

## 第3部

# 精神保健福祉士資格取得後の継続 教育や人材育成の在り方等に係る 質的調査の結果及び考察

### ＜調査内容の取り扱いについて＞

第3部の質的調査内容・結果及び考察では、個人情報の保護のために固有名詞及び地名等を伏せる配慮をしております。

また、第2部の自由記述回答と同様、都道府県名の発言及び表記についてはすべて「県」とし、都道府県精神保健福祉士協会等についてはすべて「県協会」としてしています。



# 1. 質的調査の概要

## ■調査概要等

本事業における質的調査としては、当初の事業実施計画では、3つの対象群に対してフォーカスグループインタビューを行う予定としていたが、聞き取りの内容が地域や機関の特性に影響する個別性の高い事項となることから、各対象群から選定した機関の対する個別のヒアリング調査を実施することとした。

### ①目的

精神保健福祉士の養成課程を有する大学等、精神保健福祉士を雇用する職場及び都道府県精神保健福祉士協会等（以下、「都道府県協会」）を対象としたヒアリング調査を行い、研修等の実施状況及び具体的内容、継続教育及び人材育成における課題、養成教育と現任教育の接続における課題等を明らかにし、精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会の検討に資することを目的とする。

### ②対象

3つの対象群について、以下の選定方法により関東、中部、九州についてそれぞれ調査の対象とした。

#### A：精神保健福祉士養成課程を持つ大学の教員で卒後教育に取り組んでいる者

アンケート調査で回答のあった大学について、回答内容から特に卒後教育に積極的に取り組んでいると思われる3か所

#### B：現任の精神保健福祉士で、職場における継続教育に取り組んでいる者

本事業作業部会の構成員から、関東、中部、九州において職場（法人）として精神保健福祉士の継続教育に積極的に取り組んでいる事業所・機関等を候補として挙げてもらい、その中から選定した4か所

#### C：都道府県精神保健福祉士協会等で研修の企画・運営に取り組んでいる者

アンケート調査で回答のあった都道府県協会について、回答内容から特に研修等の継続教育に積極的に取り組んでいると思われる3か所

### ③方法

調査担当者（作業部会構成員）の訪問によるヒアリング調査

## 2. 質的調査結果

(1) 精神保健福祉士養成課程を持つ大学の教員で卒後教育に取り組んでいる者を対象としたヒアリング調査

### 養成校①

地域：関東

開催日時：2020年1月14日（火）

ヒアリング担当委員：古屋 龍太

### ■養成校①（Q大学） 基礎情報（量的調査回答より抜粋）

学校種別	4年制大学	形態	通学
設置主体	私立	学校設置年	2002年
精神保健福祉士養成課程 開始年度	2002年		
精神保健福祉士養成課程における専任教員数	2名		
社会福祉士養成課程	有		
精神保健福祉士養成課程の定員	20名		

### 【ヒアリング内容の要約】

#### 1) 卒後教育・継続教育の具体的内容

##### （対象・頻度）

- ・ 精神保健福祉士養成課程の卒業生が中心ではあるが、精神の領域に限定はしていない。精神科医療機関、生活支援センター、就労継続支援、他障害の支援員、医療ソーシャルワーカー（以下、「MSW」）、公務員などもメンバーである。
- ・ 経験年数は、卒後1年目から10年近い人まで幅広く、経験年数で分けてはいない。
- ・ 奇数月土曜日 14:30 からは外部の生活支援センターで、偶数月の土曜日 14:00 からは大学の研究室で場を設けている。毎月どちらかで開催している状況である。

##### （目的・実施方法）

- ・ 卒業生がこの仕事に意義を見出し、現場でいい仕事をしてもらうために、自分の経験でお手伝いができればという思いで実施している。また、やり方やきっかけの一番は、自分自身が若手の時に、そうした場があったことで成長し、人とつながれ、関心ごとが増えていき専門職らしくなってきた自分の経験がベースになっている。
- ・ 参加者は、卒業年を超えて知り合いが増え10年ぐらいの幅で知り合い、他職場の仕事の話を書くことも参加者の目的になっているようである。
- ・ 参加者から聞く限り、職場内で研修がうまくいっているところは少ない。

- ・ 厳しい環境で傷ついている卒業生もいる。転職するにしても、この領域で働き続けてほしいので、つぶれずに伸びていけるように考えなければならないと思っている。本人が必要とする時に来られる場所があるという状況が必要ではないかと思う。
- ・ 会としては「勉強会」である。事例の当事者や職場の話題が出るため、守秘義務については書面を取り交わしている。
- ・ 毎回5～6名は参加している。奇数月／偶数月のグループにそれぞれ核となるメンバーが3～4人いる。
- ・ 最初は近況を話し、その後事例提供者が30～40分ほど話をする。質疑応答してその後、全体で2時間くらい話をするという流れで進めている。
- ・ 事例提供者は立候補制で、あらかじめ決めておく。A3で1～2枚で資料を用意してきて、コピーして配付する。資料は事例提供者が持ち帰り処分することになっている。教員からやり方は指示せず、野中式の板書で事例提供者の話をまとめていく。
- ・ 事例提供者がいない時もあり、その場合は、全員が話題提供者という位置づけで話をする形式にする。
- ・ 効果としては、卒後教育の参加者が職能団体などに参加するようになってきたことが挙げられる。また、参加者がなんらかの精神の仕事を継続できていることも、サポートの成果だと思う。

## 2) 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、継続期間

- ・ もともとは教員が実習先の生活支援センターの第三者委員会のメンバーになり、委員会の後に、センターの職員と近隣の人と、自校の卒業生の勉強会として、事例検討を始めたことがきっかけである。2年目から徐々に卒業生がメインになり、「卒後教育」という形になっていった。2012年から継続している。
- ・ 平日夜の参加が難しい卒業生のために、3年前から偶数月の土曜日の午後にも大学の研究室で開催するようになった。生活支援センターの勉強会は「〇〇の夜」と称して開催してきたが、センターの開所時間の都合で、奇数月土曜日日中に変更になっている。

## 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

- ・ もともと学内で始めたものではないこともあり、学科の了解は得ているが、大学の中での位置づけは明確になっていない。卒後教育の一環ではあるが、形としては完全にフォーマルなものではない。参加者は、業務時間外で参加している。
- ・ 形にはめるやりかたではなく、自由にやりたいため、大学のフォーマルな卒後教育としてこなかったが、個人の取り組みのため、自身の退職後の継続や、大学の教育方針等の一貫性という点で、現在葛藤している。
- ・ 土曜日は他の行事も多く、開催日を固定にできないことはマイナスだと思っているが、LINEグループがあり、通知している。
- ・ Q大学は交通の便が良くなく、会場の都合で開催日時を変更せざるを得なくなったこともあり、大学として会場を確保して、フォーマルな卒後教育をやっていくのも良いかもしれ

ないと思っている。

- ・ 精神保健福祉士養成課程主体で、卒業生のOB会が年1回あり、近況報告と懇親会をしている。多い時は60人くらい集まる。交流の機会になるので、大学としては、社会福祉学科全体での開催や、フォーマルな位置づけにしたい意向も持っている。
- ・ 教員自身は、学生がソーシャルワークや対人援助に対して、これまでと変わってきていると感じており、今のような卒後教育に対するニーズがあるのか、不安も感じている。また、学内で公認心理士の養成が拡充され、精神の教員が激減している実情もある。

#### 4) 新人期と中堅以降で卒後教育・継続教育を行う機関に差が見られたというアンケート結果の考察

- ・ 10年前は職場で3年間頑張って、続けられた人のその後の卒後教育というイメージがあった。だが、早いうちからの関与の必要性を認識するようになった。

#### 5) 卒後教育・継続教育における貴校と職能団体との連携

- ・ 実習報告会には、県協会の実習にかかわる委員会の方が参加してくれる。また、県協会の実習指導者と教員と学生の勉強会がある。実習の連絡会には毎回声を掛けられ、本学と他大学が参加している。だが、卒後教育・継続教育としては職能団体と一緒に取り組みはしていない。
- ・ 養成校と職能団体の連携には、むしろ、職場の研修体制が重要だと考えている。実習指導者が育てているような職場はきちんと人を育てている。実習の学びもいいものがある。その循環を考えると職場のほうの研修にどう入っていくかの工夫が必要である。

#### 6) 養成教育と卒後教育が接続するために必要な仕組みや機能

- ・ 大学としてアクセスの良い場所に場を設けて、教員が交代で継続的にフォローするような場をつくり、ホームカミングデーを開催するという学部レベルの話はある。課題はある。

#### 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の取り組み

- ・ フォーマルな形で自治体と精神保健福祉士の育成のための連携は特にない。自治体の福祉職研修や協議会に関係している自治体の人材の確保育成のために、1、2年の学生に現場を知ってもらうツアーなどを企画することに関与している。

### 【考察】

#### 1. 養成校教員としての取り組み

Q 大学は、精神保健福祉士養成課程担当教員の個人的営為により、卒業生中心の勉強会が長年定期的に継続されている事例である。事例検討を通してのグループ・スーパービジョンの場となっている。卒後教育としてのフォーマルな位置づけはないが、卒業生同士のセルフヘルプ・グループとして定着してきており、現場で悩み傷ついた専門職が、燃え尽き離職することを防ぎ成長していく居場所となっていることが窺われる。課程の教員自身がその意義に気づき、時間をやりくりできれば、どこの養成校でもスタートはできる取り組みと言える。しかし一方で、インフォーマルなセミクローズドのグループは、凝集性

も高いが、核となる人がいなければ拡散し継続は難しい。勉強会の定期開催継続には、教員側の相応の覚悟とマネジメントを要する。個人的取り組みであるがゆえに、組織的継続性は担保されておらず、教員の退職等による終了もしくは自然消滅する側面はある。卒業生の専門職としての成長を、長い目で見守る卒後教育を展開するには、養成校の教員が一定程度充足しており、養成校のフォーマルな取り組みとして展開し得る人的資源の確保が必要と考えられた。

## 2. 職能団体等との連携

県内に養成校は複数あり、県協会主催による実習教育をめぐる県内の連絡会が設けられている。養成校・実習現場・職能団体の三者で、参加者の顔の見える関係はできている。この場には実習の当事者である学生も任意で参加しており、学生の声を聞きながらワールドカフェ形式でグループワークを展開する特徴的な取り組みを行っている。効果的なOJTが展開されている職場は少なく、卒後教育・継続教育につながる組織的取り組みは、現在のところなされていないが、実習教育の連絡会を契機として、三者の連携構築の素地は形成されている。職能団体側から呼びかけがあれば、養成校とともに卒後教育・継続教育の場を形成することが可能な県ではないかと考えられた。

## 3. 卒後教育・継続教育を展開する段階

Q大学のヒアリング結果から、養成校が関与して卒後教育・継続教育を展開するためには、3つの段階が不可欠と考えられる。第1段階は、養成校教員と複数の卒業生を核とする小規模でインフォーマルなグループの形成である。第2段階は、現場実習を契機とする養成校と県内機関（職場）との顔の見えるネットワークの形成である。第3段階は、県協会の呼びかけによる職能団体・実習現場・養成校の三者によるフォーマルな連絡会もしくは協議会の組織化である。仮にこれらの3段階を、養成校側が関与できる卒後教育・継続教育のモデルステップと考えるならば、Q大学は第2段階にあり、今後さらなる展開のためには、職能団体側との意思疎通と連携の機会が必要と考えられた。

(古屋 龍太)

## 養成校②

地域：中部

開催日時：2019年12月26日（木）

ヒアリング担当委員：赤畑 淳

### ■養成校②（R大学） 基礎情報（量的調査回答より抜粋）

学校種別	4年制大学	形態	通学
設置主体	公立	学校設置年	1966年
精神保健福祉士養成課程 開始年度	2000年		
精神保健福祉士養成課程における専任教員数	3名		
社会福祉士養成課程	有		
精神保健福祉士養成課程の定員	20名		

### 【ヒアリング内容の要約】

#### 1) 卒後教育・継続教育の具体的内容

##### （対象・頻度）

- ・ 精神保健福祉士を養成している本学科としては、年2回実践交流会を開催している。6月ごろに開催する実践交流会では、在学生のキャリアデザイン形成を主目的とし、卒業生が1年生に向けて話をする。12月ごろに開催する実践交流会では、社会福祉現場で働く卒業生が集まり、テーマに基づく話題提供の後、ディスカッションをする。話題提供者と準備のために何度か集まって話し合うことがスーパービジョンにもなっている。
- ・ 実習指導などの授業に卒業生を招いて職場紹介をしてもらうことも年に数回行っている。
- ・ 教員が個人的にスーパービジョンを実施することもある。3か月に1回程度の頻度で、希望する卒業生数人が大学に集まって事例検討を行っている。安全な環境での心理的サポートや参加者同士のネットワーク形成に役立っていると思う。

##### （目的・実施方法）

- ・ 目的は、在学生のキャリアデザイン形成と卒業生のキャリアアップである。
- ・ 実施方法は、実践交流会の開催、卒業生による講義・講演、グループスーパービジョン、その他である。

##### （効果・課題）

- ・ 効果としては、卒業生同士の「ネットワーク形成による、業務の円滑化」が最も多く聞かれることである。
- ・ 課題としては、卒業生も教員も日常業務が多く日程調整が難航するため、個人的なスーパービジョンの開催・参加が難しくなっていることである。

#### 2) 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、継続期間

- ・ 開始の理由や経緯の詳細は着任前のため把握していない。



### 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

- ・ 今年から実践交流会はホームカミングデーとして開催されるようになった。
- ・ 実践交流会の担当は持ち回りでプラスアルファの業務の位置づけとなる。
- ・ スーパービジョンの位置づけをもって取り組むと、かなりの持ち出しとなり、負担が大きい。
- ・ 教員の個人的努力によるところが大きく、養成校として卒後教育ができる体制は整っているとは言えない。

### 4) 新人期と中堅以降で卒後教育・継続教育を行う機関に差が見られたというアンケート結果の考察

- ・ 調査結果については、その通りと考えている。自身も同様の回答をしている。新人期は、まず職場における職種に慣れ、職場の理念を理解し、その中で自己を確立していく必要がある。中堅以降は、精神保健福祉士としての自分を確立していく必要があるため、職場を出て、外部のスーパービジョンを受けるほうが、職場を評価し、働きかける力もついて良いと考えている。
- ・ 養成校の卒後教育の果たす役割は大きい。最初の1年は職場でのスーパービジョンと養成校でのスーパービジョンの両方あることが望ましい。最初の1年でどこまでできるようになるか、目標を決めてやっていくと良い。
- ・ 精神保健福祉士が少数しかいない職場では、他の職種に押されがちであり、教育体制もないと思う。職場における不安や不満を吐き出す場もなく、誰にアドバイスを求めたら良いのか分からなくて困っているため、養成校に集まって話して安心することができるのは意味があると考えている。

