介護保険分野における社会福祉士養成実習のモデル構築に関する研究

平成20年度老人保健事業推進費等補助金による事業
（老人保健健康増進等事業分）

平成 21 年 3 月

社団法人日本社会福祉士養成校協会

介護保険分野における社会福祉士養成実習のモデル構築に関する研究報告書

＜もくじ＞

はじめに・・・1

第１章：介護保険分野における社会福祉士養成実習の現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

第２章:介護保険分野における社会福祉士養成実習のあるべき姿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１５

１.社養協実習ガイドライン・・・１５
２．レジデンシャル・ソーシャルワークの９機能とその実習・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２１
３.実習コンピテンス・・２６
４.実習指導の実態・・２７

第３章:モデル実習の実施・・２８

１．モデル実習施設・養成校・学生の選定・・２８
２.モデル実習内容・・２９
３.実習教育評価・・・７１

第４章：社会福祉援助技術現場実習における実習内容調査・実習指導者ヒアリング結果・・・・・・・・・・９９

１．現場実習における実習内容調査（福祉教育モニターアンケート調査結果）・・・・・・・・・・・・・・・・・９９
２.モデル実習施設実習指導者ヒアリング・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１３８

委員会名簿／活動経過

はじめに

米本秀仁（北星学園大学）

社会福祉士は「相談援助」に携わる専門家であり、国家資格を有するものである。ここでの相談援助は、ソーシャルワーク実践であるとの一定の了解があり、その専門家を養成する課程として「社会福祉士及び介護福祉士法」に基づく養成課程がある。社会福祉士養成課程は、本法及び関連通知によって、社会福祉士一般養成施設等の複数の養成経路が成立しており、そこでは養成カリキュラム（科目構成）・シラバス（授業計画）も規定されている。国家資格のための国家試験の受験科目は、いわゆる「座学」科目であり、知識レベルが測られることになる一方で、技術技能レベルに関しては、受験科目ではなく、養成校における単位履修を条件としている。社会福祉士が相談援助という対人専門職であることから、その「実践力」をどう高めるかというこれまでの課題があった。実践力の中核は技術技能レベルの水準である。知識試験では測れないこの技術技能の水準を養成し、担保するために必須の教育方法が「演習」「実習」であると言ってよい。演習での訓練を前提にして、現場における実習で技術技能水準を教育訓練することが実践力を養うのである。

しかしながら、この実習に関しては、これまで、果たして養成校における実習教育や現場における実習指導が十分な形で成立しているかどうか、その実習教育・実習指導の内容が「ソーシャルワーク」実践を前提とした教育・実習となっているかどうか、といった疑問が出されてきた。とりわけ、入所型施設においての実習、介護系の施設・機関においての実習が、ともすれば介護系の（ケアワーク系の）実習に終始しているのではないかという疑問や調査結果も出されてきた。相談援助という実践は、社会福祉関連法上の社会福祉施設・機関（第一次分野）のみならず、いわゆる第二次分野と言われる医療や教育や司法等の他制度の中で行われており、後者の方がむしろ「ソーシャルワーク実践」を純化できているとさえ言われている。従って第二次分野での実習の方が、より「ソーシャルワーク実習」として成立していると言われる。また、第一次分野においても、入所型施設系よりも地域・相談機関系での実習が「ソーシャルワーク実践」が比較的純化できていると言われる。要するに、養成課程での相談援助実習が「ソーシャルワーク実習」としてどれほど成立するかは、現場のソーシャルワーク実践がどれほど成立しているかを反映するということであろう。

このように考えてみれば、相談援助を業とする社会福祉士の実践力の養成にとって、実習が大きな影響を与えることは当然視されるが、実際には特に介護系施設において

「相談援助実習（ソーシャルワーク実習)」をどのように確立するかという大きな課題があることが理解される。

これらの現状に鑑み、本研究は、特に介護保険分野における社会福祉士養成実習に焦点を当て、その実習を「相談援助（ソーシャルワーク）実習」として成立させるための「社会福祉士養成実習のモデル構築」を試みるものである。特に、入所型施設における実習が「相談援助（ソーシャルワーク）実習」として成立するための理論的枠組みの検討も含めて、複数の観点から、モデル実習を試行し、その結果を介護保険分野以外の実習と比較することによって考察を加えるものである。

第１章：介護保険分野における社会福祉士養成実習の現状と課題

熊坂聡（山形短期大学）・守本友美（皇學館大学）

わが国では、「社会福祉士及び介護福祉士法」が制定以来、現場実習を含む実習関連科目の履修が規定されたことで、実習教育カリキュラムは社会福祉専門教育のなかでも重要な位置を占めるようになった。実習教育の目標とするところは、学生が福祉サービス利用者の現実の生活状況に理論や概念を応用し、実践技術を向上することである。その内容名その時代の社会情勢や社会的要請に基づいて柔軟に対応することが求められる。社会福祉士制度の施行以降、介護保険制度の施行等による措置制度から契約制度への転換など、社会福祉士を取り巻く状況は大きく変化してきた。

2007 年 12 月、社会福祉士及び介護福祉士法改正法が成立し、法改正に伴う養成教育内容の見直しが行われ、より実践力の高い社会福祉士を養成するという観点から、実習に関する教育内容についても、充実・強化が図られた。また、これまで大学等が独自に展開してきた実習教育カリキュラムにばらつきがあり、必ずしも社会福祉士養成に結びついていないという指摘を受けて、教育内容や時間数についての基準も課せられるようになった。

ところで、現場実習は施設型と機関型に大別することができる。施設型はさらに高齢者関係施設、障害者関係施設、児童関係施設等に分類することができる。そのなかで高齢者関係施設は、2000 年に介護保険制度が導入され、高齢者福祉と高齢者医療の二分された体系の一般化が図られた。施設については、積極的な「治療・訓練」よりも長く施設に在所する「生活」を主体とした施設に変化している。とくに利用者の選択が可能であるから、より居住性を重視した空間が期待され、住居化が施設の経営上も必要な視点であると考えられている。

また、2002 年度からは特別養護老人ホームに個室化・ユニットケアを施設の原則とした「新型特養」の建設が推進され、居室の個室空間化と生活単位の小規模化、そして多様な社会的交流のための空間づくりが基本要素となっている。これにより、とくに新設の施設についてはますます住居空間化が加速する。

このような流れは、施設の供給者主体の論理から利用者主体の論理への転換を示している、福祉施設というサービス主体の考え方から、利用者のニーズに合わせて変化することのできる生活の受け皿へと、高齢者施設は変化を求められている。つまり、高齢者施設における職員の支援のあり方について、そしてその職員を養成する実習内

容に関しても変化が求められているのである。

本章では、このように介護保険制度導入後の高齢者福祉施設において現場実習がどのように実施されているのか現状を明らかにするとともに、社会福祉士としての実践力を習得するという観点からその課題を考察する。

１．社会福祉士養成テキストにおける実習の現状

現在、現場実習指導で活用されているテキストから、高齢者福祉分野の実習がどのように解説されているかを整理する。

（１）宮田和明・加藤幸雄ほか編著『社会福祉実習』中央法規出版

このテキストでは「社会福祉実習の内容と実習計画モデル」という章があり、そのなかで特別養護老人ホームをとりあげている。

①実習のねらい

・利用者の社会的背景を理解する。
・職員集団の内部協働関係を理解する。
・利用者の身体的精神的ニーズを理解する。
・在宅サービスの役割と実際の運営を理解する。
・施設が地域社会に果たす役割について理解する。

②実習の具体的内容

・利用者とかかわるなかで、コミュニケーションの取り方を理解していく。
・生活相談員の業務を体験することで、特養の利用者像、家族について、施設の中で果たしている役割、施設と地域のつながりを理解する。
・介護支援専門員の業務を体験することで、ニーズの把握、分析、サービス計画作成の手法を学ぶ。
・在宅サービス事業所での実習を通して、利用者とコミュニケーションを図り、個別の介護計画に沿ってサービスが提供されていることを学ぶ。
・介護支援専門員や生活相談員に同行し、困難事例の実態と対応方法について学ぶ。

このように、このテキストでは実習の具体的内容として利用者とのコミュニケーションの取り方、個別支援計画の作成、困難事例への対応など、施設におけるソーシャルワーク実践の場面を設定したものになっている。

そして、実習中の留意事項として以下のような記述がされている。

「社会福祉士の実習生は、介護技術習得のために来ているわけではない。しかし、特養の現

場に入ると職員は忙しく働いており、何かしなければという気持ちになりがちである。通常の授業で習っていない介護技術を実習中に習得することは不可能であるが、簡単な介助をとおし、利用者とかかわっていくことで、利用者のことを理解していってほしい。」

社会福祉士の実習は介護技術習得のための実習ではないが、利用者理解のためにはできる範囲での介助も行うことが望ましいとしている。留意事項の後に「実習計画モデル」が提示されているが、そのなかでも第１週目の内容は「介護業務をとおして、利用者とのコミュニケーションの取り方を学ぶ」となっている。

（２）岡田まり・柏女霊峰ほか編著『ソーシャルワーク実習』有斐閣

このテキストでは、分野別の実習内容という形式ではなく、「実習計画の作成」という章の中に「社会福祉施設種別（施設・相談機関）による実習計画の特徴」という項目があり、そのなかで特別養護老人ホームの例があげられている。

①実習のねらい

・利用者の問題とニーズを理解する。
・施設処遇について学ぶ。
・在宅サービスについて学ぶ。

②実習の具体的内容

・利用者の日常生活を観察する。
・職員の指導の下で介護技術を学び、実践する。
・職員の業務を観察し、説明をきく。
・在宅高齢者への家庭訪問に同行し、在宅高齢者のニーズを理解する。
・施設が提供している在宅サービスを理解する。

このテキストでは、利用者理解、施設処遇、在宅サービスの理解が実習内容として挙げられている。社会福祉士の実習ではあるが、ここでも「介護技術を学び実践する」ことが実習内容に含まれている。なお、社会福祉士としての相談援助の場面は特に設定されていないが、相談援助については、次のように解説されている。

「施設職員も相談援助の専門的知識と技術をもつことが求められており、実際、日常的にサービス利用者のさまざまな相談に応じている。しかし、その業務の多くはケアワークを中心に展開されている。そのため、実習においても利用者と直接関わることを通じて職員の仕事を学ぶことになる。（中略）相談室における独立した相談業務は少ないが、利用者との日常的な関わりのなかや、利用者と職員との関わりを観察することを通して、生活場面での面接について学ぶ機会は多くある。」

このように、施設での実習では設定された相談援助の場面は少ないので、学生は利用者や職員との関わりを通してソーシャルワーク機能を理解することが求められている。そのためには介護実践も必要であるということである。また、相談援助の場面が設定されていないので、学生がソーシャルワーク機能を理解する際には、学生のソーシャルワークを学ぼうという強い意図と適切なスーパービジョンが必要となる。

（3）福山和女・米本秀仁編著『社会福祉援助技術現場実習指導・現場実習』ミネルヴァ書房

このテキストでは、高齢者施設における実習モデルのようなものは提示されていないが、

「実習計画書の作成」という章の中の「実習目的を達成するための方法の考察」のなかで高齢者施設での実習計画書の例があげられている。

①実習のねらい

・利用者がどのように自己決定を活用できているかを理解する。

②実習の内容

・生活指導員の一連の業務について観察する。

・利用者が自己決定した行動を観察し、報告する。

・現場の介護業務を追い、他のスタッフを観察する。

・組織の動きを観察する。

・利用者が自己決定した行動を理解する。

ここでは、実習の目的はソーシャルワーク機能の理解や技能の習得という規定された目的と個人的な目的に分けて解説されており、例としてあげられているのは、個人目的とそれに沿った実習内容である。個人の目的が非常に絞られたものになっているので、実習内容も観察や報告が中心となっている。

高齢者施設における一般的な実習に内容に関しては、「実習プログラムの確認」という章のなかの「実習プログラムの類型と特徴」の項目の中で、「生活施設型―児童・障害・高齢者施設等」として解説されている。ここでは、実習の現状について次のように記載されている。

「この類型の実習先では他の職種の実習も受け入れているため、介護福祉士や保育士現状では社会福祉士実習－生活指導員・児童指導員のスーパービジョンのもとでの 4 週間実習－ということは困難で、ケアワークの業務（介護・保育）等も経験しながら、全体的にソーシャルワークの視点を保つ実習プログラム作りが苦心されている。（中略）実習内容は面接室における相談援助はきわめて少なく、生活場面における援助が中心になり、施設種別によって程度は異なるが必然的に家事援助・生活援助・介護等を伴うことになるため、了解しておく必要がある。」

と社会福祉士の実習とをどのように差異化していくかという課題に直面している。現このように、生活施設型の実習はケアワークを経験することが必要であるとは述べていないが、ソーシャルワーク実習を組み立てることは困難であり、学生が希望するか否かに関わらず、ケアワーク業務が含まれることは致し方ないのが現状であるとしている。

以上、実習指導に活用されるテキストから高齢者分野における実習内容がどのように記載されているかを整理した。現状では、ソーシャルワーク機能を理解し技能を習得するための実習内容が提示されているのはなく、特に「利用者理解」のために介護業務に携わることが社会福祉士の実習としての必要条件ではないが、十分条件として位置づけられていることが分かる。

２．統計調査における実習の現状の把握～「社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのあり方に関する調査研究報告書（平成 13 年度)」より

この調査は、平成 13 年度「長寿・子育て・障害者基金」福祉等基礎調査（社会福祉・医療事業団委託研究）として社団法人日本社会福祉士養成校協会が実施したものである。この調査は、当時全国的に統一的枠組みで実習教育側・実習指導側に共通の実態と課題を把握した調査は皆無であったという状況を踏まえて行われたことに独自性があった。この調査結果を基にして、当時の現場実習の状況と、社会福祉士としての実践力を習得するという観点からの検討を行ってみる。

以下では、この調査報告書の内容からいくつかの項目を抽出して、再整理して検討してみる。なお、この調査では実習指導側を８種別に区分しているが、ここではその全体を表す「合計」と「老人福祉」分野を中心に表記し、関連する場合のみ他種別の調査結果を表記することとする。

（１）現場実習の状況

①養成校との連携

機関・施設が養成校と連携することは実習の質に関連する。養成校で学ぶ価値や知識が現場ではどのように具現されているのか、演習で学んだ社会福祉援助技術がどのように使われているのか、そして、それらをどのように体験し理解できるかは、養成校との連携の状況を把握することによってある程度推測することができる。

表Ⅲ－３－128．機関・施設ごとの実習前の養成校教員との打ち合わせ

種別	基数	必ず行う	必要に応じて行う	行わない	無回答

合計	229	27.9	55.5	14.4	2.2
老人福祉	67	35.8	55.2	6.0	3.0

表Ⅲ－３－138. 実習終了後の養成校教員を交えた評価・反省

種別	基数	必ず行う	必要に応じて行う	行わない	無回答
合計	229	10.0	47.2	40.2	2.6
老人福祉	67	14.9	56.7	25.4	3.0

事前事後における養成校との連携は、回答のあった機関・施設全体の中では「老人福祉」が少し高い。注目したいのは、実習前の養成校教員との打ち合わせを「行わない」割合よりも、実習終了後の評価・反省や実習総括会議等への参加を「行わない」割合が高いという点である。実習の総括を十分にしない傾向がある。

②実習生との接点とスーパービジョン

実習生との接点は、実習の円滑な実施と実習内容の理解・促進に欠かせない。この接点の有無が、実習水準の確保に関連していると推測できる。以下では、実習生との接点の確保の状況をみてみる。

表Ⅲ－３－129. 機関・施設ごとの実習前の実習生との事前面接

種別	基数	必ず行う	必要に応じて行う	行わない	無回答
合計	229	61.1	28.8	7.4	2.6
老人福祉	67	53.7	35.8	6.0	4.5

表Ⅲ－３－134. 機関・施設ごとの実習中のスーパービジョンの時間の設定

種別	基数	必ず行う	必要に応じて行う	行わない	無回答
合計	229	45.9	46.3	4.4	3.5
老人福祉	67	44.8	49.3	3.0	3.0

事前面接を「必ず行う」割合は、50%以上だが、実習期間中のスーパービジョンは50%に達していない。しかも、実習期間中のスーパービジョンは「必要に応じて行う」割合が「必ず行う」よりも高い。この傾向は機関・施設の全体よりも老人福祉分野に強いので、老人福祉分野では実習中になると実習指導者と実習生の接点が少なくなる傾向にあるといえる。

③実習プログラムの状況

実習プログラムは、実習目標達成のための中核的要素である。以下では、実習プログラムの状況をみてみる。

表Ⅲ－３－131. 機関・施設ごとの実習中のプログラムの作成

種別	基数	必ず行う	必要に応じて行う	行わない	無回答
合計	229	65.9	28.4	3.5	2.2
老人福祉	67	64.2	29.9	3.0	3.0

実習中のプログラムは、機関・施設の 60%強が「必ず行う」であり、これは「老人福祉」でもほぼ同様である。「行わない」が 3%台であることからすれば、ほとんどの機関・施設でプログラムまたはそれに準じたものが作成されていると思われる。

表Ⅲ－３－132. 機関・施設ごとの実習のケアワークへの組み込み

種別	基数	必ず行う	必要に応じて行う	行わない	無回答
合計	229	40.2	47.6	4.4	7.9
児童福祉	31	48.4	41.9	0.0	9.7
老人福祉	67	49.3	43.3	3.0	4.5

「児童福祉」では、ソーシャルワークと保育が渾然一体化しやすいので「必ず行う」割合が高くなりやすい。「老人福祉」では、生活相談員が法的に規定されているにもかかわらずケアワークへの組み込みを「必ず行う」割合がほぼ 50%あり、８種別の中でもっとも高いという結果である。

表Ⅲ－３－175. 機関・施設ごとの実習プログラムの組み立て方

種別	基数	ｿｰｼｬﾙﾜｰｸ型	組み合わせ型	ｵﾑﾆﾊﾞｽ型	その他	無回答
合計	229	10.5	50.7	19.7	10.9	8.3
機関	34	26.5	17.6	32.4	8.8	14.7
社協	16	18.8	18.8	43.8	0.0	18.8
知的障害	26	3.8	69.2	3.8	19.2	3.8
老人福祉	67	7.5	67.2	13.4	6.0	6.0

ソーシャルワーク型の割合が高いのは「機関」であり、組み合わせ型の割合が高いのは「知的障害」であり、オムニバス型の割合が高いのは「社協」である。「老人福祉」では、組み合わせ型の割合がもっとも高く、機関・施設全体の中でも上から 2 番目に高い。ソーシャルワーク型の組み立てになっている割合は、機関・施設全体の上から６番目とかなり低い。

老人福祉分野では、64.2%が実習プログラムを必ず組んでいるが、その中にケアワークを組み込む割合が高く、結果として組み合わせ型の実習プログラムが主であり、ソーシャルワークを中心とした実習になっている割合はかなり低いといえる。なお、この調査結果の中で学校票と施設票の比較を担当した澁谷は、実習プログラム作成に関する自由回答記述（施設票 17(2)）から「『(実習では）施設でやっていることをやってもらっている』といったように、指導員の通常業務を体験してもらっている結果であるとするものも、17 件と比較的多い回答であった。『指導員はソーシャルワーカーなのか』という議論を、機関・施設の実態とあわせて活発にしていく努力が欠かせないことを示唆しているものといえよう。」と述べている。

④実習体験の確保

対人援助関係の実習では、利用者の情報に触れることが不可欠である。しかし、利用者の情報に触れる機会は、プライバシー保護の考え方によって左右される。そこで、プライバシー保護の考え方に基づく具体的対応の一部をみてみる。

表Ⅲ－３－186. 機関・施設ごとの利用者の記録を実習生に読ませてよいか否かの状況

種別	基数	そう思う	そうは思わない	場合による	無回答
合計	229	41.9	17.9	34.5	5.7
機関	34	38.7	29.4	23.5	8.8
老人福祉	67	44.8	14.9	35.8	4.5

利用者の記録については、行政機関における閲覧の困難さが話題になるので「機関」の調査結果も加えた。「機関」では、否という考え方が 29.4% であり、機関・施設の中でもっとも高いが、考え方の全体的傾向は「合計」とそれほど変わらない。「老人福祉」は、全体の中では記録を実習生に読ませることに肯定的だといえる。

表Ⅲ－３－187. 利用者との面接や訪問に実習生を同席・同行させるのはプライバシーの侵害か否かの状況

種別	基数	そう思う	そうは思わない	場合による	無回答
合計	229	17.0	31.9	45.0	6.1
機関	34	26.5	35.3	32.4	5.9
老人福祉	67	22.4	25.4	49.3	3.0

同行・同席は相談援助実習においては重要な機会である。しかし、「老人福祉」で記録の閲覧の「そう思う」が 44.8%であるのに対し、同行・同席の「そう思う」は 22.4%に半減する。これでは、利用者の情報に触れるという重要な実習体験が十分に確保できていない可能性がある。

記録は読ませてもよい傾向にあるとはいえ、その割合全体でも老人福祉分でも 50%に達していないし、同行・同席についてはさせてもよいと思う割合が 30%未満である。実習生に利用者の情報が十分に提供されているとはいえず、実習効果にも十分に上がっていない可能性がある。

⑤「ソーシャルワーク実習」の要件

表Ⅲ－３－190. 機関・施設ごとの「ソーシャルワーク実習」の要件

種別	基数	満たしている	満たせると思う	難しいと思う	何とも言えない	無回答
合計	229	7.9	27.9	27.5	29.7	7.0
老人福祉	67	11.9	25.4	28.4	29.9	4.5

「満たしている」と「満たせると思う」を合わせた結果で、「合計」が 35.8%に対し「老人福祉」が 37.3%と少し高いが、機関・施設の全体としてはほぼ同様の傾向といえる。つまり、ソーシャルワーク実習の要件を満たせると考えている機関・施設が 50%にも満たない状況なのである。

⑥実習の意図

実習の意図は、実習内容の枠組みを定めるものである。そこで、この調査で澁谷がまとめた「４．学校票と機関・施設票の比較について」から、実態としての実習の意図をみてみる。

表Ⅲ―３―１　実習の意図に関する結果（平均値）

	仕組み	職務内容	ソーシャルワーク	利用者	自己覚知	その他
学校票	3.16	3.24	3.01	2.04	3.02	4.53
施設票	3.49	2.94	3.44	2.28	2.46	5.44

※数値の低い方が、より低い順位付けを与えられていること意味している。

ここでは、学校票と機関・施設の平均値を比較して示している。学校票と機関・施設票とも、「利用者理解」がもっとも高い順位となる。学校票では、2 番目に「ソーシャルワークの考え方や技術を身につけること」がくるが、機関・施設票では、「自己覚知」「職務内容の理解」ときて、4 番目に「ソーシャルワークの考え方や技術を身につけること」がくる。機関・施設では実習に際してソーシャルワークへの意識が低く、養成校とも差があるということになる。

以上のことからいえることは、この平成 14 年 3 月のこの調査報告書時点での実習状況は、回答をしてくれた機関・施設の 67.2%がケアワークとの組み合わせ型実習を行っており、7.5%しかソーシャルワーク型実習を行っていないという状況に集約される。結果として、プライバシー保護の問題から記録閲覧や同行・同席が十分に出来ないという状況も絡み、ソーシャルワーク実習・相談援助実習の体験量が不足している。ソーシャルワーク型実習にならない背景には、養成校との連携の不足からその指導を受けないままにソーシャルワークを中心とした実習を組めずにいるという面があると思われる。また、実習指導者と実習生との接点不足によって、ソーシャルワークの枠組みから実習体験を理解できるようにスーパービジョンの機会が十分に確保されていないと推測できる。さらに、そこには施設側が利用者理解の方法としてケアワークを重視する傾向にあり、実習指導者と実習生の接点を確保したからといってソ

ーシャルワークの理解に達するともいえない面もある。なお、この調査では機関・施設におけるソーシャルワーク実践の詳しい状況は調査していないので、ソーシャルワーク実習とソーシャルワーク実践の関係までは言及できない。さらに、実習項目ごとの実習体験量も調査していないので、量的にケアワークとソーシャルワークの状況に言及することもできない。

（２）実践力を習得するという観点からの課題

実践力を確実につけていくには、体験内容とその指導方法の２つの観点から検討する必要がある。（１）で体験内容にもふれたので、ここでは実践力を習得させるための指導方法の状況を把握してみる。指導方法としては、養成校と実習生と機関・施設が実習の具体的目標を共有し、指導方法を工夫し、確実に評価するという指導過程が必要だと考える。以下では、この観点から調査項目を選定し、検討をする

表Ⅲ－３－160. 機関・施設ごとの実習生との実習目標、課題の点検、確認、合意

種　別	基数	十分に出来た	ほぼ出来た	あまり出来ない	全く出来ない	無回答
合計	229	17.0	59.0	18.8	0.4	4.8
老人福祉	67	19.4	53.7	22.4	0.0	4.5

表Ⅲ―３－161. 機関・施設ごとの取り組み状況、課題達成状況の確認と課題の合意

種　別	基数	十分に出来た	ほぼ出来た	あまり出来ない	全く出来ない	無回答
合計	229	13.1	58.5	22.7	0.9	4.8
老人福祉	67	20.9	43.3	29.9	1.5	4.5

表Ⅲ―３－176. 機関・施設ごとの重視している実習指導方法

種　別	基数	多様な資料・文献を与えて読ませること	様々な項目について口頭で説明すること	実際にやってみせる、やらせてみるといった実技	その他	無回答
合計	229	13.1	58.5	22.7	0.9	4.8
老人福祉	67	20.9	43.3	29.9	1.5	4.5

実習目標や課題の点検等は、「十分に出来た」と「ほぼ出来た」の割合を合わせると「合計」が 76.0%、「老人福祉」が 73.1%であり、機関・施設の全体よりも老人福祉分野が少し低い。状況の確認等は、同じく「出来た」の割合を合わせると「合計」が 71.6%、「老人福祉」が 64.2%であり、機関・施設の全体より老人福祉分野が低い。指導方法については、「老人福祉」の方が「読ませる」と「やらせてみる」の割合が高く、機関・施設の全体よりは実習生自らが体験できるような指導方法をとっているといえる。以上のことから、機関・施設の全体と比較してみると、老人福祉分野は目標

や課題の確認を十分にしないままに、「やらせてみる」傾向にあるといえる。また、体験している内容について「表Ⅲ－３－132」によれば、やらせている内容にケアワークを組み込む傾向にある機関・施設が 92.6%に及ぶことから、ソーシャルワーク実践を主としてやらせているとはいえない。さらに、「読ませる」と「説明する」と「やらせてみる」の３つの指導方法のバランスはどうであろうか。調査結果では、機関・施設の全体と老人福祉分野の両方に「説明する」が 50%前後ともっとも高い。実習の基本としては体験が重視されるべきであり、その意味では「やらせてみる」の割合が 2 番目にあり、しかも 20%台であるので、技術を習得して実践力をつける指導方法にはなっていないように思われる。

３．課題と考察

実習に関するテキストの内容と統計調査から、介護保険分野における実習の課題をまとめる。

まず、現状では、介護保険分野における実習の内容は、ソーシャルワーク実習というよりも、ケアワークとソーシャルワーク実習とを組み合わせたものになっている。このように、ケアワークを導入しない現場実習を組み立てることが困難な現状が浮かび上がってくる。実際に、統計調査から、「ソーシャルワーク実習の要件を満たすことが出来るか」という問いに対し、施設側が「満たしている」と「満たせると思う」と回答したのは37.3%だが、「むずかしいと思う」「何ともいえない」を合わせると 58.3%となり、ソーシャルワーク実習に対する積極性はうかがえない。しかしながら、社会福祉士の業務内容が「相談援助」であり、ケアワークを担う専門職として介護福祉士が数多く養成され、その専門性が認識されていることから、いつまでもケアワークをソーシャルワーク実習に組み込んでいくという現場の方向性を少しずつでも変更していく時機であると考えられる。そのためには、養成校がソーシャルワークを中核とした施設側の実習内容作りに積極的に参加していくべきなのかもしれない。たとえば、利用者との関わりが単なる「コミュニケーションを図ること」に終わらないように、日常的なコミュニケーションのなかに隠されている生活課題を把握できるような意識づけや、利用者が施設で生活することは、施設が存在する地域社会で生活することであるといった視点をもつことの重要性を養成校と施設が共有できるような方向転換である。

そのためには、これまでの多くの現場実習でみられるように、養成校が実習プログラムを実習施設に丸投げしてしまうのではなく、養成校と実習施設とのより緻密な連携が必要である。養成校は望ましいソーシャルワーク実習の内容を実習施設に的確に

提示したうえで、実習施設の従来の実習プログラム、支援方針、実習指導体制、利用者の状況などを踏まえながら、ソーシャルワーク実習の可能性を両者で探っていくことが方向転換の第一歩となるであろう。

第２章：介護保険分野における社会福祉士養成実習のあるべき姿

米本秀仁（北星学園大学）

今回のモデル事業の焦点となる「介護保険分野における社会福祉士養成実習」の現状の問題点を検討するならば、以下のような論点が浮き彫りになる。

① 介護保険という名称そのものが物語るように、ともすれば「介護」が重点課題となるかのように思われることである。多様な介護保険サービスに関わる施設機関は、相談型・入所型・通所型・訪問型等に多彩に存在するが、そこでのサービスは単純に「介護」の提供ではなく、利用者及びその家族等の生活を支援し、且つ施設・機関間の移行・移動を含めた入所・退所、利用開始・終了といった多面的な活動を必要とする。この多面的な活動は、いわゆる介護職単独では不可能であり、生活支援（相談援助）を専門とする社会福祉士（ソーシャルワーカー、職種とすれば生活相談員等）にとって相応しい活動内容である。

② 介護保険サービスの利用援助というと、居宅介護支援相談における「介護支援専門員」がおり、この職種がソーシャルワークを展開する、それゆえ介護保険分野における社会福祉士養成実習もまた「介護支援専門員」実習で充当させることができる、それゆえ実習の実際においてはいわゆる「ケアプラン」の作成が到達点である、との誤解がある。ケアプランの背景菅にある「ケアマネジメント」は、そのままではソーシャルワークではなく、基本的な発想が異なるものである。

以上のように、介護保険分野における社会福祉士養成実習のポイントは、介護実践でもなく、介護支援専門員実践でもなく、正に社会福祉士（ソーシャルワーク）実践として構築することができるかどうかである。この観点から、以下に、現状の課題を超えるための構想を示す。

１．社団法人日本社会福祉士養成校協会「実習ガイドライン」

専門職養成にとって「実習」の重要性は言うを待たないが、その実習は、明確に達成目標を持ったものであり、目標志向の形で編成されなければならない。社会福祉士養成課程のシラバスにも、明確に目標が、「ねらい」と「含まれるべき事項」として記載されており、これらが公式の達成目標となる。相談援助実習指導においては、4点の「ねらい」と、11の「事項」、相談援助実習においては3点の「ねらい」と8の

「事項」である。問題は、これらの目標を達成するためにどのような具体的プログラムを展開したらよいかという点である。現場における実習（相談援助実習）指導は、基本的に、ある職名で担っている社会福祉士実践を実習生に伝達し、その実践を具体的に展開できる基礎的知識・技術の習得を目指すものであるが、「ねらい」と「事項」を目標値とすると、その目標達成のための具体的指導方法論が必要となる。この指導方法論の基本は次の 2 つの観点からのプログラム展開となる。

一つは、実習指導展開を、生活相談員等の社会福祉士が、どのような施設・機関の組織構造で実践をしているのかに関する理解を、先ずは実習生に理解させ（職場実習）、次にその組織構造の中で当該社会福祉士がどのような職種としての業務を担っているのか、期待されているのか、ここでは必ずしも純粋のソーシャルワーク実践のみならず組織として要請される事柄も含めて、実習生に理解させ（職種実習）、そして、その職務遂行の中で専門的なソーシャルワーク実践をどのように行っているのかを最後に理解させる（ソーシャルワーク実習）という、純化の過程を経るという組み立てである。この職場・職種・ソーシャルワーク実習という 3 段構えの実習構造で実習指導のプログラム化を図ることによって、実習指導者も実習生も、実習の展開を透明性のあるものとして展望できることになる。但し、構想としては大きく第 1 週で職場、第 2 週で職種、第 3 週以降でソーシャルワーク実習という組み立てになるが、実際の展開においては、職場・職種・ソーシャルワークの実習内容は第 1 週から最終週まで錯綜すると言ってよいが、およそはこの順に展開することができる。

二つは、先の相談援助実習の 3 つの「ねらい」と 8 つの「事項」を、より一層細分化して下位項目を設定し（具体的には、事項に対応する中項目・小項目）、これらの細分項目を実習展開での実習経験項目へと変換し、これを上記の 3 段階構造と交差させてプログラミングすることである。これを「相談援助実習ガイドライン」として策定した（社団法人日本社会福祉士養成校協会「相談援助実習ガイドライン」（案）参照）。このガイドラインの考え方は以下のとおりである。厚生労働省の相談援助実習のねらいは、相談援助に係る知識と技術、社会福祉士としての資質、関連分野との連携の３つであり、「事項」は 8 項目であった。これら 8 項目のそれぞれに、各事項を獲得するために学ばなければならない具体的内容（中項目）と、各中項目で、それを学んだと言えるために必要な獲得能力の細分化された項目（小項目）を設定している。更に、この 8 項目は、利用者及び関係者へ向かう項目（事項のア・イ・ウ・エ）、他職種チームに向かう項目（事項のオ）、所属する組織へ向かう項目（事項のカ・キ）、地域社会へ向かう項目（事項のク）の 4 群に分けることができることから、群ごとに実習展開上の 3 段階構造のどの段階でどのような経験をさせるかを具体的に示した

（実習プロセス）。ここでは、実習指導方法（～させる、といった表現に代表されるもの）も含まれている。但し、このガイドラインでは、3 段階中の職種実習段階で経験項目が明示されていないものもある。

このように、相談援助実習の到達目標、それに対応する中・小項目、実際での経験項目、それらの指導法を一体として組み合わせることによって、実習展開が明確に目標志向の展開となるのである。

相談援助実習指導ガイドライン（案）

社団法人日本社会福祉士養成校協会

厚労省「相談援助実習指導の目標と内容」		社養協ガイドライン			
ねらい	内容	中項目	小項目		具体的内容　（実習担当教員）
①相談援助実習の意義について理解する ②　相談援助実習に係る個別指導並びに集団指導を通して、相談援助に係る知識と技術について具体的かつ実際的に理解し、実践的な技術等を体得する ③　社会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　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能力を涵養する	ア　相談援助実習と相談援助実習指導における個別指導及び集団指導の意義	相談援助実習の意義を学ぶ	①相談援助実習の意義を理解している ②相談援助実習の内容を理解している ③授業と相談援助実習のつながりについて理解している	実習前	・実習前・後における実習の意義・内容について説明する ・実習に行くにあたっての心構え・注意事項を説明する ・授業と相談援助実習のつながりを説明する
	イ　実際に実習を行う実習分野と施設・事業者・機関・団体等に関する基本的な理解 ウ　実習先で行われる介護や保育等の関連業務に関する基本的な理解 エ　現場体験学習及び見学実習（実際の介護サービスの理解や各種サービスの利用体験等を含む）	実習前に実習先機関・施設について、具体的に学ぶ	①実習先機関・施設の最低限の根拠法等を理解している ②実習先機関・施設のサービス内容、対象者等について理解している	実習前	・実習先機関・施設の根拠法を調べさせる ・実習先で提供される具体的なサービス内容（介護・保育等）を調べさせる ・実習先機関・施設の地域の歴史、文化、産業、人口動態、福祉の全体状況などを調べさせる
	オ　実習先で必要とされる相談援助に係る知識と技術に関する理解	相談援助に係る知識と技術について具体的に学ぶ	①相談援助演習等で学んだ知識、技術を実習先機関・施設に当てはめて理解している ②　事前にどのような知識と技術が展開されているかを理解している	実習前	・　実習に必要なソーシャルワークの知識・技術等を確認させる（用いているツールの理解） ・　事例等から実習先機関・施設で行われている相談援助の実際を理解させる ・　実習先の社会福祉士の業務について調べさせる
	カ　実習における個人のプライバシーの保護と秘密保持の理解（個人情報保護法の理解を含む）	秘密保持、個人のプライバシー保護について、具体的に学ぶ	①個人のプライバシー保護の必要性について理解している ②個人情報保護法について、実習場面を想定して、理解している ③個人のプライバシー保護のあり方や秘密保持に関する行為を具体的に理解している	実習前	・倫理綱領による守秘義務について理解させる ・社会福祉士介護福祉士法による守秘義務について理解させる ・個人情報保護法・ガイドライン等による個人情報保護について理解させる ・具体例から個人のプライバシー保護、秘密保持を理解させる
	キ　「実習記録ノート」への記録内容及び記録方法に関する理解	「実習記録ノート」の記録方法について学ぶ	①「実習記録ノート」の意義・書き方について理解している ②実習中における記録（メモ等）の取り方について理解している	実習前	・「実習記録ノート」の意義について説明する ・「実習記録ノート」の書き方の説明する ・「実習記録ノート」の取り扱いについて説明する ・実習時の記録（メモ等）の取り方について説明する
	ク　実習生、実習担当専任教員、実習先の指導者との三者協議を踏まえた実習計画書の作成	相談援助実習の実習計画の作成方法を学ぶ	①相談援助実習における実習計画の必要性を理解している ②相談援助実習における自分の目標を設定する ③相談援助実習における自分の実習課題を設定する ④実習評価方法を理解している	実習前	・実習計画書の意義について説明する ・実習計画書の書き方を説明する ・実習計画書作成を通じて実習目標と課題を設定させる ・実習評価方法を理解させる
	ケ　巡回指導	実習中に実習教育スーパービジョンを受け、実習に活かす	①実習巡回指導を含む実習教育スーパービジョンの意義について理解している ②実習状況を振り返ることができる ③実習課題の達成状況を教員とともに評価できる ④実習中に発生した問題等を教員とともに解決できる	実習中	・実習教育スーパービジョンについて説明する ・実習巡回指導において実習教育スーパービジョンを行う ・実習の実施状況を振り返らせる ・実習課題の達成状況を実習生とともに評価する ・実習中に発生した問題等を実習生とともに解決する
	コ　実習記録に基づく実習総括レポートの作成 サ　実習の評価全体総括	実習教育スーパービジョンを受け、実習総括レポートを作成し、実習の評価を行う	①教員からの個別スーパービジョン、グループスーパービジョンを受け、実習（実習中の行動、実習内容、意味づけ、ディレンマの解消等）を振り返ることができる ②実習教育スーパービジョンにより、再度自己覚知を行うことができる ③実習総括レポートの意義・書き方について理解している ④実習の全体を自己評価することができる ⑤自己評価を踏まえて、今後の学習課題を設定することができる	実習後	・実習教育スーパービジョンを行う ・実習の状況を振り返らせる ・実習課題の達成状況を実習生とともに評価する ・実習総括レポートの意義と書き方を説明する ・実習総括レポートを作成させる ・実習総括レポートを指導する ・自己評価とは何かを説明する

相談援助実習ガイドライン（案）

社団法人日本社会福祉士養成校協会

厚労省「相談援助実習の目標と内容」		社養協ガイドライン		
ねらい	内容	中項目	小項目	ガイドラインに基づく実習プロセスの考え方について（実習先機関・施設指導者）
①相談援助実習を通して、相談援助に係る知識と技術について具体的かつ実際的に理解し実践的な技術等を体得する。 ②社会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、総合的に対応できる能力を習得する。 ③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している。	ア　利用者やその関係者、施設・事業者・機関・団体等の職員、地域住民やボランティア等との基本的コミュニケーションや人との付き合い方などの円滑な人間関係の形成	対象（利用者、グループ、地域等）との関わり方を学ぶ	①利用者と関わることができる ②グループメンバーと関わることができる ③地域住民と関わることができる	職場実習 ・　入所利用者等の日常生活場面に寄り添い、また、在宅利用者の複数回訪問を通じて、利用者の生活・思い・ニーズを理解させる。 ・　通所利用者等の送迎や日中活動場面に寄り添い、利用者の生活・思い・ニーズを理解させる。 ・　入所・通所施設等においては、利用者（メンバー）全体への配慮の必要性を説明し促す。 ・　レクリエーション等の進行をさせる。 ・　地域住民の懇談会や活動場面に参加させる。 ソーシャルワーク実習 ・　ニーズキャッチ・インテークからサービス利用までの一連のソーシャルワーク過程について説明する。その際、過程で用いる諸ツールの使用方法や制度利用の手続きについても説明する。 ・　特定の利用者のアセスメントを行わせ、援助計画を作成する。その際、実際に実習先機関・施設で用いているツールを用いて作成させることは勿論であるが、既存制度適用にとどまるのではなく、ニーズ本位に関係調整や必要な資源開発も含めたものとなるよう助言指導する。 ・　サービスの調整や利用者等への説明を行わせる。不可能な場合は、指導者が事例を用いて説明する。 ・　利用者等への満足度インタビューを行わせるとともに利用状況を観察させ、サービスのモニタリング（評価）をさせる。把握した苦情を指導者に報告させ、解決の方策について検討させる。苦情がない場合は、過去の苦情解決事例を用いて指導者が説明する。 ・　利用者の家族親族・職場・学校・援助機関等との連絡調整場面に立ち会わせる。 ・　地域の当事者組織や施設利用者自治会・家族会等の主要メンバーへのインタビューを通じてセルフヘルプ活動の意義・内容・専門職の関わりについて検討し報告させる。 ・　施設においては、ケアスタッフ等へのスーパービジョン場面に立ち会わせる。機関においては、地域担当者・ケース担当者へのスーパービジョン場面に立ち会わせる。
	イ　利用者理解とその需要の把握及び支援計画の作成	利用者の実態を統計的に学ぶ	①入退所の動向、利用動向等の年間統計について把握し説明できる	
		対象（利用者、グループ、地域等）へのアセスメントの方法を学ぶ	①対象を客観的に把握することができる ②担当する利用者（特定ケース）のニーズを説明できる ③担当する利用者（特定ケース）の課題を設定できる	
		個別支援計画等、様々な計画の策定方法を学ぶ（プランニングまでを主として）	①実習場面におけるインテークができる ②アセスメントのポイント、手順、ツールについて説明できる ③実習場面におけるプランニングができる ④実習場面におけるモニタリングができる ⑤計画評価ができる	
	ウ　利用者やその関係者（家族・親族・友人等）との援助関係の形成	対象（利用者、グループ、地域等）との関わり方を学ぶ（アの再掲）	①利用者と関わることができる ②グループメンバーと関わることができる （アの再掲）	
		利用者と家族の関係を学ぶ	①担当する利用者（特定ケース）について、利用者と家族の関係を説明できる ②担当する利用者（特定ケース）について、利用者の家族が抱える問題を説明できる	
	エ　利用者やその関係者（家族・親族・友人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む）とその評価	対象（利用者、グループ、地域等）に関する支援プロセスを学ぶ	①対象への支援プロセスを具体事例にもとづき説明できる ②実習先機関・施設における利用者権利擁護の取り組みを説明できる ③実習先機関・施設におけるエンパワメント実践を抽出して説明できる	
		本人・家族等との面接の進め方を学ぶ	①コミュニケーション・スキルを理解している ②利用者等と適切なアイコンタクトをとることができる ③面接場面において、傾聴・要約・解釈・明確化・促し・沈黙・繰り返し・共感等様々な面接技術を活用できる	
	オ　多職種連携をはじめとする支援におけるチームアプローチの実際	職場における他職種、他職員の役割と業務を学ぶ	①実習先機関・施設にいる他職種とその業務内容・専門性を説明できる	職場実習 ・　実習先機関・施設内の全職種へのインタビューと可能な範囲での業務体験・観察をさせる。 ソーシャルワーク実習 ・　カンファレンスや地域ケア会議等に同席させ、多職種によるチームアプローチの実際を観察させる。可能であれば、その招集・運営・進行等にも関与させてみる。 ・　カンファレンスや地域ケア会議を振り返り、そこで取り上げられた事例をもとにネットワークや地域ケアシステムの必要性について話し合う。
		職場におけるチームアプローチのあり方を学ぶ	①チームアプローチの必要性・方法について具体例をあげて説明できる	
		各職種内・間の会議の運営方法を学ぶ	①実習先機関・施設で開催される会議の目的について説明できる ②会議の運営方法について説明できる ③会議を進行できる	
		関連機関・施設の業務や連携状況を学ぶ	①関連する機関・施設および専門職の役割・業務を説明できる ②ケース例をもとに連携が必要な機関・施設を理由も添えて挙げられる	
	カ　社会福祉士としての職業倫理、施設・事業者・機関・団体等の職員の就業などに関する規定への理解と組織の一員としての役割と責任への理解	利用者の人権尊重の具体的方法について学ぶ	①実習先機関・施設における利用者権利擁護の取り組みを説明できる（再掲） ②実習先機関・施設における苦情解決の流れを説明できる	職場実習 ・　実習先機関・施設の歴史、ミッション、年次目標、事業計画、予算、役職員組織（それぞれの役割含む）、意思決定の流れ、諸規定、研修体系、個人情報保護の取り組み、利用者権利擁護の取り組み、情報公開、リスクマネジメントの取り組みなどについて説明する。事前学習において調べまとめたレポートをもとに、肉付けを行うような形でもよい。 ・　地域自立生活支援、選択契約利用、ICF、ノーマライゼーション、ソーシャルインクルージョン等の今日的な福祉理念や考え方を踏まえた実習先機関・施設の取り組みについて説明する。 ・　実習先機関・施設がかかえる運営上の課題や実践上の課題について説明する。 職種実習 ・　指導者の日常業務全体の観察を行わせ、実習先機関・施設におけるソーシャルワーカー（相談員、指導員、専門員等）の位置・役割・機能について説明する。 ソーシャルワーク実習 ・　第三者評価事業の意義・仕組み・審査結果について説明する。審査を受けていな
		社会福祉専門職の価値・倫理を学ぶ	①実習先機関・施設における社会福祉士業務の中から、社会福祉士の価値・倫理判断にもとづく行為を発見抽出して説明することができる ②実習先機関・施設における倫理的ディレンマの具体例を挙げることができる ③実習先機関における個人情報保護・秘密保持の取り組みを説明できる	
		指導職員から社会福祉士の業務内容を学ぶ	①実習先機関・施設の社会福祉士の業務内容を説明できる	
		業務に必要な文書様式の記入内容・方法等を学ぶ	①実習先機関・施設で用いられる文書の種類・用途が説明できる ②日誌・ケース記録等が記入できる	
	キ　施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際	実習先機関・施設の法的根拠・法律について学ぶ	①実習先機関・施設の根拠法令の内容や通知に基づく最低基準等の概要を説明できる	
		実習先機関・施設の意思決定過程を学ぶ	①実習先機関・施設の意思決定過程（稟議の流れ等）、決議機関、委員会の役割等について説明できる	

		実習先機関・施設の財政、運営方法等の組織構造を学ぶ	①実習先機関・施設の予算・事業計画、決算・事業計画を読んで説明できる ②実習先機関・施設の財源問題や財源確保の取り組み・工夫・経営努力を説明できる ③新規事業や現行事業に関して、共同募金や財団等への助成申請書類が作成できる	い機関施設については、第三者評価項目に従って模擬的に行わせてみる。 ・ 介護保険事業者については、介護サービス公表事業の意義・仕組み・公表結果について説明する。 ・ オンブズマンを設置している施設については、その意義・仕組み・過去の対応事例について説明する。 ・ 機関・施設内の職員研修に立ち会わせる、可能であれば企画実施させてみる。機関・施設外で行われる研修や勉強会（都道府県社協・人材センター、職能団体、業種のブロック連絡組織等主催）へも可能な範囲で同行させる。 ・ 予算対策活動や行政への要望、種別協議会等における団体活動、福祉計画策定への参画等について、サービス改善・運営改善などソーシャルアクションとの関わりで説明する。
	ク　当該実習先が地域社会の中の施設・事業者・機関・団体であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、ネットワーキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解	実習先機関・施設のある地域の歴史や人口構造等の一般的状況を学ぶ	①事前学習を踏まえ、実習先機関・施設のある地域（市町村・管轄区域・地区等）の人口動態、生活状況、文化・産業などを説明できる	職場実習 ・ 実習初期において地域内を観察してまわり、地域の状況、利用者の生活状況、主要社会資源の位置等について説明する。 ソーシャルワーク実習 ・ 実習施設機関のある自治体・地域の地理・人口・文化・歴史・意識・階層等に関する事前学習をふまえ、地域住民の生活課題・福祉課題や実習先機関・施設の果たしている役割について話し合う。さらに地域相談機関での実習においては、地域ニーズ・地域資源のアセスメントを行いまとめる。 ・ 機関・施設に関与するボランティアグループの代表者等へのインタビューを通じて、その活動の意義と専門職の支援のあり方について関わりについて検討・報告させる。 ・ 地域住民福祉組織（地区社協等）の活動状況資料の閲覧や説明、地区代表者等へのインタビューを通じて、それらの役割や運営上の課題、および専門職のコミュニティへの支援のあり方について検討・報告させる。 ・ 諸連絡会議、関係機関との日常の連携場面、民生委員・福祉委員等との連携場面、出前・電話相談等の参加・観察を通じて、ニーズキャッチシステムやアウトリーチの意義と方法について理解させる。 ・ 地域交流の行事（夏祭り等）、バザー、福祉教育事業等の企画開催に参加させ、啓発・交流事業の意義と方法について説明する。参加が不可能な場合は過去の事例を説明する。 ・ 広報誌づくりに参加させ、インタビューや記事づくり校閲作業などを補助させることを通じて、広報啓発活動の意義と方法について理解させる。
		実習先機関・施設のある地域の社会福祉の全体的状況を学ぶ	①事前学習を踏まえ、実習先機関・施設のある地域（市町村・管轄区域・地区等）の福祉課題、生活問題を列挙することができる	
		実習先機関・施設のある地域のインフォーマルな社会資源を学ぶ	①地域にどのようなインフォーマルな社会資源があるかを、その役割も含めて列挙できる	
		実習期間中の行事等について学ぶ	①実習先機関・施設が行う行事の意義を説明出来る ②実習先機関・施設が行う行事を企画できる ③実習先機関・施設が行うべき地域住民を意識した新たな行事を提案できる ②地域・当事者団体に向けた広報誌等を企画・取材・編集できる	
		地域の組織化の方法等を学ぶ	①実習先機関・施設の地域への働きかけについて具体的に説明できる	

２．レジデンシャル・ソーシャルワークの９機能とその実習

我が国の社会福祉実践の現場として、依然としていわゆる入所型施設が相当数を占めており、社会福祉士の働く現場としてもこの型の施設は無視できい。施設から地域へという移行の実践があり、地域における生活を保障することが次第に主流となりつつあるとしても、この「入所型施設」での実践と実習が重要なものであることは論をまたない。しかしながら、この入所型施設でのソーシャルワーク実践が果たして確立しているかどうかが従来から問われてきた。先の、介護保険サービスにおける実践が、介護とケアマネジメントであるかのような錯誤もあり、入所型施設でのこれまでの実習も、あたかも介護の補助業務であったり、ケアマネ的ケアプランで終了するという（批判される）実態もあったのである。入所型施設におけるこれまでの相談援助実習が、ソーシャルワーク実習として成立しなかったのは、施設におけるソーシャルワーク実践が成立していなかったことの反映であるともいえる。この意味で、入所施設におけるソーシャルワーク実習の成立は同時にソーシャルワーク実践の成立を目指したものとなる。この構想を、施設の生活相談員等の社会福祉士に提示し、実践と実習を同型のものとして展開できるかを問う作業が必要である。

この９機能とは以下のものである。

１．利用者の［心＝身＝社会連関・生活・環境］に関する情報の集約点であること。

○　心＝身＝社会連関に関する情報は、利用者の「個体性」を示す情報であり、施設内外の各種職種からの情報が総合的に集約されることによってその「全体性」が保証される。このうち、社会的側面の情報がソーシャルワーカー自身によって把握される。

○　心＝身＝社会連関に関する情報と利用者の施設内生活の情報が集約されることによって、その利用者の「個人性」が浮かびあがる。これらの情報をある基準によって評価するとその人の「生活の質」が描かれる。

○　環境情報とは、直接的には利用者の居住環境であり、ここには、物理的環境のみならず、サービスの質という環境、対人関係的環境、施設の情報的文化的環境などの情報が集約される。これらの環境のなかで、利用者の生活空間と生活時間が構成される。環境は更に、利用者の家族環境、地域（人間関係や資源関係も含む）環境、利用者が様々に利用するはずの制度環境へと広がる。ソーシャルワーカーにとってみれば、これらの環境が利用者の現在及び今後の生活の場と質を構成するに相応しいかどうかを常にモニターする必要がある。

○　これらの情報が集約されて、入所者一人一人の「暮らし」が評価されることによって、ソーシャルワークの包括性の一端が証明されるのである。まさにソーシャルワーカーは、施設内における利用者と施設環境の境界（インターフェイス）で働き、施設と地域の環境で働くのである。

２．利用者への個別支援計画の作成・実施・モニタリング・評価の機能

施設利用者へのアプローチは、入所前から始まっている。入所前の関係作りから、入所計画、入所時集中的対応、適応計画、生活設計計画、対所計画などを含んだ計画的実践の要となる部署である。もちろん、他の職種・部門も同時に計画的なサービスの実施に努めるが、それらの諸計

画の整合性を調整することも個々の役割に入ってくる。このためには、施設におけるカンファレンスが重要であり、その遂行の要ともなる。

３．利用者の個別相談援助機能（狭義のソーシャルワーク実践）

利用者の施設生活における種々の生活課題・生活障害・生活問題へ、利用者の「社会的機能（social functioning）に焦点を当てながら相談援助を行う機能である。援助の諸原則に基づいて、個別面接のみならず、小集団活用、環境調整等の方法が動員される。

４．調整機能

ソーシャルワーカーは社会関係を主たる実践対象とすると言われるが、社会福祉施設におけるこの社会関係の実践は二重の視野で行われる。一つは、施設内の他・多職種間の調整である。既に、情報の集約からして他職種の調整を必要とするが、利用者への直接的サービスに必要な多職種調整があり、施設が常時良好なチームアプローチを保持するための調整がある。もう一つは、施設外の他機関・資源との調整機能である。利用者にとっての家族・家庭との調整、制度的にかかわらざるを得ない機関との調整、また退所計画に含まれる地域諸資源との調整機能などが行われる。これらの調整は、ケース対応として行われる場合もあれば、良好な準備状態を創出するために行われるものもある。

５．施設評価機能と施設改革機能

社会福祉領域のみならず、社会のあらゆる制度機構は評価の対象となる。社会福祉施設においても、サービスの一方的な提供で事足れりとする時代は終わり、提供されているサービスが最善のもの（利用者の最善の利益）になっているかどうかが問われ評価される。苦情解決システムの整備、不服申し立てへの適切な対応、サービスの自己評価（社会福祉法から要求される）、オンブズマン制度（第三者性を備えた任意の制度）、第三者評価への対応等多くの機会がある。先の情報の集約点であるソーシャルワーク部門は、これらの対応にとって最も相応しい位置にあると言える。この施設評価機能の結果に対する対応として必然的に生まれるのが施設改革機能である。直接的には施設のサービス提供構造の改革であるが、それを担保するものとして施設における意思決定構造の改革が重要である。この二つの構造自体が、評価の対象となることに注意すべきである。

６．資源開発機能

社会福祉実践は、いわゆる社会資源を動員することにその特色の一つがあると言われる。この動員自体で社会福祉実践の固有性が語れるとは思われるないが、しかしこの機能が重要な位置を占めることは確かである。利用者の社会的機能を高めることも、利用者の内部資源の動員であると考えることはできる。今一つは、利用者の環境に目を向けたときに現れる諸資源である。利用者にとってみれば、家族・家庭も一つの資源であり（時には、家族・家庭自体を支援し、その資源力を高めることもある）、居住環境、対人環境のまた資源であり、地域環境、制度環境もまた資源である。このような環境と重なりあった諸資源を動員し機能させるためには、事前・事後にそれらの資源の評価と開発、組織化が必要となる。

７．研究機能

生活の質、サービスの質、施設の質などを高め、利用者の最善の利益を保証しようとすれば、現在のそれらの質を測る評価計画と評価様式を開発しなければならない。その開発のためには、実践領域における実践水準へのアンテナ感覚を鋭く保ち、且つそれを表示する各種学術情報を収

集し、その水準を施設内に普及させなければならない。また自己の実践水準を一層向上させるためには、その実践を研究する方法を修得していなければならない。実践と研究は乖離したものではなく、むしろ一体のものとして捉える必要がある。そのためには、実践の過程と結果から生じる多様な情報を日頃から的確に保存し、整理しておくことも必要となる。

８．教育機能

研究機能と連動して、実践水準の維持・向上を図ろうとすれば、当然のことながら施設内の教育機能を高めなければならない。施設内研修・学習計画・施設外研修計画などの企画・実施・評価という一連の流れである。これは、先の施設評価機能とも連動し、評価によって弱点を克服する教育であるとともに、調書を伸ばす教育でもある。また日頃のカンファレンスもこの機能を果たす。また、新仁職員の教育機能もこれに入り、これによって迅速に高度な専門職への成長が図られる。これと連動してもう一つの重要な側面は実習生の（後継者としての）受け入れ・指導という課題である。

９．リスク・マネジメント機能

社会福祉領域におけるリスク・マネジメントは、経営レベルのものとサービスレベルのものがあるが、前者は施設全体（もしくは法人全体）レベルであり、ここでは後者のサービスレベルで考える。リスクは現実には、事故報告、ヒヤリハット報告、苦情申し出等の場面で顕現する。これらのリスクへの対応としてリスク・マネジメントは始まるが、この対応の過程でリスク予測が立ち、リスク予防への戦略が立てられ、リスク・コミュニケーションによって実行が図られる。順序的には発生予防・発生への対応・事後対応の流れになるが、あるリスクへの対応策は新たなリスクを発生させる可能性があるというリスク連鎖という考え方が重要である。リスクはなくならない、しかし対応は最善に行うという発想が重要である。もう一つの重要な点は、そのリスクは誰にとってのリスクかという観点である（ステークホルダーの考え方）。基点は常に利用者にとってのリスクであり、それ以外のものは二次的である。

この 9 機能が何故レジデンシャル・ソーシャルワークと言われるのか。そもそも入所型施設（旧い言い方では収容施設）は、歴史的に大きな役割を果たしつつも、様々な批判にさらされてきた。反人権、反福祉、支配、抑圧、搾取、虐待、パターナリズム、管理主義、職員主義等々の用語で象徴されるような全面管理施設、要は収容する側の論理（もしくは、非論理・非倫理）で被収容者を処遇する状態への批判である。

しかし、その一方で、何らかの事情によってそこに入所し、生活する（せざるを得ない）人びとに対して、その人たちの「人権」に着目しつつ、且つ退所への展望をいただきつつ（結果は様々であれ）、いわゆる「施設処遇論」を創設しつつ対応してきた歴史もあることは否めない。また、「施設から地域・在宅へ」という社会福祉思潮の変化に対して、その理念と処遇方法を変え、施設内処遇のみならず、施設の持つ専門的諸機能・諸資源を地域にも還元するような方向へ梶を切りつつあるのも事実である。施設規模（もしくは入所者の生活空間規模）を小規模化し、各種機能を複合化しつつ新たな方向性を探りつつある現状である。

入所型（生活型）施設の状況に種々多様な問題があるとはしても、そこを利用せざ

るを得ない人々の「人権」に着目しつつ、施設の制度的・理念的目的を実現しようとすれば、確かに一定の改革を生み出さなければならない。その改革の方法を考える際に、二つの方法の交差によるものを構想することができる。一つは、経営や運営を含む内部のサービス自体が、入所者・利用者の「人権・最善の利益」を実現するように改革される方向であり、ここでは、内部サービスに携わる職員の「当事者性」が発揮されるものである。二つは、この内部サービス自体が「人権・最善の利益」の視点から常時の監視体制が用意されることで改革される方向であり、ここでは施設に対する「第三者性」が発揮されるものである。この二つの改革の方向があり得るということは、施設の内部性と外部性が交差するということを意味するのであり、単純に内部のマネジメントが良くなればよいということではなく、そのマネジメント自体が監視される必要があるということである。このような交差する（境界の）地点に誰が立ちうるかというのが次の問題である。施設長という答えがありうるが、施設長は、実は視点が経営・運営に偏ることで、内部と外部を総合的に見ることには職務上難しさがあると考える。

そこで、この位置にソーシャルワーカー（もしくは施設のソーシャルワーク部門）を割り当てることが考えられる。ソーシャルワークは、象徴的に「人（これは、家族・集団・組織・地域・社会でもよい）とその環境の相互作用」を実践の対象領域・実践の視点として、その境界（インターフェイス）に立って実践してきた歴史がある。この観点は正に、施設の組織論的に言うと、内部と外部の（当事者性と第三者性の）境界に立ちうるということを意味する。次のような仕組みとして描くことができる。

【当事者性】

A. 施設は、入所者をその入所前の状態から把握し、入所中のサービスを提供し、そして退所を見通しつつ（その結果は多様であるが）、そして場合によっては退所後も一定の関わりを持ちつつ入所者を時間軸で把握する。

B. 施設は、入所した入所者をそこに備えている建物・設備・備品、専門的人員、専門的サービスを以って、施設の制度的目的に向けて、空間軸で集約する。

C. 施設は、A と B との関連で、その「入所者」に関連する他者（他機関）が関わってくる。その意味で、施設内部のみでサービスは完結しない。

【第三者性】

D. 施設の内部を内部から監視することには限界がある。監視は評価を伴うが、内部評価（必要性は否定できないが）の甘さに対して、外部評価の「第三者性」

が補完する必要があることは（しかし、それが万能でないことも）すでに指摘されている。この双方向の評価と監視を企画・実施することが重要な課題となる。

E. 施設におけるサービスは、日常性になることで一定の水準が担保される側面がある。しかし、日常性は同時に惰性態ともなりうる。この日常性を刷新していく仕組みが備わっていることが重要であり、必須である。実践水準は、内部的に更新する必要性と同時に、外部的に更新されている情報を常に取り入れなければならない。

このような施設の仕組みにおいて、ソーシャルワーカー（ソーシャルワーク部門）は次のように作動する。

【当事者性】

① ソーシャルワーク部門は、A と B の交差地点で、ソーシャルワーカーとしての直接的な専門的機能を遂行する（機能 2 及び機能 3）

② ソーシャルワーク部門は、C との関連で、その「人」に関連する他者（他機関）とその人にとっては間接的に関わる機能を専門的に遂行する。また B との関連で、施設内部関係諸資源の関連を把握し、その機能性・効果性を評価する（機能 4 及び機能 6）。

③ ソーシャルワーク部門は、A・B・C との関連で、入所者その「人」に関わる諸情報を集約することで、その「人」の包括的把握を行う（機能 1)。

【第三者性】

④ D との関連で、ソーシャルワーク部門は、施設の日常的実践を監視する立場から、内部評価及び外部評価の仕組みを構想し、改革への展望を起案する（機能 6 及び機能 9)。ソーシャルワーク部門がこの立場に立ちうる根拠は次のとおりである。ソーシャルワークは、「人とその環境の相互作用」を独自の視点としてそのおインターフェイスで作用するが、入所者は、その人と施設の経営・運営との（垂直的）インターフェイス、その人と施設内の諸資源（設備・人員等）との（水平的）インターフェイス、そしてその人と施設外の諸資源（人・制度・物理的環境等）とのインターフェイスといった三重のインターフェイスを有する。このインターフェイスで作用できるのは、その専門的視点をもったソーシャルワークである。

⑤　E との関連で、ソーシャルワーク部門は、入所者に対するサービスの実践水準を、日常性及び刷新性の双方から担保する必要がある（機能 7 及び機能 8)。上記④との関連で導出される側面である。

この第三者性の側面を見るならば、④は直接的監視、⑤は間接的向上装置という側面を持つ機能であると言えよう。

以上の当事者性と第三者性の両側面を持つ諸機能は、単独のソーシャルワーカーが担うというよりは、ソーシャルワーク部門が担うという組織論的位置づけが要求されると言えよう。

本研究は、以上の描いてきた施設ソーシャルワーク 9 機能が、実際に成立するかどうかを、モデル的に実証しようとするものである。これが成立するならば、これまでのその存在が疑われてきた入所型施設におけるソーシャルワーク実践それ自体を刷新して確立することができ、単にソーシャルワーク実習ではなく、ソーシャルワーク実践の確立に寄与することが期待されるのである。

３．実習コンピテンス

社会福祉専門職の養成にとって重要な位置を占めるとされる「実習」について、これまで正に現場に一任した形で実習指導を依頼するという形でのあり方は、既に批判されている。

実習は、実習生自身がそれまでに学習し、訓練されてきた専門職の基礎能力を実地に試行することによって、且つ卓越性を有するスーパーバイザーの指導の下で確実に身につける場となっている。この際に、実習生が試行する基礎能力とは何かということが問題となる。これについては、これまでの諸研究は、コンピテンス（もしくはコンピテンシー）概念でこの基礎能力を表現してきた。しかし、このコンピテンスの構成内容については未だ十分に合意がなされているわけではない。ただ、基本的に、実習生が実習に臨む姿勢（動機・目的)、実習生が備えている態度（判断・行動傾向)、実習生が学習している専門職の価値／倫理、知識／理論、技術／技能がおおまかな構成区分とされている。コンピテンスは能力一般ではなく、ある特定の目的（この場合は社会福祉士・ソーシャルワーカーが固有に果たすべき目的）に相応しいとされる特定の能力を意味するから、今のべた構成要素が、どの程度具体化・細分化できるかという課題がある。ごく一般的に、社会人としての常識とかコミュニケーション能力と

いわれるものも、専門職養成という観点から再構成される必要がある。

この実習コンピテンスは、特に実習前に備えておくべき内容・水準という意味と、実習によって達成されるべき内容・水準という二重の意味が込められており、当然に、実習生自身が判断する評価と指導者が判断する評価には相違が現れると予想される。従って、実習コンピテンスを研究する際には、このコンピテンスの構成項目とその目標水準、その評価方法等が検討されなければならない。

先の述べた「社養協ガイドライン」は実習目標、実習経験、実習評価の連動という視点から構成されていたが、更に詳細に目標・経験・評価の項目に対応する「コンピテンスの構成」が検討される必要があるのである。

４．実習指導の実態

以上の１～３に述べたことは、社会福祉士実習（ソーシャルワーカー養成実習）を真の意味で有効なものとするために考えるべき観点を検討したものであり、本研究の重要な要素を示したものであるが、果たして現実の実習指導はどのような実態であるのか、また平行して実習教育はどのような実態であるのか、これについてもこれまでいくつかの例外を除いて、体系的な研究は少なかったと言える。本研究では、この実習指導の実態を実際に実習指導を受けた実習生の立場から明らかにするという調査も行っている。また、実習教育の実態を、養成校へのアンケートによっても明らかにしようとしている。

第３章：モデル実習の実施

１．モデル実習施設・養成校・学生の選定

本事業を実施するにあたり、社会福祉士養成校（教育現場）と実践現場（実習施設）がそれぞれの役割を認識し協働しながら実践力の高い社会福祉士の養成ができるよう、他分野の社会福祉施設における実習の在り方との比較検討も視野に入れつつ、介護保険分野における標準的な実習モデルを理論的・実証的な知見に基づき構築するとともに、当該実習モデルを用いたモデル事業を実施・評価することを通して、実習教育の質の担保に寄与することを目的として、モデル的な実習が行うことができる思われる実習施設を実施養成校が選定して実施した。

