」開発 (塚田ら 2010)

<心理教育普及ガイドライン>



- 家族心理教育の実装のための取り組みの焦点

- 1)管理者・各スタッフの理解や支持
- 2)有志の会や企画委員会・実行委員会の組織化
- 3)スタッフの技術向上
- 4)プログラムの維持・継続

<心理教育普及ガイドラインフィデリティ尺度> EBC4 評価ツール

心理教育プログラムの組織作り

- 1 「有志の会」の設置
- 2 「有志の会」の活動
- 3 コーディネーターの設置
- 4 外部コンサルタントの助言
- 5 企画委員会の開催
- 6 企画委員会の活動
- 7 実行委員会の設置
- 8 実行委員会の初期活動

心理教育プログラムを実施するための活動

- 9 ニーズの把握、検討
- 10 「プログラム実施プラン」の作成
- 11 プログラム参加スタッフを対象にした研修
- 12 機関内スタッフ全体を対象にした心理教育研修
- 13 広報活動
- 14 実施マニュアル
- 15 心理教育プログラムの定着と継承

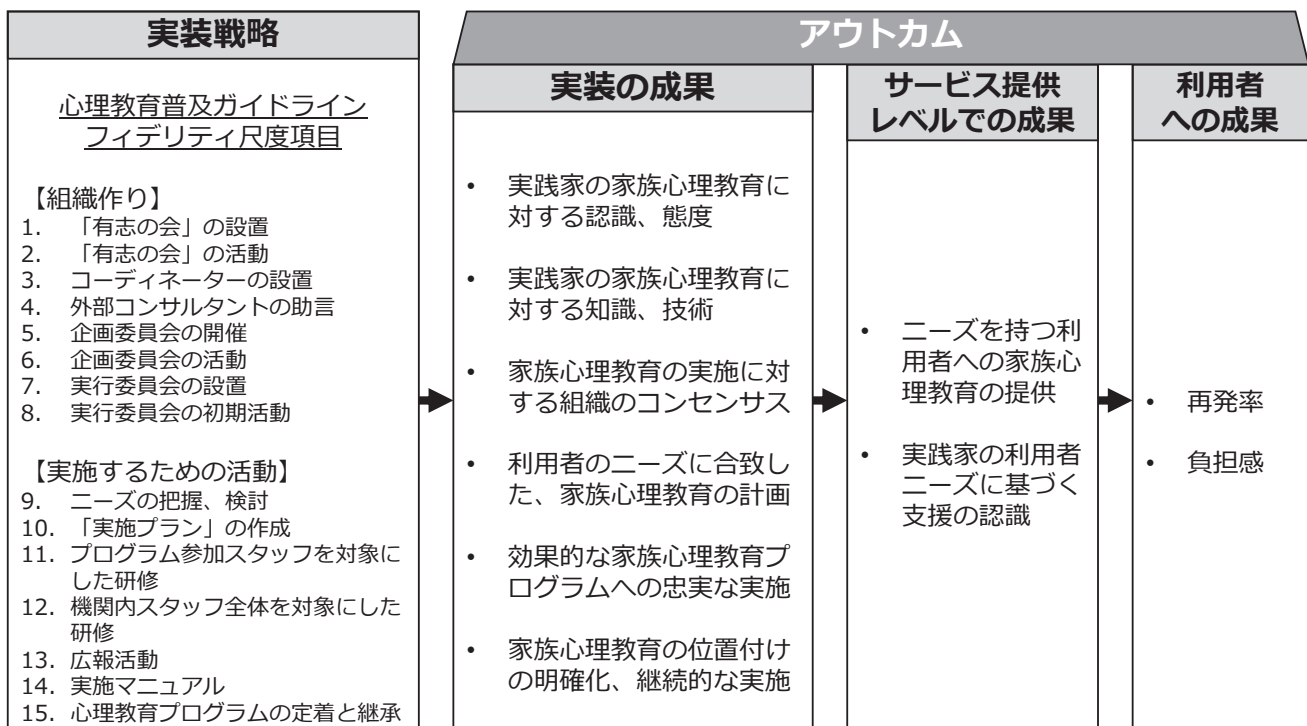
効果的な実装
戦略の要素
各項目5段階
で評価

5

システムレベルの効果モデル発展経過

<家族心理教育の実装促進がもたらす影響> EMC1 : インパクト理論

→Proctor et al.(2011) の実装の成果の評価枠組みを援用し作成



6

実装を促進するコンサルテーションの枠組み

ガイドライン・ツールキットの活用方法に関する研修も実施

理論的にはガイドライン・ツールキットの活用で実装が促進されるはず…

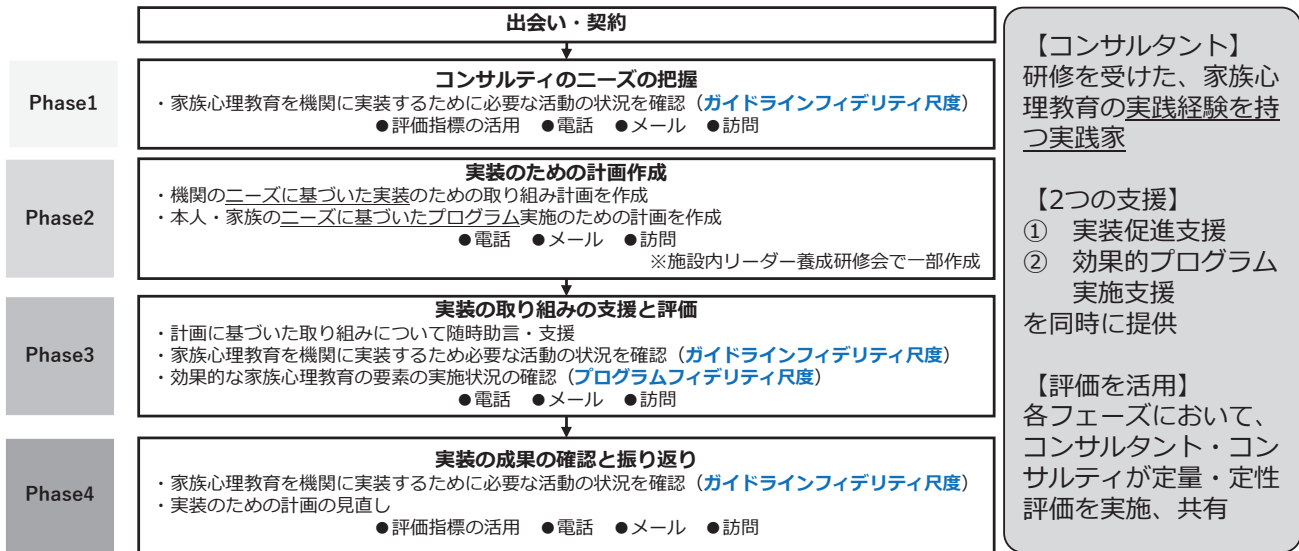
・ 実装に向けた障壁の解消には不十分

→ 実践経験のあるコンサルタントの支援が必要

→ 実践家とのワークショップ・意見交換会を繰り返しながら方法を構築

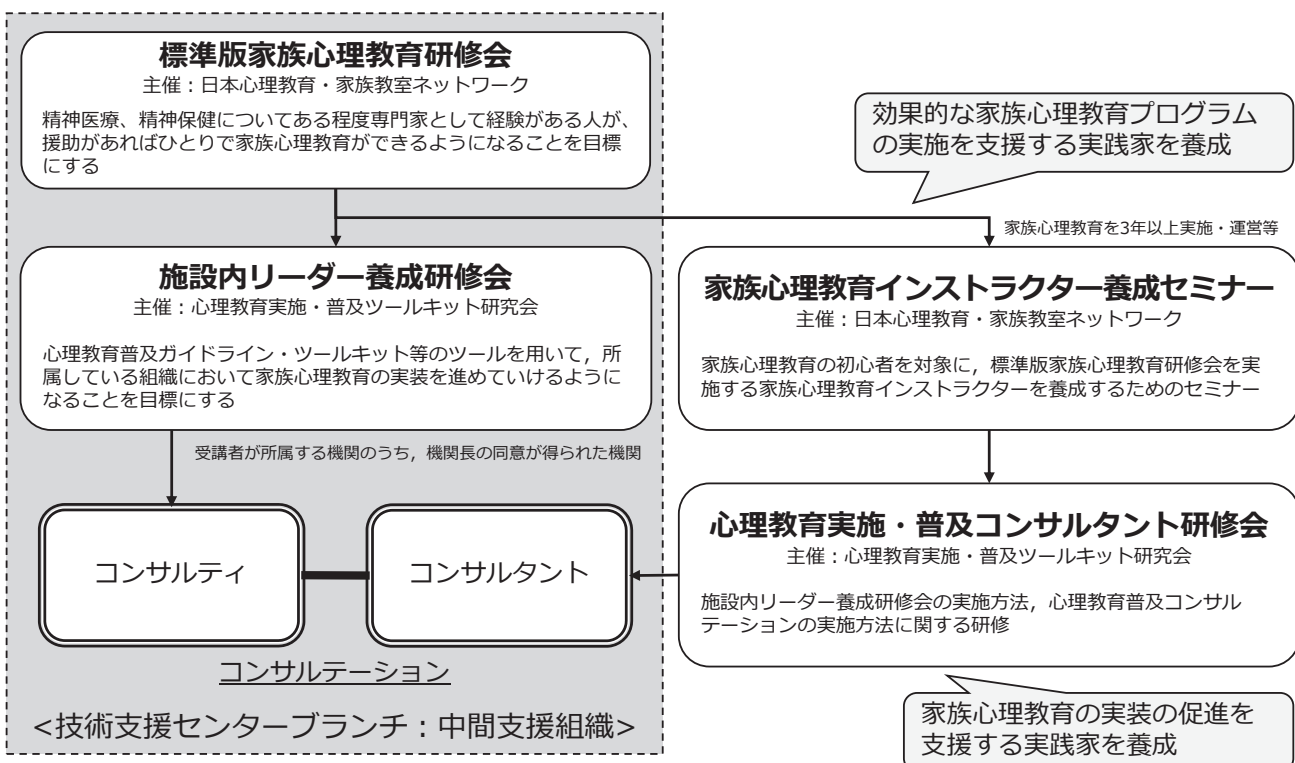
- ・ 家族心理教育を行う仲間が集まらない
- ・ 管理部門の理解が得られない
- ・ 知識や技術を得る機会がない
- ・ 実施チームのコンセンサス形成が不十分など

<実装を促進するコンサルテーション> EMC2 : プロセス理論



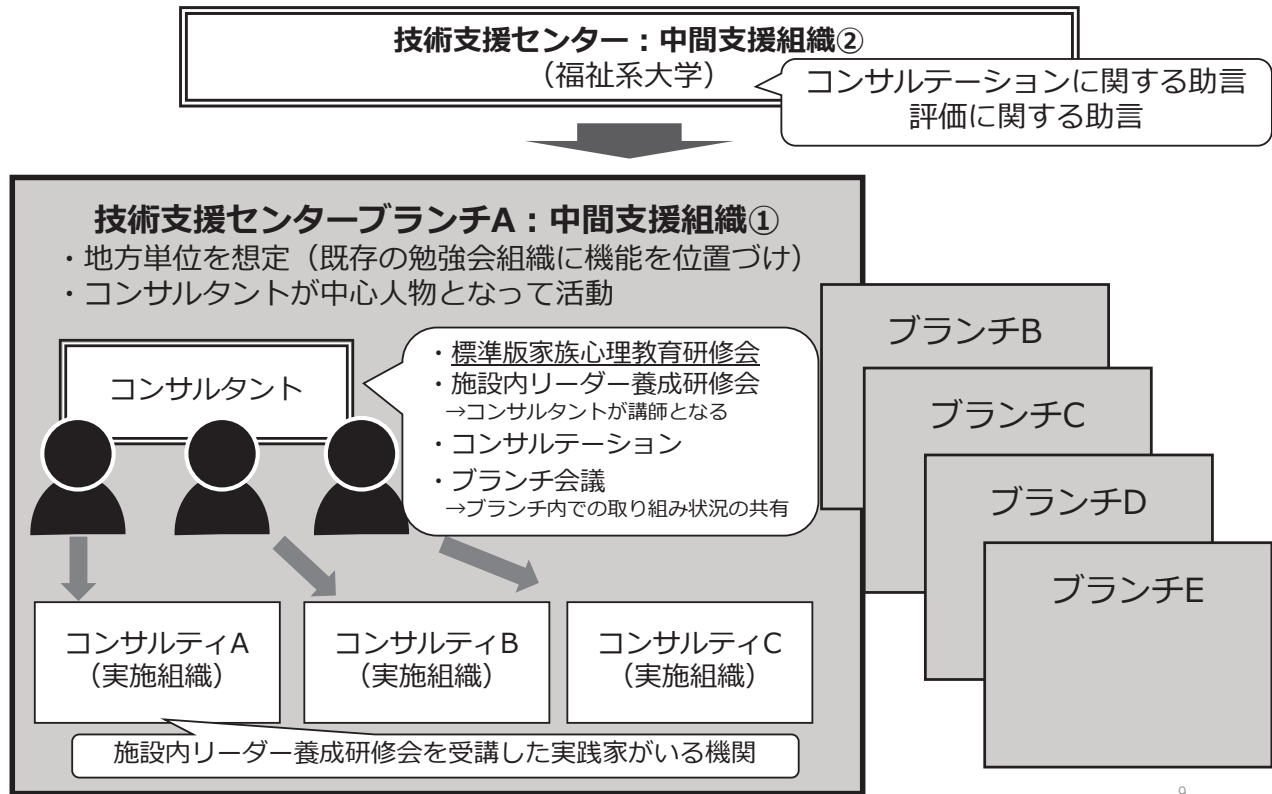
実装を促進するコンサルテーションの枠組み

<実装を促進する人材養成体制のイメージ>



実装を促進するコンサルテーションの枠組み

<コンサルテーション体制のイメージ> EMC2 : プロセス理論



9

コンサルテーションの広域的試行評価調査 (第7-8ステップ)

