

第 1 章

事業概要

1 事業の背景と目的

本事業は、令和3年度より導入される社会福祉士・精神保健福祉士の新カリキュラムに対応した実習・演習科目担当教員並びに実習指導者講習会の新たな講習プログラムの開発を行うとともに、養成課程における「講義－演習－実習」を効果的かつ持続的な循環に基づく教育を行うことができるよう、教員研修等のあり方に関する調査・研究を実施するものである。なお、平成30年度及び令和元年度に実施した社会福祉推進事業の成果や本連盟が実施している学生への就労意向調査の結果を踏まえつつ、福祉人材の育成・確保の観点も加えて事業を行った。

また、今般の新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、養成校では対面（参集）による教育を行うことができなくなり、厚生労働省から発出された事務連絡等にもとづき遠隔授業などICTを活用した教育が実施されることとなった。本事業ではこれらの状況も踏まえ、ICTや多様な教材・教育方法を活用した学習環境等の整備状況・教育効果・活用の意向及び養成校のBCP策定状況についても調査を行い、養成教育におけるICTを活用した教育方法及び養成校のBCP策定についての検討も行った。

なお、令和2年6月に国会にて改正社会福祉法案を採決する際、参議院の付帯決議で、『重層的支援体制整備事業を実施するに当たっては、社会福祉士や精神保健福祉士が活用されるよう努めること』と決議された。この決議は社会福祉士・精神保健福祉士の教育や就業等にも影響を与える内容であることから、急遽全国の地方自治体を対象に社会福祉士・精神保健福祉士の活用意向に関する調査を追加して実施した。

2 事業内容

令和元年、社会福祉士と精神保健福祉士のカリキュラムが見直され、令和3年度より新たなカリキュラムによる教育が実施されることとなる。このカリキュラムは「地域共生社会の実現」をキーコンセプトとして位置づけ今日的状況を踏まえて見直されたものであるが、教育を行うにあたっては「講義－演習－実習」を循環させて効果的に教育を行うこととされている。

とりわけ、実習教育は養成校と実践現場との協働により教育が展開されることとなるため、本事業では教育（教員）と現場（実習指導者）双方が共有すべき教育内容を整理しつつ研修等の内容の検討を行った。

また、今般の新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、養成校では対面による授業や実習が実施できない状況が発生していることから、養成教育におけるICTの活用の現状や、多様な教材や教育方法を活用した学習環境の整備及び養成校のBCPの検討・策定状況等についても調査を行い、検討を行った。実施した事業は以下のとおりである。

1. 社会福祉士（精神保健福祉士）養成新カリキュラムによる教育を行うために必要となる教育内容（教員・実習指導者（現場実践者）・実習施設（事業所）が共有すべき内容）及び、新カリキュラムによる養成教育を展開するために必要となる基本的研修プログラムについて、「知識アプデ合同研修企画部会（学び直し合同研修企画部会）」を設置して検討を行い、試行研修を実施した。なお、「知識アプデ合同研修企画部会」は、本連盟会員校の教員、専門職団体及び事業者団体からの推薦者及び有識者により構成した。

- 新たなカリキュラムによる養成教育の展開と、地域を基盤とした実践をするために必要となる「アップデートすべき知識」の整理と、既に養成教育に携わっている教員及び実習指導者等現任者その他の福祉関係者に対する On-line 研修プログラムの検討
 - On-line 研修「コミュニティにねざした福祉人材を養成する研修（こふく研）」の教材作成と研修の試行
 - 試行研修受講者に対するアンケート調査の実施と研修リフレクションシートの回収
2. 新たなカリキュラムによる養成にかかる実習教育を効果的に展開するため、「実習担当教員講習・実習指導者講習部会」及び「演習担当教員講習部会」を設置して実習演習担当教員講習会及び実習指導者講習会の講習プログラムの検討及び試行講習会を実施した。なお、「実習担当教員講習・実習指導者講習部会」は、本連盟会員校の教員、専門職団体及び事業者団体からの推薦者及び有識者により構成した。
- 新カリキュラムの実習教育内容に対応した実習担当教員講習会及び実習指導者講習会の講習プログラムの検討
 - 新カリキュラムの演習教育内容に対応した演習担当教員講習会の講習プログラムの検討
 - 試行講習会教材の作成と試行講習会の試行
 - 試行講習会受講者に対するヒアリング
3. 都道府県ごとに、養成校（教員）、職能団体（実習指導者等）、事業者団体（実習施設）等が連携・協働して福祉人材育成・確保に関する取組が展開できるよう、地域ブロック会議を設置して研修等事業連携のネットワークの形成を試みた。
- 全国を 13 ブロックに分け、各ブロックに所在する本連盟会員校にブロック担当者を置き、福祉関係の職能団体、事業者団体、行政等との関係作りの推進
 - 各ブロックにおいて上記 1 の試行研修「コミュニティにねざした福祉人材を養成する研修（こふく研）」の周知及び試行
4. ICTを活用した養成教育のあり方及び教育方法と養成校におけるBCP／ECPについて、「ICT・BCP検討部会」を設置して検討を行った。なお、「ICT・BCP検討部会」は本連盟教員に加え、ICT、災害、BCP等の知見を有する有識者により構成した。
- ICTを活用した教育に関する先行研究のレビューと先駆的活用事例の把握
 - 養成校、教員、実習指導者、学生に対するICT活用及びBCP、新型コロナウイルス感染症への対応、活用状況、意向等に関する調査の実施
 - 養成校の経営・運営に携わる者に対するICT活用及びBCP、新型コロナウイルス感染症への対応等に関するヒアリングの実施
5. 以下の調査を実施した。
- (1) 養成校調査
- 日本ソーシャルワーク教育学校連盟に入会している会員校を対象に、以下の主要な調査項目で調査を実施した。
- 社会福祉士・精神保健福祉士の養成にかかるアドミッションポリシーやカリキュラムポリシー
 - 現在各養成校がソーシャルワーク専門職養成にあたりどのような人材が望ましいと想定しているか
 - ICTを活用した養成教育の実施状況等
 - 災害時（感染症による影響含む）のBCPの策定状況

(2) 実習・実習指導担当教員調査

本連盟会員校に所属する社会福祉士・精神保健福祉士養成課程の実習・実習指導担当教員を対象に、以下の主要項目で調査を実施した。

- 実習指導等への意識
- 実習指導等の教授法
- 国家試験受験科目の理解度
- 実習現場との連携の状況
- 実習指導等におけるICTの活用状況

(3) 実習指導者調査

実習指導者講習会の修了者を対象に、以下の主要な調査項目で調査を実施した。

- 実習指導者の養成教育への関与方法
- 実習指導者の講習会へのニーズ
- 社会福祉士及び精神保健福祉士有資格者の新カリキュラムに対応した知識のアップデートやフォローアップ機会のニーズ
- 実習指導者講習会の実施主体・実施体制
- ICTを活用した実習教育の状況や方法・意向等

(4) 社会福祉士・精神保健福祉士全国統一模擬試験受験者調査

日本ソーシャルワーク教育学校連盟が実施する全国統一模擬試験受験者に対し、以下の主要な調査項目で調査を実施した。

- 実習の実施による影響及び就労の動機
- 実習の状況
- 就職の状況
- 福祉への就職の意向及び促進要因と阻害要因
- ICTを活用した養成教育のあり方及び学習環境・手段

(5) 自治体調査

重層的支援体制整備事業（今年度までは包括的支援体制構築事業）のモデル事業を実施している自治体、さらに、モデル事業を実施していない自治体を含めた全国のすべての市区町村(政令指定都市を含む)に対して、以下の主要な調査項目で調査を実施した。

- 市区町村勢及び福祉に関する状況
- 社会福祉士・精神保健福祉士の活用状況および活用意向

申請書類からの変更点について

なお、申請書類に記載した事業計画より、実施方法やスケジュール等を一部変更し実施した。変更点及び変更理由は以下の通りである。

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う感染予防対策のため、試行研修会・講習会の開催形式を全て on-line とした。
- 2020年6月の改正社会福祉法が参議院で採決される際、「重層的支援体制整備事業について、(中略)社会福祉士や精神保健福祉士が活用されるよう努めること。」が附帯決議として付されることが決定したことに伴い、自治体への調査を追加した。
- 新型コロナウイルス感染症感染拡大予防に伴うICTの活用状況、並びに新カリキュラムでの教育にかかる現況の把握を目的として、社会福祉士・精神保健福祉士の実習・実習指導担当教員を対象とし

た調査を追加で実施した。

- 新型コロナウイルス感染症感染拡大への対応及び本連盟が令和2年7月豪雨災害への対応を実施したことにより、事業スケジュールを再調整、変更した。
- 各地域における講習・研修実施体制構築をより円滑に進めるため、より細分することが適切であると判断し、全国ブロック数を当初より1ブロック多い13ブロックへ変更した。

3 事業実施体制

3-1 委員会・部会

これらの事業を実施するため、以下の委員会及び部会を設定して事業を実施した。なお、よりスピーディーかつ円滑に検討を進めるため、部会内で作業チームを組み検討を実施した。また、事業の進捗や検討内容を随時協力団体にも共有しながら事業を進めた。

3-2 各委員会 ※はオブザーバー

3-2-1 事業親委員会 (以下順不同)

No.	氏名	所属
1	白澤 政和	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 会長/国際医療福祉大学
2	岩崎 晋也	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 副会長/法政大学
3	和気 純子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 副会長/東京都立大学
4	中村 和彦	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 副会長/北星学園大学
5	中谷 陽明	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 常務理事/桜美林大学
6	松本 すみ子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 常務理事/東京国際大学
7	空閑 浩人	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 理事/同志社大学
8	澁谷 昌史	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 理事/関東学院大学
9	山下 浩紀	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 理事/日本医療大学
10	西島 善久	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 理事/公益社団法人 日本社会福祉士会 会長
11	田村 綾子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 理事/公益社団法人 日本精神保健福祉士協会 会長
12	廣江 仁	公益社団法人 日本精神保健福祉士協会 副会長
13	行實 志都子	公益社団法人 日本精神保健福祉士協会 理事
14	林 真紀	公益社団法人 日本医療ソーシャルワーカー協会 副会長 (2021年4月より日本医療社会福祉協会から団体名変更)
15	松島 紀由	社会福祉法人 全国社会福祉協議会 事務局長
16	湯川 智美	社会福祉法人 全国社会福祉協議会 全国社会福祉法人経営者協議会
※	道念 由紀	厚生労働省社会・援護局総務課 社会福祉専門官

3-2-2 実習担当教員講習・実習指導者講習部会

No.	氏名	所属
1	高良 麻子	法政大学(概論チーム)
2	渡辺 裕一	武蔵野大学(概論チーム)
3	岡田 まり	立命館大学(スーパービジョン(SV)チーム)
4	伊藤 新一郎	北星学園大学(概論チーム)
5	畑 亮輔	北星学園大学(評価・マネジメントチーム)
6	明星 智美	日本福祉大学(評価・マネジメントチーム)
7	稗田 里香	武蔵野大学(SVチーム)
8	石附 敬	東北福祉大学(SVチーム)
9	添田 正揮	日本福祉大学(評価・マネジメントチーム)
10	島崎 義弘	公益社団法人 日本社会福祉士会 理事(評価・マネジメントチーム)
11	中田 雅章	公益社団法人 日本社会福祉士会 理事(SVチーム)
12	竹田 匡	公益社団法人 日本社会福祉士会 理事(概論チーム)

13	田上 明	公益社団法人	日本社会福祉士会／生涯研修センター企画・運営委員会委員(概論チーム)
14	中 恵美	公益社団法人	日本社会福祉士会(評価・マネジメントチーム)
15	田村 綾子	公益社団法人	日本精神保健福祉士協会 会長／ソ教連理事(SV チーム)
16	行實 志都子	公益社団法人	日本精神保健福祉士協会 理事
17	岩尾 貴	公益社団法人	日本精神保健福祉士協会 理事(評価・マネジメントチーム)
18	齊藤 晋治	公益社団法人	日本精神保健福祉士協会 山梨県支部
19	鈴木 知子	公益社団法人	日本精神保健福祉士協会 奈良県支部(概論チーム)
20	栄 セツコ	公益社団法人	日本精神保健福祉士協会 大阪府支部(概論チーム)
21	上田 幸輝	公益社団法人	日本精神保健福祉士協会 大阪府支部(SV チーム)
22	藤田 讓	公益社団法人	日本医療ソーシャルワーカー協会 業務執行理事(概論チーム)
23	佐原 直幸	公益社団法人	日本医療ソーシャルワーカー協会 理事(SV チーム)
24	小山 泰明	社会福祉法人	全国社会福祉協議会(立川市社会福祉協議会地域活動推進課) (概論チーム・評価・マネジメントチーム)
※	道念 由紀	厚生労働省社会・援護局総務課	社会福祉専門官

3-2-3 演習担当教員講習部会

No.	氏名	所属
1	中谷 陽明	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 常務理事／桜美林大学
2	行實 志都子	公益社団法人 日本精神保健福祉士協会 理事
3	齊藤 晋治	公益社団法人 日本精神保健福祉士協会 山梨県支部
4	保正 友子	日本福祉大学
5	蔵野 ともみ	大妻女子大学
6	中村 佐織	京都府立大学
7	山本 博之	田園調布学園大学
※	道念 由紀	厚生労働省社会・援護局総務課 社会福祉専門官

3-2-4 ICT活用・養成校BCP検討部会

No.	氏名	所属
1	中村 和彦	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 副会長／北星学園大学
2	中谷 陽明	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 常務理事／桜美林大学
3	松本 すみ子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 常務理事／東京国際大学
4	山本 克彦	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 災害担当／日本福祉大学
5	篠原 辰二	一般社団法人 Wellbe Design
6	坂本 毅啓	北九州市立大学
※	道念 由紀	厚生労働省社会・援護局総務課 社会福祉専門官

3-2-5 知識アプデ合同研修企画部会(学び直し合同研修企画部会)

No.	氏名	所属
1	中村 和彦	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 副会長／北星学園大学
2	空閑 浩人	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 理事／同志社大学
3	廣江 仁	公益社団法人 日本精神保健福祉士協会 副会長
4	岩本 操	公益社団法人 日本精神保健福祉士協会
5	中田 雅章	公益社団法人 日本社会福祉士会 理事
6	竹田 匡	公益社団法人 日本社会福祉士会 理事
7	南本 宜子	公益社団法人 日本医療ソーシャルワーカー協会 理事(社会貢献担当)
8	高橋 良太	社会福祉法人 全国社会福祉協議会 地域福祉部長
9	所 めぐみ	関西大学
10	山本 克彦	日本福祉大学
11	野村 裕美	同志社大学
12	川井 太加子	桃山学院大学
13	篠原 辰二	一般社団法人 Wellbe Design

3-2-6 地域ブロック会議

No.	都道府県名	氏名	所属
1	北海道	橋本 菊次郎	北翔大学
2		畑 亮輔	北星学園大学

3	青森県	高谷 憲	青森県立保健大学
4	岩手県	伊藤 隆博	岩手県立大学
5		三上 邦彦	岩手県立大学
6	宮城県	小野 芳秀	東北福祉大学
7	山形県	佐藤 昭洋	東北公益文科大学
8	福島県	大橋 雅啓	東日本国際大学
9	茨城県	下司 優里	流通経済大学
10		森地 徹	筑波大学
11	栃木県	大熊 信成	佐野日本大学短期大学
12		中島 賢二	マロニエ医療福祉専門学校
13	群馬県	北爪 克洋	東京福祉大学
14	埼玉県	田嶋 英行	文京学院大学大学院
15	千葉県	小川 智子	城西国際大学
16	東京都	小泉 隆文	東洋大学
17		由良 亮人	品川区社会福祉協議会社会福祉士養成コース
18		李 恩心	昭和女子大学
19	神奈川県	船水 浩行	東海大学
20	新潟県	趙 晤衍	敬和学園大学
21		米澤 大輔	新潟大学
22	富山県	野田 秀孝	富山大学
23	石川県	森山 治	金沢大学大学院
24	山梨県	古川 奨	健康科学大学
25		高木 寛之	山梨県立大学
26	長野県	鈴木 忠義	長野大学
27	岐阜県	大藪 元康	中部学院大学
28	静岡県	福田 俊子	聖隷クリストファー大学
29	愛知県	中嶌 洋	中京大学
30	三重県	鵜沼 憲晴	皇學館大学
31	京都府	永田 祐	同志社大学
32	大阪府	鵜浦 直子	大阪市立大学大学院
33	兵庫県	水本 誠一	神戸女学院大学
34	岡山県	岡崎 利治	川崎医療福祉大学
35	山口県	長谷川 真司	山口県立大学
36	愛媛県	高杉 公人	聖カタリナ大学
37	福岡県	河野 高志	福岡県立大学
38	佐賀県	岡部 由紀夫	西九州大学
39	長崎県	ヴィラーグ・ヴィクトル	長崎国際大学
40	熊本県	黒木 邦弘	熊本学園大学
41		高林 秀明	熊本学園大学
42	大分県	三好 禎之	大分大学
43	宮崎県	川崎 順子	九州保健福祉大学
44	鹿児島県	高橋 信行	鹿児島国際大学
45	沖縄県	山野 良一	沖縄大学

3-2-7 調査部会

No.	氏名	所属
1	中谷 陽明	日本ソーシャルワーク教育学校連盟 常務理事/桜美林大学
2	渡辺 裕一	武蔵野大学(養成校・実習担当教員調査担当)
3	畑 亮輔	北星学園大学(実習指導者調査担当)
4	増田 和高	武庫川女子大学(実習指導者調査担当)
5	高木 寛之	山梨県立大学(自治体調査担当)
6	石田 賢哉	青森県立保健大学(養成校・実習担当教員調査担当)
7	竹田 匡	公益社団法人 日本社会福祉士会 理事
8	橋 典孝	公益社団法人 日本社会福祉士会 理事
9	岡村 紀宏	公益社団法人 日本医療ソーシャルワーカー協会 業務執行理事

3-2-8 事務局

No.	氏名	所属
1	小森 敦	日本ソーシャルワーク教育学校連盟事務局 事務局長
2	杉本 美奈子	日本ソーシャルワーク教育学校連盟事務局 事務局次長
3	館内 ひとみ	日本ソーシャルワーク教育学校連盟事務局 管理課長
4	大泉 圭亮	日本ソーシャルワーク教育学校連盟事務局 事業係長
5	早坂 佳恵	日本ソーシャルワーク教育学校連盟事務局 企画係長
6	志田 ひとみ	日本ソーシャルワーク教育学校連盟事務局 主任
7	柳澤 久恵	日本ソーシャルワーク教育学校連盟事務局
8	野村 彩乃	日本ソーシャルワーク教育学校連盟事務局
9	深澤 亜麻音	日本ソーシャルワーク教育学校連盟事務局

3-3 委員会・部会開催状況

本事業は、事業親委員会、及び協力団体の事務局や関連事業をご担当されている方について、オブザーバー参加を呼びかけ実施した。なお、新型コロナウイルス感染症対策のため、基本的に全ての会議はオンライン会議システム(ZOOM)を使用し行った

3-3-1 事業親委員会

No.	開催日時	会議名	場所
1	2020年10月16日(金) 17:00~18:30	第1回事業親委員会	Web 会議
2	2021年3月15日(月) 10:30~12:00	第2回事業親委員会	Web 会議

3-3-2 実習担当教員講習・実習指導者講習部会

No.	開催日時	会議名	場所
1	2020年10月21日(水) 19:00~21:00	第1回実習担当教員・実習指導者講習部会 ※演習担当教員講習部会と合同開催	Web 会議+参集
2	2020年11月2日(月) 11:00~13:00	第2回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (SV チーム)	Web 会議
3	2020年11月5日(木) 19:30~21:00	第3回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (概論チーム)	Web 会議
4	2020年11月12日(木) 18:00~20:00	第4回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (マネジメント・プログラミングチーム)	Web 会議
5	2020年11月16日(月) 19:00~21:00	第5回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (概論チーム)	Web 会議
6	2020年11月17日(火) 17:30~19:00	第6回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (マネジメント・プログラミングチーム)	Web 会議
7	2020年11月20日(金) 20:00~22:00	第7回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (概論チーム)	Web 会議
8	2020年11月24日(火) 11:00~15:00	第8回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (プログラミング・評価チーム)	Web 会議
9	2020年11月24日(火) 19:00~20:30	第9回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (プログラミング・評価チーム)	Web 会議
10	2020年11月25日(水) 17:00~18:00	第10回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (SV チーム)	Web 会議
11	2020年11月27日(金) 19:00~21:00	第11回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (SV チーム)	Web 会議
12	2020年12月4日(金) 10:00~11:00	第12回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (プログラミング・評価チーム)	Web 会議
13	2020年12月15日(火) 19:00~21:00	第13回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (SV チーム)	Web 会議
14	2020年12月15日(火) 19:00~21:00	第14回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (概論チーム)	Web 会議
15	2020年12月19日(土) 19:00~21:00	第15回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (リーダー・サブリーダー会議)	Web 会議

16	2020年12月22日(火) 19:00~21:00	第16回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (概論チーム)	Web会議
17	2020年12月23日(水) 17:30~19:30	第17回実習担当教員講習・実習指導者講習部会(プログラミング・評価チーム)	Web会議
18	2021年1月6日(水) 19:00~21:00	第18回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (SVチーム)	Web会議
19	2021年1月7日(木) 18:30~20:00	第19回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (プログラミング・評価チーム)	Web会議
20	2021年1月8日(金) 19:00~21:00	第20回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (リーダー・サブリーダー会議)	Web会議
21	2021年1月11日(月・祝) 18:00~20:00	第21回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (SVチーム)	Web会議
22	2021年1月13日(水) 10:00~12:00	第22回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (SVチーム)	Web会議
23	2021年1月13日(水) 20:00~21:30	第23回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (プログラミング・評価チーム)	Web会議
24	2021年2月1日(月) 18:00~20:00	第24回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (プログラミング・評価チーム)	Web会議
25	2021年2月5日(金) 18:00~20:00	第25回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (SVチーム)	Web会議
26	2021年2月6日(土) 18:00~20:00	第26回実習担当教員講習・実習指導者講習部会	Web会議
27	2021年2月17日(水) 18:00~20:00	第27回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (概論チーム)	Web会議
28	2021年2月18日(木) 18:00~19:00	実習担当教員講習・実習指導者講習部会・演習担当教員講習部会 合同 リーダー会議	Web会議
29	2021年3月1日(月) 18:00~20:00	第28回実習担当教員講習・実習指導者講習部会	Web会議
30	2021年3月14日(日) 20:00~22:00	第29回実習担当教員講習・実習指導者講習部会 (リーダー・サブリーダー会議)	Web会議

3-3-3 演習担当教員講習部会

No.	開催日時	会議名	場所
1	2020年10月21日(水) 19:00~21:00	第1回演習担当教員講習部会 ※実習担当教員・実習指導者講習部会と合同開催	Web会議
2	2020年11月5日(木) 18:00 ~20:00	第2回演習担当教員講習部会	Web会議
3	2020年11月22日(日) 13:00 ~15:00	第3回演習担当教員講習部会(地域チーム)	Web会議
4	2020年11月28日(土) 18:00 ~19:30	第4回演習担当教員講習部会 (概論・シラバスチーム)	Web会議
5	2020年12月1日(火) 18:30 ~20:00	第5回演習担当教員講習部会	Web会議
6	2020年12月17日(木) 18:30 ~20:00	第6回演習担当教員講習部会(地域チーム)	Web会議
7	2020年12月18日(金) 18:30 ~20:30	第7回演習担当教員講習部会 (概論・シラバスチーム)	Web会議
8	2020年12月22日(火) 18:30 ~20:00	第8回演習担当教員講習部会	Web会議
9	2021年1月9日(土) 14:00 ~17:00	第9回演習担当教員講習部会(地域チーム)	Web会議
10	2021年1月10日(日) 10:00 ~17:00	第10回演習担当教員講習部会(地域チーム)	Web会議
11	2021年1月13日(水) 18:00 ~20:00	第11回演習担当教員講習部会	Web会議
12	2021年1月27日(水) 18:00 ~19:30	第12回演習担当教員講習部会	Web会議
13	2021年2月18日(木) 18:00 ~19:00	実習担当教員講習・実習指導者講習部会・演習担当教員講習部会 合同 リーダー会議	Web会議
14	2021年2月22日(月) 18:30	第13回演習担当教員講習部会	Web会議

~20:00		
--------	--	--

3-3-4 ICT活用・養成校BCP検討部会

No.	開催日時	会議名	場所
1	2020年12月22日(火) 14:00~15:30	第1回ICT活用・養成校BCP検討部会	Web会議
2	2021年1月15日(金) 13:00~15:00	第2回ICT活用・養成校BCP検討部会	Web会議
3	2021年2月9日(火) 16:00~18:00	第3回ICT活用・養成校BCP検討部会	Web会議
4	2021年3月4日(木) 18:30~20:00	第4回ICT活用・養成校BCP検討部会	Web会議

3-3-5 学び直し合同研修企画部会 (知識アプデ合同研修企画部会)

No.	開催日時	会議名	場所
1	2020年10月16日(金) 19:00~20:30	第1回学び直し合同研修企画部会 (知識アプデ合同研修企画部会)	Web会議
2	2020年10月30日(金) 18:00~20:00	第2回学び直し合同研修企画部会 (知識アプデ合同研修企画部会)	Web会議
3	2020年11月4日(水) 17:00~20:00	第3回学び直し合同研修企画部会 (知識アプデ合同研修企画部会)	同志社大学新町キャンパスとweb会議
4	2020年11月17日(火) 19:00~21:00	第4回学び直し合同研修企画部会 (知識アプデ合同研修企画部会)	Web会議
5	2020年12月17日(火) 18:00~20:00	第5回学び直し合同研修企画部会 (知識アプデ合同研修企画部会)	Web会議
6	2021年1月20日(水) 18:00~20:00	第6回学び直し合同研修企画部会 (知識アプデ合同研修企画部会)	Web会議
7	2021年3月4日(木) 16:30~18:30	第7回学び直し合同研修企画部会 (知識アプデ合同研修企画部会)	Web会議

3-3-6 地域ブロック会議・各地域ブロックでの活動

No.	開催日時	会議・名	場所
1	2020年10月27日(金) 15:00~16:00	第1回地域ブロック会議	Web会議
2	2020年11月27日(金) 15:00~16:00	第2回地域ブロック会議	Web会議
3	2021年2月25日(木) 18:00~20:00	熊本県第1回ソ教連社会福祉推進事業 熊本会議	Web会議

3-3-7 調査部会

No.	開催日時	会議名	場所
1	2020年10月22日(木) 19:00~20:30	第1回調査部会	Web会議
2	2020年11月6日(金) 17:00~20:00	第2回調査部会	Web会議
3	2020年11月10日(火) 18:00~20:00	第3回調査部会(養成校調査)	Web会議
4	2020年11月11日(水) 18:00~20:00	第4回調査部会(自治体調査)	Web会議
5	2020年11月18日(水) 18:00~20:00	第5回調査部会(養成校調査)	Web会議
6	2020年11月19日(木) 19:00~21:00	第6回調査部会(養成校調査)	Web会議
7	2020年11月20日(金) 18:00~20:00	第7回調査部会(自治体調査)	Web会議
8	2020年11月21日(土) 10:00~12:00	第8回調査部会(実習指導者調査)	Web会議
9	2020年11月23日(月) 16:30~18:00	第9回調査部会(実習指導者調査)	Web会議
10	2020年11月24日(火) 18:00~21:00	第10回調査部会	Web会議
11	2020年11月27日(金) 10:00~14:00	第11回調査部会(実習指導者調査)	Web会議
12	2020年12月1日(水) 17:00~18:30	第12回調査部会(実習指導者調査)	Web会議
13	2020年12月8日(火) 18:00~20:00	第13回調査部会(自治体)調査	Web会議
14	2020年12月16日(水) 18:00~21:00	第14回調査部会	Web会議

3-4 試行講習会・研修会開催状況

委員会・部会同様、本年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、全ての研修をオンライン会議システム、ウェビナー、オンデマンドにて実施した。

3-4-1 実習担当教員講習・実習指導者講習 試行講習会

(1) 実習担当教員講習・実習指導者講習 試行講習会（講義）

・実習指導概論

講義収録日：2021年1月22日(金) 講義動画配信期間：2021年1月26日～2月12日

・実習指導方法論Ⅰ

講義収録日：2021年1月25日(月) 講義動画配信期間：2021年1月26日～2月12日

・実習指導方法論Ⅱ

講義収録日：2021年1月28日(木) 講義動画配信期間：2021年1月29日～2月12日

・実習指導方法論Ⅲ

講義収録日：2021年1月22日(金) 講義動画配信期間：2021年1月25日～2月12日

・実習指導方法論Ⅳ

講義収録日：2021年1月28日(木) 講義動画配信期間：2021年1月29日～2月12日

・実習プログラミング論（実習指導者講習会）

講義収録日：2021年1月28日(木) 講義動画配信期間：2021年1月29日～2月12日

(2) 実習担当教員講習・実習指導者講習 試行講習会（演習）

No.	開催日時	講習会名	場所
1	2021年2月1日(月) 13:00～20:20	試行講習会(実習担当教員講習・実習指導者講習部会内 ①概論チーム演習・FGI)	ウェビナー
2	2021年2月7日(日) 14:00～19:00	施行講習会(実習担当教員講習・実習指導者講習部会内 ③プログラミング・評価チーム演習・FGI)	ウェビナー
3	2021年2月12日(金) 9:30～17:00	試行講習会(実習担当教員講習・実習指導者講習部会内 ②SVチーム演習・FGI)	ウェビナー

3-4-2 演習担当教員講習 試行講習会

No.	開催日時	講習会名	開催形式
1	2021年2月8日(月) 10:30～15:00	試行講習会(演習担当教員講習部会 1日目・インタビュー)	ウェビナー
2	2021年2月15日(月) 10:30～15:20	試行講習会(演習担当教員講習部会 2日目・インタビュー)	ウェビナー

3-4-3 コミュニティにねざしたふくし人材を養成する研修（こふく研）

No.	開催日時	活動・実施内容	場所
1	2020年12月24日(木) 13:00～20:00	こふく研 ロケ撮影	社会福祉法人 同愛会 なかが和苑(栃木県那須郡那珂川町)
2	2021年1月10日(日) 13:00～16:30	こふく研 スタジオ撮影	ソ教連 品川スタジオ
3	2021年1月29日(金) 16:00～19:00	こふく研 研修配信日①	ウェビナー
4	2021年1月30日(土) 10:00～13:00	こふく研 研修配信日②	ウェビナー
5	2021年1月31日(日) 10:00～13:00	こふく研 研修配信日③	ウェビナー

4

主たる事業の成果

各事業の主たる成果及び見いだされた課題は以下のとおりである。

4-1 社会福祉士（精神保健福祉士）養成新カリキュラムによる教育を行うために必要となる教育内容（教員・実習指導者（現場実践者）・実習施設（事業所）が共有すべき内容）

及び研修プログラムの検討、研修の実施

新カリキュラムによる養成教育を展開するため、既に養成教育に携わる教員と実習指導者等既資格取得者が「地方共生社会の実現」をめざした「地域を基盤とした実践」を行うために必要となる「アップデートすべき知識」の内容を整理し、試行研修用映像教材の作成及び試行研修を実施した。成果及び今後の課題は以下のとおりである。

<成果>

- 企画の検討、登壇者の調整などについて、教員・現場実践者（実習指導者）・社会福祉法人経営者・職能団体関係者等の多様な関係者が参画し、幅広い福祉人材を対象とした研修企画を検討し、試行研修を実施した。
- 知識提供型の一般的な講義形式・シンポジウム形式の映像ではなく、構成や音楽など工夫した映像研修教材を作成した。オンライン研修の形式かつ受講日（配信日）を複数設定したことにより、1,000名に近い受講者を得られた。
- 社会福祉士・精神保健福祉士に限らず特定の資格等に偏ることのない研修内容であったため、様々な職種や年齢層が受講し、受講者からは研修内容・研修の構成にポジティブな感想や意見が多く寄せられたことから、福祉職・福祉に関心のある方や学生等、広いターゲットに伝わりやすい研修内容を作成できた。
- インターネット配信による映像の活用方法やウェブフォームにおけるリフレクションシートの提出など、既存の集合研修以外の実施方法を福祉人材養成・能力開発等を行う他団体（職能団体や福祉関係の事業者団体など）に提示できた。
- 受講者アンケートから、現時点では回答者自身が地域にねざした実践があまりできていない現状が確認できた。また、地域にねざした実践を強化するための研鑽の機会を希望しており、研修のニーズが把握できた。

<課題>

- こふく研参加者への調査では、「自分自身はコミュニティにねざした福祉支援」が「十分できている」との回答が2.5%、「まあできている」は22%と低く、現状では地域に対する取組が十分にできていないと言え、福祉人材に対して地域を基盤とした実践を強化するための研鑽の機会を充実させていくことが必要である。
- 養成校教員や現任者への研修の質を更に高めていくことと同時に、対面とオンライン・オンデマンドを組み合わせた研修方法（ハイブリッド型研修）の検討があげられる。また、今回の成果を、対面の集合型研修にも活かしていくことが重要である。
- 現任者への継続的な研修機会の確保は、現任者が知識をアップデートして実践の力量を高めることとともに、現任者の実践力の向上は実習における学生への指導にも影響する。実践力の高い福祉人材を養成・育成していく観点からも、とりわけ養成校と社会福祉法人等の事業者団体との連携による合同研修等の機会を増やしていくことが必要である。

4-2 実習演習担当教員及び実習指導者講習会の講習プログラムの検討及び試行、講習会の実施

本事項について、実習教員担当講習・実習指導者講習部会及び演習担当教員講習部会にて議論、検討を行った。新たなカリキュラムが「地域共生社会の実現」を目指して見直されていることから、上述4

ー1の検討内容（知識のアップデート）を踏まえつつ、養成課程全体において「講義・演習・実習」が循環した教育を行う必要があること、その中でも実習教育は特に重要な基幹科目であることを踏まえ、試行講習会、講習プログラム、講習会教材、講習会実施方法等について検討した。成果及び課題は以下のとおりである。

【実習担当教員講習会・実習指導者講習会について】

<成果>

- 社会福祉士・精神保健福祉士養成に携わる実習担当教員、職能団体及び事業者団体から推薦された者が委員として参画して検討することにより、社会福祉士・精神保健福祉士実習担当教員講習会・実習指導者講習会の教育内容における共通項目を明確にし、講習プログラム・教材については、それぞれの講習会で共有していくことが確認された。
- 今後の講習会で活用できる標準的な講習プログラム・教材を開発した。
- 新カリキュラムで提示されている内容に対応した講習プログラムを作成した。
- 社会福祉士養成で240時間に増加した実習時間および異なる機能の2か所以上の実習施設・機関での実習の実施に対応できるよう、基本的考え方や標準的な実習プログラム、留意点等講習プログラムを作成した。
- 作成した講習プログラム・教材を使用した試行講習会（コロナにより On-line 開催）を実施した。
- 教員と実習指導者の両者が同じ試行研修会を受講することにより、教員と実習指導者の双方が共有すべき講習内容が確認できた。このことにより、教員と実習指導者が同じ場面で学ぶ機会の必要性と、教員と実習指導者が講習会の内容を構造化して理解する必要性が確認できた。

<課題>

- 社会福祉士と精神保健福祉士はソーシャルワークの価値、理念、技術等について共通の基盤は同じであることを明確にしたことと、実習担当教員と実習指導者の連携のためお互いの状況を理解する必要性が確認された。社会福祉士と精神保健福祉士の実習に共通する部分と、実習担当教員と実習指導者で共有する部分を整理し、教員講習会及び実習指導者講習会の内容や実施方法に反映させていく必要がある。
- 教員及び実習指導者の調査から、新カリキュラムにおける実習で教育内容に含まれている項目のうち、教員では「できる」と回答した割合が「ネゴシエーションの方法」で4割、「総合的・包括的支援を形成するための地域づくりの方法」「ファシリテーションの方法」「ソーシャルアクションの方法」でそれぞれ5割程度にとどまっていた。実習指導者においては「実施している」と回答した割合が「地域における社会資源の開発」「ソーシャルアクション」でそれぞれ3割強、「施設管理の経営やサービス管理」「ネゴシエーション」「プレゼンテーション」「アウトリーチ」で4割強にとどまっており、教員と実習指導者の両方がこれらの項目を実習で指導するための知識や実践が不足していることが明らかになっており、これらを強化するための方策を検討する必要がある。
- 新カリキュラムでは座学・演習・実習を循環させた教育を目指しているため、既に要件を満たしている実習担当教員や実習指導者（講習会既修了者）に対し、新カリキュラムの内容を学習（知識のアップデート）する機会を確保することが必要である。そのためには、本事業において検討・整理した講習会既修了者へのフォローアップ主要項目を講習会既修了者が学習する機会を設定する必要がある。
- ICTを活用したオンデマンドによる講義及び Online 研修ツールとして Zoom による演習形式

の試行講習会を実施したが、とりわけ演習形式の講習部分をICTで行うには、特にグループワーク等で参集より制約される側面（人数や議論の進捗把握等ファシリテーションの難しさ）があるため、講習会の教育効果を対面と同等となるよう実施方法を工夫する必要がある。

- 現在実施されている旧カリキュラムによる実習担当教員講習会や実習指導者講習会の既修了者に対し、新カリキュラムに関する知識のアップデートはもとより、実習教育に関する知識や技術を継続的に高められるフォローアップ機会の提供や、各教育機関と実習施設・機関の連携を推進していくためにも、合同による研修等事業の実施が必要である。
- 実習指導者への調査では、回答者の約半数が職能団体に入会していない者であった。今後、上記のフォローアップ機会の提供や合同研修等事業の実施にあたっては、職能団体に入会しておらずに実習指導を担当する実習指導者にも知識アップデートやフォローアップの機会が提供できるよう、研修等の実施方法、周知方法、実施主体についても検討する必要がある。
- 感染症等の状況によっては、今後もオンラインでの教員講習会や実習指導者講習会の実施があり得ることから、学生への教育の質を担保するためにも、ICTを活用した講習会を実施するにあたっては、参集の方法に比べて講習効果が低下しないよう、開催方法、講習内容について十分な検討を行うことが必要である。

【演習担当教員講習会について】

<成果>

- 新カリキュラムの内容を視野に入れた講習会内容を具体化し、それを実施したことにより、標準的な講習プログラム・教材の作成ができた。
- 試行講習会の実施により受講者が得られた効果として、演習の組み立てを振り返るとともに教員・学生両者の視点から演習活動を考察できた点、講師や受講者同士の演習を通じスキルを具体的に学ぶ機会となった点、講習会の内容全体を構造化して捉えられる機会となった点が挙げられる。
- 新型コロナウイルス感染症によりやむを得ずオンラインでの講習会実施となったが、受講者への調査からは、参集ではないオンライン講習でも一定の講習効果が挙げられることがわかった。

<課題>

- 受講者層に合わせた講習会の構成、演習教育において学生が獲得すべきコンピテンシーの提示、演習実施の際に配慮点（当事者性のある学生など）を含める必要性、出版されている指定科目教科書との関係を踏まえた教育内容とする必要性、内容の充実・精緻化をはかる必要性が指摘された。
- 感染症等の状況によっては、今後もオンラインでの教員講習会や実習指導者講習会の実施があり得ることから、学生への教育の質を担保するためにも、ICTを活用した講習会を実施するにあたっては、参集の方法に比べて講習効果が低下しないよう、開催方法、講習内容について十分な検討を行うことが必要である。

4-3 都道府県ごとに養成校（教員）、職能団体（実習指導者等）、事業者団体（実習施設）等が連携・協働して福祉人材育成・確保に関する取組のための研修等事業連携のネットワークの形成

4-1にて示した研修と連動し、本連盟にて全国を7分割して設定していた「地域ブロック」を13ブロックへ再編成し、各ブロック又は都道府県毎に養成団体・職能団体・社会福祉法人等事業者団体が主

体的に福祉人材の養成・育成・確保に協働して取り組むプラットフォームを構築することを目的とし、地域ブロック又は都道府県単位でのネットワークの形成を試みた。今後の課題は以下のとおりである。

<課題>

- 本事業においては、研修事業を媒介とした関係団体等との連携・協働を試みたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大、また感染予防対策のための集合研修の中止・施設閉鎖・オンライン授業への対応等により、活動に大幅な制限がかかり、それに伴う計画の変更を余儀なくされる中、前出の研修では、職能団体や社会福祉法人、行政等との関係作りや広報が実施できなかったケースも少なくなかった。養成校内の教職員の連携体制や、都道府県単位またはブロック単位での養成校間の協力体制の構築や理解促進を更に進める必要がある。
- 調査では、プラットフォーム作りの必要性については回答者のうち8割強が必要であると感じているが、一方でOn-lineによる試行研修会の実施がプラットフォームづくりのきっかけになったとの回答は5割弱であった。今後もオンラインまたはオンデマンドの研修を検討しつつ、参集による会議・研修等の組み合わせとするなど、都道府県単位・ブロック単位の活動を強化していく必要がある。

4-4 調査の実施

4-4-1 養成校調査

今般の新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、養成校において対面による授業や実習が実施できない状況下でのICTの活用や、多様な教材・方法を活用した教育環境の整備、及び養成校のBCPの状況を把握することを目的として実施した。調査結果の概要は以下のとおりである。

- 社会福祉士・精神保健福祉士の新カリキュラムへの対応について、養成校における教育課程の再編作業体制や各科目の配当年次・学年について明らかにした。また、「講義で習得した知識を実習・演習等で統合」「実習等の体験を講義・演習等で再統合し、総合的な能力を習得」することを意識して、科目の学年配当が検討されていることが明らかとなった。
- 2020年度のICTの活用では、新型コロナウイルス感染拡大によって対面から急遽On-lineに転換せざるを得ず十分な準備が実施できない中、各養成校が都度対応を検討しながら実施せざるを得ない状況であったため、利点と課題の双方が確認された。
- 講義科目でのICTの活用状況は、「対面と同時双方向のビデオミーティング」「オンデマンド型」を2020年度に実施した割合は約5割～6割、「繰り返し活用可能な映像教材を独自に作成」は約4割、「資料のペーパーレス化に活用」は各科目それぞれ4割～5割強であった。
- 講義科目でのICT活用による教育効果では、「ICTが利用可能なレベル」ととらえられる「効果は劣るが許容範囲内」「同等程度の効果」「対面実施以上の効果」を合計すると、すべての項目において9割前後と高い割合であった。ただし、そのうち「効果は劣るが許容範囲内」とする回答が全ての項目で5割程度であり、これはICT活用による教育効果が対面による教育より若干劣っていると認識しているということもでき、教育効果を低下させないICTの活用方法をさらに検討していく必要性が確認された。
- 講義科目におけるICTの活用の利点では、「学生の学びにかかる負担を軽減できる」「居住地に関係なく様々な人の話を聞く機会をつくることができる」「災害などの緊急時にも、教育を継続することができる」「学生の居住地にかかわらず、全国から学生を受け入れることができる」で、「とてもあてはまる」が「まったくあてはまらない」を上回り、メリットがあると認識していた。

- 演習科目でのICTの活用状況は、「対面と同時双方向型のビデオミーティングツールを活用したオンライン授業の組み合わせ」を実施した養成校・課程は7割、「繰り返し活用可能な映像教材を独自に作成」した養成課程は4割強、「実践現場とビデオミーティングツールを活用するなどICTで接続」は3割程度であった。
- 演習科目でのICT活用の教育効果では、「ICTが利用可能なレベル」と捉えられる「効果は劣るが許容範囲」「同等程度の効果がある」「対面実施以上の効果がある」の合計はすべての項目において8割弱から9割程度と高い割合であった。ただし、そのうち「効果は劣るが許容範囲内」とする回答がほとんどの項目で5割を超えており、講義科目同様にICT活用による教育効果が対面より若干劣っていると認識しているということもでき、教育効果を低下させないICTの活用方法をさらに検討していく必要性が確認された。
- 演習科目におけるICTの活用の利点としては、「学生の学びにかかる負担を軽減できる」「居住地に関係なく様々な人の話を聞く機会をつくることができる」「災害などの緊急時にも、教育を継続することができる」「学生の居住地にかかわらず、全国から学生を受け入れることができる」で「とてもあてはまる」「まああてはまる」の回答の合計が5割以上となり、メリットも認識している。
- 実習におけるICT活用について、2020年度「実習の一部もしくは全てをビデオミーティングツールを活用したオンライン（遠隔）で実施」した養成校・課程は約半数、「実習先の職場や職種の理解に関する講義部分を実習時間に含まずに、事前にオンデマンドで実施」したと回答した養成課程は4分の1、帰校日指導、巡回指導、実習報告会にてビデオミーティングツールを活用した養成校・課程は約4割であった。
- 実習指導におけるICTの活用状況について、活用したと回答した養成校・課程は約4割以上であった。実習指導におけるICT活用の教育効果については、「効果は劣るが許容範囲」が5割弱～6割強と高い割合となっており、講義科目と演習科目同様、「ICT活用による教育効果が対面より若干劣っていると認識しているということもでき、教育効果を低下させないICTの活用方法をさらに検討していく必要性が確認された。
- 実習におけるICTの活用の利点としては、「養成校と実習を実施する施設・機関の所在地が離れている場合でも実習実施が可能となる」点、「学生の学びにかかる負担軽減」、「災害等緊急事態発生時の教育の維持」、「様々な人からの話を聞くことができる」点、「実習指導者と実習指導担当教員間のコミュニケーションがより円滑になる」等といった点が挙げられた。
- 災害時にも教育を止めないための取り組みとしての事業継続計画（BCP）策定状況は、「検討していない」と回答した養成校・課程が約半数、「すでに策定済み」「現在策定作業中」「策定予定と」回答した養成校・課程と「策定するかどうかを検討中」の養成校・課程がそれぞれ4分の1であった。
- 「人材養成の方針」を作成している養成校・課程は8割強、作成時参考したものの最多は「ソーシャルワーカーの倫理綱領」で35.6%、次いで「社会福祉士・精神保健福祉士に関する厚生労働省の通知等」で31.5%、「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」は約2割であった。

4-4-2 実習・実習指導担当教員調査

社会福祉士・精神保健福祉士を養成している教員に対して、実習指導等への意識、実習指導等の教授法、国家試験受験科目の理解度、実習現場との連携の状況、実習指導等におけるICTの活用状況等を把握することを目的として実施した。調査結果の概要は以下のとおりである。

- 実習指導を担当している教員の9割以上がソーシャルワーク教育、人材育成や実習指導を積極的に取り組むべきと認識している。実習指導においては実習の具体的内容を学生と確認しながら実習計画を作成している。
- 実習現場の実習指導者と実施する個別の連絡調整の内容では「配慮が必要な学生への対応」「実習生へのスーパービジョン」「実習プログラムについて」が約9割であった。
- 指定科目への理解については、社会福祉士養成課程の教員では精神保健福祉士の専門科目、精神保健福祉士養成課程の教員では社会福祉士の専門科目への理解度が低い傾向が見られた。
- 新カリキュラムにおける実習で教育内容に含まれている項目のうち、教員が「できる」と回答した割合が「ネゴシエーションの方法」で4割、「総合的・包括的支援を形成するための地域づくりの方法」「ファシリテーションの方法」「ソーシャルアクションの方法」でそれぞれ5割程度にとどまっており、これらの項目を実習で指導するための知識が不足していることが明らかになった。
- 実習においてWeb会議システムを利用した事前訪問やオリエンテーション、巡回指導、帰校日指導の実施は2割強～4割強であった。教育効果については、6～7割が「対面実施より劣るが許容範囲」と回答しており、対面による教育効果より若干劣ると認識している。なお、精神保健福祉士の実習中の巡回指導については、対面と同等程度の効果・対面実施以上の効果があると回答した教員が他よりも多くみられた。
- 今後のweb会議室システムの活用については、事前訪問や巡回指導、帰校日指導全てにおいて、6～7割の教員が必要に応じ活用したいと回答していた。
- Web会議システムを指導に利用した教員に対し、Web会議システムに対応するためのWeb環境を職場に構築するための負担については、「既に構築されていた」「ほとんど負担を感じない」という回答が2割強であった。一方、「負担感を感じる」と回答した教員も3割程度いた。少数ではあるが、個人で対応したとの回答も見られた。
- 課題として、福祉系職能団体との連携や研究活動についての意識、実習指導において、「地域づくり」、「ネゴシエーション」、「ファシリテーション」、「ソーシャルアクション」の教授法に困難を抱えている教員が多い点、実習現場との連携について、実習評価や実習記録の作成指導についての意見交換があまりなされていないこと、実習指導においてWeb会議システムの利用状況として6～7割の教員がまだ未使用の状況にあることなどが挙げられる。

4-4-3 実習指導者調査

実習指導者の養成教育への関与のあり方、社会福祉士及び精神保健福祉士有資格者・実習指導者の講習ニーズ及びフォローアップ・学び直しニーズを調査することを目的として実施した。また、本年度の状況を踏まえ、実習教育におけるICTの活用状況についても設問項目を設定した。調査結果の概要は以下のとおりである。

- 約8割の回答者が実習受入・指導は組織の正式な業務として位置づけられていると回答しているが、他方で、2割弱の回答者が所属する施設・機関・事業所では社会福祉士の実習受入・指導が実習指導者個人の取り組みとして位置づけられている（正式な業務として位置付けられていない）状況があることも明らかとなった。
- 実習指導の目的では、「社会福祉士の後進育成」「自分自身のソーシャルワークの振り返り」「自分自身の指導能力の向上」を目的として実習指導を実施している実習指導者が多いことが明らかとなった。
- 新カリキュラムにおける実習で教育内容に含まれている項目のうち、実習指導者が「実施してい

る」と回答した割合が「地域における社会資源の開発」「ソーシャルアクション」でそれぞれ3割強、「施設管理の経営やサービス管理」「ネゴシエーション」「プレゼンテーション」「アウトリーチ」で4割強にとどまっており、これらの項目を実習で指導するための知識や実践が不足していることが明らかになった。

- 実習遂行のための Web 会議システムの利用では、事前訪問・オリエンテーション、巡回指導、帰校日指導、実習報告会それぞれにおいて7～16.5%の利用であった。
- ICTの活用による教育効果については、どの指導場面においても30～40%程度が「対面と同等」あるいは「対面以上の効果がある」と回答しているものの、「対面より効果は劣るが許容範囲内」が6割前後あり、養成校調査、教員調査と同様の結果であった。教育効果を低下させないICTの活用方法をさらに検討していく必要性が確認された。
- 今後のICTの活用については、必要に応じて活用することに前向きな回答が65%～70%ほどみられた。
- 実習指導に Web 会議システムを活用することについて全体の80～90%が今後の活用を肯定的にとらえていることが明らかとなった。なお、ICT活用に不可欠である職場における Web 環境について、環境構築の際の負担感を尋ねたところ、「ほとんどない」が48.4%であり、「少し負担」「まあまあ負担」「かなり負担」との回答が50%強であった。
- これまで実施された社会福祉士実習指導者講習会について、7割の回答者が「学ぶ内容に対する研修日数」（2日間）は適切であると回答した。内容については「必要な内容が網羅されている」と回答したものが6割近くであった一方、「少し不足している」「かなり不足している」との回答も4割ほどみられた。
- 2021年からの新カリキュラム改正の内容については「十分に把握していない」または「全く知らない」の回答が9割にのぼり、今後、現任の実習指導者に対して新カリキュラムの内容を周知するための活動を進めていくことが必要不可欠である。
- 新カリキュラムの実習における教育事項について「社会福祉士としての実践経験」としては全ての質問項目において「全く実践経験がない」と回答した者が「十分な実践経験がある」と回答した者を上回り、多くの者が「全く実践経験がない」と回答している。実習生がカリキュラムに含まれるすべての項目を修得できる実習指導を行うためには、実習指導の内容とともに実習指導者の実践を強化するための研鑽も必要である。
- 新カリキュラムの実習における教育事項について多くの実習指導者がそれぞれの教育事項について「理論的な指導を行うことに懸念」を抱いていることが確認された。これは、実習指導者の実践が理論と結びついていないとも言え、ソーシャルワーク実習の目的を達成するためにも、実習指導者がこれらの内容を理論的に指導できるようになるための学びの機会やツールを設けることや、自らのソーシャルワーク実践の力量を強化していくための研鑽が不可欠である。

4-4-4 社会福祉士・精神保健福祉士全国統一模擬試験受験者調査

本連盟に入会する養成校の在校生及び既卒者の進路意向及び就労の状況を把握し、今後の福祉人材確保対策推進、社会福祉分野への就労推進、及び今後のソーシャルワーク教育の充実のための参考資料とすることを目的として実施した。また、新型コロナウイルス感染症により養成校で行われることとなった遠隔授業についても質問し、ICTの利用に関する実態を把握した。調査結果の概要は以下のとおりである。

- 実習先と就職先の関係では、概ね実習を行った分野に就職しており、運営主体で見ても、8割以

上が社会福祉士または精神保健福祉士の配置を想定している福祉・医療系の運営主体に就職もしくは就職しようとしている。

- 就職先の選定で影響を受けた体験等では、実習の体験や実習指導者が就職先の選定に影響を及ぼしており、実習教育が福祉関係への就労の促進要因となることが明らかとなった。
- 就職先を選定する際に、仕事のやりがいや人間関係の良さ、労働時間や休日の確保等が給料の高さよりも重視されることが明らかとなった。このことより、実習において「仕事のやりがい」、「良好な人間関係」、「労務環境（勤務時間や休日）の健全さ」を体験できる機会を設けることが、福祉関係への就職促進につながるようになると言える。
- 8割以上が福祉関係への就労・進学を否定した人はいないと回答しており、福祉の学校への進学や福祉の仕事への就職を促進するための方法を見直す必要があると考えられる。
- 社会福祉士・精神保健福祉士の内定時期と他業種・業界の内定時期を比較すると後者が5ヵ月ほど早い。福祉系以外の企業等が大学3年次のインターンシップを実質的な採用活動にしていることに鑑みれば、福祉系大学3年次に多く実施している実習において知識・技術の習得など実習の教育的主旨に加え、学生が就職で重視している「仕事のやりがい」、「職場の人間関係」、「労働環境の健全さ」など、実習生への就職の動機付けとなる要素を情報として伝えることとともに、できる限り採用活動を早めることが福祉への就労促進に資するものと考えられる。

（以上、本章4-5『実習と福祉人材育成・確保（就職）の関係の整理と課題の検討』より再掲）

- ICTによる教育については、通常の授業と同等・よりよいとの回答は2割未満、教員や同級生とのコミュニケーションの取りにくさや長時間の使用による疲労感・負担感があるといった回答がそれぞれ4割であった。これらを鑑み、養成教育でICTを活用する際には、対面による教育で得られていた効果を損なわずにICTが活用できるよう、利用方法やルールを検討し学生に教育することや、学生の利用環境（通信環境や利用デバイス）についても検討し対応していく必要性が確認された。

4-4-5 自治体調査

2020年6月に改正社会福祉法が可決・成立し、2021年4月より、市町村における包括的な支援体制の構築に関する事業が実施されることとなった。本改正法が参議院で採決されるにあっては、「重層的支援体制整備事業について、(中略)社会福祉士や精神保健福祉士が活用されるよう努めること。」が付帯決議として付されることになった。そこで本事業では急遽、重層的支援体制整備事業（今年度までは包括的支援体制構築事業）のモデル事業を実施している自治体、さらに、モデル事業を実施していない自治体を含めた全国のすべての市区町村（政令指定都市含む）に対して、福祉に関する状況や社会福祉士の活用状況、および活用意向等についての調査を実施した。結果の概要は以下のとおりである。

- モデル事業を実施している自治体においては、事業のキーパーソンとなる「相談支援包括化推進員」のおよそ8割が社会福祉士の資格を有しており、ソーシャルワーカーの活用が進んでいる。
- しかしながらモデル事業を実施している自治体でも、次年度以降に実施が予定されている「重層的支援体制整備事業」のモデル事業の実施に際して、ソーシャルワーカーを新規採用する予定の自治体は、3割程度にとどまっている。
- 市区町村の重要度が高く、社会福祉士・精神保健福祉士への期待が高い4つの項目が、「安心して暮らすことができるまちづくり」、「地域コミュニティの維持・強化」、「結婚・出産・子育ての支援」、「仕事と子育ての両立」であった。
- 地域福祉を担う人材、福祉に関する計画等を作成する人材は、7割以上の自治体で不足と認識さ

れている。

- 課題を抱える者が複数人存在する世帯や支援のニーズの表明ができない人に支援を届ける状況の方への支援において、社会福祉士・精神保健福祉士に期待が寄せられている。
- 重層的支援体制整備事業を実施することになった場合の運営形態は、市区町村直営と外部委託はおよそ半々である。そのため、外部委託先の8割を占める社会福祉協議会におけるソーシャルワーカー採用の状況や職場内での期待について、注視する必要があると言える。

4-5 実習と福祉人材育成・確保（就職）の関係の整理と課題の検討

本項について、実習指導者調査及び社会福祉士・精神保健福祉士全国統一模擬試験受験者調査から関連する調査結果を分析・検討した。関係の整理と課題については以下である。

【実習指導者調査より】

- 受け入れた実習生のうち、施設・機関・事業所を運営する法人に就職した者の人数を調査した結果、「0人」という回答が最も多く75.7%の回答があった。ただし、「1人以上」と回答した者も24.3%おり、実習生受け入れが実習先の人材確保につながる場合があることが示された。

【社会福祉士・精神保健福祉士全国統一模擬試験受験者調査より】

- 実習先と就職先の関係では、概ね実習を行った分野に就職しており、運営主体で見ても、8割以上が社会福祉士または精神保健福祉士の配置を想定している福祉・医療系の運営主体に就職もしくは就職しようとしている。
- 就職先の選定で影響を受けた体験等では、実習の体験や実習指導者が就職先の選定に影響を及ぼしており、実習教育が福祉関係への就労の促進要因となることが明らかとなった。
- 就職先を選定する際に、仕事のやりがいや人間関係の良さ、労働時間や休日の確保等が給料の高さよりも重視されることが明らかとなった。このことより、実習において「仕事のやりがい」、「良好な人間関係」、「労働環境（勤務時間や休日）の健全さ」を体験できる機会を設けることが、福祉関係への就職促進につながることに言える。

<課題>

実習先と就職先の関係では、概ね実習を行った分野に就職しており、運営主体で見ても、8割以上が社会福祉士または精神保健福祉士の配置を想定している福祉・医療系の運営主体に就職もしくは就職しようとしている。

就職先の選定で影響を受けた体験等では、実習の体験や実習指導者が就職先の選定に影響を及ぼしており、実習教育が福祉関係への就労の促進要因となることが明らかとなった。

就職先を選定するうえで重視することについても、一般論として「待遇が悪いから福祉に進まない」とする指摘に反し、仕事のやりがいや人間関係の良さ、労働時間や休日の確保等が給料の高さよりも上位で重視していることが明らかとなった。このことより、実習において「仕事のやりがい」、「良好な人間関係」、「労働環境（勤務時間や休日）の健全さ」を体験できる機会を設けることが、福祉関係への就職促進につながることに言える。また、これも一般論として言われている「高校の先生が福祉に進むことを進めない」とする認識も、本調査では同様の結果となっておらず、8割以上が「福祉分野への就労・進学を否定した人はいない」という結果からみれば、福祉の学校への進学や福祉の仕事への就職を促進するための方法を見直す必要があると考えられる。

本調査では就職活動をしている学生のうち、本調査実施時点である10月末で内定を得ている者は5割程度であることが明らかとなった。他の調査¹によると、「5月までの内々定・内定出しは5割を超え、6月で76%、7月で84%、10月は90%」となっており、社会福祉士・精神保健福祉士の内定

時期を比較すると明らかに採用活動が早い（内定率の時期でいえば5ヶ月の差）ことが伺える。また同調査では「インターンシップ参加学生の方が就職に納得している割合が高い」とする結果が出ており、福祉系以外の企業等がインターンシップを実質的な採用活動にしていることに鑑みれば、福祉系大学3年次に多く実施している実習において知識・技術の習得など教育的要素に加え、学生が就職で重視している「仕事のやりがい」、「職場の人間関係」、「労働環境の健全さ」など、実習生への就職の動機付けとなる要素（強み）を情報として伝えることとともに、できる限り採用活動を早めることが福祉への就労促進に資するものと考えられる。

¹ 就職未来研究所『就職白書 2021』,2021年2月16日
https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2021/02/hakusho2021_20210216-1.pdf

4-6 ICTを活用した養成教育のあり方及び教育方法の検討

本事項について、ICT活用・養成校BCP検討部会では、養成校調査、実習担当教員調査、実習指導者調査のうち、ICT及びBCPに関連した質問項目の検討も行った。また、養成教育におけるICTの活用について、今般のコロナ禍において養成校がどのような影響を受け、経営的側面も含めてどのように判断し対応したかを把握するため、養成校の運営・経営に携わる者（副学長クラス）に対してヒアリングシートによる調査を実施した。なお、検討の際、本事業とは別に本連盟が会員校に対して実施したコロナに関する経時的調査（緊急調査を3回実施）の結果も加味しつつ考察を行った。課題は以下のとおりである。

- 2020年度のICTの活用では、新型コロナウイルス感染拡大によって、対面から急遽On-lineに転換せざるを得ず十分な準備が実施できない中、各養成校が都度対応を検討しながら実施せざるを得ない状況であったため、利点と課題の双方が確認された。
- 距離、時間といった物理的条件の克服、緊急性、難事・難局時といった条件下において、ソーシャルワーク専門職教育におけるICTの活用は、BCP/ECPの継続、学生への継続的な授業提供（学習機会の保障）といった観点から必要不可欠な一方法であることが、今回のコロナ禍によって証明されたと言え、対面では実現できない教育効果や利点があることも事実である。
- ただ、ICTを活用した授業や指導は、対面よりも若干劣る「利用可能なレベル」であり、「必要に応じ利用したい」と考えている場合が多く、養成校や実習指導者がICTを「代替的」「補完的」「緊急的」と考えていることには留意が必要である。学生への調査でも、「通常の授業と同等」と「通常授業よりよい」との回答は2割未満、「教員や同級生とのコミュニケーションの取りにくさ」や「長時間の使用による疲労感・負担感がある」といった回答も一定数あり、養成教育においてICTを活用するにあたっては教育効果を低下させない工夫や学生への負担も考慮した方法を検討していく必要がある。
- ソーシャルワーク専門職は人を対面で支援する専門職であり、とりわけ実習教育では対面による指導を基本としつつ、講義、演習、実習指導、実習を通じた一連の教育・指導が重要であるが、その上で、ソーシャルワーク専門職養成教育でのICT活用にあたっては、福祉専門職養成及び保健医療系専門職や教育職等におけるICT活用の実績や成果、先駆的利用方法等も参照しつつ、学生の不安や懸念を払拭し、学習意欲を喚起する方法としての内容等を検討しエビデンスを蓄積する必要がある。
- ソーシャルワーク専門職養成教育においてICTを活用していくには、本調査事業で明らかとなった利点や課題を今後もさらに検証し、対面と同等の教育効果が得られるよう、ICTで活用できる教材を開発して教育効果を高めるなど、具体的な改善策を検討していく必要がある。そのた

めにも、ICTによる教育効果を検証するモデル実施校を選定し、試行・検証を重ねた検討が必要である。

- ほとんどの養成校はBCPを持っていないことから、災害時、その想定と計画がなされていないということであり、教育を含む継続すべき“事業”について中止・中断を選択せざるを得ないという危機的な現状を示している。
- 災害時は地域全体のレジリエンスが問われる状況となり、“学校”が地域資源として重要な役割を担う事例は多く、ソーシャルワーカー養成校の場合、この他に専門性を有したマンパワーや独自の設備、施設環境の活用が想定される。現地コーディネーターとしての教員や福祉専門職の存在があれば、支援を目的として始まった場面をソーシャルワーク教育として意味づけることが可能である。
- 全国の各養成校が独自にBCPを策定することの必要性はいうまでもなく、そこに地域連携と支援を含むこと、さらには各校単独ではなく、ソ教連本部を含んだ養成校間の広域協力支援体制を盛り込むこと、またソーシャルワーク教育に取り組む養成校として、災害福祉支援に関連する多様な資源活用を含むとともに、支援と教育をつむぐ視点が重要である。
- 多様な状況に対応するには、現存するブロック単位の具体的な災害時支援計画やブロック間や連盟本部との情報共有などを含めたICT環境の整備も求められる。養成校におけるBCP策定率をあげるためのモデル構築など、今後も引き続きの検討が必要である。

第 2 章

実習演習担当教員・ 実習指導者の各講習会の 教育内容の見直し

社会福祉士及び介護福祉士法（昭和 62 年 5 月 26 日法律第 30 号）に基づき、「社会福祉士」が国家資格として制度化されて 33 年が、「精神保健福祉士法」（平成 9 年 12 月 19 日法律第 131 号）に基づき「精神保健福祉士」が制度化されて 23 年が経つ。

社会福祉士の養成課程は、2018 年 3 月 27 日に公表された社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」に基づいて改訂の作業が開始された。2020 年 3 月 6 日に関係法令・通知が示された。精神保健福祉士の養成課程についても、2018 年度から検討が開始され、2020 年 3 月 6 日に関係法令・通知が示された。いずれも 2021 年度より新しいカリキュラム（以後「新カリキュラム」という）による養成教育が開始される。

これに伴い、両課程の実習演習担当教員、実習指導者の要件を示す通知等も同日付で一部改正が行われた。「社会福祉士実習演習担当教員講習会及び介護教員講習会の実施について」の一部改正（令和 2 年 3 月 6 日付社援発 0306 第 26 号）、「社会福祉士実習指導者講習会及び介護福祉士実習指導者講習会の実施について」の一部改正（令和 2 年 3 月 6 日付社援発 0306 第 27 号）、「精神保健福祉士実習演習担当教員講習会の実施について」の一部改正（令和 2 年 3 月 6 日付障発 0306 第 7 号）である。なお、「精神保健福祉士実習指導者講習会の実施について」（平成 23 年 8 月 5 日付障発 0805 第 7 号）は改正が行われていない。

新カリキュラムの実習演習関連科目の「ねらい」は以下の通りである。

■社会福祉士の「ソーシャルワーク実習」のねらい

- ①ソーシャルワークの実践に必要な各科目の知識と技術を統合し、社会福祉士としての価値と倫理に基づく支援を行うための実践能力を養う。
- ②支援を必要とする人や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）について把握する。
- ③生活上の課題（ニーズ）に対応するため、支援を必要とする人の内的資源やフォーマル・インフォーマルな社会資源を活用した支援計画の作成、実施及びその評価を行う。
- ④施設・機関等が地域社会の中で果たす役割を実践的に理解する。
- ⑤総合的かつ包括的な支援における多職種・多機関、地域住民等との連携のあり方及びその具体的内容を実践的に理解する。

■社会福祉士の「ソーシャルワーク実習指導」のねらい

- ①ソーシャルワーク実習の意義について理解する。
- ②社会福祉士として求められる役割を理解し、価値と倫理に基づく専門職としての姿勢を養う。
- ③ソーシャルワークに係る知識と技術について具体的かつ実践的に理解し、ソーシャルワーク機能を発揮するための基礎的な能力を習得する。
- ④実習を振り返り、実習で得た具体的な体験や援助活動を、専門的援助技術として概念化し理論化し体系立てていくことができる総合的な能力を涵養する。

■精神保健福祉士の「ソーシャルワーク実習」のねらい

- ①ソーシャルワーク実習を通して、精神保健福祉士としてのソーシャルに係る専門的知識と技術の理解に基づき精神保健福祉現場での試行と省察の反復により実践的な技術等を体得する。
- ②精神疾患や精神障害、メンタルヘルスの課題をもつ人びとのおかれている現状に関する知識をもとに、その生活実態や生活上の課題についてソーシャルワーク実習を行う実習先において調査し具体的に把握する。
- ③実習指導者からのスーパービジョンを受け、精神保健福祉士として求められる資質、技能、倫理、自己に求められる課題把握等、総合的に対応できる能力を習得する。
- ④総合的かつ包括的な地域生活支援と関連分野の専門職との連携のあり方及びその具体的内容を実践的に理解する。

■精神保健福祉士の「ソーシャルワーク実習指導」のねらい

- ①ソーシャルワーク（精神保健福祉士）実習の意義について理解する。
- ②精神疾患や精神障害のある人のおかれている現状を理解し、その生活の実態や生活上の困難について理解する。
- ③ソーシャルワーク（精神保健福祉士）実習に係る個別指導及び集団指導を通して、精神保健福祉士が行うソーシャルワークに係る知識と技術について具体的かつ实际的に理解し実践的な技術等を体得する。
- ④精神保健福祉士として求められる資質、技能、倫理、自己に求められる課題把握等、総合的に対応できる能力を習得する。
- ⑤具体的な実習体験を、専門的知識及び技術として概念化し理論化し体系立てていくことができる能力を涵養する。

■「ソーシャルワーク演習」（共通科目）のねらい

- ①ソーシャルワークの知識と技術に係る他の科目との関連性を踏まえ、社会福祉士及び精神保健福祉士として求められる基礎的な能力を涵養する。
- ②ソーシャルワークの価値規範と倫理を実践的に理解する。
- ③ソーシャルワークの実践に必要なコミュニケーション能力を養う。
- ④ソーシャルワークの展開過程において用いられる、知識と技術を実践的に理解する。

■「ソーシャルワーク演習」（社会福祉士・専門科目）のねらい

- ①ソーシャルワークの実践に必要な知識と技術の統合を行い、専門的援助技術として概念化し理論化し体系立てていくことができる能力を習得する。
- ②社会福祉士に求められるソーシャルワークの価値規範を理解し、倫理的な判断能力を養う。
- ③支援を必要とする人を中心とした分野横断的な総合的かつ包括的な支援について実践的に理解する。
- ④地域の特性や課題を把握し解決するための、地域アセスメントや評価等の仕組みを実践的に理解する。
- ⑤ミクロ・メゾ・マクロレベルにおけるソーシャルワークの対象と展開過程、実践モデルとアプローチについて実践的に理解する。
- ⑥実習を通じて体験した事例について、事例検討や事例研究を実際に行い、その意義や方法を具体的に理解する。

⑦ 実践の質の向上を図るため、スーパービジョンについて体験的に理解する。

■ 「ソーシャルワーク演習」(精神保健福祉士・専門科目)のねらい

- ①精神疾患や精神障害、精神保健の課題のある人の状況や困難、また希望を的確に聞き取り、とりまく状況や環境を含めて理解してソーシャルワークを展開するための精神保健福祉士の専門性(知識、技術、価値)の基礎を獲得する。
- ②精神疾患や精神障害、精神保健の課題のある人のための諸制度、サービスについて、その概念と利用要件や手続きを知り、援助に活用できるようになる。
- ③精神疾患や精神障害、精神保健の課題のある人のための関係機関や職種の役割を理解し、本人を中心とした援助を展開するチームが連携する際のコーディネーター役を担えるようになる。
- ④精神疾患や精神障害、精神保健の課題のある人を取巻く環境や社会を見渡し、こうした人々への差別や偏見を除去し共生社会を実現するための活動を精神保健福祉士の役割として認識し、政策や制度、関係行政や地域住民にはたらきかける方法をイメージできるようになる。
- ⑤精神保健福祉士として考え、行動するための基盤を獲得し、職業アイデンティティを構築する意義を理解できる。

また、令和元年度に本連盟が実施した社会福祉推進事業「社会福祉士養成課程の見直しを踏まえた教育内容及び教育体制等に関する調査研究事業」(以下「令和元年度推進事業」という。)において、本連盟は「ソーシャルワーク実習指導・実習のための教育ガイドライン」(以下「実習教育ガイドライン」という。)
「ソーシャルワーク演習のための教育ガイドライン」(以下「演習教育ガイドライン」という。)を作成し、併せて新カリキュラムにおける実習演習担当教員・実習指導者の講習に関連して、以下の提言を行った。

- 新しいカリキュラムの内容を反映した教育が担当できる実習演習担当教員を、早急に養成すべきである。そのため、現行の主に新たに教員となる者向けの「社会福祉士・精神保健福祉士実習演習担当教員講習会」の内容を刷新することに加えて、講習会の日程、開催場所、開催形態、対象者等の検討を加えるべきである。なおこの講習会は、厚生労働省発出の通知で規定されていることから、関係機関との十分な協議が必要となる。
- 現場実習指導者の法定の講習会を、新しいカリキュラムの内容を反映したものに刷新すべきである。なお、この講習会は、主として各都道府県社会福祉士会・精神保健福祉士会が主催して開催しているが、定期的に開催されていない都道府県も散見されることから、各地の養成校と専門職団体や社会福祉事業者の団体(社会福祉法人経営者協議会など)による開催を検討すべきである。
- 実習演習担当教員および現場実習指導者の講習会の内容を検討するにあたっては、本事業で作成した「実習教育ガイドライン」「演習教育ガイドライン」を積極的に活用すべきである。
- 新しく2か所以上の実習施設・機関で実習を行うことにより、適切な実習施設の確保が肝要となるため、実習施設確保の体制づくりを検討すべきである。また、1人の実習生に2か所以上の実習施設、2人以上の現場実習指導者がかかわることになるので、養成校と実習施設間の連携だけでなく、実習施設間の連携を視野に入れた実習指導体制を検討すべきである。
- 教員及び現場実習指導者の負担を軽減するために、実習指導におけるICTの活用が検討されるべきである。検討にあたっては、今般の新型コロナウイルス感染症の対応や海外のソーシャルワーク

教育における遠隔教育の検証など、調査研究事業を行うべきである。

また、令和元年度推進事業では、精神保健福祉士養成にかかる実習・演習教育の前提となる事項が以下のように指摘された。

- ソーシャルワーク専門職として社会福祉士と精神保健福祉士において、ソーシャルワークの価値、理念、技術、考え方については、共通の基盤として異なることはない。そのため、同じソーシャルワーク専門職として、ソーシャルワーク教育としての内容に相違がないよう、普遍性・共通性と固有性・特殊性についての整理と考え方の共有を行う必要がある。
- ソーシャルワーカーの実践においては、精神障害を含む、複合的で分野横断的な課題に対応している。社会福祉士のソーシャルワーク実習の実習先においても、精神障害のある人に出会うことも少なくない。よって、社会福祉士にも精神障害や精神科医療・精神保健福祉に対しての一定の知識・技術の担保が必要になると考えられる。

このような新カリキュラムへの対応に加え、実習演習担当教員・実習指導者の講習会についても、令和元年度推進事業において以下のような課題が認識された。

- 両資格の実習分野講習会及び演習分野講習会とも、講習会のプログラムは、ソーシャルワークにかかるコンピテンシー、実習演習科目の到達目標、ソーシャルワークに必要な能力や技術の獲得等を網羅して盛り込む必要がある。
- 実習担当教員講習会及び実習指導者講習会の教科書では、「ソーシャルワーク実習」の開始から終了まですべての場面を「ソーシャルワーク」と関連させながら、シームレスな実習教育の展開と実習指導を行うことができるよう、実習プログラムの組み方について丁寧に記載する必要がある。
- 両資格の演習分野講習会プログラムに、指導案やシラバスの作成方法に関する内容を充実させるべきである。教育方法や教授法のあり方、授業計画の作り方やシラバス作成時の留意点についての講義は、最初に全体像を俯瞰する形で教授することが望ましい。
- 学生向けのテキストと教員講習会の講習内容をすりあわせる必要がある。
- 2か所実習の扱い方について
 - ・内容の過度の重複や実習での学修内容が繋がらないなどのケースが生じることへの懸念
 - ・実習先である各施設・機関等の規則やルールの相違があること、またそれらとソーシャルワーク専門職としての価値規範や倫理との統合を実習生が自分の中で行うため、実習担当教員と実習指導者の指導（考え方）のすり合わせや学生へのさまざまな支援（スーパービジョン）
- 受講対象者等について
 - ・既に講習を受講した実習担当教員、実習指導者も新カリキュラム下の実習について学び直す機会の提供
 - ・実習は養成校と実践現場との協働によって教育が展開されるため、教員と実習指導者の合同講習会の検討
 - ・実習の評価についての手法や考え方の共有

○講習会の開催や運営について

- ・国の示す「ねらい」「教育に含むべき事項」には具体的に実習で実施する例示がないため、「ソーシャルワーク実習指導・実習のための教育ガイドライン」を踏まえての講習会の検討
- ・各地域の養成校・職能団体・事業者団体が連携して、実習指導者講習会を実施していくことの検討

○増加した実習時間の活用の方向性について

- ・新カリキュラムで追加されたネットワーキング、コーディネーション、ネゴシエーション、ファシリテーション、プレゼンテーション、ソーシャルアクションや、災害支援、マクロレベルの変化を促す経験を、実習でどのように伝えるか、経験する機会を提供するかの検討

○養成校、事業者団体、職能団体による実習に関する連携について

- ・専門職養成の質的な向上とともに、今後の安定した福祉人材確保や、社会福祉法人に求められている地域における公益的な取り組みを推進していく観点からも、養成団体（本連盟）、事業者団体（全国社会福祉法人経営者協議会等）、専門職団体が全国レベルで組織間連携（協定の締結など）をしながら福祉人材の養成・確保へ取り組む

これらに基づき、本連盟では新カリキュラムにおける実習教育を担う実習担当教員・実習指導者の講習会について検討するポイントを以下のように考えた。

- ①地域共生社会の実現に向けた社会福祉士、精神保健福祉士の役割を踏まえた内容の充実化として、個別支援に加え地域支援あるいは領域横断的な支援の視点を入れる。
- ②社会福祉士の実習においては、実習時間が180時間から240時間に増え、2か所以上で実習を行うことが基本とされた。その増えた部分をどのような形で充実させるのか、内容とともに学習の進め方の視点を入れる。
- ③国の示すカリキュラムの全体像の中で『講義－演習－実習』の循環として示されている、演習を媒介としながら、講義科目と実習科目がどのようにフィードバックし合っていくのか、講義で修得した知識について、演習を介して実習の中で学ぶ。実習で学んだことを再度講義の中で理解を深める、というプロセスを実現させる。
- ④社会福祉士養成課程と精神保健福祉士養成課程、また実習担当教員と実習指導者の講習会の教育内容の共通性や関係性などを整理しつつ、講習会の内容を検討する。
- ⑤新カリキュラムの見直しに当たって、教員講習会ならびに実習指導者講習会の教育内容等を検討するが、中でも特に改定が必要な部分を検討し、集中的にプログラムを作成し、試行研修を行う。
- ⑥ICTを活用した実施の方法についても検討を行う。
- ⑦最終的に、汎用性のある標準的な講習会のプログラム内容および教材を提示する。

このような状況に鑑み、本連盟では、社会福祉士、精神保健福祉士の実習演習担当教員講習会、実習指導者講習会の具体的な教育内容等についての見直しを行った。

これまでの講習会に関する課題を踏まえ、新カリキュラムの内容を反映した講習会に刷新するために、社会福祉士および精神保健福祉士実習担当教員講習会と実習指導者講習会の教育内容等の見直しを行った。その際、主に日本ソーシャルワーク教育学校連盟(以下、本連盟)が作成した「ソーシャルワーク実習指導・実習のための教育ガイドライン」(以下「実習教育ガイドライン」)を活用して、新カリキュラムで大幅な変更のあった社会福祉士実習担当教員講習会の教育内容に注目している。検討にあたっては、社会福祉士実習担当教員と精神保健福祉士実習担当教員に加え、日本社会福祉士会、日本精神保健福祉士協会、日本医療社会福祉協会、全国社会福祉協議会から推薦された社会福祉士実習指導者と精神保健福祉士実習指導者それぞれの委員にご参加いただき、多様な視点からの議論を重視した。なお、本講習会の受講対象像は、実習指導の経験のない有資格者としている。そして、試行的に講習会を実施し、その受講者を対象としたアンケート調査およびフォーカスグループインタビューの結果をもとに、さらなる修正を行った。

実際の進め方については、検討事項が多岐にわたるため、以下のような3つのチームに分かれ検討を行うとともに、チームのリーダーとサブリーダーによる会議やすべての委員の参加による実習部会で検討しながら、チーム間の調整を図った。

概論チーム:「実習指導概論」、「実習指導方法論Ⅰ(ソーシャルワーク実習マネジメント論)」

プログラミング・評価チーム:「実習指導方法論Ⅱ(ソーシャルワーク実習指導の内容)」、「実習指導方法論Ⅳ(実習評価の意義と方法)」、「実習プログラミング論[実習指導者講習会]」

