

表2-4のようにマトリックスを描いた上で、実習指導のコンピテンシーと「貢献」に関する検討を、第2節では第三者評価と教育側の期待・地域実習の理念等を踏まえて「地域的貢献」に言及し、第3節では実習謝金（実習指導料）というコストに着目して「経済的貢献」を抽出して行うこととする。なぜなら、表2-4における教育的貢献に関する研究は、社団法人日本社会福祉士養成校協会（以下「社養協」という）において、実習生のコンピテンシーや養成校等における教員のコンピテンシーにかかる研究が行われており、その延長線上にある教育的視点における研究を進めることが効率的であると考えからである。にもかかわらず、第3章においては、そのような教育側における研究の到達点を概観し、看護・介護の実習教育にかかる動向を整理することとした。この整理を素材とした教育側・現場側の両側面における検討の軸を明らかにしていくことが重要であると考えからである。

表2-4におけるマトリックスに組み込むことができるであろう「貢献」の項目を、表2-5のとおりにコード化し、第2節以降の検討の視角を示すこととする。

- (a) 価値に基づく実践をなし、クレームへの対応ができる
- (b) 国家資格の周知と社会的声価に寄与できる
- (c) 社会福祉法の理念に則り、利用者の自立支援に寄与できる
- (d) ソーシャルワークにかかる理論と実践を統合的に理解させることができる
- (e) (未抽出)
- (f) 所属する実習受入組織における現況の分析や業務の補足をさせることができる
- (g) 福祉サービスに関する第三者評価に関する視点を持ち、開かれた施設・機関づくりに寄与できる
- (h) 福祉サービス利用者の権利性の擁護のために機能できる
- (i) 実習生が主体的に実習に取り組む力量を育むことに寄与できる
- (j) (未抽出)
- (k) 所属が提供する福祉サービスの円滑な実施・運営に寄与できる
- (l) 職場内における研修の実施や研修体制づくりに寄与できる
- (m) 実習生や職員への支持的スーパービジョンを職場内で展開できる
- (n) 実習生や職員への教育的アプローチによる効果的な指導システムづくりに寄与できる
- (o) (未抽出)
- (p) 恒常的計画的な業務とすることにより、組織のコスト管理に寄与することができる
- (q) 所属する施設・機関の自己評価を高めることに寄与できる
- (r) (未抽出)
- (s) 実習生が職場を理解し、将来の就労の場としての意欲を高めることに寄与できる
- (v) (未抽出)
- (w) (未抽出)
- (x) (未抽出)
- (y) (未抽出)

表2-5 「実習指導のコンピテンシー」と「貢献」コード

表2-5で示したような「貢献」コードについて、本研究においては、インタビュー・データの分析（第4章）とインタビューを行った同一の被験者に対するアンケート調査の結果（第2章第3節）を照合し、図表2-5の「貢献」コードの妥当性を実証的に論じることとなる。

なお、「貢献」コードは、図表2-5に示したとおりであるが、先に論じたようにソーシャルワークにかかる「暗黙知」にかかるマトリックスについては、おのずと「(未抽出)」という判断を下さざるを得ず、表2-4における(a)～(y)までの全てのマトリックスを「貢献」コードとして、確定していくためには、社養協が取り組んでいる研究等との連携により、研究対象の構造や機能の特性を多角的に検証していくことが必要である。

7. 補遺

以上述べた社会福祉士実習の構造から明確にできる「貢献」の類別化と関連して、昨今の社会福祉を取り巻く社会情勢から取り上げるべき具体的視点を次のように例示しておく。

● 実習受入組織の「使用者責任」の視点

社会福祉士実習が行われている現場において、実習生がセクシュアル・ハラスメントの被害に合う事例は、表面化していないが現象的に出現している。そのため、養成校等では、その防止のための相談窓口等を設け、実習指導者を養成する職能団体である日本社会福祉士会では、会員に対する研修の機会を通して「実習生の権利擁護」という覚書の普及を啓発している⁷⁾。

いわゆるセクシュアル・ハラスメント対して、①刑事、②民事、③懲戒等の組織上、④離婚等の家族法上、の4つの法的責任がある。このうち、加害者を雇用する使用者責任が問われるのは、①不法行為責任（民法第44、715条）、②契約責任（民法第415条）が生じる場合である。すなわち、「使用者は、雇用契約上、従業員に対し労務の提供に関して良好な職場環境の維持確保に配慮すべき義務（＝職場環境配慮義務）を負っており、このような義務の一内容をなすものとして『セクシュアル・ハラスメント防止義務』（＝労働者の労働条件、環境がセクシュアル・ハラスメントにより害されないよう防止・配慮すべき義務）が存する。使用者がこのような義務に違反して職場においてセクシュアル・ハラスメントを発生させている場合には、使用者は是正義務を負い、またその義務に違反して従業員の労働条件等に不利益が及んだり、人的被害が発生した場合には損害賠償義務等を負うことになろう。したがって、このような使用者が負う『セクシュアル・ハラスメント防止義務』は、雇用契約と類似した使用従属・指揮命令関係のあるところでも同様に問題とされる。例えば、教育の場において学校当局が在学契約上学生や生徒に負う『教育・研究環境整備義務』もこのような性質の義務ということになる。また法的には直接の契約関係が存しない場合でも、実際には雇用と類似した指揮命令関係が存するときには、同様の義務が存することになり、例えば、派遣社員や出向社員、取引先に対するセクシュアル・ハラスメントについても同様の義務が妥当する」と述べられている⁸⁾。

こうした問題を検討する視点から、現場実習を受け入れる現場の側は、社会福祉士実習の実習生に限定せず、より広い意味に置き換えた場合においても、現場の職員に対する「セクシュアル・ハラスメントの防止」を意識化させ、防止体制を整えることは「社会的貢献」の一つとして掲げることが有意であると考えられる。

（宮嶋 淳）

第2節 実習指導の「地域的貢献」

はじめに

本節においては、実習指導の「地域的貢献」について検討するものである。その視角として、第一に、国が推進している福祉サービスの第三者評価の基準（2001年3月23日「福祉サービスにおける第三者評価事業に関する報告書」の1つとして、評価分類「Ⅱ-2 福祉人材の育成」の項目「Ⅱ-2-(1) 実習生の受け入れが適切に行われている」に着目する。第二に、市町村で展開される地域型実習が今後、推進されていくことを見据えて、地域型実習にかかる教育側からの期待と実際を素材として、図表2-5に掲げた実習指導の「地域的貢献」にかかる「貢献」コードについての考察を行うこととする。

なお、本節における考察は、論究の出発点・素材とした「福祉サービスの第三者評価」「地域型実習」ともに試行的段階にあるとの本研究会の認識もあり、具体的な調査の対象を特定することが難しく、実証的な研究段階に至っていないことをあらかじめお断りしておく。

1. 実習指導の「地域的貢献」における福祉サービス第三者評価の視点

(1) 社会福祉法における第三者評価の位置づけ

2000年に施行された社会福祉法の第78条「福祉サービスの質の向上のための措置等」において、福祉サービス事業者に対しては、福祉サービス評価を行うこと、国に対しては福祉サービスの評価の実施に資するための措置を講じることが、それぞれの努力義務として明示されている。この条文の明記は利用者の選択に基づく契約による福祉サービスの提供・利用システムへの転換の方向性において、福祉サービスの質の向上は不可欠の課題であることを意味している。そして、これらを推進していくための基盤整備として、国は社会福祉法施行以前の1998年より「福祉サービスの質に関する検討会」（以下、検討会という）を設置し、福祉サービスにおける第三者評価事業に関する検討を進め、その結果を『福祉サービスにおける第三者評価事業に関する報告書』（福祉サービスの質に関する検討会 平成13年3月）としてまとめた。そこでは、第三者評価およびその機関のあり方を示すと同時に、同評価において用いる基準を「第三者評価基準」として示している。