ﾌﾞﾛｯｸ	モデル実習施設名	施設種別	学生数	実施養成校
北海道	北広島ﾘﾊﾋﾞﾘｾﾝﾀｰ特養部四恩園	特別養護老人ホーム	1名	北星学園大学
	札幌市白石区第１地域包括支援センター	地域包括支援センター	1名	
	札幌麻生脳神経外科病院	医療機関	1名	
東北	特別養護老人ホーム　パルシア	特別養護老人ホーム	1名	仙台白百合女子大学
	特別養護老人ホーム潮音荘	特別養護老人ホーム	1名	
	高砂地域包括支援センター	地域包括支援センター	1名	
	公立刈田綜合病院	医療機関	1名	
関東甲信越	マザアス日野	特別養護老人ホーム	1名	日本社会事業大学
	やなか地域包括支援センター	地域包括支援センター	1名	
	高齢者在宅ｻｰﾋﾞｽｾﾝﾀｰ岡田さんち	老人デイサービス	1名	
東海北陸	南勢カトリック老人ホーム	特別養護老人ホーム	1名	皇學館大学
	伊賀市社会福祉協議会	社会福祉協議会	2名	
近畿	介護老人保健施設かたおか	老人保健施設	1名	桃山学院大学
	介護老人保健施設ベルトアルト	老人保健施設	1名	
	阪南市社会福祉協議会	社会福祉協議会	1名	
中国四国	特別養護老人ホームさわらび苑	特別養護老人ホーム	1名	川崎医療福祉大学
	琴平町社会福祉協議会	社会福祉協議会	2名	
九州	和泊町社会福祉協議会	社会福祉協議会	1名	鹿児島国際大学
	老人保健施設　愛と結の街	老人保健施設	2名	
計	**19 施設**		**22 名**	**7 養成校**

２．モデル実習内容

（１）モデル実習施設への依頼内容

モデル実習を実施するにあたり、モデル実習施設には「社養協相談援助実習ガイドライン（案)」(前掲)、「社養協相談援助実習指導ガイドライン（案)」(前掲)、「レジデンシャル・ソーシャルワークの９機能」(前掲)、及び、日本社会福祉士会が開発した「実習プログラム例（特別養護老人ホーム版、地域包括支援センター版、社会福祉協議会版)」を参考資料として提供し、これらの資料に基づき現場実習を展開するよう依頼した。

なお、日本社会福祉士会が開発した実習プログラム例は、(社）日本社会福祉士会・実習指導者養成研究会が、２０００～２００２年度に社会福祉医療事業団の助成を受けて研究開発した「職場実習」「職種実習」「ソーシャルワーク実習」の３段階モデルに基づいて組み立てられたものである。ここでは、相談援助実習の中核をソーシャルワーク実習としながらも、その前提として、そのソーシャルワークが発揮される職場・組織、職種業務などについて学んでおく必要があるとし、【図】のように展開していくことを提案したものである。

【図】実習プログラムの枠組み

【①職場実習】 （概ね 1 週目）	→	【②職種実習】 （概ね 2 週目）	→	【③ソーシャルワーク実習】 （概ね 3-4 週目）
・職場のミッション・援助方針 ・機関施設の運営管理（年次目標、事業計画、予算、役職員組織、研修体系、利用者権利擁護など） ・全職種の役割とそれらからの「利用者理解」把握と専門職同士の相互理解 ・職場内異職種連携（チームアプローチ）の理解 ・カンファレンス ・地域・地域資源の理解とその連携のありかた　など		・生活相談員、専門員、○○福祉司の担当する業務全般（たとえばケアワーク、修理、運転、書類管理、電話応対、見学受入・説明、起案等事務手続など） ・同席、同行、説明 ・タイム・スタディ　など		・ニーズ把握のための手立・調査 ・相談面接、アセスメント ・カンファレンス、個別援助計画作成 ・説明、契約 ・サービスの調整 ・家族・職場・学校等との連絡調整 ・援助実施、モニタリング、評価 ・苦情処理、財産管理、第三者評価 ・運営管理、職員研修 ・政策立案、代弁、ｿｰｼｬﾙｱｸｼｮﾝ ・事業計画や地域福祉計画への参画 ・非制度的資源の開発・調整 ・記録、事例研究 ・専門職団体活動、自己研鑽　など

「職場実習」「職種実習」では、まず主な援助対象となる利用者の状況、想定される制度やサービス・資源の状況、地域の状況、施設・機関等組織の状況、専門職の役

割等を理解し、それらがどういったニーズに対して、何のために存在し、誰がどのように機能しているのかという視点で学ぶ段階である。そして、後半の「ソーシャルワーク実習」では、ソーシャルワーカーである社会福祉士（＝実習指導者）が、利用者一人一人が抱える個別問題をどのように解決に繋げ、組織ミッションを達成しようとしているのかという視点で学ぶ段階である。この成果は、日本社会福祉士会編『社会福祉士実習指導者テキスト』（中央法規出版 2008）として発展的にまとめられ、２００８年度より開始した実習指導者講習会のテキストとなっている。

【種別実習プログラム（特別養護老人ホーム版）】

月日	ねらい	体験項目	必要となる価値・知識・技術	指導方法・指導上の留意点（指導担当者）	教材等
	【事前学習】 実習を積極的に進め、内容を理解するために必要な知識と態度と養う	①実習施設の地域状況と施設概況と施設の制度上の位置づけを調べる。 ②実習課題をレポートにする。 ③実習生に求められる態度を調べる。 ④施設見学、実習指導者との協議	価値：人権、社会正義、ノーマライゼイション、ソーシャルインクルージョン、 知識：一般的な福祉関連法、関連福祉制度、地域福祉、高齢者福祉事業の状況、社会的マナー、個人情報の保護 技術：資料収集の方法、情報分析技術、面接技術	①事前訪問させ、地域状況と施設概要の要点を説明し、その後の実習生の学習に方向性を与える。 ②想定される実習と実習課題が乖離しないように、担当教員は指導する。 ③関連する資料を読ませる。 ④事前訪問させる。	①市町村が地域の福祉事情についてまとめた資料、市町村の福祉計画、施設の事業報告書、事業計画書 ②過去の先輩の実習報告書 ③養成校の実習手引き、施設の実習手引き等の資料
1	**【職場実習】** ①施設の概要（組織、システム、予算、人員など）と利用者の概要（介護度、障害、年齢、男女の構成など）を知る。 ②併設事業を含めた施設全体になれる。 ③実習の方向性の決定	＜午前＞ ①事前に調べた施設概要のレポートを報告し、補足を受ける。 ＜午後＞ ②施設内を巡回し、利用者と接し、施設全体を観察する。行事に参加する。 ③実習指導者と協議する。	価値：ノーマライゼイション、ソーシャルインクルージョン、連携、協力、平等、社会正義、人権 知識：老人福祉法、介護保険法、社会福祉法、労働関係法、社会人としての常識、地域の特性、地域の組織、地域の活動、制度上の施設の役割 技術：礼儀作法、コミュニケーション技術、情報分析技術、評価	①事前学習の結果を報告させ、どの程度理解しているかを確認し、補足する。 ②各部署に実習生の受入を周知し、質問への応答など協力を要請する。 ③施設概要を理解してもらった上で、実習生が想定していた実習内容になるかを協議する。	①市町村の福祉計画、施設の事業報告書、事業計画書 ②業務日誌、行事計画書 ③実習計画書、実習プログラム
2	**①併設の在宅サービスを知る。**	①ホームヘルパー事業の概要説明と同行、観察		①ホームヘルパー事業が、在宅要介護高齢者の生活に果たしている役割を意識させる。	①ホームヘルパー事業の概要資料
3	**①併設の在宅サービスを知る。**	①デイサービス事業の概要説明と送迎同行、観察		①デイサービス事業が、在宅要介護高齢者の生活に果たしている役割を意識させる。	①デイサービス事業の概要資料
4	**①併設の在宅サービスを知る。**	①ショートステイ事業の概要説明と送迎同行、観察		①ショートステイ事業が、在宅要介護高齢者の生活に果たしている役割を意識させる。	①ショートステイ事業の概要資料
5	①ホーム内の職種とその機能を知る。	①各職種の業務内容の説明を聞き、見学する。		①社会福祉士の専門性と比較しながら、それぞれの専門性を確認させる。	①業務分掌、各業務マニュアル、各専門職種の倫理綱領
6	①ホームの業務と生活日課を知り、利用者の思いとニーズを知る。 ②ホーム内の職種とその機能をする。 ③施設運営の仕組みを知る。	＜午前＞ ①施設全体の業務を観察しつつ、利用者と交流する。 ＜午後＞ ②各職種の業務内容の説明を聞き、見学又は体験する。 ③各種委員会に参加する。		①職員の業務内容と利用者への態度の観察、及び、いろいろな利用者に接触してみるように指示。 ②委員会の前後に説明を入れる。	①業務日課表、コミュニケーションのきっかけとなる本や音楽等。 ②組織図、委員会記録
7	①施設周辺の地域状況を知る。 ②地域と施設の相互関係、利用者への効果を知る。 ③地域の主要社会資源を知る。 ④実習の方向性と再確認する。	＜午前＞ ①地域の関係機関に訪問する。 ＜午後＞ ②施設と地域の関係に関するレポートを作成する。 ③ボランティア団体の活動に参加する。 ④実習指導者と協議する。		①②地域状況との関係で施設が果たしている役割は何かという視点を提示。 ③社会資源が利用者にどのような効果をもたらしているという視点を提示、 ④実習目的・実習課題を再整理させる。	①②福祉計画書、町内会の組織図、地域の諸活動報告書 ③ボランテイアー覧表 ④実習計画書、実習プログラム

8	**【職種実習】** ①相談員の業務概要を知る。 ②施設内部における相談員の業務を知る。	①相談員の年間・月間・一週間・一日の業務概要を聞く。 ②施設内での相談員の業務に同行する。業務日誌を読む。	価値：権利擁護、秘密の保持、プライバシーの尊重、利用者の利益最優先、誠実、非審判的態度 知識：施設設置基準に基づく相談員の役割、情報公開・苦情解決・権利擁護・成年後見制度など利用者の権利性を守る仕組み 技術：面接技術、記録技術、観察技術、分析技術、評価技術、	①図や表を活用して説明。 ②相談員の業務内容と対応の仕方を見せる。	①職務分掌、年間事業計画 ②相談記録用紙、業務日誌
9	①施設内部における相談員の業務を知る。	①施設内での相談員の業務に同行する。業務日誌を検証する。		①相談員の業務内容と対応の仕方を見せる。	①相談記録用紙、業務日誌
10	①外部関係機関との関係の中で相談員の果たしている役割を知る。 ②地域との関係の中で相談員の果たしている役割を知る。	①施設外での相談員の業務に同行し、業務日誌を見る。 ②民生児童委員や地区協議会長など地域関係者との協議に同席。		①②同行前に訪問の趣旨と対応の仕方と礼儀を指導する。	①②関係機関・地域で関係のある団体に関する資料
11	**【ソーシャルワーク実習】** ①関係機関との連携過程を通して施設外との調整機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①病院・行政機関などの外部会議に同席。 ②巡回相談に同行。	価値：利用者の利益最優先 知識：ＳＷ理論、医療機関の仕組み、行政機関の仕組み 技術：コミュニケーション技術、面接技術、記録の技術、アセスメント技術	①連携の過程、方法、効果を説明する。同行前に関係機関との関係や会議の目的を説明。 ②巡回相談時の留意点を説明し、事後の相談内容と面接技術の振り返りをする。	①パンフレット、関連する経過記録 ②面接記録
12	①地域との連携過程を通して資源開発機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①町内会・民生委員やボランテイアの調整会議になどの外部会議に同席。 ②巡回相談に同行。	価値：ノーマライゼイション、ソーシャルインクルージョン、地域の組織化 知識：ＳＷ理論、一般的な地域の状況、一般的なボランテイアの活動状況 技術：コミュニケーション技術、面接技術、地域援助技術	①連携の過程、方法、効果を説明する。同行前に関係機関との関係や会議の目的を説明。 ②事後の相談内容と面接技術の振り返りをする。	①町内会組織、ボランテイア団体の関する経過資料 ②面接記録
13	①権利擁護過程を通して施設内調整機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①プライバシーと個人情報保護と入退所時の手続きに関する資料閲覧と関連状況の検証。関連する委員会に出席。 ②巡回相談に同行。	価値：人間の尊厳、社会正義、秘密保持、利用者の利益最優先、アドヴォカシー、自己実現 知識：ＳＷ理論、個人情報保護法、倫理綱領、入退所時の手続きに関する事項 技術：情報管理の技術、グループワーク、コミュニケーション技術、面接技術	①プライバシーと個人情報保護と入退所時の手続きの重要点と過程を説明。 ②事後の相談内容と面接技術の振り返りをする。	①個人情報管理規定、入所関連書類 ②面接記録
14	①苦情解決過程を通して施設内調整機能（チームアプローチを含む）を知る。 ②相談援助機能を知る。	①苦情解決事例閲覧と関連状況の検証。苦情解決委員会に出席。 ②巡回相談	価値：人権、社会正義、平等、自己実現、誠実、秘密保持、アドヴォカシー 知識：ＳＷ理論、苦情解決の関する制度上の仕組み、倫理綱領 技術：記録の技術、分析力、グループワーク、コミュニケーション技術、面接技術	①苦情対応の手続きと過程を説明。 ②巡回相談の結果を実習生に報告させ、助言する。	①苦情解決マニュアル ②面接記録
15	①成年後見制度の活用過程を通して施設内調整機能を知る。 ②リスク・マネジメント機能を知る。 ③相談援助機能を知る。	①成年後見制度の活用事例閲覧と関連状況の検証 ②ヒヤリハットと事故報告書閲覧を関連状況の検証 ③巡回相談	価値：権利、人間の尊厳、アドヴォカシー 知識：ＳＷ理論、成年後見制度、リスク・マネジメント 技術：記録の技術、分析力、コミュニケーション技術、面接技術	①成年後見制度活用の手続きと過程を説明。 ②同報告書から傾向と課題を考えさせる。 ③巡回相談の結果を実習生に報告させ、助言する。	①成年後見制度パンフレット、手続きの手引き、事例集 ②ヒヤリハット・事故報告書 ③面接記録
16	①施設評価機能と改革機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①サービス評価結果を閲覧し、改善の過程を調べる。 ②巡回相談	価値：社会正義、公正、誠実、 知識：ＳＷ理論、評価内容、評価方法 技術：分析力、想像力、調査法、コミュニケーション技術、面接技術	①サービス評価の概要を説明し、評価後の改善過程を調べさせる。 ②対応案を報告させ、一緒に検討する。	①評価結果、評価の手引き ②面接記録
17	①教育機能を知る。	①研修計画書等を見る。職員研修に参加する。実習受け入れ一覧表を見る。広報誌を見る。	価値：利用者に利益最優先、誠実 知識：ＳＷ理論、職員研修計画 技術：企画力、編集技術、グループワーク、コミュニケーション技術、面接技術	①研修計画の概要を説明し、研修計画策定の指導をする。実習受入の意図を説明する。広報誌の編集意図を説明する。	①研修計画書、研修報告書、実習受入一覧、実習指導マニュアル、研修希望調査結果、広報誌

	②相談援助機能を知る。	②巡回相談		②対応案を報告させ、一緒に検討する。	②面接記録
18	①情報の集約点であることを知る。 ②研究機能を知る。 ③教育機能を知る。 ④相談援助機能を知る。	①②③11 日目から 17 日目までの情報を集約し、施設の課題を究明する。当該施設に必要と思う職員研修計画案を作成する。 ④巡回相談	価値：人間の尊厳、利用者に利益最優先、秘密の保持 知識：ＳＷ理論、評価基準 技術：分析力、想像力、構成力、研究方法、調査法 情報管理方法	①②③情報の整理の仕方、課題抽出における研究的手法を指導する。 ④対応案を報告させ、一緒に検討する。	①②③研修計画書、研修報告書、実習受入一覧、実習指導マニュアル ④面接記録
19	①個別支援計画作成～評価の機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①ケースカンファレンスに参加する。担当ケースに関する情報を集める。担当ケースを面談する。 ②巡回相談	価値：利用者の利益最優先、秘密の保持、プライバシーの尊重、誠実、人間としての尊厳、非審判的態度、個別化、 知識：ＳＷ理論、高齢者の生活に関する知識、高齢者の心身の機能に関する知識、医学的知識、個人情報の保護 技術：観察技法、記録技術、情報管理技術、面接技術、エンパワメント、調整技術、グループワーク、コミュニケーション技術、面接技術	①情報の集め方、整理の仕方、面談のポイント、情報管理の仕方を説明する。ケースカンファレンスの要点を事前事後に説明する。 ②対応案を報告させ、一緒に検討する。	①ケースカンファレンス記録 ②面接記録
20	①個別支援計画作成～評価の機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①ケース記録、フェースシートを見る。 ②巡回相談		①資料を見せ、情報を集めさせる。 ②対応ができる実習生には対応を任せ、事後に相談内容と面接技術について検討する。	①ケース記録、フェースシート、これまでのカンファレンス記録 ②面接記録
21	①個別支援計画作成～評価の機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①担当ケースをアセスメントし、課題を整理する。 ②巡回相談	価値：利用者の利益最優先、秘密の保持、プライバシーの尊重、誠実、人間としての尊厳、個別化 知識：ＳＷ理論、高齢者の生活に関する知識、高齢者の心身の機能に関する知識、医学的知識、個人情報の保護 技術：アセスメント技術、エコマップ、ジェノグラム、エンパワメント、コミュニケーション技術、面接技術	①アセスメントの仕方を指導する。 ②事後に相談内容と面接技術について検討する。	①アセスメンチ用紙 ②面接記録
22	①個別支援計画作成～評価の機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①担当ケースに関する現在の支援計画の評価を行う。新たな個別支援計画案を策定し、実施可能性を関係部署と協議する。 ②巡回相談	価値：自己決定の尊重、利用者の自己実現、利用者の利益最優先、利用者の主体性、選択意思の尊重 知識：ＳＷ理論、施設内外の資源 技術：課題解決力、計画立案技術、エンパワメント、コミュニケーション技術、面接技術	①担当ケースの支援計画と実施状況を説明する。支援計画立案方法を指導する。 ②事後に相談内容と面接技術について検討する。	①担当ケースの支援計画書 ②面接記録
23	①ソーシャルワーク専門職を知る。 ②相談援助機能を知る。	①実習指導者の社会福祉士としての実践を聞く。社会福祉士会主催の研修会に参加する。 ②巡回相談	価値：人権、社会正義、 知識：ＳＷの定義と理論、倫理綱領、社会福祉士法、 技術：まとめる力、文章力、コミュニケーション技術、面接技術	①実習指導者のＳＷ実践と専門職団体での活動や専門職像を説明する。 ②事後に相談内容と面接技術について検討する。	①倫理綱領関係資料、社会福祉士の活動資料 ②面接記録
24	①利用者の利益最優先を実行できる ②ソーシャルワークの視点から実習を総括する。 ③人とサービスをつなぐための調整をするという意識を持つ。 ④ソーシャルワーク専門職について総括する。	＜午前＞ ①利用者の立場から、施設実習の全体を振り返ってレポートを作成する。 ＜午後＞ ②ソーシャルワーク実践を総括して報告する。 ③個別支援計画と研修案を提案する。 ④社会福祉士としてのあり方を報告	価値：人権、社会正義、利用者の利益最優先、 知識：ＳＷの定義と理論、倫理綱領、 技術：グループワーク、プレゼンテーション技術	①印象をまとめるのではなく、これまでの資料に基づいてまとめるように指示する。 ②ソーシャルワーク理論の観点から施設機能を見るように指示。 ③印象ではなく、資料に基づいた案の作成を指示。 ④倫理綱領との関連に留意させる。	①実習期間中の資料 ④倫理綱領関係資料

		する。			

【種別実習プログラム（地域包括支援センター版）】

月日	ねらい	実習内容（実習経験）	必要となる価値・知識・技術	指導方法・指導上の留意点 （指導担当者）	教材等
事前課題	①地域包括支援センター創設の背景と機能と役割について予備知識を持つ ②介護保険制度と理念について ③介護予防についての知識 ④実習施設の理解を深める	①事前に実習上の諸連絡、（日程、施設までの交通機関や施設利用の諸注意事項） ②誓約書などの書類の確認 ③事前課題の説明 ④実習計画の説明 ⑤実習機関の母体施設のパンフレットやホームーエージの確認	①社会人としてのマナー ②介護保険制度の基礎的な知識 ③社会保険制度としての介護保険制度の知識 ④理解力・想像力	①実習についての心構え、事前学習課題などの説明 ②資料などを読んで分からない点は実習中に確認するよう指導する。	・厚生労働省「地域包括支援センター業務マニュアル」 ・行政作成の介護予防、介護保険制度のパンフレット ・行政のホームページ ・施設概要、パンフレット、法人のホームページ
1（月） 2（火） 3（水）	【職場実習】 ①施設の全体像を理解する。 ②法人設立の理念、役役割を理解する。 ③実習するにあたり心構えや諸注意事項を確認する。 ④介護保険制度を理解する。 ⑤各サービスと対象者を理解する。 （保険給付） ［課題］ ・ 社会福祉法人が今まで担ってきた役割について考える。 ・ 利用者本位のサービスのあり方について考える。	①実習オリエンテーション、および施設内案内し各部署に紹介。各部署について説明 ②法人の概要、組織について説明を受ける。 ③講義、見学（特別養護老人ホーム） ④講義、見学（デイサービスセンター） ⑤講義（ヘルパーセンター） ⑥講義（居宅介護支援事業所） ・課題についてのスーパービジョン	①スタッフとの関係形成能力 ②観察力 ③コミュニケーションスキル ④介護保険制度（福祉サービスと保険給付）について。 ⑤契約について理解する。 ⑥説明と同意	①実習中のもろもろの諸注意などを説明する。特に社会人として最低必要なマナーについて。 ②福祉現場は個人情報を取り扱う場所であるので十分に配慮するよう説明。また取り扱いについて説明する。 ③各サービスについて説明する。居宅介護支援事業所ではケアマネジメントの一連の流れについて説明する。 ④契約書の説明よりも契約が必要は背景について説明する。	・実習生用資料 ・法人概要。 ・個人情報取り扱い方針 ・個人情報取り扱いマニュアル（参考） ・事業所パンフレット ・組織規定、職務分担表を参考。 ・契約書、重要事項説明書、個人情報に関する同意書。
4（木） 5（金） 6（土） 7（日） 8（月） 9（火） 10（水）	【職種実習2】 ①地域包括支援センター創設の背景と役割、機能について理解する。 ②包括支援センターの3職種の役割について理解する。 ③チームアプローチについて理解を深める。 ④設置主体である行政との関係について理解する。 ［課題］ ・地域包括支援センターの意義について考える。 ・地域包括支援センターに3職種が配置されている意義について考える。	①地域包括支援センターの制度上の位置づけ、機能、役割などの講義。 ②講義；保健師より介護予防ケアマネジメントと介護予防事業について説明を受ける。 ③講義；主任介護支援専門員より包括的継続的ケアマネジメントについて説明を受ける。 ④講義；社会福祉士より総合相談支援、権利擁護の活動について説明を受ける。 ⑤行政との関係、委託関係、各種事業、市内の地域包括支援センターとの関係（協議会）、財源、予算などについて説明する。 ⑥保健師との同行訪問。 ⑦主任介護支援専門員との同行訪問。 ※業務の関係から必ずしもこの順に実習が進められるとはかぎらない。	①コミュニケーションスキル ②記録 ③情報解析力 ④自宅を訪問する際の基本的マナー；身だしなみ、あいさつ、言葉遣い、座る場所など注意点を確認。 ⑤ICFと生活モデル ⑥面接技術 ⑦アセスメント力 ⑧スーパービジョン ⑨高齢者の疾病 ⑩福祉制度 ⑪介護について知識	①それぞれの職種がどのような役割を持っているのか、どのような業務を行っているのかを説明する。 ②それぞれ、対象となる人と地域について理解ができるようにする。 ③同行訪問の際はあらかじめ目的について説明する。その目的のために訪問時にどのような働きかけや話をしたのかを振り返って説明する。 ④毎日に振り返りは実習担当者が行う。疑問があれば随時確認していく。	・①地域包括支援センターマニュアル。 ・事業報告書 ・行政資料（行政報告と市民向けパンフレット） ・厚生労働省介護保険制度改正の資料。 ・予防関係資料 （アセスメント表、プラン表など一式） ・行政の予防事業の案内やパンフレット（住民向け）

11 （木） 12 （金） 13 （土） 14 （日） 15 （月） 16 （火）	【ソーシャルワーク実習1】 ・地域包括支援センターの社会福祉士の業務体験。 ①地域包括支援センターの社会福祉士の理解 ②関係機関や団体等の理解 ③総合相談支援、権利擁護の視点の理解。 ④高齢者の生活に課題について考え、理解することができる。 ［課題］ ・早期発見の仕組みや関係機関との連携のあり方などについて考える。 ・ 社会福祉士に求められている知識や技術について考える。	①社会福祉士との同行訪問による地域の理解を深める。（利用者へのインタビューなども行う） ・高齢者や高齢者の生活について考える。 ・生活課題について考える。 ・ICF にあてはめてみて生活課題を構造化してみる。 ②関係機関へ出向き、関係機関との関係について考える。 ・行政保健師、・他の地域包括支援センター ・社会福祉協議会、行政、予防サービス事業所、福祉用具業者など ・医療機関の相談室、地域連携室、OT,PT など ・サービス担当者会議などへの参加 ③権利擁護について実際の活動を行う。 →市民に広報していく方法を考える。 ④日常業務について理解し、 社会福祉士としての視点を理解する。	①アセスメント力 ②面接技術 ③記録の技術 ④信頼関係の形成力 ⑤エンパワメント ⑥アドボカシー ⑦住宅改修、福祉用具の知識 ⑧成年後見制度、地域福祉権利擁護事業 ⑩企画力 ⑪電話による相談 ⑫倫理、価値	①同行訪問により、訪問することの意義を説明するとともに、訪問する上で注意する点、訪のポイントなど理解できるようにする。 ②地域の文化的な背景やこちらの態度、姿勢について確認する。 ③アセスメントをする上でどのような知識が前提となるのかを理解できるようにする。 ④ケース記録などを読みながら事例の内容を深める。	・高齢者基本情報 ・ケース記録 ・予防プラン ・福祉用具や住宅改修の資料（パンフレット、住宅改修理由書など） ・成年後見制度、地域福祉権利擁護事業のパンフレット
17 （水） 18 （金） 19 （土） 20 （日） 21 （月） 22 （火） 23 （水） 24 （金）	【ソーシャルワーク実習2】 社会福祉士との実習を継続しながらさらに内容を深めていく。 ①相談面接の技術と方法について理解する。 ②訪問の目的について理解し、自分なりに利用者とのやりとりを行う。 ③訪問（あるいは事例）から生活課題について考察する。 ④支援計画の作成を行う。 ⑤虐待や困難事例についてアプローチの方法を理解する。 ⑥実習のまとめ	①訪問先で課題を持った面接を行う。考えていることと実際に行ってみたときのズレについて考える。 ・現在サービスを利用しながら生活しているがどのような思いを持っているのか。 ・現在の生活課題について考察する。 ②利用者と自分との関係について考える。 ③支援計画（あるいはケアプランの）作成を行う。 ④虐待について、兆候と発見の仕組みについての理解。 ⑤関係機関へのレファラル ⑥チームアプローチの方法 → 相談事例を元に考察していく。	①面接技術 ②アセスメント力 ③面接場面の振り返り ④記録 ⑤生活場面面接。 ⑥虐待対応、支援 ⑦行政との連携	①利用者にあらかじめ協力を依頼する。「学生が生活のご様子を伺いたいと言っているので、少し話をさせてもらっていいか」 ②その上で学生との話をすすめる。両者の関係を注意深く見守り不適切な、不快な思いをさせそうな場面になりそうな場合は介入する。 ③利用者と自分の関係について気づかせていく。	①支援経過 ・事前に利用者の情報を話しシミュレーションを行う。具体的に○○のことを聞いてみるなど。 ②逐語録の作成 →もとに振り返りとスーパービジョン
	※ 全般にわたって通常業務は行われる。記録や給付管理、デスクワークなどもあるがそれらを含めて地域包括支援センターの職員の毎日の動きが実習につながることを理解させていく。また場面場面で大事なポイントや 社会福祉士の言動がどのような意味があったのか、それはどのような価値観や視点によるものなのかを説明し理解させていく。単に方法論ではなく価値や倫理に基づく社旗正義と人権が現場レベルでも拠ってたつところであることを説明していく。				

【種別実習プログラム（社会福祉協議会版）】

	実習課題（ねらい）	具体的実習内容（実習経験）	必要な価値・知識・技術	指導方法・指導上の留意点	教材

実習前	①自治体の人口動態、歴史、風土、文化、地域性、住民層や意識について理解する ②福祉課題や行政施策、社協事業、施設・在宅等のサービスの状況を理解する ③社協の歴史や法規定等を理解する	①実習日程や諸注意 ②実習課題の確認 ③プログラムの説明と調整 ④関係資料の提供 ⑤資料および基本文献をもとに事前レポート作成（宿題）	①基本的人権、社会正義、ノーマライゼイション、ソーシャルインクルージョンなど ②根拠法である社会福祉法の知識 ③基本的社会性（電話応対、服装、時間厳守、挨拶、言葉遣い、など）、資料収集の方法、情報分析技術、面接技術	①事前訪問させ、実習課題を課すとともに、参考となる資料を提供する。	社協パンフ・リーフ、広報紙、事業計画予算書、事業報告決算書、地域福祉活動計画 行政福祉概要、保健福祉マップ、市町村勢概要（要覧）、観光パンフ等
職場実習	【職場実習のねらい】 事前学習を補完するとともに組織機構の概要全般を理解する。 ①市町村の概要理解 ②社協の使命、性格、活動原則、機能等に関する理解 ③社協の機構・事務局組織、業務分掌に関する理解 ④社協の事業およびその方針・実績等に関する理解 ⑤収入・支出や財務、共同募金等に関する理解	①実習オリエンテーション　②講義（組織・計画・事業・財政） ③講義（総務課）　④観察（総務課） ⑤講義（ボラセン）　⑥観察（ボラセン） ⑦講義（地域福祉課）　⑧観察（地域福祉課） ⑨講義（在宅ｻｰﾋﾞｽ）　⑩観察（在宅ｻｰﾋﾞｽ） ⑪観察（在宅ｻｰﾋﾞｽ）　※住民参加型 ⑫講義（権利擁護）　⑬観察（権利擁護） ⑭市町村内施設機関巡回見学＆説明 ⑮スーパービジョン	①ノーマライゼイション、ソーシャルインクルージョン、連携、協力、平等、社会正義、人権等 ②社会福祉法（社会福祉法人、社協）、労働関係法、会計、介護保険法、地域の特性、地域組織等 ③礼儀作法、コミュニケーション技術、情報分析技術、評価	①事前学習成果を報告させる ②市町村社協組織・事業は個別性が強いので、それぞれの社協で可能な限り多くの部署について学ぶ	①事業報告書・決算書 ②社協紹介リーフ ③事業紹介リーフ ④各種広報紙バックナンバー ⑤地域福祉計画 ⑥諸規定 ⑦説明用プリント ⑧見学用の車や地図
職種実習	【職種実習のねらい】 福祉活動専門員や地域福祉活動コーディネーター／地域福祉権利擁護事業専門員などソーシャルワーク・地域福祉を中心的に担う職員の業務体験。	①観察（地域福祉活動専門員等の1日をタイムスタディ）×2日程度 ②社会福祉士の視点や専門性、職能団体である社会福祉士会活動に関する説明、参加の意義を体験談的に説明 ③民協活動／当事者組織活動等への参加・ｲﾝﾀﾋﾞｭｰ ④スーパービジョン	①権利擁護、秘密保持、プライバシーの尊重、利用者の利益最優先、 ②地域組織、権利擁護・成年後見制度 ③コミュニティワーク、面接、記録、観察、分析、評価	①実習生による関係者へのインタビューについては、事前の依頼・調整を行っておく ②インタビュー内容について事前に点検する	業務分析シート 社会福祉士会パンフ

ソーシャルワーク実習	【ソーシャルワーク実習のねらい】 「地域を基盤としたソーシャルワーク」の中核となる、①「個人アセスメントと援助計画作成」と、②「地域アセスメントと地域援助計画作成」を軸に、それらに関連する諸事業をプログラムとして学ぶ。 ③社会福祉調査法を理解する ④ニーズキャッチシステムづくりおよびニーズキャッチ法の理解 ⑤関係機関の役割と連携方法を理解する ⑥事業化（企画・立案）およびプランニング、ソーシャルアクションを理解する ⑦インフォーマル資源の開発・組織化（住民組織・福祉活動への支援的関わり～サポート、エンパワメント、コンサルテーション～）を理解する ⑧住民への普及・啓発方法、福祉教育を理解する ⑨成年後見制度や権利擁護事業等、権利擁護システムを理解する	①個人研究を行う 地権・介護保険・障害等のサービス利用者訪問や、集落個別訪問聴取等を通じて、個別アセスメントおよび個別援助計画作成を行う。 ①－1　利用者訪問、過疎地域の高齢者宅訪問などによりアセスメント（自分史（生育歴）、生活問題、思い、資源の状況など多面的に）を行う ①－2　利用者に付き添い、サービス利用状況を観察するとともに、サービスに対する感想、苦情などを聴取する ①―3　ケースカンファレンス、支援計画策定会議等へ参加する ①－4　個別援助計画を作成し、評価・指導を受ける ②地域研究を行う 市町村内の、特定地域（地区、限界集落等）での訪問聴取等を通じて、その地域のアセスメントおよび地域援助計画作成を行う。 ②－1　地区の各種統計情報や文献資料を収集・分析 ②－2　ふれあいサロン・小地域ネットワーク活動・配食活動等住民の地域活動への参加・観察・体験・聴取 ②－3　地域懇談会・座談会への出席 ②－4　地区役員・民生委員・児童委員、地域住民（小集落であれば全戸）への訪問聴取 ②－5　住民支え合いマップの作成、地域援助計画の作成 ③その他関連する内容	①人間の尊厳、社会正義、秘密保持、利用者の利益最優先、代弁、地域自立生活・自己実現 ②SW理論、個人情報保護法、倫理綱領、ICF　視点に立った「強み」と「弱み」両面のアセスメント ③相談面接技術、観察技術、記録技術、コミュニケーション技術、ケアマネジメント技術、アセスメント技術、エコマップ、ジェノグラム ①人間の尊厳、社会正義、秘密保持、地域自立生活・自己実現 ②SW理論、個人情報保護法、倫理綱領、ICF　視点に立った「強み」と「弱み」両面のアセスメント ③資料分析技術、地域視診技術、地域診断技術、記録、コミュニケーション技術 ①情報収集、広報紙面づくり、インタビュー ①面接技術、記録	①利用者等との事前調整は行うが、実習生の観察・インタビュー場面には極力同席しない。 ②実習生一人では訪問聴取は困難な場合が多いので、複数実習生のグループでの体験とする ③「準備→インタビューや踏査→分析・まとめ」の流れでプログラムを作成 夏ボラなどのインタビューをし、記事を書かせる 会議等への実習生の同席は予め調整しておく 職場実習と重複する部分もあ	①様々な個人アセスメントツール ①地域アセスメントツール 記録用紙、エコマップシート、アセスメントシート 既存計画書

		③－１　広報紙の意義や広報紙づくりの方法に関する説明と作成 ③－２　各種相談業務の観察と相談記録・統計の分析 ③－３　福祉まつり・福祉大会の意義や企画・準備過程についての説明および参加観察 ③－４　地域福祉活動計画策定委員会への出席・観察 ※未策定の場合、計画のあり方や方向性について職員との意見交換、模擬的策定。既策定の場合、計画策定当時の考え方や実施度、見直しの必要性等について職員との意見交換、実施段階の評価や見直し点についてまとめる ③－５　福祉教育・ボランティアコーディネート等の概要説明と講座等の企画運営 ③－６　地域福祉権利擁護事業専門員・支援員の同行訪問 ③－７　関係機関との連携場面（会議等）への参加 ④　スーパービジョンおよび評価・フィードバック・報告会		る 関係会議等への同席 実習成果の報告	
【ポイント】①社協のソーシャルワーク実習で重要となるのが、地域での生活体験や、個別訪問・懇談会等フィールドワークを通じた地域住民・利用者との濃厚な関わりである。 ②個人アセスメントにおいても地域アセスメントにおいても、“弱み（課題・問題点）”の部分だけでなく“強み（資源・潜在力・可能性）”の部分を評価する視点が重要である。 ③個人研究・地域研究では、援助計画作成を行いレポートを作成する。また、実習終了時期に社協・地域・利用者等関係者を集めて研究成果の発表も行う。報告準備時間を確保する必要も。					

（2）モデル実習先のプログラム

①特別養護老人ホームパルシア　実習プログラム

燕沢地域包括支援センター実習

日時	実習種別	実習内容
9 月 29 日	―	AM－事務長業務説明、10 周年委員会見学、地域包括業務説明 PM―ショートステイ（地域包括支援センターとの関わりを学ぶ
9 月 30 日	―	AM－ショートステイ（地域包括支援センターとの関わりを学ぶ PM―地域包括社会福祉士同行実習＊18:00～21:00　職員会議・委員会見学
10 月 1 日	―	AM－運営会議同席　**機能 4、7、8** PM－地域包括社会福祉士同行実習

特別養護老人ホーム　パルシア実習

日時	実習種別	実習内容
10 月 2 日	職種	AM－同一法人内施設見学等、地域理解他　**機能 6**　PM―各部署主任による業務説明、SW 部門業務説明、**機能 4**　＊16:00～第 1 回実習巡回指導

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　値	知　識	技　術
●社会福祉法人とその施設の役割を知る。また、そこで働く専門職について理解する。	●法人の基本理念について理解しているか。コンプライアンスルールを理解しているか。	●社会福祉法人や特養の社会的役割について説明できる。介護保険法・老人福祉法などの根拠法について説明できる。	●各職種から情報収集をすることができる。その得た情報を分析することができる。記録にまとめることができる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 3 日	職種	AM－介護現場体験　**機能 1、8、9** PM－10 周年式実行委員会同席　**機能 4、6**　施設長講話　**機能 4**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　値	知　識	技　術
●介護現場での見学・体験を通じて特養入所者の現状を理解する。	●入所者の生活する権利について理解しているか。	●高齢者の身体的特性や精神的特性が説明できる。ケアワーカーの業務を説明できる。いくつかの介護技術について説明できる。	●得た知識をもとに実際に軽介助等を行うことができる。声掛け等、実際にコミュニケーションを取ることができる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 6 日	職種	AM－育成委員会同席　**機能 4、8、**ISO 業務手順書説明、読み込み　**機能 5** PM－障害形態別の入所者理解　**機能 1、8、9**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　値	知　識	技　術
●ISO の業務システムを理解する。 ●看護師等への情報収集を通じ入所者の既往歴を知り、現在の障害形態を理解する。	●利用者主体、第三者性と当事者性について理解しているか。 ●入所者への自己実現・自立支援について理解しているか。	●ISO について説明できる。また、業務との関連性を説明できる。 ●主な疾病・障害について説明できる。ICF について説明できる。	●業務手順から相談員の業務の大枠をイメージすることができる。 ●各障害によって起こり得る社会的問題を挙げることができる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 7 日	職場 職種	AM－障害形態別入所者相談対応　**機能 1、8、9** PM－同一法人内施設見学等、地域理解　**機能 6**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　値	知　識	技　術
●身体障害のある入所者の日常生活について理解する。 ●軽費老人ホームの役割を理解する。	●ノーマライゼーション・バリアフリーについて理解しているか。 ●生活・安全の保障について理解しているか。	●援助過程を説明できる。利用者心理、各法制度について説明できる。主な疾病・障害について説明できる。●軽費老人ホームについて説明できる。	●受容から傾聴への姿勢をとることができる。各障害形態別の支援ができる。 ●入所者の重度化への対応についてシュミレーションできる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 8 日	SW	AM－各種相談対応見学　**機能 1、4、9**　　利用者事務代行業務　**機能 1、4** PM－入所者との面接同席　**機能 1、2、3**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　値	知　識	技　術
●施設内ソーシャルワーカーの業務について理解する。	●個別化・守秘義務について理解している。利用者利益の最優先について理解している。	●施設内で行われている相談の種類とその内容について説明できる。入所者に関する事務手続きの種類とその頻度について説明できる。	●見学・同席を通じて情報をまとめることができる。書類作成など、実際に事務代行することができる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 9 日	SW	AM－介護保険制度理解　**機能 1、**ボランティアの方にインタビュー　**機能 6** ＊15:00 までの実習

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　値	知　識	技　術
●利用者の費用負担について理解する。 ●特養で行われる面接について理解する。	●施設運営における透明性について理解しているか。 ●個別化・守秘義務について理解している	●社会保険方式による負担と給付について説明できる。 ●施設内で行われている相談の種類とその内容について説明できる。	●レセプト請求を通じて、介護保険の財源の流れをイメージできる。 ●見学・同席を通じて情報をまとめることができる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 11 日	SW	●地域対象行事について理解する。

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　値	知　識	技　術

日時	実習種別	実習内容
10 月 14 日	SW	AM－事故報告書閲覧　**機能 9、1** PM－実態調査同席　**機能 1、4**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
●特養が抱える問題を	価　値	知　識	技　術

理解する。 ●ケアプランについて理解する。	●安全保障について理解しているか。利用者主体、第三者性と当事者性について理解しているか。 ●介護サービス提供における契約を理解しているか。	●社会福祉運営管理、施設の諸課題について説明できる。リスクマネジメントについて説明できる。 ●ケアプランの作成過程を説明できる。	●事故への事前調査ができる。各職種間での連絡調整ができる。課題について対策を記録にまとめられる

日時	実習種別	実習内容
10 月 15 日	SW	AM－各ケース記録閲覧・概要説明　**機能 1** 各事故現場の確認と事故への考察　**機能 8、9** PM－新規入所者対応場面見学**機能 1、4、9**、主任会議同席　**機能 4、7、8**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　値	知　識	技　術
●リスクマネジメントについて理解する。 ●主任会議での SW の役割を理解する。	●生存権・生活権、ノーマライゼーションについて理解しているか。 ●施設サービスの標準化・公正化について理解しているか。	●高齢者の身のリスク発生メカニズムとその特徴を説明できる。転倒が高齢者に及ぼすリスクを説明できる。 ●主任会議の位置づけについて説明できる。	●具体的事故対策を立案できる。諸課題を分析し、実際に改善案を提示できる。 ●議題を整理し、議事録をまとめることができる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 16 日	SW	PM－入所受付業務（相談対応等）**機能 1** ＊14:00 から 18:00 までの半日実習　＊第 2 回巡回指導 16:00～

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　値	知　識	技　術
●特養入所までの経緯を理解する。	●守秘義務について理解しているか。客観性・公開性・公平性を理解しているか。	●優先入所指針について説明できる。面接の技法等を説明できる。	●家族からの主訴を聞き課題を整理できる。逐語記録を書くことができる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 17 日	SW	AM－入所希望者面接場面見学　**機能 1、4** PM－苦情解決の記録閲覧・概要説明　**機能 1、9** 調査アンケート作成　**機能 5、7**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　値	知　識	技　術
●特養入所者への権利擁護について理解する。	●権利擁護について理解しているか。個別化、秘密保持、財産管理について理解しているか。	●苦情解決制度の流れを説明することができる。権利擁護事業の代表的なものを説明できる。	●苦情対象事例を分析してみる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 20 日	SW	AM－ケース研究の概要説明 **機能 2、3** PM－ケース検討会議**機能 1、2、3**、中学生職場体験場面見学　**機能 8、6**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　値	知　識	技　術
●地域内の教育との連			

携について理解する。 ●ケース研究の概要を理解する。	●生存権・生活権、ノーマライゼーションについて理解しているか。 ●個別化、利用者主体、当事者性について理解しているか。	●人材育成・労務管理が利用者支援に及ぼす影響を説明できる。教育などとのつながりの重要性を説明できる。 ●ケース検討会議の意義を説明できる。	●検討会議の進行の補佐をする。対象事例に対する理解と分析ができる。展開過程に沿って支援できる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 21 日	SW	AM－面接場面の見学と逐語記録の作成　**機能 3** PM－ケース研究における情報収集　**機能 1、2、3**　アンケート作成**機能 5、7**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　　値	知　　識	技　　術
●面接の技法を理解する。 ●ケース研究における一連の過程を理解する。(SW 展開過程に沿って)	●プライバシーの保護・個別化・利用者主体・自立支援について理解しているか。 ●個別化、利用者主体、当事者性について理解しているか。	●各面接技法、逐語記録、面接の構造に関する実践に対する知識を説明することができる。 ●情報収集のためのツールは何かを説明できる。担当ケースの概要を説明できる。	●担当ケースからの主訴を聞き課題を整理できる。また、その逐語記録が書ける。 ●ケース記録からニーズを読み取ることができる。実際に各職種から情報を収集できる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 22 日	SW	AM－前日の面接分析　**機能 3** ケース研究におけるアセスメント　**機能 1、2、3** PM－中学生職場体験学習対応　**機能 6、8**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　　値	知　　識	技　　術
●前日に得られた情報を基にアセスメントを行い、その仕方を理解する。 ●特養の教育機能について理解する。	●個別化・非審判的態度・プライバシーの保護・利用者利益の最優先について理解しているか。 ●生存権・生活権、ノーマライゼーションについて理解しているか。	●SW 展開過程におけるアセスメントの位置づけについて説明できる。 ●中学生へ高齢者介護の意義について説明できる。	●面接とケース記録等から得られた情報からアセスメントをする。 ●中学生へ介護機器の操作を教えることができる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 23 日	SW	AM－前日のアセスメントのチェック　**機能 1、2、3** PM－中学生職場体験学習対応　**機能 6、8**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　　値	知　　識	技　　術
●アセスメントの詳細について理解する。 ●特養の教育機能について理解する。	●個別化・非審判的態度・プライバシーの保護・利用者利益の最優先について理解しているか。 ●生存権・生活権、ノーマライゼーションについて理解しているか。	●アセスメントする際のポイントについて説明できる。 ●高齢者介護の意義について説明できる。要介護高齢者の生活課題について説明できる。	●収集した情報を所定のアセスメントシートへ落とし込むことができる。 ●中学生へ社会福祉の制度等を教えることができる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 24 日	SW	AM－ケース研究におけるアセスメント　**機能 1、2、3**

		プランニング　**機能 2、3**　　調査アンケート回収　**機能 7** PM－中学生職場体験学習対応　機能 6、8

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　　値	知　　識	技　　術
●アセスメントを踏まえて入所者への支援計画が立案できる。 ●特養の教育機能について理解する。	●個別化・非審判的態度・プライバシーの保護・利用者利益の最優先について理解しているか。 ●生存権・生活権、ノーマライゼーションについて理解しているか。	●プランニングの根拠を説明できる。 ●中学生へ特養の役割を説明できる。	●アセスメントをもとに所定の様式に沿ってプランニングができる。 ●体験学習反省会を実際に司会進行することができる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 27 日	SW	AM－前日プランニングチェック　　**機能 1、2、3、** 調査アンケート集計開始　**機能 7** PM－事故防止委員会資料作成（事故集計）　**機能 9、5** 調査アンケート集計　**機能 7**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　　値	知　　識	技　　術
●入所者のニーズを取り入れた支援計画はどうあるべきか理解する。 ●リスクマネジメントについて理解する。 ●データ集計について理解する。	●自立支援・自己決定について理解しているか。 ●事故防止に対する客観性・公平性について理解しているか。 ●客観性・公開性・公平性について理解しているか。	●ニーズ把握をし、プランニングでの優先順位について説明できる。 ●集計結果の分析方法を説明できる。	●利用者のニーズを汲み取って長期・短期目標を設定し、確認できる。 ●事故の原因が特定できるような資料が作れる。 ●アンケート結果を整理・集計できる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 28 日	SW	PM－ケースカンファレンス、ケースカンファレンス記録作成　**機能 1、2、3** ＊18:00～21:00　職員会議、委員会見学　**機能 8、9**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　　値	知　　識	技　　術
●カンファレンスを通じてチームアプローチを理解する。 ●施設内のリスクマネジメントの実際を理解する。	●自立支援・自己決定について理解しているか。 ●事故防止に対する客観性・公平性について理解しているか。	●カンファレンスの意義を説明できる。議事録の重要性を説明できる。 ●事故発生のメカニズムを説明できる。防犯対策について説明できる。	●資料を人数分用意し、時間内に終えるように司会進行できる。各専門職から意見を引き出すことができる。事故防止委員会でまとめた分析結果を発表することができる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 29 日	SW	AM－カンファレンスの反省、担当ケースとの面接　**機能 1、2、3** PM－逐語記録作成　**機能 1、2、3、** 先日の職員会議と委員会の振り返り　**機能 8、9** 施設評価準備　**機能 5**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　　値	知　　識	技　　術
●立案した支援計画に			

ついて検証し、その有効性について理解する。 ●面接の技法と記録の書き方を再度理解する。	●プライバシーの保護・個別化・利用者主体・自立支援について理解しているか。 ●個別化・利用者主体・当事者性について理解しているか。	●支援計画説明までの過程を説明できる。支援計画を利用者へ説明できる。 ●マイクロカウンセリングについて説明できる。	●マイクロカウンセリング技法を用いて面接できる。入所者から支援計画実行について同意を得ることができる。面接の全容の逐語記録を作成できる。基本的かかわり技法を駆使し、実際に面接してみる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 30 日	SW	AM－調査アンケート集計分析会議　**機能 5、7** PM－議事録作成と各現場への周知　**機能 5、7**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　　値	知　　識	技　　術
●アンケートを用いて、施設評価・改革機能について理解する。	●利用者利益の最優先について理解しているか。当事者性と第三者性について理解しているか。	●パルシアが抱えている問題についてデータを基に説明できる。施設内での社会福祉専門職の役割を説明できる。パルシアの抱える課題の傾向と対策について各職種へ説明できる。	●会議で発表し改善点を提案できる。議事録を作成し、各セクションに対して会議の結果を周知させ、意見を汲み取ることができる。 ●施設の現状を理解し、各職種が納得できるようなプレゼンを行うことができる。

日時	実習種別	実習内容
10 月 31 日	SW	AM－施設評価　**機能 5** PM－特養実習総括と SW 部門の今後について　**機能 5**

その日の到達目標	実習経験上必要となる		
	価　　値	知　　識	技　　術
●施設内の業務改革について理解する。そして、今後の対応について理解する。	●同上の他、法人の理念・SW 倫理綱領について理解しているか。 ●社会福祉専門職養成と利用者自己実現・自立支援の関係について理解しているか。	●提示した改善案と現状の差について説明できる。最終的に何が不備なのか各セクションへ説明できる。実習で学習した全内容について説明できる。	●今後の施設の進むべき方向性を科学的根拠を用いて提案できる。

②特別養護老人ホーム潮音荘　実習プログラム

資料３			施設ソーシャルワーク９機能（特別養護老人ホーム　潮音荘）								
			機能１	機能２	機能３	機能４	機能５	機能６	機能７	機能８	機能９
			心身・社会環境・生活課題に関する情報	個別支援計画関連機能	個別相談援助機能	調整機能	施設評価・改革機能	資源開発機能	研究機能	教育機能	リスクマネジメント機能
9月29日	地域包括			①ケース記録を閲覧し、支援の展開過程の説明を受ける。	①訪問へ同行し、個別援助場面を見学観察し、分析する。	①社会福祉士の電話での調整場面を見学し考察・評価する。					
9月30日	地域包括										
10月1日	地域包括										
10月2日	特養	職場				①法人組織に関する資料の説明を受け理念・方針を理解する ②各種マニュアルを閲覧し考察評価する。	①施設自己評価・第三者評価について説明を受け概要を理解する。	①法人の他施設を見学し、法人組織、他施設との関連を考察。 ②他部署、他施設の説明を受け役割を理解するとともに相談員業務との関連を考察する。			
10月3日	特養	職場									
10月6日	特養	職種	①事業計画書等の説明を受け、業務・事務分掌を理解する（特に相談員業務を中心に）。②施設内を同行し、職種業務と役割を理解する。 ③日課や行事等の記録の提示・説明を受け、施設の行事等への関わりと役割を理解する。④朝のミーティング、現場ミーティングへ参加し、その内容を理解するとともに必要性を考察する。 ⑤現場・事務の引継ぎ帳を閲覧し、内容を考察・評価する。								
10月7日	特養	職種									
10月8日	特養	職種									
10月9日	特養	SW	①担当利用者の生活を評価する。 ②担当利用者の環境情報（居住・対人関係情報・文化・家族・地域・制度）環境の情報収集を行う。	①各種記録を閲覧し担当利用者をアセスメントする。 ②ケアプランを閲覧する。 ③他職種・部門との関わりを考察・検討する。 ④ケース会議に参加する。	①担当利用者を決めケース記録を閲覧し、利用者の抱える生活課題・生活障害・生活問題について社会的機能に焦点をあてながら考察する。 ②個別援助場面を見学・考察 ③個別援助場面を分析・評価 ④諸原則と援助過程を分析	①各種委員会へ同席し、多職種共同について見学し、その調整を考察する ②区役所職員、ケアマネ、協力病院MSW、家族等への訪問または、電話の場面に同席し評価する。 ③ケース会議、サービス調整会議に同席し考察・評価する。 ④荒浜地区合同会議へ同席し、施設間の関係を考察評価するとともに、社会福祉法人としての地域社会に対する役割を考察する。		①特養の各種関係機関（区役所・まもりーぶ・ハローワーク・少年院等）についての説明を受け、利用者・施設にとり、どのような影響や関わりを持っているかを考察する。 ②措置入所者の入所に至る経過を閲覧し（実踏記録等）利用者の環境を構成している諸資源（家族・住居・人・制度）について考察する。 ③どのような社会資源があれば在宅生活へ戻ることが出来るか資源の開発をシミュレーションしてみる。 ④地域（町内会・小学校・幼稚園等）との関わりについて説明を受け、防災訓練や地域清掃を見学し公的機関や地域との連携を評価する。 ⑤家族会役員会に同席し、目的と内容を考察し評価する。	①ケース会議に参加し、実践の場である施設や職員が抱える様々な課題を整理・考察する。 ②身体拘束廃止の記録を閲覧し、内容を考察してその対応を評価する。 ③感染症対策委員会に参加し、施設や職員が抱えている課題を考察し、対応を評価する。 ④荒浜地区の施設・事業所群の感染症予防対策をシミュレーションしてみる（ノロウィルス・インフルエンザ等）	①ケース会議・各種会議に参加し、施設・各職種等が抱えている課題を整理・考察する。 ②施設外研修、新人職員研修、施設内外研修計画を閲覧する。 ③研修の必要性とその内容を考察・評価する。 ④人事考課制度についての説明を受け、一チャレンジ目標の内容を考察・評価する。 ⑤人事考課の面接場面に同席し、その必要性と効果について考察・評価する。	
10月10日	特養	SW									
10月14日	特養	SW									
10月15日	特養	SW									
10月16日	特養	SW									
10月17日	特養	SW									
10月20日	特養	SW									
10月21日	特養	SW									
10月22日	特養	SW	①担当利用者の生活空間を把握し、評価する。 ②ケース会議に参加し、記録を作成する。	①入所前調査へ同行し、内容を見学する。 ②入所判定委員会へ参加し、考察・評価する。 ③入所前計画とケアプランを考察・評価する。 ④個別支援計画を作成する。 ⑤ケース会議に参加する。	①担当利用者との面接を実践する。 ②家族との面接に同席し、内容を分析する。 ③家族との関わりを実践する。 ④ケース会議に参加する（1） ⑤個別援助実践と振り返り（1） ⑥ケース会議に参加する（2） ⑦個別援助実践と振り返り（2）				①主任者会議に出席し、施設が抱えている現在の課題や問題を把握分析し、その対策について評価する。 ②事故報告・ヒヤリハット報告のデータ収拾と分析について閲覧し、その対応を考察・評価する。 ③外部研修の復命研修が、どのようにサービスの質の向上へ繋がっていくか、資料を閲覧し考察する。		①リスクマネジメント（事故・転倒転落・ヒヤリハット・苦情申し出）について説明を受ける。 ②事故・転倒転落・ヒヤリハット報告書を閲覧し、考察する。 ③事故防止委員会へ参加する。 ④苦情対応事例を閲覧し、考察する。 ⑤苦情の一事例を提示し、予防策、発生時の対応、事後の対策をシミュレーションしてみる。
10月23日	特養	SW									
10月24日	特養	SW									
10月27日	特養	SW									
10月28日	特養	SW									
10月29日	特養	SW									
10月30日	特養	SW					①自己評価結果、第三者評価、サービス情報の公表等を閲覧。 ②施設改革の必要性を理解し、実際に実習生が施設評価する。		①作成した個別支援計画をケース会議で発表する。	①作成した個別支援計画をケース会議で発表する。	
10月31日	特養	SW									

備　考	①地域包括支援センター、特別養護老人ホーム共に、初日に事業所・施設の概要について、管理者・実習指導者から役割・機能・業務内容の説明を受ける。②今回の実習では、地域包括支援センターの実習が３日間しかないため、施設ソーシャルワーク９機能を応用したが、３機能しか使用できなかった。３日間のいずれの日に、地域での介護予防教室又は、地域支援事業等が入る予定である。③実習時間は9：00～18：00とし、朝のミーティング時に毎日、本日の目標を発表していただく。また、原則的に17：00～17：30をスーパービジョンの時間とし、17：30～18：00を記録の時間とする。しかし、急を要する場合は、いつでも気軽に声をかけていただきたい。また、当日の都合によりプログラムの変更が生じる場合がある。④個別相談対象は、担当利用者を決め、実習期間中ケース研究を行う。事後指導においても同様に、ケース研究対象事例のケースカンファレンスを実施したい。⑤最終日に反省会を行う。

③高砂地域包括支援センター　実習プログラム

＜事前指導＞・事前訪問（２回）　・実習プログラム確認　・資料提供　・実習における留意事項の確認　・予備実習（３日間）

＜事前学習＞・包括センター業務マニュアルの熟読、理解　・包括センター、併設施設及び関係機関の業務内容、役割、法的位置づけの理解

・社会資源シートの作成、考察及び担当圏域内地図の自己作成による地域理解

	月	日	曜日	目的	実習内容	SW９機能の視点	必要な価値・知識・技術	使用する資料
１週目（概要、職場・職種理解）	9	29	月	①実習先を理解する	・館長講話 ・朝礼への参加、自己紹介	セキュリティー対策に関する理解＜9＞ 把握している情報に関する理解＜1＞（個別ケース、地域に関すること） ・個人台帳のデータ管理、記録閲覧 ・地域関係機関、事業所、社会資源に関する資料、リストの確認 ＳＷ９機能の抽出	・基本的姿勢、実習心得 ・秘密保持 ・基本的人権の尊重 ・他職種の専門性と協働 ・地域包括支援センター及び関連機関の法的位置づけ ・各種関連制度 ・介護保険制度 ・リスクマネジメント ・インテーク ・職員との関係構築 ・資料の理解、分析 ・コミュニケーションスキル ・観察力 ・自己表現力 ・記録の技法	・実習プログラム ・地域包括支援センター業務マニュアル ・社会福祉協議会関連資料 ・平成 20 年度仙台市当初予算の概要 ・業務分掌 ・事業計画書 ・各種関連資料綴り ・社会資源シート ・担当圏域内地図 ・シルバーライフ ・介護保険パンフレット ・相談受付簿 ・各種受付簿 ・各種記録用紙 ・ケアプラン ・介護支援経過記録 ・会議録 ・実習日誌 ・各種記録
	10	1	水	②地域包括支援センターの概要及び相談内容、傾向を理解する	・所長講話 ・資料、ケースファイルの保管場所の確認 ・相談記録、資料の閲覧			
				③地域包括支援センターが行っている事業の実際について理解する	・資料の閲覧 ・事業に関する説明を受ける			
				④社会福祉士の役割、業務の実際を理解する	・事務所での様子を観察する ・ケース記録の閲覧 ・TEL対応の見学 ・同行訪問による面接場面の観察 ・使用する記録用紙に関する説明を受ける			
				⑤担当区域内の地域理解を深める	・事前学習課題の確認 ・各種リスト、資料の閲覧			
				⑥他専門職、関係機関に関する理解	・各専門職からの講話、資料閲覧 ・関係機関に関する説明、社会資源シート、マップの確認			
		2	木	⑦ソーシャルワーク機能の確認、抽出	・実習内容からソーシャルワーク機能を抽出し、整理する			
		3	金	１週間のまとめ（ＳＶ） ・実習の進捗状況を確認する ・目標の達成度を確認	・16：30～ＳＶの時間を設ける ・日誌の内容を確認する ・課題の提示			
２週目	10	6	月		個別支援中心 ／ 他職種・機関との連携強化 ／ 地域福祉活動	個別ケース、地域に関す	・自立支援	・各種関連資料

48		7 8 9 10	火 水 木 金	①社会福祉援助技術の実際を知る ②地域の関係機関とその関わりについて知る ③地域の状況を把握し整理する ④地域における関係基盤構築の実際について理解する ⑤各種事業を通じた、センターと地域の関わりについて理解する ⑥社会福祉士の専門性について考察する ⑦ピアスーパービジョンの理解	・TEL連絡の見学、同行訪問 ・記録、資料の閲覧 ・使用する記録用紙に関する説明を受ける ・担当ケースとの面接に同行し、観察及び情報収集を行なう			る情報の収集、管理方法の理解<1> 個別支援の展開過程に関する理解<2><3> 調整場面の見学<4> <1><4><6><8> 各種研修資料の閲覧、研修企画会議に関する理解<8> ・研修企画の立案 （地域向け研修会） <7>	・公正中立 ・自己覚知 ・基本的人権の尊重 ・秘密保持 ・権利擁護 ・他職種の専門性と協働 ・関係機関の法的位置づけ及び役割 ・面接技法 ・フォーマル、インフォーマル資源 ・アウトリーチ機能 ・社会資源の活用、関係機関との連携 ・各種記録ツールの理解 ・各種関連制度 ・個人情報保護 ・住民のニーズ理解 ・コミュニケーションスキル ・ラポール形成 ・観察力 ・面接技法 ・記録の技法 ・課題分析力	・通所介護計画書 ・相談受付簿 ・利用者基本情報 ・アセスメントシート ・モニタリング用紙 ・情報整理用紙 ・支援プログラム ・相談受付票 ・経過支援記録 ・ケースファイル ・ケア会議資料綴り ・地域との関わり関連資料綴り ・契約書 ・重要事項説明書 ・個人情報使用同意書
					・担当圏域包括ケア会議に関する資料閲覧 ・権利擁護講座に関する理解、準備 ・民児協定例会への参加 ・地域関係者宅への同行訪問、情報収集 ・地域における情報の整理 ・社会資源の活用、開発に関する説明を受ける					
					・法人内社会福祉士部会に関する資料閲覧、説明を受ける ・社会福祉士部会に参加する					
				⑧併設施設を知る ⑨関係機関の業務、役割を知る						
				１週間のまとめ（ＳＶ） ・実習の進捗状況を確認する ・目標の達成度を確認する	・16：30～ＳＶの時間を設ける ・日誌、レポートの内容を確認する					
週	3	10	14	火		個別支援中心	他職種・機関との連携強化	地域福祉活動		・自立支援	・予防プラン関連

49		15 16 17	水 木 金	①社会福祉援助技術の実際を理解する ②集団援助技術、社会資源開発に関する理解を深める ③地域における課題を考察する	・社会福祉士と同行訪問し、観察する ・面接技術、観察技法についてまとめる ・情報を記録にまとめる ・仮アセスメントを行なってみる ・社会資源の活用、開発に関する考察をする ・関係機関との連携に関する説明を受け考察する		<2><3><4>	・公正中立 ・自己覚知 ・基本的人権の尊重 ・秘密保持 ・権利擁護 ・他職種の専門性と協働 ・GWの理解 ・CW、CSWの理解	資料綴り ・包括的、継続的ケアマネジメント業務関連資料綴り ・構築ケア事業関連資料綴り
						・包括ケア構築事業に関する考察を行なう ・出張介護予防教室、サロンへの参加、考察 ・地域関係者からの情報収集、情報の整理 ・地域における課題を考察する	社会資源活用、資源開発に関する理解<6>	・各種関係制度 ・資源活用・開発 ・ケアマネジメント ・展開過程の理解 ・ニーズキャッチ ・地域アセスメント	
				④社会福祉援助技術関連業務に関する理解を深める ⑤センター内でのチームアプローチの実際を知る	・他専門職種と同行訪問する ・ミーティングへの参加 ・調整場面の見学		<4><5>	・ラポール形成 ・コミュニケーションスキル ・面接、観察技法 ・記録の技法 ・社会資源活用 ・関係機関との連携 ・ストレングス視点 ・生態学視点	・専門職部会関連綴り
				1週間のまとめ（SV） ・実習の進捗状況を確認する ・目標の達成度を確認する	・16：30～SVの時間を設ける ・日誌、レポートの内容を確認する				
週 4	10	20	月		個別支援中心	他職種・機関との連携強化	地域福祉活動	・自立支援	・相談受付簿

		21 22 23 24	火 水 木 金	①社会福祉援助技術の実践	・担当ケース宅へ訪問し、面接を実施する ・面接技術、観察技法についてまとめる ・記録の整理、アセスメント、計画立案 ・関係機関から情報を収集する		<1><2><3><4><6>	・公正中立 ・自己覚知 ・基本的人権の尊重 ・秘密保持 ・権利擁護 ・自己実現、自己決定 ・エンパワメント ・専門性の向上	・利用者基本情報 ・アセスメントシート ・モニタリング用紙 ・情報整理用紙 ・支援プログラム ・相談受付票 ・経過支援記録 ・ケースファイル ・事業評価関連資料 ・自己評価票
						・地域内の課題分析、地域福祉活動計画立案			
				②他の地域特性と包括センターを理解する	・同法人の包括支援センターを見学する ・他包括に関する説明を受ける ・他包括の地域特性について説明を受ける		各包括における特色、課題に関する理解<5>		
				1週間のまとめ（ＳＶ） ・実習の進捗状況を確認する ・目標の達成度を確認する	・16：30～ＳＶの時間を設ける ・日誌、レポートの内容を確認する		仙台市における事業評価に関する理解<5>	・ラポール形成 ・コミュニケーションスキル	
5週目（ＳＷまとめ、実習総括）	10	27 28 29 30 31	月 火 水 木 金	社会福祉援助技術の実践	・個別支援計画の作成 ・記録の整理 ・模擬カンファレンスの運営、まとめ		企画案の作成、プレゼンテーション	・面接、観察技法 ・展開過程 ・記録の技法 ・社会資源活用 ・関係機関との連携 ・ストレングス視点 ・生態学的視点 ・調整力 ・発表、自己表現力	
						・地域福祉活動計画の作成 ・記録の整理 ・模擬カンファレンスの運営、まとめ			
				実習の総括を行なう	・記録の整理 ・レポート類の整理		ＳＷ9 機能に関する総括を行う		

<事後指導>

・事後訪問（担当ケースのモニタリング、評価）・実習報告会

<備考>

①毎日１６：４５～ＳＶの時間を設ける。②状況によって、プログラム内容を変更する。③空いた時間は記録の整理、資料閲覧を行ない有効に活用すること。④その都度に課題を提示し、理解度、達成度を確認する。⑤個人情報の取り扱いには充分に注意すること。⑥実習日誌は自宅で記載し、明朝に実習指導者へ提出すること。⑦疑問な点等ある場合は積極的に職員へ確認すること。

