

資料編

1. 精神保健福祉士のキャリアラダー(暫定版)

公益社団法人日本精神保健福祉士協会において、精神保健福祉士のキャリアラダーについて検討を進めている。暫定版を以下に掲載する。

資質向上の目安 (新卒者を想定して作成)→	ステップ 1 1～2年	ステップ 2 3～5年
求められる力量	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人、組織人、専門職としての基本的な姿勢の習得 ・基本的な知識や技術の理解 ・助言を受けて日常業務が遂行できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会人、組織人、専門職としての姿勢の確立 ・専門職としての知識や技術を用いて、日常業務を自立して行うことができる ・新任期職員に対して、助言・指導することができるともに、実習指導も行うことができる
1. 仕事と暮らしの調和	自分の生活との調和を図る	
(1)健康状態の自己管理	<ul style="list-style-type: none"> a. 職場で仕事に専念できる心身の自己管理ができる b. 慣れない職場下におけるストレス回復方法をもつことができる 	<ul style="list-style-type: none"> a. 業務の質や量に合わせた心身の自己管理ができる b. 所属部署内の人や自身の健康に気遣いができる
(2)仕事と家庭のバランス	<ul style="list-style-type: none"> a. 職場と自宅での気持ちや時間の切り替えができる b. 職場と家庭における役割を理解できる 	<ul style="list-style-type: none"> a. 状況に応じて他者に依頼したり、協力を求めるなど、職場や家庭で適切な対応ができる b. 仕事と私生活が互いに支障を及ぼさないよう行動できる
2. 社会人・組織人としての力	初任者（前期）	初任者（後期）
(1)基本姿勢やマナー	<ul style="list-style-type: none"> a. 社会人としての挨拶や言葉遣いができる b. 法令遵守や社会的規範を理解することができる c. 公私混同することなく業務が行える 	<ul style="list-style-type: none"> a. 適切なコミュニケーションをとることができる b. 常に相手に配慮した行動をとることができる
(2)組織人としての役割遂行	<ul style="list-style-type: none"> a. 報告・連絡・相談や所属機関の就業規則を遵守できる b. 指導下で業務内容や役割を理解し、業務が行える c. 専門職として学び続ける必要性を理解することができる 	<ul style="list-style-type: none"> a. 一連の業務を自立して遂行し、説明できる b. 職場外で行われる会議等に、組織の一人として出席できる c. 多職種と連携した業務展開ができる
3. 専門職・実践者としての力	指導下での業務遂行	自立した業務遂行
(1)専門的支援関係形成力 (個人、小集団、地域等)	<ul style="list-style-type: none"> 助言を受けながら、 a. クライアントと基本的な信頼関係を形成し、専門的支援関係を意識して関わることができる b. クライアントとなる個人や小集団、地域社会と、基本的な信頼関係を築き、専門的支援関係を意識して関わることができる c. クライアントの意向や自己決定を尊重できる 	<ul style="list-style-type: none"> a. クライアントと基本的な信頼関係を築き、専門的支援関係を意識して関わることができる b. クライアントの尊厳を尊重し自己決定を尊重できる c. クライアントとなる個人や小集団、地域社会と、基本的な信頼関係を築き、専門的支援関係を意識して関わることができる d. 助言を受けながら、クライアントとの関係を振り返り、修正できる
(2)アセスメント力	<ul style="list-style-type: none"> 助言を受けながら、 a. クライアントの抱える問題やニーズを把握し、心身状態や環境要因など、全体的な視点からアセスメントできる b. クライアントや家族関係者から必要な情報を収集できる c. 問題解決に必要な課題を明らかにし、整理できる d. クライアントとなる個人や小集団、地域社会をアセスメントできる 	<ul style="list-style-type: none"> a. クライアントの抱える問題やニーズを把握し、全体的な視点からアセスメントできる b. 必要な情報を、対象者や関係者から収集できる c. 問題解決に必要な課題の中で、優先順位や中心となる課題を明らかにできる d. 定型の手順に従って、クライアントとなる個人、小集団、地域社会のアセスメントを自立して、又はチームの一員として実施できる e. 評価法や調査法等を活用できる
(3)支援・介入・調整力	<ul style="list-style-type: none"> 助言を受けながら、 a. 問題解決やニーズの充足に必要な支援計画を作成し、サービスの提供や支援ができる b. 必要な社会資源の情報を収集し、活用できる c. サービス利用に伴う生活や対人関係、社会との調整ができる d. モニタリング、エビデンスができる e. 複雑な問題については、相談して対応できる 	<ul style="list-style-type: none"> a. クライアントの持つ力や意向を踏まえて支援計画を作成し、定型化されたサービス提供や支援ができる b. 問題解決やサービス提供に必要な調整ができる c. 必要な社会資源の情報を収集し、活用できる d. クライアントとなる個人や小集団、地域社会の状況に応じ、それぞれのエンパワメントにつながる支援計画（地域活動計画）を作成し、提供できる
(4)連携・協働 チーム形成力	<ul style="list-style-type: none"> 助言を受けながら、 a. 問題解決に必要な家族や支援者、関係機関等との連絡、調整ができる b. チームアプローチや定型化されたケアマネジメントに加わり、必要な役割を果たすことができる 	<ul style="list-style-type: none"> a. 問題解決に必要な家族や支援者、関係機関との連絡、調整を自立して実施できる b. 定型化されたチームアプローチやケアマネジメントの手順に従って、ネットワークを組み、役割を果たすことができる c. 助言を受けながら、関係者と連携して、支援ネットワークを作成できる
(5)コミュニティへのアプローチ・ソーシャルアクション	<ul style="list-style-type: none"> a. 所属している組織のある地域に関心をもつことができる b. 助言を受けながら、組織的、政策的な側面から問題を理解し、日常業務の手順に従って必要な上申、苦情申立て、審査請求などができる 	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織、制度・政策的な側面から問題を理解し、日常業務の手順に従って上申、審査請求などができる b. 助言を受けながら、業務方法や組織、制度上の問題について改善提案や情報発信ができる c. 地域住民へのエンパワメントを意図したアプローチができる
4. 自己研鑽	教わる、学習する姿勢の修得	機関内の人材や機会の活用
専門性を養うために学び続ける力	<ul style="list-style-type: none"> a. 自分の課題に気づき、先輩に問いかけたり、自ら調べたりすることができる b. 職場から勧められた研修等に積極的に参加することができる 	<ul style="list-style-type: none"> a. 自身の課題に取り組むため、自発的に職場の先輩から教わったり、職場内外の研修等に参加することができる b. 実践に関する情報（機関誌等）を読み、学び深めることができる
5. 専門職教育・研究	育っていく力の修得	実践の言語化・伝達/実習指導
(1)ソーシャルワーカーを育てる力	<ul style="list-style-type: none"> a. 実習指導に関与することができる b. 助言を受けながら、仲間とともに力を身につける必要性が理解ができる 	<ul style="list-style-type: none"> a. 実習指導を行うことができる b. 後輩の相談に応じ、ともに考えていくことができる c. スーパービジョンを受けることができる
(2)研究、実践成果を示す力	<ul style="list-style-type: none"> a. 実践報告、事例検討を機関内で行うことができる 	<ul style="list-style-type: none"> a. 実践報告、事例検討を機関外で行うことができる
6. ソーシャルワーカー意識	ソーシャルワーカーとしての一歩	立脚点の確認
ソーシャルワーカーアイデンティティ・モチベーションの力	<ul style="list-style-type: none"> a. 個人の尊厳を始め、権利擁護、共生社会の実現など、ソーシャルワーカーの価値、倫理に基づく態度・姿勢を理解することができる b. ソーシャルワーカーの社会的責務や役割を理解することができる 	<ul style="list-style-type: none"> a. ソーシャルワーカーとしての価値、倫理に基づく態度・姿勢を踏まえて、日常の実践を行うことができる b. 実践が専門性に裏打ちされているかについて振り返ることができる c. 機関内外のソーシャルワーカーとつながりを作ることができる

