
Doshisha Education Research Center of Social Welfare
同志社大学社会福祉教育・研究支援センター

ニュースレター No. 3

2008. 10. 30



同志社大学社会福祉教育・研究支援センター
〒602-8580 京都市上京区新町通り今出川上ル
新町キャンパス臨光館414号室
Phone (075) 251-4902 Fax (075) 251-3028
E-mail derc-sw@mail.doshisha.ac.jp
URL <http://gpsw.doshisha.ac.jp/>
編集・発行：埋 橋 孝 文

特集：事例研究・研修プロジェクトからの報告

ご挨拶

副センター長 小 山 隆

2年目を迎え、いよいよセンターのプロジェクトが本格的な動きを見せ始めています。例えば、卒業生を中心とした福祉現場の人々と、研究者そして大学院生を直接つなぐプログラムとしてのスーパーバイザー養成講座やケースカンファレンス連続講座といった事例研究研修プロジェクト主催の諸企画は、センター開設以前から同志社福祉関係者にとっての夢でしたが、なかなか実現に至っていませんでした。まさに、GP 採択がなければ実現しなかったプログラムですし、いいかえれば GP 終了後もセンターとして継続したい企画です。その様子を、参加者のご感想等を中心に本号である程度ご紹介しますので、ご覧ください。

今後も企画は続きますので、皆さんからのご意見をお寄せいただければ幸いです。

謝辞 各種研修会の開催にあたり、下記団体の皆様には広報・宣伝で多大なるご協力をいただきました。この場をかりて感謝申し上げます。

京都社会福祉士会様、京都医療ソーシャルワーカー協会様、京都市老人福祉施設協議会様、京都府社会福祉協議会様、京都福祉サービス協会様、NPO 法人一期一会様、宇治福祉サービス公社様、関西社会福祉学会様、日本医療社会福祉学会様、日本医療社会事業協会様、日本地域福祉学会第22回全国大会実行委員会様、滋賀こなんネット様



2008年5月31日 ケースカンファレンス連続講座実践編



2008年9月23日 スーパーバイザー養成講座パート2

センターにおける各種研修会の開催と事例研究・研修プロジェクトの活動報告

野村 裕美 (本センター兼任研究員)

【事例研究研修プロジェクトとは】

本プロジェクトは、主に二つの目的で当センター内に設けられました。一つは、本学が院生等に対し、将来の職業的スキルとモチベーションの涵養に努める場と機会を提供すること、二つ目は、社会福祉専門職教育及び研究を担う本学が社会貢献を果たす一つのあり方として、社会福祉の実践現場で専門職指導を担う現任のソーシャルワーカーに対し、現任訓練・教育に関する研鑽の機会と場を提供することです。

上記目的に沿い、プロジェクトとしては、①現任訓練・教育に関する研究と、②センターにおける研修事業の実施の二つを担当しています。メンバーは、研究者を始め、保健・医療・福祉のさまざまな現場の実践者から構成されています。プロジェクトの運営は、コアメンバーである研究員5名が主に研修企画や運営にあたり、サブメンバーであるアドバイザー9名とともに定期的に座談会を開催し、企画に対する評価や提言をえる形式で運営されています。

本プロジェクトでは、実践・教育・研究の統合の端緒を「ケース・カンファレンス」と「スーパービジョン」に見出し、これらの方法に焦点をあてた研修を提供しています。

【プロジェクトが提供する研修の特徴】

上記の二つの目的から、センター提供の研修はすべて、院生や学生と現任者の方々が同じ場に参加し、職業的スキルとモチベーションの涵養に努めるプログラムの中で学びあうかたちをとっています。大学という資源の特性を活かし、院生と現任者が学びあうスタイルや運営方法については、研修にご参加いただいた方々の意見や感想を参考にしながら、プロジェクトメンバーで検討を進めている最中です。具体的には、2009年度開催予定の定例カンファレンスとして形にしていくことが大きな事業の一つです。また、このような研修を、大学院カリキュラムの中に位置づけていくことができるかどうかとも将来的な課題の一つとなっています。いずれにせよ、研修プログラムの積み重ね



により、地域に根ざした大学となること、社会福祉現場と大学との真のつながりを育むことが一番に目指すところです。

【各種研修会】

●ケース・カンファレンス連続講座

2007～2008年度は、ケース・カンファレンスの実践研究で著名な先生方をお招きし、一人の先生につき、2回の研修を担当いただく連続講座方式を導入しています。1回目は、講義形式での「理論編」(定員100名)、2回目は、理論編受講者の中から希望者に、講師の先生の指導の元実際にケース・カンファレンスを体験してもらう「実践編(ワークショップ編)」(定員20～30名)の二部構成となっています。学んだ理論を受講者がある程度理解してから実践編に望めるようにするため、1回目終了後、約2ヶ月の期間をおいて2回目を実施しています。

●スーパーバイザー養成講座(2日連続)

2007～2008年度は、スーパービジョンの実践研究で著名な先生方をお招きし、同じ講師が3回の講座を担当するスキルアッププログラムを提供しています。定員30名に対し、メイン講師1名、サブ講師2名の合計3名の講師が担当します。1回の講座は、2日連続で開催されます。本講座の特徴として、個人の研鑽だけでなく、研修での成果が組織の財産となることを目指し、①職場単位での参加、②個人での参加、と二つの参加形式を設

けています。職場単位での参加の場合は、パート1からパート3に渡り、同じ職員の参加か、または交代での参加のどちらでも可能となっています。伝達研修など職場内研修等で成果を分かち合ってもらうために、次の講座開催まで約6ヶ月の期間をおいています。(なお、パート1から参加してなくても、支障のないプログラム設定となっています。パート3からの参加でも可能です)

【これまでに開催された研修会】

●ケース・カンファレンス連続講座

本年3月8日と5月31日の2回、大阪市立大学の岩間伸之先生にお越しいただき、第一弾「援助を深める事例研究の意義と方法」を開催しました。3月の理論編には98名の参加をえることができました。また5月の実践編には多数の応募をいただき、抽選により定員の20名の方にご参加いただきました。実践編では、参加者の方から、事例提供者を1名、司会者を1名選出しました。事例提供者には事前に岩間先生が提供事例のまとめ方を指導し、当日、参加者全員に事例フォームが手渡され、約2時間のケースカンファレンスを行いました。司会役と岩間先生は、当日進行に関わることを中心に打合せを行いました。

講座中は、基本的には司会役がリーダーシップをもって進行し、合間に岩間先生が要点等を説明、また進行が滞るようなときには適宜状況の解説をはさみながら流れをサポートしてくださいました。ケースカンファレンスを実際に体験しながらの2時間では、各人が働いている分野を越えて活発な意見が飛び交い、皆さんの本講座での学びの意欲の強さを実感しました。(なお、当日全員に配布された事例フォームは、終了時事務局が回収させていただきました)

●スーパーバイザー養成講座(2日連続)

ルーテル学院大学の福山和女先生を中心として、本年3月、9月に「よいスーパーバイザーを目指して」のパート1とパート2を開催しました。3月14・15日開催のパート1では39名、9月22・23日開催のパート2では24名の参加をえることができました。福山先生の発案により、参加者全員、参加にあたり、所属する施設機関の長の方から、本講座に臨む職員への要望書を作成してもらい当日持参してもらうこととしています。現任者は所

属機関の長に、院生は指導教員に、本講座で何を学んでほしいか、何を目指して欲しいか等のコメントを書いてきてもらうようお願いしました。皆、長からの学びのエールをうけ本講座に参加するというひとつのしかけとなっています。

講座初日は、仕事や授業が終わってから参加できるように、自己紹介や講義中心のイブニングセッションとなっています。2日目は、10時から16時の長時間にわたる参加型ロールプレイ演習中心ですすめられました。ロールプレイにおいては、入念に練られたシナリオと事例が準備されています。構造化され、思いもよらぬ役割転換・場面転換が用意されている演習に、学びの意欲や好奇心を一層かき立てられているようでした。

3名の講師陣は、初日に提出された「長からの要望書」を開始前に読み込み、セッション中には、各メンバーのグループへの参加の様子をきめ細かく観察・評価し、随時演習プログラムの変更・グループ体制の組み換え等を行い、より充実した研修効果を得てもらうための工夫と配慮が終始なされてきました。

【今後開催される研修会のご案内】

●ケース・カンファレンス連続講座 第二弾

渡部律子先生(関西学院大学)による「基礎から学ぶ気づきの事例検討会～スーパービジョンの要素を取り入れてアセスメントの力を磨く～」第一回理論編

日時:2008年12月20日(土)14時開始17時終了
場所:同志社大学新町キャンパス臨光館204教室
定員:100名 (申し込み受付中)

●スーパーバイザー養成講座(2日連続)

福山和女先生(ルーテル学院大学)による「よいスーパーバイザーになるには」パート3

日時:2009年3月
(詳細はチラシ・ホームページにてご案内いたします)

●定例カンファレンス(2009年度)

来年度は、本プロジェクトメンバー(14名)が主に携わる定例カンファレンスを企画しております。(詳細は決まり次第チラシ・ホームページにてご案内いたします)

研修会の一場面から

研修会当日、講師の先生方からご講義いただきました中から、ごくごく一部ではありますが、ご紹介させていただきます。

●岩間伸之先生の講義から

「…ソーシャルワーカーのミッションとは何か、使命とは何かが問われてくるということだろうと思います。本人が決めたことを口にしたから尊重するというのでいいのかどうか、まさにジレンマの中でソーシャルワーカーの実践が行われているかなければならない。割り切ったら、楽なんだけれども、多分、そうだろうと思いますが、決してそうじゃない、しんどさがあるから、皆さん、今日のテーマでお見えになったのではないかと思います。まさにジレンマの中で援助を展開しているかなければならない中で、どこにその根拠を求めていくか。良心的なソーシャルワーカーほど、そうであればあるほど、『これでよかったのか』と悩み続けたいいけないわけで、家に帰ってからも『あの様に家族さんに言っただけでも、このようにアドバイスしたけれども、あれで本当によかったか』と常に悩み続けていくこととなります。『これでよかった』と思うためには、何を意識しておかなければならないのかということ、このあたり、実践の土台、拠り所を確認しないといけない、いろんな場面があるのではないかと思います。…『本人の側から困難状況を理解すること』。事例をどのように理解するか。これはカンファレンスの中でも大きなテーマであるわけです。その理解がなければ、個々のアプローチを導きだせないことになるわけですが、ここでは3つの基本的な視点があります。①現状の客観的な理解、②生活歴の理解、③本人の側からの理解の3つだということです。それをそれぞれ樹の枝に止まった鳥という例え話で説明しています。①その鳥の現状を客観的に知ること。②その鳥がどこから飛んできたのかを知ること。③その鳥が何を見たり、自分の世界から何を感じているのかを知ること。この3つ目の『本人の側からの理解』、鳥が何を見たり、自分の世界から何を感じているのか、我々人間は鳥の世界を知りようもないわけです。その世界に1センチでも1ミリでも近いところから実践をしていくということ、これがカンファレンスの中で大事な作業になっていくことにつながるわけです。

