

第4部

**精神保健福祉士資格取得後の継続
教育及び人材育成に係る効果的な
実施体制の構築に向けた提言**

1. 本事業の総括

本事業では、精神保健福祉士資格取得後の継続教育・人材育成について、量的調査・質的調査及び作業部会・企画検討会議での協議を行った。これらをふまえて本事業の結果を総括する。

(1) 研修等企画・開催の機能分化の必要性

卒後教育・継続教育として各種の研修等が実施されており、研修の内容・方法は多岐にわたり、実施主体も多様である。一方、それぞれの研修の目的や対象は必ずしも明確化されているとは言えず、精神保健福祉士の卒後教育・継続教育として「学ぶべき時期（キャリア）」「学ぶべき内容」などは体系化されていない。また、職能団体（日本精神保健福祉士協会、都道府県精神保健福祉士協会等を指す。第4部において以下同）の他、多様な団体や各自治体がさまざまな研修等を開催している一方、それぞれの研修における役割が明確でなく、研修内容に重複や偏りが見られている。

このため、精神保健福祉士がどのような研修を受講するか判断が難しかったり、本来学習する必要性の高い研修の受講率が低かったり、複数の団体が同様の研修を開催していたりなどが見受けられた。

精神保健福祉士の経験年数や職域等に応じた研修内容の体系化を図るとともに、研修等の実施主体間で、それぞれが担うべき研修内容の機能分化を行う必要性が示唆された。

<例>

- ・ 精神保健福祉士に求められる「価値・理念」「視点」「知識」「技術」に関する卒後教育について、経験年数によってそれぞれ望ましい教育提供機関に差が見られた。一方、職能団体が主催する研修等及び養成校が行う卒後教育は、経験年数による対象の差別化は見られなかった。
- ・ 職能団体の多くは、研修の企画においてテーマや内容の設定及び受講者数の低迷が課題となっていた。また、職能団体が実施する研修は精神保健福祉士に求められる「価値・理念」「視点」に関する内容が多い傾向が見られた。
- ・ 養成校における卒後教育では、卒業生の交流や情報交換を目的としたものも多く、職能団体等が行う研修等とは異なる機能が見られた。
- ・ 研修の方法は講演、演習、事例検討などがあり、それぞれ異なる機能を持つ。演習等の研修では知識の習得のみならず、受講者同士によるネットワーク形成の機能も担っている。
- ・ 職能団体以外にも、全国レベルや各地域においてさまざまな研修の機会があり、選択肢が広がっていると同時に、選択基準が注目度の高い技法等に関する研修に偏る傾向も見られる。

(2) 養成教育と卒後教育・継続教育の接続における課題

養成教育と卒後教育・継続教育の接続において、養成校と職能団体・職場との連携が必要である。養成校の教員と現場の精神保健福祉士は、職能団体の活動等を通して連携に努めているが、その連携が卒後教育の対象者を介さないものも多く含んでいた。また、職能団体・職場が行う研修等は、必ずしも養成教育の内容をふまえているわけではないことが明らかとなった。

養成校と職能団体・職場との組織間の連携ではなく、個人的な関係に頼る傾向が見られ、個人の移動により継続性に課題が生じることが予測された。

地域によって養成校の数や地理的条件により連携が困難な場合も見受けられた。また、卒業生が養成校の所在地から遠方に就職していることにより、養成校における卒後教育が物理的に困難な実態もある。

<例>

- ・ 養成校と職能団体との連携の内容としては、互いのゲストスピーカーの招聘や連絡会等の開催・参加が多くを占め、卒後教育を主眼とした共同研修やスーパービジョンの実施はわずかであった。
- ・ 職能団体・職場で研修等を企画する際に、養成課程のカリキュラム内容を前提とした検討はほとんどなされていなかった。
- ・ 養成校の教員自身が従前から職能団体の会員として活動してきた経緯があり、同胞関係が築かれていた。
- ・ 都道府県内または都道府県の中央部に養成校がない場合、職能団体と養成校との連携そのものが成り立たない現状も見られた。

(3) 地域の実情に応じた多様な卒後教育・継続教育体制の在り方

精神保健福祉士資格取得後の継続教育において、養成校、職能団体、職場等が連携した教育・人材育成の取り組みが必要であるが、その仕組みは一様ではなく地域によって実に多様な形態が求められる。地域特性に応じた卒後教育・継続教育体制の構築の必要性が示唆された。