### 5) 卒後教育・継続教育における貴校と職能団体との連携

- ・ 養成している教員は都道府県協会の会員であり、都道府県協会の企画や研修の情報は入ってくるため、学生にその都度紹介するようにしている。
- ・ 精神保健福祉士協会には、学生も参加できる講座やセミナーを多く開催するよう希望する。それをYouTubeなどでアップしてもらえると、学習の機会が増えてありがたい。

### 6) 養成教育と卒後教育が接続するために必要な仕組みや機能

- ・ 精神保健福祉士協会の会員にゲストスピーカーとしてきてほしいと思うことがある。協会員が講演可能なテーマや講演料などの情報が掲載された、「出前講義・出張講義リスト」のようなものが作成されるとありがたい。
- ・ 養成校単独ではスーパービジョンを十分にやり切れないため、養成校と精神保健福祉士協会の共同の研修、スーパービジョンの仕組みがあると良い。さらに、養成校でクローズドな事例検討会を実施した場合、ポイントが付き、上級資格になるポイント制にしたり、養成校でスーパービジョンができる教員リストを作成し、補助が出るなどの工夫があっても良い。

- ・ 「精神保健福祉士援助実習指導」の時間に社会福祉現場で働く卒業生と交流できると、卒業生にとっては日常業務の振り返りと、在学生にとっては今後の見通しになって良い。卒業後ソーシャルワーカーを希望する人が少ないのは、卒業後のソーシャルワーカーとしての業務のイメージがつかないことが要因だと考えている。
- ・ 卒業生に対するバックアップの必要性は以前より高くなっているが、教員個人の努力に任されているため、忙しくなるとできなくなる現状である。

## 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の取り組み

- ・ 地元自治体の提案型助成事業に毎年学生が応募しており、「認知症カフェ」などの取り組みを行っている。
- ・ 本圏域の大学協議体で年1回開催されるソーシャルワーカーデーでは、学生や現任者による発表会・実践報告会が行われている。

## 8) その他（精神保健福祉士の卒後教育全般について）

- ・ 最近、いきなり現場に一人で放り出され、問題を一人で抱え込み、孤立してつぶれるケースが多い。そういう新人をどこかが守らないといけない。常日頃から卒後教育は大事だと思っている。
- ・ 協会と養成校との共同のスーパービジョン体制を整備し、一か所に負担が集中しないようにしてほしい。

### 【考察】

#### 1. 大学主催行事や授業の有効活用

R大学主催で実施される実践交流会において、準備にあたり教員が話題提供者と何度もやり取りをするなかで、スーパービジョン機能を果たしていたエピソードが、大変興味深かった。この考え方は授業に卒業生をゲストスピーカーとして招く際にも、意図的に取り入れられていた。授業で職場の紹介をしてもらうことで、改めて現在の業務を振り返るきっかけを創り出していたのである。そこからは、必要に応じてスーパービジョンにつなげていく工夫を垣間見ることができた。実践交流会や授業は学内での位置づけが明確であり、予算の出所や事務的な手続きを含め考えると、組織的な保証が担保されており、持続的な開催・実施が可能であることが分かる。このように、既存の行事や授業を通じた卒業生による養成教育への関与が、教員による意図的なスーパービジョン機能により、卒後教育にもなるという視点は、非常に示唆的であった。しかし課題もある。この取り組みは担当する教員によって異なり、時間をかけて行うにはかなりの労力を要する。加えて実践交流会のような「大きな場」では、スーパービジョンの機能は限定され、心理的サポートまでは扱えないという限界も見えてきた。

#### 2. 教員の個人的取り組みによる柔軟なスーパービジョン

心理的サポートを含めての卒後教育は、教員が個人的に実施しているスーパービジョ

ンで対応している。この個人的なスーパービジョンは、教員の前任校の卒業生を含めて、状況に応じて相談を含む個別スーパービジョンや、事例検討などを通じたグループスーパービジョンなどの形態で継続されている。大学主催の卒後教育が「大きな場」であるなら、個人的スーパービジョンは「小さな場」として柔軟な展開が可能となる。現任者が大学に集い安心できる場で、卒業生同士のネットワークづくりのみならず、現場の困りごとについて解決につなげていく場となっている。しかしここにも課題があり、卒業生も教員も現場が年々多忙となり、定期的な開催・参加が難しくなっているとのことである。ここに教員の個人的努力のみに任されたスーパービジョンの限界が垣間見える。このような自主的な取り組みにこそ、組織的なバックアップが必要となってくるのだろう。

### 3. 専門職としての成長段階に応じた現任教育の在り方

卒後の現任教育については、提案を含む明確な意見を伺うことができた。新人期は、職場の中で自己を確立していく必要があるため、職場内教育が重要となる。中堅以降は、専門職としての自己を確立していく必要があるため、外部スーパービジョン等が望ましい。大学院教育は、一度現場に出ることで自分の実践の見直しの機会にもなるという。とりわけ強調されていたのは、新人期の教育の在り方である。特に1年目は本人の目標を明確にし、心理的サポートを含めた丁寧なサポート体制が必要である。しかし、就職する職場は多様であり、体系的な教育体制が整備されているところばかりではない。なかには一人職場のところもあるだろう。そう考えると、バーンアウトによる早期離職防止のためにも、新人期は職場のみならず養成校による卒後教育の役割は大きくなると考える。

### 4. 養成教育と現任教育の連携のための体制づくり

養成教育と現任教育をつないでいくためには、職能団体の役割が重要であり、養成教育段階からの連携が必須となる。学生が参加できる企画や研修の周知、YouTube 配信等の工夫、出張講義リストの作成など、具体的提案からは参考にできることも多い。また、研修・スーパービジョン提供可能教員リストの作成、研修・スーパービジョンへの参加ポイント制の導入などの意見も参考に、養成校と職能団体協働による現任教育体制を予算措置も含めて考えていく必要がある。さらに、公立校の特徴もふまえた学生の自治体事業への参画についての話も興味深く、地域の人材育成という視点も欠かせないことを気づかせてくれる。一人の教員や単独の組織では限界があることを、職能団体との連携・協働を通して実現可能としていく工夫が求められていると言えるだろう。

(赤畑 淳)

### 養成校③

地域：九州

開催日時：2019年12月25日（水）

ヒアリング担当委員：岩本 操

#### ■養成校③（S大学） 基礎情報（量的調査回答より抜粋）

学校種別	4年制大学	形態	通学
設置主体	私立	学校設置年	1932年
精神保健福祉士養成課程 開始年度	1999年		
精神保健福祉士養成課程における専任教員数	2名		
社会福祉士養成課程	有		
精神保健福祉士養成課程の定員	20名		

#### 【ヒアリング内容の要約】

##### 1) 卒後教育・継続教育の具体的内容

- ・ S大学では、精神保健福祉士養成課程の卒業生による同窓会が組織されている。同窓会主催・運営による研修会を年2回開催しており、教員は側面的なサポートを行う。1回（10月）は事例検討会や講演、技術研修、パネルディスカッションなど各年で多様な内容の研修を行っている。講師は外部から呼ぶというよりベテランの卒業生が担っている。もう1回（2月）は同窓会の総会と合わせて研修会を行い、そこには国家試験が終わった4年生も参加してネットワークづくりの機会となっている。研修会のあとは懇親会があり交流を深めている。毎年、研修会の参加は80名程度、懇親会は100名程度である。
- ・ 目的は、専門性の向上、情報交換、心理的サポート、労働状況も含めた病院の情報共有、転職の相談などのネットワーク、研究会など幅広い。卒業生のセルフヘルプグループとしての機能も有している。
- ・ 精神保健福祉士以外の道に進んだり、結婚等で精神保健福祉士を辞めたりした卒業生もいる。現役の精神保健福祉士以外の卒業生にも配慮して開催している。
- ・ その他、不定期に事例検討会や勉強会を開催し、卒後教育の場として活用している。教員は、卒業生の相談を積極的に受けているため、土日でも相談の電話が多数かかってくる状況である。

##### 2) 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、継続期間

- ・ 1999年に精神保健福祉士養成課程を設置したが、課程担当の教員が卒業生の交流を大事にしており、同窓会を組織化したのがはじまり。2002年より研修会を開催し、16年が経過している。これまでの精神保健福祉士養成課程の卒業生は300人くらいいるなか、同窓会の会員が250人くらいである。

- ・ 研修会を始めた当初（2002年）は、年1回、1泊で実施していた。参加者が90名くらいになり、宿泊が大変になったため、7～8年前くらいから年2回開催の今日の形態に変更した。

### 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

- ・ 少し大学と距離を取りたいという話もあり、同窓会は卒業生主体で運営されている。大学の公認の同窓会として位置づけられておらず、補助などが得られないことが課題である。
- ・ 同窓会では、2～3か月に1回実行委員会を開催しており、そこで研修会の企画や準備を行っている。

### 4) 新人期と中堅以降で卒後教育・継続教育を行う機関に差が見られたというアンケート結果の考察

- ・ 新人はまず職場で業務を学ぶのに一生懸命であることと、職場に指導者がいるのでそこで技術や考え方などをいろいろ学べるが、中堅以降は自分が職場で上の立場になっていろいろ聞けなくなってくると職能団体で学ぶという傾向になるのかもしれない。
- ・ 大学院での学びは現場の経験を経て問題意識を持ってからのほうが望ましいと考える。

### 5) 卒後教育・継続教育における貴校と職能団体との連携

- ・ 本県は精神保健福祉士協会の結束力が高く、新人を協会の研修に積極的に参加させている。また、大学の教員の方針として、精神保健福祉士としてミクロの活動だけでなく職能団体に入るのは当然だと考えているので、在校生に都道府県協会、日本協会に入会するように言っていて、7～8割は加入する。学生時代から職能団体の研修会に参加させている。
- ・ 同窓会の勉強会も職能団体に入会することを前提として、関連する勉強会として位置づけられている。
- ・ 県内で精神保健福祉士を養成している大学はS大学のみで、卒業生の多くは県内に就職しているため、県協会の理事に卒業生が多数おり、実習指導者のほとんどが卒業生である。S大学教員も県協会の理事等を歴任した経緯もあり、S大学と県協会との連携体制に寄与している。
- ・ 以前、県協会と卒業生とで退院後生活環境相談員の調査研究を行って論文を出した。質問紙の作成から発表まで共同して取り組み、退院後生活環境相談員の現状と課題が見えてきて非常に良かった。卒業生が就職している病院にアンケートを依頼したら回収率が90%だった。
- ・ その他、大学から県協会に依頼して演習や実習の授業に来てもらったり、国家試験の前に講師してもらったりしている。

### 6) 養成教育と卒後教育が接続するために必要な仕組みや機能

- ・ S大学では実習の事前協議会と事後協議会（実習報告会）を開催して実習指導者に参加してもらっている。ここでは大学の教育内容や養成カリキュラムの改正のことについて話すようにしている。

- ・ 実習指導者は、ほとんどがS大学の卒業生。事後協議会は報告会とディスカッションだが、実習指導者が勉強になるということで、向こうから自発的に参加してくれる。養成教育の現状や課題を知ってもらい機会となっており、現場とのつながりになっている。
- ・ 日頃のネットワークにより、実習の協議会には、精神保健福祉士協会、保健所、精神保健福祉士センター、県立病院などからも参加がある。
- ・ 教員が現場とのつながりを重視することが必要である。S大学の教員が同県の精神医療審査会、地域の精神保健福祉対策協議会や自立支援協議会など行政とかかわる仕事も多い。また、医療観察法の指定入院機関の第三者委員をしているため、地元の病院の医師ともつながりがある。
- ・ 病院から精神保健福祉士が辞めたので代替の人を探していると相談を受けると、同窓会に連絡して情報収集する。
- ・ 卒業教育は卒業生と大学だけではなくて、さまざまな現場との複合的なつながりで行っている。

#### 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の取り組み

- ・ 社会福祉士会と精神保健福祉士協会に来てもらって、大学でシンポジウムを行ったりしている。
- ・ 保健所主催のスポーツ・レクリエーション大会に講義の一環として学生が参加して運営のボランティアをしている。また地域にある精神保健福祉交流センター（〇〇市から委託を受けて〇〇県精神保健福祉士協会が運営している本県独自の交流センター）の文化祭にも学生が設営から片付けまで行い、地域の当事者と触れ合うという仕掛けになっている。
- ・ 精神障害者を含めた地域の福祉課題や障害福祉計画に関与することが、これからの人材育成の課題と考えている。
- ・ 学生時代から地域とのつながりを持つことが重要と考えており、自立支援協議会の傍聴にも来てほしいと思っているが、授業がたくさん入っていて参加が難しい実情がある。
- ・ 毎年、アクション・フォーラムには3・4年生が参加するようにしている。駐車場係などを担うが、本番が始まったら中に入れるという条件で参加させている。
- ・ 卒業生から障害者地域活動支援センターの夏祭りのボランティアに参加できる学生を要請された場合は、なるべく参加するように促している。

#### 8) その他

- ・ 精神保健福祉士養成課程の教員もソーシャルワーカーとして職能団体には当然入るものであり、入っていない意味が分からない。ソーシャルワークは一人でできるんですか、と言いたい。この点については、職能団体（精神保健福祉士協会）が工夫して知恵を絞り、自分たちの理念と活動を伝えて「仲間に加わりませんか」と言い続けていくことが必要だと思う。
- ・ 経済的に厳しい状況にある学生も多い。その点も含めて学生・卒業生の支援を考えないといけないケースが見受けられる。

## 【考察】

### 1. 養成校と職能団体のつながりの強さと地域における凝集性の高さ

S大学が精神保健福祉士養成課程を設置して20年が経過するが、この間、県内で精神保健福祉士の養成校が1校のみであったことから、大学と県協会との1対1の関係が根づいていた。精神保健福祉士の資格を取得した卒業生の多くが県内の現場に就職しており、養成校の実習指導者のほとんどが卒業生であった。さらに、教員の働きかけにより卒業生の7、8割は県協会に入会しており、卒業生の存在が養成校と県協会及び各職場を結びつける役割も果たしていた。このように、同一地域（県内）における人材（学生・卒業生）の循環が養成校、県協会、職場の凝集性を高めており、この環境が養成教育と卒後教育の連続性を促進する土壌になっていると考えられた。