<実装を促進するコンサルテーションの試行調査>

- ブランチ5か所、コンサルティ機関13機関
- 組織作りの進捗を示す**実施段階** (スライド5に対応) は、
 - **導入期** (有志の会を中心に立ち上げている段階) : 5機関
 - **本施行期** (機関の承認を受けて公式のプログラムとして取り組む段階) : 4機関
 - **定着期** (機関の公式プログラムとして位置づき継続している段階) : 4機関

コンサルテーション の効果検証

- 実装の取り組みの状況 (ガイドラインフィデリティ) の変化
- 実装の取り組みの成果 (主にスタッフの認識) の改善
- 家族心理教育に取り組む**コンサルティ機関スタッフ**への調査から、**コンサルテーション前後の比較**によって検証

コンサルテーション実践現場の取り組みの吸い上げ

コンサルテーション のガイドライン作成

- コンサルテーションの具体的な援助内容
- コンサルタントが行った実装促進のための創意工夫
- 1年間のコンサルテーションを行った**コンサルタント**への聞き取りから、**コンサルテーションの効果的援助要素の抽出**

効果モデルの形成・改善

10

コンサルテーションの広域的試行評価調査 (第7-8ステップ)

- コンサルテーション前後での「**心理教育普及ガイドラインフィデリティ尺度**」のt検定

家族心理教育の実装に向けた、**効果的な実装戦略の要素** (15項目、1~5の5段階評定)

- コンサルテーション前後での**プログラム実施スタッフ数**の増減

	組織づくり			活動			全体			実施スタッフ数		
	BL	1y	変化率	BL	1y	変化率	BL	1y	変化率	BL	1y	(増減)
H精神科病院 導入期	2.25	3.75	67%	1.86	3.14	69%	2.00	3.36	68%	11	10	(-1)
B精神科病院 導入期	2.50	4.50	80%	2.43	3.71	53%	2.45	4.00	63%	18	17	(-1)
L精神科病院 本施行期	3.50	4.25	21%	1.86	2.71	46%	2.45	3.27	33%	17	16	(-1)
M精神科病院 導入期	4.50	5.00	11%	2.71	4.14	53%	3.36	4.45	32%	10	11	(+1)
C精神科病院 定着期	3.67	4.33	18%	3.29	4.14	26%	3.40	4.20	24%	13	18	(+5)
F精神科病院 定着期	4.67	5.00	7%	3.00	3.57	19%	3.50	4.09	17%	11	14	(+3)
A相談支援事業所 導入期	4.25	4.50	6%	2.29	2.57	12%	3.00	3.27	9%	5	5	(0)
G精神科病院 導入期	4.25	5.00	18%	3.00	3.00	0%	3.45	3.73	8%	7	6	(-1)
K精神科病院 定着期	4.00	4.00	0%	3.29	3.43	4%	3.50	3.60	3%	8	10	(+2)
J精神科病院 本施行期	4.75	4.75	0%	3.43	3.57	4%	3.91	4.00	2%	9	10	(+1)
I精神科病院 本施行期	4.40	4.40	0%	4.29	4.29	0%	4.33	4.33	0%	13	16	(+3)
D精神科クリニック 本施行期	4.75	4.50	-5%	4.00	4.14	4%	4.27	4.27	0%	4	4	(0)
E精神科病院 定着期	5.00	4.67	-7%	4.00	3.71	-7%	4.30	4.00	-7%	-	-	(-)
全国平均	4.04	4.51	12%	3.03	3.55	17%	3.38	3.89	15%	126	137	(+11)
	t値: 3.21 p<.01			t値: 2.53 p<.05			t値: 3.25 p<.01					

コンサルテーションの広域的試行評価調査 (第7-8ステップ)

- コンサルテーション前後での「**実装の成果を捉える指標**」の変化を捉える検定

<家族心理教育プログラムに関する知識・態度>
各スタッフが**認識している家族心理教育**に関して問う項目

ECM4 : 評価ツール

<イノベーションを進める組織風土>

イノベーションに対する集団、組織における考え、プロセス、モノや手順の採用と適用を**コンセンサス形成の程度**として捉えて問う項目

	n	開始時 M(SD) / Me	1年後 M(SD) / Me	t値	95%CI	d	r
家族心理教育プログラムに関する知識・態度 (0:低~3:高)	109	2.10 (0.5)	2.16 (0.5)	2.11*	[-.131, .004]	.33	
家族心理教育について知っているか	108	2.00	2.00	-	-	-3.59***	.35
家族心理教育は精神障害を持つ本人に有用と思うか (0:低~4:高)	108	2.00	2.00	-	-	-0.46	.04
家族心理教育は援助を受ける家族自身に有用と思うか (0:低~4:高)	109	3.00	3.00	-	-	-0.63	.06
家族心理教育の再発予防効果について聞いたことがあるか	109	2.00	2.00	-	-	-2.43*	.23
家族心理教育の再発予防効果について信じていることができるか	107	2.00	2.00	-	-	-0.73	.07
これからも家族心理教育に取り組みたいと思うか	109	2.00	2.00	-	-	-1.06	.10
家族心理教育に取り組むことに自信があるか	108	1.00	2.00	-	-	-2.33*	.22
イノベーションを進める組織風土 (0:低~4:高)	108	2.97 (0.6)	2.94 (0.7)	0.62	[-.066, .123]	.49	
ビジョン	108	3.24 (0.6)	3.19 (0.7)	1.00	[-.057, .169]	.59	
参加的環境	107	2.78 (0.7)	2.79 (0.7)	0.13	[-.130, .117]	.63	
タスクの方向付け	108	2.91 (0.7)	2.87 (0.8)	0.70	[-.077, .160]	.62	
イノベーションへの支援	108	2.94 (0.6)	2.88 (0.8)	1.37	[-.071, .182]	.66	

➤ 有意な変化が見られない → 実施段階による変化の違いを捉える二要因の分散分析

	導入期			本施行期			定着期			交互作用
	開始時 M (SD)	1年後 M (SD)	F [95%CI]	開始時 M (SD)	1年後 M (SD)	F [95%CI]	開始時 M (SD)	1年後 M (SD)	F [95%CI]	
イノベーションを進める組織風土 (0:低~4:高)	2.98 (0.5)	3.14 (0.5)	5.21* [-.31, -.02]	3.05 (0.6)	2.97 (0.7)	1.29 [-.06, .23]	2.84 (0.6)	2.60 (0.7)	7.28** [.06, .41]	6.68**

**p<.01 *p<.05

コンサルテーションの広域的試行評価調査（第7-8ステップ）

- 実装の促進に関連する要因の検討

「**心理教育ガイドラインフィデリティ尺度**」の変化率による、「**実装の成果を捉える指標**」「**評価キャパシティに関する指標**」の変化率の差を捉える一元配置分散分析

評価キャパシティ（有用な評価実践が個人、集団、組織の学びの助けとなる）を捉える指標

	心理教育普及ガイドラインフィデリティ尺度			F	η^2 [95%CI]
	変化率 小	変化率 中	変化率 大		
	M (SD)	M (SD)	M (SD)		
イノベーションを進める組織風土	-4.27 (13.7)	-3.00 (21.5)	4.43 (16.5)	2.81	.051 [.000, .140] †
評価キャパシティ尺度	6.42 (17.3)	-3.87 (16.6)	-0.12 (27.0)	1.80	.033 [.000, .111]
評価に関する知識・技術	22.58 (58.0)	1.74 (38.8)	-5.07 (34.1)	3.57	.067 [.000, .165] *
業務の一部としての評価	38.22 (80.7)	3.17 (41.7)	9.05 (61.5)	2.77	.052 [.000, .145] †

- 心理教育普及ガイドラインフィデリティ尺度の変化率が大きい機関では、**イノベーションを進める組織風土**においてより大きい変化
- 心理教育普及ガイドラインフィデリティ尺度の変化率が小さい機関において、**評価に関する知識・技術、業務の一部としての評価の位置づけ**についてより大きい変化

13

コンサルテーションの広域的試行評価調査（第7-8ステップ）

< 1年間の広域的試行評価調査から見えてきたこと >

- 心理教育普及ガイドラインフィデリティ尺度の有意な向上

実装に向けて有効な取り組みの促進

- 導入期にある5機関に関しては、すべての機関に得点の向上
→ **導入期のコンサルティ機関に特に有効**である可能性
- 家族心理教育の知識やモチベーションに変化

家族心理教育に関わるコンピテンスの向上

- イノベーションを進める組織風土について、導入期においてのみ向上
導入期はチームとして同じ方向を見て取り組みやすい
- 心理教育普及ガイドラインフィデリティ尺度の変化率が小さい機関で、評価キャパシティが向上

（変化率が小さい機関はガイドラインフィデリティ尺度の得点が高い傾向）

→実装に取り組んでいるが、次の取り組みへの限界
新たな課題・取り組みの発見を期待して「評価」に積極的か

14

コンサルテーションの形成・改善 (第9～10ステップ)

<効果的援助要素の抽出> EMC3 : 効果的援助要素リスト

1年間のコンサルテーションの実践・創意工夫の吸い上げ
→効果モデルのブラッシュアップ

A領域 コンサルテーションの枠組み作り

- A-1 コンサルティとの関係作り
- A-2 ストレングス志向の関わり
- A-3 やる気を失わないための関わり
- A-4 コンサルタントの立場の共有
- A-5 コンサルタントの経験の共有
- A-6 コンサルティとの共通言語
- A-7 課題に対するツールキットの活用
- A-8 地域ネットワークの活用

B領域 コンサルティのアセスメント

- B-1 コンサルティ機関のニーズアセスメント
- B-2 実施チームのニーズアセスメント

C領域 実装に向けたプランニングとモニタリング

- C-1 実装に向けたプラン作成のための支援
- C-2 実装の取り組み状況のモニタリング

D領域 組織作りのための支援

- D-1 組織における実装に向けた支援
- D-2 実装に向けたコンセンサス形成の支援
- D-3 コンサルティ機関内の理解や協力の促進の支援

E領域 スタッフのコンピテンス向上のための支援

- E-1 家族心理教育の知識・スキル向上のための情報提供
- E-2 家族心理教育に関する研修会や勉強会の実施
- E-3 プログラムにおいて成功体験を持ってもらう
- E-4 コーチングスキルのための支援
- E-5 コンサルタントの所属機関の活用

F領域 効果的なプログラム実施のための支援

- F-1 家族のニーズアセスメントの支援
- F-2 家族心理教育プログラムのスーパービジョン

G領域 評価の実施と活用

- G-1 コンサルタントによる評価の実施
- G-2 コンサルティによる評価の支援
- G-3 評価結果の理解、活用のための支援 (フィードバック)

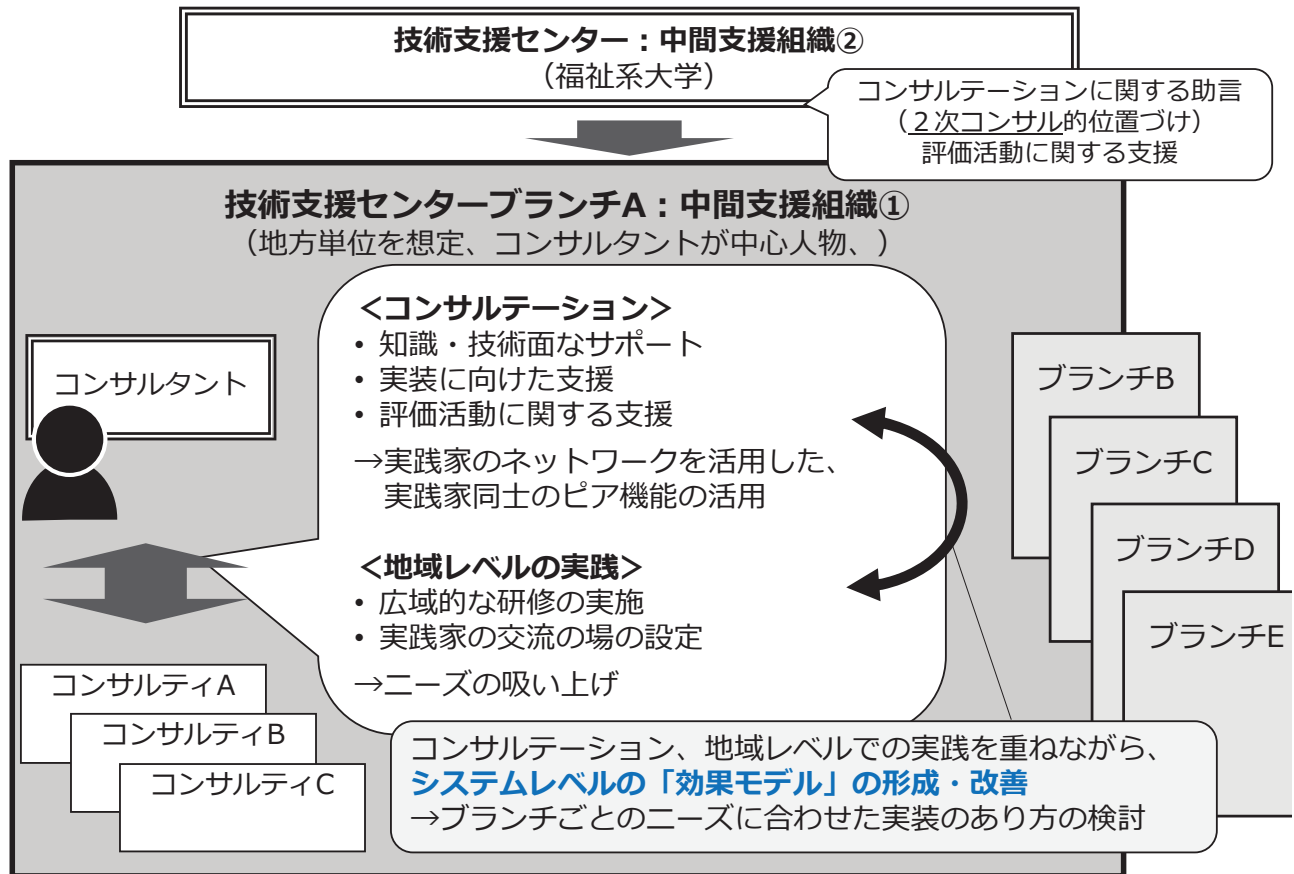
コンサルテーションの形成・改善 (第9～10ステップ)