ステップ3		ステップ4		ステップ5	
6年～10年				11年以上	
<ul style="list-style-type: none"> •応用的判断を要する業務を遂行できる •業務責任者として、とりまとめ、チームでの問題解決ができる •計画に従って人材育成、後進指導 •複雑な問題の解決や組織的対応の必要性を意図できる 		<ul style="list-style-type: none"> •複雑な問題の解決や組織的対応ができる •業務を通じた人材育成や人材活用ができる 		<ul style="list-style-type: none"> •高度で複雑な問題解決、組織的対応ができる 	
自分のライフイベント（結婚、出産、育児、育児/共働き、本人・家族の健康など）との調和を図る				生活と仕事の調和が図れる体制を作る	
<ul style="list-style-type: none"> a.自身や家族などの健康管理のマネジメントができる b.所属部署内の人への健康管理に協力ができる 				<ul style="list-style-type: none"> a.管理職（者）としてのストレスに適切に対応できる b.所属部署内で世代によって生じやすい疾患のリスクマネジメントができる 	
<ul style="list-style-type: none"> a.ライフイベントに応じて、職場と家庭の環境を整えることができる b.家族や所属部署内の人に配慮した働き方を工夫することができる 				<ul style="list-style-type: none"> a.後援や部下のワークライフバランスに配慮できる b.社会貢献を意図した働き方や休み方ができる 	
チームリーダー/業務責任者				管理職（者）	
<ul style="list-style-type: none"> a.社会人として規範を示し、後進を指導することができる b.他者の協力が得られるような説明ができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.問題解決に向けて、積極的な行動をとることができる b.組織内で協力体制を醸成した対応をとることができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.所属組織の代表としての振る舞いができる b.社会貢献を視野に入れた活動を行うことができる 	
<ul style="list-style-type: none"> a.業務をとりまとめ、必要な報告や相談、業務展開ができる b.職場外でも期待される経験年数に応じた役割を担うことができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.組織の役割や目標を踏まえた業務遂行ができる b.後進育成に配慮した人材活用ができる c.事業の運営管理に必要な経費（事業、人事、財政等の管理）を理解することができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.所属組織の代表として、業務や役割を担うことができる b.組織の将来性や世代交代を意図した組織づくりができる c.経営の一部を担い、業務にあたることできる 	
リーダーシップを発揮した業務遂行				体制づくりを志向した業務遂行	
<ul style="list-style-type: none"> a.クライアントとの信頼関係の構築と共に、自己決定を支える専門的支援関係を築くことができる b.クライアントと支援者の協働により、意思表明や自己決定を支援することができる c.ソーシャルワーカーとしてのロールモデルを示し、後進に助言、指導できる d.チーム等によりクライアントとの関係を振り返り、修正できる 		<ul style="list-style-type: none"> a.関係形成が難しいクライアントに対して、高度な関係形成の技術を用いて、信頼関係、専門的支援関係を築くことができる b.自己決定に困難性を伴うクライアントについても、クライアントと支援者との協働により、意思表明や自己決定を支援することができる c.チームリーダーや業務責任者として、関係形成についての助言、指導ができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.より高度な関係形成の手法を用いて、信頼関係、専門的支援関係を築くことができる b.クライアントとの関係構築について、組織として質の向上を図る仕組みを作る事ができる 	
<ul style="list-style-type: none"> a.クライアントのニーズを的確に捉え、心身状況や生活状況、環境要因など、全体的な視点からアセスメントできる b.様々な問題の評価法に精通し、やや複雑な問題を抱えたクライアントに対して、適切な問題の整理ができる c.チームの力を生かして、多面的理解につなげることができる d.クライアントや家族、支援者関係者から、必要な情報収集ができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.複雑な事例環境、重層化した問題など、多くの困難な問題を抱えたクライアントに対して、適切な課題の整理ができる b.アセスメントについて、チーム構成員からの相談に応じ、評価会議などを通じて、チーム全体の技術の向上につなげることができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.虐待や病状の急変や、自己決定が困難な状態にあるなど緊急性や困難性の高いクライアントについても、他の専門家からのコンサルテーションを活用するなどして、組織としての的確な評価ができる b.効果的なアセスメントが行える体制を整備できる 	
