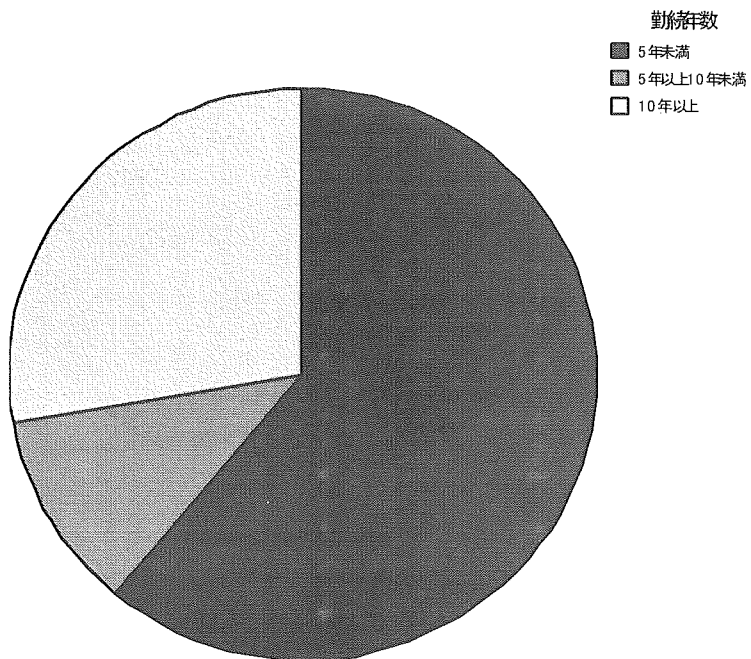
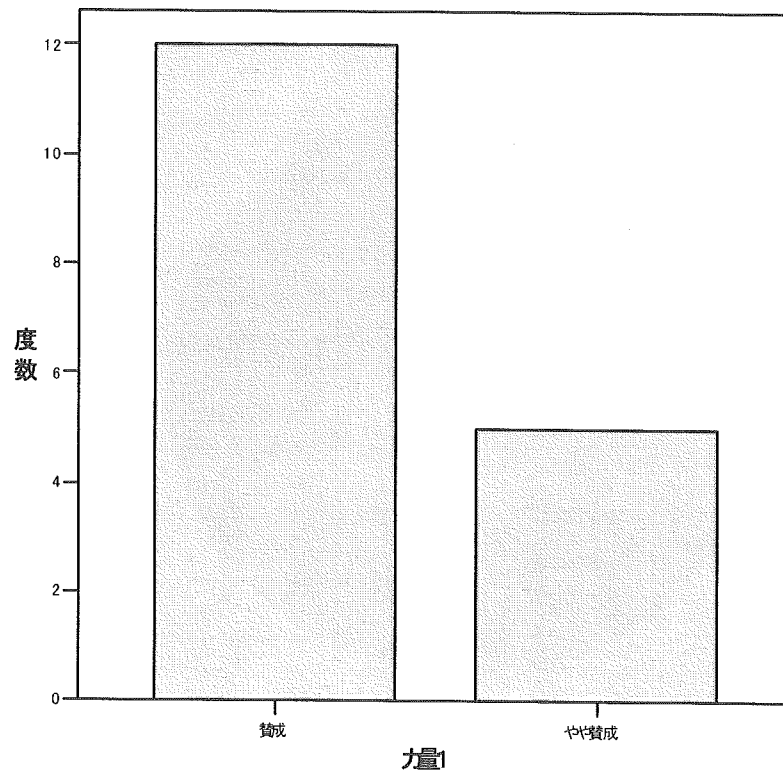


