

第4章

今後に向けて



本章では、前章での研修実施による課題を踏まえて、さらに今後に向けた課題と方向性を考えたい。

◆ 1 研修対象者とプログラム内容について ◆◆

今回の研修プログラムは、主任相談支援員のスキルアップを目的としているが、多くの受講者にとっては、スキルアップ以前の問題として、「主任相談支援員に求められる役割の全てを、自分たちが担えるのか」という不安が先行している現状があった。

また、研修対象者について資格要件を限定していないことで、社会福祉士等の有資格者や相談援助実務経験のある受講者にとっては物足りず、一方で、基礎資格をもたない受講者にとっては、ややハードルの高い研修プログラムとなっていた側面もあったと思われる。

研修対象者の設定については、法成立時に衆議院厚生労働委員会附帯決議で付された「社会福祉士等の支援業務に精通する人員」という考え方を念頭におき、「社会福祉士等」の有資格者を対象とするのが基本であろう。

そうした点からも、今回設定した本会としては主任相談支援員に求められる役割期待や技量を、さらに向上させる方向性を持ったプログラムは堅持していくことが必要となる。

ただ、新しい制度が根づくまでの暫定期間中は、これまでみてきたように、主任相談支援員個人に起因しない組織体制内での位置づけの不安定さ、制度運用上の課題もあること、また、多様な背景や経験値の幅がある方の参加もあることから、研修プログラムの展開の仕方について細やかな配慮と実践力のフォローアップも意識することは言うまでもない。

◆ 2 主任相談支援員の継続研修にむけて ◆◆

主任相談支援員に求められる役割・機能への期待に対し、現場での担当者の不安や悩みは多いことが、受講者へのアンケート結果などからも推測される。特に「地域づくり」「社会資源開発」「スーパービジョン」などは、その必要性を知識としては理解していながらも、実践としてどう実施していけばいいのか、その技法を身につけていく必要がある。同時に新しく始まった制度では、具体的にそうした援助経験の積み重ねから、知見を深めていくしかない。

その際に、今回のような「継続研修」の受講機会といつでも連絡がとりあえる「人的ネットワーク」が不可欠である。後者については、研修プログラム以外の場面で、受講生たちの情報交換や主任相談支援員同士の悩み相談が見受けられた。また、主任相談支援員としてスーパービジョンを受ける機会、あるいはピアスーパービジョンの機会が有用と思われる。こうした「継続研修」や「ネットワーク」をどういうシステムで実施していくかという検討が必要なことを提案したい。

最後に、今回の取り組み全般を通し、制度運用上の課題、所属する組織の事情による地域へのアプローチの困難さ等、主任相談支援員だけでは容易に解決できない課題も浮き彫りとなった。

本会としては、47都道府県の社会福祉士会が参画する職能団体の連合体として、これらの構造的な課題とも向き合う必要性を改めて認識した機会でもあった。

今後も、今回のような人材育成を通じた実践者への支援はもちろんこと、これまで取り組んできた経済的困窮や社会的孤立の問題への対応、権利擁護全般に関わる取り組み等を通して、生活困窮者支援にはソーシャルワークの視点が欠かせないことを明らかにしていきたい。