ここでは、その評価基準において実習に関する基準が示されていることをふまえ、「実習指導の地域的貢献」を「福祉サービスの第三者評価」の視点から検討することを試みる。

(2) 福祉サービスにおける第三者評価事業とは

— 『福祉サービスにおける第三者評価事業に関する報告書』（福祉サービスの質に関する検討会 平成13年3月）から—

『福祉サービスにおける第三者評価事業に関する報告書』（以下、『報告書』という）において、福祉サービスにおける第三者評価事業とは、「事業者の提供するサービスの質を当事者（事業者及び利用者）以外の公正・中立な第三者機関が、専門的かつ客観的な立場から評価する事業」と定義づけられている。

第三者評価を実施することの目的としては、「(1) 個々の事業者が事業運営における具体的な問題点を把握し、サービスの質の向上に結びつけること」「(2) 利用者の適切なサービス選択に資す

るための情報となること」があげられていることから、事業者・利用者の双方にとって機能するシステムとして構築されることが期待されていることがわかる。

基準の性格については、「(1)『よりよいサービス水準』へ誘導するための基準」(福祉サービスにおける第三者評価事業は、事業者の提供するサービスの質の向上を目的としているため、第三者評価基準については、社会福祉施設の最低基準のような施設を運営していく上で最低限備えていなければならない基準と同じ水準の基準ではなく、「よりよいサービス基準」へ誘導するための基準)のほか、「(2)福祉サービス全般を対象とした基準」「(3)第三者評価機関が策定する基準のガイドラインとなる基準」とされている。

(3) 福祉サービスの第三者評価基準において、実習に関する事項が評価対象とされていることの意義

ここで注目すべき点は、検討会での検討経過において表のような変遷をみたものの「第三者評価基準」に実習生の受け入れに関する事項が盛り込まれ、細目としてはわずか4項目ではあるが、実習に関する事項が福祉サービスの評価対象とされたことであろう。

表2-6に沿って、実習生の受け入れに関する事項についての変遷をたどってみたい。

評価対象としての枠組みは、常に「地域との関係」でとらえられているが、当初の分類では「地域との交流」とされ、実習生はボランティアの受け入れと同様の位置づけとなっていた(1998年1月)。その後の検討が進められるなかで、ボランティアと実習生の位置づけは明確に分化され(2000年1月)、さらに2000年6月にまとめられた『福祉サービスの第三者評価に関する中間まとめ』(以下、『中間まとめ』という)において、実習生の受け入れに関する事項は、「福祉人材の育成」として分類された。

とくに、『中間まとめ』以前の細目では、「実習生の受け入れ体制の確立」とともに、実習生の受け入れにあたって「利用者の意向や実習生の意見等を尊重している」とされていたが(2000年1月)、『中間まとめ』(2000年6月)では、実習生の意向は削除され、利用者の意向の尊重のみが明記されている点にも注目したい。それは、人材養成としての実習生の受け入れは、受け入れ側となる福祉サービスの提供組織・機関の側が明確な意図と目的をもって実施されるべきものであって、実習生となる学生の側の意向をふまえることが実習の目的を達成することとイコールではないからである。

また、実習の場となる福祉サービスの提供組織は多くの場合、利用者にとっては生活の場、あるいは生活の多くの時間を過ごす場、であることをふまえるならば、利用者の実生活の場に展開される実習において、実習生の意向と利用者の意向を同次元でとらえ、双方の意向を尊重した実習の実現は困難でもある。そして、結果的に『報告書』においては、「実習生の受け入れが適切に行われている」という評価項目の下、4つの細目が示されることとなった。

あらためて、福祉サービスの第三者評価基準において、実習に関する事項が評価対象とされたことの意義をまとめるならば、以下の2点に集約されよう。

- 1) 「実習生の受け入れのあり方」が当該施設・機関等の提供する「福祉サービスの質」に影響を及ぼすものと解釈されている。
- 2) 実習生の受け入れを「地域等との関係」「福祉人材の育成」としてとらえ、それを福祉サービス提供組織・機関等の機能と位置づけている。

しかし、社会福祉士をはじめとする、社会福祉専門職養成における実習の場は、いわゆる「現場」

時 期 位 置 づ け	1998.11 検討開始時資料	2000.1 検討経過における資 料	2000.6 『福祉サービスの第 三者評価に関する中 間まとめ』	2001.3 『福祉サービスにお ける第三者評価に関 する報告書』
対 象 分 類	地域との関係 地域との交流	地域との関係 他の機関との協力・ 連携	地域等との関係 福祉人材の育成	地域等との関係 福祉人材の育成
項 目	地域との交流に積極 的に取り組んでいる	実習生の受け入れが 適切に行われている	実習生の受け入れが 適切に行われている	実習生の受け入れが 適切に行われている
細 目	ボランティアや実習 生の受け入れについ て方針が明確にされ ている	実習生の受け入れ体 制が確立している 利用者の意向や実習 生の意見等を尊重し ている	実習生を受け入れる ための体制が整って いる 実習生の受け入れに あたり、サービス利 用者の意向を尊重し ている	実習生の受け入れに 関する基本的な考え 方を明示している 実習生を受け入れる ための体制を整備し ている 効果的な実習を行う ための工夫がなされ ている
変遷の ポイント	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">ボランティアと 実習生の位置づ けの分化</div> → <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">他機関との協 力から福祉人 材への育成へ</div> → <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; text-align: center;">評価指標の拡 大へ</div> </div>			

表2-6 「福祉サービスの質に関する検討会」(1998.11~2001.3)の
検討経過における「第三者評価基準」の変遷

といわれる福祉サービスの提供機関・組織において展開されるべきものであるにもかかわらず、「現場」が実習生を受け入れることは、大きな負担感となっていることは前述の日本社会福祉士会による先行研究によって明らかになっているところである。

そのため、現状においては、1)のように「実習生の受け入れ体制の整備」が「福祉サービスの質の向上」に影響を及ぼすものであり、両者が深く関連する事象としてとらえられることは少ない。それは実習生の受け入れ体制の整備が、なぜ福祉サービスの質の向上に連動するのかを解き明かし、実証できるモデルが示されていないことにも問題があるといえよう。

あわせて、実習生の受け入れが負担感として受け止められ、またいかなる人材を養成するのなどの「像」を十分に描くことが困難な状況にあっては、2)のように実習生の受け入れを福祉サービス提供機関・組織の機能として積極的に位置づけることもまた困難であろうことが予測される。

しかし、「実習生の受け入れが適切に行われている」ことが、福祉サービスの質を評価する一つの指標として活用されようとしている事実注目するならば、そのことの意義を明確にしていく必要がある。それは、実習生の受け入れ体制が整備されていることによって、福祉サービス提供機関・組織は「地域的貢献」として何を生み出しうるのかということを明らかにすることでもある。これらの取り組みは、「評価基準」の細目を第三者が評価する際の基準としてのみとらえるのではなく、実習生の受け入れ機関・組織となる福祉サービスの提供機関・組織が自己評価基準としてとら

え、何を実現することによって、「地域的貢献」の具体的内容として提示できるかということになる。

(4) 第三者評価基準をふまえ自己評価への取り組みとして明確にすべき要素

評価基準においては細目ごとに判断基準が示されているが、どの判断基準においてもそのレベルは設定されていない。たとえば、細目の1項目目である「実習生の受け入れに関する基本的な考え方を明示している」の判断基準では、受け入れに関する基本的な考え方や方針が明文化されているか否かのみで、どのような基本的考え方か、どのような方針か、は問われていないのである。だとするならば、やはり福祉サービス提供機関・組織自らがそのレベルを明確にし、それを実施することによって生みだし得るものを明確にする作業が不可欠となる。