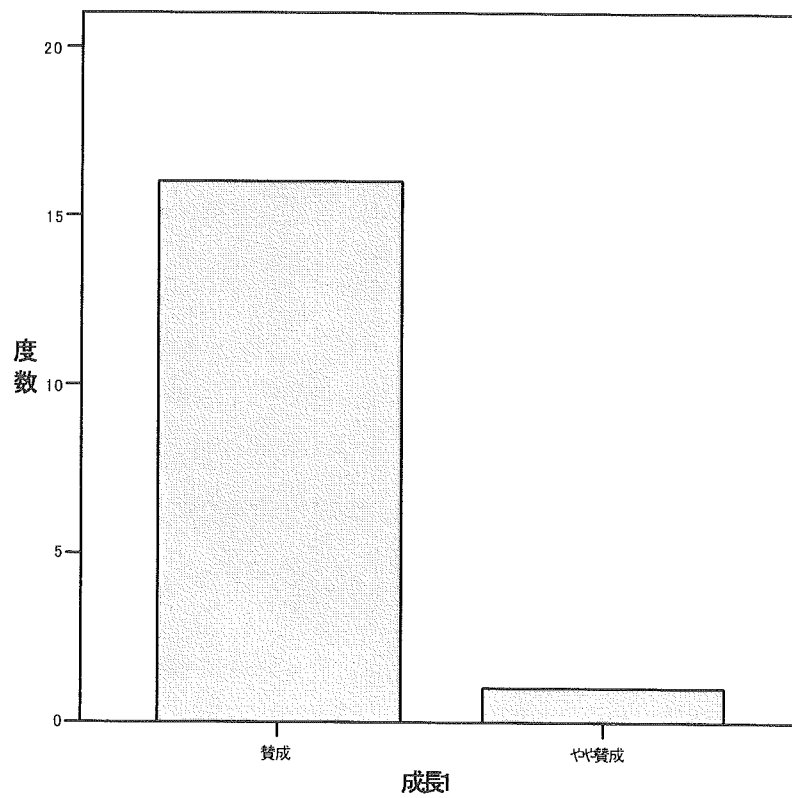
図表 2 職員の職種別人数



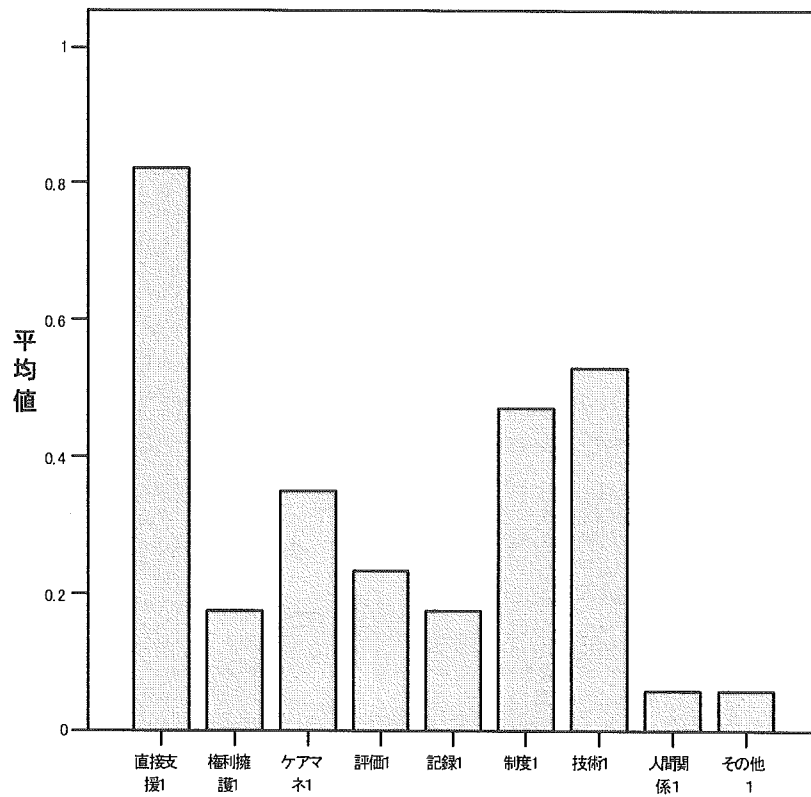
図表 3 職員の勤続年数別人数



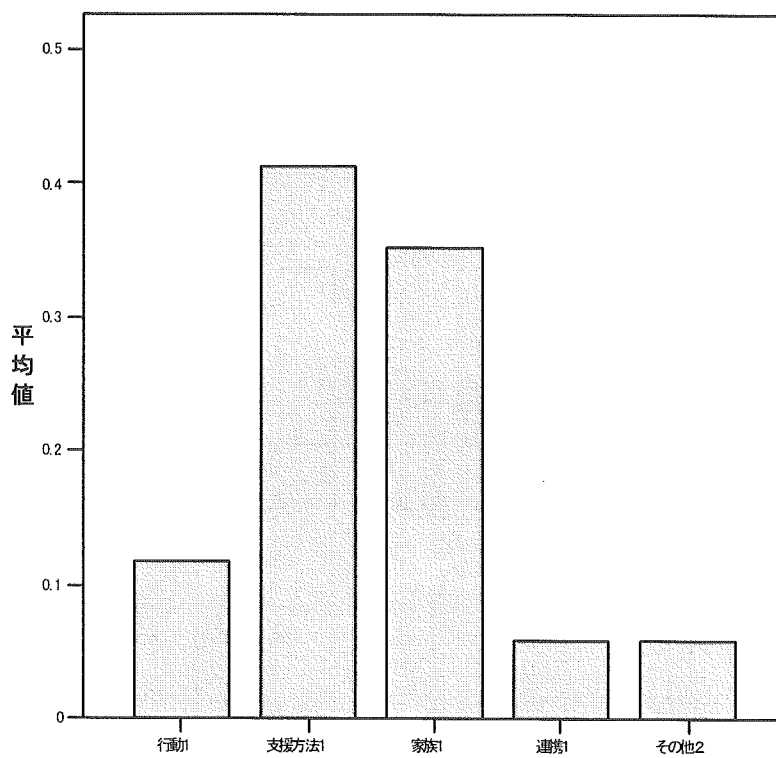
図表4 日々の仕事のなかで自分の力量が不足していると感じる



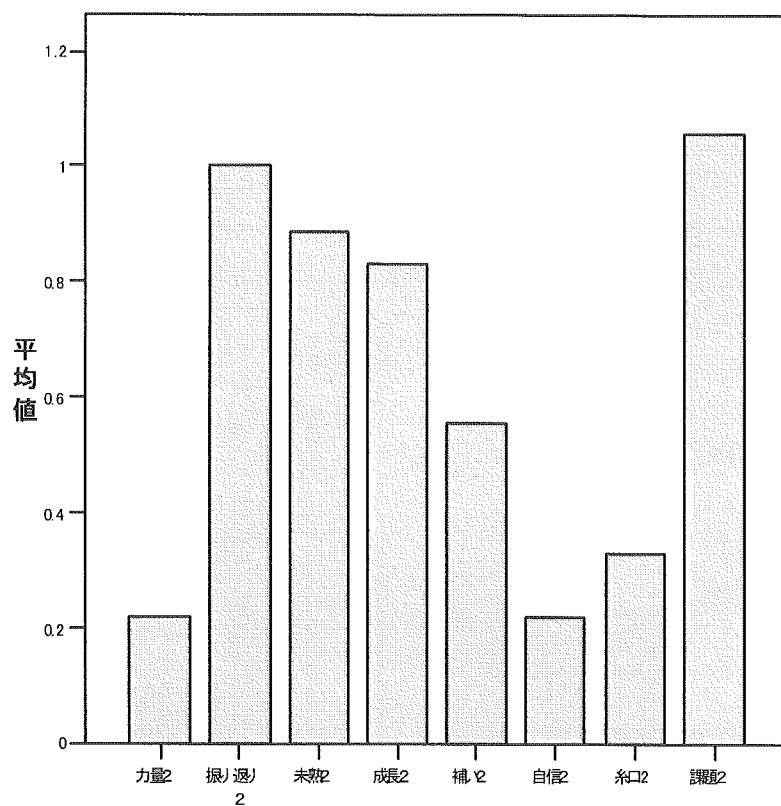
図表5 新しい知識や技能を学ぶことは自分を成長させる良い機会だと思う



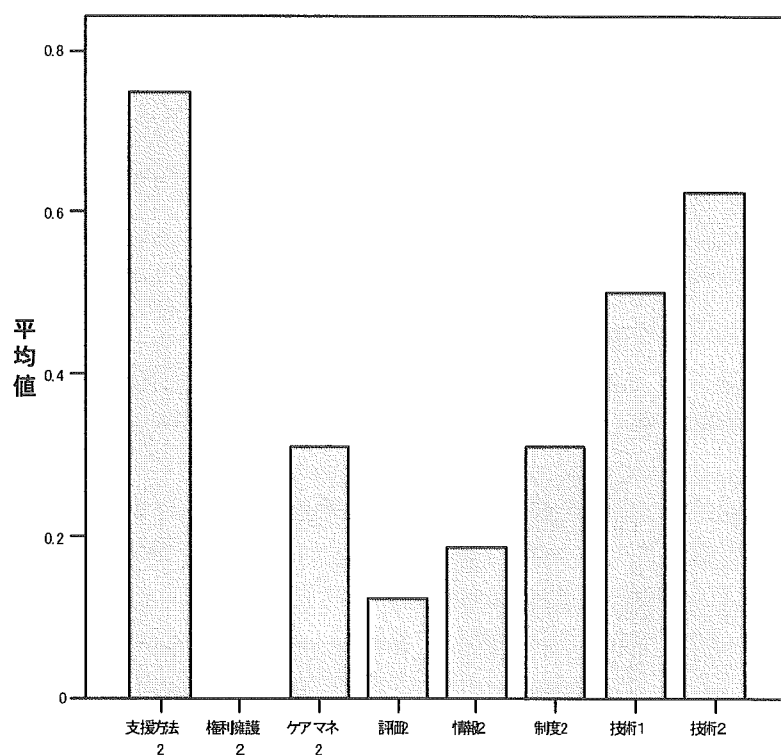
図表6 研修前・学んでみたいこと



図表7 研修前・実践の上で困難を感じること



図表8 研修後・研修を受けて感じたこと



図表9 研修後・今後受けた研修のテーマ

② 演習（事例検討会）で明らかになったこと

a. 第一回目の事例検討会から・知的障害者通園施設利用児童の事例

検討のなかで見えてきたのは、交流保育という同じ場面にながら保育所保育士と通園施設の児童指導員との子どもたちを見る視点の違いあるいは共通点であろう。

(No.66、No.68)

さらに、事例提供者の発言から、日頃の自らの利用者理解の深さあるいは浅さ、支援の視点をどこにおくか、日頃の記録の大切さなど事例をまとめることよっての気づき、参加者とのやりとりを通しての気づきがみられた。(No.52) また、参加者も話し合いのプロセスの中でかかわりへの気づきを得ている。(No.58、No.60、No.77)

全体の検討のプロセスから、一つは10年以上の経験のある職員からの発言や全体の討議のプロセスのなかでスーパービジョン的な役割が見られる所があったこと、二つめは子どもへの支援目標の明確化やそれぞれの支援者の役割の明確化が図られたこと、三つめは事例提供者のみならず参加者のなかにも気づきすなわち自己覚知の機会となったことなどが見受けられた。(No.50、No.62、No.68、No.73、No.74)

b. 第二回目の事例検討会から・保育所通所児童の事例

まず、参加者とのやりとりのなかから、子ども自身のもつストレングス（力、強さ、長所）への気づきがあったことが挙げられる。これは、事例提供者の発言のなかにも見られたが、交流保育という枠組みのなかで保育者や支援者の意図していなかった波及的効果が、子ども同士のかかわりのなかからもたらされたことをみいだした。さらに、交流のもたらず障害がない子どもたちの変化として、経験の般化が挙げられ

ていた。(No.66、No.74No.78、No.85)