スーパービジョンチーム:「実習指導方法論Ⅲ(実習スーパービジョン論)」

2-1 概論チーム

2-1-1 検討の経緯

概論チームでは、新カリキュラムにおける実習関連科目の変更事項および追加事項を確認したうえで、主に以下の論点にもとづき検討を行った。

(1) 社会福祉士と精神保健福祉士の実習担当教員講習会の関係性に関する検討

新カリキュラムにおいては、「ソーシャルワークの基盤と専門職」と「ソーシャルワークの理論と方法」が共通科目になるとともに、実習および演習科目の名称も「ソーシャルワーク演習」と「ソーシャルワーク実習」に統一されている。また、令和元年度社会福祉推進事業「社会福祉士養成課程の見直しを踏まえた教育内容及び教育体制等に関する調査研究事業」において、社会福祉士と精神保健福祉士はソーシャルワークの価値、理念、技術、考え方について共通の基盤は異なることはなく、それぞれの講習会を共通の内容とする必要性について指摘されている。

これらを踏まえ、社会福祉士実習担当教員講習会と精神保健福祉士実習担当教員講習会の通知内容を比較し、共通事項を明確にしたうえで、ソーシャルワーク専門職として双方の講習会において統一すべき内容を明らかにした(図1)。

図 1

社会福祉士						精神保健福祉士					
実習指導者			実習担当教員			実習指導者			実習担当教員		
科目名	内容	時間	科目名	内容	時間	科目名	内容	時間	科目名	内容	時間
実習指導概論	1. 社会福祉士の意義と役割 2. 実習の制度上の枠組みと意義 3. ソーシャルワーク実践と実習プログラム 4. 個人情報保護と実習での対応 5. 実習指導における専門職の役割	2.0 (講)	実習指導概論	1. 実習指導の意味と目標 2. 実習担当教員に求められる力量 3. 本科目の構成と内容	1.5 (講)	精神保健福祉士養成教育の概要と実習教育の位置づけ 2. 精神保健福祉援助実習の意義 3. 精神保健福祉援助実習指導者に求められる能力の理解	1.0 (講) 1.0 (演)	精神保健福祉援助実習指導概論	1. 精神保健福祉士法改正と実習関連事項の変更 2. 実習指導の意味と目標 3. 実習機関の理解	1.5 (講)	2.0 (講)

(2) 実習担当教員講習会と実習指導者講習会の関係性に関する検討

従来から認識され、前述の令和元年度推進事業でも指摘されているように、ソーシャルワーク実習の目的を達成するためには、養成校と実習先との連携が不可欠である。そのため、実習担当教員と実習指導者それぞれの講習会の内容に関する共通化について議論した。そして、(1)と同様に、社会福祉士と精神保健福祉士それぞれの実習担当教員講習会と実習指導者講習会の通知内容を比較し、共通化すべき内容を明らかにした(図1)。

(3) 実習担当教員講習会と実習指導者講習会の全体構成に関する検討

新カリキュラムにおける「ソーシャルワーク実習」において、新たな、あるいは強化すべき教育事項が示された。しかしながら、講習会の時間数は拡充されていないとともに、すでに実習指導の要件を満たしている教員及び指導者は、新カリキュラムに伴う見直しを行った新たな講習会を受講する義務はない。このような状況を踏まえて、すべての実習担当教員及び実習指導者が新カリキュラムにおける実習教育を理解し、すべての実習生が基本的なソーシャルワークの実践能力を獲得できるように、実習担当教員講習会と実習指導者講習会の全体構成を検討した。

その結果、社会福祉士・精神保健福祉士の実習担当教員講習会と実習指導者講習会の受講者のための事前学習、および旧カリキュラムの要件者の知識のアップデートのための映像教材を講習会とは別に作成する必要性を確認した。内容としては、以下の3つの映像教材を作成する方向で検討を行った。ただし、映像教材1については講習会の「実習指導概論」の教育内容に含まれる項目が複数あるため、旧カリキュラムの要件者の知識のアップデートのためにのみ使用する等の検討もなされた。

映像教材1: 新カリキュラムの概要等の基盤的内容を理解する科目

- 新カリキュラムで新たに含まれた内容や強化された内容等のポイントを概説
- 地域共生と地方創生とソーシャルワーク実習
- ソーシャルワーク専門職の倫理・価値規範に依拠したソーシャルワーク実践と養成教育
- 専門職業人養成としての実習(位置づけの明確化)

映像教材2: ジェネラリスト視点および方法・技術の概念を理解する科目

- 地域における分野横断的・業種横断的・総合的かつ包括的なソーシャルワーク実践(ジェネラリスト視点)
- ソーシャルワーク実践に求められる技術の実践的理解(アウトリーチ、ネットワークング、コーディネート、ネゴシエーション、ファシリテーション、プレゼンテーション、ソーシャルアクション、チームアプローチ)

映像教材3: 経営やサービスの管理運営を理解する科目

- 施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営

(実習と就職との繋がりを含む) (チームアプローチとリーダーシップ論も含む)

このような議論を踏まえて、実習担当教員試行講習会における「実習指導概論」と「実習指導方法論 I (ソーシャルワーク実習マネジメント論)」の試行講習会の具体的な内容を検討した。まず、これまでの講習会資料、「実習教育ガイドライン」、本連盟編集の教科書「ソーシャルワーク実習指導・ソーシャルワーク実習」をもとに、それぞれの担当者が素案となる講習会資料を作成し、それをもとに委員会にて検討を行った。検討内容の詳細は、次の「試行講習会の内容」にて示す。

2-1-2 試行講習会の内容

(1) 実習指導概論

「2-1-1 検討の経緯」の結果、実習指導概論の試行講習会は社会福祉士・精神保健福祉士の実習担当教員講習会を想定し、講義を録画しオンデマンド配信の形式で実施した(厚生労働省通知において、実習指導概論は教員講習会 1.5 時間、実習指導者講習会 2.0 時間と定められている)。

実習指導概論で扱うべき内容案としては①ソーシャルワーク専門職としての社会福祉士及び精神保健福祉士制度の意義と役割、②ソーシャルワーク実習の目標・意義、③「講義－演習－実習」の学習循環を踏まえた実習指導の展開、④ソーシャルワーク実習科目の構成と実習施設・機関の理解、⑤ソーシャルワーク実習担当教員の役割、⑥ソーシャルワーク実習担当教員に求められる能力、⑦ソーシャルワーク実習での個別的な実習体験を一般化する重要性、の7点に整理した(試行講習会スライド資料 p.2、図2)。以上の内容を網羅する実習担当教員向け試行講習会用のパワーポイント資料を作成した。

図 2

■ 実習担当教員 講習会の【概論】の内容の見直し

社会福祉士			精神保健福祉士		
実習担当教員			実習担当教員		
科目名	内容	時間	科目名	内容	時間
実習指導概論	1. 実習指導の意味と目標 2. 実習担当教員に求められる力量 3. 本科目の構成と内容	1.5 (講)	精神保健福祉援助実習指導概論	1. 精神保健福祉士法改正と実習関連事項の変更 2. 実習指導の意味と目標 3. 実習機関の理解	1.5 (講)

社会福祉士 & 精神保健福祉士		
実習担当教員 講習会		
科目名	内容	社会福祉士 & 精神保健福祉士 講習時間
ソーシャルワーク実習指導概論	<ul style="list-style-type: none"> ● ソーシャルワーク専門職としての社会福祉士及び精神保健福祉士制度の意義と役割 ● ソーシャルワーク実習の目標・意義 ● 「講義－演習－実習」の学習循環を踏まえた実習指導の展開 ● ソーシャルワーク実習科目の構成と実習施設・機関の理解 ● ソーシャルワーク実習担当教員の役割 ● ソーシャルワーク実習担当教員に求められる能力 ● ソーシャルワーク実習での個別的な実習体験を一般化する重要性 	1.5(講)

以上の7点のうち、「①ソーシャルワーク専門職としての社会福祉士及び精神保健福祉士制度の意義と役割」と「②ソーシャルワーク実習の目標・意義」については、近年の政策動向の要点や新カリキュラムの趣旨と内容を踏まえ、社会福祉士・精神保健福祉士の実習担当教員講習会並びに実習指導者講習会において共通して受講者へ教授すべき基本的内容として位置づけた。

まず、「①ソーシャルワーク専門職としての社会福祉士及び精神保健福祉士制度の意義と役割」では、2つの国家資格制度に関する概要に加え、今日、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士・精神保健福祉士に求められる役割とその背景である政策動向のポイントについて教授することをねらいとした。具体的には、地域共生社会の実現に向けて複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制や

地域住民等が主体的に地域課題を把握し解決を試みる体制、個人及びその世帯が抱える課題への支援を中心として、分野横断的・業種横断的な関係者との関係形成や協働体制を構築する必要性や、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士・精神保健福祉士に求められるソーシャルワーク機能についてである。その上で、ソーシャルワーク専門職としての役割を担っていける実践能力を有する社会福祉士・精神保健福祉士の養成が必要とされていること、そのために2021年度よりスタートする新カリキュラムについて指定科目及び各科目間の関係などの全体像と教育内容等の見直しの要点を解説した。養成校教員と実習指導者が実習生を指導するにあたり、この点に関する共通理解は効果的かつ適切な実習教育(実習指導)を行っていく上で極めて重要である。

つぎに、「②ソーシャルワーク実習の目標・意義」では、ソーシャルワーク実践を支える価値・知識・技術は分野・領域の違いにかかわらず共通していることを前提として、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士・精神保健福祉士を養成するための要となる科目・教育機会であることを今まで以上に明確化した。ソーシャルワーク実習は、単なる見学・体験学習、ボランティアの延長、個人的な社会経験を積む場ではなく、社会福祉士・精神保健福祉士をソーシャルワーク専門職として養成するという明確な目標志向性に基づいていること、ソーシャルワークの価値・知識・技術に基づく実践能力の修得を目指すものであることを強調した。このような社会福祉士・精神保健福祉士のソーシャルワーク実習に共通する内容を取り上げた後、社会福祉士・精神保健福祉士それぞれの厚生労働省通知におけるソーシャルワーク実習の「ねらい」を説明した(今回の試行講習会では「教育に含むべき事項」について割愛した)。ソーシャルワーク実習の意義は、本連盟が令和元年度の社会福祉推進事業において作成した「実習教育ガイドライン」の内容を踏まえ、ソーシャルワークの方法や技術も、講義や演習だけで学べるものではなく、現任の社会福祉士・精神保健福祉士の動きや実習生が現場に身を置くことで実践的経験的に習得できるものである等の解説をした。

特に、社会福祉士養成においては新カリキュラムにおいてソーシャルワーク実習を機能の異なる2か所以上の実習施設等で行うことが求められるが、この意味は次の2点から整理した(試行講習会スライド資料 p.16、p.17、p.30、p.38)。第一に複数の実践現場での実習を経験することによって、多様な場・形態でソーシャルワーク実践が存在することを理解すること、第二に第一の理解を踏まえた上で、ソーシャルワーク実践を支える価値・知識・技術は分野・領域の違いにかかわらず共通していることを理解することである。さらに、実習指導者にとっての意義として、「後継者の育成」が倫理綱領にも明記されていること、実習指導者自身の実践者としての成長にも寄与することを指摘した。

以上の2点に加え、今回の試行講習会で追加した主な事項としては、第一に「③「講義－演習－実習」の学習循環を踏まえた実習指導の展開」である。2018年の社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書においては、「講義－演習－実習の学習循環」の作ることで、ソーシャルワーク専門職として必要な実践力を習得できるようにする必要性が指摘されている。これは今回の社会福祉士・精神保健福祉士の養成課程における教育内容等の見直しにおいても重要視されており、養成校においてはこのような視点を意識した教育展開が求められることから、実習担当教員が必ず理解しておくべき点として取り上げた(試行講習会スライド資料 p.20)。

第二に「⑦ソーシャルワーク実習での個別的な実習体験を一般化する重要性」である。これは実習演習担当教員講習会に関する厚生労働省通知において、社会福祉士は「実習指導方法論Ⅱ・Ⅲ」、精神保健福祉士は「精神保健福祉援助実習指導方法論Ⅱ・Ⅲ」で具体的に取り扱う内容である。しかしながら、実習担当教員にとって重要かつ基本的な内容として理解しておくことが求められる内容であることから、実習指導概論でも扱うこととした。そこでは、実習生個々の実習経験(講義・同行・同席・実践など)は、ある分野・領域におけるある実習施設・機関で実践されている個別的・具体的なソーシャルワークの理解であり、実習後の事後指導(振り返り・SV)では、それを分野・領域に共通する価値・知識・技術に基づく実践としてのソーシャルワーク理解へつなげること

の重要性を説明した(試行講習会スライド資料 p.48)。

最初に述べたように、今回の試行講習会は実習担当教員講習会を想定して実施したが、その内容は社会福祉士・精神保健福祉士の実習担当教員講習会並びに実習指導者講習会に共通する基本的内容を明確に位置づけながら、できるかぎり汎用性のある内容になるよう努めた。そのため、今回教材として作成したパワーポイントの資料内容は、実習指導者講習会では必要に応じてカスタマイズすることを前提としつつ、①②の項目をはじめとして、一定程度は実習指導者講習会でも使用可能な内容である。

(2) 実習指導方法論 I (ソーシャルワーク実習マネジメント論)

実習担当教員講習会の見直しの経緯に基づいて、はじめに、実習教育マネジメントの全体構成の検討として、含むべき内容の見直しを行った。「2-1-1 見直しの経緯」にある通り、社会福祉士・精神保健福祉士を共通の内容とすることとした。また、実習指導者講習会との関係も踏まえ、見直しを検討した。実習教育マネジメントの全体構成の見直しは、次の図3の通りである。

図 3

■実習担当教員 講習会の【ソーシャルワーク実習マネジメント論】の内容の見直し

社会福祉士 実習担当教員			精神保健福祉士 実習担当教員		
科目名	内容	時間	科目名	内容	時間
実習指導方法論 I	1. 実習教育マネジメントの意義と対象 2. 実習担当教員の役割	2.0 (講)	精神保健福祉 援助実習指導 方法論 I	1. 実習教育マネジメントの意義と対象 2. 実習教育マネジメントの内容と展開方法	2.0 (講)
	1. 実習教育マネジメントの現状と組織の課題 2. 実習担当教員のマネジメント能力の向上	4.0 (演)		3. 担当教員の役割 4. 実習教育マネジメントに活用するツール、書類様式等	4.0 (演)

社会福祉士 & 精神保健福祉士 実習担当教員 講習会		
科目名	内容	社会福祉士 精神保健福祉士 講習時間
ソーシャルワーク実習 指導方法論 I	● ソーシャルワーク実習教育マネジメントの意義と対象 ● ソーシャルワーク実習教育マネジメントの内容と展開方法 ● ソーシャルワーク実習担当教員の役割	2.0 (講)
	● ソーシャルワーク実習教育マネジメントの現状と組織の課題 ● ソーシャルワーク実習担当教員のマネジメント能力の向上 ● ソーシャルワーク実習教育に活用するツール、書類様式等	4.0 (演)

全体構成の見直し・検討に加え、具体的な内容を、社会福祉士・精神保健福祉士の実習に関する教員テキストの内容と2020年3月に報告された「実習教育ガイドライン」を踏まえ、検討した。見直しを行った主な点は次のとおりである。

①実習施設・機関と養成校の「共通の使命」

実習施設・機関の実習指導者と養成校の担当教員の「共通の使命」について、ソーシャルワーク専門職のグローバル定義およびソーシャルワーカーの倫理綱領を踏まえ、「ソーシャルワーカーとしての使命」「ソーシャルワーカーとしての価値・倫理」「後進の育成と専門職としての研鑽」を明確に示した。また、この「共通の使命」について合意を形成し、連携・協働して実習指導を進めていくこととした。

②実習教育マネジメントの対象

実習教育マネジメントの対象を、実習教育に関わるステークホルダーを全体的に視野に入れ、それぞれをシステムとしてとらえた。具体的には、「①養成校システム」「②実習施設・機関システム」「③実習生システム」「④クライアントシステムと社会環境システム」の4つからとらえた。特に③および④(特に社会環境システム)については、これまで実習教育マネジメントの対象として十分に考慮されていたとは言えないものの、実習教育をより効

果的に実践する上で欠かせないものとして認識された。

③個人情報の適切な取り扱いと個人情報保護

はじめに、これまで個人情報に関する内容は、社会福祉士・精神保健福祉士の実習指導者及び実習担当教員の講習会のうち、どの単元を含むべきかに不一致があった。今回の見直しにおいて、実習教育マネジメントを含むべき内容として、共通化が図られた。

また、個人情報に触れながら、適切にその情報を取り扱うことによって、ソーシャルワーカーとしての学びを効果的なものにするという観点から、クライアント等関係者に関する個人情報については「適切な取り扱い」、学生に関する個人情報については「保護」とした。実習生の個人情報およびセンシティブ情報についても「第三者提供を行わない」という実習教育ガイドラインに従うことを明確にした。

個人情報の定義は「生存する個人に関する情報」とされているが、実習においては「死亡者・生死不明者」の情報を取り扱うこともあることから、この情報についても個人情報と同等の措置を講ずる必要があることを示した。その他、センシティブ情報の取り扱いや SNS の利用に関する注意喚起も含むこととした。

④2か所以上の実習施設・機関の実習に向けたマネジメントと実習担当教員の役割

ソーシャルワーク実習の時間数が 240 時間となったことに加え、機能の異なる2か所以上での実習が求められることから、実習指導プロセスに合わせて実習担当教員の役割を示した。具体的には、ソーシャルワーク実習マネジメントの講義スライド p.34～40 の通りである。そこで、180 時間以上の実習に取り組む実習施設・機関と他の時間数で取り組む実習施設・機関に対して、同様にマネジメント機能を発揮することを示した。また、2か所以上の実習で、厚生労働省通知の実習シラバスにおける教育に含むべき事項を網羅するため、240 時間以上を全体的にデザインして、マネジメントに取り組む必要があることを示した。

⑤ICT(情報通信技術)の活用と留意点

巡回指導・帰校日指導そのものについては、ICT(情報通信技術)の活用による実施は認められていないものの、ICTを活用した実習施設・機関と養成校との連絡体制の構築や巡回指導・帰校日指導を補助するスーパービジョンの確保にビデオミーティング(Zoom や Skype 等)を活用することなどを示した。

⑥ソーシャルワーク実習担当教員のマネジメント能力の向上(演習)

アクティブラーニングを活用した学びを促進するため、受講者が能動的にかかわり、積極的に自ら学び、気づくことができるようなプログラムを意図した。具体的には、積極的に実際に実習教育マネジメントで起き得る場面のロールプレイを取り入れ、受講者自らが役割を演じることなどを通して、実際的なマネジメント能力の向上を目指した。

2-1-3 試行講習会の実施と評価

(1) 試行講習会の実施概要

(概論チーム、プログラミング・評価チーム、スーパービジョンチーム共通)

2-1-2で説明した実習担当教員講習会の具体的な教育内容等の見直しを評価するために、オンデマンドでの講義の実施およびそれに対する Web アンケート調査実施と、演習の実施およびその受講者を対象としたフォーカスグループインタビューを Zoom にて実施した。実施概要についてはすべてのチームで共通しているため、ここで説明する。

① 募集方法

オンデマンド講義およびアンケート調査については、可能な限り多様な方々に受講いただけることを目指した。一方、演習による講習会については、社会福祉士と精神保健福祉士の実習担当教員講習会の共通にすべき事項および実習担当教員講習会と実習指導者講習会の共通にすべき事項を明確にして見直しを行ったことから、それらを多様な視点から評価することを目的に、社会福祉士実習担当教員7人、社会福祉士実習指導者3

人、精神保健福祉士実習担当教員7人、精神保健福祉士実習指導者3人を募集基準の目安とした。

募集にあたり、実習担当教員については、実習担当教員講習会講師経験者、同講習会受講経験者、本連盟役員、本事業委員、本連盟都道府県担当教員、会員校実習担当教員へ周知を行った。また、実習指導者については、日本社会福祉士会、日本精神保健福祉士協会、日本医療社会福祉協会に、実習指導に知見のある方を選出していただくよう依頼した。インターネットのフォームにて、「講義＋演習」又は「講義のみ」の区分で受講希望を受け付けた。いずれも、講義を受講した場合はアンケートへの回答を、演習を受講した場合はフォーカスグループインタビューへの参加を条件とした。「講義＋演習」受講希望者から、前述の募集基準を目安にして「演習」受講者を決定した。「講義＋演習」受講希望者で演習を受講決定できなかった方へは、講義の受講とアンケート回答を依頼した。

②申込者および受講者

試行講習会への申込者は実数で 144 人、講義のみの受講希望者が延べ人数で 264 人、講義と演習の受講希望者が 75 人（「実習指導方法論Ⅰ（ソーシャルワーク実習マネジメント論）」24 人、「実習指導方法論Ⅱ（ソーシャルワーク実習指導の内容）」、「実習指導方法論Ⅳ（実習評価の意義と方法）」27 人、「実習指導方法論Ⅲ（実習スーパービジョン論）」24 人）であった（表1）。なお、講義受講については、申込の後に実際に受講したかどうかを確認する手段がないため、講義受講者数は申込者数と同数の 144 人である。講義と演習希望者のうち、前述の募集対象者の基準をもとに演習の受講者を決定し、それぞれ 20 人としたが、当日欠席等もあり、実際の受講者は 52 人（「実習指導方法論Ⅰ（ソーシャルワーク実習マネジメント論）」16 人、「実習指導方法論Ⅱ（ソーシャルワーク実習指導の内容）」、「実習指導方法論Ⅳ（実習評価の意義と方法）」18 人、「実習指導方法論Ⅲ（実習スーパービジョン論）」18 人）となった。

表 1

申込者数(実数):144 人

講義の受講を申し込んだ人数:144 人

チーム名	科目名	【講義のみ】受講希望者(A)	【講義＋演習】受講者		【講義＋演習】＋【講義のみ】応募者数(A+B)(C)	アンケート回答数
			【講義＋演習】応募者数(B)	定員・受講決定者数		
概論チーム	概論	86	24		110	
	マネジメント論					
	実習マネジメント(演習)			20		16
プログラム評価チーム	実習指導論	90	27		117	
	実習評価論					
	実習プログラミング論					
	実習指導(演習)			20		18
	実習評価(演習)					
SV チーム	スーパービジョン論	88	24		112	
	スーパービジョン(演習)			20		18
合計(延人数)		264	-	60	52	
合計(実人数)					144	71

(C):【講義】を受講した人数

受講者の 77.8% (112 人) が実習担当教員である。資格取得状況については、社会福祉士のみ 65 人 (45.1%) と社会福祉士と精神保健福祉士の両方 58 人 (40.3%) が大半を占めている (表2)。

表 2

	講義受講者数(c)	現在の職務・参加種別						社会福祉士／精神保健福祉士の有無				
		実習指導担当教員	実習指導以外の教員	実習指導者	実習指導者以外の現場職員	その他	無回答	社会のみ	精神のみ	両方あり	両方なし	無回答
全体	144	112	6	20	2	2	2	65	9	58	10	2

(2)アンケート調査結果

ここではすべてのチームに共通するアンケート調査結果について示し、各チームの結果についてはチームごとに示す。

オンデマンドによる講義の受講者 144 人のうち、アンケートに回答した 71 人(49.3%)の結果について報告する。なお、表の中の割合については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計が必ずしも 100 にならない場合がある。

①現在の職務・参加種別

受講者の現在の職務・参加種別としては、実習担当教員が 51 人(71.8%)と最も多く、次に実習指導者が 11 人(15.5%)となった。

回答	件数(人)	割合(%)
実習担当教員	51	71.8
実習担当以外の教員	6	8.5
実習指導者	11	15.5
実習指導者以外の現場職員	1	1.4
その他	2	2.8
合計	71	100

② 保有する資格

受講者の保有する資格としては、社会福祉士が 63 人(88.7%)と最も多く、次に精神保健福祉士 36 人(50.7%)となっており、受講者の半数は社会福祉士と精神保健福祉士の国家資格を有している。なお、割合については、回答者 71 人の保有率を示している。

回答	件数(人)	割合(%)
社会福祉士	63	88.7
精神保健福祉士	36	50.7
介護福祉士	14	19.7
保育士	6	8.5
社会福祉主事	21	29.6
介護支援専門員	23	32.4
看護師	1	1.4
保健師	0	0.0
公認心理師	1	1.4
臨床心理士	2	2.8
ここで挙げられている資格は保有していない	3	4.2
合計	170	

③ 社会福祉士・精神保健福祉士養成における「教員」として実習教育に携わった「年数」

教員 57 人のうち、実習教育に携わった年数は、1年以上5年未満の者が 22 人(38.6%)と最も多く、続いて、10年以上15年未満 12 人(21.1%)、15年以上20年未満 10 人(17.5%)となっていた。実習教育に関する経験において、多様な視点からの評価を可能にしていると言える。

回答	件数(人)	割合(%)
----	-------	-------

0年	2	3.5
1年以上5年未満	22	38.6
5年以上10年未満	6	10.5
10年以上15年未満	12	21.1
15年以上20年未満	10	17.5
20年以上	5	8.8
合計	57	100

④社会福祉士・精神保健福祉士養成における「教員」として実習教育に携わった「人数」

教員のうち、実習教育に携わった「人数」として最も多いのは、1人以上100人未満で27人(47.4%)となっており、続いて100人以上200人未満10人(17.5%)となっていた。

回答	件数(人)	割合(%)
0人	2	3.5
1人以上100人未満	27	47.4
100人以上200人未満	10	17.5
200人以上300人未満	8	14.0
300人以上400人未満	5	8.8
400人以上	3	5.3
無回答	2	3.5
合計	57	100

⑤社会福祉士・精神保健福祉士養成における「実習指導者」として実習指導に携わった「年数」

受講者のうち、「実習指導者」として実習指導に携わった「年数」として最も多かったのは0年であったが、これは「実習指導者」としての経験を有する教員がいることを踏まえ、実習指導者のみならず教員も含めた集計としているためである。実習指導者のみでは多様な経験年数となっていた。

回答	件数(人)	割合(%)
0年	40	56.3
1年以上5年未満	7	9.9
5年以上10年未満	6	8.5
10年以上15年未満	8	11.2
15年以上20年未満	6	8.5
20年以上	4	5.6
合計	71	100

⑥社会福祉士・精神保健福祉士養成における「実習指導者」として実習指導に携わった「人数」

同様に、教員も含めた集計としているため、実習指導者に携わった人数が0人の人が最多であるが、実習指導者のみでは多様な人数となっている。

回答	件数(人)	割合(%)
0人	38	53.5

1人以上 10 人未満	9	12.7
10 人以上 20 人未満	9	12.7
20 人以上 30 人未満	4	5.6
30 人以上 40 人未満	7	9.9
50 人以上	3	4.2
無回答	1	1.4
合計	71	100

⑦ 性別

受講者の「性別」は、男性と女性とそれぞれ同程度であった。

回答	件数(人)	割合(%)
男性	36	50.8
女性	35	49.2
合計	71	100

⑧年代

受講者の「年代」としては、40 代が 29 人(40.8%)と最も多く、続いて 50 代が 23 人(32.4%)と続き、7割以上を占めていた。

回答	件数(人)	割合(%)
10 代	0	0
20 代	2	2.8
30 代	8	11.3
40 代	29	40.8
50 代	23	32.4
60 代	9	12.7
70 代	0	0
合計	71	100

⑨試行講習会の実施形式(動画配信を使用したオンデマンド)の評価

受講者の「試行講習会の実施形式(動画配信を使用したオンデマンド)」としては、「とてもよかった」と「まあまあよかった」を合わせると、9割以上の者が満足できる内容であった。

回答	件数(人)	割合(%)
とてもよかった	42	59.2
まあまあよかった	28	39.4
あまりよくなかった	1	1.4
全くよくなかった	0	0
合計	71	100

(3) 概論チームの試行講習会の実施概要とアンケート調査結果

概論チームでは、「実習指導概論」のオンデマンドの講義と「実習指導方法論 I (ソーシャルワーク実習マネ

ジメント論)」のオンデマンド講義、および4時間の演習を2021年2月1日にZoomのブレイクアウトルームを活用して行った。演習は、具体的には①養成校と実習施設・機関の契約(協定)の合意のプロセス、②実習委員会での話し合い、③実習指導者と実習担当教員のやりとり、④全体の振り返りの演習を、2人または3人グループで実施した。なお、評価のデータとするため、各グループの演習の様子を委員が傍聴するとともに、録画している。また、講義に対するアンケート調査と講義および演習受講者を対象としたフォーカスグループインタビューをZoomにて実施した。その後、委員による検討を行った。

① 「実習指導概論」と「実習指導方法論 I」の受講状況

「実習指導概論」と「実習指導方法論 I (ソーシャルワーク実習マネジメント論)」の講義を受講したのは86人で、そのうち「実習指導概論」では47人(54.7%)、「実習指導方法論 I」で44人(51.2%)がアンケートに回答している。

「実習指導方法論 I (ソーシャルワーク実習マネジメント論)」の演習は、16人(教員13人、実習指導者3人)が受講した。社会福祉士と精神保健福祉士の両方の資格を有しているのが7人、社会福祉士のみが7人、精神保健福祉士のみ2人である。また、教員も含めて10人が実習指導者としての経験を有していた。教員として実習に携わった年数は平均9.5年である。このうち、アンケート回答者は、11人(68.8%)である。

② 「実習指導概論」のアンケート結果

「実習指導概論」の講義を受講し、かつアンケートに回答した47人の「ソーシャルワーク専門職としての社会福祉士及び精神保健福祉士制度の意義の理解」としては、「十分に理解できた」と「まあまあ理解できた」を合わせると、すべての受講者が理解することができていた。

回答	件数(人)	割合(%)
十分に理解できた	30	63.8
まあまあ理解できた	17	36.2
あまり理解できなかった	0	0
全く理解できなかった	0	0
合計	47	100

同様に、以下の項目はすべての人が「十分に理解できた」と「まあまあ理解できた」と回答した。

- ・ソーシャルワーク実習の目標・意義の理解
- ・「講義－演習－実習」の学習循環を踏まえた実習指導の展開の理解
- ・ソーシャルワーク実習科目の構成と実習施設・機関の関係についての理解
- ・ソーシャルワーク実習担当教員の役割の理解
- ・ソーシャルワーク実習での個別的な実習体験を一般化する重要性の理解

一方、「ソーシャルワーク実習担当教員に求められる能力の理解」と「ソーシャルワーク実習・実習指導における「実習前」「実習中」「実習後」のプロセスについての理解」では、それぞれ1人が「あまり理解できなかった」と回答した。また、「養成課程のソーシャルワーク実習で2か所での実習を実施する意義についての理解」については、「あまり理解できなかった」が3人いた。

回答	件数(人)	割合(%)
十分に理解できた	23	48.9
まあまあ理解できた	21	44.7

あまり理解できなかった	3	6.4
全く理解できなかった	0	0
合計	47	100

③「実習指導方法論Ⅰ（ソーシャルワーク実習マネジメント論）」のアンケート結果

「実習指導方法論Ⅰ」の講義を受講し、かつアンケートに回答した44人の「ソーシャルワーク実習教育マネジメントの意義と対象の理解」としては、「十分に理解できた」と「まあまあ理解できた」を合わせると、すべての人が理解することができていた。

回答	件数(人)	割合(%)
十分に理解できた	28	63.6
まあまあ理解できた	16	36.4
あまり理解できなかった	0	0
全く理解できなかった	0	0
合計	44	99.9

他の次の項目についても、「十分に理解できた」と「まあまあ理解できた」とすべての人が回答した。

- ・ソーシャルワーク実習教育マネジメントの内容と展開方法の理解
- ・ソーシャルワーク実習担当教員の役割の理解
- ・ソーシャルワーク実習教育マネジメントの現状と組織の課題の理解
- ・ソーシャルワーク実習担当教員のマネジメント能力の向上についての理解
- ・ソーシャルワーク実習・実習指導における「実習前」「実習中」「実習後」のプロセスについての理解
- ・実習における関係者の関係性の全体像についての理解
- ・実習における個人情報保護についての理解
- ・実習におけるリスクマネジメントについて理解

一方、「ソーシャルワーク実習教育に活用するツール、書類様式等についての理解」では、1人が「あまり理解できなかった」と回答した。また、「実習マネジメントにおける2か所実習の実施方法についての理解」については、「あまり理解できなかった」が4人いた。

回答	件数(人)	割合(%)
十分に理解できた	20	45.5
まあまあ理解できた	20	45.5
あまり理解できなかった	4	9.0
全く理解できなかった	0	0
合計	44	100

(4)フォーカスグループインタビュー調査の概要と結果

①概要

目的:本調査の目的は、概論チームが担当した試行講習会の内容を評価し、本格実施に向けて、より教育的に質の高い講習会を実施することにある。

方法:「実習指導方法論Ⅰ（ソーシャルワーク実習マネジメント論）」の演習参加者に対して、演習直後にフォーカスグループインタビューを実施した。その後、その結果をふまえて、概論チームで試行講習会に関する内容について検討した。

倫理的配慮として、参加者には、文書にて調査の趣旨、個人情報保護、成果報告の方法等を説明し、インタビュー時にも口頭で伝えた。調査の参加をもって同意したと見なした。

参加者：参加者は16人である。3つのグループにわけ、各グループのファシリテーターは講義・演習の講師以外の委員が担当した。

実施日：調査実施日は、2021年2月1日(17:10～18:40)である。

結果検討日は、2021年2月17日(18:00～20:00)である。

内容：フォーカスグループインタビューの主な調査項目は、以下の4点である。

- ①「実習指導概論」講義(オンデマンド)に関する意見や要望
- ②「実習指導方法論Ⅰ」講義(オンデマンド)に関する意見や要望
- ③「実習指導方法論Ⅰ」演習に関する意見や要望
- ④オンラインによる講習会に関する意見や要望

②フォーカスグループインタビューの結果

- ◆講義と演習の双方から試行講習会の受講者像に関する意見がみられた。
- ・経験のない方が初めて受講してどこまで伝わる内容なのかは心配
- ・学生の指導のみ担当する教員にもこのような役割があることをダイレクトに伝える方がいい
- ・経験が伴わない初任者の教員が取り組むには事例が難しい
- ・実習委員会の重要性がわかるような初歩的な事例、事例の設定を詳細にする

「実習指導概論」講義(オンデマンド)に関する意見や要望

◆評価できる点

- ・社会福祉士と精神保健福祉士、実習指導者と実習担当教員とを重ねて講義するのは良い、共通理解を持つことができる
- ・「ソーシャルワーカーを育成するための実習だ」というメッセージが感じられた
- ・地域を基盤にして各領域の実践が展開されるという説明、座学＝演習＝実習のつながりの部分は理解しやすかった

◆変更・改善が望まれる点(☑は講習会で検討が必要な内容)

- ☑合理的配慮を含めてはどうか
- ☑実習指導者に求められる能力にも触れてはどうか
- ☑実習受け入れの施設側の意義を解説してはどうか
- ☐社会福祉士ではジェネラリストを強調しているが、精神保健福祉士ではさほどでもなく、ソーシャルワークという共通基盤を強調するための工夫ができないか

「実習指導方法論Ⅰ(ソーシャルワーク実習マネジメント論)」講義(オンデマンド)に関する意見や要望

◆評価できる点

- ・学生に対するマネジメントが加えられていたのがよかった
- ・試行講習を実施する必要性が理解できた
- ・システムとしての説明は良かった(自分の考えていたことを再確認できた)
- ・後進育成が使命と明記されている点、そこで合意形成しようという意図はすごく納得できる
- ・スライドでの示し方が視覚的に理解しやすい

◆変更・改善が望まれる点

- 養成校において一人でマネジメントを担当している教員が喪失感に陥らない配慮が必要ではないか
- 「実習施設・機関システムの合意形成に向け実習指導者への実習担当教員のサポートが必要」という「サポート」の意味を明確にする。実際はそこまでできていない現状がある。
- 「②契約協定の内容」について、最後の「※」で示す文章の最後、「？」の意味はあるのか
- 「組織として学生をどう育てるか？」が課題になりそうである
- 連絡調整できる関係性がなぜ必要なのかを理解できる内容が良い
- 実習課題担当者・実習担当教員のことが理解できる内容が望ましい
- 実習に関して、書類等のツールを使うという共通認識が望ましい
- 専門職団体が担うべき役割もあり、それをマネジメントの全体図の中で位置づけられないか
- 先進的な取り組み、良い実践を紹介してもらってもっとイメージしやすいと感じた
- ICT の活用と留意点もう少し詳しく説明があれば良かった

「実習指導方法論 I (ソーシャルワーク実習マネジメント論)」演習に関する意見や要望

◆ 評価できる点

- ・実習指導者、学生、実習担当教員などそれぞれの登場人物があり、多様な立場からの関わり方を学べた
- ・実習指導が担当者のみでなく、いろいろな方に支えられていることが実感できる内容だった
- ・個人ワークがよかった

◆ 変更・改善が望まれる点 (は講習会で検討が必要な内容)

- 初任者の先生がやるには事例が難しい、実習委員会の重要性が理解できる初歩的な事例はどうか。事例の設定をもっと詳細にしてはどうか。
- 設定が明確でない分、何らかの留意点、個々が大事というものを最後に示してもらえると、議論した内容の意味づけが図れるのではないかと思った
- 事例の成功した結末を入れる
- 事例に失敗例を入れる
- 演習におけるグループの設定
- 自分の大学組織とカリキュラムの理解
- 初任者がマネジメントの気づきにつなげるには、グループにファシリテーターが必要
- リスクが現実起こった際の対応方法についてもっと検討すべき
- 講義動画の内容との関連付けにも触れながら進めてもらうとより深まるのではないか
- 学校から受講させられた人にどこまで伝わるのか、また、受講後に学校内でどう展開していくのかということを考えさせられた

オンラインによる講習会に関する意見や要望

- ・物理的、時間的に効率よく受講できる
- ・移動にかかる負担が軽くなる
- ・聞き直しができて、オンデマンドは便利である
- ・オンラインでも演習ができると感じた

その他

- ・フォローアップ研修・更新研修の機会を提供してほしい(今回のような良い内容を学びたい)
- ・養成校と実習施設との連携をどう図っていくかがとても大切だとあらためて気づかされた

- ・養成校の教員と実習指導者が一緒に受講することで、互いの学びになり有意義だった
- ・スライドの様式を統一してもらえると、「同じ講習会」として見やすくなるのではないかと

③フォーカスグループインタビューの結果に基づく検討

◆試行講習会の受講者像の確認

講義と演習の双方から、演習・実習を担当したことがない経験のない受講者に対する配慮が必要という声が多くみられた。ソ教連の意向として「有資格者であり、演習・実習を担当したことがない人」と設定していることを確認し、以下の検討が行われた。

「実習指導概論」講義(オンデマンド)に関する意見や要望

合理的配慮を含めてはどうか

➡「合理的配慮」の配慮は必要だが、概論よりもマネジメントに入ると思われる。

実習指導者に求められる能力にも触れてはどうか

➡実習指導者に求められる能力については、教員と同じ4つの能力が必要である。本講習会が教員を対象としているので、ここでは記述しなくてよいと思う。

実習受け入れの施設側の意義を解説してはどうか？

➡実習受け入れ施設側の意義については、実習指導者にとっての意義と所属先の組織の意義について分けて示したほうがよいと思う。後者の組織の意義は書いていない。しかし、教員講習会用を書くよりも実習指導者向けの講習会で記述するほうが良いと思う。

社会福祉士ではジェネラリストを強調しているが、精神保健福祉士ではさほどでもなく、ソーシャルワークという共通基盤を強調するための工夫ができないか

➡そのことをふまえて資料を作成している。

「実習指導方法論Ⅰ(ソーシャルワーク実習マネジメント論)」講義(オンデマンド)に関する意見や要望

養成校において一人でマネジメントを担当している教員が喪失感に陥らない配慮が必要ではないか

➡口頭で「一人で大変かもしれないけど」と労うような一言を添える。

「実習施設・機関システムの合意形成に向け実習指導者への実習担当教員のサポートが必要」という「サポート」の意味を明確にする。実際はそこまでできていない現状がある。

➡実習受け入れ施設機関の意思決定について、指導者のサポートを教員がするというのは、話を聞いたり一緒に考えたりというイメージである。両者の関係性が大事、また、「実習担当教員も関わるんだよ」というメッセージ。

教員も実習機関・施設内での合意形成が重要であるということ。「フォロー」という意味合い。主体は指導者だが、教員がバックアップするとかフォローするという意味。使用する言葉をこちらに変えてみる。

「②契約協定の内容」について、「※」で示す文章の最後、「？」の意味はあるのか。

➡養成校によって異なるが、実習先からの依頼がなくても感染症の検査をしている大学もある。「？」という記号にせず、養成校内での検討が必要という記述に変更したい。

「組織として学生をどう育てるか？」が課題になりそうである

➡実習委員長とか学科長は必要だが、「自分も組織の一員である」という認識することが重要である。「組織」というと管理職が判断するというイメージがある。意思決定の在り方は学校によって違う。本来、実習委員会の「構成員の合意形成に基づいて」行うことが必要であり、構成員の一人という認識をもつことを強調するのはどうか。

- 連絡調整できる関係性がなぜ必要なのかを理解できる内容が良い
 - ➡ 講義のなかで説明あり
- 実習課題担当者・実習担当教員のことが理解できる内容が望ましい
 - ➡ 「実習担当者」は講義のなかで説明あり、実習課題担当者は他の講義との検討が必要
- 実習に関して、書類等のツールを使うという共通認識が望ましい
 - ➡ 講義のなかで共有していく
- 専門職団体が担うべき役割もあり、それをマネジメントの全体図の中で位置づけられないか
 - ➡ 本事業で検討する必要がある
- 先進的な取り組み、良い実践を紹介してもらうともっとイメージしやすいと感じた
 - ➡ 先駆的な取り組み、よい実践の基準を示す必要がある
- ICT の活用と留意点ももう少し詳しく説明があれば良かった
 - ➡ 今後、検討していく必要がある

「実習指導方法論Ⅰ（ソーシャルワーク実習マネジメント論）」演習に関する意見や要望

◆ 変更・改善が望まれる点（は講習会で検討が必要な内容）

- 初任者の先生がやるには事例が難しい、実習委員会の重要性が理解できる初歩的な事例はどうか。事例の設定をもっと詳細にしてはどうか。
- 設定が明確でない分、何らかの留意点、個々が大事というものを最後に示してもらえると、議論した内容の意味づけが図れるのではないかと思った
- 事例の成功した結末を入れる
- 事例に失敗例を入れる
 - ➡ 事例（利用者の）詳細設定や事例の設定に対する意見があった。事例の提示は可視化すること、想定できることが大切。事例のバリエーション、設定の作り込みについてはまた対象者に合わせた工夫は出てくるだろうが、実際に対象を変えてやってみた時の反応がどうかと検討するのも学びになる。答えばかり探しに行くと盛り上がらなかったのではないか。パワーポイントにある「ポイント」を踏まえて、事例の演習の終わりにまとめとしてあるといいのではないか。バランスを考えて検討していく。
- 演習におけるグループの設定
 - ➡ 対面形式での講習会だと2人で行うことが基本。「実習委員長に押し付けないことを体験していただく作り」の演習は4人のグループを想定している。フレキシブルに対応できるように想定しておく。
- 自分の大学組織とカリキュラムの理解
 - ➡ 事前学習に位置づけるのも良いのではないか
- 初任者がマネジメントの気づきにつなげるには、グループにファシリテーターが必要
 - ➡ ファローアップ研修が必要になってくるのではないか
- リスクが現実になった際の対応方法についてもっと検討すべき
 - ➡ 事例のなかに組み込んでいくことも検討したい

その他、委員からソーシャルワーク実習の意義、精神保健福祉士の倫理綱領の該当部分の追加、精神保健福祉士の実習担当教員の要件に関する変更事項の追加等の意見が出された。

(5) アンケート調査とフォーカスグループインタビューの小括
アンケート調査結果から

「実習指導概論」の講義を受講し、かつアンケートに回答した 47 人に、講義の内容に関する 8 項目に対して理解度をたずねた結果、すべての項目に 93%以上の肯定的な回答がみられた。また、「実習指導方法論 I (ソーシャルワーク実習マネジメント論)」の講義を受講し、かつアンケートに回答した 44 人に、講義の内容に対する 10 項目に対して理解度をたずねた結果、すべての項目に 91%以上の肯定的な回答がみられた。

しかし、「実習指導概論」における「養成課程のソーシャルワーク実習で2か所での実習を実施する意義についての理解」についてのみ、「あまり理解できなかった」と3人が回答していた。また、「実習指導方法論 I」においても、「実習マネジメントにおける2か所実習の実施方法についての理解」についてのみ、「あまり理解できなかった」と4人が回答していた。このことから、「ソーシャルワーク実習における2か所実習」の意義や実施方法の理解については丁寧に解説する必要があると考えられる。

フォーカスグループインタビュー調査結果から

「実習指導概論」「実習指導方法論 I (ソーシャルワーク実習マネジメント論)」ともに受講者の評価は高く、アップデートを目指した講習会の必要性が伺われた。また、オンラインの講習会についても、「時間」「費用」「移動」の効率性ととも、「自分のペースの学び」といった評価があった。

今後の変更点や改善点として、「実習指導概論」では大きな改善点はなく、「実習指導方法論 I (ソーシャルワーク実習マネジメント論)」において、次の6点について修正の必要性が検討された。①養成校の体制に合わせた実習教育マネジメント、②実習施設・機関における合意形成における実習指導者と実習担当教員の関係、③各養成校で対応が異なる内容に関する説明のあり方、④養成校における実習教育マネジメントの担い手像と受講者のポジションのギャップを意識した説明、⑤想定しやすい演習事例の場面設定、⑥演習におけるロールプレイの時間の確保。

以上のアンケート調査とフォーカスグループインタビュー調査の結果をふまえて、試行講習会後に講習会資料の変更を行った。

2-1-4 試行講習会後の変更点

(1) 実習指導概論

試行講習会後に行った受講者へのアンケート調査結果やフォーカスグループインタビューの結果を受け、使用したパワーポイント資料について大きな修正・変更は生じなかった(巻末資料参照)。

なお、試行講習会参加者より出された講義(オンデマンド)に関する変更・改善が望まれる点については、概論チームにおける検討の結果、以下のように取り扱うこととした。まず合理的配慮に関する内容を追加する点については、今回の試行講習会における実習指導概論が 90 分であることも踏まえ、「マネジメント論」で扱う方がよいと判断した。実習指導者に求められる能力については、4つの能力は実習担当教員と実習指導者で共通するため、今回の講義資料には追加することを見送った(実習指導者講習会では同様の内容が教授される)。実習受け入れの施設にとっての実習の意義については、今後の検討課題とすることとした。

(2) 実習指導方法論 I (ソーシャルワーク実習マネジメント論)

試行講習会後の講義・演習の受講者によるフォーカスグループインタビューや講義動画視聴者のアンケート調査によるフィードバック、概論部会メンバー間のディスカッションを経て、次の点について見直しを行い、報告版(別冊資料参照)に反映させた。

① 養成校の体制に合わせた実習教育マネジメント

養成校としての意思決定や責任体制が強調されており、比較的大きな規模の養成校を想定した講習会になっているとの指摘があった。養成校の中には、一人の教員が運営している状況にあるところもある。一方で、一人の教員が運営している状況であっても「養成校としての意思決定・責任体制」は必要であるという観点から、講

義中の口頭の説明にて理解を得ていくように働きかけることとした。

②実習施設・機関における合意形成における実習指導者と実習担当教員の関係

実習施設・機関システムのマネジメントは、主に実習指導者によって担われることを説明すると同時に、実習指導者にとって実習施設・機関における合意形成には様々な困難や負担が生じることから、実習担当教員が「サポート」することが必要と位置づけた。しかし、実際には、実習施設・機関の合意形成に実習担当教員が積極的に参画することはできないため、誤解を生んでしまう表現となっていた。そのため、「サポート」を実習指導者と実習担当教員のパートナーシップによる「バックアップ」とすることとした。

③各養成校で対応が異なる内容に関する説明のあり方

実習施設・機関と養成校との間で取り交わされる契約(協定等)の内容について、説明にあいまいな点があった。腸内細菌検査や抗体価検査については、養成校や実習施設・機関により取り扱いが異なるため、検討や確認が必要であることを示した。

④養成校における実習教育マネジメントの担い手像と受講者のポジションのギャップ

多くの場合、実習担当教員としてのキャリアをスタートさせようとするところであり、養成校内における受講者のポジションは、実習教育マネジメントの担い手とみなされる学科長や実習委員長などと遠いところにあると認識していると想定される。また、受講者のポジションでは、実習指導において何らかのトラブルが発生した場合には、学科長や実習委員長などのしかるべきポジションの方に相談し、組織的なトップダウンによる意思決定を求める意識を持っていると想定される。このことに対して、実習教育マネジメントの内容は、「自分がすることではない」という認識を持つ受講者にとって、実習担当教員の役割として理解することに難しさがあることが指摘された。

概論チームのディスカッションでは、養成校によって、意思決定の方法やスタイル、体制には違いがあるものの、養成校内でのポジションがどのような位置にあっても、実習教育マネジメントに関する理解は重要であり、どの立場であっても自分自身が組織の意思決定を行う構成メンバーであること、責任の一端を担うことを意識することが重要であることが、示された。そのため、スライドの変更は行わず、講義の中で十分に説明することが必要との認識に至った。

⑤演習事例の場面設定

試行講習会の受講者は、それぞれが実習指導者または実習担当教員としてのキャリアを積まれている方が多く、演習事例の場面は十分にイメージできるものであった。その一方で、FGI では、実際の受講者像を踏まえた視点での意見として、受講者は実習指導または実践での経験が少なく、演習で取り扱っている場面が演習を効果的に行うのに十分なイメージができないのではないかと指摘が複数上がった。実際に、演習の中では、それぞれの受講者がイメージしやすい実習施設・機関での事例として取り扱われていたが、これは受講者のキャリアに依存しているものと推察された。

そこで、概論チームのディスカッションにおいて、演習のロールプレイに用いられている事例の施設種別を複数挙げ、受講者が選択できるようにするなど、一定のイメージをしやすくするような工夫をすることとした。

また、事例のロールプレイから学ぶべきポイントについて、スライド上に表記しているものの、各ロールプレイの場面では十分にポイントが伝わっていなかったことから、演習担当者がポイントを改めて伝えるよう工夫することとした。

⑥演習におけるロールプレイの時間の確保

ロールプレイを実施する際のタイムテーブルについて、十分な時間が確保されていないという指摘があった。人数が少ないグループでは、十分に時間が確保できたという意見もあり、基本の人数設定を少なくするよう工夫することとした。

2-2 プログラミング・評価チーム

2-2-1 検討の経緯

社会福祉士			精神保健福祉士		
実習担当教員			実習担当教員		
科目名	内容	時間	科目名	内容	時間
実習指導方法論Ⅱ	ソーシャルワーク実習指導の内容 ソーシャルワーク実習指導の方法	2.0 (講)	精神保健福祉 援助実習指導 方法論Ⅱ	1. 実習プログラミングと実習事前指導	2.0 (講)
				2. 地域機関における実習プログラミング	3.0 (演)
		4.0 (演)	精神保健福祉 援助実習指導 方法論Ⅳ	1. 精神科医療機関における実習プログラ ミング	2.0 (講)
				2. 実習の評価と事後指導	3.0 (演)
実習指導方法論Ⅳ	実習評価の意味と方法 実習評価法の仕組みと評価基準及び評価 方法	1.5 (講)	精神保健福祉 援助実習指導 方法論Ⅳ	1. 精神科医療機関における実習プログラ ミング	2.0 (講)
		1.5 (演)		2. 実習の評価と事後指導	3.0 (演)
実習指導者			実習指導者		
科目名	内容	時間	科目名	内容	時間
実習プログラ ミング論	1. 実習プログラムの考え方 2. 実習プログラミングの方法 3. 実習の展開方法 4. 実習プログラム構築の具体例	3.0 (講)	実習指導方法 論－総論	1. 実習の構成要素 2. 実習指導者の姿勢と基本的視点 3. 実習指導の考え方	2.0 (講) 1.0 (演)
			実習指導方法 論－各論	1. 実習機関と実習内容のバリエーション 2. 実習指導プロセスと実際	1.5 (講) 2.0 (演)

(1) 4講習会における基本用語のチェック

本プログラミング・評価チームでは、担当する講習会の科目のうち、現行の社会福祉士実習担当教員講習会「実習指導方法論Ⅱ」、社会福祉士実習指導者講習会「実習マネジメント論」、精神保健福祉士実習担当教員講習会「実習指導方法論Ⅱ」、精神保健福祉士実習指導者講習会「実習指導方法論－総論」「実習指導方法論－各論」では、共通する用語を取り扱いながらもその内容が異なっていたり、同じ概念について説明するために異なる用語が使われていたり、用語・概念間の混乱が生じていることを確認した。そこで、まずはこの4つの講習会間において、基本的な重要用語についてはそれが意味する内容を統一すること、またある概念についてはそれを説明する用語を統一すること、これらを目的に基本的な重要用語の使い方をチェックすることとした。なお、チェックは各講習会の資格養成にかかわる指定科目の教科書を参照にしつつも、講習会で実際に使用している用語を確認するため、各講習会の当該科目で提示するPPTスライドを用いて基本用語のチェックを実施した(状況に応じて他科目のスライドも参照した)。チェックを行った基本用語は「実習プログラム」、「基本実習プログラム」、「個別実習プログラム」、「実習プログラミング」、「職場実習、職種実習、ソーシャルワーク実習」、「実習指導」、および「実習指導計画」である。チェックの結果、用語や概念について各講習会間での齟齬があるだけでなく、齟齬がない場合にも説明が不足・欠落している状況が確認された。つまり、実習担当教員・実習指導者が各講習会を受講しても、共通認識が形成されないという結果が生じ得る可能性があることが示された。

そこで、新カリキュラムに対応した講習会ではこのような事態を改善することを目標に、基本用語についての共通定義を策定し、各講習会において提示すると同時に、可能な範囲で共通のスライドを使用することを1つの方針として定めた。また、この検討によって実習担当教員と実習指導者間で共通認識を形成し、共通の目的に基づいて質の高い社会福祉士・精神保健福祉士の養成に向けた協働関係を築けるような講習会にしていく必要があることを確認した。プログラミング・評価チームが実施した基本用語チェックの結果は資料編p.134-p.135に掲載している。

(2) 新カリキュラムに対応した講習内容の検討

基本用語をチェックし、本チームにおける上記方針を確認した上で、チームメンバー全員による従来講習会で使用していたPPTのスライドのチェックを実施した。このチェックにおける視点と参照内容は以下の

5点である。

- ① 実習カリキュラムの変更による影響（国通知「大学等において開講する社会福祉に関する科目の確認に係る指針について」参照）
- ② 「ソーシャルワーク実習指導・実習のための教育ガイドライン」（以下、「実習教育ガイドライン」）との整合性
- ③ 社会福祉士・精神保健福祉士の新カリキュラムに対応した資格養成にかかわる指定科目の教科書との整合性
- ④ 実習指導や教育の経験を踏まえた講習会の不足点や改善点
- ⑤ 社会福祉士・精神保健福祉士の各講習会における説明内容の整合性

上記に基づき、社会福祉士実習担当教員講習会「実習指導方法論Ⅱ」「実習指導方法論Ⅳ」のチェックはプログラミング・評価チームの教員委員が実施し、社会福祉士実習指導者講習会「実習プログラミング論」のチェックは本チームの教員委員と現場委員が実施した。なお、精神保健福祉士実習担当教員講習会および実習指導者講習内の取扱い方針については、別途精神保健福祉士の養成に携わる教員・現場委員で検討することとなり、本チームではスライドのチェック、新カリキュラムに対応した講習会用資料の作成は実施しなかった。

チェックでは講習会講義用スライド1枚ずつにチェックを行う委員全員が互いのコメントを参照できるよう、同一ファイルにコメントする形式で実施した（図参照）。

図：従来講習会で使用していたPPTスライドのチェック例（参考）

スライド7	要修正点（書き方：【記入者】一修正点一（根拠・理由）
<p>実習は養成教育の集大成・統合化の場面とこれまでも言われてきたが・・・</p> <p>2007年の制度改正に先立つ、厚労省社会保障審議会福祉部会（2006）での検討過程で、実習のあり方が取り上げられた</p> <p>現場実習の事例が報告 →大半の時間がケアワークに費やされていて、ソーシャルワークの実習が成立していない問題が明らかに！</p> <p>社会福祉士の任用配置が進んでいない →実習指導者が無資格者であり、ソーシャルワークが意識化されていない問題が明らかに！</p> <p>・国家試験では能力を測れない科目が、実践力獲得・養成に強い影響を及ぼす ・従来型の「漠然と現場の業務を見学する実習」への不満・改善</p> <p>「社会福祉従事者としての養成」から「ソーシャルワーカーたる社会福祉士の養成」へ転換</p>	<p>【委員1】旧カリから現カリに変わるときに使用されたこの状況はすでに古いものになっているため、現カリから新カリになるときの議論を入れるべきではないか？（①実習カリキュラムが現カリから新カリになるため）</p> <p>【委員2】概論で説明する内容なので削除</p> <p>【委員3】現カリから新カリへの議論に差し替える必要があるが、概論での説明スライドがあるのであれば、再掲してもよい。目的に沿って、スライド7～9を1枚程度にまとめるのではないか（①）</p> <p>【委員4】現カリから新カリになることの意味、意義を述べても良いように思います。その一方で、概論の領域と考えると削除でも良いと思います。（①②）</p> <p>【委員5】限カリ新カリへの意味・意義に変更しスライド7～9を1スライドにまとめる。（①）</p>

※社会福祉士実習指導者講習会 実習プログラミング論 スライド7

全スライドのチェックが終了した後、本チームの教員委員が1教員1科目を担当することとし、各スライドに対する委員のコメントを踏まえて新カリキュラムに対応した講習会の講義内容(案)を作成した。講義内容の作成では、前述のとおり実習担当教員講習会での説明内容と実習指導者講習会での説明内容の整合性を確保するため、基本用語について本推進事業としての暫定的な定義を策定して、それらを最初に掲載し、ソーシャルワーク実習全体の流れについても共通スライドを用いることとした。具体的には「実習指導方法論Ⅱ」と「実習プログラミング論」において「基本的なソーシャルワーク実習の流れ(イメージ)」を共通スライドとしたこと、また「実習指導方法論Ⅳ」と「実習プログラミング論」において「実習評価」に関する共通の説明資料を用いたことが挙げられる。

また「実習プログラミング論」については、従来講習会のスライドのチェックを教員委員、現場委員の両者で実施し、それに基づいて新講習会用資料を作成したものの、スライドは教員が作成を担当したため、作成過程で現場委員に内容説明を行い、要修正点に関するコメントを収集しながら資料作成を進めた。

最後に、「実習指導方法論Ⅱ」および「実習指導方法論Ⅳ」の講義部分の資料(案)が完成した後に、それらの講義資料(案)に基づいて、教員委員が協力して各科目の演習内容を検討し、試行講習会に向けた演習内容を作成した。

(3) 基本用語チェックに関する精神保健福祉士養成メンバーとの検討

2020年度の社会福祉推進事業では、精神保健福祉士養成に関する実習担当教員講習会および実習指導者講習会の内容は検討対象外となっている。ただし、2021年度以降精神保健福祉士養成に関しても新カリキュラムが施行されるため、精神保健福祉士の講習会についても検討が必要となる。上記(1)のとおり、本チームでは社会福祉士のみならず精神保健福祉士も含めた講習会での基本用語チェックを行った。そこで2021年度以降に取り組む精神保健福祉士の実習担当教員や実習指導者の講習会内容の検討に向けて、この基本用語チェックの結果に関する取り扱い方針について、本チーム内で精神保健福祉士養成に携わる教員および現場指導者も含めた検討会議を実施した。

打ち合わせ(検討会)の結果、2020年度の社会福祉推進事業としては、従来の4講習会において使用される基本用語に相違(説明される概念が同一だが用いられる用語が異なる、同一の用語を用いているものの説明される概念が異なる)があり、その状況を整理できたことを成果とすることが確認された。つまり、社会福祉士と精神保健福祉士の講習会間で使用する用語を統一するの可否か、統一する場合にはどの用語を用いてどのような概念として定義づけるのかについては今後の課題とし、本推進事業では検討・確定させない方針を確認した。

また精神保健福祉士養成に携わる教員や現場指導者からは、社会福祉士の実習講習会で用いている用語(例:実習プログラミング等)については馴染みがないこと、社会福祉士・精神保健福祉士のいずれかの講習会を受講するだけならば講習会間の用語に相違があったとしてもその相違を認知する機会がないため気にならない可能性が高いこと、そのため無理に全ての用語を統一させることが必要ではない可能性もあることなどの意見が出された。他方で、これらは教員・現場指導者の立場からの見解であり、両方の資格取得を目指す学生からすると各実習先で用いられる用語や概念に相違があっては混乱をきたしかねないため、可能な範囲で用語や概念は統一することが望ましいとの意見が出された。

加えて、本推進事業で作成した社会福祉士の新カリキュラムに対応した試行講習会においても、科目間で用語の統一がなされていない部分があることについて指摘があった。3チーム分かれて各科目の試行講習会の内容を作成したため、チーム間での用語の統一や各科目において取り扱うべき用語や概念についてはまだ整理されていないことが原因と考えられるが、実際の新カリキュラムに対応した講習会施行に向けて今後さらに科目間で用語等を整理・調整する必要があることを確認した。

2-2-2 試行講習会の内容

2-2-2-1 教員講習会

(1) 社会福祉士実習担当教員講習会「実習指導方法論Ⅱ」

① 本科目における重要用語、目的と目標、アウトライン

実習指導方法論Ⅱは、オンデマンド講義および4時間の演習のうちの90分間分を実施した。240時間(180時間+60時間)の2か所実習を想定し、60時間30回の「ソーシャルワーク実習指導」の授業計画を立てる内容とした。国通知および本連盟「実習教育ガイドライン」を参照し、ワークシートを使って各授業目標、指導内容、指導方法、活用するものを整理して授業計画を立てた。また、社会福祉士実習指導者講習会「実習プログラミング論」と共通したスライドを用いて、科目の重要語の定義について説明し、各用語についての共通理解をもって受講できるようにした。冒頭で科目の目的と目標を示した。科目の目標は、「1. 科目『ソーシャルワーク実習指導』の授業内容と方法の理解」、「2. 実習指導者との協働による実習指導の理解形成」の2点をあげ、それぞれに達成目標としての水準を定めた。

これらの説明に続き、科目のアウトラインを示した。アウトラインは、「1. ソーシャルワーク実習・実習指導の全体像」、「2. 実習前指導の内容と方法」、「3. 実習中指導の内容と方法」、「4. 実習後指導の内容と方法」である。

②「1. ソーシャルワーク実習指導の全体像」の内容

「1. ソーシャルワーク実習指導の全体像」では、「Ⅰ. ソーシャルワーク実習における実習指導の意義」、「Ⅱ. ソーシャルワーク実習の実施バリエーション」、「Ⅲ. 実習指導:授業方法の特徴」を説明した。

「Ⅰ.ソーシャルワーク実習における実習指導の意義」では、ソーシャルワーカー養成の第一義的な責任は養成校にあり、適切な実習目標の設定の基づく実習前、実習中、実習終了後の指導及び充実した実習機会の提供のために実習指導者との連携が必要であることを説明した。そのうえで、「Ⅱ.ソーシャルワーク実習の実施バリエーション」として、国通知「ソーシャルワーク実習の教育内容」及び「ソーシャルワーク実習指導の教育内容」にふれた。また、実習指導者講習会との共通部分となる基本的なソーシャルワーク実習の流れと実習指導の全体像、多様な実習の実施バリエーションについて説明した。

「Ⅲ.実習指導:授業方法の特徴」では、演習的な授業方法、相乗的な教育効果を生む集団指導、学生個々の関心や課題を踏まえた個別指導、学生・教員・実習指導者の三者協議、実習指導者等との協働による授業の5点をあげ、これらを教育のねらいに沿って展開することを説明した。

③「2. 実習前指導の内容と方法」の内容

「2. 実習前指導の内容と方法」では、「Ⅰ.実習先決定までの実習指導」、「Ⅱ.実習先決定後の実習指導」、「Ⅲ.実習計画書の作成と三者協議」を説明した。

「Ⅰ.実習先決定までの実習指導」では、2か所以上の機能が異なる施設・機関の組み合わせの条件を満たす実習先選定の方法、「Ⅱ.実習先決定後の実習指導」では、国通知「ソーシャルワーク実習指導の教育内容」や本連盟「実習教育内容・実習評価ガイドライン」における教育目標が実習に盛り込まれることを、実習生が理解できる授業の重要性を説明し、現場体験学習・見学実習、実習記録の書き方など、従来の教員講習会で説明されてきた内容をベースに、具体的な授業内容や実施方法を説明した。実習計画書の作成指導については、実習における達成目標、行動目標を明確にし、学生が何をめざしてそのような行動をとるのかを意識して実習に取り組むツールとなるよう個別指導を行うこと、学生、教員、実習指導者の三者協議によって作成を進めることについて説明した。また、2か所実習を意識して、2か所の実習ですべての実習目標がもれなく実施されるように調整することや、1か所目の実習と2か所目の継続性を調整することの必要性についても説明した。こうした指導が実習先との連携のもとで行われるよう、実習指導者講習会との共通部分として、実習プログラム(基本プログラムと個別プログラム)と実習計画書の関係、三者協議の目的と内容についても説明した。

④「3. 実習中指導の内容と方法」の内容

「3. 実習中指導の内容と方法」では、「Ⅰ.実習巡回指導の内容」、「Ⅱ.実習巡回指導の方法」を説明した。

実習巡回指導に関しては、従来の教員講習会で取り組まれてきた内容を踏襲し、『相談援助実習指導・現場実習教員テキスト第2版』をもとに説明スライドを作成した。

⑤「4. 実習後指導の内容と方法」の内容

「4. 実習後指導の内容と方法」では、「Ⅰ.実習後指導の内容」、「Ⅱ.実習後指導の方法」、「Ⅲ.実習調整会議」を説明した。

「Ⅰ.実習後指導の内容」では、国通知「ソーシャルワーク実習指導」の教育のねらい「④実習を振り返り、実習で得た体験や援助活動を施文的援助関係として概念化し体系立てていくことができる総合的な能力を涵養する」に即して授業を構成すること、「Ⅱ.実習後指導の方法」では事後指導に活用できる方法として、実習記録や実習体験を踏まえた課題の整理、実習中に出会った事例のまとめ、総括レポート(実習報告書等)の作成、実習報告会等を説明した。

新カリキュラムにおける新しい内容として、実習後指導の内容に、2か所以上の実習であることを踏まえ、1か所目の実習終了後の実習後指導が次の実習の実習前指導に連動すること、国通知の教育のねらいや本連盟の実習教育ガイドラインの「達成目標」が、1か所目でどこまで達成できているかを踏まえて次の実習に盛り込むべきことを整理すること、個々の実習生の抱える問題等を把握して次の実習で配慮を要すること等を整理して、実習調整会議に臨むことを説明した。

「Ⅲ.実習調整会議」は、実習指導者講習会と共通部分として、実習プログラムに基づいた2つの実習の間に、実習の調整に関する会議を置き2か所の実習指導者と養成校教員との間で、すべての教育項目が網羅されるための調整

会議等を実施し、その調整を養成校教員が担うことを説明した。

(2) 実習指導方法論Ⅳ

① 本科目における重要用語、目的と目標、アウトライン

実習指導方法論Ⅳは、ソーシャルワーク実習教育における評価について、理論的な枠組みとしての教育評価と実習評価に関する内容を中心に構成されている。本科目における重要用語は厚生労働省の指針(カリキュラムの教育内容とねらい、含むべき事項)や教育評価の理論など幅広いため、系統的に説明することを優先し、重要用語として単語を抽出して説明するのではなく本論の中で順序立てて説明を行っている。

本科目の目的は、「1. 教育活動として実施する評価(教育評価)の基礎を理解する」、「2. 実習教育(「ソーシャルワーク実習」および「ソーシャルワーク実習指導」)において実施する評価の意義、方法、留意点を理解する」という2点を設定している。目的の説明の後に、科目としてのアウトラインを示し、各講義内容に進む構成としている。なお、試行講習会における本科目のアウトラインは、「1. 教育評価の基礎」、「2. 実習教育評価の実際」という2つの大項目から構成されている。

② 「1. 教育評価の基礎」の内容

「1. 教育評価の基礎」では、ソーシャルワーク実習教育における評価を理論的に展開する上で重要となる7つの項目を設定して説明している。

1. システムにおける評価法の位置
2. 評価の目的
3. 評価の領域
4. 教育評価の手順
5. 評価資料を収集するための方法
6. 収集した資料を解釈するための方法
7. 教育評価の種類

「1. システムにおける評価法の位置」では、教育における評価の重要性を説明している。教育とは、教育目標を中心として、それを達成することに関連した生徒・学生の能力・適性、指導計画、指導内容、指導法、評価法等が有機的なシステムを形成した存在であることを説明している。

「2. 評価の目的」では、収集した評価情報の使用目的について、指導目的、学習目的、管理目的、研究目的の4つに分類して説明している。

「3. 評価の領域」では、①学習の評価、②入力的諸条件の評価、③教育計画・指導法の評価、の3領域が相互に関連しており、評価結果の解釈や利用においても緊密に関連させる重要性について説明している。

「4. 教育評価の手順」では、評価の手順として、①評価の目的を確認、②評価目標の具体化、③評価資料の収集、④結果の処理と解釈、を示し、それぞれの要点について説明している。

「5. 評価資料を収集するための方法」では、適切な評価を行うための前提となる評価資料の代表的な収集方法について説明している。特に、実習教育においてよく用いられる観察法について詳しく述べている。

「6. 収集した資料を解釈するための方法」では、様々な評価資料を解釈し、意味を引き出すための方法として、①絶対評価、②相対評価、③個人内評価について意味と内容について説明している。

「7. 教育評価の種類」では、代表的な評価方法として、①診断的評価、②形成的評価、③総括的評価、④確認的評価の4つの内容と展開方法について説明している。

③ 「2. 実習教育評価の実際」の内容

「2. 実習教育評価の実際」では、教育評価の基礎を踏まえ、ソーシャルワーク実習教育において実際に評価活動

を展開する際の留意点や方法などについて説明している。

「1. 実習教育における評価の意義および重要性」では、①教育システムを踏まえた実習教育の展開、②目標志向の教育としての認識と展開、③エンパワメント実践としての評価の実施、の3点を挙げ、ソーシャルワーク実習教育において評価を適切に実施することの意義と重要性について説明している。

「2. 評価を行うための基準」では、適切に評価を行うための根拠として、①開講する科目の確認に係る指針、②科目「ソーシャルワーク実習」及び「ソーシャルワーク実習指導」の教育内容、③「実習教育ガイドライン」、④ソーシャルワーク・コンピテンシー、の4つに分類し内容と方法について説明している。

「3. 実習過程における評価主体・評価目的別に見た評価活動」では、実習前・実習中・実習後の各段階において行う評価活動について評価主体(実習生・実習指導者・教員)別に説明している。

「4. 実習指導者の評価・評定の取扱い」では、養成課程の科目の開講や単位認定を行う養成施設・養成校の立場から実習指導者が行う評価・評定の取扱いについて説明している。

「5. 実習教育の内容に関する評価(実習施設・指導者による養成校の評価)」では、実習教育の評価という場合には、養成施設・養成校が行う実習教育の内容について評価することも含まれるため、その意義や方法について説明している。

「6. 評価の留意点」では、評価を行う際に起こり得る問題点を8つ提示し、発生原因や対応方法等について説明している。

2-2-2-2 実習指導者講習会

社会福祉士 実習指導者講習会「実習プログラミング論」

① 本科目における重要用語、目的と目標、アウトライン

実習プログラミング論では、最初に本科目における重要用語である「実習プログラム」、「基本実習プログラム」、「個別実習プログラム」、「実習プログラミング」、「実習計画(書)」の定義とその他の用語の留意点について説明を行い、各用語について共通理解をもって受講できるよう工夫した。

また科目受講の目的と目標を明確化するために、重要用語等の説明の次に科目の目的と目標を示すこととした。科目の目的としては「1. 実習プログラムの理解形成」、「2. 実習プログラミングの理解形成」、そして「3. 実習評価の目的と方法の理解形成」という3点を設定し、それぞれに達成目標としての水準を定めた。

これらの説明の後に、科目としてのアウトラインを示し、各講義内容に進む構成となっている。なお試行講習会における本科目のアウトラインは「1. 実習プログラムの考え方」、「2. 実習プログラミングの方法」、「3. 実習の展開方法と実習評価」となっている。

② 「1. 実習プログラムの考え方」の内容

「1. 実習プログラムの考え方」では、大きく「①ソーシャルワーク実習(2か所)における実習プログラムの位置づけ」と「②実習プログラムの意義と視点」の2点について説明した。

まず、「①ソーシャルワーク実習(2か所)における実習プログラムの位置づけ」において、基本的なソーシャルワーク実習の流れ(イメージ)を、2か所実習でのステークホルダーである教員・実習生・実習指導者1・実習指導者2という4者の視点から示しつつ、ソーシャルワーク実習指導・実習の全体像と多様性を踏まえた基本実習プログラム、個別実習プログラムの位置づけと概要について説明した。

そして「②実習プログラム作成の意義と視点」では、まず実習指導者・養成校教員・実習生の3者それぞれの視点から基本実習プログラム、個別実習プログラム作成の意義を示している。その上で、実習プログラム作成時に求められる視点として、「①ジェネラリストとしてのソーシャルワーカーを養成するためのプログラム」、「②ソーシャルワークを実践的科学的・形式知として伝達するためのプログラム」、「③「社会福祉士像」を伝達するためのプログラム」、

「④『教育のねらい(国通知)』を達成できるプログラム」、そして「⑤『教育に含むべき事項(国通知)』を実施・体験できるプログラム」の5つを示し、それぞれの内容について解説した。

なお、この内容は、実習担当教員と実習指導者との相互理解、共通認識形成を促すことを目的に、社会福祉士実習担当教員講習会の「実習指導方法論Ⅱ」の内容と相互にリンクさせている(共通するスライドの使用など)。

③「2. 実習プログラミングの方法」の内容

「2. 実習プログラミングの方法」では、大きく「①基本実習プログラムの実習プログラミング」と「②個別実習プログラムの実習プログラミング」の2点について説明した。

「①基本実習プログラムの実習プログラミング」では、基本実習プログラミングシート(仮)に基づいて、「基本情報の入力」、「具体的実習内容の設定」、「実習生に求める事前学習の設定」「指導上の留意点」、そして「活用する資料・参照物の設定」を解説する内容とした。基本実習プログラミングシート(仮)は、従来のプログラミングシートでは縦に時間軸を設定し、国通知による「教育に含むべき事項」全てを包含するような記載から、縦軸には各教育事項が設定され、横の時間軸に基づいて教育事項ごとの実習内容を記載するように変更されている。そこで、「具体的実習内容の設定」では「(1)評価ガイドライン(本連盟)における達成目標・行動目標の達成に向けた内容を設定する」、「(2)何を行うのかイメージできるように「具体的な体験内容」を記述する」、「(3)体験水準を調整することで、できる限り全教育事項の具体的実習内容を設定する」、「(4)実践のプロセスだけでなく実習生の理解度も踏まえた段階的な具体的実習内容を設定する」、そして「(5)教育事項同士の関連性を踏まえて具体的実習内容を設定する」という5点を示しつつ、その設定方法と留意点について丁寧に解説する内容とした。

そして「②個別実習プログラムの実習プログラミング」では、基本実習プログラムをもとに、実習回数、時間数、学年、実習計画書などの要素を踏まえて設定する具体的実習内容を調整・取捨選択して作成する方法を説明している。具体的な作成イメージを形成するために、多様な実習パターンのうち、主要になるであろう180時間実習と60時間実習を例示した。それぞれ1か所目実習の場合と2か所目実習の場合を想定し、合計4パターンの個別実習プログラムの作成について、図を用いながらプロセスや留意点を解説する内容とした。

④「3. 実習の展開方法と実習評価」の内容

「3. 実習の展開方法と実習評価」では、大きく「①実習プログラムの具体例」、「②実習プログラムに基づいた実習展開」、そして「③実習評価の視点と方法」の3点を説明した。

まず「①実習プログラムの具体例」では、本推進事業では具体例の作成に至らなかったため、具体例を提示した際の比較ポイントを示すまでにとどまった。

次の「②実習プログラムに基づいた実習展開」では、事前訪問や実習調整会議(相当するもの)から実習が始まること、そして実習プログラムに基づいた実習展開には実習マネジメントが重要になってくることを説明した。つまり、実習プログラミングと実習実施の橋渡しにも実習マネジメントが重要であることを示しつつ、両者の関係性を簡単に言及する内容とした。

最後に「③実習評価の視点と方法」では、実習評価の考え方や方法について、国通知、実習教育ガイドライン、評価ガイドラインを用いて示しつつ、重要用語として「①達成度評価」、「②個別指導」、「③評価基準」、「④評定」、そして「⑤自己評価」を説明した。またソーシャルワーク実習の評価が、実習指導者による評定とイコールの関係ではなく、実習指導者の評価、教員の評価、実習生の自己評価といった評価情報を総合的に勘案して教員が決定するものであることを解説した。この実習指導者による評定を決めるためには、評価基準と方法について実習指導者と養成校教員が事前に共通認識を形成することをポイントとして挙げている。

2-2-3 試行講習会の実施と評価

(1) プログラミング・評価チームのアンケート調査結果

① 受講(予定含む)状況

「実習指導方法論Ⅱ」、「実習指導方法論Ⅳ」と「【実習指導者講習会】実習プログラミング論」の講義を受講した人は、98人となり、受講者全体の56.1%を占めた。「講義のみ」を受講した者が40人、「講義と演習」を受講した者が15人となっていた。

演習は、18人(教員11人、実習指導者6人、実習指導者以外の現場職員1人)が受講した。受講者のうち、社会福祉士及び精神保健福祉士の両方の資格を持つ者は9人、社会福祉士のみ有資格者は6人、精神保健福祉士のみ有資格者は2人である。また、実習指導者としての経験を有する14人の経験年数は平均9.78年、実習担当教員としての経験を有する10人の経験年数は平均10.9年である。

② 「実習指導方法論Ⅱ」のアンケート結果

「実習指導方法論Ⅱ」の講義を受講し、かつアンケートに回答した32人の「二重のスーパービジョン体制についての理解」としては、「十分に理解できた」と「まあまあ理解できた」を合わせると、すべての受講者が理解することができていた。

回答	件数(人)	割合(%)
十分に理解できた	22	68.8
まあまあ理解できた	10	31.2
あまり理解できなかった	0	0
全く理解できなかった	0	0
合計	32	100

同様に、以下の項目はすべての受講者が「十分に理解できた」と「まあまあ理解できた」と回答した。

- ・科目として教育に含むべき事項及び教育目標の理解
- ・実習指導の授業方法の特質をふまえた「事前指導」「実習中指導」「実習後指導」の各期の授業計画の理解
- ・ソーシャルワーク実習・実習指導における「実習前」「実習中」「実習後」のプロセスの理解
- ・実習における個人情報保護の理解
- ・二重のスーパービジョン体制の理解

一方、「実習指導者の作成する実習プログラムと実習の関係を理解し、実習生・実習指導者との三者協議を踏まえた実習計画書の作成指導の理解」では1人、「実習指導において実習指導者と協働すべき場面とその方法の選定についての理解」では2人、「実習指導における二カ所実習の実施方法の理解」では3人が「あまり理解できなかった」と回答した。

③ 「実習指導方法論Ⅳ」のアンケート結果

「実習指導方法論Ⅳ」の講義を受講し、かつアンケートに回答した31人の「ソーシャルワーク実習の評価法の内容と方法の理解」としては、「十分に理解できた」と「まあまあ理解できた」を合わせると、すべての受講者が理解することができていた。

回答	件数(人)	割合(%)
十分に理解できた	17	54.8
まあまあ理解できた	14	45.2
あまり理解できなかった	0	0
全く理解できなかった	0	0

合計	31	100
----	----	-----

同様に、以下の項目はすべての受講者が「十分に理解できた」と「まあまあ理解できた」と回答した。

- ・ソーシャルワーク実習・実習指導における「実習前」「実習中」「実習後」のプロセスの理解

一方、「ソーシャルワーク実習の教育評価の基礎理解」、「ソーシャルワーク実習の実習教育における評価の意義と方法の理解」と「ソーシャルワーク実習における三者(実習生・指導者・教員)の共通認識の理解」ではそれぞれ1人、「実習評価における2カ所実習の実施方法の理解」では2人が「あまり理解できなかった」と回答した。