4つの細目からは、下記の要素が明確にすべき要素として考えられる。

細目(1) 実習生の受け入れに関する基本的な考え方を明示している

明確にすべき要素→どのような考え方や方針を明示するのか

細目(2) 実習生を受け入れるための体制を整備している

明確にすべき要素→「受け入れ体制」はどのような要素によって確立されるのか

細目(3) 効果的な実習を行うための工夫がなされている

明確にすべき要素→「効果的な実習」はどのような要素によって実現するのか

→これを実現するための工夫とはどのような要素か

(5) 「地域的貢献」の可能性

福祉サービス提供機関・組織が地域のなかにいかに位置していくのかということは、これからの社会福祉をどのような方向性のなかでそのビジョンを描いていくのかということと不可分である。社会福祉施設の社会化がうたわれ、はや四半世紀以上を経た今日、あらためて、「社会」を「地域」ととらえ直し、さらにその地域においていかなる「貢献」が可能なのかを追究することが求められている。第三者評価基準において、実習生の受け入れが地域等との関係という枠組みでとらえられていることの積極的な意義を見だし、その貢献の内容を具体的に明示していくことが、福祉サービス提供機関・組織の使命でもある。

実習指導のコンピテンシーによる地域的貢献として図2-6によってモデル化されているが、実習生の受け入れ体制の確立が実習生のみ還元されるものではなく、福祉サービスの質的評価の対象となるシステムとして構築されることは、福祉サービス提供機関・組織の存在意義を内側からではなく、外側から問うことになる。

『報告書』がまとめられて2年が経過し、NPOや自治体の主導による第三者評価への取り組みの動きが活発化している。『報告書』によって示された評価基準は前述したように、第三者評価機関が策定する基準のガイドラインとして示された基準でもある。そのため第三者評価機関が活用する評価基準は任意のものとなる。たとえば、2002年度から第三者評価の試行に取り組みはじめた東京都福祉サービス評価推進機構が活用している特別養護老人ホームの評価基準においては、実習生の受け入れは他の研修生や小中学生の体験学習と並列の位置づけである。第三者評価に用いる評価基準は任意であるために、このように実習生の受け入れに関しては、必ずしも福祉人材の育成としてとらえられないこともあり得る。

しかし、実習指導者の位置づけを含めた実習生の受け入れ体制の整備を地域との関係においてとらえ、受け入れ体制の確立をとおして、福祉サービス提供機関・組織が地域的貢献を担いうることを明らかにしていくことの意義は大きく、また福祉サービス提供機関・組織が地域における資源として有効に機能するためにも不可欠の要素となる。

福祉サービス提供機関・組織における実習生の受け入れの負担感を軽減するためにコンピテンシーを獲得し、そのことが生み出す成果や効果が「地域的貢献」に連動することを明らかにしていくことによって、さらに実習生受け入れの負担感の軽減として循環することが期待される。

「地域的貢献」の具体的内容を福祉サービス提供機関・組織が自ら明らかにし、さらに第三者に対してもその意義を明確にしていくためにも、社会福祉士実習にかかる実習指導の「地域的貢献」を実証していくことが必要である。 (高山由美子)

2. 地域型実習にかかる教育側からの期待と実際

(1) 教育的貢献の内容

表2-4のモデルでは「教育的貢献」について、4つの力量 (competence) によって、①倫理と実践を統一的に理解させることができる、②実習生の主体性を育てることができる、③教育的スーパービジョンを効果的に行える、④職場理解と就労意欲を高めることができるとしている。

このことの前提として図2-3に示された実習指導の構図と間接的貢献の範囲を整理しておかなくてはならない。ここで示している範囲とは、社会福祉士援助技術現場実習における「現場」を示すものである。

尾崎 (2002) は現場のもつ力を、変化する相互関係性と現実性から説明している。⁹⁾

その中で尾崎は、学生が社会福祉援助技術を学ぶという場合、実習生と利用者との二者間の関わりだけで社会福祉援助関係が完結するものではなく、利用者を取り巻く諸環境にあらわれる福祉課題と、その支援における構造的な役割を踏まえなければならない、と述べている。関係性と構造が相互に交錯するなかで、利用者一人一人の固有な生活が織りなされていく「空間 (場)」の全体が、現場実習の「現場」であると認識できる。実習生はそうしたリアリティのある現場で学ばない限り、現象の一つの課題としてとらえ、援助を組み立てていく社会福祉実践を体験し経験として体得することは困難であろう。つまり、社会福祉援助技術現場実習が社会福祉士養成課程に組み込まれ、社会福祉専門職養成教育上、欠くことができない要とされてきたということは、「現場」という実践的価値を創造するシステムと構造のなかで、現実的な体験を通してのみ専門性が獲得されていく過程を経験則的に歴史上、積み上げてきたものであるといえる。

例えば、「ソーシャルワーカーの倫理」を学習していく場合においては、ソーシャルワーカーが求め、あるいは、ソーシャルワーカー以外の者から求められる期待をソーシャルワークの価値として、ソーシャルワーク実践を通して体得していく過程が重要である。したがって、現場実践のなかでこそ、価値と倫理の意義と現実課題を踏まえることができる。なぜなら、ソーシャルワークの価値や倫理を学習していくことは、実習生が自分自身の価値を吟味すること、自らの問題としてソーシャルワークの価値や倫理を意識化していくことが重要であるからである。そのときに実習生の中で、現実に生じている課題に直面することによって、実習生にソーシャルワークの価値や倫理を意識化させていくためにある種の「ゆらぎ」を起こす又は起きることとなる。「ゆらぎ」の中味については、

様々に検討していく余地を残すものの、ソーシャルワークの価値とソーシャルワークの実践を一致させた上で、現場における諸問題にふれることによって、学内で蓄積されてきた学習知と整合させられる実践知がみえてくることになる。ただし、これらは必ずしも実習期間内ですべて統一されることには当然にならない場合も多い。むしろ、そのことの持つ意味とズレを実習生が自らの中で受け止めることができればよい。

このことが学生の主体性を育むことにつながる。実際に学内では見せたことのないような「いきいきとした表情」で実習に臨んでいる実習生もいる。実習生が自らの課題に気づき、自分に必要な今、何をすべきなのかという動きがわかっていること、そしてそのことが職員や利用者から支持されていること、そうした一連の相互作用が実習生に自覚されることにより、実習生はより自らの考えで行動していくこととなる。そのためにも実習の内容は「指示型」から「支持型」へと進展させること、そのような変化に対応すべきであることに留意することが必要である。

この現場実習における「支持」を大切にしながら、実習生が学びを深めていくことに対して、実習指導者による教育的スーパービジョンが求められる。実習スーパービジョンについては、既に本会の実習指導者養成研究会が報告しているように、「実習生の課題が整理できる能力」、「実習ノートや日誌の有効活用」、「実習における適切な評価」がその要素であり、それらを実習指導者自身も、自らの成長の機会として展開できることが望ましい。

以上のような「教育的貢献」の知見からすれば、社会福祉士養成課程における教育カリキュラムにおいて、なぜ社会福祉援助技術現場実習が重要になるのかという点とも重なり、今後はこれらの「教育的貢献」が社会福祉士像を明確に提示できる実習指導者によって担われることの効果を実証することが求められる。多くの養成校でこうした諸要素を踏まえた実習教育がなされていくことが望まれる。

(2) 「教育的貢献」の質

社会福祉士養成課程の社会福祉援助技術現場実習における指導にかかる「教育的貢献」の質を高めていくためには、図2-1で示したような実習受入組織と養成校等が一定の契約のもとに相互の役割と責任を果たしながら、一人一人の実習生に対して教育的協働 (educational partnership) が形成されることが求められる。福祉教育学でいうところの協同実践 (collaborate practice) よりも、実習教育ではむしろ実習担当教員と実習指導者が協働して、一人の学生の成長を支援することが求められる。それは、実習受入組織と養成校等との質的連携を前提とした、より具体的な教育内容を伴う教育実践である。

