

# 平成30年度研究報告書

## 児童相談所と市区町村における 児童相談担当職員の人材育成に関する研究

### 第Ⅰ部 児童福祉司スーパーバイザーの 職業的背景と専門性について

### 第Ⅱ部 イギリスにおける児童家庭ソーシャルワーカーの 役割と育成について

研究代表者 増沢 高 (子どもの虹情報研修センター)  
共同研究者 池田 琴恵 (至学館大学)  
川松 亮 (子どもの虹情報研修センター)  
中垣 真通 (子どもの虹情報研修センター)  
村木 良孝 (子どもの虹情報研修センター)  
南山今日子 (子どもの虹情報研修センター)  
西岡 弥生 (子どもの虹情報研修センター)  
田中 恵子 (子どもの虹情報研修センター)

社会福祉法人 横浜博萌会

子どもの虹情報研修センター

(日本虐待・思春期問題情報研修センター)

# 平成30年度研究報告書

## 児童相談所と市区町村における 児童相談担当職員の人材育成に関する研究

子どもの虹 情報研修センター

# 目 次

## 第Ⅰ部 児童福祉司スーパーバイザーの職業的背景と専門性について

1. 問題と目的	1
(1)児童福祉司スーパーバイザー研修について	
(2)到達目標について	
(3)本研究の目的	
2. 方法	5
(1)対象	
(2)調査手続き	
(3)調査内容	
3. 結果	7
(1)参加者の基本情報	
(2)参加者の専門性と異動歴	
4. 考察	18
(1)異動歴のパターンによる専門性の意識に関する考察	
(2)異動歴のパターンによる到達目標の達成意識に関する考察	
(3)今後の展開	

## 第Ⅱ部 イギリスにおける児童家庭ソーシャルワーカーの役割と育成について

I. 目的	21
II. 方法	21
III. Child Family Social Workerの歴史、役割、育成に関する情報の整理	24
1. 児童虐待防止におけるChild Family Social Workerの歩み	24
(1)「マリア・コーウェル事件」とワーキング・トゥギャザー	
(2)1980年代	
(3)「クリーブランド事件」と1989年児童法	
(4)「ビクトリア・クリンビエ事件」と2004年児童法	
(5)ムンロー・レビューとソーシャルワーク改革	
2. Children's Social CareとChild Family Social Workerの役割	28
(1)Children's Social Care (CSC) について	

(2)CSCのソーシャルワーカーの役割	
3. Children's Social Care以外でChild Family Social Workerが雇用される場	31
(1)民間の支援機関	
(2)子どもの安全保障協議会 (LSP)	
(3)家庭裁判所	
4. Child Family Social Workerの育成体系：	
専門能力育成フレームワーク (Professional Capabilities Framework ; PCF) の概要	33
(1)Child Family Social Workerの人材育成体系化に向けた歩み	
(2)Professional Capabilities Framework (PCF) について	
(3)Professional Capabilities FrameworkとKnowledge and Skills for Child and Family Social Workとの関係	
(4)ソーシャルワーカーの資格取得までの養成—PCFの育成レベル 1 から 4	
(5)資格取得後の育成—PCFの育成レベル 5 から 9	
(6)スーパービジョンを担うレベル	
5. Child Family Social Workerのキャリアロードマップの実際	42
(1)雇用の概要	
(2)ソーシャルワーカーのヒアリングより	
IV. まとめ	46

## 資料

- 資料 1. The Munro Review of Child Protection: Final Report, A child-centred system, P10-13  
Summary of recommendations 【邦訳】
- 資料 2. A child-centred system, The government's response to the Munro review of child  
protection 【邦訳】
- 資料 3. Professional Capabilities Framework for Social Work in England, Guidance on using the  
2018 refreshed PCF 【邦訳】
- 資料 4. Professional Capabilities Framework for Social Work in England, The 2018 refreshed  
PCF 【邦訳】
- 資料 5. Knowledge and skills for child and family social work (KSS) 【邦訳】

## 第 I 部

# 児童福祉司スーパーバイザーの 職業的背景と専門性について

代表研究者 増沢 高 (子どもの虹情報研修センター)  
共同研究者 池田 琴恵 (至学館大学)  
川松 亮 (子どもの虹情報研修センター)  
中垣 真通 (子どもの虹情報研修センター)  
村木 良孝 (子どもの虹情報研修センター)  
南山今日子 (子どもの虹情報研修センター)  
西岡 弥生 (子どもの虹情報研修センター)

## 1. 問題と目的

### (1) 児童福祉司スーパーバイザー研修について

平成28年に成立した「児童福祉法等の一部を改正する法律」で、要保護児童対策調整機関の調整担当者の研修、児童相談所児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修、および児童福祉司スーパーバイザー研修が義務化された。これを受け、子どもの虹情報研修センターにおいて、「児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修」が実施されることとなった。研修カリキュラムとコマ数を国が定めており、各科目で扱う内容のポイントが「細目」として提示されている（表1）。また、通知「児童福祉司等及び要保護児童対策調整機関の調整担当者の研修等の実施について」（雇児発0331第16号平成29年3月31日）では、“2泊3日程度の研修を2回実施”、“1回目と2回目の研修の間は6ヶ月以内とすること”、および、“1回目と2回目の研修の間に必ずOJTを実施すること”としている。以上を踏まえて、研修プログラムを設定した。その内容を表2に示す。

前期は児童福祉司スーパーバイザー（以下、児福SV）として必要な知見の習得や技術の獲得を目指した内容を主とし、後期は児福SVとしてさらに知見を深め、技術の向上をねらった内容となっている。プログラムのほとんどは演習となっており、模擬事例をもとにしたグループ討議、事前課題として参加者が取り組み提出された事例の検討等で構成している。

### (2) 到達目標について

また児福SVとして、必要な知識、技能、態度についての到達目標が国から示されている（「児童福祉司等及び要保護児童対策調整機関の調整担当者の研修等の実施について」雇児発0331第16号平成29年3月31日）。複数の到達目標が掲げられているが、これらを統括する大きな目標として、以下の2つが掲げられている。

- ・子ども家庭ソーシャルワークとして子どもの権利を守ることを最優先の目的としたソーシャルワークを指導することができる。
- ・適切な子ども家庭ソーシャルワークが行える人材を育成することができる。

これらをセンターで実施する「児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修」の目標として位置づけた（表2）。さらに、到達目標から、「到達度評価項目」を作成し、参加者の自身の児福SVとしての知識、技能、態度について振り返りができるようにした。参加者には研修の前後（前期研修の冒頭と後期研修の終了時）で自己評定をしてもらい、その結果を各参加者にフィードバックした。

なお到達目標は102項目で、「Ⅰ知識（5因子、37項目）」、「Ⅱ技術－1：スーパーバイザーへの指導内容（4因子、41項目）」、「Ⅲ技術－2：スーパーバイザーの専門技術（3因子、17項目）」、「Ⅳ態度（1因子、7項目）」の4領域に分かれている。子どもの虹情報研修センターの平成29年度研究報告書「児童相談所と市区町村における児童相談担当職員の人材育成に関する研究」において、4領域それぞれに到達目標の構造を確認するために因子分析を行ったところ、合計で13の因子が確認できた（表3）。

### (3)本研究の目的

年々増加する児童虐待通告への対応を迫られる中、平成28年度改正児童福祉法が求める家庭養育優先の原則に則ったソーシャルワークも児童相談所（以下、児相）の児童福祉司には求められており、より高度な専門性が期待されている。しかしながら、卒前教育や自治体の人事システムが、社会が必要とする児童福祉司の専門性を確保できるまでには追いついていない現状もあり、その狭間において、職員のメンタルヘルス不調や早期異動希望者などの問題が発生している。そこで本研究では、児福SVを担う児童福祉司が入職前に学んでいた専門領域および人事異動歴の実情を把握するとともに、それが児童福祉の専門意識や児童相談担当職員に求められる到達目標の自覚にどのように関係しているかを調べ、今後の人材確保や異動のあり方を検討するための基礎資料とすることを目的とする。

表1. 法定カリキュラムと細目およびコマ数

\* 1コマ1時間半

区分	科目	細目	コマ数*
講義	1 子どもの権利擁護と子ども家庭福祉の現状・課題	○子どもの権利擁護 ○子ども家庭相談援助制度及び実施体制 ○社会的養護における自立支援	1
	2 スーパービジョンの基本	○スーパービジョンの目的、基本 ○スーパーバイズを受ける職員（スーパーバイザー）のメンタルヘルス（バーンアウト等） ○スーパーバイズを受ける職員（スーパーバイザー）の逆転移への対応 ○児童相談所内外のチームマネジメント ○スーパーバイズを受ける職員（スーパーバイザー）のケースの管理	1
演習	3 子ども家庭支援のためのケースマネジメント	○ケースに関する情報把握のあり方 ○子ども・親・家族、地域のアセスメント ○子ども・家族とその関係性のアセスメント ○ケースマネジメント（アセスメント・プランニング）とは ○ケースの問題の評価の方法 ○支援計画の立て方 ○子ども、保護者や関係機関などへの支援計画の説明の仕方 ○ケースの進行管理・再評価	2
	4 子どもの面接・家族面接に関する技術	○子どもの面接・家族面接（ロールプレー）	1
習	5 関係機関（市区町村を含む）との連携・協働と在宅支援	○関係機関との適切な連携・協働の取り方・あり方 ○関係機関への支援計画に関する理論的な説明の必要性 ○市区町村相談援助業務と児童相談所との協働 ○要保護児童対策地域協議会と児童相談所との協働 ○関係機関との協働と在宅支援 ○多職種連携のためのコミュニケーションの取り方	1
	6 行政権限の行使と司法手続	○司法関与に関する講義と演習 ○行政権限の行使と司法手続 ○親権停止・喪失、未成年後見人、無戸籍児童への対応、抗告、刑事告発、告訴等	1

区分	科目	細目	コマ数*	
演	7 子ども虐待対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>○初期対応の演習（ケースインテイク・情報収集・イニシャルリスクアセスメント・初期対応のプランニング）</li> <li>○模擬事例による性的虐待への対応（2つの事例をディスカッション）</li> <li>○子ども虐待の重大な被害を受けた事例（死亡事例を含む）の検証・検討</li> <li>○子ども虐待の重大な被害を受けた事例（死亡事例を含む）検証の理解</li> <li>○子ども虐待の一般的知識（現状と課題を含む）</li> <li>○子ども虐待対応相談援助の基本原則（基本事項）</li> <li>○子ども虐待の発生予防</li> <li>○子ども虐待における早期発見・早期対応</li> <li>○子ども虐待における保護・支援（在宅支援・分離保護・養育・家庭支援）</li> <li>○子ども虐待事例のケースマネジメント（アセスメント・プランニング）</li> <li>○子ども虐待事例の心理療法（トラウマ・アタッチメントを中心に）</li> <li>○虐待・ネグレクトが子どもに与える心理・行動的影響</li> <li>○虐待に関連する子どもの生活に関する諸問題（不登校、非行など）</li> <li>○事実や所見などに基づく虐待鑑別・判断</li> <li>○親・家族への対応、親・家族への支援</li> <li>○被害事実確認面接についての理解</li> <li>○通告の受理、安全確認</li> <li>○通告時の聞き取り方</li> <li>○通告時の危機アセスメント、初期マネジメント</li> <li>○調査</li> <li>○警察・検察など関係機関との連携の必要性・あり方</li> <li>○特別な支援が必要な事例（代理によるミュンヒハウゼン症候群（MSBP）、性的虐待、医療ネグレクト）の理解</li> <li>○乳児揺さぶられ症候群（SBS）、虐待による頭部外傷（AHT）への対応</li> </ul>	4	
	習	8 非行対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>○非行相談事例のケースマネジメント（アセスメントと支援プラン）</li> <li>○非行ケースへの介入のあり方</li> <li>○警察・司法などとの連携のあり方</li> <li>○特別な支援が必要な事例（性暴力、物質依存、放火等）の理解</li> <li>○重大事案に関する一時保護のあり方</li> <li>○少年法との関係性</li> </ul>	1
		9 社会的養護における自立支援とファミリーソーシャルワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>○社会的養護制度</li> <li>○養子縁組制度</li> <li>○社会的養護と児童相談所などの関係機関との連携</li> <li>○移行期ケアのあり方</li> <li>○ファミリーソーシャルワーク及び家庭復帰支援のあり方</li> <li>○年長児童の自立支援のあり方</li> <li>○生活支援と治療的養育</li> <li>○社会的養護における権利擁護（被措置児童等虐待、苦情解決、第三者評価）</li> <li>○社会的養護における永続性・継続性を担保するソーシャルワークのあり方</li> </ul>	2
講義	10 スーパービジョンの基本	<ul style="list-style-type: none"> <li>○スーパービジョンの目的、基本</li> <li>○スーパーバイズを受ける職員（スーパーバイザー）のメンタルヘルス（バーンアウト等）</li> <li>○スーパーバイズを受ける職員（スーパーバイザー）の逆転移への対応</li> <li>○児童相談所内外のチームマネジメント</li> <li>○スーパーバイズを受ける職員（スーパーバイザー）のケースの管理</li> </ul>	3	
	11 子どもの発達と虐待の影響、子どもの生活に関する諸問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもの成長・発達と生育環境</li> <li>○子ども虐待対応</li> <li>○非行対応</li> <li>○障害相談・支援</li> </ul>	1	
	12 ソーシャルワークとケースマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ソーシャルワーク</li> <li>○子ども家庭支援のためのケースマネジメント</li> <li>○児童相談所における方針決定の過程</li> <li>○関係機関との連携・協働と在宅支援</li> </ul>	1	



表2. 子どもの虹情報研修センターにおける児童福祉司スーパーバイザー研修のプログラム

研修名	児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修			
目的				
<ul style="list-style-type: none"> <li>子ども家庭ソーシャルワークとして子どもの権利を守ることを最優先の目的としたソーシャルワークを指導することができる。</li> <li>適切な子ども家庭ソーシャルワークが行える人材を育成することができる。</li> </ul>				
前期				
	形式	講義名	内 容	時間
1 日 目	振返り	スーパーバイズの振返り	研修到達度を項目化し自己評価	0.5
	講義1	子どもの権利擁護と児童家庭福祉の現状・課題	子どもの権利擁護と児童家庭福祉施策の動向と課題に関する講義	1.5
	演習1	子ども虐待対応1 - イニシャルリスクアセスメント	複数の模擬事例を用いて、虐待通告を受けた際の対応や初期のリスクアセスメントについて、少人数に分かれてグループで検討	1.5
	演習2	子どもの面接・家族の面接	子どもや保護者との面接の基本に関する講義の後、ペアで面接のロールプレイを実施	1.5
2 日 目	演習3	子どもの家庭支援のためのケースマネジメント	児童相談所におけるケースマネジメントやチームマネジメントに関する講義の後、模擬事例をもとにロールプレイを実施	3.0
	演習4	事例検討 関係機関との連携と在宅支援	事前課題で参加者より提出された事例より在宅支援ケースを1例取り上げ、関係機関と連携しながら行う支援について検討	2.0
	演習5	子ども虐待対応2 - 死亡事例の検証	死亡事例に関連した質問10題について各グループで回答を検討	1.5
3 日 目	演習6	事例検討 非行事例の検討	事前課題で参加者より提出された事例より非行ケース1例を取り上げ、児童相談所における少年非行への支援について検討	1.5
	講義2	スーパービジョンの基本	児童相談所におけるスーパーバイズの基本的な考え方に関する講義	1.5
	演習7	スーパービジョンの基本1	自身の業務内容を振り返り、スーパーバイズの形態や時間等グループ内で共有した後、模擬事例をもとに部下へのスーパーバイズのロールプレイを実施	1.5
後期				
	形式	講義名	講 師 等	時間
1 日 目	演習1	子ども虐待対応3 - 性的虐待への対応	模擬事例をもとに性的虐待への対応についてグループで検討	1.5
	演習2	行政権限の行使と司法手続き	事前課題で参加者より提出された法的対応に困った事例について、Q&A方式で講師より法律の解釈や法的手段の活用について解説	2.5
2 日 目	演習3	子ども虐待対応4 - 親への対応	子ども虐待対応における親への対応について模擬事例をもとにグループで検討するとともに、部下へのスーパーバイズについてロールプレイを実施	1.5
	演習4	社会的養護における自立支援	社会的養護児童へのケアに関する講義の後、複数の模擬事例をもとにグループで検討	1.5

2 日 目	演習 5	社会的養護における ファミリーソーシャルワーク	社会的養護児童の家族支援施策の動向に関する講義の後、模擬事例をもとに子どものパーマネンシーを保障するソーシャルワークのあり方についてグループで検討	1.5
	講義 1	子どもの発達と児童虐待の影響、子どもの諸問題	子どもの一般的な発達や不適切な養育を受けた場合の影響に関する講義	1.5
3 日 目	演習 6	事例検討 スーパービジョンの基本 2 ..... 小グループ	参加者の約半数が集まる大グループと、約 8 名の小グループに分かれ、参加者が事前課題で提出した事例について検討。事例は参加者が実際にスーパーバイズした事例を取り上げ、スーパーバイズに焦点を当てて検討	1.5
	演習 7	事例検討 スーパービジョンの基本 3 ..... 小グループ	前半大グループだった人は小グループで、小グループだった人は大グループでスーパーバイズした事例を検討	1.5
	講義 2	ソーシャルワークとケースマネジメント	児童相談所におけるソーシャルワークとケースマネジメントについて総括	1.5
	振り返り	スーパーバイズの振り返り	研修到達度を項目化し自己評価	0.5

表 3. 到達目標の領域と因子

<b>I 知識</b>	<b>II 技術-1：スーパーバイザーへの指導内容</b>	<b>III 技術-2：スーパーバイザーの専門技術</b>
1 法制度に関する知識	1 ソーシャルワークの基本のプロセスの指導 ..... 2 機関連携の指導 ..... 3 子ども虐待のアセスメントの指導 ..... 4 ケースマネジメントの指導	1 組織マネジメントの技術
2 子ども虐待に関する知識		2 スーパーバイズの技術
3 アセスメントと支援方針に関する知識		3 スーパーバイズの計画と評価
4 スーパーバイズ（の方法）に関する知識		<b>IV 態度</b>
5 子どもの権利に関する知識		1 価値観や姿勢

## 2. 方法

### (1)対象

子どもの虹情報研修センターで行われた児童相談所児童福祉司スーパーバイザー義務研修の前期研修を受講した161名を対象とした。

### (2)調査手続き

研修の開始時に、参加者に質問紙を配布し、記入を求めた。なお本調査への協力は任意であり、調査に協力しないことで不利益を被ることは一切ない旨を説明した。

### (3)調査内容

調査内容を表4に示す。

表4. 調査項目一覧

調 査 内 容		
1. 受講者統計		
性別	男性、女性	
職種	行政職、福祉職、心理職、保健職、教育職、保育士	
経験年数	児童相談所、児童福祉司、スーパーバイザーとしてそれぞれの経験年数	
2. 職業的背景（前期のみ）		
入職前に学んだ専門領域	入職前に在籍した学校で学んでいた専門領域を以下から1つ選択（大学・短大・専門学校・高校等） ①法学 ②政治・経済学 ③文学 ④社会学 ⑤福祉 ⑥教育学 ⑦心理学 ⑧保育 ⑨理学 ⑩工学 ⑪農学 ⑫医学 ⑬看護学・公衆衛生学 ⑭医療 ⑮体育 ⑯芸術 ⑰一般教養 ⑱その他	
現在の得意な専門領域	現在の得意な専門領域を以下から1つ選択 ①児童福祉 ②障害福祉 ③高齢者福祉 ④心理 ⑤保健 ⑥教育 ⑦医療 ⑧保育 ⑨女性相談 ⑩法律・制度 ⑪その他	
3. スーパーバイザーの到達目標に沿った自己評価		
国から示された「児童福祉司スーパーバイザー研修到達目標」をもとに、現在の到達度について自己評価できる質問票を作成。計102項目（Ⅰ知識37項目、Ⅱ技術-1【スーパーバイザーに対して】41項目、Ⅲ技術-2【あなた自身について】17項目、Ⅳ態度7項目）について、「できる～できない」「あてはまる～あてはまらない」の5件法で尋ねた。		
4. 異動歴		
最大11カ所目まで、配属先を選択し、それぞれの勤務年数を記入する形式とした。質問項目は以下の表の通り		
	区 分	勤務年数
例	①児相 ②施設 ③区 ④他福祉 ⑤保医 ⑥教育 ⑦本庁（福祉） ⑧本庁（他）⑨市町村 ⑩【       】	5年
1カ所目	①児相 ②施設 ③区 ④他福祉 ⑤保医 ⑥教育 ⑦本庁（福祉） ⑧本庁（他）⑨市町村 ⑩【       】	年
2カ所目	①児相 ②施設 ③区 ④他福祉 ⑤保医 ⑥教育 ⑦本庁（福祉） ⑧本庁（他）⑨市町村 ⑩【       】	年
3カ所目	①児相 ②施設 ③区 ④他福祉 ⑤保医 ⑥教育 ⑦本庁（福祉） ⑧本庁（他）⑨市町村 ⑩【       】	年
4カ所目	①児相 ②施設 ③区 ④他福祉 ⑤保医 ⑥教育 ⑦本庁（福祉） ⑧本庁（他）⑨市町村 ⑩【       】	年
5カ所目	①児相 ②施設 ③区 ④他福祉 ⑤保医 ⑥教育 ⑦本庁（福祉） ⑧本庁（他）⑨市町村 ⑩【       】	年
6カ所目	①児相 ②施設 ③区 ④他福祉 ⑤保医 ⑥教育 ⑦本庁（福祉） ⑧本庁（他）⑨市町村 ⑩【       】	年
7カ所目	①児相 ②施設 ③区 ④他福祉 ⑤保医 ⑥教育 ⑦本庁（福祉） ⑧本庁（他）⑨市町村 ⑩【       】	年
8カ所目	①児相 ②施設 ③区 ④他福祉 ⑤保医 ⑥教育 ⑦本庁（福祉） ⑧本庁（他）⑨市町村 ⑩【       】	年
9カ所目	①児相 ②施設 ③区 ④他福祉 ⑤保医 ⑥教育 ⑦本庁（福祉） ⑧本庁（他）⑨市町村 ⑩【       】	年

### 3. 結果

#### (1)参加者の基本情報

##### 1) 属性

性別は、男性106名（65.8%）、女性55名（34.2%）であった（図1）。年代は、30代が16名（9.9%）、40代が93名（57.8%）、50代が51名（31.7%）、60代が1名（0.6%）であった（図2）。職種は、行政職が66名（41.0%）、福祉職が78名（48.5%）、心理職が13名（8.1%）、保健職が2名（1.2%）、福祉施設指導員が1名（0.6%）、保育士が1名（0.6%）であった（図3）。

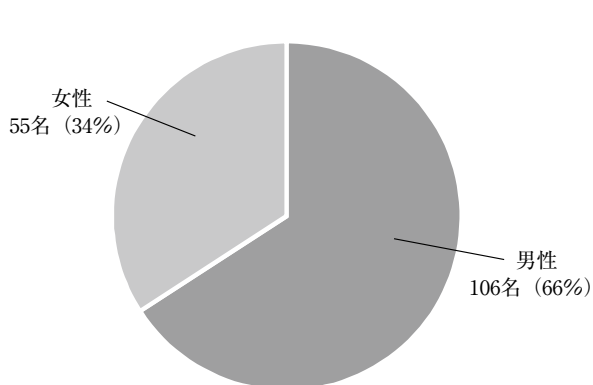


図1. 参加者の性別内訳

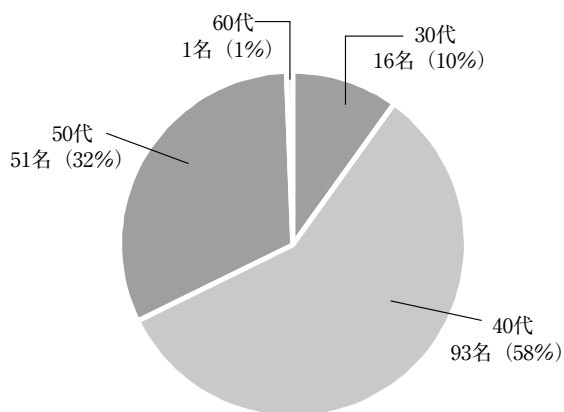


図2. 参加者の年代別内訳

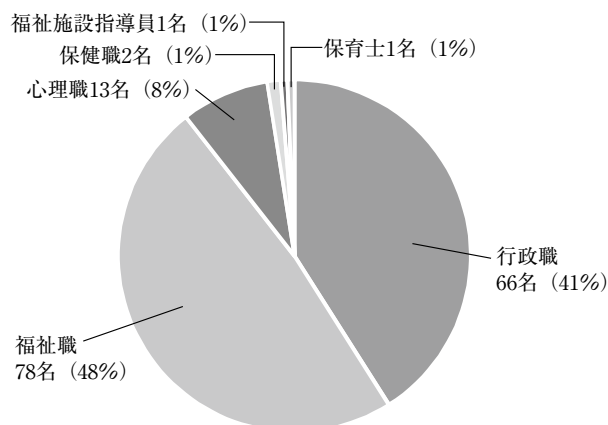


図3. 参加者の職種内訳

## 2) 経験年数

参加者の児童相談所経験年数（以下、児相経験）、児童福祉司経験年数（以下、福祉司経験）、スーパーバイザー経験年数（以下、SV経験）を集計したところ、児相経験平均年数は8.38年、福祉司平均経験年数は6.36年、SV平均経験年数は1.74年だった（表5）。

表5. 平均経験年数

(年)

	児相経験	福祉司経験	SV経験
平均	8.38	6.36	1.74
SD	5.14	4.54	2.20
最大値	26	25	12
最小値	0	0	0

次に児相勤務経験が全職歴の中でどれくらいの割合を占めているかに注目し、勤務年数のうち児相勤務年数が占める割合を算出した。合計勤務年数および、児相勤務経験年数、異動回数の基礎統計量を表6に示す。また合計勤務年数に対する児相勤務経験年数の割合を算出し、2%ずつで区切った場合の度数分布を図4に示す。

合計勤務年数の平均は22.24年、児相勤務経験年数の平均は8.23年だった。平均児相勤務経験年数が平均合計勤務年数に占める割合は37.68%だった。また児相勤務経験年数の分布に基づく分析を試みたが、0%～70%前後まで分布の偏りが少なく、経験年数による意味のある分類の基準は見出せなかった。

表6. 勤務年数および児相経験年数

	合計勤務年数 (年)	児相経験 (年)	異動回数 (回)
平均	22.24	8.23	5.56
SD	7.29	5.33	2.52
最大値	38	26	11
最小値	0	0	0

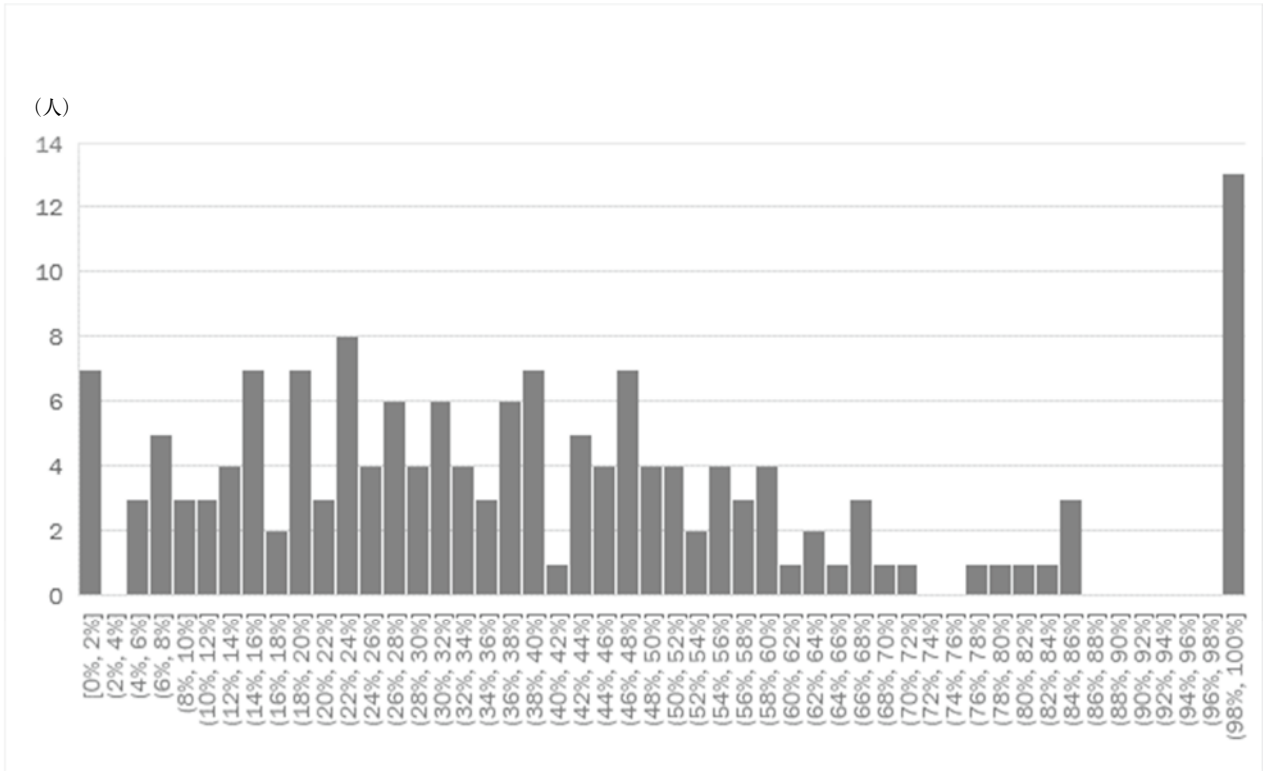


図4. 児相経験年数の割合の度数分布

## (2)参加者の専門性と異動歴

### 1) 入職前に学んだ専門領域

入職前に在籍していた学校（大学・短大・専門学校・高校等）で学んでいた専門領域を1つ選び回答するよう求めた。回答の選択肢は、①法学 ②政治・経済学 ③文学 ④社会学 ⑤福祉 ⑥教育学 ⑦心理学 ⑧保育学 ⑨理学 ⑩工学 ⑪農学 ⑫医学 ⑬看護学・公衆衛生学 ⑭医療 ⑮体育 ⑯芸術 ⑰一般教養 ⑱その他であった。各専門領域への回答者数を表7に、割合を図5に示した。「福祉」が35%、「心理学」が13%と多い傾向にあった。

表7. 入職前に学んだ専門領域

専門領域	人数	%
①法学	12	8%
②政治・経済学	17	11%
③文学	6	4%
④社会学	10	6%
⑤福祉	56	35%
⑥教育学	15	9%
⑦心理学	21	13%
⑧保育学	6	4%
⑨理学	2	1%
⑩工学	0	0%
⑪農学	1	1%
⑫医学	0	0%
⑬看護学・公衆衛生学	2	1%
⑭医療	0	0%
⑮体育	1	1%
⑯芸術	0	0%
⑰一般教養	3	2%
⑱その他	8	5%
合計	160	100%

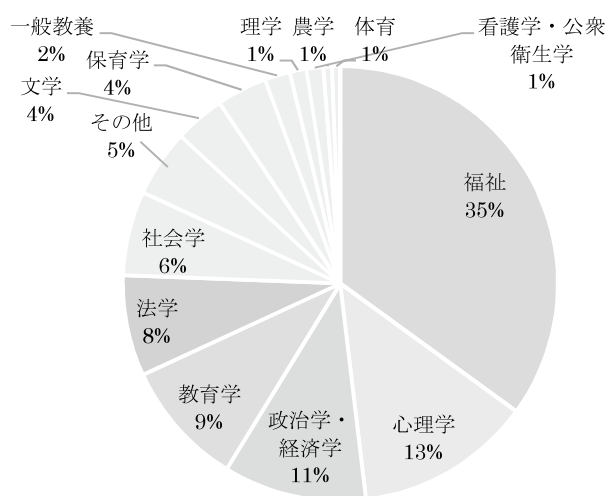


図5. 入職前に学んだ専門領域

### 2) 現在得意とする専門領域

現在の得意な専門領域を1つ選び回答するよう求めた。回答の選択肢は、①児童福祉 ②障害福祉 ③高齢者福祉 ④心理 ⑤保健 ⑥教育 ⑦医療 ⑧保育 ⑨女性相談 ⑩法律・制度 ⑪その他であった。各専門領域への回答人数を表8に、割合を図6に示した。「児童福祉」が62%で最も多く、それ以外では障害福祉、心理などが多かった。

表 8. 得意な専門領域

専門領域	人数	%
①児童福祉	99	62%
②障害福祉	12	8%
③高齢者福祉	7	4%
④心理	11	7%
⑤保健	3	2%
⑥教育	2	1%
⑦医療	1	1%
⑧保育	2	1%
⑨女性相談	0	0%
⑩法律・制度	2	1%
⑪その他	20	13%
合 計	159	100%

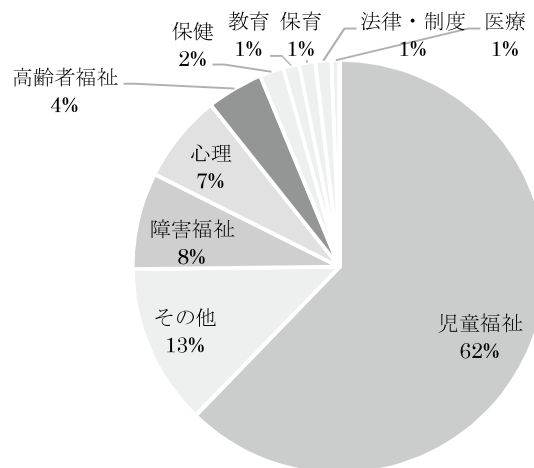


図 6. 得意な専門領域

### 3) 異動歴パターンの分類

何ヵ所目で児相勤務を経験したか、という異動歴のパターン化を試みた。異動歴のパターンは、現在児相でスーパーバイザーとして勤務している状態以前に、児相でどのような勤務経験があるか、という観点から分類を行った。まずは平成28年度児童福祉法改正におけるスーパーバイザーの要件となる5年を軸に分類を試みたが、有効な分類ができなかった。そこで現在勤務している児相での勤務年数は問わず、これまでの児相勤務経験がなかったか、1回あったか、複数回あったか、という観点から、児相配属のパターンのみで検討することとし、以下の5類型で分類を行った(図7)。

- ①児相のみ群：最初から児相に配属されて、現在も児相の人
- ②初回群：これまで児相への配属がなかった人
- ③児相間異動群：SV就任前も児相に勤務していた人
- ④以前1回群：過去に一度だけ児相に配属になったことがある人
- ⑤以前複数回群：過去に複数回児相に配属になったことのある人

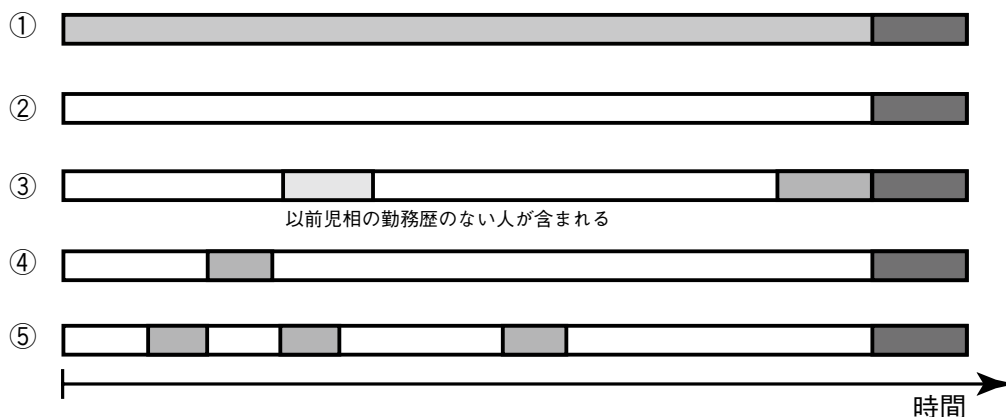
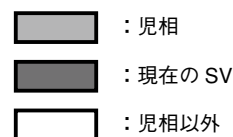


図 7. 異動歴のパターン



#### 4) 異動歴パターンによる職種の内訳

異動歴パターンごとに職種とその人数を示した(表9)。<sup>①</sup>児相のみ群は全体の6%しかいなかった。<sup>②</sup>の初回群も全体の29%であり、<sup>③</sup>の児相間異動群は20%、<sup>④</sup>の過去1回群は33%、過去複数回群は12%であった(図8)。

職種については、<sup>①</sup>児相のみ群に行政職はおらず、心理職も割合が高かった。また<sup>②</sup>初回群および<sup>③</sup>児相間異動群では行政職より福祉職の人数が多かった。一方で<sup>④</sup>以前1回群では行政職の人数が福祉職より多かった(図9)。

表9. 異動歴パターンごとの人数

パターン	行政職(人)	福祉職(人)	心理職(人)	その他(人)	合計人数	%
①児相のみ群	0	5	4	0	9人	6%
②初回群	18	20	3	1	42人	29%
③児相間異動群	10	15	4	0	29人	20%
④以前1回群	26	21	1	1	49人	33%
⑤以前複数回群	9	8	1	0	18人	12%
				合計	147人	100%

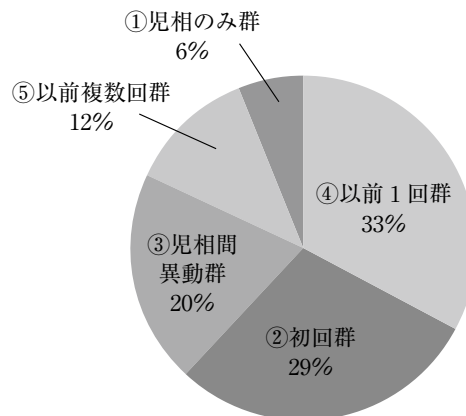


図8. 異動歴パターン人数の割合

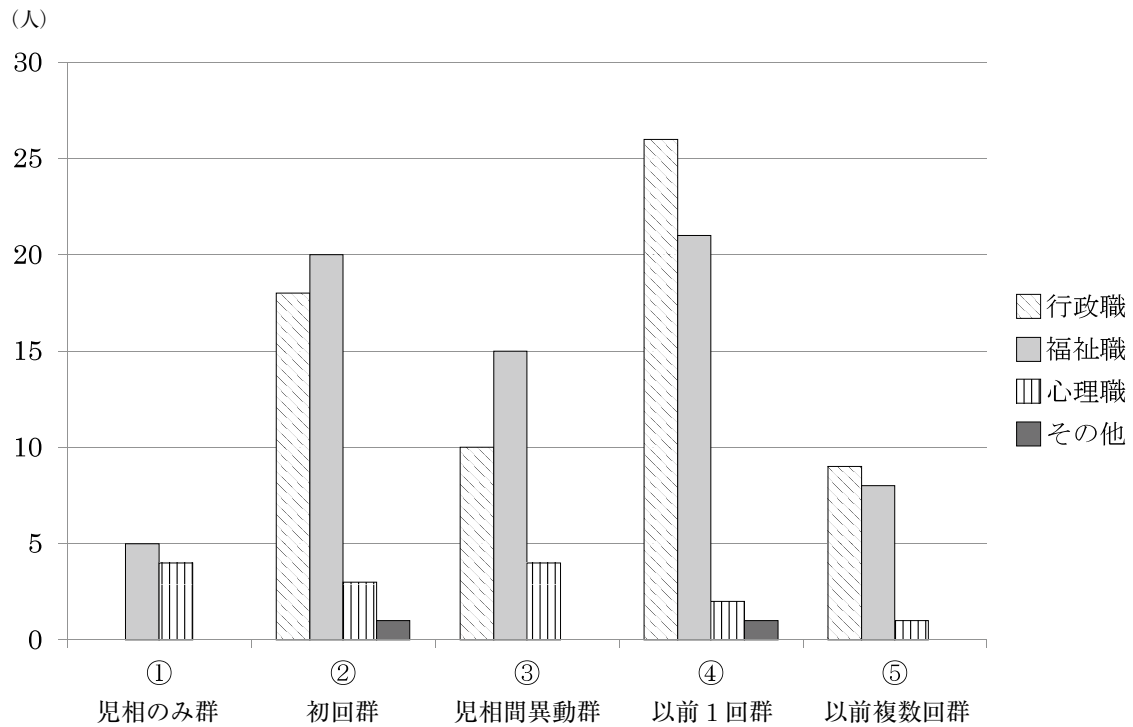


図9. 異動歴パターンごとの職種の割合

### 5) 異動歴のパターンごとの学んだ専門領域

次に異動歴パターンごとに、入職前に学んだ専門領域のクロス集計を行った（表10）。また各パターンにおける学んだ専門領域の割合をグラフで示した（図10～14）。①児相のみ群、および⑤以前複数回群では福祉の割合が高く、ばらつきが少なかった。一方で②初回群、③児相間異動群、④以前1回群は学んだ領域にばらつきがみられ、様々な背景を持っていることが明らかとなった。

表10. 異動歴パターンごとの学んだ専門領域

パターン	法	政治・経済	文	社	福	教	心	保	理	農	一	そ	公	看	体	合
	学	学	学	会	社	育	理	育	学	学	般	の	衆	護	育	計
①児相のみ群	0	1	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	9
②初回群	5	6	4	4	9	2	4	2	1	1	1	3	0	0	0	42
③児相間異動群	1	3	1	1	9	4	7	1	1	0	0	1	0	0	0	29
④以前1回群	3	3	0	4	17	7	6	1	0	0	2	4	1	1	1	49
⑤以前複数回群	2	3	0	1	11	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	18

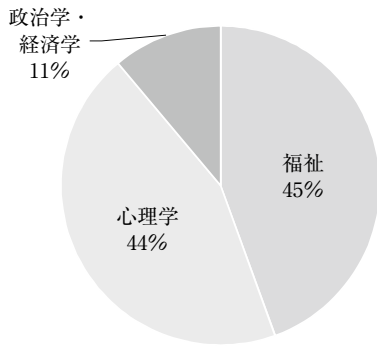


図10. ①見相のみ群の学んだ領域

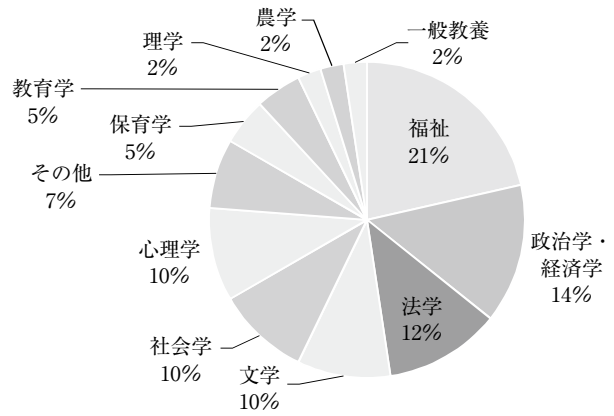


図11. ②初回群の学んだ領域

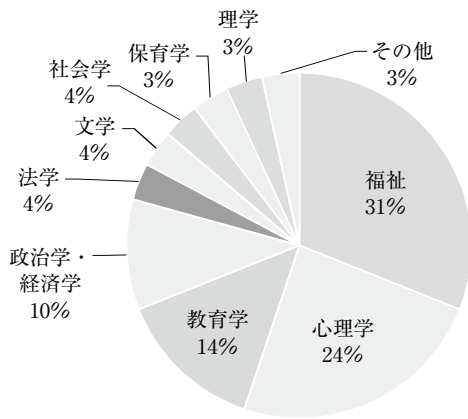


図12. ③児相間異動群の学んだ専門領域

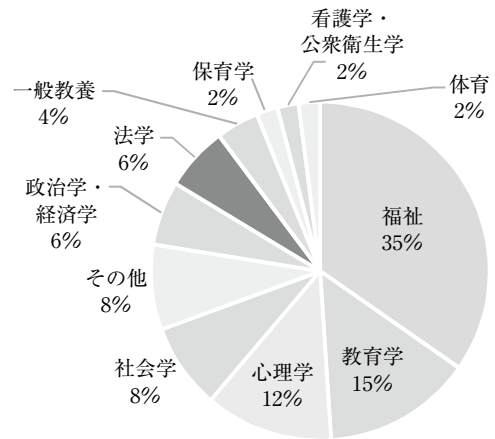


図13. ④以前1回群の学んだ専門領域

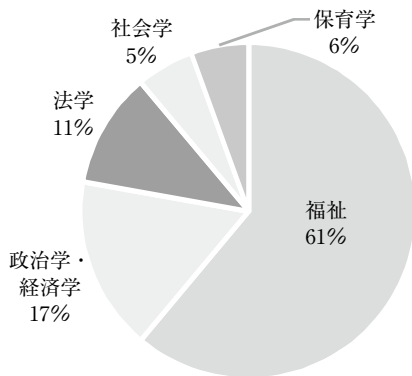


図14. ⑤以前複数回群の学んだ専門領域

## 6) 異動歴のパターンごとの現在の得意な領域

同様に現在の得意な専門領域についても、異動歴パターンごとに集計した（表11、図15～19）。②初回群は他のパターンに比べて児童福祉の割合が少なく、福祉以外が多く、かつ多様な専門領域を選択する傾向にあった。一方で③児相間異動群、④以前1回群、⑤以前複数回群は児童福祉が得意な人の割合が高い傾向にあった。