③本人の側からの理解については、支援困難事例についても、外からの客観的な理解だけではな

く、今の事態について本人がどのように感じているのか、どのように見ているのか、あるいはどのように見えているのかについて理解を深めることは、クライアントがいるところから始めよ。『Start where the client is』、これはアメリカの入門書によく出てくるフレーズです。the、『一人ひとりのクライアントがいるところから始めましょう』ということが、対人援助の原則を実践に移す取り組みとなる。なぜ同じことを繰り返すのか、なぜ食べ物を冷蔵庫に一杯にしないと気が済まないのか。なぜ部屋にあふれたゴミを捨てようとしらないのか。なぜ人に暴言をはくのか、これらの現象を通してどのように対処すべきかではなく、まずその行為の意味するところを本人のストーリーの中から援助者が了解なければ、援助の方向性を導きだすことはできない。たとえば子どもに暴力を振るう母親に対して、その虐待行為をやめさせるのではなく、子どもに暴力を振るわざるをえない、その背景やメカニズムについて母親の側から理解をすることによって困難事例の適切なアプローチを導きだすことができるのではないかと。おそらくカンファレンスに出てくる事例というのは対応に困っているいろんな現象がそこに起こっているのだらうと思います。それを軽減したり、やめさせたりすることではなく、その行為そのもの、言動はどこから来ているのか、なぜお母さんは息子を殴るの、そのもとの、どこから来ているのかという理解がないまま、それをやめさせることであっては、援助につながらないのではないかと。それを2時間かかって、カンファレンスの中で明らかにしていこうという営みであるんだということが、これからお話する内容になるということです。『本人がいるところから始める』、これが一つのキーワードになるかと思います。…」

(2008年3月8日土曜日)

同志社大学臨光館201教室にて)

●福山和女先生の講義から

「…これは実はしがらみ図※と申しまして、ソーシャルワーカーが現場で援助する時に、一番苦しくなる時の状況が書いてあるのです。実はね、私たちソーシャルワーカーは、利用者やクライアントの人の援助、特に障害を持つ人の援助をする時に、こういうふうに考えないといけないというのは教科書に書いてあった。ところが現実に障害を持つ人と会話をするでしょ。その人がいろんな話

をしてきますよね。抱えている問題を言ったり、困ったことを言ったりしてきます。そうするとだんだんとソーシャルワーカーは、しがらみ図で示す右ではなく左にいつっちゃうんです。利用者の方を弱者ととらえがちなんです。たとえば、障害を持つ人から『僕は、本当は好きなところに住みたいんだ』『大家さんのところにかけあって住ませてくれというのと断られるんだ』と言われちゃうと、ソーシャルワーカーはその人の顔をじっと見るのね。そしてこのようなメッセージを伝えてしまう『もっと強くなりなさい』と。これが現場というものなんです。

その方と対面して会話をしだすと、ソーシャルワーカーはしがらみ図で示す左側になっていくんです。その問題が難しければ難しいほど、その人を弱者と見なしちゃう。『そんなんじゃない、世の中はもっとあなた方を理解している』と言うのだけど、実は言っている自分が図の左側のことを言っているんです、相手に対して。これが、ソーシャルワーカーが現場で苦しむことです。対等な立場で支援したいと思っているんだけど、実際に利用者の人がいろんなことに出くわすと、違ってきてしまう。左側の見方で相手に接していることが一杯ある。そういう状況を、スーパーバイザーであるあなたは、スーパーバイザーにしがらみ図を示して説明してあげるといい。『理想的には世の中でこう言われている。でも現実には利用者の人を目の前にすると、どうしてもこういう説明になってしまうね』と。そのへんの態度のとり方をスーパービジョンで、もう一度、軌道修正しないといけない。

左のような状態にある人が右の状態にあることを意識するまで頑張らねばならないというのが、ソーシャルワーカーの支援なんですね。ところが我々は理想的な概念を頭の中に持っているの、目の前の利用者が何か困ったこと、辛いことを話したりすると『まあまあ。少し頑張ればいいんじゃない。』と言っちゃうんです。そういう時にスーパーバイザーは苦しむんです、あっ、また利用者を弱者としてみてしまっているのではないかと。その辛さをスーパーバイザーがわかってあげる必要がある。そうすると、とてもいいスーパービジョンになると思います。この図が示したいのは、専門職が陥る傾向みたいなものです。『どうしても右側から左側に行ってしまうがちなんだよ』と言ってあげる。『時には、家族や本人も、自分のことを弱い立場の人であると考えている。面接をしているソーシャルワーカーそのものも本人や家族との関わりの中で、彼らを弱い立場の人であるという見えてしまい、関わってしまうということが、私たちの実践で起こるんだ』ということをおわ

てあげる。これがサポートなんです。サポートというのは、スーパーバイザーを褒めたりするものではなく、こういうふうになっちゃう時に頑張って足を踏ん張ってやるのがソーシャルワーカーなんだから、そういう時には、どうぞ言ってくださいと。『左から右に一緒に行こうよ』ということを書いてあげればいい。そうするとスーパーバイザーの方はじっと考えてくれます。皆さん、スーパーバイザーの方、スーパーバイザーの方に、今みたいな説明をしてみてください。『理想的なことを研修会で話されたんだけど、実はこれは我々の今の現場で重要なことなので、しがらみ図を使って説明させて。そういう時がない?』と聞いてあげて。ちょっとやってみてください、『今日ね、スーパーバイザーというのはこういうことをするんだと聞いてきたんだ。障害のある人のことを頑張って支えようとしているんだけど、ニーズとか方法とか、その人たちをつい弱者のような形でとってしまうことはありませんか?』と。日常の業務をしていく上で、このようなことが一杯起こるんですよ。瞬間に起こるので、誰かが後ろから『頑張って専門家として振る舞おうよ』と言ってくだされば、ギュッと右に持っていきける。その意味で支援が可能になってくる。我々は支援する時、その人を、どうしても変化させようと思ったりすると、しがらみ図の左側の見方に陥ってしまうということをよく覚えておかないといけない。スーパービジョンは、そういう時にきちっとブレーキをかけてくれるものなんです。…』

現代の障害像:

ネガティブイメージの変革

※障害を持つ人

弱者という
少数派
的立場



人としてのプロ
社会的役割
貢献してきた

※福山和女先生作成の図

講座時、福山先生が「しがらみ図」と呼び、説明に使用されたスライドです。本文中、「右側」「左側」とでてくるのは、この図中の「弱者という少数派的立場（左側）」「人としてのプロ・社会的役割貢献してきた（右側）」を表しています。

(2008年3月14日金曜日)

同志社大学寒梅館6階会議室にて)

各種研修会 参加者の声

これまで開催してきました講座に参加された方の中から、ご意見・ご感想を寄せていただいております。今後の企画にぜひとも活かしていきたいと思っております。

その1

「ケースカンファレンス連続講座（2回連続）に参加した その後、現場にて」

宇川征宏さん

（京都市中部障害者地域生活支援センター「にしじん」相談員
社会福祉士・精神保健福祉士・介護支援専門員）

自宅に届いていた同志社大学社会福祉教育研究支援センターからの封筒を開けると、非常に嬉しい案内が入っていた。大学卒業後社会福祉の仕事に就いてから何度も読み返した書籍「援助を深める事例研究の方法」の著者岩間伸之先生の研修案内であったからだ。

私が働いている障害者地域生活支援センターは、三障害対応であることもあり、日々様々な相談が寄せられる。話を聞くだけで終了するケースものもあれば、関係機関や地域に働きかけなければならないケースもある。新しいケースに関わる度に、どのような支援が必要なのか、働きかけが必要なのか頭を悩ませている。ケース会議をしてもただ集まって話をしただけのこともあった。お互い顔の見える繋がりを持つことは大切とは思いつつも何か物足りなさを感じていた。そのような思いに囚われていた矢先であったので、直ぐに研修参加の申し込みをした。

2回に渡る連続講座は、非常に新鮮であった。母校で学ぶ講義ということもあり、学生時代とは似つかぬ思いで、研修に望むことが出来た。模擬ケース会議では、実際の事例を用いつつ、様々な職種・立場の方からの発言を聞くことで、新たな支援の可能性に気づくことが出来た。

講義を受けて以降、今までただ何となく流れで行っていたケース会議における一つ一つの行為をより意味のあるものとして、意識するようになったと思う。ケース会議の進め方が、スムーズであ

れば、障害のある人達を支え易くなるという訳ではない。ただ支援者が発言し易い場面・雰囲気を作ることで、障害のある人達を支える術（すべ）等を様々な角度から一緒に考えていくことが出来ると思う。

障害者地域自立支援協会の中でも支援会議が重要とされている。今回の研修で学んだことを活かし、障害のある人達の生活をご本人中心に考えていく機会を多く設けていきたいと思う。

岩間先生、スタッフの皆様非常に実のある研修を開催して頂きありがとうございます。

その2

「ケースカンファレンス連続講座（2回連続）に参加した その後、院生の立場から」

崔 銀珠さん

（同志社大学社会学研究科社会福祉学専攻博士後期課程）

「援助を深める事例研究（実践編）」（岩間先生）の現任者セッションに参加できる良い機会を得ることができた。皆さん現場でバリバリ働いていらっしゃる方々で、皆さんから寄せられた質問は非常に生々しいもので、皆さんの日ごろの悩みも打ち明けて頂き、色んな意味で非常に良い機会であった。助言者（先生）、司会者、ケースの提供者（特別養護老人ホームにおいての介護を拒否する認知症の高齢の女性Aさん）が役割分担をし、ケースカンファレンスを実際に開いた。

ケース提供者のケースについての生々しい説明と先生からのケース提供者への質問により事例に対して深められた。次に、すべての参加者がAさんになりきる機会を与えられ、介護を拒否する理由を自分の具体的な言語で語る体験もでき、最後には今後の介護の方向性について締め括った。

体験型カンファレンスでもあり、大学院生と現場の方々が一緒になってお互いに刺激しあう良い機会であった。ケースカンファレンスのいいモデルを見せて頂き、具体的な事例を通じ、エンパワメントされ、すぐ現場で生かすことができそうな、

非常に実践的なカンファレンスであった。

福祉の現場を知る上で非常に有益な機会であった。院生としてどちらかといえば消極的になりがちで、福祉の現場や実践に触れることができ、このような機会を通じ日ごろの栄養不足を補った良いカンファレンスであった。

その3

「スーパーバイザー養成講座に参加して

—現任者と院生がひととところで学ぶ

研修を体験して—」

河上高志さん

(京都市八幡市福祉事務所 社会福祉士・精神保健福祉士)

スーパーバイザーという言葉からどのような連想が働くだろう。私の場合は、「超然としたベテラン」だ。「スーパー」に左右されているのだろう。

スーパービジョンという言葉からイメージするのは、バイザーと相談者とのやりとりをあれこれ吟味し、「その時はこう言うべきだった」と、長々と小うるさいアドバイスをする図だろうか。多分に自分の今までの見聞を勝手にデフォルメした偏見なのだが、長年固定化したものでもあった。

