平成21年度
社会福祉推進事業費補助金事業

新制度のもとでの相談援助実習の質の向上に関する研究

報 告 書

2010年3月

社団法人 日本社会福祉士会
施設実習指導者研修委員会フォローアップ研究作業部会

はじめに

2007年12月5日に改正された「社会福祉士及び介護福祉士法」により、社会福祉士には利用者の自立と尊厳を重視した相談援助を始めとして、福祉・保健医療サービスの提供者や医師その他の専門職との連携を図り、総合的に援助していく役割や、広く社会資源の調整・開発、ネットワークの形成を図る役割が求められています。

この改正に伴って社会福祉士養成カリキュラムの見直しが行われましたが、なかでも相談援助実習の充実を期すための内容は、より実践力の高い社会福祉士の後進の育成を、社会福祉士養成校及び教員と相談援助実習施設・機関等及び一定の要件を備えた社会福祉士（実習指導者）が連携してすすめていくという仕組みにおいて非常に意義深いものであるといえます。

もとより、社会福祉士が行う相談援助の実践力を身に付けていくためには、相談援助実習の機会が不可欠であることはいうまでもありません。しかし、相談援助の実習施設の範囲は示されているのに対し、そこに配置される実習指導者の要件は明確ではなく、その実習内容や指導状況等において格差が大きいことが従来から指摘されてきたところです。

㈳日本社会福祉士会では2000年度より、会員の生涯研修制度の一環として、また実習指導の強化を図る主旨で、実習指導者養成研究会において「実習指導者養成研修プログラム」の構築を行ってきたところですが、これは今回の法改正に伴う「社会福祉士実習指導者講習会」へと受け継がれています。

この講習会は、2008年度からの厚生労働省委託事業として実施してきましたが、実習指導の充実を図るためには、2日14時間での講習会でよしとするのでなく、講習会修了者に対する継続的支援や向上的な研修等の機会が強く望まれます。

本報告書は「新制度のもとでの相談援助実習の質の向上に関する研究」と題し、平成21年度社会福祉推進事業として行ってきた検証、調査、検討、提案等で構成されています。

2008年度講習会修了者や、先進的に相談援助実習を受け入れている施設等の実態調査から、得られた課題等を精査・検討し、今後の継続的支援のための研修体系と併せて、運用する仕組みについても盛りこまれています。

本会が社会福祉士実習指導者を継続的に支援していくことで、実習指導者の質を担保し、相談援助実習の充実を図り、より実践力の高い社会福祉士の養成に寄与する。そのことで社会福祉士に寄せる期待に応える社会的責務を果たすことができるといえます。更に職能団体として、「社会福祉士が社会福祉士養成に責任を持つ」という認識を共有し、㈳日本社会福祉士養成校協会や各種の社会福祉職域団体等と連携を一層強化していくことが重要であることは言うまでもありません。

今後とも厚生労働省を始めとして、各種機関・団体等からのご理解をお願いいたします。

2010年3月

㈳日本社会福祉士会　施設実習指導者研修委員会
委員長　　松山　茂樹

目　　次

はじめに
研究事業の概要…… 1

第1部　アンケート調査

1章　アンケート調査概要
1. 調査の目的 …… 5
2. 調査の実施方法 …… 5
3. 回答者の分類 …… 5
4. 調査結果の概要 …… 6

2章　アンケート調査結果
Ⅰ 回答者の基本属性
1. 性別・年齢 …… 10
2. 所属施設・機関 …… 10
3. 職名 …… 14
4. 職務経験 …… 16

Ⅱ 実習受け入れ・指導の状況について
1. 施設・機関の実習受け入れ実績 …… 17
2. 回答者の社会福祉士実習指導経験 …… 21

Ⅲ 実習指導者講習会の研修成果について
1. 実習の受け入れ・指導体制について …… 22
   (1) 実習受け入れ・指導体制 …… 22
   (2) 国通知の相談援助実習内容の取り組み状況 …… 27
   (3) 利用者に関わる個人情報の開示状況 …… 29
2. 実習受け入れ・指導の取り組みについて …… 33
   (1) 実習受け入れの意義の理解・伝達状況 …… 33
   (2) 実習指導者が行うべき基本的事項の取り組み状況 …… 36
   (3) 担当した実習指導の取り組み状況 …… 43
   (4) 実習スーパービジョンの取り組み状況 …… 51

<再掲>社会福祉士実習受け入れ・指導状況の自己評価一覧 …… 58

Ⅳ 今後の要望について
1. フォローアップ研修への要望 …… 60
2. 実習等への意見・要望 …… 67

3章　アンケート調査考察
1. 実習マネジメント関連 …… 74
2. 実習プログラミング関連 …… 76
3. 実習スーパービジョン関連 …… 77

<資料> 調査票 …… 78

第2部　聞き取り調査

1章　聞き取り調査実施概要

1. 調査の目的 …… 93
2. 調査の実施方法 …… 93
3. 調査内容 …… 94
4. 調査のまとめについて …… 94
5. 倫理的配慮 …… 95

2章　聞き取り調査結果

①「相談室を中心とした社会福祉士実習の事例」…… 96
②「個別支援計画作成を通して社会福祉士の専門性を学ぶことを目指す事例」…… 100
③「施設全体に実習受け入れ体制ができている事例」…… 103
④「施設全体で受け入れ多職種連携の実際を見せる老人保健施設の事例」…… 106
⑤「スーパービジョンの機会を通して実習生のアセスメントを
効果的に行っている事例」…… 109
⑥「予備実習・事前課題を行うことで本実習が円滑に実施できた事例」…… 113
⑦「実習のねらいを明確にしたプログラムを通じて、
社会福祉士像をきちんと伝えていく事例」…… 117
⑧「実習委員会の立ち上げを通して、実習の質の向上、職員の人材育成、
職員採用の充実化を目指している事例」…… 121
⑨「長期入所で変化の乏しい環境での実習事例」…… 125
⑩「法人の各種事業の理解により地域で利用者を支えることを伝える事例」…… 128
⑪「実習生の主体性とスキルを尊重した個別プログラムの事例」…… 131
⑫「実習生の意欲・目的意識・力量に応じた段階的プログラムや
スーパービジョンをしている事例」…… 134
⑬「社会福祉士としての多様な自立支援の理解を目指した実習の事例」…… 136
⑭「卒業（入職）時到達ラインを掲げて養成する医療機関の事例」…… 139
⑮「ロールプレイやブレーンストーミングなどを積極的に活用した
実習スーパービジョンの事例」…… 142
⑯「社会福祉協議会における地域総合型実習の事例」…… 146
⑰「連携機関等への同行を中心にネットワーキングを学ぶ相談援助実習の事例」…… 149
⑱「大規模自治体における実習マネジメントの状況」…… 152

3章　聞き取り調査考察

1. 実習プログラムについて …… 155
2. 実習マネジメントについて …… 156
3. 実習スーパービジョンについて …… 157
4. 社会福祉士像伝達能力について …… 158

第3部　フォローアップモデル研修

1章　フォローアップ研修の背景と必要性 …… 161

2章　フォローアップモデル研修の概要
1. モデル研修のねらい …… 163
2. モデル研修の概要 …… 163
3. 受講者の募集方法 …… 165
4. 受講者数 …… 165

3章　フォローアップモデル研修受講者アンケート集計結果
1. アンケートの概要と受講者の基本属性 …… 166
2. アンケート集計結果 …… 167

4章　フォローアップモデル研修分析・考察
Ⅰ. 実習マネジメント編
1. 受講者アンケート結果の分析 …… 179
2. 受講者アンケート結果の考察 …… 180
3. 実習マネジメント研修のあり方 …… 181
Ⅱ. 実習プログラミング編
1. 受講者アンケート結果の分析・考察 …… 182
2. 実習プログラミング編の考察 …… 183
3. 実習プログラミング研修の支部への普遍性とステップアップ …… 185
Ⅲ. 実習スーパービジョン編
1. 受講者アンケート結果の分析 …… 185
2. 実習スーパービジョン研修のあり方 …… 187

第4部　まとめ

1章　実習指導の質を高めるための取り組み（より良い相談援助実習とするために）
(1) 実習指導者への直接的な支援 …… 191
(2) 実習指導者を取り巻く環境の改善 …… 191
(3) 実習指導に関連する研究 …… 192
(4) フォローアップ研修 …… 193

2章　実習指導者フォローアップ体制のあり方
(1) 実習指導者フォローアップ体制 …… 194
(2) 縦軸を構成する人・機関に期待される主な役割 …… 195
(3) 実習委員会の運営 …… 197
(4) 関連する課題 …… 198

3章　支部活動事例

1. 北海道社会福祉士会における取り組み …… 200
2. 兵庫県社会福祉士会における取り組み …… 201
3. 岡山県社会福祉士会における取り組み …… 203

フォローアップ研修企画案

実習指導者講習会修了者フォローアップ「マネジメント」研修…… 207
実習指導者講習会修了者フォローアップ「プログラミング」研修…… 213
実習指導者講習会修了者フォローアップ「スーパービジョン」研修…… 220

施設実習指導者研修委員会フォローアップ研究作業部会名簿…… 226
委員会の開催状況…… 227

あとがき

研究事業の概要

目的と背景

社会福祉士養成カリキュラムの見直しによって、相談援助実習を行う実習指導者には、「社会福祉士実習指導者講習会」の受講が義務付けられた。日本社会福祉士会では2008年度から3年間で9,000名の実習指導者を養成するべく全国で「社会福祉士実習指導者講習会」を開催している。「社会福祉士実習指導者講習会」は『社会福祉士実習指導者テキスト』に基づいた全国統一のプログラムによって実施され、その中で実習指導の質の担保と標準化が図られることが期待されている。

2008年度の講習会修了者は2,734名で、「社会福祉士実習指導者講習会」を修了した実習指導者がいよいよ2009年4月から、新しい社会福祉士養成カリキュラムのもとで相談援助実習を担うことになった。「社会福祉士実習指導者講習会」では、実習指導者に必要な能力として、①実習マネジメント能力、②実習プログラミング能力、③実習スーパービジョン能力、④社会福祉士像伝達能力を規定したうえで、この4つの能力を基軸におきつつ「実習指導概論」「実習マネジメント論」「実習プログラミング論」「実習スーパービジョン論」を整備し展開されている。しかし現実には、「実習スーパービジョン論」以外は講義中心のプログラムであること、さらに、講習期間は2日間14時間のプログラムであり、その効果がどのように相談援助実習に生かされているのか明らかになっていない。

したがって、本研究では、「社会福祉士実習指導者講習会」受講後に相談援助実習を行う講習会修了者（実習指導者）に対して調査を実施し、「社会福祉士実習指導者講習会」の成果と新カリキュラムのもとでの相談援助実習の現状把握と課題の抽出を行い、「社会福祉士実習指導者講習会」に不足している要因を明らかにしたうえで、実習指導者を継続的に支援してその資質を高めていく仕組みや体制について検討を行うことを目的とした。

事業内容

① アンケート調査

2008年度の社会福祉士実習指導者講習会修了者2,734名に対して、郵送によるアンケート調査を行い、講習会の成果や相談援助実習を進める上で課題となっていることの洗い出しを行う。

② 聞き取り調査

社会福祉士実習指導者講習会修了者で、2009年度に実習生を受け入れた社会福祉士に対して、訪問等による面接調査を実施する。

③ フォローアップモデル研修の実施

アンケート調査、聞き取り調査から浮かび上がった課題解決に向けたフォローアップ研修のプログラムを検討し、モデル研修を実施する。

平成21年度社会福祉推進事業　社団法人日本社会福祉士会

新制度のもとでの相談援助実習の質の向上に関する研究《概要》

本事業の背景

・質の高い社会福祉士を養成することを目的に社会福祉士養成カリキュラムが改正され、実習施設における実習指導者に研修の受講が義務付けられた。
・2008年度本会では、社会福祉士実習指導者講習会を開催、修了者約2700名が2009年度新カリキュラムのもとで実習指導者として相談援助実習にあたる。

→ 新制度のもとでの相談援助実習の現状の把握と課題の洗い出しが必要

↓

実習指導者に対する継続的な支援（継続研修も含めた）のあり方を検討する。

事業の概要

【実態把握をするために】

〇2008年度社会福祉士実習指導者講習会の修了者を対象に、今年度の実習生の受け入れに関する調査を実施する。

(1)大規模調査
概要：実習指導者講習会修了者2700名に対して、自記式郵送調査により、実習指導の現状、効果、課題等の抽出を行う。

(2)個別調査
概要：主要分野の実習指導者に対して実習指導に関する聞き取り調査を行う（高齢・障害・包括・社協、行政等々）。調査対象の抽出は実習指導者講習会講師や支部推薦による。

【継続的な支援のあり方の検討】

〇実習指導者に対する継続的な支援のあり方を検討する。

・概要
（1）左記の二つの調査結果から、実習指導者講習会を修了した実習指導者が実際に現場で必要とする支援のあり方と継続研修プログラムを立案する。

（2）聞き取り調査の結果を検討し、実習指導事例としてまとめて、実習指導者に向けて紹介する。（実習プログラム、養成校との連携、実習受入推進組織の構築、社会福祉士像の伝達等）

【予測される事業の効果】

〇実習指導者は実習指導者講習会修了後も資質向上に努めなければならない。継続研修のプログラムが提供されることによって資質の向上をはかることができる。

〇優良事例を参考にすることで、実習指導者は自身の実習指導上の課題解決に向けて取り組むことが可能になる。

〇実習指導者の資質が向上することによって相談援助実習自体が充実し、より実践力のある社会福祉士の養成が可能になる。

第１部

アンケート調査

１章　アンケート調査概要

１．調査の目的

この調査は、2008 年度の社会福祉士実習指導者講習会修了者に対するフォローアップ・支援体制の構築に向けた研究において、現在の実習受け入れの状況、講習の成果と実習指導への反映状況、継続的な支援のあり方等に関する意見を把握することを目的とするものである。

２．調査の実施方法

（１）調査対象者

2008 年度社会福祉士実習指導者講習会修了者

（２）調査期間

2009 年 9 月 11 日～9 月 30 日

（３）調査方法

郵送配布・郵送回収

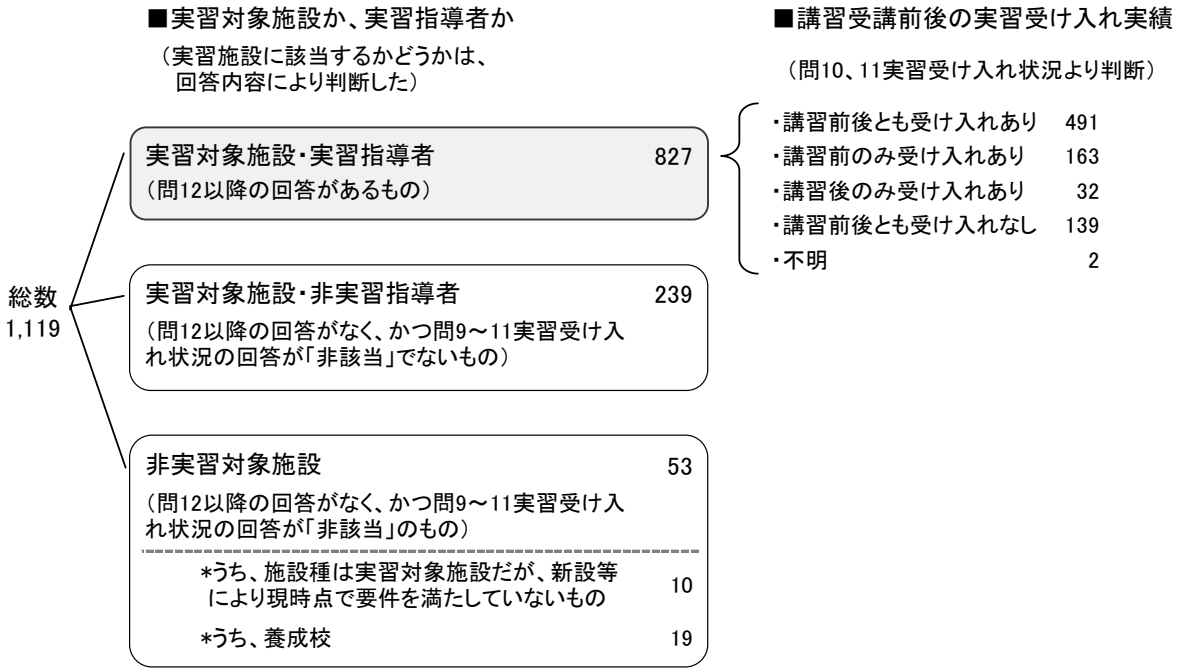
（４）調査票回収状況

・配　布　数：2,718
・回　収　数：1,121（うち無効票 2）
・有効回収率：41.2％（有効回収数÷配布数）

３．回答者の分類

「Ⅲ　実習指導者講習会※の研修成果について」（p.22）以降は、実習対象施設・実習指導者 827 を集計の対象としている。

※実習指導者講習会：2008 年度社会福祉士実習指導者講習会を指す。以下、「講習」と記載する。



４．調査結果の概要

※文中の％の数字で特に説明のないものは、自己評価の設問で『できた』(「できた」＋「まあできた」) と回答している割合を表す。以下、『できた』は「できた」＋「まあできた」、『できなかった』は「あまりできなかった」＋「できなかった」の合計を意味する。)

実習指導者講習会受講前後の自己評価を比較すると、全ての項目で受講後の自己評価が高くなっていた。実習指導者講習会は、実習指導を行う上で一定の効果があったことがうかがえる。

ただし、自由記述からは、より具体的な実践方法を求める声や不安を抱えながら実習受け入れ・指導を行っている様子が表れており、実習指導フォローアップ体制構築への要望は高いと考えられる。

（１）実習受け入れ・指導体制

参照先

実習指導者が職務分掌で決まっている施設・機関が 66％を占める一方、独自の実習マニュアルのある施設・機関は 48％、実習全体の年間受け入れ計画を作成している施設・機関は 36％に留まっている。 p. 22 図Ⅲ-2

実習マニュアルがある･実習指導者が職務分掌で決まっている施設･機関は、実習受け入れ・指導体制が整っている割合も高い傾向がみられる。 p. 23 表Ⅲ-1

講習受講前後の状況を比較すると、全体的に講習受講前後の差は小さく、特に業務時間外の実習指導が勤務時間とみなされる割合はほとんど変化がない。 p. 24 図Ⅲ-3

（２）実習受け入れの意義の理解・伝達状況

「社会福祉士実習を受け入れる意義」と「社会福祉士実習がソーシャルワーク実習であること」について、回答者の 90％以上は理解『できた』と回答しているが、職場への伝達については 70％程度となる。 p. 33 図Ⅲ-8

実習マニュアルを作成している、及び実習指導者が職務分掌で決まっている施設・機関は職場への伝達が『できた』割合が高く、実習受け入れ・指導の体制の違いと、実習受け入れの意義の職場への伝達状況に関連性がみられる。 p. 34 表Ⅲ-8

講習受講前後の評価を比較すると、講習受講後に『できた』割合が大きく伸びており、『できた』割合の低い項目ほどその差は大きくなっている。 p. 35 図Ⅲ-9

（３）実習指導者が行うべき基本的事項の取り組み状況

講習受講後の評価をみると、“ｴ. 実習生への実習内容の説明”（84％）や“ｶ. 関係職員への実習生に関する情報提供”（74％）等、職場内や実習生との調整に関する項目は評価が高いものが多いのに対して、“ｿ. 実習全般に関する養成校教員との評価・反省の実施”（50％）、“ｲ. 実習前の養成校教員との打ち合わせ”（56％）等の養成校との調整に関する項目は評価が低くなっており、養成校との調整に苦慮している様子がうかがえる。 p. 37 図Ⅲ-10 p. 39 図Ⅲ-11 p. 40 図Ⅲ-12

講習受講前後の評価を比較すると、職場内との調整に関する項目は受講後に概ね 20 ポイント以上伸びているが、養成校との調整に関する項目では約 10 ポイントと小さく、調整の難しさがここでもみられる。 p. 42 図Ⅲ-13

① 職場内との調整

実習マニュアルのある施設・機関、及び実習指導者が職務分掌で決まっている施設・機関は、各項目の評価が高い傾向がみられる。 p. 38 表Ⅲ-10

② 養成校との調整

実習指導者が職務分掌で決められている施設・機関では、回答者の評価が高くなる傾向がみられる。 p. 39 表Ⅲ-11

③ 実習生との調整

独自の実習マニュアルを作成している、及び実習指導者が職務分掌で決まっている施設・機関は、回答者の評価が高くなっており、ここでも実習受け入れ・指導体制の違いによる差がみられる。 p. 41 表Ⅲ-12

（4）担当した実習指導の取り組み状況

講習受講後の評価で『できた』割合が 50%を切っている項目は、“ﾃ. ケース・グループ・地域等を担当させる”29%、“ﾁ. 各施設・機関の服務規程・倫理綱領を解説する”45%、“ｼ. 個別の援助計画もしくは地域の援助計画を立てさせる”49%の 3 項目である。実習生に対して説明や見学をさせる項目の評価は高いが、実際に体験させるような取り組みでは評価が低くなっており、実習指導者が難しさを感じていることがうかがえる。 p. 44 図Ⅲ-14 p. 46 図Ⅲ-15 p. 48 図Ⅲ-16

講習受講前後の評価を比較すると、講習受講後の評価の最も低い“ﾃ. ケース・グループ・地域等を担当させる”（29%）の受講後の伸びは 12 ポイントに留まっている。 p. 50 図Ⅲ-17

① 基本的知識の理解・習得の状況

児童分野、障害者分野では“ｱ. クライエントのケースに関する資料を読ませる”の『できなかった』割合が他の分野に比べて高くなっている。 p. 45 表Ⅲ-14

②基本的実践技術・技能の習得の状況

医療分野の『できた』割合が高い一方で、障害者分野は『できなかった』割合の高い項目が多くみられる。 p. 47 表Ⅲ-15

実習指導者が職務分掌で決まっている施設・機関の回答者では、“クライエントに対して共感的・理解的に接する技能”を習得させる項目（“ｸ. クライエントとの面接をすすめる上での留意点を教える”、“ｹ. クライエントとの接触の仕方、取り組み方を教える”、“ｺ. クライエントとの面接への同席”）の評価が高くなっている。

③ 実習態度・実習環境の状況

ほとんどの項目で実習マニュアルのある施設・機関の『できた』割合が、実習マニュアルのない施設・機関を上回っている。実習マニュアルの有無が実習内容の評価とも関連していることがうかがえる。 p. 49 表Ⅲ-16

（５）実習スーパービジョンの取り組み状況

講習受講後の評価をみると、“ｺ. 実習生の意見や行動を尊重する”（82%）、“ｸ. 実習生の実践を認め、励ましを与える”（82%）といった支持的機能は評価が高いのに対して、“ｼ. 実習ノートにおいて、その理解と「書かなかったこと」「書けなかったこと」の問いかけをする”（52%）、“ｻ. 体験の意味を問うスーパービジョンを行う”（58%）等、教育的機能に関する項目は評価が低い傾向がみられる。具体的なスーパービジョンの方法に難しさを感じていることがうかがえる。 p. 52 図Ⅲ-18 p. 54 図Ⅲ-19 p. 56 図Ⅲ-20

講習受講前後の評価を比較すると、受講後にできるようになった割合が約 20 ポイント高くなっており、一定程度の変化がみられる。特に管理的機能に関する項目については、受講後にできるようになった割合が伸びているが、受講前の評価が低い項目ほど受講後の伸びも小さい傾向がみられる。 p. 57 図Ⅲ-21

① 管理的機能

実習マニュアルや職務分掌といった施設の受け入れ体制のとれている施設・機関の回答者は、“ｵ. 定期的なスーパービジョンの時間を確保する”、“ｽ. 実習の各段階でその段階に応じたスーパービジョンを行い、逐行状況と確認する”の『できた』割合が高い傾向がみられる。 p. 53 表Ⅲ-18

② 教育的機能

医療分野の『できた』割合が他の分野と比べて高い傾向にある。 p. 55 表Ⅲ-19

実習指導経験年数別にみると、3 年未満の『できた』割合が低くなっているが、3 年～5 年未満、5 年～10 年未満、10 年以上とも差はみられない。教育的スーパービジョンは、実習指導経験を積めばできるというものでもないことがうかがえる。

また、実習指導者が職務分掌で決まっている施設・機関の回答者は教育的機能の評価が高い傾向がみられる。役割分担の明確化が実習スーパービジョンの教育的機能の取り組み評価と関連していることがうかがえる。

③ 支持的機能

実習指導者が職務分掌で決まっている施設･機関の回答者の支持的機能の『できた』割合は、職務分掌で決まっていない施設・機関の回答者の割合をいずれの項目も上回っている。実習指導者としての役割の明確化と実習生を支持しようとする意識に関連性がみられる。 p. 56 表Ⅲ-20

（6）利用者の個人情報の取り扱いの困難さ

全体の 75%が必要な情報については可能な限り開示しており、基本的に開示していない施設・機関は 3%程度である。 p. 29 図Ⅲ-7

児童分野と行政分野の「必要な情報については、可能な限り開示している」割合は 11～15%と、他の分野に比べて低くなっている。 p. 29 表Ⅲ-5

個人情報を開示している割合は高かったが、利用者の個人情報の取り扱いの困難さについての意見をみると、情報開示についての利用者、家族の理解を得ることや、実習生に守秘義務を理解してもらうことに難しさを感じているという意見が多くみられた。 p. 30 表Ⅲ-6

また、虐待事例等、情報開示が困難な場合の対応や、どこまで開示していいかの判断に困っている意見もあり、情報開示の具体的な基準の提示を求める声も複数あげられている。

（7）フォローアップ研修への要望

フォローアップ研修を希望する割合は、実習スーパービジョン関連が最も高く、次いで実習プログラミング関連、実習マネジメント関連、実習指導概論関連の順となっている。 p. 60 図Ⅳ-1

実習プログラミング関連については、実習指導経験が短い回答者の要望が高くなっている。 p. 61 表Ⅳ-1

また、実習マニュアルのない施設・機関に所属している回答者の要望割合が実習マニュアルのある施設・機関よりも高い傾向がみられる。

要望内容では、具体的な実践方法や、実習実施施設・機関分野や実習場面に応じた対応方法等の提示を求める意見が多くあげられている。 p. 63 表Ⅳ-2

（8）実習等への意見・要望

回答内容は養成校に関するものと実習の受け入れ体制に関する意見・要望がそれぞれ 30%前後を占めており、養成校との連携の必要性を訴える意見や、実習受け入れ人数を上限 5 人までとする制度改正に対するとまどい、実習受け入れの負担感、職場内の実習への理解を求める意見が多くみられた。 p. 67 表Ⅳ-3 p. 68 表Ⅳ-4

実習の内容については、ケアワークの位置づけが明確にできない、現場で社会福祉士としての役割を伝えることができないといった意見があげられている。

フォローアップ研修については、具体的な実践例の提示や参加しやすい日程・開催場所の設定を求める意見があげられている。

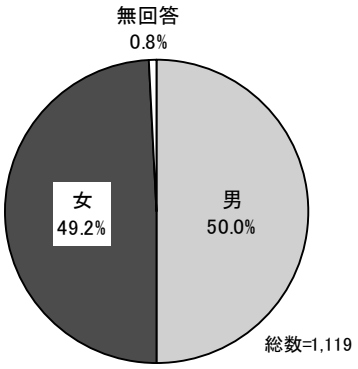
２章　アンケート調査結果

Ⅰ　回答者の基本属性

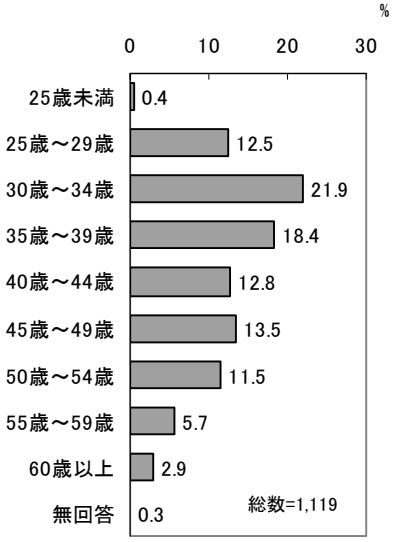
１．性別・年齢

回答者の性別をみると、男女とも約 50%で同割合となっている。
回答者の年齢をみると、「30 歳～34 歳」が 22%と最も高くなっている。

図Ⅰ-1　性別



図Ⅰ-2　年齢

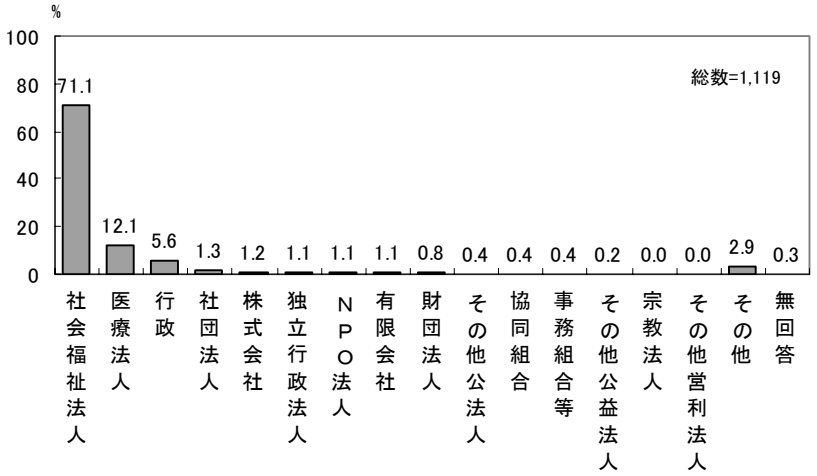


２．所属施設・機関

（１）法人種別

回答者の所属する施設・機関の法人種別をみると、「社会福祉法人」が 71%を占めている。次いで、「医療法人」12%、「行政」6%となっている。

図Ⅰ-3　法人種



（２）施設・機関種別

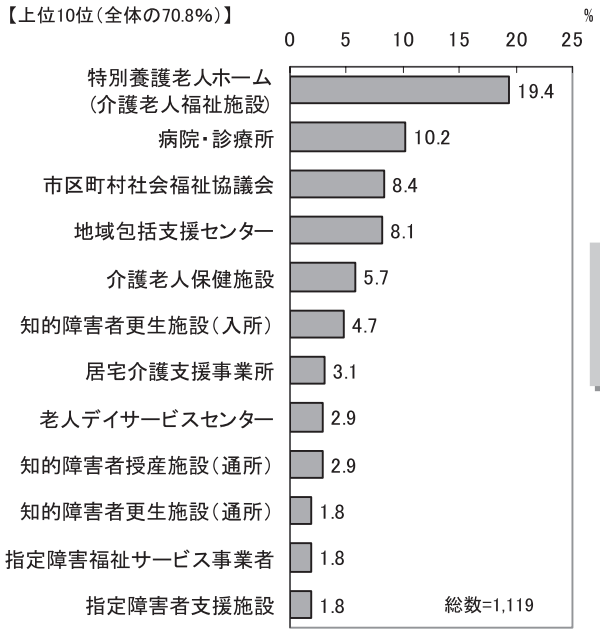
回答者の所属する施設・機関種別をみると、72 種類と多岐に渡っているが、最も割合が高いのは「特別養護老人ホーム」で約 20%を占めている。次いで「病院・診療所」、「市区町村社会福祉協議会」、「地域包括支援センター」が各 10%前後である（詳細は次ページ「表 1-2　施設・機関の類型と分野のカテゴリー分類」を参照）。

施設・機関種別を類型別に分類してみると、「レジデンシャル系」が 58%、「フィールド系」が 39%となっている。

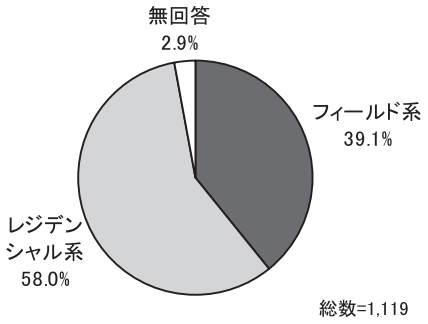
施設・機関種別を分野別に分類してみると、「高齢者分野」が 46%を占めて最も高い。「障害者分野」は 20%、「社協その他の分野」、「医療分野」はそれぞれ約 10%、「児童分野」、「行政分野」は 5%前後である。

分野別に施設・機関類型をみると、「フィールド系」は行政分野、医療分野、社協その他の分野の割合が高く、「レジデンシャル系」は高齢者分野、障害者分野、児童分野の割合が高くなっている。

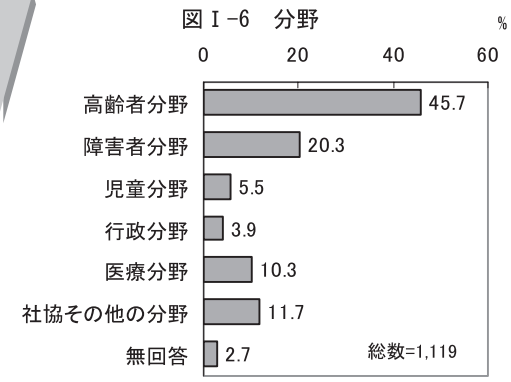
図Ⅰ-4　施設・機関種別（上位 10 位のみ掲載）



図Ⅰ-5　類型



図Ⅰ-6　分野



表Ⅰ-1　基本クロスー類型

		回答数	フィールド・ソーシャルワーク	レジデンシャル・ソーシャルワーク	無回答
合計		1,119	438	649	32
		100.0%	39.1%	58.0%	2.9%
分野	高齢者分野	511	27.4%	72.6%	0.0%
	障害者分野	227	9.7%	89.9%	0.4%
	児童分野	61	1.6%	98.4%	0.0%
	行政分野	44	100.0%	0.0%	0.0%
	医療分野	115	99.1%	0.9%	0.0%
	社協その他分野	131	89.3%	9.9%	0.8%

※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

表Ⅰ-2　施設・機関の類型別・分野別分類　　単位：件数

類型 1. フィールド系　438

分野１．高齢者分野	**140**
・在宅（老人）介護支援センター	12
・訪問介護事業所	1
・居宅介護支援事業所	35
・福祉用具貸与事業所	1
・地域包括支援センター	91
分野２．障害者分野	**22**
・精神障害者地域生活支援センター	2
・指定相談支援事業者	19
・上記以外（県難病連絡協議会）	1
分野３．児童分野	**1**
・児童家庭支援センター	1
分野４．行政分野	**44**
・都道府県・指定都市・中核市本庁	5
・福祉事務所	14
・市区役所・町村役場	13
・相談所（児童・婦人・更生）	5
・保健所	2
・保護観察所	1
・その他（行政機関）	4
分野５．医療分野	**114**
・病院・診療所	114
分野６．社協その他の分野	**117**
・独立型社会福祉士事務所	10
・都道府県・指定都市社会福祉協議会	6
・市区町村社会福祉協議会	94
・社会福祉法人本部（事務局）	7

※類型が不明のもの

分野２．障害者分野

・上記以外（知的障害者福祉）　1

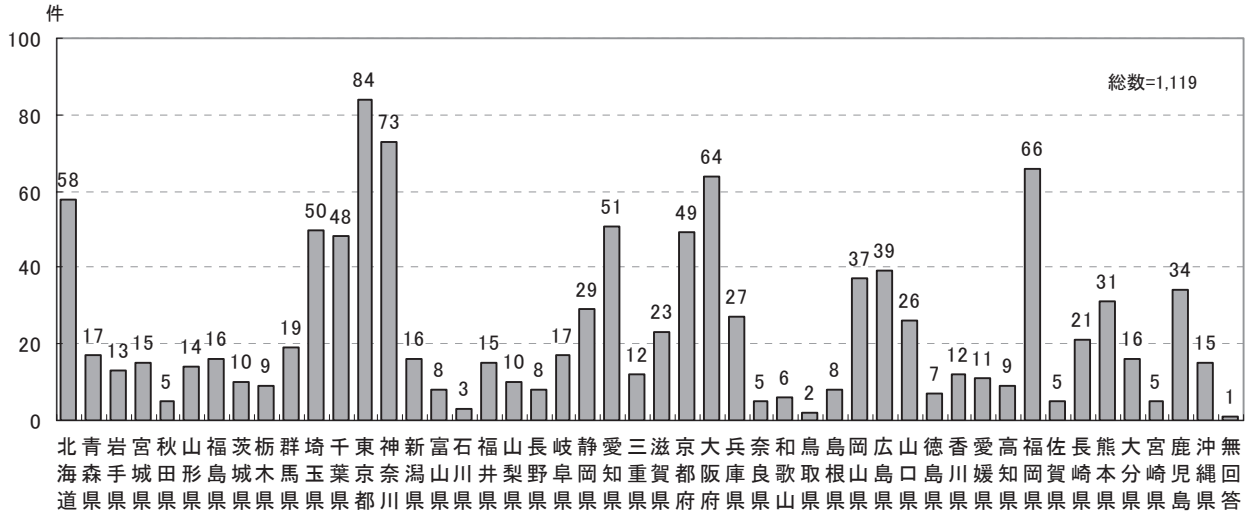
類型 2. レジデンシャル系　649

分野１．高齢者分野	**371**
・養護老人ホーム	17
・特別養護老人ホーム(介護老人福祉施設)	217
・軽費老人ホーム(A･B･ケアハウス)	11
・老人福祉センター	1
・老人デイサービスセンター	33
・老人短期入所施設	3
・生活支援ハウス(高齢者生活福祉センター)	1
・有料老人ホーム（特定施設）	5
・介護老人保健施設	64
・介護療養型医療施設	1
・短期入所生活介護事業所	2
・通所リハビリテーション事業所	2
・通所介護事業所	10
・認知症対応型共同生活介護(高齢者 GH)	4
分野２．障害者分野	**204**
・肢体不自由者更生施設	4
・視覚障害者更生施設	1
・聴覚・言語障害者更生施設	1
・身体障害者療護施設	18
・身体障害者授産施設	3
・身体障害者通所授産施設	2
・身体障害者福祉センター	4
・在宅障害者デイサービス施設	3
・知的障害者更生施設（入所）	53
・知的障害者更生施設（通所）	20
・知的障害者授産施設（入所）	9
・知的障害者授産施設（通所）	32
・知的障害者通勤寮	2
・知的障害者デイサービスセンター	2
・知的障害者小規模通所授産施設	1
・精神障害者通所授産施設	1
・精神障害者グループホーム	1
・小規模作業所（福祉作業所）	1
・児童デイサービス事業	2
・指定障害福祉サービス事業者	20
・指定障害者支援施設	20
・地域活動支援センター	3
・上記以外（重度重複障害者通所施設）	1
分野３．児童分野	**60**
・母子生活支援施設	8
・保育所	1
・児童館	1
・児童養護施設	18
・知的障害児施設	15
・肢体不自由児施設	3
・肢体不自由児通園施設	2
・重症心身障害児施設	9
・情緒障害児短期治療施設	2
・上記以外（知的障害児通園施設）	1
分野４．行政分野	**0**
分野５．医療分野	**1**
・国立療養所	1
分野６．その他の分野	**13**
・救護施設	9
・更生施設	3
・婦人保護施設	1

（３）所在地

施設・機関の所在地をみると、「東京都」が 84 件で最も多く、「神奈川県」73 件、「福岡県」66 件、「大阪府」64 件、「北海道」58 件と続いている。

図Ⅰ-7　所在地

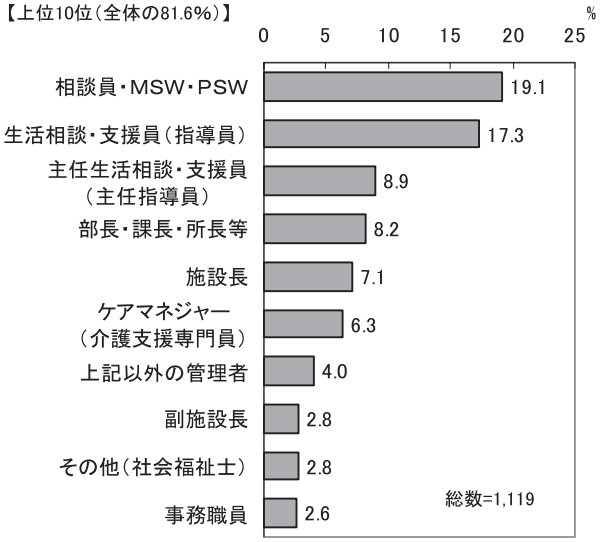


３．職名

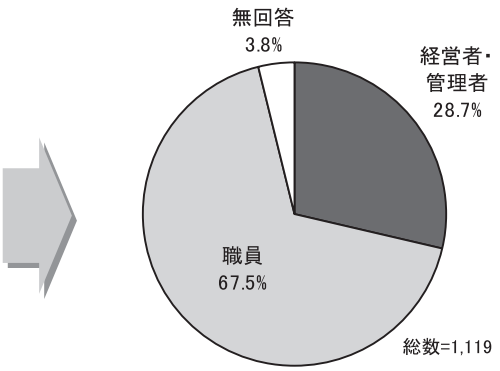
回答者の職名をみると、「相談員・MSW・PSW」、「生活相談・支援員（指導員）」がそれぞれ 20%近くを占めており、その他の職名は 10%未満となっている（詳細は次ページ「表 1-4　職名の職位別分類」を参照）。

職名を職位で分類してみると、「経営者・管理者」層は約 30%となっている。

図Ⅰ-8　職名（上位 10 位のみ掲載）



図Ⅰ-9　職位



分類した職位を類型別にみると、「経営者・管理者」はレジデンシャル系の割合が 34%とやや高くなっている。

また、分野別にみると、障害者分野の 37%、高齢者分野の 33%が「経営者・管理者」となっており、他の分野に比べて経営者・管理者層の割合が高い。

表Ⅰ-3　基本クロス－職位分類

		回答数	経営者・管理者	職員	無回答
合計		1,119	321	755	43
		100.0%	28.7%	67.5%	3.8%
類型	フィールド系	438	22.8%	74.2%	3.0%
	レジデンシャル系	649	33.7%	64.9%	1.4%
分野	高齢者分野	511	32.7%	65.0%	2.3%
	障害者分野	227	37.4%	61.2%	1.3%
	児童分野	61	16.4%	82.0%	1.6%
	行政分野	44	11.4%	79.5%	9.1%
	医療分野	115	8.7%	90.4%	0.9%
	社協その他分野	131	32.8%	66.4%	0.8%

※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

表Ⅰ-4　職名の職位別分類

単位：件数

職位１．経営者・管理者　321		職位２．職員　755	
・理事長	2	・主任生活相談・支援員（主任指導員）	100
・企業・団体等の代表者	3	・主任介護職員（主任寮母・父）	8
・常務理事	3	・主任保育士	1
・上記以外の役員	2	・査察指導員・スーパーバイザー	6
・施設長	79	・生活相談・支援員（指導員）	194
・部長・課長・所長等	92	・指導主事	14
・事務局長	9	・介護職員（寮母・父）	5
・副施設長	31	・保育士	2
・次長	9	・介助員	9
・事務局次長	3	・現業員・ケースワーカー	1
・事務長	8	・福祉司	2
・サービス提供責任者	7	・相談員・ＭＳＷ・ＰＳＷ	214
・サービス管理責任者	28	・ケアマネジャー（介護支援専門員）	71
・上記以外の管理者	45	・職業指導員	3
		・就労支援員	6
		・保健師	1
		・看護師	1
		・厚生員	1
		・事務職員	29
		・福祉活動専門員	17
		・ボランティアコーディネーター	4
		・地域福祉コーディネーター	13
		・独立型社会福祉士	10
		・その他（社会福祉士）	31
		・その他（社会復帰調整官）	1
		・その他（臨床心理士）	1
		・その他（コーディネートアドバイザー）	1
		・その他（主任）	1
		・その他（主査）	3
		・その他（主事）	3
		・その他（計画作成者）	1
		・その他（リーダー補佐）	1

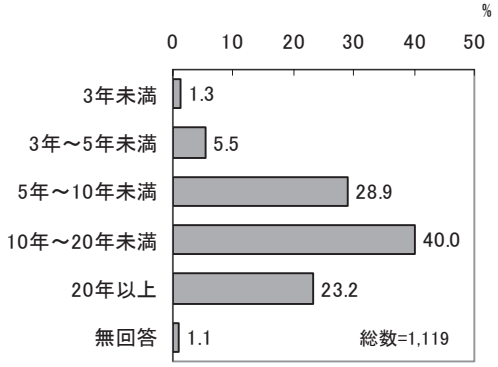
４．職務経験

（１）福祉職としての勤務年数

回答者の福祉職としての勤務年数をみると、最も割合が高いのは「10 年～20 年未満」で 40%を占めている。一方、「3 年未満」の回答者はわずか 1%となっている。

平均勤務年数は 13.7 年である。

図Ⅰ-10　福祉職勤務年数

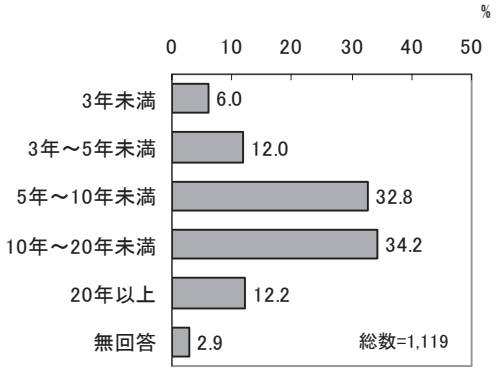


（２）相談援助職としての経験年数

回答者の相談援助職としての経験年数をみると、「10 年～20 年未満」、「5 年～10 年未満」が 33～34%を占めている。

平均経験年数は、10.4 年である。

図Ⅰ-11　相談援助職経験年数



Ⅱ　実習受け入れ・指導の状況について

1．施設・機関の実習受け入れ実績

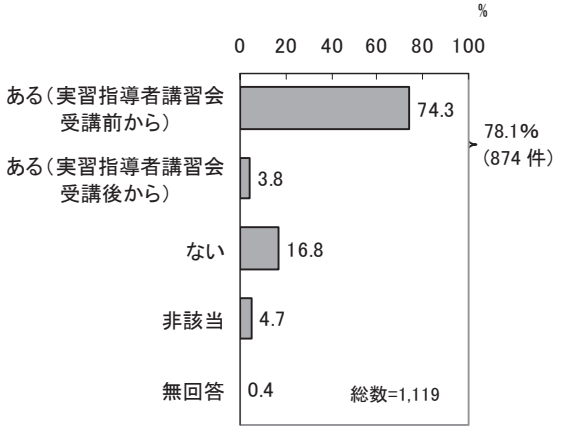
回答者の所属する施設・機関のこれまでの社会福祉士実習の受け入れ状況をみると、受け入れたことが『ある』(「実習指導者講習※会受講前から」＋「実習指導者講習会受講後から」) 施設・機関が 78%を占める一方、今まで受け入れたことが「ない」施設・機関も 17%みられる。

講習受講後の実習受け入れ状況では、『既に受け入れた』(「実習修了生がいる」＋「現在受け入れの最中で、実習修了生はいない」) が 54%、「まだ受け入れていないが、今後受け入れる予定がある」が 24%、「当面は受け入れる予定はない」が 14%となっている。

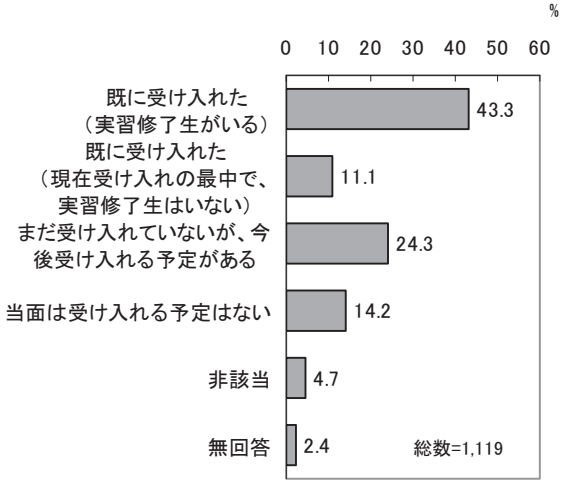
回答者 1,119 人のうち、実習対象施設の実習指導者である者は 827 人 (74%)、そのうち、「講習受講前後とも受け入れのある」施設・機関は 491 件 (59%) となっている。

※講習：2008 年度社会福祉士実習指導者講習会を指す。

図Ⅱ-1　実習受け入れ経験の有無

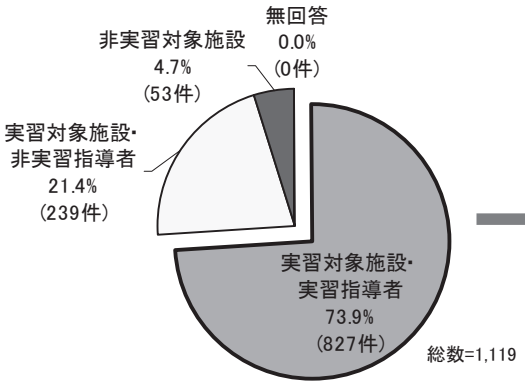


図Ⅱ-2　講習受講後の実習受け入れ状況

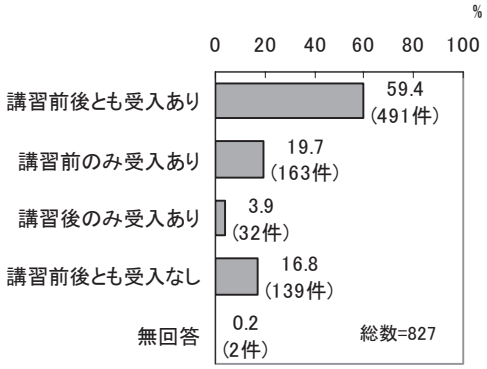


※「非該当」は、実習施設・機関に該当しない場合の回答。

図Ⅱ-3　実習対象施設・機関と指導状況分類



図Ⅱ-4　講習受講前後の実習受け入れ状況



※非実習指導者：実習対象施設で、かつ問 12 以降が無回答のもの。

講習受講前後の実習受け入れ状況を分野別にみると、「講習の前後とも受け入れあり」は、児童分野と社協その他分野が80%を越えているのに対し、医療分野（病院・診療所）は34%に留まっている。また、高齢者分野、障害者分野、行政分野は50～64%となっている。

表Ⅱ-1　基本クロス－講習受講前後の実習受け入れ状況

		回答数	講習前後とも受け入れあり	講習前のみ受け入れあり	講習後のみ受け入れあり	講習前後とも受け入れなし	無回答
合計		827	491	163	32	139	2
		100.0%	59.4%	19.7%	3.9%	16.8%	0.2%
類型	フィールド系	319	52.4%	19.4%	4.1%	23.8%	0.3%
	レジデンシャル系	500	64.2%	19.4%	3.8%	12.4%	0.2%
分野	高齢者分野	386	54.7%	21.5%	5.4%	18.1%	0.3%
	障害者分野	174	64.4%	17.2%	2.3%	15.5%	0.6%
	児童分野	47	87.2%	6.4%	6.4%	0.0%	0.0%
	行政分野	20	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%
	医療分野	95	33.7%	28.4%	4.2%	33.7%	0.0%
	社協その他分野	99	82.8%	13.1%	0.0%	4.0%	0.0%
職位	経営者・管理者	250	62.0%	22.4%	3.2%	12.4%	0.0%
	職員	559	57.8%	18.8%	4.3%	19.0%	0.2%
実習指導経験年数	3年未満	272	62.9%	22.1%	10.3%	4.4%	0.4%
	3年～5年未満	143	68.5%	28.7%	0.7%	2.1%	0.0%
	5年～10年未満	179	75.4%	21.8%	0.6%	2.2%	0.0%
	10年以上	102	78.4%	18.6%	0.0%	2.9%	0.0%

※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

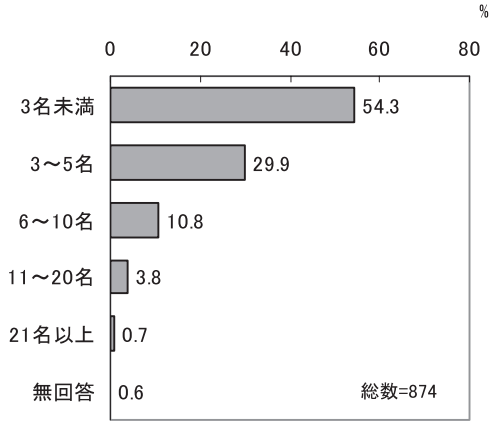
【実習生の年間平均受け入れ人数】

実習を受け入れたことのある施設・機関 874 件の過去 3 年間の平均受け入れ人数をみると、「3 名未満」が 54%と最も高く、受け入れ人数が多くなるほど割合は低くなっている。

分野別にみると、児童分野と社協その他分野は「3～5 名」が最も高く、34～43%を占めている。また、児童分野は、実習生を 11 名以上受け入れている割合が約 20%と他の分野に比べて高くなっている。

回答者の実習指導経験年数別にみると、実習指導経験年数が長くなるほど、受け入れ人数が多くなっている。

図Ⅱ-5　実習生受け入れの過去 3 年間の平均人数



表Ⅱ-2　基本クロスー実習生受け入れの過去 3 年間の平均人数

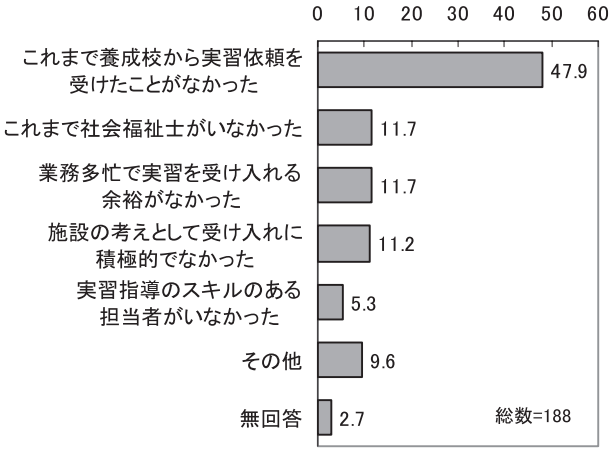
		回答数	3名未満	3～5名	6～10名	11～20名	21名以上	無回答
合計		874	475	261	94	33	6	5
		100.0%	54.3%	29.9%	10.8%	3.8%	0.7%	0.6%
類型	フィールド系	316	58.9%	28.5%	7.9%	3.5%	0.9%	0.3%
	レジデンシャル系	550	51.3%	31.1%	12.4%	4.0%	0.5%	0.7%
分野	高齢者分野	399	58.9%	27.8%	9.8%	2.5%	0.0%	1.0%
	障害者分野	186	52.2%	31.2%	12.9%	2.7%	0.5%	0.5%
	児童分野	59	32.2%	33.9%	13.6%	16.9%	3.4%	0.0%
	行政分野	29	55.2%	27.6%	10.3%	6.9%	0.0%	0.0%
	医療分野	76	76.3%	17.1%	3.9%	2.6%	0.0%	0.0%
	社協その他分野	119	37.8%	42.9%	13.4%	3.4%	2.5%	0.0%
職位	経営者･管理者	266	57.1%	30.8%	7.9%	2.3%	1.1%	0.8%
	職員	589	53.8%	28.9%	12.1%	4.4%	0.5%	0.3%
実習指導経験年数	3年未満	274	58.8%	27.4%	9.9%	2.9%	1.1%	0.0%
	3年～5年未満	144	51.4%	34.0%	11.1%	2.8%	0.7%	0.0%
	5年～10年未満	185	49.7%	32.4%	14.1%	3.8%	0.0%	0.0%
	10年以上	102	42.2%	35.3%	16.7%	3.9%	1.0%	1.0%
マニュアル	あり	361	46.3%	34.3%	13.6%	5.3%	0.6%	0.0%
	なし	307	62.5%	25.1%	10.1%	0.7%	1.0%	0.7%
職掌務分	決まっている	497	49.1%	33.0%	13.5%	3.4%	0.8%	0.2%
	決まっていない	164	65.9%	22.6%	8.5%	2.4%	0.6%	0.0%

※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

【実習を受け入れたことがない理由】

実習を受け入れたことがないと回答した 188 人にその理由を尋ねたところ、「これまで養成校から実習依頼を受けたことがなかった」が 48%を占めており、最も多い理由となっている。「これまで社会福祉士がいなかった」、「業務多忙で実習を受け入れる余裕がなかった」、「施設の考えとして受け入れに積極的でなかった」は各 10%強である。

図Ⅱ-6　実習を受け入れたことがない理由



【その他の主な回答】
- 「医療福祉実習」（または PSW の実習）などとして実習を受け入れている〈病院・診療所〉2 件
- クライエント及び実習生の個人情報等の取り扱いに特段の慎重を要するため〈保護観察所〉以下各 1 件
- ケアワーク中心の仕事のため、社会福祉士実習生が必要とするソーシャルワークがプログラムできない〈知的障害者更生施設（入所）〉
- 施設の状況として受け入れられる状況になく、社会福祉士実習先施設としては不適当と考えられるため〈軽費老人ホーム〉

表Ⅱ-3　基本クロスー実習を受け入れたことがない理由

		回答数	これまで養成校から実習依頼を受けたことがなかった	これまで社会福祉士がいなかった	業務多忙で実習を受け入れる余裕がなかった	施設の考えとして受け入れに積極的でなかった	実習指導のスキルのある担当者がいなかった	その他	無回答
合計		188	90	22	22	21	10	18	5
		100.0%	47.9%	11.7%	11.7%	11.2%	5.3%	9.6%	2.7%
類型	フィールド系	100	47.0%	15.0%	16.0%	6.0%	3.0%	10.0%	3.0%
	レジデンシャル系	87	49.4%	8.0%	6.9%	16.1%	8.0%	9.2%	2.3%
分野	高齢者分野	99	47.5%	12.1%	11.1%	14.1%	7.1%	5.1%	3.0%
	障害者分野	36	58.3%	2.8%	5.6%	13.9%	2.8%	13.9%	2.8%
	児童分野	1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
	行政分野	8	37.5%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%	0.0%
	医療分野	37	37.8%	16.2%	24.3%	2.7%	5.4%	10.8%	2.7%
	社協その他分野	6	83.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
職位	経営者・管理者	44	70.5%	6.8%	11.4%	6.8%	0.0%	4.5%	0.0%
	職員	141	41.1%	12.8%	11.3%	12.8%	7.1%	11.3%	3.5%
実習指導経験年数	3年未満	15	40.0%	20.0%	6.7%	6.7%	13.3%	13.3%	0.0%
	3年～5年未満	4	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%
	5年～10年未満	6	16.7%	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
	10年以上	7	28.6%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	57.1%	0.0%
マニュアル	あり	36	47.2%	16.7%	8.3%	5.6%	2.8%	13.9%	5.6%
	なし	96	52.1%	9.4%	13.5%	12.5%	3.1%	7.3%	2.1%
職掌分務	決まっている	49	49.0%	14.3%	10.2%	8.2%	2.0%	12.2%	4.1%
	決まっていない	79	50.6%	8.9%	13.9%	12.7%	3.8%	7.6%	2.5%

※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

２．回答者の社会福祉士実習指導経験

回答者に社会福祉士実習指導の経験を尋ねたところ、「ある」が 67%を占めている。

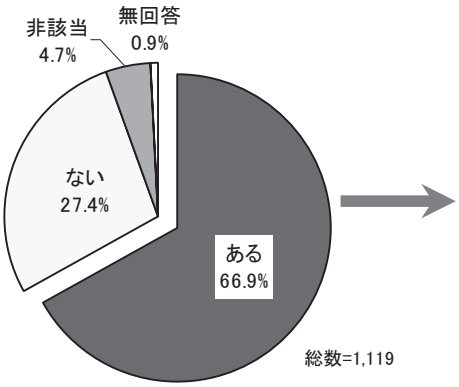
そのうち、実習指導の経験年数は、「3 年未満」が 39%で最も高いが、「5 年～10 年未満」も 26%を占めている。

平均経験年数は、4.7 年である。

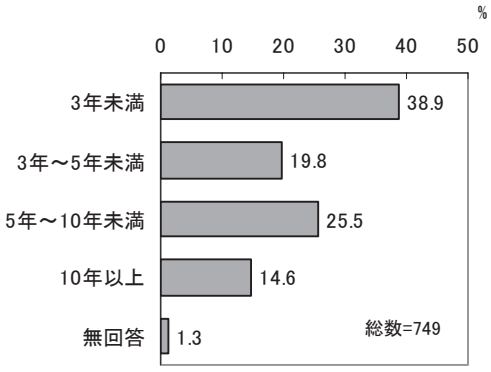
分野別にみると、社協その他の分野の平均年数が 5.2 年と、他の分野に比べてやや長くなっている。

実習指導者が職務分掌で決まっているかどうかでみると、職務分掌で決まっている施設・機関の回答者では実習指導経験年数が 5.0 年と、職務分掌で決まっていない施設・機関の回答者に比べて長くなっている。

図Ⅱ-7　実習受け入れ経験の有無



図Ⅱ-8　実習指導経験年数



※「非該当」は、養成校教員、または実習非該当施設・機関に所属している回答者。

表Ⅱ-4　基本クロス－実習指導経験年数

		回答数	3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	無回答	平均年数
合計		749	291	148	191	109	10	739
		100.0%	38.9%	19.8%	25.5%	14.6%	1.3%	4.7
類型	フィールド系	278	41.4%	15.5%	25.9%	15.8%	1.4%	4.8
	レジデンシャル系	464	37.1%	22.4%	25.2%	14.0%	1.3%	4.6
分野	高齢者分野	339	38.6%	23.0%	23.9%	13.3%	1.2%	4.5
	障害者分野	161	34.8%	18.6%	29.8%	14.3%	2.5%	4.8
	児童分野	47	42.6%	21.3%	19.1%	17.0%	0.0%	4.7
	行政分野	22	45.5%	18.2%	18.2%	13.6%	4.5%	4.6
	医療分野	72	45.8%	12.5%	25.0%	16.7%	0.0%	4.8
	社協その他分野	103	36.9%	15.5%	29.1%	17.5%	1.0%	5.2
職位	経営者・管理者	239	26.8%	19.7%	25.9%	27.2%	0.4%	6.0
	職員	493	44.6%	19.9%	25.4%	8.5%	1.6%	4.1
実習受入人数	3名未満	375	42.9%	19.7%	24.5%	11.5%	1.3%	4.3
	3～5名	223	33.6%	22.0%	26.9%	16.1%	1.3%	4.9
	6名以上	116	32.8%	18.1%	28.4%	19.0%	1.7%	5.3
マニュアル	あり	366	35.2%	19.7%	28.4%	15.6%	1.1%	4.8
	なし	318	42.1%	21.1%	21.7%	13.8%	1.3%	4.6
職務分掌	決まっている	501	35.9%	20.0%	26.1%	16.8%	1.2%	5.0
	決まっていない	175	46.9%	20.0%	22.9%	9.1%	1.1%	4.0

Ⅲ　実習指導者講習会の研修成果について

＜Ⅲの集計結果について＞

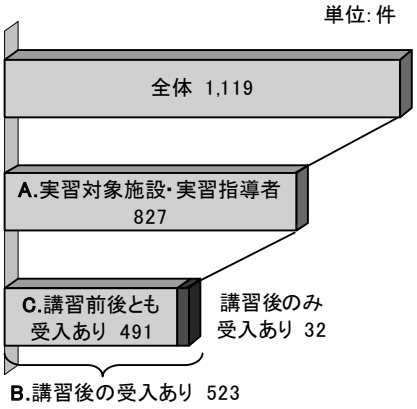
Ⅲの集計結果については、集計目的によって次のように母数が異なる。

A. 実習対象施設・実習指導者　827 人
　⇒下記以外の集計の母数

B. 講習受講後に実習生を受け入れている　523 人
　⇒講習受講後の自己評価の集計母数

C. 講習受講前後とも実習生を受け入れている　491 人
　⇒講習受講前後の比較をする場合の集計母数

図Ⅲ-1　回答者の内訳



1．実習の受け入れ・指導体制について

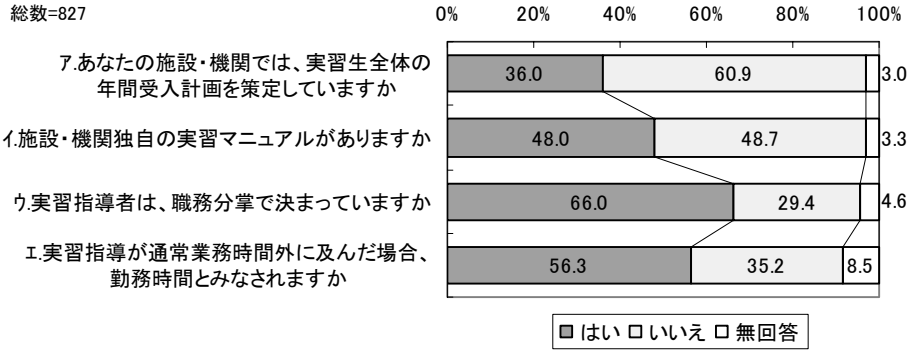
（1）実習受け入れ・指導体制

【講習受講後の結果】　（母数：A. 実習対象施設・実習指導者 827 人）

実習の受け入れ・指導体制について講習受講後の結果をみると、実習生全体の年間受け入れ計画を策定している施設・機関は 36%に留まり、約 60%が策定していない状況である。

独自の実習マニュアルがある施設・機関は 48%、実習指導者が職務分掌で決まっている施設・機関は 66%、通常時業務時間外の実習指導が勤務時間とみなされる施設・機関は 56%となっている。

図Ⅲ-2　実習受け入れ・指導体制（講習受講後）



実習受け入れ・指導体制を類型別にみると、年間受け入れ計画を策定している、実習マニュアルがある、実習指導者が職務分掌で決まっている施設・機関の割合はレジデンシャル系が高く、時間外の実習指導が勤務時間と認められる施設・機関はフィールド系の割合が高くなっている。

分野別にみると、児童分野では「年間受け入れ計画を策定している」、「実習マニュアルがある」、「実習指導者が職務分掌で決まっている」割合は高いものの、半数近くが時間外勤務実習指導が勤務時間と認められていない。

また、実習マニュアルがある施設・機関は、高齢者分野、障害者分野、児童分野が 49～66％であるのに対し、行政分野、医療分野、社協その他分野は 20～39％と低くなっている。

実習マニュアルの有無、及び実習指導者が職務分掌で決まっているかどうかでみると、実習マニュアルがある・職務分掌で決まっている施設・機関ほど、実習受け入れ・指導体制がとれている割合も高くなっている。

表Ⅲ-1　基本クロスー実習受け入れ・指導体制（講習受講後）

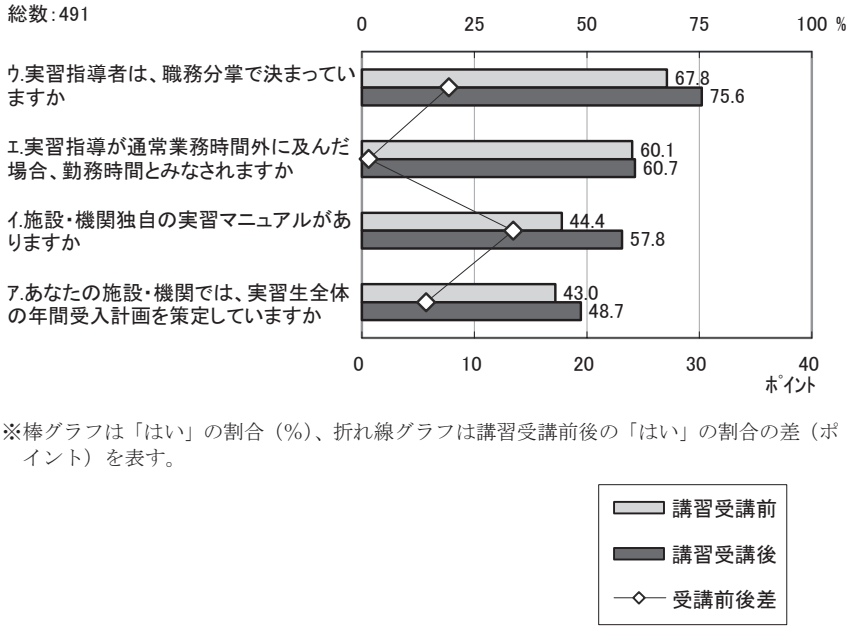
			ｱ.あなたの施設・機関では、実習生全体の年間受入計画を策定していますか		ｲ.施設・機関独自の実習マニュアルがありますか		ｳ.実習指導者は、職務分掌で決まっていますか		ｴ.実習指導が通常業務時間外に及んだ場合、勤務時間とみなされますか	
		回答数	はい	いいえ	はい	いいえ	はい	いいえ	はい	いいえ
合計		827	298	504	397	403	546	243	466	291
		100.0%	36.0%	60.9%	48.0%	48.7%	66.0%	29.4%	56.3%	35.2%
類型	フィールド系	319	28.8%	67.7%	35.1%	61.8%	57.7%	37.3%	63.0%	25.7%
	レジデンシャル系	500	40.8%	56.4%	56.2%	40.4%	71.2%	24.4%	52.0%	41.2%
分野	高齢者分野	386	31.1%	64.5%	49.0%	46.6%	63.7%	30.6%	53.6%	36.5%
	障害者分野	174	44.8%	52.9%	55.7%	41.4%	71.8%	23.0%	50.6%	41.4%
	児童分野	47	63.8%	31.9%	66.0%	27.7%	78.7%	17.0%	44.7%	51.1%
	行政分野	20	25.0%	75.0%	20.0%	80.0%	55.0%	45.0%	70.0%	20.0%
	医療分野	95	24.2%	75.8%	38.9%	61.1%	49.5%	47.4%	54.7%	36.8%
	社協その他分野	99	40.4%	57.6%	36.4%	61.6%	75.8%	22.2%	81.8%	12.1%
職位	経営者・管理者	250	35.6%	60.0%	50.8%	45.2%	66.8%	28.0%	59.2%	32.8%
	職員	559	35.8%	61.7%	46.3%	50.6%	65.1%	30.6%	55.3%	36.0%
実習指導経験年数	3年未満	272	32.7%	64.3%	47.4%	49.3%	66.2%	30.1%	52.6%	39.0%
	3年～5年未満	143	46.9%	51.0%	50.3%	46.9%	69.9%	24.5%	55.2%	39.2%
	5年～10年未満	179	41.3%	55.3%	58.1%	38.5%	73.2%	22.3%	63.1%	30.7%
	10年以上	102	49.0%	49.0%	55.9%	43.1%	82.4%	15.7%	65.7%	31.4%
実習受入人数	3名未満	366	31.1%	66.4%	45.6%	52.5%	66.7%	29.5%	56.8%	36.3%
	3～5名	210	49.0%	48.6%	59.0%	36.7%	78.1%	17.6%	61.4%	32.4%
	6名以上	110	57.3%	40.0%	63.6%	32.7%	80.0%	17.3%	54.5%	40.0%
マニュアル	あり	397	56.7%	43.1%	－	－	85.1%	14.4%	61.7%	36.5%
	なし	403	17.6%	81.6%	－	－	51.1%	45.9%	54.6%	35.7%
職務分掌	決まっている	546	46.9%	52.9%	61.9%	37.7%	－	－	63.4%	35.3%
	決まっていない	243	16.5%	82.7%	23.5%	76.1%	－	－	48.1%	39.5%

※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

【講習受講前後の比較】　（母数：C. 講習受講前後とも実習生を受け入れている　491 人）

講習受講前後の状況を比較すると、“イ. 施設・機関独自の実習マニュアルがある”割合が 13 ポイント伸びている。一方、“エ. 実習指導が通常業務時間外に及んだ場合、勤務時間とみなされる”割合は講習受講前後の変化がほとんどみられない。