表11. 異動歴パターンごとの得意な専門領域

パターン	児童福祉	障害福祉	高齢者福祉	心理	保健	教育	医療	保育	女性相談	制度・法律	その他	合計
①児相のみ群	6	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	9
②初回群	16	5	5	3	1	2	0	1	0	1	8	42
③児相間異動群	24	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	29
④以前1回群	30	5	1	2	1	0	1	0	0	0	8	48
⑤以前複数回群	14	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	17

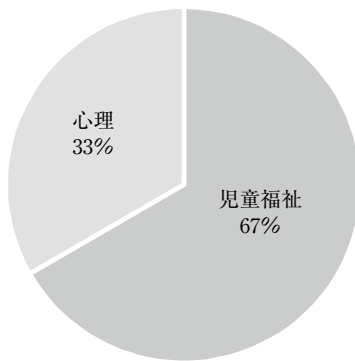


図15. ①児相のみ群の得意な専門領域

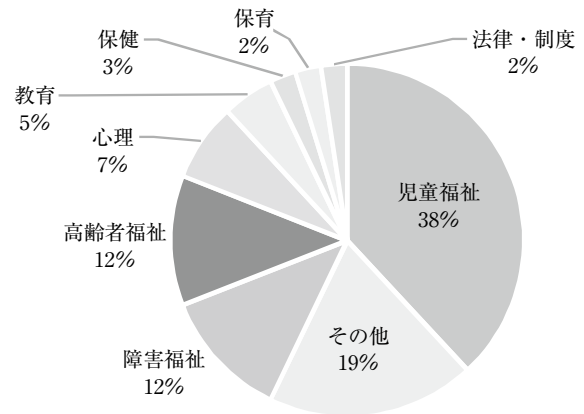


図16. ②初回群の得意な専門領域

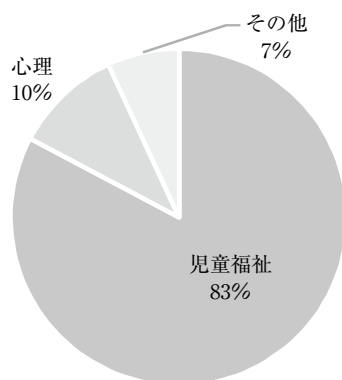


図17. ③児相間異動群の得意な専門領域

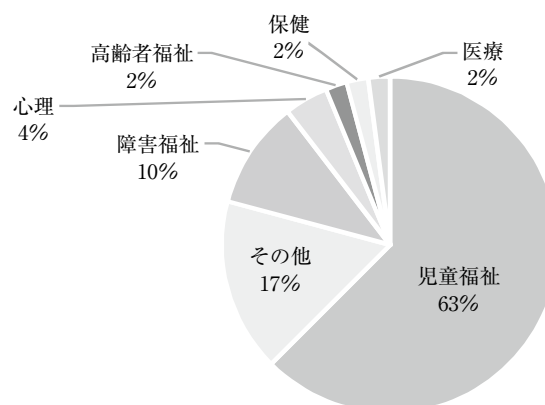


図18. ④以前1回群の得意な専門領域

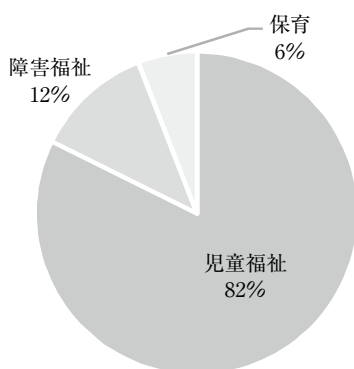


図19. ⑤以前複数回群の得意な専門領域

### 7) 異動歴のパターンごとの到達度評価

異動歴パターンごとの、児福SVとしての到達度評価の得点の違いを調べるため、異動歴パターンの群を独立変数、到達度評価の得点を従属変数とした一元配置分散分析を実施した。その結果、「3 アセスメントと支援方針」「6 ソーシャルワークの基本プロセス」「7 機関連携」「9 ケースマネジメント」および「困難度」において5%水準以上で有意な差が認められた。さらにどの群に差があるか検討するため、有意な差の認められた因子において多重比較を行った（Tukey法）。多重比較の結果、「3 アセスメントと支援方針」「7 機関連携」において、②初回群および④以前1回群よりも、③児相間異動群の方が有意に得点が高かった。また「6 ソーシャルワークの基本プロセス」「9 ケースマネジメント」では、④以前1回群よりも③児相間異動群の得点が高かった。さらに「困難度」は、③児相間異動群よりも④以前1回群の得点が高かった（表12）。

表12. 異動歴パターンごとの到達度評価得点

	①見相のみ群		②初回群		③見相問異動群		④以前1回群		⑤以前複数回群		F値	多重比較 5%水準
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD		
1 法制度	2.69	0.72	2.81	0.75	3.28	0.59	2.91	0.79	3.00	0.61	2.265	
2 子ども虐待	2.90	0.59	2.76	0.85	3.06	0.77	2.59	0.81	2.69	0.75	1.681	
3 アセスメントと支援方針	3.25	0.98	2.63	0.90	3.23	0.67	2.51	0.83	2.67	0.73	4.643**	②、④<③
4 スーパーバイズの方法	2.65	0.89	2.72	0.80	2.96	0.83	2.60	0.79	2.81	0.68	1.000	
5 子どもの権利	1.44	0.69	1.88	0.75	2.03	0.81	1.68	0.70	1.99	0.90	1.822	
6 ソーシャルワークの基本プロセス	3.36	0.19	2.84	0.12	3.32	0.13	2.66	0.13	3.01	0.19	3.819**	④<③
7 機関連携	2.94	0.58	2.93	0.77	3.41	0.68	2.88	0.74	2.97	0.59	2.878*	②、④<③
8 子ども虐待のアセスメント	3.31	0.85	3.19	0.86	3.52	0.75	3.12	0.79	3.12	0.76	1.284	
9 ケースマネジメント	3.57	0.49	3.14	0.75	3.60	0.66	3.10	0.71	3.26	0.63	3.193*	④<③
10 組織マネジメント	2.86	0.81	2.84	0.79	3.08	0.74	2.68	0.76	2.82	0.64	1.260	
11 スーパーバイズの技術	2.49	0.81	2.65	0.86	2.84	0.76	2.51	0.84	2.64	0.91	0.765	
12 計画と評価	1.72	0.87	1.94	0.88	2.21	0.85	1.69	0.79	1.61	0.72	2.351	
13 態度	3.56	0.48	3.77	0.52	3.82	0.52	3.71	0.71	3.51	0.51	1.049	
IV. 態度	4.13	0.62	3.95	0.65	3.55	0.79	4.02	0.65	3.71	0.48	3.081*	③<④

\*p<.05, \*\*p<.01

## 4. 考察

### (1)異動歴のパターンによる専門性の意識に関する考察

児福SVになるまでの異動歴のパターンは①児相のみ群、②初回群、③児相間異動群、④以前1回群、⑤以前複数回群の5つに大別できると考えられる。

①児相のみ群では、職種は福祉職と心理職のみで、心理職が約半数とその割合が高かった。これは児相経験の長い心理司がSVになっているためと思われる。また学んだ専門領域の割合は、心理が44%、児童福祉が45%、政治経済が11%であったものが、現在の得意とする専門領域では、心理が33%、児童福祉が67%であった。これは、得意とする領域が、学んできた領域から児童福祉へと移っていった人がいることを意味する。サンプル数が少ないため明確には言えないが、他の領域を学んだ人であっても、経験によって児童福祉が得意な領域となる可能性があることを示していよう。実際、ベテランの児童福祉司の中に、心理職だった人やその他の領域を専門として学んできた人が少なからず存在する。

②初回群では、学んできた専門領域の幅は広く、他の群と比較して、福祉領域以外が得意だと感じる人の割合が高かった。様々な専門領域から始めて児相に来たわけであるから、児童福祉を得意とする人が少ないのは当然と思われるが、初めての児相勤務であっても一定の経験年数を持つ人も含まれているため、ひとつの児童相談所経験だけでは、専門性の意識を変化するには至りにくいことを示唆していると考えられよう。

③児相間異動群は、学んできた専門領域は幅広いが、現在の得意な領域を児童福祉とする人の割合が高かった。つまりこの群も得意な領域が学んだ専門領域から児童福祉に移った人が多いことを意味する。このことから異なる児相を経験したことで、児童福祉に関する学びを複数の現場の視点から深めることが可能となり、そのことで児童福祉を自らの専門として受け止められるようになったのではないかと考える。

④以前1回群は行政職が多いのが特徴である。現在の得意な領域としては児童福祉の割合が高いのが特徴であった。これは、以前児相を経験した行政職が、再び児相に戻ったという意味では、以前の児相経験が、自分にあった職場として捉え、その結果、児童福祉を得意な領域とする人が多いのではないかと推察する。

⑤以前複数回群は、学んできた専門領域と得意な専門領域ともに福祉が多い傾向にあった。これは当初から児童福祉を志し、前向きに児相の経験を繰り返し積んできたため、当然児童福祉が得意な領域と認識しているといえよう。

### (2)異動歴のパターンによる到達目標の達成意識に関する考察

到達度評価について有意な差がみられたのは②初回群、③児相間異動群、④以前1回群の3群であった。②初回群は「アセスメントと支援方針」「機関連携」において、③児相間異動群より得点が低かった。②初回群では、児童福祉以外が得意だと回答する人が多いため、児相の現場は、当然馴染めないところがある。そのことが到達度評価の差に表われたと考える。有意差のあった「アセスメントと

支援方針」や「機関連携」は児相において特有のスキルや経験が求められるものであり、児童福祉以外の専門領域を経験し、かつ児童福祉を得意分野と認識していない人にとっては、困難なスキルと感じるのではないだろうか。

次に③児相間異動群は「アセスメントと支援方針」「機関連携」において②初回群、④以前1回群より到達度を高く評価しており、「ソーシャルワークの基本プロセス」「ケースマネジメント」では④以前1回群より高かった。③児相間異動群は、学んできた専門領域は幅広いが、得意な専門領域は児童福祉が多かった群である。つまり、異なる児相を異動する中で児童福祉に対する知識や技術が身につくにつれ、児童福祉を得意として認識できるようになり、そのことが到達度評価の得点の差として表われたと考える。

最後に④以前1回群については、「アセスメントと支援方針」「機関連携」「ソーシャルワークの基本プロセス」「ケースマネジメント」において③児相間異動群より到達度の得点が低かった。④以前1回群は行政職が多い群である。このことも踏まえると、この④群は、自分の得意な専門は児童福祉としながらも、実務となると、まだ十分な専門性を身につけるに至らず、困難を感じやすいのかもしれない。

以上を踏まえると以下のことが可能性として見えてくる。児相の児童福祉司が様々な専門領域から任用される実態から、当然児童福祉を得意でないとする者も実務を行なうことになるが、ひとつの児相経験だけでなく複数の児相を経験することで、児童福祉を得意な専門領域と意識し、到達目標の達成度も上昇するという可能性である。このことは児童福祉司の人事を行う際に、児福SVの専門性を高めるために、複数の児相を経験することが有効であることを示唆しているといえよう。

### (3)今後の展開

本研究の限界を述べる。1点目は回答者のサンプルが少ないことが挙げられる。特に①児相のみ群は9人と少なく、統計的な解析においては十分とは言えない数であった。2点目は、到達度の評価が自己評価であるため、客観的な観点からスーパーバイズの知識や技術が変化したのかどうかについては測定できない点も挙げられる。最後に、本研究では異動歴のパターンにおいて検討できていない点は何点かあった。1つには児相以外の配属先がどこであったかについては検討をしていない。また各配属先での勤務年数についても考慮に入れていない。そのため、例えば児相に配属になっていたとしても、1年で異動になったのか、長く勤めていたのか、ということを検討した分析になっていない。

以上を踏まえ、今後は異動歴パターンに勤務年数や異動先についても、分析の対象に加えて検討することが必要である。

### <引用・参考文献>

川松 亮・池田琴恵・増沢高・中垣真通・南山今日子・駒崎 道・西岡弥生, 2019, 「児童相談所と市区町村における児童相談担当職員の人材育成に関する研究」『子どもの虹情報研修センター平成29年度研究報告書』



## 第 II 部

# イギリスにおける児童家庭ソーシャルワーカーの 役割と育成について

研究代表者 増沢 高 (子どもの虹情報研修センター)  
共同研究者 田中 恵子 (子どもの虹情報研修センター)

## I. 目的

深刻な児童虐待ケースが後を絶たない現在、児童相談所と市区町村が期待される機能を果たしていくために、相談担当職員（ソーシャルワーカー、以下SWr）の人材を確保し専門性を強化することが喫緊の課題となっている。平成28年に成立した「児童福祉法等の一部を改正する法律」では、要保護児童対策調整機関の調整担当者の研修、児童相談所児童福祉司任用前講習会、児童福祉司任用後研修、および児童福祉司スーパーバイザー研修が義務化され、SWrの専門性の向上を図る手立てが投じられた。しかし、児童相談所と市町村共に、福祉専門職の採用が進まないこと、異動周期が短く研修を受けたとしても異動によって専門性の積み上げが十分にできないなど、人材育成の基盤が整備されているとはいえない状況である。

そこで、本研究では、イギリスの児童家庭SWrの歴史的変遷を踏まえた上で、日本の児童相談所に当たるチルドレンズ・ソーシャルケア（Children's Social Care、以下CSC）におけるSWrの役割と専門性向上のための育成システムを把握し、併せてキャリアロードマップの実際をヒアリング調査するなどして、日本のSWrの育成のあり方にとって有用な視点を考察することを目的とする。

## II. 方法

資生堂社会福祉事業財団主催の第44回児童福祉海外研修がイギリスの視察であり、それに同行し、以下の方法で情報を集め、整理、分析の対象とした。視察機関は2018年9月25日(火)から10月7日(日)であった。

- ・児童家庭SWrが従事し、中心的あるいは重要な役割を担っている機関の視察およびヒアリング
- ・学識者へのヒアリング
- ・現任のSWrへのヒアリング
- ・関連する資料の収集

児童ソーシャルワークに関連する視察機関を表1に示す。

表1. 視察先

1	イギリスソーシャルワーカー協会 (British Association of Social Workers ; BASW)	バーミンガム
2	リーズ市子どもの安全保障協議会 (Leeds Safeguarding Children Partnership)	リーズ
3	リーズ市児童保護サービス機関 (Leeds Children's Social Care)	リーズ
4	ハートフォードシャー州児童保護サービス機関 (Hertfordshire County Council Children's Social Care)	ハートフォード シャー
5	アデルベック非行少年保護施設 (Adel Beck Secure Children's Home)	リーズ
6	ファルコン・グローブ・ファミリー・アセスメント・センター (Falcon Grove Family Assessment Centre)	ロンドン
7	ファイブ・リバーズ・チャイルド・ケア：治療的総合支援施設 (Five Rivers Child Care)	ソールズベリー
8	フォスター・ケア・アソシエーツ・サウスイースト：フォスタリング機関 (Foster Care Associates, South East)	サットン
9	イギリス児童虐待防止協会 (National Society for the Prevention of Cruelty to Children ; NSPCC)	ロンドン
10	マーメイド：トランスジェンダーの子どもと家族への支援団体 (Mermaids)	リーズ
11	難民支援団体児童部門 (Refugee Council, Children Section)	クロイドン
12	DV支援機関連合 (Women's Aid)	ロンドン
13	ルーシー・フェイスフル・ファウンデーション：児童への性犯罪防止のための啓発団体 (Lucy Faithfull Foundation)	ロンドン

ヒアリングを行った学識者を表2に示す。

表2. ヒアリングをした学識者

1	アイリーン・ムンロー (Eileen Munro) 教授 (London School of Economics and Political Science, Emeritus Professor of Social Policy, Department of Social Policy) 内容「児童保護に関するムンロー・レビューについて」	ロンドン
2	デビット・ゴフ (David Gough) 教授 (University College London, Professor of Evidence Informed Policy and Practice and the Director of the Social Science Research Unit and the EPPI-Centre) 内容「日本とイギリスの児童虐待対応について」	ロンドン
3	ナオミ・ドウィッチ (Naomi Deutsch) 氏 (Social Worker, Children's Guardian) 内容「児童保護における司法の関与」	ロンドン

ヒアリングを行った現任のソーシャルワーカーを表3に示す。

表3. ヒアリングをした現任のSWr

1	ナタリー・ラッシュタン (Natalie Lushtan) 氏 (Child Family Social Worker・CSC所属)	バーミンガム
2	レベッカ・ラター (Rebecca Rutter) 氏 (Child Family Social Worker・CSC所属で養子縁組担当)	バーミンガム
3	ネルソン・ンクク (Nelson Mkuku) 氏 (成人対象のCommunity Social Worker)	バーミンガム
4	ベッキー・ネイノルズ (Becky Reynolds) 氏 (BASW専門官、認定メンタルヘルス・プロフェッショナル)	バーミンガム

分析の対象とした資料を表4に示す。

表4. 資料一覧

1	The Munro Review of Child Protection: Final Report, A child-centred system (児童保護に関するムンロー・レビュー：最終報告書 子ども中心の制度)	Department for Education
2	A child-centred system, The government's response to the Munro review of child protection (子ども中心の制度 児童保護に関するムンロー・レビューに対する政府の回答)	Department for Education
3	Professional Capabilities Framework for Social Work in England, Guidance on using the 2018 refreshed PCF (イギリスにおけるソーシャルワークのためのプロフェッショナル・ケイパビリティ・フレームワーク (専門能力育成フレームワーク) 2018年更新版PCF使用の手引き) <a href="https://www.basw.co.uk/system/files/resources/PCF%20Final%20Documents%20Overview%2011%20June%202018.pdf">https://www.basw.co.uk/system/files/resources/PCF%20Final%20Documents%20Overview%2011%20June%202018.pdf</a> (2019. 1. 31閲覧)	British Association of Social Workers
4	Professional Capabilities Framework for Social Work in England, The 2018 refreshed PCF (イギリスにおけるソーシャルワークのためのプロフェッショナル・ケイパビリティ・フレームワーク (専門能力育成フレームワーク) 2018年更新版PCF) <a href="https://www.basw.co.uk/system/files/resources/Detailed%20level%20descriptors%20for%20all%20domains%20wi%20digital%20aug8.pdf">https://www.basw.co.uk/system/files/resources/Detailed%20level%20descriptors%20for%20all%20domains%20wi%20digital%20aug8.pdf</a> (2019. 1. 31閲覧)	British Association of Social Workers
5	Knowledge and skills for child and family social work (KSS) (児童と家族に対するソーシャルワークに必要な知識と技術 (KSS))	Department for Education
6	ハートフォードシャー州のHP <a href="https://www.hertfordshire.gov.uk/services/childrens-social-care/">https://www.hertfordshire.gov.uk/services/childrens-social-care/</a> (2019. 1. 31閲覧)	Hertfordshire

### Ⅲ. Child Family Social Workerの歴史、役割、育成に関する情報の整理

#### 1. 児童虐待防止におけるChild Family Social Workerの歩み

##### (1) 「マリア・コーウェル事件」とワーキング・トゥギャザー

イギリスでは、虐待による死亡事件が重大事件として報道されるごとに大きな法改正や制度改正が繰り返され、今日に至っている。このことがChild Family Social Worker（以下、CFSWr）のあり方に大きな影響を与えてきた。

1973年1月に起きた虐待による死亡事件は、この時代に大きく報道された事件である。6歳の女兒マリア・コーウェル（Maria Colwell）が継父によって殺害された。マリアは5年間の里親委託の後、実母のもとに家庭復帰となるが、すぐに継父から暴力を受けるようになる。あざを見つけた住民が通報するが、SWrは、家庭訪問はするものの保護はしなかった。その8ヶ月後に継父によって殺害されたのである。この事件はメディアに大きく取り上げられ、フィールドフィッシャー（Thomas Field-Fisher）による調査がなされることとなった。公的調査は数週間に及び、有力紙の報道をにぎわせた。この調査報告書では児童保護サービスに携わる機関間の連携の欠落が強調された。またソーシャルワーク（以下、SW）の問題点として、子どもの意向の把握が十分でないこと、アセスメントの不足、家庭復帰後の十分なモニターの欠如、家庭復帰後しばらくしてからの危機的状況に対して適切な対応がとられなかったこと、家庭復帰後の指導監督が不十分だったことなどが指摘された。フィールドフィッシャー調査報告の結果、子どもの保護と安全確保に関する指針「ワーキング・トゥギャザー」（Working Together to Safeguard Children）が策定された。またこの事件の影響を受け、1975年に改定された児童法（1975児童法）には、措置や家庭復帰等に関して児童の意見聴取を必須とする条文を組み入れられた。この報告書は「児童虐待の悲劇」として報じるメディアの国家政策への影響をもたらすものとして、それから先10年の先例となった。虐待死の悲劇を防ぐために、子どもの分離や保護が積極的に行われるようになっていく。

##### (2)1980年代

しかし、70年代後半には、積極的保護に対する批判も高まり、なるべく分離はせず予防的な対応を優先する流れが生じ、1980年の児童ケア法では、そうした理念が打ち出された。80年代の初めは、約10万人いた社会的養護の子どもたちが劇的に減少した時代である。1982年、SWrの役割と課題についてのバークレイ検討委員会は、予防の重要性を認識し、予防的実践の中核として地域（community）SWを位置づけた。

ところが1984年に「ジャスミン・ベクフォード事件」が起きる。この事件も「マリア・コーウェル事件」同様、ケア命令が発令され、家族との分離がなされていた女兒を、家庭に戻して事件に至ったものである。再びメディアは大きく報道し、社会的関心も高まり、公的調査が行われるに至る。調査の報告で強調されたのは、SWrのリスクアセスメント能力が不十分であったこと、親の利益よりも子の利益が優先されるべきであったこと、子どもを守るために法的権限が行使されるべきであったこと、

そのためにSWrには児童虐待に対する知識と法的知識の向上が必要であること、などであった。これを受け1988年には「児童虐待防止：ソーシャルワークによる包括的アセスメントの実施の手引き」が作成された。

### (3) 「クリーブランド事件」と1989年児童法

1986年に大きな事件が起きた。「クリーブランド事件」である。これはそれまでと異質の衝撃的な事件であった。先進的な地域であるクリーブランドで、2人の小児科医とSWrが数週間の間に約100人の子どもに性的虐待の診断をし、家庭から保護したが、その後メディアと議員によって性的虐待の診断が不確かであるとされ、市民の専門家に対する不信が高じた事件である。この事件の調査報告書で強調された点は、専門家同士の誤解と連携不足、そして虐待の事実を法的枠組みに沿った「証拠」を持って同定する必要があることであった。Parton (2001) は、この事件後から1980年代の終わりまでの変化について、弱者を守るための介入と同時に、正当化できない介入からも守られる必要があり、介入の際に法的に認められるような説明責任が必要であるとの認識が広がったこと、その結果、児童虐待対応におけるそれまでの「社会－医学」的立場から「社会－法律」的立場へと変化したという見解を述べている。

1989年児童法 (The Children Act 1989) はこうした流れの中で制定された。この法律は、それ以前の関連法を一つに統合し、新しい研究成果や理論が盛り込まれた内容となっている。最も重要な点は、あらゆる法制度の中心に子どもと彼らの福祉を位置づけたことである。この法の主要なメッセージは、可能な限り、子どもは彼らの家族の中で育てられケアされるべきであるとし、支援を必要とする子ども (障害児を含む) の親は、支援を受けて、彼らの子どもを育てるべきで、もし子どもが危険な状態にある場合は、効果的な介入によって子どもの安全が確保され、保護されなくてはならないとした。支援を要するケースに対しては、専門家が家族や子どもとの十分な交渉を行ったうえで、親と子どもから同意を得て援助計画を作成するよう推奨され、緊急介入による分離や保護は最小限にすることが強調されている。この法律は現在のイギリスの児童保護制度の基盤となっている。

### (4) 「ビクトリア・クリンビエ」事件と2004年児童法

2000年2月に起きた「ビクトリア・クリンビエ事件」は児童保護施策に大きな影響をもたらす事件であった。ビクトリア・クリンビエ (Victoria Climbié) という名の9歳の女児が叔母と叔母のボーイフレンドによって殺害された事件である。彼女は栄養失調と低体温症に罹患しており、タバコの火傷痕を含む128もの外傷があった。SWr、保健師 (health worker)、警察官を含む50人の人間が、彼女の情報の断片を持っていたにもかかわらず、全体像をつかんでいるものは誰もいなかった。政府 (労働党のブレア政権) は、レミング卿 (Lord Laming) に依頼して調査を行い、レミング報告書が出された。これを受けた政府はすぐに2003年に「エブリチャイルド・マターズ」 (Every Child Matters) を発表し、これからの児童福祉の方向性を示した。政府はそれまで別々であった教育と福祉を統合し、地方当局に地域の児童の安全保障の推進と多機関協働を目的とした地域子ども安全保障委員会 (Local

Safeguarding Children Board, LSCB) を設置する構造改革に至った。

レミング報告書も含めて、繰り返し指摘されてきたことは、SWrのケース分析能力等のアセスメント力不足、情報共有を含む他機関連携の弱さなどであった。エブリチャイルド・マターズは、後の「共通アセスメント・フレームワーク」(Common Assessment Framework; CAF) の発展につながっていく。CAFは子どもと青少年のニーズと強みについて、初期の段階で包括的にアセスメントするので、子どものニーズに即した、家族と支援サービスとの協働の促進をねらったものである。

#### (5) ムンロー・レビューとソーシャルワーク改革

2007年に再び大きな事件が起きる。17ヶ月の男児ピーター・コネリー (Peter Connelly) が実母と同居する boyfriend とその兄弟3人に継続的に暴行を受けて殺害された(「Baby P事件」)。SWr、保健師、医師などの専門家が60回以上関わりを持っていたのにもかかわらず、母親が痣にチョコレートを塗るなどしてごまかし、嘘をついていることを見抜けなかった。ビクトリア・クリンビエ事件が発生したロンドンのハーリングエイ区(図1の29)で起きたことが社会に衝撃を与えた。報道は加熱し、関わったSWrや医師を痛烈に非難して、辞任と訴追を求めるほどであった。こうした繰り返される事件報道の結果、イギリスのSWrへの信頼は失墜していった。

この状況を受け、2009年に政府(保守党のキャメロン政権)は、SWの信頼回復と質的向上を目的に「ソーシャルワーク・タスク・フォース」(Social Work Task Force)を設置し、SWの改善に向けた勧告を行う。政府は、アイリーン・ムンロー (Eileen Munro) を指名して「児童保護の見直し」を命じた。また2010年には、SW改善委員会 (SW Reform Board) が設置され、「専門能力育成フレームワーク」(Professional Capabilities Framework; PCF) の素案が提出される。

そして2011年にムンロー・レビュー (Munro Review) が出されるに至る。ムンローはここで15の勧告を示した(表1)。

表5. ムンロー・レビューの15の勧告(筆者要約)

1	政府は「ワーキング・トゥギャザー」と子どもたちとその家族のアセスメント枠組み(「共通アセスメント・フレームワーク」(Common Assessment Framework; CAF) 含む)の見直しを行うべき
2	監査においては、保健、教育、警察、保護観察、司法システムを含む全ての地域サービスにおいて児童保護の有効性を調査すべき
3	新たな監査体制は、子どもが支援を必要としてから受けるまでの過程を検討し、子どもや青少年の権利や希望、感情、経験が、どう受け止められ、支援に結びついているかを掘り下げ、子どもや青少年とその家族に提供した支援の有効性に注意を向けるべき
4	地方自治体と協働機関は、全国もしくは地域で公開されている成果報告を包括的に活用すべき
5	Local Safeguarding Children Board (LSCB) に対して Children Trust Board (CTB) に報告を義務付ける既存の条例は、地域の行政長官と地方議会議長、および地域の警察と保健機関の最高責任者等への報告に改めるべき

6	ワーキング・トゥギャザーは、地域のモニタリングと評価内容に、LSCBが地域のニーズを検討し、支援の効果と多分野協働トレーニングの有効性の評価することを含めたものに改定すべき
7	児童サービス機関の長と主要な職員は、役割と責任を自覚し、職務に専念できるようにワーキング・トゥギャザーに記すべき
8	政府は、地方自治体と保健学会、医師会とが、より協働し、効果的な支援が提供できるよう研究すべき
9	政府は、重大事例検討の際には、LSCBに対しなぜ起きたかを解明する方法論を用いるよう求め、また、有資格の経験豊富な独立レビュー担当者を配置するなどして、質的向上を図ること
10	政府は、地方自治体とその法的協働機関に対して、早期支援の提供の確保を義務づけるべき
11	専門能力育成フレームワーク（PCF）に、「子どもと家族へのSWに必要な能力」を取り入れるべき。PCFは、資格取得のためのトレーニングと、専門性の育成、能力の評価を明示すべき
12	雇用者と高等教育機関は、学生が児童保護業務の課題に取り組めるよう協働すべき
13	地方自治体とその協働機関は、効果的な支援法のエビデンスを参考にし、エビデンスベーストの支援方法を取り入れられる、SWの提供方法の再検討と再設計に着手すべき
14	地方自治体は現場の先端の状況を把握でき、管理部に報告することができるシニア管理職として、「主任児童家庭SWr」を配置すべき
15	政府に対してSWに関するアドバイスをし、内務長官から議会への年次報告を行う役割を担う「ソーシャルワーク本部長」が配置されるべき

ムンロー氏の主張は、児童保護において官僚的になったSWを真に子どもと家族のためのものに戻すことであり、そのためにSWrの専門性の向上を図っていくことだった。重大な危害がある、あるいは想定される児童の保護については、保護ができずに死亡などすればメディアに痛烈に非難され、クリーブランド事件のように保護が行過ぎれば、同様に非難される。そのため、失敗がメディアに標的にならないよう、マニュアル等に従った行政的管理を優先する組織防衛的な傾向を強めたのである。今回の視察で、ムンロー氏は「ケースについて一つのフォーマットがあり、コンピューターに登録されていて、それを埋めていくことによりかなりの時間を割き、一番重要な子どもに会う時間が奪われていった。SWが手続きの多い官僚的な業務となり、子どもと家族にとって何が大切かを見えなくなってしまった」と述べている。ムンロー・レビューは、イギリスにおけるSWの大きな改革を目指したものであった。

レミング報告書では、担当したSWrの対応が厳しく指摘されたが、担当のSWrは新人であり、十分なサポートも得られなかった状況があった。経験の未熟なSWrを支援する仕組みがなかったことが問題であって、SWの全てに問題があるわけではない。事件の度に、政府主導でさまざまなペーパーが求められたことで、実力のあるSWrは、記録等に時間が割かれ、子どもと家族に会うことができず、子どもと話す時間が取れなくなっていった。事例を通してエビデンスを集約し、本当に必要なシステムを構築することが必要であり、SWrは子どもと家族と会い、家族と協働していくことの重要性が再認識されるようになった。その象徴がEarly Helpである。SWrが、支援を必要とする子どもと家族に



早い段階から会って、協働して問題を解決していく取り組みである。深刻な状況が進んだ段階での介入と保護の重視から、早期の予防的支援の重視に移り始めた自治体が増えてきている。

今日までに政府は15の提言のうち14までを取り入れた。しかしワーキング・トゥギャザーの改定には時間がかかったようである。他の施策に比べ、児童福祉施策を優先する意識が低いことがその背景にあるという。さらにリーマンショック、EUからの離脱が決まったことなどで、経済状況が厳しく、児童福祉の予算は50%削減される状況である。

改定されたワーキング・トゥギャザーの精神は、中央の政治レベルでの決定を現場に下ろすのではなく、現場の取り組みを重視し施策に反映されたものでなくてはならないというものである。今では、アセスメントの内容も、政府が決めたものではなく、独自で作成したものを用いる自治体が増えてきている。子どもと家族と会い、家族と協働し、それを学びの機会と捉え、取り組みを充実させていく展開の構築を目指したものである。政府にコミッショナーを置いたのも、現場のニーズが政府に届き、ニーズを踏まえた施策を展開できるようにするためであることが大きい。

## 2. Children's Social CareとChild Family Social Workerの役割

### (1) Children's Social Care (CSC) について

CSCは子どもの安全保障と子どもの保護のために必要な支援を行う機関であり、日本の児童相談所にあたる。「子どもの安全保障」とは、子どもに関わる全ての人の義務であり、子どもが安全な状態にあり続けることと児童福祉の推進を図ることである。「子どもの保護」とは、重大な危害 (significant harm) を被っている、もしくは、重大な危害を被る危険性のある状況にいる一人ひとりの子どもを守るための対応をさす。CSCは児童虐待など深刻な危害がある、あるいはそのおそれのある子どもへの対応 (児童保護) と、子どもがそういう状況にならないよう予防的支援を行い、子どもの安全と健全な発達を支援する (安全保障) 機関である。日本では、児童相談所の機能を子どもの保護と支援とに分け、支援機能はできるだけ市区町村に移行させていく状況であるが、イギリスの場合は、そうした2層構造でなく、一貫してCSCが担うこととなる。それが可能なのは、CSCの数とSWrの数が日本と比べて格段に多いという体制の差がある。

イギリス全土で152の地方自治体 (Local Authority; LA) があるが、そのほとんどにCSCが設置されている。LAの人口規模は平均して30万ほどで、大規模なLA (大規模都市) では60万人ほどである。大規模なLAでは、CSCの支部を設置している。人口約800万人のロンドンシティ・オブ・ロンドンとそれ以外の32区で構成されているが、全区にCSCが設置されている。

### (2) CSCのソーシャルワーカーの役割

#### ア) CSCのソーシャルワーカー

CSCで働くSWrはイギリス全体で30,670人存在する (2017年9月現在、Children and family social worker workforce collection 2016-17)。イギリスのSWrは、以下のような種別に分かれる。

- ① シニアマネージャー (エリア統括など)

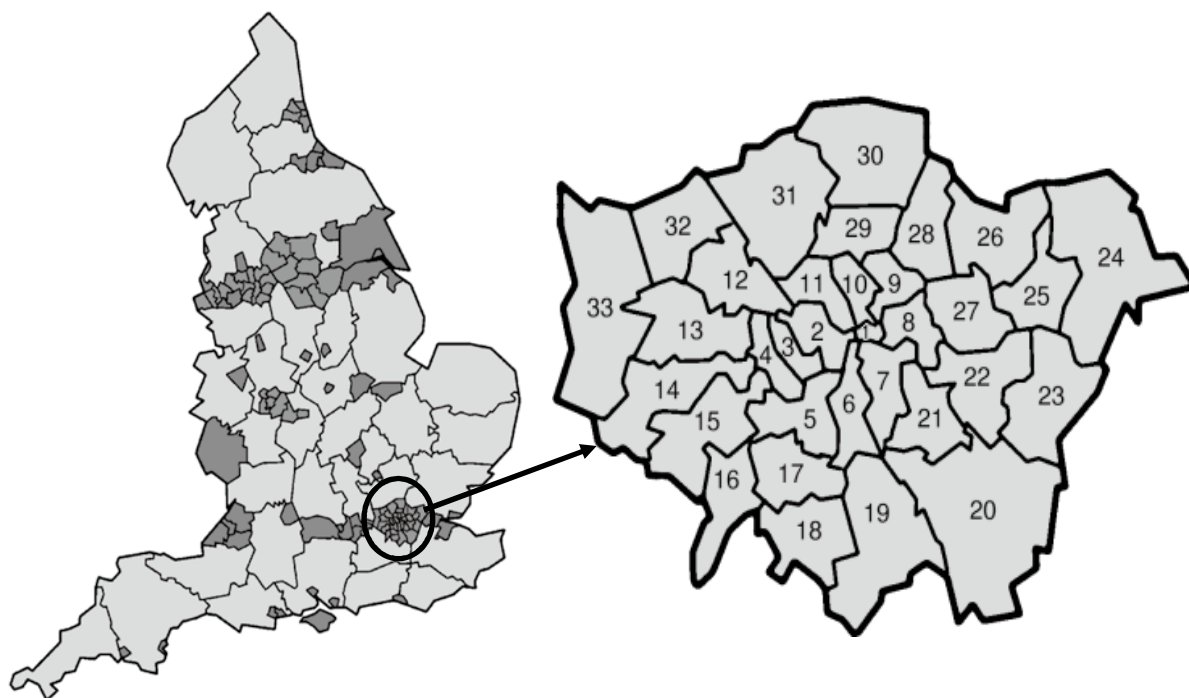


図1. イギリスの行政区  
左：イングランド 右：ロンドン

- ②ミドルマネージャー（サービスマネージャーなど）、
- ③ファーストラインマネージャー（現場のチームマネージャーなど）
- ④シニア実務者（上級SWr、チームリーダー、スーパーバイザー SWrなど）、
- ⑤ケースホルダー（ケース担当）、
- ⑥ケースなしのSWr（新任SWrや、Independent reviewing officer（ケア計画策定にあたり子どもの利益を守るため－措置変更を避けることが目的に活動する役員）など）
- ⑦少年司法担当（Youth Custody Worker）
- ⑧ファミリーサポートワーカー

①②③は管理的立場のSWrであり、全体の34%を占める。④⑤⑦⑧はケースを担当しているSWrで、現任数はイングランド全体では17,840人である。「Children and family social worker workforce collection 2016-17」によれば、2017年9月時点での対応ケース数は317,690件で、ケースを担当しているSWr数で割れば、一人当たりのケース数は約16.8ケースとなる。ちなみに日本では、児童福祉司は人口4万人に1人が配置基準となっており、現人数は全国で3,115人（2017年4月）である。スーパーバイザー（以下、SVr）はケース担当から外れることが推奨されているが、実際はほとんどがケースを担当している状況である。そこで2017年度の児童相談所対応件数である133,778件をこの数で割ると、一人当たり約42.9人となる（対応件数の多い都市部の児童相談所では100件を超える）。ケースを担当するSWrを単純比較すれば、約3倍の開きがあるといえる。

視察したハートフォードシャー州は人口180万人、児童人口2,677万人の州である。CSCは、支所も含めて5ヶ所に分散設置されている。全てのCSCに所属するSWrの現任数は455人であり、内訳はシニアマネージャーが12人、ミドルマネージャーが23人、ファーストラインマネージャー75人、シニア実務者が111人、ケースホルダーが123人、ケースなしのSWrが111人である。ここに17人の弁護士が配置されて実務に当たっている。

## イ) ソーシャルワークチーム

ケースの進行や内容に応じてチームが編成され、SWrは特定のチームに配属され、実務を行うことになる。大きく以下のチームに分かれているのが一般的である。

### ①「通告の受理と緊急性のアセスメント」(Referral and Assessment) チーム

通告を受け、児童法47条調査を行う。CSCの全てのチームと対応し、つなげていく。

### ②「特に支援の必要な子どもへの支援」(Protection Plan Case) チーム

特に深刻な危害にあっている、あるいはその危険性が高い子どもと家族に対して、より集中的に、時間をかけて支援を行うチームである。主に以下の役割を担う。

- ・コアアセスメント（より詳細なアセスメントを行うこと）
- ・児童保護プランの調整と実施
- ・必要な場合の法的手続き
- ・特に支援を必要とする子どもへの支援プランの実施

### ③「社会的養護ケース」(Looked After Children) チーム

家庭から離れて暮らす子どもへのサポートを行うSWrチームである。ここには子どもの状況によって以下のような特別チームがある。

- ・障害を持った子どもチーム
- ・自立支援チーム：18歳前後の子どもの自立を支えていくチームである。
- ・里親チーム：里親のリクルート、マッチング、その後の支援等のフォスタリングを行うチームである。
- ・養子縁組チーム：家族と共に暮らすことが困難と判断される子どものパーマネンシーを補償するために養子縁組を検討し、成立に向けた支援を行うSWrチームである。

### ④「多機関協働における予防的支援」(Early Help) チーム

早期の段階で問題を発見し、重大な危害への進行を防止するため、学校や保健分野など地域の関係機関と協働し、早期に実効性のある支援をリードしていくチームである。CSCのSWrがコーディネーターとなり、DV被害者対応の専門家、保護観察官（DV加害者対応）、薬物・アルコール対応の専門家、精神保健、教育関係者等、家族の抱えた問題に応じてチームが構成される。

### 3. Children's Social Care以外でChild Family Social Workerが雇用される場

#### (1)民間の支援機関

##### ア) イギリス虐待防止協会 (National Society for Prevention of Cruelty to Children; NSPCC)

NSPCCの歴史は125年と長く、その中で法的権限を行使できる専門機関として児童保護を行ってきた。現在はNPOとして、児童の人権保護に関する専門機関としての発言力や影響力をもつ権威ある団体で、世界的にも有名な団体である。市民の児童保護についての認識を高めるために、HPを活用して児童虐待の実態を伝え、虐待防止についてのTVコマーシャルやパンフレットなど各メディアを通じての広報活動を行っている。また児童保護に関連する臨床サービスやアセスメントを提供している。トラウマを抱えた子どもへの治療や性的被害を受けた子どもの司法面接まで、公的な事業としては整備が十分でない領域の事業を積極的に展開している。児童保護に関する専門的機関であるNSPCCの職員のほとんどはSWrの資格を持っている。クリニカル・ソーシャルワーカーも含めて、通常はソーシャルワーカー同士の共同作業が多いが、治療的サービスを提供するため医療保健領域 (National Health Service; NHS) のスタッフなどとも協働して事業を展開している。

##### イ) フォスタリング機関

子どもが重大な危害を受けている（またはそのおそれがある）場合、家庭環境から分離され、安全な環境下で支援を受ける子どもを、Children Looked Afterと呼ぶ。イギリスの社会的養護の子どもは7万人以上に上る。そのうち里親は7割以上を占める。子どもを養育する上で里親への支援は不可欠である。里親への支援の総体をフォスタリングと呼ぶが、具体的には里親のリクルート、里親への研修、マッチング、子どもとの関係調整、委託後の支援などの一連のサービスをさす。イギリスでは、主にCSCの里親チームが、里親のリクルート、マッチング、その後の支援等を行っているが、民間のフォスタリング機関が存在し、より質の高いフォスタリングを行っている。そのためこれを活用してサービスを提供している自治体も多い。

民間のフォスタリング機関の一つにフォスター・ケア・アソシエーツ (Foster Care Associates ; FCA) がある。FCAは世界的なフォスタリング機関であるコアセットグループに属しており、こうした機関はイギリス国内で28ヶ所あり、2017年2月20日現在で3,000の里親家庭とそこに住む子ども3,475人にサービスを提供している。ここではSWrが中心となって、里親の募集から審査と認定、里親研修、マッチングと委託、里親の支援とスーパービジョン、里親家庭の子どもの支援等を行っている。里親研修は必須で、怒りのコントロール、安全保障、緊急・救急法、子どもの発達、子どもの症状や問題など、里親に必要なさまざまな研修をオンラインの研修も含めて提供している。

##### ウ) 施設など

社会的養護の場は里親以外にもさまざまな形態が存在する（「第44回資生堂児童福祉海外研修報告書」(2019年)参照）。それぞれの機関でSWrは中核的な役割を果たしている。ここではいくつかの施設を例示する。

チルドレンズホームは、小規模の児童養護施設である。視察先のファイブ・リバーズ・チャイルドケア（Five Rivers Child Care）は、里親、チルドレンズホーム、学校、アセスメントと治療、危機介入としての緊急保護の4つの機能をもつ民間団体である。生活機能、教育機能、心理的支援を統合した治療的環境を提供している。生活機能として里親とチルドレンズホームの両方を運営し、対応の難しい子どもはチルドレンズホームが担うなど、子どものニーズに合わせて使い分けている。ここでのSWrは他の専門職との協働チームの中で要となる役割を担っている。

セキユア・ユニットは、非行少年や罪を犯した少年が入所する施設で、施設された部屋等、管理的な体制の中で、更正を図っていく施設である。今回の視察先であるアデルベック（Adel Beck Secure Children's Home）がこれに当たる。アデルベックでもSWrは子どもの入所から社会復帰にあたって、必要な機関と協働し、ニーズに即した支援を行っている。