また、この事例では交流保育がもたらした子どもの価値観の転換（事例となった子どもの描画行動の変化）、そのほかの子どもたちの障害がある子へのかかわりの変化―待つこと、行動には理由があることなどを理解しかかわっていったことなどがある。ここでは、参加者の発言にも散見されるように子どもたちにかかわる支援者の代弁的機能や仲介機能の発揮がキーとなっているといえるだろう。

(No.70No.72No.76No.80、No.89)

最後に、事例提供者の発言から、情報の共有が大切であるが、ただの紙面の上での情報のやりとりではなく、子どもに対する共通の想いをどう共有化するか、その共有化が連携する力になるのではないかとあり、連携モデルを考えていく上で重要な視点となるのではないだろうか。(No.93)

(3)-5 考察と今後の課題

①子育て支援力という視点から

今回の事例検討会では、交流保育を通して障害がある子どもと障害がない子どもへの支援と子ども同士のかかわりからその質的な効果を検討してきた。その検討内容の多くは、子育て支援の部分であり、いかに子どもへの発達支援を展開するか、子どもの最善の利益とは何か、そのための支援者の役割とは何かを考えるものであった。しかし、子育てを主眼にしながら、発言のなかでは子どもと家族とのかかわりに視点をあてた発言も少数ながら見られた。実際には、検討する上で家族や保護者に対する十分な情報が検討会のなかで提示されていたとは言えないが、参加者からの発言によって親育ちの部分、さらに親子関係の部分への言及がなされた。特に、第二回目の検討会では子どもの行動を理解する上で、親のかかわりや親子関係についての情報が重要

であることが認識されたのではないだろうか。

しかし、子育て支援の方向の一つである「育む環境の育成」というところでは、ほとんど検討会のなかで焦点化されることはなかった。子どもという存在が、常に成長し、同じ機関や施設にとどまることはほとんどないことから考えて、次の機関や施設につなぐための情報提供の仕方や環境への働きかけなど、コーディネーションやマネジメントという視点は不可欠となろう。今回は、保育士と児童指導員という福祉専門職のなかでの検討であったこともあり、その視点の違いや共通点の確認はされたが、基本的なところでは考え方や支援に対する価値観の相違はないためもっと大きな環境という部分には視点があたりにくかったのだろう。また、これは、事前アンケートや事後アンケートが示すように、対象となった職員の問題意識が、直接的な支援の部分におかれていることも大きいと考える。つまり、現任研修の際にこれらの視点への何らかの動機付けなどの必要性があるとも言えるのではないだろうか。

②研修効果の視点から—自己覚知=気づきから

前掲の研修を受けて感じたこととしてあがっていた項目は「自己研修の新たな課題が見えた」、「自分の実践を振り返ることができた」、「自分の未熟さを感じた」、「自分の成長につながった」など、それぞれが研修によって自分自身を見つめ、自らに気づくという体験を何らかの形で経験したと考えられる。これは、経験年数に大きな変化はなく、同じ事例検討会という場を通して、それぞれが新たな自己課題を感じたためであろう。

全国社会福祉協議会が社会福祉職員の現

任研修として著しているもの^{*5}には、新任・中堅、指導的職員、運営管理職員別に、それぞれの研修目標が示されているが、この事例検討という現任研修における手法はその立場や経験を超えて、それぞれが気づきすなわち自己覚知が行われる場として評価できるのではないだろうか。

③今後の課題として

今回の研修では、17名のデータと母集団の数がきわめて少なく実証的なデータの収集には至らなかった。また、他職種とは言っても児童福祉施設の職員であったことにはかわりない。福祉以外の職種との検討会での効果については、今後研修を実施し検討する必要があるだろう。

注)

*1 柏女霊峰・山縣文治編著「新しい子ども家庭福祉」pp20 ミネルヴァ書房 1998年

*2 福山和女編著「ソーシャルワークのスーパービジョン」pp199 ミネルヴァ書房 2005年

*3 岩間伸之「援助を深める事例研究の方法 改訂版」ミネルヴァ書房 2005年

*4 社団法人日本社会福祉士会「実践研究リーダー養成研修報告書」2005年

*5 地域福祉推進のための障害者福祉センターのあり方調査研究事業報告書、平成17年3月、財団法人日本障害者リハビリテーション協会

*6 全国社会福祉協議会「改訂福祉職員研修テキスト基礎編」全社協 2002年

全国社会福祉協議会「改訂福祉職員研修テキスト指導編」全社協 2002年

全国社会福祉協議会「改訂福祉職員研修テキスト管理編」全社協 2002年

資料1：事前アンケートおよび事後アンケート

研修の評価に関する調査のお願い（その1）

施設種別 _____ 職名 _____ 勤続年数 _____

◎今回の研修を受けるにあたってお考えになっていたことについて、次の質問にお答え下さい。

1. 日々の仕事のなかで自分の力量が不足していると感じる。
(ア. 賛成 イ. やや賛成 ウ. やや反対 エ. 反対)

2. 新しい知識や技術を学ぶことは自分を成長させる機会だと思う。
(ア. 賛成 イ. やや賛成 ウ. やや反対 エ. 反対)

3. 実践のなかで自分の知識や技術が足りないと感じることで、研修で学んでみたいことはどれですか（3つまでに○）。
 - ①直接利用者の支援にかかわる技術や方法に関する事…………… ()
 - ②権利擁護やエンパワーメントなどに関する事…………… ()
 - ③ケアマネジメントに関する事…………… ()
 - ④サービスの評価や質、苦情解決などに関する事…………… ()
 - ⑤記録や情報の管理などに関する事…………… ()
 - ⑥新しい制度や施策…………… ()
 - ⑦新しい支援のための技術や方法…………… ()
 - ⑧職場環境や職場の人間関係…………… ()
 - ⑨その他 ()

4. 実践のなかでもっとも困難を感じ、対応しにくいと感じることはどんなことですか（ひとつに○）。
 - ①利用者の行動が理解できず、対応できない。…………… ()
 - ②利用者への支援方法がわからず、対応できない。…………… ()
 - ③利用者と家族の調整がうまくいかず対応ができない。…………… ()
 - ④他の機関との連携がうまくいかず、対応ができない。…………… ()
 - ⑤その他 ()

研修の評価に関するお願い（その2）

施設種別 _____ 職名 _____ 勤続年数 _____

1. 今回の研修を受けてどのように感じましたか。

（もっともにあてはまるものに◎、つぎにあてはまるものに○）

- ①自分の力量が上がったと感じた…………… ()
- ②自分の実践をふり返ることができた…………… ()
- ③自分の未熟さを感じた…………… ()
- ④自分の成長につながった…………… ()
- ⑤足りないと感じていた知識技術が補えた…………… ()
- ⑥明日からの支援に自信がついた…………… ()
- ⑦困難と感じる利用者への対応の糸口が見えた…………… ()
- ⑧自己研修の新たな課題が見えた…………… ()

2. 今後受けてみたい研修のテーマはどんなことですか（3つまでに○）。

- ①直接利用者の支援にかかわる技術や方法に関する事…………… ()
- ②権利擁護やエンパワーメントなどに関する事…………… ()
- ③ケアマネジメントに関する事…………… ()
- ④サービスの評価や質、苦情解決などに関する事…………… ()
- ⑤記録や情報の管理などに関する事…………… ()
- ⑥新しい制度や施策…………… ()
- ⑦新しい支援のための技術や方法…………… ()
- ⑧職場環境や職場の人間関係…………… ()
- ⑨その他 ()

2月15日講義

【研究の目的】

私たちは目の前の利用者、お子さんをどう見るか、発達をどう促すのか、力を伸ばしていくのかという視点で支援をしていると思うが、地域へ出て見ると、周囲の理解がなく難しいことが出てきている。自分たちだけでなく、子どもたちにかかわる他職種の人たちも同じ目線がかかわっていこうとすること、親御さんたちも子どもの発達や成長を願う方向性を一緒に考えていこうとすることも最近では必要なのではないかと考えている。今回は、子育て支援を考える上で、事例検討会、事例研究会を道具に、皆が同じ方向を向いて支援をしていく土壌作りを考えたい。もう一つは、私たち自身も実力をつけるということも目的にしたい。

