

令和 2 年 7 月 12 日現在

機関番号：32668

研究種目：基盤研究(B)（一般）

研究期間：2016～2019

課題番号：16H03714

研究課題名（和文）プロジェクトマネジメントコンピテンシーモデルを活用した人材養成プログラムの構築

研究課題名（英文）Establishing a program of staff training utilizing competency of project management

研究代表者

小原 真知子（OHARA, MACHIKO）

日本社会事業大学・社会福祉学部・教授

研究者番号：50330791

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 5,700,000円

研究成果の概要（和文）：わが国のリーダーとなる管理者のソーシャルワーカーの人材養成マネジメントのモデルの基礎的な要素を提示することができた。この研究は、妥当性と実用性の高い人材養成プログラムのデザインを構築するために、先駆的に行われている海外のモデルを参考にした。それをわが国に適用し、組織における人材養成マネジメントが展開できるように、スーパービジョンの方法を検討し、人材養成マネジメントの実施ガイドラインのベースを見出すことができた。わが国の社会福祉専門職の人材の量と質の担保と同時に、専門性の向上とその質の保証、社会福祉専門職として社会に承認されていく力になると考える。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまでの研究を通して、社会福祉サービス機関・施設管理職に求められるコンピテンシーは、経営管理能力、財務管理能力、人材育成能力、人事管理能力、サービス管理能力、リスクマネジメント力、コンプライアンス能力、コミュニケーション能力、地域福祉の実践能力、職場環境整備する能力、理念・役割等の明確化と提示する能力の11のカテゴリーが得られた。さらに管理職は、サービス提供を担う職員へのケア、人材育成プログラムの提供、サービスの管理、円滑なコミュニケーションなどの能力が求められている。これは、ニューヨーク州やシンガポールでも同じような結果であり、国を越えた共通性として明示できた。

研究成果の概要（英文）：It was possible to present the basic elements of the human resource training management model of social workers who become the leader of our country. This study drew on pioneering overseas models to develop a design for human resource development programs of social work that are both valid and practical. We applied a pioneering model to Japan and examined the method of supervision therefore, human resource development management in organizations can be developed.

We were able to find the basis for the implementation guidelines for human resource development management. We believe that these achievements will ensure the quantity and quality of the human resources of social work professionals in Japan, while at the same time helping to improve their expertise, guarantee the quality of their services, and be recognized by society as social work professionals.

研究分野：ソーシャルワーク

キーワード：スーパービジョン 社会福祉施設管理職 職務特性 組織コミットメント コンピテンシー プロジェクト

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

このソーシャルワークコンピテンスの向上は個人レベルではなく、社会レベルで有効に活用できる人材確保を視野に入れると、社会福祉専門職が果たす機能は、従来の問題解決に対応する対人援助機能や連絡調整機能を重視したソーシャルワーク介入だけではなく、予防予測機能や開発的機能を発揮し、介護予防、孤立予防、虐待予防など、地域で生じている不測の事態に対応できる質の高いソーシャルワーク人材養成と人材確保が急務であると考えられる。そのためには、従来の対人援助に重点をおいた専門性だけでは限界がある。また、地域包括ケアシステムの時代において、実践者が組織および福祉システムの一員として効果的に機能するためには、予防予測的機能や開発機能を重視した新たなソーシャルワーク介入が求められている。

本研究では、これまで行ってきたソーシャルワークコンピテンスの研究をさらに発展させ、地域で生じている諸課題に対して、従来の対応に加え新たな支援方法、活用できるサービスなどを創出し、拡充ができる機能が発揮できるソーシャルワーカーの人材養成を開発するために、プロジェクトマネジメントコンピテンシーの概念を活用し、人材養成プログラムの開発とそれを地域の中で有機的に活用できるスーパービジョン体制を検討する必要があると考えに至った。

2. 研究の目的

本研究の目的は、管理職ソーシャルワーカーが組織内・地域プロジェクトを企画運営、管理していくために必要なプロジェクトマネジメントコンピテンシーモデルを構築・定式化し、ソーシャルワークの人材養成プログラムを開発し、それをスーパービジョン体制に導入するための指標を提示することである。将来的には、人材養成プログラム展開のためのツールキットやマニュアルを開発わが国の社会福祉専門職の人材の質の担保に貢献することである。

3. 研究の方法

本研究では、ソーシャルワーク人材養成プログラム開発のために、プログラム理論を中核と位置づける。Rossi はプログラム理論を「プログラムが生み出すことが期待されている社会的便宜や、プログラムがそのゴールや目標を達成するために採用する戦略や戦術に関する一連の仮説群」と定義づけた。