④【実習指導者講習会】実習プログラミング論」のアンケート結果

【実習指導者講習会】実習プログラミング論」の講義を受講し、かつアンケートに回答した31人の「ソーシャルワーク実習受け入れに向け、実習指導者として準備すべき実習プログラムの理解」としては、「十分に理解できた」と「まあまあ理解できた」を合わせると、すべての受講者が理解することができていた。

回答	件数(人)	割合(%)
十分に理解できた	15	48.4
まあまあ理解できた	16	51.6
あまり理解できなかった	0	0
全く理解できなかった	0	0
合計	31	100

同様に、以下の項目はすべての受講者が「十分に理解できた」と「まあまあ理解できた」と回答した。

- ・ソーシャルワーク実習受け入れに向け、実習指導者として準備すべき実習プログラムの理解

一方、「実習プログラムの作成方法及び過程である実習プログラミングの理解」では2人、「実習教育のプログラミングにおける2カ所実習の実施の流れについての理解」では4人が「あまり理解できなかった」と回答した。

(2)フォーカスグループインタビュー調査の概要と結果

①概要

他の実習部会チーム同様に、プログラミング・評価チームが担当した試行講習会の内容を評価し、本格実施に向けてより教育的に質の高い講習会を実施することを目的に以下の調査を実施した。

方法:オンライン演習終了直後の参加者に対して、事前にオンラインで視聴いただいた3科目の講義科目「実習指導方法論Ⅱ」「実習指導方法論Ⅳ」「【実習指導者講習会】実習プログラミング論」と演習科目「実習指導方法論Ⅱ」「実習指導方法論Ⅳ」に関するフォーカスグループインタビューを実施した。インタビュー後の結果をふまえて本チームで試行講習会に関する内容を検討した。倫理的配慮として、参加者には文書にて調査の趣旨、個人情報保護、成果報告の方法等を説明し、インタビュー開始前にも再度口頭で説明した。調査の参加をもって同意したとみなした。

参加者:18人(内訳:実習指導担当教員11人、実習指導者6人、実習指導者以外の現場職員1人)を3グループにわけ、各グループのファシリテーター及び記録は委員が分担して担当した。

実施日:調査実施日は2021年2月7日(日)のオンライン試行講習会(演習)終了後の17:10~18:00である。

事後アンケート:インタビューの補足や追加意見があることを想定し、インタビュー項目に沿って事後アンケートを実施した。期間を2021年2月7日(日)~2月12日(金)と設定し、6人から回答を得た。

調査項目:講義と演習のそれぞれの内容について事前に設定した以下の項目を中心に聞き取りを行った。

内 容:フォーカスグループインタビューは科目ごとに以下の調査項目を設定した。

実習指導方法論Ⅱ(講義)

・2か所の実習先を意識した指導方法論を理解する内容になっていたか。加えるべき点、改善が必要な点や、はじめて科目を担当する教員はどうか

・実習指導者から、連携・協働にあたって教員と共有しておきたいことはどのようなことか

実習指導方法論Ⅱ(演習)

・はじめて科目を担当する教員が授業計画を作成できるようになる内容になっていたか。不十分であるとするれば、講義、演習のどこを改善するとよいと考えるか

実習指導方法論Ⅳ(講義)

・実習過程(実習前、実習中、実習後)における評価に関する自身の取組み状況(取り組んでいること、取り組んでいないこと)

・目標に準拠した教育の実施に向けた理解度

・講義に加えるべき点、改善すべき点

実習指導方法論Ⅳ(演習)

・演習課題全体への感想

・講義内容との整合性

・演習課題として取り組みたい内容

【実習指導者講習会】実習プログラミング論(講義)

・基本プログラム、個別プログラムの新たな考え方、それに基づくシート(案)(従来の縦型から横型への変更)についてどのように考えるか

・現状で3時間40分の内容となっているが、過剰な内容、不足している内容についてどうか

・現状の資料において分かりづらい部分、内容的に整合性が取れない部分についてどうか

②フォーカスグループインタビューの結果

以下、科目ごとに結果を示す。

(1)社会福祉士実習担当教員講習会「実習指導方法論Ⅱ」

「実習指導方法論Ⅱ」講義(オンデマンド)に関する意見や要望

◆評価できる点

・2か所実習になることが強調され、覚悟を持ってやらねばという気持ちになった

・2か所実習の連携や、学生、教員、実習指導者が協働して作っていく必要性を認識することができた

・実習調整会議について、重要性はよく理解できた

◆変更・改善が望まれる点(☑は講習会で検討が必要な内容)

☐2つの実習先間のスケジュールや実習生の年間スケジュールをどのように作成するのか難しいと感じた

☑全体として4年制大学向けの内容のように感じた。短期養成校や一般養成校などの対応は検討の余地があるように感じた

☑180時間実習が先であることが強調されすぎている。養成校では、180時間が後のほうが多い実態がありそう

☐実習調整会議を、養成校教員が日程調整して立ち会い、調整するのは必要だと思うが実際にできるのか疑問

☑実習調整会議のイメージがもちにくい

☑実習調整会議で何をどこまで共有すべきなのか、もう少し踏み込んだ内容になったほうがよい

☐1か所目の実習の積み残し課題を、同一法人でもない2か所目にどうつないでいけるのかが不安

調整会議という設定がしづらい場合は、申し送りシートのような活用できるものがあるとよいのではないかと
「実習指導方法論Ⅱ」演習に関する意見や要望

◆評価できる点

通知をもとに科目のねらいを理解して、学生にどう伝えるのかを教員が理解するための時間と理解した

◆変更・改善が望まれる点(☑は講習会で検討が必要な内容)

講義部分(情報提供)を多くして、本連盟への要望や参加者同士の情報交換に時間を割いてほしい

➔参加者の参加目的として、試行講習会ということよりも新カリキュラムに関する情報収集という意図が強かったと考えられる

はじめて授業を担当する教員には難しすぎるのではないかと

大学院生レベルや多領域の教員が受講する場合、難しすぎるのではないかと

授業計画を立てる演習は、グループでなく各校が落とし込みをすればよいのではないかと

演習の意図を理解するのに時間がかかった

養成校によって授業計画のしかたが異なるので、240時間の実習時間の配分、学年配当、施設種別などを事前に設定した段階で演習をしたほうがよい

☑実習教育ガイドラインの読み込みや、シートの事前準備など事前課題としての工夫があるともう少しスムーズにできるのではないかと

☑個別の学生の実習計画書の指導や、三者協議のロールプレイ等をしたほうが、新しく学ぶ人たちのイメージづくりにつながるのではないかと

☑実習指導者と養成校のすり合わせの演習をしたかった

(2)実習指導方法論Ⅳ

【講義に関する意見】

◆評価できる点

・評価の方法についてとても良く分かった。

・評価についての講義をうけたのは初めてでとてもよく分かった。

◆変更・改善が望まれる点(☑は本推進事業内での検討が必要な内容)

☑評価の対象が不明確であった。実習生個人に対する評価なのか、施設内の実習受入に対する評価なのか、大学から、施設に対する評価なのかいろいろな想定があるのではないかと。

☑自己評価や実習指導者評価が、教員が行う評定にどのように影響を与えるのかをもう少し説明してもらいたい。

☑教員と、実習指導者で「評価」という言葉のとらえ方が異なる。

☑大学の評価は5段階評価であるところもある。モデルは4段階評価に設定している理由は何かあるか。

養成校によって評価基準に違いがあるのはしんどい。

【演習に関する意見】

◆評価できる点

・抽象的なものをどうやって現場に落とし込むか考えさせられた

・ルーブリック評価が「ワーカーとしてのゴール」になればいい

・ルーブリック評価が浸透して、実習現場と共有できると、施設ごとの評価のズレが改善されるのではないかと。

・指導者、実習先によって、実習生の伸びしろに対する評価に差が生まれてきていた。しかし、到達目標が共有化されるとそのズレが修正される。

・教員と、実習指導者が共に実習の到達点について議論する場が持てたことがとても良かった。

◆変更・改善が望まれる点(☑は本推進事業内での検討が必要な内容)

- ☑今回の演習課題を行うのは時間的に無理。評価の具体的場面について考える事例検討としてはどうか。
- ☑グループの当たりはずれもあるため、グループごとに少しずつ違う課題をあたえ、最後に共有するという方法もあるのではないか。
- ☑ルーブリックだったが、このたくさんの項目に対応できるのか
- ☑難しいと感じた。これはある程度統一した基準がいる。
- ☑精神保健福祉士では評価を実習生とともにやっている。
- ☑評価基準を考えていくことを体験できてよかったが、答えをどこにもっていくか、みつけれなかった。
- ☑ルーブリック評価について、もう少し詳しい説明があった方が演習に取り組みやすい。
- ☑ルーブリック評価に基づき決められた評価票では評価できないプロセスや実習生の頑張りを汲める評価方法もあった方がよいのではないか。
- ☑ルーブリック評価は発達障害・精神障害を持つ学生はじめ「評価」になじまない場合もあるのではないか。評価については慎重に考えていくべきではないか。講習会でもその点に触れておいてはどうか
- ☑今回作ろうとした評価、実習教育ガイドラインが「ミニマム・スタンダード」になるのか？だとすれば、実習施設と共有して取り入れていくのはかなり負担なので考慮願いたい。
- ☑評価基準の策定について、行動によっては建てづらいものと建てやすいものがあるように思った。
- ☐評価表を統一してほしい。

【フォーカスグループインタビューの結果に基づく検討】

①講義に関する意見や要望を踏まえた検討と今後の方向性

- ☑評価の対象が不明確であった。実習生個人に対する評価なのか、施設内の実習受入に対する評価なのか、大学から、施設に対する評価なのかいろいろな想定があるのではないか。
 - ➡評価の対象については、講義資料にも掲載しているが、より分かりやすい説明を行う。
- ☑自己評価や実習指導者評価が、教員が行う評定にどのように影響を与えるのかをもう少し説明してもらいたい。
 - ➡評価法の観点からいえば、自己評価と実習指導者評価が教員の評定に与える影響ということではなく、教員が総合的評価として評定(または単位認定)を行うにあたり、実習生と実習指導者の評価結果をどのように判断し、利用するかがポイントとなる。したがって、講義内での説明に具体例を加筆し、より理解が深まるよう修正する。
- ☑教員と、実習指導者で「評価」という言葉のとらえ方が異なる。
 - ➡教員講習会の講義で説明している通り、評価は教育システムにおいて不可欠であることから、実習指導者と教員、更に実習生の間で共通認識を図ることができるよう、推進事業報告書および講習会資料において記載内容を工夫する。
- ☑大学の評価は5段階評価であるところもある。モデルは4段階評価に設定している理由は何かあるか。
 - ➡評定(評価)尺度は一般的な例として示したものである。目標に対する達成度や評価指標となる具体的なパフォーマンスの理由及び根拠を説明できるのであれば何段階にしても問題はない。
- ☐養成校によって評価基準に違いがあるのはしんどい。

②演習に関する意見や要望に対する検討と今後の方向性

- ☑今回の演習課題を行うのは時間的に無理。評価の具体的場面について考える事例検討としてはどうか。
 - ➡今回の演習課題は、講義で学習した評価法の理論を踏まえ、その知識を活用し、実際に厚労省指針(評価基準)と実習教育ガイドライン(評価規準)に基づいて実習生のパフォーマンスを評価(判断)するための評価指標を作成することをねらいとした。演習課題のパターンとして事例検討形式の教材を準備してもよい。

☑グループの当たりはずれもあるため、グループごとに少しずつ違う課題をあたえ、最後に共有するという方法もあるのではないかと。

➡教員講習会の参加者は実習教育を担当している教員だけではなく、未経験の教員、担当することが未定の教員や大学院生など様々であり、このような指摘はこれまでもなされてきている。演習課題は実習教育のスキルを習得することを第一義的な目的として決めていくことになるが、ファシリテーションやグループワークといった運営方法の検討の参考とする。

☑ルーブリックだったが、このたくさんの項目に対応できるのか

➡ルーブリック評価は、選択回答式のような客観テストでは測定が難しい思考・判断、技術などのパフォーマンスについて、予め評価尺度(優・良・可・不可、A・B・C・Dなど)に対応するパフォーマンスの特徴を明示することである。実習生自身が「どのような言動が求められ、その水準は何か」を認識するとともに、教員および実習指導者にとっても目標の達成度を説明することが可能となる。演習中に全ての達成目標に対応するルーブリック(評価指標)を完成させることが目的ではなく、目標に準拠した教育を展開するための思考と方法を習得し、多様な実習施設において想定される実習内容に対応することができる教育法を身につけることをねらいとした。

☑難しいと感じた。これはある程度統一した基準がいる。

➡それぞれの評定尺度に最も妥当する実習生のパフォーマンスを決めることが難しいという意見である。具体的には、評価表の「優」に該当する実習生の行動を決めることができないということである。このことは、実習生に対して目標(何ができるようになるか)を具体的に説明することができないだけでなく、評価結果の理由や根拠を説明することができないことを意味している。したがって、教育する側(教員ならびに実習指導者)は、講義で学習した教育評価や評価法の理論を正しく理解し、実施できる力を習得することが重要である。評価法の観点から整理すると、統一された基準(スタンダード)に該当するものは「指針の教育のねらい」であり、規準(クライテリオン)に該当するものは「実習教育ガイドラインの達成目標と行動目標」となる。

評価法に基づいて達成度評価を実施する場合、実習生の行為(パフォーマンス)が設定されている評定(優良可、ABCなど)のどこに該当するかを判断するかが曖昧になっている場合がある。そのような場合、実習生、実習指導者、教員が共有するための枠組みとして、ルーブリック評価の活用が考えられる。

☑精神保健福祉士では評価を実習生とともにやっている。

➡評価目的および段階によっては、教員または実習指導者と実習生が評価活動を一緒に実施することを想定している。講義で説明したとおり、自己評価や相互評価、他者評価の意義と目的、方法に関する理解が重要となる。

☑評価基準を考えていくことを体験できてよかったが、答えをどこにもっていくか、みつけられなかった。

➡ルーブリック(評価指標)の回答例を提示していないためこのような意見があったと推察される。今回の演習ではルーブリックを作成するプロセス自体に、目標に準拠した実践と評価の理解を促す意味があるため、ルーブリック評価の作成の一部を演習課題として取り組み、指針に規定された達成度評価を実際の教育現場で適切に実施できるようになることをねらいとした。この点を丁寧に説明する必要がある。また、実習施設・種別を設定し、クライアント(クライアントシステム)や支援の対象を明確化し、それによって達成目標に対して最も妥当なパフォーマンスをイメージできるように工夫する。

☑ルーブリック評価について、もう少し詳しい説明があった方が演習に取り組みやすい。

➡より詳しい説明を行う。

☑ルーブリック評価に基づき決められた評価票では評価できないプロセスや実習生の頑張りを汲める評価方法もあった方がよいのではないかと。

➡講義で説明したとおり、学習の習熟度や頑張り、姿勢を評価することも評価内容に含まれており、それらの実習生のパフォーマンスを評価するための視点や方法も説明している。なお、ルーブリックは、評定尺度(優・良・可・不可、A・B・C・Dなど)ごとに、達成目標に対して最も妥当な実習生の思考や言動を記載することになる。プロセス

や実習生の姿勢に関する評価は達成度評価や確認的評価として確認することができる。

☑ルーブリック評価は発達障害・精神障害を持つ学生をはじめ「評価」になじまない場合もあるのではないかと。評価については慎重に考えていくべきではないかと。講習会でもその点に触れておいてはどうか

➡指摘いただいた点に考慮して教材を作成する。ソーシャルワーク実習では、実習の現場に専門的かつ効果的な支援を必要としているクライアント(個人、家族、小集団、組織、施設、機関、近隣、コミュニティといったマルチパーソンクライアントシステム)が存在している。そのため、専門職養成教育では現場での業務遂行に本質的に必要とされているソーシャルワークの価値観・知識・技術を言語化・構造化した一定の基準(指針や実習教育ガイドラインに基づく評価指標や評価表)に基づき、実習の取り組み状況や目標の達成度を確認することが必要となる。障害を理由として基準を満たしていない、または力がないと判断し、最終的な評定を行うのではなく、現場で求められる要件を満たすために必要な合理的配慮は何かを検討し、必要な教育的な支援を行うことを意味している。したがって、評価になじまないという考え方ではなく、設定された目標を達成するにあたり何が困難になり、どのような方法で解決していきけるのかを考えることが必要と思われる。

☑今回作ろうとした評価、実習教育ガイドラインがミニマム・スタンダードになるのか。だとすれば、実習施設と共有して取り入れていくのはかなり負担なので考慮願いたい。

➡個人的な経験に基づく実習教育または実習指導ではなく、専門職養成教育として実践するという観点からいえば、評価法に基づいた考え方や方法としてはスタンダードとみなすことができる。また、国家資格としての教育内容の基準を規定した法令・通知・指針が最低基準(ミニマムスタンダード)となるが、教育方法やソーシャルワーク専門職に求められる実践能力(コンピテンシー)については規定されていない。したがって、社会福祉士の養成教育における評価のミニマム・スタンダードとしては、理論的な枠組みに基づいて作成された実習教育ガイドラインや評価表などを積極的に活用していくことが重要だと思われる。

実際の現場では、クライアント(クライアントシステム)の状況や実践レベル(マイクロ・メゾ・マクロ)、施設種別の特徴などによって必要とされる知識や技術は異なる。各実習施設が作成する基本プログラムや達成目標はスペシフィックな内容となり、実習生に期待するパフォーマンスも影響を受けることになる。本連盟の実習教育ガイドラインは、ソーシャルワーカーに求められる基本的なコンピテンシーと教育目標(達成目標および行動目標)を記載したものであるため、ルーブリック(評価指標)を作成する際に不足感や抽象的な印象を持つことになるが、国家資格としての専門性と信頼性を担保するという意味においても協力して作成していくことが求められる。

☑評価基準の策定について、行動によってはたてづらいものとたてやすいものがあるように思った。

➡社会福祉士や精神保健福祉士に限らず、専門職養成教育の目的は、実習生が教育課程を修了した際に、当該専門職の価値観や知識、技術を習得していることである。評価基準はルーブリック(評価指標)の作成・活用によって、実習施設種別や実習時間(日数)を設定することで、演習する際もイメージしやすくなると考えられる。

□評価表を統一してほしい。

➡国家資格養成教育において絶対的基準となる厚労省「指針」ならびに専門職として習得すべき力(コンピテンシー)を想定して作成した「実習教育ガイドライン(教育目標)」の二つに対応した評価表を作成し、国家資格として標準化すべき教育内容の一つとして使用を推奨してきている。しかしながら、それらはミニマム・スタンダードを意味しているため、スタンダード以上の教育を実施している場合は、評価表の内容も異なることになる。したがって、養成施設・養成校によって評価表に違いがあることはむしろ前向きな結果をして考えることも可能である。養成施設・養成校と実習指導者との間で達成度評価の実施という観点から、評価表の内容の妥当性や必要性などについて事前に協議し、合意のもとで実習教育を図っていくことができれば充実した実習内容になると思われる。

③評価の位置づけや取扱いに関する今後の課題

フォーカスグループインタビューの結果分析ならびに既存の講習会の見直しや新たな教材の開発を踏まえると、ソ

ーシャルワーク専門職の養成に向けた実習担当教員講習会、実習指導者講習会における評価の位置づけや取扱い、以下の3つの観点から検討する必要があるのではないかとと思われる。

●国家資格としての専門職養成教育における評価の意義と重要性

国家資格とは、国の法律に基づいて各種分野における個人の能力、知識が判定され、特定の職業に従事すると証明される資格である。法律によって一定の社会的地位が保証されるため社会からの信頼性が高いといえる。自らの専門性を説明し、信頼を得るための1つの仕組みが教育である。専門職養成教育に従事し、特に直接教育に関わる教員や実習指導者は、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士がどのような教育を通じて生み出され、専門性を担保することになっているのかを、実習生のみならず国民や社会に向けて説明することができなければならない。

●詰め込み型教育から学習成果(アウトカム)基盤型教育への転換

近年、国内外の医療・看護の養成課程においてアウトカム基盤型教育が導入されており、ソーシャルワーク養成教育においても従来の詰め込み型教育から学習成果(アウトカム)基盤型教育への転換を図る必要がある。学習成果(アウトカム)基盤型教育とは、養成課程修了後または卒業時に修了者は何ができるようになるか(到達すべき目標)を明確化し、これらの目標を達成できるような教育の提供を、説明責任をもって行うことを意味している。

今回のカリキュラム改正に伴う教育内容の検討では、教育のあり方を転換するための仕掛けや取組みを行った。その1つがコンピテンシーの明確化であり、達成度評価やルーブリック評価などを資格養成にかかわる指定科目の教科書や講習会において取り上げることであった。教員や実習指導者は、教育の仕組みが大きく変わってきていることを自覚し、将来のソーシャルワーカーである実習生が自らの学習目標や習得目標を自覚して学習に取り組み、ソーシャルワーク専門職としての説明責任を果たすことができる人材となるよう実習教育を行うことが求められる。

●実習指導者を対象とした実習教育評価の学習機会の創出

実習教育、特にソーシャルワーク実習における現場での240時間の実習経験に関する評価を適切に実施しようとするならば、本来は実習指導者が教育評価の基礎を学習することが重要である。教員と実習指導者の双方が教育評価の基礎に関する知識や方法を共通基盤とすることにより、目標に対する達成度や学習の課題が明確化される。今回の実習指導者講習会の見直しにおいては、教育評価の基礎の学習後に、演習形式による知識と技術の統合化を図ることができないため、教員を対象にした実習指導方法論Ⅳと同様の講義と演習を実施する学習・研修の機会を設けることが必要である。

(3)社会福祉士実習指導者講習会「実習プログラミング論」

フォーカスグループインタビューの結果

◆評価できる点

- ・現行と大きく変わった、一歩進んでいるように受け取った。
- ・3時間という長い講義においてミニワークが入っている点良かった。
- ・現場としては、頑張って実習プログラムを作らないといけないと感じた
- ・個別プログラムは現場でやっているの、あまり違和感なく聞くことができた。

◆変更・改善が望まれる点(☑は講習会で検討が必要な内容)

☐実習指導者は、現実的にはプログラムを実際にどのように作るかが課題なので、具体的なプログラム案を複数パターン提示出来ると良い。

☐カリキュラムの改定に合わせた内容になっているが講義時間が限られている中で、どう伝えていくか、ということ考えると「講師のための講習会」が必要になるように思った。

☐教員として実習指導者の講習をみたときに、指導者が大変なのではと感じた。一部の意識の高い指導者しかついていけないのではないかと。我々も知っておかなければならない項目だと思った。

- シートは全国統一にすべきではないか。日本社会福祉士会のホームページからダウンロードできるなど。
- 分量としても現場への負担が多い。求めることがたくさんあるが、もう少しそぎ落とせないか。
- 現場の職員にとっては、負担感がある。使命感がある人はやるだろうが、上から言われただけの人はやらないとなってしまうか。

【フォーカスグループインタビューの結果に基づく検討】

- 実習指導者は、現実的にはプログラムを実際にどのように作るかが課題なので、具体的なプログラム案を複数パターン提示出来ると良い。
 - ➡実習指導者講習会を実施する場合には具体的なプログラム案を複数パターン提示することが必要になると考えられる。ただ今回の試行講習会の段階ではまだ各種プログラミングシートも「案」の状態であり、具体的プログラムの作成には至らなかった。
- カリキュラムの改定に合わせた内容になっているが講義時間が限られている中で、どう伝えていくか、ということ考えると「講師のための講習会」が必要になるように思った。
 - ➡実習指導者講習会は各都道府県で都道府県社会福祉士会等が開催するため、インタビューで出た意見などのように、講師担当者が講義を実施できるような工夫について今後検討することが必要になると考えられる。
- 教員として実習指導者の講習をみたときに、指導者が大変なのではと感じた。教員も知っておかなければならない項目だと思った。
 - ➡実習担当教員と実習指導者がそれぞれ実習担当教員講習会・実習指導者講習会で学んでいる内容について相互に理解することはとても重要になってくる。今後それぞれ限られた講習会時間も踏まえつつ、相互理解を促すための方法について検討することが必要になると考えられる。
- シートは全国統一にすべきではないか。日本社会福祉士会のホームページからダウンロードできるなど。
 - ➡シートの統一化やHPからダウンロード可能にすることは今後の検討課題となる。
- 分量としても現場への負担が多い。求めることがたくさんあるが、もう少しそぎ落とせないか。
 - ➡実習指導者講習会に関する国の通知で示された講義時間は最低水準である。現場の視点から実現可能な講義内容を検討すること(講義内容の削減)は必要だが、時間に講義内容を合わせる視点だけでなく、講義内容に応じた時間を設定する視点からの検討も重要であると考える。
- 現場の職員にとっては、負担感がある。使命感がある人はやるだろうが、上から言われただけの人はやらないとなってしまうか。
 - ➡負担感への配慮は必要不可欠であると考える。他方で、実習指導者講習会を受講するきっかけが「上(上司や組織)から言われた(指示された)」であったとしても、その使命を受講者が理解できるような講習会内容にしていくことが必要と考える。使命感を持てるような講習会にすべく、今後さらなる検討が求められる。

2-2-4 試行講習会後の変更点

(1) 社会福祉士実習担当教員講習会「実習指導方法論Ⅱ」

試行講習会後のグループフォーカスインタビューやプログラム・評価チーム委員による振り返りを経て、次の点を修正した。

①講義(オンデマンド)について

実習調整会議の位置づけは、概論チームとの調整もあり、実習指導者講習会「実習プログラミング論」とあわせて「全教育目標を網羅するための実習計画等の調整」に改め、パワーポイント資料(資料編p.32 No.9以降)を修正した。試行講習会受講者からの変更・改善が望まれる点については、実習バリエーションとして例示したものはあくまで例であり、2か所に限定されず2か所以上の実習もありえること、時間配分についても例示以外のバリエーションがあり得

ることの説明を加えていくこととする。いずれの場合でも、教育のねらいや本連盟実習教育ガイドラインの「達成目標」の全項目が、全実習を通じて網羅されること、「ソーシャルワーク実習指導」についても全項目を網羅した授業計画が必要であることの理解が得られる内容とする。

「全教育目標を網羅するための実習計画等の調整」については、会議という形式が重要なのではなく、複数の実習の間を調整していく機能を重視するものであり、そのために会議やミーティングの方法をとる場合があるなどの説明を加えていく。

②演習について

試行講習会で実施した授業計画立案の演習については、前提条件を提示したうえでワークシートに沿った作業と議論ができるよう提示する教材を修正した。はじめてソーシャルワーク実習指導を担当する教員が教育のねらいや達成目標を意識した授業構成をイメージできるように、ワークシートの例示等を加えた。

試行講習会は90分間であったが、講習会では演習全体で4時間である。授業計画立案の演習を2時間、実習計画書の作成指導に関する演習を2時間で想定するが、実習計画書作成指導に関する演習の内容は今回検討に至らず、課題として残している。

(2)実習指導方法論Ⅳ

【講義編】

①教育評価の基礎の理解に関する修正

- ・教育評価の基礎に関する内容の理解が重要であるため、視認性を担保しつつ、必要な説明をスライド内に記載することとした。
- ・教員と実習指導者で評価という言葉のとらえ方が異ならないように、また実習指導者と教員との間で共通認識を図るために、推進事業報告書および講習会資料に「評価」の説明を記載することとした。

②今後の検討課題

- ・今回の試行講習会では、講義をオンデマンド形式として、演習をオンライン形式としたため、講義受講と演習実施の間隔が空くことが演習課題の遂行や理解に影響が出ていた。今後もオンデマンド形式による実施が想定されることから、知識の定着と活用を効果的に行うための工夫が必要である。
- ・実習指導者講習会の限られた時間内で指導できる範囲の情報量となっていることから、評価の基礎を組み込むことができいないため、教育評価に関する情報格差の解消が今後の課題である。

【演習編】

①演習課題の設定

- ・時間内で演習のねらいを達成できる課題としていることを明記し、具体的な実習施設を想定したルーブリックの作成になるようワークシートを修正することとした。
- ・演習課題は実習教育のスキルを習得することを第一義的な目的として決めていくことになるが、ファシリテーションやグループワークといった運営方法の検討の参考とすることとした。

②ルーブリック評価の意義の説明

- ・演習では、ルーブリックを作成するプロセス自体に目標に準拠した実践と評価の理解を促す意味があるため、ルーブリック評価の作成の一部を演習課題として取り組み、指針に規定された達成度評価を実際の教育現場で適切に実施できるようになるよう、講義と演習の双方において説明を丁寧に行うこととした。

(3)社会福祉士 実習指導者講習会「実習プログラミング論」

実習プログラミング論は演習がなく講義のみの科目であるため、上記のとおり試行講習会におけるフォーカスグループインタビューでは特段の意見はなかった。ただし、試行講習実施後にチーム内および実習部会全体での振り返りを経て、講習会資料の修正を行い、また2021年度以降さらに検討すべき点について確認した。以下に講習会資料の修正点と2021年度以降さらに検討すべき点について報告する。

①180時間・60時間の例示に関する誤解の回避

試行講習会では、新カリキュラムにおけるソーシャルワーク実習として、多くの社会福祉士養成校が各校のカリキュラムとして実施すると考えられる180時間・60時間という実習時間を例示に用いた。ただし、スライド中でも何度か記載している通り、実際には180時間・60時間以外にも多様な実習時間のバリエーションが考えられる中で、180時間・60時間が固定的な時間設定になっているという誤解を与えないよう、180時間・60時間という時間設定での例示は「一例」であることを各スライドに加筆した。

240時間以上・2カ所以上というソーシャルワーク実習は多様な実施方法があるため、実習担当教員・実習指導者含めて固定的な見方がなされないような配慮が必要である。ただし、当チームではプログラミングというテーマの性質上、より実践的な資料作りを志向してきた。実習指導者講習会における実習プログラミング論では、その目的として「実習プログラムを理解すること」を、より実践的に掘り下げており、実習指導者が所属する施設・機関の上司や他職員に対して「実習プログラム」とは何か、なぜ必要なのかを説明できるようになることに加え、達成目標として、プログラミングシートを用いた実習PGの作成方法についてチームに説明できるようになるというところを水準として掲げている。そのため、具体例を提示せずに抽象的な考え方のみ説明する講義内容では、具体的な対応や実施方法のイメージ形成に到達できない可能性があることが懸念される。そこで本チームでは、抽象的な概念についての説明と具体的な実際についての説明を織り交ざること、受講者が抽象的な概念と具体的な内容の両方を結び付けた理解の醸成を志向した資料を作成した。

②プログラミング・評価チームにおける実習プログラミングの方法及びシートに関する再検討

本チームでは、実習指導者講習会 実習プログラミング論において、基本実習プログラムを各実習施設のソーシャルワーク実習に関するメニュー表、個別実習プログラムを各実習生の具体的な実習プログラムと位置づけ、それぞれのプログラミングシートを作成し、講習会内でプログラミングシートを用いた実習プログラミングについて解説する講習会内容を検討した。

今回、試行講習会の内容のうち、プログラミングシートに記載している「●週目」の表記を削除する必要があるのではないかと、という意見があった。この意見を踏まえて、改めてプログラミングシートや実習プログラミングのあり方について検討を行ったので、以下のように整理する。

実習プログラミングシートは「基本実習プログラミングシート」と「個別実習プログラミングシート」がある。この意見を踏まえて、各プログラミングシートで検討すべきポイントは以下の3点となる。

- ・実習プログラミングシートでの「●週目」の表記の是非について
- ・個別実習プログラミングシートにおける180時間版・60時間版という時間別のシートについて（汎用性の高い1シートへの統合の提案）
- ・プログラミングシートへの達成目標・行動目標の表記の必要性について

各ポイントに関する検討結果について以下に論述する。

- ・実習プログラミングシートへの「●週目」の表記について

まず実習プログラミングシートへの「●週目」については、「基本実習プログラミングシート」と「個別実習プログラミングシート」に分けて検討する必要がある。なお、このうち「個別実習プログラミングシート」の議論は2つ目のポイントとも関連することとなる。

検討の結果、「基本実習プログラミングシート」では「●週目」の表記を削除し、「個別実習プログラミングシート」では「●週目」を記載することとした。理由として、以下の2点が挙げられる。

・本チームでは「基本実習プログラミングシート」を各実習施設の実習メニュー表的な位置づけとしており、各実習生の実習時間、実習時期、他の実習施設での学びなどを勘案して「基本実習プログラミングシート」をもとに個別実習プログラムを作成する実習プログラミング論を構築した。つまり、「基本実習プログラミングシート」に位置づけている各具体的実習内容が、個別実習プログラムのいつの段階に実施されるべきかは実習生によって多様であり、基本実習プログラムにいつの時点(つまり「●週目」)で実施するものかを位置づけることが不適切と判断した。

・対して「個別実習プログラミングシート」は各実習生の具体的な実習プログラムを作成するためのツールである。実習生の個性に応じて実習で具体的に何を実施するのかを計画することを目的としている。そのため、1週間程度の単位で具体的に何を実施するのかを明記することで、実習生が実習の見通しを持つことができ(事前学習や実習準備等の明確化につながる)、実習指導者にとっては実習プログラムに基づいた計画的な実習実施をマネジメントしたり、1週間単位で実習の振り返りや評価を行えるようになると考える。もちろん、実習には様々な形態があり、1日7.5時間～8時間程度の実習を集中して実施するもの(集中実施)だけでなく、1年間にわたって毎週1回ずつ実習を実施するような形態(通年実習)の実習なども存在する。集中実習ではない場合、「●週間」という表記のままでは上記のねらいを達成できない。そのため、そのような実習の場合には「●週間」を1つの期間のまとまりを表す目安にとらえ個々の実習に応じて別の期間にとらえなおした上で活用することを注釈で説明した。

・個別実習プログラミングシートにおける180時間版・60時間版という時間別のシートの是非について
(汎用性の高い1シートへの統合の提案)

試行講習会では、個別実習プログラミングシートとして180時間用と60時間用を提示したが、実習生の実習時間に関わらず活用可能な汎用性の高い1つのシートに統合するべきではないかという意見があった。本チームで検討した結果、この実習時間に関わらず活用可能な汎用性の高い個別実習プログラミングシートとして、枠割と週表記がないものを作成した。ただし、これを汎用性の高いシートと位置付けるならば、汎用性の高い個別実習プログラミングシートでは、個別実習プログラムの具体性の低下というデメリットにつながる懸念された。ここでいう具体性とは、各実習生の実習時間を踏まえた設定可能な具体的実習内容数と各具体的実習内容を実施する段階を想定している。つまり、枠割がないシートでは、基本実習プログラミングシートに記載された各教育に含むべき事項(あるいは各達成目標や各行動目標)ごとの具体的実習内容を、個別実習プログラミングシートの各行に箇条書きで記載することとなる。これでは、どの程度の具体的実習内容を設定することが適切なのか、どのように学びを積み上げていくのかということについて、実習生と実習指導者の両者にとって見えづらいものになる可能性があり、個別実習プログラムの持つ効果の低下に繋がる懸念された。

他方で、各具体的実習内容を実施する順序は設定せずに、各実習生に対して何を実施するのかを基本実習プログラムからピックアップして記載するだけでよいという点では、実習指導者にとって個別実習プログラム作成の負担や労力が抑えられる可能性もある。この負担や労力の抑制は個別実習プログラムの作成率の上昇につながることを期待される。

このように、枠無しシートを使用することには、メリット・デメリットの両方が考えられるものの、実際に作成・運用してみなければ枠あり・枠無しどちらがより効果的なシートであるかは判断が難しい。そこで、本推進事業の成果としては両方のシートを提示することとした。この結果に基づいて、2021年度以降さらに日本社会福祉士会等における実習指導者講習会の議論につなげていただきたい。

ただし、本チームとしての成果としては時間別で枠が設定された個別実習プログラミングシートを提示する。また実習指導者が180時間と60時間以外の実習時間を提示されたときに混乱しないよう、他の時間数に適合した時間数別のシートも提示することとした。

・プログラミングシートへの達成目標・行動目標の表記の必要性について

実習プログラミングシートへの達成目標・行動目標の表記については、(1)表記のみ行い目標ごとの行設定を行わない方法と、(2)目標ごとの行設定を行う方法の2パターンがある。つまり、選択肢としては全部で以下の6パターンがあげられる。

	記載	行設定	行数 (全体行除外)	具体的実習内容のセル数*	
				枠割あり(4列)	枠割なし
①	教育事項	教育事項	16行	64セル	16セル
②	教育事項・達成目標	教育事項	16行	64セル	16セル
③	教育事項・達成目標・行動目標	教育事項	16行	64セル	16セル
④	教育事項・達成目標	達成目標	19行 ※(19)を分けた 場合は26行	76セル ※108セル	19セル ※26セル
⑤	教育事項・達成目標・行動目標	達成目標	19行 ※(19)を分けた 場合は26行	76セル ※108セル	19セル ※26セル
⑥	教育事項・達成目標・行動目標	行動目標	83行	332セル	83セル

※具体的実習内容では基本実習プログラムを想定して4列とした。※本チームとして修正前は①、修正後は②を作成

これらの6パターンについて、当初本チームで作成していたシートは①だった。その理由として、達成目標・行動目標は講習会資料の中で十分に説明していること、目標までシートに記載すると煩雑になりシートが見づらいものになってしまうことへの懸念があった。しかし、今回意見を受けて検討した結果、やはりシートでも達成目標が記載されている方が、実習プログラミングにおいてより強く達成目標を意識できるだろうとのことから②にすることとした。

③～⑥を採択しなかった理由を以下に述べるが、その前提には基本実習プログラミングシートでは具体的実習内容の記載を4列に分けていること(職場理解の内容、職種理解の内容、ソーシャルワーク実践理解の内容、ソーシャルワーク実践理解の内容(発展的))がある。

③を採択しなかった理由としては、行動目標まで実習プログラミングシートに記載すると、具体的実習内容の記述セルが圧迫されてしまい、全体的にフォントが小さくなり、見えづらい・使いづらいシートになってしまうことへの懸念があった。

④を採択しなかった理由として、各教育事項内の達成目標は相互に関連しているため、具体的実習内容を職場理解の内容、職種理解の内容、ソーシャルワーク実践理解の内容、ソーシャルワーク実践理解の内容(発展的)ごとに設定していくことで、十分に全達成目標につながる具体的実習内容を設定することが可能と考えたことが挙げられる。むしろ達成目標ごとに行を設定すると全体として空セル(1つも具体的実習内容が設定されていないセル)が増えてしまうことや、各達成目標間のつながりが見えづらくなってしまわないかと考える。

⑤を採択しなかった理由は、上記④を採択しなかった理由と③を採択しなかった理由の両方が当てはまる。

⑥については圧倒的なセルの多さから現実的ではないと考えた。

なお、上記の通り以上の理由は具体的実習内容に4つの枠(職場理解の内容、職種理解の内容、ソーシャルワーク実践理解の内容、ソーシャルワーク実践理解の内容(発展的))を設けていることが前提となっている。そのためこの枠割を排して1列の設定にした場合、今回採択しなかった③～⑥についても再度検討する必要があるだろう。ただし、本チームでは2020年度の社会福祉推進事業の成果としては、基本実習プログラミングシートの4つの枠を設定したものを提案している。ただしこの4つの枠設定は絶対的なものではなく、十分な時間をもって議論を行うことができなかった現時点での成果であり、今後さらに検討していくべき重要な論点と認識していることを明記する。

② 基本実習プログラミングシートにおける枠割(段階)の設定について

上記の「基本実習プログラミングシート」において4つの枠(職場理解の内容、職種理解の内容、ソーシャルワーク実践理解の内容、ソーシャルワーク実践理解の内容(発展的))を廃し、具体的実習内容を1列に記載する方式のシ

ートについても本チームとしての見解を述べる必要があるであろう。両プログラミングシートで「●週目」の表記を削除したり、個別実習プログラミングシートを汎用性の高い1シートにしたりといった提案を受けたことに関連して、4つの枠(職場理解の内容、職種理解の内容、ソーシャルワーク実践理解の内容、ソーシャルワーク実践理解の内容(発展的))を設けた基本実習プログラミングシートの位置づけについて、本チームではどのように考えているのか以下に述べる。

2010年に施行された現行カリキュラムでは、社会福祉士実習指導者講習会の実施を担当する日本社会福祉士会が3段階実習モデル(職場実習、職種実習、ソーシャルワーク実習)を提示した。その成果についてここで厳密に議論することは困難だが、一定層から、『職場実習』『職種実習』が本来の意味とは乖離して、ソーシャルワークを学ぶことを十分に意識されていない『職場を理解するだけ』『職種を理解するだけ』の実習になってしまっている(もしくはそのような内容が多くの実習期間を占めてしまっている)」という否定的な意見があることは事実であろう。他方で、この意見に対してしばしば提示されるのは、『職場実習』『職種実習』というのは実習先におけるソーシャルワーク実践のクライアントシステムやワーカーシステム等を理解するための段階であるため、ソーシャルワーク専門職養成にまさに必要な実習内容であり、またそのような内容での実習が実施されている」という回答である。残念ながらこの3段階モデルに基づいた実習の実施状況や成果については十分な調査研究や評価検証が行われておらず、どちらの意見が支持されるべきか客観的に判断することは難しい。

新カリキュラムでは科目名が「ソーシャルワーク実習」になること、また240時間以上、2か所以上という実習要件が設定されたことで、養成校と実習施設はこれまで以上にソーシャルワーク専門職養成に向けた実習のあり方について慎重に検討することが求められる。それはつまり、全てのソーシャルワーク実習が実習生の学年や実習時間等に関わらず、ソーシャルワーク専門職養成に向けた(つまり達成目標・行動目標の達成が志向された)内容で実施されるための検討といえる。この検討として、上記の3段階モデルに否定的な意見を持つ層からは、従来の3段階実習における誤解や不十分な実習プログラム等が引き継がれることで、30～60時間といった短い期間での実習で職場や職種を理解する内容ばかりになってしまうこと(ソーシャルワーク実習としての学びが不十分)、180時間以上の長い期間での実習でソーシャルワークとの関連性が意識されない職場や職種に関する内容が多く時間を占めてしまうことを回避することの必要性が提示されるだろう。

この意見の1つとして、職場、職種、ソーシャルワークという従来の3段階モデルやそれに関連するモデルを一切廃止するという方法が提示されることが考えられる。このような見方からすると、本チームで作成した試行講習会では基本実習プログラミングシートが「職場理解」「職種理解」「ソーシャルワーク実践理解」という従来の3段階モデルを継承するように設定されていることに対して、否定的な意見が提示されよう。具体的には、「ソーシャルワーク実習は、その科目名の通りソーシャルワークを学ぶための実習であり、職場や職種について学ぶための実習ではない」といった意見が考えられる。これに対して、3段階実習モデルを推進してきた立場からは、先の議論と同様に、「職場や職種理解の内容はクライアントシステムやワーカーシステムを理解するための実習内容であり、まさにソーシャルワーク実習として必要なものである」との意見が出されるのではないだろうか。これでは議論がかみ合わないまま平行線をたどり、方法論としての合意形成に至ることは困難と考えられる。

本チームはこのどちらの立場をとるものでもない。実習が多様化する今後において、各実習生が履修する全ての実習を通してソーシャルワーク実習としての学びを達成できるような実習を実現することを最重視し、それを志向する立場である。そしてその目標に向けては、3段階実習モデルを廃止する、維持する(継承を含む)、という二元論で議論することは困難であると考えられる。

本チームでは、この目標に基づき「基本実習プログラミングシート」「個別実習プログラミングシート」の両方に「教育に含むべき事項」を各行に記載し(達成目標は併記)、各教育に含むべき事項とその達成目標に向けて具体的実習内容を設定するシートを作成した(従来のシートは「職場実習」「職種実習」「ソーシャルワーク実習」という段階のみで具体的実習内容を設定する)。そして「実習指導者講習会」という実習指導者を養成するための研修(つまりは実習指

導者としてビギナーを対象とした研修であり、基本ができるようになることを目標としている)であることを鑑みて、各教育事項の達成目標の達成に向けた具体的実習内容を設定するための1つの視点として「基本実習プログラミングシート」に「職場理解の内容」「職種理解の内容」「ソーシャルワーク実践理解の内容」「ソーシャルワーク実践理解(発展的)」という4つの枠を示すこととした。またこの4つの枠は、今後新たに実習指導者になる実習指導初心者だけでなく、これまで現行カリキュラムにおいて相談援助実習での実習指導を行ってきた実習指導経験者にとっても、まず新たなソーシャルワーク実習の実習プログラムを作成するために効果的な視点と考えている。ただし、この講習資料の内容をもって「3段階実習モデルが継承されているから不適切だ」「3段階実習モデルが維持されたから従来通りでよい」という理解が形成されることは避けなければならない。

ソーシャルワーク実習の学びを担保するという目標を最上位におき、今後新たに実習指導者になる者のこれまでの学習経験や実習指導者になった際の実施可能性も勘案しつつ、限られた時間の中で作成されたものが今回の講習会資料(スライドと各プログラミングシート)であり、これが実習プログラミング論としての唯一解であるとは考えていない。むしろ本当に効果的なソーシャルワーク実習の実習プログラミング論を検討していくための1つのたたき台として位置づけられるべきである。具体的実習内容を構成する要素は「職場理解の内容」「職種理解の内容」「ソーシャルワーク実践理解の内容」「ソーシャルワーク実践理解(発展的)」の4つとは限らないし、また全く異なる視点での設定もありえる(例えば、クライアントシステムの利用、ワーカースペースの理解、ターゲットシステムの理解、アクションシステムの理解等)。もしくは「職場理解の内容」「職種理解の内容」として設定する具体的実習内容は、ソーシャルワーク実習の達成目標には関連しない可能性も否定できない。このような可能性を踏まえると、要素に分けずにソーシャルワーク実践を学ぶという単一の視点から具体的実習内容を設定する方法も考えられる。また、今回設定した要素で基本実習プログラミングシートを設定した場合でも、個別実習プログラムにおける学びの順序はこの「職場理解」→「職種理解」→「ソーシャルワーク実践理解」に限定されるわけではなく、多様な順序が考えられる。例えば、「ソーシャルワーク実践理解」が深まったことにより、地域における実習施設の役割や氏名などの理解が促進され、「職場理解」やそこの「職種理解」が深まっていく場合もあり得るだろう。

このように、実習プログラミングとしては多様な方法がありえることがわかる。しかし、実習プログラミングにおいてそれを設定するための枠組みや順序の提示がなく、作成する実習指導者の裁量が大きくなればなるほど、実習プログラム作成の難易度は高くなることが考えられる。繰り返しになるが、本チームが作成した実習プログラミング論は実習指導者講習会としての内容であり、実習指導を実施したことがない者が実習指導をできるようにすることを目的としている。つまり、講習会では実習指導初心者が取り組みやすい難易度の実習プログラミングを教授する必要がある。また、これまで相談援助実習において実習指導を行ってきた実習指導者にとっても十分に対応可能な実習プログラミング論を提示することを意識した。これらを踏まえて提示したのが「職場理解」「職種理解」「ソーシャルワーク実践理解」という学びの段階の1つの有り方である。また教育事項ごとに達成目標を志向して「職場理解」「職種理解」「ソーシャルワーク実践理解」に関する具体的実習内容を設定するシートにすることで、従来指摘されていたソーシャルワークと乖離した職場や職種を理解するための内容が設定されることを回避する工夫を行った。それでもソーシャルワークを理解するための具体的実習内容が乏しい個別実習プログラムが提示される可能性はありえるが、その場合にソーシャルワーク実習にふさわしい実習プログラムに修正するためには、実習指導者のみならず養成校側にも大きな責任があると考えている(実習プログラミング論のみで適切な実習プログラムのあり方を全て担保できるわけではない)。もし養成校側に「実習を受けてもらっているだけでもありがたいので、実習プログラムについてまでは意見できない」という考えがあるならば、今後はそのような養成校と実習施設との関係性自体を見直す必要があるだろう(そうでなければ2か所以上での実習全てをとおしてソーシャルワーク実習を成立させることが極めて困難になる)。そのような関係性については、実習担当教員、実習指導者の両者にしっかりと理解してもらえよう、実習プログラミング論ではなく実習概論や実習マネジメント論等、また実習担当教員講習会において教授することが重要になってくるだろう。

最後に、実習指導者として十分な力量を持つ者にとっては、「職場理解」「職種理解」「ソーシャルワーク実践理解」

という段階のあり方が実習プログラミングにおいてかえって足かせとなってしまう可能性があることについても言及しておきたい。このような実習指導上級者がより自由な発想で創造的かつ独自性の高い実習プログラムを作成するための実習プログラミング論についても今後検討が求められてくるのではないだろうか。ただしそれを検討する際には、実習指導者講習会という実習指導初心者向けの実習プログラミング論との関係性やそれぞれの位置づけについても合わせて確認することが必要である。

③ 個別実習プログラムと実習生が作成する実習計画および実習評価表の関係性についての検討の必要性

2019年度に本連盟が取り組んだ社会福祉推進事業において、新カリキュラムのソーシャルワーク実習におけるモデル計画書が提示された。従来の実習計画書では、実習生自身が、実習を通して何ができるようになりたいのかを考え、その方法を記載する内容のものが一定数存在した。それに対して前述の新カリキュラムに対応したモデル実習計画書では、国家資格たる社会福祉士として何ができるようになる必要があるのかは決まっており(達成目標と行動目標)、それに向けて何をすべきなのかを記載する様式となっている。

このような様式を用いて学生が作成する実習計画書と、本チームが提示した実習プログラミング論に基づき実習指導者が作成した個別実習プログラムとがどのような関係性になっていくのか、今後検討すべき重要な課題といえよう。そしてこの実習計画書と個別実習プログラムが実習評価表とどのように関係に位置づけられるのかについてもしっかりと整理をすることが必要だろう。

改めて、本チームが2020年度の社会福祉推進事業で提示した個別実習プログラムとその作成方法は最終的な成果ではなく、検討プロセスの一段階であることを確認したい。2021年度以降、さらに2020年度の成果を踏まえて、ソーシャルワーク実習を効果的に実施するための実習プログラミング論、個別実習プログラムと実習計画書、そしてそれらと実習評価表との関係性やそれぞれのあり方を検討していくことが必要不可欠である。

2-3 スーパービジョンチーム

2-3-1 検討の経緯

スーパービジョンチームでは、新カリキュラムにおける実習関連科目の変更事項を確認し、以下の主要な論点を柱に検討を行った。

(1) 社会福祉士及び精神保健福祉士の実習担当教員講習会と実習指導者講習会(4つの講習会)の講義部分の関係性に関する検討

まず、社会福祉士及び精神保健福祉士の実習担当教員、実習指導者をそれぞれ対象とする、4つの講習会の講義部分のこれまでの資料と資格養成にかかわる指定科目の教科書を基に「実習スーパービジョン」に関する内容を整理し、比較検討を行った(表1)。その上で、4つの講習会で共通使用が可能な部分を最大化することを目指して、講義内容の検討を行い、担当者が講義スライドの素案を作成し、それを基に委員会で議論を重ね修正を繰り返した。検討を進めるうえで、以下の点について主に議論した(演習部分と共通)。

- ・初任者をターゲットとし、スーパービジョンの基礎的理解と学生に丁寧にかかわることの大切さ、基本的スキルについて習得すること。
- ・実習担当教員と実習指導者がそれぞれ学ぶ部分を、双方で学び合うことをできるだけ強調する。
- ・スーパービジョンの定義・基本については、「ソーシャルワーク実習指導・実習のための教育ガイドライン」(日本ソーシャルワーク教育学校連盟 2020年3月)(以下、「実習教育ガイドライン」)の内容を踏まえ、カデューシンの定義と3つの機能により説明する。
- ・実習担当教員はスーパーバイザーの役割を担うという共通の認識を持つ。
- ・人権やハラスメントへの対応、学生の権利を守る視点を入れる。

表1 「実習スーパービジョン」における社会福祉士及び精神保健福祉士の実習担当教員、実習指導者を対象とする4講習会の内容、時間の一覧表

社会福祉士			精神保健福祉士		
実習担当教員			実習担当教員		
科目名	内容	時間	科目名	内容	時間
実習指導方法論Ⅲ	1. 実習教育スーパービジョンの概要	2.0 (講)	精神保健福祉援助実習指導方法論Ⅲ	1. ソーシャルワークのスーパービジョン	2.0 (講)
	1. 実習教育スーパービジョンの実際	4.0 (演)		1. 精神保健福祉援助実習におけるスーパービジョン 2. スーパービジョンの課題	3.0 (演)
実習指導者			実習指導者		
科目名	内容	時間	科目名	内容	時間
実習スーパービジョン論	1. 「スーパービジョン」の基礎理解 2. 実習スーパービジョンの特質 3. 実習プログラムと実習スーパービジョンの展開 4. 実習スーパービジョンの実際(演) 実習におけるスーパービジョンの展開方法	2.0 (講)	実習スーパービジョン論	1. スーパービジョンの意義と目的 2. ソーシャルワークのスーパービジョン 3. 実習スーパーバイザーの役割と機能 4. 実習指導におけるスーパービジョンの展開 5. 実習スーパービジョンの特徴と課題	2.5 (講)
		5.0 (演)			1.0 (演)

(2) 4つの講習会の演習部分の関係性に関する検討

演習部分についても、講義と同様にこれまでの講習会の資料をレビューし、それぞれの特徴を把握したうえで、講義内容との連動性、講習会の演習で強調すべき点等について委員会で議論をした。そして、担当者が素案を作成し、それを基に委員会で議論を行い修正、改良した。

(3) 新カリキュラムに対応した講習全体の内容の検討

新カリキュラムに対応して、社会福祉士も精神保健福祉士と同じく2か所以上実習となること、地域共生社会の実現を目指すということを強調する内容の検討を行った。特に、講義と演習の素案完成後に新カリキュラムへの対応という視点で検討を行い、内容の修正と充実化を図った。主に検討した点は以下のとおりである。

- ・スーパーバイザーとして、マイクロ中心の視点から、組織や地域、制度政策といったメゾ・マクロの視点を意識したスーパービジョンを展開する必要性を説明すること。
- ・2か所以上実習における、複数の実習指導者と実習担当教員・養成校間の連携について、他チームの説明と一貫性を持たせる。

以上の流れで検討を行ったが、検討に際し、社会福祉士及び精神保健福祉士それぞれの実習担当教員講習会と実習指導者講習会のこれまでの資料、「実習教育ガイドライン」、日本ソーシャルワーク教育学校連盟編集の「ソーシャルワーク実習指導・ソーシャルワーク実習」、日本精神保健福祉士協会・日本精神保健福祉士養成校協会編集の「精神保健福祉援助実習・演習」、日本社会福祉士会編集「社会福祉士実習指導者テキスト」、日本社会福祉士養成校協会編集の「相談援助演習教員テキスト」などを講義・演習の資料として参考・活用した。

2-3-2 試行講習会の内容

2-3-2-1 講義

本講習の目的を受講者が「ソーシャルワーク実習において適切なスーパービジョンを行う」ことができるようになることとし、具体的な到達目標として次の3つを設定した。

- ① ソーシャルワーク・スーパービジョンについて説明できる。
- ② 実習スーパービジョンの特徴について説明できる。
- ③ 実習スーパービジョンでスーパーバイザーが行うことを説明できる。

講義は、これら3つの目標に対応する3部構成（各40分）とした。

(1) 「I. スーパービジョンについての基礎理解」

まず、ソーシャルワーク・スーパービジョンの目的と意義について説明した。ソーシャルワークでは定番となっているカデューシンによる定義を取り上げたが、地域共生社会の実現に向けて、今後、インタープロフェッショナル（多職種間）・スーパービジョンが必要とされることを鑑みて、対人援助職全般を対象とするホーキンズらによるスーパービジョンの定義についても説明した。スーパービジョンの目的には、①クライアントの最善の利益、②現任専門職への支援および専門性向上、③組織の機能の維持・向上、④専門職の養成・育成、⑤専門職としての発展がある。これまでの動向として、個人的な成長に焦点をあてたスーパービジョンとサービスの質に焦点をあてたスーパービジョンの大きな2つの流れがあったが、効果的・倫理的な実践とスタッフの発達・成長を支えるためには、両方を統合する必要性があることを説明した。

次に、スーパービジョンを実施するにあたって理解が必要なことを説明した。1つ目は、スーパービジョンの機能で、管理的機能、教育的機能、支持的機能の3つの機能それぞれの具体的な内容についてである。2つ目は、スーパーバイザーとスーパーバイジーとの関係が、信頼とパートナーシップに基づく契約関係であって、スーパーバイザーの権威性やパラレル関係（クライアント・ソーシャルワーカー関係とスーパーバイジー・スーパーバイザー関係との関連）について理解し適切に対応することが必要であることである。3つ目は、スーパービジョンの形態で、個人スーパービジョン、グループスーパービジョン、チームスーパービジョン、ピアスーパービジョン、セルフスーパービジョンの特徴についてである。4つ目は、スーパービジョンの実施方法で、いつ、どこで、誰が誰に対して、何をどのような方法で取り上げているのかについてである。コルブの経験学習モデルに基づいたスーパービジョンのあり方・方法についても説明した。

地域共生社会の実現に向けて、スーパービジョンでは、スーパーバイジーがクライアントのマイクロ・メゾ・マクロレベルすべてに目を向け、包括的な支援ができるように支援することが重要である。そのため、地域共生社会の実現に向けてソーシャルワークに期待される24機能（社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会、平成30年）を示し、スーパービジョンの着眼点について説明した。最後に職能団体でのスーパービジョンについての取り組みも示した。

(2)「Ⅱ. 実習スーパービジョンの特徴」

実習スーパービジョンには、実習生のためのものだけではなく、さまざまな意義があることから説明した。実習生にとって、実習スーパービジョンはソーシャルワークを実践的に学ぶ貴重な機会である。実習施設にとっては、次世代の職員候補・ソーシャルワーカーを育てる機会であるとともに、職員にとっては実習生を通して支援についてあらためて学ぶ機会になる。養成校にとっては、専門職養成の責任を果たす取り組みの一環であるとともに、実習担当教員にとってはメゾレベルのソーシャルワーク実践で、その実践を通して学ぶ機会でもある。

次に実習スーパービジョンの特徴について説明した。専門職の間で行われるスーパービジョンと比較すると、実習スーパービジョンでは、契約の締結方法や内容、スーパービジョンで取り扱う事柄、スーパーバイザーの立場、スーパーバイジーの立場や他の役割などで違いがある。また、実習スーパービジョンでは、実習先と養成校にそれぞれスーパーバイザーがいて、スーパービジョンの範疇が重なっており、二重のスーパーバイザー構造になっている。そのため、実習スーパービジョンでは、実習先と養成校の2人のスーパーバイザーが、どのように役割分担を行うのかを相談し、調整や連携を行うことが重要であることを説明した。

以上を踏まえて、実習スーパービジョンを行うにあたって必要なこととして、スーパービジョンの3つの機能と基本スキルについて説明した。実習スーパービジョンでの管理的機能は、実習のプログラミング・評価にあたるところでマネジメントまで含んでいる。教育的機能は、事前学習、実習計画の作成、実習計画の実施を通しての学び、そして事後学習までを支えることである。そして、支持的機能は、実習中の不安やストレスへの対応や、人との関係づくり、実習や専門職へのモチベーション等を支えることである。また、これらの機能を果たすために、関係形成や記録などについても説明した。

最後に、実習スーパービジョンの課題として、複数のスーパーバイザーをもつことによる混乱や情報の取り扱いについて注意、実習スーパービジョンを担当する実習担当教員が必ずしもソーシャルワーク専門職とは限らないこと、地域共生社会の実現を指向したソーシャルワーク・スーパービジョンのあり方・方法などについて説明した。

(3)「Ⅲ. 実習スーパービジョンの展開」の内容

「実習スーパービジョンの展開」の講義では、実習生が実習を媒介にソーシャルワーカーを目指すことを支援するため、実習スーパービジョンの展開過程を全体的に把握できるよう「ソーシャルワーク実習の展開図(例)」を作成した(図1)。

全体を、それぞれ、実習前、実習中、実習後と大きく5過程に分けている。実習生を中心に、実習担当教員と実習指導者が共通の実習スーパービジョンの役割を持ち、双方が連携し合い、学生(実習生)を支え合うスーパービジョンの展開をイメージできるように表しているのが特徴である。講義は、この展開過程に沿って内容を紹介する形となっている。なお、2か所以上実習については、各養成校によって実習プログラミング(実習先の数、機関など)が異なることが想定されるため、試行では2か所実習を前提とし、「例」として作成、提示している。

図1 ソーシャルワーク実習の展開図(例)

展開	実習前(1か所)		実習中			実習後(2か所)		実習中			実習後(2か所)			
	実習の準備	実習直前の準備	1か所目の実習にかかわること			1か所目の実習の振り返り		2か所目の実習にかかわること			2か所目の実習の振り返り			
			開始期	中期	終了期	開始期	中期	終了期	開始期	中期	終了期	開始期	中期	終了期
実習担当教員と実習指導者の役割	・実習が安全で効果的に実施できるよう実習生を育てる。 ・実習科目を履修した目的を再確認し、実習に向けて動機や目標を明確にし、より効果的に実習体験できるようにサポートする。	・実習がスムーズに展開し、実習目標が達成され、ソーシャルワーカーになるための動機づけが高まるようサポートする。	・実習が安全で効果的に実施できるように実習生を育てる。 ・2か所目の実習に向け、1か所目の実習を振り返り、実習に向けて動機や目標を明確にし、より効果的に実習体験できるようにサポートする。			・実習がスムーズに展開し、実習目標が達成され、ソーシャルワーカーになるための動機づけが高まるようサポートする。			・実習がスムーズに展開し、実習目標が達成され、ソーシャルワーカーになるための動機づけが高まるようサポートする。			・実習先で体験したことの言語化、理論と実践の統合を目指した考察を促進する。 ・ソーシャルワーカー(専門職)としての自覚とモチベーションを促進する。		
実習担当学生	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①達成に向けたバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習中の契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習プログラムの最終確認 ②実習指導者、利用者(クライアント)、スタッフとの関係性(支持の機能) ③自己責任と態度の意識 ④実習直前における学生の不安などに対するサポート
連携	・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける	・事前訪問を行う	・実習			・実習			・実習			・実習		
連携	・養成校との実習契約 ・実習生受け入れ準備 ・実習生の果たすべき責任と態度の意識 ・養成校から送付された書類の確認	・実習プログラムの確認 ・実習プログラムの進行状況と理解度の状況 ・実習生のモチベーション ・利用者や職員との関係性 ・実習態度と実習生の意欲 ・体調の管理 ・巡回、帰校日指導、緊急時における実習担当教員との連携	・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける			・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける			・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける			・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける		
連携	・養成校との実習契約 ・実習生受け入れ準備 ・実習生の果たすべき責任と態度の意識 ・養成校から送付された書類の確認	・実習プログラムの確認 ・実習プログラムの進行状況と理解度の状況 ・実習生のモチベーション ・利用者や職員との関係性 ・実習態度と実習生の意欲 ・体調の管理 ・巡回、帰校日指導、緊急時における実習担当教員との連携	・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける			・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける			・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける			・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける		
連携	・養成校との実習契約 ・実習生受け入れ準備 ・実習生の果たすべき責任と態度の意識 ・養成校から送付された書類の確認	・実習プログラムの確認 ・実習プログラムの進行状況と理解度の状況 ・実習生のモチベーション ・利用者や職員との関係性 ・実習態度と実習生の意欲 ・体調の管理 ・巡回、帰校日指導、緊急時における実習担当教員との連携	・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける			・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける			・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける			・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける		
連携	・養成校との実習契約 ・実習生受け入れ準備 ・実習生の果たすべき責任と態度の意識 ・養成校から送付された書類の確認	・実習プログラムの確認 ・実習プログラムの進行状況と理解度の状況 ・実習生のモチベーション ・利用者や職員との関係性 ・実習態度と実習生の意欲 ・体調の管理 ・巡回、帰校日指導、緊急時における実習担当教員との連携	・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける			・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける			・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける			・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理規範、行動規範を身に付ける		

2-3-2-2 演習

演習の目的は、受講者が「ソーシャルワーク実習において適切なスーパービジョンを行う」ことができるようになることである。ねらいは、①実習生を理解し支えること、②実習生の学びを支えること、③ハラスメントに対応することができるようになることである。この演習の特徴は、現場実習中のスーパービジョンに特化していること、ソーシャルワーカー・クライアント関係の専門的援助関係をふまえていること、ソーシャルワークのエンゲージメント、アセスメント、対応(介入)を意識できるようソーシャルワークの展開過程に合わせていること、ソーシャルワークの原理に基づき多様性を尊重し合い演習を進めていくことである。各演習の内容は、実習生が実習中に直面しやすいスーパービジョンの課題を事例化し、対応を検討するものである。2か所以上の実習先を前提に、医療、地域包括支援センター、知的障がい者施設を取り上げ、巡回指導時に行うスーパービジョンの場面を想定した。

演習方法は、演習1と2では、事例と課題のポイントを提示し、個人ワークの後、グループ(4人1組)に分かれ、ロールプレイを役割交代しながら体験する。その後、グループで振り返りを行い、全体で共有して、最後に講師が重要点を解説するという流れとなっている。演習3は、事例と課題のポイントを提示したあと、個人ワークの時間を設けず、グループごとにスーパービジョンの実施計画を立て、それを実施計画シート(資料編 p.67 No.27)

にまとめる。全体共有の際にそのシートを基に発表し、最後に講師から解説を行う形式をとった。

演習の当日、最初にスケジュールと演習のポイントについて共有する時間を設けた。演習のポイントについては、以下の4点を示した。

1. 本来は、実習スーパービジョンは、実習前から実習中、実習事後にわたるすべてのプロセスを対象としますが、この演習は、現場実習中のスーパービジョンについて焦点を当てています。
2. この演習のねらいは、①実習生を理解し支えること、②実習生の学びを支えること、③ハラスメントに対応することができるようになることです。
3. ここでは、ソーシャルワークのプロセスに基づいて、3つの演習を行います。
「実習生を理解し支えること(エンゲージメント)」(演習1)→「実習生の学びを支えること(アセスメント)」(演習2)→「学生のハラスメントに対応する(プランニング・介入)」(演習3)という流れで進みます。
4. 多様な方々の多様な考えを共有できるように、お互いに学び合ひましょう。

*ブレインストーミング式:批判厳禁、自由奔放、便乗発展、量を好む

ポイントに続いて、多様な受講者が共通認識をもって演習に取り組めるように、スーパービジョンもソーシャルワーク実践の一つであり、ソーシャルワークのプロセスのなかで、エンゲージメント、アセスメント、プランニングと介入では何を行うかを簡潔に説明した。

その後、受講者の緊張をほぐし、かつ、講師が受講生の取り組み状況などをアセスメントし演習を円滑に進めていくために、ブレイクアウトで4人グループに分かれアイスブレイク(10分)を行った。1人2分で自己紹介、実習担当教員として学びたいこと・不安なことについて話してもらい、これから行う3つの演習(各60~65分)での進行係とプレゼン係を決めてもらった。

(1)演習1 実習生に適切にかかわること(エンゲージメント)

はじめに事例を提示し、演習の進め方について説明した。事例は、医療機関での実習初期の帰校日指導で、実習がうまくいっていないと実習生が言う場面である。まず、個人ワーク(5分)として、実習生の状況や思いを想像し(スーパーバイザー役を演じる場合の役作りも行う)、スーパーバイザーとして行うことは何か、具体的にどのように対応するのかを考える時間をとった。その後、ブレイクアウトで4人グループに分かれ、1回5分のロールプレイを4回行い、全員が4つの役(A:実習生、B:実習担当教員、C:4回のうち前半2回は学生グループのメンバーで後半2回は観察者、D:観察者&タイムキーパー)を体験してもらった(計20分)。ロールプレイ終了後、グループ内で振り返りをし(10分)、全体に戻って数グループから報告を全体共有し、その後講師から解説を行った。

解説では、課題を発見しエンゲージメントを行う場合、すなわち実習生がなんらかの課題に直面していることが伺われるときにスーパーバイザーが行うこととして、①実習生の様子をよく観察し、話を傾聴して実習生を受容するとともに、実習生のバイオサイコソーシャルな状態および実習の内容・進捗について概要を把握すること、②対応を要する課題を把握し、今ここで取り上げるのか、あるいは後で話すのか実習生に合意を得ること、③その課題について話し合うことをとりあげ、①②について説明した(③は演習2の課題であるため、ここでは省いた)。また、具体的な対応として、ソーシャルワークの展開過程にそって、ソーシャルワーカーの倫理綱領に基づいた対応、実習生のニーズを理解し、スーパーバイザーに求められることを踏まえた対応の必要性について説明した。コミュニケーションスキルを活用することにも言及した。これらの対応は、モデリングやパラレルプロセスの観点からも重要であることを述べた。

(2) 演習2 実習生の学びを支えること(アセスメント)

異なる事例について、演習1と同様に進めた。はじめに事例を提示した。巡回指導で、ケアプラン作成のために利用者と面談して困ったと実習生が言う場面である。個人ワークで、実習生がなぜ困ったと言っているのかを想像し(スーパーバイザー役を演じる場合の役作りも行う)、スーパーバイザーとして何を行うか、具体的にどのように対応するかについて考える時間(5分)をとってから、ブレイクアウトで4人グループに分かれ、1回5分のロールプレイを4回行い、全員に4つの役(A:実習生、B:実習担当教員、C:観察者&タイムキーパー、D:観察者)を体験してもらった(計20分)。ロールプレイ終了後、グループ内で振り返りをし(10分)、メインに戻って数グループから報告を全体共有し、その後講師から解説を行った。

解説では、実習生が課題を抱えている状況において、スーパーバイザーとして行うこととして、①困った経験を具体的に振り返るために多様な角度から質問や確認をして、実習生自身が気づきを得たり、理解を深めたりできるようにすること、②実習生が利用者についてマイクロレベルから、メゾレベル、マクロレベルまで包括的にアセスメントができるように支援することを取り上げて説明した。包括的なアセスメントに関しては、地域共生社会の実現にむけて求められるソーシャルワークの24機能をスーパービジョンにおいても意識する必要があることを説明した。実習生が自らの経験を通して学ぶことを支援するためにはコルブの経験学習モデルが役立つことにもふれた。

(3) 演習3 実習生のハラスメントに対応する(プランニング・介入)

事例は、知的障がい者施設(通所)に1か所目の実習に行き、実習終了期の巡回指導での場面で実習生が泣き出し、聞いてみると利用者からハラスメントを受けていたというものである。演習課題は、スーパービジョンの実実施計画を3つの側面からたてることである。その際、スーパービジョンのどの機能を活用するかについても検討する。あらかじめ、実施計画のポイントとして①実習生としての権利の擁護(アドボケイト)と安全の確保、②実習生が継続して学ぶことができることの保証、③利用者の理解やハラスメントの対応について学ぶことを提示した。これらの説明のあと、ブレイクアウトセッション(35分)とし、各自がスーパービジョンの実実施計画シートに3つのポイントについて記入しながらグループで検討した。全体に戻って、グループごとに発表して共有し、その後、講師から解説を行った。

解説では、①実習担当教員のスーパーバイザーとしての役割を伝え、実習指導者とこの出来事について共有することの同意を実習生から得ること、②実習指導者に伝えて役割分担し、実習生が実習を継続できるよう環境を整え(管理的スーパービジョン)、実習生の危機的状況などに対処し(支持的スーパービジョン)、2か所目が控えている場合は、実習終了後も個別スーパービジョンを行うこと(管理的スーパービジョン、支持的スーパービジョン)、③実習生の気持ちに配慮しながら(支持的スーパービジョン)、この体験を対象者理解や現場の課題について考えるきっかけとなるよう支えること(教育的スーパービジョン)などについて説明した。また、なぜこのような対応が必要なのか、二重のスーパービジョン構造やソーシャルワークの原理・原則を学ぶ機会、ハラスメントなどに言及して述べた。

3つの演習終了後、全体のまとめとして、演習開始の冒頭に確認した「演習のねらい」を自己評価する時間を設け(5分)、受講者が実習担当教員として、今後の自分自身に取り組むべき課題を整理できるようにしている。また、さらに受講者同士の課題を共有することによって、自己の取り組みに発展して考えることができるよう、チャット機能を活用し投稿し合うようにした。講師は、投稿の内容を確認しながら、最後の総括として、演習の展開における振り返りや補足の説明をした。また、受講者とスタッフをねぎらい、演習のセッションの終結を共有できるようにした。

2-3-3 試行講習会の実施と評価

2-3-3-1 試行講習会の概要

スーパービジョンチームでは、「実習指導方法論Ⅲ(実習教育スーパービジョン論)」のオンデマンドの講義と、2021年2月12日にZoomによるオンライン演習を実施した。具体的には、①4人グループでのアイスブレイク、②演習1エンゲージメント、演習2アセスメント、演習3プランニング・介入の各テーマで、それぞれ、個人ワーク→ブレイクアウトセッションを活用し4人組でのグループワーク→全体共有と解説、③全体まとめ、取り組むべき課題をチャットに記入・発表し、講師の総括という流れで実施した。

なお、各グループを講師が巡回、委員と事務局が傍聴し、録画記録した。また、講義に対するアンケート調査と、演習終了後に講義および演習受講者を対象としたフォーカスグループインタビューを実施し、その後、委員による振り返りを行った。

2-3-3-2 アンケート調査の概要と結果

オンデマンドによる講義の受講者 112 人のうち、受講者アンケート(以下「受講者アンケート」という。)に回答した 35 人(31.3%)の結果について、次のとおり報告する。なお、下表の中の割合については、小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも 100 とはならない場合がある。

(1)「実習教育スーパービジョン論」の受講状況

受講者の現在の職務・参加種別としては、実習担当教員が 23 人(65.7%)と最も多く、次に実習指導者、実習担当教員以外の教員が6人(17.1%)となった。保有する資格としては、社会福祉士が 33 人と最も多く、次に精神保健福祉士 18 人となっており、受講者の半数は社会福祉士と精神保健福祉士の国家資格を有している。また、「教員」として実習教育に携わった「年数」は、1年以上5年未満の者が 15 人と最も多く、続いて、5年以上 10 年未満5人、10 年以上 15 年未満4人、15 年以上 20 年未満4人となっていた。実習教育に関する経験において、多様な視点からの評価を可能にしていると言える。

「実習指導者」として実習指導に携わった「年数」として、最も多かったのは0年で 22 人と半数を超えていた。なお、「実習指導者」としての経験を有する教員がいることを踏まえ、実習指導者のみならず教員も含めた集計としているため、実習指導者に携わった年数が0年の人が 22 人となっている。

(2)「実習教育スーパービジョン論」のアンケート結果

「実習指導方法論Ⅲ(実習教育スーパービジョン論)」の講義を受講し、かつアンケートに回答した 25 人の「ソーシャルワーク・スーパービジョンについての理解」としては、「十分に理解できた」と「まあまあ理解できた」を合わせると、全ての受講者が理解することができていた。

回答	件数(人)	割合(%)
十分に理解できた	11	44.0%
まあまあ理解できた	14	56.0%
あまり理解できなかった	0	0.0%
全く理解できなかった	0	0.0%
合計	25	100.0%

同様に、以下の項目はすべての人が「十分に理解できた」と「まあまあ理解できた」と回答した。

- ・実習スーパービジョンの特徴についての理解
- ・実習スーパービジョンでスーパーバイザーが行うことについての理解

一方、「実習プログラムに基づいて実施した実習における「実習評価の目的と方法」の理解」、「二重のスーパービジョン体制についての理解」、「実習におけるリスクマネジメントについての理解」と「ソーシャルワーク実習で、個別の実習での経験を一般化することの意義についての理解」では、それぞれ1人が「あまり理解できなかった」と回答した。また、「個別指導におけるスーパービジョンについて新カリキュラムでの2か所実習の実態の流れについて理解」については、「あまり理解できなかった」が4人いた。

回答	件数(人)	割合(%)
十分に理解できた	13	52.0%
まあまあ理解できた	8	32.0%
あまり理解できなかった	4	16.0%
全く理解できなかった	0	0.0%
合計	25	100.0%

2-3-3-3 フォーカスグループインタビュー調査の概要と結果

(1) 概要

目的:本調査の目的は、スーパービジョンチームが担当した試行講習会の内容を評価し、本格実施に向けて、より教育的に質の高い試行講習会を実施することにある。

方法:スーパービジョンチームが担当した講習は、「実習スーパービジョン論」の講義(オンデマンド視聴)と演習(Zoom によるライブ)である。参加者には事前に講義を学習し、それをふまえて試行講習会の演習を受講し、その後、フォーカスグループインタビューに協力を依頼した。その結果を踏まえて、直後に担当委員による振り返りを行った。

倫理的配慮として、参加者には、試行講習会の開催要項にて参加申込の際にインタビューに回答することを参加条件とし事前に了解を得た。また、インタビュー時にも口頭で伝えた。したがって試行講習会の参加をもって同意とみなした。フォーカスグループインタビュー及び担当委員による振り返りの発言内容は、事務局により記録を作成した。

参加者:参加者は20人の予定であったが、当日2人の欠席があり最終的には18人であった。参加者を各6人の3グループに分け、ファシリテーターは担当委員6人が2人ずつに分かれて担当した。

実施日:実施日は2021年2月12日(金)15時～16時である。その後、同日16時～17時半まで担当委員による振り返りを行った。

内容:フォーカスグループインタビューの主な調査項目は、以下の7点である。

- ①演習のねらいは適切だったか。
- ②演習の構成と時間配分は適切だったか。
- ③演習の内容やレベルは適切だったか。
- ④ブレイクアウト機能によるグループワークはうまくいったか。
- ⑤講義と演習を合わせて全体をみたとき、教員講習会として適切だったか。
- ⑥Zoomによる講習や運営は適切だったか。
- ⑦その他

(2) フォーカスグループインタビューの結果

①演習のねらい

◆評価できる点

- ・ねらいと演習の内容がステップアップ的に組み立てられていたのでやりやすかった。
- ・3つの演習の設定について、必要なポイントが押さえられていた。
- ・分かりやすかった。実習生にどうかかわるかという点について、この3点がカバーできればほかの部分もカバーできる内容になっていると思う。新任、経験者双方の教員にとって、有意義な内容だった。

◆変更・改善が望まれる点(☑は講習会で検討が必要な内容)

- ☑新カリキュラム対応の実習プログラムだと思ったが、ねらいのところでは旧カリキュラムと変わらず、中身の中で新カリキュラムに対応していた。
- ☑新カリキュラムのキーワードとして、「地域共生社会の実現」ということがあるが、それが全面に出ていなかった。
 - ➔演習のねらいに、地域共生社会、ミクロからマクロまで視野に入れたスーパービジョンという点を強調することを検討する。
- ☑二人の実習指導者、実習担当教員の連携がもっと見えると良いと思った。
 - ➔実習指導者間、実習指導者と実習担当教員の連携については、概論、マネジメント論と関連する部分であるため科目間の調整が必要。
- ☐講義の内容と演習とで合っていないので、整合性をとる必要がある。

②演習の構成と時間配分

◆評価できる点

- ・まとまっていて情報を受け取りやすかった。Zoom 開催だったこともあり、一定の区切りをもって、無駄なく進行していただき、焦点が分かりやすかった。
- ・個人ワークの時間を設けたのは、その後円滑に進められたのでよかった。具体的な事例の心づもりができた大切な時間だった。

◆変更・改善が望まれる点(☑は講習会で検討が必要な内容)

- ☑アイスブレイクと演習3つ、初めて講習を受ける人やこれから教員になる人にはどれも時間が短いと感じる。
- ☑ブレイクアウトルームに分かれた直後に、自己紹介など立場がわかる時間があると良い。
 - ➔アイスブレイクの時間を少し長めに設定する。
- ☑演習1の時間配分がグループでの役割決めの設定の時間が全くなかったため、ここは再構成すべき。
 - ➔時間設定について検討。
- ☑演習1と2は時間が足りなかった。ロールプレイの時間があと10分ずつぐらいあると良い。
 - ➔1グループ4人で設定したが、3人にして時間に余裕を持たせることを検討。
- ☑Zoomで行う場合、ロールプレイの際に残り時間をチャットで伝えると良い。
 - ➔タイムキーパーの役割やZoomの機能の活用などさらに詳しく説明内容を考える必要がある。
- ☐演習2の課題。解説はなかなか結びつかなかった。初めのグループワークからつながらなかったため、違う題材がよかったのではないかな。
- ☐初任者などにとってはロールプレイをいきなりするのは結構難しいし、実習生の気持ちを想像するのも難しいと思う。
- ☐ロールプレイを1回するごとに意見交換する時間があればよかった。
- ☐経験のない教員用に、モデルのロールプレイを提示しても良いと思う。
- ☐スーパービジョンのためのコミュニケーション、質問の型をたくさん提示してくれると参考になる。
- ☐観察者の役割が不明確だった。振り返りのところで発言する役割を振っておくほうがよい。