また、県内の精神保健福祉に関する啓発活動やイベント開催は、講師依頼や学生ボランティアの派遣など養成校と職能団体の人材交流によって成り立っている側面があり、地域精神保健福祉活動の推進において両者の連携体制が重要な資源になっていることが考えられた。

### 2. 同窓会組織における卒後教育の機能

本養成校では、精神保健福祉士養成課程を設置して間もなく同窓会を組織し、組織率は高い。同窓会では毎年2回の研修会を継続して開催しており、研鑽、情報交換、懇親、心理的サポートなどの卒後教育やネットワーキングなどの機能を果たしていた。同窓会の運営は卒業生によるものであり、研修会の講師も経験年数の高い卒業生が担っている。教員が主導する卒後教育とは異なり、同窓生同士で学び合い支え合う関係が形成されている点が特徴的であった。また、この研修会に在校生（4年生）も参加しているため、そこで養成校（在学生）と職場（現任者・卒業生）とを接続する機能も担っていると考えられた。

教員は不定期で勉強会開催など卒後教育を行っているが、教員個人の努力によるところが大きく、継続的な卒後教育の機能として同窓会形式は有効だと考えられた。一方、同窓会の組織化と研修会の仕組みが定着するまでは、教員の働きかけやサポート、養成校のバックアップ、中心的役割を果たす卒業生の存在が必要であることが示唆された。

### 3. 養成校における意図的な連携の機会と教員を介した連携の強化

S大学では、実習に関わる連絡会や報告会を養成教育と現場をつなげる機能として活用していた。そこでは実習に関することのみならず、養成カリキュラムの内容や養成教育の現状と課題について現場の精神保健福祉士と共有しており、この点は養成教育と現場における現任教育をつなぐ一つの方策と考えられた。また、S大学の国家試験対策講座の講師を県協会に依頼しており、この取り組みも現場の精神保健福祉士に養成カリキュラムを身近に感じてもらう機会として有効だと考えられた。

そして、養成校の教員が県協会の活動や地域の精神保健福祉活動、地域の資源開発等に積極的に参画していた点は重要である。教員自身が精神保健福祉士として活動するなかで形成される現場との連携が、養成校と県協会・現場をつなぎ、養成教育と卒後教育・継続教育を接続する上で不可欠だと考えられた。

(岩本 操)

(2) 現任の精神保健福祉士で、職場における継続教育に取り組んでいる者を対象としたヒアリング調査

職場①

地域：関東

開催日時：2019年12月12日（木）

ヒアリング対象者の役職等：教育・研修室長

ヒアリング担当委員：大高 靖史

■職場①（Tグループ） 基礎情報（事前提出の「基本情報シート」より抜粋）

法人種別	医療法人（1）と社会福祉法人（1）による保健医療福祉グループ	
施設・事業所等運営 状況（施設数）	医療法人 ・精神科病院（5） ・精神科クリニック（5） ・老人保健施設（4） ・有料老人ホーム（1） ・サービス付き高齢者住宅（1） ・生活訓練事業所（1） ・グループホーム（5） ・訪問看護ステーション（4） ・相談支援事業所（2） ・包括支援センター（2） ・居宅介護支援センター（4）	社会福祉法人 ・特別養護老人ホーム（1） ・共同生活介護/小規模多機能型居宅介護（1） ・共同生活介護/通所介護（1） ・在宅サービスセンター（通所介護・訪問介護・居宅介護支援事業所）（3） ・保育園（1） ・学童（1）
職員数（うち精神保健福祉士数）	2,360人（98人）	
精神保健福祉士の 経験別配置状況	回答なし	

【ヒアリング内容の要約】

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）

（人材育成の枠組みや内容）

- ・ Tグループ全職員を対象とした教育研修（本部研修）が体系化されている。
- ・ グループ内の各事業体（病院や高齢者福祉施設等、グループ運営の各種事業所を指す呼称）内部で独自に企画される「事業体研修」も存在する。
- ・ ヒアリング対象者は主に本部研修を管理する立場にあり、複数の事業体職員が加わり本部研修の企画や内容を検討している。
- ・ Tグループは医療・介護などさまざまな領域の事業体があるので、各領域の専門的な内容



で研修企画しても偏った内容となってしまう。そのため、本部研修は全職員に共通するテーマ（社会人一般に素養として必要な内容等）となっている。

- ・ 各職種向けの専門知識等の研修も実施しているが、実践的技術、知識等の内容の研修は主に事業体研修が担っている。
- ・ 本部研修は「中期計画」を3年ごとに設定しており、現在「グループ事業体相互の研修受講（各事業体間で職員相互に研修を受講しやすくする仕掛け）」、「職能団体活動への参画」に取り組んでいる。職能団体の活動に参画することは職員の自己研鑽につながるため、積極的に参画するよう勧めている。

#### （内部研修の業務上の位置づけ）

- ・ 本部研修は業務時間内の開催を基本とし、時間外に行う場合には残業手当が支給されるよう取り計らっている。加えて、研修受講に伴う職員の負担（交通費、宿泊費、食費等）を減らすよう配慮している。

#### （各段階で期待される役割と身につける技能）

- ・ 新人期にはコンプライアンスの習得、対人援助の基礎と知識の獲得を期待する。目の前の業務を遂行できるよう、各事業体では随時OJTが行われている。
- ・ 中堅期はリーダーシップ、企画力を備えること、新人サポートができることを期待する。
- ・ 管理職期には、国の制度、政策等の把握や、人材育成、人事評価、目標管理といった職員の成果を引き上げるマネジメントができる管理職を期待する。

#### （内部研修の体制整備や体系化にあたり学んだノウハウ）

- ・ 書籍、自らが研修等に参加することや他機関、他業種の実施している研修内容、方法等について情報収集を行い、研修講師、一般企業の研修担当者から情報を得た。

#### （専門職としての自己研鑽の促進）

- ・ 年1回は学会出張や研修参加の機会を認めている。
- ・ 職員が勉強会等の企画を立ち上げた際は、研修費を支援するなどバックアップしている。
- ・ 職員の研修受講を阻む要因として、職場管理者が研修情報を把握していない、業務を優先させてしまう等の問題がある。

#### （その他）

- ・ 離職率の変動など、研修の客観的成果の検証はできておらず、今後の課題と考えている。

## 2) 内部研修等における他団体との連携

### （養成校教員その他外部の専門職の協力）

- ・ 事業体研修で養成校教員に講師依頼し研修を行った。

### (グループ・スーパービジョン)

- ・ 外部からスーパーバイザーを招き、精神保健福祉士を対象にグループスーパービジョンを実施している。
- ・ 「自分の視点」をグループ内でのやり取りから感じられるため、個別よりもグループで行う意義を感じている。

### (精神保健福祉士養成カリキュラムを意識した内部研修等の企画・実施)

- ・ 意識していない。養成教育との連続性は今後の課題と考えている。

## 3) 職場・法人外が企画・実施する研修等（外部研修等）の活用

### (精神保健福祉士に受講・参加させる外部研修)

- ・ 職能団体の行う研修や都道府県等が主催する無料の研修等は、基本全員が受講するよう職場として推奨している（以前は精神保健福祉士協会への加入を義務にしていた）。
- ・ 職能団体等が行っている個別スーパービジョンシステムの利用を職員へ勧めている。

### (外部研修の他にありと良い現任教育・人材育成の機会)

- ・ 地域で行われている小規模学習会等、地域のネットワーク会議、研修会などへの参加を積極的に促している。

## 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

- ・ 養成校：職員が卒業生として参加できるピア同士の交流の機会があると良い。また、教員やピアによるスーパービジョンが行える体制があると良い。
- ・ 職能団体：価値や理念など、精神保健福祉士の根幹部分に関するテーマをはじめ、業務に関連した技術・知識も含め、多岐に渡る研修実施を期待する。特に前者に注力してもらいたい。
- ・ 職場：実践に即した教育（OJT）を行う。

## 【考察】

### 1. 研鑽機会の把握

Tグループは多数の事業体を広域に有する組織であり、多岐に渡る内容の人材育成が行われていた。一方、規模の大小を問わず多くの職場で取り入れられる取り組みが多数認められた。例えば、Tグループでは、職能団体や自治体が行う研修、学会や地域の小規模学習会といった外部の研修機会を把握し、職員へ積極的に参加を促していた。また、「職能団体の活動に職員を参画させることを通じて自己研鑽につなげる」といったユニークな取り組みも見られた。規模の問題から内部で研修等を行いきにくい職場では、このように外部資源を把握・発掘する柔軟な視点が求められるだろう。

### 2. 職員の研修参加機会の保障

また、職員の研修等への参加を確保するために、Tグループでは職員へ各種の負担軽減が

行われていた。業務調整を行い職員が研修に参加する時間的余裕を作る、経費（旅費・参加費等）の経済的負担を一定程度補助する等の取り組みは、継続教育を促進させる可能性があるだろう。

加えて、職場管理者が部下の継続教育についての視点を有しているか否か、及び研鑽機会への参加を保障する姿勢を有しているか否かは、職員の研鑽機会への参加を大きく左右する環境要因である。日々業務に追われる中、職場を離れた学びの機会を職員が確保できているかどうか（または、業務優先となっていないか）、職場管理者は定期的に自己点検を行うことが望ましい。しかし、この点は特に職場規模や全体の業務量等に大いに依存し、職場によっては問題意識を抱えつつも如何ともし難い状況にあることも推察される。すべての職場でこのような組織的対応を行い、継続教育を促進していくためには取り組む裏付けは必須であろう。

また、Tグループにおいては業務を離れた時間・空間において日ごろの実践を振り返ることを重視し、スーパービジョンを受けやすくする工夫が随所に見られた。スーパービジョンの利用が進まない現状を鑑み、職場が必要に応じて職員へ利用を促すことも必要かもしれない。

### 3. 養成教育から継続教育への接続に関する課題について

最新の養成教育の内容について、職場の人材育成担当者が理解・把握し、職場の人材育成システムに取り込んでいくことが困難な状況が示唆された。各職場における人材育成について検討する機会の提供（研修等）や、広く啓発を行っていくことが検討に挙がるだろう。

また、継続教育に関し、職場・養成校・職能団体それぞれが担うべき役割が不明瞭な現状があり、それぞれが試行錯誤している状況が推察された。このような状況をふまえ、職場・養成校・職能団体が担うべき継続教育の内容を具体化した指針の提示が必要である。それと関連して、精神保健福祉士一般に求められるコンピテンシーやキャリアラダーの明示が待たれる。それらに沿って人材育成の目的を設定し、成果についても定期的な検討・調整がなされるようなシステムを各職場が作ることが望まれる。このように、職員の人材育成においてPDCAサイクルを意識して取り組んでいくことが継続教育の維持・促進には有効かもしれない。

### 4. まとめ

これまで、精神保健福祉士の継続教育は資質向上義務を背景に個人の問題意識や自主性に依存する部分が大きかった。継続教育を一層推進するためには、個々の自主性だけに任せるのではなく、職場がこれらの問題に対して組織的取り組みを行っていくことが効果的と考える。個々の職場が、職員の継続教育を促進する環境を用意できているかそれぞれ点検を行う必要があるだろう。また、このような動きを促進させるためには、精神保健福祉士を雇用する職場に対し、診療報酬や障害福祉サービス等報酬といった経済的裏付けを行うことも検討が必要であろう。

(大高 靖史)

## 職場②

地域：関東

開催日時：2020年1月18日（土）

ヒアリング対象者の役職等：理事長

ヒアリング担当委員：羽毛田 幸子

### ■職場②（U法人） 基礎情報（事前提出の「基本情報シート」より抜粋）

法人種別	社会福祉法人
施設・事業所等運営状況（施設数）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 共同生活援助（1）</li> <li>・ 就労移行、自立訓練（生活訓練）多機能型（1）</li> <li>・ 就労定着支援（1）</li> <li>・ 就労継続支援A型・B型多機能型（1）</li> <li>・ 相談支援事業所（1）</li> <li>・ 自立生活援助（1）</li> <li>・ 地域活動支援センター（1）</li> <li>・ 町就労支援センター（1）</li> <li>・ 基幹相談支援センター（1）</li> </ul>
職員数（うち精神保健福祉士数）	33人（18人）
精神保健福祉士の経験別配置状況	1～3年目 4人 4～10年目 6人 11～20年目 5人 20年目以上 3人

### 【ヒアリング内容の要約】

#### 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）

##### （人材育成の枠組みや内容）

- ・ 中途採用も含め、入職時の研修がある。
- ・ どの部署でも日常的な研修として、職場内の個別指導やスーパービジョン、業務についてはカンファレンスでの指導がある。野中式事例検討を月1回実施している。また、障害福祉サービス事業所として虐待防止研修がある。希望者には、実践研究ミーティングが月1回され、自都道府県協会、日本協会での発表を推奨している。年数回は外部講師を招いた職場内研修がある。自法人に事務局がある全国規模のフォーラムも研修の機会と位置づけている。
- ・ 専門学校卒業生には卒業した学校の先生にバイザーを依頼して職場外スーパービジョンを実施する。
- ・ 外部団体の研修を受けることと、日本協会及び自都道府県協会の研修会も含めている。
- ・ 新卒には2年目くらいのスタッフを指名して教育係を2年間してもらう（中途には付けない）

い)。

#### (内部研修の業務上の位置づけ)

- ・ 職場外スーパービジョンは、本人の自己研鑽であるため業務時間外だが、法人と本人でバイザーへの謝金を折半としている。

#### (各段階で期待される役割と身につける技能)

- ・ 幹部・管理者クラスは、自県の相談支援専門員の研修やサービス管理責任者の研修の講師を担当することは自己研鑽でもある。地域で活躍する人材は自県の研修講師になってもらう方針である。
- ・ 中堅以降は、自立支援協議会や他機関の研修など、外の仕組みを活用してリーダーに成長してもらう。外部で学んだことを組織に共有することとしており、参加してきた研修を会議で報告させている。

### 2) 内部研修等における他団体との連携

#### (養成校教員その他外部の専門職の協力)

- ・ 実習指導に来る養成校の教員に、講義を依頼することがある。
- ・ 今、中堅や管理職になっている人は、外部にスーパービジョンを受けに行ってもらった人もいる。だから職場内スーパービジョンができる。内部で完結しているところが急に外部にスーパービジョンをお願いするのは難しいだろう。スーパービジョンを受けやすくするのが課題である。