<ul style="list-style-type: none"> a.十分にクライアントの持つ力や意向を踏まえて、支援計画を作成できる b.所属組織の対応に留まらず、広い視野で支援、介入ができる c.様々な支援の手法や活動、社会資源に精通し、個別の状況を踏まえて活用できる d.ケアマネジメントなどを活用し、チームの力を生かして、適切な支援につなげることができる e.モニタリング、エビデンスを効果的に活用し、支援やサービスの向上につなげることができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.複雑な問題を抱えたクライアントに対し、分野横断的、包括的な視点から適切な支援計画の作成や、幅広い支援、介入、調整ができる b.問題解決やニーズの充足に向けて、所属組織の対応に留まらず、組織としての対応領域の向上を図ることができる c.様々な支援手法や活動、社会資源に精通して、適切に活用でき、チーム構成員や組織の支援力の向上につなげることができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.より高度で、幅広い分野で支援、介入、調整ができる b.業務を事業として統括できる c.業務上の危機管理を適切に行うことができる d.様々な支援手法や活動、社会資源に精通し、職員や関係者の向上のための仕組みを作る事ができる 	
<ul style="list-style-type: none"> a.チーム、支援者、関係機関と連携、協力して業務を遂行できる b.必要に応じて支援チームを主導、マネジメントできる c.連携について、後進の助言、指導ができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.複合的な問題など、連携上の位置がある場合にも、支援者や関係機関と連携、調整し、連携体制を築くことができる b.必要に応じて支援チームをマネジメントするとともに、組織としての連携体制につなげることができる c.従事者のスキルアップにつなげることができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.必要な支援者や関係機関と連携が取れるよう、組織的としての調整や体制整備ができる b.必要に応じて支援チームをマネジメントするとともに、組織として連携体制を築くことができる c.従事者のスキルアップを図る仕組みを作る事ができる 	
<ul style="list-style-type: none"> a.制度・政策的な側面から問題を捉え、行政の各種協議会や審議会を通じて改善を提案したり、現状について共通理解が得られるように、根拠や背景を示すことができる b.現状について、関係者や広く市民に情報を発信できる 		<ul style="list-style-type: none"> a.組織、制度・政策的な側面から問題を捉え、チーム力を生かして、組織や行政機関に改善を提案することができる b.やや複雑な問題に対して、社会調査や地域組織化、情報発信など、様々な手法を用いて、働きかけることができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.組織、制度・政策的な側面から問題を捉え、地域社会や組織、行政機関に働きかけ、改善を図ることができる b.複雑な問題も、様々な方法を適切に用いて、改善を図ることができる c.組織や機関として、改善を図る仕組みを作る事ができる 	
多機関・多職種の人材や機会の活用				多領域の人材や機会の活用	
<ul style="list-style-type: none"> a.多機関や多職種から得る情報や助言を活用して行うことができる b.実践を振り返り、自己研鑽の方法を体系的に考えていくことができる c.実践を理論的に考えていくための学習機会を作ることができる d.クライアントや家族等から学ぶ姿勢を続けることができる 				<ul style="list-style-type: none"> a.社会のあらゆる分野にアンテナを高く張り、最新の知識や情報を積極的に取り入れていくことができる b.自らのキャリアデザインを明確化することができる 	
実践の見える化、理論化／後進育成		実践・研究成果の共有・蓄積／後進育成		PSWの社会的向上への働きかけ／後進育成体制の構築	
<ul style="list-style-type: none"> a.実習指導を自立して行うことができる b.後進指導を一定の枠組みで行うことができる c.ピアスーパーバイジョンに取り組むことができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.職場内研修を企画運営することができる b.後進に継続したスーパーバイジョンを取り組むことができる c.職能団体等の活動に参加することができる d.職場内の後進育成の体制づくりに関与することができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.職場内で研修実施体制等を構築することができる b.スーパーバイザーを養成することができる c.職能団体等の活動を中心とした関与をしていくことができる 	
<ul style="list-style-type: none"> a.研究、実践の成果をまとめ、全国大会等で発表することができる b.研究者等と共同研究に参加し、発信することができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.研究や実践の成果を論文にまとめることができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.自らのテーマに応じた研究に継続的に取り組むことができる b.後進の実践報告や研究に助言を行うことができる c.研修や研究を継続していく体制を組織内外で作ることができる 	
専門性の再認識・役割葛藤の理解		倫理的ジレンマとの対峙		アイデンティティの保持	
<ul style="list-style-type: none"> a.ソーシャルな視点を意識した実践に挑戦することができる b.実践が専門性に裏打ちされていることを確認することができる c.実践に対する批判的な視点を身につけることができる d.機関の役割と専門性の葛藤との矛盾や葛藤に向き合うことができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.自己覚知を続け、あらゆる倫理的ジレンマと向き合い、その葛藤状況に働きかけることができる 		<ul style="list-style-type: none"> a.ソーシャルワーカーアイデンティティを保持し続ける体制を構築することができる b.ソーシャルワーカーの社会的役割と責任を常に意識して実践を行い続けることができる 	