これを採用する理由は、人材養成体制をプログラムと捉え、現在生じている諸問題やその問題に取り組むプログラム設計、実施、その効率に関して適切な判断の必要性、ならびに EBP (Evidence Based Practice) にもとづいたプログラム開発ができると考えたからである。

平成 28 年度は社会福祉施設における人材養成プログラムに関する文献レビューを行った。その上で、人材養成プログラムのための量的調査を行い、ニーズを把握すると共に、プロジェクトマネジメントコンピテンシーの要素および、各機関のスーパービジョン体制に必要な実施要素の抽出を試みた。また、米国における社会福祉機関の管理業務を行っているソーシャルワーカーに直接インタビューを行った。インタビューを通して、管理職としての業務内容、管理に必要なスキルと知識、管理職側からのスタッフへのスーパービジョンのあり方などを聞き分析を行った。さらに、関東地域の高齢者施設の管理職 2,188 施設に送付し、量的調査を行った。平成 29 年度は、平成 28 年度に行った欧米で行ったベテランソーシャルワーカーへのインタビューを実施した。その逐語録を日本語に翻訳し、質的分析からインパクト理論を提示することを試みた。平成 30 年度は、これまでの研究成果を受けて、量的調査の詳細な分析を行った。さらに、アジア圏内でコンピテンシーモデルを構築しソーシャルワーカーの人材育成を行っているシンガポールの実践に着目し、インタビュー調査と分析を行った。平成 31 年(令和元)度は、2 つの調査を実施した。調査では、社会福祉施設の管理職に対して、組織のサービスの質を高めるための管理職としての能力(コンピテンシー)を把握することを目的とした。WAM ネット(2020 年 1 月時点)に公表されている社会福祉施設機関のうち、児童福祉、障害者福祉、高齢者福祉、医療福祉機関、都道府県社会福祉協議会をそれぞれ一定の数を無作為抽出した。合計 850 施設のうち、調査協力が得られた機関に勤務する管理職に調査を実施した。調査では、児童、母子、高齢、地域で実践をしている管理職であるベテランソーシャルワーカーにインタビューを行い、分析を行った。これらを通して、社会福祉施設・機関の組織プロジェクトの企画・運営などを実践に必要なソーシャルワークコンピテンシー項目を精査し、これまでの研究のまとめを行った。

4. 研究成果

プロジェクトマネジメント人材養成に関する文献研究からの成果

先行研究から社会福祉施設の管理職に求められる具体的な能力について整理し、管理職の養成にあたり重要となる研修項目について検討することを目的とし文献研究を行うこととした。社会福祉に携わる人材の育成に関しては、総合的な人材育成マネジメントの視点からの検討が不足している状態にある。この文献研究にて管理職に注目することで、より包括的な立場である管理職の人材育成に関した検討を行うことで総合的な人材育成マネジメントに対しても重要な知見が得られる可能性がある。

該当した合計 265 編のうち、本研究の目的に沿い、社会福祉施設の管理職に求められる能力や視点等が示されている論文を選定のうえ、会議録、座談会、Q&A などの文献を除いた。さらに看護師のキャリアアップや病棟管理に関する文献も除外した。なおハンドリサーチで得られた論文 2 編を加え、最終的には合計 33 編を分析対象とした。レビューの分析にあたってはまず原著

論文、紀要論文、特集/解説といった論文の種類と、各文献が対象としている福祉の分野について整理した。ただし論文の種類に関しては医中誌の分類に従った。次に各文献で指摘されている管理職に求められる能力について抽出し、意味の類似性ごとにカテゴリー化して整理し検討した。

レビュー分析結果として、1)管理職に求められる能力については、選定した文献からは【経営管理】【財務管理】【人材育成】【人事管理】【サービス管理】【リスクマネジメント・コンプライアンス】【コミュニケーション】【地域福祉の実践】【職場環境・風土の整備】【理念・役割等の明確化と提示】の10のカテゴリーが得られた。そして、これらのカテゴリーを構成するサブカテゴリから管理職に求められる能力について確認した。また、管理職に求められる能力について確認した結果、管理職はミクロレベルでは、施設運営の実質的なサービス提供を担う職員へのケアや提供されるサービスの質の担保といった【人材育成】【サービス管理】【コミュニケーション】といった能力が求められていることがわかった。また組織というメゾのレベルでは、施設運営継続に直接的に関連する【経営管理】【財務管理】【人事管理】【リスクマネジメント・コンプライアンス】【職場環境・風土の整備】【理念・役割等の明確化と提示】という能力が求められていることが明らかになった。さらに、地域というマクロレベルでは、【地域福祉の実践】が求められており、各レベルに応じて管理職として求められる能力があるということが明らかになった。