ファミリーセンターは、例えば、特定妊婦で出産後親子分離の可能性が高い場合でも、出産後数ヶ月親子を施設で保護し、ケアを受けながら養育を一緒に行い、養育のノウハウを教えられることで、養育が可能となり、親子の関係が構築され、家庭復帰後も在宅支援を受けることで親子分離をせずに養育を可能にしていくことを目指すものである。これについては、ファルコン・グローブ・ファミリー・アセスメント・センター（Falcon Grove Family Assessment Centre）の実践が参考になる（第44回資生堂海外視察研修報告書(2019)参照）。ここではCFSWrやファミリーワーカーが中心的役割を担っている。

## (2)子どもの安全保障協議会（LSP）

地方自治体には、子どもの安全保障と推進し適切に支援していくために、多機関で構成された協議会が設置されている。それをLocal Safeguarding Partner（以下、LSP）と呼ぶ。LSPに参加する機関としてはCSC、保健サービス、警察が法的に義務付けられており、加えて教育、住宅部門、司法部門など子どもの安全保障に欠かせない機関が参加している。LSPは独立した機構であり、参加する機関は子どもの安全保障と子どもの権利擁護というポリシーが共有され、上記の役割を遂行していく。参加機関の都合が優先されるものではない。例えば、LSPは警察の犯罪捜査や立件のためにある機構ではなく、子どもの安全保障と子どもの権利擁護のために警察と協力することになる。LSPの長官は、エキスパートのSWrが担うことがしばしばで、参加機関からは独立した立場にあって、地域の子どもの安全保障を監督し、法的に参加が義務付けられた3機関に対して、意見を述べる権限が与えられている。

## (3)家庭裁判所

イギリスでは家庭裁判所の審判の過程で、CSCのSWrとは別に独立した立場でアセスメントとアドボカシー機能を果たして裁判に貢献するSWrがいる。これをチルドレンズ・ガーディアン（Children's Guardian）と呼ぶ。チルドレンズ・ガーディアンは、「児童家庭裁判アドボカシーとサポートサービス」（The Children and Family Court Advisory and Support Service; Cafcass）に所属

している。Cafcassは、2001年4月1日の「刑事司法と法定サービス法」(Criminal Justice and Court Services Act 2000)の施行に基づいて規定された教育省管轄の公的機関である。イギリスのSWrの最大数が所属している。

#### 4. Child Family Social Workerの育成体系：

##### 専門能力育成フレームワーク (Professional Capabilities Framework ; PCF) の概要

###### (1) Child Family Social Workerの人材育成体系化に向けた歩み

2000年のビクトリア・クリンビエ事件と2007年のベイビーP事件は、イギリスのSWrへの信頼を失墜させた。CSCへの批判を背景にした政府からのCSCへの相次ぐ業務指示は、CSCを組織防衛的な体質に進ませ、SWrを官僚的にさせ、やる気さえも失わせ、成り手の減少へとつながっていった。この危機的状況の打開のため、2009年に政府（保守党のキャメロン政権）は、イギリスのSWの信頼回復と質的向上を目的に「ソーシャルワーク・タスク・フォース」(Social Work Task Force)を設置し、このタスクフォースからの勧告によって、同年に国立の教育機関 (College of Social Work) が開設された。

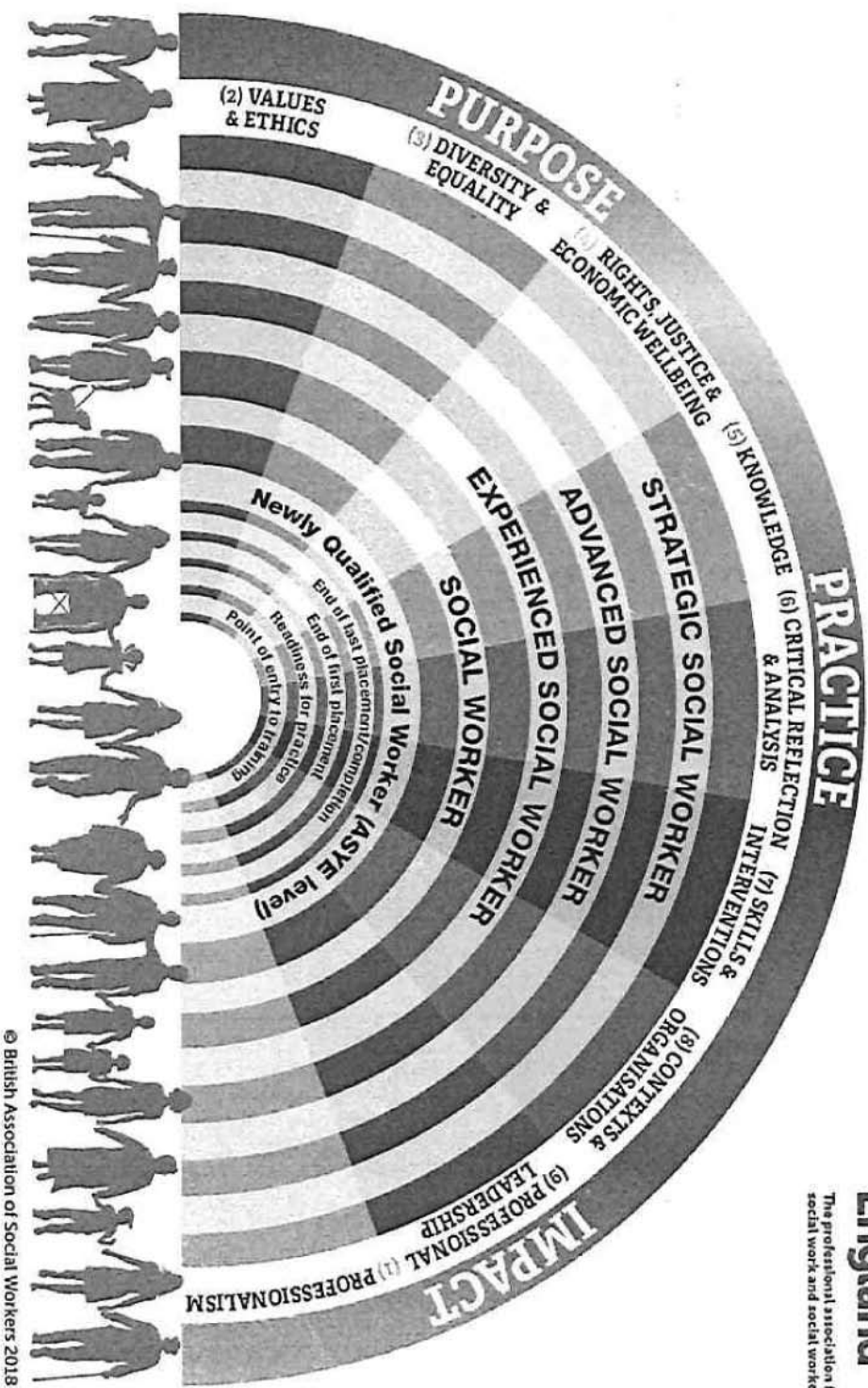
また政府は、アイリーン・ムンロー (Eileen Munro) を指名して「児童保護の見直し」のレビューをすることを命じた。さらに2010年には、「ソーシャルワーク改善委員会 (SW Reform Board)」が設置され、「専門能力育成フレームワーク」(Professional Capabilities Framework; PCF) の素案が提出された。これをカレッジオブソーシャルワーク (College of Social Work) が管理し、見直しを繰り返しながら完成に向けた歩みが進められていった。

2011年に児童保護改善のための「ムンロー・レビュー」が発表され、15の勧告が示された。その中で子どもと家族を対象としたCFSWrに対しては、より高次の教育や研修が必要と勧告し、PCFの必要性を支持した上で、教育省 (Department for Education) が示しているCFSWrの教育指針「児童と家族に対するソーシャルワークに必要な知識と能力」(Knowledge and Skills for Child and Family Social Work; KSS) を取り入れ、統合すべきであることを勧告した。その後PCFの管理はCollege of Social Workから、イギリスソーシャルワーカー協会 (The British Association for Social Workers; BASW) に移り、これ以降はBASW主導で、KSSとの調整、整合性をはかっていった。素案が提出されてから8年後の2018年3月、ついに完成版のPCFが、教育省および保健省 (Department of Health and Social Care) との共同声明の形でBASWによって発表されるに至る。図2が発表された体系図である。

ムンロー氏はPCFができたことの変化を次のように語っていた。PCFによって獲得すべき専門的能力が明確になり、大学等のコースに入学することや、コースを修了することのレベルが上がり、昔に比べて資格取得が難解になったという。その分、SWrの専門性のレベルは確実に向上したという。また、今後はさらに子どもと家庭に特化したCFSWrの資格も必要で、現在、国はその検討に入っているという。CSCのような子どもと家族を対象とした機関に入職したときに、すぐに専門的能力を発揮できるようにするためとのことである。

# Professional Capabilities Framework

**BASW**  
England  
The professional association for  
social work and social workers



[www.basw.co.uk/pcf](http://www.basw.co.uk/pcf)

図 2. 専門能力育成フレームワーク (PCF)

## (2) Professional Capabilities Framework (PCF) について

PCFでいうところの「能力 (Capabilities)」とは、「馴染みがあり高度な焦点を絞った専門的コンテキストにおいてだけでなく、新しく、複雑かつ変化途中の状況で、適切に、効果的に、自信を持って用いられた知識、技術、個人的資質、行動、理解および価値観が集積したもの」をいう。つまりマニュアル通りに厳格に活動するということではなく、子どもと家族が抱えた、個別的で複雑に絡み合ったニーズを紐解き、固有のニーズに適した支援を展開するという極めて高度な専門能力である。

PCFは、以下の9つの専門領域で構成されている。

### ②価値と倫理 (Values and Ethics) : SWの倫理原則と価値観を応用して専門的な実践をリードする。

SWrは行動規範に従って行動し決定を下す義務を負う。これには、サービス利用者と協力して仕事をすることが含まれる。人権と社会正義を推進すること。自らのキャリア、その倫理的振る舞い、関連法を通して、SWr職の価値基盤の理解を広め、維持すること。

### ③多様性と平等 (Diversity and Equality) : 多様性を認識し、反差別的および反抑圧的原則を実践に 応用すること

SWrは多様性が人間の経験を特徴付け、形づくるものであり、アイデンティティの形成に不可欠であることを理解している。多様性は多次的であり、人種、障害、階級、経済的地位、年齢、セクシャリティー、性別 (トランスジェンダーを含む)、信仰および信念、そしてこれらと他の特性の交わりが含まれる。人々の違いや認識の違いのために、人生経験には特権、権力や称賛だけでなく、抑圧、過小評価や疎外が含まれる可能性があることを理解している。これを認識し、平等を推進する。

### ④権利、正義、経済的福祉 (Rights, Justice, and Economic Wellbeing) : 人権を推進し、社会正義 と経済的福祉を促進する

SWrは国内外の法律、条約および政策で定められている人権、社会的公正および経済的福祉の基本原則を認識しており、これを推進する。これらの原則は実践の支えであり、法定法および判例法を仕事において効果的に利用する。自分たちは抑圧、差別や貧困の影響を理解しており、これに対応する。可能な場面ではいつでもサービス利用者、その世話人や家族と協力して不平等や不公平の問題に取り組み、強み、資質、願い、そして自己決定力を強化する。

### ⑤知識 (Knowledge) : SWの実践および研究、社会科学、法律その他の専門分野および関連分野、 またサービス利用者の経験から得られる知識を深め、応用する

SWrはキャリアを通して自らの専門知識を深め、好奇心を維持する。統一された職業として、私たちは自らの目的、価値観および倫理に関連する中核的な知識を培う。また実践分野や役割に必要な特定の知識を深める。知識はSWの実践、理論、法律、研究、経験による専門知識、その他の関連分野や領域から成る。すべてのSWrが専門知識を使用すると同時に増強する。効果的なサービスを提供するためにSWrが持つ知識が他の分野の知識を補うことを理解しておくこと。

### ⑥批判的振り返りと分析 (Critical Reflection and Analysis) : 批判的な振り返りや分析を行い、それ らを応用して、専門的な意思決定に関する情報を伝え、その理論的根拠を提供する

SWrは自らの実践を批評的に考察し、分析を使用し、職業上の判断や合理的な識別力に活かす。複



数の知識源や証拠資料を識別し、評価し統合する。サービス利用者への影響や利益を継続的に評価し続ける。SVその他の支援を利用して自らの仕事を振り返り、自らの実践や福祉活動を継続する。批判的な振り返りを自らの実践内容や状況に適用する。批判的振り返りにより、自分自身や他の人に対峙し、自身の職業的好奇心、創造性および自己認識を維持することを可能にする。

**⑦介入と技術 (Intervention and Skills)：判断力、知識および権限を用いて個人、家族や地域社会に介入し、自立を促進し、支援を提供し、危害を防ぎ、発展を可能にする**

SWrは人々と一緒に働き、個人、家族、そして地域社会と協力し、彼らのニーズや願い、そしてどのような行動が役立つのかを判断する。当事者との生産的な関係を築き、効果的にコミュニケーションを行う。職業的判断力を用いて、適切な介入を行い、自己決定、支援、保護および前向きな変化を促進する。自らの役割に関連する技能を開発し維持すること。権限の違いを理解し、これを考慮し、自らの権威を適切に用いる。SWr自身の実践とその影響、そして共に働く人々のためにどのように良好な予後を迎えるかについて評価する。

**⑧文脈 (状況) と組織 (Contexts and Organisations)：変化する組織の状況に応じ、情報を提供しつつ適応する。実践の基盤となる社会的および政策的環境においても同様に対応する。複数の機関および専門職種間の協働も含む組織とそこでのサービスを効果的に運用し、それらを発展させる。**

SWrは、社会的、政策的、労働的な状況の変化から生ずる課題やメリットについて情報を知らされ、速やかに対応する。私たちは、個人として、専門家集団として、また所属している組織の一員として、自らの職業的価値観や倫理観に従ってこの責任を果たす。他のSWr、他の専門家、個人および地域社会と協力し、お互いに情報を提供し合う。

**⑨専門的リーダーシップ (Professional leadership)：専門性および良好なSWの実践を促進する。他人の専門的な学びや開発について責任を負う。個々の影響力を養い、社会に対する指導力や影響力を含む。**

ソーシャルワークの目的、実践および影響を促進することを通して、個人的および社会的な指導力を育成し、発揮する。SWrは以下を含む多様な活動を通してこれを実現する。実践の促進、SV、教育、調査研究、評価、新たな知識や技術の利用と創造力の発揮、執筆、ソーシャルメディアの積極的な使用、専門的ネットワークや団体への積極的参加、理念の遵守、公的な指導力とマネジメントの行使。良好な実践および学びを深められるような組織状況を形成する。指導力の向上やより良い目標設定をするためにサービス利用者やその関係者と協力して業務を行う。

**⑩プロ意識<sup>註</sup> (Professionalism)：専門的能力の開発に従事するプロのSWrとして自覚し、行動する**

SWrは国際的に認められている職業である。私たちの役職はイギリス法で保護されている。自らの行動、実践、セルフケアおよび開発に対する責任を取ることで、プロとしての取り組みを示すこと。スーパーバイズ、その他の専門的な支援を求め、活用すること。優れた実践を推進し、妥協するような状況に陥らないよう取り組むこと。この職業の代表者として、その名誉を守ること。サービスを利用する人々、一般の人々、雇用主、そして資格管理当局に対して責任を負う。説明責任のあるさまざまな場面において倫理的な決定を行うこと。

それぞれの領域は、以下の3つのスーパー領域に分かれる。しかし各領域間の境界は重なっており、PCFが大きな3つの柱立てで構成されていることを説明するものである。

1. 目的 (Purpose) : SWrとしての仕事をなぜ私たちはやっているのか。価値観、倫理、そして私たちがどのように仕事に向き合っているのか。
2. 実践 (Practice) : 私たちが何をしているのか。SWを実行する上で私たちが身につける特定の技術、知識、介入と自分の実践に対する批判的分析能力
3. 影響 (Impact) : 私たちがどのように変化をもたらし、どのようにそれを認識しているのか。実践、リーダーシップ、コンテキスト (状況) の理解、プロフェッショナリズム全体を通して、変化を引き起こす能力

図では、領域が色分けされており、全ての領域が、育成の4段階から、実務者になった後も5段階で育成のレベルが上がっていくことが示されている。

注) 2018年改定前は、初めに①専門性が位置づけられていたが、今回の改訂でスーパー領域が設定されたことで、最後の領域として位置づけられた。その際番号はそのまま維持された。

### (3) Professional Capabilities Framework と Knowledge and Skills for Child and Family Social Work との関係

PCFが組み入れた、教育省が示している教育指針「児童と家族に対するソーシャルワークに必要な知識と能力」(KSS) は、以下の項目で構成されている。

- ①子どもと家族に対するSWrの役割
- ②子どもの発達
- ③大人の精神疾患・薬物乱用・DVなど、身体疾患及び障害
- ④子どもの虐待およびネグレクト
- ⑤子どもや家族への効果的な取り組み
- ⑥子どもと家族のアセスメント
- ⑦分析、意思決定、計画、レビュー
- ⑧法律と家族制度 (Family Justice System)
- ⑨職業的倫理
- ⑩スーパービジョンと調査の役割
- ⑪組織的文脈 (Organisational context)

イギリスソーシャルワーカー協会 (BASW) が保健省および教育省とで行った共同声明では、KSSの特徴とPCFとの関係を以下のように述べている。「KSSは、特定の実践環境にあり異なるレベルのSWrが、何を知るべきで何をできるべきか定めています。KSSはPCFの実践領域に位置するもので、日常業務の手引きとして役立つべきです」。つまりPCFの領域の⑤知識、⑥批判的振り返りと分析、⑦介入と技術に含まれるべきものがKSSということであり、CFSWrが学生の段階から学ぶべき必須の項目なのである。KSSの③の項目では、大人の精神疾患やDVなど虐待と関連する子どもの主要な

逆境体験も学ぶべき内容として組み込まれており、現場のニーズや予後に関するエビデンスを踏まえた内容が教育に反映されていることが分かる。

#### (4)ソーシャルワーカーの資格取得までの養成—PCFの育成レベル1から4

PCFは、SWrの育成を9段階に分けて体系化している（資料5, PCF2018参照）。育成は資格を取得するまでの養成段階と資格取得後の育成段階の2つに大きく分かれる。資格取得前の育成は、以下の4つのレベルで養成される。

##### レベル1. トレーニング開始時 (Point of entry to Training)

社会的背景の認識、自己の認識、調和した関係を作る能力、必要な知識、技能、価値観等、主に講座を通してトレーニングを受ける。

##### レベル2. 実践への準備期 (Readiness for practice)

基本的なコミュニケーションスキル、利用者と関係を作る能力、組織の一員として働く能力、フィードバックやSVから学ぶ意欲などの力を身につける。基本的なSWの価値観、知識、理論、技能について講座と実習を通して学ぶ。

##### レベル3. 最初の実習の終了時 (End of first placement)

学んだ知識と技能を活用でき、SWの価値観を踏まえられる。SVを受けながら複雑性の低い状況に概ね対処できる能力と技術を主に実習を通して獲得する。

##### レベル4. 最終実習終了/資格認定コース修了時 (End of last placement/ Completion of qualifying course)

幅広い利用者に対応できる。より複雑な状況にも効果的に対処できる。支援やSVを求め、専門能力の継続的開発を追及する心構え。

資格取得には、大学等での一般的なコースと、ファストトラック (Fast Track) と呼ばれている社会人から資格を取得するコースがある。講座の内容と実習期間等を表6に示す。養成はSVを受けながらの実習を重視しており、時間は日本の大学の課程に比べてかなり長い。さらにCSCが実習の場として積極的に提供されており、現場と養成学校との結びつきは強い。このことは、ムンローの提言<sup>12</sup>(「現場の雇用者と専門教育機関は、学生が課題に取り組めるよう協働すべき」)でも推奨されていることである。また実習を行うことで、業務の社会的な価値を実感し、雇用につながりやすくなるため、現場としてのメリットも大きい。特にファストトラックは雇用者獲得につながるプログラムといえよう。

CSCの業務は非常にストレスが高く、2000年以降この業務を希望する者は減少していった。ムンロー改革で、CSCの信頼は回復しつつあるが、以前のように人気のある職種ではない。日本でも同様の傾向が生じており、SWrを希望する者は減少し、採用しても人が集まらない現状にある。専門職としてのSWrの価値付けと、児童相談所と養成校が結びついた実習重視の養成プログラムの確立、それを行うための体制の強化を図ることが解決のためのひとつの手立てとなろう。

表6. ソーシャルワーカーの資格取得までの2通りの養成コース

専門大学での資格取得（一般的なコース）	ファストトラック（社会人のためのコース） 受講資格は大学で平均以上の成績だった者
<p>大学 3年間のコース（ロンドンだけで39コース存在する） 1年目 ・講座：倫理と価値、法律と政策、SW理論と技術、SWの基本 ・実習：30日間 ↓ 2年目 ・講座：リサーチとエビデンス研究／子ども・家族・若者・メンタルヘルス・成人の中から3分野の学び／多分野協働について ・実習：70日間 ↓ 3年目 ・講座：選択分野における文献研究、3分野の学びの継続、国内外の福祉の状況について学ぶ ・実習：100日間 ↓ <b>資格取得</b> ↓ 大学院 2年間（1年間）の学び（大学院は国内で約200） ↓ マスターの学位を取得</p>	<p>・コース1（ステップアップ・トゥー・ソーシャルワーク（Step Up to Social Work）） 14ヶ月のコース ・講座：倫理と実践、子どもの発達、リスクアセスメント、法制度 ・実習：地方自治体（LA）において最低170日間SVを受けながらの実習 ※19,833ポンドの返済不要の奨学金がある（金額は変更になることがある） ↓ <b>資格取得</b></p> <hr/> <p>・コース2（フロントライン（Frontline）） 2年間でSWrの資格を取得する ▶事前セミナー：5週間の宿泊研修 ↓ 1年目 ・講座46日間 ・実習：206日間。4人でユニットを組んでCSCで働きながら学ぶ ※事前セミナー（宿泊費、食費含む）、1年目の授業料は支払い不要。16,500～19,500ポンド程度の奨学金がある（地域によって異なる） ↓ <b>資格取得</b> ↓ 2年目 資格を得たSWrとして、コーチングを受けながらCSCで働く（ASYE） ※年収は25,000～35,000ポンド程度（地域によって異なる） ↓ マスターの学位を取得</p> <hr/> <p>コース3（シンクアヘッド（Think Ahead）） 2年間で認定メンタルヘルスSWrの資格を取得するもの ▶事前セミナー：5週間の宿泊研修 ↓ 1年目 4人でユニットを組んで現場で働きながら、コンサルタントSWrに指導を受ける ※事前セミナー期間中および1年目に、合計17,200～19,100ポンドの奨学金がある（地域によって異なる）。事前セミナーの宿泊費、食費は支払い不要 ↓ <b>資格取得</b> ↓ 2年目 資格を得たSWrとして、コーチングを受けながらCSCで働く ※年収は21,000～30,000ポンド程度（地域によって異なる） ↓ マスター学位を取得</p>

## (5)資格取得後の育成—PCFの育成レベル 5 から 9

資格習得後の育成はレベル 5 からレベル 9 までの 5 段階で進む（資料 4, 2018年更新版PCF参照）。スーパーバイズを受けながらの実務（OJT）が重要となる。

### レベル 5. 新しく資格認定されたばかりのソーシャルワーカー /評価と支援を受けて働く 1 年

#### (Newly qualified social worker; NQSWr/ASYE)

資格を持った後の 2 年間の実践期間である。そのうち 1 年は、雇用先で評価と支援（SV）を受けながら業務を行う ASYE（Assessed and Supported Year in Employment）と呼ばれるプログラムを受ける期間となる。一つ、またはそれ以上の実践分野においてより深い専門性を発展させ、知識や技能を発展させることが求められる。

### レベル 6. ソーシャルワーカー（Social worker）

効果的に実践を行い、複雑性、リスク、不確かさ、困難さを増している状況の中で質の高い判断を下し、支援と助言を求めそれを役立てながら、自信と主体性を持って行動する。効果的に状況を判断する能力。起こる可能性のある問題の進展や選択肢を予測できる。専門的知識、利用者の意見、エビデンスのある知見を実践に取り入れることができる。

### レベル 7. 熟練ソーシャルワーカー（Experienced social worker）

より高いレベルのリスクを判断・管理し、複雑な状況において専門知識と効果的な実務能力を示す。上級や戦略的レベルの人々を含む、より幅広い専門家たちやその他の同僚たちとネットワークを築いて連携する。複雑な事例量を管理し、専門的な意見を提供する。

### レベル 8. 上級ソーシャルワーカー（Advanced social worker）

上級SWrは、自身のSW分野において高い技術を持ち、他者のSVや管理、実践、学習や発展に日常的に関与する。専門的知識、利用者の視点、研究/評価から得られたエビデンスを日常のかつ確実に実践に取り入れ、他者にも推奨します。その発展の進路は 3 つある。

- ・上級ソーシャルワーク実務者：実務を継続し、リードする
- ・上級ソーシャルワーク教育者：教育者として、後進を教育する
- ・ソーシャルワークマネージャー / チームまたは実践リーダー：管理的立場で組織やチームを運営する。

### レベル 9. 戦略的ソーシャルワーカー（Strategic Social Worker）

サービスシステムに戦略的影響を及ぼす非常に高度な実践や、SWにおける戦略的リーダーシップ/マネジメントを行う。SWrという職業の発展に影響を与え、SWの知識と技術の発達に寄与する。また、品質と結果を改善するために組織内および組織をまたいだ変化を導く。

この発展の進路には次の 3 つがある。

- ・戦略的ソーシャルワーク実務者：組織をまたいで専門的な実務を先導する。
- ・戦略的ソーシャルワーク教育者：地方、地域、全国で連携を取りながら、専門能力開発のニーズを満たすために戦略的に対応する。

- ・戦略的ソーシャルワークマネージャーおよびリーダー：組織内から組織をまたいで、全体を管理し運営する

### (6)スーパービジョンを担うレベル

人材育成において、SVrの果たす役割は非常に大きい。SVrはレベル8より上位のSWrが担うことが適切とされている。ただSWrは必ずしもマネージャーとは限らない。実務を行いながらリーダーとして導く立場もある。上級SW実務者や戦略的SW実務者がこれに当たり、ムンロー氏はじめとしてこの立場の重要性を唱える声は大きく、こうした実務者には現場の実態を適切に地方自治体や政府に届け、現場に即した法制度の構築につなげることが期待されている。資格取得前から、実務者、そしてSVrの位置づけを図3に示す。

	レベル 領域	資格前				実務者			指導者	
		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9
目的	②価値と倫理	ファーストトラック受講者 大学・大学院生				NQSWr / ASYE 実務者			スーパーバイザー	
	③多様性と平等									
④権利、正義、経済的福祉										
実践	⑤知識									
⑥批判的振り返りと分析										
影響力	⑦介入と技術									
⑧文脈と組織										
⑨専門的リーダーシップ										
①プロ意識										

図3. 資格取得前、実務者、スーパーバイザーのPCFにおける位置づけ

## 5. Child Family Social Workerのキャリアロードマップの実際

### (1)雇用の概要

イギリスでのSWrの雇用は日本と異なる。日本の場合、児童福祉司は児童相談所の設置母体である都道府県等が採用し、その人事システムの管理下におかれる。同様に、市町村の児童福祉相談員の場合は市町村、民間の児童福祉施設のFSWは施設が雇用し、そこでの人事管理下に置かれる。そのため児童相談所から市町村（あるいはその逆）、民間施設から市町村（あるいはその逆）、民間施設から児童相談所（あるいはその逆）といった雇用の異動は原則としてなく、もしそれを希望すれば現在の職場を退職して異動することが通常である。ただこうした異動を希望し、実際に異動するSWrは日本ではめずらしいだろう。一方、イギリスでは、資格取得後は、さまざまな機関で雇用先を替えながら専門性のキャリアを重ねていくのが通常である。

SWrの求人情報や関連情報を紹介するWebサイトがある。その中のひとつでは、児童保護サービス領域で働くことに興味を抱いた学生等に対して広く情報を提供している。Webサイトを閲覧すると、まず冒頭に「子どもと家庭のために働きたいと思う方には、少年司法、知的障害児などへのサービスなどがありますが、児童保護は、SWrの中で最も注目を浴び、大きなプレッシャーがある仕事です」と紹介した上で、次のようないくつかのキャリアロードマップ（キャリアアップの道）の例を提示している。

- 例1：資格を持った後の2年間の実践期間（NQSWr / ASYE）→ CSCの通告受理とアセスメントSWr → CSCのシニア<sup>注1</sup>SWr → LSPの子ども安全保障チームの長
- 例2：資格を持った後の2年間の実践期間（NQSWr / ASYE）→ 養子縁組シニアSWr → 養子縁組チームマネージャー → 民間養子縁組サービスマネージャー
- 例3：資格を持った後の2年間の実践期間（NQSWr / ASYE）→ 社会的養護担当SWr → Cafcass家庭裁判所アドバイザー → チルドレンズガーディアン

資格を取ったSWrがCSCで雇用された場合、そこで実務を積み、専門性のレベルを上げて、LSP、民間の機関、Cafcassなど希望する雇用先にアプローチしていくことになる。

一方各機関は、必要なポジションでの人材確保のため、求人情報をホームページ等で呼びかける。雇用の希望者に対しては、面接等を行なって過去の実績等を評価し、採用の可否を決めることになる。例として、ハートフォードシャー州のCSCが2019年4月現在で募集しているSWrの求人公募のいくつかを以下に示す。

例1 CSCのフロントラインのSWr（PCFのレベル6に相当<sup>注2</sup>）

- ・年給 33,905 ~ 39,799万ポンド（日本円で約509万円~ 597万円）+実績に応じたボーナス
- ・求められるスキルと経験：SWr資格取得者でASYE終了後1年を経過したもの
- ・求める業務：アセスメントチームのSWrとして

例2 CSCのシニアの実務SWr（PCFのレベル8に相当）

- ・年給 約44,813ポンド（日本円で約672万円）+実績に応じたボーナス+その他（勤務のため

の引越し代600ポンドまで負担、自動車の貸し出し、無料駐車場、年金、保育料の補助、33日間の年休、福利厚生など)

- ・求められるスキルと経験：アセスメント、児童保護、社会的養護、法的手続きの経験と法律の知識
- ・求める業務：ファミリーセーフガーディングチーム（親の精神疾患、DV、薬物依存の問題を抱えた家族への支援）、あるいはアセスメントチーム、あるいは社会的養護チームの実務を行うSWr、経験が浅いSWrへの指導とマネジメント

例3 CSCのフォスタリングチームのマネージャー（PCFのレベル8、9に相当）

- ・年給 45,591～48,531ポンド（日本円で約684万円～728万円）+実績に応じたボーナス
- ・求められるスキルと経験：里親の法制度、里親の基準、フォスタリングに関する知識、及びCSCのセーフガーディングチーム経験、フォスタリングチーム経験、アセスメントチームの経験、その上にマネジメント経験が望ましい。SWrのSVチームのリーダー経験、100世帯以上のフォスタリング家庭を支援するチームのSV経験、社会的養護児童のアフターフォローをしている里親を支援した経験、里親のリクルートの経験など
- ・求める業務：マネージャーとして民間のフォスタリング機関とCSCのフォスタリングチームとの協働を図る。

注1 シニアとは熟練のSWrのことで、PCFのレベル8に相当する

注2 ()内は筆者らの判断による

## (2)ソーシャルワーカーのヒアリングより

視察したBASWで、4人のSWrに資格所得までの養成と資格取得後の実務経験、SWrとしての責務、専門性の積み上げに必要なことなどについて、自らの体験をもとに見解を語ってもらった。その上でいくつかの質問をし、答えを求めた。

- ・ナタリー・ラッシュタン（Natalie Lushtan）氏（PCFのレベル5に相当）

ナタリー氏はCSCに所属するCFSWrである。全日制の大学3年間で学位を取得し、2017年にSWrの資格を取得したばかりのNQSWrである。イギリスでは、ファストトラックという実務を行いながら学ぶ、短期間（2年）のコースもあるが、大学で学位をとることが一般的な道である。大学では、1目には社会学、心理学、児童虐待とネグレクトに関する理論、法制度の知識などを学び、2年目は成人のSWとCFSWrについての法制度を学び実習に出た。3年目は実習が主でSVを受けながら学んだ。エビデンスベーストで取り組むことなど、SWrにとって重要な視点を理解できるようなコースだった。資格取得後もASYEの受講期間は、アシストとサポートを受けながら業務を行った。この最初の1年間は、ケース数は通常の20%減で、SVを受けながら業務に当たった。マネージャーからも業務を見てもらい、子どもや家族からもフィードバックを受けた。これらをエビデンスとして小論を



まとめ、コースの終了時に提出することが課題となる。サポートを受けながら業務を遂行することで、スキルと知識を高め、業務に自信を持つことができた。また上司からのサポートは自分が大切にされている実感となり、仕事への満足度も高まった。イギリスのSWrは学び続けるものとされている。こうした継続的教育のシステムが質の高いSWrを作り上げていくと思う。

・レベッカ・ラター (Rebecca Rutter) 氏 (PCFのレベル8に相当)

有資格者になって10年で、現在CSCで養子縁組チームのSWrとして仕事をしている。過去の実務経験では、最前線で児童保護のSWr、NPOでの治療的SWr、および家庭裁判所のアドバイザーの経験がある。児童保護SWrとして働いていたときは、毎日の予定が不透明にならざるを得なかった。家庭訪問やミーティングの予定が決まっても、虐待通告があるとそれが最優先になる。ここでは幅広い知識をもっていることが必要だった。例えば法制度、子どもの発育、メンタルヘルス、子どもと直接かかわるときの具体的なツールなどである。加えて、自分たち以外の支援ネットワークが必要なので、地域のサービス資源に関する知識も必要だった。エキサイティングだが、要求される水準は高く、緊急事態に直面することや、長時間労働もあったのでストレスは抱えきれないほどだった。正直、自分の思考、睡眠、不安といったところに影響がでた。自分だけでなく、チームメイトがストレスで体調を悪化させたこともめずらしくなかった。自分の仕事について周囲に話すと、「私はあなたの仕事なんかできないわ」と言われた。それに対して何年もの間、返答する言葉が見当たらなかった。しかしこの仕事の価値ややりがいを繰り返し実感したことで、現在は「他の仕事なんか考えられない」と答えられる。SWrという仕事はハードワークだが、こういう仕事に就けているのは名誉なことである。自分のコミュニティにいる子どもたちのために働けることに幸せを感じている。

・ネルソン・ンクク (Nelson Mkuku) 氏 (PCFのレベル6に相当)

2011年に資格をとった。病院のMSWrとしてリバプールとロンドンで働いた後、現在はコミュニティSWrとして働いている。コミュニティSWrは、高齢者、知的障害がある方、メンタルヘルスの問題を抱えている方、認知症の方、視聴覚障害のある方、薬物やアルコール乱用の方など、いろんなカテゴリーのいろんな人々の支援をしている。自身の一日のルーティンは、9時に業務開始だが、8時10分くらいにはオフィスに出勤し、まずはEメールをチェックし、今日の仕事の優先順位をつけプランニングをする。同じ日はない。一人で15～20ケースを抱えているが、路上生活するような女性がいるなどの報告が入れば、すぐにそこに飛んでいかなければいけない。あるいは目が見えないダウン症で、入所施設で生活しているが、その施設が閉鎖になるといって、家族と当事者に会って、どうしたらこの状況を改善できるか考えなければならない。ニーズをアセスメントし、次の施設としてどこが最適か検討する。次には予算確保ができるかを確認し、確保できれば、そこを利用する。その4週間後には上手く行ったか否かを確認する。SWrの仕事は大変で、さまざまなことにチャレンジしなければならない、複雑な仕事でもあり、確かに、ストレスのかかる仕事である。しかし同時に、こういった仕事に就けて光栄とも思える。誰かのために、誰かのヘルプをしているという喜びのある仕事でも

ある。またサポートをしっかりとってくれる、助けてくれるマネージャーがいる。チームメートも協力的である。トレーニングのチャンスがあれば、その情報を回してくれる。オフィスに戻ればすぐに自分の取った行動を記録に残し、データの更新をする。記録をとることは法律で義務とされている。定刻は17時だが、記録をとり終え、業務が終了するのは通常18時くらいである。自宅に戻る車の中ではいつも自分に問いかける。今日も忙しく様々な対応に追われたが、他にもっと良い方法はなかったかと。同時に支援を通してポジティブに学んだことは何かも考える。支援を必要とする人たちは、18歳から65歳、さらに高齢者の方もいるが、私は声を持たない方々の声になっていると自覚する。支援をした方々の安全がより確実になるよう行動するが、その行動によって、自分自身が人間として成長していくと感じている。

・ベッキー・ネイノルズ (Becky Reynolds) 氏

現在BASWで働いている専門官。その前は深刻な精神障害の方々を対象に、夜間、週末等時間外で緊急対応するチームでメンタルヘルス・プロフェッショナルとして仕事をしてきた。大学の3年間のSWr取得過程に加え、その後2年間の過程で2つ目の学位（認定メンタルヘルス・プロフェッショナル）を取得した。この学位の取得が可能なのは精神保健看護師、OT、心理士、SWrである。ここでの業務は、かなり深刻な段階になっている精神障害の方の治療についてアセスメントをすることであった。在宅で安全に生活をしていない方、在宅では提供できるサポートが困難な状況の方等で、それまでさまざまな取り組みをしてきたが、問題が深刻になった方々である。アセスメントは、家族や関係者から情報を収集し、コミュニティで生活することが安全かどうか、入院の必要があるかを検討する。アセスメントには医師が2人とメンタルヘルス・プロフェッショナルがつくことになる。入院をするかどうかは医師の診断になるが、それを決定するのはメンタルヘルス・プロフェッショナルである。1983年に制定されたメンタルヘルス法に基づいて支援を行なっている。

## ・質疑応答

Q. 新任SWrの雇用のあり方やサポートの具体的な状況について

A (ラシュタン氏). 100%正規の給与が出る。個人の話で言えば、ケースを渡されて、仕事をするよと言われた。自分が責任をもってやらなければならないケースである。6週間に1度、SVを受けた。他にもサポートしてくれる人もいた。今働いているところは実習先で、資格を取ってそのまま雇用となった。マネージャーに相談すればすぐにサポートしてくれる環境である。しかし、正直なところ、SVは十分とは感じておらず、もっとSVを受けたいと思う。

Q. 新任のSWrに求められるクリティカルエッセーについて

A (ラシュタン氏). 1年後に実例を用いて批判的な視点でまとめる小論のことである。理論、メソッド、研究などに基づいて、批判的にリフレクションをしていくことが重要で、SWrの重要な姿勢を養うことになる (PCFの「批判的振り返りと分析 (Critical Reflection and Analysis)」の領域で求める姿勢)。

Q. PCFはどの程度用いられているのか。これをもとに人材育成が展開している現状にあるのか。

A (ストラトリスBASWイングランド代表). PCFは重視している。特に雇用の際にはPCFにおけるレベルを把握する。例えばSVができる立場の人材が必要な場合、そのレベルの職として募集をかけ、面接をして、スキルがあるのかなどの評価をすることになる。その機関でポストが空けば内部でも外部でも応募をかける。そこでアドバンスレベルでなければならないなど最低条件が示される。それに伴って給与も上がることになる。自分がどのような学びをしてどのような活動をしてきたかというポートフォリオ（実績履歴）を皆が持っているので、面接ではそれが重要となる。

A (BASWメンバー). PCFのプロフェッショナルリズムのカテゴリにリーダーシップということが書かれているが、良きリーダーシップを取れるよう、次のランクの人たちが次のリーダーシップをとれるように奨励していくことが求められている。部下の1年間を評価しながら上に上がれるようにサポートしていくことである。

A (レイノルズ氏). 学生の実習も重要である。実習生にとっては当然だが、実習生を支援することも自分を高める良い機会となる。

Q. アドバンスレベルでも実務を行うSWrはどのくらいいるのか

A (ラター氏). 最前線のSWrとして現場で働くことに価値を置く人は、管理職から戻ってくる人もいる。給与は下がってしまうとは思う。自分の場合、業績と経験からマネージャー職に就くのが可能なレベルになっているが、私は実務のところで貢献できると思っている。実際に実務者からシニア実務者に道を進めたとき、マネージャーになるように勧められたが、養子縁組支援やセラピューティックSWを学び、専門性を高める道を選んだ。シニアの上のレベル（レベル8や9）が業務上どのような立場になるかは、職場にもよるだろう。

A (ストラトリス氏). SWrへのアンケート調査では管理職に行きたい人もいるし、実務に残りたい人もいるという結果だった。さらに調査で分かったことだが、給与が必ずしも重要なものではないということである。SWrが最も望んでいることは、職場できちんとサポートがあり、定期的にSVを受ける環境であるということだった。

## IV. まとめ

日本の児童家庭ソーシャルワーカーの育成の現状を踏まえ、イギリスのCFSSWrの特徴をまとめると以下のようなになる。

1. イギリスのSWrは国家資格であり、資格を得るためには一定の養成プログラムの受講が必要である。
2. 複数の虐待死亡事件報道による痛烈な社会的批判を受けて官僚的に陥っていったSWrの質的改善と社会的信頼の回復に向けた取り組みが2009年から始まった。

3. 質的改善の取り組みのひとつとして、2010年にSWrの育成体系（Professional Capabilities Framework；PCF）の素案が示され、その後、修正を重ねて2018年に完成版が発表された。
4. PCFは、専門性の領域として①プロ意識（Professionalism）、②価値と倫理（Values and Ethics）、③多様性と平等（Diversity and Equality）、④権利、正義、経済的福祉（Rights, Justice, and Economic Wellbeing）、⑤知識（Knowledge）、⑥批判的振り返りと分析（Critical Reflection and Analysis）、⑦介入と技術（Intervention and Skills）、⑧文脈（状況）と組織（Contexts and Organisations）、⑨専門的リーダーシップ（Professional leadership）の9つ、および育成のレベルとして9つのレベルが設定されている。
4. 資格取得までの養成プログラムは、PCFのレベル1から4に位置づけられ、メインとなる大学3年間のコースの他、社会人のためのコース（ファストトラック）も存在する。
5. 子どもとその家族を対象としたCFSWrについては、他のSWrとは異なる特殊性を踏まえた知識と技術の習得を必要として、教育省がその科目内容（KSS）を示している。それは、子どもと家族に対するSWrの役割、子どもの発達、大人の精神疾患・薬物乱用・DVなど、子どもの虐待およびネグレクト、子どもや家族への効果的な取り組み、子どもと家族のアセスメント、児童に関する法律と家族制度などである。
6. 養成段階では、大学や養成校とCSCとの協働による現場実習が重視されており、実習期間は日本と比べて非常に長い（例えば、大学3年生で200日の実習など）。
7. 資格取得後2年以内に1年間、新人としてのプログラム（ASYE）を受ける。そこではSVを受けながら業務を行い、自らの実践を批判的に振り返り、プログラムの終了時にはレポートを作成することが求められている。
8. 一人前のSWr（レベル6以上）になったとも、SVを受けながら実務を行い、専門性を磨き、リーダーとしての資質を高めていく。SVは人材育成の柱であり、実務者はSV体制の充実を望んでいる。
9. PCFの9領域の中で、SWrの育成にとって重要な領域は、自らの実践を批判的に振り返ること（批判的振り返りと分析（Critical Reflection and Analysis））、およびリーダーとしての資質を磨き、後進のモデルとなって導いていくこと（専門的リーダーシップ（Professional leadership））である。
10. SWrは、CSCにずっと留るわけではなく、LSP、民間の支援機関、Cafcassなど、様々な雇用先があり、自分の育成レベルに応じて、募集している雇用先を選択、就職してSWrとしてのキャリアを積んでいく。
11. SVを担えるのは、PCFのレベル8以上である。レベル8以上は、管理者、教育者、指導者、エキスパート実務者など、いくつかのエキスパートとしての道がある。
12. 支援を行い振り返る中で、人の役に立っているとの実感が、やりがいと誇りを生み、業務の継続性と質的向上につながっていく。

# 資料 1. The Munro Review of Child Protection: Final Report, A child-centred system, P10-13 Summary of recommendations 【邦訳】

『児童保護に関するムンロー・レビュー：最終報告書 子ども中心の制度』  
アイリーン・ムンロー（2011）10-13ページ 教育省

## 勧告の概要

### 第3章：プロの専門知識を尊重するシステム

勧告 1：政政府は、下記の目的のため、子どもの安全保障のためのワーキング・トゥギャザー（Working Together to Safeguard Children）と、子どもとその家族のアセスメントの枠組み（the Assessment of Children in Need and their Families）の双方の法定指針、およびそれらの関連方針を見直すべきである：

