

## 社会福祉専門従事者の

### 現任研修のあり方についての一考察

黒 木 保 博  
小 山 隆

はじめに

本論においては、社会福祉専門職者による福祉サービスの質的向上のためにはどのような条件整備が必要となるかについて考察したい。

我が国が二二世紀に本格的な少子・高齢社会となるにあたり、福祉ニーズの変化に伴う福祉サービスの新しいパラダイムの構築が、地域化、分権化、国際化のキー概念に基づいて展開されている。ここでの重要な点は、いかなる制度・法律による総合的サービスが策定・実施されようとも、最終的な福祉サービスは、社会福祉専門職者によつて提供されていくという事実である。すなわち、社会福祉専門従事者が「質」の高いサービスを福祉サービス利用者へ提供できるかどうかこそが問われることになる。これらのマンパワー確保と共に質的向上のための研修のあり方などの方策が至急検討されなければならないからである。

## 一、本論の視点

社会福祉専門従事者の量的確保とともに資質向上をはかるときには、第一には、いわゆる就業前の養成教育のあり方が問われなければならない。すなわち大学、短大、専門学校における養成カリキュラム内容や養成手段や方法を点検していくことが必要である。この場合、社会福祉系学校においては座学、すなわち講義クラスにおける養成教育とともに、「実習教育」のあり方が最重要検討課題となる。

第二には、社会福祉専門職に就業した後の「現任研修」のあり方について検討する必要がある。つまり、学校における就業前養成と現任研修である就業後教育をどのように系統的かつ緊密に連携していくかがである。

第三には、そこで社会福祉従事者の研修を側面的に支援するものとして、都道府県及び中央の社会福祉研修機関、すなわち福祉人材研修センター及び社会福祉研修センターにおける現任研修のあり方について検討していくことが必要である。

本論では、第二、第三の検討点について注目し、とりわけ研修センターの役割や現状課題についての検討がなされなければならないとの認識から考察したい。

なお、ここでの現任研修とは、社会福祉専門従事者の職務能力や資質の向上を目的として行われるものを意味している。<sup>1)</sup>

## 二、福祉サービスの整備

二一世紀を目前にして、高齢者保健福祉推進十カ年戦略（ゴールドプラン）の策定（一九八九 平成元年）と社会福

社関係八法改正（一九九〇 平成二年）とに象徴されるように、いわゆる「平成の福祉改革」が行われた。

具体的には社会福祉・医療事業団の基金の設置、老人福祉法における指定法人関係（一九九〇）、在宅福祉の推進、障害者関係施設の範囲の拡大（一九九一）、社会福祉協議会及び共同募金、有料老人ホーム関係（一九九二）などが段階的に施行されている。さらに、措置権委譲、老人保健福祉計画関係も一九九三年に施行された。すなわち施設福祉と在宅福祉の量的整備、老人保健福祉計画の法定化による施策の積み上げと計画化、保健・医療その他関連分野との連携、サービスイテラ・調整機能の確立、民間社会福祉活動の支援強化などの総合的施策が展開されることになった。これらの取り組みにおいて「ノーマライゼーションや地域福祉の理念が謳われ、今後のわが国の福祉改革の方向についても、市町村福祉、在宅福祉の推進とあわせて、地域福祉の推進という目標が示された」<sup>2)</sup>

また、一九九四年には子育てを社会的に支援していくための総合的計画「エンゼルプラン」、「高齢者保健福祉推進十年戦略の見直しについて」（新ゴールドプラン）がとりまとめられている。障害者施策でも「障害者プラン」（一九九五）が策定された。これにより、福祉3プラン（新ゴールドプラン（現ゴールドプラン21）、エンゼルプラン（現新エンゼルプラン）、障害者プラン）が出揃ったことになった。

さらには、介護保険法（一九九七年成立、二〇〇〇年施行）、児童福祉法改正（一九九八年）（二〇〇〇年）施行、そして一九五一年に制定された社会福祉事業法が抜本改正となり、社会福祉法に変更（二〇〇〇年）されるに至っている。

以上の策定や改正に伴っての福祉マンパワー対策についても整理しておきたい。少子高齢化の進展や福祉・保健・医療の需要が増大する中で、福祉分野や保健医療でのサービスの担い手であるマンパワーの確保がますます重要となっていることから、一九九二年六月にはいわゆる福祉人材確保法が制定され、本格的な福祉人材確保対策が展開された。

一九九三年四月には、厚生省告示によって「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」によって、職員処遇の充実、資質の向上、就業の促進および定着化、地域の理解と交流の促進、経営基盤の強化な

## 社会福祉専門従事者の現任研修のあり方についての一考察

どの項目が社会福祉事業を経営する者の行うべき措置であるとしている。たとえば、職員処遇の充実とは、措置賃金、退職金、労働時間、業務体制、健康管理などである。

さらに、経営者の行うこれらの人材確保を図るための措置を支援する必要性から、国及び地方公共団体が講ずる支援措置としての福祉人材センターの整備が行われてきた。これらの措置が浸透してきたのか、社会福祉専門従事者は一九九七年には一〇〇万人を突破したといわれている。