高齢者施設における管理職の職務内容の特徴とスーパービジョンの効果

高齢者福祉サービス機関・施設管理職のキャリアシステムの構築のあり方に資するため、日常の業務内容と仕事に対する認知が職務満足度に与える影響を検討し、これに影響を与える諸要因の特性を明らかにすることを研究目的とした。研究方法は、東京都・神奈川・千葉など関東地方(1都6県)にある地域包括支援センターや特別養護老人ホームなど、高齢者福祉サービス機関・施設(2188施設)に勤務する施設管理職を対象者に、「業務内容」「仕事に対する認知」「職務満足度」について調査した。調査は自己記入式質問紙による郵送調査法を用いた。

本研究において、職務満足度は高い者の割合が多く、特に同僚や仕事を通じて知り合う者など周辺の間人関係には高い満足度が示された。また、職務満足度において、施設管理職自身への上司からの助言など、管理職のスキルアップのための教育的環境に対して改善の余地があると考えていることが分かった。今回の対象者の多くは、施設管理職として実際の決定権をもつ者であったが、対象者である管理職が組織内で行う業務が上司から承認され、保証されていることが認識されていないことによるかもしれない。福崎らは、物理的環境の不備が職員のストレス反応に影響することを福崎は指摘している。

つまり、施設管理職としての責務や業務内容だけではなく、人間関係や業務を円滑に遂行できる権限の付与など、業務内容を含めた環境整備が、施設管理職としての職務満足度を保つ重要な要素であるといえよう。

以上のことより、高齢者福祉サービス機関・施設の管理職のキャリアシステムの構築に必要な施設管理職の職務満足度は、自身の仕事に対する認知に基づく業務内容の実施とともに、上司など他者からの正当な評価が組み合わさり、さらに決定権を持ちながらの「業務内容」と「仕事に対する認知」に影響を受けるとということが本研究より明らかとなった。(図1)

結論として、職務満足度に影響する仕事に対する認知や業務内容とは、たとえば上司など他者からの職務に対する正当な評価が得られるか、あるいは職責に応じた仕事に対する裁量権や決定権を持てるかなどである。以上のことから、組織内におけるスーパービジョン体制の構築と体制機能の促進の必要性が示された。

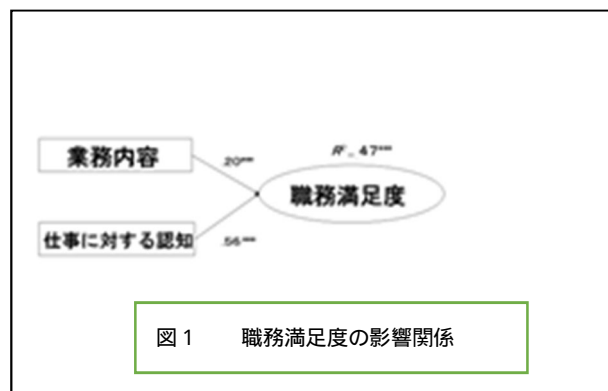


図1 職務満足度の影響関係

米国(ニューヨーク)、シンガポールの海外調査を通しての管理職ソーシャルワーカーのコンピテンシーと組織貢献

米国の場合、ソーシャルワーカーの専門性や実践水準を担保する各州による資格登録制度(知識試験、スーパービジョンのもとでインターン&エクスターン研修、資格更新システムが法律で整っている)がある。また資格が業務独占である。州への資格登録のための要件に、CSWE 会員養成校の卒業生・修了者であることが位置づけられている。養成校がCSWE 会員校のステータスを維持するためには、EPAS に準拠し定期的な認可・再認可の受審と合格、および毎年の学生到達度評価の公表が必須となっている。

また、米国最大のソーシャルワークの団体である全米ソーシャルワーカー協会(NASW)がある。NASWの会員は145,000人を超えており、専門職者としての教育・育成、専門家として基準、そして社会政策を推進している。

本調査ではニューヨーク州のソーシャルワーカー6名にインタビューした。州の法律に則り第154条にソーシャルワークの教育、免許、業務内容などが詳細に規定されており、LMSW(ライセ

