

## 第2節 インタビュー・データに基づく実習受入組織の「管理職」の社会福祉士実習にかかる視点の分析

### はじめに

本稿は、本研究に係る主任研究者並びに分担研究者によって組織した「質的実習指導研究会」において、インタビュー対象者を選定し、同研究会の研究者によって行ったインタビューの音声記録を前節とは異なる角度から分析するものである。

インタビュー対象者は、社会福祉士養成課程における社会福祉援助技術現場実習を受け入れている施設・機関に所属し、同所属において同種の実習を受け入れたことがあり、かつ現在、課長・部長・施設長等の「管理職」の職にある者である。また、インタビュー対象者は、社団法人日本社会福祉士会社会福祉士の会員であり、社会福祉士資格の所持者である。ただし、社会福祉士養成課程における社会福祉援助技術現場実習を受け入れ、同課程における実習生を指導した時点で、社会福祉士資格を所持していたかについては、一様ではない。

したがって、ここでの分析は、第2章第1節の図2-1 社会福祉士実習の構図における現場の側に立場を置く者の社会福祉士養成課程における社会福祉援助技術現場実習にかかる認識に関する分析であり、しかも図2-1に示した「実習指導者」にかかる間接的な位置にある者の「管理的」立場からの回答であり、「実習指導」に関する直近性を代表する回答であるとはいえない。しかしながら、後藤の分析（前節）にあるように、本インタビューの対象者は、社団法人日本社会福祉士会の幹部でもあり、本インタビューにより抽出できた記録を分析することは、社会福祉士に関する当事者性を代表するという意味においては重要な視点を提示するものであるといえる。

9人の「管理職」に関する共通するインタビュー項目は、後藤の分析と同じく、①～⑫であり、インタビュー記録の分析における第一要約の作成まで、同様な手順を踏んでいる。但し、具体的な分析の手法として、本稿は、KJ法を用いており、インタビュー記録の一つ一つをグルーピングし、グループに名義を与え、整理していく中から得られた解釈を伴うものである。

以下では、第一に①～⑫におけるインタビュー項目を整理し、解釈を行う中から得られた「考慮すべき視点」を列記し、第二に、①～⑫の枠組みを再構成し、全体として何が「期待されているのか」をリスト化する。その上で、第三に、「図2-3 実習指導の構図」（第2章第1節）と間接的貢献の範囲および「図2-4 「貢献」類型と「実習指導のコンピテンシー」にかかる一つのモデル」（第2章第1節）における位置づけを検討する。第四に、「貢献」の視点からみた日本社会福祉士会の実習指導者養成研究会が検討してきた実習指導者の「解決すべき課題」と同研究会が構築した研修カリキュラムとの関連に言及することとする。

### 1. 「管理職」が捉えた実習における「考慮すべき視点」

インタビューの発話記録を要約し、各質問項目とインタビュー対象者とのクロスによるマトリックスを形成した要約データをもとに、次項でKJ法を行っているが、そのKJ法を行うに伴い、筆者がこれまでの経験並びに研究の中から、マトリックス上で整理できた各項目について、質問項目ごとに留意すべきであると判断した視点を次のとおり整理した。

以下に示した各「留意すべき視点」を抽出する際に、念頭においた幾つかの文献や研究成果は、

注のとおりである<sup>16)</sup>。

### 質問ポイント①

実習指導は、あなたの現場でどのように位置づけられていますか

#### 視点

実習指導の位置づけは、実習生の受け入れ「頻度」によって決定される。

実習生の受け入れ「頻度」が多ければ、職場における担当者が決定される。職場における担当者が決定される場合、その「実習」の範囲は様々であり、実習担当者の機能としては、「研修」「教育」「指導」の各レベルの機能が期待されている。

実習指導者に求められる「研修」「教育」「指導」の各レベルの機能は、実習受入の量的増加や実習受入種別の総合化が進むにつれ、ますます大きな期待が寄せられている。

その延長線上に「担当割」（職務分掌）から「職員配置」へと検討される傾向にある。

期待される「研修」「教育」「指導」的機能は、実習生と一対一で発揮される場合から一対多で発揮される場合まで、様々な形態で機能する。

### 質問ポイント②

実習指導の意義をどのように捉えていますか

#### 視点

実習受入組織におけるメリットは、職場全体・実習指導者・他の職員のそれぞれのレベルに応じて、それぞれに存在する。

ここでは、実習受入組織における「職場の業務の点検／評価」と「職種間における共通言語化」作業およびソーシャルワークの技術である「スーパービジョン」「マネジメント」「プログラミング」という専門技術の駆使、という相互作用を生み出す。

したがって、実習を積極的に受け入れることによってメリットが増大するととらえられる。そのメリットの増大は、それぞれのレベルにおけるメリットに通じており、実習指導の意義として認識されるとともに、それが言語化されていく。

