

抄訳：河 口 尚 子

(大学院 GP リサーチ・アシスタント)

資料 1. GSCC のソーシャルケア雇用者の行動規範

(Code of Practice for Employers of Social Care Workers の抄訳)

- ・従事者に適性があり、自らの役割と責任を理解していることを確認する
- ・従事者が行動規範を満たすことができるように方法と手順を書面で備える
- ・トレーニングと能力開発の機会を与える
- ・危険で差別・搾取的な態度や行動に対処するための方針と手順を文書化、それを履行するようにする
- ・従事者、サービス利用者、介護者に GSCC の行動規範を推進し、GSCC の処置に協力する

資料 2. GSCC のソーシャルケア従事者の行動規範

(Code of Practice for Social Care Workers の抄訳)

- ・サービス利用者と介護者の権利を保護し、利益の促進を図る
- ・サービス利用者と介護者の信頼と信任の確立と維持に努める
- ・サービス利用者をリスクから守りながら、自立を促す
- ・サービス利用者が自傷他害のないことの確認に努めながら、権利を尊重する
- ・社会一般の信頼と信任を擁護する
- ・仕事の質に対する報告責任と、知識と技能の維持向上に努める

資料 3. QAA のソーシャルワークのベンチマーク

(Benchmark Statement for Social Work の抄訳)

以下に関する十分な理解

1. ソーシャルワーク・サービスとサービス利用者
2. サービス供給体制
3. 価値と倫理
4. ソーシャルワークの理論
5. ソーシャルワーク実践の本質

通信・IT・数的処理の技術、課題解決、コミュニケーション技術（コミュニケーションに困難を持つ利用者などとの、他の専門職と一緒に働く技術、個人や専門性を発達させる技術）

この基準に示されているようなソーシャルワークの知識・理解・技術や学問的能力や実践能力に関する特別な基準を達成する。

資料 4. ソーシャルワーク全国職業基準

(The National Occupational Standards for Social Work の抄訳)

ソーシャルワークのキー (Key) となる目的 (Key Purpose)

ソーシャルワークの国際定義：

ソーシャルワーク専門職は、人間の福利（ウェルビーイング）の増進を目指して、社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人々のエンパワメントと解放を促していく。ソーシャルワークは、人間の行動と社会システムに関する理論を利用して、人々がその環境と相互に影響し合う接点に介入する。人権と社会正義の原理は、ソーシャルワークの拠り所とする基盤である。

IASSW（国際社会事業学校連盟）と IFSW（国際ソーシャルワーカー連盟）2001

ソーシャルワークの6つのキー (Key) となる役割 (21 ユニット)

ソーシャルワーク実践能力の中核に価値と倫理

キー 役割1：個人・家族・介護者・グループ・コミュニティのニーズや状況を評価するために準備をし、ともに働くこと

Unit 1 ソーシャルワークのコンタクトと参与について準備できている。

- 1.1 ケース・ノートやその他の文書のレビュー。
- 1.2 最初のコンタクトや参与を示す追加の情報にアクセスするために他者と連携する。
- 1.3 最初の参与をどのような形がベストかを明らかにするために情報を評価する。

Unit 2 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティとともに働き、情報提供を受けた上での決定（インフォームド・ディシジョン）を支援する。

- 2.1 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティに自分自身や自分の組織の義務と責任範囲を説明する。
- 2.2 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティとともに情報を同定し、集め、分析し理解する。
- 2.3 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティとともに、彼らが自分たちの強さや期待、限界を分析し、認識し、分類し、表現することができるようにする。
- 2.4 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティとともに、彼らが自分たちのニーズや状況、リスク、望ましい選択肢、資源について評価し、インフォームド・ディシジョンをできるようにする。

Unit 3 ふさわしいアクションのためにニーズや選択肢をアセスメントする。

- 3.1 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティのよりよい選択をアセスメント、評価する。
- 3.2 法的やその他の要件のためにニーズ、リスク、選択肢を考慮する。
- 3.3 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティにとって、適切なアクションを評価し推奨する。