周知のごとく、福祉サービスとは制度・政策によるサービスとともに対人援助によるサービスが表裏一体となつて行われている。このためには専門従事者の量的確保とともに、直接に対人援助サービスを担う専門従事者の資質向上がきわめて重要である。さらには、社会福祉士・介護福祉士資格の法制化による福祉専門職制度も一応確立されたことから、わが国においても社会福祉専門従事者に対するより高度な専門性がますます求められる現況となっている。

## 三、社会福祉専門従事者研修の現況

### 1 中央福祉学院における研修

ここでは、現在設置されている福祉人材センターなどにおける研修の現況について考察するが、まずどのような研修が実施されているのかをみてみよう。

中央福祉学院は一九七五年四月に社会福祉法人全国社会福祉協議会（以下、全社協と略する）の内部組織としての「社会福祉研修センター」からスタートしている。当時は厚生省委託に基づく社会福祉施設長研修課程の研修事業に加えて、厚生省が日本社会事業大学に委託していた社会福祉事業職員研修所の事業も吸収統合しての発足であった。その後一九九三年に「中央社会福祉人材センター」に名称変更したが、一九九五年、現在の神奈川県山町湘南国際村への

移転により「中央福祉学院」と名称変更している。

中央福祉学院において、一九九九年年度研修課程は、一〇の国の委託事業、二の国の補助事業、七の全社協独自事業が実施されている。受講対象者としては、行政機関職員、経営者、社会福祉施設長、社会福祉事業従事者に分類されている。また事業は、①資格認定、②現任訓練の二種類に大別できる。実施回数は総計三二回であった。最大の受講定員数は全社協独自事業・資格認定の社会福祉法人等が経営する施設又は団体に現在勤務している職員を対象にした「社会福祉主事資格認定通信課程」三、四〇〇人、最小では「都道府県・指定都市社会福祉協議会管理職員研修課程」の三〇人であるが、受講定員総合計一一、〇三〇人、受講実人員一〇、〇四五人となっている。開催日数に関しては、通信課程の場合には社会福祉士通信課程（一九ヶ月）を除き、一年から一〇ヶ月となっているが、通信課程面接授業では一回あたり四日が費やされ、その他の課程でも三日、四日などの日程になっている。

これらの事業の中で、実施回数も受講定員も他と比べて際立つのが「社会福祉主事資格認定通信課程」であることから、これについて詳しくみる。現在、資格認定課程であり、国の委託事業と全社協の独自事業の両方の事業として一年間・面接授業四日間を同日程で実施している。両方で受講定員合計五、四〇〇人、この中央福祉学院の実施研修課程の約五〇%の受講生を占めていることになる。つまり国の委託事業課程となっている行政機関職員受講者は一、四六七人、この中央福祉学院の前身である社会福祉研修センターがスタートした一九七五年からの累計三三、八五一人となっている。

また全社協独自事業課程での社会福祉主事資格認定通信課程の勤務先別受講状況は、社会福祉施設三、二五一人、社会福祉協議会六四七人、その他五四人、合計三、九五二人となっている。この通信課程にて資格認定を受けた人は、一九七五年から二〇〇〇年までの累計七一、七七六人となっている。全社協独自事業としての内訳を施設別に見ていくと、保護施設が一九七五年から一九九九年までの累計二、二八〇人、老人福祉施設三、六一三人、身体障害者更生援

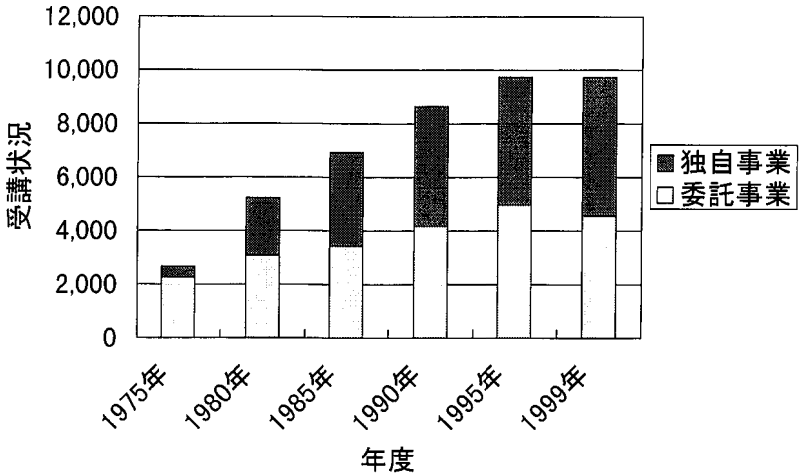


図1

護施設が五、〇一三人、児童福祉施設七、一七〇人、知的障害者援護施設が八、一〇三人、その他が一六、五七九人となっている。これらの特徴としては、実に四五％が老人福祉施設からの受講者であることがわかる。