<例>

- ・ 学生・教員・現任者が同地域で循環している型

県内に主要な養成校が1、2あり、同県内からの入学者が多く、卒業後の就職先も県内が多い。養成校の教員が職能団体や地域（協議会等）の活動にも積極的に参画し、同校の卒業生が職能団体の活動や実習指導も担うなど、養成校の同窓関係を中心に、養成校、職

能団体、各職場が密に連携し循環型の卒後教育・継続教育が行われる。

- ・ 地域内に養成校が多数あり学生が他地域に移動する型
同一地域に複数の養成校があり、入学者の出身及び卒業後の就職先も広範囲にわたる。都道府県協会（職能団体）1組織に対して同地域に複数の養成校があるため、職能団体と養成校との連携には養成校間の連携が必要になる。また、卒業生が他県へ就職する場合も多く、学生時代の養成校と職能団体とのつながりが卒後に継続しないため、都道府県の境を越えた仕組みが必要となる。
- ・ 都道府県内でブロックを設定し研修等を運営する型
都道府県協会内でブロックを設定し、ブロック単位で研修等の現任教育を実施する方法。地理的な条件などで移動の負担を軽減でき、地域を限定することで実践におけるネットワーキングにもつながる。各地域の文化的な違いが背景にある場合もある。
- ・ 地域に養成校がない型
都道府県またはそのブロック圏内に養成校がないため、同じ地域で職能団体と養成校が連携することがそもそもできない。複数の他県で教育を受けた新卒者に対する現任教育を行うために地域を超えた養成校とのつながりや養成教育と卒後教育との接続に一層の工夫が必要となる。

（４）卒後教育・継続教育における学びの場・機会の多様性

精神保健福祉士として資質向上の責務を果たすために、どの地域のどの職場で働いても卒後教育・継続教育の機会を得て研鑽を重ねる必要がある一方、地域によって研修等の実施状況は異なり、職場における研修体制にもばらつきが見られる。地域や職場の多様性をふまえると、卒後教育の具体的方策をパターン化して示すことは困難であり、個々の精神保健福祉士が自分の働く地域や職場に応じて学習の機会を自ら選択したり組み合わせていくことが求められることになる。しかし、個々の精神保健福祉士の学ぶ意欲や取捨選択の力に頼る卒後養育・継続教育の在り方は新人や初任者にとって困難が伴う。

卒後教育において、それぞれが働く地域や職場の特性や学習環境を把握し、さまざまな学習メニューの活用方法や多様な学習の場・機会を適切に組み合わせた卒後教育のプランを立てるための支援体制の必要性が示唆された。

<例>

- ・ 職場（法人内）の教育システムが整備されており、一定数及び一定の経験を有する精神保健福祉士が配置されている場合は、その職場で働くことが同時に卒後教育・継続教育を受けることと直結しており、職場の教育環境を十分に活用することが望まれる。一方、精神保健福祉士は地域との連携や職能団体に参画しての社会的視点と社会活動が不可欠である

ことから、そうした職場外での学びの機会とを組み合わせた学習プランが必要になる。

- ・ マンパワー不足や一人職場などにより、職場内の教育体制が不十分な、あるいは未整備の職場に新卒者が就職した場合、教育システムが充実した職場に就職した場合とは異なる学習プランが必要であり、それを新卒者が自助努力で作成するのは相当な困難が伴うことが想定される。
- ・ 職能団体ではさまざまな研修を企画・実施しているが、行政や他団体においても精神保健福祉士を対象とした（他職種も含めて）多様な研修を企画・実施している。一方、地域によって研修の頻度やメニューの豊富さアクセスのしやすさには相当なばらつきがある。卒後教育・継続教育において、各自が働く地域で開催される研修・勉強会等の概要、全体像及びそれぞれの特徴を把握した上で、それらをうまく組み合わせた学習プランが求められるが、そのためには地域の研修・学習会等の適切な情報提供が必要である。
- ・ 上記と関連して、精神保健福祉士を対象とした研修が各地で開催される中、参加者数の低迷が全国的な課題として挙げられた。それぞれの団体が個別に研修を行うのではなく、他の団体が開催する研修などを把握して不足・重複している研修内容を精査することも必要である。そして、多様な研修メニューの全体像をマッピング等で分かりやすく示し、新卒者が自分に必要な研修を選択できるような働きかけも必要である。
- ・ 卒後教育・継続教育の方法は、研修会や勉強会に参加することだけではない。特に精神保健福祉士の専門性をふまえると、地域活動や協議会への参画、職能団体活動への参画などを通じた知識・技術の獲得は重要な卒後教育・継続教育となる。それらの多様な学習形態を組み合わせた学習プランの作成が必要であるとともに、多様な学習形態・方法をどのように組み合わせることが精神保健福祉士としての実践力につながるのかを検証することが求められる。

