



2022年度  
研修要綱のご案内

医療ソーシャルワーカー  
キャリアラダー・モデル  
ハンドブック 2022



# 目次

2022年度道研修開催一覧	1
ご案内	2
2022年度道研修事業一覧	3
2022年度支部研修事業一覧	14
医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル表	20
医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデルの概要	22
参考文献	24
医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル評価表/解釈・行動目標 ラダーⅠ	25
医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル評価表/解釈・行動目標 ラダーⅡ	28
医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル評価表/解釈・行動目標 ラダーⅢ	31
医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル評価表/解釈・行動目標 ラダーⅣ	34
医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル評価表/解釈・行動目標 ラダーⅤ	37
評価用シート	40
受講歴記載欄	41
学習歴記載欄	42

## 2022年度 道研修開催一覧

No.	研修名	開催日	開催方法
1	「医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル研修会」	2022年4月16日(土)	オンラインとオンデマンド
2	「終末期医療へのソーシャルワーク介入 ～よりよい終末期を迎えていただくために～」	2022年5月14日(土)	オンラインとオンデマンド
3	「旧初任者研修(新ラダーI研修)Vol.1: ソーシャルワーカーのキャリア形成・存在する意義」	2022年6月4日(土)	オンラインとオンデマンド
4	「旧初任者研修(新ラダーI研修)Vol.2: ソーシャルワーク基本概念図を理解する(価値・倫理)」	2022年7月2日(土)	オンラインとオンデマンド
5	実践講座「退院支援に関する研修会 ～COVID19前と現在～」	2022年7月23日(土)	オンラインとオンデマンド
6	「管理者研修会～管理者が行うソーシャルワーク支援～」	2022年8月6日(土)	オンラインとオンデマンド
7	「一人でもピアでも今から活用できるラダー ～個々の専門性、多職種への発信を高める方法～」	2022年8月20日(土)	オンラインとオンデマンド
8	「旧初任者研修(新ラダーI研修)Vol.3: 連携と組織理解・社会資源の活用」	2022年8月27日(土)	オンラインとオンデマンド
9	実践講座「認知症高齢者へのソーシャルワーク支援」	2022年9月3日(土)	オンラインとオンデマンド
10	ソーシャルワーク研究 「続・誰もができる研究発表 ～質的・量的研究、方法論について～」	2022年9月～10月 の1か月間	オンデマンドのみ
11	実践講座「意思決定支援に関する研修会」	2022年9月17日(土)	オンラインとオンデマンド
12	「旧初任者研修(新ラダーI研修)Vol.4: ソーシャルワーク実践・面接」	2022年10月8日(土)	オンラインとオンデマンド
13	「管理者研修会 ～初任期のうちから管理者の視点を身につける研修会～」	2022年10月22日(土)	オンラインとオンデマンド
14	「両立支援～病気の療養と復職・復学を支援する～」	2022年11月10日(木)	オンラインとオンデマンド
15	「ソーシャルワーク理論～実践と理論の結びつきについて～」	2022年11月26日(土)	オンラインとオンデマンド
16	「旧初任者研修(新ラダーI研修)Vol.5: アセスメント・ソーシャルワーク記録」	2022年12月3日(土)	オンラインとオンデマンド
17	実践講座「機能別ソーシャルワーク ～慢性期・高齢者医療編～」	2022年11月～12月 の土曜日で調整中	オンラインとオンデマンド
18	「指導者の評価方法を考える」	2023年1月7日(土)	オンラインとオンデマンド
19	実践講座「周産期・小児ソーシャルワーク支援」	2023年1月28日(土)	オンラインとオンデマンド
20	「スーパービジョン研修会」	2023年2月11日(土)	オンラインとオンデマンド
21	「旧初任者研修(新ラダーI研修)Vol.6: ソーシャルワーク理論と研究」	2023年2月25日(土)	オンラインとオンデマンド
22	「養成校教育と現任者教育の在り方」	2023年3月4日(土)	オンラインとオンデマンド

## 2022年度研修のご案内

当協会では、2019年度に開発・発行された「医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル」(以下ラダー)を基に、ラダー項目(実践・教育・研究・管理・理論)とラダーレベル(各Ⅰ～Ⅴ)に沿った研修会をご用意しております。

また、本研修要綱には2022年度開催予定の研修だけではなく、ラダーも併せて掲載しています。ラダーのセルフチェックをしたうえで、自身がどのレベルにあるのかを設定し、研修選定の参考にして頂ければ幸いです。

## 留意事項

- 研修日程等に変更がありましたら、随時ホームページ (<https://www.hmsw.info/seminar>) 等でご案内いたします。
- 新型コロナウイルス感染症対策として、2022年度も当協会の研修は、基本としてオンライン・オンデマンドで実施いたします。  
研修受講にあたって、「Zoom 操作マニュアル」等各種マニュアルをご参照ください ([6a8f11778cad69a44c61d0ad8a6a311a.pdf](https://www.hmsw.info/6a8f11778cad69a44c61d0ad8a6a311a.pdf) (hmsw.info))。
- 申し込み方法等については、ホームページ等でご案内いたします。定員を超えた場合は、受付ができないこともありますので、お早めにお申し込みください。
- 認定医療ソーシャルワーカーに関する情報については、日本医療ソーシャルワーカー協会のホームページ (<https://www.jaswhs.or.jp/index.php>) をご確認ください。
- 自然災害等発生時、または新型コロナウイルス感染拡大に伴う自粛要請がある場合、以下のように研修開催等を中止する場合があります。ご了承頂きますよう、よろしくお願い致します。
  - (1) 対象となる事象  
自然災害等、新型コロナウイルス感染拡大により研修開催が不可能と判断した場合
  - (2) 周知方法  
(一社)北海道医療ソーシャルワーカー協会ホームページのトップページに掲載

## 個人情報の取り扱いについて

ご記入いただいた個人情報は、お申込みに関連した連絡にのみ使用いたします。

## 2022年度道研修事業一覧

研修名	医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル研修会
ラダー項目	教育
ラダーレベル	ラダーⅡ～Ⅲレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修4ポイント予定
目的	大分県医療ソーシャルワーカー協会と共催。「医療ソーシャルワーカー・キャリア・ラダーモデル」のラダー項目・ラダーレベル・概要、将来のキャリア形成について理解したうえで、個人でラダーが使用できるようになることを目的とする。
内容	以下を理解、習得できるよう講義、実践報告、演習を行う。 ①キャリアラダー・モデルのねらいについて理解する。 ②キャリアラダー・モデルが開発された経緯、専門職としてキャリア形成が必要であることを理解する。 ③キャリアラダー・モデルのスペックを理解する。
開催日	2022年4月16日（土）14:00～17:00（オンライン） 2022年4月23日～5月22日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン50名
受講費	正会員：0円 賛助会員：0円 非会員：0円
備考	講師：松原 俊輔氏（医療法人愛全会）

研修名	終末期医療へのソーシャルワーク介入～よりよい終末期を迎えていただくために～
ラダー項目	実践（アセスメント、ニーズの明確化、支援計画、介入、評価）
ラダーレベル	ラダーⅡ～Ⅲレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修4ポイント予定
目的	高齢多死社会の進展に伴い、地域包括ケアの構築や、アドバイス・ケア・プランニング（ACP）の概念を踏まえた取組、終末期医療に関する考え方が社会に浸透しつつある。その点も踏まえ終末期医療へのソーシャルワーク介入についての方法を理解することを目的とする。
内容	以下を理解、習得できるよう講義、実践報告、演習を行う。 ・終末期医療に関わる医療ソーシャルワーク実践について理解を深め、支援の質向上に必要なとされる知識・技術などを講義・演習を通じて身につけられる内容とする。
開催日	2022年5月14日（土）14:00～17:00（オンライン） 2022年5月25日～6月24日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン40名
受講費	正会員：2,000円 賛助会員：3,000円 非会員：4,000円
備考	講師：大友 宣氏（静明館診療所 副院長）

研修名	旧初任者研修(新ラダー I 研修) Vol.1「ソーシャルワーカーのキャリア形成・存在する意義」
ラダー項目	実践、教育、管理
ラダーレベル	ラダー I レベル
申請ポイント(予定)	認定医療ソーシャルワーカー履修 6 ポイント予定
目的	【第 1 回目】①ソーシャルワーカー初任者研修の意義と課題、②ソーシャルワーカーのキャリア形成(ラダーモデル)、③協会活動、④医療ソーシャルワーカーがいる意義とその視点、⑤生活に寄り添うということ キーワード:①②キャリアラダー・モデル、ソーシャルワーカーのコンピテンシー、ソーシャルワーク基本概念図、③北海道医療ソーシャルワーカー協会の歴史・目的・組織・事業・活動、ミクロ・メゾ・マクロの視点、④ソーシャルワークの固有性 ソーシャルワークの基本的視点。
内容	以下を理解、習得できるよう講義、演習を行う。 ■ 10:00～12:30 ソーシャルワーカー初任者研修の意義と課題、ソーシャルワーカーのキャリア形成(ラダーモデル)、協会活動 ■ 13:30～16:00 医療ソーシャルワーカーがいる意義とその視点、生活に寄り添うということ ・専門性の向上について、その目的や意義を協会活動や IFSW の定義、ソーシャルワーク基本概念図などから理解する。 ・キャリアラダーモデルを活用し、年度到達目標と取組目標を考える動機づけとする。 ・ソーシャルワークの基本的視点を持っているからこそ、「医療」の中にソーシャルワーカーがいる意義があることを確認できるようになる。
開催日	2022 年 6 月 4 日(土) 10:00～16:00(オンライン) 2022 年 6 月 15 日～7 月 14 日(オンデマンド)
開催方法	Zoom によるオンライン研修会、YouTube 動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40 名
受講費	正会員:2,000 円(※但し 2021、2022 年度入会者は 0 円) 賛助会員:3,000 円 非会員:4,000 円
備考	講師:岡村 紀宏氏(西岡病院)、田巻 憲史氏(帯広協会病院)、梅木 秀俊氏(苫小牧市立病院)、松原 俊輔氏(医療法人愛全会)

研修名	旧初任者研修(新ラダー I 研修) Vol.2「ソーシャルワーク基本概念図を理解する(価値・倫理)」
ラダー項目	実践、教育、管理
ラダーレベル	ラダー I レベル
申請ポイント(予定)	認定医療ソーシャルワーカー履修 5 ポイント予定
目的	【第 2 回目】①ソーシャルワークの価値、②医療ソーシャルワーカーの倫理綱領、③ソーシャルワークの定義と機能、④ソーシャルワークの原理・原則 キーワード:①ソーシャルワークの原理(人間の尊厳・人権・社会正義・集団の責任・多様性の尊重・全人的存在)、エンパワメント② 2020 年度版倫理綱領、医療ソーシャルワーカーの業務指針、権利擁護、③ソーシャルワークグローバル定義、④バイステティックの 7 原則。
内容	以下を理解、習得できるよう講義、演習を行う。 ■ 10:00～12:00 ソーシャルワークの価値、医療ソーシャルワーカーの倫理綱領 ■ 13:00～15:00 ソーシャルワークの定義と機能、ソーシャルワークの原理・原則 ・ソーシャルワークの価値及び原則について理解できる。 ・ソーシャルワーカー倫理綱領を理解し、日々行われるソーシャルワーク実践の場面で倫理綱領を意識した行動をとることができる。 ・ソーシャルワークのグローバル定義によりソーシャルワークを理解できる。 ・ソーシャルワークの目的、対象、機能、手段、方法について大切さ、本質を理解できる。
開催日	2022 年 7 月 2 日(土) 10:00～15:00(オンライン) 2022 年 7 月 13 日～8 月 12 日(オンデマンド)
開催方法	Zoom によるオンライン研修会、YouTube 動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40 名
受講費	正会員:2,000 円(※但し 2021、2022 年度入会者は 0 円) 賛助会員:3,000 円 非会員:4,000 円
備考	講師:外山 史教氏(介護老人保健施設あかしや)、横田 法律氏(西岡病院)、玉川 侑那氏(北海道大学病院)

研修名	実践講座「退院支援に関する研修会～ COVID19 前と現在～」
ラダー項目	実践（アセスメント、ニーズの明確化、支援計画、介入、評価）
ラダーレベル	ラダーⅢレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	2020 年より COVID19 が流行し、ワクチンや治療薬が開発されていく中、「With コロナ」で新しい日常を構築している中、医療ソーシャルワーク現場における退院支援の方法もそれに則した形となってきている。COVID19 前と現在について考えながら、適切に退院支援を行えるよう知識と技術を学ぶことを目的とする。
内容	以下を理解、習得するために講義、実践報告、演習を行う。 ①権利擁護の視点で、クライアントと社会資源を含めた環境の交互作用を含めて一体的に捉え、アセスメントすることができる。 ②生活防疫の中でのソーシャルワーク支援について理解することができる。 ③面接のパラダイムシフト・職場内での連携・職場外での連携方法の再構築について。 ④コロナ禍で、新しい生活様式構築・ウィルスと共存していく中で、ソーシャルワーク支援（生活支援政策などに沿った支援）をどのように組み立てていくか。
開催日	2022 年 7 月 23 日（土）14:00～17:00（オンライン） 2022 年 8 月 3 日～9 月 2 日（オンデマンド）
開催方法	Zoom によるオンライン研修会、YouTube 動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40 名
受講費	正会員：2,000 円 賛助会員：3,000 円 非会員：4,000 円
備考	講師：伊藤 新一郎氏（北星学園大学 社会福祉学部福祉計画学科 教授）

研修名	管理者研修会～管理者が行うソーシャルワーク支援～
ラダー項目	管理
ラダーレベル	ラダーⅣ～Ⅴレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	2020 年度に「管理者だからできるソーシャルワーク」との標題で管理者初任期向けの研修を実施した。2022 年度はさらに踏み込み、「管理者が行うソーシャルワーク支援」、つまり管理者として必要とされる「部署のマネジメント能力」、「地域の中で所属機関がどのように役割を果たし、組織へ貢献するか」という点を理解することを目的とする。
内容	以下が習得できるよう講義、演習、グループワークを行う。 ①部署内のマネジメントを行い、部署としてのアイデンティティを醸成し、組織内外に発信できる。 ②ラダーⅣレベル：「ロールモデルとなり、後輩を育成できる」レベル。 ③ラダーⅤレベル：「部署を統括し、適切なソーシャルワークを手協できるよう管理ができる」レベル。
開催日	2022 年 8 月 6 日（土）14:00～17:00（オンライン） 2022 年 8 月 17 日～9 月 16 日（オンデマンド）
開催方法	Zoom によるオンライン研修会、YouTube 動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40 名
受講費	正会員：2,000 円 賛助会員：3,000 円 非会員：4,000 円
備考	講師：山本 亮氏（日鋼記念病院）、埴 和江氏（NTT 東日本札幌病院）、鍋谷 健彦氏（札幌ライラック病院）、荒木 耕一郎氏（JCHO 北海道病院附属介護老人保健施設）

研修名	一人でもピアでも今から活用できるラダー～個々の専門性、多職種への発信を高める方法～
ラダー項目	教育
ラダーレベル	ラダーⅢレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	「医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル」を開発・普及に努め3年、会長会にて当協会ラダーが全国版として推奨されるまでに至った。本研修は、一人職場、ピアでもラダーが活用できる方法、上司が他職種であっても「専門職性を評価して貰うにはどうすべきか」という方法を考えることを目的とする。
内容	以下を理解できるよう講義・実践報告・演習を行う。 ①一人職場やピアな関係の職場であっても、ラダーを理解し、活用する方法を理解することができる。 ②自らの専門職性を、職場内・多職種の上司へ本ラダーをもって説明していくことができる。
開催日	2022年8月20日（土）14:00～17:00（オンライン） 2022年8月31日～9月30日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40名
受講費	正会員：0円 賛助会員：0円 非会員：0円
備考	講師：松原 俊輔氏（医療法人愛全会）

研修名	旧初任者研修（新ラダーⅠ研修）Vol.3「連携と組織理解・社会資源の活用」
ラダー項目	実践（アセスメント、ニーズの明確化、支援計画、介入、評価）
ラダーレベル	ラダーⅠレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 5 ポイント予定
目的	【第3回目】①ソーシャルワーカーにとっての連携と組織の理解、②ソーシャルアクション、③社会資源の活用 キーワード：①他職種連携と他職種理解、ネットワーキング、カンファレンス、ファシリテーション、地域課題
内容	以下を習得できるよう講義・演習を行う。 ■13:00～17:00 ソーシャルワーカーにとっての連携と組織の理解、ソーシャルアクション、社会資源の活用 ・ソーシャルワーカーにとっての「連携」とは何かについて理解する。 ・ソーシャルワーカーにとって最も身近な社会資源である所属機関において良好な関係づくりができるようになる。 ・地域の関係機関、地域住民、社会資源について理解する必要がある事を認識し、地域課題や地域の包括的な支援体制について考えられるようになる。
開催日	2022年8月27日（土）13:00～17:00（オンライン） 2022年9月7日～10月6日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40名
受講費	正会員：2,000円（※但し2021、2022年度入会者は0円） 賛助会員：3,000円 非会員：4,000円
備考	講師：行沢 剛氏（勤医協中央病院）、志田 大和氏（市立札幌病院）、藤田 幸司氏（勤医協札幌病院）