また、年度別各種研修受講状況でみると、どの課程がいつ開始され、どれくらいの人々が受講してきたかが判明するが、「平成」に入ってから独自事業が徐々に増えていることがわかる。また、すべての課程の受講者累計が一九七五年（昭和五〇）から一九九九年までで一八三、九〇四人である。研修センターのスタートであった一九七五年は二、六六〇人の研修受講者であったが、一九九九年の受講者累計が一〇、〇五四人となっていることから、実に約三・八倍の伸び率である（参照・図1）。

このように、ますます資格認定においても、現任訓練においても研修課程は充実してきている傾向にある。また、その必要性が年々認識されてきていると考えられる。

## 2 都道府県における研修

全国社会福祉協議会・中央福祉学院発行の『平成一一年度 社会福祉研修事業年報』<sup>(1)</sup>によれば、全国の社会福祉研修実施機関は中央

福祉学院を含めて五三カ所ある。しかしながら、『平成一一年度 社会福祉研修事業に関するアンケート調査結果一覽』<sup>5)</sup>によれば、中央福祉学院を除いて社会福祉研修を実施している都道府県・指定都市の研修機関として五八カ所記載されている。いわゆる研修を実施しているアンケート回答機関数となっている。これらの運営形態も①県が運営、②業務委託などで社会福祉協議会が運営 ③県福祉事業団が運営 ④財団法人が運営と大別される。多くの研修所の場合、職員の一部は県の職員が出身している場合が多いといわれている。この研修センターで設置年度が一番古いのは兵庫県社会福祉協議会社会福祉研修所である。一九七〇年(昭和四五)には設置されているが、一九七〇年代から一九八〇年代にかけて、全国各地の多くの研修所は設置されてきた。

さて、各都道府県・指定都市ではどのような研修が実施されているのであろうか。京都府福祉人材・研修センターの研修体系を例にあげてみよう。研修対象者とコース数は、①社会福祉施設職員(18)、②市町村社協職員、③介護支援専門員(7)、④ホームヘルパー等(17)、ボランティア(5)の五研修対象者に区分されている。また、①階層別研修：新任職員、中堅職員、事務局長、法人役員施設長等運営管理職員、②種別研修：老人福祉施設、身体障害更正援護施設、知的障害者福祉施設、児童福祉施設、共同作業所、③養成研修：リーダー、レクエーションリーダー、④課題別研修：セミナー、活動別 ⑤資格取得研修：障害者介護支援専門員、介護支援専門員実務研修、ホームヘルパー1級、ホームヘルパー2級等、⑥試験：介護支援専門員実務研修受験試験である。その他には通信研修として研修情報誌の発行、に大別されている。

また、一九九二年度から一九九八年度の研修事業実施総括表をまとめてみると、次のようになる。

表1 京都府福祉人材・研修センター 研修事業実施総括表

	1998	1997	1996	1995	1994	1993	1992	1991
社会福祉施設等役職員研修	1,959	2,172	2,121	1,935	1,681	1,494	1,546	1,191
市町村社協役職員研修	696	722	801	863	929	1,110	1,074	861
ホームヘルパー研修	1,056	687	515	574	560	730	736	395
町村社会福祉行政職員研修	—	—	—	—	48	65	73	—
ボランティア講座	477	890	606	652	520	385	645	465
特別研修 (在宅ケアサービス従事者)	—	—	—	—	—	—	—	—
	4,188	4,471	4,043	4,024	3,738	3,789	4,074	2,912

社会福祉専門従事者の現任研修のあり方についての一考察

また、以下はすこし古い資料データであるが、愛知県福祉人材センターの実施事業では、①社会福祉関係職員研修、②特別研修、③自主講座（介護福祉士受験セミナー）に大別される。社会福祉関係職員研修では、①社会福祉主事資格認定講習、②社会福祉行政機関職員研修、③社会福祉施設職員研修、④民生委員・児童委員研修、⑤相談員等研修に分けられている。これが①新任研修、②現任研修、あるいは①基礎研修、初級研修、中級研修、管理者研修、専門研修などに区別される。合計六一の研修が実施され、実日数一四五日、受講者数五、八〇六人である。

さらに、富山県福祉カレッジ（富山県健康・福祉人材センター、富山県介護実習・普及センター）と名付けて、所属専任講師をおくなど積極的な研修プログラムを推進している富山県では、①普及啓発講座 ②介護等専門養成研修 ③社会福祉事業等従事者研修、に大別できるプログラムを合計五九も実施している。一九九七年（平成九）上期（四月～九月）の受講者は合計三、三七二人にもなっている。