### 3) 職場・法人外が企画・実施する研修等（外部研修等）の活用

#### (精神保健福祉士に受講・参加させる外部研修)

- ・ 新卒は自都道府県協会の研修、日本協会の研修プログラムを受講し、加入も勧める。
- ・ 中堅は、自立支援協議会やサービス管理責任者の部会の研修で、行政の福祉の新人や事業所の初任者と一緒に研修を受けている。自県では相談支援専門員はストレングスモデルのグループスーパービジョンを推奨しており、地域ごとに月1回実施しているため、それにも参加可能である。

#### (外部研修の他にあって良い現任教育・人材育成の機会)

- ・ 養成校の授業で職員が話すのも人材育成であるが、単発ではなく、構造的に作っていく必要がある。
- ・ 大会・学会で研究発表をするためには、常々教育活動が必要であり、自県協会が学術集会で大学教員に研究の仕方をテーマに講義してもらっているように、養成校の教員に来てもらえば良いのだと思う。
- ・ 地域のネットワーク会議、協議会活動、計画策定の参画や傍聴は、法人としてやっている。

#### 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

- ・ 各大学の1年次、2年次に自法人の職員を講師として招いてもらい、自法人の話聞いてもらうようにしている。関心がある学生は、4年次の実習の前にボランティア活動をしてもらい、本人が自法人を選んで実習してもらい構造を作っている。自分の仲間を大学に養成してもらっているという関係性を作っておかないと、実習程度関係では、養成校が急に卒後支援を行うということはないと思っている。
- ・ たいてい、現場は「大学の時にもっとちゃんと育てておいてくださいよ」と思い、教員は「現場に行ったら悪くなった」と言う。相手を非難していた部分に入っていく、一緒に育てるのが望ましい。両方で取り組みながらも、法人と養成校のどちらが頑張ったほうが良いことなのか、話し合う必要がある。
- ・ 精神保健福祉士になる人が減ってきていて、多くが行政に就職するようになったことについて、養成校だけに責任を負わせるのはいけないと考えている。
- ・ 人材が減ってきたのは問題だが、その分、手をかけて育てることができる。職場によって合う合わないはあるので、地域全体で福祉人材を育てるという形にしていかなければならない。
- ・ 特に小さい事業所は、内部でできることには限界があり、外に行ったほうが学べることもある。地域、都道府県、精神保健福祉士協会などの方向性が一致していることが重要であり、精神保健福祉士はソーシャルワーカーとして、自立支援協議会を回して、地域全体で人材育成をできるようにしていく役割が望まれる。
- ・ 職能団体は地域づくりまで関与することは難しいため、地域全体をつくっていける人材をつくるのが役割と考える。
- ・ 個別支援だけを頑張るのは、独りよがりであり、自分の都道府県くらいまでの責任を感じるソーシャルワーカーになりなさいと教育する必要がある。養成課程から社会変革を起こすということを教育しないと、ソーシャルワークの意味がない。
- ・ 法人ときちんと話し合いができる養成校にならないといけない。個人と環境に関わるという観点で、卒業生の精神保健福祉士だけでなく、法人の人材育成の取り組みに養成校が関与すると良いのではないかと。卒業生の支援だけしようと思うと、うまくいかないだろう。
- ・ 法人の人材育成にも、養成校の先生にもっと関与してもらい、プログラムを作ってもらいなどしたら良いだろう。
- ・ 都道府県協会は、地域での人材育成の戦略を立てたほうが良い。都道府県協会が自分のところだけで人材育成をするのではなく、人材育成ができる地域づくりに関与するという考えに立ったほうが良い。
- ・ 日本には350圏域くらいあり、各圏域に3～5人として、全国に優秀な精神保健福祉士が1,500人いたら、もう少し国民の期待に応えられるようになるだろう。日本協会としては全体の底上げを図る立場だと思うが、全員を優秀な精神保健福祉士にするのは無理があるので、リーダーをしっかり育てると良いのではないかと。

## 【考察】

### 1. 法人における人材育成の枠組みについて（キャリア別）

関東地方で人材育成を行っている職場を選定し、代表者にインタビューを行なった。

職員の人材育成の枠組みは、キャリアを横軸とし、研修やスーパービジョンの提供主体を縦軸にとって整理すると図表1のように整理できる。

キャリア別に見ると、新人期は個別指導や職場内スーパービジョン、職場内研修など、内部で提供できる研修を中心とした人材育成が行われている。養成校の教員によるスーパービジョンを取り入れているところが特徴的である。中堅期には地域の自立支援協議会の研修など外部研修に参加し、地域のリーダーとなる人材の育成も視野に入れた研修体制がとられている。また、法人内で実践研究ミーティングを月1回開催し、自都道府県協会における実践研究会への参加、日本協会の大会発表も推奨している。幹部・管理者クラスでは地域の自立支援協議会や行政が実施する研修等で研修企画や講師を務め、さらなる研鑽を積む。自法人にとどまらず、地域や職能団体のリーダーとしての責務を担う。

### 2. 法人における人材育成の枠組みについて（研修主体別）

研修等の提供主体別に見ると、職場は個別指導の他、虐待防止研修、事例検討会、スーパービジョン（職場内）、カンファレンス、外部講師を招聘しての研修、実践研究ミーティング等を行っている。養成校（教員）は、卒業生のスーパービジョンを外部スーパービジョンとして行う他、研修講師として職場内研修に協力することがある。地域としては自立支援協議会の相談支援事業所を対象とした研修やグループスーパービジョン等がある。職能団体には精神保健福祉士協会や相談支援専門員協会があり、精神保健福祉士協会は都道府県協会の委員会委員や実践研究会に参加することができる。

### 3. まとめ

本ヒアリングを通して、職場における人材育成では地域の中で人材を育てるという視点を持ち、経験年数に応じて養成校や地域自立支援協議会、精神保健福祉士協会等の外部の資源を研修や自己研鑽の場として活用していることが分かった。

また、職場が養成校に求めることとして、養成課程の段階から職場が人材育成に関与させてもらうこと、卒業生のスーパービジョン等によるフォローアップ、職場内研修の講師や研修プログラムの企画への協力等があった。都道府県協会に対しては、各圏域ごとのリーダーを養成する役割の提案があった。

以上をふまえ、外部資源を活用した職場の人材育成の場合、養成課程から卒後教育に至るまで養成校と連続的に協力し合うこと、職員の精神保健福祉士協会への入会を促し、外部研修の受講や研究活動を推奨すること、地域の自立支援協議会等の企画運営に参画し、地域づくりの一環として自法人内にとどまらない人材育成に取り組むことが必要であることが示唆された。

(羽毛田 幸子)

図表1 U法人の人材育成の枠組み

	新人期	中堅期	幹部・管理者
法人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個別指導</li> <li>・ 虐待防止研修</li> <li>・ 事例検討会</li> <li>・ 職場内スーパービジョン</li> <li>・ 外部講師による研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実践研究ミーティング</li> </ul>	
養成校	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ スーパービジョン</li> </ul>		
地域		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自立支援協議会の初任者研修</li> <li>・ サービス管理責任者部会研修</li> <li>・ ストレングスモデル研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相談支援専門員・サービス管理責任者研修の企画・講師</li> </ul>
職能団体 (精神保健福祉士協会・相談支援専門員協会)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入会</li> <li>・ 研修会の受講</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実践研究・発表</li> <li>・ 委員会委員</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 協会理事</li> </ul>



### 職場③

地域：中部

開催日時：2020年1月15日（水）

ヒアリング対象者の役職等：副センター長

ヒアリング担当委員：木太 直人

#### ■職場③（Vセンター） 基礎情報（事前提出の「基本情報シート」より抜粋）

法人種別	社会福祉法人（社会福祉協議会）
施設・事業所等運営状況（施設数）	相談支援センター（基幹相談支援センター＋指定特定相談支援事業所＋市町村障害者相談支援の委託）
職員数（うち精神保健福祉士数）	22人（7人）
精神保健福祉士の経験別配置状況	4～10年目：5人 11～20年目：2人

#### 【ヒアリング内容の要約】

##### 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）

###### （人材育成の枠組みや内容）

- ・ 内部研修は、センター単独というよりも、本自治体の社会福祉協議会の研修として位置づけられているものが多く、障害に特化するよりも地域福祉とは何かに始まり、担当する地区の理解を深める研修、面談技術、レジュメの作成なども含まれる。
- ・ 法人（社協）としてのミッションがあるため、研修づくりでも意識している。
- ・ 中途採用で即戦力の入職が多く、体系化されていなかったが、3年前に新卒3人の同時入職にあたって、キャリアパスを作成した（図表2）。まずは1年目の到達目標を示し、提供できる研修や機会をまとめた。
- ・ その後、「3年目」、「5年目以降」を整備している（図表3・4）。現在のところ、中途採用者にキャリアパスは適用していないが、また新卒採用の際には適用する意向である。
- ・ Vセンターでは、あまり異動はない。行政の担当者が変わってしまうため、センターの職員の蓄積で担保している部分がある。
- ・ 制度上、「基幹相談支援センター」と「指定特定相談支援事業所」であっても、同じ場所において毎日情報交換をし、相談を受けているので、人材育成はやりやすいと感じている。
- ・ センター長、副センター長2名の3名で、新卒3人を分担して、週1回の実習日誌を見て返す形で個別のスーパービジョンを実施していた。また個別の同行についても、この3名が対応している。
- ・ 受けたクレームや、不安を感じる点や疑問点をスーパービジョンや事例検討で確認していたが、本人の報告ではとらえられない部分も多く、介入の必要性を感じたため、同行を始めた。初回は同行するが、利用者が新人よりも同行者をあてにするようになってしまったため、抜けるタイミングを計るようにしている。

- ・ 野中式の事例検討を隔月で実施している。年度前半に分野ごとの事例検討をし、半年後に検証している。
- ・ OJT としては、毎朝8時からの申し送りのミーティングの後に、30分程度、1人ずつ課題を共有している。部門全体の把握とOJTを兼ねており、アドバイスや指示がちょっとしたスーパービジョンのようになっている。また、どこに当たると良いかをアドバイスすることが、社会資源の教育にもなっている。

#### (内部研修の業務上の位置づけ)

- ・ 研修には積極的なスタンスなので、内部研修は業務として、業務時間内に実施している。

#### (各段階で期待される役割と身につける技能)

- ・ キャリアパスに1年目、3年目、5年目の達成目標を記載している。
- ・ 社協職員、コミュニティソーシャルワーカー(CSW)としての素地づくりは継続的であるが、相談支援専門員としては、1年目は基盤づくり、3年目はその基盤を言語化して1年目の相談支援専門員に伝える(一部は実践できる)、5年目は社協のプロジェクトを担当できるという目標が設定されている。
- ・ 研修については、1年目は受講者、3年目は受講者の立場だけではなく企画者の立場でもある時期、5年目は企画者としての立場、一部は参加者という目標が設定されている。

#### (内部研修の体制整備や体系化にあたり学んだノウハウ)

- ・ 多くの関係者の協力、及び独学である。ヒアリング対象者は社協の前に大学の教員として通信課程で大人の学生に対する指導経験が豊富であり、カリキュラムやシラバスから教育を作っていくことにかかわっていたため、自然と身につけているものも多かった。
- ・ 職員を通じて、自県の相談支援専門員の研修づくりにかかわる機会があり、蓄積ができた。

#### (専門職としての自己研鑽の促進)

- ・ 新人については、最初から特定の分野に特化するのではなく、地域を基盤として人を支援するという素地が必要と考えている。

#### (その他)

- ・ この時期に、こういう研修を受けたい、こういう人になりたいというのは、サービス等利用計画のようなもので、一度全員に作成してもらったことがある。人事考課も含めて、研修を受けるタイミングや目指す人材像については、本当は本人との共同作業が良いと思っている。
- ・ 中途採用が多く、雇用形態もさまざまになっており、3年前に作成したキャリアパスは使いにくい。中途採用の場合は経験が邪魔をするなど、違う課題があると感じている。

図表2 Vセンターキャリアパス（1年目）

関心分野の強化(スペシャリストの基盤)	該当分野(本人希望)の外部研修→自分で参加したい研修を探す モチベーションの向上・関連分野の人脈拡大											
ネットワーク・知識の強化	【相談支援連絡会】(他事業所の相談支援専門員とのネットワーク・その他勉強会等) 【事業所連絡会】(法制度理解、先進地の取り組みからの学び等)											
分野別の取り組み理解	◆強度行動障がい支援者養成基礎研修(公開講座含む) ◆企業懇談会 ◆「地域生活支援拠点」の研修会	◆幼・保先生向けバスツアー ◆バス研修(就労分野:先進地視察)	◆意思決定支援 ◆SST研修	◆学校向けバスツアー		◆放課後支援ガイダンス ◆障がい者雇用フォーラム+マッチングサポートフェア	◆思春期の性について(学童期の支援)		◆中核病院のPSWによる講習会の実施(地域移行) ◆企業版JLSセミナー	◆強度行動障害フォローUP研修		
障害の基礎理解(照不同)		現場向け研修(福祉サービス)	現場向け研修(身体障害)		現場向け研修(知的・発達)	現場向け研修(高次脳)	現場向け研修(精神障害)		現場向け研修(聴下)			
実践	◆事業所あいさつ回り	◆ケース引継ぎ ◆担当地区設定 ◆担当部会(自立支援協議会)設定	◆モニタを通してアセスを深める		◆新規同行訪問 ◆サービス等利用計画の作成業務			研修を踏まえてSVを実施				◆新規面談開始(支援のプロセス理解)
当事者理解		事業所〇〇見学		ピアカウンセリング公開講座		家族会参加等	*その他家族支援・理解に関する研修 *ピアの集い、シンポ等への参加も検討					
相談支援専門員の基盤・権利擁護	◆虐待防止読み合わせ			差別解消法研修			初任者研修等					◆虐待防止ワークショップ
社協全体(CSWの視点)	相談支援連絡会議(1/W) 基本知識獲得・ストレス視点醸成・疑問解消の場などの機能 【野中式事例検討】(事例検討の仕組みを知る→主体的参加) ⇒ 【野中式事例検討】(主体的参加→事例提出)											
	◆職員オリ ◆人事考査(年間計画)	◆職員研修(CSW)		◆職員研修(帰風意識)		◆職員研修(福祉のまちづくり)		◆職員研修(地区の実践向上)		◆職員研修(外部講師による先進事例)	◆人事考査(振り返り)	◆ふくし大会 ◆職員研修(総括)
進捗	導入期			研修と実践の結び付け						自立に向けて		
月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月

