



## さくら便り 第3号

「さくらセット」（「精神保健福祉士のキャリアラダー」とワークシート）は、自己研鑽を支援するツールです。全4回の「さくら便り」では、働きながら学び続けることを応援するために開発された「さくらセット」の特長や活用方法等について、「精神保健福祉士の資質向上推進委員会」委員が連載で紹介していきます。

### 振り返り担当者の留意点

山田 敦、長島 由季

第3号では、振り返り担当者の留意点についてお伝えします。さくらセットは、目標とする専門職像に向けて資質を向上していくために、「振り返り担当者」が、「実施者」との共同作業で、キャリアや課題をお互いに確かめながら、その研鑽を後押しできることが特徴です。

そこで今号では、振り返り担当者が効果的に面談を行うためのヒントを取り上げます。

#### 1. 振り返り担当者とは

##### ▶どんな人が振り返り担当者になればよいか

実施者がさくらセットを活用した自己研鑽に取り組み、力量を積み上げていくことができるように、情緒的なサポートをしながら経時的に支持・応援していくことが、振り返り担当者の役割です。

職場の直属の上司や先輩だけでなく同僚同士や、他部署、他機関の先輩、同期など、同じ精神保健福祉士同士であれば、どんな関係性でも振り返り担当者になれます。実施者の状況や職場環境によって、様々なマッチングができます。また、実施者が複数いる場合はグループで、お互いに振り返りをすることもできます。それぞれのマッチングに、一長一短があります（表1）。

#### 2. スタート時の留意点

##### ▶フェイスシート作成をサポートしよう

実施者が作成したフェイスシートをもとに、初回の面談をするときには、振り返り担当者は、実施者がフェイスシートを作成し面談に来てくれたことをねぎらいます。

課題を選んだ理由や達成方法については、なりたい自分を具体的にイメージし、普段どんな実践をしていて、何を変えたいと思っているのか、どうしたら達成できたとお互い実感できるかを面談の中で一緒に考えます。例えば「〇〇の研修に出てみたらどうか」「月〇回はできるようにしよう」など、具体的な名称や数値を入れ込むようにすると、達成状況が明確になります。

振り返り担当者の意向を押し付けるのではなく、実施者の話をじっくり聞き、実施者が自ら気づくように働きかけることが大切です。振り返り担当者自身の経験を共有することも、実施者の気づきにつながります。

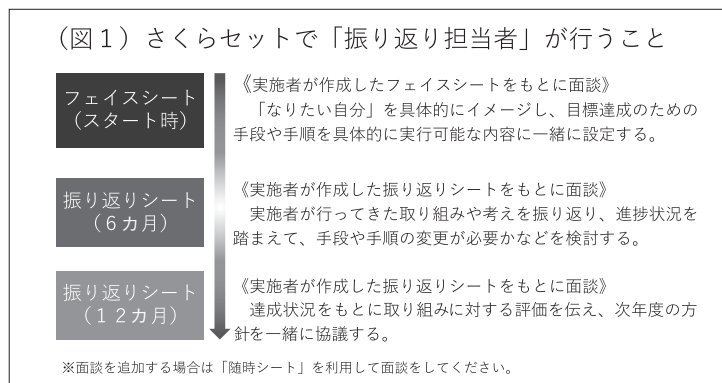
#### 3. 振り返り面談時の留意点

##### ▶モチベーション維持をサポートしよう

6カ月後と12カ月後には、振り返りの面談をし

（表1）実施者と振り返り担当者のマッチング

職場の上司や先輩	他部署や他機関の先輩	経験年数の近い同僚
実務に応じた振り返りがしやすい。 時間や場所も設定しやすい。	部署内では言いにくいことも話しやすい。 他部署の業務を知ることができて、幅広くキャリアを考える機会になる。	感情や課題を共有しやすくお互いに励まし、支え合える関係性が期待できる。
OUTとの区分けが難しい。 実施者が評価を気にして、自己開示のためらいや遠慮が生じやすい。	達成状況の客観的な評価がしにくい。 関係の構築に時間がかかる。 時間や場所の設定がしにくい。	遠慮が生まれたり、ほどよい緊張感が保てずに、目標や課題達成への評価が深まらない可能性がある。



ます。あらかじめ定期的な日程を決めておくと、モチベーションを維持し、負担感を和らげることができます。実施者の様子を見て、必要であれば随時面談を行います(図1)。

面談では、実施者の取り組みについて何を意識してどう行ったか、なぜその自己評価となったのか、理由を聞いていきます。「○○の課題に対して、△△を意識的に取り組んできたのですね。一方で××は着手できなかったと考えているんですね。私は現場をともにしてきて◆◆を積極的に行っているように感じていました」というように、できていた部分を中心にフィードバックします。達成できなかった部分は何が障壁だったかを考え、状況に応じて手段や手順の変更を話し合います。

面談後は「振り返り担当者のコメント」欄を活用して、取り組みに対するねぎらいや今後への期待などについて伝えます。

12カ月後の面談では、1年間の取り組みの中で気づいたことや感じたことを共有し、成長や変化を言葉にして伝えます。「なりたい自分」を再確認し、翌年以降の達成課題につなげていきます。

#### 4. 効果的な面談を行うために

##### (1) 共感的な対話

面談の中では実施者の話をよく聞き、心情を言語化できるように促します。自信がない、不安になる、やりがいが感じられない、負担感が大きいなど、何に悩んでいるのか、何に不安なのかと一緒に考え寄り添うことで、情緒的なサポートをしていきます。共感的に話を聞くことで、自ら気づき、課題を発見することにつなげていきます。

##### (2) 安心できる環境づくり

モチベーションを維持し、負担感を和らげ、安心して話ができるよう配慮します。1回あたりの面談時間は、30分から1時間を目安にして、話しやすい場所を確保すること、あたたかい態度や言葉遣いをする、守秘義務を守ることを約束します。その際、約束事を書面で共有することをお勧めします。期間、守秘義務、契約解除等を明確にすることは、安心感を支える枠組みとなります。

##### (3) とともに成長する意識

振り返り担当者の役割は実施者が自分の業務を振り返る作業を通して、自身を客観視する過程を見守ることです。実施者が精神保健福祉士として、さらなる研鑽を続けることを応援していきます。大切なことは、この取り組みは決して振り返り担当者が一方的に「やってあげる」ものではないということです。振り返り担当者にとっても、振り返り面談が自身の気づきや成長につながり、専門職としての資質を高め、今後のキャリアプランを考える機会となります。1年間の取り組みの後に、お互いの成長や自己肯定感の向上を実感できると思います。

\* \* \*

本協会 WEB サイトにさくらセットの資料や関連情報を載せているので、ぜひアクセスしてください。次号ではさくらセットを上手に活用していくための WEB サイトの活用を紹介します。

##### やまだ・あつし

SW 歴 29 年 / 川崎市健康福祉局障害保健福祉部精神保健課(神奈川県) 勤務 / 本協会精神保健福祉士の資質向上推進委員会

##### ながしま・ゆき

SW 歴 21 年 / 成増厚生病院(東京都) 勤務 / 本協会精神保健福祉士の資質向上推進委員会