福井県社会福祉研修所では、①老人関係、②障害関係、③児童関係に研修は大別され、一九九六年度で二〇回、実日数二〇日、受講者数一、一七二人であった。

あるいは三重県福祉人材センターの社会福祉施設職員研修実施体系によれば、①管理者、②中堅職員、③新任職員の階層別に分け、これを①老人関係、②障害



関係、③養護関係施設・母子寮、④保育所、⑤その他の業種に分けて実施されている。この他にも、①専門講座、②特別講座、③派遣研修なども実施されている。

このように都道府県における研修状況の概観をすれば、共通した研修体系もあるが、各都道府県がそれぞれの地域状況に応じた研修実施体系を作り上げてきているということがよく理解できる。また、後にも述べるように、各研修機関においては常に研修体系のあり方を模索しているともいえよう。しかしながら、こんなにも都道府県別に異なる研修体系・内容でよいのかという疑問も出てくる。充実しているところと充実を検討してもなかなか諸般の事情により充実ができない研修機関があり、これによって研修事業・内容において大きな地域格差が起こってくるのではないかと懸念も出てくる。<sup>10)</sup>

#### 四、研修体系の課題について

##### 1 研修体系の見直し

中央福祉学院では全国の社会福祉研修実施機関に対する事業に関してのアンケート調査を実施してきている。

『平成九年度 社会福祉研修事業に関するアンケート調査結果一覽』<sup>11)</sup>によれば、一九九四年以降の研修体系の見直しについては次のような結果が出ている。回答は六九の都道府県・指定都市の研修センターである。

- ①見直した：見直し結果をすでに実施中 一七カ所
- ②見直した：見直し結果を今後実施の予定 六カ所
- ③現在見直し中 九カ所
- ④今後見直す予定 二一カ所

⑤見直し予定はない 七カ所

⑥回答なし 九カ所、となっている。

見直しの具体例を拾ってみよう。新規開設としては、①難病患者等ホームヘルパー養成研修事業（岩手県）、②社会福祉施設事務担当職員研修、保育所保母研修（外国人担当）、カウンセリング、デイサービスセンター等職員研修、保育所給食特別研修（茨城県）、③問題別専門研修会・ケアマネージメントゼミナール、一般研修コース：社会福祉士受験準備講座（大阪府）、④社会福祉実習指導者養成研修、インターネット入門研修（宮崎県）、⑤アジアの都市の高齢化社会対策セミナーの新設（北九州市）、などがある。

また、分割・廃止としては、①栄養士と給食担当職員への研修を老人福祉施設と老人福祉施設以外の二つに分割、社会福祉法人役員研修を法人理事研修と監事研修の二つに分割（茨城県）、②一般市民研修（地域リーダー養成研修）の廃止、③法人施設役員研修を法人施設と社協役員に分割（福島県）、④地域福祉活動コーディネーター研修を廃止（長野県）、⑤福祉施設主任寮母・主任保母研修会を廃止（岡山県）、などがある。

## 2 研修体系のあり方と課題

また、研修体系のあり方に関する方針や今後の課題等については、平成九年では次のような回答がされている。

①研修体系は、職能別、階層別、課題別設定としていく。今後管理的職員対象の研修内容の検討と実施、および福祉現場に求められる課題の変化等に対応した研修定員の見直し等があげられる。（北海道）、

②新しい福祉の時代に適応した人材の育成（福島県）、

③社会福祉事業従事職員のキャリア（経験年数）に応じた研修体系を確立するなかで、研修ニーズに対応した適切な研修の実施（茨城県）、

④方針：ステップアップの階層別研修を基本に、専門研修を充実する。課題：現行の施設種別ごとに実施している研修体系の見直し（京都府）、

⑤多様化、高齢化する業務に対応できる深い知識と専門的技術を身につけた職業観、倫理観の確立した人材の育成（兵庫県）、などである。

以上の見直しと方針、課題をみると、いわゆる階層別（管理職、監督、中堅、新任など）、職種別（老人、児童、障害、保育など）、あるいは施設別研修、そして経験年数別の「体系研修」「継続研修」（新任職員研修→基礎研修→専門研修）を検討しているところが多いことがわかる。また、課題については次のような回答となっている。

- ①研修会場の確保が困難である、
- ②低金利時代となり、基金の利息で運営が難しくなった。極端な財政難であり、良質の講師が確保しにくい。
- ③従来福祉の研修は無料という意識が強く、研修の有料化への障害となっている。
- ④原則的に申込み者はすべて受講させるため、人数が多くなり、研修技法が制限される。
- ⑤研修内容の多様化に伴う講師の確保
- ⑥受講対象者を限定してしまうと受講者数が少なくなってしまうこと、講座回数を増やすことによって施設の勤務体制との連携をどのようにとりあつていくかが難しい。