④公立刈田綜合病院　実習プログラム

三層構造 実習		実習のねらい	行事予定	プログラム	価値(原理・原則)	知識	技術	資料・教材等
事前学習		実習目標・課題の確認、病院や地域の概要学習		社会福祉制度の学習(対象者:人工透析患者) 地域の社会福祉サービス　健康保険制度概要	・基本的人権、プライバシーの保護、秘密保持	事前学習、SW 諸制度、医学概論に関する知識、事前訪問、服飾指導	面接、コミュニケーション技術の学習	
事前学習		実習計画の確認、実習の心構えの形成	9/20 事前打ち合わせ(実習生、養成校教員、実習指導担当者)	打ち合わせを行い、留意点の確認、実習生の学習状況の把握				実習計画書、実習プログラム、コンピテンスアセスメントシート
1週目	職場実習	実習内容の確認		実習オリエンテーション 事前学習内容・実習プログラム、接遇マナーの確認	プライバシーの保護　・ 秘密保持	各法の知識 医療機関の種別や役割に関する知識、 医療機関を取り巻く、他関係機関に関する知識、 メディカルスタッフに関する知識・連携・情報共有 対象者特性	観察、 コミュニケーション技術 問題意識を持つ能力 チームワーク ソーシャルワーク リサーチ	事前学習の整理　地域マップの作成
		病院の概要や地域に対する病院としての役割、病院におけるMSW(社会福祉士)の役割を実際の職場を通し理解する。						病院パンフレット 組織図
		(1)病院組織の理解(方針・機能・特徴)		機関オリエンテーション				事業計画、事業報告
		(2)病院内の各組織の理解		各部署見学・部門の役割の説明	人権の尊重			日報・月報・年報
		(3)組織の中でのMSW 部門の理解 ①医療機関でのMSWの役割、特性を知る。		医療相談室・地域医療連携室・がん相談支援センターの業務講話	個別化 Cl の利益の優先			各種マニュアル 各種院内委員会資料

		②1 日の業務の理解		MSW の 1 日の業務を観察 電話の対応、申送り等を観察 日報、月報、年報の閲覧と説明	業務管理	情報システム	観察 統計法、情報管理	入院案内 ケース記録 医療福祉サービスパンフレット
2 週目	職種実習	社会福祉士の倫理・価値を学び、その独自性を考える。 (1)MSW についての理解 (2)MSW の価値・倫理・視点の理解	巡回指導	MSW の 1 日の業務に同行 MSW の業務に同行、観察(面接、部署内会議、他職種、他機関との会議、訪問、地域の会議等)	プライバシーの保護、秘密保持、人権の尊重、権利擁護、受容、非審判的態度、個別化、自己決定、説明と同意、Cl の利益の優先、QOL の向上、自立支援、エンパワメント、自己覚知、ストレングスモデル	MSW 倫理綱領・業務指針、SW 理論、コミュニケーション技法、関連法関する知識、疾病障害に関する知識、ADL 及び生活環境に関する知識、各福祉サービスや生活施設等に関する知識、人間理解に関する知識	観察・情報収集力、各種 SW アプローチ、コミュニケーション技法、アセスメント、プランニング、インターベンション、モニタリング、フィードバック、他職種、他関係機関へのネットワーキング、理論と実際を結びつける能力	講話レポートの作成 カルテ MSW 倫理綱領、MSW 業務指針 診療情報提供書 退院支援計画書 看護情報提供書 医療機関情報
		(3)Cl、家族、それを取り巻く環境についての理解		病棟への訪問、観察				
		(4)院内外での連携の理解		地域関係機関の内容や連携の状況 社会資源や諸制度の活用状況				
		他職種を理解しその共通点や専門性を踏まえ、チームケアの必要性を学ぶ。		医師、看護師、理学療法士、栄養士、薬剤師等から講話 院内ボランティア体験				
		SW の技術の理解		ケース記録、カルテ等の閲覧 介入場面ロールプレイの実施				
3 週目	ソーシャルワーク実習	面接を理論的に理解し、ソーシャルワークの展開を主体的に実践する。		記録の閲覧、記録の記載方法学習 援助技術の確認 ケース発見の方法の説明			逐語記録、要約記録、SOAP記録 ネットワーキング	カルテ、ケース記録 ハイリスクスクリーニング票

		(1)インテーク		インテーク前の情報収集体験 インテーク面接に同席	個別化、非審判的態度、秘密保持、意図的な感情の表出、統制された情緒関与、自己決定の尊重、受容		非言語・言語コミュニケーション ソリューション・フォーカスト・アプローチ	ソーシャルワーク依頼/報告書
		(2)情報収集、アセスメント		ニーズ、問題の明確化、アセスメントについて検討 アセスメント体験 ハイリスクスクリーニングの確認 ロールプレイ実施	問題の意識化	生活スタイルの多様化 他職種連携の意義	ラポールの形成	
			10/15 白石市地域ケア会議 10/17 午後　帰校日	地域の会議へ同行、地域包括支援センター見学 地域の会議報告から学習(仙塩ベイエリアネットワーク連絡会)		地域福祉論 医療連携		地域ケア会議報告書
4週目	ソーシャルワーク実習	面接を理論的に理解し、ソーシャルワークの展開を主体的に実践する。	巡回指導	ロールプレイ実施 ケース研究				カルテ、ケース記録
		(3)援助計画		プランニングの方法を学ぶ 退院支援計画書の確認、立案体験	自己決定の尊重、生死観	ケアプラン	各SWアプローチ	ケアプラン 退院支援計画書
		(4)援助の実際、MSW 介入への理解		面接同席 ロールプレイの実施 面接体験				
		(5)チーム医療のあり方		退院時合同カンファレンス同席 緩和ケアラウンドへ同行 緩和ケアチーム勉強会、医療相談室勉強会の報告から学習		退院時共同指導、マトリクス組織 一般的な医療知識	グループワーク、コンサルテーション、他職種間調整力	合同カンファレンス記録 カンファレンス開催連絡票
		(6)評価、モニタリン		在宅ケア連絡票の確認			モニタリング、フ	

		グ		ニーズ解決と利用者の変容に関する理解と体験 サービス向上委員会について説明	権利擁護、アドボカシー、苦情解決		ィードバック	
		地域活動、地域の関係機関との連携・調整について学ぶ。			CIの利益の優先性、生活権			患者会用案内、患者会報の閲覧
		(1)組織に働きかけるSWの業務理解	院内地域医療連携委員会	委員会立ち上げ、運営について学ぶ。		医療の動向、診療報酬改定、医療法、地域の現状	ネットワーキング、ソーシャルワークリサーチ	委員会記録
		(2)システム作り		退院支援の運用作成までの経緯			企画力、PR、広報、デザイン力	
		(3)地域に働きかけるSWの業務理解	在宅ホスピスケア連絡会世話人会	地域での会議報告の説明(仙南在宅ホスピスケア連絡会活動、がん患者会「患者のつどい」活動)	エンパワメント 自立支援		グループワーク、プレゼンテーション コミュニティワーク、ピアカウンセリング	
5週目	ソーシャルワーク実習	自己覚知と社会福祉士像の確立を図る。ソーシャルワークの価値・倫理・知識・技術を統合をしていくために今後の課題を考える。		面接体験 地域の医療機関訪問(大泉記念病院) 地域の医療機関訪問(みやぎ県南中核病院)		連携先医療機関の理解(急性期、療養型)		SW研究課題 訪問レポート作成
		その他のSW業務理解 職能団体活動		職能団体活動について資料を閲覧する。(宮城県医療社会事業協会活動、日本医療社会事業協会、社会福祉士会、ソーシャルワーク研究会)	ソーシャルアクション	組織論	企画、PR、アイディア	

⑤特別養護老人ホームマザアス日野　実習プログラム

月日	ねらい	体験項目	必要となる価値・知識・技術	指導方法・指導上の留意点（指導担当者）	教材等
	【事前学習】 実習を積極的に進め、内容を理解するために必要な知識と態度を養う	①実習施設の地域状況と施設概況と施設の制度上の位置づけを調べる。 ②実習課題をレポートにする。 ③実習生に求められる態度を調べる。 ④施設見学、実習指導者との協議	価値：人権、社会正義、ノーマライゼーション、ソーシャルインクルージョン 知識：一般的な関連法、関連福祉制度、地域福祉、高齢者福祉事業の状況、社会的マナー、個人情報の保護 技術：資料収集の方法、情報分析技術、面接技術	①事前訪問させ、地域状況と施設概要の要点を説明し、その後の実習生の学習に方向性を与える。 ②想定される実習と実習課題が乖離しないように、担当教員は指導する。 ③関連する資料を読ませる。 ④事前訪問させる。	①市町村が地域の福祉事情についてまとめた資料、市町村の福祉計画、施設の事業報告書、事業計画書 ②過去の先輩の実習報告書 ②養成校の実習手引き、施設の実習手引き等の資料
1	【職場実習】 ①施設の概要（組織、システム、予算、人員など）と利用者の概要（介護土、障害、年齢、男女の構成など）を知る。 ②併設事業を含めた施設全体に馴れる。 ③実習の方向性の決定	＜午前＞ ①事前に調べた施設概要のレポートを報告し、補足を受ける。 ②施設内を巡回し、利用者と接し、施設全体を視察する。行事に参加する。 ③実習指導者と協議する。	価値：ノーマライゼーション、ソーシャルインクルージョン、連携、協力、平等、社会正義、人権 知識：老人福祉法、介護保険法、社会福祉法、労働関係法、社会人としての常識、地域の特性、地域の組織、地域の活動、制度上の施設の役割 技術：礼儀作法、コミュニケーション技術、情報分析技術、評価	①事前学習の結果を報告させ、どの程度理解しているかを確認し、補足する。 ②各部署に実習生の受け入れを周知し、質問への応答など協力を要請する。 ③施設概要を理解してもらった上で、実習生が想定していた実習内容になるかを協議する。	①市町村の福祉計画、施設の事業報告書、事業計画書 ②業務日誌、行事計画書 ③実習計画書、実習プログラム
2	①併設の在宅サービスを知る。	①ホームヘルパー事業の概要説明と同行、観察		①ホームヘルパー事業が、在宅要介護高齢者の生活に果たしている役割を意識させる。	①ホームヘルパー事業の概要資料
3	①併設の在宅サービスを知る。	①デイサービス事業の概要説明と送迎同行、観察		①デイサービス事業が、在宅要介護高齢者の生活に果たしている役割を意識させる。	①デイサービス事業の概要資料
4	①併設在宅サービスを知る	①ショートステイ事業の概要説明と、送迎同行、視察		①ショートステイ事業が、在宅要介護者の生活に果たしている役割を意識させる。	①ショートステイ事業の概要資料
5	①ホーム内の職種とその機能を知る。	①各職種の業務内容の説明を聞き、見学する。		①社会福祉士の専門性と比較しながら、それぞれの専門性を確認させる。	①業務分掌、各業務マニュアル、各専門職種の倫理綱領
6	①ホームの業務と生活日課を知り、利用者の思いとニーズを知る。 ②ホーム内の職種とその機能をする。 ③施設運営の仕組みを知る。	＜午前＞ ①施設全体の業務を観察しつつ、利用者と交流する。 ＜午後＞ ②各職種の業務内容の説明を聞き、見学または体験する。 ③各種委員会に参加する。		①職員の業務内容と利用者への態度の観察、及びいろいろな利用者に接触してみるように指示。 ②委員会の前後に説明を入れる。	①業務日課表、コミュニケーションのきっかけとなる本や音楽等。 ②組織図、委員会記録

7	①施設周辺の地域状況を知る。 ②地域と施設の相互関係、利用者への効果を知る。 ③地域の主要社会資源を知る。 ④実習の方向性を再確認する。	＜午前＞ ①地域の関係機関に訪問する。 ＜午後＞ ②施設と地域の関係に関するレポートを作成する。 ③ボランティア団体の活動に参加する。 ④実習指導者と協議する。		①②地域状況との関係で施設が果たしている役割は何かという視点を提示。 ③社会資源が利用者にどのような効果をもたらしているかという視点を提示 ④実習目的・実習課題を再整理させる。	①②福祉計画書、町内会の組織図、地域の諸活動報告書 ③ボランティア一覧表 ④実習計画書、実習プログラム
8	【職種実習】 ①相談員の業務概要を知る。 ②施設内部における相談員の業務を知る。	①相談員の年間・月間・一週間・一日の業務概要を聞く。 ②施設内での相談員の業務に同行する。業務日誌を読む。	価値：権利擁護、秘密の保持、プライバシーの尊重、利用者の利益最優先、誠実、非審判的態度 知識：施設設置基準に基づく相談員の役割、情報公開・苦情解決・権利擁護・成年後見制度など利用者の権利性を守る仕組み 技術：面接技術、記録技術、観察技術、分析技術、評価技術	①図や表を活用して説明。 ②相談員の業務内容と対応の仕方を見せる。	①職務分掌、年間事業計画 ②相談記録用紙、業務日誌
9	①施設内部における相談員の業務を知る。	①施設内での相談員の業務に同行する。業務日誌を検証する。		①相談員の業務内容と対応の仕方を見せる。	①相談記録用紙、業務日誌
10	①外部関係機関との関係の中で、相談員の果たしている役割を知る。 ②地域との関係の中で相談員の果たしている役割を知る。	①施設外での相談員の業務に同行し、業務日誌を見る。 ②民生児童委員や地区協議会長など、地域関係者との協議に同席		①②同行前に訪問の趣旨と対応の仕方と礼儀を指導する。	①②関係機関・地域で関係のある団体に関する資料
11	【ソーシャルワーク実習】 ①関係機関との連携過程を通して施設外との調整機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①病院・行政機関などの外部会議に同席。 ②巡回相談に同行	価値：利用者の利益最優先 知識：SW 理論、医療機関の仕組み、行政機関の仕組み 技術：コミュニケーション技術、面接技術、記録の技術、アセスメント技術	①連携の課程、方法、効果を説明する。同行前に関係機関との関係や会議の目的を説明。 ②巡回相談時の留意点を説明し、事後の相談内容と面接技術の振り返りをする。	①パンフレット、関連する経過記録 ②面接記録
12	①地域との連携過程を通して資源開発機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①町内会・民生委員やボランティアの調整会議などの外部会議に同席 ②巡回相談に同行	価値：ノーマライゼーション、ソーシャルインクルージョン、地域の組織化 知識：SW 理論、一般的な地域の状況、一般的なボランティアの活動状況 技術コミュニケーション技術、面接技術、地域援助技術	①連携の課程、方法、効果を説明する。同行前に関係機関との関係や会議の目的を説明。 ②事後の相談内容と面接技術の振り返りをする。	①町内会組織、ボランティア団体に関する経過資料 ②面接記録
13	①権利擁護過程を通して施設内調整機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①プライバシーと個人情報保護と入退所時の手続きに関する資料閲覧と関連状況の検証。関連する委員会に出席。 ②巡回相談に同行。	価値：人間の尊厳、社会正義、秘密保持、利用者の利益最優先、アドヴォカシー、自己実現 知識：SW 理論、個人情報保護法、倫理綱領、入退所時の手続きに関する事項 技術：情報管理の技術、グループワーク、コミュニケーション技術、面接技術	①プライバシーと個人情報保護と入退所時の手続きの重要点と課程を説明。 ②事後の相談内容と面接技術の振り返りをする。	①個人情報管理規定、入所関連書類 ②面接記録
14	①苦情解決過程を通して施設内調整機能（チームアプローチを含む）を知る。 ②相談援助機能を知る。	①苦情解決事例閲覧と関連状況の検証。苦情解決委員会に出席。 ②巡回相談	価値：人権、社会正義、平等、自己実現、誠実、秘密保持、アドヴォカシー 知識：SW 理論、苦情解決に関する制度上の仕組み、倫理綱領 技術：記録の技術、分析力、グループワーク、コミュニケーション技術、面接技術	①苦情対応の手続きと過程を説明 ②巡回相談の結果を実習生に報告させ、助言する。	①苦情解決マニュアル ②面接記録

15	①成年後見制度の活用過程を通して施設内調整機能を知る。 ②リスクマネジメント機能を知る。 ③相談援助機能を知る。	①成年後見制度の活用事例閲覧と関連状況の検証。 ②ヒヤリハットと事故報告書閲覧と関連状況の検証 ③巡回相談	価値：権利、人間の尊厳、アドヴォカシー 知識：SW 理論、成年後見制度、リスクマネジメント 技術：記録の技術、分析力、コミュニケーション技術、面接技術	①成年後見制度活用の手続きと過程を説明。 ②同報告書から傾向と課題を考えさせる。 ③巡回相談の結果を実習生に報告させ、助言する。	①成年後見制度パンフレット、手続きの手引き、事例集 ②ヒヤリハット・事故報告書 ③面接記録
16	①施設評価機能と改革機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①サービス評価結果を閲覧し、改善の過程を調べる。 ②巡回相談	価値：社会正義、構成、誠実 知識：SW 理論、評価内容、評価方法 技術：分析力、想像力、調査法、コミュニケーション技術、面接技術	①サービス評価の概要を説明し、評価後の改善過程を調べさせる。 ②対応案を報告させ、一緒に検討する。	①評価結果、評価の手引き ②面接記録
17	①教育機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①研修計画書等を見る。職員研修に参加する。実習受け入れ一覧表を見る。広報誌を見る。 ②巡回相談	価値：利用者の利益最優先、誠実 知識：SW 理論、職員研修計画 技術：企画力、編集技術、グループワーク、コミュニケーション技術、面接技術	①研修計画の概要を説明し、研修計画策定の指導をする。十集受け入れの意図を説明する。広報誌の編集委とを説明する。 ②対応案を報告させ、一緒に検討する。	①研修計画書、研修報告書、実習受け入れ一覧、実習指導マニュアル、研修希望調査結果、広報誌 ②面接記録
18	①情報の集約点であることを知る。 ②研究機能を知る。 ③教育機能を知る。 ④相談援助機能を知る。	①②③11 日目から 17 日目までの情報を集約し、施設の課題を究明する。 ④巡回相談	価値：人間の尊厳、利用者の利益最優先、秘密の保持 知識：SW 理論、評価基準 技術：分析力、想像力、構成力、研究方法、調査法、情報管理方法	①②③情報の整理の仕方、課題抽出における研究的手法を指導する。 ④対応案を報告させ、一緒に検討する。	①②③研修計画書、研修報告書、実習受け入れ一覧、実習指導マニュアル ④面接技術
19	①個別支援計画作成～評価の機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①ケースカンファレンスに参加する。担当ケースに関する情報を集める。担当ケースを面談する。 ②巡回相談	価値：利用者の利益最優先、秘密の保持、プライバシーの尊重、誠実、人間としての尊厳、非審判的態度、個別化 知識：SW 理論、高齢者の生活に関する知識、高齢者の心身の機能に関する知識、医学的知識、個人情報の保護 技術：観察技法、記録技術、情報管理技術、面接技術、煙波和面と、調整技術、グループワーク、コミュニケーション技術、面接技術	①情報の集め方、整理の仕方、面談のポイント、情報管理の仕方を説明する。ケースカンファレンスの要点を事前事後に説明する。 ②対応案を報告させ、一緒に検討する。	①ケースカンファレンス記録 ②面接記録
20	①個別支援計画作成～評価の機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①ケース記録、フェースシートを見る。 ②巡回相談		①資料を見せ、情報を集めさせる。 ②対応ができる実習生には対応を任せ、事後に相談内容と面接技術について検討する。	①ケース記録、フェースシート、これまでのカンファレンス記録 ②面接技術
21	①個別支援計画作成～評価の機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①担当ケースをアセスメントし、課題を整理する。 ②巡回相談	価値：利用者の利益最優先、秘密の保持、プライバシーの尊重、誠実、人間としての尊厳、個別化 知識：SW 理論、高齢者の生活に関する知識、高齢者の心身の機能に関する知識、医学的知識、個人情報の保護 技術：アセスメント技術、エコマップ、ジェノグラム、エンパワメント、コミュニケーション技術、面接技術	①担当ケースの支援計画と実施状況を説明する。支援計画立案方法を指導する。 ②事後に相談内容と面接技術について検討する。	①担当ケースの支援計画書 ②面接記録
22	①個別支援計画作成～評価の機能を知る。 ②相談援助機能を知る。	①担当ケースに関する現在の支援計画の評価を行う。新たな個別支援計画を策定し、実施可能性を関係部署と協議する。 ②巡回相談	価値：自己決定の尊重、利用者の自己実現、利用者の利益最優先、利用者の主体性、選択意思の尊重 知識：SW 理論、施設内外の資源 技術：課題解決力、計画立案技術、エンパワメン	①担当ケースの支援計画と実施状況を説明する。支援計画立案方法を指導する。 ②事後に相談内容と面接技術について検討する。	①担当ケースの支援計画書 ②面接技術

			ト、コミュニケーション技術、面接技術		
23	①ソーシャルワーク専門職を知る。 ②相談援助機能を知る。	①実習指導者の社会福祉士としての実践を聞く。社会福祉士会主催の研修会に参加する。 ②巡回相談	価値：人権、社会正義 知識：SW の定義と理論、倫理綱領、社会福祉士法 技術：まとめる力、文章力、コミュニケーション技術、面接技術	①実習指導者の SW 実践と専門職団体での活動や専門職像を説明する。 ②事後に相談内容と面接技術について検討する。	①倫理綱領関係資料、社会福祉士の活動資料 ②面接記録
24	①利用者の利益最優先を実行できる。 ②ソーシャルワークの視点から実習を総括する。 ③人とサービスをつなぐための調整をするという意識を持つ。 ④ソーシャルワーク専門職について総括する。	＜午前＞ ①利用者の立場から、施設実習の全体を振り返ってレポートを作成する。 ＜午後＞ ②ソーシャルワーク実践を総括して報告する。 ③個別支援計画と研修案を提案する。 ④社会福祉士としてのあり方を報告する。	価値：人権、社会正義、利用者の利益最優先 知識：SW の定義と理論、倫理綱領 技術：グループワーク、プレゼンテーション技術	①印象をまとめるのではなく、これまでの資料に基づいてまとめるよう指示する。 ②ソーシャルワーク理論の観点から施設機能を見るように指示。 ③印象ではなく、資料に基づいた案の作成を指示 ④倫理綱領との関連に留意させる。	①実習期間中の資料 ②倫理綱領関係資料

⑥やなか地域包括支援センター　実習プログラム（実習ガイドラインとの対応表）

厚労省「相談援助実習の目標と内容」		社養協ガイドライン		実習内容
ねらい	内容	中項目	小項目	
①相談援助実習を通して、相談援助に係る知識と技術について具体的かつ実際的に理解し実践的な技術等を体得する。 ②社会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、総合的に対応できる能力を習得する。 ③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している。	ア　利用者やその関係者、施設・事業者・機関・団体等の職員、地域住民やボランティア等との基本的コミュニケーションや人との付き合い方などの円滑な人間関係の形成	対象（利用者、グループ、地域等）との関わり方を学ぶ	①利用者と関わることができる	特養、デイホーム、ケアプラン、見守りネット
			②グループメンバーと関わることができる	ふれあい介護予防教室　笑顔の集い
			③地域住民と関わることができる	家族介護者ネット
	イ　利用者理解とその需要の把握及び支援計画の作成	利用者の実態を統計的に学ぶ	①入退所の動向、利用動向等の年間統計について把握し説明できる	区のデータ　包括実績　運営協議会資料の参照
		対象（利用者、グループ、地域等）へのアセスメントの方法を学ぶ	①対象を客観的に把握することができる ②担当する利用者（特定ケース）のニーズを説明できる ③担当する利用者（特定ケース）の課題を設定できる	同行訪問での面接場面を見学 実習生のみでケアプラン作成までを実施する 家族介護者ネット見学
		個別支援計画等、様々な計画の策定方法を学ぶ（プランニングまでを主として）	①実習場面におけるインテークができる ②アセスメントのポイント、手順、ツールについて説明できる ③実習場面におけるプランニングができる ④実習場面におけるモニタリングができる ⑤計画評価ができる	
	ウ　利用者やその関係者（家族・親族・友人等）との援助関係の形成	対象（利用者、グループ、地域等）との関わり方を学ぶ（アの再掲）	①利用者と関わることができる ②グループメンバーと関わることができる （アの再掲）	
		利用者と家族の関係を学ぶ	①担当する利用者（特定ケース）について、利用者と家族の関係を説明できる ②担当する利用者（特定ケース）について、利用者の家族が抱える問題を説明できる	
	エ　利用者やその関係者（家族・親族・友人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む）とその評価	対象（利用者、グループ、地域等）に関する支援プロセスを学ぶ	①対象への支援プロセスを具体事例にもとづき説明できる	
			②実習先機関・施設における利用者権利擁護の取り組みを説明できる	あんしん台東　消費者相談コーナー　成年後見制度　警察　法テラス　司法書士会・弁護士会などとの連携
			③実習先機関・施設におけるエンパワメント実践を抽出して説明できる	
		本人・家族等との面接の進め方を学ぶ	①コミュニケーション・スキルを理解している ②利用者等と適切なアイコンタクトをとることができる ③面接場面において、傾聴・要約・解釈・明確化・促し・沈黙・繰り返し・共感等様々な面接技術を活用できる	事例を通じて体験的に学ぶ
	オ　多職種連携をはじめとする支援におけるチームアプローチの実際	職場における他職種、他職員の役割と業務を学ぶ	①実習先機関・施設こいる他職種とその業務内容・専門性を説明できる	各セクションでの見学実習
		職場におけるチームアプローチのあり方を学ぶ	①チームアプローチの必要性・方法について具体例をあげて説明できる	複合的にサービスを利用しているケース　朝礼　カンファレンス
		各職種内・間の会議の運営方法を学ぶ	①実習先機関・施設で開催される会議の目的について説明できる ②会議の運営方法について説明できる ③会議を進行できる	会議についての資料提供
		関連機関・施設の業務や連携状況を学ぶ	①関連する機関・施設および専門職の役割・業務を説明できる ②ケース例をもとに連携が必要な機関・施設を理由も添えて挙げられる	区の窓口見学 見守りネット　民政医院　事業所　チラシ
	カ　社会福祉士としての職業倫理、施設・事業者・機関・団体等の職員の就業などに関する規定への理解と組織の一員としての役割と責任への理解	利用者の人権尊重の具体的方法について学ぶ	①実習先機関・施設における利用者権利擁護の取り組みを説明できる（再掲）	あんしん台東　消費者相談コーナー　成年後見制度　警察　法テラス　司法書士会・弁護士会などとの連携
			②実習先機関・施設における苦情解決の流れを説明できる	苦情解決の流れを参照
		社会福祉専門職の価値・倫理を学ぶ	①実習先機関・施設における社会福祉士業務の中から、社会福祉士の価値・倫理判断にもとづく行為を発見抽出して説明することができる	倫理綱領

			②実習先機関・施設における倫理的ディレンマの具体例を挙げることができる ③実習先機関における個人情報保護・秘密保持の取り組みを説明できる	
		指導職員から社会福祉士の業務内容を学ぶ	①実習先機関・施設の社会福祉士の業務内容を説明できる	マニュアル及びCD-ROM参照
		業務に必要な文書様式の記入内容・方法等を学ぶ	①実習先機関・施設で用いられる文書の種類・用途が説明できる	予防プランや各種申請用紙の提供・説明
			②日誌・ケース記録等が記入できる	日誌と記入要領を参照
	キ　施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際	実習先機関・施設の法的根拠・法律について学ぶ	①実習先機関・施設の根拠法令の内容や通知に基づく最低基準等の概要を説明できる	「地域包括支援センター実務必携」「就業規則」を参照
		実習先機関・施設の意思決定過程を学ぶ	①実習先機関・施設の意思決定過程（稟議の流れ等）、決議機関、委員会の役割等について説明できる	事業計画を参照
		実習先機関・施設の財政、運営方法等の組織構造を学ぶ	①実習先機関・施設の予算・事業計画、決算・事業計画を読んで説明できる	予算書を参照
			②実習先機関・施設の財源問題や財源確保の取り組み・工夫・経営努力を説明できる	「地域包括支援センター実務必携」を参照
			③新規事業や現行事業に関して、共同募金や財団等への助成申請書類が作成できる	
	ク　当該実習先が地域社会の中の施設・事業者・機関・団体であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、ネットワーキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解	実習先機関・施設のある地域の歴史や人口構造等の一般的状況を学ぶ	①事前学習を踏まえ、実習先機関・施設のある地域（市町村・管轄区域・地区等）の人口動態、生活状況、文化・産業などを説明できる	台東区のデータ　るるぶ谷根千等を参照して地域内の医療機関・居宅支援事業所・サービス提供事業所・買い物できる場所・薬局・病院・避難場所等のマップの作成
		実習先機関・施設のある地域の社会福祉の全体的状況を学ぶ	①事前学習を踏まえ、実習先機関・施設のある地域（市町村・管轄区域・地区等）の福祉課題、生活問題を列挙することができる	
		実習先機関・施設のある地域のインフォーマルな社会資源を学ぶ	①地域こどのようなインフォーマルな社会資源があるかを、その役割も含めて列挙できる	
		実習期間中の行事等について学ぶ	①実習先機関・施設が行う行事の意義を説明出来る	事業計画を参照
			②実習先機関・施設が行う行事を企画できる ③実習先機関・施設が行うべき地域住民を意識した新たな行事を提案できる	
			②地域・当事者団体に向けた広報誌等を企画・取材・編集できる	新聞や行事チラシの作成
		地域の組織化の方法等を学ぶ	①実習先機関・施設の地域への働きかけについて具体的に説明できる	ケアマネの集い　地域交流会（災害・認知症）への参加

⑦高齢者在宅サービスセンター岡田さんち　実習プログラムの骨子

◆事前訪問
1.制度背景等、どの程度学習しているかを確認し、不足があれば適切に指摘し、学習の方法やヒントを示した上で、宿題として課す。
2.実習計画書について、本人より簡潔に説明させ、岡田さんちでの実習に適応しているかを検討する。本人と意見交換をしながら、岡田さんちでの実習に適応した計画書に修正する提案を行う。-充分理解を得たうえで、修正を指示し、再提出を求める。
※宿題や実習計画書の提出方法、期限の確認

◆事前学習
1.介護保険制度について、概要で構わないので調べ、調べた内容をメモ書き程度でまとめて提出する
2.実習計画の中で、「自立支援」という語を多用しているにも関わらず、自分の考える「自立支援」の概念がはっきりせず、説明できない。この「自立支援」という概念の大切さを重視し、キーワードとしてもっと深く考察するよう指示。これもレポートとして提出を求める。

◆実習序盤の目標(1-4)
1.現場(利用者・職員・日程・環境等)に慣れる
2.コミュニケーションが多少自然になる。
3.職員と話が出来るようになる。

◆実習中盤(5- 16)
1.個別援助計画作成の準備を始める
・ケースの選定
・自立支援について現実のケースから学び取る
・ソーシャルワークの基本について学び取る
2.通所介護のあり方、存在意義等について深く考察する。
3.居宅介護支援の現状について学ぶ。(他施設)

◆実習終盤(17-24)
1.個別援助計画を作成する。
2.個別援助計画について、職員に発表し、評価・意見をもらう。

◆実習一次総括
1.自己評価と指導担当者評価を比較し、総括を行う。

◆実習全般で学ぶ事
1.デイサービスセンターの社会的意義
2.デイサービスセンターとしての岡田さんちの特徴
3.岡田さんちの目指すもの
4.地域づくりをデイサービスセンターが取り組む意義
5.岡田さんちと吉祥寺東町住民との関係

◆ソーシャルワーク機能について

1.利用者に関する情報の集約点

①個別援助計画を作成する初期段階で、利用者を把握する(理解する)過程で、ケース担当の職員からの助言を受けながら学び取る。

②同行訪問が可能な場合、同行した上で同行職員より学び取る。また、不可能な場合、訪問の結果を職員から聞き取って学ぶ。

2.個別援助計画の作成・実施・モニタリング・評価

①作成まで実習としては行う。

3.個別相談援助

①個別相談援助の現場に、可能な場合は同席する。不可能な場合は職員より援助の実際を聞き取る。

4.調整機能

①個別援助計画を作成するに当たり、ケアマネや他事業所、家族間や地域との調整を学ぶ。

5.施設評価・施設改革機能

今回の実習においては、重視しない

6.資振開発機能

今回の実習においては、重視しない

7.研究機能

今回の実習においては、重視しない

8.教育機能

今回の実習においては、重視しない

9.リスク・マネジメント機能

今回の実習においては、重視しない

⑧特別養護老人ホーム南勢カトリック老人ホーム　実習プログラム

	月日	実習内容
1	8月18日	ショートステイ送迎付き添い、受診付き添い
		入浴着脱介助、排泄介助、食事介助
2	8月19日	ショートステイ送迎付き添い、カンファレンス参加
		音楽療法の介助、食事介助
3	8月20日	排泄介助、グループレクリエーションの補助
		入浴着脱介助、排泄介助、食事介助
4	8月21日	ショートステイ送迎付き添い、外出援助
		入浴着脱介助、排泄介助、食事介助
5	8月22日	ショートステイ送迎付き添い、慰霊祭の準備
		外出援助、コミュニケーション
6	8月23日	「食」に関する講義を聴く
		排泄介助、水分補給
7	8月25日	デイサービスセンターにおいてレクリエーションを担当
8	8月26日	健康体操の補助、コミュニケーション
		実行表の作成の仕方と記録
9	8月27日	デイサービスの送迎付き添い、入浴着脱介助
		通所介護計画書の書き方の説明を受け、作成
10	8月28日	ケアハウスにおいて相談援助の場面への同席
		回想法の講義を聴く
11	8月29日	相談援助の場面への同席
		中間報告会
12	8月30日	医務室の業務について学ぶ
		レクリエーションの補助、ﾘﾊﾋﾞﾘﾃｰｼｮﾝの場面の見学
13	8月31日	健康体操の補助、コミュニケーション
		レクリエーションの補助
14	9月1日	サービス担当者会議への参加
		音楽療法の介助
15	9月2日	グループレクリエーションの補助
		入浴着脱介助、OTによるリハビリの見学
16	9月3日	ショートステイ送迎付き添い、訪問ボランティアへの対応
		事務作業
17	9月4日	グループレクリエーションの補助
		居室訪問
18	9月5日	地域包括支援センターの説明を聞く
		利用者の家庭訪問への同行
19	9月6日	地域ケアネットワークに関する講義を聴く
		利用者の家庭訪問への同行
20	9月7日	住宅改修に関する講義を聴く
		利用者の家庭訪問への同行

21	9 月 8 日	地域包括支援センターの業務についてまとめる
		利用者の家庭訪問への同行
22	9 月 9 日	介護支援専門員の業務に関する講義を聴く
		利用者の家庭訪問への同行
23	9 月 10 日	ホームヘルプステーションに関する講義を聴く
		利用者の家庭訪問への同行
24	9 月 11 日	ケース記録の閲覧
		居室訪問
25	9 月 16 日	総括まとめ、全体反省会

⑨伊賀市社会福祉協議会　実習プログラム

	月日	実習内容
1	8月5日	・オリエンテーション ・市内の社会資源を調べる ・多重債務者の借入残高の計算を行う
2	8月5日	・ケアマネージャーの家庭訪問に同行 ・民生委員の役割についての講義を聴く ・権利擁護事業の利用者の家庭訪問への同行
3	8月7日	・福祉後見サポートセンターについての講義を聴く ・伊賀地域後見サポート運営会議への参加
4	8月7日	・社会資源を調べる ・権利擁護事業の利用者の家庭訪問への同行
5	8月7日	・社会資源を調べる ・弁護士との多重債務者の相談場面に同席
6	8月7日	・社会資源を調べる ・権利擁護事業の利用者の家庭訪問への同行
7	8月5日	・社会資源を調べる ・権利擁護事業の利用者の引越しの手伝い ・福祉版クロスロードの体験
8	8月18日	・社会資源を調べる
9	8月5日	・社会資源を調べる ・実習担当教員との面談 ・「なんでも鑑定団」の協力メンバーについての調査
10	8月7日	・民生委員に提供する市内の社会資源のリストの整理 ・認知症見守りネットワークのマップを作る
11	8月21日	・認知症見守りネットワークのマップを作る
12	8月7日	・悪徳バスターズ劇団の小道具を作る ・市内の病院で開催された情報交換会への参加
13	8月7日	・認知症見守りネットワークのマップを作る ・「なんでも鑑定団」の協力メンバーのリスト作成
14	8月5日	・消費者トラブルの相談受付表の閲覧 ・「悪徳バスターズ劇団」の公演を鑑賞 ・住宅改修をしている住民の家庭訪問への同行
15	8月5日	・他県社協の視察への対応 ・上野地域ケア会議への参加 ・「なんでも鑑定団」のフローチャートの作成
16	8月5日	・「なんでも鑑定団」のフローチャートの作成 ・障害者の作業所への訪問 ・「巡回型心配ごと相談」への同行
17	8月7日	・権利擁護事業に関する視聴覚教材の鑑賞 ・「伊賀相談ネットワーク」への参加
18	8月7日	・実習担当教員との面談

		・「まちの保健室」の職員研修会への参加
19	8月7日	・認知症支援体制構築会議の出席者のためのスケジュール作成 ・会議で使用するネームの作成
20	8月7日	・会議で使用するネームの作成 ・雨漏りの相談を受けて家庭訪問への同行
21	8月7日	・権利擁護事業の利用者の家庭訪問への同行 ・「認知症検討委員会」への参加
22	8月5日	・「なんでも鑑定団」への協力依頼文書作成 ・社会資源のリスト作成 ・ケースカンファレンスへの参加
23	8月7日	・社会資源のリスト作成 ・認知症見守りネットワークについての会議への参加
24	8月7日	・社会資源のリスト作成 ・ケアマネージャーの家庭訪問に同行

⑩琴平町社会福祉協議会　実習プログラム

11 日（月）	午前	自己紹介・地区視察(自転車で移動)	
	午後	社協の事業に参加	
12 日（火）	午前	社協内業務体験(電話受付・基本的なデスクワーク)	
	午後	子育て支援事業の理解（ゆうゆうクラブ事業参加)	
13 日（水）	午前	生活支援事業の理解(えんがわクラブ参加)	
	午後	心晴れ晴れ教室歌いま専科に参加・インタビュー	
14 日（木）	午前	地域住民活動理解(ちょっとこ場のボランティアにインタビュー)	
	午後	地区の歴史めぐり(住民の案内による)	
15 日（金）	午前	社協内業務体験(介護保険に関する請求書作成)	
	午後	子育て支援事業のボランティアにインタビュー	
16 日（土）	午前	行政委託事業の理解(モーニングサービス参加)	
	午後		
18 日（月）	午前	個別支援開始(個別担当の方のお宅訪問)	
	午後	地域アセスメント(個別支援に関する社会資源の情報収集)	
19 日（火）	午前	個別支援(ちょっとこ場の写経クラブに参加)	
	午後	心身障害者小規模作業所(ねむ工房）視察	
20 日（水）	午前	地域の社会資源を理解(役場の観光課の課長にインタビュー)	
	午後	地域の社会資源を理解(民生委員・相談員にインタビュー)	
21 日（木）	午前	個別支援(自宅訪問)	
	午後	社協の経理の理解(経理担当の職員にインタビュー)	
22 日（金）	午前	個別支援(自宅訪問)	
	午後	生活支援事業の理解(えんがわクラブでの入浴介助)	
23 日（土）	午前	PTA 全国総会の会場で作業所の作品販売	
	午後	地域活動理解(地区のお祭りに参加)	
24 日（日）	午前	小地域ふれあいサロン(ひだまりクラブ)【レクリエーション発表】	
	午後	事後学習	
25 日（月）	午前	個別支援(自宅訪問)	
	午後	子育て支援事業のイベントでのレクリエーション内容を検討	
26 日（火）	午前	子育て支援事業理解(レクリエーション発表・料理教室参加)	
	午後	広島県社会福祉協議会の視察に同席	
27 日（水）	午前		
	午後	重度心身障害児の保護者の会に参加・インタビュー	
28 日（木）	午前	社協内業務理解(共同募金準備)	
	午後	地域住民活動理解(象郷見守りネットの会長にインタビュー)	フットサル参加
29 日（金）	午前	個別支援(自宅訪問)	
	午後		
2 日（火）	午前	個別支援(ちょっとこ場の写経クラブに参加)	
	午後	個別支援(アセスメントシートの作成)	
3 日（水）	午前	地域住民活動理解(象郷見守りネットの活動に参加)	パドルテニス参加

	午後	個別支援(ソーシャルサポートネットワークの把握)	
4 日（木）	午前	実習報告会準備・配食サービス同行	
	午後	町内の地域アセスメント(福祉施設・病院の見学・インタビュー)	
5 日（金）	午前	個別支援(個別担当地区の民生委員にインタビュー)	
	午後	フォーマルサービスの理解(特別養護老人ホームの元職員にインタビュー)	
6 日（土）	午前	社協の福祉教育活動(シャントセナの集い)に参加	
	午後		
7 日（日）	午前	敬老会に参加(準備・受付)	
	午後		
9 日（火）	午前	個別支援(ちょっとこ場の写経クラブに参加)	
	午後	自分史作り(情報収集)	
10 日（水）	午前	個別支援(自宅訪問)	
	午後	社協内業務理解(回覧板の準備)	
11 日（木）	午前	実習まとめ(１３時半より実習報告会)	食事会(職員)
	午後		

（３）モデル実習終了後のモデル実習生へのアンケート調査（実習内容）

モデル実習を修了したモデル学生に対し、実習内容に関するアンケート調査を実施した結果は以下のとおりである。

①実習（業務）内容（表●）

実習（業務）内容の機会について聞き、機会が多くあった順に並べると以下のとおりであった。機会があったと回答した割合が８割以上の項目は、すべてソーシャルワークに関する業務内容であった。一方、５割未満の項目はすべてケアワーク及び事務に関する業務内容であり、モデル実習においてはソーシャルワークに関する業務を体験する機会が、ケアワークの業務より多かったことがうかがえる。これは、実習を依頼する際に、上述の参考資料を提供し、実習プログラムの作成を依頼したためと考えられる。ソーシャルワーク業務に重きを置いた実習を実施するためには、養成校側が個別の実習プログラムを具体的にイメージし、実習施設及び実習指導者に対して依頼することが肝要であり、実習の時間軸（実習日数）に「職場→職種→ソーシャルワーク実習」を据えて、養成校側が「学ばせたい体験項目」を明示することが重要であると考えられる。

表●：「モデル学生」の実習内容各項目の機会（多い順）

実習（業務）内容	機会があった
SW：利用者家族との関わり	21(95.5)
SW：会議参加・準備	20(90.9)
SW：個別支援計画立案に関わる業務	20(90.9)
SW：面接、相談	19(86.4)
SW：同行訪問	19(86.4)
SW：同席面接	19(86.4)
SW：記録	17(77.3)
SW：カンファレンス	17(77.3)
SW：グループ活動援助（補助・参加）	16(72.7)
SW：訪問援助・指導	16(72.7)
SW：ケース研究・地域研究	15(68.2)
SW：地域活動	15(68.2)
CW：話し相手・遊び相手	15(68.2)
SW：他機関における活動への参加	14(63.6)
CW：介護計画立案に関わる業務	14(63.6)
CW：清掃	13(59.1)
CW：入浴介助	12(54.5)
SW：グループ活動運営	11(50.0)
CW：排泄介助	10(45.5)
CW：外出補助	10(45.5)

事務：事務処理	10(45.5)
CW：調理	8(36.4)
CW：学習・作業指導	8(36.4)
CW：カンファレンス	7(31.8)
CW：就寝介助	5(22.7)

①個人情報への接近（表●）

モデル実習におけるモデル学生の個人情報への接近の機会について聞いたところ、全員が個人情報に接近できたと回答しており、個人情報に接する機会も「外部カンファレンス参加の機会」以外では80%以上と高くなっている。

表●：個人情報への接近の機会

		モデル学生	
		機会がなかった	機会があった
個人情報への接近	個人情報への接近（できた・できない）	0(0.0)	22(100.0)
	同行訪問の機会	2(9.1)	20(90.9)
	同席面接の機会	2(9.1)	20(90.9)
	朝夕の職員の申し送り場面の同席	1(4.5)	21(95.5)
	内部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会	3(13.6)	19(86.4)
	外部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会	7(31.8)	15(68.2)
	会議録等の閲覧の機会	4(18.2)	18(81.8)

３．実習教育評価

添田正揮（日本社会事業大学）

実習評価の視点から介護保険分野における社会福祉士養成実習のあり方について分析を行う。社会福祉士養成校協会では、養成教育見直しの方向性を踏まえ、実習教育内容の標準化と質的担保を喫緊の課題として取り組んできている。教育現場と実践現場がそれぞれの役割を認識し、協働しながら実践力の高い社会福祉士の養成ができるようにするためにも、実習評価の共通の枠組みを構築することが求められている。

（１）実習教育評価の意義と目的

教育システムの形成において、評価は教育目標、実習生の能力、指導計画、指導内容、指導法などならんで欠かすことができない教育活動の一つとされている。社会福祉専門教育においても同様であり、評価の位置づけと方法を明確にする必要がある。社会福祉士養成実習は目標志向の教育であるため、実習過程は実習目標を達成するために必要な実習経験を備えるかたちで展開されるものである。そして、その実習経験が実習目標を達成したかどうかを確認するのが、実習教育評価ということになる。さらに、実習は教育であるということを認識し、教育評価における評価の意義、評価の種類、評価の手順など評価法の基本を理解した上で推進していくことが重要となる。

（２）実習教育評価の構造

実習教育評価は、昭和 63 年に出された通知「社会福祉士養成施設等における授業科目の目標及び内容並びに介護福祉士養成施設等における授業科目の目標及び内容について（昭和 63 年 2 月 12 日社庶第 26)」において、含めなければならない教育活動の一つとして位置づけられている。平成 20 年 3 月 28 日に出された「社会福祉士学校及び介護福祉士学校の設置及び運営に係る指針について」では、評価が重要な教育活動として位置づけられている。この通知を踏まえ、社団法人日本社会福祉士養成校協会が「社会福祉士養成にかかる社会福祉援助技術関連科目の教育内容及び教員研修プログラムの構築に関する事業」を行った。その中で、実習教育部会 C 班（実習目標ワーキンググループ）が「相談援助実習ガイドライン（案)」を作成しており、実習教育システムの目標の枠組みが示された。ガイドライン作成の趣旨を整理すると以下のとおりである。

ガイドラインが示されたことにより、教育システムとしての構成要件を満たし、実習過程を踏まえた評価が可能になった。厚生労働省通知により、それぞれの科目の教育内容（ねらい、教育に含むべき事項）が示され、通知の教育内容を噛み砕き実習関連科目において具体的に獲得・到達すべき水準を示したものが社養協ガイドラインということになる。実習評価としては、通知と社養協ガイドラインで示された教育内容すなわち実習経験項目に対応する実習評価項目を策定し、目標に対してどの程度達成したかを評価することになる。以上により、教育内容・実習内容・評価内容の連動性が担保されたことになる。

【ガイドライン作成の趣旨】
- 厚生労働省「相談援助実習指導の目標と内容」「相談援助実習の目標と内容」を拠り所として、「相談援助実習指導」「相談援助実習」の獲得・到達すべき水準を示した。
- 水準を示すことで、「相談援助実習指導」「相談援助実習」の標準化を図ることとした。
- 実習担当教員による具体的な指導内容、実習先機関・施設指導者のガイドラインに基づく実習プロセスの考え方を示した。

表：社会福祉士養成校協会ガイドライン

内容	中項目	小項目
ア　利用者やその関係者、施設・事業者・機関・団体等の職員、地域住民やボランティア等との基本的コミュニケーションや人との付き合い方などの円滑な人間関係の形成	対象（利用者、グループ、地域等）との関わり方を学ぶ	①利用者と関わることができる ②グループメンバーと関わることができる ③地域住民と関わることができる
イ　利用者理解とその需要の把握及び支援計画の作成	利用者の実態を統計的に学ぶ	①入退所の動向、利用動向等の年間統計について把握し説明できる
	対象（利用者、グループ、地域等）へのアセスメントの方法を学ぶ	①対象を客観的に把握することができる ②担当する利用者（特定ケース）のニーズを説明できる ③担当する利用者（特定ケース）の課題を設定できる
	個別支援計画等、様々な計画の策定方法を学ぶ（プランニングまでを主として）	①実習場面におけるインテークができる ②アセスメントのポイント、手順、ツールについて説明できる ③実習場面におけるプランニングができる ④実習場面におけるモニタリングができる ⑤計画評価ができる
ウ　利用者やその関係者（家族・親	対象（利用者、グループ、地域等）との関わり方を学	①利用者と関わることができる ②グループメンバーと関わることができる

族・友人等）との援助関係の形成	ぶ（アの再掲）	（アの再掲）
	利用者と家族の関係を学ぶ	①担当する利用者（特定ケース）について、利用者と家族の関係を説明できる ②担当する利用者（特定ケース）について、利用者の家族が抱える問題を説明できる
エ　利用者やその関係者（家族・親族・友人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む）とその評価	対象（利用者、グループ、地域等）に関する支援プロセスを学ぶ	①対象への支援プロセスを具体事例にもとづき説明できる ②実習先機関・施設における利用者権利擁護の取り組みを説明できる ③実習先機関・施設におけるエンパワメント実践を抽出して説明できる
	本人･家族等との面接の進め方を学ぶ	①コミュニケーション・スキルを理解している ②利用者等と適切なアイコンタクトをとることができる ③面接場面において、傾聴・要約・解釈・明確化・促し・沈黙・繰り返し・共感等様々な面接技術を活用できる
オ　多職種連携をはじめとする支援におけるチームアプローチの実際	職場における他職種、他職員の役割と業務を学ぶ	①実習先機関・施設にいる他職種とその業務内容・専門性を説明できる
	職場におけるチームアプローチのあり方を学ぶ	①チームアプローチの必要性・方法について具体例をあげて説明できる
	各職種内・間の会議の運営方法を学ぶ	①実習先機関・施設で開催される会議の目的について説明できる ②会議の運営方法について説明できる ③会議を進行できる
	関連機関・施設の業務や連携状況を学ぶ	①関連する機関・施設および専門職の役割・業務を説明できる ②ケース例をもとに連携が必要な機関・施設を理由も添えて挙げられる
カ　社会福祉士としての職業倫理、施設・事業者・機関・団体等の職員の就業などに関する規定への理解と組織の一員としての役割と責任への理解	利用者の人権尊重の具体的方法について学ぶ	①実習先機関・施設における利用者権利擁護の取り組みを説明できる（再掲） ②実習先機関・施設における苦情解決の流れを説明できる
	社会福祉専門職の価値・倫理を学ぶ	①実習先機関・施設における社会福祉士業務の中から、社会福祉士の価値・倫理判断にもとづく行為を発見抽出して説明することができる ②実習先機関・施設における倫理的ディレンマの具体例を挙げることができる ③実習先機関における個人情報保護・秘密保持の取り組みを説明できる
	指導職員から社会福祉士の業務内容を学ぶ	①実習先機関・施設の社会福祉士の業務内容を説明できる
	業務に必要な文書様式の記入内容・方法等を学ぶ	①実習先機関・施設で用いられる文書の種類・用途が説明できる ②日誌・ケース記録等が記入できる
キ　施設・事業	実習先機関・施設の法的根	①実習先機関・施設の根拠法令の内容や通知に基づく最低

者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際	拠・法律について学ぶ	基準等の概要を説明できる
	実習先機関・施設の意思決定過程を学ぶ	①実習先機関・施設の意思決定過程（稟議の流れ等）、決議機関、委員会の役割等について説明できる
	実習先機関・施設の財政、運営方法等の組織構造を学ぶ	①実習先機関・施設の予算・事業計画、決算・事業計画を読んで説明できる ②実習先機関・施設の財源問題や財源確保の取り組み・工夫・経営努力を説明できる ③新規事業や現行事業に関して、共同募金や財団等への助成申請書類が作成できる
ク　当該実習先が地域社会の中の施設・事業者・機関・団体であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、ネットワーキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解	実習先機関・施設のある地域の歴史や人口構造等の一般的状況を学ぶ	①事前学習を踏まえ、実習先機関・施設のある地域（市町村・管轄区域・地区等）の人口動態、生活状況、文化・産業などを説明できる
	実習先機関・施設のある地域の社会福祉の全体的状況を学ぶ	①事前学習を踏まえ、実習先機関・施設のある地域（市町村・管轄区域・地区等）の福祉課題、生活問題を列挙することができる
	実習先機関・施設のある地域のインフォーマルな社会資源を学ぶ	①地域にどのようなインフォーマルな社会資源があるかを、その役割も含めて列挙できる
	実習期間中の行事等について学ぶ	①実習先機関・施設が行う行事の意義を説明出来る ②実習先機関・施設が行う行事を企画できる ③実習先機関・施設が行うべき地域住民を意識した新たな行事を提案できる ②地域・当事者団体に向けた広報誌等を企画・取材・編集できる
	地域の組織化の方法等を学ぶ	①実習先機関・施設の地域への働きかけについて具体的に説明できる

出典：社団法人日本社会福祉士養成校協会「社会福祉士養成にかかる社会福祉援助技術関連科目の教育内容及び教員研修プログラムの構築に関する事業　事業報告書（2007 年度）

【表】ガイドライン「中項目・小項目・具体的内容」の要点

中項目	・　厚生労働省の相談援助実習指導の内容および相談援助実習の内容に対応した実習生が経験する項目。 ・　目標を達成するために経験する項目を、例えば「読む」「質問する」「観察する」「調べる」「見学する」「学ぶ」「行う」等で表現している。
小項目	・　中項目において獲得・到達すべき水準を具体的に示した項目。 ・　「他者に説明できる」「文書化できる」「実践できる」「課題を検討できる」といった知識やスキルを獲得したかどうかを到達点としている。
具体的内容	・　中項目を経験し小項目を達成するために、実習指導における「事前」「事後」教育の具体的内容を示したもの。 ・　「相談援助実習指導」「相談援助実習」において養成校教員と実習指導者の双方が提供しなければならない具体的内容となる。 ・　実習目標を達成するための最低限必須の内容として考えられる。

実習評価表は、相談援助実習が終了した際、総括的な評価として実習施設の実習指導者に記入するものである。同時に、実習生本人による記入も行われる。したがって、評価の目的や記入方法などをまとめた「実習評価の手引き」を作成して配付する必要がある。その際、重要となるのは、実習生と実習指導者及び実習施設・機関側が実習評価の目的を理解し、共有化することである。それによって、評価の意義を踏まえた適切な活用につながるといえる。

実習評価表に記載する具体的な内容は、実習施設の概要、実習生の状況を基本情報として記入したうえで、評価の目的、具体的な評価規準（評価目標）、評価項目、評定尺度を含める。実習評価の領域としては、「社会福祉士学校及び介護福祉士学校の設置及び運営に係る指針について」において明示された教育内容（ねらいと教育に含むべき事項）が該当する。また、社会福祉士養成校協会「相談援助実習ガイドライン」の中項目と小項目は、「～できる」という質的な目標規準を示したものといえる。通知では、「実習後においては、その実習内容についての達成度を評価し」とあるため、どの程度達成できたのかを判定するための基準を設定することが求められている。

（3）実習評価表の構成

評価表の評価項目については、教育目標に照らし合わせていくつかのレベルに分けて作成することができる。厚生労働省通知の「ねらい」のように抽象度が高いものから、社養協ガイドラインの「小項目」のように具体的な行動目標が掲げられているものに分けることができる。

【図】教育目標と実習評価項目

抽象的	教育目標	項目数
▲	通知の教育内容の「ねらい」	3
｜	通知の教育内容の「教育に含むべき事項」	8
｜	社養協相談援助実習ガイドラインの「中項目」 （「教育に含むべき事項」に対応）	２４
｜	社養協相談援助実習ガイドラインの「小項目」 （「中項目」に対応）	５０
▼	社養協相談援助実習ガイドラインの「小項目」をより具体化・細分化したもの	各校が工夫して設定
具体的		

相談援助実習の教育内容の中核となるのが通知の教育内容の 3 つの「ねらい」ということになる。実習評価の項目としては抽象的であり、項目が少ないため評価表の評価軸にはならない。

「ねらい」をより具体的にしたものが、通知の 8 つの「教育に含むべき事項」ということになる。「教育に含むべき事項」は相談援助実習のねらいを達成するための最低限の実習経験が示されているため、通知を踏まえた評価表を作成するのであれば、最低でもこの 8 つを評価項目として設定する必要がある。しかしながら、具体的な行動目標として表されたものではないため、達成度を測定するのは難しく、実習生と実習指導者の双方が同じ評価基準を持つことができない可能性がある。

そして、通知の教育内容をより具体的にしたものが社養協ガイドラインである。「中項目」は実習生が経験する項目であり、目標を達成するために経験する項目を整理したものである。目標の記述としては、「読む」「質問する」「観察する」「調べる」「見学する」「学ぶ」「行う」等というように、具体的かつ測定可能な行為動詞を用いている点が重要となる。

最も具体的な行動目標となるのが社養協ガイドラインの「小項目」である。「小項目」は、中項目において獲得・到達すべき水準を具体的に示した項目を意味している。「他者に説明できる」「文書化できる」「実践できる」「課題を検討できる」といった知識やスキルを獲得したかどうかを到達点としている。なお、ガイドラインの中項目と小項目は「何をできるようにするか」という質的な目標設定になるため評価規準といえる。

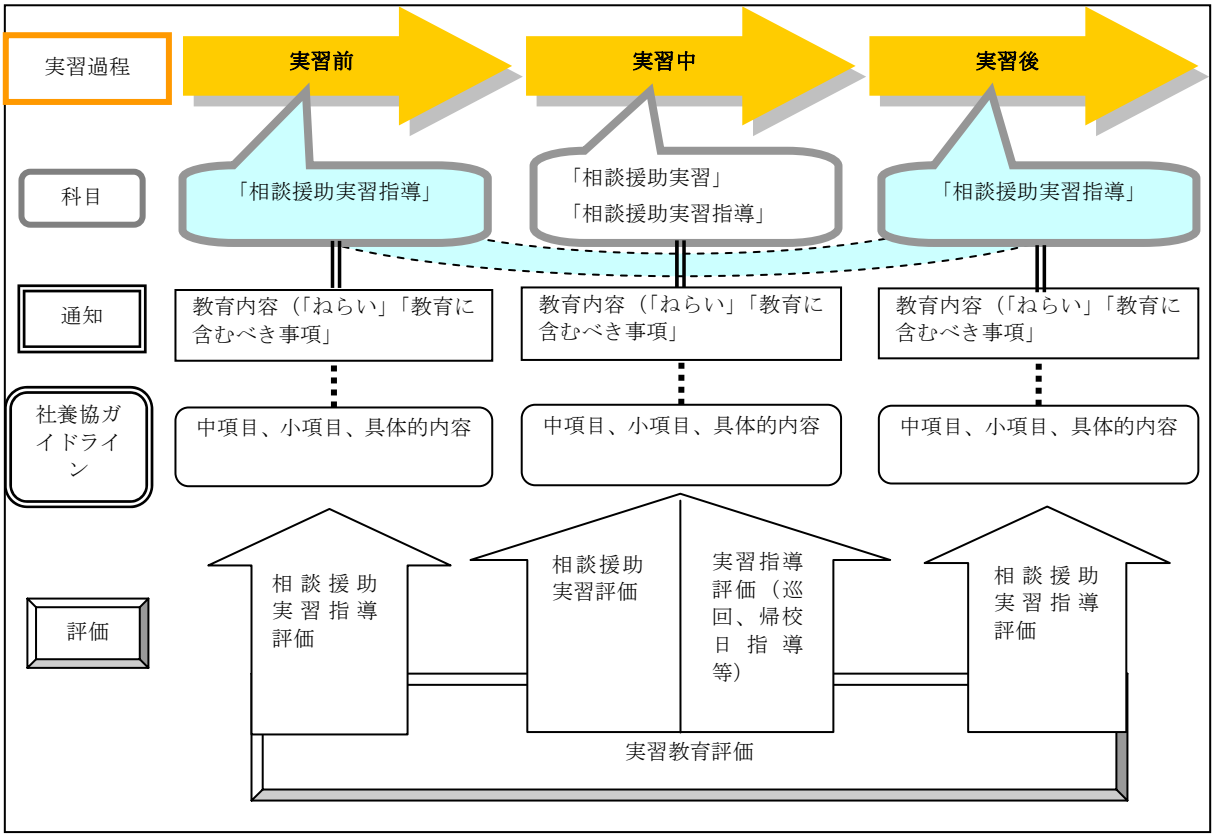
（4）実習過程と実習評価

実習過程とは、社会福祉士現場実習を時間軸で分けたものであり、「実習前⇒実習中⇒実習後」を意味している。実習教育評価の対象となるのは、実習施設及び期間での実習生の

行為だけではなく、実習の前後の教育行為も含まれている。つまり、実習過程における全ての学習及び教育行為が該当するのである。実習教育は、この実習前・中・後という一連のを流れにおいて展開される。例えば、実習前には相談援助実習に向けて実習目標の確認や実習コンピテンシーを教育訓練し、実習中に経験したり分析したりしたことは実習後の振り返りや最終評価につながっていくことになる。

実習に関する科目としては「相談援助実習」と「相談援助実習指導」の 2 つがある。これらの科目が実習過程のどこに位置づけられているのか、そして、各科目に対応する厚生労働省通知と社養協ガイドラインについて再確認しておく必要がある。

実習過程に照らし合わせてみると、「相談援助実習指導」と「相談援助実習」は図のように整理することができる。それぞれの科目の教育内容（ねらい、教育に含むべき事項）は厚生労働省通知によって示されている。そして、通知の教育内容を噛み砕き 2 つの科目において具体的に獲得・到達すべき水準を示したものが社養協ガイドラインということになる。実習評価としては、通知と社養協ガイドラインで示された教育内容すなわち実習経験項目に対応する実習評価項目を策定し、目標に対してどの程度達成したかを評価することになる。



以上の状況を踏まえ、実習目標値を設定した実習導入及び実習指導に相談援助実習にお

ける社養協ガイドラインに基づいて作成した実習評価表の使用可能性について検討した。

モデル実習に参加した実習生と実習指導者に対して、実習が始まる前に通知、ガイドライン、評価基準について説明を行い、実習教育評価の連動性を認識できるようにした。実習過程ごとに実施した評価は以下のとおりである。

・実習前評価…コンピテンス・アセスメントの実施
　　社養協ガイドラインの説明
・実習中…実習内容の確認
・実習後…実習評価表の作成

評価内容

① 実習生による評価
② 実習指導者による評価

本モデル実習においては、実習生と実習指導者に同じ実習評価表を使用した。

【社会福祉士実習評価票（学生用）】

社団法人日本社会福祉士養成校協会

実習生	実習生氏名		学籍番号	
	学校名			
	学部学科等		学年	
	実習指導担当教員氏名			
実習施設	施設種別			
	施設名称			
	実習指導者	役職		
		氏名		
	実習期間	平成　年　月　日～平成　年　月　日（　日間）		

＜あなたの行った実習について、以下の評価尺度の定義に基づき、各項目にお答えください。＞

４：普通のプログラム展開で十分に達成できた
３：特別の助言によって達成できた
２：特別に助言されてもあまりできなかった
１：できなかった
Ｅ：経験していない
Ｆ：どのように評価していいか分からない

（記入例）

④　3　2　1　E　F

所見欄には、実習の成果や残った課題、実習中に困ったことなどを具体的に記入してください。

評価にあたっては、厚生労働省通知の「教育内容　教育に含むべき事項」及び社会福祉士養成校協会「相談援助実習ガイドライン」をご参考ください。

なお、設問①～⑤はガイドラインの「中項目」に対応しています。中項目の内容を具体的に示したのが「小項目」及び「ガイドラインに基づく実習プロセスの考え方について」になりますのでご確認ください。

１．基本的コミュニケーションや円滑な人間関係の形成

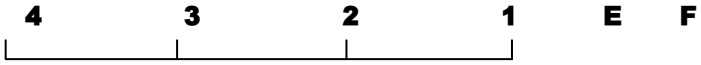
①　対象（利用者、グループ、地域等）との関わり方を学ぶ

4　3　2　1　E　F

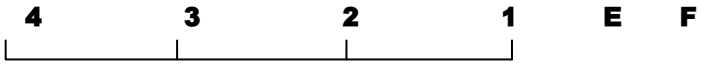
所見

２．利用者理解とそのニーズの把握及び支援計画の作成

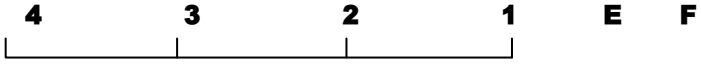
① 利用者の実態を統計的に学ぶ



② 対象（利用者、グループ、地域等）へのアセスメントの方法を学ぶ



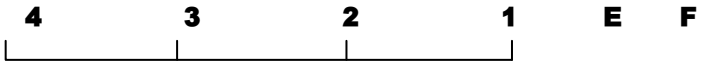
③ 個別支援計画等、様々な計画の策定方法を学ぶ（プランニングまでを主として）



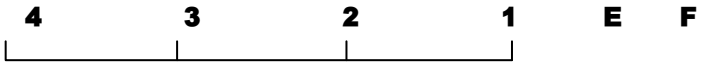
所見

3．利用者やその関係者（家族・親族・友人等）との援助関係の形成

① 対象（利用者、グループ、地域等）に関する支援プロセスを学ぶ



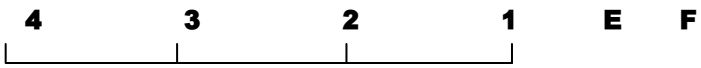
② 本人･家族等との面接の進め方を学ぶ



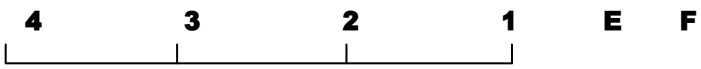
所見

4．利用者やその関係者（家族・親族・友人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む）とその評価

① 対象（利用者、グループ、地域等）に関する支援プロセスを学ぶ



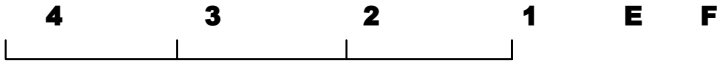
② 本人･家族等との面接の進め方を学ぶ



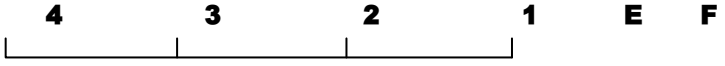
所見

5．多職種連携やチームアプローチの実際

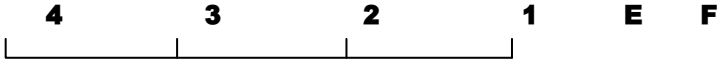
① 職場における他職種、他職員の役割と業務を学ぶ



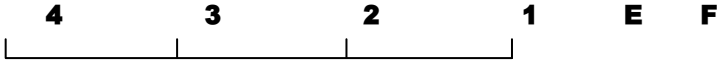
② 職場におけるチームアプローチのあり方を学ぶ



③ 各職種内・間の会議の運営方法を学ぶ



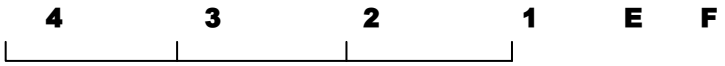
④ 関連機関・施設の業務や連携状況を学ぶ



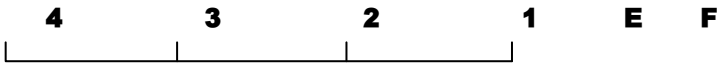
所見

6．社会福祉士としての職業倫理、施設・事業者・機関・団体等の職員の就業などに関する規定への理解と組織の一員としての役割と責任への理解

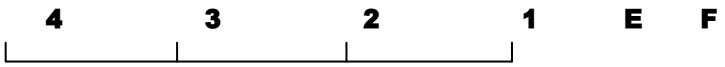
① 利用者の人権尊重の具体的方法について学ぶ



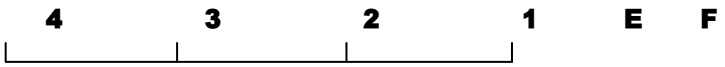
② 社会福祉専門職の価値・倫理を学ぶ



③ 指導職員から社会福祉士の業務内容を学ぶ



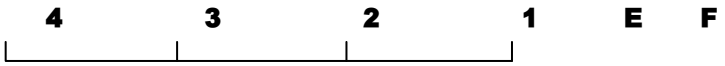
④ 業務に必要な文書様式の記入内容・方法等を学ぶ



所見

7．施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際

① 実習先機関・施設の法的根拠・法律について学ぶ



② 実習先機関・施設の意思決定過程を学ぶ

4　3　2　1　E　F

③ 実習先機関・施設の財政、運営方法等の組織構造を学ぶ

4　3　2　1　E　F

所見

8．実習先の地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、ネットワーキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解