- グループワークでは話が途中で終わってしまったのもあり、後5分ほど長いほうが良い。
- 個人ワークの5分が大変長く感じた。もう少し短くして、グループワークを伸ばしてはどうかと思う。
- 最後の共有の時間は、特にもう少し多くとっていただきたい。

③演習の内容やレベル

◆評価できる点

- ・ソーシャルワークのプロセスに沿って、3つの事例、初期、中期、終盤の時期、実習のどこの段階の時期なのかの説明が、冒頭であった方が良かった。
- ・事例の設定は具体的でやりやすかった。

◆変更・改善が望まれる点(☑は講習会で検討が必要な内容)

- ☑グループスーパービジョンは経験がないと難しいので、事前になにかしらの説明が必要と感じた。
- ☑1つ目の演習でのロールプレイが、4回のうち最初の2回がグループスーパービジョン、その後の2回が個人スーパービジョンになっていて、役割が複雑に感じた。
 - ➡ロールプレイは役割分担が複雑にならないように、個人スーパービジョンに絞ることを検討。
- ☑ハラスメントは事前学習でどう対応するかまで解説しておくほうがよい。実習巡回だけを担当する教員がいるので、ハラスメントを相談されても十分に対応しきれぬのか心配。
 - ➡3つの演習は実習中に焦点化した。事前事後も含めてトータルに教員が関わることについても、解説等で触れることを検討。
- ☑グループワークの参加者が想像する実習生像にズレがあり、イメージの統一にも時間がとられていた。グループワークで扱う事例は、場面設定や背景が共有できている状態で始めたほうがスムーズにワークに入れると思う。詳細な場面設定を設けたものを事前課題として提示しておくのも手かと考える。
- ☑演習2の地域包括支援センターでの実習事例については、様々な経験や知識が必要かなと思った。経験がないと、想定するのは難しい。ロールプレイをしたらよいのかと、見本みたいなものがあつたらよいと思う。
 - ➡初心者にも分かりやすい形を目指し、今後シナリオの設定やロールプレイの見本の提示なども検討する必要がある。
- ☑スーパーバイザーである学生自身のスーパービジョンを受ける側としてやるべきことを教えることも大切である。
 - ➡スーパービジョンを受けるにあたっての心構えなど、学生に教えるべきことなどを講義、演習の説明に入れることを検討。
- ☑エンゲージメントということが演習1にあつたが、エンゲージメントは実習指導のクラスが始まった最初に開始されていて、実習が始まった段階ではすでに実習生と相当な関係が築けていないと適切な訪問指導はできない。本来であれば、1セッションごとに個別のアセスメントがあるべきである。
 - ➡新たなセッションで新たな課題ができてきた場合のエンゲージメントをどうするのかなど、説明を検討。
- ☑学生からの訴えがある場合や、指導者からの声で学生は全く課題と気付いていない場合などのバリエーションがあつても良い。学生から「とても困った」といわれると教員は万々歳。「うまくいきました、困っていません」的な事例があつても良い。
 - ➡指導者からの訴えや教員から働きかけるなどのバリエーションと、3者のロールプレイなど今後検討が必要。

事例1、2はあるあるの事例だと思うが、3はそうめつたにないなど。共通事例としてあるあるとするならば、実習指導者からのハラスメントのほうがあるあるとして学びやすいかなと思った。

- ハラスメントに関しては特に、社会福祉士として倫理綱領に沿った考えをするか、組織防衛の観点で考えるかによって結論が変わってきてしまう。教育的な観点からも、ロールプレイングを取り入れるメリットはあると感じる。
- 事例3について、ハラスメントを受けた学生が悪いということではないという前提を記載した方が良いと思う。
- 初心者向けに「あるあるという事例」の紹介が資料としてあると良い。これに対してどう対応する？というワークにするとイメージが付きやすいと思う。
- 今日は実習中の演習シーンを想定していたが、1回目から2回目への持っていくかたに関して、気づきを促す、マイクロからメゾマクロに持っていくような視点も入れられると良いと感じる。
- 指導者側の視点で考えるワークもあったらもっと身になる講習演習になると思う。
- 教員、指導者学生の3者で二重のスーパービジョンをやってみるという方法もあるのではないかな。

④ブレイクアウト機能によるグループワーク

◆評価できる点

- ・自分は4人グループでメンバーもまとまりがよかった。誰かしら積極的に声掛けがあつて役割とか決めたりてきばきと出来たので、よかった。
- ・最初のブレイクアウトセッションで、発表者と進行係を決めたので、その後進めやすかった。
- ・ディスカッションや共有をもっとしたい、というニーズを充足するブレイクアウトならばもっと長くてもいいが、今回は作業をするということで目的は十分伝わっていたと思う。

◆変更・改善が望まれる点(☑は講習会で検討が必要な内容)

☑Zoom でやる場合、メンバーによるなど。今回は委員の方々が回っていただいていたが、場合によっては介入が必要かなと思う。

➡講師が対面式のように全体を見回すことができないので、参加者の経験等に合わせて、必要に応じてファシリテーターを各グループに配置することを検討。

対面も時間は決まっているが、Zoom だとデジタルで残り時間が見えるので余計時間に追われている感覚があった。

議題が途中で分からなくならないよう議題をチャット等に残しておいてもらえると良いと思う。

オンライン授業に慣れていた人が多かった一方で、最初マイクの音が小さいなど慣れていない人もいた。

⑤講義と演習を合わせた全体

◆評価できる点

- ・実習担当教員であるが、演習を実習指導者の方と一緒にやることで、お互いの考え方などが分かり、楽しく受講できた。
- ・実習指導者の立場で参加した。グループのほかのメンバーは教員だった。教員の苦しみがあったのが良かった。
- ・スーパービジョンのプロセスとして展開していくということが分かった。
- ・こういうスタイルだと事前に提示してもらえたため、今回違和感はなかった。
- ・今回よく作りこまれていた。画面を通してでもここまでのことができるのかと感心した。逆に対面式をブラッシュアップしないとオンラインに負けてしまう。
- ・オンデマンドの講義を受けてから演習までの時間、何回でも見れるので分からないところは確認できたのでよかった。対面だと聞き直しができないので、ありがたかった。講義の資料を用いて演習をしてもらったのでよかつ

た。学生時代にスーパービジョンを学んでいなかったので、演習に円滑に入れた。

◆変更・改善が望まれる点(☑は講習会で検討が必要な内容)

☑演習の中でソーシャルワークのプロセスと実習スーパービジョンのプロセスの整合性がそんなに明確に出されている印象がなかった。

→講義でそこが抜けていたため、演習の方にプロセスのスライド入れた。試行錯誤中で作り込まれていない部分だったため、整合性をはかるよう努力する。

☑講義の実習スーパービジョンの部分で、実習担当教員と実習指導者の役割について説明があったが、両者が具体的にどのようにスーパービジョンを行っていくのか説明が必要だと思った。

→今回の講義では、両者の共通部分を意識して内容を構成したが、講義時間の関係でスーパービジョンの機能別に例示した部分は実習担当教員向けに限定した。この点については、今後の課題としたい。

☑ジェネラリストの養成という単一の目標設定というのは分かるが、他の相反するいくつかの目的が示されるほうが教員が担うスーパービジョンの役割がもっとわかりやすいと思う。

→実習スーパービジョンの展開をもう少し細かく設定して、中止の判断なども例示するなど今後検討が必要。

□講義の冒頭での演習の目標目的の設定があったが、今回の演習のねらいが若干含まれていないと感じた。

□スーパービジョンの定義について、受ける側として、スタンダードの定義と、それを理解したうえで、自分にとっての定義を決めることが大切と思う。いろいろ立場の人がいる中で、一つに決めないほうが学問として成長していくのではとも感じている。

→決められない部分も多い中、最低限の部分の共有を意識して内容を構成した。

□講義+演習の繰り返しの方が、講義と演習の循環という意味では良いかもしれない。

□実習指導者の立場で参加してみて、今回は実習中という設定だったが、事後の指導や評価などは現場の指導者はかかわれないのでそこを経験したかった。

□新カリキュラムに対応して、二カ所以上実習における養成校の役割が大切だと思う。その点について学びたい。

⑥Zoomによる講習や運営

◆評価できる点

・Zoomの授業を受けるのは初めてだったが、意外とできるんだなと思った。顔をしっかり見てワークもできたので、よかった。集合研修だと模造紙に書いてとこだが、画面共有してきれいに記録してと、見やすく、チャットなどもサクサクと進んでいけるのですごいなと思った。

・画面上でも表情が見えるので違和感はなかった。

◆変更・改善が望まれる点(☑は講習会で検討が必要な内容)

☑最後のまとめ15分、一人で5分後振り返りのあとチャットに記入だけだったので、わびしいと感じた。最後グループで振り返りでもよかった。

→最後は全体あるいはグループで労いや交流の時間を設定することを検討する。

⑦その他

◆評価できる点

・今回は他校の先生方や実習指導者さんにも話を聞けたし、それぞれの立場での思いや考えなどが確認でき

てとてもよかった。もっと聞きたかった。同業者でもなかなか聞けないので。もっともっと機会があったらよい。

◆変更・改善が望まれる点(☑は講習会で検討が必要な内容)

☐ソ教連で作成した実習教育ガイドラインを今回初めて目を通した。読み応えがあったし、スーパービジョンについてもかなり書かれていた。演習の解説などで活用できていたらよかった。せつかくの実習教育ガイドラインなので、講習会と実習教育ガイドラインの整合性をはかり、自身の教育実践と重ね合わせられるとよい。

☐オンデマンド講義を視聴して後に、質問する機会があるとよい。

☐実際の対面だと交流があるが、Zoom の場合はそれが難しいというのが残念。

☐自分は仕事を休んで参加しているが、このくらいの研修を現場のものが職務として参加するのは難しい。

☐各立場でのフォローアップ研修、ソ教連のブロックで開催するものによく誘われるが、何年したらフォローアップ研修に参加できるというような制度？施設や機関にプラスになるような形で開催(お誘い)していただけると参加しやすい。

☐この体制での実際の講義の実施は、いつになるのか。新カリキュラムの実習を開始する2年次生あたりになるのかと想定しているが、いつ頃この内容での開催があるのか知りたい。

4. 小括

アンケート調査では、実習スーパービジョン論の試行講習会に参加した 35 人の回答があり、回答者の構成は9割以上が社会福祉士、6割弱が精神保健福祉士の資格保有者であった。その内、8割強が実習担当教員として、4割が実習指導者としての実務経験を有していた。講義内容について、「ソーシャルワーク・スーパービジョン」、「実習スーパービジョンの特徴」、「実習スーパービジョンでスーパーバイザーが行うこと」等について8割以上の参加者から良好な評価が得られた。ただし、「新カリキュラムでの2か所実習の実施の流れ」については、1割程度の参加者から「あまり理解できなかった」との評価を受けた。

フォーカスグループインタビューでは、演習の他、講義を含む全体について、受講者から多様な感想を聴くことができた。全般的に、良好な評価が得られたが、改善を検討すべき点も明らかとなった。

講義に関するアンケート調査の結果とも関係するが、講義と演習ともに、新カリキュラムに伴う、「地域共生社会の実現」、「2か所以上実習」また、それに伴う複数の実習指導者と実習担当教員・養成校との連携の在り方などについて、また、ソーシャルワークのプロセスと実習スーパービジョンのプロセスの関係、実習担当教員と実習指導者がそれぞれ行うスーパービジョンの実際などについて、さらに詳しい説明が必要と考えられた。

また、演習については、対象者が未経験の教員を想定した場合に、ロールプレイやディスカッションの時間配分、ロールプレイにシナリオや見本として実演を行う必要性も指摘された。

今回の試行講習会は講義部分をオンデマンドの動画視聴、演習部分を Zoom によるオンライン双方向で実施した。対面式とは異なる方式だったが、講義については「何回でも見られるのでわからないところは確認できた。対面だと聞き直しができない。」といった、オンデマンドならではの利点が挙げられた。また、Zoom によるオンライン双方向の演習については「画面を通してでもここまでできるのか。逆に対面式をブラッシュアップしないとオンラインに負けてしまう。」という満足度の高い意見も聴かれた。一方で、ブレイクアウトセッションの機能を使ってグループワークを行う際には、時間や作業内容など詳細な説明を事前に行い実施中にも確認できる工夫の必要性や、場合によっては各グループにファシリテーターを配置することなども検討課題として残された。また、今回は講義動画の視聴を先に終えてから、演習を実施するという2段階の設定となったが、より効果的な研修とするための適切な、オンデマンド講義とオンライン双方向演習の組み合わせの在り方についてさらに検討が必要と思われる。

2-3-4 試行講習会後の変更点

試行講習会後の講義・演習の受講者によるフォーカスグループインタビューや講義動画視聴者のアンケート調査によるフィードバック、スーパービジョンチームメンバー間のディスカッションを経て、次の点について見直しを行い、報告版(別冊資料参照)を作成した。

2-3-4-1 講義

(1)「地域共生社会の実現」

新カリキュラムのキーワードである「地域共生社会の実現」は講義のなかに含まれているが、全面に出ていないとの意見があったため、この文言を目的と目標のなかに加筆した。実習スーパービジョンの目的を「ソーシャルワーク実習において、地域共生社会の実現を目指して、ミクロ・メゾ・マクロレベルまで視野に入れた適切なスーパービジョンを行う。」とし、1つ目の目標は「①地域共生社会の実現に資するスーパービジョンについて説明できる。」とした。

また、講義資料のなかで、スーパービジョンでの着眼点・焦点についてのスライドのタイトルを、地域共生社会を意識して、「地域共生社会の実現に資するために、スーパービジョンでの着眼点・焦点」に変更(下線部、加筆)した。

「地域共生社会の実現に向けてソーシャルワーカーに期待される 24 機能(厚生労働省) = スーパービジョンで意識する点」というタイトルのスライドを、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会(平成 30 年 3 月 27 日)「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」最終報告書に記載されているものに差し替えた。

(2) 実習指導者と実習担当教員及び養成校の連携

「実習スーパービジョンの特徴」の講義において、「二重のスーパービジョン構造」のスライドで2か所の実習指導者と実習担当教員及び養成校の連携について、次の下線部を修正した。「学生の個人情報保護等の観点から、実習先①と②の連携は実習担当教員を介して調整機能が発揮されることが想定される」。

(3) 2か所以上実習についての注意書き(スライド番号 44)

「実習スーパービジョンの展開」の講義において、展開図の中に、「新カリキュラムでは2か所以上の実習と定められているが、本講義では、例として2か所に設定している」という注意書きを加えた。

(4) 講義内容の追加

演習を円滑に行うため、また解説の時間を少なくして受講者の演習活動(話し合い、共有など)により多くの時間を割くために、演習の前に知っておくべきことや演習の解説で説明していることなどは、講義のなかで説明することとする。演習の資料である「ソーシャルワーカーの倫理綱領(抜粋)」「倫理的ジレンマに直面したとき」については、講義のなかでも示し、スーパービジョンの目的と関連させて説明した。スーパービジョンのプロセスとソーシャルワークのプロセスについてもスライドを追加した。これらに加えて、スーパービジョンについて実習生に教えることや実習中の危機とそれへの対応なども追加する必要があるが、何をどの程度、講義のなかで取り上げるかについては今後、具体的に検討したうえで追加する。

2-3-4-2 演習

(1)「地域共生社会の実現」

「地域共生社会の実現」というキーワードを全面的に打ち出すために、目的を「ソーシャルワーク実習におい

て、地域共生社会の実現を目指して、マイクロ・メゾ・マクロレベルまで視野に入れた適切なスーパービジョンを行う。」に変更(下線部を加筆)した。また、2つ目のねらいを、「②実習生が地域共生社会の実現について理解し取り組めるような学びができるように支えること」に変更した。

(2) 演習の構成と時間配分

まとまっていて情報を受け取りやすかったという評価がある一方で、アイスブレイクや演習の時間が短い、ロールプレイでは役割決めの時間がないとの指摘があったので、構成は基本的には同じだが、時間配分を変更した。具体的には、講師からの説明や解説についてはできるだけ講義のなかで行い、演習では受講者の話し合いと共有、交流の時間を増やす。講師の解説については、資料を提示しての振り返りできるようにし、説明は簡潔なものにする。また、1グループ4人としていたが3人に変更し、役割決めや役割交代の時間などに余裕をもたす。

(3) 演習の内容

事例の設定については適切という意見と他のバリエーションがあった方がよいなどの意見があった。どのような事例を設定するかは、実習担当教員講習会で何を伝えたいかによるので、今後も継続的に検討を続けていく。また、事例への具体的な対応の仕方(声かけなど)についても検討のうえ追加する。

初任者などにとっては、現場の状況や実習生の気持ちを想像することが難しく、ロールプレイをいきなりするのは困難であったり、受講者が想像する実習生像にズレがあるとの意見があった。そのため、ロールプレイでは、場面設定や背景についてももう少し詳細な設定にすること、また、事例を事前課題として提示することなどを検討する。また、シナリオを用意し、自分で役割を設定できない場合には活用できるようにする。

(4) スーパービジョンとソーシャルワークのプロセス

演習のなかで、ソーシャルワークのプロセスとスーパービジョンのプロセスの整合性が明確になっていない印象があるとの声があった。これについては整合性があるように講義のなかで説明する。そのために、講義のパワーポイントに、「8. スーパービジョンのプロセス」と「8. スーパービジョンのプロセス(続き) ソーシャルワークのプロセス」のスライドを追加した。それに伴い、あとのスライド番号が1つずつずれている。また、エンゲージメントは実習指導のクラスが始まった時から開始されていて、実習が始まった段階ですでに実習生と相当な関係が築けていないと適切な訪問指導はできないとの意見があった。指摘のとおりであるが、養成校のなかには、実習前と実習中の実習指導者が異なる場合もある。さまざまなバリエーションを踏まえて、エンゲージメントについては講義・演習の両方でわかりやすく説明するようにする。

(5) 個人スーパービジョンとグループスーパービジョン

演習1のロールプレイで、4回のうち前半2回はグループスーパービジョン、後半2回は個人スーパービジョンと設定したことに混乱した人が多かった。グループスーパービジョンについては、講義のなかでもっと詳しく説明し、演習では個人スーパービジョンだけに絞ることとする。

(6) ハラスメント

演習3では利用者からのハラスメントを取り上げたが、受講者によって、よくあることだと受け取る人と、めったにないことだと思う人がいた。認識にばらつきがあることがわかり、講習会で取り上げる必要性が明確になった。ハラスメントは利用者からだけでなく、他の立場の人から受ける場合もある。また他にも危機状況があるため、演習3については、学生の危機状況に対応すると変更し、その1つの例としてハラスメントの事例を取り上げることとする。そのため、演習のねらいの3つ目を「学生の危機状況に対応できるようになること」、演習3のタイトルを

「演習3 学生の危機状況に対応する(プランニング・介入)ーハラスメントの事例からー」に変更した。この変更に伴い、解説では、ハラスメントの解説の前に、「実習生の危機状況の対応」について解説する内容に変更した。

(7) Zoom ミーティング

Zoom でブレイクアウトした場合、各グループの様子をどのように把握し、演習活動を促進するかは、ファシリテーターの配置も含めて今後の課題である。

2-4 実習担当教員講習会・実習指導者講習会のまとめ

社会福祉士および精神保健福祉士実習担当教育講習会と実習指導者講習会の教育内容等の見直しを、主に新カリキュラムの「ソーシャルワーク実習」における変更点とこれまでの講習会の課題をもとに、概論チーム、プログラミング・評価チーム、スーパービジョンチームの3つのチームに分かれて進めてきた。そして、リーダー・サブリーダー会議や実習部会で検討しながら、講習会としての全体調整を行った。

この具体的なプロセスにおいては、主に実習担当教員講習会の各科目の教育内容に関して、見直しの論点を明確にして具体的に修正を検討していった。そして、それを試行講習会にて実施し、受講者を対象としたアンケート調査とフォーカスグループインタビューの結果をもとに、さらに修正を行った。

(1) 実習担当教員講習会・実習指導者講習会部会の活動成果と課題

このような活動を通して、主に次のような成果と課題が確認された。

① 新カリキュラムに対応した実習担当教員講習会の構築

社会福祉士実習担当教員講習会のすべての科目において、新カリキュラムに対応した教材を作成することができたことが最大の成果だと言える(参照 資料編 p.1～p.94)。事業計画時には改定が必要な部分のみを試行する予定にしていたが、該当する部分のみでは本来の教育内容が網羅されているかどうか判断できないとの合意のもと、ほとんどの科目で実際の講習会と同様の形で試行講習会を実施した。試行講習会のアンケート調査結果を見ると、すべての科目で非常に高い理解度になっていたが、実際の受講者は実習指導の経験のない有資格者であるため、フォーカスグループインタビューにて、このような対象者を想定して得た具体的な意見や要望等をもとに修正を加えた。その結果、2021年度からの社会福祉士実習担当教員講習会にて活用できる教材になっている。今後も受講者からのフィードバックをもとに継続的な改善が求められる。

一方で、科目間の調整については一定程度達成することができたが、実習担当教員講習会の科目構成については検討を行っていない。厚生労働省の「社会福祉士実習演習担当教員講習会実施要領」にて講習会の科目および内容は示されているものの、これらは最低限の内容であり、ソーシャルワーク実習担当教員にとって必要な教育内容を明らかにし、科目の構成等を含めて検討する必要性もあると考えられる。

② 2か所以上の実習施設・機関での実習に関する教育内容の提示

新カリキュラムの改定の中でも最も大きな変更が、機能の異なる2か所以上の実習施設・機関での240時間以上の実習だと言えよう。試行講習会のアンケート調査結果では、この点に関する理解のみが低い傾向がすべての科目で確認されたこともあり、すでに2か所での実習を実施している精神保健福祉士の実習も参考にしながら、それぞれの大学や養成機関の多様性を踏まえて、重要な点をどのように伝えていくのかについて検討を繰り返した。

その結果、2か所以上の実習のあり方は多様であり、固定的な見方がなされないように、例を示すこととした。そのうえで、2か所以上の実習施設・機関間の流れ、調整機能の重要性やその際の留意点等をいくつかの例を示してまとめることができた(参照 資料編 p.22～23, p.32～33, p.42)。また、各実習施設・機関の指導における実習生・実習担当教員・実習指導者の関係および、複数の実習施設・機関間での実習計画書を活用した指導における実習生・実習担当教員・実習指導者の関係等についても例を含めて示している(参照 資料編 p.10, p.16～18, p.37～38)。加えて、2か所以上の実習におけるスーパービジョンのあり方についても提示している(参照 資料編 p.57～59)。いずれにせよ、240時間以上の実習

全体として、通知の実習シラバスにおける教育に含むべき事項を網羅することが不可欠であることを明確に伝える内容としている。今後は実際の運用を確認しながら、実習担当教員や実習指導者に伝えるべき内容について追加および修正することが必要だと言える。

③社会福祉士・精神保健福祉士実習担当教員講習会・実習指導者講習会の共通項目の明確化

社会福祉士・精神保健福祉士それぞれの実習担当教員と各職能団体から推薦された実習指導者が委員として参画して検討することで、社会福祉士・精神保健福祉士実習担当教員講習会・実習指導者講習会の教育内容における共通項目を明確にし、それらについては、それぞれの講習会で同じ教材を使用することが合意された。中でも、社会福祉士と精神保健福祉士はソーシャルワークの価値、理念、技術等について共通の基盤は同じであることを明確にしたことと、実習担当教員と実習指導者の連携のためにお互いの状況を理解する必要性が認識されたことは大きな成果だと言える。

また、教育内容の見直しを行う中で、用語・概念間の混乱が生じていることを確認したため、この課題が頻繁に見られたプログラミング・評価チームが用語の整理を行い、基本用語に関して定義を策定するとともに、社会福祉士の実習担当教員講習会と実習指導者講習会で同じ用語を使用することにした。

④新カリキュラムに対応した実習指導者講習会の教材の作成

本事業では実習担当教員講習会の見直しを行なったが、教員担当講習会の内容と共通項目の多い実習指導者講習会の「実習プログラミング論」については、プログラミング・評価チームにて、教員講習会と同様に教育内容の見直しと試行講習会(オンデマンドによる講義のみ)の実施およびそのフィードバックを踏まえた修正がなされた。

中でも、これまで日本社会福祉士会の実習指導者テキストにて提示され使用されてきた、いわゆる「3段階モデル」(職場実習・職種実習・ソーシャルワーク実習)を含めて、2か所以上の実習施設・機関でのソーシャルワーク実習におけるプログラミングのあり方について検討がなされた。3段階モデルにもとづいた実習に関する評価検証は実施されていないため、複数の実習担当教員と実習指導者により多様な視点から検討を行い、複数のプログラミングシートを含む講習会資料を作成したことは明確な成果だと言える(参照 p.95～133)。このような成果をたたき台として、社会福祉士および精神保健福祉士実習指導者講習会の教育内容の見直しに活用していくことが期待される。その際、実習生が作成する実習計画書と実習指導者が作成する個別実習プログラムとの関係や、これらと実習評価表との関係をどのように整理するのが重要な課題だと考えられる。

⑤旧カリキュラムの要件者への教育に関する検討

すでに実習指導の要件を満たしている実習担当教員や実習指導者は、新カリキュラムに伴う見直しを行った講習会を新たに受講する必要はない。しかしながら、実習生の実習目標の達成に向けて指導するためには、どの実習担当教員も、実習指導者も、今回見直しを行った内容を学習しておく必要がある。そのためには、すべての実習担当教員や実習指導者が講習会を受講することが期待されるが、その実現性が低いという現状を踏まえ、映像教材の制作を検討した。今後は、この教育内容をさらに検討するとともに、実際に映像教材を作成し、より多くの対象者に受講いただけるよう周知を行い、フィードバックをもとに改善する必要がある。

⑥ICTを活用した試行講習会の実施

試行講習会はオンデマンドによる講義と Zoom を活用した演習を行い、その評価に関してフォーカスグループインタビューにてデータを収集した。その結果、オンデマンドによる講義は、時間的に効率よく受講できるとともに、必要な部分のみ再度視聴するなど、高い評価であった。また、Zoom による演習についても、移動にかかる負担が軽減でき、受講する機会が増えるとともに、十分に演習を行うことができた等の

意見であった。これらを踏まえ、今後はICTの限界を踏まえながらも、講習会における積極的な活用が求められる。また、今回は実習指導におけるICTの活用については、講習会資料にて一部触れることができたが、実際の活用状況等を踏まえ、さらなる活用について検討する必要があると言えよう。

⑦講義－演習－実習の循環

学生が実践力を習得するためには、講義－演習－実習の循環が不可欠であり、新カリキュラムでも重視されている点である。この点については、講習会の教育内容の中で明確に示しているが、実習担当教員講習会と演習担当講習会が別建てで実施されることから、具体的な方法等について示すことができなかったことが課題だと言える。後述する講義－演習－実習の循環の考え方を具体化して、講習会の教育内容にも加えることを検討する必要があるだろう。

(2) 今後に向けて

現在実施されている実習担当教員講習会や実習指導者講習会に関連して、今後検討する必要があると考えられる点を2つ提示しておきたい。

① 継続的な学びの確保

今回の試行講習会受講者を対象としたフォーカスグループインタビューでは、実習指導を経験しているからこそ深められる学びがあり、継続的な研修を希望する声が多数あった。旧カリキュラムの要件者への新カリキュラムに関する知識のアップデートはもとより、実習教育に関する知識や技術を継続的に高められる機会を提供することを検討する必要があると考えられる。これは1人あるいは少人数で指導を行なっている実習担当教員や実習指導者のピアサポートの機能も果たし得ると言えよう。

② 実習担当教員と実習指導者と合同の講習会の実施

試行講習会では実習担当教員と実習指導者が一緒に演習を行うことで、お互いの立場や業務等に関する理解が深まったという感想が多く聞かれた。実習担当教員(教育機関)と実習指導者(実習施設・機関)との連携は、学生の実習目標の達成に不可欠な要因であり、各教育機関と実習施設・機関の連携を実現する基盤として、合同の講習会等の開催の検討が必要だと考えられる。

3

演習担当教員講習会

3-1 検討の経緯

3-1-1 演習担当教員講習部会及び2つにわかれたチームでの検討

本部会では、社会福祉士ならびに精神保健福祉士養成の新たなカリキュラムの教育内容を踏まえ、演習を担当する教員を対象にした教員講習会の講習プログラム及び実施方法について、以下のとおり検討を行った。

第1回演習担当教員講習部会 ※実習担当教員・実習指導者講習部会と合同開催 日程 2020年10月21日(Web会議システム)	(1) 本事業の概要 (2) 新カリキュラム・通知等の追加事項の整理 (3) 講習内容の検討 (4) 今後の進め方について ほか
第2回 演習担当教員講習部会 日程 2020年11月5日 (Web会議システム)	(1) 具体的な中身について(取り上げる事例、シラバスの取扱い、精神保健福祉士講習会との共通点など) (2) 試行講習のボリューム の検討 (3) 試行講習の対象(受講) 者の検討 (4) 試行講習会の日程の検討 (5) 次回までの作業確認と日程調整 について
第3回 演習担当教員講習部会(地域チーム) 日程 2020年11月22日 (至:京都府立大学)	地域チームで取扱う具体的な内容について、各自資料を提出して検討(別途3-1-3掲載)
第4回 演習担当教員講習部会(概論・シラバスチーム) 日程 2020年11月28日 (Web会議システム)	概論・シラバスチームで取扱う具体的な内容について、各自資料を提出して検討(別途3-1-2掲載)
第5回 演習担当教員講習部会 日程 2020年12月1日 (Web会議システム)	(1) 各チームの検討内容の報告 (2) 試行講習会の日程を設定 2021年2月8日(月)、9日(火)、15日(月)、16日(火)。開催はハイブリッド形式(オンラインで10人程度、ソ教連研修室にて10人程度)、定員は20人、教授歴のある方等の試行講習会に意見を多く出していただけの方を対象とした。 (3) 次回までの作業確認と日程調整 ほか 今後の部会開催、他会議開催に係る出欠の確認
第6回 演習担当教員講習部会(地域チーム) 日程 2020年12月17日(Web会議システム)	別途3-1-3掲載
第7回 演習講習部会概論・シラバスチーム会議 日程 2020年12月18日 (Web会議システム)	別途3-1-2掲載
第8回 演習講習部会(概論・シラバスチーム) 日程 2020年12月22日(Web会議システム)	(1) 試行講習会の日程と開催形式の詳細検討 (2) 各チームの検討内容の作業内容の共有 (3) 次回までの作業確認と日程調整 ほか
第9回・第10回 演習担当教員講習部会(地域チーム)	別途3-1-3掲載

日程 2021年1月9、10日（至：京都府立大学）	
第11回 演習担当教員講習部会 日程 2021年1月13日（Web会議システム）	(1) 試行講習会の日程について コロナ禍に伴う日程短縮の検討 (2) 各チームの検討内容の報告 (3) 次回までの作業確認と日程調整 今後の部会開催
第12回 演習担当教員講習部会 日程 2021年1月27日（Web会議システム）	(1) 試行講習会の詳細検討 ・申込状況の確認 ・プログラムについての確認 ・アンケート案の検討 ・インタビュー案の検討 (2) 各科目の確認事項について (3) 今後の部会開催について
第13回 演習担当教員講習部会 日程 2021年2月22日（Web会議システム）	演習担当教員講習会に関する報告書執筆について

3-1-2 概論・シラバスチームでの検討

概論・シラバスチームでは2回にわたりチーム会議を行った。

第4回 演習講習部会概論・シラバスチーム会議

- (1) 演習担当教員講習の概論・シラバス部分の検討
- (2) 次回までの作業確認と日程調整

チーム会議での検討内容として、はじめに新カリキュラムにおける講習会講義資料を作成するにあたり、それぞれの項目のアウトラインを考えるために、過去の講習会の資料を概観し、それを表として整理を行った。過去の講義資料の項目ごとにまとめた表を作成し、今回の新カリキュラムに対して不足している項目を洗い出し、それをどの講義に含んでいくのかを検討した。

また、ソーシャルワーク演習概論の科目に社会福祉士養成、精神保健福祉士養成に共通する事例を盛り込み、その事例をもとに授業展開を考えられるように工夫することを確認した。

これにより、講習会講義資料の内容を確定し、それぞれ担当の講義科目資料を作成することとした。

（資料）

- ・グループを活用した効果的な演習教育 内容比較
- ・ソ教連演習新キャリアキンググループ・ソーシャルワーク演習概論案 2020
- ・ソーシャルワーク演習概論
- ・シラバス関連

第7回 演習講習部会概論・シラバスチーム会議

- (1) 概論・シラバス科目に関する具体的な中身について

取り上げる事例、シラバスの取扱、精神保健福祉士講習会との共通点など

- (2) 次回までの作業確認と日程調整

- (3) その他

それぞれが作成した講義資料をブラッシュアップしていくために第2回のチーム会議を実施した。各自作成した資料をもとに、内容の吟味を行うとともにグループを用いた演習内容、シラバスに関するグループワークの内

容について検討していった。シラバスに関するグループワークでは実際のシラバスの作成、授業計画の作成を中心に行うことが確認された。

(資料)

- ・概論部分資料
- ・シラバス部分演習資料

3-1-3 地域チームでの検討

(1) 地域チームでは4回のチーム会議を行った(第3、6、9、10回 演習担当教員講習部会地域チーム会議)。ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ、Ⅲの科目について具体的に検討する上での前提を共有した。結果、以下の3点がその前提として得られた。

① 講習受講生の教育、実践の背景の変化

チーム検討を行った委員は、相談援助実習演習講習会の開催当初から当該事業にかかわっているが、近年の受講者の教育的・実践的背景は、過去の受講生と大きく変わってきていると理解している。講習会発足当初は養成校における演習科目の教育歴のある受講者、つまり自立して演習教育を展開できる力のある者が多かったが、最近は大学院生や現場のソーシャルワーカーなど、これから演習科目を担当する受講者が顕著に多いことが委員間で共有された。

② 近年の受講生の状況の変化

教員採用へ応募するために教員講習会を受ける受講者も少なからず存在する。教員公募への応募資格として「相談援助演習を担当する教員の資格要件を満たす」ことが要件としてあげられる。演習科目を担当するという目的ではなく、教員として採用されるための受講といった動機づけで受講する受講者の存在も共有された。

③ 基礎講習会と連動した講習プログラム、内容への対応

①、②から基礎講習での学びがその後の研修に反映されるよう検討する必要性が共有された。極論にはなるが、社会福祉士等の有資格の受講者限定の講習会であるべきであるという意見も出された。その上で、今後の教員講習会で共通化していく内容を検討した。それが以下の4点である。

- ・事例及び講義資料は、今後の教員講習会で誰が講師を担当しようと同一資料・同一見解の講習会が展開できるよう標準化することを確認した。これに従い、地域チームは過年度のソーシャルワーク演習方法論Ⅱ、Ⅲの教員講習会資料の内容をつぶさに検証した。その結果、担当講師の専門性等によって資料の内容に違いがあることが確認された。特にソーシャルワーク演習方法論Ⅲは、担当講師が実際に演習教育で使用している、つまり担当講師だからこそ実施可能な演習教材が非常に精緻化されて紹介されていた。しかしながら、昨今の受講者の状況を考えると、具体的でイメージしやすい講習会資料の作成が必要ではないかとの検討がなされた。検討の結果、ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ、Ⅲの研修資料を作成し、2月の試行講習会で受講者からの意見を受けて適宜修正を行うこととした。
- ・受講生に最低限度理解してほしい内容を資料に明確に示す、という点を確認した。この背景には、情報過多による演習教育に対する不安感の助長があると考えられる。そこで検討されたのが、何をもって「最低限度の知識なのか」という点である。明確な検討結果は得られてはいないが、演習担当教員の経験によって応用性のある研修資料の作成が必要ではないかとの議論があった。演習担当教員として、担当する前に理解しておくべき内容と、実際に演習を担当してから必要と思われる内容、といった2つの要素を資料に組み込むと良いのではないかという結論となった。当然、演習を担当する前に理解しておくべき内容は、「これだけ理解しておけばとりあえず演習教育を行える」といった内容である。
- ・学生の想像力、発想力、プレゼンテーション能力を養成する演習教材、方法の検討

この点については、中村佐織委員の資料をもとに教材の枠組み及び方法論を検討した。

- ・精神保健福祉士実習演習担当教員講習会で使用する資料との共通部分の内容について検討を行った。

以上の検討をふまえ、受講者が自身の専門性や実践に基づく演習教材作成及び使用、そして自身の親和性のある演習展開の方法に基づく演習教育について確認し、徐々に演習教育におけるレパートリーを増やせるような教員講習会の実施を考えた。

(2)「地域を基盤とした」、「総合的かつ包括的なソーシャルワーク」、「地域で活用される」演習事例の検討

新カリキュラムでは、「地域を基盤とした総合的かつ包括的なソーシャルワーク演習」という大きなキーワードが挙げられている。資格養成にかかわる指定科目の教科書では、「本人や家族といった個別支援と生活の場としての地域支援を一体的に展開するソーシャルワーク」と記されている。そして「個別支援と地域支援を一体的に展開するソーシャルワーク」を学修する演習内容と事例作成が求められている。その大テーマと同時に、教育に含まれる事項が実習前・実習後で明確に示されている。新カリキュラムでは、「アウトリーチ」や「ネットワーキング」、「チームアプローチ」、「ファシリテーション」等といった新たな語句も加えられた。

また、「地域を基盤とした総合的かつ包括的ソーシャルワーク」演習で使用する事例とはどのようなエッセンスが組み込まれた事例なのかを、各自が新たに地域を基盤とした事例を作成し、加筆修正をふまえて検討を行った結果、以下の事項を確認した。

- ・ミクロレベルから時間経過で事例が展開していくなかで、メゾレベルの課題を扱っていくパターンや、マクロレベルの問題から地域のメゾ・ミクロレベルの課題を取り扱っていくパターンなど事例展開にはいくつものパターンがある。しかしながら、どの事例の展開パターンにおいても、複数の分野を横断するような内容の事例そのものの作成が困難であること、ネゴシエーション等の新たに示された地域を基盤とした技術が全て網羅されている事例作成や展開が困難である。また同じ事例を取り扱ったとしても、開講年次や教授方法によって演習教育の効果は変わってくる。したがって、教員が演習の目的と演習を通じて達成して欲しいゴールを明確に学生に示すことができる事例の作成が必要である。
- ・『相談援助演習 第2版』p.45-46 にある「演習での指導上のポイント(各軸から集めたもの)」に記載された19の指導ポイント及び「演習授業モデルに含まれた198用語」について、新カリキュラムとの整合性を検討した結果、ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ、Ⅲは、これまでの教員講習会の方向性を新カリキュラムにも対応できる。上記の検討結果を踏まえ、委員の分担を決めて具体的な資料作成に移っていった。

3-2 試行講習会の内容

3-2-1 全体の構成概要

演習担当教員講習会は、2月8日(月)と2月15日(月)に実施した。開催するにあたり、科目の順番は、チームごとに試行講習をする関係で、科目のソーシャルワーク演習方法論Ⅱとソーシャルワーク演習方法論Ⅲの時間を入れ替えた。

(科目名)

講義:ソーシャルワーク演習概論(精神保健福祉援助演習概論Ⅰ)

講義:グループを活用した効果的な演習教育(精神保健福祉援助演習概論Ⅱ)

講義・演習:ソーシャルワーク演習方法論Ⅰ(精神保健福祉援助演習方法論Ⅰ)

講義・演習:ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ(演習のみ:精神保健福祉援助演習方法論Ⅱ)

講義・演習:ソーシャルワーク演習方法論Ⅲ(演習のみ:精神保健福祉援助演習方法論Ⅲ)

またコロナ禍により、当初予定していた対面とオンラインでの試行講習会がオンラインのみとなり、4日間の演

習を2日間で行うことになった。そのため、講義内容においては要点に限定して解説することになり、演習では事例についてのエッセンスのみを試行し、どのように行うかの解説にとどまった。受講者は、該当科目の教科書執筆者、過年度教員講習会の講師経験者のうち、原則2日間受講の呼びかけで20人程度を定員として絞り、受講の感想や意見を聞き取った。具体的には、試行講習会終了後のインタビューをグループに分けて実施した。それに加えてインタビューが30分と限りがあったので、追加の質問内容についてはアンケートフォームに記入してもらった。

3-2-2 2月8日と2月15日の試行講習会

(1) 2021年2月8日の担当講師と流れ

(講師)

講義: ソーシャルワーク演習概論(精神保健福祉援助演習概論Ⅰ) 保正友子委員

講義: グループを活用した効果的な演習教育(精神保健福祉援助演習概論Ⅱ) 行實志都子委員

講義・演習: ソーシャルワーク演習方法論Ⅰ(精神保健福祉援助演習方法論Ⅰ) 齋藤晋治委員

(流れ)

10:00~10:20(20分) 委員打合せ、本日のみ受講教員へのインタビューの確認

10:20~ サイトオープン 受講者入室

10:25~10:30(5分) 挨拶・事務連絡 開会、試行講習会の概要説明、部会員紹介(事務局)

※オンライン受講の際の注意事項説明

10:30~11:10(40分) 試行講義① ソーシャルワーク演習概論(精神保健福祉援助演習概論Ⅰ)

90分の講義内容を40分に短縮

11:20~12:00(40分) 試行講義② グループを活用した効果的な演習教育(精神保健福祉援助演習概論Ⅱ)

180分講義内容を40分に短縮

12:40~13:30(50分) 試行講義③ ソーシャルワーク演習方法論Ⅰ(精神保健福祉援助演習方法論Ⅰ)

120分講義を40分に短縮

13:40~14:30(50分) 試行演習① ソーシャルワーク演習方法論Ⅰ(精神保健福祉援助演習方法論Ⅰ)

240分演習を50分に短縮

14:30~ 休憩(10分) 2日間受講教員は終了・退室

14:30~15:00(30分) 受講教員へのインタビュー

1日目のみ受講可能な者に対するインタビュー実施

対象者4人 インタビュアー:保正友子委員

15:00~15:40(40分) 委員による振り返り

2日目に向けた部会員間の打合せ、実習部会で検討した報告書執筆案の共有

(2) 2月8日の試行講習内容

はじめに、保正友子委員が90分講義内容を40分に短縮し、新カリキュラムに対応したソーシャルワーク演習概論の教示ポイントを説明した。①講義のねらいの説明(Ⅰ目的、意義、Ⅱ含むべき内容、Ⅲ組み立て方)を解説した。ここでは、講義・演習・実習の関連性やソーシャルワーク演習で獲得するコンピテンスの重要性を強調した。また、②「認知症高齢者と悪徳商法」の演習課題を提示し、そこから演習の目的を示した。続いて③社会福祉士および精神保健福祉士のカリキュラム内容を提示しながら、実習前・実習後に行うべきことを強調し、価値・倫理、ミクロからマクロの実践方法、実践プロセスの説明を行った。さらに、エコロジカル・モデル、システム理論、バイオ・サイコ・ソーシャル・モデルを紹介し、視点と知識の必要性を指摘した。そして最後に「認知症

高齢者と悪徳商法」の演習課題から④演習の組み立て方は多様であること、基盤編と展開編とに分かれた演習方法例を紹介した。

続いて行實志都子委員が180分講義内容を40分に短縮して、教示ポイントを説明した。①ねらいの説明(グループワーク(以降、「GW」と記載))活用目的と理論、GW活用による演習の進め方、GW演習展開における指導ポイント・課題)特に、GWを活用する目的は、「GWを体験し、特にグループダイナミクスを体感することで、理論や実践スキルを学ぶ」とし、学生への効果や演習教育の意味を解説した。次に②GWにおける教員の役割は「教育者・評価者・グループワーカー」であることを説明し、GW理論を教示した。ここでは、GWで獲得する自己理解と他者理解の演習課題から、③「無人島に何を持参するか」の事例を紹介し、アイスブレイク含めたGW(3グループ8分)を行った。また④事例で「地域包括支援センターにおけるアルコール問題に悩む家族のGW」を提示し、GWの支援プロセスに基づいてグループワーカーの役割を学ぶことを解説した。ここでの指導上のポイントは、倫理綱領に基づいた教員の視点や90分中15～20分を講義する教授スタイルを解説した。最後の⑤「グループダイナミクス体験」では、教員が最低限の介入にとどめる必要性を指摘した。

午後からは、齋藤晋治委員が120分講義を40分に短縮し、シラバスに関する教示ポイントを説明した。「シラバス作成は必要か」という問題提起からはじまり、①ねらい説明(作成目的・意義、シラバスに含むべき事項、シラバスの作り方)、②カリキュラムツリー、カリキュラムマップの理解、③演習教育の位置づけと段階を追った演習授業の組み立てを解説した。特に演習方法を示すことにより、この授業が実践と理論を結びつける授業であることを強調した。次に④評価方法とフィードバック方法、評価基準の記入例を紹介した。特に意識しなくてはならないのは、⑤事前事後学習の必要性(予習と復習に前後0.5時間取得/単位)であることや学生の知る権利に明確に答えることの意味を説明した。そして次の試行演習につながる⑥演習の組み立て方のおさらい(概論部分との共通部分提示)と授業展開例を示して終了した。

当日最後の試行演習であるソーシャルワーク演習方法論Ⅰは、240分のところ50分に短縮して、齋藤委員によるソーシャルワーク演習の授業計画を立てる試行演習を行った。受講者がテーマを決めて指導案を作成する演習であり、具体的には配当年次の設定等を含み、授業計画ワークシートに沿って入力する個人ワーク(15分)5～6人、3グループが各自の作成した授業計画をグループ内で共有するグループワーク(25分)を実施した。今回の試行演習では、発表はせず、齋藤委員からのまとめで終了した。

*①、②・・・としているところは、それぞれの講義・演習内容での重要なポイントを示している。

(3)2021年2月15日の講師と流れ

(講師)

講義・演習:ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ(演習:精神保健福祉援助演習方法論Ⅱ) 藏野ともみ委員

講義:ソーシャルワーク演習方法論Ⅲ(演習のみ:精神保健福祉援助演習方法論Ⅲ) 山本博之委員

演習:ソーシャルワーク演習方法論Ⅲ(演習のみ:精神保健福祉援助演習方法論Ⅲ) 中村佐織委員(演習アシスタント:山口敬子[京都府立大学])

(流れ)

10:20～ サイトオープン 受講者入室

10:28～10:30(2分) 事務連絡 スケジュールの確認、アンケートフォーム入力依頼

10:30～11:10(40分) 試行講義④ ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ

120分講義を40分に短縮

11:20～12:20(60分) 試行演習② ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ(精神保健福祉援助演習方法論Ⅱ)

240分演習内容を60分に短縮

13:00～13:40(40分) 試行講義⑤ ソーシャルワーク演習方法論Ⅲ

120分講義を40分に短縮

13:50～14:50(60分) 試行演習③ ソーシャルワーク演習方法論Ⅲ(精神保健福祉援助演習方法論Ⅲ)

14:50～15:20(30分) 受講教員へのインタビュー(3グループ)

15:20～16:00(40分) 委員による振り返り

(4)2月15日の試行講習内容

2日目の午前、藏野ともみ委員がソーシャルワーク演習方法論Ⅱの120分講義内容を40分に短縮し、240分の演習内容を60分に短縮して新カリキュラムに対応した教示ポイントを説明した。講義では、①ねらい(多様な演習方法を知る、授業のねらいに即した方法を考えることができる、授業テーマに沿った事例を用いることができる)を説明したうえで、②演習方法の概要とカリキュラムに記載された含まれるべき事項を紹介した。特に新カリキュラムで意識しなければならない精神保健福祉士との違いを強調して解説を進めていった。それらをふまえて、③演習方法の紹介(アイスブレイク、ディスカッション、カード整理法、ディベート、ロールプレイ、プロセスレコード、マイクロカウンセリング、事例研究、フィールドワーク、体験談を聴く、記録の作成)を行った。最後に④演習の留意点を示し、⑤リフレクション(個人の振り返りとグループでの共有)の必要性を強調した。

続いて演習では、①演習のねらい(自らの価値観を知る自己覚知、生態学的視点・システム理論を活用してとらえた問題状況の理解、ミクロな問題をメゾの視点でとらえ問題解決方法のアイデアを出すニーズ把握、アイデアを具体化し、政策提言を行う、アウトリーチの実際を学ぶ、ネゴシエーションの実際を学ぶ)を説明し、②「火事で判明した乳幼児をおいて外出した母親」の事例を提示した。ここでは、③エコマップ作成、④課題を汎化するためのカード整理法手法の習得、⑤アウトリーチ方法によるロールプレイとグループ討議などを事例で示して解説した。試行演習としては、資料に示された課題4について⑥10分グループワーク(普段、アウトリーチについてどのような演習を実施しているかを共有)を行い、終了とした。

午後からは、山本博之委員によるソーシャルワーク演習方法論Ⅲの演習教材の概要の講義を120分講義のところを40分に短縮して行った。まず、演習教材作成に関して、「人が人を支援する」というアイデンティティ形成を意識すること、講義・実習・演習を相互に組み入れることを大前提として解説を進めた。次に、演習教材作成の①ねらい(演習教材の枠組み提供、受講者各々の専門領域に基づく演習教材を作成する意味、他の受講者との情報交換を通じて演習教材作成のバリエーションを増やすこと)を説明した。特にソーシャルワーク演習教材は、日常生活の中に教材のヒントとなりうるものがあることやカタカナ用語の多さへの取り組み方などを強調して解説がなされた。それをふまえて、例えば山本委員オリジナルの教材「HIV陽性者は自業自得なのか？」からグループワークを通じて自己理解、他者理解の演習を提示した。さらに②教材を作成して受講教員のレパートリーを増やすワークや演習教材例の紹介がなされた。演習教材全体においては、何らかの演習共有後に面接技法の原理原則に落とし込んでいく手法の紹介がなされて終了となった。

試行演習の最後は、中村佐織委員による240分を60分に短縮した演習「私もこんなところに住みたい」の事例演習の解説であった。ここでは、①演習の意図(10分)を受講生の獲得できること(固有な生活理解のための発想力や想像力の醸成、地域アセスメント能力やプレゼンテーション能力の育成、サービスや政策の知識学習、他職種連携の意義)の説明、と教員の役割(グループワークファシリテーターとしての能力やコメント力の強化、専門領域でも独自の事例作成へのヒント)に分けて解説し、演習に入った。まず、比較的長い事例を3つに区切り、課題1から課題3(課題3')に分けて演習を行うことを説明した。そして課題1の『高齢者に向けた水の販売企画』について作成シートを用いて3グループでディスカッションしてもらった(25分)。その後、発表と投票等で成果を示していくのであるが、今回は、2020年度に学生に実施した成果物を示し、受講者にイメージしてもらった。そこから、その後の事例の紹介と課題の意図や進行例を紹介し、終了した。

試行講習会終了後、約20人の受講者に対するインタビューを実施し、委員による振り返りで終了した。

*①、②・・・としているところは、それぞれの講義・演習内容での重要なポイントを示している。

3-3 試行講習会の実施と評価

3-3-1 試行講習会の実施

(1)試行講習会の概要

演習担当教員講習部会で実施した試行講習会は社会福祉士・精神保健福祉士の演習担当教員講習会を想定しつつ、実際には4日間で実施される講習会を2日間で講義・演習のダイジェスト版を実施した。試行講習会検討の段階では、プログラムどおりの4日間開催を予定していたが、新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言が11都府県に再発令された時期と重なり、受講者、部会委員も勤務する養成校においてその対応に追われることが予想できたため、2日間のダイジェスト版で実施することとなった。したがって、試行講習会の1日の時間の関係から、本来のプログラムの順番で行うのではなく、試行1日目を概論・シラバスチーム、2日目を地域チームがそれぞれ担当した。

(2)受講者の募集と概要

①募集方法

部会で検討した新たな教育内容等の見直しを評価するため、どのような受講者を依頼するかについて様々な意見が出された。主な意見は以下の3点である。

1点目は、これまでの講習会と比較し評価する観点から、過去に教員講習会を受講した人に依頼する。

2点目は、新カリキュラム全体のなかで、新たに加わった教育内容を含めながら実際の教育現場で活用できる内容であるかを評価する観点から、現在社会福祉士あるいは精神保健福祉士養成課程において演習を担当している人に依頼する。

3点目は、今後の教員講習会の展開を考え、誰が担当しても質が担保され、共有できるプログラムとなっているかどうかを評価する観点から、本講習会の講師経験者や今後担当する可能性のある人に依頼する。

いずれの受講者においても教員経験年数や演習担当年数等をどの程度に設定するか、社会福祉士や精神保健福祉士資格の保有についてはどのように考えるかなどが検討課題に挙げた。これらは、社会福祉士及び精神保健福祉士の養成教育に関わる点でもあり、本連盟での検討課題でもあるとの意見があった。その結果、ダイジェスト版で実施しても内容を把握でき、さらに質の高い内容を検討していくために、本連盟が編集している新カリキュラムにおける社会福祉士、精神保健福祉士の資格養成にかかわる指定科目の教科書「ソーシャルワーク演習」に執筆をしている方に受講を依頼することとなった。受講人数は、オンラインによる講習であることと、実際の講習会を想定して20人を目安とした。

②受講者の概要

試行講習会の受講者は2日間で計19人であり、内訳は、1日目17人、2日目16人であった。全員が4年制大学に所属しており、九州地区から東北地区に至る全国から参加してもらった。

(2)試行講習会の日程及び内容

試行講習会は、下記の2日間で行った。講義については各40分、演習は各60分で実施し、全てダイジェスト版として実施した。講義での具体例の提示や演習で実際に受講者に体験してもらう内容等は口頭での説明に留めたり、短時間でのポイントを絞ったりした形式での実施となった。試行講習会のスケジュールおよび内容は以下のとおりである。

●1日目:2021年2月8日(月) 10:30~15:40

午前:試行講義①ソーシャルワーク演習概論(精神保健福祉援助演習概論Ⅰ)

試行講義②グループを活用した効果的な演習教育(精神保健福祉援助演習概論Ⅱ)

午後:試行講義③ソーシャルワーク演習方法論Ⅰ(精神保健福祉援助演習方法論Ⅰ)

試行演習①ソーシャルワーク演習方法論Ⅰ(精神保健福祉援助演習方法論Ⅰ)

受講教員へのグループフォーカスインタビュー

●2日目:2021年2月15日(月) 10:30~16:00

午前:試行講義③ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ、試行演習②ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ

午後:試行講義④ソーシャルワーク演習方法論Ⅲ、試行演習③ソーシャルワーク演習方法論Ⅲ

受講教員へのグループフォーカスインタビュー

3-3-2 試行講習会の評価

(1)試行講習会の評価方法

演習担当教員講習会の具体的な教育内容等の見直しを評価するために、オンデマンドによる講義及び演習の実施の後、受講者を対象としたフォーカスグループインタビューをZoomで実施した。また、フォーカスグループインタビュー後にそれを補完する形で、追加意見がある受講者及びインタビューに参加できなかった受講者にインタビュー内容と同じ項目をWebアンケートに記載していただいた。

(2)調査の概要と結果

①概要

目的:本調査の目的は、社会福祉士・精神保健福祉士演習担当教員講習会のダイジェスト版の試行講習会の内容を評価し、本格実施に向けて内容の精査及びさらに加えるべき事項や工夫について意見を伺うことである。

方法:試行講習会が2日間にわたったが、受講者も勤務校での対応に追われながらの講習会参加であったため1日のみの受講者もあり、フォーカスグループインタビューは各日終了後それぞれ実施した。受講者には事前にフォーカスグループインタビューへの協力を依頼し、その際倫理的配慮について説明を行い、当日のインタビューへの参加をもって同意とみなした。また、インタビュー終了後に追加意見がある場合や、インタビューに参加できない受講者に対してWebアンケートへの記載を口頭で依頼した。

対象者:フォーカスグループインタビューへの参加者は1日目4人、2日目12人であった。1日目は、演習部会の委員6人が全員参加し、ファシリテーターは本部会リーダーが務めた。また、2日目は3グループに分け、各グループのファシリテーターは演習部会の委員が2人ずつ入り担当した。また、Webアンケートへは計14人の回答があった。

実施日:調査実施日は、2021年2月8日(14:30~15:00)、2月15日(14:50~15:00)である。

また、Webアンケート結果を含めて、2021年2月22日の部会内で検討を行った。

調査項目:調査項目は、科目ごとに①新カリキュラムで学ぶべき事項を理解できたか、②新たに受講する方にとってどうか(良かった点・改善したほうがよい点)とした。

②Webアンケート回答者の概要

Webアンケートは、前述したとおり受講者全員ではないため、ここではアンケート回答者の概要のみ触れ、結果については、フォーカスグループインタビューの結果と併せて報告する。

●実施期間:2021年2月8日(月)から2月18日(木)まで

●回答者は以下のとおりである。なお、保有資格については複数回答可としている。

・回答者14人

・社会福祉士養成演習教育経験平均年数:11.9年、精神保健福祉士養成演習教育経験平均年数:7.2年

・保有資格:社会福祉士=9人、精神保健福祉士=8人、社会福祉主事=2人、介護支援専門員=4人

・受講科目

1日目:ソーシャルワーク演習概論=12人、グループを活用した効果的な演習教育=12人

ソーシャルワーク演習方法論Ⅰ(講義)=11人、ソーシャルワーク演習方法論Ⅰ(演習)=11人

2日目:ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ(講義)=8人、ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ(演習)=8人

ソーシャルワーク演習方法論Ⅲ(講義)=7人、ソーシャルワーク演習方法論Ⅲ(演習)=7人

③フォーカスグループインタビューの結果

ここでは、全体に共通する点と各科目に関する点について分けて示していく。

●全体に共通する点

試行講習会の進行・運営に関わる点について「今後より良くするための意見」として次の点が上げられた。

- ・受講者を想定し、初学者でも分かりやすいように用語や概念の説明が必要ではないか。
- ・受講者の緊張を考えると、当日の全体像が把握しやすくなるように示したり、受講者が行う演習は何かを示したりした方が良いのではないか。
- ・基礎と応用に分けるなど、今後は受講者層に合わせて講習会を構成する必要があるのではないか。

また、講習内容については「良かった点」と「より良くするための意見」として次の点が上げられた。

良かった点

- ・講義で、演習をどう組み立てていくか改めて振り返ることができた。学生としての演習活動、教員としての演習活動(教材作成)と、両者の視点から考えることができる内容であった。
- ・講師や受講者同士の演習をとおして、ちょっとしたスキル(コメント力や、日常生活から演習教材のアイデアを得ることなど)を具体的に教えていただいたのが良かった。
- ・伝えようとしている内容が、講義で明確に示され、一つひとつの講義が独立しているのではなく、相互の関連性があるなかで展開されていた。

より良くするための意見

- ・ソーシャルワーク演習で獲得するコンピテンシーを示す必要があるのではないか。
- ・教授法として、事例を扱うことが多い科目であるため、当事者性のある学生への配慮等共有した方が良いと考えた。また、クラスのマネジメントについて難しかった事例の対応例(学力の差、コミュニケーション能力の違いなど)についても工夫を加えてはどうか。
- ・ソーシャルワーカーの視点で演習が展開されているような感じがした。当事者視点を問う演習方法等を加えた方が良いのではないか。

●各科目について

・ソーシャルワーク演習概論

良かった点

構成が明確で、「ソーシャルワーク演習のための教育ガイドライン」(ソ教連)に示されたA群とB群でまとめられているので授業の幅が広がると感じた。

より良くするための意見

A群とB群の組み合わせに関する演習が取り入れられたらより具体的に理解できると考える。

・グループを活用した効果的な演習教育

良かった点

理論もふまえて理解しやすく、講師の話し方(スピード、明確さ、抑揚など)が上手だった。講義方法の手本になった。「支援には正解があるとは限らない。答えは1つではなく多様にある」というところは、まさにそのとおりで、またそこが難しいところであると感じた。

より良くするための意見

グループを活用する際のポイントと留意点を、他の科目の演習で実際に取り入れて展開してはどうか。

- ・ソーシャルワーク演習方法論Ⅰ(講義)

良かった点

他の先生方の演習の展開や視点、学生に求める行動等を伺い、自分自身の傾向に改めて気づく機会になった。グループ作業は、自己覚知の機会でもあり、そうしたことも改めて学生に伝えていくことが大切であると再確認できた。

より良くするための意見

シラバスについては、教育職にまだ就いていない受講者にはイメージしづらいと感じた。シラバスのそれぞれの項目に関して、よくない記載例と、よい記載例の例示があれば、イメージがわきやすくなるのではないか。

- ・ソーシャルワーク演習方法論Ⅰ(演習)

良かった点

具体的なシラバスを作成する経験と、同じ受講者の意見や工夫を聞くことができるのは学びが大きい。

より良くするための意見

どの単元のシラバスを作成するのか、学年等前提条件などを示していただければより演習に取り組みやすいと思った。作成したことがない初任者にとってはもう少し条件や作成すべきポイント、あるいはグループでディスカッションする内容を具体的に示してもらえると良いと感じた。

- ・ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ(講義)

良かった点

「個人作業の時間を保障しないと、うまく発表できない」「『発表するので、話し合ってください』と予告する」等、具体的な工夫を伝えたことで、非常に分かりやすい講義になると感じた。学びのポイントがよく絞られていて、不足もなく、話し方、資料もわかりやすかった。

より良くするための意見

10の演習方法を提示していたが、まだ担当したことがない受講者にとっては、それをどう使うのか、わかりにくいと感じた。後の演習でいくつか方法については触れられていたが、講義でもそれぞれのスライドの後に、使い方の具体例のスライドがあってもよいのではないか。

- ・ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ(演習)

良かった点

学生に「感情」を言語化してもらうことの難しさについて共感できた。そのための演習方法も工夫を聞くことができて良かった。

より良くするための意見

1つの事例での展開例として多くのことを学べる点は良かったが、厚労省の示している領域や課題を考えると、1つの事例を発展させていく方法で良いのか検討していく必要があると感じた。

- ・ソーシャルワーク演習方法論Ⅲ(講義)

良かった点

講師の「ちょっとしたスキル」が分かりやすくて良かった。もっと聞きたかった。

より良くするための意見

教材開発は、難しいテーマだと実感した。現場経験や養成教育経験を持たない、あるいは乏しい受講者にとっては、事例を創ることは至難の業であったり、教材としての十分な質が保てないことも起こりえると感じた。既存の事例集や教科書の活用も視野に入れ、アレンジ例等を入れてはどうか。

- ・ソーシャルワーク演習方法論Ⅲ(演習)

良かった点

事例や展開例などが示され、実際に学生が記載した内容も紹介されていて、分かりやすい内容だった。内容が網羅されており、それぞれの科目で伝えたい内容が明確にされていた。

より良くするための意見

想定される配当年次やロールプレイの具体的な方法について演習で体験できると良いと感じた。

④フォーカスグループインタビューの結果に基づく検討

以下の大きく3点について検討を行った。

●試行講習会の内容

・受講者像を想定した内容について

ソーシャルワークの概念や用語を解説しなければならないのではないかと。教員講習会でカバーするには限界があるが、少なくともカリキュラム改訂に伴い新たに加わった教育内容のなかで、共通理解をしておくべき概念や用語は共有する機会を設けるべきであろう。ただし、演習だけの課題ではないため、実習と併せてどのように教員講習会で示していくかを検討していく必要がある。講習会においては、講習会で活用する概念と用語について精査して資料に説明を加えてはどうか。

・コンピテンシーをどこまで示すかの検討が必要である。コンピテンシーを入れるのであれば各科目に入れる必要がある。しかし、現在示されているコンピテンシーは諸外国で示されたものの紹介であり、本講習会で示すにはより検討を要すると考えられる。試行講習会において着目する必要があるという意見が出された事実を報告書に記載するに留めることが方向づけられた。

・教授法について

以下の3点を検討し、具体的に講義内容に含めることとなった。

1点目は、演習では多く事例を扱うが、事例によっては配慮が必要な学生がいること、すなわち当事者性が強い学生への配慮が必要となることがある。したがって、学生の状況を把握できる状況を作ることが必要であり、事前のアナウンスと当日欠席の保証等を行う。また、事例を選定する際に配慮にもとづくことや、当事者がいる可能性のある演習授業については実施時期を検討する必要がある。

2点目は、演習担当教員自身の自己研鑽の必要性である。模擬演習の実施等、教材や方法の工夫に関する教授法の向上を行う意識と、さらにはそのシステムを検討していく必要がある。

3点目は、今後もオンラインでの授業が実施される可能性もあることを踏まえ、その際の留意点等を示すことである。まずは、授業実施の一定時間前に教材や資料を提示しておくことが求められる。さらに教材や説明部分については動画による知識や技術に関する補完、ロールプレイ実施方法の工夫が必要である。さらに、オンラインの機能を活用しグループセッションを取り入れ、学生間や教員とのコミュニケーションの促進などを図る工夫が求められる。

・教材の活用

事例や教材について、既存の出版物や教科書の活用方法を示すことについて検討した。教科書との紐づけについては教科書を活用すること、教科書との連動性が大切であることを示す。また、既存の教材のアレンジ・展開について、受講者が演習を担当した際にアレンジをしていく応用力、基礎的なアイデアを発想させていくことが重要であることを強調し、資料には講師自身の工夫を紹介していく方法が良いと思われる。

●講習会の進行に関する点

・各科目でどのようなスケジュールで進むか、組み立てを示す。また、どのような演習を行うか、ある程度は伝える構成とする。それぞれ講習会資料に追記する。

●その他

・試行講習会では実施できなかった部分について、インタビュー結果を反映させる。

3-4 試行講習会後の変更点

試行講習会後の変更点について演習担当教員講習部会にて議論を行い、以下の科目についてそれぞれの内容が示された。全体としては、各科目の講義冒頭に、講義の組み立てを示す項目(例:パワーポイント資料の1枚目に当日の進め方などを加える)を入れるといった統一性を持たせる変更の提案があった。それぞれの科目の講義で何を学ぶのかということを示すことの重要性が共通認識された。

3-4-1 ソーシャルワーク演習概論

ソーシャルワーク演習概論においては、演習で何を学び、どのような能力を獲得するかというコンピテンシー(専門職業人が業務を遂行する能力)を今後示していく必要がある。そのためには、ソーシャルワーカーを養成する座学科目も含めた教科書の内容との紐づけや展開される事例に沿った形で、コンピテンシーを入れることが望ましいと考えられる。しかし、現時点では、演習等において示されているコンピテンシーはアメリカのソーシャルワーク教育認定機関(CSWE)が提示しているものであり、日本のソーシャルワーク教育において、どのように活用できるかなどについては、今後の検討課題といえる。

次に、教授法においてはソーシャルワーク教育として必要な事項を確実に担保した上で、障害のある学生への合理的配慮をどのように検討するかという点がある。例えば、当事者性の強い学生がいる場合など、事例の示し方などについて配慮する必要がある。今後は、演習実施の時期の選定から事前のアナウンス、授業を欠席した場合の保障などの方法についても、一部ソーシャルワーク演習概論で示していくことが求められることが考えられる。また、今後対面での演習教育ではなく、オンラインによる演習教育を実施した場合においては、事前の内容の提示、グループセッション等のICTの活用と実施方法確認、動画や字幕などの情報保障、ロールプレイの工夫なども検討をしていく必要がある。

3-4-2 グループを活用した効果的な演習教育

本科目においては、上記のソーシャルワーク演習概論と同様の課題や検討事項も多く存在することが議論された。そのなかでも教員講習会の受講者の層に合わせて(例えば今までグループワーク運営の経験などがない者)、グループワークの基本を再確認するためにも、グループワークの理論の解説をするとともに、グループワークの効果的な人数やそれぞれの役割なども提示することが必要であった。グループワークを使って何を学べるのかコンピテンシーを示しながら、講義内容を整理していくことも1つの方法である。

次に、グループワークを活用した演習の進め方では、その授業が実施される配当年次、学生の習熟度に合わせた指示の出し方やグループワークで何を学ぶか、獲得するかの問いの立て方などについても教授する必要がある。さらに、グループワークを行っていく段階に応じて、学生の成長や迷いなどに対応することができるように、具体性をもった内容を示す必要があり、それらについてどのように学生に示すのかといった教授法の記載も今後の検討課題の1つとなった。授業時間だけでなく、グループワークを円滑にすすめるためのイメージづくりなどにおいても、福祉課題を取り扱う映像教材や高校教育に導入される探求学習の方法などを活用した予習等の出し方などについて整理し、伝えていくことが求められていた。

最後に、グループワーク演習において、ソーシャルワーク教育として必要な事項を確実に担保した上で、アクティブラーニングに苦手意識を持つ学生やグループに馴染めない学生への配慮方法や少しずつでも参加できるようにするための指導法についても具体的に示すことが必要であると考えられた。

3-4-3 ソーシャルワーク演習方法論Ⅰ(シラバス)

本科目では他科目の講義内容及び事例の内容について、具体的にシラバスを作成する演習(方法)を示すことが必要であった。特にソーシャルワーク演習方法Ⅱにおける授業展開例をもとにしたシラバス作成を具体例に

掲示することで、後半の演習において受講者が容易にシラバスをイメージできていた。

また、複数教員によって実施される演習授業を念頭においた教員間のマネジメントに関する項目も必要であった。演習を担当する教員によってその専門領域や経験が異なることによって生まれる教育の不均衡を是正し、授業の標準化を図るためにも、シラバスの作成とともに教員間のマネジメントについての講義資料を組み込んでいく必要性がある。

3-4-4 ソーシャルワーク演習方法論Ⅱ（演習方法）

(1) 演習方法の概要

演習方法においては、現在も10項目程度の方法の概要は示しているが、他の教員が演習指導講習を実施する時には、その教員が実際にやっている方法を2～3項目程度を具体的に示すことがよいと考える。その際には、例えばカード整理法について、どのような手順でやっていくかなど具体的に示すことが求められていると考えられる。

(2) 地域を基盤とした総合的かつ包括的なソーシャルワーク実践の実際

今回は数回分の演習授業の方法を示したが、授業時間に合わせてどのように進めていくかなど具体的に示した方がわかりやすかったのではないかということが、今後の課題として検討することができた。さらに、演習の用語（例えばアウトリーチなど）についても解説なども示した方がよいとインタビューなどの意見でも挙がっていた。どこまでこの科目で示すのかなど、他の科目との講義との整合性も併せて検討しなければならない。

また、実際の教員講習会で事例等を提示する際は、学生に向けてどのような事例を使って講義をするのかを受講者に具体的に示すこと（パワーポイントにコメントをいれるなど）が今後の検討課題となった。

3-4-5 ソーシャルワーク演習方法論Ⅲ（演習教材）

(1) 演習教材の概要

演習科目の担当教員になった際には、1人でその授業を運営できるように教材を示すことが重要である。試行講習会においても既存の教科書などと紐づけて、実際にどのように進めていけばよいかの1例を示すことが求められ、必要な技術習得のための方法を一定程度標準化して伝えることが必要であった。

(2) 地域で活用されるソーシャルワークの技術の実際

地域で活用されるソーシャルワークの技術の演習は、新たな養成カリキュラムに沿って実施する教員講習会において加えていかなければならない大きな部分である。そこで、どのような能力を獲得するかというコンピテンシーを整理しなければならないことが示された。コンピテンシーを事例に入れ込みながら、展開・解説できるようにしなければならない。また、実際の教員講習会で、受講者が多様な演習教育を展開できるようにするため、当日提示できる事例の予備があれば、受講生の教員経験やソーシャルワーカー経験に合わせて、事例を変えて具体的に示せるようにすることができると考えられた。演習科目担当教員が授業で使う事例を自分でどのように作成するかといった手法の教授や、既存の教科書をそのまま使うだけでなく、教育の展開を工夫する等の方法を教授することが必要である。

3-4-6 全体を踏まえて

各科目に共通した変更点としては、ソーシャルワーク演習教育のコンピテンシーをどのように示すのかという点、そして教員講習会でそれをどのように落とし込み、教授するかという点であり、重要と考えられる。また、情報を伝えることも大切であるが、情報過多になり、教育歴の少ない若手教員等が情報を選択できないという事態が

生じないように、できるだけ具体的な内容・方法を示していくことが必要である。

学生に対する配慮については、ソーシャルワーク教育として必要な事項を確実に担保した上で、演習授業に円滑に参加できるように、他の教員と情報共有する機会を設けることにより、その学生にあった演習方法やグループワークでの効果を示すことができると考えられる。演習分野の担当教員講習会(22.5 時間分)を受講するだけでソーシャルワーク演習の含むべき内容を完全に教授できるのではない。受講後も継続な教育法の学習などを通じて、日ごろから「演習事例を探る・作る」といったことや学生個別の能力や特性などにもアンテナを張り、演習法を示すことが必要である。加えて、ソーシャルワーク演習はシラバス作り等の内容も含まれることから、養成校全体の教育や学務との連動性もあるため、FD 活動や養成校内の教務の重要性も講習会で併せて伝えていく必要がある。

3-5 演習担当教員講習会の成果と課題

3-5-1 演習担当教員講習部会の成果

演習担当教員講習部会の最大の成果としては、新カリキュラムの内容を視野に入れた講習会内容を具体化し、それを実施した点である。2021 年度入学生からの新カリキュラム実施に先立ち、いくらかの改善点があるとはいえ、ひとつおりの形を作ったことで、講習会実施に向けたプラットフォームの構築が可能となった。今後は、それに基づいた内容の充実・精緻化をはかることが求められる。

そして、今回の講習受講者にとっては、以下の3点が成果として挙げられた。

第一は、演習をどう組み立てていくかを改めて振り返ることができた点である。学生としての演習活動と、教員としての演習活動(教材作成)という、両者の視点から考えることができる内容であった。

第二は、講師や受講者同士の演習を通して、細かいスキル(コメント力や、日常生活から演習教材のアイデアを得ることなど)を具体的に学ぶ機会になった点である。

第三は、伝えようとしている内容が、講義で明確に示され、個々の講義が独立しているのではなく、相互の関連性がある中で展開されていたため、講習会の内容全体を構造化して捉えることができた点である。

3-5-2 演習担当教員講習会の課題

一方、講習会の改善課題としては、以下の4点が挙げられる。

第一は、受講者層に合わせた講習会を構成する必要がある。教員講習の受講者は、大学院生や演習授業の未経験者、他分野の教員であることを視野に入れなければならない。具体的には、次の3点の工夫が求められる。①初学者でも分かりやすいように、ソーシャルワークに関連する用語や概念の説明が必要であること。②講習内容を基礎と応用に分けるなど、受講者の進度に合わせた内容と進行の工夫が求められること。③受講者の受講に伴う緊張を考えると、当日の講習の全体像が把握しやすくなるように示すことや、受講者が行う演習は何かを示すことである。

第二は、演習教育のコンピテンシーを示す必要がある。実習担当教員講習の内容に揃えて、演習担当教員講習会でも、個々の講習内容ごとに学生のどのようなコンピテンシー獲得をねらったものなのかを提示することが求められる。

第三は、演習実施の際に配慮する点も教授する必要がある。これは、当事者性のある学生への配慮のみならず、演習クラスのマネジメントをどのように行うのか、オンライン授業の場合にはどのような配慮や工夫が必要なのかという点も含んでいる。また、ここでは担当教員側の教授法向上に向けた方策も含まれる。

そして第四は、既に出版されている演習担当教員教科書や社会福祉士・精神保健福祉士養成の指定科目の教科書との関連性を明らかにすることである。既存の教科書等の教材の活用法のみならず、それらをアレンジしていく応用力やそれらに基づき新たな教材を開発していく必要性も提起しなければならない。

以上、演習担当教員講習会の成果と課題を概観した。今後は、状況により対面での演習実施の場合もオンラインでの演習実施もあり得る。どのような状況下にあっても、学生に提供する教育の質の担保が不可欠である。それに耐える教員講習会の実施が求められている。

4 講義-演習-実習の循環

4-1 講義-演習-実習の循環についての考え方

いうまでもなくソーシャルワーカーの養成教育においては、学生が、授業の各科目をそれぞれ切片化した状態で学ぶのは望ましくない。講義-演習-実習を循環させながら、学生の学びを深化させていくことが肝要である。そのためには、それを実現する教育課程の編成と教員環境、教員の教育力が必要となる。福祉の専門職たるに十分な資質、そして、ますます複雑化・深刻化する福祉課題に対応できる力量を涵養するため、体系的な教育課程を編成し、あわせて学修成果の修得状況を正確に把握・評価することが必要となる。では、講義-演習-実習が循環するとは、具体的にどういうことであろうか。そしてそのために、養成教育に携わる教員には、どのような指導法・教授法が求められるのであろうか。本論点に関しては、まだ十分な研究が蓄積されているわけではない。あわせて、教員間そして教員-実践者間でコンセンサスが得られているわけでもない。今後、真摯な取り組みと知見の構築が必要となるが、本節では、講義-演習-実習の循環に関して、いったんの整理をしたい。

なお、ここでは「循環」を、一方向でひと回り巡っていき、それを繰り返すというイメージに限定せず、むしろ学生の学びが授業間、経験間を行きつ戻りつしながら徐々に進化・深化を遂げていくという概念で論じていく。故に、「往還」という概念の方がより近いであろう。つまり、講義科目間、講義科目と演習、演習と実習の間を学生は往還しながら、次第に学修を深めていくというイメージである。

4-1-1 講義、演習、実習の定義

論考を進めるにあたり、まず、ソーシャルワーカーの養成教育に寄せて3者の定義を簡易に整理しておく。既に本報告書の他所で詳細が示されているので、ここでは、可能な限り簡易に示していく。

- 講義: 教員が、主に解説そして質疑応答によって、知識や知見を学生に伝え理解を促していく教授方法である。教科書や資料などを媒介にすることが多い。学生は、講義を聞き、教員と質疑応答をし、他の学生たちとディスカッションすることで、学修を深めていく。
- 演習: 教員の指導のもとで、模擬的な場面の設定などを活用し、ソーシャルワークにおける実際の状況を想定しながら、講義で学んだ知識を体験的に構築する教授方法である。講義で学んだ理論や技術を、知識と知識、そして知識と技術を連結させながら、実践に必要な力量や態度を形成する。
- 実習: 実際にソーシャルワークの実践現場に赴き、社会福祉士や精神保健福祉士の実践に触れ、ソーシャルワーカーとしての力量を形成する教授方法である。単なる体験とは異なり、事前に理解している知識との結びつけによる学習効果が期待される。従って、実習現場の指導者や養成校の教員の指導を伴う。

4-1-2 見直し後の社会福祉士養成課程ならびに精神保健福祉士養成課程の全体像

これら講義・演習・実習が、個々に切片化した状態で学生に提供されるのは望ましくない。相互に循環しながら学生の学びの促進と理解の深化を促す。新カリキュラムにおいて、これを図式化したものが、図1(社会福祉士養成カリキュラムの全体像)ならびに図2(精神保健福祉士養成カリキュラムの全体像)である。