図Ⅲ-3　講習受講前後の比較－実習受け入れ・指導体制



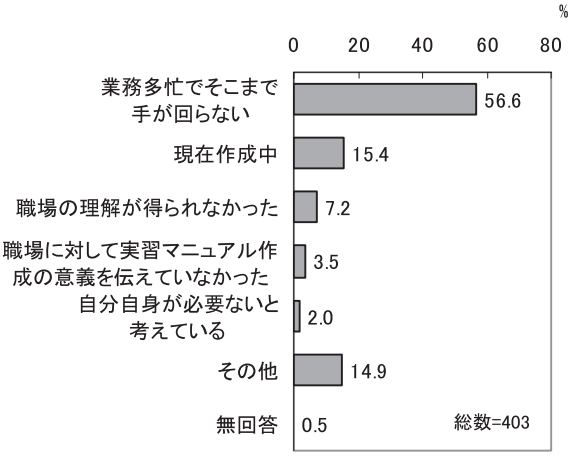
※棒グラフは「はい」の割合（%）、折れ線グラフは講習受講前後の「はい」の割合の差（ポイント）を表す。

【独自の実習マニュアルを作成していない理由】

施設・機関独自の実習マニュアルがないと答えた 403 人に作成していない理由を尋ねたところ、「業務多忙でそこまで手が回らない」が 57%と最も高くなっている。また、「現在作成中」は 15%である。

その他の回答をみると、「実習生を受け入れる予定がないから」と「受け入れが決まったら作成する予定」を合わせると 21 件（5%）が、現時点では実習受け入れの予定自体がないことを実習マニュアルを作成していない理由にあげている（実際、講習後に初めて実習を受け入れた施設・機関の多くが実習マニュアルを作成している）。

図Ⅲ-4　独自の実習マニュアルを作成していない理由



【その他の主な回答】
- 実習生を受け入れる予定がないから　12 件
- 受け入れが決まったら（または今後）作成する予定　9 件
- 指導者の異動（または産休、施設の建設等）で実習受け入れ体制が整っていない　5 件
- 法人や職能団体等でマニュアルを作成しているから　4 件
- 実習受け入れに職場が積極的でない　2 件
- 実習生個々の希望等に応じて個別の計画を立てて、それをマニュアルに代えている　2 件
- 今年の実習受け入れを実施した内容、結果を検討した上でまとめて作成したい　2 件
- 独自のものでなくても十分対応できる　以下各 1 件
- どのようなマニュアルを作ったらよいのか分かっていない

表Ⅲ-2　基本クロス－独自の実習マニュアルを作成していない理由

		回答数	業務多忙でそこまで手が回らない	現在作成中	職場の理解が得られなかった	職場に対して実習マニュアル作成の意義を伝えていなかった	自分自身が必要ないと考えている	その他	無回答
合計		403	228	62	29	14	8	60	2
		100.0%	56.6%	15.4%	7.2%	3.5%	2.0%	14.9%	0.5%
類型	フィールド系	197	60.9%	7.6%	7.1%	3.0%	1.5%	19.8%	0.0%
	レジデンシャル系	202	53.0%	22.3%	6.9%	4.0%	2.5%	10.4%	1.0%
分野	高齢者分野	180	57.2%	16.1%	5.6%	4.4%	2.8%	12.8%	1.1%
	障害者分野	72	44.4%	23.6%	11.1%	4.2%	1.4%	15.3%	0.0%
	児童分野	13	76.9%	7.7%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	行政分野	16	50.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%
	医療分野	58	65.5%	8.6%	1.7%	1.7%	1.7%	20.7%	0.0%
	社協その他分野	61	60.7%	13.1%	8.2%	0.0%	1.6%	16.4%	0.0%
職位	経営者・管理者	113	54.9%	23.9%	3.5%	2.7%	4.4%	10.6%	0.0%
	職員	283	56.5%	12.0%	8.8%	3.9%	1.1%	17.0%	0.7%
実習指導経験年数	3年未満	134	64.2%	14.9%	9.0%	3.0%	0.0%	7.5%	1.5%
	3年～5年未満	67	58.2%	16.4%	6.0%	3.0%	3.0%	13.4%	0.0%
	5年～10年未満	69	46.4%	23.2%	8.7%	4.3%	5.8%	11.6%	0.0%
	10年以上	44	59.1%	15.9%	4.5%	2.3%	0.0%	18.2%	0.0%
実習受入人数	3名未満	192	58.9%	19.3%	6.3%	5.2%	1.6%	8.3%	0.5%
	3～5名	77	59.7%	15.6%	7.8%	0.0%	2.6%	13.0%	1.3%
	6名以上	36	63.9%	11.1%	13.9%	0.0%	2.8%	8.3%	0.0%
職務分掌	決まっている	206	53.4%	22.3%	3.9%	3.9%	2.9%	13.1%	0.5%
	決まっていない	185	58.9%	8.1%	11.4%	3.2%	1.1%	16.8%	0.5%

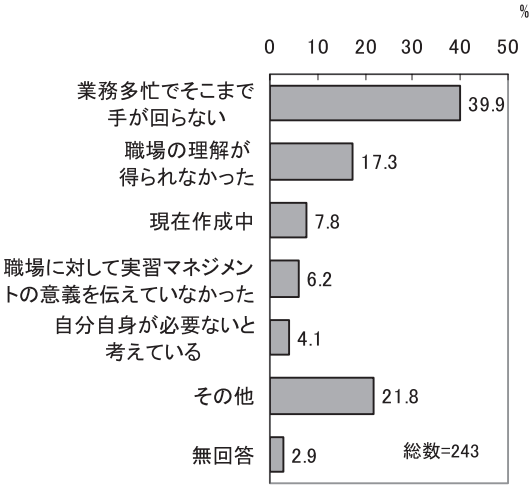
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

【実習指導者が職務分掌で決められていない理由】

実習指導者が職務分掌で決まっていないと答えた 243 人にその理由を尋ねたところ、独自の実習マニュアルを作成していない理由と同様、「業務多忙でそこまで手が回らない」が 40%で最も高くなっている。また、「職場の理解が得られなかった」も回答者の 17%が理由にあげている。

職位別にみると、「職場の理解が得られなかった」割合は、職員が 22%、経営者・管理者が 6%と差がみられる。

図Ⅲ-5　実習指導者が職務分掌で決められていない理由



【その他の主な回答】
- 実習生を受け入れる予定がないから　8 件
- 職員が 1 人体制（または少人数）のため必要がない　6 件
- これまで社会福祉士の実習受け入れ実績がないため　4 件
- 職務分掌では決まっていないが、実質そのように運用されている（ベテラン職員、相談員が担当）　3 件
- 実習受け入れ体制が整っていない　2 件
- いつも役職者が行ってきたから　2 件
- 今後作成する予定　2 件
- 施設自体その内容を理解していない　2 件
- 実習指導者の概念や仕組みがあまり周知されていない　1 件
- 中心となる担当はいるが、実習希望者の希望する実習内容により、全員体制で取り組んでおり、個々の実習計画により担当をその都度設置している　1 件

表Ⅲ-3　基本クロス－実習指導者が職務分掌で決められていない理由

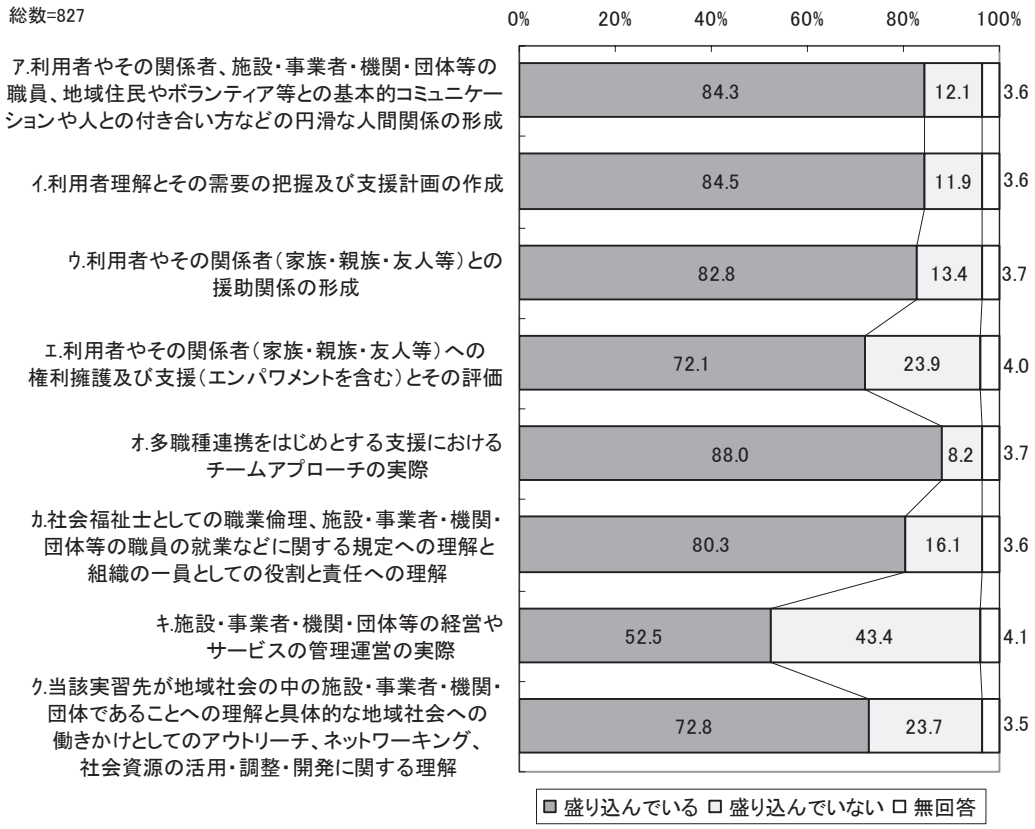
		回答数	業務多忙でそこまで手が回らない	職場の理解が得られなかった	現在作成中	職場に対して実習マネジメントの意義を伝えていなかった	自分自身が必要ないと考えている	その他	無回答
合計		243	97	42	19	15	10	53	7
		100.0%	39.9%	17.3%	7.8%	6.2%	4.1%	21.8%	2.9%
類型	フィールド系	119	40.3%	15.1%	6.7%	5.0%	3.4%	26.1%	3.4%
	レジデンシャル系	122	39.3%	18.9%	9.0%	7.4%	4.9%	18.0%	2.5%
分野	高齢者分野	118	40.7%	16.9%	11.9%	7.6%	5.1%	16.1%	1.7%
	障害者分野	40	27.5%	30.0%	10.0%	5.0%	0.0%	25.0%	2.5%
	児童分野	8	62.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	25.0%	0.0%
	行政分野	9	44.4%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	44.4%	0.0%
	医療分野	45	51.1%	4.4%	2.2%	4.4%	6.7%	24.4%	6.7%
	社協その他分野	22	27.3%	27.3%	0.0%	9.1%	0.0%	31.8%	4.5%
職位	経営者・管理者	70	42.9%	5.7%	17.1%	5.7%	7.1%	18.6%	2.9%
	職員	171	39.2%	22.2%	3.5%	6.4%	2.9%	22.8%	2.9%
実習指導経験年数	3年未満	82	36.6%	20.7%	9.8%	8.5%	2.4%	15.9%	6.1%
	3年～5年未満	35	42.9%	20.0%	11.4%	5.7%	2.9%	14.3%	2.9%
	5年～10年未満	40	32.5%	15.0%	10.0%	7.5%	7.5%	25.0%	2.5%
	10年以上	16	43.8%	6.3%	0.0%	6.3%	12.5%	31.3%	0.0%
実習受入人数	3名未満	108	40.7%	15.7%	12.0%	5.6%	3.7%	18.5%	3.7%
	3～5名	37	40.5%	24.3%	2.7%	13.5%	2.7%	13.5%	2.7%
	6名以上	19	21.1%	21.1%	5.3%	10.5%	15.8%	15.8%	10.5%
マニュアル	あり	57	29.8%	10.5%	19.3%	5.3%	5.3%	22.8%	7.0%
	なし	185	42.7%	19.5%	4.3%	6.5%	3.8%	21.6%	1.6%

※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

（２）国通知の相談援助実習内容の取り組み状況　（母数：A.実習対象施設・実習指導者 827 人）

国が通知している相談援助実習内容の取り組みについて、実習指導の中に盛り込んでいるか尋ねたところ、多くの項目は 72～85%の施設・機関が「盛り込んでいる」と答えている。ただし、“ｷ.施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際”は、盛り込んでいない施設・機関が 43%を占めている。

図Ⅲ-6　国通知の相談援助実習内容の取り組み状況



施設・機関の実習生受け入れ体制との関係でみると、実習マニュアルの有無や実習指導者が職務分掌で決められているか否かによって、多くの項目において「盛り込んでいる」と回答した割合に差がみられる。

表Ⅲ-4　基本クロス－国通知の相談援助実習内容の取り組み状況

			ｱ.利用者やその関係者、施設・事業者・機関・団体等の職員、地域住民やボランティア等との基本的コミュニケーションや人との付き合い方などの円滑な人間関係の形成		ｲ.利用者理解とその需要の把握及び支援計画の作成		ｳ.利用者やその関係者（家族・親族・友人等）との援助関係の形成		ｴ.利用者やその関係者（家族・親族・友人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む）とその評価	
		回答数	盛り込んでいる	盛り込んでいない	盛り込んでいる	盛り込んでいない	盛り込んでいる	盛り込んでいない	盛り込んでいる	盛り込んでいない
合計		827	697	100	699	98	685	111	596	198
		100.0%	84.3%	12.1%	84.5%	11.9%	82.8%	13.4%	72.1%	23.9%
類型	フィールド系	319	85.0%	11.0%	82.8%	12.9%	83.1%	12.5%	77.4%	18.5%
	レジデンシャル系	500	84.0%	12.6%	85.6%	11.2%	83.0%	13.6%	68.8%	27.2%
分野	高齢者分野	386	88.3%	7.8%	84.7%	11.1%	86.5%	9.3%	72.3%	23.3%
	障害者分野	174	79.9%	17.2%	87.9%	9.2%	79.3%	17.8%	70.1%	25.9%
	児童分野	47	74.5%	21.3%	85.1%	12.8%	83.0%	14.9%	68.1%	29.8%
	行政分野	20	70.0%	20.0%	70.0%	20.0%	70.0%	20.0%	70.0%	20.0%
	医療分野	95	78.9%	16.8%	86.3%	9.5%	81.1%	13.7%	71.6%	24.2%
	社協その他分野	99	89.9%	8.1%	78.8%	19.2%	80.8%	17.2%	78.8%	19.2%
職位	経営者・管理者	250	83.6%	12.0%	84.0%	11.6%	87.6%	8.4%	75.2%	20.0%
	職員	559	84.3%	12.3%	84.8%	11.8%	80.7%	15.6%	70.5%	25.8%
実習指導経験年数	3年未満	272	89.3%	9.6%	87.5%	11.0%	84.2%	14.3%	73.9%	24.6%
	3年～5年未満	143	83.2%	12.6%	79.0%	16.8%	79.7%	16.1%	68.5%	27.3%
	5年～10年未満	179	85.5%	10.6%	84.9%	11.2%	82.7%	12.8%	68.7%	26.3%
	10年以上	102	89.2%	6.9%	92.2%	4.9%	91.2%	5.9%	78.4%	18.6%
実習受入人数	3名未満	366	88.5%	9.8%	88.3%	10.1%	86.3%	12.0%	74.6%	23.5%
	3～5名	210	89.5%	7.1%	84.8%	11.9%	83.3%	12.9%	71.9%	24.3%
	6名以上	110	80.9%	17.3%	82.7%	15.5%	80.0%	18.2%	68.2%	30.0%
マニュアル	あり	397	87.9%	10.6%	90.4%	8.1%	87.4%	11.3%	77.6%	20.7%
	なし	403	83.9%	13.9%	81.6%	16.1%	81.6%	15.6%	69.7%	27.5%
職務分掌	決まっている	546	88.8%	9.5%	89.7%	8.8%	85.9%	12.5%	76.4%	21.6%
	決まっていない	243	78.6%	19.3%	78.6%	18.9%	81.1%	16.5%	67.1%	30.5%

			ｵ.多職種連携をはじめとする支援におけるチームアプローチの実際		ｶ.社会福祉士としての職業倫理、施設・事業者・機関・団体等の職員の就業などに関する規定への理解と組織の一員としての役割と責任への理解		ｷ.施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際		ｸ.当該実習先が地域社会の中の施設・事業者・機関・団体であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、ネットワーキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解	
			盛り込んでいる	盛り込んでいない	盛り込んでいる	盛り込んでいない	盛り込んでいる	盛り込んでいない	盛り込んでいる	盛り込んでいない
合計			728	68	664	133	434	359	602	196
			88.0%	8.2%	80.3%	16.1%	52.5%	43.4%	72.8%	23.7%
類型	フィールド系		88.4%	7.2%	82.1%	13.5%	54.9%	40.4%	81.8%	14.1%
	レジデンシャル系		87.8%	8.8%	79.2%	17.6%	51.0%	45.2%	67.0%	29.8%
分野	高齢者分野		92.0%	3.9%	80.6%	15.3%	54.1%	41.7%	72.8%	23.3%
	障害者分野		81.0%	16.1%	80.5%	16.7%	47.1%	50.0%	64.9%	32.2%
	児童分野		83.0%	14.9%	63.8%	34.0%	44.7%	51.1%	59.6%	38.3%
	行政分野		65.0%	25.0%	65.0%	25.0%	55.0%	35.0%	75.0%	15.0%
	医療分野		88.4%	7.4%	85.3%	10.5%	44.2%	51.6%	75.8%	20.0%
	社協その他分野		91.9%	5.1%	85.9%	12.1%	67.7%	27.3%	89.9%	8.1%
職位	経営者・管理者		87.6%	8.4%	78.8%	17.2%	52.0%	44.0%	72.0%	24.0%
	職員		88.7%	7.5%	81.0%	15.4%	52.2%	43.6%	73.0%	23.6%
実習指導経験年数	3年未満		92.6%	5.9%	82.7%	16.2%	54.4%	44.1%	75.7%	23.2%
	3年～5年未満		86.0%	9.8%	76.9%	18.9%	51.0%	42.7%	68.5%	27.3%
	5年～10年未満		89.4%	6.7%	83.2%	12.8%	55.3%	40.2%	78.2%	17.9%
	10年以上		89.2%	6.9%	84.3%	12.7%	54.9%	42.2%	73.5%	23.5%
実習受入人数	3名未満		91.3%	6.8%	81.7%	16.9%	55.5%	43.2%	77.0%	21.6%
	3～5名		90.0%	6.7%	82.4%	14.3%	52.9%	41.4%	73.3%	23.3%
	6名以上		88.2%	10.0%	83.6%	14.5%	54.5%	43.6%	70.9%	27.3%
マニュアル	あり		92.2%	6.3%	86.9%	11.8%	57.2%	40.6%	76.8%	21.9%
	なし		86.8%	10.7%	76.9%	20.6%	49.6%	47.9%	71.0%	26.8%
職務分掌	決まっている		92.1%	6.2%	86.1%	12.5%	55.5%	42.1%	77.7%	20.9%
	決まっていない		84.0%	13.6%	72.8%	24.7%	48.1%	49.8%	65.0%	32.9%

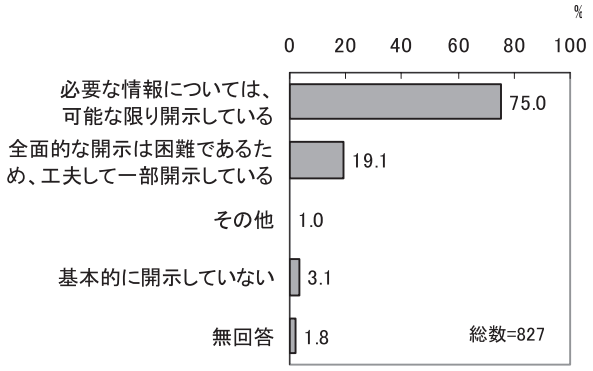
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

（３）利用者に関わる個人情報の開示状況　（母数：A.実習対象施設・実習指導者 827 人）

実習受け入れ・指導において、利用者に関わる個人情報をどの程度開示しているかを尋ねたところ、「必要な情報については、可能な限り開示している」が 75%と最も高く、「全面的な開示は困難であるため、工夫して一部開示している」は 19%、「基本的に開示していない」は 3%となっている。

分野別にみると、児童分野と行政分野の「基本的に開示していない」割合が他の分野に比べて高くなっている。

図Ⅲ-7　利用者に関わる個人情報の開示状況



表Ⅲ-5　基本クロスー利用者に関わる個人情報の開示状況

		回答数	必要な情報については、可能な限り開示している	全面的な開示は困難であるため、工夫して一部開示している	その他	基本的に開示していない	無回答
合計		827	620	158	8	26	15
		100.0%	75.0%	19.1%	1.0%	3.1%	1.8%
類型	フィールド系	319	76.2%	17.9%	0.6%	2.5%	2.8%
	レジデンシャル系	500	74.4%	20.0%	1.2%	3.2%	1.2%
分野	高齢者分野	386	84.7%	12.4%	0.5%	0.5%	1.8%
	障害者分野	174	64.4%	27.0%	1.1%	5.7%	1.7%
	児童分野	47	44.7%	38.3%	6.4%	10.6%	0.0%
	行政分野	20	50.0%	20.0%	5.0%	15.0%	10.0%
	医療分野	95	82.1%	15.8%	0.0%	1.1%	1.1%
	社協その他分野	99	68.7%	26.3%	0.0%	3.0%	2.0%
職位	経営者・管理者	250	74.0%	20.4%	0.4%	2.8%	2.4%
	職員	559	75.1%	18.8%	1.3%	3.4%	1.4%
実習指導経験年数	3年未満	272	79.4%	15.4%	1.5%	2.9%	0.7%
	3年～5年未満	143	74.8%	18.2%	0.7%	3.5%	2.8%
	5年～10年未満	179	72.6%	21.2%	0.0%	3.4%	2.8%
	10年以上	102	76.5%	15.7%	2.9%	2.0%	2.9%
実習受入人数	3名未満	366	76.0%	18.0%	0.5%	2.7%	2.7%
	3～5名	210	78.1%	17.1%	0.5%	2.9%	1.4%
	6名以上	110	73.6%	19.1%	2.7%	3.6%	0.9%
マニュアル	あり	397	74.8%	19.6%	1.0%	2.5%	2.0%
	なし	403	74.9%	18.6%	1.0%	3.7%	1.7%
職務分掌	決まっている	546	75.8%	19.2%	0.5%	2.4%	2.0%
	決まっていない	243	72.8%	19.3%	2.1%	4.1%	1.6%
実習受入経験	講習後あり	523	77.4%	18.0%	0.8%	2.7%	1.1%
	講習前のみあり	163	71.8%	17.8%	1.2%	4.3%	4.9%
	受入なし	139	69.1%	25.2%	1.4%	3.6%	0.7%

※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

【利用者の個人情報の取り扱いの困難さ】　（母数：A.実習対象施設・実習指導者 827 人）

利用者の個人情報の取り扱いの困難さについて自由回答で尋ねたところ、延べ 177 件の回答を得られた。

回答の特徴として、「情報開示についての利用者、家族の理解を得ること」と「実習生に守秘義務を理解してもらうこと」に困難さを感じているという意見が多くみられた。また、開示した後、実習生が本当に守秘義務を守っているか確認ができないための不安感をあげる回答も複数みられた。

また、「虐待事例等、情報開示が困難な場合の対応」や、「どこまで開示していいかの判断」に困っている意見もあり、情報開示の基準を求める声もあげられている。

以下、各分類別に自由記述意見を抜粋する。

表Ⅲ-6　利用者の個人情報の取り扱いの困難さ

分類	件数
・情報開示についての利用者、家族の理解を得ること	42
・実習生に守秘義務を理解してもらうこと	42
・虐待事例等、情報開示が困難な場合の対応	20
・地元出身の実習生への情報開示	18
・どこまで開示していいかの判断	17
・情報開示についての職場内の理解を得ること	11
・その他	27
計（延べ件数）	177

表Ⅲ-7　主な意見

※記述語尾の括弧内は、〈所属施設・機関/実習指導経験年数〉

【情報開示についての利用者、家族の理解を得ること】

・利用者に了解を得ているが、事前に家族全員の了解は得ていない。
個人情報保護の同意書は入所契約時にとっているのでそれで適用できるのではないかと思うが、毎回取るとなると大変。〈特別養護老人ホーム/7 年〉

・家族との面談なども重要な仕事の部分であり同席してもらいたいが、家族の同意が得られず、実習生に入ってもらう機会が持ちにくい。〈特別養護老人ホーム/1 年〉

・実習生・大学側と連携して誓約書にて守秘義務を課しているので心配はありませんが、面接の同席、窓口での対応で利用者が実習生の同席を拒否する場合が多く、面接の場に臨場できず、効果的な実習になっていない。〈地域包括支援センター/1 年〉

・施設利用者については、実習生に対する情報提供の契約も結んでいますが、在宅利用者については契約しておらず、実習のためだけの契約というのも事実上困難なので、他機関主催のケースカンファレンスへの出席は、よほど好条件がそろわなければ実現できません。〈特別養護老人ホーム/0.5 年〉

・児童という分野で、子ども本人や保護者の了承を得た中での情報開示ができにくい状況にあり、記録閲覧がむずかしい。そのため、必要な情報を質問や提供によって開示する方法をとっている。〈児童養護施設/5 年〉

【情報開示についての職場内の理解を得ること】

・実習生には実際の面接やカンファレンスに参加してもらい、体験してもらいたいと個人的には思っていますが、上司（管理職）から「そこまでは必要ない」とストップがかかることがあり、社会福祉士として中心課題である面接技術習得はむずかしい面があると感じています。〈軽費老人ホーム(A･B･ケアハウス)/2 年〉

・特養関連の個人情報について、取り扱いに配慮しながら開示することについてはなんとか可能だが、在宅部門の責任者に対して意義を伝えることが困難。特に、社会福祉士がいない部署への伝達が困難。〈特別養護老人ホーム/2 年〉

・個人の生活を支援する実習なので、できる限り情報を伝えてあげたいが、社内の理解が得られず充分なケース支援の実践を見せてあげられていない。社内の壁をどう説得していくのか？〈指定相談支援事業者/6 年〉

・生活保護の担当部署から、利用者のケース記録などを開示することは望ましくないという解説本が出ており、開示を困難とされた。実習指導に必要な記録開示について国できちんと通達すべき。(大学の教員からは、社養協の通知が出ているので見せろと言われて困った。)〈市区役所・町村役場/2 年〉

【実習生に守秘義務を理解してもらうこと】

・最終的に個人情報が守れているか確認のしようがない。どれほどその情報が大切か理解してもらうのが難しい。〈特別養護老人ホーム/1 年〉

・単に一般論としての守秘義務を説いても、実習生にはポイントが伝わらない。バスや電車、喫茶店、飲み屋等でしゃべってはいけないなど、具体的に言うと初めて理解する。その伝え方がむずかしい。〈独立型社会福祉士事務所/20 年〉

・地元の実習生への関わり方。いくら個人情報の取り扱いを伝えても、今後の関わりが心配で、地元の実習生は遠慮したい。〈市区町村社会福祉協議会/2 年〉

【地元出身の実習生への情報開示】

・地域のつながりが強いので、個人情報をどこまで開示するのかは非常に気を使います。(名前を伏せたくらいでは、すぐにその人と分かるし、家族構成等でも明確になることが多い。)〈市区役所・町村役場/6 年〉

・ケース記録の閲覧についてはマスキング加工で対応できますが、職員の詰所等施設内は個人情報が溢れています。実習生には事前に守秘義務の旨文書や口頭で説明をしていますが、これで十分なのでしょうか。〈救護施設/4 年〉

【個人情報をどこまで開示していいかの判断】

・個人情報については、原則利用者本人の同意が必要だが、同意を得たとしても必要最小限としなければならない。しかし中途半端に伝えると実習生にとっては理解しにくくなると思われる。どの程度伝えれば良いのか判断が難しいのではないか。 〈指定障害者支援施設/-年〉

・実際のケース記録等の情報をどこまで閲覧させてもよいかの判断に迷う時がある。後進の指導という立場では、できる限り生の記録や情報を伝えたいが、プライバシーやリスクマネジメントの観点から、どうしても躊躇してしまうところがあるので、基準のようなものを示していただけると参考にしやすい。 〈母子生活支援施設/4 年〉

・クライエント（犯罪者・重大な他害行為を行なったもの）に関する情報提供（開示）について、同レベルでの統一的な指針策定がない。実習生の氏名等個人情報について、クライエントにどのように提示するのか。 〈保護観察所/15 年〉

・病院内のクライアントは障害や病気の受容が十分でない方や告知していない方もいらっしゃるので、実習生にどこまで個人情報を提供するか、実習場面を設定するかむずかしい。 〈病院・診療所/15 年〉

【虐待事例等、情報開示が困難な場合の対応】

・虐待ケース等、外部への情報漏えいがご利用者様の生活を脅かす可能性の高い場合の記録閲覧。 〈特別養護老人ホーム/0.5 年〉

・虐待等、かなり問題のあるケースの場合は詳しく教えることが難しい。教えた方が勉強にはなると思うが、どこまで守秘義務を守れるか不明であるし、地元出身の実習生ばかり来るため、あまり開示できないと思う。 〈地域包括支援センター/-年〉

【その他】

・包括は困難事例を主に取り扱うため、訪問や面接の同席は基本的にさせていない。そうなると事例の実際に立ち会ってもらうことができず、事例の選定に苦慮する。 〈地域包括支援センター/1 年〉

・記録を開示している間は、他者の目に記録が触れたり休憩等で実習生が離席した時のために同席している必要があり、つまり実習生を一人にするわけにいかず、開示する時間が限られる。 〈指定障害福祉サービス事業者/3 年〉

・看護実習では、利用者と実習生が個別に個人情報保護の誓約書を取り交わしているが、社福士実習はそこまでの決めごとが設けられていない。学校、現場の裁量で決めるのではなく、福祉士会や社養協レベルでそうすべきというルールを設定した方がよい。 〈病院・診療所/2 年〉

２．実習受け入れ・指導の取り組みについて

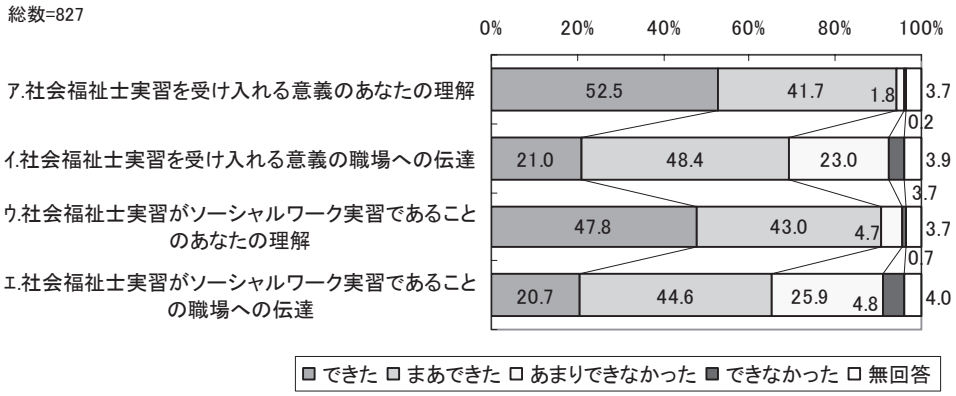
（１）実習受け入れの意義の理解・伝達状況

【講習受講後の結果】　（母数：A.実習対象施設・実習指導者 827 人）

実習受け入れの意義の理解・伝達状況について講習受講後の結果をみると、社会福祉士実習を受け入れる意義と社会福祉士実習がソーシャルワーク実習であることの回答者の理解（ｱ、ｳ）については、90％以上が『できた』（「できた」＋「まあできた」）と回答しており、『できなかった』（「あまりできなかった」＋「できなかった」）はわずかである。

一方、職場への伝達（ｲ、ｴ）については、『できなかった』回答者が約 30％みられる。

図Ⅲ-8　実習受け入れの意義の理解・伝達（講習受講後）



分野別にみると、障害者分野で「職場への伝達（ｲ、ｴ）」ができなかった割合が他の分野に比べて高くなっている。

実習マニュアルの有無別にみると、独自の実習マニュアルを作成している施設・機関では、実習マニュアルのない施設・機関に比べ、「職場への伝達（ｲ、ｴ）」が『できた』割合が高い。

また、実習指導者が職務分掌で決まっているかどうかでみた結果も同様の傾向となっており、実習受け入れ・指導の体制の違いと、実習受け入れの意義の職場への伝達状況には関連性がみられる。

表Ⅲ-8　基本クロス－実習受け入れの意義の理解・伝達（講習受講後）

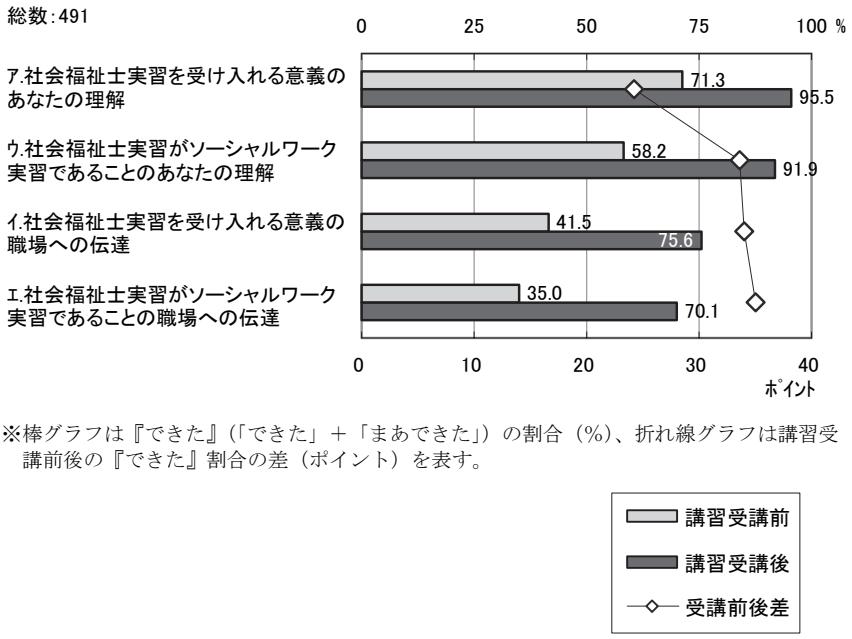
			ｱ.社会福祉士実習を受け入れる意義のあなたの理解		ｲ.社会福祉士実習を受け入れる意義の職場への伝達		ｳ.社会福祉士実習がソーシャルワーク実習であることのあなたの理解		ｴ.社会福祉士実習がソーシャルワーク実習であることの職場への伝達	
		回答数	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		827	779	17	574	221	751	45	540	254
		100.0%	94.2%	2.1%	69.4%	26.7%	90.8%	5.4%	65.3%	30.7%
類型	フィールド系	318	94.0%	1.3%	71.5%	23.8%	91.2%	4.1%	67.4%	27.6%
	レジデンシャル系	500	94.4%	2.4%	68.0%	28.6%	90.8%	6.0%	64.0%	32.6%
分野	高齢者分野	386	94.3%	1.8%	72.0%	23.8%	90.9%	5.2%	68.1%	27.5%
	障害者分野	174	93.1%	3.4%	62.1%	33.9%	87.9%	8.0%	56.3%	39.7%
	児童分野	47	95.7%	0.0%	66.0%	31.9%	95.7%	2.1%	55.3%	42.6%
	行政分野	20	80.0%	5.0%	50.0%	35.0%	75.0%	10.0%	60.0%	25.0%
	医療分野	95	94.7%	1.1%	68.4%	27.4%	93.7%	2.1%	66.3%	29.5%
	社協その他分野	99	98.0%	1.0%	78.8%	20.2%	93.9%	5.1%	75.8%	23.2%
職位	経営者・管理者	250	93.2%	2.0%	72.0%	22.8%	88.8%	6.4%	70.0%	24.8%
	職員	559	94.8%	2.0%	68.5%	28.3%	91.9%	4.8%	63.5%	33.1%
実習指導経験年数	3年未満	272	95.2%	2.2%	69.1%	28.3%	91.9%	5.5%	61.8%	35.7%
	3年～5年未満	143	93.7%	1.4%	71.3%	23.1%	90.2%	4.9%	72.7%	21.7%
	5年～10年未満	179	94.4%	1.7%	70.9%	25.1%	88.8%	7.3%	69.3%	26.8%
	10年以上	102	96.1%	2.0%	80.4%	17.6%	94.1%	3.9%	75.5%	22.5%
実習受入人数	3名未満	366	95.4%	2.2%	72.4%	25.1%	93.2%	4.6%	71.3%	26.2%
	3～5名	210	95.2%	1.9%	73.3%	23.3%	90.5%	6.2%	68.1%	28.6%
	6名以上	110	97.3%	0.0%	71.8%	25.5%	89.1%	8.2%	61.8%	35.5%
マニュアル	あり	397	97.5%	1.5%	80.4%	18.6%	94.5%	4.8%	74.1%	24.9%
	なし	403	94.8%	2.7%	61.5%	35.7%	91.1%	6.2%	59.6%	37.5%
職務分掌	決まっている	546	97.8%	0.9%	75.5%	23.3%	94.1%	4.8%	70.9%	27.7%
	決まっていない	243	93.0%	4.5%	60.5%	36.6%	89.7%	7.4%	56.8%	40.3%

※各項目において、「できた」、「まあできた」を『できた』、「あまりできなかった」、「できなかった」を『できなかった』に統合した。
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

【講習受講前後の比較】　（母数：C.講習受講前後とも実習生を受け入れている　491 人）

講習受講前後の状況を比較すると、いずれの項目も『できた』割合が受講後に大きく伸びている。

図Ⅲ-9　講習受講前後の比較－実習受け入れの意義の理解・伝達



※棒グラフは『できた』(「できた」＋「まあできた」) の割合（%)、折れ線グラフは講習受講前後の『できた』割合の差（ポイント）を表す。

（２）実習指導者が行うべき基本的事項の取り組み状況

実習指導者が行うべき基本的事項の取り組み状況について、15 の項目を①職場内との調整、②養成校との調整、③実習生との調整の 3 つに分類して整理した。

講習受講後の評価をみると、“ｴ. 実習生への実習内容の説明”（84%）や“ｶ. 関係職員への実習生に関する情報提供”（74%）等、職場内や実習生との調整に関する項目は評価が高いものが多いのに対して、“ｿ. 実習全般に関する養成校教員との評価・反省の実施”（50%）、“ｲ. 実習前の養成校教員との打ち合わせ”（56%）等の養成校との調整に関する項目は評価が低くなっており、養成校との調整に苦慮している様子がうかがえる。

表Ⅲ-9　分類対応表

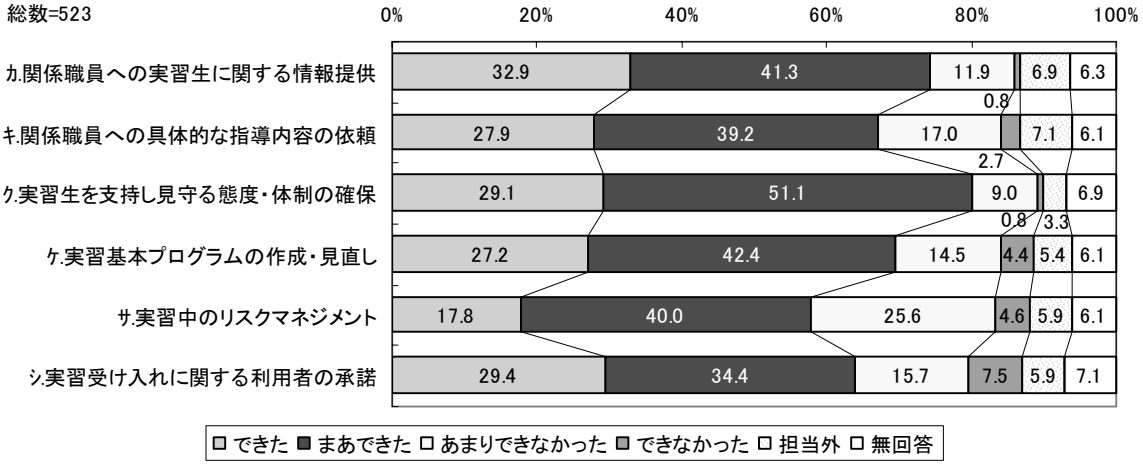
ｱ.養成校との実習契約	⇒	②養成校との調整
ｲ.実習前の養成校教員との打ち合わせ	⇒	
ｳ.実習前の実習生との事前面接	⇒	③実習生との調整
ｴ.実習生への実習内容の説明	⇒	
ｵ.実習生への学習課題の事前提示	⇒	
ｶ.関係職員への実習生に関する情報提供	⇒	①職場内との調整
ｷ.関係職員への具体的な指導内容の依頼	⇒	
ｸ.実習生を支持し見守る態度・体制の確保	⇒	
ｹ.実習基本プログラムの作成・見直し	⇒	
ｺ.実習生による実習計画に関する指導・調整	⇒	③実習生との調整
ｻ.実習中のリスクマネジメント	⇒	①職場内との調整
ｼ.実習受け入れに関する利用者の承諾	⇒	
ｽ.実習生への利用者個人情報取扱に関する説明	⇒	③実習生との調整
ｾ.実習終了時の実習生との評価・反省の実施	⇒	
ｿ.実習全般に関する養成校教員との評価・反省の実施	⇒	②養成校との調整

【講習受講後の結果】　（母数：B.講習受講後に実習生を受け入れている 523 人）

① 職場内との調整

職場内との調整に関する項目についてみると、各項目ともに 58～80%が『できた』と回答している。『できなかった』割合に着目すると、“ｻ.実習中のリスクマネジメント”（30%）、“ｼ.実習受け入れに関する利用者の承諾”（23.1%）が『できなかった』割合が高くなっている。

図Ⅲ-10　職場内との調整（講習受講後）



実習マニュアルの有無別にみると、実習マニュアルのある施設・機関は、実習マニュアルのない施設・機関よりも各項目の『できた』割合が高くなっている。

また、実習指導者が職務分掌で決まっているかどうかでみた場合も同様に、多くの項目において、職務分掌で決まっている施設・機関では『できた』割合が高くなっている。

表Ⅲ-10　基本クロス－職場内との調整（講習受講後）

			ｶ.関係職員への実習生に関する情報提供		ｷ.関係職員への具体的な指導内容の依頼		ｸ.実習生を支持し見守る態度・体制の確保		ｹ.実習基本プログラムの作成・見直し	
		回答数	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		523	388	66	351	103	419	51	364	99
		100.0%	74.2%	12.6%	67.1%	19.7%	80.1%	9.8%	69.6%	18.9%
類型	フィールド系	180	73.3%	10.0%	61.7%	20.0%	77.2%	8.9%	68.3%	16.1%
	レジデンシャル系	340	74.7%	14.1%	70.3%	19.4%	81.8%	10.3%	70.3%	20.6%
分野	高齢者分野	232	78.9%	11.6%	74.1%	16.4%	84.5%	9.5%	74.1%	19.0%
	障害者分野	116	69.8%	17.2%	62.1%	25.0%	73.3%	13.8%	69.0%	18.1%
	児童分野	44	61.4%	15.9%	61.4%	20.5%	79.5%	6.8%	54.5%	27.3%
	行政分野	10	60.0%	10.0%	50.0%	20.0%	50.0%	30.0%	70.0%	10.0%
	医療分野	36	72.2%	16.7%	63.9%	25.0%	86.1%	5.6%	72.2%	19.4%
	社協その他分野	82	76.8%	6.1%	62.2%	18.3%	79.3%	6.1%	64.6%	17.1%
職位	経営者・管理者	163	79.8%	9.2%	74.2%	14.7%	81.6%	9.2%	77.3%	12.3%
	職員	347	71.8%	14.4%	63.7%	22.2%	79.3%	10.4%	65.7%	22.5%
実習指導経験年数	3年未満	199	68.8%	17.6%	63.8%	23.6%	77.9%	14.1%	66.8%	22.6%
	3年～5年未満	99	72.7%	12.1%	65.7%	20.2%	81.8%	6.1%	71.7%	17.2%
	5年～10年未満	136	79.4%	9.6%	68.4%	17.6%	79.4%	9.6%	68.4%	19.9%
	10年以上	80	82.5%	6.3%	77.5%	12.5%	86.3%	3.8%	77.5%	11.3%
実習受入人数	3名未満	245	75.9%	12.7%	69.4%	19.2%	80.8%	11.0%	69.0%	20.8%
	3～5名	174	75.3%	12.1%	69.5%	19.0%	79.9%	9.2%	73.0%	16.7%
	6名以上	103	68.9%	13.6%	58.3%	22.3%	79.6%	7.8%	66.0%	18.4%
マニュアル	あり	302	77.2%	12.3%	72.8%	16.9%	84.8%	7.0%	77.5%	13.9%
	なし	206	70.9%	14.1%	59.7%	24.8%	75.2%	14.6%	60.2%	26.7%
職務分掌	決まっている	394	77.7%	10.7%	70.6%	17.5%	84.3%	6.9%	73.1%	17.3%
	決まっていない	109	64.2%	22.0%	56.9%	30.3%	71.6%	19.3%	61.5%	26.6%

		ｻ.実習中のリスクマネジメント		ｼ.実習受け入れに関する利用者の承諾	
		できた	できなかった	できた	できなかった
合計		302	158	334	121
		57.7%	30.2%	63.9%	23.1%
類型	フィールド系	53.9%	29.4%	74.4%	9.4%
	レジデンシャル系	59.7%	30.9%	58.2%	30.6%
分野	高齢者分野	62.5%	29.3%	69.0%	23.3%
	障害者分野	51.7%	36.2%	54.3%	31.9%
	児童分野	56.8%	29.5%	43.2%	29.5%
	行政分野	30.0%	40.0%	70.0%	0.0%
	医療分野	61.1%	30.6%	80.6%	11.1%
	社協その他分野	54.9%	24.4%	65.9%	15.9%
職位	経営者・管理者	63.2%	26.4%	68.7%	19.6%
	職員	55.0%	32.3%	61.4%	25.1%
実習指導経験年数	3年未満	54.8%	35.2%	56.8%	30.7%
	3年～5年未満	57.6%	31.3%	68.7%	18.2%
	5年～10年未満	58.1%	27.2%	64.0%	23.5%
	10年以上	67.5%	21.3%	77.5%	10.0%
実習受入人数	3名未満	56.7%	33.9%	66.9%	22.4%
	3～5名	60.3%	27.6%	61.5%	26.4%
	6名以上	56.3%	26.2%	61.2%	19.4%
マニュアル	あり	65.9%	24.5%	65.9%	23.8%
	なし	46.1%	40.3%	61.7%	23.3%
職務分掌	決まっている	60.4%	28.7%	66.5%	21.8%
	決まっていない	50.5%	37.6%	56.0%	31.2%

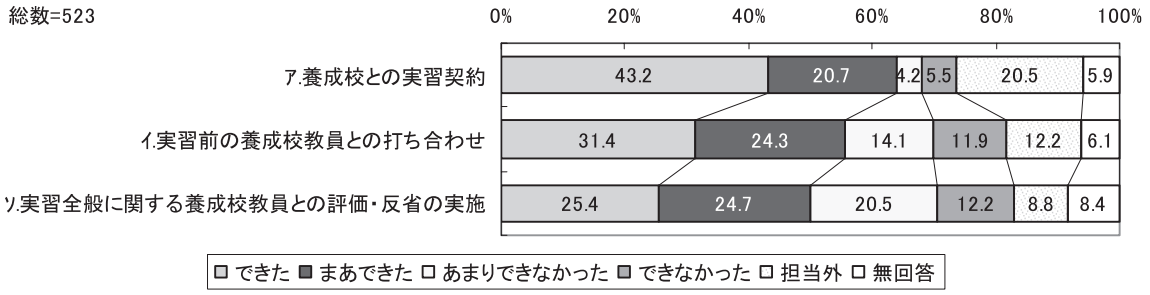
※各項目において、「できた」、「まあできた」を『できた』、「あまりできなかった」、「できなかった」を『できなかった』に統合した。
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

② 養成校との調整

養成校との調整に関する項目についてみると、『できた』割合は 50～64%となっており、“ｿ.実習全般に関する養成校教員との評価・反省の実施”、“ｲ.実習前の養成校教員との打ち合わせ”は『できなかった』割合が高くなっている。また、“ｱ.養成校との実習契約”は「担当外」とする回答が 20%を占めている。

分野別にみると、障害者分野は、養成校教員との連携に関する項目（ｲ、ｿ）について、『できなかった』割合が他の分野に比べて高くなっている。

図Ⅲ-11　養成校との調整（講習受講後）



表Ⅲ-11　基本クロスー養成校との調整（講習受講後）

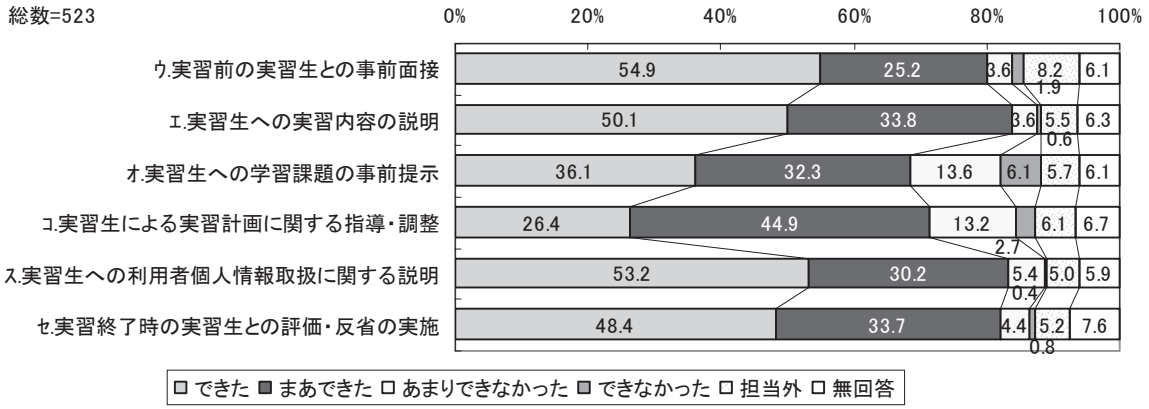
			ｱ.養成校との実習契約		ｲ.実習前の養成校教員との打ち合わせ		ｿ.実習全般に関する養成校教員との評価・反省の実施	
		回答数	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		523	334	51	291	136	262	171
		100.0%	63.9%	9.8%	55.6%	26.0%	50.1%	32.7%
類型	フィールド系	180	60.0%	7.8%	53.9%	24.4%	51.1%	26.7%
	レジデンシャル系	340	66.2%	10.6%	56.8%	26.8%	49.7%	35.9%
分野	高齢者分野	232	67.2%	9.9%	63.8%	23.3%	55.6%	32.3%
	障害者分野	116	58.6%	12.1%	46.6%	32.8%	39.7%	43.1%
	児童分野	44	56.8%	9.1%	45.5%	25.0%	47.7%	20.5%
	行政分野	10	40.0%	10.0%	40.0%	30.0%	50.0%	20.0%
	医療分野	36	80.6%	2.8%	61.1%	27.8%	61.1%	27.8%
	社協その他分野	82	62.2%	8.5%	51.2%	23.2%	46.3%	29.3%
職位	経営者・管理者	163	76.1%	9.2%	69.9%	19.0%	52.8%	31.3%
	職員	347	58.5%	9.2%	48.7%	29.4%	48.1%	34.3%
実習指導経験年数	3年未満	199	55.8%	14.1%	50.3%	28.6%	49.2%	33.7%
	3年～5年未満	99	66.7%	7.1%	58.6%	22.2%	49.5%	32.3%
	5年～10年未満	136	66.2%	9.6%	57.4%	26.5%	50.7%	32.4%
	10年以上	80	78.8%	3.8%	63.8%	23.8%	55.0%	30.0%
実習受入人数	3名未満	245	64.9%	9.8%	53.9%	29.0%	49.4%	34.3%
	3～5名	174	66.1%	11.5%	59.8%	23.0%	55.7%	28.2%
	6名以上	103	58.3%	6.8%	53.4%	24.3%	42.7%	36.9%
マニュアル	あり	302	69.2%	9.3%	57.9%	27.5%	53.0%	32.5%
	なし	206	57.3%	10.2%	52.9%	24.8%	45.6%	35.0%
職務分掌	決まっている	394	66.2%	9.9%	59.6%	24.1%	53.6%	31.0%
	決まっていない	109	56.0%	10.1%	42.2%	35.8%	38.5%	43.1%

※各項目において、「できた」、「まあできた」を『できた』、「あまりできなかった」、「できなかった」を『できなかった』に統合した。
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

③ 実習生との調整

実習受け入れ・指導にあたっての実習生との調整に関する項目をみると、69～84%が『できた』と回答している。『できなかった』割合に着目してみると、“ｵ.実習生への学習課題の事前提示”、“ｺ.実習生による実習計画に関する指導・調整”が『できなかった』割合が他の項目に比べて高くなっている。

図Ⅲ-12　実習生との調整（講習受講後）



実習マニュアルの有無別にみると、いずれの項目も、実習マニュアルのある施設・機関の『できた』割合が、実習マニュアルのない施設・機関よりも高くなっている。

また、実習指導者が職務分掌で決まっているかどうかでみた場合も同様に、多くの項目において、職務分掌で決まっている施設・機関の『できた』割合が高くなっている。

表Ⅲ-12　基本クロス－実習生との調整（講習受講後）

			ｳ.実習前の実習生との事前面接		ｴ.実習生への実習内容の説明		ｵ.実習生への学習課題の事前提示		ｺ.実習生による実習計画に関する指導・調整	
		回答数	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		523	419	29	439	22	358	103	373	83
		100.0%	80.1%	5.5%	83.9%	4.2%	68.5%	19.7%	71.3%	15.9%
類型	フィールド系	180	75.0%	6.7%	78.9%	3.3%	65.6%	17.2%	71.1%	12.2%
	レジデンシャル系	340	82.9%	5.0%	86.8%	4.7%	70.0%	21.2%	71.5%	17.9%
分野	高齢者分野	232	85.8%	6.0%	88.8%	4.3%	72.8%	20.3%	77.2%	13.8%
	障害者分野	116	78.4%	5.2%	81.0%	6.0%	66.4%	21.6%	66.4%	21.6%
	児童分野	44	68.2%	4.5%	79.5%	2.3%	61.4%	18.2%	56.8%	25.0%
	行政分野	10	70.0%	0.0%	70.0%	0.0%	60.0%	10.0%	30.0%	40.0%
	医療分野	36	83.3%	8.3%	83.3%	8.3%	75.0%	16.7%	80.6%	8.3%
	社協その他分野	82	73.2%	4.9%	79.3%	1.2%	61.0%	19.5%	70.7%	9.8%
職位	経営者・管理者	163	85.3%	3.7%	87.1%	2.5%	75.5%	13.5%	75.5%	11.7%
	職員	347	77.8%	6.3%	82.4%	5.2%	65.4%	22.5%	69.2%	18.2%
実習指導経験年数	3年未満	199	78.9%	7.0%	80.4%	8.5%	64.8%	25.1%	67.8%	19.6%
	3年～5年未満	99	79.8%	5.1%	88.9%	0.0%	70.7%	15.2%	71.7%	14.1%
	5年～10年未満	136	81.6%	3.7%	84.6%	2.9%	69.1%	18.4%	72.1%	16.9%
	10年以上	80	82.5%	6.3%	87.5%	1.3%	77.5%	12.5%	78.8%	7.5%
実習受入人数	3名未満	245	80.8%	8.2%	84.1%	6.1%	71.8%	18.4%	69.4%	19.2%
	3～5名	174	82.2%	2.9%	86.8%	1.1%	65.5%	23.0%	75.9%	13.8%
	6名以上	103	75.7%	3.9%	79.6%	4.9%	66.0%	17.5%	68.9%	11.7%
マニュアル	あり	302	85.4%	4.3%	89.1%	1.7%	74.2%	17.2%	75.5%	13.6%
	なし	206	73.8%	7.8%	78.2%	8.3%	61.2%	24.3%	66.0%	20.4%
職務分掌	決まっている	394	82.7%	4.1%	85.8%	2.5%	71.3%	17.8%	74.6%	14.0%
	決まっていない	109	74.3%	11.0%	81.7%	10.1%	61.5%	27.5%	62.4%	24.8%

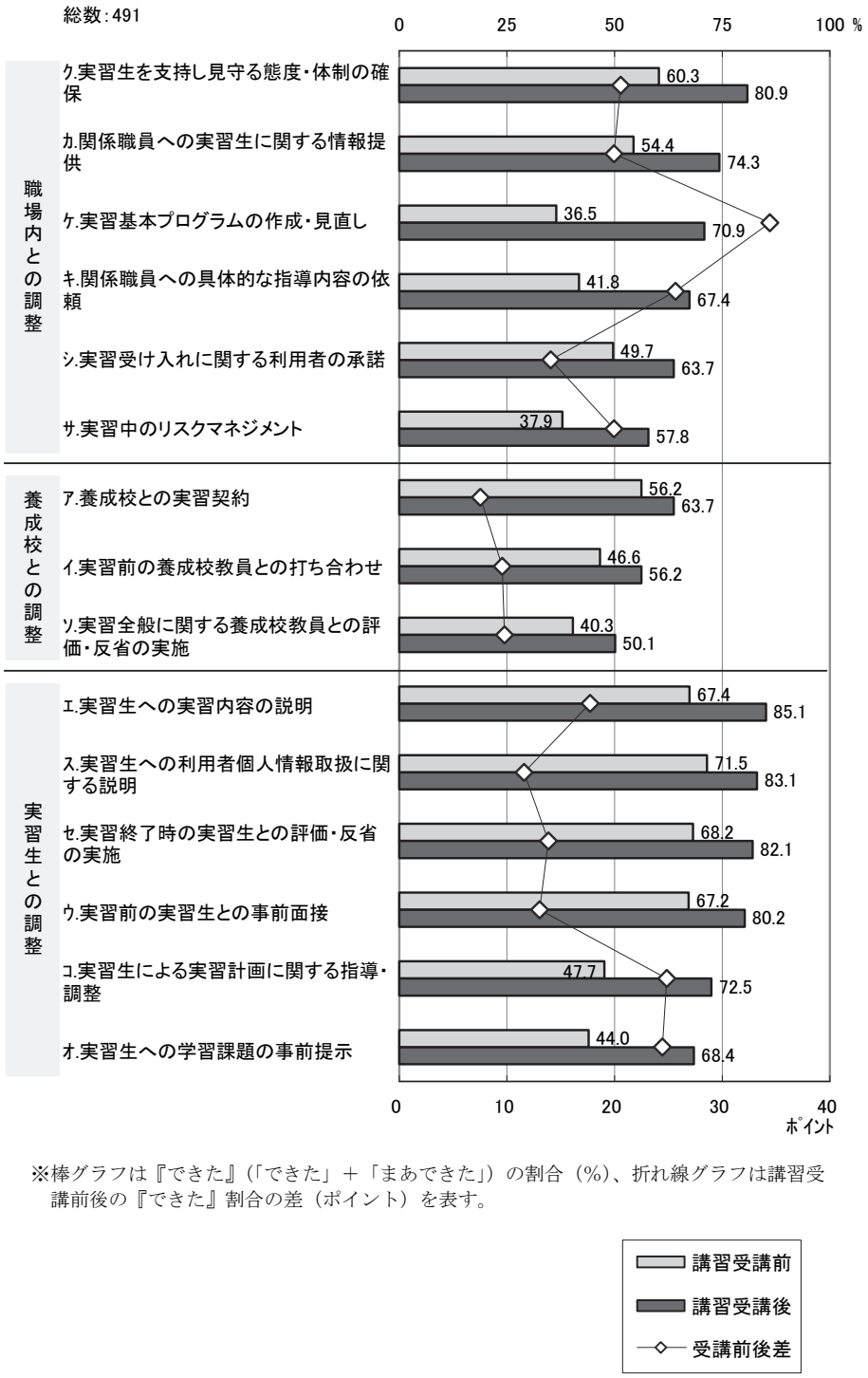
		ｽ.実習生への利用者個人情報取扱に関する説明		ｾ.実習終了時の実習生との評価・反省の実施	
		できた	できなかった	できた	できなかった
合計		436	30	429	27
		83.4%	5.7%	82.0%	5.2%
類型	フィールド系	80.6%	4.4%	76.1%	6.7%
	レジデンシャル系	85.0%	6.5%	85.3%	4.4%
分野	高齢者分野	87.1%	5.6%	86.6%	5.2%
	障害者分野	83.6%	5.2%	81.9%	5.2%
	児童分野	77.3%	6.8%	75.0%	4.5%
	行政分野	70.0%	0.0%	60.0%	0.0%
	医療分野	88.9%	2.8%	86.1%	2.8%
	社協その他分野	75.6%	8.5%	74.4%	7.3%
職位	経営者・管理者	85.3%	4.9%	82.8%	4.3%
	職員	82.4%	6.3%	81.8%	5.8%
実習指導経験年数	3年未満	83.4%	7.5%	80.9%	6.5%
	3年～5年未満	82.8%	7.1%	85.9%	3.0%
	5年～10年未満	83.8%	4.4%	80.1%	6.6%
	10年以上	86.3%	2.5%	83.8%	2.5%
実習受入人数	3名未満	86.5%	4.5%	82.9%	5.7%
	3～5名	81.6%	8.0%	82.2%	5.2%
	6名以上	79.6%	4.9%	80.6%	3.9%
マニュアル	あり	87.1%	4.0%	85.4%	3.0%
	なし	79.6%	8.7%	78.6%	8.7%
職務分掌	決まっている	85.8%	4.8%	85.3%	3.3%
	決まっていない	78.9%	9.2%	75.2%	11.9%

※各項目において、「できた」、「まあできた」を『できた』、「あまりできなかった」、「できなかった」を『できなかった』に統合した。
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

【講習受講前後の比較】　（母数：C.講習受講前後とも実習生を受け入れている　491 人）

講習受講前後の状況を比較すると、いずれの項目も『できた』割合が受講後に大きく伸びているが、養成校との調整（ｱ、ｲ、ｿ）についてはやや伸びが小さくなっている。

図Ⅲ-13　講習受講前後の比較－実習指導者が行うべき基本的事項の取り組み状況



※棒グラフは『できた』(「できた」＋「まあできた」）の割合（%)、折れ線グラフは講習受講前後の『できた』割合の差（ポイント）を表す。

（３）担当した実習指導の取り組み状況

回答者が担当した実習指導の取り組み状況について、それぞれの調査項目に対応する実習評価項目を下記の表に表した。また、23 の調査項目を①基本的知識の理解・習得の状況、②基本的実践技術・技能の習得の状況、③実習態度・実習環境の状況の 3 つに分類して整理した。

講習受講後の評価で『できた』割合が 50%を切っている項目は、“ﾃ. ケース・グループ・地域等を担当させる”29%、“ﾁ. 各施設・機関の服務規程、倫理綱領を解説する”45%、“ｼ. 個別の援助計画もしくは地域の援助計画を立てさせる”49%の 3 項目である。説明や見学をさせる項目の評価は高いが、実際に実習生に体験させるような取り組みでは評価が低くなっており、実習指導者が難しさを感じていることがうかがえる。

表Ⅲ-13　分類対応表

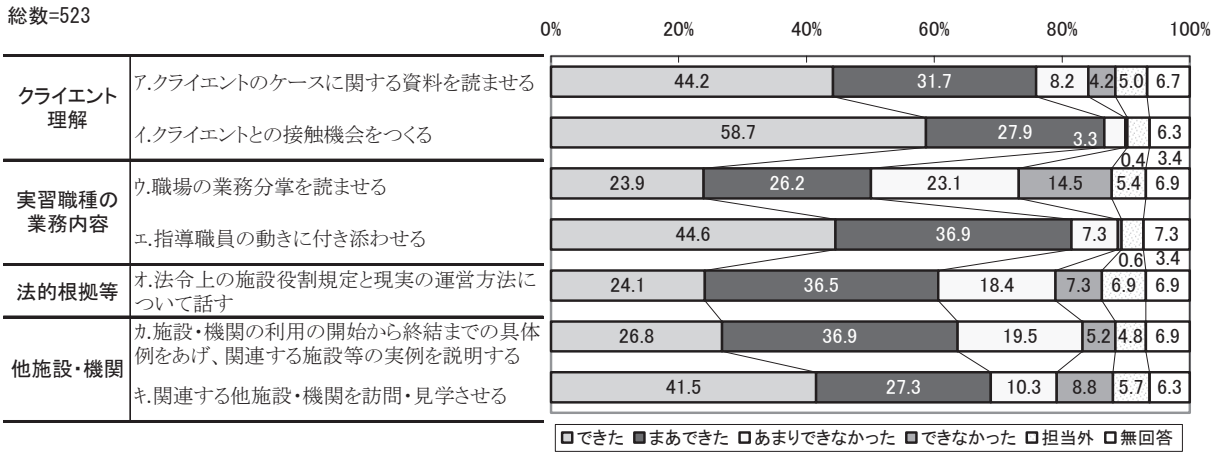
調査項目		実習評価項目	分類
ｱ.クライエントのケースに関する資料を読ませる	⇒	クライエントおよびその課題・ニーズに関する理解	①基本的知識の理解・習得の状況
ｲ.クライエントとの接触機会をつくる	⇒		
ｳ.職場の業務分掌を読ませる	⇒	実習した職種の業務内容に関する理解	
ｴ.指導職員の動きに付き添わせる	⇒		
ｵ.法令上の施設役割規定と現実の運営方法について話す	⇒	施設・機関の根拠・組織・業務体系等に関する理解	
ｶ.施設・機関の利用の開始から終結までの具体例をあげ、関連する施設等の実例を説明する	⇒	実習施設・機関に関連する他施設・制度・資源等に関する理解	
ｷ.関連する他施設・機関を訪問・見学させる	⇒		
ｸ.クライエントとの面接をすすめる上での留意点を教える	⇒	クライエントに対して共感的・理解的に接する技能	②基本的実践技術・技能の習得の状況
ｹ.クライエントとの接触の仕方、取り組み方を教える	⇒		
ｺ.クライエントとの面接への同席	⇒		
ｻ.各職種の実際を体験もしくは見学させる	⇒	実習施設・機関の基本技術の習得	
ｼ.個別の援助計画もしくは地域の援助計画を立てさせる	⇒	個別援助計画や行事等の企画・立案・実行の能力	
ｽ.関連する主要な社会資源の範囲を教える	⇒	援助に必要な社会資源を活用する能力	
ｾ.援助に必要な社会資源との交渉上の配慮点を教える	⇒		
ｿ.様々な対人関係場面を設定する	⇒	場面や相手に相応しい対人関係形成能力	
ﾀ.各種記録の書き方を教える	⇒	実習日誌や各種記録を作成する能力	
ﾁ.各施設・機関の服務規程・倫理綱領を解説する	⇒	実習施設機関の規則の遵守	③実習態度・実習環境の状況
ﾂ.課題を設定し取り組ませる	⇒	実習職種の職務修得意欲	
ﾃ.ケース・グループ・地域等を担当させる	⇒	クライエントに関わろうとする態度	
ﾄ.対象者の人権を配慮した職員の動きを具体的に教える	⇒	クライエントの人権・人格を尊重しようとする態度	
ﾅ.指導・助言の時間を設定する	⇒	実習指導職員の指導・助言を積極的に求めようとする態度	
ﾆ.チームワークのあり方について教える	⇒	職場における他職種・他職員と協働しようとする態度	
ﾇ.各職種の会議に出席させる	⇒		

【講習受講後の結果】　（母数：B. 講習受講後に実習生を受け入れている 523 人）

① 基本的知識の理解・習得の状況

基本的知識の理解・習得の状況に関する項目をみてみると、『できた』割合は項目によって差がみられる。“ｲ. クライエントとの接触機会をつくる”、“ｴ. 指導職員の動きに付き添わせる”は 82～87%が『できた』と回答しているが、“ｳ. 職場の業務分掌を読ませる”、“ｵ. 法令上の施設役割規定と現実の運営方法について話す”、“ｶ. 施設・機関の利用の開始から終結までの具体例をあげ、関連する施設等の実例を説明する”の『できた』割合は 50～64%に留まっている。

図Ⅲ-14　基本的知識の理解・習得の状況（講習受講後）



類型別にみると、実習評価項目“実習施設・機関に関連する他施設・制度・資源等に関する理解”（ｶ、ｷ）の項目で、フィールド系の『できた』割合がレジデンシャル系を上回っている。

分野別にみると、児童分野、障害者分野では“ｱ. クライエントのケースに関する資料を読ませる”が『できなかった』割合が他の分野に比べて高くなっている。

表Ⅲ-14　基本クロスー基本的知識の理解・習得の状況（講習受講後）

			クライエントおよびその課題・ニーズに関する理解				実習した職種の業務内容に関する理解			
			ｱ.クライエントのケースに関する資料を読ませる		ｲ.クライエントとの接触機会をつくる		ｳ.職場の業務分掌を読ませる		ｴ.指導職員の動きに付き添わせる	
		回答数	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		523	397	65	453	19	262	197	426	41
		100.0%	75.9%	12.4%	86.6%	3.6%	50.1%	37.7%	81.5%	7.8%
類型	フィールド系	180	75.6%	8.9%	80.6%	5.6%	54.4%	30.0%	80.6%	4.4%
	レジデンシャル系	340	76.2%	14.4%	90.0%	2.6%	47.9%	41.8%	82.1%	9.7%
分野	高齢者分野	232	88.4%	6.5%	93.1%	2.6%	48.3%	43.5%	84.9%	8.2%
	障害者分野	116	68.1%	19.8%	85.3%	3.4%	49.1%	35.3%	81.0%	7.8%
	児童分野	44	45.5%	31.8%	84.1%	2.3%	40.9%	40.9%	68.2%	18.2%
	行政分野	10	60.0%	10.0%	60.0%	10.0%	50.0%	30.0%	60.0%	10.0%
	医療分野	36	86.1%	5.6%	86.1%	5.6%	61.1%	30.6%	86.1%	5.6%
	社協その他分野	82	65.9%	12.2%	75.6%	6.1%	57.3%	26.8%	80.5%	2.4%
職位	経営者・管理者	163	79.1%	9.8%	85.3%	4.9%	52.8%	35.6%	79.8%	8.0%
	職員	347	74.9%	13.5%	87.6%	3.2%	48.7%	39.2%	82.7%	7.8%
実習指導年数	3年未満	199	75.4%	13.6%	87.4%	4.0%	46.7%	42.2%	84.4%	6.5%
	3年～5年未満	99	73.7%	15.2%	84.8%	4.0%	48.5%	38.4%	78.8%	10.1%
	5年～10年未満	136	77.2%	11.0%	87.5%	3.7%	52.9%	36.8%	80.1%	10.3%
	10年以上	80	81.3%	7.5%	86.3%	2.5%	56.3%	30.0%	82.5%	3.8%
実習受入人数	3名未満	245	77.1%	13.1%	88.6%	3.7%	49.4%	39.6%	81.6%	8.6%
	3～5名	174	75.9%	10.9%	85.1%	4.0%	51.1%	37.4%	82.8%	7.5%
	6名以上	103	73.8%	13.6%	85.4%	2.9%	50.5%	34.0%	79.6%	6.8%
マニュアル	あり	302	77.2%	12.6%	88.7%	3.0%	55.6%	33.4%	83.4%	7.6%
	なし	206	74.8%	13.1%	85.0%	4.9%	41.7%	45.6%	79.6%	8.7%
職務分掌	決まっている	394	77.2%	11.4%	88.3%	2.8%	53.3%	35.3%	82.2%	8.4%
	決まっていない	109	74.3%	17.4%	86.2%	5.5%	38.5%	50.5%	81.7%	7.3%