① 実習先機関・施設のある地域の歴史や人口構造等の一般的状況を学ぶ

4　3　2　1　E　F

② 実習先機関・施設のある地域の社会福祉の全体的状況を学ぶ

4　3　2　1　E　F

③ 実習先機関・施設のある地域のインフォーマルな社会資源を学ぶ

4　3　2　1　E　F

④ 実習期間中の行事等について学ぶ

4　3　2　1　E　F

⑤ 地域の組織化の方法等を学ぶ

4　3　2　1　E　F

所見

9．総合評価

4　3　2　1

１０．実習に関する総評（実習全体を通して、成果や残った課題、実習中に困ったことなど）を具体的にご記入ください。

総評

（５）モデル実習評価の結果

①評価表の構成

これまで行われてきた実習評価表は、養成校ごとに違いがあったと考えられる。今回もモデル実習では、一つの同じかたちにしていこう、標準化していこうという目的がある。評価しにくい部分がたくさんあったと思われる。したがって、どの項目の評価がつけにくかったのか、判断に迷ったのか等について、これから討論を進めて、参加者の意見を確認した。

評価表の質問項目、質問内容は、厚生労働省通知の実習に関する事項等々の教育のねらいという部分をベースにしている。これを一つのスタートラインにして、評価表の項目を設定している。逆に言えば、その項目自体、教育のねらいとして明示された項目に該当するため、質問項目を減らすことはない。増やす場合には、例えば独自の質問項目等を入れるということになる。

②モデル実習評価表の集計結果

本モデル実習評価表の評定尺度は、４、３、２、１、Ｅ、Ｆの 6 段階としている。評価表の集計の方法としては、実習生と実習指導者に同じ評価表を用いたため、評価結果を左右に並べて、選択した尺度の差異や所見欄への自由記述の内容について照合及び比較しやすいようにした。集計結果がマイナス（－）になっているものは、実習指導者の評価の方が高いということになる。０の場合は、同じ。逆にプラス（プラス）の数字になっているものは、実習生の方が高いということになる。

ただし、評定尺度の差異を確認することが目的ではない。なぜその尺度を選択したのか、その理由や根拠が双方から示され、示された内容についてスーパービジョンを行うことで初めて評価の意味と尺度の差異を分析することが可能となる。実習生の自由記述を中心に、評価項目になる実習経験がなぜ達成できたのか、逆に、達成する上での何が課題になったのかを考察する。そして、実習指導者に対するインタビュー結果を踏まえ、今後の実習教育評価における課題を挙げる。

評価項目１　基本的コミュニケーションや円滑な人間関係の形成

①対象（利用者、グループ、地域等）との関わり方を学ぶ

【選択式回答】

実習生　4：3 人、3：15 人、2：1 人

実習指導者　4：11 人、3：6 人

【実習生　自由記述から】

どのような実習経験及び指導から人間関係の形成について学習したのか

- 利用者や地域との関わりを実習の中で学ぶ機会が充分にあった。特に利用者とのコミュニケーションは、ケース研究の中でどのように自分が関わっているのかということを学ぶことができた。
- 実習の初めの頃は、どのように関われればよいのかわからず、戸惑ったが、指導者の助言や指導により関わり方を学ぶことができたように思う。
- ケース研究を行うことで利用者との関わり方について実際に行い学ぶことができた。また、積極的にコミュニケーションを利用者と取ることで、コミュニケーションについて学ぶことができた。
- 院内ボランティア、MSW の方に同行し面接場面やカンファレンス、地域ケア会議等へ参加させて頂いた。また、ケース研究を行う際に面接をさせて頂き実践的に学んだ。
- 利用者のお宅に訪問する際など、利用者とのコミュニケーションのとり方など一連の流れを繰り返し学ぶことができた。
- 総合相談ネットワークなどの会議に参加させていただいた。また、権利擁護事業の自宅訪問にも同行させてもらった。
- 個別支援や配食サービスの同行、インタビューなどを通して、様々な方と交流する事ができた。
- 面接のロールプレイ、実践から助言をいただく。波長合わせ、非言語コミュニケーション等基本的技法からの助言。
- 特にノンバーバルコミュニケーションと面接や人と話す時の雰囲気づくりについて学び、常に鏡を見て、外見や悪いイメージを与える所を気をつけるように指導された。

関係形成を学習する際に課題になったこと

- 訪問先の利用者への関わり方について悩んだ。
- 在宅訪問に同行させて頂いた際、利用者の方と普段の生活について話しをした時に、いくつか深い所まで踏み込んだ話に繋げていけるところで、その話を終わらせてしまい、必要な情報を引き出すことができなかった。
- 利用者・グループとの関わりについては、普通のプログラム展開である程度達成できたが、認知症のある利用者との関わりにおいてどう関われればよいか分からなくて助言によって達成することができた
- 利用者１人１人に違った関わり方が必要になってくるので、短い期間ではどうしても困難な場面もありました。

評価項目２　利用者理解とそのニーズの把握および支援計画の作成

① 利用者の実態を統計的に学ぶ

【選択式回答】

実習生　1：1 名、3：10 人、4：5 人、E：3 人

実習指導者　2：1 人、3：7 人、47 人、E：1 人、F：1 人

② 対象（利用者、グループ、地域）へのアセスメントの方法を学ぶ

【選択式回答】

実習生　2：1 人、3：12 人、4：4 人、F：2 人

実習指導者　2：1 人、3：12 人、4：4 人

③ 個別支援計画等、様々な計画の策定方法を学ぶ

【選択式回答】

実習生　2：4 人、3：10 人、4：2 人、E：3 人

実習指導者　2：1 人、3：8 人、4：6 人、E：2 人

【実習生　自由記述】

どのような実習経験及び指導から評価項目について学習したか

- ケース研究の中で､アセスメントシートを作成することや個別支援プロ部ラムを作成することを学んだ。
- 個別支援だけでなく、地域福祉計画の策定を行ったことにより、地域に関する計画策定についても学ことができた。
- ケース研究で問題把握からニーズの確定を行い、アセスメント、支援プログラムの作成までを行うことでソーシャルワークの展開過程を実践することができた。
- 作成したプランに助言をいただき完成させた。
- 地域アセスメントや個別支援は、担当者の助言をいただきながら、地域のニーズや利用者のニーズをつかむことができた。
- 4 週間かけて個別支援を行ったので、利用者のニーズをしっかり把握する事ができた。
- 面接や相談、訪問の時に、特に気になる利用者について、社会資源や方向性などを自ら考え、担当者に指導していただいた。

課題になったこと

- 計画の策定は、個別支援計画が主であり、その他の計画の策定方法を学ぶことはできなかった。
- 個別支援における利用者のニーズと課題の抽出がなかなかスムーズにいかなかった。

- アセスメントしてケアプラン作成する上で、利用者の方が必要としている求められるサービスがなかなか分からなかった。
- 利用者の方が抱えている問題を少しでも解決できるような支援計画を立てることは大変難しいと感じた。
- アセスメント方法は習っていない。個別支援計画を見せてもらうことはできた。
- 学びとして「実習指導者」の方の横で見るものであったので（これに関しては）実際自分がやる立場になると課題があると思います。
- 自らの制度の知識の無さに気がついた。

評価項目３　利用者や、その関係者との援助関係の形成

① 対象（利用者、家族、地域）に関する支援プロセスを学ぶ

【選択式回答】

実習生　4：8 人、3：8 人、2：2 人、F：1 人

実習指導者　4：9 人、3：8 人

② 本人・家族等との面接の進め方を学ぶ

【選択式回答】

実習生　2：2 人、3：10 人、4：3 人、E：2 人、F：2 人

実習指導者　3：13 人、4：4 人

【実習生　自由記述】

どのような実習経験及び指導から評価項目について学習したか

- 実態調査に同行し利用者や家族との関係がどのように形成されるのかということを学んだ。利用者との面接場面に同席や実践を通して面接の進め方を学んだ。
- ケース記録の閲覧等により、支援プロセスを学ぶことができた。面接は、指導者の面接場面を見学する機会があり、様々な場面での面接技術を学ぶことができた。
- コミュニケーションをとる際どのように関われば、援助関係を築いていくことができるか考えながら利用者と関わることができた。
- 支援プロセスに関しては MSW の方から説明を受け学んだ。面接の進め方に関しては、面接場面への同席、生活場面面接へ同席を行い学んだ。
- 本人にとってどのような支援が必要なのかを、何度もお宅にうかがってお話をすることで知ることができた。
- 個別支援の担当の方は 1 人暮らしのため家族と関わる事はできなかったが、住んでいる地域に関してはアセスメントする事ができた。

- 関係者と直接関わることはなかったが、個別処遇検討会議やケース記録から支援プロセスを見ることができた
- 自らは体験していないが、面接や支援の過程での指導をしていただいた

課題になったこと

- 利用者の方と1対1でお話することよりも、ご家族を交えお話する際、目に見えない厳しい視線を感じることがあった。
- 本人・家族の方との面接の時、自分自身も緊張してりきんでしまうと、この緊張が相手に伝わりカチカチの面接となり、なかなか上手く進められなかった。
- 支援プロセス、進め方など全体的な流れをつかめていない。
- 本人との面接は一度だけ行ったが、あまりできなかった。それ以降行わなかったため、あまり達成できなかった。(助言をされても)
- 本人・家族の面接中の状態(ストレス、気持ちの変化)を見極めるのが難しく課題であると思います

評価項目4　利用者やその関係者(家族・親族・友人等)への権利擁護及び支援(エンパワーメント)とその評価

①対象(利用者、グループ、地域等)に関する支援プロセスを学ぶ

【選択式回答】

実習生　2:1人、3:11人、4:3人、F:4人

実習指導者　2:1人、3:10人、4:3人、E:2人、無回答:1人

②本人・家族等との面接の進め方を学ぶ

【選択式回答】

実習生　2:1人、3:10人、4:3人、E:2人、F:3人

実習指導者　2:2人、3:9人、4:3人、E:1人、F:1人、無回答1人

【実習生自由記述】

どのような実習経験及び指導から評価項目について学習したか

- 権利擁護を必要とする利用者への支援の過程に関するレポートを作成し、支援プロセスについて理解した。評価については深く学ぶことができなかった。
- ケース研究を通して、権利擁護について深く考えることができたように思う。
- 権利擁護とは、どのような権利を擁護し、どのように権利を守っていくのかということに関する理解が不足していることに気づいた。

- 本人、家族の意向を聞き、また他職種の役割も尊重しながら検討している場面について説明、同席から学ぶ。本人をとりまく環境に目を向ける必要があると説明を頂き、また面接同行によって学ぶ
- 資料なども見せてもらいとてもよく学べた。
- 権利擁護事業の訪問に同行させていただき、利用者の方が自立した生活ができるようサポートすることが大切だとわかった。
- 利用者の支援プロセスを自分で考え、必要な情報を本人や民生委員との面接によって得ることができた。
- プログラム展開で学ぶことはできたと思う
- 成年後見制度について助言があった
- 契約などの面接場面で、きちんとした説明がなされており、利用者または、家族の権利を侵害しないように言葉や態度なども教えていただいた

課題になったこと

- 面接を行う機会がなかった。
- 支援プロセス、進め方など全体的な流れはつかめていない。
- 実習生として、面接に同席させていただきながら、そこに居る気配を出し過ぎると利用者や家族も話しづらくなると思いました

評価項目５　多職種連携やチームアプローチの実際

①職場における他職種、他職員の役割と業務を学ぶ

【選択式回答】

実習生　3：5 人、4：14 人

実習指導者　2：1 人、3：3 人、4：13 人

②職場におけるチームアプローチのあり方を学ぶ

【選択式回答】

実習生　2：1 人、3：8 人、4：10 人

実習指導者　3：5 人、4：12 人

③各職種内・間の会議の運営方法を学ぶ

【選択式回答】

実習生　2：1 人、3：9 人、4：5 人、E：4 人

実習指導者　3：7 人、4：8 人、E：1 人、F：1 人

④関連機関・施設の業務や連携状況を学ぶ

【選択式回答】

実習生　2：1 人、3：15 人、4：2 人、E：1 人

実習指導者　3：7 人、4：10 人

どのような実習経験及び指導から評価項目について学習したか

- ケースカンファレンスへの同席や各種会議への同席を通して、他職種への役割や連携の状況を学んだ。
- 他職種、他職員の役割と業務については、説明や同行訪問等を行ったことで理解することができた。チームアプローチについては、日々の業務を観察することで、理解することができたように思う。
- ケースカンファレス、ケース検討会議などチームで利用者の支援について考えていく場に同席させていただくことによって多職種の働きかけによって支援が行われていることを学んだ。
- 他職種の方々へのインタビューを行い役割や業務を学んだ。また情報収集の仕方（カルテも含む）カンファレンス同席より理解する。
- 朝のミーティングで各職種間、報告、連絡、相談の場がしっかり持たれている所を見させていただきました。
- 会議に同席させてもらう機会も多くよく学べた。
- 多職種との連携が、円滑に行われていることで利用者の方にとって快適なサービスや支援に繋がることを感じた。
- ケース検討会議などに参加させていただき、他の専門機関と情報を共有することが大切だと学んだ。
- 職員会議や配食サービスに同行し、職員間の連携や情報交換の方法を学ぶことができた。
- 職員の会議に参加して、情報の交換などについて理解する事ができた。
- 他職種の役割、業務やチームアプローチについては、他職種の方にお話を伺ったり、ケース会議などにおいて理解できた。また、関連機関・施設の業務や連携状況については、その施設に訪問することなどにより理解できた
- 他職種からの講義は多く、各種会議等からもチームアプローチの効果を見ることができた
- 利用者によりよい生活やサービスを提供できるように、SW は様々な職種の事を知り、また、自らの仕事外のことでも手を貸したりする。イエスマンになるのではなく、チームが上手く活動できるように支えるアプローチが必要であると教えられた。
- 日々の業務の中で、機会があればその都度同席や説明をして頂いた（院内会議、勉強会

など)

課題になったこと

- 会議の運営方法はどうなっているのかわからない。
- 他職種の方が「社会福祉士」＝「相談業務」と感じておられのでは？と感じる場面が多々あり、その中でチームアプローチは難しいのではないかと感じました。

評価項目６　社会福祉士としての職業倫理、施設・事業者・機関・団体等の実習指導者の就業などに関する規定への理解と組織の一員としての役割と責任への理解

①利用者の人権尊重の具体的方法について学ぶ

【選択式回答】

実習生　3：12 人 4：6 人、F：1 人

実習指導者　3：11 人、4：5 人、E：1 人

②社会福祉専門職の価値・倫理を学ぶ

【選択式回答】

実習生　2：2 人、3：9 人、4：6 人、F：2 人

実習指導者　3：7 人、4：9 人、E：1 人

③指導職員から社会福祉士の業務内容を学ぶ

【選択式回答】

実習生　1：1 人、2：1 人、3：10 人、4：7 人

実習指導者　3：6 人、4：9 人、E：2 人

④業務に必要な文書様式の記入内容・方法等を学ぶ

【選択式回答】

実習生　1：1 人、2：2 人、3：4 人、4：6 人、E：4 人、F：2 人

実習指導者　3：8 人、4：8 人、E：1 人

【実習生自由記述】

どのような実習経験及び指導から評価項目について学習したか

- 社会福祉士を持っている指導者だったため、業務を見学し、学ぶことができた。社会福祉士の倫理と施設の組織の一員としての役割があるため､その 2 つの役割をどのように担っていくか考えなければならない。
- 社会福祉士の業務内容として講義、日報、月報、年報を閲覧、同行等より考察する。価

値・倫理においても講義や説明があった。記録としてはスクリーニング票や退院支援計画書の閲覧、実際にカルテへの記入等を行った。

- 「社会福祉士の情報交換会」に同席させていただき、地域包括支援センター内での社会福祉士の役割を学ぶことが出来た。
- 福祉のジレンマを学んだ。
- 社会福祉士は福祉に関する多様な制度や法律等の知識が豊富でないとつとまらないことを痛感した。
- 社会福祉士が行う業務内容は、社協内業務を体験しながら学ぶことができた
- 職員の方から特に説明はなかったが、実習を通して体感的に学んでいった。
- 業務に必要な文書様式の記入内容・方法等については、プログラム展開されたものについては理解できた
- 価値や倫理はバイザーからの助言もあり、自分の考えを持てるようになった
- ソーシャルワーカーだけでなく、多くの職種の業務を見学できた。やはり、人権尊重がどの職種にも見られた。
- 実習中に”価値・倫理”は全ての援助の基礎となっており、その考え方に立ち返った援助を意識することが重要と教えて頂いた

課題になったこと

- 生活相談員の業務内容を学ぶことができたが、社会福祉士に限定した業務内容で学ことはできなかった。
- 社会福祉士の価値がわからず実習中苦労した事が多かった。価値については、自分自身の今後の課題である
- 文書様式は様々であり、第三者が読んでも理解できる文書の書き方を身につける。

評価項目７　施設・事業者・機関・団体の経営やサービス運営管理の実際

①実習先機関・施設の法的根拠や法律について学ぶ

【選択式回答】

実習生　２：２人、３：７人、４：９人、Ｆ：１人

実習指導者　３：９人、４：７人、Ｅ：１人

②実習先機関・施設の意思決定過程を学ぶ

実習生　１：１人、２：３人、４：３人、Ｆ：４人

実習指導者　２：１人、３：８人、４：６人Ｅ：１人、無回答：１人

③実習先機関・施設の財政、運営方法等の組織構造を学ぶ

実習生　1：1 人、2：2 人、3：8 人、4：5 人、E：2 人、F：1 人

実習指導者　2：2 人、3：10 人、4：2 人、E：3 人

【実習生自由記述】

どのような実習経験及び指導から評価項目について学習したか

- 各種会議への参加や事業計画書等について説明を受けたことによって組織の構造を学んだ。同一法人内の他施設の役割についても学ぶことができた。
- 実習先機関については、実習前にある程度おさえていたが、実習を通して、実際の現場を目にしたり、資料の閲覧を行ったことによりさらに理解が深まった。
- 施設の運営会議、各委員会等に出席させていただいたため、施設の運営やサービス管理について具体的に学ぶことができた。
- 弁護士の先生のお話しを聞く機会もありよく学べた。
- 施設の財政、運営方法については、経理担当の職員にインタビューをして学ぶことができた。
- 経理担当の職員に、社協の経営や財源について説明していただいたり、事前学習でも調べていたので理解する事ができた。
- 実習施設は様々な施設と併設されていた。このように複合型施設である利点や、同じ法人内にある病院や施設の特長についても理解を深めることができた。
- ソーシャルワーク業務は現場を実際にみて十分知ることができたが、病院としての判断基準や理念は職員から伝え聞くことが主だった（院内会議には出席しなかった）

課題になったこと

- 医療法についてもう少し詳しく学ぶべきであった。急性期病院の理解は患者理解が進むごとに深まったと思う。しかし、財政・運営方法等の学習は不足している。
- 意志決定過程はどのようなものか理解できていない。
- 法的根拠・法律や意思決定過程についてプログラム展開の中であったと思うのだが、あまり理解できなかった
- どのような運営をしているのか着眼すらしなかったが、バイザーから問われ、わからなかったので調べた。

評価項目８　実習先の地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、ネットワークキング、社会支援の活用・調整・開発に関する理解

①実習先機関・施設のある地域の歴史や人口構造等の一般的状況を学ぶ

【選択式回答】

実習生　2：1 人、3：6 人、4：9 人、E：1 人、F：2 人

実習指導者　1：1 人、3：3 人、4：10 人、E：3 人

②実習先機関・施設のある地域の社会福祉の全体的状況を学ぶ

【選択式回答】

実習生　1：1 人、2：4 人、3：7 人、4：4 人、F：3 人

実習指導者　1：1 人、2：1 人、3：4 人、4：9 人、E：2 人

③実習先機関・施設のある地域のインフォーマルな社会資源を学ぶ

【選択式回答】

実習生　1：2 人、2：1 人、3：6 人、4：8 人、E：1 人、F：1 人

実習指導者　2：1 人、3：10 人、4：6 人

④実習期間中の行事等について学ぶ

【選択式回答】

実習生　2：1 人、3：5 人、4：10 人、E：3 人

実習指導者　3：8 人、4：8 人、F：1 人

⑤地域の組織化の方法等を学ぶ

【選択式回答】

実習生　1：1 人、2：2 人、3：6 人、4：4 人、E：2 人、F：3 人

実習指導者　2：1 人、3：8 人、4：6 人、E：2 人

【実習生自由記述】

どのような実習経験及び指導から評価項目について学習したか

- 実習全体を通して、地域の状況や実習先が地域と連携を図る際に課題となる点を学ぶことができた。地域の組織化の方法についてもっと詳しく理解したい。
- 実習中に地域に出向く機会が多く、インフォーマルな社会資源や地域との連携のあり方、ネットワークについて実際に目にすることができた。
- 施設ではボランティアを導入し、インフォーマルな社会資源を活用していた。医療機関との連携場面も多く見られ、社会資源との関わりについて学ぶことができた。
- 項目①、②は事前学習を基に学び、項目③は面接同席や電話調整の場面等から学んだ。
- 実習期間中、町内会とで催される夏祭りを見学することができました。このことから、施設が地域に溶け込み、必要とされている存在だと考えられた。
- 地域での活動などでは他市には見られない特徴的なもので勉強になった。
- オリエンテーションの際に、事務局長から、自治体の課題などについて話を伺った。

- 地域にある社会資源については、地図で位置を確認しながら実際に見て周り、その役割を把握した。
- 泊まり込みの実習だったので、地域の現状や社会資源、組織について詳しく理解することができた。
- 社会資源とのつながりを作っていくこと、行事を企画していくことも間近で見れた
- 老健の職員の方とケアマネの方との事例検討会の際に、両者の連携がまだまだとれておらず、社会福祉士として外に発信していく必要性を学べました。
- 様々な催し物や販売などを取り入れていた。利用者の余暇活動に力を入れていた。
- 新人研修やケアマネとの研修会、他機関の資源開発（今まで受け入れられなかった人を入所させてもらう）業務を学べた

課題になったこと

- 地域の組織化の方法については理解が不足している。
- 実習先機関・施設のある地域は、私が生まれ育った所でもあるのに、地域の歴史や地域の事を知らない為、地域に対する知識が必要だと感じた。
- 実習期間だけでは、その地域について本当に理解することはできない。地域とのつながりはどのようになされているのかわからなかった。

今後の課題～実習指導者から出された実習評価に関する意見から～

①評価項目の内容について実習生と実習指導者の間で共通認識をどのように図るか

実習評価表を適切に活用するためには、実習生と実習指導者の双方が内容や基準について細部まで詰め、理解したうえで臨む必要がある。そのような実習前教育における取り組みがなければ、実習後の振り返りの際に、双方に齟齬が生じることになり、教育目標と実践と評価が連動しないことになってしまう。

実習生と養成校の間では共通認識を図る時間が十分にあると考えられる。実習指導者に対しても、評価表の説明用紙を配布するだけではなく、可能な限り学生の同席のもと実習教育評価について説明をすることが求められる。

［意見］

- 評価する際、項目に当てはまる場面を思い浮かべる。それについて実習生に理解してもらいたいと考えるが、実習生が質問の趣旨とか意味を理解せずに答えてしまっていたら、ズレが生じるのではないか。事前にその評価表を見て実習が始まる前に両者が一緒に確認をしておくということも必要。

- 評価の際も、面接方式というか、担当者と実習生が、この質問に関しては、例えば何日目のこういうところが当てはまるが、それについてはどのぐらい理解できましたかという聞き方をするなど、質問の趣旨の認識のズレを防ぐ工夫が必要。
- 反省点としては、実習生は経験しないと答えているが、私としてはその実践の部分に関しては伝えしたり、ある程度体験していただいたつもりだった。そこに開きがあったということ。あと、事前に学校でどこまで学習されているかとか、到達点についても、事前にもう少しコミュニケーションを取って把握した上で、われわれも指導にあたったほうがよかった。

②評定尺度ごとの違いをどのように共有化できるか

評定尺度の違いを明らかにすることにより、実習生と実習指導者が評価しやすくなるといえる。当面は、スーパーバイザーの指導の程度や内容によって尺度の基準を検討することが考えられる。

［意見］

- 評定尺度については、普通のプログラム展開は十分に達成できたというところと、特別な助言によって達成できたという項目との違いというか、スーパーバイザーの認識の仕方で変わってくる。

③評価をいつ実施するのか

- 毎プログラムずつ、１週目、２週目、３段階のプラグラムずつに評価を、まず一緒にするということが１つと、実はこの形式のほかに、体験項目表のようなものを作成している。どの経験をどこまでしたか。業務だけだったのか、それとも体験、実施をするところまでいったのかというのを、実は共有するのを定期的に実施している。共有化の際の課題としては、施設側が体験をさせたつもりだったが、そうは感じていないという部分の修正をしなければいけない場面がすごくたくさん出てくる。それを実習の一番最後にするのか、それとも途中、途中でするのかというのが課題。共有する機会をまめに実施しないと難しい。

④共通の評価基準（評価表等）の必要性

- 共通の何かがないと、そこが養成の根底にもなってくるので、そこを抜きには考えられない。

⑤評価のつき合せ

- 評価表をつける際は必ず付き合わせるということをしている。実習生の評価と職員の評

価にずれがあるというのは、ある意味、当然のことで、あまり一致するのもおかしいかなと思うところもある。特に地域とか、いろいろ難しい部分については、こちら側は、学ぶ機会も与えて、学んでくれたと思っていても、実習生の側は、それに気づいていないということが多いのは、当たり前のこと。たかが二十何日間の実習で、十何年もソーシャルワーカーをしている者と同じ目線が持てるかというと、そんなことはなくて、同じ経験をしても、これは地域につながる大事なポイントだとわかるわれわれと、それに気づかない実習生。そこをお互いに評価のずれを、このずれは何なのだろうということを、最後にすり合わせをしたりすると、非常に有意義な時間が持てていた。でも、それで完全にすり合わせをして、それで埋まるのだと思うのは、こちらの思い上がりで、その場ですり合わせは済んでも、それがほんとに十分に理解したかどうかというのは、実習生次第と、それからその後の勉強次第というものもあるのかなと思う。ある程度、差があるのは当然ということと、評価はしっぱなし、お互いに向こうはどう付けているのかなというものではなくて、お互い評価を付けたあとに、それを持ち寄って、何で君はここをこうしているの、逆に、俺はこんなに高く付けたよと。あのときにあんなに悩んだのは、ここを学んだのではなかったのって、実習生も自分自身が、本当は学んだはずのことも、忘れていたりとか、気づいていなかった。非常に大事な時間だと思っています。

⑥評価の時期と役割分担

- 評価の内容に応じて役割分担をすべき。自己の姿勢や知識は、むしろ本人と大学が、送り出す前の段階で大学サイドで実施する。必要な技術は実習を通じて体験してもらって、できるかどうか確認する。送り出す前の段階で、こういうことをきちんとわからせてもらえたら、知らない状態で送り出すのであれば事前指導の段階で、知識等について実習生にきちんと伝え、技術面をむしろ評価してもらうようにするなどの整理が必要。

⑦実習施設・機関の特徴に適合した評価項目

- その機関によって、社協なら社協での評価項目であったりとか、プログラムをとってもどうしても実践にオリジナリティーや違いがある。コミュニティーワークの部分ですので、特に普遍化が難しいというか、コミュニティーワークそのものの理論とか、普遍的な評価項目も、少し入っていなかったら、薄っぺらい地域研究とか、地域診断だけになってしまう。そのなかで住民主体の地域づくりをしていくために、どういうワーカーのかかわり方が必要で、そのための手法はどんなところがあってというところを、実習生にどう伝えていくのかというのが、まだ全体的なガイドラインではなかなかわかりにく

いところもある。

⑧評価の方法

- 評価の方法について自分自身もとても疑問もあるため、指導者教習研修とかでも示しているように、学校と現場と実習生をうまくつなげるようなプログラムをさらにつくってほしい。そういった意味では、私たち現場のほうとしても、協力できる部分は一緒に考えさせていただきたい。

⑨実習施設・機関の実習教育評価を支援する必要性

- モデル実習の評価、コンピテンスなど養成校がどの程度教えるのかというところも話題に出ていたのですが、実際に現場が、そういう教育を受けてきている実習生さんたちに耐え得るのかというところを、今回のモデル実習のほうで考えさせられた。
- 研修をやってそれで終わりというか、事前の準備だったり、実習中の指導とかは勉強して頑張るが、その実習後のことというか、評価というのが、ちょっとおろそかになった部分もあった。今回のモデル実習のコンピテンスの記入だとか、評価表の記入を通して、すごく自分自身が、学んだりだとか、自分の実践を振り返ったりだとか、そういう機会が得られたことは、すごく貴重な経験だった。これをきっかけに今後、頑張っていきたい。

総括

（１）実習経験のフィードバック

実習指導者が、どのように実習経験をフィードバックしているかが課題となる。

（２）評価項目の細分化と基準の明確化

今回の評価項目の内容については、実習種別ごとの実践や利用者等の個別状況を含めていないため、評価項目によっては細目が必要である。例えば、基本的コミュニケーションや円滑な人間関係の形成が１つだけではなく、大きな意味の利用者のニーズやアセスメントの問題に関わっているため細項目を増やすことも考えられる。

（３）評価資料の適切な使用

実習評価を効果的に実施するためには、実習の三者関係（実習生・実習施設・養成校）の間で評価資料について共通認識を持っておく必要がある。今回のモデル事業の実施にあたって評価表の説明が直前になってしまったため、三者間における統一が不十分であった。

実習過程における実習前教育において、実習評価の内容を養成校において指導し、それ

を実習生が理解することが大前提とならなければならない。養成校で実習教育評価の要点を共有することにより、訪問指導や巡回指導の時に評価表を用いてスーパービジョンを実施することが可能となるのではないか。

（４）評価尺度の内容と精査

それぞれの尺度の違いが明確になっていないことにより、実習生と実習指導者の双方に評価がしにくいという印象を与えてしまった。基本的にその尺度のつくり方が、達成度の評価ということになる。厚生労働省通知においては、達成度を評価するとされている。その達成度が、どのように達成されたか。達成の水準と、どういうやり方で達成できたのか。その２つの組み合わせによって尺度を設定している。

この評価表自体はガイドラインに沿ったコアになっているので、そこの項目は減らすことはできないが、現場において、特色的にこういう項目を評価項目として追加したいということは検討しなければならない。

評価表の評価基準のところで、到達度を測るというのと、もう１つは、変容度を測ることも重要となる。実習に入って実習生がどう変化していくかとか、変化はよい方向に大きく変化したのか、全然変わらなかったのか、そこで評価をするということもあり得る。したがって、今後は実習生の変容度を評価表にどのように組み込むか、組み込まなければならないのか等について検討が必要である。

第４章：社会福祉援助技術現場実習における実習内容調査結果・実習指導者ヒアリング結果

川上富雄（駒澤大学）・白川充（仙台白百合女子大学）

１．現場実習における実習内容調査（福祉教育モニターアンケート調査結果）

社会福祉援助技術現場実習指導方法・実習方法の改善・開発を目的として、日本社会福祉士養成校協会に登録している福祉教育モニター（以下「福祉モニター」）、および、本事業のモデル実習先で実習を行った学生（以下「モデル学生」）を対象に、別添調査票により調査を行った。

※　福祉教育モニター・・・・・社会福祉士養成校協会が、2008 年度に実施した社会福祉士全国統一模擬試験受験者であって、同協会の調査等研究活動への協力に同意し登録した者である。

＜調査方法＞

福祉モニターに対しては郵送により、モデル学生に対しては各養成校経由での配布回収によりおこなった。

＜調査期間＞

実施期間は、2008 年 12 月 12 日～2008 年 12 月 29 日である。

＜調査対象＞

福祉モニター1344 名及びモデル学生 22 名

＜回収率＞

・福祉モニター21.9%（295 票）
・モデル学生 100.0%（22 名）

※　なお、集計に当たっては、一人が２か所以上で実習をしている場合は、各実習施設それぞれに記入を求めたため、２票としてカウントしている。２か所以上で実習をした福祉モニター票は 79 票あり、その結果、表 4-0 のとおり福祉モニター374 票、モデル学生 22 票、合計 396 票を有効票としてカウントしている。

福祉モニター及びモデル学生の別

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	福祉モニター	374	94.4	94.4	94.4
	モデル学生	22	5.6	5.6	100.0
	合計	396	100.0	100.0	

（1）単純集計結果

問 1：性別

「男性」が 21.0%、「女性」が 79.0%であった。

表4-1:性別

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	男	83	21.0	21.0	21.0
	女	312	78.8	79.0	100.0
	合計	395	99.7	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	1	.3		
合計		396	100.0		

問 2：学年について

回答者の学年は、「1 年次生」が 2.3%、「2 年次生」が 5.8%、「3 年次生」が 7.1%、「4 年次生」が 75.3%、既卒者を含む「その他」が 9.4%であった。

表4-2:学年

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	1年次	9	2.3	2.3	2.3
	2年次	23	5.8	5.8	8.1
	3年次	28	7.1	7.1	15.2
	4年次	298	75.3	75.4	90.6
	その他	37	9.3	9.4	100.0
	合計	395	99.7	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	1	.3		
合計		396	100.0		

問 3-1：在籍状況について、

在学中かすでに卒業しているか聞いたところ、調査時点で「在学中」が 90.4%、「既卒者」9.6%であった。

表4-3-1:在籍状況

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	在学中	358	90.4	90.4	90.4
	既卒者	38	9.6	9.6	100.0
	合計	396	100.0	100.0	

問 3-2：学校種別について

養成校種別でみると、「養成施設」が 12.9%、「4 年制大学」が 85.9%、「専修学校」が 1.3%であった。

表4-3-2:学校種別

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	養成施設	51	12.9	12.9	12.9
	4年制大学	340	85.9	85.9	98.7
	専修学校	5	1.3	1.3	100.0
	合計	396	100.0	100.0	

問 3-3：養成課程種別について

通学制か通信制かでみると、「通学」が 84.0%、「通信」が 16.0%であった。

表4-3-3:課程種別

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	通学	330	83.3	84.0	84.0
	通信	63	15.9	16.0	100.0
	合計	393	99.2	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	3	.8		
合計		396	100.0		

問 4：実習先の決め方について

実習先の決め方は、「自己開拓」が 29.9%、「養成校の紹介・斡旋」が 70.1%であった。

表4-4:実習先の決め方

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	自己開拓	118	29.8	29.9	29.9
	養成校の紹介・斡旋	276	69.7	70.1	100.0
	合計	394	99.5	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	2	.5		
合計		396	100.0		

問 6-1：実習先数

依頼した実習先の数では、「1 か所」が 54.2%、「2 か所」が 41.9%、「3 か所」が 4.8%であった。大半が 1 か所で 180 時間（23～24 日）または 2 か所で 90 時間（12 日程度）ずつというパターンであることがわかる。

表4-6-1:依頼実習先数

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	1ヶ所	214	54.0	54.2	54.2
	2ヶ所	162	40.9	41.0	95.2
	3ヶ所以上	19	4.8	4.8	100.0
	合計	395	99.7	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	1	.3		
合計		396	100.0		

問 6-2：実習先種別

実習先種別で最も多いのは、「特別養護老人ホーム」で 20.5%、次いで「社会福祉協議会」12.0%、以下、「福祉事務所」6.9%、「知的障害者更生施設」6.6%、「児童養護施設」6.4%、「知的障害者授産施設」5.9%、等となっている。

表4-6-2:施設種別

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	特別養護老人ホーム	77	19.4	20.5	89.6
	社会福祉協議会	45	11.4	12	48.1
	福祉事務所	26	6.6	6.9	36.2
	知的障害者更生施設	25	6.3	6.6	54.8
	児童養護施設	24	6.1	6.4	10.4
	知的障害者授産施設	22	5.6	5.9	60.6
	老人デイサービスセンター	17	4.3	4.5	65.4
	養護老人ホーム	14	3.5	3.7	69.1
	介護老人保健施設	14	3.5	3.7	95.5
	病院	13	3.3	3.5	21.3
	知的障害児通園施設	12	3	3.2	14.9
	身体障害者療護施設	10	2.5	2.7	25
	母子生活支援施設	9	2.3	2.4	4
	その他	8	2	2.1	100
	児童相談所	6	1.5	1.6	1.6
	老人デイサービス	6	1.5	1.6	91.8
	知的障害児施設	5	1.3	1.3	11.7
	児童自立支援施設	5	1.3	1.3	17.8
	地域包括支援センター	5	1.3	1.3	96.8
	身体障害者更生施設	4	1	1.1	22.3
	身体障害者授産施設	4	1	1.1	26.1

	身体障害者福祉センター	4	1	1.1	27.1
	救護施設	4	1	1.1	28.2
	厚生施設及び授産施設	4	1	1.1	29.3
	重症心身障害児施設	3	0.8	0.8	16.5
	児童デイサービス	3	0.8	0.8	97.6
	盲ろうあ児施設	2	0.5	0.5	15.4
	軽費老人ホーム	2	0.5	0.5	90.2
	肢体不自由児施設	1	0.3	0.3	15.7
	知的障害者通勤寮	1	0.3	0.3	60.9
	障害者デイサービス	1	0.3	0.3	97.9
	合計	376	94.9	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	20	5.1		
合計		396	100.0		

問 6-3：実習日数

実習日数は、「12 日」が最も多く 38.9%、「24 日」が 20.9%、「23 日」が 17.7%となっている。「23 日」及び「24 日」をあわせると 38.6%となる。本調査では、2 か所で実習した者の調査票を 2 票とカウントしているため、より 12 日（90 時間）の値が大きくなっていると考えられる。

問4-6-3:実習日数

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	5日	3	.8	.8	.8
	6日	8	2.0	2.1	2.9
	7日	1	.3	.3	3.2
	9日	2	.5	.5	3.8
	10日	7	1.8	1.9	5.6
	11日	5	1.3	1.3	7.0
	12日	145	36.6	38.9	45.8
	13日	5	1.3	1.3	47.2
	14日	20	5.1	5.4	52.5
	15日	1	.3	.3	52.8
	18日	2	.5	.5	53.4
	20日	2	.5	.5	53.9
	23日	66	16.7	17.7	71.6
	24日	78	19.7	20.9	92.5
	25日	6	1.5	1.6	94.1
	26日	4	1.0	1.1	95.2
	27日	5	1.3	1.3	96.5
	28日	6	1.5	1.6	98.1
	30日	5	1.3	1.3	99.5
	31日	1	.3	.3	99.7

	60日	1	.3	.3	100.0
	合計	373	94.2	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	23	5.8		
合計		396	100.0		

問 7：実習指導者の性別

実習指導者を性別でみると、「男性」54.5%、「女性」45.5%でであった。

表4-7:実習指導者の性別

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	男	205	51.8	54.5	54.5
	女	171	43.2	45.5	100.0
	合計	376	94.9	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	20	5.1		
合計		396	100.0		

問 8：実習指導者の社会福祉士資格の有無

実習指導者の資格の有無でみると、「資格あり」が 43.1%、「資格なし」が 29.9%、「不明」が 27.0%であった。

表4-8:実習指導者の社会福祉士資格の有無

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	資格あり	160	40.4	43.1	43.1
	資格なし	111	28.0	29.9	73.0
	不明	100	25.3	27.0	100.0
	合計	371	93.7	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	25	6.3		
	合計	25	6.3		
合計		396	100.0		

問 10：実習先が同じだったか

実習期間中の実習先が全て同じだったかについては、「はい」が 59.3%、「いいえ」が 40.7%であった。実習先からさらに違う施設・機関等に派遣される「実習の又委託」「実習の孫請け」が相当数行われていることが分かる。いわゆるオムニバス実習といわれる形態である。

表4-10:実習先はすべておなじだったか

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	はい	219	55.3	59.3	59.3

	いいえ	150	37.9	40.7	100.0
	合計	369	93.2	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	27	6.8		
合計		396	100.0		

問 13：宿泊通勤別

実習期間中の宿泊通勤別でみると、「宿泊」が 9.3%、「住まいからの通勤」が 80.5%、「通常の住まい以外からの通勤」が 10.1%であった。

表4-13:実習形態・通勤

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	宿泊	35	8.8	9.3	9.3
	住まいからの通勤	302	76.3	80.5	89.9
	実家など通常の住まい以外からの通勤	38	9.6	10.1	100.0
	合計	375	94.7	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	21	5.3		
合計		396	100.0		

問 14：通勤時間

問 13 で「住まいからの通勤」「通常の住まい以外からの通勤」を選択した者の通勤時間は、30 分刻みで整理したところ、「30 分以下」が 50.4%、「31～60 分」が 35.9%、「61～90 分」が 11.0%、「91~120 分」が 2.7%であった。

表4-14:通勤時間

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	30分以下	170	42.9	50.4	50.4
	31～60分	121	30.6	35.9	86.4
	61～90分	37	9.3	11.0	97.3
	91～120分	9	2.3	2.7	100.0
	合計	337	85.1	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	59	14.9		
合計		396	100.0		

問 15：実習計画書の作成有無

実習計画書を自分で作成したか否かについては、「自分で作成した」86.9%、「自分で作成していない」13.1%であった。

表4-15:実習計画書の有無

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	自分で作成した	325	82.1	86.9	86.9
	自分で作成していない	49	12.4	13.1	100.0

	合計	374	94.4	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	22	5.6		
合計		396	100.0		

問 16：実習先の実習プログラム作成有無

実習先において実習プログラムが作成されていたか否かについては、「作られていた」67.0%、「作られていなかった」33.0%であった。

表4-16:実習指導プログラムの有無

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	作られていた	250	63.1	67.0	67.0
	作られていなかった	123	31.1	33.0	100.0
	合計	373	94.2	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	23	5.8		
合計		396	100.0		

問 17：三段階実習プログラムだったか

問 16 で、実習先で作成されていた実習プログラムが、日本社会福祉士会・日本社会福祉士養成校協会が提唱している「職場実習」「職種実習」「ソーシャルワーク実習」の三段階実習モデルだったか否かについては、「三段階プログラムだった」20.1%、「三段階プログラムではなかった」24.9%、「わからない」55.0%であった。「わからない」が過半数であったことから、本調査実施時点においては回答者の三段階実習モデルの理解が十分でなかったことが窺われる。

表4-17:三段階実習プログラムだったか

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	3段階プログラムだった	50	12.6	20.1	20.1
	3段階プログラムではなかった	62	15.7	24.9	45.0
	わからない	137	34.6	55.0	100.0
	合計	249	62.9	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	147	37.1		
合計		396	100.0		

問 18：実習計画に盛り込まれた割合

最終的な実習プログラムに実習生が作成した実習計画表の内容がどの程度盛り込まれたかについては、「7 割」が 22.6%で最も多く、次いで「8 割」15.1%、「5 割」13.2%、等となっている。

表4-18:盛り込まれた割合

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	3割	5	1.3	9.4	9.4

	4割	3	.8	5.7	15.1
	5割	7	1.8	13.2	28.3
	6割	4	1.0	7.5	35.8
	7割	12	3.0	22.6	58.5
	8割	8	2.0	15.1	73.6
	9割	5	1.3	9.4	83.0
	全て盛り込まれていた	9	2.3	17.0	100.0
	合計	53	13.4	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	343	86.6		
合計		396	100.0		

問 19：実習内容がプログラム通りに進んだか

実習内容が実習プログラムの予定通りに進んだかでは、「予定通り進んだ」が 44.3%、「ある程度予定通りに進んだ」50.7%で、ほとんどが実習プログラムに沿って展開している。

表4-19:プログラムの予定通りだったか

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	予定どおり進んだ	89	22.5	44.3	44.3
	ある程度予定どおり進んだ	102	25.8	50.7	95.0
	あまり予定どおり進まなかった	8	2.0	4.0	99.0
	全く予定どおり進まなかった	2	.5	1.0	100.0
	合計	201	50.8	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	195	49.2		
合計		396	100.0		

問 21：実習（業務）内容

実習内容のソーシャルワーク（SW）体験・ケアワーク（CW）体験・事務処理に関する実習機会があったかを「関連資料を読む【読む】」「説明を受ける【語る】」「業務に立ち会った【見る】」「職員に見守られながら実践した【見守りでやってみる】」「見守りなしで実践した【やってみる】」「この経験について指導者からの確認があった【問う】」別に聞いたのが表 21 である。

実習体験の「関連資料を読む【読む】」では、「SW 記録」（42.4%）が最も多く、次いで「SW 面接・相談」（34.3%）、「SW 会議参加・準備」（30.8%）、「SW 個別支援計画立案に関わる業務」（30.6）の順となっており、ソーシャルワーク業務の全ての項目がケアワーク業務及び事務業務よりも機会が多くなっている。ケアワーク業務と事務業務項目の中では、「CW 話し相手・遊び相手」（13.4%）、「事務処理」（11.1%）、「CW 介護計画立案に関わる業務」（10.4）の順となっており、それ以外の項目では機会が 10%未満であり、ケアワー

ク業務よりソーシャルワーク業務の機会が多い。

実習体験の「説明を受ける【語る】」では、「SW 面接相談」（50.5%）が最も多く、次いで「SW 利用者との関わり」（38.4%）、「SW 会議参加・準備」及び「SW 記録」（37.4%）、「SW 他機関における活動への参加」（34.3%）の順となっており、ソーシャルワーク業務 14 項目中 9 項目で 30%以上となっている。ケアワーク及び事務業務では、「CW 話し相手・遊び相手」（31.1%）、「CW 排泄介助」（23.0%）、「CW 食事介助」（22.5%）の順となっており、12 項目中で 11 の項目は 25%未満となっており、【読む】と同様に SW 業務の機会が多い。

実習体験の「業務に立ち会った【見る】」では、「SW 会議参加・準備」（40.2%）が最も多く、次いで「SW 利用者家族との関わり」（35.4%）、「SW 同行訪問」（32.8%）、「SW 面接相談」（32.1%）、「SW グループ活動援助（補助・参加）」（31.6%）の順となっており、ソーシャルワーク業務 14 項目中 9 項目で 25%以上となっている。ケアワーク及び事務業務では、「CW 話し相手・遊び相手」（30.1%）、「CW 排泄介助」（24.5%）、「CW 入浴介助」（23.5%）、「CW 食事介助」（21.2%）の順であった。

「職員に見守られながら実践した【見守りでやってみる】」では、「CW 話し相手・遊び相手」（45.2%）、「CW 食事介助」（36.1%）、「CW 学習・作業指導」（30.8%）、「SW グループ活動援助」（30.6）の順となっており、機会の多かった上位 10 項目のうち 7 項目がケアワーク業務であった。また、ソーシャルワーク業務 14 項目のうち、「SW グループ活動援助」を除く 13 項目が 20%未満であるのに対し、ケアワーク業務では 11 項目のうち 6 項目が 25%以上となっており、ソーシャルワーク業務よりケアワーク業務の機会が多い。

「見守りなしで実践した【やってみる】」では、【見守りでやってみる】と同様に、ソーシャルワーク業務よりケアワーク業務の機会が多い。多い順に見ると、「CW 話し相手・遊び相手」（50.8%）、「CW 清掃」（42.2%）、「CW 食事介助」（18.7%）、「CW 排泄介助」及び「CW 学習・作業指導」（17.9%）となっている。ソーシャルワーク業務では全ての項目が 10%未満であった。また、ケアワーク業務も「CW 話し相手・遊び相手」、「CW 清掃」以外の項目は 20%未満であった。

「この経験について指導者からの確認があった【問う】」では、機会の多い順に見ると「CW 話し相手・遊び相手」（28.3%）、「SW 面接・相談」（23.5%）、「SW グループ活動援助」（22.0%）、「SW 記録」（21.5%）、「SW 利用者家族との関わり」（20.2%）の順となっており、これら以外の項目では全て 20%未満であった。

実習内容（業務）について、ソーシャルワーク 14 項目、ケアワーク業務 11 項目、事務処理 1 項目それぞれを、【読む】→【語る】→【見る】→【見守りでやってみる】→【見

守りなしでやってみる】→【問う】という流れの中では、【読む】から【見る】はソーシャルワーク業務の項目で機会が多く、【見守りでやってみる】及び【見守りなしでやってみる】はケアワーク業務の項目で機会が多くなっている。

表4-21:実習内容(業務)の「機会があった」

	業務	読む	語る	示す			問う
		(文献・資料提示)	(講話・講義)	(やってみせる。実行させる)			(確認する)
		業務に関連する資料等を読む	説明を受ける(聞く)	職員の方の業務に立ち会った	職員の方に見守られながら実践した	見守りなしで実践した	これらの経験について実習指導者からの確認があった
ソーシャルワーク(SW)	面接、相談	136(34.3)	200(50.5)	127(32.1)	47(11.9)	17(4.3)	93(23.5)
	グループ活動援助(補助・参加)	87(22.0)	128(32.3)	125(31.6)	121(30.6)	31(7.8)	87(22.0)
	グループ活動運営	66(16.7)	94(23.7)	75(18.9)	40(10.1)	10(2.5)	45(11.4)
	地域活動	100(25.3)	135(34.1)	97(24.5)	61(15.4)	22(5.6)	62(15.7)
	会議参加・準備	122(30.8)	148(37.4)	156(40.2)	45(11.4)	11(2.8)	77(19.4)
	記録	168(42.4)	148(37.4)	59(14.9)	44(11.1)	35(8.8)	85(21.5)
	利用者家族との関わり	80(20.2)	152(38.4)	140(35.4)	48(12.1)	20(5.1)	80(20.2)
	訪問援助・指導	69(17.4)	113(28.5)	103(26.0)	24(6.1)	8(2.0)	47(11.9)
	他機関における活動への参加	88(22.2)	136(34.3)	107(27.0)	41(10.4)	16(4.0)	63(15.9)
	個別支援計画立案に関わる業務	121(30.6)	123(31.1)	60(15.2)	40(10.1)	13(3.3)	63(15.9)
	同行訪問	77(19.4)	119(30.1)	130(32.8)	32(8.1)	4(1.0)	63(15.9)
	同席面接	65(16.4)	101(25.5)	112(28.3)	16(4.0)	2(0.5)	58(14.6)
	ケース研究・地域研究	86(21.7)	89(22.5)	53(13.4)	21(5.3)	13(3.3)	51(12.9)
	カンファレンス	73(18.4)	111(28.0)	113(28.5)	13(3.3)	7(1.8)	59(14.9)
ケアワーク(CW)	食事介助	32(8.1)	89(22.5)	84(21.2)	143(36.1)	74(18.7)	65(16.4)
	排泄介助	31(7.8)	91(23.0)	97(24.5)	95(24.0)	71(17.9)	56(14.1)
	調理	11(2.8)	38(9.6)	30(7.6)	36(9.1)	14(3.5)	26(6.6)
	就寝介助	18(4.5)	39(9.8)	33(8.3)	47(11.9)	28(7.1)	27(6.8)
	入浴介助	29(7.3)	82(20.7)	93(23.5)	104(26.3)	33(8.3)	61(15.4)
	学習・作業指導	43(10.9)	85(21.5)	81(20.5)	122(30.8)	71(17.9)	62(15.7)
	話し相手・遊び相手	53(13.4)	123(31.1)	119(30.1)	179(45.2)	201(50.8)	112(28.3)
	清掃	29(7.3)	83(21.0)	69(17.4)	113(28.5)	167(42.2)	48(12.1)
	介護計画立案に関わる業務	41(10.4)	63(15.9)	32(8.1)	18(4.5)	11(2.8)	28(7.1)
	外出補助	28(7.1)	75(18.9)	74(18.7)	114(28.8)	40(10.1)	58(14.6)
	カンファレンス	33(8.3)	61(15.4)	51(12.9)	12(3.0)	5(1.3)	35(8.8)
事務	事務処理	44(11.1)	53(13.4)	30(7.6)	39(9.8)	19(4.8)	31(7.8)

問 22：ソーシャルワーク実習、ケアワーク実習、事務その他の割合

実習内容を「ソーシャルワーク実習」「ケアワーク実習」「事務その他」別に、全実習時間に占める割合を聞いたものである。事務その他については「1 割以下」が 78.1%であった。ソーシャルワーク実習の割合は、「0 割」が 7.9%、「5 割以下」では 63.6%となっており、「8 割以上」は 22.7%であった。ケアワーク実習の割合では、「0 割」が 15.5%、「1 割」から「9 割」で分散し、「8 割以上」は 25.9%となっており、「10 割」（全てケアワーク実習）が 5.1%であった。

表4-22-1：SW実習の割合

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	.0	27	6.8	7.9	7.9
	.5	6	1.5	1.8	9.7
	1.0	49	12.4	14.4	24.0
	1.5	1	.3	.3	24.3
	2.0	42	10.6	12.3	36.7
	3.0	30	7.6	8.8	45.5
	4.0	30	7.6	8.8	54.3
	5.0	32	8.1	9.4	63.6
	6.0	16	4.0	4.7	68.3
	7.0	31	7.8	9.1	77.4
	8.0	37	9.3	10.9	88.3
	9.0	22	5.6	6.5	94.7
	10.0	18	4.5	5.3	100.0
	合計	341	86.1	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	55	13.9		
合計		396	100.0		

表4-22-2：CW実習の割合

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	.0	52	13.1	15.5	15.5
	.2	1	.3	.3	15.8
	.5	3	.8	.9	16.7
	1.0	36	9.1	10.7	27.4
	2.0	37	9.3	11.0	38.4
	3.0	20	5.1	6.0	44.3
	4.0	19	4.8	5.7	50.0
	5.0	30	7.6	8.9	58.9
	6.0	23	5.8	6.8	65.8

	7.0	27	6.8	8.0	73.8
	8.0	32	8.1	9.5	83.3
	9.0	38	9.6	11.3	94.6
	9.5	1	.3	.3	94.9
	10.0	17	4.3	5.1	100.0
	合計	336	84.8	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	60	15.2		
合計		396	100.0		

表4-22-3:事務・その他の割合

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	.0	150	37.9	44.4	44.4
	.5	8	2.0	2.4	46.7
	1.0	106	26.8	31.4	78.1
	2.0	31	7.8	9.2	87.3
	3.0	13	3.3	3.8	91.1
	4.0	4	1.0	1.2	92.3
	4.5	1	.3	.3	92.6
	4.8	1	.3	.3	92.9
	5.0	4	1.0	1.2	94.1
	6.0	5	1.3	1.5	95.6
	7.0	3	.8	.9	96.4
	8.0	5	1.3	1.5	97.9
	9.0	4	1.0	1.2	99.1
	10.0	3	.8	.9	100.0
	合計	338	85.4	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	58	14.6		
合計		396	100.0		

問 23：記録の閲覧

実習中におけるケース記録閲覧有無については、「閲覧できた」が 67.8%、「閲覧できなかった」が 32.2%であり、約 3 割がケース記録を閲覧せずに実習を行っている。

表4-23:記録閲覧の有無

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	閲覧できた	249	62.9	67.8	67.8
	閲覧できなかった	118	29.8	32.2	100.0
	合計	367	92.7	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	29	7.3		
合計		396	100.0		

問 24：ケース記録等個人情報への接近

実習中におけるケース記録、利用者台帳等個人情報への接近状況については、「自由に接近できた」が 17.7%、「制限つきで接近できた」50.5%、「口頭説明だけで見ることはできなかった」22.6%、「まったく個人情報には接近できなかった」9.2%となっており、接近できたが約 7 割、接近できなかった約 3 割であった。

表4-24:個人情報の接近

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	自由に見聞(接近)できた	65	16.4	17.7	17.7
	制限付きで見聞(接近)できた	186	47.0	50.5	68.2
	口頭説明だけで、ケース記録等を見ることはできなかった	83	21.0	22.6	90.8
	全く個人情報には接近できなかった	34	8.6	9.2	100.0
	合計	368	92.9	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	28	7.1		
合計		396	100.0		

問 25：訪問・面接・会議等での個人情報への接近

実習中における「同行訪問」「同席面接」「申し送り場面への同席」「内部カンファレンスへの同席」「外部カンファレンスへの同席」「会議記録等の閲覧」等の個人情報への接近について、「十分あった」「少しあった」「全くなかった」を聞いたのが表 25 である。
同行訪問の機会では、「十分にあった」が 25.5%、「少しあった」が 26.1%となっており、約 5 割が機会があったと回答している。

表4-25-1:個人情報への接近／【同行訪問の機会】

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	十分にあった	90	22.7	25.5	25.5
	少しあった	92	23.2	26.1	51.6
	全くなかった	171	43.2	48.4	100.0
	合計	353	89.1	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	43	10.9		
合計		396	100.0		

同席面接の機会では、「十分にあった」が 18.3%、「少しあった」が 23.0%となっており、機会があったと回答した者は約 4 割、機会が全くなかったとの回答が約 6 割であった。

表4-25-2:個人情報への接近／【同席面接の機会】

	度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ

有効	十分にあった	65	16.4	18.3	18.3
	少しあった	82	20.7	23.0	41.3
	全くなかった	209	52.8	58.7	100.0
	合計	356	89.9	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	40	10.1		
合計		396	100.0		

朝夕の職員の申し送り場面の同席では、「十分にあった」が 63.5%で、「少しあった」17.9%をあわせると約 8 割が、機会があったと回答している。

表4-25-3：個人情報への接近／【朝夕の職員の申し送り場面の同席】

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	十分にあった	231	58.3	63.5	63.5
	少しあった	65	16.4	17.9	81.3
	全くなかった	68	17.2	18.7	100.0
	合計	364	91.9	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	32	8.1		
合計		396	100.0		

内部カンファレンス参加の機会では、「十分にあった」が 26.1%で、「少しあった」が 33.1%であった。

表4-25-4：個人情報への接近／【内部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会】

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	十分にあった	94	23.7	26.1	26.1
	少しあった	119	30.1	33.1	59.2
	全くなかった	147	37.1	40.8	100.0
	合計	360	90.9	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	36	9.1		
合計		396	100.0		

外部カンファレンス参加の機会では、「十分にあった」が 9.9%で、「少しあった」が 21.0%で、接近項目の中で最も機会が少なかった。

表4-25-5：個人情報への接近／【外部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会】

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	十分にあった	35	8.8	9.9	9.9
	少しあった	74	18.7	21.0	31.0
	全くなかった	243	61.4	69.0	100.0
	合計	352	88.9	100.0	

欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	44	11.1		
合計		396	100.0		

会議録等の閲覧の機会では、「十分にあった」が 18.9%、「少しあった」が 32.3%となっており、機会があったとの回答は約 5 割であった。

表4-25-6:個人情報への接近／【会議録等の閲覧の機会】

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	十分にあった	68	17.2	18.9	18.9
	少しあった	116	29.3	32.3	51.3
	全くなかった	175	44.2	48.7	100.0
	合計	359	90.7	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	37	9.3		
合計		396	100.0		

問 27-1：スーパービジョンの頻度（毎日）

実習中における指導者からのスーパービジョンが「毎日あった」と答えた割合は 48.7%で、約半数が毎日スーパービジョンがあった。

表4-27-1:SVの頻度／毎日

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	あった	193	48.7	100.0	100.0
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	203	51.3		
合計		396	100.0		

問 27-2：毎日あった場合の時間

実習中における指導者からのスーパービジョンが毎日あったと答えた場合のスーパービジョン時間は、「30 分」が最も多く 25.4%、以下「10 分」22.2%、「20 分」13.0%、「60 分」11.9%、「15 分」10.8%となっている。毎日のスーパービジョンの場合、約 8 割が 30 分以内に回答しており、60 分以上では 14.6%であった。

表4-27-2:SVの頻度／毎日／時間

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	3.0	1	.3	.5	.5
	5.0	17	4.3	9.2	9.7
	10.0	41	10.4	22.2	31.9
	15.0	20	5.1	10.8	42.7
	20.0	24	6.1	13.0	55.7
	30.0	47	11.9	25.4	81.1

	40.0	4	1.0	2.2	83.2
	45.0	4	1.0	2.2	85.4
	60.0	22	5.6	11.9	97.3
	90.0	3	.8	1.6	98.9
	120.0	2	.5	1.1	100.0
	合計	185	46.7	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	211	53.3		
合計		396	100.0		

問 27-3：スーパービジョンの頻度（週 1 回）

実習中における指導者からのスーパービジョンが「週 1 回程度あった」と答えた割合は 20.2%であった。

表4-27-3：SVの頻度／週に1回程度

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	あった	80	20.2	100.0	100.0
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	316	79.8		
合計		396	100.0		

問 27-4：週 1 回あった場合の時間

実習中における指導者からのスーパービジョンが週 1 回程度あったと答えた場合のスーパービジョン時間は、「30 分」が最も多く 26.0%、以下「20 分」16.9%、「60 分」15.6%、「10 分」13.0%、「15 分」11.7%、となっている。「毎日スーパービジョンがあった」で 30 分を超えたスーパービジョンが 19.0%であるのに対し、週 1 回のスーパービジョンの場合、30 分を超えたスーパービジョンは 24.7%となっており、毎日のスーパービジョンに比べて 1 回あたりのスーパービジョン時間が若干長くなっている。

問4-27：SVの頻度／週に1回程度／時間

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	3.0	1	.3	1.3	1.3
	5.0	5	1.3	6.5	7.8
	10.0	10	2.5	13.0	20.8
	15.0	9	2.3	11.7	32.5
	20.0	13	3.3	16.9	49.4
	30.0	20	5.1	26.0	75.3
	35.0	1	.3	1.3	76.6
	40.0	2	.5	2.6	79.2
	50.0	1	.3	1.3	80.5
	60.0	12	3.0	15.6	96.1

	90.0	3	.8	3.9	100.0
	合計	77	19.4	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	319	80.6		
合計		396	100.0		

問 27-5：スーパービジョンの頻度（10 日に 1 回）

実習中における指導者からのスーパービジョンが「10 日に 1 回程度あった」と答えた割合は 6.8%であった。

表4-27-5：SVの頻度／10日に1回程度

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	あった	27	6.8	100.0	100.0
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	369	93.2		
合計		396	100.0		

問 27-6：10 日に 1 回あった場合の時間

実習中における指導者からのスーパービジョンが 10 日に 1 回程度あったと答えた場合のスーパービジョン時間は、「30 分」と「60 分」がともに 25.9%で最も多く、以下「15 分」18.5%、「10 分」11.1%となっている。10 日に 1 回程度のスーパービジョンの場合、週 1 回程度のスーパービジョンに比べて、さらに 1 回あたりのスーパービジョン時間が長くなっていることがわかる。

問4-27-6：SVの頻度／10日に1回程度／時間

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	5.0	1	.3	3.7	3.7
	10.0	3	.8	11.1	14.8
	15.0	5	1.3	18.5	33.3
	20.0	2	.5	7.4	40.7
	30.0	7	1.8	25.9	66.7
	45.0	1	.3	3.7	70.4
	60.0	7	1.8	25.9	96.3
	90.0	1	.3	3.7	100.0
	合計	27	6.8	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	369	93.2		
合計		396	100.0		

問 27-7：スーパービジョンの頻度（月 1 回）

実習中における指導者からのスーパービジョンが「月 1 回程度あった」と答えた割合は

3.3%であった。

表4-27-7:SVの頻度／月に1回程度

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	あった	13	3.3	100.0	100.0
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	383	96.7		
合計		396	100.0		

問 27-8：月 1 回あった場合の時間

実習中における指導者からのスーパービジョンが月 1 回程度あったと答えた場合のスーパービジョン時間は、「30 分」が最も多く 33.3%となっており、以下「60 分」25.0%、「20 分」と「15 分」が 16.7%となっている。

表4-27-8:SVの頻度／月に1回程度／時間

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	10	1	.3	8.3	8.3
	15	2	.5	16.7	25.0
	20	2	.5	16.7	41.7
	30	4	1.0	33.3	75.0
	60	3	.8	25.0	100.0
	合計	12	3.0	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	384	97.0		
合計		396	100.0		

問 27-9：スーパービジョンなし

実習中における指導者からのスーパービジョンが「無かった」と答えた割合は 9.6%で、約 1 割が実習期間中に実習指導者からのスーパービジョンを受けていない。

表4-27-9:SVの頻度／なし

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	なかった	38	9.6	100.0	100.0
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	358	90.4		
合計		396	100.0		

問 28：スーパーバイザーとの関係

実習生とスーパーバイザーとの関係については、「よかった」47.0%、「普通だった」44.5%、「悪かった」1.6%、「わからない」6.9%となっている。

表4-28：SVとの関係

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	良かった	171	43.2	47.0	47.0
	普通だった	162	40.9	44.5	91.5
	悪かった	6	1.5	1.6	93.1
	わからない	25	6.3	6.9	100.0
	合計	364	91.9	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	32	8.1		
合計		396	100.0		

問 29-1：教員の訪問指導に要した時間

訪問指導回数が増えるに従って所要時間が若干短くなる傾向があるが、少ない訪問指導回数の場合でも数分という、スーパービジョンのための訪問とは思えないような所要時間も少なからずある。

1 回目の巡回指導が「あった」のは 87.1%である。その場合の所要時間は「60 分」が 33.6%と最も多く、次いで「30 分」31.0%、等となっている。30 分未満も 2 割近くある。

表4-29-1：訪問指導の回数／1回目／指導を要した時間

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	2	1	.3	.3	.3
	5	5	1.3	1.4	1.7
	10	13	3.3	3.8	5.5
	15	12	3.0	3.5	9.0
	20	36	9.1	10.4	19.4
	25	1	.3	.3	19.7
	30	107	27.0	31.0	50.7
	35	1	.3	.3	51.0
	40	16	4.0	4.6	55.7
	45	3	.8	.9	56.5
	50	4	1.0	1.2	57.7
	60	116	29.3	33.6	91.3
	75	1	.3	.3	91.6
	80	3	.8	.9	92.5
	90	13	3.3	3.8	96.2
	100	1	.3	.3	96.5
	120	11	2.8	3.2	99.7
	180	1	.3	.3	100.0
	合計	345	87.1	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	51	12.9		
合計		396	100.0		

2 回目の訪問指導があったのは 25.5%である。その場合の所要時間は「60 分」が 42.6%と最も多く、次いで「30 分」20.8%、等となっている。

表4-29-2:訪問指導の回数／2回目／指導を要した時間

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	3	1	.3	1.0	1.0
	5	2	.5	2.0	3.0
	15	4	1.0	4.0	6.9
	20	11	2.8	10.9	17.8
	30	21	5.3	20.8	38.6
	35	1	.3	1.0	39.6
	40	7	1.8	6.9	46.5
	50	1	.3	1.0	47.5
	60	43	10.9	42.6	90.1
	80	1	.3	1.0	91.1
	90	3	.8	3.0	94.1
	100	1	.3	1.0	95.0
	120	5	1.3	5.0	100.0
	合計	101	25.5	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	295	74.5		
合計		396	100.0		