<コンサルテーションの効果的援助要素 (一部) >

領域	カテゴリ	インタビュー調査で得られた具体例
D領域 組織作りのための支援	D-1. 組織における実装に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> ・10年20年継続するために、家族心理教育の実践を推進し必要を伝える ・上司側に位置づく実施チームメンバーをコンサルティ機関のストレングスとして活用する
	D-2. 実装に向けたコンセンサス形成の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・院内全体の共通の課題をやるという視点での実践の実施 ・実施チームのメンバーへの個別の面談の内容を他のメンバーにフィードバックして、思いを共有 ・実施チーム全体として、メンバーの意見や発言を促すファシリテーション
	D-3. コンサルティ機関内の理解や協力の促進の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・院内全体の認知度を上げるためにコンサルティが講演、研修 ・コンサルティ機関へのメッセージとして実際のデータを示す
E領域 スタッフのコンピテンス向上のための支援	E-1. 家族心理教育の知識・スキル向上のための情報提供	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ネットワークで行っているグループの練習に誘う ・テキストの重要な箇所を伝えて、簡潔的にスキルのポイントを伝える
	E-2. 家族心理教育に関する研修会、勉強会の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・場面を切り取ったグループワークのロールプレイを行うスキル向上のための研修 ・実施チームのメンバーが全員参加できるような研修
	E-3. プログラムにおいて成功体験を持ってもらう	<ul style="list-style-type: none"> ・ブレインディングでこれを意識するということを目標として立てて、アフターミーティングで振り返る ・目標立ててもらって、少しでも何かに気づいて、成功体験に繋がるような声掛け
	E-4. コーチングスキル向上のための支援	<ul style="list-style-type: none"> ・中心メンバーのコーチングスキル習得のために、モデリングを行う
	E-5. コンサルタントの所属機関の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・コンサルティの所属機関のプログラムの見学 ・コンサルティの所属機関のプログラムにスタッフとして参加

- 技術支援センターブランチを中心とした**地域のネットワークを活用**して、実践家同士のコミュニケーションを重視した実装に向けた支援を展開
- コンサルテーション単体で実装を支援するだけでなく、技術的なサポート (実践家を対象とした研修会) と一連となって支援を展開

実装を促進する支援のあり方



中間支援組織に求められる実装促進支援への示唆

<EBPを始めとした効果的なプログラムにおいては、サービスギャップが生じる可能性があるからこそ、**中間支援組織**は…>

- ・ 効果的プログラムに関する知識面、技術面での支援と共に、**実装を促進するための支援を提供する体制**を一体的に整備
- ・ 実装を促進するために、**実践家・当事者とのワークショップや意見交換**を通じて、コンサルテーションを含む、実施・運営を行う**システムレベルの「効果モデル」**を評価する
- ・ 実践家同士のコミュニケーション、地域の事情に合わせた実装の促進のため、**地域ごとでのネットワーク構築**

<具体的な実装の促進のための取り組みでは…>

- ・ 実装に向けた課題は実施機関の段階によって様々であり、段階にあわせた実装戦略を検討、実行する
- ・ 効果的プログラムの実装がエビデンスに基づいて取り組まれるよう**評価を活用**（実装の取り組みを評価する視点）
→評価の活用を支援する体制（**評価キャパシティ形成支援**）の必要性

ご清聴ありがとうございました

<引用文献>

- Oshima, I., Mino, Y., Nakamura, Y. et al. (2007) Implementation and dissemination of family psychoeducation in Japan: Nationwide surveys on psychiatric hospitals in 1995 and 2001. Journal of Social Policy and Social Work. 11, 5-16.
- Proctor, E., Silmere, H., Raghavan, R. et al. (2011) Outcomes for Implementation Research: Conceptual Distinctions, Measurement Challenges, and Research Agenda. Admission and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 38 (2), 65-76.
- 島津太一(2020)「普及と実装科学研究とは何か」『聖路加看護学会誌』23(2),41-4.
- 心理教育実施・普及ガイドライン・ツールキット研究会編(2009)『心理社会的介入プログラム実施・普及ガイドラインに基づく心理教育の立ち上げ方・進め方ツールキットⅡ：研修テキスト編』,特定非営利活動法人 地域精神保健福祉機構
- Stefl, M. E. & Prospero, D. C. (1985) Barriers to mental health service utilization. Community Mental Health Journal, 21, 167-78
- 塚田和美, 他 (2010) 『厚生労働省精神・神経疾患研究委託費報告書 統合失調症の治療の標準化と普及に関する研究』
- 全国精神保健福祉会連合会 (2018) 『平成29年度日本財団助成事業 精神障がい者の自立した地域生活の推進と家族が安心して生活するための効果的な家族支援等のあり方に関する全国調査報告書』公益財団法人全国精神保健福祉会連合会

本調査は、JSPS科研費JP15H01974 基盤研究(A)「実践家参画型エンパワーメント評価を活用した有効なEBP技術支援センターモデル構築」の一部として行った

本報告は、日本社会事業大学大学院社会福祉学研究科 2020年度博士学位論文「精神障害者家族への心理教育プログラムの実装を促進するコンサルテーションのあり方 ～実施スタッフのコンピテンス向上とチーム作りを支える有効な実装戦略の検討～」の調査結果の一部を用いた

自由研究発表

[第1分科会] 座長：荒井 浩道（駒沢大学）

発表者	タイトル
○橋本 夏実（九州保健福祉大学大学院博士後期課程）、川廷 宗之（学校法人敬心学園職業教育研究開発センター）	福祉事務所におけるソーシャルワーカーを人員配置するための考察 その① ーソーシャルワーカーの費用対効果を算出する試みを通してー
○渡邊 未央（東海村役場）、渡邊 修宏（国際医療福祉大学）	2つのプレアルコホリック単一症例実験デザインの相互作用によるハーム・リダクション
○鶴岡 和幸（広島文化学園大学）、長崎和則（川崎医療福祉大学）	長期入院精神障害者の地域移行に関する文献検討
孫 心悦（同志社大学大学院博士後期課程）	中国上海市における社区居宅養老サービス事業の展開過程

[第2分科会] 座長：Virág Viktor（長崎国際大学）

発表者	タイトル
○鈴木 美乃里（株式会社 LITALICO）、野口 晃菜（株式会社 LITALICO）、熊上 崇（和光大学）	矯正施設を退所した障害のある人への 就労移行支援・就労継続支援に関する研究 ー就労移行・就労継続支援事業所等へのインタビュー調査からー
小野田 由実子（法政大学大学院博士後期課程）	障害のある人の表現活動におけるソーシャルワーク実践の可能性 ー障害福祉サービス事業所等の活動に着目してー
飯村 史恵（立教大学）	エンパワメントの視点から考える成年後見制度の課題

[第3分科会] 座長：池田 雅子（北星学園大学）

発表者	タイトル
栄 セツコ（桃山学院大学）	精神障害当事者の語りを生かしたヒューマンライブラリーに関する一考察 ー福祉教育プログラムへの応用可能性をもとにー
石附 敬（東北福祉大学）	オンラインを中心とした社会福祉援助技術学内実習プログラムに対する実習生の満足度・理解度と実習後の学生ワークエンゲージメントとの関連性の検討
加藤 利恵（美作大学）	社会福祉士養成において教員が行う実習指導についての質的研究 ー学生の実習経験を成長につなげる実習指導のあり方ー
添田 正揮（日本福祉大学）	ソーシャルワークにおける文化的コンピテンシー概念の生成過程 ～D.W.SueによるMultidimensional Model of Cultural Competence in Social Workに着目して～

福祉事務所におけるソーシャルワーカーを人員配置するための考察 その①
—ソーシャルワーカーの費用対効果を算出する試みを通して—

○橋本夏実（九州保健福祉大学大学院連合社会福祉学研究科博士後期課程）
川廷宗之（学校法人敬心学園職業教育研究開発センター・センター長）

〔キーワード：生活保護法、ソーシャルワーク、一体論〕

1. 研究背景

今日まで生活保護法の目的である「自立助長」について、様々な論考がなされている。そして、国民の多くは、被保護者に対して、「国家予算を単に消費的する者・まるで生産性のない人」と捉え、被保護者に対する国家予算の支出は少ない方が良いという考えに立っている。しかし筆者は、単に生存権という意味での一方的な保護費の支給だけでは、生活保護法が2つの目的として掲げている最低限度の生活保障と自立を助長する（=well-being・QOLの向上）を達成することはできないのではないかと考えている。

川廷は、介護分野を例にあげ、消費的介護と投資的（積極的）介護の意義を次のように述べている。「要介護者を社会的に何もいない人＝消費的負担としてとらえ、経費は安いほうが良い、単に生かしておくだけの消費的介護でよしとするなら、介護は社会経済的価値を生まない消費的経費となる。要介護状態を前提としつつ何らかの社会的活動への参加を支援することで、社会的価値を生み出すことを目標とした経済的活動のことを「投資的（積極的介護の意義）」とし、これらを生み出す価値を考えた投資が可能である。」と指摘している。

そこで筆者は、この考え方に基づき、社会福祉サービス全般においても応用できるのではないかと考え、作図を行った。（図1）専門職が介入し、投資的な福祉サービス（積極的福祉）を提供することにより、国家予算は増加するが、ハイレベルなサービスを提供することで、被保護者のニーズに合った保護費の支出に転換することができ、本人のwell-beingやQOLの向上が可能になる。その上、もしかしたら、生活保護から抜け出す可能性もあるのではないだろうか。

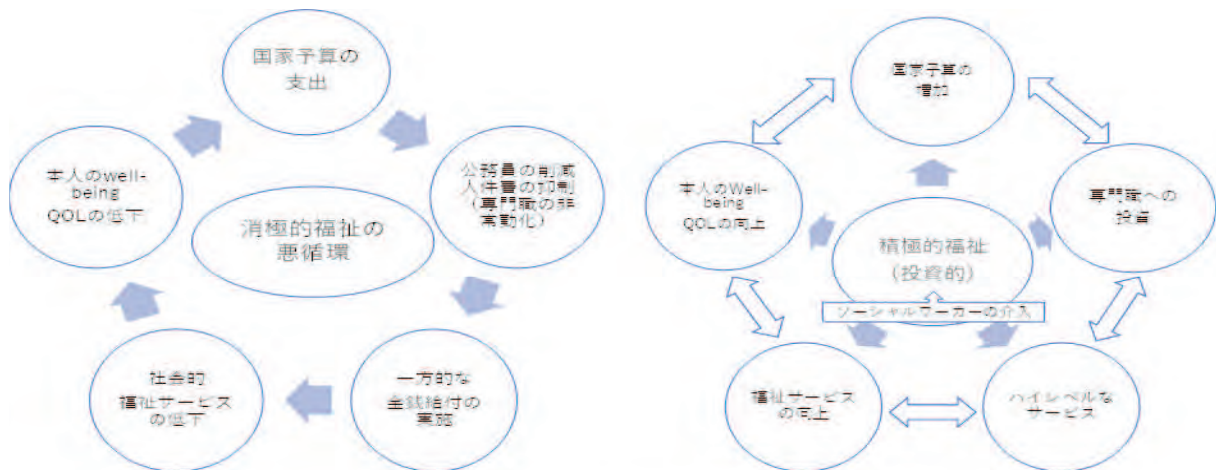


図1 川廷（2019）P26-27の作図を、橋本が改変

2. 研究目的

T区福祉事務所における（ぐるぐる病院）退院促進事業を実施するために、地方自治体の非常勤公務員であった筆者を一名配置した平成25年から平成29年度までの4年間に着目し、年度毎の生活保護費の決算から、専門職の費用対効果について検証することである。

3. 視点および方法

筆者が、平成25年4月から平成29年3月までの4年間（ぐるぐる病院）退院促進事業を担当してきた間、生活保護の8つの扶助が4年間にどのように変化したのかを明らかにした上で、ソーシャルワークの費用対効果について検証を行っている。

この検証で使用しているデータは、区のホームページで公開されている行政資料（生活保護関係の決算）である。

4. 倫理的配慮

本研究は、日本ソーシャルワーク学会「研究倫理指針」を遵守して実施する。

5. 結果

（ぐるぐる病院）退院促進事業で行った支援方法より、費用対効果を算出できそうな項目として、①退院促進の効果として、医療扶助の削減、②退院促進の効果として、居宅に戻した住宅扶助・生活扶助・介護扶助の上昇、③身体障害者手帳・精神障害者手帳の取得者数や身体障害者加算による保護費の上昇、④第63条徴収の金額（遡及の年金、交通事故の保険等）の保護費の上昇⑤特別養護老人ホームに入所することにより、保護廃止による保護費の削減、⑥公的事務を代行することによる人権の復権、⑦被保護者のwell-beingやQOL等の成果等の項目が考えられた。