しかし、現状としてその言語化が十分になされているとは言いがたい。

### 質問ポイント③

実践している実習指導において、最も特徴的な点(良いと思う点)を具体的に教えてください

#### 視点

実習指導に熱意のある者の職場での位置（職場でできることの範囲と権限）と実習の中身が相互に関連している。

例えば、施設長であれば、職場のシステムに関わる事が中心となり、生活相談員であれば、利用者との相談実務やソーシャルワーク的な業務に近似することとなる。

したがって、実習の中身において、実習生と実習指導者との相互関連で実習の中身が決まるといっても、実習指導者の職場における職務と立場から、実習生に対する実習が組み立てられており、職場および職種の実習であるという傾向が顕著である

#### 質問ポイント④

実習生を受け入れるにあたり、どのような力量のある実習指導者がいれば、現場はメリットを感じると思いますか

##### 視点

現場における管理者は、実習指導にかかる「実習指導者像」を職員の育成と重ね合わせて位置づけており、実習指導にあたる職員が業務の全体性を理解し、業務上の力量を十分に発揮しながら実習指導にあたる時、職場におけるメリットがあると考えている。

具体的には、実習指導にかかる実習指導者は、当該実習受入組織における実習プログラムを作ることができ、その実習プログラムをギブ・アンド・テイクの一つとして養成校等に示すことができれば、現場のメリットとなると認識されている。また、実習指導者の力量にメリットを感じるのは、実習指導者に対する一定の「像」が構築されていることや業務へ直接にかかわる諸要素が、その「像」の中に増すこと、などを要件としている。そして、実習指導者「像」として最も留意されるのは、「育成」に係る事項である。つまり、職場における職員が「育成」されると「外」へ出て対外的な活動をする機会が多くなり、その対外的な活動を評価することとなる。その対外的な活動の評価には、「黙認」「容認」「推進」「派遣」などのレベルが想定される。

#### 質問ポイント⑤

現場の実習指導に関するシステムとして、欠けているものは何だと思えますか

##### 視点

「実習指導に関するシステム」自体が何を指しているのかが、概念上十分に回答者に伝わらず、この項目に関する回答が得られなかった。

#### 質問ポイント⑥

現場実習で実習生に「社会福祉士」の何を最も伝えようとしていますか

##### 視点

現場における管理者は、①社会福祉士がソーシャルワーカーであること、②ウェルビーイングとしての「権利の擁護」と「地域のセーフティネット」、③専門職としての自己覚知と専門職の姿勢・倫理およびその間の調整、等の枠組みで社会福祉士を示そうとしている。

具体的には、社会福祉士がソーシャルワーカーであることを、国際ソーシャルワーカー連盟のソーシャルワークの定義を用いて説明し、とりわけ、アカウントビリティ・ケースワーク・ネットワーク・マネジメントなどの言葉が共有されている。ただし、示そうとしている「社会福祉士像」には各々で相違が認められる。

この「社会福祉士像」の相違に関する一つの認識として、①実習を取り巻く構造に関連して、各々の関係者の認識の違いが現状の実習にかかる不統一性を増幅させている、②現実的には、社会福祉士を伝える実習をしているのではなく、社会福祉を伝えている、③社会福祉の中でも実習受入施設の「場」における業務を伝えている。

#### 質問ポイント⑦

現場実習に来る実習生に望むものは何ですか

## 視点

現場の管理者が実習生に「望むもの」「期待するもの」は、①感性／性質、②常識、③知識、④目的、⑤姿勢、⑥視点、⑦行動、⑧問題解決能力、⑨総合性などである。

実習生に望むものとして、上記のようなポイントを上げることができる。しかし、その質がどのようになっているか、現場の管理者が「望む（期待する）実習生像」にはバラツキがある

調査による指摘からは質的に相反するものないしは矛盾するものを、それぞれの現場の管理者がそれぞれの立場から実習生に期待していることが伺える。

但し、その期待が一定のまとまりあるものとして、結論づけることはできない。なぜなら、インタビューした対象が各々の経験レベルにおいて、根幹をなすそれぞれの認識が異なるからである。

## 質問ポイント⑧

実習生を送り込む養成校等に望むものは何ですか

### 視点

具体的な情報が交換されれば、「何をどのようにするのか」が明らかになり、受け入れの要件を示すことができる。

受け入れの要件としては、①組織の方針を理解すること、②実習生の送り込みの計画性、③実習にかかる費用、④実習にかかるマニュアル等副読本、⑤利用者との関係、⑥職能団体との関係、にかかる事項が指摘されている。