子どもの発達支援を行う保育所や児童福祉施設は、子育てを支える社会資源としての役割が求められ、その機能も子育てを中心としつつも親育ちや親子関係の支援、さらには育む環境の一つとして地域の子育ての支援の中核を担う存在としての役割が新たに求められてきている。このような流れの中で、子どもの発達支援にかかわる児童福祉専門職は、子どもの個別の発達課題をアセスメントし、子どものもつニーズを的確に捉えそれを基に必要な支援プログラムを策定し実施する実践的な力量にくわえ、保護者や家庭、住まう地域へも目をむけるこれら育む環境への働きかけ、他職種と連携し子どもの最善の利益を追求する姿勢など、幅広い視野を持ったコーディネーターやマネジメントの力など多くの専門職としての力が求められているという問題意識を感じている。こういって、私たち専門職にも大きな意識変化とある一定の力量を求められることでもあり、本研修では、子どもの発達支援を中心に据えた他職種連携の方策の一つとして、事例検討を実施する。これらの事例検討を通して、参加メンバーそれぞれの専門性へのお互いの理解を促し、子どもへの支援の視点を共有化することで自らの実践への評価や気づきを得ることを目的とする。

1回目の今日は、事例検討会をどのように進めていくのか、またどのような考え方で進めていくのかということをお話したい。参考文献に岩間先生の「援助を深める事例研究の方法」をあげているが、特に介護保険が始まった時に、医療や福祉や保健のいろいろな専門職が集まって一つのケースを考える際、共通言語を持ってカンファレンスをするのではないかと考えることを考え出したやり方である。ケースカンファレンスは事例提供者が話をすることで何となく始まり、行われることが多いと思うが、今回はある一定の枠組みを持ってやることで一緒にの視点で考えていけると言っているものを基にしながら、進めていきたいと考えている。研究ということがあるので、アンケートに協力していただきたい。また、3月の事例検討会ではめばえ学園から、すこやか園から1ケースずつ事例を提供していただきたい。書き方については後半お話ししたい。

【レジュメに添って】

1. なぜ今回事例検討を行うのか

なぜ事例検討を行うのか。私たちが日頃感じている「子どもたちがよくなった」ということを目に見える形で表現するのは難しいところもある訳だが、今回は事例検討を通して質的に評価していくことを考えていきたい。我々がどういう質の支援をしてきたのか、サービスをしてきたのか、援助をしてきたのかということを見ていくことがポイントのひとつとなる。そのことを通して、もうひとつは自分の実践の振り返り、気づきを得ることがポイントになる。皆さんも検討会に参加することで、実践を振り返り、気づきを得て、実践につなげていく、力量をアップするということがつながらないかと考えている。一般にケースカンファレンスの中では、時間をかけて事例をまとめたのに、「なんでこんな風にかかわっちゃったの?」「もっとこうした方がよかったんじゃない」というように、詰問調で話が進み、緊張してしまっ大変な思いをしてしまうことがある。今回の岩間先生が言っている実践事例検討会の中では、誰かに「何でこんな風にしちゃったの?」と言われることで気づくのではなく、皆で話し合いをしていく中で、自分で自分のことに気づくことがひとつの大きなポイントになる。自分自身で気づくというこの点が、これまでの事例研究と大きく違う点だと言われている。なぜそのようなことが必要になるかというと、他職種と一般的なケースカンファレンスのやり方をするわけじゃないかになってしまう。そのため、「なぜこのようにしたの?」というやり方を取らなくても、結果的に「こんな風に思っていたよね」、「こういう方がいいよね」という共通の目的に達することができるよう、重箱の隅をつつくようなやり方ではなく、皆さんが話し合いをしていく中でそれぞれ自分自身が気づいていくということが大きなポイントになる。

それぞれの職員の経験に基づいて意見が出されると思うが、ある意味では、若い職員は経験がある職員から話を聞き、直接スーパービジョンを受けている訳ではなくても、結果的に「こういかかり方があったんだ」と思えて自分のことを振り返り、直接でなくてもスーパービジョン的な効果も得られるのではないかとされている。皆さんがここで自分の力を出し合って、ひとつの検討会を作っていくということが今回の事例検討会の特徴になる。自ら気づくということと、スーパービジョンの効果が検討会から得られる可能性がある。また、回を重ねていくことで、実際には検討会で利用者さん、子どものことについて話をしているのだが、自分たちも力量がついていくわけであるから、組織の力をアップしていることにもつながる。そこで試されるのは、同じ嬉泉の中では話が分かっても、学校の先生や保健師さんなど外部の人と話をしようとする、話が通じないことがよくあるように、どういう意志の疎通のあり方が分かりやすいのかということであり、そのことについても分かってくると思う。検討会を通じて、支援目標の筋が見えてくるとすれば、他の支援者の人たちも同じ目標を持ち、同じ方向を向いて支援をするということができる。そうすると、それぞれの専門職の支援の役割が明らかになる。例えば、お子さんの健康の部分では、お母さんと保健師さんが一緒になって目標に近付けましょうと思うとか、保育所ではその部分に関してはいっぱい外遊びをして、身体作りに心がけましょうとか、同じ目標に対しても、それぞれがどのようにかかわっていくか、どこでかかわれるかを出してもらえることで、支援の役割の線引きができる。次に問題になるのは、連携の際の組織の問題や課題の抽出になるのではないと思う。例えば、それはいいと思うが学校という壁があってできない、保育を離れてまで出向くことができないというように、実際にやってくると壁や問題が出てくる。そういうことを総合的に見ていくと、その壁を乗り越えられるような資源はないだろうか、ちょっと工夫すればもっと子どもたちが暮らしやすくなるようなサービスができないかというように、土台が広がっていく。さらに、深まってくれば総合的に社会資源を開発することにもつながってくるのではないかということが、この事例研究の目指すところとされている。一番大切なのは、クライアントの利益につながるということではあるが、今回の事例研究はこれらのことが考えられて組み立てられ、本から引用していくと、ここの四角囲みで書いてあることが事例研究の異議と目的である。ひとつは「事例を深める」ということである。ただ単に読むということだけではなく、実際に事例提供者にお話をさせていただくが、どんな子どもなのか、どんな親子なのかをまずお話してもらおう。例えば、事例提供者のしているその子像と、フロアで聞いている他の先生のその子像が違う可能性が出てくる。どのような人となりなのかを事例提供の初めに最初20~30分時間を取り、じっくり話をしてもらおう。どんなお子さんなのか、どんな家族なのかを皆で共有化し、深めてもらう。本人、ここで言えばお子さんということになるが、お子さんに近づくということになる。受容的交流理論で言えば当たり前と言っているが、その人の立場に立って、目線に立ってその人に近付いていくことをしましよと言おうということが書かれている。また、全く知らない人について事例検討会をする場合に、事例提供者が話をすることで、全員の人が事例のAさんがあたかもここに生きているように理解してもらおうということも、事例を深めるということの大事な点になる。ここにいるように、自分もその人が見えるというように語りをしてもらう、やりとりをしてもらうということが「事例を深める」というところでやってもらいたいことである。

二つ目は、「実践を追体験する」ということだが、人物像が明らかになったら、その方に対して事例提供者の人はどんな支援をしてきたのかについて追体験してもらおう。こういう行動をしたときに、私はこんなはたらきかけをしたみたらこんな結果だったということ、日を追って報告して頂くが、皆さんも自分で追体験しているかのように体験してもらおうことが次の段階になる。まずは発表している人になってかかわりを体験してもらおう、発表している人に寄り添って、どんな実践をしてきたのか一緒に体験をすることがになる。そういう経験をすることで、「援助を向上させる」、「援助の原則を導き出す」ということにつながり、原則が見えてきて共有化できるということになると思う。ここに「実践を評価する」という視点も入っている。「連携のための援助観や援助方針を形成する」ということは、上で見たように目的や役割の明確化ということにかかわってくると思う。「ソーシャルワーカー(専門家)を育てる」、「組織を育てる」というところも、先ほどの話とつながってくると思う。