キー 役割2：個人・家族・介護者・グループ・コミュニティ、他の専門職とともにソーシャルワーク実践を計画、実行、レビュー、評価すること

Unit 4 危機的状況に対応する。

- 4.1 緊急の行動を要するかをアセスメントする。
- 4.2 法的・手続き的な介入を必要とするかを明確にする。

4. 3 当座のニーズや状況に合わせて、行動を計画・実行する。
4. 4 結果を個人・家族・介護者・グループ・コミュニティ・組織・専門職などとともにレビューする。

Unit 5 変革や発展を達成し、人生の機会を改善するために、個人・家族・介護者・グループ・コミュニティと相互交流（Interact）する。

5. 1 個人、家族、介護者、グループ、コミュニティ、その他との関係を作り発展させる。
5. 2 危機状況を回避したり、問題や葛藤を明らかにする。
5. 3 変革や発展を達成し、人生の機会を広げるために、ソーシャルワークの技法やモデルを適用する。
5. 4 定期的にモニター、レビューをし、ニーズや状況の変化を測る。
5. 5 適切にコンタクトや関係を解消する。

Unit 6 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティや専門職の同僚とともに計画を準備、作成、実施、評価を行う。

6. 1 計画にサービス提供が組み込まれるように交渉する。
6. 2 内容や行動の計画を作成する。
6. 3 計画の実施に関わる人々の活動を責任をもってモニター、調整、サポートする。
6. 4 関係者とともに計画の効果をレビューする。
6. 5 変化するニーズや状況に合うように、再度交渉し、計画を更新する。

Unit 7 アセスメントしたニーズや予定した結果に合うように、ネットワークの発展を支援する。

7. 1 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティその他がアクセスし広げることのできる支援ネットワークを調べる。
7. 2 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティその他とともに支援ネットワークを作り維持する。
7. 3 支援ネットワークの発展や評価に貢献する。

Unit 8 グループとともに働き、個人の成長・発展・自立を促進する。

8. 1 グループを形成・支援する機会を見極める。
8. 2 個人の成長・発展・自立を促し、対人関係の能力を育てるためにグループのプログラムやプロセス、ダイナミックスを利用する。
8. 3 グループがメンバーに計画された成果をもたらすことを支援し、その活動の適切さを評価する。
8. 4 適切な形でグループから離れる。

Unit 9 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティにとってリスクとなる行動を同定（identify）する。

9. 1 リスクを表している行動にただちに対処を取る。
9. 2 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティその他とともに働き、リスク行動の引き金になっているだろう状況や環境を同定し評価する。
9. 3 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティとともに、リスク行動を前向きに変える可能性のある方向性をもって支援をする。

キー 役割 3：個人がニーズや視点・状況を表明することができるようにその人を支援すること

Unit 10 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティの権利擁護を行う。

- 10.1 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティの権利擁護者として動くべきかどうかアセスメントする。
- 10.2 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティが独立して権利擁護できるように支援する。

10.3 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティの権利擁護を行う。

Unit 11 決定を行う会議への準備や参加を行う。

注：会議とは、裁判所、ヒアリング（公式・非公式）、ケア・カンファレンスを含む個人・家族・介護者・グループ・コミュニティに関する決定を行う全ての会議をいう。

11.1 決定を行う会議のための報告書や資料を用意する。

11.2 決定を行う会議に最もよい意見表明の形を個人・家族・介護者・グループ・コミュニティとともに選ぶ。

11.3 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティが決定を行う会議の手続きや成果を理解することを助けるために、根拠（Evidence）を提示する。

11.4 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティが決定を行う会議に関与できるようにする。

キー 役割 4：個人や家族，介護者，グループ，コミュニティ，自分自身，同僚のリスク管理をすること

Unit 12 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティへのリスクについて評価・管理を行う。

12.1 リスクの性質を同定しアセスメントする。

12.2 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティのリスクに伴う権利と責任のバランスを取る。

12.3 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティのリスクを定期的にモニター，再アセスメント，管理する。