今回の研修では、その偏見が除去され、目から鱗が落ちる快感に浸れた。事後ではなく、事前のスーパービジョンをすべきだ。取り出してするのではなく、日常業務のなかに入っているのがスーパービジョンである。専門職と言われている人たちが陥りやすい対象者へのネガティブイメージの話は特に興味深かった。例えば障がいのある人を弱者という少数派的立場でとらえ、説教してしまうなどは、自分の姿に近い。振り返って反省させられた。

2日目はロールプレイ。私は知的障がいのある息子役を演じた。別室でバイザーがバイザーにスーパービジョンをしている時間がとても長かった。母親役の大学院生の女性とこの研修の感想を話し合う。彼女は実習関連の仕事をめざしているという。私も関心があるので最近の実習事情などの意見交換ができた。心配するほど時間がたってからバイザーが帰ってきた。どんなスーパービジョンを受けてきたのだろうと期待したが、バイザーの

言葉はありふれたものだった。組織の管理的視点からのスーパービジョンを受けてきたのだそうだ。

ロールプレイでは少々不完全燃焼だったものの、日々の業務に追われるままだった私にとって、若い院生や現場の人たちと一緒に受けた今回の研修は大きな刺激となった。

その4

「スーパーバイザー養成講座に参加して

—現任者訓練の場に院生が参加することの

意義について—」

市瀬晶子さん

(同志社大学社会学研究科社会福祉学専攻博士後期課程)

去る3月14日、15日に行われた福山和女先生によるスーパーバイザー養成講座「よいスーパーバイザーを目指して」に参加しました。現場での仕事を離れて3年経った私にとっては、現場実践のトレーニングを受けることのできた良い機会でした。演習は、腰痛で通院をした65歳の母親と知的障害を持つ息子の家庭に新人ケアマネが介護保険の説明をするという設定でした。ケアマネが息子に同意を求めると「うん、いいかも」という返事でしたが、息子の返事を聞いた母親には「サービスはまだ受けなくていいです」と断られてしまい、そこで帰ってきたケアマネにスーパーバイズをするというロールプレイを行いました。「息子が『うん、いいかも』と言った言葉をどう解しますか?」といった質問をグループワークで話し合い、「息子の答えは説明を本当に理解して言った言葉ではなかったかもしれない」といったように、質問を与えられることによって同じ状況の理解でもそれまでの認識が展開し深まりました。スーパービジョンは受けることが目的ではなく、ある場面でどうするかを自分で考えることだということを実際に学ぶことができました。また、同じセッションに参加することは現任者と交流ができる貴重な機会だと思います。今後もこのような場を増やして頂くことを希望しています。

その5

「事例提供者役を経験した後の実践を振り返る」

高橋信吾さん

(紫野介護職 ホームヘルパー2級)

ケースカンファレンスで事例提供者をするのは始めてで、果たして自分にできるのだろうかと不安に思いながらの参加でしたが、岩間先生、同志社大学社会福祉教育・研究支援センターのスタッフの方々・参加者の方々のおかげで、役目を果たすことができました。ありがとうございました。

ケースカンファレンスにおいて一人一人が考えたことは主観的なものに過ぎません。ましてご自分の意思をはっきり表すことが難しい方の気持ちを考えるは難しいです。しかし、多くの主観が重なり、深め合うことでそれは客観になります。26人の参加者で考えた対象者の気持ちは実際のものにかなり接近できたと思います。

この事例研究の理論編・実践編の講座を受講して、岩間先生のおっしゃっていた「本人の立場から本人を理解する」ことが深く心に残りました。仕事に戻ってからは意思の表出が難しい入所者のケアの中身を考える際にも、「私たちはこうして差上げたい。でもご本人はどう思っておられるのだろう」と考えなければならぬと強く意識するようになりました。最初から入所者の行動にどう対処したらいいかと考えるのではなく、まず行動の意味するところを本人の側から理解しようとする姿勢が大事だと感じています。

残念ながら現時点ではまだ、職場で今回のようなケースカンファレンスを導入することは実現できていません。しかし事例提供者をした結果、私の仕事に対する姿勢が確実に変わったと感じています。対人援助に対する考えが実際の援助を変え、実践したことがまた考えを変え、ということが今私の中で起こっています。このきっかけを与えてくださった、岩間先生ならびに同志社大学社会福祉教育・研究支援センターの皆様に変え感謝しております。本当にありがとうございました。

その6

「職場外研修に参加して」

新保一葉さん

(西陣病院ソーシャルワーカー
社会福祉士・介護支援専門員)

病院のソーシャルワーカーとして勤務し、14年がたちました。介護保険施行と同時にケアマネジャーを兼務する日々の中で、時間に追われ、時に視野が狭くなったり、クライアントを同じようなパターンに当てはめてしまう時があります。そんな時、職場外研修に参加することで「立ち止まって考える」ことの必要性を感じます。

職場外研修では、講師の先生からの新しい視座、アプローチにより日々の実践を振り返ることで、新しい「気づき」を得ることができます。自分の中にあった小さな発想や漠然とした考えが、確信を持てるようになっていたり、違う視点からの振り返りによって気づくこともあります。実践に新たな気持ちで立ち返るために、職場外研修は有効だと考えています。

また志を同じくする新しい「仲間」との出会いは刺激にもなります。日常から離れた場所・時間・顔ぶれの中で、いくつかの課題に取り組むことは、日頃の硬くなった思考をリセットすることや、全く新しい発見につながると感じます。この時間は、とても楽しく刺激的で、得るものも大きいことが多いです。即、明日からの実践に役立つこともあります。

職場外研修は自分から求めようとしないと決して得られない機会です。自ら積極的に学ぶ姿勢を持ち続けるために、新たな気持ちで実践と向き合うために、クライアントの人生に思いを馳せながら、これからも主体的に参加したいと考えています。

事例研究・研修プロジェクト企画

座談会

理論と実践の好循環を目指して

—事例研究・研修を切り口に—

去る2月に、当センターが今後提供していく研修会のあり方を検討していく礎として、プロジェクトメンバーによる座談会を開催しました。社会福祉実践現場と大学の双方にメリットのある連携のしくみをいかにして創出するかをテーマに、大学という場の特性を活かして事例研究会や事例検討会※を展開することの意義や課題、期待について、2回にわたりディスカッションをしました。

座談会では、社会福祉現場やそこで働く人々が今まさに直面している課題や葛藤、研修や専門教育・後進の育成に期待する現任者の率直な思いが多く語られ、教育に携わる研究者と現任者との活発な意見交換がなされました。紙面の都合上、2回分をとりまとめたダイジェスト版でお届けいたします。

*座談会開催

日時：第1回2008年2月16日

第2回2008年2月18日

場所：同志社大学室町キャンパス寒梅館6階

参加：浅野 貴博（センター嘱託研究員）

田中希世子（センター嘱託研究員）

野村 裕美（センター兼担研究員・司会）

堀 善昭（センター嘱託研究員）

空閑 浩人（プロジェクトアドバイザー）

芹澤 出（プロジェクトアドバイザー）

高木 恵子（プロジェクトアドバイザー）

田中 聖（プロジェクトアドバイザー）

森山 文則（プロジェクトアドバイザー）

山野 尚美（プロジェクトアドバイザー）

山本みどり（プロジェクトアドバイザー）

—事例検討・事例研究についてどう思うか、現場の立場からまずは自由にご意見をお聞かせください（司会）

「これでいいのだろうかという迷いが出てくる」

田中(聖)（京都市社会福祉協議会）

法人内での事例検討は、頻度で言うと、ケアマネジャーは2ヵ月に1回、4半期に1回くらいは検討をやっているところもありますが、各ブロックによって違うんですが、全体で、というのはなかなか。職種ごとに事例研究をやって自分たちで振り返り、今後の進路に役立つものを手に入れようとしています。本当に適切なアドバイスがほしいわけです。道が間違っているわけではないんですが、本当にその道でよかったのかという保証がないと、専門的な知識を持っているものが何かしらサポートしていかないと「これでいいのだろうか」という迷いが出てきます…

「失敗事例は表にはなかなか出てこない」

森山（京都大学医学部附属病院看護部看護師）

事例検討も、看護はずっと自分たちの得意分野としてやってきたと思うんです。それはいい意味としてあると思います。事例には、成功事例と困難事例があると思いますが、看護の場合、患者さんが亡くなったり自殺してしまった後の「デス・カンファレンス」や、小児科で職員がすさまじいモンスターペアレントの攻撃にあった困難事例などを検討する場はありますが、公になればなるほど、とりわけ学会発表事例などは、圧倒的に成功事例ばかり上がってきています。公的な場になるほど、成功事例ばかりで、あまり困難事例はないんですね。「自分たちはこれだけやったんだから、ちゃんとできたんだ」ということで成功事例ばかり出すんです。それと比較して、困難事例を対象にするという点では、福祉から学ぶべきことは大きいなと思います。

「一つの事例から教育や人材確保、いろんなものが関係してくる」

堀（社会福祉法人京都福祉サービス協会

施設本部副本部長）

私どもの法人は介護老人福祉施設、軽費老人ホーム、単独・併設の通所介護事業所が8つ、訪問介護事業所8つあります。その中のひとつ、紫野という介護老人福祉施設では、事例研究をとっても大切にしています。理由は事例を通して学ぶことで、職員がご利用者を中心に一つにまとまるからです。・・・成功事例だけでなく、失敗事例も積み上げていく。失敗から学ぶことが多いことも、よくわかってくる。そういう意味で、記録はとっても大事になってくると感じております。…地域のボランティア、民生委員、医師等に声をかけ共に協議し、その人の生活を支えようとしております。その中で成功事例を積み上げたものを、年1回ある事業報告会で報告をする形になっております。各部署が1事例を採り上げて、それを全職員とスーパーバイザーである大学の先生の前で報告会をします。法人全体で、ある一定の幹部職員の会議でも報告会をし、そこでもいい事例、失敗事例も発表しております。発表者については、職員2年目、3年目の若い職員にさせていただくことが多いです。その理由は、現場を抱えている人材不足という部分にあります。福祉現場は2年目、3年目で辞めていく職員が多い現状あります。そこで彼らにやる気を持ってもらうことを目的に、報告会で自分たちの成功・失敗事例を振り返ることで、自分たちがおこなってきたケアの再確認や疑似体験ができる。そこでさらなる職員自身のステップアップにつながったという自覚を持つことができると考えるからです。

「アセスメント能力をいかに向上させるか…その成果の現れが支援計画の作成」

芹澤（社会福祉法人宏量福祉会野菊荘施設長）

母子生活支援施設の利用者は一人ではなく、お母さんと子どもがいるわけです。時にはお母さんの利害と子どもの利害が一致しない場合や、相反する場合も出てきます。利用施設というより措置施設である、児童養護施設、母子生活支援施設、乳児院の場合は利用者の意見、思いだけではなく、

ケースカンファレンスを通して子どもの最善の利益がどこにあるか。どうするのがベストなのかを考えていかなければいけないが出てくるかと思えます。

カンファレンスは、支援計画を立てることを目的としています。支援計画は他団体と含めてそれぞれの役割分担も含めての支援計画になります。施設ではその人の自立や支援に対する思いを見据えた上での支援計画の見直し、立て直しの中で支援を行っていくものだと思います。