ンスマスターソーシャルワーカー)と上級の LCSW (ライセンス臨床ソーシャルワーカー)がある。また継続教育により3年ごとの更新が必要となっている。ソーシャルワーカーはこの規定に準じた形で利用者に支援を行い、相応の評価を受けることになる。日本との大きな違いは、法律がソーシャルワーカーの教育、業務を規定しており、特に LCSW の免許を取得するためには、スーパービジョンが必須になっている。それらを通して援助の質を担保しているということである。NASW のニューヨーク州支部は、本部の基準に則り、州のソーシャルワーカーの業務基準、継続教育などが提供されている。

インタビューの結果、ソーシャルワーカー管理職は、修士以上の学歴があり、継続教育を受けている、また組織内の『管理職としてのスキル』には「LCSW 取得」、「管理職としての経験知」、「リーダーシップ力」、「経営的視点での分析力」、「NASW の管理職能力の指針の遂行力」、「リスクマネジメント」が抽出された。また、『管理職業務内容』の中には、「組織内管理職の行動基準とスキル基準の明確化」、「予算物品を得る」、「部署の適切な人員配置」、「人の管理」、「組織内効果的コミュニケーション」、「組織内の関係構築」、「経営戦略立てる」、「資金の最大限の活用」、「病院の発展のための計画」、「スーパービジョンの提供」、「予算の課題を協議」、「組織内トラブル対応」、「勤務評価」、「部下の目標確認」、「組織内課題に対するプログラム開発」が抽出された。『組織レベルの SW 効果の発揮』として、「SW の質の改善」、「全ソーシャルワーカーの行動基準とスキル基準の順守」、「継続教育の推奨と保証」、「ソーシャルワーカーのアセスメントと強みの把握」、「職場が教育資金の提供」、「職場が継続教育の提供」、「スタッフ教育のプログラムの開発」、「ソーシャルワーク領域の教育プログラム開発」が抽出された。一方、『管理職としての葛藤解決』として、「コンフリクトマネジメントスキル」、「リーダーシップ力の強化」、「管理職のためのバイザー確保(管理・ビジネス面)」などが抽出できた。

このように、米国の管理職ソーシャルワーカーは、州の法律に則りソーシャルワーク業務が行われており、スーパービジョンも例外ではない。すなわち法律による義務と責任が明確であり、専門知識や技術などの教育機会が、NASW や各州の支部から多く提供されている。また、ソーシャルワーカーは、それを必要な単位を満たさなければ、資格が維持できない仕組みになっている。このように、援助の質の担保は、クライアントの利益にかかわることから、法律により規定されており、クライアントとソーシャルワーカーの双方を擁護するシステムが構築されている。また、各々のソーシャルワーカーがキャリアを積み上げる努力がなされている。一方、組織が求める能力を有する管理職を他組織からヘッドハンティングできる環境にある。

シンガポールのソーシャルワーカーの専門性の向上には、これまで、Singapore Association of Social Workers (SASW) の存在が大きく関わっている。シンガポールでは Volunteer Training Bureau を設立し、長い間、この機関が人材養成のためのトレーニングを提供する中心的機関となってきた。しかし、1980 年代になると、シンガポール政府の後押しもあり、地域開発やグループワーク、家族サービス団体による相談支援、家族問題研究の研究グループも立ちあがった。その後、1990 年代に SASW は Singapore Social Service Training Institute と the Academy of Human Development を含め、ソーシャルサービスの専門職の基準を強化するための教育組織を持つことになる。また、ソーシャルワーカーの評価については、調査を実施しエビデンスを意識した取り組みを実施している。さらに、社会に対してのアピールや、著書の出版などを行い、ソーシャルワークの領域拡大をしてきた。さらに、SASW は積極的に、スーパーバイザーのトレーニングを行い、若いソーシャルワーカーの指導ができるような体制を作ってきた。ソーシャルワークの継続教育に関しては、スーパーバイザーによる学習ニーズ分析(LNA)により、現場で活躍するソーシャルワーカーのニーズを確認しながら、TPM (Total Productive Maintenance) による業績評価を行い、必要な学習項目を評価する仕組みを持っている。特にこの調査でも参考になるのが、シンガポール社会サービス協議会(National Council of Social Services (NCSS)) が規定するソーシャルワーカーのキャリアデベロップメントのレベルと給与とリンクしていることである。これは、新任者、一般、上級、スーパーバイザーのように等級に分けられ、それぞれに必要な能力と実践力を規定している。また、ソーシャルワーカーは登録制度に基づいて認証される。国立シンガポール大学、SIM 大学両大学のソーシャルワーク学科の卒業生は、ソーシャルワーク認可相談委員会(SWAAB)に認可されている。また、他国のソーシャルワーク学科の卒業生の場合は別途要件と設けている。欧米では、イギリス連邦の加盟国のソーシャルワーク関連機構、アメリカソーシャルワーク教育協会(CSWE)の認定校でなければならないとされている。シンガポールでは、ソーシャルワークの質を担保するために、2年ごとの承認を受ける必要があり、多くのプログラムを準備している。認証のためには160時間の在職訓練教育課程の研修を受ける必要があり、SSI(社会サービス研究所)、FRTC(SASWの中に位置づけられている。家庭資源訓練センター)、WDA(シンガポール雇用訓練庁)などが提供している。また、そのための奨学金なども準備されている。このように、人材養成のシステムに関しては、わが国が参考にできる要素が多く含まれている。以上のことから、次章では、シンガポールのソーシャルワークにおける人材養成のあり方について、4か所で4名の管理職ソーシャルワーカー(エグゼクティブ・ディレクター)のインタビュー調査を行った。