社協職員・CSWとしての素地作りと、相談支援専門員となりゆくための基盤を作ることを目的とする。  
そのためにはSWとしての基本視点、権利擁護、各分野の基礎知識を身につける必要がある。そのため研修に関しては「受講者としての立場」でより多くの場を提供するよう設計している。

教育・研修システム(1～2年目)

図表3 Vセンターキャリアパス（3年目）

関心分野の強化(スペシャリストの基盤)	該当分野(本人希望)の外部研修→自分で参加したい研修を探す(県内の専門職団体の研修に積極的に参加) モチベーションの向上・関連分野の人脈拡大、必要に応じて研修や所属学会等で実践発表											
ネットワーク・知識の強化	【相談支援連絡会】(他事業所の相談支援専門員とのネットワーク・その他勉強会等) 【事業所連絡会】(法制度理解、先進地の取り組みからの学び等) →研修企画にも関与すること											
分野別の取り組み理解(参加とともに企画補佐)	◆強度行動障がい支援者養成基礎研修(公開講座含む) ◆企業懇談会 ◆「地域生活支援拠点」の研修会	◆幼・保先生向けバスツアー ◆バス研修(就労分野:先進地視察)	◆意思決定支援 ◆SST研修	◆学校向けバスツアー		◆放課後支援ガイダンス ◆障がい者雇用フォーラム+マッチングサポートフェア	◆思春期の性について(学童期の支援)		◆中核病院のPSWによる講習会の実施(地域移行) ◆企業版JLSセミナー	◆強度行動障害フォローUP研修		
障害の基礎理解(一部、研修を運営)		現場向け研修(福祉サービス)	現場向け研修(身体障害)		現場向け研修(知的・発達)	現場向け研修(高次脳)	現場向け研修(精神障害)		現場向け研修(聴下)			◆中核病院のPSWによる講習会の実施(地域移行)
一省察→	自立支援協議会 専門部会の年間計画に関与する	新人がいる場合、ケース引継ぎと指導を一部担う										
当事者理解(どれかを主担当)		事業所〇〇		ピアカウンセリング公開講座		家族会参加等	*その他家族支援・理解に関する研修 *ピアの集い、シンポ等への参加も検討					
相談支援専門員の基盤・権利擁護	◆虐待防止読み合わせ			差別解消法研修			ファミリー研修					◆虐待防止ワークショップ
社協全体(CSWの視点)	相談支援連絡会議(1/W) 基本知識獲得・ストレス視点醸成・疑問解消の場などの機能 → 板書を担当 【野中式事例検討】(事例検討における板書を担当することも検討) ⇒ 【野中式事例検討】(ファシリタの担当も検討:内部のみの時)											
	◆職員オリ ◆人事考査(年間計画)	◆職員研修(CSW)	CSW研修(県内)	◆職員研修(帰風意識)		◆職員研修(福祉のまちづくり)		◆職員研修(地区の実践向上)		◆職員研修(外部講師による先進事例)	◆人事考査(振り返り)	◆ふくし大会 ◆職員研修(総括)
進捗	実践力さなる向上			協議会への関与強化(個別→地域課題の理解)						中核人材に向けて		
月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月

社協職員・CSWとしての素地作りと、相談支援専門員となりゆくための基盤を言語化して1年目の相談支援専門員に伝えることができる。一部は実践ができるSWとしての基本視点、権利擁護、各分野の基礎知識を身につけていることを前提に、研修に関しては「受講者としての立場」に加えて企画者としての立場という形で設計している。また、CSWの基本視点、虐待防止や差別解消などのような研修は繰り返し参加が必要で、キャリアに関わらず参加

教育・研修システム(3年目)

図表4 Vセンターキャリアパス（5年目以降）

S W の 専 門 性 （ 分 野 別 含 む ）	関心分野の強化 （スペシャリストの 基盤）	該当分野の外部研修に参加および先進地の視察 モチベーションの向上・関連分野の人脈拡大、必要に応じて研修や所属学会等で実践発表 下記の実践および研修企画を実現するために、自身の研修計画を立案する（スペシャリスト化） この時期より該当者の専門性向上は内製研修のみでは困難であり、外部研修への参加を促す （時期不明のため例示：強度行動障害困難、当事者研究、ペアレ外部研修、ASK・NSK等の専門研修、生活困窮者支援等、スーパービジョン研修）											
	ネットワーク・知識 の強化	【自立支援協議会】いずれかの部会を主担当する 【相談支援連絡会】（他事業所の相談支援専門員とのネットワーク・その他勉強会等） 【事業所連絡会】（法制度理解、先進地の取り組みからの学び等） → 研修企画を主担当											
一 省 察 →	分野別の 取り組み理解 （企画・運営・予算 管理） *一部講師	◆強度行動障 がい支援者養成 実践研修（出張） ◆企業懇談会 ◆「地域生活支 援拠点」の研修 会	◆幼・保先生 向けバスツ アー  ◆バス研修 （取分分野： 先進地視察）	◆意思決定支 援 ◆SST研修 （SST普及会 の研修にも参 加：分野による） ◆ペアレント トレーニング 講師（分野による）	◆学校向け バスツアー		◆放課後支 援ガイダンス ◆障がい者 雇用フォー ラム+マツチ ングサポー トフェア	◆思春期 の性につ いて（学童 期の支援）		◆中核病院 のPSWIによる 講習会の 実施（地域 移行） ◆企業版 JLSセミナー	◆強度行動 障害フォー UP研修	集団指導 （原内）	
	障害の基礎理解 （いずれかを主担 当）		現場向け研修 （福祉サービ ス）	現場向け研 修 （身体障害）		現場向け研 修 （知的・発達）	現場向け 研修 （高次脳）	現場向け研 修 （精神障害）		現場向け研 修 （聴下）	◆中核病院 のPSWIによる 講習会の 実施（地域 移行）		
S W の 基 盤	実践	自立支援協 議会 専門部 会を担当する	若手のSVを担 当する 困難事例を中心 に担当	基幹相談よりSVのための SVを受ける		初任者研 修 ファミリ						次年度の研 修の予算編 成も行う	
	当事者理解 （主担当又は指導）		事業所○○	ピアカウンセ リング公開 講座		家族会参 加等	*その他家族支援・理解に関する研修企画も担当 *ピアの集い、シンポ等への参加も検討し企画も担当						
社 協 全 体 （ CSW の 視 点）	相談支援専門員 の基盤・権利補護	◆虐待防止 読み合わせ	相談支援専門員 現任者研修				ファミリ研修					◆虐待防止 ワークショ ップ	
	◆職員オリ ◆人事考査 （年間計画）	◆職員研修 （CSW）	CSW研修 （原内：未受 講の場合）	◆職員研修 （解雇意識）	◆職員研 修 （福祉のま ちづくり）	◆職員研 修 （地区の実 践向上）		◆職員研修 （外部講師よ る先進事例）	◆人事考査 （振り返り）	◆ふくし大 会 ◆職員研修 （総括）			
達成 目標 と 時 期	進捗	実践力・指導力さらなる向上					困難事例から地域課題抽出等					高度人材に向けて	
	月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
社協職員・CSWとしての素地作りと、相談支援専門員となりゆくための基盤を言語化して1～3年目の相談支援専門員に伝えることができ、かつ実践できる（社協のプロジェクトを担当する） SWとしての基本視点、権利補護、各分野の専門知識は一定程度身につけていることを前提に、研修に当たっては「企画者としての立場および一部は参加者」という形で設計している また、CSWの基本視点、虐待防止や差別解消などのような研修は繰り返し参加が必要で、キャリアに関わらず参加													
教育・研修システム（5年目）													

2) 内部研修等における他団体との連携  
（養成校教員その他外部の専門職の協力）

- ・ Vセンター内で完結するのではなく、自立支援協議会の枠組みを活用し、協議会の年間計画に基づいて実施する地域の専門家による現場向けの研修や、外部講師による研修など社協が運営する研修を、センターの内部研修として組み込んで、センターの職員も受講している。
- ・ テーマによって、外部の専門家のほうが良い場合は、個人のネットワークを通じて、協力を得ることは多いが、講師という形が多く、研修の設計に参与してもらうケースは少ない。
- ・ 知識や技術の伝達型の研修は、外のほうが良いが、逆に面接の技術の研修は、クレームや課題など、中の実情を分かっていたほうがやりやすく、オーダーメイドで内製したほうが良い。内製の研修は演習型が多く、グループの相互作用で深まるため、職員同士のほうが考えやすいと感じている。

（グループスーパービジョン）

- ・ 月1回第2金曜日を確保し、グループスーパービジョンや勉強の時間としている。当初は毎週実施していたが、2年前に4人産休に入り、業務優先になって、頻度が下がっていった。

- ・ 少人数だった頃は朝のミーティングでもじっくり話ができていたが、十数名になると、端的に話さざるを得ず、話し足りないとして上司に個別に相談して業務を圧迫している。

#### (PSW 養成カリキュラムを意識した内部研修等の企画・実施)

- ・ あまり意識していない。

### 3) 職場・法人外が企画・実施する研修等（外部研修等）の活用

#### (PSW に受講・参加させる外部研修)

- ・ 全員に受講を義務付けているものはないが、相談支援専門員の認定の研修は業務上参加させている。
- ・ 職員のマネジメントとして、厚くやる領域の研修に行ってもらおうということもあるし、得意分野を身に着けたいというニーズで、受講したい研修を見つけて相談してくることもある。

#### (外部研修の他にありと良い現任教育・人材育成の機会)

- ・ 行政と自立支援協議会の事務局を担っており、研修を作る、受ける機会が豊富で、恵まれていると感じている。

### 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

- ・ 調査結果について、ソーシャル・インクルージョンは大学院ではなく、地域の現場でやるべきで、違和感があった。
- ・ ソーシャル・インクルージョンのような理念的な話は職能団体にお任せというのはあったと思う。
- ・ 現場の中堅以上の現任者と、養成校が、現場の研修について話す機会があると良いと思っている。恵まれた職場にいる人ばかりではなく、また、多くの人は現場の実践だけで、教育をする経験がある人は少ないと思うので、養成校が研修の設計にもう少し関与してくれると良いのではないかと思う。
- ・ 職員でも協会に加入していない人がいる。加入のメリットや職能団体の役割を理解していない。

### 5) その他

- ・ 困ったときに相談できないのが疑問であるのと、「だめだ」と否定して叱る人、「背中を見て来い」と教えない人など、自分がスーパービジョンを受けられる機会がなかったため、スーパービジョンに取り組みたいと思っている。
- ・ スーパービジョンは、本人の中に答えがある。指導はあるが、本人に問い返して、本人の中から宝物を見つけていくということを意外とやってもらっていない。自身でそういう経験がないと、この仕事を続けていくのはつらいと考えている。
- ・ 地域においては、相談支援でないと収入が得られないが、精神障害者に関しては精神保健福祉士がやるものと思われている。精神保健福祉士だから採用されたのであれば、その職場は精神のことをやっていないと思っているのではないか。
- ・ 自県協会の研修は減っており、研修がほとんど実施されていないブロックもある状況。

- ・ さまざまな団体の研修が増え、職能団体の情報発信が埋もれる。職能団体のアイデンティティとして、人を集める研修を打つというのは、すごく難易度が上がっていると感じる。

## 【考察】

### 1. 職場・組織の強みを活かした現任教育・人材育成の仕組みづくり

Vセンターは、所在市の委託を受けて市の社会福祉協議会が運営を行っている。社会福祉協議会は、民間の立場から地域福祉の推進を図ることを目的とした団体であって、法人の職員の資質向上を目的とした研修にも取り組んでおり、相談支援センターの相談支援専門員としてのキャリアパス作成に当たっても、それらの研修を内部研修と位置づけて実施している。

また、市の自立支援協議会の事務局をVセンターが担っている立場から、同協議会に組織された相談支援連絡会や事業所連絡会においても、支援スキルの向上を目的とした相談支援に特化した研修や事例検討、事業所間の連携とスキルアップを目的とした現場職員向け研修や法改正解説などの学習機会の企画・実施にも参画している。これらの研修等も職員のキャリア形成の場として活用しており、新人期では研修等の受講する立場、3年目では研修等の受講もするが一部は企画する立場、5年目では研修等を主に企画し、一部は受講する立場としてかかわるなど、職場としての強みを活かした仕組みづくりを行っていることが、特徴の1つとして挙げることができる。

### 2. 職場内教育（OJT）、内部研修、外部研修の重層的な体系化

職場内教育（OJT）としては、新人期の管理職による相談支援現場への同行、毎朝のミーティング時の全職員（相談員）の課題共有、隔月の事例検討の実施しており、内部研修は前述の通り多様な研修を受講あるいは企画することができるよう工夫されている。

また、外部研修については、個々の相談員が目指すあるいは関心のある分野の強化（スペシャリストの基盤づくり）として位置づけられている。新人期では本人が関心を持つ外部研修の受講を奨励し、3年目では県内の専門職団体の研修に積極的な参加を促し、5年目では外部の専門研修によるモチベーションの向上・関連分野の人脈拡大、必要に応じた研修や所属学会等での実践発表を勧めている。

### 3. 養成校における卒後教育と職場における現任教育の接続の在り方について

ヒアリングの中で語られているように、現場における現任教育・人材育成について、中堅以上の現任の精神保健福祉士と養成校の教員が話し合う機会を作っていく必要があるであろう。各職場の現任教育において養成校の教員が教育の専門家としてアドバイスやコンサルテーションを行うことで、基礎教育と卒後教育・現任教育が循環的に連動していくことの可能性が示唆された。

### 4. 課題

ヒアリング対象となったVセンターでは、職員は相談支援専門員として従事しており、必ずしも精神保健福祉士のみで構成されているわけではない。そのような職場がむしろ多い状況にあっては、当然ながら精神保健福祉士に特化した現任教育は難しいと言わざるを

得ず、職能団体による研修などの継続教育が並行的・補完的に実施される必要があるであろう。

(木太 直人)

## 職場④

開催日時：2020年1月14日（火）

ヒアリング対象者の役職等：精神保健福祉士

ヒアリング担当委員：横山 なおみ

### ■職場D（W病院） 基礎情報（事前提出の「基本情報シート」より抜粋）

法人種別	特定医療法人
施設・事業所等運営状況（施設数）	・精神科病院（1） ・精神科クリニック（1） ・訪問看護ステーション（2）
職員数（うち精神保健福祉士数）	231人（15人）
精神保健福祉士の経験別配置状況	1～3年目：4人 4～10年目：6人 11～20年目：4人 20年目以上：1人