養成校等からも、実習先選択の基準を示す必要があるという見解もある。

これらの内容については、養成校等と実習受入組織との間で交わされる実習にかかる「契約」という概念で整理していくことができる。

## 質問ポイント⑨

現場と学校が教育から人材育成までうまく連携できるために何が求められていると思いますか

### 視点

うまく連携するためにはそのためのシステムが必要である。

学校側は実習の質を上げないことにより、メリットが大きかったと推察される。それは、「措置」時代に、業務上施設に「余裕」があったときはそれでよかった面がある。

現場側の要請の柱は、①実習指導料、②計画性、③質の向上（職員教育）が上げられる。

二次的には、④学校の体制と教員の質の向上が求められている。

具体的な提案として、①資格、②就職、③再教育、が求められている。

## 質問ポイント⑩

理想的な実習指導のあり方について、どのようにお考えですか

### 視点

実習受入組織の経営という視点から捕らえるならば、ビジネスライクとして実習生の受入がなされることが望まれており、実習生を将来の職員、後継者として育成することが視野に置かれている。したがって、実習の期間との関係においては、短かければ「お客」であり、長ければ「人手」としての期待が加味されている。

この実習生に関する期待を前提として、実習指導体制としては、順不同であるが、①スーパービジョン、②実習生のアセスメントの標準化、③実習時におけるケース検討で活用するケース作り、④実習受入のマニュアル作り、⑤実習受入のプログラム、等が工夫されている。

#### 質問ポイント⑪

なぜ職能団体が、実習指導者の養成に取り組むとお考えですか

##### 視点

実習指導に対する「3つの要請」、すなわち「教育」「福祉」「社会」が言葉・用語として、インタビュー記録から散見することができる。

実習指導に対する第四の要請として、職能団体が要請する「組織」に関する要請が認識されている。

要請されていることの諸要素として、①現実と理念が遊離しないこと、②自己再生産的取組みが必要であること、③質の向上（力量の獲得）にかかること、が言明されている。

しかし、「要請に応えること」と「組織を強化すること」とがどのような関係にあるのか、組織が例えば、研修制度を利用して力量および力量をもつ者を「認定する」ということが、どのような意味を有することとなるのかは、本インタビューからでは明確にできていない。ただし、散見するように「認定」という一種のライセンスを有するということは、①所持している人、②所持している人の家族等、③それでもって集った者の組織、④そのライセンスを取らせるための教育をなしている教育機関、などにとってメリットがある。

#### 質問ポイント⑫

その他

##### 視点

現場における管理者からとらえた現場実習は、質的に分かりやすさを欠いている。その一方で、採用時の要件に当該施設で実習を行った経験とそのときの記録を重視するような動きや、「資格手当」を支給する仕組みを持ち、資格を取ることにモチベーションを持たせている場合もある。そこでは、「資格を有していること＝他の専門職と対等に対話ができるミニマム」であると認識されている。教育の側は、福祉教育／実習指導／職場研修を理論的に分化させようとしている。

現場の側は、分化させると業務上の効率／効果が低下すると認識している面があり、研修や実習、職員の教育を担当する担当者を決め、そのような担当者がある場合、その担当者による「実習」「研修」「教育」が一貫した対応になるよう配慮している。

## 2. 「管理職」から「期待される」実習のリスト

上記のような視点を持つ「管理職」が実習受入における実習指導に関して期待していることを表意するインタビュー発話記録を、「図2-2 実習指導の関係」および「図2-3 実習指導の構図と間接的貢献の範囲」を用いて、再整理すると次のようにリスト化することができる。

このリスト化に際する細目については、福山の「資料 実習指導グリッド項目記入例」<sup>17)</sup>を参照した。

なお、今回作成したリストについては、「はじめに」でもふれたように、インタビュー被験者が9名と少数であり、代表性・妥当性・信頼性等の側面から、留意が必要である。その意味において、本リストは、「管理職」から「期待される」実習にかかる質的評価項目を検討していくための一定の視点を提示するものにすぎないと考えることが妥当であろう。にもかかわらず、「管理職から期待される実習」とは、どのような視点から捉えられているのかを社会福祉士養成課程における社会福祉援助技術現場実習を受け入れる実習受入組織の側に焦点をあて、質的に分析した研究が稀であることを考え合わせれば、以下のように「管理職から期待される実習」にかかる視点に関する項目を整理し、リスト化すること並びにそのリストを第一次試案として位置づけ、今後の研究を進めることに十分な意義を見出すことができると考える。

### ○リストの構造

以下に整理した「管理職から期待される実習にかかるリスト（第一次試案）」は、次のような構造により整理している。

以下の記号（ア）～（ク）は、第2章に示した図2-2及び図2-3中において使用している記号（ア）～（ク）と一致しており、それぞれの関係下で起こる作用をチェックするポイントとして「管理職」のインタビューから抽出することができたチェック項目をそれ以下に取りまとめている。

- 大項目 : (ア)～(ク) : 生起する関係
- 中項目 : 1)～8) : チェックする主項目
- 小項目 : □ : 主項目にかかる視点
- 細項目 : ○ : 主項目にかかる視点の具体的要点
- 細細目 : ・ : 具体的要点をチェックするための選択肢