その中で大事なことは、職員の資質、力、特に問題を理解する力、それに対するアプローチを考えるためのアセスメント能力をいかに向上させるかということです。野菊荘では学識者にも参加いただいて毎月ケース検討会（カンファレンス）を行っていますが、その中で職員のアセスメント能力が高まって来ています。これは施設だけでなく、学識者が入っていただくことで積み上げることができた一つの成果だと思います。その成果を自立支援計画作成マニュアルにまとめることも出来ました。支援計画は一つの記録ですし、合わせて日常記録、会議資料を、作成できる力を付けることも大切なことだと思います。

「社会福祉士の資格をもっている、ソーシャルワークをイメージできないワーカー」

山本（西陣病院医療社会福祉課課長・居宅介護

支援事業所長・介護支援センター長兼務）

社会福祉士をもっている、ソーシャルワークをイメージできないワーカーとよく出会います。病院のソーシャルワーカーの他に、在宅介護支援センターと居宅介護支援事業所も兼務していますので、制度的にいえば地域包括支援センターの支援を受ける関係にあります。しかし、そこのかわりではしんどい思いをすることがあるんですね。

たとえば、虐待支援チーム（役所や包括支援センター等）から、“これは「虐待ケース」と断定され、“虐待者が自分たちには会おうとしないから、すでに援助関係にある医療ソーシャルワーカーから相談内容を情報提供してほしい”“通報の義務があるのだから”との要請がありました。しかし、なぜ支援チームが直接接できないのか？それは、

以前、クライアントが役所に SOS を出されたのですが、門前払いのような扱いを受け、大変傷ついておられたことから、支援チームの一切の関与を拒否する気持ちが強いことがわかりました。…支援チームからは医療ソーシャルワーカーに「通報義務を果たしていない」とは言われましたが、アセスメントを交換し合おうとする場面は一度もありませんでした。結局相談内容は伝えず、最終的には、問題解決のためにクライアントが自らの意思で再度その支援チームとの接触ができるように支援していきました。医療ソーシャルワーカーが支援チームと同様に「虐待者」とラベリングし、批判的な見方でクライアントに接していたら、このような展開にはならなかったと思います。

このように、同業者間でソーシャルワークが語り合えない状況は少なくありません。私たちは社会福祉のプロとして何を大切に、何を勉強していかないといけないかという基本のところを事例の中でディスカッションできないんです。

「今こそ、社会福祉士（ソーシャルワーカー）として事例を通して語り合うことの大切さ」

山本 現場に密着している者同士、互いのしんどい立場もわかりあいながら、でも何を、その中で大事にして進めていかないといけないかということ、もうちょっと話し合いたいと思います。「こうすべし」という形式的で一方的な内容だけが出てきてしまうのは、時に痛ましい状況を生み出してしまいます。それに支配されてしまって、本当に自分が果たさないといけないソーシャルワーカー、社会福祉士を職業としているものとしてのありようがとても薄っぺらになって、変形して、歪みを感じます。そういう状況からも、事例抜きに語り合っても実りが少ないと思いますから、事例を通して語り合うことはとても重要であると思います。

「もっと自分の専門性を、自分のいたところを大事に考えて活かせる人になって」

高木（京都基督教福祉社会知的障害児通園施設
「洛西愛育園」園長）

…今は保護者に鬱病を抱えている方が増えてきています。夫婦間のストレス、地域とのストレス

を抱えていらっしゃる。そういうことが多いので、そこに着目した支援の仕方が幼児の段階からあっていいわけですね。懇談会もやるのですが、どちらかというと、知的障害を持っている子どもたちの理解、というところに焦点をあてた懇談会なんです。だけどこれだけ親の力が弱くなってくると、むしろ親にも焦点をあてた取り組みをもっともってやっていかないとあかんのと違うかという点では、もっと社会福祉士の本領発揮のチャンスがあると思います。親御さんを含めてあるかなと思います。…調整、ソーシャルワークを、施設にしっかり持ち込むことで、いろんなところに力を発揮できるような、施設の中に入り込める時代かなと、逆にそういう気がするんです、今は。

「そこでしっかり、ブレないでいることが、きちんとした専門職としての資格」

空閑（同志社大学社会学部准教授）

先週、困難事例の研修会に行ってきました。いろいろ話していったら、支援者側が難しくしてしまっているんですね。…難しいケース、家族関係が困難なケースであればあるほど、何を自分たちが大事にしないといけないのかというのは基本なんです。「利用者さんを理解しましょう、思いに寄り添いましょう」と、ずっと大学では1年生から教えてきた基本がブレていつてしまっているんです。結局、誰が悪いか、何が問題かということで犯人探しをしてしまい、「この人のこの行動が問題だ」と誤ったラベルづけをしてしまう。しかしそういうことは、専門的知識や専門的なかわりとは違うんですよ。難しい状況であるとして作っている要因のひとつは支援者たちであり、困難ケースとして追い込んでしまっている見方や、かわりを問うことなしに「ただ難しいとか困難だということではないよね」というところまで話が行ったので、今回の検討会はよかったなと思いました。ケアマネジャーの人たちと話をしていて「でも、先生、忙しかったらこうなってしまいますよ」という話が出るんです。そこで踏ん張れるかどうかなんですよね。そこでしっかり、ブレないでいることが、きちんとした専門職としての資格を持っているということ。

—「忙しかったらこうなってしまう」との現場の声も出てきました。では今実際、現場に、事例検討・事例研究に取り組む余裕はありますか（司会）

「消耗しきっている現場の中で、事例検討や研究に取り組んだり、研修会に向かわせるものは何なのかをディスカッションする必要性」

森山 …「そこに行ってみようか」という気持ちを起こして、消耗しきっている現場の中で「そこに行かせるものは何か」ということについて、このように現場の実践家と大学の専門教育に携わる人が集って話す機会を持ちながら見えてくればいかなど。忙しい現場で、バーンアウトしてしまったり、離職率がどんどん上っていくという状況において、「研修なんて大嫌い」という人が圧倒的なのですが、それは多くの方は研修に行くようなエネルギーがないんですね。それは自分が消耗しているからなのであって、自分が「行きたい」「参加したい」と思えたら、時間なりお金を使ってでも行けるわけで。研修等に参加しない、しようしないその人個人を責めるのではなく、研修や事例検討の場に行くとか何かをつかめるものがあるんだという確信、またしくみの工夫が1年後にこのセンター事業にあるといいなと思います。

「その中でもやらないと、育っていかない」

田中(聖) 我々、社協なんですけど、母体は大きいんですが、そんなに財源的余裕はないんです。地域包括支援センターができた等の改正がありまして、介護保険報酬の実入りが少ない。その中でどれだけ利用者をかき集めてくるか、そういうのと相反して福祉的な援助を、特に社協なので、地域に根ざしたサービスをしていきなさいと。ただ一方で、お金も儲けなさいということなんですけど、お金の計算をしながら、時間がない中、ケアマネジャーとか介護保険法の中での事例検討会とかケースカンファレンスとか、絶対にしないといけないものはやりますが、それとは別に研修のような形でのケースカンファレンスとか検討会とかやると、結構、労力があるんです。でも育てていかないと、僕らもしんどくなるんですよ。職員が育っていくために、研修、カンファレンス、会議をやるのが当然だという、土壌をつくっていくつもりでね。

時間がないのはわかっているんですけど、余裕がないのはわかっているんですけど、やっています。研修、カンファレンス、会議とか、わざわざ忙しい中、職員を集めてやっていく中で、密度あるカンファレンス、自分に返ってくるようなものやらせるのが僕らの仕事やと思っていますので。精度を高めていくのが役目だと思っています。

「先輩や上司の福祉観、ソーシャルワーク観によって大きく影響される。…芽のある人が潰れないように成長していくために大切な研修教育」

山本 いろんなことがあります。組織の論理もありますし、医療制度も、問題は言い出したらきりがなくらい。しかしソーシャルワークの実践はだからこそ、必要だとも言えるので頑張れます。葛藤はありますが、それは非生産的なものではないし、自分にとって否定的なものではないから、そういう意味で苦しいと思うことはないのです。…そして、今はソーシャルワーカーにとって追い風の時代でもあると思います。医療というのは、元来、患者さんと地域とのコミュニケーションがそう上手だとは言えない組織です。自分はじっとしていて患者さんに指示だけして、あとの患者さんの表情がよく見えない。「ありがとうございました」と言って帰っていかれるわけですよ、本音を出さずに。極端に言えば、これまで医療は患者さんの立場に無関心でもやってこれた。だけど今は患者さんが何を考えておられるのか、地域は何を求めているかに耳を貸さないと生き残っていけない時代になってきました。それに一番長けているのはソーシャルワーカーです。ソーシャルワーカーはずっと患者さんの声を聞き、地域の声を聞き、本音を聴く仕事をしてきましたので、その方法論を持たない医療組織が「患者さんの声は？地域の声は？」という時に、いろんなことを発言できる。すると、「ソーシャルワーカーは役に立つな」と思ってもらえる。戦略的にも有効ですよ。それで病院全体として患者さんに近づいていけるじゃないですか。そういうことをやっていたら、ソーシャルワーカーの役割は大きくなっていくと思います。しかし、MSWの教育を受けて現場に出てきても、スーパーバイザーの役割を担う上司の福祉観、ソーシャルワーク観によって大きく影響されます。…自分が「こうかな」とクライアントに寄り添う気持ちを持っていても（上司によっては）発揮さ

せてもらえないかもしれない。そうなるとうれてしましますよね。そういう意味でも、今回の研修教育というのは、ものすごく大事だと思います。芽のある人が潰れないように成長していくために。

「逆に言えば、スキルアップの機会があることで職員が定着する」

堀 人材確保難の時代といわれている昨今ですが紫野では、昨年1年間の退職者が1名であります。今でこそこのような状況ですが、紫野が開設した初年度から3年間で職員が半分くらい辞めているのです。その中で、人員も法定定員定数でいう3人のご利用者に対して1人の職員という、ギリギリの職員数まで落ち込んだ時期がありました。その時、冷静に考えると、ポイントが2点あるのではないかと考えております。1点目は内部的な職員のやる気創出の部分。あともう1点目は、地域住民の方やボランティアの方。さらには実習生の方といった外部的なかかわりに積極的な取り組みを実施していなかったことがあげられるのではないかと思います。

やる気創出の部分では、職員一人ひとりが紫野の運営を作りあげていっているという実感を持つことができていなかったのかなと思いました。そこで経営的な数字を洗いだし、職員に開示するようにいたしました。介護保険制度の仕組みを勉強会形式で行い、税金で運営されているという認識を持つことから始めて、介護保険収入や支出のフローチャートから見ることで人件費相当分、さらにはご利用者へのレクリエーション等に職員が費用として使える金額がいくら位あるのかといったものまで、ありとあらゆることを勉強してもらいました。そこから資金の一部を職員自身が考えて運用していくことにしていきました。ちなみに運用といっても有価証券といった運用と違い、ご利用者の生活に彩りを与えることのできる物品購入や職員自身の自己研鑽を含めた研修といったものに運用するという意味です。さらに資金的な面だけでなく、職員自身のケアの自己評価をおこないました。職員自身が自分自身で評価をし、改善していくことで、ご利用者の対応そのものが変化していくことに気づいてもらうようにしていきました。…現場では職員が辞めていくので、なかなか研修に出せないという施設もたくさんあるのですが、逆に言えば、スキルアップの機会があるこ