### 【ヒアリング内容の要約】

#### 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）

##### （人材育成の枠組みや内容）

- ・ 病院全体での研修と精神保健福祉士としての研修体制が整備されている。
- ・ 教育システムは院内研修（年4回の新人研修、月1回の全職員対象の部署別研修会、月1回の委員会による講座）と、室内の能力評価に基づいて行われている。
- ・ ヒアリング対象者が入職した頃は、精神保健福祉士個々の力量任せで残業が当たり前であったが、入職翌年の2007年から業務の構造化・システム化、可視化をキーワードに取り組んだ。
- ・ 能力開発・挑戦目標シート（所属機関で使用しているもの）を活用し、新人は主任が指導することを明確にし、個人の目標を決めて、取り組むようにしている。
- ・ すべての精神保健福祉士が業務日誌を付け、それを育成に活用している。個々がスケジュールや業務内容を入力しており、指導者・管理者が把握している。電子カルテが導入されたことがシステム化・可視化に大きく寄与した。院内のどこからでも入力、閲覧が可能である。
- ・ 1年目は教育、3年目までは新人に近い教育スタイル、4年以上が中堅、管理職で体系化している。
- ・ 新人精神保健福祉士は半年間毎日業務の振り返りを行う。半年後からは週1回、2年目以降は月1回の振り返りとなる。過去の日誌から自分の成長を確認できる。また、業務量のデータからは、客観的に自身の業務量（相談件数・業務内容に対しての時間配分など）が成長の目安となる。



- ・ 日本協会の業務分類（※日本精神保健福祉士協会「精神保健福祉士業務指針及び業務分類（第2版）」）に当てはめることで、自分の業務が協会から出ている精神保健福祉士の業務内容に沿っているか、振り返りをさせている。

#### （グループスーパービジョン）

- ・ 週4回40分程度、終礼を行っており、基本的に精神保健福祉士は全員参加する。その場での報告はグループスーパービジョンのイメージであり、アドバイスや具体策の提案、資源の共有などを行い、指導をするとともに、報告者への助言を通じて指導する立場の主任の着眼点を確認したりしている。

#### （内部研修の業務上の位置づけ）

- ・ 病院の全体研修として、月に2回以上研修がある。
- ・ 病院全体として、研修・育成に取り組む姿勢があり、コンセンサスを得られやすい。

#### （各段階で期待される役割と身につける技能）

- ・ 新人は、3年目までにケースワークを単独でできるようになることが主たる目標であり、協会が出している必要なスキルを個別の課題に合わせて指導していく。
- ・ 4年目（中堅）からは、学生や新人を指導できる、指導する立場となる。実習指導者の講習に出す。

### 2) 内部研修等における他団体との連携

#### （養成校教員その他外部の専門職の協力）

- ・ 4年程前から、病院の外部委員を務める大学教員に、2か月に1回程度、ケース報告に対して指導を受ける機会を設けている。新人も半年経過した時点で、ケースを出しスーパービジョンを受けるようにしている。

#### （PSW養成カリキュラムを意識した内部研修等の企画・実施）

- ・ 大学教員からスーパービジョンを受けるべきことと考え、外部委員の大学教員には研修計画についても協力を得ている。室で企画した年間の研修計画が、養成カリキュラムと整合性が取れているか確認をしてもらう。
- ・ 養成校からも協会の方針や現場で意識していることなどについて情報を求められており、互いに情報共有・協力し合っている。

### 3) 職場・法人外が企画・実施する研修等（外部研修等）の活用

#### （PSWに受講・参加させる外部研修）

- ・ 外部研修は、参加させる研修は決めており、新人であれば協会の新入職向けの研修と、1回目の総会には原則参加としている。自県のコメディカル研修にも出している。一人当たり年に5回程度外部研修会に参加している。

- ・ 指示で参加させるものについては業務内扱いとし、費用も病院負担である。指定された人でなくても、主体的に出たい場合は、業務外で自費での参加になるが、勤務体制の面で柔軟に対応するようにしている。

#### (外部研修の他にありと良い現任教育・人材育成の機会)

- ・ 外部から講師として依頼があった場合は、自己研鑽と、個人・法人の認知度向上のために参加するようにしている。講師として派遣するのは、原則ある程度経験のある主任以上である。大学からの希望に応じて新人、中堅を出すことはある。
- ・ 地域の会議についても職員を出しており、地域のケア会議に参加している。
- ・ 1時間以内の範囲に大学が3つあり、数人は年に1～2回講師として出向いている。
- ・ 4年目になると実習指導者講習を受講してもらう。学生の実習指導をすることは、自分のかかわりを振り返る力や言葉で伝える力の獲得、養成にかかわっている自覚、教員の大変さの理解、自分も多くの方の関わりによって養成されてきたことの再認識など、得られるものが多いため、積極的に受け入れている。また、新人にも1日は実習指導を担当してもらう。

#### 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

- ・ どこがすべきか明確にすることが必要なのではないかと。現場でできないことを外部にお願いしたり、外部でできないことを内部でしたりということになる。個人的には新人までは職場である程度のところまで引き上げながら、徐々に職能団体という2本立ての形が必要なのかと思う。
- ・ 現場と養成校はよく話をしておかないとずれることもある。また、卒後教育が十分にできる養成校ばかりではないため、県あたりが養成校・現場・職能団体それぞれのやることを組み合わせて、1年目の卒後教育をつくるのが理想ではないかと思う。
- ・ 法人内で2名、自県協会の理事になっている。法人でするところと職能団体でするところを調整しながらやっている。
- ・ また、県協会には、養成校の教員も理事などの役職で入っており、自県は連携する土壌があると感じている。
- ・ 養成校・現場・職能団体が三者で取り組んだり、二者で取り組んだりして、実績を積み上げながら形になっていくのが理想だと思っている。

#### 5) その他

- ・ システム化を進めて、10年経って変わってきたが、今後は働き方改革や、女性のキャリア形成、多様な働き方などもふまえて、体制や人材育成を考えていく必要性を感じている。

#### 【考察】

##### 1. 「可視化」

OJTを実施する中で、個々の成長が目に見える形で示されることは、本人や育成に携わ

る者も、目標となる課題とそれに伴う個別の課題の達成状況について確認しやすくなる。また、見えることで達成感が得られ、課題に取り組む意欲の向上につながる事が予想される。「可視化」の工夫を行うことが、継続教育を行う上で大きく影響していると考えられる。また、記録の記載や内容確認の時間短縮を行う等、継続教育実施の効率化を図ることも継続していく上では重要であると考えられる。

## 2. 「育成を行う方法と組織の体系化」

継続教育を実のあるものにするためには、経験年数に応じた目標設定や、目標に向けて取り組む者が目標の達成度・個別の課題を把握でき、主体的に取り組めるような方法論が必要ではないかと考える。また、組織の体系化も必要である。体系化がされていないと誰が誰を支えていくのか曖昧になり、教育の目標達成があやふやになっていくことも予想される。継続教育にかかわる担当者が明確であると、「ほう・れん・そう」すべき先が明らかとなり、目標の達成に向け、継続的な教育が可能になるものと思われる。ヒアリング先では、目標に応じた年間計画を立案し、業務分類や評価表を用いて担当者が指導しており、その担当者を支える組織体制が用意されている。教育指導の1つの在り方として参考となるのではないだろうか。

## 3. 「外部機関との連携」

個々のケースを通じた実際的な業務遂行にあたって「価値」「知識」「技術」の向上は非常に重要である。しかしながら、機関内だけの継続教育実践では質の向上を目指すには限界がある。精神保健福祉士協会の研修をはじめとする組織外の機関・団体を活用することや養成校の教員と連携し、継続教育の内容を充実させていくことが、限界を超えていく上での取り組みとなるのではないだろうか。また、職場、協会等の団体、養成校を有機的に活用していけるよう、実践や協会活動等を通して、顔の見える関係構築が重要であると考えられる。さらには、養成校卒業後においても、所属機関、機関外組織・団体、養成校がお互いに有機的に連携することが、質の高い精神保健福祉士を生み出していくことに繋がるとの認識のもと協働していくことが重要となろう。

## 4. 「所属機関の継続教育に対する理解」

W病院では、職員を育てることを強く意識し、機関内・外の研修等に積極的に参加させる姿勢が覗かれた。精神保健福祉士の資質の向上は、法律上は義務とされているが、個人の任意で行われているのが現状である。さらに、所属機関によっては、資質の向上が思うに任せない状況が存在する。資質の向上のためには、精神保健福祉士自身が機関内で継続教育が行える工夫や努力が求められている。同時に、所属機関の理解を得ることも必要な要素となる。研鑽や資質の向上が任意で行われている状況をふまえて、専門職が機関内・外の仕組みを活用し、支援の質を高めることができる仕組み、個人やその所属機関へ研鑽を積む必要性を伝え働きかける仕組みも必要ではないかと考える。そのことが精神保健福祉士の質の向上に貢献するのではないだろうか。

(横山 なおみ)

(3) 都道府県精神保健福祉士協会等で研修の企画・運営に取り組んでいる者を対象としたヒアリング調査

都道府県協会①

地域：関東

開催日時：2020年1月25日（土）

ヒアリング対象者の役職等：研修部長（研修部担当理事）

ヒアリング担当委員：栄セツコ、坂入竜治

■都道府県協会①（X協会） 基礎情報（量的調査回答より抜粋）

会員数（2019年10月1日時点）	567人
研修企画・運営の所管部門について	・部門の有無：有 ・部門の人数：13人 ・部門の任期：有（任期2年）
2018年度の研修会開催回数	17回

【ヒアリング内容の要約】

1) 協会の特徴及び地域の特性

（構成員の傾向）

- ・ 会員数は567名（2019年10月現在）。
- ・ 会員の所属機関に関して、以前は医療機関が大半を占めていたが、近年は医療機関（半数弱）と障害福祉サービス事業所に加えて、行政・産業・司法・教育など、幅広い職域で活動する会員が見られる。
- ・ 新卒者の入会が少なく、資格化以前からの会員は退職と同時に退会する傾向があるため、会員内の循環がない。会員の構成は20代が少なく、30～50代が多いという現状である。
- ・ X協会と日本精神保健福祉士協会（以下、「日本協会」）の両方に所属する会員、他都道府県からX協会に入会する会員がいる一方で、日本協会のみにも所属している会員も多く、日本協会とX協会の関係を正しく理解している精神保健福祉士が少ないことが原因と考えている。
- ・ 協会理事は12人であり、内訳は医療機関3人、大学2人、地域7人。月1回理事会の開催。
- ・ X協会でブロック化した活動はない。

（アクセス環境など）

- ・ 本県の東部は急性期の患者を対象とした精神科病院が多く、西部は慢性期の患者を対象とした病院が多い。東部の精神科病院から西部の病院に転院していく傾向があり、西部の入院者の在院期間が長期化している。
- ・ ブロック化した活動がないため、地域の課題に応じた研修がないことから、他県と比べて会員同士の横のつながりが生まれにくいかもしれない。

- ・ 障害福祉領域において、多業種による新規参入の動きが見られる。

## 2) 協会が実施している研修内容・実施体制

(研修内容 ※詳細は提供資料を参照)

- ・ 2017年度に新研修体系が完成し、翌年度からはX協会の委嘱を受けた研修委員会が設置され、新研修体系をふまえて、研修の企画・運営を担っている。任期は2年、年に4回程度の会議が開催される。
- ・ 研修体系はキャリアアップの階層性を考慮し、ソーシャルワーカーである精神保健福祉士の土台となるファウンデーション研修と、スキルアップ研修A・B・Cの4つの研修で構成される。また、テーマ別研修をスペシフィック研修として位置づけている。
- ・ ファウンデーション研修は精神保健福祉士に必須となる「アセスメントの視点」をテーマとして企画される。経験年数や職位による受講者に制限を設けていない。
- ・ スキルAは、経験年数3年目までの会員を対象として、基礎的な面接技術のスキルアップを目指す。
- ・ スキルBは、経験年数4～9年目の会員を対象として、介入のレパートリーの増大を目指す。
- ・ スキルCは、管理者層を対象として、スーパービジョンの方法や経営的な視点、ミッションを反映した組織運営などのテーマを設定している。

図表5 X協会における「新研修体系」の概要

	1～3年目	4～9年目	10年以上
X 協 会	ファウンデーション研修 / トピックス研修		
	スキルアップ研修A		
	スキルアップ研修B		
			スキルアップ研修C
	テーマ別研修 【災害支援・スーパービジョン・権利擁護・自殺対策・司法】		
健 日 福 社 精 神 士 協 保	基幹研修Ⅰ / 基幹研修Ⅱ / 基幹研修Ⅲ		
	認定精神保健福祉士対象研修		

資料提供：X協会

- ・ X協会では研修委員会の他に5つの委員会があり（自殺対策や司法ソーシャルワークなど）、それぞれが専門性の高いスペシフィックな知識や技術の習得を目指して、テーマ別研修を実施している。

#### （経緯・体制等）

- ・ 2015年に全会員を対象として研修に対するニーズ調査を実施し、その結果に基づき新体系を考案した。
- ・ テーマ別研修は各委員会が企画・運営を担い、会員なら誰でも参加できるシステムになっている。
- ・ 他の機関等とコラボレーションした研修としては、自殺対策委員会による3士業（司法書士・臨床心理士・精神保健福祉士）の合同研修がある。また、権利擁護委員会による4都府県の合同権利擁護研修などがある。
- ・ 研修委員会は理事以外の方が委員長を務め、副委員長2名と中心になって研修に関する活動をしている。
- ・ 研修委員のなり手が不足し、委員長の交代も難しい状況である。
- ・ 研修への参加率が高い人々に登録を依頼し、当日の運営を手伝う代わりに無料で受講できる「研修委員会サポートスタッフ」という試みを昨年開始し、研修への参加率が高い人々に登録を依頼している。今後の研修委員の候補の発掘にもつながり、良い。

#### 3) 協会が研修で提供しようとしていること

- ・ 新体系で一番大事にしている点は、精神保健福祉士がソーシャルワーカーとしてジェネリックな知識・技術・価値を併せ持った専門職を育成する研修の場をつくることである。
- ・ 研修ではグループワークを取り入れ、顔のつながりによるネットワークの形成を期待してグループワークを取り入れている。