3 回目の訪問指導があったのは 4.8%である。その場合の所要時間は「60 分」が 36.8%と最も多く、次いで「30 分」31.6%、等となっている。

表4-29-3:訪問指導の回数／3回目／指導を要した時間

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	1	1	.3	5.3	5.3
	3	1	.3	5.3	10.5
	15	1	.3	5.3	15.8
	20	1	.3	5.3	21.1
	30	6	1.5	31.6	52.6
	40	1	.3	5.3	57.9
	60	7	1.8	36.8	94.7
	80	1	.3	5.3	100.0
	合計	19	4.8	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	377	95.2		
合計		396	100.0		

4 回目の訪問指導があったのは 1.0%である。その場合の所要時間は「30 分」が 50.0%

と最も多く、次いで「60 分」25.0%、等となっている。

表4-29-4:訪問指導の回数／4回目／指導を要した時間

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	3	1	.3	25.0	25.0
	30	2	.5	50.0	75.0
	60	1	.3	25.0	100.0
	合計	4	1.0	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	392	99.0		
合計		396	100.0		

問 30：訪問指導の有効性

訪問指導が実習生にとって有効であったか聞いたところ、「非常に有効だった」29.3%、「有効だった」48.9%と有効であったとの回答が 78.3%、「あまり有効ではなかった」18.5%、「有効ではなかった」3.3%と 21.7%が有効ではないと回答している。

表4-30:訪問指導の有効性

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	非常に有効だった	108	27.3	29.3	29.3
	有効だった	180	45.5	48.9	78.3
	あまり有効ではなかった	68	17.2	18.5	96.7
	有効ではなかった	12	3.0	3.3	100.0
	合計	368	92.9	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	28	7.1		
合計		396	100.0		

問 31：訪問指導の必要性

訪問指導が必要だと思うかについては、「必要だと思う」63.3%、「必要だと思わない」22.2%と、約 6 割が必要であると考えている。

表4-31:訪問指導の必要性

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	必要だと思う	231	58.3	63.3	63.3
	必要だと思わない	81	20.5	22.2	85.5
	わからない	53	13.4	14.5	100.0
	合計	365	92.2	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	31	7.8		
合計		396	100.0		

問 32：実習時間の評価（通信教育以外）

現状の 180 時間という実習時間をどのように評価するかについては、「かなり長い」2.9%、「少し長い」13.0%、「丁度よい」59.7%、「少し短い」19.5%、「かなり短い」4.9%と、現状程度がよいとする評価が約 6 割と最も多い。

表4-32:実習時間の評価（通信教育以外）

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	かなり長い	9	2.3	2.9	2.9
	少し長い	40	10.1	13.0	15.9
	丁度良い	184	46.5	59.7	75.6
	少し短い	60	15.2	19.5	95.1
	かなり短い	15	3.8	4.9	100.0
	合計	308	77.8	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	88	22.2		
合計		396	100.0		

問 33：適当な実習日数（通信教育以外）

問 32 で、「かなり長い」、「少し長い」、「少し短い」、「かなり短い」と回答した人の適当と思う実習日数は表 33 のとおりである。

表4-33:適当な実習日数（通信教育以外）

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	4	1	.3	.9	.9
	7	2	.5	1.9	2.8
	10	7	1.8	6.6	9.4
	12	5	1.3	4.7	14.2
	14	8	2.0	7.5	21.7
	15	7	1.8	6.6	28.3
	18	6	1.5	5.7	34.0
	19	1	.3	.9	34.9
	20	13	3.3	12.3	47.2
	21	6	1.5	5.7	52.8
	24	2	.5	1.9	54.7
	28	1	.3	.9	55.7
	30	22	5.6	20.8	76.4
	35	3	.8	2.8	79.2
	36	1	.3	.9	80.2
	40	8	2.0	7.5	87.7
	46	2	.5	1.9	89.6

	50	2	.5	1.9	91.5
	60	6	1.5	5.7	97.2
	80	1	.3	.9	98.1
	90	1	.3	.9	99.1
	100	1	.3	.9	100.0
	合計	106	26.8	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	290	73.2		
合計		396	100.0		

問 34：実習時間の評価（通信教育）

現状の 90 時間という実習時間をどのように評価するかについては、「かなり長い」との回答は無く、「少し長い」17.1%、「丁度よい」54.3%、「少し短い」25.7%、「かなり短い」2.9%と、現状程度がよいとする評価が最も多い。また 90 時間でも長いとした回答が 17.1%あるが、この要因として実習内容だけでなく本業の勤務との兼ね合い（休暇取得）なども考えられる。

表4-34：実習時間の評価（通信教育）

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	少し長い	6	1.5	17.1	17.1
	丁度良い	19	4.8	54.3	71.4
	少し短い	9	2.3	25.7	97.1
	かなり短い	1	.3	2.9	100.0
	合計	35	8.8	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	361	91.2		
合計		396	100.0		

問 35：適当な実習日数（通信教育）

問 34 で、「かなり長い」、「少し長い」、「少し短い」、「かなり短い」と回答した人の適当と思う実習日数は表 35 のとおりである。

表4-35：適当な実習日数（通信教育）

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	4	1	.3	6.7	6.7
	5	1	.3	6.7	13.3
	7	3	.8	20.0	33.3
	9	1	.3	6.7	40.0
	15	1	.3	6.7	46.7
	18	1	.3	6.7	53.3
	19	1	.3	6.7	60.0
	21	1	.3	6.7	66.7

	24	1	.3	6.7	73.3
	30	4	1.0	26.7	100.0
	合計	15	3.8	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	381	96.2		
合計		396	100.0		

問 36：実習の満足度

実習内容に関する満足度を 10 段階で聞いたところ、「8 点」が 22.2%で最も多く、以下「10 点」19.0%、「7 点」16.1%、「9 点」13.7%の順となっており、7 点以上が約 7 割（71.6%）であった。

問4-36:実習の満足度

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	0点	4	1.0	1.1	1.1
	1点	4	1.0	1.1	2.1
	2点	4	1.0	1.1	3.2
	3点	16	4.0	4.3	7.5
	4点	22	5.6	5.9	13.4
	5点	29	7.3	7.8	21.2
	6点	27	6.8	7.2	28.4
	7点	60	15.2	16.1	44.5
	8点	85	21.5	22.8	67.3
	9点	51	12.9	13.7	81.0
	10点	71	17.9	19.0	100.0
	合計	373	94.2	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	23	5.8		
合計		396	100.0		

問 38：就職への影響

実習に行ったことによる福祉領域への就職に対する考えについては表 38 のとおりである。「実習先の福祉領域に就職したくなった」が 27.2%、「実習先の福祉領域に限らず福祉領域に就職したくなった」が 61.4%と、実習を行ったことによって福祉領域に就職したくなったと回答した者は約 9 割（88.6%）と高い割合となっている。

表4-38：就職への影響

		度数	ﾊﾟｰｾﾝﾄ	有効ﾊﾟｰｾﾝﾄ	累積ﾊﾟｰｾﾝﾄ
有効	実習先の福祉領域に就職したくなった	98	24.7	27.2	27.2
	実習先の福祉領域に限らず、福祉領域に就職したくなった	221	55.8	61.4	88.6
	あまり福祉領域には就職したくないと思った	25	6.3	6.9	95.6

	他領域に就職したいと考えるようになった	16	4.0	4.4	100.0
	合計	360	90.9	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	36	9.1		
合計		396	100.0		

（2）クロス集計結果

Ⅰ.「福祉モニター」「モデル学生」別（参考値）

※　モデル学生の票数は 22 票であり、統計学的妥当性に欠けるため、クロス集計の際には検定を行っていない。

問 21.**「福祉モニター」「モデル学生」別と**実習内容別

ソーシャルワーク業務の「面接・相談」、「グループ活動補助・参加」「グループ活動運営」「地域活動」「会議参加・準備」「記録」「利用者家族との関わり」「訪問援助・指導」「他機関における活動参加」「個別支援計画立案」「同行訪問」「同席面接」「ケース研究・地域研究」「カンファレンス」の全ての項目について福祉モニターよりもモデル学生の体験機会が高かった。また、ケアワーク業務の多くの項目については「介護計画立案に関わる業務」以外は差がなく、ほぼ同程度の体験をしている。また事務処理についてはモデル学生の体験機会が高かった。これらから、モデル学生は全ての業務体験機会が高いといえる。

この要因として、モデル実習先については、養成校教員からソーシャルワーク実習を意識して実施していただくよう「厚労省通知の目標と内容」「社養協相談援助実習ガイドライン」「レジデンシャルソーシャルワークの９機能」「相談援助実習モデル実習プログラム」等を示し、丁寧な説明と綿密な打合せを依頼時に行ったことが影響していると考えられる。つまり、養成校側の依頼の仕方によって大きく実習内容が変わってくるということであり、さらには、それを可能とする養成校と実習先（実習指導者）との意思疎通や関係形成が実習成功の鍵を握るといえる。

「福祉モニター」「モデル学生」別と実習内容項目とのクロス表

	福祉モニター	モデル学生

		機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった
ソーシャルワーク	面接、相談	145(38.8)	229(61.2)	3(13.6)	19(86.4)
	グループ活動援助（補助・参加）	179(47.9)	195(52.1)	6(27.3)	16(72.7)
	グループ活動運営	240(64.2)	134(35.8)	11(50.0)	11(50.0)
	地域活動	203(54.3)	171(45.7)	7(31.8)	15(68.2)
	会議参加・準備	172(46.0)	202(54.0)	2(9.1)	20(90.9)
	記録	170(45.5)	204(54.5)	5(22.7)	17(77.3)
	利用者家族との関わり	168(44.9)	206(55.1)	1(4.5)	21(95.5)
	訪問援助・指導	237(63.4)	137(36.6)	6(27.3)	16(72.7)
	他機関における活動への参加	211(56.6)	162(43.4)	8(36.4)	14(63.6)
	個別支援計画立案に関わる業務	222(59.4)	152(40.6)	2(9.1)	20(90.9)
	同行訪問	225(60.2)	149(39.8)	3(13.6)	19(86.4)
	同席面接	248(66.3)	126(33.7)	3(13.6)	19(86.4)
	ケース研究・地域研究	267(71.4)	107(28.6)	7(31.8)	15(68.2)
	カンファレンス	233(62.3)	141(37.7)	5(22.7)	17(77.3)
ケアワーク	食事介助	174(46.5)	200(53.5)	－	－
	排泄介助	200(53.5)	174(46.5)	12(54.5)	10(45.5)
	調理	310(82.9)	64(17.1)	14(63.6)	8(36.4)
	就寝介助	292(78.1)	82(21.9)	17(77.3)	5(22.7)
	入浴介助	212(56.7)	162(43.3)	10(45.5)	12(54.5)
	学習・作業指導	201(53.7)	173(46.3)	14(63.6)	8(36.4)
	話し相手・遊び相手	89(23.8)	285(76.2)	7(31.8)	15(68.2)
	清掃	145(38.8)	229(61.2)	9(40.9)	13(59.1)
	介護計画立案に関わる業務	302(80.7)	72(19.3)	8(36.4)	14(63.6)
	外出補助	224(59.9)	150(40.1)	12(54.5)	10(45.5)
	カンファレンス	299(79.9)	75(20.1)	15(68.2)	7(31.8)
事務	事務処理	307(82.1)	67(17.9)	12(54.5)	10(45.5)

問 24. 個人情報への接近別

「自由にできた」「制限付きでできた」を「できた」に、「口頭説明のみ」「全くできなかった」を「できなかった」に括ってみると、「できた」は福祉モニター66.2%に対しモデル学生 100.0%と、大きな差がみられた。

問 25. **「福祉モニター」「モデル学生」別と**個人情報への接近別

「同行訪問」の機会が福祉モニター48.9%に対してモデル学生 90.9%、「同席面接」の機会が同 38.0%に対して同 90.9%、「申し送り場面への同席」機会が同 80.4%に対して同 95.5%、「内部カンファレンス参加」機会が同 57.4%に対し同 86.4%、「外部カンファレンス参加」機会が同 28.5%に対し同 68.2%、「会議録等の閲覧」機会が同 49.3%に対し同 81.8%、といずれもモデル学生の体験機会が高い。

問 24 の結果とあわせて、これらの要因として、実習指導者がソーシャルワーク実習の意味や内容を理解してプログラムを作成し、その中で、実習目標を達成するためには個人情報への接近は必要不可欠なものであるとの認識を高く持って頂いていたことが挙げられる。これについても、実習依頼時の丁寧な説明と綿密な打合せという養成校側の関わり方、依頼方法が反映しているといえる。

「福祉モニター」「モデル学生」別と同行訪問の機会のｸﾛｽ表

		検定	福祉モニター		モデル学生	
			機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった
個人情報への接近	個人情報への接近（できた・できない）	－	117(33.8)	229(66.2)	0(0.0)	22(100.0)
	同行訪問の機会	－	169(51.1)	162(48.9)	2(9.1)	20(90.9)
	同席面接の機会	－	207(62.0)	127(38.0)	2(9.1)	20(90.9)
	朝夕の職員の申し送り場面の同席	－	67(19.6)	275(80.4)	1(4.5)	21(95.5)
	内部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会	－	144(42.6)	194(57.4)	3(13.6)	19(86.4)
	外部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会	－	236(71.5)	94(28.5)	7(31.8)	15(68.2)
	会議録等の閲覧の機会	－	171(50.7)	166(49.3)	4(18.2)	18(81.8)

Ⅱ. 実習指導者の社会福祉士資格の有無別

実習指導者の資格の有無は、有 43.1%、無 29.9%、不明 27.0%であったが、資格の有無が明確となっている 271 票について下記質問項目とのクロス集計を行った。

問 21. 実習指導者の社会福祉士資格の有無と実習内容のクロス

ソーシャルワーク業務の「面接・相談」、「グループ活動補助・参加」「グループ活動運営」「地域活動」「会議参加・準備」「記録」「利用者家族との関わり」「訪問援助・指導」「他機関における活動参加」「個別支援計画立案」「同行訪問」「同席面接」「ケース研究・地域研究」「カンファレンス」の全ての項目について無資格指導者よりも有資格指導者の体験機会が高かった。また逆に、ケアワーク業務の「食事介助」「排泄介助」「調理」「就寝介助」「入浴介助」「学習・作業指導」「話し相手」「清掃」については無資格指導者の割合が高い。ケアワークに含んでいるもののソーシャルワーク的性格の強い「介護計画立案」については有資格指導者の実施割合が高い。

これらから、社会福祉士有資格が実習指導者の場合の方が、よりソーシャルワークを意識し、その専門性の継承に取り組んでいることがわかる。一方で、社会福祉士無資格者が実習指導者の場合は、実習において何を伝えるべきかに戸惑いがあり、漠然とした現場経

験の一環としてケアワークが盛り込まれていると考えられる。2007 年の制度改正により、大学においても実習指導者には社会福祉士が当たることと改正されたが、相談援助実習における実習指導者は社会福祉士の有資格者があたる方が効果的であることがこのデータからも窺えた。

実習指導者の社会福祉士資格の有無と実習内容のクロス表

		検定	社会福祉士資格あり		社会福祉士資格なし	
			機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった
ソーシャルワーク	面接、相談		48(30.0)	112(70.0)	38(34.2)	73(65.8)
	グループ活動援助(補助･参加)	**	54(33.8)	106(66.3)	60(54.1)	51(45.9)
	グループ活動運営	**	87(54.4)	73(45.6)	77(69.4)	34(30.6)
	地域活動	**	62(38.8)	98(61.3)	69(62.2)	42(37.8)
	会議参加・準備	*	51(31.9)	109(68.1)	49(44.1)	62(55.9)
	記録		51(31.9)	109(68.1)	43(38.7)	68(61.3)
	利用者家族との関わり	*	48(30.0)	112(70.0)	48(43.2)	63(56.8)
	訪問援助・指導	*	80(50.0)	80(50.0)	70(63.1)	41(36.9)
	他機関における活動への参加	*	73(45.9)	86(54.1)	64(57.7)	47(42.3)
	個別支援計画立案に関わる業務	*	74(46.3)	86(53.8)	67(60.4)	44(39.6)
	同行訪問		76(47.5)	84(52.5)	64(57.7)	47(42.3)
	同席面接	*	84(52.5)	76(47.5)	73(65.8)	38(34.2)
	ケース研究・地域研究	**	95(59.4)	65(40.6)	82(73.9)	29(26.1)
	カンファレンス		81(50.6)	79(49.4)	65(58.6)	46(41.4)
ケアワーク	食事介助	**	87(54.4)	73(45.6)	41(36.9)	70(63.1)
	排泄介助		84(52.5)	76(47.5)	51(45.9)	60(54.1)
	調理		130(81.3)	30(18.8)	89(80.2)	22(19.8)
	就寝介助		132(82.5)	28(17.5)	83(74.8)	28(25.2)
	入浴介助		93(58.1)	67(41.9)	57(51.4)	54(48.6)
	学習・作業指導		94(58.8)	66(41.3)	59(53.2)	52(46.8)
	話し相手・遊び相手	**	45(28.1)	115(71.9)	17(15.3)	94(84.7)
	清掃	*	70(43.8)	90(56.3)	34(30.6)	77(69.4)
	介護計画立案に関わる業務		113(70.6)	47(29.4)	86(77.5)	25(22.5)
	外出補助		89(55.6)	71(44.4)	64(57.7)	47(42.3)
	カンファレンス		125(78.1)	35(21.9)	86(77.5)	25(22.5)
事務	事務処理	*	117(73.1)	43(26.9)	93(83.8)	18(16.2)

Fisher's exact test：$p<0.05$*　$p<0.01$**

問 24. 実習指導者の社会福祉士資格の有無と個人情報への接近別

「自由にできた」「制限付きでできた」を「できた」に、「口頭説明のみ」「全くできなかった」を「できなかった」に括ってみると、「できた」は社会福祉士有資格者 78.2%に対し

社会福祉士無資格者 64.8%と、実習指導者が社会福祉士有資格者である場合の値が高い。

問 25. 個人情報への接近別

「同行訪問」「同席面接」「内部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加」「外部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会」「会議録等の閲覧」の機会について実習指導者が社会福祉士有資格者である場合「機会があった」の割合が有意に高い。

問 24 の結果とあわせて、実習指導者が社会福祉士有資格者であるからこそ、ソーシャルワーク実習を成立させるためには個人情報への接近が必要不可欠なものであるとの認識を高く持っていることが挙げられる。

実習指導者の社会福祉士資格の有無と個人情報への接近（同行訪問の機会）ｸﾛｽ表

		検定	社会福祉士資格あり		社会福祉士資格なし	
			機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった
個人情報への接近	個人情報への接近（できた・できない）	*	34(21.8)	122(78.2)	38(35.2)	70(64.8)
	同行訪問の機会	*	58(38.4)	93(61.6)	50(50.0)	50(50.0)
	同席面接の機会	*	74(48.4)	79(51.6)	63(61.8)	39(38.2)
	朝夕の職員の申し送り場面の同席		22(14.3)	132(85.7)	19(17.8)	88(82.2)
	内部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会	*	46(30.1)	107(69.9)	43(41.0)	62(59.0)
	外部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会	*	93(62.0)	57(38.0)	75(75.0)	25(25.0)
	会議録等の閲覧の機会	*	59(38.1)	96(61.9)	54(53.5)	47(46.5)

Fisher's exact test：p<0.05*　p<0.01**

Ⅲ. 実習指導プログラムの有無別

単純集計では、実習先において実習プログラムが作成されていたか否かについては、作られていた 67.0%、作られていなかった 33.0%であったが、プログラムの有無別に下記質問項目とのクロス集計を行った。

問 21. 実習指導プログラムの有無と実習内容のクロス集計

ソーシャルワーク業務の「面接・相談」、「グループ活動補助・参加」「グループ活動運営」「地域活動」「会議参加・準備」「記録」「利用者家族との関わり」「訪問援助・指導」「他機関における活動参加」「個別支援計画立案」「同行訪問」「同席面接」「ケース研究・地域研究」「カンファレンス」の全ての項目について実習プログラムが作られていた場合の体験機会が高かった。また逆に、ケアワーク業務の「食事介助」「排泄介助」「就寝介助」「入浴介助」「学習・作業指導」「話し相手」「清掃」「外出補助」については、僅かの差ではあるが

実習プログラムが作られていない場合の体験機会が高かった。

これらより、きちんと実習プログラムが作られていることが、ソーシャルワーク実習を成立させる重要な要素であることがわかる。一方で、実習プログラムが作られていない場合は、場当たり的な当面の業務の手伝いに流れがちになることが窺える。養成校教員と実習先実習指導者の共同作業による「基本プログラム」作成が、事前訪問での実習生の意見を反映させた「個別プログラム」作成が重要であるといえる。

実習指導プログラムの有無と実習内容のクロス集計

		検定	作られていた		作られていなかった	
			機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった
ソーシャルワーク	面接、相談	**	71(28.4)	179(71.6)	58(47.2)	65(52.8)
	グループ活動援助（補助・参加）	**	98(39.2)	152(60.8)	68(55.3)	55(44.7)
	グループ活動運営	**	139(55.6)	111(44.4)	91(74.0)	32(26.0)
	地域活動	**	111(44.4)	139(55.6)	77(62.6)	46(37.4)
	会議参加・準備	**	90(36.0)	160(64.0)	63(51.2)	60(48.8)
	記録	*	98(39.2)	152(60.8)	60(48.8)	63(51.2)
	利用者家族との関わり	**	89(35.6)	161(64.4)	62(50.4)	61(49.6)
	訪問援助・指導	**	136(54.4)	114(45.6)	87(70.7)	36(29.3)
	他機関における活動への参加	**	119(47.6)	131(52.4)	79(64.8)	43(35.2)
	個別支援計画立案に関わる業務	*	126(50.4)	124(49.6)	77(62.6)	46(37.4)
	同行訪問	**	123(49.2)	127(50.8)	83(67.5)	40(32.5)
	同席面接	**	141(56.4)	109(43.6)	89(72.4)	34(27.6)
	ケース研究・地域研究	*	160(64.0)	90(36.0)	91(74.0)	32(26.0)
	カンファレンス	*	135(54.0)	115(46.0)	82(66.7)	41(33.3)
ケアワーク	食事介助		126(50.4)	124(49.6)	52(42.3)	71(57.7)
	排泄介助		136(54.4)	114(45.6)	57(46.3)	66(53.7)
	調理		201(80.4)	49(19.6)	103(83.7)	20(16.3)
	就寝介助		195(78.0)	55(22.0)	94(76.4)	29(23.6)
	入浴介助		139(55.6)	111(44.4)	65(52.8)	58(47.2)
	学習・作業指導		133(53.2)	117(46.8)	63(51.2)	60(48.8)
	話し相手・遊び相手		53(21.2)	197(78.8)	26(21.1)	97(78.9)
	清掃		93(37.2)	157(62.8)	41(33.3)	82(66.7)
	介護計画立案に関わる業務	**	183(73.2)	67(26.8)	105(85.4)	18(14.6)
	外出補助	*	153(61.2)	97(38.8)	63(51.2)	60(48.8)
	カンファレンス		195(78.0)	55(22.0)	96(78.0)	27(22.0)
事務	事務処理	*	190(76.0)	60(24.0)	106(86.2)	17(13.8)

Fisher's exact test：$p<0.05$*　$p<0.01$**

問 25. 実習指導プログラムの有無と個人情報への接近別クロス集計

個人情報への接近については、「同行訪問」「同席面接」「内部カンファレンス参加」「外

部カンファレンス参加」「会議録等の閲覧」について、実習プログラムが作られている場合の値が高かった。

実習プログラムは、実習の目標を明確に定め、それを達成するために必要な体験が盛り込まれるものである。ソーシャルワーク体験がきちんと実習プログラムに位置づけられていることが必然的に個人情報への接近を高くしているといえる。

実習指導プログラムの有無と個人情報への接近のクロス表

		検定	実習プログラムあり		実習プログラムなし	
			機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった
個人情報への接近	個人情報への接近（できた・できない）	*	70(28.5)	176(71.5)	47(39.5)	72(60.5)
	同行訪問の機会	**	91(39.4)	140(60.6)	77(64.7)	42(35.3)
	同席面接の機会	**	125(53.4)	109(46.6)	82(68.9)	37(31.1)
	朝夕の職員の申し送り場面の同席		46(19.2)	193(80.8)	22(18.0)	100(82.0)
	内部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会	**	84(35.6)	152(64.4)	61(50.4)	60(49.6)
	外部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会	**	148(64.3)	82(35.7)	92(77.3)	27(22.7)
	会議録等の閲覧の機会	*	104(44.1)	132(55.9)	69(57.5)	51(42.5)

Fisher's exact test：p<0.05*　p<0.01**

Ⅳ. 実習先分野別

実習先は、42 種類の実習先種別から選択させる形式であったが、それを「老人分野」「障害児・者分野」「児童・母子分野」「医療機関」「生活保護分野」「社会福祉協議会」の 6 分野に整理し、実習先分野別に下記質問項目とのクロス集計を行った。なお、分野の対応は下のとおりである。

実習施設分野の分類

児童・母子分野	1 児童相談所　2 母子生活支援施設　3 児童養護施設　10 児童自立支援施設　23 婦人相談所　24 婦人保護施設　38 母子福祉センター　41 児童デイサービス
障害児・者分野	4 知的障害児施設　5 知的障害児通園施設　6 盲ろうあ児施設　7 肢体不自由児施設　8 重症心身障害児施設　9 情緒障害児短期治療施設　13 身体障害者更生相談所　15 身体障害者療護施設　16 身体障害者福祉ホーム　17 身体障害者授産施設　18 身体障害者福祉センター　25 知的障害者更生相談所　26 知的障害者更生施設　27 知的障害者授産施設　28 知的障害者通勤寮　29 知的障害者福祉ホーム　42 障害者デイサービス
医療機関	11 病院　12 診療所
生活保護分野	19 救護施設　20 更生施設及び授産施設　21 福祉事務所
社会福祉協議会	22 社会福祉協議会

高齢者分野	30 老人デイサービスセンター　31 老人短期入所施設　32 養護老人ホーム　33 特別養護老人ホーム　34 軽費老人ホーム　35 老人福祉センター　36 老人介護支援センター　37 老人デイサービス　39 介護老人保健施設　40 地域包括支援センター

※「43 その他」は記述回答であるため集計から除外している。

問 21．実習施設分野と実習内容のクロス集計

全体的傾向として、「児童・母子分野」、「障害児・者分野」、「高齢者分野」の順でソーシャルワーク業務の体験割合が低く、医療機関では際だって高い。また、ケアワーク業務については、児童・母子分野、障害児・者分野、老人分野がやや高いものの、社会福祉協議会においてもケアワーク業務体験が少なくない。これは、デイサービスや訪問介護等の介護保険事業を社会福祉協議会が実施しており、それらの体験と考えられる。

実習施設分野と実習内容のクロス表（検定は参考値）

		検 定	児童・母子分野		障害児・者分野		医療機関		生活保護分野		社会福祉協議会		高齢者分野	
		（参考）	機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった
ソーシャルワーク	面接、相談	**	23(48.9)	24(51.1)	47(50.0)	47(50.0)	1(7.7)	12(92.3)	9(26.5)	25(73.5)	10(22.2)	35(77.8)	38(28.1)	97(71.9)
	グループ活動援助（補助・参加）		25(53.2)	22(46.8)	44(46.8)	50(53.2)	7(53.8)	6(46.2)	13(38.2)	21(61.8)	15(33.3)	30(66.7)	62(45.9)	73(54.1)
	グループ活動運営		32(68.1)	15(31.9)	61(64.9)	33(35.1)	9(69.2)	4(30.8)	18(52.9)	16(47.1)	23(51.1)	22(48.9)	83(61.5)	52(38.5)
	地域活動	**	29(61.7)	18(38.3)	52(55.3)	42(44.7)	7(53.8)	6(46.2)	16(47.1)	18(52.9)	8(17.8)	37(82.2)	75(55.6)	60(44.4)
	会議参加・準備	**	24(51.1)	23(48.9)	44(46.8)	50(53.2)	5(38.5)	8(61.5)	14(41.2)	20(58.8)	7(15.6)	38(84.4)	57(42.2)	78(57.8)
	記録	**	28(59.6)	19(40.4)	52(55.3)	42(44.7)	1(7.7)	12(92.3)	11(32.4)	23(67.6)	15(33.3)	30(66.7)	47(34.8)	88(65.2)
	利用者家族との関わり	**	24(51.1)	23(48.9)	52(55.3)	42(44.7)	1(7.7)	12(92.3)	10(29.4)	24(70.6)	15(33.3)	30(66.7)	47(34.8)	88(65.2)
	訪問援助・指導	**	34(72.3)	13(27.7)	75(79.8)	19(20.2)	5(38.5)	8(61.5)	15(44.1)	19(55.9)	16(35.6)	29(64.4)	75(55.6)	60(44.4)
	他機関における活動への参加	**	31(66.0)	16(34.0)	61(65.6)	32(34.4)	4(30.8)	9(69.2)	13(38.2)	21(61.8)	11(24.4)	34(75.6)	77(57.0)	58(43.0)
	個別支援計画立案に関わる業務		29(61.7)	18(38.3)	57(60.6)	37(39.4)	5(38.5)	8(61.5)	17(50.0)	17(50.0)	25(55.6)	20(44.4)	67(49.6)	68(50.4)
	同行訪問	**	36(76.6)	11(23.4)	72(76.6)	22(23.4)	6(46.2)	7(53.8)	10(29.4)	24(70.6)	13(28.9)	32(71.1)	68(50.4)	67(49.6)
	同席面接	**	36(76.6)	11(23.4)	78(83.0)	16(17.0)	2(15.4)	11(84.6)	13(38.2)	21(61.8)	20(44.4)	25(55.6)	77(57.0)	58(43.0)
	ケース研究・地域研究	**	33(70.2)	14(29.8)	76(80.9)	18(19.1)	3(23.1)	10(76.9)	14(41.2)	20(58.8)	21(46.7)	24(53.3)	100(74.1)	35(25.9)
	カンファレンス	**	31(66.0)	16(34.0)	75(79.8)	19(20.2)	3(23.1)	10(76.9)	16(47.1)	18(52.9)	24(53.3)	21(46.7)	65(48.1)	70(51.9)
ケアワーク	食事介助	**	34(72.3)	13(27.7)	30(31.9)	64(68.1)	10(76.9)	3(23.1)	24(70.6)	10(29.4)	33(73.3)	12(26.7)	45(33.3)	90(66.7)
	排泄介助	**	38(80.9)	9(19.1)	36(38.3)	58(61.7)	11(84.6)	2(15.4)	28(82.4)	6(17.6)	36(80.0)	9(20.0)	43(31.9)	92(68.1)
	調理		38(80.9)	9(19.1)	80(85.1)	14(14.9)	13(100.0)	0(0.0)	30(88.2)	4(11.8)	33(73.3)	12(26.7)	103(76.3)	32(23.7)
	就寝介助	*	32(68.1)	15(31.9)	74(78.7)	20(21.3)	12(92.3)	1(7.7)	29(85.3)	5(14.7)	40(88.9)	5(11.1)	95(70.4)	40(29.6)
	入浴介助	**	32(68.1)	15(31.9)	57(60.6)	37(39.4)	11(84.6)	2(15.4)	27(79.4)	7(20.6)	30(66.7)	15(33.3)	46(34.1)	89(65.9)
	学習・作業指導	**	13(27.7)	34(72.3)	40(42.6)	54(57.4)	11(84.6)	2(15.4)	23(67.6)	11(32.4)	28(62.2)	17(37.8)	80(59.3)	55(40.7)
	話し相手・遊び相手	**	9(19.1)	38(80.9)	15(16.0)	79(84.0)	8(61.5)	5(38.5)	12(35.3)	22(64.7)	18(40.0)	27(60.0)	16(11.9)	119(88.1)
	清掃	**	17(36.2)	30(63.8)	26(27.7)	68(72.3)	10(76.9)	3(23.1)	19(55.9)	15(44.1)	25(55.6)	20(44.4)	33(24.4)	102(75.6)
	介護計画立案に関わる業務	**	45(95.7)	2(4.3)	83(88.3)	11(11.7)	12(92.3)	1(7.7)	28(82.4)	6(17.6)	33(73.3)	12(26.7)	83(61.5)	52(38.5)
	外出補助	**	29(61.7)	18(38.3)	44(46.8)	50(53.2)	12(92.3)	1(7.7)	26(76.5)	8(23.5)	31(68.9)	14(31.1)	72(53.3)	63(46.7)
	カンファレンス	**	39(83.0)	8(17.0)	83(88.3)	11(11.7)	12(92.3)	1(7.7)	29(85.3)	5(14.7)	37(82.2)	8(17.8)	89(65.9)	46(34.1)
事務	事務処理		42(89.4)	5(10.6)	81(86.2)	13(13.8)	9(69.2)	4(30.8)	25(73.5)	9(26.5)	33(73.3)	12(26.7)	103(76.3)	32(23.7)

Pearson のχ2 乗検定（参考値）：p<0.05*　p<0.01**

問 25. 実習施設分野と個人情報への接近別

「個人情報への接近」が「できた」と回答した割合が多い順に並べると、「医療機関」（92.3%）、「生活保護分野」（84.4%）、「高齢者分野」（80.8%）、「社会福祉協議会」（64.4%）、「障害児・者分野」（58.9%）、「児童・母子分野」（44.7%）の順となっており、「児童・母子」及び「障害児・者」各分野が個人情報への接近が 60%未満と低くなっている。一方、「医療機関」では個人情報への接近割合が高くなっており、ソーシャルワーク実習の割合が高まれば高まるほど個人情報への接近割合も高まるという傾向も仄見される。

実習施設分野と個人情報への接近のクロス表（検定は参考値）

		検定	児童・母子分野		障害児・者分野		医療機関		生活保護分野		社会福祉協議会		高齢者分野	
		（参考）	機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった
個人情報への接近	個人情報への接近（できた・できない）	**	26(55.3)	21(44.7)	37(41.1)	53(58.9)	1(7.7)	12(92.3)	5(15.6)	27(84.4)	16(35.6)	29(64.4)	25(19.2)	105(80.8)
	同行訪問の機会	**	33(76.7)	10(23.3)	61(72.6)	23(27.4)	6(46.2)	7(53.8)	7(21.9)	25(78.1)	9(22.0)	32(78.0)	49(38.0)	80(62.0)
	同席面接の機会	**	33(76.7)	10(23.3)	72(82.8)	15(17.2)	2(15.4)	11(84.6)	11(34.4)	21(65.6)	15(37.5)	25(62.5)	68(52.3)	62(47.7)
	朝夕の職員の申し送り場面の同席		8(18.2)	36(81.8)	20(22.7)	68(77.3)	1(7.7)	12(92.3)	10(31.3)	22(68.8)	9(20.5)	35(79.5)	18(13.6)	114(86.4)
	内部カンファレンス参加の機会	**	25(55.6)	20(44.4)	46(52.3)	42(47.7)	1(7.7)	12(92.3)	13(40.6)	19(59.4)	11(26.2)	31(73.8)	43(33.3)	86(66.7)
	外部カンファレンス参加の機会	**	35(79.5)	9(20.5)	72(85.7)	12(14.3)	4(30.8)	9(69.2)	16(50.0)	16(50.0)	17(42.5)	23(57.5)	89(69.5)	39(30.5)
	会議録等の閲覧の機会	**	29(65.9)	15(34.1)	54(60.7)	35(39.3)	1(7.7)	12(92.3)	14(45.2)	17(54.8)	10(24.4)	31(75.6)	60(46.2)	70(53.8)

Pearson の $\chi 2$ 乗検定（参考値）：$p<0.05$*　$p<0.01$**

Ⅴ. フィールドソーシャルワーク／レジデンシャルソーシャルワーク別

実習先は、42 種類の実習先種別から選択させる形式であったが、それを地域相談機関型のフィールドソーシャルワークと施設型のレジデンシャルソーシャルワークの 2 分野に整理し、下記質問項目とのクロス集計を行った。なお、FSW・RSW の対応は以下のとおりである。

実習施設業務形態別分類（フィールド系・レジデンシャル系）

フィールドソーシャルワーク系	1 児童相談所　11 病院　12 診療所　13 身体障害者更生相談所　21 福祉事務　22 社会福祉協議会　23 婦人相談所　25 知的障害者更生相談所　36 老人介護支援センター　40 地域包括支援センター
レジデンシャルソーシャルワーク系	2 母子生活支援施設　3 児童養護施設　10 児童自立支援施設　4 知的障害児施設　5 知的障害児通園施設　6 盲ろうあ児施設　7 肢体不自由児施設　8 重症心身障害児施設　9 情緒障害児短期治療施設　15 身体障害者療護施設　16 身体障害者福祉ホーム　17 身体障害者授産施設　18 身体障害者福祉センター　19 救護施設　20 更生施設及び授産施設　26 知的障害者更生施設　27 知的障害者授産施設　28 知的障害者通勤寮　29 知的障害者福祉ホーム　30 老人デイサービスセンター　31 老人短期入所施設　32 養護老人ホーム　33 特別養護老人ホーム　34 軽費老人ホーム　35 老人福祉センター　37 老人デイサービス　39 介護老人保健施設　24 婦人保護施設　38 母子福祉センター　41 児童デイサービス　42 障害者デイサービス

問 21. 実習施設業務形態別（FSW・RSW）と実習内容のクロス集計

全体的傾向として、児童・母子分野、障害児・者分野、老人分野の順でソーシャルワーク業務の体験割合が低く、医療機関では際だって高い。また、ケアワーク業務については、児童・母子分野、障害児・者分野、老人分野がやや高いものの、社会福祉協議会においてもケアワーク業務体験が少なくない。これは、デイサービスや訪問介護等の介護保険事業を社会福祉協議会が実施しており、それらの体験と考えられる。

ソーシャルワーク業務の「面接・相談」、「グループ活動補助・参加」「グループ活動運営」「地域活動」「会議参加・準備」「記録」「利用者家族との関わり」「訪問援助・指導」「他機関における活動参加」「個別支援計画立案」「同行訪問」「同席面接」「ケース研究・地域研究」「カンファレンス」の全ての項目についてフィールドソーシャルワーク系実習先の実施割合が高い。また逆に、ケアワーク業務の「食事介助」「排泄介助」「調理」「就寝介助」「入浴介助」「学習・作業指導」「話し相手」「清掃」「外出補助」については、僅かの差ではあるがレジデンシャルソーシャルワーク系実習先の実施割合が高い。

これらより、レジデンシャルソーシャルワーク系実習先である入所・通所の施設においては、よりソーシャルワーク実習が困難であることがわかる。業務の特性ゆえか指導者の意識

ゆえか、その理由はここからは分からないが、養成校は、今後、施設に対してよりソーシャルワーク実習の必要性について理解をいただくよう関わり働きかけていく必要があるといえるであろう。

実習施設業務形態別（FSW・RSW）と実習内容のクロス集計（表 70）

		検定	フィールド型施設		レジデンシャル型施設	
			機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった
ソーシャルワーク	面接、相談	**	20(21.1)	75(78.9)	108(39.6)	165(60.4)
	グループ活動援助（補助・参加）	*	35(36.8)	60(63.2)	131(48.0)	142(52.0)
	グループ活動運営	*	51(53.7)	44(46.3)	175(64.1)	98(35.9)
	地域活動	**	31(32.6)	64(67.4)	156(57.1)	117(42.9)
	会議参加・準備	**	26(27.4)	69(72.6)	125(45.8)	148(54.2)
	記録	**	29(30.5)	66(69.5)	125(45.8)	148(54.2)
	利用者家族との関わり	**	26(27.4)	69(72.6)	123(45.1)	150(54.9)
	訪問援助・指導	**	38(40.0)	57(60.0)	182(66.7)	91(33.3)
	他機関における活動への参加	**	27(28.4)	68(71.6)	170(62.5)	102(37.5)
	個別支援計画立案に関わる業務		46(48.4)	49(51.6)	154(56.4)	119(43.6)
	同行訪問	**	29(30.5)	66(69.5)	176(64.5)	97(35.5)
	同席面接	**	35(36.8)	60(63.2)	191(70.0)	82(30.0)
	ケース研究・地域研究	**	39(41.1)	56(58.9)	208(76.2)	65(23.8)
	カンファレンス	*	45(47.4)	50(52.6)	169(61.9)	104(38.1)
ケアワーク	食事介助	**	71(74.7)	24(25.3)	105(38.5)	168(61.5)
	排泄介助	**	78(82.1)	17(17.9)	114(41.8)	159(58.2)
	調理		78(82.1)	17(17.9)	219(80.2)	54(19.8)
	就寝介助	**	84(88.4)	11(11.6)	198(72.5)	75(27.5)
	入浴介助	**	68(71.6)	27(28.4)	135(49.5)	138(50.5)
	学習・作業指導	**	64(67.4)	31(32.6)	131(48.0)	142(52.0)
	話し相手・遊び相手	**	41(43.2)	54(56.8)	37(13.6)	236(86.4)
	清掃	**	57(60.0)	38(40.0)	73(26.7)	200(73.3)
	介護計画立案に関わる業務		75(78.9)	20(21.1)	209(76.6)	64(23.4)
	外出補助	**	72(75.8)	23(24.2)	142(52.0)	131(48.0)
	カンファレンス	*	81(85.3)	14(14.7)	208(76.2)	65(23.8)
事務	事務処理	*	69(72.6)	26(27.4)	224(82.1)	49(17.9)

Fisher's exact test：$p<0.05$*　$p<0.01$**

問 25. 実習施設業務形態別（FSW・RSW）と個人情報への接近別のクロス集計

接近機会の内訳として設定した同行訪問以下の項目では、「朝夕の職員の申し送り場面へ

の同席」以外の項目すべてで、「機会があった」と回答した割合がレジデンシャル型施設よりもフィールド型系実習先の方が有意に高かった。「個人情報への接近」で「機会があった」と回答した割合では、フィールド型がレジデンシャル型を 7.2 ポイント上回っているものの、有意差はなかった。

実習施設業務形態別（FSW・RSW）と個人情報への接近別のクロス表

		検定	フィールド型施設		レジデンシャル型施設	
			機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった
個人情報への接近	個人情報への接近（できた・できない）		24(25.5)	70(74.5)	86(32.7)	177(67.3)
	同行訪問の機会	**	21(23.9)	67(76.1)	144(56.7)	110(43.3)
	同席面接の機会	**	29(33.3)	58(66.7)	172(66.7)	86(33.3)
	朝夕の職員の申し送り場面の同席		20(22.0)	71(78.0)	46(17.6)	216(82.4)
	内部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会	**	25(28.1)	64(71.9)	114(43.8)	146(56.2)
	外部ｶﾝﾌｧﾚﾝｽ参加の機会	**	36(41.4)	51(58.6)	197(77.6)	57(22.4)
	会議録等の閲覧の機会	**	23(26.4)	64(73.6)	145(55.6)	116(44.4)

Fisher's exact test：p<0.05*　p<0.01**

Ⅵ. 介護保険関係施設･その他の施設別

本研究事業は、厚労省老健局の支援により実施されている。その意図は、介護保険関連施設におけるソーシャルワーク実習の可能性を明らかにしようとするものである。そのため、ここでは介護保険関連施設とそれ以外の実習先とに分けて、下記質問項目とのクロス集計を行った。なお、ここでいう介護保険関連施設とは、下表のとおりである

30 老人デイサービスセンター　31 老人短期入所施設　32 養護老人ホーム　33 特別養護老人ホーム　34 軽費老人ホーム　36 老人介護支援センター　37 老人デイサービス　39 介護老人保健施設　40 地域包括支援センター

問 21. 介護保険関係施設・その他施設と実習内容のクロス集計

全体的傾向として、「介護保険関連施設」と「その他施設」では、ソーシャルワークに関する項目では、「面接・相談」「記録」「ケース研究・地域研究」「カンファレンス」以外では有意差は見られなかった。

ケアワークに関する項目では、「その他施設」より「介護保険関連施設」の方が「機会があった」と回答した割合が多く、有意差が認められたものは 11 項目中 9 項目となっている。

実習施設分野（介護関連とその他）と実習内容のクロス表

		検定	介護保険関連施設		その他施設	
			機会がなかった	機会があった	機会がなかった	機会があった
ソーシャルワーク	面接、相談	*	38(28.1)	97(71.9)	90(38.6)	143(61.4)
	グループ活動援助（補助・参加）		62(45.9)	73(54.1)	104(44.6)	129(55.4)

	グループ活動運営		83(61.5)	52(38.5)	143(61.4)	90(38.6)
	地域活動		75(55.6)	60(44.4)	112(48.1)	121(51.9)
	会議参加・準備		57(42.2)	78(57.8)	94(40.3)	139(59.7)
	記録	*	47(34.8)	88(65.2)	107(45.9)	126(54.1)
	利用者家族との関わり		47(34.8)	88(65.2)	102(43.8)	131(56.2)
	訪問援助・指導		75(55.6)	60(44.4)	145(62.2)	88(37.8)
	他機関における活動への参加		77(57.0)	58(43.0)	120(51.7)	112(48.3)
	個別支援計画立案に関わる業務		67(49.6)	68(50.4)	133(57.1)	100(42.9)
	同行訪問		68(50.4)	67(49.6)	137(58.8)	96(41.2)
	同席面接		77(57.0)	58(43.0)	149(63.9)	84(36.1)
	ケース研究・地域研究	*	100(74.1)	35(25.9)	147(63.1)	86(36.9)
	カンファレンス	**	65(48.1)	70(51.9)	149(63.9)	84(36.1)
ケアワーク	食事介助	**	45(33.3)	90(66.7)	131(56.2)	102(43.8)
	排泄介助	**	43(31.9)	92(68.1)	149(63.9)	84(36.1)
	調理		103(76.3)	32(23.7)	194(83.3)	39(16.7)
	就寝介助	*	95(70.4)	40(29.6)	187(80.3)	46(19.7)
	入浴介助	**	46(34.1)	89(65.9)	157(67.4)	76(32.6)
	学習・作業指導	*	80(59.3)	55(40.7)	115(49.4)	118(50.6)
	話し相手・遊び相手	**	16(11.9)	119(88.1)	62(26.6)	171(73.4)
	清掃	**	33(24.4)	102(75.6)	97(41.6)	136(58.4)
	介護計画立案に関わる業務	**	83(61.5)	52(38.5)	201(86.3)	32(13.7)
	外出補助		72(53.3)	63(46.7)	142(60.9)	91(39.1)
	カンファレンス	**	89(65.9)	46(34.1)	200(85.8)	33(14.2)
事務	事務処理		103(76.3)	32(23.7)	190(81.5)	43(18.5)

Fisher's exact test：$p<0.05$* $p<0.01$**

２．モデル実習施設実習指導者ヒアリング

日時：2008 年 11 月 30 日（日）10：00～15：00　　会場：弘済会館（東京都新宿区四谷）

【趣　旨】： 社会福祉士は、ソーシャルワークをその実践の基礎理論とするところから、社会福祉士養成課程においても、その養成の要である「実習」は「ソーシャルワーク実習」にならなければならない。今回、介護保険施設における実習がソーシャルワーク実習になりうるかに関する「モデル実習事業」を実施したが、実施後において関係者（実習教育側・実習指導側）が一堂に会し、実施したモデル事業の評価を行うと共に、ソーシャルワーク実習の成立の可能性を探る。

【目　的】： 以下の目的で協議する。

① 社会福祉協議会・医療機関という非介護保険施設における実習の施行と比較して、介護保険施設（特別養護老人ホーム・老人保健施設・地域包括支援センター・通所介護施設）における実習がソーシャルワーク実習を展開する可能性があるかを探る。

② 今回のモデル実習事業で提示したモデルプログラム（3 段階モデル及び施設９機能モデル）がソーシャルワーク実習の展開につながるかどうか、また介護保険施設における実習のスタンダードとして成立するかどうかを探る。

③ 相談援助実習における「社養協ガイドライン」とそれに基づく「実習評価表」及び別提示の「実習コンピテンス表」が、実習目標値を設定した実習導入及び実習指導に使用可能かどうかを探る。

【参加者】：　実習教育側：６名
実習指導側：２１名
事務局側　：２名

施設名・学校名	種別	職種	氏名
マザアス日野	特別養護老人ホーム	生活相談員	中島　康博
マザアス日野	特別養護老人ホーム	生活相談員・社会福祉士	古谷　晋
やなか地域包括支援センター	地域包括支援センター	相談員・社会福祉士	野嶋　成美
高齢者在宅ｻｰﾋﾞｽｾﾝﾀｰ岡田さんち	老人デイサービス	所長	国府田　祥二
特別養護老人ホームさわらび苑	特別養護老人ホーム	生活相談員・社会福祉士	濱崎　絵梨
琴平町社会福祉協議会	社会福祉協議会	地域福祉課長・社会福祉士	越智　和子
琴平町社会福祉協議会	社会福祉協議会	福祉活動専門員	新原　隆一
特別養護老人ホーム　パルシア	特別養護老人ホーム	統括主任・社会福祉士	芳賀　恭司
特別養護老人ホーム潮音荘	特別養護老人ホーム	副園長	鈴木　峻
高砂地域包括支援センター	地域包括支援センター	社会福祉士	坂本　紀子
公立刈田綜合病院	医療機関	医療ｿｰｼｬﾙﾜｰｶｰ・社会福祉士	小川　知子
北広島ﾘﾊﾋﾞﾘｾﾝﾀｰ特養部四恩園	特別養護老人ホーム	施設サービス課長	神部　健史
札幌市白石区第１地域包括支援センター	地域包括支援センター	社会福祉士	富永　英香
札幌麻生脳神経外科病院	医療機関	社会福祉士	星野　由利子
南勢カトリック老人ホーム	特別養護老人ホーム	生活相談員	鍛野　優一
伊賀市社会福祉協議会	社会福祉協議会	権利擁護課長・社会福祉士	田邊　寿
医療法人好寿会介護老人保健施設かたおか	老人保健施設	事務次長	高山　英治

特別・特定医療法人生長会介護老人保健施設ベルトアルト	老人保健施設	相談課主任・社会福祉士	笹倉　未帆
阪南市社会福祉協議会	社会福祉協議会	ｺﾐｭﾆﾃｨｿｰｼｬﾙﾜｰｶｰ・社会福祉士	猪俣　健一
和泊町社会福祉協議会	社会福祉協議会	在宅福祉課長・社会福祉士	上原　英二
老人保健施設　愛と結の街	老人保健施設	支援相談員主任・社会福祉士	蛭川　友紀
日本社会事業大学			添田　正揮
川崎医療福祉大学			川上　富雄
仙台白百合女子大学			白川　充
北星学園大学			米本　秀仁
皇學館大学			守本　友美
桃山学院大学			松端　克文
社養協事務局			小森　敦
社養協事務局			白男川　尚

【プログラム】

全体進行：米本秀仁（北星学園大学）

10：00～　開会の挨拶・趣旨説明・進行説明・参加者紹介

10：20～　調査結果データの紹介と協議

①　学生側実習指導内容　　担当：白川　充（仙台白百合女子大学）

②　施設側実習経験内容　　担当：松端克文（桃山学院大学）

③　実習評価表（指導側・学生側）担当：添田正揮（日本社会事業大学）

④　実習コンピテンス（学生側・指導側）

担当：川上富雄（川崎医療福祉大学）

守本友美（皇学館大学）

12：00～　昼食休憩

13：00～　グループ協議

目的：　各領域においてソーシャルワーク実習が確立されていると了解できるか、確立のための課題・方法は何か、を以下の 2 グループに分かれて協議する。

①　フィールド・ソーシャルワークグループ

地域包括支援センター・社会福祉協議会・医療機関

（松端・川上・守本）

②　レジデンシャル・ソーシャルワークグループ

特別養護老人ホーム・老人保健施設・通所介護施設

（白川・添田・米本）

14：00～　全体会

①　各グループからの報告と質疑

ソーシャルワーク実習の確立のための条件

②　今回のモデル事業自体への評価・意見等

15：00　閉会

【午前】
■調査結果データの紹介と協議

A.米本
　今日、この会議に参加をされておりますのは、実習教育側といたしまして、私を含めて６名。それから実習指導側といたしまして、21 名でしょうか。そして事務局側からは数名。それでこれから始めますが、今日の参加者がどういう所属で、何を担っておられるのかについて、自己紹介をお願いしたいと思っております。
　まず教員側からでありますが、マイクを回しましょう。私はこの検討会の司会進行をやることになりました札幌の北星学園大学の米本といいます。よろしくお願いします。では教員のこちらから、お願いいたします。

B.松端
　おはようございます。桃山学院大学の松端といいます。よろしくお願いします。今日はみなさんのところに学生を受け入れてどうでしたか、という実習先の調査がありましたが、それの結果の報告をのちほどさせていただきます。よろしくお願いいたします。

C.守本
　おはようございます。三重県にあります皇學館大学の守本と申します。よろしくお願いいたします。コンピテンスの担当になっているのですが、まだざっとしか見られていないのですが、差がある項目とかが出てきましたので、その辺を伝えていきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

D.白川
　おはようございます。仙台白百合女子大学の白川と申します。私は午前中、学生向けに出した実習内容調査の報告を担当しております。午後は、生活型施設のグループに入らせていただくことになると思います。よろしくお願いいたします。

E.添田
　みなさん、おはようございます。日本社会事業大学の添田と申します。私は、実習評価表に関する報告を行います。よろしくお願いいたします。

A.米本
　それでは今日の指導者側の参加者の方、よろしくお願いいたします。

F.野嶋
　おはようございます。東京都の台東区にあります、やなか地域包括支援センターで社会福祉士、相談員をやっております野嶋と申します。今日はよろしくお願いいたします。

G.古谷
　おはようございます。東京の日野市にあります特別養護老人ホーム「マザアス日野」で生活相談員をしております古谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

H.中島
　おはようございます。私も同じく「マザアス日野」の相談員の中島と申します。実習全般についての窓口になっております。今日はどうぞ、よろしくお願いいたします。

I.越智
　おはようございます。香川県琴平町社会福祉協議会の越智と申します。よろしくお願いいたします。

J.新原
　同じく琴平町社会福祉協議会の新原と申します。よろしくお願いします。

K.田邊
　三重県伊賀市の社会福祉協議会の田邊と申します。よろしくお願いいたします。

L.蛭川
　おはようございます。鹿児島県介護老人保健施設「愛と結の街」で支援相談員をしております蛭川といいます。よろしくお願いいたします。

M.笹倉
　おはようございます。大阪府の堺市にあります介護老人保健施設「ベルアルト」の支援相談員をしております、笹倉といいます。よろしくお願いいたします。

N.上原
　おはようございます。鹿児島県の和泊町社会福祉協議会の福祉課長をしております上原と申します。よろしくお願いいたします。

O.濱崎
　おはようございます。岡山にあります特別養護老人ホーム、「さわらび苑」の生活相談員をしております濱崎と申します。よろしくお願いいたします。

P.猪俣
　おはようございます。大阪の阪南市社会福祉協議会の猪俣と申します。ソーシャルワーカーとしてまだまだ未熟ですので、お力になれるかわかりませんが、どうぞよろしくお願いいたします。

Q.国府田
　東京都武蔵野市にありますデイサービスセンターの「岡田さんち」から来ました国府田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

R.神部
　北海道の北広島市にあります特別養護老人ホーム「四恩園」の生活相談員の神部です。よろしくお願いします。

S.星野
　おはようございます。北海道の札幌麻布の神経外科病院でソーシャルワーカーをしております星野と申します。よろしくお願いします。

T.富永
　北海道札幌市白石区第一地域包括支援センターで社会福祉士をしております富永と申します。よろしくお願いいたします。

U.鍛野
　おはようございます。三重県の松阪市にあります「南勢カトリック特別養護老人ホーム」で相談役をやっています鍛野と申します。よろしくお願いいたします。

V.高山
　おはようございます。大阪にあります介護老人保健施設「かたおか」で、支援相談員と介護支援専門員をやっております高山と申します。よろしくお願いします。

W.坂本
　おはようございます。宮城県仙台市の高砂地域包括支援センターで社会福祉士として勤務をしております坂本と申します。よろしくお願いいたします。

X.小川
　おはようございます。宮城県の白石市にあります公立刈田綜合病院で、医療ソーシャルワーカーをしております小川と申します。よろしくお願いいたします。

Y.芳賀
　おはようございます。仙台市の特別養護老人ホーム「パルシア」で相談員をやっております芳賀と申します。今日は、よろしくお願いいたします。

Z.鈴木

おはようございます。現在、知的障害者の更正施設に行っておりますが、今回のモデル事業では、前の職場の特別養護老人ホームのほうでお世話になりました。鈴木と申します。よろしくお願いします。

A.米本
ようやく資料が届きまして、今配っておりますが、かなり分厚いものになっております。先ほどお配りさせていただきましたが、資料の最初、このモデル事業の実施検討会のプログラムの２枚目に、今日の 10 時から 15 時までの展開について、ざっと書いてあります。今、参加者のご紹介もありました。北は北海道から、南は鹿児島まで、全国からお集まりいただきまして、皆様本当にありがとうございます。これまでの趣旨説明、及びこれからの実習生の展開について、ご説明をいたしましたが、それについて何か、ご不明な点などがございましたら。気になる昼食については、ここに来るのですよね。大丈夫です。よろしいでしょうか。それから資料の２つ目に、先ほど自己紹介いただきました今回の参加者名簿があります。もうおひと方スタッフがおりまして、川上先生、自己紹介を。

a.川上
川崎医療福祉大学の川上です。よろしくお願いします。

A.米本
川上先生、もう疲れておりますか。さて、よろしければ早速、次の段階に入っていきたいと思います。今回の調査結果データの紹介と協議ということで、４つの報告内容があります。実習コンピテンスについては、学生側と指導側、両方ありますので、合計５つになりましょうか。１つの領域には、10 分ほど時間をかけたいと思っております。それぞれ担当の教員のほうから、今回のデータの結果を報告していただいて、そこから今日の課題、「こういうところを協議していただきたい」というところを出していただければと思います。では、このプログラムに沿って、学生側の実習指導内容のデータにつきまして、白川先生のほうからお願いいたします。

D.白川
私が使う資料は２点ありまして、１つはＡ４の縦版で、現場実習における実習内容調査について白川と書いてあるのと、その次の横版で、右下に実習内容調査表、学生表と書いてある２つをご用意いただけますか。基本的には、私が用意した縦のレジュメに従って、お話しをしたいと思います。まずお詫びなのですが、実は、私がデータをもらったときは 13 票で、縦版、横版、13 票で集計をしているのですが、今朝の３時までやって作られた、こちらの資料は、19 票全部入っているのです。ですから６票ぐらい違いがあり、今朝、新幹線の中で一応、数字は見てまいりましたので、訂正をしながら報告をさせていただきたいと思います。私のレジュメのほうから、はじめにのところで読みます。手元にあった 13 票、これは 19 票に変わっているわけです。内訳につきましては、私が書いているものではなくて、こちらの横版の４ページに記載しています。
ある程度、バラエティーにとんだ形で入っております。自由記載に関しては、印象に残ったもののみを拾い、私の資料は、学生に配布した調査票に基づいて数字を入れました。ですから横版を見るよりは、こちらのほうが、こんなことを聞いたのかということがわかるのかなと思っております。あとでも触れますが、実習内容の 21 とスーパービジョン内容の 26。私の資料の６ページから７ページにかけての問 21 に、丸を付けてもらうところがあります。もう１つ、８ページのスーパービジョンの内容について。学生さんは非常に丁寧に書いてくれているのですが、集計をしておりませんので、この部分は割愛させていただきたいと思います。それで最後に、レジュメの１ページにありますが、若干の考察、こういうことを検討してはいかがかというような、まさに若干の考察なのですが、それを加えております。
結果の概要からいきます。最初の１つ目の丸で、問１女性 12 名と書いてあります。２ページ目のところに問１から始まって、男性１名、女性 12 名ですが、最終的には女性が 16 名、男性が３名という結果になっております。こういう感じでデータがプラスされていきますので、修正等をよろしくお願いいたします。次に問４、実習先の決め方を選んだ理由を記述してください。２ページの真ん中よりもちょっと下、これに関して、私の資料では 12 名が大学あっせんや紹介と書いておりますが、確か、最終的には、２名が自己開拓で、17 名が大学あっせんとなっております。
それから問 11。この部分に関して、残りの６票、私は見ていないのですが、４ページのところに３つ、４つぐらい挙げました。特養で他施設、有料老人ホーム、障害者授産、10 日間の事例が１例ありました。つまり、24 日間のうち 10 日間、他の施設機関を利用している事例。それから次の白丸で、特養で他施設、ケアハウス、在介、ホームヘルプ 11 日間の事例がありました。その次の白丸で、特養で地域包括３日間の事例が２例。それから４つ目に、地域包括で他施設。地域包括で、特養、居宅 11 日間の事例があったと。ですから実際、そこで 24 日間、180 時間以上というにしては、いくつか組み合わせが生まれてきている。この問題をどう考えるかは、一つの論点になるだろうと思います。
次に問 14、通勤時間の問題なのですが、110 分から５分とばらつきがあったと書きましたが、さらにあとの６票を見ますと、マックスが 120 分に増え、２時間の学生もいれば、５分で通える学生もいて、ばらつきがあった。この問題もどう考えるか。良い実習先は遠くてもやむを得ないのか。そこら辺の議論もあるかと思います。
それから５ページの問 17。実習指導プログラムが３段階プログラムであったものは、私が拾った限り、13 人中６名でした。ただこれは、あとのデータを見ると違うような気もしますので、あとでもう１回、見たいと思うのですが、大体半分いくかいかないか。先ほどの守本先生から、プログラム問題をどう考えるか。モデルとしてどうなのかということ。これもあとで議論になるのではないかと思っております。
問 19 は飛ばします。それから７ページの問 22、どれぐらいソーシャルワーク実習があったかということで拾ったのですが、７割以上がソーシャルワーク実習だったというのが８名で、最終的に 19 票を見たときに、７割以上が 13 名に増えております。ですから 19 人中 13 人のソーシャルワーク実習が、７割以上であったと。なかなか良い数字なのかどうか。解釈は差し控えますが、そういう結果が出ております。
それから問 23、いわゆる個人情報保護の関係で、研修記録の閲覧に関してですが、私が見た 13 票とあとから見た６票も足して、19 票とも全部、可です。ですから研修記録に関しては、すべて閲覧が可能である。それとの関連で問 24、個人情報への接近の可能性なのですが、７ページの１、２、３、４で、自由に見聞できた、制限付きで見聞できたとありますが、これもほとんど１と２であった。７ページのところに５、８と書いてありますが、５と８を足すと 13 ですから、私が見た 13 票に関しては、全部、条件付きで可能であるという結果が出ております。
７ページの下、問の 25。個人情報への接近ということで、同行訪問の機会、同席面接うんぬんと書いてありますが、このなかで気になったのは、外部カンファレンスの参加の機会というのが少なかったのです。それ以外は、ほぼ十分にあった、少しあったと、学生のほうから出ておりました。
それから問の 27。スーパービジョンに関してなのですが、８ページのところに 13 票分を書いてありますが、毎日 30 分から 60 分が２名、毎日 30 分が６名、週１回 30 分が１名、記載なしが４名ありました。13 票中４票が記載なしだったことをどう解釈するのか。その点が気になりました。
それから問 32 となっておりますが、31 に直していただけますか。週１回の訪問指導の必要性ということで、来年度以降、相談実習になれば、週１回うんぬんということがあるのですが、これに関しての、はい、いいえ、わからないが、見事に分かれていると。学生の立場からすれば、なかなか評価がしづらいのだろうなという印象であります。
それから 10 ページ目の問 36。実習の満足度ということなのですが、これに関しては 10 割が２名、９割が６名、８割が２名、７割が２名でした。全体を通して８割以上が 13 人中 10 名、19 票で朝見ましたが、８割以上が 15 名に増えておりましたから、実習の満足度は非常に高いのだろうなということがうかがえるかと思います。
それから一番最後の 38 ページで、福祉領域への就職に対する考え。11 名が１もしくは２で、ますます福祉関係、あるいは、

ほかの医療福祉関係に就職を考えるようになったということで出ております。最終的に 19 票で、朝見たところでは 11 名が 16 名に増えておりますから、割合的には、ほぼ同じなのではないかと。

今のが、ざっと拾ったところであります。若干の考察ということで、1ページ目に4つ挙げました。まず第1点は、実習先に対する大学側のあっせん、紹介責任。今回圧倒的に多く、モデル実習ということもあるのでしょうが、それに関して、果たしてどこまで実習先を評価して、養成校側が紹介できるのか。そこら辺の問題は、やはり議論をしなければならないのではないかということであります。それから通勤時間、さっき 110 分が 120 分になりましたが、120 分の通勤時間はなかなか大変で、果たしてこれはいいのかどうか。その他に色々な課題があったり、実習日誌を書かなければいけないときに、どうなのだろうか。その辺のことも含めて、我々サイドのあっせん紹介責任という問題を、少し議論しなければならないのではないかということが、1点目であります。

それから私見ですが、2点目は、実習プログラムと実習内容の点検で、3段階実習モデルというものが、思ったほど周知徹底されていない。モデル実習の中にも、もう少しあるのかなと思ったのですが、ちょっと少なかったと。個人的な意見です。それらの問題をどう考えるのか。守本先生も先ほどおっしゃられたのですが。それと2点目に、生活型施設におけるオムニバス。先ほどもいくつか紹介しましたが、特養の場合に何例か、11 日間とか 10 日間とか、他でやっている部分があって、この辺の問題をどう考えるのか。従来、社協が対象というか、矢面に立ってきたわけですが、実は生活型施設の中にもあるとすれば、その議論はやはりしなければいけないだろうと。それから2のところの3つ目に書いてあるソーシャルワーク実習の割合。実は、学生がソーシャルワーク実習だと思っている中身というのは、精査してみなければ、必ずしも一致するかどうかわからないわけです。その辺の内容との照合をやってみなければ、一概に割合が7割以上だから、よかったとは言えないのではないかと。そういうことで、そこへ書きました。それと、2の4つ目に書いてある個人情報への接近は当然かということで、これも色々なところで色々な問題になっておりますが、今回のモデル実習の学生のデータを見る限り、ほとんどオーケーであると。だとしたら、当然これは、他のすべての事例に関しても、浸透させることができるのではないだろうか。あくまでも個人的な意見ですが。それらを含めて2点目です。

それから3点目、スーパービジョンの共通理解と内容の点検をしなければならないだろう。私がそこで気になったのは、学生の 13 票のなかで、記載なしが4人いた。記載なしということは、どう書いていいかわからなかった可能性があるわけです。もしそうだとしたら、スーパービジョンに関する理解というものはどうなのか。ここを吟味しなければならないだろうと。ざっと見ただけなのですが、問 26 にスーパービジョンの中身を書くところがあるのです。8ページで、実習先でのスーパービジョンの内容について、以下の項目に沿って具体的に記述してくださいということで、実は、学生の記載量は少ないのです。あくまで印象レベルなのですが、中には書き切れていない学生も何人か目につきました。その辺で、スーパービジョンの共通理解と内容の点検をしなければならないのではないかということで、3点目に挙げました。

それから4点目に、訪問指導の問題で、大半の学生は有効だったし、評価するとなっているのですが、どうも来年度以降、週1回問題も含めて、内容と評価と回数を3つ一緒に考えないと、何回で何をやるかどうかという議論はできないのではないかということで、4点目に挙げました。雑ぱくな話になって恐縮なのですが、大体こういう結果でありました。以上であります。

A.米本

今の報告は、学生側が今回のモデル実習をどのように把握したか、理解したかに関する結果でありました。これを実習指導者側が、今回のモデル実習における指導をどのように関わったかと、ある意味ではペアになっております。これに続いて、指導者側の実習指導内容ということについて報告をいただいて、そこを合わせながら、ここで協議をしたいと思いますので、そのようにお願いしたいと思います。では、松端先生、お願いします。