図1:社会福祉士養成カリキュラムの全体像

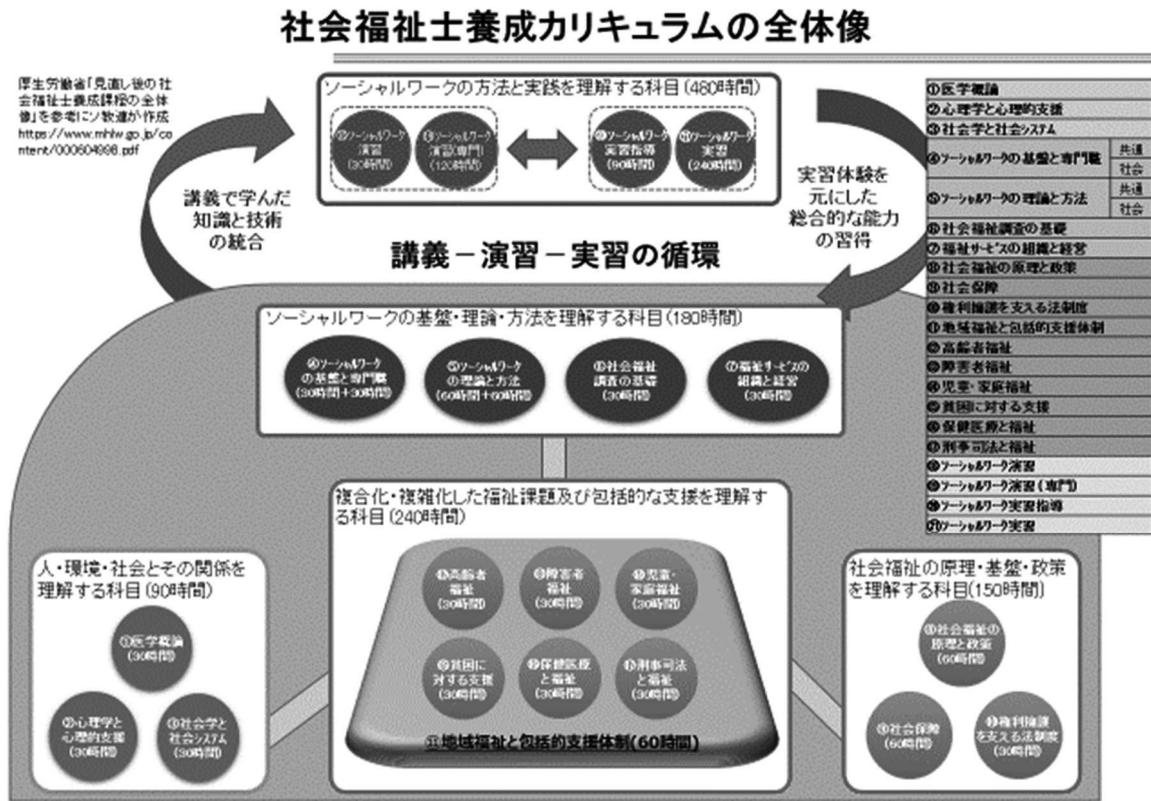
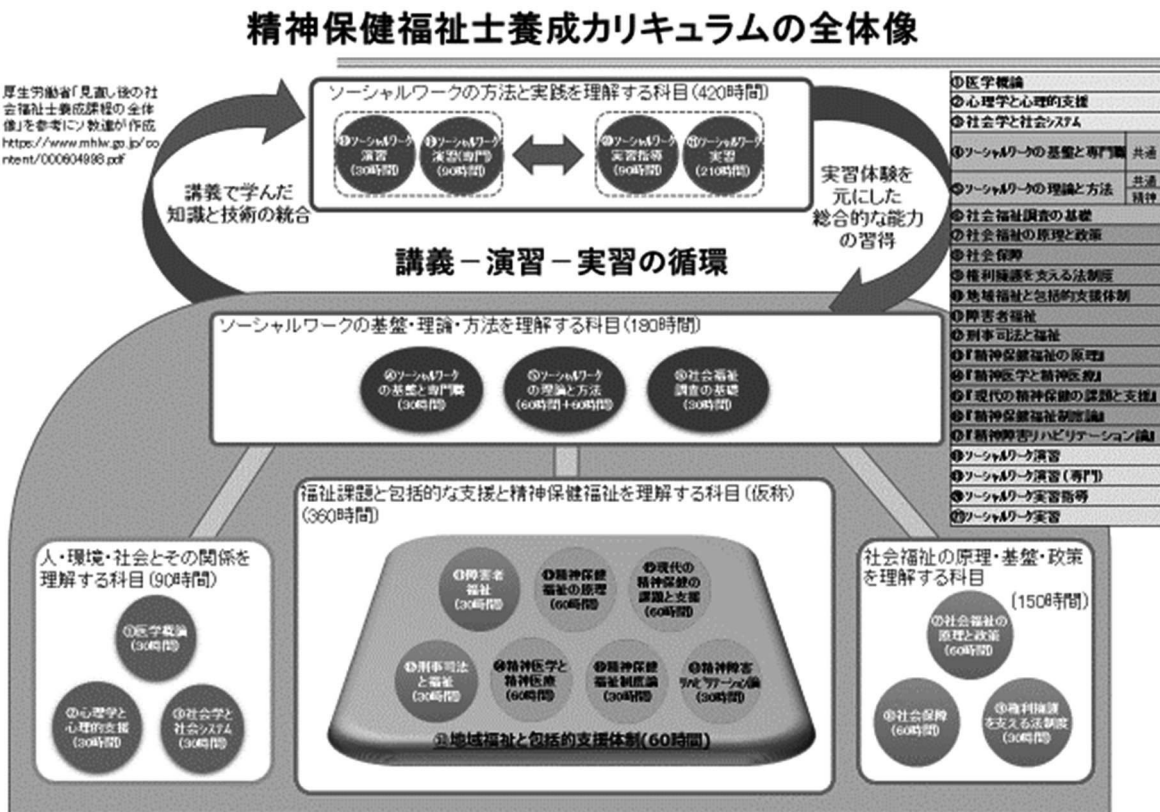


図2:『精神保健福祉士』養成カリキュラム見直しの全体像



社会福祉士について、図1をもとにして、若干の説明を加えていく。図下部は、新カリキュラムの講義科目群である。上部の部分「ソーシャルワークの方法及び実践の理解(480時間)(図2の精神保健福祉士養成カリキュ

ラム見直しの全体像では420時間)は、演習と実習である。講義科目群は、「ソーシャルワークの基盤及び理論と方法の理解」群、「人間と社会及びその関係性の理解」群、「社会福祉の原理や基盤の理解」群の3郡が、「複合化・複雑化した福祉課題及び包括的な支援の理解」群と連動しており、この講義科目群は、講義で学んだ知識と技術の統合として、演習・実習へと連動している。演習と実習は、互いに往還関係にあり、それが実習体験をもとにした総合的な能力の習得として、講義科目群につながっている。つまり、講義－演習－実習は循環関係にある。

この循環関係を、今度は精神保健福祉士の養成教育を例に挙げて説明する。例えば学生は講義科目のなかで、「医療保護入院」について学ぶ。どのような入院制度であり、根拠法は何であるかなどである。この知識は、実習の場面で活用することとなる。例えば、精神保健福祉士の養成教育においては、実習は精神科の医療機関が必須となっている。そのため、すべての学生が医療機関の実習に赴くが、患者の入院の場面において、この医療保護入院という専門用語が学生の眼前に現れる。ここで、医療保護入院が成立するためにはどのような手続きが必要であるのかなどを実践的に学ぶわけである。しかし、ソーシャルワーカー(精神保健福祉士)にとって、医療保護入院に関する知識は、必要な手続きを間違いなく遂行するためだけに必要となるわけではない。いうまでもなく、医療保護入院は非自発的(強制的)入院である。主治医から医療保護入院が必要であることを告知されている時の患者の心情や、自分の意志とは反したなかで病棟に入院していく患者の葛藤、自分の同意によって不本意な入院を子どもに強いることとなった母親の苦しみなど、医療保護入院に関する知識を正確にもっていることで、患者や家族の心もちを察することが可能となる。単に、知識を多く保持していればよいわけではない。その知識を実践に結びつけ、活かす力量がソーシャルワーカー(精神保健福祉士)には求められている。つまり、知識は実践に活かすため、そしてより質の高い実践を行うために必要なのである。

しかし、これは簡単なことではない。実習生に限らず、知識と実践を結びつけ、実践に活かしていくことは相当に難しいことである。述べてきたように、知識と知識を結びつけ、新たな解釈・理解を生み出し、より実態に近い事実にとどりつくことが、より質の高い実践につながっていくが、そのためには、練習を重ねることが必要となる。養成教育においては、ここは主に演習が担うこととなる。しかし、学生の学びの進化/深化は、講義→演習→実習と一方向で循環していくとは限らない。実習で体験したことを、再度、学内での演習で再現して学びなおすことや、講義の中に知見を求めなおすことも多々ある。故に、講義－演習－実習の循環は一方向でめぐるわけではなく、実態は、往還による学修の進化/学習の深化なのである。

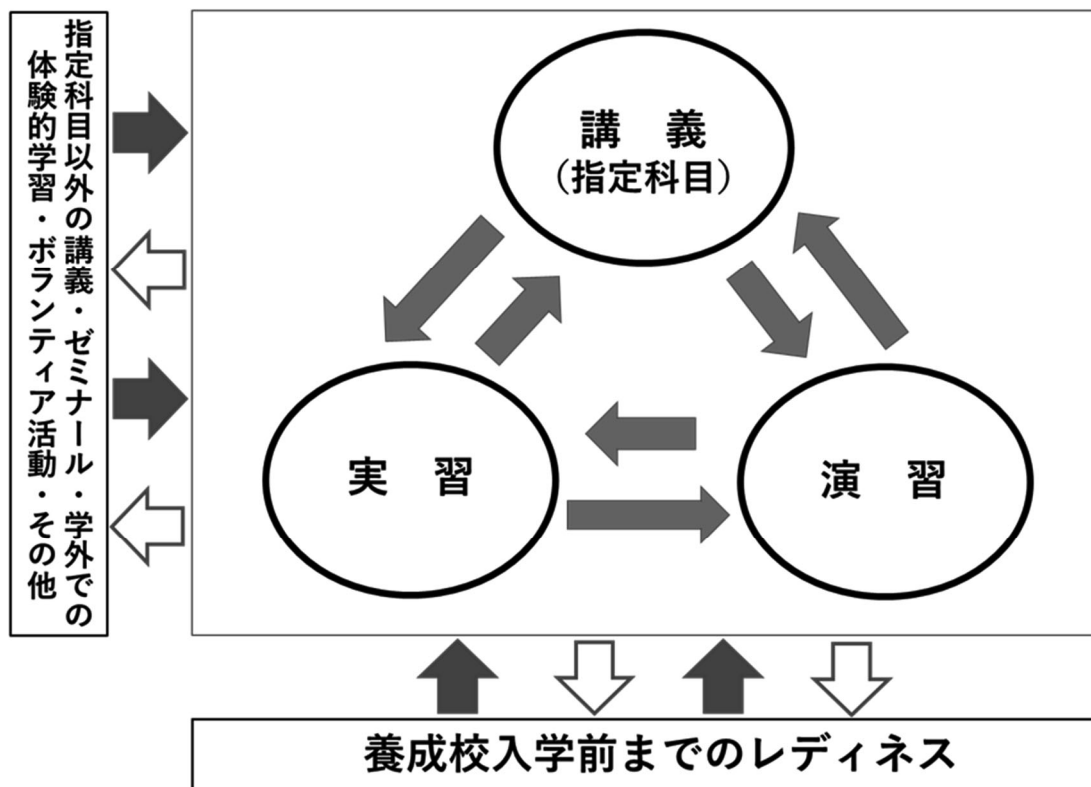
4-1-3 講義－演習－実習の循環の考え方

実際には講義と講義間でも学びの循環が生じており、以下のようにもう少し複雑な構造にある。

- ①指定科目と指定科目の間の循環
- ②指定科目とそれ以外の福祉講義科目との循環
- ③それらと、指定科目以外の講義科目(例:「文化人類学」など)との循環
- ④それらと、講義科目以外の科目(例:ゼミ、キャリアデザインなど)との循環
- ⑤それらと、演習との循環
- ⑥それらと、実習との循環
- ⑦演習と実習との循環
- ⑧学内での科目と、学外での学びの機会やプログラム(例:体験学習など)との循環
- ⑨大学入学前までのレディネスとの循環
- ⑩時間の経過間の循環(例:1年次生で学んだことと、現在(例えば、3年次生)学んでいることの循環→同じことを学んでも、時間や蓄積した知識・経験によって異なる気づきなどが生じる)

上記の構造を図式化したものが、図3(講義-演習-実習の循環図)である。

図3:講義－演習－実習の循環図



ソーシャルワーカー養成教育においては、上記の循環を1年次生のみ、あるいは2、3年生のみということではなく、養成教育に身をおく期間をかけて継続的に行う。また、上記は同時並行的に学生の学びのなかに生じ、多様性を伴いながら、学生の学びの重層化と力量の形成をもたらしていく。その循環の中で、①知識と知識がつながり、意味をなす、②知識と体験(経験)がつながり、意味をなす、③体験(経験)と体験(経験)がつながり、意味をなす、④体験が経験へと変容する。

注:「意味をなす」とは、「あっ、そうか!」というような気づきやひらめきの瞬間(いわゆる「あは体験」)に生じる学習の深化・進化を指している

4-1-4 講義－演習－実習の循環における教員の役割

ソーシャルワーカーを養成する教員には、まずは、こうした学習構造を理解することが求められている。そして、学習構造を意図的・意識的に活用して、学生の学習意欲を高め、ソーシャルワーカーとしての力量形成を促進していく役割がある。そのためには、教員は自己研鑽、大学でのFD(全学・学部・学科・コース)などの多様な学びの場や機会を活用し、自身の教育力を高め続ける努力を怠ってはならない。その学びの機会として、本連盟が主催する演習ならびに実習担当教員講習会(の受講が必要となろう)は、それぞれの講義・演習内容での重要なポイントを示している。

4-2 演習と実習の関連性

4-2-1 演習の内容

演習と実習の関連性を明らかにするためには、演習と実習それぞれの内容を明確にした後に、両者の関わりを示す必要がある。まず、演習の目的と意義は次の3点である。

①学生の総合的・包括的な理解を促すことである。演習をとおして、テーマや課題に焦点を当てた総合的な学習を行い、科目ごとに学習する内容の関連性について気づき、総合的・包括的に理解できることを目指す。

②専門的な実践力の習得である。具体的な課題や状況について、能動的な活動を組み合わせることによって、自分や社会への気づきを得て理解を深め、それらを実践に応用するスキルを身につけることを目指す。

③ソーシャルワーク実習・実習指導との相乗作用による学習効果を高めることである。実習前の演習では、実習へのレディネスを高めることによって、実習での学びの質を高めることができる。実習後の演習では、実習体験を活用することによって、実習での学びをさらに深め、般化することができる。

次に、演習の内容は、共通科目「ソーシャルワーク演習(30 時間)」、社会福祉士専門科目「ソーシャルワーク演習(専門・120 時間)」、精神保健福祉士専門科目「ソーシャルワーク演習(専門・90 時間)」で異なっている。教育に含むべき事項の項目は以下のとおりである。

科目名	教育に含むべき事項の項目
共通科目「ソーシャルワーク演習(30 時間)」	<ul style="list-style-type: none"> ① 自己理解 ② 基本的なコミュニケーション技術 ③ 基本的な面接技術 ④ ソーシャルワークの展開過程 ⑤ ソーシャルワークの記録 ⑥ グループダイナミクスの活用 ⑦ プレゼンテーション技術
社会福祉士専門科目「ソーシャルワーク演習(専門・120 時間)」	<ul style="list-style-type: none"> 1. ソーシャルワーク実習前に行うこと <ul style="list-style-type: none"> ① 次に掲げる具体的な事例等(集団に対する事例含む。)を活用し、支援を必要とする人が抱える複合的な課題に対する総合的かつ包括的な支援について実践的に習得すること。 ② ①に掲げた事例等を題材として、次に掲げる具体的なソーシャルワークの場面及び過程を想定した実技指導を行うこと。 ③ ②の実技指導に当たっては、次に掲げる内容を含めること。 ④ 地域福祉の基盤整備と開発に係る事例を活用し、次に掲げる事項について実技指導を行うこと。 2. 実習後に行うこと <ul style="list-style-type: none"> ① 事例研究、事例検討 ② スーパービジョン
精神保健福祉士専門科目「ソーシャルワーク演習(専門・90 時間)」	<ul style="list-style-type: none"> ①領域 ②課題 ③法制度・サービス ④援助技術

4-2-2 実習の内容

実習については、演習との共通点と相違点が明確になるよう、実習事前・事後指導の内容で考えることとする。実習指導の意義と目的は以下のとおりである。

実習指導の意義は次の3点である。

- ①社会福祉士・ソーシャルワーカー養成の責任は、一義的に養成校にあり、教員の責任のもとで実習指導に取り組む必要がある。
- ②適切な実習目標の設定や計画策定等の実習前指導、実習中指導、実習終了後の振り返り等の始動があつてはじめて、実習生の学びが深まる。
- ③充実した実習の機会の提供のための実習指導者との連携は、養成校の教員にとって様々なソーシャルワークの実際を現場実習や地域で学ぶ機会となる。

実習指導の目的は次の5点である。

- ①社会福祉士になるための学びとしてなぜ実習が重要なのかを理解する。
- ②実習は単なる体験学習とは異なり、ソーシャルワークの業務や実践に必要な知識・技術を深めるということを理解する。
- ③座学で学んだ法律や制度、ソーシャルワーク技術等について、実際の現場、支援の文脈に関連付けて理解する。
- ④実習は限られた場所と一定の期間内の経験であることから、目的かつ計画的に学べるようにする。
- ⑤実習をとおして、自らも知識不足や理解の不十分さなどに気づくことで、事後学習の課題や、その後の研究課題等の設定につながる。

次に、事前学習の内容としては、①実習先に関する基礎理解(実習施設・機関の概要、地域社会の特性、利用者と生活環境、実習分野が関わる法律・制度)、②実習先で必要とされる価値・知識・技術の基礎理解が挙げられる。方法としては、集団指導によるアクティブラーニングが有効である。

事後指導の内容としては、①実習記録や実習体験を踏まえた課題の整理、②実習中に会った事例のまとめが挙げられる。事後指導の一環として、総括レポート(実習報告書等)の作成や実習報告会の開催が有効である。

4-2-3 講義と演習と実習の関連性

以上のように同時並行的に開講される演習と実習、そして講義は、次の2点において関連していると考えられる。

1点目は、演習は講義と実習を結ぶ媒介としての役割を果たすことである。各種講義で得た知識について、演習をとおして実践力として習得し、実習の場で発揮できるようにしていくことが求められる。また、1回目の実習終了後に、十分に実践力が発揮できなかった実習場面について演習と講義で深めることにより、2回目の実習に備える機会となる。

2点目は、全ての実習を終えた後に、演習によって学びの統合を行うことである。現場での学びを実習後の演習で総合的・包括的にとらえることにより、ソーシャルワークのなかで学べたことと学べなかったことや、自分自身の課題と今後の学習テーマを明確にすることができる。それにより、在学中の学習テーマが設定できるだけでなく、卒業後の学習テーマの設定にも結びついていく。そのための最終的な統合の場として、演習が位置づいている。さらに、そこで見出した自らの課題について再び講義で学ぶことにより、より深い理解が可能になる。

第3章
養成校における
ICTや多様な教材・教育
方法を活用した学習環境
の整備及び養成校のBCP
策定

1

養成校における ICT の活用状況と今後の展望

1-1 背景

養成校における ICT の活用状況と今後の展望に言及するために、ここでは背景を明確にする意味で、2020年1月からの新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の状況、社会福祉士及び精神保健福祉士養成に関連した国による通知の主な内容、また、養成校団体としての対応等について記すことにしたい。

1-1-1 2020年1月からこれまでのコロナ禍の状況

表1は2020年1月16日に国内での感染例が確定された以降、今日までの新型コロナウイルス感染症の状況を示したものであり、また図1は、新型コロナウイルス感染症の陽性者数の推移を表したものである。

表1 新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況等の経過

2020年1月16日	日本で初めてコロナ感染確定例が確認
2020年2月3日	横浜港に入港したクルーズ船内で大規模クラスター発生
2020年3月13日	新型コロナウイルス対策の特別措置法成立
2020年4月7日	東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡の7都府県に緊急事態宣言
2020年4月16日	緊急事態宣言の対象を全国に拡大。東京、神奈川、埼玉、千葉、大阪、兵庫、福岡、北海道、茨城、石川、岐阜、愛知、京都の13都道府県を特定警戒都道府県と位置付ける。
2020年5月14日	北海道・東京・埼玉・千葉・神奈川・大阪・京都・兵庫の8つの都道府県を除く、39県で緊急事態宣言の解除を決定
2020年5月21日	大阪・京都・兵庫で、緊急事態宣言の解除を決定
2020年5月25日	東京・埼玉・千葉・神奈川と北海道で緊急事態宣言の解除を決定
2021年1月8日	東京・神奈川・埼玉・千葉に緊急事態宣言
2021年1月13日	東京等に加え栃木県、岐阜県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県及び福岡県に緊急事態宣言
2021年2月2日	栃木を除く10都府県で緊急事態宣言を3月7日まで期間延長
2021年2月17日	新型コロナワクチン接種開始
2021年2月28日	栃木・岐阜・愛知・京都・大阪・兵庫・福岡で、緊急事態宣言の解除を決定
2021年3月21日	東京・埼玉・千葉・神奈川で、緊急事態宣言の解除を決定
2021年3月23日 現在	<概況> (厚生労働省発表資料より) 陽性者数: 累計 452,288 人 退院又は療養解除となった者の数: 累計 432,017 人 死亡者数: 累計 8,833 人 PCR 検査実施人数: 累計 8,752,281 人 国内のワクチン接種回数: 累計 652,698 人

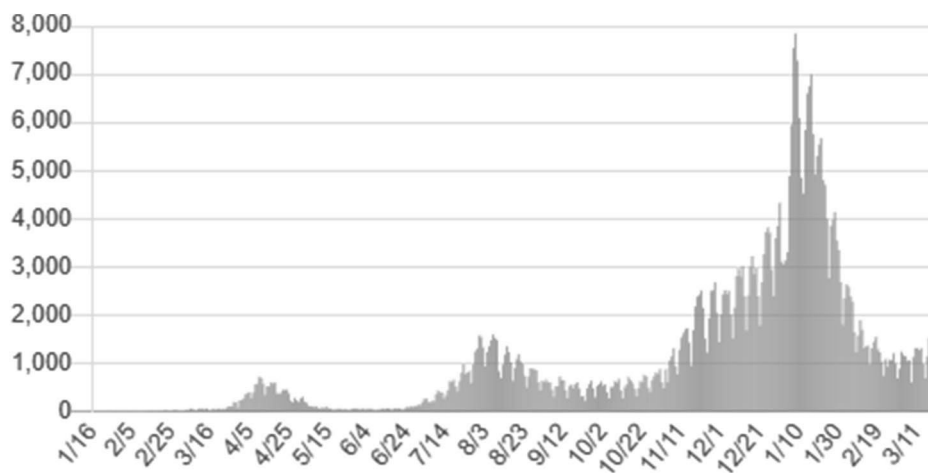


図1 新型コロナウイルス感染症の陽性者数の推移（厚生労働省発表資料より）

1-1-2 社会福祉士、精神保健福祉士養成に関連した内容を含む国の通知(主なもの)

新型コロナウイルス感染症の拡大は、当然のことながら、社会福祉士、精神保健福祉士の養成教育に大きな影響を及ぼす結果となった。各養成校は、講義の継続、演習教育の展開、実習実施の可否等々、課題の解決に向けた判断と具体的対応が求められた。その際、BCP(Business Continuity Plan:事業継続計画)や ECP(Education Continuity Plan:教育継続計画)の観点からの意思決定も重要なものとなった。表2は、各養成校が具体的対応を考える際に根拠とされた、国から発出された通知内容のうち、養成にかかる主なものである。

表2 社会福祉士、精神保健福祉士養成にかかる主な国による通知内容

2020年2月28日	文部科学省・厚生労働省令和2年2月28日付事務連絡「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所及び養成施設等の対応について」 内容:実習に関する学校養成所等の運営、受験資格など
2020年4月6日	文部科学省令和2年4月6日付2文科教第35号「専門学校等における遠隔授業の実施に当たっての生徒の通信環境への配慮等について(通知)」 内容:生徒の通信環境への配慮をすること
2020年6月1日	文部科学省・厚生労働省令和2年6月1日付事務連絡「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所及び養成施設等の対応について」 内容:2月28日事務連絡の更新
2020年6月5日	・文部科学省令和2年6月5日付2文科高第238号「大学等における新型コロナウイルス感染症への対応ガイドラインについて(周知)」 ・文部科学省令和2年6月5日付2文科教第225号「専門学校等における新型コロナウイルス感染症への対応ガイドラインについて(周知)」 内容:これまでにコロナ関連で発出した通知等をまとめたもの

1-1-3 養成校団体の対応

養成校団体である日本ソーシャルワーク教育学校連盟(以下本連盟)は、養成校の要望により、また養成に関わる状況把握、情報共有のために、社会福祉士・精神保健福祉士養成課程の運営等に関して、以下の活動を行った。

(1) 考え方のまとめの発出

表3は、各養成校における適切な判断と具体的対応に資するために発出した文書とその内容を表したものである。

表3 日本ソーシャルワーク教育学校連盟が発出した文書等

2020年4月3日	「新型コロナウイルス感染拡大傾向に伴う社会福祉士及び精神保健福祉士養成教育に対する考えについて」(会長声明) 内容:2020年6月末までの現場での実習見合わせを会員校へ依頼。なお、これに関する状況の把握として「第1次緊急調査」を実施
2020年5月26日	「新型コロナウイルス感染症に伴う社会福祉士・精神保健福祉士養成の対応について」会員校宛事務連絡 内容:1. 国の示す通知等に対する考え方の整理 2. 実習に代えて演習・学内実習等を実施する場合の対応について(イメージ) 教育プログラムの例示(ICTの活用例を含む) 3. 新型コロナウイルス感染症に伴う社会福祉士・精神保健福祉士養成の対応に係る留意事項

(2) 養成校調査の実施

本連盟会員校にむけた「新型コロナウイルスの感染拡大に伴う社会福祉士・精神保健福祉士養成課程への影響等緊急調査」を3回のわたり実施した。表4は、それを示したものである。なお、調査内容と結果、その分析の詳細については、次項1-2で記している。

表4 会員校に実施した調査

	調査期間	回答課程数	公開日
第1次 緊急調査	2020年4月22日～4月30日	370 課程	2020年5月1日
第2次 緊急調査	2020年6月23日～7月3日	303 課程	2020年7月25日
第3次 緊急調査	2020年9月14日～9月23日	173 課程	2020年9月29日

(3) 新型コロナ対応:実習中止に伴う実習代替プログラムに関する緊急オンライン集会の開催

いわゆる「コロナ感染拡大第2波(2020年8月頃)」の状況を受け、会員校から、「実習代替プログラム」の実施に関する実状について多数の問い合わせが多数あった。そのため、緊急オンライン集会を開催し、情報を共有するとともに、今後の課題を検討する機会をもった。表5は、その概略を示したものである。なお、本集会の内容や結果、それへの分析については、次項1-2で記している。

表5 実習代替プログラムに関する緊急オンライン集会

日時	2020年9月29日(火) 9:30～12:00
主催	日本ソーシャルワーク教育学校連盟
形式	Web会議システム 一部についてはその後会員向け限定配信
対象	本連盟会員校 教職員
参加費	無料
申込数	314件(複数名が学内等で一緒に見る場合は1件で計上)
プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ・趣旨説明 ・第3次緊急調査の概要 ・新型コロナウイルス感染症の影響下での実習の扱いについて(厚生労働省社会・援護局総務課、障害保健福祉部精神・障害保健課) ・実例報告(東北福祉大学、武蔵野大学、日本福祉大学) ・質疑等

1-2 コロナにおける養成教育への影響

1-2-1 新型コロナウイルスの感染拡大に伴う社会福祉士・精神保健福祉士養成課程への影響等に関する養成校緊急調査

本件については、本連盟が2020年度、3回にわたり、養成校である会員校に対して調査を行った。報告書は本連盟ホームページにて公開しているが、概要は以下の通り。

	第1次調査	第2次調査	第3次調査
調査方法	本連盟会員校に対して担当者宛メールで依頼し、インターネット上に設置した回答フォームから回答を得た		
調査対象	日本ソーシャルワーク教育学校連盟会員校 270校 複数の課程を有する養成校は、課程数毎の回答を依頼した		
調査期間	2020年4月22日～4月30日	2020年6月23日～7月3日	2020年9月14日～9月23日
回答数	370課程(社会福祉士 228課程／精神保健福祉士 142課程)	303課程(社会福祉士 190課程／精神保健福祉士 113課程)	173課程(社会福祉士 112課程／精神保健福祉士 61課程)

(1) 第1次調査(2020年4月)における調査項目と回答の状況(抜粋)

● 座学科目の遠隔授業の実施状況(Q9)

Q9-1「座学科目の教材配布と課題提示」 92%が実施もしくは準備中である。

既に実施・・・43% 準備中・・・49% 実施予定なし・・・8%

Q9-2「座学科目の録画配信」 74%が実施もしくは準備中である。

既に実施・・・18% 準備中・・・56% 実施予定なし・・・26%

Q9-3「座学科目のライブ配信」 73%が実施もしくは準備中である。

既に実施・・・14% 準備中・・・59% 実施予定なし・・・28%

● 演習科目の遠隔授業の実施状況(Q10)

Q10-1「演習科目の教材配布と課題提示」 90%が実施もしくは準備中である。

既に実施・・・35% 準備中・・・55% 実施予定なし・・・11%

Q10-2「演習科目の録画配信」 66%が実施もしくは準備中である。

既に実施・・・8% 準備中・・・58% 実施予定なし・・・34%

Q10-3「演習科目のライブ配信」 73%が実施もしくは準備中である。

既に実施・・・11% 準備中・・・62% 実施予定なし・・・27%

● 実習指導科目の遠隔授業の実施状況(Q11)

Q11-1「実習指導科目の教材配布と課題提示」 87%が実施もしくは準備中である。

既に実施・・・36% 準備中・・・51% 実施予定なし・・・13%

Q11-2「実習指導科目の録画配信」 64%が実施もしくは準備中である。

既に実施・・・9% 準備中・・・55% 実施予定なし・・・36%

Q11-3「実習指導科目のライブ配信」 74%が実施もしくは準備中である。

既に実施・・・12% 準備中・・・62% 実施予定なし・・・26%

● 遠隔授業実施に際して、学校及び養成課程が既に行った対応(学習環境の調査、学生や教員へのサポート、ツール等)(Q12)

- ・学生の情報環境やオンライン授業への対応が可能な等のアンケート・調査
- ・学内のICT関連部署との連携調整
- ・学生の通信料金や回線確保・端末などのサポート
- ・教育用プラットフォームの設置
- ・学校用 ZOOM 等アカウントの設定
- ・遠隔授業用のアプリやシステムに関する情報収集
- ・学科メール等でのこまめな情報共有
- ・課題を配布し期間を定めた自宅学習
- ・非常勤教員向けサポート
- ・毎日の体調確認(オンライン)
- ・オンライン視聴が困難な学生への代替手段(DVD 配布等)
- ・データ配信量を科目全体で分け合う
- ・双方向授業の練習・講習会

● 遠隔授業実施に際して、学校及び養成課程の現時点の課題(Q13)

この時点では、学生のオンライン環境等の現状確認と教員・学生のオンライン授業対応へのサポートなどが行われる／行われている頻度が比較的高い。

● 実習実施の予定の判断(Q15)

「6月以降に判断する」22%(82 課程)、「国から示されたら判断する」40%(147 課程)、「未定・わからない」22%(83 課程)など、調査時点で判断していない課程が多い。

● 実習代替措置の検討(Q16)

実習が中止となった場合の代替措置対応は、48%(177 課程)の課程が「わからない」と回答。

(2) 第2次調査(2020年6-7月)における調査項目と回答の状況(抜粋)

● 新型コロナに対応するために遠隔授業は実施状況(Q10)

「実施している」が78.9%(239 課程)、「実施していたが、今はしていない」が14.5%(44 課程)、「実施していない」が6.6%(20 課程)であった。

● 学校及び養成課程が既に行った対応(学習環境の調査、学生や教員へのサポート等)(Q11)

学校及び養成課程が既に行った対応(学習環境の調査、学生や教員へのサポート等)にほとんどすべて(99.7%)の課程が既に何らかの対応を行っていた。7割以上の課程で行われているのが「学生のインターネット接続環境の調査」84%、「学生向けの関連情報提供の増強」70%であった。

● 学校及び養成課程の現時点の課題(Q12)

学校及び養成課程の現時点の課題については、292 課程(96.4%)が何らかの課題を認識している。「実習/実習代替の実施方針の検討」67%、「遠隔授業準備(教員)の負担」58%、「実習の代替方法の検討」54%、

「学生の精神的負担の緩和」54%、「学生の理解度の把握」50%、「授業の日程変更の調整」49%、「教員のオンライン授業技術の向上」48%、「演習科目をオンラインで行う方法の検討」46%ほかと続いた。

● 遠隔授業に使用しているツール(Q13)

遠隔授業に使用しているツールは、284 課程(93.7%)が遠隔授業に使用しているツールがあると回答があった。そのうち、「Zoom」が7割弱(66%)と最も多く、続いて「学校独自のシステム」33%、「Microsoft Teams」30%、「YouTube」28%と続く。「Google Classroom」20%、「Google Meet」18%、「LINE」16%、「その他」12%、「DVD」12%であった。

● 2020 年度実習／実習代替の実施方針決定状況(Q14)

「決まっている」78.2%、「決まっていない」20.1%と回答した。

● 2020 年度実習／実習代替の実施方針決定時期(Q15)

4月末以前に決定 13.2%(40 課程)、5月中の決定 22.1%(67 課程)、6月中の決定 37.6%(114 課程、無回答 27.1%(82 課程)であった。

● 実習の実施にあたって ICT によるコミュニケーションを活用しているか(Q21)

実習の実施にあたって ICT によるコミュニケーションを活用しているかについては、「ICTは使用していない」が 34%で、6割以上が活用している。「巡回指導・帰日指導の一部をオンラインで実施(予定)」が 42%、「実習先との打合わせをオンラインで実施」が 10%、「巡回指導・帰日指導のすべてをオンラインで実施している(予定)」が5%、「その他」が3%であった。

● 実習代替措置の内容(Q22)

実習代替措置の想定については、「学内実習で対応する」が 62%、「演習や実習指導の科目(遠隔授業を含む)の時間を増やして対応する」が 35%、「未定」が 16%、「その他」が8%であった。

● 実習代替の教育プログラムの具体的な内容(Q23)

Q23 実習代替の教育プログラムの具体的な内容(予定や企画段階を含む)については、「事例学習」は 86%と最も多く、「実習記録等に相当する記録の作成」が 71%、「映像教材の活用」が 71%、「個人やグループでの振り返り」が 69%、「体験型教材の活用」が 66%、「個人やグループでのスーパービジョン」が 64%、「実習先とのオンライン接続」が 49%、「先輩の実習記録や実習報告の活用」が 45%、「関係機関・団体へのインタビュー」が 44%であった。「その他、創意工夫による学習」が 23%あり、各校で様々な工夫が行われていることがわかった。

● 実習代替のプログラムについて、教材、プログラム、教える工夫等(Q24)

- | | |
|---|---|
| ・実習で行われるべき項目に沿った授業展開 | ・Zoomを使用した当事者とのグループ面談 |
| ・できるだけ現場の指導者や利用者に参加していただく | ・実習時期を4～6フェーズに段階化して学習を進める |
| ・実習先や職能団体に協力いただく | ・卒業生の協力を得る |
| ・さまざまな DVD 教材・視聴覚教材・書籍・資料の活用、面接場面に陪席しているような雰囲気を生み出せるようなオンデマンド教材の作成を検討 | ・実習指導科目担当教員グループでオンデマンド視聴覚教材を作成し毎日ミニワークで成果物の提出 |
| ・施設とオンラインでつなぎ事業所での取り組みや事例検討等講義や演習を行う | ・外部講師によるオンライン SST 指導講座 |
| ・学生の実習経過に沿った個別の学内実習(実習中断の場合) | ・当事者のゲストスピーカーによるオンライン講義 |
| ・領域ごとの実習の成果を持ち寄り合同のスクーリングでジェネラリストソーシャルワークにつなげるグループ学習の企画 | ・独自の学内実習用教材開発と web システム配信 |
| ・当事者団体とのオンライン接続による当事者と学生の共同作業によるソーシャルアクションプロジェクト | ・障害学生支援部門との連携 |
| | ・事例検討の中で教員が適宜スーパーバイズを行って一緒に考え補足しより現実に近い事例検討を行うように配慮する |
| | ・実習報告会に外部のソーシャルワーカーに参加していただき外部からの SV を受けることを検討 |

他

(3) 第3次調査(2020年9月)における調査項目と回答の状況(抜粋)

●調査時点の、課程の2020年度の実習科目の実施方針(予定を含む)(Q11)

51.5%(89課程)の養成校が2020年度の実習の一部またはすべてを代替プログラムで実施すると回答した。

●7月以後、それ以前の実習実施方針から変更の有無(Q13)

38.2%が7月以後にそれ以前の実習実施方針から変更があったと回答した。

●調査時点の実習代替プログラムの作成状況について(Q15)

代替プログラムを実施する課程のうち、代替プログラムの作成を実施しているのは71.9%、作成済だが未実施が2.2%、作成中が20.2%とほとんどを占めた。

●具体的に、実習代替プログラムの内容はどのようなものか(予定や企画段階を含む)(複数回答)(Q16)

「ソーシャルワークの実践現場を扱った映像教材」を使用(「大いに使用」「まあまあ使用」と回答した率。以下同じ)が52.8%、オンラインによる、実習を予定していた機関・施設等とのコラボレーションが53.8%、オンラインによる、関係機関・団体等(実習施設以外)とのコラボレーションが40.5%であった。

●年度当初「7月から9月の間に開始を予定していた実習」を中止(中断や延期を含む)した学生の有無と対応(Q19、Q22)

74.6%(129課程)が、7月から9月の間に開始を予定していた実習を中止(中断や延期を含む)した学生がいたと回答した(Q19)。そのうち実習代替プログラムへの切り替えたのは34.1%(44課程)であった(Q22)。

●7月から9月の間に開始を予定していた実習先数と、中止(中断や延期を含む)となった実習先数の割合(Q23、24)

7月～9月に開始を予定していたが中止(中断や延期を含む)となった実習先の数は計1670カ所、特に入所系で55.8%に上った。

●7月以降の教育・学内業務等業務量(前年同期比)(Q31)

7月以降の教育・学内業務等業務量を前年同期に比べた時、実習対応業務が「多い」「かなり多い」「限界がきて対応困難」の合計は92.6%(160課程)であった。

1-2-2 新型コロナ対応:実習中止に伴う実習代替プログラムに関する緊急オンライン集会

(1) 概要

日時 : 2020年9月29日(火)午前9:30~12:00

主催 : 日本ソーシャルワーク教育学校連盟

形式 : Web 会議システム

対象 : 本連盟会員校 教職員

参加費: 無料

内容 :

- ・趣旨説明
- ・第3次緊急調査の概要
- ・新型コロナウイルス感染症の影響下での実習の扱いについて(厚生労働省社会・援護局総務課、障害保健福祉部精神・障害保健課)
- ・実例報告(東北福祉大学、武蔵野大学、日本福祉大学)

(2) ICTも活用した実習代替プログラムの実例報告(概要)

① 東北福祉大学

- ・実習生の個別の事情と実習スケジュールの調整、通信環境の違いによる実習方法の工夫など、通信課程特有の実施上の困難さはある。
- ・しかし、実習プログラムを十分検討することにより、単に講話を聴く、視聴覚教材を観るのではなく、ワークシートを作成をとおして、系統立った学びとなるような工夫ができた。
- ・同時双方向でのグループワークを多く取り入れることで共有作業が十分行え、実習生個人の進捗の確認にもなる。
- ・実習指導者も学内教員とすることができたので、実践現場と大学とのギャップをなくし、わかりやすいプログラムを作成することができた。
- ・実習教育として当然であるが、現場の協力なしではとうてい実行できない。担当教員の日頃からの社会福祉実践への関与が「鍵」となる。
- ・また、今回の学内実習プログラムは、じつは配属実習の前段階として必要なものではないかとの考えを新たにした。

② 武蔵野大学

- ・「実習代替プログラム」であること、オンラインであること以外、できるだけ変更しない取り組み。実習生への個別スーパービジョンを4日分(2人×2日)のプログラムごとに実施。2週に1度は実習指導クラスでのグループスーパービジョンを実施。実習ノート、巡回・帰校日指導記録は基本の書式をほぼ変更なし(手書き→ワープロソフトでの作成)。実習評価表の項目も変更なし。
- ・実習そのものの大切さは変わらない。知識や技術のトレーニングは一部実施できても、ソーシャルワーカーとしての実践経験や職場経験、空気感などは代替できない。
- ・実際の実習より大きな負担をしてでも、ソーシャルワーカーとして必要な学びを“先送りする”という覚悟と責任。
- ・関係者(実習先、実習生、実習指導担当教員、大学事務局)の合意形成に力を注ぐ。
- ・教員の負担は大きいですが、できるだけ負担を分け合える仕組みを作る。また、外部の資源を最大限に活用することが、実習生にとっても利益になる。
- ・新たなソーシャルワーク教育のコンテンツづくりはチャレンジであり、教員間の情報交換は必須。

- ・プログラムに参加した実習生のスーパービジョンを通してどのようなプログラムがどのようなインパクトを与えるのかの気づき、そして、それがプログラムに関する教員間のディスカッションにつながっている。
- ・このプロセス自体が、ソーシャルワーク教育の向上に貢献できる可能性も感じている。

③ 日本福祉大学

<社会福祉士実習>

配属型実習を中止し、代替実習(Web実習)とする。代替実習はオンデマンド教材によるWeb実習。

- ・1日(7.5時間)の基本構成
- ・教材視聴時間は、nfu.jp(LMS)により視聴履歴の管理
- ・課題(ワーク)は所定のワークシートに記入、フェーズごとに提出
- ・実習日誌はワードで作成し、フェーズごとに提出

<精神保健福祉士実習>

代替実習はオンデマンド教材+課題の取組みによる。

- ・1日あたり3時間の映像教材を作成、指定期日に配信
- ・学内教員による講義、ゲスト講師による講義、インターネット、当事者の語りなど、現場の臨場感を伝える
 - *ゲストはほぼ全日程で登場
- ・各日、映像教材に関連する課題を提示し、教材視聴後、所定の時間までに毎日提出を求める

<代替実習の成果と課題(中間ふりかえり:通信教育)>

○代替実習の成果

- ・プログラムの一貫性が担保できる(プログラムにそった実習内容の提供、メゾ・マクロ領域のプログラムの提供(とくに地域関連))
- ・ゲストによる臨場感のあるプログラムと教員のまとめ(事象だけでなく、ソーシャルワーカーの手の内の開示、教員による補足講義やまとめ、課題による補強)
- ・ICTを活用した実習スーパービジョンの可能性

○代替実習の課題

- ・実習指導クラス担当の負担が大きい:実習指導者の役割
- ・対人関係をリアルに体験する場の確保ができない
- ・実習時間が長時間化する傾向と学生のストレスの蓄積
- ・(通信教育であっても)学生の通信環境の整備が困難
- ・実習先からの評価がなく、実習の成績評価をしなければならない

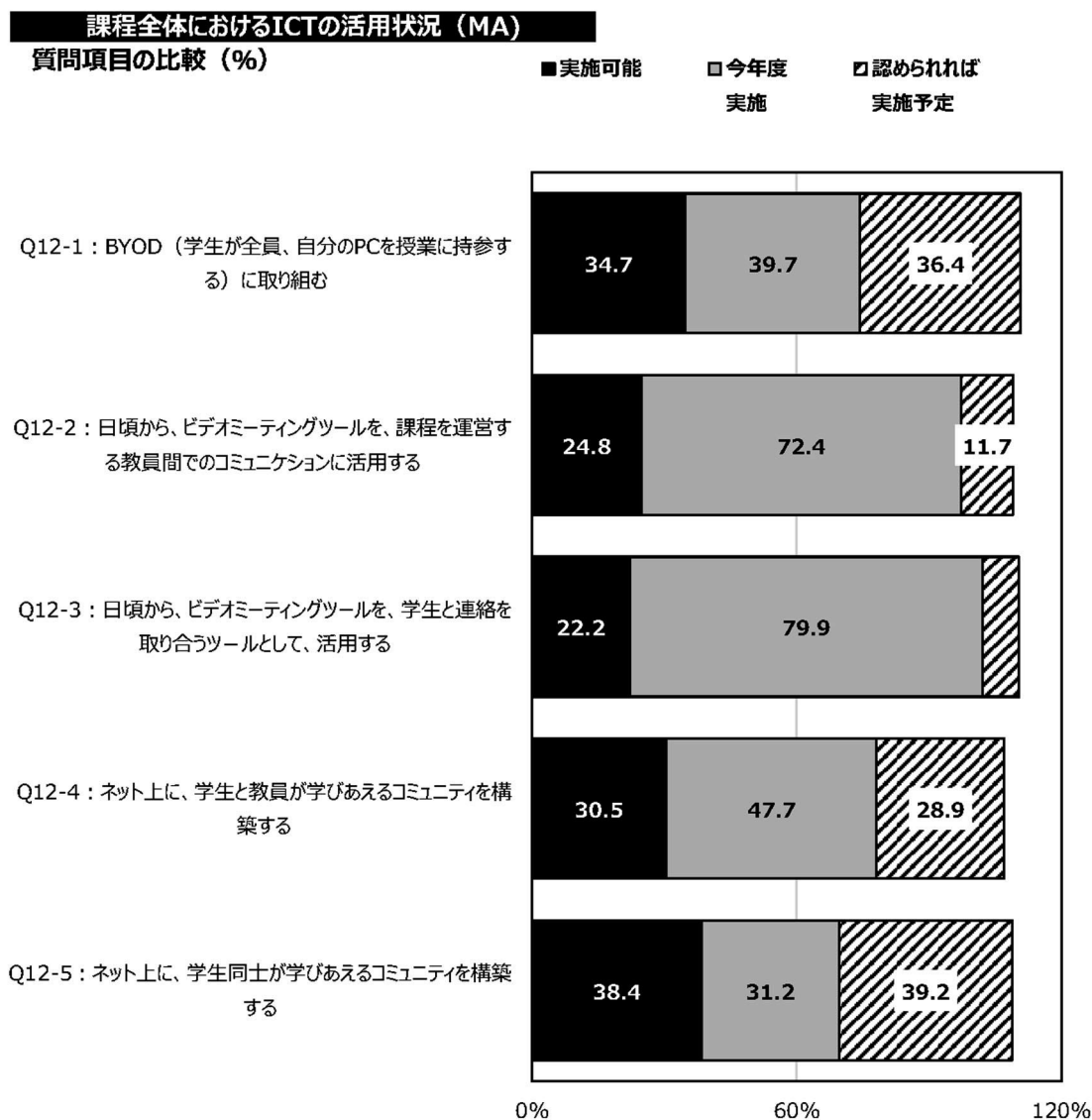
1-3 ICT活用にかかる養成校・実習担当教員及び実習指導者への調査結果

1-3-1 養成校調査

【養成校調査票 調査結果より抜粋】

新型コロナウイルス感染症の発生に伴う、講義科目、演習科目におけるICTの活用状況等について、養成校調査の結果を抜粋しながら以下に見ていくことにする。

(1) 課程全体におけるICT(情報通信技術)、とくにビデオミーティングツールの活用状況と教育効果

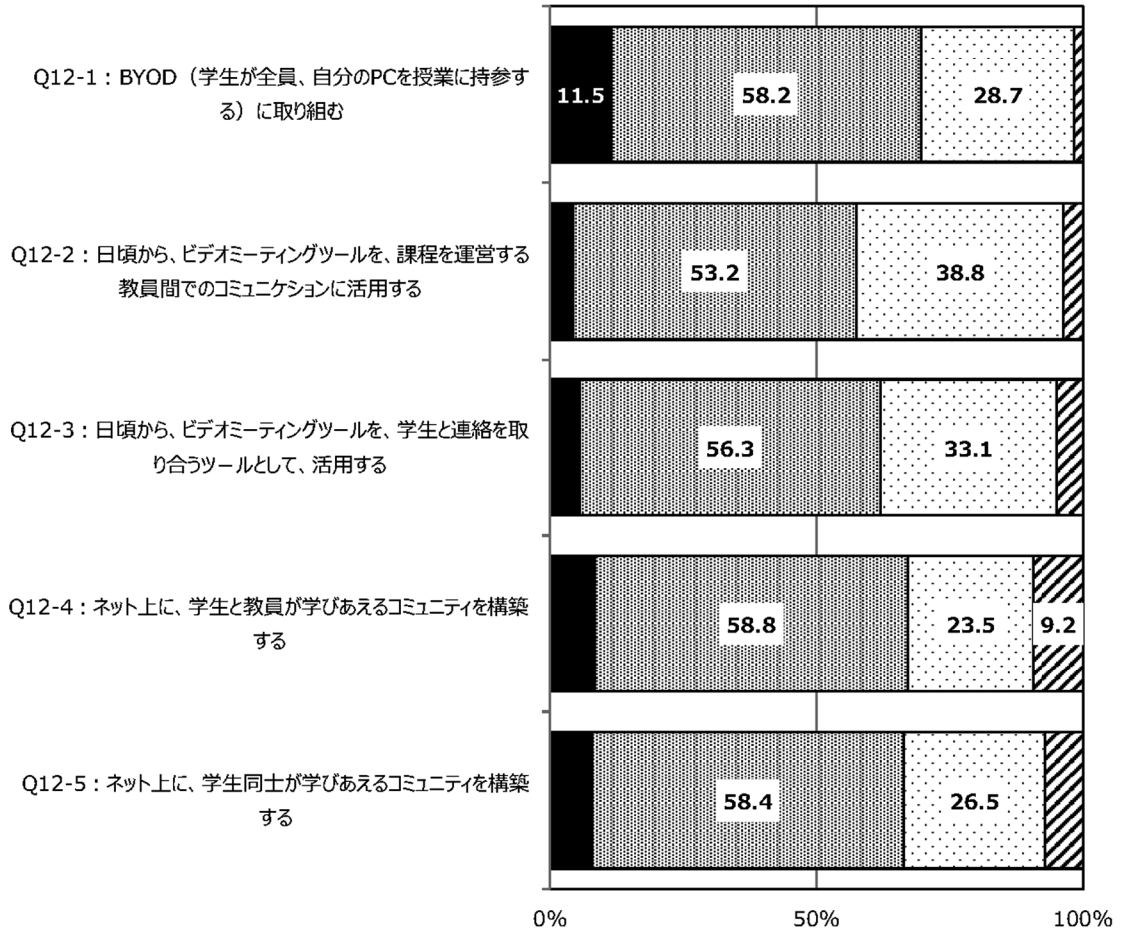


今年度のICTの活用としては、「Q12-3: 日頃から、ビデオミーティングツールを、学生と連絡を取り合うツールとして、活用する」が 79.9%、「Q12-2: 日頃から、ビデオミーティングツールを、課程を運営する教員間でのコミュニケーションに活用する」が 72.4%と半数を超えており、多くの養成校において教員と学生、教員と教員でのコミュニケーションツールとして活用されていた。

課程全体におけるICTの教育効果 (SA)

質問項目の比較 (%)

■ 著しく効果が劣る (A) ▨ 効果は劣るが許容範囲内 (B) □ 同等程度の効果がある (C) ▩ 対面実施以上の効果がある (D)



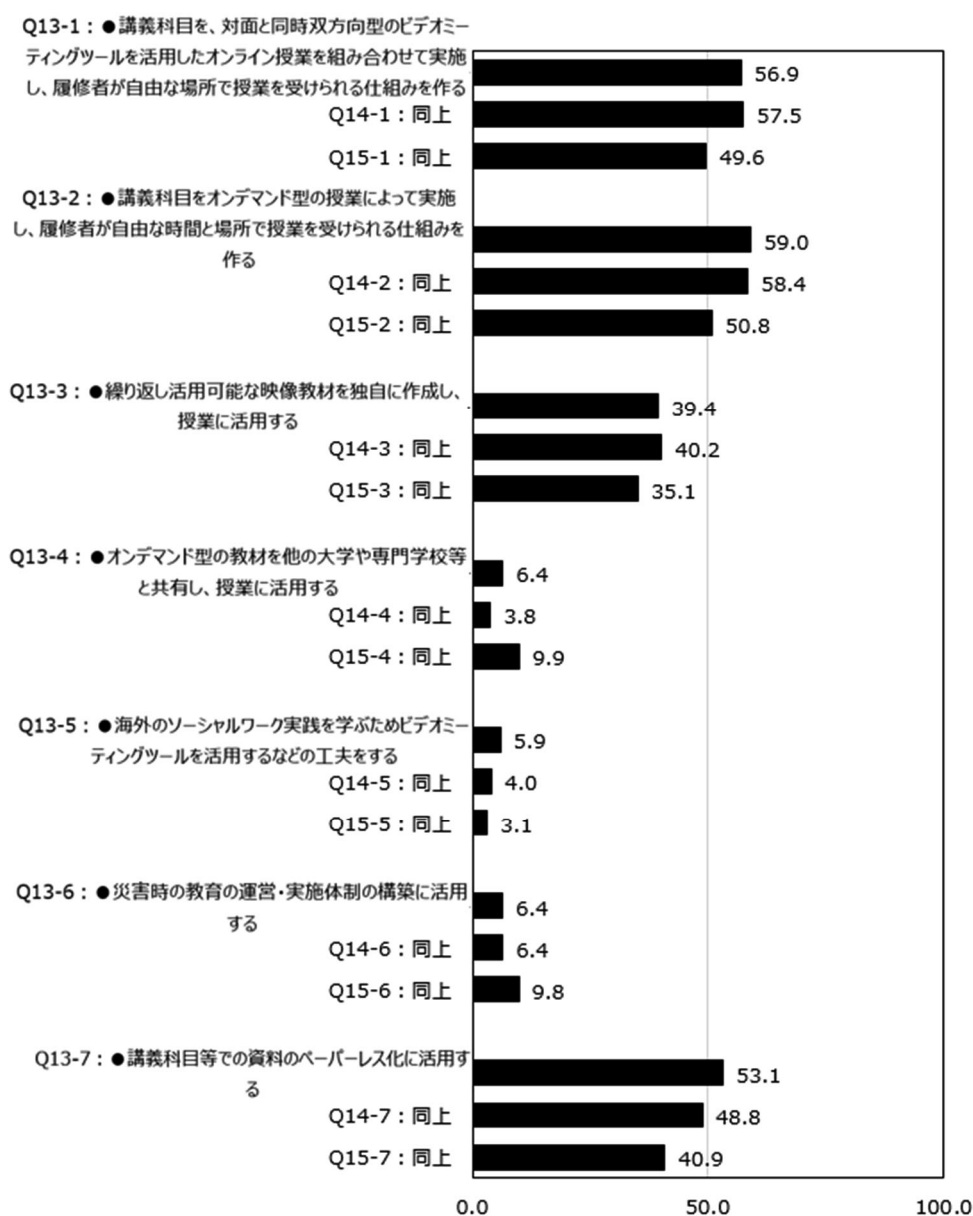
課程全体としてのICTの教育効果としては、全ての項目において「効果は劣るが許容範囲内」が半数を超える回答率(53.2～58.8%)であった。これに対して「同程度程度の効果がある」という回答は「Q12-2」及び「Q12-3」の教員間、教員と学生間でのコミュニケーションツールとして活用に関する回答が多かった。「著しく劣る」という回答で最も多かったのは「Q12-1:BOYD(学生が全員、自分のPCを授業に持参する)に取り組む」(11.5%)であった。コミュニケーションツールとしては有効であるが、学びのツールとしては有効であるとは考えられていない傾向が強くなると言える。

(2) 講義科目におけるICTの活用状況と教育効果

課程全体として、学びにおけるICT活用の教育効果については疑いが見られたが、以下に講義科目から焦点化して、その活用状況と教育効果について見ていくことにする。

講義科目のうち、Q13:「相談援助の基盤と専門職」「精神保健福祉相談援助の基盤」(ソーシャルワークの基盤と専門職)、Q14:「相談援助の理論と方法」「精神保健福祉の理論と相談援助の展開(ソーシャルワークの理論と方法)」、Q15:「地域福祉の理論と方法」(地域福祉と包括的支援体制)の実施状況と教育効果は次のとおりである。

Q13・14・15の比較（「今年度実施」の割合の比較）

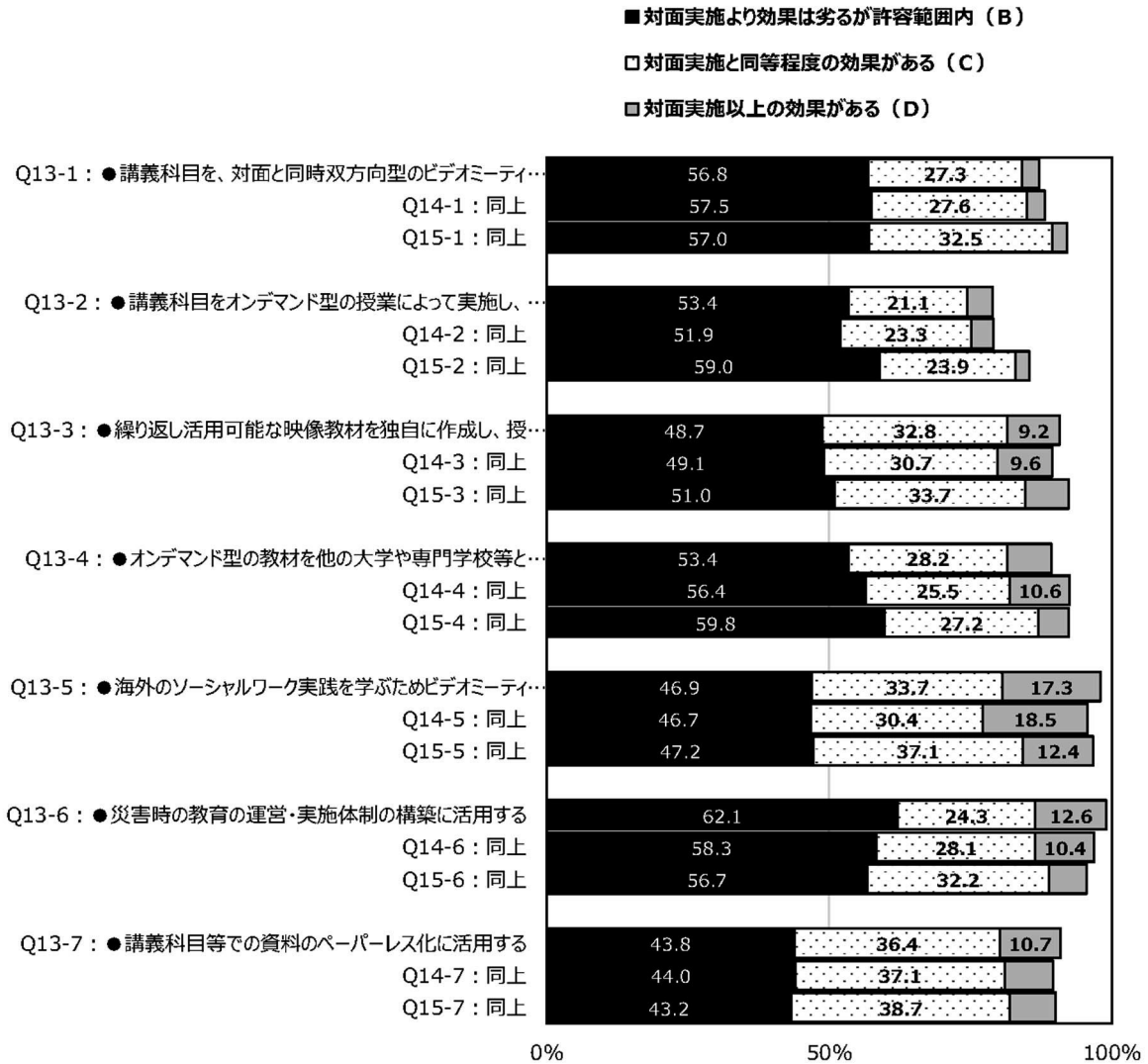


3つの科目(Q13～Q15)の今年度の実施状況としては「講義科目を、対面と同時双方向型のビデオミーティングを活用したオンライン授業を組み合わせる実施し、履修者が自由な場所で授業を受けられる仕組みを作る」、「講義科目をオンデマンド型の授業によって実施し、履修者が自由な時間と場所で授業を受けられる仕組みを作る」、「繰り返し活用可能な映像教材を独自に作成し、授業に活用する」、「講義科目等での資料のペーパーレス化に活用する」が多かった。ICTを活用したいいわゆるオンライン授業の実施が多く見られた。「地域福祉の理論と方法」(地域福祉と包括的支援体制)は、他の2科目と比較すると全体的に実施したという回答の割合が少し低い傾向が見られた。

講義科目においてICTの活用を考えていない理由としては、インターネット環境が整っていないことや、大学として対面が原則あるいは対面が実施可能であったという意見が見られた。また、通信課程では添削課題で対応しているためにそもそも講義科目でICTを活用する必要が無かったということも理由として複数挙げられていた。

※質問項目の内容は、前掲グラフと同じ（参照）

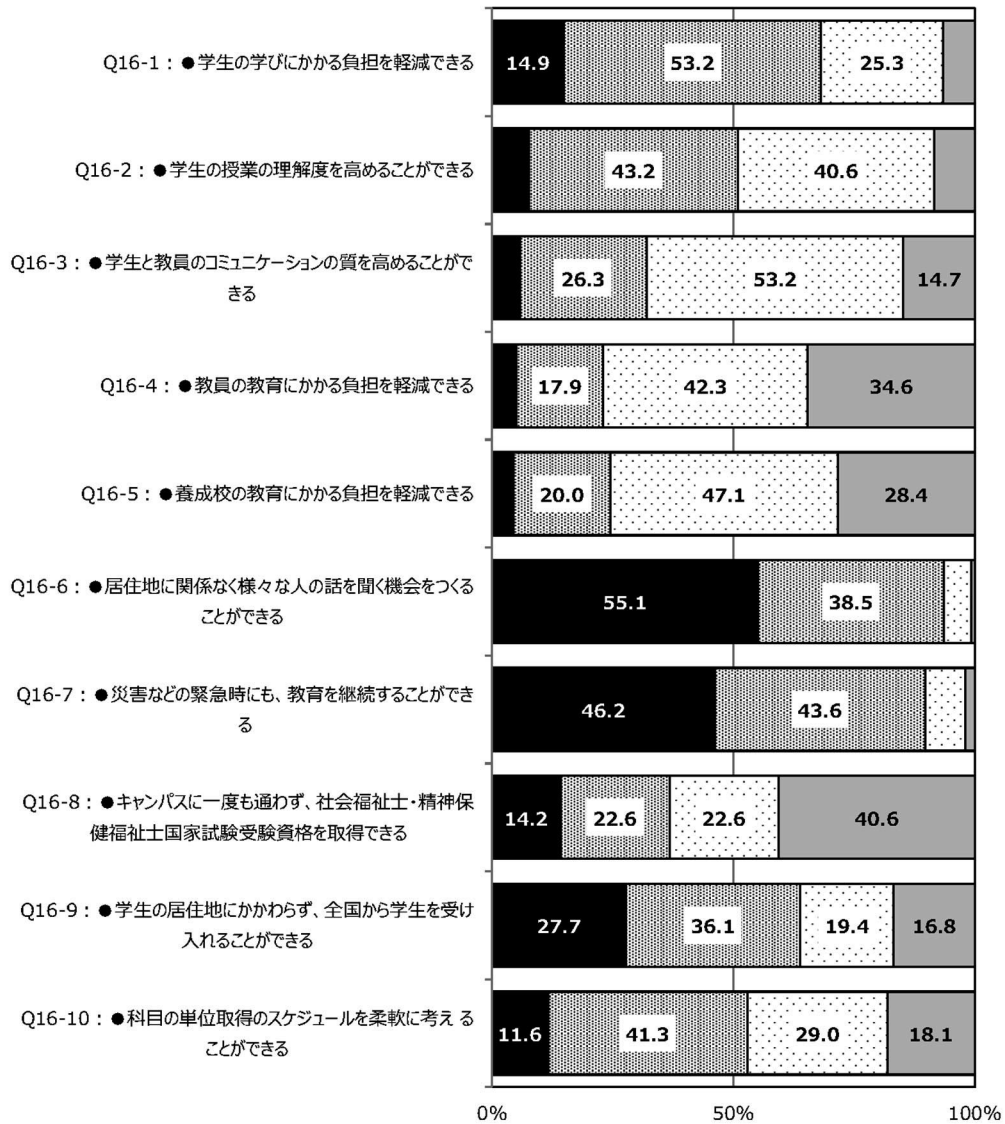
「ICTが利用可能なレベル（B+C+D）」の比較（%）



講義科目においてICTを活用した教育効果については、ICTが利用可能なレベルの回答であると判断できる回答群を合計して見てみることにする。その結果、最も多かったのは「海外のソーシャルワーク実践を学ぶためビデオミーティングツールを活用するなどの工夫をする」、「災害時の教育の運営・実施体制の構築に活用する」であった。それに対して実施した割合が多かった「講義科目をオンデマンド型の授業によって実施し、履修者が自由な時間と場所で授業を受けられる仕組みを作る」では、教育効果が比較的劣るという結果であった。

■講義科目 **Q16** 講義科目におけるICT活用の利点 質問項目の比較 (%)

■とてもあてはまる (A) ■まああてはまる (B) □あまりあてはまらない (C) □まったくあてはまらない (D)

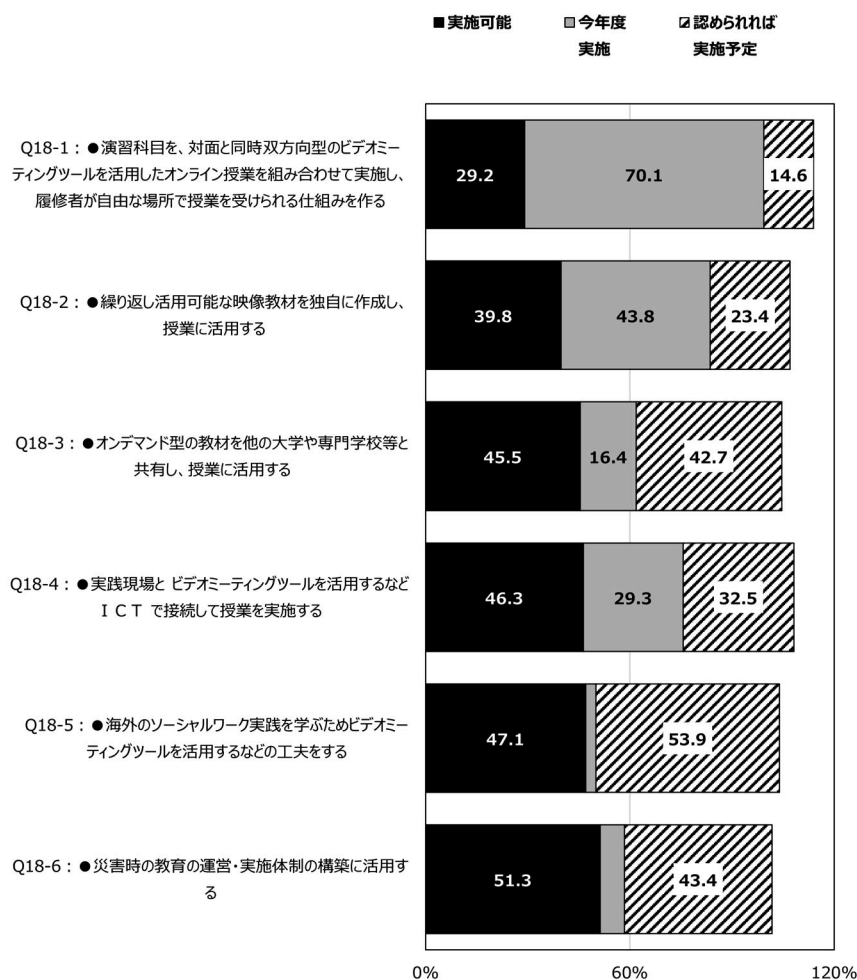


講義科目におけるICTの活用による利点について、「とてもあてはまる」という回答に注目すると「Q16-6:居住地に関係無く様々な人の話を聞く機会をつくることができる」(55.1%)、「Q16-7:災害などの緊急時にも、教育を継続することができる」(46.2%)、「Q16-9:学生の居住地にかかわらず、全国から学生を受け入れることができる」(27.7%)が上位であった。これに対して「まったくあてはまらない」という回答に注目すると、「Q16-8:キャンパスに一度も通わず、社会福祉士・精神保健福祉士国家試験受験資格を取得できる」(40.6%)、「Q16-4:教員の教育にかかる負担を軽減できる」(34.6%)、「養成校の教育の負担を軽減できる」(28.4%)が上位であった。これらから、距離に関係無く、また災害などの緊急時にも教育を行うことができるという点が利点であると言える。一方でキャンパスに通わずに受験資格の取得が出来ることについては必ずしもメリットとは言えないこと、そして教員や養成校の負担を軽減するには至らないということが言える。

講義科目において、教育効果や教育の質を担保するために、ICT(情報通信技術)の活用の問題点や導入の課題と考える点としては、学生のICT環境の整備と動画等の長時間視聴による健康問題が課題として多く挙げられた。ソーシャルワーカーとして必要なコミュニケーション力が実際に備わっているのかの確認の難しさや、学生の受講態度を評価することができない(一方的な印象)、学生の理解度が測りにくいといった意見も多く見られた。

(3) 演習科目におけるICTの活用状況と教育効果

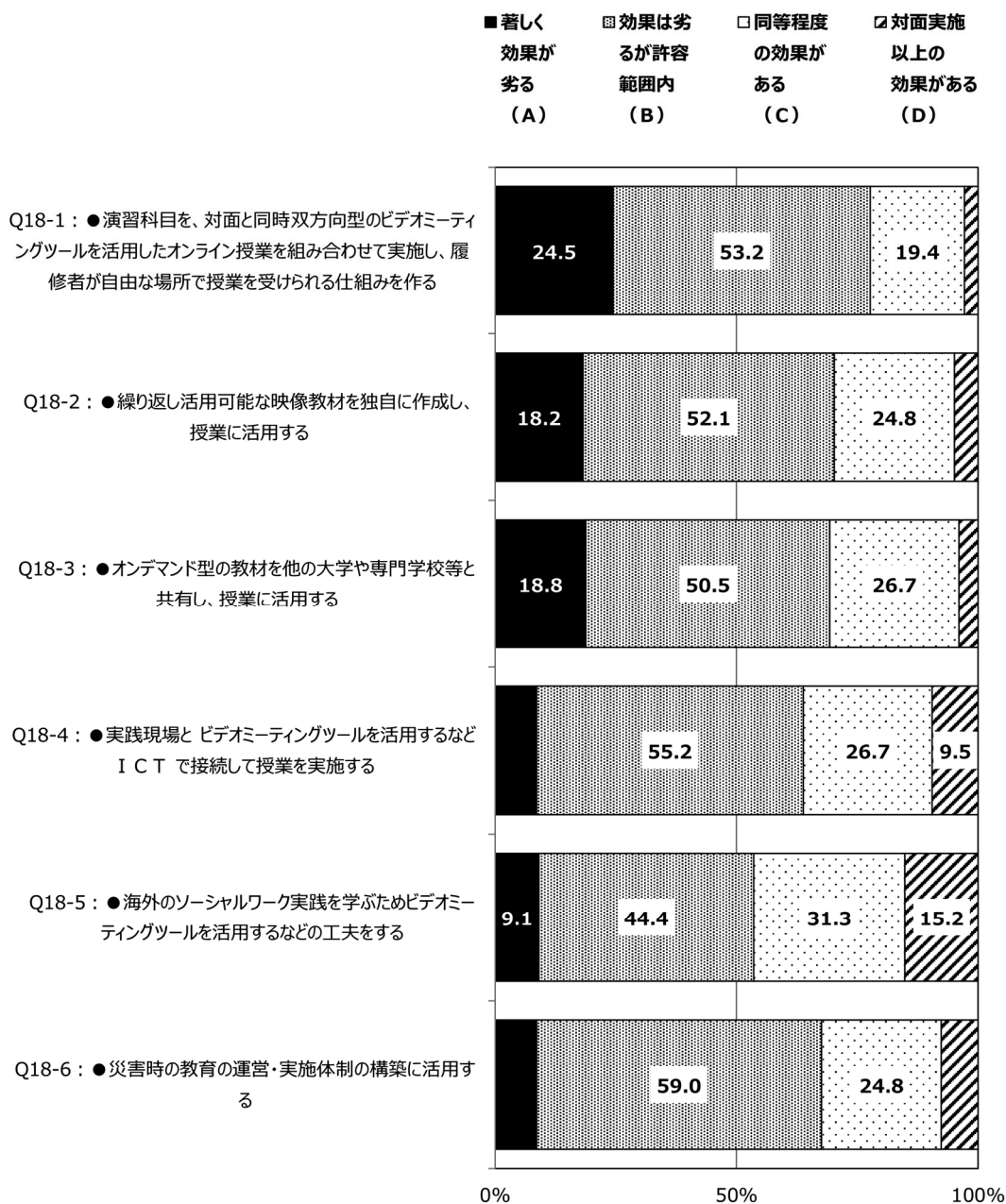
演習科目における ICT の活用状況 (MA) (質問項目の比較 (%))



演習科目における今年度の実施状況としては「Q18-1:演習科目を、対面と同時双方向型のビデオミーティングツールを活用したオンライン授業を組み合わせ実施し、履修者が自由な場所で授業を受けられる仕組みを作る」が 70.1%と最も多かった。次いで「Q18-2:繰り返し活用可能な映像教材を独自に作成し、授業に活用する」が 43.8%、「Q18-4:実践現場と、ビデオミーティングツールを活用するなどICTで接続して授業を実施する」が 29.3%であった。

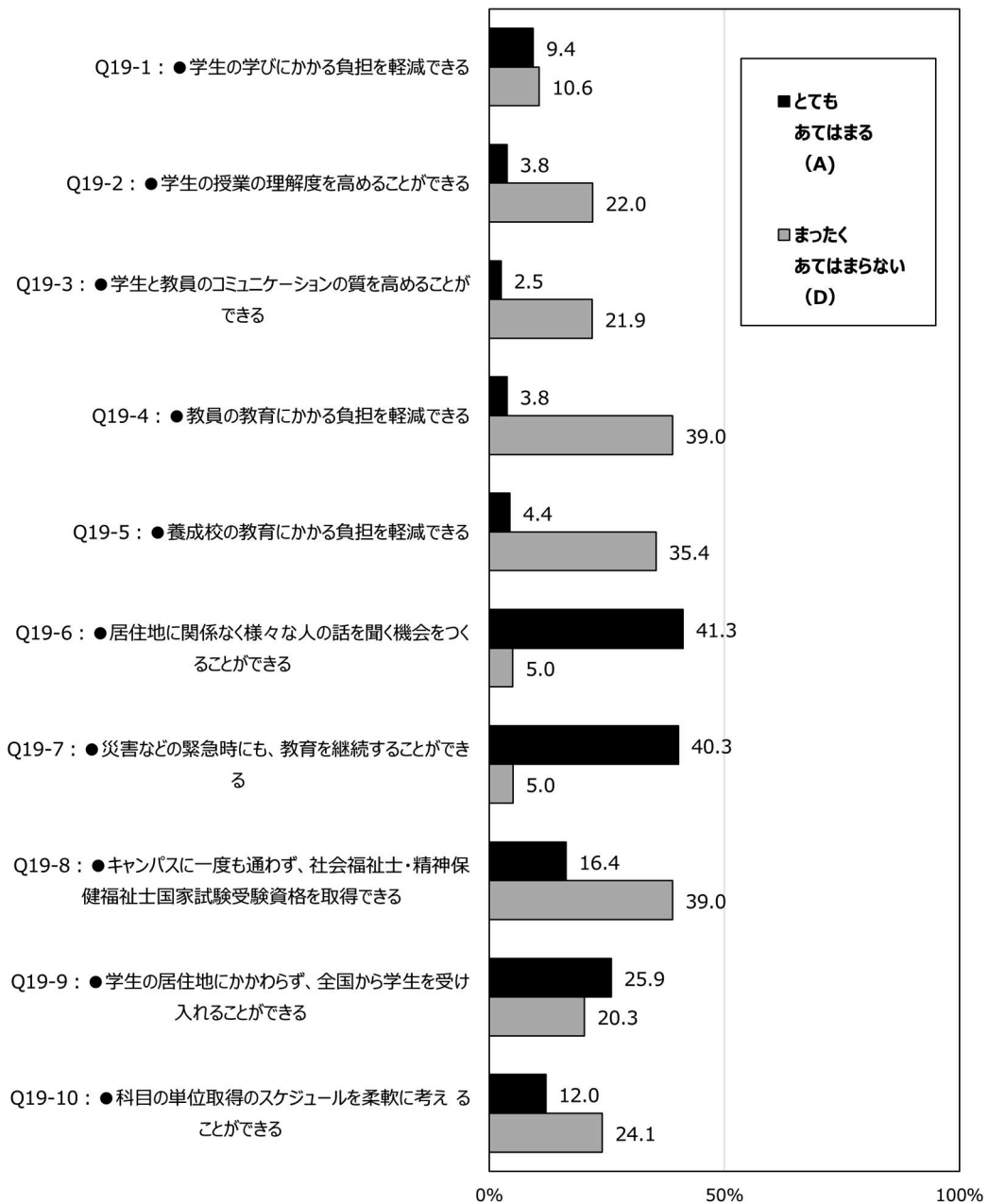
演習科目においてICTの活用を考えていない理由としては、実施できる環境に無い、インターネット環境の整備が必要であるなどの環境面の意見だけでなく、「活用は考えにくい」や「『暗黙知』を理解把握、『形式知化』するためには対面授業でないと困難」、「人間関係が構築されていないため演習科目の目的が果たせる学習活動ができない」といった教育内容の特性上難しいという意見も見られた。

演習科目における ICT の教育効果 (SA) (質問項目の比較 (%))



演習科目におけるICTの教育効果については、「Q18-1:演習科目を、対面と同時双方向型のビデオミーティングツールを活用したオンライン授業を組み合わせ実施し、履修者が自由な場所で授業を受けられる仕組みを作る」、「Q18-2:繰り返し活用可能な映像教材を独自に作成し、授業に活用する」、「Q18-3:オンデマンド型の教材を他の大学や専門学校等と共有し、授業に活用する」といった項目で、「著しく効果が劣る」という回答率が他の選択肢よりも多く見られた。それに対して、「Q18-4:実践現場と、ビデオミーティングツールを活用するなどICTで接続して授業を実施する」、「Q18-5:海外のソーシャルワーク実践を学ぶビデオミーティングツールを活用するなどの工夫をする」、「Q18-6:災害時の教育の運営・実施体制の構築に活用する」の項目において、Q18-1からQ18-3に比べて、全体的に利用可能なレベルにあるという意見が増える傾向が見られた。遠距離での実践を学んだり、災害などの緊急時の対策としては、ICTは利用可能とする認識が多いと言える。

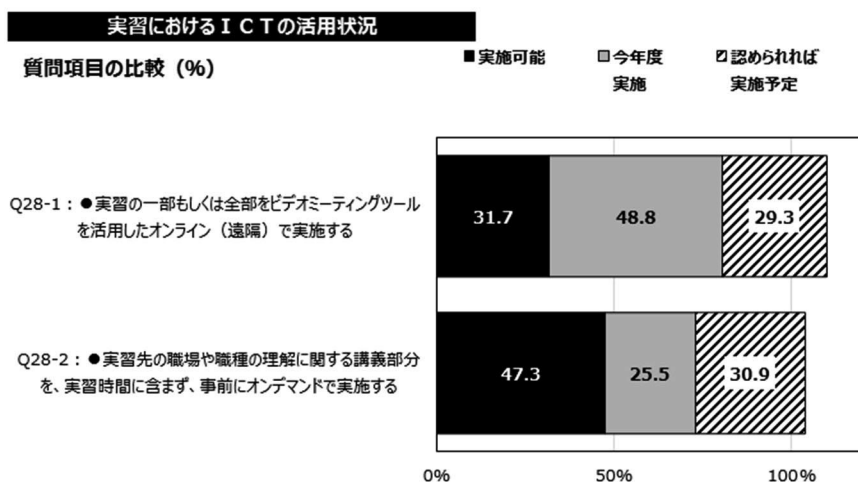
演習科目におけるICTの活用の利点（質問項目の比較（％））



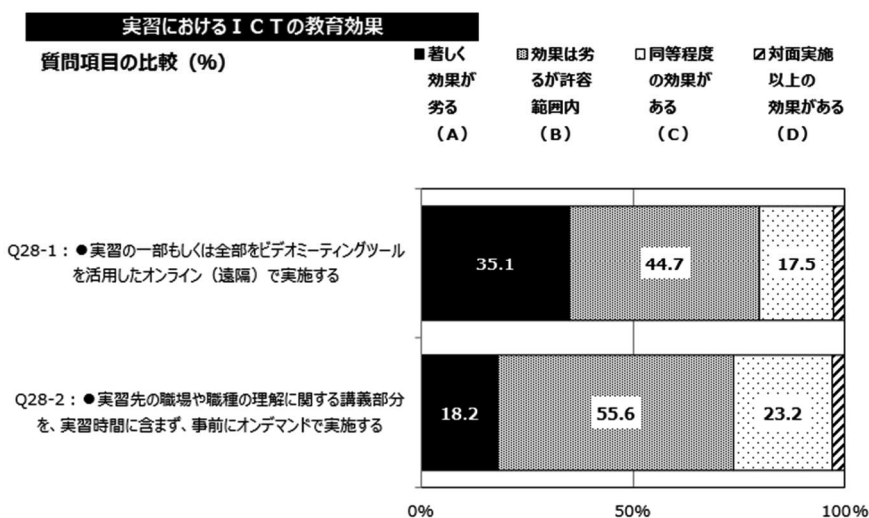
演習科目におけるICTの活用の利点について、「とてもあてはまる」と「まったくあてはまらない」に注目して見てみる。「とてもあてはまる」の回答率が高かった項目は「Q19-6:居住地に関係なく様々な人々の話を聞く機会をつくることできる」(41.3%)、「Q19-7:災害などの緊急時にも、教育を継続することができる」(40.3%)、「Q19-9:学生が居住地にかかわらず、全国から学生を受け入れることができる」(25.9%)であった。それに対して「まったくあてはまらない」の回答率が高かった項目は「Q19-4:教員の教育にかかる負担が軽減できる」(39.0%)、「Q19-8:キャンパスに一度も通わず、社会福祉士・精神保健福祉士国家試験受験資格を取得できる」(39.0%)、「Q19-5:養成校の教育にかかる負担を軽減できる」(35.4%)であった。これらから、演習科目においてICTを活用する利点としては、距離に関係なく学べる機会の提供や、災害などの緊急時にも教育を継続することにある。しかし教員や養成校の教育にかかる負担を軽減できるという訳ではないということが言える。