#### 4) 9割の都道府県協会が参加者の低迷が課題という結果の考察／研修が活性化するために必要なこと

- ・ 協会員でも研修の参加率が低い。
- ・ 非会員にも公開している研修がある。研修への参加や協会への入会を機として、非会員が受講後、一定期間内に入会した場合、次回の研修参加時に使用できる1,500円分のクーポン券を発行している。その結果、研修参加を機に、非会員が会員になるケースも多く、好循環を生んでいる。
- ・ テーマに関して、実務に直結する内容（工賃アップなど）や報酬単価の増加が見込める研修の他、基幹研修を希望する受講者が多い。災害や司法をテーマとしたソーシャルワークに関するニーズが高い時もあったが一時的であった。
- ・ 研修の最後に協会の必要性を強調し、加入を勧奨している。
- ・ 研修に対するアンケート結果を見ると、研修に参加した満足度は高い。また、グループワークや名刺交換により、会員同士のつながりができている。
- ・ 国家資格化以降、所属機関における精神保健福祉士の役割が明確となり、一定の収入があ

る現状で、自費で研修に参加する意識が低下しているのではないか。今後、職場の研修をアウトソーシングする形で事業所や機関等と連携する仕組みが必要だと思う。

- ・ 研修委員会主催の研修は一部を除いて赤字となっている。

#### 5) 協会におけるスーパービジョン体制

- ・ X協会には、スーパービジョン運営委員会がある。日本協会のスーパービジョンを基盤とし、日本協会による認定スーパーバイザーが会員をバイザーにして実施している。X協会が窓口を設けて、バイザーとバイザーをマッチングする仕組みがある。
- ・ 現実としてバイザーが少なく、非会員もバイザーの対象者として展開することを検討している。
- ・ スキルアップ研修Cのスーパービジョン研修では、効果や必要性が浸透していないことがうかがえた。

#### 6) 研修等における地域の養成校との連携

- ・ 養成校と連携している活動はなく、大学の会場利用や養成校の教員が研修講師を務める場合はあるものの、いずれも協会の担当者と養成校の教員の個人的なつながりによるものである。
- ・ スーパービジョン運営委員会として、3年にわたって、実習指導に関するワークショップを開催している。実習指導者と養成校の教員との振り返りや意見交換をする場を設定する研修である。
- ・ 少子高齢化や養成校の閉鎖などにより、精神保健福祉士を目指す人々が減少する危機感がある。
- ・ X協会と養成校が連携する必要があり、その方法として、①X協会の研修に学生が参加できるプログラムを提供する、②X協会の会員が養成校に出向き、精神保健福祉士の魅力を伝える、③教員から職能団体への加入を勧奨するなどの仕組みを作る必要がある。

#### 7) 新人期と中堅以降で卒後教育・継続教育を行う機関に差が見られたというアンケート結果の考察

- ・ 養成校の「中堅以降の卒後教育は職能団体が主に担う」という結果に対して、職能団体や現場の職員の意識を高めなければ、卒後教育の役割を担うことは難しい。卒後教育の範囲が限定的で、全体の底上げにはならない懸念がある。
- ・ 研修では、職能団体が制度上の不備や新たな制度の創設などを国に要求していくことは「精神障害者」の well-being につながることを伝え、職能団体の存在意義を確認し合っている。技術の向上を求める受講者が多いものの、技術だけではクライアントの生活を護ることや、生活の質の向上を図ることはできないことを学んでくれることを期待している。

#### 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

- ・ 自県内の障害福祉サービス事業所等が集まる会議や、「あみ（NPO 法人全国精神障害者地域生活支援協議会）」があり、各々の団体で研修も行われている。
- ・ 自県の精神科病院協会の精神保健福祉士部門研修、精神保健福祉センター研修などにも参加できる。

## 【考察】

### 1. X協会の現状と研修に対する課題

X協会の会員数は567名であり、大規模の組織である（2019年10月現在）。その年齢構成は20代と60代以降の年齢層が少なく、30～50代が多い。会員の所属機関は、従来は医療機関が多かったものの、近年では障害福祉サービス事業所の他、行政・産業・司法・教育などが見られ、幅広い職域となっている。また、当該地域の特性として、東西の広がりがあり、精神保健福祉に対するニーズも異なる。そのようななかで、研修における昨今の課題は、①会員の研修に対するニーズが明確でない。②受講する会員数が少ない。③研修は一部を除いて赤字状態である、といったことが挙げられる。

### 2. 研修に対する課題への対応

#### 1) 研修の内容

X協会では2015年に会員の研修に対するニーズ調査を行い、その結果に基づき、2017年に新たな研修体系を明示した。翌年には研修委員会を設置し、新研修体系をふまえた企画・運営を担当した。新研修体系の特徴は、ファウンデーション研修とスキルアップ研修から構成されるジェネリック研修と、災害や司法などのテーマ別研修であるスペシフィック研修、日本協会の委託事業である基幹研修を体系化したことである。ファウンデーション研修は、経験年数や職位に応じた階層的な研修を設置し、「精神保健福祉士がソーシャルワーカーとしてジェネリックな知識・技術・価値を併せもった専門職を育成する場を提供する」ことを明確に示した点に特徴がある。

#### 2) 研修の受講者数

本県における精神保健福祉士のなかには、日本精神保健福祉士協会にのみ加入する会員が少なくなく、また、X協会への新卒者の加入率も低い。このような現状をふまえ、X協会では、①研修への参加を非会員にも公表している、②研修の内容にグループワークを取り入れ横のつながりを目指す、③研修において、職能団体の意義を伝授しているなどの工夫を行っている。その効果として、参加者の研修に対する満足度は高く、協会に加入する人々の増加が見られた。

#### 3) 卒後教育・継続教育

協会におけるスーパービジョン委員会が3年にわたってワークショップを開催し、地域の実習指導者と養成校の教員の情報交換の場づくりを行っている。

### 3. 研修に対する今後の課題

#### 1) 研修ニーズの掘り起こし

研修の参加者が少ない理由には、まだまだ会員のニーズに応じた研修が実施されていないことが考えられるため、X協会の会員が地域の事業所や機関に出向き、研修のアウトソーシングの実施を検討している。事業所や機関の管理者から研修のニーズを掘り起こし、そのニーズに応じた研修を企画する必要がある。



## 2) 養成校との連携

卒後教育と継続教育において、養成校の学びと職能団体の研修において切れ間のない学びが必要である。X協会の研修体系をもとに養成校と研修の内容を検討するとともに、学生の時代から職能団体とつながりをもつことが重要である。特に、スーパーバイザー研修ではバイジューの希望者が少ないことから、養成校と連携協働し、経験年数や職位のニーズに応じた内容を検討していく必要がある。

## 3) 研修委員会の体制強化

会員個々のニーズに応じた研修内容を企画すればするほど、研修委員の負担が大きくなっている。X協会では「研修委員会サポートスタッフ」の採用を試みており、今後、研修委員の候補者の発掘が期待される。

(栄 セツコ)

## 都道府県協会②

地域：中部

開催日時：2020年1月13日（月・祝）

ヒアリング対象者2名の役職等：副会長、事務局長

ヒアリング担当委員：坂入 竜治

### ■都道府県協会②（Y協会） 基礎情報（量的調査回答より抜粋）

会員数（2019年10月1日時点）	512人
研修企画・運営の所管部門について	・部門の有無：有 ・部門の人数：8人 ・部門の任期：有（任期2年）
2018年度の研修会開催回数	10回

### 【ヒアリング内容の要約】

#### 1) 協会の特徴及び地域の特性

##### （構成員の傾向）

- ・ Y協会の会員数は500人強だが、支部構成員は280人ほどであり、日本協会への加入が少ない。
- ・ 2年ほど前のデータで、構成員の年代は20～30代が過半数を占める。勤務先では、医療機関4割、障害福祉サービス事業所が3割であったが、現在は医療機関と障害福祉サービスの割合は拮抗していると推定される。所属が行政の会員の割合も1割を占める。協会の運営を担う中核メンバーは医療と行政に勤務している者が多い。
- ・ 協会への加入が当たり前という土壌は少ないと感じる。

##### （地域の特徴や文化）

- ・ 県の東・中・西で社会資源に差があり、会員の人数もばらつきがあったが、現在は同じような人数になってきている。
- ・ 県内に個性的な医療法人がなく、まとまりやすい。県民性が穏やかなので、先駆的に取り組むこともなく、横並びでやっている感じである。
- ・ 中部は特に社会資源が少なく、元々医療機関も少ない。中部は地域にグループホームなどを作るような中規模の精神科病院などもない。
- ・ 中部は医療機関が中心になって社会資源を整備してきている。総合支援法になって、資源が多少は増えてきており、障害福祉サービス事業所に所属している精神保健福祉士も増えたが、母体の医療機関からの異動が多い。
- ・ 女性が7割を占めており、5年後10年後の協会運営が懸念される。

##### （アクセス環境など）

- ・ 地理的に横に広く、県の東・中・西でそれぞれ産業や文化が異なる。

## 2) 協会が実施している研修内容・実施体制

### (研修内容)

- ・ 総会時研修は理事会の企画で行っており、総会への参加率を意識して、取り上げるテーマや、その時に伝えたほうが良い情報、行政説明を扱う。
- ・ 初任者研修は以前1泊2日の合宿研修として実施していたが、現在は合宿形式を取らず、2日間の通い研修として実施している。また、一昨年から基幹研修と抱き合わせでの実施にしている。3年間毎年参加することで、受講者に3年間の変化を実感してもらうことを意図しているが、2年目、3年目の受講は減る傾向である。
- ・ 秋期研修は、トピック的なテーマの1日研修だが、運営側の事情でここ数年は開催できていない。
- ・ 冬季研修は過去には1泊2日の合宿形式で実施していたが、毎回赤字となっていた。開催地は東部と西部を交互にしている。宿泊を伴う研修は、宿泊場所の設備や備品、部屋割に対する要求が上がったこともあり、開催が難しく現在は実施していない。
- ・ 課題別研修、実務者研修は理事会主導の企画運営である。
- ・ ブロックごとの研修は、ブロック協力員と、その地区の担当理事で実施している。
- ・ MSW 協会と社会福祉士会との合同研修会があり、3団体持ち回りで運営しているが、参加者が減ってきている。

### (実施体制)

- ・ Y協会の人材育成部に研修委員会、スーパービジョン体制整備委員会がある。人材育成の方向性は理事会から伝えるが、具体的には研修委員会が県全体の研修の企画運営を行っている。
- ・ 研修委員の任期は2年だが、主体的に動けるようになるのに2年かかり、2年で交代しにくく、体制づくりの継続性が担保されず、委員会として成熟していくことの課題がある。
- ・ 研修委員を務めることで自身の研鑽にもつながるというメリットを実感することよりも、研修委員会が業務やイベントのいち運営委員のようになってきている。
- ・ 任期を終えた研修委員は、退任後研修会に参加しなくなることが多い。

## 3) 協会が研修で提供しようとしていること

- ・ 大切にしていることは、価値の視点（権利擁護・本人主体など）をどの研修にも入れ込んで組み立てることである。価値を非常に重視した研修は職能団体でなければできないことであり、他機関の技術研修との棲み分けとも言える。
- ・ 最近の精神保健福祉士の傾向として、医師の指示で動くサラリーマン化した精神保健福祉士が増えてきているように感じる。自分で考えていないというか、精神保健福祉士としての考えや意志が実践に結びついていない。精神保健福祉士は何をする人なのかを考える必要性がある。

- ・ ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティを伝えていかなければならない。キャリアを通して地域づくりを担うなど、ソーシャルアクションが大切。法制度の影響で職場にすでに業務があり、それをこなせばいいと思っている人が増え、それでいいと教えてしまう先輩も増えてきているから尚更協会主催の研修が重要と考えている。OJT が機能していない。
- ・ 精神領域が精神保健福祉士のフィールドであり、最も重要なのは権利擁護である。最近では、地域移行・地域定着も取り上げる機会が多い。

#### 4) 9割の都道府県協会が参加者の低迷が課題という結果の考察／研修が活性化するために必要なこと

- ・ 受講者の年齢は20代前半と40代50代が中心であり、中堅の層の受講者が少ないことが課題である。2018年度の実務者研修では、託児所を用意して、中堅を対象とした研修を実施したが、参加率が向上せず、課題解決には至っていない。
- ・ 研修に参加するかどうかは、所属する法人の文化が大きい。参加する文化がない職場は出ない傾向が強まる。中堅も子育て中でも研修に参加するような職場の環境整備が重要だが、協会としても働きかけが必要だと考えている。
- ・ 自主性に任せすぎているとも感じている。ライセンスを取ったら協会に加入せず、研鑽をしなくても仕事ができるため、ライセンスに影響するポイント制のような枠組みがないと無理になっている。
- ・ 価値を求めない職場だと、価値を重んじる精神保健福祉士協会の研修に必要性は認識せず、業務に直結する技術研修には参加させるような構造になりやすいと思われる。協会も平日開催や企画内容に工夫が必要である。

#### 5) 協会におけるスーパービジョン体制

- ・ 協会が窓口となって紹介する仕組みはできていない。日本協会認定スーパーバイザーは理事が中心になっており、他の優先順位の高い課題への対応や、さまざまな役職の兼務によりスーパービジョンの体制整備まで手が回らない状況である。
- ・ Y協会として、日本協会認定のバイザーの紹介をスーパービジョンと位置づけている。
- ・ 研修で学んでも受講しただけでは内容の咀嚼までは至らないことが多い。研修で学んだ内容を咀嚼するには、OJT、スーパービジョン、研修が一体となっていく必要がある。研修での学びを日々の実践と結び付けるために職場のOJTとスーパービジョンを丁寧に行っていく必要がある。

#### 6) 研修等における地域の養成校との連携

- ・ 年1回、養成校の教員と実習に関する意見交換会を実施している。実習検討委員会のメンバーと協会の理事が参加し、現場の課題について教員と意見交換をしている。
- ・ 県内の養成校は、大学が2校のみである。
- ・ 養成校が卒業後の現場を知っておく必要があるし、実習を受け入れる側もどのような教育を受けてきたのかを知っていく必要があるため、養成校と連携は必要だと考えている。