とで定着していただくということも言えます。そのあたりは経営上の工夫で改善できるのかなと思っています。

「今こそ、施設は、施設で行う支援の専門性を明確に示せなくてはならない。ケースカンファレンス等の中で見えてきた課題、問題点をしっかり蓄積して」

芹澤 日常の支援だけではなく、支援の専門性を、うまく目に見える形で感じられるようになると、職員のやり甲斐にもつながっていくのではないかと思います。ただそこまで行くための経済的問題、時間の問題もあります。そこで、大学の研究者との協力という形で、大学が現場を研究のフィールドとして活用していただけるような協力体制ができていくと、現場としては施設職員の専門性、質の向上にもつながるし、それを目に見える形にして報告として上げていく、現場だけではできない部分を、大学の研究者の人が分析し、報告書という形にしていだけたら、私らもそれを持って声を出して訴えていくことができるのではないかなと思います。

—ここで、教育現場で感じている課題を率直に聞かせてください(司会)

「知っていればできるというものではないということ、わかっているけれどできないというジレンマを伝えなければ」

山野 (京都市立大学公共政策学部福祉社会学科准教授)

大学の授業、援助技術演習で事例を使うことはありますが、なかなか難しいところも多くて。学生は実践の経験がないので、テキストなどの事例は特に。です。授業では、「どう援助すべきか」よりも先に、当事者やご家族が直面する心理・社会的困難についてできるだけ具体的に理解してもらおうとしています。ただ、こちらの狙いはそうなんです。学生は「こういう時にはどう援助したらいいのかを今すぐ具体的に学びたい」という思いが強いようで、クライアントのことをじっくり理解しようとするよりも先に、すぐに「私だったら、こうする」ということを言い出すわけですね。こういうことにはこうというような。「その方法もあるけど、他の周辺の条件があるかもしれな

いし、本人の意向ももう少ししっかり確認する必要があるかもしれませんね」ということを伝えます。現場に行った時に出くわすのは、一問一答のような単純なものではないということに注意深く伝えないといけないなと思っています。

「知ったらできる」と考えている学生が多いように思います。覚える勉強から、失敗も含めて、実際にやってみて気づき、地道に積み重ねながら身につけていくという学び方に慣れてもらうというところ、学び方について、教える側が配慮しておかないといけないと感じています。

「現任のソーシャルワーカーから現場のお話をさせていただくと、学生は初めて命をもらったみたいな気持ちになり、ソーシャルワークの重要性についてわかり始める」

田中(希) (神戸親和女子大学発達教育学部
福祉臨床学科講師)

現場経験がない学生は、福祉施設の現場やソーシャルワーカーの業務等についてイメージでしかとらえることができません。しかしながら、めいっばいイメージを膨らませてもそこには限界がある…しかし、現職の方から福祉現場や業務についてお話を伺って、初めて、講義で伝えたことが花開くというか、「ああ、そうなんだ、ソーシャルワーカーが実践する援助活動ってやっぱり大切なやなあ!」と思って目を輝かします。…その後の事例検討では、自己覚知ができた学生たちが、こちらがハッと気づかされるようなことを言ってくれたりもするようになります。教育側と施設・機関との連携・融合のなかで、学生の時から事例検討に慣れさせていき、学生たちが卒業した後、職場での事例検討会に参加した場合でも、緊張せずに「学生時代にやっていた事例検討が、いよいよ本格的なものになってきたな」くらいに思いながら、積極的に取り組んでくれたら良いなと思います。

—最後に、事例研究・検討を通じて大学と社会福祉現場がいかに連携し、好循環を生み出すことができるかについてご意見を自由に聞かせてください(司会)

「大学では鍋にいろんなものを入れてきた。それを煮詰めるのは、それぞれが現場に出てから。ただし現場で曖昧になりがちな煮詰める作業を、大学でのカンファレンス、ケース会議でやってほしい。」

高木 (大学という場で現場の人たちを呼んでカンファレンスをしていく際)私ね、キャッチコピーだと思うんですよ。社会福祉という課程はものすごくたくさん多くの人を輩出していて、福祉施設に社会福祉士の人は一杯いると思うんです。だけど自分はプロだと思えていない人も一杯いると思うんです。だからそこで、うまい言葉がほしいんですけどね。「社会福祉を出たあなた、職場でのキーパーソン、社会福祉を担う人」とか、「素敵な自分をつくり直しませんか」みたいな。その職場でね、養護施設だったら朝から晩まで子どもの世話していて、そんなの、隣のおっちゃんと変わらへんやんと。「プロのあなたは何を狙っているのか?」というところが自分の中に探りたくなるような、そういう文言で誘っていきたくないという気がします。うちにも社会福祉士が何人かいるんですけど、もっと自分に自信を持ってほしい。自信というか、自分が学んできたものを、もう1回、現場に出てから見つめ直す。大雑把に、鍋に大学ではいろんなものを入れてきた。それを煮詰めるのは、それぞれの現場だと思うんですよ。それを煮詰める作業が、現場では逆に曖昧になっていると思うんですね。そこらへんを煮詰める作業を、このカンファレンス、ケース会議で十分にやってほしい。…

私のところも自立支援法でじり貧なんで、研修費は一切カットなんです、ないんです。全部自腹なんです。自分が出してもいけるくらいのお金の額にさせていただきながらというのがあるんですけどね。自己投資をできる人になってほしいです。

「研究者には寄り添ってほしい」

田中(聖) 正直言うと現場の考えていることと大学の先生方が考えていることのギャップはあると思います。我々としては大学教員の方々に寄り添っていただきたい。私たちは何かを教えてほしいわけではないんです。福祉の領域では「これがいいですよ」と教えることができない、答えがないじゃないですか。ただ我々のやっている道を「あまり間違っていないかもしれません。しかしこういう道

もあるかもしれませんよ」ということに気づかせてほしいんです。我々はずっと同じことをやっているから気づきが少ない。そういう意味では研究者は高齢者支援の面にしても、人材育成の面にしても、それはいろいろ専門的に研究されている、いろんな分野で。地域包括支援センターでも、高齢者だけでなく障害の分野、児童の分野、医療の分野、いろんなことをやらないといけませんから、いろんなことを知っている方から気づかせてほしい。というところで研究者の方々は我々に寄り添えるかもしれません。

「教育をキーワードに、地域の中の大学、地域の中の施設・機関であるという共通認識を」

堀 福祉の業界は地域が主流化と言われています。福祉だけでなくインターネットで「地域」と検索しても、地産地消の食事とか、福祉だけでも障害者の地域移行、保育所の地域移行とか、何かと地域が新しいトレンドです。福祉の業界では人材が集まらない。給料が安くて、ということで、学校側も学生が集まらない。福祉にとっては重大な問題なんですけど、福祉自体、疲弊していつている現状がある。ピンチやと思うんです。だからこそ今だったら互いに相乗りことできるのではないかと思います。その中で地域の中の大学、地域の中の施設、機関であるということを皆で共通認識を持つために教育していく必要があるのではないかと思います。そこには人事交流、人材交流が必要になってくると思います。大学の先生が施設や機関に来ていただいてお話をいただく。理事長や施設長に現状をお話していただくことも大事ですし、学校の教育機関に現場の話を「地域でお困りの方はこんな現状や。こんな方がおられるために我々だけでは追いつかない。多元化している福祉ニーズに答えられない現状だ」と伝えて、大学も食堂の開放をしていただくとか、いろいろニーズを切り分けながら進んでいく必要がある。そのために各大学の先生方にも現状を知っていただくためにも「教育」がキーワードになってくるのかなと思います。

「一人の職員が研修に行っても施設は変わらない。施設内研修の取り組み方が重要」

芹澤 今回、京都福祉サービス協会と京都市社協

からお二人来ておられますが、うちの法人は一法人1施設に近い状態で規模が全然違います。規模が小さいと施設が変わることに小回りがきくわけです。大きい法人は小回りをきかしくい面があると思います。小さいところは小回りはきく代わりに、何もしなかったら何も入ってこない。人事交流も図れないから、どんどん衰退していくわけです。その中に研修等を、どう採り入れていくかが大事になってきます。施設では職員を外部の研修会に出すことも積極的に行っています。しかし一人の職員が研修に行っても施設は変わりません。ケースカンファレンスの研修に行っても「こんな話がありました。とてもいいですよ。感銘を受けました」と帰ってきて、施設でのケースカンファレンスのあり方は変わらないとおもいます。外部講師の先生に施設に来てもらって、研修を行い、多くの職員が「ああ、なるほど」と理解出来て、みんなで「じゃ、うちでどんなやり方をする？」と考えることができれば、変わるわけです。施設内研修への取り組み方が重要です。施設内研修を繰り返すだけでなく、施設内研修を目に見える形で、その成果をどうつくりあげられるか、研修から出てきた課題、問題を次のステップにどう生かすものにしていくかが大切な点です。ただ我々は、日常業務に追われて施設内研修をやっている、なかなか次のステップに持っていけない課題を抱えています。そこに大学の先生に定期的に施設内研修に参加していただいて、半年、1年、参加していただいた中で、先生が感じられたものを「こういうふうにしてみたらどうでしょうか」ということで一緒に変えていく事ができれば、成果が上がる研修になるのではないかと思います。

「大学で（施設の外で）事例検討を行う場合の乗り越えなければならないハードル」

芹澤 一番は個人情報の問題を、どう担保できるというのが大きな問題になるだろうと思います。たとえば大学の先生に施設に来ていただき、施設内研修としての先生との契約で、実施することはできますが、大学で開催する事例検討会等の場において院生に対して個人情報を出すことは、施設の個人情報保護規定に違反すると思います。実施するためにはそれに対する特例を設ける必要がありますが、その意義を、明確に示せるかどうか重要な点になると思います。

フィードバックできるものを示せることと、守秘義務に対する保証ですね。施設は実習生を受け入れてケースの個人情報を提供しているわけですが、以前に実習連絡協議会で弁護士に入ってもらい個人情報の問題について研究しましたが、弁護士の見解でも、実習生と施設で契約して情報が漏れても、最終責任はすべて施設に有り、損害賠償責任も施設にあるとのことでした。法的にはそういう問題があります。

「施設外で事例研修・検討を行うことのメリット」

芹澤 施設が大学での検討会にもつメリットとしては、職員がそこでスーパーバイズを受けられる。それは一つに、施設内のしがらみをこえて、自分の職場での思い、ケースへの思い、しんどい思いを出せるような、カウンセリングを受けられるような場があって、そこでスーパービジョンを受けることで、もう一度元気になり方向性を見だし現場に帰ってこられるような形のを施設外に設けることができると、メリットがあると思います。しかし、このような形で実施するためにはしっかりと施設との信頼関係がなければなりません。

もう一つは、目に見える、形として残る成果です。1個のケースを持ってきて、1回カンファレンスを行うだけではだめだと思います。形に残る成果として実施するためには、大学の先生がついてその成果を先生が中心になって共同研究としてまとめていただけるならメリットがあると思います。