B.松端

私のほうは、松端と書いた資料があるのですが、社会福祉士養成実習先調査結果を踏まえてという。それから先ほどの調査結果が載ったモデル実習施設調査票反収と書いたものです。これと5ページの右下のところから、数ページずっと単純集計の結果になっています。

それで僕の資料ですが、今回、全部で 19 カ所、みなさんの施設にお願いしているのです。特養、老健、事業自体が介護保険分野にということだったので、最初の4つの、主たる対象にもよるのですが、さらには医療の援助スタッフの方、それから社会福祉協議会というかたちで、関連するところも含めて、実習をお願いしました。全部で 19 カ所。昨日、僕が夜中の2時に送らせてもらって、まさかいることはないと。そのとき、小森さんはまだおられたのですね、川上先生とね。

a.川上

夜、チェックしました。

B.松端

僕は2時に送って、3時くらいまでやられていたのですかね。19 のうち、14、手元にデータがあったのです。ですから、その 14 のデータでお話しをさせていただいて、またみなさんで、もし数字が見たければ、今日のが 17 になっているのです。だから賛成部分が多い結果になっております。

まず順番に、実習期間が 23 日以上ですが、12 日というのがあります。うちの桃山の場合は、2週間、2週間で実習をしていますので、この2カ所のうち、うちが1カ所あるのです。実習生の受け入れの限度について書かれたものがあります。これはみなさんのような実習の指導をしていただく方ですが、1人が多いのですが、5人というのもあるのです。それはすごいですよね。大所帯で。それから実習指導者のソーシャルワークの業務の経験で、足し算をして、6年から 10 年が5人います。これは 35.7%です。それから 11 年から 15 年も 35.7%で、15 年以上が2人で 14.3%。5年以下が1人、7.1%、次が5人で 35.7%、同じく5人で 35.7%で、15 年以上が 14.3%と。20 年という方もおられましたが、初期の段階から福祉士を取られて、指導にあたっておられる方もおります。

次からが本題です。モデル実習の趣旨の理解度で、今回どたばたで、みなさんのほうにお願いしていますので、どの程度理解をしていただいているかということですが、充分理解している、よくわからないが、まあそれなりに理解しているというのを合わせると9割を超えていますが、あまり理解していないが1カ所あるのです。それから養成校との事前の打ち合わせも、あまり協議をしなかったというところが1カ所あって、次の3段階モデルについて、どの程度理解いただいていますかというのは、あまり意識せずにやりましたというのが1カ所あって、これは結局多分、実習直前で、とにかく何とかお願いしますみたいなかたちで、まさに駆け込み状態ですね、きっと。それから3段階モデル、次が実習のガイドラインです。これは社養教で作ったものです。これをどの程度、反映させていただきましたかということで、あまり反映させずに作成したのが1カ所あって、5ページの3のところで、ある程度、もしくは十分に反映させましたと。させなかった理由は、やはり直前でということです。それから施設ソーシャルワークの9機能。これを反映させましたかとなってくると、あまり反映させずに作成したが3カ所、ほとんど反映させずに作成したが1カ所あるのです。理由が次の 13 のところです。在宅支援が主たる業務であるとか、3段階モデル、ガイドラインを中心にしたので、9機能は参考程度にしましたということです。これはやろうとされていると思うんですよね。しっかり読んで、そこから抽出するというのと、プログラムみたいになっている部分。用いやすさというと、先にガイドラインなり、3段階モデルのほうが使いやすいということもあったのです。それから社会福祉協議会の場合は、レジデンシャルのソーシャルワークとか施設もそうですが、全部無関係ではないが、そういうのが3番になっています。4番には、病院の MSW というのが、すでに一定の管理をされていますので、なかなか、施設とそのまま、というのは言えるのですが。

次が、プログラムの作成のときに、本人が作成したプログラムをどの程度、考慮しましたか。今までは、学生が自分の動機があって、自分なりに希望があって、それをみなさんのところでして

いただいたわけですが、今回は、社会福祉士、ソーシャルワークの実習だということで、ある程度、標準化をしましょうということです。本人の希望と、標準化したモデルをどう釣り合わせるかというのが、今回だけではなくて、今後、こういう形で行うことが大きな課題となりますが、充分考慮した、ある程度考慮したがほとんどで、実習生はプログラムを作成したか、しなかったというのは、通常ならするのですが、今回の場合、急にお願いしている事情があったからだと思うのです。

次が自由回答で、実習内容の標準化に関する意見を、みなさんにご自由にお書きいただいて、それをここで結果として貼り付ければいい。最初の２つは、おおむね賛成はしているが、例えば今回、老健事業ということで、介護保険の事業ということもありますが、社会福祉協議会とすると、ちょっとモデル自体がしんどいところがあるかなと。特にソーシャルワークの中でも、コミュニティーワークとなってくると、個々人への援助というよりは、地域社会そのものの働きかけにもなりますので、そういう意味では、社協モデルというのは、共通する部分が少ないのかなと思います。

それからプログラムの２つ目のところです。標準化の設定は、助かる反面、施設機関の機能では実現しにくい内容もありますということで、この最初の２つはどちらかというと、まあいいけれども、ちょっと課題もありますという差だったわけです。次の真ん中の５つは、だいたいおおむね賛成という内容のものです。標準化をしてもらって、それなりに助かりましたという内容だと思います。特に３つ目のところでしたら、社会福祉の塀の低さだとか、もともと範囲もあいまいだから、レベルが低くなっているのだと思います。

それから下から３つ目は、実際、福祉現場は非常に多用で、異なり過ぎているので、あまり標準化自体好ましくない。だから標準化自体に反対というか、あまり積極的な意見ではないのが１です。あとの下の２つは、基本的に賛成です、ということです。

その次、実習プログラムの作成で苦労したことです。今のが全部で９個ありますか、10 個ですか。７つの意見は、ほぼ必要だというお話で、１つだけがちょっと課題もありますので、この中では、やや否定的な意見を書いています。それから実習プログラムの作成で苦労したことで、例えば価値、知識、技術があるが、これをバランスよく伝えるというのが非常に難しいと。それから日々の業務があって、特にソーシャルワークの場合、必ずしも意識をして仕事をしているわけではない面もあるでしょうが、そういう日々の業務をソーシャルワークというかたちで意識をして、プログラムをしていくわけです。その辺のご苦労があっただろうなと。

それから２ページの下から３つ目です。まんべんなく、とにかくいろんなことを、23 日であれば 23 日で盛り込まなければいけませんが、実際、業務はまんべんなくいろんなことをバランスよくやっているわけではなくて、どこかに偏りがあったりするわけです。実習期間中にまんべんなく合わせなくてはいけないというのは、実際、こういうプログラムを作っていくのは、結構大変なことかなと思います。あとは３ページの、下の２つの、特に社協では、地域とのかかわりは長いスパンで見ていきますので、この 23 日間だけで、住民座談会に参加して、計画づくりにしてみたら、それ自体、結構しんどいところがあるかなと思います。

それから実習は、プログラム通り進めましたかで、ある程度、予定通り進んだが 13 カ所、あまり予定通り進まなかったが１カ所です。これは実習終了後にモデル事業になったということですから、それは進めようがない。例えば、こういうふうにお願いしていますので、仕方がない事情かと思います。

先ほど白川先生のお話しにもありましたが、実習内容に占める業務割合。先ほどは学生がどう感じたか、これは施設のみなさんがどうであったかということで、ソーシャルワークが 10 割だというところが 14 件中２件です。５割だというところも同じく２件で、あと６割、７割、８割、９割というのがあります。それからケアワーク、特に特養とか老健になってきたらケアワーク的な面もありますが、０割が３カ所で、５割というところも１カ所あります。その他、いろいろ事務のお手伝いとかありますが、その他が４割を占めているというころも１件あります。これにつきましては、きれいな票があるかと思いますが、実習内容の今のです。このソーシャルワーク実習で、面接相談、グループ活動、地域活動というものがあって、予防説明をするのに立ち会って、見守りの実践があって、見守りなしの実践があって、指導者が確認をしますという内容で、みなさんにお答えいただいています。同じものを学生にも聞いていますので、それを対比した表がこれになっています。最初のほうは、実習指導者が、その場では無理と。面接相談の記録を読んだり、説明をしたり、面接とかに立ち会ったりということを行った数が書いてあるわけです。学生も、それをしましたということですから、基本的には一致していないといけないのですが、差というのは、指導者引く実習生の差です。これは 19.5%。だから指導者の側は、それをちゃんとプログラムにし、やらせているつもりなのに、実習生の側は、していないと思っているわけです。そのギャップが激しいのが、４段目のところの地域活動です。指導者の側はおおむね８割ぐらい。見守り実践とか見守りとか、見守り実践は低いですが、最初の業務を説明する、立ち会うというのは高いですが、実習生のほうは３割とか２割台だとか、場合によったら１割みたいなかたちで、この平均の差が 28.8%。だから指導者の側は、この地域活動も気をつけてやったり、あるいは説明をしたりしているのに、実習生のほうは、そうとは意識をしていない。逆にそこで見たら、訪問援助指導みたいなものがありますよね。これはけっこう、行為としてもはっきりしているのかなと思うのですが、差が 1.0%ということですから、やらせました、やりましたという差が少ないわけです。というかたちで、きちんと後ほど見ていただけたらと思います。

それから次が、実習生のケース記録は閲覧できたか。これも実習生がどうであったかと。本人が捉えていることと、みなさんに答えていただいているものがありますが、ほぼみんなが 14 カ所、できましたと。どのように接近しましたかというので、自由に見られたというところが６カ所。制限付きで見られるようでしたというのが、８カ所。個人の接近に関連した実習内容は、十分にあった、少しあった、まったくなかった。まったくなかったは０ですが、十分にあった、少しあったというかたちで、それなりに個人情報にも接近させていただいた。

次は６ページで、スーパービジョンの実態です。必ず行う、必要なことは行う。どちらにしても行っていただいていますが、25、26 で、ほぼ毎日やっていたのか、週に２、３回程度かと。それからどこでどのように行うのかというと、相談室などで面接形式でというのが１カ所で、事務所の実習中とか移動中とかに適時おこなったとか。あるいは２つを混ぜ合わせて、相談室で時間を取ってしたり、業務の中でしたりということで、それが一番多いということです。スーパービジョンの内容につきましては、先ほどの白川先生の資料の８ページのところです。このスーパービジョンの内容、実習態度、姿勢についてとか、実習目標の達成状況の確認、価値、倫理。それからざっと下のほうにいって、実習で困っていることだとか、悩みについてどうですかということで、これもみなさんも学生も同じ項目を聞いていまして、自由回答で書いてもらっているのですが、夜中の２時で、この状態で小森さんに送りつけたら、印刷が大変だろうと思って、ちょっと省かせていただきました。みなさまには自由回答を書いてもらったのですが、あまりにもやる暇がないから落ち着いて、時間もこれから先も長いから、ゆっくりやってねというアドバイスをしたらいいという話も含めていろいろあります。

それから実習日誌です。毎日行ったが 11 カ所、必要に応じて行ったが４カ所。必要に応じて行う頻度はというので、２、３日に１回、１週間に１回、２週間に１回。その他というのは、毎日行ったが、返すのが後日になりましたというのが１カ所です。それから中間での振り返り。例えば 23 日でしたら、２週間ぐらいたったところで中間をやりましたか。６カ所がやりました。必要に応じてやりましたと。それから養成校の教員の巡回指導の対応で、どんなことをしましたかというと、３者でやりました。それからもう一つは、僕らもそういうのが多いのですが、お伺いして、先に指導者の方とお会いして、そのあと学生も交えるというかたちです。

それから実習の巡回指導が有効であったかという恐ろしい質問ですが、有効であると一応、ありがたく答えていただいています。学生の中には、そうでもないという答えもあったかと思う、確か。巡回指導もどうしたらいいかというのは、実際、挨拶だけをして帰るみたいなこともありますので、その辺りはどういうものかなと。それからあと、慰労会とか反省会の実施で、ちゃんと職場内で行いましたというのが 14 カ所。それから養成校も交えた反省会も、５割は行っていただいています。

このモデル実習全体で評価をするところは、37 にも書かせて

いただいていますが、結局、この一定のソーシャルワークという枠組みで、ライフプランなりプログラムなりが提示されていますので、みなさん自身が、そんなにソーシャルワークを必ずしも意識をしていなかったりしていますが、自分自身もソーシャルワークを意識して実習ができたということで、よかったですという意見が多いかなと思います。

それから５ページで、苦労をしたところです。他職種との協力と調整で、いろんな業務を観察したり、お話を伺ったりもプログラムに入っていますので、いろんな方と、今まで以上に意識的に連携をしていただいたりとか、実習の中身が結構明確に示されていますので、通常の実習以上に、スーパービジョンで、みなさん時間を割いていただいたのではないかなと思っています。それから今回、モデル事業は介護保険分野ということになっていますので、例えば社協とか病院になってきたら、ちょっとその枠ではくくりにくいところがある。それから、夏休みと実習が重なって大変だとか、なかなか指導の時間を割くのが大変でしたという意見です。それから、このプログラム全体に関して修正すべきところ。最初の利用者とのコミュニケーションに関する内容を、より前半に持ってきたほうがいいのではないか。一番最初にそうしてくださいというわけではないのですが、特養モデルなどはそうなっているのです。プログラムの構成上、周辺の在宅サービスを理解するとかが最初に出てきたりするわけですが、せっかく現場に来ていますので、まず利用者と直接的にじっくり語るというのがあったほうが良いのではないかというご意見があります。

それから２つ目が経営内容。これは経営の内容もちゃんと把握しましょうみたいなことがあるわけですが、施設の１年間の収入がいくらで、人件費がどれだけ下がっていて、実は私の給料はこうなんだよみたいな話は、なかなかしにくいところがあるのかなと。この経営内容の話は、ちょっとどうかなと思います。それからあと、価値、倫理、知識は、結構抽象的ですので、この辺りを日々の具体的な実践をしながら、価値だ、倫理だ、知識だ、をどうそれを割くのかということが難しいと。先ほどは価値や倫理や知識について、実はこんな意味があるみたいなスーパービジョンをやっていますというのは、自由回答にもありましたが、やはりこの辺りは、価値や倫理ということをさらに意識していないと、すっと流れてしまう可能性がある。

論点案というのは、何が論点だか難しいのですが、そこをいくつか挙げさせてもらいます。一つは実習内容です。実習を通じて、守るべき内容を標準化していこうというのが、今回の趣旨なのですが、実際に現場で学んだことをどこまで調整できるか。つまり、どこまでプログラムとして準備できるかということがあるのです。例えば特養でしたら、地域の民生委員さんとの関係を持っていますか、みたいな話があるわけです。それをどこまで、実際にプログラムの中に組み込んでいけるのかということ。それから３段階モデル、ガイドライン、ソーシャルワークの９機能が示されていますが、みなさんがこれを見て、プログラムをつくる実習の指導にあたってこられて、実際、どの程度、これが有効だと言えるのかと。全体から見たらおおむね、先ほどのモデル事業全体としては、よかったですという意見が多かったわけですが、個々に見た場合にどうなのかということです。

次が難しい話ですが、実習のプログラムを通じて、ある程度、準備をしていると、体験はできるわけです。体験はできるが、それを学生が学ぶということにどうつなげていけるのか。先ほどの実習内容の一覧表のところで、みなさんはちゃんと提供しているのに、学生はしていないと。みなさんは提供した、学生はしていない、のギャップが基本的にあって、学生のほうが高いというのは、あまりないのです。こちらは意図して用意しているのに、学生は学んでいないということが現実にあるわけで、プログラムで行為として、あるいはある種の体験を学生に用意することはできるわけですが、それをまさにソーシャルワークの実習として学生が学ぶということに、どうつなげていくか。その点では、最後の下のスーパービジョンです。いろんな行為をしながら、そこにどんな意味があってというようなことを、まさにスーパービジョンを通じて、ちゃんと肉付けしていく、あるいは修正していくようなことがないと、なかなか学んだ気にはならないわけです。みなさんの日々の業務があるなかで、学生をいろいろ面倒見ていただくわけですが、どの程度できるのかなということがあって、この辺りは、また後ほどお伺いしたいと思います。以上、よろしいでしょうか。

A.米本
今、ざっとではありますが、実習の指導内容と学生の研究内容の概略の報告、論点の提示がありました。学生側のこういう経験をしたという意識と、実習指導者側のこういうことを指導したという意識に差が出てきているところがあります。まず、今の２つの報告に関しまして、ちょっと急ぎ足の部分もありましたので、わかりにくいところもあるかと思いますが、まず質問、この辺がわかりにくかったということがあれば、どうぞ出していただければと思います。

R.神部
質問ではないのですが、ケース記録の閲覧の問題で、おおむね開示をしていただいているみたいなのですが、全国的なところはわからないのですが、北海道は、お話しを聞くと、児童養護はやっていないみたいです。実習の中で記録をまったく見せてもらえない。会議も参加させてもらえないという話があるのですが、その辺のところがわからないので。自由に見せてもらえているという風には、判断つかないのではないだろうか。

A.米本
今回はまさにモデル事業で、こういう開示についても、モデルとしてふさわしいということをやっているので。実は、今回の助成事業のもう一つの取り組みの中で、全国調査をやろうということがありまして、社会福祉士の国家試験の受験者、今年度の実習を経験した人たちに対して、どういう内容であったかというところを、およそ数千人の対象で調査をしようと。そのときにも、この情報開示の問題についての１項がありますので、そこで各施設分野別にというか、どういう結果だったのかということころは、学生の側からのデータになるのですが、調査をして出てきますので、そのときに今の疑問は出てくると思います。ただ、今おっしゃったように、各分野、各領域によって、この辺の対応が非常に異なるということは、北海道でも出ていることは確かです。各地域でもそうではないかと。とりわけ公的な施設か、公的な機関の場合だったら、非常にその辺のガードが堅いということがあると感じられます。それから、高齢者よりは児童のほうがガードが堅いということも言われているのかなと思います。調査の結果は、また後ほど出てきますので。他にいかがでしょうか。

T.富永
今の松端先生のご報告の最後のほうでお話しのあった、実習プログラムを通じて、体験できること、学ぶことを伝えていくというお話しだったのですが、私も先ほどデータを見て、受けた側のことというか、すごく興味深いデータだなと思って拝見しました。私がやった印象で言うと、特にフィードバックの仕方が統一されていない。やった側はやったと思っていても、これをやったのだということを、きちっと学生に整理をして伝えていないことも、かなり多くあるのではないかなという現場の印象があります。なので、私自身の実習のなかでの体験から、学生に学ぶというところまでに引き上げるというのは、非常に難しいと実感しました。学ぶところは、今後、実習で体験したことを、大学側のほうへわれわれがフィードバックをして、それを学んだり、どうつなげていくかということを協議するというプログラムは、やはり連携が必要ではないかなと思いました。これはすごく貴重なデータだと思いますので、ぜひそこにつなげていただけると有り難いなと。質問ではないのですが、ひと言、すみません。

A.米本
ありがとうございました。見事に教育側に返ってきましたね。

B.松端
われわれが訪問しますよね。訪問指導のときにも、そういう話題を一緒に三者で確認ができると、より深まっていくのかなと思います。当然、実習が終わったあと、大学の教育でも、どんなことをしましたかという確認をし、実はそれってこんな意味があるのではということを確認して、多分初めて、このギャップがもっと埋まるのではないかと思います。

A.米本
おそらく今の問題は、実習経験の内容だけではなく、先ほど価

値、知識、技術というものを、きちっと伝えたかどうかということがとても難しいということを言いましたが、フィードバックの仕方があるんですよね。現場において、今回の経験が、どういう価値とか、知識だとか、技術として伝わっているかというフィードバックの仕方。もう１つ、学校側のほうが、最近は事後指導の重要性を大変強調されるようになりました。実習を経験させて、はい、おしまいではなくて、帰ってきてからどう指導するか。今はそれが全部、返ってくる。今のお話しだと、そこに反転するわけですよね。それはやはり、教育側の問題として受け止めておきたいと思います。どうもありがとうございました。

それから松端先生の報告のなかで、その解釈で良いのかなと思ったのが、レジュメの２ページ目の 16 番。実習対応の標準化に関する１点の８つ目、実習施設によって提供される内容が異なりすぎていては、養成課程では好ましくないと考える。これを提供する場合は異なっているのだから、標準化は望ましくないと解釈をされたようですが、そうではなくて、現場において、この辺が異なっているのはまずいよと。だから、標準化というのは充実なのではないかという意味ではどうでしょうか。

B.松端
どうなのでしょう。

A.米本
異なりすぎていては、養成課程では好ましくない。

B.松端
この中におられますよね、きっと。

A.米本
これを書いたのは、どなたでしょう。

T.富永
標準化が望ましいということだったのです。

B.松端
標準化が望ましいという意味。１人ぐらいそんなのがあったらいいのではないかと思いながらやっているからですね。だからそういう意味では、望ましくないという意見はないということですね。ばらばらだから。

T.富永
はい。

A.米本
ばらばらだったら、養成過程ではだめだよと。

B.松端
さすが米本先生でございますね。すみません。

A.米本
他にいかがでしょうか。では、また後ほど気がつけば質疑のかたちでいきたいと思います。まずは進めさせていただきます。続いて、実習評価表に関しまして、これは指導者側、学生側両方で、同じフォームで付けていただきました。その結果につきまして、添田先生のほうからお願いしたいと思います。

E.添田
それでは私、添田のほうから報告をさせていただきます。みなさま方のお手元に実習評価表、ページ数が非常に多いＡ４タイプのものをご用意いただきたいと思います。私のほうの内容としては、Ａ４の１枚のモデル実習の実習指導、ヒアリング、Ａ４の１枚のものだけなのですが、まず今まで独自で行われてきた実習評価表は、学校ごとに違いがあると思います。そこを今回は、一つの同じかたちにしていこう、標準化していこうということがありますので、付けにくい部分が逆にたくさんあったのかなと思いますが、そこを、どこが付けにくかったのか等も含めて、これから討論を進めて、みなさまのご意見をお伺いしていけたらと思っています。

この評価表に関する規定、Ａ４、１枚をまず見ていただきたいのですが、前提として、評価表の項目、質問内容というものは、この（１）に示してあります数値のなかで、実習に関する事項等々の教育の狙いという部分を、まずベースにしているということになります。これを一つのスタートラインにして、評価表の項目を設定しております。逆に言えば、その項目自体、厚生労働省の数値で示されている狙いから、外すことはやはりできない部分がありますので、質問項目を減らすことはないと思いますが、増やす場合には、例えば独自の質問項目等を入れるということになるのかなと考えております。

今回の評価項目として、評定尺度が、４、３、２、１、Ｅ、Ｆと付けていただいております。実際に、この表の冊子になっているほうを見ていただきたいのですが、一番右側が、それぞれ学生と職員のみなさま方の評価の差になります。マイナス１と９の①のほうから、具体的な質問内容になってきまして、マイナス１になっているものは、職員のみなさんの評価のほうが高いということになります。例えば学生が３を付けていて、職員のみなさま方は４を付けている場合は、マイナス１と記載されております。０の場合は、同じということになります。逆にプラスの数字になっているものは、学生のほうが高いということになります。学生の評価が出ていて、職員の方の評価がない場合は、逆にプラス３だとか４の差を付けられないようになっておりますので、今回そこは、比較できないということになっております。

では実際に、この評価表を確認いたしまして、傾向を簡単にご説明させていただきたいと思います。まず１番が、基本的コミュニケーションや円滑な人間関係を形成できたかどうか。その中で対象、対象というのは利用者、グループ、地域等とのかかわり方を学ぶという質問項目でしたが、これは学生よりも、職員のみなさまの評価、評点のほうが高い。学生は、自分自身を厳しく付けていると言えるのかなと思います。だいたい学生は３を付けていることが多いのですが、職員のみなさんが、学生に対しては４、良くできているの評点を付けている傾向が高い。

そして９の２番なのですが、利用者理解とそのニーズの把握および支援計画の作成。そのなかで利用者の実態を統計的に学ぶ。またアセスメントの方法を学ぶ。そして個別支援計画等、さまざまな計画の策定方法を学ぶということが、９の２番に含まれております。これもやはり、職員のみなさま方の評点のほうが高いということになっております。だいたい３番、４番を付けている方が多いです。ちなみに４番というのは、普通のプログラムの展開で十分達成できる、というのは特別な助言などが、指導、学生にこういう行動をしてやればうまくできるのではないかという特別な助言等なしでできたのが４番。３番が、助言があってできた。学生はやはり３を付けていることが多いですので、助言を受けてやっているということが言えると思います。

そして３番なのですが、利用者やその関係者との援助関係の形成について、学ぶことができたかどうかということになります。この９の３番も、やはり職員の方の評価が高いということになります。ここもやはり、学生が付けているのは３が非常に多い。

４番なのですが、４番の内容が、利用者やその関係者への、特に権利擁護およびエンパワーメントの評価ということになります。ここは職員のみなさまよりも、学生の自己評定のほうが高くなっています。そういう意味で、権利擁護だとかエンパワーメントの視点から、学生がかかわることができたかどうかという意味では、やはりその差が出てきていると言えるのではないかと思います。

続いて５番なのですが、他職種連携やチームアプローチと実際について学習できたかどうかという項目になります。５番では、１番から４番まで聞いておりまして、１つ目が職場における他職種、他職務等の役割の業務を学ぶ。②が、職場におけるチームアプローチのあり方について学ぶ。３つ目が、各職種内またはその職種間のなかでの会議、運営方法について学習できたかどうか。４つ目が関係機関、外部の機関、施設の業務や連携状況を学ぶということになっております。これは職員の方のほうがやはり、評定が高いというのがあるのですが、学生の評価と職員のみなさまの評価が同じという傾向が、ここでは高くなっております。０が多かったかなと思います。またここではＥですので、経験していないという学生の評価も増えてきています。

次が９の６になりますが、この質問は、社会福祉士として、職業倫理、施設、事業者、機関、団体等の職員の就業などに関する規定への理解と、組織の一員としての役割と責任への理解について学ぶ項目になっています。ここの丸１番から４番まであるので

すが、人権尊重の具体的な方法、価値や倫理、そして３番が指導職員から、社会福祉士の業務内容を学ぶ。丸４が、業務に必要な文書様式の記入内容の方法を学ぶということになっております。特にその職業倫理だとか、人権尊重の部分では、学生が付けにくい、実感しにくい項目になっているのかなということがあります。学生のなかでＥ、経験をしていないだとか、どのように評価していいのかわからない、Ｆを付けている学生が、ほかの質問内容に比べて多くなっており、そういう意味では、この職業倫理だとか価値、社会福祉士の労務内容を学ぶということを、学生がどこまで実感できるのか。ぜひ職員のみなさま方からの説明等、お互い共有、共通理解が特に必要になってくる部分なのではないかと推察ができます。

そして７番目なのですが、この質問は、施設、事業者、機関、団体の経営やサービス運営管理の実際について学ぶということです。丸１番が、法的根拠や法律について学ぶことができたかということですので、比較的これについて、学生は４を付けているのが多い。ただ、経営、財政だとか、丸３番では財政について聞く部分があるのですが、そこについては、なかなか評価しにくい部分、Ｆを付けている学生も、他の項目に比べて多くなっています。

８番目なのですが、実習先の地域社会への働きかけ。アウトリーチ、ネットワーク、社会支援の活用、調整、開発に関する理解ということになっております。これは丸１番から５番までありますが、ここは職員のみなさまの評定のほうが高くなっています。ここは、学生、職員ともにＦで、どのように評価をしていいのかわからないと選択しているものが多くなってきています。あとは、学生がＥまたはＦ、経験していないとか、評価していいのかわからないを付けているのに、実際は職員の方々の評価を見ると、やっている評価を付けている。学生は経験していないと思っているのに、実際はやっているというものがありました。ここも地域社会への働きかけを示す、具体的な業務内容の認識の違いが表れているのかなということが見えてきます。

最後９番が、総合評価ということなのですが、学生の自己評価も比較的高く、３番を付けている学生が多い。一番良い評価を付ける傾向というのは、やはり高くはならないと思いますが、16人の学生が３を付けている。最高評価を付けているのが、２人ほどおります。職員のみなさまは、高く評価していただいて、３を付けている方が多くなってきています。あとは自由記述等、これもたくさんありますので、改めてみなさま方にも読んでいただいて、各評価の内容、自由記述で書いていただいた内容を、再度、学生の評価と職員のみなさまの評価というものもすり合わせをして、内容を確認していきたいと感じております。実際に、この評価のなかで問題になってくるのは、事前に評価内容であるとか、評定の尺度、どこまでやればできたとするのか。ここはやはり、事前に共有化を図らなければいけないビジョンだと思います。ここが評価の標準化のなかで一番難しい課題になってくるのかなと思いますので、またここを含めて、共有化をどのように図っていくかを再度、詰めていきたいと考えております。以上になりますが、報告を終わらせていただきます。

A.米本

ありがとうございました。大きな評価項目ごとに、職員評価のほうが高く出ている部分。学生の評価のほうが高く出ている部分。ほぼ同じ傾向で見られる部分。それから、学生の経験の感覚と言いましょうか、そこに職員側とのギャップがある項目。いろいろ特徴がある項目が出てきたかと思います。総合評価は、およそ丸３ということになると思いますが、こういう差をどう見るかということ。もう１つは、ＥとかＦをどう見るかということだろうと思いますが、今の項目に関しまして、まずは不明な点等、あるいは論点として、評価の基準の問題、できた、できなかった、達成できた、できなかったをどう図っていくのか。また、使いやすさ、わかりやすさ、評価の分量等々、報告者からも申し上げておりますので、ご意見等があれば、お願いしたいと思います。

先ほど、この評価項目の数は、カリキュラム、科目の内容と連動するし、ガイドラインとも連動するので、おそらくこの辺の数は減らせないと。ただし、プラスアルファはあり得るわけです。それは各病院とか各施設において、プラスアルファすることは可能かなと。ここは多すぎるよとかと言われそうな気もするのですが。

G.古谷

評価項目等々の質問ではないのですが、経験していないとか、評価していいのかわからないとなりますと、先ほど先生方がお話しされた、学生の学びとの差などがありましたよね。バイザーの問題とかは、わりと説明しきれていない。

ここは特養 50 名の臨床型施設ですが、やっていることが、見た目はケアワークみたいなことがあるわけです。それが掲げられていると。でもそれをわかって、どうなのだみたいなところが説明しきれていない。だから当然こっちは、そういう項目を付けている。それはこうなんだよという話が説明をされて、学生がそうだねと落ちればいいのだけれども、そこが説明しきれていないから、学生は、今の答えで証明してって。そういうことはあると思うのです。車の運転一つでも、あるわけです。車の運転って、何でソーシャルワーカーに。ソーシャルワーカーの仕事は、車の運転ではないと。学生はわからないわけです。そこを施設のワーカーなりに、スペシフィックなことを学んでいるわけですから、はっきり実習って。学校はジェネリックワーカーの教育を受けて、病院の福祉というのを学ぶわけです。そこは当たり前の話、でも、バイザー側がスペシフィックな実習指導体系をジェネリックなものに落とし込んでいくように説明ができないと、学生はやっていないとか、聞いていないとか、学校で言っているのと全然違うとかというのが出てくると思うのです。だから、ここが実習指導者養成の期待することです。

A.米本

先ほどと共通する、実習指導者が、どのように実習経験をフィードバックしているか。そこが原因ではないかと思います。彼は実際に評価をされた方々ですので、この評価用紙に対する評価もあるわけです。大きな１、２、３、４、５、６、７となっていて、その中にさらに丸１、丸２、丸３と細目が出てきますが、おそらく、もう少し細目が欲しいというところもあるのではないかと思うのです。例えば、基本的コミュニケーションや円滑な人間関係の形成が１つだけになっているのですが、これは１つだけでいいのかとか。大きな意味の利用者のニーズとか、アセスメントの問題ですから、これは３つぐらいの細項目でいいのか。そういうのがいろんなところにあって、なかなか、まだまだ項目としては粗いのかなという感じがします。

D.白川

項目自体、根底から話をして申し訳ないのですが、実習評価の方ですね、実習生と実習指導者ということですが、実習を行わせていただいている大学側の先生との、途中経過の共有点とか、学生がこういう思いになってしまったりとか、実習でうまいこと連携ができていなかったり、できていなかったりはあるかと思うのです。それと、この実習を担当されている先生方との接点とかという項目には、どうなのかなと。僕は、どちらかというと、あったらうれしいなと思ったりしましたので、項目としては、必要かどうかは別問題かもしれません。

A.米本

今言われたいろいろな問題で、今回の評価表自体が、できあがっての説明ですよね。ぎりぎりにできあがって、お願いしていますよね。それに関して、十分に教育側と現場側の擦り合わせはできているかということは、おそらくできていないと思います。これをお願いしますというかたちで、ぽんと送って、それを付けてもらうと。学生のほうにもこれをやってみてというかたちでお願いしています。もちろん、こちら側のデータは、この作成課程の段階では、検討しておりますが、現場ですり合わせたわけではない。そういう意味で、今回のモデル事業とすれば、全然モデルになっていないかもしれませんが、そういう限界は確かにあります。おそらくこれがむしろ、前もってできていて、実習の始まる前にきちんとやっていて、各学校で共有されているとしますと、今度は、訪問指導のとき、巡回指導のときに、この評価表をそこでお互いにすり合わせての評価。そういうことはできると思います。今回はどうなのでしょうか。

Ｐ.猪俣

阪南社協の猪俣と申します。評価に関してなのですが、やはり自分自身、付けていても、思い浮かべる場面とかありますよね、

質問に対して。こういう場面で、こういうふうに理解してくれたかなと思い浮かべる場面があるのですが、それをもし、実習生が質問の趣旨とか意味を理解せずに答えてしまっていたら、そこハズレが出てしまうのかなという気はするのです。事前にその評価表をいただいて、実習が始まる前に、もちろん両者が一緒に確認をしておくということも必要でしょうし、その評価の際も、面接方式というか、担当者と実習生が、この質問に関しては、例えば何日目のこういうところが当てはまるが、それについてはどのぐらい理解できましたかという聞き方をすれば、その質問の趣旨の認識のずれというのが防げるのかなという気はするのです。

あとは、評定尺度そのものなのですが、普通のプログラム展開は十分に達成できたというところと、特別な助言によって達成できたという項目との違いというか、先ほどのスーパーバイザーをどう捉えるかという話につながってくるのかなと思うのです。そこを少し悩んだところで、プログラム自体は、例えば最初に、これをこういう狙いを持ってやっているプログラムですと説明をする場合もあるし、あえて考えてほしいから、実習生にその場は、感じ取ってほしいから、説明をせずに、プログラムに入って、実際にはなかなかそれを感じ取ることができなかった場面というのもあったかもわからないのですが、やはりそういう助言というか、スーパーバイズのあり方というのと関連してくるのかなという感じはしました。以上です。

A.米本

非常に的確なところだと思います。１つは評価をする際に、どの評価項目に該当する、思い浮かべる場面が共有されるかどうかということですね。そこのところをきっちりとやっていけば、経験した先ほどの問題も含めて、うまく評価が、両方に落ちるものになると思います。

もう１つは、４と３の違いは何ですかと。通常の指導と、特別の指導というのは、どう違うか。添田先生、この件について。

E.添田

最後の最後まで尺度のことが難しくて、今回から。よくあるのが、大変よくできた、よくできたという部分なのですが、できるだけ達成度、どのぐらい達成できたかという部分を評価、最後に見るためにどういう尺度の言葉がいいのかというところで、いろいろ自分でも悩みながらながらやった。学生によっては、このままいろいろと説明をした上でやってみましょう。例えば、高齢者の方でも、子どもでもいいのですが、コミュニケーションの場を、その場に設定したときにできる学生と、突っ立ったまま何もしない学生がいる。どうしていいかわからない。ヒントを与える、理論によって行動に移せるか、移せないかという部分が、変わってくるのかなということがありますので、ここの４番では、今日はこれについてやりましょう。学生が考えながらでもできたなということであれば、４番。３番の場合は、やはり、特別な助言等がなければ、極端な話、その場で立ちつくしてしまって終わってしまうということを想定して、この４と３に分けたのですが、できればもう少し、厳密に設定をしなければいけないなというのは、感じております。なので、みなさま方から、やはりこれは、４、３、言葉の言い回しがわかりにくかったということも含めて、いろいろご意見をいただければ、改善をしていきたいなと考えております。

A.米本

基本的にその尺度のつくり方が、達成度の評価だということ。厚労省の方から出てきていますから、達成度は評価をしなければいけないと。その達成度がどのように達成されたか。達成の水準とどういうやり方で達成できたのか。その２つの組み合わせで考えているわけです。そこにちょっと難しさがあるのかなと思いました。そういう意味で、評定尺度の４、３、２、１の特に４と３の、どういうことなのかということの説明がもっと必要ではなかったかなと添田先生のほうも考えていらっしゃいます。いかがでしょうか、評価に対して。

K.田邊

Q6 の丸３ですが、指導職員から社会福祉の業務内容を学ぶというところで、私はサブの指導者ということで、指導者としては資格がない。一応、資格はあるのですが。今これを見せていただいたのですが、学生さんとのギャップがけっこうあったのです。資格の有り無しで考えたのかなというところで、ちょっと責任を感じましたので、お話しをさせていただきました。

A.米本

今後は全員、有資格になるということで、多分、こういうことをつくっていますね。

B.松端

先ほどの猪俣さんの件で、この評価表の付け方は、実習が終わったあとに、それぞれがばらばらに付けるということを言われていましたね。今の話は、実習の最後の日に、本人との最後の振り返りをするときに、評価表もこの項目はどうだったかみたいなつけ方もあってもいいかなという話ですよね。その辺りはどうなのでしょう、やり方としては。評価表はあくまでも、本人抜きでやるとか。評価表自体も、スーパービジョンの一環としてやるのか。その他、いかがでしょう。

A.米本

どうですか、参加されている指導者の方、今の。共同で評価をするのか。

B.松端

そこはもうちょっとこうしたほうがよかったとか。

A.米本

独立して評価をするとか。

S.星野

医療機関なのですが、毎プログラムずつ、１週目、２週目、３段階のプログラムずつに評価を、まず一緒にするということが１つと、実はこの形式のほかに、体験項目表みたいなものをつくってあるのです。経験表みたいな。どの経験をどこまでしたか。業務だけだったのか、それとも体験、実施をするところまでいったのかというのを、実は共有するのを定期的にやるとしているのですが、やはりそういうふうに共有するとしても、自分は体験をさせたつもりだったが、そうは感じていないという部分の修正をしなければいけない場面がすごくたくさん出るのです。それを実習の一番最後にするのか、それとも途中、途中でするのかというもの。落とし込み方というのが、もう少しまめにされないと難しいだろうなというのがありました。

スーパービジョンの問題に多分、なってくるのだろうと思うのですが、この評価表から、こういうことを評価するということは、プログラムに落ちるということですよね。それをどういう体験をさせたかということが、３段階できちっと評価をされるということ、お互いに評価になるということが、絶対に必要なのだろうと思うのです。現場として評価をしづらい部分もあって、例えば、利用者のニーズというときに、そのニーズをどういうふうに学んでこられているかを現場が押さえているか。アセスメントがというときに、介護保険のほうのアセスメントの方式と、もっと広いスペシャルワークのアセスメントがというときに、何を現場は使っていて、学生は何を教えられていてということの、齟齬がどのぐらいあるかということで、評価の仕方が変わってしまうのです。なので、すごく付けづらかったりということが、多分、あったのだろうなということがあって、共通の何かがないと、そこが養成の根底にもなってくるので、そこを抜きには考えられないというのは、感想としてございます。

A.米本

今の経験項目の件については、みなさま方に、モデル実習の施設の調査票のなかにも、今回、データとしては出ていないのですが、プログラムの内容として盛り込んだものについて、例えば相談、面接、グループ活動、それぞれ読ませたとか、説明をしたとか、立ち会ったとか、こういうことですね。これが経験表になるわけです。これが共有されたかどうか。これをチェックして、どうかという問題になるのだということだろうと思うのです。それから評価をする際に、学校で何を教えられているのか。現場で学ぶことについては、何をどんなものを使って、とかということが違うから、評価をしにくい部分もあるでしょうということです。そういう意味では、現場と教育側のすり合わせがどこまでできて

いるかということが重要ですね。
それから独立かどうかということ。評価そのものは、独立のほうが、僕は望ましいとは思っているのです。なぜかと言うと、そこの評価の違いがむしろ意味があるわけで、共同で評価をしてきますと、どうしても学生側は、そうですよねという具合に、指導者側に頭を下げるわけです。やはり独立して評価をしてみるというのが、重要な部分とあるのではと。ですから、指導者側が共同で、私はこういう理由でこう付けるよと言うのと、これとは別に、あなたは独自に付けてくださいというのは、有りだろうと思います。そこで終わるわけではなくて。他にいかがでしょうか。

Q.国府田
私も独立で付けるほうがいいかなと思うのですが、今年は十分な時間が取れなくて、しっかりはしていないのですが、いつもですと、それぞれで評価表は付けるのですが、それを必ず付き合わせるということをしています。そうすると、学生の評価と職員の評価にズレがあるというのは、ある意味、当然のことで、あまり一致するのもおかしいかなと思うところもあるのです。特に地域とか、いろいろ難しい部分については、こちら側は、学ぶ機会も与えて、学んでくれたと思っていても、学生の側は、それに気づいていないということが多いのは、当たり前なのです。たかが二十何日間の実習で、十何年もソーシャルワーカーをしている者と同じ目線が持てるかというと、そんなことはなくて、同じ経験をしても、これは地域につながる大事なポイントだとわかるわれわれと、それに気づかない学生。それは当然のことなのですが、そこをお互いに評価のズレを、このズレは何なのだろうということを、最後にすり合わせをしたりすると、非常に有意義な時間が持てていました。
でも、それで完全にすり合わせをして、それで埋まるのだと思うのは、こちらの思い上がりで、例えば学生ではなくても、２、３年、働いた職員でさえ、これはこういう意味があるのだと教えたって、なかなか理解する職員と、しない職員がいるのと同じで、その場ですり合わせは済んでも、それが本当に十分に理解したかどうかというのは、学生次第と、それからその後の勉強次第というものもあるのかなと思います。ある程度、差があるのは当然ということと、評価はしっぱなし、お互いに向こうはどう付けているのかなというものではなくて、お互い評価を付けたあとに、それを持ち寄って、何で君はここをこうしているの、逆に、俺はこんなに高く付けたよと。あのときにあんなに悩んだのは、ここを学んだのではなかったのって、学生も自分自身が、本当は学んだはずのことも、忘れていたりとか、気づいていなかったのです。非常に大事な時間だと思っています。

A.米本
ありがとうございます。評価はとても大切でありますが、また難しさがあるところが、今回、明らかになっておりますので、評価担当者に期待をしたいと。時間のほうもありますので、この辺でコンピテンスのほうに移りたいと思います。あとから実習コンピテンスアセスメント用紙のコピーをお渡ししましたし、また今回のコンピテンスアセスメント用紙のまとめに分厚いものがありますので、それを見ていただいて、まず学生側、それから指導側と、どうなりますか。

ａ.川上
もう、混ぜてやっています。では私のほうから先に、ざっと全体像のお話しをさせていただこうと思います。あとから配られたコンピテンスアセスメント用紙。これはみなさん方と実習生の方、それぞれ両方に付けていただいております。遅れて送付をさせていただいた分ですかね。散々、書き疲れているところに、またあとから、この百二十何項目のものが送られてきまして、大変申し訳ありませんでした。
私のほうの分厚い資料の１枚目にまとめたものを載せておりますが、大きく３つの柱で、合計 121 項目のお伺いをしているということです。
１つ目が、実習に臨む実習生の姿勢ということで、自己認識、自己理解といった辺り。あと動機とか、モチベーションの高さだとか、自分がどんな性格傾向があるかという項目です。それから２番目が、実習で必要な技術の側面ということで、援助過程、アセスメント、面接、観察といったような項目に関する理解が、どの程度できているかという項目です。そして最後の３番目が、実習で必要な知識をきちんと身につけているかというところですが、これが 22 項目となっております。この資料自体が、みなさんのご了解も得ずに、ここへ出た点を、個人名、実名入りで、表を出してしまっておりますので、本当は回収をしたいところなのですが、取り扱い注意ということで、厳重に管理をして、外には漏れないようにということで、ご了解いただければと思います。実習生のほうにも、これをこういうかたちで、指導者の方にお見せするということは、了解を実は得ておりませんので、このことをもって、何かをしないようにということで、ご理解をお願いします。
さて、それぞれの項目全部を、１人分が３枚ずつ、表紙を１枚開いていただくと、例えばですが、１ページ目、仙台白百合の小野寺さんの、左側が自分で付けた評価です。右側が指導者の方が付けたものです。例えば１の１のところに、６というふうに本人は付けております。指導者のほうは５というふうに付けております。この６とか５というのは、あとから配られましたアセスメント用紙の項目の選択肢というか、そちらと対比をしていただければと思います。そのあとにコメント欄がありますので、すぐその下にコメントを付けております。ですから選択した数字、コメント、数字、コメントという感じでつながっておりまして、それが３枚目、全５ページまであります。そして一番最後の５枚目のところに、ページ番号を打っていないのですが、枚数で言うと３枚目です。表紙を付けると４枚目です。一番最後に、全体の本人が付けたポイントの平均が 4.2 点。指導者の方が付けたのが 4.5 点ということで、その数字を一番最初の総括表のところにそれぞれ載せております。白百合の小野寺さんは実習をされて、本人は 4.2、指導者は 4.5 と。他のところもそうなのですが、空欄があるのは、届いたのがぎりぎりで、入力が間に合わなかったということで、ご了承ください。手元に原票は届いているのですが、入れきれなかったということです。
おおむね１ポイント平均ぐらい、指導者のほうが高い。特に１番目の実習生の姿勢というところです。実習生自身は、自分の性格を陰鬱なほうに付けているのに、指導者の方は明朗のほうに付けてくれていたり、かなり積極的な高評価で、指導者の方が付けてくださっているというのが、全体的な印象です。あとは、ご自分の関連するところを見ていただければと思います。だいたい表紙のＩＤの順番になります。通しのページ番号を打っていないのですが、だいたい自分のところとかをお探しいただいて、見ていただければと思います。特にこれはもう、どう処理をすればよかったのかが、よくわからなくて、処理の仕方がわからないから、べたで全部出してしまったのですが、論点というか、分析の視点というのをどう提案すればいいのかというのも、ノーアイデアな状態です。守本先生のほうに引き続き、お願いします。

Ｃ.守本
私も論点で、どうそれを解釈しようかと思って、本当にぎりぎりまで、ちらちらぐらいしか見られなかったのですが、取りあえず指導者と学生の評価の差が、３ポイント以上あった項目というのを、ざっと拾ってみようかなと思って、それだけは挙げてみました。
最終的なデータは、私もちゃんと見ていないので、それが送られた時点でのケースなのですが、まず、３ポイント以上あったのは、大きな１、実習に臨む自己の姿勢の１の１の３のＤ、自己の音声、自己の声の質は、以下の軸ではどちらに傾きますかと。鋭いというところに差があった。この３ポイント以上あった項目のなかでも、そのペアが２組以上あったものを拾い出してみました。１組ではなくて。
その次のページの２、対人コミュニケーションを理解していますかの、４、５、６です。電話での応対は的確にできる。文章のやり取りを的確にできる。それからその次の３。自己の物事の判断傾向なのですが、全体的にというところでの差が３ポイント以上。それとその次の３のＣ。理想的か現実的か。３のＤ、ものごとにこだわるか、こだわらないか。３のＦ、理論的か実践的か。
そこが入って、次が右側です。５番目、学習の仕方なのですが、５の１、図書館を活用できるになぜか差があります。これは多分、指導者の方が活用しているかどうかわからないからだと思うのですが。次が大きな２番。現場実習で、必要な技術の側面の１の３、モニタリングができると、１の４、評価ができる。それから、

次が２番目のアセスメントは、全体的に差があった項目です。全体的にも１、２、３、４。それから、３番の利用者との面接においては、全体的にというところと、７、８、９、面接において、要約の技法を使える。話の焦点をつかむことができる。話の焦点を移動することができるです。それから４の利用者の様子を観察することができるの、丸１、丸２、丸３。利用者の表情を読むことができる。利用者の行動を解釈することができる。利用者の変化をつかむことができる。それからその下、５番目の丸２、家族関係のアセスメントができる。

それから、次の６の利用者のグループワークです。グループを運営することができる。これは全体的にというところと、丸２、丸３、丸４、グループワークの運営の原則を頭に描くことができる。グループに必要なプログラムを考案することができる。グループのメンバーの動きを追うことができる。それから７の丸４、地域が抱えている問題を把握できる。それから８の事例に関しては、１、２、３、４、５、事例を読み取ることができる。事例を書くことができる。事例を報告することができる。エコマップを描くことができる。生活意識を分析することができる。

それから９番については、全体的にというところだけ差があったのと、スーパービジョンについては、10 の丸５、スーパービジョンの媒体を挙げることができる。これも多分、学生がよくわからなかったのだと思います。次が３番目、大きな３、実践で必要な知識の側面については、大きな６の丸９、調査の方法だけです。ざっと見たので、もう少しやはり、時間をかけて細かく見なければと思ったのですが。全体として、指導者の方のほうが、高いポイントを付けてくださっているのですが、それから知識の側面ですね。先ほど言いましたように、大きな項目の３。実習で必要な知識の側面については、あまり差がありませんでした。これについてはやはり、自分自身の知識として、獲得したという実感が学生にはあるのでしょうし、実習指導者としても、それが理解できているというのが、判断しやすいのかな、評価しやすいのかなと思いました。

それから技術の側面、特にグループワークについては、体験できなかったところが多かったり、あるいは学生自身も、グループワークという知識はあっても、自分では運営できなかったとか、そういう体験がなかったということで、評価に差が生じたのかなと思います。それから面接についても、基本的なかかわり、技法のところは差がないのですが、これはやはり学生のほうが、まだまだできていないかなと感じているところが多かったと思われます。ですから多分、知識の面というのは、先ほど言いましたように、学生が知識としてちゃんと理解できた。それから獲得できたという評価と、指導者の評価は一致するのですが、技術の側面については、指導者としてはできているのではないかという評価があっても、学生側はまだまだできていない。だから、さっき体験をしたことと、そこから学んだことができていないということを言われていましたが、学生自身、実感として、技術として獲得できたというところに至っていないのかなと思いました。ですからその辺り、こういう技術を、こういう場面で、こういうかたちで、ちゃんと獲得できた。その技術の獲得に向けた実習プログラムの検討とか、あるいは学生がどうしたら、その技術を獲得できたというところを評価できるのかとか、その辺りはまだまだ検討しなければいけないのかなと思いました。以上です。

A.米本

ありがとうございます。１つ、このアセスメントを出す際の注意といたしまして、このアセスメント用紙のほうをもう一度見ていただきたいのですが、この７段階評価、それから５段階評価と、もう１つ、３、２、１、０、１、２、３という評価がありますので、この３、２、１、０、１、２、３というのは、どちらかがいいとか、悪いという問題ではないわけで、どちらの傾向に傾いたということを聞いているだけの話なのです。あとの７、６、５、４、３、２、１は、知っているほうがいいわけですから、７のほうに近づけば近づくほど良いと。それから５、４、３、２、１も、５のほうにいくほうが、よろしいということです。ところが、今回の入力の関係で、３、２、１、０、１、２、３も、左側から、７、６、５、４、３、２、１という具合に入力をしているのです。同じ３なら３を入力しましても、どちらの３かわかりませんので、この３、２、１、０、１、２、３が、もし７個出ているならば、左のほうの３。６であれば、左のほうの２と。だから４が０ということになるので、そこをご注意いただきたいと思います。

それから今の報告を聞いて大変おもしろかったのですが、３ポイント以上の差があって、全体的には指導者のほうが高いのだけれどもと言いました。そして知識のほうは、だいたい到達度とするならば、共通するかもしれないが、技術の面でかなりの差が出ている。実はこれも、アセスメント用紙はどうなっているかというと、アセスメント手順というところをお読みいただくとわかりますが、この用紙は、今回は、現場実習を終了した学生に対して、この終了した時点での状態で、再度、現場実習に入るとすれば、という言い方をしています。ということは、今回の実習の到達点が、ほかの実習に入る準備段階としてふさわしいかどうかということの評価になるわけです。ですからある意味では、これがオール５とかになることによって、初めて現場実習に行って、あなたはこれで通じるということになるわけです。履歴書の上では。ところが４、３、２、１とかが重なりますと、この段階では、まだ完璧に現場実習では通じませんということになるわけです。だから理想的には、これがオール５になって、そこから実習に入る条件が整いましたということにはなるわけです。

そこで、知識の面については、今、到達度において、両方の評価はそれほど変わらなくなった。つまり、知識というのは、今回の１回目の実習では、かなり良いところまでいきますが、ところが技術は依然として差があるわけです。現場実習というのは、泣いて笑っても、１回の実習で終わるわけです。そうすると１回目の実習というのは、いえば知識側面において、一定の到達度を生むけれども、技術側面では、まだ難しい。そうすると現場実習というのは、もう一回、今度は技術的な側面を中核にした、そういう実習の体験というものがあれば、大物になる可能性はあるということが見えてきた。そうすると実習というのは、１回では足りませんと。もう１回、やりましょうという、一つの根拠付けがあるかもしれません、今回の結果が。どうしても技術側面というのは、到達度の評価からすると弱いということが見えると思います。いろいろな今回の傾向が見られましたが、いかがでしょうか、先生のほうで。

Y.芳賀

仙台市の芳賀と申します。川上先生と守本先生の出された、最初のレジュメのところで、うちは「パルシア」なのですが、見ていたら、私のところも一番、実習生と指導者の格差が、1.65 人と開いておりました。なんでこうなったかと、今、米本先生の話を聞きながら思ったのですが、評価表のほうと一緒でうかがいまして、私はだいたいできたというところをすごく持っていたのですが、なにげに実習生さんのを見たら、かなりできていないという状況だったのです。

ただ、うちの今年使ったプログラムが、このコンピテンス用紙のほうから少し拝借しまして、価値、知識、技術とかをつくって、それに対しての到達目標を決めて、毎日スーパービジョンをおこなったのです。そのときには、だいたい実習生は確認できたとか、ある程度理解しましたというかたちだったのですが、いざ評価表とか、このコンピテンスの集計結果を見ると、かなり厳しい点数になっていたので、やはりその辺りの学生さんの判断が、私はやはりまだ未熟だとか、不勉強だといったところが、如実に出ていたのかなという感じはします。ただ、アセスメント用紙のほうの手順に書いてありますが、もう一度、その現場実習に出るとすればという観点から見れば、私は今回は、個人的な話にはなりますが、十分対応できた実習ではないのかなとは思います。この辺りで差が出たというのは、おもしろい結果だなと思いました。以上です。

A.米本

おそらく実習生というのは、現場に入って、ああ、現場ではこういう実践がおこなわれていて、こういう水準まで要求されるのだとか、初めてわかるわけですよね。そうすると、そのなかで実習経験を４週間やったといたしましても、そこでの到達点が、いま現場で要求されている水準に応えられるかどうかというのは、とても自信がない。特に技術の上においては、ということになるのだろうと思うのです。だからもう一度、そこをとらえて、実習をやられていけば、またいい線にいくかもしれないというところかなと思って聞いていました。

それから、この分厚い資料の１枚目の実習生と指導者の評価の

観点で見ますと、すべて指導者のほうが高いと思ったのですが、イコールの人もいれば、逆に学生のほうが高かったところが、1カ所だけあるのです。15番です。

L.蛭川
気づいていました、それ。どう言っていいのかわからないのですが。これは私も覚えがあります。というのは、ここの一番最初の、5から0の項目、十分に備えていると思うというところの、その十分というとらえです。一番最後に言おうかと思ったのですが、学びを達成したという辺りの評価だと、基準として、実習を通じて感じていたのが、実習生さんは、どこかに行って学んできました。十分理解しました。すごく楽しかったです。よかったです。わかりました。終わりだと。そこで理解も終わり。それで、その先は、あなた、何か疑問を持ったりとか、意見を持ったりとか、その辺を言ってとか、本当にその通りだと思いましたかと返したときに、え、そんなことまで考えなければいけないのですか。そんな高いところまで要求されるのですか。今米本先生がおっしゃった同じようなことを、私も返されました。
だから私の要求する理解、学びという到達度と実習生さんが十分一生懸命話も聞いたし、まじめに記録も書いたし、良いのではないでしょうかという到達度が、やはりちょっと違った。実習生さんにしてみれば、実習に行って初めて、そこまで要求されるのだ。これは大変だ、ひどいことになったということだと思うのですが、そこが多分私も私自身と大学側が用意したプログラムとに差があったのだなと思いました。決してその実習生さんがひどかったわけではなく、私の要求度合いと、実習のプログラムの評価になったところ、最後のコンピテンスアセスメントのところ。結構そこの層があったためではないかと思って、これは評価の問題ではなく、全体として、実習はどこまで求めるかということにつながっていくのだと思いますので、私自身の理解としては、やはり再度、現場実習に通じるためには、その前段階の実習では、やはりどこかに疑問を持ったり、さらにこう思うというところが残っていないと、次の実習には通じないと思うし、それなりの理解を求めるモチベーションにもならないのではないかと思って、まじめに付けさせていただいた結果、こういうことになったということです。

A.米本
学生だったら結構、私頑張りましたということで評価をするのがあるのですよね。今の話を聞いていますと、このコンピテンスアセスメント用紙が、実習の評価になっているのです。実習の到達度と。ということは、先ほど実習評価表とこのコンピテンスが、きちんと項目的に背後関係を持って連動していると、このコンピテンスの細かな項目、大きな2とか3。これが細かな項目として対応していくと、コンピテンスの細かいところで評価をすると、それがこちらの評価表のほうに跳ね返って、評価をしていけるという仕組みになるのだろうと思うのです。
実は、このコンピテンスアセスメント用紙の、ここで使われている項目は、北海道グループで使っている実習評価表の、それぞれの項目に対応する項目をさらに細かくしていって、こういう評価項目、アセスメント項目をつくっているわけです。ですから、今回の新しい実習評価表がこういうもので小分けして設定されていくならば、それぞれの項目に関するコンピテンスの用紙がつくられていけば、その辺は一環して、お互いに学生のほうも指導者側も何がどの程度にて評価されたかというのが、結構近づいていけるのではないかと思って聞いておりました。

P.猪俣
阪南社協の猪俣です。現場の率直なご感想というか、評価表と実習コンピテンスアセスメント用紙の2つが届きましたよね。例えば今日、先生方にその趣旨をお聞きすれば、理解はできるとは思うのですが、ぱっと見たときに多いかなと。こんなことまで実習担当者は言っておかなければいけなかったのかなという、改めて反省したところもたくさんあったのです。その結果、埋められなかった項目もたくさんあって、髪型の傾向を知っているかどうか。いや、それは本人に聞かないとわからないというところがあって、私が無知な部分だと思うのですが、評価表と、この2つを1つにまとめられるものなら、まとめていただきたいというのが、まったく何も知らない現場職員の感想かなと思います。すみません。

A.米本
評価表とこのコンピテンスは、一応、項目的には連動されるのが一番いいと思いますが、ちょっと使う性質が違っていて、このコンピテンスのほうは、実習前にこういうことをちゃん捉えなさいという、学生に対する事前の準備段階で使われるわけです。評価表のほうは、こういうことは評価されると示しますが、結果としてどうであったかということを評価してもらうわけです。そういう意味で、コンピテンスのほうで実習の事前に、その辺の準備がきちんとできれば、結果として評価のほうに跳ね返ってくるということは、あり得るかもしれませんが、一本化できるかどうかは、ちょっと難しいところがあったものですから。でも、今の指摘によって、今後減らして、なおかつ一本化できるかどうか考えてみる価値はあるかもしれません。

G.古谷
特に評価に限らず、すべての項目なのですが、共通して率直な感じで、大学の場面でやっていただく部分と、実習でしかできない部分があると思うのです。個人情報を説明できるかどうかというのは、多分、大学でもある程度できる部分であったりとか、グループワークの大学のなかにも援助技術、演習があったりとか、グループワークの模擬体験ができる場面なんかもありますので、それらすべてを実習の23日間の中で獲得すべき目標として設定して、その評価をしていくというのが、中には省けるとまではいかないですが、何かそういうのもあるかなというのが、感想です。

D.白川
今のに関連してなのですが、そのコンピテンスアセスメント用紙が、実習に入る前の学生が付けるものという意味では、われわれが付ける意味というのは、あまりないのかなと思ったりするのです。われわれ実習指導者としては、実習が終わったあとの評価、その評価とこれが連動するとかうんぬんというのは、ある意味、われわれの問題ではないという説明になりますか。これは、実習前に学生が付けるものであってという。

A.米本
それは、ある使われ方ですが、このコンピテンスアセスメント用紙を事前に学生が付けますよね。自己評価をいたしますが、それを実習先に送付するわけです。この学生は、この今回の実習に入る前にあたって、自分のさまざまな力というものを、このように評価しています。それが実習後において、また学生は評価いたしますが、そこでは一応、5、4、3、2、1の強弱がありますから、学生は自分ではこの辺を弱いと思っていますとか、この辺は比較的捉えていると思っておりますというかたちで、実習先に自分の力を報告するわけです。そこのところに実習指導をいただければありがたいです。そうすると、これは一つ実習先において、その到達点はいかがだったでしょうかという具合に、評価をお願いするということはあり得るだろうと思います。

D.白川
わかりました。要するに今回は、われわれが付けてきたわけですが、そういう使われ方をするものではないということですね。

A.米本
そうですね。

D.白川
今おっしゃったように。

A.米本
事前の準備段階を報告するというかたちになる。

D.白川
理解しました。

C.守本
それは理解できるのですが、実習にどこまで求められているのかという、大変それは、受けられないなと思う。実習も本当に。いろんなレベルの学生さんが来るというのも、本当によくわかり

ますし、学校によっても、実習に来る前の学習が違っているというのは、随分あります。そういうところにもってきて、さらに学生の個人差を持ってきて、その学生のそれぞれの個人差に応じて、達成度がどれぐらいなのかというところまで、通常業務をする上、プラスで実習を受ける担当者として、小さな町社協ではとても実習は受けられないなということがもう、実感です。

A.米本
　使われ方はいろいろあると思うのですが、今回の、特に実習指導者講習会がありますね、今行われておりますが。その実習指導者講習会のスーパービジョンの場面のなかで、実習指導者は実習学生のアセスメントができなければならないという項があります。そうすると、その実習指導者が、例えば事前の訪問などで、実習学生のアセスメントはどうしたらいいのかといったときに、そのアセスメントの材料をどのように学生側から提供していくのか。あるいは学校側から提供していくのか。その一つになり得るとは思っているわけです。ですから、ここの全部をオール５にしてくださいという評価と、そういう指導を依頼しているわけではなくて、学生の自己評価ではこういう傾向として出てきておりますので、指導上の参考にしていただければということにはなると思いますが、これをオール５にしてくださいというようなお願いはしていないと思います。それだったら大丈夫ですか。この辺の使われ方などは、これから大いに協議をしていきたいと思います。いまのは、大変貴重な意見として、お伺いしておきます。他にいかがでしょうか。アセスメントの面で。

C.守本
　現場に実習に来る前に学習があって、現場に行って、現場から帰って、また事後学習となるということなのですが、例えば現場実習というのは、こういう項目もそうなのだけれども、現場を実習したことによってどう変わってきたかを評価するというよりも、そこをもう少し、現場からこういうことで項目に入れてほしいということは、今日、みなさんが来られている中であるのではないかなと思うのです。

A.米本
　それはあり得ます。

C.守本
　そういうことに関しては、どうなのでしょうか。例えば、それぞれの施設によって、学内ではわからないけれど、現場に来るとこういうことができるという項目というのが、また別に出てくるのではないかなと思います。

A.米本
　先ほどお話しがありましたように、この評価表自体を、今回出されているものは、一応、ガイドラインに沿ったコアになっているので、そこの項目は減らすことはできないと思いますという言い方がありました。ただし、現場において、特色的にこういう項目を評価項目として追加したいということは、あり得るだろうということは言っておりました。それと同じように、このコンピテンス問題についても、自分たちの現場の特徴からするならば、むしろこういう力というものが、得られるとか、取得できるというようなものを追加するということはあり得るのだろうと思います。ただ、先ほど言ったように、むしろコンピテンスが、評価表の項目に対応したかたちでつくられるとするならば、そこは一応、コアになってしまうので、欠かせないと。しかし、プラスアルファはあり得ますということは。
　それから実は、評価表の評価基準のところで、到達度を測るというのと、もう１つは、変容度を測るとあるのです。実習に入って学生がどう変化していくかとか、変化はよい方向に大きく変化したのか、全然変わらなかったのか、そこで評価をするということもあり得まして、それをこの評価表にどう組み込むか、組み込まなければいけないのか。
　もう１つは、この前も日本社会福祉学会でも出てきましたが、自己覚知というのは重要なのではないかということがありまして、それについて、われわれはそういう自己覚知の立場を取っておりませんと答えたのですが、そういう捉え方で、そういう評価の仕方もある。もう１つは、動くように努めたかどうかですか。そういう努力とか、試みです。そういったところができたかどうかで評価するとか、いろんな評価のポイントがあるわけです。でも今回は、到達度というかたちで測らなければならないので、まずはこういう評価表になった。そこに見えているのは、併用だとか、あるいは動機だとか、他の職務といったものを加味するということがあり得るかどうか。またそうすると、評価項目が多くなりますが。いろいろと、それらの問題があるということを含めて、参考意見として聞かせていただいたということでよろしいでしょうか。いかがでしょうか、コンピテンスの問題。

B.松端
　１つだけよろしいでしょうか。人を評価して、こんなに細かく評価して、自分も嫌だなと思います。だから、例えばおっしゃられるように、実習現場にこれを全部埋めろと、確かに自己覚知が必要なのでしょうが、この１番に上がっているものの自己の姿勢とかは、むしろ本人と大学が、送り出す前の段階で大学サイドでやって、２の必要な技術とありますね。これをむしろ、実習を通じて体験してもらって、できるかどうか見ていただきまして。今度、３番の知識は、これもむしろ、大学側でできるという感じです。つまり、送り出す前の段階で、こういうことをきちんとわからせてもらえたら、知らない状態で送り出していて、そう言うよりは、もし実習に出すのであれば、事前指導の段階で、例えばここの知識のことでも、学生にきちんと伝え、技術面をむしろ評価してもらうと、もう少し整理できるかと思います。特にこの人格評価みたいな話でしょう、これは。だから、学生が書いているのを見ると、まさに普通なら人が知らないようなことを、本人が自分で書いて、こういうかたちで公表されたり、相手に知られたりするでしょう。これは、実習指導のある意味枠を超えて、そもそも必要なことかなと、個人的には思います。というのは、どうでしょうか。

A.米本
　という意見は当然、出てくるだろうなと思いますが、それ自体を議論しても、今時間もありませんので、そういうご意見もあるということは、伺ってということにいたしたいと思います。もう、20 分消化しているのですが、いかがですか。

T.富永
　この方式を実は、北海道で使っているので、実習のときにはこれが来るのですよね。書いたのは今回、初めてで、書くのは大変だなと。出すのも遅れたのですが、申し訳ございません。これが来て、良いところもあったということをお伝えしなければと思うのですが、これを事前に見ることで、実はこれはあくまでも実習生の自己評価なのです。こういう風に自分のことを見ていらっしゃる方なのだということがわかる。だけど、こちらから見ていたら、そうではないということもお伝えしなければならない。例えば、技術系のところをすごく低く付けられる方が多くて、でも、一緒にならできたりとかも。自分たちはすごく大きな力を持っているというフィードバックをしなければいけない場面とかも実はあったのです、いままでに。
　もう１つが、実習が終わって、事後の反省がありますよね。そのあとで、事後の振り返り来ていただいたときに、自分のところの評価したものを、コンピテンスではないが、大学に戻ったら、ここまでできていると思ったのに、ちょっと下がったのだと言われたりしたのです。それはやはり、ここでオーケーだと思ったのだけれど、事後でもう少しやってみたら、足りないと気づいたと。なので、それが段階的に何回かされたりとか、それは自己評価なので、他から見て、それを違う目をフィードバックということが、多分。でも、書くのは大変でした。