- ・効果的な協働に必要不可欠なルールと、専門的判断を提供する指針とを区別する；
- ・指針の根拠となる基本方針を設定する；
- ・初期アセスメントとコアアセスメントとの区別およびアセスメントについての時間的枠組みをなくし、代わりに、子どものニーズへの理解を深めて、安全保障と福祉の促進のためのプランを立案し実施するにあたって、有資格のソーシャルワーカーによって下される必要のある決定を加える；
- ・以下に対する地域からの注意喚起を必要とする：
  - －子どものニーズの特定や支援提供の適時性；
  - －子どもの安全保障と福祉の促進に必要な次の段階の参照となる評価の質；および
  - －提供する支援の有効性；
- ・地域による実践の参考となる調査研究や理論モデルを利用する責任を地域へ与える；および
- ・特定のアプローチの規定、承認により得られる地域の工夫と専門的判断への制限（例えば、全国で統一されたアセスメントフォーム、アセスメント関連の全国的業績評価指標、全国的に規定されたITシステムへのアプローチなど）を撤廃する。

勧告 2：監査体制は、児童保護のため、保健、教育、警察、保護観察および司法制度などの全ての地域サービスの有効性を調査すべきである。

提言 3：新たな監査体制は、子どもが支援を必要としてから受けるまでの過程を検討し、子どもや青少年の権利や希望、感情、経験が、どのように受け止められ、支援に結びついているのかを掘り下げ、さらに、子どもや青少年とその家族に提供した支援の有効性に注意を向けるべきである。

勧告 4：地方自治体とその協力機関は、業務の指標を提供し、改善や説明責任の促進に役立てるため、国が収集し地域が発行する実績情報を用いるべきである。評価基準の多くがそうであるように、実績情報は業務の良否を一義的に決める方法として扱わないことが不可欠である。

#### 第 4 章：説明の強化と学習の改善

勧告 5：それぞれの地域児童安全保障委員会（Local Safeguarding Children Board；LSCB）に課している児童トラスト委員会（Children’s Trust Board）への年次報告書の発行という既存の法定要件は改正をし、代わりに、行政長官や地方議会議長、法案が通過すれば、地域の警察・犯罪コミッショナーや保健福祉委員会の議長への提出とすべきである。

勧告 6：法定指針子どもの安全保障のためのワーキング・トゥギャザーは改正がなされるべきで、改正後の指針には、LSCBが地域のニーズを検討し、子どもや家族に提供した支援の有効性の評価（アーリーイヤーズ（就学前）対応を含めたアーリーヘルプサービスの費用対効果や価値など）や子どもや若者の保護と福祉増進のための多機関トレーニングの有効性の評価を、地域体制の監視と評価の内容に含めるべきである。

勧告 7：地方自治体は、子どもサービス局長（Director of Children’s Services）および子どもサービスの指導的メンバーの個別の役割と責任を守るため、そのような役割を持つ個人へ追加で役割を割り当てる前に、十分な配慮を行う必要がある。2004児童法で見なされているように、子どもサービスへの特定の責任が発生する職務に個人を任命することの重要性を損なってはならない。政府は、そのような役割に関連する法定ガイダンスを見直す必要があり、子どもサービスの責任ある上級職務を務める個人の重要性を考慮すれば、例外的な事情がない限り、子どもサービス局長や子どもサービスの指導的メンバーに追加の役割（子どもサービスに関係のないもの）を与えることが適切であると考えべきではない。

勧告 8：政府は、英国小児医学保健学会（the Royal College of Paediatrics and Child Health）、英国家庭医学会（the Royal College of General Practitioners）、地方自治体などと協力し、効果的な連携体制の構築、および重大な害を被っている、あるいはそのおそれのある子どもたちへの有効な支援の提供能力に対する、医療の再編成の影響を調べなくてはならない。

勧告9：政府は、地域児童安全保障委員会に対し、重大事例検討（Serious Case Review; SCR）を実施する際はシステム方法論を用いるよう要求すべきである。また来年には、セクターと協力し、下記のために国家資源の育成に尽力する必要がある：

- ・地域児童安全保障委員会と個々の事例検討に関して協働する、公認の熟練した独立レビュー担当者を提供する；
- ・実践から学ぶために、様々なシステム方法論の開発を促進する；
- ・国家全体の学びを促進し、有害事象の要因となる問題についての類型学を開発を開始する；そして、
- ・実践を改善し、ソーシャルワーク本部長の職務を伝えるため（第7章参照）、国家全体の学びを広める。一方で、Ofstedによる重大事例検討の評価は終了する。

## 第5章：アーリーヘルプ提供の責任の共有

勧告10：政府は、子どもや若者とその家族に対する、地域のアーリーヘルプサービスの実施に向けた十分な準備を保証するため、地方自治体や法で定められた協力機関に義務を課すべきである。その方法を規定する取り決めには、下記を含むものとする：

- ・地域の子どもや若者とその家族が、法定・ボランティア・地域サービスを介して利用できる専門的支援の範囲を、地域の共同戦略的ニーズアセスメント（Joint Strategic Needs Assessment; JSNA）で設定されている地域プロファイルのニーズに照らし合わせて規定する；
- ・子どもへのソーシャルワークサービスで支援できない子どもや若者とその家族を扱う、全専門家の専門知識の利用可能性を含め、重大な害を受けている、受けるおそれのある子どもたちの特定方法、および一般サービスの現場で働く専門家を支援するための地域で利用可能なトレーニングを規定する；
- ・子どもや若者とその家族へのアーリーヘルプサービスの地域リソースを設定する；そして、最も重要な点として、
- ・個別の子どもやその家族に必要なアーリーヘルプの特定、そして子どもやその家族のニーズが社会福祉サービスを受ける基準を満たしていない場合の「アーリーヘルプ提供」準備に繋げる。

## 第6章：ソーシャルワークの専門知識の開発

勧告11：ソーシャルワーク改善委員会（The Social Work Reform Board）の専門能力育成フレームワーク（Professional Capabilities Framework）には、子どもと家族へのソーシャルワークの提供に必要な専門能力を組み込む必要がある。このフレームワークは、ソーシャルワーク資格取得のためのトレーニング、学校卒業後の専門性育成と能力評価について明確に述べていなければならない。

勧告12：雇用主や高等教育機関は、ソーシャルワーク分野の学生が児童保護業務の課題に対応できるよう連携を取るべきである。特に、報告書では、高等教育機関や雇用機関に向けた下記のための連携を検討している：

- ・実習課程は質の高いもので、最終的には指定の承認済実践環境でのみ行われる；
- ・雇用主は、カレッジオブソーシャルワークが授与する、特別な「教育機関」ステータスへ申請できる；
- ・上級ソーシャルワーカーが率いる「学生グループ」の利点を検討する；そして
- ・実習課程の質は十分高いか、また雇用主と高等教育機関の双方が関係性が良好かについて検討を行う。

## 第7章：組織の分脈（コンテクスト）：効果的なソーシャルワークの実践を支える

勧告13：地方自治体とその協力機関は、子どもと家族へのソーシャルワークの提供方法の再検討と再設計を行うために、継続的なプロセスを開始せねばならない。そのプロセスは、効果的な支援方法のエビデンスを参考にし、かつエビデンスベーストの支援方法を装備した実践を伴うものである。

勧告14：地方自治体は、地方自治体における実践の主要責任を負う上級管理者で、現場での実践に積極的に関与し現場の意見や経験を管理側の全ての階級に伝える役目を持つ、主任児童家庭ソーシャルワーカー（Principal Child and Family Social Worker）を任命する必要がある。

勧告15：政府は、ソーシャルワーク本部長（Chief Social Worker）の職を設置すべきである。その責務には、ソーシャルワーク業務に関する政府への助言や、内務大臣が議会に行う年次報告の際の1989年児童法の実施状況に関する情報提供が含まれる。



## 資料2. A child-centred system, The government's response to the Munro review of child protection 【邦訳】

### 『子ども中心の制度 児童保護に関するムンロー・レビューに対する政府の回答』 (2011) 教育省

#### 序 文



弱い立場にある子どもや若者たちを助け、守ることよりも重要なことなど、ほとんどありません。そのため教育省で昨年6月10日に、初めてのレビュー「児童保護に関するムンロー・レビュー」が制定されました。その根底には、同省が児童保護を正しく行うことに、非常に高い優先順位を置いていることがあります。

私たちの国の大部分の子どもたちは、安全で幸せな子ども時代を楽しんでいます。しかしその一方で、未だにそうでない子どもたちも、あまりにたくさん存在しています。これまで長年にわたり、子どもが関係する個々の悲劇が、国によるレビューと調査を促し、行動を求める声が生まれました。それに応える形で、法律が制定され、規則が拡大され、より多くの手続きやプロセスが導入されて、体制が変わりました。

しかし根本的な問題は無くなっていません。その非常に高い志にも関わらず、熱心なソーシャルワーカーや里親たち、および最前線にいるその他の専門家たちは、弱い立場にある子どもやその家族たちに対して、未だに自分たちの望む変化を与えられないことがあまりに頻繁にあります。彼らは毎日のように、子どもたちに最善を尽くすための役には立たない制度に直面しています。

そのため私たちは最初から、「児童保護についてのムンロー・レビュー」を違うものにしたいと考えていました。それまでの例と異なり、このレビューは特定の危機に直ちに対応するものとしては委託されませんでした。そのため、レビューでは規制や処方箋を増やすのではなく、減らすことを勧めています。そして最も重要なこととして、制度よりもむしろ子どもに重点が置かれました。

ムンロー教授の最終報告「子ども中心の制度」は、問題に注目するだけではなく、そのような問題が起こることを許し、時には気付かずに促進してしまっている、根本的な環境にも焦点を当てています。そのレビューは児童保護に対する全体論的アプローチを取り、証拠と経験に基づいて提案を行っています。

ムンロー教授が広範囲にわたる掘り下げたレビューを引き受けてくれたことに、深く感謝しています。また、この分野の全ての組織、児童保護事業に携わる人たち、そしてこの仕事に貢献してくれた、子どもや若者たち自身も含む幅広い国民にもお礼を申し上げます。彼らの経験や洞察、専門知識のおかげで、5月に公表された彼女の最終報告書が十分に情報を得て、広く歓迎されるものとなりました。

政府はムンロー教授のこの問題に対する徹底した分析を称賛し、児童保護制度は最も重要なことへの焦点を失っているという彼女の根本的な議論を受け入れます。その最も重要なこととは、子どもたち自身の考え方や経験です。私たちは、中央集権的な処方箋や干渉がより少ない児童保護制度に向かって進む必要があると考えます。そのような制度において私たちは、最前線にいるスキルを持った専門家たちに、より大きな信頼と責任を置きます。

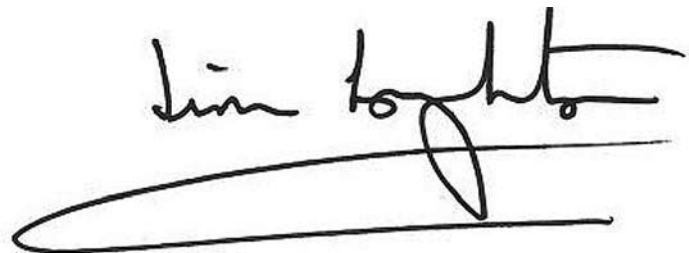
ムンロー教授のレビューに対する政府のこの回答は、長い行程の第一歩です。効果的な児童保護制度に対して彼女が提案する指針を採用し、彼女が改革の必要性を認めた15の分野に対応します。

現在、子ども中心の制度を構築するために、次のような大きなチャンスがあります。

- ・ 専門家の専門知識を評価する。
- ・ 早期支援の提供に対する責任を共有する。
- ・ ソーシャルワークの専門技能を開発し、効果的なソーシャルワークの実践を支援する。
- ・ 説明責任を強化し、学習を促進する。

これは、大きな課題でもあります。もちろんそれは、政府だけに対するものではありません。ムンロー教授がオープンな姿勢で協力してレビューを行ったのと同じように、政府は該当部門と協力してこの回答を作成しました。地方自治体の子どもサービス、ソーシャルワークの専門職、教育、警察、医療分野からの専門知識を活用する推進作業部会が、ムンロー教授の勧告に対する政府の回答について助言を提供しました。ムンロー教授は引き続き政府に助言を行い、2012年春の中間進捗評価を引き受けてくれる予定です。

政府は引き続き、地方自治体や子どもサービスの指導的立場にいる人たち、カレッジオブソーシャルワーク、警察署長協会、医療機関のトップ、教育分野およびボランティアやコミュニティー分野の児童組織、監督当局、その他と協力していくことを約束します。この回答は、中央から押し付ける一度限りの一連の推奨ソリューションではありません。むしろ考え方や、中央政府、地方行政機関、協力して働く最前線の専門家たちの間の関係性を転換する始まりです。変化は発展し、ベストプラクティスは経験と革新と証拠から情報を得ます。私たちの目標は、息の長い長期的な改革のための状況を作り出し、専門家たちに刺激を与え、か弱い子どもやその家族に対して最善を尽くせるようにすることです。



下院議員ティム・ラフトン  
子ども・家族担当政務官

## 目次

序文

目次

子どもと家族への支援に焦点をあてた制度

テーマ1：専門家の専門知識の評価

テーマ2：アーリーヘルプの提供に対する責任の共有

テーマ3：ソーシャルワーク専門知識の開発と効果的な実践への支援

テーマ4：責任の強化と学習システムの構築

勧告に対する回答表

テーマ1：専門家の専門知識の評価

勧告1

勧告2

勧告3

勧告4

テーマ2：アーリーヘルプの提供に対する責任の共有

勧告8

提言10

提言13

テーマ3：ソーシャルワーク専門知識の開発と効果的な実践への支援

勧告11

勧告12

勧告14

勧告15

テーマ4：責任の強化と学習システムの構築

勧告5

勧告6

勧告7

勧告9

## 児童と家庭への支援に焦点をあてた制度

1. ムンロー教授の最終報告書は、私たち全員が子どもと若者を中心とした児童保護制度の構築に向けて取り組んでゆくことを求めています。政府は、制度が規則や手続きの遵守を重視するあまり、子どもや若者のニーズや体験に当てるべき焦点がずれてしまったというムンロー教授の見解を認めています。現場に携わる専門家たちは、このことが、子どもと若者、そしてその家族にタイムリーで、質が高い、効果的な支援を提供するという制度の本質を歪めてきてしまっていると語っています。子どもや若者たちからすれば、制度が分かりにくく、彼らの訴えや体験、あるいはその両方に誰も気づいてくれないことがあまりにも多く、担当の専門家も頻繁に変わり過ぎると話しています。

2. つまり、この制度では、専門家が子どもや若者のために最善を尽くすことを支援することはできないのです。これを変えなければなりません。政府は持続的な改革をもたらすために、子どもたちの安全保障に関わるすべての人々と協力してゆく方針です。共に手を携え、私たちは、子どもと若者が助けを必要とするに至るまでの過程での体験にしっかりと焦点を当てた児童保護システムを構築してゆきたいと考えています。それはつまり、政府による規定や干渉を減らし、政府の公共サービス白書に記載されている原則に従って、地方の指導者や現場の経験を積んだ専門家への信頼をより高めることであり、具体的には、以下の特徴を備えた制度となります：

- ・子どもと若者の願い、感情、体験を中心に据える。
  - ・子どもと若者、そしてその家族への支援の適時性、質、効果に常に焦点を当ててゆく。
  - ・子どもと若者、そしてその家族の多様なニーズに対応するため、幅広い支援とサービスを提供できるようにする
  - ・リスクと不確実性は制度につきものであり、リスクを排除することは不可能であるものの、それをよりスマートに管理することはできると認識すること。
  - ・専門家を信頼し、子ども、若者、そしてその家族に対する支援方法を決定する際には、専門的見地からの判断を下す余地を与える。
  - ・子ども、若者、そしてその家族と効果的に連携してゆくための専門知識の開発。
  - ・子ども、若者、そしてその家族からのフィードバックを真摯に評価し、それに基づいて行動する。
- さらに、
- ・より効果的な制度を目指し、問題とチャンスを識別する慣行を批判的に評価することで、継続的に学習と改善を重ねる。

3. 国連子どもの権利に関する条約（UNCRC）は、子どもを中心とした制度を構築するための枠組みを設けています。UNCRCは、子どもと若者を、権利を有する個人として認識しており、その年齢と成熟度に応じて、自分に関わる重要な決定に参加する権利を認めています。重要なのは、UNCRCは、子どもが虐待から身を守る権利とは、事態が悪化した時に対応するだけでなく、そもそ

も虐待が起こるのを防ぐために子どもと家族を支援する児童保護システムを設計することであると定めているということです。

4. また、子どもと若者を中心とした制度を構築するということは、政府、地方自治体の子どもサービス、ボランティアおよび地域社会、ソーシャルワーク、教育、警察および保健サービスなどの間で強固なパートナーシップを築くことでもあります。財政が厳しくなりつつある状況においては、児童保護に携わるさまざまな機関が効果的に協力し合い、資源を最大限活用してゆくことがますます重要となるでしょう。

5. 政府の公共サービスの改革は、子どもと若者の体験を改善するために現場の慣習の転換を図る必要がある場合に重要となります。

- ・保健サービスの構造改革においては、国民保健サービス（NHS）が、引き続き児童保護のための取り決めに改善してゆくことが期待されています。私たちは、臨床調査委員会グループとNHS調査委員会に対し、子どもの安全保障と福祉の促進を図っていくことを要求し、安全保障に対するプロバイダーの責任を確保していきます。私たちは、新しい制度において、指名を受け選任された安全保障の専門家の方々に継続的に中心的役割を果たしていただくと共に、専門家によるリーダーシップと安全保障に関する専門知識を確実に提供してゆくための最良の方法を、引き続きパートナーの皆さんと一緒に探求していきます。保健省は、教育省、国民保健サービス機関、地方自治体、専門機関および実務者と協力し、児童保護が引き続き国民保健サービスの中心的な検討事項であるように、現在の移行期間を通じて、改革の具体化に伴い、共同制作作業プログラムを開発していきます。
- ・今後の政策文書で立案される予定の発足当初の改革としては、効果的な早期介入を意欲的に促進し、家族、特に最も支援の必要性が高い家族ができるだけ早く効果的な支援を受けられるようにしていきます。訪問看護師の人員拡大とシェアスタート児童センターの活気溢れるネットワークは、より質の高い共同作業（特に医療専門家やソーシャルワーカーとの作業）、専門的自律性の向上、説明責任の取り決めの強化などと共に、これらの改革の中核をなしています。妊娠中や幼児期以降も家庭やその他の環境において、児童センターと連携して家族を支援している訪問看護師は、すべての家族が健康的なスタートを切れるよう、質の高いサービスを提供し、必要に応じて追加サービスを提供していくでしょう。これらのサービスにより、子どもたちは、質の高い支援と就学前の早い時期に回復力を身につけ、幸福を育む教育のための確固たる基盤を確保することができるでしょう。幼児教育を受ける2歳児の数と親へのタイムリーな支援とアドバイスが増えれば、家族が最も必要とする時に支援を受けられる機会が増すことになるでしょう。
- ・教育の不平等に取り組み、最高水準の授業と規律を再び確立するための学校制度の改革においては、学校に対し、生徒の安全保障と福祉促進が引き続き求められるでしょう。学校とは、子どもと若者をよく理解していて信頼できる大人が、問題が起きている可能性を察知し、適切に対応し、

他の施設と連携していく場所であるべきです。教師は、子どもたちが自分自身を表現することができ、安定、成功、秩序を実感でき、助けを求めることができるような、安全で支援的な環境を創造することに自信を持って取り組んでいくべきです。養護教諭育成プログラムは、学齢児童の早期支援に焦点を当てた機会を提供してゆくでしょう。養護教諭は、早い段階で開始された支援の継続を確実にするため、適切に配置されます。

- ・2010-11年警察改革・社会的責任法により、中央の官僚組織が削減され、新しい公安管理官を通じて地域社会に対する警察サービスの責任がより高まってゆくことになるでしょう。新しく強力な犯罪対策機関である、国家犯罪対策庁（NCA）は、児童虐待などの深刻で組織的な犯罪との戦いに挑むイギリスを主導してゆくことになるでしょう。児童性的搾取対策オンライン保護局（CEOP）は、児童の性的搾取の問題に取り組み、オンライン上で自分自身を守る方法を子どもとその保護者に教育してゆくという重要な活動を展開していくために、引き続きNCAの指揮官としての重要な役割を果たしていくでしょう。CEOPは、グルーミングと性的搾取には明確な関連があることを認識しており、2011年7月1日から、行方不明の子どもたちの全国的な捜査の指揮を執っています。CEOPはこの重要な問題に対処するため、児童保護に関する専門知識を多大に投入し、イギリスで初となる行方不明の子どもの問題に特化した専門家による専門チームを確保していくでしょう。
- ・家庭に関する司法制度は、子どもの安全保障に不可欠な役割を果たしており、現在は幅広い見直しの対象となっています。この見直しでは、子どもと家族にとって、より効果的に機能するための制度を形づくる方法を検討しています。地方自治体のソーシャルワーカーが特に重要な役割を果たしているケア手続きなどを含むこれまでの研究は、ムンロー教授のレビューと密接に連携しながら展開してきています。このファミリー・ジャスティス・レビューの最終勧告は、秋に提出される見通しです。

6. 政府は、地方自治体の子どもサービス、ボランティアおよび地域社会、ソーシャルワーク、教育、警察および保健サービスとの連携と段階について、ムンロー教授からの勧告と照らし合わせてあらゆる角度から検討してみる必要があることを認めています。全国子どもサービス局長連合会（ADCS）、地方自治体事務総長協会（SOLACE）、地方自治体グループ、教育省で構成される児童向上委員会（The Children's Improvement Board）は、安全保障の向上を優先事項と捉え、委員会での取り組みが児童保護制度の改革に最大に貢献できる方法について議論しています。

7. ソーシャルワーク改善委員会（SWRB）は、引き続きソーシャルワーカー、リーダーおよびマネージャー、サービス利用者、教育関係者からの代表者らと一丸となって、合意の形成と既存の優れた実践を生かしていくために協力して取り組んでいくでしょう。委員会は、ソーシャルワークの学位および実習教育の向上、専門能力育成フレームワーク（Professional Capabilities Framework）とリンクしたキャリア構造の強化とシニア実務者の現場の最前線への配置、より効果的な専門能力の開発、な

どを通じて、ソーシャルワークの実務を強化しながら、セクター主導による長期的なソーシャルワークの改善を推進しています。

8. まとめると、ムンロー教授の勧告では、児童保護制度の改革について、制度全体での対応を求めています。従ってこの文書は、15項目にわたる各改革への勧告と、現場での移行措置を支援するための段階的導入について説明する前に、ムンロー教授の4つの改革のテーマにおける政府の対応について説明しています。

## テーマ1：専門家の専門知識の評価

### 勧告1、2、3、4

9. もともとは善意からのものではありませんが、過去最近行われた児童保護制度を改善しようとする試みは、子どもと若者が受けるにふさわしい改善を保証するものではありませんでした。脆弱な子どもや家族への専門家の対応よりも、規制や規則の遵守が先走りになり過ぎてしまっていたのです。ムンロー教授のレビューによれば、特に現場のソーシャルワーカーは、過度に規格化された枠組みの中で活動しているため、子どもたちとの関係を築き、彼らのニーズに耳を傾ける時間を優先することが難しくなっていることがわかっています。それと並行して、提示された多種多様なニーズや状況に対応するために、さまざまな支援やサービスを提供することがますます困難になっています。

10. 政府は協働機関と協力し、現場で設定された規則や手順の相応の削減を確保しながら、規制の数の大幅な削減を監督していきます。法的枠組みの改訂により、制度が、子ども、若者、その家族と直接的に関わる作業の価値をより重視してゆくことが可能となり、また、最新の研究と効果の実証データを実務で利用することが可能となります。現場の最前線において健全なマネジメントを実現するために、以下のような共通の取り決めを策定する必要があります。

- ・ 適時性－アセスメントの初期段階だけでなく、支援の必要性を察知してから支援を受けるまでの全過程にわたって。
- ・ 理解の質を高める－児童福祉の保護促進への次の段階に情報を提供するため。
- ・ 提供した支援の有効性

11. 地域児童安全保障委員会（LSCB）は、重要な役割を担っており、政府は同委員会の役割と及ぼす影響を強化すべきであると考えています。私たちは、LSCBは、現場の気づきを子どもとその家族に提供された支援の有効性に確実に生かしていくという意味で、有利な立場にあるというムンロー教授の見解に同意しています。データは実践の良し悪しを判断する明確な尺度と見なされるべきではないというムンロー教授からの警告に注意を払いつつ、実務についての情報がもっと理知的に活用されるよう、地域のパートナーと協力していきます。むしろ、実務についての情報は、その背後にある

ものを理解するために現場で照合されるべきです。

12. また政府は、外部監査が重要な役割を引き続き果たしていくというムンロー教授の見解にも賛同しています。英国教育水準院（Ofsted）は、子ども、若者およびその家族の経験を監査制度の中心に置き、子どもと若者への支援の有効性に焦点を当てた新しい監査の枠組みを設計しています。ムンロー教授の勧告に従い、監査の準備に伴う官僚的な負担を最小限に抑えるため、新しい監査は予告なしに行われます。私たちは、利用可能な資源を最大限に活用し、健康、教育、警察、保護観察、司法制度を含むあらゆる地域サービスの児童保護に対する貢献について効果的に審査する取り決めを構築する方法を監査団と共に探求していきます。監査は、児童向上委員会のセクター主導による改善作業と共に、適時性を促進するための現場の取り決めの堅牢性、子どものニーズに対する理解の質、提供された支援の有効性について考慮していきます。

13. 子どもや若者が必要な支援を受けるためには、機関同士の間で効果的に情報を共有することが不可欠です。政府は、児童を保護するのに役立つ可能性がある情報が、鍵となる専門家や機関の間で常に適切に共有されているわけではないというムンロー教授の見解に同感しています。どの情報を共有するか、また、いつ共有するのかについては、難しく複雑な判断が必要となる場合があります。補足のデータやITシステムがあるからといって、これらの決定が容易になるとは限らないのです。

14. ムンロー教授は、全国データベースが、子どもが保護プランの対象か、またはケアを受けているという情報にアクセスを提供することを迫られている状況には無いと結論付けています。政府はこの立場を受け入れながら、脆弱な子どもたちを支援する専門家たちに協力して情報を共有し、子どもたちの安全を維持していくために専門家をどのように支援してゆくのが最善であるのかという問題について引き続き検討していくつもりです。

15. また政府は、地方自治体は、24時間アクセス可能なサービスの効率性を最大化することを検討し、子どもの安全を憂慮する専門家があらゆる関連情報を入手できるようにするべきであるというムンロー教授の見解を支持しています。私たちは、既存のITシステムを児童保護の周辺実務改善のために利用していくあらゆる機会を最大限活用するべく引き続き努力していきます。

## テーマ2：アーリーヘルプの提供に対する責任の共有

### 勧告8、10、13

16. 子ども中心の制度に関する政府構想の中に、人生のあらゆる段階において、問題が最初に発生した時点で効果的な援助を提供することが含まれているのは、これが子どもと若者にとって重要なことであるからです。予防サービスは、事後対応的サービスより虐待やネグレクトを減らすのに効果的



であることが実証されています。この支援の一環として子どもたちにライフチャンスをもたらすべく、子どもの貧困の解消に全力で取り組みます。政府はパートナーと協力し、地方機関が既存の資源を最大限に活用し、子どもや家族に提供する予防的サービスの範囲と数を増やすために、彼らの業務を調整してゆく方法で抜本的な変化をもたらしたいと考えています。その構想は、以下のような地域での取り決めのためです。

- ・特定の地域における必要性の普及。
- ・地域のニーズに照らした、法律、ボランティア、コミュニティー・サービスなどを利用した、地元の子ども、若者、家族が利用できる幅広い専門的な支援。
- ・児童ソーシャルケアに紹介する必要がある子どもや若者、特に深刻な被害を受けている、または受ける可能性が高い児童を特定するためのサービス内のメカニズム。
- ・児童ソーシャルケアサービスからの支援を受けていない、子ども、若者、家族に対応している専門家が利用できるソーシャルワークの専門知識の提供。
- ・ユニバーサル・サービスの現場で取り組む専門家を支援するための、地域で受講できる研修。
- ・子ども、若者、家族への地域資源による早期支援サービス。

17. このことは、子どもと日常的に接している教師などの実務者は、懸念を抱いた時に行動を起こせるという意味で有利な立場にあるといえます。概要を十分に把握している注意深い実務者が、懸念に対しどう対応するかについて正しい判断を迅速に下すことができるように、将来的には、専門知識にアクセスできるようにしてゆくでしょう。

18. 地域の取り決めの調整と透明性の向上は、特定の子どもまたは若者とその家族が必要とするアーリーヘルプの確認や、彼らのニーズが、児童ソーシャルケアサービスを受けるための基準を満たしていない場合には「アーリーヘルプの申し出」を提供することなどへと繋がるはずですが、シユアスタート児童センターは、訪問看護師、一次医療、その他の地域サービスと密接に連携しており、ムンロー教授の「アーリーヘルプ」というビジョンの実現に理想的な立場にあり、また、いくつかのセンターが既にこの分野で行っている優れた取り組みに基づき引き続き活動することができます。子どもと家族のニーズを特定し、支援を提供することが、センターの中心となる目的です。政府の新しい家庭訪問看護サービスは、健康な児童プログラムを提供するユニバーサル・サービスから、人々が迅速かつ早期の支援を受けるために必要な追加サービスに至るまで、サービスのレベルを明確に示しています。

19. あらゆる年齢層の子どもたちが脆弱になる可能性があります。ですから、10代の若者をタイムリーに支援するためにも、そのようなサービスが年長の子どものニーズにも対応することが重要です。この年齢層に対するアーリーヘルプの重要性は、幼い子どもたちに対してと同じくらい重要です。政府は、青少年部門および青少年全般を代表する利害関係者と協力して若者のための構想である、Positive for Youthを構築し、一連の審議文書を作成してきています。そこには、的を絞った支援と、

悪い結果に至る危険性が最も高い若者へのサポートの重要性を強調し、また、アーリーヘルプのメリットに焦点を当てたビジョンを設定した包括的な内容が盛り込まれています。寄せられた見解は、秋に発表される政党の垣根を超えた政府の政策声明として具体化されてゆくでしょう。

20. グラハム・アレン国会議員、フランク・フィールド国会議員、クレア・ティッケル女史らによるレビューでは、ライフチャンスを決定する上で、人生初期が重要であることを強調しています。政府は、2011-12年および2012-13年、20億ポンドを超える非リング・フェンス型早期介入助成金を投じました。政府はシュアスタート児童センター、4,200人の訪問看護師の追加、2015年までのFamily Nurse Partnership Programmeの窓口の倍増、Families with Multiple Problems Programmeなどを通じた、家族への早期の支援を約束しています。

21. 政府が2010年10月に制定した地域予算に関する政策は、複数の問題を抱える家族プログラム規定の大幅な改善を確保する上で重要な要素となっています。困難な状況に置かれた家族への早期かつ集中的な協調的介入は、提供された支援を受けた側が、支援に対してより良く対応できるという結果が出ており、また、彼らが築く必要がある信頼関係における混乱を経験しにくくなることが実証されています。さらに、公共支出の大幅な節約にもなります。

### テーマ 3：ソーシャルワークの専門知識の開発と効果的な実践への支援

勧告11、12、14、15

22. ムンロー教授は、ソーシャルワーカーが子ども、若者、家族と関係を築き、ニーズを理解することの重要性を強調しています。政府はソーシャルワーカーに対し、手続きの遵守よりも彼らが提供する支援の有効性にもっと関心を持ってもらいたいと望んでいます。

23. ソーシャルワーク改善委員会（SWRB）の活動を土台として、政府はソーシャルワーカーの知識、技術、専門知識を、最初の訓練から継続的な専門的能力開発に至るまで、根本的に改善したいと考えています。ソーシャルワーカーは、子どもの生活の中での問題を解決するために役立つエビデンスを最大限に活用できなければならず、また、専門的判断を効果的に行使するために、より多くの時間と場所を持つべきなのです。彼らは、例えば学校や児童センターなどで他の実務者たちと効果的に連携し、彼らの同僚が確信をもってそのようなサービスを必要とする子どもや若者を認識し、児童ソーシャルケアに紹介することができるようにすべきです。

24. 政府はSWRBと協力し、ムンロー教授が子どもと家族のソーシャルワークに必要であると示す特定の能力の開発を、SWRBの専門的能力の枠組みに取り入れるようにしています。私たちは、高等

教育機関、雇用主、ソーシャルケア総合協議会（GSCC）、および2012年からは健康保護評議会（Health Protection Council）とも協力し、これらの機能がソーシャルワーク研修、専門能力開発、業績評価に明確に役立つようにしていきます。

25. 政府は、ソーシャルワーク独自の知識とスキルの開発に対して責任を負うセクターであるSWRBとカレッジオブソーシャルワークと共に引き続き協力していきます。管理体制や政府内において実務者に寄り添った発言力をより強めてゆくことはもとより、継続的に子どもや家族に直接取り組んでゆくことが可能である昇進制度が必要とされています。このために、カレッジオブソーシャルワークとADCS（全国子どもサービス局長連合会）は、各地方自治体における児童家庭ソーシャルワーカー主任の導入を推進していきます。政府は、それと並行して、ソーシャルワークの実務と、子どもや若者に提供される支援の有効性について政府に助言する、ソーシャルワーク本部長のポストを創設します。

## テーマ4：責任の強化と学習システムの構築

### 勧告5、6、7、9

26. 政府は、子どもや若者の生活の中で何が起きているのかを正確に把握し、適切な支援を提供するためには、幅広い専門分野にわたる複数の機関での効果的な共同作業が不可欠であるというムンロー教授の見解に賛同しています。

27. 明確な責任系統、ならびに任命および指名された専門家の役割は、極めて重要です。また政府は、児童保護制度における監視、学習、適応を改善してゆく必要があることを認めています。それゆえ、以下の内容に取り組んでいきます：

- ・政府は、子どもサービス局長、子どもサービスの指導的メンバーの現行の法定地位を保持します。教育省は、地方自治体、SOLACE（地方自治体事務総長協会）、ADCSと協力し、子どもサービス局長と指導メンバーの役割に関連する法定指針を改訂します。最終的な骨組みは地方の決定事項ですが、責任の範囲を確認することにより、地方議会や法人グループが子どもサービス局長に追加責務を与えた場合の利点と起こりうる危険性について考慮できるような、地方での「確認」試験を設けるべきことを、指針は明確化すると考えられます。そして、
- ・政府は、重大事例検討（SCR）の実施時に、地域児童安全保障委員会はシステムレビュー方法論を用いるべきであること、地域でこの方法論を適用する際、および学びを広めるためには公認レビュー担当者の助けが必要であることに同意します。政府はまた、OfstedのSCR評価を終わらせるべきだとの勧告の主旨を認めるが、新たな体制への移行には慎重な計画が重要であると考えます。現行のSCR評価の終了に関しては、夏の間、さらなる検討を重ねます。

28. 警察は、現地の子どもたちの保護措置の取り決めにおいて重要な役割を果たしています。警察は、英国のすべての子どもたちの安全を保障し、福祉を促進し、子どもに対する虐待やその他の犯罪を捜査する法的責任を担っています。すべての警察署に児童虐待専門チームが設置され、より強力なパートナーシップを通して児童の保護安全を強化するべく、優れた取り組みが地域で推進されています。

29. 政府は、ムンロー教授が最終報告で言及している警察署長協会（ACPO）のリスク原則の潜在的可能性を認識しており、これが警察および現地パートナーの専門的実務に一層浸透してゆく方法を検討してゆくでしょう。私達はさらに、地域で子どもサービスと警察公的保護部隊との緊密な連携という良い慣習と、多機関リスクアセスメント評議会のように、現地でのその他の公的保護の取り決めに普及させてゆく方法をさらに探求していきます。

30. 次のセクションでは、ムンロー教授の各勧告に対する政府の対応について説明していきます。施行を周知徹底するには、様々なパートナー組織とさらに協力してゆく必要があります。このため、これらの提案が公的部門、民間部門、あるいは市民社会部門に与える可能性がある影響については、それぞれ個別の規制変更に関連する一連の影響評価を通して評価されてゆくでしょう。政府は今後の児童保護制度の状況を調査するには、どのような研究が必要であるかを検討してゆくことになるでしょう。

## 勧告への回答一覧

### テーマ1：専門家の専門知識の評価

#### 勧告1、2、3、4

##### 勧告1

政府は、下記の目的のため、子どもの安全保障のためのワーキング・トゥギャザー（Working Together to Safeguard Children）と、支援が必要な子どもとその家族のアセスメントの枠組み（the Assessment of Children in Need and their Families）双方の法定ガイダンス、およびそれらの関連方針を見直すべきである：

- ・効果的な協働に必要な不可欠なルールと、専門的判断を提供するガイダンスとを区別する；
- ・ガイダンスの根拠となる基本方針を設定する；
- ・初期アセスメントとコアアセスメントとの区別およびアセスメントについての時間的枠組みをなくし、代わりに、子どものニーズへの理解を深めて、安全保障と福祉の促進のためのプランを立案し実施するにあたって、有資格のソーシャルワーカーによって下される必要のある決定を加える；
- ・以下に対する地域からの注意喚起を必要とする：
  - －子どものニーズの特定や支援提供の適時性；
  - －子どもの安全保障と福祉の促進に必要な次の段階の参照となる評価の質；および
  - －提供する支援の有効性；
- ・地域による実践の参考となる調査研究や理論モデルを利用する責任を地域へ与える；および
- ・特定のアプローチの規定、承認により得られる地域の工夫と専門的判断への制限（例えば、全国で統一されたアセスメントフォーム、アセスメント関連の全国的業績評価指標、全国的に規定されたITシステムへのアプローチなど）を撤廃する。

##### ムンローの主張

方針を順守する行動様式から学習する行動様式へと専門家たちが移行するためには、中央政府による規定および不必要な官僚主義双方の抜本的な縮小が必要である。子どもや若者を理解し適切な支援を行うために、ソーシャルワーカーにはニーズのアセスメントの際に専門家として今以上の自由が必要となる。ソーシャルワーカーによる子どもや若者、家族の理解に向けた取り組みは、エビデンスベースの研究調査と理論的枠組みに基づくべきである。

子どもと家族のアセスメントのプロセスは、時間的枠組みと関連する目標の順守により進行している。これは、初期の活動に重点を置きすぎるがために、子どもや若者とその家族へ提供した支援の質や影響の評価から注意を逸らす、後々の「ドリフト」につながる可能性を意味する。

##### 政府の回答—承認

政府は、専門家の判断と中央政府による規定との間により良いバランスを生み出す必要があることに同意する。政府はまた、アセスメントの目的は子どもや若者とその家族を理解し、子どもの安全保障と福祉促進のために適時有効な支援を提供することにある点に合意する。目標を設けたアセスメントのための時間的枠組みは、子どもが支援を必要としてから受けるまでの全体の過程ではなく、その過程のほんの一部に焦点を歪めてしまっている。

政府によるアセスメントの改定方針を立てるため、2011年秋、試行を行った4か所の地方自治体で得られた知見を集約する。これらの試行は2011年12月まで延長される。教育大臣は、試行条件へ同意する地域予算プログラムのもとで柔軟性を求めた5か所の地方自治体に、この試行を拡張することを考えている。試行で得られた知見をもとに、法定ガイダンスの全面改訂に先駆けて、子どもの安全保障のためのワーキング・トゥギャザーへの改正を行い、時間的枠組みの規定やコアアセスメントと初期アセスメントの区別を撤廃する。ムンロー教授が勧告で述べた良いアセスメントが有する要素を修正案に含め、提供する支援の適時性、アセスメントの質や提供支援の有効性が、協力機関の間で明確な合意がなされた上で、地域の枠組みに組み込まれるべきであることを明記する。改正後の監査体制では、これらの合意が実施されたことを示すエビデンスを要求することとする。

中央政府による規定を削減し、専門的判断の適切な実行を重要視することによって行われる、方針順守の行動様式からの移行は、抜本的な制度全体の改革を意味している。必要な技術や知識を身につけ、新たな働き方に関する経験が蓄積され効力を発揮するまでには、時間を要するだろう。政府は、児童改善委員会（Children's Improvement Board）・地方自治体グループ（LGG）・ADCS（全国子どもサービス局長連合会）・SOLACE（地方自治体事務総長協会）・教育省が設けた共同委員会が実施している当該セクター主体の改正の取り組みを支援し、中央による規定と専門的判断との間のバランスを是正し、子どもの保護活動を行う人々が子ども第一であり続けられるように連携をとる。

##### 時間的枠組み：

政府は、2012年7月までに子どもの安全保障のためのワーキング・トゥギャザーおよび支援が必要な子どもとその家族のアセスメントの枠組みの改定を行うため、地方自治体や子どもサービスの長、カレッジオブソーシャルワーク、英国警察幹部学校、医療保健機関の長、就学前教育セクター、ボランティア・コミュニティー・セクターの児童福祉団体、監査官などと協力する。また、若者に向けた法的ガイダンスへの手引きの作成も行う。ワーキング・トゥギャザーへの暫定修正（時間的枠組み、初期/コアアセスメント間の区別撤廃、アセスメント評価基準の明確化）は2011年12月までに行われる。

<b>勧告 2</b>	
<p>監査体制は、児童保護のため、保健、教育、警察、保護観察および司法制度などの全ての地域サービスの有効性を調査すべきである。</p>	
<p><b>ムンローの主張</b></p> <p>報告書では、子どもを中心に据えた活動に焦点を当て、子どもが支援を必要としてから受けるまでの過程を検討している。</p> <p>監査では、支援が必要となった時点から支援の提供に至るまでの、子どもや若者とその家族の経験を分析すべきである。これには、子どもとその家族への支援や保護に従事する全ての機関の役割が含まれるだろう。有効性は結果をもとに判断されるべきだ。</p> <p>本勧告は、アーリーヘルプの重要性と支援の有効性を分析するための外部審査の必要性を補強している。</p> <p>この最終報告書では、新たな監査体制は抜き打ちで行うべきとの中間報告書の勧告も再確認した。</p>	<p><b>政府の回答—承認</b></p> <p>政府は、監査では子どもの保護に関連する地方機関全ての働きを調査すべきであるとの勧告を認める。監査官や政府を交えて夏の間にさらなる作業を行い、どのようにして監査官が限られた資源の中でこの目標を達成するかについて検討する。これには、児童改善委員会が実施している当該セクター主導の改善への取り組みや、国民保健サービス（NHS）改革の一環として進められている質の向上への取り組みを考慮に入れることとなる。</p> <p>政府はまた、新たな監査体制は抜き打ちで行うべきとのムンロー教授の勧告に同意する。Ofstedが抜き打ち監査に関する提案を次回の協議に含める意向である。並行して、教育法案が学校監査体制改革への用意を進めている。改定後の学校監査体制の「指導と管理（leadership and management）」のテーマのもと、児童の安全保障について引き続き検討が行われるだろう。</p>
<b>時間的枠組み</b>	
<p>Ofstedが、2011年7月の協議をもとに、セクターによる専門的見解を踏まえた新たな体制を構築予定である。Ofstedは、2012年5月までに新たな監査体制を実施に移す構えでいる。</p>	

<b>勧告 3</b>	
<p>新たな監査体制は、子どもが支援を必要としてから受けるまでの過程を検討し、子どもや青少年の権利や願い、感情、経験が、どのように受け止められ、支援に結びついているのかを掘り下げ、さらに、子どもや青少年とその家族に提供した支援の有効性に注意を向けるべきである。</p>	
<p><b>ムンローの主張</b></p> <p>本勧告は、報告書にある子ども中心の制度提唱の核をなし、手続き的、組織的問題よりも、提供支援の有効性に焦点を当てたものである。</p>	<p><b>政府の回答—承認</b></p> <p>政府は、子どもや若者の経験、彼らへの対応の質と適時性、提供された支援の有効性が、新たな監査体制の中心となるべきとの勧告に同意する。また、監査体制自体も、児童改善委員会によるセクター主導の改善への取り組みや、協力機関によるその他の質の向上への取り組みによる知見に基づくべきである。</p> <p>批判的に言えば、監査では、最初の接触、アーリーヘルプ、保護、長期的支援などの全段階で提供した支援の有効性を検討する必要がある。</p> <p>LGGが主導する安全保障ピアレビューは、既に確立されている。LGGが児童改善委員会を介して教育省と連携し、セクター主導の改善案への取り組みを行うのに合わせて、特に自己評価と外部監査に関して、業務体制におけるピアレビューの位置決めをさらに進めていく。</p>
<b>時間的枠組み</b>	
<p>Ofstedが、2011年7月の協議をもとに、セクターによる専門的見解を踏まえた新たな体制を構築予定である。Ofstedは、2012年5月までに新たな監査体制を実施に移す構えでいる。</p>	