- ・ 現場を知ってもらい、福祉業界を選んでもらい、福祉人材を確保するために、連携・連動が必要である。
- ・ 実習検討委員会が実施した会員アンケートでは、実習の中では協会の話をしなないという回答が多かった。せっかく実習で現場にきて、協会のことを知らずに終わってしまうことは課題だと感じている。しかし、協会として具体的な取り組みはできていない。養成校でも、学生に自己研鑽の必要性（職能団体など）について触れてほしい。

## 7) 新人期と中堅以降で卒後教育・継続教育を行う機関に差が見られたというアンケート結果の考察

- ・ キャリアで最初の3～5年で出会う人、出会い方が、その後のキャリアに非常に重要である。この時期に外部とつながっていることが重要である。
- ・ 養成校が考えている以上に、職場が人を育成する力は弱っている。実際の現場は、毎日振り返りをする実習とは違い、丁寧な指導はない。ソーシャルワーカーとしてのあるべき姿を現場で教えてもらうのは、不可能に近い。

## 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

- ・ 特に該当するものはない。

### 【考察】

#### 1. 研修で大切にしていること

今回のY協会へのヒアリングを通して、「ソーシャルワーカーを育成する」という熱意、姿勢が感じられた。「職場が人を育成する力は弱っている」とのご発言があったが、その背景として、精神保健福祉士の多忙化や人材の流動化の加速が考えられる。日々の個別支援を丁寧に行うことは重要であるが、個別支援の蓄積から問題を社会化する視点を持ち、地域づくりや仕組みづくりを担う、包括的アプローチができるソーシャルワーカーたる精神保健福祉士を育成することを意識されている。そのため、ソーシャルワークの価値・理念（権利擁護や本人主体など）を重視した研修内容となっている。

#### 2. 研修の諸課題

研修にかかわる課題としては、受講者数減少の課題と研修実施体制の課題が挙げられた。県協会としては、実に多様なテーマで研修を実施し、集客のための工夫（開催場所や託児所の設置、研修の連続性など）もされている。しかし、受講者数の減少や中間層の受講停滞などの現象が見られる。すなわち、受講が減っているのと同時に、単発的に研修を受講し、次の受講までの期間に開きがあるとも言える。また、ある一定の立場にある精神保健福祉士が研修に出づらいつつといった状況も見られる。例えば、今回のインタビューでは資格取得後の自己研鑽が自主性に頼りすぎているのご発言があったが、職能団体としての生涯研修制度の充実はもちろんのこと、国家資格としての質を担保する仕組みを政策レベルで検討する必要性も感じられた。

また、研修実施体制の課題として、研修を企画運営する人材の確保も課題になっていることが挙げられた。これは、自己研鑽の機会を提供する主体の弱体化につながり、危惧さ

れる。県協会では、県全体の研修を担当する研修委員の他に、ブロックごとの研修を担当する協力員を設置している。本県のように面積が広い都道府県においては、このように県とブロックからなる研修実施体制を設けることは他県の参考になる取り組みである。今後は、これらが有機的に連携するのと同時に、研修の企画運営に携わることが、精神保健福祉士としての成長につながることを明示し、職場の人材育成計画やラダーに職能団体の活動への参画といった項目も位置づけることができるよう働きかけをしていくことも考えられよう。

### 3. 職能団体の研修に影響を与える諸要因

次に、研修受講に影響を与える要因について考察する。要因としては、その都道府県の人口、面積等の地理的要因と風土的要因が考えられる。風土的要因には、県としての風土的要因と職場ごとの風土的要因が考えられる。今回のインタビューでは特に、養成校を卒業後、どこに就職し、どのような精神保健福祉士と出会うかが、その後の職業アイデンティティに影響を与えているのではないかと語られていた。つまり、職場の風土的要因は看過できず、卒業後に養成校や職能団体が一定期間、新人を集中的にフォローアップする仕組み、働きかけが必要ということである。職場ではOJTを中心に業務を学び、職能団体からできる価値や理念を重視した研修を提供するといった役割分担が一例である。受講者の多くは、研修に技術的な内容を求めるが、技術の活用とはソーシャルワークの価値や理念を具現化するためのものであり、価値や理念と技術が乖離するものではない。職場の業務を精神保健福祉士の専門性をもって行うことができるよう職場への働きかけが求められる。

### 4. 養成校との連携

最後に養成校との連携についてだが、県内の養成校の数や地理的要因など個別性が高いために、職能団体と養成校が連携しにくい現実もあろう。各県の特性をふまえて、どのような点で連携していく必要があるのか検討が求められる。これまでは、職能団体、養成校、職場がそれぞれの視点、方向性で動いてきた。今後の精神保健福祉士に求められる役割をこの三者が共有し、それぞれの地域の特性に合わせた連携と役割分担を協議する必要があるだろう。

(坂入 竜治)

## 都道府県協会③

地域：九州

開催日時：2019年12月26日（木）11：00～12：30

ヒアリング対象者の役職等：理事（業務検討部／災害対策委員）

ヒアリング担当委員：橋本 みきえ

### ■都道府県協会③（Z協会） 基礎情報（量的調査回答より抜粋）

会員数（2019年10月1日時点）	241人
研修企画・運営の所管部門について	・部門の有無：有 ・部門の人数：6人 ・部門の任期：有（任期2年）
2018年度の研修会開催回数	3回

### 【ヒアリング内容の要約】

#### 1) 協会の特徴及び地域の特性

- ・ Z協会の所在する県は、地理的に、高速道路や電車でも1カ所に集まるには交通の便が悪く、離島も所在する。
- ・ 研修会場はアクセスの利便性を考えると開催する場所がほぼ固定されるが、遠い地域からの参加が少ないのが課題である。逆に、その地域で開催した際には他のブロックから「遠い」という声もあった。
- ・ Z協会会員は、車での移動が多いと思われる。懇親会付きや1泊の研修は時間設定が難しい。離島の会員は研修に参加するには前泊や後泊が必要になる。
- ・ 障害福祉サービス関係の研修会には熱心に参加する市もある。精神保健福祉士を研修に出すのも大変だということ、福祉の事業所関係の研修のほうが、持ち帰って共有できる分も多いことが要因と考えられる。
- ・ 保健所圏域、医療圏域、自県精神科病院協会の区分が異なっている。
- ・ 会員の構成は、離島が少ない、医療機関の従事者の割合が多い傾向である。病院がある地域の会員が多い。
- ・ 県南は福祉関係の事業所が多く、登録も福祉関係の事業所の方が結構いる。
- ・ 勉強会は非会員の参加者が多い傾向の地域もある。
- ・ Z協会の正会員になる形で、日本協会とセットで入会してもらえるよう、独自でキャッシュバックを取り入れている。
- ・ Z協会を法人化したいと考えている。

#### 2) 協会が実施している研修内容・実施体制

- ・ 2018年度Z協会主催の研修は3本である。
- ・ Z協会主催の研修は、統合失調症や、長期入院の方の退院のことや、権利擁護等がテーマ

として多かったが、去年は依存症に関する研修を実施したところ、意外と参加率が良かった。

- ・ 依存症は、自県内の医療機関であまり扱っていない印象だが、その割にはすごく関心を持っているワーカーさんが多かった印象である。遠方からも参加者がいた。

#### (ブロック研修)

- ・ 2か月に1回くらい実施しているブロックが多く、Z協会から活動費を出している。各ブロックに世話人がいて、総会の際に報告をしてもらう。
- ・ Z協会からブロックに研修会の企画を提案したりリクエストをすることはない。テーマ、日時場所含め、ブロックに任せている。ただし、ブロックから講話等の依頼があれば、出向いている。
- ・ 自県内のブロックの1つでは、定期的にOTの勉強会と、年に1回交流会をやっているようだ。

### 3) 協会が研修で提供しようとしていること

- ・ Z協会が主催する、県全域の研修会は、ビジョンや中期的な目標というわけではなく、研修部はあるが、実際のところ理事会で今年のトピックなどから、テーマを決めている。
- ・ 研修に対するニーズについて、積極的に意見が出てこないのは、自県の課題だと思っている。企画したら助成することも伝えているが、積極的な動きがなく、アンケートもしているが、ニーズが上がってこない。協会として把握する取り組みが必要だと思っているが、まだ着手できていない。
- ・ Z協会の研修部がビジョンをしっかり持ってやっていける体制を作れると良いと思う。

### 4) 9割の都道府県協会が参加者の低迷が課題という結果の考察／研修が活性化するために必要なこと

- ・ 参加率には、参加者の希望とのマッチングもあると考えている。今年は1泊2日（1日目の午後から2日目の午前中まで）で、地域包括ケアシステムをテーマで開催した。まだ具体的にイメージがわきにくく、参加者が伸びなかったのではないかとと思っている。
- ・ 全国大会を参考に年代（新人・中堅など）ごとにやった研修は、割と参加者が多かった。
- ・ 医療機関の体制などの問題もあるので、2日に分けて、どちらか参加というのもできるかもしれない。
- ・ 研修は日曜日の開催が多く、2日間の場合は土日になる。ブロックは平日の夜が多い。
- ・ 相談支援専門員の研修会や、加算の問題で必要な研修などに参加しているのかもしれない。
- ・ 日本協会がやる生涯研修制度の基幹研修のように、経験年数で研修をするのもマッチング面で大事なことだと思うが、Z協会ではターゲットを区切った研修はない。

### 5) 協会におけるスーパービジョン体制

- ・ 認定スーパーバイザーは1人のみである。
- ・ 自分でバイザーを作らないと地元で受けられないため、スーパービジョン体制をつくるために、10年前ほどから九州内の他県から講師を呼んで、経験年数5～10年の精神保健福祉



士を集め、バイザーの養成に取り組んでいる。

- ・ 最初のメンバーは10年以上継続していて、その下の年代のグループでも7～8年継続して学んでいる。
- ・ 多くの人に声をかけているが、呼びかけてもなかなか来ない。体制を作りたいので、体験として他の人と一緒に来てもらうなど、働きかけている。
- ・ まだ実際にスーパービジョンをしてきてはいないが、来年はできる人が出てくるのではないかと。

#### 6) 研修等における地域の養成校との連携

- ・ 養成校の教員は、Z協会の会員になっている。理事になっている先生もいて、会場や駐車場、機材の面でコミットしてもらうことが多い。
- ・ ヒアリング対象者は実習報告書作成のフィールドインストラクターをしていて、大学に行っており、大学側から現場の人の声を聞きたいと呼ばれるような関係性がある。
- ・ それぞれ養成校の教員が研修に参加したり、実習を通じて、協力体制、連携はできている。
- ・ 年1回、実習指導者と養成校とが話し合う実習協議会がある。新カリキュラムの実習時間の問題など注意が必要なことを情報提供したり、現場の声や実習に関する研究等の話を聴く機会としている。
- ・ 毎年、実習指導者と実習生にアンケートをとっている。

#### 7) 新人期と中堅以降で卒後教育・継続教育を行う機関に差が見られたというアンケート結果の考察

- ・ 協会の卒後教育は、組織として取り組めていない。
- ・ 地域の養成校を卒業して、卒業生が離れていくのではなく、講師育成も地元で、地域の中で発展させていくのが良いと思っている。

#### 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

- ・ ある大学で、精神保健福祉士コースの卒業生の同窓会をしていて、女性の結婚等によるキャリアの中断も含めたキャリア形成について、卒業後数年後の人たちに登壇してもらう会を設けている。

#### 9) その他

- ・ 自県の狙いとして、相談支援事業所で精神障害を受けられるようにしていきたいと考えていることもあり、相談支援専門員の研修を県から委託された。
- ・ Z協会は法人化していないため、委託として受けられないが、謝金は個人に出して、講師派遣という形で対応するようにしている。
- ・ 自県の地域移行・地域定着の人材育成を5～6年前から県で取り組んだが、保健所に丸投げしてしまったのを、ボトムアップ型で人材育成に取り組もうとしている。その中にピアサポーターが有償で話をする機会を持っている。

## 【考察】

### 1. 研修開催の課題

Z協会主催の研修会開催について、参加者数の低迷や固定化の課題があり、それには当該県の地理的な特性が大きく影響している。南北に細長く、大きな湾が県の中央にある。離島も多いため協会員がアクセスしやすい会場、日程の調整は毎回の課題である。日帰りの1日研修でさえ、前泊あるいは後泊を要する場合もある。また公共交通機関が発達していないエリアもあり、利用にも制限があるため、車での移動を余儀なくされている。4つのブロックごとに研修開催を奨励し、補助費、講師派遣も行っていて、医療機関が多い地区では定期的に平日夜に開催されているが、そうでないブロックもある。地域事業所（就労系・相談系）の会員は、業務に直結するような研修会（行政主導・加算対象など）に業務として参加している可能性が高く、県協会主催のいわば精神保健福祉士の専門性の向上に着目した研修への参加のモチベーションをいかに高めるかがもう一つの課題であろう。

### 2. 養成校との連携及び卒後研修

県内に3校の養成校（すべて大学）があり、連携は十分に取れている。毎年実習機関（Z協会員に限らない）と3校との合同の実習協議会を開催し、実習指導者、学生へのアンケートも毎年実施されている。ただ、養成校が実施する卒後教育へのコミットは深くなく、またZ協会でも経験年数を区切った研修は行えていない。今後は養成校の卒後教育の充実に県協会としての関与が望まれる。また協会の意見として養成校の教員が、県協会に入会したり、県協会のメンバーから講師が誕生したり、地元就職する学生を増やしたりするなど、養成校と現場とが県の地域性を共有した関係性の継続・充実が望まれるとあり、県協会と養成校の連携の1つの在り方を示された。

### 3. スーパービジョン体制について

日本精神保健福祉士協会認定のスーパーバイザーは1名である。Z協会はそのことを会員に周知しておられ、求めがあればスーパービジョンを提供できるような体制を作っている。しかし10年以上前から、協会独自でスーパーバイザー養成の重要性を認識しておられ、他県からバイザーを招いての研修を重ねてこられた。すでに第1グループは10年を超した研鑽を積み、第2グループも7～8年の研修を重ねておられる。その中から必要に応じて（求めに応じて）スーパービジョンを提供できる人材が誕生する日も近いとのことである。

### 4. 協会の体制

県協会の法人化について検討中とのことであった。精神障害者にも対応した地域包括ケアシステムの構築のため、相談支援事業体制の強化、人材育成や研修会の開催など期待されており、それに応えていくためにも法人化の必要性は高い。しかし一方で、Z協会の研修やスーパービジョン体制、法人化に向けた取り組みの姿勢は、会長及びその委員の姿勢に大きく依存しているように感じ、県協会員の活動への参加促進が課題である。

(橋本 みきえ)