研修名	実践講座「認知症高齢者へのソーシャルワーク支援」
ラダー項目	実践（アセスメント、ニーズの明確化、支援計画、介入、評価）
ラダーレベル	ラダーⅡ～Ⅲレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	日本の認知症患者は最近では 500 万人弱とされていますが、2025 年には 700 万人に増え、高齢者の 5 人に 1 人が認知症患者になると推定されています。医療ソーシャルワークの現場においても、様々な面で心理社会的支援、経済支援等ソーシャルワーク介入が必要となっていることを考え、認知症高齢者へのソーシャルワーク支援について学ぶことを目的とする。
内容	以下を理解できるよう講義や実践報告を行う。 ①認知症高齢者に関連する制度や政策、医学知識や社会資源を理解できる。 ②認知症高齢者・家族を取り巻く環境について理解することができる。 ③認知症高齢者・家族との面接においてアセスメント、ニーズの明確、支援計画、介入、評価を適切に行うことができる。
開催日	2022 年 9 月 3 日（土）14:00～17:00（オンライン） 2022 年 9 月 14 日～10 月 13 日（オンデマンド）
開催方法	Zoom によるオンライン研修会、YouTube 動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40 名
受講費	正会員：2,000 円 賛助会員：3,000 円 非会員：4,000 円
備考	講師：上村 恵一氏（国家公務員共済組合連合会 斗南病院精神科 科長）

研修名	ソーシャルワーク研究「続・誰もがができる研究発表 ～質的・量的研究、方法論について～」
ラダー項目	研究
ラダーレベル	ラダーⅢ～Ⅳレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	2021 年度に「誰もがができる研究発表～まずはやってみよう！～」オンデマンドを、研究を行う意義を理解するとともに、自身の研究を学会などで発表に繋げていくきっかけとなることを目的として実施した。日頃の業務の中から生まれる「研究の種」を具体化し、研究へと発展させていくことはソーシャルワーカーとして「臨床能力」、「教育能力」と並び「研究能力」を身につけていくこととして大変重要なことである。今年度は多様なデータ収集方法や分析手法を学ぶことを目的とする。
内容	以下を理解、実践できるよう講義や実践報告などを行う。 ①「研究」活動が自己の専門性向上に必要な作業の一部であることを理解できる。 ②問題意識を自己関心のみで終わらせず、先行研究のレビュー等により具体化し、研究的関心へと発展させることができる。 ③研究課題等を明らかにするために、多様なデータ収集方法や分析手法があることを理解できる。 ④研究課題を明らかにするために必要なデータ収集方法及び分析手法を適切に選択し、実行していくことができる。
開催日	2022 年 9 月から 1 か月程度 オンデマンドで実施
開催方法	YouTube 動画による限定オンデマンド配信
定員	
受講費	正会員：1,000 円 賛助会員：2,000 円 非会員：3,000 円
備考	講師：不動 宏平氏（真栄病院）

研修名	実践講座「意思決定支援に関する研修会」
ラダー項目	実践（アセスメント、ニーズの明確化、支援計画、介入、評価）
ラダーレベル	ラダーⅢ～Ⅳレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	過年度より実施している医療同意と意思決定支援については、引き続き実践現場での課題となっている。医療同意に関する法的不備についての理解と、現状において所属機関や地域において、医療について自己決定することが困難な患者に対し、どのような支援が必要となるのかについて、多角的に理解することを目的とする。
内容	以下を理解、検討していくために講義、実践報告、演習を行う。 ・医療同意と意思決定支援における法的理解を深めるための講義と実践報告を行う。人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスにおけるガイドラインの経過や概要について理解することができる。
開催日	2022年9月17日（土）14:00～17:00（オンライン） 2023年9月28日～10月27日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40名
受講費	正会員：2,000円 賛助会員：3,000円 非会員：4,000円
備考	講師：南本 宣子氏（済生会京都府病院）

研修名	旧初任者研修（新ラダーⅠ研修）Vol.4「ソーシャルワーク実践・面接」
ラダー項目	実践（アセスメント、ニーズの明確化、支援計画、介入、評価）
ラダーレベル	ラダーⅠレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 5 ポイント予定
目的	<b>【第4回目】</b> ①ソーシャルワーク実践、②面接、演習 キーワード：ラポール形成・マイクロカウンセリング（基本的関わり技法、基本的傾聴の連鎖）、バイステティックの7原則、情報収集（Bio、Psycho、Social、クライアント環境、社会環境、SW環境）、情報収集、面接の定義、面接技術
内容	以下を習得できるよう講義、実践報告、演習を行う。 ■ 10:00～12:30 ソーシャルワーク実践、面接 ■ 13:30～15:00 演習 ・ソーシャルワーク実践過程（援助プロセス）を理解する。 ・アセスメントに必要な情報収集についての流れや形、方法等を確認する。 ・バイステティックの原則より、援助関係の本質・援助関係を形成する目的を理解できる。
開催日	2022年10月8日（土）10:00～15:00（オンライン） 2022年10月19日～11月18日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40名
受講費	正会員：2,000円（※但し2021、2022年度入会者は0円） 賛助会員：3,000円 非会員：4,000円
備考	講師：中村 美由紀氏（札幌麻生脳神経外科病院）、中里 智彦氏（NHO函館病院）、山後 奈緒子氏（JCHO北海道病院）、橋本 恭尚氏（真栄病院）、相川 千晶氏（真栄病院）

研修名	管理者研修会～初任期のうちから管理者の視点を身につける研修会～
ラダー項目	管理
ラダーレベル	ラダーⅡ～Ⅲレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	2021年度の管理者研修で、「ソーシャルワーカーの視点に基づくヒト・モノ・カネのマネジメント」、「ヒト・モノ・カネの好循環の重要性」について学び得た。今年度は、初任者の時期からこれらの視点を意識し、身につけていくことができることを目的とする。
内容	以下を理解し活用できるよう講義、実践報告、グループワークを行う。 ①「ソーシャルワーカーの視点に基づくヒト・モノ・カネのマネジメント」について理解する。 ②ラダーⅡレベル：「ソーシャルワーク実践が一人で確実にできる」レベル。 ③ラダーⅢレベル：「ソーシャルワーク実践が確実にでき、部署内でリーダーシップを発揮して学生や新人への指導的役割が果たせる」レベル。
開催日	2022年10月22日（土）14:00～17:00（オンライン） 2022年11月2日～12月1日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40名
受講費	正会員：2,000円 賛助会員：3,000円 非会員：4,000円
備考	講師：畑 亮輔氏（北星学園大学 社会福祉学部福祉臨床学科 准教授）

研修名	「両立支援～病気の療養と復職・復学を支援する～」
ラダー項目	実践（アセスメント、ニーズの明確化、支援計画、介入、評価）
ラダーレベル	ラダーⅢレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	令和2年度診療報酬改定により療養・両立支援指導料の対象者が拡充しており、今後支援ニーズが高まることが予想される。ソーシャルワーカーは病気の療養、復職・復学に関する知見を深め、両立支援を展開していく力量を身につけることを目的とする。
内容	以下を理解、習得できるよう講義、実践報告、総合討議、演習を行う。 ・療養、両立支援指導料、その対象者について、そしてソーシャルワーカーがどのように関わっていくべきか理解することができる。
開催日	2022年11月10日（木）PM（オンライン） 2022年11月21日～12月20日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40名
受講費	正会員：2,000円 賛助会員：3,000円 非会員：4,000円
備考	講師：調整中

研修名	ソーシャルワーク理論～実践と理論の結びつきについて～
ラダー項目	理論
ラダーレベル	ラダーⅢレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	2021年度は、各アプローチを理解し、理論と実践の結びつきについて学び得た。利用者システムが抱える課題を解決に導こうという継続的なチャレンジであり、日々の実践に不可欠なものとして理論は存在しているもので、2022年度も実践と理論の結びつきについて理解することを目的とする。
内容	以下を理解、習得できるよう講義、実践報告、総合討議、演習を行う。 ①ケースの振り返りを行う中で、支援プロセス全体やアセスメント、介入において、実践と理論（実践理論及びアプローチ等）を結び付けて考えることができる。 ②各々の所属機関や対象者の特性に合わせて単一及び複数の実践モデル・アプローチを組み合わせ意図的に用い、アセスメント・介入を行うことができる。
開催日	2022年11月26日（土）13:30～17:00（オンライン） 2022年12月7日～1月6日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン40名
受講費	正会員：2,000円 賛助会員：3,000円 非会員：4,000円
備考	講師：下倉 賢士氏（ホームケアクリニック札幌）

研修名	旧初任者研修（新ラダーⅠ研修）Vol.5「アセスメント・ソーシャルワーク記録」
ラダー項目	実践（アセスメント、ニーズの明確化、支援計画、介入、評価）
ラダーレベル	ラダーⅠレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 6 ポイント予定
目的	<b>【第5回目】</b> ①アセスメント、②記録、③ソーシャルワーク実践の全体像 キーワード：①「人-環境」のBio、Psycho、Social、クライアント環境、社会環境、SW環境、インテーク-終結までの支援過程、ニーズ（フェルトニーズ・ノーマティブニーズ・リアルニーズ）ストレングス、相互作用、交互作用プランニング、インターベーション、モニタリング、②記録の意味・目的・留意点
内容	以下を理解、習得できるよう講義、実践報告、総合討議、演習を行う。 ■ 10:00～12:30 アセスメント、演習 ■ 13:30～16:00 演習、記録、ソーシャルワーク実践の全体像 ・ソーシャルワーク実践過程におけるアセスメント（専門的判断）とは何かを理解する。 ・保健医療分野におけるソーシャルワーカーが行うアセスメントの過程について理解する。 ・アセスメントから具体的なプランの立て方を理解する。 ・記録の意味や目的を理解できる。 ・記録の具体的な記載方法を理解できる。
開催日	2022年12月3日（土）10:00～16:00（オンライン） 2022年12月14日～1月13日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン40名
受講費	正会員：2,000円（※但し2021、2022年度入会者は0円） 賛助会員：3,000円 非会員：4,000円
備考	講師：中村 美由紀氏（札幌麻生脳神経外科病院）、中里 智彦氏（NHO函館病院）、山後 奈緒子氏（JCHO北海道病院）、橋本 恭尚氏（真栄病院）、相川 千晶氏（真栄病院）

研修名	実践講座「機能別ソーシャルワーク ～慢性期・高齢者医療編～」
ラダー項目	実践（アセスメント、ニーズの明確化、支援計画、介入、評価）
ラダーレベル	ラダーⅡ～Ⅲレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	昨年度より実施している「機能別ソーシャルワーク実践」、今年度は「慢性期・高齢者医療編」を開催する。慢性期病院の役割、ソーシャルワーク実践の特徴について学び得ることを目的とする。
内容	以下を理解し活用できる講義、演習を行う。 ・慢性期病院を取り巻く状況とその課題について理解を深めていく。また、慢性期・高齢者医療ソーシャルワーク実践の特徴を理解し、支援の質向上に必要とされる知識・技術などを講義・演習を通じて身につけられる内容とする。
開催日	2022年11月～12月の土曜日（オンライン） 2022年12月～1月（オンデマンド：1か月間）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40名
受講費	正会員：2,000円 賛助会員：3,000円 非会員：4,000円
備考	講師：調整中

研修名	指導者の評価方法を考える
ラダー項目	管理、教育
ラダーレベル	ラダーⅡ～Ⅲレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	「医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル」を開発・普及に努め3年、自己評価・他者評価・合意評価…と活用する機関も増え、機関独自のラダーを構築しているところも出てきた。一方でスーパービジョンを実施するうえでの基準についての課題もあがってきた。今回は評価方法に焦点をあて、指導者育成の観点で学びを深めることを目的とする。
内容	以下を理解、習得できるよう講義、実践報告、シンポジウム、演習を行う。 ・「指導者の評価方法」に焦点を当てた講義、実践現場における報告と演習を含めた内容の研修とする。意見交換ができる場も設け、翌日からの実践に結び付けられる内容としたい。
開催日	2023年1月7日（土）14:00～17:00（オンライン） 2023年1月18日～2月17日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40名
受講費	正会員：2,000円 賛助会員：3,000円 非会員：4,000円
備考	講師：保正 友子氏（日本福祉大学 社会福祉学部社会福祉学科 教授）

研修名	実践講座「周産期・小児ソーシャルワーク支援」
ラダー項目	実践（アセスメント、ニーズの明確化、支援計画、介入、評価）
ラダーレベル	ラダーⅢレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	周産期・医療的ケア児への支援についての現状と課題、医療機関においてソーシャルワーカーも様々な形で患者・家族への介入が必要となっている。そこで、周産期・医療的ケア児に関連する制度や政策、医学知識や社会資源とともに、その家族の心理社会的問題への理解、相談支援方法やネットワーク等について学ぶことを目的とする。
内容	以下の実践をできるように講義、実践報告、総合討議、演習を行う。 ①周産期・医療的ケア児に関連する制度や政策、医学知識や社会資源を理解できる。 ②周産期・医療的ケア児、家族を取り巻く環境について理解することができる。 ③周産期・医療的ケア児、家族との面接においてアセスメント、ニーズの明確化、支援計画、介入、評価を適切に行うことができる。
開催日	2023年1月28日（土）14:00～17:00（オンライン） 2023年2月8日～3月7日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40名
受講費	正会員：2,000円 賛助会員：3,000円 非会員：4,000円
備考	講師：澤田 いずみ氏（札幌医科大学 保健医療学部看護学科 准教授）

研修名	スーパービジョン研修会
ラダー項目	教育
ラダーレベル	ラダーⅡ～Ⅳレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	スーパービジョンの3つの機能（支持・管理・教育）、スーパーバイザーが個別スーパービジョンを実施する能力から体系的スーパービジョンを実施する能力を身につけられるよう「スーパーバイザーのスーパービジョンについて」理解することを目的とする。
内容	以下を理解、習得できるように講義、実践報告、総合討議、演習を行う。 ①スーパーバイザーのスーパービジョンを実施することができる。 ②部署内でスーパービジョンを行い、管理的機能を発揮することができる。
開催日	2023年2月11日（土）14:00～17:00（オンライン） 2023年2月22日～3月21日（オンデマンド）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会、YouTube動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40名
受講費	正会員：2,000円 賛助会員：3,000円 非会員：4,000円
備考	講師：畑 亮輔氏（北星学園大学 社会福祉学部福祉臨床学科 准教授）

研修名	旧初任者研修（新ラダー I 研修） Vol.6 「ソーシャルワーク理論と研究」
ラダー項目	研究、理論
ラダーレベル	ラダー I レベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	【第 6 回目】 ①ソーシャルワーク理論、②ソーシャルワーク研究（新設） キーワード：①ソーシャルワークモデル（医学・生活・ストレングスモデル）、システム理論②研究の種
内容	以下を理解、習得できるよう講義、実践報告、総合討議、演習を行う。 ■ 14:00～17:00 ソーシャルワーク理論、ソーシャルワーク研究 ・ ソーシャルワークには、多くの実践モデル、パースペクティブ（視座）、実践アプローチなどが存在し、実践の中でそれらが活用されていることを理解する。 ・ ソーシャルワークが価値・倫理・知識・技術・態度に基づいた専門職であり専門的実践であることを理解する。 ・ 自らの実践において、何かが正しくないという関心をもつことができる。 ・ 「研究」活動が自己の専門性向上に必要な作業の一部であることを理解できる。
開催日	2023 年 2 月 25 日（土）14:00～17:00（オンライン） 2023 年 3 月 8 日～4 月 7 日（オンデマンド）
開催方法	Zoom によるオンライン研修会、YouTube 動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40 名
受講費	正会員：2,000 円（※但し 2021、2022 年度入会者は 0 円） 賛助会員：3,000 円 非会員：4,000 円
備考	講師：下倉 賢士氏（ホームケアクリニック札幌）、不動 宏平氏（真栄病院）

研修名	養成校教育と現任者教育の在り方
ラダー項目	教育
ラダーレベル	ラダーⅢ～Ⅳレベル
申請ポイント（予定）	認定医療ソーシャルワーカー履修 4 ポイント予定
目的	2021 年度から新カリキュラムによる社会福祉士・精神保健福祉士の養成校教育が開始され、それに伴い現任者教育のあり方についても結び付けて考えていかなければならない。養成校教育と現任者教育を一貫して捉え、当協会で開催したラダーモデルと照らし合わせた内容の講演・シンポジウムを実施する。
内容	以下を理解、習得できるよう講義、実践報告、総合討議、演習を行う。 ①新カリキュラムを理解し、養成校教育の現状について把握することができる。 ②養成校側の見解と、現任者側の見解を理解したうえで、養成校教育と現任者教育が一貫して実施されることの重要性を理解することができる。 ③「医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル」の内容と照らし合わせ理解することができる。
開催日	2023 年 3 月 4 日（土）14:00～17:00（オンライン） 2023 年 3 月 15 日～4 月 14 日（オンデマンド）
開催方法	Zoom によるオンライン研修会、YouTube 動画による限定オンデマンド配信
定員	オンライン 40 名
受講費	正会員：2,000 円 賛助会員：3,000 円 非会員：4,000 円
備考	講師：畑 亮輔氏（北星学園大学 社会福祉学部福祉臨床学科 准教授）