（調査①）退院促進の効果として、医療扶助の減少

平成25年度よりも平成26年度には、5億3350万9千164円、平成27年度よりも平成28年度では、5億3654万7785円、支出している額が減っていた。

（調査②）退院促進の効果として、居宅に戻した生活扶助・住宅扶助・介護扶助の上昇

生活・住宅・介護・医療扶助の合計のスパークラインと決算額のスパークラインが共に同じ傾向を示しているということは、生活・住宅・介護・医療扶助以外の他の扶助に影響されず、長期入院患者の医療扶助が、生活・住宅・介護扶助に転換されたということが示唆された。

（調査③）介護扶助の増加と医療扶助の減少について

平成29年度の決算特別委員会（10月6日）の議事録において、保護課長より①転宅を推進したことにより医療扶助が減少したこと、②医療扶助が減ったかわりに介護扶助が増加しているとの発言や、T議員より、被保護者のwell-beingや、QOLの向上につながっていた発言が聞かれていることにより、介護扶助の増加と医療扶助の減少について明らかになっている。

（調査の限界）

個々の具体的な費用を算出するには、個人情報観点から非常に難しい。そのため、T区で情報公開されている年間の「生活保護費」の決算から、各扶助費をそれぞれ比較検討している。また、⑥や⑦については、プライスレスであり、本人の満足度を費用対効果として算入することができない。

6. 考察

筆者が担当した（ぐるぐる病院）退院促進事業の費用対効果について検証の結果、「ソーシャルワーカーが、被保護者の貧困に陥った原因を究明し、何らかのアプローチ（本人：就労・就労継続・福祉教育、現業員：専門職からの助言、家族：包括的なアプローチの必要性等）を行い、介入支援を行った結果、ただ漠然と支払われる支給額よりも年間の保護費を減額することができた」ということを明らかにすることができれば、専門職を配置した人件費を計上することができると考えられる。

【引用文献】

川廷編（2019）介護教育方法の理論と実践 弘文堂（P26－27）

T区ホームページ <https://www.city.taito.lg.jp/index/kusei/zaisei/kessan/index.html>2020.10.19

2つのプレアルコホリック単一症例実験デザインの 相互作用によるハーム・リダクション

○渡邊 未央（ 東海村役場 ）
渡辺 修宏（ 国際医療福祉大学 ）

[キーワード：プレアルコホリック，ハーム・リダクション，単一症例実験デザイン]

1. 研究目的

アルコール使用障害または依存症患者（以下、依存症）への介入は、早期であるほど効果がでやすいといわれている。当然、依存症の手前、いわゆるグレーゾーンの段階にある者への対策がより望ましいといえる。その意味で、依存症対策における重要な援助方略の1つは、その状態の手前にある者、すなわち、「何らかのアルコール関連の問題を有し」、「連続飲酒をしたことがなく」、「離脱症状を経験したことがない」、いわゆるプレアルコホリック（依存症患者ハイリスク飲酒者）への介入であるといえる。

現在、プレアルコホリックは我が国に1000万人以上いるといわれ（斉藤，2020）、近年、プレアルコホリックへの効果的な介入方法の研究が進められている。特に、即時的な断酒を目指すのではなく飲酒量の低減を図る手法、いわゆるHarm reduction（以下、ハーム・リダクション）と呼ばれるアプローチが注目されている。しかしながら、プレアルコホリックの多くは積極的には受診せず、しかるべく援助者につながりにくい。そのため、プレアルコホリックが「気軽に」に援助者にアクセスでき、また、彼らが「手軽に」援助過程に参加できるための手続きについて、検討する必要があるといえる。

そこで本研究は、2つの単一症例実験デザインにおいて、プレアルコホリックに対する「いつでもどこでも気軽に出来る」介入によるハーム・リダクションを展開すると同時に、それらの症例における相互作用効果について検討する。

2. 視点および方法

研究参加者は、単身赴任を契機に飲酒頻度および摂取量が急激に増加し、「このままでは依存症になってしまう。しかし止められない」と悩む40代の男性、aとbの2名であった。彼らの就労状況に特段の問題はみられなかったが、彼ら自身が「飲んだ次の日の朝に、体調不良や自己嫌悪感がでる。でも飲んでしまう」などの、自身の飲酒行動に対する強い「不安」があった。

aとbの飲酒日は連続半年以上続いており、月毎の平均飲酒量（1日あたり）はaが1400ml、bが1750mlであった。彼らは主にビール、缶チューハイ、ワインなどを常飲していた。WHOが作成した飲酒習慣スクリーニングテスト「AUDIT」によるとaは20点、bは23点（両名とも依存症の疑いあり）であった。彼らは依存症とは診断されておらず、仕事などの通常の社会生活を送れているが、いわゆる「隠れ依存症」、「依存症予備軍」、「高機能依存症」と呼ばれるプレアルコホリックといえる。

介入は、研究者と参加者で協議して設定した、SNS又は口頭による毎日の飲酒量の、彼ら自身による報告行動であった。また、その報告は「研究者と参加者aまたはb間」だけではなく、「参加者間」、すなわちaとbがお互いに、当日ないし翌日中に、日毎の飲酒量を報告しあった。従って、「自己報告行動」

と「報告相手からの報告行動」の2つがパッケージ化されている（介入1）。このような手続きは、低い労力コスト（容易に実施できるということ）と記録保存の容易さによって、介入の遂行および継続可能性を高めやすいといえよう。同時に、行動分析学に基づく、先行条件：報告関係の構築、ターゲット行動：報告行動、後続事象：自己・他者称賛の設定によって、彼らの報告行動は強化され、その副次的効果としての減酒が企図される。

介入1の途中から、参加者の意向により、研究者との協議のもと、「休肝日報告行動」をつけ足した（介入2）。さらに、aにおいては、「酒（以下、缶ないしコップ）を飲む間隔があきそうになったら、缶ないしコップを冷蔵庫にその都度戻す」、bにおいては、「缶ないしコップを空にして新しい飲酒を始めるどこかのタイミングにおいて、1日1本のノンアルコールビールを飲む」という条件をつけ加えた（介入3）。

従属変数は、彼らの「報告行動の有無」と、その報告内容である「飲酒の有無および飲酒量」、そして、彼らの「飲酒に対する不安」であった。なお、研究デザインはABCDデザインであり、20XX年9月から翌々年3月までの約2年間、研究は実施された。

3. 倫理的配慮

aとbに対して、本研究の目的と手続きについて口頭及び文書で説明するとともに、参加・実施の同意を得た。また、彼らに対していつでも研究参加を辞退することができることも伝えた。なお、本研究は、日本ソーシャルワーク学会研究倫理指針及び日本社会福祉学会研究倫理規程にもとづくガイドラインを遵守して行われた。

4. 研究結果

介入結果、個体差はあるものの、aとbの両名において月毎平均飲酒量は低下し、月毎休肝日率（飲酒0日の確率）は上昇した。また、介入1開始後、介入前の彼らの月毎平均飲酒量を越える月毎飲酒日率は、Xは3%以下に、Yは10%以下に低下し、介入2、3においても低減および維持がみられた。

なお、彼らの飲酒報告行動の遂行率は、介入1期においてaは100%であったが、bは97-100%で推移し、6ヶ月目に55%に低下した。但し、介入2以降、両名とも高い遂行率を維持した。そして彼らの飲酒に対する不安は、両名とも介入前より低減した。

介入を開始して半年後（介入2開始直前）の「AUDIT」によると、aは20点から15点に、bは23点から16点に低下した。介入3開始直前におけるそれはaが14点に、bは15点であった。

5. 考察

本研究の結果、「自己報告行動」と「報告相手からの報告行動」のパッケージを基本とする介入によって、aとbの両名における飲酒習慣に一定の改善が図れた。このような効果が図れた理由として、本研究の手続きが、いわゆる自助グループや当事者団体への参加と同等以上の効果をもたらしたからと考えられる。すなわち、当事者間の相互作用といえる、ピアサポート効果である。

ただ、飲酒頻度、飲酒量は彼らの報告にのみに基づくデータであるため、データの信頼性には疑義が残る。なお、彼らの飲酒自体は継続しており、飲酒コントロールのための新たな介入法を検討する必要性が両名から表出されているので、今後、さらなる検討によって、彼らにとっての適正飲酒の実現化を図りたい。

長期入院精神障害者の地域移行に関する文献検討

○鶴岡和幸（ 広島文化学園大学 ）
長崎和則（ 川崎医療福祉大学 ）

〔キーワード：長期入院精神障害者 地域移行 退院促進・阻害要因〕

1. 研究目的

平成 26 年「長期入院精神障害者の地域移行に向けた具体的方策の今後の方向性」¹⁾において、長期入院精神障害者の地域移行を進めるため、「本人に対する支援」と「病院の構造改革」を行う方向性が示され、長期入院精神障害者の解消に向けた取組を行っているが、解消には至っていない。

そこで、本研究では、長期入院精神障害者の地域移行に関する先行研究レビューの結果から研究傾向を明らかにすることを目的とする。

2. 視点および方法

本研究では、長期入院精神障害者の地域移行に関する先行研究レビューを行うため、「長期入院」「精神障害者」「地域移行」「退院促進」の4つのキーワードを組み合わせてCiNiiで検索を行った(2021年3月時点)。その結果、合計377件がヒットした。また、先行研究内で示されている参考文献や引用文献もレビューの対象とした。そのうえで、重複した論文や地域移行に関する退院促進要因・阻害要因ではないと判断した論文などを除いた51件を先行研究レビューの対象とした。

3. 倫理的配慮

本研究は、文献研究を主たる手法とし、引用等については『川崎医療福祉学会誌』の投稿規定を参考にした。

4. 研究結果

先行研究レビューの結果、大きく2つの傾向が見られた。1つは研究対象者に関すること、もう1つは研究の着眼点に関することであった。以下、その傾向について紹介する。

4-1 研究対象者による傾向

研究の対象者では、精神保健福祉士や看護師などの医療福祉専門職(51件中18件)や精神障害者(51件中14件)を対象とした研究が行われていた。精神障害者を対象とした研究のなかで、長期入院精神障害者を対象にした研究は10件であった。例えば、小山²⁾の研究は、元長期入院障害者へのインタビュー調査を行い、退院への自己決定する過程には3つの決定(自己決定・共同決定・周囲の決定)があること、3つの決定には、当事者と専門職の関係が影響し、決定を支援する専門職の役割はどのようなものがあるのかを明らかにしている。また、長期入院精神障害者に対する研究については、入院中の当事者が抱えている苦悩や退院への意欲を高めるための取組が行われていることが分かった。

4-2 研究の着眼点による傾向

研究の着眼点では、地域移行の結果に着目し分類を行った。その結果、傾向として、専門職の援助実践(51件中12件)や退院促進・困難要因の検証(51件中11件)が見えてきた。

4-2-1 専門職の援助実践

専門職の援助実践では、専門職の地域移行・地域定着に関する取組内容が中心であり、その対象

は長期入院精神障害者に限定されておらず、地域生活を送っている精神障害者への支援も含まれていた。例えば、篠田³⁾は、長期入院している当事者へのインタビューから退院意欲を向上させる要因を6つのプロセスに整理し、マイナスとプラスを繰り返しながら退院に向かっていることを明らかにしつつ、専門職には周囲の温かい人間関係を調整することが重要であることを明らかにした。また、國重⁴⁾は、元長期入院精神障害者が専門職に2つの側面を求めていることを明らかにしている。1つは、相談できる専門職としての側面で、もう1つは、専門職が共に退院に向けて歩んでくれるひとりの「人」としての側面である。元長期入院精神障害者は、専門職にこの「人」としての側面を確認することで、退院したいという思いを吐露できたことを明らかにした。

4-2-2 退院困難・促進要因の検証

退院促進・困難要因の検証では、社会的入院が解消されていない現状を質的・量的なデータを用いて分析し、そこから見えた結果に対して、どのような支援が有効な方法となるのかという検討が行われていた。例えば、山中ら⁵⁾は、退院困難要因を3つの側面（患者側、地域・社会側、看護師側）で整理し、その結果から、退院後の住居の確保や家族の協力が非常に困難であることや病棟単位での退院に向けての積極的な取組が退院率に影響を与えていることを明らかにした。また、藤野ら⁶⁾は、地域生活への移行を拒否につながる要因は、家族に対する気遣い、身近な支援者や社会資源の不在から閉塞した状況となった結果、地域生活を諦観し移行拒否となることを明らかにしている。しかし、専門職の許可が得られ、外部社会と交流できる自由が確保される経験を得ることができれば、地域生活を肯定的に捉えることができることも明らかにした。

5. 考察

先行研究レビューを行った結果、専門職は、退院への不安軽減や退院意欲を向上させるため支援を行っているだけでなく、自己内省しながら援助を行っていた。また、退院困難要因として、入院期間の長期化や高齢化、社会資源の不足、精神障害に対する偏見などがあるが、退院促進要因として、社会資源へのアクセスのしやすさ、退院支援プログラムの重要性などが明らかとなった。

しかし、元長期入院精神障害者へのインタビューを通じて、何がきっかけとして退位しようと思ったのかというような当事者のプロセスに焦点を当てた研究は行われていないことが分かった。従って、このような変化のきっかけとなったプロセスを明らかにすることができれば、地域移行の促進するきっかけとなることが考えられる。