Unit 13 自分自身や同僚へのリスクを評価・最小化する。

13.1 自身や同僚への潜在的なリスクをアセスメントする。

13.2 自身や関係機関や専門職によるリスク・アセスメントや管理の手順の中で動く。

13.3 ストレスやリスクを最小化するために成果や行動を計画，モニター，レビューする。

キー 役割 5：自分自身のソーシャルワーク実践をスーパービジョンの下で管理し，説明責任を果たすこと

Unit 14 自分の仕事を管理し説明可能にする。

14.1 組織の方針や優先順位に合わせて自分の業務を管理し優先順位をつける。

14.2 専門職として説明可能な判断や知識に基づいた実践を使って義務を実行する。

14.3 自分の仕事の有効性を組織の要件や個人・家族・介護者・グループ・コミュニティのニーズに合致しているかという点からモニター，評価する。

14.4 自分の実践を改善するために専門職や管理者のスーパービジョンや支援を利用する。

Unit 15 資源やサービスの管理に貢献する。

15.1 サービスの購入・契約の手続きに関与し貢献する。

15.2 ニーズに合っているかサービスの有効性をモニターする。

15.3 提供されているサービスの質をモニターする。

15.4 情報を管理する。

Unit 16 記録や報告書を管理し，提供し，共有する。

16.1 正確・完全・アクセス可能で最新の記録と報告書を維持する。

16.2 判断や決定のための根拠（Evidence）を提供する。

16.3 記録や報告書にアクセスするための法的・政策的な枠組みを履行する。

16.4 個人・家族・介護者・グループ・コミュニティと記録を共有する。

Unit 17 多職種や多組織のチーム、ネットワーク、システムで働く。

- 17.1 効果的な業務の関係を発展・維持する。
- 17.2 チーム、ネットワーク、システムのゴール、目標、期間について明確にし同意することに貢献する。
- 17.3 チーム、ネットワーク、システムの有効性の評価に貢献する。
- 17.4 関係の不協和や葛藤について建設的に対処する。

キー 役割6：ソーシャルワーク実践において専門的な能力を示すこと

Unit 18 最適なソーシャルワーク実践の知識をリサーチ・分析・評価・活用する。

- 18.1 法律、政策、手順の枠組についての自身の知識を振り返り、更新する。
- 18.2 専門家や組織のスーパービジョンを利用し、リサーチや批判的分析、知識に基づく実践をレビューすることを支援する。
- 18.3 自分自身の実践を発展させ改善するために、知識に基づいたソーシャルワークのモデルや方法論を実施する。

Unit 19 共通認識されているソーシャルワーク実践の基準に基づき働き、自らの専門性の開発を確実にする。

- 19.1 専門職としての判断を行い説明できる。
- 19.2 決定を正しいものであると専門職として自己主張すること。
- 19.3 ソーシャルワークの原則・価値に則って働くこと。
- 19.4 スーパービジョンその他の支援システムを使って自分の実践やパフォーマンスを批判的に振り返る。
- 19.5 専門職として継続的な発展のニーズにこたえるためにスーパービジョンや支援を使う。

Unit 20 複雑な倫理的な問題やジレンマ、葛藤を管理すること。

- 20.1 実践に影響を与えるであろう問題やジレンマ、葛藤を認識し評価する。
- 20.2 倫理的な問題やジレンマ、葛藤に対処する方法を編み出す。
- 20.3 結果について振り返る。

Unit 21 最善のソーシャルワーク実践の促進に貢献すること。

- 21.1 政策のレビューと発展に貢献する。
- 21.2 基準以下の実践をしている場合、対処行動のためにスーパービジョンや組織的・専門的なシステムを用いる。
- 21.3 チームの発展のために同僚と働く。

資料5：リーダーシップとマネージメントのスペシャリストのPQ教育に関する基準と要件

(Specialist Standards and requirements for post-qualifying social work education and training の抄訳)

現在のソーシャルワーク実践におけるスペシャリストとは

リーダーシップとマネージメントはそれ自体で、専門性をもつ。(たとえ、それぞれの文脈にかかわる特有の知識や技術が要求されるとしても)