ここにリスト化した項目は、現場実習における実習指導を管理職の視点に即した評価の指標となる可能性があり、このリストによる評価が高い（高得点が得られる）のであれば、学生・養成校等・その他の関係者で構成された現場実習は、実習受入組織の管理職からの期待に応えることができる内容を担保しているといえることができる。したがって、管理者等経営の側に立つ者が考えている現場実習の貢献度を測る尺度の構築に向けて、このリストを科学化していくことは、一つの「福祉的養成」に応答していくことにつながる。

(ア) 利用者と実習生の関係

1) 実習生に関する情報

- 実習後にも、自主的に利用者と関係を持つ
  - ・ 実習後にも現場に、関心をもつ／持たない
  - ・ 自主的に利用者と関係を持つ／持たない
  - ・ 関係の持ち方が、個人／（個人的／組織的）ボランティア

(イ) 利用者と現場の関係

1) 実習生に関する情報

- 実習受け入れに関する状況の開示
- 受け入れた実習生に関する情報の開示
- 実習に関する苦情の受け付け

2) 受け入れ体制

- 実習生の配置状況  
(1フロアに1名／複数／無制限／その他)
- 全体を見渡す職員による体系的な指導
  - ・ 現場側がソーシャルワーク業務体制の整理を行う

3) 実習生の立場

- 実習生は現場の第三者ではなく職員側に立つと考える
- ケース記録
  - 基本的に見せる
  - 基本的に見せない
    - ・ 情報は担当者から聞いてもらう
    - ・ 学生自身が利用者とのコミュニケーションをとる
- 同行訪問
  - 家庭訪問などは、相手の了承を得られれば可能  
(同行訪問させない／させる)
  - 「触れてはいけないところ」  
(無意識に触れそうな実習生を、同行訪問させない／させる)  
(無意識に触れそうな／触れる／意識的に避ける／避けない)

(ウ) 現場指導者と実習生の関係

1) 実習生の知識

- 基礎知識
  - 実習分野にかかる制度
  - 実習受入組織
- 理解
  - 利用者とその家族

## 2) 実習生の姿勢・目的

- 現場の現実と理念とのギャップ
  - 現場の現実と理念に「負けない」理念  
(現場の現実とぶつかっていく力量が、ある／ありそう／姿勢がある／ない)  
(現場の現実とぶつかっていく姿勢が、積極的／消極的)
- 振舞い方、利用者への明るい接し方
- 社会福祉士になる目的と福祉の仕事に就く目的
  - 社会福祉士になる目的  
(はっきりと表現が、できる／まあできる／できない)
  - 福祉の仕事に就く目的  
(はっきりと表現が、できる／まあできる／できない)
  - 両目的の一致  
(はっきりと表現が、できる／まあできる／できない)

## 3) 実習生の自己覚知

- 自分の関心を言語化できる  
(はっきりと表現が、できる／まあできる／できない)

## 4) 指示通りに動く

- 職員に了解を得る
- 危険を伴う行為を行わない等の判断

## 5) 資質・能力

- コミュニケーション能力
  - 質問の仕方  
(考えずに聞く／考えてから聞く)
  - 人付き合いの仕方 (常識レベル)
    - ・ 利用者
    - ・ 職員
    - ・ 他の実習生
  - 人との関わり方 (専門的レベル)
    - (援助技術として、意識している／していない)
    - (援助技術として、活用できる／できない)
    - (援助技術として、語れる／まとめることができる／書ける)
- 問題解決能力
  - 直面した問題
  - 間接的に聞いた問題
  - 現場での直接援助に限らず、事務や総務、経理などを含めた総合能力
    - ・ 事務能力



- ・ 総務にかかる能力
- ・ 職業にかかる総合能力

人間性

- 生活者としての視点
- 人権感覚

態度

- 一般常識
- 社会人としてのマナー
  - ・ 言葉使い
  - ・ 電話応答
  - ・ ノートを持ってくる  
(聞きながらメモをとる／とらない)

6) 実習指導の方法

実習生の理解の支援

- 事務処理の背景を説明する
  - ・ コピーの意味
  - ・ 封筒の宛名書きの意味
  - ・ 文書(定型／非定型)の書き方の意味
- 「実習生から質問がなければ教えない」という方針を示し、自発性を促す  
(理想的な実習の提供／必要に応じた実習)  
(生々しい場面でのショック／ショック緩和の方法)  
(ショックから実力／レベルを知る)
- 実習生自らをアピールする場を提供するために、積極的に話を聞き出すようにする  
(自らを、アピールする／しようとする／しない)  
(自らをアピールする場の提供に、積極的／消極的／好まない)  
(自らをアピールする場で話を、積極的／消極的／しない)
- 守秘義務について学習させるために、実習生に「誓約書」を書かせる