1. 量的調査 調査票

(1) 精神保健福祉士養成課程を持つ学校・施設の教員を対象としたアンケート調査

※本報告書においては、見やすさを重視し Word 版調査票を掲載していますが、調査実施にあたっては、回答用の Excel 版調査票を用いています

「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築及び地域共生社会の実現に向けた精神保健福祉士の資質向上の在り方等に関する調査」

調査票（精神保健福祉士養成課程のある学校・施設の教員の方へ）

以下の質問にお答えください。なお、本調査票では、「精神保健福祉士養成課程のある学校・施設」について「養成校」と表記します。

I. 基礎調査項目

1. 養成校について

F1 名称

養成校名（ ）

学部学科・コース等（ ）

F2 種別

1. 4年制大学 2. 短期大学 3. 一般養成施設 4. 短期養成施設

5. その他（ ） 6. 現在養成課程なし

F3 形態

1. 通学 2. 通信

F4 設置主体

1. 国立 2. 公立 3. 私立

F5 学校設置年

（ ）年

F6 精神保健福祉士養成課程 開始年度（※国家資格化以降）

（ ）年度

F7 設置都道府県（精神保健福祉士課程設定）

都道府県＜選択肢＞

2. 精神保健福祉士の養成体制について

F7-2 精神保健福祉士養成課程における専任教員数

（ ）名

F8 社会福祉士養成課程の有無

1. 有 2. 無

F9 精神保健福祉士養成課程における定員及び養成課程修了者数について

	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度
定員					
修了者数(実数)					
精神保健福祉士 資格取得者数					
卒業時福祉関係 現場就職者					

II. 卒後教育・継続教育の実施状況に関する調査項目

Q1 . 養成校としての卒後教育・継続教育(※)の実施の有無

※養成校が主体的に目的をもって企画・実施するものを指します(個別の相談等は除く)。

1. 有 2. 無

→実施しない(できない)理由について、お聞かせください。

→IIIへお進みください

Q2. 対象

1. 卒業生のみ 2. 卒業生+卒業生以外の現任者 3. 卒業生+在学生
4. 卒業生+卒業生以外の現任者+在学生

Q3. 頻度

1. 定期 → 年()回程度
2. 不定期

Q4. 実施目的(複数回答可)

1. 参加者への研鑽、専門性の向上の機会提供
2. 参加者間の情報収集・情報交換の機会提供
3. 参加者への心理的サポート(バーンアウト防止)
4. 参加者間のネットワーク形成の機会提供
5. その他()

Q5. 実施方法・内容

(1) 実施方法 (複数回答可)

1. 個別スーパービジョン
2. グループスーパービジョン (事例検討会含む)
3. ピアスーパービジョン
4. 交流会・情報交換会
5. 講義・講演
6. 演習 (技術演習等)
7. 研究会 (学内学会含む)
8. その他 ()

(2) (1) の具体的実施内容をお書きください。

Q6. 実施による効果について、お聞かせください。

Q7. 実施上の課題があれば、お聞かせください。

項目番号	精神保健福祉士に求められる役割 (価値・理念、視点、知識、技術)	新人期					中堅以降				
		1 養成校による 卒業後教育	2 職場における 教育	3 職能団体による 研修	4 大学院での 教育	5 その他(学会・ 他団体等)	1 養成校による 卒業後教育	2 職場における 教育	3 職能団体による 研修	4 大学院での 教育	5 その他(学会・ 他団体等)
1. 求められる価値・理念の獲得											
①	個人としての尊厳を基盤とする	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②	人々の精神保健福祉の向上 (well-being)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③	クライアントの自己決定・自己実現の保障	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
④	ノーマライゼーションの実現	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤	精神障害者の社会的復権・権利擁護と福祉	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥	共生社会の実現 (ソーシャルインクルージョン)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

項目番号	精神保健福祉士に求められる役割 (価値・理念、視点、知識、技術)	新人期					中堅以降				
		1 養成校による 卒後教育	2 職場における 教育	3 職能団体による 研修	4 大学院での 教育	5 その他(学会・他 団体等)	1 養成校による 卒後教育	2 職場における 教育	3 職能団体による 研修	4 大学院での 教育	5 その他(学会・他 団体等)
2. 求められる視点の獲得											
①	ミクロ・メゾ・マクロ(個人・集団・組織・地域・社会)の連続性を踏まえた包括的な視点を持つ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②	人と環境の相互作用の視点から現象を捉える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③	クライアントを「生活者」として捉える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
④	地域での暮らしを支える視点を持つ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤	個人・集団・地域それぞれにおける個別化の視点を持つ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥	エンパワメントの視点を持つ：クライアントの主体性を回復・尊重することを重視する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑦	ストレングスの視点を持つ：クライアントや環境の「強み」に焦点を当て、最大限に活かす。「希望」を重視し、それに向かう力や周囲の力を資源として支援する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑧	リカバリーの視点を持つ：その人らしい生活を再構築し、新たな人生の意味や目的を見出す過程に寄り添う	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑨	パートナーシップを形成する：クライアントとの協働を支援の基本におく	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. 求められる知識の獲得											
①	個人の全体性と「人と環境の相互作用」を重視した人間の発達と行動	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②	他者や外部の資源から援助を受ける、または与える際の心理	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③	人間相互の意思伝達の仕方、感情を表現する仕方	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