管理職ソーシャルワーカーの職務内容を調査から分析すると、『プログラム管理』、『財務管理』、『チーム管理』、『機関管理プログラム管理』の4種類の管理に集約されていた。また、シンガポールでは、初級、中級、ベテランの職務と職責が明確であり、さらに付与されたコンピテンシーと判定基準、加えて給与体系を併せ持ったプログラムが開発されていた。加え

て、スーパービジョン体制が明確であった。管理職ソーシャルワーカーの大きな役割は、財源確保のためのプログラム開発と実行であり、その能力の有無も管理職として大きく問われる。

社会福祉施設管理職の職務特性とスーパービジョン体制の促進

社会福祉サービス機関・施設管理職のキャリアシステムの構築のあり方に資するため、日常の業務内容と仕事に対する認知が職務満足度に与える影響を検討し、これに影響を与えるそれぞれ要因の特性を明らかにすることを研究目的とした。調査対象は児童福祉、障害者福祉、高齢者福祉、医療福祉機関、都道府県社会福祉協議会（以下、社協と略す）を無作為抽出し、社協は50カ所、それ以外は200カ所とし、合計850を選定し、機関に勤務する管理職に調査を実施した。回収率は31.6%であった。基礎資格は社会福祉士と精神保健福祉士を持っているものが77.7%であった。また経験年数も平均年数で19.7年とベテランが多く存在していた。職位は以下の通りであった。特に自由記述のみを提示する。第一に、『管理職に求められる能力』に関わるものが多くあった。第二に、『人材育成の視点としくみ』、第三に、『管理職のサポート体制』があげられた。第四に、『スタッフの環境の現状と課題』などもあげられた。以上のことから、管理職に求められる能力は多面的・多様であり、これらは卒後のキャリア教育の中で成長段階に準じたプログラムが提供される必要性が示された。管理職養成には、コンピテンシーを醸成する教育や研修、組織内スタッフの人材育成にかかわる管理職の力量、すなわちスーパービジョンの知識と実践力が求められていた。スタッフが将来的に管理職としてキャリアプロセスでの育成には、離職防止を図ることが重要であり、組織内でキャリアを積み上げ、経験を通して培われる社会福祉専門職としての知識、技術、価値をはじめ、管理職に必要な運営、経営、マネジメントなどの能力が積み上げられる組織内システムの構築が必要である。また組織内スーパービジョン体制や、職場環境の充実と給与を含む待遇改善が求められていることが明らかになった。

	人数	%	
役職名	施設長	102	37.9
	部長	11	4.1
	課長	42	15.6
	係長	26	9.7
	主任	56	20.8
	その他	27	10.0
	合計	264	98.1

表2 対象者の職位

研究全体のまとめ

これまでの研究を通して、社会福祉サービス機関・施設管理職に求められるコンピテンシーは、経営管理能力、財務管理能力、人材育成能力、人事管理能力、サービス管理能力、リスクマネジメント力、コンプライアンス能力、コミュニケーション能力、地域福祉の実践能力、職場環境整備する能力、理念・役割等の明確化と提示する能力の11のカテゴリーが得られた。社会福祉サービス機関・施設管理職は、サービス提供を担う職員へのケアやサービスの質の担保のための人材育成プログラムの提供、サービスの管理、円滑なコミュニケーションなどの能力が求められている。これは、ニューヨーク州やシンガポールでも同じような結果であり、国を越えた共通性として提示できる。