<p><b>勧告 4</b></p> <p>地方自治体とその協力機関は、業務の指標を提供し、改善や説明責任の促進に役立てるため、国が収集し地域が発行する実績情報を用いるべきである。評価基準の多くがそうであるように、実績情報は業務の良否を一義的に決める方法として扱わないことが不可欠である。</p>	
<p><b>ムンローの主張</b></p> <p>実績情報や関連目標は不相応な着目を受けてきており、それが管理や専門的業務の焦点を歪めている。これらは、業務の良否を決定する根拠として過大解釈されており、データ内の変遷に関して詳細な分析を行うことなく用いられてきた。ほとんどの評価基準が、コンプライアンスや手続きに関連したもので、業務の質や人員体制、子どもの経験やその結果についてはほとんど触れていない。</p>	<p><b>政府の回答—承認</b></p> <p>政府は、実績情報は重要ではあるが有効性の徹底した指標として用いられるべきでないとの勧告に同意する。データは、現場業務における子どもや若者とのやりとりの性格と質を形作るために、課題や支援を行うべき場所を特定する目的で地域的に使用されるべきである。</p> <p>最終報告書に含まれるムンローのデータセット草案は、結果に向けたさらなる取り組みへの適した根拠を提供している。SWRBが人員計画に役立つデータ収集ツールに関してすでに進めており、その他の人員データ収集ツールも利用できる。公衆衛生に関するアウトカム指標の枠組み（the Public Health Outcomes Framework）の取り組みも関連してくるだろう。</p> <p>政府は、地域児童安全保障委員会（Local Safeguarding Children Board；LSCB）や実践者、管理者が検討に入れるようなデータセット草稿をまとめ上げるため、子どもの改善委員会と連携して取り組む構えである。</p>
<p><b>時間的枠組み</b></p> <p>政府は、当該セクターと協力し、地域が発行する一連の実績情報のあるべき形について、公衆衛生に関するアウトカム指標の枠組み（2011年秋に発行予定）を考慮に入れ、2011年12月までに決定する予定である。これは、国が新たに収集した実績情報の2012年5月までの発行を目的とし、個々の収集の手はずや導入時期に応じ、その後、データが流入される。</p>	

## テーマ 2：アーリーヘルプの提供に対する責任の共有

勧告 8、10、13

<p><b>勧告 8</b></p> <p>政府は、英国小児医学保健学会（the Royal College of Paediatrics and Child Health）、英国家庭医学会（the Royal College of General Practitioners）、地方自治体などと協力し、効果的な連携体制の構築、および重大な害を被っている、あるいはそのおそれのある子どもたちへの有効な支援の提供能力に対する、医療の再編成の影響を調べなくてはならない。</p>	
<p><b>ムンローの主張</b></p> <p>地域医療改革により、子どもの安全保障と保護に努める地域の指導者や専門家の責任の所在が分断されるおそれがある。政府によって将来的な変更による影響の調査を実施されるべきとする勧告は、予測される困難への確実な根拠を提供し、そのフィードバックを考慮に入れることを可能にするためのものである。</p>	<p><b>政府の回答—原則として承認</b></p> <p>政府は、本勧告の主旨に同意するが、さらに踏み込み、医療改革の中心課題である子どもの安全保障と福祉促進の継続的な改善と、効果的な準備計画を確実に行うため、共同提案作業プログラムの設立を行いたいと考える。保健省は、教育省・国民保健サービス（NHS）機関・地方自治体・専門機関・実践者らと協力し、共同提案作業プログラムの合意に向け尽力する。政府は、この共同提案作業プログラムには下記を含むことになると予想している：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・将来の役割と責任について共通認識を得る；</li> <li>・指名・任命された専門家の中心的な役割の継続など、専門家のリーダーシップや専門知識が新たな体制でも維持されることを保証する；</li> <li>・地域児童安全保障委員会（LSCB）と保健・福祉委員会の関係性など、連携作業への将来的な準備を明確化する；</li> <li>・臨床委託グループ（clinical commissioning group）を発展させる；</li> <li>・アーリーヘルプへの国民保健サービス（NHS）の寄与；</li> <li>・子どもの安全保障と保護のトレーニングのための将来的な準備；</li> <li>・提案された新たな監査体制への国民保健サービス（NHS）の関わり；そして、</li> <li>・患者の安全を向上させるためのシステムアプローチに関する、医療セクターの知見を活用する。</li> </ul>
<p><b>時間的枠組み</b></p> <p>保健省と教育省が、国民保健サービス（NHS）機関、地方自治体、専門機関、実践者らと協力し、2011年9月までに共同提案作業プログラムを発行する。</p>	

## 勧告10

政府は、子どもや若者とその家族に対する、地域のアーリーヘルプサービスの実施に向けた十分な準備を保証するため、地方自治体や法で定められた協力機関に義務を課すべきである。その方法を規定する取り決めには、下記を含むものとする：

- ・ 地域の子どもや若者とその家族が、法定・ボランティア・地域サービスを介して利用できる専門的支援の範囲を、地域の共同戦略的ニーズアセスメント (Joint Strategic Needs Assessment; JSNA) で設定されている地域プロフィールのニーズに照らし合わせて規定する；
- ・ 子どもへのソーシャルワークサービスで支援できない子どもや若者とその家族を扱う、全専門家の専門知識の利用可能性を含め、重大な害を受けている、受けるおそれのある子どもたちの特定方法、および一般サービスの現場で働く専門家を支援するための地域で利用可能なトレーニングを規定する；
- ・ 子どもや若者とその家族へのアーリーヘルプサービスの地域リソースを設定する；そして、最も重要な点として、
- ・ 個別の子どもやその家族に必要なアーリーヘルプの特定、そして子どもやその家族のニーズが社会福祉サービスを受ける基準を満たしていない場合の「アーリーヘルプ提供」準備に繋げる。

## ムンローの主張

予防的サービスは、問題が起きてから対処するリアクティブサービスに比べ、虐待やネグレクトを減らす効果がある。サービス間の連携は、サービス提供時の混乱や効率の悪さや欠如を減少させる上で重要である。提供支援は、地域毎に既知のニーズに応じて設定する必要がある。例えば、精神障害を抱える親や、暴力的、あるいは薬物乱用の治療を受けていると分かっている親の数などが挙げられる。子どもが受ける逆境体験をできるだけ早期に最小限に抑えることに関しては、道徳的議論がある。

報告書への根拠として挙げられる、子どものソーシャルケアサービスへの需要の増加と公式アセスメントの実施増加は、部分的には、その他の提供可能な支援について地域で把握できていないこと、そして虐待やネグレクトのケースを見逃すことに対するおそれに起因する。ユニバーサルケア、もしくはターゲットを絞ったサービスやソーシャルワークの境界上の専門性を持つ児童保護のソーシャルワークは、法的対応の根拠となる、子どもにとって何が安全で何が危険となるのかの決定を行うにあたり、その他の専門家の助けとなるため重要である。

本勧告はまた、ソーシャルケアサービスを受ける基準を満たさない子どもやその家族に提供するアーリーヘルプに対して共同責任がある場合での地域システムを構築するためのものである。報告書では、早期に提供する支援は、大抵はアセスメントが主となり、それに依りて直接的支援を行うことは稀であることが示された。これらの家族のニーズは大抵の場合で次第に拡大していき、その後、児童保護への対応が必要になり、その待機の間子どもはさらに傷つくことになる。ニーズが初めて確認された時点での支援提供は、子どもやその家族へのいかなる支援の試みにおいても重要となる。

## 政府の回答—原則として承認

政府は、子どもを虐待やネグレクトから守り、未然防止に努めるという行政の責務を認識している。政府はまた、子どもの立場から考え、被害経験が彼らにさらなる害を及ぼす前に、また被害によりさらなるリスクに晒される前に、支援を受けられるのが最善である点に合意する。しかしこの事はまた、子どもや若者とその家族を扱う全ての専門家たちの間で、社会福祉サービスを受けていないが支援が必要な世帯が理解され、アセスメントや支援を行うための地域的な合意がなされ、明確化される必要性を意味する。地域の実践者や機関の間で、共通・共有のアセスメント過程に関する合意と確立がなされていなければならない。専門的実務は、家族へのアーリーヘルプについての地域合意やその手続きを発展・推進し、特色づけるものでなくてはならない。そしてそれは、子どもの社会福祉サービスへの照会を行う体制との明確な連携が取れている必要がある。このような理由により、政府は本勧告の主旨に同意する。この事は、子どもと日々接する実践者—例えば学校教員など—が、子どもが安心感を得、自身を表現でき、助けを求める場所がわかる環境の創出を促すこと、また、懸念のある子どもを熟練したソーシャルワーカーへとより確信をもって紹介できることを意味する。

よって政府は、法で定められた協力機関同士のさらなる連携や地域実践者による支援の実施、家族の支援に利用可能な地域サービスの明確化の実施により、子どもや若者とその家族への地域早期支援体制の透明化を促進するという、本勧告内の主旨に同意する。これら地域体制の構築には、下記が用意されていないと：

- ・ 地域の特性に基づいたアーリーヘルプの十分な提供；
- ・ 害を受けている、あるいは、受けるおそれのある子どもを特定する準備；
- ・ 法に従ったソーシャルケアサービスの境界上でアーリーヘルプを行う専門家による、児童保護のソーシャルワークに関する専門知識の入手；
- ・ アーリーヘルプを提供する専門家たちが利用可能な、地域での効果的トレーニング；
- ・ 地域体制への明確なリソース提供；そして、
- ・ 個々の子どもとその家族への「アーリーヘルプ提供」の準備。

2011年の夏の間、これらの目標を達成する最適な方法、および子どもとその家族へのアーリーヘルプを確実にを行うために追加で行う法定義務の必要性や、子どもとその家族に提供できる予防的サービスの数と種類を確保するための代替的アプローチの有効性について、さらなる検討を行う。政府はまた、医療福祉関連委員会の役割と責任、セクター主導で進行中の改定作業など、医療改革により与えられた機会を考慮する。政府はまた、公衆衛生サービスの寄与、精神疾患・家庭内暴力・薬物乱用の課題がある家庭を支援する大人向けサービス、幼少期環境や学校などの一般サービスがアーリーヘルプの提供で果たすべき役割についても検討を行う。

## 時間的枠組み

政府は、協働機関と連携し、アーリーヘルプ提供への責任を果たすために適切なアプローチを特定する。2011年9月までに特定する予定。実施時期は、特定したアプローチの種類による。

共同戦略的ニーズアセスメント (JSNA) と協働医療福祉戦略へのガイダンスは、保健福祉法案 (the Health and Social Care Bill) の裁可後、発行する予定である。これらの有効性確認のための新たな監査体制は、2012年5月に実施する。

LSCB (地域児童安全保障委員会) により質が確保された計画のもと、アーリーヘルプ体制の地域への導入のペースを決定することは、地域協力機関のためになるだろう。



<p><b>勧告13：</b> 地方自治体とその協力機関は、子どもと家族へのソーシャルワークの提供方法の再検討と再設計を行うために、継続的なプロセスを開始せねばならない。そのプロセスは、効果的な支援方法のエビデンスを参考にし、かつエビデンスベースの支援方法を装備した実践を伴うものである。</p>	
<p><b>ムンローの主張</b> 中央による規制や規定の緩和が進むことで、地域の指導者は、弱い立場の子どもや家族への支援の質の継続した改善が可能な、提供体制の構築に着手する必要がある。また、この過程にサービス利用者を取り込むことが重要となる。また指導者や管理者は、要員のエビデンスに基づいた技能の習得、および実践に焦点を当てた管理を支援し、実践者が子どもと家族への効果的かつ直接的な仕事に時間を掛けることができる環境を創出する必要がある。</p>	<p><b>政府の回答ー承認</b> 政府は、子どもと家族へソーシャルワークの提供方法の再設計を行うとの主張に同意する。このような事例はすでにいくつもの地域で始まっていると認識している。地域の注意は、子どもや家族との継続した関係性を重視する環境の創出に払われるべきで、それが効果的なエビデンスに基づくソーシャルワークの実践を促進する。それと並行して、管理・手続き上の官僚的なプロセスは、現場の実務を強化するものに限定する。サービス利用者の意見を考慮した上で、再設計をどのように進めるか、また実施後の有効性についてどのように検討するかについては、地域の裁量に任せられる。新たな監査体制は、地域支援や予防的サービスの基礎となるのに効果を発揮する、子どもや家族との関係性の度合いを独自に確認するべきである。 教育省が子どもの改善委員会と連携し、自己評価と開発中の改善ツールによって、この再設計の確実な支援を行う。</p>
<p><b>時間的枠組み</b> サービス利用者の意見を考慮に入れた自己評価の実施と、子どもと家族のソーシャルワークサービスが適切に形作られ、子どもや家族のニーズを満たしているかの検討は、地域のリーダーのためになるだろう。変更は、地域が設定する現実的なペースで確実に実施される必要があり、継続して検討し続けるべきだ。</p>	

## テーマ3：ソーシャルワークの専門技能の開発と効果的な実践への支援

勧告11、12、14、15

<p><b>勧告11</b> ソーシャルワーク改善委員会（The Social Work Reform Board）の専門能力育成の枠組み（Professional Capabilities Framework）には、子どもと家族へのソーシャルワークの提供に必要な専門能力を組み込む必要がある。このフレームワークは、ソーシャルワーク資格取得のためのトレーニング、学校卒業後の専門性育成と能力評価について明確に述べていなければならない。</p>	
<p><b>ムンローの主張</b> 本勧告は、ソーシャルワーク専門性のさらなる育成と子どもや家族への支援の質を支えるものである。これは、SWRBの取り組みに基づいたものである。報告書では、児童保護と家族との関わりに必要な具体的な能力が、トレーニングや専門性育成、評価の過程に組み込まれることを推奨している。各段階における評価基準は、知識、批判的振り返り、分析、介入、技能の必須条件を含み、明確であるべきだ。</p>	<p><b>政府の回答ー承認</b> 政府は、児童保護分野のソーシャルワーカーの技能基盤と能力は、明確で、かつ業務・トレーニングの改善や専門性育成の推進力でなくてはならないことに同意する。子どもや家族へのソーシャルワークに特有の専門能力を、より幅広い専門能力の枠組みにいかにして調和させるか、専門能力、初期教育、CPD（継続的専門能力開発）、実績管理との間をどう効果的に繋げるかを探る詳細な取り組みは、SWRB、保健福祉専門職協議会（HPC）（2012年にソーシャルワーカーの規制に関する責務を引き継ぐ予定）、カレッジオブソーシャルワークなどの主要な協力機関と連携し行われねばならない。</p>
<p><b>時間的枠組み</b> SWRBがすでに専門能力育成の枠組みを完成させ、様々なレベルや専門能力を追加する段階にいる。SWRBはまた、関連するCPDの枠組みを講じている。双方の所有権は、2011年11月ころカレッジオブソーシャルワークに移行し、2012年秋の実施を視野に入れている。</p>	

<p><b>勧告12</b></p> <p>雇用主や高等教育機関は、ソーシャルワーク分野の学生が児童保護業務の課題に対応できるよう連携を取るべきである。特に、報告書では、高等教育機関や雇用機関に向けた下記のための連携を検討している：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実習課程は質の高いもので、最終的には指定の承認済実践環境でのみ行われる；</li> <li>・雇用主は、カレッジオブソーシャルワークが授与する、特別な「教育機関」としての資格を申請できる；</li> <li>・上級ソーシャルワーカーが率いる「学生グループ」の利点を検討する；そして</li> <li>・実習課程の質は十分高いか、また雇用主と高等教育機関双方の関係性が良好かについて検討を行う。</li> </ul>	
<p><b>ムンローの主張</b></p> <p>新たに資格を得たソーシャルワーカーは、しばしば必要な知識や技術、専門性が不足している学位課程修了者であり、とくに、児童保護業務がもたらす課題を扱う準備が整っていない。</p> <p>エビデンスから、学位課程はその内容、質、児童保護への結果に一貫性がなく、いくつかの課程では子どもの発達やアタッチメントに関する詳細な知識を含む重要な要素が欠けていることが示唆される。理論と研究が実践にうまく結びつかず、履修内容が、ソーシャルワーク実践内容の現実に同調できていない。</p> <p>ソーシャルワーク作業部会 (the Social Work Task Force) が、緊急の注意が必要である数々の教育・トレーニング分野を特定し、SWRBが、その対応を進めている。報告書の内容はこれらを支持し、加えて、雇用主がソーシャルワーク分野の学生の教育を優先して行うための動機付け方法に関して、残っている課題を強調した。</p>	<p><b>政府の回答—承認</b></p> <p>政府は、雇用主と専門規制機関、高等教育機関の効果的な連携が、ソーシャルワーク職の高い基準を打ち立てるために必要となる質の高い実習課程を含む、有効なソーシャルワーク教育の確保に重要となることに合意する。</p> <p>ソーシャルワーク分野の学生が児童保護業務の課題に十分対応できる技能を身につけるための、抜本的な進展への準備は整っている。SWRBは高等教育機関と連携し、新規ソーシャルワーカーの力量と彼らの受ける教育の質の改善に尽力している。政府は、雇用機関が主導する「ソーシャルワークへのステップアップ (Step Up to Social Work)」の取り組みなど、ソーシャルワークの新たなモデルの利点を検討しており、質の高い実践者の十分な確保のために、実施中の資格手段の監督を続ける。</p> <p>政府は、保健福祉法案を通して、ソーシャルワーカーの職務基準を決める責任をHPCに移すよう提案している。そのための準備として、HPCは、主要な利害関係者の代表を含んだ専門連絡グループ (Professional Liaison Group) を設け、職務基準の検討を行っている。</p> <p>雇用主もまた主要な役割を担っており、政府は、この課題が深刻に受け止められる保証を求めている。その中には、現実的には中長期で行うものあり、ある機関でその他の機関よりも多くの問題に直面するおそれもある。しかし、SWRBがすでにモデルとなる連携体制を構築しており、中にはいくつかの地域で試験的に実施されたものもあるため、政府は安心している。</p> <p>このような革新的かつ協調的な解決策が、成功への鍵となる。</p> <p>政府はSWRBに対し、本課題および関連するムンローの勧告を取り入れた上で、彼らの仕事を進める最善の方法を模索するよう要求する。</p> <p>政府は、教育援助助成金を介して実習課程を支援している。保健省はカレッジオブソーシャルワークに、実習課程の利用可能性と質の向上にこの資金を利用するための最善の方法について、提案を用意するよう要求し、協議が進められている。カレッジオブソーシャルワークは、「教育機関資格」への推薦を考慮する上で適切な立場に置かれるべきだ。</p>
<p><b>時間的枠組み</b></p> <p>政府は、パートナーシップ協定の構築のため、雇用主や高等教育機関と連携しており、その実施は2012年末を目標としている。政府はカレッジオブソーシャルワークに対し、2012年夏までに指定された承認済実践環境、および教育機関の資格に関する計画を立て、学生グループの利点を検討するよう要求する。</p>	

**勧告14**

地方自治体は、地方自治体における実践の主要責任を負う上級管理者で、現場での実践に積極的に関与し現場の意見や経験を管理側の全ての階級に伝える役目を持つ、主任児童家庭ソーシャルワーカー（Principal Child and Family Social Worker）を任命する必要がある。

**ムンローの主張**

業務の専門性を発展させるためには時間を要する。しかし、ソーシャルワーカーの多くが現場で過ごすのは短時間である。実践現場にとどまる者が、さらに上位の職務に昇進する機会は稀である。SWRBは、管理業務に就くまでにたどる、その他のキャリアパスの必要性を強調している。ムンロー教授は、熟練したソーシャルワーカーが、ソーシャルワークの専門性を培うという最も重要な焦点を保ったまま、組織の上部に至るキャリアパスをたどることを可能すべきだとの意見を支持した。

さらに、上級管理者は予算やリソースに関する決定を行う必要があるが、それはしばしばその決定が引き起こす実践現場への結果とは乖離している。上級、法人団体は、彼らの決定が現場、ひいては子どもや家族に及ぼす影響について理解する必要がある。主任児童家庭ソーシャルワーカーの役割は、管理職や指導者の決定が及ぼす専門的な、実践への影響について意見を提供するものである。これは報告書内で、制度が意見を取り入れ、結果として順応するための基本的な要素として述べられている。

**政府の回答—承認**

政府は、管理と実務の間の明確な繋がり的重要性に同意する。政府は、主任児童家庭ソーシャルワーカーは、制度が子どもや家族のニーズに対応し、意見を取り入れるために必要であると認識する。政府はまた、熟練したソーシャルワーカーが、ソーシャルワークの専門性を培うという最も重要な焦点を保ったまま、組織の上部に至るキャリアパスをたどることが可能になるべきとのムンロー教授の意見を支持する。

夏の間、政府は地方自治体やカレッジオブソーシャルワークと協力し、主任児童家庭ソーシャルワーカーとその他の専門職との間の関係性や、主任児童家庭ソーシャルワーカーが実務を改善し不十分な業務を克服するため果たす役割の本質について決定する。

地域では必ずしも新たな職を設ける必要はなく、専門ソーシャルワーカーを実践主任として任命する。地域の児童の安全保障と保護における専門家によるリーダーシップの強化は、ムンロー教授の報告書内で挙げられた改善が必要な優先事項であり、政府もそれを強く支持する。多くの地域で、このモデルを進めており、ボランティア・セクターやその他のセクターでの拡大適用も期待できる。

カレッジオブソーシャルワークは、主任児童家庭ソーシャルワーカーを初めとしたソーシャルワーカー全員の意見や課題を、ソーシャルワーク本部長（Chief Social Worker）に伝達しようとしている。カレッジオブソーシャルワークは、専門能力育成の枠組みに基づき、主任児童家庭ソーシャルワーカーの役割を支援するピアメンタリングフォーラム（peer mentoring forum）などのCPD支援を提供する。

政府はSWRBと連携し、地方自治体、ボランティア・セクターや民間セクターの雇用主のために主任児童家庭ソーシャルワーカー任命の手引きの枠組みを提供するよう、カレッジオブソーシャルワークに要請することを検討する。

**時間的枠組み**

大多数の地方自治体で2012年4月までに、そして全ての地方自治体で2012年7月までに主任児童家庭ソーシャルワーカーを任命できるものと考えている。

<p><b>勧告15</b></p> <p>政府は、ソーシャルワーク本部長(Chief Social Worker)の職を設置すべきである。その義務には、ソーシャルワーク業務に関する政府への助言や、内務大臣が議会に行う年次報告の際の1989児童法の実施状況に関する情報提供が含まれる。</p>	
<p><b>ムンローの主張</b></p> <p>報告書では、地方体制の改革に加え、国家レベルでの専門知識の学習が必要であると結論づけられた。報告書では、例えば保健省の首席医務官(Chief Medical Officer)など、政府の他省庁や他国との比較モデルを確認した。全てを考慮した結果、政府内でソーシャルワーク専門職の永続的な存在感を得るために、ソーシャルワーク本部長を設けることが制度へのプラスになると結論づけた。報告書は、政策や手続きが現場業務にどのような影響を及ぼすかを理解する方法の構築における、中央政府の重要性を説明している。その他の省庁や国家の政府相談職と同様に、ソーシャルワーク本部長の役割は、類似専門機関(この場合はカレッジオブソーシャルワーク)の役割とは異なるものとなる。</p>	<p><b>政府の回答—原則として承認</b></p> <p>政府は、政府内でソーシャルワーク専門職の永続的な存在感を得るために、ソーシャルワーク本部長を設置するとの勧告に同意する。政府はこの役職を、例えばカレッジオブソーシャルワークなどの類似専門機関と相互に補完するものだと考える。</p> <p>政府は、この役職の範囲は子どもと大人を対象とし、共同で教育大臣・保健大臣への報告を行うものであると明言する。</p> <p>今後、下記を含む土台となる詳細についてのすり合わせが必要となる：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ソーシャルワーク本部長付きの一連の総合職務；</li> <li>・それらの役職と外部機関(カレッジオブソーシャルワークを含む)との関わり；そして、</li> <li>・それらの役職がどのように政府に参加するか、また、役職をどの省庁に置くか。</li> </ul>
<p><b>時間的枠組み</b></p> <p>政府は、2012年後半にソーシャルワーク本部長の職を設置する計画である。</p>	

## テーマ4：責任の強化と学習システムの構築

### 勧告5、6、7、9

#### 勧告5

それぞれの地域児童安全保障委員会（LSCB）に課している児童トラスト委員会（Children's Trust Board）への年次報告書の発行という既存の法定要件は改正し、代わりに、行政長官や地方議会議長、法案が通過すれば、地域の警察・犯罪コミッショナーや保健福祉委員会の議長への提出とすべきである。

#### ムンローの主張

LSCBが有する、子どもや若者の保護と福祉増進に向けた専門家やサービスの協働の監視という、地域内の独自の位置付け・責任は維持される。LSCBはまた、新たに発生した実践課題や改善と発展が必要な分野の特定を行う上で、適切な立場でもある。

本勧告は、毎年、地域の最高責任者に対して行われる、児童保護における複数機関の有効性に関する正式説明を確保するためのものである。また、急速に変化をみせる公共サービスの現況で喪失、分解されるおそれのある、児童の安全保障と保護におけるリーダーシップ職務を強化するためでもある。

#### 政府の回答—承認

LSCBは、子どもや若者の保護に関して独自の、組織全体にわたる役割を有する。政府は、その役割と影響力は強化されるべきだと考える。政府はまた、子どもの安全と福祉への責任は地域の最高責任者から始まるべきで、LSCBから地域のアーリーヘルプと保護サービスの効果に関する年次報告を受け取ることが、そのような責任の所在にとって重要であることに同意する。地域の保健・警察指導者に関する課題は今後の解決が必要だが、現在のところ、警察機関の局長や警察・犯罪コミッショナーの最高責任者が地域の指導者として考えられている。

既存の法定要件を踏まえて、地域の全指導者は発行済報告書の入手が可能であるとす。一方、政府は、報告書の児童トラスト委員会への提出義務の改正に向けて、適切な立法手段の特定を行う。

#### 時間的枠組み

政府は、適切な立法手段の特定を早急に実施する。

#### 勧告6

法定ガイダンス子どもの安全保障のためのワーキング・トゥギャザーは改正がなされるべきで、改正後のガイダンスには、地域児童安全保障委員会（LSCB）が地域のニーズを検討し、子どもや家族に提供した支援の有効性の評価（アーリーイヤーズ（就学前）対応を含めたアーリーヘルプサービスの費用対効果や価値など）や子どもや若者の保護と福祉増進のための多機関トレーニングの有効性の評価を、地域体制の監視と評価の内容に含めるべきである。

#### ムンローの主張

本勧告は、支援や保護サービスの有効性や支援提供時の複数機関の関与の度合いに対する、強固かつ定期的な監視体制が必要であることを明確化し、LSCBの「挑戦的役割」を強化する意図を有する。子どもと若者の安全保障と保護に向けて地域の全機関の役割や機能を支えるため、複数機関でのトレーニング提供におけるLSCBの役割を再び強調した。

#### 政府の回答—原則として承認

政府は、子どもや若者の支援や保護のための地域複数機関による協力体制において、LSCBが基本的な役割を担っている点に大きく同意する。彼らは、地域支援と保護サービスの評価を可能にする重要な位置を占め、この役割は強化されることが重要である。夏の間、政府は全国のLSCBの議長、ADCS（全国子どもサービス局長連合会）、協力機関と連携し、彼らがアーリーヘルプや保護サービスの評価を行うために地域で実施できる既存・新規の仕組みについて検討を行う。

政府は、法定協力機関の責任を平等にしつつ、共同トレーニングのリソースや監視強化などを地域でどう可能にすべきかについて検討を行う。

また、LSCBが、担当地域で特定の児童保護サービスが必要となる可能性のある施設や場所、サービス（例えば、拘留施設、少年院、港や空港、避難所など）をどの程度、特定すべきかに注意を向け、そのような特別に誂えた支援提供の効果を監視する。

#### 時間的枠組み

政府は2011年12月までに、ワーキング・トゥギャザーへの改訂（アーリーヘルプと保護サービスの有効性の監視におけるLSCBの役割）を発行する。

**勧告 7**

地方自治体は、子どもサービス局長、および子どもサービスの指導的メンバーの個別の役割と責任を守るため、そのような役割を持つ個人へ追加で役割を割り当てる前に、十分な配慮を行う必要がある。2004児童法で見なされているように、子どもサービスへの特定の責任が発生する職務に個人を任命することの重要性を損なってはならない。政府は、そのような役割に関連する法定ガイダンスを見直す必要があり、子どもサービスの責任ある上級職務を務める個人の重要性を考慮すれば、例外的な事情がない限り、子どもサービス局長や子どもサービスの指導的メンバーに追加の役割（子どもサービスに関係のないもの）を与えることが適切と考えるべきではない。

**ムンローの主張**

ムンロー教授は、子どもサービスの指導的立場の人物の責任が、主要地域サービスにおける新たな責務を付与されることにより損なわれる可能性を憂慮している。子どもサービス関連の公共サービス改革の広がり、地方の児童保護システム改革に必要な注目により、献身的な指導者の子どもへの役割はますます大きくなる。報告書では、当初の法律の趣旨を支持し、例外的な場合にのみ子どもサービス局長らに追加職務が発生するように求めた。

**政府の回答—原則として承認**

政府は、子どもサービス局長および子どもサービスの指導的メンバーの役割と責任は、地域子どもサービスのリーダーシップ構造にとって根本的に重要である点に同意する。組織内で明確な見通しを維持すること、人々が自らの役割や責任を明確に認識していることは重要である。政府は、子どもサービス局長や子どもサービスの指導メンバーの既存の法的な地位を維持することとする。

教育省は、地方自治体、SOLACE（地方自治体事務総長協会）、ADCS（全国子どもサービス局長連合会）と協力し、子ども局長と指導メンバーの役割に関連する法定ガイダンスを改訂する。最終的な骨組みは地方の決定事項だが、責任の範囲を確認することにより、地方議会や法人グループが子どもサービス局長に追加責務を与えた場合の利点と起こりうる危険性について考慮できるような、地方での「確認」試験を設けるべきことを、ガイダンスは明確化すると考えられる。このリーダーシップ構造は、子どもサービスの監査の一環としてのサービス再編成、および新たに作成された相互課題・評価プログラムと並行して、Ofstedによって検討される予定である。

**時間的枠組み**

政府はセクターと協力して、子どもサービス局長や指導メンバーの役割に関する法定ガイダンスの改訂の仕方について検討を行い、2011年秋にガイダンスについて正式に専門家の助言を求める予定である。

### 勧告 9

政府は、地域児童安全保障委員会（LSCB）に対し、重大事例検討（Serious Case Review; SCR）を実施する際はシステム方法論を用いるよう要求すべきである。また来年には、セクターと協力し、下記のために国家資源の育成に尽力する必要がある：

- ・ LSCBと個々の事例検討に関して協働する、公認の熟練した独立レビュー担当者を提供する；
- ・ 実践から学ぶために、様々なシステム方法論の開発を促進する；
- ・ 国家全体の学びを促進し、有害事象の要因となる問題についての類型学を開発を開始する；そして、
- ・ 実践を改善し、ソーシャルワーク本部長の職務を伝えるため（第7章参照）、国家全体の学びを広める。一方で、Ofstedによる重大事例検討の評価は終了する。

#### ムンローの主張

現在の重大事例検討（SCR）への体制は、実践への規範的なアプローチを強化している。あまりにも頻繁に、SCRでは、専門家が行動を取った/取らなかった理由を説明するよりも、人為的過誤が原因であると結論づける。結果として、SCRの勧告としては、将来的に専門家たちが特定の場合で「すべき」、「必要な」、「しなければならない」事柄を指示の形で表している場合が多い。

ムンロー教授は、LSCBがSCRの実施に「システム」方法論を取り入れ、何が起こったかの特定からどうして起こったかの説明へと発展することを勧告した。システム方法論は、下記のような場合で、現在のSCRのプロセスを改善するだろう：

- ・ 現場の実践者の関与が無く、意味をなさない場合；
- ・ 記憶に残らないほど学習が浅い場合；
- ・ 調査結果に一貫性が欠けており、論題に関する国家的な学びや実践の共有が困難な場合。

#### 政府の回答—さらに検討する

政府は、SCR実施時、LSCBがシステムレビュー方法論を用いるべきであること、地域でこの方法論を適用する際には公認レビュー担当者の助けが必要であることに同意する。さらに、これらのレビュー担当者は実践の国家的学びや論題に関するレビューへも貢献するだろう。

現在の試験的取り組みは、SCRを実施する現行の基準を満たさない地域にある多くのLSCBにおいて、ソーシャルケア評価機構（Social Care Institute for Excellence; SCIE）と彼らの「協同学習モデル」（“Learning Together” model）が推進してきたものを含む。これらやその他のシステムレビューモデルは、システムレビュー方法論への移行のための参考になるだろう。

政府は、本勧告について、下記に関してさらなる検討を行う：

- ・ どの機関がレビュー担当者の採用、その業務の公認化、地域への配置に関して責任を負うのか；
- ・ レビュー担当者は誰に対して説明責任があるのか；そして、
- ・ そのリソース要件。

政府は、OfstedのSCR評価を終わらせるべきだと勧告の主旨を認めるが、新たな体制への移行には慎重な計画が重要であると考えている。

#### 時間的枠組み

政府は、2011年後期にセクターと協力し、重大事例検討（SCR）へシステムレビュー方法論を用いるためのエビデンスと機会について、また、ムンロー教授の勧告にあった国家資源を育成する選択肢について検討を行う。

現行のSCR評価の終了に関しては、夏の間さらなる検討を重ねる。

### 資料3. Professional Capabilities Framework for Social Work in England, Guidance on using the 2018 refreshed PCF 【邦訳】

#### 『イギリスにおけるソーシャルワークのための プロフェッショナル・ケイパビリティ・フレームワーク (専門能力育成フレームワーク) 2018年更新版PCF使用の手引き』 (2018) イギリスソーシャルワーカー協会 (BASW)

#### はじめに、および本書の使い方

プロフェッショナル・ケイパビリティ・フレームワーク (PCF) は、イギリスにおけるソーシャルワーク教育および職能開発についての、本職種独自のバックボーンです。

2012年に初めて考案されたPCFは、2017～2018年の間に、広範囲な協議プロセスを経て見直しと更新が行われました。この更新はResearch in Practice(※子ども、若者、家族への支援の実践調査研究、評価等を行う団体)の協力の下、BASWによって先導されました。今回の見直しでは、重要な側面を最新の状態にし、明確化を行い、発展させた一方で、PCFの最も優れた部分と協議先によって最も重要かつ有用であると見なされた要素が残されました。一方で、主要な側面が近代化され、明確になって展開されました。更新プロセスの概要詳細は、BASWウェブサイトで公開されています。

今回の更新プロセスは、Skills for Care、Shaping Our Lives、地方公共団体、(大人と子どものための主任ソーシャルワーカーネットワーク、Association of Directors of Adults Social Services、子どもサービス局長連合会、教育省および児童家庭ソーシャルワーク本部長、保健省および成人ソーシャルワーク本部長、ソーシャルワーカー組合、Joint Universities Council for Social Work Education Committee、Association of Professors of Social Work、BASW Policy、Practice and Education Groupsを含む複数機関からなる運営グループによるスーパーバイズの下で遂行されました。

本書下に記載の変更および追加事項は、全機関によって現在採用されるべきものです。これらの変更は、従来取られていた手法からの進化です。更新にあたっては既存の学習法または人材育成・開発教材にいくつかの変更が必要にはなりますが、スムーズな引き継ぎが行えるように、更新内容は分かり易く設計されています。

主要変更点の一つは、領域記述に集団三人称である「私たち」を使用している点です。これは、職員が求められる能力を獲得して専門的技術を示すために必要な、個人的責務および関係性を強調するものです。

また、サービスユーザーおよび専門スタッフの視点への言及と、PCFを介しての専門知識への言及の増加、というテーマがあります。

※資料3はBASWのウェブサイトからのダウンロード資料です。文中のリンク表示もそのまま訳しています。



可能であれば文章は同じように保たれ、ただし長さは短縮されて（全項での実施は不可能であったものの）平易な言い回しに変えられています。

本書には、次の内容項目があります：

1. BASW・保健省・教育省の共同発表におけるPCF2018年版およびKSSの整合
2. 2018年版PCFの定義
3. 「能力」についての新しい説明
4. 2018年版PCFの図表
5. 3つの新「スーパー領域」－目的、実践、影響、の説明
6. 9つの新しい領域記述
7. 9つの新しいレベル記述

各領域の詳細なレベル記述は、別の文書で参照いただけます。それらは見直されているものの、実質上は可能な限り以前と同じままであり、更新された領域記述と整合するようにのみ調整されています。

以下で「PCF」と記述のある部分は、特に明記がない限り最近更新された「2018年版PCF」のみを指すものとします。

全レベルで求められる領域ごとの能力の詳細は、「2018年版PCF領域レベル説明」を参照してください。（※資料4参照）

## 1. 成人と児童のための知識と技術に関する声明（KSS）と2018年版PCFとの整合

PCFは、ソーシャルワーク開発全体のためのカリキュラム内容ガイドではありません。また、その目的で作成されたものでもありません。むしろPCFとは、一般的能力および職能開発のためのフレームワークです。その上に、専門分野の実践知識と技術を構築することができます（例：高齢者を対象としたソーシャルワークのための能力）。

KSSと足並みを揃える必要性は、刷新を図るプロセスの間、至る所で指摘されてきました。そして私たちは、保健省および成人ソーシャルワーク本部長（Department for Health and Social Care and the Chief Social Worker for Adults）と、教育省および児童家庭ソーシャルワーク本部長（Department for Education and Chief Social Worker for Children）との共同声明に合意したのです。それは、KSSがPCFの実践領域にどう位置付けられるかについて、ただ言明することを目指したものです。

KSSに関連して、保健省、教育省、そしてBASWとの共同声明が2018年3月2日に発表されました。これが明らかにしているのは次のことです。「KSSは、特定の実践環境にあり異なる年功レベルの特定の役割をもったソーシャルワーカーが、何を知るべきで何をできるべきか定めています。KSSはPCFの実践領域に位置するもので（知識、批判的ふり返りと分析、介入と技術）、日常業務の手引きとして役立つべきです。」

PCFとKSSについての共同声明全文は[こちら](#)で読むことができます。

PCFとKSSの歩みを揃える作業は、BASWと保健省、教育省間の対話を通じて今後も継続されます。

## 2. PCFの定義

PCFは、イギリスにおけるソーシャルワークの実践と学習のフレームワークです。これはソーシャルワーカー自身が期待し、また他者から期待される能力に関して9つの共有領域を設定するものです。PCFはあらゆる専門分野と役割をまたぐ「一つの専門的職業」としてソーシャルワークを促進し、支持しています。

PCFは専門的な規制機関からの必要条件や、特定の職務内容のための具体的指示およびポリシーを満たせるようソーシャルワーカーを支援します。そしてイギリス全土のソーシャルワーカーに向けられたBASWの倫理規定を通して、国際ソーシャルワーカー連盟（IFSW）によるソーシャルワークのグローバル定義と一致しています。

PCFは、特殊な業務状況あるいは役割において求められ得る専門知識、技術、または学習内容の全てを定義するものではありません。（例えば、知識および技術についての声明は、イギリスにおける子どもおよび大人のための法定ソーシャルワーク向け知識および技術に対する、追加の最新政府指針です）。PCFが特定するのはそれよりも、私たちの目的や実務、そして人々の生活に影響と変化をもたらすという責務に関連する共通の能力を通じて、私たちがどのように行動し、業務に取り組むべきなのかということです。キャリアの異なる段階や局面において、どのように学び、向上していけるのかの特定や計画に、PCFは役立ちます。それによって私たちの職能開発継続を支えてくれるのです。そしてまた、ソーシャルワークキャリア開発途中で専門分野を学習している最中のソーシャルワーカー個人だけでなく、雇用主、従業員リーダー、マネージャーやスーパーバイザーの支援にもなっています。

2012年以来、PCFはイギリスにおけるソーシャルワークのフレームワークとして役立てられてきました。資格取得トレーニングから戦略的労働力プランニングまで、セクターを横断して施行は広がり、社会にしっかりと組み込まれています。私たちの専門職、そして学習の進化と共に、PCFも進化していく可能性があります。

## 3. PCFにおける能力の定義

能力とは、「馴染みがあり高度に焦点を絞った専門的コンテキストにおいてだけでなく、新しく、複雑かつ変化し続ける状況において、適切に、効果的に、自信をもって用いられる知識、技術、個人的資質、行動、理解および価値観が集積したもの」です（ステファンソンより引用 1992）<sup>1</sup>

PCFに記載されている能力は、実践のための、そして私たちが自身の行動をどのように説明し、そ

---

<sup>1</sup> Stephenson, J. (1992) "Capability and quality in higher education (高等教育における能力と質)" in Stephenson, J. and Weil, S. (eds.) Quality in Learning: a capability approach in higher education (学習の質：高等教育における能力アプローチ). London: Kogan Page.