項目番号	精神保健福祉士に求められる役割 (価値・理念、視点、知識、技術)	新人期					中堅以降				
		1 養成校による 卒業後教育	2 職場における 教育	3 職能団体による 研修	4 大学院での 教育	5 その他(学会・他 団体等)	1 養成校による 卒業後教育	2 職場における 教育	3 職能団体による 研修	4 大学院での 教育	5 その他(学会・他 団体等)
④	集団過程、集団が個人に及ぼす影響と個人が集団に及ぼす影響	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤	ある社会が有する精神的価値・法律・社会制度・文化が個人や集団、地域社会に対して持つ意味と影響	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥	個人間・個人と集団・集団間の関係、相互作用過程	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑦	地域社会の発展と変化の仕方、社会サービスと資源	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑧	社会的サービスの内容、組織、方法	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑨	専門職としての精神保健福祉士自身の情緒と態度の気づき	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. 求められる技能・技術の獲得											
①	関係形成技法	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
②	面接技法	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
③	アセスメント	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
④	個別援助技術	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑤	集団援助技術(グループワーク)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑥	組織運営管理	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑦	地域援助技術(コミュニティワーク)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑧	ケアマネジメント	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑨	チームアプローチ(多職種・多機関連携)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑩	ソーシャルアクション、社会調査	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
⑪	記録	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

IV. 職能団体との連携に関する調査項目

Q9. 卒後教育・継続教育において、養成校と職能団体（都道府県精神保健福祉士協会、日本精神保健福祉士協会等）との連携を意識した取り組みを行っていますか。

1. はい【→Q10. へお進みください】
2. いいえ【→Q11. へお進みください】

Q10. Q9で【1. はい】と答えた方にお尋ねします。都道府県精神保健福祉士協会（もしくは日本精神保健福祉士協会）との連携について、あてはまるものに○をつけてください。（複数選択可）

1. 養成校と精神保健福祉士協会との共同研修の実施
2. 養成校と精神保健福祉士協会と共同したスーパービジョンの実施
3. 養成校教員と精神保健福祉士協会会員（現任精神保健福祉士）との連絡会等の開催または参加
4. 精神保健福祉士協会会員を授業に招聘（ゲストスピーカーの依頼）
5. その他【具体的にお書きください】

Q11. Q9で【2. いいえ】と答えた方にお尋ねします。その理由をお書きください。

Q12. 養成教育と卒後教育とが接続するために、どのような機能や仕組みが必要だと思いますか。

V. 地域における人材育成の取り組みに関する調査項目

Q13. こんにちは、地域包括ケアシステムの構築において、地域共生社会の実現に向けた包括的な相談支援に対応できる人材が求められています。貴校において、自治体や他団体等と連携するなどして多様で複雑な福祉ニーズに対応できる人材育成に係る取り組みがございましたら、その内容をご記入ください。

--

VI. 自由記載

Q14. 精神保健福祉士の卒後教育について、お考え等ございましたらお聞かせください。

--

※差し支えなければ、ご回答いただいた方につきましてお知らせください。

担当教員氏名	
職能団体への加入状況	
都道府県精神保健福祉士協会等 (公社) 日本精神保健福祉士協会	入会している ・ 入会していない 入会している ・ 入会していない
連絡先 (E-Mail)	

(2) 都道府県精神保健福祉士協会等を対象としたアンケート調査

※本報告書においては、見やすさを重視し Word 版調査票を掲載していますが、調査実施にあたっては、回答用の Excel 版調査票を用いています

「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築及び地域共生社会の実現に向けた
精神保健福祉士の資質向上の在り方等に関する調査」

調査票（都道府県精神保健福祉士協会等の方へ）

以下の質問にお答えください。なお、本調査票では、「都道府県精神保健福祉士協会等」について「都道府県協会」及び「貴協会」と表記します。

I. 基礎調査項目

都道府県協会名

()

F1. 会員数について

貴協会の 2019 年 10 月 1 日時点の会員数についてお答えください。

() 人

II. 研修実施体制に関する調査項目

Q1. 貴協会における研修の企画・運営を所管する部門（部や委員会など）の有無をお答えください。

1. あり
2. なし【→Q3 へお進みください】

Q2. 研修の企画・運営を所管する部門の人数と任期について教えてください。

(1) 人数 () 人

(2) 任期

1. あり → () 年
2. なし

事業計画における研修の位置づけについて

Q3. 今年度の研修に関する事業費支出の予算額をお答えください（外部からの委託事業を除く）。

() 円

Q4. 貴協会の事業計画には研修に関する事項（研修の目的やねらい）が明記されていますか？

1. はい
2. いいえ【→Q6 へお進みください】

Q5. Q4 で、【1. はい】の協会へお尋ねします。

事業計画における研修の目的は、定期的に見直していますか？

1. はい
2. いいえ

Q6. 貴協会が研修を企画する際の枠組みはありますか？ 当てはまるものを選択してください（複数選択可）。

1. 経験年数に応じたもの（初任者向け、中堅者向けなど）
2. 職場における職位に応じたもの（一般職、管理職など）
3. 職域に対応したもの（医療機関、福祉サービス事業所など）
4. その他（自由記述：)
5. 特に枠組みはない

Ⅲ. 研修実施状況・研修内容に関する調査項目

Q7. 貴協会が主催した精神保健福祉士を対象とした研修について、過去3年間に開催したすべての研修をご回答ください（日本精神保健福祉士協会の生涯研修制度に基づく研修も含みます）。

注1)「研修内容」は別紙の「精神保健福祉士に求められる役割（価値・理念、視点、知識、技術）」を確認のうえ、その研修の内容にあてはまるものすべてを選びコードをご記入ください。