文献

- 1) 厚生労働省：長期入院精神障害者の地域移行に向けた具体的方策の今後の方向性とりまとめについて. 平成 26 年 7 月 14 日.
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000051136.html>, (2021. 4. 10 確認).
- 2) 小山明美：長期入院を経て退院に至った統合失調症患者の自己決定のプロセス. 日本看護倫理学会誌, VOL. 5N01, 40-45, 2013
- 3) 篠田紀一郎, 桑田弘美：精神科長期入院患者の退院意欲を向上させる要因. 日本看護学会論文集, 精神看護 46, 220-223, 2016
- 4) 國重智弘：退院支援における相談支援事業所 PSW の「かかわり」～長期入院精神障害者へのインタビュー調査から～. ライフデザイン学紀要, 13, 285-296, 2018.
- 5) 山中恵美子, 杉浦浩子, 奥村太志：精神科長期入院患者の退院率に影響する要因の検討：岐阜県と三重県の比較から. 岐阜看護研究会紙(4), 31-41, 2012
- 6) 藤野清美, 宮坂道夫：長期入院統合失調症患者が地域生活への移行を拒否するまでの意思決定過程と移行拒否につながる要因. 新潟看護ケア研究学会誌 3, 1-12, 2017

中国上海市における社区居宅養老サービス事業の展開過程

孫心悅（同志社大学大学院博士後期課程）

〔キーワード：在宅サービス、社会資源開発、政府主導〕

1. 研究目的

中国における急速な高齢化の進行や、世帯構造の変化に伴い、高齢者の介護問題が深刻化し、家族による私的扶養は限界に達している。このような高齢化社会において、高齢者ケアへの対策として、主に、社区居宅養老サービスに焦点が置かれ、北京、上海等の大都市で、社区居宅養老サービスの開設が推進されてきた。社区居宅養老サービスの発展においては、福祉多元主義が用いられ、養老責任は家庭、政府、社会、社区、市場などの多部門に拡がったが、欧米や日本等、多くの国と違い、「政府主導」という理念を基盤に、政府が責任主体となっている。

そこで、社区居宅養老サービス事業の展開過程を歴史的に検討し、「政府主導」理念のもとに、行政機関と実践現場はいかに連動してきたのか、実際の担い手はいかに行動してきたのかを明確化する必要がある。本研究は、中国上海市を分析対象とし、上海市における社区居宅養老サービス事業の展開過程を検討し、民間組織によるネットワークングの実践を通して、政府主導による社区居宅養老サービスの民間実践の特徴を明らかにする。

2. 視点および方法

本研究では、中国上海市における社区居宅養老サービスを研究対象とし、政府主導における民間実践に焦点を当て、中国上海市における社区居宅養老サービスの展開過程を明らかにする。まず、政府主導の視点に関して、中国における行政機関、また、上海市民政部の公式ホームページにて居宅養老に関する政策を収集し、整理する。さらに、民間実践については、「中国知網 CNKI」の新聞コラムにて「居宅養老」と「上海」をキーワードとして検索し、抽出した実践記録・関連記事を分析対象とする。具体的には、『解放日報』『聯合時報』『文汇报』『中国社会報』『中国老年報』等にて、「居宅養老」と「上海」を含む実践記録・関連記事が掲載され始めた 2000 年以降を対象に、2021 年 6 月までの計 177 篇を抽出し、分析を行ない、政府主導における民間実践の特徴を分析し、各段階の課題を検討する。

3. 倫理的配慮

本研究では、文献研究である。新聞記事等も文献対象としているが、個別・具体的な事例については取り扱わない。日本ソーシャルワーク学会の研究倫理指針を遵守し、引用・参考文献を明記する。

4. 結果

中国は、昔から政府主導の形式で慈善事業や社会福祉事業を展開してきた。上海市は、1905 年から 1927 年まで、短期間の自治時期があったが、現在は、政府主導の理念のもと、各種事業が展開されており、儒教の互助・共助の思想が民間活動の基盤となっている。本研究は中国上海市を対象にし、政府主導に

おける民間実践に焦点を当て、社区居宅養老サービスの展開過程を整理したうえで、各段階の課題を検討した。

まず、社区居宅養老サービスが展開されてきた時代の背景について、1980年から1990年代まで、人口構造の変化と社会保障の改革により、高齢者の養老問題を解決する視点は家庭から社会へと変化し、社区を基本とした、高齢者サービスの社会化が強調された。それに伴い、2000年から2006年までの第Ⅰ期には、政府は主な担い手として、社区居宅養老サービスを試行し、社会資源の開発を推進した。それは、当時、民間実践の大きな推進力となった一方、社区の自発的な自治における能力や意欲も制限されていた。試行段階を経て、2007年には、上海市政府は「9073」という目標を設定し、2007年から2015年までの第Ⅱ期には、社区居宅養老サービスの標準化と量的拡大が図られていた。当時、民間企業と社会組織から、サービスを購入することを通して、サービスの社会化が図られていたが、トップダウン式の民間実践により、サービスの質の問題が生じていた。2016年に中国の介護保険制度の試行により、2016年から現在までの第Ⅲ期には、介護保険制度の試行、総合的な養老サービスセンターの設立、及びICT技術の活用を通して、上海市は社区居宅養老サービスをめぐるネットワークの形成を目指しているところである。しかし、制度と実践、フォーマルとインフォーマルなど各階層の社会資源を調整するには、行政の範囲を超え、権威や権限による調整効果は限定されるという課題が残っている。

5. 考察

「政府主導」と「民間実践」は、完全に対立しているとは限らない。それに対し、余項科（2002）は、儒教の互助・共助の思想を「儒教の公共性原理」に総括し、滅私奉公型「公共性」と公私対立型「市民公共性」とを区別し、「異、すなわち相敬する」と強調した。つまり、政府主導と民間実践には「異」が存在するが、両者のバランスを取りながら、調整あるいは統合することを重視すべきという意味である。政策と実践の統合という問題について、古川は「社会福祉の本質が政策と技術いずれの側にあるかという問題を避け、より实际的、具体的なレベルで、政策と技術との間がどのように結びついているのか、あるいはいないのかを解明し、その論理を明らかにするという手法」を強調している（古川2000：131）。ゆえに、政府主導の理念のもと、政策を活用し補足できる技術とは何かを明確にすることが重要である。具体的に、上記の葛藤を乗り越えるため、再度、儒教の互助・共助の思想を発揚し、住民相互の助け合いの思想基盤を復興させ、行政と民間実践を結びつけるソーシャルワークを活用することが切口であると考えられる。既存の制度、サービス、社会資源を連結させ、利用者とそれらを結び付ける媒介としての役割や機能に焦点をあて、行政、民間実践者、及び利用者の三者間の関係を調整することができるソーシャルワークの機能が期待されている。

参考文献

- 徐永祥（2000）「試論我国社区社会工作的職業化与專業化」『華東理工大学学報』2000（4），56-60.
- 徐富海（2015）「“三社連動”：如何“連”如何“動”」『中国民政』2015（12），16-28.
- 李楽（2013）「養老服務社会化中的地方政府職能優化研究—以上海市為例」復旦大学大学院行政管理專攻2013年度博士論文.
- 余項科（2002）「中国文明と近代的秩序形成—儒教的公共性の考察」京都大学大学院法学研究科2002年度博士論文.
- 古川孝順（2001）「社会福祉学研究の曲がり角」岩崎晋也編『社会福祉とは何か』日本図書センター，118-132.

**矯正施設を退所した障害のある人への
就労移行支援・就労継続支援に関する研究
—就労移行・就労継続支援事業所等へのインタビュー調査から—**

○鈴木美乃里（株式会社LITALICO）
野口晃菜（株式会社LITALICO）
熊上崇（和光大学現代人間学部教授）

〔キーワード：触法障害者、就労支援、SCAT〕

1. 研究目的

近年、矯正施設において障害のある人の割合が増加していることが明らかになっている（法務省法務総合研究所，2019）が、これまでの司法における居住・就労支援は、日本の更生保護制度の成り立ちから、緊急的かつ一時的なものに限られてきた（高橋，2018）。このような実態を踏まえ、近年、特別調整の実施や刑事施設における福祉専門官の配置、社会生活支援特別加算の創設など、司法と福祉がスムーズに接続できるための施策が打たれている。しかし、依然として地域での福祉サービスの利用がスムーズに行われているとはいえない。司法から福祉に繋ぐなかで、多くの福祉関係者の中には今なお犯罪者に対する拒否感・嫌悪感が強く、門前払い的対応が数多くされる実態も明らかになっている（木村・佐脇，2013）。また、心理的要因に基づく支援と社会的要因に基づく支援の両方が必要とされる矯正施設退所者に対して、支援者スキルの課題があることも報告されている（独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園，2020）。そこで本研究では、触法障害者の受け入れ経験のある就労系の福祉施設を対象にグループインタビュー及び個別インタビューを実施し、触法行為により少年院や刑務所などの矯正施設から退所した人のうち、障害のある人の地域生活移行を促進するために、就労支援事業所ではどのような支援や施策が考えられるのか明らかにすることを目的とする。

2. 視点および方法

触法障害者の受け入れ経験のある事業所に対し、就労移行支援事業所・就労継続支援A型・B型事業所の施設情報を掲載する株式会社LITALICOのポータルサイト運営者よりメールで研究への協力を依頼した。依頼に応じた、触法障害者受け入れ経験のある就労支援事業所12か所を対象とした。分析には、大谷(2007)の質的データ分析手法SCAT(Steps for Coding and Theorization)を用いた。

3. 倫理的配慮

個人のプライバシーは保護されること、インタビュー調査への協力は自由意志であり辞退をしても不利益にならないことを文書と口頭で説明し、同意される方のみ研究に参加する形式でおこなった。また、LITALICO倫理委員会へ本研究の実施について申請し、承認を得た(審査番号20004B)。

4. 結果

SCATにより生成した理論記述を著者3名でグループ分けし、利用決定前、利用中、利用前から利用後の変化、利用後の4カテゴリーに分類したのち、更にそれらをサブカテゴリーに分類した。利用決定前のサブカテゴリーには情報共有や利用目的の明確化などの関係機関連携、不安や恐れ・使命感などの支援者の感情やスタンスなどが分類された。利用中は他利用者同様の支援の他、再犯トリガーの把握など事業所内での工夫などが分類され、利用前から利用後の変化には、恐怖心の薄れ・経験蓄積への希望などの支援者の感情の変化や、関係機関との連携方法の変化が挙げられた。利用後については主に就労移行支援事業所において触法歴の開示と企業とのコミュニケーション支援が分類された。

分析で記述された理論記述におけるキーワードを時系列に並べ、就労移行支援モデルを図1のように作成した。

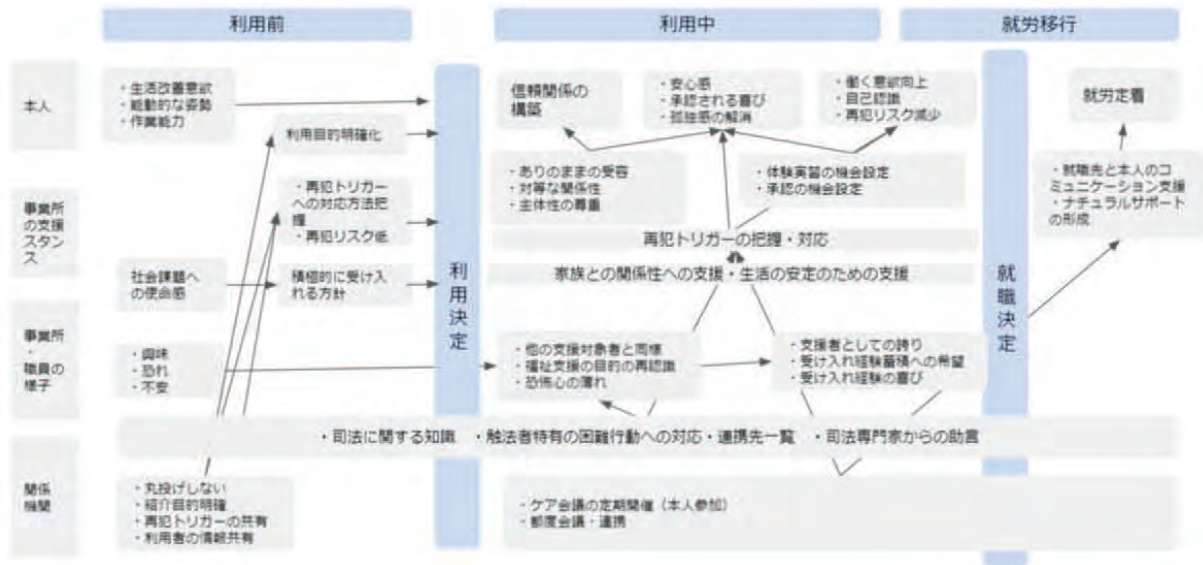


図1 触法障害者の就労移行支援モデル

5. 考察

就労支援事業所における矯正施設退所者の受け入れについて、受け入れ決定時のハードルへの対応・利用中における触法者障害者ならではの支援・触法歴の開示に関してそれぞれ考察した。

受け入れ決定ハードルについては、当該事業所を利用する目的が明確であり本人もそれに合意していることや、犯罪トリガーそのものやトリガーへの対応方法を事前に把握することが利用をスムーズに進めるうえで重要なポイントであると考えられた。また、出所前に事業所の利用検討機会を設けることが難しいことを踏まえ、事業所利用前に更生保護施設などの一時シェルターを活用するなど、利用者と事業所が互いを知る機会を設けることも重要である。このような対応を進めていくことは、土井(2018)の指摘する「福祉が司法の下請け機関」となり、再犯防止のみのために機能する危険性を回避できると考えられる。

利用中における触法障害者ならではの支援については、他利用者に対して行っている「信頼関係の構築」「働くための動機づけ」「自己認識の向上」等に関して支援の困難度が高まる場合があるとの回答があった。利用者の状態によっては、従来の事業所の役割を超えた支援が必要となる場合がうかがえた。事業所のみで対応が難しい部分については、他の関係機関と役割を分担しながらの対応が必要となる。

触法歴の開示に関しては、特に就労移行支援事業所の場合に支援者が判断に困難さを感じるが多かった。触法歴を開示しながらの就職や、就職後に露見した場合の対応などについては、今後の事例の蓄積と共有が望まれる。

文献

独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 (2020). 矯正施設を退所した女性の知的障害者等の地域生活の支援に関する調査研究事業. 令和元年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金社会福祉推進事業.