			施設・機関の根拠・組織・業務体系等に関する理解		実習施設・機関に関連する他施設・制度・資源等に関する理解			
			ｵ.法令上の施設役割規定と現実の運営方法について話す		ｶ.施設・機関の利用の開始から終結までの具体例をあげ、関連する施設等の実例を説明する		ｷ.関連する他施設・機関を訪問・見学させる	
			できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計			317	134	333	129	360	100
			60.6%	25.6%	63.7%	24.7%	68.8%	19.1%
類型	フィールド系		62.2%	19.4%	66.7%	17.2%	77.2%	8.3%
	レジデンシャル系		60.0%	28.8%	62.1%	28.8%	64.4%	25.0%
分野	高齢者分野		63.8%	28.4%	74.1%	20.3%	75.4%	19.4%
	障害者分野		56.9%	25.9%	47.4%	38.8%	59.5%	23.3%
	児童分野		45.5%	34.1%	52.3%	29.5%	45.5%	31.8%
	行政分野		50.0%	30.0%	50.0%	20.0%	60.0%	10.0%
	医療分野		58.3%	25.0%	75.0%	16.7%	72.2%	16.7%
	社協その他分野		68.3%	12.2%	59.8%	19.5%	75.6%	8.5%
職位	経営者・管理者		67.5%	22.7%	64.4%	23.9%	71.2%	17.2%
	職員		57.1%	27.7%	63.4%	25.4%	67.7%	20.5%
実習指導年数	3年未満		52.8%	32.7%	55.8%	32.2%	63.3%	24.6%
	3年～5年未満		65.7%	24.2%	64.6%	26.3%	70.7%	17.2%
	5年～10年未満		64.7%	22.1%	69.9%	20.6%	75.0%	14.7%
	10年以上		68.8%	17.5%	71.3%	12.5%	71.3%	15.0%
実習受入人数	3名未満		61.2%	25.7%	65.7%	24.9%	71.8%	18.4%
	3～5名		62.6%	25.9%	63.2%	25.9%	66.1%	20.7%
	6名以上		56.3%	25.2%	60.2%	22.3%	67.0%	18.4%
マニュアル	あり		62.6%	25.8%	67.9%	22.5%	68.2%	21.2%
	なし		57.8%	26.7%	57.8%	29.1%	70.9%	16.5%
職務分掌	決まっている		62.2%	25.6%	64.2%	24.6%	68.8%	19.0%
	決まっていない		55.0%	28.4%	62.4%	28.4%	71.6%	20.2%

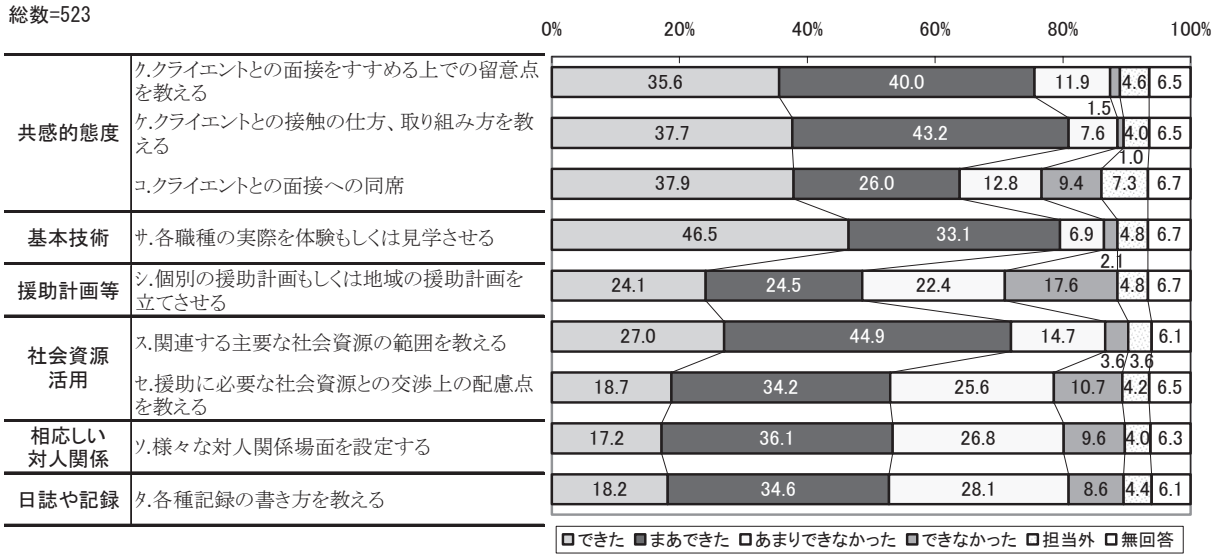
※各項目において、「できた」、「まあできた」を『できた』、「あまりできなかった」、「できなかった」を『できなかった』に統合した。
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

②基本的実践技術・技能の習得の状況

基本的実践技術・技能の習得の状況に関しては、『できた』割合が 49～81％と、項目によって差がみられる。『できた』割合は、“ｹ. クライエントとの接触の仕方、取り組み方を教える”、“ｸ. クライエントとの面接をすすめる上での留意点を教える“では高いが、“ｼ. 個別の援助計画もしくは地域の援助計画を立てさせる”、“ﾀ. 各種記録の書き方を教える”、“ｾ. 援助に必要な社会資源との交渉上の配慮点を教える”、“ｿ. 様々な対人関係場面を設定する”では低くなっている。

説明や見学といった実習内容はできている回答者が多いが、実際に実習生に体験させるような実践的な取り組みでは回答者の評価が低くなる傾向がみられる。

図Ⅲ-15　基本的実践技術・技能の習得の状況（講習受講後）



類型別にみると、実習評価項目“援助に必要な社会資源を活用する能力”（ｽ、ｾ）はレジデンシャル系の『できなかった』割合が高くなっている。

分野別にみると、医療分野の『できた』割合が高い一方で、障害者分野は『できなかった』割合が高い項目が多くみられる。

実習受け入れ人数別にみると、実習評価項目“援助に必要な社会資源を活用する能力”（ｽ、ｾ）は、受け入れ人数が少なくなるほど『できた』割合が高くなっている。

実習指導者が職務分掌で決まっているかどうかでみると、実習評価項目“クライエントに対して共感的・理解的に接する技術”を習得させる項目（ｸ、ｹ、ｺ）の『できた』割合は、職務分掌で決まっている施設・機関の回答者が高くなっている。

表Ⅲ-15　基本クロス－基本的実践技術・技能の習得の状況（講習受講後）

			クライエントに対して共感的・理解的に接する技能						実習施設・機関の基本技術の習得	
			ｸ.クライエントとの面接をすすめる上での留意点を教える		ｹ.クライエントとの接触の仕方、取り組み方を教える		ｺ.クライエントとの面接への同席		ｻ.各職種の実際を体験もしくは見学させる	
		回答数	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		523	395	70	423	45	334	116	416	47
		100.0%	75.5%	13.4%	80.9%	8.6%	63.9%	22.2%	79.5%	9.0%
類型	フィールド系	180	80.0%	5.6%	78.3%	7.2%	74.4%	10.6%	80.0%	5.6%
	レジデンシャル系	340	73.2%	17.6%	82.4%	9.4%	58.5%	28.5%	79.4%	10.9%
分野	高齢者分野	232	83.6%	11.6%	85.8%	9.1%	76.7%	18.1%	87.1%	7.8%
	障害者分野	116	63.8%	19.8%	80.2%	6.9%	44.8%	31.9%	73.3%	12.9%
	児童分野	44	56.8%	29.5%	70.5%	15.9%	29.5%	47.7%	61.4%	13.6%
	行政分野	10	70.0%	10.0%	60.0%	20.0%	60.0%	10.0%	60.0%	10.0%
	医療分野	36	88.9%	2.8%	91.7%	0.0%	86.1%	5.6%	80.6%	11.1%
	社協その他分野	82	74.4%	6.1%	72.0%	8.5%	64.6%	15.9%	79.3%	3.7%
職位	経営者・管理者	163	74.8%	15.3%	81.0%	9.2%	62.0%	26.4%	79.8%	8.6%
	職員	347	75.8%	13.0%	81.3%	8.4%	64.8%	20.5%	80.1%	9.2%
実習指導経験年数	3年未満	199	74.9%	15.1%	80.4%	11.1%	62.3%	24.1%	80.9%	8.0%
	3年～5年未満	99	74.7%	13.1%	78.8%	9.1%	64.6%	22.2%	76.8%	11.1%
	5年～10年未満	136	76.5%	13.2%	83.1%	6.6%	67.6%	20.6%	81.6%	8.8%
	10年以上	80	80.0%	8.8%	83.8%	5.0%	62.5%	21.3%	78.8%	7.5%
実習受入人数	3名未満	245	78.0%	13.1%	83.7%	7.3%	66.1%	23.3%	82.9%	8.2%
	3～5名	174	75.9%	13.2%	79.3%	10.3%	63.8%	19.5%	79.9%	6.9%
	6名以上	103	69.9%	14.6%	77.7%	8.7%	59.2%	24.3%	71.8%	14.6%
マニュアル	あり	302	80.1%	11.3%	84.4%	7.0%	65.2%	21.5%	80.8%	9.9%
	なし	206	70.4%	16.5%	77.2%	11.2%	63.1%	23.3%	78.6%	8.3%
職務分掌	決まっている	394	78.2%	12.2%	83.2%	7.4%	66.5%	19.8%	80.2%	8.4%
	決まっていない	109	68.8%	19.3%	75.2%	14.7%	57.8%	31.2%	79.8%	11.9%

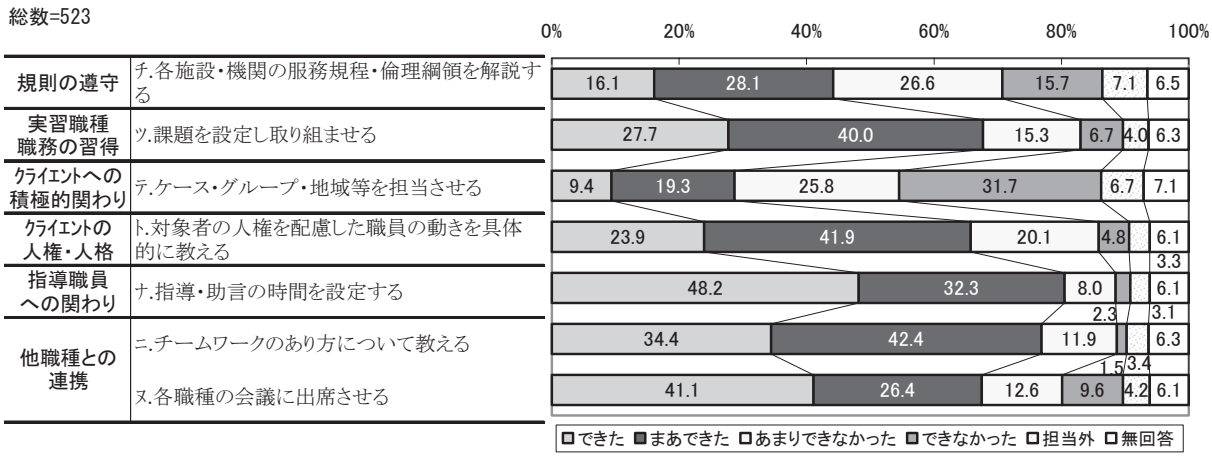
		個別援助計画や行事等の企画・立案・実行の能力		援助に必要な社会資源を活用する能力				場面や相手に相応しい対人関係形成能力		実習日誌や各種記録を作成する能力	
		ｼ.個別の援助計画もしくは地域の援助計画を立てさせる		ｽ.関連する主要な社会資源の範囲を教える		ｾ.援助に必要な社会資源との交渉上の配慮点を教える		ｿ.様々な対人関係場面を設定する		ﾀ.各種記録の書き方を教える	
		できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		254	209	376	96	277	190	279	190	276	192
		48.6%	40.0%	71.9%	18.4%	53.0%	36.3%	53.3%	36.3%	52.8%	36.7%
類型	フィールド系	48.3%	36.1%	77.8%	8.9%	64.4%	21.7%	52.2%	33.3%	49.4%	35.6%
	レジデンシャル系	48.8%	42.4%	68.8%	23.5%	47.1%	44.1%	54.1%	37.9%	54.4%	37.6%
分野	高齢者分野	58.2%	35.3%	76.3%	19.0%	58.2%	35.8%	62.9%	32.3%	58.6%	35.8%
	障害者分野	40.5%	47.4%	62.9%	25.0%	38.8%	48.3%	47.4%	41.4%	47.4%	39.7%
	児童分野	38.6%	43.2%	59.1%	27.3%	38.6%	45.5%	34.1%	47.7%	56.8%	29.5%
	行政分野	30.0%	40.0%	50.0%	20.0%	30.0%	40.0%	20.0%	50.0%	30.0%	40.0%
	医療分野	61.1%	30.6%	91.7%	0.0%	75.0%	16.7%	61.1%	30.6%	69.4%	22.2%
	社協その他分野	35.4%	46.3%	73.2%	11.0%	59.8%	24.4%	46.3%	35.4%	36.6%	46.3%
職位	経営者・管理者	47.2%	41.1%	73.6%	17.2%	52.1%	36.8%	50.9%	38.0%	50.9%	38.7%
	職員	48.7%	40.3%	72.0%	18.4%	53.3%	36.6%	54.2%	36.3%	53.6%	36.3%
実習指導経験年数	3年未満	44.2%	44.2%	68.3%	22.1%	49.7%	39.7%	52.3%	37.2%	47.7%	41.7%
	3年～5年未満	48.5%	40.4%	70.7%	20.2%	54.5%	35.4%	52.5%	38.4%	50.5%	40.4%
	5年～10年未満	54.4%	36.0%	76.5%	14.7%	51.5%	38.2%	57.4%	33.8%	58.8%	31.6%
	10年以上	52.5%	35.0%	76.3%	12.5%	63.8%	25.0%	52.5%	35.0%	60.0%	28.8%
実習受入人数	3名未満	49.8%	39.2%	75.9%	15.1%	58.0%	32.2%	53.9%	36.7%	53.5%	37.6%
	3～5名	51.1%	38.5%	70.7%	19.5%	51.1%	38.5%	55.7%	34.5%	54.6%	34.5%
	6名以上	41.7%	44.7%	65.0%	24.3%	44.7%	42.7%	48.5%	38.8%	48.5%	38.8%
マニュアル	あり	55.3%	35.4%	73.8%	18.2%	51.0%	39.7%	57.0%	34.8%	58.9%	32.1%
	なし	38.8%	48.1%	69.9%	19.4%	55.3%	33.5%	47.6%	40.8%	42.7%	46.1%
職務分掌	決まっている	50.3%	38.6%	73.4%	17.8%	52.0%	37.6%	53.8%	36.8%	54.8%	35.5%
	決まっていない	42.2%	49.5%	68.8%	22.9%	55.0%	36.7%	50.5%	40.4%	45.0%	45.9%

※各項目において、「できた」、「まあできた」を『できた』、「あまりできなかった」、「できなかった」を『できなかった』に統合した。
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

③ 実習態度・実習環境の状況

実習態度・実習環境の状況に関する項目をみると、『できた』割合は概ね 65%以上を占めているが、“ﾃ. ケース・グループ・地域等を担当させる”と“ﾁ. 各施設・機関の服務規程・倫理綱領を解説する”に関しては半数以下となっている。

図Ⅲ-16　実習態度・実習環境の状況（講習受講後）



全体で『できなかった』割合の高かった“ﾃ. ケース・グループ・地域等を担当させる”を各属性別にみると、いずれの属性も『できた』は 20～36%とあまり差がみられず、ここにあげた属性に依らず、同様の傾向が出ている。

実習マニュアルの有無別にみると、ほとんどの項目で実習マニュアルのある施設・機関の『できた』割合が、実習マニュアルのない施設・機関を上回っている。実習マニュアルの有無が実習内容の評価とも関連していることがうかがえる。

表Ⅲ-16　基本クロス－実習態度・実習環境の状況（講習受講後）

			実習施設機関の規則の遵守		実習職種の職務修得意欲		クライエントに関わろうとする態度		クライエントの人権・人格を尊重しようとする態度	
			ﾁ.各施設・機関の服務規程・倫理綱領を解説する		ﾂ.課題を設定し取り組ませる		ﾃ.ケース・グループ・地域等を担当させる		ﾄ.対象者の人権を配慮した職員の動きを具体的に教える	
		回答数	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		523	231	221	354	115	150	301	344	130
		100.0%	44.2%	42.3%	67.7%	22.0%	28.7%	57.6%	65.8%	24.9%
類型	フィールド系	180	45.6%	35.6%	66.7%	18.9%	21.7%	61.7%	63.3%	22.8%
	レジデンシャル系	340	43.5%	45.9%	68.2%	23.8%	32.4%	55.6%	67.4%	25.9%
分野	高齢者分野	232	45.7%	46.6%	72.0%	22.4%	32.8%	58.2%	72.4%	23.3%
	障害者分野	116	41.4%	43.1%	62.9%	25.0%	28.4%	56.0%	66.4%	22.4%
	児童分野	44	31.8%	47.7%	70.5%	13.6%	36.4%	43.2%	56.8%	29.5%
	行政分野	10	40.0%	30.0%	50.0%	20.0%	0.0%	70.0%	20.0%	50.0%
	医療分野	36	58.3%	30.6%	83.3%	8.3%	22.2%	66.7%	69.4%	22.2%
	社協その他分野	82	45.1%	32.9%	56.1%	28.0%	19.5%	61.0%	56.1%	28.0%
職位	経営者・管理者	163	50.9%	36.8%	66.3%	23.3%	30.7%	56.4%	66.3%	24.5%
	職員	347	40.6%	45.5%	68.3%	21.9%	26.8%	59.4%	65.7%	25.4%
実習指導経験年数	3年未満	199	37.2%	48.2%	66.3%	24.1%	26.6%	59.8%	63.8%	28.1%
	3年～5年未満	99	44.4%	43.4%	74.7%	16.2%	29.3%	58.6%	62.6%	27.3%
	5年～10年未満	136	50.0%	39.0%	68.4%	22.1%	36.0%	52.2%	66.2%	25.0%
	10年以上	80	55.0%	32.5%	66.3%	21.3%	23.8%	58.8%	75.0%	13.8%
実習人数	3名未満	245	40.0%	49.0%	69.4%	22.0%	27.3%	61.2%	64.9%	27.8%
	3～5名	174	50.6%	35.1%	69.5%	20.1%	32.2%	54.0%	66.7%	23.0%
	6名以上	103	43.7%	38.8%	61.2%	25.2%	26.2%	55.3%	67.0%	21.4%
マニュアル	あり	302	49.7%	38.7%	72.2%	18.9%	34.8%	52.6%	69.9%	21.9%
	なし	206	35.4%	49.5%	61.7%	27.7%	19.9%	66.0%	59.7%	31.1%
分職掌務	決まっている	394	45.9%	41.9%	69.5%	20.6%	30.2%	56.6%	67.0%	24.1%
	決まっていない	109	34.9%	49.5%	63.3%	28.4%	22.0%	67.0%	63.3%	29.4%

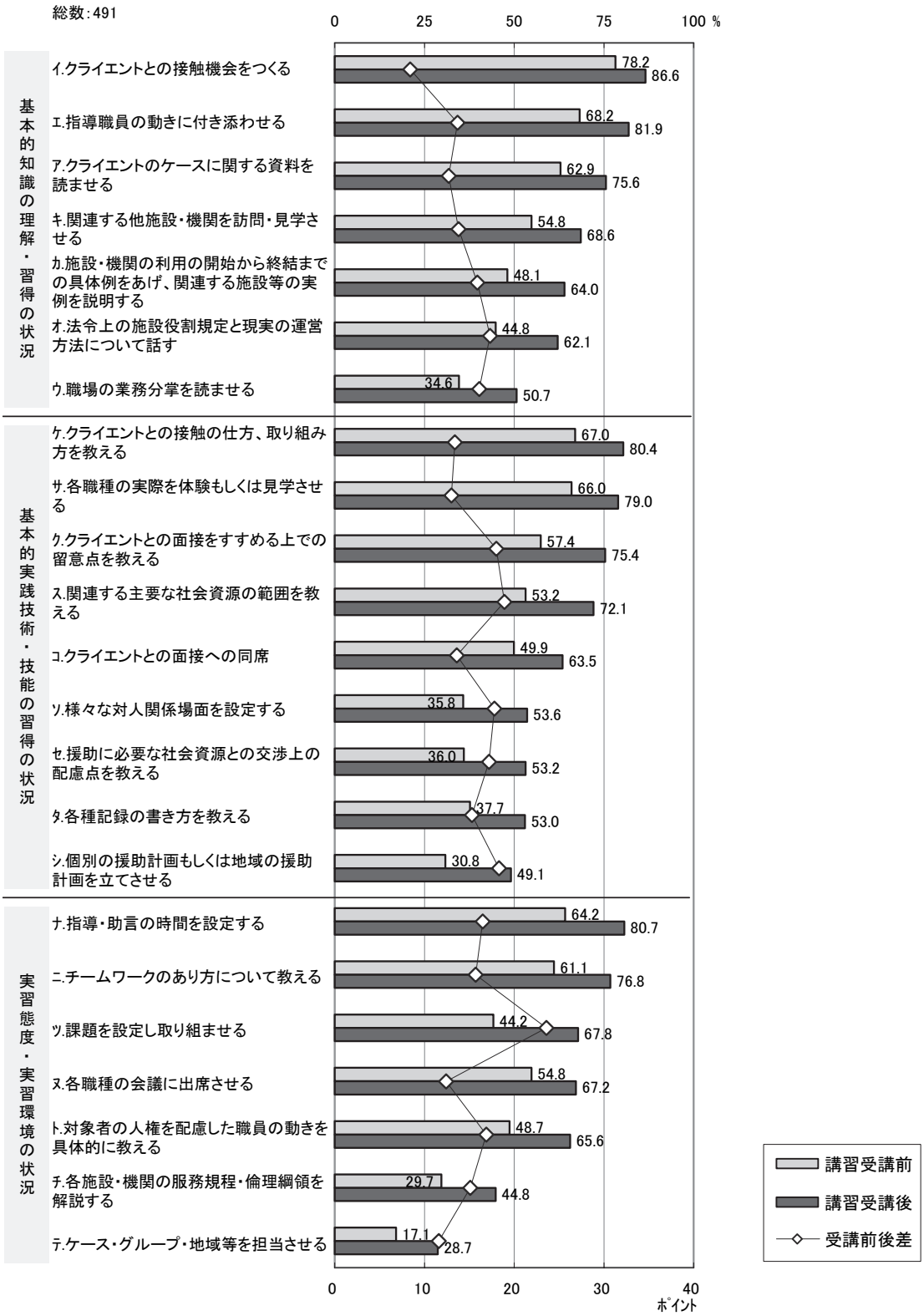
		実習指導職員の指導・助言を積極的に求めようとする態度		職場における他職種・他職員と協働しようとする態度			
		ﾅ.指導・助言の時間を設定する		ﾆ.チームワークのあり方について教える		ﾇ.各職種の会議に出席させる	
		できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		421	54	402	70	353	116
		80.5%	10.3%	76.9%	13.4%	67.5%	22.2%
類型	フィールド系	75.6%	10.0%	73.9%	12.2%	72.8%	12.8%
	レジデンシャル系	83.2%	10.6%	78.5%	14.1%	64.7%	27.4%
分野	高齢者分野	82.8%	12.5%	83.6%	11.6%	75.9%	19.4%
	障害者分野	82.8%	6.9%	68.1%	19.8%	62.9%	25.0%
	児童分野	72.7%	15.9%	77.3%	9.1%	38.6%	43.2%
	行政分野	60.0%	10.0%	40.0%	30.0%	40.0%	30.0%
	医療分野	88.9%	2.8%	88.9%	2.8%	61.1%	27.8%
	社協その他分野	74.4%	9.8%	69.5%	14.6%	72.0%	12.2%
職位	経営者・管理者	78.5%	12.3%	74.8%	16.0%	70.6%	20.2%
	職員	81.8%	9.5%	77.8%	12.7%	66.3%	23.3%
実習指導経験年数	3年未満	79.9%	11.6%	76.4%	14.6%	68.3%	23.1%
	3年～5年未満	81.8%	9.1%	75.8%	13.1%	59.6%	29.3%
	5年～10年未満	80.9%	11.0%	78.7%	12.5%	74.3%	14.7%
	10年以上	82.5%	7.5%	80.0%	10.0%	68.8%	21.3%
実習人数	3名未満	81.6%	10.2%	77.1%	14.7%	69.4%	22.4%
	3～5名	79.9%	10.9%	76.4%	13.2%	67.2%	20.7%
	6名以上	79.6%	9.7%	77.7%	10.7%	64.1%	24.3%
マニュアル	あり	84.4%	8.3%	80.8%	10.9%	68.5%	22.8%
	なし	75.7%	14.1%	71.8%	18.0%	66.5%	22.3%
分職掌務	決まっている	81.5%	9.9%	79.2%	11.9%	71.1%	19.3%
	決まっていない	79.8%	12.8%	70.6%	20.2%	56.9%	33.9%

※各項目において、「できた」、「まあできた」を『できた』、「あまりできなかった」、「できなかった」を『できなかった』に統合した。
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

【講習受講前後の比較】　（母数：C.講習受講前後とも実習生を受け入れている　491 人）

講習受講前後の状況を比較すると、いずれの項目も『できた』割合が受講後に大きく伸びているが、“ｲ.クライエントとの接触機会”の伸びはやや小さくなっている。

図Ⅲ-17　講習受講前後の比較－担当した実習指導の取り組み状況



※棒グラフは『できた』(「できた」＋「まあできた」）の割合（%)、折れ線グラフは講習受講前後の『できた』割合の差（ポイント）を表す。

（4）実習スーパービジョンの取り組み状況

実習スーパービジョンの取り組み状況について、16 の項目を①管理的機能、②教育的機能、③支持的機能の 3 つの機能に分類して整理した。

講習受講後の評価をみると、“ｺ. 実習生の意見や行動を尊重する”（82%）、“ｸ. 実習生の実践を認め、励ましを与える”（82%）といった支持的機能は評価が高いのに対して、“ｼ. 実習ノートにおいて、その理解と「書かなかったこと」「書けなかったこと」の問いかけをする”（52%）、“ｻ. 体験の意味を問うスーパービジョンを行う”（58%）等、教育的機能に関する項目は評価が低い傾向がみられる。具体的な実習スーパービジョンの方法に難しさを感じていることがうかがえる。

表Ⅲ-17　分類対応表

ｱ.事前調査書や事前訪問時の面接をもとに、実習生のアセスメントを行う	⇒	①管理的機能
ｲ.実習生のスーパービジョンの知識と経験を確認し、実習生として果たすべき責任と態度について伝える	⇒	
ｳ.養成校における事前教育内容を確認し、受け入れ施設・機関と養成校との役割を確認する	⇒	
ｴ.実習生とスーパービジョン契約を結ぶ	⇒	
ｵ.定期的なスーパービジョンの時間を確保する	⇒	
ｶ.利用者ならびに実習生の権利擁護に着目する	⇒	②教育的機能
ｷ.実習生が課題を解決できるように援助する	⇒	
ｸ.実習生の実践を認め、励ましを与える	⇒	③支持的機能
ｹ.実習生が達成感を感じているか気を配る	⇒	
ｺ.実習生の意見や行動を尊重する	⇒	
ｻ.体験の意味を問うスーパービジョンを行う	⇒	②教育的機能
ｼ.実習ノートにおいて、その理解と「書かなかったこと」「書けなかったこと」の問いかけをする	⇒	
ｽ.実習の各段階でその段階に応じたスーパービジョンを行い、遂行状況を確認（振り返り）する	⇒	①管理的機能
ｾ.実習生に専門的な知識や技術を教える	⇒	②教育的機能
ｿ.専門職としての職務が理解できるようなソーシャルワーク実践を提示する	⇒	
ﾀ.実習生の評価点と改善点の両方を明確に示す	⇒	

【講習受講後の結果】　（母数：B. 講習受講後に実習生を受け入れている 523 人）

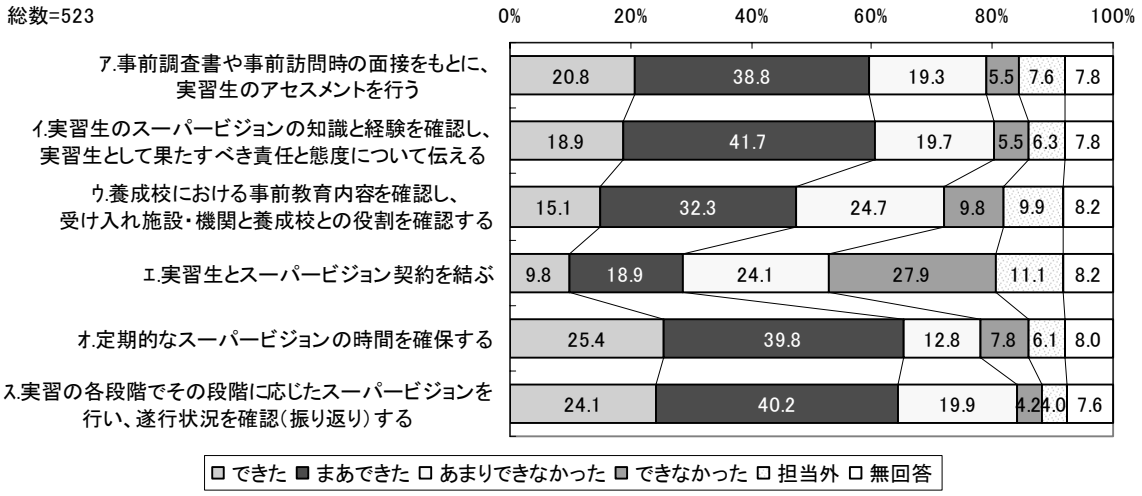
① 管理的機能

実習スーパービジョンの管理的機能の項目についてみると、6 項目のうち 4 項目は『できた』割合が 60%以上となっているが、一方“ｴ. 実習生とスーパービジョン契約を結ぶ”が『できた』と回答している割合は 29%に留まっている。その理由として、“契約を結ぶ”という言葉の意味が実習指導者に十分に伝わっていないことが考えられる。

また、“ｳ. 養成校における事前教育内容を確認し、受け入れ施設・機関と養成校との役割を確認する”も、『できた』は 47%とその他の項目に比べて低くなっている。“実習指導者が行うべき基本的事項の取り組み状況”でも、養成校との調整に関する項目の評価は低くなっており（p. 42 参照）、ここでも同じ傾向がみられる。

“ｱ. 事前調査書や事前訪問時の面接をもとに、実習生のアセスメントを行う”（60%）は、“実習指導者が行うべき基本的事項の取り組み状況”の“ｳ. 実習前の実習生との事前面接”（80%）と内容が重なる項目であるが、できた割合は 20 ポイント下回っている。実習生との事前面接の場は設けているが、アセスメントまでは行えていないことがこの評価の差につながっていると考えられる。

図Ⅲ-18　管理的機能（講習受講後）



分野別にみると、“ｳ. 養成校における事前教育内容を確認し、受け入れ施設・機関と養成校との役割を確認する”は、障害者分野の『できなかった』割合が 41%と、他の分野に比べて高くなっている。

“ｴ. 実習生とスーパービジョン契約を結ぶ”については、医療分野の『できた』割合が 58%と他の分野を大きく上回っている。

職位別にみると、ｱ～ｳの項目で経営者・管理者の『できた』割合が職員より高くなっている。

実習マニュアルの有無別にみると、すべての項目において実習マニュアルのある回答者の『できた』が、『できなかった』を上回っている。特に、“ｵ. 定期的なスーパービジョンの時間を確保する”は、実習マニュアルの有無で 14. 4 ポイントの差がみられる。

実習指導者が職務分掌で決まっているかどうかでみた結果も実習マニュアルの有無と同様、職務分掌で決まっている回答者の『できた』割合が高くなっている。

これらのことから、実習マニュアルや職務分掌といった施設の受け入れ体制と実習スーパービジョンの管理的機能の職員評価には関連性がみられる。

表Ⅲ-18　基本クロス－管理的機能

			ｱ.事前調査書や事前訪問時の面接をもとに、実習生のアセスメントを行う		ｲ.実習生のスーパービジョンの知識と経験を確認し、実習生として果たすべき責任と態度について伝える		ｳ.養成校における事前教育内容を確認し、受け入れ施設・機関と養成校との役割を確認する		ｴ.実習生とスーパービジョン契約を結ぶ	
		回答数	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		523	312	130	317	132	248	180	150	272
		100.0%	59.7%	24.9%	60.6%	25.2%	47.4%	34.4%	28.7%	52.0%
類型	フィールド系	180	57.8%	22.2%	56.7%	24.4%	46.7%	29.4%	31.1%	43.9%
	レジデンシャル系	340	60.9%	26.2%	62.6%	25.9%	47.6%	37.4%	27.6%	56.2%
分野	高齢者分野	232	63.4%	26.7%	65.9%	24.6%	52.2%	35.3%	32.3%	52.2%
	障害者分野	116	59.5%	23.3%	58.6%	25.9%	38.8%	41.4%	23.3%	56.9%
	児童分野	44	45.5%	29.5%	52.3%	29.5%	36.4%	34.1%	20.5%	52.3%
	行政分野	10	40.0%	30.0%	40.0%	30.0%	30.0%	30.0%	20.0%	50.0%
	医療分野	36	72.2%	16.7%	69.4%	16.7%	58.3%	25.0%	58.3%	27.8%
	社協その他分野	82	54.9%	22.0%	51.2%	28.0%	48.8%	28.0%	19.5%	54.9%
職位	経営者・管理者	163	69.3%	19.6%	69.3%	20.9%	62.0%	27.0%	29.4%	55.2%
	職員	347	55.3%	27.7%	56.8%	27.7%	40.6%	38.3%	28.0%	51.3%
実習指導経験年数	3年未満	199	55.8%	29.6%	55.8%	30.7%	42.7%	41.2%	27.1%	55.3%
	3年～5年未満	99	65.7%	21.2%	67.7%	21.2%	51.5%	29.3%	34.3%	50.5%
	5年～10年未満	136	56.6%	26.5%	59.6%	25.7%	47.8%	31.6%	28.7%	49.3%
	10年以上	80	71.3%	13.8%	68.8%	16.3%	56.3%	30.0%	27.5%	52.5%
実習受入人数	3名未満	245	61.6%	26.1%	61.6%	27.3%	48.2%	36.3%	29.0%	55.9%
	3～5名	174	58.0%	24.7%	58.0%	25.3%	49.4%	31.6%	29.3%	48.3%
	6名以上	103	58.3%	22.3%	63.1%	20.4%	42.7%	35.0%	27.2%	49.5%
マニュアル	あり	302	63.6%	22.8%	64.6%	22.5%	50.7%	34.4%	31.8%	52.0%
	なし	206	54.4%	28.6%	54.9%	30.6%	42.7%	35.4%	23.3%	53.9%
職務分掌	決まっている	394	62.4%	23.4%	62.2%	25.1%	49.0%	34.8%	29.7%	52.5%
	決まっていない	109	51.4%	32.1%	55.0%	29.4%	42.2%	35.8%	22.0%	56.0%

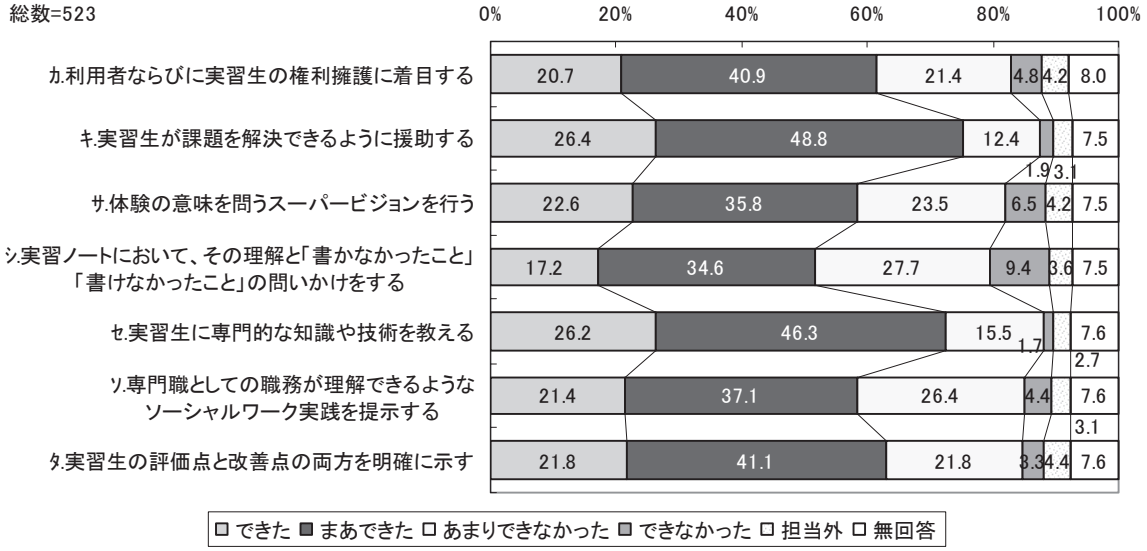
		ｵ.定期的なスーパービジョンの時間を確保する		ｽ.実習の各段階でその段階に応じたスーパービジョンを行い、遂行状況を確認（振り返り）する	
		できた	できなかった	できた	できなかった
合計		341	108	336	126
		65.2%	20.7%	64.2%	24.1%
類型	フィールド系	60.0%	20.6%	60.6%	22.2%
	レジデンシャル系	67.9%	20.9%	66.2%	25.3%
分野	高齢者分野	72.0%	18.5%	69.8%	23.7%
	障害者分野	60.3%	25.9%	58.6%	28.4%
	児童分野	59.1%	18.2%	59.1%	22.7%
	行政分野	50.0%	20.0%	30.0%	40.0%
	医療分野	75.0%	13.9%	75.0%	11.1%
	社協その他分野	53.7%	24.4%	58.5%	24.4%
職位	経営者・管理者	65.6%	21.5%	66.3%	23.3%
	職員	65.1%	20.7%	63.4%	25.1%
実習指導経験年数	3年未満	64.8%	23.6%	64.3%	25.1%
	3年～5年未満	71.7%	15.2%	68.7%	21.2%
	5年～10年未満	64.0%	20.6%	61.8%	26.5%
	10年以上	65.0%	18.8%	67.5%	18.8%
実習受入人数	3名未満	65.7%	23.7%	64.5%	25.7%
	3～5名	64.4%	20.1%	64.9%	22.4%
	6名以上	66.0%	14.6%	63.1%	23.3%
マニュアル	あり	71.2%	15.2%	69.2%	19.5%
	なし	56.8%	29.6%	57.3%	32.0%
職務分掌	決まっている	68.3%	17.8%	66.8%	21.8%
	決まっていない	56.0%	33.0%	56.0%	34.9%

※各項目において、「できた」、「まあできた」を『できた』、「あまりできなかった」、「できなかった」を『できなかった』に統合した。
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

② 教育的機能

実習スーパービジョンの教育的機能に関する項目についてみると、『できた』割合は 52～75％を占めるが、特に“ｼ. 実習ノートにおいて、その理解と「書かなかったこと」「書けなかったこと」の問いかけをする”は、40%近くが『できなかった』と回答している。

図Ⅲ-19　教育的機能（講習受講後）



分野別にみると、医療分野の『できた』割合が他の分野と比べて高い傾向にある。

実習指導経験年数別にみると、3 年未満の『できた』割合が低くなっているが、3 年～5 年未満、5 年～10 年未満、10 年以上とも差はみられない。教育的スーパービジョンは、実習指導経験を積めばできるというものでもないことがうかがえる。

また、実習指導者が職務分掌で決まっているかどうかによる差も多くみられ、役割分担の明確化が実習スーパービジョンの教育的機能の取り組み評価と関連していることがうかがえる。

表Ⅲ-19　基本クロス－教育的機能（講習受講後）

			カ.利用者ならびに実習生の権利擁護に着目する		キ.実習生が課題を解決できるように援助する		サ.体験の意味を問うスーパービジョンを行う		シ.実習ノートにおいて、その理解と「書かなかったこと」「書けなかったこと」の問いかけをする	
		回答数	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		523	322	137	393	75	305	157	271	194
		100.0%	61.6%	26.2%	75.1%	14.3%	58.3%	30.0%	51.8%	37.1%
類型	フィールド系	180	61.7%	20.0%	70.6%	13.9%	60.0%	22.8%	50.0%	33.3%
	レジデンシャル系	340	61.8%	29.4%	77.6%	14.7%	57.4%	34.1%	52.6%	39.4%
分野	高齢者分野	232	62.9%	28.9%	78.0%	16.4%	62.9%	30.2%	53.4%	40.1%
	障害者分野	116	57.8%	29.3%	75.0%	13.8%	51.7%	36.2%	48.3%	39.7%
	児童分野	44	61.4%	25.0%	68.2%	15.9%	47.7%	34.1%	45.5%	38.6%
	行政分野	10	50.0%	20.0%	50.0%	20.0%	30.0%	40.0%	40.0%	30.0%
	医療分野	36	69.4%	19.4%	88.9%	0.0%	75.0%	11.1%	66.7%	22.2%
	社協その他分野	82	62.2%	18.3%	68.3%	14.6%	56.1%	26.8%	50.0%	32.9%
職位	経営者・管理者	163	66.3%	22.1%	77.9%	12.3%	60.7%	29.4%	49.7%	39.9%
	職員	347	59.9%	28.2%	74.6%	15.3%	57.3%	30.8%	53.0%	36.3%
実習指導経験年数	3年未満	199	59.8%	29.1%	71.4%	19.6%	52.8%	36.7%	47.2%	42.7%
	3年～5年未満	99	59.6%	30.3%	77.8%	12.1%	56.6%	32.3%	55.6%	34.3%
	5年～10年未満	136	66.2%	22.1%	79.4%	10.3%	66.2%	22.1%	56.6%	33.1%
	10年以上	80	66.3%	18.8%	78.8%	7.5%	63.8%	23.8%	53.8%	32.5%
実習受入人数	3名未満	245	60.0%	29.8%	75.9%	15.1%	56.3%	33.9%	48.2%	42.4%
	3～5名	174	60.9%	24.7%	73.0%	16.1%	59.8%	28.2%	52.9%	35.6%
	6名以上	103	67.0%	20.4%	77.7%	9.7%	61.2%	24.3%	59.2%	27.2%
マニュアル	あり	302	64.2%	24.5%	77.8%	12.3%	61.9%	27.2%	53.6%	35.8%
	なし	206	57.8%	30.1%	71.8%	18.4%	52.4%	36.4%	48.5%	41.3%
職務分掌	決まっている	394	64.2%	24.1%	76.9%	13.2%	60.9%	28.2%	54.6%	34.8%
	決まっていない	109	53.2%	36.7%	70.6%	20.2%	48.6%	40.4%	41.3%	49.5%

			セ.実習生に専門的な知識や技術を教える		ソ.専門職としての職務が理解できるようなソーシャルワーク実践を提示する		タ.実習生の評価点と改善点の両方を明確に示す	
		回答数	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		523	379	90	306	161	329	131
		100.0%	72.5%	17.2%	58.5%	30.8%	62.9%	25.0%
類型	フィールド系	180	69.4%	15.0%	59.4%	24.4%	56.7%	25.6%
	レジデンシャル系	340	74.1%	18.5%	57.9%	34.4%	66.5%	24.7%
分野	高齢者分野	232	77.6%	16.8%	62.1%	31.9%	67.2%	25.9%
	障害者分野	116	69.8%	19.0%	50.9%	37.1%	61.2%	25.9%
	児童分野	44	61.4%	22.7%	50.0%	34.1%	61.4%	22.7%
	行政分野	10	60.0%	20.0%	60.0%	20.0%	30.0%	40.0%
	医療分野	36	75.0%	13.9%	80.6%	8.3%	66.7%	19.4%
	社協その他分野	82	68.3%	14.6%	53.7%	29.3%	57.3%	23.2%
職位	経営者・管理者	163	73.6%	17.2%	57.1%	33.7%	62.0%	27.0%
	職員	347	72.3%	17.6%	59.7%	29.7%	64.0%	24.2%
実習指導経験年数	3年未満	199	70.9%	20.1%	56.8%	33.7%	62.3%	26.1%
	3年～5年未満	99	75.8%	14.1%	57.6%	32.3%	61.6%	27.3%
	5年～10年未満	136	75.7%	14.0%	62.5%	27.2%	64.7%	23.5%
	10年以上	80	73.8%	13.8%	62.5%	23.8%	67.5%	18.8%
実習受入人数	3名未満	245	73.5%	17.6%	62.0%	28.6%	61.6%	28.2%
	3～5名	174	70.1%	19.0%	58.0%	31.0%	60.9%	26.4%
	6名以上	103	74.8%	13.6%	51.5%	35.9%	69.9%	15.5%
マニュアル	あり	302	74.2%	15.9%	61.3%	28.5%	67.2%	21.5%
	なし	206	70.4%	20.4%	54.4%	35.9%	56.3%	32.0%
職務分掌	決まっている	394	74.9%	15.5%	60.2%	30.2%	65.2%	23.6%
	決まっていない	109	67.0%	23.9%	52.3%	36.7%	54.1%	33.9%

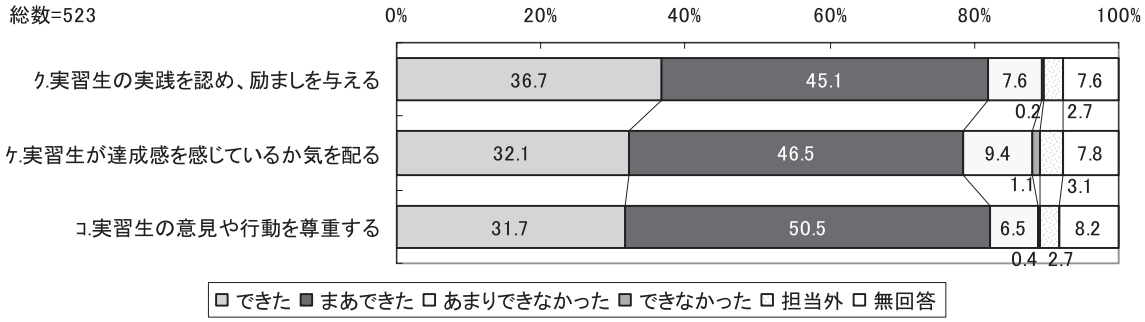
※各項目において、「できた」、「まあできた」を『できた』、「あまりできなかった」、「できなかった」を『できなかった』に統合した。
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

③ 支持的機能

実習スーパービジョンの支持的機能の項目についてみると、管理的機能、教育的機能に比べて『できた』割合が高く、いずれも80%前後となっている。

実習スーパービジョンの支持的機能の項目については、職位や実習指導経験年数の違いによる回答の差はみられないが、実習指導者が職務分掌で決まっているかどうかでみると、職務分掌で決まっている施設・機関の回答者の『できた』割合は、職務分掌で決まっていない施設・機関の回答者の割合をいずれの項目も上回っている。

図Ⅲ-20　支持的機能（講習受講後）



表Ⅲ-20　基本クロスー支持的機能（講習受講後）

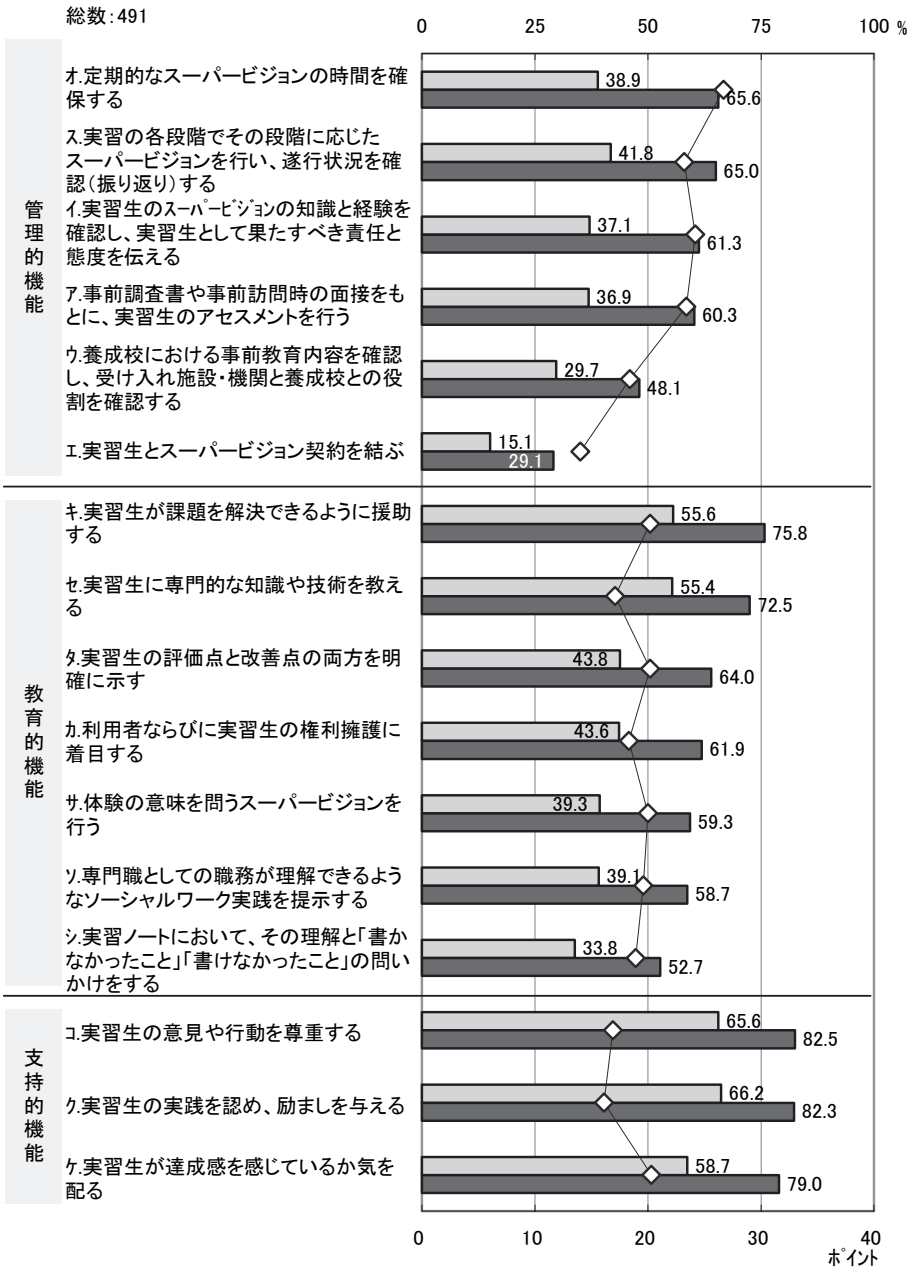
			ｸ.実習生の実践を認め、励ましを与える		ｹ.実習生が達成感を感じているか気を配る		ｺ.実習生の意見や行動を尊重する	
		回答数	できた	できなかった	できた	できなかった	できた	できなかった
合計		523	428	41	411	55	430	36
		100.0%	81.8%	7.8%	78.6%	10.5%	82.2%	6.9%
類型	フィールド系	180	77.8%	6.1%	74.4%	9.4%	77.2%	7.2%
	レジデンシャル系	340	84.1%	8.8%	80.9%	11.2%	85.0%	6.8%
分野	高齢者分野	232	86.2%	8.2%	83.6%	10.8%	86.6%	7.8%
	障害者分野	116	78.4%	8.6%	76.7%	11.2%	80.2%	6.0%
	児童分野	44	75.0%	13.6%	68.2%	13.6%	77.3%	9.1%
	行政分野	10	60.0%	20.0%	40.0%	30.0%	60.0%	10.0%
	医療分野	36	88.9%	0.0%	83.3%	5.6%	86.1%	2.8%
	社協その他分野	82	78.0%	4.9%	75.6%	7.3%	76.8%	6.1%
職位	経営者・管理者	163	82.8%	8.0%	81.0%	9.2%	81.0%	8.6%
	職員	347	81.8%	8.1%	78.4%	11.0%	83.9%	5.8%
実習指導経験年数	3年未満	199	82.4%	8.5%	78.4%	11.1%	83.9%	6.5%
	3年～5年未満	99	79.8%	10.1%	79.8%	11.1%	79.8%	10.1%
	5年～10年未満	136	83.1%	6.6%	79.4%	10.3%	85.3%	4.4%
	10年以上	80	83.8%	3.8%	77.5%	8.8%	78.8%	6.3%
実習受人数	3名未満	245	84.1%	6.9%	78.0%	12.7%	83.7%	7.3%
	3～5名	174	78.7%	10.3%	78.7%	9.2%	81.6%	6.3%
	6名以上	103	82.5%	5.8%	80.6%	7.8%	80.6%	6.8%
マニュアル	あり	302	83.4%	6.6%	80.5%	9.3%	83.1%	6.3%
	なし	206	80.6%	10.2%	76.7%	13.1%	82.0%	8.3%
職務分掌	決まっている	394	84.0%	6.3%	81.0%	8.6%	83.8%	5.8%
	決まっていない	109	77.1%	13.8%	72.5%	18.3%	79.8%	11.0%

※各項目において、「できた」、「まあできた」を『できた』、「あまりできなかった」、「できなかった」を『できなかった』に統合した。
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

【講習受講前後の比較】　（母数：C.講習受講前後とも実習生を受け入れている　491 人）

講習受講前後の状況を比較すると、いずれの項目も『できた』割合が受講後に大きく伸びている。

図Ⅲ-21　講習受講前後の比較－実習スーパービジョンの取り組み状況



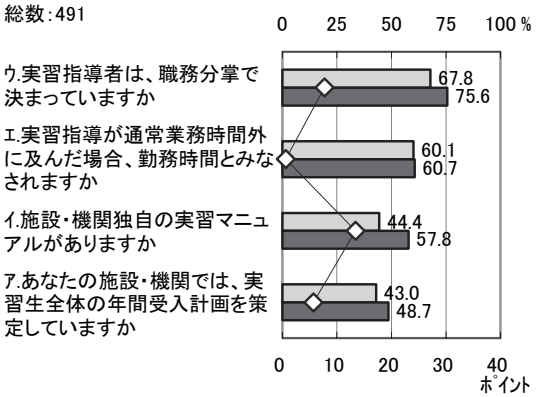
※棒グラフは『できた』（「できた」＋「まあできた」）の割合（%）、折れ線グラフは講習受講前後の『できた』割合の差（ポイント）を表す。

〈再掲〉 社会福祉士実習受け入れ・指導状況の自己評価一覧

※棒グラフは『できた』(「できた」＋「まあできた」) の割合（%)、折れ線グラフは講習受講前後の『できた』割合の差（ポイント）を表す。

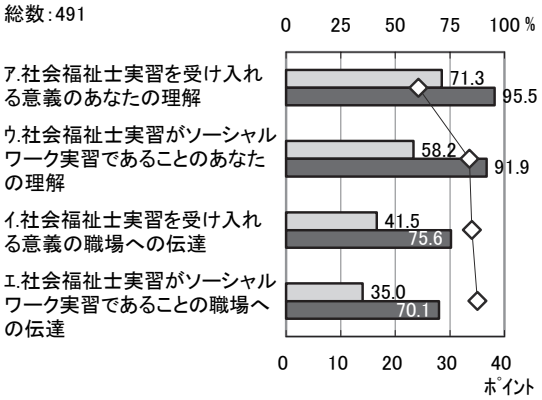
※母数は、C. 講習受講前後とも実習生を受け入れている 491 人。

【実習受け入れ・指導体制】

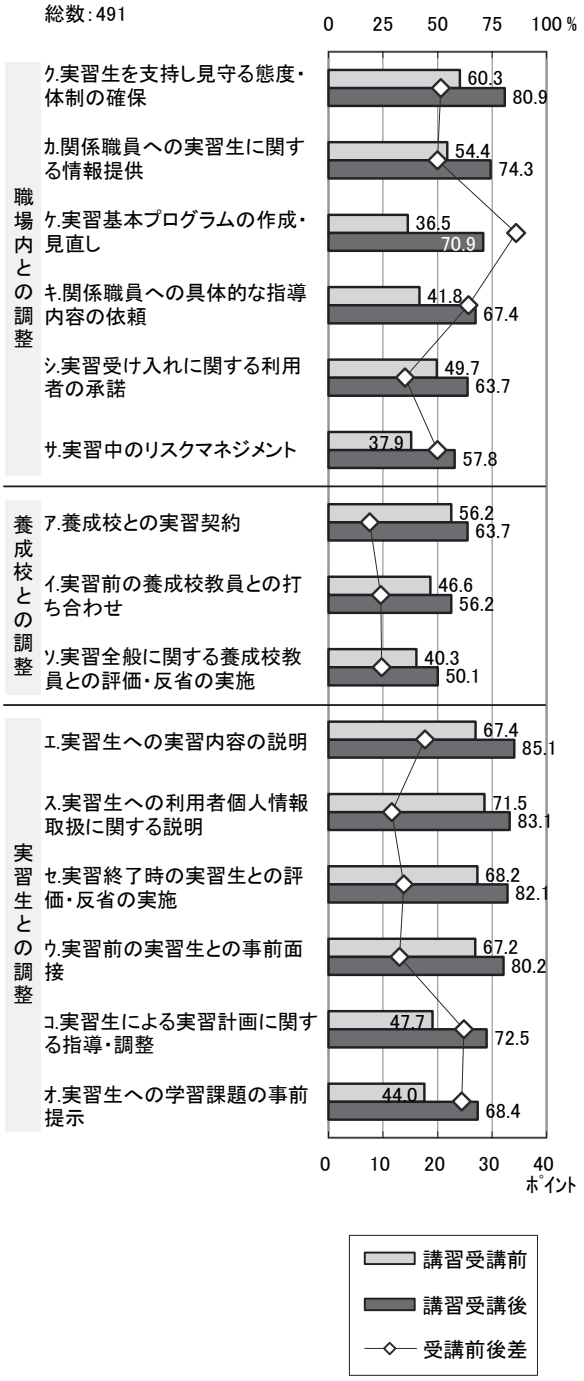


※グラフは、「はい」の割合。

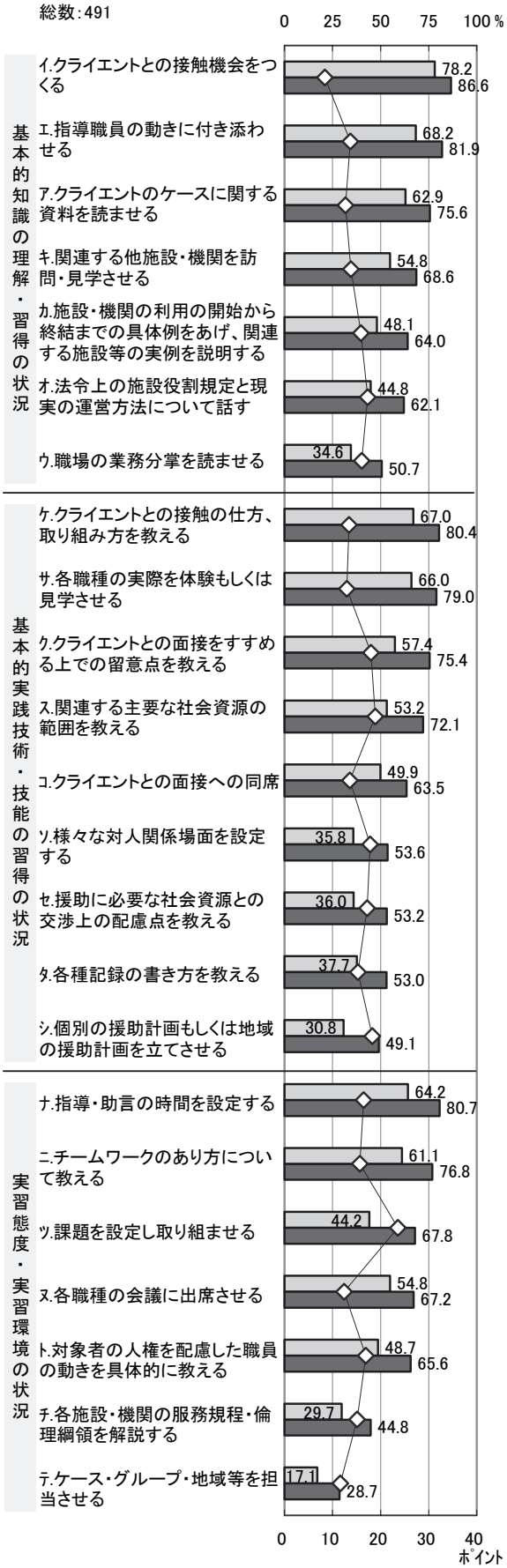
【実習受け入れの意義の理解・伝達】



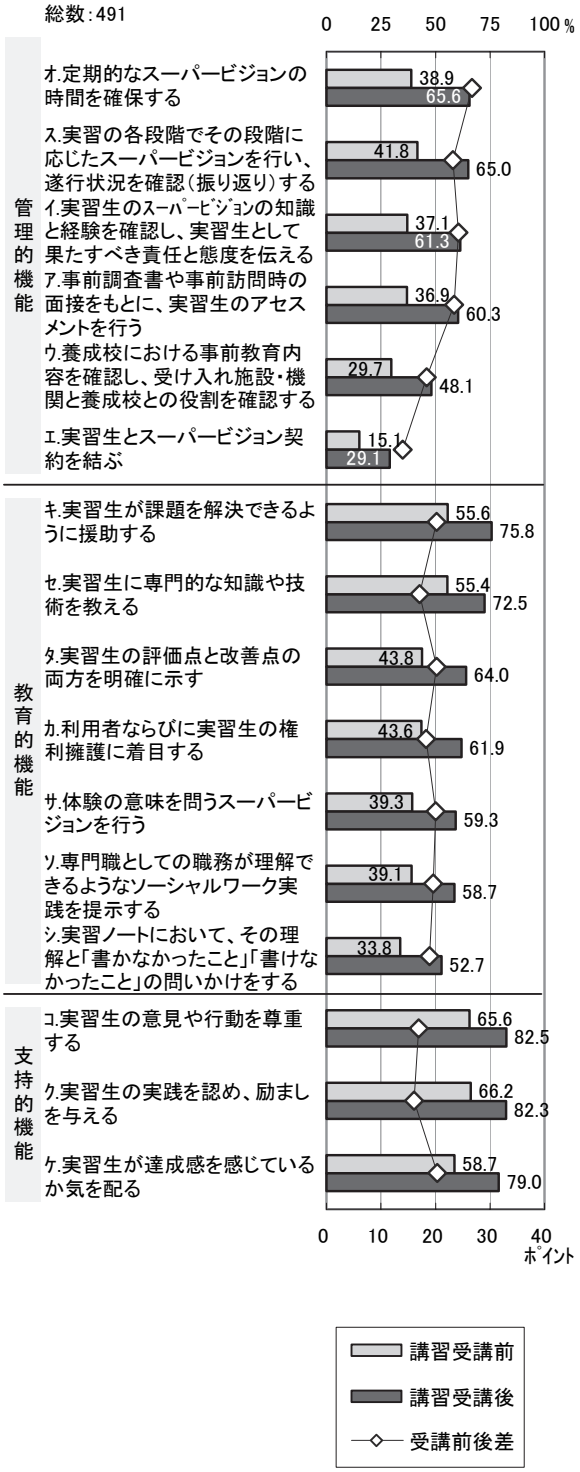
【実習指導者が行うべき基本的事項の取り組み状況】



【担当した実習指導の取り組み状況】



【実習スーパービジョンの取り組み状況】

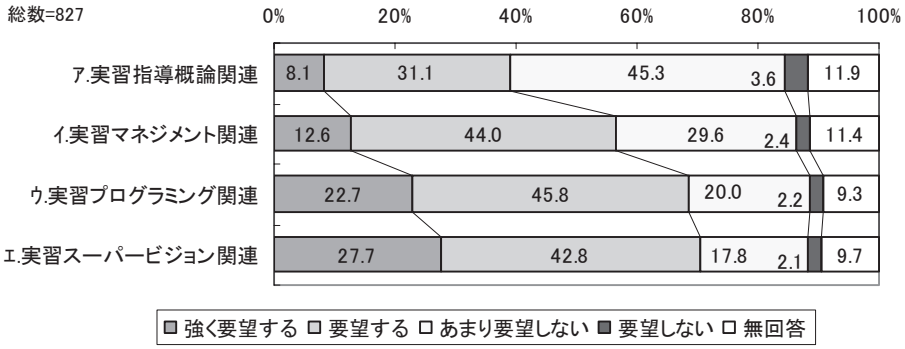


Ⅳ　今後の要望について

１．フォローアップ研修への要望

フォローアップ研修に盛り込んでほしい項目を尋ねたところ、“ｱ. 実習指導概論関連”は約40％が『要望する』（「強く要望する」＋「要望する」）と回答している。“ｲ. 実習マネジメント関連”、“ｳ. 実習プログラミング関連”、“ｴ. 実習スーパービジョン関連”では、『要望する』割合が 57％～71％を占めている。

図Ⅳ-1　フォローアップ研修への要望



類型別にみると、ｱ～ｴすべてにおいて、フィールド系の要望割合がレジデンシャル系を上回っている。

分野別にみると、ｱ～ｴいずれも行政分野と医療分野が他の分野に比べて要望している割合が高くなっている。特に、行政分野の“ｳ.実習プログラミング関連”、医療分野の“ｴ.実習スーパービジョン関連”への要望割合は81～90%を占めている。

実習指導経験年数別にみると、“ｳ.実習プログラミング関連”は、実習指導経験が3年未満の要望が高くなっている。

独自の実習マニュアルの有無別では、ｱ～ｴすべてにおいて、実習マニュアルがない施設・機関に所属している回答者の要望割合が実習マニュアルのある施設・機関を上回っている。

実習受け入れ経験別にみると、“ｴ.実習スーパービジョン関連”について、講習受講前に実習を受け入れたことがあるが、受講後は受け入れていない施設・機関の回答者の要望割合が80%と高くなっている。

表Ⅳ-1　基本クロスーフォローアップ研修への要望

			ｱ.実習指導概論関連		ｲ.実習マネジメント関連		ｳ.実習プログラミング関連		ｴ.実習スーパービジョン関連	
		回答数	要望する	要望しない	要望する	要望しない	要望する	要望しない	要望する	要望しない
合計		827	324	405	468	265	567	183	583	164
		100.0%	39.2%	49.0%	56.6%	32.0%	68.6%	22.1%	70.5%	19.8%
類型	フィールド系	319	46.1%	41.7%	60.5%	29.5%	73.0%	19.1%	75.2%	16.6%
	レジデンシャル系	500	35.0%	53.4%	54.0%	33.8%	65.8%	24.0%	67.6%	21.8%
分野	高齢者分野	386	38.6%	49.0%	56.0%	31.6%	67.9%	22.0%	70.2%	19.4%
	障害者分野	174	36.2%	50.0%	51.7%	35.1%	61.5%	27.0%	66.7%	22.4%
	児童分野	47	31.9%	59.6%	59.6%	31.9%	63.8%	27.7%	68.1%	23.4%
	行政分野	20	55.0%	30.0%	60.0%	30.0%	90.0%	0.0%	75.0%	15.0%
	医療分野	95	44.2%	47.4%	64.2%	28.4%	76.8%	17.9%	81.1%	12.6%
	社協その他分野	99	42.4%	47.5%	58.6%	32.3%	74.7%	19.2%	69.7%	22.2%
職位	経営者・管理者	250	34.8%	49.6%	51.2%	33.2%	62.4%	24.0%	65.2%	21.6%
	職員	559	41.0%	48.8%	59.0%	31.5%	71.4%	21.3%	73.2%	18.8%
実習指導経験年数	3年未満	272	35.7%	53.7%	59.2%	31.3%	74.3%	18.8%	73.5%	18.8%
	3年～5年未満	143	39.9%	48.3%	58.0%	30.1%	70.6%	21.7%	74.1%	16.1%
	5年～10年未満	179	38.0%	48.0%	55.3%	31.3%	62.6%	25.7%	67.0%	20.7%
	10年以上	102	40.2%	52.0%	48.0%	44.1%	65.7%	26.5%	71.6%	22.5%
実習受入人数	3名未満	366	40.4%	49.5%	56.8%	33.3%	70.5%	22.4%	72.1%	19.7%
	3～5名	210	31.4%	53.8%	53.3%	32.9%	67.6%	21.0%	70.5%	17.6%
	6名以上	110	41.8%	49.1%	58.2%	31.8%	66.4%	25.5%	70.0%	21.8%
マニュアル	あり	397	35.3%	53.4%	52.6%	35.3%	63.7%	26.4%	67.3%	22.2%
	なし	403	43.9%	44.7%	61.5%	28.8%	73.9%	18.1%	74.4%	17.6%
職務分掌	決まっている	546	37.5%	50.9%	54.4%	33.7%	67.9%	22.5%	69.0%	20.7%
	決まっていない	243	43.6%	46.1%	62.1%	28.8%	70.4%	21.8%	74.1%	18.5%
実習受入経験	講習後あり	523	35.6%	52.0%	53.3%	34.8%	66.9%	23.5%	68.6%	20.8%
	講習前のみあり	163	45.4%	46.6%	64.4%	27.0%	75.5%	19.0%	79.8%	14.7%
	受入なし	139	44.6%	41.0%	59.0%	28.1%	66.2%	20.9%	66.2%	22.3%

※各項目において、「強く要望する」、「要望する」を『要望する』、「あまり要望しない」、「要望しない」を『要望しない』に統合した。
※網掛けは、統計的に有意差のみられたもの。

【フォローアップ研修への具体的な要望】

フォローアップ研修へ要望する具体的な内容について自由回答で尋ねたところ、“ｱ.実習指導概論関連”137 件、“ｲ.実習マネジメント関連”198 件、“ｳ.実習プログラミング関連”305 件、“ｴ.実習スーパービジョン関連”299 件の回答を得られた。

“ｱ.実習指導概論関連”の回答の特徴として、実習受け入れの意義を再確認することや、時代の変化に応じて社会福祉士に求められること、養成校での指導内容等に関する内容があげられている。

“ｲ.実習マネジメント関連”については、養成校との具体的な連携方法や、職場内の受け入れ体制、レベルの異なる実習生への対応、施設・機関分野別のマネジメント、実習マニュアル・計画のモデル提示等、マネジメントの具体的な実践方法を求める声が多くあげられている。

“ｳ.実習プログラミング関連”については、実際の実習プログラムを持ち寄った検討や、分野別の実習プログラム例の提示、学生の達成度に差が出た場合の対応等についての意見があげられており、実習マネジメント関連と同様に、より具体的なプログラミングについての内容が求められている。

“ｴ.実習スーパービジョン関連”については、特にロールプレイ、グループワーク等の演習形式を求める意見が多い。また、実際に適切なスーパービジョンができているのかを確認できるような、実習指導者へのスーパーバイズを求める意見もみられる。