## 2022年度支部研修事業一覧

研修名	中央 A 支部 機能別ソーシャルワーク実践
ラダー項目	実践
内容	支部内の社会資源の機能や役割を知り、適切に活用できることを目指す。 他機関のソーシャルワーク実践を理解することで良質な連携を図る。 「急性期」「回復期」「療養」「訪問診療」「介護老人保健施設」の5つの機能別に実践報告会を開催する。
開催予定日	年5回（平日 18:00～19:00 予定）
開催方法	Zoom によるオンライン研修会
参加費用	正会員：0円 賛助会員：0円
備考	実践報告者：調整中

研修名	中央 A 支部 豊平区・南区ミーティング
ラダー項目	実践
内容	2016年度より支部会員の顔の見える関わり、より良い連携体制の構築を目的に年3回開催予定。コロナ禍での各所属機関での取り組みや日々の実践に関する情報共有等を目的に情報交換会を行う。
開催予定日	年3回（平日 18:30～19:30 予定）
開催方法	Zoom によるオンライン研修会
参加費用	正会員：0円 賛助会員：0円
備考	情報提供者：調整中

研修名	中央 A 支部 権利擁護にかかわる合同研修会
ラダー項目	実践
内容	2021年度に当支部と豊平区・南区内の地域包括支援センター、札幌市弁護士会と合同研修会を開催した。権利擁護に関する知識や多職種連携強化を目的として実施する。
開催予定日	年1回（開催時期・時間 調整中）
開催方法	Zoom によるオンライン研修会
参加費用	正会員：0円 賛助会員：0円
備考	研修内容等の詳細については調整中

研修名	中央 B 支部 研修会①②
ラダー項目	実践
内容	<p>経験の豊かな講師による講義を基に、事例検討会とグループワークを年 2 回開催する。打ち合わせは基本オンラインで実施し、事例検討会当日に講師と事例提供者、研修担当者で会場に集まり会議を開く。その他、必要があれば適宜会議を行う。</p> <p>※研修担当会議内で事例検討会の打ち合わせをする場合もあり。</p>
開催予定日	① 9 月～ 11 月の平日 ② 12 月～ 3 月の平日
開催方法	Zoom によるオンライン研修会
参加費用	正会員：0 円 賛助会員：0 円
備考	講師：調整中

研修名	第 1 回 中央 C 支部事例検討会
ラダー項目	実践
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場で活躍する中堅 MSW に実践を事例提供をしていただき、中堅層の実践力や専門性の向上を目指す。担当ファシリテーターが当日までの間に適宜打合せを行い、事例のまとめや課題抽出などにおいてサポートする。</li> <li>・事例検討会を通じて、新人・中堅・ベテラン間の繋がりができる事で、日頃の実践における円滑な連携・協働、支部組織強化ができるようになる。</li> <li>・事例検討会の手法を学び、会員が自主的に開催できるようになる。</li> </ul>
開催予定日	2022 年 10 月の平日夜
開催方法	Zoom によるオンライン研修会
参加費用	正会員：0 円 賛助会員：0 円
備考	<p>事例提供者：調整中</p> <p>認定医療ソーシャルワーカー履修 2 ポイント予定</p>

研修名	第 2 回 中央 C 支部事例検討会
ラダー項目	実践
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入職 2 年目の会員から事例提供をしていただく。入職して 1 年間積み重ねてきた専門性を事例を通して振り返り、グループスーパービジョンの方法を用いて更なる専門性向上を図ることを目指す。担当ファシリテーターが当日までの間に適宜打合せを行い、事例のまとめや課題抽出などにおいてサポートする。</li> <li>・事例検討を通じて地域の医療機関の機能や会員を知ることに関わり、日頃の実践における円滑な連携・協働、支部組織強化ができるようになる。</li> <li>・事例検討会の手法を学び、会員が自主的に開催できるようになる。</li> </ul>
開催予定日	2023 年 1 月の平日夜
開催方法	Zoom によるオンライン研修会
参加費用	正会員：0 円 賛助会員：0 円
備考	<p>事例提供者：調整中</p> <p>認定医療ソーシャルワーカー履修 2 ポイント予定</p>

研修名	中央D支部 事例検討会
ラダー項目	実践
内容	1事例の実践報告を基に、大学教員を招き、事例の振り返りと今後の展開について検討する。D支部内の大学教員をアドバイザーとして呼び、実践と理論の循環を意識化し、1事例の実践報告と理論との関連性について総括して頂く。また事例検討のテーマにもよるが、ミクロからメゾ・マクロ実践への展開の可能性についても検討できる機会とする。
開催予定日	2022年11月平日夜
開催方法	Zoomによるオンライン研修会
参加費用	正会員：0円 賛助会員：0円
備考	講師：調整中 認定医療ソーシャルワーカー履修2ポイント予定

研修名	中央E支部 支部研修会
ラダー項目	実践
内容	支部会員を対象に医療・福祉を取り巻く諸課題をテーマに取り上げ、講師からの講義をもとに意見交換を行い理解を深める。 研修後に懇親会を行い、意見交換や交流を行う。 対象：正会員・賛助会員
開催予定日	2022年8月6日(土)午後
開催方法	Zoomによるオンライン研修会
参加費用	正会員：0円 賛助会員：0円
備考	講師：調整中

研修名	中央E支部 事例検討会
ラダー項目	実践
内容	参加者が少人数のグループに分かれて検討を行う。事例提出者は初任期の会員。各事例提出者に1名ファシリテーターを配置し、事例準備や当日の進行などのサポートをしながら「気づきの事例検討会」を行う。 対象：正会員・賛助会員
開催予定日	2023年2月4日(土)午後
開催方法	Zoomによるオンライン研修会
参加費用	正会員：0円 賛助会員：0円
備考	事例提供者：調整中

研修名	南支部 事例検討会「ケース DE スタディ」
ラダー項目	実践
内容	支部会員の中から事例発表者 3 名とファシリテーター 3 名を公募し、少人数（8 名前後）でのグループワークによるケース検討会を企画する。経験年数や分野の異なる他機関のソーシャルワーカーと一緒にケースについて振り返り、意見やアドバイスを聞くことで、ソーシャルワーカーとしての見識を深め、制度・社会資源等の知識やソーシャルワーク技術の獲得を目指す。 また、事例検討会の開催前に、事例発表者・ファシリテーター・研修担当者との事前打ち合わせを行うことも、本研修の一環とする。オンライン研修の浸透を目的に、グループワーク傍聴者枠を設定する。
開催予定日	2022 年 11 月頃
開催方法	Zoom によるオンライン研修会
参加費用	正会員：0 円 賛助会員：0 円
備考	事例発表者・ファシリテーター：調整中 認定医療ソーシャルワーカー履修 2 ポイント予定

研修名	三団体合同研修会
ラダー項目	実践
内容	北海道医療ソーシャルワーカー協会南支部、北海道社会福祉士会道南地区支部、北海道精神保健福祉士協会道南ブロックの三団体で行う合同研修会。 他団体とともに研鑽を積み、道南・函館地域のソーシャルワークの質の担保を目指す。
開催予定日	2023 年 1 月～ 2 月
開催方法	Zoom によるオンライン研修会
参加費用	正会員：0 円 賛助会員：0 円
備考	講師：調整中 認定医療ソーシャルワーカー履修 3 ポイント予定

研修名	日胆支部 研修会
ラダー項目	実践
内容	ソーシャルワーカーの実践上連携関係の深い他職種について、業務内容・他職の専門性を理解できるよう研修を行う。 研修を通して他職種との連携の質・実践力の向上を図り、適切なクライアント支援につなげる。
開催予定日	1 回目 = 2022 年 7 月 / 2 回目 = 2022 年 11 月
開催方法	Zoom によるオンライン研修会
参加費用	正会員：0 円 賛助会員：0 円
備考	講師：調整中

研修名	北支部 事例検討会
ラダー項目	実践
内容	・事例検討を通して日々の実践を振り返り、会員相互の実践に活かせる気付きを学ぶ。 ・意見交換をする場としての活用を図り、会員同士の顔の見える関係作り・連携の強化。
開催予定日	2023年2月予定
開催方法	Zoomによるオンライン研修会
参加費用	正会員：0円 賛助会員：0円
備考	事例提供者：調整中

研修名	東支部 事例検討会
ラダー項目	実践
内容	会員の実践を地域で共有し、地域全体のソーシャルワークの質の向上を図る。 会員の事例を用い、事例検討を通じて地域の医療機関の機能や会員を知ることに関わり、支部内の組織強化を促進する。
開催予定日	年3回（8月、11月、2月）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会
参加費用	正会員：0円 賛助会員：0円
備考	事例提供者：調整中

研修名	東支部 他機関理解・連携研修会
ラダー項目	実践
内容	病院の医療ソーシャルワーカー、老健等の相談員、それぞれの機関、互いの業務内容を理解することで他機関理解、組織間連携を促進させる。 ・病院ソーシャルワーカーと老人保健施設等の施設相談員の業務理解や情報交換 ・他院の医療ソーシャルワーカーの業務、先輩ソーシャルワーカーの活動内容を聞き、自分たちの実践を考える
開催予定日	年2回（7月、10月）
開催方法	Zoomによるオンライン研修会
参加費用	正会員：0円 賛助会員：0円
備考	

医療ソーシャルワーカー  
キャリアラダー・モデル

医療ソーシャルワーカー キャリアアドバイザー・モデル表

レベル	ラダーⅠ	ラダーⅡ	ラダーⅢ	ラダーⅣ	ラダーⅤ
レベルごとの定義	指導を受けながらソーシャルワーク実践ができるレベル	ソーシャルワーク実践が一人で確実にできるレベル	ソーシャルワーク実践が確実にでき、部署内でリーダーシップを発揮して学生や新人への指導的役割を果たせるレベル	ソーシャルワーク実践においてロールモデルとなり後輩を育成できるレベル	部署を統括し、適切なソーシャルワークを提供できるように管理できるレベル
レベルごとの目標	<p>◎ 助言、指導を受けながらソーシャルワークを実践する</p> <p>キャリア形成の土台作りを丁寧に学ぶことができる</p>	<p>◎ 自立して、主体的にソーシャルワークを実践できる</p> <p>自信を持ってキャリア形成できる</p>	<p>◎ 学生や新人に指導するなどして、リーダーシップを発揮して実践できる</p> <p>所属機関、職能、地域において、ソーシャルワーカーがオールドマイティな存在として示すことができる</p>	<p>◎ 院内外においてロールモデルとなる</p> <p>規範的なモデルとして誰からも目標とされる</p>	<p>◎ 実践を管理し、職員を指導・教育できる</p> <p>培った知識・技術を基に社会全般へ還元できる</p>
アセスメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながら、各々のアセスメントシート等に沿って情報収集ができる。</li> <li>指導を受けながら、他職種と連携し情報を共有できる。</li> <li>指導を受けながら、ソーシャルワーク記録（アセスメント）が書ける。</li> <li>指導を受けながら、クライエントの多様な情報から、介入の緊急性を判断することができる。</li> <li>指導を受けながら、地域アセスメントの必要性を理解し、社会資源を知ることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な面接技術を用いて、ボラントリーなクライエントとラポール形成しながら、アセスメントすることができる。</li> <li>収集した情報によるアセスメント結果をスーパーバイザーや同僚に説明ができる。</li> <li>収集した情報を他職種と共有することができる。</li> <li>アセスメントに基づき、課題を改善するための社会資源を結びつけることができる。</li> <li>クライエントの多様な情報から、介入の緊急性を判断することができる。</li> <li>適切なソーシャルワーク記録（アセスメント）が書ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様なニーズの把握と優先順位の判断ができる。</li> <li>主観的ニーズと客観的ニーズを明らかにできる。</li> <li>権利擁護の必要性を学生や新人に指導できる。</li> <li>権利擁護の観点でニーズを説明できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ひとつの面接などの場で、アセスメント情報を元にニーズ分析できる。</li> <li>個々や世帯及び地域の複合的なニーズを明らかにできる。</li> <li>権利擁護の必要性を他職種・他機関へ説明できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たなニーズや地域課題を発見し、課題解決や調整、関係並びに地域づくりに結びつけることが出来る。</li> <li>潜在化されているニーズの実態把握（ソーシャルリサーチ）を行うことができる。</li> <li>地域の医療福祉ニーズを組織に周知する役割を担うことができる。</li> </ul>
二人の明確化	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながら、アセスメントを元に支援計画を立案できる。</li> <li>指導を受けながら、支援計画をクライエントと共有することができる。</li> <li>指導を受けながら、ソーシャルワーク記録（ニーズ）が書ける。</li> <li>倫理綱領をふまえ、権利擁護の必要性を理解できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アセスメントをした情報をもとに自ら個々のニーズを明らかにできる。</li> <li>面接技術、理論を用い意図的にニーズ把握を行うことができる。</li> <li>ニーズを他職種へ伝え、共有することができる。</li> <li>適切なソーシャルワーク記録（ニーズ）が書ける。</li> <li>クライエントの権利擁護の観点で支援できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズの優先度を判断して、イニシアティブをとって他職種・他機関と連携して適切な支援計画を立案できる。</li> <li>評価を元に適切に支援の再計画を行うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自らニーズを表出できないクライエントに対して、他職種・他機関と連携して適切な支援計画を立案できる。</li> <li>後輩の支援計画立案および評価を元にした支援計画の指導を根拠を持って行うことができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>複合的なニーズに対し、他職種・他機関や他業種と共にソーシャルアクションを含めた支援計画を立案することができる。</li> <li>組織が効果的な資源として機能する上での戦略を描くことができる。</li> </ul>
支援計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながら、アセスメントを元に支援計画を立案できる。</li> <li>指導を受けながら、支援計画をクライエントと共有することができる。</li> <li>指導を受けながら、ソーシャルワーク記録（支援計画）が書ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切なソーシャルワーク記録（支援計画）が書ける。</li> <li>適切かつ主体的に支援計画に添った介入ができる。</li> <li>適切に面接技術を活用できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様なニーズを解決するため、ソーシャルワーカーの判断に基づいて優先度を決め、他職種・他機関と連携し、支援計画に沿って介入できる。</li> <li>自らの介入を学生や新人に指導できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>クライエントが知覚できていないニーズについて、課題解決へ向けた介入ができる。</li> <li>多様なアプローチを用いてクライエントへ必要な介入ができる。</li> <li>予測的、予防的な介入を行うための体制づくりに基づいた早期介入ができる。</li> <li>他職種との連携において、リーダーシップを発揮できる。</li> <li>所属機関内外で他のソーシャルワーカーの介入に助言ができる。</li> <li>所属機関内でソーシャルアクションができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域において複雑なニーズに対応するために、多様な知見を動員して業種横断的な介入ができる。</li> <li>所属機関内外で他のソーシャルワーカーの介入に指導ができる。</li> <li>地域課題を解決するためのソーシャルアクションができる。</li> </ul>
介入	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながら、他職種・他機関との連携ができる。</li> <li>指導を受けながら、ソーシャルワーク記録（介入）が書ける。</li> <li>指導を受けながら、ソーシャルワーク記録（介入）の必要性を理解できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切に他職種・他機関との連携ができる。</li> <li>適切なソーシャルワーク記録（介入）が書ける。</li> <li>ソーシャルアクションの必要性に気づき、上司へ相談することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>緊急対応時において、支援過程に分けた段階的支援ではなく、一体的な緊急介入を的確に行える。</li> <li>ソーシャルアクションの必要性を理解し、学生や新人に指導できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自らの実践を評価するだけでなく、学生や新人の実践の評価もできる。</li> <li>他職種と協力して支援の妥当性の評価をすることができ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援経過・結果の質的・量的な評価をもとに、新たな課題を抽出し、他機関・他業種と目標を共有し結果して関わられたかを評価することができる。</li> </ul>
評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながら、ソーシャルワーク介入経過、結果についての疑問や曖昧な点を明確化できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>スーパーバイザーにクライエントへの支援の経過、結果を報告できる。</li> <li>指導を受けながら、ソーシャルワーク介入経過、結果についての疑問や曖昧な点を明確化できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自らの実践を評価するだけでなく、学生や新人の実践の評価もできる。</li> <li>他職種と協力して支援の妥当性の評価をすることができ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属機関内でソーシャルアクションができる。</li> <li>ソーシャルワーク部門内の支援経過・結果を質的・量的に評価し、新たな課題を抽出し、取り組みに繋げることができる。</li> <li>他職種と支援の経過、結果を共有して、ソーシャルワーク介入の必要性を明らかにすることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援経過・結果の質的・量的な評価をもとに、新たな課題を抽出し、他機関・他業種と目標を共有し結果して関わられたかを評価することができる。</li> </ul>