2018年度開催

開催年月日 1回が複数日 の場合は初日 の日付を記載	研修名	研修内容 【別紙コード 表参照/複数 選択可】	研修時間 (単一回答)	参加要件 (単一回答)	対象者 (単一回答)	開催形態 (あてはまるもの のすべてに○)	研修方式 (あてはまるもの すべてに○)	実参加者数 数値	参加費 (単一回答)
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみ有料
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみ有料
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみ有料
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみ有料
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみ有料

2017年度開催

開催年月日 1回が複数日 の場合は初日 の日付を記載	研修名	研修内容 【別紙コード 表参照/複数 選択可】	研修時間 (単一回答)	参加要件 (単一回答)	対象者 (単一回答)	開催形態 (あてはまるもの すべてに○)	研修方式 (あてはまるもの すべてに○)	実参加者数 数値	参加費 (単一回答)
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみの有料
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみの有料
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみの有料
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみの有料
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみの有料

2016年度開催

開催年月日 1回が複数日 の場合は初日 の日付を記載	研修名	研修内容 【別紙コード 表参照/複数 選択可】	研修時間 (単一回答)	参加要件 (単一回答)	対象者 (単一回答)	開催形態 (あてはまるもの すべてに○)	研修方式 (あてはまるもの すべてに○)	実参加者数 数値	参加費 (単一回答)
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみの有料
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみの有料
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみの有料
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみの有料
年 月 日			① 1時間～半日 ② 1日 ③ 2日以上	① 会員のみ ② 非会員も対 象	① 新人 ② 中堅以降 ③ 定めなし	① 単独開催 ② 近県合同開催 ③ 他団体共催	① 講義 ② 演習 ③ シンポジウム ④ 事例検討 ⑤ その他	() 人	① 無料 ② 有料 ③ 非会員のみの有料

Q8. 研修の企画運営において、以下の項目について課題と感じているかどうか、それぞれについて当てはまるものをお選びください。

貴協会の研修の企画運営における課題 それぞれ最もあてはまるものを選択	大きな課題である	課題である	あまり課題ではない	課題ではない
研修テーマ設定・企画立案	1	2	3	4
運営スタッフの確保	1	2	3	4
会場の確保	1	2	3	4
日程の調整	1	2	3	4
予算の確保	1	2	3	4
講師の確保	1	2	3	4
参加者数の低迷	1	2	3	4

その他上記以外に感じている課題があれば自由にお書きください。

Q9. 研修の活性化（参加者の増加、内容の充実等）のために、どのような条件や仕組みが必要だと考えますか。

IV. スーパービジョンに関する調査項目

Q10. 貴協会には、会員や非会員に対するスーパービジョン提供の仕組みがありますか。

1. あり 2. なし

Q11. 【1. あり】と回答された協会へお尋ねします。

貴協会が提供した過去3年間のスーパービジョンの実施件数について教えてください。

※スーパーバイザーは、本協会の認定者に限りません。

	SV形式	件数
2018年度	個人SV	件
	グループSV	件
2017年度	個人SV	件
	グループSV	件
2016年度	個人SV	件
	グループSV	件

Q12. 貴協会では、スーパービジョンの活用を増やす取り組みをしていますか。

1. はい 2. いいえ【→Q14へお進みください】

Q13. Q12で【1. はい】と回答された方へお尋ねします。取り組みの内容をお書きください。

V. 養成校との連携に関する調査項目

Q14. 研修やスーパービジョン等の現任教育において、貴協会は地域の養成校と連携していますか。

1. はい 2. いいえ【→Q16へお進みください】

Q15. Q14で【1. はい】と回答された方へお尋ねします。貴協会の地域にある養成校との連携について、あてはまるものに○をつけてください（複数選択可）。

1. 都道府県協会と養成校との共同研修の実施
2. 都道府県協会と養成校で共同したスーパービジョンの実施
3. 都道府県協会会員（現任精神保健福祉士）と養成校教員との連絡会等の開催または参加
4. 養成校への貴協会からの出張授業（ゲストスピーカー）など
5. その他【具体的にお書きください】

Q16. Q14で【2. いいえ】と回答された方へお尋ねします。研修や人材育成において地域の養成校と連携していない理由をお答えください。

Q17. 貴協会が研修等を企画する際に、現在の精神保健福祉士養成カリキュラムの内容を前提に検討されていますか？

1. はい 2. いいえ

Q18. 養成教育（養成課程における基礎教育）と卒後教育・現任教育とが接続するために、どのような機能や仕組みが必要だと思いますか。

--

VI. 精神保健福祉士を対象とした上記以外の卒後教育・現任教育に関する調査項目

Q19. 貴協会が開催する研修以外に、地域で実施されている卒後教育・現任教育の取り組みをご存知でしたらお教えてください（地域での有志による勉強会や養成校教員による勉強会など、誰がどのような取り組みをしているか具体的にご記入ください）。

--

VII. 地域における人材育成の取組みに関する調査項目

Q20. こんにちは、地域包括ケアシステムの構築において、地域共生社会の実現に向けた包括的な相談支援に対応できる人材が求められています。貴協会において、自治体や他団体等と連携するなどして多様で複雑な福祉ニーズに対応できる人材育成に係る取り組みがございましたら、その内容をご記入ください。

--

精神保健福祉士の卒後教育・現任教育について、貴協会のご回答内容から、詳しくお聞きさせていただく場合がございます。その場合、ご協力いただけますか。

1. 協力できる 2. 協力できない

「協力できる」とご回答いただいた場合、ご連絡させていただく窓口となる方をお教えてください。

担当者名	
ご所属先	
連絡先（E-Mail）	

2. 質的調査 インタビューガイド

A : 精神保健福祉士養成課程を持つ大学等

ヒアリング調査の実施にあたって (精神保健福祉士養成課程を持つ大学等)