—おわりに

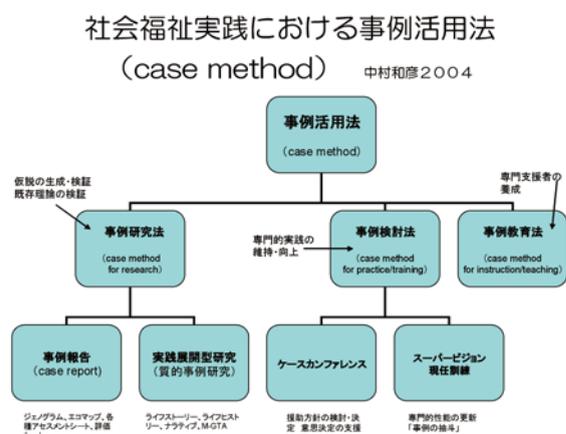
山野 ソーシャルワークでは価値の多様性の尊重がいわれますが、これは目に見えたり測ったりすることが難しいことですし、日々の実践を振り返る時に、不安も出てくると思います。「これでいいかな」と。また一方ではエビデンスの重要性も言われていますし、それを日頃の実践に結びつけていかねばならないと考え出すと、これもなかなか簡単なことではなくて。ですから、とにかくまずは、お互いの実践について認め合い、不安も失敗も含めて安心して出せるような機会がくれたらなと思います。それが事例検討・研究を深めていくことに役立つように思います。

当プロジェクトは、このような座談会を主軸に、センターから一方通行の研修を提供するのではなく、現任者から真に求められる研修の提供を目指し、現任者と大学とが学びあえるしくみづくりに取り組んでいきます。興味をもたれた方、ご意見・ご感想のある方、どうぞお声かけください。

(野村裕美 ynomura@mail.doshisha.ac.jp)

※事例研究、事例検討という用語については、さまざまな領域、立場で整理されており、用いる人によって意味する内容が異なる場合があります。また年々あらたな手法等が登場し、内容も拡大してきています。近年では、例えば事例報告のスタイルは、日本医療社会福祉学会、日本社会福祉士会、強度行動障害セミナーなどのさまざまな大会時に取り入れられ、実践されています。また、事例教育法で言えば、ハーバード大学専門大学院で生まれ、日本では慶應大学ビジネススクールに導入され長く取り組まれているケースメソッド教授法が医学・看護学・社会福祉学領域にも導入され、研修・教育のプログラムで実践されるようになってきています。

当プロジェクトでは以下の図を主に参考とし、議論を進めていますが、今回の座談会では、広く事例活用法全般を議論の対象とし、今現場で求められているのはその中のどの部分なのかを探ることを目指しました。



中村和彦が「事例研究・事例検討の意味」(『事例研究・教育法—理論と実践力の向上を目指して—』日本社会福祉実践理論学会監修 川島書店 2004)の中で示している概念整理をもとに、野村が図式化したもの。

事例研究・事例検討～各地での取り組み～

各地で取り組まれている事例研究・事例検討の実践について、今回は3事例、ここでご紹介したいと思います。

レポート その1

利用者と協働して支援を進める チームアセスメントに主眼をおいた事例学習

～京都国際社会福祉センター（KISWEC）の取り組み～

浅野 貴博（本センター嘱託研究員）

はじめに

このニューズレターの読者の皆さんは今までどのような研修を受けてこられましたか？今まで受けた研修でためになった研修はどのような研修でしたか？この研修を受けて良かったという経験をお持ちでない方は、もしかしたら「研修なんて役に立たない、受けても時間の無駄だ」とお思いかもしれません。今もなお、多くの研修がいわゆる座学での講義スタイルで、講師が一方向的に知識や情報を伝え、受講者はそれを聞くのみという研修が多いのが実状だと思います。また、1回限りの単発のイベントとして実施される研修が多く、継続的に実施されている研修は非常に少ないのではないのでしょうか。もちろん、そうした座学による学びの意味はありますが、研修を通して、福祉専門職が日々の実践で抱えている様々な課題に対し

ての気づきや、変化への動機付けが高められるような研修が実施されなければ、研修に参加すること自体が目的になり、研修で学んだことと実践は別という乖離状態は今後も解消されることはなく、むしろ一層広がっていただけかもしれません。しかしながら、自分自身が実際に意味のある研修を受けた経験がなければ、座学以外の具体的な研修のイメージを持つことができないのは当然のことだと思います。

京都国際社会福祉センター（KISWEC）とは

ここからは、私が勤務しておりました京都国際社会福祉センター（KISWEC）が実施している研修プログラムについて簡単にご紹介したいと思います。KISWECは、30年以上に渡り福祉専門職を含む対人援助職の継続教育・訓練を実施しており、その受講者の数は延べ約10,000名を超えます。また、KISWEC独自の研修を実施しているだけでなく、京都市からの委託を受け、福祉事務所の職員研修の企画及び実施、スイスとの交流事業等様々な事業を行っています。

ここで紹介する「援助専門職講座」は、各種講座の入門講座に位置付けられ、その上の専門課程で学ぶ上での基礎となっており、ソーシャルワーク、カウンセリング、介護や看護等の対人援助専門職に共通する基本的な概念や技術を学ぶことを目的としています。以下、受講者、方法、内容に分けて概説します。



(1) 受講者

本講座の受講者は、これから対人援助専門職になることを目指している人、すでに社会福祉関係機関・施設等で対人援助に携わっている現任者、また、看護師や教師等の社会福祉以外の分野で対人援助に携わっている現任者等です。受講者の中には、職場から派遣され、時間的・経済的なサポートを得て受講している方もいますが、その多くは、自発的に受講を希望して、受講料を自己負担し、忙しい仕事を調整しながら受講しています。そのため、学びに対する動機付けは非常に高く、出席率も高いです。

(2) 方法

本講座は、昼間(13:30~15:30)と夜間(19:00~21:00)のクラスがあり、それぞれ計30回を1学期から3学期の各10回(週1回)に分けて通年で実施しています。本講座では、体験学習を重視しているため、講師による講義という座学だけではなく、10名程度の少人数での体験的なワークやグループでのディスカッション等を通して得られる受講者自身の気づきや発見を重視しながら学びが進められます。

(3) 内容

本講座では、1学期から3学期の各10回のなかで、対人援助専門職に共通する基本的な概念や技術を学習するために、以下のことをテーマにしています。

1学期：「利用者の立場に立った支援のためのさまざまな視点を知る」

生活上の課題を取り巻く様々な背景について、「ライフ・モデル」(Germain & Gitterman, 1996)を基本的な枠組みとして理解を進め、受講者自身の支援スタイルの枠組みを自覚し、その限界や問題に気づき、利用者の視点から支援のあり方を考える機会を提供しています。

2学期：「人とかかわる自分自身への気づき、発見をする」

様々なワークの体験を通して、支援者としての受講者自身への気づき・発見を促す機会を提供します。自己覚知を進めるためのワークの主な内容

は、以下の通りです。

- ・リラクゼーション体験(ボディワーク、自律訓練法、イメージ法等)
- ・認知・行動療法の体験
- ・SST(Social Skill Training)の体験
- ・家族療法の家族描画法、家族造形法の体験
- ・パンクチュエーションの体験と分析
- ・役割交代劇やエンプティチェアアの体験
- ・イメージとファンタジーの技法(クリアリングスペース、スクリブル、スクイグル等)
- ・臨床動作法

3学期：「支援のプロセスを体験的に学ぶ」

具体的な事例を設定し、その事例をもとに支援者と利用者に分かれてのロールプレイを行い、支援のプロセス及び支援関係において必要とされる技術を体験的に学びます。1学期に学んだ「問題を理解するための視点」にもとづき、事例における問題状況の多面的な理解とストレングス視点を活用したアセスメントを進め、支援計画の立案(プランニング)、計画の実施(インターベンション)、評価(エバリュエーション)、終結(ターミネーション)までの一連の支援プロセスを体験します。この一連の支援プロセスの中で、利用者と協働して支援を進めるチームアセスメントやチームアプローチの視点を特に重視しています。

こうした学びの機会を通して、支援者としての利用者に対するそれまでの見方が変わり、利用者の抱える生活上の種々の困難を変化させる方法はひとつではなく、様々な可能性があり得ることへの気づきが促されます。対人援助職の研修においては、支援者としてひとつの方法に固執するのではなく、それ以外の様々な可能性の存在に各々の受講生が気づけるような“学び合い”の機会を充実させることが何より肝要だと思います。

学びの場を支援者だけに閉じられたものから、利用者にも開かれた場へと

また、受講生からのフィードバック等を通して見えてきた課題として、利用者の視点をいかにして“学びの場”に組み込んでいくことができるかが挙げられます。本講座では、支援者と利用者

分かれてのロールプレイ等を通して、受講生が支援者側だけではなく、利用者側の視点に対する気づきを深めることをテーマとしていますが、そこで利用者の役を演じているのはあくまで現任の支援者です。受講生同士のフィードバックから得られる様々な気づきの意味はもちろん大きいのですが、学びの場は支援者だけに閉じられたものであり、いわば支援者同士で自己完結しているといえます。「援助専門職講座」以外の一部の講座では、障がいを持つ当事者の方に学びの場の中に参加してもらい、支援者である受講生に率直なフィードバックをしてもらい取組みもしています。“利用者主体”を理念だけにとどまらず、現場において具体化していくためには、学びの場をこれまでの支援者だけに閉じられたものから、利用者にも開かれた場にしていくことが必要だと思います。

なお、支援者と利用者がコラボレートして、お互いの学びをより重層的なものにしていくような、双方に開かれた新たな学びの場を創出するための試みとして、吉村夕里先生（京都文教大学）と所めぐみ先生（佛教大学）を中心とする研究会（平成18年度～20年度科学研究費補助(基盤研究C)「ヒューマンサービスを共通基盤とする援助専門職の現任者訓練に関わる研究」）に身体障がい、精神障がいをもつ当事者の方々に参加してもらい、利用者からの視点を加えたロールプレイの視覚教材を現在、制作しています。

最後に

最後に、同志社大学社会福祉教育・研究支援センターに期待することを述べたいと思います。本センターの掲げる「理論の実践化」と「実践の理論化」という「理論と実践の好循環」をただのスローガンに終わらせることなく、具体化していくためには、本センターがどこに軸足を置きながら、その役割を果たしていくのかについて自覚的であることが問われるのではないのでしょうか。大学院GPの目的である大学院生の研究・教育の側面だけに重きを置くのではなく、それぞれの現場で日夜、対象者と向き合っている悪戦苦闘している援助職の方々をきちんと射程に入れて、彼らに届くような具体的な取り組みをしていくことが望ましいと思います。そのためには、打ち上げ花火のようなイベントだけではなく、たとえ規模は小さくとも、継続的に援助職に関わることができるような新たな“学び合いの場”を創出するための具体的な仕掛けが不可欠です。そうした意味で、このセンターが果たしていかなければならない役割は非常に大きく、またこのセンターだからこそ果たし得る可能性も大きいと思います。

なお、私事で恐縮ですが、この8月より再び学生の立場に戻ることになりました。縁あってこうしたチャンスを得られたことに感謝しながら、これまでの様々な方々との出会いから得られた経験、気づきをさらに広め、そして深めるべく、研究に励みたいと思います。