（５）企画検討会議における他職種団体からの意見

本事業では、職能団体等の代表により構成される「企画検討会議」を設け、量的・質的調査の実施状況を報告するとともに、他職種・雇用者等の視点から意見を聴取している。２回の会議で出された主な意見を以下に記す。

【研修会の情報】

- ・ 職能団体開催の研修会に参加者が集まらないことが大きな課題になっているが、そもそも協会の非構成員に研修情報が届いていない現状がある。開催情報を広く届ければ、研修会の参加者増や入会にもつながるのではないかと。

【研修のシステム化】

- ・他職種では、学会等の近接領域の研修参加でポイント制を導入している学会・協会も多い。認定研修会は受講単位を満たすと修了証が発行されるが、職場における待遇等のインセンティブも必要。初級・中級・上級等のキャリアに応じたシステム化・パッケージ化が必要となる。
- ・養成校における教育と、現場における継続教育の接続の問題がある。現場側は、現行の精神保健福祉士の養成カリキュラムを知らないまま研修会を開催している。養成校側の責任もあり、養成にあたる教員もどのように職能団体との間で継続教育を展開するか、方途を見出せていないことが調査から窺われる。
- ・現場のPSWはスーパービジョンを求めており、職能団体は認定スーパーバイザー養成を行っているが、まだまだバイザー数は少なく、全国のスーパービジョン体制確立までは届かない現状がある。個人の努力で対応している段階で、職能団体としてどのようにスーパービジョン体制を組織化できるかが大きな課題。

【研修会の内容】

- ・精神保健福祉士は働く職場が多岐にわたっており、関心のあるテーマがずいぶん違うため、ひとまとめに行うのは無理もある。分野ごとの研修は、職能団体以外の研修や学会等でも行われているようであるが、それぞれの分野の課題の違いをふまえた研修の設定も必要。
- ・巷にさまざまな研修が溢れており、現場の精神保健福祉士は「明日必要」な技術の研修のほうに多く参加している現状がある。職能団体が開催する研修は、専門職種としての価値・理念が多い側面もあり、参加者が少ないのはミスマッチが起きているからではないか。
- ・精神科在宅患者支援管理料で、チームに精神保健福祉士が入り、月に1度は関係職種とカンファレンスをしなくてはならない。訪問看護師や他職種と連携して、カンファレンス、訪問看護を行っていくことが必須になっている。全国の研修内容を通覧しても、多職種・多機関連携をふまえたチームアプローチ等はあっても、アウトリーチ等が取り上げられていないのは、地域精神医療現場で働く精神保健福祉士のニーズに答えられていないのではないか。
- ・精神保健福祉士を雇用する側としては、他機関と顔が見えるつながりを形成し、フットワーク、ネットワークが良い、視野の広さとコミュニケーション能力の高い精神保健福祉士を期待する。

【研修の企画】

- ・研修テーマの企画立案に9割弱が苦しんでいる結果が出ており、トピックス的テーマに偏らない企画の内容や観点を、全国団体である日本協会がある程度示す必要があるか。都道府県協会の担当者は、研修や人材育成に特化した取り組みや企画立案・広報のスキル自体を学んできていない。現場でたまたま委員となった担当者が場当たりの形で行っている形で開催に漕ぎ着けているのがほとんど。各都道府県の研修担当者を集めて、研修目的・企画内容・進行方法・広報等を学ぶ研修会も必要か。
- ・平均的な育成研修とは別に、「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム構築」に向けて、力を備えた特化した精神保健福祉士を育成する等、職能団体で年度ごとに「研修会重点項目」を定め、全国で実施する等の取り組みも有効か。

○企画検討会議委員の所属団体

一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟
一般社団法人日本作業療法士協会
公益社団法人日本精神科病院協会
一般社団法人日本精神科看護協会
公益社団法人日本精神神経科診療所協会
公益財団法人社会福祉振興・試験センター
公益社団法人日本精神保健福祉士協会