職員との間の関係づくり

- 職員と実習生が一緒にいる形にし、実習生が聞きやすい雰囲気を作る

実習生からのフィードバック

- 現場への意見や感想を求める
  - ・ 養成校等で学んだ理論との違い
  - ・ 実習内容に関する要望
- 実習生から出た意見は他の職員にも返す

7) 実習指導者の認識・満足感

実習指導者の認識と満足感

- 後進の育成
  - ・ 若い人の考え方を知ることができる

- ・ 実習生が育つことが楽しみ
- ・ 実習生の体験の場を提供した喜び
- コミュニケーション
  - ・ 実習生との意見交換
  - ・ 実習日誌

#### 8) 実習指導者の姿勢

- 実習指導者の姿勢
  - 価値・知識・技術に裏付けられた指導
  - 実践的な援助技術や記録の書き方などの実務を通じた指導
  - 実習の中で何を行うのか、相手の期待に対して何ができるのかということを明確にする
  - 実習生と双方向の視点でのやり取り

#### (エ) 現場と教育側との関係

##### 1) 受け入れ窓口

- 受け入れ窓口の担当職員設置状況
  - 設置している
    - ・ 実習担当職員の設置状況  
(計画的に対応／随時対応)
  - 特に設置していない

- 受け入れ窓口の形態  
(職種別窓口／総合窓口)

##### 2) 受け入れ体制

- 実習生の配置状況  
(1フロアに1名／数名／無制限／その他)
- 実習方法に関する意思統一  
(実習指導にあたる職員と一緒に行動すること＝組織内です承／黙認／拒絶)  
(一緒に行動＝社会福祉士／相談職以外の社会福祉士／社会福祉士以外)
- 管理者の立場  
(実習指導者への助言＝計画的に行う／場合に応じて行う／任せきり)

##### 3) 事前情報

- 実習生に関する情報
  - 学習状況
    - ・ 科目の履修状況や到達点
  - 特別な配慮  
(必要な学生＝事前情報の有無／その内容)
- オリエンテーション
  - 開催時期・頻度
    - ・ (半年前～1年前に受付／実習希望に応じた対応／年に2回まとめて行う)

○実施内容

- ・ 資料の配布  
(事業報告、事業計画など／利用者・家族からの意見)
- ・ 月ごとに社会福祉士・介護福祉士合同で行う  
(内容＝法人の沿革／歴史／方針／事業／その他)
- ・ 介護に関する基礎学習
- ・ アンケートの実施  
(人となりを知る／実習に関する希望を聴く／できることを尋ねる)

4) 巡回指導

前後における連絡調整

○ 養成校からの巡回の状況

- (実習中に養成校から誰かが、来る／来ない)
- (実習中に問題が、起きている／起こりそう／起きていない)
- (対応の方針が、単数／複数 の職員で決まる)

○ 評価の指標

- (スキルシート化されている／されていない／想定していない)

巡回指導の方法

○巡回指導場面での対応

- (実習指導者が、一緒にいる／いない)
- ・ 一緒にいる場合  
(学生が本音を話せない／話せる／その他)
- ・ 実習生に課題がある場合  
(巡回指導を行う教員からも、注意する／話す／話さない)

5) 学校との連携

講義への貢献

- ・ 学校での「実習指導」の講義  
(現場指導者が、関わる／関わらない／検討中)

懇談会・反省会

○ 実施状況

- ・ 懇談会が、開かれる／開かれない
- ・ 懇談会の時期は、実習前／実習中／実習後
- ・ 懇談会の開催は、養成校主催／受入組織主催／その他
- ・ 養成校の懇談会・反省会への参加を、する／しない／したことがある