(takahiro.asano@gmail.com)



レポート その2

心と身体を使うダイナミックな事例検討

コミュニティワーク・ドラマ演習

～大阪におけるコミュニティソーシャルワーク養成研修における取り組み～

片岡 哲 司 (本センター嘱託研究員)

はじめに

大阪府では、平成16年度より「コミュニティソーシャルワーカー配置促進事業」を実施しています。この事業は、中学校区単位の拠点施設にコミュニティソーシャルワーカー（以下、CSW）を配置し、高齢者や障がい者、ひとり親家庭など援護を要するあらゆる者（要援護者）の、又はその家族などの支援を通じ、地域の要援護者等の福祉の向上と自立生活の支援のための基盤づくりを行い、地域福祉の計画的な推進に資することにより、健康福祉セーフティネットの構築を図ることを目的としています。（「コミュニティソーシャルワーカー配置促進事業実施要綱」より）

CSWを養成するため、大阪府より大阪府社会福祉協議会へ「CSW養成研修」事業が委託されており、平成16年度より毎年実施してきました。カリキュラムは、社会福祉主事任用資格講習会の受講科目（231時間）を基本に、「大阪府の健康福祉課題」（24時間）、「コミュニティソーシャルワーク技術論」（24時間）、「コミュニティソーシャルワーク技術演習」（24時間）、「人権」（3時間）、「コミュニティソーシャルワーク現場実習」（24時間）から

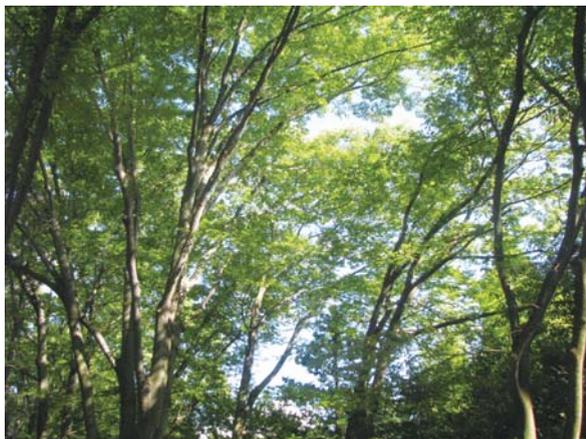
構成されています。

その「コミュニティソーシャルワーク技術論」の1講義に位置づけられている「地域福祉援助技術総論」では、講師に関西大学教授の加納恵子先生をお迎えし、地域福祉実践を構築していく価値と技法を、「コミュニティワーク・ドラマ演習」を通して、受講生（CSW）に学んでもらっています。一般的に「わかりにくい」とされる地域福祉において、いわゆる座学、頭だけの学習ではなく、心と身体を使ったワークショップによって体験的にエッセンスを学ぶことができる、ダイナミックな事例検討の様子を今回は紹介させていただきます。

コミュニティワーク・ドラマ演習とは

コミュニティワーク・ドラマ演習の詳細は、『地域福祉援助技術論』（相川書房）の中で、加納先生が詳しく紹介されているので是非ご一読ください。よく面接技術の演習などでロールプレイ（役割劇）が用いられていますが、このコミュニティワーク・ドラマ演習の特徴は、地域を舞台に、登場人物も多彩に、コミュニティワークのスキルを意識しながら行なう、ロールプレイの拡大バージョンといったイメージです。“ドラマ演習”と銘打っていることからわかるように、地域福祉実践の中から援助が進展する名場面、エピソードを拾い上げ、3～4幕構成で簡単なシナリオを作成し、登場人物の配役を決め、実際にはほとんどアドリブで各場面をお互いに演じ、オリジナルのコミュニティワークドラマを完成させていきます。

実際の地域福祉実践の場面を忠実に再現するだけでなく、「こういう地域になったらいいな」といった夢や、その実践から深めるべき、あるいは大事にしないといけない「テーマ性」や「メッセージ性」を重視したアレンジ（演出）もOKです。



ドラマ演習を行なう際の1グループの人数は、約10名です。一般的な事例検討の際の人数よりも若干多いような印象を受けられるかもしれませんが、監督(演出家)やナレーター、当事者役、家族役、CSW 役、相談機関の専門職役、民生委員児童委員役、近所の“おせっかい”なおじさんやおばさん役、友達役など、地域福祉実践の一場面を再現、体験するためには、これくらいの人数がちょうどフィットしています。

この演習の時間としては、コミュニティワークスキルやプロセス、ドラマ演習の特徴に関するレクチャーを1時間から1時間半行なった後、事例紹介を20~30分程度行い、その後、1時間から1時間半かけて、グループごとに事例のテーマや価値、メッセージの共有化作業やキャスティング(配役)、場面設定(起承転結を意識して4幕=4場面)、おおまかなシナリオづくりを行ないます。時間があれば全グループに15~20分ずつで公演してもらいますが、養成研修の講義時間内ではすべては出来ないため、特徴的な2劇団(劇団名も決めてもらいます/グループ)に公演してもらい、加納先生からの振り返りと出演者全員の振り返りを行ない、最後にアカデミー・コミュニティドラマ賞として、女優賞や男優賞、監督賞などを決めて、毎回充実した演習となっています。

ドラマ演習の一場面より

~その実際と効果について~

平成20年9月に行われた「地域福祉援助技術総論」の講義でも、コミュニティワーク・ドラマ演習を行いました。事例には、ひとり親世帯で、外国籍の親の就労や健康、生活問題、子どもの学校生活面での課題、親子関係に関する課題、文化に関する課題、地域関係に関する課題などさまざまな課題を抱えた事例を取り上げました。

各グループでは、親や子ども、CSW や民生委員児童委員、学校の教師、CSW の所属する組織の上司(スーパーバイザーを担っている)、ボランティア、保健師、親が通う教会の牧師などさまざまな配役をイメージし、地域支援を意識しながら演じてもらいました。

実際に演ずることで、「援助を受ける側の複雑な気持ちがわかった」(普段は援助する側としてのト

レーニング中心でなかなか気づけない部分)、「援助してくれる人がたくさんいて、演技なのに、そばにいてくれていると、本当にホッとした気持ちになった」、「ケース検討場面の再現を通じて、会議の回し方のコツ、自分の方針を押し付けずに、いかに意見を引き出して、共通の援助目標を共有していくことが大切で、難しいかがわかった」、「地域関係者役を演じたからこそ、複雑な課題を抱えた方の支援について、これから民生委員児童委員をはじめとした地域関係者に協力を依頼する時には、理解してもらえるようにいかに丁寧に働きかければよいかを改めて感じた」といった感想があり、当事者役や援助者役、地域関係者役を実際に演じたり、演じている場面を客観的に見る、あとで振り返ることによって、いままでは気づかなかった価値や新たな視点を発見することができるという効果があります。

ある劇団(グループ)の監督からは、「顕在化してこないニーズについては、地域に社会資源が豊富にあるわけでもないため普段は限界を感じ、もどかしさを覚えるが、そういう見えないニーズの解決にこそ、やっぱり地域の力が必要なのでは。地域行事への参加などを通して地域でのつながりを体験する、地域社会に居場所があるということを親子が実感することで、寂しさや不安の解消、親子の絆の回復、安心感などが生まれる気がした。地域とのかかわりを通してこそ、見えない壁を見つめ、将来を展望し、次のステップへ踏み出すことができる、といったメッセージを劇で表現した」といった感想も寄せられました。

このように、地域福祉実践での大事な価値やCSW に求められるセンス、技法などについて、時間をかけて地域に働きかけていくこと、単なる個別支援にとどまらず、いかに地域支援に展開していくか、をドラマ仕立てで行なうことで実感することができるのがこの演習の魅力です。

終わりに

地域福祉の時代といわれる昨今、CSW に求められる役割はとて大きいものがあります。大阪においてはたくさんのCSW が地域の最前線で、小地域ネットワーク活動の担い手である地域住民や、各種の専門機関、行政、社協、福祉施設等と協働

しながら日々奮闘しています。この4～5年間でようやく地域にCSWが根付きつつあり、地域で埋もれているニーズの発見や解決、関係機関へのつなぎ、資源開発、地域福祉計画への反映などを模索し、実際に成果を上げてきています。

この貴重な取り組みを、大阪の財産としてしっかりと位置づけ、さらに育てていかなければなりません。そのためにも、養成研修だけでなく、現任研修、フォローアップやスキルアップの研修

開発が求められていると感じています。現在は大阪府社協において養成研修を担当させていただいていますが、他府県で取り組まれている地域福祉実践、コミュニティソーシャルワーク実践とも、そのノウハウや成果、課題を検証しあい、地域福祉における演習教材・演習カリキュラムの開発、典型事例の分析などをさらにすすめていければと思います。

(tetsuji.kataoka@osakafusyakyō.or.jp)

レポート その3

地域の関係者との討議の積み重ねから生まれた 重層的な研修体系

～滋賀県福祉人材・研修センターにおける取り組み～

話し手：滋賀県福祉人材・研修センター所長

東野成美氏

同席：同研修第一担当 主任主事 山田沙世氏

主事 藤田健介氏

聞き手：野村裕美（本センター兼担研究員）

東野成美（とうのなるみ）氏プロフィール

滋賀県社会福祉協議会 福祉人材・研修センター 所長

1977年同志社大学文学部社会学科卒業。1996年佛教大学社会学部卒業。1999年同志社大学大学院総合政策科学研究科博士課程（前期）修了。大学卒業後いくつかの仕事を経て、1993年より福祉現場で働く。2004年4月から滋賀県社会福祉協議会に勤務。2006年4月より現職。社会福祉士、介護支援専門員。



はじめに

昨年度、今年度と、縁あって滋賀県福祉人材・研修センターの研修をお引き受けした。自分が担当する講座はどのような位置づけで、どのようなねらいがあるのかを研修第一担当の職員の方から説明を受ける中で、滋賀県の福祉人材・研修センターの研修体系が極めて重層的でかつ機能的であることに感心した。社会福祉教育・研究支援セン

ター設立により、今度は自分が研修を企画・提供する側となった際、真っ先に、滋賀県福祉人材・研修センターの取り組みをヒアリングしたいと思った。地域の中で、組織の特色を活かし、提供するプログラムにどのように特徴を持たせ、現場の人々のニーズにあう研修を提供し続けているのか、その取り組みをぜひとも聞かせていただきたいと思い、今夏お時間をとっていただくこととなった。

福祉人材・研修センターとは

社会福祉法の第93条に、都道府県福祉人材センターとは、都道府県知事の指定を受け、社会福祉事業従事者の人材の確保と育成を任務とし、位置づけられている。滋賀県社会福祉協議会の中に当センターはある。滋賀県のセンターにおいては、「福祉の仕事就職支援セミナー」等の開催、職場外研修となる階層別研修をはじめとして認知症関連の研修、介護支援専門員に対する研修等を実施している。また職場内研修等の企画で頭を悩ませている人々のニーズにこたえるべく、職場内研修支援事業を実施し、「職場ぐるみですすめる職場研修実務入門のススメ」「職場内研修支援事業登録講師のご案内」等のパンフレットを作成し啓発を行うなど、職場内から職場外に至るまでの現任者の育成支援のしくみをもうけ、実施している。