以下、各分野別に自由記述意見を抜粋する。

表Ⅳ-2　主な要望内容

※記述語尾の括弧内は、〈職名/実習指導経験年数〉

【7.実習指導概論関連】

○高齢者分野

・ソーシャルワーク理解の深化と3段階モデル理解の深化。〈施設長/7年〉

・指導マニュアルの具体例等。〈施設長/-年〉

・事業所の種別ごとに再度講習（指導者講習会は様々な分野で行なったので）。〈主任生活相談・支援員（主任指導員）/17年〉

・実習受け入れにおける組織のメリットや意義、責任について。〈相談員・MSW・PSW/3年〉

・倫理綱領をどのようにして学生と共有するか。実践と結びつけて説明する際の留意点など。〈その他/3年〉

・マニュアルや実習計画その他のモデルとなる資料を示してもらえると助かります。〈相談員・MSW・PSW/2年〉

・実習指導の意義・目的。〈生活相談・支援員（指導員）/-年〉

・養成校の実習指導担当教員と共に学べる場があればいいと思う（フォローアップ研修）。〈その他/-年〉

○障害者分野

・実習指導者としてでなく、組織として社福士実習に対しての理解を深められる内容をもっと提示してほしい。〈サービス提供責任者/6年〉

・所属施設への実習の意義の伝達、周知の方法。法令・資料等論拠の提示。〈部長・課長・所長等/2年〉

・契約などについては、施設長などへの研修もあるとよい。社会福祉士以外の現場職員むけなど。〈生活相談・支援員（指導員）/5年〉

・現場での社会福祉士の役割、実習指導者の4つの能力の実践、相談援助実習のあり方。〈就労支援員/5年〉

・法改正や大学の指導内容が変わった時に情報提供・説明・アドバイス等が欲しい。〈現業員・ケースワーカー/3年〉

○児童分野

・全てにおいて現場スタッフの誰にでも説明（理解）しやすいマニュアル的な物で説明してほしい。〈主任介護職員（主任寮母・父）/3年〉

○医療分野

・養成校の教員と現場SVの役割との明確化。〈相談員・MSW・PSW/4年〉

○社協その他の分野

・実習事例を用いた内容。〈上記以外の管理者/9年〉

【1.実習マネジメント関連】

○高齢者分野

・実習生所属機関との協働モデル。実習後のフォローアップのモデル。〈施設長/7 年〉

・勤務時間の中で学生と関わる工夫。利用者との間でどこまで学生にさせるかどうか。〈上記以外の管理者/5 年〉

・実習生のレベルが低いと感じた時に、どうマネジメントすればよいか。〈部長・課長・所長等/3 年〉

・留意すべきことやリスク管理、特に実際の権利擁護について詳しく学習したい。〈部長・課長・所長等/3 年〉

・計画書、受け入れマニュアル作成の具体的留意点（演習などで）。〈施設長/1 年〉

・実指を中心とした職場全体での受け入れ体制強化。養成校との連携、協働の例など。〈生活相談・支援員（指導員）/5 年〉

・組織として実習生を受け入れる際の体制構築について。実習受け入れマニュアル作成の留意点、内部・外部（養成校含む）における調整、方法、リスクマネジメントに関することなど。〈相談員・MSW・PSW/3 年〉

・より具体的なマネジメントを行えるよう、各種の施設形態に合わせた分科会のようなマネジメント学習会を行ってほしい。〈相談員・MSW・PSW/1 年〉

・どこまで実習生本人の要望を汲み取るか。他職種に対するソーシャルワーク実習の理解。〈ケアマネジャー（介護支援専門員）/1 年〉

・実習受け入れ推進組織の作り方。実習マニュアルの作り方。〈その他/1 年〉

・養成校との連携。養成校側の役割ややるべき事を知りたい（契約書はどちらが作るのが良いか等）。〈その他/1 年〉

・各部所との連携についてどのように行うとスムーズに運ぶ事ができるかを知りたい。〈ケアマネジャー（介護支援専門員）/-年〉

・学校との連携の実際。〈その他/-年〉

○障害者分野

・実習生、養成校、指導教員、実習指導者の関係、機能分担等、連携のあり方。〈上記以外の管理者/4 年〉

・マネジメントの実技、具体的場面を設定しての演習。〈施設長/2 年〉

・組織全体として取組みの仕方。〈生活相談・支援員（指導員）/5 年〉

・養成校との契約等、具体例をもっと知りたい。〈生活相談・支援員（指導員）/2 年〉

・リスクマネジメントについて取り組む具体例を詳しく知りたい。〈生活相談・支援員（指導員）/-年〉

○児童分野

・養成校と現場側が、互いに役割分担をして情報共有と連携を図ることで、実習生に対するブレのない関わりをしたいと考えるので、養成校との情報交換会の開催。〈生活相談・支援員（指導員）/4 年〉

・施設内でのシステムづくりについて実例などとりあげてほしい。〈ボランティアコーディネーター/3 年〉

・施設ごとのマネジメントで児童の分野でもかなり細かくわけてもらえたらと思いました。〈生活相談・支援員（指導員）/2 年〉

○医療分野

・組織内での実習委員会のようなものの立ち上げ方。〈相談員・MSW・PSW/4 年〉

・複数の学生で同時期に受ける際、学生の能力に差がある場合のマネジメント。〈相談員・MSW・PSW/4 年〉

・具体的な指導の実践に関し、一人職場でもあり質問する人がいません。テキストだけでは分かりにくい部分など具体的実践の講習もしてほしい。〈相談員・MSW・PSW/2 年〉

○社協その他の分野

・県や小地域単位での現場の方の話を聞く研修がありがたい。〈ケアマネジャー（介護支援専門員）/9 年〉

【ｳ.実習プログラミング関連】

○高齢者分野

・プログラムを実例を交え組み立て方法を学ぶこと。〈上記以外の管理者/7 年〉

・グループワーク等による実践、ロールプレイを豊富に取り入れた研修をお願いしたい。〈施設長/6 年〉

・現在、施設ごとの創意工夫に任されているが、各施設共通のものがつくれるような機会がほしい。〈部長・課長・所長等/5 年〉

・受け入れ期間に応じたプログラムの実際。〈副施設長/3 年〉

・社会福祉士としての役割と他職種との役割を上手に理解できるプログラミング方法を知りたい。〈その他/4 年〉

・学生と施設が協働でどのように立案すべきかもう一度学びたい。施設ごとにプログラム内容を聞いてみたい。〈主任生活相談・支援員（主任指導員）/1 年〉

・学生によって達成度の個人差があるので、プログラムをどのように修正していけばよいか。〈相談員・MSW・PSW/1 年〉

・居宅支援事業所は福祉士でもあり、ケアマネでもあるので、施設とは違うプログラミングが必要と思われるので、具体的に知りたい。〈ケアマネジャー（介護支援専門員）/-年〉

○障害者分野

・受け入れ機関・職種でのプログラミングのガイドラインの整備。〈事務局次長/2 年〉

・フォローアップというよりは、他の事業所等の取組について情報を得たい。〈施設長/-年〉

・受講後、2 名実習生を受け入れたが、同一のプログラムでは両者に対応できなかった。実習生のレベルに応じたプログラミングを学びたい。〈主任生活相談・支援員（主任指導員）/10 年〉

・社会福祉士実習内容について、具体的にどのように伝え、関わらせるのか。〈介護職員（寮母・父）/7 年〉

・グループワーク等を盛り込んだ、具体的にとりくめる内容及び他の経験者の実践等について話し合える場。〈相談員・MSW・PSW/3 年〉

○児童分野

・最低このプログラムは必要という基準があってもいいのでは？〈副施設長/-年〉

・分野別にプログラミングについて学びたい。〈生活相談・支援員（指導員）/-年〉

○行政分野

・実習プログラムの実際やプログラムの立て方について、グループワークをすると良いと思います。〈査察指導員・スーパーバイザー/2 年〉

○医療分野

・各機関別により具体的なプログラムの指導をしていただきたい（ホームページで例を参照できるなど）。〈相談員・MSW・PSW/2 年〉

・施設・機関別に、実習プログラムを実際にどう作成し運用しているか。〈相談員・MSW・PSW/1 年〉

・どこまでプログラミングするのか。実習指導者テキストにモデルプログラミングがありますが、職場によって差はあります。そのため、職場にて検討できるように具体的に何をどうプログラミングするかもう一度学びたい。〈相談員・MSW・PSW/-年〉

・実際の実習プログラムを持ち寄って検討したい。〈相談員・MSW・PSW/-年〉

○社協その他の分野

・自分のたてたプログラムの中身について精査する機会がほしい。〈主任生活相談・支援員（主任指導員）/4 年〉

・実際の例をいくつか取り上げてほしい。基本プログラムから学生の希望により、どのように変更させていくか。〈地域福祉コーディネーター/0.5 年〉

【Ⅰ. 実習スーパービジョン関連】

○高齢者分野

・実習生の実力に応じたスーパービジョンの実際と評価の度合い。 〈施設長/13 年〉

・実習スーパービジョンを行なう場合のポイント・留意点について学びたい。 〈部長・課長・所長等/11 年〉

・場面設定した SV の方法。 〈部長・課長・所長等/8 年〉

・面接技術のスキルアップ。 〈施設長/4 年〉

・スーパービジョンの留意点について、実習期間（インテーク～終結）の段階別に例示等を示してヒントを得たい。 〈部長・課長・所長等/3 年〉

・他の施設の「具体的」な実習計画、スーパービジョンの持ち方等の例を知りたい（1 つ 2 つではなく数多くの具体例を知ることで、自分の施設でも取り入れたり活用できることが明確になるのではないかと思います）。 〈生活相談・支援員（指導員）/6 年〉

・特に困難ケースについて。 〈主任介護職員（主任寮母・父）/2 年〉

・講習会でもあったロールプレイ、グループワークなど、実習生の立場に立って考えられる内容のもの（振り返りができるもの）。 〈相談員・MSW・PSW/1 年〉

・指示的ではなく、本人の気付きを促進させるスーパービジョンの仕方。 〈ケアマネジャー（介護支援専門員）/-年〉

○障害者分野

・消極的や自己主張が弱い実習生へのアプローチ方法等、工夫、ヒントとなる研修を望みます。〈施設長/3 年〉

・スーパービジョンの必要性を強く感じるが、実際はとても難しい。そのため、他施設の具体的な例が欲しい。 〈主任生活相談・支援員（主任指導員）/1 年〉

・必要な気づきや振り返りをしてもらうための具体的な技術、言いまわしを教えてほしい。 〈生活相談・支援員（指導員）/0.5 年〉

○児童分野

・スーパービジョン論をもっと実践形式で主催してください。 〈生活相談・支援員（指導員）/20 年〉

・実習生が抱える課題に丁寧に対応すべく、課題の明確化やエンパワメントといった点にフォーカスしたスーパービジョンの研修を希望したい。 〈生活相談・支援員（指導員）/4 年〉

○行政分野

・大学養成校と連携してのスーパービジョンのあり方。 〈その他/2 年〉

・実習生に対しどのような声がけをすれば良いか、日誌へのコメントの仕方のポイントなど具体的に教えてほしい。 〈-/1 年〉

○医療分野

・具体的にやってほしい。模擬のロールプレイでは内容が実践に遠く、場がしらけてしまう。それができる講師をお願いしたい。 〈相談員・MSW・PSW/17 年〉

・実習生に対する評価及び助言の心構えなどを学びたいです。 〈相談員・MSW・PSW/7 年〉

・日誌を用いてのスーパービジョンについて深めたい。 〈相談員・MSW・PSW/4 年〉

・理解力や洞察力といったものではなく、実習生が「心の病気」などを持ち合わせ実習している場合など。 〈相談員・MSW・PSW/4 年〉

・フィードバックの方法。 〈相談員・MSW・PSW/1 年〉

・実習生をやる気にさせる指導方法、日誌のコメント等。 〈相談員・MSW・PSW/1 年〉

○社協その他の分野

・実習をとおしての実習生の気づき援助パターン。 〈部長・課長・所長等/2 年〉

・評価時の受け入れ側で伝えるべき事項、養成校が伝えるべき事項の整理、役割分担について。 〈ケアマネジャー（介護支援専門員）/8 年〉

・理論と実践を結びつけられるようなスーパービジョンとはどういうものか（現場職員(指導する側)が理論と実践、理論と現場業務を結びつけられていないことが多いため、よりよい指導がむずかしい）。 〈生活相談・支援員（指導員）/5 年〉

2．実習等への意見・要望

フォローアップ研修の内容や、これからの社会福祉士実習のあり方などについて自由回答で尋ねたところ、延べ769件の意見、要望を得られた。

回答内容は養成校に関するものが約3分の1を占めており、特に養成校との連携の必要性を訴える意見が多くみられた。

その他、主な意見としては、実習受け入れ体制に関する内容では、法改正による実習受け入れ人数の上限設定や受け入れ期間延長に対する不安の声、現状での受け入れの負担感を訴える意見が多くあげられている。

実習の内容については、ケアワークの位置づけが明確にできない、現場で社会福祉士としての役割を伝えることができない、といった意見があげられている。

フォローアップ研修については、具体的な実践例や参加しやすい日程・開催場所の設定を求める意見があげられている。

以下、各分類別に抜粋した自由記述意見を掲載する。

表Ⅳ-3　実習等への意見・要望

分類		件数
① 養成校について		259件（33.7%）
・ 養成校との連携	99件	
・ 養成校での学生への指導	36件	
・ 報酬の設定	33件	
・ 教員の実習への意識	25件	
・ 巡回訪問	23件	
・ 実習の評価基準	10件	
・ 資格取得基準	8件	
・ 書類等の様式	8件	
・ 実習の受け入れ時期	4件	
・ その他	13件	
② 実習の受け入れ体制について		219件（28.5%）
・ 受け入れ人数	59件	
・ 職場内の実習への理解	47件	
・ 受け入れ期間	30件	
・ 個人情報の取り扱い	9件	
・ その他（実習受け入れの負担感等）	74件	
③ 実習の内容について		71件（9.2%）
・ ケアワークの位置付け	25件	
・ その他	46件	
④ フォローアップ研修について		68件（8.8%）
⑤ 実習指導者講習会、講師について		27件（3.5%）
⑥ 実習生について		27件（3.5%）
⑦ 実習の制度について		19件（2.5%）
⑧ その他		79件（10.3%）
・ 社会福祉士の地位向上、業務独占	12件	
・ 実習に関する情報交換、SW同士の連携	11件	
・ 社会福祉士会への意見	10件	
・ その他	46件	
計（延べ件数）		769件（100.0%）

表Ⅳ-4　実習等への意見・要望（抜粋）

① 養成校について

【養成校との連携】99 件

・実習生の事前面接においては、養成学校の教員も同席してもらいたい。学校での実習生への教育及び指導内容を事前に知らなければ、実践力を育てたいと思っても、どのレベルから導入してよいか不安があり、結果的に相談援助実習が中途半端になってしまう。〈特別養護老人ホーム/13 年〉

・学校教員との情報交換や実習中の状況を、マニュアルに沿って相互理解していけるシステムが必要。〈特別養護老人ホーム/7 年〉

・実習生、養成校、受け入れ側の三者が協働して実習に取り組めるよう、特に養成校と受け入れ側の意思疎通や意識化の合意形成が必要と思う。〈地域包括支援センター/4 年〉

・養成校の実習受け入れ先の施設や機関との連携が十分でない。事前調整や情報交換など、実習受け入れ先へ一任することが多い。「受け入れ先を確保することが難しいので、受け入れてくれるだけでもありがたい」と言われることが多いが、そのような状況でよいのか疑問。〈病院・診療所/15 年〉

・実習生受け入れのプログラムを作成していこうと思っている段階なので、何とも言えないところもありますが。養成校が何を学んでほしいのか、実習施設や事業所に何を期待しているのか、実習生本人も含めて、実習に入る前の情報交換等のコミュニケーションをとる必要があると思います。また、実習後の実習生の様子などを知り、実習施設も振り返りのできるような仕組みがあればと思います。〈市区町村社会福祉協議会/1 年〉

【養成校での学生への指導】36 件

・社会福祉士の業務（特に施設などの現場での）を理解しないまま実習に入る学生さんが多いため、施設などの業務内容などにも日頃の学習の中でしっかりと学んでから実習に入られる方がより良いと思います。〈知的障害者授産施設（入所）/1 年〉

・実習に参加することのできる学生の「質」も保ってもらいたいです。（養成校への要望）あまりにも実習への取り組み姿勢に欠ける生徒の受け入れは困難です。〈指定相談支援事業者/-年〉

・教育機関における事前学習をもう少ししっかりと行ってほしい（実習生が目的意識があいまいなまま現場に入ることが多い）。〈病院・診療所/0.1 年〉

・養成校によって実習前学習の内容が異なり、受け入れの際、十分に説明がされていないので、学生を通じて理解しながら、実習期間中に実習課題をクリアする事が困難に思えることがある。〈市区町村社会福祉協議会/10 年〉

【報酬の設定】33 件

・通常の業務を行いながらの実習生受け入れは、かなりの負担感がありました。とはいえ、育成のためには手も抜けないと思いますので、せめて報酬での見返りが増えるとありがたいです。謝礼については、学校によりかなり差があると聞いています。ぜひある程度の統一をしていただけるとありがたいです。〈地域包括支援センター/1 年〉

・実習指導の必要性は十分に理解しているが、講習会にて学んだような形で実施していくためには、それに見合う報酬が無いとやりきれない。社会福祉士の熱意にまかせるのではなく報酬をきちんと出していかないと、事業を継続してくのは難しいと思う。〈指定障害者支援施設/4 年〉

・実習指導費 1 回 20,000 円と申し合わせている現状だが、1 日@1,000 円にも満たない。教員、介護等体験でさえ 1 日@1,000 円。学生が負担増となるのは心外ではあるが、増額を望む。〈市区町村社会福祉協議会/10 年〉

【教員の実習への意識】25 件

・学校側の社会福祉実習に対する意識が低い。実習内容を施設にまかせているところがある。〈指定障害者支援施設/2 年〉

【巡回訪問】23 件

・教員の実習巡回があると、もっと学校で学んできてほしい内容について分かると思う。具体的に実習の目標の設定について、先生からも指導をいただけるとうれしいです。研修等自分を高められるようがんばっていきたいです。よろしくお願いします。 〈介護老人保健施設/3 年〉

・教員巡回がすごく少ないと感じる。介護実習と比べるとなおのことです。 〈特別養護老人ホーム/0.5 年〉

・遠方からの実習生の受け入れが多いため、教員の実習巡回はほとんどない。 〈身体障害者療護施設/10 年〉

・4W の実習期間に 2 回以上担当教員が来てくださるとありがたい。 〈肢体不自由児通園施設/3 年〉

【実習の評価基準】10 件

・実習評価の基準をどの施設も統一できないか。基準があれば迷わず評価できるが、基準がほとんどないため、普通以上の評価になりがち（年齢や経験によって考慮して評価しているが、基準があれば正当に評価しやすい）。 〈特別養護老人ホーム(介護老人福祉施設)/4 年〉

・養成校のカリキュラム、評価、実習記録の書き方などまちまちで、評価が難しい。 〈福祉事務所/5 年〉

【資格取得基準】8 件

・実習生の態度が目に余るものであり、かつ指導・注意しても改善されない時、「実習無効」もしくは、「その年の再実習は行えない」など、少し厳しい学生さんへの処遇を定めてほしいと思いました。ただ「日にちを経過すれば単位をもらえる」といった安易な考えを持たないように・・・。他職種、利用者様からも苦情がきて大変でした。 〈介護老人保健施設/-年〉

・近年、保育士などの他の資格と同時に取得できる大学などが増えています。先日「保育士になりたい」という学生が社会福祉士実習を希望してきました。このような養成教育で良いのか、保育士と社福士の実習を兼ねられること自体が我々の資格の意味を低下させているように思います。 〈重症心身障害児施設/8 年〉

【書類等の様式】8 件

・実習指導者調査票を各学校それぞれ提出する作業を何とかしてほしい。この作業がなければかなり楽だが、これを作成するなら受け入れは控えていきたい。 〈特別養護老人ホーム(介護老人福祉施設)/4 年〉

・実習依頼から実習契約までの一連の事務文書の取り扱いを、学校ごとに様々な様式で受け取っているが、確認事項は基本的に同じ内容であるため、様式を統一していただけるとありがたい。 〈市区町村社会福祉協議会/8 年〉

【実習の受け入れ時期】4 件

・これからの社会福祉士実習のあり方について、最近は養成学校から実習日程を指定してくることが多いが、同じ時期に複数の学生を受託せざるを得ないし、同時期に他職種（介護福祉士、ヘルパー等々）の実習も重なっている。⇒時期をずらして実習を受託できるよう、学生に裁量を与えてほしい（通信課程は除く）。特に社福士は個別にじっくり指導させてほしい。 〈特別養護老人ホーム/3 年〉

・大学、専門学校の夏期休暇を中心に実習の日程が組まれるため、どうしても実習が重なり、十分な対応がとれない状況が生まれている。 〈市区町村社会福祉協議会/4 年〉

② 実習の受け入れ体制について

【受け入れ人数】59 件

・施設として実習生の受け入れは社会的使命として、責任を持って積極的に年間 5 名程度を受け入れている。しかし、指導者 1 名での対応には限界を感じる。自身の業務との関係もあり、どうしても受け入れの制限を考えざるを得ない。 〈特別養護老人ホーム/8 年〉

・指導者 1 人に 5 名まで受け入れ可ですが、社福士実習の場合、業務の説明は同時にできても、相談員について業務を理解してもらうのは 1～2 名が限度かと思います。 〈特別養護老人ホーム/6 年〉

・指導者 1 人について同時に 5 名までの受け入れは、負担が大きいうえに、実習生に対する指導が不十分となる。 〈地域包括支援センター/1 年〉

・同時に 5 名までの実習生受け入れについては、大規模な施設で実習担当者が複数いれば可能かと思いますが、担当者 1 人の場合、2 人までが限度かと感じます（目が届きにくい）。〈在宅障害者デイサービス施設/7 年〉

【職場内の実習への理解】47 件

・通常業務を行いながらの実習指導は、質を求めれば求めるほど社会福祉士個人の負担が大きくなってしまうため、実習生を受け入れる際には、施設全体の理解と指導に専念できる周囲のフォローが必要と思われる。また現在、実習指導により大幅に業務が遅れてしまい、残業を行っている方も少なくないと思われ、それが職場で勤務時間とみなされない場合も多く存在すると思われ、福祉全体の考え方として、施設長レベルで理解を求めていくべきではないかと思います。 〈養護老人ホーム/2 年〉

・実習生受け入れは、自分の業務を遂行しながらの指導になってしまい、なかなか難しいと感じております。同行や会議等への出席は、利用者や家族、他職種への説明・同意をしなければならず、難しい状況にあります。机上での学習と現場での実習のギャップ（理解度の低さ、知識不足）を埋めていくことに時間を要す場合も少なくありません。 〈特別養護老人ホーム/1 年〉

・実習に対して現場の意識が低い。そこで、実習指導者が必要なのだが、実習指導者の立場があいまいなため、私のように若者だと現場の仕組みを変えていくには時間がかかる。もっとはっきり大きな声で実習の大切さや指導者の存在を日本全国にアピールしてもらいたい。 〈知的障害者更生施設（通所）/4 年〉

・実習生の受け入れ、見学希望等があれば、基本的にすべて受け入れる職場です。そのため、他部署の人たちが協力的かと言えばそういうわけでもなく、自分たちの仕事に支障が出ない程度であれば、という消極的な傾向です。実習生が来た時には、何か一つでも持って帰ってもらえるように、充実した実習だったと思えるように、できる限りのことはしてあげたいのですが、他部署（他職種）とのところがうまく構築できず、悩んでしまいます。 〈病院・診療所/1 年〉

・実習受け入れについて、負担ばかりが多く、職場にはメリットが少ないとの意見が職員にはあり、法改正により、受け入れをしない方向となりそうな状況にある。専門職の育成という理念だけでは、職場の理解が得られない。専門職の必要性を強調することで孤立していくこともある。 〈市区町村社会福祉協議会/5 年〉

【受け入れ期間】30 件

・社福士実習のあり方について 1 点だけ意見を述べさせて頂きます。実習期間についてですが・・・約 4 週間（23 日間）ではとても短いと感じております。最低でも 3 ヶ月以上～6 ヶ月や 12 ヶ月程度は必要かと考えます。理由としては、1. 生活に触れ支援していくにはあまりにも短い。2. 学校を卒業し、資格取得後、社会に出ても人生経験が少なく、SW 実践の戦力としては、数年はかかってしまう為。3. どのレベルまでに実習到達点をもってくるのか個人によっても違いはありますが、一応の基準が明確ではない為。 〈特別養護老人ホーム/-年〉

・実習期間が長期間なのは業務上としても大変である。 〈介護老人保健施設/-年〉

・実習期間が短かすぎて、概略に触れる、雰囲気を感じていただくところまでで精一杯。中味を広く浅く伝える方法となる。 〈在宅障害者デイサービス施設/2 年〉

【個人情報の取り扱い】9 件

・個人情報の取扱いについて、何か明確なもの（規定など）があれば助かります。実習生のためにはできるだけ開示したいと思っていても、なかなか職場の理解が得られない。 〈知的障害者更生施設（通所）/2 年〉

・個人情報に関しては在宅訪問の際は相手方の了承、また情報の範囲等困難に感じる事が多かった。 〈知的障害者更生施設（入所）/2 年〉

・個人情報開示に関してクライアントが未成年であり、保護者の事情も絡んでくるため、閲覧ではなく口頭や質疑応答で十分に補えるようにしている。実習生や実習校には説明し、了承は得ているものの、実習校からは閲覧を望む傾向があり、施設の特殊性（措置という契約とは異なる形での入所）から、実際に実現するのが難しいと感じている。 〈児童養護施設/5 年〉

・個人情報の取り扱い、実習内容について国で基準を決めてもらえると、情報提供しやすい。施設において全責任を負うと思うと、負担が大きい。 〈児童養護施設/-年〉

③ 実習の内容について

【ケアワークの位置付け】25 件

・福祉においてケアワーク中心の実習が多いようですが、論外です。ただし、ケアワークの体験そのものが悪いとは思いません。利用者理解、ニーズ理解のためには必要な要素です。問題は程度だと思います。
〈特別養護老人ホーム/6 年〉

・実習プログラムの中に「介護」を入れないと、実習担当者にかなり負担がかってくるように思う（業務時間のほとんどが実習生にとられてしまう）。正直なところ、どのような実習プログラムを立てればよいのか、まだはっきりとしたイメージが湧かない。
〈身体障害者療護施設/8 年〉

・ほとんどの実習生が「現場」に慣れていない。利用者との波長あわせ、関係づくり等をしっかりやって、相談支援の実習体制が整うものと思う。そのためには、ケアワークに費やす時間を重要視することが実習の成果を高いものにする基本となる。実習先の人手不足解消になど考えるのはもっての外であるが、上記の意義を考慮したい。
〈その他（知的障害者福祉）/5 年〉

・入所施設（障害者支援施設）という性質上、相談という部分での指導は困難であり、ケアワークが多くなりがちな部分は否めない。
〈指定障害者支援施設/2 年〉

・私は現在知的障害者入所施設に勤務しています。仕事内容はケアワーク中心です。ソーシャルワークを体験するべく実習に来られる方にふさわしい実習プログラムが組めません。自分自身も知的障害者施設で実習しましたが、ケアワークしかないように組み込まれており、ソーシャルワークをした覚えも教わった覚えもありません。「実習生にケアワークをさせてはいけません。」と実習指導者講習で教えを受けたのですが、そもそもケアワーク中心の職場に社会福祉士実習を受け入れるにはムリがあると思います。理想と現実がこれほど乖離していては社会福祉士制度自体の根幹が揺らぐと危惧しています。
〈知的障害者更生施設（入所）/-年〉

【その他】46 件

・実習生との時間がとれない事が多い。
〈特別養護老人ホーム/7 年〉

・社会福祉士実習は範囲が広すぎる。ある程度指導内容は指導者が道筋をつくってはいるが、実習生それぞれ目標とする内容が異なるため、実習生ごとに取得するものが異なる。介護福祉士のように、実習で達成しなければならない項目があれば、指導が統一できると思う。
〈特別養護老人ホーム/0.5 年〉

・現場で、社士の位置づけが不明瞭であるため、実習生に十分な説明がしきれない。
〈児童養護施設/1 年〉

・機関での相談やケースを訪問することができないのは、失敗が許されないからである。しかし、これができないと実習の意義が失われてしまう。実習用の被相談者、ケースをいかに準備できるかが課題であろう。
〈独立型社会福祉士事務所/12 年〉

④ フォローアップ研修について

【フォローアップ研修について】68 件

・各県単位で実施できると良いと思われます。
〈有料老人ホーム/10 年〉

・前回の実習指導者講習は、内容的には基本の部分が多かったように思います（すでに当施設では、実習担当者で実施されていることも多くありました）。今後のフォローアップ研修については、実習生への指導のあり方について、より専門的な内容を教えていただければありがたいと思います。〈特別養護老人ホーム/3 年〉

・フォローアップ研修では、講習会より様々な意味で一つひとつをじっくり学べたらと思います。仕事をしつつの研修で 2 日間という日程の配慮をしていただいたと思います。フォローアップ研修では、2 日間を何回かに分けてしていただけたらと思います。
〈特別養護老人ホーム/3 年〉

・フォローアップ研修は、効果的な実習指導ができるような知識・技術を習得できる内容にしてもらいたい。
〈特別養護老人ホーム/-年〉

・今後（指導者研修受講後）は、支部において実習指導の内容を検証し、より質的なレベルアップをしていく研修を取り入れていったらよいのでは。支部での課題を、全国レベルでの実習指導の内容をより充実させていくというシステムにしてはどうでしょうか。
〈知的障害者更生施設（通所）/15 年〉

・フォローアップ研修では、実際に実習にあたった中で起きた事例などを取り上げ、実践力をつける内容にしていただきたい。
〈在宅障害者デイサービス施設/7 年〉

・前回の研修ではそれぞれの概論を学んだが、フォローアップ研修を行っていただける場合は、その後の実践例を見てみたい（他施設の実践方法）。特に、実習契約の部分がよく分からなかったため、再度説明がほしい。
〈聴覚・言語障害者更生施設/2 年〉

・講習会のように画一的な内容であれば不安です。講師の先生の自主性に任せたものであれば、中味を見て判断の上、参加したいです。
〈在宅障害者デイサービス施設/2 年〉

・実習指導に実際に入った経験が少ない為、講習会での内容を役立てられていない。研修では指導経験に合わせた内容になっていると良いのではないか。初めて指導に当たった人と経験豊富な人ではフォローの内容も変わってくると思うので。
〈身体障害者療護施設/1 年〉

・（問 20.研修への要望）施設・職種ごとの分科会のような形態の方法で、それぞれの Q&A や事例などを織り交ぜた、具体的な研修内容を主体的に取り入れたらよいのではないでしょうか。グループディスカッションやシンポジウム形式も必要だと思います。
〈病院・診療所/5 年〉

・近い場所での開催と（開催場所を増やす）、1 日完結型での開催を望みます（2 日連続は出席が困難である（9:30～15:30or16:00 位まで））。
〈市区町村社会福祉協議会/8 年〉

・フォローアップ研修は行なうとすれば低廉な価格で平日にお願いしたい（業務で参加することができるよう）。
〈市区町村社会福祉協議会/4 年〉

⑤ 実習指導者講習会、講師について

【実習指導者講習会、講師について】27 件

・実習指導者講習会は、受け入れ側と養成校側、両者の参加により、互いがからむ内容を行なった方がよっぽど勉強になると考える。
〈特別養護老人ホーム/10 年〉

・実習指導者の講習は内容がやや基本的過ぎる。確認の意味もあると思うが、内容の再検討をしてほしい。
〈介護老人保健施設/1 年〉

・実習指導者研修は大変充実したものであったが、2 日間で整理するには情報量が多い気がする。
〈病院・診療所/1 年〉

・講習自体も内容が詰まった感じがあり、もう少し余裕を持って行ってほしい。理解したようで、いざ実習生が来てもうまく活用できない。段階に分けるようにやってもらえるといい。
〈病院・診療所/-年〉

・実習については、実習指導者だけでは体制づくりは困難なので、局長クラスにも実習のあり方を講習してほしい。
〈市区町村社会福祉協議会/6 年〉

⑥ 実習生について

【実習生について】27 件

・実習生の中には、単位取得のために来ていたり、福祉職に就転職を考えていないなど、実習生の気持ちに温度差がある。
〈介護老人保健施設/1 年〉

・実習以前に、相手に対する挨拶の仕方、年上の方への言葉遣いなど、基本的な礼儀について身につけていてほしい。
〈在宅障害者デイサービス施設/7 年〉

・学生の意欲や能力に大きな差があり、対応に苦慮する場合がある。特に学生に意欲を感じられない場合が多い。
〈福祉事務所/5 年〉

・学生自身のやる気も見えてこない。事前学習（大学の）も十分吸収できずに現場に来るので、実習内容も十分に吸収できているとは思えない。
〈市区町村社会福祉協議会/-年〉

７．実習の制度について

【実習の制度について】19 件

・実習生を受け入れることは、指導者にとって時間的にも難しいもの（制限）があるため、それに見合う指導者としての資格の担保、報酬体系を国や都道府県に要望するものです。 〈老人デイサービスセンター/7 年〉

・実習指導者の能力を担保するために、「社会福祉士会会員であること、もしくは社会福祉士の職能団体の会員であること」を指導者の条件としてもらいたい。 〈特別養護老人ホーム/-年〉

・良質な実習指導を行っている施設・機関は、何らかの社会的評価を受けれるシステムがあれば良いと思います。 〈知的障害者更生施設（入所）/6 年〉

・実習指導期間については、指導に専念できるよう、その期間のみ担当業務を免除されるような法的な整備（強制的な規定を作る）をしていただかないと、国が求めているような実習の実施はできないと思います。 〈身体障害者療護施設/2 年〉

・研修が乱立してきているように思う。専門社会福祉士制度とどう整合性を図るか。研修制度を総合的・包括的なものにしていただきたい。 〈市区町村社会福祉協議会/1 年〉

８．その他

【社会福祉士の地位向上、業務独占】12 件

・レジデンシャルソーシャルワーク自体が確立されていないように感じています。サービス管理や他機関や地域連携において、福祉士が必ず関与する仕組み、制度化が必要では？これとは別に、機関内で直接支援、介入する職種について、技術を伴う新たな資格（専門社会福祉士？）創設も必要では？ 〈指定障害福祉サービス事業者/4 年〉

・政策要望としては、社会福祉士の国民的理解を得られるようにしてほしい。「社会福祉士」は何をする人なのかについての説明も必要ではないか。各福祉士の業務を、できるだけ業務独占にしていかなければならない。特に、更生保護や成年後見など、新しい分野について業務独占にしていけば、社会福祉士の国民的理解が得られるのではないか。 〈市区町村社会福祉協議会/7 年〉

【実習に関する情報交換、実習指導者同士の連携】11 件

・自分自身も手探りで実習指導を行なっており、不安が大きい。継続的に他の実習指導者と情報交換ができたらうれしい。 〈地域包括支援センター/0 年〉

・他施設での実習受け入れの現状や問題点、苦労している点などを話し合う場、時間があればと思う。 〈知的障害者更生施設（入所）/5 年〉

・実習指導者同士の意見交換の場がほしい。(2 ヶ月に 1 回又は 3 ヶ月に 1 回くらいのペースで連絡会のような組織がほしい。) 〈重症心身障害児施設/3 年〉

【社会福祉士会への意見】10 件

・指導者への支援は、社会福祉士会が積極的にやってほしい。指導についての日々の相談事にも対応していただいたらうれしい。 〈特別養護老人ホーム/-年〉

・フォローアップ研修よりも、会は教員と現場指導者を結びつける役割を持ってほしい。大学、養成校（学生）へ、会はもっとアピールしてほしい。 〈独立型社会福祉士事務所/12 年〉

・せっかく独立型社会福祉士が指定施設になったのに、そのための取り組みが全くなく、本会の姿勢に失望している。 〈独立型社会福祉士事務所/-年〉

３章　アンケート調査考察

※文中の％の数字で特に説明のないものは、自己評価の設問で『できた』(「できた」＋「まあできた」) と回答している割合を表す。

実習マニュアルの作成（58％)、契約書の作成（64％)、養成校との打ち合わせ（56％)、基本プログラムの作成(71％)、事前訪問の実施(80％)、定期的なスーパービジョンの実施(66％)など、実習指導者自身の評価によれば実習指導者講習会受講前に比べ、取り組みや実施が意図的に行われるようになっており、実習受け入れをめぐる外形的側面は整いつつある。

しかし一方で、実習マニュアルにどのような内容を盛り込む必要があるのか、どのように養成校教員との連携を図ればよいのか、実習プログラムの中身はこれでよいのか、実習スーパービジョンの方法はこれでよいのかといった疑問や不安が自由記述の中にも提示されており、実習指導者の質的な面への関心や技術の獲得への要求がうかがえる。今後のフォローアップ体制構築の大きな示唆と考えられる。

１．実習マネジメント関連

課題①　職場内の実習受け入れの意義の認識を高める働きかけ

独自の実習マニュアルを作成している施設・機関及び実習指導者が職務分掌で決められている施設・機関は 48～66％に留まっている。これらの体制が整っていない施設・機関に所属する実習指導者の回答は、実習受け入れ・指導の取り組みについての自己評価（問 15～17）が全体的に低い傾向がみられる。実習受け入れ・指導体制の整備が実習の達成度に大きく関連していると考えられる。

また、職場内との調整に関する項目の自己評価をみると、58～80％ができていると回答しているにもかかわらず、自由記述からは、他職種や管理者の理解・協力をいかにして得たらいいのか苦慮している意見が多くみられる。

実習受け入れ体制ができていない現実、あるいは職場内の実習への理解を求める意見が多く出てくる背景を考えると、社会福祉士実習の受け入れが業務の一つとして職場内で認識されていない施設・機関が少なくないことがうかがえる。

実習受け入れ意義の共有、実習受け入れ体制構築を推し進められない背景に、他職種・管理者等から見た社会福祉士の存在意義への理解の低さや、ソーシャルワーク専門性の説明・伝達の困難さも指摘されている。今後は実践の理論化や業務の科学化を踏まえ、実習受け入れ手順だけでなく、受け入れ体制のモデル提示なども必要ではないか。

課題② 養成校とお互いの役割を確認し合い、協力して実習を進める体制づくり

自己評価では、養成校との連携に関する項目（50～64%）が他の項目の評価に比べて低くなる傾向がみられる。

自由記述からは、養成校との連携が十分にとれていないために、実習の指導目標が明確化できず、より実践的な実習生に即した実習を行うことができないという意見が多くあげられている。また、養成校の実習への取り組み姿勢に差があり、協力を得られず苦慮しているという意見もみられる。

実習を行うにあたって、実習生に何を伝えていくのか、その成果をどのように評価していくのかについて、受け入れ側と養成校の考えのすりあわせができていない実態が少なくないと考えられる。

養成校との協力体制は、実習で起こりうるリスクを予防・回避するためにも重要であり、今後、養成校との連携を強化していく際には、実習指導の目的や到達点の明確化を図るとともに、それぞれの役割分担を明確化していくことが必要ではないか。

課題③ 個人情報取り扱いの理解促進のための環境整備

アンケートからは、国や職場の個人情報保護規定に縛られる職員としての立場と、実地においてソーシャルワーク体験を提供する実習指導者の立場の狭間で悩む姿が浮かび上がっている。

可能な限り情報を開示している施設・機関は75%を占めている。また、自己評価では83%が実習生への利用者個人情報取り扱いに関する説明ができていると回答している。

しかし自由記述からは、情報開示について利用者や家族の理解が得られないことや、実習生に守秘義務をどうやって理解してもらうか、地元出身の実習生への情報開示が難しいといった意見が多くあげられており、実習指導者が不安を抱えながら実習を行っている現状がうかがえる。

利用者を守りながら、かつ効果の高い実習を担保するためには、前述の“実習受け入れの意義の理解”と同様に、実習場面における個人情報提供の共通理解を職場や利用者に得ていく取り組みが必要であり、同時に、実習生の義務と責任についてルールづくりをする必要があるであろう。これらの環境が整えば、個人情報については実習生を職員に準じた扱いとすることも可能になるのではないか。

2．実習プログラミング関連

課題④ ソーシャルワーク実践を会得させられる実習内容の調整

厚生労働省「大学等において開講する社会福祉に関する科目の確認に係る指針について」（平成 20 年 3 月）別表 1「相談援助実習」に記載されている、「利用者理解とその需要の把握及び支援計画の作成」を実習指導の中に盛り込んでいる割合は 86%を占めているが、自己評価では「個別の援助計画もしくは地域の援助計画を立てさせる」ことができた割合は 49%に留まっている。また、「ケース・グループ・地域等を担当させる」は 29%と、体験的な取り組みの評価が低くなっており、実習指導者が難しさを感じていることがうかがえる。

実習生がソーシャルワークを会得できるような実習プログラムを作成するためには、実践的な取り組みを実習に盛り込むにあたって、実際に作成しているプログラムを用いて検討したり情報交換を行うことができるようなフォローアップのしくみをつくる必要があるのではないか。

また、ソーシャルワーク実践そのものが利用者等の個人情報に深く立ち入るものであるため、支援計画立案などは個人情報保護問題とも関連していると考えられる。実習における個人情報保護問題の解決と併せて対策が図られる必要がある。

課題⑤ 実習指導者の日常業務におけるソーシャルワーク機能の抽出と整理

自己評価では、「専門職としての職務が理解できるようなソーシャルワーク実践を提示する」（59%）や、「体験の意味を問うスーパービジョンを行う」（58%）の評価が他の項目と比べて低くなっている。

また、「社会福祉士実習がソーシャルワーク実習であることの自分自身の理解」は 91%ができているが、職場への伝達は 65%と 26 ポイント下回っている。

自由記述からも、普段の業務がケアワーク中心でソーシャルワーク的な要素が伝えられないといった意見がみられており、ソーシャルワーク機能の中身を具体的に伝えることに苦慮している様子がうかがえる。

実習プログラムは、ソーシャルワーク的な視点を実習生に伝えられる内容が盛り込まれている必要があるが、そのためには実習指導者自身が日常業務においてソーシャルワーク機能を抽出・整理できていることが必要ではないか。

３．実習スーパービジョン関連

課題⑥ 実習スーパービジョンの具体的な実践方法を学ぶ機会の確保

自己評価では、支持的スーパービジョンの項目は 79～82%ができているのに対して、教育的スーパービジョンは 52～75%と低い傾向がみられる。中でも、「実習ノートにおいて、その理解と『書かなかったこと』と『書けなかったこと』の問いかけをする」は 52%と約半数に留まっている。

フォローアップ研修に盛り込んでほしい内容では、実習ノートのコメントの仕方を具体的に教えてほしいといった意見があげられており、実習ノートを媒介にした実習スーパービジョンの方法への不安が表れている。また、実習に積極的に取り組もうとしない実習生へのアプローチ方法や、相談援助技術の伝え方等、より具体的な方法論を求める意見も多くみられた。

実習指導現場での実態に見合った実習スーパービジョンの方法を学ぶ機会の必要性がうかがえる。

〈資料〉 調査票

2009 年 9 月 10 日

2008 年度社会福祉士実習指導者講習会修了者の皆様

（社）日本社会福祉士会施設実習指導者研修委員会
委員長　　松 山　茂 樹

実習指導者フォローアップ体制構築に向けたアンケート調査へのご協力について（お願い）

時下、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

平素より、本会事業の推進につきまして格段のご高配を賜り深謝申し上げます。

さて、ご承知のように、2007 年の社会福祉士及び介護福祉士法の改正に伴い、社会福祉士養成に関わる諸要件が改正されました。昨年度受講いただきました社会福祉士実習指導者講習会も、制度改正の一環として指導者要件として加えられたことに伴い、全国で開催させていただいたものです。

今年度、本会では、厚生労働省より社会福祉推進事業費補助金を受け、社会福祉士実習指導者の実習指導力をより一層高め、実践力ある社会福祉士養成に資することを目的として、講習会修了者に対するフォローアップ・支援体制の構築に向けた研究をすすめております。この研究事業の一環として、講習会修了者の皆様方を対象に、現在の実習受け入れの状況、講習会の成果と実習指導への反映状況、継続的な支援のあり方等に関するご意見を伺うことを目的として調査を実施することといたしました。ご多用中誠に恐縮ではございますが、趣旨をご理解いただき、調査票にご回答賜りますようお願い申し上げます。

なお、本調査によって得られた結果については、全て統計的に処理し、個人の情報が本調査目的以外に用いられることはありません。また、調査票は調査終了後速やかに裁断処理いたします。

記

〈アンケート記入上の注意〉

・このアンケートは、2008 年度の実習指導者講習会を受講されたご本人がお答えください。

・ご回答は、あてはまる選択肢の番号を〇で囲んでください。「その他」の回答を選択された場合は、括弧内に具体的な内容をご記入してください。

・設問によっては、該当する方のみにご回答をお願いする場合があります。また、数字や具体的な内容を空欄にご記入いただく箇所もあります。説明に沿ってご回答く

1．回答返信期限
２００９年９月３０日（水）本会必着　　※返送には同封の封筒をご利用下さい。

2．回答時点
２００９年９月１日時点でご回答ください。

3．問い合わせ先
（社）日本社会福祉士会　事務局　（担当：舘内）
〒160-0004　東京都新宿区四谷 1-13　カタオカビル
TEL：03-3355-6541　　FAX：03-3355-6543

実習指導者講習会修了者フォローアップ調査

Ⅰ．基本属性

問１．あなたの性別をお答えください。（○は１つ）

1. 男	2. 女

問２．あなたの年齢をお答えください。（○は１つ）

1. 25 歳未満	2. 25 歳～29 歳	3. 30 歳～34 歳
4. 35 歳～39 歳	5. 40 歳～44 歳	6. 45 歳～49 歳
7. 50 歳～54 歳	8. 55 歳～59 歳	9. 60 歳以上

問３．あなたの所属する施設・機関の法人種別をお答えください。（○は１つ）

1. 行政	2. 事務組合等	3. 独立行政法人	4. その他公法人
5. 社会福祉法人	6. 医療法人	7. ＮＰＯ法人	8. 社団法人
9. 財団法人	10. 協同組合	11. 宗教法人	12. その他公益法人
13. 株式会社	14. 有限会社	15. その他営利法人	16. その他（　　）

問４．あなたの施設・機関の所在地はどちらですか。（○は１つ）

1. 北海道	2. 青森	3. 岩手	4. 宮城	5. 秋田	6. 山形	7. 福島
8. 茨城	9. 栃木	10. 群馬	11. 埼玉	12. 千葉	13. 東京	14. 神奈川
15. 新潟	16. 富山	17. 石川	18. 福井	19. 山梨	20. 長野	21. 岐阜
22. 静岡	23. 愛知	24. 三重	25. 滋賀	26. 京都	27. 大阪	28. 兵庫
29. 奈良	30. 和歌山	31. 鳥取	32. 島根	33. 岡山	34. 広島	35. 山口
36. 徳島	37. 香川	38. 愛媛	39. 高知	40. 福岡	41. 佐賀	42. 長崎
43. 熊本	44. 大分	45. 宮崎	46. 鹿児島	47. 沖縄		

問５．あなたの所属する施設・機関をお答えください。該当するものがない場合は、選択肢「118. 上記以外」に○をつけ、〔　　〕内に施設・機関種別を記入して下さい。（○は１つ）

行政関係

1. 都道府県・指定都市・中核市本庁
2. 福祉事務所
3. 市区役所・町村役場
4. 相談所（児童・婦人・更生）
5. 保健所
6. 保護観察所
7. その他（行政機関）

保護施設

8. 救護施設
9. 更生施設
10. 医療保護施設
11. 授産施設（生活保護法）
12. 宿泊提供施設（生活保護法）

老人福祉施設

13. 養護老人ホーム
14. 特別養護老人ホーム(介護老人福祉施設)
15. 軽費老人ホーム(A･B･ケアハウス)
16. 老人福祉センター
17. 老人休養ホーム
18. 老人憩いの家
19. 老人デイサービスデンター
20. 老人短期入所施設
21. 在宅（老人）介護支援センター
22. 生活支援ハウス(高齢者生活福祉センター)

身体障害者更生援護施設

23. 肢体不自由者更生施設
24. 視覚障害者更生施設
25. 聴覚・言語障害者更生施設
26. 内部障害者更生施設
27. 身体障害者療護施設
28. 身体障害者福祉ホーム
29. 身体障害者授産施設
30. 身体障害者通所授産施設
31. 身体障害者通所ホーム
32. 身体障害者福祉工場
33. 身体障害者福祉センター
34. 在宅障害者デイサービス施設
35. 障害者更生センター
36. 補装具製作施設
37. 視聴覚障害者情報提供施設
38. 盲人ホーム
39. 盲導犬訓練施設
40. 身体障害者小規模通所授産施設

知的障害者援護施設

41. 知的障害者更生施設（入所）
42. 知的障害者更生施設（通所）
43. 知的障害者授産施設（入所）
44. 知的障害者授産施設（通所）
45. 知的障害者通勤寮
46. 知的障害者福祉ホーム
47. 知的障害者福祉工場
48. 知的障害者デイサービスセンター
49. 知的障害者小規模通所授産施設

精神障害者社会復帰施設

50. 精神障害者生活訓練施設
51. 精神障害者福祉ホーム
52. 精神障害者通所授産施設
53. 精神障害者入所授産施設
54. 精神障害者福祉工場
55. 精神障害者地域生活支援センター
56. 精神障害者小規模通所授産施設

婦人保護施設

57. 婦人保護施設

児童福祉施設

58. 助産施設
59. 乳児院
60. 母子生活支援施設
61. 保育所
62. 児童遊園
63. 児童館
64. 児童養護施設
65. 知的障害児施設
66. 自閉症児施設
67. 盲児施設
68. ろうあ児施設
69. 難聴幼児通園施設
70. 肢体不自由児施設
71. 肢体不自由児通園施設
72. 肢体不自由児療護施設
73. 重症心身障害児施設
74. 情緒障害児短期治療施設
75. 児童自立支援施設
76. 児童家庭支援センター

母子福祉施設

77. 母子福祉センター
78. 母子休養ホーム

その他の社会福祉施設等

79. 授産施設
80. 宿泊提供施設
81. 無料低額診療施設
82. 隣保館
83. へき地保健福祉館
84. へき地保育所
85. 母子健康センター
86. 青少年相談センター
87. 地域福祉センター
88. 有料老人ホーム
89. 介護老人保健施設
90. 介護療養型医療施設
91. 短期入所生活介護事業所
92. 通所リハビリテーション事業所
93. 通所介護事業所
94. 訪問看護事業所
95. 訪問介護事業所
96. 訪問入浴介護事業所
97. 居宅介護支援事業所
98. 福祉用具貸与事業所
99. 認知症対応型共同生活介護(高齢者GH)
100. 地域包括支援センター
101. 身体障害者グループホーム
102. 知的障害者グループホーム
103. 精神障害者グループホーム
104. 小規模作業所（福祉作業所）
105. 児童デイサービス事業
106. 指定障害福祉サービス事業者
107. 指定障害者支援施設
108. 指定相談支援事業者
109. 地域活動支援センター
110. 国立療養所
111. 独立型社会福祉士事務所
112. その他（社会福祉施設等）

団体等

113. 都道府県・指定都市社会福祉協議会
114. 市区町村社会福祉協議会
115. 社会福祉法人本部（事務局）
116. 病院・診療所
117. その他（社会福祉施設等以外）

上記以外

118. 上記以外

（施設種別：　　）

問６．あなたの現在の職名をお答えください。該当するものがない場合は、選択肢「52.その他」に○をつけ、〔　　〕内に職名を記入して下さい。（○は１つ）
※複数該当する場合は、主なもの１つをお選びください。

経営者等	職員等	職員等
1. 会長 2. 理事長 3. 企業・団体等の代表者 4. 常務理事 5. 上記以外の役員	17. 主任生活相談・支援員（主任指導員） 18. 主任介護職員（主任寮母・父） 19. 主任保育士 20. 査察指導員・スーパーバイザー 21. 生活相談・支援員（指導員） 22. 介護職員（寮母・父） 23. 保育士 24. ホームヘルパー（訪問介護員） 25. 介助員 26. 現業員・ケースワーカー 27. 福祉司 28. 指導主事 29. 相談員・ＭＳＷ・ＰＳＷ 30. ケアマネジャー（介護支援専門員） 31. 職業指導員 32. 就労支援員 33. 行動援護従事者 34. 作業療法士 35. 理学療法士 36. 言語聴覚士	37. 検査技師 38. 保健師 39. 看護師 40. 医師 41. 厚生員 42. 管理人 43. 世話人 44. 調理員 45. 栄養士 45. 事務職員 46. 福祉活動指導員 47. 企画指導員 48. 福祉活動専門員 49. ボランティアコーディネーター 50. 地域福祉コーディネーター 51. 独立型社会福祉士 52. その他 〔　　〕
管理者等		
6. 施設長 7. 部長・課長・所長等 8. 個人事業主 9. 事務局長 10. 副施設長 11. 次長 12. 事務局次長 13. 事務長 14. サービス提供責任者 15. サービス管理責任者 16. 上記以外の管理者		

問７．あなたの福祉職としての勤務年数は何年ですか。（おおよその年数で結構です）

年

問８．あなたの相談援助職としての経験年数は何年ですか。社会福祉士の資格取得前の経験も含めてお答えください。（おおよその年数で結構です）

年

Ⅱ．実習受け入れ・指導の状況について

問９．あなたは、社会福祉士実習指導の経験がありますか。（○は１つ）
「1. ある」に○を付けた場合は、□内におおよその経験年数を記入して下さい。
※養成校教員の方、実習非該当施設・機関に所属されている方は、「3. 非該当」に○をつけてください。

1. ある → 経験年数 □ 年	2. ない	3. 非該当	

問 10. あなたの施設・機関では、これまでに社会福祉士実習を受け入れたことがありますか。（○は１つ）
※養成校教員の方、実習非該当施設・機関に所属されている方は、「4. 非該当」に○をつけてください。

1. ある（実習指導者講習会**受講前**から）	3. ない　*→付問 10-2 へ*
2. ある（実習指導者講習会**受講後**から）	4. 非該当　*→問 11 へ*

※実習指導者講習会とは、2008 年度社会福祉士実習指導者講習会（日本社会福祉士会主催）のことを指します。

付問 10-1.【問 10 で「ある」と答えた方にお尋ねします。】
あなたの施設・機関における社会福祉士実習生受け入れの過去 3 年間の平均人数（／年）は何名ですか。（○は１つ）

1. 3 名未満	2. 3～5 名	3. 6～10 名	4. 11～20 名	5. 21 名以上

→問 11 へお進みください

付問 10-2.【問 10 で「3.ない」と答えた方にお尋ねします。】
あなたの施設・機関で、これまでに社会福祉士実習を受け入れなかった理由をお答えください。
（**もっとも近いもの１つ**に○）

1. これまで社会福祉士がいなかった
2. 施設の考えとして受け入れに積極的でなかった
3. 実習指導のスキルのある担当者がいなかった
4. 業務多忙で実習を受け入れる余裕がなかった
5. これまで養成校から実習依頼を受けたことがなかった
6. その他（　　）

問 11.【全員の方にお尋ねします。】
あなたの施設・機関では、あなたが**実習指導者講習会を受講した後に**社会福祉士実習生を受け入れましたか。（○は１つ）
※養成校教員の方、実習非該当施設・機関に所属されている方は、「5. 非該当」に○をつけてください。

1. 既に受け入れた（実習修了生がいる）
2. 既に受け入れた（現在受け入れの最中で、実習修了生はいない）
3. まだ受け入れていないが、今後受け入れる予定がある
4. 当面は受け入れる予定はない
5. 非該当

※養成校教職員の方、実習非該当施設・機関に所属されている方、現在実習指導を行う立場にない方は、ここまでの回答で結構です。このまま返送してください。

Ⅲ．実習指導者講習会の研修成果について

※実習指導者講習会とは、2008 年度社会福祉士実習指導者講習会（日本社会福祉士会主催）のことを指します。

問 12．あなたの施設・機関の実習受け入れ・指導体制についてお伺いします。下記の項目ごとに、実習指導者講習会「受講前」・「受講後」の状況をお答えください。（○は 1 つずつ）

		受講前の状況 （設問を過去形に 読み替えて下さい）	受講後（現在）の状況
ア	あなたの施設・機関では、実習生全体の年間受入計画を策定していますか。 ※年間受入計画とは、実習受入期間・人数を事業計画等に明記しているものを指します。	1．はい　2．いいえ	1．はい　2．いいえ
イ	施設・機関独自の実習マニュアルがありますか。 ※マニュアルの形式は問いません。	1．はい　2．いいえ	1．はい　2．いいえ *→付問 12-1 へ*
ウ	実習指導者は、職務分掌で決まっていますか。	1．はい　2．いいえ	1．はい　2．いいえ *→付問 12-2 へ*
エ	実習指導が通常業務時間外に及んだ場合、勤務時間とみなされますか。 ※少しでも勤務時間とみなされる場合は、「1. はい」をお選びください。	1．はい　2．いいえ	1．はい　2．いいえ

付問 12-1．【問 12-イ〔受講後（現在）の状況〕で「2.いいえ」と答えた方にお尋ねします。】
独自の実習マニュアルを作成していない理由をお答えください。（**もっとも近いもの１つ**に○）

1．職場に対して実習マニュアル作成の意義を伝えていなかった
2．職場の理解が得られなかった
3．自分自身が必要ないと考えている
4．業務多忙でそこまで手が回らない
5．現在作成中
6．その他（　　）

付問 12-2．【問 12-ウ〔受講後（現在）の状況〕で「2.いいえ」と答えた方にお尋ねします。】
実習指導者が職務分掌で決められていない理由をお答えください。（**もっとも近いもの１つ**に○）

1．職場に対して実習マネジメントの意義を伝えていなかった
2．職場の理解が得られなかった
3．自分自身が必要ないと考えている
4．業務多忙でそこまで手が回らない
5．現在作成中
6．その他（　　）

問 13. あなたの実習受け入れの意義の理解・伝達について伺います。下記の項目ごとに、実習指導者講習会「受講前」・「受講後」の状況をお答えください。（○は 1 つずつ）

		受講前の状況				受講後（現在）の状況			
		できた	まあできた	あまりできなかった	できなかった	できた	まあできた	あまりできなかった	できなかった
ア	社会福祉士実習を受け入れる意義のあなたの理解	1	2	3	4	1	2	3	4
イ	社会福祉士実習を受け入れる意義の職場への伝達	1	2	3	4	1	2	3	4
ウ	社会福祉士実習がソーシャルワーク実習であることのあなたの理解	1	2	3	4	1	2	3	4
エ	社会福祉士実習がソーシャルワーク実習であることの職場への伝達	1	2	3	4	1	2	3	4

問 14. 国が通知している相談援助実習内容※の取り組みについて伺います。実習指導者講習会受講後、あなたの施設・機関では、下記の国通知の内容を実習指導の中に盛り込んでいますか。まだ実習指導を行っていない場合は、指導を行う状況を想定してお答えください。（○は 1 つずつ）

相談援助実習の内容		取り組み状況
ア	利用者やその関係者、施設・事業者・機関・団体等の職員、地域　民やボランティア等との基本的コミュニケーションや人との付き合い方などの円　な人間関係の形成	1. 盛り込んでいる　2. 盛り込んでいない
イ	利用者理解とその需要の把握及び支援計画の作成	1. 盛り込んでいる　2. 盛り込んでいない
ウ	利用者やその関係者（家族・　族・　人等）との援助関係の形成	1. 盛り込んでいる　2. 盛り込んでいない
エ	利用者やその関係者（家族・　族・　人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む）とその評価	1. 盛り込んでいる　2. 盛り込んでいない
オ	多職種連携をはじめとする支援におけるチームアプローチの実際	1. 盛り込んでいる　2. 盛り込んでいない
カ	社会福祉士としての職業倫理、施設・事業者・機関・団体等の職員の就業などに関する規定への理解と組織の一員としての役割と責任への理解	1. 盛り込んでいる　2. 盛り込んでいない
キ	施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際	1. 盛り込んでいる　2. 盛り込んでいない
ク	当該実習先が地域社会の中の施設・事業者・機関・団体であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、ネットワーキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解	1. 盛り込んでいる　2. 盛り込んでいない

※国が通知している相談援助実習内容とは、「大学等において開講する社会福祉に関する科目の確認に係る指針について」（平成 20 年 3 月）における、別表 1「相談援助実習」に記載されているものを指します。

問 15.【今までに実習受け入れ実績がある方にお尋ねします。】

実習指導者が行うべき基本的事項の取り組みについてお伺いします。下記の項目ごとに、実習指導者講習会「受講前」・「受講後」の状況をお答えください。（○は 1 つずつ）

※自分の担当業務でない場合は、「5. 担当外」に○をつけてください。

今までに一度も実習
受け入れ実績がない場合は、
問 18 へお進みください。

実習指導者講習会受講前、受講後とも受け入れ実績が
ある場合は、両方の設問にご回答ください。

受講前の受入実績がある方　**受講後**の受入実績がある方

		受講前の状況					受講後（現在）の状況				
		できた	まあできた	あまりできなかった	できなかった	担当外	できた	まあできた	あまりできなかった	できなかった	担当外
ア	養成校との実習契約	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
イ	実習前の養成校教員との打ち合わせ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ウ	実習前の実習生との事前面接	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
エ	実習生への実習内容の説明	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
オ	実習生への学習課題の事前提示	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
カ	関係職員への実習生に関する情報提供	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
キ	関係職員への具体的な指導内容の依頼	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ク	実習生を支持し見守る態度・体制の確保	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ケ	実習基本プログラムの作成・見直し	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
コ	実習生による実習計画に関する指導・調整	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
サ	実習中のリスクマネジメント	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
シ	実習受け入れに関する利用者の承諾	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ス	実習生への利用者個人情報取扱に関する説明	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
セ	実習終了時の実習生との評価・反省の実施	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ソ	実習全般に関する養成校教員との評価・反省の実施	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問 16.【今までに実習受け入れ実績がある方にお尋ねします。】

あなたが担当した実習指導の取り組みについて伺います。下記の項目ごとに、実習指導者講習会「受講前」・「受講後」の状況をお答えください。（○は１つずつ）

※自分の担当業務でない場合は、「5. 担当外」に○をつけてください。

実習指導者講習会受講前、受講後とも受け入れ実績がある場合は、両方の設問にご回答ください。

受講前の受入実績がある方　**受講後**の受入実績がある方

		受講前の状況					受講後（現在）の状況				
		できた	まあできた	あまりできなかった	できなかった	担当外	できた	まあできた	あまりできなかった	できなかった	担当外
ア	クライエントのケースに関する資料を読ませる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
イ	クライエントとの接触機会をつくる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ウ	職場の業務分掌を読ませる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
エ	指導職員の動きに付き添わせる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
オ	法令上の施設役割規定と現実の運営方法について話す	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
カ	施設・機関の利用の開始から終結までの具体例をあげ、関連する施設等の実例を説明する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
キ	関連する他施設・機関を訪問・見学させる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ク	クライエントとの面接をすすめる上での留意点を教える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ケ	クライエントとの接触の仕方、取り組み方を教える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
コ	クライエントとの面接への同席	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
サ	各職種の実際を体験もしくは見学させる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
シ	個別の援助計画もしくは地域の援助計画を立てさせる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ス	関連する主要な社会資源の範囲を教える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
セ	援助に必要な社会資源との交渉上の配慮点を教える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ソ	様々な対人関係場面を設定する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
タ	各種記録の書き方を教える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
チ	各施設・機関の服務規程・倫理綱領を解説する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	課題を設定し取り組ませる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
テ	ケース・グループ・地域等を担当させる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ト	対象者の人権を配慮した職員の動きを具体的に教える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ナ	指導・助言の時間を設定する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ニ	チームワークのあり方について教える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	各職種の会議に出席させる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

問 17.【今までに実習受け入れ実績がある方にお尋ねします。】

実習指導におけるあなたのスーパービジョンの取り組みについて伺います。下記の項目ごとに、実習指導者講習会「受講前」・「受講後」の状況をお答えください。（○は１つずつ）

※自分の担当業務でない場合は、「5. 担当外」に○をつけてください。

実習指導者講習会受講前、受講後とも受け入れ実績がある場合は、両方の設問にご回答ください。

受講前の受入実績がある方　**受講後**の受入実績がある方

		受講前の状況					受講後（現在）の状況				
		できた	まあできた	あまりできなかった	できなかった	担当外	できた	まあできた	あまりできなかった	できなかった	担当外
ア	事前調査書や事前訪問時の面接をもとに、実習生のアセスメントを行う	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
イ	実習生のスーパービジョンの知識と経験を確認し、実習生として果たすべき責任と態度について伝える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ウ	養成校における事前教育内容を確認し、受け入れ施設・機関と養成校との役割を確認する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
エ	実習生とスーパービジョン契約を結ぶ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
オ	定期的なスーパービジョンの時間を確保する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
カ	利用者ならびに実習生の権利擁護に着目する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
キ	実習生が課題を解決できるように援助する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ク	実習生の実践を認め、励ましを与える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ケ	実習生が達成感を感じているか気を配る	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
コ	実習生の意見や行動を尊重する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
サ	体験の意味を問うスーパービジョンを行う	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
シ	実習ノートにおいて、その理解と「書かなかったこと」「書けなかったこと」の問いかけをする	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ス	実習の各段階でその段階に応じたスーパービジョンを行い、遂行状況を確認（振り返り）する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
セ	実習生に専門的な知識や技術を教える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ソ	専門職としての職務が理解できるようなソーシャルワーク実践を提示する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
タ	実習生の評価点と改善点の両方を明確に示す	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

【ここからは、全員の方にお尋ねします。】

問 18. あなたの施設・機関では、**実習指導者講習会受講後、**実習受け入れ・指導において、利用者に関わる個人情報をどの程度開示していますか。実習指導者講習会受講後、まだ実習を受け入れていない場合は、受け入れの状況を想定してお答えください。（○は 1 つ）

1. 必要な情報については、可能な限り開示している（面接場面、カンファレンス同席、ケース研究などにおいて、実際の利用者をモデルに実習体験させる等）
2. 全面的な開示は困難であるため、工夫して一部開示している（匿名化した記録閲覧やオプトアウトの活用等）
3. その他（　　）
4. 基本的に開示していない

問 19. 実習受け入れ・指導の際、利用者に関わる個人情報の取り扱いについて、困難と感じていることがありましたらご記入ください。

Ⅳ. 今後の要望

問 20. 日本社会福祉士会では、実習指導者講習会受講後のフォローアップ研修を企画しています。下記の項目ごとに、フォローアップ研修に盛り込んでほしい度合いをお答えください。（○は 1 つずつ）また、「1. 強く要望する」、「2. 要望する」を選んだ場合は、要望する内容を具体的にご記入ください。

		要望度合い（○は 1 つずつ）	要望する内容を具体的にご記入ください
ア	実習指導概論関連	1. 強く要望する 2. 要望する 3. あまり要望しない 4. 要望しない	
イ	実習マネジメント関連	1. 強く要望する 2. 要望する 3. あまり要望しない 4. 要望しない	
ウ	実習プログラミング関連	1. 強く要望する 2. 要望する 3. あまり要望しない 4. 要望しない	
エ	実習スーパービジョン関連	1. 強く要望する 2. 要望する 3. あまり要望しない 4. 要望しない	

問 21. フォローアップ研修の内容や、これからの社会福祉士実習のあり方など、ご意見やご要望がありましたら、何でも結構ですので、自由にご記入下さい。

（例えば、実習期間、実習内容、個人情報の取り扱い、ケアワークの位置づけ、週 1 回の教員の実習巡回（あるいは帰校日制）、指導者 1 人について同時に 5 名までの実習生受入、負担感や報酬・待遇、養成校との連携、実習指導費、指導者への支援のあり方、政策要望・提言など）

以上でアンケートは終了です。

膨大な量の調査にご協力いただき、ありがとうございました。

第２部

聞き取り調査

１章　聞き取り調査実施概要

１．調査の目的

この調査は、実習指導者への継続的なフォローアップ・支援体制の構築にあたって、現在、実習を展開するうえで課題となっていることや、今後より良い相談援助実習を行うために必要なことを明らかにすることを目的とする。

２．調査の実施方法

（１）調査対象者

調査対象者は、下記にあげるそれぞれの分野において、新しい社会福祉士養成カリキュラムのもとで現に相談援助実習を担当されている実習指導者を選定した。

また、選定方法は日本社会福祉士会各支部や本委員会委員による推薦とし、地域と種別によるかたよりが出ないよう配慮して選定した。その際、調査対象者に対して、調査の目的を確認したうえで、調査への協力を電話・書面で依頼し承諾を得た。

施設・機関種	地域	箇所数
①高齢者分野		6 箇所
・特別養護老人ホーム	東北、関東	2 箇所
・老人デイサービスセンター	九州	1 箇所
・介護老人保健施設	関東	1 箇所
・地域包括支援センター	北海道、東北	2 箇所
②障害者分野		4 箇所
・身体障害者授産施設	関東	1 箇所
・知的障害者更生施設	北海道、九州	2 箇所
・児童デイサービス事業	近畿	1 箇所
③児童分野		2 箇所
・児童養護施設	近畿、中国	2 箇所
④行政分野		1 箇所
・福祉事務所	近畿	1 箇所
⑤医療分野		2 箇所
・病院	北海道	2 箇所
⑥その他の分野		2 箇所
・市社会福祉協議会	中国	1 箇所
・更生施設	関東	1 箇所
⑦その他		1 箇所
・大規模自治体	関東	1 箇所
合　　計		18 箇所

（２）調査期間

２００９年９月～１１月

（３）調査方法

調査対象者に対して、半構造化されたインタビューを実施した。各インタビューの所要時間は約１時間半であった。内容の正確性を確保するために、事前に、インタビュー内容は録音され、逐語記録にまとめられることを確認し実施した。

３．調査内容

調査項目（インタビュー内容）を以下に示した。

（１）実習プログラミングについて

①職場・職種・ソーシャルワーク実習の組み立て方・体験のさせ方・意図について

②ソーシャルワーク実習におけるケアワーク実習の位置づけについて

（２）実習マネジメントについて

①契約、実習受け入れシステム構築に向けて（施設・機関内、養成校に対して）、個人情報の取り扱いについて

②実習におけるリスクマネジメント、実習フィードバックシステムについて

（３）実習スーパービジョンについて

①実習による変容の幅（ポジティヴな側面）が広がった実習に対するスーパービジョン事例について（体制、形態、スーパービジョン展開、管理・支持・教育的機能の活用等について）

②実習当初はコンピテンスが低い実習生が、終了時においてコンピテンスが高まったスーパービジョン事例について（体制、形態、スーパービジョン展開、管理・支持・教育的機能の活用等について）

（４）社会福祉士像伝達について

①どういった像を伝達するか

②どのように伝達していくか

（５）養成校、実習学生への要望について

①養成校に対して

②実習学生に対して

４．調査のまとめについて

インタビュー結果は逐語記録にまとめられ、考察を除き回答者の語った事実（わかりづらい表現や言語等については、意味が変わらない範囲で記載するのは可）にそって文章化した。また、調査項目のうち、「ここは特色がある・模範的・参考になる」部分を抽出した。