○ 実施内容

- ・ 教員が自らのフィールドを、持っている／持っていない
- ・ 教員が、助言を行う能力がある／ない／不明

6) 事前契約

保険

○ 加入状況

- ・ 施設・学校両方をカバーする保険が、ある／ない／検討中

契約等

- 実習生に関する事前情報の提供
- 契約書
- 費用
  - ・ 実習内容に見合った費用
  - ・ 実習受入組織独自の基準

7) 教員の資質・能力

現場に関すること

- ・ 実践的な援助技術や記録の書き方などの実学
- ・ 理論、現実、制度
- ・ 模擬的環境による指導

実習に関すること

- ・ 実習後の実習生のフォローをする能力
- ・ 実習生の本音を把握する

○ 学生指導に関すること

- ・ 実習計画
- ・ スーパービジョン

資格

- ・ 教員の社会福祉士資格取得
- ・ 1年に1回3日程度、教員が実習を受ける
- ・ 資格取得の意義に関する教員の認識

8) 学校の基本姿勢

具体的な依頼/形成・内容

○ 実習の共通認識

- ・ 教員間で実習についての共通認識  
(持っている／持とうとしている／持たない)
- ・ 学生の教育計画を、立てている／立てていない

○ 実習の依頼状況

- ・ 学校側からの実習に対する具体的な要望
- ・ 依頼時と実施時とで学校側の担当者が、変わってしまう／変わらない

選択の基準

- ・ 施設を選ぶ基準
- ・ 実習受入組織との関係の保持

養成校間の格差

- ・ めざすべき社会福祉士像を、示している／示そうとしている／示していない

9) 受け入れの要件

すりあわせ

- 方針

- ・ 実習の始まりは、利用者理解／職場理解／職種理解
- ・ 受入組織が受け入れる学校を、選択する／しない

### (オ) 実習生と教育側との関係

#### 1) 巡回指導

- 前後における連絡調整
  - 養成校からの巡回の状況
    - ・ 実習中に養成校から誰かが、来る／来ない
    - ・ 実習中に問題が、起きている／起こりそう／起きていない
    - ・ 対応の方針が、単数／複数 の職員で決まる
    - ・ 評価の指標が、スキルシート化されている／されていない／想定していない
- 巡回指導の方法
  - 巡回指導場面での対応
 

(実習受入組織の職員が、同席する／しない)

    - ・ 学生が「本音」を話せるような配慮
    - ・ 学生が「率直」に話せるような配慮
    - ・ 実習生に課題がある場合、巡回の先生からも話すようにしてもらう

### (カ) 現場と実習生の関係

#### 1) 受け入れ窓口

- 受け入れ窓口の担当職員設置状況
  - 設置している
    - ・ 実習担当職員の設置状況

(計画的に対応／随時対応)
  - 設置してない
- 受け入れ窓口の形態
 

(職種別窓口／総合窓口)

#### 2) 受け入れ体制

- 実習生の配置状況
 

(1フロアに1名／数名／無制限)
- 実習方法に関する意思統一
 

(実習指導にあたる職員と一緒に行動することが、組織内で了承／黙認／拒絶)

(一緒に行動＝社会福祉士／相談職以外の社会福祉士／社会福祉士以外)
- 管理者の立場
 

(実習指導者への助言＝計画的に行う／場合に応じて行う／任せきり)

#### 3) 業 務

- ケースワーク
  - 権利擁護の視点

- ・ 相談援助の実態  
(ケース記録を、読ませる／見せる／書かせてみる)
  - ・ 利用者への視点
  - 面接を中心とするやり取り
    - ・ 相談援助場面  
(相談援助場面に、同席させる／記録を書かせてみる／させない)
  - 仕事のおもしろさ
  - 実習生が相談員だとしたら、どのように言葉を選び振舞うか
  - 幅広い視野と行動力
- 4) 業務上のプライバシー
- 実習生は現場の第三者ではなく職員側に立つと考える
  - ケース記録
    - 基本的に見せる
    - 基本的に見せない
      - ・ 情報は担当者から聞いてもらう
      - ・ 学生自身が利用者とのコミュニケーションをとる
  - 同行訪問
    - 家庭訪問などは、相手の了承を得られれば可能  
(同行訪問させない／させる)
    - 「触れてはいけないところ」  
(無意識に触れそうな実習生を、同行訪問させない／させる)  
(無意識に触れそう／触れる／意識的に避ける／避けない)
- 5) 実習内容
- 全般
    - コーディネーター業務やネットワーク作りについて勉強してもらう
    - 窓口に来た人への対応を、わからなくてもいいから、まず見せる
      - ・ 窓口に来た人  
(利用者／その家族等／一般市民／役員／第三者／評価者／その他)
    - ソーシャルワーカー業務の典型のイメージ化を図ってもらう  
(コーディネーターの業務をみせる／みせない)
    - 実習生の経験やレベルに応じて対応する
  - オリエンテーション
    - 開催時期・頻度
      - ・ (半年前～1年前に受付／実習希望に応じた対応／年に2回まとめて行う)
    - 実施内容
      - ・ 資料の配布  
(事業報告、事業計画など／利用者・家族からの意見)
      - ・ 社会福祉士と介護福祉士や他の実習を、合同で行う／個別に行う
      - ・ 介護に関する基礎学習の機会を、提供する／しない

- ・ アンケートの実施  
(人となりを知る／実習に関する希望)

□ 初期

- ・ 最初の2日間は講義
- ・ 初日の午前中は事務所(室)に座らせて電話対応の様子を聞いてもらう  
(事務所(室)の様子を、見せる／馴れさせる／味わう)  
(電話対応の様子を、見せる／聞かせる)
- ・ フロアの利用者全員に自己紹介に行かせる

□ スーパービジョン

○ 管理

- ・ 「休み」の前など区切りの時に行う
- ・ 実習生からの質問に対する受け答え
- ・ 「予測できる」  
(起こりうる問題／結果)