演習科目において教育効果や教育の質を担保するためにICTの活用の問題や課題と考えられる点については、「非言語的コミュニケーションもふまえた取り組みが学びにくい」、「学生側のICT環境の整備」、「グループワークの指導が難しい」、「コミュニケーションや面接技術の理解度を測ることが難しい」、「ロールプレイの実施が難しい」などの意見が多く見られた。

(4) 実習におけるICTの活用と教育効果



実習におけるICTの活用状況としては、「Q28-1:実習の一部もしくは全部をビデオミーティングツールを活用したオンライン(遠隔)で実施する」の項目では「今年度実施」が48.8%であった。これに対して「Q28-2:実習先の職場や職種に関する講義部分を、実習時間に含まず、事前にオンデマンドで実施する」の項目では「今年度実施」が25.5%であった。



実習におけるICTの活用の教育効果については、「著しく効果が劣る」に注目すると「Q28-1:実習の一部もしくは全部をビデオミーティングツールを活用したオンライン(遠隔)で実施する」では35.1%、「Q28-2:実習先の職場や職種に関する講義部分を、実習時間に含まず、事前にオンデマンドで実施する」では18.2%となっており、オンラインで実習を一部もしくは全部実施した回答の方が事前にオンデマンドで実施するよりも多かったが、その教育効果としては逆の結果であったと言える。

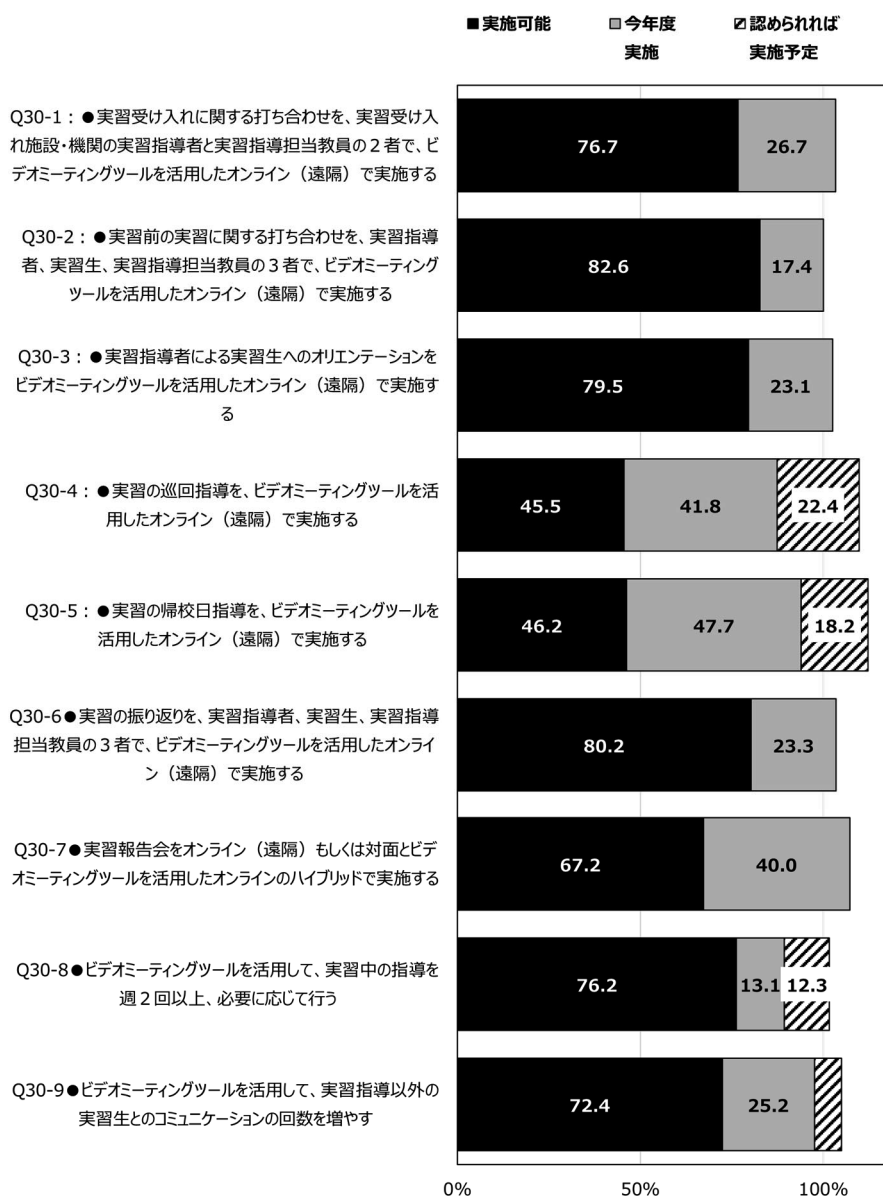
実習科目における教育効果や教育の質を担保するために、ICT活用の問題や課題と考える点としては、実習科目においても通信環境問題がまずあげられる。実習科目ならではと言う点では「現場感覚」や「肌で感じる」

といった臨床現場でなければ体験することができない点があり、リアリティという観点からもICTでは不十分であるという意見が挙げられる。ただし、実習日誌等を手書きではなくデータでやり取りできる体制の整備などが必要であるという意見も見られた。

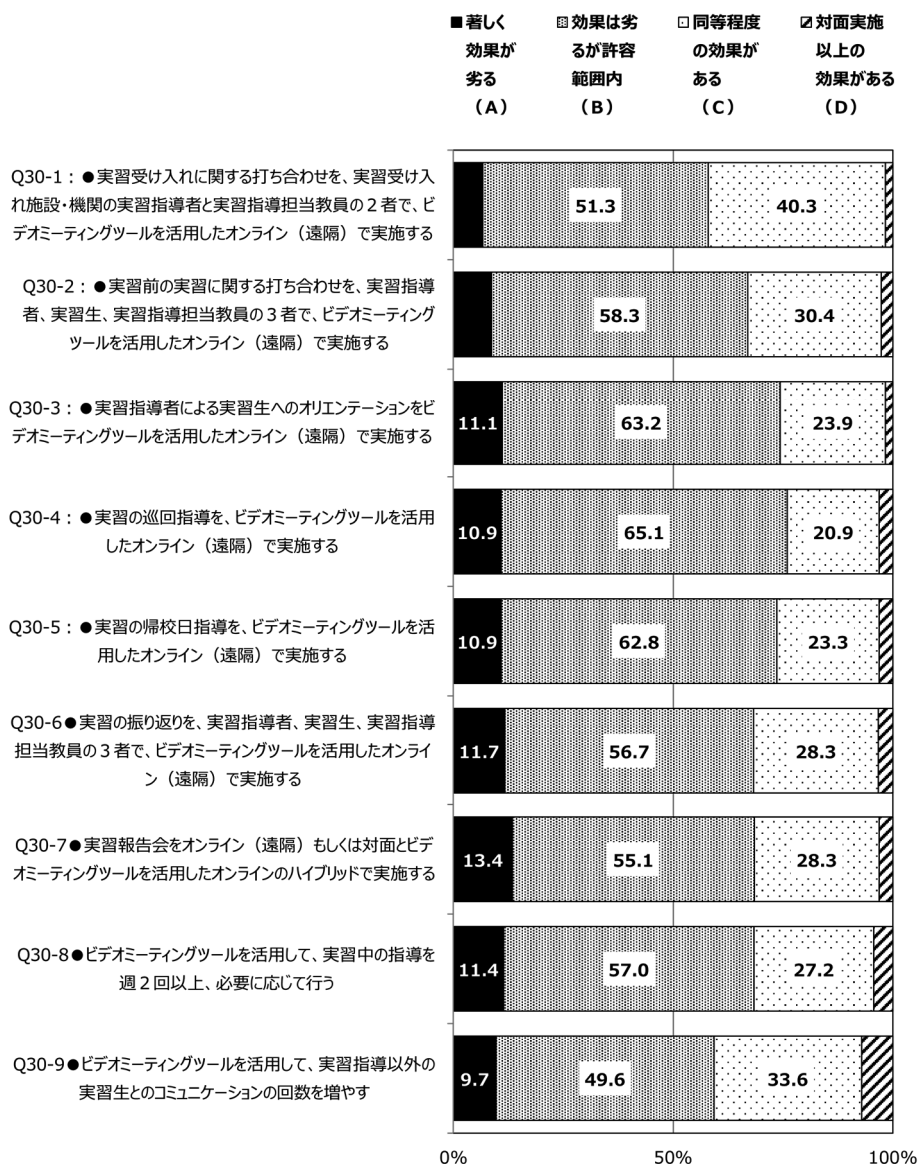
(5) 実習指導におけるICTの活用と教育効果

実習指導におけるICTの活用状況としては、今年度実施した項目としては「Q30-5:実習の帰校日指導を、ビデオミーティングツールを活用したオンライン(遠隔)で実施する」(47.7%)、「Q30-4:実習の巡回指導を、ビデオミーティングツールを活用したオンライン(遠隔)で実施する」(41.8%)、「Q30-7:実習報告会をオンライン(遠隔)もしくは対面とビデオミーティングツールを活用したオンラインのハイブリッドで実施する」(40.0%)が多かった。

実習指導におけるICTの活用の利点 (質問項目の比較 (%))



実習指導におけるICTの教育効果（質問項目の比較（％））

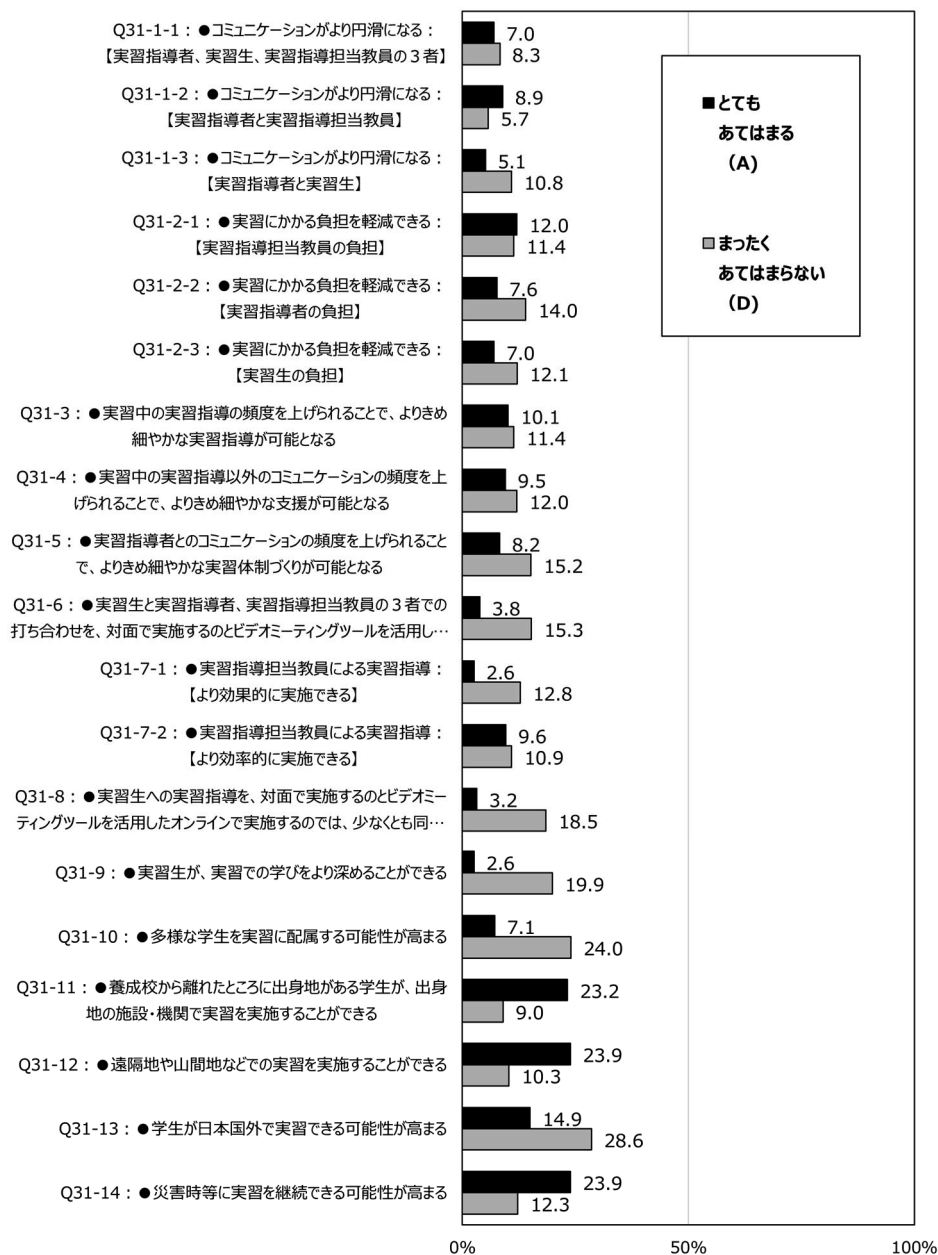


実習指導における教育効果として利用可能と認識（「対面実施より効果は劣るが許容範囲内」、「対面実施と同等程度の効果がある」、「対面実施以上の効果がある」の合計）する項目の上位は「Q30-1：実習受け入れに関する打ち合わせを、実習受け入れ施設・機関の実習指導者と実習指導担当教員の2者で、ビデオミーティングツールを活用したオンライン（遠隔）で実施する」(93.3)、「Q30-2：実習前の実習に関する打ち合わせを、実習指導者、実習生、実習指導担当教員の3者で、ビデオミーティングツールを活用したオンライン（遠隔）で実施する」(91.3%)、「Q30-9：ビデオミーティングツールを活用して、実習指導以外の実習生とのコミュニケーションの回数を増やす」(90.3%)であった。また、(Q30-4：)巡回指導や(Q30-5：)帰校日指導も利用可能との認識は89.1%であるが、「対面実施より効果は劣るが許容範囲内」の回答がそれぞれ65.1%と62.8%となっている点は看過できない。以上をふまえると、打ち合わせやコミュニケーションツールとしては有効であるが、指導という点では課題が残っていると言える。

実習指導においてICTの活用を考えていない主な理由としては「インターネット環境が整っていない」、「対人援助職に必要な『暗黙知』を理解、把握、『形式化』するためには対面授業でないと困難」、「教育効果に結びつけることが難しいため」、「対面による支持的サポートの有用性を重視」といった意見が見られた。

実習・実習指導の実施におけるICT活用の利点（選択肢の比較（％））

（「とてもあてはまる」と「まったくあてはまらない」との比較）



実習及び実習指導の実施におけるICTの活用の利点について、「とてもあてはまる」に注目してみると、「Q31-12:遠隔地や山間地などでの実習を実施することができる」(23.9%)、「Q31-14:災害時等に実習を継続できる可能性が高まる」(23.9%)、「Q31-11:養成校から離れたところに出身地がある学生が、出身地の施設・機関で実習を実施することができる」(23.2%)が上位であった。これに対して「まったくあてはまらない」に注目してみると「Q31-13:学生が日本国外で実習できる可能性が高まる」(28.6%)、「Q31-10:多様な学生を実習に配属する可能性が高まる」(24.0%)、「Q31-9:実習生が、実習での学びをより深めることができる」(19.9%)といった項目が上位であった。以上からICTの活用によって遠隔地等での実習や、災害時等に実習を継続することができることがメリットであるが、一方で多様な実習や多様な学生への対応、実習での学びを深めるという点では利点として当てはまらないと言える。

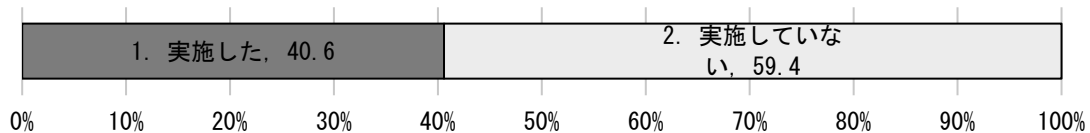
1-3-2 実習・実習指導担当教員調査

【実習・実習指導担当教員調査票 調査結果より抜粋】

次に実習担当教員への調査結果から、実習指導におけるICT(主に Web 会議システム)の活用とその教育効果、今後の活用について見ていくことにする。

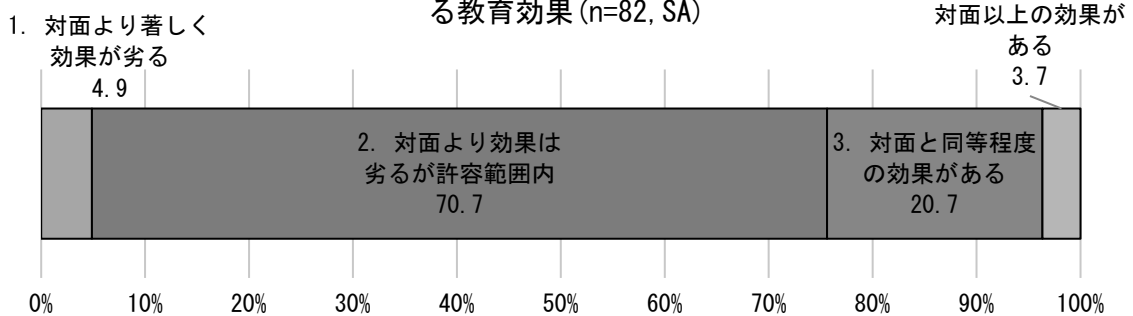
(1) 事前訪問、オリエンテーションでの Web 会議システムの活用

Q9_1：実習生の事前訪問やオリエンテーションでWeb会議システムを実施
(n=202, SA)



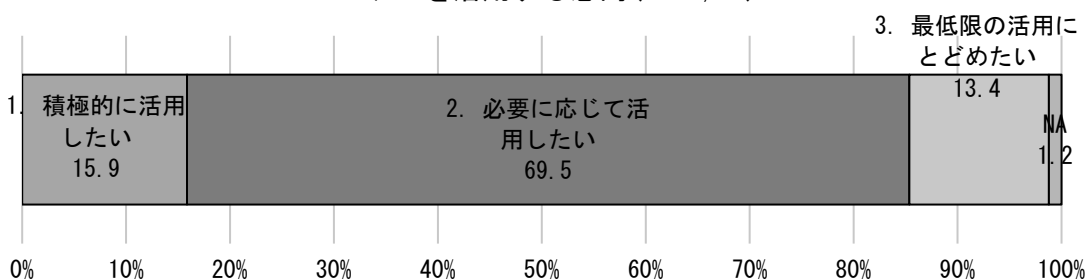
実習生の事前訪問やオリエンテーションでの Web 会議システムの活用について、実施したという回答は 40.6%であった。

Q9_1_1：Web会議システムによる事前訪問等を実施した学生に対する教育効果 (n=82, SA)



Web 会議システムによる事前訪問等を実施した学生に対する教育効果としては、「対面より効果は劣るが許容範囲内」が 70.7%と最も多く、「対面と同等程度の効果がある」が 20.7%、「対面以上の効果がある」が 3.7%であった。許容範囲も含めて利用可能とする認識は 95.1%であり、一定の教育効果はあったと判断することができる。しかし、「教育効果」言えば7割強が「許容範囲とはいえ対面よりも劣っている」と認識しているということであり、課題が残っていると言える。

Q9_1_2：今後の事前訪問やオリエンテーションの実施にWeb会議システムを活用する意向 (n=82, SA)

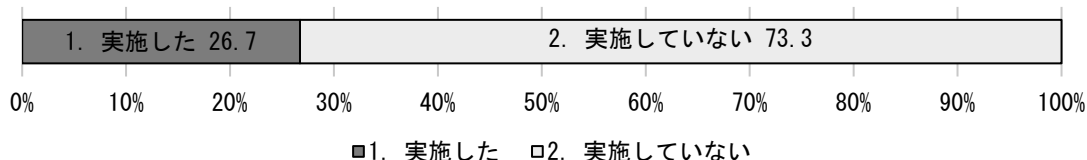


今後の活用については、「積極的に活用したい」が 15.9%。「必要に応じて活用したい」が 69.5%となってお

り、ICTを利用することができるレベルではあるが積極的に活用したいという意見が多いわけではない。

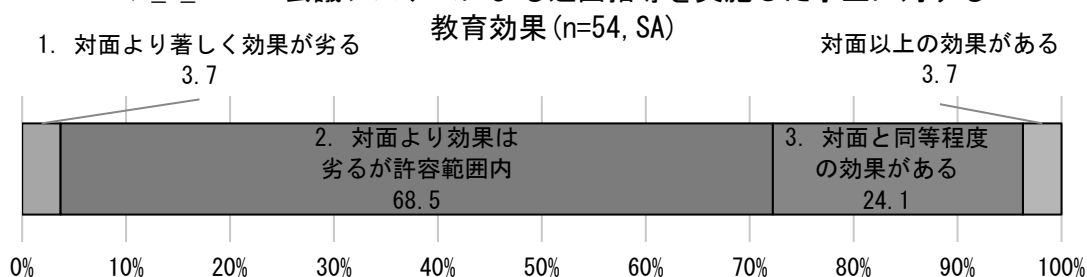
(2) 実習巡回指導における Web 会議システムの活用

Q9_2：実習の巡回指導をweb会議システムで実施したか (n=202, SA)



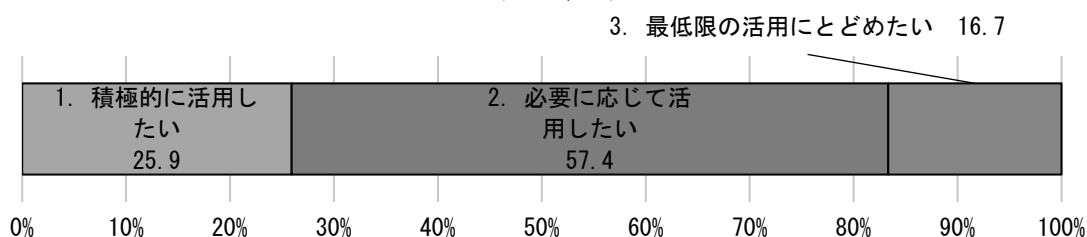
実習巡回指導を Web 会議システムで実施したかについては、26.7%となっており、事前訪問等と比較すると回答率としては少ない。

Q9_2_1：Web会議システムによる巡回指導を実施した学生に対する



Web 会議システムに寄る巡回指導を実施した学生に対する教育効果については、「対面よりは効果が劣るが許容範囲内」が 68.5%と最も多く、「対面と同等程度の効果がある」が 24.1%となっている。許容範囲も含めた「利用可能」とする認識は 96.3%となっており、事前訪問等よりも利用可能とする認識は高い。しかし、「教育効果」の観点で言えば約7割が「許容範囲とはいえ対面よりも劣っている」と認識しているということであり、課題が残っていると言える。

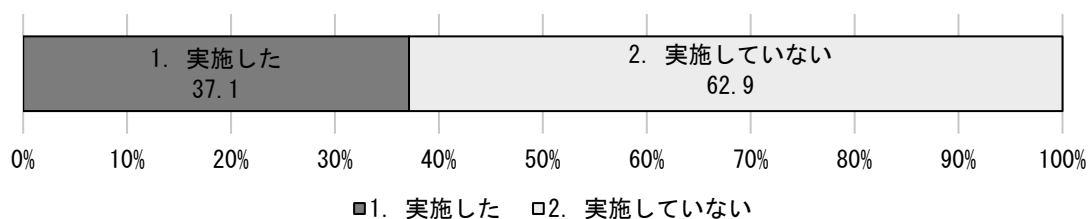
Q9_2_2：今後の巡回指導の実施にWeb会議システムを活用する意向 (n=54, SA)



今後の巡回指導の実施に Web 会議システムを活用するかどうかについては、「積極的に活用したい」が 25.9%、「必要に応じて活用したい」が 57.4%、となっており、事前訪問等と比較して「積極的に活用したい」の回答率が多かった。巡回指導については、事前訪問等よりもICTの活用は有効であり、積極的に活用したいという意見が増える傾向があると言える。

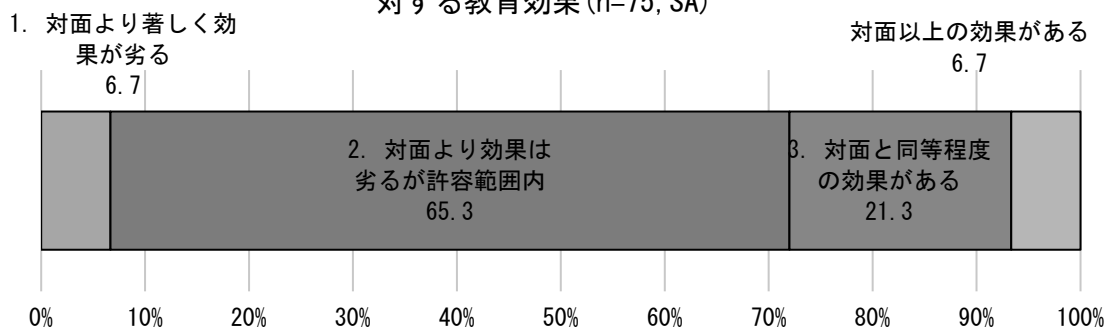
(3) 帰校日指導における Web 会議システムの活用

Q9_3 : 学生への帰校日指導を、Web会議システムによって実施したか (n=202, SA)



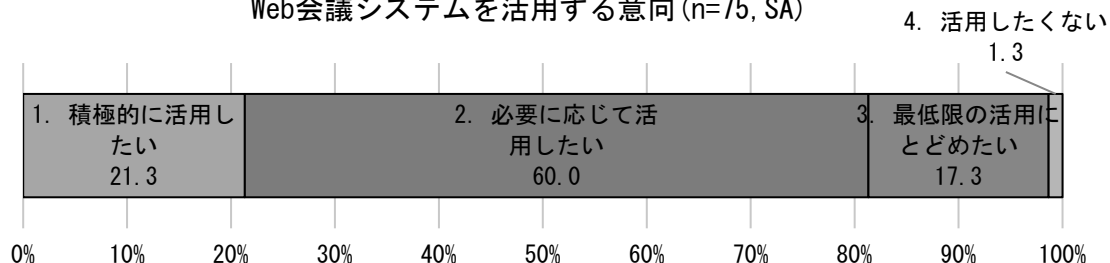
実習期間中における学生への帰校日指導を Web 会議システムによって実施したかについては、「実施した」が 37.1%であった。事前訪問等よりも実施したという回答率が低い、巡回指導よりも実施したという回答率が高かった。

Q9_3_1 : Web会議システムによる帰校日指導を実施した学生に対する教育効果 (n=75, SA)



Web 会議システムによる帰校日指導を実施した学生に対する教育効果としては、「対面よりは劣るが許容範囲内」が 65.3%、「対面と同程度の効果がある」が 21.3%となっており、許容範囲も含めた「利用可能」とする認識は 93.3%であった。「対面より著しく効果が劣る」については6.7%となっており、事前訪問等、巡回指導と比較すると最も回答率が多かった。「教育効果」の観点で言えば約7割が「許容範囲とはいえ対面よりも劣っている」と認識しているということであり、課題が残っていると言える。

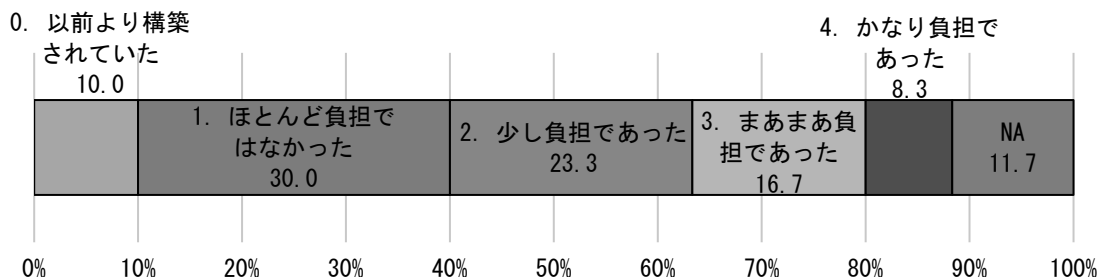
Q9_3_2 : 今後の帰校日指導の実施に Web会議システムを活用する意向 (n=75, SA)



今後の帰校日指導の実施に Web 会議システムを活用するかどうかについては、「積極的に活用したい」が 21.3%、「必要に応じて活用したい」が 60.0%であった。「積極的に活用したい」という意見については、事前訪問等よりも回答率が高く、巡回指導よりも回答率が低かった。

(4) Web 会議システムに対応するための環境構築することの負担

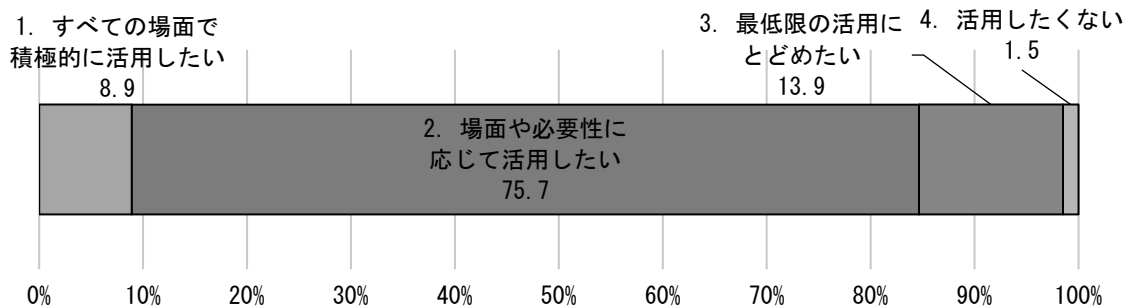
Q9-4Web会議システムに対応するためのWeb環境を職場（養成校）に構築することの負担（Q9-1～3「実施した」「参加した」と1回でも回答した人）（n=120, SA）



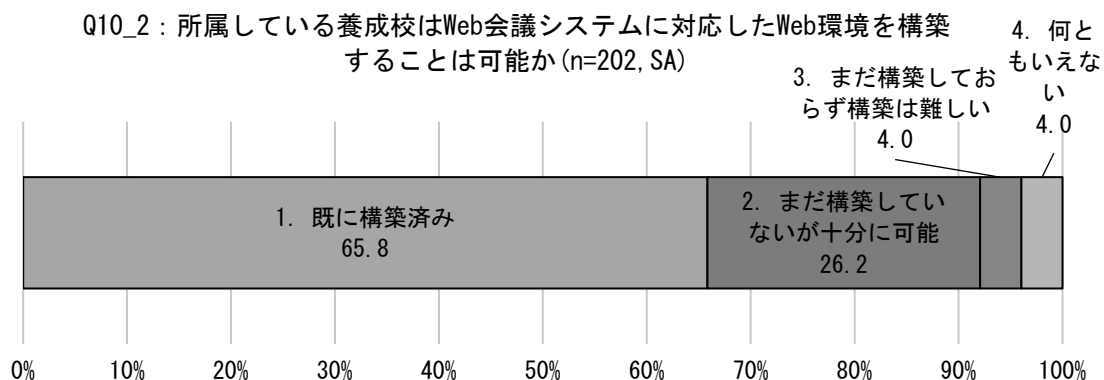
Web 会議システムに対応するための Web 環境を養成校に構築することの負担について、事前訪問等、巡回指導、帰校日指導のいずれかを実施した回答者に聞いたところ、「ほとんど負担はなかった」が 30.0%、「少し負担であった」が 23.3%、「まあまあ負担であった」が 16.7%であった。「以前より構築されていた」と「ほとんど負担ではなかった」を「負担ではなかった」とすると合計 40.0%、「少し負担であった」と「まあまあ負担であった」と「かなり負担であった」を「負担であった」とすると合計 48.8%となり、どちらかという実習担当教員としては環境を構築することが負担であったと言える。

(5) 今後活用する意向とシステムの構築

Q10_1：今後もWeb会議システムを用いた実習指導を行うことが認められる場合の実習指導にWeb会議システムを活用する意向（n=202, SA）



Web 会議システムを用いた実習指導を行うことが認められた場合、今後も実習指導に Web 会議システムを活用するかどうかについては、「場面や必要性に応じて活用したい」が 75.7%と最も多く、ついで「最低限の活用にとどめたい」が 13.9%であった。「すべての場面で積極的に活用したい」は 8.9%となっており、どちらかといえば認められたとしても消極的な意向であると言える。



所属している養成校において Web 会議システムに対応した Web 環境を構築することが可能かどうかについては、「既に構築済み」が 65.8%、「まだ構築していないが十分に可能」が 26.2%となっており、多くの養成校において Web 環境は整っていると見える。ただし、「まだ構築しておらず、構築は難しい」が4.0%あることをふまえると、すべての養成校において実施可能な状況にあるとは言えない。

(6) 小括

ここまでの実習指導におけるICTの活用についての結果をふまえると、実施率が高いのは事前訪問等であるが、指導上教育効果が最もあったのは巡回指導であった。帰校日指導については、演習科目などで挙げられていた「グループワークの指導が難しい」という指摘にもあったように、ICTの活用では教育効果が他よりも乏しかったと言える。Web 環境の構築について教員側の負担があったものの、必要に応じて今後も活用する意向はある。Web 会議システムに対応した Web 環境の構築についても、ほとんどの養成校において整う、あるいは実施可能な状況にあり、一部の構築が難しい養成校への配慮も行うことで、全国的にICTの活用は可能となると考えられる。具体的には実習巡回指導をICTの一つである Web 会議システムを活用して行くことは、教育効果として許容範囲内(利用可能)とする認識は多いものの、教育効果の面から言えば対面よりも劣るとする認識が多いことも課題として残っており、養成教育におけるICTの活用を検討するにあたってはメリットとデメリットの両面を精査しつつ、対面による教育効果と同等の効果が得られる活用方法を検討した上で有効に活用していくべきであると考えられる。

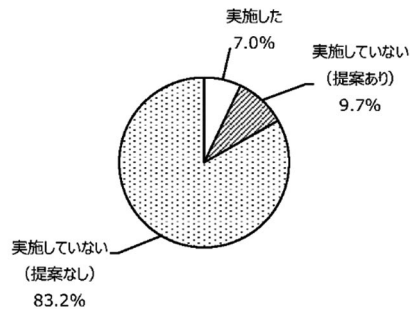
1-3-3 実習指導者調査

【実習指導者調査票 調査結果より抜粋】

次に、実習指導者に対する調査結果から、実習遂行のためのICT(主に Web 会議システム)の活用とその教育効果、今後の利用に対する意向や課題について見ていくことにする。

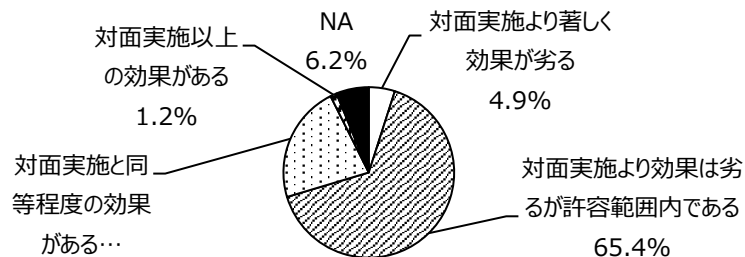
(1)事前訪問・オリエンテーションにおける Web 会議システムの活用

Web会議システムによる実施状況（事前訪問やオリエンテーション）



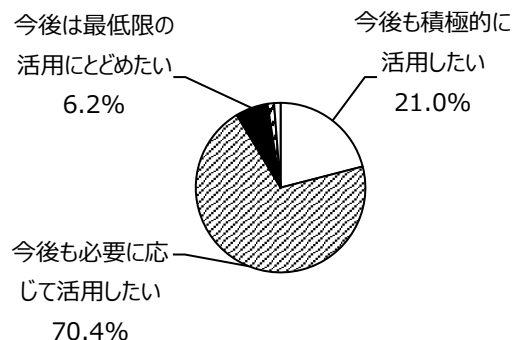
実習生の事前訪問やオリエンテーションを、Web 会議システムによって実施したかどうかについては、「実施した」が7.0%、提案があったが「実施していない」が9.7%、「実施していない」が83.2%となっており、Web 会議システムによる実施については少なかった。

Web 会議システムの教育効果（事前訪問やオリエンテーション）



Web 会議システムを活用した回答者に対して、その教育効果についてたずねたところ、「対面実施よりは効果は劣るが許容範囲内」が 65.4%と最も多く、次いで対面実施と同程度の効果がある」が 22.2%であった。

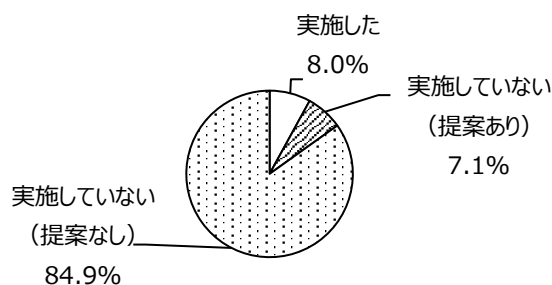
今後の Web 会議システムの活用意向（事前訪問やオリエンテーション）



事前訪問等において、今後の Web 会議システムの活用の意向については「今後も必要に応じて活用したい」が 70.4%と最も多く、次いで「今後も積極的に活用したい」が 21.0%となっており、実習指導担当教員調査よりもICTの活用に対して積極的な意向であると言える。

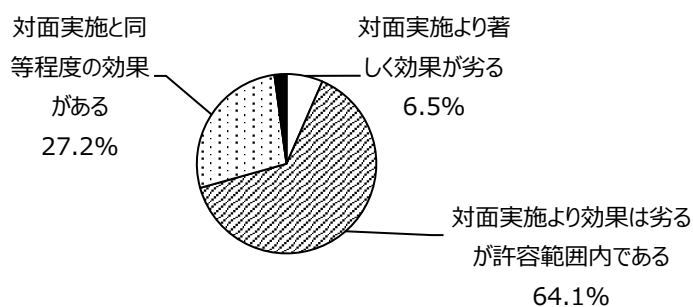
(2)巡回指導における Web 会議システムの活用

Web 会議システムによる実施状況（巡回指導）



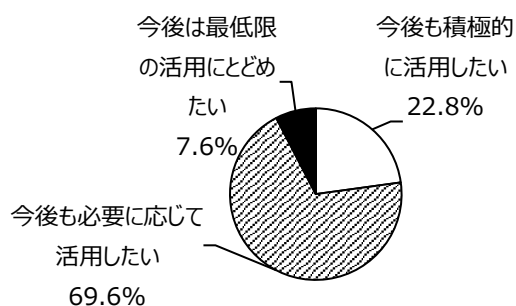
実習中の養成校教員の巡回指導を、Web 会議システムによって実施したかについては「実施した」が8.0%、提案が合ったが「実施していない」が7.1%、「実施していない」が84.9%であった。実施されていることは少なかったと言える。

Web 会議システムの教育効果（巡回指導）



実習巡回指導で Web 会議システムを活用したと回答した人にその教育効果をたずねたところ、「対面より効果は劣るが許容範囲内である」が64.1%、「対面実施と同程度の効果がある」が27.2%であった。実習担当教員よりも「対面と同程度の効果がある」の回答率が高いが、「対面実施より著しく効果が劣る」も回答率が高かった。

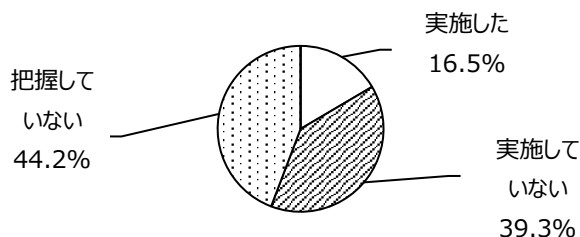
今後の Web 会議システムの活用意向（巡回指導）



今後も巡回指導に Web 会議システムを活用するかどうかについては、「今後も必要に応じて活用したい」が69.6%、「今後も積極的に活用したい」が22.8%となっており、実習担当教員の意向とほぼ同じ結果であった。

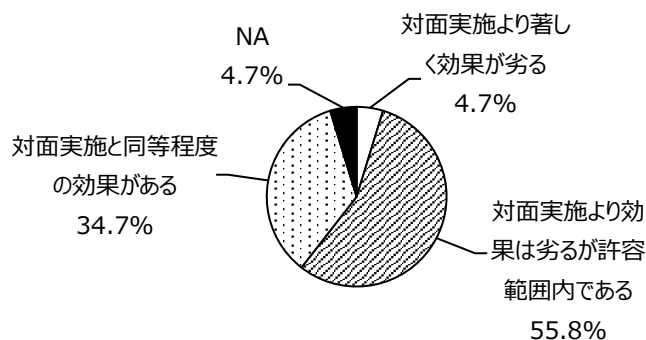
(3) 帰校日指導における Web 会議システムの活用

Web 会議システムによる実施状況（帰校日指導）



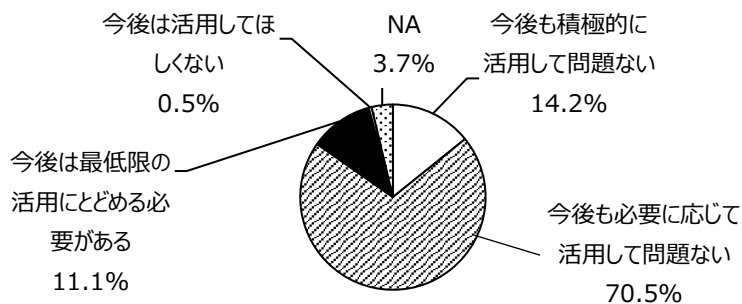
養成校の教員が学生への帰校日指導を Web 会議システムを活用して実施したかどうかについては、「実施した」が 16.5%、「実施していない」が 39.3%、「把握していない」が 44.2%であった。

Web 会議システムの教育効果（帰校日指導）



帰校日指導について「実施した」と回答した人にその教育効果をたずねたところ、「対面実施より効果は劣るが許容範囲内」が 55.8%、「対面実施と同程度の効果がある」が 34.7%、「対面より著しく効果が劣る」が 4.7%であった。巡回指導よりも「対面実施と同程度の効果がある」の回答率が高く、実習指導者側から見ると、帰校日指導は比較的教育効果があると言える。

今後の Web 会議システムの活用意向（帰校日指導）

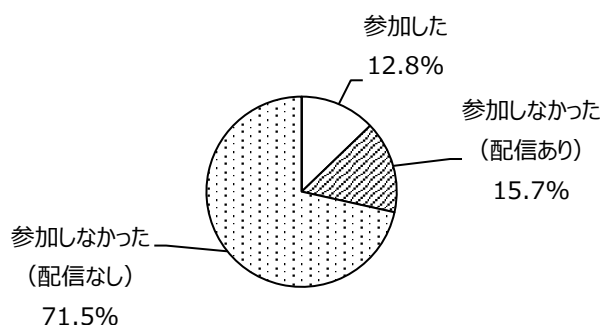


今後の移行については、「今後も必要に応じて活用して問題ない」が 70.5%と最も多く、「今後も積極的に活

用して問題ない」も加えると合計 84.7%が活用して問題ないと考えている。

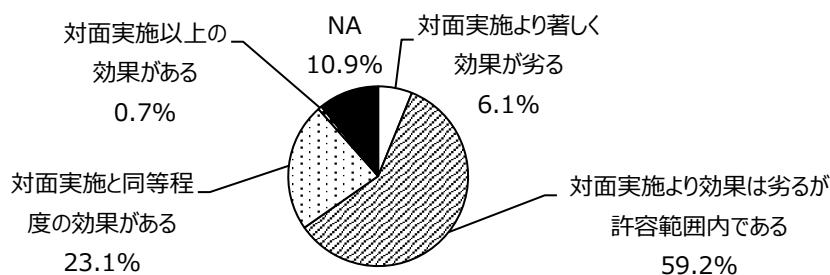
(4)実習報告会における Web 会議システムの活用

Web 会議システム（オンライン参加）の利用状況（実習報告会）



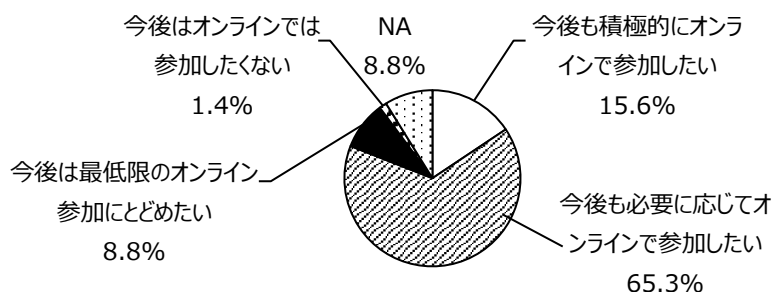
実習終了後の Web 会議システムを活用した実習報告会について、「参加した」は 12.8%であるが「参加しなかった(配信あり)」が 15.7%、「参加しなかった(配信なし)」が 71.5%となっており、「参加した」の回答は少なかった。

Web 会議システム（オンライン）の教育効果（実習報告会）



Web 会議システムによる実習報告会に参加した人に対して教育効果をたずねたところ、「対面実施より効果は劣るが許容範囲内である」が 59.2%で最も多かった。許容範囲も含めて利用可能とする認識は 83.0%であり、Web 会議システムを活用した実習報告会は一定の教育効果があると言える。

今後の Web 会議システムの活用意向（実習報告会におけるオンライン参加）

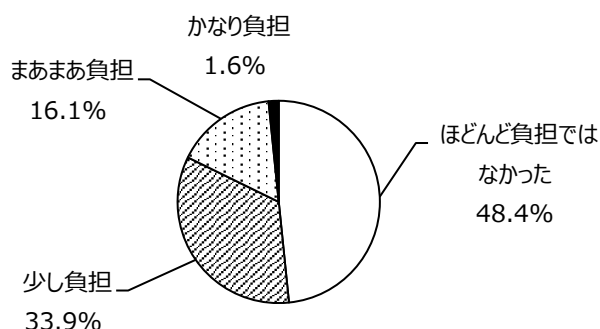


参加者のうち、Web 会議システムを活用した実習報告会への参加への意向については、「今後も必要に応じてオンラインで参加したい」が 65.3%と最も多い。これに「今後も積極的にオンラインで参加したい」を加えると、参加したいという回答は 80.9%となる。実習報告会についても教育効果が期待でき、実習指導者もそのようなカタチであっても参加する意向を持っていることが言える。

(5)Web 環境の構築の負担

Web 会議システム対応の Web 環境を構築することは可能か

※個人対応・構築済・NAを除いた集計。



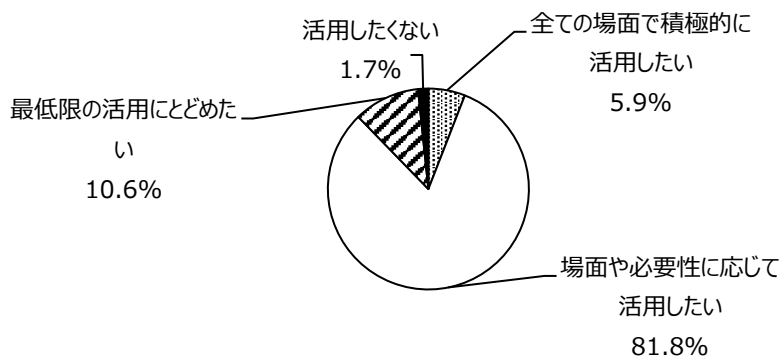
Web 環境の構築に関する負担については、「ほとんど負担ではなかった」が 48.4%と最も多かった。これに対して「少し負担」が 33.9%、「まあまあ負担」が 16.1%、「かなり負担」が1.6%となっており、半数はほとんど負担なかったとしているが、ある程度の負担を感じている実習指導者もほぼ同数であった

(6)Web 会議システムを用いた実習指導が認められた場合

2020 年度の実習では、コロナウイルス(COVID-19)感染症予防の観点から、臨時的に実習指導への Web 会議システム活用が認められた。コロナに関わらず今後も Web 会議システムを用いた実習指導を行うことが認められることになった場合を想定した場合の実習指導者の意向について見ていくことにする。

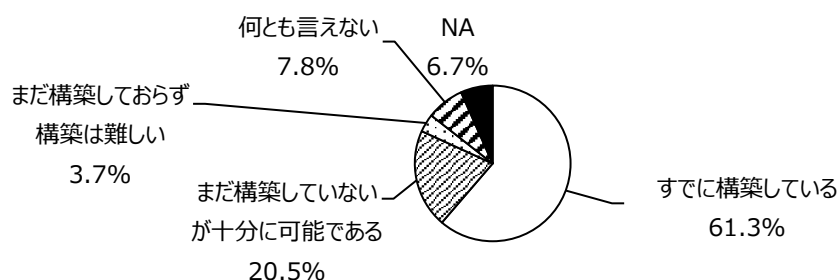
実習指導における Web 会議システムの活用意向

※「何とも言えない」と NA を除いた集計。



実習指導に Web 会議システムを活用すること(例:Web 会議システムによる巡回指導の実施など)についての意向は、「場面や必要性に応じて活用したい」が81.8%と最も多かった。次いで「最低限の利用にとどめたい」が 10.6%、「すべての場面で積極的に活用したい」が5.9%であった。「全ての場面で積極的に活用したい」と「場面や必要性に応じて活用したい」を合わせると 87.7%となり、活用したいという意向が多くを占めると言える。

Web 会議システム対応の Web 環境を構築することは可能か



Web 会議システム対応の Web 環境を構築することは可能かどうかについては、「すでに構築している」が 61.3%と最も多く、これに「まだ構築していないが十分に可能である」が 20.5%となっており、合わせた 81.8%が Web 環境の構築済みあるいは実施可能である。したがって、ほとんどの実習指導者は Web 会議システムを利用することができる環境にあると言える。

1-3-4 考察

(1)3つの調査結果から言えること

養成校調査、実習・実習指導担当教員調査、実習指導者調査の3つの調査結果から、何が言え、これからの方向性としてどのようなことが考えられるのかをここでは扱っていくことにする。

まず養成校調査からはICTの活用により、オンライン講義と資料のペーパーレス化が行われた。その教育効果としては海外のソーシャルワーク実践を学ぶためのビデオミーティングツールとして等の活用や、災害などの緊急時の教育の継続などが可能になったことがあるが、オンデマンド型による講義科目については比較的教育効果が低かった。ICTを活用するメリットとしては、距離に関係なく、そして災害などの緊急時でも教育を行うことができる点が挙げられる。演習及び実習・実習指導科目についてもコミュニケーションツールとしての活用や、居住地に関係なく学び、遠隔地でも実習をすることができるという点で、ICTを活用するメリットがあることが分かった。ただし、ICTの活用は教員や養成校として教育にかかる負担を軽減することには繋がらない点は留意が必要である。

次に実習・実習指導担当教員調査からは、事前訪問やオリエンテーション、実習巡回指導、帰校日指導において、ICTの中でもいわゆる「Zoom」等の Web 会議システムの活用の実態とその効果、今後の利用意向などが明らかとなった。教育効果については、いずれも Web 会議システムは「対面より効果が劣るが許容範囲」も含めて利用可能とする認識が高く、必要に応じて活用したいと考えている。特に巡回指導については積極的に活用したいという意向が他の指導よりも多かった。Web 会議システムのための環境構築には教員の負担がある程度は必要となるが、今後も Web 会議システムを用いた実習指導を行うことが認められるのであれば、場面や必要に応じて活用していく意向があると言える。ただし、積極的というよりも必要に応じての活用と言う点に留意が必要である。養成校調査の結果もふまえて考えると、この必要な場合とは遠隔地に居住する学生が居住地周辺で実習をするなどの養成校から実習先までの距離が離れている場合や、災害などの緊急時で巡回指導等が困難な場合に、Web 会議システムを活用したいという意向であると考えられる。

次に実習指導者調査からは、実習・実習指導担当教員調査と同様に事前訪問やオリエンテーション、実習巡回指導、帰校日指導、そして実習報告会において Web 会議システムの活用とその効果、今後の利用意向などが明らかとなった。教育効果についてはいずれにおいてもおおむね Web 会議システムは利用可能なレベルで

あり、必要に応じて利用したいと考えている点は、実習担当教員と同様である。環境構築に関する負担については若干の負担が発生する可能性はあるものの、Web 会議システムの利用が認められれば今後も場面や必要に応じて活用していく意向があると言える。

ただし、これらの調査では「対面実施より効果は劣るが許容範囲内」とする回答の割合が高いことにも留意する必要がある。教育効果の観点からは対面よりも教育効果が劣っている部分も含まれており、これらを課題として認識しつつ、メリットとデメリットの両面を精査し、教育の質を低下させない活用方法を検討していく必要があると言える。

(2)今後の方向性

以上をふまえて、今後の方向性について検討を行いたい。まず、ICT(Web 会議システムを含む)を活用できる場面としては距離や非常時の影響を受けずに教育を行うことができる点があげられる。さらに実習担当教員と実習指導者ともに、巡回指導やコミュニケーションツールとしてICTの活用は有効であると考えている。そこでまずは、実習巡回指導において Web 会議システムの活用を、指導方法の1つとして、制度的に認める場合、対面による教育効果と同等の効果を得られる方法を検討した上で導入するべきであると考えている。なお、例えば、学生が遠隔地や山間地などで実習を行うために対面での指導が難しい場合等ではICTの活用が有効であるとする結果も出ており、実習指導者と連携のもと、必要に応じて Web 会議システムで巡回指導を実施することができるようにするなど、場面に応じてICT活用のメリットを活かすことも検討すべきである。

ただし帰校日指導においてICTを活用することについては、実習指導者はその有効性を感じている割合が高かったが、グループワークなどでICTを活用するには工夫が必要であったり、一方的になってしまい学生の状況の把握が難しいという意見をふまえると、より効果的なICTを活用した帰校日指導の指導案モデルが開発されるまでは、慎重になるべきであろう。おそらく、教員側のICTスキル等により教育効果への影響が出やすく、全ての養成課程において質を担保するという段階までには、まだ課題が残されていると考えられる。

次に、演習科目におけるコミュニケーション力、グループワーク、模擬面接の実施等について、ICTを活用したモデルとなる教材を提示することの必要性である。これらについては、ICT活用の課題点にも上がっているが、演習科目におけるコミュニケーション力やグループワーク、そして模擬面接の実施等による演習科目において修得すべき技術や知識の獲得が、ICTを活用した教育では難しいと考えられている点を理由として挙げるができる。一方で、福祉専門職養成教育以外では、演習科目でICTを活用することを前提とした教材の開発が行われている。具体的な先行事例は1-4にて後述するが、福祉専門職養成教育でも教材開発とその形成的評価の取り組みを活性化する働きかけや、教材や指導方法のノウハウをデータベース化して共有化するなどの取り組みを行うことが必要である。

さらに教員や実習指導者のICTスキルの向上と底上げのための取り組みも求められる。年齢やそれまでの経験、あるいは個人的嗜好などから個々のICTスキルには大きな隔りがある。ICTを活用した教育・指導の効果を対面による効果と同等以上にするためにも、すべての教員や実習指導者を対象に、養成教育を行う上で必要となるICTスキルを習得するための研修を行うなど、教育の質を担保するための方法の検討を行い、養成教育制度に位置付けていくことも必要である。

このようなICTを活用した養成教育をすべての養成校で展開していくためには、小規模の専門学校や大学の養成課程でも実施できるICT環境整備への支援、研修の機会、ICT活用するためのツールや方法に関する指針等が必要である。ICTを活用するには情報技術に関する理解と運用が求められることから、すべての養成校が教育の質を担保しながらICTを活用した教育を行うためには、全国的なサポート体制の構築を前提としたさらなる検討が必要である。

1-4 今後の展望と養成教育における ICT 活用への展望

1-4-1 福祉専門職養成及び保健医療系専門職や教育職等における ICT の活用の状況

福祉専門職養成と同様に対人専門職養成教育である看護学やリハビリテーション学(特に理学療法学)、教育学(保育学を含む)領域においては、ICTを活用した教育実践が社会福祉学に比べて進んでいる。相談援助実習と同じように医療機関の臨床現場での実習が求められる看護実習でも、いくつか研究が行われている。これらの研究は大きく見ると、学内演習のスキルトレーニング、シミュレーションによる専門的判断の獲得、実習記録を電子化したeポートフォリオの活用等に分類できる。これらの中から、特に学内演習や臨床現場における実習及びその実習指導での実践、そして教員側に求められるICT活用のスキルに焦点化して、先行研究をレビューしていく。

これらに焦点をあてる理由には、社会福祉士や精神保健福祉士養成課程には資格制度創設時より通信教育課程が開設されており、いわゆる知識習得型の講義科目についてはレポート課題などに取り組む通信教材が認められてきた。しかし資格制度創設時、特に2009年から実施された社会福祉士・精神保健福祉士養成課程におけるカリキュラム改編以降は演習及び実習・実習指導については、教室や臨床現場での対面型での学習が求められて来ており、ICT活用によって非対面型(オンラインによる教育の実施)は認められてこなかった。このような制度的背景と、今般のコロナ禍を受けて取り組まれている本調査研究事業の目的に照らし合わせると、学内演習や実習・実習指導に関するICT活用に焦点化することは社会福祉士及び精神保健福祉士養成教育におけるICT活用のあり方のヒントを得ることが考えられるからである。あわせて、ICTを活用した教育実践教育の多くが教員側にICTを十分に活用するだけのスキルが求められることを指摘しており、学内演習や実習・実習指導で求められるスキルを検討するヒントを得ることができるからである。

(1) 福祉職養成教育における ICT 活用の萌芽的实践

大山ら(2010)は、福祉専門職教育におけるICTの活用の嚆矢の一つであろう。学外での実習中の学生に対するリフレクション支援として、当時の携帯電話(いわゆるフューチャーフォン)の活用と支援サイトを開発した。学生に対するアンケート結果から、「教師のコメントは実習生のリフレクションに寄与しているとおもわれ、教師とのサイトを通じた間接的な対話リフレクションが成立していたと推定できる」と結論づけている。当時の携帯電話の機能は現在のスマートフォンよりも劣るが、すでにある程度の「対話型リフレクション」を行うことは可能であったことを示している。

これに続く福祉専門職教育におけるICTの活用は、古瀬ら(2012)によってブログを活用した介護福祉実習における指導実践の報告がある。続いて佐藤ら(2013)は福祉専門職教育においてどのようにシステムを導入することができるか、福祉施設職員へのアンケート調査結果から考察を試みている。さらには原(2014)では、ICTを活用したシミュレーションプログラムを用いて、子ども虐待事案への対応を学習する研究成果が示されており、シミュレーションプログラムというICTの本格的な活用とその有効性が示されている。また坂本(2019)と坂本ら(2019)が紹介したケースワークについて学ぶ模擬面接でのICTの活用は、2014年頃から取り組みその教材としての形成的評価過程と、その教育効果について紹介している。また坂本(2019)では相談援助実習指導においてICTをどのように活用することができるのか、実習支援システムについて検討を行っているが、テレビ会議システムなど動画を活用する方法については検討していない。これらは福祉専門職教育におけるICT活用の萌芽的研究であったと言える。

(2) コロナ禍における社会福祉教育領域での活用

灰谷(2021)は、コロナ禍によるソーシャルワーク実習の中断や中止、延期の対応から、オンラインでの実習プログラムについて検討を行っている。オンライン実習が「実習担当教員と実習指導者と実習生の3者が協力しあ

い作り上げる新たな実習のカタチになる可能性は十分ある」と述べている。しかし実習プログラムを一緒に検討した「A事業所」が「新型コロナウイルス(COVID-19)の発生以前からオンラインを活用していた事業を展開していた事業所だった」から「スムーズに実施に向けた準備ができた」と述べており、「実習先の事業所環境や実習指導者の状況に応じて、各オンラインシステムのZoomやs4システム(当該教育期間で使用している学習システム:引用者付記)の説明等を丁寧に実施する必要がある」とこと、「学内システムを活用するにあたり、学内のオンライン授業スタッフの協力を得る等のサポート体制の強化が必要」とであると指摘している点は、他領域における先行事例などもふまえても妥当性があると考えられる。

大久保(2021)は、コロナ禍によって遠隔による相談援助実習の教育効果について、実習施設の実習指導者がオンラインで実習生に対して課題を提示・指導をする在宅実習プログラムを実施した結果から分析をしている。その結果、「現場の実習指導者から実践的な事例課題を提示してもらい、工夫をしながら双方向のやりとりを行うことで、多くの実習生が『個別支援計画作成などケースワークが学べた』と述べている」とし、「一定の実践力の向上に寄与するものと考えられる」と結論づけている。ただし、「実習指導者にとっての負担感は相当程度強いものである」とも指摘しており、オンラインで指導する難しさ、求められるスキルの高さを示していると言える。しかし「人が集まれないという新しい生活様式への対応、大規模災害など不測の事態に陥ったときや地理的に学習が困難な人に対しても実習教育の機会を確保するために有効である」と述べていることは、オンラインを活用した在宅実習であっても、実習施設の実習指導者が適切な教材の提供と指導を行うことで、実習生は学べることを示唆していると言えるだろう。

今村ら(2021)は、精神保健福祉士養成における学内・リモート実習について事例報告をしている。オンラインシステムを活用して実習指導者による講義や施設見学、当事者や家族との交流等を行い、事例検討などのソーシャルワーク実習も実施している。その成果としては、学生による評価としては感染症に対する不安などの負担が少なかったこと、友達同士で意見交換をすることで理解が深まったことなどが挙げられた。教員による評価としては、一人も感染者を出すことなく安全かつ安定的な実習教育ができたこと、様々な現場の指導者・関係者に直接指導によって多領域の知識や技術を総合的・包括的に学ぶことができた等が挙げられた。実習指導者による評価としては感染リスクに対する不安や心配をしなくてよかったことや、画面越しに実習生一人一人の感想や意見をじっくりと聞いて指導することができた点などが挙げられた。それに対する課題としては三者に共通する点として通信の不安定さや危機や周囲環境の条件確保が挙げられた。これらをふまえて「①感染症含む多様な社会状況下において体現できる1つの教育の保障のかたち、②交互交流を基盤とした発展的な学び」として期待できると結論づけている。このICTの活用の事例についても、大久保(2021)の場合と同様に実習現場と綿密なコミュニケーションをとり、丁寧な準備を行っていることが伺われ、オンラインによる実習を行うためには時間をかけた準備が非常に重要であると言える。

(3) コロナ禍における保健医療系専門職での活用

コロナ禍の影響をふまえた看護教育における教育実践としては、小池(2021)による実践報告があり、本調査研究事業でも参考になる指摘がなされている。これまでのオンライン教材と最新の映像技術やICT(バーチャルリアリティやゲーミフィケーション(ゲーム的要素を活用した教育))を活用したオンラインコンテンツの比較検討を行った結果、演習などにおける「相互性」や「現実感」について、オンラインコンテンツの限界と違い(「動作」、「触知」、「場所」)をふまえた上で、他の教材との組み合わせを検討することで「相互性」や「現実感」をそれぞれ補完しながら、効果的な学習を行うことができるとしている。そして「技術の進化とともに、安価で高性能な映像関連の機器が手に入り、そしてそれほど難しくないレベルで操作ができる」とした上で、「多くの看護教員がオンラインコンテンツの開発を行っていけるようなプラットフォームの形成が重要であり、コーディネートを行う教員や委員会などの組織づくりが重要となってくる」と指摘している。

山下ら(2021)は、コロナ禍における理学療法士養成教育での取り組みの紹介をしている。オンラインで受講した学生に対して自由記述式のアンケートを行い、テキスト分析から①受講に必要な ICT 環境に関する課題、②視聴覚状況に関する課題、③理解を深めるための双方向性に関する課題、④健康に関する課題(目の疲労、肩こり、腰痛等)の4つの課題点を抽出している。①の課題への対策は「文部科学省の推奨に準じ、学生の通信環境への配慮と受講に必要な各種準備状態を作っておくこと」、②の課題への対応策は「見やすく、聞きやすい授業の配信に努めること」、③の課題への対応策は「対話の機会と手段を工夫した双方向性の高い学習者への配慮」、④の課題への対応策は「通常の対面式の授業と同等の内容をそのまま配信するのではなく、画面の連続視聴を強くないような授業の組立や、同時双方向形式とオンデマンド形式を使い分けるなどの手段の選択、短縮した視聴時間から生まれた時間を活用できるような柔軟な授業への参加、課題提出方法などの工夫」をそれぞれ挙げている。その上で「すべての教員が日常から ICT に積極的に触れて学び、授業に利活用することが、指導力、能力を高めることにつながり、その授業力が緊急事態への即応性とレジリエンスを兼ね備えた学校環境の構築に役立つ」と述べている。この指摘は、福祉職養成教育においても同様であると言え、ICT を活用した教育を展開する上で学生に対して教員側が配慮すべき点であると言える。さらに日常から ICT に積極的に触れることは緊急事態への対応力を高めるという指摘は、他のあらゆる学問分野でも同様のことが言えるだろう。

(4) 遠隔地での実習の有効性と課題

齋藤ら(2020)はタブレット端末を活用した電子教科書の活用をとおして「遠隔地実習において、ICT を活用した学習資源が提供されることにより、学生の積極的な学習活動を支援するツールとして有効である」としている。ただし、「学生が効果的に ICT による学習を行うためには、教員自身がデジタル教材やオンライン上の学習資源が持つ利便性をどのように学習活動に生かし、学習成果を得るのかについて、明確な認識を持つことが重要」とも指摘しており、教員側のスキルの重要性を指摘している。

遠隔地での PBL (Project Based Learning: 課題解決型授業)としては、千田ら(2019)が遠隔地からの PBL の指導支援を実現するためのシステムを提案し、その効果において「指導支援の役に立つ可能性が高いことが分かった」と報告している。同じく遠隔地(遠距離)にいる学生への指導という点では、大矢(2019)による教育実習生に対する事前事後指導の実践報告においては教育実習校側の評価が高かったことから「直接指導できない中である程度の指導はできた、と判断」しているが、学生側から提示された問題点をふまえて、「仲間」との学習を少しでも取り入れることが大事であることを指摘している。

また、情報技術に関する実習での活用ではあるが、宇梶(2020)は遠隔実習での注意点として、「学生の様子が分かりにくく、実習について来ているのか、もしくは脱落しているのか、判断が難しい」ため、遠隔実習中の学生の状況を把握する手法を検討し、更なる研究や実践が必要であると指摘している。なお、神谷勇毅(2020)は「電子かみしばい」に加速度センサ、コンパスセンサなどのセンサと小型ディスプレイで構成され IoT (Internet of Things: モノのインターネット)の活用を提案しているが、学生の状況を把握するためのデータを集めるツールとしても有効ではないかと考えられる。

以上から、離れた場所にいる学生が実習をする際に ICT を活用することは一定の質を担保した教育の提供に繋がると考えられるが、教員側の ICT 活用のスキルを高める、学生の状況を把握し、オンライン上であっても「仲間」と一緒に学習していることを実感してもらう仕掛けといったことが必要であると言える。

(5) 実習記録の電子化

従来から紙に書かれてきた実習記録を電子化して実習生への指導に活用していく実践研究もいくつか報告されている。特に注目すべきは油川ら(2018)の医学生に対する臨床実習日誌の研究である。実習日誌に e ポートフォリオを導入した結果、日誌の記載率と教員からのコメント率の相関の高さ($r=.913$, χ^2 二乗検定: $p<0.05$)

を示した上で学生への指導の有用性を示している。そして「教員がコメントを書けば学生はさらに省察を行い、自分のなりたい医師像に向かって優先順位をつけて主体的に学びを行うことになる」と述べている。これに続く研究成果が油川ら(2020)である。2年間にわたったeポートフォリオの導入をふまえて、2年目の方が学生の満足度及びコンピテンシー育成に関する評価が上がっており、教員の指導力の上昇と指導者としての成長の可能性が見られたとしている。また「eポートフォリオは新しいツールであるが、一人一人の学生に向き合って指導する昔ながらの指導方法である」とも指摘している。これらをふまえると、実習記録を紙に書くのか、それともパソコンやタブレット、スマートフォンなどのデバイスを用いて作成するのかよりも、教員側がeポートフォリオを実習指導のツールとして確実に活用すること(具体的にはこまめに記録をチェックしてコメントをすること)が重要であることを示唆していると言える。

保育実習での取り組みでは、戸田ら(2020)を挙げることができる。実習記録ではなく実習終了後の事後報告をオンラインで報告させる手法である。選択式と自由記述式を組み合わせたアンケート方式で実習生に回答してもらうことにより、実習生全体の状況把握や、実習生個人へフィードバックすることで、「学生個人の奮起への一助となる可能性を見出した」とし、同時に「教員側の集計・データ管理の業務簡略化やペーパーレス化などにも繋がった」と述べており、実習記録だけでなく事後指導においても電子化は実習生と教員の双方に対して、有効に機能することを示している。

(6) スキル獲得学習への活用

ロボット教材を活用したスキル獲得という点では、村嶋ら(2019)と梶田ら(2020)はロボット Pepper(ソフトバンクロボティクス株式会社)を活用することで小学生が認知症高齢者への適切な声かけについて学ぶことができるという教育実践報告をしている。また村嶋ら(2019)では大学生を対象に対面型での認知症徘徊模擬訓練の体験学習にICTを活用した成果も紹介している。この訓練の体験をとおして「認知症高齢者の立場に立つことができた」や「チャットを使うことで情報共有できた」などの肯定的な意見が出たとしている。一方で、「訓練の内容が容易だったため、実際の行方不明者捜索のような複雑さを再現できるように検索範囲や行方不明者役の配置に工夫が必要である」とも指摘している。これらの実践は対面型で行われた取組ではあるが、ICTを活用することで支援に必要なスキルや対象者理解は十分に可能であることを示唆していると言えよう。

スキルを学習するには、そのスキルを数値等にデータ化することで専門性とは何かをひもとく工学的なアプローチも行われている。その一例を挙げると難波ら(2019)や陣ら(2020)の研究がある。これらは看護教育において熟練した看護師の技をどのように学習者に伝達すれば良いのかを採決技術に注目して工学的に分析をしている。ソーシャルワークという個別性の高い実践において、熟練した社会福祉士・精神保健福祉士のスキルを工学的に分析することで、確実なスキル修得を目指した教材の作成の可能性が出てくると考えられる。

(7) ビデオ動画を活用したふりかえり

岩田ら(2018)と中田ら(2018)は、保育者が子どもの遊びをどのように見ながら援助を行っているのか、新人保育者の実践映像記録を分析することからベテランとの違いを浮き彫りにしながらベテランが持つ「身体知」を新人が獲得するにはどのような研修を行えば良いのかを考察している。同じような研究として、高橋ら(2018)は保育者の実践をビデオ撮影し、それをもとに園内研修で視聴することが保育実践のリフレクションに効果的であることを報告している。新人保育者を実習生と読み替えることで、実習の様子を動画撮影し、それを教員が視聴することで指導することが可能となるのではないかと考えられる研究である。

似たような研究として、坂本ら(2019)は学内で学生が取り組む模擬保育を動画撮影して、スマートフォンやパソコンなどを学生が使用して視聴し、リフレクションに活用することで反復的学習や指導案とのねらいが達成することができるのかを比較分析し、その結果から多様な視点から見ることでより実践につがる気づきを得ることがで

きたことを紹介している。さらには1年生のような初学者も動画視聴をすることで、上級生をロールモデルとして認識できるようになることをアンケート結果から示している。

これらの教育実践をふまえて考えると、演習及び実習において学習者(実習生)の様子を動画撮影し、それをピアレビューすることや教員による実習指導に活かすことは、実践力を高める教育効果があると考えられる。

(8) バーチャルリアリティの活用とそのための支援の必要性

平田ら(2021)は、プレゼンテーションのセルフレビュー(自己省察)を目的としたバーチャルリアリティを活用した教育実践をとおして、特に非言語動作の改善点への気づきを促すことに効果があることを示している。このことからバーチャルリアリティによる演習や実習への活用の効果は期待ができると考えられる。相談援助演習、相談援助実習そして実習指導においても「相互性」や「現実感」は重要な要素であると考えられる。その実現のために最新の映像技術などを活用することである程度はカバーできる可能性はある。そしてこれらを達成するためには、教材を開発することが可能となるようなプラットフォームの形成や支援体制づくりであると言える。

教材作成という点では、沙華哲ら(2021)はインターネットで無償に提供されているビデオ、資料であるオープン教材(OER: Open Education Resources)の有効性を指摘しており、社会福祉教育領域においても活用を検討する価値はあると考えられる。また、櫻井ら(2011)は ICT 活用に関する小学校教員の態度を把握し、それらが日常的な ICT 活用の状況や実態とどのように関連しているかについて検討を行っている。その結果、「特に苦手意識因子が、ICT 活用の認知度や活用頻度と関連している」ことを示されたとし、「苦手意識の軽減・緩和を図ることが、教員の ICT 活用に対する態度を変容し、ICT 活用の普及の一助となることが示唆された」と述べている。この点をふまえると、バーチャルリアリティなどの少し高度な ICT 活用も含めて、更なる ICT の活用のためにはまずは教員側が ICT 活用に対する態度を変容することが重要であると言える。

(9) オンラインによる学習成果の可視化

大学における数学教育での実践事例ではあるが、亀田ら(2019)は有効なコンテンツを提供することにより、「積算された『自主的学修時間』は単位認定に必要な学修時間の可視化成果物」であり、そしてもう1つは「『オンラインテストの評点』は履修者が定着した知識を客観的に判定した可視化成果物」であるとした上で、「この2種の学習成果物は『教育の質保障』を可視化させたエビデンスである」と結論づけている。数学という知識を獲得するいわば講義科目での知見ではあるが、オンラインでの演習や実習の実施にあたってどのようにしてその学習成果を評価すべきかを考える上で、貴重な示唆を得ることができる。

小括

ここまで見てきた、福祉専門職養成と保健医療系専門職や教育職等での ICT 活用の状況を以下にまとめる。遠隔地実習、eポートフォリオの導入、対人援助スキルの習得において ICT の活用は有効であると言える。ビデオ動画やバーチャルリアリティの活用などは非常に有効であるが、一方で教員側にそれだけのコンテンツ(教材)を作成するスキルが求められるため、だれでもが簡単につくることができるようなプラットフォームの形成や、コンテンツ作成を支援してくれる専門職の存在が重要である。実習指導者がオンラインで実習を実施する場合は、通常の業務に加えての業務となるために過重な負担が避けられない。そのための支援と準備のために、教育機関と実習施設、教員と実習指導者の綿密なコミュニケーションが必要であり、テレビ会議システム等の活用はここにおいても求められるであろう。教育機関だけではなく、社会福祉施設・機関や医療機関における臨床現場の理解と協力無くして実現は困難である。

社会福祉士及び精神保健福祉士養成教育の特に演習や実習及び実習指導において ICT を活用するには、ICT 活用によってこれまでと同様の教育の質の担保が可能であるのかを示すエビデンスを求めるといって、学

習成果の可視化をどのようにするのかということもきわめて重要な課題である。

引用文献一覧

1. 今村浩司、高口恵美、梶原浩介(2021)「遠隔システムを活用した遠隔実習に関する教育実践報告 一学内・リモート実習を通してみた実習教育の効果・課題に関する一考察」(日本ソーシャルワーク教育学校連盟 2020 年度九州ブロック研究大会(2021 年3月2日開催)における報告資料より)。
2. 岩田遵子、小川博久、中山昌樹、中田幸子(2018)「保育者の『見え』の内容理解と援助の方向における問題 一新人保育者の実践映像記録の分析から一」『日本保育者養成教育学会 第2回研究大会プログラム・抄録集』日本保育者養成教育学会、P.35。
3. 宇梶郁(2020)「AWS Educate および CYDER 演習教材を活用した遠隔実習の実践報告」『情報教育シンポジウム論文集』情報処理学会、P.244 - P.248。
4. 大久保圭介(2021)「リモートによる相談援助実習の教育効果について 一大規模災害や地理的な困難等による学びを止めないカリキュラム作りを目指して一」『社会福祉士』公益社団法人日本社会福祉士会、第28号、P.72 - P.77。
5. 大矢一人「遠距離にいる教育実習生への事前事後指導の実際」『藤女子大学 QOL 研究所紀要』藤女子大学 QOL 研究所、第14巻第1号、P.51-P.72。
6. 大山博幸、北原俊一、丸山晃、新行内康慈、中尾茂子、安達一寿(2010)「ICT を活用した福祉領域の学外実習におけるリフレクション支援と評価」『日本教育工学会論文誌』第34巻、P.29-P.32。
7. 亀田真澄、宇田川暢(2019)「教育の質保障に向けた e-Learning によるエビデンス 一自主的学修時間とオンラインテスト評点一」『教育システム情報学会研究報告』第34巻第3号、P.1-P.4。
8. 小池武嗣(2021)「ICT を活用した看護教育の新しいオンラインコンテンツの開発」『教育システム情報学会研究報告』第35巻第6号、P.15-P.18。
9. 神谷勇毅(2020)「“体験”を付加した幼児教育 ICT 教材の開発」『教育システム情報学会研究報告』第35巻第1号、P.47-P.50。
10. 沙華哲、重田勝介(2021)「オンライン授業における協同学習への参加と学習成果の関係」『教育システム情報学会研究報告』第35巻第5号、P.45-P.52。
11. 齋藤美紀子、木村千代子、其田貴美枝、藤澤珠織、石岡桂子、中村祥子、杉田由佳理、太田尚子、丸山夏弥、一戸とも子、三國裕子(2020)「看護学実習における情報通信技術(ICT)活用の効果と課題：タブレット端末による電子教科書導入の試み」『青森中央学院大学研究紀要』青森中央学院大学、第33号、P.85-P.92。
12. 坂本毅啓(2019)「社会福祉士養成教育の模擬面接における ICT を活用した教育実践」『ソーシャルワーク研究：社会福祉実践の総合研究誌』相川書房、第45巻第1号、P.32-P.38。
13. 坂本毅啓、佐藤貴之、中原大介(2019)『福祉職・保育者養成教育における ICT 活用への挑戦』大学教育出版。
14. 櫻井みや子、和田裕一、関本英太郎(2011)「小学校教員の ICT 活用に対する態度と活用実態」『コンピュータ&エデュケーション』第31巻、P.82-P.87。
15. 千田和範、稲守栄、野口孝文(2019)「遠隔地におけるものづくり PBL 指導支援のための学習データ収集システムの開発とその効果」『第44回教育システム情報学会全国大会』教育システム情報学会。
16. 戸田恵理子、小浦康平(2020)「保育実習の振り返りに関する研究」『研究紀要』長崎短期大学、第32号、P.25-P.37。