の責任を負うかの、基礎および論理的根拠となります。経験と専門知識を身につけるにつれて私たちの能力は開発され、それによってより多くの責任を負います。そしてより多くの影響をもたらし、より複雑で不確かな状況下で自信を持って専門家としての判断を下せるようになります。

PCFに記載されている9つのレベルで能力を開発するということは、専門的知識、そして専門家としての自信を培うということを意味します。それは、馴染みのある、または何度も遭遇したことのあつる状況に、より上手く対処するためだけに必要なものではありません。馴染みのない、ダイナミックな状況へ効果的に応えるためのものです。個人の専門的な能力を向上させることは、実践でより上手に知識と技術を用いたり、組み入れたりできるようになることを意味します。

PCFは、リスク、曖昧さ、複雑さが増大するような状況に対処するにあたり、9つのレベルを通して能力を開発するようソーシャルワーカーに指導します。

ソーシャルワーカーは常に自らの行動を説明できるべきであり、その能力と専門的知識の範囲および限界を理解しているべきです。この手助けとなるよう、PCFは9つの領域をまたぐ共通言語を提供しています。

キャリアが発展するにつれて、私たちは特定のコンテキストや役割に関連する特殊な知識および技術を身につけていきます。それはPCFの能力やレベル上で増え、成長していくでしょう。キャリアの選択と実施要件によって、いくつかの領域では他と比べてより速く、またはより集中的に成長が見られるかもしれません。PCFは、9つの領域全てをまたいで、キャリア面での私的な出来事を常に内省し、検討するよう指導しています。ソーシャルワーカーとしての自覚を持つためには、全ての領域が重要になるのです。

#### 4. 「扇形」の図表

ダウンロード可能な新しい図表は[こちらから](#)入手できます：2018年版PCF 図表 ※34ページ掲載。この図表には、主に4つの変更点があります。

- ・3つの「スーパー領域」の追加 — 目的、実践、影響（5. 「スーパー領域」を参照）
- ・“1. プロフェッショナリズム”を右下へ移動。元の番号である1はそのまま維持する一方で、スーパー領域の「影響」下にあるプロフェッショナル・リーダーシップおよび組織とコンテキストに、これをより近く結びつけるためです。下の5項にもこれについての根拠が記載されています。
- ・「多様性」領域への「平等」の追加：「平等」の意味する法的および実践的意味と「権利と社会正義」（領域4）がオーバーラップする一方で、運営グループは、多様なグループ間の、そしてそれらグループのための平等性は社会の中で特に差し迫った課題であると考えました。例えば、増加する家族と大人そして子どもの貧困、そして悪化するグループ間での健康格差、というコンテキストがあります。フレームワークの目立つところに平等を掲げることはまた、私たちがどのようにソーシャルワークを実施し人々の権利と尊厳を守るのかについて、平等に関する特定の法令の重要性を強調することにもなります。これは、以前の多様性領域記述から何も削除することなく（そして最小限の変更で）追加することができます。

- ・人々の画像を追加：私たちは対人援助の専門家です。運営グループとコンサルティングメンバーは、その事実を視覚化する手段を見つけるべきである、と同意しました。

## 5. 「スーパー領域」

2018年版PCFには、新しい機能として「スーパー領域」が導入されています。それらは9つの領域を、包括的な表題をつけた3つの分野へとまとめました：

- － 目的 (Purpose)：ソーシャルワーカーとしての仕事をなぜ私たちはやっているのか。価値観、倫理、そして私たちがどのように仕事に向き合っているのか。
- － 実践 (Practice)：私たちが何をしているのか－ソーシャルワークを実行する上で私たちが身につける特定の技術、知識、介入と批判的分析的能力。
- － 影響 (Impact)：私たちがどのように変化をもたらし、どのようにそれを認識しているのか。実践、リーダーシップ、コンテキストの理解、プロフェッショナリズム全体を通して、変化を引き起こす能力。

各スーパー領域は、共通感覚から特に関係性のある3つの領域の上に位置付けられています。ただし、目的、実践、影響の原理は全ての領域をまたいで見つけることができます。そのためスーパー領域の間には、はっきりと見て取れる境界はありません。例えば、「影響」は介入と技術に直接的に関係していると言えるかもしれません。「プロフェッショナリズム」は「目的」に直接関係し、倫理は仕事に対する姿勢の背景にある、と考えられるかもしれません。9つの領域全てが、「実践」に直接関係していると言えます。「権利と正義」の統合は、ソーシャルワーカーがどのように介入を行い、その技術を実践に活かすかの基礎となる、というのがその例です。

「プロフェッショナリズム」領域は、図表の右下隅へ移動させました。なぜかと言うと、プロフェッショナリズムはスーパー領域である「影響」下にある、「プロフェッショナル・リーダーシップ」そして「コンテキストと組織」とうまく噛み合うからです。

しかし「プロフェッショナリズム」の移動にも関わらず、図表内では番号を元の通りに留めています。これは、番号付けされた領域の各所での使用を妨げないようにするためです（例：大学での指導教材など）。

スーパー領域は、PCFの全領域間に相互関係があるという考えを妨げるものではありません。

## 6. 専門領域

領域は、幅広くコンサルテーションを行った経過を踏まえ、更新されています。

1. プロ意識－専門的能力の開発に勤しむプロのソーシャルワーカーとして自覚し、行動します

ソーシャルワーカーは国際的に認められている職業です。私たちの役職はイギリスの法律で保護されています。私たちは自らの行動、実践、セルフケアおよび開発に対する責任を取ることで、プロとしての取り組みを示します。私たちはスーパーバイズ、その他の専門的な支援を求め、活用します。私たちは優れた実践を推進し、妥協するような状況に陥らないよう取り組みます。私たちはこの職業の代表者として、その名誉を守ります。私たちは、サービスを利用する人々、一般の人々、雇用主、そして資格管理当局に対して責任を負います。私たちは説明責任のあるさまざまな場面において倫理的な決定を行います。

## 2. 価値と倫理－ソーシャルワークの倫理原則と価値観を応用して専門的な実践をリードします

ソーシャルワーカーは行動規定に従って行動し決定を下す義務を負っています。これには、私たちのサービス利用者と協力して仕事をするが含まれます。人権と社会正義を推進します。私たちは自らのキャリア、その倫理的基準そして関連法を通して、ソーシャルワーカー職の価値基盤の理解を広め、維持します。

## 3. 多様性と平等－多様性を認識し、反差別的および反抑圧的の原則を実践に応用します

ソーシャルワーカーは多様性が人間の経験の特徴付け、形づくるものであり、アイデンティティの形成に不可欠であることを理解しています。多様性は多次的であり、人種、障害、階級、経済的地位、年齢、セクシャリティー、性別（トランスジェンダーを含む）、信仰および信念、そしてこれらと他の特性の交わりが含まれます。人々の違いや認識の違いのために、人生経験には特権、権力や称賛だけでなく、抑圧、過小評価や疎外が含まれる可能性があることを理解しています。私たちはこれを認識しており、平等を推進します。

## 4. 権利、正義、経済的福祉－人権を推進し、社会正義と経済的福祉を促進します

ソーシャルワーカーは国内外の法律、条約および政策で定められている人権、社会的正義および経済的福祉の基本原則を認識しており、これを推進します。これらの原則は私たちの実践の支えであり、私たちは法定法および判例法を仕事において効果的に利用します。私たちは抑圧、差別や貧困の影響を理解しており、これに対応します。私たちは可能な場面ではいつでもサービス利用者、その世話人や家族と協力して不平等や不公平の問題に取り組み、強み、資質、願い、そして自己決定力を強化します。

## 5. 知識－ソーシャルワークの実践および研究、社会科学、法律その他の専門分野および関連分野、またサービス利用者の経験から得られる知識を深め、応用します

私たちはキャリアを通して自らの専門知識を深め、好奇心を維持します。統一された職業として、私たちは自らの目的、価値観および倫理に関連する中核的な知識を培います。また実践分野や役割に必要な特定の知識を深めます。私たちの知識はソーシャルワークの実践、理論、法律、研究、

経験による専門知識、その他の関連分野や領域から成り立ちます。すべてのソーシャルワーカーが専門知識を使用すると同時に増強します。私たちは効果的なサービスを提供するためにソーシャルワーカーが保有する知識が他の分野の知識を補うことを理解しています。

6. 批判的ふり返りと分析－批判的な振り返りや分析を応用して、専門的な意思決定に関する情報を与え、その理論的根拠を提供します

ソーシャルワーカーは自らの実践を批判的に考察し、分析を使用し、職業上の判断や合理的な識別力を活かします。私たちは複数の知識源や根拠資料を識別し、評価し統合します。私たちはサービス利用者への影響や利益を継続的に評価します。私たちはスーパーバイズその他の支援を利用して自らの仕事を振り返り、自らの実践や福祉活動を継続します。私たちは自らの批判的な振り返りを実践内容や状況に適用します。私たちの批判的ふり返りにより、私たちは自分自身や他の人に対し、自らの職業的好奇心、創造性および自己認識を維持することを可能にします。

7. 介入と技術－判断力、知識および権限を用いて個人、家族や地域社会に介入し、自立を促進し、支援を提供し、害を防ぎ、発展を可能にします

ソーシャルワーカーは人々と一緒に働き、個人、家族、そして地域社会と協力し、彼らのニーズや望み、そしてどのような行動が役立つのかを判断します。私たちは当事者と生産的な関係を築き、効果的にコミュニケーションをとります。私たちは職業的判断力を用いて、適切な介入を行い、自己決定、支援、保護および前向きな変化を促進します。私たちは自らの役割に関連する技能を開発し維持します。私たちは権限の違いを理解し、これを考慮し、自らの権威を適切に使います。私たちは自身の実践とその影響、そして共に働く人々のためにどのように良好な予後を迎えるかについて評価します。

8. 文脈（状況）と組織－変化する組織の状況に携わり、情報を提供しつつ適応します。実践の基盤となる社会的および政策的環境においても同様に対応します。複数の機関および専門職種間の協働も含む組織とそこでのサービスを効果的に運用し、それらを発展させます。

ソーシャルワーカーは、社会的、政策的、労働的な状況の変化から生ずる課題やメリットについて情報を知らされ、それらに速やかに対応します。私たちは、個人として、専門家集団として、また私たちが働いている組織の一員として、自らの職業的価値観や倫理観に従ってこの責任を果たします。私たちは他のソーシャルワーカー、他の専門家、個人および地域社会と協力し、お互いに情報を提供し合います。

9. 専門的リーダーシップ－専門性および良好なソーシャルワークの実践を促進します。他人の専門的な学びや開発について責任を負います。個々の影響力を養い、社会に対する指導力や影響力を含みます。

私たちは、ソーシャルワークの目的、実践および影響を促進することを通して、個人的および社会的な指導力を育成し、発揮します。私たちは以下を含む多様な活動を通してこれを実現します。実践の促進、スーパーバイズ、教育、調査研究、評価、新たな知識や技術の利用と想像力の発揮、執筆、ソーシャルメディアの積極的な使用、専門的ネットワークや団体への積極的参加、理念の遵守、公的な指導力とマネジメントの行使。私たちは良好な実践および学びを深められるような組織状況を形成します。私たちは指導力の向上やより良い目標設定をするためにサービス利用者やその関係者と協力して業務を行います。

## 7. レベル説明

※資料4「8. レベル説明」(87ページ)と記載内容が同じため割愛。

## 資料 4. Professional Capabilities Framework for Social Work in England, The 2018 refreshed PCF 【邦訳】

### 『イギリスにおけるソーシャルワークのための プロフェッショナル・ケイパビリティ・フレームワーク(専門能力育成フレームワーク) 2018年更新版PCF』(2018) イギリスソーシャルワーカー協会 (BASW)

#### 構成

- I 全領域のレベル説明
- II 各レベルで求められる 9つの領域の能力

#### I. 全領域のレベル説明

##### 1. 序文

プロフェッショナル・ケイパビリティ・フレームワーク (PCF) は、本職種独自の、イギリスにおけるソーシャルワーク教育および専門能力開発の包括的な枠組みです。

2012年に初めて考案されたPCFは、2017～2018年の間に、広範囲な協議プロセスを経て見直しと更新が行われました。この更新はResearch in Practice(※子ども、若者、家族への支援の実践調査研究、評価等を行う団体)の協力の下、BASWによって先導されました。今回の見直しでは、重要な側面を最新の状態にし、明確化を行い、発展させた一方で、PCFの最も優れた部分と協議先によって最も重要かつ有用であると見なされた要素が残されました。この更新プロセスの詳しい概要は、3月/4月の更新についての説明文書/小冊子に記載されています。

今回の更新プロセスは、Skills for Care、Shaping Our Lives、地方公共団体、(大人と子どものための) Principal Social Worker Networks、Association of Directors of Adults Social Services、子どもサービス局長連合会、教育省および児童家族ソーシャルワーカー本部長、保健省および成人ソーシャルワーカー本部長、ソーシャルワーカー組合、Joint Universities Council for Social Work Education Committee、Association of Professors of Social Work、BASW Policy、Practice and Education Groupsを含む複数機関からなる運営グループによるスーパービジョンの下で遂行されました。

本文書へのフィードバックを歓迎しております。コメントや提案がおありの場合はご連絡ください。

##### 2. 本文書の使用方法

本文書内には、更新版PCF2018の領域レベル説明が入門レベルから戦略的レベルまで記載されています。本文書は、「2018年更新版PCFの使用の手引き(※資料3)」と併せてお読みください。同ガイドでは、PCF領域の改正、今回追加された「目的」「実践」「影響」の3つの「スーパー領域」、新しい扇形図についてのさらなる情報が提供されています。この2つの文書を併読することで、2018年更



新版PCFの導入についての指針を得られるでしょう。

領域レベル説明の更新では、構造全体の統一性と、初版で高く評価されていた内容の大半が維持されました。新しい扇形図では、3つのスーパー領域ごとのまとまりを作るために1つの領域（「プロ意識」）の位置が変更されましたが、各領域に割り振られた番号はそのまま維持されました（さらなる説明は「2018年更新版PCFの使用の手引き（※資料3）」を参照してください）。

更新版PCFの領域レベル説明は、各大学では2018年6月から、その他の資格認定トレーニングおよび資格認定後トレーニングの提供元では2018年9月から使用されることになっています。また、雇用主や人材育成・開発のリーダー、Teaching Partnerships、ASYEプログラムの提供元でも使用される予定です。

### 3. 「知識と技術に関する声明（Knowledge and Skills Statements; KSS）」との関係

PCFはソーシャルワーカーという職業が所有し、同職業によって推進される、ソーシャルワーク教育とキャリアアップのためのアプローチで、2012年の導入以来、深く根付くこととなりました。一方、教育省と保健省による児童と成人へのサービスにおける実践（特に法定実践）のための「知識と技術に関する声明（KSS）」の導入により、PCFとKSSの関係を理解できるよう、学習者、教育者、雇用主を支援する必要性が生まれました。

2018年3月、ソーシャルワーク本部長2名とBASWにより、KSSとPCFの関係についての共同声明が発表されました。これは、PCFの包括的な枠組みおよびKSSの具体的な方針・実践の手引きの両方と、この2つがどのように連携できるかを認識するための全関係者の取り組みを示すものでした。

共同声明では次のように述べられています。

「2012年に導入されたPCFは、資格認定前レベルから戦略的レベルまで、あらゆる実践領域にまたがるイギリスのソーシャルワークの包括的な枠組みです。職業を代表して、現在はBASWがPCFを保有しています。KSSは、具体的な実践環境と役割において、資格を持つソーシャルワーカーに何が期待されるかを設定するためにソーシャルワーク本部長が発展させてきたものです。PCFとKSSは両方とも、あらゆるレベルのソーシャルワーカー、代表団体、一般大衆との広範囲にわたる関わりを通して、ソーシャルワーカーという職業そのものによって発展してきました。

KSSは具体的な実践環境、役割、さまざまな熟練度において、ソーシャルワーカーが知っておくべきこと、行うことができるべきであることを設定しています。KSSはPCFの「実践」領域（「知識」「批判的ふり返りと分析」「介入と技術」）上に位置しており、日々の実践を導く助けとされるべきです。

PCFとKSSの両方が合わさり、イギリスにおける資格認定前と資格認定後レベルのソーシャルワーク教育と実践の土台を提供しています。また、求人、人材育成・開発、パフォーマンス評価、キャリアアップに情報をもたらすためにも利用されています。」

今回の更新では、全領域の能力開発の枠組みとしてのPCFの一貫性は維持されました。またその一方で、「知識」「批判的ふり返りと分析」「介入と技術」の具体的な実践領域ではKSSが参考とされました。

#### 4. 主要な変更点

更新の残りの部分に合わせて、各レベルの領域能力が「私は」という一人称の形での声明に変更されました。これはPCFが教育者、管理者、職場のリーダーのためのものであるという見方をされることなく、職業全体で広く所有されることを促進するために行われました。

可能な限り、表現は初版と同じまま残し、最終的な追加部分は最低限に抑えました。以下に示す変更点の一覧は長く見えるかもしれませんが、これらの変更点は可能な限り効率的かつシンプルに、多くの場合は既存の能力説明の中で新しく強調するという形で導入されています。

学習や能力開発の教材などの変更役に役立つよう、初版からの変更点は今回の更新版ではグレーで表示されています。BASWのウェブサイトでは今後、グレー表示のないまっさらなタイプのPDF版の本文書も入手していただけるようになります。(※当資料はウェブサイトからのPDF版文書翻訳)

今回の更新の主要テーマを反映し、広い協議から得られた以下の内容が、主要な変更・追加部分となります。

- ・サービス利用者、支援者/家族の話聞き連携すること、および実際の生活の中から得られた彼らの専門知識を実践、知識、サービスの発展に取り入れることへのさらなる言及
- ・倫理規定について言及される際の専門的指針としてのBASW倫理規定の取り入れ
- ・本文書全体にわたる、エビデンスおよびエビデンス情報に基づく実践の重要性へのさらなる言及。また「評価」、エビデンスの主な入手元としての「研究」、およびエビデンス/知識の生成における実践者の関与へのさらなる言及の組み入れ。
- ・人権促進のために行動を起こすことへの理解についてのさらなる言及
- ・「レジリエンス」への既存の言及と並ぶ、能動的な能力としての「セルフケア」へのさらなる言及
- ・重要な最新の国の政策および実践の指針としてのKSSへの言及の導入。これは、ソーシャルワーカーとは、職務状況に関連した専門的かつ重要でエビデンス情報に基づいた幅広い介入と技術に基づくものであるという、PCFがソーシャルワーカーに課しているさらに広範な期待を変更するものではありません。
- ・実習/業務に基づく学習状況と実践領域に関連した具体的/専門的知識と技能領域の早期開発の必要性のさらなる認識。
- ・たとえ資格認定前レベルにおいても、「専門的リーダーシップ」の基礎を築き、発展を示すためには何か必要かについてのさらなる明確化。専門的リーダーシップ能力への「協力的・共同リーダーシップ」の追加、個人的な発展、より早い段階で（最終実習終了/修了時から）専門能力の継続的開発を求め、計画し、入手することについての自分の責任を認識することの追加もこれに含まれます。
- ・強みに基づき、解決策を重視したアプローチを発展させることへのさらなる注目。
- ・コミュニティとの連携に関する知識と能力を発達させることへのさらなる注目。
- ・資格認定前レベルから、チーム内だけでなく組織全体の同僚と協力的関係を築く能力を発展させ

ることへのさらなる言及。

- ・国際的な職業としてのソーシャルワークの理解と関与の導入。イギリスの多様なコミュニティでの実践においても、世界的な学びとアイデンティティを得る機会を開くにあたって重要であること。
- ・オンラインコミュニケーション、仮想環境、ソーシャルメディアの専門的使用および倫理的使用に関する能力の導入。
- ・あらゆるレベルにおける「専門的リーダーシップ」領域の全般的開発。

## 5. 上級レベルおよび戦略的レベル—更新の限界についての覚書

熟練ソーシャルワーカーレベルまでのPCFの更新プロセスは、上記第4項でリストアップした新たな強調事項と優先事項を適用し、更新された領域とレベル説明に合うように能力説明を調整するという比較的わかりやすいものでした。必要な変更はささやかなもので、初版の本文は多くの部分において目的に合致していました。

しかし、上級レベルおよび戦略的レベルの更新はより問題の多いものでした。「上級」または「戦略的」レベルで働くということは、非常に幅広い状況、役割、肩書を意味する可能性があります。初版では、これらのレベルは3つの異なる役割カテゴリーに分けられており、この3つの役割カテゴリーは更新版でも維持されました。初版におけるこれらのレベルの領域能力は、その3つの役割カテゴリーのための具体的な能力（の一部）を見いだすことを試みたものでしたが、この試みは決して満足のいくものではありませんでした。あらゆるレベルにおけるPCF能力の包括性を保ったものでもなく、前述の3つのサブカテゴリーの具体的な能力を十分に表したものでもなかったからです。

この職業における上級の役割の複雑性と多様性、およびソーシャルワークにおいて主任ソーシャルワーカー、実践スーパーバイザー、実践リーダーなどの新たな上級/リーダーシップの役割が発展していることをふまえ、さらなる協議を行って上級レベルおよび戦略的レベルを発展させ、それを業務に結び付ける必要性があります。このことは、CPD進路をより明確にする上でも必要とされています。これはBASWが積極的に発展させている業務です。

2018年の更新では、能力をさまざまな役割カテゴリーに特異的に適合させようとするのではなく、上級および戦略的レベルに適合する可能性のある全役割に合う一般的な能力を提案するという、簡略化のアプローチを採りました。こうすることで、PCFの残りの部分との間での一貫性をよりよく保て、「特化した」能力への不完全な言及を避けることができました。

## 6. 「専門領域」と新規「スーパー領域」の使用

「2018年更新版PCFの使用の手引き」には、扇形図に載っている3つの新しい「スーパー領域」（「目的」「実践」「影響」）についての記述と、その理論的解釈が記載されています。

PCFを促進し強化するためのこれらのスーパー領域の使用は今後進化していくでしょう。またBASWは今後数ヶ月間にわたり、このことについてセクターとの協議を行います。2018年更新版PCF

の採択にあたって、教育者や人材育成・開発のリーダー、ソーシャルワーカーという職業におけるその他のあらゆるレベルのリーダーには、スーパー領域を次の目的のために使用することが推奨されています。

- ・さまざまな領域間の関係について、おおよびどのようにお互いを強化するかについての議論と批評を構築するため
- ・ソーシャルワークの目的についての共有理解を促進するため
- ・実践とサービス利用者にもたらされる結果/体験の改善が、専門能力開発の中心に据えられていることを確かめるため
- ・社会と人々の生活に影響を及ぼすより広範な政策と政治的状況において、ソーシャルワークサービスと実践システムにおいて、直接連携する人々の生活に対して、ソーシャルワークとソーシャルワーカーが、どのようによりポジティブな影響をもたらすことができるかを検討するため

## 7. Social Work England

Social Work Englandという新たな規制機関、および新しい再登録プロセスと基準の発展は、今後数年間の初期の養成教育と資格認定後の専門能力開発要件を形成する中で重要な要素となるでしょう。PCFに対する今後の作業は、Social Work Englandとの協議の中で行われることが提案されており、教育界、雇用主組織、sector skills、改善組織、その他の関係者からの提携先と共に、BASWがそれを先導することとなります。

## 8. レベル説明

新しい扇形図におけるレベル説明は、以下の通りに簡略化されています。

- ・4つの資格認定前レベル
- ・新しく資格認定されたばかりのソーシャルワーカー (ASYE)
- ・ソーシャルワーカー
- ・熟練ソーシャルワーカー
- ・上級ソーシャルワーカー
- ・戦略的ソーシャルワーカー

PCFは、職業上の役割や肩書がこれらのレベルにどう適合するかを規定するものではありません。実践レベルがより上級/高度になると、その役割や肩書はより多様なものとなる可能性が高いでしょう。以下には一部一般的な肩書やレベルの例が記載されています。

この簡略図には、各レベルの役割の種類や能力レベルの概要を示す包括的な説明文が併記されています。併記にあたり、以下の原則が適用されました。

- ・簡潔であること！
- ・資格認定後のレベルでは、レベル説明の中に現在用いられている役割の例を含めること。また、それらを最新の状態に保つこと。KSSから発生した役割も含めること。

- ・ 非法定ソーシャルワーカー（慈善団体、民営、独立/フリーランスなどの背景を持つソーシャルワーカー）も、それぞれの役割がどのレベルにあたるかの位置付けを行えるようにすること。

#### レベル1：トレーニング開始時（入門レベル）

ソーシャルワーク資格認定プログラムを開始する時点までに、将来の学生/候補者はソーシャルワークの実践に対する社会的背景の認識、自己の認識、調和した関係を作る能力、専門的なトレーニングを通して関連知識、技能、価値を発展させるポテンシャルを示しているべきです。

#### レベル2：直接的な実践への準備時

直接実践を行う準備ができていないかを判断する時点（最初の実習以前）までに、学生は基本的なコミュニケーションスキル、サービス利用者との関わりを持つ能力、組織の一員として働く能力、フィードバックやスーパービジョンの内容から学ぶ意欲を示しているべきです。また、最初の実習を有効活用できるよう、基本的なソーシャルワークの価値、知識、理論、技術を有しているべきです。

#### レベル3：最初の実習の終了時

最初の実習の終了時点までに、学生は知識と技術の有効活用、与えられた状況におけるソーシャルワークの中心的価値への献身、スーパービジョンとサポートを受けながら複雑性の低い状況におおむね対処できることを示しているべきです。学生は、解決策や結果が不確かであったり、よりわかりにくい、さらに複雑な状況にも対処できる能力を見せ始めているでしょう。また、具体的なソーシャルワークモデル、技能、介入を使用し始め、自分の影響力の評価を受け始めているでしょう。

#### レベル4：最終実習終了/資格認定コース修了時

資格認定プログラムの修了時点までに、新しく資格を認定されたソーシャルワーカーは、幅広いサービス利用者グループにソーシャルワークアプローチを適用する能力と、基礎的なレベルの幅広いタスクとソーシャルワーク介入を行う能力を示しているでしょう。また、より複雑な状況にも効果的に対処できる能力を証明しているでしょう。1つまたはそれ以上のソーシャルワーク領域において具体的な技能を深めている可能性もあります。最終決定は上司やその他の上級権限を持つ人に委ねられることが多いことを認識しながらも、適切な自主性を持って職務に当たることができるべきです。適切な支援やスーパービジョンを求め、専門能力の継続的開発を追求する心構えができていでしょう。こうした能力は最終実習（または実習後半）を通して、および資格認定プログラム内のその他の課題の最終評価にて示されているはずです。

#### レベル5：新しく資格認定されたばかりのソーシャルワーカー（NQSWr / ASYE）

このレベルは、資格を持って実践を行う最初の2年間のソーシャルワーカーを指します。ASYE（Assessed and Supported Year in Employment）は必修プログラムではありませんが、すべての

NQSWr (Newly qualified social worker) たちはソーシャルワーカーとして働き始めてから2年間以内にASWEを修了することを目指すべきです。ASWEは雇用主、および専門能力の継続的開発を担当する雇用主の提携先によって提供される場合が最も一般的です。

評価と支援を受けながら雇用される年の終わりまでに、ソーシャルワーカーはより幅を広げたタスクや役割の中で、一貫して効果的に実践を行っているべきです。介入および技術とエビデンスの使用をより効果的に行えるようになっており、それにより自信をつけ、他者の信頼を得られるようになっていくべきです。より経験豊富となり、実践を行う状況や領域に関連する技術を示し、さらに複雑性を増していく状況にも効果的に対処できる能力を示しているでしょう。また、スーパービジョンにおいて、支援を適切に求めるでしょう。自分自身および所属チームや所属サービスが行った実践の品質や影響（結果）を評価する技術を発展させているでしょう。そして、倫理規定および実践に関連する規制基準・方針基準（「知識と技術に関する声明」など）を適用し、PCFの全領域における発展を続けます。対応のレパートリーを広げるためにイニシアチブをとり始めます。

このレベルのソーシャルワーカーは、1つまたはそれ以上の実践領域においてより深い専門性を発展させ、自身の状況に関連した知識や技術を発展させます（「知識と技術に関する声明」にて期待されている要件を満たすことなど）。また、地元（およびさらに広範囲の）リソースネットワークを熟知しています。信頼できる知識と助言の提供元として、同僚や他の職業の仲間に認められています。

#### レベル6：ソーシャルワーカー

ソーシャルワーカーレベル（NQSWrの後）のソーシャルワーカーは、効果的に実践を行い、複雑性、リスク、不確かさ、困難さを増している状況の中で質の高い判断を下し、支援と助言を求めそれを役立てながら、自信と多大な自主性を持って行動します。自身の領域において効果的に状況を判断する能力を示し、どの介入策、知識、技術を展開するかを決定します。また、起こる可能性のある問題の進展や選択肢を予断なく想定することができます。そして、専門的知識、サービス利用者の意見、研究/評価から得られたエビデンスを自身の実践に取り入れることを目指します。

このレベルのソーシャルワーカーは、自身の知識と技術を駆使してさらなるイニシアチブをとり、対応のレパートリーを広げ、深め続けます。1つまたはそれ以上の実践領域において専門知識を有し、地元および全国のリソースネットワークを熟知しており、つながりを持っています。信頼できる知識と助言の提供元として、同僚や他の職業の仲間に認められています。自分自身および所属チームや所属サービスが行った実践の品質や影響（結果）を日常的に評価します。倫理規定および実践に関連する規制基準・方針基準の適用および促進を行い、専門能力の継続的開発を追求し続け、PCFの全領域における能力を深め続けます。

#### レベル7：熟練ソーシャルワーカー

熟練レベルのソーシャルワーカーは、多大な自主性を持って行動する、技能に富んだ効果的な実

践者です。1つまたはそれ以上の実践領域において深い知識と技能を有していることが多く、それらは正式な資格認定後トレーニングや発展のためのアクティビティを通して得られたものである場合もあります。実践教官になるためのトレーニングを受け、学習中のソーシャルワーカーを受け持つ可能性もあります。卒業後資格認定を受け、AMHP（※認定メンタルヘルス・プロフェッショナル）やBIA（※意思決定能力が低い人々の最善の利益の評価をするための法定資格）などの特化した業務における役割を持っている場合もあります。チームやサービス内における単独の実践者もしくはリーダーとして、大部分において自主的に動く役割を持っている場合もあります。また、専門的知識、サービス利用者の意見、研究/評価から得られたエビデンスを日常的に自身の実践に取り入れる能力が発達しています。

このレベルのソーシャルワーカーは、実施可能性と自己決定を促進しつつ、より高いレベルのリスクを判断・管理し、複雑な状況において専門知識と効果的な実践能力を示します。上級や戦略的レベルを含む、より幅広い専門家たちやその他の同僚たちとネットワークを築いて連携します。複雑な事例量を管理し、組織内で、および他者に対して専門的な意見を提供します。

このレベルのソーシャルワーカーは、個人、家族、コミュニティ、利用者グループ、任意団体の能力開発を担当し、サービス提供についての意見をコミッショナーに提供します。倫理規定を適用、促進、支持し、PCFの全領域において発展を続けていることを他者に示します。専門的知識、サービス利用者の視点、研究/評価から得られたエビデンスを自身の実践に取り入れる能力を発達させます。

重要な会議の議長を務めたり、事例検討会で専門的な支援や助言を提供したり、幅広い職務に対して高品質かつより専門化した評価や報告を行ったり、地元の同僚に対する監査を行ったりなどの複雑なタスクを引き受ける場合もあります。他者に期待される基準を設定し、優れた実践を形成します。新しく資格認定されたばかりのソーシャルワーカーの指導や、自分の下のスタッフの業務のスーパービジョンなどにより、他者の行う実践に対する責任と説明責任を負い始めます。

#### レベル8：上級ソーシャルワーカー

上級ソーシャルワーカーは、自身のソーシャルワーク領域において高い技能を持ち、他者のスーパービジョンや監視、高く特化した実践、学習や発展に日常的に関与しています。専門的知識、サービス利用者の視点、研究/評価から得られたエビデンスを、日常かつ確実に自身の実践に取り入れ、他者にもこのことを促進しています。その発展の進路は3つあります。ソーシャルワーカーたちはその中の1つの進路で業務に当たることも、複数の進路をまたいで業務に当たることもあります。

・上級ソーシャルワーク実践者：特定の利用者グループに対する実践を担い、同僚やその他の専門家たちにリーダーシップ、スーパービジョン、エビデンス、プロとしての見識を提供し、その専門知識と優秀さで認められています。また彼らは、しばしば非常に複雑性の高い状況を取り扱います。彼らは実践、手続き、方針を強化するために組織内のあらゆるレベルの他者に建設的な異議を申し立て、イノベーションとエビデンス情報に基づく実践を促進し、自身の労働環境により

よい働き方を導入します（他の優れた現場からの知識を伝えることなど）。自身の実践領域における知見に貢献し、洗練された重要な論理的思考を役立てます。他者の批判的ふり返りの実践や学習の見本となり、その実行を手助けします。（例：システムティックファミリーソーシャルワーカー、メンタルヘルスについてのコンサルタントソーシャルワーカー）

- ・ 上級ソーシャルワーク教育者：上級レベルにおいて、他者（資格認定プログラム履修中の学生、ASWE中のソーシャルワーカー、CPD（※継続的な専門性開発）に取り組むソーシャルワーカー）の知識、技能、価値、実践の発達を助け、学習を促進させます。業務の中で、その他の実践教育者を支援し発展させ、学習と実践面の発達に関する困難な状況を特定し、その解決に当たります。教育およびトレーニングの提供元との調和を積極的に保ち、選別、カリキュラム交付、評価、査定に貢献する場合があります。彼らは非常に技能に富んだ実践、最新の研究実践、教育面のベストプラクティスを活用することができるでしょう。また、機関における人材開発戦略にも貢献する場合があります。（例：講師、トレーナー、学習・人材育成コンサルタント）
- ・ ソーシャルワークマネージャー/チームまたは実践リーダー：（ソーシャルワーカーおよび他者の）チームを率いてモチベーションを高め、優れたチームにすることを目指して管理を行います。また、チームによって提供されるサービスが効果的でパフォーマンスが高いものかを確かめ、質の高いソーシャルワークサービスを提供します。彼らはサービス利用者と支援者の意見とフィードバックに確実に反応し、取り入れ、コミュニティとの協議をしっかりと行います。所属機関内外の他者と協力しながら、品質保証、リソース、予算を適切に使用します。公共部門内およびソーシャルワークにおけるマネジメントとリーダーシップについて深い知識を有しており、複雑なサービスや社会システムの中で高い品質を提供することに関連したリーダーシップスキルを発達させています。ソーシャルワークに適した労働環境を生み出し、「ソーシャルワークにおける雇用主の基準」を推進するために尽力します。実践、手続き、方針の発達に貢献し、特に自身が率いるチームの専門能力開発に貢献します。彼らは他者の行う実践の責任を負い、実践の質を高めるために効果的なスーパービジョン、指導、コーチングを提供します。また、リーダーシップへのアプローチの中で、自身のソーシャルワーク能力および価値を利用します。（例：ソーシャルワーク [もしくは学際的] マネージャー、スーパーバイザー [実践スーパーバイザー/リーダー、チームリーダーなど]）

#### レベル9：戦略的ソーシャルワーカー

戦略的レベルのソーシャルワーカーは、サービスシステムに戦略的影響を及ぼす非常に高度な実践や、ソーシャルワークにおける戦略的リーダーシップ/マネジメントを行います。その発展の進路は3つあります。ソーシャルワーカーたちはその中の1つの進路で業務に当たることも、複数の進路をまたいで業務に当たることもあります。このレベルのソーシャルワークや役割は、どこかに雇用された状態で担われることも、自営業/独立という形で担われることもあります。

このレベルのソーシャルワーカーは、サービス利用者、家族、支援者の意見が実践とサービス発



展の中心となっていることを確かめ、専門的知識および研究/評価の知見に取り入れます。また、地方、地域、全国でどのソーシャルワークが提供されているかについての政治的状況および政策背景を理解しており、倫理的な実践が追求されていることを確かめます。そして彼らは、「ソーシャルワークにおける雇用主の基準」の実施に責任を負います。利用可能なリソースの効果的な使用を扱い、それに責任を負います。人権と倫理的枠組みを用いて、さまざまな利害関係のニーズのバランスを取りながら、戦略的レベルの複雑な意思決定を支援します。専門的なソーシャルワーク上の助言と経験が利用できるようになっていることを確かめ、その組織が正しく物事を行えるように、また「正しいこと」を行えるように支援しながら、戦略的レベルの意思決定に情報を与えます。彼らは提供されるサービスが利用者、家族、支援者、コミュニティにとってポジティブな結果と経験を確実に促進するようにすることを目指します。戦略的リーダーは、エビデンス情報に基づいているか新しく現れたベストプラクティスを追求し、提携先と共に組織をまたいで地方、地域、全国レベルで業務に当たります。彼らはソーシャルワーカーという職業の発展に影響を与え、ソーシャルワークの知識と技術を発達させることを支援します。また、品質と結果を改善するために組織内および組織をまたいだ変化を導き、引き起こします。

上級レベルと同様に、その発展の進路は3つあります。その3つとは、戦略的ソーシャルワーカー、戦略的ソーシャルワーク教育者、戦略的ソーシャルワークマネージャーです。この3つの進路または専門領域は独特なものではあるものの、必ずしも相互に排他的なものではなく、多くのソーシャルワーカーは自身に期待されるキャリアアップを反映して、複数の進路をまたいだ能力を発達させたいと望むでしょう。

- ・戦略的ソーシャルワーク実践者：彼らは組織をまたいで専門的な先導を行い、実践の品質について支援し助言を与えることに責任を負います。ソーシャルワークの実践に対して専門的なリーダーシップを提供し、サービス利用者、家族、支援者への直接的な関与と連携を続けます。専門的な経験を利用して、組織をまたいだ戦略的意思決定に影響を及ぼします。彼らは自身の知識や技術を用いて、ソーシャルワークと「ソーシャルケア」の限度を超えた、組織のより幅広い機能に情報を与えます。新しいイニシアチブや法律および政策の変更を確認し対応することに責任を負います。彼らは実践の改善策を割り出し、それに影響を及ぼすために連携して、地域、地方、全国で専門的なネットワークを築くでしょう。主任ソーシャルワーカーは、組織的な変化が専門的なソーシャルワーク問題を考慮に入れたものかを確認します。彼らは組織内および組織をまたいだ関係者とのパートナーシップ協定の構築と維持を行います。組織内外のソーシャルワークに関する知識や研究の本体を発達させることを推進し、それに参加します。また同時に、他者と連携しながら、その発展が最前線の実践におけるニーズを反映したものとなっていることを確かめます。(例：実践リーダー/主任ソーシャルワーカー)
- ・戦略的ソーシャルワーク教育者：彼らはベストプラクティスを推進するために地域、地方、全国で連携を取りながら、専門能力開発のニーズを満たすために戦略的に対応します。地方および国家情報を使用して、政策、法律、研究から得られたエビデンス、監査、重大事例の検証、査察か

ら生じる学習ニーズに対応します。彼らは研究に関与し着手します。専門能力開発がその他の組織的發展や関係者（雇用主など）の優先事項と合致することを確実にすべく、組織やシステムをまたいだ変更を計画するためにこうした情報を利用します。人材開発や学問的開発の戦略が整っているかを確認し、またサービス利用者、家族、支援者のため質の高い結果を提供できるようスタッフと学生の態勢が整っていることを確認します。これには人材、組織、提供されるサービスの影響と結果を測定するための情報を照合し、分析し、報告することが含まれます。また、人材開発や学問的開発の要件を満たすためのパートナーシップ協定が整っていることを確かめる指揮を執ります。彼らは組織内外でソーシャルワークに関する知識の本体を發展させることに積極的な姿勢を取り、研究およびエビデンス情報に基づいた実践を支持するでしょう。（例：上級大学教育者/上級研究者/教授/戦略的学習・人材育成コンサルタント）

- ・戦略的ソーシャルワークマネージャーおよびリーダー：彼らはシステムに変更を加え品質を改善するため、サービス利用者、支援者、家族、コミュニティを含む関係者と連携して働きます。このレベルの専門的なリーダーは、ソーシャルワークの実践および価値がポジティブな結果をもたらすものであることを確かめることに責任を負います。エビデンス情報に基づいたソーシャルワークの実践に影響を与え、發展させるための地方または全国的な研究および評価を推進し、しばしば貢献もします。提供されるサービスが効果的かつ対応力のあるものであることを確実にするため、組織をまたいでソーシャルワーカーや他者を率い、モチベーションを高め、啓発します。彼らはコミュニティや担当地域の政治的状況について熟知しています。戦略的意思決定の中で、平等、インクルージョン、多様性を推進します。より排斥されているグループやコミュニティに属する人々に対する方針と実践の影響について助言を行います。組織内および組織をまたいで自身の影響力を利用し、担当コミュニティ全体のニーズを満たすために組織内および組織をまたいだ変化を起こし、管理し、支持するために積極的に働きます。（例：ソーシャルサービスディレクター、主任ソーシャルワーカー、実践リーダー、戦略的コンサルタント）

## Ⅱ. 各レベルで求められる9つの領域の能力

### レベル1：入門レベル：ソーシャルワークへの旅の開始

※すべてのレベルに共通する専門領域の説明は資料3を参照。

#### ①プロ意識

私は…

- ・ソーシャルワーカーの役割についての初期理解があることを示しています
- ・ソーシャルワーカーになることについての意欲と献身を示しています
- ・自分が持っている可能性のある、ソーシャルワーカーの役割に関連した力と課題を見いだします
- ・パーソナルセルフケア、レジリエンス、ソーシャルワークへの適応力についての初期理解があることを示しています

- ・自分の学習と発展に責任を負う能力があることを示しています

## ②価値と倫理

私は…

- ・自分の価値と態度が他者との関係にもたらしうる影響を認識しています
- ・サービス利用者や支援者の視点と意見を求める重要性を理解しています
- ・ソーシャルワーカーは板挟みの状況や対立に対処する必要があり、その役割に裏付けられた権限を行使する必要があることを認識しています

## ③多様性と平等

私は…

- ・社会の中の差異や多様性、および平等な機会を設けることの重要性とそれがソーシャルワークの実践に与える影響についての初期理解があることを示しています
- ・他者の意見を受け入れる力があります

## ④権利、正義、経済的福祉

私は…

- ・人権、社会的正義、インクルージョン、平等の推進に対するソーシャルワークの貢献を認識しています
- ・ソーシャルワークの役割において、権利の推進と責任の履行との間で倫理的板挟みや対立が存在する可能性があるという考えを受け入れる力があります

## ⑤知識

私は…

- ・自分の学習（公式、非公式、実験的な学習）がソーシャルワークの役割を理解し発展するのにどのように貢献するかを見いだします

## ⑥批判的ふり返りと分析

私は…

- ・自分の経験（教育上、個人的、公式、非公式の経験）を反省し分析する能力があることを示しています
- ・社会問題について好奇心と批判的に考える力があることを示しています

## ⑦介入と技術

私は…

- ・口頭または文書で、トレーニングが求めるレベルを満たす程度に明確、正確、適切なコミュニケーションを取ることができます
- ・共感を持って人々に関わる能力があることを示しています
- ・人々が社会的ニーズに対する解決策を見つけられる手助けをする技能を発達させる意欲があります

## ⑧文脈と組織

私は…

- ・チームの一員として働くこと、および組織内で他の同僚と協力することの重要性について理解していることを示しています

## ⑨専門的リーダーシップ

私は…

- ・自分の学習、行動、考えが、どのように他者に影響や利益をもたらしうるかを認識しています

## レベル2：直接的な実践への準備時

※すべてのレベルに共通する専門領域の説明は資料3を参照。

## ①プロ意識

私は…

- ・ソーシャルワーカーの役割を説明することができます
- ・相互の役割とスーパービジョンの責任を説明することができます
- ・あらゆる状況において、またあらゆる媒体を通して、プロとして行動する重要性を説明することができます
- ・個人としての限度およびプロとしての限度の重要性を説明することができます
- ・幅広いアプローチを用いて学習する意欲と能力があることを示しています
- ・ソーシャルワークにおけるセルフケアと情緒的レジリエンスの重要性を説明することができます

## ②価値と倫理

私は…

- ・倫理規定に定められているこの職業の倫理的原則と、それと実践との関連性を理解しています
- ・自分の個人的価値と、それらがどのように実践に影響しうるかについて自覚があることを示しています

### ③多様性と平等

私は…

- ・人間のアイデンティティおよび経験の多様性の重要性と、反差別的かつ反抑圧的な原則をソーシャルワークの実践に適用する重要性について認識しています

### ④権利、正義、経済的福祉

私は…

- ・権利、正義、経済的福祉の原則と、ソーシャルワークの実践におけるそれらの意義を理解しています
- ・サービス利用者および支援者の権利と自己決定を推進するため、彼らとできる限り協力する原則を理解しています

### ⑤知識

私は…

- ・ソーシャルワークおよびその他の関連領域（社会学、社会政策、心理学、保健、人間の成長および発達、サービス利用者の経験から得られたものなど）の研究、理論、エビデンス、知識を適用することについての初期理解があることを示しています
- ・ソーシャルワークの実践に情報を与え義務づけている法的および政策的枠組みと指導についての初期理解があることを示しています
- ・実習/仕事上の学習における特定の実践領域のために必要となる知識を含む、ソーシャルワークの介入の幅広い理論とモデルについての初期理解があることを示しています

### ⑥批判的ふり返りと分析

私は…

- ・内省的な実践について理解しており、反省を行う基礎的スキルがあることを示しています
- ・ソーシャルワークの実践において仮説を立て、適用する必要性を理解しています
- ・なぜエビデンスが重要なのか、およびソーシャルワークの実践においてエビデンスをどのように用いることができるかを認識しており、それを説明することができます

### ⑦介入と技術

私は…

- ・中核的なコミュニケーションスキルと、今後さらにそれを発達させる能力があることを示しています
- ・人々と関わりを持つ能力と、思いやりのある有効な関係を築くことができる可能性を示しています

- ・介入を判断し計画するための幅広い枠組みについての認識があることを示しています
- ・実践に関連する文書を作成する能力があることを示しています
- ・リスクと安全保障についての初期認識があることを示しています

## ⑧文脈と組織

私は…

- ・ソーシャルワークの実践における組織的状況の影響力についての認識があることを示しています
- ・ソーシャルワーカーは、組織的有効性を形成する役割、およびそれに疑問を投げかける役割を持つことを理解しています

## ⑨専門的リーダーシップ

私は…

- ・ソーシャルワークにおける専門的リーダーシップの重要性についての認識があることを示しています

## レベル 3. 最初の実習の終了時

※すべてのレベルに共通する専門領域の説明は資料 3 を参照。

### ①プロ意識

私は…

- ・幅広い文脈における、プロのソーシャルワーカーの役割を認識しています
- ・スーパービジョンの重要な役割を認識しており、積極的な貢献をします
- ・提案、立ち居振る舞い、信頼性、誠実さ、相手に敬意を示すことに関してプロ意識があることを示しています
- ・指導を受けた上で、自分の時間と仕事量を効果的に管理する責任を負います
- ・あらゆる文脈およびあらゆる媒体における、個人としての限度およびプロとしての限度についての認識を示すことができます
- ・指導を受けた上で、自分の限界および助言の求め方を認識しています
- ・実践経験に呼応した自分の学習ニーズを認識し、それを満たすことを求めます
- ・自分の安全、健康、幸福、セルフケアの優先、情緒的レジリエンスについての認識を示しており、必要に応じて助言を求めます
- ・職場における実践、手続き、気風についての懸念事項と、それについてどのように問題提起や改善をなしうるかを見いだします

## ②価値と倫理

私は…

- ・ 倫理規定に定められているこの職業の倫理的原則を理解し、支援を受けた上でそれを適用します
- ・ 専門的実践における自分の価値の影響力を認識し、支援を受けた上で、それを検討し管理します
- ・ 起こる可能性のある価値の対立や倫理的板挟みを見だし、指導を受けた上でそれに対処します
- ・ サービス利用者、支援者、家族のニーズと意見を引き出し、それを尊重し、支援を受けた上で可能な限り彼らに意思決定に参加するよう促します
- ・ 自主性と自己決定に関して個人が持っている法的・倫理的権利を認識し、支援を受けた上でそれを推進します
- ・ 職業上の説明責任と適切な情報共有の要件を認識し、家族およびネットワークの内外におけるプライバシーと守秘義務を推進し守ります