○ 指示

- ・ 実習生へのアドバイス
- ・ 「経験」と「思い」  
(「経験」を、伝えている／いない)  
(「思い」を伝えている／いない)  
(両者を、十分に伝えている／適度に伝えている／まあ／伝えない)
- ・ 実習経験は、実習生の個別的課題で、ある／ない
- ・ 実習経験の課題を、引き上げる／まとめ上げる
- ・ 課題を乗り越える働きかけが、できる／できない

○ 教育

- ・ 実習生からの質問に対する受け答え
- ・ 課題を抱える実習生との関係作り  
(うまくいく／ふつう／うまくない)
- ・ 実習経験から実習生の課題を、引き上げる／まとめ上げる／その他

□ 評価

○ 方法

- ・ 担当者は反省会や教員との話し合い、実習の評価まですべて行う
- ・ 実習3週目終了時点で暫定的に評価をし、実習生に伝える。
- ・ 実習4週目には、他の職員にも評価票を渡している

○ 内容

- ・ 実習生本人からいろいろな情報を、引き出せる／出せない
- ・ 実習生本人からニーズを、つかむことが、できる／できない

6) プログラム

□ プログラムの視点

- 地域のニーズにどうこたえていくかという点も実習プログラムに生かす

- 「実習プログラム」と「実習計画書」の違い
  - ・ 両者に違いが、ある／ない
  - ・ 日課表との違いが、ある／ない
  - ・ 構造面／機能面
- プログラムの作成方法
  - プログラムは実習生個人に即したように作り変える
  - プログラムは最初の段階で全て決めておく
  - 実習生が用意している実習プログラムは、できるだけ早い段階でみせてもらう
  - 当施設で無理なものは削り、現実的な実習計画表になるよう修正をかけている
  - 学校ごと実習生ごとに希望を取り入れて、異なるプログラムを決めている
  - 実習計画書が出ると、実習場所や担当者を決めたり、担当部署に連絡したりする
  - 施設職員向けのカリキュラム・マニュアルを実習生に示している
- プログラムの内容
  - 介護福祉士と社会福祉士の実習は内容的に分けている
  - 各担当者が記録（日誌／ノート）等をチェックしながら進める
  - 何日にはここに見に行くように、といった大まかなプログラムは個別に作成している
  - 排泄介助や入浴介助も必要であり、プログラムに入れている
- プログラムの種類
  - プログラムは、小学生向け、一般向け、専門職向けの3種類を作成
- 7) 必要とされる指導体制
  - スーパービジョン
    - ・ スーパービジョンがきちんとできる体制
  - 評価基準
    - ・ 実習生のアセスメント（実習生を評価する際）の基準
  - 契約
    - 実習生と利用者との個別的な対応
      - ・ 利用者に対する説明を、十分している／まあまあ／十分にはしていない
      - ・ 利用者に対する説明の内容として、担当になる場合の有／無
      - ・ 担当になる場合、契約上での関係整理が、できている／いない
  - 実習用のツール
    - （ツールを、作る／作らない）
    - ・ 模擬ケースは、一定している／その都度／かかわらせない
    - ・ 一定の模擬ケースを、つくる／つくらない
    - ・ 模擬ケース記録を、作成して使用する／作成せず使用する／使用しない
    - ・ 模擬ケース記録のための、書きやすいシートが、有／無
  - プログラム
    - ・ プログラムやプログラムを作る視点など、明文化されたものを作る
    - ・ 受け入れ側のカリキュラムを明示して実習生を受け入れる



- ・ プログラムのマニュアル化や定型化

## 8) 実習生に期待される立場

- 人手
  - 実習生が人手になってくれればメリットを感じる
  - 事務処理やデータ入力作業などを（目一杯／可能な限り）手伝ってもらう
  - 実習期間中は、実習時間以外は現場に入らないようにしてもらう
- 第三者評価者
- ボランティア
  - 実習生の個人情報
    - ・ 実習生と利用者の個人的な交流を、認める／黙認する／認めない
    - ・ 「認める場合」
      - （施設側から実習生の個人情報を、開示する／しない）
      - （利用者の求めに応じて、開示する／開示しない）
  - ボランティア参加
    - ・ 利用者から、打診する／しない
    - ・ 職員から促すことが、ある／ない
    - ・ 実習後に実習生から、参加する／しない
  - ボランティアとしての対応
    - （決まっている／決まっていない／検討中）
    - ・ 留意点が多い利用者への対応
      - （決まっている／決まっていない／検討中）
      - （対応は、職員／ボランティア／家族等）
- 採用
  - 優遇
    - ・ 実習生の優遇が、ある／ない
    - ・ 具体的には、全試験受験／二次試験免除
    - ・ 免除の具体的内容は、内定実習（3日）