公益社団法人日本精神保健福祉士協会

この度ご協力をお願いいたしましたヒアリング調査につきましては、厚生労働省の令和元年度障害者総合福祉推進事業「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築及び地域共生社会の実現に向けた精神保健福祉士の資質向上の在り方等に関する調査」の一環として、実施させていただくものです。

以下、詳細をご案内申し上げます。

1. インタビューガイド

以下について、貴校よりアンケート調査時にご回答いただいた内容を踏まえご質問させていただきます。日ごろお感じになっていることを率直にお話してください。

- 1) 貴校における卒後教育・継続教育の具体的内容（アンケート調査Q2～Q7の回答の詳細）
 - ・卒後教育・継続教育の対象、頻度
 - ・卒後教育・継続教育の実施目的と実施方法
 - ・卒後教育・継続教育の効果と課題
- 2) 貴校において卒後教育・継続教育を始めた理由と現在の形態に至った経緯、現在の形態をどのくらい継続していますか。
- 3) 養成校において卒後教育・継続教育を実施・運営するために必要な体制は何ですか。（人員、予算、会場、連絡調整、日程調整、大学での位置付け、教員の業務としての位置付け、など）
- 4) アンケート調査結果では、卒後教育・継続教育（価値・理念、視点、知識、技術の研鑽）を行う機関として、新人期（3年未満）と中堅以降（3年以上）で差が見られました。この結果をどのように考察しますか。【別紙アンケート調査結果（暫定版）ご参照】
- 5) 卒後教育・継続教育における貴校と職能団体との連携について
 - ・具体的な連携先（精神保健福祉士協会以外も含む；職場、地域の協議会、行政など）
 - ・具体的な連携・協働の内容
 - ・「組織と組織」の連携の形態になっていますか。「教員（個人）と現任者（個人）」との連携ですか。

6) 養成教育と卒後教育が接続するためにどのような仕組みや機能が必要だと思いますか。(アンケート調査Q12の回答の詳細)

7) 他団体や自治体と連携した地域における多様な福祉人材の育成について取り組んでいることがありますか。(Q13の回答の確認・詳細)

2. 倫理的配慮

ご発言は録音をさせていただきますが、調査結果等については調査にご協力いただいた個人を特定できない形でとりまとめます。また、本調査により得られた情報を本事業目的以外に使用することはありません。

3. その他

1) 調査内容、条件等に関しましてご了承いただけましたら、別紙「ヒアリング調査に係る同意書」にご署名ご捺印のうえ、インタビュー実施当日にご持参くださるようお願いいたします。

2) ご回答いただいたアンケート調査票を同封いたします。

4. 問い合わせ先

【ヒアリング調査当日の緊急連絡先】

<電話番号> (ヒアリング担当者：<氏名>)

【それ以前のお問合せ】

公益社団法人日本精神保健福祉士協会 木太直人 (常務理事)、植木晴代 (事務局)

E-mail : contact2019@japsw.or.jp TEL : 03-5366-3152 FAX : 03-5366-2993

以上

※量的調査Aのアンケート調査結果(暫定版)一部抜粋の添付は省略

B：精神保健福祉士を雇用する職場

ヒアリング調査の実施にあたって (精神保健福祉士を雇用する職場)

公益社団法人日本精神保健福祉士協会

この度ご協力をお願いいたしましたヒアリング調査につきましては、厚生労働省の令和元年度障害者総合福祉推進事業「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築及び地域共生社会の実現に向けた精神保健福祉士の資質向上の在り方等に関する調査」の一環として、実施させていただくものです。

以下、詳細をご案内申し上げます。

1. インタビューガイド

以下についてご質問させていただきます。日ごろお感じになっていることを率直にお話してください。

インタビューの話題進行をスムーズとするために、ご所属機関の基本情報について事前にご記入いただき、事務局までご提出をお願いいたします（「3. その他」参照）。

- 1) 職場・法人内で実施している現任教育・人材育成等（内部研修等）について伺います。
 - ・ 具体的な職場における人材育成の枠組みや内容
 - ・ 内部研修の業務上の位置付け
 - ・ 各段階（新人、中堅、指導者）それぞれにおいて期待される役割と身につける技能は何ですか。そのうち、特に内部研修で対応すべきだと思うものは何ですか。
 - ・ 内部研修の体制整備や研修方法を体系化するうえで、教育担当者がどのようなノウハウを学びましたか。
- 2) 内部研修等における他団体との連携について伺います。
 - ・ 内部研修等において養成校教員その他外部の専門職の協力を得ていますか。得ている場合は、具体的な協力者の立場やどのような協力を得ているかを教えてください。
 - ・ 内部研修等の企画・実施に際して、精神保健福祉士養成カリキュラムの内容を認識、意識していますか。
- 3) 職場・法人外が企画・実施する研修等（外部研修等）の活用について伺います。
 - ・ 貴職場の精神保健福祉士に受講や参加を義務づけている（奨励している、あるいはコンスタントに参加している）外部研修はありますか。それはどのような研修ですか。また、それらは業務として（出張として）位置づけられていますか。
 - ・ 外部研修のほかに職場・法人外のどのような現任教育・人材育成の機会があると