(1) 実践

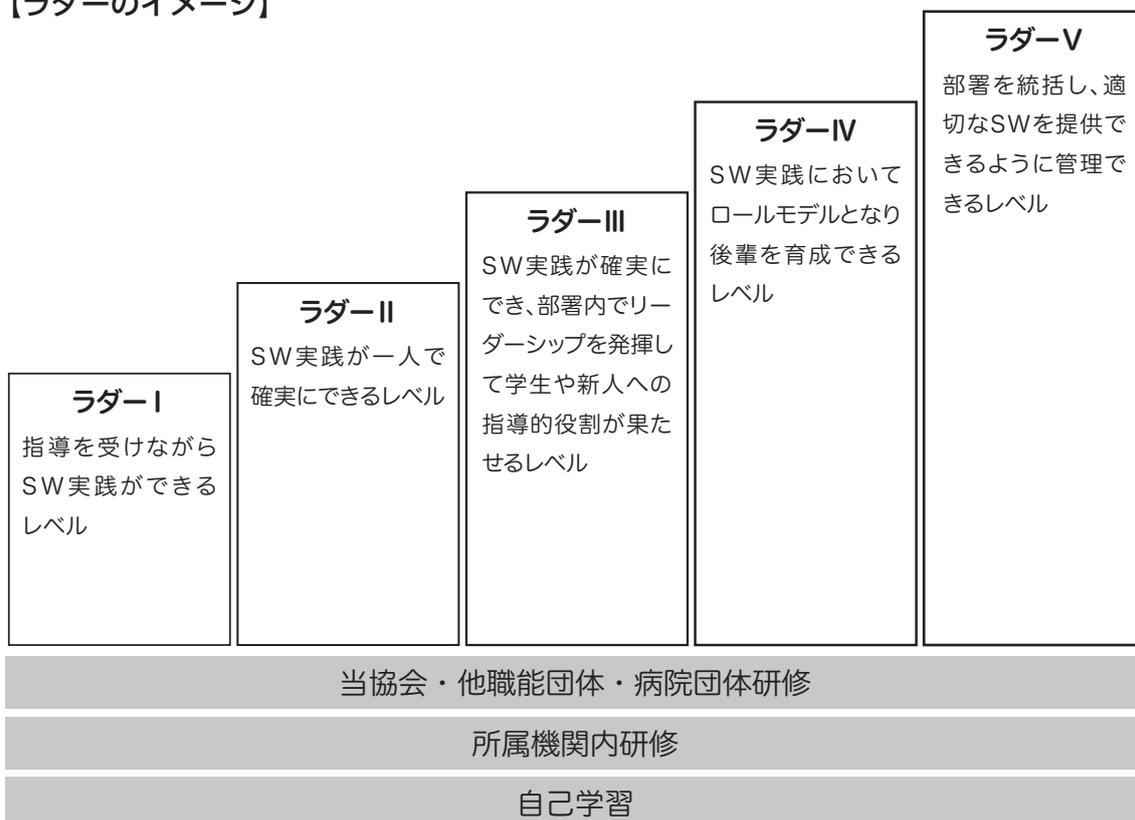


## 医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデルの概要

### 【ねらい】

- ・ このキャリアラダー・モデルは、5つのレベルの評価表・評価項目をもとに、到達段階・目標を設定し、当協会が目指すソーシャルワーカー養成を明らかにした。
- ・ 初任者からベテランワーカーまでラダーシステムに沿って、自己学習かつ適切な研修を選定するための指標として広く活用されることを期待する。
- ・ このキャリアラダー・モデルを基にした、各所属機関または専門分野におけるクリニカルラダーの開発を次の目標としている。

### 【ラダーのイメージ】



※ソーシャルワーカーのスタンダードモデルは、ラダーⅢレベル相当とする（実践、教育、研究、管理、理論すべての項目が平均してⅢレベルであることが望ましい）。

項目のレベルに差異がある場合は、自己学習や研修参加などによりレベルアップを図るよう各自取り組むものとする。

## 【レベルの構成】

レベル	内 容
1	キャリア形成の土台作りを丁寧に行うことができる
2	自律心を持ってキャリア形成できる
3	所属機関、職能、地域において、ソーシャルワーカーがオールマイティな存在として示すことができる
4	模範的なモデルとして誰からも目標とされる
5	培った知識・技術を基に社会全般へ還元できる

## 【キャリアラダー・モデルの活用例】

### 1. ラダーレベルの設定

ラダーをセルフチェックし、自己のレベルの設定を行います。

なお、このラダーレベルは、経験年数によって決めるものではなく、ラダー項目ごとにご自身の能力が到達しているか否かで判断します。

※一人職場などで評価者がいない場合は、セルフチェックのうえ、可能な範囲で（主観的な評価になる可能性もあるが）自己にてラダーレベルの設定を行います。

### 2. 評価用シートの作成

ラダーレベルが決まると、評価用シートを使用して、年度到達目標と取り組み内容を立案します。評価者と一緒に立案する、または、立案内容を評価者へ提出して内容を確認しておきましょう。

※一人職場などで評価者がいない場合でも同様に立案してみます。

### 3. 前項で立案した自己の目標と取り組み内容に沿って、自己研鑽に励みます。

当協会、院内外、他職能団体の研修にも積極的に受講し、実践に役立て、能力開発に取り組みましょう。

### 4. 年度末評価

各自「項目ごとにラダーレベルを設定した評価表」を使用して、①自己評価、②他者評価、③合議のうえ、次年度の目標を立案するようにしましょう。ラダーレベルの昇降の評価も合わせて行います。

※一人職場などで評価者がいない場合は、自己の目標と取り組み内容について振り返り、各自設定したラダーレベル毎の評価表を、再評価し、次年度の目標を立案していきましょう。

## ●ラダー / 評価表・解釈・行動目標作成にあたっての参考文献

- 南彩子・武田加代子著『ソーシャルワーク専門職性自己評価』相川書房, 2004.
- 久保紘章・副田あけみ編著『ソーシャルワークの実践モデルー心理社会的アプローチからナラティブまで』川島書店, 2005.
- 川村隆彦『ソーシャルワーカーの力量を高める理論・アプローチ』中央法規, 2011.
- ルイーズ・C. ジョンソン・ステファン・J. ヤンカ著, 山辺朗子・岩間伸之訳『ジェネラリスト・ソーシャルワーク』ミネルヴァ書房, 2004.
- 山辺朗子著『ジェネラリスト・ソーシャルワークの基盤と展開 総合的包括的な支援の確立に向けて』ミネルヴァ書房, 2011.
- チャールズ・A. ラップ・リチャード・J. ゴスチャ著, 田中英樹監訳『ストレングスモデル』金剛出版, 2014.
- 岡本民夫監修 平塚良子・小山隆・加藤博史編集『ソーシャルワークの理論と実践ーその循環的發展を目指してー』中央法規, 2016.
- 空閑浩人編著『ソーシャルワーク』ミネルヴァ書房, 2015.
- フレデリック・G. リーマー著, 秋山智久監訳『ソーシャルワークの価値と倫理』中央法規, 2001.
- 北川清一・佐藤豊道編『ソーシャルワークの研究手法 実践の科学化と理論化を目指して』相川書房, 2010.
- 福山和女編著『ソーシャルワークのスーパービジョン』ミネルヴァ書房, 2005.
- アルフレッド・カデューシン・ダニエル・ハークネス共著, 福山和女監修, 萬歳芙美子・荻野ひろみ監訳『スーパービジョン イン ソーシャルワーク第5版』中央法規, 2016.
- 米村美奈著『臨床ソーシャルワークの援助方法論 人間学的視点からのアプローチ』(株) みらい, 2006.
- 横山登志子著『M-GTA ソーシャルワーク感覚』弘文堂, 2008.
- 奥川幸子著『身体知と言語』中央法規, 2007.
- 日本医療社会福祉協会『医療ソーシャルワーカー倫理綱領』, 2007年制定版

# 医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル 評価表／解釈・行動目標

ラダー I :	指導を受けながらソーシャルワーク実践ができるレベル
目 標 :	キャリア形成の土台作りを丁寧に行うことができる

評価 (A : 非常にできている・B : できている・C : ふつう・D : 努力を要する、E : 非常に努力を有するの 5 段階評価)

＜評価表／解釈・行動目標＞		ラダー評 価開始日	自己 評価	他者(パイ ザー)評価	合意 評価	合意 評価日
---------------	--	--------------	----------	----------------	----------	-----------

## (1) 実践

### ①アセスメント

<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながら、各々のアセスメントシート等に沿って情報収集ができる。</li> <li>所属機関内で使用しているアセスメントシート等を使用し、その内容に沿って、観察学習もしくは指導を受けながら面接の中で過不足なく項目をアセスメントすることができる。</li> <li>疾患、ADL、経済状況、家族状況、心理・社会的状況を把握し、説明することができる。</li> <li>指導を受けながら、他職種と連携し情報を共有できる。</li> <li>関係する機関内の職種（医師、看護師、リハビリ、栄養士等）の専門性を理解し他者へ説明することができる。</li> <li>観察学習もしくはパイザーの指導を受けながら、クライアントとの面接内容（クライアントの意向、ソーシャルワーカーの判断等アセスメントした内容）を、関係職種と情報共有することができる。</li> <li>指導を受けながらソーシャルワーク記録（アセスメント）が書ける。</li> <li>ソーシャルワーク記録は必ず入力する。</li> <li>観察学習もしくは指導を受けながら、アセスメント内容を的確に記録することができる。また、事実と主観を分けて記録することができる。（人の記憶の正確性を考慮し、可能な限りその日のうちに記入するよう心掛ける。記録は「日々の実践の振り返り」、「カルテ開示を求められた時に必要なもの」であり、「ソーシャルワーカー同士の情報共有」するうえでも重要とされる。担当ソーシャルワーカー不在時でも対応ができる、担当交代時も速やかに引き継げるなど、切れ目のない支援を提供するためにも必要であると理解することができる。）</li> <li>指導を受けながら、クライアントの多様な情報から、介入の緊急性を判断することができる。</li> <li>クライアントが抱える問題について、指導を受けながら面接技術を駆使してアセスメントしていくことができる。</li> <li>指導を受けながら、クライアントへの支援に関する介入の緊急度を判断し、それらを説明することができる。</li> <li>指導を受けながら、地域アセスメントの必要性を理解し、社会資源を知ることができる。</li> </ul>						
指導を受けながら、地域アセスメントを実施する必要性について理解したうえで、課題を解決するために必要な社会資源（社会福祉・社会保障制度や医療機関・施設等の情報）を知ることができる。						

### ②ニーズの明確化

<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながら個々のニーズを明らかにできる。</li> <li>アセスメントした内容から、クライアント個々のニーズをキャッチし、観察学習もしくは指導を受けながら理解していくことができる。</li> <li>また、ニーズとダイヤモンドの違いを理解し、説明することができる。</li> <li>クライアント理解を行うことができ、スーパーバイザーと共有することができる。</li> </ul>						
アセスメントしたクライアントの身体的・心理的・社会的側面（スピリチュアルな側面）に関する情報を基に、クライアントがどのようなニーズを抱え、また考えているのかなど、観察学習もしくは指導を受けながら理解し、スーパーバイザーと共有することができる。						
<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながらソーシャルワーク記録（ニーズ）が書ける。</li> <li>観察学習もしくは指導を受けながら、明確となったニーズを、的確に記録することができる。</li> <li>倫理綱領をふまえ、権利擁護の必要性を理解できる。</li> </ul>						
医療ソーシャルワーカーの倫理綱領をふまえて、ソーシャルワーク実践の中でクライアントの権利擁護の必要性について理解することができる。						

### ③支援計画

<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながら、アセスメントを元に支援計画を立案できる。</li> <li>観察学習もしくは指導を受けながら、アセスメントした内容から明確になったニーズを基に、個別の支援計画を立案することができる。</li> <li>支援期間（病院や施設の在院・在所期間によって計画する内容も変容）、優先順位、クライアントの力量も踏まえて、短期目標、長期目標を設定していくことができる。</li> <li>指導を受けながら、支援計画をクライアントと共有することができる。</li> <li>観察学習もしくは指導を受けながら、ソーシャルワーカーが立案した計画を、わかりやすい言葉でクライアントへ説明し、共有することができる。</li> <li>支援計画に沿って、これから展開する内容について理解を得て、クライアントの意向と支援計画に相違があれば、その内容も反映させながら、クライアントと協働して支援計画を策定していくことができる。</li> <li>指導を受けながらソーシャルワーク記録（支援計画）が書ける。</li> </ul>						
観察学習もしくは指導を受けながら、支援計画の内容を、的確に記録することができる。						

### ④介入

<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けながら、支援計画に沿った介入ができる。</li> <li>観察学習もしくは指導を受けながら、策定した支援計画に沿った介入（クライアントやその環境への介入を行い、状況に応じて社会資源を有効に活用する）を行うことができる。</li> <li>指導を受けながら、適切に面接技術を活用できる。</li> <li>面接技術を習得する。観察学習もしくは指導を受けながら、言語的コミュニケーション（言葉）と非言語的コミュニケーション（表情や仕草、声）について理解し、面接をスムーズに進めることができる。</li> <li>観察学習もしくは指導を受けながら、開かれた質問と閉ざされた質問を使い分けながら面接することができる。クライアントの理解力に合わせながら意図的に閉ざされた質問を使う、クライアントの思いを引き出す時に効果的に開かれた質問をすることができる。</li> <li>面接において基本的傾聴の連鎖ができる。</li> <li>バイスティックの7原則について、理解し説明することができる。</li> <li>マイクロカウンセリング技法について、理解し説明することができる。</li> </ul>						
--	--	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導を受けながら他職種他機関との連携ができる。</li> </ul>					
<p>介入の際、必要に応じて多職種や他機関との連携が重要となるが、院内カンファレンスが必要な時、転院調整、在宅復帰支援の際、観察学習もしくは指導を受けながら連携を図ることができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導を受けながらソーシャルワーク記録（介入）が書ける。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・観察学習もしくは指導を受けながら、介入した内容について、客観的事実に基づいた記録を書くことができる。</li> <li>・介入時のソーシャルワーカーの判断等は分けて記入をすることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導を受けながら、ソーシャルアクションの必要性を理解できる。</li> </ul>					
<p>指導を受けながら日々の実践の中から、所属組織や地域などソーシャルアクションへ繋げていく必要があることについて、理解することができる。</p>					

⑤評価

<ul style="list-style-type: none"> <li>・スーパーバイザーにクライアントへの支援の経過、結果を報告できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・スーパーバイザーへ報告、連絡、相談することができる。</li> <li>・クライアントへの介入の経過（面接内容、ソーシャルワーカーの判断、今後の方針）や結果について、過不足なくスーパーバイザーへ報告することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導を受けながら、ソーシャルワーク介入経過、結果についての疑問や曖昧な点を明確化できる。</li> </ul>					
<p>観察学習もしくは指導を受けながら、介入経過（面接内容、ソーシャルワーカーの判断、今後の方針）や結果について、スーパーバイザーからの疑問（若しくは自らの疑問）や面接で曖昧になっていた部分を明確化（言語化）することができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導を受けながら、ソーシャルワーク介入の妥当性を評価できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・観察学習もしくは指導を受けながら、自らのソーシャルワーク介入の方法や、面接内容、ソーシャルワーカーとしての判断、今後の方針について、妥当なものであったか、そうでなかったかの評価をすることができる。</li> <li>・また、これら振り返りをしていく習慣づけをしていくことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導を受けながらソーシャルワーク記録（評価）が書ける。</li> </ul>					
<p>観察学習もしくは指導を受けながら、ソーシャルワーク介入の評価内容を、的確に記録することができる。</p>					

(2) 教育

<ul style="list-style-type: none"> <li>・院内外の研修に積極的に参加する。</li> </ul>					
<p>教育・研修会などへ、積極的に参加することが求められる。自己の専門性を向上させるため、日頃よりそれら研修等（面接技術、アセスメント、医療福祉関連の制度等）に関するへ関心をもち、参加することができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自ら指導を受けることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・成長していくため、自らの実践について、スーパーバイザーから指導を受けることと、その姿勢を常に持ち続けることができる。</li> <li>・自己流、指導を避けることは、結果としてクライアントへ適切な支援を提供できていない危険性がある。ソーシャルワークの価値・倫理を熟知し、クライアントへ不利益を被らないよう専門性を向上させることはソーシャルワーカーの使命であることを理解することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアラダーモデルを理解する。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアラダーモデルを理解することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ラダーのレベル（5段階）における定義と目標を理解し、経験年数や立ち位置（役職）に合わせたおおよその到達点を理解することができる。</li> </ul>					

(3) 研究

<ul style="list-style-type: none"> <li>・「研究」に関心をもち、学会等へ参加することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任期の頃は、技術（アセスメント、面接技術等）や知識（医学知識、制度関連）の習得に目が向きがちであるが、ソーシャルワーク発展のためには研究の種が大切であることを理解し、研究に関心を持つことができる。そのうえで、専門職能団体主催の学会等へ参加していくことができる。</li> <li>・助言を受けて、参加学会・論文等での問題意識・目的と結論を説明できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「研究」活動が自己の専門性向上に必要な作業の一部であることを理解できる。</li> </ul>					
<p>ソーシャルワークの実践力を図るものとして、臨床・教育・研究の3項目が挙げられる。専門職性向上のためには、この3項目のバランスが取れていることが重要である。ソーシャルワーカーにとって、専門性を高めるために研究は不可欠であり、研究は専門職である証であることを理解することができる。</p> <p>※ソーシャルワーカーの実践力を評価する際、専門性の一部に研究力が含まれており、「実践はできているので、研究を特別しなくてもよい」という訳ではない。研究を行う意義として、①根拠に基づいた実践を行うため、②自己の実践の振り返り（日々の実践の検証）、③ソーシャルワーク支援や介入の具体的な方法の検討、④組織内での地位向上、⑤研究と実践の本当の意味での循環（研究内容を即実践で活用できる）が挙げられる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自らの実践において、何かが正しくないという関心をもつことができる。</li> </ul>					
<p>研究の第一歩として、問題意識をもつことが挙げられるが、実践を行い、また振り返りをする中で、「何か（社会？制度？組織？部署？）」が正しくないのではないかと関心をもつことができる。</p>					