また、平成一一年度と同じアンケート調査での研修体系にあり方に関する方針や今後の課題・予定についての回答は、次のようにまとめることができる。

①社会福祉基礎構造改革、介護保険導入によって社会福祉を取り巻く環境はこれまで以上に大きな変化を始めており、利用者の多様化・複雑化・高度化する福祉ニーズに対応できる既存研修の見直しが迫られている。

②つまり、福祉・保健・医療の連携がますます求められてくる中では既存の研修システムや内容では対応しきれな

いことから、研修の見直しが必要となっている。この状況において、福祉の専門性を高めていく研修、すなわち人間性、専門性、実践力を備え、継続していくための研修のあり方が求められている。

③他の研修実施機関・団体での福祉に関する重複する研修実態もあり、今後は相互に役割分担、整合性、棲み分け、あるいは連携・共催を検討する必要がある。

以上の三点については、平成九年度のアンケート回答には見られなかった点であり、二一世紀を迎えるわが国の福祉環境の変化に、研修センターがどのように対応すべきかという基本的方針が出されていると思われる。

また、次のような諸点でも今後の課題をまとめることができる。ただし、これらについては、先に述べた平成九年度から課題に挙がっている内容とほとんど同じである。

- ④ 研修体系、研修の質・内容の見直し
- ⑤ 経験や年数に応じた段階別研修機会・内容の充実
- ⑥ 階層別（新任、中堅、監督、管理運営）、職種別、分野別を組み合わせた研修体系の検討
- ⑦ 研修カリキュラムや教材の開発
- ⑧ 継続研修のシステム確立
- ⑨ 研修専任講師陣の充実
- ⑩ 職場内研修体制の促進、等である。

一方では、研修センターにおける取り組みだけではない課題点も指摘されている。たとえば、①平均就職期間が六、七年という実態があり、体系的な研修を受講していくことの困難さがある。②研修の意義を所属長等どのように理解してもらえるかという問題がある、③参加職員の参加意識をどのようにして高めていくかの課題がある、④修了証を発行しているが、これに対する施設の評価がどのようになっているか、⑤専任講師確保は非常に難しいし、それ以上に外

部講師で適任者をどう確保するかは課題もある。

### 3 階層別研修

さて、課題の中でも、福祉職員階層別研修については今後ますます重要な意味をもってくるように思われる。階層別研修を「実施している」と回答したセンターは平成九年度調査では六九カ所のうち四九カ所（七二%）、「実施していない」が一三カ所（一八%）、無回答が七カ所（一〇%）であった。

実施していると回答した研修センターに対する階層別研修の実施上の課題・問題点等については、次のような点が指摘されている。

- ① 新任、主任研修等を実施する際、施設の種別が混在しているため、カリキュラムの編成が難しい。
  - ② 各受講対象機関・団体等における職員の移動等が多く、同一職種においても力量がまちまちであり、また本研修センターにおける研修時間が限られていることもあいまって、内容面での「積み上げ」、系統だった研修を困難にしている。基本・基礎的事項に終始してしまいがちである。
  - ③ 研修内容について、どうしてもマンネリ化してしまい、体系的、系統的に実施できていない。
  - ④ 各所属先からの計画的受講がなされておらず、実質階層別研修が成立しない。
  - ⑤ 経験年数等による対象者の範囲が守られにくい。同一研修を複数回受講する者がいる。
  - ⑥ 研修内容をどのように組み立てるか、対象をどのように明確にするかが課題、
  - ⑦ カリキュラムの内容がマンネリ化しつつある。
- 階層別に、経験年数にて研修を積み上げていくことの重要性は研修センター側に見ればよく理解しているものの、現実の実施においてはなかなか計画通りにはできていない現況がここにある。

平成一一年度の調査では、階層別研修の実施が五八カ所中で四五カ所（七八%）、実施していないが一二カ所（一一%）、無回答一カ所であったことから、無回答であった研修センターが実施しているか、していないかにはつきりと分れてきている。数字的には実施している研修センターは微増という傾向にある。

しかしながら、自由回答による階層別研修の実施上の課題・問題点についてみると、各センターが平成九年度調査と同じくさまざまな課題・問題点に直面していることが理解できる。「研修ニーズの把握及び研修課題を明確に打ち出すことができず、講師の選定に困難する。特に中堅、管理・監督者研修については、個々の価値観やニーズの多様化によって焦点が絞りにくい、また研修回数や日数等の問題点も上げられる」（名古屋市）「十分な体系化が局的にも局外的にも整理しきれしていない。また、講師等資源の不足や既存スタッフの開拓・確保も今後、取り組む時期にきている」（福井県）「基本プログラムの組み立て日程が長いため、その通りに実施するには施設業務の実態から研修出席が難しい状況にある。そのためプログラムを短縮もしくはくし刺し方式で実施しているが、施設職員が出席できる範囲内の日程（一―二日）での組み立てに苦慮している」（宮崎県）