A.米本
　さて、最終的な議論は、最後のセッションのところでやりたいと思いますので、まずはここで、いったん、昼食休憩に入りたいと思いますが、事務のほうから。

b.事務局
　お疲れさまでございます。お弁当を用意しておりますが、今日は日曜日ということで、ここのスタッフが少ないのでお願いしますということで、各自、お弁当とお茶を回していただけたらと思います。よろしくお願いいたします。

A.米本
　再開は、１時 10 分でお願いいたします。それからコンピテンスシート、実習評価表は、特に個人情報が含まれておりますので、取り扱い注意ということで、お持ち帰りいただきたいと。実習評価表、コンピテンスシートもです。
（終了）

午後

■フィールド系施設ヒアリング

米本

全員、お揃いになりましたか。少し時間的には早いのですが、貴重な時間でありますので、座っていただいたところで再開したいと思います。

午後の部は、1時間ほどグループディスカッションといいましょうか、グループで協議をしていただきたいと思います。今回はフィールド・ソーシャルワークのグループと、レジデンシャル・ソーシャルワークのグループに分けておりますが、この各領域におきまして、ソーシャルワーク実習が確立されていると言えるのかどうかということです。それからもし、確立されていないとするならば、それを確立していくための課題、方法は何かというところです。とりわけ今回、その実習指導における標準化の話が出てまいりまして、この標準化というのは、先ほどの話では望ましいという方向だったかと思いますが、その標準化をするために、今回こちら側が提示した、いくつかの実習のモデルを有効に使うことができるか、あるいはそのために修正をされる必要があるのか等々も含めて、ご意見をいただければと思います。

各グループの司会進行は、教員のほうで進めますので、よろしくご協力のほど、お願いしたいと思います。 2時 10 分までの1時間ということで、お願いしたいと思います。お互いのグループの声に負けないように、大きな声を出していただければと思います。では、よろしくお願いします。

A.守本

始めます。それでは、こちらフィールド・ソーシャルワークグループのディスカッションの司会を担当します皇學館大学の守本と申します。よろしくお願いいたします。まず最初に、自己紹介を再度していただいて、今回のソーシャルワーク実習というものに関して、確立されているかどうかというみなさまの思いを、一言ずつしゃべっていただいたらと思います。そのあとソーシャルワーク実習の今回のモデル実習に関しての課題、問題点を出していただくということと、最後にその問題点、課題の解決方法として、どういうことが考えられるかというのを挙げていただければ。そういう流れでいきたいと思います。では、こちらからいいですか。お願いします。

B.猪俣

最初にそのすべてを。

A.守本

いや、最初にソーシャルワーク実習そのものに関しての、何かご意見をお願いいたします。

B.猪俣

阪南市社協の猪俣といいます。先ほど何点か発言はさせていただいたので、全体的にソーシャルワーク実習のモデルとして、ガイドラインであったりとか、3段階のモデルをつくっていただいていることに関しては、非常に自分たちのやっている実践と、そのなかで実習生にどういうことをお伝えしたらいいのかというのは、整理がしやすいかなとは思います。

ただ、先ほどから何回か出ていますが、若干、その機関によって、私は社協なのですが、社協なら社協での評価項目であったりとか、プログラムの例などを見ていましても、どうしても実践にオリジナリティーというか、社協ごとに違うところもありますし、コミュニティーワークの部分ですので、特に普遍化が難しいというか、コミュニティーワークそのものの理論とか、普遍的な評価項目も、少し入っていなかったら、薄っぺらい地域研究とか、地域診断だけになってしまって、そのなかで住民主体の地域づくりをしていくために、どういうワーカーのかかわり方が必要で、そのための手法はどんなところがあってというところを、実習生にどう伝えていくのかというのが、まだ全体的なガイドラインとかでは、なかなかわかりにくいところもあるかなと思います。

A.守本

ありがとうございました。では、続けてお願いいたします。

C.新原

琴平町社会福祉協議会の社会福祉士をしております新原です。うちで言えば、通常の2週間、2週間の実習を受ける概略と今回、去年からですが、川崎などは、統合型実習として、地域に泊まり込んで、実習というのを受け入れているので、やはり各大学の一人一人のレベル、どこまで釣り合わせていけばいいのか。総合型実習のプログラムと、別の2週間、2週間のプログラムというのも考えていかなければいけないという課題等もあります。

A.守本

ではお隣、お願いします。

D.越智

同じく琴平町社協の越智と申します。よろしくお願いします。個別にかかわりながら、フィールド・ソーシャルワークの実習ということについては、受け入れをしています。そういう意味で、地域のボランティアであったり、いろんな関係機関も、かなり足を運んだりしながらしています。

のちにソーシャルワークというところでやれると思うのですが、学生さんがそれぞれ、自主目標というものを、今持ってきているではないですか。そこで、そのモデルでされてきているものと、どこまでをやれるかというところの問題性があるなと。達成感としては、学生さんには持って帰ってもらえるが、反対に学校が望んでいる達成度というところは、反対に私たちには、あまり伝えられていない部分がありますから、そこのところの評価なり、判断というのをどうしていけばいいのかなと。だから、先ほどの話のなかで、変容というのがかなり出てくるのだろうと。だからそれが、反対に先生方が、実際に巡回指導に来ている中で、また学生が変わったよ、ということを言ってくださるので、私たちが理解していると。そういう保守担当の先生とのやり取りというのも、大変重要な項目ではないのかなと思います。そういう意味では、ソーシャルワークのおもしろさということは、それぞれに持って帰ってもらえているなというのはあります。

A.守本

ありがとうございます。お隣、お願いします。

E.星野

札幌の麻布神経外科病院の星野と申します。医療機関なので、維持管理が大きく組織の目的が、ソーシャルワークではないため、なので、ソーシャルワークを見せなければいけない。これをどういう風に活かせるかというところが、今まで私も課題でやってきて、それなりに見せなければみたいなかたちの職場ですよね。この辺ではすごく意識して、それをワーカーがするということをしてきたのではないかと思うのです。なので、ソーシャルワーク実習に取り組むというのは、取り組みやすいのか。そういう面ではあるかなと前々から思っていて、どう職能がそれをみなさん受けているかというのも課題だと思っているんですけれども。レジデンシャルと9機能とつなげていくんですよね。じゃあ、医療の分野はそうでもないなというのがありまして、じゃあ、どんなふうにしていったらつながっていくのか。学校も多分、機能として実際にするときに、学生にどう気づかせるか。先ほども少しお話をしましたが、養成校でどういうふうにものごとを教わるのかというのは、すごくギャップもあるせいか、わからなかったりしますよね、一つ。そうしたら、評価の仕方が介護の介護士の説明だったりとか。でも、ソーシャルワーカーは全体のアセスメントではないので、そこは知らなければいけないけれども、そこら辺を現場でトレーニングされているかとか、そういう問題、今、大学はどう教えてられているのかというのは、もっと確認をして、一緒に進まなければならない問題もたくさんあるのかなと思います。

すごく整理されてきて、前より良くなってきていると思うのですが、多分、大きいかなと。他の専門職の養成と比べられないですよね、医療機関は。なので、ちょっとその辺を見せていかないと、多分、他職種からは納得されないだろうなと思います。

A.守本

ありがとうございます。お願いします。

F.田邊

私は、三重県の伊賀市社協の田邊と申します。うちは課題設定型実習というかたちで、実習計画に上がってきたものを見慣れて

いて、実習担当が、社会福祉士はたくさんいるものですから、誰に配属するかを決めることによって、実習関連が全部変わってしまうのです。良い面は、まあまあご利用者のご要望を聞きながら、ご予算の合ったところで、できるだけ近いところでご案内はできるのですが、一方では、お年寄りの方がしんどいということで、もっと行き当たりになって、最後にまとめて、何をやったかわからないとなってしまって、そのあとについては、スケールの問題とか、スーパービジョンをどこに入れるかとかという問題と、担当した職員の力量が思いっきり出てしまう。その辺りの厳しさかなという気がいたします。

こういう一つのモデルのプログラムだけのなかで、ここは押さえないといけないということを、職員間がある程度、共有できれば、あるいは今回の本人さんの指標とかを使って共通把握、逆に言うと、中身は違うけれど、ここだけは一緒だ、みたいなところが押さえられるといいのかなという意味では、今回、事務的になってしまったのですが最初からやれば、うまく使えるのかなと実感はしました。

A.守本
ありがとうございます。では、次、お願いします。

G.富永
北海道札幌市白石区第一地域包括支援センターの富永と申します。地域包括支援センターが唯一社会福祉士というのが全面に出て、それこそ社会福祉士のソーシャルワーク実習としては、非常に適職、的確なところだと思われがちなのですが、実際は、業務として、大抵の多分、地域包括は介護予防支援事業所を併設していて、予防ケアマネジメントを業務として、すでにおこなっているのが実態。そうなったときに、社会福祉士の実習で入られたとしても、要は何となく、ケアマネジメントの実習に終始しまいがちという、非常に危険な点があって、もっとケアマネジメントも、ソーシャルワークもほんの一手法であって、大きなソーシャルワークというのを学ぶべきだと私は思うと。その通りだと思うのですが、結局、実習させる側も、それがケアマネジメントを何となく学んだら、すごく実習が成功して終わった。満足いっぱいというような。現状は３段階で、モデル、ソーシャルワークシートを作ってやったにせよ、どうしても深められない。だから、もっと地域包括の場をシェアにして、ケアマネジメントとソーシャルワークが混同しないように、もう少し精査して括る必要が、まだまだあるなと感じております。少し確立までには、精査が必要かなと感じています。

A.守本
ありがとうございました。お願いします。

H.上原
鹿児島県の大野原町の社会福祉協議会の上原と申します。ぜひ、今年度の実習の結果をすべて立てたあとにいただいて、ガイドラインと整合性がされるかどうか。一応、割り振ってみますと、おおかたできるかなとは思います。結果的にこのガイドラインを利用させていただき、各職種の方にお渡ししたいと思っています。

それから各アンケートも、毎回この話が出て、これをこなそうとして挙げていたのです。これで改めて集計表、実習全体部分を考え直していくみたいだし、職員に注意するための、一つのツールであって、結構だと言うしかないです。やはりモデル事業だからかとは思うのですが、毎回こなすというのは、社協にとって、大変なことだと思います。

A.守本
ありがとうございました。次、お願いします。

Ｉ.小川
宮城県の白石市にあります、公立刈田綜合病院でソーシャルワーカーをしております小川と申します。私のところは病院なのですが、今回、ガイドラインが３段階モデルを取り入れて、プログラムをつくっていくということに関して、実際は病院の場合は、相談、訪問というは、ある程度確立されていますので、そういった意味では、そういったモデルを入れていくのは、そんなに抵抗はなかったのですが、一番はやはり、病院の場合ですと何年か前に社会福祉士の養成もしていこうというかたちで、医療機関にも受け入れたのですが、その前は、医療ソーシャルワーク実習というかたちで、病院のほうで受け入れていたという感じになってまいります。例えば、私が病院だけでなくて近隣の病院でも、やはりそこの部分で、社会福祉士の実習というのをどういう風にどこまで位置付けていくかというところ。病院でも実習先として提供できるかというところは、課題かなと思いまして、実際、学生さんの今日もいろいろな調査結果を見せていただいたのですが、こちらで提供しているとういかたちで思っていても、理解のレベルでは、ほとんど入っていなくて、わからないという部分。そういった実習指導者と学生のほうでの誤差が出ていた問題なので、やはりスーパービジョンなども、ここは、病院のソーシャルワーカーだからという部分と、ここは社会福祉士だからという部分を現場の指導者自身も勉強する必要があったということを認識した実習であったと思います。

あとは先ほど、事前の学校側の教育はどうなされてきたかということを各県でそういった養成も、大学もたくさんあるかと思うのですが、現場で把握し、この大学がここまでやっていて、こちらの大学だけやっていないと。そういう差が出てくるのです。やはり受け入れする側も、どこまでを本当に準備していればいいのかなというのがあり、やはりちょっと標準化されるまでの間、現場のほうも戸惑うことがあるかなということを感じました。

A.守本
ありがとうございます。では、お隣、お願いします。

Ｊ.坂本
宮城県仙台市にあります高砂地域包括支援センターで社会福祉士として勤務をしております坂本と申します。地域包括支援センターは、ご承知のように社会福祉士が、さっきのお話にも出たのですが、配置されているのですが、うちのほうでは、もう一切、ケアマネジメント、予防ケアマネジメントは、実習にほとんど入れないというかたちで、ソーシャルワークだけを盛り込もうというかたちでプログラムを作成させていただいたのですが、ソーシャルワーク実習の確立というと、割りとやりやすいのかなという印象は、私自身はあるのです。ただ、地域包括支援センター自体がソーシャルワークを担うのかといったところ、地域包括支援センターにいる社会福祉士が、それも補うのかという問題が、すごく混在していて、私も整理がつかなかったと思います。難しいと感じました。

あと、生活型施設のソーシャルワーク９機能に関してなのですが、実際、そのソーシャルワーク９機能を見ると、地域包括でやることは、あと付けではあるのですが、区分けがだいたいはできるかなと。ただ先ほども星野さんがおっしゃっていたように、本当にこの９機能でいいのかというのは、もう１回、検討が必要なのかなと感じています。

あとソーシャルワーク実習に関して、制度改正を踏まえたかたちで、私がプログラムに盛り込んだのが、個別支援中心と連携強化、あと地域福祉活動という内容をカテゴリに分けて、それぞれまんべんなくこなせるようなかたちで、意識付けをしながら進めていったのですが、そういう個別支援だけでもなく、地域福祉活動だけでもなく、ソーシャルワーク全体を実習として学べる機会もつくりやすかったのかなとは感じていました。ただやはり、どこまでやるのか。目標設定の部分で、すごく私自身、求め過ぎていた部分もあったり、そこは実習でどこまで求めるのか。それとも卒業までにどこまで求めるのか。そういう整理が私自身も必要なのかなと。以上です。

A.守本
ありがとうございます。では、お願いします。

K.野島
東京都台東区のやなか地域包括支援センターの野島と申します。同じく地域包括ということで、包括そのものの業務が、まだ私どものところは、まだ手探りというところで、そんな中でお受けしているということなのですが、いろいろとお話しをいただくまでの学生さんの受け入れというのは、なるべく多くのお家に一緒に行っていただいたりということで、生活実態を見ていただくような機会をなるべく多く持たせたいというところのコンセプトで、今までやってきていたぐらいだったのですが、今回、こう

やっていろいろ資料とかもいただいて、改めて明確になったというか、どうやってやろうかというところを非常に悩みました。ただ、いろいろ学生さんと相談したり、先生ともご相談をしながら、ものによっては取り組めそうかなという体験、実感を持っていたのも事実なので、そのあと、実習指導者研修で、先生方のお話しも伺いましたが、今改めて勉強中というか、来年も、モデルということではなくて、何かできるところからトライしていきたいと思っているところがありまして、そこを今どうしようかと。自分自身の中での課題にはなっています。

あとは同僚だったり、職場内の者に、同じようなアプローチが、まだまだ実はできていなかったかなというところが、私どもの中でも課題になっているので、できるものならば、もう少しきちっとしたかたちでもって学生さんを迎えられる体制づくりをしていきたいなと思っています。

A.守本
ありがとうございます。では、今のお話を聞いて、先生方何かコメントをお願いいたします。

L.松端
まず社協の猪俣さんとか、新原さん、越智さんが社協ですね。あとは鹿児島の。

A.守本
田邊さんと。

L.松端
田邊さんもそうだ。

L.松端
社協実習は、今回の場合は、もともとが介護保険の分野ですから、老人分野です。それで社協がやっていることは、今回、示されているようなソーシャルワークが収まりきれないところもありますよね。

先ほど伊賀の田邊さんでしたか。申しあげましたが、けっこう伊賀って、いろいろなことをやられていますよね。だから各部署で、乾さんとか平井さんとか、バスターズであるとか。そうやって、どこかへ特化してやることで、深く学べていくのはありますよね。例えば、今回のプログラムは、結構あれもこれもとなった。一応、個別から地域みたいな流れはありますが、どちらがいいのでしょう。ソーシャルワークというか、社会福祉士の力量を高めていくのに。私は桃山で、猪俣さんとかに教わりましたけれど、例えばある特定の地域にしっかり付いて実習するみたいなことのほうが、かえって良いかなという話もあるのです。その辺りはどうですか、社協の５名おられますが。

N.
多分、スーパービジョンが結局必要なのかなと。

L.松端
何か特定にしなくても、それがもう少し、今これをやっているけれど、このようにやっていくと、そこはもっと広がるのではないか。だからやはり、さっきからのお話ですが、体験として何かをやっても、それだけではだめなのです。それがきちんと、もう一回フィードバックして、身に付くようなかたちのあと押しみたいなものがないと、メニューとしてこれをやりましただけでは多分、形骸化してしまいます。

O.
特にそのコミュニティーワークという部門が、目に見えた効果が、効果とか支援の流れが、さっきも出ましたが、長期間ですよね。その地域の住民さんの主体形成の期間があったりとか。その計画づくりの期間があって、その中で地域の活動者の組織化をしていって、そこから実習生が見るのは、そのごくできあがった一部分の活動の部分だけ見て、良い活動ですが、まだまだ参加者が少ないですという感想になってしまう。その活動ができあがるまでの経過の支援が、コミュニティーワーカーであったり、ソーシャルワーカーの本質の部分だと思うのです。それを少しでも体験してほしいなと思えば、まず 23 日間が連続してくるという実習スタイルでは、本当に難しいと思います。

L.松端
阪南社協さんの場合は、もともとあるよね、これ。ずっと。

P.
あります。

L.松端
長い時間をかけて、ピンポイントで。

Q.
同じ地域にずっと入ってもらって継続して、そのワーカーがかかわることでの意識の変化であったりとか、グループの関係性の変化であったりとか、活動の成熟というか、そういう変化が見られる実習にしたいとは思ってはいます。

そう考えると、プログラム例で出されているようなかたちでいくと、先生がおっしゃっている本当に表面的な、できあがっている活動を飛び飛びでいって、何となくわかった気にはなるけれど、結局そのワーカーが、コミュニティーワークの部分で、地域の主体性を一番重要視しないといけない部分が欠けてしまうかなと。そのワーカーが主体形成をしていく部分が見にくいかな。できあがった活動だけを見て、上から目線というか、まだまだですね、とかという話になったりとか。

A.守本
事業活動を理解するということと、ソーシャルワークを理解するということは違います。

L.松端
違いますよね。やっている活動を理解するのは、良いですよね。

A.守本
ああ、こういうことかみたいな。どういう働きかけによって、どう動いたからこうなってきた。で、これがどっちを向いていくかということ。その住民さんにどういう語りかけとか、気づきをもたらして、こうなってきた。それはどういうニーズキャッチをしたことでなったか。やはり、そこのところをちゃんとやるということは、なかなか。

L.松端
相当、時間をかけて。だから実習は、やはりプロセスなのです。広い意味での住民の主体形成も図りながら地域をつくっていく。

A.守本
なかなかないのだけれども、社協経営もそうなのだけれど、その財源をどうするかという。そういう事業活動を展開するために、財源をどこへ求めていくのかという。まさしく公費なのか、募金なのか、収益なのかと。そうしたお金のことに関しては、きちっと。

L.松端
活動をつくっていくときに。

A.守本
組織としてとかも。

L.松端
できたところにぽんと入ってきて。

A.守本
そうです。

L.松端
それこそ、参与観察して帰りますと。

A.守本
お金のことは、全然関係ないと。どこかから来ると思って帰ってしまうというのだったら、できないだろうなと思います。

L.松端

社協でやることが、難しいというのはありますね。今回に対しては。

A.守本
集中型でやることの。

L.松端
せいぜい１カ月。ちょっと延ばして、あと２か月。

A.守本
川上先生の学校では、２ヶ月間地域の中に泊まり込んでいるのです。ある意味、施設なんですよね。その地域を感じながら、地域の人と時間以外のところでの交わりを持ちながら、そのなかでの社協の位置付けとか、どうソーシャルワークを展開していくかとか。社協職員から聞くのではなくて、地域の人から聞かせると。そうしたら反対に、社協はこういうところなのかと。こういう働きをしているのかみたいなのも増えてきている。

L.松端
住民を通じて知ると。

A.守本
そうなのです。

L.松端
それだと、住民とじっくりかかわらないとわからないですね。

A.守本
そうなのです。

L.松端
そういう意味ではいいけれど。それはどこに泊まるのですか。

A.守本
社協で２週間と、民家に２週間。

S.
そのコーディネートもしてもらっているのです。

T.
だから住民との間にそういう関係ができている社協だからできることなんですよ。

L.松端
いわゆる高齢者の部分を特に特養とか老健というのは、比較的にわかりやすい。しかし、例えば社協といったときに、やはりベースはあるにしても、社協なりのものって、もう少し何か、精査しなければいけません。実際、中に入っている現場の方に入ってもらって、一緒に作っていくとか。
同じことを病院でもやりますよね。病院って、今までは医療ソーシャルワークという、福祉と別枠で、システムも福祉実習とは別に、病院実習というのが、もう一回、別に実は、行っていたのです。今回、福祉実習が入って、そういう意味では、通常よりも少し高いものを求められるのですか。どうなのでしょう。

U.
やってみたら、そうでもない。

L.松端
それで、その医療ソーシャルワークの実習でやってきたことと、今回のソーシャルワークでやってきたことの違いみたいなものは、何でしょう。

V.
今まで４年生で来ていたのです。しかし、法改正になりましたでしょう。そうしたら、３年目で来るようになった。だけど、じゃあ、何が変わったかと言ったら、そんなに変わりはない。ただ、カリキュラム的にやっていないところがあるので。例えば、ソーシャルワーク理論で展開しているところを見せますよね。それを実はカリキュラム的にまだ経験は追いついていないので、変わっていないから、そのアプローチで、というそのアプローチが落ちませんよね。何かズレがある。そういうような齟齬はあるんだけれども、多分それは、いまカリキュラム編成で毎年になってくれば、別に４年でやっていても、３年でやっていても。

L.松端
あまり関係ない。

W.
医療ソーシャルワーカー、４年目の実習を受けた。その受けていた子たちがじゃあ、医療に全部行くかと言うと、そうではないですよね。社協さんに行ったりとか、特養に行ったりとか、今まで通りに行くのです。だから要はソーシャルワーカー養成でしょうと。結局、そこなのだなというのは、何年かやって、そこに至った。ソーシャルワークのところを教えるだけの話で、そのまま学生がどこへ就職していっても、ソーシャルワークができるように教えるしか実習を受け入れるしかないという、その部分かなというのが最近良くわかります。

X.
そこを割り切るかどうかと思うのです。社協も同じように。社協職員になりたい学生に教えたいことと、社協は何となく、施設は嫌だから社協を選びましたみたいな学生もいるので。そんな学生に、社協というのはこういうところで、コミュニティーワークの神髄はこうなのだと話をしたところで、就職には役には立たない。立つ部分はあると思うのですが。じゃあ、その本当に社協とは、と熱く語らなくても、ソーシャルワークの本当に最低限というか、今出された要素だけを伝えたらいいのかというのは、すごくいつも迷うところで、僕も。まさに目標設定とか。それはどうなのでしょう。

Y.
民間企業に行きたいという子が、実習が終わるころには、社協に就職したいですと言うようになるような問題ですね。

L.松端
あまり熱く伝えたくない。

Z.
そういうことですね。

L.松端
今回、僕も見ていて思ったのは、それら（現状とのジレンマ）をうたっていますでしょう、プログラム上ね。社会正義とか、倫理だとか、専門職とか。それから、問題があるときは改革していくみたいなことがあって、それを短い、例えば 20 何日間のあいだで。仮にそれが１年あろうが、そう簡単にいかないところがありますでしょう。その辺りはどう伝えられるのですか。

E.星野
維持機関だからこそ、なおさらできるというのもあるのかもしれないです。例えばソーシャルワーカーの部分には付随がたくさんあるわけじゃないですか。

L.松端
結構、それを遮るわけ。

●F.
いや、それをしなければ、いる意味がないというか。

G.富永
相談窓口になっているということは、そういう話が飛び込んでくるので、それをただ聞いて、大変ですねと言うだけでは意味がないので。

L.松端
組織に返していく。

H.
でも、それはやり方というか。

L.松端
そこのリアリティーみたいなものを学生が感じると、すごいなというのがあります。個々の方にちゃんと対応するものと、やはり、矛盾の中で生活していますので、ソーシャルワーカーとしての守備範囲のなかで、その矛盾に対して少しでも、アプローチしていけるのではないかとか、実感できたら。

I.小川
23 日間ですが、今まで蓄積したものが、どういうふうに貯まっているかということを見せることはできますよね。例えばその月にアクションをかけていったかというのは、記録上として残しておけば、そういうものを教えることはできると。だから、そのときにわからなくても。

L.松端
なるほど。それをソーシャルワークの中でどうしているかは伝えられますから。

J.坂本
できますよね。

L.松端
伝えられるものがあるというのは、素晴らしいです。

K.野島
皆様のところでもあるんじゃないかなと。同じようなところはあるんじゃないかな。

L.松端
今回のものがあると、絶対にもっとそういうことを意識しないといけないというので、全体の底上げにもなりますよね。その実習を通じて、医療ソーシャルワーカーの方は結構連携がありますでしょう。そんなに、組織に関してはしようがないというところもあるのですよね、なかには。

N.
それは、能力的な問題ですよね。

L.松端
その人が問題。

O.
でも、それはしょうがないから、あとは職場がその方をどうお育てするかだと思います。

●P.
札幌市だけなのか、民間に委託で、行政直系ではないのです。だから、予防事業もやらないと、提議しないというのもあって。

L.松端
実習に来ても、やはり予防事業にも携わるわけですか。

●Q.
同一機関で両方の仕事をしているわけです。だから、要は一緒なわけです。

L.松端
坂本さんとかも予防はしない。

●R．いや、同じです。

L.松端
同じ。だけど、実習としてはやっていない。

●S.
そうです。

L.松端
職場としては、やっていますね。

●T.
いつも関連業務として、知っていただくということはするのですが。

L.松端
あれはでも、福祉士の仕事じゃないわよと言っているわけ。

●U.
いやいや、そういうことはないです。実際、私も何件か持っているので、その役目というのを伝えるということです。

L.松端
そのまま言う。

●V.
ケマネジメントをしなくてはいけないということは、お伝えをしますが、それ一色になってしまうとやはり、方向がずれていってしまうので、ほとんど、切り離して考えていただけるようにはしています。

L.松端
地域包括という機関が、ソーシャルワークをする機関なのか、そこの福祉士がソーシャルワークをするのかは、どう理解される。先ほど、迷われているみたいな話でしたが。坂本さんは、どうお考えですか。

●W.
私もすごく迷って、実際はどうなのだろうなというところもあるのです。その予防ケアマネジメントも、ソーシャルワークの中の一つなわけじゃないですか。私だけがソーシャルワーカーみたいなことをやっているかといったら、そうではなくて、ほかの職種も実際のところ。
専売特許ではないので。私だけは、役割がソーシャルワークではないので。地域包括支援センターとしても、ソーシャルワークというのは、どういう風にやっていかなければいけないのかというのも、きちんと確認しなくてはいけないのかなと。

L.松端
それは考えないといけませんね。でも、学生はそういうことも、いろんなスーパービジョンを受けたりしながら、話をしながらするから、けっこう深く学べますよね。確定的なものがあるわけではないですものね。

●Y.
そうですね。学びやすい環境がつくられるのかなとは、他の機関と比べてあるのかなと思うのですが、どうでしょう。

L.松端
標準化とかよりは、これは先ほどツールとしては、なかなか使い勝手が良いというお話しがありましたが。どの程度、それを従っていくのかになりますが、枠組みとしてこういうのはあった方がいいですか。プログラムのモデルみたいなものがあって、評価の軸があって、コンピテンスがあってという。全体の枠組みとしては、こういったものがあって、それを踏まえて現場でうまくアレンジしなさいみたいなものと、かなり使い勝手はよくなりますか。そんなことありませんとは、言えませんよね。ずっと猪俣さんといろいろと話をさせてもらいましたが、課題はあると言えばあるけど、あれをベースにして積み上げていくと、いろいろと実習プログラムとしても高めていけるかなという気がしますが。

B.猪俣
教員のスーパーバイズだったりとか、実習担当者のスーパーバイズは、すごく大事だなと感じます。みなさん、そうだと思うのです。実習日誌とかを見ていたら、本当に日記なのです。こういうことを教わりました。見ました。新鮮でしたみたいなことを書いていたりとか。そこから何をどう感じ取ってほしかったというのは、またその都度、その都度、日誌でやり取りをしたりとか、スーパーバイズでやっていくのですが、ただ、そのなかで、実際に教員の先生に来ていただいて、そこをきちんと同じような思い

で伝えていただいたら、実習生もようやく物事の見方が、目の前にある事象だけを捉えるのではなくて、その背景のこんな要因があって、こんな経過があって。じゃあ、その記録を読んで、たどってみようかとか。そういう深めていく話にいけて、初めて学びになると思うのです。そこはきっちり、プログラム標準化よりも、学びを深めることを指導者、スーパーバイザーとかをしてほしいとは思います。

A.守本
今のお話をうかがって、当然、枠組みとして、こういうプログラムがあったら助かったと。あるいはそれが機関になって、先ほど先生が言われたように、ここにはその機関とか施設独自のものをアレンジしていって、それにアンケートのあるようなプログラムをつくっていけるのではないかというところは、多分、一致してきたと思うのです。
では、そのためには、言われたように、スーパービジョンのあり方、実質、施設だけでは到底やっていけないので、養成校との連携の仕方をどうしていかないといけないのかみたいなことがあると思うのです。何か、そういう取り組みをして、うまくいっている事例を挙げていただけたらと思うのですが。みなさんのところで、大学との連携とか、スーパービジョンの取り組み方とか、何か、先駆的にやられているところはありますか。

●D.
星野さんも私も実習フィールドワークから星野さんは医療機関代表で私が地域包括代表で大学の講義と毎回実習前指導、実習後指導ということで。

L.松端
もう、大学に出しているわけ。

●F．やっていて、だから、星野さんは北海道の医療機関は、全部実習に行った人の意見を集約する立場もあるし、私も、生徒の実習の意見を聞いてくる立場にあるので。

L.松端
職場は出させてくれるわけ。

G.富永
必ず、実習前と実習後は、スーパーバイザー会議をするシステムになっているので。

L.松端
スーパーバイザー会議。

●H.
スーパーバイザー会議。フィールドインストラクターとは別で、スーパーバイザー会議を持つ大学があって、そういう取り組みが一つあります。

●J.
実習のほうで、セッションをするわけです。大学側と。あとは、職場でしているのは、北海道の医療ソーシャルワーク協会は、実習委員会とかがあって、そこが医療福祉を教えていらっしゃる先生たちを集めてきて、共通教材と、共通のマニュアルと、誓約書を職務で統一したものをつくるということで。

L.松端
それはMSWとして。

●K.
MSWとしてやっていて、年に1回、医療ソーシャルワークのシラバスを調べて持ってきていただくのと、共通のテキスト、共通教材系を、ここ2年ぐらいやっていますね。なので、ここまでやってもまだ十分ではないけれどもやっています。

L.松端
大学がモデル教育をされているかという確認がまずは、なされているわけね、最低限ね。

M.
ちゃんとしてもらわなくてはという話もあったのですか。

N.
去年のモデルの北海道のが、書いてありますよね。だから実際は、こんなような感じではあるのです。実習契約も指針とかをつくっていますよね。あれの医療バージョンで、現場と養成校で契約をするので。

L.松端
やはり根付いているわけ。

●O.
いろんなことはあったと思いますが、プラスすると、最後に実習担当者評価会議があって、実習を受けた全部の施設のスーパーバイザーが集まって、学生の意見を、われわれは集約したものを、今度は返すのです。

P.
フィードバックシステムがあるわけね。

●Q.
そうです。スーパーバイザーの方に。

R.
返してもらったら。

●S.
そうです。こういう意見があったけど、どうだったか。具体的なことですよね。全く訪問に連れていってもらえませんでしたとか。ずっと半日机に座って、資料だけ読まされていましたとか。そういった生の声を、やはり現場に返していく。お互いに必要なことを、平均化していかないと、私たちがというかたちで、同じレベルの人間同士でやるというので、また少し次の年度は、同じ施設で実習を受けたとしても、変わったりとかはするので。

L.松端
それはもう、結構そういう方向で頑張っていきましょうみたいなムードなのですか。

●T.
そうですね。やはり知りたがりますよね。施設側のほうも。自分がスーパーバイザーでやったけど、どうもうまくいかなかったような気がすると。

●X.
やっている大学とやっていない大学は、確かにあるし、コンピテンスも導入している大学と、そうではない大学とバラバラになって。これは担当が違うのですよね。個々はあるけれども、こうやってモデルで使われた。

L.松端
現場はどこであろうが、共通の社会福祉、ソーシャルワーク実習だったら、どこの大学であろうと、ベースは共通していないといけないのです。それであえて課題はないのですか。そういう先駆けの先駆的な活動をしていて。

Y.
オリエンテーションみたいなものをやっていたのです。学生研修みたいにして、実習に行く前に、ケアワーカーにその学生に、医療だったら医療の現場でも、実はこんなことがあるとか、何を学びたいかを質問したんです。それに、養成校の先生たちも歩いてもらって、そこを伝えていくのかみたいな話を、その研修をどう評価するかというのをオープンにして見せるという、そういう取り組みをしました。

L.松端
相互作用がある、養成校と実習指導者。

●B.

やはり逆もありますよね。現場と養成校。そこを少しずつ埋めていく作業をしなくてはいけないだろうと。

L.松端
一定の標準化をしようと思うと、今みたいな仕組みづくりとセットでないと揃うだけ揃えて、さあ、やってくださいでは、多分、機能しませんよね。空回りしてしまいます。

A.守本
できたからどうぞと言ったって。

L.松端
そうよね。

A.守本
それは置いておいて。

L.松端
実習に対する、すごいエネルギーがいりますでしょう、時間的にも。そうでもないですか。

●C.
それは組織として。

L.松端
組織として。相当のエネルギーがいるでしょう。

D.越智
組織の了解を得ながらみたいなかたちのマネジメントが、うまくいけばいいと、そこの理解が得られず、さみしいです。でも結構、組織間契約にしているので、いろんなことが。

L.松端
担当のワーカーだけの話ではないのですね。

●E.
はい。

F.田邊
職能でモデルをつくって、あとは医療機関でもいろいろタイプはありますから、自分に合わせてつくり直せみたいな感じでしているのですか。

●G.
職員のなかに実習委員会をつくっているので、取りまとめをしていく。

A.守本
組織ぐるみでやはり動いていかないと、本当モデルだけあっても、届くわけはないというような、ここでまたモデルを提示していただいたと思うのですが。
他に、今はできていないが、こういう、即、組織全体としていこうかといっても、なかなか難しいということだと思うのですが、取りあえず、できそうな連携の仕方とかということがあれば、実行されていることがあれば、出していただければと思うのですが。現場の方。モデルプログラムを実施していくにあたって、養成校とどう共同していくか。連携を取っていくかということで、ご要望とか、提案とかがあれば、お願いしたいのですが。

●H.
それに関連するかどうかわからないですが、先ほどの話のなかで、小川さんの話のなかで、事前学習の内容をきちんと把握したいということでしたが、何を教えていますという情報がどれだけ欲しいのかというのがわからなくて、養成校としては、実習しているはずの科目のシラバスか何かをコピーして、送っても、読まないですよね。

●I.
うん。センター方式のやり方をひと通り、勉強させてます、みたいなところまで、シラバスには書いていないでしょう。

●J.
どうしてそう思ったかというと、さっき、記録が気になったというようなお話もあったと思うのですが、日誌を書くときのポイントというか、どういう風に考察するとかということも、学生さんが実際に出していただいて、見て、以前の説明はあったのですかとお話をしたら、そういうふうに日誌は書いて出すということは聞いたけれども、具体的にどういう風な視点で考察したほうがいいという具体的なアドバイスは、事前にはなかったみたいなお話を学生さんから聞いたのです。そういったことあるのですが、ここら辺は、もしかすると、養成校の先生が教えられているかもしれませんが。現場の方もどういった内容であれば提供できるよというのを、こっち側も提示する必要があるのかなというのは感じました。

A.守本
例えば、本来、コンピテンスなんかで出されたような実習に必要な知識、こういう教え方でしました。ここまでは授業でやっていますとか、演習でやっていますとか、そういうことがあれば、わかりやすいですか。
他にどういう、実習前の指導に関して、こういうことをやっていますということを伝えて、そのなかで、プログラムはどうしていくかというのを考えていけるという方法が１つと、他に何かございますか。もっと連携したいとか、協力したいとか。こういうことを教えてほしいとかという。養成校側への要望みたいなものはありますでしょうか。

K.
実習打ち合わせ会とかを開いていらっしゃる大学があって、やり方とかも、まちまちで、すごく一生懸命やられているところと、そうではないところがあると思うのです。その中で実際、大学側で、実習前に、どのぐらいの目標設定をもって、どういう教育をしているのかというのを教えていただきたいなと。それによっては、こちらとしても、準備するものっているのが変わってくるし。
あと、うちのほうだと月に１回の研究会を開いて、養成校の先生と学生さんと、事前学習の確認とかをしているのです。あればいいというものではないのですが、その都度、その都度、そういう情報の確認ができると、こちらとしても実習プログラムも出しやすいですし、関係づくりもできるので、すごく勉強になります。

A.守本
ずっと、ある学年の実習が終わったら、次の学年に向けてという感じですね。

●M.
そうです。

L.松端
それは色々な分野の人が混ざって。

●N.
そうです。

O.
そこで、情報交換。こういうことが学べるなとか、ここは学んでないなとかというのは。

●P.
あと、学生さんとの関係づくりとかも、実習前からできるので、すごく導入がスムーズだったりとか。あと、先生ともやり取りができる。

L.松端
それは出張ですか。

●Q.
業務ではないですね。

L.松端
自主的な研究会ということですね。だけど、多くの参加者が。

●S.
そうですね、その実習に行くところの、実習先の指導者が。

A.守本
あと、目標設定とか、到達度とか、達成度というのを、どこまで求められているのか。やはりもっと、こういうふうに出してほしいというところが、よく言葉に出されましたので。その辺の出し方というか、そこに向かって事前指導のあり方とかというのも考えていかなければいけない部分だと思うのです。
もうそろそろまとめないといけないのですが、最後に何か。実習期間について、どう思われるかを聞いてくださいと言われたのですが。23 日間、180 時間という長さについて、どう思われますか。

T.
短い。

U.
短いよね。

A.守本
短い。

L.松端
これだけ盛りだくさんになったら短いでしょう、きっとね。現場を知るぐらいだったらね。

V.
短いですね。

●A.
他職種は長いですよね。

W.
はい。長いです。

A.守本
すごいですよね。医療職はね。

X.
医療系は回数も多いです。

Y.
でもここは、実際にできる項目が多いですよね。

Z.
そういう面では、職能のほうの実習スーパーバイザーたちにアンケートを取ったりとかして、データを取っているのですが、やはり、十分な時間ではない。足りないというのが。

L.松端
しっかり指導をしようと思ったら、大変でしょうね。

●B.
だいたい 80%ぐらいのパーセンテージで、足りないないだろうという。

●C.
社協や包括は、でも２週間実習でこらえてくれと言うところが多いじゃないですか。

L.松端
現場サイドって、教育だけならそうかもしれないけれど、ちゃんと仕事をやっていますからね。実習生の指導と別の問題があるから。

●D.
教える中身がないから、２週間でこらえてくれではなくて、忙しいから、こらえてくれと。

●E.
よく包括としては、２週間でしょうという。

L.松端
要は、来てもらっても、そんなに伝えることはありませんというところもあれば。

F.田邊
受け入れ側のスタンスですよね。本当にきっちり深めるところまで伝えようと思ったら、多分、２週間では到底、足らないですが、全業務を網羅するという意味では、やはり２週間。現場の多くは、そういうスタンスですね。ちょっと事務所に手伝いの手が増えて良かったなぐらいのところも多いです、実際。

L.松端
社協って、包括や MS の方って、どこへ行っても、職務の内容って、ある程度似ていますよね。

A.守本
終わります。
（終了）

■レジデンシャル系実習施設ヒアリング

A.米本

全員、お揃いになりましたか。少し時間的には早いのですが、貴重な時間でありますので、座っていただいたところで再開したいと思います。

午後の部は、1時間ほどグループディスカッションといいましょうか、グループで協議をしていただきたいと思います。今回はフィールド・ソーシャルワークのグループと、レジデンシャル・ソーシャルワークのグループに分けておりますが、この各領域におきまして、ソーシャルワーク実習が確立されていると言えるのかどうかということです。それからもし、確立されていないとするならば、それを確立していくための課題、方法は何かというところです。とりわけ今回、その実習指導における標準化の話が出てまいりまして、この標準化というのは、先ほどの話では望ましいという方向だったかと思いますが、その標準化をするために、今回こちら側が提示した、いくつかの実習のモデルを有効に使うことができるか、あるいはそのために修正をされる必要があるのか等々も含めて、ご意見をいただければと思います。

各グループの司会進行は、教員のほうで進めますので、よろしくご協力のほど、お願いしたいと思います。2時 10 分までの1時間ということで、お願いしたいと思います。お互いのグループの声に負けないように、大きな声を出していただければと思います。では、よろしくお願いします。

B.

それでは始めたいと思います。特別養護老人ホームと老人保健施設と通所介護施設ということで、私のメモが間違いなければ、特別養護老人ホームの方が8名、手を挙げていただけますか。ありがとうございます。それから、老人保健施設の方は5名。デイサービス。では、米本先生が言われた通り、ソーシャルワーク実習が確立されているかどうかということと、そこでの課題なり、今回提示したプログラム、コンピテンス、ガイドラインの有効性の問題について議論をしていきたいと思います。どうしましょうか。分けたほうがよろしいですか。そちらから、話をしていっていただけますか。所属とお名前もよろしくお願いします。

C.鈴木

仙台市の潮音荘の鈴木と申します。私は考案なされた施設ソーシャル9機能のプラグラムで、今回、実習させていただきましたが、ソーシャルワーク実習については、このプログラムであれば間違いなく確立されているのではないかと感じています。職場、職種、ソーシャルワークということで、3層構造には分かれておりますが、9の1から9の9まで、ソーシャルワークの中身がしっかりと入っている実習ですので、大変素晴らしい実習だなと、私自身は感じています。

プログラムを2種類つくりまして、一覧表ということで、機能ごとに羅列したものと、一日一日、実習生の方にしていただく内容、それに価値、知識、技術を配置しましたので、なかもある程度はお示しできたのではないかなと感じています。指導者側の力量不足、説明不足で、コンピテンス問題については、今後の課題ということで、私のほうでは思っておりますが、十分にソーシャルワークの実習の標準化ということで、9機能の実習のプログラムについては感じております。

今後の課題は、各知識、技術の説明、どういうかたちで実習生にわかりやすく伝えるかということにつきましては、こちらにいらっしゃる「パルシア」のほうでやられました、到達目標を課題としながら、実習生の方がわかりやすい、先ほどのコンピテンスの中身を変えて、今後やっていければ、もっとうまく説明もできたと思いますし、今後も良い展開もできるのではいかと思っております。以上です。

B.

ありがとうございます。では次、よろしくお願いします。

D.

仙台市の特養ホーム「パルシア」の芳賀と申します。よろしくお願いいたします。

まず、ソーシャルワーク実習の件だったのですが、私は写しを自分で持ってきたのですが、調査票の問 21 で、ソーシャルワーク実習とケアワーク実習と、事務、その他ということで、私は今回、ソーシャルワークは7割、事務とその他に関しては3割、ケアワークは0という割合で、この調査票を書いて出しました。職場、職種、ソーシャルワークと、三層構造を一応、入れて意識したプログラムをつくりまして、指導をしていきました。やはり職場、職種のなかでいう事務的な要素とかも含めて、全部が全部というわけではないのですが、職場、職種に限っては、やはりソーシャルワークと少し違う部分もあるのかなと、新たな発見をしました。

先ほど鈴木施設長がおっしゃられていた通り、うちも今年、去年、一昨年と、3年間、米本先生の考案された9機能実習をやり、今年の新たな取り組みとして、白川先生と相談をして、到達目標と価値、知識をそれぞれ入れて、実際に指導をしました。先ほどのコンピテンスのところでお話はしたのですが、その日一日、必ずスーパービジョンをやります。そこでいろいろ確認をして、到達目標を十分クリアできたよねということをやっていたのですが、コンピテンスで学生のを見たら、けっこう低かったので、捉え方はいろいろあるのだなということを新たに学んだ次第でございます。

来年度に向けては、この9機能の精査というか、どういうものがソーシャルワークの実践としてさらに使えるか。あとはこの調査票の5ページで出ていましたが、やはり地域とのかかわりというか、他機関への活動の参加というのは、あまり丸印が自分のなかで付いてこなかったので、この辺りを来年の課題にしたいなと思いました。この調査票を書くにあたって、かなり良い振り返りができたなと思っていました。以上です。

B.

ありがとうございます。次、お願いします。

E.高山

大阪にあります老人保健施設「かたおか」の高山と申します。

大阪全般とは言いませんが、老人保健施設の実習生の状況ということからのお話になりますが、まず、ソーシャルワークと現場実習の割合なのですが、老健施設自体が昨年度から、こちらで実習を受け入れているということもありまして、かなり慎重にされている部分があります。桃山学院大学の兼任講師をしておりますので、昨年度と今年で、だいたい十数施設を実習訪問させていただいたのですが、いずれの施設の実習内容も、かなりソーシャルワークを中心に展開していただいております。残る現場実習と言いますか、極端な話で言いますと、掃除だけしておいてくださいとか、コミュニケーションをそれなりに取っておいてくださいという投げやり的な実習はほとんどなかったというのが、今回の評価だったかと思います。何よりも、実習指導者、担当者の方々が、かなり、一人一人の実習生に対して、どこまで学んでくれるのか。大阪の場合は2週間実習がかなり多いというのがあり、桃山学院大学がそうなのですが、2週間実習が多いですので、その短い期間のあいだで、たくさん持って帰ってほしいというのがあります。

そのなかに今回3段階モデルでありますとか、ガイドラインを示していただいたことによって、おおまかな流れであるとか、少し使いにくいという声も、実は上がってきておりました。それをいくつかご紹介したいのですが、まず3段階のなかで、コミュニケーションの部分が、結構遅いと言いますか、前半のところに持ってきたほうがいいのではなかろうかという声が上がっています。といいますのも、利用者の方のケアマネジメントとかケアプランを作成する過程というところが、もちろん出てくるのですが、そういった中に、利用者の方とのコミュニケーションを前半に築いておく。つまり、信頼関係をいくらか置いておいて、そういったケアマネジメントにつなげられるような方策がないかなというのが一つございました。

あとこれは私自身も感じたのですが、この3段階にしましても、ガイドライン、9機能だったか、運営というキーワードがあるのです。施設の運営のなかで、どこまでを運営をして取ったら良いのかと非常に思いました。つまりソーシャルワーカーが、いわゆる施設の中の職員さんや利用者の方の総合的なマネジメント、それこそ研修教育などもやっていく。そういった意味での運営としてとらえていいのか、金銭的な、つまり収入がいくらになってなどというところまで見せていいのかどうか。これはやはり、各施設のトップとの絡みであるとか、うちはもう、見せてもいいよと

言っていただけるのですが、ちょっと見せにくいかなと思うところも若干あったりして、それを実際に体験した学生もいるのです。その学生が実習を終わったあとの見方が、ちょっとお金のマネジメント系に関心を寄せたかなという印象が、私のなかに残りましたので、こういった運営についてのとらえ方など、明確になったらよかったのかなと感じました。以上です。

B.
ありがとうございます。次、よろしくお願いします。

F.濱崎
岡山にあります特別養護老人ホームさわらび苑から来ました濱崎といいます。よろしくお願いします。今日は、みなさんのご意見を聞かせていただいて、勉強させていただけたらという気持ちで来ましたので、よろしくお願いいたします。
私は、今回これに参加させていただいて、午前中の話を聞かせていただいて、自分自身のかなり反省になったかなと思いますので、来年につなげたいと思うのですが、今の実習指導が共有されてきてから、方法論みたいなところが、すごく重視されてきているような気がするのです。ご利用者と接するとかではなくて、アセスメントができたりとか、プランニングができたり。それが今度、利用者につながるのだろうとは思うのですが、そういう気がしてならない。うまく伝えられないのですが、そういう気がしてならないと思っているのが、正直な感想で、学生さんも、どちらかというのも、方法論的なものを求めている学生さんが多いかなというのを、印象として感じています。

B.
はい。よろしくお願いします。

G.鍛野
三重県「南勢カトリック老人ホーム」支援相談員の鍛野と申します。よろしくお願いします。本来ならこの場には、実習担当の者が来る予定でしたが、私が代わりに、サブなのですが、数日間しか実習生とかかわっていないのですが、私が思ったことをお話しさせていただきたいと思います。
今回、うちの施設のほうに来ていただいた実習生さんですが、ソーシャルワークの介護のほうに迷いがあるということで、介護のほうでも勉強をさせてもらいたいということでしたので、全体を考えると5割近く、ケアワークのほうも取り組んでいただきました。あと特別養護老人ホームと、居宅のケアマネの業務もかじっていただきまして、ホームヘルプ、デイサービスと、この施設の全事業所を回っていただきました。実習の終わりの 20 日目ぐらいにこういうお話しをいただきましたので、ほとんど実習が終わったあとでの話。あの日の実習でこういうことをしましたねというのは、最終的には打ち合わせでお話しはして、また足りない分は実習をしていくというかたちで、だいぶん後手後手で進めてきたのですが、あらかじめ各部署、担当で、ここはこういうガイドラインができましたので、ここはこの部署が担当していくということで準備を組むとすれば、短い2週間のなかでも、何とか学んでいただけるのかなと思いました。以上です。

B.
はい、よろしくお願いします。

H.神部
北海道の北広島市の「四恩園」の施設サービス課長をやっております神部と申します。3段階式の実習と、9機能のほうも、職能型に多少関わっていただいたのですが、一番大きいのはバイザー側ですよね。バイザー側が、学生にソーシャルワークとはこうだよねというのが、説明できるようになったということです。そこがけっこう大きいわけです。僕自身がというよりも、もう1人相談員がいて1年目なのですが、彼女自身がソーシャルワーカーとして、何を目的にどういうことをしているのかがわからない状況のなかで、これなんだよというのを、特養版のモデルのプログラムとか、9機能を見てもらうと、私はこういうことをやっているというのが、きちんとわかるのです。このことを伝えなさいという話になるわけです。そこはちょうどよかったと思います。それは僕もそうで、学生が日々、生活型の施設なので、いろんな生活場面があるのですが、その中で、さっきの場面はこういうことだったよねということを、学生にフィードバックしやすいという部分。それは決定的だと思います。
そこは学生自身もかかわっている最中は、9機能の意味をわからなかったのです、具体的に。ここはどうなのかなとか、そういったことが研究的な機能ですか、研究なんてしているのかなと。それを研究している、米本先生から話があったのが、高松のレビー小体型認知症の方がいて、その資料を集めてこういうことは、こうなのだよと説明をして、事例に取り組んだということも研究的な機能なのだという話があったときに、ああ、そういうことなのだと。そうしていくと学生に伝えやすいというのは、かなり大きなメリットだったかなと思います。以上です。

B.
どうもありがとうございます。次、お願いします。

I.国府田
デイサービスセンターの「岡田さんち」の国府田と申します。社会福祉実習の標準化というのは、すごく大事なことだと思います。そんなに広く見識はないのですが、いろいろとばらつきがあるなというのは前から感じていました。標準化でやはり、課題になりやすいと思うのは、標準化が即、マニュアル化しがち。本当に学生さんは、人それぞれ到達点も違うし、ただ、本当にソーシャルワーカーを育てるという意味で、何が必要なのかという標準化が必要だと。ソーシャルワークの9つの機能は良くわかるのですが、実習で何を、9つ全部、必ずしもやることが大事ではない場合もあるのかなと。実習二十何日間という日数が足りないのかもしれませんが、そのぐらいの期間で学べるところはどこなのかということも考えてしまうなという気がいたします。やはり、うまく言葉にできませんが、到達点に合わせてというか、学生が問題に感じていることに合わせて、こちらも柔軟に変わっていかなければいけない部分もあるのかなと思います。
あともう1つは、3段階も、順を追ってやるのではなく、とにかく必要なことをやっていくなかで、この部分に関しては、この大事なここの部分の勉強になったとか。そういうふうに考えていけばいいのかなとは、理解はしております。まとまらないのですが、すみません。

B.
次、お願いいたします。

J.笹倉
大阪府の堺市にあります、介護老人保健施設「ベルアルト」の支援相談員の笹倉といいます。
私どもの施設も老健なので、昨年から社会福祉士の実習を受けさせていただいていまして、かなりプログラム作成にあたっては、どういうかたちですればいいかなというのは悩んでおりましたので、今回、3段階のモデルのプログラム例とかが出たのは、非常に参考にさせていただいて、有り難かったと思っています。今回、特に特養バージョンを参考に、私たちは2週間の実習で受けさせていただきましたので、2週間の老健バージョンとしてまた、プログラムのつくり直しを施設のほうでやりました。
先ほどもお話しがあったように、日替わりでうまく、例えば権利擁護のこととかは、なかなか学べるのは難しいので、もうちょっとざっくりとした大きなくくりで、プログラムは立てさせていただきました。先ほどもお話しがあったように、特別なケースとか利用者さんにかかわるようなことを、もう少し早い段階であったほうがわかりやすいかなということで、職場、職種、ソーシャルワーク実習という順番ではなく、前後したりしてプログラムができあがりました。細かく分けすぎるよりも、実習生さんにとってもわかりやすかったのかなと思う部分もありましたので、そういうかたちでつくらせていただきました。ただ先ほどもお話しがあったように、指標となるものがあるというのは、とてもわかりやすいのですが、あまり縛られてしまうと、身動きが取れなくなってしまう部分もあるので、そこら辺は今後の課題かと思っています。すみません、簡単です。

B.
はい、ありがとうございます。お願いします。

K.蛭川

鹿児島県にあります介護老人保健施設「愛と結の街」で支援相談役をしております蛭川といいます。よろしくお願いいたします。

私は昨年から、実習生の受け入れをさせていただいて、実際にプログラムを組むなかで、やはり学校と現場が、あまり乖離してしまうと、学生さんが混乱してしまったり、実習記録の書き方一つについても、こちらが求める内容と、学校で教育を受けてきた内容が少し異なるところもあって、なかなか苦慮をしていたところなのです。今回、こういうかたちでガイドラインを示していただいたので、標準化をするというのはとても良い試みですし、私たちが実際に現場でしていることが、具体的に学生さんにどういう意味があっておこなっているかというのを、書面をもって伝えることができるというのは、とても意味があるなと思っております。

そして、法人内での実習を受けるにあたっての、弱み、強みというのがあって、どうしても老人保健施設の場合、私たちの施設の場合は、地域性の部分が弱かったりするので、そういったところをどういうかたちでプログラムに乗せていくかということは、自分たちの関連部署だけではなくて、他の地域包括支援センターであったり、居宅支援事業所であったりという、さまざまな地域のネットワークも、きちんとつくっていけないのだなということを再認識しました。

そして今回の実習コンピテンスのアセスメント用紙を書かせていただいて、私もとても、ここまで実習生のことを、持ちものとかについても知らないといけなかったのかなと思ったりしたのですが、本当に最近の実習生は、おとなしい実習生が多くて、いろいろこちらが働きかけをしても、なかなか返ってこないのです。これが合っているのか、合っていないのかとか。学校の教員の先生にお尋ねすると、とてもまじめな良い学生ですと回答は返ってくるのですが、なかなか本人がどれぐらい習得しているのかとか、どういう思いで実習を受けているのかという部分が、わかりづらいところがありまして、そういった意味では、こういう用紙が事前に来ると、共通の認識ができるのかなと感じました。評価の仕方というのは、自分自身もとても疑問もあるので、今、指導者教習研修とかでも示していただけるように、学校と現場と学生をうまくつなげるようなプログラムも、さらにつくっていただきたいなと思っております。そういった意味では、私たち現場のほうとしても、協力できる部分は一緒に考えさせていただきたいと思っております。

B.

ありがとうございます。よろしくお願いします。

L.中島

日野にあります特別養護老人ホームの「マザアス日野」の中島です。この５年ほど介護福祉士をはじめとしまして、実習生の受け入れの窓口としてやっておりますが、どちらかというと社会福祉のほうは、介護実習と違って、比較的現場の技術の習得というよりは、相談援助の実習の内容自体が施設のなかで、かみ砕いてうまく説明できる機会がなかったので、そういう意味では、こういう種別の実習プログラムができたということは、非常に有り難かったです。ただ今回、学生がもうすでにいらっしゃる２日、３日ぐらい前にこのお話しをいただいた状態でしたので、それから慌てて施設のなかでのスケジュールを含めて振り直しをしたような状態でした。実際には、施設独自の実習プログラムを、こういう細かいところで作成すべきだったのですが、現実にはこれをこのまま使わせていただいております。

ですが反面、どうしてもこれをつぶしていかなければいけないという印象が相談員のほうにありまして、これはやった、やらないと。実際その 24 日のなかで、これだけの内容を学生が理解するのは、相当、大変なはずなのです。先ほどもお話しがありましたように、最近、学生さんが非常におとなしい傾向がありまして、例えば最後の質疑応答にしても、何かありますかと聞いても、特にありませんと答えられてしまったりとか。あと日誌を見ると、そこそこ理解をされているようには書いてあるのですが、なかなか自分の言葉なり、感じた感想は書いていないというところが、こちら側とすれば、本当にこれは理解できているのかなという思いが、なきにしもあらずです。やはり短期間でしたので、その辺の振り返りもなく、どちらかというと駆け足で、やった、やらないというところだけをつぶしてしまって、学生さんに申し訳なかったという印象です。

あと施設のなかでは、必ず事前のオリエンテーションを実施させていただいているのですが、事前にお会いしたときにはまだ、お話しもなかった状態でしたので、最初に受けた学生さんの印象とこれを課せられた学生さんの印象が随分また、開きがあったような印象でして、かなり学生さんは緊張されていたようでしたので、その点で、このプログラムを最後までやることが本当に良いことなのか。それとも逆に、少し時間的に余裕があるところで、利用者さんとゆっくり語らいですとか、交流を持つような、このプログラムも、がちがちのものでないところで、時間を取ることが本当に、なのかどうかというところも含めて、いろいろと考えさせられる問題もあったと思われますが、今後多分、こういうプログラムが主流になっていくと思います。あらためて良い機会だと思いますので、施設独自のまた、プログラムを考えていきたいと思います。以上です。

M.古谷

同じく「マザアス日野」の古谷と申します。ほとんど中島申しあげたところなのですが、私自身としては、プログラムやモデルがあったことによって、日々、先ほどおっしゃられていた方がいらっしゃいましたが、自分のやっていることを言葉で説明するということに関しては、非常に助けられました。

反省点としては、先ほどの実習生さんの評価表にどきっとしたのですが、観察ほうがメインだったので、実践には至らなかったというコメントがありまして、非常にどきっとしたのですが、私としては、その実践の部分に関してはお伝えしたり、ある程度体験していただいたつもりだったのですが、そこに開きがあったということです。あと、事前に学校でどこまで学習されているかとか、到達点についても、事前にもう少しコミュニケーションを取って把握した上で、われわれも指導にあたったほうがよかったということでは、反省をしました。

B.

ありがとうございます。課題そのものが、ソーシャルワーク実習が確立されていると了解できるかということなのですが、今ずっとお話しを聞いて、プログラムもある程度あれば、そういう実習は組めるということで、理解をしてよろしいでしょうか。

中身はまたちょっと詰めたいと思うのですが。そのなかで何人かの方が、縛られるとか、もっとそれ以外に大事なものがあるのではないかとか、詰め込みすぎだとかというものがあったのですが、この辺りはいかがですか。どうですか、さっき方法論の重視という言い方をされましたが。

F.濱崎

すみません。私は、もともとノートルダムという大学から社会福祉士になったので、そこが大切にしていることというのは、やはり隣人愛ではないですが、うまく言えないのですが、人間関係とかそういう部分だと思うのです。

私がソーシャルワーカーとして働いているときも、その人とお話しをさせてもらって、その方が持っている課題だったり、そういったものをアセスメントして、解決していくためにはどういうプログラム、計画を立てて実践していくかということは、とても大切だと思うのだけれども、相談に来られた人が、この人に話を聞いてもらえてよかったとか、じっくり聞いてもらえたから自分が整理できたとか。そういうことはすごく大事だと思うので、その辺りを学生に伝えたい。姿とか姿勢とか、そういった部分を伝えたいと思って、実習を受けているので。うまく言えないのですが。

B.