2. どんな力がソーシャルワーカーとして求められるのか

今回の研究とすり合わせて考えると、キーワードは「子育て支援」を行う力と言えと思うが、ここには山縣先生が出している子育て支援の4つの方向という図を用意した。「子育ての支援」、「親育ちの支援」、「親子関係の支援」、「育む環境の育成」という4つの方向性があると言われている。「子育ての支援」というところでは、私たちが今やっている仕事の大部分だと思うが、子どももっている力を最大限発揮できるように環境を整えて支援していくことになる。保育士としてとか、セラピストとしてなど立場はあると思うが、子どもへの発達支援だと考えてもらえばよい。「親育ちの支援」というのは、親が親としての力をつけていくための、親の役割を遂行できるための支援と考えてほしい。決してお父さんやお母さんが悪いという訳ではないが、側面から支えれば、親としての力をもっと発揮できると思われる方がいらっしゃるということを実践の中から私自身感じるところもある。(テープ交換)私たちは側面からの援助者として、親御さんが親としての十分力を発揮できるように支えていく、サービスを提供していく、声をかけていくということになると思うが、これも子育て支援の柱のひとつとなっている。

「親子関係の支援」というところでは、「子育て」、「親育て」というようになっている。関係性がでてきて、関係性の失敗というものには虐待を受けてしまうということもあるし、障害があるが故になかなか関係を持ちにくいというお子さんもいると思う。関係性の障害だったり、親御さんが適切なかわり方が分からないという場合があり、その関係をつなぐ支援というのが必要になるのではないかと思う。子どもも育て、親も育て、その関係をつなぐという方向が一つある。「育む環境の育成」というところだが、児童の施設であれば子どもを必ず送り出していく。送っていく先の家庭なり、地域なりの整備、受け入れやすい環境ができていくかいないかによって、お子さんの姿が大分変わってくる可能性がある。家庭とか地域とか、お子さんを取り巻く環境に発信していくことが必要になるのではないかと思う。例えば、学校とどうつないでいくか、新たなサービスとどうつなぐか、地域の子どもの関係性をどう作って学校に送り出していくか、いろいろなところがかかわりあっていく必要が出てくると思う。そういう意味では、今回事例検討の意義にもつながるが、他職種とどう話しをしながら、子どものいい環境を一緒につくっていくのか、連携の必要性などが求められていると言える。

「子育て」の部分では、受容的交流理論をもとに考えていきたい。社会福祉・児童福祉専門職としての価値や倫理などについては、社会福祉法の中に福祉サービスの理念、児童福祉法の子どものとらえ方、保育所保育指針などを基に考えていきたい。

3. 事例研究の構成要素

ひとつ目は、事例提供者に事例の提出期限をお知らせするような仕事をするために、事務局が設定される。二つ目は、当たり前のことだが検討事例と事例提供者が挙げられる。3つ目は参加者である。4つ目が助言者である。全体の検討会の中でまとめていく、新たな論点を整理し提示してもらうということで、スーパーバイザーとして助言者を設定する。もうひとつは司会者がいる。司会者の役割が大きく出てくるので、レジュメの6枚目、7枚目を見て頂きたい。この手順に則ってアレンジしながら行う。手順や、何を促していくかが書いてあるが、参加者の発言を生かすかどうか、雰囲気かどうかというのは、司会進行に大きく影響を受ける。司会進行がコーディネーターの役割をしていく。事例の報告後、事例の共有化を行うが、「ありがとございました」ときちんと謝意を示すとある。事例を提供して下さった方は、時間を割いて事例をまとめて下さっており、出して下さったことに対してメンバー全体が感謝の気持ちを表そうということが最初になる。司会と最初の三人くらいは、まとめて下さったことや発表して下さったことに感謝の気持ちを表すようにする。雰囲気作りのためにそのような手順を踏む。

まず最初に質問していただくのは、発表したことで事実が曖昧だったり、見えにくかったりすることについて確認してもらう。第2段階ではかかわり方について質問してもらう。途中で「評価」「批判」「攻撃」的な質問が出た場合には、司会者の方で方向修正をする。気づくことが大事なので、誰かを批判することが目的ではないので、そういうものは極力抑えていただく形で進めていく。皆さんにも「評価」「批判」「攻撃」的なやり方でない「質問」をして下さいということがお願いとなる。「質問に答えながら気づいたこと、自己洞察できたこと」「感想」等を、事実確認が終わった後、発表していただいた方に「どうでしたか？」といったん戻す。やりとりをすると出てくることがあるので、そこで気づいたことについて、思ってもいなかったことが分かってきたこと、頭の中でまとまってきたりしたことを振り返ってもらい、報告者の感想を聞き共有化する。その後、「大分、質問が出ましたが、〇〇さん、質疑応答を通じてお感じになられたこと、気づかれたことなどがありましたら少しご発言下さい。」ということで、本人さんが言った感想についてフロアの方から出してもらう。ここまでが事例の共有化までの流れである。

ステージ4から具体的な論点についてあげていく。話をする中で見えてきた問題点を整理しなおすのが4番目のところである。共有化の後に時間があれば休憩を入れて、助言者、司会者、発表者の方と論点について作戦会議を入れて再開する形になる。具体的な論点について検討に移る。ここから意見をどんどん言っていただく。事例に対してこういう部分の検討課題にしたいと話し、焦点化してフロアとやりとりしながら、論点が決まったらステージ5に移る。ここでやっと皆さんの経験や力から論点に対してどう考え、どうかかわっていきたいのかを出してもらう。「意見・アイデアを自由に出してもらう。この段階では多少評価的な意見が出てても良いが、司会者はあくまでもサポートにすすむように舵取りをする。」ということが司会者の役割になる。せっかく雰囲気がよくても、この段階で台無しになってしまうことがあるので、司会者がサポートにすすむように雰囲気を作り直す。1時間30分から2時間ということでエンドポイントを決めて行うので、助言者からのコメント、事例提供者からの勘合、本当の最後に皆さんが一言ずつ感想、気づいたこととお話いただいて終わるとするのが大枠の流れになる。これが2枚目のケースカンファレンスの展開過程ということになる。

事例研究とは、岩間先生の本によると「ケースカンファレンスによって、当事者本人の理解を深め、そこを基点として対人援助の視座から今後の援助方針を導き出す力動的過程をいう」となっている。「1 ケースカンファレンス」には先ほどありました「①事務局、②検討事例と事例提供者、③参加者、④助言者、⑤ケースカンファレンスの展開過程」があるとされている。「2 当事者本人の理解」というところでは、「①現状の客観的理解」、「②生活暦の理解」どんなふうに生活していらしたのか、ポイントになるのは「③本人からの理解」ということになる。受容的交流理論では当たり前のことであるが、できていない人たちとも検討会をしなければならないので、この視点がなかなか見えにくいということも現実としてあり、わざわざ書いてある。「3 対人援助の視座」というところでは、前提として、「対人援助の原型」、「問題解決の主体者」、「援助の「目的」・「手段」」、「援助の「二人三脚」」、「本人への〈ストーリー〉への接近」など書いてある。「対人援助の原型」では受容的交流理論を分かっていたら十分なのではないかと考えている。「問題解決の主体者」とは、私たちは問題解決を助ける役割は取れても、主体者にはなれない。ご本人なり、お子さんなり、ご家族なりが中心になってやっていかなければならないので、それを助け、力づけするような立場でどうかかわっていくか考えていこうということである。「援助の「目的」・「手段」」というのは、たまたま目的と方法が全く違う援助計画を見ることもあるので、その辺の整理ができていないということ、「援助の二人三脚」というのは批判的なところではなく、一緒に歩んでいくことを視点にしようということ、「本人への〈ストーリー〉への接近」ということが「本人からの理解」ということにつながって、検討会をやっていると職員の批判になってしまい、事例の本人さんがどこかへ行ってしまうことがあるが、あくまで本人を私たちがどう理解していくのが重要になる。私たちは泣いているお子さんがいるとすれば、なぜ泣いているのかを援助をしていくときに考える。それが本人のストーリーだと思う。本人のいま、ここ、を考えるが、中には考えていらっしやらない方もある。「急に泣いていた」ということになってしまう。本人がどんなストーリーで動いてきているのかということから本人を理解するのが、対人援助の視座として出てくることだろうと本の中でも書かれている。