お考えですか（地域のネットワーク会議、協議会活動、計画策定等の参画や傍聴など）。またそれらを積極的に職場・法人の現任教育・人材育成に活用していますか。

4) 精神保健福祉士の卒後教育・現任教育における職場、関係団体の役割について伺います。

- ・ 養成校に対するアンケート調査結果では、卒後教育・継続教育（価値・理念、視点、知識、技術の研鑽）を行う機関として、新人期（3年未満）と中堅以降（3年以上）で差が見られました。この結果をどのように考察しますか。【別紙アンケート調査結果（暫定版）ご参照】
- ・ 精神保健福祉士の卒後教育・現任教育において、養成校、職能団体、関係他団体が担うべき役割をどのようにお考えですか。

2. 倫理的配慮

ご発言は録音をさせていただきますが、調査結果等については調査にご協力いただいた個人を特定できない形でとりまとめます。また、本調査により得られた情報を本事業目的以外に使用することはありません。

3. その他

- 1) 調査内容、条件等に関しましてご了承いただけましたら、別紙「ヒアリング調査に係る同意書」にご署名ご捺印のうえ、インタビュー実施当日にご持参くださるようお願いいたします。
- 2) インタビューの話題進行をスムーズとするために、職場の基本情報について別紙「基本情報シート」に事前にご記入いただき、下記事務局まで FAX またはメールにてご提出をお願いいたします。

4. 問い合わせ先

【ヒアリング調査当日の緊急連絡先】

<電話番号>（ヒアリング担当者：<氏名>）

【それ以前のお問合せ】

公益社団法人日本精神保健福祉士協会 木太直人（常務理事）、植木晴代（事務局）

E-mail : contact2019@japsw.or.jp TEL : 03-5366-3152 FAX : 03-5366-2993

以上

※量的調査 A のアンケート調査結果（暫定版）一部抜粋の添付は省略

C : 職能団体（都道府県精神保健福祉士協会等）

ヒアリング調査の実施にあたって (職能団体（都道府県精神保健福祉士協会等）)

公益社団法人日本精神保健福祉士協会

この度ご協力をお願いいたしましたヒアリング調査につきましては、厚生労働省の令和元年度障害者総合福祉推進事業「精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築及び地域共生社会の実現に向けた精神保健福祉士の資質向上の在り方等に関する調査」の一環として、実施させていただくものです。

以下、詳細をご案内申し上げます。

1. インタビューガイド

以下について、貴協会アンケート調査時にご回答いただいた内容を踏まえご質問させていただきます。日ごろお感じになっていることを率直にお話してください。

- 1) 貴協会の特徴および地域の特性（構成員の傾向、地域の特徴や文化、アクセス環境など）
- 2) 貴協会が実施している研修内容・実施体制（アンケート調査Q1～Q7の回答の詳細）
- 3) 貴協会では、研修でどのようなことを提供しようとしているのか、意図を教えてください。
- 4) アンケート調査結果では、9割の都道府県協会が研修の課題として「参加者の低迷」を「大いに課題である・課題である」と回答しています。この結果をどのように考察されますか。また研修が活性化するために何が必要だと思われますか。
- 5) 貴協会におけるスーパービジョン体制（アンケート調査Q10、11、12 回答の詳細）
 - ・貴協会のSV体制において、どのようにスーパービジョンを定義していますか（貴協会のSV体制におけるスーパーバイザーの条件・規定を教えてください）。
 - ・都道府県協会としてSV体制を整備する意図を教えてください。
- 6) 研修等における地域の養成校との連携（アンケート調査Q14、15、16、17 回答の詳細）
 - ・具体的な連携先
 - ・具体的な連携・協働の内容
 - ・「組織と組織」の連携の形態をとられていますか。「研修担当者」と現任者（個人）」と

の連携になってはいないですか。

- ・養成教育と現任教育の接続を意識した取り組みを行っていますか。
- ・貴協会の研修担当の養成教育の概要を知り、それを意識した研修を行われていますか。

7) アンケート調査結果では、卒後教育・継続教育（価値・理念、視点、知識、技術の研鑽）を行う機関として、新人期（3年未満）と中堅以降（3年以上）で差が見られました。この結果をどのように考察されますか。【別紙アンケート調査結果（暫定版）ご参照】

8) 地域において貴協会以外で実施されている現任教育、人材育成の取り組みを教えてください。（例；精神科病院協会企画研修、精神保健福祉センター企画実施研修、自治体・協議会等の勉強会など）

2. 倫理的配慮

ご発言は録音をさせていただきますが、調査結果等については調査にご協力いただいた個人を特定できない形でとりまとめます。また、本調査により得られた情報を本事業目的以外に使用することはありません。

3. その他

調査内容、条件等に関しましてご了承いただけましたら、別紙「ヒアリング調査に係る同意書」にご署名ご捺印のうえ、インタビュー実施当日にご持参くださるようお願いいたします。

4. 問い合わせ先

【ヒアリング調査当日の緊急連絡先】

<電話番号>（ヒアリング担当者：<氏名>）

【それ以前のお問合せ】

公益社団法人日本精神保健福祉士協会 木太直人（常務理事）、植木晴代（事務局）

E-mail : contact2019@japsw.or.jp TEL : 03-5366-3152 FAX : 03-5366-2993

以上

※量的調査 A のアンケート調査結果（暫定版）一部抜粋の添付は省略

厚生労働省 令和元年度障害者総合福祉推進事業

**精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築及び地域共生社会の実現に向けた
精神保健福祉士の資質向上の在り方等に関する調査
報告書**

令和2（2020）年3月 発行

発行 公益社団法人 日本精神保健福祉士協会
所在地 〒160-0015 東京都新宿区大京町 23-3 四谷オーキッドビル7F
TEL. 03-5366-3152 FAX. 03-5366-2993
E-Mail : office@japsw.or.jp URL : <http://www.japsw.or.jp/>