さらに、正確性を確保するために、逐語記録と調査記録を委員会において読み合わせをし、修正を図ったうえで、調査対象者から内容の確認を行った。

５．倫理的配慮

調査対象者に対して、事前に、以下の点を確認して了解を得た。

（１）匿名性を確保する。

（２）データ収集･分析において正確性を保持する為にインタビュー内容を録音するが、研究目的以外には内容を公開する事はない。

（３）研究目的が終了しだい録音内容は消去される。

（４）データ公表において、公表内容を事前に提示し了解を得る。

（５）個人情報の漏洩がないようにデータ管理には万全を期す。

2章　聞き取り調査結果

①「相談室を中心とした社会福祉士実習の事例」
聞き取り先：特別養護老人ホームＡ　　相談室長　Ｙ・Ｔ氏

1．施設概要

特別養護老人ホームＡは、在宅介護支援センター、ショートステイ、デイサービスセンター、グループホーム、ケアハウスを併設する高齢者総合施設である。職員数は53名（施設長1名・相談室2名・総務室14名・介護室34名・栄養室1名、リハビリ室1名）でユニットケアを行っている。実習生は2008年までは毎年ほぼ2名で、2009年は2大学から5名であった。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～生活相談員にできるだけ同行する実習の可能性

職場実習、職種実習（相談員業務同行）、ソーシャルワーク実習に分けている。さらに、複合型施設なので、併設施設のケアハウスとデイサービスセンターを体験的実習として最後につけている。オリエンテーションでは、施設長から施設の経緯や理念の説明、福祉施設見学を行う。その後、実習指導者からは特に実習の注意事項や実習日程の確認、この実習のそれぞれの段階で何を見てほしいかというところを話す。

職場実習では、介護に2日間とっているが、介護職に同行しての観察と利用者とのコミュニケーションが中心となる。職員の側には直接的な介護をさせる必要はないと話をしている。次にそれぞれの部署（リハビリ、介護、看護）の専門職と連携をとって、入居者の処遇の状況と、それぞれの職種の役割や専門性を見てもらう。この段階では、それぞれの職種がどうからみ合っているかというところを見てもらう。介護というと、未だに三大介護だけだという認識の実習生もいたが、介護員の観察によって、看護やリハビリの必要性などが相互にからみ合っていることを認識する実習生が多い。

職種実習は、相談員の業務・役割を見せる。相談員はソーシャルワークを担う職種なので、ソーシャルワークにかかる部分はもちろん、組織の一員なのでちょっとソーシャルワークとは言えないような仕事もたくさんあるというところも見せる。とにかく相談員の横や後ろに実習生を座らせ、同行させる。外部の用事でも一緒について来てもらう。そして、何か1つ仕事をすれば、その意味、しなければならないこと、そのための手順を説明する。普段、自分が何気なくやっている仕事に実習生は強く興味を持つので、普段の自分の仕事（電話、手続きの代行、施設内での様々なやりとりなどはそのまま観察させ、病院や福祉事務所への同行、介護報酬の請求事務など）を見せ、会議や委員会関係も出席させ、その都度説明をしている。ただし、同行させられない場合もあるので、そのときは報告書や計画書、ヒヤリハット、苦情の記録などを見せている。

ソーシャルワーク実習については、改めて2日間かけて特定せずに多くの入居者の方々とコミュニケーションをとってもらい、その中から誰か1人を援助計画作成の対象の方として

選んでもらう。その後は援助計画の立案のためのアセスメントをさせる。情報は、利用者とのコミュニケーション、ケース記録、他の職員などから集めさせている。収集した情報は、アセスメントシートにまず書き起こさせ、ニーズ把握させる。アセスメントと抽出したニーズの関連性が曖昧な場合には何回もやり直しをさせる。最後に実際の計画を立てさせている。計画はケアプランというような捉え方ではなく、広い意味での援助計画を立てさせる。生活の支援として活用できる社会資源があれば盛り込ませている。また、既存の資源では足りない場合に、自分で作り出してみるように指導している。なお、コミュニケーションをとらせる前に、言葉遣いや話のきっかけの作り方を指導する。コミュニケーションが行き詰まってしまった場合は、遠慮なく聞くように言っている。

⑵　実習マネジメント～同意書を活かして実践体験の機会の拡大を図る

施設長は、実習の受け入れに関しては積極的に受け入れようという方針である。実習に際しての個人情報の取り扱いに関連して、当施設では重要事項説明書とは別に入居時に本人又は家族から「実習生受入に関する同意書」をいただいている。同意を得ている内容は、〔①実際の介護業務の見学、②実際の介護業務の体験（食事介助、歩行介助、コミュニケーションなど）、③レクリエーション活動補助、④相談援助場面への同席、⑤処遇会議への参加、⑥処遇記録の閲覧、⑦その他福祉専門職として必要となる事項、※留意して欲しい事項〕で構成されており、入居者と家族から署名捺印をもらう形になっている。その上で、入居者や家族との面談に際しては、本人や家族の了解を得て同席させている。他機関への同行は、施設の通常の業務範囲のソーシャルワークであると判断できる場合は、業務の一環として基本的には同行させている。実習生は時間内に帰すようにしている。当施設は9時から18時までが勤務時間なので、17時を目安に一旦切り上げてもらって、その後の1時間を記録の時間としている。18時には記録を書き終わって、それを提出して帰している。

⑶　実習スーパービジョン～信頼関係をベースにして実習の困難を乗り越えさせていく

どうやったら実習生が心を開いてくれるか、いい関係が結べるかを意識しながらスーパービジョンをする。実習の進捗状況を確認し、疑問に思っていることや不安になっている点などを聞く。特になかなか自分の考えや想いを出してこない実習生に関しては、実習日誌を活用して話をしている。スーパービジョンは、1週間の区切りで必ず行う。さらに、できるだけその日の朝と夕方に少しの時間を作って話している。

後は、特に職場実習の段階では随時その職場に入って様子を見たり声をかけたりしている。例えば自分の適性への疑問、福祉の世界で自分は果たしてやっていけるのかという悩みを抱える実習生もいる。その場合は、「実習生はまだ勉強している身だし、実習中のそういった躓きがあって当たり前であるということと、逆にそういうのがあるからこそ見えてくるところもある。」と助言する。

また、コミュニケーションがうまく図れずに行き詰まってしまう実習生もいる。ある実習生が泣き出してしまった時、「対象の人をかえてもいいのだよ。失敗は誰でもあるし、実習生のうちだからできること。専門職を語って仕事をしていく人間がそれではうまくないけれども、実習生ならば対象者をかえてもいいよ。でも、もし自分でもう少し頑張れるというところがあるのであれば、ちょっと頑張ってみて」と助言をした。結局その実習生は対象者をかえることなく、その人の担当を頑張って続けた。何とかやり遂げて、それなりにちゃんとした援助計画もできあがった。最終的に社会福祉士も無事に合格したという連絡をいただいた。

日誌については、実習生としてはやはり一生懸命書いてくれているので、コメントの記入も努力している。日誌に書いている内容の意味を確認し、実習生にとって理解が深まるコメントを工夫し言葉を選んで書いている。

⑷ 社会福祉士像伝達能力～多様な価値観を受け入れられる幅広い人間性

実習指導者は、視点の持ち方として、入居者やそれ以外の対象者であっても、自分たちと同じ人間であって、同じ生活をしている人だというところをまず改めて認識してほしいと考えていて、基本的にはまずそこを伝える。多様な価値観を受け入れて対応できるような人間性を備える必要があること、相手側から自分が相談相手として選ばれないとせっかくの知識・技術も発揮できないことを伝える。そして、社会福祉士は幅広く見聞を広めて人間性を高めていく必要があると話す。経験談を通じて、相手の心に残る丁寧で親身な面談ができる社会福祉士であることが大事であると伝えたい。

倫理綱領は理想として掲げていることと、守るべきものとの話をする。ただし現実とのギャップについて、人員配置が厳しいので、必ずそれをすべて守りながら行動できているかというとそうではない部分もあるという事実も話す。また、入居者とか利用者のために働くのだということと同時に、働く側や施設の環境までも変えられるところまで活動していく姿勢を持つ必要があることも話す。

2. 考察

⑴ 実習プログラム

職場・職種・ソーシャルワークの3段階実習ができている。介護は観察をさせるがケアワーク自体はさせていない。この点について介護側からも不満は出ていないということ、実習指導者自身も直接の介護体験をさせる必要性はないと述べていることから、職種に基づく業務の考え方が整理されていると考えられる。職場実習段階で各専門部署に入って観察実習をさせ、職種観察を通して職場理解を図るという点が特徴的である。

職種実習では、相談員に一日中ついて業務を観察し、会議や面接も内外を問わず同席・同行をさせる実習が5日間行なわれていることに注目したい。こういう実習の形がなかなかとれないという意見を聞くときがあるが、このような形の実習の可能性を示唆している。実習指導者である相談室長は普段の業務をそのまま見せ、しかも、単に業務を見せるのではなく、その都度に説明を入れている。このような実習が可能となっている理由は、相談室という部署が確立しており、そこに社会福祉士である相談員が配置されているからであると考えられる。職場の体制が社会福祉士実習を左右している一面があるといえる。

⑵ 実習マネジメント

施設では、養成校との契約のほかに、個人情報の取り扱いに関して施設独自に実習生受け入れに伴う個人情報の開示に関連する同意書をとっている点が特徴的である。これをもって、実習指導者は、ヒヤリハット・各種報告書・苦情内容などを開示し、家族面談への同席、病院や福祉事務所との打ち合わせへの同席などもさせている。これまで、同席・同行させて特に断られたということはないとのことであり、実習指導者の個人情報に対する適切な知識と対応があれば、個人情報の保護を意識しつつも、多くの情報を開示することも可能であることを示唆している。

⑶　実習スーパービジョン

実習生が実習の中で自分自身と向き合わなければならないときがあり、その際実習生が実習指導者に心を開いていることで乗り越えられることが多く、そこで、実習指導者は実習生との関係づくりが重要だと考えている。ここに相談者と援助者の擬似関係が発生しているといえる。

⑷　社会福祉士像伝達能力

実習指導者は、社会福祉士が幅広い人間性を備えることが必要であること、自分の実践事例の紹介、倫理綱領の捉え方の説明の3点で社会福祉士を伝達しようとしている。価値観の提示とその具体例の紹介、倫理綱領と実際の関係を示す伝達方法は、伝達の基本形を示唆している。

②「個別支援計画作成を通して社会福祉士の専門性を学ぶことを目指す事例」
聞き取り先：特別養護老人ホームＢ　　生活相談員　Ｋ・Ｋ氏

1．施設概要

特別養護老人ホームBは市立病院の併設施設であり、養護老人ホーム、老人保健施設、ケアハウス、看護学校を併設している。特別養護老人ホームの定員は50名である。実習生を受け入れて約10年になり、毎年5名以内を受け入れている。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～個別支援計画作成を通じたソーシャルワーク実習

実習1週目は、実習生が利用者の方1人を担当し、どのような介護支援を行っているのかを観察している。利用者の生活に密着することで信頼関係の形成に重点をおいている。信頼関係ができなければ、個別支援計画も作成できないとの考えからである。担当する利用者は、実習生の希望に沿って決めている。それと共に2週目以降に個別援助を行うためのアセスメントにも取り組み始める。アセスメントの技術は不十分ではあるが、長い目で見ながら実習生の言葉を大切にしながら指導している。

2週目は、個別支援計画を作成する。個別支援計画を作ることは、利用者の生活の見通しを考え、他専門職の視点からの情報を集め分析する重要なソーシャルワークである。各職種と連携していかなければ、個別支援計画を作成することはできないので、そこからソーシャルワークの視点・機能を考えさせる必要がある。そのため、実習生自身が考えて、看護師、栄養士、介護主任などの他の専門職から必要な情報を聞き出すようアドバイスする。この期間では、個別支援計画作成と利用者の方への支援を交互に行う。2週目の終盤には、実習生にケースカンファレンスの進め方も指導して、中間ケースカンファレンスを開催する。他の専門職や施設長、副施設長にも参加してもらい、実習生が作成した個別支援計画を発表し、皆から意見・コメントをいただくよう設定している。

3週目は、中間ケースカンファレンスでの各専門職からの意見を踏まえ、再度実習生が利用者との関わりを通して、個別支援計画を立て直す。そして、3週目の終盤で2回目のケースカンファレンスを行い、最終個別支援計画を提示する。社会福祉士実習生が取り組んだ個別支援計画は広い視点で捉えられており、家族や精神的な部分も多く取り入れられている。もう少し実習期間が長ければ、個別支援計画に基づいた支援を踏まえたモニタリングも行いたいところである。家族や後見人との面接機会があれば立ち会わせている。また、生活相談員の事務的な業務も見学してもらうようにしている。

4週目は、実習生の希望によって調整し、他の機関で実習を行うこともある。例えば、併設の居宅介護支援事業所でケアマネジャー業務を学ぶこともある。また、社会福祉協議会や関連病院の医療相談室や地域包括支援センターなどで体験をすることもある。併設病院だけではなく、地域の人と関われるような実習を考えている。また、関係機関での体験を行う場

合は、事前に具体的な関わりや、実習へ行く意図などを説明し課題を出している。

⑵　実習マネジメント～実習生の成長に合わせたマネジメント

現場の業務の動きは早いので、実習生の力量によってはついていけなくなることもある。そのため、実習生によって実習内容の比重を変えている。また、病院に併設されている施設ということもあり、専門職による専門職実習という考えが定着しており、社会福祉士は社会福祉士が育てるという施設内の意識は高い。今の形式の実習を進めるために、職員が全員集まる会議を使って実習の説明を続け、カンファレンスに他の専門職が参加することも定着してきた。

実習中断などの場合は管理職が最終判断を行うため、管理職も日頃から実習指導に携わり、実習状況を把握してもらうようにしている。また、実習生が個人情報に触れることに関しては、養成校と施設とで個人情報の保護に関して誓約書を取り交わしている。それと共に実習生に口頭でも留意点を説明している。家族には利用者の入所時に実習生が勉強のために来ることを説明して同意をもらっている。記録閲覧に関しても同意を得ているので、実習生が希望すれば閲覧させている。実習生自身の個人情報保護に関しても、現場職員には実習生の養成校名と氏名のみ伝達するなど配慮しており、実習終了後には、各養成校のルールに従って個人資料の返却や破棄を行っている。

養成校教員には、カンファレンスの開催に合わせて巡回指導に来てもらうよう要請している。また、養成校側が行う実習報告会などにも参加していて、常に養成校側との連携を大切にしたいと考えており、今後一層の養成校教員との連携をとっていきたい。近年は実習生が単位取得目的だけのために来ている場合もあり、実習の目標を持たない実習生もいる。幅広く問題設定して来てよいので、養成校にも伝えていきたいと考えている。

⑶　実習スーパービジョン～学ぶ環境のバックアップを意識

実習終了後、毎日20分間のスーパービジョンを行っている。この時間は、実習生の戸惑いや悩みなどを聞くようにしている。個別支援計画作成時には、利用者への支援を実習生自身が調整していかなくてはならないため、実習指導者が見守りながら助言するようにしている。実習生の多くは、実習指導者や他専門職に質問することができない。何を聞いてよいかわからない場合も多いため、実習指導者から意図的に専門職の役割などを説明したり、不足している知識などは本などを指定して読んでもらうよう助言している。実習記録は担当の職員が見た上で、実習指導者が確認するようにしている。

⑷　社会福祉士像伝達能力～広い視点で社会福祉士像を伝達

利用者を一番に考えるという権利擁護の視点や、利用者に合わせた個別対応を行うことは実習中、折に触れて伝えるように心がけている。社会福祉士は、施設全体のマネジメントを担う役割だと思うので、マネジメントや経営のことも伝える必要がある。常に新しいニーズへの対応や開発をしていく役割を持つ幅広い視点での社会福祉士像も伝えたい。そのため、より意義ある実習にしていくためには、1ヶ所の施設で実習を行うだけではなく、複数ヶ所での実習も必要であると考える。こうした実習のあり方について、日本社会福祉士会や日本社会福祉士養成校協会などで検討して欲しい。

3. 考察

⑴ 実習プログラム

1人の利用者を担当しての個別支援計画の作成やケースカンファレンスを通して、職場理解、様々な職種理解、ソーシャルワーク支援の理解を行っていることが特徴であり、そのことを踏まえて地域支援まで展開している実習となっている。施設の中での社会福祉士の働きだけではなく、他の施設や機関の中での社会福祉士の働き、地域の中での働きまで理解できる内容である。実習生が利用者への支援を中心として考えながら、ミクロレベルからメゾレベル、マクロレベルまでの広がりに関して、一連の流れとして理解できる。

⑵ 実習マネジメント

施設内の実習マネジメントを行う際に、実習生の能力を把握し、実習生に合わせて関係職員との調整を進めている。常に職員との情報交換を行うことにより、実習の問題への対応を迅速に行うことで、社会福祉士実習への信頼も高まり、他の専門職のカンファレンス参加なども積極的に行えている。個人情報の保護に関しては、養成校との契約や実習生への口頭説明、家族への同意を得て行っているため、必要時に記録を閲覧させることができる環境が整えられていた。養成校との連携に関して、実習生の成長や課題を指導者・教員が共に把握し、実習効果を高めたいとの考えがあるが、養成校側の巡回訪問の回数が少ないことなど課題がある。

⑶ 実習スーパービジョン

実習指導者が毎日時間を設けて実習スーパービジョンを実施していた。また、実習生自身が実習内容の時間配分を調整しながら取り組んでいく側面があるため、常に実習指導者が実習生の状況を把握し、スーパービジョンを行える環境が整えられていた。このことにより、実習生が日々の実習内容をマネジメントすることができ、社会福祉士としての自己マネジメント能力・業務マネジメント能力を学ぶ機会となっていることが示唆された。

⑷ 社会福祉士像伝達能力

施設で働く社会福祉士像だけではなく、広い視点で社会福祉士を捉えられるように実習が組み立てられている。常に新しいニーズに対応できること、権利擁護、施設全体のマネジメント、経営にも視点がいくよう考えられている。社会福祉士像を伝達していくためには、実習に関しても個々の施設や養成校の取り組みだけではなく、日本社会福祉士会や日本社会福祉士養成校協会の組織としての取り組みを行う必要性が示された。

③「施設全体に実習受け入れ体制ができている事例」
聞き取り先：特別養護老人ホームＣデイサービス　生活相談員　Ｍ・Ｋ氏

1．施設概要

半島の最南端に位置し高齢者人口も多く、同じ地域の2か所の通所施設で町内全体をカバーしている。病院が経営基盤を持ち、古くから住民の相談の場であり信頼も厚い。通所施設の1日の利用者数は約20名。職員構成は生活相談員（社会福祉士）、生活相談員補佐、介護職員5名、看護職員2名（機能訓練指導を兼務）、管理栄養士（特養と兼務）、調理員。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～全職種の業務内容体験を盛り込んだ実習プログラム作り

事前訪問時に特別養護老人ホームを母体に設置されているショートステイ・居宅サービス・デイサービスなどの事業説明と見学を行う。前半の職場実習では関係する職種の主任が業務マニュアルに沿って説明を行うと同時に、各職種がどのような仕事を行っているかを体験させる。職種実習では実習指導者である生活相談員の業務を理解させるために机を並べて、簡単な事務処理等を一緒に行う。役所への同行、あるいは家庭訪問も家族の許可を得た上で実施し、業務の内容を理解させる。実習プログラムは1週間単位で作成し、前の週に実習生に提示する。それは実習生の習熟状態に応じてのもので、その中には実習生の主体性を尊重したフリーの時間が設定される。フリーの時間は実習生が独自にその時間の使い方を考え行動することになる。フリーの時間を使ってギター演奏を披露するなど、実習生が自身の得意分野を利用者に披露する行動がみられる。計画より先に実行し、後に意味づけを行う方法をとっている。

ソーシャルワーク実習では生活相談員の業務で職種間の調整を学ぶので、全職員全職種の業務内容の把握が必要である。生活相談員の視点で行うケアワークは、利用者とのコミュニケーションを通じて利用者の状態把握をすることが第一の目的であり、第二の目的はケアワークの重要性を理解させるためのものである。看護業務も1日横に付き血圧測定などの機会を与えられている。さらにデイサービスでは、多職種が同一のフロアで利用者へのサービスを展開している。

実習生になぜ厨房の実習が必要であるのかと問われて実習指導者であるＭ・Ｋ氏は次のように説明している。たとえば食事がどのようにして調理され提供されているのかを見て理解していなければ嚥下や嗜好の多様な利用者に適切な説明ができない。さらに利用者が「お茶をください」と要求したときには介護職員のみが対応するのかとの質問に対しては、利用者はお茶を飲みたいのであって誰から提供されても構わないはずだと説明している。

生活相談員の横に付き見習い感じてもらうことで、実習生は利用者や家族への関わり方を修得していく。相談場面は窓口だけでなく、デイサービスの送迎で家族と関わっている場面であったり、必要なときには訪問も行っている。

⑵　実習マネジメント～積極的な個人情報の開示

施設全体の相談窓口が生活相談員に一本化され、全体の相談支援を担当している。実習生受け入れについては、施設長の許可があり生活相談員に任せられるシステムである。

実習受け入れは2名まで、宿泊実習も可能である。全職員が把握できるマニュアルに沿って施設全体の職種で受け入れる体制が整っている。実習課題達成が難しいと養成校が考えている実習生に対しても、学生の状況に応じた取り組みを行い最後まで施設全体で支えることを理念としている。

個人情報の提供は、施設と実習生との間で誓約書を交わし、持ち出し禁止ですべてを公開し指導を行っているため、これまでに問題が発生した事例は見られない。オリエンテーションの段階から守秘義務を説明した上で個人情報を開示しているため、実習生にとっては情報収集しやすい状況にある。

⑶　実習スーパービジョン～職員連携によるスーパービジョン

実習生の席は生活相談員がいる事務室の中に設けてあり、電話相談や生活相談員の業務を間接的に修得できる状態にある。毎日15分間のミーティグを実施し、実習生には早めの対応で課題解決できる配慮がなされている。

例えば、養成校で学ぶ福祉と現場との違いなどが悩みとなっている場合がある。養成校側が実習することを懸念している場合も、現場では実習生が生き生きと取り組むことができることもあるし、その逆もみられる。

実習生の計画はすべての職員が把握し、「実習生がこうしていたのですが、どういうことですか？」と実習指導者に対して提起してくる。そうした場合は、実習生と十分話し合い、適切に行動できるように調整することも実習指導者の重要な業務となる。指示されないと動けないなど、課題を抱えている実習生に対しては、職員を付けるように配慮された取り組みがなされている。

⑷　社会福祉士像伝達能力～具体的な活動を示した社会福祉士像の伝達

実習指導者は、生活相談員の業務を介してありのままを学生に伝えている。実習経験がその後の実習生の生き方や卒業後の社会福祉士の業務で活かされているように感じている。Ｍ・Ｋ氏に指導を受けた実習生が卒業後も悩みなどの相談に来ることがある。

実習生には職員間の意見調整や利用者の代弁者としての役割も伝えていく。また、関係機関との連携の必要性を理解させるには、実習生を同行させ具体的なやりとりの場面を見学させることも必要なことである。ソーシャルアクションについては、これまで社会福祉士として行ってきた活動、例えば交差点で高齢者や障害者が歩道を渡るシグナルの時間延長を働きかけて実現させたことなどの具体的な活動を示して社会福祉士像を伝達していく。守らなければならない倫理や規範はすべての援助において重要だが、十分に意識して援助できていない点が多々あることも実習生には直接気づいて欲しいと実習指導者であるＭ・Ｋ氏は思っている。

3. 考察

4週間の実習期間で、職場実習・職種実習・ソーシャルワーク実習と明確な期間の設定はとられていないが、学生の能力に応じたプログラムが提供されている。事前に4週間のプログラ

ム作成をしてしまうのではなく、1週間単位のプログラムを作成し、前週に次週の1週間分のプログラムを提示する、その際に実習課題の達成状況を確認しながら次週のプログラムを調整している点が特徴である。

社会福祉士がレクリエーション等を担当することもあり、実習生に実習時間内に持ち時間を与え、実習生が自身で企画実施していく方法を取り入れている。ねらいや結果の振り返りで、実習生が主体的な動きができるように進めている。この時間の使い方は、直接利用者に関わる内容である場合は、事前に責任者には知らせてあり、進行や実施の状況などは実習指導者へ報告されるシステムになっている。目的あるいはねらい・企画内容は実習生の計画に沿って事前にアドバイスするか、または先に実施させてみるのか意見が分かれるところであるが、利用者にリスクの少ない方法で提供されることを第一に考えなければならないことであろう。

ソーシャルワーク実習では、事務室内に机を並べて生活相談員の業務内容を直接観察できる状況にある。電話相談や窓口での応対など見聞きして理解したり判断したり、実践の中から学ぶ効果は大きいと思われる。さらに、送迎などで地域の特性や暮らしの状況等を垣間見ることができる。訪問に同行することで、家庭内の家族関係や経済状況等直接的な相談用件以外でも観察する視点が養われている。

実習生は毎日の朝のミーティングや業務の終了時の時間に気軽に相談できる体制にある。しかし、すべての実習生が自ら質問や相談できるとは限らないため実習生の記録や態度・表情の中からくみ取るようにしている。

社会福祉士の実習生を受け入れることは、施設全体で指導援助する環境を整えているということである。理事長・施設長がどのように社会福祉士の業務を理解しどのような立場に位置づけているかなどが影響していくものと思われる。社会福祉士という専門職となる前に、専門職としてふさわしい人柄を育てていくことも重視している。施設全体に実習受け入れ体制があることが、実習生にとって居心地の良い実習に繋がっていることを痛感した。

④「施設全体で受け入れ多職種連携の実際を見せる老人保健施設の事例」
聞き取り先：介護老人保健施設Ｄ　相談室長　Ｈ・Ｉ氏

1．施設概要

当該施設は、介護保険制度創設後に開設された最寄り駅から徒歩12分の都市型立地施設である。

2．聞き取り結果の概要

社会福祉士実習の受け入れは、2009年夏が初めてである。実習指導者講習会受講後の受け入れだったため、職場実習・職種実習・ソーシャルワーク実習の組み立てでプログラムを作成した。実習生はこれ以前に児童養護施設での実習経験があり、医療ソーシャルワーカー志望の現役大学生（4年生）で、今回は2週間実習であった。

⑴　実習プログラム～面接同席と聞き取りを中心としたプログラム

今回の実習生は1ヶ月半前に自分なりの実習計画を持って事前訪問してくれた。医療ソーシャルワーカー志望ということもあってか、モチベーションも高く、気づきも記録の力もあった。事前訪問時に実習生が立てている目標や課題と実習指導者の用意したプログラムをすり合わせして、実習生が掲げた目標や課題が、職場実習にあたるのか、職種実習にあたるのか、ソーシャルワーク実習にあたるのかを説明した。それぞれのプログラムの意味の確認とプログラムの順番の調整ができた。調整後の実習計画を養成校と確認することは特になかった。

職場実習・職種実習・ソーシャルワーク実習とプログラムを組んでみて、実習指導者自身区別がつきにくい部分は職場実習と職種実習の境目だった。職場というのは、この施設全体のことであろうし、職種というのは支援相談員チームのことであろう。それは支援相談員の仕事とは何かという問いかけに他ならないので、プログラミングシートの具体的実習内容（実習経験）をどのように位置づけるかを悩んだ。実習前の実習生とのやりとりは相談室長である実習指導者自身が関わって、結果的には実習指導者が出勤しているところを実習日とした。ただ、すべて実習指導者の後についてくるという方法はとらずに、毎日の支援相談員の面接や、対応の予約状況を見比べて、実習指導者以外の支援相談員の面談に同席するなど、当日の朝の段階でも調整した。もちろん事前に予定がわかっていれば、2～3日後の計画を含めてという割り振りはしていた。職種実習にあたるところは、相談室の職員全員で対応した。

フロアで利用者とかかわる場面では、ソーシャルワーク実習として利用者のライフストーリーを聞いて利用者の全体理解につながるようにした。少し時間があいていたり支援相談員に予約が入っていない時間にはフロアに行ってもらった。実習期間が長ければもう少し深められたように思うが、支援相談員の相談日誌やファイル、フロアに置いてあるケースファイルを見せたりして、利用者周辺からの話を聞く機会も設けた。

社会福祉士実習でケアワーク経験をさせることについては、その必要性を感じていない。なぜなら実習指導者自身ケアワークの経験がないからである。相談員の中にはケアスタッフから相談員になった同僚もいて、やはり気づく点は実習指導者と少しずつ違っている。それがその相談員の強みであるし、他の相談員も独自の経験を基に援助の仕事をしている。ケアワーク経験があることは強みになるとは思う。生活のいろいろな場面で利用者と関わる中で、近い距離感でのコミュニケーションなら利用者の思いもその場面で受け入れられやすいだろうし、表情や体の動きから読み取れることも多いと思う。ただ、社会福祉士実習は介護技術を勉強するためのケアワーク実習ではないと思う。

⑵ 実習マネジメント～個人情報取り扱いにおける環境整備

実習マニュアルは施設としては用意していないが、養成校の指導や養成校作成の手引きで代替できている。利用者のファイルを見せる場合は、相談室内で見て持ち出さないこと、コピーしないことを指示する。利用者の個人情報の公開に関しては支援相談室以外に看護職や介護職も含め、実習生がいろいろな資料を見ることについての抵抗感はこの施設にはあまりない。面接に連れて行くときには相手の了解を事前にとるが、利用者との書面の取り交わしはしていない。養成校と施設が誓約書を取り交わしていて、その中で「知り得た情報は私的に利用しません」という署名を実習生から取っている。

⑶ 実習スーパービジョン～多職種の支援からみせる社会福祉士の視点

養成校の教員による巡回指導は実習期間半ばの1回で1時間程度だった。教員が実習内容を具体的に指導しているようには感じなかったが、まじめで何かこれではだめなんじゃないかという不安感を常に持っているような実習生だったので、養成校の教員から「今の調子でいいんだよ」と支持的機能を発揮してもらえて、不安が除かれたように感じた。毎日終了時に相談室内で振り返りの時間を取った。翌日提出された実習ノートに、実習指導者がコメントを入れてなるべく早く返すようにした。

介護老人保健施設は職員配置上リハビリテーションのスタッフとドクターが常駐しており、看護職が夜勤をする。その他にケアスタッフと支援相談員と栄養士がいて、多職種によるチームアプローチが色濃い施設だと思う。ケアカンファレンス、つまりケアプラン更新のためのミーティングが週に1回各フロアであるので、そこに同席し各職種のいろいろな意見や主張や問題意識に触れることによって、ソーシャルワーカーを目指している実習生が理想とするケアとは異なるアプローチの視点を学んでもらっている。たとえば、看護職の利用者や家族に対するアプローチは、医学的な観点から無理なものは無理であるとはっきり伝えているように、実習生が思い描くアプローチと異なることがあることをミーティングに同席する中で学んでもらう。

また、ソーシャルワーカーが入所と退所の調整をする中で、入所に当たってのフロアや現場との調整をするあたりで、ソーシャルワーカーが考えている援助が、いろいろな条件で難しい場合がある。困っている人が目の前に来ているのに、当事者にとって良い援助が実現しないことがある。ここで現実にぶつかって、利用者本位の原則はなんなんだと、結構な葛藤を実習生は感じたようだ。社会福祉士の立場やソーシャルワーカーの仕事は、この葛藤から逃れられないということを学んでもらえたように思う。

支援相談員が3人いて、それぞれ違う生活経験を持ち、仕事の中での気づきやサービス調整の仕方、利用者や家族に対する面談のアプローチなどに違いがある。目の前で行われてい

る相談対応時間だけでなく、電話のやりとりでも、情報確認のために関係機関と話したり、入所時期の相談を受けたりと、それぞれ違うケースを違う支援相談員が対応している様子を見せられる。

実習生がフロアに行って利用者と職員のかかわり場面の観察から、対応の違いを感じて相談室に戻ってきたとき、あるいは実習指導者が実習ノートの記録を読んで、実習生がケアの方針が複数あることに混乱を感じているときに、実習指導者が何を指導するかが、スーパービジョンの重要なところだろう。利用者の生活理解の視点や、施設から在宅に移るときの注意すべきポイント、地域の機関との連携の仕方はソーシャルワーカーらしさを見せられるところだと思う。

⑷　社会福祉士像伝達能力～チームアプローチの中での社会福祉士の役割の伝達

社会福祉専門科目を履修した人たちは、ソーシャルワーク実践やソーシャルワーカーの役割を一定程度理解しているはずだが、社会福祉士の資格を取っただけで社会福祉士像が理解できるはずもない。いろいろな職種や職場の中でソーシャルワーカーの仕事をし、かつその上で国家資格を持ってソーシャルワーカーとして仕事をする人たちが、職場の中での仕事の経験を基に自分の社会福祉士像ないしはソーシャルワーカー像を固めていくのだろう。実習での社会福祉士像の伝達は、実習指導者個人の考え方やスキルを見せ感じてもらうことでもあるが、社会福祉士らしい視点で援助を組み立てているプロセスに立ち会ってもらい、チームアプローチの中での社会福祉士の役割を理解してもらえればよいと考えている。連絡・調整の多い職種（業務）を担当することが常なので、社会人としての常識なくしては社会福祉士像を樹立することも伝達することもできないだろう。

3. 考察

実習終了が社会福祉士の受験資格の取得につながる。実習内容には一定のレベルをクリアしていることが求められると思われる。実習生のレベルも、受け入れ施設側の実習プログラムや実習指導のレベルも、養成校側の実習前・実習中・実習後の指導も一定のレベルのものがなければならない。また、それぞれがバラバラではなく整合し連携しなければならず、今後養成校側にもフィードバックしていくことが重要だと実習指導者は感じている。多職種によるチームアプローチの実際に触れることで、実習生がソーシャルワーカー固有の視点をつかめるよう指導している。相談室だけでなく、施設全体で実習生を育てる風土がある点も含めて評価できる。

社会福祉士実習に臨む実習生に求めることは礼儀と挨拶だという。何に関心を持ち、何を勉強したいのかということがしっかりあって、稚拙でもいいからそれをきちんと伝えられることが重要である。つまりそれが固まっていないと実習に対するモチベーションが維持できない。受け身の実習では意味がないと実習指導者は強調していた。

⑤「スーパービジョンの機会を通して実習生のアセスメントを効果的に行っている事例」

聞き取り先：E市F区地域包括支援センター　I・T氏、K・K氏

1. 施設概要

F区地域包括支援センター（以下「包括」という）は2006年に市より委託をうけ、事業開始。併設事業として、特別養護老人ホーム、デイサービスセンター、ホームヘルプサービス、居宅介護支援事業、介護予防センター（F区委託事業）を運営している。実習生は毎年1～2名の受け入れ実績がある。

2. 聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～実習マネジメントを視野に入れたプログラミング

基本的には職場・職種・ソーシャルワークという体系の実習プログラムを作成している。今年度の実習では職場と職種実習をしっかりと分けるように意識した。以前は包括のある建物内のみで実習を行ってきたが、同法人内の他施設にも職場実習としてプログラムを組んだ。施設長から法人としての基本姿勢の講話を行い、特養・デイ等のいろいろな事業所を回ることで法人全体の理解を深めることができ、包括内の3職種の内容をしっかりと理解したうえでソーシャルワーク実習へつなげるという展開がとてもやりやすいと思っている。その反面、職場実習の中でソーシャルワークを探すことが多く、実習生が混乱することがある。そのため、他の事業所へ実習に行く場合はそれぞれのゴール設定を明確にすることで実習生の混乱を防ぐことができる。

本実習の前に3日間程度の入門実習を実施している。一人は本実習時の時間的な制約を考え入門実習で職場実習を行った。それにより本実習でのソーシャルワーク実習を多く持つことができた。もう一人は業務に同行（訪問やイベントへの参加）する実習を行った。この実習生は、3日間の経験の中で自分の研究課題を見つけることができた。

日々の業務の中からのプログラミングとして、包括の中で社福士ミーティング（地域の情報交換・広報・虐待の検討）や日本社会福祉士会出版の『地域包括支援センターのソーシャルワーク実践自己評価ワークブック』を活用した勉強会を行っており、そこに一緒に参加することで社会福祉士の専門性や役割を理解することができる。

⑵　実習マネジメント～職場実習を通して職場内の意識付け

契約については社養協北海道ブロック統一の契約書を使用しており、特に問題を感じたことはない。包括として15名の職員が配置されている。社会福祉士が5名、主任ケアマネが3名、保健師・看護師がそれぞれ1名、プランナー4名、事務1名である。その中で社会福祉士の基礎資格は10名という職場環境である。職場実習として法人内の事業所を体験することにより、職場全体としての実習受け入れに関する理解は深まっている。実習に関する施設長の理解は得られており、実習指導に関しては包括に一任されており、法人としては職場実習で

の連携が得られている。

個人情報に関しては基本的に全て開示している。実習前に養成校や実習生と個人情報の取り扱いに関する事務手続きを行っており、記録に関しては個人が特定できないように配慮するよう説明している。同行訪問に関しては、事前に訪問先に説明をして同意をもらっている。実習指導者が断られないような利用者を選定しているため、断られることはほとんどない。虐待等のケースに関しては慎重に対応している。

⑶ 実習スーパービジョン～実習生アセスメントの重要性

スーパービジョンのポイントとして、「なぜこの道に進んだのか」を確認するようにしている。中には自分の過去の体験（祖母が認知症になり施設入所。祖母が「帰りたい」と言いながら過ごしているのを見て、「これでよかったのか」と悩んでいた事例）について、引っかかっていた実習生がいた。実習の中で様々な事例に関わり、様々な面から事例と向き合うことができ、自分の中での引っかかっていた部分を解消することができた事例がある。

モチベーションの高い実習生は、電話対応でも「どのような質問に対して、どのように答えているか」などを観察し何事にもアンテナを張って実習している。モチベーションが低い実習生は実習指導者が説明してもなかなか理解が得られない、質問に対しても答えることができないこともある。そのような実習生に対しては、実習指導者が実習生に日常生活に関する質問をし、「開かれた質問」「閉じた質問」を体験させたり、業務の中の職員同士の会話を一旦止めて、傾聴の態度について解説することで理解が深められることがある。

実習生からは毎日スーパービジョンを行ってほしいと言われる。しかし毎日はできないため、最低週1回1時間半程度スーパービジョンの場を設定している。こちら側としては1から10までスーパービジョンの中でやりたいと思うが、1で終わることもある。その時は実習生が引っかかっている場面に戻り、確認するようにしている。また、実際の場面を見てもらったことに対して、「何を感じたか」「何を感じてほしいのか」とすり合わせの時間を設定している。実習日誌に関しても「～と感じた」「～について考えていきたい」と記載している実習生に対して、定期的なスーパービジョンの場により、実習生の理解度を確認し、理解を深められるようにしている。

⑷ 社会福祉士像伝達能力～魅力とやりがいのある専門職の伝達

ソーシャルワークというものを包括というフィールド内でどういう風に実施し、その中でやりがいをどこに感じ、どこに楽しさを感じているのかを知ってもらいたい。実習生に対して「すごく重い仕事であるが、誇りを持って仕事をしているし、自分達もやってみたい、面白い仕事だ」と思って実習を終了してほしいと考えている。包括としての個別のニーズ部分をどうやって地域展開に結び付けているか。また地域展開の中で資源ができあがったりしているが、できた資源でどんどん違う展開が広がってネットワークがそれによってできていくということを包括の職員は行っているので、単純に一人ひとりのニーズに向き合っているだけではない。何かを作り出すという楽しさ、それが一人ひとりの安心安全な地域づくりにつながっているという、全てがつながっているところの楽しさ、それが包括で行っているソーシャルワークであり大きな役割であると思っている。

また、勉強している姿を知ってほしい。資格を取ってゴールではない。資格を取ってからがスタートであることを分かってもらいたい。そのため、自己評価ワークブックを使った勉強会だったり、主任ケアマネが全体ミーティングで勉強している姿を意識して見せようとし

ている。

3. 考察

⑴ 実習プログラム

4週間という短い期間での実習では、時間的な制限があるため、事前に3日間程度の入門実習を実施している。職場実習的な内容であれば、本実習での職場実習に当てる時間を短くし、ソーシャルワーク実習に多くの時間を費やすことができる。また業務に同行する内容であれば、実際の事例に関わることができ、本実習前に自分の研究課題を明確化させ、実習生のモチベーションを高めることもできるのではないかと考えられる。

調査先では、ソーシャルワーク実習の準備段階として、職場・職種実習に対しての重要性を考えている。職場実習では包括単体の事業ではなく、法人全体としての理念や役割を理解、職種実習では他職種からの業務説明・業務同行により、他職種の専門性を理解し改めて社会福祉士の専門性を見つめなおすことで、ソーシャルワーク実習へつなげている。また、職場内の他の事業所に実習に行くことで、実習の受け入れを職場全体で行っているという「職場内の実習受け入れに対する意識付け」の効果も果たしていると考えられる。

⑵ 実習マネジメント

包括の職員体制では15名の職員が配置。その中で社会福祉士を基礎資格とする職員が10名という職員の資格保有者の多い環境である。そのため、主任ケアマネ、保健師等の他職種からの業務内容の説明や同行訪問の際でも、社会福祉士としての視点等を意識して実習することができる。

職場内での実習受け入れ体制に関しては、法人全体としての理解が得られている様子である。特に法人全体に対して働きかけを行っているわけではないが、職場実習の段階で、法人内で運営している施設や他事業所に実習に行くことで、法人全体の実習生に対する意識を高めることができるようである。その中で実習指導者が意識していることは、職場・職種実習に行く時のゴール設定が必要と言うことである。事前に目的とゴール設定を明確にすることで実習生の混乱を防ぐことができ、次のソーシャルワーク実習へと進むことができる。

個人情報に関する取り扱いとしては、実習前の段階で誓約書等の事務手続きを行っており、実習生に対して、個人情報の取り扱いについて十分な説明を行っている。そのため、基本的には情報は全て開示している。同行訪問時は訪問先に事前に説明し同意をもらっている。ソーシャルワーク実習としてケースを深めていく中で個人情報の収集は不可欠である。様々な問題があるが、実習前の手続きや実習指導者による利用者への配慮があれば、トラブルは回避できることが示されている。

⑶ 実習スーパービジョン

実習生は様々な体験をしており、様々な実習動機を持って実習に臨んでいる。前述の過去の体験を持った事例では、実習生が実際に体験してきたことを実習指導者が的確に把握したことで、様々な面から事例と向き合うことができ、自分の中での引っかかっていた部分を解消することができた事例である。週1回行っているスーパービジョンの機会では、「何を感じてほしいのか」という実習指導者側の意図と、実習生が「何を感じたのか」をすり合わせる時間を設けている。また、実習日誌を活用したスーパービジョンとして、日誌の内容が不足

と考えられる点について、口頭での確認を行っている。それにより実習指導者側が伝えたかったこと、感じてほしかった意図を伝えることができ、実習生が文章で書くことができなかった部分を引き出し、理解度を確認することができる。以上のようにスーパービジョンの機会において、実習生アセスメントを的確に行うことで、実習生の過去の体験を通した実習指導や実習生の理解度によりプログラム変更を行い効果的な実習指導ができると考えられる。

⑷ 社会福祉士像伝達能力

ソーシャルワーカーの仕事は一見「重い」「大変」と思われがちであるが、単純に個別のニーズとの関わりのみではなく、個別の関わりの中で社会資源を作り出し、それがネットワークの形成等の地域展開へ結びついていくという「やりがいのある面白い仕事」と知ってもらうことで、魅力のある仕事という印象を持ってもらうことを意識している。また、実習指導者も日々の業務の中で勉強している姿を見せることを意識している。それにより実習生のモチベーションを上げることもできるのではないかと考える。

⑥「予備実習・事前課題を行うことで本実習が円滑に実施できた事例」
聞き取り先：G地域包括支援センター　S・Y氏

1．施設概要

G地域包括支援センター（以下「包括」という）は､2002年に市より委託を受け事業を開始。併設事業として、特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービスセンター、居宅介護支援事業、障害者・高齢者の自立支援サービス事業（市委託）を運営している。職員は社会福祉士1名、主任介護支援専門員1名、保健師1名、介護支援専門員1名の体制である。実習生は2008年度2名、2009年度1名受け入れをしている。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～予備実習・事前課題を活かしたソーシャルワーク実習

基本的には職場実習5日間、職種実習5日間、ソーシャルワーク実習14日間のプログラムを作成しているが、本実習に入る前に予備実習や事前課題の提示も行っている。予備実習は3日間実施し、包括で行っている事業（2009年度は地域ネットワーク会議・介護予防教室）の見学が主になっており、イメージを掴むということで1日は同行訪問を入れるようにしている。

事前課題については、本実習の1ヵ月半くらい前に「実習事前課題リスト」を提示している。内容は業務マニュアルの熟読、担当圏域の地域性・社会資源等の把握、包括における社会福祉士の役割等についてのレポートのようなものから地域理解である。ここまで事前に準備しておくと、職場・職種実習が大分短縮でき、ケース研究にかける時間を長く取ることができる。

職場実習と職種実習をそれほど明確に分けておらず、職場職種実習と捉えている。実際の実習先、独特の雰囲気や地域性、それから決して普遍化できないその現場が抱えている細かな事情などについても業務説明を通して伝えて、その実習先特有の事情も理解してもらっている。ある意味スペシフィックな実習先になるということで、そこからジェネリックな学びを得ることができるようにと、職場職種実習ではそこに気をつけて業務説明をし、業務体験をさせている。

ソーシャルワーク実習ではケース研究を軸に進めている。担当ケースは1ケースであるが通常業務もあるため、日々の様々な訪問などに同行してもらうかたわら、ケース研究も行っていくという流れである。同行訪問時には「同行訪問シート」を活用している。訪問時の様子を見学、観察して、訪問の目的や訪問した利用者のケースの基本的な状況と、実習指導者がどのように関わっているのか、どんな技術が使われているか、どんな知識が導入されているのかを観察してもらいシートを出してもらっている。

ケース研究ではアセスメントとプランニングをしてもらう。一連の流れ、インテークから情報収集やアセスメント、プランニング、その後の評価までを体験してぜひ実践してもらい

たいと考えている。しかしなかなか難しいため、既に関わっているケースを選定してモニタリング場面に同席させて、そこから再アセスメントさせるようにしている。これまでのケース経過記録なども見せて、現在の状況と過去の状況を理解して、今の状態をアセスメントして未来予測を立て、今後どういった支援が必要かをプランニングしていくという形で進めている。

今年度は実習生が地域住民からの包括に対する評価に関心があったため、地域研究に関して新たに「地域住民へのインタビュー」を入れた。関わりが密なA学区のB町内会の相互支援連絡協議会を組織している団体の代表の方々に実習生が単独でインタビューを行うという形である。この実習生には予備実習の段階からその地域に何度も行かせて、ネットワーク会議や介護予防教室で顔合わせを行っていた。予備実習から本実習への流れをかなり意識していた。

⑵ 実習マネジメント～事業所としての地域住民に対しての依頼

今年度の学生には地域住民のところに一人で行き、インタビューを行ってくることをプログラムに組み込んだが、予備実習の段階からその地域に何度も行かせた。ネットワーク会議や介護予防教室に来ている住民の方はほとんど一緒なので、そこで実習生と顔合わせをした。地域住民に対しては、電話だけではなく、「包括として、こういう目的で実習生を受け入れて、こういう調査をすることになったのでお願いしたい」と所長名で依頼文を出した。所長へは、「実践力のある社会福祉士の養成なんだから、実践できなくてどうするんだ」という思いを伝えて、「こういうプログラムになったんだ」と説明したので理解が得られた。

個人情報に関しては、記録の保管の仕方や外部へ文書を出す際の配慮の仕方などを説明する。同行訪問の前にも、メモの取り方・マスキングのかけ方を指導している。そして、同行同席する時には、利用者に対して「実習生を同席させてもらいますが守秘義務等につきましても個人情報などを勉強してる学生ですので、その点はご心配なさらないように」と説明している。いままで同行同席を断られたことやトラブルになったことはない。

⑶ 実習スーパービジョン～支持機能を活用したスーパービジョン

職場職種実習においてソーシャルワークとケアマネジメントの違いがよく分からなくなった学生に対して、論文や文献を紹介したりして、それを読んで週末にレポートを書いてきてもらうというフォローを行った。今年度の学生に対してはディスカッションの時間を設けて、「契約の違い」や「介入方法の違い」いう内容でディスカッションを行い、実習生も納得することができた。

課題としてチームアプローチのレポートを書かせた時に、書くことを通してチームアプローチやネットワークに関して混乱が生じたことが翌日のスーパービジョンの中で明らかになった事例があった。実習生はレポートの中に図を用いてきた。業務の関連図とプラスαそこで生じてくるネットワーク関連のようなものを図式化していた。それが分かりにくい図であったが、それに関して実習生が一生懸命説明し、「なるほど、あなたがこの図で示したかったのはこういうことで、もう少しレポートの中でその説明を加えたかったんだよね。でも今聞けて私は納得したよ」と言うと落ち着いてくれた。完成度を求める学生だったため、そこで納得がいかない部分があったようなので、「実習がはじまってからまだ1週目の段階でのものだから、多分実習を進めていく中でもう少し精査されるだろうし、終わりの頃に図でまとめられたらまた別の形になると思うから、現時点ではこれで十分だ」「プログラムを

やっていく中で最後にはネットワークについてや業務の関連などそういったものについてもっと理解できるはずだから大丈夫だよ」と話をした。

実習生のアセスメントについては、どういう実習生で、どれくらいの能力を持っているのか、何に関心があるのかを実習前から意識している。研究会などで会った時のコミュニケーションや事前訪問の際、事前課題等で確認し、実習をきっかけに実習生の変化に気づくように意識している。

⑷ 社会福祉士像伝達能力～実際の体験を通しての伝達

「個人とその家族とそれを取り巻く地域と社会という、そのつながりの中でアセスメントしなさい」や「個人や家族や地域、社会とそれらを媒介して調整したり、行ったり来たりしているんだ」ということをどの学生にも話をしている。また社会正義と権利擁護という価値の部分で、虐待ケースに関わる自分自身が何に重きをおいて関わっているかとういうことを語っている。業務説明の中で「社会福祉士としてはこういう価値観をもって、このように取り組んでいるんだ」と説明しても伝わらず、同行訪問やケース研究を進めている中で伝えることが多い。

3. 考察

⑴ 実習プログラム

職場・職種・ソーシャルワーク実習の3段階実習ができているが、予備実習や事前課題を提示していることが特徴的である。予備実習において包括の事業に参加、同行訪問や事前課題においては担当圏域の特性を調べることにより包括の業務内容や担当圏域の地域理解ができ、包括として必要な事前知識を得ることができる。このことにより本実習での職場実習の時間を省くことができ、ソーシャルワーク実習に時間をかけることが可能となる。また予備実習や事前課題を行うことで、包括や地域のイメージを持つことができ、自分の研究課題の明確化が図られると考えられる。また、包括事業に参加・同行することで、地域住民との顔つなぎができ、本実習でもスムーズに地域住民との関わりを持つことができる。予備実習や事前課題と本実習がうまくリンクされているプログラムであると考えられる。

⑵ 実習マネジメント

実習生の個人研究課題（地域住民に対してのインタビュー ・地域へ実習生一人で行かせる）に対して、「実践力のある社会福祉士の養成」という意図を所長に説明し、理解を得て、地域住民へ所長名で依頼文を出した。このように、所長名で地域住民に対して正式な依頼文書でお願いすることで、包括として責任を持って実習生を送り出すことができ、地域住民への理解を深めることができることが示唆されている。

⑶ 実習スーパービジョン

ソーシャルワークとケアマネジメントの違いについて混乱が生じたスーパービジョンに関しては、実習生とディスカッションをすることで、「契約の違い」「介入方法の違い」という点を導き出すことができた事例である。ただ単に実習指導者の考えを伝えるのではなく、実習生と時間をかけてディスカッションするというプロセスを重視している。チームアプローチについて混乱が生じた事例に関しては、「なるほどあなたが図で示したかったのはこういうことで、もう少しレポートの中でその説明を加えたかったんだね。でも今聞けて私は納得

したよ」とスーパービジョンの支持的機能をうまく活用している事例と言える。事前訪問や予備実習で実習生アセスメントを行い、本実習中の定期的なスーパービジョンにより実習生の変化に気づくことができる。実習生アセスメントを意識して行い、効果的なスーパービジョンを行っているといえる。

⑷　社会福祉士像の伝達能力

包括の業務自体がソーシャルワークの要素を多く含んでいるため、利用者や家族のみではなく、地域社会や環境との媒介者であるというソーシャルワーカー像を伝達している。また、「社会正義」や「権利擁護」という価値の部分では、「虐待のケースに関わる自分自身が何に重きをおいて関わっているのか」というように、単に言葉で説明するだけではなく、実際に体験している事例を通して伝達している。このように実習中に体験する様々な事例を通して効果的に社会福祉士像を伝達していると考えられる。

⑦「実習のねらいを明確にしたプログラムを通じて、社会福祉士像をきちんと伝えていく事例」

聞き取り先：身体障害者授産施設H　　管理課長　T・A氏

1．施設概要

身体障害者授産施設Hは全国的には珍しく医師や看護師なども配置されている。内部障害者全般の受け入れと支援を行っている。実習生の受け入れは施設が主体となり各大学に予定の確認を行い計画的な受け入れを行っている。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～3段階実習と全体を通じた一貫性のあるプログラム

職場、職種、ソーシャルワークという3段階を意識してプログラミングが行われている。まず最初に実習生は職場の概要を知ってもらうということで、利用者の自治会での話や各職場に行っている。職場全般にわたり、調理の現場や管理栄養士の仕事、施設の看護師、薬剤師などの話を聞いてくる。介護職のところへは2日間ほど行き、そこでケアワーカーが何をやっているのかを見てもらう。これはケアワーク実習を行うということではなく、ケアワーカーが日常どのような形で利用者支援を行っているのかを理解することやケアワーカーに自分たちの視点はどこにあるのかなどを伝えてもらうことを主眼にしている。その場面では身体介護は行わないが、車いすを押すことなどは出てくる。このため、あらかじめ車いすの操作は説明を行っている。

この期間の実習は各部署に「それぞれの仕事を伝えて欲しい」ということを伝えている。施設では10年以上このプログラムで行っているので、それぞれの部署でマニュアルのようなものを持っている。毎回各部署には「社会福祉士・介護福祉士養成現場実習受入マニュアル」を渡しレクチャーしている。

施設の概略をきちんと知ってもらうことは、特殊性がある施設なので、それを知ってもらう大事な機会にもなるととらえている。実習生にとっては、施設の概略を知る実習を通じて、実は後半の「支援計画」の作成につながるプログラムとなる。この支援計画（ソーシャルワーク実習）はその場所に行ってきているから立てられる。いろいろな情報を得る際に、本人だけではなく、それぞれの専門職からの情報も必要になるが、その際には人間関係がつくれていることが大事になる。その人間関係をつくっていくことも含めて、全部署を回ることの意義につながることになるが、こういったことも実習生には（支援計画を立てる段階で）話をし、説明している。

職種実習の段階では、ソーシャルワーカーにつき実際の業務を通じて体験を行っていく。施設全体としてのソーシャルワーカーの動きを見ることになる。ソーシャルワーカーについて動き、面接場面や各機関への手続き場面など多くのプログラムにも加わり、施設の中でソーシャルワーカーがどのような仕事を行っているのかを知る。そこには「社会福祉士」と

は違う仕事もあるが、「社会福祉士の理念ではこれなんです」と取り出し説明を行っている。

後半のソーシャルワーク実習では個別支援計画の作成が中心になる。実習指導者が作成したアセスメント表などを使い、課題の抽出などを行う。その過程では利用者から直接話を聞く場面などもでてくる。最後に個別支援計画の作成と社会資源が何かを書き出すようになる。個人情報についても見せる、見せないということではなく、個別支援計画を作成するその利用者のケース記録を見てしまうと、利用者との面接をしなくても良くなってしまう。実習生が直接話を聞いたり、調べることが大切であるということ。実習生の情報についても職員が知る情報は、学校と名前と年齢、性別だけである。実習生にも施設側がどのように個人情報を守っているのかを伝えていく。必要な情報は利用者との関係性の中で互いにやりとりを行えばいい。大事なことはなぜ（その情報を）知りたいのかということであり、実習生と話をして、その上で必要な情報は見せることを行っている。

⑵　実習マネジメント～施設全体で受け入れ体制が確立

実習の受け入れに当たっての必要な契約書や書類はそろっている。また、実習の受け入れについては1年間の予定を施設主導で養成校とつくっている。「実習依頼書」を契約している養成校に送り、実習の希望者の調整を行っている。その後施設内の研修委員会から課長・係長会議へ提出され承認を受け、養成校に「実習受け入れ回答書」と「実習受け入れ辞退の件」などを送る。施設全体で実習受け入れをする仕組みがあり、年間の実習生の計画を職員へ知らせている。受け入れの仕組みが明確で、実習の時間や予定を施設側が設定している。

また養成校の教員とも協議ができ、フォローの体制ができなければ実習を断ることもある。実習生にはあらかじめ渡す「マニュアル」があり、教員にも送っている。また、各部署に対しても「社会福祉士・介護福祉士養成現場実習受入マニュアル」（前述）を渡し受け入れの体制作りを行っている。実習中のリスクマネジメントについても、実習生のリスクは組織の中のみんなが同じように持っているリスクでもあると考え、実習生だからということではなく、施設全体のリスクとしてとらえている。

⑶　実習スーパービジョン～スーパービジョンを通じて社会福祉士像を伝達

実習ノートについて、職場実習の場合はそれぞれの部門、部門で答えられる場合は答えてもらっているが、あとで実習指導者がノートを見て、途中途中でチェックしている。また、実習生は朝実習指導者のところへ来てからその部署へ行き、夕方にまた戻ってくるようにしていることで、部署へ行きっぱなしということにはならないようになっている。後半の個別支援計画をたてる段階では、利用者とのやりとりなどが中心になり、その人間関係でのスーパービジョンなども出てくる。わからないことを聞いてくる実習生はいいが、何も聞いてこない実習生は心配で、そういった場合は、どのように思っているのか、分かっているのかなど実習指導者から話しかけていく。

実習生によって実習中の時間の使い方は千差万別な面があり、実習生がどのように時間を使っているのかなど気を配っている。実習生には、実習生がしていること、それがどのような意味があるのかということを意識できるようにしている。また、あらかじめ利用者に実習生がどのようなことを行うのか話をすることで、利用者も実習生を育てる姿勢を持ってもらえることもある。利用者との関係がうまくつくれず悩んでいたりする場合には、実習指導者が利用者と実習生との間に入ってアドバイスをすることもある。

⑷ 社会福祉士像伝達能力～社会福祉士像を明確に持っている実習指導者

実習生には社会福祉士には5つの約束事があるということを伝えている。1つ目は利用者の人権を護ること、これが社会福祉士の使命であること。2つ目は自己決定やエンパワメントを支持すること。3つ目は、そのための社会資源がきちんと提供できること、社会資源や制度は知らないとだめということ。4つ目は、もし社会資源がなければそれをつくることができること、すなわちソーシャルアクションを起こすこと。5つ目はコミュニケーション能力が必要ということ。これらを身につけて初めて社会福祉士、ソーシャルワーカーになれると伝えている。そのためには継続して自己学習を続けてやっていける人と説明している。これらのことを実習の場面場面で具体的に実習生が気づけるようにスーパービジョンを行っている。

3. 考察

⑴ 実習プログラム

職場、職種、ソーシャルワーク実習という考え方に基づきプログラミングされている。職場実習では各部署での実習の機会をつくり、施設の特徴や特殊性の理解を促している。ケアワークについても実習内容が体験ではなく、ケアワーカーが日常どのような支援を行っているのか、あるいは視点はどこにあるかということを伝えていくことを主眼に組み立ている。またこの職場実習を通じて各部署の職員との関係をつくり、そのことが後半のソーシャルワーク実習の個別支援計画の作成のための利用者へのアセスメントをする際に、関係の各部署の職員へ話を聞きにいくなど大事な繋がりにもなっていく。3段階実習が個々に行われているのではなく、それぞれ関連していけるようにプログラミングされていることは大きな特徴であり、一貫してソーシャルワーカーの立ち位置や価値観などを伝えられるよう配慮されている点は特徴的である。

職種実習では実習指導者につき、同行して関係機関や利用者が入院中の病院、あるいは葬儀にも一緒に行くことなどを通じて職種の理解を深められるようにしている。この場面においてもソーシャルワーカーとしての社会福祉士の視点が重視され、「社会福祉士像」を伝えていくものになっている。実習指導者自身が自分の業務とソーシャルワーク、社会福祉士の役割を伝えていくということが重要であるということを示していると言えよう。

⑵ 実習マネジメント

実習生の受け入れについて養成校との契約、施設内の手順や、各部署の受け入れの役割がはっきりとしていること、各種書式がそろっていること、施設で年間の実習生の受け入れのスケジュールをつくり計画的に行っていることなど施設内で実習生の受け入れの仕組みが構築されている。また、養成校との関係も待っているのではなく積極的に働きかけていくことが大切であることを示している事例でもある。

個人情報については同意書なども準備されているが、単に開示するかどうかではなく、なぜ必要なのかを明確にすることにより、実習生が利用者に直接話をして情報をもらうことや、自分の情報をどのように伝えるのかなどの体験を通じて、取り扱いの重要性と権利擁護の視点について考えることができる機会もつくっている。

⑶　実習スーパービジョン

職場、職種、ソーシャルワーク実習を通じて実習指導者が実習ノートの確認や毎朝や帰りには顔を合わせるなど実習生との時間を持つ配慮を行っている。特に実習を通じてソーシャルワーカーとは、社会福祉士とはということをきちんと伝えていく視点に立った実習を意識し、スーパービジョンにおいても「社会福祉士像」の伝達、実習生自身の行動の意味を考えられるように行われている。

⑷　社会福祉士像伝達能力

実習指導者のソーシャルワーカーとしての「像」が明確で、伝えるべき姿を5つの約束事として分かりやすく示していること、それを言葉だけではなく、実習を通じてソーシャルワーカーの姿勢が業務の中でどのように反映されているのか示していくことにより明確になることを示している。職種実習を通じてもソーシャルワーカーの視点を十分に伝えていること、それには実習指導者自身がソーシャルワーカーとしての業務の整理ができていること、社会福祉士像が明確で、「伝えるべき姿」と「実習指導者のソーシャルワーカーとしての姿」が一貫していることが大きく影響していると言える。あるべき論だけではなく、ある意味実習指導者自身のソーシャルワーカー像を伝えていくことが実習生にとってよりソーシャルワーカー像が具体的になることを示し、今後の実習のあり方を示唆している。

⑧「実習委員会の立ち上げを通して、実習の質の向上、職員の人材育成、職員採用の充実化を目指している事例」

聞き取り先：指定知的障害者施設Ｉ　　支援課長　Ｆ・Ｙ氏

1．施設概要

指定知的障害者施設Ｉは、知的障害者通所授産施設、通勤寮、身体障害者療護施設、特別養護老人ホーム、ケアハウス、老人保健施設など広範囲の施設・機関を擁する大規模法人の施設である。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～施設・機関の特徴をいかした3段階実習

職場・職種・ソーシャルワークの3段階実習モデルに沿って展開している。職場実習においては、実習施設・機関の知的障害者福祉法、障害者自立支援法、社会福祉法の立場からによる法的根拠の説明を行う。さらに、運営方針、職務分掌の説明等を通して、所属する支援員・看護師・栄養士・調理員の役割・組織構成等の理解を深めることを目的としたプログラムが展開される。また、請求事務や会計処理なども含めた幅広い職場実習プログラムを行っている。

職種実習においては、支援員の実際の役割、生活支援の内容、日中活動等の内容等について説明し、観察・体験させる。ここで見守りや作業補助等のプログラムが入ってくる。言語によるコミュニケーションが困難な利用者が多い為、ある程度見守りや作業等補助を通じた関係構築が重要なテーマになる。また、ある程度部屋にいられる利用者を選定し、実習生に入ってもらい、見守りを行いながら利用者とコミュニケーションをとってもらう。自閉症の方々のようにコミュニケーション障害がある利用者と関わる場合、どこの場所で、何時から何時まで、どういう場面に関わるのかを明確にしなければ、実習生・利用者相互に悪影響を与えてしまうのでリスク管理が必要になってくる。

ソーシャルワーク実習では、活動が活発な家族会へのアンケート調査の結果を閲覧・分析させ、問題の整理や施設側の対応について評価させている。また、ケース研究を通してソーシャルワーク実践を理解させる。そこで基本となる視点は、利用者が生活上抱える課題について環境上からのストレスなのか、建物からのストレスなのか、人との関係のストレスなのか、自分の持ち物との関係のストレスなのかということを見極めていくことである。困難を伴うが、高度なアセスメント能力が求められるし、職種実習段階を通じた利用者への関わりと利用者理解が重要な意味を持ってくる。さらに、今後、生活の場の地域移行という制度志向の中で、地域に対するアセスメントやアプローチについても学ぶ。

⑵　実習マネジメント～法人内に実習委員会を設立

法人本部人事課の中に実習委員会をつくり、介護福祉士の実習を含めて高齢者部門、障害者部門に実習指導者を配置して実習生を受け入れていくことが決定し、受け入れ準備を進め

ている。社会福祉士実習は、社養協北海道ブロックで共有化された実習契約の中で展開されていることが重要なベースになっている。現在、実習契約書の指針に示されている実習受け入れ側の義務項目について対応できるよう整備しているところである。法人が実習受け入れシステム構築に熱心な背景には、実習教育を充実させ魅力ある現場像を伝えていくことが、法人の人事採用にも効果があるという考えがある。最初は、社会福祉士の実習を受け入れていくといっても誰も賛成してくれず、個人的な立場で実習を受け入れていたが、徐々に職場内に理解者を増やしていき、法人人事課の実習受け入れシステム構築に関する取り組みにつながっていったと考えられる。

今後は、実習生用の宿泊施設も整備し、実習受け入れ環境を整えていこうと法人全体で取り組んでいるところである。利用者家族会へは総会の時に実習受け入れの説明を行い、理解と同意をいただいた。さらに、リスク対策として、実習生が関わることで情緒が不安定になる利用者が多いことから、例えば、何月何日の何時のどこの生活場面に実習生が入るのかを現場に通知し、一番不安定になりそうな利用者さんはどこにいて、誰が見守っているのかを把握するようにした。

⑶ 実習スーパービジョン～実習日誌を有効に活用したスーパービジョン展開

実習スーパービジョンは、プログラムの中で1週間に1回位置づけており、事前に準備して臨むよう実習生に伝えている。さらに、必要に応じて、または時間があれば、実習終了時に1日の振り返りも行っている。スーパービジョンにおいては実習日誌を有効に活用することが重要である。

実習日誌は、実習指導者のコメントを記入したうえで、翌日の朝には実習生に返却する。実習指導者としては、「ここを書いて欲しい」というのがあるが、学生は違うことを書く場合が多い。「なぜそこを書かなかったか」と聞いたり、書き直させることで理解や記録の力量を高めるようにしている。

また、実習日誌やスーパービジョンで把握した実習生の疑義に対して、スーパービジョンのテーマとして取り上げ、検討することを重要視している。場合によっては、積極的に現場の主任にフィードバックし、事実確認をしたり、改善したりしている。実習生の疑問を現場にフィードバックすることはプラスになっている。

⑷ 社会福祉士像伝達能力～倫理綱領と実習指導者が抱くディレンマを活用

社会福祉士像の伝達においてベースとなるのは、倫理綱領である。自分達の実践の一つ一つが倫理綱領のどの部分に結びついているか確認しながら伝えていく。いろいろな視点を持つ職員がいるからいろいろなことが起きる。そこで、倫理綱領の一つ一つについて、「差が縮まるようにしていくのが社会福祉士の役目」ということも実習生に伝える。

また、「倫理綱領はお飾りではない。うまくいかないのが現場というのではなく、じゃあどうするんだということを考えて実践していくのが社会福祉士の役割である」と伝えていく。日々の実践の中で実習指導者自身が悩んでいること、本当はこうしたいと思っていることを隠さず伝え、実習生と一緒に考えていく。

3. 考察

⑴ 実習プログラム

実習プログラムにおいては、職場実習において給付管理・請求事務・報酬の業務理解を意図的に導入している。これは、福祉サービスが契約・選択の中で展開され、その成果が報酬という成果で反映される現在の福祉サービス展開を理解させることが重要であるという認識がベースにある。

さらに、実習展開における介護業務の位置づけについては、基本的には分離型をとっている。入浴・食事介助はさせない。言語によるコミュニケーションが困難である知的障害領域において、利用者と実習生のマッチングを考慮しつつ、見守りや作業の付き添い等の補助的な体験は、利用者との関係形成のためには重要な要素であり、積極的に活用されている状況が示された。

ソーシャルワーク実習では、地域（メゾ）を意識した個別支援計画の作成、家族会のアンケートから考察を深める施設の特徴を活かしたプログラムが展開されている。アセスメントにおいては、利用者の行動について、利用者と関係があるシステムからアセスメントすることの重要性が示された。

⑵ 実習マネジメント

大きな特徴として、法人内に実習委員会を設立して、実習受け入れシステムを確立しようとする実習マネジメントの取り組みがある。要因としては、「教えることは学ぶことである」という言葉に代表されるように、実習生を受け入れることは、法人内の職員育成にもつながり、そこで質の高い専門職像を示すことにより職員採用にもつなげていこうとする連動性が人事課の実習受け入れシステム構築に関する理解につながっていったと考えられる。実習を受け入れることの二次的効果を積極的に利用しようとしている好例といえる。

実習主要関係3者である実習受け入れ施設・機関、実習生、養成校の中で、相互の権利と義務を明確にした契約関係の中で実習が展開されていることが、実習マネジメント能力が有効に機能した要因と考えられる。実習契約の中には、実習受け入れ施設・機関が実習を展開する上で整備しなければならない事項が明確に示されているため、実習指導者は契約書を媒体として組織に対して実習マネジメント能力を発揮できることになる。実習受け入れ当初は、個人技として実習を受け入れていたが、実習契約書を盾にして実習受け入れシステムを構築していった状況が示されている。

⑶ 実習スーパービジョン

実習スーパービジョンにおいては、実習日誌を有効に活用し、丁寧に対応している状況が示された。実習生が実習において体験したスーパービジョン関係は、実習生がやがて経験する現場実践におけるクライエントとの専門的援助関係にフィードバックされる。将来実習生は、クライエントが発する現場実践に対する疑義に対して、スーパービジョン関係から体験した、実習生の疑義に対する実習指導者の誠実・丁寧な対応の経験が有効に機能し、クライエント支援に活用されるであろう。さらに、スーパービジョンのテーマになったことに対しては、積極的に現場にフィードバックし、そのことが現場の実践力の向上に寄与している状況がみられた。

⑷　社会福祉士像伝達能力

社会福祉士像伝達においては、社会福祉士の倫理綱領をベースに置きながら、実習指導者が抱える倫理的ディレンマを積極的に活用しつつ、実践と倫理綱領を比較検討している。「倫理綱領はお飾りではない」「現場の実践が倫理綱領の示す方向性に近づけるように現場を変えていくのが社会福祉士である」と明確に実習生に伝え、実習指導者が実践している姿を実習生にみせることが重要であることが示された。社会福祉像を伝達する実習指導において、実習指導者自らが専門職団体である社会福祉士会に所属し、倫理綱領を遵守する立場に身を置きつつ、倫理綱領と実践を比較し、実習指導者像を明確に伝達することが重要であると示された。

⑨「長期入所で変化の乏しい環境での実習事例」
聞き取り先：知的障害者入所更生施設Ｊ　　生活支援員　Ｆ・Ｆ氏

1．施設概要

重症心身障害者施設などを併設している知的障害者入所更生施設で、自立支援法の新体系には移行していない。山間部にあるため交通の便が悪く、宿泊設備を用意している。入所者数106名、短期入所定員4名。職員は園長1名、生活支援員24名、作業指導員12名、看護師1名、栄養士1名、調理員7名、事務員3名の構成である。実習指導者Ｆ・Ｆ氏は生活支援員として従事している。