そういうことを大事にしながら検討会を進めていくが、「4 力動的過程」展開過程が重視されるとある。展開過程については別紙資料参照。(4枚目、5名目)図2-3というところは、ケースカンファレンスの展開過程ということで先ほど見ていただいたようにステージに分けて考えていく。更に、そのステージも表3-1のようにポイントが分かれている。司会者、事例提供者、参加者、助言者というように内容の担い手に書いてあり、○とか△とかついているのがかわるところになる。司会の役割はほとんど○がついている。ポイント1~4までがステージ1、ポイント5~10までがステージ2というところが具体的に事例提供者にお話していただくところ、事例3の事例の共有化のところポイント11~15になるが、参加者にはここで内容を担うことになる。論点の明確化のポイント16、17がかかわってくる。論点の検討というところが最も大きくかかわってくるところであるが、さらに4つに分かれていてこれらのことを検討していく。ポイント21のところ「自由に発言できる和やかな雰囲気をつくる」というものは、司会者の役割でもあるが、参加者も雰囲気づくりと一緒にしてほしい。ポイント25では「自分だったらどうするか」を具体的に考えるということが挙げられる。ポイント28では「事例からみた問題発生メカニズムを分析する」、29では「今後の援助のあり方について具体的に検討する」という視点でご意見を頂くことになる。この辺が皆さんの意見を頂きながら進めていく大きなところになると思う。ステージ6のまとめのところでは、ポイント36の全体の振り返りのところで一言ずつご発言いただく頂くようになると思う。こういうような形で具体的に進めていこうと考えている。

図2-2にはケースカンファレンスの会場設定例があるが、今回は事務局はいらないと思う。14~15名が適当とされている。

5. 実践研究と記録

事例のまとめ方では、事例提供者の方に具体的にお願いする部分になる。5つの焦点になっている。①が過去から現在の事実、お子さんであれば生まれてからこれまでどのように生きてきたのか、どのような人たちがかわってきたのか、過去から現在への生活暦を含めた事実確認ということになる。②は今、現在の時点の客観的な事実、今のお子さんの状態ということになるかと思う。考察というのは分けて書かれているが、③が過去から現在へ向けての私自身が考えたところ、④が特定の今、この時期のことを考えてほしいと私が思っているところ、⑤は現在から将来へ向けて、こういうふうになってほしい、こういうふうになりたいから事例検討をしてほしいと思うところになる。事例をあげていく中で、日々の記録が大事になる。利用者さんをどう観察して表現し、残していくことが重要になる。どういう支援目標で、どういう課題を持っているからこういう視点で観察していこうというような、援助者側の専門家としての視点があると思うので、それをどう記録していくか。それを追っていくだけで実は経過記録はできると思う。事例検討することは、実践研究の報告をする力になる。他職種へ自分のいいこと、思い、客観的な事実と思いを分けて伝えていくというプレゼンの力も大事になる。

8枚目、9枚目に実際に何を持っていったらよいかを持ってきた。表紙にはフェイスシート、終わったら回収して破棄する前提である。また、簡単な事例の概要をつけてもらうとよい。それをつけて頂いた上で、9枚目の事例の経過記録を入れていただければと思う。日時、担当者、本人の状況・変化、援助者の働きかけ、ここまでが事実になる。「分析・考察・所感」というのはこの働きかけを通じて自分がどんなふうに考えたかとか、次回はこんなふうにかかわろうと思ったとか、後から振り返ってみるとこの時のこのかかわりがターニングポイントになったのではないかなど、感じたこと、考えたことを書いていただければと思う。経過記録を書いていた後に、所感でも感想でも、検討してほしい点でもよいが書いて頂くとういと思う。以上で、私の話は終わります。

IV. 養成教育課程に関する研究

1. 保育士資格と近接領域の資格の現状

1) 近接領域の資格の範囲

ここでは保育士に加えて、近接する教育・福祉・保健医療分野から、幼稚園教諭、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、看護師、の資格を取りあげ、その概要を分類、整理、分析する。

2) 法的根拠

6つの資格はいずれも法律に基づく国家資格であり、それぞれ次のように規定されている。

a. 保育士

・ 児童福祉法第18条の4

保育士とは、児童福祉法による登録を受け、保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、児童の保育及び児童の保護者に対する指導を行うことを業とする者をいう。

・ 児童福祉法第18条の6

保育士資格は、厚生労働大臣の指定する保育士養成施設を卒業した者、保育士試験に合格した者が有する。

b. 幼稚園教諭

・ 教育職員免許法第2条、第3条、第4条第2項、第5条

幼稚園教諭は、教育職員免許法により授与される専修免許状、一種免許状、二種免許状を持っていないなければならないこととされている。

c. 介護福祉士

・ 社会福祉士及び介護福祉士法第2条

・ 登録を受け、介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき入浴、排泄、食事その他の介護を行い、並

びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者

d. 社会福祉士

・ 社会福祉士及び介護福祉士法第2条

・ 登録を受け、社会福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の福祉に関する相談に応じ、助言、指導その他の援助を行うことを業とする者

e. 精神保健福祉士

・ 精神保健福祉士法第2条

・ 登録を受け、精神保健福祉士の名称を用いて、精神障害者の保健及び福祉に関する専門的知識及び技術をもって、精神病院その他の医療施設において精神障害の医療を受け、又は精神障害者の社会復帰を図ることを目的とする施設を利用して、いる者の社会復帰に関する相談に応じ、助言、指導、日常生活への適応のために必要な訓練その他の援助を業とする者

f. 看護師

・ 保健師助産師看護師法第5条

・ 厚生労働大臣の免許を受けて、傷病者若しくははじょく婦に対する療養上の世話又は診療の補助を行うことを業とする者

3) 資格の構成

保育士・介護福祉士・社会福祉士・精神保健福祉士という福祉領域の資格は、いずれもステップアップのない一段階のみの資格となっている。このうちケアワーカーの資格である保育士と介護福祉士は2年間養成であり、ソーシャルワーカーの資格である社会福祉士・精神保健福祉士は4年間養成となっている。

一方幼稚園教諭は、専修免許（6年間養成）、一種免許（4年間養成）、二種免許（2年間養成）の三つから構成されている。

看護師は3年間養成だが、その後1年間の養成教育によって保健師かあるいは助産師の資格を得ることができる。

教育と医療の資格の重層化について比較すると、幼稚園教諭の場合は「教育そのものの専門性の濃度を高める」という観点が強いこと、これに対して看護師はジェネリックな資格として位置づけられ、保健師・助産師はこれを基盤とする「特定の専門領域についてのスペシフィックな資格」という位置付けにあることが特徴である。

4) 国家試験の有無

社会福祉士・保健福祉士・看護師は、規定の養成教育を受けた後に、国家試験を受験し、これに合格した場合に資格を取得できる。これに対して幼稚園教諭・保育士・介護福祉士は、規定の課程を履修して養成校を卒業することで、資格を取得できる。