また組織内では、施設運営継続に直接的に関連する経営管理、財務管理、人事管理、リスクマネジメント、コンプライアンスに関する能力だけでなく、環境側面の改善を図るための、職場環境整備、理念・役割等の明確化と提示という能力が求められていることが明らかになった。シンガポールなどで見られた財源を確保するためのプランニングやアクションにおいては、日本の土壌では、公的資金が多く投入されていることもあり、組織の管理職が、率先して財源確保のプログラムを策定し、実施することが少ないことも特徴であるが、今後の社会福祉の動向によっては、求められる能力とも言えよう。地域レベルでは、組織の実践が組織内だけではなく、そこにおかれている地域の福祉実践が求められており、そこには、企画能力などが問われる。これらの各レベルに応じて管理職として求められる能力があることが明らかになった。また、量的調査によっても、組織運営のマネジメントにかかわるコンピテンシーが重要であることが明らかになった。職務満足度に影響する仕事に対する認知や業務内容は、たとえば上司など他者からの職務に対する正当な評価が得られるか、あるいは職責に応じた仕事に対する裁量権や決定権を持てるかなどにも影響があることが示された。これらの研究結果から、組織内におけるスーパービジョン体制の構築と体制機能の促進の必要性が示された。これらを提示することにより、管理職の職務遂行能力の向上が期待でき、今後のソーシャルワークの専門性と質の向上に寄与できると考える。

⑥今後に向けた課題

今後は、人材養成プログラム展開のためのツールキットやマニュアルを開発し、わが国の社会福祉専門職の人材の質の担保に貢献することが課題である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 小原真知子、廣瀬圭子、福山和女	4. 巻 第65集
2. 論文標題 高齢者施設の管理職における職務満足度に影響する要因の探索的研究	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本社会事業大学 研究紀要	6. 最初と最後の頁 41-51
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 小原真知子	4. 巻 68巻、4号
2. 論文標題 地域包括ケア時代における特別養護老人 ホームにおける食・口・ケアと多職種連携	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本口腔科学会雑誌	6. 最初と最後の頁 256-260
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） https://doi.org/10.11277/stomatology.68.256	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 0件/うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Machiko Ohara
2. 発表標題 Social Welfare Advocacy and Anti-Poverty International Comparative Study on Child Rights Advocacy in Asia: The Current State of Child Poverty and Discussing Social Work Practice
3. 学会等名 The 24th Joint Asia-Pacific Social Work Conference 2017（国際学会）
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 小原真知子
2. 発表標題 慢性の痛みに対する多面的な支援のあり方を考える（ソーシャルワーク）
3. 学会等名 第45回 日本保健医療社会学会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 小原真知子
2. 発表標題 地域包括ケア時代における特別養護老人 ホームにおける食・口・ケアと多職種連携
3. 学会等名 第73回 日本口腔科学会学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 小原真知子
2. 発表標題 グローバル化と多文化共生社会に求められるソーシャルワークの専門性
3. 学会等名 日本女子大学社会福祉学会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

『研究報告 No1 プロジェクトマネジメントコンピテンシーモデルを活用した人材養成プログラム』小原真知子、廣瀬圭子、菱ヶ江恵子、山口麻衣、福山和女、木戸宜子、木村容子、高瀬幸子 2020,3.pp1-38
『研究報告 No2 シンガポール調査報告書：プロジェクトマネジメントコンピテンシーモデルを活用した人材養成プログラム』小原真知子、ナタバット・サロボン、廣瀬圭子、山口麻衣、木戸宜子、木村容子、高瀬幸子 2020,3.pp1-99

6. 研究組織			
	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	廣瀬 圭子 (HIROSE KEIKO)	ルーテル学院大学・総合人間学部・講師	
	(90573155)	(32673)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	山口 麻衣 (YAMAGUCHI MAI) (30425342)	ルーテル学院大学・総合人間学部・教授 (32673)	
研究分担者	木戸 宜子 (KIDO NORIKO) (80386292)	日本社会事業大学・福祉マネジメント研究科・准教授 (32668)	
研究分担者	木村 容子 (KIMURA YOKO) (00352948)	日本社会事業大学・社会福祉学部・教授 (32668)	
研究分担者	高瀬 幸子 (TAKASE SACHIKO) (60770899)	帝京平成大学・臨床心理学研究科・講師 (32511)	