### (キ) 現場と地域

#### 1) 地域とのかかわり

- ・ セーフティネット作り
- ・ 地域の中でどのような人とつながっているのかという理解

### (ク) 現場と現場

#### 1) 実習担当職員

- 受け入れ窓口の担当職員設置状況
  - 設置している
    - ・ 実習担当職員の設置状況

(計画的に対応／随時対応)

- 設置してない
- 実習担当職員へのアドバイス
  - アドバイスを行う者
  - アドバイスの実施状況  
(全て行う／要所で行う／全て任せる)
- 2) 研修センター
  - 研修センターの設置状況  
(設置あり／設置なし)
  - 研修センターの目的  
(福祉教育／教育実習／初任者研修)
- 3) 職場へのメリット
  - スキルの見直し
    - スーパービジョン能力の向上
      - ・ 職員への指導・助言の訓練
      - ・ 緊張感
    - ソーシャルワークの意識化
  - 業務の点検
    - 振り返り
      - ・ 業務を理論や理念から再検討
      - ・ 経験的に行っていることの価値の再確認
    - 整理
      - ・ 頭の中で整理されていないことの整理
      - ・ 今行っていることや思いを伝える
    - 意義
      - ・ 新しい目で見直してもらえる
      - ・ 自己成長
      - ・ ソーシャルワークの理解
- 4) 職員に求められる資質
  - 技術・知識
    - 継続性
    - 全体性
  - マネジメント
    - 調整や連携
      - ・ ネットワーキング／連携
      - ・ 説明責任と説明能力
      - ・ 他職種との協働・調整
    - 現場の見直し
      - ・ 実習生を通して職場を見直す柔軟性

- 倫理・価値観
  - 倫理綱領の理解
- 5) ソーシャルワーク体制
  - 後継者育成や専門性に関する意識
    - ・ 相談職は利用者の権利擁護体制を作る
  - スーパービジョン
    - ・ スーパービジョンが出来る人の配置
  - 組織の体制
    - 実習指導が業務であることの認識
      - ・ 実習受け入れ専任者の配置
      - ・ 実習受け入れに関する認識の共有化
      - ・ 指導者となる社会福祉士の配置
      - ・ 実習指導ができる人材
    - 利用者の個人情報の取扱いに関する認識
      - ・ 個人情報保護との関係をどのようにするか  
(本人同意を、得ている／得るようにしている／得ていない)  
(個人が特定できないような方法で、開示する／開示しない／場合による)  
(実習生を当該地域から受け入れない／受け入れる／定めなし)
    - 職員申し合わせ
      - ・ 相談職と一緒に行動する
      - ・ 相談職以外の社会福祉士に付けることもある
      - ・ 実習生から出た意見は他の職員にも返す
- 6) 他の実習先との連携
  - 事前の了解
    - ・ 希望領域に配慮して、施設サービス／中間サービス／在宅サービス
    - ・ 在宅サービス希望の場合  
(組織内のみ／組織外あり)
    - ・ 各課・担当について、1日ずつ巡回／数日ずつ／一定期間固定
    - ・ 委託事業の部分を、学んでもらう／もらわない／希望に応じて

## 国への要望・その他

- 1) 人の配置
  - 実習専従者の配置
    - ・ 職員定数の中に実習指導者の定数1を入れる
  - 現場の努力だけでなく人の配置などの社会的支援や施策
- 2) 職能団体との関係
  - 「要請」への貢献
    - ソーシャルワークの実践
      - ・ 従事者の量的需要

- ・ 視点の確認
- ソーシャルワークの専門性の明確化
  - ・ 社会福祉士業務の明確化
  - ・ 後継者育成
  - ・ 職能団体が活動をアピールする
- 団体の維持・存続・拡大
  - ・ 理念と現実を捉える目
  - ・ 自己再生産的な取組み
- 組織が種別に結成している協議会等との連携/協力
  - 実習への理解
    - ・ 専門的な実習の対応ができるような教育に取り組む
    - ・ 職場における社会福祉士の確保
- 生涯研修や資質向上策などを作る必要性
  - 団体の研修
    - ・ 仲間と議論する、共通認識を持つ
    - ・ 系統立てたトレーニング
    - ・ 入会しない人への対応
    - ・ 資格を取った人の質を高めていくシステム  
(アイデンティティ/専門的スキル/自己覚知/自己研鑽)

### 3) 職能給

- 人事考課制度
  - 資格手当
    - ・ 他の専門職の目が、変わる/変わらない
    - ・ 他の専門職が話を、よく/とりあえず/聞いてくれない
  - 資格への期待
    - ・ 現場経験のある人への期待が、高い/まあまあ/そうでもない/低い
  - 権力関係の生起
    - ・ 福祉は権力関係が、生起する/生起しない
    - ・ 権力関係の乱用を、制度/スキル/倫理/その他、で抑える
    - ・ 権力関係の下でソーシャルワークが、成立しない/成立する