(4) 管理

<ul style="list-style-type: none"> <li>・自らの心と体について、健康管理ができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・一社会人としてルールを守り、ソーシャルワーク業務を遂行していくためには、体だけではなく、心の健康管理もしていくことができる。</li> <li>・心と体のありようがソーシャルワーク支援に大きな影響を及ぼすため、良い状態を保てるよう、休息をしっかりと取り、コントロールできるようにする。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会人として時間や約束事を守るなど自身を管理できる。</li> </ul>					
<p>社会人としての基本的なルールを身につけることができる（約束した時間を守る、約束事を守る、責任を果たす、上司から依頼されたことは期限内に終わらせ、その報告ができるなど）。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・所属組織の理念や部署内の規則を理解し、職場に慣れる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の理念や規則を理解し、職場環境に慣れることができる。</li> <li>・ソーシャルワーカーが、部署内でどのような役割を担っているのかを理解することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ソーシャルワーカーの倫理綱領を読む習慣をつけ、その内容が理解できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療ソーシャルワーカーの倫理綱領を読む習慣をつけるとともに、価値と倫理（価値を具体化したもの）の意味について理解することができる。</li> <li>・価値にはサービスの精神、社会正義、人の尊厳と価値、人間尊重、誠実、適任性があり、倫理は自己決定、秘密保持、受容、ソーシャルワークの理解促進、自己研鑽、啓発活動などがあげられる。日常業務の中で判断に困った際、医療ソーシャルワーカーの倫理綱領を確認する習慣を身につけることができる。</li> </ul>					

(5) 理論

<ul style="list-style-type: none"> <li>・ソーシャルワークが価値・倫理・知識・技術・態度に基づいた専門職であり専門的実践であることを理解している。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ソーシャルワークが専門的実践であるということ、価値（人間尊重、人間の社会性、変化の可能性）、倫理（価値を具体化した医療ソーシャルワーカーの倫理綱領）、知識（保健医療、ひと、社会資源、連携）、技術（方法論や実践理論）、態度（専門職としての立ち振る舞い）に基づいたもので、これらを兼ね備えていかなければならないことを理解することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ソーシャルワークには、多くの実践モデル、パースペクティブ（視座）、実践アプローチなどが存在し、実践の中でそれらが活用されていることを認識する。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場での経験だけで仕事をする「経験至上主義」でもなく、「理論は研究者、実践は現場」と分断して理解するものではないことを理解することができる（ここでは理論と実践の循環的發展が重要であることを理解する。現在、数多くのモデルやパースペクティブ、アプローチ、理論がソーシャルワーク実践の中で活用されており、その名称と内容について一定程度理解するということである）。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・モデル、パースペクティブ、アプローチ、理論など用語について理解ができる。</li> </ul>					
<p>モデル「模範、範型：事象や現象を理解するための枠組み」、パースペクティブ「視座：現象、事象を全体的・多角的に理解しようとする見方や考え方」、アプローチ「課題解決への方法：課題やその状況を、特定の理論上の視点から捉え、アセスメントし予め用意された方法や技術を、一連の過程の中で駆使し、解決というゴールに到達するための方法」という用語の理解ができる（※ソーシャルワーク理論の中で、研究者によってモデル、パースペクティブ、アプローチ、理論の用語に統一性がなく、危機介入アプローチを危機介入理論、ストレングスモデルをストレングス理論と表記されていることもあり、用語の意味を理解した上で、これらを意識的に使い分けられていることを理解するということである）。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「治療モデル」「生活モデル」「ストレングスモデル」の実践モデルについて理解し、指導を受けながら3つのモデルで対象を見ることができる。</li> </ul>					
<p>社会福祉においてパラダイム転換が起きた歴史を理解した上で、指導を受けながら3つの実践モデル（①治療モデル、②生活モデル、③ストレングスモデル）を活用し、対象を見ることができる。</p> <p>※①治療モデルは医学モデルや治療モデルとも呼ばれる。主に起こっている問題や課題、疾病や障害に焦点化をする。キーワードは直接的因果関係、問題の分類、エビデンス、客観性・科学性、実証主義である。②生活モデルはエコシステムモデルとも呼ばれる。キーワードは人と環境の交互作用、関係性、生活ストレスと対処、適応、コンピテンス。人と環境の交互作用がこのモデルの最も重要な焦点となる。③ストレングスモデルは社会構成主義（人は知識によって世界を構成する）に基づいており、キーワードは主体としてのクライアント、意味の付与、ナラティブ重視、主観性、実存性、ポストモダニズム。</p>					

※自己評価・他者評価・合意評価の実施は年1回と限らず、中間評価を行ってもかまいません。その際はシートをコピーし、活用してください。

所 属： \_\_\_\_\_

評価者： \_\_\_\_\_

一般社団法人 北海道医療ソーシャルワーカー協会

# 医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル 評価表／解釈・行動目標

ラダーⅡ：	ソーシャルワーク実践が一人で確実にできるレベル
目 標：	自律心を持ってキャリア形成できる

評価（A：非常にできている・B：できている・C：ふつう・D：努力を要する、E：非常に努力を有するの5段階評価）

＜評価表／解釈・行動目標＞		ラダー評 価開始日	自己 評価	他者(パイ ザー)評価	合意 評価	合意 評価日
---------------	--	--------------	----------	----------------	----------	-----------

## (1) 実践

### ①アセスメント

<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な面接技術を用いて、ボランティアなクライアントとラポール形成しながら、アセスメントすることができる。</li> </ul>					
<p>バイステックの7原則（受容、非審判的態度、個別化、統制された情緒的関与、意図的な感情表出、自己決定、秘密保持）や傾聴、共感といった面接技術を用いて、自ら問題意識を持って相談に訪れるクライアントと、信頼関係を築きながら（トラッキング、社会的雑談等、話しやすい空間作りの形成）、的確にアセスメントすることができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>収集した情報によるアセスメント結果をスーパーバイザーや同僚に説明ができる。</li> </ul>					
<p>面接で収集した疾患、ADL、経済状況、家族状況、心理・社会的状況によるアセスメントを、クライアント、スーパーバイザーや同僚などへ説明することができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>収集した情報を他職種と共有できる。</li> </ul>					
<p>面接などで収集した疾患、ADL、経済情報、家族情報、心理・社会的情報によるアセスメント内容を、自ら他職種（医師、看護師、リハビリ、栄養士等）へ的確に伝え、他職種チームで共有することができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>アセスメントに基づき、課題を改善するための社会資源を結びつけることができる。</li> </ul>					
<p>面接などでアセスメントした身体的・心理的・社会的側面（・スピリチュアルな側面）に関する情報をもとに、課題を解決するための必要な社会資源情報（社会福祉・社会保障制度や医療機関・施設等の情報）を把握し、結びつけることができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントの多様な情報から、介入の緊急性を判断することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントが抱える問題について、面接技術を駆使してアセスメントしていくことができる。</li> <li>クライアントへの支援に関する介入の緊急度を判断し、それらを説明することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>適切なソーシャルワーク記録（アセスメント）が書ける。</li> </ul>					
<p>アセスメント内容を的確に記録することができる。 ※なぜその情報を取るのか、そして記録を取る意義について理解し他者に説明ができる。（記録を書く上で、構成する要素のエビデンスを把握した上で記録をする。構成要素として、「クライアントの特徴」、「支援開始のきっかけとその理由」、「現在および過去のクライアントとその状況に関する記述」、「資源と障害」、「アセスメント」、「支援に影響を及ぼす決定」、「支援の目的」、「支援の計画」、「支援の特徴」、「中間報告の記録」、「支援の再検討」、「支援終了のための方法と理由」、「支援活動と結果の要約」、「フォローアップ（追跡調査）」があげられる。）</p>					

### ②ニーズの明確化

<ul style="list-style-type: none"> <li>アセスメントをした情報を元に自ら個々のニーズを明らかにできる。</li> </ul>					
<p>面接などでアセスメントした身体的・心理的・社会的側面（・スピリチュアルな側面）に関する情報をもとに、指導を受けずにニーズを明らかにし、それを言語化することができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>また、ニーズを明確化した後の支援計画～介入時に必要とされる、社会保障制度などの（フォーマル、インフォーマルのものも含む）社会資源を理解することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>面接技術、理論を用い意図的にニーズ把握を行うことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>表情や、声のトーンや話すスピードの配慮、聴く姿勢（ミラーリング）などを意識して行うことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>指導を受けずに、言語的コミュニケーション（言葉）と非言語的コミュニケーション（表情や仕草、声）について理解し、また、開かれた質問と閉ざされた質問を使い分けることができる（クライアントの理解力に合わせて意図的に閉ざされた質問を使う、クライアントの思いを引き出す時に効果的に開かれた質問をすることができる）。</li> <li>また様々な理論を、意図的に面接の中で活用し、ニーズを明確化することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズを他職種へ伝え、共有することができる。</li> </ul>					
<p>アセスメントした内容から明確になったニーズを、自ら他職種（医師や看護師、リハビリ等）へ的確に伝え、チーム内で共有していくことができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>適切なソーシャルワーク記録（ニーズ）が書ける。</li> </ul>					
<p>明確となったニーズについて、主観を入れず的確に（客観的に）記録することができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントの権利擁護の視点で支援できる。</li> </ul>					
<p>ソーシャルワーク実践を行う中でクライアントの権利について代弁する必要性がある際に、どのような視点を持って支援すべきか理解することができる。</p>					

### ③支援計画

<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズに即した社会資源を抽出し、支援計画を自ら立案できる。</li> </ul>					
<p>面接技術・理論を用いて、アセスメントした内容から明確化したニーズに即した社会資源（フォーマル、インフォーマル資源）情報を抽出して、自らプランニングすることができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>治療計画と照らし合わせて、支援計画の妥当性を判断できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントのニーズに基づいた支援計画と治療計画の内容が、妥当か否か判断することができる。</li> <li>仮に相違がある場合は、クライアントへ支援計画を修正していく部分を、エビデンスを持って説明し、理解促進を図ることができる（ICやカンファレンス、面接などを通じて実施できる）。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>支援計画を他職種と共有することができる。</li> </ul>					
<p>クライアントのニーズに基づいて策定した支援計画の内容を、自ら他職種（医師や看護師、リハビリ等）へ理解促進を図り、チーム内で共有することができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>適切なソーシャルワーク記録（支援計画）が書ける。</li> </ul>					
<p>クライアントのニーズに沿った支援計画を、短期目標や長期目標も含め、主観を入れず的確に記録することができる。</p>					

④ 介入

<ul style="list-style-type: none"> <li>・適切かつ主体的に支援計画に添った介入ができる。</li> </ul>					
<p>クライアントの置かれている環境の変化によっては、必ずしも支援計画通りに介入ができない場合もでてくる。初任期の頃は、クライアントに振り回されることも多々あるが、意向を汲み取りながらも支援計画に添って、ソーシャルワーク支援を行うことができる（軌道修正を図りながら、介入することができる）。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・適切に面接技術を活用できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接技術を確実に習得し、クライアントの個性を尊重（自己決定の尊重）し、介入をすることができる。</li> <li>・バイステックの7原則（受容、非審判的態度、個別化、統制された情緒的関与、意図的な感情表出、自己決定、秘密保持）を体得し、アプローチや理論を活用した面接を行うことができる。</li> <li>・マイクロカウンセリング技法を理解し、面接で活用することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・適切に他職種・他機関との連携ができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・療養中の心理社会的問題の解決や、転院調整・在宅復帰支援をする際、必要に応じて多職種や他機関と、適切に連携を図ることができる（他職種・他機関とのネットワークができていく）。</li> <li>・また、連携する中で必要に応じてイニシアティブをとることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・適切なソーシャルワーク記録（介入）が書ける。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・介入した内容について、客観的事実に基づいた記録を的確に書くことができる。</li> <li>・また、介入時のソーシャルワーカーの判断等は分けて記入をすることができる。</li> <li>・記入の際の留意点として、「記録は主語をはっきりと書く」、「クライアントの印象的な言葉、注意をひく言動は、逐語で記載しておく」、「印象を書く場合には、その根拠となる事実を書く」、「ソーシャルワーカーの印象と事実は分けて書く」、「印象的な言葉」や「自己流用語」は避ける。自分にはわからないような略語の使用」を避けるなど注意しながら書くことができる。</li> <li>・ソーシャルアクションの必要性に気づき、上司へ相談することができる。</li> </ul>					
<p>日々の実践の中から、ソーシャルアクションへ繋げていく必要があることについて、自ら気づくことができ、その内容について言語化し、上司へ相談することができる。</p>					

⑤ 評価

<ul style="list-style-type: none"> <li>・スーパーバイザーに支援の経過、結果を端的に報告できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・クライアントへの介入の経過（面接内容、ソーシャルワーカーの判断、今後の方針）や結果について、評価した内容を的確にスーパーバイザーへ報告することができる。</li> <li>・その評価内容を踏まえ、再アセスメントをし、プランニング、介入を自ら行っていくことができる。</li> <li>・自らソーシャルワーク介入経過、結果についての疑問や曖昧な点を明確化できる。</li> </ul>					
<p>スーパーバイザーからの指導なく、介入経過（面接内容、ソーシャルワーカーの判断、今後の方針）や結果を振り返る中で、疑問に思う部分や面接で曖昧になっていた部分を、自ら明確（上司や他職種、他機関に確認したり、自己研鑽に励むなど）にしていくことができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自らソーシャルワーク介入の妥当性を評価できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自らのソーシャルワーク介入の方法（面接内容、ソーシャルワーカーとしての判断、今後の方針）について、妥当なものであったか否かの評価をすることができる。</li> <li>・また、これら一連の流れを行っていく習慣（振り返り）を身につけることができている。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・適切なソーシャルワーク記録（評価）が書ける。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・指導を受けることなく、ソーシャルワーク介入の評価内容を、的確に記録することができる。</li> <li>・また、これらアセスメント、プランニング、介入、評価の内容を分けて、要約された記録を書くことができる。</li> </ul>					

(2) 教育

<ul style="list-style-type: none"> <li>・自ら研修計画を立て、能力向上のため、研修会等に参加ができる（自己研鑽に励むことができる）。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ラダーのレベルを理解した上で、自己の専門性向上のため年間の研修計画を立案し、その内容に沿って自主的に研修に参加することができる。</li> <li>・自身に足りないと感じる項目を中心に研修計画を立案することができる。</li> <li>・自らの実践を新人や学生に伝えられる。</li> </ul>					
<p>(1) における実践内容について、入職1年目のソーシャルワーカーや実習生（学生）へ伝えていくことができる。※スーパービジョンを実施するうえで、経験年数による制限はない。1年目のソーシャルワーカーが学生を、2年目のソーシャルワーカーが新人をスーパービジョンを実施することが可能である。自分の力量の範囲内で実施し、不足している部分は「そのうえの上司」や「支部」「外部のスーパーバイザー」から支持・管理・教育を受ける。スーパーバイザーになることが、自身をさらに成長させることを理解できる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・理解に基づいた自らのキャリアの確認と、年次の目標・計画策定や評価ができる。</li> <li>・自己のラダーのレベルに合わせた年度目標を策定し、その目標に沿った取り組み（研修への参加等）を行っていくことができる。</li> <li>・年度末に自己評価、他者評価、合意評価を実施、年度の振り返りを行い、次年度の目標へと繋げていくことができる。</li> </ul>					

(3) 研究

<ul style="list-style-type: none"> <li>・自らの実践の業務分析を行うことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自らの実践の業務分析を行う意義を理解し説明することができる。</li> <li>・自らの実践を振り返り、疑問に思うこと、改善が必要である内容を明らかにするため、これらの内容を書き出し整理していくことができる。また、これらを客観的に振り返り、説明することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自らの実践から問題意識をもち、説明することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・日々のソーシャルワーク実践をそのままやり過ごすのではなく、実践の中での疑問点を問題意識として持ち、説明することができる。</li> <li>・「日々の仕事をしている中で、疑問に思っていること、こんなことが分かたらより良くなるのではないか」という点を探求することができる。</li> <li>・ソーシャルワーカーには個々のケースにおけるマイクロ実践の集積（問題意識を持って集積したもの）から、メゾ・マクロ実践（ソーシャルアクション）へと繋げる能力が求められる。日々のマイクロ実践の記録を残し、傾向分析することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・先行研究レビューができる。</li> </ul>					
<p>研究テーマに関して、①これまでに関心領域でどんな議論があったか、②同じようなりサーチが行われていないか、③期待する結果がすでに実証されていないか、④結果の解釈に関係する成果はないか、など先行研究レビューを行うことができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・主体的に学会等に参加し、そこでの知見を自らの実践に活用・応用することができる。</li> </ul>					
<p>専門職能団体の学会には自己研鑽のために毎回参加をし、基調講演やシンポジウム、実践・研究報告から得られた知見について、以降の実践に活かしていくことができる（得た知識を、実践の中で深化させていくことができる）。</p>					