法務省法務総合研究所 (2019). 令和元年版 犯罪白書～平成の刑事政策～. 昭和情報プロセス株式会社, 東京都.

木村隆夫・佐脇幸恵 (2013) 高齢・障害犯罪者の社会復帰支援策の現状と課題. 日本福祉大学社会福祉論集, 128, 83-113.

大谷尚(2019). 質的研究の考え方-研究方法論からSCATによる分析まで-.名古屋大学出版会, 愛知県.

土井政和・正木祐史・水藤昌彦・森久智江 (2018). 「司法と福祉の連携」の展開と課題.現代人文社, 東京都.

障害のある人の表現活動におけるソーシャルワーク実践の可能性 —障害福祉サービス事業所等の活動に着目して—

○小野田由実子（法政大学大学院人間社会研究科人間福祉専攻博士後期課程）
〔キーワード：障害のある人、表現活動、ソーシャルワーク〕

1. 研究目的

日本における障害のある人の表現活動は、歴史的には福祉施設が牽引し（梶谷 2019）、リハビリテーションや余暇活動等を目的に展開され（高橋 2019）、現在も、美術・音楽・演劇・舞踊などさまざまな活動が実施されている（ニッセイ基礎研究所 2020）。しかし、社会福祉実践でありながら社会福祉研究の対象として取り上げられることは少ない（高橋 2019）との指摘もある。

国の施策に目を向けると、2018年に、障害者による文化芸術活動の推進に関する法律が成立し、2019年に、厚生労働省と文部科学省の共管により、障害者による文化芸術活動の推進に関する基本的な計画が策定された。活動の成果については、障害のある当事者だけでなく、家族、支援者、地域住民等においても確認されており（ニッセイ基礎研究所 2020）、活動を推進していく上では、こうした多面的な成果をソーシャルワーク実践として新たに捉え直すことが求められていると考える。そこで本研究では、障害福祉サービス事業所等において障害のある人の表現活動に取り組むにあたり、ソーシャルワークとしての表現活動のあり方（長津 2019）に関して、ソーシャルワーク実践としての新たな可能性を探索的に明らかにすることを目的とする。

2. 視点および方法

障害福祉サービス事業所等で取り組まれている障害のある人の表現活動に関する国内文献を対象に文献レビューを行った。2005年に成立した障害者自立支援法により、それまで障害の種別ごとに異なっていた障害福祉サービスが一元化され、共通の制度により提供されるようになった。そこで本研究では、翌年の2006年から2021年までの国内文献を対象に、医学中央雑誌 Web 版 (ver.5) と CiNii Articles を用いて、「(障害者 OR 障がい者 OR 障害者) AND (芸術 OR アート OR 表現 OR 創作 OR 演劇 OR 音楽 OR 美術 OR 造形)」をキーワードに、タイトル名で検索を行った。さらに、「障害者の芸術活動支援モデル事業」(2014年度～2016年度)と「障害者芸術文化活動普及支援事業」(2017年度～)の実施団体が発行する2014年度～2019年度の報告書とハンドサーチにより得られた文献を加え、障害福祉サービス事業所等で取り組まれている表現活動の成果に関する記述のある原著論文、研究報告書、調査報告書の22文献を対象とした。次に、対象文献を精読し、障害福祉サービス事業所等で取り組まれている障害のある人の表現活動の成果に該当する記述について、定性的コーディング（佐藤 2008）を行なった。そのうえで、類似性と異質性に着目しサブカテゴリー、カテゴリーを生成し、成果の流れ図として可視化できるように分析結果をまとめた。

3. 倫理的配慮

日本ソーシャルワーク学会の「研究倫理指針」、日本社会福祉学会の「日本社会福祉学会研究倫

理規程」及び「研究倫理規程にもとづく研究ガイドライン」を参考にした。

4. 結果

障害福祉サービス事業所等で取り組まれている障害のある人の表現活動の成果について、まずオープン・コーティングを行い、次に焦点的コーディング(佐藤 2008)を行なった。その結果、44のコードが生成された。次に、生成したコードの類似性と異質性に着目し分類し、18のサブカテゴリーが生成され、さらに同様の作業を行い、5つのカテゴリーに統合した。5つのカテゴリーとは、〈障害のある人の変化〉〈家族の変化〉〈支援者の変化〉〈地域住民の変化〉〈地域の機関・組織の変化〉であった。

5. 考察

本研究の目的は、障害福祉サービス事業所等で取り組まれている障害のある人の表現活動の取り組みについて、ソーシャルワーク実践としての新たな可能性を探索的に明らかにすることである。そこで以下では、ソーシャルワークの個別支援と地域支援の観点から考察を行う。

〈障害のある人の変化〉については、表現活動を通して【表現手段が増え多様な自己表現が可能になる】ことが、【他の活動や日常生活においても意欲や主体性が高まる】ことにつながり、最終的な変化の流れとして【社会参加につながる】などの成果がもたらされたことが示唆された。こうした成果の流れは、個別支援の観点からは、障害のある人の意思決定支援により、エンパワメントが促進されたと捉えることができるのではないかと考える。一方、〈地域の機関・組織の変化〉からは、【地域連携が促進される】【社会資源が開発・改善される】ことが示された。こうした成果の流れは、地域支援の観点からは、多機関・多職種連携やソーシャルアクション実践として捉えることができるのではないかと考える。今後は、今回明らかになった仮説をもとに、さらにインタビュー調査などを行いながら、より詳細な成果とそれに関連した具体的な取り組み内容等について明らかにしていきたい。

参考文献

- 梶谷素女(2019)「障害のある人のオープンエンドな創作活動についての考察」『滋賀大学大学院教育学研究科論文集』22:23-33.
- 長津結一郎(2019)「境界線を問い、向き合うこと:表現の現場の景色と往還しながら考えたこと」『支援』9:12-23.
- ニッセイ基礎研究所(2020)『厚生労働省令和元年度障害者総合福祉推進事業 全国の障害福祉サービス事業所等における文化芸術活動の実態に関する基礎調査のための研究報告書』ニッセイ基礎研究所(<https://www.nli-research.co.jp/files/user/pdf/consulting/misc/200427.pdf?site=nli>, 2021.6.25).
- 佐藤郁哉(2008)『質的データ分析法:原理・方法・実践』新曜社
- 高橋健一郎(2019)「障害者の芸術活動に関する研究の動向と課題:共生社会形成に向けた文化資源としての視点から」『成徳大学研究紀要』30:7-14.

エンパワメントの視点から考える成年後見制度の課題

○飯村 史恵（立教大学コミュニティ福祉学部）

〔キーワード：エンパワメント 他の者との平等 社会関係〕

1. 研究目的と背景

成年後見制度は民法等の改正により創設され、福祉サービスの提供が措置から契約制度に転換したことにより、判断能力が不十分な人々の契約を支える仕組みとして注目されてきた。

近年、国連障害者権利条約は、成年後見制度の如く法定代理・代行決定制度を、必要な支援を受け、本人自身が意思決定するしくみに転換することを提唱しているが、日本では2016年に成年後見制度利用促進法（以下利用促進法）が成立し、世界の潮流とは異なる動きがみられる。

本研究では、このような国内情勢が形成されてきた経緯を時系列的に整理し、法的代理人である成年後見人側に与えられた権限を検証し、成年後見制度が有するパターナリズムの構造を明らかにする。さらに、本人と周囲の社会関係を考慮し、判断能力が不十分な人々の意思決定を如何に実現するべきなのか、今後の展望を提示することを研究目的とする。

2. 視点及び方法

日本では成年後見制度が「権利擁護」のしくみであり、今後の超高齢社会に不可欠な存在と認識されている。また、利用促進法に係る議論でも、介護保険制度に比べて制度の利用数が少ないことを問題視している。しかしそもそも成年後見制度は、判断能力が不十分な人々があまねく利用することを念頭においた制度なのだろうか。問題の背景には、成年後見制度は判断能力が不十分な人々をどのような存在として捉え、何を「支援」する制度なのかという根源的な問い返しが存在している。本研究では、障害者権利条約を貫く主要キーワードである他の者との平等、権利の主体という概念を用いて、この点を明らかにする。すなわち成年後見制度は、本人の主体性を確保し、本人に内在する力を増強するエンパワメントと親和性があるのかという視点である。

本研究は上記の視点に基づき、成年後見制度の創設時の検討資料や利用実態統計を含む行政資料、法学並びに社会福祉学の先行研究など文献研究を中心に研究を実施する。

3. 倫理的配慮

日本ソーシャルワーク学会研究倫理指針に則り、自説、他説の区分を明確にし、出典を明示する等適正に研究を進めた。なお発表中引用する調査は、過去に立教大学コミュニティ福祉学部・研究科倫理指針に基づく倫理審査の承認を得ており、発表内容につき、改めて本人の同意を得た。

4. 研究結果

①「身上保護（監護）」を取り巻く曖昧な解釈

成年後見制度は、措置から契約への転換に伴って創設されたと受け止められているが、創設時の法務省関連の議論において、福祉サービスの「契約」に伴う詳細な検討が行われた形跡は認められない。また、創設時には「身上監護」を限定的に捉え、財産管理の制度であることが強調されていた。しかしその後の運用上、身上保護（監護）への期待は、その内容が曖昧なままに高まり続け、制度の本来の枠組みと実態の乖離が改めて明らかになった。

②成年後見制度の転用問題にみる本人の客体化

成年後見制度の利用に付随して行われてきた制限の中で、選挙権回復や欠格条項廃止など、近年改善されてきた事項が確かに存在している。しかしこれらの改善が、本人の地位向上に直結した成果と言い得るかについては、未だ十分に検証されていない。

一方で成年後見人には、医療同意、身元保証から災害時の避難名簿登載への同意まで、本来の守備範囲を超えた広範な権限が求められており、「円滑化法」等により成年後見人の権限が拡大傾向にあるが、これらの問題に対する批判的検討は、殆ど行われていない。

③「意思決定支援」をめぐる錯綜

日本の社会福祉法制では「意思決定支援」に従事者が担う法改正が行われ、他方で、成年後見人が「意思決定支援」を担うことを想定したガイドラインが作成されている。

障害者権利条約第12条で交わされた議論を改めてみれば、成年後見制度の後見類型は、典型的な代理・代行決定であり、上記の「意思決定支援」を巡る方策は、国連で求められている方向性と齟齬があることは明白である。

5. 考察

日本の成年後見制度を巡る制度変更及び運用上の取扱いにより、本人ではなく成年後見人側が「権利擁護」の名の下に権限を拡大しつつある点は看過し難いが、さして問題視されることもなく、支援側が是とする認識に、制度への懸念を払拭することができない。

問題の根底には、合理的判断が可能である自律的存在としての個人を基底に組み立てられてきた近代市民社会の人間像、家族に支援を依存し続けてきた日本の社会福祉制度の脆弱性、貧弱な資源故にパターナリスティックに対応せざるを得ない実践現場の矛盾など、複雑な問題が絡み合い、構造的なスパイラルから抜け出す方策が見え難い。

しかし、国連障害者権利条約は、社会モデルを超えた人権モデルであることが示唆されている (Degener2014)。判断能力が不十分な人々であるとカテゴリー化された人々が「主体化」されるということは、個人の能力主義を超え、一人の人間として社会の中で周囲の様々な人々と関わり、そうした社会関係と相互作用の中から、本人だけが孤独に意思決定することを追求するのではなく、他者が代理・代弁をするでもなく、本人と支援者が協働的に決定するプロセスを生み出すことを意味するのではないか。多様な関わりの中で、本人の意向の確認、恣意的な決定を誘導しない有効策、本人のパワーを蓄積する方策等が創出されよう。つまり、判断能力が不十分な人々の存在が、社会関係を基軸にした新たな制度を生み出す原動力となる可能性があり、成年後見制度をこのような制度に転換していく必要があると考えられる。

本研究は、JSPS 科研費 19K02251の助成を受けた一部である。

主要文献

藤村賢訓 (2017) 「決定能力を欠く者に対する医療行為の同意に関する考察—英国およびスウェーデンの公的アドヴォカシー制度を示唆として—」『大法改正時代の民法学』成文堂

池原毅和 (2021) 『日本の障害差別禁止法制—条約から条例まで—』信山社

佐藤彰一 (2016) 「日本の成年後見制度の現状と変革の方向—意思決定支援へのパラダイム転換に向けて—」『高齢者支援の新たな枠組みを求めて』白峰社

Theresia Degener (2014) 'A human rights model of disability' <https://www.researchgate.net/publication/283713863>

精神障害当事者の語りを生かしたヒューマンライブラリーに関する一考察 —福祉教育プログラムへの応用可能性をもとに—

○栄 セツコ (桃山学院大学)

[キーワード：ヒューマンライブラリー・偏見を溶かす・精神保健福祉教育、共生社会]