2．聞き取り調査の概要

⑴　実習プログラム～個別支援計画策定を目標としたプログラム

実習指導者は、福祉系大学が主宰する実習教育研究会に参加し実習プログラミング・ワークシートの作成に関わった。実習指導者講習会からの情報なども参考にして、最終的には個別支援計画作成を体験させるプログラムとなっている。

実習内容は、職場実習1週間、職種実習1週間、ソーシャルワーク実習2週間である。職場実習では、施設全体の把握と利用者の生活・日課の理解をしてもらう。利用者の身体状況や知的障害の状態、精神疾患を併発している状況などを見学しながら利用者のニーズを把握していく。職種実習では、生活支援員としての利用者への関わり方・記録内容（支援記録・個別支援計画・台帳など）や他職種の業務内容の理解、多職種連携の実際を各種会議記録や連絡帳などの閲覧から学ばせている。

ソーシャルワーク実習では、一人のケース研究からソーシャルワーク業務を理解させている。実習生がコミュニケーションの取りやすいケースを選定し、情報収集・アセスメント・個別支援計画の立案をすることになる。実習指導者がケースを選定して指導する形は取らず、実習生の主体性を重んじている。事前にアセスメントの方法を指導し、実際に実習生にアセスメントさせそれを計画書にする。何をニーズとしてみるのかを、実習生の疑問に答え実習生の問題点を指摘しながら、実習生と実習指導者とが一緒になって個別支援計画立案を進めていっている。また、実習生の状況によって個別支援計画の実施や見直しまで進める場合は、指導内容をその都度対応させている。

⑵　実習マネジメント～事前の体験実習で実習生をアセスメント

当該施設では実習に関するすべてのことは実習指導者であるＦ・Ｆ氏に任されている。独自の契約書はないが、養成校が用意する実習契約書を取り交わし、実習開始時に実習生からの誓約書を提出させている。交通の便の都合で宿泊実習となる場合が多いので、関係部署と事前に連絡調整する。実習受け入れマニュアルには、オリエンテーション概要や宿泊などに要する費用や実習生の心構えなどを盛り込んでいる。

また、事前実習として2年次に5日間の体験実習を実施している。実習生の希望や力量を把

握する機会となり、受け入れ体制作りのためにも大変重要だと感じている。

実習生を受け入れることが施設の評価を上げることにつながることは、施設全体で理解されている。しかし、実際に実習受け入れの意義を確認し、実習生にどのように接していくか・指導していくかなどを施設全体で理解していくことの必要性を感じている。

実習指導は実習指導者と主任生活支援員･生活支援員の3人が職務分掌上担当しており、実習プログラムや他職種との調整などは実習指導者が行っている。実習中の事故の防止や実習生が守らなければならない守秘義務など、リスクマネジメントの仕組みの確立は今後の課題である。

⑶ 実習スーパービジョン～利用者の当たり前の生活とはどのようなものかを考えることを通して

重視している指導内容は、利用者を生活者としてとらえること。施設という閉ざされた空間での現状の生活にとらわれるのでなく、「当たり前の生活」とはどんなものか、実習生の生活と比べてどうだろうかという視点が大切であることを伝えている。利用者と直接接するだけでなく、利用者と生活支援員が接している姿や職員の働きかけなどに着目してそこから学び取ってもらうことが重要だと考えている。知的障害の特性に配慮し、利用者の方の思いを大切にしながらコミュニケーション能力と生活能力のギャップや非言語コミュニケーションをどのように捉えるかなどの視点を獲得して欲しい。

記録は読み手にわかりやすいものになるように、わかりやすい言葉で人権に配慮した言葉遣い、焦点を絞った記録の書き方を指導しており、最終的には個別支援計画の立案へとつなげていく。

⑷ 社会福祉士像伝達能力～社会福祉士会活動を通じた社会福祉士同士のネットワークの実際を見せる

「その人らしく生き生きと」をキーワードに利用者に相対することに努めている。その人らしさとは何か、障害を云々することが目的ではなく、障害のあるその人をあるがままに受け止めることの大切さを伝えたいと思っている。その人の「今」「ここで」の生活を暮らしやすいものにするにはどうすればよいのかという視点でソーシャルワーク実践するように助言している。

さらに、日本社会福祉士会の組織や研修制度、社会福祉士同士のネットワークなどについても必ず説明するようにしている。様々な医療・保健・福祉サービス事業所などで働く社会福祉士が連携することの強みや、自己研鑽に励む福祉専門職としての社会福祉士像を伝達している。

3. 考察

⑴ 実習プログラム

実習指導者講習会に参加したり養成校の研究会に所属し、時間をかけて実習項目を精査し実習プログラムの作成をしたことで、実習のための基盤は出来上がっている。最終目標である個別支援計画の立案においては、実習生の能力などによって立案に留まらず、実施・モニタリング・再アセスメントまで指導しているとのことで、実習生の状況に応じて指導内容も変化させていることがわかる。

⑵　実習マネジメント

実習受け入れ業務のすべてが実習指導者に任されていることは、実習生への指導計画が立て易い反面、施設全体の実習マネジメントをするために、各職種の業務内容の把握や各部署職員の業務内容や資質把握など広範囲な事業運営に関する理解が求められていると言えるだろう。実習受け入れの意義や実習生への指導の仕方などを施設全体で考える必要があると捉えられているように、各部署の他職種に生活支援員（社会福祉士）の業務内容や相談援助実習のねらいを理解してもらう取り組みの中で、施設全体で相談援助実習受け入れの体制を確立する過程にあるように思う。

⑶　実習スーパービジョン

スーパービジョンが毎日実習時間内に実施されているので、実習生は安心して実習課題に取り組むことができる状況にあると言えるだろう。さらに週末には1週間分のまとめのスーパービジョンを実施し、実習生の疑問や課題の積み残しがないように配慮されている。ソーシャルワーク実践には臨機応変で総合的な判断が求められるので、生活支援員のありのままの姿や業務を見せることで、実習生に社会福祉士として問題や課題を考える機会を与え、議論のきっかけ作りを提供している。

⑷　社会福祉士像伝達について

実習指導者自身が生涯研修や社会福祉士会活動にも積極的に取り組んでいることを伝えることが、実習生にとって大切な学びとなっている。具体的な社会福祉士会活動の内容と、地域の社会福祉士同士のネットワークの実際を伝えている点が特筆できる。

⑩「法人の各種事業の理解により地域で利用者を支えることを伝える事例」
聞き取り先：K市立L総合福祉センター　館長　H・T氏

1．施設概要

L総合福祉センター（以下「センター」という）では障害者自立支援法に基づく児童デイサービスと生活介護（定員25名）、介護保険法に基づく小規模多機能ホーム（定員：通所15名、泊5名）の運営をしている。また地域福祉推進事業として啓発活動や各種の講習会や福祉教育、あらゆる福祉に関する総合相談事業等、他にも様々な事業を行っている。近隣には法人が運営する特別養護老人ホームや就労継続支援B型の事業所もある。2009年度は3大学から9名の実習生を受け入れた。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～支援計画を作成する過程で広い視野・視点を身につける工夫

実習プログラムは法人全体の説明に3日間、職種実習3日間、職場実習6日間、ガイドヘルパー事業1日間、再び職種実習を3日間、最後の8日間がソーシャルワーク実習、特別活動の1日間で計24日なる。実習内容の柱はセンターの機能や法人の活動を見せながら支援計画を作成することにある。

法人全体の説明では複数ある事業の概要、各専門職や福祉経理について説明される。法人内に複数の社会資源があること、各専門職が連携していることを伝えている。支援計画の作成に際して実習生が情報収集しやすいような職員との関係作りを意図して、説明には各専門職の主任や役職者があたる。なお福祉経理を説明するのは、自立支援法施行以来報酬単価制になり、現場と事務の業務連携の重要性と制度運用の実際を伝えるためである。

職種実習は現場での相談員の一連の動きと各事業における相談業務の役割の理解を深めている。但し児童デイサービスでは生活指導員や相談員がいないため職場、職種を兼ねている。

職場実習では法人の全事業の業務体験をする。多様な利用者向けの事業種別があるが、法人の事業を社会資源として活用して、地域で総合的に利用者を支援しているイメージを高めて欲しい狙いがある。

ソーシャルワーク実習では支援計画を作る過程で、専門職として必要な情報の収集と分析、他職種との連携や情報の共有化等をソーシャルワーク実践に波及させ、実習生が自分で「考える」ことを促している。支援計画の作成にあたって家族等との面談が必要な場合には、そのセッティングもしている。目標はあくまで支援計画を立てることにあり、良い支援計画を作ることではない。作成された支援計画は同じ期間の実習生を集めて発表し合う機会を設けている。

法人にはケアだけでなく余暇も大切にして支援していこうという考え方がある。ケアワークもソーシャルワークも生活の質を上げるための手段であり、余暇もその一つである。余暇

をケアワークとソーシャルワークをつなげる一つの材料として考えて実習にも活用している。

⑵ 実習マネジメント～実習生と共に育つという意識を浸透させる組織体制

組織体系的に法人には実習受入委員会が組織され、高齢部門から2名、障害部門から3名、館長の計6名で構成されている。委員会は年度の受け入れ決定時と受け入れ直前の確認、法人全体の受け入れが終了した後の振り返りの時に開催される。委員会は実習生の受け入れ目的と実習内容を各部署に伝えている。組織の実習受け入れ目標としては「専門職の伝達と職員の強化」を掲げ、実習生の指導を通して、職員自身の振り返りと意識改革を促している。各部署には外の人を受け入れる土壌があり、「実習生と共に育とう」という意識が浸透している。また「実習生が働きたいと思う環境イコール職員にも働きやすい環境」と考え、その為に職員には何ができるのか「考える」ことで実習生と職員の環境向上の相乗効果も狙っている。

実習受け入れ窓口は館長であるＨ・Ｔ氏に一元化されており、実際の実習指導は各部署に人事配置された実習指導者講習会を修了した実習担当者が行っている。実習記録のコメントは各部署の実習担当者に任せているが、初めて実習指導する職員は日誌コメントを記入した後館長が確認し、補足を行う等実習担当者のフォローもなされている。

契約の書面手続きとしては実習覚書と守秘義務の誓約書をとり交わし、実習生には実習ガイド（A4両面印刷で2枚）を配布して、守秘義務に関する注意等を具体的に説明している。

ケース記録は利用者から開示の了解を得られたケースのみを開示している。利用者には利用契約を交わす時にケース記録の開示の確認をしている。開示可能なケース記録には印を付け、開示禁止のものと判別しやすい工夫がなされている。

今現在実習に来ているのは3校である。教員とは何度もやりとりをして意思疎通を図り、相互理解に努めている。養成校によって実習先の選定の仕方が違うが、中には実習プログラム内容の説明を事前に依頼してくる養成校もあり、施設の意図する実習の主旨への理解が深まり、興味を抱いた学生が実習に来ていると感じる。

⑶ 実習スーパービジョン～毎日行うスーパービジョンと丁寧な実習記録の指導

実習生には、「実習中におかしいと思ったら質問せずに帰らないように」と指導する一方で、職員には「毎日、実習生の話を聞くように」指示しており、実習生がすぐに疑問を解消できるように対応している。1日の終わりに実習担当者と振り返りの時間を約30分設けている。また館長と話す機会を適宜設け、実習担当者からは実習生に聞きにくい質問等は館長から尋ねるように応対している。

実習記録は毎日1時間記入する時間を確保して、実習生はその日のうちに提出するようにしている。記録の指導に関しては誰が見てもわかる記録が書けるよう、記録技術の事前の教育も大事だと感じている。まず事実を表記して、その中で感じたことを書き、さらに専門職としてできることは何かを記す。中途半端に書いて提出するのではなく、より沢山自分の考えを書いて書いて書き尽くすように指導をしている。

また、実習生の思いや希望などを、実際のプログラムに盛り込めるように調整する必要があると考えている。実習巡回では実習生と養成校の教員がまず話をし、その後教員と実習指導者が話し合うようにしている。

実習生が作成した支援計画は同時期の実習生を集めて互いに発表しあう機会を設けてい

る。発表内容は児童、障害、高齢と異なるが、異分野とつながっていることや実習生が発表会を経験することで知識を増やし、知識を引き出す練習となることを狙いにしている。

スーパービジョンと実習評価は実習生の良いところを褒めて自信を持ってもらい、更にステップアップするための課題提示をするように試行錯誤をしながら指導している。

⑷　社会福祉士像伝達能力～地域の機関等と共に働く姿勢を伝える

「つなげていく、つながっていく」、「仕事は一人でするものではなく、どうつないでいくか、手をつなげていけるかである」、「スーパーマンはいらない、自分の力は小さいんだ」ということを理解して、「つながる」ことの必要性を認識して欲しいと考えている。誰かが偉いということではなく、皆が「つながっている」ということを実習生に伝えていきたいと思っている。

3. 考察

最初の3日間は、法人理念や事業内容、地域福祉等と専門職の説明に割かれている。実習プログラムの基本に「支援計画の作成」があり、その作成に必要な情報収集のためのネットワーク作り、活用できる社会資源の紹介をしている。また福祉経理の説明は現場と事務との連携の重要性を説き、現場実習では実感しにくい制度の理解を得やすいと考えられ実施されている。

支援計画の作成は様々なソーシャルワークスキルを実践する機会になる。例えば情報収集には面接スキルや他職種との連携が必要で、社会資源の活用や開発を考える実践機会にもなりえる。法人の持つ資源を積極的に実習のフィールドとして提供し、実習生自身が「考える」を実践できるように組み立てられたプログラムである。

実習生の疑問にその都度答えられるように対応することで、より実習を深め、毎日の振り返りもより効果的にされている。実習記録には書けないこと、書かなかったことがない様に、記録を専門職の重要なスキルと考えて指導している。また支援計画の発表や実習生が互いの計画を披露することは、自分の支援者としての視点や経験等の自己覚知やモチベーションを高める場となることを狙って実施されている。

施設職員として働く社会福祉士が他職種・他機関等と連携する機会は多くはない。法人内の専門職、各種事業が連携していることを見せ、「つながる」重要性を伝えることで社会福祉士の専門性への理解を深めるように努めている事例である。

⑪「実習生の主体性とスキルを尊重した個別プログラムの事例」
聞き取り先：児童養護施設M　ファミリーソーシャルワーカー　M・Y氏

1．施設概要

児童養護施設Mは定員70名で、定員20名の乳児院、児童家庭支援センターを併設している。児童養護施設Mは7寮からなる小舎制を取り入れ、園内に6寮、地域グループホーム（ファミリーグループホーム）1寮を運営している。相談援助実習は、春と秋に分けて年間十数名の受け入れを行っている。ファミリーソーシャルワーカーM・Y氏がその窓口であり、施設内外の全般的なコーディネートを行っている。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～実習生の目標、スキルに合わせたプログラムの作成

実習は基本的に宿泊実習で行い、実習期間中は寮の部屋を実習生に使用させている。実習期間中はいずれかの寮に入り、寮の職員が主担当となって指導を行う。「7時から10時」と「入所児の帰宅時から入浴時間まで」が1日の実習時間である。宿直はないが、希望があれば21時から22時の時間帯で寝かせつけや夜の様子なども見てもらう。児童を育てるということはどういうことなのか、児童自身の発達や成長を中心にケースを見なければならないという基本を伝えるため、保育実習と日々のプログラムに関しては大差がなく、日常の家事なども行わせている。

社会福祉士の相談援助実習を意識した内容としては、児童家庭支援センターの動きや心理士からセラピーの説明を聞くことや、個々の自立支援計画票の説明などを入れている。職場実習、職種実習、ソーシャルワーク実習といった3段階実習までは行えていないが、実習前半を入所児たちと関わりながら生活の流れを知る期間とし、実習の後半に職員のつくった自立支援計画を提示し、入所児が抱える課題や職員の関わり方の意図などを理解してもらうよう組み立てている。

また、入所児自身の発達や成長の支援を基本に、そこから派生する事柄をどのようにコーディネートしていくかを大切にしている。実習期間中のプログラムの詳細は、実習生個々の実習目標と能力により、その都度話し合いをもちながら作成している。したがって、自立支援計画をはじめとする入所児の個々のケース研究に関わる体験内容については実習生ごとに大きな差がでている。

⑵　実習マネジメント～組織として受け入れる－年次計画への反映

実習受け入れに関しては、前年度中に養成校と契約を済ませ、年度初めにどの時期にどの養成校の実習生を受け入れ、どの職員が担当するかなどの点を職員会議において職員に周知する。現時点で、法人としての実習マネジメントに関するマニュアルや契約様式等はなく、養成校から提示される書類に基づいて実習の承諾を行っている。実習に関する法人としての委員会や組織はないので、実習指導者が中心となって作成している。

事前オリエンテーションは、実習時期に応じて春と秋の2回、実習受け入れ前に一斉に開催している。事前オリエンテーション時には、実習生の実習目標を確認し、施設の実習中の規則や事務的な1日の流れ、基本的な実習中の姿勢等の内容確認、施設見学を行い、入所児との関係作りにおける注意を含め、実習のための情報提供を行っている。その後、初回面接を実習初日もしくは2日目までに行い、実習指導者、現場担当者、実習生の3者間で、実習目標に対して、どのようなことが実習中に可能であり、どれをどの時期に取り入れるのかを確認している。

実習生の個人情報に関しては、実習指導者が一括で管理し、必要に応じて現場担当者やその日の当該職員に伝える。特に現場担当者とは、実習生の資格や特技などを確認し、実習生が力を発揮できる機会をプログラムへ取り入れるよう配慮している。実習生の個人情報は、実習終了後は本人に返却している。

入所児の個人情報（ケース記録・支援計画等）は、実習後半に閲覧を認めている。その際、日誌や記録には残さないように指導している。養成校からも指導を受けてきているので、守秘義務に関しては真摯に受け止めている。また、入所児の個人情報の開示について保護者の同意等は得ていないが、トラブルになったことはない。

養成校との連携については、現時点では密に取れているとは言えない。実習前の詳細な個人情報や事前指導内容の情報提供、巡回訪問時の意見交換、実習終了後の養成校ならびに実習生からの実習施設への評価等、一層の連携をとっていきたい。また、資格実習であるため、評価の公平性を保つためにも、評価表や日誌などの内容や書式が統一されることを希望する。

⑶　実習スーパービジョン～個々のスキルを観察し、必要に応じた介入を行う

実習スーパービジョンは、随時実施する個別スーパービジョンと、実習開始直後、中間、最終時期にそれぞれ30分から1時間をかけて定期的なスーパービジョンを行っている。特に中間のスーパービジョンにおいては、実習生自ら自己評価を行わせ、実習生自身がどのように感じているかを把握し、彼らが自分の課題に気付き、自分の傾向や自分の問題を知ることができるように働きかけている。

また、実習生自身が担当者の指導を上手く受け止められない場合や、実習生自身に何らかの発達課題や精神的不安定がある場合は、実習指導者が担当者との仲介に入り、実習生が児童とのコミュニケーションが取れなくなってしまった場合なども含め、個別のスーパービジョン回数を増やして対応している。いろいろな話や面談を重ねているので、厳しい言葉や指摘をしても関係が悪化したことはない。入所児の支援と同じく、実習生の成長を見守るということを念頭にスーパービジョンを行っている。

実習日誌は、原則、主担当者が書き、実習指導者がチェックしている。主担当の経験年数が浅い場合などは、鉛筆で下書きをさせ、現場担当者のいずれかが確認後、清書をさせている。

⑷　社会福祉士像伝達能力～全体的なコーディネートの重要性

児童養護施設での社会福祉士の仕事は、人と人、機関と機関、地域間の調整等広範かつ他職種にはまらない諸業務にわたっており、伝えることの難しさを感じている。施設内での業務が円滑に回るように、どれが自分の仕事と決めるのではなく、必要に応じていろいろな調整を行う。入所児の支援においても、ケースワークの知識だけではなく、児童の発達も含め

児童に対する全体的な理解と、それに基づくコーディネート能力の大切さを伝えていくようにしている。

3. 考察

⑴ 実習プログラム

実習プログラムに関しては、実習生の目的やスキルに応じてプログラムを考えるなど、丁寧な実習指導を行っていると感じられた。これは、普段の児童に対する援助スキルを実習指導に活かしているというところが特徴である。個別対応により実習生間に、プログラム内容に違いが出てはくるが、定期的な面接や実習日誌の内容などで実習生の思いを確認し、実習生の成長を見守るという視点から手厚い指導がなされている。

施設の性格上、ソーシャルワークの見えにくい職場であり、保育実習との差別化にも悩んでいるようではあったが、入所児の関わり（ケアワーク）の中から必要なソーシャルワークへの気付きを促しており、相談業務が、入所児の生活を基本においたその延長線上にあることを示していた。プログラムは、実習指導者が中心になって組み立てている。

⑵ 実習マネジメント

保育実習も含め14大学・短大・専門学校から実習生を受け入れており、実習生の受け入れには積極的である。実習全般の事務及び調整は、ファミリーソーシャルワーカーである実習指導者が行い、施設長と年間スケジュール、配属寮、寮担当者を決め、年度初めに行われる職員会議において発表される。このため、職員には年間の業務として実習生の受け入れが意識されており、組織としての協力体制が整っている。実習生に関する様々なリスクの管理やリスクに関する意識づけについては、実習の状況を観察する目的で、定期的な面談を行って、スーパーバイスのタイミングをはかっている。養成校との連携については、実習生に関する必要な情報の収集、巡回訪問時での情報交換、実習終了後の振り返りや施設に対する評価などの充実により、更に実習の成果は向上できるということを示唆している。

⑶ 実習スーパービジョン

事前オリエンテーション、実習初期・中期・終期面接を基本に実習生の状況に応じて個別スーパービジョンを行っている。こうしたスーパービジョンにより、実習生の主体性とスキルを尊重したプログラムを可能にしている。この背景には、自身に発達課題を抱える実習生や、児童とのコミュニケーションがとれない実習生などに多く対応してきた経験の蓄積がある。実習指導者→主担当→実習生という指導系統は、実習生だけではなく職員の人材育成にも役立っている。

⑷ 社会福祉士像伝達能力

「社会福祉士の役割に限定した実習は意識できていない」と前置きをしながらも、実践の延長線上にある相談援助の重要性がしっかり示されていた。どれが自分の仕事と割り切るのではなく、状況を見て必要な社会資源を見極めコーディネートしていくことや、支援を必要とする児童たちの全体的なソーシャルワークの重要性を示唆されていた。

⑫「実習生の意欲・目的意識・力量に応じた段階的プログラムやスーパービジョンをしている事例」

聞き取り先：児童養護施設N　Y・Y氏

1．施設概要

児童養護施設Nは定員64名、小規模児童養護施設（定員6名）を併設している。運営方針は、「児童は、職員と生活を共にして基本的生活習慣を身につけ、社会性や協調性そして、集団生活を通じて優しさや、思いやりなどの愛の心を育むことを期待している」である。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～実習生の意欲・目的意識に対応した段階的なプログラムづくり

宿泊実習の形態をとっており、実習生は児童と一緒に生活する。実習は1週～4週の4段階で目標・内容設定をおこなっている。第1週目は、施設や児童の理解、児童との関係形成を図ることに重点を置く。この時点では実習指導者として実習生の得意、不得意な事項について把握することや目的意識が落ちないように気をつけている。第2週目は、実習生が疑問に思うことを実習指導者に話して欲しいと伝えて、その疑問に対して回答する時間を多く取るようにしている。第3週目は、個別ケース内容について口頭で伝え、実際にケース検討を行っている。第4週目は、集団から個人を意識して児童とかかわる時間を多く取るように設定している。

実習中を通して、同じグループを担当し、その中から個別ケース研究の担当児童を決めている。ソーシャルワークや相談援助を主とした実習をしたいと前面に出して来る実習生が多いが、相談援助も児童との日常的な関わりの中で行われているものであるし、児童のことを知らないと環境調整もできないので、まずは児童と関わることを主眼に置いている。重要なことは、児童が安心して生活できるためには、信頼関係が基本であることを認識し、そのためにはどのような関わりが必要かを学ぶことである。信頼関係を作り児童の理解を深めるには、児童と一緒に過ごす時間を多く作る必要がある。

保育士の実習では、児童の環境や入所経緯は伝えず、先入観を持たずに児童と接してもらっている。一方、社会福祉士実習では最初から児童の環境や背景も伝えて、そこで「それを踏まえてどういう支援が考えられるのか」、「学んできた知識の中からどういう援助が使えるのか」にしっかり取り組んでもらいたいと考え指導にあたっている。

⑵　実習マネジメント～実習生と児童との関係性についての調整機能の強化

児童の個人情報の取り扱いは、名前、生年月日、入所の経過等の概要を口頭で伝え、ケース記録等の閲覧はさせていない。あとは実習生が児童に接する中で持つ疑問に対して説明を行っている。実習生保護の面からも、携帯電話番号等の個人情報はお互い教えないよう注意喚起をしている。また、実習生が施設の近くに住んでいたり近くでアルバイトをしていて、実習生と児童たちとの関係が実習以外でも親密になるといろいろな弊害が出てくるような事

柄について、養成校と充分協議をして対応をしている。

⑶　実習スーパービジョン～実習生の力量に応じた目標設定と他職種からのリフレーミング

実習生へのスーパービジョンは随時行っている。また、実習生の力量に応じた対応を心がけている。スキルの高い実習生に対しては、より高い目標設定を行い、職員の立場に立って考えてみることや、児童を客観的に見る必要性を助言している。実習指導は、児童との関わり場面を意図的に実習生の前でしてみせ、それを実習生が真似するよう促している。スキルが低い実習生に対しては、基本的なことから段階的に取り組ませる。

他職種の話を聞いたり、実習指導者や実習担当以外の職員から助言を得ることも重視している。そのことにより視野が広がる実習生もいる。他職種からの話を聞いてリフレーミングができ、実習態度や児童への関わりが変わったという例も多くある。

⑷　社会福祉士像伝達能力～児童に近い存在と必要とされている社会福祉士像

社会人として挨拶や基本的な対応などはきちんとして欲しいと伝えている。児童養護施設なので、児童のことをしっかり考えて、児童に近い存在として、児童の背景に合わせて、児童が必要としていることを意識して、父性・母性・兄弟姉妹的役割なども使い分け演じることも重要である。また、チームワークの大切さ、コミュニケーションの大切さも伝えている。

3. 考察

⑴　実習プログラム

4週間を通じて同じ児童グループを担当するが、第1週から第4週までの段階ごとの目標設定をすると共に、集団援助から最終的には個人ケース援助へと関わる指導を行っている。その時の重要な視点として、児童が安心して生活できるためには、職員との信頼関係が基本であることを認識してもらい、そのためにはどのような関わりが必要かを実習指導者がモデルとなり学ばせ、信頼関係を作っていくことから始めている。その方法として、生活を共に過ごす中で状況把握や信頼関係づくりを図っている。

⑵　実習マネジメント

児童及び実習生の個人情報保護に配慮しており、事前に児童・実習生双方にルールを守るように指導をしている。リスクマネジメントとして、実習生によって実習担当者を選ぶようにしており、スキルの低い実習生には実習指導経験の長い職員が担当するようにして組織全体で対応するようにしている。

⑶　実習スーパービジョン

実習生の力量に応じた対応のために、実習生へのスーパービジョンは随時行っており、他職種からの話を聞いてのリフレーミングの重要性と職員の立場に立って考えてみることや、児童を客観的に見る必要性を助言している。

⑷　社会福祉士像伝達能力

児童養護施設なので、児童にとっての存在や立場性を意識してかかわれる社会福祉士像を伝達している。また、チーム援助や家族・地域との調整についても重要であると示唆している。

⑬「社会福祉士としての多様な自立支援の理解を目指した実習の事例」
聞き取り先：O市社会福祉課　　生活保護ケースワーカー　G・N氏

1．施設概要

O市福祉事務所は、社会福祉課（生活保護と障害担当）、こども未来課（母子と児童担当）、健康課（保健担当）、長寿介護課（高齢と地域包括担当）で構成されている。社会福祉課の職員はスーパーバイザー1名、ケースワーカー3名、精神保健福祉士（退院促進員）1名の計5名の職場である。実習生の受け入れは毎年1～2名である。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～実習生の学習意欲を尊重

福祉事務所は福祉六法を担当する多岐にわたる業務があり、実習生の実習目標に沿った計画になるように、実習生との事前面接を大事にしている。実習施設が多くある中でなぜ福祉事務所を実習先に選んだのかと、その中で特に生活保護や高齢者福祉、障害者福祉など何を学びたいかを聞いている。

実習生の学びたい項目を重点的に取り入れるよう、生活保護、障害、母子、児童、高齢者、保健の各部署に協力してもらいながらプログラムを立てている。具体的には生活保護を重点的に学びたい学生の場合は、週に2～3日、4週間で約10日間は社会福祉課にて実習を行い、他の日程は福祉事務所内の他の課や知的障害者施設、地域包括支援センター、病院などの関連施設で実習を行う。

社会福祉課の実習では、実習指導者が訪問先の利用者に連絡をして、了解が得られた所に実習生を連れて訪問している。なお、利用者の同意が得られれば、実習生に聞き取りを行ってもらっている。最初から実習生が聞き取ることはできないので、実習指導者の面接の様子を観察してもらい、その後引き続き、実習生が利用者の生育歴の聞き取りを行うと、どちらもリラックスした状態で面接しやすくなっている。

福祉事務所で実習を行うメリットは、多様な職場、職種が学べることだと考えている。色々な経験をして、学んでいく内に興味が広がり、この体験を通して卒業後の進路の選択をしていけばよいと思っている。

⑵　実習マネジメント～実習会議を活用し課題を活かすマネジメント

実習生を受け入れるメリットとして、職員も一から勉強しなおし、きちんと教えなければならないということで初心に返るという意味もある。受け入れの調整では、実習指導者から実習生の実習目標に合わせて、各課の課長に担当者を決めてもらい、各課の受け入れ日程を集約し、全体調整をしている。毎年実習が終わった時に関係した担当者に疑問や助言等気になることをメールしてもらっている。その後会議を開き、どのような疑問があったか意見を集約し、次の実習に活かそうとしている。

養成校との実習の受け入れ契約は、養成校の書式があればそれに即して行っている。実習

生とは、個人情報の保護、実習指導者の指示に従うことの内容を含む実習誓約書を確認し、記入してもらっている。特に個人情報の保護では、実習生に事前訪問時より説明を行い、例え家族であっても知り得た情報は伝えてはいけないことを厳しく指導している。実習日誌でも名前はＡさん、Ｂさんと記入するように指示している。このような説明を行った上でケースファイルを閲覧させている。同行訪問する前に、ケース記録を閲覧して情報を読み込んでおくと実習生の捉え方も違うようである。

⑶　実習スーパービジョン～利用者の立場に寄り添う姿勢を意識させる

毎日実習終了後にスーパービジョンを30分行っている。そこでは、前日の日誌の振り返りを行ったり、今日はどのような経験をして、どう思ったのか実習生の考えを聞いている。スーパービジョンで取り上げたことを実習生が日誌で記入することも多い。実習日誌のコメントは受け取った日にできるだけ記入して、返却している。日誌に記入するときにもっと踏み込んで書いてほしいと指導を行うが、実習生はどう踏み込むのかがわからず、言葉でうまく説明できないこともあり難しいようである。

他の課や施設で実習を行ったときはその場所の実習担当者に記入してもらい、あとで実習指導者が確認し追加記入を行っている。社会福祉士として基本的には利用者本人の立場に寄り添いながら考え、権利擁護や代弁等の支援を行うことを理解してもらえれば良いと思っている。このことについてはスーパービジョンを継続し、実習生が思っていることを実習指導者にどんどん話してほしいが、なかなか話せない実習生も多いので、実習指導者から「この人どう思う？」、「この人どういうふうに支援していったらいいと思う？」と聞いたりして実習生の思いを引き出そうとしている。

⑷　社会福祉士像伝達能力～社会福祉士としての多様な自立支援の理解

社会福祉士の姿勢として、実習全体を通して学んでほしい到達点に関しては、利用者が自分らしい生活を自己決定のもとに送れるよう、ソーシャルワーカーは寄り添いながら支援するということまでわかれば良いと思っている。それを理解してもらうために、実習が始まる時に、「あなたにとっての自立と社会的弱者と言われる方にとっての自立とは、そして福祉事務所におけるその方々に対する役割、支援の方法、姿勢等を1ヶ月の実習を通して考察してください。（社会的弱者とは、高齢者、母子家庭、児童、障害者、生活保護受給者を含む）」という課題を出し、実習全体を通して考えてもらい、実習の最後にレポートを提出してもらう。福祉事務所の役割と支援者としてのスタンスとして、自立というのは、自分の足で立つことではなく、いろいろなサービスを利用しながらでも自己決定の元で自分らしく立つ（生活していく）ことが重要で、それを寄り添いながら支援していくことの大切さを伝えている。

また、社会福祉士とは、利用者の立場に立ってその周りの環境との間をつなぐ潤滑油のような役割が期待されており、そのための広い見識や調整能力が必要で、利用者本位の立ち位置が基礎となるのがこの資格だと考えている。資格取得がゴールではなく、対人援助技術のスタートと考えている。これらが社会福祉士としてのスタンスだと理解してもらえれば良いと思い、このことを伝えることを指導の中核、仕掛けとしている。

生活保護のケースワーカーの業務は社会福祉士の仕事だと思っている。生活保護の業務は、障害、高齢、母子、児童等、多岐に渡る広い知識を必要とされる。これは社会福祉士に求められていることと同じである。また、各課の実習に行き、連携の実際が学べ、地域の施

設で実習を行うことでネットワークのあり方が学べる。実習を通して大変さも含めた現場を知ってもらう。机上で学んでいることを、実際に経験することは大切だと考えている。したがって、座学はほとんど行わず、もっぱら現場での実習を心がけている。実習生が各地域で実習を行うことによってまたこの地域に戻ってきて地域福祉の増進に寄与してくれることを期待している。

3. 考察

⑴ 実習プログラム

実習プログラムでは、実習生の実習目標に重点をおいている。事前訪問時に学びたいことを確認し、福祉六法を幅広く学ぶと共に興味のある部分に重点を置いている。職場・職種実習として福祉六法に関連する分野を広く学べることが特徴である。各課の担当者につきながら各課の業務、専門職の役割、連携を学ぶことができる。

⑵ 実習マネジメント

実習マネジメントでは、実習指導者が中心となって、実習生の実習目標を踏まえて他の課に依頼し、マネジメントを実施している。毎年担当者を集めて、メールや会議を開き、積極的に意見を収集することにより、社会福祉士の実習の受け入れが他の課などからも理解を得られやすくなっていると考えられる。実習生への個人情報の取り扱いに関しては、事前に十分指導を行い、誓約書を交わすことで、ケースファイルなどにも触れられる環境を整備している。

⑶ 実習スーパービジョン

毎日の実習スーパービジョンでは、社会福祉士として利用者の立場に寄り添うことを常に意識し、権利擁護や代弁機能が身につくように指導が展開されている。また他の課や関連施設で実習を行った際にも実習指導者によるスーパービジョンを実施することで、福祉事務所との関連性、連携が理解できる仕組みがとられている。

⑷ 社会福祉士像伝達能力

社会福祉士像の伝達については、日々の業務の中で行っている実践から、実習全般を通して実習生に自立支援のあり方を考えさせることを通して伝えている。社会福祉士として、自立支援が利用者の立場に立ち、必要な支援を側面的に行い、周りの環境との間をつなぐ潤滑油のような役割が期待されているということを、具体的な実践場面を通して伝えている。実習指導者が一方的に伝えるのではなく、実習を通して実習生が考え、模索していく過程を通して伝えていくことにより、実習生自身が社会福祉士像を考えていくことができる実習内容となっている。

福祉事務所の実習は、福祉全般について学ぶことができ、社会福祉士実習として重要な役割があることが示された。

⑭「卒業（入職）時到達ラインを掲げて養成する医療機関の事例」
聞き取り先：Ｌ市Ｍ病院　　医療相談室　室長　Ｈ・Ｙ氏

1．施設概要

当院は、病床数145床（ICU7床）で、診療科目は脳神経外科、神経内科、放射線科、リハビリテーション科を有している。 実習担当ソーシャルワーカーは相談室に3名配置され、年間実習生受け入れ人数は2~5名である。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～事前提示と実体験からつくり出す、2つの側面をもちながら

当院実習プログラムは、実習前に提示するものと実場面でつくりあげていくものと2つある。

事前提示は、北海道医療ソーシャルワーカー協会医療福祉実習委員会作成の『保健医療機関における社会福祉実習マニュアル』に掲載されているプログラミングワークシートから当院バージョンで作成したものである。まず当院が受け入れ可能な幅を事前提示し、実習生の実習課題にあわせてプログラムの内容を選択している。このワークシートの特徴は、実習の「事後」も含まれたプログラムとなっていることである。方式としては、機関理解（1週目）、職種・対象者理解（2週目）、ソーシャルワーク理解（3・4週目）に分けられる。2週目の対象者理解は、専門家の役割を把握しやすくするために意識的に組んだものである。

事後の指導方法は、実習報告のチェックや実習報告会への参加、実習成果の評価等である。評価表をつくる時には実習生にも参加してもらい、その時に実習生からの質疑応答を受け、実習後も随時質問を受けていく。中には、養成校からケース研究が課せられている実習生もいるが、実習体験を重視しているため、ケース研究については業務終了後やメールで指導しており、継続的な指導をスタンスとしている。

当院の実習は、ここまでは学んでもらうというベースがあり、それを事前の学習方法も含めて提示している。実習プログラムは、実習生が持参した実習課題に当院の必須の実習内容が付加される。例えば、実習課題に関する文献の講読会を行い、文献に書かれていることを実際の場面に落とし込む。また、観察しても分かりにくいスキル面に関する資料も事前に配布する。例えば、面接技術なら共感はどういう風にするか、共感のストレッチトレーニング方法を教えたりする。当院の面接記録方法であるＳＯＡＰを理解するにも事前学習が必要なので、その解説文献を提示し、説明している。

ソーシャルワーク実習は放物線を描くイメージで、1週目から少しずつ取り入れており、完全にこの1週間が機関理解というプログラムは設けていない。医療現場はチーム制なので、リハビリテーションや栄養科などの他職種にオリエンテーションを依頼するが、例えばその合間の時間にレポート作業を入れ、時間を有効活用する。

職種理解は重要であり、チームアプローチを観察してもらっている。特に組織内連携と地

域連携を課題とする実習生が最近増えているため、両方見せられるようなプログラムを心掛けている。例えば、急性期の対人援助のケースでは、関わる地域スタッフに病院に来ていただき、患者本人や家族も交えてカンファレンスを行っている。そういう場面を実習生にみせて、重なり合う組織や地域連携の場面から、クライエントをつないだ後の自分たちのフェードアウトまでを観察・記録・報告をさせてトレーニングする。カンファレンスは、必ずプログラムに入れる。

⑵ 実習マネジメント～安全対策マニュアルを読み込んで学ぶトラブル回避

病院は多様な職種の実習を専門職がお互いに協力し合って受け入れており、医療ソーシャルワーカーも医師や看護師の実習生を指導することがある。実習の受け入れ土壌は形成されている。特徴は、医療ソーシャルワーカー協会作成のマニュアルにある統一の評価表と指針で進めている点である。

リスクマネジメントについては、安全対策に関する貸し出し資料を用意している。資料は、院内規定や相談室の安全対策マニュアル、個人情報保護関係、相談室に寄せられたクレームの報告等があり、事前の読み込みと理解を求めている。リスクにつながると予測があるものについては禁止とし、トラブルを回避するための行動ルールをつくり、折に触れて実習生に声を掛けるなど、リスクにつながる状況をつくらないように徹底している。

実習生の立ち会う面接は、必ず事前に患者の了解、承諾を得ており、実習生自身にも個人情報保護の誓約書をとっている。それは院内のルールで、職員やボランティアに至るまで同じである。

なお、実習生の個人情報である実習日誌等は、相談室の記録として保管している。自分たちが行間を使い書き込むことでどうスーパービジョンをしているかを確認するという意味合いで、実習日誌のコピーをとらせてもらうことと、複数のソーシャルワーカーのケースに面接同席するので、実習日誌は相談室内ではオープンにするということを事前にお願いしている。

⑶ 実習スーパービジョン～言語化・文章化のトレーニングで磨く

スーパービジョンはケースバイケースで、自分たちの日々のスーパービジョンと、養成校教員が来て行う訪問指導と2つある。実習指導者ができるのは、実習メニューを組み替えて、立ち止まっているところに合わせていくことである。乗り越えていけるように課題設定を細かくしたり、違うものにするなどは随時行っている。養成校教員の訪問は2週間目前後に1回がほとんどである。その頃になると行き詰まる実習生が多いので、この機会を使って整理していく。教員、実習生、実習指導者の三者による話し合いは効果的で、そこからまったく違う新しい展開に進んでいけることもあり、期待も大きい。

実習評価については、最終日評価は仮評価で、本評価は後日行う。評価会議は相談室のワーカー全員と実習生が一緒に行っている。養成校教員も入ることがあったが、そうすると現場とのスーパービジョンも含めて行うことができるのでさらに効果的である。実習生の実習課題に対しては、事前・中間・事後の3回評価を行っている。実習生は評価を低く出しがちであり、現場の評価はもう少し高いこととその根拠、できていることとその理由等を伝えてフィードバックしている。

実習生に対しては、言語化や文章化の作業を重視する。言語化では、実習生へ「問う」ことに重点を置き、実習生の水準に合わせて問う工夫をしている。実習指導者は語らず、実習

生に問うて引き出すことを心掛ける。また、実習生には「書く」ことも重要で、それに対してバイザーが膨大なコメントを書く。記録に線を引き、これはどういうこと？、これはどういう風に感じて書いたのか？と文章で問う。この問答の繰り返しで、トレーニングされていく。実習日誌を書く量も時間も膨大であるが、言語化表出には有用である。

また、ブレーンストーミングも活用している。ケースを提示してそこから引き出すことのできる視点を書き出し、アセスメントの方法を提示して、書き出したものをアセスメント項目によって分類する等のトレーニングをする。さらにロールプレイも取り入れ、ソーシャルワークの視点を表出していくというトレーニングを行っている。

⑷　社会福祉士像伝達能力～業務姿勢と年次目標や到達度を示し、具体像を

社会福祉士像の伝達では、実習指導者自身がソーシャルワーカーとして映るように日々意識して行動している。実習生には立ち振る舞いの根拠を見るよう指導している。なぜそういう風にするのかをきちんと伝えられることが社会福祉士像を伝えていくことと考えている。医療ソーシャルワーカーの倫理綱領（行動基準）をもとに、目の前で起こる実践が倫理綱領の行動基準の何にあたるかを考えてもらえるよう努めている。業務の各場面から、価値・知識・技術がどのようにその人間やワーカーにつながっているのかを観察してもらい、それらが組み合わさるようにワーカー像を伝えていければと思っている。

また、自分たちは現場のワーカーであるとの意識で指導をしている。単に医療のスペシャリストを養成するのではなく、地域・機関連携も含めてジェネリックなソーシャルワークの伝達を心掛けている。どの分野にも通じる専門職育成の視点である。また一方で、実習生には日本医療社会事業協会の「自己評価シート」を渡し、1年目の到達点をチェックさせている。目指すべき1年後の姿や卒業時レベルを示し、モチベーションに繋げながら社会福祉士像を伝えている。

3. 考察

本事例では、医療機関の各専門職が実習受け入れで果たしてきた強い使命や責任の歴史を感じた。また、実習指導者は入職時到達ラインを意識した即戦力としてのスキルを備えた人材育成を行っており、仕事の厳しさと魅力の両面を全て見せる、感じてもらう、そんな中から各自が自らの（卒業時）達成目標に気付いて欲しいとの思いがうかがえた。だからこそ、4週間プログラムにとらわれない仕様にして、事前課題で下準備を課す、実体験は課題整理能力も含めた個人差に合わせた柔軟なプログラム展開で時間を割く、実習修了後の評価と振り返りは実習生・養成校・機関の三者同席を心掛ける、気づきを導く問いかけでスーパーバイズする、そこから自らが描く社会福祉士像に段階的に到達できるよう実習修了後も継続的に関わる、そんな次代を担う人材育成の先を見据えた指導姿勢で、社会福祉士の使命を示唆した事例かと思う。実習は養成校、実習生、機関の三者の意識が一つになってこそ、達成できるものとの示唆だろう。

⑮「ロールプレイやブレーンストーミングなどを積極的に活用した実習スーパービジョンの事例」

聞き取り先：R病院　医療相談室　係長　ソーシャルワーカー　S・N氏

1．施設概要

地域中核病院。関連施設として、介護保険関連居宅支援サービス、老人保健施設等を有する。医療相談室は、室長の下、3名の医療ソーシャルワーカーを配置。実習指導においては、医療相談室係長のS・N氏が中心を担っている。将来的には全ソーシャルワーカーが実習指導を担える体制を整備する予定である。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習マネジメント～実習主要関係者間で共有化された実習マニュアルの活用

病院実習に来る学生は、社会福祉士養成校協会北海道ブロックでの共通認識事項である、『保健医療機関における社会福祉実習マニュアル』（北海道医療ソーシャルワーカー協会医療福祉実習委員会、2007）を読んでくることが義務化されている。養成校や実習生との基本的な事項の確認や、他のセクションに実習受け入れ依頼をするときの資料として、このマニュアルを役立てている。

⑵　実習スーパービジョン～様々なツールを活用したスーパービジョン

患者との面接に実習生を同席させる時は、まず実習指導者が実習生に基本的・重要なポイントを講義する。その後実習指導者と実習生が面接場面のロールプレイをして、同席できるレベルにあると判断でき、患者からの同意を得られてから同席させる。まずは深刻でない内容や面接が短時間で済むケースを選定するよう配慮している。実習生の表情や態度が面接にふさわしくない場合は、実習生と養成校の教員に相談して同席を制限することもある。

さらに、スーパービジョンの中で実習生が疑問に思ったら、実習生を患者役にしたロールプレイをさせる。最近は、クライエントに関心がありながらも、接近することを怖がる実習生が多い。患者の気持ちを考える視点を持って欲しいと感じている。「本来クライエントに接することは楽しいことだけではなく、怖いことで緊張することなんだ。しかし、知識や技術を整備・発展させることでしか前に進めない」ということを実習生に実感してもらうためにも、同席だけではなく、条件がととのえば実際に実習生に面接をさせたいと考えている。

実習生が成長する要因として、事前学習での準備状況と、養成校入学前からの経験知から得た元々持っている人間力のようなものがあると考える。しかし、実習スーパービジョンの対象となるのは、実践するうえでのコンピテンスになるので、自己覚知を強調しすぎてしまうと、もともとの人間力が弱い実習生はすごく苦しくなり、傷つき体験しか残らなくなってしまう。実習指導を始めて間もない頃はポジティブフィードバックしかできなかった。マイナスを伝えるのが怖かったし、実習生が傷つく姿を見たくなかった。しかし、将来現場に出た時に苦労するのは実習生なので、実践するうえで、できているところと修正すべきところ

を具体的に伝えるようにしている。

実習生によって能力の差があるが、実習4週目くらいになると「あー、そういうことも分ってくれるようになったのか」と思える実習生がいる。ある養成校では、授業でビデオ面接を見て、それを観察して記録にどう書けばいいのかということをやってきたという実習生がいた。実践に近いものが養成校で用意されていると達成できる能力も違ってくると感じている。

スーパービジョンは空き時間に応じてその都度実施する。朝、申し送りの後少し時間をとって、お互いの1日のスケジュールと課題を確認する。他のソーシャルワーカーについて歩くこともあるので、「今日はこんなことを注意して」とあらかじめ実習生に言っておき、その時に前日の実習日誌を受け取る。

実習生には、「電話やスタッフ、クライエントと話している以外の時は、あなたが最優先だからいつでも声を掛けていいよ。声を掛けてくれたら、今いいよとか、後で何分時間をとるからという返事をするので、まずは声を掛けなさい」と言っている。

午後4時か4時半くらいに振り返りの時間をとる。それも事前に、「今日は何時頃から振り返りをするからね」と言って準備をさせるようにしている。振り返りの最後に、翌日の自分の予定と、実習生の予定を調整する。週の終わりには来週の予定を確認する。

スーパービジョンには、ブレーンストーミングやエコマップなどのいろいろなツールを活用するようにしている。例えば、ある患者に提供する情報の精査をソーシャルワーカーと一緒に作業する。そうすると、気づきの多い実習生はこの作業で自信を深め、気づきの少ない実習生は、ソーシャルワーカーとしての視点を学ぶことにつながっているようである。

⑶ 社会福祉士像伝達能力～クライエントの権利擁護と実習指導者のディレンマ

実習指導において社会福祉士像をどう伝達するかは重要なテーマになる。実習の最後には、ソーシャルワーク基本概念図（日本医療社会事業協会編〔2006〕『新訂保健医療ソーシャルワーク原論』相川書房P19）を実習生なりに理解でき、自分の言葉で話せるようになってもらいたいと考えている。国際ソーシャルワーカー連盟（IFSW）のソーシャルワークの定義もよく使っており、実習生が現場の実践と定義の内容を結び付けられることを目標としている。

しかし、何よりクライエントの権利を護る意識をどう持てるかを、ミクロの中では一番大事にしている。当院に来る実習生は患者の権利をとても大事に思っているが、患者の最善の利益を実現しようとすると、逆に自分の立場を危うくするという組織上の問題もある。必ずうまくいくわけでもなく、いろいろなことに悩みながら現場の人は働いているのだと伝える。このようなディレンマは、実習3週目後半くらいになって、様々なことを見聞きして受けとめられる準備ができた頃に実習生に伝える。

実習の最後に、職能団体の機能を説明したうえで、国家試験は必ず合格するように、合格したら必ず日本社会福祉士会に入会すること、一度に会費がたくさんとられるのは大変なので、就職したら封筒を作って、毎月給料が出たら2千円ずつ封筒に入れて貯めなさい、と言っている。

3. 考察

北海道では、各養成校と各専門職団体、実習受け入れ施設・機関が契約書や実習評価表等を共有化しているため、一定のミニマムスタンダードが保持されている。医療ソーシャルワーカー実習においても北海道医療ソーシャルワーカー協会が作成した1冊の実習マニュアルがあり、養成校と実習生が共有化しているため、実習生はマニュアルにそって実習準備を行い、実習展開にも役立てている。インタビューにおいて、「共通事項がスタンダード化しているところに質の高い実習が展開される要素がある」という言葉が印象的だった。病院実習に来る実習生は、事前学習がしっかりされている状況がうかがえる。

また、このマニュアルによって、スーパービジョンにおいてもスーパーバイザーとスーパーバイジー関係における相互の役割と義務が明確になっている。スーパービジョン展開においても相互の役割・権利が確認されている。

実習においては実習生が利用者に不利益を与えることを防止しなければならない。その為、実習生と利用者が面接する場合において、ロールプレイを活用して実践力を向上させている。実習生と実習指導者がお互いに利用者と面接ができると評価が一致した場合において、実習生が利用者と面接できる。ロールプレイは実習生の実践力の向上と実習生が利用者に介入することにより、利用者に不利益を与えることを予防する点において貢献している。今後、ロールプレイが実習スーパービジョンを展開するうえで重要な指導方法であることが示された。

実習指導において、実習生の自己覚知をどのように促すかがたびたび議論される。ここでは、現場実践に必要な基本的なミニマムスタンダードの実践力があった場合、実習生の実践のスタイルは尊重しつつ、その基準に達していない部分を実習スーパービジョンの対象にしている。将来的な状況を視野に入れつつ、課題を積極的に実習生と共有化し改善しようとする取り組みは、アグレッシブな実習スーパービジョンとして、実習生の実践力向上に寄与することが考えられる。

さらに、実習スーパービジョンの特徴として、エコマップを一緒に書きながら利用者を取り巻く環境を適切にアセスメントする力を身に付けさせたり、ブレーンストーミングを取り入れて実習生の発想力やモチベーションを高めようとするスーパービジョンは、今後の実習指導方法の重要な技術であることが示された。また、実習生のコンピテンスが向上した時期に、実習指導者が抱えるディレンマを積極的に実習生に伝え、ディレンマの構造や今後の取り組みについて一緒に考えていくことは、社会福祉士の実践の方向性を明確にしたり、メゾ・マクロ領域に働きかける必要性を理解させることに役立っている。今後、実習指導者や組織等が抱えるディレンマを実習プログラムに取り入れ、実習スーパービジョンの展開に活用することが重要であると考えられる。

最後に、実習の重要なテーマとして、実習を通して学んだ成果として、ソーシャルワーク基本概念図やIFSWのソーシャルワークの定義の活用を通して、何が価値で、知識や技術がどう使われて、倫理綱領や原理原則がどんな位置づけにあるのかということを、実習生が自分の言葉で話せることができるようなることを目標において実習指導が行われている。

このように、インタビュー事例は、実習スーパービジョンの指導方法として、①実習主要関係3者間で共有化された実習マニュアルを活用し、相互の役割・義務を明確にしたスーパービジョン展開、②実習生が利用者に関わることにより発生する利用者の不利益の防止や実習生の

実践力向上を目指したロールプレイの活用、③利用者を取り巻く環境理解の為のエコマップの作成、④発想力の開発・モチベーション向上を目指したブレーンストーミングの活用、⑤指導者が抱えるディレンマ事例の検討、⑥ソーシャルワーク基本概念図を活用した社会福祉士像の伝達等が実践された。実習スーパービジョンを展開する際の指導方法として、先駆的な事例といえよう。

⑯「社会福祉協議会における地域総合型実習の事例」
聞き取り先：S市社会福祉協議会　事務局長　D・T氏

1．施設概要

S市社会福祉協議会（以下「社協」という）は、瀬戸内海に浮かぶ風光明媚な島であるS市の中心部に位置する福祉センターを拠点に事業を行っている。2004年に4つの社協が合併して新たにスタートした。組織は、総務課、地域福祉課、在宅福祉課の三課で地域福祉活動と介護保険事業をバランスよく実施し、最近は成年後見事業にも積極的に取り組んでいる。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～養成校との事前協議連携と地域総合型実習実践

実習の特徴は、市内の民家を借りてそこで実習生が寝泊りしながら行う地域総合型実習で、日中の社協での実習に加え、地域行事参加による住民との交流等にも力を入れている。実習施設としては、各業務の担当職員にソーシャルワーク実習の意義を理解させ協力を求めると共に、実習指導者のみが関わるのではなく組織として受け入れ体制を整え、職員からも実習生に対して積極的に関わるように指導している。地元への地域貢献ということもあるので、将来地元で働いてくれるような人材がいればと、積極的に実習生の受け入れをしている。

社協の実施している事業には、地域福祉事業のほかに介護保険事業・障害者自立支援事業等の在宅福祉事業があり、ソーシャルワーク実践のための知識と視点を持った実習を心掛けている。具体的には事業の概要を学ばせ、実習生に介護業務はできるだけさせずに、相談援助業務・利用者との積極的な関わりができるように配慮している。

実習プログラム作成にあたっては、実習開始までに養成校教員との連携を密にし、実習生との綿密な情報交換が必要である。また、地域福祉実践を学ぶ実習とするため、時期によって異なる社協の行事や会議に合わせて、柔軟に日程などを変更する必要があると考えている。

⑵　実習マネジメント～職員全員で実習に取り組む環境づくり

現場では、社会福祉士6名をはじめ、他の職員においても地域資源と実習生をいかに結び付けていくかを意識しているが、重要なのは職員一人ひとりが実習受け入れについてよく理解して全員で取り組まなければならないという気持ちになることだと考えている。事業の方向性としては法人成年後見事業等の拡大を計画しており、今後は社会福祉士を増やして事業推進をするので、社会福祉士実習の受け入れ自体が既存の職員のモチベーションの向上に繋がり、実習指導者としても意気に感じている。

リスクマネジメントにおいては、実習生の経験不足や配慮の欠如により起こるリスクを防ぐためには、個別の実習内容を開始する前に実習生に実習の趣旨や意図を明確に伝える必要がある。毎日、開始前と終了時にミーティングを行い、事前に対象者に実習生についての説

明を欠かさないように留意する。また、実習生が実習を通して社会人として成長していけるよう支援することがリスクを回避することにつながると考えるので、時間厳守や実習態度など日常的なことについても時には厳しく指導している。

個人情報保護については、同意・理解を求めるよう説明している。島という人間関係の深い中で実習中に知り得た個人情報などを、地域で寝泊りしている実習期間はもちろん、当実習先を離れても漏らさないよう充分に気をつけることをレクチャーする。必要な個人情報を職場の中で共有することは大切だが、個人情報が外部に漏れることは社協の信頼を失墜させる一番の原因になるということを強調している。

⑶ 実習スーパービジョン～市民からの活動評価の認識と丁寧な関わりから

実習開始までに二度事前訪問してもらうことによって、実習生は初日から抵抗なく実習に臨めている。しかし、現場での実習、特に地域の人と直接ふれあう実習では緊張の連続でネガティブになりがちである。最初の3～4日は張り切っているが、だんだん生活面での疲れも出てきて元気がなくなるので、頑張り過ぎないよう気配りしながらも自然体で臨むように言葉がけしている。

養成校からは社協から地域を見るのではなく、地域から社協を見る視点で実習させて欲しいという要請がある。たとえば事業を宣伝するチラシを作っても、地域の人に伝わらなければ意味がない。ソーシャルワーカーは、地域の人から社協の事業や職員の活動が常に社協評価の対象となっていることを理解し、第三者からの評価を冷静に受け止める力を持つことが重要であると伝えている。

また、昨年は4名の実習生を受け入れたがそれぞれ個性があり、福祉サービス利用者との関わりや関係者インタビューなどの場面でなかなか話のできない実習生もいた。相談援助場面では、人前で話ができることや関係者に配慮した話し方ができることが大切なので、実習指導者が自ら「やってみせる」、「ペアで話させる」、「一人でやらせる」、「ほめてあげる」など、その都度指導を行った。多人数の中で話す場面をできるだけ多く経験させると、実習終了時には見違えるほどの変化がみられた。

⑷ 社会福祉士像伝達能力～地域の人々と歩む社会福祉士として

社会福祉士は、人間としてしっかりしていないと相談業務はできないのではないかと考えると共に、そこが基本であると思っている。今年もまちづくりについて話し合う会議があったので、2回目の会合に実習生を参加させた。会議の中で地域住民から「何でこんなことをするのか」など様々な意見が出され、なかなかまとめることのできない会議であった。実習生はこの様な状況に大変驚いていたが、そこで何を感じるのか、もし自分が職員の立場になったらどのようにその場をまとめていくのかを考えることが勉強だと思っている。

アンケートをとって苦情があると、その苦情を一つずつ処理していくことが職場を高めていくことになる。難しいところや苦情を如何に自分のものにしていくか、そういう視点がソーシャルワーカーには必要だと思っている。そのため敢えて実習生にそういう場に行かせるようにしている。批判や苦情を言った人は、逆にこちらを理解してくれると、自分の一番の力になってくれることを教えている。

社協のワーカーがいくら話をしても地域の人が振り向いてくれなければワーカーとしては失格であり、地域の人が「社協職員は一生懸命やっているな」、「あなたが言うならやってあげようか」など、そのような気持ちになってくれること、地域の人と一緒にやるのが社協の

ソーシャルワーカーであること、その視点を伝達するように心掛けている。

⑸ **実習終了後の関わりと雇用に向けて**

実習終了後においても、養成校での実習報告会には必ず出席することにしており、その報告会に向けて、実習生からの問い合わせにはソーシャルワーカーとしての視点で応えることにしている。

また、実習受け入れ事業所が、ただ単に実習生を受け入れるだけでなく、この仕事に就きたいと思えるような人材を育て、就職難の時代であるからこそ、実習生を受け入れている社協や福祉関係の事業所が積極的にこれらの実習生を職員として採用していくことが最も大切なことではないかと考えている（当社協では、昨年実習を受け入れた養成校から1名採用した）。

3. 考察

地域総合型実習として地域の民家に宿泊する実習形態をとっており、住民との交流プログラムを多く配置している。実習開始前に養成校教員や実習生の実習姿勢や実習に関するニーズを充分把握すると共に、情報交換の重要性を意識して、プログラム調整などを柔軟に実施している。受け入れ側の体制として各業務担当職員にソーシャルワーク実習の意義を周知し、実習指導者のみが関わるのではなく職員一人ひとりが実習受け入れについてよく理解して、全員で組織として受け入れ体制を整えていると評価できる。

面接等の援助技術の指導として、コミュニケーションの苦手な実習生に対して、実習指導者が自らやってみせ実習生にやらせてみせるなど、丁寧に関わることで効果をあげている。

利用者や住民からの意見や要望に対して丁寧に対応していくことによって信頼関係を築いていく社協ソーシャルワーカーの姿を見せることで、社会福祉士像を伝達している。

⑰「連携機関等への同行を中心にネットワーキングを学ぶ相談援助実習の事例」

聞き取り先：生活保護更生施設Ｔ　指導員　Ｎ・Ｔ氏

1．施設概要

生活保護更生施設Ｔの利用者は生活保護を受給し、ADLが自立している単身の男性であり、精神障害や身体障害を持っている方、アルコールの問題を抱えている方もいる。通過施設としての位置づけがあり、定員は入所が68名、通所が35名である。実習生は1期間に2名から4名位を受け入れている。

2．聞き取り結果の概要

⑴　実習プログラム～面接と関係機関同行見学を軸としたプログラム

実習生の受け入れに際して、実習指導者講習会受講後に事前課題や実習指導者確認書を整備したため、社会福祉士としての実習の意識がより高まった。当施設に来る実習生は、生活保護を学びたいと思っていることが多い。事前訪問に来てもらって、そこで施設の実習の基本プログラムと実習生が特に学びたいと思っている内容をすり合わせる。事前課題では、施設概要などの資料を活用して利用者のニーズや地域概要を整理し、ソーシャルワークや生活保護受給者、自立について実習生自身の考えをまとめてもらった。

職場・職種実習としては、第1段階で施設の雰囲気を観察し、指導員の働きを横で見てもらい、他職員からも話を聞いてもらう。施設長からは経営面や生活保護について、看護師などからは利用者の個別の心身状態や生活問題について話をしてもらっている。

実習全体を通して、利用者と触れ合う機会を多く作ろうとしており、日中作業や行事に入ってもらっている。作業は職員が常に継続して関わっているわけではなく、利用者とのやりとりを通して学んでもらっている。作業のみに集中しないで利用者の観察も行うよう指導を行っている。

ソーシャルワーク実習では、実習指導者である指導員の様々な役割を理解してもらう。作業や金銭管理などの利用者への直接支援だけではなく、施設内での間接的な支援や福祉事務所、病院・デイケアの担当者など他機関との調整も行っており、相談援助のみが業務ではないことを最初から伝えている。

そして連携機関の見学にも必ず行っている。指導員と共に見学に行き、担当のワーカーなどから説明を受けている。見学先は救護施設・ホームレス自立支援施設・精神科病院・アルコール依存症のデイケア施設・アルコール依存症の自助グループなどで実習生の学びたい内容によって調整している。アルコール依存症の自助グループは当施設をミーティング会場として利用しているため、事前に話せばミーティングへの実習生の参加も可能である。また、利用者が地域の福祉拠点施設で行っている有償ボランティアの見学もさせている。地域の夏祭りにも施設として出店しており、時期が重なれば実習生も夏祭りの準備から参加してもら

うこともある。

実習生には利用者との面接も体験させている。面接では面接時の雰囲気を体験してもらい、施設で生活している利用者の思いや今考えていること、これからどのように生活したいと思っているのかを知ってもらうことを目的としている。

面接の前には、実際に指導員と利用者との一対一の関わりを側で見てもらうよう場を設けている。また、実習生に利用者に面接で聞く内容を事前に確認するようにしていて授業で学んだことも思い出してもらうようにしている。実習生による面接を依頼する利用者には、実習生は勉強で来ているので、失礼なこともあるかもしれないことを説明して了承してもらっており、面接終了後はフォローも行っている。

その他に施設内で行っているジョブコーチの見学、施設を退所したOBの話、誕生日会や職員会議への参加、全体ミーティングへの参加を通して指導員の役割を伝えている。

⑵ 実習マネジメントについて～取り扱いに配慮した上での個人情報の開示

実習の受け入れは長い間行われていて、その間に地域の中の施設や機関の見学、面接などを組み入れるプログラムが整備されてきた。実習指導者講習会修了後、実習指導者確認書を整備し、利用者と実習生双方の個人情報保護などの項目を実習生個人と確認している。実習生が利用者の個人情報に触れることに関しては、利用者の入所時に実習生がケースファイルを閲覧させてもらうことがあることを明記している。

了解を取っているとはいえ、実習生には閲覧する場所の工夫や記載されている内容を利用者に直接聞かないよう指導を行っている。実習生のケースファイルの閲覧を一切禁止としてしまっては実習の意味がないと思うが、利用者の個人情報の保護という観点からは非常に神経を使う部分である。

⑶ 実習スーパービジョン～毎日朝夕のスーパービジョン

毎日、朝と夕方に10分～15分同時期の実習生によるグループでのスーパービジョンを実施している。実習ノートのコメントの記入は実習指導者が担当することが多いが、看護師の話を聞いた日は看護師に記入してもらうなど、他の職員にも協力してもらっている。

実習生には日々の疑問や気づきは、スーパービジョンの時間に直接話してもらうよう指導している。学生によって取り組みへの意識なども異なるため、個別に中間の振り返りを1時間位行っている。実習生が持っている課題の達成レベルや実習開始以降の新たな課題などは整理して、その後の実習に活かせるようにしている。中間の振り返りを行った指導員が引き続き最終の振り返りも個別で行う。

⑷ 社会福祉士像伝達能力～社会資源への働きかけと自立支援の重要性を伝える

生活保護の利用者との対峙には重い場面が多々ある。だからこそ明るく楽しく取り組むのが対人援助の基礎だと思っている。社会福祉士の役割は、利用者への施設での直接的な支援だけではなく、外部の病院のワーカーとの関係形成やこの施設を出るために家や家具を探すなど、様々なことを包括的にやっていくことを伝えたいと思っている。

自立に関しては、施設を出ることだけを自立と捉えていてはいけない。施設内での生活の中で現状維持を続けながら、少しずつ薬の管理や生活保護のワーカーとのやりとりなど、利用者自身でできることを増やしていくことも自立への道である。実習生も実習を通して、自立には幅広い捉え方があることを理解してくれると思っている。福祉的就労やグループホームへの移行など施設を出ていく利用者もおり、入所時より安定して生活している利用者もい

る。自立の幅とタイミングが大切だということは実習生によく伝えようと取り組んでいる。

これからも後進を育てなければいけないという思いがある。長い実習受け入れの歴史の中で、実習生が地域で就職してくれた例もあり、実習指導は時間的に大変な面もあるが利用者との関わりを大事にして今後も実習指導をしていきたいと思っている。

3. 考察

事前訪問を通して施設で行う基本プログラムと実習生の学習したい事項をすり合わせ、個別のプログラムを調整している。施設全体の理解を各専門職からの話を通して進め、利用者と共に作業をすることを通して利用者理解を深めている。ソーシャルワーク実習では、指導員の役割を施設内で行われる行事への参加、日常の利用者への直接支援と共に、金銭管理や他機関との連携の実際が理解できるように意図されている。そして、実習生に利用者2名程度との面接プログラムを組んでおり、面接にあたっては事前指導を十分に行い、実習生が利用者と向き合うことにより、利用者の理解を多面的に行える効果を期待している。

特に特徴的なプログラムとして、4週間全体を通して地域の中にある多くの関係機関を訪問し、そこで働く専門職に話を聞くように調整している。実習生のみで訪問するのではなく、実習指導者も同行することにより、その機関との関係性の理解も深められ、見学だけではなく利用者を取り巻く社会資源の理解や通過施設である更生施設における指導員の役割がより深く理解できる仕組みとなっている点が評価できる。

長い期間実習を受け入れてきたことで、施設の実習受け入れ体制と地域の社会資源見学などをスムーズに実施できる仕組みが整備されてきた。実習指導者は実習生が他機関を訪問する時にも同行し、スーパービジョンにも多くの時間を使っていることは、実習を受け入れることが施設内で積極的に進められている表れであろう。

個人情報の保護に関しては、利用者にも同意を得て、実習生にも確認をしており、実習生がケースファイルを閲覧する環境が整えられている。環境と共にケースファイルを閲覧する時の留意事項を説明することで、個人情報保護の理解を深める機会となっている。

毎日、朝と夕方にグループでのスーパービジョンを実施しており、日々の疑問などをその都度解消できるように取り組んでいる。日々のスーパービジョンと中間と最終のスーパービジョンを組み合わせてあり、実習生にとっては安心して学べる環境が整備されている。

実習指導においては利用者の個別性に合わせた自立支援があることを実習生に伝達することに重点が置かれている。社会福祉士の役割は多岐に亘っており、直接支援だけではなく、施設全体の間接的業務の重要性も伝えている。後進を育てるという意味で実習指導を大切にしている姿勢が伝わってきた事例である。

⑱「大規模自治体における実習マネジメントの状況」
聞き取り先：U市健康福祉局福祉保健課　S・Y氏

本事例は、大規模自治体において相談援助実習の受け入れ全般をとりまとめている窓口の担当者に聞き取り調査を行ったものである。大規模自治体においては、こうした取り組みもあることを紹介する。

1．聞き取り結果の概要

⑴　実習マネジメント

U市健康福祉局福祉保健課は市内の全ての福祉保健センター（保健所と福祉事務所）のとりまとめのセクションであり、実習指導を直接行うのではなく、実習受け入れ全般をとりまとめるポジションとなっている。全区の調整を局で実施するようになったのは3年ぐらい前からである。S・Y氏自身は以前はある区の福祉保健センターで実習指導をしており、現在は各区の実習担当者の連絡・調整をする立場である。ただし、児童相談所は調整せずに直接実習の受け入れを行っている。看護学生は市内全区で1,000人以上になるがその調整は県が一括で行なっている。社会福祉士実習の毎年の受け入れ人数は市内全区で40人～50人、各区には2人～5人程度で、受け入れの都合で4週間ではなく2週間で受け入れを行っている。次年度の受け入れの調整は各区ごとに行い集約してから、10月頃U市から養成校に実習生の募集を出し、1月中には受け入れ計画の内定（担当区・養成校・人数・実習時期）を出す。具体的な受け入れの調整と確認（実習日・実習生）は、各区と養成校で直接行っている。

実習は実施要綱に沿って各区と養成校で協定書を結ぶ。全区の実習窓口となる福祉保健課の担当者の集まる定例会議（年間4回程度）で説明するが、現在は各区に実習指導者講習会の修了者がいる状態ではない。

U市では昭和40年代から福祉職を専門職採用しており、市全体で福祉職（社会福祉主事）が1,100人ぐらいいる。そのうちの約8割が福祉保健センター勤務なので全体で800人近い社会福祉主事の職員がいる。今回の社会福祉士養成カリキュラムの改正で実習指導者の相談援助の経験年数が社会福祉士資格取得後3年以上で指定講習受講ということになったが、経過措置の主事資格8年は各区に必ずいるので、誰が実習指導者だという限定をしなくても、法的にはクリアをしている。機関の実習指導者を特定して届け出ることは、頻繁に異動があるので難しい。地方厚生局に聞くと「異動すればまた次の方を指定するのです」という話である。その都度新しい実習指導者を届け出するのは各区での対応となる。

実習指導費（実習委託費）は一切取っていない。看護実習は1日500円。納付書で入金してもらうことになるが、数十人の受け入れでは事務経費の方がかかるような金額なので今まではもらっていない。今後施設並みに1日1,500円のようになれば、受け入れ日数も増やし、もらっている金額に見合うように実習内容を充実させようと考えることになる。個人情報保護を義務にしていて、誓約書も同意書も取っている。個人情報と言ってもケースファイルには判定書も診断書も戸籍謄本もあり、生活保護のケースファイルだと通帳の写しまで入ってい