そのためには実習指導者が相応の力量を身につけることの必要性はすでに指摘されてきたが、同様なもの、あるいはそれ以上の力量を養成校等の実習担当教員は必要とされよう。このことは本稿の主題ではないが、実習担当教員の力量とそれぞれの実習受入組織における実習システムの質そのものが問われてこよう。つまり、より高い教育的貢献を発揮するためには、それぞれの養成校等の力量が伴わなければならない。

そのためにも「教育的貢献」を評価できる指標が必要である。現在の実習にかかる評価は主として、獲得目標に対する実習生の到達度を計ることが多い。ただし、養成校等によって評価表の項目、評価方法等は異なる。養成校等の側からすれば、評価にはそれぞれの学校の教育目標や価値が反映されるものなので、これを統一してしまうことには教育の独自性という視点から問題も残る。しか

し、受け入れる側からすればソーシャルワーカー養成における本質は同一なものとして機片的な枠組みを提示してほしいという要望は以前から示されている。確かに現状ではあまりにもバラツキが大きいといえる。例えば、養成校等によって評価基準が相対評価と絶対評価である場合とがある。学力では測定できない諸要素をその中に見出しているからこそ、国家試験というペーパーテストではなく、現場実習という形態をとっている同科目の評価については、「教育的貢献」の意義を第一にした場合、原則として、実習生個人の絶対評価を軸にしたものであることが望まれる。この点については、次の課題として、別の研究でその内実を明らかにしていくこととする。

いずれにせよ実習受入組織が「教育的貢献」として果たしている効果をきちんと評価できることは、実習生・養成校等・実習受入組織の三者にとって重要なことである。

しかしながら、これらのことも含めて、実習指導者が実習生の把握に努めても、その実習生が所属している養成校等の教育方針まで理解していることは少ない。実際に多数の養成校等からの実習生を受け入れている場合、そこまで期待することは不可能かもしれない。

養成校等の教育方針について、相互理解を深め、相互作用を生み出すことは、現実的には実習指導者と実習担当教員との関係性によるところが大きい。組織間の共通理解という段階とともに、担当者間の教育的協働を可能ならしめる関係性の構築が重要である。このような関係性は属人的なインフォーマルな側面が強いほど濃いものになっていくことを念頭におけば、システムとして普遍化していくことが課題であり、実習マネジメントのコンピテンシーにかかる課題として認識していくことが必要となる。いわゆるマネジメントと実習マネジメントがどのような構造および機能上、異なるのかは別の研究で検討されることを期待したい。

一つの間とめとして、「教育的貢献」の質を高めていくシステムを構築していく上では、この実習指導者と実習担当教員の関係性と組織間の共通理解、そして社会的基盤の整備という三階層から見ていかななくてはならない。ただし、この教育的貢献だけが突出して成り立つものでないこともすでに第1節で指摘している通りである。他の貢献との相互性のなかで、このことの質が高められるものである。(原田正樹)

(3) 「地域的貢献」へのアプローチ

図2-3及び表2-1のモデルにおいて「地域的貢献」として、4つのコンピテンシー、すなわち、①専門職の認知＝国家資格の周知と社会的声価に寄与できる、②第三者による評価が行え、開かれた施設づくりに寄与できる、③OJTに寄与することができる、④自己評価を高めることができる、に類型化されている。

社会福祉基礎構造改革の推進から社会福祉法の成立、支援費支給制度等社会福祉を取り巻く動向をみる時、社会福祉実践のレベルにおいても地域福祉の時代が到来したとみることができる。わが国の高齢化率は18.9%に達し、高齢者福祉は、わが国の社会福祉の最大の課題の1つともなっている。また、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、児童福祉法等が改正され、地域支援が多様なスタイルで実践される方向へと移行しつつある。今後の社会福祉実践は、地域福祉と高齢者福祉、障害者福祉、児童福祉を横断的に見渡して実践することが求められている。一方、わが国の社会福祉施設は、地域福祉の拠点としてその存在意義を再認識し、地域福祉時代を担う社会資源としての機能が求められている。

このようなわが国の社会福祉事情にあつて、次代を担う社会福祉従事者養成課程においても地域を視野に入れた実習が不可欠となっている。ここでは、いわゆる社会福祉士養成施設における現場実習についても地域住民との直接的な関わりを通して実習を実施する地域型実習および地域の社会資源としての社会福祉施設を実習の観点からとらえ、実習指導者のコンピテンシーと「地域的貢献」について考察する。

(4) 地域型実習の概要

地域型実習は、社会福祉士養成施設内に留まらず地域に目を向けた地域を社会福祉実践の「現場」とみなして展開される実習である。例えば、在宅要介護高齢者の生活実態を把握すること、すなわち、在宅要介護高齢者がどのような社会資源をどのように活用しているのかや在宅生活に関する要介護高齢者を抱える家族の諸課題は何かを具体的に明らかにすることなどが、その内容として期待される。その意味では、地域援助技術の方法と展開を学ぶことを目的とした実習である。

また、この地域型実習では、ソーシャル・リサーチの側面も強調されているとみなすことができ、要介護高齢者宅への訪問活動を通して在宅高齢者およびその家族の生活を観察・理解し、家族関係や地域社会との関係を考察するとともに当該町村の地域福祉の総合的課題を明らかにすることも目的としている。

山間部における地域型実習では、学生は宿泊体制で実習に臨んでいるところもある。地元行政機関（例えば「福祉課」など）、社会福祉施設・機関、養成校等の連携体制のもと実施されている。学生に対する指導とスーパービジョン体制は、養成校等の教員と実習受入組織における実習指導者との連携のもとに実施されている。

(5) 地域型実習の「地域的貢献」

社会福祉士は、社会福祉士及び介護福祉士法制定後15年が経過するが、その専門性を発揮するための実践領域が明確ではなく、他の専門職と比較しても専門職としての地位を確立しているとはいいがたい側面を有している。その要因の1つには従来から関係者間で指摘されている任用の問題、例えば「業務独占」でないことがあげられる。具体的には、在宅高齢者宅への訪問活動などの実習活動は、地域住民に社会福祉士の認知に向けた、1つの啓発活動ともつながりをもつものであり、明確な機能と担うべき役割を与えられないままでの地道な訪問活動は、それを実習生が現場実習として経験した場合、ある意味でマイナス効果が生じるという危惧を抱かずにはおられない。なぜなら、社会福祉従事者の中でもソーシャルワークを担う専門職である社会福祉士のイメージやアイデンティティをここでいう「地域型実習」で見出すことが容易ではないという面があるからである。

その一方、学生が在宅高齢者世帯の訪問活動を通して、直接高齢者と面接し、面接技法など個別援助技術を高齢者の生活場面で体験できることは極めて意義のあることだろう。また、高齢者の在宅生活の実態を直接的かつ個別に観察することによって、まさしく“生の生活”を実習生が垣間見ることが出来る。とくにややもすれば見過ごされがちな統計上は把握されにくい“生”の高齢者の個別性や地域性に依拠した固有性など、高齢者の実態把握に効果がある。このことは、施設実習とは異なり、要介護高齢者の地域生活に直接触れることの意味を強調できる。例えば、住宅の段差、移動のための交通手段、日中活動、経済問題、食事、家族・近隣関係などさまざまな生活上の課題やニーズを発掘できるからである。

このような生活に密着した面接からスタートし、社会福祉士の実態、業務、活動および専門職養成の側面を住民に直接的に感じてもらえることは、専門職としての社会的な認知の向上につながるといえる。そこでは、地域住民が社会福祉士養成課程における実習の協力者という役を超え、質の高い面接から自らの生活上の課題やニーズを明確化することに役立てば、第三者の立場から社会福祉士養成の意義を高く評価するであろう。しかし、質の低い面接調査を行うにすぎない場合は、地域住民は容赦なく批判を述べてくることになる。

