

実習指導チーム発足による効果と課題そして展望 ～インタビュー調査を通じた実習指導担当者の振り返り～

○山形匡則（57688・兵庫県社会福祉士会）、荒家央毅（56853・兵庫県社会福祉士会）、後藤謹武（56706・兵庫県社会福祉士会）、辻本鈴歩（65356・兵庫県社会福祉士会）

I. 背景と目的

近年、社会福祉士の養成課程においては、「実践能力を養うための機会である実習や演習を充実させる」¹⁾ 方向性が示されており、先行研究^{2) 3)} では、実習プログラムを策定することの重要性が指摘されている。

A市社会福祉協議会（以下、「本会」という。）は、ボランティア支援や地域支え合い促進などの地域福祉推進業務と併せて、地域総合支援センター、基幹相談支援センター、後見支援センターなどの多様な受託事業による相談支援機能を複合的に組み合わせた「総合相談」を志向している。本会の2019年10月1日現在の常勤職員数は147名で、そのうち社会福祉士の有資格者は45名（保有率30.6%）である。しかしながら、2018年度までの実習指導の内実は、「法人本部が受け入れた実習生」を各係が「可能な範囲」で預かり、「実習内容は一任する」という些末なものであった。このような実施体制が惹起した課題は、「実習関連業務の属人化」と「実習指導の質と量の格差」であった。

そこで、これらの課題解決を目的として、2019年度より各係の社会福祉士8名で構成する実習指導チームを発足させた。具体的には、まず実習受け入れの可否と実習期間を協議して決定した。次に実習生の事前面談を分担して実施し、個々の希望や配慮事項などを共有した。最後に係ごとに実習内容（体験項目）と実習課題を明示したプログラムを策定し、24日間のスケジュールを調整したうえで実習指導に臨んだ。本稿では、実習指導チームのリーダー（管理職）と発表者を除く6名へのインタビュー調査を通して、本会における実習指導の現状と課題を報告する。

II. 研究方法

インタビュー内容は、①実習指導チーム発足前の状況、②実習指導チーム発足後の変化、③今年度実習を踏まえた今後の課題とした。インタビュー時間は30分から60分程度と幅があった。振り返り内容は全てすべて逐語録化した。内容分析は、重要と思われる発言ごとにデータの断片化を行い、文脈を損なわないようにコード化した。さらに意味内容の類似するものを集めてカテゴリー化した。生成したカテゴリーは、共同発表者間で話し合い、最終案を確定した。

III. 倫理的配慮

日本社会福祉士会の「正会員及び所属する社会福祉士が実践研究において事例を取り扱う際のガイドライン」に則った。

IV. 結果と考察

最終的に111のコードから15のカテゴリーを生成した。先述した分析プロセスそのものに考察の要素が含まれているため、結果と考察を合わせて論述する。以下、コードを[]、カ

テゴリーを【 】で示す。

(1) 実習指導チーム発足前の状況

そもそも実習指導は、【業務として未確立】であった。そのため、【基準が不明瞭】であり、【自分の実習指導能力への不安】を感じる者もいた。また、[片手間の実習指導になっていた]こともあり、[行き当たりばったりの対応]を繰り返すだけの【計画性のない対応】となっていた。一方で、[人材育成の一環として実習を位置づけ]ている者もおり、実習指導への関わり方には差異があった。

(2) 実習指導チーム発足後の変化

実習指導チームでの話し合いが進むにつれて、係を単位とした情報共有が活発となり、【内部の協力体制が確立】された。また、【他部署の業務理解】が深まったことで、自身が所属する係の業務における【全体の中での位置づけを意識】するようになり、【ソーシャルワークの展開を意識した実習プログラムの立案】を志向するようになった。このことは、【本来業務への還元】や【人材育成の意識が醸成】されるなどの副次的な効果ももたらした。

(3) 今年度実習を踏まえた今後の課題

まず、[実習指導に無関心な職員もいる]ことから、全ての職員に対して、【実習意義の理解促進】を行うための取り組みが必要である。次に、[最低限ベースとなる知識を指導する側が共有する必要がある]、[実習指導内容に偏りが生じている]などの課題に対して、【実習指導における質の標準化】を図る必要がある。さらに、各係の調整が不十分であったため、結果として詰め込みすぎとなり[実習プログラムに遊びがない]という事態が生じた。このことから、各係における個別の【実習プログラムの改善】にも取り組む必要がある。また、実際の実習指導においては、【実習生個々の事情への配慮】も必要である。最後にこれらを踏まえて、【本会の基幹業務と多様な受託業務を活かした実習指導方針の確立】に取り組む必要がある。

V. 結論

今回の調査で、従来の業務遂行が各部署での対応に注力してきたこと及び、部署を超えた協力と組織全体での各部署の位置づけを意識する視点が一部に醸成されたことが示された。また、質の標準化や組織としての方針確立など新たな課題も見えてきた。これは実習指導チームの発足が一定の効果をもたらしたと考えられ、今後も活動を継続する必要があると判断できる。しかし、現状は受入側だけの評価であるため、実習生・養成校からの評価を取り入れた実習プログラムの改善を今後は志向し、組織としての方針確立に結び付けていきたいと考える。

注：

- 1) 厚生労働省（2019）「社会福祉士養成課程における教育内容の見直しについて」
- 2) 米本秀仁・安井愛美（1990）「社会福祉士実習に関する実習学生の評価について ―実習施設に対する評価及び就職意欲への影響から―」『北星学園大学文学部北星論集』27, 73-119
- 3) 原田奈津子・高島恭子・浦秀美（2010）「福祉分野における現場実習に関する現状と課題 ―実習生、養成校、及び実習先（施設・機関）の実習担当職員、利用者間での連携―」『長崎国際大学論』10, 187-196