る。現場の判断で対応しているのが実情で、具体的にどう同意をとってどこまで公開するかのルールを日本社会福祉士会などでも検討してほしいと感じている。

⑵ 実習プログラム

区役所の実習は、分野を全部網羅できる。生活保護分野を希望する学生が多いが、高齢・障害・子ども、すべての相談セクションを職場実習という意味合いで回ってもらう。そのうちこの分野を多めにというようなプログラム調整は各区の担当者ごとに対応している。職種実習では、同意を得られる方については訪問に同行させたり、面接場面で同席をさせている。ただ、2週間の中で、直接実習生に体験させることは少ない。ソーシャルワーク実習の部分は今後の課題である。分野が広い分、2週間の中で様々な分野を見るだけでかなりの日数を費やしている。今後4週間の受け入れをするにあたっては、相談場面や訪問の場面を中心に広げていく。実習では福祉事務所と他機関との連携の実際や、部署ごとに専門職が配置されていて地域の福祉問題の一番大変な部分を支えている実情を伝えていかなければいけない。

広く開かれている窓口なので日々いろいろな相談が来るが、実習期間中に同行・同席ができるケースに当たるかどうかは予定が立ちにくい。いろいろな機関の連携会議やネットワーク会議・介護者の集いなどのイベントや行事に、職員が一緒に連れて行き参加してもらっている。トータルでこの実習プログラム調整をするのは専門職の係長が多いので、その者が実習全体の意図を基に各プログラムの説明などのフォローを実習生にしている。

例えば乳幼児健診を見学する場合、保健師が見る視点と、課題をかかえるお子さんと家族をどうフォローしていくかをちゃんと見るという伝え方ができていれば、その後の連携の理解につながるが、ただ漫然と乳幼児健診を見ているだけでは、社会福祉士実習にならない。ケアワーク実践は実習プログラムとしては一切ないので、利用者と直接関わる場面は少ないと言わざるを得ない。

ある区では、看護師・保健師・助産師・訪問看護以外にも、栄養士・ホームヘルパー実習の方などが一堂に会して、福祉保健センターのイメージを皆で話し合う場がある。福祉保健センターには多様な職種がいるので、多職種連携を学ぶ機会になっていると思う。社会福祉士実習は各区日程が違うので、看護師実習オリエンテーションに参加することは少ないが、学生であっても他の職種と意見交換することで、自分の職種固有の視点などを確認することにつながっていくと思われる。

⑶ 社会福祉士像伝達能力

行政が実習先になることのメリットは、日ごろの実践で把握したニーズが施策につながっていることを見せられることだと考えている。地域福祉保健計画など行政計画の策定や予算を議会に通して確保し、さらに区の予算の中で区の職員が調整している事業化の流れを、福祉保健課が必ず話すようにしている。

福祉職や保健師、医師、薬剤師はじめ多職種が存在するので、職種ごとの業務の違いと視点の違いから社会福祉士の固有性を認識してもらうことはできる。しかし、今後4週間の実習受け入れとする中では、ソーシャルワーク実習のプログラムを再検討しなければならない。相談援助場面に直接立ち会わせるだけでなく、相談援助の技術などを指導できるかという点は今後の課題である。市では多くの福祉職を抱えているが、行政の福祉職の実際は伝えられていても、社会福祉士像の伝達に及んでいるかは難しさを感じる。

2. 考察

行政機関として実習マネジメント分野の書類の整備などは進んでいる部分がある。養成校によって、実習生情報の提供レベルや実習計画の内容に大きく違いがあり、養成校側のスタンダードが定まっていないことを感じる。評価表の書式や評価項目も統一はされていない。今後4週間実習を受けていくに際して、実習前教育との事前のすり合わせを充実させることが必要だろう。行政機関における社会福祉士実習は様々なプログラム提供の可能性があるので、実習目標を明確にして事前学習をしてから実習に臨んで欲しい。また広い分野を網羅できる分見学・体験が中心になるので、実習生に意欲がなければ受身の実習になってしまう恐れがあることを指摘したい。

３章　聞き取り調査考察

１．実習プログラムについて

相談援助実習の実習プログラミング能力における重要な主要概念は、ソーシャルワーク実習を主流に置きつつ、職場・職種実習において施設・機関、職種の業務理解を深めることである。特に重要な事項は、どのようにソーシャルワークを体験させ、実践能力を身に付けさせるかである。

事例において、ソーシャルワーク実習のプログラム展開として、個別支援計画の作成やケース研究を基本プログラムに位置づけている事例が多く見られた。これらのプログラムの特徴は、ソーシャルワーク展開において主要な概念である、インテーク、アセスメント、プランニングといった展開過程を体験的に学び、そこから、面接・観察・記録技法、情報収集能力、ニーズ志向アセスメント能力、ニーズの構造的分析力、ミクロ・メゾ・マクロの包括的分析力、交渉力、アドボカシー、エンパワメント等の実践能力を身につけることに特徴がある。

さらに、いくつかの事例に見られるように、プランニングの段階だけではなく、実践、モニタリング、評価の段階まで体験させる事例も見られた。これによって、ケアマネジメント技法、チームマネジメント・ケアカンファレンス技法、ソーシャルサポートネットワーク、社会資源活用・調整・開発技法、評価・終結の技法等を実践的に理解することに貢献できると考えられる。

さらに、事例の中には、連携機関の施設・機関やセルフヘルプグループ、ボランティア団体等の多数の社会資源の見学や説明を受ける機会を用意し、利用者を取り巻く社会資源や連携の状況について理解を深めるプログラムを整備したり、家族アンケート調査の結果を分析させ、問題の整理や施設側の対応について評価させるプログラムを提供している実践もあった。

これらの参加型・体験型プログラムにおいては、利用者に関連した個人情報に触れつつ実習展開されることになる。個人情報に触れることにより、主要概念である憲法におけるプライバシー権、社会福祉士及び介護福祉士法における秘密保持義務、日本社会福祉士会倫理綱領・行動規範、個人情報保護法について理解を深めることが可能であり、そこから個人情報に関する守秘義務、接近・記録・公開の規則を実践的に理解することができる。社会福祉士の専門職養成において、高い実践力を保持した社会福祉士養成の観点に立つならば、個人情報に触れさせずに実習展開することは困難であり、むしろ、一定の個人情報に触れつつ、そこから重要な倫理・規則を学ばさせることが重要であると示された。

社会福祉士実習におけるケアワークの位置づけについては、特に、レジデンシャル系施設での事例でみられたように、プログラム的には配置されていたとしても、技術を身に付けることを目的とせず、見学・見守り・軽介護等を通して、利用者理解や職種理解を深めることを目的にしているところが多かった。

しかし、医療機関のように各専門職の専門職性・業務範囲が明確な機関においては、ケアワーク的なプログラムを配置していない。今後、リスクマネジメントの視点も基盤に置きながら、社会福祉士実習におけるケアワークの位置づけについて、慎重に議論しなければならない現状が示された。

実習プログラムの展開において、ソーシャルワーク実習が主流になるように職場・職種実習を配置することに加え、実習事前学習についても実習生に提示することが求められている。事例の中に、実習の事前課題として担当圏域の地域性・社会資源の把握、業務マニュアルの理解、実習施設・機関における社会福祉士の役割、実習に必要なジュネリックなスキル等について実習事前課題としてレポート提出を求めたり、相談援助実習前に入門実習として1週間程度の職場実習を行っている事例がみられた。これらの実践により、本実習において、ソーシャルワーク実習が充実するとの報告があった。本実習前において、事前課題を示し実行させる取り組みや入門実習の導入の重要性が示唆された。

２．実習マネジメントについて

実習マネジメント能力の主要概念は、相談援助実習が良好に展開するために、実習関係四者（利用者、養成校教員、実習指導者、実習生）の中で実習受け入れシステムを構築していくことである。

事例の中で、実習受け入れ施設・機関においては、実習委員会による組織としての検討や作成されたマニュアルの遵守等を通して、組織内における実習受け入れに関する共通理解を推進している実践があった。さらに、実習指導を通して実習指導者と実習生が共に成長しようという職員側の意識醸成、実習生が働きたいと思う環境づくりが職員の良好な職場環境づくりにもなるとの報告があった。

このことは、組織内における実習受け入れシステムを構築する際に、実習委員会の立ち上げや実習マニュアルの作成・遵守が重要な要素であること、さらに、実習受け入れシステムの構築は、実習の質の向上、職員の人材育成・良好な職場環境の構築にも貢献することが示唆された。

養成校側に対しては、巡回指導、養成校で実施される実習報告会の参加等を通して連携を深めている実践、利用者・家族に対しては、「実習受け入れに関する同意書」を取り、相談援助場面の同席、ケースカンファレンス参加、ケース記録の閲覧等個人情報に触れることについて同意を得ている実践があった。今後、教育カリキュラムの改正により、養成校教員による巡回指導が義務化される。巡回指導が実習関係三者である養成校教員、実習指導者、実習生の連携を深める重要な機会になる。

また、利用者・家族に対してプライバシー権を尊重する立場から、書面による「実習受け入れに関する同意書」をとり、後継者育成につながる実習受け入れについて理解を求めることの重要性が示された。

実習生に対しては、利用者の利益侵害を防止する立場から実習中断になる場合の説明や「個人情報保護に関する誓約書」を取り交わしている事例が多く見られ、実習生に一定の義務があることを明確化している。

これらの事例に共通する概念は、実習は養成校から実習受け入れ施設・機関に対する「まるなげ実習」「お任せ実習」ではなく、実習関係者間において、一定の権利・義務・役割等を明確化・共有化された中で展開されるという「契約概念」を中核において、実習が展開されるべきだという考え方である。

先駆的な実践として、北海道の実践で示されたように、日本社会福祉士養成校協会北海道ブロック内において共有化された実習契約（協定）書が使用され、「契約」による実習が

展開されている事例があった。契約は利用者の人権を保護する立場から、実習関係三者間において相互の役割・義務・権利等について文章化された契約（協定）書を媒介として取り交わされ、実習が展開されている。実習関係三者は、契約内容に示された内容を整備する義務を負うことになる。実習マネジメントは、実習を展開するうえでの基本的・基礎的な概念であるため、実習受け入れ施設・機関は、関係部署に対して実習受け入れシステムを構築することが求められる。今後、「契約」による実習受け入れシステム構築の重要性が示された。

３．実習スーパービジョンについて

事例における共通的な実践として、スーパービジョンの頻度は、週１回の定期的なスーパービジョンを基本としつつ、毎日の朝・夕時等においてもスーパービジョンの機会を持ち、実習プログラムと連携を図り、その日の実習目標・プログラムの確認や、実習の振り返りを行っていた。さらに、スーパービジョンにおいては実習日誌を有効に活用している。実習記録の指導や内容・捉え方の指導、実習指導者としては「ここを書いて欲しい」というのがあるが、実習生が書かなかった場合、書かなかったことに対する指導等、丁寧なスーパービジョンが展開されている状況が示された。

今後、実習スーパービジョン展開において、実習指導者は、実習プログラムとの連携を図りつつ、実習日誌における指導者のコメントの視点・方法等を含め、実習日誌の有効な活用によるスーパービジョン能力を身につけることが重要であると示された。

スーパービジョンの形態としては、実習指導者と実習生による個人スーパービジョンの形態を基本とし、状況に応じて各部署の専門職や指導者との間でスーパービジョンを設定し、再度個人スーパービジョンで確認する方法が用いられていた。また、複数の実習生が配置された場合、お互いの個別支援計画を報告しあい、実習生同士で発生するグループダイナミックスを活用したグループスーパービジョンが行われていたり、実際の面接場面やグループワーク場面に立ち会い指導するライブスーパービジョン実践例等があり、目的に応じたスーパービジョンの形態がとられている状況がみられた。

スーパービジョンの展開においては、実習生の実習状況に応じて、管理的・支持的・教育的機能を発揮することが求められる。事例において、実習における失敗や躓き等に対して支持的機能を発揮している事例が多くみられた。また、実践的能力を身につけさせるために論文・文献等の必要な資料を読ませたり、重要なポイントの説明、レポートの提出、実践の状況をやってみせる、実際にさせてみる等のスーパービジョンを毎日繰り返したり、評価において、養成校から示された評価表を使用し、実習指導者・実習生が相互に評価の共有化を図りつつ、教育的機能を発揮した実践があった。

また、ロールプレイやブレーンストーミング等を積極的に活用した事例もみられ、実習生の実践力に関する定着と理解の促しや、利用者や家族と面接する際の能力の見極めの機会として活用されている状況が示された。管理的機能については、実習マネジメント能力の展開と重なる部分があり、実習マネジメントが充実するとスーパービジョンにおける管理的機能がスムーズに発揮される状況がみられた。

事例の中には、スーパービジョンで表出された実習生が現場の実践に抱く疑義に対して、積極的に現場にフィードバックし、現場実践にプラスの影響を与えている報告もあり、ス

ーパービジョンの内容を積極的に現場にフィードバックすることの重要性が示された。

また、学校と連携したスーパービジョン展開において、巡回指導を重要な機会として捉え、巡回教員と実習指導者が協同してスーパービジョンを実施している事例もみられ、今後、巡回指導におけるスーパービジョンの重要性が示唆された。

さらに、実習スーパービジョンは、実習マネジメント、実習プログラムと連携を深めつつ展開されることが重要であることが示された。

４．社会福祉士像伝達能力について

社会福祉士制度改正の潮流の中で、社会保障審議会福祉部会（2006 年 12 月 12 日）がとりまとめた意見書によると、期待される社会福祉士の役割として、次の 3 つに整理されている。

①福祉課題を抱えた者からの相談に応じ、必要に応じてサービス利用を支援するなど、その解決を自ら支援する役割。

②利用者がその有する能力に応じて、尊厳を持った自立生活を営むことができるよう、関係する様々な専門職や事業者、ボランティア等との連携を図り、自ら解決することのできない課題については当該担当者への橋渡しを行い、総合的かつ包括的に援助していく役割。

③地域の福祉課題の把握や社会資源の調整・開発、ネットワークの形成を図るなど、地域福祉の増進に働きかける役割。

事例の中においても、これらの要素を積極的に伝達していこうとする実践が見られた。さらに、専門職団体としての日本社会福祉士会の説明や、そこで採用されている倫理綱領・行動規範等を活用し、実践の中で対比しながら説明することの重要性が示されている。

さらに、スーパービジョンにおいても意識的に社会福祉士像を伝達する機会をつくったり、実習指導者の実践を多く見せることにより意識化させたりする取り組みがあった。

事例の中には、実習指導者が抱える倫理的ディレンマを積極的に実習生に伝え、ディレンマの構造を理解させる実践があった。さらに、実際に取り組んでいる解決方法の伝達、あるいは相互で考えることを通して、価値・倫理の理解の促進を図り、倫理的ディレンマを感じ解決することの重要性を伝達する取り組みが紹介された。今後、社会福祉士像伝達において倫理的ディレンマを活用することの重要性が示された。

第３部

フォローアップモデル研修

1章　フォローアップ研修の背景と必要性

日本社会福祉士会が、社会福祉士の実習指導者養成に関する研究と研修会を続けてきたことで、実習指導のあり方に関して社会福祉士の間に理解が進み、研修会で学んだ内容に基づいた実習指導の取り組みも行われるようになり、一定の成果をあげてきた。しかし、研修会を主催する側としては基本的な実習内容と指導のあり方を提示してきたつもりであったが、研修会参加者の中には理想の実習形と映り、実際そのように行うことは難しいという印象をもつ社会福祉士も少なからずいた。この背景には、従来の実習と日本社会福祉士会が提示した実習のあり方との間に大きな隔たりがあったことがうかがえる。この隔たりを解消するために、継続研修の必要性がこれまでも認識されてきた。

2007年度から日本社会福祉士会では施設実習指導者研修委員会を立ち上げ、実習指導者講習会の内容を検討してきた。そこで設定された講習会の目的は、社会福祉士であって資格取得後3年以上の相談援助業務に従事した経験のある方に求められる実習指導内容の周知と必要な知識と技術の習得、つまり初級レベルの能力を獲得させることであった。したがって、これに続く上級の研修は、施設実習指導者研修委員会発足時点からの課題であった。

すでに2年度にわたって実習指導者講習会を行うことで、実習マニュアルを作成する施設・機関の増加、実習プログラムの基本形の浸透、実習スーパービジョンの必要性の認識の浸透などの成果があったのだが、受講者からは実習指導者講習会について「何かつめこみすぎのような気がします。もっと長期的にしないと形だけのような気がします。」などの意見と共に継続研修への要望も多く出されていた。2日間では演習の時間も十分に確保できず、受講者数が多いことから講義形式の講習会になってしまうため、基本的な実習指導内容について知識としての理解は進んでも、いざ実際に自分が所属する施設・機関に当てはめようとすると分からなくなるという面があったのだと思われる。

また、実習指導者講習会自体が初級レベルに設定してあるため、豊富な実習指導経験をもつ受講者からはもう少し深く内容を知りたいという希望も挙がっている。さらに、実習指導者講習会修了者に対して行った「実習指導者フォローアップ体制構築に向けたアンケート調査」では、フォローアップ研修の要望が一定の割合で示され、自由記述にも「専門的」「効果的」「実践的」な研修を期待するとの内容が見られた。

次に、現状の実習指導に関する仕組みでは、実習指導者は実習指導者講習会を一回受講して要件を満たせば、実習教育に関する制度上の変更がない限り、実習指導をしていくことができるということになる。もし、今後実習指導に関する継続的な研修会や伝達研修などがないとすれば、実習指導者は再び孤立化し、我流に近い実習指導状態に戻っていき、実習内容と指導レベルにばらつきが出てくるだろう。ここに、実習指導内容の研究と発信、継続的な研修の機会を全国的に整備していく必要性がある。

さらに、専門職の後継者育成としても、専門職の共通基盤の継承は不可欠であり、施設・機関におけるソーシャルワークの明確化は常に行なわれ続け、それが共通的に実習の中で伝達されていかなければならない。そのためには、継続的な実習指導に関する研修会や情報交換の機会が確保されていく必要がある。

このような背景を踏まえると、次のようにフォローアップ研修の必要性が整理される。①実習指導者は所属する施設・機関における個別的な実習内容の構築をさらに進め、実習生に応じ

て指導レベルを上げていくために実習指導能力の向上を図っていく必要がある。②実習指導者講習会で示された共通的な指導内容の明確化をさらに図り、一定の指導内容とそのレベルが維持される必要がある。③実習指導経験を蓄積した場合に必要になるのは実習指導者間の情報交換によって相互に高めあう仕組みである。④2010年度末には約9,000名の実習指導者講習会修了者が輩出するのであるから、指導内容の統一と更新、指導技術の向上を図っていくために、全国でのフォローアップ体制を構築し、段階的・継続的にフォローアップ研修を実施していく必要がある。

以上のように、フォローアップ研修とその体制構築の必要性が明らかであるので、モデル研修を実施し研修参加者へのアンケートを行い、今後のフォローアップ研修のあり方を検討し、提言しようとするものである。

2章　フォローアップモデル研修の概要

1．モデル研修のねらい

実習指導者講習会の修了者がそれぞれの現場において現実に相談援助実習を担当する中で実習指導者講習会の内容を更に深め、実習指導力の一層の向上を図りたいという要望にこたえるため、3つのモデル研修を企画した。それぞれのねらいは次のとおり。

⑴　**実習マネジメント編**

実習指導者講習会で学んだ内容を踏まえ、実習受け入れ施設・機関の実習マネジメントの実情を共有し、その検討を通じて実習マネジメント能力の向上を図り、実習指導者が実習マネジメントとして取り組むべきことを明らかにする。

⑵　**実習プログラミング編**

実習指導者講習会で学んだ実習プログラミングの内容をあらためて確認するとともに、実際の実習プログラムの事例報告を参考にしながら、演習において模擬的試験的に実習プログラムを作成することを通じて、実習プログラミングの実際を学ぶ。

⑶　**実習スーパービジョン編**

実習指導者講習会で学んだ内容について、インシデント・プロセス法を用いた演習を通じて実習中におけるスーパービジョン力をより深める。

3つのプログラム共通のねらいとして、養成校の実習指導教育について、養成校教員から報告してもらいその現状を知る機会や、実習指導者同士のネットワーク作り及び情報交流の場となるよう企画した。

2．モデル研修の概要

⑴　**実習マネジメント編（大阪会場）**

①　日時：2010年1月17日　9時45分~16時30分
②　会場：大阪保健福祉専門学校（大阪市淀川区宮原1-2-47）
③　主催：㈳日本社会福祉士会
④　共催：㈳京都社会福祉士会、㈳大阪社会福祉士会、㈳兵庫県社会福祉士会
⑤　後援：㈳日本社会福祉士養成校協会
⑥　受講要件：実習指導者講習会修了者で、実習指導経験のある方
⑦　定員：50名
⑧　受講料：会員3,000円、非会員5,000円
⑨　プログラム

時間	内容
9：30~	受付開始
9：45~10：00	開会挨拶・オリエンテーション

10：00~12：30	情報交換会（実習担当教員からの報告と意見交換） 【養成校からの報告者】 川島　恵美氏（関西学院大学社会福祉学科専任講師） 近藤　吉徳氏（大阪人間科学大学社会福祉学科准教授） 高谷よね子氏（西南学院大学社会福祉学科教授） 【実習指導者】 田上　明氏（東京都清瀬喜望園管理課長） 西野佳名子氏（特別養護老人ホーム喜楽苑施設長） 【進行】 熊坂　聡氏（宮城学院女子大学発達臨床学科教授）
12：30~13：30	昼食・休憩・会場移動
13：30~16：30	実習マネジメント演習 講師：熊坂　聡氏（宮城学院女子大学発達臨床学科教授） アシスタント： 田上明氏（東京都清瀬喜望園管理課長） 西野佳名子氏（特別養護老人ホーム喜楽苑施設長）
16：30	閉会

⑵　実習プログラミング編（東京会場）

①　日時：2010年1月24日　9時45分~16時30分

②　会場：TFTビル研修室（東京都江東区有明3-6-11）

③　主催：㈳日本社会福祉士会

④　共催：㈳東京社会福祉士会

⑤　後援：㈳日本社会福祉士養成校協会

⑥　受講要件：実習指導者講習会修了者

⑦　定員：50名

⑧　受講料：会員3,000円、非会員5,000円

⑨　プログラム

時間	内容
9：15~	受付開始
9：45~10：00	開会挨拶・オリエンテーション
10：00~11：00	養成校からの報告（実習教育の現状について） 報告者：渡辺裕一氏（健康科学大学福祉心理学科准教授）
11：00~12：00	実習プログラム事例報告 ①高齢：下小路尚樹氏（特別養護老人ホーム愛日荘） ②児童：木山美穂氏（児童養護施設至誠学園） ③障害：田上明氏（東京都清瀬喜望園）
12：00~13：00	昼食・休憩
13：00~16：30	実習プログラミング方法論講義 実習プログラミング演習 講師：川上富雄氏（駒澤大学文学部社会学科准教授）
16：30	閉会

⑶　実習スーパービジョン編（岡山会場）

①　日時：2010年1月9日　9時45分~16時30分

②　会場：吉備国際大学岡山駅前キャンパス（岡山市北区岩田町2-5）

③　主催：㈳日本社会福祉士会

④　共催：㈳岡山県社会福祉士会

⑤　後援：㈳日本社会福祉士養成校協会

⑥　受講要件：実習指導者講習会修了者で、現に実習指導をしていて、実際の実習スーパービジョン事例を持ち寄れること。

⑦　定員：30名

⑧　受講料：会員3,000円、非会員5,000円

⑨　プログラム

時間	内容
9：30~	受付開始
9：45~10：00	開会挨拶・オリエンテーション
10：00~11：00	養成校からの報告（実習教育の現状について） 報告者：岡崎幸友氏 （吉備国際大学社会福祉学部講師/ 日本社会福祉士養成校協会岡山県支部事務局長）
11：00~16：30 ※途中昼食休憩1時間を含みます。	実習スーパービジョン講義と演習 【インシデント・プロセス法を使ったスーパービジョン事例の検討】 講師：村井美紀氏（東京国際大学人間社会学部准教授）
16：30	閉会

3. 受講者の募集方法

・2009年12月から受講者募集開始。

・2008年度実習指導者講習会修了者及び2009年度実習指導者講習会修了者へダイレクトメールで開催要項を送付し、先着順で申し込みを受付。

・日本社会福祉士会のホームページにおいても開催を案内。

4. 受講者数

	マネジメント編	プログラミング編	スーパービジョン編
受講決定数	28名	70名	26名
受講者数	25名	64名	25名
研修修了者数	25名	64名	25名

3章　フォローアップモデル研修受講者アンケート集計結果

1．アンケートの概要と受講者の基本属性

⑴　受講者数およびアンケート回答者数

研修内容	期日	受講者数	回答者数
マネジメント編	1月17日	25名	23名
プログラミング編	1月24日	64名	63名
スーパービジョン編	1月9日	25名	22名

⑵　性別

3会場全体の男女割合は、男性39％、女性58％であった。プログラミング編についてはマネジメント編、スーパービジョン編に比べ男性の割合がやや高かった。

		回答数	男性	女性	無回答
合計		108	42	63	3
		100.0%	38.9%	58.3%	2.8%
研修科目	マネジメント編	23	30.4%	65.2%	4.3%
	プログラミング編	63	44.4%	52.4%	3.2%
	スーパービジョン編	22	31.8%	68.2%	0.0%

⑶　社会福祉士実習指導経験年数

3会場全体の回答者の実習指導経験年数の平均値は4.6年であり、中央値は3.0年であった。

		回答数	1年以下	2～3年	4～5年	6～10年
合計		108	24	29	20	14
		100.0%	22.2%	26.9%	18.5%	13.0%
研修科目	マネジメント編	23	17.4%	26.1%	34.8%	13.0%
	プログラミング編	63	27.0%	22.2%	12.7%	11.1%
	スーパービジョン編	22	13.6%	40.9%	18.2%	18.2%

		11年以上	無回答	平均値	中央値
合計		10	11	-	-
		9.3%	10.2%	4.6	3.0
研修科目	マネジメント編	0.0%	8.7%	3.7	4.0
	プログラミング編	12.7%	14.3%	4.9	3.0
	スーパービジョン編	9.1%	0.0%	4.7	2.5

⑷　年齢

3会場全体の回答者の年齢は30代が36％と最も高く、次いで50代の22％であった。

		回答数	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答
合計		108	13	39	21	24	8	3
		100.0%	12.0%	36.1%	19.4%	22.2%	7.4%	2.8%
科目研修	マネジメント編	23	8.7%	39.1%	21.7%	17.4%	4.3%	8.7%
	プログラミング編	63	15.9%	36.5%	15.9%	20.6%	9.5%	1.6%
	スーパービジョン編	22	4.5%	31.8%	27.3%	31.8%	4.5%	0.0%

2. アンケート集計結果

⑴　研修の受講理由

3会場全体の回答者の受講理由では、「興味のある内容だったから」が61％と最も高く、次いで「力量が不足している分野だから」が52％となっている。全体で見ても研修毎に見ても、この2つの受講理由が際立って高い。

		回答数	興味のある内容だから	力量が不足している分野だから	講師がよかったから	会場が近かったから	その他	無回答
合計		108	66	56	5	16	11	3
		100.0%	61.1%	51.9%	4.6%	14.8%	10.2%	2.8%
科目研修	マネジメント編	23	47.8%	39.1%	4.3%	26.1%	17.4%	8.7%
	プログラミング編	63	65.1%	52.4%	3.2%	9.5%	9.5%	1.6%
	スーパービジョン編	22	63.6%	63.6%	9.1%	18.2%	4.5%	0.0%

「その他」の意見（代表的・特徴的意見）

実習マネジメント編受講者	他施設（機関）の実習取り組みを知る機会であるから。(3件)
実習プログラミング編受講者	受講すべき内容だから。職場より打診があったから。(2件)
	実習プログラム作成で苦労しているから。

⑵　受講費の設定

今回の研修の受講料は会員3,000円、非会員5,000円に設定したが、「妥当である」と回答した人が全体で88％と高かった。受講料の妥当性は、必要性と受講動機、研修内容とのバランス、個人負担の場合の兼ね合いなど様々な要素が関係するが、これら全てにおいて丁度良い設定であることがわかる。

		回答数	高い	妥当	安い	無回答
合計		108	7	95	5	1
		100.0%	6.5%	88.0%	4.6%	0.9%
科目研修	マネジメント編	23	13.0%	87.0%	0.0%	0.0%
	プログラミング編	63	4.8%	85.7%	7.9%	1.6%
	スーパービジョン編	22	4.5%	95.5%	0.0%	0.0%

⑶　研修時間

今回の研修は、いずれの会場も5.5時間の1日研修としたが、「妥当である」と回答した人が全体で85％と多数を占めた。演習を深めるためにはやや物足りない時間であるが、2日間研修にするとまた違う影響が出てくることが考えられる。緊張感・集中力を持続するには妥当な時間であると思われる。

		回答数	高い	妥当	安い	無回答
合計		108	2	92	8	6
		100.0%	1.9%	85.2%	7.4%	5.6%
研修科目	マネジメント編	23	4.3%	87.0%	8.7%	0.0%
	プログラミング編	63	1.6%	84.1%	6.3%	7.9%
	スーパービジョン編	22	0.0%	86.4%	9.1%	4.5%

⑷　研修会の構成

研修会の構成は、1科目1会場1日で定員を設定して開催したが、全体で「受講したい科目を選べた」が38％、「1科目を集中して学べて満足」が27％と概ね好反応ではあるが、複数科目を一度に学びたいという意向や、日程・開催地・定員設定などの理由から受講したい科目を選べなかったという声もある。

		回答数	受講したい科目を選べた	受講したい科目を選べなかった	1科目を集中して学べて満足	複数の科目を一度に受講できず不満	その他	無回答
合計		108	41	8	29	12	7	12
		100.0%	38.0%	7.4%	26.9%	11.1%	6.5%	11.1%
研修科目	マネジメント編	23	26.1%	4.3%	26.1%	17.4%	8.7%	17.4%
	プログラミング編	63	39.7%	6.3%	27.0%	11.1%	7.9%	9.5%
	スーパービジョン編	22	45.5%	13.6%	27.3%	4.5%	0.0%	9.1%

「その他」の意見（代表的・特徴的意見）

実習マネジメント編受講者	会場が近ければ複数受講したかった。
	演習時間が多くてよかった。助言というかたちで講師が入るほうがよいのでは。
実習プログラミング編受講者	何日かで複数受講したい。
	グループ分けを職種ごとにできればよかった。

⑸　フォローアップ研修の開催形態

①　開催地の単位

フォローアップ研修の開催単位としては、「都道府県単位」が全体で45％と最も高く、次いで「近隣の都道府県の合同開催」が31％となっている。遠方ではなく身近な場所での受講希望が強いが、一方で、都道府県単位開催だと講師の確保や交流が広がらないなどの不安の声も自由記述からうかがえる。

		回答数	都道府県単位	近隣の都道府県の合同開催	ブロック単位での開催	全国規模（首都圏開催または近畿圏開催）	その他	無回答
合計		108	49	33	18	9	5	3
		100.0%	45.4%	30.6%	16.7%	8.3%	4.6%	2.8%
科目研修	マネジメント編	23	30.4%	43.5%	17.4%	13.0%	4.3%	4.3%
	プログラミング編	63	54.0%	19.0%	17.5%	7.9%	6.3%	1.6%
	スーパービジョン編	22	36.4%	50.0%	13.6%	4.5%	0.0%	4.5%

選択の理由記載内容（代表的・特徴的意見）

実習マネジメント編受講者	都道府県単位では現実的に開催が難しいと思われるので･･･。できる支部とできない支部の格差が大きいと思います。（3件）
	全国の人達の意見も聞きたい。しかし、交通機関が限られており、時間や交通費もかかるので都道府県単位でも考慮してほしい。
実習プログラミング編受講者	近隣地域での現状把握ができるとともに、足を運びやすい単位での開催を望みます。（14件）
	実習施設が多岐にわたるため、演習でグルーピングを行う場合ある程度の規模が必要。（3件）
	交通の便がよければどこでも。当日の朝に出てきて間に合う時間帯であれば良い。（2件）
実習スーパービジョン編受講者	受講者を確保できるなら近いほうが良い。（2件）
	全国的に交流できると良いと思うので。

②　日数

フォローアップ研修の開催日数としては、「科目単位で日帰り可能な1日研修」が全体で65％と最も高く、次いで「複数科目が受講可能な2日間研修」が28％となっている。じっくり時間を割いて演習や情報交換をしたい気持ちはあるが、業務との関係上日数が増えるのは物理的に困難といった感想が自由記述からうかがえる。

		回答数	科目単位で日帰り可能な1日研修	複数科目が受講可能な2日間研修	全てを網羅する3日間以上の研修	その他	無回答
合計		108	70	30	5	3	2
		100.0%	64.8%	27.8%	4.6%	2.8%	1.9%
科目研修	マネジメント編	23	65.2%	30.4%	4.3%	0.0%	4.3%
	プログラミング編	63	65.1%	25.4%	6.3%	1.6%	1.6%
	スーパービジョン編	22	63.6%	31.8%	0.0%	9.1%	0.0%

選択の理由記載内容（代表的・特徴的意見）

実習マネジメント編受講者	少しまとまった時間で行うほうが有効ではないかと思う。
	1日研修を様々な科目でたくさんあると参加しやすい。
実習プログラミング編受講者	仕事をしながら複数日の研修に出るのは難しい。（5件）
	本当は一通り勉強できればありがたいです。
実習スーパービジョン編受講者	仕事を抜けにくいので1日が望ましい。

(6) フォローアップ研修に盛り込んで欲しい内容

フォローアップ研修に盛り込んで欲しい内容としては、「実習プログラムに関する情報交換」が55％、「養成校との意見交換」が47％と多くなっている。プログラムに限らず、実習受け入れ体制や指導方法に関する実習指導者同士の情報交換の場を設定したり研修の中で時間を確保する配慮も必要かもしれない。また、養成校教員との意見交換に関するニーズが高い。各養成校において実習説明会、打ち合わせ会、報告会などが行われている筈であるが、これらが機能していないということであろうか。今後は、実習指導者同士の情報交換の場、養成校との意見交換の場を研修の中に位置づけていく必要がある。

		回答数	実習プログラムに関する情報交換	養成校との意見交換	実習評価に関すること	実習指導者同士による意見交換	契約書や指導マニュアルの作成
合計		108	59	51	41	40	39
		100.0%	54.6%	47.2%	38.0%	37.0%	36.1%
研修科目	マネジメント編	23	56.5%	39.1%	43.5%	43.5%	34.8%
	プログラミング編	63	55.6%	50.8%	38.1%	34.9%	36.5%
	スーパービジョン編	22	50.0%	45.5%	31.8%	36.4%	36.4%

		実習指導事例の報告	実習ノートの指導	実習をめぐる情報提供	その他	無回答
合計		38	38	35	1	2
		35.2%	35.2%	32.4%	0.9%	1.9%
研修科目	マネジメント編	30.4%	47.8%	34.8%	0.0%	4.3%
	プログラミング編	34.9%	25.4%	39.7%	1.6%	1.6%
	スーパービジョン編	40.9%	50.0%	9.1%	0.0%	0.0%

⑺　研修プログラムの内容

【実習マネジメント編】

①　情報交換会（実習担当教員からの報告と意見交換）

時間配分に対して「どちらとも言えない」との回答が35%あり、良いとはいえない状況があったと考えられる。内容については「大変良い等」と「良い等」を合わせると78%であり、概ね良好であったといえる。実習指導者が養成校の実習教育状況に触れることは新たな情報を得る機会になったようである。

合計23	大変良い等	良い等	どちらとも言えない	悪い等	大変悪い等	無回答
1.　時間配分	4.3%	56.5%	34.8%	0.0%	0.0%	4.3%
2.　内容	21.7%	56.5%	17.4%	0.0%	0.0%	4.3%

意見・感想（代表的・特徴的意見）

もう少しゆっくりとした時間が取れると良いと思う。(3件)
機関と学校との連携がもっと強くなればと思った。(2件)
養成校の思いをじっくりと聴けてよかったのですが、ちょっとまとまりすぎていましたでしょうか？先生はとても熱心に学生に対して働きかけをし、実習に向けての準備をしてくれていると思いますが、学生がそれをきちんと消化しているかどうか疑問に思うことがあります。

②　実習マネジメント演習

時間配分は「良い等」が61%ともっとも多かったものの、「どちらとも言えない」が22%あり、良いとはいえない状況があったと考えられる。「知識や技術の習得」については「大変良い等」と「良い等」を合わせると80%弱ではあったが、「内容」「自分の実践内容や自分自身に対しての気づき」「研修形式」については80%を超えており概ね良好であった。

合計23	大変良い等	良い等	どちらとも言えない	悪い等	大変悪い等	無回答
1.　時間配分	0.0%	60.9%	21.7%	4.3%	4.3%	8.7%
2.　内容	39.1%	56.5%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
3.　自分の実践内容や自分自身に対しての気づき	47.8%	47.8%	0.0%	0.0%	0.0%	4.3%
4.　知識や技術の習得	39.1%	39.1%	17.4%	0.0%	0.0%	4.3%
5.　研修形式	17.4%	73.9%	4.3%	0.0%	0.0%	4.3%

意見・感想（代表的・特徴的意見）

すぐ今の業務に活かせる内容でした。ありがとうございました。(3件)
もっと時間があれば細かく話し合えたと思う。(3件)
大変参考になったのですが、自分がこれからやらなければいけないこともたくさん発見してしまい大変だと思った。
様々な分野の方と意見交換することは大変有意義であった。自分が出した質問に対して視点が違った答えがもらえた。

【実習プログラミング編】

① 養成校からの報告（実習教育の現状について）

時間配分については、「大変良い等」「良い等」を合わせると92%であり、適切な時間配分であったと考えられる。内容については、「大変良い等」「良い等」を合わせると83%であり、概ね良好であったといえる。実習指導者が養成校の実習教育の状況に触れ、新たな情報を得る機会になったようである。

合計63	大変良い等	良い等	どちらとも言えない	悪い等	大変悪い等	無回答
1. 時間配分	25.4%	66.7%	6.3%	1.6%	0.0%	0.0%
2. 内容	27.0%	55.6%	17.5%	0.0%	0.0%	0.0%

意見・感想（代表的・特徴的意見）

養成校の状況が聞けてとても良かったです。(8件)
養成校からの取り組みや現状を知ることから始まるのだと感じた。何のために連携を取るのかを知ったことで、より努力していきたいと感じた。(3件)
もう少し養成校として困っていること、実習先に望むことなどを具体的に聞きたかった。目標や理想は本通り。実習生受入に際し、問題点の改善の為の内容を望みます。

② 実習プログラム事例の報告

時間配分は、「大変良い等」「良い等」が79%と、概ね適切な時間配分であったと思われる。内容については、78%とまずまず高く、一方、「悪い等」「大変悪い等」は0%であったことから、多くの受講者の参考になる事例であったと考えられる。

合計63	大変良い等	良い等	どちらとも言えない	悪い等	大変悪い等	無回答
1. 時間配分	28.6%	50.8%	17.5%	3.2%	0.0%	0.0%
2. 内容	33.3%	44.4%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%

意見・感想（代表的・特徴的意見）

3つの種別のプログラムの特性が表れており大変参考になった。(7件)
事例の内容の立て方や手順について知りたかった。(2件)
各分野のモデルケースとなる内容があっての事例だと思う。参考にできるかどうかを見極めるために、メリット・デメリット・問題点・改善点なども画一的に入れてください。

③　実習プログラミング方法論講義と演習

時間配分は、「大変良い等」「良い等」が70%と、今回の研修プログラムの中で最も評価が低い。講義時間の短さと駆け足での説明や、実質2時間という演習時間自体の短さ、さらには、演習展開がグループ任せになってしまい、全体での時間の仕切りがなかったこと等が反映しているものと考えられる。ただし、内容面では「大変良い等」「良い等」が79%、気づきは「大変良い等」「良い等」が89%、習得は「大変良い等」「良い等」が83%と高く、内容・学びの満足度は高かったといえる。

合計63	大変良い等	良い等	どちらとも言えない	悪い等	大変悪い等	無回答
1. 時間配分	22.2%	47.6%	22.2%	4.8%	1.6%	1.6%
2. 内容	31.7%	47.6%	15.9%	1.6%	0.0%	3.2%
3. 自分の実践内容や自分自身に対しての気づき	34.9%	54.0%	6.3%	0.0%	0.0%	4.8%
4. 知識や技術の習得	27.0%	55.6%	14.3%	0.0%	0.0%	3.2%
5. 研修形式	31.7%	46.0%	15.9%	3.2%	0.0%	3.2%

意見・感想（代表的・特徴的意見）

時間が足りない。グループに偏り。(6件)
プログラミングの作業、流れを具体的に学ぶことができてよかった。(3件)
講義が駆け足だった。実習プログラミング方法論講義と演習の内容について、どこをどうまとめたら良いか、まとめ方についてもう少し詳細な説明があったら良かった。

【実習スーパービジョン編】

①　養成校からの報告（実習教育の現状について）

自由記述からも、実習教育の現状について一定の理解のある受講者が多かったように思われる。時間配分・内容のいずれについても、「大変良い等」と「良い等」を合わせると73%となる。役職者など現場を持たない実習指導者にはより深い内容へのニーズがあったようだが、7割の受講者から概ね良好な評価を得た。

合計22	大変良い等	良い等	どちらとも言えない	悪い等	大変悪い等	無回答
1. 時間配分	13.6%	59.1%	9.1%	4.5%	0.0%	13.6%
2. 内容	18.2%	54.5%	13.6%	0.0%	0.0%	13.6%

意見・感想（代表的・特徴的意見）

現場の職員さんには目新しい内容だったと思います。良く整理されていました。
もっと短くても構いません（予測できる内容でした）。
もう少しゆっくり全国的な動向も含めて時間をかけてご報告いただきたい。

② 実習スーパービジョン：インシデント・プロセス法を使ったスーパービジョン事例の検討

受講者のインシデント・プロセス法の理解に手間取り、時間配分が悪くなった点は、「どちらとも言えない」が3割を超えた部分に表れている。その他はすべて「大変良い等」と「良い等」を合わせて77％となっている。スーパービジョンそのものの理解の深まりに関する評価が高い。実習生に対する豊かな指導視点を丁寧に教授された講師の姿勢に高評価が出ていると言えよう。

合計22	大変良い等	良い等	どちらとも言えない	悪い等	大変悪い等	無回答
1. 時間配分	36.4%	18.2%	31.8%	0.0%	0.0%	13.6%
2. 内容	50.0%	27.3%	9.1%	0.0%	0.0%	13.6%
3. 自分の実践内容や自分自身に対しての気づき	59.1%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%	13.6%
4. 知識や技術の習得	45.5%	31.8%	9.1%	0.0%	0.0%	13.6%
5. 研修形式	50.0%	27.3%	9.1%	0.0%	0.0%	13.6%

意見・感想（代表的・特徴的意見）

実習生への頻繁なコミットの必要性を感じた。自分の性格では詰問的口調になってしまう。
実習生だけでなく日々の活用できることを再確認できました。
丁寧に進めていただいたので大変分かりやすかったです。何回もこういった機会があるとスーパービジョンできるという自信につながると思います。スーパーバイザーであるということを意識して取り組むことが必要だと感じました。

⑻ 実習指導をしていく上で、さらに深めたい、力をつけたいところ

自由記述（代表的・特徴的意見）

実習マネジメント編受講者	スーパービジョンの実践方法について深めたい。（6件）
	実習プログラム。（3件）
	実習受入組織作り（マニュアル化）。
	ソーシャルワークとは何かがきちんと学生に説明できるようになりたい。
実習プログラミング編受講者	ソーシャルワークの抽出、仕事の言語化、プログラミング力量向上。（7件）
	職場全体の実習受入に関する共通理解。（7件）
	自身のソーシャルワークの力量向上。（6件）
	スーパービジョン（5件）
実習スーパービジョン編受講者	現場職員の指導力を実習指導者としてどう引き上げるか。
	職場の組織化、スーパービジョン。
	基本プログラムの作成及び見直し。スーパービジョン。
	実習生がこの仕事に将来性を感じられるように影響できる力。

⑼　研修全体を通して良かった点、改善点

自由記述（代表的・特徴的意見）

実習マネジメント編受講者	午後の演習の時間割合をもっと増やしてもらいたいです。課題を題材に皆で意見交換するのが有意義でした。
	養成校でどんなカリキュラムで現在教育がなされていて、現状や知識や認識・意識の部分での到達度など実習生がどんな実習を望んでいるのかなど少し理解できた。
	養成校の思いをじっくりと聴けてよかったのですが、ちょっとまとまりすぎていましたでしょうか？
	いろんな実習受入施設、仲間の話を聞けて良かった。
実習プログラミング編受講者	グループ内で全国各地からきているので、お話を聞くだけで勉強になった。(4件)
	今後のマニュアル、計画作りに参考になった。(4件)
	1泊2日にして参加者同士の交流の場を設けてほしい。
	3箇所で行なわれている研修を1箇所で行っていただきトータルで学べるようにしてほしい。
	養成校の実習指導力や演習の実際を知ったことが良かった。
実習スーパービジョン編受講者	少人数でゆっくりと参加型でよかったと思います。3会場がバラバラの会場なので近いところで参加するのが難しかったので私は残念でした。遠方に足を運べるというのはたまには良い気がしますので、これからのいろいろな場所で数回に分けて企画していただけるとありがたいです。
	指導者研修後に実習生を受け入れても抜けていることが多い。実習指導者研修後フォローがあると自分に欠けていることに気づきやすい

⑽　実習指導者への支援に関して、日本社会福祉士会や都道府県社会福祉士会に望むこと

自由記述（代表的・特徴的意見）

実習マネジメント編受講者	フォローアップ研修を続けていってほしい。(2件)
	各支部で行う事ができればよいと思います。(2件)
	意見交換の場を県単位で行ってほしい。
	一定の書式・書類は決めていただいたらいいと思います。
	定期的にフォローアップをしてほしい（1年毎）
	現場別の実習指導者研修をしたい。
実習プログラミング編受講者	都道府県別、施設種別毎の研修、事例検討会等をしたい。(4件)
	こういう研修を細かくたくさん開催してほしい。とても勉強になりました。(3件)
	今後も定期的にフォローアップ研修をやってほしい。ぜひ参加したいです。プログラム事例集を作成してほしいです。(2件)
	先生が提案されていた支部ごとの実習プログラム、検討委員会は魅力的です。
	実習養成校の先生（できれば地元）との話ができる機会があればいいなと思います。
実習スーパービジョン編受講者	頻度を上げてフォローアップ研修の開催をしてほしい。
	県レベルでの定期的な教員、指導者の意見交換会の開催。

実習指導者講習会修了者フォローアップ研修アンケート

1月9日：実習スーパービジョン編（岡山） 1月17日：実習マネジメント編（大阪） 1月24日：実習プログラミング編（東京）
Q７以外の問は、３会場共通。

性別	１．男性　２．女性	社会福祉士実習指導経験年数	年
年齢	１．20代　２．30代　３．40代　４．50代　５．60代以上		
勤務先種別		職種	

Q1. この研修を受講した理由をお尋ねします。（複数回答可）

１．興味のある内容だから　２．力量が不足している分野だから　３．講師がよかったから　４．会場が近かったから
５．その他（　　）

Q2. 受講費の設定はいかがでしたか。

１．高い（適正金額：　　円）　２．妥当　３．安い（適正金額：　　円）

Q3. 今回の研修時間はいかがでしたか。　１．長い　２．妥当　３．短い

Q3－2.「長い」または「短い」と答えた方にお尋ねします。１日研修として妥当な研修時間は何時間ですか。（　　時間）

Q4. 今回の研修会の構成はいかがでしたか。

１．受講したい科目を選べた　２．受講したい科目を選べなかった　３．１科目を集中して学べて満足
４．複数の科目を一度に受講できず不満
５．その他（　　）

Q5. 今回はモデル研修ということで、岡山・大阪・東京の３箇所で研修会を企画しましたが、フォローアップ研修はどの地域・日数での開催が望ましいですか。またその理由を教えてください。

①開催地域の単位

１．都道府県単位　２．近隣の都道府県の合同開催　３．ブロック単位での開催
４．全国規模（首都圏開催または近畿圏開催）　５．その他（　　）
《理由：　　》

②日数

１．科目単位で日帰り可能な１日研修　２．複数科目が受講可能な２日間研修　３．全てを網羅する３日間以上の研修
４．その他（　　）
《理由：　　》

Q6. フォローアップ研修に盛り込んで欲しい内容はどんなことですか。（複数回答可）

１．養成校との意見交換　２．実習をめぐる情報提供　３．実習指導者同士による意見交換
４．実習プログラムに関する情報交換　５．実習指導事例の報告　６．契約書や指導マニュアルの作成
７．実習評価に関すること　８．実習ノートの指導
９．その他（　　）

Q7. 今回のプログラム内容はいかがでしたか。該当する番号に〇をしてください。

【実習スーパービジョン編：岡山】

①養成校からの報告（実習教育の現状について）

【５：大変良い等　　４：良い等　　３：どちらとも言えない　　２：悪い等　　１：大変悪い等】

1. 時間配分はいかがでしたか	5	4	3	2	1
2. 内容はいかがでしたか	5	4	3	2	1
※ご意見・感想					

②実習スーパービジョン：インシデント・プロセス法を使ったスーパービジョン事例の検討

【５：大変良い等　　４：良い等　　３：どちらとも言えない　　２：悪い等　　１：大変悪い等】

1. 時間配分はいかがでしたか	5	4	3	2	1
2. 内容はいかがでしたか	5	4	3	2	1
3. あなたの実践内容やあなた自身に対しての気付きがありましたか	5	4	3	2	1
4. 知識や技術の習得がありましたか	5	4	3	2	1
5. 研修形式（講義と演習）はいかがでしたか	5	4	3	2	1
※ご意見・感想					

【実習マネジメント編：大阪】

①情報交換会（実習担当教員からの報告と意見交換）

【５：大変良い等　　４：良い等　　３：どちらとも言えない　　２：悪い等　　１：大変悪い等】

1. 時間配分はいかがでしたか	5	4	3	2	1
2. 内容はいかがでしたか	5	4	3	2	1
※ご意見・感想					

②実習マネジメント演習

【５：大変良い等　　４：良い等　　３：どちらとも言えない　　２：悪い等　　１：大変悪い等】

1. 時間配分はいかがでしたか	5	4	3	2	1
2. 内容はいかがでしたか	5	4	3	2	1
3. あなたの実践内容やあなた自身に対しての気付きがありましたか	5	4	3	2	1
4. 知識や技術の習得がありましたか	5	4	3	2	1
5. 研修形式（講義と演習）はいかがでしたか	5	4	3	2	1
※ご意見・感想					

【実習プログラミング編：東京】

①養成校からの報告（実習教育の現状について）

【５：大変良い等　　４：良い等　　３：どちらとも言えない　　２：悪い等　　１：大変悪い等】

1. 時間配分はいかがでしたか	5	4	3	2	1
2. 内容はいかがでしたか	5	4	3	2	1
※ご意見・感想					

②実習プログラム事例の報告

【５：大変良い等　　４：良い等　　３：どちらとも言えない　　２：悪い等　　１：大変悪い等】

1. 時間配分はいかがでしたか	5	4	3	2	1
2. 内容はいかがでしたか	5	4	3	2	1
※ご意見・感想					

③実習プログラミング方法論講義と演習

【５：大変良い等　　４：良い等　　３：どちらとも言えない　　２：悪い等　　１：大変悪い等】

1. 時間配分はいかがでしたか	5	4	3	2	1
2. 内容はいかがでしたか	5	4	3	2	1
3. あなたの実践内容やあなた自身に対しての気付きがありましたか	5	4	3	2	1
4. 知識や技術の習得がありましたか	5	4	3	2	1
5. 研修形式（講義と演習）はいかがでしたか	5	4	3	2	1
※ご意見・感想					

Q8. あなたがこれから実習指導をしていく上で、さらに深めたい、力をつけたいと思っているところはどこですか。

Q9. 今回の研修全体を通して良かった思う点や改善点などがありましたら自由にご記入ください。

Q10. 実習指導者への支援に関して、日本社会福祉士会や都道府県社会福祉士会に望むことがあれば自由にご記入ください。

以上です。ご協力ありがとうございました。

4章　フォローアップモデル研修分析・考察

フォローアップモデル研修の受講者アンケートは対象者数が少ないため（実習マネジメント編23名、実習プログラミング編63名、実習スーパービジョン編22名）、統計的に分析することはできない。推測的分析にならざるを得ない部分があることを了解いただきたい。

Ⅰ．実習マネジメント編

1．受講者アンケート結果の分析

⑴　受講意識

受講理由は「興味のある内容だから」がもっとも高い割合を示したものの、「力量が不足している分野だから」「会場が近かったから」「その他」にも一定の割合の回答があった。実習マネジメント編に関しては、その受講理由が実習プログラミング編と実習スーパービジョン編よりも分散する傾向にあったので、受講意識が分散している可能性がある。

⑵　研修形態

研修会の開催形態については、実習プログラミング編では都道府県単位の開催を希望した回答が50％以上を占めたのに対し、実習マネジメント編では30％であり、近隣都道府県の合同開催を希望する割合が44％と最も多かった。これは、実習マネジメント論に対して技術を修得するというよりは情報を交換したいという面が強いため、広範囲での情報収集の機会を期待していると考えられる。したがって、近隣都道府県との合同開催を考える必要があるのかもしれない。一方、足の運びやすさなどから地域単位の開催を希望する声もある。

⑶　研修内容

研修に盛り込んで欲しい内容について、「実習プログラムに関する情報交換」が3つの研修会場のアンケートに共通して50％を超え、高い割合を示した。実習マネジメント編受講者のアンケートの特徴としては、「実習評価に関すること」と「実習指導者同士による意見交換」と「実習ノートの指導」に関して高い割合を示した。

一方で実習指導者講習会の実習マネジメント論で重要性を指摘している実習契約書と実習受け入れマニュアル作成に関する割合は3つの研修会の中で最も低かった。フォローアップモデル研修実習マネジメント編の受講者にしてこのような結果であるから、実習指導者講習会受講者全体としては契約と実習受け入れマニュアルの作成の重要性については認識が十分には広まっていないと考えられる。

養成校との情報交換の機会については、内容的にほぼ良好な評価であったが、時間配分には約35％がどちらともいえないとの回答であった。養成校の先生方との事前打ち合わせが不足して養成校の情報提供の焦点化を十分に図れなかったために、情報提供の内容が拡散して時間がかかってしまい、質疑にあまり時間を確保できなかったことによると考えられる。自由記述では、養成校の先生の情報提供は概ね好評であったが、一部まとまりすぎていたのではないかとの意見もあった。これは、もっと率直な意見交換ができればよかったという意味

であったと思われる。

演習では受講者間で十分に情報交換できたことがよかったとの結果であったが、知識・技術の習得に関しては「どちらとも言えない」との回答が18%と少し多かった。実習マネジメントに関する現状の比較ができて気づかされたことはあったようだが、新たな知識・技術の習得はあまりなかったということであろうか。演習に関する自由記述では「課題を題材にしてみなで意見交換することが有意義だった」との記述から、情報交換の機会を求めていると推測できる。情報交換に十分に時間を確保したため、実習指導に関する日ごろの思いを語りあうことが出来て満足した面があったようだ。

実際、実習指導者が1つの施設・機関に複数配置されていることは少ないので、同様の立場で思いを共有する機会が貴重だったのだと思われる。また、「迷っている部分に対し助言がもらえ、心強く感じた」との記述から、具体的な方法や具体的な助言を求めていると推測できる。「聞きあう」「質問する」という形の演習は、「自分が日ごろ分からなくて困っている点について他の受講者から助言がもらえたことがよかった」という記述が見られ、演習の進め方として有効であったことをうかがわせる。

また、このような演習形式であれば講師の人選や手配という点で心配がそれほどなく、都道府県単位でも可能な方法ではないかと思われる。

2. 受講者アンケート結果の考察

⑴ 実習マネジメント研修のニーズついて

実習マネジメント研修に対するニーズは他の2つの研修よりも低い。これは実習マネジメントの意義と内容の重要性が十分に認識されていないからだと思われる。これを研修会主催者側の課題として捉えるならば、実習指導者講習会における実習マネジメント論の内容を明確にして、その重要性の理解をいかに図るかという課題になろう。

また、実習マネジメントに関連する課題は実習指導者個人の努力だけでは解決できない部分が多く、組織の絡んだ重たい課題という側面がある。それは、実習指導者だけにマネジメントを求めないで、施設・機関、種別団体に働きかけて欲しいという思いでもあろう。実習マネジメントに関して全国統一の対応方法を構築して、より明確な形で実習指導者に伝えようとすれば、日本社会福祉士会だけで決めるわけにもいかない部分が多い。そこから、実習マネジメントに関する内容の不明瞭さと説明の曖昧さが出ているとも考えられる。

⑵ 研修内容について

研修内容をみれば、養成校の報告は有効で、養成校の考え方や実情を知ることは実習指導への姿勢を形成することにつながったと思われる。報告時間に不足の面はあったが、これに関しては受講者側の期待と主催者側の設定していた達成水準の違いが1つの要因としてあるように思う。

主催者側としては、まず養成校の実情に直接に触れることができたという段階でよしと考えていた。研修内容に不満をもった受講者もいたようだが、その内容としては、具体的な内容での研修会への期待、実習指導者がすべきマネジメントの範囲に関する疑問、講義がなかったことによる物足りなさなどがあったと思われる。

フォローアップ研修では、誰かに学ぶというよりも、受講者が互いに意見を出し合って学

びあうという面が強いことを説明していく必要があろう。演習では、その進め方の説明不足から、演習の前半は実習指導の現状をただ話し合うということで終わってしまった。

高度な演習形態は、その進め方の説明と演習に対する理解が受講者に浸透しにくく、演習を台無しにする可能性がある。その意味では演習に関する技術を持ち合わせた講師を確保できない場合、高度な内容の演習は控えたほうがよいと思う。その中で、今回の演習で行った「聞きあう」「質問する」という演習形態は、演習方法さえ徹底すれば容易にできることであると考える。この演習はアンケート結果からも一定の効果があったと認められる。ただし、現状報告という情報交換に一定のルールを設けるため、そのルールの理解を確実なものにしておかないと、単なる情報交換に引き戻されてしまうという危険性がある。

3. 実習マネジメント研修のあり方

⑴ 実習マネジメント論自体の内容充実の必要性

実習マネジメントとしてすべきことの内容の整理・明確化・具体化が必要と考える。現状の実習指導者講習会の実習マネジメント論は、実習マネジメントとしてなすべき基本的な内容を詳しく提示しているものの、そのほとんどが実習指導者に取り組みをお願いする内容になっている。

一方、実習指導者が現に抱えている実習マネジメントに関連する具体的諸問題にはあまり対応していない。その結果、実習マネジメントの考え方と取り組みの重要性を説得するような形になっている。この背景には、実習マネジメント論自体の特性が影響しているものと考えられ、今後さらなる内容の充実を図っていく必要がある。

⑵ 地域開催を可能にする研修形態とは

今後の研修のあり方を考えた場合、都道府県単位でできる研修という点に十分に配慮する必要がある。地方では講師人材の不足・謝礼・交通費・時間・距離などの課題がある。特に、講師については地元で確保しないと経費負担が大きくなるので、できるだけ地元の会員でまかなうというのが基本となるだろうし、その意味では講師確保を難しくするような複雑な演習方法の採用は避けた方がよい。

実習プログラミング、実習スーパービジョンに比べると受講者数の確保に不安があり、開催に際して目玉となるような企画を入れるなどの工夫が必要であろう。実習マネジメントは、演習で技術や方法の習得を図るというよりも、養成教育や実習教育・実習指導に関する情報を知るという点を重視してよいのではないかと思う。

また、一日で県内全域から日帰りで参加できることを考慮すると開催時間帯と時間数は自ずと決まってくる。実習マネジメントに関しては近隣都道府県との合同開催を望む記述もあったが、やはり、まずは統一しやすい都道府県単位で様式、契約、マニュアルなどを議論し、諸課題への対応も県内としての統一化を図っていくことが必要ではないか。もちろん、近隣都道府県の連携がすでに成立しているような地域は別である。

次に、実習指導に関する研修会の開催日は、あえて平日に開催して勤務出張扱いをしてもらえるようにできないだろうか。実習指導が業務に位置づけられておらず、実習指導者講習会自体も実習指導者個人が自発的に受講している現状では仕方がない面もある。しかし、実

習指導が職務分掌に明記され、事業計画にも記載され、さらに実習指導費が施設・機関に支払われるとすれば、実習指導は業務の一部と認められていると考えられるのであり、実習指導に関する研修会を実習指導者個人の時間を使って参加するということ自体矛盾してくる。実習指導が業務であるとの理解にたてば、研修会には勤務として参加できるような仕掛けにしていくべきであると思う。

⑶ フォローアップ研修

以上を踏まえて後述のようにフォローアップ研修案を紹介しておきたい。午前は実習マネジメントに関する講義と、養成校との情報交換や実習を終了した実習生から生の声を聞くメニューを配した。午後の演習は、「初級編」では自らの状況を理解してもらうために現状を報告しあい、「中級編」では具体的な手続きが的確にできるようになるために書類の書き方についての情報交換をし、「上級編」では後輩実習指導者に教えるための対応例を考えるために困難事例を出しあい検討することとした。

Ⅱ．実習プログラミング編

1．受講者アンケート結果の分析・考察

フォローアップモデル研修実習プログラミング編のアンケートは受講生64名に対し、回答者は63名と高い回収率であった。その属性は、他会場受講者よりも男性の割合が多く、若年で実習指導経験年数の少ない指導者が多かった。

⑴ 受講理由

受講理由は、「興味がある内容」（65％）であり「力量不足」（52％）を感じている分野だったからという理由が多い。日本社会福祉士会が実施する実習指導者講習会では、実習プログラミング論は3時間の講義のみにとどまり、プログラムを作り込むことの必要性とその作成方法を概略的に学ぶだけである。従って、受講者には実習プログラミングのイメージが充分描けていない人も多い。

特に、日常業務の中でソーシャルワークを意識した実践を行っていない実習指導者にとっては、プログラミングの入口で躓く人も多い。今回のフォローアップモデル研修実習プログラミング編は、定員50名を大幅に超えた受講があり、実習マネジメント編、実習スーパービジョン編と比較しても受講ニーズの高さが目立った。それだけ、実習プログラミングが実習指導の中で重要な位置を占めているという認識の高さと、実習プログラミングの困難さに多くの実習指導者が直面していることがうかがえる。

⑵ 研修形態

実習プログラミング編については、都道府県単位での開催意向が高く（54％）、参加しやすいより身近な場所で多頻度開催を望んでいることがうかがえる。また、実習プログラミング編受講者は、他の研修受講者よりも「養成校との意見交換」を研修の内容として望む声が

多く、実習プログラミングにおいて養成校との意思疎通、共通理解を図ることの重要性を感じていると思われる。

今後、各地域で開催されるフォローアップ研修において、地元養成校をどのように巻き込んで交流を促していくかが課題となるであろう。

2. 実習プログラミング編の考察

今回の実習プログラミング編では、養成校報告、実習プログラム事例報告、実習プログラミング方法論講義（実習指導者講習会の復習）、実習プログラミング演習という四本立ての構成で実施した。

⑴ 養成校からの報告

養成校報告は、実習教育を巡る情勢や、養成校における実習教育の全体構造、養成校教員の思いなどに関する情報共有を目的として全てのモデル研修に位置づけたが、満足度は高く、今後も位置づけていくべきであると考えられる。

ブロックや支部単位での開催となれば、実際に実習生を送り出し受け入れるという顔の見える関係の中で行えるようになるため、各養成校教員による報告会やシンポジウム形式なども考えられよう。実際には、各養成校単位で実習説明会、打ち合わせ会、反省会、実習報告会、日本社会福祉士養成校協会のブロック単位で毎年開催されている実習教育研究協議会など、養成校教員と実習指導者がコミュニケーションできる場面は少なくない筈であるが、アンケート（11）の自由記述回答からもうかがえるように、養成校教員との連携や協議に対する実習指導者の不全感は高く、日本社会福祉士会の研修の中に養成校教員と連携・協議できる場を保証していくことは重要であると考えられる。

また、養成校教員からの一方的な報告にとどまらず、養成校教員と実習指導者が「ケアワークの位置づけ」「個人情報と実習」などのテーマを決めた研究協議を行う場面があってもよいかもしれない。

アンケート自由回答には、実習に力を入れて頑張っている一部の養成校の事例を聞いても全てがそうではないだろうとの指摘もあった。全ての養成校が社会福祉士養成の理念を共有して歩調を揃えて実習指導者と向き合えるような、養成校側の問題も浮かび上がってきた。

⑵ 実習プログラム事例報告

実習プログラム事例報告では、高齢者、児童、障害分野から1事例ずつ報告をいただいたが、研修日程全体の時間配分の関係上、1事例報告が約20分という短さであったため、各報告が実習プログラムの概要紹介にとどまり、プログラミング過程の苦労や実施における困難点、実施後の成果・評価等にまで踏み込んだ報告ができなかった。

アンケートの自由記述にも「深まりがなかった」「メリット・デメリット・問題点・改善点なども入れてほしかった」との指摘がなされているところである。また、高齢者分野の実習指導者にとって児童分野や障害分野の事例を聞く必要があるのかという課題もある。

効率的な運営を考えると、分野別グループに分けてプログラム事例報告を行うという方法も考えられるが、この場合、研修会場の部屋を複数確保する必要が生じ、それなりのスケー

ルメリット（相当数の受講者）が求められることとなる。さらには、分野別グループでよいのかという疑問もある。受講者ニーズに応えようとするならば、さらに細分化して種別グループ毎で事例報告を行えば、質疑応答も活発に行え、充実した研修になりうる。それを実現しようとすればさらなる規模が要求される。今後支部やブロック単位でフォローアップ研修の開催を考えていくとするならば、受講者が100名を超えることは考えにくいので、分科会方式というのもなかなか困難である。

実習プログラム事例報告で最も苦労するのが、事例報告者の発掘である。実際に、他者の参考となり報告に耐えうるモデル的な実習プログラムを持つ実習指導者は少なく、居たとしても断られるケースもある。地方開催した場合にはこの点が最も懸念されるところである。研修企画者が養成校教員等とよく相談し、適切な事例報告者を発掘する必要が出てくる。そのためにも支部単位に実習委員会を設置し相互の情報共有をしておく必要がある。

⑶ 実習プログラミング方法論講義

実習プログラミング方法論講義は、演習に先立ち、実習プログラミングの作業フローを思い出してもらうために行う、実習指導者講習会実習プログラミング論の復習である。

しかしながら、作業フローだけを説明したのではどのようなプログラムを作ればよいのかが分からないので、改めて「ソーシャルワークとは何か」「日常業務に潜んでいるソーシャルワーク実践は何か」「ケアワークをどう考えるか」「個人情報の開示と実習充実のジレンマ」等についての解説とヒントを提示する必要がある。

説明資料は、実習指導者講習会の実習プログラミング論の資料を元にポイントを絞り込んだものを使えばよいので、比較的簡単に準備はできるが、それを説明する人材（＝講師）は、実習指導者講習会において実習プログラミング論を担当した経験者を確保する必要があろう。また、今回の研修では、それを45分という短い時間で行い駆け足の説明となってしまったため、アンケートには「理解が追いつかなかった」という声もあった。

⑷ 実習プログラミング演習

実習プログラミング演習は、5～7名程度の種別グループに分かれて、模擬的にプログラミングを行った。1日の研修会日程に詰め込み、かつ演習の最後の時間は全体報告と振り返りの時間に割いたため、実質的に演習に充てられる時間は2時間と、かなり慌ただしい作業を要求することとなった。

そのため、演習での到達点も「ソーシャルワーク実習（約2週間）のプログラムを作る」というレベルにとどめざるを得ず、職場実習、職種実習も含めた180時間実習プログラムの模擬作成までには至らなかった。

演習での作業は、グループ単位で

① 各自が自分の日常業務の中にあるソーシャルワーク実践（と思えるもの）を付箋に書き出す
② 付箋に書いた内容を発表しながら出し合う
③ 出揃った付箋をソーシャルワーク業務ごとに範疇化し整理する
④ ソーシャルワーク実践といえるか否かの検証および実習に盛り込むべき事項の優先順位付けを（なぜ体験項目として盛り込むのか、そのことを通じて何を学んで欲しいのかと

いう目的も明確化しつつ）行う

⑤　ソーシャルワーク実習段階のプログラミングを行う、この際に、指導方法などを検討しそれぞれの体験項目に必要な日数などを設定し、さらには業務の流れを意識して配置する

⑥　それぞれの体験項目に必要となる教材や必要となる価値・知識・技術等について詰める

という流れで進めた。

この段階まで作業が到達できないグループも幾つかあり、実習プログラミング演習には最低3時間程度の実作業時間が必要であるとの印象を持った。あるいは、種別グループ方式ではなく、自由記述に提案されているような2名単位程度で行うということも考えられよう。この2名単位で行うことのメリットとして、種別グループ分けでは対応できない希少種別の実習指導者にも対応できやすくなることが挙げられる。

3．実習プログラミング研修の支部への普遍性とステップアップ

今回実施したフォローアップモデル研修実習プログラミング編は、後述するフォローアップ研修体系の「初級編」にあたる。「中級編」「上級編」はモデル研修として行えなかったが、「初級編」では実習プログラミング作業方法についての演習、「中級編」では実習プログラムを持ち寄り比較検討を行う、「上級編」では、実習プログラミングにまつわる諸課題・諸困難点を研究討議する、という流れである。

支部・ブロックにおいて開催する場合、内容のマンネリ化を防ぐ意味でも年度毎に内容をステップアップしていくのも良いかもしれない。

Ⅲ．実習スーパービジョン編

1．受講者アンケート結果の分析

⑴　受講者属性

3回のフォローアップモデル研修の平均と比べて、社会福祉士実習指導経験年数「2～3年」が多く、40歳代以上が6割を超えている点が特徴である。

今まで現場の実習指導を部下に任せていたが、新制度下で事業所を代表して実習指導者講習会を受講した方も多いだろう。今回のフォローアップモデル研修実習スーパービジョン編を受講した方は、役職者が多く含まれていたのでないかと思われる。

⑵　受講意識

受講理由で特徴的なのは、「力量が不足している分野だから」と「講師が良かったから」が多いことである。

具体的な実習場面における指導方法やスーパービジョンの留意点を理解して、成果が上がる実習にしたいと考えている人が多いと言えるだろう。今回の講師は、実習指導者講習会の実習スーパービジョン論プログラム編成に長く関わられている方なので、スーパービジョン論の指導者としての知名度が高いことがうかがわれる。

⑶　研修会の構成・形態

「受講したい科目が選べた」が46％と多く、「複数の科目を一度に受講できずに不満」は5％と少なかった。このことは、「実習スーパービジョン」をしっかり学びたいという意識の方が多く受講していることの表れであろう。

研修の開催地単位についての意見は、「都道府県単位」、「近隣の都道府県と合同開催」の合計が86％と多く、小さい単位でのきめ細かい内容の研修を希望されている様に感じられる。一方自由記述を見ると、講師の確保や実習指導者同士の交流の広がりの上で、工夫が必要との指摘も見られる。

⑷　研修内容

「実習指導事例の報告」、「実習ノートの指導」への希望が多く、「実習をめぐる情報提供」への希望が9％（3研修全体32％）と低くなっている。実習生・実習巡回教員との関わり方や実習スーパービジョンの時間の取り方などの情報交換よりも、実習指導の具体的な方法習得への期待が大きいと言えるだろう。