地域型実習は、施設実習に限られた空間の中でスタッフの目の届く範囲での実習であったのに対して、場合によっては実習生のみで訪問活動を行う場面も想定できる。そのような場合、直接的なスーパーバイザーが不在となる状況下での面接調査を実施しなければならない。いわば誰も助けてくれない状況下に実習生は追いやられる。このことは一つには、利用者のプライバシーの保持や人権の尊重にかかわって、そのようなリスクに関する危惧の念を抱かざるを得ないこともある。その一方で、そのことがかえって実習生自身に考える力と行動する力を付与することにつながることを期待できる。その期待の前提として、事前学習は相当入念に行っておかなければならない。その意味においては、養成校等における実習教育システムをその課題と対応させて相当程度、整備していくことが求められる。

そのような相当程度入念に事前指導された実習生を受け入れる実習指導者としては、予期せぬ事態をも想定した事前配慮が不可欠となる。例えば、不測の事態に備え、あらゆるケースに対するマニュアルを作るのも一つの方策であろうが、それ以上に学生自身がその場に応じて臨機応変に対応できるよう、判断力と行動力を発揮できるようその能力を引き出すことができれば、実習指導者としてのスーパービジョンの能力を自覚できるのではないだろうか。

この地域型実習は、地域の調査結果を通じて、行政施策の一助ともなりうる。それは、地域型実習が利用者等のニーズを質的に把握できるシステムとして定着すれば、地域福祉計画や保健福祉計画の目的でもある「利用者の自立支援」の方策を見出し、統計調査へとつながっていく可能性を秘めているからである。そこでは、単なる学生の実習というレベルに留めるのではなく、養成校等と実習生受入組織との有機的な連携が実質的な貢献を下支えすることとなる。

ただ、この地域型実習は、まだ試行的な段階にあり充分熟成しきっていない。例えば、誰が実習生への実習指導を行うのか、どのような指導を行うのか不透明な部分も多い。養成校等と実習受入組織とのそれぞれの関係についても不明瞭である。その意味において本研究が目指した実習指導にかかるコンピテンシーを把握するための、現場実習場面におけるタイムスタディによる質的研究は、実習を取り巻く構図や構造が明らかになった次の段階において、実習指導の構造上での相互作用等の機能を明らかにしていくために、必要不可欠な研究のステップである。

(6) 施設型実習の「地域的貢献」

職場や職種の実習に留まりがちな施設実習において、ソーシャルワークの視点を持ちつつけながらソーシャルワークの価値や職業倫理を実践的に学び、利用者のニーズ把握を念頭に入れたソーシャルワーク実習を組み立ててこそ専門職の実習であり、他の実習との差異を強調できる。このような実習内容とその価値を利用者や家族に、ひいては職場のスタッフに伝えることができれば社会福祉士の専門職としてのアイデンティティに結びつく糸口が実習を通して見いだせるものであり、社会的認知に近づくものといえる。

実習受入組織の内部における利用者や職員といった二者関係から開放され、実習生という第三者の目が入ることで施設サービスや職員の日常的な行動が外部者から評価される。実習生が客観的な第三者になりうるかは疑問であるが、社会福祉を学ぶ新鮮な視点を活用することによって職員・施設の実践が客観化される可能性はある。

実習生という施設にとって外部の人間（第三者）が施設に入るということは、従来の固定観念で見ることの出来なかった仲間内での現象とは違った切り口で業務に関する指摘を受けることになる。職員が日々の業務に忙殺され、つい忘れがちとなる事柄にも、実習生の基本的に「テキスト」に忠実な対応を職員の言動とサービス提供の中に見出そうという姿勢から発せられる疑問等から、それを見聞する職員側が気づかされることもある。その場面や後に行われるミーティングにおいて、職員が実習生にあるべき姿論を説くことで自らの業務を見直すことができ、実習生からの指摘を受けて自らの衿を正す、あるいは意識せずに行っていた実践を意識化させる一助となる。実習生の受入が施設側のシステムの活性化、業務に活かされる、といった貢献がある。ただし、それは、実習受入担当者や実習生、ボランティア、一般市民等にかかわる場合に得られる一般的な事柄であり、社会福祉士実習の特性ではないことに留意が必要となる。

実習生も広い意味で地域住民である。従来から指摘されてきた施設の閉鎖性を打破し、施設の社会化に向け施設の開放の一環として、実習生を受け入れることに意義がある。

これらのことは、自らの実践を意味づけることにつながる。ソーシャルワーク実践は、勘や経験だけで実践できるものではない。Evidence Based Practice（根拠に基づいた実践）の重要性が強調されている。実習生に実践の意味を説明することを通して、実践の根拠を明確に出来る。つまり、ソーシャルワーカーとしての気づきを促す一助ともなり、自らの業務の価値を再認識できる。

以上、実習の受け入れにおいては、その負の部分強調される傾向があるが、「後進の育成」という先行投資の考えに加え、実習の受け入れには地域住民の福祉や施設サービスの質の向上にも大いに寄与するものと考えられる。

（津田耕一）

第3節 実習指導における経済・経営的效果

1. 実習指導の経済的效果（費用対効果）

社会福祉士の現場実習パフォーマンスは、実習を企画する側、提供する側、そして実際に実習する側がそれぞれの目標を設定し、一連の行為を行うことによって初めてその目的が達成される。言い換えれば、目的達成のためには三者の間に何らかの経済的・心理的便益効果が期待されなければ、行為自体が意味のあるものとして成り立たないということになる。現場実習についての費用対効果は、より具体的にいえば①大学、大学院、専門学校、そして通信教育機関の実習教育を提供する立場。②社会福祉実習受け入れ施設、機関の実習内容の提供に関する立場。③実習に参加する学生、生徒、通信教育生の実習マスターの度合い、である。これら三者の関係は、各々がインプット要因であり、またアウトプット要因でもあると考えることができる。

ところで社会福祉士実習に関する議論は、従来この三者の関係それ自体についてあまり深く掘り下げた研究分析がなされなかった。その原因は、公的セクターのイデオロギーが強い措置支弁制度のもとでは、行動要因の経済的分析がしにくかったこと、実習が国家資格取得の必要条件とされ、実習教育を提供する学校でも所与の要素として取り扱わざるを得なかったこと、そして実習受け入れを行う施設、機関の一部では、従来の価値規範である「慈善・博愛」的福祉観から実習生受け入れの一連の業務を「一方的な福祉活動の一環」と、経済性を度外視したものとしてとらえがちであったこと、などが挙げられるであろう。しかし、次代を担う優秀な専門職養成、という課題に対して大きな重要性を持つ現場実習の研究が遅々とした状況であるという事実は、ゆゆしき事態である。今後様々な角度から検討を深め、そのための調査研究が行われるべき課題であることは論を待たない。

本稿は、このようにともすれば遅れがちであった実習指導について経済的效果に関する分析を試みることによって、現場実習に対する新たな価値及び役割を提唱しようとするものである。その際、問題の指摘と対象の分散化を避けるために③の実習に参加する学生、生徒、通信教育生の実習マスターの度合いに関する検討については、他の研究・分析の機会に譲ることとし、もっぱら養成校と実習受け入れ施設・機関についての関連性に即した分析と検討に関して取り扱いたい。

2. 社会福祉士養成校の経済的效果

はじめに示した大学、大学院を含む社会福祉士養成校は、わが国で現在270を超えている。社会福祉士養成課程を有する大学、大学院、専門学校、通信教育機関では、学生、生徒および受講生に対するいわゆる実習の指導が大きな仕事であることはいうまでもない。2001年度からは社団法人 日本社会福祉士養成校協会が設立され、「社会福祉援助技術現場実習」¹⁰⁾の内容の向上と充実に向けた取り組みが行われている。