## ③多様性と平等

私は…

- ・ 文化、経済状況、家族構成、コミュニティ、人生経験、特徴などの要因、およびこうした要因の交わりがどのように個人のアイデンティティに情報を与えているかを理解しており、人々の経験を理解するにあたってこれらを考慮します
- ・ 現行の法的要件を参照した上で、個人的および組織的な差別や抑圧について認識しており、自分およびサービス利用者や家族が、それについての問題提起をなしうる方法を見いだします
- ・ 自分の役割に与えられた権限が人々に及ぼす影響を理解しており、支援を受けた上でその影響を管理します

## ④権利、正義、経済的福祉

- ・ 人権、社会的正義、インクルージョン、平等の原則を理解しており、支援を受けた上でそれらを実践に適用します
- ・ 法律や政策によって、人々の権利がどのように進展したり制限されうるかを理解しています
- ・ 人権、市民権、平等の法の原則の範囲内で業務に当たります
- ・ 貧困と社会的排除の影響力を認識しており、教育、就労、居住、医療サービス、生活保護の利用を通して経済状況、収入、機会均等の強化を促進します
- ・ 独立アドボカシー団体の価値を認識しています

## ⑤知識

私は…

- ・ 指導を受けた上で、ソーシャルワークおよびその他の関連領域（社会学、社会政策、心理学、保健、人間の成長および発達、テクノロジーやデジタル領域、サービス利用者の経験から得られた

ものなど)の研究、理論、エビデンス、知識をソーシャルワークの実践に適用します

- ・自分の実習環境に関連のある、ソーシャルワークの実践に情報を与え義務づけている法的および政策的枠組みと指導について理解しています
- ・害の形態と、それが人々にもたらす影響および実践への影響を理解しています
- ・個人、家族、グループ、コミュニティへのソーシャルワーク介入についての幅広い理論とモデルから得られた知識、およびそこから派生した手法を適用します
- ・自分の実践や判断を行う中で、サービス利用者、支援者、その他の専門家の専門知識を尊重し、考慮します

## ⑥批判的ふり返りと分析

私は…

- ・自分の行う実践に想像力、創造力、好奇心を適用する重要性を認識しています
- ・1つ以上の情報源からの情報を識別し集めることを通して意思決定に情報を与え、またサポートを受けた上でその信頼性と妥当性を評価します
- ・指導を受けた上で、実践に対する反省と分析を行います
- ・指導を受けた上で、その時点で入手可能な情報に呼応した仮説を評価し、見直しを行い、実践に適用する方法を理解しています
- ・指導を受けた上で、決定を下すための情報を得るためにエビデンスを用います

## ⑦介入と技術

私は…

- ・指導を受けた上で、実習に関連する言語的、非言語的、文字によるコミュニケーション手法を使用します
- ・指導を受けた上で、他者を擁護し、影響を与え、説得するために情報、助言、指示、意見を伝えます
- ・実習の状況にふさわしい、思いやりのある有効な関係を築き、終わらせる能力があることを示しています
- ・指導を受けた上で、ニーズ、状況、権利、強み、リスクを見いだすための総合的なアプローチを実行します
- ・効果的な介入の評価、意味づけ、計画、実施、見直しを行うため、およびその経過と結果を評価するための適切な枠組みを見だし、使用します
- ・指導を受けた上で、少なくとも2つの関連ソーシャルワーク手法およびモデルから情報を得た、計画的かつ構造化されたアプローチの適用を実行します
- ・個人にとってのコミュニティリソース、グループ、ネットワークの重要性を認識しています
- ・状況にふさわしい記録および報告書執筆のスキルがあることを示しています



- ・指導を受けた上で、適切にかつ敬意を持って情報を共有するスキルがあることを示しています
- ・人々の生活における、複数の要因、環境の変化、不確かさの影響力を認識していることを示しています
- ・指導を受けた上で、ソーシャルワークの役割の持つ権限を理解しています
- ・指導を受けた上で、個人、家族または支援者、一般大衆、自分を含む専門家たちへのリスクを生み出しうる、またはリスクを悪化させうる要因を見いだします
- ・指導を受けた上で、弱い立場にある人々を守るための適切な対応を見いだします

## ⑧文脈と組織

私は…

- ・指導を受けた上で、ソーシャルワークは変化を見せる経済的状況、社会的状況、政治的状況、組織的状況の中で、またそれらに呼応して運営されることを認識しています
- ・指導を受けた上で、組織内の法的義務、構造、行動を理解しており、またそれが方針、手続き、実践、サービス利用者および支援者の体験にどのような影響を及ぼすかを理解しています
- ・指導を受けた上で、実習環境の組織的文脈の中で業務に当たり、一連の説明責任を理解しています
- ・組織内の他者の役割を理解し、尊重し、効果的に連携します
- ・自分の役割とチーム内への影響に責任を持ち、指導を受けた上で、チームの働きにポジティブな貢献をします
- ・実践にもたらされた、組織間の学際的かつ職種をまたいだ側面を理解しており、指導を受けた上で、連携して業務を行います

## ⑨専門的リーダーシップ

私は…

- ・ソーシャルワークにおける専門的リーダーシップがどのように実践を強化できるかを見いだします
- ・他者の学習や発展を共有し支援することの価値を認識しています
- ・個人として、および共同/協力的な専門的リーダーシップ能力を発達させることへの自分の責任を理解しています

### レベル4：最終実習終了/資格認定コース修了時

※すべてのレベルに共通する専門領域の説明は資料3を参照。

## ①プロ意識

私は…

- ・ 専門的監視官の要件を満たすことができます
- ・ 幅広い状況におけるソーシャルワーカーの役割を説明することができ、この職業の評判を守ることができます
- ・ ソーシャルワークは世界的な定義を持つ国際的職業であることを理解しています
- ・ 説明責任、専門的な反省および発展のために、スーパービジョンを効果的かつ積極的に利用します
- ・ 提案、立ち居振る舞い、信頼性、誠実さ、相手に敬意を示すことに関してプロ意識があることを示しています
- ・ 自分の時間と仕事を効果的に管理する責任を負い、スーパービジョンを受ける時間を確保することを含め、活動に優先順位をつけ始めています
- ・ 他者との交流において自分が持つ影響力を認識しており、個人的経験や気づきを適切に使用し、実践の中での「自己」の効果的な使い方を発展させ始めています。
- ・ あらゆる状況およびあらゆる媒体における、個人としての限度およびプロとしての限度を認識しており、それを維持します
- ・ 自分の専門的な力と限界、および助言の求め方を認識しています
- ・ 自分の学習と開発を継続することへの献身を示します
- ・ 支援を受けた上で、自分の安全、健康、幸福、セルフケア、情緒的レジリエンスを管理し促進するための手段を講じます
- ・ 職場における実践、手続き、気風についての懸念事項を見だし、適切な問題提起の方法を見つけたり改善の提案を行うために支援を求めます

## ②価値と倫理

私は…

- ・ (倫理規定に定められている) この職業の倫理的原則と法律を理解・適用し、決定を下す際にそれらを考慮に入れます
- ・ 専門的実践における自分の価値の影響力を認識し、支援を受けた上で、それを検討し管理します
- ・ 価値の対立や矛盾が起こる可能性のある状況に対処し、指導を受けた上で、倫理的板挟みを認識し、検討し、誠実に業務に当たります
- ・ サービス利用者と支援者のニーズと意見を引き出し、それを尊重し、可能な限り彼らに意思決定に参加するよう促しながら、彼らに対し敬意を持ったパートナーシップを示し、協力して業務に当たります
- ・ 自主性と自己決定に関して個人が持っている権利を認識し推進します
- ・ 職業上の説明責任と適切な情報共有の要件を認識し、家族およびネットワークの内外におけるプ

ライバシーと守秘義務を推進し守ります。

### ③多様性と平等

私は…

- ・文化、経済状況、家族構成、コミュニティ、人生経験、特徴などの要因、およびこうした要因の交わりがどのように個人のアイデンティティに情報を与えているかを理解しており、人々の経験を理解するにあたって、必要に応じて思い込みに対して疑問を投げかけながら、これらを考慮します
- ・現行の法的要件を参照した上で、個人的および組織的な差別や抑圧について認識しており、指導を受けた上で、それについて異議を申し立てるために幅広いアプローチを用い、可能な限りサービス利用者、支援者、家族、コミュニティと連携します
- ・倫理規定に従って自分の役割に与えられた権力が人々に及ぼす影響を認識し管理します

### ④権利、正義、経済的福祉

私は…

- ・人権、社会的正義、インクルージョン、平等の原則を理解し、それらを実践に見だし適用します
- ・法律や政策によって、人々の権利がどのように進展したり制限されうるかを理解しており、人々の権利や資格を守ったり進展させるためにどのように法律が使用される可能性があるかを認識しています
- ・絶対的な権利、資格のある権利、競合した権利、さまざまなニーズおよび観点を区別し、それらに対処し始め、人権、市民権、平等の法の原則の範囲内で業務に当たります
- ・貧困と社会的排除の影響力を認識しており、教育、就労、居住、医療サービス、生活保護の利用を通して経済状況、収入、機会均等の強化を促進します
- ・独立アドボカシー団体の価値を認識し、連絡を取る手助けを行います。
- ・サービス利用者、支援者、家族、コミュニティの強み、力、希望、自己決定を促進する技能とアプローチを持っていることを示しています

### ⑤知識

私は…

- ・ソーシャルワークおよびその他の関連領域（社会学、社会政策、心理学、保健、人間の発達、テクノロジーやデジタル領域、サービス利用者の経験から得られたものなど）の研究、理論、エビデンス、知識をソーシャルワークの実践に適用することについての極めて重要な理解があることを示しています
- ・専門的な判断を下せる範囲と、倫理的な実践に対するその重要性を認識しており、ソーシャルワ

クの実践に情報を与え義務づけている法的および政策的枠組みと指導についての極めて重要な理解があることを示しています。これには、成人と子どもへのサービス提供を対象とした「知識と技術に関する声明」も含まれる可能性があります

- ・ 一生涯を通じた人間の成長と発達についての実用的な知識があることを示しており、またそれを実践に適用します
- ・ 年齢と発達を考慮した上で、心理的、社会経済的、環境的、生理学的要因が人々の生活にもたらす短期的および長期的影響と、それがどのように実践に情報を与えているかを認識しています
- ・ 体系的アプローチの価値と、さまざまな環境、社会的状況、人間関係の中にいる人を理解し連携するためにそれをどのように利用できるかを理解し、ソーシャルワーク実践に情報を与えます
- ・ 人々にとっての人間関係の重要性と、アタッチメント、別離、喪失、変化、レジリエンスという主要な概念を認識しています
- ・ 害の形態と、それが人々にもたらす影響および実践への影響を理解しており、強み、レジリエンス、脆弱性、リスク、抵抗の概念を活用しながら、それを実践へと適用します
- ・ 個人、家族、グループ、コミュニティへのソーシャルワーク介入についての幅広い理論とモデル、およびそこから派生した手法についての極めて重要な知識があることを示しています
- ・ 社会福祉政策、その進化と実施について、および社会福祉政策が人々、ソーシャルワーク、その他の職業、組織内業務にもたらす影響についての極めて重要な知識があることを示しています
- ・ 実践に情報を与える上での研究およびエビデンスの貢献を認識しており、それらを利用し始めています
- ・ 研究手法についての極めて重要な知識があることを示しています
- ・ サービス利用者、支援者、その他の専門家の知識と専門技術を尊重し、考慮に入れます
- ・ ソーシャルワークにおけるオンラインコミュニケーション、仮想環境、ソーシャルメディアのもたらす機会とリスクについての知識と理解を得ます

## ⑥批判的ふり返りと分析

私は…

- ・ 自分の行う実践に、想像力、創造力、好奇心を適用します
- ・ 積極的に新しい情報源を探しながら、複数の情報源からの情報を識別し集めることを通して意思決定に情報を与えます
- ・ 支援を受けた上で、さまざまな情報源からの情報の信頼性と妥当性に厳しく疑問を投げかけ、評価を行います
- ・ 論理的で組織的、かつ非常に重要で内省的な推論を見せ、内省的な実践の理論や技術を適用します
- ・ その時点で入手可能な情報に呼応した仮説を考案し、評価し、見直しを行い、実践に適用する方法を理解しています

- ・明確でエビデンス情報に基づいた判断と正当な決定を下すことができ始めています

## ⑦介入と技術

私は…

- ・言語的、非言語的、文字による幅広いコミュニケーション手法を識別・適用し、人々の年齢、理解、文化に合わせて適応させます
- ・擁護、影響力の発揮、説得のために情報、助言、指示、専門的意見を伝えることができます
- ・人々に関わり、思いやりのある有効な関係を築き、管理し、維持し、終わらせる能力があることを示しています
- ・ニーズ、状況、権利、強み、リスクを見いだすための総合的なアプローチを実行します
- ・サービス利用者と連携しながら、効果的な介入の評価、意味づけ、計画、実施、見直しを行うため、およびその結果を評価するための適切な枠組みを選択し、使用します
- ・ポジティブな変化や自立を促進し害を防ぐために、ソーシャルワーク手法、モデル、ツールから情報を得た、計画的かつ構造化されたアプローチを使用します
- ・専門的かつエビデンス情報に基づいた非常に重要な観点を維持したまま、組織の方針および国策に従った知識、技術、介入を理解しており、適用することができます
- ・コミュニティリソース、グループ、ネットワークの発展がどのように個人によりよい結果をもたらすかを認識しており、このことを促進するにあたってのソーシャルワークの役割を理解しています
- ・専門的判断や組織的責任を支えるため、法律、手続き、ガイドラインに沿った、正確でわかりやすく簡潔でタイムリーな記録や報告を維持します
- ・適切にかつ敬意を持って情報を共有するスキルがあることを示しています
- ・自分の行う介入に優先順位をつけることができるよう、人々の生活の複雑性、複数の要素、状況の変化、不確かさを認識します
- ・ソーシャルワークの役割の持つ権限を理解し、責任を持ったプロとしてこれを適切に使用し始めます
- ・個人、家族、支援者、一般大衆、自分を含む専門家たちへのリスクを生み出しうる、またはリスクを悪化させうる要因を認識しており、リスクの評価および管理に貢献します
- ・支援を受けた上で、弱い立場にある人々を守るための適切な対応を見だし、彼らの福祉を促進します

## ⑧文脈と組織

私は…

- ・ソーシャルワークは変化を見せる経済的状况、社会的状况、政治的状况、組織的状况の中で、またそれらに呼応して運営されることを認識しています

- ・組織の範囲内かつ説明責任に従った上での、専門的な自主性と裁量の限度内におけるソーシャルワーカーの役割と責任を理解しています
- ・組織内の法的義務、構造、行動を理解しており、またそれが方針、手続き、実践にどのような影響を及ぼすかを理解しています
- ・組織に付託された権限の範囲内で業務に当たることができ、その評価と発展に貢献します
- ・組織内の他者の役割を理解し、尊重し、効果的に連携します
- ・自分の役割とチーム内への影響に責任を持ち、効果的なチームの働きにポジティブな貢献をすることができます
- ・実践にもたらされた、組織間の学際的かつ職種をまたいだ側面を理解しており、効果的に連携して業務を行います

### ⑨専門的リーダーシップ

私は…

- ・ソーシャルワーカーとしての専門的リーダーシップの重要性を認識しており、ソーシャルワーカーの職業上の目的、実践、影響を推進するために、それを行使し始めます
- ・他者の学習や発展の価値、およびその支援に貢献することの価値を認識しています
- ・共同/協力的な専門的リーダーシップに貢献し始めます
- ・キャリアを続ける限り、専門能力の継続的開発を求め、計画し、着手する継続的な責任が自分に課せられていることを認識しています
- ・ソーシャルワークにおけるオンラインコミュニケーション、仮想環境、ソーシャルメディア利用のもたらす重要な機会とリスクを認識しています

### レベル5：ASYE (Assessed and Supported Year in Employment)

※すべてのレベルに共通する専門領域の説明は資料3を参照。

#### ①プロ意識

私は…

- ・専門的監視官の要件を満たすことができます
- ・幅広い状況におけるソーシャルワーカーの役割を説明することができ、この職業の評判を守ることができます
- ・ソーシャルワークは、その専門的アイデンティティおよびイギリス内の多様なコミュニティとの実践を支援する世界的な定義を持つ国際的職業であることを理解しています
- ・実践を批判的に振り返るために積極的にスーパービジョンを利用し、自分の業務へのさまざまなアプローチを探求し、9つの能力全体における自分の発展を支援し、専門的な説明責任の限度を理解しています

- ・提案、立ち居振る舞い、信頼性、誠実さ、相手に敬意を示すことに関してプロ意識があることを示しています
- ・仕事量を管理するスキルがあることを示し、優先順位をつける能力を発達させます
- ・刻々と変わる、より複雑な状況に対応した個人としての限度およびプロとしての限度を認識し、そのバランスを保ちます
- ・実践の中で「自己」を効果的に使用します。
- ・自分の専門的な力と限界、および助言の求め方を認識しています
- ・適切な専門能力開発を通して自分の行う実践を改善させる責任を負い、自分の学習ニーズを見いだします
- ・自分の幸福とセルフケア、および他者の幸福を守り促進するための戦略を見だし、職場での幸福を促進する方法を開拓します
- ・必要に応じて指導を求めながら、実践や手続きに関する懸念に適切に対応するための戦略を見だし、実施します

## ②価値と倫理

- ・この職業の倫理的原則（倫理規定）と法律を理解・適用し、決定を下す際にそれらを考慮に入れます
- ・専門的実践における自分の価値の影響力を認識し管理します
- ・道義に基づいた決定を下す時に起こる可能性のある価値の対立や倫理的板挟みを認識し、それに対処します
- ・サービス利用者および支援者との間で敬意のある連携業務を行い、彼らのニーズと意見を引き出し、それを尊重し、可能な限り彼らに意思決定に参加するよう促します
- ・自主性と自己決定に関して個人が持っている権利を認識し推進します
- ・職業上の説明責任と適切な情報共有の要件を認識し、家族およびネットワークの内外における守秘義務とプライバシーを推進し守ります。効果的に、かつ思いやりをもって守秘義務とプライバシー上の決定を伝えることができます

## ③多様性と平等

私は…

- ・人々の生活における多様性、差別、不平等の重要性を見だし考慮に入れ、自分の実践にこの理解を適用していることを示します
- ・個人または組織による抑圧や差別について認識しており、被害者たちと連携し、できる限り彼らに参加させながら、そうした抑圧や差別に異議を申し立てる適切な戦略を実施します
- ・自分の役割に与えられた権力が人間関係や介入に及ぼす影響を見だし、理解しています。また、権力の悪用のリスクを削減することを目指し、実践をそれに合わせて適応させることができます

#### ④権利、正義、経済的福祉

私は…

- ・ 不平等や排除をもたらす要因を特定し、人々がそれぞれの幸福を増進させ、不正に対し異議を申し立てるための選択肢を追い求めることを支援することにより、社会的正義、社会的インクルージョン、平等の原則と権利を自分の分析および実践に組み入れ始めます
- ・ 法律によって、人々の権利がどのように制限され、進展しうるかを認識した上で、人々の権利を守り進展させるために法律を適用し、抑圧と差別に対処します
- ・ 人権、市民権、平等の法的原則を実践に適用し、競合する権利、異なるニーズや観点に対処します
- ・ 貧困と社会的排除の影響力を認識しており、教育、就労、居住、医療サービス、生活保護の利用を通して経済状況の強化を促進します
- ・ サービス利用者の権利を認識することを通して彼らに力を与え、適切な範囲で独立アドボカシー団体に連絡を取ることを可能にします
- ・ サービス利用者、支援者、家族、コミュニティの強み、力、希望、自己決定を促進する技能とアプローチを持っていることを示しています

#### ⑤知識

- ・ 初期のトレーニングで得た知識、および現在見られる問題とエビデンス情報に基づいた新しい実践研究についての非常に重要な認識を含む、自分の行う実践の専門領域の知識の総合的理解と適用を確固たるものとし、発展させ、示しています
- ・ ソーシャルワークの実践に情報を与え義務づけている適切な法的および政策的枠組みと指導についての知識があり、それらを適用できることを示しています。これには、成人と子どもへのソーシャルワークにおける「知識と技術に関する声明」も含まれる可能性があります
- ・ 職業的な法的専門知識と助言を適切に使用しながら、法的な論拠を適用します
- ・ どこまでが専門的判断の範囲であるかと、確実に倫理的な実践を行うにあたってこのことがいかに重要かを認識しています
- ・ 一生涯を通じた人間の成長と発達についての実用的な知識があることを示しており、またそれを実践に適用します
- ・ 年齢と発達を考慮した上で、心理的、社会経済的、環境的、生理学的要因が人々の生活にもたらす短期的および長期的影響と、それがどのように実践に情報を与えるかを認識しています
- ・ 体系的アプローチの価値と、さまざまな環境、社会的状況、人間関係の中にいる人や家族を理解し連携するためにそれをどのように利用できるかを理解し、自分のソーシャルワーク実践に情報を与えます
- ・ 人々にとっての人間関係の重要性と、アタッチメント、別離、喪失、変化、レジリエンスという主要な概念を認識しています



- ・害の形態と、それが人々にもたらす影響および実践への影響を理解しており、強み、レジリエンス、脆弱性、リスク、抵抗の概念を活用しながら、それを実践へと適用します
- ・個人、家族、グループ、コミュニティへのソーシャルワーク介入についての幅広い理論とモデル、およびそこから派生した手法についての極めて重要な知識があることを示しています
- ・社会福祉政策、その進化と実施について、および社会福祉政策が人々、ソーシャルワーク、その他の職業、組織内業務にもたらす影響についての極めて重要な知識があることを示しています
- ・実践に情報を与える上での研究の貢献を認識しており、それを利用し始めています
- ・研究手法についての極めて重要な知識があることを示しています
- ・サービス利用者、支援者、その他の専門家の知識と専門技術を尊重し、考慮に入れます。
- ・ソーシャルワークにおける新たなテクノロジー、デジタルリソース、オンラインコミュニケーション、仮想環境、ソーシャルメディアのもたらす機会とリスクについての知識と理解を適用します

## ⑥批判的ふり返りと分析

- ・板挟みや問題を解決するための幅広い選択肢を考慮しながら、自分の行う実践に想像力、創造力、好奇心を適用します
- ・さまざまな情報源から集めた情報を評価および批判的に分析し、仮説を立てそれを試し、明確かつエビデンス情報に基づいた決定を下すために、内省的な実践テクニックを使用します

## ⑦介入と技術

私は…

- ・関係者すべてのニーズや願い、気持ちがはっきりと表現されていない時に、その状況を考慮しつつ、関係者すべてのニーズや願い、気持ちを引き出しながら、サービス利用者に関わって効果的にコミュニケーションを取るために幅広い手法を用います
- ・専門家および非専門家の聞き手/関係者に対し、エビデンス情報に基づいた専門的推論、判断、決定を明確に伝えられることを示します
- ・ネガティブまたは拒絶的な反応を理解し、効果的に対処する能力を示しつつ、もたらされる結果をよりよいものにするために幅広い人々、ネットワーク、コミュニティ、専門家と有効な関係を築き利用します
- ・人間関係を築き、支援を行うことを継続しつつ、評価を下したり評価に貢献するために情報収集スキルを適用しながら、適切な評価の枠組みを利用します
- ・その有効性を示すエビデンス情報があり、またサービス利用者、家族、支援者、状況、自分に最適であり、適切かつタイムリーなソーシャルワーク介入を選択し、使用し、ふり返りをします
- ・ポジティブな変化や自立を促進し害を防ぐために、ソーシャルワーク手法、モデル、ツールから情報を得た、計画的かつ構造化されたアプローチを使用します
- ・コミュニティリソース、グループ、ネットワークの発展がどのように個人によりよい結果をもた

らすかを認識しており、このことを促進するにあたってのソーシャルワークの役割を理解しています

- ・タイムリーで敬意を持った、正確なやり方で情報を記録します。平易な英語を使用し、情報管理システムの使用を最適化しながら、目的や読み手に適した言葉で、さまざまな目的のために記録や報告書を執筆します。事実と意見を区別し、対立する意見や観点を記録します
- ・法的、倫理的、組織内要件を満たす形で、絶えず情報を共有します
- ・人々の生活の複雑性、複数の要素、状況の変化、不確かさを認識し、自分の行う介入に優先順位をつけることができます
- ・自分の役割の中で、適切に権限を利用します
- ・自分の行う実践におけるリスク要因を理解していることを示し、それに適切に対処します。さまざまな状況におけるリスクのレベルを識別し、積極的にリスクを取ることが自己決定と自主性を支援する場合にはそれを行う価値を認めながら、リスクを削減する戦略を含むリスクの評価と管理に貢献します
- ・起こりうる虐待について考慮することを含めた、成人と子どもの安全を保障するための原則の適用と実践を示します。害と虐待を減らし、防ぐことを目指した戦略を適用します

## ⑧文脈と組織

私は…

- ・自分の属する組織の法的、組織的状況、および方針を考慮し、その評価と発展に貢献します
- ・サービス利用者およびコミュニティのニーズを見だし、評価し、計画し、支援するために同僚やさまざまな組織と積極的に関わります
- ・組織内の法的義務、構造、行動を理解しており、またそれが方針、手続き、実践にどのような影響を及ぼすかを理解しています
- ・組織に付託された権限の範囲内で業務に当たることができ、その評価と発展に貢献します
- ・組織内、およびその組織が一端を担っている、より幅広い専門的サービスシステム内の他者の役割を理解し、尊重し、効果的に連携します
- ・職業上の、および職種をまたいだ人間関係を構築・維持する能力を示し、支援を受けた上で課題や対立に対処しながら、チームの一員として効果的に業務に当たります

## ⑨専門的リーダーシップ

私は…

- ・自分の専門的役割を果たす方法、スーパービジョン業務への貢献、チーム内会議およびその他の専門的会議への貢献を通して、私たちの目的、実践、影響を推進しながら、実践を率いる能力を示しています
- ・他者の学習や発展を可能にするための手段を講じます

- ・自分の属する組織内外の同僚の支援、ソーシャルワークフォーラムや会議への参加（一例）を通して、共同/協力的な専門的リーダーシップに貢献します
- ・専門能力の継続的開発を求め、計画し、着手する責任が自分に課せられていることを理解しています

## レベル6：ソーシャルワーカー

※すべてのレベルに共通する専門領域の説明は資料3を参照。

### ①プロ意識

私は…

- ・ソーシャルワーカーレベルの要件を満たすことができます
- ・広範さを増しつつある状況において、ソーシャルワーカーという職業とこの職業の評判を積極的に振興・発展させます
- ・ソーシャルワークは、自分の専門的アイデンティティ、倫理観、およびイギリス内の多様なコミュニティとの実践を支援する世界的な定義を持つ国際的職業であることを理解しています
- ・効果的な実践、反省、専門能力の継続的開発、キャリア上の機会を確保するため、専門的スーパーバイザー / マネージャーの定期的かつ効果的なスーパービジョンを受けることへの責任を負います
- ・より困難な状況においてプロ意識を保ちます
- ・支援を求め、業務量および需要管理の難しさの解決策を示しながら、より自立して業務量を管理します
- ・より困難な状況において、個人としておよびプロとしての適切な限度を保ちます
- ・自分の行う実践の一部として、「自己」をうまく活用します
- ・自分の職業上の限界および知識の欠落への認識を保ち、それらへの対処を求めます。
- ・助言や専門知識を求めることができる、内部および外部の同僚によるネットワークを構築します
- ・自分および他者における、職場での幸福およびセルフケアを日常的に推進します
- ・組織を通して内部的に、または必要であれば独立的に優れた実践を促進し、質の悪い実践や専門的実践を行うにあたって不十分な職場環境の問題提起を行い、対処します

### ②価値と倫理観

私は…

- ・自分の行う実践が、可能な限り、サービス利用者、支援者、家族、コミュニティ、ネットワークと連携して業務に当たり、彼らの声に耳を傾けることへの献身に裏打ちされたものであることを確実にします
- ・透明性と誠実さをもって話し合いを行い、こうした連携を支えるための限度を決めます

- ・法的権利および人権の枠組みを使用する他者に疑問を呈し異議を申し立てつつ、自信を持って専門的実践、権利、資格への倫理的論拠の適用を行います
- ・専門的実践における自分自身または他者の価値の影響力と影響を批判的に反省し、管理します
- ・別の職業の人々を含む他者に疑問を呈し異議を申し立てつつ、スーパービジョン、チームでの話し合い、その他の専門的に正当な支援の提供元を利用して、実践における価値の対立や倫理的板挟みを認識し、それらに対処します
- ・問題解決スキルを推進しつつ、また同時に（法律によって）どのように、どのような場合に自己決定が制限されうるかを認識した上で、行われる実践が、自ら解決策を決める個人の権利を推進する方針、手続き、行動規範に裏打ちされたものであることを確実にします
- ・プライバシーを守り、信頼を促進するために尽力します。また同時に、職業上または法的な求めによりプライバシー権が無効にされる場合に、それを正当化し、説明し、適切な行動を起こすことができます

### ③多様性と平等

私は…

- ・アイデンティティの複雑性と経験の多様性を認識し、それを実践に適用します
- ・差別的な実践と不平等を認識し、サービス利用者、同僚、上級スタッフに適切に異議を申し立てるための幅広いアプローチを発展させます
- ・権力の悪用のリスクを削減することを目指して実践を適応させながら、サービス利用者およびその他の人々との関係における、自分の役割が持つ権力を批判的にふり返り、管理します

### ④権利、正義、経済的福祉

私は…

- ・社会的正義、社会的インクルージョン、平等の原則と権利を自分の実践に日常的に取り入れ、必要に応じて支援を受けた上で、どのように、どんな場合に異議の申し立てが必要とされうるかを考慮します
- ・自主性と自己決定を促進するために、法律の解釈が相応でも正当でもない状況を見だし強調しつつ、人々の権利と資格を守り進展させるために、日常的に法律を適用します
- ・不法・不相応な介入を分析し、評価し、異議を申し立てるために、人権と市民権の原則と権利を適用します
- ・さまざまに異なるニーズ、観点、競合する権利を分析し、実践に適用します
- ・人々が（教育、就労、居住、医療サービス、生活保護の利用を通して）経済状況を強化しうる幅広い選択肢を考慮し追い求めることを可能にし、支援します
- ・適切な範囲で、効果的な独立アドボカシー団体を立ち上げたり、連絡を取ることを可能にします
- ・サービス利用者、支援者、家族、コミュニティの強み、力、希望、自己決定を促進し、不平等、

社会的な不正、権利の侵害に彼らが自ら異議を申し立て、解決策を見つけられるように支援します

## ⑤知識

私は…

- ・ 現在見られる問題と新しいエビデンス情報に基づいた実践についての非常に重要な認識を含む、自分の行う実践領域に関連した知識の総合的理解があり、それを利用できることを示しています
- ・ ソーシャルワークの実践に情報を与え義務づけている適切な法的および政策的枠組みと指導についての知識があり、それらを適用できることを示しています。これには、成人と子どもへのソーシャルワークにおける「知識と技術に関する声明」も含まれる可能性があります
- ・ 職業的な法的専門知識と助言を適切に使用し、専門的判断の範囲がどこまでかを認識した上で、法的な論拠を適用します
- ・ 一生涯を通じた人間の成長と発達についての実用的な知識があることを示しており、またそれを実践に適用します
- ・ 年齢と発達を考慮した上で、心理的、社会経済的、環境的、生理学的要因が人々の生活にもたらす短期的および長期的影響と、それがどのように実践に情報を与えるかを認識しています
- ・ 体系的アプローチの価値と、さまざまな環境、社会的状況、人間関係の中にいる人や家族を理解し連携するためにそれをどのように利用できるかを理解し、自分のソーシャルワーク実践に情報を与えます
- ・ 人々にとっての人間関係の重要性と、アタッチメント、別離、喪失、変化、レジリエンスという主要な概念を認識しています
- ・ 害の形態と、それが人々にもたらす影響および実践への影響を理解しており、強み、レジリエンス、脆弱性、リスク、抵抗の概念を活用しながら、それを実践へと適用します
- ・ 個人、家族、グループ、コミュニティへのソーシャルワーク介入についての幅広い理論とモデル、およびそこから派生した手法についての極めて重要な知識があることを示しています
- ・ 社会福祉政策、その進化と実施について、および社会福祉政策が人々、ソーシャルワーク、その他の職業、組織内業務にもたらす影響についての極めて重要な知識があることを示しています
- ・ 実践に情報を与え、発展させる上での研究およびその他のエビデンス（実践から得られたエビデンスや専門家の経験から得られたエビデンスなど）の貢献を認識しています
- ・ 研究手法についての極めて重要な知識があることを示しています
- ・ サービス利用者、支援者、その他の専門家の専門知識を尊重し考慮に入れ、彼らに自分の実践/役割へのフィードバックを求めます
- ・ ソーシャルワークにおける新たなテクノロジー、デジタルリソース、オンラインコミュニケーション、仮想環境、ソーシャルメディアのもたらす機会とリスクに関する知識と理解を確固たるものとしします

## ⑥批判的ふり返りと分析

私は…

- ・より複雑性を増しつつある事例や状況に対し日常かつ効果的に批判的ふり返りと分析を適用します
- ・意思決定のための情報を得るために、幅広いエビデンスの情報源を利用します
- ・判断と意思決定のための情報を得るために、仮説と選択肢の見直しを確実に行います
- ・専門的意見を他者に提供し始めます。これには、学際的な状況での意見の提供も含まれます
- ・板挟みや問題を解決するための選択肢を探求しながら、実践における想像力、創造力、好奇心の使用を維持し発展させます。反省と創造性を生み出すにあたり、可能な限りサービス利用者に関与させます

## ⑦介入と技術

私は…

- ・困難な状況において思いやりと権限をもってコミュニケーションを取り、ネガティブまたは拒絶的な反応を理解し、効果的に対処することができます
- ・自分の専門的推論、判断、決定を日常的に説明し、またそれらの説明責任を果たします
- ・短期的な関係を築く場合および時間をかけて生産的な関係を築く場合の両方において、複雑な状況におかれた人々と効果的に関わります
- ・より複雑な状況における、または自分の提案に対して異議の申し立てやネガティブな反応があった場合の介入を判断するために情報を集めます
- ・判断を下すための情報を得るため、優れた判断力を持ってアセスメントの手続きを利用します
- ・幅広い介入を発展させ、それらを実践の中で効果的に使用し、評価します
- ・扱える介入手法を増やし続け、自分の職務状況に関連した1つまたはそれ以上の具体的な手法についての際立った専門知識があることを示しています
- ・ポジティブな変化が起こっていない場合に、タイムリーな判断を下します
- ・サービス利用者、支援者、家族の利益のために、コミュニティグループやネットワークを積極的に支援し、立ち上げ、共同運営します
- ・専門的なグループやネットワークの発展を支援します
- ・分析や判断を明確に記録し報告します
- ・適切な情報共有を行い、促進します
- ・複雑性と困難な状況を想定し、危機管理計画を行います
- ・自分の立場の持つ権限を認識し、適切に管理します
- ・自分の決定のリスクと説明責任について、自信を持って効果的に判断できます
- ・日常的に安全対策の評価と計画を行います

## ⑧文脈と組織

私は…

- ・刻々と変わる地方または国家レベルの政策、政治的状況、職業的状況に遅れずについて行き、自分の行う実践および自分の職場においてこれらを考慮に入れます
- ・自分の所属する組織内で効果的に業務に当たる能力を示し、所属組織の文化と手続きの関係、実践の需要、自分の属するさらに広範囲な状況の変化（地元コミュニティやさらに広範囲の社会の変化など）を見だし、それに影響を与え始めます
- ・基本的な判例法を含む、自分の所属する組織または職場に関連した法制の範囲内で業務に当たり、またその法制を説明することができます。私は支援や適切な法的助言・相談にいつどのようにアクセスすればよいかを理解しています
- ・よりよいソーシャルワークの実践を支援し、市民によりよい結果をもたらすために、組織的慣習をどのように改善することができるかを探求し、見だし、スーパーバイザーやマネージャーに伝えます
- ・その他の領域の人々や専門家の観点を認識し、尊重し、彼らと関わりを持ちながら、組織の刻々と変わる役割やサービス発展に遅れずについて行きます
- ・自分のチーム内、または状況内での自分の役割に自信を持っており、他者と積極的に連携して業務に当たっています。私はチーム業務と共同支援を利用し、それに貢献しています
- ・自分自身のネットワークや共同作業を構築し、職業や組織をまたいだ業務において積極的な役割を担います

## ⑨専門的リーダーシップ

私は…

- ・新規および既存のアプローチを試して評価するイニシアチブをとり、実践の発展に貢献し、それを促進します
- ・その他の領域の人や、ふさわしい場合はさらに広範囲な人々を含む同僚と共に、自分の所属する組織内におけるソーシャルワークの目的、実践、影響を推進します
- ・ソーシャルワークを学ぶ学生やASYEを含む他者の学習に貢献します。実践教育者のトレーニングを受ける場合もあります
- ・自分の属する組織内外の同僚の支援、ソーシャルワークフォーラムや会議への参加や、そうした有意義な活動を始めることを通して、共同/協力的な専門的リーダーシップに貢献します
- ・専門能力の継続的開発を求め、計画し、着手する責任を負い、自分の所属する組織/職務状況の内外の多様なプラットフォームや機会を利用します

## レベル7：熟練ソーシャルワーカー

※すべてのレベルに共通する専門領域の説明は資料3を参照。

### ①プロ意識

私は…

- ・熟練ソーシャルワーカーレベルの要件を満たすことができます
- ・ソーシャルワークのロールモデルとなり、他者に期待されるレベルを設定し、組織や職業への世間の評判に貢献することを目指します
- ・ソーシャルワークは、自分の専門的アイデンティティ、倫理観、およびイギリス内の多様なコミュニティとの実践を支援する世界的な定義を持つ国際的職業であるという理解を実践に適用し、促進します
- ・全般にわたって批判的ふり返りを適用しながら、役割の持つ実践面、組織面、リーダーシップ面、マネジメント面を対象とするスーパービジョン業務が課せられることを想定および希求します
- ・プロ意識と優れた実践の見本を示し、他者の助けとなります
- ・効果的な業務量管理スキルの見本を示し、他者の助けとなります
- ・個人としておよびプロとしての適切な限度を保つことと、自己をうまく活用する見本を示し、他者の助けとなります
- ・自分の職業上の限界および知識の欠落を認識し、PCFの全領域において発展を続けることを求めます
- ・助言や専門知識を求めることができる、内部および外部の同僚によるネットワークを構築します
- ・自分、チーム、ソーシャルワークの範囲内およびそれを越えた同僚のための学習環境の創造と維持に貢献します。実践教育者のトレーニングを受ける場合もあります（⑨専門的リーダーシップも参照）
- ・チームと同僚の幸福とセルフケアを認識し、それを推進する方法を探し求めます
- ・質の悪い実践を見だし解決する手助けをし、継続的な改善を促進しつつ、優れた実践の最新の基準を推進します
- ・複雑な状況で起こりうる、自分の説明責任と板挟みについて理解しています。サービス利用者の幸福、体験、結果を、自分の行う実践と決断の中心に、必ず置くようにします

### ②価値と倫理観

私は…

- ・意思決定と実践に対し、(倫理規定を用いて)非常に重要な職業上の倫理原則の適用を、自信を持って行います。また、法的、人権の枠組みを使って他者も同じことを行えるように支援します
- ・自分の価値が専門的実践に及ぼす影響力と影響を反省し管理する見本、および自己をうまく活用する見本となり、他者を支援します



- ・倫理的板挟みを分析し、反省し、対処するための指導と支援を提供します
- ・自分の行う実践が、可能な限りサービス利用者、支援者、家族、コミュニティ、ネットワークと連携して業務に当たることへの献身に裏打ちされたものであることを確実にします。私は透明性と誠実さをもって話し合いを行い、こうした連携を支えるための限度を決めます
- ・サービスの交付を発展させるにあたって、サービス利用者および支援者の関与を促します
- ・人権、市民権、資格を守るために他者を支援し、指導し、疑問を投げかけながら、可能な限り自主性と自己決定に対する個人の権利を守り進展させます
- ・複雑な状況、もしくはリスクの高い状況における守秘義務、プライバシー、情報共有の問題を繊細に調査するスキルがあることを示しています。また、そうした板挟みに対処するための支援と指導を同僚に提供します

### ③多様性と平等

私は…

- ・アイデンティティ、多様性、平等への理解を実践に適用する中で、優れた実践に情報を与え、導き、その見本となります。また、自分の属する組織または職務状況が原則と法的要件に違反している場合に、それを見だし問題提起を行います
- ・批判的ふり返りを伴う実践の見本となり、他者が差別を認識し異議を申し立てることを支援します。また、平等と多様性を進展させることと法を順守することに対する違反、および自分、他者、組織の能力の限界を見だし、それに異議を申し立てるために（独立して、または共同で）職業上の行動を起こします
- ・抑圧的な実践を認識し、それを避けるように他者に指導を行いつつ、権力と権限を効果的かつ積極的な使用を示し、その見本となります

### ④権利、正義、経済的福祉

私は…

- ・社会的正義、社会的インクルージョン、平等の原則を適用することについて、他者に指導を与えたり疑問を投げかけます
- ・最良の結果を得るためにさまざまな法律をバランスよく使いながら、人々の権利と資格を守り進展させるための現行の法律や指導を解釈し利用する能力を示しています。また、（組織内外の）同僚にも同じことができるように支援します
- ・法律的な問題を他の専門家や機関に伝えることができます
- ・必要に応じて他者を支援したり疑問を投げかけながら、人権や市民権を適用する上でのベストプラクティスの見本となります
- ・人々が（教育、就労、居住、医療サービス、生活保護の利用を通して）経済状況を強化しうる幅広い機会を得ることを可能にするために、他者を支援します

- ・ベストプラクティスと批判的見直しを確実にを行い、独立アドボカシー団体に連絡を取ることを推進し、独立アドボカシー団体への評価に貢献します
- ・サービス利用者、支援者、家族、コミュニティの強み、力、希望、自己決定を促進し、その支援を行えるよう同僚への指導を行います。また、不平等、社会的不公正、権利の侵害に彼らが自ら異議を申し立て、解決策を見つけられるように支援します

## ⑤知識

私は…

- ・自分の行う実践における1つまたはそれ以上の専門領域についての知識を発展させます。自分の専門とその他の状況や実践領域の間のつながりを形成するために、自分の知識を拡張し、確固たるものとします
- ・ソーシャルワークの実践に情報を与え義務づけている適切な法的および政策的枠組みと指導についての知識があり、それらを適用できることを示しています。職業的な法的専門知識と助言を適切に使用し、専門的判断の範囲がどこまでかを認識した上で、法的な論拠を適用します
- ・一生涯を通じた人間の成長と発達についての実用的な知識があることを示しており、またそれを実践に適用し、同僚への助言を行います
- ・年齢と発達を考慮した上で、心理的、社会経済的、環境的、生理学的要因が人々の生活にもたらす短期的および長期的影響と、それがどのように実践に情報を与えるかを認識しています
- ・体系的アプローチの価値と、さまざまな環境、社会的状況、人間関係の中にいる人や家族を理解し連携するためにそれをどのように利用できるかを理解し、自分と他者のソーシャルワーク実践に情報を与えます
- ・人々にとっての人間関係の重要性と、アタッチメント、別離、喪失、変化、レジリエンスという主要な概念をどのように適用するかについて高度な理解があります
- ・害の形態と、それが人々にもたらす影響および実践への影響についての理解を適用し、強み、レジリエンス、脆弱性、リスク、抵抗の概念を活用しながら、それを実践へと適用します
- ・個人、家族、グループ、コミュニティへのソーシャルワーク介入についての幅広い理論とモデル、およびそこから派生した手法についての極めて重要な知識があることを示しており、職務状況または役割において最も重要なモデルやアプローチに関するさらに専門的な知識を有しています
- ・社会福祉政策、その進化と実施、および社会福祉政策が人々、ソーシャルワーク、その他の職業、組織内業務にもたらす影響についての極めて重要な知識があることを示しており、それを適用します
- ・自分の実践に情報を与え改善する上での研究およびその他のエビデンス（実践から得られたエビデンスや専門家の経験から得られたエビデンスなど）の貢献を認識しており、その適用を発展させます
- ・研究手法と評価手法についての極めて重要な知識があることを示しています

