

# JA 新潟県厚生連ソーシャルワーカー会・新人教育プログラム

## 目的

新潟県厚生連のソーシャルワーカーとして、入職1年目に習得しておくべき基本的な知識や技術についてプログラムを作成し、施設間の差異を減らしソーシャルワーク科としてある程度統一された教育を提供することを目的とする。

## 対象

入職1年目（新人）

## 方法

### 1. 体制づくり

(1) 科長・主任等は、ソーシャルワーク科として新人教育に取り組む体制づくりを行い、それについてソーシャルワーク科のスタッフに説明をする。

①ソーシャルワーク科のスタッフ全員の立場や役割を決める。

例) 科長、主任、主任サブ、スーパーバイザー、スーパーバイザーサブ、スーパーバイジー、相談援助実習バイザー、病棟専任、患者サポート体制加算専任、部門専任、外来担当 等

※スーパーバイザーについては、社会福祉士相談援助実習指導経験者が望ましい。

いない場合は社会福祉士実習指導者研修修了者が望ましい。

②新人に対するスーパービジョンの目的や目標、方針、方法、内容等をスタッフ間で共有し、新人の業務行動をバックアップするためミーティングを行う計画を立てる。

③科長・主任等はスーパーバイザーのサポートを行うため、定期的にスーパーバイザーとの面接を行う。

### 2. 新人教育プログラムの活用

(1) スーパーバイザーとスーパーバイジー（新人）は新人教育プログラムを基にスーパービジョンの目的や目標、方針、方法（何について、誰が、何を使って、どのように、いつまでに）、内容等を共有し、スーパービジョンを行う計画を立てる。（職場内スーパービジョンのため書面等の契約は不要。）

(2) スーパーバイザーとスーパーバイジー（新人）はスーパービジョンを行う時に新人教育プログラムを使用し目標や課題、取り組み状況を共有する。

(3) 新人教育プログラムの目標期間（いつまでに）については、科長・主任等、スーパーバイザー、スーパーバイジー（新人）で相談し設定する。目安としては、①大項目 A 厚生連職員としての基礎理解、B ソシャルワーカーの位置づけと業務の理解 は入職後3カ月までとし、②プログラム大項目 C コンピテンス I（マイクロレベル）は遅くとも入職後4カ月目から9カ月までとし、③D コンピテンス II（メソレベル）は遅くとも入職後10カ月目から12カ月までと設定するのが望ましい。

(4) プログラムの目標評価について、スーパーバイザーはスーパーバイジーと目標達成度を確認し、一次評価をスーパーバイザーが行い、二次評価をスーパーバイザーと科

長・主任が行って、スーパーバイザーにフィードバックし共有する。1回目の評価後継続とした項目については、2回目の目標期間を設定し再評価する。

### 3. 研修会への参加

新人は新潟県厚生連ソーシャルワーカー会新人研修会（全2回）に参加する。

	目的	概要
1回目	入職1年目の厚生連ソーシャルワーカーとして必要な基本的知識や技術を習得し、コンピテンスを高める。	1. 講義 ・厚生連組織とKSW会の仕組み ・SWの業務と価値倫理 ・SWと診療報酬・介護報酬 ・個別支援業務・多職種協働・地域連携業務におけるSWの現状等 2. 演習（ロールプレイ） ・基本的な面接技法
2回目		1. 演習（グループワーク） ・アセスメント ・事例検討

#### その他

新人は、新潟県厚生連ソーシャルワーカー会春・秋期研修会（年2回）に参加する。また、可能であれば新潟県医療ソーシャルワーカー協会新人研修会や日本医療ソーシャルワーカー協会医療ソーシャルワーカー基幹研修Ⅰを受講する。

#### 〈参考文献〉

- 保健医療ソーシャルワークの基礎—実践力の構築—  
公益社団法人日本医療社会福祉協会（相川書房 2015）
- 保健医療ソーシャルワーク—アドバンスト実践のために—  
公益社団法人日本医療社会福祉協会 公益社団法人日本社会福祉士会（中央法規 2017）
- 介護・福祉の支援 人材養成開発論 尊厳・自立・リーダーシップの原則  
公益社団法人日本医療社会福祉協会監修 福山和女・田中千枝子責任編集  
（勁草書房 2016）

#### 〈実務書〉

- 公費負担医療等の手引（全国保険医団体連合会発行）
- 生活保護手帳（中央法規）
- 障害年金と診断書（社会保険研究所年金企画発行）
- 身体障害者障害程度等級表解説（新潟県福祉保健部障害福祉課）
- ソーシャルワーカーの倫理綱領（2020.6 日本ソーシャルワーカー連盟代表者会議承認）
- 医療ソーシャルワーカー業務指針（厚生労働省健康局長通知平成 14 年 11 月 29 日健康発第 112901 号）