ところで、養成校の実習にかかわる教育課程では、厚生労働省が到達基準を指針として明確に示すことのできる社会福祉士養成短期大学、専門学校、通信教育課程と、大学、大学院とでは、その立場が各々異なる。短期大学、専門学校については、厚生労働省による指針の遵守によって、現場実習の内容がある程度担保される。しかし四年制大学、大学院では、到達基準は指定科目が示されるのみで、実習および実習指導の内容については個々の大学の実習方針に任される形になっている。つまり

大学、大学院は、豊富な裁量権によって自らが描く社会福祉専門職像について、実習を通して実現することが期待されていると同時に、求められている。したがって現場実習は単に実習教育として一括りに論じることができない。たとえば、大学、大学院の側からの目的別基準実習案としては、「技術援助指導者コース」、「MSW・施設SWコース」、「施設経営管理指導者コース」、「公務員福祉職養成コース」等が考えられている。これらは、本稿で取り上げる課題としてはあまりにも膨大である。またこうした研究に本格的に取り組んだこの分野の先行研究も、現在のところみられない。制度と関連していくつかに分類した上で他の詳細な分析研究が待たれるところである。

こうした違いは、実習の現場においても反映される。「社会福祉指導者における現場実習の現状とこれからのあり方調査研究報告（2002年）」¹¹⁾によると、「社会福祉援助技術現場実習指導」に要する時間（180時間）を「短すぎる」と回答したものの割合は、大学が4分の1を超える27.0%である。ちなみに短大は17.6%、専門学校は17.8%となっている¹²⁾。とくに養成校側としてはソーシャルワーク実習の需要が大きいが、この要望を十分に実現するためには多くの学校が実習時間を「現在の1.5倍から2倍」必要と考えているといわれる¹³⁾。厚生労働省が定めた最低到達基準と、技術系専門職のノウハウ獲得を目指す現場実習教育とでは、その効果が意味するスタンスによってそれぞれ異なると理解した方がよいようである。さらにいえば、後に詳しく分析するが、実習指導を行う施設・機関に対して支払う実習費の実額の問題とも深く関連するようである。大きくいえば、社会福祉専門職の養成費用は誰が負担するか、という論議になるが、実際の調査でも、養成校の側で実習費にばらつきがあるという事態は、到達目標の違いというよりむしろこの問題に対する共通認識が担当者間で未だ十分に行われていない、という事実を示しているように見受けられる。

したがって、養成校自体の費用対効果に関するさしあたりの結論は、社会福祉士受験資格取得を主な目標とする養成校が求める目標と、この上にさらに専門職として必要な要件の取得を要求するものとの、2つに大別されるということになる。この場合、前者は実習受け入れ施設・機関が在籍する実習生を、あらかじめ徴収された所定の実習費総額の範囲内で受け入れてくれば、費用対効果に実はあがったと一応判断できる。しかし、後者の場合は養成校の側に実習受け入れ施設、機関に対する不満として現れることになる。たとえば、施設、機関の側にしっかりとした実習プログラムをもっていない、実習指導者が確保されていない等の「実習指導体制がしっかりとしていない」という指摘がなされる結果となる。この結果は、逆の見方をすれば養成校のかなりの部分が、社会福祉実習受け入れ施設・機関に180時間を「任せきりにしている」ということにもなる。さらに、養成校によっては様々な社会福祉士の像を描く際の「学校間格差」の問題を無視することもできないであろう。格差が、また実習費の適正なあり方とも微妙に絡んで、この問題を複雑化させている。

このような意見は、高齢者福祉施設では介護実習に近いものが、児童施設実習では保育実習に近いものが行われるなど、「社会福祉士のための実習として成立していない」、という結果としても聞かれる。このほかに「現場が忙しすぎて実習指導が十分に出来ていない」、「巡回指導教員の職務が形骸化している」、等の指摘もみられる¹⁴⁾。これらはつぎの章にもまたがって、実習現場の不満や問題点を浮かび上がらせている。

3. 社会福祉実習受け入れ施設・機関の経済・経営的效果

(1) 現場実習における実習指導の実際

社会福祉士実習を受け入れる側の経済的效果は、比較的明瞭である。実習に必要な時間及び労働力から余分な価値規範（実習の実施による「内部教育」、「地域貢献」、「経営理念の自己実現」等）をすべて取り除けば、実習受け入れによって得られた収入>または= 実習指導に要した労働力、という形が成立する。実際の実習指導施設・機関は、国公立施設以外ではほとんどが社会福祉法人による経営の下で行われている。実習はいうまでもなく学生に対し現場体験、実務体験等を十分に積ませる必要があるが、このためには実習を指導するスタッフの能力と資格が大きな影響を及ぼす。

この問題は、実習指導の内容がどのようなものであるかを踏まえた分析によって説明が加えられるべきである。しかし実習指導能力の内容にまで踏み込んだ、いわゆる実習指導者に関する条件の研究も、従来わが国の社会福祉の分野ではほとんど行われてこなかった。

数少ないよりどころである先述の研究によれば、「これまで実習を依頼されたことがない」をのぞけば、「社会福祉士がいない」、「実習を受け入れる体制が整っていない」等の回答が目立つ。この結果は、わが国における実習現場の指導体制の未熟さ、ないし不完全さを露呈していることになる。

	社会福祉士 がいない	新設であり、 まだ3年間を 経過してい ない	実習を受け入 れる体制が 整っていない	多忙であり、 受け入れる余 裕がない	これまで実習 を依頼され たことがない	その他
相談機関	0()	0()	1(50.)	0()	2(100.)	0()
施設	94(33.1)	47(16.5)	51(20.)	23(8.1)	185(65.1)	24(8.5)
社協	14(42.4)	0()	13(39.4)	7(21.2)	25(75.8)	1(3.0)
複合施設	33(44.6)	23(31.1)	14(18.9)	6(8.2)	47(63.5)	4(5.4)
計	141(35.9)	70(100.)	79(20.1)	36(9.2)	259(65.9)	29(7.4)

表2-7 機関・種別分類別「実習受入なし」の理由

平成13年度「長寿・子育て・障害者基金」福祉等基礎調査（社会福祉・医療事業団委託研究）、『社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのあり方調査研究報告書』、「社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのあり方」研究会、平成14年3月、69頁より引用

次に、実習を実際に受け入れる担当者の形態を日本社会福祉士会による調査報告で探してみると、指導しているスタッフの福祉職としての在職年数は長く、平均は16.8年となっている¹⁵⁾。社会福祉士資格が成立して10年あまりであるから、有資格者の中でも経験年数の豊富なものが指導者として実習生を担当している可能性は高い。

しかし、問題は提供する組織の側にある。実習受け入れを行った施設・機関のうち実習の年間受け入れ計画は、回答数の半分程度がもっているといわれているが、その内容は受け入れの時期やおよその人数の設定に関するもので、具体的な実習指導プログラムによる詳細な指導計画とはほど遠い内容である¹⁶⁾。このことは、マニュアルの作成状況からも明らかになる。実習マニュアルが冊子としてある施設・機関は回答数の27.1%にすぎず、その内容も十分とはいえるものではないようである¹⁷⁾。回答をみる限り、実習生に対する実習指導の具体的な内容は、「経験豊富な現場職員のマニュアルなしによる指導」との感が強い。

(2) 実習謝礼の性格；謝金から指導費へ

実習指導における現場実習担当者が被る負荷については、しばしば指摘されているところである。しかし、実習という項目が社会福祉法人の日常業務の中で「当然」とされれば、その事項に対応した新たな人員や予算の計上を行わなければならない。たとえば、地域の社会資源の活用と日常業務の補填のため、社会福祉施設、機関とボランティアやNPOとの共働は今や欠かせないものとなっている。このための予算計上と担当人員の確保については、地域貢献と施設経営、また施設PRの観点からも重要である。