⑸　考察

実習指導者講習会の実習スーパービジョン演習は、ロールプレイを用いて実習の事前訪問時の面談場面を振り返り、スーパービジョンの支持的機能を発揮することの重要性を学ぶプログラムだった。実習指導者やその他実習施設・機関の職員が考えているよりも実習生は緊張しており、必要な実習情報確認のために質問したり、実習目標や実習プログラムへの要望を伝えるなどの積極的な様子がなかなか見られない。実習生に関する情報収集をして適切なアセスメントにつなげるためにも、実習指導者は実習生の緊張を緩和し、スーパービジョンの支持的機能を意識的に活用する必要を学んだ。

また、事前訪問時の面談では、実習指導者が実習中に担う役割と実習生が守らなければならない態度・姿勢・ルールなどを確認し、スーパービジョン契約を結ばなければならないことが理解できた。実習指導者は、養成校が担うスーパービジョンと、実習施設・機関が担うスーパービジョンを切り分けて、それぞれの役割をわかった上で、養成校との連携を深める必要がある。

実習指導者講習会修了者へのアンケート調査の結果からは、フォローアップ研修開催の要望が最も高かったのは「実習スーパービジョン関連」であった。自由記述欄からは、事例などを使いより具体的に実習生への指導方法や実習ノートへのコメントの書き方を知りたいとの要望が見て取れる。

今回のフォローアップモデル研修は、後述の上級編の内容で、インシデント・プロセス法を用いた事例検討をグループで実施した。持ち寄った困難ケースに不足していたスーパービジョン上の視点・配慮・言葉がけなどを確認し、実習スーパービジョンに欠かせない要件を理解する演習であった。しかし、インシデント・ケースへの対応方法を深める演習はトラブル・シューティングになってしまう。今回も支持的機能の活用喚起が中心で、スーパービジョンの管理的機能・教育的機能をどの様に展開していくかが伝わりにくかったように感じた。

2. 実習スーパービジョン研修のあり方

⑴ スーパービジョン論と実習スーパービジョン

実習指導者（現役社会福祉士）の間では、スーパービジョン論の理解が深まっていないのが現状なのだろうか。職員教育におけるスーパービジョンは、OJTで実施されていると思われるが、スーパービジョン契約の必要性やスーパービジョンの三機能を意識的に使い分けて実施しているかというと疑問である。

実習指導者講習会ではスーパービジョンの概論が講義され、スーパービジョン自体の理解に時間が取られている。初級編では当然のことであろうが、実習生との関わり場面での指導力不足を認識している受講者にとっては、現場に持ち帰りすぐ使えるアイデアやヒントが欲しいというのが本音だろう。

特にソーシャルワーク実習では、現場実践からソーシャルワーク実践を抽出し、ソーシャルワーカーの視点でその実践に意味づけすることが大切である。それぞれのソーシャルワーク実践で援用している価値・知識・技術を明示し、実習課題の獲得に向けて教育的機能を発揮してスーパービジョンすることが求められる。実習指導者が実習スーパービジョンを学ぶにあたり、実践場面ごとに伝えるべきソーシャルワーカーの視点を確認すること、ソーシャルワーカーの視点をどのように伝えるかを訓練することが必要ではないか。これは実習プログラムや実習生アセスメントなどと連動し、実習指導者の職場内での立場や力量とも関わってくる。

実習プログラムと実習マネジメントが先行しても、実習スーパービジョンがうまくいかなければ実習課題は獲得できない。フォローアップモデル研修実習スーパービジョン編は、新制度下での社会福祉士実習を、ソーシャルワーク実習にできるかどうかを担っていると言えるだろう。現場に持ち帰りすぐ指導力強化につながるような研修プログラムの研究を続けなければならない。

⑵ 地域開催を可能にするために

今回のフォローアップモデル研修実習スーパービジョン編は、実習指導者講習会のベテラン講師を迎えて全国単位で開催を通知し実施した。当該講師は社会福祉士養成校の教員で養成校での実習指導歴が長いので、近年の学生気質など実習生の実態についての情報提供も豊富で、実習指導者にとって有用な研修となっている一方で、受講者からは実習受け入れ施設・機関での実習指導経験に基づいた研修を望む声もあがっている。

地域開催をする上で最も難しいのは講師の確保である。今後は講師発掘・育成のために、フォローアップ研修のための講師養成をしていかなくてはならないだろう。

⑶ 実習スーパービジョン研修の支部への普遍性とステップアップ

モデル研修の成果と課題を踏まえ、より多くの実習指導者の実習スーパービジョン力向上に向けて、全国各地でこのような研修を開催していくことが喫緊の課題である。そこで、フォローアップ研修スーパービジョン編の構想を「初級編」「中級編」「上級編」の三段階で組み立てた。

「初級編」では、事前訪問場面、無気力・低学力等実習生への対応場面を取り上げて、具

体的な実習スーパービジョンの方法についてロールプレイを中心とした演習形式で学ぶものである。「中級編」では、実習ノートを媒介したスーパービジョンを具体事例を用いて演習形式で学ぶものである。「上級編」では、深刻な実習事故・困難場面を取り上げ、インシデント・プロセス法などを用いながら具体的に学ぶものである。

支部・ブロックにおいて開催する場合、内容のマンネリ化を防ぐ意味でも年度毎に内容をステップアップしていくのも良いかもしれないが、実習指導者の研修ニーズに即して初級－中級－上級という流れに拘らずに開催してもよいであろう。

なお、⑵においても指摘していることであるが、スーパービジョン研修を担う講師の育成、教材の作成が追いついていない点が最大の課題である。

第４部

まとめ

1章　実習指導の質を高めるための取り組み（より良い相談援助実習とするために）

これまで、アンケート調査、聞き取り調査、フォローアップモデル研修の検証を通じて、新しい養成カリキュラムのもとでの相談援助実習がどのように実施されているかその現状を確認してきた。実習指導者が抱えている課題を解決してより良い相談援助実習が行われるよう支援するために考えられる取り組みを⑴から⑶の枠組みで示し、⑷ではフォローアップ研修のあり方について提案する。

⑴　実習指導者への直接的な支援

○養成校との連携について

アンケート調査結果等から、実習指導者と養成校との連携が不十分であり、実習指導者側の意識は養成校との連携を重視していることが明らかとなった。実習指導者と養成校の連携はより良い相談援助実習のためには不可欠であることから、都道府県支部が中心になるなどして、実習指導者と養成校が連携するための新たなテーブルを設定することが考えられる。

○実習指導者の相談窓口

実習プログラミング上の課題など実習指導者からの相談に随時応じ、適切な回答や助言ができる体制を日本社会福祉士会の本部や支部単位、またはブロック単位で整えることが考えられる。

○実習指導者同士の情報交換の機会の提供

実習指導者の「他の施設ではどのようなプログラムを作成しているのか知りたい、情報交換したい」というニーズに応えるため、身近な地域での実習指導者同士の交流が図られるよう、都道府県支部単位で実習指導に関する情報交換会などを企画することが考えられる。また。そこに参加できない実習指導者への支援策として、「社会福祉士実習プログラム事例集」などを日本社会福祉士会と日本社会福祉士養成校協会が協力して作成し出版することなどが考えられる。

○モデル、マニュアル等の提示

実習受け入れ体制のモデルやマニュアルの提供を求める実習指導者からの声は多い。日本社会福祉士会として、社会福祉士実習受け入れ体制構築のためのマニュアルの作成やモデルの例示・提示が考えられる。

○各種様式の統一に向けた働きかけ

実習契約様式や評価表、実習ノートなどの様式が養成校ごとに異なっていることが、実習指導者の負担感を増大させる要因ともなっている。日本社会福祉士養成校協会と協力して、各種様式の統一化に向けた取り組みが必要と思われる。

⑵　実習指導者を取り巻く環境の改善

○施設・機関の意識改革に取り組む

実習受け入れ体制の構築や、実習指導者の職務分掌への位置づけ、実習指導に係る時間外勤務や出張等の配慮や手当の確保等、実習指導者個人の努力では限界がある事柄について、日本社会福祉士会として経営者団体等へ働きかける。同様に実習指導者としての社会福祉士の配置や、積極的な登用についても働きかけを行う。

○実習指導費について

施設・機関の社会的使命や社会福祉士の後進育成の使命だけで実習受け入れ施設・機関の実習への取り組みを喚起することはなかなか困難な状況となっている。実習指導に対する適正な対価が支払われるような仕組みが必要であり、そのためには実習指導費の適正化に関する世論形成をしていくことが必要である。

○養成校教員の実習に対する意識

実習指導に非常に熱心な養成校や養成校教員がいる一方で、残念ながら実習指導に対して積極的でない教員の現状もアンケート調査などから見えてきた。日本社会福祉士養成校協会が実施している社会福祉士実習演習担当教員講習会への協力などを通じて、養成校教員が実習指導者と連携することを意識化するための働きかけをしていくことが考えられる。

○実習における個人情報の扱い

厚生労働省・文部科学省通知に定められる相談援助実習の教育内容を指導するためには、個人情報への接近が避けられない。しかしながら、実際の実習場面では、個人情報保護等を盾に、これらの体験が提供されない場合が多くある。実際の利用者・要援護者・集団・地域を対象として学ぶことができなければ「実地において学ぶ」実習の意義はなくなりかねない。実習における個人情報保護問題点を整理し、国や種別協議会、施設・機関、養成校と共通認識のもと実習が行われる環境を整えていくことが考えられる。

⑶ 実習指導に関連する研究

○ソーシャルワーク実践の研究

実習プログラミングにおいて実習指導者が最も立ち竦む作業が、ソーシャルワーク実践の抽出と理論付けである。専門性が混在した現場のルーティン業務に押し流されて、日頃ソーシャルワークを意識することが少ない社会福祉士が、実習指導を通じて自身のソーシャルワークを確立していく過程や、「ソーシャルワーク実践の科学化」「ソーシャルワーク実践のマニュアル化」の研究が必要であり、そうした力を獲得できる研修機会を保障していく必要があると考える。

○ケアワークの理論的位置づけの研究

社会福祉士養成カリキュラムにおいて想定していない（学んでいない）「ケアワーク（介護や保育）」「授産施設における作業補助」の実習における位置を理論的に明らかにし、ソーシャルワークを学ぶ観点から必要なものであれば、きちんと説明と一定の研修を経た上で体験させるような合意形成を養成校教員・現場の実習指導者とともに図っていく必要がある。

○実習スーパービジョンに関する研究と研修の開発

実習生アセスメントの方法、実習中の様々な危機介入の方法、実習ノートを通じたスーパービジョンの方法等を明らかにした手順書や、より高度な実習スーパービジョンスキルを獲得するための段階的かつ継続的な研修や実習ノートを通じた指導方法の開発が喫緊の課題である。

○社会福祉士実践現場におけるスーパービジョンの研究

実習スーパービジョンの力量に不安を持つ実習指導者は多い。これは、実習指導者自身のスーパービジョン経験（バイジー/バイザーともに）が乏しいことに起因すると考えられる。また、スーパービジョンが職人芸的暗黙知から抜け出せていないことも従前より指摘されていることである。日本社会福祉士会が中心となって、スーパービジョンの意義と効用、その実践方法についての研究、啓発活動、研修を推進していく必要がある。

⑷ フォローアップ研修

実習指導者への一番の直接的な支援としては、フォローアップ研修の開催があげられる。現在実施されている実習指導者講習会は、2日間という制約もあり、実習指導の考え方や方法に関する基礎的な事項を学ぶにとどまっているが、実習指導者講習会修了者をそれだけで了とするのではなく、実習指導者のさらなる指導力の向上に向けて、継続的・段階的なフォローアップ研修が必要と考え、その構想を以下に示した。

「社会福祉士像の伝達」については、社会福祉士像は分野や組織の中で存在価値を確認するものであり、実習プログラミングの中で明らかにしていかなければならないものである。また、スーパーバイザーとして社会福祉士としての実践力が問われるものである。それ故、「社会福祉士像の伝達」として独立した研修科目は設定せず、フォローアップ研修全体の中で触れていくもの、学ぶものとして整理した。

将来的には、フォローアップ研修は各都道府県支部が主体となって、下記体系案と研修企画案（P.207以降を参照）を参考に、地域の実情を踏まえて、企画・実施していくことが考えられる。ここに提示したものはあくまでも基本モデルであり、実施にあたっての参考とすべきものである。フォローアップ研修の実施に当たっては、その地域の実習指導者のニーズや研修経過を踏まえて、様々に独自の工夫を加えて実施する必要がある。

《実習指導者フォローアップ研修体系（案）》

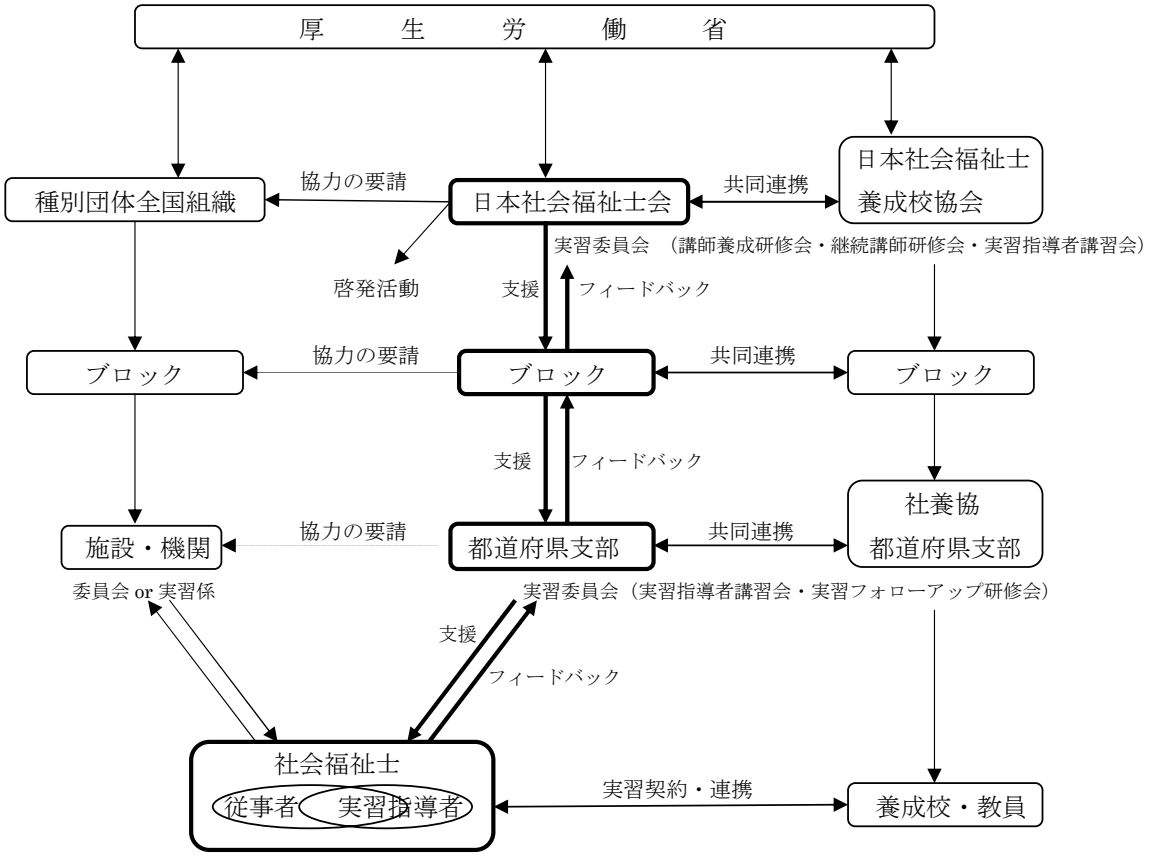
	実習マネジメント	実習プログラミング	実習スーパービジョン
初級	グループで現状を話し合う（知り合う、聞き合う、質問する）	プログラムの作り方（演習）	具体的SVの方法（事前訪問場面、無気力・低学力等実習生への対応場面）
中級	実習マネジメント関連資料を持ち寄って情報交換	先駆的なプログラム例から学ぶ（事例報告）	具体的SVの方法（実習ノートを媒介としたＳＶ方法）
上級	困難事例を出し合い、解決方法を検討	自分たちのプログラムを持ち寄り意見交換・課題検討	具体的SVの方法（深刻な実習事故・困難場面）

2章　実習指導者フォローアップ体制のあり方

実習指導者講習会の継続、実習指導者講習会修了者のフォローアップ研修と実習指導者の継続的な支援の必要性については、これまでにふれてきたところである。ここでは、これまでの調査等の結果と、「1章　実習指導の質を高めるための取り組み（より良い相談援助実習とするために）」にまとめられたものとその研修のあり方を踏まえ、実施するに必要な体制、および関連して必要となる事柄について検討し、提案する。

⑴　実習指導者フォローアップ体制

実習指導者フォローアップの内容を大きく分けると、①実習指導者への継続的直接的支援、②実習指導者を取り巻く環境の改善、③実習指導に関連する研修と研究となろう。それらを実現していくために必要と考えられる体制を概観すると「図－1 実習フォローアップ体制の鳥瞰図」のようになる。中心になるのは〔実習指導者である社会福祉士〕―〔都道府県支部〕―〔ブロック〕―〔日本社会福祉士会〕の縦軸である。その縦軸に沿って関連団体等との連携が横に展開していく形である。縦軸の中では、支援とフィードバックが活発に繰り返されていくことが期待される。以下ではこの鳥瞰図に基づいて実習指導者フォローアップ体制について述べていく。



＜図―1　実習フォローアップ体制の鳥瞰図＞

⑵　縦軸を構成する人・機関に期待される主な役割

実習教育・指導が福祉専門職制度の確立、福祉専門職養成教育システムの確立、専門職団体の基本的要件を形成するなど、実習教育・指導が福祉専門職制度確立の基盤形成につながるとの認識を共有できるのであれば、日本社会福祉士会として今後も実習指導に組織的対応をしていく必要がある。

実習指導者側にしてみても、その実態はまだまだ個人的努力の段階に留まっている状況があり、しかも、養成カリキュラムの見直しを受けてますます実習内容の充実が求められている現状からすれば、実習指導者間の情報交換の機会、新たな情報を得る機会、実習指導内容と方法に関する学びの機会の確保は当然に必要である。

また、実習指導者を一定期間で必要な人数確保したとしても、実習担当が交代していくことを考えれば、今後とも継続的に実習指導者を養成していく必要がある。実習指導者講習会修了者からも、継続的な研修の機会を望む声があがっている。

以上により、都道府県支部、ブロック、日本社会福祉士会に、実習関連の委員会を常設することが必要であろう。以下では実習指導者と委員会の役割を考えてみる。

①実習指導者の役割

・養成校との連携（事前打ち合わせ、実習契約、実習生指導、困難場面対応等）
・所属施設・機関内での実習環境づくり（上司の理解、他職種の理解、実習委員会の設置等）
・都道府県実習委員会・ブロック内実習委員会活動への参加
・フォローアップ研修会への参加
・実習指導者間のネットワークへの参加

実習指導者がその所属する施設・機関内に実習の推進を図る組織を作っていく役割、施設・機関内の実習環境を作る役割、実習が円滑に進行するように実習全体を管理運営する役割などについては、実習指導者講習会ですでに指摘したところである。その他に実習指導者は、都道府県支部に実習委員会が設置された場合は委員会活動の一端を積極的に担うとともに、その中でネットワークを形成し、フォローアップ研修の企画・実施・参加を図り、実習指導者としての能力向上に努めていく必要がある。実習指導者間でもスーパービジョン体制が必要であり、いずれは経験の浅い実習指導者に助言、教育していくことも想定しておく必要がある。

②都道府県支部実習委員会の役割

・実習指導者講習会の開催
・フォローアップ研修会の開催
・実習指導者への支援（実習指導に関する都道府県内外の情報収集と発信、実習指導者間のネットワークの形成、実習指導内容・方法の統一）
・日本社会福祉士養成校協会都道府県支部、施設・機関との連絡調整

実習指導者を常に補充していくために、実習指導者講習会は継続して定期的に開催されていく必要がある。実習指導者講習会修了が実習指導者の要件であること、養成校にとってこの講

習会の修了者の配置が実習施設の必須条件となったことにより、社会福祉士ができるだけ実習指導者講習会に参加できる状況を作っていかなければならない。これらの条件を満たしていくためには、都道府県支部単位で実習指導者講習会を開催し、費用的にも時間的にも負担が軽く、参加しやすい条件を整えていく必要がある。

なお、2009年度から社会福祉士実習指導者講習会実施要領に基づいて、基準告示に定める科目の講習を行うことができる法人であれば、実習指導者講習会を開催することが可能となっているため、日本社会福祉士会以外でも実習指導者講習会を開催する動きが出てきている。実習指導者の養成を先行して行い、実習指導者講習会の内容を構築してきた日本社会福祉士会がこうした法人と積極的に連携・協力して、今後も実習指導の質の担保と標準化を図っていくことが必要であろうし、そうした中で都道府県支部が養成校と連携・協力して実習指導者講習会を開催していくことも一つの方向性であろう。

フォローアップ研修会の開催については、実習教育の動向や養成校の状況や学生の状況などが変化していくことに対応してその内容も変わっていく必要がある。したがって、フォローアップ研修会も継続的定期的に開催されることが必要であり、そのためにはできるだけ身近な地域で開催するなど、実習指導者が参加しやすくなる工夫をしていく必要がある。

③ブロックの役割

・都道府県支部実習委員会間の連絡調整
・実習指導者講習会またはフォローアップ研修会の合同開催
・日本社会福祉士養成校協会ブロック、施設・機関ブロックとの連携

実習指導に関する活動は、都道府県支部を中心としたものを基本とすることが妥当であると考えるが、養成校の実習先が関東甲信越や近畿ブロックなど都道府県をまたいで指定されている状況からすれば、実習に関する連絡調整も日本社会福祉士会のブロック単位で行っていくことも考えられる。実習指導者講習会やフォローアップ研修会の講師確保や広い範囲での情報交換のニーズがあることからも、ブロック単位で開催することが十分に考えられる。

ブロックの状況によって異なるとは思うが、ブロックの中に実習委員会を置くことも考えられるし、ブロック大会などを開催しているところでは、その中で実習に関する報告・協議の機会を設けることも可能であろう。さらに、ブロックとしての統一が形成されれば、より養成校や種別団体等への働きかけがしやすくなる。

④日本社会福祉士会実習委員会の役割

・全国的な実習指導体制の構築と継続
・実習指導者講習会の開催及びブロック・都道府県支部開催への支援
・実習指導者講習会、およびフォローアップ研修会の講師養成
・実習指導内容と方法に関する研究、実習指導者用テキストの開発、改訂
・厚生労働省、日本社会福祉士養成校協会、種別団体全国組織など関係機関・団体との連携調整
・実習指導者への支援（実習指導に関する全国からの情報集約と継続的な情報の発信、実習指導者への助言、実習指導内容・方法の統一等）

日本社会福祉士会では2000年に実習指導者養成研究会を立ち上げてから、10年以上にわたって実習指導者養成に関する研究と研修活動を続けてきた。その中で、実習指導は養成校に対する協力という次元に止まるものではなく、専門職と専門職団体の基本的機能として有するべき後継者育成の仕組みであるという点を明らかにしてきた。しかも、この度日本社会福祉士会が展開している実習指導者講習会の事業では2008年度から3年間で9,000名の実習指導者養成を目標としており、その修了者の多くが日本社会福祉士会の会員であり、今後とも支援が必要である。

実習指導者の育成を行なっていくだけでは効果的な実習指導ができるわけではなく、そこには実習指導者が所属する団体や他専門職種の理解があるなど社会福祉士の実習指導に関して理解と協力の拡大が必要である。それがないとすればむしろ、なすべきことを学んだ実習指導者の負担が増すということにもなりかねない。そこで、実習指導者の支援体制を全国的に構築していく必要があると考える。厚生労働省・日本社会福祉士養成校協会・実習指導者の多くが所属する種別団体の全国組織と日本社会福祉士会が組織的な連携をしていく必要がある。

今後は実習指導者講習会とフォローアップ研修会の開催を都道府県支部で行えるようにしていくとしても、開催できない都道府県支部が出ることも考えられるので、全国を網羅していくためには日本社会福祉士会自らが実習指導者講習会とフォローアップ研修会を開催することが必要な場合もあろう。実習内容と指導方法の統一を図っていく役割は日本社会福祉士会が担うべきであるから、そのための検証・研究的意味あいから実習指導者講習会とフォローアップ研修会を主催していく必要性があるともいえる。

講師養成は実習指導者講習会の開催にあたって3年間継続されるが、講師の確保と講義内容の質的向上の取り組みは今後も継続していかなければならない。そのためには、新たな講師養成のための研修を継続することと、講師の質を高めるための継続研修を行うこと、あわせて実習指導に関する研究も行っていかなければならない。

実習指導者講習会修了者のアンケートからは、指導上の基準を明確にすることや指導すべき内容を具体的に教えて欲しいなどの意見が寄せられている。これらの要望に応えていくために、実習指導に関する研究の蓄積が必要である。そこで、実習指導者による実習指導に関する研究を支援し、養成校教員との共同研究をコーディネートしていくことが必要かもしれない。そしてその先に、新たな実習指導方法の開発や実習指導者用テキストの改訂も視野に入れておかなければならない。

さらに、それらの開発と研究に基づいて、実習指導者向けの種別施設・機関ごとの実習プログラムや実習における個人情報取り扱いに関する具体的指針を盛り込んだパンフレットや冊子を作成・発行し、種別団体組織や他専門職の同僚、利用者と家族から理解を得るための実習への協力を啓発するパンフレットを作成することなども考えられる。

⑶　実習委員会の運営

実習委員会の設置は新たな会員の活動の機会を提供することになる。しかし、その活動を実習委員会として行っていくということは、具体的な運営方法がなくてはならない。ここでは、その運営のあり方について述べたい。

都道府県支部に実習委員会を設けることについては、組織内の承認と委員の選出が必要となり、その運営には予算が計上されなければならない。また、実習指導者講習会とフォローアッ

プ研修会を開催するためには相応の費用が伴う。参加費については、従来の額を踏襲することが妥当であろうが、それだけでは費用に不足が生ずる場合が考えられる。そこで、地元の養成校の協力を得て校舎を使わせてもらう、講師をできるだけ地元又は近隣の都道府県の方に依頼するなどの工夫が必要となる。

幸いこの2年間で約100名の講師が養成され、2010年度も講師養成研修会を開催する予定であり、各地に講義を担える方々がいることになる。多くの社会福祉士資格を有する養成校教員も講師養成研修会を修了しているので、養成校と協力して研修会を運営していくことが考えられる。

⑷ 関連する課題

①実習依頼のない施設・機関が多数発生する可能性

この度の社会福祉士養成カリキュラムの見直しによって、実習担当教員は週1回の巡回指導を行うことを原則とし、ただしその期間内に1回の巡回指導を行えばあとは帰校日で対応することができることとなった。そのため、養成校が実習指定施設を近距離に確保しようとすることが考えられる。その結果、地方の施設・機関では実習生が全く入らないところがでてくることが予想される。

もちろん、実習に値しない施設や機関に依頼がないことは当然かもしれないが、それにしても、2008年度から約9,000名の実習指導者を養成したにもかかわらず、その修了者が配属されている施設・機関の多くに実習生が配属されない状態になるとしたら、この講習会・研修会自体の意味も疑問にならざるを得ない。養成校としては実習担当教員の遠方への巡回指導の負担が大きいことは分かるが、この点については日本社会福祉士養成校協会と日本社会福祉士会が協議すべきことであろう。

②実習指導者講習会開催上の課題

実習指導者講習会の主催団体が増えれば増えるほど、実習指導者講習会や実習指導内容にばらつきが出てしまう可能性があることは否めない。このようなことになれば、実習指導者講習会のねらいである実習指導内容の質の担保と標準化が難しくなるであろう。

そこで、日本社会福祉士会や都道府県支部が実習指導者講習会を主催する他に、都道府県支部が養成校等の法人と多様な形で連携、協力して実習指導者講習会を開催していけば、そうしたばらつきは回避できるのではないかと考える。

③行政機関実習を確保できるのかという不安

多くの行政機関実習は、養成教育上求められる実践的経験が十分には提供できていない状況にある。実習生は社会福祉士ではない実習指導者の指導を受けている場合も多い。確かに、行政機関における実習指導者の要件は経過措置があるので、当面は社会福祉士資格を有する職員でなくてもよいのだが、行政機関に所属する社会福祉士でも実習指導者講習会の受講者は極端に少ない。このような状況で、養成教育上求められる実習施設としての行政機関を確保できるのか、社会福祉士実習の内容が行政機関で確保できるのかは大いに懸念される。

他方、多様化・複雑化する社会問題の中で、人権を尊重し自立を支援できるケースワーク

を行なっていくには、今こそソーシャルワークの視点をもった専門職員の配置が行政機関に必要である。したがって、行政機関でケースワーカーとして働きたいという後継者を育成していく必要もあり、行政機関実習はぜひとも継続させていかなければならない。

そこで、行政機関実習が社会福祉士実習としてより有効なものになるように行政機関へ働きかけを強化する、行政機関に所属する社会福祉士たちで実習指導方法と内容について検討会を設ける、都道府県支部として行政機関と協議する、日本社会福祉士会として厚生労働省と協議する、日本社会福祉士養成校協会と協力して行政機関での社会福祉士採用を働きかけるなどを取り組んでいく必要があると考える。

3章　支部活動事例

最後に、実習指導者への支援を積極的に実施している北海道、兵庫県、岡山県の各支部の活動事例を紹介するので、ぜひ参考とされたい。

1．北海道社会福祉士会における取り組み

＜支援体制＞

2002年度より実習指導者養成セミナーを企画・運営し、実習指導者の育成に努めてきた。

＜現在の委員メンバー＞

中心となるメンバーは5名で構成されている。セミナー開催時には、現場の実習指導者を臨時委員として役割を担ってもらっている。

＜活動概要＞

北海道社会福祉士会では、2002年度より実習指導者に必要な4つの能力（実習マネジメント、実習プログラミング、実習スーパービジョン、社会福祉士像伝達能力）を身につけることを目的としたセミナーの企画・運営を軸にして活動を進めてきた。2008年度より実習指導者講習会の開催を契機に、実習指導者の講師育成にも力を入れている。将来的には、北海道各支部で実習指導に関わる研修会を開催できるようになることを視野に入れている。

北海道の特徴として、米本秀仁氏（北星学園大学　社会福祉学部教授）を委員長とした社養協北海道ブロック（以下、北海道ブロック）が、養成校、実習受け入れ施設・機関、学生の実習関係三者の協議する場として位置づけられて、実習に関する様々な問題や方向性について議論され、標準化が図られている。その成果の一つとして、実習指導料や実習契約書（実習契約書・実習合意書・指導に関する指針の3層構造からなる）、実習評価表等について北海道の中で共有化されている。

3年前より、各養成校の実習生から構成されたメンバーによる実習指導に関する意見交換会の場が用意され、そこで出された意見・課題については、養成校や現場にフィードバックされ、改善に向けた取り組みが行われている。北海道社会福祉士会は北海道ブロックの運営委員として中心的な役割を担い、社会福祉士養成に関する質の向上と標準化に向けて活動している。以下に主な活動を紹介する。

⑴　委員会の開催（概ね年6回）
　事業計画の立案、セミナー ・実習指導者講習会の企画・運営等を主な目的として開催。

⑵　実習指導者講習会（北海道会場：北星学園大学）の企画・運営（本部共催事業）
　2008年度より、実習委員会を立ち上げ実習指導者講習会の運営にあたる。実習委員会が中心となって講師選定・調整・育成を行っている。

⑶　実習指導者養成セミナー（2002年度より年1回開催）、実習指導者講習会フォローアップ研

修会「実習プログラミング編」「実習スーパービジョン編」の開催（2009年度）

研修会の特徴として、実践力の向上を目指し、ロールプレイからリアルプレイの研修を実施している。

⑷　北海道ブロックにおける実習前評価システムの検討

①　背景

実習生が利用者と接触することにより、利用者の利益を侵害してはいけない。その教育的責任は養成校側にある。実習生の実習適格性（コンピテンス）の検討が必要である。以前より、実習受入施設・機関より実習生の態度を含めたコンピテンス不足の指摘があった。社会福祉士制度改革の背景には、「実践力」をキーワードとした養成システムの課題があった。さらに、養成校教員、実習指導者の教育・指導要件のミニマムスタンダードが示された。次は学生の実習に参入するための適格性（実習前評価システムの導入）の検討が必要である。

②　具体的方法

CBT・OSCE検討・試行。

⑸　北海道ブロックにおける実習評価表の検討（評価表の見直し）

社会福祉士養成に関するカリキュラム変更を受けて実習評価表の見直しを行っている。

⑹　今後の活動予定

実習指導者講習会の受講修了者の支援、継続的調査、セミナー ・研修会の企画、運営。

＜成果と課題＞

前述したとおり、北海道の特徴は社養協北海道ブロック（社会福祉士会は運営委員として参加）が中心となり、実習に関する検討が行われ標準化が図られている。今後もこの形態での活動が継続される。課題としては、北海道の地域性を考慮したならば、北海道内の各ブロックにおける実習指導・支援体制を強化することが求められる。

2. 兵庫県社会福祉士会における取り組み

＜活動概要＞

兵庫県社会福祉士会では、実習教育・実習指導の質的向上を図るとともに、社会福祉士の現場実習のあり方を明確にするため、2006年度より実習のあり方に関する研修会を開催するとともに、2008年度から新たに「実習教育支援委員会」（以下「委員会」という）を設置し、毎月1回定例委員会を開催している。委員の構成は、社会福祉士養成校及び社会福祉実習現場の会員等約15名である。

委員会では、実習施設・機関（現場）と社会福祉士養成校（大学等）と兵庫県社会福祉士会との三者間連携を図っており、社会福祉士養成校との連絡会を2008年9月からこれまでに3回開催し、情報交換や意見交換を行うとともに、実習指導者講習会を実施するなど、具体的な活動を展開している。

さらに、2009年度からは社会福祉士養成校（県下7校）の協力を得て、委員会内に、「実習ミニマムスタンダードのあり方研究会」を設置して、①実習内容、②実習ノート、③評価指標、④実習プログラムの統一化を図るなどの研究を行っている。

現在、実習ミニマムスタンダードのあり方研究会には4つの検討部会（【実習事前指導検討部会】【実習ノート検討部会】【実習評価項目検討部会】【実習プログラム検討部会】）があり、兵庫県独自のものとして、その標準的な内容や評価方法等について検討を進めている。

また、実習指導者講習会を修了した者に対して、2010年3月には、「実習指導者養成講習会フォローアップ研修」を実施した。

＜「実習ミニマムスタンダードのあり方研究会」の活動内容＞

⑴　設置の主旨

社会福祉士養成における実習は、これまで各福祉現場に委ねられ、カリキュラムや実習内容は、福祉現場によって格差があった。また、各社会福祉士養成校においても、事前指導や実習ノート、実習評価について、内容や視点等が異なっており、各福祉現場から評価や指導が難しい、または負担が大きいなどの意見が聞かれた。

以上の課題を整理、共有し、今後の社会福祉士実習におけるミニマムスタンダードの研究を行うため、「社会福祉士実習におけるミニマムスタンダードのあり方研究会」（以下「研究会」という）を設置し、実習のミニマムスタンダードの構築に向けて、現場の方々とともに各養成校の先生方に参加協力をいただき、研究を進めている。

⑵　研究会の進め方

○　社会福祉士養成校との連絡会にて、研究会の趣旨を説明する。（2009年9月）

○　研究会に参加・協力いただける委員（養成校教員、現場職員等）を推薦いただき、委嘱する。（2009年10月）

○　兵庫県社会福祉士会に、研究会を設置する。（2009年11月）

○　研究会で、実習における課題を抽出し、さらに、検討課題ごとに検討部会を設置して、研究を進める。（2009年11月～2011年3月）

○　研究成果の中間報告として、実習指導者養成講習会フォローアップ研修にて報告を行う。（2010年3月）

○　研究成果をさらに検証し、最終的に報告書にまとめる。（2011年3月予定）

＜今後の取り組みについて＞

各都道府県の社会福祉士会には、社会福祉士養成校に従事する社会福祉士や、施設・機関等に従事する社会福祉士が存在している。今後も引き続き、実習指導者講習会を通じて、実習指導者など人材を養成するとともに、社会福祉士養成のための望ましい職場（現場）づくりを進めていく必要がある。

このため、社会福祉士養成校との連絡会や実習指導者との情報交換会やフォローアップ研修等を実施していくことが効率的・効果的であると考えている。

さらに、兵庫県版の実習ミニマムスタンダードを早期に構築し、社会福祉士養成校と実習受

け入れ施設・機関との共通基盤として普及させていきたいと考えている。

3. 岡山県社会福祉士会における取り組み

＜支援体制＞

2004年度より実習指導者養成研修委員会を設置

＜委員メンバー＞

27名
委員構成:障害者施設（2名）、高齢者施設（4名）、高齢者デイサービス（3名）、地域包括支援センター（5名）、市町村社協（3名）、児童施設（1名）、病院（1名）、独立型（1名）、養成校教員（7名）

＜活動概要＞

岡山県社会福祉士会では、実習指導者養成・支援の必要性から、2004年度より実習指導者養成研修委員会（委員長：川上富雄）を設置し、研修会の開催を中心に活動を進めてきた。また、広範な分野からの委員を募り、委員会そのものが県内養成校教員との情報・意見交換の場としても機能してきた。以下に主な事業を紹介する。

⑴　委員会の開催（概ね年2回）
　研修会等の企画・打ち合わせを主目的として開催。委員会活動を通じて教員・実習指導者の情報交流が行われている。

⑵　実習指導者講習会（岡山会場）の開催（2008年度本部共催事業）
　2008年度実習指導者講習会会場として、研修委員会と合同で実行委員会を立ち上げ実施。

⑶　実習指導者講習会修了者フォローアップ研修会「実習プログラミング編」「実習スーパービジョン編」の開催（2009年度）
　支部独自事業として「プログラミング演習」主体の研修会を実施するとともに、本部事業のフォローアップモデル研修「実習スーパービジョン編（岡山会場）」の運営協力をおこなった。

⑷　実習指導者研修会の開催（2004～2007年度1回）
　会員への実習教育に関する普及啓発および実習指導力の向上を目的として、毎年6～7月頃に実習プログラミングを主内容とした研修会を開催した。

⑸　実習評価表の統一化に向けた社養協との合同研究会の開催（2005～2006年度）
　社養協中国四国ブロックより活動助成をいただき、社養協岡山県支部と岡山県社会福祉士会として実習評価表の統一化の研究を行った。

⑹　会員実習指導者からのプログラミングに関する個別相談コンサルテーション事業（随時）
　会員の実習指導者を対象として郵便、Ｅメール、電話等で、個別にプログラミング上の相

談を随時実施。対応は主に委員長が行っている。

⑺　岡山県社会福祉士会・社養協岡山県支部合同実習シンポジウム・連絡会の開催（2010年度予定）

実習を巡る諸課題への共通認識づくりに向けてシンポジウムを開催予定。

＜成果と課題＞

2004年度という全国的にみても比較的早い時期から実習に関する委員会を設置し、啓発や研修、連絡・協議など諸事業を展開してきた。その成果として、断言はできないまでも県内実習指導者の力量水準は着実に高まってきており、周辺他県から高評価をいただくようになってきている。また、そのことが養成校教員の意識にも影響を与えつつあり、県内養成校の実習事前事後教育内容は5～6年前と比較して格段の充実を見せている。近年では、研修会等に周辺他県からの参加も増加しつつあり、本会の取り組みが、ブロック全体に波及しはじめている。

人材確保の視点、実習体制に関する機関・施設への啓発的視点から、今後は県社協との連携が必要である。また、実習をめぐる諸問題について委員会メンバーだけでの協議・情報交換ではなく、広く会員や管理職が参加できる研究協議会の機会を設ける必要もある。さらには、実習指導に関する個別相談の機会の拡大（研修会等に併せた相談会の開催）なども図っていく必要がある。今後も、社養協ブロック・支部と密接に連携しつつ新たな活動に取り組んでいきたい。

フォローアップ研修企画案

実習指導者講習会修了者フォローアップ「マネジメント」研修（初級編）

1. 目的

実習指導者講習会修了者の実習指導力の一層の向上を目的として、実習指導者講習会で学んだ実習マネジメント論の内容について、情報提供と演習を通じてより深めることを目的として開催します。また、実習指導者同士のネットワーク作りと情報交流の場としても位置づけています。

2. 研修日程

9:00　9:45　10:00　10:30　12:30　13:30　15:40　16:30

受付	開会	実習マネジメント論	養成校による報告	昼食休憩	実習マネジメント演習	まとめ／全体会

3. 講義概要

プログラム	講義概要
開会	①主催者挨拶 ②共催・後援団体等による挨拶 ③研修のねらい・日程および資料の説明・確認、会場の注意事項、等
実習マネジメント論	①実習マネジメントに関する論点の確認、整理 ②実習マネジメントに関する情勢・情報の提供 ③実習マネジメントとしての具体的対応の仕方
養成校による報告	「養成校による実習教育の現状報告と質疑」 1. 状況報告 ①社会福祉士養成教育をめぐる動向・情勢と各養成校の取り組み状況 ②社会福祉士養成校協会の実習に関する取り組み状況 ③実習受け入れ施設・機関との連携のあり方 ④実習指導者への要望 2. 質疑 受講者に質問票を配布しておき、休憩時間に回収して後半は質疑を通してより具体的に協議する。

実習マネジメント演習	「知り合う、聞き合う、質問する」 ①演習の内容と手順の説明 ②異種の受講者でグループを分け、進行、記録、発表の係を決める。この際、グループワークを活用して、雰囲気を和らげ、発言しやすい雰囲気づくりに配慮する。 ③「知りあう」参加者同士が遭遇している問題や課題を互いに報告しあう。様々な状況を知ることによって、自分が所属する施設・機関での問題に対する備えにもなる。 ④「聞きあう」遭遇した問題や課題を報告した者が「ここはどうしているか、ここをどうしたらよいと思うか」とグループメンバーに問いかけ、グループ内で回答を出しあう。 ⑤「質問する」メンバー間の意見交換ではなかなか解決策の検討が難しい項目を抽出し、全体会の報告のときに講師や実習委員会スタッフに質問できるようにまとめる。
まとめ／全体会	「まとめと総括」 ①各グループが現状と解決策を報告する（1グループ5分程度）。その際、講師等に質問したい事柄をあげる。 ②当日の講師、主催団体が回答できる事柄は回答し、その他は日本社会福祉士会実習委員会に投げかけ、後日回答する。 ③総括コメント（マネジメントに取り組んでいく姿勢の重要性、実習指導マニュアル、実習契約、職務分掌、実習受け入れ計画、受講者間のネットワーク形成の必要性など）

実習指導者講習会修了者フォローアップ「マネジメント」研修（中級編）

1．目的

実習指導者講習会修了者の実習指導力の一層の向上を目的として、実習指導者講習会で学んだ実習マネジメント論の内容について、自ら作成した書類等に関する情報の提供と交換、関連する質疑を通じて、実習マネジメント能力をより高める目的で開催します。また、実習指導者同士のネットワーク作りと情報交流の場としても位置づけています。

2．研修日程

9:00　9:45　10:00　10:30　12:30　13:30　15:40　16:30

受付	開会	実習マネジメント論	実習終了学生による報告	昼食休憩	実習マネジメント演習	まとめ／全体会

3．講義概要

プログラム	講義概要
開会	①主催者挨拶 ②共催・後援団体等による挨拶 ③研修のねらい・日程および資料の説明・確認、会場の注意事項、等
実習マネジメント論	①実習マネジメントに関する論点の確認、整理 ②実習マネジメントに関する情勢・情報の提供 ③実習マネジメントとしての具体的対応の仕方
実習終了学生報告	「実習終了学生による実習を体験した立場からの感想報告」 ①報告は複数名とし、分野や種別を考慮して選定依頼する。 ②報告内容は、プログラム／体験内容／学び／指導伝達方法／内容・指導方法への感想意見／養成校における事前教育との関連（一致・乖離）／養成校における事後学習との関連（普遍化・定着）、など ③養成校教員がコーディネーターとして入り、フロアの実習指導者からの質問応答時間を設けるなど、ミニシンポジウム形式で進めてもよい。 【留意点】 報告学生の実習指導者の参加がある場合には関係性や報告内容などに配慮が必要。

実習マネジメント演習	「実習指導マニュアル、実習契約、その他作成書類の紹介、説明、検討」 ①演習の内容と手順の説明 ②異種の受講者でグループを分け、進行、記録、発表の係を決める。この際、グループワークを活用して、雰囲気を和らげ、発言しやすい雰囲気づくりに配慮する。 ③各自、自分が作成している書類（実習指導マニュアル、実習契約、受け入れ計画、職務分掌、個人情報に関する覚書等）を提供し、その活用状況と効果、課題を話し合う。 ④ほかのメンバーからの質問と回答。 ⑤実習マニュアルや実習契約の書類の活用方法を総括し、課題を整理する。
まとめ／全体会	「まとめと総括」 ①各グループがグループで提示された代表的な書類や特徴ある書類を発表する（1グループ10分程度）。その際、受講者の参考となるように活用の効果や課題も述べる。 ②総括コメント（職場内の実習指導の位置づけの確立の必要性、体制としての実習生受け入れ、実習指導マニュアル、実習契約、職務分掌、実習受け入れ計画、受講者間のネットワーク形成の必要性など）

実習指導者講習会修了者フォローアップ「マネジメント」研修（上級編）

1．目的

実習指導者講習会修了者の実習指導力の一層の向上を目的として、実習指導者講習会で学んだ実習マネジメント論の内容に基づいて実習指導に取り組んだ感想や状況について報告しあい、分析して解決策やマネジメントのあり方を明確にすることを目指します。また、実習指導者同士のネットワーク作りと情報交流の場としても位置づけています。

2．研修日程

9:00　9:45　10:00　10:30　12:30　13:30　15:40　16:30

受付	開会	実習マネジメント論	講演とシンポジウム	昼食休憩	実習マネジメント演習 困難事例の検討	まとめ／全体会

3．講義概要

プログラム	講義概要
開会	①主催者挨拶 ②共催・後援団体等による挨拶 ③研修のねらい・日程および資料の説明・確認、会場の注意事項、等
実習マネジメント論	①実習マネジメントに関する論点の確認、整理 ②実習マネジメントに関する情勢・情報の提供 ③実習マネジメントとしての具体的対応の仕方
講演とシンポジウム	「実習教育のあり方について」 ①実習教育の全国的動向（実習教育内容、学生動向、実習教育状況など）と課題や今後のあり方についての講演。 ②受講者代表とのシンポジウム（受講者が少ない場合には全体質疑でよい） ③受講者との質疑応答

実習マネジメント演習	「困難事例の解決策を検討する」 ①演習の内容と手順の説明 ②グループに分かれ、各自がマネジメントに関する困難事例を出し、その解決策（事前対策と事後対応の仕方）をグループで検討する。 ③実習環境を整え、向上させていくために、今後必要な行動について検討する。 ④実習マネジメント困難事例とその対応方法をまとめ、積み上げていく。
まとめ／全体会	「まとめと総括」 ①各グループがグループで話し合った困難事例の代表的な事例とその対処法を発表する（1グループ10分程度）。 ②総括コメント（体制作りの重要性、職場自体の仕組み上の課題、今後必要な行動へのコメントなど）

実習指導者講習会修了者フォローアップ「プログラミング」研修（初級編）

1．目的

実習指導者講習会修了者の実習指導力の一層の向上を目的として、実習指導者講習会で学んだ実習プログラミング論の内容について、演習を通じてより深める目的で開催します。また、実習指導者同士のネットワーク作りや情報交流の場としても位置づけています。

2．研修日程

9:00　9:45　10:00　10:30　11:30　12:30　13:00　16:00　16:30

受付	開会	社養協支部長報告	実習プログラム事例報告	昼休（グループ分け）	実習プログラミング方法論	実習プログラミング演習	まとめ／全体会

3．講義概要

プログラム	講義概要
開会	①主催者挨拶 ②共催・後援団体等による挨拶 ③研修のねらい・日程および資料の説明・確認、会場の注意事項、等
社会福祉士養成校協会支部長報告	「地元社養協支部長（または代理）による情勢説明」 ①社会福祉士養成教育を巡る動向・情勢と各養成校の取り組み ②社養協（本部・ブロック・支部）の実習に関する取り組み（調査研究事業）／養成校数の少ない支部では、地元社養協加盟校各校の実習の現状（学生数／実習生数／実習先の状況（種別程度）／国家試験合格者数／実習の位置付け／実習に対する考えなど） ③養成校教員と実習指導者の連携のあり方（指導者への要望・要請） ④その他

実習プログラム事例報告	「代表的な分野の実習プログラムの報告」 ①1事例20分（報告15分＋質疑応答5分）×3事例 ②報告者には実際使用したプログラム（実習計画表）を資料として準備してもらう。 ③児童・障害者・高齢者などの分野を中心に、この分野からの報告者が確保できない場合は、社協、行政、地域包括などの種別でもよい。 【留意点】 ケアワーク実習に慎重であるところ、ないしは、きちんと意味づけと関与限定をしている事例、実習プログラムの中に最低3項目以上はソーシャルワーク実習体験項目を位置付けている事例、可能な限り3段階実習プログラムを立てている事例を選択すること。
実習プログラミング方法論	実習指導者講習会の実習プログラミング論の「ソーシャルワーク実習の考え方」「実習プログラムの構築」の説明を行う。 ①「ソーシャルワーク実習の考え方」では、厚労省通知、社養協実習ガイドライン、3段階実習、ソーシャルワークとは、についてあらためて解説。 ②「実習プログラムの構築」では、ソーシャルワーク理論に関する理解を前提として、日常業務の中からソーシャルワーク実践の抽出を行い、絞り込みと配置を行い、プログラミングをして「基本プログラム」が完成し、養成校・実習生との調整の中で「個別プログラム」が出来るという流れを説明。 ③プログラミング演習の進め方について説明。

実習プログラミング演習	「実習プログラムを作成する」 【事前準備】 ①分野、種別、レジデンシャルソーシャルワーク・フィールドソーシャルワークごとのグループを編成する。 ②模造紙、付箋、マジック、プログラミングシート等を準備 【進行方法】 ①昼休み中にグループ分けと移動、簡単な挨拶を済ませておく。演習の時間には正式に自己紹介をし、進行役、記録係を決める。 ②メンバーのブレーンストーミングにより各現場におけるソーシャルワーク実践を提案し合う。各自のSW業務を付箋に記入して出し合う（記入時間は15～20分程度）。 ③グループメンバーの勤務先種別が違う場合は、グループとしてどの種別のプログラムを作るか決定する。 ④ＫＪ法を用いて付箋をグループ化（整理）する。グループ化する際の枠組みは、「フィールド・ソーシャルワーク、レジデンシャル・ソーシャルワークの特徴」「厚労省通知」「社養協実習ガイドライン」などを参考にする。独自の枠組みを用いても可。 ⑤グループ化したものをSWプログラミングシートに配置する。SW実習（約2～3週間分）の体験項目としてどの程度が適当か（絞り込み）、それをどのように伝えるかなども話しあいシートに記入していく。 ⑥プログラミング上の困難点、プログラム実施上の困難点などを話し合い整理する。
まとめ／全体会	「まとめと総括」 ①演習の成果を2～3グループから報告してもらう（1グループ5分）。 ②講師／進行役は、報告毎に、プログラムのポイントを整理する。 ③総括コメントをおこなう（ケアワークの位置付け、個人情報保護問題、職場職種実習のプログラミング、など）。

実習指導者講習会修了者フォローアップ「プログラミング」研修（中級編）

1．目的

実習指導者講習会修了者の実習指導力の一層の向上を目的として、実習指導者講習会で学んだ実習プログラミング論の内容を踏まえたソーシャルワーク実習プログラムの作成実施に先駆的に取り組んでいる実習施設・機関の事例を学び、意見交換を行うとともに、その実施・普遍化の可能性について協議します。また、実習指導者同士のネットワーク作りや情報交流の場としても位置づけています。

2．研修日程

9:00　9:45　10:00　12:00　13:00　15:00　16:00　16:30

受付	開会	実習終了学生による報告	昼食休憩	実習プログラム事例報告	分散協議	まとめ／全体会

3．講義概要

プログラム	講義概要
開会	①主催者挨拶 ②共催・後援団体等による挨拶 ③研修のねらい・日程および資料の説明・確認、会場の注意事項、等
実習終了学生報告	「実習終了学生による実習を体験した立場からの感想報告」 ①報告は複数名とし、分野や種別を考慮して選定依頼する。 ②報告内容は、プログラム／体験内容／学び／指導伝達方法／内容・指導方法への感想意見／養成校における事前教育との関連（一致・乖離）／養成校における事後学習との関連（普遍化・定着）、など ③養成校教員がコーディネーターとして入り、フロアの実習指導者からの質問応答時間を設けるなど、ミニシンポジウム形式で進めてもよい。 【留意点】 報告学生の実習指導者の参加がある場合には関係性や報告内容などに配慮が必要。

実習プログラム事例報告（シンポジウム）	「実習プログラム事例報告」 シンポジスト（プログラム事例報告者） 　　児童施設・障害者施設・高齢者施設・社協・地域包括・医療・老人デイなどの種別から コーディネーター ：社養協支部長など サブコーディネーター ：都道府県支部実習委員会委員長など 【進行】 ①報告者には実際使用したプログラム（実習計画表）を資料として準備いただく。 ②1事例15分（報告10分＋質疑応答5分）×6事例（種別別） ③一通り報告を終えた後、フロアとの質疑を行う。 【留意点】 ○シンポジストは、ケアワーク実習に慎重であるところ、ないしは、きちんと意味づけと関与限定をしている事例、実習プログラムの中に最低3項目以上はソーシャルワーク実習体験項目を位置付けている事例、可能な限り3段階実習プログラムを立てている事例を選択すること。 ○コーディネーターは、「ソーシャルワーク実習としてどのような業務を位置付けているか」「ケアワークをどのように考え位置付けているか」「個人情報保護やリスクマネジメントの関わりでプログラミング上の配慮をどのように行っているか」などをポイントに進行する。
分散協議	「グループ協議」 ①シンポジウム報告者ごとの分野、種別でグループを編成（受講人数により臨機応変に編成）。 ②シンポジウム事例報告者および養成校教員も各グループに入る。 ③分野・種別ごとでプログラム内容／プログラミング手法に関する質疑応答・意見交換を行う。 ④可能な人は自分の実習プログラムを持ってきて、グループメンバー間で検討し、報告者や教員から助言等をうけるのも可。
まとめ／全体会	「まとめと総括」 ①演習の成果を2～3グループから報告してもらう（1グループ5分）。 ②講師／進行役は、報告毎に、プログラムのポイントを整理する。 ③総括コメントをおこなう（ケアワークの位置付け、個人情報保護問題、職場職種実習のプログラミング、など）。

実習指導者講習会修了者フォローアップ「プログラミング」研修（上級編）

1．目的

実習指導者講習会修了者の実習指導力の一層の向上を目的として、実習指導者講習会で学んだ実習プログラミング論の内容を踏まえ、ソーシャルワーク実習プログラムの作成実施に取り組む中で出てきた諸課題を持ち寄って意見交換を行うとともに、その解決改善方策について協議します。また、実習指導者同士のネットワーク作りや情報交流の場としても位置づけています。本フォローアップ研修はアドバンスレベルであるため、実際に実習プログラミングに取り組み、その結果を持ち寄れる方に受講者を限定します。

2．研修日程

9:00　9:45　10:00　12:00　13:00　16:00　16:30

受付	開会	社養協シンポジウム	昼食休憩	実習プログラミング演習	まとめ／全体会

3．講義概要

プログラム	講義概要
開会	①主催者挨拶 ②共催・後援団体等による挨拶 ③研修のねらい・日程および資料の説明・確認、会場の注意事項、等
社養協シンポジウム	「社養協（社会福祉士養成校協会）支部における加盟校の取り組み」 コーディネーター ：社養協支部長など サブコーディネーター ：都道府県支部実習委員会委員長など シンポジスト：都道府県内養成校実習担当教員（学科長／実習主任等）4名 【進行】 コーディネーターより、社会福祉士養成教育を巡る動向・情勢、社養協（本部・ブロック・支部）の実習に関する取り組み（調査研究事業）等の概括を行い、これらを踏まえて都道府県内各養成校がどのような実習教育を行っているのか、以下の項目について報告をいただく。 ①各養成校報告（10分） 各養成校の教育方針と実習方針、実習目標、教員体制、実習先（種別毎数など）、実習生教育・実習前後教育内容、実習生支援・巡回体制、実習評価など報告

	②フロア（実習指導者）と質疑応答 　特にフロアから出ない場合は、実習目標や評価、プログラムに対するスクールポリシー（ケアワークの考え方、同行訪問や面接の考え方など）、実習計画書作成指導、契約書（リスクマネジメント、ジレンマ体験のフィードバックシステムのあり方）、実習先との連携の取り方（養成校側からの働きかけ・打ち合わせ等）、記録の書き方や実習生マナーへの指導、利用者・職員・実習生プライバシー保護のあり方（教育）、などのテーマを振って議論。（プログラミング論の範疇を超えても構わない） ③まとめ 　フロアから養成校への意見や要望を可能な限り引き出し、改善にむけての合意形成を図る。
実習プログラミング演習	①初級編とは違い、主催者より課題を提示し、各種別のグループでそれをプログラムに落とし込む形式の演習とする。 ②実習プログラミング演習の展開方法として、初級編のような抽出→選択→配置といった積み上げ方ではなく、「ソーシャルワーク実習に含めるべき体験項目」（利用者担当、アセスメント、同行訪問・面接同席、援助計画作成、カンファレンス参加、モニタリング、評価、権利擁護、地域理解など）をあらかじめ示し、各種別グループでそれらをどう具体化してプログラミングできるかを考える。 ③グループづくり、グループ運営は初級編と同様。 ④作業の中で、自分たちのプログラムを持ち寄り「ソーシャルワーク実習に含めるべき体験項目」を盛り込めているか否かを相互に意見交換し課題検討、改善方策の検討も行う。 ⑤冒頭に進行役から20分程度、進め方の説明、課題の説明を行う。
まとめ／全体会	「まとめと総括」 ①演習の成果を2～3グループから報告してもらう（1グループ5分）。 ②講師／進行役は、報告毎に、プログラムのポイントを整理する。 ③総括コメントをおこなう（ソーシャルワーク項目の体験項目への具体化の困難点などのまとめ）。

実習指導者講習会修了者フォローアップ「スーパービジョン」研修（初級編）

1．目的

実習指導者講習会の修了者実習指導力の一層の向上を目的として、実習指導者講習会で学んだ実習スーパービジョン論の内容について、演習を通じて「実習生アセスメント」力をより深める目的で開催します。また、実習指導者同士のネットワーク作りや情報交流の場としても位置づけています。

2．研修日程

9:00　9:45　10:00　11:00　12:00　13:00　16:00　16:30

受付	開会	社養協支部長報告	SV論講義	昼食休憩	実習スーパービジョン演習	まとめ／全体会

3．講義概要

プログラム	講義概要
開会	①主催者挨拶 ②共催・後援団体等による挨拶 ③研修のねらい・日程および資料の説明・確認、会場の注意事項、等
社会福祉士養成校協会支部長報告	「地元社養協支部長（または代理）による情勢説明」 ①社会福祉士養成教育を巡る動向・情勢と各養成校の取り組み ②社養協（本部・ブロック・支部）の実習に関する取り組み（調査研究事業）／養成校数の少ない支部では、地元社養協加盟校各校の実習の現状（学生数／実習生数／実習先の状況（種別程度）／国家試験合格者数／実習の位置付け／実習に対する考えなど） ③養成校教員と実習指導者の連携のあり方（指導者への要望・要請） ④その他
実習スーパービジョン論講義	①講師から実習スーパービジョンにおける「実習生アセスメント」の意義と方法について説明。 ②「実習生アセスメント」については実習指導者講習会の演習においても行われているが、その重要性や方法について理解が十分と言えず、それを補う目的で再度行う旨説明。 ③実習生アセスメントで把握するポイントを説明。

実習スーパービジョン演習	①3人グループに分かれる。 ②事前訪問時における無気力な実習生、服装・態度・話し方に問題のある実習生、学力が極端に劣る実習生、留学生実習生などのアセスメントをロールプレイでしてみる。 ③上記実習生のシナリオは主催者・講師で準備するか、受講者の事前課題として提出させる（その場合、マスキングに配慮）。 ④関わり方、アセスメント方法についての気づきや学び、困難点を話し合わせる。 ⑤実習指導者講習会のスーパービジョン演習のような図形伝達ゲームといった入門的内容は入れず実践的場面を想定した演習とする。
まとめ／全体会	「まとめと総括」 ①演習の成果を2～3グループから報告してもらう（1グループ5分）。 ②講師／進行役は、各報告に対してコメントを行う。 ③総括コメントをおこなう。

実習指導者講習会修了者フォローアップ「スーパービジョン」研修（中級編）

1．目的

実習指導者講習会修了者の実習指導力の一層の向上を目的として、実習指導者講習会で学んだ実習スーパービジョン論の内容について、演習を通じて「実習中におけるスーパービジョン」力をより深める目的で開催します。また、実習指導者同士のネットワーク作りや情報交流の場としても位置づけています。

2．研修日程

9:00　9:45　10:00　11:00　12:00　13:00　16:00　16:30

受付	開会	社養協支部長報告	ＳＶ論講義	昼食休憩	実習スーパービジョン演習	まとめ／全体会

3．講義概要

プログラム	講義概要
開会	①主催者挨拶 ②共催・後援団体等による挨拶 ③研修のねらい・日程および資料の説明・確認、会場の注意事項、等
社会福祉士養成校協会支部長報告	「地元社養協支部長（または代理）による情勢説明」 ①社会福祉士養成教育を巡る動向・情勢と各養成校の取り組み ②社養協（本部・ブロック・支部）の実習に関する取り組み（調査研究事業）／養成校数の少ない支部では、地元社養協加盟校各校の実習の現状（学生数／実習生数／実習先の状況（種別程度）／国家試験合格者数／実習の位置付け／実習に対する考えなど） ③養成校教員と実習指導者の連携のあり方（指導者への要望・要請） ④その他

実習スーパービジョン論講義	①講師から実習スーパービジョンにおける「実習中におけるスーパービジョン」の意義と方法について説明する。 ②「実習記録ノート（日誌）を媒介としたスーパービジョン」、「日々の振り返り場面におけるスーパービジョン」、「時間、服装などに無気力さが現れている場合のスーパービジョン」、「落ち込んで悩んでいる」など、日々の実習場面で多く出会う代表的場面におけるスーパービジョンの方法を解説する。 ③支持的、教育的、管理的スーパービジョンの具体的方法を例示する。
実習スーパービジョン演習	①3人グループに分かれる。 ②「実習ノート（日誌）を媒介としたスーパービジョン」「日々の振り返り場面におけるスーパービジョン」「時間、服装などに無気力さが現れている場合のスーパービジョン」の役割をグループに割り振り、分担してロールプレイでおこなう ③上記の素材（日誌、シナリオ等）は主催者・講師で用意するか、受講者の事前課題として提出させる（その場合、マスキングに配慮）。 ④グループでコメントの具体的な記述のあり方や活用の仕方等について考える。 ⑤実習ノートを媒介・きっかけとした実習生フォローやスーパービジョン方法についての気づきや学び、困難点を話し合わせる。
まとめ／全体会	「まとめと総括」 ①演習の成果を2～3グループから報告してもらう（1グループ5分）。 ②講師／進行役は、各報告に対してコメントを行う。 ③総括コメントをおこなう。

実習指導者講習会修了者フォローアップ「スーパービジョン」研修（上級編）

1．目的

実習指導者講習会修了者の実習指導力の一層の向上を目的として、実習指導者講習会で学んだ実習スーパービジョン論の内容について、演習を通じて「実習中の危機的場面・困難場面におけるスーパービジョン」力をより深める目的で開催します。また、実習指導者同士のネットワーク作りや情報交流の場としても位置づけています。

2．研修日程

9:00　9:45　10:00　11:00　12:00　13:00　16:00　16:30

受付	開会	社養協 支部長報告	ＳＶ論 講義	昼食 休憩	実習スーパービジョン演習	まとめ／ 全体会

3．講義概要

プログラム	講義概要
開会	①主催者挨拶 ②共催・後援団体等による挨拶 ③研修のねらい・日程および資料の説明・確認、会場の注意事項、等
社会福祉士養成校協会支部長報告	「地元社養協支部長（または代理）による情勢説明」 ①社会福祉士養成教育を巡る動向・情勢と各養成校の取り組み ②社養協（本部・ブロック・支部）の実習に関する取り組み（調査研究事業）／養成校数の少ない支部では、地元社養協加盟校各校の実習の現状（学生数／実習生数／実習先の状況（種別程度）／国家試験合格者数／実習の位置付け／実習に対する考えなど） ③養成校教員と実習指導者の連携のあり方（指導者への要望・要請） ④その他
実習スーパービジョン論講義	①講師から実習スーパービジョンにおける「実習中の危機的場面・困難場面におけるスーパービジョン」の意義と方法について説明。 ②「実習生のジレンマ体験」「実習生のフラッシュバック」「傷つき体験」などにおける支持的・教育的・管理的スーパービジョンの具体的方法を例示。

実習スーパービジョン演習	①3人グループに分かれる ②「実習生のジレンマ体験」「実習生のフラッシュバック」「傷つき体験」場面についてロールプレイでおこなう。 ③上記の素材は、受講者の事前課題としてインシデントを提出させる。 ④最初に、提出されたインシデントの中からモデルを選び、講師主導により全体でインシデント・プロセス法を用いてその背景、誘因、経緯等を明らかにしていく。 ⑤その後、グループに分かれ、関わり方、スーパービジョン方法についての気づきや学び、困難点を同様にインシデント・プロセス法を用いながら話し合わせる。
まとめ／全体会	「まとめと総括」 ①演習の成果を2～3グループから報告してもらう（1グループ5分）。 ②講師／進行役は、各報告に対してコメントを行う。 ③総括コメントをおこなう。

施設実習指導者研修委員会フォローアップ研究作業部会名簿

（正副委員長以下50音順、敬称略、所属は2010年３月現在）

委 員 長	松山　茂樹（新潟医療福祉大学・日本社会福祉士会参事）
副委員長	栗林　孝得（特別養護老人ホーム平成園・日本社会福祉士会理事）
委　　員	太田　勝代（長崎ウエスレヤン大学）
	小川　智子（城西国際大学）
	川上　富雄（駒澤大学）
	熊坂　　聡（宮城学院女子大学）
	越石　　全（札幌医学技術福祉専門学校）
	小原　広幸（京都市太秦知的障害者デイサービスセンター）
	島崎　義弘（今治市社会福祉協議会）
	島野　光正（郡山市医療介護病院）
	下小路尚樹（特別養護老人ホーム愛日荘）
	西野佳名子（特別養護老人ホーム喜楽苑）
	原田　　徹（大阪市立住吉総合福祉センター）
事 務 局	舘内ひとみ（日本社会福祉士会）
シンクタンク	（財）日本総合研究所
執筆分担	太田　勝代　第2部2章
	小川　智子　第2部2章
	川上　富雄　第1部3章、第3部3章、4章、第4部1章
	熊坂　　聡　第2部2章、第3部1章、第3部4章、第4部2章
	栗林　孝得　第2部2章
	越石　　全　第2部１章、2章、3章
	小原　広幸　第2部2章
	島崎　義弘　第2部2章
	島野　光正　第2部2章
	下小路尚樹　第2部2章
	原田　　徹　第2部2章
	西野佳名子　第2部2章、第3部4章

委員会の開催状況

○　フォローアップ研究作業部会の開催状況

・第１回：2009年８月２日
　　研究事業の概要確認
　　研究事業の進め方について

・第２回：2009年８月22日
　　アンケート調査の項目と実施方法についての検討
　　聞き取り調査の実施方法についての検討

・第３回：2009年９月22日
　　聞き取り調査の実施方法と調査内容について
　　調査協力者、領域、日程等の検討

・第４回：2009年11月3日
　　アンケート調査中間集計の分析
　　聞き取り調査結果のまとめ方の検討
　　モデル研修プログラムの検討

・報告書調整会議：2010年１月24日
　　報告書の全体構成と執筆担当について

・第５回：2010年２月11日
　　聞き取り調査内容（実習指導事例）の検討

・報告書調整会議：2010年３月６日
　　報告書のとりまとめ

・報告書調整会議：2010年３月13日
　　報告書のとりまとめ

○　アンケート調査チーム

・2009年８月13日：アンケート調査項目についての検討
・2010年１月９日：アンケート調査結果の考察

○　聞き取り調査チーム

・2009年９月13日：聞き取り調査先の選定と調査担当者の調整

○　研修チーム

・2010年１月17日：フォローアップモデル研修プログラムの考察

あ と が き

本研究では、主な取り組みとして実習指導者講習会修了者へのアンケート調査、2009年度実習生受け入れ施設・機関の実習指導者に対する聞き取り調査、フォローアップモデル研修の実施とその後のアンケート調査などを行いました。これらを通して伝わって来たのは、実習生を受け入れる現場事情の温度差と、社会福祉士が働いている現場において、必ずしも配置義務があるわけでもない状況下での実習生受け入れの難しさでした。実習生の受け入れ体制に、組織としての意識、多職種のなかでの共有化の認知度、その違いによっては個人の力量や努力に頼らざるを得ない実習受け入れの状況がうかがえました。

本研究の作業を通じ、全国の仲間から聞こえてきたのは、他の実習指導者の状況を知ってヒントにしたい、悩みや不安は自分だけなのか、実習指導レベルの標準化を確立して欲しい、現場のソーシャルワークを伝えるヒントが欲しい、指導マニュアルが欲しいなどの願いでした。背景には、実習指導者として、①実習マネジメント能力、②実習プログラミング能力、③実習スーパービジョン能力、④社会福祉士像伝達能力と言う四つの能力を意識して学ぶ機会を実習指導者講習会から得たことが影響しているようです。

逆説的に見るなら、所属先と自らに不足している部分に気付くこと自体が、社会福祉士を専門職として位置づけ、ケアや事務などとの違いを整理していく機会になったといえるでしょう。研究の各作業が、社会福祉士自らを検証し、社会福祉士養成の仕組みと専門性伝達の仕方についても真剣に考える契機となりました。

今回の社会福祉士養成カリキュラムの見直しは、実習期間を過ごせば終了という形式的実習から、講習会修了者による実質的実習に変化していくことで、将来の社会福祉士の質を左右する重要な役割を実習指導者が担うことになったといえます。こうした仕組みへと変えていくことは、実習指導者にも受け入れ施設・機関にも大きな変化が必要ですし、文字通り大変でしょう。本研究報告書は、実習指導を都道県社会福祉士会の活動や会員の実践として前進させていく覚悟を示したものと受けとめていただければ幸いです。

最後にご指導くださいました厚生労働省社会・援護局の皆様、アンケート調査にご協力くださった実習指導者講習会修了者の皆様、ご多忙の中でも快く聞き取り調査に応じてくださった実習指導者の皆様、フォローアップモデル研修にご協力いただいた養成校の皆様、都道府県支部の皆様に厚くお礼申しあげます。

2010年3月

㈳日本社会福祉士会　施設実習指導者研修委員会
副委員長　　栗林　孝得

社団法人　日本社会福祉士会
〒160-0004　東京都新宿区四谷1ー13　カタオカビル2F
TEL 03-3355-6541　FAX 03-3355-6543
http://www.jacsw.or.jp/