より良いサービスを達成するための効果的なリーダーシップとマネージメント

リーダーシップとマネージメントの質は、ソーシャルケアサービスの利用者にとっても非常に重要。それは、ソーシャルワークの価値を取り込み、リーダーやマネージャーの直面するリスクやディレンマに対処すること。

2004年9月にSkills for Careはリーダーシップとマネージメントに関するストラテジーを作った。異なる専門職や多機関の統合された環境で、協働していくことをマネージメントする。

原則

・ソーシャルケアのマネージャーのすべき事項

1. スタッフを啓発する
2. サービスの狙い、目的、ゴールに合致するように促進する
3. 目的に合うように協働やパートナーシップを発展させる
4. トップダウンの場合、スタッフやサービス利用者に対する公平性を確保する
5. 雇用の実際やサービスの提供において、差別やハラスメントに対抗する
6. 人々の望むサービスを開発するためにスタッフやサービス利用者をエンパワーする
7. 人々に価値をおき、潜在能力を開発する
8. サービス利用者やスタッフの意識を高め続け、継続的なかわりをもつ
9. リフレクティブな実践や専門的な技術、複雑な状況での判断能力を発展させるために環境と時間を提供する
10. 自身や他の人が専門性を向上し続けることに関しての責任をもつ

(TOPSS のリーダーシップとマネージメント：ストラテジー・フォー・ソーシャルケア・ワークフォースより、2004)

これらの 10 原則がソーシャルワークのリーダー & マネージャー教育の中心となる

- ・ソーシャルケアのリーダーやマネージャーは、GSCC の行動規範を実行に移さなければならない。
- ・ソーシャルケア雇用者の行動規範に関わるリーダー、マネージャーの責任についてかかわる。
- ・これらの要件は、ソーシャルワークに関わる、行政やボランティア、独立型などの様々な機関や、多職種チームでの幅広い範囲のタスクや活動をマネージメントする、有資格のソーシャルワークのスタッフの必要を指摘している。質の確保や、規定やその他の支援の機能をマネージメントする質の高いソーシャルワークのスタッフのためのプログラムの開発の機会を提供する。

PQ のレベルとマネージメントのレベル

- ・PQ のフレームワークにおいては、ハイヤー・スペシャリスト (Postgraduate Diploma) もしくはアドバンスド・レベル (Master) に当たる。マネージャーは組織においてミドルもしくはシニアレベルである。
- ・ハイヤー・スペシャリストは、チームのファースト・ライン・マネージャー、場合によってはミドル・マネージャーのためのプログラムである。
シニア・マネージメントや戦略的なマネージメントの役割を提供するのはアドバンスド・レベルである。
- ・チームのファースト・ライン・マネージメントはハイヤー・スペシャリストやマスター・レベルの専門性の開発とリンクすべきで、より戦略的なミドルおよびシニア・レベルのマネージメントは、アドバンスド・レベルである。多くの大学をベースにしたマネージメントの資格 (例として SCIE の Strategic Leadership Award) はマスター・レベルで提供されており、PQ 資格は大学をベースにしたマネージメント研修と同等にすること。

他の専門性との関係

- ・リーダーシップとマネージメントは単独で考えるべきではない。他のスペシャリティ (専門分野) においても期待される役割の中心となる。他の認定資格を専攻している人にもアクセス可能なものとする。
- ・リーダーシップとマネージメントを専攻する人は、スタッフを支援・メンター・育成する能力を開発していることを示し、ハイヤー・スペシャリストやアドバンスド・レベルでは、人材開発についての組織的な戦略を計画する能力を示すことも含まれている。

職業基準

- ・ソーシャルワークの全国職業基準 (NOS) は、リーダーシップとマネージメントについても適用される。

マネージメントの基準

Management Standards Centre（2004年5月）により、リーダーシップとマネージメントについてのジェネリックな基準が設定され、Skills for Care のリーダーシップ & マネージメントのストラテジーに採用.

< 6つの領域 >

1. 自分自身や個人の技術をマネージメントする
2. 方向性を提供する
3. 変化を促す
4. 人々と働く
5. 資源を活用する
6. 結果を出す