現場の実習という項目もまた、社会福祉施設、機関とボランティアやNPOとの共働と同じ程度の重要性を持つ。ただこの場合、ボランティアやNPOによる労働と実習生の投下する労働が基本的に異なるのは、後者が施設・機関の事業経営を遂行するのに労働力として寄与する、ということにはならず、むしろ担当者にとって「重荷」になりがちだ、という点である。一方、送り出す養成校、及び実習を受ける学生の側では、社会福祉専門職として従事するのにふさわしい実習・教育を期待するであろう。この不均衡を調整する手段として、早くから養成校が当該実習施設・機関に対して「実習謝礼」という名の費用を支払う仕組みが出来ている。ここからの費用対効果で考えれば、養成校の実習受け入れを行う施設・機関では、現場で実習の指導を行う職員の業務に関連する人件費が「謝礼」という名の実習費の総額によってまかなわれればよい、ということになる。しかし実際の現場ではそのようには機能していないようである。

「社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのあり方」研究会の調査によれば、実習施設、機関の中で謝礼を「受け取っている」としたものが全体の78.6%であった¹⁸⁾。「受け取っていない」ものの中にはもちろん公立の施設、機関が多く含まれていると考えることができる。ところで実習謝礼の実態であるが、表2-8のように金額的にはかなりのばらつきがある。

項目	23日出勤日全体の場合	一週間単位の場合	一日単位の場合
金額	3,000円(1)	2,000円(1)	500円(3)
	5,000円(1)	3,000円(2)	700円(1)
	10,000円(10)	4,000円(1)	1,000円(21)
	12,000円(2)	5,000円(6)	1,200円(1)
	20,000円(8)	7,000円(6)	1,500円(9)
	23,000円(9)	7,500円(2)	2,000円(20)
	30,000円(8)	9,000円(1)	2,500円(2)
	34,500円(1)	10,000円(9)	3,000円(7)
	35,000円(4)	12,500円(1)	4,000円(1)
	40,000円(4)	14,000円(2)	5,000円(2)
	46,000円(4)	15,000円(1)	14,364円(1)
	50,000円(1)	20,000円(1)	
	57,500円(2)	21,000円(2)	
	69,000円(2)	28,000円(1)	
	92,000円(2)	30,000円(2)	
	100,000円(2)		
回答数	61	38	68
平均	31,877円	10,618円	1,636円

表2-8 妥当であると思う実習謝礼の金額

平成13年度「長寿・子育て・障害者基金」福祉等基礎調査（社会福祉・医療事業団委託研究）、『社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのあり方調査研究報告書』、「社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのあり方」研究会、平成14年3月、103頁より引用

23日出勤日の場合では最低が3,000円、最高が10万円、1週間単位の場合では最低が2,000円、最高が3万円、1日では最低500円、最高が1万4,364円である¹⁹⁾。この表からも明らかなように、謝礼の基準に説明できる積極的な根拠があるとは言い難く、むしろ実習受け入れ施設・機関側の一方的基準か、あるいは養成校が独自に取り決めた基準に従っているものと思われる。この調査によれば、調査先の実習受け入れ施設・機関のアンケート（自由回答）によって、実習謝礼についての考え方を紹介している。それによると、実習受け入れ施設・機関として実習費は「高い」と思っているところはあまりなく、むしろ「安い」と思っているという。また「この金額で何を期待しているのかわからない」という辛辣な指摘も見受けられる。

同時に、意見として目立つのが「謝礼は必要（回答数8）」よりも「謝礼は入らない。金額の問題ではない（回答数10）」というものである。内容は「実習生からのお礼の手紙で十分、実習生がどういう進路に進んだのか近況報告を学校側で指導してくれたら十分」というものだという。実習受け入れ施設・機関側からすれば、社会的貢献としての見方を優先するのであろう。しかしこの考え方には大きな難点がある。つまり実習受け入れの側に質の優位性、言い換えれば競争の原理が、見落とされているということである。仮に全国あらゆる施設・機関で提供されるサービスの質や量が一定で、実習生の実習先の選択にあまり大きな意味がないのであれば、こうした考え方も成り立つかもしれない。しかし、実際はそうではない。実習受け入れ施設・機関の側が実習生に対して、真の意味で自らの努力と才能、経営戦略の中で培ってきたサービスの質、技術、ノウハウを実習生に伝えたいのであれば、優れた実習指導者が十分なマニュアルで、時間をかけた丁寧な指導を行うはずである。当然ながらそのために要する費用も「お礼の手紙で十分」という程度では済まないと考えられる。

この考え方を証明するように、謝礼、実習費の性格についての意見として、「謝礼はいらない」よりも「謝礼ではなく、実習指導料として払うべき（回答数11）」が多いという事実がある。この意見には「謝礼」という言い回しに対する批判も含まれている。つまり「現在、福祉も技術を求められる時代になり、高い技術を欲するならば『実習指導料』として払うのは当然である。」「『謝礼』の考え方は措置時代の昔の考え方に立脚しており、早急な改善が必要である。」「謝礼という言葉は適切ではない。講師を依頼すれば講師料であり、授業を受ければ授業料というように、実習指導に対する費用であるべきかと思う。」ということである²⁰⁾。

以上の意見からこの問題に対する実習受け入れ側の考え方の過渡的な動きを見て取ることができる。つまり、実習費をコスト換算して合理的金額を提示すべき時期だ、という考え方と、実習は施設・機関の公共的責務であってあくまで好意的に行うべきであり謝礼や金額にこだわるべきではない、という考え方のぶつかり合いである。ちなみに、本稿作成に当たって行った施設実習指導者を対象にした追加調査（以下「追加調査」と呼ぶ）によれば、²¹⁾ 対象施設7のうち「実習謝金を受け取っている」が6施設であった。また「実習謝金についてどのように思いますか」という問いには、7施設とも「謝礼ではなく、実習指導料として必要である」と回答した。一方、実習謝礼額の決定、統一の必要性については「個別の取り決めでよい」とするものと「統一が必要」とするもの間で、判断が分かれた。「実習謝礼を受け取る場合、貴機関・施設で具体的な単価を決めていますか」という問いに関しては「決めている」が2、「決めていない」が5という結果であった。

このように最近の結果からみると、措置から介護保険及び支援費支給制度の転換に際してもはや実習指導及びマニュアル作成にかかる必要経費は自らの施設で調達しなければいけないという事実

に、施設側全体としても漠然と気づきつつあるといえる。したがって質の高い指導を行う用意があるほど、実習指導には経費が伴うことを実習指導の側の経営者、職員のみならず、養成校側、実習を受ける学生の側も早く認識すべきであるといえる。

(3) 実習指導の力量のある職員がいるメリットとデメリット

実習指導の問題点について述べる場合、実習受け入れ先の施設・機関における内部の構造についての問題点も指摘しなければいけない。環境要因として実習指導（とくに四年制大学以上のコースを担当する）にふさわしい設備と指導能力を備えた人員が配置されているかという点である。これはなるべく現場に即した視点から考察しなければ意味がない。この点を考慮し、本研究で独自に実施したヒアリング調査の結果によれば、社会福祉士実習の学生を比較的多く受け入れている施設（社会福祉法人）でも、内部に様々の改善すべき問題点を抱えている。たとえば、「数的には社会福祉士よりも介護福祉士の実習指導が多い（介護福祉士のパターンで社会福祉士の実習指導をしがちだ）」、「4年制大学では大学から直接実習の申し込みがあるため、大学と事前調整する（本人の性格、適性その他の基礎資料は大学の書類でしか把握できない）」、「全実習時間のうち、自分の施設で実習する時間は全体の半分程度（スーパービジョンも含む、一貫した実習指導ができる環境が少ない）」、「実習の際には実習生と個別プログラムを作る（実習指導の基本的なマニュアルが施設の側で出来ていない）」等々である。

以上の問題点に共通する特徴は、「実習指導を提供する組織の社会福祉士実習に対する理解の薄さ」、「社会福祉士実習にふさわしい力量を備えた指導員の不在」ということになる。