17. 高橋健介、木村創(2018)「動画ドキュメンテーションを用いた継続的な園内研修 ―保育者の対話を通して子どもの関係性や育ちをプロセスで捉える試み―」『日本保育者養成教育学会 第2回研究大会プログラム・抄録集』日本保育者養成教育学会、P.37。
18. 陳璞、真嶋由貴恵、榊田聖子(2020)「看護教育における“技”の伝達を促進するための熟練看護師の視線分析」『教育システム情報学会研究報告』第 35 巻第1号、P.13-P.17。
19. 中田幸子、中山昌樹、小川博久、岩田遵子(2018)「保育者の『見え』の内容理解と援助の方向における問題点(2) ―新人保育者の実践についてのインタビュー分析から―」『日本保育者養成教育学会 第2回研究大会プログラム・抄録集』日本保育者養成教育学会、P.36。
20. 難波亮磨、真嶋由貴恵、榊田聖子、前川泰子、秋吉政徳、松田健、泉正夫(2019)「困難度が異なる血管への採血技術における看護師の熟練度に関する考察」『教育システム情報学会第 44 回全国大会論文集』教育システム情報学会、P.269-P.270。
21. 灰谷和代(2021)「コロナ禍におけるソーシャルワーク実習の対応 ―オンライン実習プログラムの検討―」『東北公益文科大学総合研究論集』第 39 号、P.99-P.107。
22. 原佳央理(2014)『子ども虐待対応のための教育訓練実践モデル―修正デザイン・アンド・デベロップメント(M-D&D)を用いて―』学術出版会。
23. 平田雄也、柏原明博(2021)「VRを利用したプレゼンテーションセルフレビューシステムの評価」『教育システム情報学会研究報告』第 35 巻第6号、P.129-P.136。
24. 古瀬徹・井上登記子(2012)「介護福祉士養成教育への IT 利用―教材としての介護現場からのブロッグ―」『第 20 回日本介護福祉学会大会 発表報告要旨集』日本介護福祉学会。
25. 榊田聖子、藤森琴佳、真嶋由貴恵、中村裕美子(2020)「認知症高齢者への対応を実践的に学ぶための小学生向けロボット教材の開発と評価」『教育システム情報学会研究報告』第 34 巻第7号、P.9-P.15。
26. 村嶋琴佳、真嶋由貴恵、榊田聖子(2019)「大学生の課題発見・課題解決提案力向上を目的とした授業デザインの設計～認知症徘徊型模擬訓練を通して～」『教育システム情報学会研究報告』第 33 巻第5号、P.85-P.92。
27. 村嶋琴佳、榊田聖子、真嶋由貴恵、中村裕美子(2019)「ロボット教材を活用した小学生向け認知症啓発プログラムの実践と評価」『第 44 回教育システム情報学会全国大会』教育システム情報学会。
28. 山下喬之、川元大輔、長津秀文(2021)「感染症の流行を起因とした緊急事態宣言下における遠隔授業の研究:―理学療法士養成校において得られた実践知から学校が備えるべきことを考案する―」『理学療法科学』理学療法科学学会、第 36 巻第1号、P.91-P.99。
29. 油川ひとみ、三苫博、野平知良、清水頭、市来 真彦、長岡由女、赤羽大悟、三島史朗、天野景裕、太原恒一郎、中神義弘、青木昭子、ブルーヘルマンス R、山科章(2020)「e ポートフォリオを用いた臨床実習日誌の指導にあたる教員の変化について」『東京医科大学雑誌』東京医科大学、第 78 巻第1号、P.90。
30. 油川ひとみ、野平知良、清水頭、市来真彦、長岡由女、赤羽大悟、三島史朗、天野景裕、太原恒一郎、中神義弘、青木昭子、ブルーヘルマンスラウール、三苫博、山科章(2018)「e ポートフォリオのデータから見る効果的な使用方法」『第 44 回教育システム情報学会全国大会』教育システム情報学会、P.143-P.144。

1-4-2 ICTを活用した授業における教育機会や教育の質の保証

はじめにー学校運営・経営の視点から情報を得る必要性

2020 年年明け早々に見舞われたコロナ禍で、各大学は対面での授業実施が困難な状況に陥った。感染拡大状況の若干の濃淡の差はあれども、全国規模での発生であったため、自然災害の時のように、被災していない地域の教育資源が活用できず、各大学とも自力でこの困難に立ち向かうことが余儀なくされた。学生や教職員の感染防止を最大の目標にしつつ、同時に授業の早期開始、開始後の安定的な継続、授業の質保証が求められたのである。

社会福祉士ならびに精神保健福祉士の養成校も例外ではない。対面での講義科目、演習科目、実習科目の授業実施が困難であった大半の大学は ICT を活用する方向に舵を切り、実施に向けての準備を 2019 年度の終わり(2020 年2~3月)から開始した。

養成校に限ったことではないが、大学で ICT を活用した授業を実施していくためには、次の3層における対策や取り組みが必要となる。

- ①教員個人の取り組み
- ②学部・学科・コースとしての取り組み
- ③大学としての全学的な取り組み

まずは、①の教員個人が ITC の使い方、ICT を使った授業の仕方を習得することが、まずは大前提となる。当然のことながらそれは授業が開始後も、継続的に授業の質を高め、学生の学習意欲を喚起し、学習効果をあげていく努力が教員には求められている。そして、これらを具現化していくために、学部・学科・コースごとに、学修目的の達成に向けた教育環境を整えることが必要となる。社会福祉士・精神保健福祉士養成教育においては、力量のあるソーシャルワーカー養成という社会的な使命の達成に向けて、①②の充実が重要である。

しかし、その一方で、①②では対応しきれない課題も実際には多々あった。①②を超えた全学的な対応、たとえばシステム導入に必要な経費の捻出、ネットワーク環境の充実など、全学的な規模の対策や整備が実施・継続には不可欠となる。そこで本節では、③大学としての全学的な取り組みを、経営側の立場から取り組んできた副学長である福祉教員にアンケートを行い、大学としてどのような対応・取り組み・工夫などを講じたのかを明らかにした。アンケートを回収したのは以下の4大学であり、各校1人ずつ、計4人の副学長(福祉を専門とし、養成教育に携わっている教員)に状況を確認した。言うまでもなく、副学長は大学において経営側のポジションにある。そのため、このたびのコロナ禍においても、授業保証を含めた全学的な対応の意思決定を行う立場にあった。

- ・A 大学→私立、学生総数約 6,000 人、総合大学、全日制
- ・B 大学→私立、学生総数約 13,000 人、社会福祉系の学部の他に看護、スポーツなどの学部をもつ、全日制、通信制
- ・C 大学→私立、学生総数約1,200 人、社会福祉系の学部の他に子ども、心理を学ぶ学部をもつ、全日制
- ・D 大学→公立、学生総数約1,800 人、総合大学、全日制

結果

以下の2つのフェイズで、全学的な対応を行っていたことが明らかになった。

- (1) 導入期(導入するに際して検討・対応が必要となった事項)
- (2) 実施・継続期(実施・継続期において検討・対応が必要となった事項)

また、(3) コロナ禍終息後についても、回答段階で、ある程度の見通しをもっていることも明らかになった。

以下、フェイズごとに詳細を観ていくこととする。

(1) 導入期(導入するに際して検討・対応が必要となった事項、生じた課題)

•ICTを活用した授業実施の決定時期

ICTを活用した授業実施の決定時期は、2020年3月であった(A大学、B大学、C大学、D大学)。これは決定時期であるため、それ以前に、集中した濃度の高い議論が学内で展開されていたことが推察される。

•経費の確保

たとえばZoomを導入する場合、既に導入していた大学を除いて、新規に契約が必要となる。どのソフトウェアやサービスを導入するか、さらには必要な機材や環境整備は何かについて検討していたが、ここにかかる経費の確保が必要となっていた(A大学、B大学、C大学、D大学)。

•設備の整備

学生の中にはパソコン(PC)をもっていない者も少なくない。また、新たに購入することが経済的に難しい学生もいた。学生向けのPCの貸出(B大学)や、自宅のWi-Fi環境が整っていない学生のために、学内で学生が授業を受けられる教室を確保しており(A大学、B大学)、その教室のWi-Fi環境の補強を行う対応を講じていた(A大学)。また、学生の情報環境整備にかかる一律給付も実施していた(B大学)。

尚、感染予防対策のため、教員にも自宅で授業をすることを推奨したが、自宅のネットワーク環境に問題のあるケースも散見されていた(A大学)。

•システムに関する検討

負荷が大きくなると、ネットワークがダウンするおそれがある。いったんネットワークがダウンすると、復旧までに時間を要し、その間の授業が中断となってしまうため、方策を念入りに講じた(A大学、C大学、D大学)。また、webビデオ会議システムの選定、レポート提出等のためのLMS上での試験機能を拡充していた(B大学)。従来からe-learningシステムを導入していた大学もあり、活用の周知徹底が必要となっていた(D大学)。

•教員への研修(FD)→専任・非常勤

はじめてICTを活用した授業を実施する教員が多かったため、授業実施に向けて教員がスキルを身につける必要が生じ、オンライン授業が出来ない教員へのサポートを行っていた。具体的には、FDの実施である。専任教員を対象としたFDの実施はもとより、非常勤講師に向けたFDの実施も必要であった(A大学、B大学、C大学、D大学)。本務校がある非常勤講師の場合は本務校でFDを受講する機会があるが、そうではない教員や現場の実践者の非常勤講師には、より丁寧かつ具体的な内容を具備したFDの実施が必要となった(A大学)。また、web配信用のオンデマンド教材の作成支援、非常勤講師への依頼と研修を実施した(B大学)。全学FDに加えて、学部FDも組み合わせられる形で実施されていた(A大学、B大学)が、次第にスキルを高めていく教員と、最後までZoomをうまく使えなかった教員とあり、技術面での格差が拡大していた(A大学)。さらには、教員による支援チームを構成し、情報発信、個別の相談対応を実施していた(D大学)。

•教員への説明と合意

オンライン授業に対する抵抗感や拒否感のある教員への丁寧な説明を行い、同意をとった。説明する過程の中で、オンライン授業の必然性や可能性を少しずつ確認しあっていたので、合意形成には必要なプロセスであったと考える(A大学)。

•その他

円滑なオンライン授業移行に留意して、webビデオ会議システム導入にあたってはユーザビリティを最重視して選定を行っていた(B大学)。また、授業開始日を約2週間から1か月程度遅らせていたが、その間、マニュアル

ルの作成や配布、IT 関連のヘルプデスクの機能拡充等の対応をとっていた(A 大学、B 大学)。

マニュアルに関しては、作成を丁寧に行っていた。これは、Zoom を使用した授業の実施方法はもとより、より学生の学びへの意欲を高め、そして教育の質を担保するための方法を盛り込むものであった。併せて、平常点の換算方法も明確にするため、Moodleを活用した小テスト、課題、フォーラムなどの実施方法を提示し(A 大学)、授業方法についても事前に検討がなされていた(C 大学)。

尚、セキュリティに関する不安は教員の間で強かった。そのため、学内の新型コロナウイルス対策会議(年度当初は、毎週2回定期開催)で情報交換・情報共有する等の対応を実施していた(D 大学)。

(2) 実施・継続期(実施・継続期において検討・対応が必要となった事項)

・追加の経費の確保

Zoom の録画の容量を無制限にするため、追加の経費が必要となっていた(A 大学)。

・学生の受講環境の確保

学生が自宅で受講する際に Wi-Fi 環境の脆弱さや、費用の負担について問題が生じた(D 大学)。学内の PC の開放や学生への資金援助などの対策を講じていた(D 大学)。

・学内受講生用の教室の確保など設備の整備

学生が学内で Wi-Fi を使用できる教室を確保する必要が生じた(A 大学、B 大学)。その際、密になり感染リスクが高まらないよう、十分な配慮が必要となっていた(A 大学、B 大学)。

・学生へのメンタル面の問題発生とサポート

「気分が沈む」などと訴える学生(A 大学)や、リアルでの学生生活がないことに起因すると思われる抑うつ等の心理的な悪影響の訴え(B 大学)、学習意欲の低下・うつ状態(C 大学)など、いずれの大学でもメンタル面の不調を呈する学生があった。そのため、心理相談等に対応する「学生相談室」について従来の対面での相談だけでなく、オンラインでの相談を実施(B 大学)したり、学生相談を電話相談できるようにする(C 大学)などの対応を講じていた。また、演習(ゼミ)担当教員にサポートの強化を依頼するなど対策を講じていた(A 大学)。また、オンライン授業が継続することへの不安等も生じたため、リモートでのカウンセリングを実施していた(D 大学)。

・学生の身体面の問題発生とへのサポート

一方、身体面の不調はない(B 大学、C 大学、D 大学)としつつも、運動不足、肥満、腰の痛みなどを訴える学生が見受けられる大学もあった(A 大学)。身体的不調がないのか、あるいは把握できていないのかは明らかではないが、メンタル面の不調と比較すると、積極的に大学としてサポートは実施してはいない。

・教員のメンタル面・身体面への問題発生とサポート

教員については、身体面において肩のこり、目の疲れ、背中のこり、腰のこり、足のむくみなどの発生が把握されていたが(A 大学)、しかし、学生と比較すると、具体的な不調や問題は把握されていない。従って、サポートも行われていなかった。

・教員の授業スキルアップへの取り組み

FD を頻繁に実施した上で授業のスタートを切ったが、教員の間で、授業スキルの格差が次第に拡大していった。そこで、継続的に各学部で FD を実施していた(A 大学)。

・障害のある学生への学習保証

障害のある学生(特に聴覚障害学生)に対する情報保障、聴覚障害のある講師へのサポートを行っていた(B 大学)。

・その他

スマートフォンで受講している学生が少なくなかった。スマートフォンの場合、画面が小さいので、スライドの文字が学生には見えにくい。従って、教員にはパワーポイントの文字を大きくするなどの配慮を講じるよう促した(A 大学)。また、通信を安定させるため、学生には画面をオフにして受講してもらったが、本当に受講しているのかの確認が難しかったため、チャットでの質疑応答やクイズ、小テストの実施をはさむよう、教員に依頼した(A 大学)。受講態度の悪さや授業課題の多さも問題であった。そこで、授業課題については、期限等を配慮してもらうよう教員へ要請していた(C 大学)。

・『対面教育』と『オンラインやオンデマンドでの教育』の併用

メリットとしては、合併症をもつ学生など感染を避けたい学生たちにも授業を提供できた(A 大学)。同じく対面授業再開後、基礎疾患等で登校できない学生に対する受講機会を確保できており(B 大学)、教室の密の防止(C 大学)に効果的であった。また、実技・実験での教育効果、学生のコミュニティ形成にも効果が見られた(D 大学)。

一方、デメリットについては、教員のスキルが追い付かなかった(A 大学)ことや、対面とオンラインを同時実施する際の教員の負担(B 大学)の大きさがあつた。また、オンラインと対面の担当による不公平感(C 大学)や、少数ではあろうが、登校が面倒な学生や寝坊等で遅刻しそうな学生が Zoom で受講していた(A 大学)。時間割による切り替えの困難さもみられた(D 大学)。

いずれにしても、来年度以降、『対面教育』と『オンラインやオンデマンドでの教育』を併用する予定があると回答している(A 大学、B 大学、C 大学、D 大学)。

・社会福祉士・精神保健福祉士の養成課程と ICT の活用

ICT を導入した授業は、いずれの大学も講義、演習、実習において導入されていた。教室内での密接を防ぐことができることや(C 大学)、質問がしやすいこと、理解できなかった部分を録画データで聞き直すことができるなどのメリットがあつた(B 大学)。とりわけ講義は、Zoom などの双方向性が担保される場合、効果が実感されていた(A 大学)。また、座学では大きな問題はないが、アクティブラーニングの場面では学習効果の点で課題があつた(B 大学)。さらに、演習・実習における ICT 活用には「臨場感」の共有に限界を感じている(D 大学)としつつも、同時に画面(授業)への集中度合いが高まり、リアクションが充実した可能性もある(D 大学)。

実習指導における ICT の活用に関しては ICT を活用しており(B 大学、C 大学、D 大学)、いずれの大学も今後実習施設側と検討すると回答している。

尚、大学の所在地が首都圏にあるため、地方出身の学生やその保護者からは、学生を首都圏に戻したくないという要望もあつた。そのような場合にも、実家にとどまりながら授業を受けてもらうことができるというメリットもあつた(A 大学)。

(3) 2020 年度行った ICT を活用した取り組みの 2021 年度以降の継続可能性

2020 年度と同様の形式・規模で 2021 年度以降も継続が可能(B 大学、C 大学)であり、また、条件を変更して 2021 年度以降も継続が可能(A 大学)と回答している。コロナ終息後も継続する可能性については、あると回答しており(A 大学、B 大学)、「わからない」と回答した大学も、「アフターコロナの時代ではオンライン授業を実施することが必要だと思うがコンセンサスが得られていない。今後の検討課題である」としており(C 大学)、ICT を活用した授業の必要性は認識している。

尚、感染を防ぐためには密をさける必要があるが、対面と Zoom の併用の場合、学内の学生滞留率を下げる策を講じる必要があると考えている(A 大学)。オンデマンド授業の実施も必要となろう。

また、大学院については、コロナ禍に関わらずコーススタディは学生の利便性からオンライン化を図ることとしており、その動きと連動して、学部教育においても、遠隔地からのゲスト出演など、オンライン授業ならではの長を生かす方法の検討を進めることにしている(D 大学)。

考察

社会福祉士ならびに精神保健福祉士の養成校において ICT を活用した授業を導入・継続していくにあたっては、ともすると、授業スキルの獲得や向上、授業の工夫など、教員個人の努力と尽力、併せて学部・学科の教育環境の整備などに焦点が当たりがちである。しかし、見てきたように、システム導入にかかる費用や教育環境の整備、教育資源の確保などは、学部・学科、教員個人での対応には限界がある。全学的な視野にたち、経営面を含めた慎重な検討を重ねることが不可欠である。

その際、学長もしくは副学長に福祉を担当する教員が就いていれば問題ないが、そうでない場合、養成教育において何が必要となるのかを経営側に伝え、実現に向けて意思決定してもらい働きかけを、福祉教員は行う必要がある。

2020 年度は、新型コロナ感染拡大のため、やむを得ず ICT 授業の実施に踏み切った。確かに ICT 授業の限界にも直面したが、約1年間実施した中で、対面では得られない教育効果が期待できることも明らかになった。つまり、ICT を活用した授業は、有事の際にできるだけ早く授業を開始・再開し、そして安定した授業を学生に提供するための方法として効果的であるが、平時に戻った際にも、ICT を活用した授業だからこそ得られる教育効果を活用することも可能性としては高いであろう。学生の学びへの意欲を喚起し、より高い教育効果を得るための一方法として、ICT を活用した授業を組み込んでいくことも、今後は考えられる。

謝辞

アンケート調査にご協力くださいました副学長の先生がた、お忙しい中の丁寧な回答をどうもありがとうございました。

1-5 ソーシャルワーク専門職養成教育におけるICT活用の考え方と方向性

ここでは、本推進事業において実施した養成校、実習担当教員、実習指導者への調査結果、また教育の質保証、BCP/ECPの観点から実施した、副学長（社会福祉を専門とし、養成教育に携わっている教員）への調査結果をふまえ、ソーシャルワーク専門職養成教育におけるICT活用の考え方と方向性についてのまとめを記すことにしたい。

【養成校、実習担当教員、実習指導者調査から】

- 養成校調査からは、「養成校から離れた学生の出身地での実習ができる」、「遠隔地、山間地での実習ができる」、「海外のソーシャルワーク実践を学ぶためのビデオミーティングツールとしての活用」、「災害等、緊急時における教育の継続」等、ソーシャルワーク専門職養成教育におけるICTの活用に関し、距離、時間、緊急性といった物理条件面においてメリットがあることが明らかとなった。これらのことは、ECP（Education Continuity Plan：教育継続計画）の維持・継続とも繋がる重要な点であるといえる。
- 他方で、養成校や教員にかかる負担を軽減することには繋がらないという点には留意する必要がある。今後、負担の内容や具体的軽減策について、明確にしていく必要がある。
- 実習・実習指導担当教員調査では、「Zoom」等のWeb会議システムの活用実態や効果、今後の利用意向などが明示された。なかでも、実習時の訪問指導（巡回指導）におけるWeb会議システムの積極的活用への意向が強く示された。それは、距離的条件や災害時の影響を極端に受けずに、実習教育を継続できるというメリットが反映された結果といえる。他方で、「必要に応じて活用したい」という回答が多数を占めており、「代替的」「補完的」「緊急的」と考えられていることには留意が必要である。今後においては、ソーシャルワーク専門職養成教育、とりわけ実習教育におけるWeb会議システム利活用のガイドラインの整備が必要であろう。
- 実習指導者調査からは、上述、実習担当教員調査同様、Web会議システムの活用実態や効果、今後の利用意向などが明示された。現状においてWeb会議システムは、事前訪問やオリエンテーション、実習の打合せや実習報告会等において、「利用可能なレベル」との評価であり、「必要に応じ利用したい」と考えていることが明らかとなった。この点においても実習担当教員調査と同様の結果といえる。今後においては、ICT活用環境の整備という課題とともに、実習指導をめぐる課題をさらに具体化する作業と活用の指針整備が肝要である。
- 社会福祉士・精神保健福祉士全国統一模擬試験受験者調査からは、養成校と実習指導者が利用に積極である反面、学生は、「通常の授業と同等・よりよい」との回答は2割未満と少なく、「教員や同級生とのコミュニケーションの取りにくさ」や「長時間の使用による疲労感・負担感がある」といった回答がそれぞれ4割いることを考えると、ICTの利用による学生への負担が増加している側面もあると言え、教育効果を損なわない利用方法やルールを検討し学生に教育することや、学生の利用環境（通信環境や利用デバイス）についても検討し、できるだけ学生への負担を軽減しつつ学習できる環境を整備していく必要もある。

【養成校経営者側（副学長）調査から】

- 本調査は、養成校の経営的側面、BCP/ECPの継続、教育の質保証の観点を重視し、社会福祉を専門とし、現に養成教育に携わっている教員で、全学的対応にかかわる副学長職を担っている4人に調査を実施した。
- 調査からは大きく二つのフェーズでの検討・対応が明らかとなった。第一のフェーズは「導入期」であり、そこでは、学生の情報環境整備の調査と対応、養成校の情報システムの点検と対応、必要経費の確保、学年歴の変更、常勤／非常勤教員へのICTを活用した授業展開に向けた研修（マニュアル等の作成）の実施と合意形成等が、短時間のなか、総力戦で全学的に行われたことが浮かび上がった。
- さらに第二のフェーズ、「実施・継続期」においては、学内で受講しなければならない学生への教

室等の整備、学生への身体面、メンタル面の課題発生とサポート、合理的配慮を必要とする学生への情報保障体制の整備、ハイブリッド教育ⁱ、あるいはハイフレックス教育ⁱⁱの検討と実施、追加必要経費の確保等が継続的に検討され実施に移されていたことが明らかとなった。

- ソーシャルワーク専門職養成教育における ICT 活用においては、教員の授業スキルの獲得や向上、具体的な展開内容や方法、効果や評価に議論の焦点が置かれがちであるが、全学的な視点に立ち、経営的観点を含めた慎重な検討を積み重ねることの重要性が明らかとなった。
- ICT の活用は、ECP の維持、教育の質保障の観点から、難事・難局時において、授業を学生にできるだけ早く提供する代替手段としての効果、また対面で得ることができない教育効果が期待できることが明示されたが、今後においては、この間の蓄積をふまえ、学生の学びへの意欲を喚起しより高い教育効果を得るための方法としての ICT 活用授業の、平常時、難事・難局時双方にわたる課題抽出と効果検証を進めていく必要がある。

まとめ

- 本連盟が実施した緊急調査より、2020 年度の ICT の活用については、所在地域の新型コロナウイルス感染拡大状況により、十分な活用に関する検討及び準備が実施できない中、各養成校が都度対応を検討し実施せざるを得ない状況であることが明らかとなった。距離、時間といった物理的条件の克服、緊急性、難事・難局時といった条件下において、ソーシャルワーク専門職教育における ICT の活用は、BCP/ECP の継続、学生への継続的な授業提供といった観点から必要不可欠な一方法である。また、対面では実現できない内容や方法の実施、教育効果が得られたとの報告も事実といえる。
- 他方で、ICT を活用した授業や指導は、「利用可能なレベル」であり、「必要に応じ利用したい」と考えている場合が多く、養成校や実習指導者が ICT を「代替的」「補完的」「緊急的」と考えていることには留意が必要であり、活用にあたっては対面による教育と同等の効果が得られる方法を、慎重かつ丁寧に検討していく必要がある。
- もとより、ソーシャルワーク専門職は人を対面で支援する専門職であり、とりわけ実習教育では対面による指導を基本としつつ、講義、演習、実習指導、実習を通じた一連の教育・指導が重要である。
- その上で、ソーシャルワーク専門職養成教育での ICT 活用にあたっては、別項で示した「福祉専門職養成及び保健医療系専門職や教育職等における ICT 活用の状況」も参照しつつ、学生の不安や懸念を払拭し、学習意欲を喚起する方法としての内容や等を検討しエビデンスを蓄積する必要がある。
- 具体的には、集団討議等双方向性の確保、新たな教材の開発、教授・指導モデルの構築、教員の ICT スキルの質担保（研修内容や方法の整備）、学習成果の可視化方法（評価のあり方）の明示、実習教育における Web 会議システム利活用ガイドラインの整備、養成校における BCP/ECP の検討と指針作成等が考えられる。
- 以上、ソーシャルワーク専門職養成教育において ICT を活用していくには、本調査事業で明らかとなった利点や課題を今後もさらに検証し、対面と同等の教育効果が得られるよう ICT による教育で活用できる教材を開発して教育効果を高めるなど、具体的な改善策を検討していく必要がある。そのため、ICT による教育効果を検証するモデル実施校を選定し、試行・検証を重ねた検討が必要である。

ⁱ **ハイブリット教育**:対面指導と遠隔・オンライン教育の双方を使いこなす（ハイブリッド化）教育。

ⁱⁱ **ハイフレックス(HyFlex)教育**:ハイフレックスとは、Hybrid-Flexible の略。学生が授業への参加形態を対面あるいは同期・非同期でのオンラインから選ぶことができる。

2

ソーシャルワーカー養成校における事業継続計画（BCP） について

2-1 BCPとは

2-1-1 BCP

BCPとは、Business Continuity Planの略称で、事業継続計画と訳される。自然災害や火災、テロや新型コロナウイルスの感染症を含めたパンデミックなどのインシデントが発生した場合には、通常通りの組織活動を実施することが困難な状況になるが、組織活動を継続もしくは、早期に回復することを可能にさせるための計画である。重大なインシデントが発生した際に組織活動が停止しないように準備することは当然のことではあるが、こうしたインシデントが組織にもたらす影響は計り知れず、万が一、組織活動が停止した場合においても、数ある活動の復旧順位を明確にすることで、多方への影響を最小限に留めることを目指すものである。

2-1-2 日本におけるBCPの発展

日本においては、国内外において危機対応のみならず、企業価値の工場や平常時の企業競争力の強化につながる実効性の高い事業継続の取組のあり方の指針として、「事業継続ガイドライン第一版—わが国企業の減災と災害対応の向上のために—」を2005年8月に内閣府(防災担当)が公表し、主として企業に対するBCPの策定を推進している。同ガイドラインはその後、新型インフルエンザの流行により、自然災害のみならず様々な事象に対応する段階的なアプローチを明示的に盛り込んだ第二版(2009年11月)、東日本大震災の教訓やISO22301の発行による国際動向をふまえた第三版(2013年8月)と改版を続けてきた。

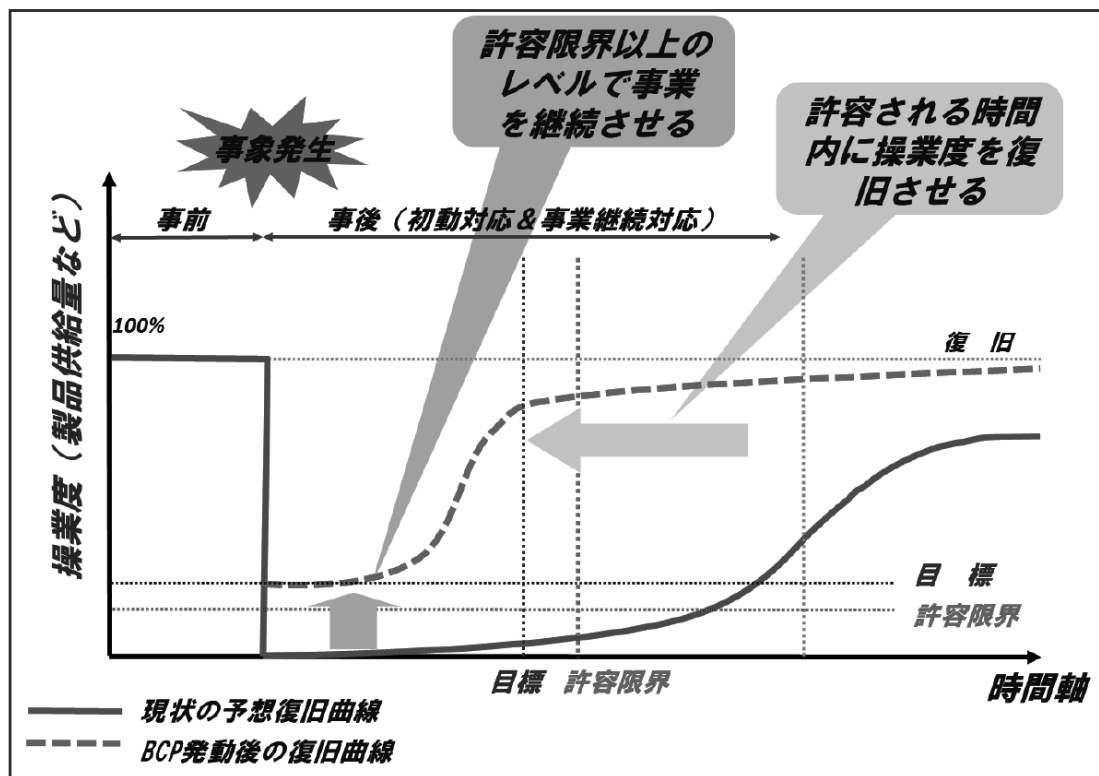


図1: 事業継続計画(BCP)の概念,「事業継続ガイドライン第三版—あらゆる危機的事象を乗り越えるための戦略と対応—」内閣府防災担当,P3,2013年8月

2-1-3 BCP の特徴と求められる視点

BCP の特徴として、災害等が発生した後に速やかに復旧させることが重要であるが、それ以前に「重要な事業を中断させない」という点が挙げられる。前述した内閣府「事業継続ガイドライン第三版」では、BCP を次のように定義している。

大地震等の自然災害、感染症のまん延、テロ等の事件、大事故、サプライチェーン(供給網)の途絶、突発的な経営環境の変化など不測の事態が発生しても、重要な事業を中断させない、または中断しても可能な限り短い期間で復旧させるための方針、体制、手順等を示した計画のことを事業継続計画(Business Continuity Plan、BCP)と呼ぶ。

一方、災害発生時には組織活動の対象者の生命の安全確保や二次被害の防止、更には災害発生時に果たすべき地域への貢献や新たな役割など、事業継続以外の取組も果たさなければ社会的な信用や価値を失墜させることにつながり、結果的に組織活動への影響が発生するため、多面的な視点をもちながら BCP の策定を進める必要がある。

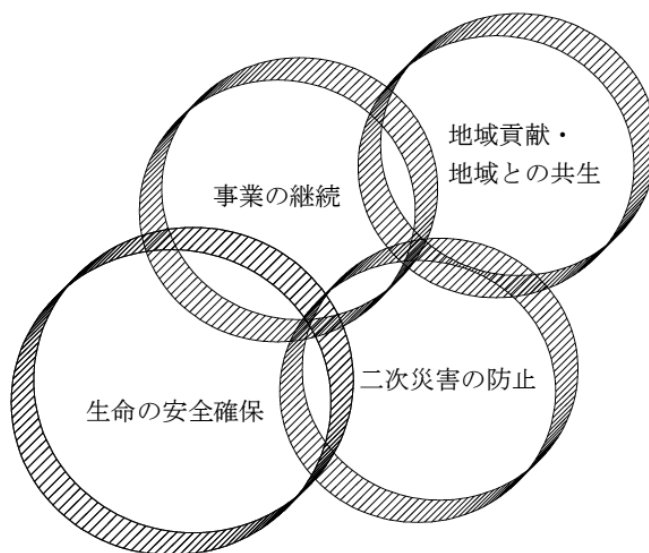


図2:事業継続と共に求められるもの、「事業継続ガイドライン第一版—わが国企業の減災と災害対応の向上のために—」内閣府防災担当,P8,2005年8月

2-1-4 防災計画とBCPの違い

消防法に基づく防火管理者の設置や防災設備の導入、訓練の実施、更には建築物の耐震改修の促進に関する法律(耐震改修促進法)に基づく施設設備の耐震化など、組織活動を行う拠点である施設において、所属職員を含む施設利用者の身体・生命の安全確保や物的被害の軽減を目的としているのが防災計画である。端的に言えば死者や負傷者、被害損害額を最小限に留めるためのものと言える。一方、BCP は前述した通り、組織活動を継続もしくは、早期に回復することを可能にさせるための計画であり、更には社会的使命を果たすことを目的にしている。

両者には共通・連動する点も多く密接な関係にあるが、インシデントが発生した場合において平常時からの事業活動を継続し、更には新たな社会的使命を果たすことを目指した BCP は防災計画よりも上位に位置するものだと考える。

2-1-5 社会福祉事業への BPC の発展

近年の自然災害や新型コロナウイルスの感染拡大では、社会福祉事業へ甚大な影響を及ぼしている。2009年7月に発生した中国・九州北部豪雨では、特別養護老人ホーム(山口県防府市)の入所者が土砂災害の犠牲となり、2016年8月に発生した台風10号災害ではグループホーム(岩手県岩泉町)の入所者が犠牲となったほか、社会福祉協議会(北海道南富良野町)が実施する移送サービスや配食サービスが利用停止に至った。2018年の平成30年北海道胆振東部地震では社会福祉法人が経営する2つの入所施設(北海道厚真町、安平町)が全壊となり、併設していたデイサービスセンターの利用ができなくなるなど福祉サービスにも影響を与えた。

介護施設・事業所において、災害発生時に適切な対応を行い、その後も利用者に必要なサービスを継続的に提供できる体制を構築することを目指し、厚生労働省(老健局)では「介護施設・事業所における自然災害発生時の事業継続ガイドライン」を2020年12月に策定したほか、2021年の介護報酬改定では「感染症や災害への対応力強化」が取り上げられ、全ての介護サービス事業所においてBCPを策定することが義務化(3年間の経過措置期間)された。

1. 感染症や災害への対応力強化

■ 感染症や災害が発生した場合であっても、利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供される体制を構築

(1) 日頃からの備えと業務継続に向けた取組の推進

○感染症対策の強化

介護サービス事業者には、**感染症の発生及びまん延等に関する取組の徹底を求める**観点から、以下の取組を義務づける。

- ・ **施設系サービス**について、現行の委員会の開催、指針の整備、研修の実施等に加え、訓練(シミュレーション)の実施
- ・ **その他のサービス**について、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練(シミュレーション)の実施等

(※3年の経過措置期間を設ける)

○業務継続に向けた取組の強化

感染症や災害が発生した場合であっても、必要な介護サービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、全ての介護サービス事業者を対象に、**業務継続に向けた計画等の策定、研修の実施、訓練(シミュレーション)の実施等**を義務づける。

(※3年の経過措置期間を設ける)

○災害への地域と連携した対応の強化

災害への対応においては、地域との連携が不可欠であることを踏まえ、非常災害対策(計画策定、関係機関との連携体制の確保、避難等訓練の実施等)が求められる介護サービス事業者(通所系、短期入所系、特定、施設系)を対象に、小多機等の例を参考に、**訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めなければならないこととする。**

○通所介護等の事業所規模別の報酬に関する対応

通所介護等の報酬について、感染症や災害等の影響により利用者が減少等した場合に、**状況に即した安定的なサービス提供を可能とする観点から、足下の利用者数に応じて柔軟に事業所規模別の各区分の報酬単価による算定を可能とする**とともに、**臨時的な利用者の減少に対応するための評価を設定する。**

図3: 令和3年度介護報酬改定に関する審議報告の概要, 2020年12月

2-1-6 社会福祉士養成課程における教育内容の改定とBCP

厚生労働省が2019年6月にまとめた「社会福祉士養成課程の教育内容等の見直しについて」では、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会の報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について(2018年3月)」をふまえ、地域福祉と包括的支援体制のカリキュラム内に、災害時における総合的かつ包括的な支援体制としてBCPが盛り込まれている。

更に、本連盟がまとめた「社会福祉士養成課程の見直しをふまえた教育内容及び教育体制等に関する調査研究事業実施報告書(2020年3月)」では、ソーシャルワーク養成教育における災害に関する教育内容について、①実習先施設のBCP(事業継続計画)の把握、②実習先施設の災害時における役割及び利用者の支援の方法、③社会福祉法人の場合は公益的な取組(社会福祉法第26条関係)の内容を「実習現場における学習」として提示している。

2-2 養成校調査結果(BCP部分)

2-2-1 災害時にICTを導入することによる教育効果

今回の調査では、災害時の教育の運営・実施体制の構築に向け、ICTの導入を行うことの「教育効果」について、①講義科目、②演習科目ごとに明らかにした。

その結果、対面実施より著しく効果が劣る(A)を除く項目の合計では、講義項目では全ての科目で95%を超える高い効果が期待でき、演習科目においても91.4%と高い効果が期待できることが明らかとなった。

特に講義科目の「相談援助の基盤と専門職」及び「相談援助の理論と方法」、並びに演習科目においては、対面実施より著しく効果が劣る(A)を除く項目の合計は、他の設問に比べ最高のポイントとなっている。

表1) 災害時の教育の運営・実施体制の構築に向け、ICTの導入を行うことの「教育効果」

- A: 対面実施より著しく効果が劣る
- B: 対面実施より効果は劣るが許容範囲内
- C: 対面実施と同等程度の効果がある
- D: 対面実施以上の効果がある

教育効果	講義科目			演習科目
	相談援助の基盤と専門職・精神保健福祉相談援助の基盤	相談援助の理論と方法・精神保健福祉の理論と相談援助の展開	地域福祉の理論と方法	
A	1.0	3.1	4.4	8.6
B	62.1	58.3	56.7	59.0
C	24.3	28.1	32.2	24.8
D	12.6	10.4	6.7	7.6
B+C+Dの計	*99.0	*96.9	95.6	*91.4

表2) 講義科目「相談援助の基盤と専門職」において、ICTが利用可能なレベル(B+C+Dを統合した割合)が90%以上の質問項目

順位	ICTが利用可能なレベル(B・C・Dのいずれかを選択し回答した人)の割合が高い質問項目	%
1位	災害時の教育の運営・実施体制の構築に活用する	99.0
2位	海外のソーシャルワーク実践を学ぶためビデオミーティングツールを活用するなどの工夫をする	98.0
3位	講義科目等でのペーパーレス化に活用する	90.9
4位	繰り返し活用可能な映像教材を独自に作成し、授業に活用する	90.8

表3) 講義科目「相談援助の理論と方法」において、ICT が利用可能なレベル(B+C+Dを統合した割合)が90%以上の質問項目

順位	ICT が利用可能なレベルが多い質問項目	%
1位	災害時の教育の運営・実施体制の構築に活用する	96.9
2位	海外のソーシャルワーク実践を学ぶためビデオミーティングツールを活用するなどの工夫をする	95.7
3位	オンデマンド型の教材を他の大学や専門学校等と共有し、授業に活用する	92.6

表4) 講義科目「地域福祉の理論と方法」において、ICT が利用可能なレベル(B+C+Dを統合した割合)が90%以上の質問項目

順位	ICT が利用可能なレベルが多い質問項目	%
1位	海外のソーシャルワーク実践を学ぶためビデオミーティングツールを活用するなどの工夫をする	96.6
2位	災害時の教育の運営・実施体制の構築に活用する	95.6
3位	オンデマンド型の教材を他の大学や専門学校等と共有し、授業に活用する	92.4
4位	繰り返し活用可能な映像教材を独自に作成し、授業に活用する	92.3
5位	講義科目を、対面と同時双方向型のビデオミーティングツールを活用したオンライン授業を組み合わせて実施し、履修者が自由な場所で授業を受けられる仕組みを作る	92.1
6位	講義科目等でのペーパーレス化に活用する	90.1

表5) 演習科目において、ICT が利用可能なレベル(B+C+Dを統合した割合)が90%以上の質問項目

順位	ICT が利用可能なレベルが多い質問項目	%
1位	災害時の教育の運営・実施体制の構築に活用する	91.4
1位	実践現場とビデオミーティングツールを活用するなど ICT で接続して授業を実施する	91.4
3位	海外のソーシャルワーク実践を学ぶためビデオミーティングツールを活用するなどの工夫をする	90.9

2-2-2 災害時に ICT を導入することによる教育及び実習継続の可能性

災害などの緊急時にも教育や実習を継続できる可能性については、「講義科目(89.7%)・演習科目(85.5%)・実習・実施指導(65.8%)」であり、教育効果同様に他の設問に比べても高い可能性をあらわしている。

表6)ICT を導入することで災害などの緊急時に教育を継続できる可能性

A:とてもあてはまる

B:まああてはまる

C:あまりあてはまらない

D:まったくあてはまらない

継続の可能性	講義科目	演習科目	実習・実施指導
A	46.2	40.3	*23.9
B	43.6	*45.3	41.9
C	8.3	9.4	21.9
D	1.9	*5.0	12.3
A+Bの計	89.7	85.5	65.8

表7)講義科目における ICT の活用の利点(「とてもあてはまる」+「まああてはまる」を統合した割合)が 60%以上の質問項目

順位	「あてはまる」の回答が多い質問項目	%
1位	居住地に関係なく様々な人の話を聞く機会をつくることができる	93.6
2位	災害などの緊急時にも教育を継続することができる	89.7
3位	学生の学びにかかる負担を軽減できる	68.2
4位	学生の居住地にかかわらず、全国から学生を受け入れることができる	63.9

表8)演習科目における ICT の活用の利点(「とてもあてはまる」+「まああてはまる」を統合した割合)が 60%以上の質問項目

順位	「あてはまる」の回答が多い質問項目	%
1位	居住地に関係なく様々な人の話を聞く機会をつくることができる	88.8
2位	災害などの緊急時にも教育を継続することができる	85.5
3位	学生の居住地にかかわらず、全国から学生を受け入れることができる	62.7

表9)実習・実施指導の実施における ICT の活用の利点(「とてもあてはまる」+「まああてはまる」を統合した割合)が 60%以上の質問項目

順位	「あてはまる」の回答が多い質問項目	%
1位	養成校から離れたところ出身地がある学生が、出身地の施設・機関で実習を実施することができる	73.5
2位	遠隔地や山間地などでの実習を実施する事ができる	71.0
3位	災害時等に実習を継続できる可能性が高まる	65.8
4位	コミュニケーションがより円滑になる:実習指導者と実習指導担当教員	62.4

2-2-3 BCPの策定状況

BCPの策定状況をみると、「策定について、何も検討していない」割合が48.8%で最多であり、「策定するかどうか検討中である」25.0%、「すでに策定済みである」11.0%、「策定する予定」7.9%、「作業中」4.3%と続いている。策定につながる予定を含む、「策定済・策定中・策定予定・検討中(1+2+3+4)」の割合は48.2%であるが、その割合は「策定について、何も検討していない」とほぼ同数である。

問 33. 災害時等の教育体制について、災害時にも教育を止めないための取り組みとして、事業継続計画(BCP)を策定していますか。次の中から最もあてはまるものを一つだけ選び、番号に○をつけてください。

1. すでに策定済である
2. 現在、策定作業中である
3. 策定する予定である
4. 策定するかどうか検討中である
5. 策定について、何も検討していない

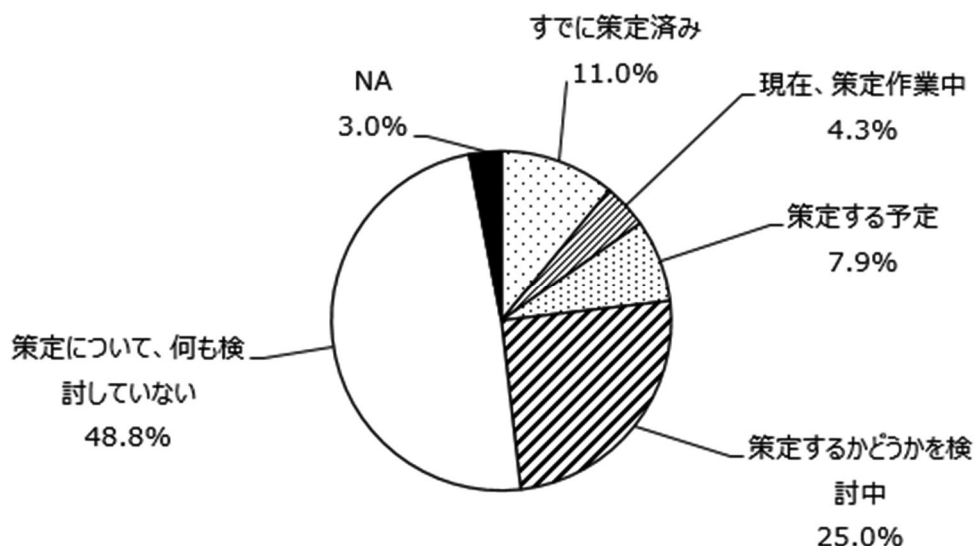


図4: 養成校調査, 2021年1月 集計結果グラフ

ICTの活用は災害時にも役立つことの理解は高く、教育効果についても著しく効果が劣るものではないことへの認識はあるものの、災害時の教育体制について教育を止めないための取組としてのBCP策定については取組に課題が残る。

2-2-4 災害時にも教育を止めないための取組

BCPによらず、災害時の教育体制について、「災害時にも教育を止めないための取り組み」として最も回答が多い取り組みは、「災害時等に学生、教職員の身の安全を確保するための準備がある」が54.3%。次いで、「災害時等の対応体制を決めている」49.4%、「災害時等に本部機能および各部局機能の維持・早期復旧するための準備がある」36.6%、「キャンパスおよび周辺地域における災害の種類や被害の大きさを想定している」36.3%である。

問 34. 災害時等の教育体制について、災害時にも教育を止めないための取り組みとして、どのようなことを実施していますか。次の中から**すべて選び**、番号に○をつけてください。
 ※事業継続計画 (BCP) の策定有無や当該計画への位置づけの有無にかかわらず、現状をお答えください。

災害時にも教育を止めないための取り組み（実施していること）

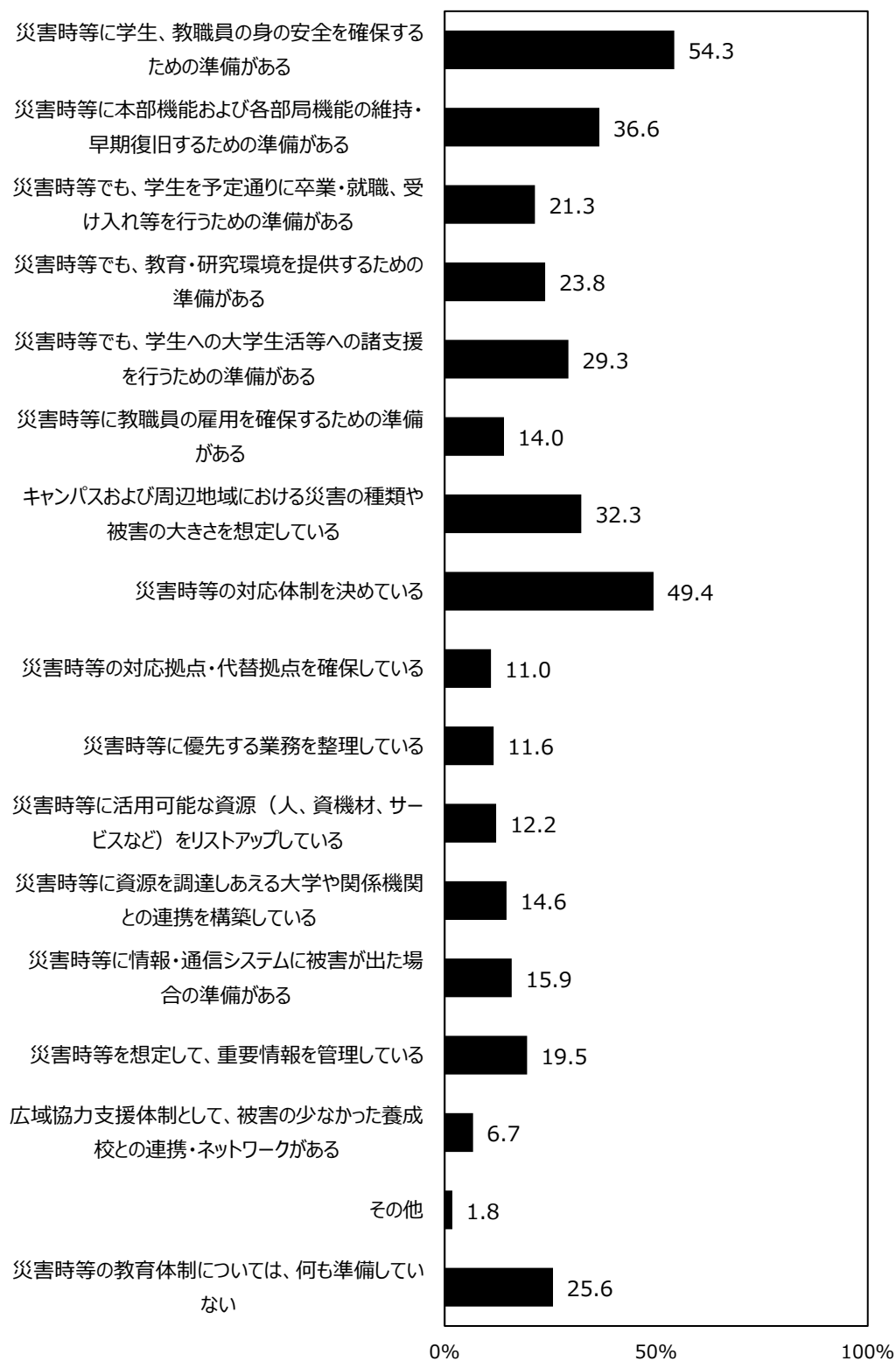


図5: 養成校調査, 2021年1月 集計結果グラフ

2-3 災害時に求められる養成校の役割と使命

2-3-1 大学におけるBCP策定の現状

災害の種類、規模、発生時期等によって養成校における被害は大きく異なってくる。養成校における被害とはつまり、学校所在地域の被害でもあり、学校を中心とした地域全体のレジリエンスが問われる事態となる。BCP(Business Continuity Plan:事業継続計画)は企業だけでなく、医療や福祉に関わる施設機関等においても重要であり、教育機関ではECP(Education Continuity Plan:教育継続計画)の必要性も取り上げられるようになった。近年の感染症拡大における教育の中断や代替措置はまさに教育継続に関わる課題とその対策を試行錯誤するものである。

今回の調査ではBCPの中でも、養成校の重要な事業の1つとして“教育”に焦点化し、「災害時にも教育を止めないための取り組み」に関する質問が設定されている。注目すべきは「Q33:災害時等の教育体制について、災害時にも教育を止めないための取り組みとして、事業継続計画(BCP)を策定していますか?」という質問である。これに対し回答結果は「策定済み(11.0%)・作業中(4.3%)・予定あり(7.9%)・検討中(25.0%)・策定について何も検討していない(48.8%)」となっている。注目すべきは「策定について何も検討していない(48.8%)」という割合の高さである。回答のあった養成校の約半数が、BCPの検討すらしていないということであり、BCPが策定されている養成校を除いた8~9割、つまりほとんどの養成校はBCPを持っていないということになる。これは災害時、その想定と計画がなされていないということであり、教育を含む継続すべき“事業”について中止・中断を選択せざるを得ないという危機的な現状を示している。

2-3-2 大学BCPに含まれる項目

ソーシャルワーカー養成校だけでなく、大学におけるBCPがWEB上に公開されているものに限定して概観すると、9校がヒットした¹⁾。さらに各校のBCPの目標項目を抽出すると、以下のように整理できることがわかった。

- ① 学生・教職員の安全に関すること
- ② 本部・各部局機能の維持・早期復旧
- ③ 学生の入学・卒業・就職の保証
- ④ 教育・研究環境の維持・早期復旧(関連して、教職員の雇用・流出防止)
- ⑤ 二次災害の発生防止
- ⑥ 地域連携と支援

これらはあくまでもBCPを策定済みであり、WEB上にBCPそのものを公開している大学についてである。BCPの目標項目は表現、用語の使い方に違いがあるものの、ほぼ共通していた。

この項目は養成校の調査におけるQ34「災害時にも教育を止めないための取り組み(実施していること)」の選択肢と関連しているため、引き続き詳細の分析が必要であろう。

2-3-3 地域における養成校の役割 ~活動事例~

前述の①から⑥には、大学組織自体の安全確保や早期復旧が多く含まれるが、前述のように災害時は地域全体のレジリエンスが問われる状況となり、“学校”が地域資源として重要な役割を担う事例は多い。施設の活用でいえば、避難所はいうまでもなく、物資の保管、緊急支援車両や公的支援の拠点等がそれにあたる。項目“⑥ 地域連携と支援”はそうした想定でBCPにあげられているが、ソーシャルワーカー養成校の場合、この他に専門性を有したマンパワーや独自の設備、施設環境の活用が可能である。ここ数年の間に限定しても養成校の専門性を活かし、学生、教職員が避難所の環境整備や運営支援にあたった熊本学園大学(2016:熊本地震)や、避難所運営支援に加え学生ボランティアが継続的に住居の復旧作業を実施した長野大学(2019:令和元年台風第19号)の事例がある。

特に熊本地震での被災者支援は大学が組織的に取り組み、他大学とともに実践に基づく調査検証が行われた。その結果が福祉系法人経営者団体や職能団体と共有されることで、実践の必要性や団体間のネットワーク強化につながった。

2018(平成 30)年以降は本連盟に災害対応部会が設置され、試行錯誤の中、被災地域の養成校および周辺地域の養成校による支援調整を行い、その都度のスキーム構築を行ってきた。直近では 2020(令和2)年7月豪雨において熊本県へ先遣隊を派遣し、被害状況の把握と被災近隣地域養成校との情報共有を行っている。現地はコロナ禍という特殊な状況下、従来は全国から駆け付けるであろうボランティアが厳しく制限され、福祉・介護人材不足も課題となっていた。

そんな中、平常時からネットワークを持つ教員による現地コーディネーションによって、社会福祉法人経営者団体や社会福祉協議会、福祉系職能団体の情報共有が円滑に進み、県内養成校(熊本学園大学、九州ルーテル学院大学、九州看護福祉大学)の連携による災害福祉支援活動が実現した。熊本地震時、養成校教員による調査検証によるさまざまな知見が平常時のネットワークを強化し、4年後の災害において DWAT(Disaster Welfare Assistance Team:災害派遣福祉チーム)等の組織的な災害福祉支援活動を養成校(学生・教員)と連携して実施した事例である。

下の図は本連盟災害対応部会による先遣(7月 11~13 日)の際に、現地大学教員とともに描いた当時のスキームである。

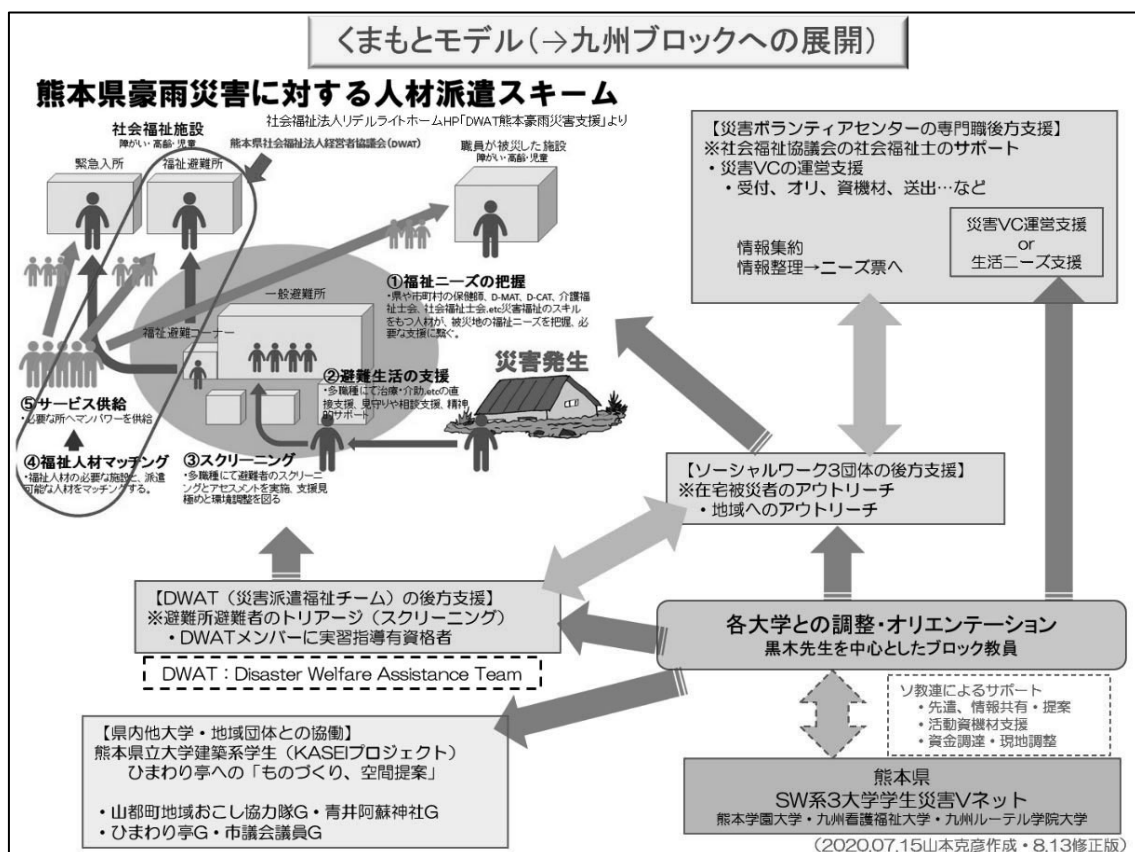


図6: 熊本豪雨災害に対する人材派遣スキーム

この他、近隣他県の西九州大学(佐賀県)との協働や、遠隔地ではあるが佐野日本大学短期大学(栃木県)との協働など、養成校のネットワークを活用した支援活動が展開されている。こうした活動は本連盟の「災害支援活動費」によって継続的を可能としており、活動報告を共有することによって養成校間のネットワークにもつながっている。

2-3-4 “連盟”であることの可能性 ～実践と教育をつむぐ～

Q34「災害時にも教育を止めないための取り組み(実施していること)」の項目は、各養成校がそれぞれに実施すべきことととらえることができる。あるいはそれが当然のこととして回答されているかもしれない。しかし1つ1つを見直すと、実は養成校どうしの連携・ネットワークの活用によって実施可能な項目が多いことに気づくはずである。C15「広域協力支援体制として、被害の少なかった養成校との連携・ネットワークがある(6.7%)」にあてはまった養成校はすでにその可能性を活かしているといえる。

たとえば C11「災害時等に活用可能な資源(人、資機材、サービスなど)をリストアップしている」の項目を養成校単独で考えた場合、被災という状況において人、資機材、サービスなどの資源そのものが被害を受けている可能性は高い。こうした資源を一定のルールのもとで、他の養成校と補完しあうことができればどうであろうか。わかりやすい例を示すならば、被災した地域の養成校が避難所となったとしよう。学内の学生および教職員数を想定数を備蓄量には限界がある。そこで被災していない養成校に要請し備蓄品を送ってもらうことができる。これは物資に限らない。被災した養成校教員の担当科目を、外部の養成校から派遣された教員が実施することもできる。通信環境が復旧すれば、ICTを活用して外部講師から被災地の学生へ授業を実施してもらうなど、遠隔地であってもまさに「災害時に教育を止めない取り組み」が可能となる。広域協力支援体制とは、こうした意味を示している。

また災害時に教育を止めるのではなく、形を変えた教育機会を見出し、教育を継続するというのも可能ではないだろうか。2-2-3(BCP の策定状況)でも述べたとおり、ICT の活用は災害時にも役立つことの理解は高く、教育効果についても著しく効果が劣るものではないことの認識はあるため、積極的に ICT の活用を進めることも考えられる。また、「社会福祉士養成課程の教育内容等の見直しについて」では、指定科目に災害関連の教育内容が取り入れられている。「ソーシャルワーク演習(専門)」ではアウトリーチやチームアプローチ、ネットワークング、コーディネート、ネゴシエーションなど平常時、災害時を問わない実践教育が求められる。災害時は、マイクロレベルのアウトリーチ、メゾレベルのコーディネート、マクロレベルのコミュニティワークといった実践を求められる状況が、限られた地域で短期間に生じる。従来の実習のようにPDCAのサイクルで計画的に取り組むには限界があるが、現地コーディネーターとしての教員や福祉専門職の存在があれば、支援を目的として始まった場面をソーシャルワーク教育として意味づけることが可能である。前述のDWATと養成校の連携においては、熊本学園大学の学生が実習を実施した際に実習指導者(DWATに登録している者)のもとで避難所のレイアウト作成や、被災者の協力を得て個別支援計画の作成等のプログラムを行っている。

今回の調査において、災害時の教育体制を問うものは少ないが、ここまで述べてきたように、全国の各養成校が独自にBCPを策定することの必要性はいままでもない。そこに地域連携と支援を含むこと、さらには各校単独ではなく、本連盟本部を含んだ養成校間の広域協力支援体制を盛り込むこと、またソーシャルワーク教育に取り組む養成校として、災害福祉支援に関連する多様な資源活用を含むとともに、支援と教育をつむぐ視点が重要であるといえる。感染症拡大という危機的状況におかれている現在は、各養成校がBCPについて考えるまたとない機会といえるのではないか。

2-4 養成校におけるBCPに含むべき事項と策定のポイント

2-4-1 大学におけるBCPの視点

今回の調査において、BCPを策定していない養成校は89%、約9割であることは前に述べた。また熊本地震の2年後の2018年に全国の国公立私立大学を対象に実施された危機管理実態調査ⁱⁱにおいてもBCP策定済み(策定中含む)を除く大学は85.3%となっている(国公立私立778校を調査し、244校が回答)。

全体としてBCP策定済みの大学の割合は少なく、さらに公開されているものは限られているが、大学BCP策定の際に持つべき視点は以下の図のように4つに整理できる。

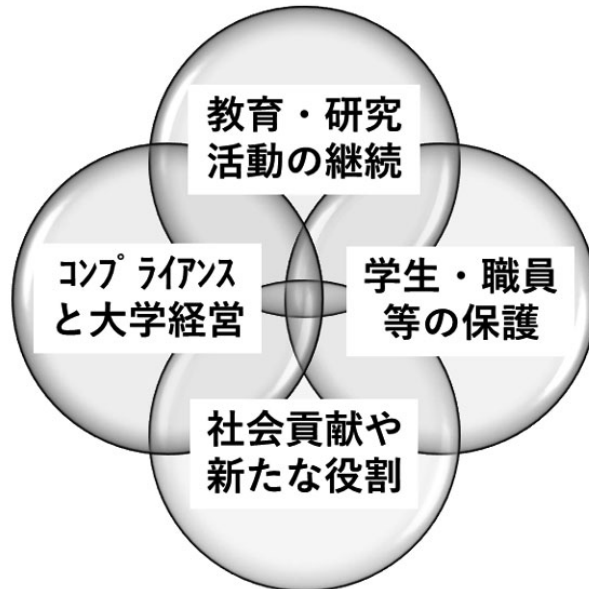


図7: 大学BCPにおける4つの視点(篠原辰二作成)

この4つの視点とともに、「2-3-2 大学BCPに含まれる項目」にて述べた6つの項目を横軸に、対象として「大学⇄地域」とし、縦軸に視点として「マイクロ⇄メゾ⇄マクロ」とし、整理を試みたものが次の図である。

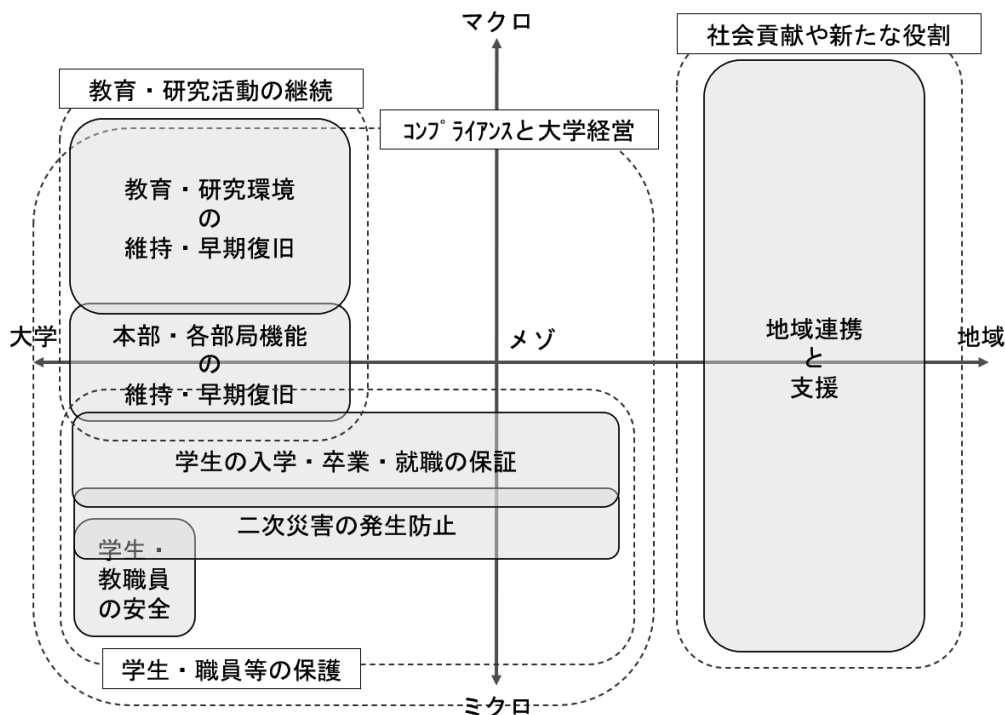


図8: 大学BCPの視点と目標項目(山本克彦・篠原辰二作成)

大学のBCPに含まれる6つの項目を図に示すと、横軸では当然のことながら大学を対象とするものがほとんどである。学生、教職員の安否確認、また災害発生が講義時間内であれば学内で命を守る行動をとらねばならない。学内施設が避難所となれば大半の避難者は大学関係者が占めることになる。“学生・教職員等の保護”の視点から、次は本部・各部局、大学全体の機能維持・復旧が求められる。“教育・研究活動の継続”は重要な事業である。災害によって混乱する状況においては“コンプライアンスと大学経営”という全体の視点も重要となる。

地域連携と支援についてイメージできる分かりやすい例をあげると、地域において大学が避難所となった場合等であろう。避難所として指定されているか否かに限らず、東日本大震災では近隣住民が大学に避難するという事例が複数みられた。学生、教職員が大学施設を地域住民の緊急避難場所とし、数日間運営することもあれば、数週間、避難所として開放し環境整備や物資の支給などを担うこともある。BCP策定時には“社会貢献や新たな役割”として、場所・人・物資といった資源提供を行うことを含むことが必要である。さらに養成校の場合、実習等で活用する教室、設備あるいは専門的な知識や技術を持った教員等も有効な“資源”と考えられる。

大学における地域連携はなんらかの形で平常時からなされているはずであるが、この平常時からの地域連携を災害時想定で活用できることが“社会貢献や新たな役割”につながるヒントだと思われる。

2-4-2 教育を止めないためのICT活用

今回の調査では感染症拡大という事態で、各養成校がどのようにして“教育を止めない”というまさに事業継続への対応を行ったかが明らかになっている。大学経営という視点から、副学長を対象に実施した聞き取り調査からは、通信環境や機器などの設備面の課題、教育内容や方法といった教育のスキルの課題などが明らかになっている。一方で聞き取り調査からは各養成校が一定のシステムや教育プログラムといった“しくみづくり”によって、この事態を乗り切ったことがうかがえる。

ここでBCPに含むべき事項として提案したいのは、これらの実践知を養成校のネットワークで共有し、補完しあうことである。感染症拡大下において、ICT活用は対面を避け、物理的な距離とは関係なくコミュニケーションを可能とした。通信環境さえ整えば、一定の教育効果が得られることも明らかになってきた。くりかえしになるが、ICTを活用した授業は遠隔地であっても「災害時に教育を止めない取り組み」を実現させることが可能である。

では、具体的に養成校ネットワークをどのように描けばよいだろうか。近年の災害、特に豪雨災害はどの地域にも起こり得るもので、広域同時多発となることも多い。被災した養成校への支援は近隣地域からが望ましく、被害が大きく支援が長期化する場合は全国からの支援が必要となる。こうした多様な状況に対応するには、現存するブロック単位の具体的な災害時支援計画やブロック間や連盟本部との情報共有などを含めたICT環境の整備も求められる。養成校におけるBCP策定率をあげるためのモデル構築など、今後も引き続き検討していかねばならない。

ⁱ Googleにより「大学_BCP」で検索、2021年3月5日現在

ⁱⁱ 危機管理学の構築とレジリエントな大学の創造のための総合的研究(日本大学危機管理学部教授 福田 充による)

大学における事業継続計画の目標について（2021年3月5日現在、ホームページなどに公開しているもの）
 ※BCPの目標として挙げているもののみ整理した（目標には無いが項目の詳細には多様な内容が含まれているもの）

	①学生・教職員等の安全に関すること	②本部・各部署機能の維持・早期復旧	③学生の入学・卒業・就職の保証	④教育・研究環境の維持・早期復旧	④に関連→教職員の雇用・流出防止	⑤二次災害の発生防止	⑥地域連携と支援
A大学 2016.01	学生及び教職員の安全を確保する		入学・卒業等に万全を期す	学生への教育を確保・継続する 研究環境を早期に復旧する			
B大学 2016.03	学生、役員及び教職員の身の安全を確保する	本部及び各部署機能を維持・早期復旧する	学生を予定通りに卒業・就職、受入れ等を行う	教育研究水準を確保する	教職員の雇用を確保する		
C大学 2016.06	学生、教職員をはじめとする本学全構成員及び来訪者の身体・生命の安全を確保	貴重な教育・研究情報及び施設・設備の保全		重要な教育・研究環境の確保及び維持、早期復旧		周辺地域への支障（二次災害としての火災の発生、有害物質等の流出等）の防止	地域社会との連携・地域社会の支援
D大学 2016.10	学生及び役職員の安全を確保する		学生を可能な限り修業年限内に卒業（修了）させる 入試業務等に万全を期す	教育・研究・診療環境を早期に復旧する	研究資産のデータ喪失防止及び復旧、教員の他大等への流出防止		
E大学 2019.04第1版	学生、教職員および関連会社その関係者の安全を確保	施設復旧あるいは代替措置による速やかな事業再開	学生に予定どおりの卒業と入学を保証			キャンパスにおける二次災害の発生防止	地域、校友等との密接な連携による地域の復旧および復興への貢献
F大学 2019.04	学生、本学及び附属病院来訪者、教職員の身体と生命の安全を確保する		学生、生徒、児童及び幼児の修学環境を確保し、修業年限内に卒業又は修了させる 入学試験業務等に万全を期す	教育・研究環境及び附属病院の施設・設備を保全し、早期に復旧する		火災発生、有害物質の流出など、周辺地域への災害波及を防止する	地域社会の支援及び保健医療の実施により社会に貢献する
G大学 2019.04	本学の役員、教職員、学生、生徒、児童、幼児及び本学において業務を行うことを認められた者の安全を確保する			教育、研究の環境を早期に復旧させる			
H大学 2020.03	構成員・来訪者等の安全を確保する		入学・卒業時に万全を期す	学生・生徒・児童・園児（以下「学生等」といふ。）への教育を確保・継続する 研究環境を早期に復旧する			
I大学 2020.03	学生、生徒、患者、教職員の安全を守る		在学を予定どおり卒業させる 学生を予定どおり受け入れる				地域社会に貢献する

第 4 章
教員・現場実践者（実習指導者）・
事業所等が共有すべき内容と
研修の検討
及び試行及び都道府県の講習・
研修実施体制の構築と
ネットワークの形成

コミュニティにねざしたふくし人材を養成する研修 (こふく研)の企画と試行

1-1 企画の背景とねらい

本研修企画は、地域共生社会の実現に資する福祉人材の養成や確保、およびそのための地域ごとのネットワーク構築を目的にしたものである。研修の対象は、すべての福祉人材(社会福祉士や精神保健福祉士、介護福祉士、保育士等)、また、福祉を学ぶ学生(大学生、専門学校生、高校生等)、さらに福祉教育や専門職養成教育に携わる教員とした。特に福祉職の現任者については、おおむね3年目までの初任者を想定して、研修内容の検討を行った。

研修のねらいは、以下の通りである。

- ①児童や高齢、障害など福祉の様々な分野に共通する、そしてソーシャルワークやケアワークなどの、どの福祉職にも必要な、基礎的な内容を伝えること
- ②初任者や学生に、福祉の仕事の多様性、魅力や楽しさ、おもしろさや醍醐味を感じてもらうこと
- ③これからの仕事の仕方や災害時の対応として、地域おける住民や多職種・多機関・多業種との連携・協働のあり方について考えてもらうこと

以上のような研修のねらいのもとで、「福祉とは何か、人間の生活とは何か」「人間が生まれてから死ぬまでをどう捉えるか」「人を支援するとはどういうことか」「地域で暮らす人、地域で暮らす自分をどう理解するか」「福祉職として働くとはどういうことか」などを受講者が、自らのこととして、また自らの仕事や学びに引きつけて考えられるような内容にするべくプログラムを検討した。

さらに、「福祉職への就職やキャリアパスの状況」「地域における公益的な取り組みの必要性」「地域における活動と個人支援の関係性」「地域で連携・協働することの意義や必要性」などを知る・学べるような内容とプログラムの展開を試みた。

現在、福祉系の学校の教員、福祉の仕事に就く現場実践者(実習指導者)、社会福祉法人等事業者が共有すべき知識や技術をまとめた研修はなく、一機関や一団体等が研修対象を絞って様々な研修を展開している本連盟では、今般の社会福祉士・精神保健福祉士のカリキュラム改正やその見直しの背景から、ソーシャルワーク専門職としての専門性を向上されるための特定の知識や技術を養成する研修に加え、様々な福祉人材が地域の中で連携することを前提とし、様々な福祉人材が集える共通の内容としたプラットフォームとなる研修の必要性を検討してきた。

本連盟の2020年度事業計画においても、「ソーシャルワーカー職能団体、全国社会福祉協議会、全国社会福祉法人経営者協議会その他の関係団体と連携・協働し、社会福祉士・精神保健福祉士及び福祉人材を取り巻くイメージアップと、福祉人材の就職、任用、配置、待遇に関する諸活動を行うとともに、地域レベルにおいて活動が展開できるよう、組織体制を強化する。」ことを事業に位置づけ、種々の取り組みを行っている。

研修の企画については、先行して、2017年からの3年に渡り、赤い羽根福祉基金助成事業を得て『地域共生社会の創造に向けたコミュニティソーシャルワーカー養成研修の基盤構築事業』を実施し、所属する機関を問わない地域で活動するソーシャルワーカーを対象とした「コミュニティに強いソーシャルワーカーを養成する研修」(略称:「コソ研」、以後、「コソ研」という。)を開発している。コソ研は、社会保障審議会(福祉部会福祉人材確保専門委員会)『ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について』報告書(2018年3月27日)において、「他の専門職や地域住民等と協働してソーシャルワークに関する知識・技術や実践事例等を学び合い、それぞれの力を合わせながら実践能力を向上させることができるような場づくり」の一例として示された。

本事業においては、これまで本連盟が実施してきた社会福祉推進事業やその他の事業の成果を、最大限に活用した研修プログラムや実施方法を検討することにより、地域で活躍する福祉人材が集える場やネットワーク作りのきっかけとなる研修企画を作成し、福祉人材の質向上や職場定着を促し、後述の各都道府県での講習・研修実施体制の構築及びネットワーク形成にも活躍することをねらいとした。

幅広い福祉人材を研修対象と想定したことから、研修内容については、わかりやすく、かつユニークで記憶に留まるものであることの必要を考えた。前述のコソ研を参考に、本事業においては、「コミュニティにねざした福祉人材を養成する研修」(略称:こふく研、以後、「こふく研」という。)と研修名称を設定し、その内容を検討した。

1-2 検討内容と実施方法

1-2-1 部会及び作業部会での検討内容について

知識アプデ合同研修企画部会及び作業部会は、以下の通り開催を行い、各種検討を行った。第1回部会にて、全体の意見交換を行ったのち、具体的な検討を行う検討チームを設置し、必要事項を調整・検討の上、各部会で内容に関する意見交換を行い、プログラム作成や実施方法を検討した。

第1回 知識アプデ合同研修企画部会 (2020年10月16日・Web会議システム)	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業の概要の説明 ・プログラムの検討 ・各都道府県担当教員や各地域の養成校に協力頂く事項 ・今後の進行スケジュールについて
第2回 知識アプデ合同研修企画部会 (2020年10月30日・Web会議システム)	<p>【検討チーム】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修の実施日、実施方法 ・今後の作業等スケジュールの確認 ・第一回部会の意見を元に、プログラムについての意見交換 ・研修到達点等の意見交換 ・実施方法や都道府県担当者の関わりに対する意見交換
第3回 知識アプデ合同研修企画部会 (2020年11月4日・対面会議)	<p>【検討チーム】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プログラム案調整 ・類似する研修との違い等の確認 ・講師の検討 ・都道府県の人材プラットフォームづくりとこふく研の関連性の整理
第4回 知識アプデ合同研修企画部会 (2020年11月17日・Web会議システム)	<ul style="list-style-type: none"> ・検討チームの経過報告 ・プログラム案について ・講師候補について ・プログラムの評価方法、報告書の執筆について ・今後の進行スケジュールについて
第5回 知識アプデ合同研修企画部会 (2020年12月17日・Web会議システム)	<p>【検討チーム】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・12月の研修収録に関する打ち合わせ ・1月のスタジオトーク収録に関する打ち合わせ
第6回 知識アプデ合同研修企画部会 (2021年1月20日・Web会議システム)	<ul style="list-style-type: none"> ・検討チームの経過報告 ・作成された研修映像の確認と意見交換 ・アンケート、リフレクションシートについて ・報告書の記載方法について ・今後のスケジュールについて
第7回 知識アプデ合同研修企画部会 (2021年3月4日・Web会議システム)	<ul style="list-style-type: none"> ・こふく研実施後の報告 ・報告書の記載内容の確認と意見交換

なお、本研修については、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、当初計画より、実施方法等の変更(一部対面式の集合型研修からオンライン配信研修への変更等)を行っている。各都道府県の状況とも関係することから、変更の詳細については、後述の「2-2 各都道府県でのプラットフォームの構築状況および「こふく研」開催にかかる活動状況」に記す。

また映像収録については、実際に福祉の仕事に携わる現任者の声やその現任者が勤務する施設、その施設がある地域の魅力を引き出すため、社会福祉法人 同愛会(栃木県那須郡那珂川町)に事業協力を得て、撮影場所の提供と出演者の調整を頂いた。出演者は「1-3 こふく研プログラム」の通りである。

1-2-2 「こふく研」の実施方法

上述の状況のから、以下の方法で実施を行った。

実施方法	<ul style="list-style-type: none"> ・オンライン配信研修として、「みる・きく」のみで受講できる研修(受講者への配布資料は作成しない) ・Zoom ビデオコミュニケーションズが提供する Zoom ウェビナーの機能で受講 ・受講者には、インターネット接続が可能な PC、タブレット端末、スマートフォンなどを用意するよう案内
映像の収録日・場所	<p>2020年12月24日(木)～24日(金) 講義・焚火トーク収録(参集形式) 場所:社会福祉法人同愛会「なかが和苑」(栃木県那須郡那珂川町小口1728)</p> <p>2021年1月10日(日) スタジオトーク収録(参集・オンラインのハイブリッド方式) 場所:本連盟研修室(東京都港区港南4-7-8 都漁連水産会館6階)</p>
配信日	<p>2021年1月29日(金)16:00～19:00</p> <p>2021年1月30日(土)10:00～13:00</p> <p>2021年1月31日(日)10:00～13:00</p> <p>*上記の合計3回の配信。(内容はいずれの日程も同様)</p>
定員	各日 800人
受講対象者	<p>福祉・介護・保育など福祉の仕事に携わっている方、福祉事業の経営者、学生、ボランティア活動に関わっておられる方、福祉に関心のある方</p> <p>*初任者向けの内容であることを説明の上、経験年数や職務経験の有無に関わらず出来るようにした。</p> <p>*福祉関係の資格の有無は問わない。</p>
参加費	<p>無料</p> <p>*ただし、申込者のメールアドレスの登録、事後アンケート及びリフレクションシートの提出に同意</p>
申込方法	本連盟が設置するインターネット上の専用フォームから申込
申込期間	<p>2020年12月10日～2021年1月25日まで(事前アナウンス期間)</p> <p>*期日以後の配信直前まで受付を行った</p>