<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究には満たすべき基準や守るべき手続きがあることを理解できる。</li> </ul>					
<p>研究とは、一つの問題意識のもとに、明確に設定された一つの課題を解決するために、計画的・系統的に情報を収集し、それを適切な認知的枠組み（理論あるいは仮説）のもとに分析解釈し、さらにその成果を第三者がアクセスできるような形にまとめて社会に公表するという一連の知的活動のことである。研究のプロセスとして、テーマを選ぶ→テーマに関連した先行研究を選ぶ→リサーチクエストと手法を考える→調査仮説を立てる→分析方法を決める→サンプリングを行い調査を実行する→データを分析する→結果をまとめるという一連の流れを理解し、説明することができる。</p>					

(4) 管理

<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身の支援の質を向上させる意識を持ち、積極的にスーパービジョンを受けることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ソーシャルワークの支援の質向上のため、自己研鑽に励み、スーパーバイザーから積極的に指導を受ける姿勢を持つことができる。</li> <li>・適切な支援を提供できないと、クライアントが不利益を被ることに繋がる。日頃から、自身の支援に満足せず、常に向上する姿勢を維持することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織内のライン、マトリクスを知り、適切に報告・連絡・相談ができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・部署の理解：ソーシャルワーカーが組織内でどのような役割を担っているのか、その中で他職種とどのように連携しているのかを理解することができる。</li> <li>・また、組織図上、ソーシャルワーカーがどのような位置づけなのか、パワーバランスはどのようになっているのかを把握し、その中で適宜報告・連絡・相談することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己の体調管理を行いつつ、それに応じて自らの力量に合わせ積極性を持ち業務に臨むことができる。</li> </ul>					
<p>自身で業務量をセーブしたり（必要以上のことはしないなど）、困難ケースへ立ち向かわず、ネガティブになったりするのではなく、常に積極性を持って業務に臨むことができる（自己の体調管理に努めながら、自らの力量を理解し実践力向上のため、困難ケースと対峙していく積極性を持ち合わせている）。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・意欲を持って、倫理綱領と自らの実践を照らし合わせ、支援の質を向上させることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療ソーシャルワーカーの倫理綱領を理解し、日々の実践で判断に迷ったとき、医療ソーシャルワーカーの倫理綱領を調べる習慣を身につけることができる。</li> <li>・また、実践の振り返りをする際、医療ソーシャルワーカーの倫理綱領に照らし合わせ、自らの実践が価値・倫理に沿ったものなのかを検証することができる。</li> <li>・よりよい支援を提供していこうとする向上心を持つことができている。</li> </ul>					

(5) 理論

<ul style="list-style-type: none"> <li>・人と環境の相互作用に関する理論としての「システム理論」を研修や自己研鑽により理解し、それらを活用して、アセスメントすることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ソーシャルワークの焦点は個人か社会かではなく、人と環境の両者の関係をとらえる理論の枠組みとして「システム理論」が提唱された。治療モデルのように原因に対して結果があると直線的に考えるのではなく、個人と環境を円環的にとらえる視点を提供していくものであることを自己研鑽により理解し、それらを活用してアセスメントすることができる。</li> <li>・システム理論に基づく家族療法も併せて理解（一人の変化が家族全体の変化を起こし、家族全体の変化が一人の変化をもたらす）した上で、アセスメントをすることができる。※ここでは生活モデル、エコロジカルパースペクティブ（生態学的視座）併せて理解しておくことよい。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・エコロジカルパースペクティブとストレングスパースペクティブというメタ理論を研修や自己研鑽により理解し、それらを活用して、アセスメントすることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>・人と環境の交互作用に焦点を当てたエコロジカルパースペクティブに基づき、生活モデルからエコロジカルアプローチへとつながっている。そして現在のジェネラリストソーシャルワークの基礎理論の1つとして引き継がれてきたことを自己研鑽により理解し、それらを活用してアセスメントすることができる。</li> <li>・エコロジカルパースペクティブは人と環境の交互作用の中で生じる生活問題から、課題を抱えるクライアントを認識しようとする視座をいう。人の環境への適応能力を高めること、環境の人に対する応答可能性を高めることが重要であると自己研鑽により理解し、それらを活用してアセスメントすることができる。</li> <li>・ストレングスパースペクティブは問題に焦点化するのではなく（問題志向）、可能性に目を向けていくものであり（解決志向）、当事者にとって何が重要なのかを確認していく。人は元に戻ろうとする力、課題を解決する力、成長する力があることが前提として意識しておかなければならない。アセスメントに関しても、環境（資源・社会関係・機会）のストレングス、個人（願望・能力・自信）のストレングスを踏まえて行うことを理解し説明することができる。</li> </ul>					

\*自己評価・他者評価・合意評価の実施は年1回と限らず、中間評価を行ってもかまいません。その際はシートをコピーし、活用してください。

所 属： \_\_\_\_\_

評価者： \_\_\_\_\_

一般社団法人 北海道医療ソーシャルワーカー協会

医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル 評価表／解釈・行動目標

ラダーⅢ：	ソーシャルワーク実践が確実にでき、部署内でリーダーシップを発揮して学生や新人への指導的役割が果たせるレベル
目 標：	所属機関、職能、地域において、ソーシャルワーカーがオールマイティな存在として示すことができる

評価 (A：非常にできている・B：できている・C：ふつう・D：努力を要する、E：非常に努力を有するの5段階評価)

<評価表／解釈・行動目標>		ラダー評 価開始日	自己 評価	他者(バイ ザー)評価	合意 評価	合意 評価日
---------------	--	--------------	----------	----------------	----------	-----------

(1) 実践

①アセスメント

<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な面接技術を用いて、ノンボランティアなクライアントとラポール形成しながら、アセスメントすることができる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>バイステックの7原則(受容、非審判的態度、個別化、統制された情緒的関与、意図的な感情表出、自己決定、秘密保持)やマイクロカウンセリング技法を用いて、問題意識を持たずに(医師などの指示を受けて)ソーシャルワーカーのもとを訪れたクライアントへ、信頼関係を構築(トラッキング、社交的雑談等、話しやすい空間作りの形成)しつつ、的確にアセスメントすることができる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントとアセスメントを共有できる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>面接技術を駆使し、クライアントが抱えるニーズを把握しアセスメントした内容を、クライアントへ的確に伝え、課題等を共有していくことができる。</li> <li>アセスメントはクライアントとの協働作業であることを理解し説明することができる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントの多様な情報から、介入の緊急性を判断する必要性を理解し、学生や新人へ指導できる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントが抱える問題について、面接技術を駆使してアセスメントし、それらを学生や新人へ指導することができる。</li> <li>クライアントへの支援に関する介入の緊急度の判断について、学生や新人へ指導することができる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域アセスメントの必要性を理解したうえで、社会資源を適切に活用できる。</li> </ul>						
<p>地域アセスメントを実施する必要性について理解し、課題を解決するために必要な社会資源(社会福祉・社会保障制度や医療機関・施設等の情報)を把握し、ケースに応じて適切に活用することができる。</p>						

②ニーズの明確化

<ul style="list-style-type: none"> <li>多様なニーズの把握と優先順位の判断ができる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>面接技術や様々なソーシャルワーク理論を用いて、クライアントが抱える多様なニーズを、的確に抽出し、優先順位を判断することができる。</li> <li>また、ニーズを明確化した後の支援計画～介入時に必要とされる、社会保障制度などの(フォーマル、インフォーマルのものも含む)社会資源を理解し、活用することができる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>主観的ニーズと客観的ニーズを明らかにできる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントが訴える主観的ニーズや、心身状況や家族状況からみえる客観的なニーズがあることが理解し説明することができる。</li> <li>これら利用者が必要と感じているニーズ(フェルトニーズ)と、援助者により判断されるニーズ(ノーマティブニーズ)を理解し、本人が語らないところに本当のニーズがあったり、本人が気づかないところに別のニーズが隠れていることがあるため、ソーシャルワーカーとして専門的なアセスメントにより明確化することができる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>権利擁護の必要性を学生や新人に指導できる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>代弁的(アドボケート)機能の意義を理解し、それらを学生や新人へ説明することができる。</li> <li>クライアントの自己決定を実現していくことを可能な限り優先し、その調整を行う際に、ソーシャルワーカーは援助チームの中で、必要であればイニシアティブを取って、その思いを代弁していくことができる。</li> <li>ただ思いを伝えるのではなく、客観的ニーズを明確にしソーシャルワーカーとして権利擁護の必要性を、学生や新人へ伝えていくことができる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>権利擁護の視点でニーズを説明できる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントの自己決定を可能な限り優先し、その調整を行っていく際、ソーシャルワーカーは、援助チームの中で、必要であればイニシアティブを取って、そのニーズをわかりやすく伝えていくことができる。</li> <li>また、ニーズを説明するときに、ソーシャルワーカーとしての見解も伝えることができる。</li> </ul>						

③支援計画

<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズの優先度を判断して、イニシアティブをとって他職種・他機関と連携して適切な支援計画を立案できる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>援助期間(病院や施設の在院・在所期間により異なる)、優先順位、クライアントの力量を踏まえ、機関内の多職種(医師や看護師、リハビリ)、他機関(医療・福祉機関、ケアマネジャーやその他在宅サービス系スタッフ)とカンファレンス等行いながら、協働で支援計画を策定することができる。</li> <li>また、その中でイニシアティブをとることができる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>評価を元に適切に支援の再計画を行うことができる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントのニーズに沿って策定した支援計画と治療計画に相違があった場合、その内容を再考案し、適切な支援再計画を作成することができる。</li> <li>また、支援計画に沿って介入した後、その内容を評価したうえで、新たな支援計画をクライアントと共に策定し、実践に移すことができる。</li> </ul>						

④介入

<ul style="list-style-type: none"> <li>多様なニーズを解決するため、ソーシャルワーカーの判断に基づいて優先度を決め、他職種・他機関と連携し、支援計画に沿って介入できる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントに多様なニーズがある場合、ニーズの優先順位に沿った支援計画を作成し、必要に応じて他職種・他機関と協働して介入することができる(他職種・他機関とのネットワーキングができおり、且つそれを実践へ活用できている)。</li> <li>その中で専門的な知見を過不足なく伝えることができ、且つイニシアティブをとることができる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>自らの介入を学生や新人に指導できる。</li> </ul>						
<ul style="list-style-type: none"> <li>介入したエビデンス(介入した意図を踏まえて)を、学生や新人へ伝え、指導することができる。</li> <li>同時にスーパービジョン(支持・管理・教育・評価)の内容についても理解し説明することができる。</li> </ul>						

<ul style="list-style-type: none"> <li>緊急対応時において、支援過程に分けた段階的支援ではなく、一体的な緊急介入を的確に行える。</li> <li>緊急に対応しなければならないケースに対しても、アセスメント→ニーズの明確化→プランニング→インターベンションへの的確かつ迅速に対応することができる。</li> <li>同様に、どこに相談していいかわからずに来院した（主訴が明確になっていない）イン・ボランタリーなクライアントに対して、面接を組み立て、的確に介入していくことができる。</li> <li>ソーシャルアクションの必要性を理解し、学生や新人に指導できる。</li> </ul>					
日々の実践の中から、所属組織や地域などへソーシャルアクションへ繋げていく必要性を理解したうえで、それらを適切に学生や新人へ指導することができる。					

⑤評価

<ul style="list-style-type: none"> <li>自らの実践を評価するだけでなく、学生や新人の実践の評価もできる。</li> </ul>					
自らのソーシャルワーク介入の方法（面接の進め方、ソーシャルワーカーとして行った判断、実践の根拠）について、妥当なものであった否か評価ができるだけでなく、学生や新人の実践も客観的に評価をすることができる（スーパービジョンを行うことができる）。					
<ul style="list-style-type: none"> <li>他職種と協力して支援の妥当性の評価をすることができる。</li> <li>クライアントへ介入経過や結果について、ソーシャルワーカーだけでなく、多職種（看護師やリハビリなど）と共に介入の妥当性について評価をし、再アセスメント→介入していくことができる。</li> <li>多職種の専門性について理解できる。それぞれの価値観を基に仕事をしているため、当然職種間でコンフリクトが生じる。クライアントへのサービスに影響しないよう、お互いの専門性を尊重しながら、クライアントを第一に考えていける関係性を作り上げていることができる。</li> </ul>					

(2) 教育

<ul style="list-style-type: none"> <li>学生や新人に対し、スーパーバイザーとして教育的・支持的機能を発揮できる。</li> <li>学生や新人に対し、教育・支持的スーパービジョンを実施することができる。</li> <li>スーパーバイザーは日々行われている実践の中で、スーパーバイザーの支持・(管理)・教育を担う。スーパーバイザーはソーシャルワーカーの成長過程について理解し、スーパーバイザーへそれらを伝えていくことができる（年齢、経験年数、転職：異動、同僚との出会い、結婚、自身がスーパーバイザーになる、「考える」ことができるようになった時、変化・成長する）。</li> <li>また、スーパービジョン実施後、自身がスーパーバイザーに対して実施した、支持・教育がどのようなものであったのか、振り返りを行うことができる。スーパービジョンはスーパーバイザーとスーパーバイザーの協働作業であるということを理解することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>中心的に実習指導をすることができる。</li> <li>スーパービジョン研修会、実習指導者研修会等には積極的に参加し、実習指導者としての力量を向上させていくことができる。</li> <li>プログラミングワークシートを理解し、実習生のコンピテンシーを把握したうえで、実習内容を提供していくことができる。</li> <li>OSCE について理解し説明ができる。</li> <li>部署内の研修立案ができる。</li> <li>所属部署内の年度研修計画を立案することができる。</li> <li>実践、教育、研究、管理、理論をバランス良く、盛り込んだ内容にしていくことができる。また、タイムリーな話題（診療報酬・介護報酬改定、地域医療構想等）の研修も入れていくことができる。※そのためには、世の中の動きについて常にアンテナを張り巡らせておく必要がある。その時の政府によって、診療報酬や介護報酬への考えも大きく変容し、さらに世の中の経済状況によっては、福祉の動向に大きく影響を及ぼす。一社会人として、新聞やTV、インターネット等媒体を使い、社会情勢を把握していく習慣を身につけていく。</li> <li>所属機関内で講師をすることができる。</li> </ul>					
所属機関内で様々な研修の講師を担うことができる。アセスメント～プランニング～介入～評価に関する講義（ラダーのレベルに合わせて講義ができる）、医学知識に関する講義、医療・福祉の諸制度に関する講義、スーパービジョンに関する講義等。					
<ul style="list-style-type: none"> <li>自発的にキャリアラダーの年次目標・計画策定や評価をし、活用することができる。</li> </ul>					
キャリアラダーの定義や目標・すべての項目を熟知したうえで、年次目標・計画策定を評価し、「次のステップに上がるには、自分は何をすべきか」を見据えた取り組みを自発的に行うことができる。					

(3) 研究

<ul style="list-style-type: none"> <li>問題意識を自己関心のみで終わらせず、先行研究のレビュー等により具体化し、研究的関心へと発展させることができる。</li> <li>日々の実践の中から生まれる、研究のタネ→気づきを蓄積する作業ができていく。</li> <li>問題意識をその場で終わらせるのではなく、まずは思いつくままに文章を書き（言語化作業）、その中から研究テーマを絞っていくのであるが、これら研究テーマに関する問題意識や背景理解として、テーマに関して自らの経験や理解がどの程度あるのか振り返り説明することができる。</li> <li>また研究テーマに関して、①これまでに関心領域でどんな議論があったか、②同じようリサーチが行われていないか、③期待する結果がすでに実証されていないか、④結果の解釈に関係する成果はないか、など先行研究レビューを行い、研究的関心へと繋げていくことができる。※これらテーマに関する自らの経験や、先行研究でわかっていること・わかっていないことの精査から、自らの問題意識とテーマが浮かび上がってくる。</li> <li>研究課題等を明らかにするために、多様なデータ収集方法や分析手法があることを理解できる。</li> <li>どの問題の、どういう側面について、どのような視点から、何のために明確にしていくのかを、その段階で調査のための具体的な問いを立てることがリサーチクエストであり、そのリサーチの目的、対象によって選択：量的調査、質的調査、量・質のミックスについて理解し説明することができる。</li> <li>量的研究は数量的なデータを扱って統計的な分析を行うことで、実態把握、相関関係の把握、因果関係の把握などを行い、主に仮説の検証を目的とすることを理解できる。質的調査の分析方法としてGTA、グループ・インタビュー、アクション・リサーチ、事例研究、ライフ・ヒストリー研究、エスノグラフィ、ライフ・ストーリー研究、現象学的アプローチがあげられる。これらの手法があることを理解することができる。</li> </ul>					
--	--	--	--	--	--