1. 研究目的

近年、多様性を包摂する共生社会を目指した福祉教育において、アクティブラーニングの一つの手法として「当事者の語りから学ぶ」取り組みがみられるようになってきた。精神保健福祉領域においても、1990年代に入り「入院治療中心から地域生活中心へ」をスローガンとする法制度の改革ビジョンが示されるなかで、精神障害をもつ本人（以下、当事者）が望む地域生活やリカバリーの経路を語る機会も増えてきた。専門職による当事者の病理や障害の説明とは異なり、物語モードによる当事者自身の経験に基づく語りは、聞き手にとってイメージしやすく、当事者の語りをまるごと理解できる傾向がある。

筆者も、2015年度より精神障害をもつ当事者とチームを組み、教育機関に出向いて、当事者の語りを主とした福祉教育（以下、教育講演会）を行ってきた。病いの経験から得た知恵をもつ当事者と専門的知識をもつ筆者らが次世代の子どもたちが創る社会が多様性を認める共生社会であることを願うことである。疾患教育や精神疾患の予防教育と比べて、福祉教育では当事者の語りが多様であるほど有用性がある。実際に、当事者の語りは聞き手の児童・生徒・学生（以下、子どもたち）の精神障害者に対する偏見の低減を促し、それを回路として、語り手の当事者にエンパワメントの傾向がみられた（栄2018）。しかし、教育講演会は教育機関からの依頼の段階で、既に「障害の理解」等のテーマが決められていることが多く、定型化された物語になる傾向があった。また、語り手が聞き手に一方的に講演するという構造になりやすい。そのようななかで、語り手と聞き手の対話を重視した「ヒューマンライブラリー」という取り組みが多文化共生、ダイバシティ教育のツールとして散見されるようになってきた。

そこで、本研究の目的は、筆者らが行う精神障害者の語りに基づく「教育講演会」と「ヒューマンライブラリー」との比較を通して、効果的な福祉教育プログラムの実施について考察することにある。

2. 視点および方法

まず「ヒューマンライブラリー」について紹介する。次に、ヒューマンライブラリーと筆者らが行う教育講演会の実践枠組みを「語り手」「聞き手」「運営主体」「評価」をもとに比較分析を行う。そして、ソーシャルワークの視点から福祉教育プログラムの応用可能性を目指した方策を提示する。

3. 倫理的配慮

本研究は、大阪市立大学大学院の倫理審査委員会の承認を得て実施している（承認番号19-08）。

4. 結果

1) ヒューマンライブラリーの概要

「ヒューマンライブラリー（以下、HL）」は、2000年にデンマークのNGOが音楽祭であるロスキレ・フェスティバルの一企画として開催し、暴力の廃絶を目的として始まったのが最初と言われている（坪井2018）。「人を本に見立てて読者に貸し出す図書館」というHLは、障害者やマイノリティを抱える人々をはじめ社会のスティグマを経験した人々が「本」となり、その人の物語を読む「読者」と対話する「読書」を通して、互いの差異の理解や偏見の低減を目指す試みである。HLには教育と娯楽の

融合という「エデュテインメント (Edutainment)」にユニークな特性がある。北欧、北米、オーストラリア、マレーシア、タイ、日本など、世界 100 か国以上で実施されている (2020 年現在)。

2) ヒューマンライブラリーと教育講演会の実践枠組みの比較

以下、二つの語りの形式において、語りの形態、運営形式・体制、活動評価から説明する。

語りの形態	ヒューマンライブラリー	教育講演会 (筆者らの活動をもとに)
主たる目的	対話による偏見の低減、多様性に寛容な社会の創造	当事者のエンパワメントと子どもの生きる力の育成、共生社会の創造
場	図書館・大学：元来音楽祭のブースで実施	学校：授業の一環として教室・講堂等
語り手	本：スティグマを経験した・している人々	講師：スティグマを経験した・している人々
聞き手	読者：自らが選定した本を読む人・物語生成	子ども：教員が推奨する講師の語りを聞く人
読書の構造	読書：語り手 1 人に対し読者 1 人から数人	講演会：語り手 1 人に対しクラス/学年単位、多数
循環性：形式	高い：対話形式・循環的・交互の語り合い	低い：講義形式・一方的・フィードバックが困難
語りの内容	対話による新たな語りが生まれる可能性	定形化された「リカバリーの物語」
運営形式・体制	図書館形式	授業の一環：講義形式
運営主体	図書館：企画・準備・開催・評価 本の選定・広報・読者の収集・司書：ブックレットの作成・辞書：読書中の使用・省察	事務局：企画・準備・開催・評価 語り部：精神障害をもつ人々・社協等に広報・学校の承諾・自己の物語の作成・省察
活動評価		
語り手	本：ナラティブ効果 (坪井 2020)	講師：当事者のエンパワメント
聞き手	読者：相互理解効果	子ども：偏見の低減・知識の獲得
運営主体	司書：課題解決型学習効果	事務局：地域ネットワークの形成

5. 考察：ヒューマンライブラリーの福祉教育プログラムへの応用可能性

1) 対話を重視した HL は偏見の低減に寄与する教育

教育講演会に比して、HL は社会の周縁化に置かれたマイノリティの人々との「対話」を重視し、聞き手が語り手に抱いていた固定観念を省察しながら偏見低減の過程 (カテゴリーの顕現化⇒個人化⇒上位カテゴリーへの統合⇒再カテゴリー化) を体験できる可能性がある (坪井 2020)。また、聞き手は自分の質問により語りが生み出される体験により、自らの語り手に対する理解の深化と視野の広がりが生まれる。図書館や公民館などによる HL の展開は寛容なコミュニティを形成する可能性もあると言える。

2) HL の運営のための活動

HL が期待する効果、ソーシャルワーカーの倫理綱領にある共生に基づく社会正義の実現を目指す教育方法になりうるには、①実践の準備 (読者層・数の把握、「本」の確保、時間、司書の配置、「図書館」という場の確保 等)、②「読書」のアフォーダンスを重視した環境整備、③「司書」の役割 (「本」の管理・改訂、読者へのリスク管理、書庫管理と広報 等) や「辞書」の役割遂行、等がある。このように、HL はミクロ・メゾ・マクロレベルにおける活動が段階的に重層的に往還的に求められる。

文献

栄セツコ (2018) 『病いの語りによるソーシャルワーク エンパワメント実践を超えて』 金剛出版。

坪井健 (2020) 『ヒューマンライブラリーへの招待 生きた「本」の語りがココロのバリアを溶かす』 明石書店。

本研究におきまして、共に活動している大阪市立大学大学院の清水由香先生、当事者と実践者の方に感謝申し上げます。本研究は JSPS 科研費 JP19K02202 の助成を受けて行った。

オンラインを中心とした社会福祉援助技術学内実習プログラムに対する実習生の満足度・理解度と
実習後の学生ワークエンゲージメントとの関連性の検討

石附 敬（東北福祉大学）

[キーワード：ソーシャルワーク実習 オンライン ワークエンゲージメント]

1. 研究目的

ソーシャルワーカーの養成教育において、現場実習の果たす役割は重要である。学生は現場実習において、養成校で学んだソーシャルワークの価値、知識、技術を実践場面に当てはめ活用し、その経験から自らの課題を明らかにして実習後の学びに繋げていく。養成校と実習機関でのそれぞれの学びの循環は、ソーシャルワーク教育における理論と実践の統合化に不可欠である。

しかし、2020年は新型コロナウイルスの世界的な流行により、ソーシャルワークの支援を必要とする利用者の生活場面に密接にかかわる、従来の社会福祉援助技術実習の実施が困難となった。そのため、研究者が所属する大学では厚生労働省及びソーシャルワーク学校連盟のガイドラインに従い、実習協力施設の意向を踏まえた慎重な検討を行った結果、2020年度は全面的に学内で実習を行うことになった。この学内実習は、通常の実習と同様に、23日間180時間以上の時間数と「職場実習」「職種実習」「ソーシャルワーク実習」の3つの段階で構成し、実施方法は、学内オンライン学習システムとWeb会議ツールを使用したオンラインによる実習を中心とし、実習指導者である社会福祉士等によるライブ及び録画による講義などを組み合わせ、6つの領域別プログラムを計画実施した¹⁾。

学生にとって現場実習はソーシャルワーク実践の実際を知る機会でもあり、ソーシャルワーク専門職としてのやりがいを感じてその後の学習意欲を高めるきっかけとなりうる。本研究は、オンラインを中心とした学内実習の学びに対する学生の評価の実態把握と、実習後の学生のワークエンゲージメントに関連する要因の検討を目的とする。

2. 方法

対象と手続：2020年8月から9月に実施した学内実習に参加した学生210名を対象とし、同年12月7日から28日の期間にGoogle Formsを使用したWebアンケート調査を実施した（回収数151 回収率73.9%）。

調査内容：アンケートの項目は、主に①調査対象者の基本属性（性別、実習領域、実習以前の経験、就職状況など）、②実習環境（インターネット環境、学内システムの習熟度や使用感など）、③学びの評価（ワークエンゲージメント、実習から得た社会福祉の仕事へのイメージ、実習満足度、実習理解度など）で構成された。本報告では、③のデータを分析に使用した。

ワークエンゲージメントは、活力、熱意、没頭で特徴づけられる、仕事に関連した肯定的で満たされた心理状態のことである。本研究では、Tayamaら（2019）²⁾による学生版ワークエンゲージメント尺度日本語版（UWES-S-J）を使用し、実習後の学生の学業に対するエンゲイジメントの状態を評価した。実習から得た社会福祉の仕事へのイメージについては、「とても肯定的な影響を受けた」から「とても否定的な影響を受けた」の5段階、実習満足度については、「とても満足している」から「とても不満である」の5段階でそれぞれ回答を求めた。実習理解度については、日本社会福祉士

養成校協会（現日本ソーシャルワーク教育学校連盟）（2015）³⁾が示す現場実習における21項目の評価指標を、学生が回答しやすいよう表現を修正し、それぞれの項目に対する理解度について5段階で回答を求めた。

分析方法：上記の4つの変数を使用し、欠損値のない112名を分析対象とした。ワークエンゲージメント（14項目 $\alpha=.94$ ）と実習理解度（21項目 $\alpha=.94$ ）については、それぞれ合計点を使用した。各変数間の相関分析を行い、次にワークエンゲージメントを従属変数とする重回帰分析を行った。

3. 倫理的配慮

調査への協力は任意によるもので、協力しない場合においても何ら不利益をこうむることはないこと、回答が困難な質問には答える必要がないこと、アンケートは匿名で行われ、回答内容は自由記述も含めて全て匿名情報として処理され、研究目的以外には使用されないこと、回答をもって協力への同意とみなすことをアンケート票の説明文に明記した。本研究は東北福祉大学研究倫理審査会の承認を得た後に実施した。

4. 結果

単純集計の結果、実習から得た社会福祉の仕事へのイメージについては、77.5%が肯定的な影響を受けていた（ $M=3.91$ $SD=0.69$ ）。実習満足度については、66.3%が満足と回答し（ $M=3.71$ $SD=0.80$ ）、実習理解度の合計点は最大105点に対して平均79.15（ $SD=11.78$ ）、ワークエンゲージメントの合計点は最大70点に対して平均38.97（ $SD=13.33$ ）であった。単相関分析の結果、ワークエンゲージメントと3つの変数間にはそれぞれ正の相関があった。最後に、ワークエンゲージメントを従属変数とした重回帰分析の結果、実習から得た社会福祉の仕事へのイメージと実習理解度が統計的に有意な関連性を示していた。

表1 ワークエンゲージメントを従属変数とした重回帰分析の結果

変数名	β	r
実習から得た社会福祉の仕事へのイメージ	0.20*	0.37**
実習満足度	0.17	0.39**
実習理解度	0.22*	0.40**
決定係数 (R^2)	0.21***	

注：*** $p<.001$ ** $p<.05$ * $p<.05$ $n=112$

標準化係数 (β) と相関係数 (r) の値を表示。

5. 考察

オンラインを中心とした学内実習は、あくまでもコロナ禍における通常実習の代替として実施されたものであり、社会福祉の現場における実習経験とは異なる。しかし、非常時を含めたソーシャルワーカーの養成教育の持続可能性という点において、今回の経験を評価し、今後に生かすことは重要である。

研究結果から、学生が実習を通じて社会福祉の仕事に肯定的イメージを持てること、実習で学んだことの自己評価が高いことが、実習後の学生のワークエンゲージメントを高めることに関連していると考えられる。今後は、同様の調査を通常実習において実施し、両者の比較を行うことが課題である。

文献

- 1) 東北福祉大学福祉実習支援室（2021）『令和二年度 社会福祉援助技術（学内実習）評価活動報告書』。
- 2) Tayama, J., Schaufeli, W., Shimazu, A., Tanaka, M. & Takahama, A. (2019). Validation of a Japanese version of the Work Engagement Scale for Students. *Japanese Psychological Research*, 61 (4), 262-272.
- 3) 一般社団法人日本社会福祉士養成校協会（2015）『相談援助実習指導・現場実習 教員テキスト第2版』中法法規。

社会福祉士養成において教員が行う実習指導についての質的研究 —学生の実習経験を成長につなげる実習指導のあり方—

加藤 利恵 (美作大学)

[キーワード: 社会福祉士, 実習指導, 複線径路等至性アプローチ]