2. 保育士と幼稚園教諭の関係

1) 保育士資格と幼稚園教諭免許の併有

保育士と幼稚園教諭それぞれの養成校での資格取得の要件と教育課程、及び保育資格、幼稚園教諭免許保有者のそれぞれのうちに占める割合は、表1の通りである。

保育士養成所を卒業し資格取得した者のうち、幼稚園教諭免許取得者は84.2%、幼稚園就職者のうち保育士資格取得者（養成校卒業）は82.2%（平成15年）を占めている。

近年は、保育士資格と幼稚園教諭免許を同時取得しやすくする動きにある。

例えば、平成16年度から、幼稚園教諭免許を有する者に対する保育士試験科目の一部免除措置がとられている。また保育士資格所有者が幼稚園教諭免許状を取得しやすくするため平成17年度から保育士資格所有者を対象として幼稚園教員資格認定試験制度が創設された。

また養成課程においても、両資格の共通部分については、科目間の整合性が図られている。

2) 教育課程

保育所は保育指針、幼稚園は幼稚園教育要領に沿って、保育が行われている。ただし、保育所保育指針のうち、3歳以上の保育内容に関しては、教育要領に準じて定められている。また平成14年に保育士の養成課程の見直しが行われたが、この際には、保育内容に関する科目については、幼稚園教諭の教育課程との整合性が図られた。その内容は、表1の通りである。

3. 保育士と社会福祉士の関係

四年制大学における保育士養成課程は多様な専門領域に設置されているが、量的には福祉系学部と教育系学部が多い。このうち福祉系大学では保育士と社会福祉士の資格を取得できるとあっても、一人の学生がこの両資格を同時に取得できるかどうかをみると、その数は少ない。このように保育士と社会福祉士資格の同時取得が少ない理由はカリキュラムの過密性にある。すなわち保育士と社会福祉士の間には、保育士と幼稚園教諭の間にみられるような養成教育課程の整合性が図られていないのである。

これは保育士養成を行なう福祉系四年制大学に共通の課題となっているが、社会福祉士と保育士の養成教育課程そのものが歩み寄らない限り解決されない問題である。

この両者が地域において近似の職種、業務を担っていることを考えれば、両者の教育課程を見直し、連動性をもたせるべきであろう。具体的には次のようなことが検討課題として考えられる。

①社会福祉士養成における子ども家庭福祉分野の強化

- 例／・介護福祉概論を養護原理・保育原理等との選択科目とする
- ・保育所付設の子育て支援センターを社会福祉士実習先に指定する

②保育士資格の見直し

- 例／・「社会福祉士及び介護福祉士・保育士法」への改正
- ・四年制保育士資格課程の創設

4. 保育士養成の期間

これまで養成の期間(年限)に関しては、各大学等による個別の研究の他に、社団法人全国保育士養成協議会に加盟する四年制大学の教員有志の参加による「四年制保育士養成カリキュラム検討懇話会」などによって、主として四年制保育士養成課程について検討が続けられてきた。最も最近では、これらの研究を引き継ぐ形で、社団法人全国保育士養成協議会として「保育士の資質と養成期間に関する研究」(2003.12.)が行われた。この研究は、児童・家族の保育・福祉のニーズに応えることのできる保育士養成のあり方を探るものであり、特に児童の保育そのものの質の確保と、親・家族に対する相談援助のできる基礎を如何にして限られた養成期間の中で行うかということをも養成期間(年限)に焦点をあてている。方法として、①先行研究の検討、②保育・福祉現場の実践者及び保育・福祉領域の教育・研究者に対するヒヤリング、③保育所、乳児院、児童養護施設を対象とするアンケート調査、④その他有識者のヒヤリング、という多角的な視点を取りあげ、総合的な検討を行っている。結論として、おおよそ以下のような内容をまとめている。

「保育士の資質と養成期間に関する研究」論点の整理(要約)

〈養成課程の期間〉

- (1) 2年制養成をコアとした上で、構造の再検討が必要である。
- (2) 3年制養成の位置づけについてはこれまでも一定の役割を果たしてきたが「養成期間」を検討する上ではさらに授業科目を検討整備し、位置付けの説明が必要である。
- (3) 現在の4年制における養成は、養成課程をおく学部の特質が必ずしも活かされているとは思えない。4年制養成

が社会的にも、また現場からも要請があることを考慮すると、現行の2年制養成課程を担うことでは済まされない。

(4) 2年制、3年制、4年制、大学院を養成課程としてどういう軸を通すことができるか、検討する必要がある

(5) 4年制の場合、2年制に比して相対的に学部ごとの独自性があり、そのことを現実条件として考慮して、養成課程の検討案づくりをすべきであろう。

(6) 具体的な作業に入るには、従来の検討資料をどのように扱うかを確認する必要がある。

〈養成課程の内容〉

(1) 養成期間のいずれかを問わず、養成課程のコアになる内容は「かかわること」である。このことを踏まえた上で、具体的にカリキュラム自体は個々の養成校に委ねていいのではないか。

(2) 4年制において、ややウエイトをかけて「語ること・思索すること」に関する保育実践の専門的な方法についての学習機会がおかれるとよい。

(3) これまでの養成課程の内容に加えて、時代の要請に応える保育士の養成として経営・運営についての学習の領域を検討すべきである。

(4) 細分化の方向へ進むカリキュラムの考え方ではなく、むしろ「大綱化の方向を踏襲すべきである。そのことによって、「基本的に重要な教科」を養成課程の共通専門として位置づけることとし、それらに加えて、個々の養成校において「独自で個別な教科」を設けることが可能となるような教科・単位の枠を用意できる。*全国保育士養成協議会、「保育士の資質と養成期間に関する研究」(2003.12.) VI. 論点の整理 (p144-145) を要約

社会の複雑化・少子化の影響を受けて、保育士の職務内容にも多様性と専門性の深まりが求められている。このことから、保育士養成が従来の2年間養成を基盤としつつも、新たに4年間養成を位置づけようということについては、いずれの研究、現場の意見にも異論はみられない。

一方で他資格と比べたときに、幼稚園教諭は専種・一種・二種がある。それによって、2年間養成のみの保育士は専門性が低いという社会的通念が一部に生じていることは、重大な問題であろう。さらに養成教育の実際をみると、4年制大学での保育士養成が拡大し、現在、全国保育士養成協議会会員校の1/4(91校/382校)を占めている。このような実態を考えると、2年間養成を基盤としながら、4年間の教育課程を新設していくことは、重要な課題であろう。

ただし資格を重層化するには、二つの方向性がある。すなわち第一の方法は幼稚園教諭と同様に専門性の深化を求めるものであり、第二の方法は看護師・保健師・助産師と同様に特定領域へのスペシフィック化を求めるものである。

既にみてきたような本研究の結果からは、今日の時代が保育士に保育・教育・子育て支援の多様な専門性と幅広い他職種と連携することができる素養や柔軟性を求めていることは明らかである。

そもそも保育士は多彩な児童福祉施設・領域全般で子どもの発達支援と保護者へのサポートを行う専門家として活躍するための基礎的な資格という位置付けにある。つまり乳幼児の保育のみならず、思春期までの児童全般を対象とし、そこには障害・被虐待・非行など専門的な援助を必要とする児童も含んでいる。さらにこのような子どもの発達支援・自立支援を進める上で、保護者・地域との連携・支援・援助は不可欠

である。法的にも、実態においても、保育士業務の中で「保育」と「保護者・地域との連携・支援」は、いわば車の両輪となっている。その内容も多様化・複雑化しており、子育てと就労の両立支援にとどまらず、育児不安から虐待に至るまでの多様な保護者との連携・相談援助を担っている。

このような保育士のあり方からは、単一の専門性の濃度を深めるというよりも、むしろ2年間のジェネリックな専門性の基盤の上にたつて、各領域ごとのスペシフィックな専門性を高めていくという方向性、いわば医療型と同様の資格の重層化が、自ずと示されてこよう。