1-2-3 「こふく研」の広報

「こふく研」の広報については、「趣旨・申込の詳細を掲載したフライヤー」を100,000部、「A3版ポスター」を20,000部作成して、関係団体に送付を行った。なお、本事業に参画する関係団体にも協力を得て、周知協力を行った。

地域単位の送付先

社会福祉法人経営者協議会 会員法人	7,959 か所
社会福祉士経営者協議会 都道府県事務局	47 か所
都道府県社会福祉協議会	47 か所
政令市・指定都市社会福祉協議会	19 か所
都道府県社会福祉士会	47 か所
都道府県精神保健福祉士協会	47 か所
都道府県医療社会福祉協会	47 か所
本連盟会員校(2020年12月当時)	270 か所
本事業の都道府県担当者	45 人
その他(都道府県担当者から要望のあった各地域の関係団体や社会福祉法人など)	441 か所
合計	8,969 か所

ほか、以下の全国団体等にフライヤー・ポスターを送付して周知協力を行った。

公益社団法人 日本社会福祉士会
 公益社団法人 日本精神保健福祉士協会
 公益社団法人 日本医療社会福祉協会
 公益社団法人 日本介護福祉士会
 公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会
 公益社団法人 全国老人福祉施設協議会
 特定非営利活動法人 日本ソーシャルワーカー協会
 一般社団法人 全国保育士養成協議会
 独立行政法人福祉医療機構 情報事業部
 全国保育士会
 社会福祉法人 全国社会福祉協議会 地域福祉部
 社会福祉法人 全国社会福祉協議会 法人振興部
 全国民生委員児童委員連合会
 全国社会就労センター協議会
 全国身体障害者施設協議会
 全国児童養護施設協議会
 全国乳児福祉協議会
 全国母子生活支援施設協議会
 全国福祉医療施設協議会
 全国救護施設協議会
 全国地域包括・在宅介護支援センター協議会
 全国ホームヘルパー協議会
 日本福祉施設士会
 全国社会福祉法人経営者協議会
 全国社会福祉法人経営青年会 (合計 25 か所)

また、その他の広報としては、関係団体の協力を得ながら、以下を行ってる。

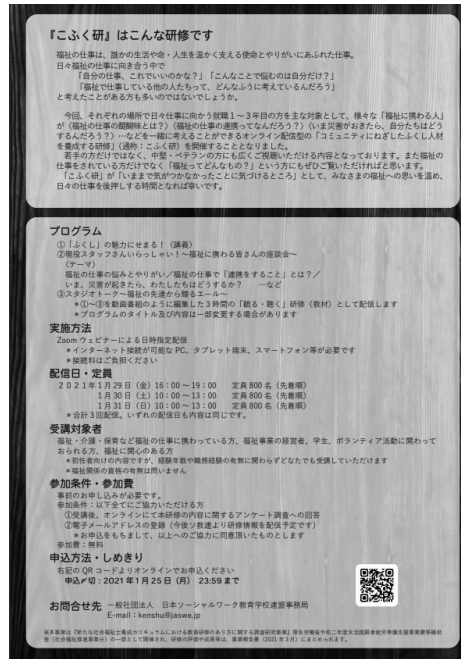
- ・本連盟のウェブサイト掲載、SNS による周知、会員一斉メール
- ・本事業協力団体のウェブサイト掲載及び一斉メール、SNS による周知協力
- ・日本精神保健福祉士協会の機関誌『精神保健福祉』の広告掲載（約 12,000 部刊行）
- ・独立行政法人福祉医療機構ウェブサイト WAM NET「福祉のしごとコーナー」トップページにバナー掲載

ほか

「こふく研」のフライヤー A4 版(10 万部)



(表)



(裏)

「こふく研」のポスター A3 版(2万部)

*デザインは、フライヤー表面と同様

1-3 こふく研プログラム

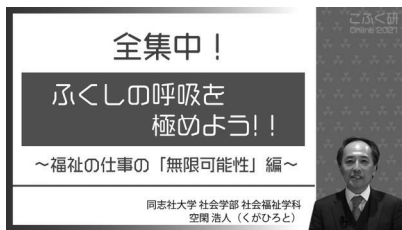
上記の検討を踏まえて、配信型研修とし、以下の構成で内容を作成した。

■映像の総時間数: 3時間2分(182 分)

■オープニング



■ Session 1: 講義



『全集中！ふくしの呼吸を極める。』

空閑 浩人(同志社大学 教授・本連盟理事)

内容:福祉の仕事の可能性について、講師自身のソーシャルワーカーとしてのキャリアに関わるエピソードトークを導入に、漫画や映画、ドラマなどの身近な題材を用いて講義を行った。第一にどのような願いをもって福祉の仕事をしているのか、第二に、ともに地域でいきていくことをどのように

に考えているのか、第三に良い支援・保育・介護等実践をするにはどのようなことを大切にしているか、第四になぜ福祉の仕事が続けるのか、第五に地域にさまざまな担い手とともに今までになかったものをどのように生み出そうとしているのか等、福祉の仕事の魅力を「願い」「地域」「学び」「魅力」「創造」の5つをキーワードに、アクティブラーニング(受講者の内省を促すワーク)もとりいれて講義を行った。

■ Session 2-1:『トークセッションその1』

テーマ:「ふくしの仕事を語る・魅力・やりがい、そして悩み…」

鈴木 和也(社会福祉法人 同愛会 障害者支援施設 光輝舎 相談支援専門員・社会福祉士)

山口 綾佳(社会福祉法人 同愛会 多機能型障害福祉サービス事業所 ひかり 生活支援員・社会福祉士・介護福祉士・保育士)

塚田 翔伍(社会福祉法人 同愛会 なかが和苑 支配人・社会福祉士)



内容:冒頭の、車で移動していた出演者たちとともに、視聴者もあたかも日常から離れた場所に移動し、ゆったりと学べるような演出を挟み、焚火を囲んで講師とゲストとの一対一の対話が収録された。なぜ今の仕事を選んだのか、どのようなことが動機やきっかけとなるのかをテーマに、支援者である「私」に焦点をあてて、「私」のストーリーを講師が引き出し、ゲストが語る形式で進行している。ボランティアや実習体験、

出会い、仕事に対する思い、キャリアの中で失敗を乗り越えた経験談などが語られている。

■ Session 2-1『スタジオからリプライその1』

テーマ:「ふくしの仕事を語る・魅力・やりがい、そして悩み…」

川井 太加子(桃山学院大学 教授)

空閑 浩人(同志社大学 教授・本連盟 理事)

篠原 辰二(一般社団法人 Wellbe Design 理事長)

竹田 匡(北海道 釧路町役場)

所 めぐみ(関西大学 教授)

野村 裕美(同志社大学 准教授)

廣江 仁(社会福祉法人 養和会 理事長)

松本 すみ子(東京国際大学 教授・本連盟 常務理事)

山本 克彦(日本福祉大学 教授・本連盟 災害担当部会)

内容:場所をこたつやみかん、はんでんなどの小道具で堅苦しくない雰囲気のと室セットに移し、『トークセッションその1』を視聴した養成校の教員や現場実践者たちが、セッション1の対話を踏まえて、さらに対話を折り重ねていく形で進められた。自らの思いや考えを自由に語る形式で進行していった。3人の実践者への共感がさまざまに語られている。また、それぞれの対談から、福祉人材の育成や確保・定着についてこれからどのような

取り組みや工夫が自分にはできそうかを考える各ゲストの様子が収め納められている。

■ Session 2-2『トークセッションその2』

テーマ:「地域での自分の役割 連携と協働…」

トークセッション登壇者 同上

内容:再び場面を焚火のある屋外に移し、講師とゲストとが、地域での役割(連携・協働)における今後のビジョンについての対談が収録されている。3 人の実践者には、連携や協働する目的・意図やその手段や方法について、地域のどのような人たちと今後ますます連携協働していきたいと考えているのかをファシリテーターが問いかけ、語る内容となった。

■ Session 2-2『スタジオからリプライ その2』

テーマ:「地域での自分の役割 連携と協働…」

スタジオからリプライ登壇者 同上

内容:和室のセットに場面を移し、引き続き『トークセッションその2』を視聴した養成校の教員や現場実践者たちが、自らの思いや考えを自由に語る形式で進行している。連携・協働することが、目的でもあり、課題を解決するための手段であることさまざまな実例や、そこからやりがいや生まれてくるなどのエピソードについて取り上げられた。途中には、休憩時間を兼ねて、撮影で使われている薪木の説明として、長野県りんごの灯火プロジェクトの取り組みの紹介 CM を挿入している。

■ Session 2-3『トークセッション その3』

テーマ:

「災害が起きたとき、私たちは なにができるか…」

「ふくしの仕事をするみなさんに伝えたいこと」

トークセッション登壇者 同上

内容:再び場面を焚火のある屋外に移し、講師とゲストとが、これから予測される災害時における専門職としての備えについての対談が収録されている。

■ Session 2-3『スタジオからリプライ その3』

テーマ:

「災害が起きたとき、私たちは なにができるか…」

「ふくしの仕事をするみなさんに伝えたいこと」

スタジオからリプライ登壇者 同上



内容:和室セットでのスタジオトークでは、過去の災害の際に福祉実践者はどのような行動を行っていたか、被災後今に至るまで継続して何を大切に人々の暮らしを支える支援に取り組んでいるのかについても話題が広がっていった。災害ソーシャルワークは、災害時に始まるのではなく、平時からの暮らしの支えや人間関係の構築が鍵をにぎっているなどが話題となっていた。

■ Session 3: エピローグ

こふく研の『振り返り』と『これから』

菊地 月香(社会福祉法人 同愛会 常務理事)

上野谷 加代子(本連盟 相談役・同志社大学人誉教授)

空閑 浩人(本連盟 理事・同志社大学 教授)

内容:最後に、3つの焚火セッションを踏まえて、3人の実践者の上司である菊池氏と、上野谷委員と空閑委員が、福祉実践者に必要なもの(例えば、誠実性や乗り越える力など)について語り合った様子が収録されている。

1-4 受講者からのフィードバックと今後の展望

1-4-1 申込・受講の実績

〈申込者数〉

合計 1,136 人

現任者(1～3年の経験) 117 人 現任者(3年以上の経験) 435 人 養成校教職員 120 人

法人経営者 52 人 大学生・学生 242 人

大学院生 11 人 その他 99 人

〈受講者数〉

2021年1月29日(金) 292 人

1月30日(土) 400 人

1月31日(日) 302 人

合計 994 人(申込者の視聴率 87%)

1-4-2 視聴後アンケート

研修配信終了直後、視聴者の申込時の電子メールアドレスに、『「こふく研」視聴後 アンケートフォーム』を送信して、回答を得た。

「こふく研」視聴後 web アンケートフォーム 回答件数:750 件

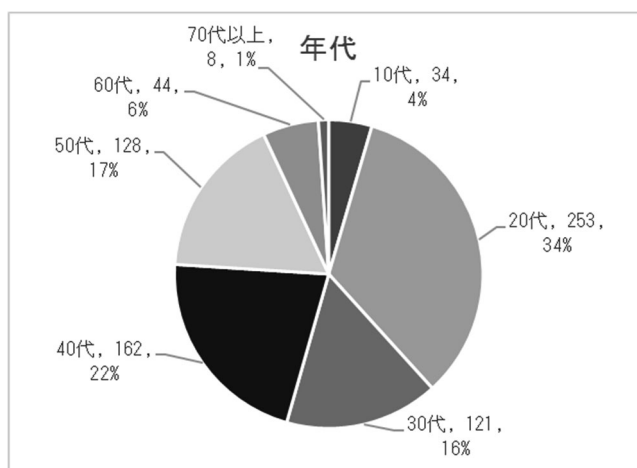
回答率:75% (視聴者 994 人のうち)

回答期間:2021年1月29日～2月5日

(1) アンケートの概要

Q1. あなたの年齢（年代）を選んでください

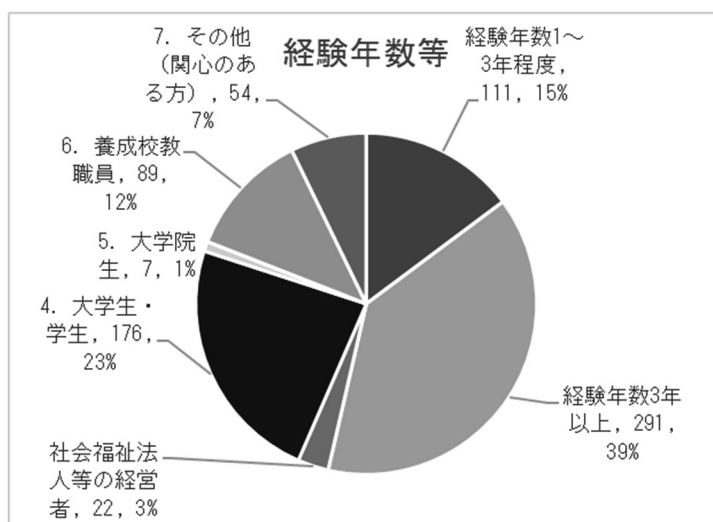
	度数	パーセント
10代	34	4.5
20代	253	33.7
30代	121	16.1
40代	162	21.6
50代	128	17.1
60代	44	5.9
70代以上	8	1.1
合計	750	100.0



20代が最も多く、33%であった。30代・40代・50代は、それぞれ16%、21%、17%であった。

Q.2現任者・学生の別を選んでください

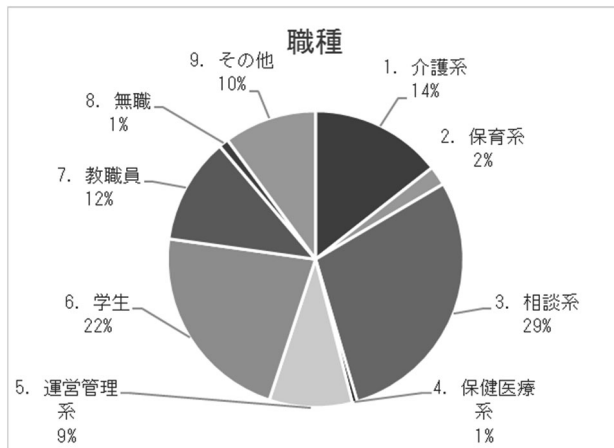
	度数	パーセント
経験年数1～3年程度	111	14.8
経験年数3年以上	291	38.8
社会福祉法人等の経営者	22	2.9
4. 大学生・学生	176	23.5
5. 大学院生	7	0.9
6. 養成校教職員	89	11.9
7. その他（関心のある方）	54	7.2
合計	750	100.0



「経験年数3年以上の福祉の現場で働く現任者」が38%と最も多く、ついで「大学生・学生」が23%、「経験年数1～3年程度の福祉の現場で働く現任者」が14%であった。

Q.3あなたの職種(最も近いもの)を1つ選んでください。

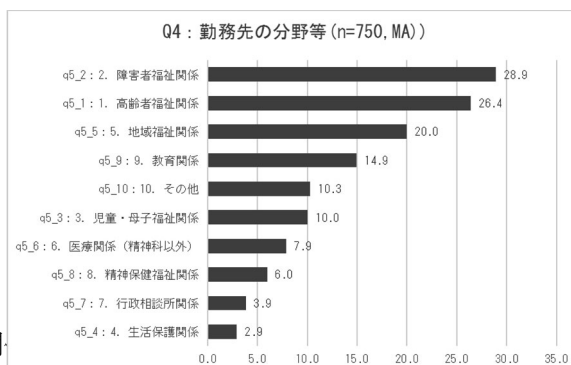
	度数	パーセント
1. 介護系	108	14.4
2. 保育系	16	2.1
3. 相談系	217	28.9
4. 保健医療系	4	0.5
5. 運営管理系	68	9.1
6. 学生	166	22.1
7. 教職員	87	11.6
8. 無職	8	1.1
9. その他	76	10.1
合計	750	100.0



相談系(相談支援員、ソーシャルワーカーなど)が最も多く、14%であった。ついで学生(22%)、介護系(14%)と続いた。受講対象としていた保育系は、2%であった。「こふく研」は、初任者を想定した内容としたが、年齢層としては、20代~30代が5割であったが、学生の受講や経験年数が3年以上の現任者が多かった。

Q5. あなたの勤務先の分野を選んでください。(学生の場合は決まっている進路、または希望の分野)複数回答

	度数	パーセント
4. 生活保護関係	22	2.9
7. 行政相談所関係	29	3.9
8. 精神保健福祉関係	45	6.0
6. 医療関係(精神科以外)	59	7.9
3. 児童・母子福祉関係	75	10.0
10. その他	77	10.3
9. 教育関係	112	14.9
5. 地域福祉関係	150	20.0
1. 高齢者福祉関係	198	26.4
2. 障害者福祉関係	217	28.9



20%を招いたのが、高齢者福祉関係、障害者福祉関係。回答数750のうち、重複があるため合計は回答総数を上回る。

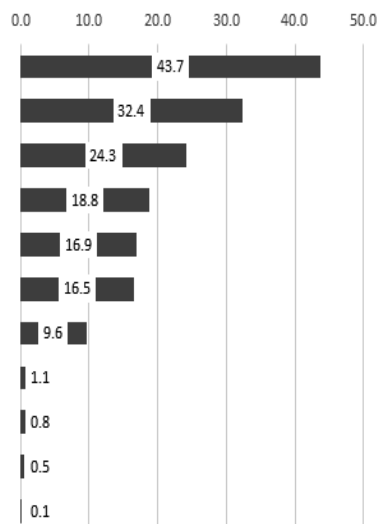
Q.6あなたの勤務先の運営主体を1つ選んでください。

	度数	%		度数	%
社会福祉法人(社協を除く)	252	33.6			
学生等で進路を検討中	155	20.7	特定非営利活動法人(NPO法人)	11	1.5
学校法人	103	13.7	福祉に関係する一般企業	11	1.5
社会福祉協議会	80	10.7	一般企業	11	1.5
医療法人(病院等)	47	6.3	無職	6	0.8
国・地方公共団体	28	3.7	財団法人(公益・一般)	5	0.7
その他	24	3.2	独立行政法人	5	0.7
社団法人(公益・一般)	12	1.6	合計	750	100.0

社会福祉法人(社協を除く)が33%と最も多かった。

Q7. お持ちの資格を教えてください。

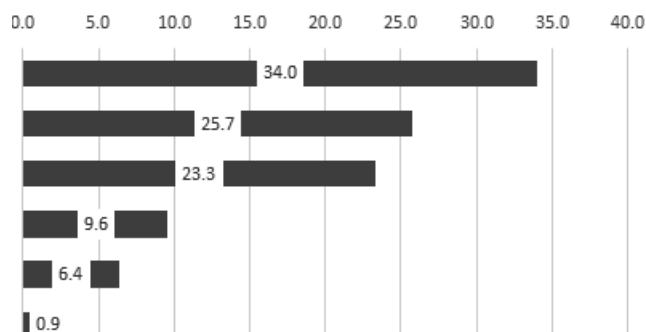
	度数	%
1. 社会福祉士	328	43.7
11. 該当資格がない	243	32.4
5. 社会福祉主事	182	24.3
3. 介護福祉士	141	18.8
2. 精神保健福祉士	127	16.9
6. 介護支援専門員	124	16.5
4. 保育士	72	9.6
9. 公認心理師	8	1.1
7. 看護師	6	0.8
10. 臨床心理士	4	0.5
8. 保健師	1	0.1



社会福祉士が43%と最も多かった。ついで、介護福祉士が18%、精神保健福祉士が16%であった。受講対象としていた保育士の資格を持つ者は、9.6%であった。また、いずれの関係資格を持たない者が32%いた。

Q8. こふく研の視聴のきっかけについて、最も当てはまるものを1つ教えてください。

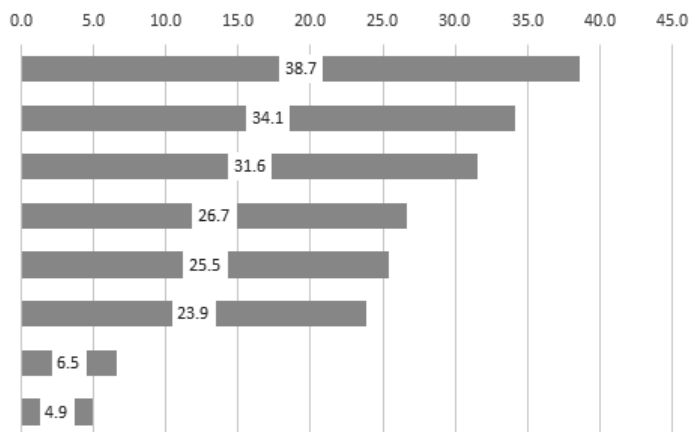
	度数	%
広報物等を目にして自発的に参加（視聴）した	255	34.0
職場での勧め	193	25.7
養成校教職員からの勧め	175	23.3
その他	72	9.6
職能団体の勧め	48	6.4
経営者団体の勧め	7	0.9
合計	750	100.0



「自発的な参加（視聴）」が34%と最も多かった。ついで、「職場の勧め」、「養成校教職員からの勧め」が、それぞれ25%、23%と続いた。

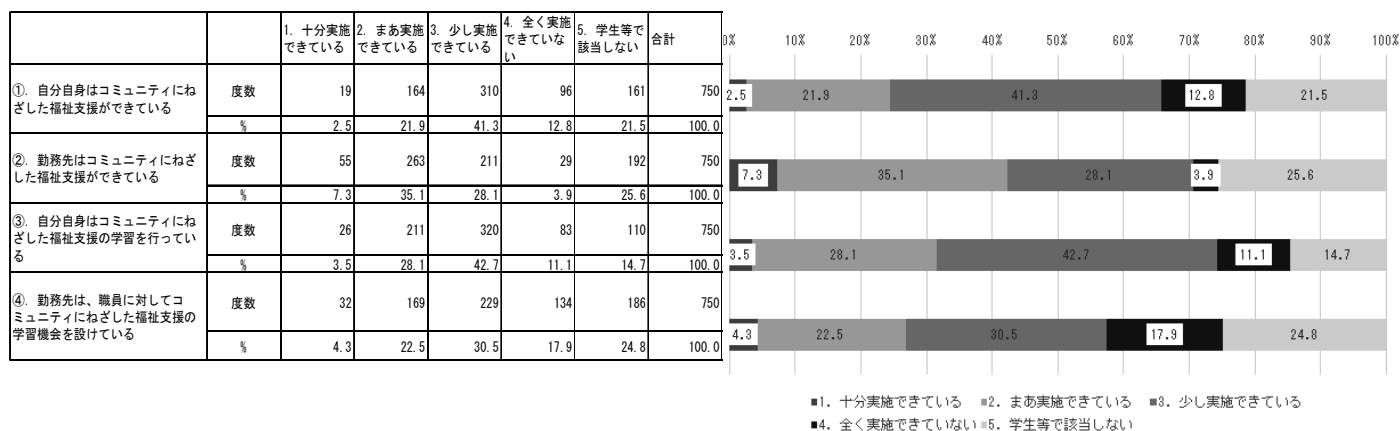
Q11. こふく研の視聴の目的・動機について、当てはまるものを教えてください。

	度数	%
6. オンラインの研修だったから	290	38.7
1. 「こふく研」のチラシ裏面	256	34.1
4. 面白そう	237	31.6
5. 福祉人材としてのモチベーションを高めたい	200	26.7
7. 職場・学校での指示	191	25.5
3. 地域支援を学びたい	179	23.9
2. 「こふく研」のPV	49	6.5
8. その他	37	4.9



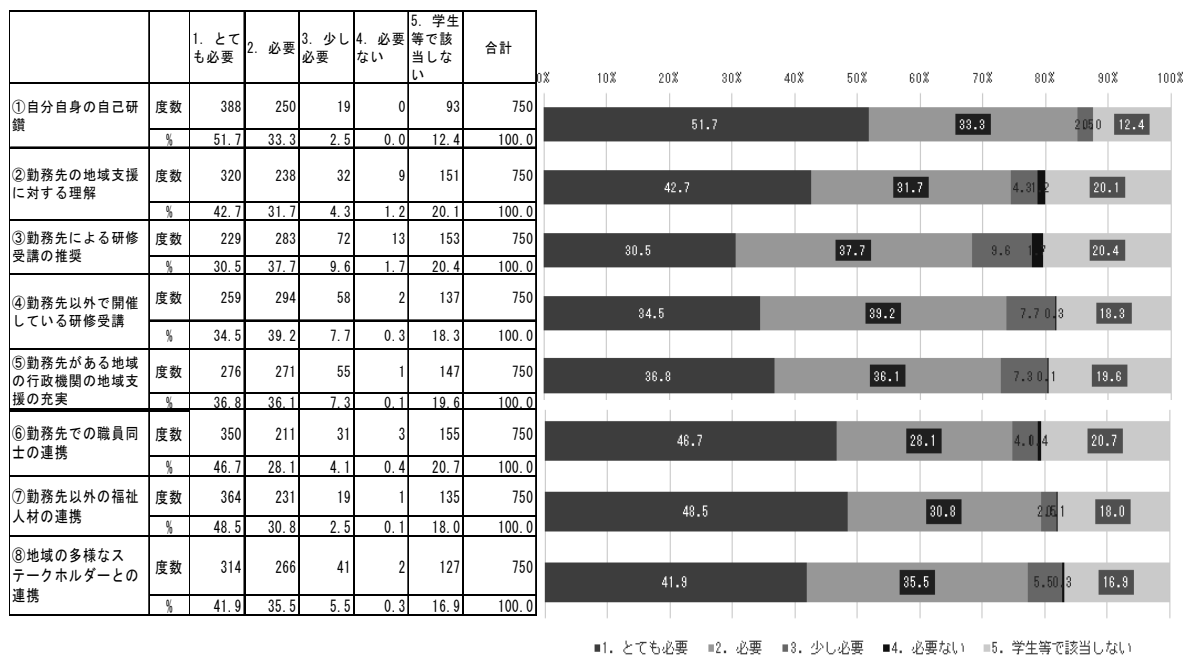
「オンラインの研修だったから」が38%と最も多く、ついで「チラシ裏面をみて参加したいと思った」が34%、「面白そうだったから」が31%と続いた。

Q13. コミュニティにねざした福祉支援(地域に対する取り組み)について、現状を教えてください。



回答傾向は似通っているが、「勤務先は、職員に対してコミュニティにねざした福祉支援の学習機会を設けている」の「全く実施できていない」が17.9%と相対的に多かった。

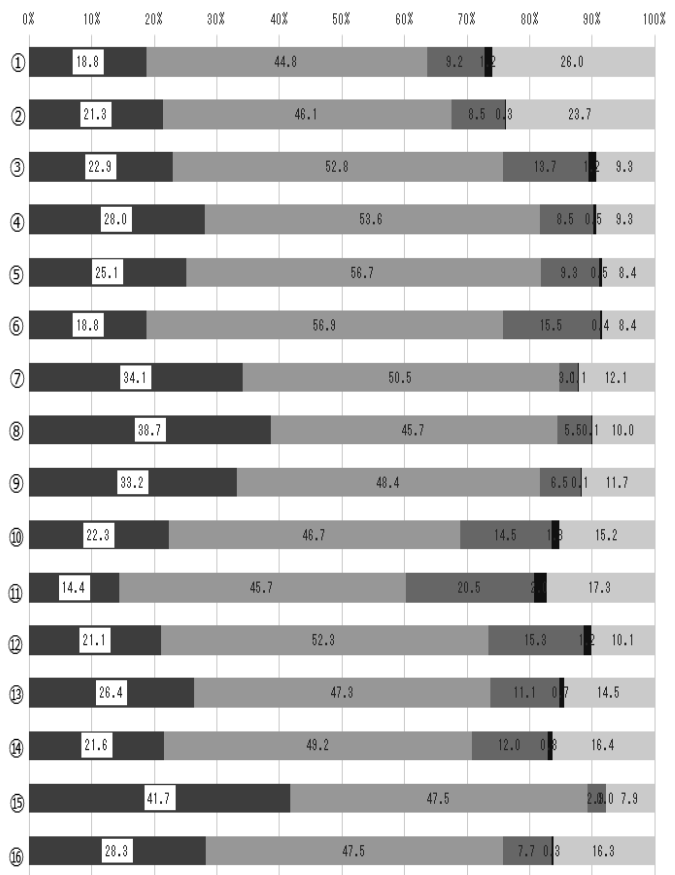
Q14. 今後、コミュニティにねざした福祉支援(地域に対する取り組み)をしていく上で、必要なことを教えてください。



いずれの項目も約7割が「とても必要」または「必要」と回答があった。

Q15. こふく研の全体を視聴して感じたことで、それぞれ最もあてはまるもの1つに○をしてください。

		1. とてもそう思う	2. そう思う	3. あまり思わない	4. 全く思わない	5. 学生等で該当しない	合計
①自分の今の勤務先でもっと仕事を続けて行こうと思った	度数	141	336	69	9	195	750
	%	18.8	44.8	9.2	1.2	26.0	100.0
②自分の今の勤務先がある地域で色々な活動をしたと思った	度数	160	346	64	2	178	750
	%	21.3	46.1	8.5	0.3	23.7	100.0
③美熟的な取り組みで、視聴してワクワクした	度数	172	396	103	9	70	750
	%	22.9	52.8	13.7	1.2	9.3	100.0
④視聴して自分のストーリー（福祉職や福祉を学ぶことを選んだ理由）を振り返った	度数	210	402	64	4	70	750
	%	28.0	53.6	8.5	0.5	9.3	100.0
⑤自分の気づかなかった視点や考え方に気づくことができた	度数	188	425	70	4	63	750
	%	25.1	56.7	9.3	0.5	8.4	100.0
⑥特定の分野に偏らず、分野・横断的な内容だった	度数	141	427	116	3	63	750
	%	18.8	56.9	15.5	0.4	8.4	100.0
⑦他の福祉の専門職と繋がりたい	度数	256	379	23	1	91	750
	%	34.1	50.5	3.1	0.1	12.1	100.0
⑧地域の福祉以外の別職種・別業種の人とも知り合いたい、出会いたい、話を聞きたい	度数	290	343	41	1	75	750
	%	38.7	45.7	5.5	0.1	10.0	100.0
⑨地域で福祉人材を養成する学校や教員とも知り合いたい、出会いたい、話を聞きたい	度数	249	363	49	1	88	750
	%	33.2	48.4	6.5	0.1	11.7	100.0
⑩今後、福祉人材を養成する教育（実習）に関わりたい	度数	167	350	109	10	114	750
	%	22.3	46.7	14.5	1.3	15.2	100.0
⑪上司（先生など）に視聴を勧めたい	度数	108	343	154	15	130	750
	%	14.4	45.7	20.5	2.0	17.3	100.0
⑫同僚・友人に視聴を勧めたい	度数	158	392	115	9	76	750
	%	21.1	52.3	15.3	1.2	10.1	100.0
⑬部下・後輩に視聴を勧めたい	度数	198	355	83	5	109	750
	%	26.4	47.3	11.1	0.7	14.5	100.0
⑭地域で働く他の福祉人材に勧めたい	度数	162	369	90	6	123	750
	%	21.6	49.2	12.0	0.8	16.4	100.0
⑮こふく研に限らず、様々な研修に参加してみたい	度数	313	356	22	0	59	750
	%	41.7	47.5	2.9	0.0	7.9	100.0
⑯自分の勤務先の地域で、このような研修（参集・オンラインに限らず）を実施してみたい・参加してみたい	度数	212	356	58	2	122	750
	%	28.3	47.5	7.7	0.3	16.3	100.0

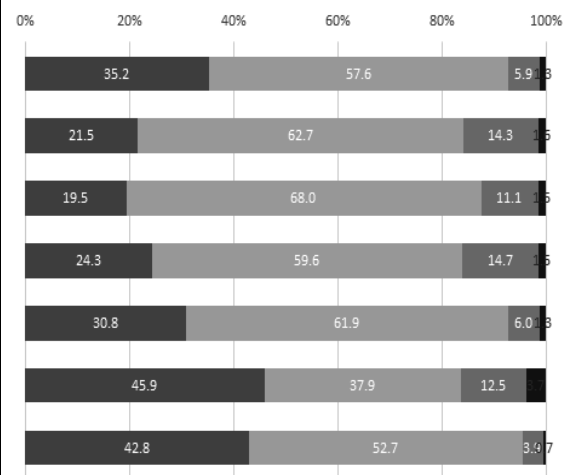


■1. とてもそう思う ■2. そう思う ■3. あまり思わない ■4. 全く思わない ■5. 学生等で該当しない

「視聴して自分のストーリー（福祉職や福祉を学ぶことを選んだ理由）を振り返った」、「自分の気づかなかった視点や考え方に気づくことができた」、「他の福祉の専門職と繋がりたい」、「地域の福祉以外の別職種・別業種の人とも知り合いたい、出会いたい、話を聞きたい」、「地域で福祉人材を養成する学校や教員とも知り合いたい、出会いたい、話を聞きたい」、「こふく研に限らず、様々な研修に参加してみたい」の項目は、「とてもそう思う」または「そう思う」の回答が80%を超えた。

Q16. こふく研「講義」を視聴して感じたことで、それぞれ最もあてはまるもの1つに○をしてください。

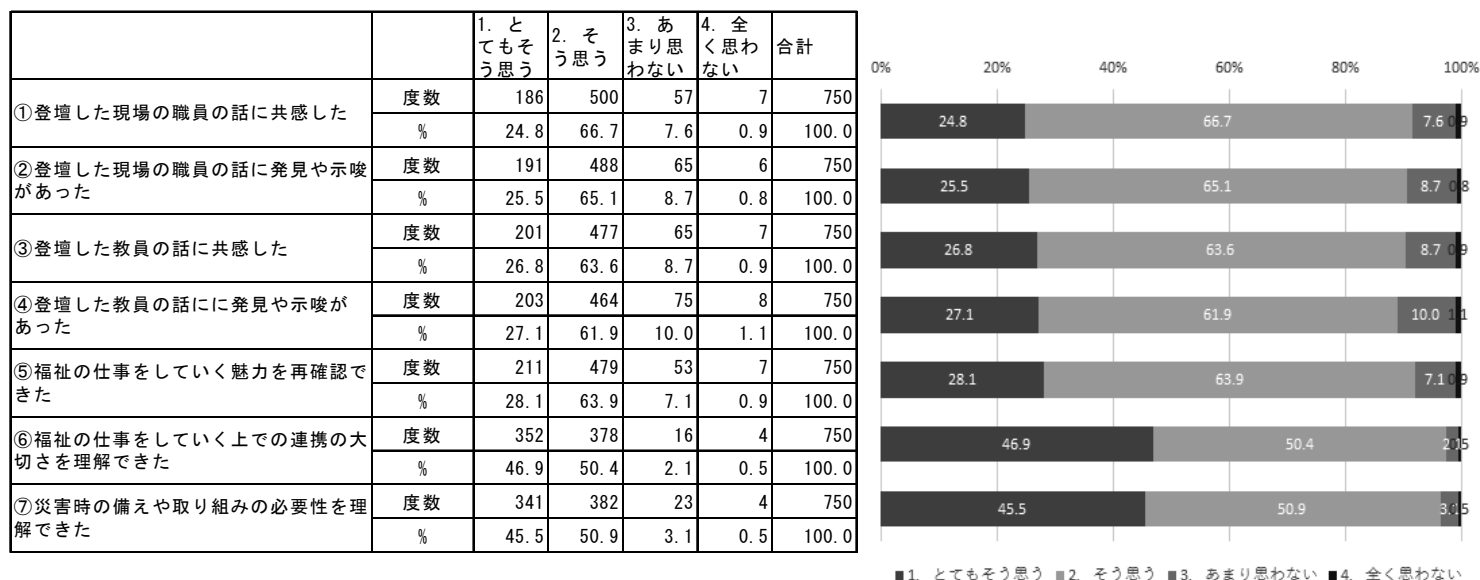
		1. とてもそう思う	2. そう思う	3. あまり思わない	4. 全く思わない	合計
①福祉の仕事の魅力を再発見できた	度数	264	432	44	10	750
	%	35.2	57.6	5.9	1.3	100.0
②福祉の仕事をしていくなかで、自分の「願い」を考えることができた	度数	161	470	107	12	750
	%	21.5	62.7	14.3	1.6	100.0
③福祉人材として、勤務先・所属先がある地域で、何ができるのか、または何がやりたいかを考えることができた	度数	146	510	83	11	750
	%	19.5	68.0	11.1	1.5	100.0
④福祉の仕事を選んだ理由を再確認できた	度数	182	447	110	11	750
	%	24.3	59.6	14.7	1.5	100.0
⑤福祉の仕事をもっと続けていきたいと思った	度数	231	464	45	10	750
	%	30.8	61.9	6.0	1.3	100.0
⑥漫画や小説など身近な題材で展開され、親しみやすかった	度数	344	284	94	28	750
	%	45.9	37.9	12.5	3.7	100.0
⑦様々な題材に福祉の支援の視点、ソーシャルワークの視点があると学んだ	度数	321	395	29	5	750
	%	42.8	52.7	3.9	0.7	100.0



■1. とてもそう思う ■2. そう思う ■3. あまり思わない ■4. 全く思わない

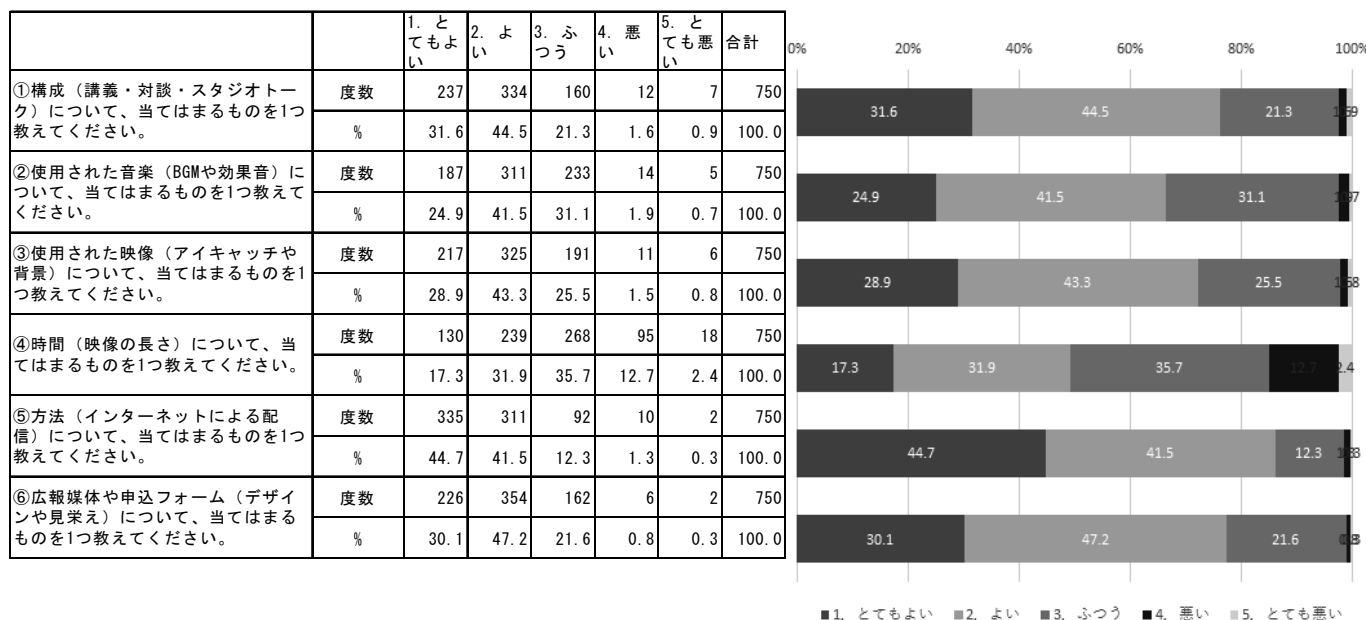
いずれの項目も「とてもそう思う」または「そう思う」が80%を超えた。うち、「福祉の仕事の魅力を再発見できた」、「福祉の仕事をもっと続けていきたいと思った」、「様々な題材に福祉の支援の視点、ソーシャルワークの視点があると学んだ」は、「とてもそう思う」または「そう思う」が90%を超えた。

Q17. こふく研「対談」「スタジオトーク」を視聴して感じたことで、それぞれ最もあてはまるもの1つに○をしてください。



いずれの項目も「とてもそう思う」または「そう思う」の回答が約90%となった。うち、「福祉の仕事をしていく上での連携の大切さを理解できた」と「災害時の備えや取り組みの必要性を理解できた」は、「とてもそう思う」または「そう思う」の回答が95%以上となった。

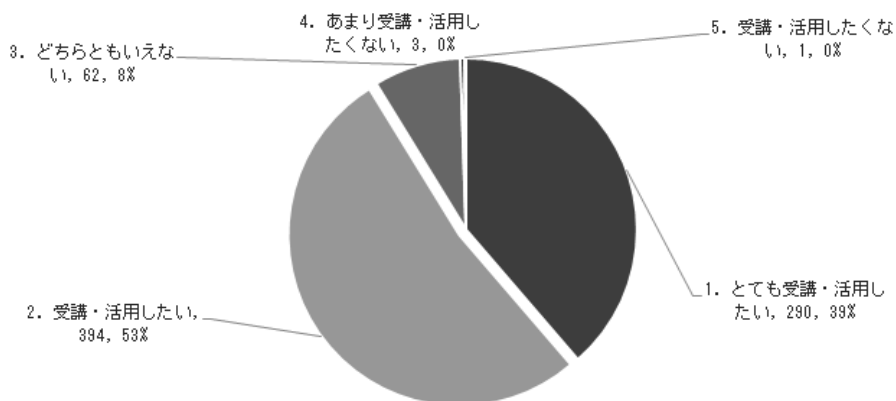
Q20. こふく研の構成等について、それぞれ最もあてはまるもの1つに○をしてください。



「こふく研」の「時間(映像の長さ)」について、「ふつう」が35%、「悪い」・「とても悪い」が合わせて15%となった。

Q22. 今後、インターネット配信等を活用したオンデマンド研修・オンライン研修の受講・活用について、当てはまるものを1つ教えてください。

	度数	パーセント
1. とても受講・活用したい	290	38.7
2. 受講・活用したい	394	52.5
3. どちらともいえない	62	8.3
4. あまり受講・活用したくない	3	0.4
5. 受講・活用したくない	1	0.1
合計	750	100.0



「とても受講・活用したい」、「受講・活用したい」が合わせて90%となった。

1-4-3 「こふく研」リフレクションシート

リフレクションシート(web フォーム) 回答数:326 件

回答率: 43% (アンケート回答者 750 件のうち)

回答期間:2021 年 2 月 8 日~2 月 22 日

(1)リフレクションシート活用の目的

本研修におけるリフレクションシート活用の目的は、以下の3点である。

- ①「聴く・見る」という視聴中心型の研修において、ただ見るだけ聴くだけでおわらせるのではなく、研修視聴による気づきや学びを言語化し、プログラムにおいて問われていたこと、また自分自身の印象に残っていることなどについて、自分の中で改めて意味を掘り返すことを促す。
- ②視聴(受講)による受講生の主観的な変化の度合いの自己評価とともに受講により自分自身が最も変化したことを言語化することを促す。
- ③さらに今後チャレンジしていきたいことを考え、言葉にし、自らの実践や学びにつなげることを促す。

(2)リフレクションシートの構成・内容

上記3つの目的に沿い、以下の構成とした。(リフレクションシートは資料編参照)

〈講義について〉

1. 視聴講義の内容にそうもの(講義において投げかけられていた以下の5つの「問い」を考える)

- ①あなたは福祉の仕事に、どのような「願い」を持っていますか？あるいは福祉の仕事を通じて、何を「願い」ますか、願いたいですか？
- ②今のあなたは、そして将来のあなたは、どのような地域で暮らしたいですか？そのような地域であるために、私たち福祉の仕事に何ができると思っていますか？
- ③あなたにとって、福祉の仕事の「フォース」(大切にしたいこと、忘れたくないこと、あなたの日々や仕事を導き、支えてくれるエネルギー)は何ですか？
- ④数ある仕事のなかで、あなたはなぜ福祉職に就いたのですか？福祉の仕事をしたと思ったのはいつ頃でしたか？そのきっかけになったのは、どのような出来事や経験でしたか？
- ⑤福祉の仕事で、あなたは何を実現したいですか。できたらいいな、と思うことは何ですか？どんな「未来(福祉の未来、仕事の未来、地域や社会の未来)」を描きたいですか。

〈こふく研全体について〉

2. 受講して気づいたこと、理解したことふりかえり
3. 印象に残った言葉。その理由。
4. 自分の言葉で表す「コミュニティにねぎした福祉人材」
5. 受講前後での主観的「コミュニティにねぎした福祉人材度」の変化
6. 受講により最も変化したこと
7. これからチャレンジしたいこと(受講後のアクションプラン)

(3)リフレクションシートの記述状況と内容(全体を通して)

〈講義について〉

1. 視聴講義の内容にそのもの(講義において投げかけられていた5つの「問い」を考える)

学生などまだ実践者でない場合には記述しにくい問いがあったものの、多くはそれぞれの問いに対して記述がなされており、またその内容は自身の経験や立場を反映しつつ、自らの言葉で表されていることが読み取れる。

〈こふく研全体について〉

2. 受講して気づいたこと、理解したことのふりかえり

(ふりかえる機会、再認識)

複数の記述がみられるのは、この研修の受講によりすでにある自分の経験、知識、理解、思いなどを再確認できたということである。

・「初心に帰れた」「この仕事をしようと思った時の気持ちを思い出すことができた」

・福祉や福祉の仕事をする上で大切なこと、法人の役割・機能などを「再確認ができた」「改めて実感ができた」「改めて理解できた」「改めて整理することができた」「改めて気づいた」

また「再確認」できたこととしてその他に、自分自身のやってきたことや価値観でよかったのだ、自信になったということもあげられている。

・「自分の価値観はそれほどずれていないこと」、「自信」

これらの記述は本研修の視聴を通じて自身の経験、実践をふりかえることにつながっていることを表している。ある受講者は「基本を数年に1回はふりかえる機会」(の必要性への気づき)とも記述している。

(異なる視点、多様な視点を知ることで得られた新たな気づき、「発見」)

・視点をかえると新たな発見があることの気づき(講義でのアニメ事例の活用)

・異なる資格へ経験を持つ人たちの多様な意見や思いを知ることで、

・コミュニティの捉え方が「柔軟になった」

(つながり、連携、チームワークの大切さ、それらの具体的なもの)

・つながりの大切さの再認識とともに、日常的、意図的・具体的なつながりについての記述

・チームワークの大切さ。「福祉はひとりではできない」「一人で抱え込まない」「まわりの職員は仲間である」

(福祉の仕事のやりがい、あたたかさ)

・「やりがい」「あたたかさ」

(こふく研の出演者の様子・態度からの気づき)

・講師(インタビュアー)の相手への関わり方から、普段の自分の利用者との関わり方への気づきになった。

・こふく研のなかで実践者や教員が夢や希望を語ることを聴いて「語ることで自分が希望となるんだ」、「言葉にすること」「夢を描くこと」の必要性に気づく

3. 印象に残った言葉。その理由。

この問いを受講生が知るのを受講後であるにもかかわらず、講義、焚火トーク、スタジオトークそれぞれで発せられ交わされた言葉がよく記述されている。視聴中、心にとまった言葉はメモなどを行っていることがうかがい知れる。また理由については、「福祉の仕事やコミュニティをつくっていく上で大切なこと」、「自分にとってのエネルギーにもなる」などが記述されている。

4. 自分の言葉で表す「コミュニティにねぎした福祉人材」

ひとつとして同じ表現はなく、それぞれが自分の言葉で、表現されている。「態度」や「心構え」、利用者、住民、職場や他の関係者等との関係性に関わる記述が比較的多く見られる。知識・技術面では、社会資源、地域性を把握しておりつないでいける力、コミュニケーション力など。

5. 受講前後での主観的「コミュニティにねぎした福祉人材度」の変化

・受講前と後では、自分自身の主観的「コミュニティにねぎした福祉人材度」が上がったと感じている人も、下がったと感じている人もいる。変化なしもある。理由までは問うていないので、理由をきけているとよかった。
・下がったと感じている人の他の項目の記述が否定的ではない。また過去の研修(コソ研)では、演習時に同様の問いをしたさいに、下がったと記述した人は、実際は豊富な地域支援の経験をお持ちでも、研修を通じてもっとできることがあること(まだできていなかったこと)への気づきを得られたことから下がった評価をされていた。このことは、客観的にみると学習の成果としてはあがっているとみることができる。

6. 受講により最も変化したこと

・先にある問い(この研修を受講しての気づき・理解したこと)と同じか関連した記述としてみられるものとして、大切なことや基本的なことの再確認ができたことや、初心にもどれたことなど。
・同じ職場のひとつのはなしをもっときいてみたくなった
・社会福祉法人として、地域貢献を行うことは特別なことではないという認識の変化
・様々なことに興味を持つことや、感受性を高めることを意識するようになった
・自分の持っている視点よりもっと広い視点が必要なことが気づけた
・みなさんとともに努力しようと思えた
・福祉に対する考え方、捉え方が変化した
・オンライン研修への忌避傾向がなくなったこと
その他

7. これからチャレンジしたいこと(受講後のアクションプラン)

・自分の今後の学び・学び方、自己研鑽 ・資格取得 ・地域にもっと出る、関わる
・今関わっている活動でのより具体的なとりくみ
・職場内、若い職員への説明、コミュニケーション、仲間との語り合い
・つながりづくり、福祉関係、福祉以外の多様なつながりも ・その他

(4)リフレクションシートのまとめ

今回のリフレクションシートの3つの目的が達成できているのかどうか。全視聴者のうちリフレクションシートの提出件数は、およそ3分の1である。提出されたものに限ってみるならば、3つの目的は概ね達成できているといえる。

今回はコロナ禍のなか、集合型の研修ができないという状況であった。本来であればこのリフレクションシートは、今回のような視聴後だけでなく、演習等を通じて活用することができる。ひとり一人のふりかえりや言語化は、グループワークなどでの他者との対話やわかちあいを通じてさらに気づきを促し高めることができうる。実際の対話には及ばないが、他の受講者の気づきや学びのわかちあいまでもプログラムにいれられる工夫の余地がある。

1-4-4 今後の展望 ～ 成果と課題

(1) 成果

- 新型コロナウイルス感染症に伴う制限や時間的な成約もある中、知識提供型の講義や題材のあるシンポジウムの映像ではなく、構成や音楽など工夫した映像研修を作成できたことに成果がある。
- オンライン研修として、配信日を3日間としたため、1,000人に近い受講者を得ることができた。通常の対面形式では、実現できない人数のため、オンライン研修の成果として確認ができた。受講者も、オンラインの活用について、積極的な姿勢があることがアンケートからも確認ができた。
- また、全国からまんべんなく、一定の人数が参加しているため、関係団体への広報・周知も適切であった。
- 企画の検討、登壇者の調整などについて、教員・現場実践者(実習指導者)・事業所関係者・職能団体関係者等の多様な関係者が集い、幅広い福祉人材を対象とした研修企画を検討できた。
- 配信後1週間経過した後にリフレクションシートの記入を案内し、配信型で資料もない形式で実施したにも関わらず、多くの受講者が具体的なコメントを記載していた。視聴中にノート等を用意して、メモ・記録を取った可能性や映像が記憶に留まった成果があり、リフレクションシートの3つの目的が概ね達成できたといえる。
- リフレクションシートで「コミュニティにねざした福祉人材」を自分の言葉で書く項目に、様々な内容が書かれている。それぞれのポリシー(自らが目指す人材の方針)に繋がるものとなり、今後も活用できると考えられる。
- アンケート、リフレクションシートでも、受講者がそれぞれ様々なポイント(「講義や3つトーク、まとめトークのいずれか」や登壇者別のコメント)に反応して感想を残している。広いターゲットに内容が届いたと考えられる。
- インターネット配信による映像の活用方法やウェブフォームにおけるリフレクションシートの提出など、既存の集合研修以外の実施方法を福祉人材養成・能力開発等を行う他団体(職能団体や学会など)に提示できた可能性がある。

(2) 課題

- 映像研修の質を保ち、展開していくための事業化や財源確保等、課題がある。
- 受講対象の中心に添えた「経験年数1～3年程度の福祉の現場で働く現任者」は想定より少なかった。本来の対象層に、どう訴求させるか検討する必要がある。
- 介護職の参加は、一定程度あったが、保育職の受講が少数であった。保育職への周知強化や説明を今後工夫する必要がある。
- リフレクションシートに回答しなかった層の反応を拾うことができなかった。回答しなかった理由を今後検討する必要がある。併せてアンケートとリフレクションシートの回答方式のしやすさなども今後検討する必要性がある。
- リフレクションシートは、集合型研修の場合、演習で活用して、グループワークなどでの他者との対話やわかちあいを通じてさらに気づきを促し高めることができる。今後もオンライン形式となった場合、インターネットを用いたツールの活用方法を検討する必要がある。
- オンライン研修ではなく、オンデマンド研修とすれば、更に人数が増えた可能性があり、時間配分やアクティブラーニングも視聴者により適切に管理できた可能性がある。
- コロナ禍であっても今後は、対面式の集合型研修が再開することが考えられる。同時に、オンライン方式やオンデマンド方式と組み合わせた研修実施も行われることが考えられる。オンライン方式やオンデマンド方式にはないインパクトを伝達できるよう集合型研修の質を高めるとともに、今回の成果を集合型研修の実施方法や各種研修手法の組み合わせにも活かしていくことが重要である。

以上の成果と課題を2021年度以降に引継ぎ、オンライン・オンデマンド方式の研修や映像教材開発、集合型研修の強化や各地での活用法について、検討を継続したい。

最後に、企画検討ならびに広報等に多大なご協力を頂いたすべての関係団体の皆様、撮影協力及びご出演を頂いた社会福祉法人同愛会の皆様に深く御礼申し上げます。

2-1 背景とねらい

2018年3月にとりまとめられた社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士の役割等について」を踏まえ、社会福祉士のカリキュラムが見直された。

新カリキュラムにおいて、ソーシャルワーク機能の実践能力を有する社会福祉士を養成するため、「講義－演習－実習」の循環が求められ、社会福祉士は実習時間数の増加と2か所以上での実習が基本となった。同時に見直された精神保健福祉士の新カリキュラムでも、「講義－演習－実習」の循環が求められており、同時に両資格を目指す学生にとっては、機能の異なる複数の施設・機関へ実習に行くことも多くなっていくことが想定される。今後、実習先の確保は、より重要な課題となり、実習指導者や地域の関係機関と養成校が連携を高めていくことが必要になる。

また、本連盟が平成30年度生活困窮者就労準備支援事業等補助金(社会福祉推進事業分)で実施した「包括的相談支援及び地域課題解決体制を担うソーシャルワーク人材育成・育成体制の構築並びにそのパイロット事業実施に関する調査研究事業」(以後、平成30年度推進事業)を行った。平成30年度推進事業の目的は以下の通りである。(平成30年度推進報告書2頁より一部抜粋)

- 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書(2018年3月27日)「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」においては、今後の対応の方向性の一つとして、「地域共生社会の実現に向けて、その担い手となる社会福祉士の育成に当たっては、職能団体、養成団体、事業者、行政、地域住民等の地域の関係者が連携・協働して学び合い、地域の実情を踏まえて取り組むことが重要である。このため、職能団体や養成団体等が中心となって地域でソーシャルワークの機能が発揮されるような取組の推進を検討すべきである」との意見が示された。このような学びあいの機会や場を活用することは実習教育の充実や教員・実習指導者の資質向上にも資するとされている。また、「実習」と社会福祉法人の「地域における公益的な取組」を協働で展開することにより、養成校の資源(教員・学生・施設等)を活用しつつ、地域に強い社会福祉士の育成・養成につながると共に、社会福祉法人への就職の動機付けにつながるなど相乗効果が期待できるとの意見も出されていた。
- しかしながら、2017年度の「社会福祉法人制度改革の実施状況について」(第20回社会保障審議会福祉部会、2017年12月18日)を見ると、社会福祉法人が策定する社会福祉充実計画で実施する事業のうち、地域における公益的な取組を実施する法人は3%となっている。一方で、全国社会福祉法人経営者協議会が定める「社会福祉法人行動指針」では、社会福祉法人の使命として「3. 地域との関係の継続:利用者の生活が施設やサービスの中で完結することなく、家族や知人・友人、地域住民との関係が継続、さらに促進されるように支援します。(行動指針3)」、「5. 地域における公益的な取組の推進:地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的にかかわり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、既存の制度では対応できない公益的な取り組みを推進します。また、地域福祉計画にも積極的に参画し、地域包括ケアの確立に取り組みます。(行動指針5)」とされ、社会福祉法人に求められる地域における公益的な取り組みを拡充していくことが求められている。
- これまで社会福祉士の養成では、主として養成校教員・学生、実習指導者(実習配属先の社会福祉士)の3者が中心となって実習教育が個別に展開されてきた。しかしながら、前述のとおり、社会福祉法人等の事業者、職能団体、養成施設・養成校がこれから目指すべき姿として同じ方向性を向いていると理解できる。そのため本事業では、全国区及びモデル地域(5府県)で3者による社会福祉士の育成と、現任者の学び直し・養成校学生の実習・社会福祉法人の地域公益活動を検討するプラットフォームを作り(第1段階)、プラットフォームを活用しながら当該エリアの行政や地域住民とともに学び合う場を創出し(第2段階)、プラットフォームでより住民に近いレベル(市町など)で住民フォーラム等交流の場を設定する(第3段階)ことを目的に事業を実施する。

以上の目的から、平成 30 年度推進事業では北海道・青森県・京都府・山口県・宮崎県の5道府県をモデル地域として実施し、今後全国の普及を課題としていた。

本事業では、新カリキュラムの改正の経緯と平成 30 年度推進事業の成果を踏まえつつ、「地域ブロック会議」を設置して、地域ブロックあるいは都道府県内で、養成団体、職能団体、事業者団体が主体的に社会福祉士・精神保健福祉士等福祉人材の養成・育成・確保に協働して取り組むプラットフォームを構築することで、地域を基盤とした包括的支援体制の中で各々の特徴を活かしつつ相互補完しながら人材育成から人材確保につなげていくことを目的として、前述の「こふく研」を活用することとした。

2-2 各都道府県でのプラットフォームの構築状況および「こふく研」開催にかかる活動状況

本連盟では、北海道・東北・関東甲信越・東海北陸・近畿・中国四国・九州沖縄の7ブロックに地域を分けており、各地に所在する会員校や教職員が連携して、地域における様々な活動を行っている。ブロック活動では、地域の特性や課題に合わせた研修会の実施や実習等に関する会議の開催などがあり、既にそれらの活動には、各地域の職能団体や実習指導者、実習施設などの機関と協働したのもも少なくない状況である。

本事業の実施に際して、前述の背景から、県域でプラットフォーム構築が行えるよう、本連盟のブロックを以下図1のように再構成しつつ各都道府県に担当者、計 45 人(1県域に複数配置を含む)を選出し、以下の通り、「地域ブロック会議」を実施した。地域ブロック会議の開催並びに各都道府県の担当の選出、各県やブロックでの活動にあたっては、本連盟各ブロックの運営委員長、同運営委員会の協力を得た。

都道府県担当者への本事業の内容や背景の説明と質疑応答等については、以下開催した地域ブロック会議において行った。

第1回地域ブロック会議 (2020年10月27日・Web会議システム)	<ul style="list-style-type: none"> ・本事業の概要の説明 ・各都道府県担当各位へのお願いと今後の進行スケジュール ・質疑応答
第2回地域ブロック会議 (2020年11月27日・Web会議システム)	<ul style="list-style-type: none"> ・こふく研の検討状況の説明 ・新型コロナウイルス感染症に伴う変更点の説明 ・今後のスケジュールと各担当者の協力内容の確認 ・質疑応答

なお、熊本県については、県担当者の尽力により、県内の養成校、職能団体、県・市・町社会福祉協議会、行政(熊本県・熊本市)の関係者がオンラインで会合を持ち、以下の内容について、各団体の課題共有と意見交換等が行われた。2020年度以降においても、年2回の定例会議、連絡網の設置による研修情報の共有等を進めることとなっている。

熊本県第1回ソ教連社会福祉推進事業熊本会議体 (2021年2月25日・Web会議システム)	<ul style="list-style-type: none"> ・事業・会議体の説明 ・今後の会議体の進め方 ・2020年度の成果および今後の会議体の活動
--	---

図1 令和2年度社会福祉推進事業 地域ブロック区分



県域でのプラットフォーム構築に繋がるよう、計画当初は都道府県担当者に協力を得て、こふく研を対面式の集合型研修として、都道府県単位等で実施することを検討した。地域単位の職能団体や事業者団体、社会福祉協議会や行政、実習指導者、養成校教職員等が集う場を作り、そこで「こふく研」の内容を学び合う他、地域での課題を検討する場にもなるのではないかと想定していた。

しかし、研修プログラムや実施方法を検討していた2020年10月末の段階で、新型コロナウイルス感染症の影響が拡大しており、各地域でも実習先や養成校で感染者の発生もあり、実習の中止・中断・延期や養成校への入校制限が生じていた。また、2020年10月末時点では、例年のインフルエンザ流行と新型コロナウイルス感染症の同時拡大も懸念されていた。こふく研の開催は、2021年1月末頃を予定していたものの、感染者の推移の予測は困難であり、対面式の集合研修実施は、困難と判断せざるを得なかった。

そのため、こふく研を Zoom ウェビナーによるオンライン配信研修として実施することとした。各都道府県、ブロックでは、それぞれの地域において、福祉人材養成・育成のための関係団体との協力体制について検討や推進を行っているが、そのつながりを活かして、地域の関係機関へのこふく研の幅広い周知に協力をいただいた。その活動の成果として、こふく研の参加実績等については、前述の通りとなっている。

また、こふく研の広報・周知に限らず、前述の熊本県では、関連する会議体を開催ができた他、別の地域でも本事業の趣旨や背景を伝え、2021年度以降の取り組みに繋げることやブロック単位での通常行っている研修会等(オンライン方式)の開催ができています。その内容については、以下「推進事業:都道府県担当者の活動報告について」で記述する。

推進事業:都道府県担当者の活動報告について

報告方式:インターネットに設置した専用の web フォームから報告

報告数:29 人分(全担当者 45 人)

報告期間:2021 年 2 月 18 日～3 月 8 日

Q1-1. あなたの県域(又はブロック域)において、「プラットフォーム作り」の必要性を感じておられますか。

回答	票数	%
かなり感じている	13	45%
まあまあ感じている	12	41%
あまり感じていない	4	14%
全く感じていない	0	0%

(N=29)

Q1-2. どのような点から、感じている／感じていないのか、お書きください。

「かなり感じている」・「まあまあ感じている」の回答者の自由記述(一部抜粋)

- ・現場と連携した教育、特に継続的な実習経験の場を構築すること
- ・養成校、職能団体、事業者団体、社協、経営協が協働して福祉人材の養成・研修をしていくことで県域全体の福祉の向上につながるから
- ・社会福祉士の新カリキュラムにおいて実習を中心としてより密な連携が行う必要がある。ただ、他の領域まで広げていくのは今の段階では難しいと感じている。
- ・県内において社会福祉法人による公益事業への取り組みの充実に向けて関連団体等の連携が促進されている一方で、そのような連携のキーとなるべきソーシャルワーカー関連団体はそれらの取り組みの枠外に位置していると考えられるため。
- ・福祉人材を養成していくためには、関係機関・団体と養成側との意思疎通を図り、地域に応じた取り組みが必要である。実習先との連携をさらに強化し、人材養成を共に進めていくためにもプラットフォームづくりは必要である。
- ・特に、実習先として登録しているが、受け入れ等に積極的でない施設や機関があるため
- ・養成校、現場、経営者を含めて、今後のソーシャルワーク実践を見据えた教育や研修の内容と方向性を共有しておいたほうがよいと思うから。今のところ、各組織・機関・分野がそれぞれのやり方で実践や教育(現任教育や実習)を行っている。
- ・実習場所及び時間増加による実習先確保の問題と、人材確保の点から相互に協力できる場が必要であり、そのプラットフォームになれば理想であるため。
- ・福祉職を希望、志望する学生の減少は日本の危機とも言えます。養成校のみ取り組みでは不十分なところもあり、関係団体が一丸となって取り組むべき事項だと考えております。
- ・特に新カリの社会福祉士実習の調整機能をプラットフォームで行う必要があると考えている。また、福祉人材の包括的な人材育成体制としてのプラットフォームも重要であると考えている。
- ・社会福祉法一部改正の付帯決議(令和 2 年 6 月 4 日)に資する人材養成の協力関係を構築するため。

「あまり感じてない」の回答者の自由記述(抜粋)

- ・個人的には必要性を感じているが、周囲が必要性をあまり感じていないようにみえる。
- ・具体的に関連団体に説明できる機会がえられていない。

・加盟校の意志疎通がはかられていない。

Q2-1. 県域(又はブロック域)で上記の「プラットフォーム」をつくるために研修(こふく研)を行う目的・意義については、ご理解いただけますか。

回答	票数	%
よく理解できる	10	34%
まあまあ理解できる	15	52%
あまり理解できない	4	14%
全く理解できない	0	0%

(N=29)

Q2-2. どのような点から理解できる／理解できないとお考えですか。

「よく理解できる」・「まあまあ理解できる」の回答者の自由記述(一部抜粋)

- ・研修を通して実践や教育に関する認識を深めることができる。その際、認識の共通性だけでなく違いも相互に知ることが大切だと考える。
- ・福祉人材としての基本的価値観を共有することで一体的かつ継続的な研修事業の開発及び実施ができるから
- ・1つの教材から検討する意義を感じる。ただ、現時点ではそれぞれの養成校と関係のある実習先から開始し、その後段階を経て、養成校を超えた、地域レベルという取り組みが現実的であると考え。
- ・地域における動機づけとなる。一方、形式的な印象もある。
- ・共通した研修材料を提供することで、議論しやすい環境ができる。
- ・人材養成について、率直に、かつ分野横断的に話し合える場の確保
- ・分野を越えて、様々な関係者が同じ内容の研修を受けることは、これまであまり行われてこなかったと思うから。
- ・共通する研修があることで、議論のベースができる。
- ・福祉は人なり。こふく研はこふく元年の人の通り、今後の福祉人材育成について一石を投じたのではないかな。
- ・プラットフォームを将来的に作り上げるためには、こふく研のように合同で研修を行うことは必要であると考え。但し、今回はスケジュールが厳しく、様々な団体に丁寧に声掛けする準備に時間があまりかけられなかったのが多少残念である。
- ・研修を通してプラットフォーム参画の趣旨の理解と具体的な部署・人選の検討ができる

「あまり理解できない」の回答者の自由記述

- ・「どちらとも言えない」の категорияがあれば、それにしたかったが、基本的に圏域で抱えている課題を解決することを第一に考えたい。全国組織がもつ関心(基本的には国の施策を反映してたもの)とは一定の乖離があるのではないかな。もちろん全国組織のメリットを使った意見交換の在り方は効果的であると感じている。

Q3. 本年度「プラットフォーム作り」で進展したことがあれば、記入してください。(一部抜粋)

- ・職能団体、社協にプラットフォーム作りの構想を説明し総論として賛成という見解を得られた。
- ・他の養成校への情報提供を通して県の取り組みの状況が把握できた。
- ・社会福祉士会、精神保健福祉士会、医療社会福祉協会及びソ教連担当者にて定期的に連絡会を開き、県内1000人規模のソーシャルワーカー団体としての基礎が作られつつある。
- ・カリキュラム見直しをきっかけに、多くの実習先に働きかけることができた

- ・実習指導者講習について職能団体との連携強化ができた
- ・こふく研の意義を理解して下さった関係団体(職能団体等)が多かった。まずは後援を得ての研修を実施したが、今後様々な内容の研修を実施する際に協力を得られる土台を確認することができたように思う。
- ・第1回目、県社会福祉士会の会長1人、副会長2人、事務局1人とのプラットフォームづくりに関するzoom会議を開き情報共有を行った。
- ・本学学内においても連携が少しずつではあるが、とれてきたように感じている。
- ・こふく研のチラシ配布時に、各団体に「プラットフォーム」の簡単な説明を行うことが出来た。

Q4. 今後、「プラットフォーム作り」をする際に必要だと思うことがあれば、記入してください。(一部抜粋)

- ・単発的な研修だけではなく継続的かつ実践的な検討会など実務的な関係
- ・地域レベルでかなり取り組みの度合いは異なるため、地域レベルの特性にあわせた取り組みをより推進する必要があると思う。
- ・「プラットフォーム作り」を目途とする同様の事業との差別化もしくは融合
- ・議論の場をつくるとした場合、イニシアティブをどこが担うのか、継続的取り組みの計画化と予算をどうするか
- ・ソーシャルワーク専門職としてのアイデンティティの形成は、まだまだ進んでいないと感じるため、分野ごとのまとまりだけでなく、ソーシャルワーカーというアイデンティティとまとまりを生み出す必要がある。
- ・研修内容を現場のニーズに合ったものにしてほしい。また、研修をオンデマンド化して、アクセスしやすくしてほしい。
- ・県全体の様々な福祉関係の組織や団体、養成校、行政などの横断的なネットワークをどのように構築できるのか、そのための場づくりが必要かと思われる。また、どの組織が軸となるのかなど。
- ・新カリキュラムにおける実習内容を周知する機会
- ・実習指導者講習会の開催ができる環境づくり
- ・こふく研の研修の常態化が必要と考える。
- ・そもそもプラットフォームについて、社会福祉の職能団体や専門職団体であまり理解していないところが殆どである。プラットフォームづくりについて社会福祉の職能団体や専門職団体が学ぶ研修があった方が良いと考える。
- ・プラットフォームの運営を支える事務局的な機能と謝礼などの財源

Q5. 「プラットフォーム作り」を行う際に阻害要因になるものがあれば教えてください。(一部抜粋)

- ・職能団体、事業者団体、社協、経営協それぞれの研修事業などの既に構築されている枠組み
- ・コロナ禍で集まること、コロナの影響で時間を取ること自体に困難を覚える養成校、施設・機関などが多いと感じる。
- ・プラットフォームへの参加に伴うメリット(利益)を直感的かつ継続的に示すこと
- ・阻害とまでは言えないが、職能団体への加入率の低さや自己研鑽への意識のばらつきは改善していく必要があると思う。医師や看護師に比べると、学びの意識に関する職業文化には差があるように感じる。
- ・すでにある「関係」が、阻害要因になると感じている。
- ・現場も養成校も通常の業務や公務等が多忙であり、余裕がないこと。
- ・コロナ禍により対面が困難。
- ・ソ教連事業の推進への加盟校代表者及び教員の理解度。介護・保育人材偏重の福祉人材確保政策。

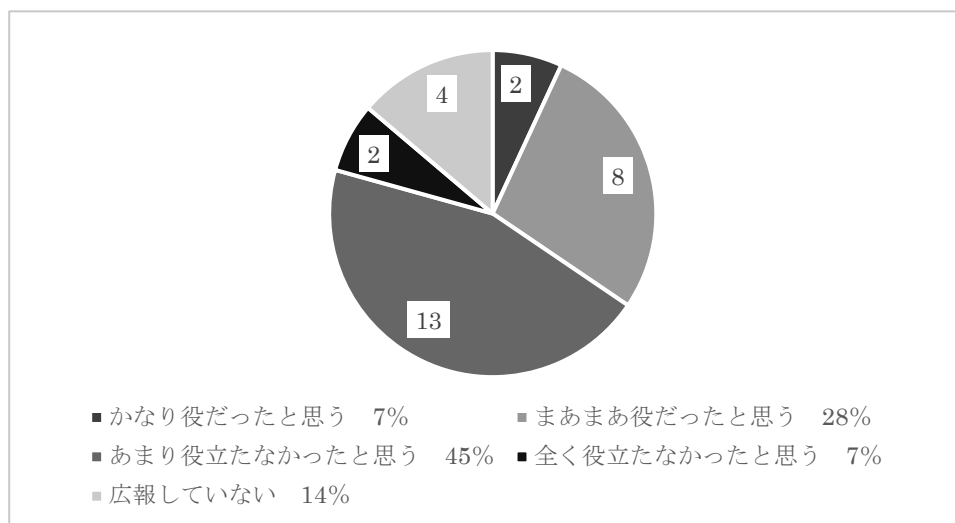
Q6. こふく研の広報活動の実績

広報は、「電話による呼びかけ」・「関係者へのメール送付」・「チラシの配布」などを指す

広報実施の有無	票数	%
都道府県の社会福祉士会、その関係者に広報した	20	69%
都道府県の社会福祉士会、その関係者に広報していない	9	31%
都道府県の精神保健福祉士協会、その関係者に広報した	12	41%
都道府県の精神保健福祉士協会、その関係者に広報していない	17	59%
都道府県の医療福祉協会、その関係者に広報した	12	41%
都道府県の医療福祉協会、その関係者に広報していない	17	59%
都道府県の社会福祉協議会、その関係者に広報した	17	59%
都道府県の社会福祉協議会、その関係者に広報していない	12	41%
市区町村の社会福祉協議会、その関係者に広報した	15	52%
市区町村の社会福祉協議会、その関係者に広報していない	14	48%
都道府県の社会福祉法人経営者協議会、その関係者に広報した	12	41%
都道府県の社会福祉法人経営者協議会、その関係者に広報していない	17	59%
地域の行政機関、その関係者に広報した	10	34%
地域の行政機関、その関係者に広報していない	19	66%
社会福祉士・精神保健福祉士の実習先、その関係者に広報した	17	59%
社会福祉士・精神保健福祉士の実習先、その関係者に広報していない	12	41%
福祉人材の養成校(自校・他校含む)の教職員に広報した	24	83%
福祉人材の養成校(自校・他校含む)の教職員に広報していない	5	17%
福祉人材の養成校(自校・他校含む)の学生に広報した	17	59%
福祉人材の養成校(自校・他校含む)の学生に広報していない	12	41%

(N=29)

Q7. こふく研の広報活動は、上記「プラットフォーム作り」のきっかけ作りに役立ったと思われますか。



(N=29)

*グラフ内数値は、回答票数

Q8. こふく研の広報活動を通じて、普段関わりのなかった地域の関係団体と繋がりを持つことはできましたか。

回答	票数	%
できた	6	21%
できなかった(これまでと変わりはない)	23	79%

(N=29)

Q9. 「こふく研」に関して、広報した団体や受講した方、学生などからの反応がありましたら、その内容についてお書きください。(一部抜粋)

- ・養成校にとっての卒後教育と現場にとっては現任研修の連動の必要性
- ・学生から、実践現場の職員の話が良かった、総体的におもしろかった、との感想を聞いた。
- ・まだ十分聞き取っていないが、これまでの反応では好意的な受け止められ方をしていた。
- ・焚火のところがまったりしてよかったとの学生の弁。こふく研ショッピングがおもしろい。焚火台が欲しくなったとのこと。
- ・学生から、少し内容が難しかったとの回答がちらほらあった。

Q10. あなたは「こふく研」の配信を視聴されましたか。

回答	票数	%
視聴した	22	76%
視聴していない	7	24%

(N=29)

Q11. 今年度の事業は、新型コロナの影響で、協力をお願いする時期や手順、企画内容など当初予定か大幅な変更を余儀なくされました。今年度県域等のご担当を担っていただいてのご感想をお書きください。(一部抜粋)

- ・今回の推進事業が目指した方向性には大いに賛成するところです。実現していくためには、まずは所属校、県域の養成校、ブロック域の養成校の合意形成と具体的に動ける体制の構築が必要であると感じました。
- ・コロナの影響が大きく、どうしても地域のプラットフォーム作りまでは活動ができなかった。今後、福祉を目指す学生たちへの福祉の仕事へ魅力の発見。また、社会福祉士実習など地域の施設・機関との関係づくりなどでは活用できると思う。
- ・つながるうえで、対面でできなかったのはもったいない。
- ・対面で研修ができなかったので、新たなネットワークづくりというには少し物足りない状況がありました。また、今後どのようなプラットフォームづくりができるのかについては、正直見通しがつきにくいです。県内の養成校の数も複数あり、比較的規模の大きな県では、1つのプラットフォームに集まるというのは難しい側面も感じています。ある程度の権限や予算・人員が整わなければ、実効性のある会議や研修の実施が難しい都道府県もあるのではないかと感じました。
- ・当初計画したプログラムから次々と内容が変わってきたことによって県内へのアピールが難しくなってしまったことであるが、逆に、今後もこのような予期せぬ出来事が起きることへの心構えとその対応策などについてソ協連県支部会としても議論が求められると思うようになったことはよい成果でもあった。
- ・新型コロナの影響に伴う時期、手順、企画内容の変更はやむを得ないと考える。ソ教連事務局が事業の趣旨、スケジュール等をブロック web 会議の場で(検討段階のものも含めて)直接説明していただき助かった。またブロック担当制を活用し確認や調整のやりとりができてよかった。ただ、県域担当の負担は想定以上で、(特に発足時は)事務局的な機能の体制のフォローの必要性を感じる。

2-3 今後の課題と展望

今回、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、本来実施する予定だった活動が地域で展開できないという状況となった。各地で新たな連携の構築のための活動に大きな制限がかかったと言わざるを得ない。また、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、会員校も対応に追われていたことから、十分な活動が行えず、活動報告も対応可能な範囲での回答となっている。

【1-1. あなたの県域(又はブロック域)において、「プラットフォーム作り」の必要性を感じておられますか】は、「かなり感じている」「まあまあ感じている」が86%、【2-1. 県域(又はブロック域)で上記の「プラットフォーム」をつくるために研修(こふく研)を行う目的・意義については、ご理解いただけますか】については、「よく理解できる」「まあまあ理解できる」が合わせて86%となっている。今回の事業において、都道府県担当者の理解は一定程度得られたものと考えられる。

一方、【7. プラットフォーム作りのきっかけにこふく研が役立った】については、「あまり役に立たなかったと思う」「全く役に立たなかったと思う」が、52%となり、「広報してない」も14%に上った。受講者が一方的に研修を視聴することとなり、その反応を各地の担当者が捉える仕組みを、実現できなかったことや新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う変更や各校の感染症に関する対応で十分な取り組みを行えなかったことが理由として考えられる。また、各地域におけるネットワークや会議体を既に持っている地域、前述の平成30年度推進事業を行った道府県は「プラットフォーム作り」に類似する取り組みを既に行っており、「きっかけ作り」にならなかったという理由も考えられる。

また、こふく研の広報活動では、「広報しなかった」が過半数を超えたのが「都道府県の精神保健福祉士協会とその関係者」「都道府県の医療社会福祉協会とその関係者」「都道府県の社会福祉法人経営者協議会とその関係者」「地域の行政機関とその関係者」であった。ひとりの各都道府県担当者だけではなく、その養成校内の教職員や県域またはブロック域での協力体制の構築や理解促進を更に進める必要がある。

今回、こふく研を活用したプラットフォーム作りについては、研修方式の変更の影響もあり一部の「きっかけ作り」の機会に留まったが、一部地域では、オンラインによるプラットフォームの会議体実施や状況共有会の実施等、具体的な取り組みが進んだ。【2-1. 県域(又はブロック域)で上記の「プラットフォーム」をつくるために研修(こふく研)を行う目的・意義については、ご理解いただけますか】は、上記の通り、「よく理解できる」「まあまあ理解できる」が合わせて86%となっている。こふく研参加者のアンケート結果と合わせても、プラットフォーム作りには研修など、地域の福祉関係者が集える場をいかに作っていくかが今後も重要だと考えられる。

県域またはブロック域における事務体制構築や財源等の課題が併せて存在するが、2021年度以降も対面に制限があることが想定される。オンラインまたはオンデマンドの研修開発・活用を検討しつつ、対面の会議・研修の組み合わせをするなど、プラットフォーム作りに資するプログラムを作成し、本連盟のブロック・県域の活動を強化していく必要性が考えられる。