#### 4 研修センターの所属専任講師

まず所属専任講師の有無についての平成九年度調査では、六九の回答した研修センター中で、①「いる」と回答したのが三、②「いない」と「今後確保の予定」二、③「いない」と「今後確保する予定ない」四六、④無回答一八、という結果であった。

平成一一年度調査では、五八の研修センター中、専任講師が①「いる」と回答が二カ所、②「いない」と「今後確保する予定」との回答が七カ所、③「いない」と「今後、確保する予定はない」との回答が四七、④無回答二であった。

これらの傾向とすれば、無回答が減り、今後専任講師を確保する予定の研修センターが微増していることがわかる。

両調査に「いる」と回答した富山県では、平成九年度調査では医学基礎知識、障害疾病の理解、メンタルヘルス、社会福祉援助技術、平成一一年度調査では、特定課題のみ継続実施として、三浦ゼミナール、地域福祉実践講座、介護職リーダー養成研修を専任講師の担当する科目として回答している。同じく両調査で「いる」と回答した大分県では、平成九年度調査では介護実技、車イス体験、福祉用具の基礎知識、平成一一年度調査では一般県民、社会福祉施設職員、ホームヘルパー等への介護技術の研修、福祉用具の利用、住宅改造に関する研修などに所属専任講師が教えていると報告している。また、平成九年度調査では「いる」と回答した高知県では、ホームヘルパー養成研修（二、三級）の講義、介護実習、あるいは社会福祉施設職員研修の介護技術演習、さらに介護福祉士現任研修などで専任講師が科目担当をしていると回答している。

しかし、所属専任講師以外の職員による講師（内部講師）の有無については、平成九年度調査の回答では、六九の研修センター中、「ある」が三三、「ない」が二七、「無回答」一〇、となっている。平成一一年度調査では、五八の研修センター中、「ある」が三三、「ない」が二二となっている。内部講師が担当する研修としては、経理・事務担当者専門研修、福祉行政機関新任研修、市町村社協職員研修、新設法人運営担当者研修会、社会福祉主事資格認定講習会、職場研修担当者研修などの各種である。また科目としても、地域福祉、在宅福祉、ボランティア、会計実務、人事・労務管理、人権研修などが報告されている。

内部講師による研修および科目についての自由回答をみていくと、少しずつではあるが、研修内容や担当科目が充実していく傾向にあるといえよう。

しかし、専任講師・内部講師の確保の課題としては、両調査を通じて次のような諸点があげられている。

①予算増が伴うので講師の確保は困難である

②人事・報酬などの管理面におけるメリット・デメリットを十分に検討すべきである

社会福祉専門従事者の現任研修のあり方についての一考察

③内部講師は日常業務との関係上、研修日程と調整できない

④人材ならびに財源の確保が困難である

⑤内部講師の確保については、各課の業務繁雑化に伴い、時間をとることも難しく、養成についてはなおさら困難である

⑥研修内容が多岐にわたるので、現在の状態では必要性がない

⑦内部講師については本会職員で「社会福祉士」資格取得者が増加しており、講師としての資質を備えた職員を確保しつつある

これらの回答では、予算、日常業務とのかねあいから、所属専任講師や内部講師の確保が相当困難との現況が伺える。

## 五、考察（今後の研修のあり方）

### 1 研修機関の使命と役割

さて、これまでに事業年報、実績報告書、アンケート調査、アンケート概要、訪問ヒアリング等を通じて、中央福祉学院、ならびに都道府県・指定都市研修実施機関の現況について概観してきた。それぞれの研修実施機関は、研修ニーズの拡大や変化に対応し、現任訓練などの研修の重要性が認識されるなかで、しだいに充実した取り組みをしてきていることは明らかである。では、先述した社会福祉を取り巻く環境の変化の中で、さらに福祉専門職従事者の資質向上、人材の確保をするためにはどうしたらよいであろうか。

これについては都道府県・指定都市研修実施機関の果たすべき使命と役割、あるいは中央研修実施機関となっている



中央福祉学院の使命と役割から論じなければならない。

「社会福祉事業従事者の養成研修体系のあり方に関する調査研究委員会」報告では、次のような指摘をしている。<sup>12)</sup>

第一には、社会福祉の職場では、任用時点で従事者の属性に大きな幅があることが特徴となっている。すなわち、専任職員の一〇%が退職をしているという離職率の高さ、このことは他分野からの参入者を含む中途採用者が多いこと（新たな就業者の七五%は中途採用）、専門的養成を受け、何らかの資格を持っている者ともたない者が混在する、同じく現場経験が豊富な者と未経験者が混在するという、いわば従事者の経験や資格、資質が一樣でないことから、統一的で定型的な養成・研修体制を職場に定着させることは容易ではないことがある。