あの３段階プログラムでやっているなかで、いま言われたようなことというのはできませんか。

F.濱崎

できます。こちらの指導者側が、そういうことをプラスアルファで伝えたいとか、このプログラムで、私がノートルダムの実習を受けてきたなかで、５年前からこのプログラムをほとんど使ってやっているのです。職場、職種実習とソーシャルワーク実習というもののプログラム自体を、５年ぐらい前から、うちの施設長がノートルダムの教授だったので、そのころからこの実習プログ

ラムでやっているので、この実習プログラムで十分だと思うのですが、そのときに実習を受ける側として、そういう姿勢も伝えないといけないということを大事にしてもらいたいなと思ったのです。

B.
ありがとうございます。ほかにも縛られるとか、身動きが取れないとか、詰め込みすぎではないかと、いくつか声が上がったのですが、その辺はいかがでしょうか。

G.鍛野
今の話はおっしゃる通りで、ここは要は価値の問題ですよね。そこがあるから、別に方法論とか、知識偏重とか技術偏重になって、その方法、知識や技術は何のために身につけるのかということだと思うのですよね。困っている人を放っておかないとか、お客さんの最善の利益のために、技術だったりがあるということだと思うのです。

●H.
それを前提で学生に伝えれば、まったく問題ないです。

I.
詰め込みすぎのところなのですが、例えば、学生が実習課題を持ってこられることがあったと。例えば特養の認知症の人とコミュニケーションを取りたいとか。ただ、今回のモデル実習の対象の学生というのは、認知症の方のコミュニケーションの問題や地域とのかかわりと他職種の役割と、相談員業務と地域ケアの理解という４つの課題を掲げている。そうすると、５つのニーズがあるということですよね、学生さんにしてみれば。１ニーズ、１方法ではないですよね。だから要は、どういう場面を提供するかであって、例えば、ケースカンファレンス１つの場面のなかで、この５つの要素が全部、つながっていくのです。例えば、認知症の人があるケースカンファレンスをすれば、当然、認知症の方とコミュニケーションを取らなければいけないし、いろんな職種との話のなかで、看護師は何をしゃべり、ソーシャルワーカーは何をしゃべり、利用者は何をしゃべりとか。他職種の役割が理解できて、その人たちが、例えば、各機関、医療機関にかかわる、そうすれば地域とのかかわりが学べて、相談員が何を言ったかということで、相談員のチームケアというものを学べる実習。場面の提供だと思うので、だからやはり膨大な課題とか。
あまりしゃべらない学生さんとかという印象もあるが、今回、モデル実習、９機能、３層構造ということをかなり意識してやることによって、やはりバイザーの能力の問題でしょう。バイザーが育っていないのだと思うのです。僕自身も含めて。学校はこんなことしか教えていないのか。本人はだめだ、みたいな話で、簡単なのだけど、バイザーに求められていくものが強くなってきているのだと思う。そこがあるからこそ、今回のいろんな９機能とか、３層構造のなかにたくさんの項目があると。ケアワーカーなどがよくあるのは、このくそ忙しいのに机に向かって話をという話が。逆に言うと、これだけのことをやっているという話なのです。そういう返しができる。ということは、学生さんにもこういう返しができるのと同じだと思うのです。僕は、場面設定のなかで、どれだけバイザー側が、あの場面でこういうこともあったでしょう。あなたの課題にこうマークしていますよねという話を返していけるか。そのときにあなたはどう感じたかということを語ってもらえるような場面のエンパワメントするですか、そこだと思うのです。そこが今回、非常に効果的だったかなと僕は思います。別に内容がたくさんあるから、詰め込みすぎだとは、僕はあまり思わない。

J.
異論はないです。

K.
手引き書としては、やはり全部網羅しなければいけないと思うので、いっぱいあるのは当然だと思うのです。それを全部こと細かに終わらせていこうとさえしなければいいのかなと。
例えば今の話の流れですが、例を出しますと、１つのケアプランをつくりましょうと言ったときに、できあがったものは素晴らしいものを求める。今現業のケアマネさんもそういう人が多いのですが、例えば、アセスメントの過程だとか、この人とどういう過程でこういう問題点を見つけ出したとか、そういうところが問題であって、そこは実習でしか学べない部分もあるのかと。そこをすっ飛ばして求められている、素晴らしい結果を出すためにとなってしまうと、こちら側として、まずいだろうなと。マニュアルの問題ではなく、そのマニュアルを使う側の。それはすごく強く思う。

B.
この件を言うと、ある一定の水準マニュアルの実施をやってもらわなければならないと。学生のレベルがどうこうではなくて、社会福祉の養成のなかでのソーシャルワーク実習というのは、ここまでなのだと。それをイメージするとこうなっていくわけで、そこを何とかクリアすべきではないかという考え方が、一つあるわけです。この辺は、いかがですか。了解できますか。
今のお話は逆になるのかもしれないのですが。標準化するというか、今回の３層構造にしても９機能にしても、一定の枠組みを出すということは、そこへ到達してほしいという思いがあるわけです。実際のプログラムは職場、職種、ソーシャルワークと、きれいに流れないことはもうその通りですが、入り乱れています。ただ、どこまでできるかといったら、さっき、つぶしていくとかというお話しがあったが、一定のところまでいってほしいという考え方で出ているものに関しては、いかがですか。

L.
一定なものの意味が、少しわからないのですが。一定のメニュー。

B.
社会福祉士として、実習のなかで経験してもらいたい、やってもらいたい、ここまでのことを学んでもらいたいというところです。

M.
メニューではなくて、ジレンマみたいな。

A.米本
おそらく最終的には、実習評価表に出てくる十何項目というものが、例えばわかるとか、理解できるというところまできてほしいのです。そこの到達点が評価表のなかに明示されるわけだから、そこを評価しようとするためには、現場において、どういうことを経験させなければならないのか。その経験させる内容と、研究のさせ方というのが、３段階のモデルとか９機能のモデルで示されている。
そして先ほどのお話で言うと、そこをずっと見ていくと、ああ、これは自分たちがやっていることだと。それが伝言されているということになっていく。そうすると、自分たちの普段の実践というものをきちんと見据えて、それをホームの方へきちんと翻訳していけば、それを伝えたことになると。そのために何か特別なプログラムをつくらなければならないかどうかという問題が残ります。
今まで、いわゆるケース研究だとかはやられていなかったのです、現場においては。ところが、ケース研究１つをずっと一環して２、３週間やらせると、インテークから最終的な評価までに出てくる価値、知識、技術だとかが、ほとんど網羅されました。１つのケース研究をきちんとやらせていけば。さっき言った場面を提供するとか、その場面のなかにいろんな要素がどんと含まれているということがございました。ただ、あそこであれだけの膨大な言葉が確かに上がってきているが、ある１つの場面が何を含んでいますかときちんと分析していくと、そんなに恐れなければならないものでもないということになるのだろうと思うのです。
現状の実習の限界は、卒業するまでに１回の実習の機会しかないわけです。この 23 日間の機会しかない中で、その 23 日間で最大限、どこまで到達して卒業させるかという課題。それをかなり深刻に考えないとだめなのでは。先ほどコンピテンスでやったのは、結局、最初の１回目の実習というのは、どうも知識面での充実はあるが、技術面は無理だよねとかだと、やはりもう１回、そういう機会をつくるべきだとなったときに、今の１回の 23 日間実習のなかで、到達点ができるはずがないということも見えくるのだけれど。でも今は１回でやらなければいけないということ

がある。
　そうすると先ほどの、どういう場面をどういうふうに経験させていきますか。その経験をどういう具合に翻訳して、フィードバックしていくかというスーパービジョンもバイザーとして見えてきていると思うのです。僕はその中で気になっているのは、２週間実習というのを、どう捉えますかということなのです。さあ、どうしましょうということです。

N.
　その辺りから、特養の方は良くわかるというか、ケアワークとソーシャルワークを組んでやっているところは、実際にはいっぱいありますよね。それはひょっとしたら、さっき彼女も言われたのだけれど、自分たちがやっていることが、十分実習に組めなくて、ケアワークで埋めている可能性があるのではないかという、ひそかな思いがあったのです。２週間ということを、どう考えたらよいのか。２週間で、今回のことが半分ですか。半分、果たして到達目標までいくかどうか。その辺はいかがですか。２週間を経験された方。

O.
　そうですね。確かに２週間だと、ここに組み込まれているところまでは、やはり難しいとは思います。時間数的には、足りないなとは思うのですが。
　例えば、医療機関と老健という組み合わせで、学生さんが来ていることとかが多かったので、今年は。逆に言うと、普通の人の場合、じっくりというのも大変だと思うのですが、ソーシャルワーカーはいろんな場面でみなさん働いておられると思うので、そういうかたちでの違いを学ぶことも、重視して、２週間というのを受けている部分もありましたので、多分、どこに視点を置いてという違いだと思うのですが、こういうかたちでの学びが、実習の中で必要だとなると、たしかに２週間ということでは、実習施設では少し足りないとは思います。

P.
　私は自分自身が２週間実習だったのです。３年で２週間、４年で２週間行ったのです。このソーシャルワーク実習をするときに。違う。私自身は１カ月行ったのだけど、今のノートルダムが２週間、２週間をしているのです。３年で２週間、４年で２週間。２年で５日間のボランティア実習をして、３年で２週間の、職場、職種、ソーシャルワーカーに移行するまでの部分をしていて、４年生ではソーシャルワーク実習をしているのです。そうすると、３年生から４年生までの間の部分で、大学側と調整しながら深められる時間が少しあるのかなと。それはちょっとしたメリットかと思っているのですが、１カ月ばっとしてしまうと、もうそれしかなくなってしまうので、その間でというのはどうなのかなと思います。

A.米本
　２週間に２つの意味があって、２カ所実習と、２分割実習です。１カ所につき２分割。

Q.
　はい。もしくは、３年生では特養とか、そういったケアができる現場、プラスアルファのところに行って、４年生では、社協とか包括とか、そういったところに行くとか、そういうこともやっている。

A.米本
　今、そこを２週間でいいですかと言ったのは、そういう２種類実習ですよね。これでいいのかなというのがあって、２分割というのは、１つの意味があるのです。

B.
　ちょっと話の角度を変えたいのですが、取りあえずソーシャルワーク実習が、何とか確立すると。実は僕は、そのプログラムをつくることと、実際の実習内容というのは、またちょっと違うのではないかなという疑いを持っているのです。ソーシャルワーク実習を実際にやっているといった場合、ケース研究をどうやっているかだとか。具体的なスーパービジョンがどうなっているかという部分まで詰めてみなければ見えてこないですよね。ソーシャルワーク実習の具体的な中身として、どんなことが中心になっているのか、お話しをしていただけると有り難いです。あるいはそこでの課題。いかがでしょうか。特にケース研究の問題で、案外、生活型施設のケース研究というのは、地域包括などに比べるとやりやすいのかなという思いがあって。しょっちゅう接触ができるわけですよね。その辺のことも含めて、中身の辺りを少し語っていただけますか。

R.
　やはり、ソーシャルワーク実習のメーン的なものだとは思うのです。

B.
　ケース研究。

S.
　ケース研究は。さっきいろんな話が出てきたのですが、触れ合いとか、利用者と向き合うとか語らうとか、いろいろありましたが、それらも全部含まれているなかで、ニーズを調べたり、アセスメントをしたりということですから、これは多分、ソーシャルワーカーとして一番必要なメーンな部分だと思うのです。個別支援ということで、やはりそこは外せないでしょうし、それができないと、ソーシャルワーカーではないなと。教えていることは、実際に現場でやられていることとイコールでないと、意味がないのだろうなと。よそ行きの、実習用のケース研究ではなくて、実際、自分が実践をしていることを学生に見せるということも、非常に大事だろうなと。そのときには当然、話もするし、寄り添うし、いろんなことも知るし、どこかへ連れていくしということもあるので、そういうところをすべて含まれたかたちでのケース研究だと思うので、これはやはり、メーンとして据えて、学生に指導をするべきなのだろうなと、私は思っております。

B.
　ということは、実習のために何かをやるというよりは、普段やっていることを実習のなかで実際に見せていけばいい。

T.
　そうですね。

B.
　ケース研究も、そういう感覚ですか。

U.
　そうかたちでやれるとベストだと思う。ただなかなか、さっきケアプランの話が出ていましたが、特養は特に、ケアプランとかという、ケアマネ実習に偏りがちになってしまう部分があるので、そこを施設のなかで、ケアマネジメントをやっているケアマネと、ソーシャルワークをやっているソーシャルワーカーと、分けて考えていかないと、そこは難しいと思うのです。ケアプランをつくったからケース研究をやりますということはないと思うので、いろんな社会的な面、経済的な面、家族との関係であったり、地域との関係であったりとか、そういうところを含めた個別支援計画の立案が、私たちに求められてくる部分だと思うので、そういったかたちをメーンとしたケース研究、あるいは実践をするというのが大事なのかなと思う。

B.
　ほかの方はいかがでしょう、ソーシャルワーク実習の中身で。実際、ケース研究をなさっている方、今回、ちょっとお話しを聞かせていただけると有り難いのですが。

V.
　ケース研究ではなかったらごめんなさい。私はケアマネジメント、つまりケアプランをつくる過程で研修を受けもっております。
　老健施設ですから、在宅というところが前提でありますので、これはたまたまなのですが、実習生の視点として、今、目の前にいらっしゃる利用者の方が、何らかの障害があって利用しているという場面を見るのではなくて、その方が、以前いらっしゃった、もしくは以前、生活されたところをまず見る。そして、そこの入院なり何なりされたところで、別の機関、例えばＭＳＷとして、

老健施設、そういったところからまず考えて、現在のところを考えるのですが、そこだけ見ると、やはり当然なのは在宅、未来というところも考え、総合的なマネジメントを一貫してやっていく中で、1人の利用者の方のケース研究という道は立てさせてもらったのです。

確かにケアプランに偏ってしまうという、今お話しがあったように、そうだったかもしれないという反省点はあるのですが、ただ、単なるケアプランをつくるのではなくて、アセスメントの指導をしっかり、学生自身が理解できるようにしておけば、研究ということにつながってくるのではないかと思いました。

W.

居宅介護支援という意味で、さっき私、ケアプランという言葉を使った。臨床型のところで言うケアプランとまた意味が違う。私の言ったケアプランというのは、まさにそのアセスメントです。要するにケアプランではないほうと同じなのです。やはり先ほどおっしゃったように、ケースなしにやっても、ソーシャルワークというのは、十分学ぶということは非常に難しいことだと思うので、私のところの実習のほとんどケース研究。

ただそこで、例えばケースの発表もしてもらうのですが、最後にどのぐらいきちんと、そのケース発表ができるか、やはり学生によって随分差があるのです。ただそこで、ほんとに根本的なコミュニケーションのところでつまずいている学生は、そこはいい、もうとにかく。でも、ちゃんと最終的にケース発表のかたちができるように頑張りなさいという指導はあまりしていなくて、やはり一つの問題点を導き出すところでつまづいていれば、そこでほんとにつまづき、やっとそこを一段階超えたところで実習は終わってしまうかもしれないと。ソーシャルワーカーになるのに本当に必要なことをすっ飛ばしてはまずいだろうと。本当に大事なところを実習を通して学べていて、自分のケース報告というかたちが初歩的な段階で止まってしまって、その先の援助目標とか、課題の分析までたどり着けなかった学生もいました。それはそれで、その学生にとっては大事な実習だったのかなという気はしています。

B.

あと、ケース研究はいかがですか。動向とか分析とか、多分、ワンポイントは全部あるのだろうとは思うのですが、ケース研究というかたちで、今さっき芳賀さんが言ったようなイメージというのは、現実的には難しいですか。

X.

ケース研究の対象になる人のご家族に会う、会えないということと、ご家族の状況にもよるので、そのケースによると思う。例えば身内がいないので家族と会えないとか。でも、身内がいるのだけれど、だとかということもあったりしますと、難しいと思いますし。

Y.

可能ですよね。実際、抽出ケースの家族ではなかったのですが、家族の方と面接をしていないと。そのなかで、すでに2人実習生がいたのですが、いろいろご家族から、ご本人の元気なころの様子の話を聞いていたのです。どんなお母さんだったのですかという話を、今日、聞く予定になっているからと。そのあと学生2人に、丸投げではないですが、ちゃんと質問を考えなさいということで、質問をさせたのです。僕も事前にどういうことを聞くかも全然知らなかったのですが。そういうかたちで持っていったら、全然、家族と話をするのは問題ないと思うし、当然、向こうが嫌だと言えばだめですけれども。ソーシャルワーク実習のなかでのケース研究というのは、大きいのだなと。

Z.

言っているのだけれど、結局、ケアプランもつくる。食事介助はいいからと。食事介助を抜くとまずい、食事介助というのをどうしましょうではなくて、その食事介助をしているケアワーカーにどうしようと言うのはわかるが、食事介助で技術がどうこうという問題ではないのではと言っているのだけれど、結局、座って介助をしましたとか。よくわからないことを、ケアプランって。そこはやはり、伝わらない。

だから参考資料として、認定調査を見せたりもしますが、ただ残念なのは、アセスメントの資料が、認定調査の資料ありきでということです。それを例えば、ソーシャルワーカーが資料を見せてくださいと言って、アセスメントをしたいので、帳簿はありませんかと言ったら、認定調査を見せて、学生がそれをチェックして、アセスメントをしましたみたいな。結局、あれはケアプランの問題ではないなと。丸写しみたいな世界になってしまうわけです。そこをやはり、どうにもバイザー側の指導の。これは一つの材料だけど、これありきではなくて、単純に食事、入浴、排泄みたいなのもあるが、身体面、食事面、社会面でどうなのというところをやはり、教え切れていない。さっきも、僕らは言ったんだけど、聞いていないとか。それがやはり、かなりあるのかなと意味です。

B.

僕が勝手にソーシャルワーク実習の一つのシンボルでケース研究に話を振ったのですが、残り10分ぐらいなのです。ちょっともう一回、戻して、もう一つの米本先生の立てていらっしゃる、確立のための課題や方法。むしろ課題中心になるのでしょうか。ソーシャルワーク実習はある程度できる、オーケーだということはわかりました。でもそこにはこんな課題があるとか、こういうことをもっと考えていかなければいけないのではないかということがあれば、ちょっとお出しいただければ有り難いのですが、いかがでしょうか。いまのケース研究を具体的にどうやるかというのも、それに入るのかもしれませんが。もう少し広げて、課題、いかがでしょう。

C.鈴木

質問していいですか。全然、見当違いだったら申し訳ございません。初めてモデルをさせていただくときに、この3段階モデルとして、ガイドラインの基につくってくださいというご指導をいただいたのです。これで始めにイメージをしてつくったら、当てはめ型。それこそつぶし型というところでしょう。でも結局、実習生との個性における違いが出てきた。うちは2週間、2週間に分けてやったのですが、残り2週間は、大きく方向転換する機会があったのです。別のところにもう1カ所、行ってくれていて、今回、うちの施設はもう12日間、つまり合計、36日間ですが、ガイドラインをその間に見ることができます。これを見落としていたのですが、何のためにこの実習、例えば社会福祉士に求められる資質であったりが、きちっと僕自身に落ちていなかったので、これがうまいこと活用できていなかった。これを見ることによって、少し幅広く、もっと言えば、その日その日に実習生に、今日はどういうことをメインでやりたいですか。どんなことをしたいですかと。毎日、朝一に確認をして、つくっていても柔軟に変えるとか、補足ができるという体制に、残りの12日間をおこなっていったのですが、そういったシステムとしてあるのですよね。これだけやってくださいというかたちとか、これをあとでミックスしてくださいという、最初の下ろし方によっては、僕はつくり方が違うのではないかなと思っておりました。そこがどういう意図だったのかは、まだ、最初のところで、僕のかみ砕きが悪かったので、みなさんがどう受け取っていらっしゃったかというのも。

B.

今のガイドライン、プログラムというのはワンセットで、きちっと合わせて考えていくことが重要だということで、よろしいですよね。

●D.

はい。

B.

プログラムだけぱっと見せられたら、それで日程表をつくって、プログラムができましたということになりかねない。そういう意味ですよね。

●E.

そうです。

A.米本

今回のモデル事業の依頼の仕方自体が、ぐちゃぐちゃなのです。きちっと全体会での、モデル事業に対する評価にもなるわけだか

ら。それはその通りですよ。

B.
課題、方法は、何かいかがでしょうか。

●F.
根本的な話になってしまうかもしれませんが、実習日数が、やはり足りないと思う年のほうが多いです。

B.
どれぐらいあれば。

G. 鍛野
どれぐらいあればというのは、わからないのですが。

B.
あと１週間ぐらいあれば、とかという目安。

●H.
もうちょっと長いですね。

B.
２週間ぐらい。

I.
そうですね。２週間以上かな。

B.
40 日。

●J.
何となくの感じでしか、やったことがないからわからないですが。あと、間を置いてというのがありましたよね。それも一つかなと。トータルの、連続だけではなくて。

B.
ソーシャルワーク実習をおこなっていくためには、今の実習期間では、ちょっと足りないのではということですよね。いかがですか。やはり、そんな印象はありますか。

●K.
やはり、このボリュームだと 24 日間では、よほど実習生も実習指導者もしっかり、一つずつつぶしていかないと、なかなか大変だと思う。オーバーワーク的な部分になってしまうのではないかなというのはあります。やはり、あと１週間ぐらい延ばしたほうが、もっとかみ砕いた、わかりやすい設題もできるだろうし、やってきたことがこういうことなのだよということの説明もできるだろうし。ということで、学生さんもある程度、自分のなかで整理をしながら進めていくことができるのではないかなと。1 週間、２週間だとあまり長すぎて、ちょっと大変かなと。

B.
10 日ぐらいですか。

L.中島
そうですね、10 日ぐらいかなとは思うのですが。

B.
時間ではない。

F.濱崎
中身が全部、できなかったところは説明で代えさせるとか、いろんな方法があると思うので、指導者側が、こういうものを教えないといけなということがわかっていて、ここまでしかできなくても、この部分を学生に伝えればいいのかなというぐらいにしか。
１カ月以上、特養にいると学生がどうなるのかなと思ったり。うちは特養だけではなくて、特別養護老人ホームは地域の一つの資源であるという視点で、学生にかかわっていますので、地域の作業所だったりとか、地域包括支援センターだったり、居宅だったりというところにも実習に行ってもらっているような実習形態を取っているので、問題ないかなと思うのですが、そこの部分だけにずっといると、どうなのかなと。

M.
23 日か 24 日間は短いと思うのですが、こっちのモチベーションも持たないかなと。例えば、ここまで４人受けているのです。実質分、４カ月間ですよね。

B.
なるほど。

N.
そうすると、もう何だかよくわからなくなってしまって。最後は疲れたみたいな。

O.
まだこれから１人受けなければいけないというなかで、足りないなと思いつつも、こっちが持たないというはたしかにあるのです。正直なところ。
あと課題としては、マネジメントのところ、プランニングとスーパービジョンと伝達能力で、スーパービジョンのところは、バイザーの問題があるとかいろいろな話をさせてもらいましたが、やはりプログラミングは、今あるモデルのなかで、やっていけば良い。マネジメントとかだと大きくて、例えばケアワークの実習もたくさん来ますが、この業界に来てくれない方が多かったのです。実習を受けても、この職に就かないという。現場職員は、ソーシャルワーカー、ケアワーカー、看護師、栄養士、たくさんいますが、実習に来て、選択肢から外すような結果だけにはするなと。普通の一般病院に行くなって。だめだということもないので。ただ一度、生徒で実習に来て、この業界は絶対に嫌だと思わせるように、選択肢から外すようなことだけはするなと。
当然、実習に来ているあいだに、看護師と話をする。社会資源との関わりもあるわけです。行ったときに全然相手にしないことによって、印象が悪くなったりするときがありますよね。だから受けるときに、特養だけど看護師や栄養士のほうに、こういう学生が来るから、こういう話をしていかないと、孤立してしまうとか、話に行ったのだけど、看護師に無視をされてしまったとか。介護主任に言ったら、あなた誰とか言われて。そうならないように、やはりマネジメントのところは、かなり課題になるかなと。バイザーとは関係がよくても、他職種と仲良くなれないといったら。そういうことがあってはいけないのかなと。

B.
残り３、４分ですが、いかがでしょうか。課題の部分で。

P.
さっきのことに関しては。

B.
さっきのこととは、どのことですか。

Q.
何だかわからない。

B.
今のマネジメントの話ですか。

R.
受け入れの前に、そこ各セクションのチームだったりとかを集めて、うちは施設長がこういう社会福祉士の指導にかかわっているので、施設長が各部署の主任を集めて話をするので、それなりに成り立っているのかなとは思います。そこがやはり、社会福祉士の実習って何をしているのと。ケアワーカーとか看護師たちが思っていると、少し難しいかなと。

B.
ただ、今回のプログラムとか９機能を出せば、かなり説明はできますよね。ほかの部署に対しても。

S.

はい。

B.
いかがでしょうか。残り２、３分ですけれど。

T.
私たちは２年前に９機能実習をさせていただいたのですが、今まで相談員というのは、いわゆる何でも屋的なことを言われていたのですが、実習を受け入れる施設のほうで、現役の相談員が、相談員業務はこんなものでいいのかという意見を出したのです。やはり本来、社会福祉士、相談援助の実習を受ける場合には、いろんな実習施設に、特養ですから他の実習も来ていますが、この相談援助実習を専門に受ける係なり、部署なり、そういうことも考えていかなければならないのではないかなというのは、そういう話が出てきたのです。これは、ごく自然に出てきた話なので、やはりそういう、来年度から、相談援助実習ということで、介護実習とはもちろん、別個にやるわけですから。

B.
マネジメントをやる、きちっとした担当者を決めろということですよね。

U.
そうです。やはり必要ではないかなと。

B.
いかがでしょうか。だいたい２つ課題がありまして、ソーシャルワーク実習は確立されている。確立されようとしているでよろしいですか。そのための具体的な課題、方法としては、ケース研究のあり方とか、中身の問題はまだあるだろうと。それから、ガイドラインとプログラムをワンセットで、きちっと受け入れて、調整していくなり、考えていくことが必要であると。
あと、実習日数の問題は、確かに短いが、トータルで見たらモチベーションが下がるので、非常にアンビバレントなところがあると。それから最後に、中のマネジメント、受け入れのマネジメントというのは、実は大事で、そこをきっちりやっていくことが、課題として挙げられるのではないかでよろしいでしょうか。先生、いいですか。何か。では、１分前で終わりたいと思います。どうもありがとうございました。

A.米本
それでは時間になりましたので、ここから５分ほど休憩をして、15 分再開。席はこのままでけっこうです。

■ヒアリング総括（グループ討議の結果報告）

A.米本
それでは時間になりましたので、再開させていただきます。まず各グループから、話し合いの結果につきまして、ご報告をいただきたいと思います。最初に、フィールド・ソーシャルワークグループのほうからお願いいたします。

V.
それでは、フィールド・ソーシャルワークグループでの話し合いなのですが、各領域において、ソーシャルワーク実習が確立されているかどうかということを、まずみなさんにおうかがいしました。そもそもこういう実習をしてきたというところと、やはり、それぞれ独立性も出しながら、確立できているのではないかという意見が多かったのです。
では、まだどこがどう足りないかというところで、例えば社協の方がいらっしゃるグループなので、コミュニティーワークの実習について、どう展開していけば良いのかというところであるとか。あるいは、地域包括の方がいらっしゃったので、ケアマネジメントとソーシャルワークが混乱しないように、実習プログラムとして組み立てていくにはどうすればいいのかとか、そのような話が出ました。
それから９機能の話なのですが、これだけで本当に足りているのかというところを、もう少し精査しなければいけないのではないかという意見が出されました。
確立のための課題なのですが、やはり養成校との連携を取るか、あるいはスーパービジョンのあり方。この辺をもう少し検討しなければならないし、その辺りを養成校側にも要求したいということです。特に到達度とか目標設定に関して、大学ではどの程度求めているのか。どこまで指導すればいいのかということを、もう少し明確にしてほしいということや、大学で一体何を教えているのかということです。どこまでのことを、どういうふうに教えているのかということを提示してもらえると有り難いなという話が出ました。
その大学と、実習施設との連携や共同のあり方の先駆的な例として、北海道の方が、職務団体として組織的に動いている。そのなかで、いろいろスーパーバイザー会議があったり、実習担当者会議があったり、そこのなかで実習委員会をつくって、組織ぐるみで動いたりということで、仕組みとしては確立しているというような先駆的な例を、お話ししていただきました。
まだまだそこまでできていないような地域、大学施設も多いのですが、プログラム自体が標準化されたもので、それを機関として、各社協であったり、地域包括支援センターが、独自のプログラムを上乗せ、アレンジをしていってくれるのではないかということなのですが、それを実施していくにあたっては、やはり養成校との協力、連携の仕組みもつくっていかなければ、実習というのは難しいだろうというお話になりました。以上です。

A.米本
ありがとうございます。続きまして、レジデンシャル・ソーシャルワークグループ、お願いします。

B.
レジデンシャル・ソーシャルワークグループについてご報告いたします。課題は２つありまして、ソーシャルワーク実習が確立されていると了解できるかと、そのための課題なのですが、最初のことに関しては、ほぼ確立されていると。ただし、そこではいくつかの論点がありまして、やはりプログラムそのものが詰め込みすぎではないかという意見が出ました。ただ、到達水準として、最終的にどこまで持っていけばいいのかということも考えなければならないということも出ました。
その一方で、３段階モデルのプログラムとか、９機能を使うことによって、自分たちの実践を説明できるのではないかという意見も出ました。ですから、基本的には確立の方向に向かっているし、ほぼ確立しているのだろうと結論付けられるのだと思います。
もう１つの課題についてなのですが、大きく分けて４つ。第１点目は、ガイドラインとかプログラムというものを、セットできちんと枠組みとして提示していくようなアナウンスが必要だろうと。その辺を丁寧にやらないと、下手をしたらプログラムだけ見て、日程表に項目だけを入れていくということが起こりかねないのではないか。この点が１つ出ました。
２つ目は、実習日数の問題なのですが、基本的には足りないだろうと。ソーシャルワーク実習をやろうとすれば、足りないだろうと。どれぐらい足りないかというところでは、なかなか意見が分かれまして、だいたい１週間とか２週間とか、10 日ぐらいかなと。ただここで、足りないとは思うが、自分たちが請け負う実習生のスパンというか、ずっとつないでいくことを考えれば、正直、しんどいと。また、その問題をどう考えるかということがあるだろうということが、２点目であります。
３点目は、多少、私が強引に言った部分もあるのですが、ケース研究のやり方。ソーシャルワーク実習のなかで、一つ中核になるケース研究というものをどう考えていけばいいのか。ケアプランをつくるということとの混同とは言いませんが、そこら辺の位置関係も整理していく必要があるだろうと。その辺の話が出ました。
最後に４点目です。マネジメントの問題で、他職種に対して、どのようなかたちで実習というものを受け入れていく。あるいは学生自身が、他職種の人と、どう話をしたり、いろんな場面で会話をしたり、コミュニケーションをしたりするようなことをマネジメントしていくかということと、もう１つは、社会福祉の実習をきちっと受け入れる。そういう部門、係というものを置くべきではないか。マネジメントは、２つに分かれた課題というかたちで出てまいりました。以上になります。

A.米本
２つとも大変簡潔、明瞭にまとめていただきました。２つの報

告に関して、まず双方を聞いていて、この辺がわかりませんという質疑、応答をしたいと思います。２つの報告に関しまして、質問がありましたら出してください。
全然、質問はなし。お互いにもう、わかりましたということですか。

W.
質問というより感想なのですが、先ほど出ていました３段階モデルとガイドラインが、確かに形式的な問題があるのです。１つの紙になっていれば、もう少し対比しながらできるかなと。本当にささいなことなのですが、確かににおっしゃっているように別々になっていると、ガイドラインまで見ずに、プログラムだけコピーをしてしまうという、すごく表面的な実習になってしまうので、そこはガイドラインで細かい小項目をつくっていただいているところと対比しながら、自分も実習プログラムをつくれたら、その都度その都度で、ここではこういうポイントがあるから、ここをもう少し深めて、この日は指導しようというように、もう少しわかりやすくなるかなというのは、共感しているところがあります。

A.米本
ありがとうございます。実はガイドラインとプログラムだけではなくて、それに評価表がきちんと、最終的アウトプットとして指導される必要があると思います。これを全部、１枚のものにしてまとめていきますと、模造紙大に。模造紙大のものにして、常に自分の机に貼っておくというのも、良いかもしれませんが。
おそらくそういうことだと思うのです。一連の流れ、目標値がはっきりしていて、評価値がはっきりしていて、その間にどういう経験をさせなければいけないのか。そのときに学生の能力をどういうふうに図っていきますかとかという具合にいろいろあるのです。そういう全体像として示しますと、なるほどなとなると思います。まったくその通りだと思います。ぜひ、模造紙大の文章で。他に質問をどうぞ。フィールド・ソーシャルワークのほうはどうですか。

X.坂本
仙台市の高砂地域包括支援センターの坂本と申します。施設ソーシャルワークの方の最後のほうに、実習を受け入れる専門の担当部署なりが必要だというお話が出ていたのですが、その理由としては、実習が大変だからなのか、それとも、より専門的な実習をやっていかなければいけないからなのか。どういうお話しの流れで、そういうかたちになったのかというのを詳しく教えていただきたいと思うのですが、お願いします。

B.
基本的には介護実習との差別化。窓口を分けて、生活相談員実習なら、生活相談員にふさわしい、そういう受け入れ体制をつくるべきではないかというご意見です。よろしいですか。

A.米本
今の話は、この９機能の提案のときに、各施設において、ソーシャルワークの部門を立て直さなければだめだという話になってきたのです。ソーシャルワークの生活相談員の連携も、相談員はどこにいるのですかと言ったら、事務室にいますとか、介護室にいますとか。それはだめだろうと思って。介護部門があるとするならば、ソーシャルワーク部門というものが、１つの組織のなかで、部門として独立することがソーシャルワークの実践をつくっていくし、受け入れたときにソーシャルワークの実習をきちんと展開できるという発想でなければだめなのではないかというのがあったのです。ですから、ここで言う部門というのが、単純に受け入れて回しますだけではなくて、まさにソーシャルワークの部門なのですよということを、どう立ち上げられるか。
実は、先ほどの「パルシア」のほうでは、その辺をもうすでに心がけているわけです。ソーシャル部門をつくりましたというところを他にも聞いておりますので、それだけ独立していくというか、そうすると「パルシア」の場合は、９機能全部をやっていくと、ケアワークはいらないことがわかりましたということなのです。実習のなかで。逆にそこから、ソーシャルワーク、ケアマネ、特に施設におけるソーシャルワークの実践が、きちんと分離して、立ち上げられてくると。その辺のマネジメントのことがあったと思います。他にいかがでしょう。
では、フィールド・ソーシャルワークで聞かれたのですが、９機能というのは、もともとは入所型施設におけるソーシャルワーク機能として積み上げてきたわけですが、それがそっくりそのままフィールドのほうにと思ってはいなかったわけです。ただ機能とすれば、探していけば、当てはまることはあるというのが、中継意見になったのですが。そのときに先ほど、９機能はこれだけで足りるのかどうかという話がありましたが、そのときに、フィールドのほうで考えた場合には、この９機能プラスアルファはどのように考えられているのですか。

Y.
これで良いのかという話は出たのですが、その９機能プラスアルファについての話し合いというのは出ませんで、もし今何かあればと思うのですが。

Z.
例えば地域福祉で言うと、地域組織化とか、住民の主体形成とか、地域を舞台にして展開をするという部分もありますよね。その内容、福祉施設の場合、利用者という人だけではなくて、当然、障害のある方とかいろいろだと思いますが、地域の住民なのです。そういう住民に対する働きかけみたいなものがないと、多分、社協でこれを見たら、あと付けの対象者に対する働きかけみたいなニュアンスが強いです。

A.米本
地域及びそこの住民というのは、一つの働きかける場。

C.
何を主体でつくっていくとか、そういう社協はコミュニティーワーク的なものが必要だと。

A.米本
今度の新しい社会福祉士の役割として、地域福祉増進機能という明らかなところが出てきているわけでありまして、そういう意味では、フィールド・ソーシャルワークも場合によっては、地域というのが、一つの目玉になるのではないでしょうか。
ただ、今日、２つのグループの話を聞いておりまして、本当かなと思ってにやにや笑いながら聞いていたのですが、ここの答えです。ソーシャルワーク実習は、ほぼ確立しておりますと言っておりましたが、それは現場においては、ソーシャルワーク実践が確立しているから、ソーシャルワーク実習が確立しているのですか。そうではなくて、示されたプログラムに基づいて、一応、割り振りして組み立ててきたから、ソーシャルワーク実習らしきものが展開していると考えていいのか。
例えばどういうことかというと、現場においては、その辺の実践がきちっと確立しているならば、それをそっくり伝えればいいわけですから。ある意味では、そのプログラムをつぶしていくような実習のプログラムの作成は必要ないわけです。つまり、ソーシャルワーク実践というものが、もう現場においては確立しているので、全然、怖くありませんという意味合いなのかどうかということです。それはいかがでしょうか。

D.
先ほど米本先生から言われましたが、部門機能を立ち上げて、そのなかでうちは特養施設ですので、９機能に沿ったかたちで、業務を抽出していったのです。それでこういう業務がソーシャルワーク業務なのだというのがわかって、それを回していったのです。それで実践を確立していって、３年目の今年、それがうまく実習でできたといった現状がありまして、その自分たちの実践を説明できる枠組みとして、９機能がすごく役に立ったということが、今回の９機能実習、ソーシャルワーク実習につながっていったことは、言えるかと思います。

E.
とても良い話になっているので、あえて言わせていただきますと、９機能ということで、例えば施設評価機能と施設改革機能とか、資源開発機能とかがありますよね。施設の改革とか資源を開発するなんていうのは、日常的にできるわけではない。普段の業務と、今も直前に MSW の方と相談されておられましたが、その

辺りをどう折り合いがついてくるのか。どういう理解を基にそういう機能を実践できているのか。ソーシャルワークとして、何でも良いです。

F.
資源開発に関してはやはり、ボランティアであったりとか、最近、仙台市は、宮城県沖地震というのが非常に、確率がすごく高くなりまして、福祉施設が福祉避難所というイメージでやっていまして、それがソーシャルワーク実践につながっていく。リスクマネジメント機能なのですが。そういったものも含めて、地域住民と、実際に私もコミュニティーセンターに行って、地域の民生委員さんの方々にいろいろお話しはしてきたのですが、そういうかたちで施設の人間ですが、地域住民を組織化できるということがわかったのです。

あとは、施設改革機能は、うちはＩＳＯとかを取っているのですが、外部品質監査であったりとか、常に第三者的なところの評価にさらされているわけです。そういったところで、いろんな第三者機能の機関とのかかわりであったりとか、常に施設開拓機能というのが付きまとってくるということなので、その辺りはだいたい説明できます。今回の実習では、そういった資料をすべて基に出して、実習生に対して、うちの良いところ、悪いところを挙げてみてというかたちでやったのです。そうしたら、非常にすうっと入っていって、うまく回っていったという感じです。

G.
もう１点だけ。ソーシャルワーク部門の話がありましたが、それは施設として、そういうソーシャルワークの機能があるのか。社会福祉士がその機能を担っているのか。包括でも同じ話で、包括の福祉士がソーシャルワークをやるのか、包括というセンターがソーシャルワークの機能を果たすのか。この辺りはどうなのでしょうか。

X.
うちのほうは任意的なものなのですが、まだ。組織図上には載っていないのですが、一応、相談員２名体制と、あと１名ケアマネもいますので、2.5 人ぐらいで回しているような感じなのですが、そのなかでソーシャルワーク実践をおこなっているというイメージです。ですので、自分たちが業務、業務分掌につくってあるのですが、そういうかたちの業務をおこなっている部署なのだ、部門なのだという位置付けでした。答えになっていますか。

Y.
もう１ついいですか。エリア全体では、そういう共有はなされているのですか。

J.
エリアというと、施設内ということですよね。

K.
他の施設とかはどうなのですか。

L.
他の施設というよりは、多分、この取り組み自体が、そんなに進んでいる取り組みではないので、これからいろいろそういった意味で、普遍化されるかどうかはわかりませんが、一つの指標になればいいのかなと思いながら、現在は取り組んでいる状態です。

M.
別に特殊な話ではなくて、けっこう広がる可能性のある話ですか。

N.
先ほどこの部会でも出たのですが、やはり実習生がそれを発言してきたのです。専門の部門なり、部署がないと、生活相談員は何でも屋で終わってしまうだろうと。その必要性があるのですというようなことが実習生から出てきたので、おそらく広まっていくと、私は思っております。

A.米本
現状は、まだ特殊ですよ。

O.
特殊だけど。

A.米本
ありがとうございました。さて、そういたしますと、このソーシャルワーク実習の確立と、その背景にあるソーシャルワーク実践の確立というところは、かなりいい線でいっているのではないだろうかというところが、総括的には言えるかと思うのです。

しかしながら、これからさらにそれを確立し、かつ普及していくためには、特にフィールドのほうでは養成校との連携のお話が、随分出てまいりました。それをこれからどうやっていくかということ。もちろんそれに対して、職務団体との連携という事例もないわけではないということでした。それからレジデンシャルのほうでは、先ほど言った、模造紙１枚の工程表みたいなものが必要なのかもしれないと。とにかくきちんとセットとして理解していく必要があるということです。

それから、ケースなくしてソーシャルワークの実践はないだろうということがありまして、ケース研究というものを、実習の中核にしていくことによって、ただし、そこで介護保険法上のケアマネ的な発想と、ソーシャルワークの考え方、それをどのように差別化できるかということです。それは１つの考え方としてはありそうだということであります。それからマネジメントの話になりました。また、実習日数の問題も、すでにいろいろ議論があるところだろうと思います。

そうすると今回の要が、実習の指導上の標準化、実習教育に関しての標準化というのがうたわれているわけですが、標準化に関しましては、いわゆる確立とみなさま方はとらえていないわけで、その標準化はまさに必要なのだと。それが現場においてはどのように、柔軟に適用、展開されるかということは、当然、みなさま方、よくわかっているようです。今のところ、標準化を進める上で、こちら側が散々示してきた、いわゆるプログラムの考え方等々といったものが、一定の効用、効果というのを持ち得るということなのだろうと思います。

そういう意味では、今回の実験的なモデル実習授業だったのですが、一応、今日の総括とするならば、これからの課題も明らかになったし、これまでの成果のなかで、ソーシャルワーク実習を確立、展開については、見通しを得られたということではないかと思います。そうしますと、今後いかに、それを普及させていくかだと思います。今回のモデル事業自体は、まさに怒られますが、本当に実習が終わるころに依頼をするとか。終わってからお願いされたので、再度、追加でやりましたということもあるわけで、まったくこちらが頭を下げなければならないわけです。このようなモデル事業をする場合においては、一体、どのようにしたらよろしいのか。今回の反省も含めまして、現場のほうからモデル授業に対しての、いくつかの評価をいただければと思います。これはフリーにお願いしたいと思います。この話し合いのなかでも出ていたのですが、もっと早く書類を出せとか。

P.
先ほどお話が出ていたのですが、北海道のほうが、非常に先駆的にいろんな職能団体として、養成校と、学生も入ったブロック会議というものをやって、意見を交えながら取り組んでいるということなのですが、ぜひ、そういうかたちを取っていただく。養成校の役割と、その実習を受け入れるほうの役割であったり、実際にそこで実習を受けた学生たちが、どのようにそれを感じてきたかということは、次の年にもきちっとフィードバックできるようなものが、できていけるということも必要ではないかなと思いました。

A.米本
養成校、実習指導の現場、そして学生、実習生。それ自体はどういう具合につながって、その辺を運んでいけるかということがあります。そういう三者のつながりをつくりあげるようなモデル事業があってもいいかなと。こういったものが連携できるようなモデル事業をどこかでやってみたらどうですかというアイデアとして受け取られますね。

Q.
今の先生のお話を受けて、私も常々考えていることをお伝えし

たいと思うのですが、学生と実習の受け入れ側と養成校の関係が、三すくみになっているところがあるのではという印象を受けまして、養成校は受けてもらいたい。受ける側は忙しい。学生は面倒くさいとか。われわれ自信も反省すべきところが、ソーシャルワーク実践をそのまま見せればいいのに、良いところも、悪いところも。悪いところを見せながら、でも本当はもっと変えていきたいと思っているとか。こんなことが必要だと思っているけれど、まだこれがやれなくてできていないのだということを、そのままお伝えすればいいのに、良いところばかりを見せたくてつらい。実習を受けるのがつらい。養成校側も、いや、お忙しいですよね、すみません、すみませんと。適当にちゃちゃっとやってくださっていいですので。本来あるべき社会福祉士を養成しなければいけないと、職種としての義務だったりとか、養成校の義務だったりすると、どこかに置き去りにされて、とにかく今年度が終わればいいといった意識のところを、まずどこかで。今おっしゃられたように全部使って、改革して、毎年毎年繰り返されるやり取りを、一度、精査に向けて取り組まれてはいかがかなと思います。

A.米本
非常に耳の痛い。北海道ブロックの人ですかね、今のは。三すくみと言いましたが、そういうことは、多分、あったと思います。それを現実的に現場、特に教員の側からすれば、実習施設をどう確保できるかという、非常にリアルな話があって、その一方で、その学生を思うように、笛吹けど踊らずだし、こんな学生を送っていいのかという問題もある。現場が本当にまじめに受けてくれるかどうかも、ちょっと不安だとか。そういうのは多分、あるだろうと思うのです。ただ、さっきも言った三者の連携のモデルをつくっていくということは、まさに社会福祉士をどう養成するのかという義務というものを、どのように共有できるかということだと思うのです。
ですからおそらく、これから見えていくのは、実習生というのは、行きたければ誰でも出すという時代ではなくなってきているわけで、実習生がどれだけの、さっき言ったコンピテンスを備えていることが、実習に出られる条件になっているかというところをかなり厳格に考えていくようになると思います。
それからもう１つ、先ほど誰かが言っていましたが、実習、あそこの施設はもうだめというかたちで、施設自体を教育の側から切っていくと言いますか、あそこにはもう行かないということが多分、起こっているのだろうと思うのです。それを逆に見れば、現場から、あそこの学校はもう、受けるのをやめようということになるわけで、そういう厳しい方向性を出せば出すほど、お互いに基準というものを、どんどん上げていく。それがおそらく実際に、高度の専門性を持った後継者をつくっていくことになる。そこから始めていかなければならないのではないかなと思っているのです。そして、三者の連携のモデルをやってみようというのは、非常にいいことだと思います。他にいかがでしょうか。

B.
先ほど、こちらのグループのなかで、職能組織がある程度動いているという話を北海道の実践で聞かせていただいたのですが、特に社会福祉士会辺りとの部分です。今回も養成をやっていくわけなのですが、やりっ放しの可能性が、今のところ非常に高いと思うのです。そのあと各県の社会福祉会だったり、日本社会福祉会辺りが、例えばその実習に関してどう取り組むのかというのを、もうすでにやっているところもあるでしょうし、やっていないところもあると思うのですが、うちは全然やっていないので。養成校とのつながり、例えば今回は養成研修をやりますよという周知を、養成校協会と社会福祉会が連携して、実習先にお願いをしたりというところもありましたし、全くばらばらでやったというところもありました。どういう実習指導者を育てるのか。あるいは、ノウハウの共有とか、先ほどのお話、職種間で連携をしているというのは、特に医療系は、かなりその辺がやられているということは、多分、ノウハウを共有しないと取り組み合えないということがあったのだろうと思うのです。それはある意味で、社会福祉の場合にもあるのだろうと思うので、それこそ組織的に動かないと、なかなかというか、そういう要素もあるだろうと思うので、そういった意味での連携を、場合によったらモデル事業みたいなかたちでしていく。良質な指導者を育てるというところでの部分もあるのではないかと思います。

A.米本
ありがとうございます。先ほど、学生、現場、学校の三者が連携になっていると。それも現場のほうに実は職能団体というのが、もう一つ、かかわってくるのです。社会福祉士会とか、M 協会とかいろいろありますが、そういうところがはっきりした目的で動いていきますと、相当変わっていきます、現場のほうは。
例えば実習指導者講習会をこれから、もうやっていますが、それの更新時などは、北海道の場合には、北海道社会福祉士会がほとんど用意できるぐらいまで来ています。教員がいなくてもできますみたいなところまで来ていると思います。
そういう職能団体が動くことによって、同時に現場が動いていることになりますから、現場のワーカー自体も、そこで触発されていくということがある。学校のほうは学校のほうで、ブロックとか、最近は県単位で動きましょうという話が出てきておりますから。県単位とかブロック単位の学校団体、社養協とか学校連盟というのは、その辺に対して、力になっていけるかどうかというのが問われるのです。職能組織は、まさに重要な役割。そこをどう動かせるかというのが問題。さっきの連携の問題はどう考えられるか。ほかにいかがでしょうか。

B.
今回のようなモデル事業が、次の段階で社養協として、加盟校に対して一定の拘束力を持っていく。何らかのかたちで、こういうかたちでやることが望ましい。もう少しプラスアルファぐらいですね。そこら辺のかたちでやっていかなければ、多分、全体の底上げにはならないのだろうと思うのです。ぜひ、そのことは要望しておきたいと思います。
あと社会福祉士会との連携ですが、北海道ブロックはさておき、例えば東北を見た場合には６件あって、そこの社会福祉士会とは、温度差があるわけです。実は私、宮城県の社会福祉士会と一緒に３年、実習教育をやっていたのですが、今年、分離しました。というのは、社会福祉士会と一緒にやっていることの意味がなかった。今日来ているメンバーというのは、社会福祉士会のそのときのメンバーなのですが、いまはそれを分離して、自分のところである種モデル的な研究会をやっていると。ですからぜひ、社会福祉士会との連携というのも、やはり社養協としても、各県単位で、地方ブロック、ブロックで全部違うわけですから、そこら辺のことを踏まえた何らかのアプローチをしていかなければならないのではないかと思います。もちろん、私も頑張ります。以上です。

A.米本
実は、実習指導者講習会のテキストだとか、今度の教員の講習のテキストとかは、日本社会福祉会と社養協の連携でつくってきたテキストです。そういう意味では、いわゆる中央レベルといいましょうか、その背景というのは、きちんとできていたと思います。
それをどのように、要は地方レベルといいましょうか、ブロックとか県単位において、普及していけるかというのが多分、問われると思います。それからこういうモデル事業をやって、一つのスタンダードをつくり上げると。それをどのように普及させていくのか。あるいはどのように、社養協なら社養協のメンバーに対して、拘束力を持たせるとかというのは、大事な問題だろうと。そこがなくて、単にこれでやってよね、でいいのですかというかたちですよね。他にいかがでしょう。

R.
僕が懸念しているのは、ここでお願いしている実習施設はうちでも、例えば、社協とかでもよくやっているところと、白川先生でしたら、先ほどの精査みたいにしていますでしょう。これもだから、広げようとしたときに大学側の、うちではとてもできませんという学校が、実は、養成校の側であったりするのです。ですから、このなかでは結構、とても良い雰囲気になっていますが、本当にいっぱいあるのです。けれども意味のあるものだと思うのです。実際、現場に行けば、こういうのが、これを見て、自分の実践を振り返って、実習指導者は大変ですが、実際、学生をみて、実習施設に今まで以上に足を運び、指導者の方といろいろ協議をしていったらいいのは間違いなくて、本当に教育効果もあると思いますが、どうでしょうか。

A.米本
　困ったなというところがあって、先ほどから３つのセクターの連携の話が出てきました。そのときに、現場というのは、実は、私がどうするかというところで動けるわけです。実習を受け入れる指導者。私がそれをどうしますかというかたちで、結構決断できますよね。
　ところが学校というのは、私が、では持たないのです。いくら私がやろうと思っても、仲間が全部足を。そういうこともあり得ますが。そういう意味ではもちろん、学校の場合のほうが、水準化というか、平準化というか、標準化、そこにかえって抵抗が大きいのかもしれない。
　特にいままでの学校、特に大学などは、研究の自由とか、教育の自由とかということを言ってきたのです。とりわけ教育なんて自由だと。授業の内容は、われわれの自由だということが言えるわけです。勝手にやっているところがあるのですが。そういう文化があって、養成ということに関して、正面からきちっと向き合うということを、今までやってこなかったのです。それを 20 年間、社会福祉という制度ができて、結局、大学が養成という機能をはっきり持つのだ。持たなければいけないのだというところに、方向転換できてこなかったのです。だから 20 年間、同じ批判が出てきたのです。学校は何をやっているのかとか。専門職を養成できていない。実践力がないではないですかということになってきている。そして、専門職養成に切り替えますと言ったら、ここは専門学校ではないと、一応、言うわけです。そういう意味では、学校のほうがそういう方向を決める際に、非常に体制が、ある意味で弱まっているのでしょうか。あるいは、あいまいになってしまうとか、かじを切りきれないとかということが起こる可能性があります。かたや養成校、だから社養協、あるいは社会福祉士養成校協会ですから、そこで協会として、その辺をきちっとコントロールできますかということが、多分、問われるのでしょうね。学校連盟でも、また同じようなことが起こってくるかと思います。

？.
　であるという状況はよくわかるのです。複数の実習を受けていると、随分、ばらつきがあるなというのはよくわかるのです。それは、お付き合いしている中身がいろいろ違っていて、大変なのだなというのが、本当によくわかるのです。
　ただし、でもその実習を受けると、どこもそうだと思うのですが、本人の個人情報を見せるのと同じように、例えば社協でも、一応、ケアワークはしないけれども、在宅、障害のある方にしても、お年寄りのところへも連れていくわけなのです。そこへ連れていく学生の質は、やはりある程度確保されていないと、連れて行けないわけなのです。そういうふうにばらつきがあるよと。それはやむを得ないとするのであれば、反対に、これ以上の水準がない学生は受けないと言いたくなる。

A.米本
　今のような話。先ほど言ったのは、むしろ実習の前に、学生がここまで至らなければ、実習に出しませんよ、という仕組みが今後、学校の側で取るようになる可能性はありますということです。

Y.
　ぜひそうしていただきたい。

A.
　ぜひやってほしいですか。

Z.
　ぜひやってほしい。

A.
　とするならば、先ほど言った実習のコンピテンスに関する、ああいう調査表みたいなものをむしろ、現場でおこなわれるべきですよね。

C.
　そうです。

A.
　ああ、こういう学生が来るのだ。あるいはこういうふうに自分を評価している学生が来るのだと。そこは知りたいわけですよね。

D.
　それよりももっと、レベルを低くして、あいさつができるとか、自分の姓名が名乗れるとか。変な話なのですが。

A.米本
　他人に対して、先に自己紹介ができますかと、あそこに１項ありますから。

E.
　はい。本当にそこらぐらいから、検討したものをつくっていただきたいというのが、ぶっちゃけな話です。

F.
　先ほどの松端先生のお話に少し関連するのですが、今回の統一、標準化したモデルが一人歩きしないか。それが本当に確立されるのかどうかというところでは、今日、来られているみなさんは、すごく切れ者のワーカーさんで、ぱっと見たらすぐに理解されると思う。僕らみたいな模造紙でつくってくれみたいな話も出てきているのです。全体の流れが、実習前には養成校と打ち合わせをする。プランをつくるときには、その際に参考資料２と３を活用しながら、こういう視点でプランをつくってください。スーパーバイザーに関しては、最低週１回は別室で、きっちり本人と聞き取りをして、２週間に１回、養成校ときちんと話をして、評価に関しては、参考資料５を使った、この評価様式でやっていきますという流れがあれば、模造紙がいらないなと。

G.
　全体を通してそうでしょう。

H.
　そうなのです。今回モデルで、時期的に内容が良くなかったのもあるとは思うのです。その都度、その都度、送られてきて、理解するのに必死で、ばたばたした感があったので、今後、そのモデルとか、これを広めていくにあたっては、マニュアルを読んでいけば、時間軸があって、もっと言えば、実習期間のなかでの最初の１週間は、職場の全体的なところを理解する。利用者の方とのコミュニケーションを理解するとかという、一般論があるほうが、実習のプログラム例だけがあるよりは、時期を追って、プログラムを取りあえず網羅すればいいということになると、社協に入って初日で、地域診断をしなさいとかとなると難しいですし、その実習期間のなかにも、ある程度、プロセスの標準化もされていたほうが、ここみたいな頭の悪いワーカーにも。

I.
　実習の前と、あと実習のあと、実習のあと。全体のプロセスをある程度、マニュアルとまでもいかなくて、流れがわかる。

J.
　よろしくお願いします。

A.米本
　ロードマップつくれということですね。ちょうど時間になりましたが、みなさま方、今日は、まだ俺はしゃべっていないという人、大丈夫ですか。やはり、しゃべりたい人はしゃべったほうがいいということで、よろしいですか。

K.
　このモデル実習の評価というか、感想だったのですが、今の学生さんの実習までのコンピテンスの問題だとか、養成校のほうでどの程度教えるのかというところも話題に出ていたのですが、実際に現場が、そういう教育を受けてきている学生さんたちに耐え得るのかというところを、今回のモデル実習のほうで考えさせられました。
　結構私も、研修をやってそれで終わりというか、事前の準備だったり、実習中の指導とかは勉強して頑張るのですが、その実習後のことというか、評価というのが、ちょっとおろそかになった部分もあったので、今回のモデル実習のコンピテンスの記入だとか、評価表の記入を通して、すごく自分自身が、学んだりだとか、

自分の実践を振り返ったりだとか、そういう機会が得られたことは、すごく貴重な経験だったかなと思うので、これをきっかけに今後、頑張っていこうかと思っている次第です。どうもありがとうございました。

A.米本
　実際にいろんなものを書かされて、育ち。なるほどと。ありがとうございました。
　それでは、多分、終わりましたので、大変、今日一日、詰め込みで申し訳ございません。ある程度、集中的に濃密でやらないと、成果も上がらないと思います。現場はお仕事がありますので。今日は 10 時から集まっていただき、大変ありがとうございました。どうもありがとうございました。

（終了）

社会福祉援助技術現場実習における実習内容調査票

社養協『福祉教育モニター』調査：Vol.1

（介護保険分野における社会福祉士養成実習のモデル構築に関する研究事業）

社団法人日本社会福祉士養成校協会

本協会主催2008年度全国統一模擬試験の受験申込の際には，福祉教育モニターにご登録いただきまして，誠にありがとうございました．

このアンケートは、「社会福祉援助技術現場実習」において、モニター学生のみなさんの実習内容がどのようなものであったかを把握し、今後の実習指導に活用することを目的としています。結果については個人が特定できない形で分析します。

回答は、特に断りがない限り、選択肢の中から適当と思われるものを１つ○で囲んで下さい。自由記述は回答欄を利用して記述してください。

◆問１：あなたの性別をお答えください。

１．男	２．女

◆問２：あなたの学年をお答えください。

１．１年次	２．２年次	３．３年次	４．４年次	５．その他

◆問３：あなたが所属する（卒業した）学校名・学校種別・課程種別をお答えください。

学 校 名		在籍状況	１．在学　２．既卒
学校種別	１．養成施設　２．四年制大学 ３．短期大学　４．専修学校	課程種別	１．通学　２．通信

◆問４：実習先の決め方とその決め方を選んだ理由をご記入ください。

１．自己開拓	２．大学紹介・斡旋

◆問５：問４で回答した決め方を選んだ理由をご記入ください。

◆問６：あなたが行った社会福祉援助技術現場実習【23 日間・180 時間以上（養成施設の通信教育の方は 12 日間・90 時間以上）】の実習先として、養成校が文書で依頼した実習先の数は何か所でしたか。文書で依頼した実習先名と種別（次頁の種別：参考資料を参照）、実習日数を記述してください。

なお、今回の調査対象は養成校が依頼した実習先が、１か所もしくは２か所の実習

生を対象としています。従って３か所以上、養成校が文書で依頼した実習先を持つ方は、調査はここまでです。次頁の表の３に〇を付けて調査を終了してください。

養成校が文書で依頼したあなたの実習先は（　　）か所				
依頼した実習先数（↓いずれかに〇）	実習先名	種別番号	種別名称	実習実日数
１か所				日
２か所				日
３か所	実習先が３か所以上の方はここで**調査を終了してください**.			

（参考：種別一覧）

1　児童相談所	15　身体障害者療護施設	29　知的障害者福祉ホーム
2　母子生活支援施設	16　身体障害者福祉ホーム	30　老人デイサービスセンター
3　児童養護施設	17　身体障害者授産施設	31　老人短期入所施設
4　知的障害児施設	18　身体障害者福祉センター	32　養護老人ホーム
5　知的障害児通園施設	19　救護施設	33　特別養護老人ホーム
6　盲ろうあ児施設	20　更生施設及び授産施設	34　軽費老人ホーム
7　肢体不自由児施設	21　福祉事務所	35　老人福祉センター
8　重症心身障害児施設	22　社会福祉協議会	36　老人介護支援センター
9　情緒障害児短期治療施設	23　婦人相談所	37　老人デイサービス
10　児童自立支援施設	24　婦人保護施設	38　母子福祉センター
11　病院	25　知的障害者更生相談所	39　介護老人保健施設
12　診療所	26　知的障害者更生施設	40　地域包括支援センター
13　身体障害者更生相談所	27　知的障害者授産施設	41　児童デイサービス
14　身体障害者更生施設	28　知的障害者通勤寮	42　障害者デイサービス
		43　その他の場合は具体的に記載してください。

ここから先は、養成校が依頼した実習先が１か所、もしくは２か所の方のみに答えていただきます。

以下の質問項目は、実習先毎に答えていただきます。

- 右上に ■ が付いている 3 ページから 10 ページは、１か所のみの実習先で実習を行った方、もしくは１か所目の実習先についての質問です。
- 右上に ■ が付いている 11 ページから 17 ページは、２か所目の実習先についての質問です。

◆問 7 ：実習先であなたの実習を指導した実習指導者の性別を教えてください。

1．男　　2．女

◆問 8 ：あなたの実習指導者は社会福祉士の資格を有していましたか。

1．はい　　2．いいえ　　3．わからない

◆問 9 ：文書で依頼した実習先名と種別（前頁一覧参照）と実習日数をご記入ください。

依頼した実習先数	実習先名	種別番号	種別名称	実習実日数
1 か所目				日

◆問 10：実習先は実習期間中、すべて同じところでしたか。

1．はい　　2．いいえ

◆問 11：問 10 で「いいえ」と答えた方にお聞きします。実習期間中、実際に実習を行ったところを全部あげ、そこでの実習内容の概略をご記入ください。

本体以外の実習先	実習内容の概略	日数
例）デイサービスセンター	*説明を受ける・施設見学・利用者との会話*	*0.5 日間*
例）地域包括支援センター	*説明を受ける・同行訪問・記録の閲覧*	*3 日間*
1.		日間
2.		日間
3.		日間
4.		日間
5.		日間
6.		日間
7.		日間
8.		日間
9.		日間
10.		日間

◆問 12：実習期間はいつからいつまでですか。また休日は何日あったかをご記入ください（半日の休日は 0.5 とカウントしてください）。

実習期間	2008 年（　　）月（　　）日　～　（　　）月（　　）日

休日	上記期間のうち、休日 （　　）日間

◆問 13：実習形態・通勤は次のどれですか。該当するものを選んでください。

１．宿泊　　２．住まいからの通勤　　３．実家など通常の住まい以外からの通勤

◆問 14：問 13 で「２．住まいからの通勤」、「３．実家など通常の住まい以外からの通勤」と答えた方にお聞きします。実習先までの通勤時間はどれくらいですか。

実習先までの通勤時間	（　　）分

◆問 15：あなたは自分で実習計画書を作りましたか。

１．はい　　２．いいえ

◆問 16：あなたの実習先では実習指導プログラムが作られていましたか。

１．はい　　２．いいえ

◆問 17：問 16 で「１．はい」と答えた方にお聞きします。その実習指導プログラムは「職場実習・職種実習・ソーシャルワーク実習の 3 段階実習プログラム」でしたか。

１．はい　　２．いいえ　　３．わからない

◆問 18：問 15 と問 16 の両方に「１．はい」と答えた方にお聞きします。その最終的な実習指導プログラムには、あなたが作った実習計画書の内容が何割程度、盛り込まれましたか。0 から 10 までの 11 段階で、該当する割合を選んで○をつけてください。

10 割： すべて盛り込まれていた	9 割－8 割－7 割－6 割－5 割－4 割－3 割－2 割－1 割	0 割： 全く盛り込まれていなかった

◆問 19：問 16 で「１．はい」と答えた方にお聞きします。実習内容は実習指導プログラムの予定通りに進みましたか。

１．予定通り進んだ	２．ある程度は予定通り進んだ
３．あまり予定通り進まなかった	４．全く予定通り進まなかった

◆問 20：問 19 で「２．ある程度は予定通り進んだ」、「３．あまり予定通り進まなかった」、「４．全く予定通り進まなかった」と答えた方にお聞きします。実習内容がプログラムの予定どおりに進まなかった理由を書いてください。

◆問 21：実習内容として、機会があったものについて、以下の表の中で当てはまるところに〇をつけてください。横軸の「読む、語る、示す、問う」については重複してかまいません。なお、ここに該当しないものがあった場合、それぞれの欄の「その他」に、具体的な内容をご記入ください。

	業務	読む（文献・資料提示）	語る（講話・講義）	示す（やってみせる。実行させる）			問う（確認する）
		業務に関連する資料等を読む	説明を受ける（聞く）	職員の方の業務に立ち会った	職員の方に見守られながら実践した	見守りなしで実践した	これらの経験について実習指導者からの確認があった
ソーシャルワーク	面接、相談						
	グループ活動援助（補助・参加）						
	グループ活動運営						
	地域活動						
	会議参加・準備						
	記録						
	利用者家族との関わり						
	訪問援助・指導						
	他機関における活動への参加						
	個別支援計画立案に関わる業務						
	同行訪問						
	同席面接						
	ケース研究・地域研究						
	カンファレンス						
	その他（　　）						
	その他（　　）						
	その他（　　）						
ケアワーク	食事介助						
	排泄介助						
	調理						
	就寝介助						
	入浴介助						
	学習・作業指導						
	話し相手・遊び相手						
	清掃						

	介護計画立案に関わる業務						
	外出補助						
	カンファレンス						
	その他 （　　）						
	その他 （　　）						
	その他 （　　）						
事務	事務処理						
その他							

◆問 22：実習内容におけるソーシャルワーク、ケアワーク、事務とその他の業務時間の割合は、何割くらいでしたか。

ソーシャルワーク実習	（　　割くらい）
ケアワーク実習	（　　割くらい）
事務とその他	（　　割くらい）

◆問 23：あなたの実習先ではケース記録を閲覧することができましたか。

１．はい　　２．いいえ

◆問 24：あなたの実習先ではケース記録、利用者台帳など「個人情報への接近」について、どのような状況でしたか。

１．自由に見聞（接近）できた ２．制限付きで見聞（接近）できた ３．口頭で説明を受けるだけで、実際にケース記録、利用者台帳等を見ること（接近）はできなかった ４．まったく個人情報には接近できなかった

◆問 25：「個人情報への接近」と関連した実習内容について、以下の表の中で、当てはまるところに○をつけてください。

同行訪問の機会	１．十分にあった　２．少しあった　３．全くなかった
同席面接の機会	１．十分にあった　２．少しあった　３．全くなかった
朝夕の職員の申し送り（引き継ぎ）場面の同席	１．十分にあった　２．少しあった　３．全くなかった

内部カンファレンス参加の機会	1．十分にあった　2．少しあった　3．全くなかった
外部カンファレンス参加の機会	1．十分にあった　2．少しあった　3．全くなかった
会議録等の閲覧の機会	1．十分にあった　2．少しあった　3．全くなかった

◆問 26：実習先でのスーパービジョンの内容について以下の項目に沿って、具体的にご記入ください。

項目	具体的な内容
実習態度・姿勢について	
実習目標達成状況の確認	
価値・倫理について	
知識上の問題について	
技術・技能について	
その日の実習経験の振り返り	
実習記録の内容や書き方指導について	
ケース研究・地域研究について	
実習の困っていることや実習上の悩みについての対応	
その他	

◆問 27：実習先のスーパービジョンの頻度と時間（平均的な時間）はどれくらいでしたか。該当するもの、すべに○をつけ時間をご記入ください。（複数回答）

1．毎日　（　　）分くらい
2．週に１回程度　（　　）分くらい
3．１０日に１回程度　（　　）分くらい
4．月に１回程度　（　　）分くらい
5．なし

◆問 28：あなたと実習先のスーパーバイザーとの関係はいかがでしたか。

１．良かった　　２．普通だった　　３．悪かった　　４．わからない

◆問 29：実習期間中、養成校からの訪問指導（巡回指導）は何回ありましたか。1 回目から順に、来た回数まで（2 回なら 2 回目まで、4 回なら 4 回目まで）、指導に要した時間を記入してください。1 度も来なかった場合は「なし」に○をつけてください。

回数	指導に要した時間	指導内容
1 回目	分	
2 回目	分	
3 回目	分	
4 回目	分	
なし		

◆問 30：実習期間中、養成校からの訪問指導（巡回指導）は、あなたにとって有効でしたか。

１．非常に有効だった	２．有効だった
３．あまり有効ではなかった	４．有効ではなかった

◆問 31：教員による週 1 回の訪問指導（巡回指導）は必要だと思いますか。

１．はい　　２．いいえ　　３．わからない

◆問 32：養成施設通信教育課程以外の方（四年生大学などの方）にお聞きします。実習目標を達成するためには、現状の実習時間（実習先が 1 か所のみの方は 23 日以上、180 時間以上の実習時間数を、実習先が 2 か所の方は 1 か所目の自分の実習時間数を想定してください）について、どのように評価しますか。

１．かなり長い　２．少し長い　３．丁度よい　４．少し短い　５．かなり短い

◆問 33：養成施設通信教育課程以外の方にお聞きします。問 32 で実習時間について「１．かなり長い」「２．少し長い」「４．少し短い」「５．かなり短い」と答えた人は、実習は何日ぐらいが適当だと考えますか。

（　　）日間くらい

◆問 34：養成施設通信教育課程の方のみにお聞きします。実習目標を達成するためには、現状の実習時間（実習先が 1 か所のみの方は 12 日以上、90 時間以上の実習時間数を、実習先が 2 か所の方は 1 か所目の自分の実習時間数を想定してください）について、どのように評価しますか。

１．かなり長い　２．少し長い　３．丁度よい　４．少し短い　５．かなり短い

◆問 35：養成施設通信教育課程の方のみにお聞きします。問 34 で実習時間について「１．かなり長い」「２．少し長い」「４．少し短い」「５．かなり短い」と答えた人は、実習は何日ぐらいが適当だと考えますか。

（　　）日間くらい

◆問 36：あなたの実習内容に関する満足度は、0 から 10 段階で示すと何点になりましか。該当する数字を選んで○をつけてください。

とても満足している　10－9－8－7－6－5－4－3－2－1－0　全く満足していない

◆問 37：問 36 で回答した理由を書いてください。

◆問 38：実習を行ったことによって、福祉領域への就職に対する考えは、どのような影響を受けましたか。

１．実習先の福祉領域に就職したいと考えるようになった ２．実習先の福祉領域にこだわらず、福祉領域に就職したいと考えるようになった ３．あまり福祉領域には就職したくないと考えるようなった ４．福祉分野には就職しないで、他領域に就職したいと考えるようになった

◆問 39：問 38 で回答した理由を書いてください。

実習を行った実習先が２か所の方は、引き続き次ページ以降の■ が付いている調査票に進んでください。

実習を行った実習先が１か所のみの方は、ここで終了です。ご協力ありがとうございました。

2008 年 12 月 26 日（金）までに同封の返信用封筒にてご返信ください

【モデル実習委員会名簿】

役職	氏名	所属
委　員	川上　富雄	川崎医療福祉大学
委　員	熊坂　聡	山形短期大学
委　員	白川　充	仙台白百合女子大学
委　員	添田　正揮	日本社会事業大学
委　員	高橋　信行	鹿児島国際大学
委　員	松端　克文	桃山学院大学
委　員	守本　友美	皇學館大学
○委員長	米本　秀仁	北星学園大学
事務局	小森　敦	社養協事務局
事務局	白男川　尚	社養協事務局

【モデル実習委員会活動経過】

●第 1 回モデル実習委員会
日時：平成 20 年 7 月 21 日（月・祝）13:00～／場所：北星学園大学／出席：委員 2 名、事務局 1 名
議題：モデル実習事業の事業進行予定確認・進め方について

●第 2 回モデル実習委員会
日時：平成 20 年 8 月 3 日（日）14:00～／場所：社養協事務局／出席：委員 5 名、事務局 1 名
議題：モデル実習の候補学校及び実習施設について

●第 3 回モデル実習委員会
日時：平成 20 年 9 月 8 日（月）10:00～／場所：社養協事務局／出席：委員 5 名、事務局 1 名
議題：モデル実習の内容及び調査票の内容について

●第 4 回モデル実習委員会
日時：平成 20 年 10 月 13 日（月）10:00～／場所：岡山市民会館／出席：委員 6 名、事務局 1 名
議題：モデル実習実施状況確認及び調査票最終案の検討

●モデル実習施設実習指導者ヒアリング
日時：平成 20 年 11 月 30 日（月・祝）10:00～15:00／場所：弘済会館
出席：モデル実習実施校教員 6 名、実習指導者 21 名、事務局 2 名
議題：モデル実習実施状況確認及び調査票最終案の検討

●第 5 回モデル実習委員会
日時：平成 20 年 11 月 30 日（月・祝）15:30～／場所：弘済会館／出席：委員 6 名、事務局 1 名
議題：モデル実習実施状況確認及び調査票最終案の検討

●社会福祉援助技術現場実習における実習内容調査の実施
調査対象：社養協福祉教育モニター1,344 名及びモデル実習生
調査期間：平成 20 年 12 月 12 日～12 月 29 日

社団法人日本社会福祉士養成校協会

〒160-0004　東京都新宿区四谷２－１２　まつもとビル３階
電話：０３－５３６９－２７３７　FAX：０３－５３６９－２５７２
E-mail：office@jascsw.jp　　URL：　www.jascsw.jp