(4) 管理

<ul style="list-style-type: none"> <li>部署内のスーパーバイザーとしての自覚を持ち、管理的機能を中心に発揮し後輩や学生を育てられる。</li> <li>ラダーⅢレベルに達すると、自らが後輩の見本となるよう行動することができる。スーパーバイザーとして支持・管理・教育を意識しながらスーパービジョンを行い、日々のソーシャルワーク実践を展開することができる。 ※特に、「何をしたか」、「何をしようとしているのか」という管理的機能を中心に、指導者としてスーパービジョンを行う力量を身につけていく。その内容として、①職務・職責・役割・機能を確認する、②業務・援助行動の計画性を確認する、③専門性に関する理論・情報・技術・価値の活用を確認する、④業務・援助の効果予測を確認する、が挙げられる。</li> </ul>					
--	--	--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>部署内のプロジェクトや委員会に参加し、ソーシャルワーク専門職としての見解を述べられる（発言、意見ができる）。</li> <li>業務確立や部署内の業務改善に関する取り組みを含めた、「開発」業務に自ら積極的に参加し策定していくことができる。例えば、日々の実践での疑問点や、機関内での対応の限界に対して、ソーシャルワーク専門職としての見解を伝えることができ、且つ解決に向けた新たな取り組みなどについてプランニングし、上申したり、会議で提案することができる。</li> <li>ソーシャルワークの機能として、調整・開発・代弁・教育がある。その中の一つとして、開発的機能があり、①新しい制度、サービスなどを創生・拡充する開発的機能、②資源システムも再構築としての開発的機能、③新しいネットワークを作る開発的機能、④開発的機能と「社会福祉の先駆性」があることを理解できる。そして、ソーシャルアクションへと繋がっていくことも十分理解し説明することができる。</li> <li>ソーシャルワーカーは常に業務を点検し評価を行い、業務改善を推進しなければならない。業務改善を推進する部分は、「業務開発」につながる部分であり、ソーシャルワーカーにとっての倫理責任であるため、実践しなければならない。ソーシャルワーカーが業務開発を行った結果、クライアントをより適切に援助できる、クライアントの自立した生活が実現するなど、クライアントの利益が保証されることを理解することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>カンファレンスを招集、調整、運営管理ができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>個々のケースについては、必要に応じてカンファレンス（退院・退前カンファレンス等）を提案し、院内外の専門職を含め調整することができる。</li> <li>組織運営に関して機関内で必要に応じて各専門職（管理職クラス）を招集し、カンファレンスを開催、運営管理ができる。</li> <li>各種カンファレンスに、ソーシャルワーカーが参加する意義を理解し、イニシアティブをとることができる（カンファレンスの内容によって、ソーシャルワーカーの立ち位置も変化するため、専門性を失うことなく、臨機応変に対応する力を身につける）。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>診療・介護報酬について常に最新動向を把握し、それらを遵守した実践・業務ができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>診療・介護報酬を理解したうえで、日々のソーシャルワーク実践に臨むことができる。</li> <li>また、診療・介護報酬改定の動向について、常に意識することができる。※診療・介護報酬改定において、早期段階から、様々なネットワークを駆使して、その動向を把握し、新設の加算等の情報収集に努める。</li> <li>そのうえで、機関内でどのように対応していくか等、上司や同僚・関係職種へ情報提供や今後の方針等提案をしていくことができる。また、そのイニシアティブを取ることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>倫理綱領を常に意識し、自らの実践とその根拠を説明することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>ソーシャルワーカーの倫理綱領の内容について理解した上で、実践の中で、常に意識して取り組むことができる。</li> <li>実践報告をする時には、自らの実践のエビデンスを、倫理綱領に沿って説明することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域活動に参加しソーシャルワーク専門職としての見解を述べられる（発言できる）。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域等で開かれている会議（ケア連等）、社会福祉協議会やボランティア団体、介護予防センター・地域包括支援センターなど地域活動へ参加している。その中で、傍観者になるのではなく、ソーシャルワーカーとしての見解を発信していくことができる。</li> <li>また、機関内において、クライアントの利益のため、ソーシャルワーカーはマイクロ実践をメゾ実践、マクロ実践へ展開できるよう、日々働きかけを実施している。</li> <li>そして内容によって「地域へ声をあげていかなければならないもの」、「制度等が絡み、区や市レベルへ働きかけをしていかなければならないもの」であると判断される場合、必要に応じて、その問題について社会（地域）へ「提起」していくことができる。</li> </ul>					

(5) 理論

<ul style="list-style-type: none"> <li>ケースの振り返りを行う中で、支援プロセス全体やアセスメント、介入において、実践と理論（実践理論及びアプローチ等）を結び付けて考えることができる。</li> <li>自己の実践の振り返り・言語化をしていく作業の中で、ただ単に「ここが良くなかった、こうすれば良かった、次はここを気をつけよう」と経験などから省察するだけでなく、活用したアプローチ・理論は適切であったのか、他のアプローチや理論を活用した場合はどうだったのか等、検証をしていくことができる。</li> <li>実践と理論の循環について理解し、日々の実践の中で常に理論と結び付けていくことを意識化し、それらを説明することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>エコロジカルパースペクティブ、ストレングスパースペクティブを十分理解し、それらを意図的に活用し、アセスメントすることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>エコロジカルパースペクティブ（人と環境の交互作用に介入する）、ストレングスパースペクティブ（問題志向ではなく解決志向、個人と環境のストレングス）の概要を熟知し、ケースに応じて、意図的にこれらモデルやアプローチを活用し、アセスメント（課題認識）を実施できる。</li> <li>心理社会的アプローチ、機能的アプローチ、問題解決アプローチ、課題中心アプローチ、危機介入アプローチ、エンパワメントアプローチ、ナラティブアプローチ等のそれぞれのアプローチの特徴や強み、限界等を理解する。</li> </ul>					
<p>養成教育との関連性から、主に7つのアプローチの特徴を理解したうえで、実践で活用できるようになる。治療モデルと親和性の高いアプローチとして診断主義および診断主義の発展形である「心理社会的アプローチ」、「機能（主義）的アプローチ」、問題小さく切り分け、小さな問題を解決することで少しずつ自信を得て、動機付け・能力を高めることで人を成長させる「問題解決アプローチ」を理解する。実存主義的アプローチとして、時間的な制限・焦点となる問題があることで、CLが望んでいる課題に対して介入をしていく「課題中心アプローチ」、人々の危機的状況に素早く介入し、崩れた情緒的バランスを回復させ、以前の状態にまで近づけるように問題解決を手助けする短期的な支援である「危機介入アプローチ」を理解する。ストレングスモデルと親和性の高いアプローチとして、当事者の認識や語りを重視しドミナントストーリーからオルタナティブストーリーを作り上げていく「ナラティブアプローチ」、ストレングスに注目して、個人・集団・組織・社会への影響力を高める「エンパワメントアプローチ」を理解する。ポストモダン、社会構成主義、反省的学問理論というワードについても理解する。また、これらのアプローチの限界についても理解しておかなければならない。</p>					

\*自己評価・他者評価・合意評価の実施は年1回と限らず、中間評価を行ってもかまいません。その際はシートをコピーし、活用してください。

所 属： \_\_\_\_\_

評価者： \_\_\_\_\_

一般社団法人 北海道医療ソーシャルワーカー協会

医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル 評価表／解釈・行動目標

ラダーⅣ：	ソーシャルワーク実践においてロールモデルとなり後輩を育成できるレベル
目 標：	模範的なモデルとして誰からも目標とされる

評価（A：非常にできている・B：できている・C：ふつう・D：努力を要する、E：非常に努力を有するの5段階評価）

<評価表／解釈・行動目標>		ラダー評 価開始日	自己 評価	他者(パイ ザー)評価	合意 評価	合意 評価日
---------------	--	--------------	----------	----------------	----------	-----------

(1) 実践

①アセスメント

<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントと社会資源を含めた環境の交互作用を含めて一体的に捉え、アセスメントすることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントと環境を個別に捉えていくのではなく、クライアントが置かれている環境をふまえ、身体的・精神的・社会的な側面から、両者の交互作用も含めて一体的にアセスメントすることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>複雑なケースにおいてスキルを用いてクライアントの志向性をアセスメントすることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>多問題家族のケース等、問題が複雑に絡み合ったケースを、様々なソーシャルワーク技術（モデル、アプローチや理論等）を用いて、クライアントが持つ志向性（すべての意識は常にある何ものかについての意識であるという、意識の特性）まで捉えアセスメントすることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>臨床実践を根拠立てて言語化し、他職種へ伝えることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>アセスメントした内容について、そのダイナミクスを根拠立てて言語化をし、映像化されたように分かりやすく他職種へ説明することができる（ソーシャルワーク専門用語をなるべく使用せず、相手へ分かりやすく伝えることができる）。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントの多様な情報から、介入の緊急性を判断する必要性を、他職種へ伝えることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントの多様な情報からアセスメントし、クライアントへの支援に関する介入の緊急度の判断について、他職種へ的確に伝えることができる。</li> </ul>					

②ニーズの明確化

<ul style="list-style-type: none"> <li>ひとつの面接などの場で、アセスメント情報を元にニーズ分析できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>ひとつの面接や電話相談の中で意図的に収集した情報を統合し、優先度の高いニーズをとらえ、クライアントとその内容について共有することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>明確化されたニーズについて、即座に分析し、プランニング・介入へと繋げていくことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>個々や世帯及び地域の複合的なニーズを明らかにできる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>多問題家族のケースを含めた、様々な問題が複雑に絡み合ったケース等複雑な状況を把握して、これらを取り巻く多様なニーズを、アセスメントした内容から即座に明らかにし説明することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域についても同様に行うことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>権利擁護の必要性を他職種・他機関へ説明できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>代弁的（アドボケート）機能の意義を理解し、他職種・他機関へ説明することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>ソーシャルワーカーとして権利擁護の必要性を、他職種・多職種へ伝えていくことができる。</li> </ul>					

③支援計画

<ul style="list-style-type: none"> <li>自らニーズを表出できないクライアントに対して、他職種・他機関と連携して適切な支援計画を立案できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>自らニーズを表出できないクライアント（様々な障害等により意思表出ができない方など）に対し、多様な面接技術を駆使し、ニーズを明確化し、そのうえで他職種・他機関と連携し、協働で支援計画を策定することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>また、これら関係職種を力を引き出すことができるよう、ソーシャルワーカーが働きかけをしていくことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩の支援計画立案および評価を元にした支援計画の指導を根拠を持って行うことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩が立案したソーシャルワーク支援計画や、支援計画を策定し実際に介入したのちに介入内容を評価したうえで、新たな支援計画をクライアントと共に策定したものに対し、ソーシャルワークの専門的（価値・倫理・知識・技術）視点からスーパービジョンを実施することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>また、理論・方法論・実践理論を用いて、これらのスーパービジョンを実施できる。</li> </ul>					

④介入

<ul style="list-style-type: none"> <li>クライアントが知覚できていないニーズについて、課題解決へ向けた介入ができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>アセスメントする中で、多角的なニーズが見出され、クライアントが知覚しているニーズについては、危機介入アプローチや課題中心アプローチ等を活用し課題解決に向けた介入をしていくことができるが、クライアントが知覚していないニーズについては、クライアントの意識化を図り、課題解決に向け、動機付けを高めていく作業が必要となる。ニーズを知覚できるよう、様々なアプローチや理論を駆使し、クライアントへ介入していくことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>多様なアプローチを用いてクライアントへ必要な介入ができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>各機関の特性、クライアントの状況に合わせて、様々なモデル、パースペクティブ、理論、アプローチ（ラダーⅢの理論）を用いて、介入することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>また、それらを組み合わせ、面接の中で活用していくことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>予測的、予防的な介入を行うための体制づくりとそれに基づいた早期介入ができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>援助の必要性があるクライアントへの介入のみならず、今後支援が必要となる可能性のある方へ、アウトリーチする等予防的介入を行うことができる。ハイリスクスクリーニングを実施し、組織内で定めた一定の基準を満たした方へ、目的を持ったソーシャルワーク介入を行うことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>予測的、予防的な介入を行うためのシステムを、機関内の関係職種と必要性を理解して貰い、協議のうえで確立することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>他職種との連携において、リーダーシップを発揮できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>他職種との連携・協働場面で、例えばカンファレンスにて、ソーシャルワーカーが、各職種の力を引き出すようアプローチし、コントロールできる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>また、カンファレンスによっては、その目的によりイニシアティブを取る職種が変わるため、内容に合わせ、スタンス（立ち位置）を自由自在に変えながら、ソーシャルワークの専門性を発揮していくことができる（意図的にスタンスや役割を変えて、介入していくことができる）。</li> </ul>					

・所属機関内外で他のソーシャルワーカーの介入に助言ができる。					
所属機関内外で他のソーシャルワーカーの介入（実践）について、そのエビデンスを十分に把握したうえで、できている点や改善が必要な点について、アドバイス（助言）をすることができる（スーパービジョン：支持・管理・教育・評価ではなく、あくまでも助言のレベルが良い）。					
・所属機関内でソーシャルアクションができる。					
日々の実践の中から、所属組織へ働きかけをしていかなければいけない内容について、自らソーシャルアクションを行うことができる。					

⑤評価

・ソーシャルワーク部門内の支援経過・結果を質的・量的に評価し、新たな課題を抽出し、取り組みに繋げることができる。					
ソーシャルワーク部門内の支援経過（アセスメントからニーズの明確化、プランニング、インターベンション）まで、そのプロセスや結果を、質的・量的に評価をすることができる。また、その中から課題を抽出し、新たな取り組みに繋げていくことができる（リ・アセスメント、リ・プランニングなどへと繋げていくことができる）。					
・他職種と支援の経過、結果を共有して、ソーシャルワーク介入の必要性を明らかにすることができる。					
ソーシャルワーク実践のプロセスとその結果について、他職種（医師や看護師、リハビリ等）と共有していくため、実践の根拠を伝えていけるだけのスキルが身についており（医学や制度等知識、他職種に関する知識や理解、ソーシャルワークスキル）、かつ他職種へ実践のダイナミクスを伝え、組織や地域を対象としたソーシャルワーク介入の必要性について、その根拠を明確にし、相手へ納得してもらうよう働きかけができる。					

(2) 教育

・キャリアラダーを基に所属機関内でスーパービジョン・コンサルテーションすることができる。					
ラダーⅢにおけるキャリアラダーの定義や目標・すべての項目を把握したうえで、個々の実践や組織運営において他専門職から意見等求められた場合、ソーシャルワーク専門職として、的確なスーパービジョン・コンサルテーションを実施することができる。					
・職能団体の研修会の講師をすることができる。					
専門職能団体が様々な研修の講師をすることができる。新人研修会での講義、アセスメント～プランニング～介入～評価に関する講義（ラダーのレベルに合わせて講義ができる）、医学知識に関する講義、医療・福祉の諸制度に関する講義、スーパービジョンに関する講義等。					

(3) 研究

・自らの問題意識を先行研究レビュー等で具体化し、社会的意義を有する研究的課題にまで発展させることができる。また、これを研究過程の中で必要に応じて更新していくことができる。					
・自らの問題意識を先行研究レビュー等で具体化、リサーチエスション（調査のための具体的な問い）を明確化し説明することができる。					
・また、研究的課題を明らかにし、日々仮説の検証をしていく中で、必要に応じて検証内容を更新していくことができる。 ※「社会的に意義のある研究」とは、ソーシャルワーク学界において、どのような社会的意義があるのかについて、自問自答し、ソーシャルワーク学界に貢献し、広く社会福祉に寄与するものである。					
・研究課題を明らかにするために必要なデータ収集方法及び分析手法を適切に選択し、実行していくことができる。					
・リサーチの目的や対象によって、ラダーⅢのデータ収集方法、分析手法を的確に選択・実施することができる。ある現象に対してどのような研究スタンスをとるのか、何を目的に研究（調査）したいのかによって研究方法が変わるため、必要に応じた手法を選択できる能力が身についている。					
・また、仮説の検証をしていく中で、必要に応じてデータ収集方法や分析手法を見直し・追加することができる。					
・研究成果をまとめ、学会及び誌上で報告するなど社会に対して公表することができる。					
研究成果を社会に対して公表することは、①専門職としてのアカウンタビリティ、②実践に役立つ知識の集積（アセスメント、介入戦略に有用）、③実践へのフィードバック（業務を見直したり、新たな業務開発をするため）する意味で重要なことであり、その意義を理解することができる。また、これらを「ソーシャルワーク研究誌」や学会（組織内、ソーシャルワーク分野、他領域など）で発表することができる。					