ただし、その際に単に専門性の幅を広げるだけでは、保育士の専門職としてのアイデンティティを喪うことになりかねない。保育士という専門性の軸を核として、これに確固たる基盤を築いた上で、いくつかの領域へのスペシフィック化が求められる。先に他職種との合同研修によって、幅の広さと同時にそれぞれの職種固有の専門性が高まることをみてきた。これと同様に、スペシフィックな専門性を習得することは、保育士としての専門性の基盤がさらに高まることにつながるものといえよう。

このようなスペシフィックな教育は、現場との連携が不可欠である。さらには現任研修と4年制養成教育課程とのリンクも含めて、その仕組みが考えられる必要がある。これについては、改めて考察で取りあげることとする。

5. 考察

1) 現状のまとめ

保育士資格と幼稚園教諭免許とを同時に取得できる養成校が大半を占めている。

その一方で、保育士と社会福祉士、幼稚園教諭と小学校教諭・養護教諭、など、関連領域の他資格と同時取得することができる養成校もみられる。

養成期間との関連でみると、四年制大学における保育士養成教育課程が急増している。そこでは課程が設置されている専門領域（福祉・教育・家政・心理等）の素養を深めた特色ある保育士養成が行われている。

保育士養成教育課程に関しては、厚生労働省が作成したシラバスがある。これには講義と演習の別、及び習得すべき内容が示されている。

2) 今後の課題

児童福祉施設職員とは豊かな人間性を通じた対人援助を行う者であることを考えると、演習・実習を拡充し、講義・演習・実習を螺旋状に循環して構成した新たなカリキュラムが構築されねばならない。また現場での実践や体験学習を踏まえた養成教育に加えて、養成校と現場が相互に学びあい、高め合うことが重要である。例えば現任研修と連動して、相互の専門性を高める方法が開発される必要がある。このためにはいかに養成校と現場との連携体制を整備するか、さらには養成校内にこのような学習や現場との連携を調整するファシリテーターを確保するなど、新たな仕組みが考えられる必要があろう。

一方で、社会のニーズは保育士に、より高く、より多彩な専門性を求めている。子どもの発達支援・自立支援という専門性を高めるためには保育・教育・子育て支援の

専門性を連動させて高めていくことが重要であり、また幅広い他職種と連携することができる素養や柔軟性が求められる。このようなスペシフィックな専門性を育成するためには、養成校でのジェネリックな専門性の基盤の上に、実践を踏まえ、これを理論と照らし合わせて検証していくという作業が不可欠である。つまり我が国の保育においても、実践を理論的に検証し、これに基づいてさらに実践を高めていくというエビデンス・ベースド・プラクティスの考え方が、重視される必要がある。このためには、現行の二年間養成教育の点検・拡充にとどまらず、現任研修の拡充やこれと養成校教育とのリンク、大学院教育も視野に入れたりカレント教育、など、現場での実践を踏まえて、理論的に研鑽しステップアップを促進していくシステムが望まれる。先にも述べたような、教育・研究と実践との連動によって、両者が相互に高めあう仕組み作りの開発である。

しかし保育士としての資格は、二年間養成にとどまっていることから、教育や保健医療分野・ソーシャルワークという近接領域の他資格に比べてそれが困難な状況が生じている。保育士資格が現状の二年間を基盤としながら、さらに四年間養成を新設することによって、このような専門性の積み重ねが可能となろう。

表 1 資格の構成と内容

〈保育士〉

	基礎資格	最低修得単位	必修						選択必修	教養科目 *1)	割合 *2)
			保育の本質・目的の理解に関する科目	保育の対象の理解に関する科目	保育の内容・方法の理解に関する科目	基礎技能	保育実習	総合演習			
養成施設	—	68	14	15	34	4	5	2	10	8	92.6%

*1) 体育（講義）・体育（実技）各1単位

*2) 保育士資格取得者のうちに占める養成施設と保育士試験のそれぞれの割合（平成14年10月1日現在）

	基礎資格	最低修得	試験科目		割合 *2)
保育士試験	— *3)	— (9科目)	社会福祉 児童福祉 発達心理学及び精神保健 小児保健 小児栄養	教育原理及び養護原理 保育原理 保育実習理論 保育実習実技	7.4%

*3) 受験資格

- ・ 大学、短大を卒業（見込含む）又は2年以上在学し、62単位以上取得等
- ・ 高等学校卒業程度＋児童福祉施設での2年以上の実務経験
- ・ 中学校卒業＋児童福祉施設での5年以上の実務経験

〈幼稚園教諭〉

	基礎資格	最低修得単位	教科に関する科目	教職に関する科目	教科又は教職に関する科目	その他科目 *3)	割合 (平成13年10月1日現在)
専修免許	修士	83	6	35	34	8	0.2%
一種免許	学士	59	6	35	10	8	19.7%
二種免許	準学士	39	4	27		8	74.6%

*3) 日本国憲法、体育、外国語コミュニケーション、情報機器の操作各2単位

表2 保育士と幼稚園教諭免許の教育課程の比較

	保育士資格	幼稚園教諭論拠（2種）
	〈教養科目〉 8 外国語・体育・社会学・文学・哲学 等の基礎教養科目	〈一般教養科目〉 外国語・体育・社会学・文学・哲学 等の基礎教養科目
専門科目	社会福祉 60 児童福祉 保育原理 養護原理 教育原理 発達心理学 小児保健 小児栄養 保育内容 乳児保育 音楽 図画工作 保育実習	〈教科及び教職に関する科目〉 31 教育原理 発達心理学 保育内容 音楽 図画工作 教育実習 〈その他の専門科目〉 教育史 教育制度
最低修得単位数	68	62

表3 保育士・幼稚園教諭・介護福祉士・社会福祉士・看護師資格の概要

* 以下 a-f の表は、「社団法人全国保育士養成協議会、保育士養成資料集第 38 号、保育士資格の研究、2003.09.26.」から抜粋

a. 保育士（上記資料 p113）	
資格の名称	保育士
法的根拠	児童福祉法
資格の定義	登録を受け、保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、児童の保育及び保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とする者（児童福祉法第 18 条の 18 第 4 項）
資格のタイプ	国家資格（登録制）：資格を有する者が保育士登録簿に登録を受ける（児童福祉法第 18 条の 18 第 1 項）
資格付与主体	都道府県知事が保育士登録証を交付（児童福祉法第 18 条の 18 第 3 項）
資格取得方法	指定保育士養成施設（厚生労働大臣の指定する保育士を養成する学校その他の施設）を卒業した者、保育士試験に合格した者のいずれかの該当する者は、保育士となる資格を有する（児童福祉法第 18 条の 6）
就業者数	274,998 人（平成 12 年 10 月 1 日現在）
名称独占	あり（児童福祉法第 18 条の 23）
業務独占	なし
信用失墜行為の禁止	あり（児童福祉法第 18 条の 21）
秘密保持義務	あり（児童福祉法第 18 条の 22）
罰則の有無	あり（児童福祉法第 18 条の 19 第 2 項、第 60 条の 2）
専門職団体	社会福祉法人全国社会福祉協議会 全国保育協議会 全国保育士会
倫理綱領	あり（「全国保育士会倫理綱領」：平成 15 年）
研修制度	あり
A.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 名称：全国保育士会研究大会 2. 主催者：全国保育士会 3. 目的：保育士の専門性の向上 4. 対象：保育士 5. 形式：実践研究発表 6. その他：年 1 回、3 日間
B.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 名称：全国保育士研修会 2. 主催者：全国保育士会 3. 目的：保育士の資質の向上 4. 対象：保育士 5. 形式：研修会 6. その他：年 1 回
C.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 名称：全国保育士会主任保育士特別講座 2. 主催者：全国保育士会 3. 目的：主任保育士の現任訓練 4. 対象：主任保育士 5. 形式：講座 6. その他：年 1 回、前期集中講義（4 日間）、後期集中講義（4 日間）