- ・ サービス利用者、支援者、その他の専門家の専門知識を尊重し考慮に入れ、彼らに自分の実践/役割へのフィードバックを求めます
- ・ ソーシャルワークにおける新たなテクノロジー、デジタルリソース、オンラインコミュニケーション、仮想環境、ソーシャルメディアのもたらす機会とリスクに関する知識と理解を、自信を持ち適用します

## ⑥批判的ふり返りと分析

私は…

- ・ より複雑性を増しつつある事例に対し、日常かつ効果的に批判的ふり返りと分析を適用します
- ・ 意思決定のための情報を得るために、幅広いエビデンスの情報源を利用します
- ・ 判断と意思決定のための情報を得るために、仮説と選択肢の見直しを確実に行います
- ・ ソーシャルワーカーやその他の専門家に専門的意見を提供するにあたって、自信とスキルがあることを示しています
- ・ 板挟みや問題を解決するための選択肢を探求しながら、他者の実践における想像力、創造力、好奇心の使用を応用し奨励します。反省と創造性を生み出すにあたり、可能な限りサービス利用者に関与させます

## ⑦介入と技術

私は…

- ・ 複雑な状況、またはリスクの高い状況において、自信を持ってうまくコミュニケーションを取ります。多様な状況において優れたコミュニケーションスキルを発達させる見本となり、他者を支援します
- ・ ネガティブな反応、助けの拒絶、敵意、リスクなどがある場合を含む、変動的な状況やキャパシティを持つ人々との関わりを維持し、見本となります
- ・ 危機的状況、困難な課題に対応する場合、完全な/十分な情報が欠如している場合における介入を含む、介入の判断を下すために情報を得るため、迅速かつ効果的に情報を収集することができます
- ・ 判断を下すための情報を得るため、優れた判断力を持ってアセスメントの手続きを利用します
- ・ アセスメントと介入のための幅広い枠組みを維持し、拡張します
- ・ アセスメントと介入のための幅広い枠組みをうまく使用できることを示しています
- ・ サービス利用者、支援者、家族の利益のために、コミュニティグループやネットワークを積極的に支援し、立ち上げ、共同運営します
- ・ 専門的なグループやネットワークの発展を支援します
- ・ 自分の属する組織の情報戦略およびシステムの発展に貢献します
- ・ 適切な情報共有の見本となり、他者を支援します

- ・刻々と変わる状況を管理する見本となり、他者を支援します
- ・自分の立場の持つ権限を認識し、適切に管理します
- ・より複雑な事例においてもリスクを想定、アセスメント、管理し、他者がリスク管理スキルを発達させられるよう支援します
- ・より複雑な事例における安全保障のアセスメントと計画を行い、他者が安全対策スキルを発達させられるよう支援します

## ⑧文脈と組織

私は…

- ・刻々と変わる地方または国家レベルの政策、政治的状況、職業的状況に遅れずについて行き、自分の行う実践および自分の職場においてこれらを考慮に入れます
- ・自分の所属する組織内で効果的に業務に当たる能力を示し、所属組織の文化と手続きの関係、実践の需要、自分の属するさらに広範囲な状況の変化（地元コミュニティやさらに広範囲の社会の変化など）を見だし、それに影響を与えます
- ・基本的な判例法を含む、組織に関連した法制に従って業務に当たり、またその法制を説明することができます。支援や適切な法的助言・相談にいつどのようにアクセスすればいいかを理解しています
- ・ソーシャルワークのよりよい実践と市民へのよりよい結果をもたらすために、組織的慣習をどのように改善することができるかを探求し、見だし、スーパーバイザー、リーダー、マネージャーに伝えます
- ・その他の専門家の観点を認識し、尊重し、彼らと関わりを持ちながら、組織の刻々と変わる役割やサービスに遅れずについて行きます
- ・チーム内での自分の役割に自信を持っており、他者と積極的に連携して業務に当たっています。私は可能な限りチーム業務と共同支援を利用し、それに貢献しており、同僚の実践を支援するためにソーシャルワークについての助言を提供しています
- ・ネットワークや共同作業を構築し、職業や組織をまたいだ業務において積極的な役割を担います

## ⑨専門的リーダーシップ

私は…

- ・自分の置かれた状況における専門的・組織的發展を継続します。その中には、新規および既存のモデルと介入の価値を評価するスキルを発展させることも含まれます
- ・その他の領域の人や、ふさわしい場合はさらに広範囲な人々を含む同僚と共に、自分の所属する組織内におけるソーシャルワークの目的、実践、影響を推進し発展させます
- ・チーム内の実践の発展において指導的役割を担い、学習文化の維持を助けます
- ・スーパービジョンスキルを発達させ続けながら、必要に応じて適切に同僚のスーパービジョンを

行います。他者が業務を管理し優先順位をつけられるように支援します

- ・ソーシャルワークを学ぶ学生やASYEの業務を評価し管理します
- ・「実践教育者トレーニング基準ステージ2：B領域およびC領域」を受ける場合があります
- ・自分の属する組織内外の同僚の支援、ソーシャルワークフォーラム、専門的組織および会議への関与など（一例）への参加や、そうした有意義な活動を始めるとして、共同/協力的な専門的リーダーシップに貢献します
- ・専門能力の継続的開発を求め、計画し、着手します。また、自分の所属する組織/職務状況の内外の多様な学習プラットフォームや学習の機会を利用します

## レベル8：上級レベル

※すべてのレベルに共通する専門領域の説明は資料3を参照。

### ①プロ意識

私は…

- ・上級レベルソーシャルワーカーの要件を満たすことができます
- ・ソーシャルワークの役割の見本となり、組織内外でソーシャルワークや意思決定を推進します
- ・ソーシャルワークは、自分の専門的アイデンティティ、倫理観、エビデンスベース、およびイギリス内の多様なコミュニティとの実践を支援する世界的な定義を持つ国際的職業であるという認識を促進します
- ・自分自身および他者の実践を強化するため、リーダーシップ、マネジメント、実践、組織を対象とするスーパービジョン業務の状況において、見本となって非常に重要な批判的考察スキルを用います
- ・自分の責任の範囲の全体にわたり、専門的なソーシャルワークの基準を確実に保ち、プロ意識を示して見本となります
- ・組織の人材管理とリスク管理アプローチのための情報を得るため、業務量データを利用し、業務量ツールの積極的な使用に責任を負い、見本となります
- ・より複雑な状況において個人としておよびプロとしての適切な限度を保つことと、自己をうまく活用する見本を示し、他者の助けとなります
- ・自分の職業上の限界、知識の欠落、利害の対立への認識を維持し、自分および他者の問題に対処することを積極的に求めます
- ・助言、専門知識、ソーシャルワークにおける新たな発展を求め共有することができる、内部および外部の同僚によるネットワークを構築し維持します
- ・ソーシャルワークのスーパービジョンを適切に行いながら、職場内において学習や実践の発展を促進する環境を育み支えます
- ・自分と他者の健康、安全、幸福、セルフケアを促進する職場環境を育み支えます

- ・必要に応じて手順に従いながら、実践についての懸念を見だし、その解決のために貢献します
- ・目的に適しており、ベストプラクティスを強化し、よりよい結果に貢献する手続きの発展と実施に貢献します
- ・専門能力の継続的開発を求め、計画し、着手する責任を負います。また、自分の所属する組織/職務状況の内外の多様なプラットフォームや機会を利用します

## ②価値と倫理

私は…

- ・意思決定に対し、非常に重要な職業上の倫理の適用を、自信を持って促進し、見本となります。また、法的、人権の枠組みを使って他者も同じことを行えるように支援します
- ・自分の価値が専門的実践に及ぼす影響とそのインパクトのふり返りを奨励する文化を推進し、見本となります
- ・他者の専門能力開発のために指導と機会を提供しながら、リーダーシップ、マネジメント、倫理的板挟みの仲裁を、自信を持って行います
- ・自分の行う実践が、可能な限りサービス利用者、支援者、家族、コミュニティ、ネットワークと連携して業務に当たることへの献身に裏打ちされたものであることを確実にします。私は透明性と誠実さをもって話し合いを行い、こうした連携を支えるための限度を決めます。また、こうしたアプローチが不適切・不可能である場合には、指導、明確さ、論拠を提供します
- ・必要に応じて他者を支援し、疑問を投げかけ、指導しながら、自主性と自己決定に対する個人の権利を促進させます
- ・複雑もしくはリスクの高い状況における守秘義務、プライバシー、情報共有の問題に対する繊細な調査を行う場合に、支援とリーダーシップを提供します

## ③多様性と平等

私は…

- ・必要に応じて指導を行い、疑問を投げかけながら、自分の責任領域における多様性、アイデンティティ、平等への積極的なアプローチを推進します。私は方針の開発や意思決定に貢献し、それを実施します
- ・人々が差別や抑圧に関する問題について異議を申し立てるにあたって、支援されていると感じる環境を作り維持します
- ・確実に法令を順守するための専門的な職業上の助言を提供し、求めます。関連する組織的・専門的な実践と手続きの発展に貢献します
- ・自分の影響力の範囲内において権力と権限を使うにあたってのベストプラクティスの発展に貢献し、見本となります。権力が不適切に使用されている状況や倫理に違反している状況に対しては、適切に異議を申し立てることを確実にします

#### ④権利、正義、経済的福祉

私は…

- ・社会的正義、社会的インクルージョン、平等の原則が意思決定に適用されていることを確かめるため、実践を監視し、見直し、評価します。これら原則を支持する方針や開発機会を先導し、貢献します
- ・高度に専門的なソーシャルワークの助言の提供およびそれへのアクセスを通して、実践が法律に準拠していることを確かめます。法の解釈または適用が不正/非倫理的または不相応である場合には、異議を申し立てます
- ・問題の競合がある複雑な状況において、人権および市民権への理解を適用し、高度に専門的なソーシャルワークの助言や法的な助言を提供するかまたは求め、ベストプラクティスの見本となります
- ・経済的状況や収入を高め得る適切な機会へのアクセスにおいて見本となり、他者を指導します。私は自分の影響力の範囲内において、人々による機会へのアクセスを推奨し、そのアクセスを増加させるために人々に影響を与えるスキルを利用します
- ・独立アドボカシー団体に対し、専門的ソーシャルワーク相談を提供し、連絡係を務めます。独立アドボカシー団体が適切なものかを識別するために他者を支援し、必要なリソースを得るために主張を行います。必要に応じて見直しを行ったり異議を申し立てます
- ・サービス利用者、支援者、家族、コミュニティの強み、力、希望、自己決定を促進する組織的戦略および実践戦略を発展させます。また、不平等、社会的不公正、権利の侵害に彼らが自ら異議を申し立て、解決策を見つけられるように支援します

#### ⑤知識

私は…

- ・専門的好奇心と継続的学習の文化を追及し、他者にそれを奨励します
- ・自分の実践、リーダーシップ、スーパービジョン業務、教育的役割、マネジメントの役割に情報をもたらず関連知識を更新し維持します
- ・自分の知識の限界と継続的学習のニーズについての自己認識を維持します
- ・自分の行う実践における1つまたはそれ以上の専門領域についての知識を発展させ続けます。自分の専門とその他の状況や実践領域間のつながりを理解するため、知識を拡げ続け、確固たるものとしします
- ・幅広い情報源からの知識とエビデンスにアクセスし、非常に重要な形で使用します
- ・仮説に対する知識を用いて、不確かでありまいな状況において複雑な判断を下します。また、他者も同じことを行えるように支援したり疑問を投げかけたりします
- ・他者が知識の基盤を築き、エビデンス情報に基づいた判断を下すことができるようにしたり疑問を投げかけたりします

- ・チームおよび組織の原動力とリソースについて深く理解しており、また組織的状况の中で自分の役割を効果的に果たす方法を理解しています
- ・自分の実践領域に関連した既存領域と新規領域の両方において、自分の知識の基盤とエビデンスから情報を得た自分の専門知識を発展させ維持します
- ・他者が知識とエビデンスを実践と学習に適用できるように支援します
- ・研究および評価手法に重要な理解があることを示しており、それらを利用するスキルを発展させます
- ・日常的に、サービス利用者、支援者、その他の専門家の専門技術と知識を自分の役割に取り入れ、サービス利用者と支援者に自分の実践/役割へのフィードバックを求めます
- ・ソーシャルワークにおける新たなテクノロジー、デジタルリソース、オンラインコミュニケーション、仮想環境、ソーシャルメディアのもたらす機会とリスクについての専門的な知識があり、適用できることを示します

## ⑥批判的ふり返りと分析

私は…

- ・批判的考察と分析が尊重され支援される環境を維持します
- ・複雑な状況において批判的ふり返り、異議の申し立て、エビデンス情報に基づいた意思決定を行います。他者がこれらの能力を発達させ、彼ら自身の解決策を見つけられるように支援します。
- ・優れた実践および反省的スーパービジョンスキルの見本となります
- ・(自分を含む)全ソーシャルワーカーが、経験豊富なソーシャルワーカーから適切な専門的スーパービジョンをしてもらえるシステムを発展させ維持します
- ・専門的ソーシャルワークスーパービジョン業務のために利用できる時間を確保します
- ・明確かつ論理的で高度な専門的知識に基づく専門的ソーシャルワークの意見を日常的に提供します
- ・他者が専門的意見を提供する自信とスキルを伸ばせるよう支援し力を与えます

## ⑦介入と技術

私は…

- ・他者のコミュニケーションスキルの発達を支援しながら、明確なコミュニケーションを取る文化を促進し、見本となります
- ・緊迫した状況、複雑な状況、困難な状況において、さまざまな目的のためにさまざまなレベルで、幅広い聞き手と効果的にコミュニケーションを取ります。それには、演説やプレゼンテーションも含まれます
- ・困難な状況に置かれた幅広い人々と効果的に関わる見本となり、敵意やリスクのある状況においても他者が効果的な関わりを築き維持できるよう支援します



- ・その他の専門家、サービス利用者、その支援者と共感的かつ思いやりのある関係を持つことを支援する文化を促進します
- ・複雑であったり矛盾していたりする情報を迅速かつ効果的に集め、分析し、見直しを行い、情報を得た上での専門的決定を下すために利用することができます
- ・他者の専門的意思決定を支援し奨励します。また、より戦略的/専門的な意見または意思決定が必要な場面を見いだします
- ・専門的アセスメントと介入における専門知識を維持・提供し、ソーシャルワーカー育成を支援する組織内の他者へのリソースとしての役割を果たします
- ・研究、実践の評価、結果に関与し、手助けをします
- ・個人、コミュニティ、専門家のための社会的/専門的ネットワーク支援の文化を発展させ維持します
- ・記録および情報システムの利用を評価し分析します。優れた実践に情報を与え、サービス利用者、家族、支援者、コミュニティにポジティブな結果をもたらすことへの焦点を維持するために、得られたエビデンスを利用します
- ・権利の競合や矛盾が関わってくる複雑な状況においても、適切かつタイムリーに情報を共有することについて他者に助言を与え、見本となり、支援します
- ・サービス利用者、家族、支援者、コミュニティにポジティブな結果をもたらすことへの焦点を維持する形で、組織的な変化や発展を先導し、他者にも同じことができるよう支援します
- ・他者が自分の立場の持つ権限を理解してうまく取り扱えるように支援しながら、幅広い状況における権限の適切な使用の見本となります
- ・刻々と変わる複雑な状況における実践や学習を支援するため、エビデンスと理論の利用を促進します
- ・複雑で困難な変化を体験している人々の生活への効果的な介入を支援します
- ・複雑な状況や幅広い状況における、効果的なリスクアセスメント・管理の見本となります。それには積極的にリスクを取るアプローチも含まれます
- ・可能な限りリスク管理と意思決定を自分で行えるように、スタッフがサービス利用者や他者と対話することを支援し可能にします
- ・リスクに関する他者の不安に対処し、抑制することができます。また必要に応じて、認識されているリスクと損害からの保護の間でポジティブなバランスが取れていることを確かめます
- ・リスクアセスメント・管理が現時点でのベストプラクティスと研究の発達を反映したものとなっていることを確かめます。それには、可能な限りサービス利用者や他者が自分でリスク管理を行えるように支援することも含まれます

## ⑧文脈と組織

- ・国家的・地域的状況の変化とそれが実践に与える影響への認識を維持し、組織内外に効果的に伝

えます。ソーシャルワーク実践に影響を及ぼす発展について、積極的に人々に影響を与えます。

- ・ 専門的リーダーシップを提供し、必要に応じて複数の組織が関わる状況における協調を促進します
- ・ 自分の実践領域に関連する高度な法知識を維持し、他者に助言を与え、必要に応じてさらに専門的な助言を入手し普及させる手助けをします
- ・ サービスの差の特定を含む組織的な変化や発展における専門的リーダーシップに貢献し、提供します
- ・ 自分の責任範囲からのフィードバックを積極的に利用し、組織的発展に影響を与えます
- ・ 発生したパフォーマンス上の問題や実践上の問題への対処や監視を行い、可能な限り人々が積極的に困難を解決できるよう支援し、必要に応じて組織内でおよび監視官に対して行動を起こします
- ・ 協調のための戦略を用い、支援的な組織文化に貢献しながら、チーム内外でのポジティブな職場関係を促進します
- ・ 必要に応じて積極的に板挟みを解決しながら、地方および地域レベルの各組織との連絡を発展させ、それに貢献し、積極的に協調して業務に当たるアプローチを維持します

## ⑨専門的リーダーシップ

私は…

- ・ 自分の責任範囲内において専門的リーダーシップを促進し発展させます
- ・ ソーシャルワーカーが研究・評価に関与することを歓迎し促進しながら、専門的好奇心を持つ文化を促進します
- ・ PCFやその他の関連方針および実践ガイダンス（KSSなど）から情報を得て、職場内でのスタッフの発展ニーズを見だし、計画し、満たすことに貢献します
- ・ 個人および職場の実践が、研究や最新の専門的知識から情報を得たものとなっていること、またそれらに情報を与えていることを確かめる責任を負います
- ・ 自分の属する組織内で、および外部でのソーシャルワーカーとの協調を通してポジティブなソーシャルワークアイデンティティを促進し、明確に打ち出し、支援します
- ・ ソーシャルワーカーの雇用主の要件および基準を理解しており、職場内でそれらを促進します
- ・ 批判的考察やその他の幅広いスーパービジョンテクニクを利用して、質の高い専門的スーパービジョンを提供できるシステムが整っていることを確かめます
- ・ 自分の責任範囲内において、質の高い専門的スーパービジョンが提供されていることを確かめます
- ・ 必要に応じて、専門的で反省的なスーパービジョン、評価、支援を他者に提供します
- ・ 他のスタッフのポテンシャルを見だし発展させます

## レベル9：戦略的レベル

※すべてのレベルに共通する専門領域の説明は資料3を参照。

### ①プロ意識

私は…

- ・戦略的ソーシャルワーカーの要件を満たすことができます
- ・組織内外でこの職業を代表し促進するために戦略的アプローチを取り、上級レベルのソーシャルワークの役割の見本となります
- ・リーダーシップ、マネジメント、実践スーパービジョン、組織的スーパービジョンの状況において、自分自身、他者、および組織の戦略的結果を強化するために批判的考察スキルを使用し、見本となります
- ・組織全体において専門的なソーシャルワークの基準が促進され強化されていることを確かめながら、プロ意識を示し、見本となります
- ・組織の業務を支援するために必要となるソーシャルワークおよび他リソースを見だし数値化します
- ・優れた実践を行えるよう職務状況を改善させるために自分の戦略的立場を利用します。業務量の管理の改善もそれに含まれます
- ・自己の高度な使い方と、幅広い複雑な状況における個人として/プロとしての限度の見本となり、方針や手続きがこのアプローチを認識または反映したものとなっていることを確かめます
- ・自分の職業上の限界、知識の欠落、利害の対立への認識を維持し、自分および他者の問題に対処することを積極的に求めます
- ・助言、専門知識、ソーシャルワークにおける新たな発展を求め共有することができる、内部および外部の同僚によるネットワークを構築し維持します
- ・組織内および戦略的提携先との研究を手助けし、学習と実践の発展を促進する環境を生み出し維持します
- ・自分および組織全体の他者の健康、安全、幸福、セルフケアを促進する職場環境を生み出し維持します
- ・実践、品質、サービス利用者の体験についての懸念への対処が効果的に行われる文化を生み出し維持します。必要に応じて監視官に報告することもそれに含まれます
- ・組織的な手続きが適切で、効果的な実践を反映しており、よりよい結果に貢献するものであることを確かめる責任を負います

### ②価値と倫理

私は…

- ・サービス利用者と支援者の体験が組織の価値と倫理的懸念の中心に据えられているかを確認し、

システム全体にわたってこれを推進します

- ・ 法的、人権の枠組み、および倫理規定を用いて、非常に重要である戦略的意思決定への専門的倫理の適用においてリーダーシップを提供します
- ・ 価値が組織と実践に及ぼす影響とそのインパクトのふり返りを奨励する文化を発展させ促進します
- ・ 組織内およびより広範なシステム内において、自信を持ってリーダーシップを示します
- ・ 複雑な組織的状况およびシステムの状況において、ソーシャルワークの価値と倫理的意見の適用を促進します
- ・ 個人、コミュニティ、家族、支援者の意義深い参加を促し、サービスと解決策を共に生み出すことを促進する文化を築きながら、組織の内外で効果的に連携して業務に当たることを先導します。
- ・ 安全対策の責任との間で効果的にバランスを取りながら、個人やコミュニティが自主性や自己決定を行うことができる文化を促進します
- ・ 情報共有に関する方針や戦略が、安全対策、情報共有、守秘義務、データ保護についての現在の法的要件・専門的要件の情報を得た上で作られていることの確認を先導します
- ・ 組織がソーシャルワークに影響を及ぼす法律や指導の変更を認識し、それに対応していることを確かめます

### ③多様性と平等

私は…

- ・ 組織内に平等と多様性を生み出し組み込みながら、多様性、アイデンティティ、平等を促進する戦略的アプローチを先導し、その説明責任を負います
- ・ 差別や抑圧の問題への異議を申し立てについて、人々が支援されていると感じる組織的環境を生み出し維持します
- ・ 差別や抑圧に関する方針、実践、戦略が、法律や最新のベストプラクティスを反映したものとなっていることの確認を先導します
- ・ 戦略的レベルにおける、権力や権限の適切かつ効果的な使い方を先導し見本となります。権力が不適切に使用されている状況において異議を申し立て、リーダーシップを示します

### ④権利、正義、経済的福祉

私は…

- ・ 社会的正義、社会的インクルージョン、平等の原則が戦略的意思決定に適用される文化を築き維持する戦略的責任を負います
- ・ サービスが法律に準拠していることを確かめる戦略的責任を負い、専門家の助言を得られるようにし、そうした助言を慎重に使用します
- ・ スタッフやサービス利用者が効果的に異議を申し立てられるようにする環境を生み出し、維持し、

人権が守られていることを確かめます

- ・人権および市民権に関する複雑な状況において、組織の対応が適切かつ相応であることを確かめるため専門家の意見を確保します。サービスの改善を支援するため、方針や実践の発展を促進し、貢献します
- ・社会的インクルージョンと人々の経済状況を強化しうる機会の入手を促進するための戦略（リソースの考慮や委託を含む）を発展させます
- ・新しいアプローチを先導し情報を与えながら、その有効性と影響を観察し評価します。発生する問題に対処し軽減するための行動を起こし、肯定的な結果を得るためパートナー組織と積極的に連携します
- ・独立アドボカシー団体と連携してパートナーシップを促進する環境を生み出します。法定義務および地元のニーズに従い、独立アドボカシー団体に連絡を取ることを支援するためのリソースが利用可能なことを確かめます
- ・サービス利用者、支援者、家族、コミュニティの強み、力、希望、自己決定を促進する組織的戦略および実践戦略を発展させます
- ・組織やより広範なシステムが、市民が不平等、社会的不公正、権利の侵害に自ら異議を申し立て、解決策を見つける支援を行えるようにします

## ⑤知識

私は…

- ・専門的好奇心の文化を築き維持します
- ・自分の担当する組織的实践やリーダーシップの領域に必要な知識と理解を維持し、自分の知識の限界と自分の持つ継続的学習のニーズを認識しています
- ・さまざまな情報源から関連知識とエビデンスを入手し、非常に重要な形で利用します。また戦略的状况においてその知識を適用します
- ・戦略的思考と意思決定のための情報を得るため、関連するさまざまな情報源から知識とエビデンスを入手し、非常に重要な形で利用します
- ・組織的およびシステムのレベルで仮説を立てるために知識とエビデンスを適用することができ、戦略的状况において複雑な決定を下すことができます
- ・幅広いアプローチを通して、組織の構造が、実践における優れたソーシャルワークの知識の発展に対して適切な設備投資を提供し、非常に重要な関与をもたらすものとなっていることを確かめます
- ・知識の発展や議論を妨げる構造およびプロセスに積極的に異議を申し立てます
- ・実践者たちが知識リソースを入手したり関連実践の議論が行えることを確かめます
- ・戦略的な人材育成・開発において効果的な成人教育を促進します。学習組織の発展を導くために、成人学習および組織的発展に関連する理論の知識を利用します

- ・組織やシステム全体における知識のずれを見だし、対処します
- ・ソーシャルワークの戦略が、実践知識の発展の優先順位付けに取り組むものであることを確かめます
- ・組織の原動力、リソース、および実践者、チーム、組織のポテンシャルを最大化する能力について深い知識を有しています
- ・自分の実践領域または戦略的責任に関連した既存領域と新規領域の両方の知識から情報を得た、高度な専門知識を維持します
- ・専門的/戦略的意思決定において、知識とエビデンスによって裏付けられた相談・指導を与えます。
- ・自分の戦略的リーダーシップと実践に情報をもたらしている知識とエビデンスを、自信を持って使用することを維持し、見本となります
- ・ソーシャルワークにおける新たなテクノロジー、デジタルリソース、オンラインコミュニケーション、仮想環境、ソーシャルメディアのもたらす機会とリスクについての知識、理解、適用を促進するための戦略を先導します

## ⑥批判的ふり返りと分析

私は…

- ・批判的ふり返りと分析が実行、尊重、支援される組織的環境を生み出し維持します。また、より広範な関連システムにわたって批判的ふり返りと分析を促進します
- ・複雑な状況において批判的ふり返り、異議の申し立て、エビデンス情報に基づいた意思決定を促進し提供します。他者がこれらの能力を発達させ、彼ら自身の解決策を見つけられるように支援します
- ・優れた実践および反省的スーパービジョンスキルの見本となります
- ・組織内におけるあらゆるレベルの批判的ふり返りおよび反省的な専門的スーパービジョンのシステムの発展、維持、見直しについて戦略的責任を負い、雇用主の基準に従って適切に設備投資が行われていることを確かめます
- ・戦略的状况において、ソーシャルワークの専門的意見を日常的に提供します
- ・戦略的意思決定において、エビデンスや実践知識を利用しながらソーシャルワークの専門的意見を表明します
- ・ソーシャルワークの専門的知識と意見の価値が、優れた実践、サービスの提供、組織的戦略に影響を及ぼすことを確実にすることに責任を負います
- ・組織やシステム全体における、権限を与えられたソーシャルワークの専門的意思決定者の育成を支持します

## ⑦介入と技術

私は…

- ・スタッフを発展させ、効果的な労働環境を提供し、サービス利用者、支援者、家族、コミュニティのニーズを最もよく満たすソーシャルワーク実践のシステムおよびアプローチの発展と維持を先導します
- ・効果的なコミュニケーションが促進される機会/環境を組織内に生み出しながら、戦略的な状況において効果的なコミュニケーションスキルを先導し、見本となります
- ・組織外のシステム内部全体での戦略的な状況における緊迫した状況、複雑な状況、困難な状況の中で効果的かつ有能なやり方でコミュニケーションを取ります
- ・戦略的コミュニケーションが、最新の直接的実践経験から情報を得たものであることを確かめます
- ・効果的な戦略的リーダーシップを提供し、最も困難な状況においての関わりを支援し、見本となります。その中には、提携機関、関係者、その他の専門家との関わりも含まれます
- ・ソーシャルワーカーが困難な状況におかれた人々と積極的に関わることを支援する気風を組織内に生み出します
- ・戦略的リーダー、その他の専門家、サービス利用者、その支援者と共感的かつ思いやりのある関係を維持します
- ・複雑であったり矛盾していたりする情報を迅速かつ効果的に集め、戦略的リーダーおよび専門的ソーシャルワーカーとしてのさまざまな観点から分析し、組織的・専門的な意思決定に情報を与えるために利用します
- ・情報を分析するにあたって、他者が自分の経験や専門知識を利用し、情報を得た上での専門的判断を下すことができるように支援します
- ・複雑な実践状況において、専門的アセスメント・介入スキルを維持・利用し、他者のそのスキルを促進します。また、他者にも同じことができるように支援します
- ・実践の研究と評価、および改善の方法論の使用に関与し、その手助けを行います
- ・実践者が、研究、知識とエビデンスの生成、専門的介入スキルの発展と維持に関与することを支援し奨励する文化を築きます
- ・組織の内外の両方におけるネットワークに関与することを支援する文化を築き、維持します。戦略的関与を発展させ、幅広い関係者グループとの関係に影響を及ぼします
- ・情報システムと実践の間にある戦略的インターフェースを理解しており、システムがサービス利用者、家族、支援者、コミュニティにポジティブな結果をもたらすことを支援するものであることを確かめます。情報システムが目的に合致したものであり続けることを確実にするために行動を起こします
- ・組織の情報管理システムに助言を与え、貢献する責任を負います。また、その実装がソーシャルワークの実践と法的要件に適合したものであることを確かめます

- ・組織内および組織をまたいだ変化を先導し、ソーシャルワークの知識と実践、およびサービス利用者、支援者、コミュニティにポジティブな結果を生み出すためのニーズから情報を得た上で戦略的決定が下されていることを確かめます
- ・組織内のソーシャルワーカーによる専門的権限の適切な使用を支援するシステムが用意されていることを確認し、複雑かつ困難なさまざまな状況にわたって権限を適切に使用する見本となります
- ・サービス利用者、家族、支援者、コミュニティにもたらされる結果を改善するために、迅速に対応することと積極的にリスクを取ることの両方を支援するような、エビデンス情報に基づいたリスクアセスメントの発展と使用を先導します
- ・複雑で緊迫した状況におかれた人々の不安に対処し、抑制することができます。また、自己決定、認識されているリスク、損害からの保護を考慮した上で、相応で法的にきちんとした対応が行われていることを確かめます
- ・可能な限りサービス利用者を戦略および実践に関与させながら、組織のあらゆるレベルにおいて、リスク評価と管理に関するベストプラクティスと研究に対応する組織文化を先導し発展させます
- ・サービス利用者にもたらされる結果を重視して、利用者のソーシャルワーク体験を評価することを発展させます。ソーシャルワークサービスについての直接のフィードバックを集め、共同で変化を生み出すシステムや、あらゆる学びを実践に取り入れることもそれに含まれます

## ⑧文脈と組織

私は…

- ・ソーシャルワークに影響を及ぼす発展に対しポジティブな影響を与えるために、ソーシャルワーカーや他者に対し、地方、地域、全国的に関わりを持ちながら、戦略的リーダーシップを想定し提供します
- ・サービス利用者、家族、支援者、コミュニティへのパフォーマンスおよび結果を改善させるため、複数の組織間で効果的に連携して働くことの口火を切り、促進します
- ・自分の責任範囲に関連する高度な法知識を維持し、戦略的意思決定を支援するためにそれを利用します。他者に助言を与え、必要に応じて専門家の助言を求めます。ソーシャルワーカーが必要に応じて法的助言および情報を入手できることを確かめます
- ・必要に応じて専門的リーダーシップを提供しながら、地方、地域、全国レベルでの組織的発展の口火を切り、促進します
- ・ソーシャルワークについてのフィードバックが組織的発展のための情報をもたらすメカニズムを積極的に利用することを先導します
- ・ソーシャルワークの観点から組織的な意思決定のための情報をもたらされていることを確かめます
- ・発生したパフォーマンス管理の課題を監視する戦略的な計画を発展させ維持します。また、課題



- の積極的な解決を支援し、必要に応じて人事/規定官に対して行動を起こします
- ・ 協調を支援する戦略と支援的な組織文化を利用しながら、組織全体においてポジティブな労働関係を促進します
  - ・ 地方、地域、全国レベルで、組織をまたいで連絡を取ることの口火を切り、促進し、先導します。必要に応じて困難な板挟みを解消しながら、協調して働くことへのアプローチを維持します

## ⑨専門的リーダーシップ

私は…

- ・ 自分の戦略的リーダーシップと、地方およびさらに広範なシステムに影響を与える能力を持続的に発展させる責任を負います
- ・ 自分の責任範囲内で専門的リーダーシップを促進し発展させ、見本となります。従業員のポテンシャルを見だし、ソーシャルワーカーに自分のリーダーシップ能力を発達させる機会を提供します
- ・ 研究と評価を歓迎し、異なる文化、概念、考えの探求を奨励しながら、組織内における専門的好奇心の文化を先導します
- ・ 計画や評価がPCFから情報を得たものとなるように、組織内でのスタッフの発展ニーズを見だし、計画し、満たすために適切な用意がなされていることを確かめます
- ・ 現在行われている実践が、研究、最新の専門的知識、エビデンスに情報を与え、またそれらから情報を得たものとなるようにするための機会とシステムを生み出します
- ・ あらゆる人の貢献と意見を積極的に求め、尊重し、国内および世界のソーシャルワークコミュニティとつながりを持つ肯定的なソーシャルワークアイデンティティを促進し、明確に打ち出し、支援します
- ・ ソーシャルワーカーの雇用主の基準に従った改善を推進します
- ・ 組織全体において批判的ふり返りを促進しながら、(役割に適した)実践、組織、マネジメントの問題を対象とした質の高いスーパービジョンを行う文化を築き促進します
- ・ 有効性を評価するシステムが用意されていることを確かめます
- ・ 組織全体において効果的かつ必要十分で適切なスーパービジョンが取り入れられていること、および専門的スーパーバイザーが幅広いアプローチのトレーニングを受けており、高いスキルを持っていることを確実にするための戦略が用意されていることを確かめます
- ・ 才能を見だし発展させる文化を先導します
- ・ 専門的能力の全体的評価の概念を理解しており、自分の責任の範囲内においてソーシャルワーカーの評価プロセス/パフォーマンスレビューを適用することができます

## 資料5. Knowledge and skills for child and family social work (KSS) 【邦訳】

『児童と家族に対するソーシャルワークに必要な知識と技術 (KSS)』(2014) 教育省

### 児童と家族に対するソーシャルワークに必要な知識と技術

子どもと家族に対して支援を行うソーシャルワーカーは以下の知識および技術を有し実行できることが必要である：

#### 1. 子どもと家族に対するソーシャルワークの役割

子どもにとっての福祉が常に最重要事項であるよう、広範囲な知識とスキルを用いて家族関係の構築、必要なリソースの取得、レジリエンスの育成を助けること。子どもにとっての全てのリスクを特定し、それらに対処することを助けること。家庭の代わりとなるホームや施設を確保し支援する、公的支援下にある子ども、親族や友人宅に託された子ども、養子に出された子どものために等の適切な介入を確実に行うこと。自立した大人へと向かう若者をケアし援助すること。

子どもや脆弱な大人としての側面を持つ親を含む家族に対する福祉支援のシステムの一部としてのソーシャルワークの役割を説明し批判的評価を行うこと、またソーシャルワークがどのようにシチズンシップと国家の間の社会的契約、および家族・親族・コミュニティーの役割に関係するかを説明し批判的評価を行うこと。貧困、不平等、多様性が社会的・経済的機会に与える影響、およびそれらが子どもの福祉、家族機能、そして子どもの保護の文脈とどのように関係するかを説明すること。

#### 2. 子どもの発達

以下に関して、学説や研究結果を批判的に評価し、実務において十分に説明した上で活用すること：年齢に関係する典型的な身体的発達、認知発達、社会的発達、情緒的発達、行動発達、および文化的・社会的要素が子どもの発達へ与える影響。異なる養育スタイルが発達に与える影響。喪失、変化、不確実性が標準的レジリエンスの発達に与える影響。

標準的発達タスクは環境的要素と遺伝的要素（例：染色体異常、気質、知能指数、注意困難、病気や障害による影響）の相互作用により子ども一人一人にとって異なることを理解し、困難を抱える子どもや家族を支援するために有用な方策やリソースを活用すること。

#### 3. 大人の精神疾患、薬物乱用、DV（ドメスティックバイオレンス）、身体疾患および障害

精神疾患、薬物乱用、DV、身体疾患および障害が、家族機能や社会的状況に与える影響を説明すること。実用的な知識を活用し、子どもにとってのリスク増大のサインとなる大人の態度の表出、

それが養育と子どもの発達に与える影響、養育と子どもの発達の相関関係について、実用的な知識をあてはめること。これらの困難に直面する家族を支援するため多様な戦略を展開できること。脆弱な大人の安全が保障され、子どもの最善の利益が常に最優先されることを徹底し、高まる社会的ニーズとリスクを認識し、対応できること。

他の職業的役割に関する包括的な実用的知識を活用し、精神保健および学習障害のアセスメントを含む大人の社会的ニーズとリスクの特定と予防に努めること。緊急および通常サービスを調整でき、ソーシャルワークアセスメントの一環として、学際的な判断を効果的に形成できること。

#### 4. 子どもの虐待およびネグレクト

以下を認識できること：性的、身体的、および心理的虐待およびネグレクトを含む子どもに対する様々な加害リスクのサイン。累積した被害の影響、特にネグレクトの初期のサインとの関係。女性器切除や強制結婚等の特定のコミュニティにおける有害な慣習、および子どもへ危害を及ぼすあらゆる大人の態度について考慮すること。子どもが虐待の加害者である可能性も認識すること。

親による虐待・ネグレクトの歴史的・文化的・政治的・社会的側面からほどよい養育の概念、貧困と社会的剥奪の関係、および家族機能に及ぼすストレスの影響を説明すること。困難な社会的境遇/環境について思いやりある姿勢を保ち、援助と支援を提供すること。親と子ども利益の衝突を認識し、必要な場合には必ず子どもの保護を優先すること。

#### 5. 子どもと家族への効果的な直接支援

威厳と思いやりをもって、子どもや家族との間に目的が明確で効果的な関係を構築すること。高いレベルのスキルでエビデンスに基づいた効果的なソーシャルワークのアプローチを用いて子どもと家族を支援し、変化をサポートすること。

柔軟性をもって、過渡期にある子どもと家族（家庭から施設や里親への子どもの移行と家庭復帰、養子縁組措置への移行、子どもが自立する等を含む）を支援できること、また喪失と変化が与える影響を理解できること。

様々な年齢や能力の子ども、その家族、および専門機関と、最良のエビデンスに基づいた手法を用いて明確に、配慮を持って効果的にコミュニケーションができること、また相手が怒っていたり、敵対的であったり、変化に抵抗を示すときでも、相手を引きつけ、やる気を起こさせ、敬意を持ちながらも挑戦を促し、効果的な方法で語りかけること。

#### 6. 子どもと家族のアセスメント

親の能力の限界および変化する可能性に特に重点を置き、社会的ニーズおよび子どものリスクに関する詳細で継続的な家族アセスメントを実施すること。子どもを観察するスキル、ジェノグラム、エコマップ、年表、エビデンスに基づいたツールを効果的に使うこと。子どもと家族が積極的にプロセスに参加するよう徹底すること。他の専門分野がソーシャルワークのアセスメントに貢献できる事柄

を知ること。

従うふり、変化への抵抗、曖昧または部分的にとどまる協力を示すサインとなる態度を認識し、緊急対応を要するケースや子どもを保護するためにとり得るステップを認識できること。

## 7. 分析、意思決定、計画、レビュー

複数の仮説を採用することの重要性、意思決定における直感とロジックの役割、意見と事実の違い、エビデンスの役割、また不確実な状況下や導いた結論、行った提案の論拠における一般的な認知バイアスへの対処方法を説明すること。

批判的に評価すること：様々な異なるリスクが提示する深刻度のレベル、実際の重大な危害および重大な危害の可能性、家族の持つ強さと想定しうる解決案でバランスをとること。家族とそれぞれの子どもが直面する困難を解決するために最適な選択肢を、深刻さと結果を考慮した上で提示すること。特定されたりリスクを低減し子どものニーズを満たす、検証スケジュールも加味した現実的なプランを提示できること。その際、すべての段階において複数機関から適切なインプットを得ることを徹底すること。

保健や教育を含む子どもの幅広いニーズの知識を活用しプランニングサイクルに組み込むことで、公的支援を受ける子どもを含む、効果的な子ども支援計画をプランニングすること。子どもと家族が積極的に参加し前向きに関わることを徹底すること。

## 8. 法律と家族法

イギリスにおける家族法制度の仕組みおよびその中における子どもと家族のソーシャルワーカーの役割を説明すること。家族を支援し、子どもを保護し、養子縁組を含むすべての永続的な選択肢を含む公的ケアシステムの下で子どもをケアするための、主要な法的権限および義務を理解すること。精神保健アセスメント、能力、障害、少年犯罪、特別教育を含む教育、情報保護、情報交換を含む主要な法律を理解すること。

関連する規制や法的指針が法律にどう関係するかを理解し、倫理的な実務と法律適用の複雑な関係、および社会政策が双方へ及ぼす影響を理解すること。

## 9. 職業的倫理

職業的責任の枠組み内における職業的な判断、意思決定および行動を通じて、ソーシャルワークの原則を提示すること。親と子どもの利益が競合する場合、親や親族と可能な限り協力しつつも子どもの利益が常に優先されるよう務め、効果的に対処すること。国を代表してケアする役割と律する役割の二役を担うことに付随するストレスを認知すること。子どもの利益を最優先するという枠組みの中で自主自律と自己決定を促す能力。

個人の態度と行動を通じてプロフェッショナルとしての姿勢を示すこと。自身の実務と修養に責任を持ち、自身の信条が現在の実務に与える影響を批判的に評価できること。本職業の名誉を守り、そ

の規制当局に対し説明責任を持つこと。

## 10. スーパービジョンと調査研究の役割

自身の職業上の限界を認識し、スーパーバイザー、上級ソーシャルワーカーや精神科・小児科・心理学等他の分野の臨床家を含む各方面に助言を求めるべき時と方法を知ること。話しあう機会を効果的に設けることにより、家族内で起こっていること、子どもに起こっていることについて話したり、議論したり、検討したり、仮説を当てはめてみたりすること。例えば倫理的なジレンマや相反する情報、職業的立場の相違により生じる軋轢を解決する方法についても同様に機会を設け解決を試みること。

理論と調査研究、エビデンス、専門知識の違い、およびそれらにおける専門的判断の役割に関する批判的な理解を示すこと。アセスメントと分析における調査研究スキルの活用方法。特定の子どもや家族にとってどの手法が役立つかの見極めと様々あるアプローチの限界。家族への支援や子どもの保護のために必要な複雑な判断や決断を伝えるための最善の研究エビデンスの効果的な使用方法。

## 11. 組織的文脈

以下を理解し、法的要請により活動を引き受けるようなケースを含む、幅広い組織的文脈の中で順調に業務を運営すること；ソーシャルワーカーの成功と失敗は組織の運営に左右されることもそうでないこともあること。地域および国のシステムにおける抑制と均衡は必要なものであり雇用条件として遵守しなければならないこと。学びは実践の発展を支えるために利用されること。職業領域内にて、複数機関の提携関係を通じて、また家庭裁判所を含む公共機関との関係の中で、同僚やマネージャー、リーダーとの関係の質および評判の管理は、家族への支援や子どもの保護がうまくいくために非常に重要な要素であること。

適切な資格を有するスーパーバイザーサポートの下、支援を必要とする子どもや公的支援の下にある子どもに対する法的な責任に関連する特定の職務一連を管理できること。複数機関による支援ネットワークのリーダーシップが適切に機能し効果的であるよう徹底し、そうでない場合には子どもの福祉を守るために必要な手段を講じること。

©Crown copyright 2014

Reference: DFE: 00532-2014

平成30年度研究報告書

児童相談所と市区町村における  
児童相談担当職員の人材育成に関する研究

令和元年 9 月15日発行

発行 社会福祉法人 横浜博萌会  
子どもの虹情報研修センター  
(日本虐待・思春期問題情報研修センター)

編集 子どもの虹情報研修センター  
〒245-0062 横浜市戸塚区汲沢町983番地  
TEL. 045-871-8011 FAX. 045-871-8091  
mail : info@crc-japan.net  
URL : <http://www.crc-japan.net>

編集 研究代表者 増沢 高  
共同研究者 池田 琴恵  
川松 亮  
中垣 真通  
村木 良孝  
南山今日子  
西岡 弥生  
田中 恵子

印刷 文明堂印刷株式会社 横浜営業所  
TEL. 045-731-1441