(4) 管理

・部署内でスーパービジョンを行い、管理的機能を発揮することができる。					
・部署内において、部下の実践を管理していくことができる。					
・スーパーバイザーの業務レベルを把握し、所属組織のクライアントの利益を図り、クライアントに対する責任を果たすよう促すことができる。					
・組織から委託された一定の責任を果たし、クライアントの利益を守り、スーパーバイザーの成長を促す管理的機能を理解し、またそれらを発揮できるようマネジメントすることができる。					
・部署の事業計画を作成、事業評価を行い、質を高めていくことができる。					
・部署の年度計画を策定するにとどまらず、計画通り運用されているのか都度評価をしていくことができる。					
・また、評価をしたうえで、事業計画について必要に応じて軌道修正をし、質を担保していくための働きかけを行うことができる。※たとえば月次の予算（稼働目標等）やその進捗状況について、同僚や関係するスタッフに対して「意識化」を図れるよう、「今が良い状況なのか、頑張らないといけない状況なのか」働きかけをすることができる。また、必要に応じて軌道修正をかけていくことができる。					
・積極的に地域活動に参画し、ソーシャルワーク専門職としての発言、意見を行い、所属組織を地域の資源として活用できるよう働きかけられる。					
・地域等で開かれている会議（ケア連等）、社会福祉協議会やボランティア団体、介護予防センター・地域包括支援センターなど地域活動へ積極的に参加している（求めに応じて、役員としても活動できている）。その中で、中心となって、ソーシャルワーク専門職としての意見を述べるができる。					
・所属機関の特長を十分に理解した上で、地域へ「所属機関を有効な社会資源として活用して貰えるよう」情報発信をしていくことができる。					
・そのためには、地域のニーズを十分に把握をしたうえで、地域活動への参加を通じて、様々な情報の中からアセスメントをし、地域のニーズを掴み、「いかにしてそのニーズに応えていけるか」を考え、実行に移すことができる。					
・自身やスタッフが定期的に研修に参加できるよう業務マネジメントを行うことができる。					
・自身やスタッフが研修へ「単発で参加する」だけでなく、必要な研修へ定期的に参加するための部署の年間計画を立案することができる。					
・キャリアラダーを十分に理解し、個々のレベルを把握し、それぞれに必要なとされる研修計画を立てることができる。					
・また、その研修計画に沿って、業務のマネジメントを行うことができる。					
・倫理綱領を熟知し、同僚の理解を促進させるための指導ができる。					
医療ソーシャルワーカーの倫理綱領の内容（価値・倫理）を指導できるレベルであり、実践のエビデンスについて、映像的に言語化して、それらを同僚に対し理解促進を図ることができる。					

(5) 理論

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 各々の所属機関や対象者の特性に合わせて単一及び複数の実践モデル・アプローチを組み合わせて意図的に用い、アセスメント・介入を行うことができる。</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 所属機関は急性期、回復期、療養型、緩和ケア、在宅、老健等施設系に分類される。例えば急性期であれば、危機介入アプローチや問題解決アプローチ・課題中心アプローチ、老健であれば問題解決アプローチやシステム理論という形で、所属機関の特性や対象に合ったアプローチを意図的に実践で活用することができる。</li> <li>• 複数のモデルやアプローチ、理論を臨機応変に組み合わせて、アセスメント及び介入を行うことができる。</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 自己及び他者のソーシャルワーク実践を理論的に振り返ることができる。</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 自らのソーシャルワーク実践を、「理論やアプローチをもとにして」振り返り、その活用が正しいものであったか否かを検証することができる。</li> <li>• また、他者の実践も「理論的に」振り返りことができ、スーパービジョンを行うことができる。</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• これら実践モデルの重要性を部署内のソーシャルワーカーへ伝えることができる。</li> </ul>				
実践モデル、パースペクティブ（視座）、実践アプローチのそれぞれの意味について熟知したうえで、事例等を用いながら、それらを部署内のソーシャルワーカーへ伝えることができる。				

※自己評価・他者評価・合意評価の実施は年1回と限らず、中間評価を行ってもかまいません。その際はシートをコピーし、活用してください。

所 属： \_\_\_\_\_

評価者： \_\_\_\_\_

一般社団法人 北海道医療ソーシャルワーカー協会

# 医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル 評価表／解釈・行動目標

ラダーV：	部署を統括し、適切なソーシャルワークを提供できるように管理できるレベル
目 標：	培った知識・技術を基に社会全般へ還元できる

評価（A：非常にできている・B：できている・C：ふつう・D：努力を要する、E：非常に努力を有するの5段階評価）

＜評価表／解釈・行動目標＞		ラダー評 価開始日	自己 評価	他者(パイ ザー)評価	合意 評価	合意 評価日
---------------	--	--------------	----------	----------------	----------	-----------

## (1) 実践

### ①アセスメント

<ul style="list-style-type: none"> <li>複合化されたニーズを抱えるクライアントに対し、自機関および他機関のも最大限に活用し、支援することができる。</li> </ul>					
<p>クライアントやその家族などが身体的・心理的・社会的側面（・スピリチュアルな側面）から多くのニーズを抱えた多問題ケースに対して、自らが所属する機関だけではなく、関係する他機関（医療福祉関連機関や行政など）に協力を仰ぎ、力を引き出し、協働してクライアント支援を実施していることができる。</p>					

### ②ニーズの明確化

<ul style="list-style-type: none"> <li>新たなニーズや地域課題を発見し、課題解決や調整や開発並びに地域づくりに結び付けることができる。</li> </ul>					
<p>開発の機能（ソーシャルアクション）について十分理解をしたうえで、地域をアセスメントする中で、住民がどのようなニーズを持っているのか、何が課題なのかを見出し、様々なソーシャルワーク技術（理論、方法論、実践理論）を用いて、課題解決への方策を導いたり、地域包括ケアシステム構築へ寄与することができる。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>潜在化されているニーズの実態把握（ソーシャルリサーチ）を行うことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域課題を考えていく際、潜在化（①クライアントがニーズを認識できない ②クライアント家族がニーズを認識できない ③クライアントの抑圧 ④クライアント家族による抑圧 ⑤社会的抑圧 ⑥社会的孤立 ⑦複雑で複合的な課題が重なりニーズが認識できない）されているニーズに対し、ソーシャルリサーチ（統計調査と事例調査）を実施することができる。</li> <li>地域における個別ニーズ、地域共通ニーズ、団体・機関活動ニーズに対し、各種のリサーチ（調査）技法を理解し、活用することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の医療福祉ニーズを組織に周知する役割を担うことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>行政・医療福祉関係機関・町内会・関係団体が集まる地域の各種会議などと意見交換のうえ、把握した地域の医療福祉ニーズを、会議などの場で組織へ発信していくことができる。</li> <li>地域の医療福祉ニーズを組織へ周知する役割を担い、さらに組織がこれらニーズに対してどのような対応をしていけばよいのか提案していくことができる。</li> </ul>					

### ③支援計画

<ul style="list-style-type: none"> <li>複合的なニーズに対し、他職種・他機関や他業種と共にソーシャルアクションを含めた支援計画を立案することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域社会において、ニーズが複雑に絡み合っている場合、ソーシャルワーカーがイニシアティブをとって、必要とされる関係職種や他機関、または他業種と協働して、支援計画を立案することができる（同時に関係職種の方も最大限に引き出していくことができる）。その際、会議等を開催したり、講演を実施していくことができる。</li> <li>また、道や市区町村などへ働きかけをしていかなければならないニーズに関しては、その課題について社会へ「提起」するためのソーシャルアクションを含めた支援計画を立案することができる。</li> <li>また、必要に応じて、所属機関や専門職団体の力を借りてアクションを起こすことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>組織が効果的な資源として機能する上での戦略を描くことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>行政・医療福祉関係機関・町内会・関係団体が集まる地域の各種会議などから得た地域の医療福祉ニーズをもとに、所属組織が地域に必要とされる効果的な社会資源として機能するための方策を練り、会議などでそれらを提案・説明することができる。</li> <li>方策を練っていく際、組織が機能するためのエビデンス・方法論、短期的ビジョン、長期的ビジョンなど戦略を明確に提示することができる。</li> </ul>					

### ④介入

<ul style="list-style-type: none"> <li>地域において複雑なニーズに対応するために、多様な知見を動員して業種横断的な介入ができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>関係職種や他機関と協働して立案した支援計画を、ソーシャルワーカーがイニシアティブをとって、介入していくことができる。</li> <li>介入の方法として、ソーシャルワーカーや所属機関内外の医療福祉関係職種に限らず、様々な分野の職種やフォーマル・インフォーマルな社会資源、自らの知見を総動員して分野横断的介入することができる。</li> <li>また、そのチームのマネジメントができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>所属機関内外で他のソーシャルワーカーの介入に指導ができる。</li> </ul>					
<p>他のソーシャルワーカーの介入（実践）について、そのエビデンスを踏まえたうえで、できている点、改善が必要な点について、スーパービジョンを行うことができる（スーパービジョン：支持・管理・教育・評価ができていることが前提）。※所属機関外のソーシャルワーカーへのスーパービジョン：外部スーパービジョンを実施できるレベルに到達できている。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域課題を解決するためのソーシャルアクションができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域課題を解決するために、道や市区町村などへ働きかけをしていかなければならないニーズに関しては、その課題について社会へ「提起」するための支援計画を策定したうえで、ソーシャルアクションを実施することができる。</li> <li>また、ソーシャルアクションを実施するうえでの方法論などについても把握し、進めていくことができる。</li> </ul>					

⑤評価

<ul style="list-style-type: none"> <li>支援経過・結果の質的・量的な評価をもとに、新たな課題を抽出し、他機関・他業種と目標を共有し結束して関わったかを評価することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>他機関・他業種と協働でアセスメント～介入していくため、目標を共有し、チームがまとまって関わりを持っていけるよう指揮を執り、各専門職種の方針性がずれないようアセスメントを欠かさず行い、必要に応じて軌道修正を図ることが出来る。</li> <li>そのうえで、新たな課題を抽出し、そのプロセスを都度振り返りをしながら、的確に評価を行うことができる。</li> <li>また、他機関・他業種と目標を共有し、関わることであったかを評価を行うことができる。</li> </ul>					

(2) 教育

<ul style="list-style-type: none"> <li>スーパーバイザーのスーパービジョンを実施することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアラダーの活用や職場内運用を果たしていくうえで、スーパーバイザー側のさらなるスキルアップが求められる。これらスーパーバイザーのスキルアップを図るためのスーパービジョンを行うことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアラダーを基に地域の中でスーパービジョン・コンサルテーションすることができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアラダーを機関内で活用するだけでなく、地域で活用することができる。</li> <li>キャリアラダーを用いて他機関のソーシャルワーカーの（外部）スーパービジョンを行うことができる。</li> <li>また、他機関の他職種に向けて、求められたときにコンサルテーションを実施することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>他機関や地域住民（クライアント）に向けて、講師を担うなど教育的な関わりができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>他機関や地域住民（町内会での地域講話、予防センター等事業での講演、市民フォーラム等）に対して、ソーシャルワークの理解促進、啓発活動、宣伝普及を目的とした医療・福祉講話を実施することができる。</li> <li>地域住民等へソーシャルワークを広く理解してもらうための働きかけができる。</li> </ul>					

(3) 研究

<ul style="list-style-type: none"> <li>これら一連の研究に関する必要な過程を指導・管理することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>テーマを選ぶ→テーマに関連した先行研究を選ぶ→リサーチエスチョンと手法を考える→調査仮説を立てる→分析方法を決める→サンプリングを行い調査を実行する→データを分析する→結果をまとめるという、研究の一連のプロセスを把握したうえで、後進へ助言・指導をすることができる。</li> <li>また、研究方法論（意義、データ収集方法及び分析手法など）についても指導（研修等で講義ができる）することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>他の学問領域に対して、ソーシャルワーカーの立場からの研究発表を通じて発信することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>同職種における研修発表にとどまらず、社会における医療ソーシャルワーク分野の地位向上・発展に寄与していくためには、ソーシャルワーカーの立場からの研究発表を通じて、他の学問領域（例えば医療ソーシャルワーク分野以外のソーシャルワーク学問領域、医師や看護師・リハビリなどの学問領域、医療・福祉分野以外の領域）に対して説明することができる。</li> <li>また、それらを発信していくことができる。</li> </ul>					

(4) 管理

<ul style="list-style-type: none"> <li>部署内のマネジメントを行い、部署としてのアイデンティティを醸成し、組織内外に発信できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>部署の年度事業計画（短期目標や長期目標）を作成し、その実施と評価を行うことができる。</li> <li>また部下へのスーパービジョンを適切に行い、キャリアラダーに沿った成長を実感することができる。</li> <li>組織内で部署の業務確立がなされ、アイデンティティも出来あがり、他部署や他機関のソーシャルワーク部署へ様々な情報発信をしていくことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>診療・介護報酬上の施設基準等を把握、理解し、組織および部署の体制をマネジメントできる。</li> </ul>					
<p>ラダーⅢの診療・介護報酬について熟知し、且つ改定の動向も見据えて、組織さらには部署にてどのような方針で行っていくのかをマネジメントすることができる（先を見据えた組織・部署の体制について、提案していくことができる）。</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域をアセスメントし、所属組織のあり方についてクライアント（地域住民）の視点から発言、意見できる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>ソーシャルワーカーはクライアントの利益のために、専門職同士の調整を図ったり、所属組織内に新たなルールを作るために奔走し、クライアントがより利用しやすい環境作りを行っている。そのために、地域をアセスメントし、クライアントのニーズをキャッチすることができる。</li> <li>「所属組織のあり方」について、クライアントの視点で発信することは「権利擁護」にも繋がり、所属組織を地域に必要とされる社会資源とするため、ソーシャルワーカーはクライアントと常に向き合い、組織全体へ働きかけをしていくことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>積極的に地域活動に参画し、所属組織が地域から効果的に活用できるようマネジメントできる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>所属組織が地域の社会資源として有効活用されるために、地域での様々な会議等へ所属機関の代表として参画しているという自負を持ち、所属機関を効果的に活用できるよう、地域へ働きかけをし、他機関との連携に向けたきっかけ作りを行うことができる（または、その提案ができる）。</li> <li>地域のニーズを理解し、その上で所属機関を適応させていけるようマネジメントすることができる。ミクロ実践をメゾ、マクロ実践へと展開していける能力が身につけている。</li> </ul>					

<ul style="list-style-type: none"> <li>倫理綱領を熟知し、クライアント、他の専門職、市民にソーシャルワーク専門職としての実践を伝え社会的信用を高める活動ができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>医療ソーシャルワーカーの倫理綱領の中で、ソーシャルワークの理解促進・啓発活動が挙げられているが、マイクロ実践を集積し、地域のニーズを施設運営に活かせるようメゾレベル実践へと展開でき、内容によっては「制度等が絡み、区や市レベルへ働きかけをしていかなければならないもの」と判断される場合、必要に応じて、その問題について社会へ「提起」し、ソーシャルアクションに繋げていくことができる（マクロ実践へと展開）。</li> <li>これらソーシャルワーク専門職としての実践（活動）をクライアントや他の専門職だけでなく、道民（市民）へ向け、ソーシャルワーカーの使命として、（講演や広報誌等を通じて）わかりやすく伝えていくことができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>10年後の社会やソーシャルワーカーのビジョンを設定できる。</li> </ul>					
<p>キャリアラダーを熟知し、「実践」「教育」「研究」「管理」「理論」それぞれの項目において自身がどの段階に到達しているのか把握したうえで、「10年後の社会情勢がどのようなになっているのか。その中でどのようなソーシャルワーク実践が展開されるのか」、「自分がどのようなソーシャルワーカーであるべきなのか」、「組織の中でソーシャルワーク部門がどのような立ち位置になっているのか。その中で自身はどのようなポジションにいるのか」など中長期的ビジョンを常に意識し、言語化しそれを説明することができる。</p>					

(5) 理論

<ul style="list-style-type: none"> <li>地域社会に対して、これら実践モデルやパースペクティブ、各種アプローチを用いて、介入することができる。</li> </ul>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>対象がクライアントや一機関だけでなく、自身の所属機関がある地域について、そのニーズ等をこれら各種アプローチを活用してアセスメントし、介入することができる。</li> <li>また、これらアプローチを用いて介入した内容について、根拠立てて、所属組織の長や地域住民へ説明することができる。</li> </ul>					

※自己評価・他者評価・合意評価の実施は年1回と限らず、中間評価を行ってもかまいません。その際はシートをコピーし、活用してください。

所 属： \_\_\_\_\_

評価者： \_\_\_\_\_

一般社団法人 北海道医療ソーシャルワーカー協会

# ＜評価用シート＞

		自己評価によるラダーレベル		
		合意評価によるラダーレベル		
実施期間	所属機関名	氏名	バイザー名	
＜年度計画＞		計画策定日	年	月
1 年度到達目標			日	
2 取り組み内容（自己学習の内容・受講予定の研修などがあれば、具体的に記入）				
＜自己評価＞		評価日	年	月
1 年度振り返り			日	
2 次年度への課題				
＜スーパーバイザーコメント＞		記載日	年	月
			日	

※自己評価・スーパービジョンの実施時期は1年に1回とは限りません。その際はシートをコピーして活用ください。



## 自己学習内容

No	期 間	内容 (専門書籍の名称など)	習得した知識など



**2022年度 研修要綱のご案内**  
**医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル ハンドブック 2022**

発行 2022年4月25日

発行者 一般社団法人 北海道医療ソーシャルワーカー協会 会長 木川 幸一  
〒060-0002 北海道札幌市中央区北2条西7丁目  
北海道立道民活動センター（かでの2.7）4階  
電話/FAX 011-211-1310

編集 一般社団法人 北海道医療ソーシャルワーカー協会 研修部

印刷・製本 柏楊印刷株式会社





2022年度 研修要綱のご案内  
医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデル ハンドブック 2022