2. 提言

(1) 研修の体系化と機能分化を図る

精神保健福祉士が自身の経験年数や職域等に応じて、受講すべき研修等のモデルを示し、研修の体系化を図ることが望まれる。また、多様な団体がさまざまな研修を実施していることをふまえ、職能団体は精神保健福祉士に必要な学習内容・学習プロセスを軸に、各種研修の棲み分けを行うとともに、職能団体が担うべき研修等も明確にすることが望まれる。

その上で、新人、中堅、指導者、管理者等において獲得しておくべき能力等を明確化することを目的としたキャリアラダー(※)を構築し、精神保健福祉士各人が体系化・機能分化された研修の中から自らのステージにおいて受講すべき研修等を選択できるようにすることが必要である。

※なお、公益社団法人日本精神保健福祉士協会作成中の精神保健福祉士のキャリアラダーを、暫定版として資料編に掲載している。

(2) 養成教育と卒後教育・継続教育を接続させる仕組みを作る

職能団体と教育団体のメンバーで構成される会議体を設置し、養成教育と卒後教育・継続教育の接続の仕組みを検討し、一定のモデルを示すことが必要である。そのためにも、養成校の教員と現場の精神保健福祉士の合同の勉強会を開催し、養成教育の内容と職能団体や職場での研修内容及びスーパービジョンの実施体制等を互いに学びあい、それぞれの教育内容に反映させることが求められる。

また、実習指導者が精神保健福祉士養成課程における教育内容の概要を把握していることは重要である。実習指導者の要件である「実習指導者講習会」のプログラムのなかで、養成教育全般のねらいや科目構成及びその概要について伝達することも有効である。

(3) 卒業時の「精神保健福祉士初任者としての私の学習プラン」の作成

養成校卒業時に、卒業生がこれから精神保健福祉士として働く職場や地域の実態に応じた新人期の成長・学習プランを教員とともに作成し、必要な支援（学び、相談、スーパービジョン、ネットワークの基礎など）をどこでどのように受けることができるかをイメージできるようにしておくことが望ましい。また、可能であれば、必要に応じて就職後1年程度を目途に養成校教員がプランをふまえたモニタリングを行うことが望ましい。

なお、「精神保健福祉士初任者としての私の学習プラン」は、構築された精神保健福祉士のキャリアラダーを基本として作成されることが望まれる。

(4) 地域で「新人精神保健福祉士」が集う機会を設ける

各都道府県協会が新人を対象とした研修が企画・開催されているが、新人の層に幅があり、必ずしも新卒者をターゲットとしたものではない。精神保健福祉士として働き始めた入口での手当が重要であり、時期を逸せず（5月6月あたりで）新卒者を対象とした交流会の開催が必要ではないか。研修とするとハードルが高いと感じる人も参加しやすい場を設けることで、精神保健福祉士としての仲間をつくり、そのつながりから研修等への参加の心理的なハードルを下げ、互いに成長し合う関係が研鑽や日常の実践における連携につながっていくことが期待される。

(5) 職能団体を軸として地域における人材育成について協議する機会を設ける

これまで述べてきた通り、資格取得後の卒後教育・継続教育の在り方は、地域によって多様であり、スーパービジョン体制やスーパーバイザーの養成の在り方も含め、地域特性に応じた継続教育の在り方、人材育成の在り方、方法、仕組みを検討する必要がある。また、養成校と職能団体・現場との連携を意図的に形成する仕組みも必要である。そこで、まずは職能団体を軸として地域における精神保健福祉士の人材育成（研修費の補助、精神保健福祉に関連する管内の全職場への研修案内、経営者への働きかけ、事業委託先の人材育成への関与など）について協議することが望ましい。職能団体側から都道府県内の養成校に声かけを行い、養成教育（実習指導）に止まらない卒後教育・継続教育の研修等の内容を検討するとともに、今後の資格取得者の減少を見据えて人材確保と現職者の人材育成を図る「精神保健福祉士人材育成フォーラム」（仮称）等の組織化が期待される。

【協議のイメージ】

□構成員

都道府県精神保健福祉士協会等（現任者）、その地域・近隣の養成校（教員）、そして地域の人材育成の観点から行政など。

□目指すこと

精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築・地域共生社会の実現に資する精神保健福祉士の育成方法を検討し、地域の実情に応じた仕組みや職能、養成校、職場等の役割を明確にする。

□体制整備

精神障害者にも対応した地域包括ケアシステムの構築推進事業に「地域における精神保健福祉士の人材育成」を位置づける。

（岩本 操、古屋 龍太、木太 直人）