逆に力量のある指導員の下では実習生が「相談員1人につき1人、ないし1フロア1名が行動をともにし、相談員の出席する会議には必ず参加する」、「法人の沿革を含む事業報告、事業計画等の資料をあらかじめ配布し、実習生に事前に勉強してもらう」、「自分の施設から学校に、学生の人となりを知るためのアンケートを送っている」、「実習生の用意する実習計画には現実的観点から修正を加える」、「実習の学生に、施設業務のメリットとなる雑務（事務処理やパソコン入力作業等）をさせる」というような項目が挙げられた²²⁾。

このように実習受入組織における社会福祉士実習で最も重要と思われる要素は、現在のところ組織的な実習取り組みの体制整備の度合いよりもむしろ力量のある実習指導者が存在しているかどうか、という点にあると考えられる。

もう一度経済学的に実習の効果をみれば、実習内容を実習生に対して行うことにより、実習の業務における学生の指導が将来便益を与える、いわゆる「メリット財」としての効果がまず考えられる。その他にも社会貢献、地域貢献、自施設のPR等、「正の外部性」効果を十分に表現できる。同様にこのことは、実習を「インターンシップ」の一環としてみた場合、優れた適性を持つ学生をキープする場所ととらえることもできる。実習生を受け入れた施設・機関にとっては、リクルートの手段として、できるだけ多くの学生に対して実習の機会を提供できることが望ましいということになる。

逆に施設内に力量のあるスタッフがない場合、あるいはその体制が整っていない場合には逆機能が働くおそれがある。すなわち実習生が専門職として成長する道が閉ざされる、施設経営者や職員の間で実習に対する位置づけが意味のない、さらにはない方が望ましい否定的な年中行事として位置づけられる、等の可能性がある。

以上のように、現場実習における有能な実習指導者の確保という観点は経済的にもきわめて重要であるが、同時に彼らがその能力を発揮するための費用面からの裏付けも必要になってくる。従来のような、実習指導者の教育的、内容的背景をあまり重視せず、経験年数による基準で専ら実習指導を行わせるという実習受け入れ施設・機関の態度は早急に改めるべきである。力量のある実習指導者の身分、待遇を確保するための最低の基準として、ここに「社会福祉士」有資格者をあてるべきであろう。有資格者がすべて力量のあるスタッフではないことはもちろんである。しかし、必要条件としては社会福祉士にこれを担当させ、その自覚と責任を全うしてもらうよう働きかけることが、全体を向上させる動機付けとして有効であると考えられる。力量のある実習指導者には、同時に社会福祉士としての国家資格を持ってもらう、という形をとることが望ましい。養成校等も実習によって学生に社会福祉士の試験に挑戦する資格を得てもらうからには、少なくとも経験豊富な人物であると同時に、社会福祉士の有資格者に自ら教育を施している学生をゆだねるべきである。

4. 実習指導者と実習指導料

大学、大学院、専門学校、そして通信教育機関の実習教育を提供する養成校、そして社会福祉士実習を受け入れる施設・機関の両者に便益が図られるようにするためには、先述のように「実習謝礼」と称する実質的実習指導料が合理的根拠で実習受け入れ先に収入項目の一つとして計上されることが望ましい。しかしここにもいくつかの問題点がある。

その第一は、経理上の処理に係るものである。前掲の追加調査によると実習謝金を経理上どのように処理しているかについての問いに対して、収入及び支出の部では「本部（一般会計）雑収入・支出」としたものが3、「事業会計・雑収入・支出」としたものが3、「その他（図書券でもらう、図書券を各機関に配る）」が1であった。経理上の項目の確定は、重要な意味を持つと考えられる。これが確実に設定されていないと、事業の位置づけが曖昧であるほか、使途が不明瞭になるおそれがあるからである。実習費項目は明瞭に区分し、収入は雑収入の中で明確に位置づけ、さらに支出については、実習指導者の人件費及び教材費等として、その用途を明瞭かつ適正に取り決める必要がある。

この課題を実現する手段として、実習時間を時間単価で計算することとし、その報酬として実習指導料を位置づけるという立場に徹する方法が考えられる。事例の一部を追加調査の自由回答から引用してみると、ある施設の2001年度における実習受け入れの延べ人数と謝金受け入れ実態は次のようであった。

社会福祉士の受け入れ実績と実習費収入	2千円／1日×23日×20人＝	92万円
介護福祉士の受け入れ実績と実習費収入	2千円／1日×10日×50人＝	100万円
ヘルパーの受け入れ実績と実習費収入	2千円／1日×3日×50人＝	30万円
合計222万円の収入である。		

上記のラフな集計からもわかるように、施設スタッフの人件費及び教材その他の「原価計算」さえ明瞭であれば、熱意があり、評価の高い施設・機関において実習指導は大きな収入源になりうる可能性を秘めているのである。

実習の形態が上記の3つでは異なるので担当は同一ではないが、年次計画を策定し、担当部課に

よって年間受け入れ窓口を設置し、さらに施設の許容量や実習指導のスタッフの供給量を計算すれば、収入の見込みは容易に設定できる。

第二は、実習受入組織における実習指導者の位置づけである。実際の実習受け入れについては、社会福祉士実習の場合では実習指導の形態が、以下のようにおよそ3種類考えられる。

1. 当該施設・機関の現場職員が、専任として日常業務を行う傍ら、実習時のみ実習指導を行うもの。
2. 当該施設・機関の現場職員が、専任非常勤として実習時に実習指導を行うもの。
3. 当該施設・機関の実習担当専門の職員が、まんべんなく実習生を受け入れて指導を行うもの。

1の形態は比較的小規模で少ない延べ人数で実習を受け入れる施設・機関に向いているであろう。2は実習受け入れによる業務量が多く、かといって実習生を多く受け入れるほどではない中規模からやや上の施設・機関に向いているかもしれない。3の形態は、実習養成校の実習指導に対する評価が高く、実習生受け入れにも積極的で、既に担当部課を設置している大規模な施設・機関あるいは1法人複数施設によって行われるのが望ましいと考えられる。

問題点の第三は、実習パフォーマンスの重視、という点である。もちろん実習指導はそれを指導する側の人物のみによって行われるものではない。現場で吸収する知識は、法人の理念や組織形態、経営の状態まで見通しうる、将来が期待できる人物の育成を前提としなければならない。したがって、「実習指導料」に見合った内容を受け入れ側で応えていくためには、実習の前提となる知識、実習のプロセス、結果評価等が総合的に理解できるマニュアルを持ったテキストブックの準備が必要であろう。テキストブックには法人の理念、財務、事業、そして労務管理も含む「経営」コースと、対人専門技術に関わる技術コースとに分け、事前、実習中、事後とそれぞれに使い分けができるようにすることが望ましい。現場実習とテキストによって、実習費徴収価格に均衡した実習内容が計られる必要がある。

5. 結論と提言

実習内容及び費用の検討、分析は緒についたばかりであり、今後の継続的かつ本格的な研究が待たれる。さしあたり先行研究もなく、不十分なデータの下での論稿をまとめるに当たって、上記の分析結果から以下の提言を行いたい。

- ①実習受入組織における実習指導者の身分の規定を明瞭にすること。少なくともソーシャルワーク実習を含む、高度な内容の実習が要求される4年制大学・専門職大学院等における実習生に対する実習指導者は、基本的には社会福祉士の有資格者がマンツーマンで行う、という規定を全国的に確認する。
- ②「実習謝礼」という名称を変更し、「実習指導料」に改める。
- ③実習生に対し、実習受け入れ施設・機関ではっきりしたマニュアルを含むテキストブックを作る（「実習指導料」に見合った対価としてふさわしい内容が求められる）。
- ④実習受け入れを情報公開や第三者評価の一環と位置づけ、多くの養成校や実習生が申し込むような施設・機関のサービス供給を目指す。
- ⑤以上の結果を踏まえたさらに詳細な研究が、今後必要である。

(矢野 聡)