さらには、一法人一施設、小規模施設などにおいては、従事者が少なく、外部研修への計画的派遣がスムーズにできないこと、あるいはこのような職場内では指導・研修体制が確立できないことの実状がある。また、夜勤や交代制などの変則勤務をしている入所型施設や訪問サービス部門では、全員が集まっただけの集合研修は極めて困難であると思われる。

たしかに、このような指摘は妥当とは思われるが、しかし、上記の後者の指摘点である職場条件と類似性があると思われる看護職について考えてみると、職場内研修を含めて指導・研修システムがすでに出来上がっている。これは以下の指摘にある経営者や管理者の意識や考え方に大きく影響を受けていると思われる。

第二には、社会福祉専門従事者の資質向上において、何よりも従事者自身の主体的姿勢が不可欠である。その従事者を雇用している経営者や管理者の従事者育成・研修に対する意識や考え方に大きな格差があるという現状がわが国には存在する。すなわち、従事者の基礎的な資質を確保するための育成方針や研修計画を確立できない職場がまだあるということがある。

では経営者や管理者の意識や考え方を変えていく方策はどうなのであろうか。中央福祉学院の資格認定課程に施設長

資格認定通信課程があるが、まず施設長の資質向上をこのような課程にて充実していくことも検討しなければならぬだろう。

第三には、都道府県の研修実施機関の課題として、次のような諸点が指摘されている。①実施機関独自で企画・実施する研修の段階的・系統的な組み立てのあり方、②職場や従事者の研修に対するニーズの把握、③研修技法や教材の充実、④研修の効果測定と評価、⑤適切な講師の選定と依頼のシステム、⑥他組織が実施する研修との調整、⑦研修所スタッフの資質向上等の課題である。

また、中央福祉学院では、都道府県との研修事業の連携、相互の連絡促進をはかっている現状がある。一九九六年度から都道府県・指定都市研修実施機関職員研修、一九九七年からはこれを分離した職場研修担当者研修会、一九九八年度からは福祉職員階層別研修課程・指導者養成研修会を実施し始めている。都道府県実施機関からは中央福祉学院に対して、①従事者研修の統一的な実施基準やモデルプログラムづくり、②従事者研修全般にわたる調査・研究と情報提供、③都道府県研修スタッフや講師の養成・研修と幹旋が期待されている。いわば、社会福祉専門従事者が働いている職場、都道府県・指定都市の研修実施機関、そして中央との三者を結ぶ総合的かつ有機的な研修事業と実施体制の確立が求められているといえよう。

さきに見たように、①の都道府県・指定都市レベルにおける研修は、それぞれの実施機関によって独自性はあるものの、しかし、社会福祉従事者としての統一的な実施基準やモデルプログラムづくりが必要な段階になったのではないかと思われる。もちろん柔軟性があり、幅のある基準が望まれるが、「積み上げ方式」的系統だった実施基準が示されてもよい時期に来ていると思われる。

## 2 研修の効果測定と評価

上記の都道府県の研修実施機関の課題として指摘されている諸点の中で、早急に課題解決への取り組みをしなければならぬと考えられるのが、④研修の効果測定と評価である。

評価基準をどのように設定するかは、おのおのの研修の種類により、その焦点も多少異なってくるが、それぞれの研修には達成すべき「目標」（ねらい）が合意的評価基準になるべきである。研修の受講生が自分の目標を達成できたか、研修実施機関にとつても機関側が設定した達成基準に受講生が達成できたかどうかの成果を調べる必要がある。また研修目標や内容によっては、研修を受講することで、その後の日常における利用者援助において効果があつたかどうかを追跡調査する必要もある。

そこで、現在の研修機関が実施している研修評価はどうなっているのであろうか。

中央福祉学院の事業年報には、研修会名と共に①ねらい、②アンケート集計結果（回収数、回収率、男女別、受講者の属性、受講動機・目的、プログラム総合評価）が掲載されている。

また、都道府県研修実施機関ではそれぞれにこの評価に工夫をしている。聞き取り調査をした研修センターの「内部資料」となっていることから、ここでは匿名にて紹介する。

たとえば、このA研修センターでは、受講成果があつたかどうかを受講生に評価させている。ちなみに、総平均は①成果があつた：：八五・三％、②成果がなかつた：：一・六％、③どちらでもない：：一二・八％、④無回答：：〇・三％となっている。これを見ると受講生からは極めて高い評価になっている。そして、受講成果があつた理由、これから研修について望むこと（研修の内容、研修の運営）、その他のフリー回答なども記述できるようにになっている。これは次回の研修のために活かされているということであった。

また、別のB研修センターでは、①、この研修について（有意義であつた、どちらともいえない、あまりさんこうに

ならなかった)、②、研修内容は理解できましたか(よく理解できた、だいたい理解できた、あまり理解できなかった)、③、今後役に立つと思うか(はい、どちらともいえない、いいえ)、④、研修時間の配分について(良い、普通、改善すべきである)、⑤、研修資料(教材)について(良い、普通、改善すべきである)とのアンケート回答を受講生に対して求めている。ちなみに、すべての研修を総合計した回答率が示されている。