1. 研究目的

社会福祉士は、1987(昭和62)年5月に国会で成立し、1988(昭和63)年の4月に施行された社会福祉士及び介護福祉士法に基づく、わが国初となる社会福祉従事者にかかる国家資格である。その後、社会福祉士制度施行後約20年の間に社会福祉士を取り巻く社会状況は大きく変化し、それに伴い社会福祉士に期待される役割も従来の相談援助に加え、サービスの利用支援、成年後見、権利擁護等の新しい相談援助の業務へと拡大した。このような状況を踏まえ、2007(平成19)年に社会福祉士及び介護福祉士法が改正された。この改正において見直された主な内容は、①定義規定の見直し、②義務規定の見直し、③資格取得方法の見直し、④社会福祉士の任用・活用の見直しの4点であるが、これに加え、法改正に伴う関係省令の公布および通知の発出による社会福祉士制度の見直し事項として、⑤社会福祉士の養成にかかる教育内容等の見直しもあげられた。特に、相談援助実習や教員が行う相談援助実習指導においては、実習の重要性が改めて強調され、カリキュラムの内容が大きく変更された。これは、つまり実践力の高い社会福祉士を養成することを趣旨として、実習及び演習教育内容の充実が図られたといえる。

そこで本研究では、教員が行う相談援助実習指導に着目し、その実習指導の過程を明らかにするとともに、実習学生との相互関係を可視化し、教員が行う実習指導のあり方を明らかにすることを目的とする。

2. 視点および方法

Z大学において相談援助実習指導を行っている教員6人と、その教員から指導を受けている学生21人に半構造化面接によるインタビュー調査を行った。インタビューの内容はICレコーダーで録音し、逐語録を作成して分析対象とした。収集したデータの分析には、複線経路・等至性モデルを用い、分析枠組みにはヴァルシナーの「発生の三層モデル」を用いた。

発生の三層モデルとは、分岐点において社会的方向づけや社会的ガイドの狭間で行われる径路選択を、価値観・記号・行為の3層で捉えるモデルを意味している。最も上にある層は個人の価値観や信念のレベルを表しており、最下位の層は、個人の行動・行為を表すレベルを表している。その間にある中位の層は、最も上にある層の価値観と最下位の層の行動・行為を結びつけるレベルを表しており、行動・行為を促進あるいは阻害する記号の発生を意味している。価値観が記号を発生させ、記号が行為を導くのがトップダウン的な価値先導的な行為モデルである。一方、さまざまな行為を重ねるうちに新しい記号が発生してその記号が価値変容を促すのがボトムアップ的価値変容モデルである。本研究では、教員が行う実習指導の過程の中で、どのような実習指導によって促進され(あるいは十分に促進されず)、最も上の層にある価値観に影響を与えた(あるいは与えなかった)のかに着目し、分析を行った。

なお、分析結果の信頼性と妥当性を高めるために、データ分析に際してTEMの第一人者であるサトウタツヤ先生のスーパービジョンを受けた。

3. 倫理的配慮

本研究の実施にあたり、当時所属していた佛教大学の研究倫理指針に基づき実施した。また、実習指導教員および実習学生に、インタビューの目的と方法、内容、参加が任意であること、ICレコーダーによる

録音と録音データの保管方法、個人情報取り扱いについて口頭と文書により説明し、同意を得られた実習指導教員および実習学生に限り同意書にサインしてもらい、調査対象とした。

4. 結果

インタビューを録音したデータから逐語録を作成し、実習指導教員が行う実習指導の過程図を6人分描いた。そして、学生の語りをそれぞれの担当教員の過程図に、教員と学生の相互作用をとらえるため、「学生の語り」として時間軸に沿って配列し、相互作用のある箇所を矢印で示した。さらに、6つのTEM図を個々の教員の実習指導を個別に扱いつつ、教員が行う実習指導の共通性や差異も十分踏まえたうえで重ね合わせ、1つの統合版TEM図として完成させた。そして最後に、教員が行う実習指導の変容プロセスについて、「発生の三層モデル」により三層に分けて結果を示し、図解化した。

その結果、以下のことが明らかとなった。実習指導教員は実習事前指導として、学生が実習に臨むために必要な知識を獲得し、実習先やその地域で暮らす人々や、そこでなされるソーシャルワークをイメージする基礎固めをする指導を行っていた。そして、実習の手引きを通じて実習の目的や目標をくりかえし伝え、学生が実習に行くことの目的を見失わないように働きかけていた。

実習後の指導では、まず学生個々に経験した実習を省察・セルフスーパービジョンさせ、さらに、実習中に解決できなかった課題を検討したいテーマとして設定し、グループワークを行っていた。これにより学生は、問題意識をもった発言や質問を行うことができるようになり、今まで学んできた理論と実習で学んだ実践とを結びつけることのできる思考を獲得していた。

また、この教員が行う実習前・実習中・実習後の指導全体を通じて、学生との対話を重要視し、個々の学生のことを気にかけているというシグナルを発信し続けていたことや、学生の成長を認め、学生に対して実習や実習指導によって成長したことをフィードバックすることは、学生との信頼関係の構築や、学生の成長につながると考えた。

しかしながら、教員が行う様々な実習指導によっても、専門職としての価値観につながる学びを獲得し得なかった学生も存在する。なぜ教員が行う実習指導が価値観に影響するまでの促進に至らなかったのかについては、本研究において明らかにはならなかった。

5. 考察

今回、TEMを用いて分析を行うことで、実習を経験するまでに必要な知識や技術を獲得させるという実習指導が必要であること(行動や行為：最下層)。そして、実習という貴重な経験を経た上で、そこでの学びをふりかえること。さらに、このふりかえりの場で重要なのは、学生それぞれが実習中に解決できなかった課題を検討したいテーマとして設定すること(記号(手段)：中間層)。そして、それをグループメンバーで討議することが分かった。これにより学生は、専門職としての問題意識を持つことができるなどの価値観に影響を与える学びができること(価値：最上層)が明らかになった。

文献

伊藤大介 (2019) 「社会福祉士の相談援助実習における学生の自己評価の点数と関連する要因」『ソーシャルワーク学会誌』 38, 1-13.

窪田暁子・井上修一・大藪元康・ほか (2007) 「社会福祉援助技術現場実習スーパービジョンの研究(その1)——実習学生スーパービジョンの意義」『中部学院大学・中部学院大学

サトウタツヤ (2015) 「日本コミュニティ心理学会第17回大会特集 研究委員会企画シンポジウム TEA (複線径路等至性アプローチ)」『コミュニティ心理学研究』 19(1), 52-61.

安田裕子・サトウタツヤ編 (2012) 『TEMでわかる人生の径路——質的研究の新展開』誠信書房。

本研究は、佛教大学大学院で行った修士論文の一部である。

ソーシャルワークにおける文化的コンピテンシー概念の生成過程

～D.W.SueによるMultidimensional Model of Cultural Competence in Social Workに着目して～

○添田 正揮(日本福祉大学)

[キーワード]

ソーシャルワーク、文化的コンピテンシスの多次元モデル

1. 研究目的

本研究では、アメリカのソーシャルワークにおける文化的コンピテンシー概念の整備に影響を与えた D.W.Sue による「文化的コンピテンシスの多次元モデル」に焦点を当て、どのような背景や過程で生成されたのかを明らかにする。

2. 視点および方法

アメリカのソーシャルワークの歴史、コンピテンシーの一般的な概念、ソーシャルワークにおける多文化コンピテンシーの概念の生成について文献調査を中心に研究を行った。

コンピテンシーとは多義的な概念であるが、辞書的には能力や有能さを意味しており、様々な分野で使用されている用語である。White,R.W(1959)は、内発的動機付けの理論として、コンピテンスを「その環境で「効果」を上げるような方向へ向けられる本能的な力と、環境と共に成長する経験を捜しもとめること」と定義している。ソーシャルワークにおいては、文化的・民族的多様性に対するグローバルスタンダードやソーシャルワーク教育における認定基準においても文化的コンピテンシーが明記され、その必要性が指摘されている。

3. 倫理的配慮

文献調査の発表として該当する学会規程を遵守する。文献調査のため個人情報には含まない。

4. 結果

ソーシャルワークにおける文化的コンピテンシーの生成過程において重要な役割を果たした。

(1)「異文化間カウンセリングコンピテンシーズに関する方針説明書(Position Paper:Cross-Cultural Counseling Competencies)」1982年

アメリカ心理学会の「教育及び研修委員会」における「カウンセリング心理学部会(Division of Counseling Psychology:Division 17)」は、1982年に「異文化間カウンセリングコンピテンシーズに関する方針説明書」を発表した。方針説明書は、①北米における文化的差異のための適切なカリキュラムとカウンセリング/セラピーのコンピテンシーの進展を困難にしている通念や無理解を明らかにし挑戦するため。②「異文化間カウンセリング/セラピー」という用語の定義づけへの要望に応えるため。③アメリカ心理学会による専門的な異文化間カウンセリング及びセラピーの採用し認定基準のためのガイドラインとして活用することを推奨するため、という3点を目的としてまとめられた。異文化間カウンセリングコンピテンシーは3次元(①beliefs-attitudes、②knowledges、③skills)で表され、合計11項目で構成され、11項目は心理学会の会員が開発・修得する必要がある最低限のコンピテンシーとして提示された。

(2)「多文化カウンセリングコンピテンシーズと基準:プロフェッションへの呼びかけ(Multicultural Counseling Competencies and Standards:A call to the Profession)」1992年

Sueらは、Division17 方針説明書の改訂版として「Multicultural Counseling Competencies and Standards:A call to the Profession」を発表した。本書は、①社会、特にカウンセリングと教育における多文化的視点の必要性とその根拠を探り、評価、実践、トレーニング、研究などに多文化的アプローチの必要性を提唱する。②文化的に有能なカウンセラーを定義するため、その一部となる具体的な多文化基準とコンピテンシーを提案する。③the American Association for Counseling and Development における多文化基準の導入に関する具体的な戦略を提唱し行動を呼びかける、という3点を目的としてまとめられた。異文化間カウンセリングコンピテンシーに関するこれまでの議論を踏まえ、異文化間スキルが最も組織的に発展する「3つの特徴(①カウンセラー自身の思い込み、価値、バイアスに対するカウンセラーの意識・気づき、②文化的な差異を持つクライアントの世界観の理解、③効果的な介入の戦略とテクニックの開発)」×「3つの次元(①信念と態度、②知識、③スキル)」のマトリックスを開発することが可能であるとし、合計9つの領域のコンピテンシーを提示した。

(3)「文化的コンピテンスの多次元的な側面(Multidimensional Facets of Cultural Competence)」2001年

Sue(2001)は、Division17 の方針説明書を継承し、サービス提供者を対象として「Multidimensional Model of Cultural Competence in Social Work(MDCC)」を提唱した。Sue は、2006年に「Multicultural Social Work Practice」を出版し、MDCC は効果的な多文化サービス提供によって構成される3つの重要な要素を統合化するための取り組みだったと述べている。

この MDCC モデルは、3つの次元から構成されている。次元Iは、グループ固有の世界観(Group-Specific Worldviews)である。次元IIは、文化的コンピテンスの構成要素(components of cultural competence)である。次元IIIは、ソーシャルワーク介入の焦点(Foci of Social Work Interventions)である。

5. 考察

コンピテンシーを明確に設定して教育を展開する方法は、養成課程修了後または卒業時に何ができるようになるかを想定して教育を行うことを意味している。日本では医療・看護・保健の養成課程ではアウトカム基盤型教育が導入されており、ソーシャルワーク養成教育においても、従来の詰め込み型教育からアウトカム基盤型教育への転換を図る必要がある。

6. 参考文献

- D.W.Sue et al.(1982), Position Paper:Cross-Cultural Counseling Competencies :The Counseling Psychologist 1982
10:45,SAGE
- D.W.Sue.,&P.Arrendondo et al.(1992), Multicultural Counseling Competencies and Standards:A Call to the
Profession, Journal of counseling & development, vol.70
- D.W.Sue (2001), Multidimensional Facets of Cultural Competence, THE COUNSELING PSYCHOLOGIST, Vol.
29 No. 6, November 2001
- D. W.Sue (2006) :MULTICULTURAL Social Work Practice. John Wiley & Sons
- National Association of Social Workers(2007), Indicators for the Achievement of the NASW Standards for
Cultural Competence in Social Work Practice,NASW
- Wynetta Devore, Elfriede G. Schlesinger (1999) Ethnic-sensitive social work practice. Allyn and Bacon, Boston

日本ソーシャルワーク学会 第38回大会

主催：日本ソーシャルワーク学会

共催：公益社団法人日本社会福祉士会

公益社団法人日本精神保健福祉士協会

公益社団法人日本医療ソーシャルワーカー協会

特定非営利活動法人日本ソーシャルワーカー協会

日本ソーシャルワーク学会 第38回大会 実行委員会

実行委員長：志水 幸（北海道医療大／副会長・研究推進第2委員会委員長）

委員：大島 巖（東北福祉大学／副会長・研究推進第3委員会委員長）

荒井 浩道（駒澤大学／理事・研究推進第2委員会委員）

池田 雅子（北星学園大学／理事・研究推進第2委員会委員）

ヴィラーク・ヴィクトル（長崎国際大学／理事・研究推進第2委員会委員）

白川 充（仙台白百合女子大学／理事・研究推進第2委員会委員）

杉野 聖子（江戸川学園おおたかの森専門学校／理事・研究推進第2委員会委員）

横山登志子（札幌学院大学／理事・研究推進第2委員会委員）

宮本 雅央（青森県立保健大学／会員有志）

山下 匡将（名古屋学院大学／会員有志）

発行者：日本ソーシャルワーク学会

発行日：2021年7月17日

事務局：日本ソーシャルワーク学会事務局

〒162-0825

東京都新宿区神楽坂4-1-1 オザワビル2F

(株) ワールドプランニング内

e-mail：jsssw@zfhv.ftbb.net