上記の①では、有意義だった……………六八・三%

どちらともいえない……………三〇・二

あまり参考にならなかった……………一・五

②では、よく理解できた……………三八・八%

だいたい理解できた……………五八・九

あまり理解できなかった……………二・三

③では、はい……………七九・六%

どちらともいえない……………一九・八

いいえ……………〇・六

④では、良い……………三六・七%

普通……………五二・五

改善すべきである……………一〇・八

⑤では、良い……………三八・五%

普通……………五五・八

改善すべきである……………五・七

また、別のC研修センターでは研修のねらいをあきらかにするとともに、受講生の受講目的を調査し、講義に対する受講者の評価を自由記述式にて求めている。受講目的としては、①知識の補充、②情報の収集、③技術の習得、④自己啓発、⑤参加者との交流、⑥その他となっている。

所であるD研修センターでは、講師評価表を作成している。評価内容としては、①講義前の評価、②講義中（話し方、態度）、③講義内容、④講義の表現、⑤用具活用、⑥講義の終了の仕方（予定時間、質問時間、まとめ）である。

以上の評価をまとめるならば、受講者による評価は研修においては当然のこととして受け止められるようになり、これらの効果測定や評価を積み重ねることによって、研修内容や研修技法の向上が期待できると思われる。また、適任講師を得ることが研修内容や技法の向上に直接影響することを考慮すれば、講師評価ももっと導入すべきであると思われる。

しかし、課題としては、講師による評価はどのようにすればよいかである。学校においては、単位認定をしなければならぬということから、試験・レポート・出席などの多くの評価方法で受講者評価が担当講師に任されている。しかし、この種の一連の研修では、講師側にとっては、評価はされるものの、評価しないということが普通とされている。我々の経験でも、担当をした資格認定課程において最初の時間にずっと睡眠をとっていた受講生がおり、注意したところ、さっさと退席をした例、あるいは全員に体験学習をお願いしたが、参加拒否した受講生がいるなどの経験がある。いわゆる研修会評価では、受講生、講師、主催者の三者による効果測定、評価が必要なのではないだろうか。また、その手法開発も今後の重要な課題となると思われる。さらには、受講者の日常の職務を指導している指導監督者をも含めた評価のあり方がすでに指摘されているが、<sup>⑧</sup>残念ながらもまだこのような評価に対する具体的取り組みはあまり見られないのが現状である。

本論執筆にあたり、資料提供、ヒアリングにご協力いただいた関係各位に感謝したい。

なお本研究は一九九六年度同志社大学学術奨励研究費による共同研究報告である。

注

- (1) 研修の概念については、岡村重夫「社会福祉研修の方向と課題」『社会福祉研究』第三四号、一九八四年、二〇〇～二二ページに詳しく論じられている。
- (2) 財団法人厚生統計協会「国民の福祉の動向」(厚生生の指標)臨時増刊号)一九九九年 第四六卷第二号 七五ページ
- (3) 社会福祉法人全国社会福祉協議会 中央福祉学院『平成二一年度 社会福祉研修事業年報』平成二二年七月、三〇四ページ
- (4) 社会福祉法人全国社会福祉協議会 中央福祉学院、同上、一五八～一六〇ページ
- (5) 社会福祉法人全国社会福祉協議会 中央福祉学院『平成二一年度 社会福祉研修事業に関するアンケート調査結果一覽』平成二一年六月作成
- (6) 社会福祉法人京都府社会福祉協議会 京都府福祉人材・研修センター『平成二二年度 京都府福祉人材・研修センター事業概要』
- (7) 愛知県福祉人材センター『平成九年度 福祉人材センター事業概要』
- (8) 富山県福祉カレッジ『平成九年度 富山県福祉カレッジ事業概要』
- (9) 社会福祉法人福井県社会福祉協議会 福井県社会福祉研修所『平成九年度 福井県社会福祉研修所事業概要』
- (10) 三重県福祉人材センター『平成九年度 三重県福祉人材センター事業概要』平成一〇年 八〇～一〇ページ、四七～四九ページ
- (11) 社会福祉法人全国社会福祉協議会 中央福祉学院『平成九年度 社会福祉研修事業に関するアンケート調査結果一覽』平成九年六月作成
- (12) 社会福祉法人全国社会福祉協議会「社会福祉事業従事者研修の新たな体系化をめざして」社会福祉事業従事者の養成研修体系のあり方に関する調査研究委員会報告 平成六年二月
- (13) 岡村重夫は「研修の評価」が「研修の評判」になっていること、また研修がどんな効果を与えたか、与えなかったかを知るのには職場の監督者であると指摘している。「社会福祉研修の方向と課題」『社会福祉研究』第三四号、一九八四年、二四、四九ページ