例えば、「職場内研修支援事業登録講師のご案内」は、職場でこんな研修を企画したいのだが、どこかにふさわしい講師はいるだろうか、講師を紹介して欲しい、などの問合せや相談がセンターにちよくちよく寄せられるようになったのをきっかけに事業化したのだという。

階層別研修の見直しのきっかけ

東野 そもそも、研修のことではなくて、滋賀の福祉の人材育成をどうしようかというところで滋賀県福祉人材育成推進協議会というのが19年1月にできました。全くの任意の団体です。行政が声かけを行い、構成メンバーはいろんな分野の施設長の方、社会福祉士会、介護福祉士会など、看護・福祉の現場の人々と研究者が、「滋賀の福祉の人材をどう育てていくか」というテーマのもとに集まり、20年3月まで、1年ちょっとの間に16回の会合を開きました。県も各課の担当者がオブザーバーとして加わりました。かなりの議論を行うとてもハードな会で、その中で「人を育てていくというのは何やねん」というところから始まり、研修の充実を図っていかなかったら人は育っていかないのではないかと。構成メンバー皆が研修に対する自分の考えや思いを出し合い、議論をしたキーワードが、今の階層別研修の階層におけるテーマになっていきました。

野村 階層別研修は、もともとあったわけですね。

その中身を大幅に組み換える作業をされたということですね。

東野 はい。かつては「就職して何年目の人が受ける研修」というようなやり方でしたが、「それでは今、現任者が、どういう位置づけなのかわからないね」と。実際、転職、転職場が福祉の業界では多くみられ、その職場では新人であっても、社会福祉従事者としては中堅くらいのキャリアをお持ちだったりします。しかしそもそも一般的に使われる「中堅」の定義や範囲があいまいであることに気づいていきました。メンバーではまずそこを何とかしないといけない、と。また、階層におけるテーマで募集しても、参加者がさまざまなので、講師もまとめにくい実情がありました。

そこで研修体系の見直しについて考えてみようということになり、この会議で議論したことを形にしていこうとなっていきました。

その後の議論の中で、「人材育成と言ってもまず人材確保が大変じゃないの」と転換していきました。「育てる人がいないじゃない、まずは人材を集めることをしないと」ということで、急遽、人材確保の仕事をするということになりました。議論の結果、「ターゲットは子育てを終わった主婦にしよう」というところで一致し、職業のイメージアップの冊子づくりと、ヘルパーの資格などをお持ちで就労していない方に対する人材の掘り起こしセミナーを県内3地域で実施しました。セミナーに参加してくださった人たちが就職できるように、「施設見学ではあなたが行きたい日に行きたい施設に見学に行けます。あなたが行きたい時に施設で実習ができます。働きたいと思ったらフォローします。働いた後もメンタルヘルスのフォローもします。働く時には職場がどう育てればいいのか、人材育成計画を立てられていないところには人材育成計画を作るお手伝いもします」という、人材の掘り起こしによる確保から育成にいたるまでの一連の事業です。

野村 人材確保の事業と並行して人材育成や研修のあり方について討議していったのですかね。

東野 はい。この会合で出された意見を県の職員が、とても上手に事業化しました。新たな研修体系へと変えた時に、「生涯研修履歴管理手帳」をつくって、育っていく自分の姿が見えるようにしようとして一致しました。「自分はここまでできている、次はこういう目標を持って勉強したらいい」という

ことが現場の人にもわかるようにしよう、となりました。予算の確保としては、人材確保事業の中に計画を盛り込み、実現化に結びつけました。

人材確保から人材育成までを一貫して

東野 福祉人材・研修センターだからこその仕事なのかなと思います。もともとハローワークと違うところは「人材確保から人材育成まで一貫してやりなさい」というのが法律でうたわれている人材センターの仕事ですから、現任研修だけではなく、トータルで連なるものとしてやっていくところを特徴として。施設見学など、施設は今、いろんな実習を受け入れていまして大変だったと思うのですが、高齢者施設も障害の施設も全部協力していただけて、一人で5カ所くらい見学に行った人もいます。

滋賀県福祉人材育成推進協議会としては、人材の掘り起こし事業、そして当初の目的である階層別研修の見直しが平行して達成できたので、「また何かありましたら集まりましょう」ということで解散ではなく、現在休止中となっています。

新たな階層別研修ができるまで

～記録との関連の中で学ぶ事例研究～

野村 こちらの研修はほぼ社会福祉の全領域をターゲットにしていると思われます。具体的に、新たな階層別研修について教えてください。

東野 まず、見直しの議論の前に、県内でどんな研修をやっているのか、階層別研修がどうなっているかを調査しました。県が主体となり調査しました。

今まで新任、中堅、指導的立場、管理者の4段階に別けて階層別研修をさせてもらっていたのですが、真ん中二つがよくわからないのです。「この階層の人に向けての問題解決の研修ですよ」と言っても、問題解決というテーマだけで来られるので、来られる人の属性は様々というのが現実でした。それもそれぞれの施設によって事情が違うから、自分の施設では指導的な立場であっても、他から見ると中堅にすぎないとか。

野村 キャリアの積み上げのプロセスが違う場合がありますよね。

東野 資格的にも違いますし、介護福祉士会さん

が今年度から現任者向けの研修として「ファーストステップ研修」を始められました。また専門職集団では看護協会さんが、現任研修を階層別でしっかりされていて、階層を上がっていくことが看護師のステイタスになるような仕組みになっています。

階層の呼び方については、介護福祉士会の「ファーストステップ研修」という呼び方を参考にし、「ステップⅠ・ステップⅡ…」としていくのがいいのではないかなと決めました。次に階層別の到達目標を決め、その階層では何を本当に獲得してもらおうのか、「具体的に何をやるの?」という獲得目標を縦軸に据えました。「この階層だったらこうじゃない、ああじゃない?」と中身に対して議論が始まり、具体的に現場はどういうことを求めているのか、縦軸の獲得目標も項目が増えていきました。「施設内」で学んだ方が効果的なものと、「外部」に行つて学んだ方が効果的なものと、「両方」でやるべきではないかと分けも議論の中でしていきました。KJ法を使い、項目間でアイデアを移動させながら、最終的に合意形成を得たということです。

野村 ピンク色※がついているところは?

東野 「職場内」でも「外部」でもやった方がいい、共通の部分です。

コミュニケーションのところは実際に研修をやつてくださる講師は苦勞されていますが、職場内でのコミュニケーションと、利用者さんとのコミュニケーションを分けて学んでいく必要があるのではないかという意見がだされました。

野村 職員間と、対利用者と。

東野 それが今の世の中を反映しているのかなと思います。今まで福祉の領域だと対人援助は対利用者さんとのコミュニケーションがメインだったと思うのですが、人材の定着に結びつかないのは、コミュニケーションの課題が大きいのではないかと。今、現場でよく耳にする困りごとのひとつに、メンタルヘルスの問題がありますが、それというのは意思疎通がうまくいかないことによるストレスにかかわることであるとか、これは福祉業界だけの傾向ではないと思うのですが、そこが今、ポイントなのかなと思っています。

また、倫理という面で、施設の理念を職員さんがどのくらい知っているか、私自身現場にいて不安になるところがありました。利用者さんとの契

約の時、説明責任ということで「私どもの施設はこういう考え方に基づいて、こういうサービスをしています」とお話していましたが、そこで働く職員と施設の倫理について話しあう教育をきちんとしてこなかったのではないかと。施設の倫理というのは掲げていましたが。私ども、滋賀県社会福祉協議会も「社会福祉協議会はどんな理念を持って、何のために働いているのか」をそれぞれの職員が、きちんと住民さんに説明しなさいと言ったら、どれだけの職員が言えるのだろうと。そういうことをきちんと職員同士が確認しあう機会を充分につくっていないのが現実なのではないでしょうか。

野村 事例検討は、階層別研修体系でいくとどのへんで位置してくるのか。事例検討研修は、過去もされてきていると思いますが。

藤田 ステップⅢの記録のところ。記録の流れで出てきます。実は今、この研修を企画中です。記録の流れとしてステップⅠ、Ⅱ、Ⅲとありまして、ステップⅠでは基本的に正しい記録が書けるというところに向かっての第一歩。ステップⅡで観察記録の的確性、発展的に記録を活かしてケアにつなげたい。ステップⅢでは記録の様式を検討し、整備していけるように考えています。この記録の要素のほかにステップⅡ・Ⅲの階層に必要なスキルとして事例研究についての目標もあがってきます。これら記録、事例検討に関しては、方法、手法に特化した研修にしようと考えています。

福祉人材・研修センターの地域での役割

東野 「うちの役割って何？」というところですが、「地域福祉をどう担っていくか」、究極のところはそこだと思っております。施設の職員さんが地域福祉の担い手であると思っておりますので、そこがきちんと育ててくれないと、滋賀県民が安心して暮らしていけないのではないかと。私のところの人材センターとしての役割は、そこをどうバックアップするかと考えます。今、「人を育てるのは施設の責任だよ」となっていますが、私は行政としての責任は絶対あると思うのです。どんどん上にいってもらうところはいいのですが、最低限のちゃんとした知識の修得に関しては行政も一緒になって育てていかないといけないのではないかと。福祉の分野の特異性、すなわち命

に関わる対人サービスのところがありますので、住民さんの命を最終的に誰が守るのかと言うと、それは行政だろうと。

人材センターはもともと行政が担うべき仕事を、指定機関としてお仕事させていただいているところなのできちんとベーシックなところは福祉人材・研修センターで最低限押さえていきたいと考えています。そしてもっと学びたいという人は、いろいろ学べるチャンスがあるので、どんどん学んでいっていただけたらと思うのです。

終わりに

ヒアリングを終え、「滋賀の地域福祉を支える」という基盤となる目的にそい、県内の福祉関係者が1年以上かけて討議をすすめてきた集大成が、まさにこの生涯研修体系に表されていると改めて認識した。その取り組みに敬服する一方で、この理念やねらいを研修プログラムへと具体化していく作業において、さまざまな創意工夫と苦労が伴うことも3人の方のお話を伺いながら感じたことである。

わが同志社大学社会福祉教育研究支援センターは、滋賀県福祉人材・研修センターとは設置の背景等が異なるものの、人材育成に向かう理念には大いに共有できるものがある。当センターの基盤となる目的を見定め、京都という地において現任者のニーズに応えるしくみはどうあるべきか、滋賀を追いつつ、引き続き模索していきたい。

(ynomura@mail.doshisha.ac.jp)

※滋賀県福祉人材・研修センターの「生涯研修履歴管理手帳」の冒頭には、新たな研修体系のめざすべきところが明記されています。習熟度に応じて、ステップを4段階に設置、それぞれに到達目標と獲得目標をかかげ、経験年数にとられない新たな研修階層を示しています。これをつくりあげた滋賀県福祉人材育成推進協議会とは「滋賀県の福祉人材にかかる諸問題を解決するために、経営者等関係団体、職能団体、大学等教育機関、県、県社協が一堂に会し、その解決策を検討し、協働してその対策を推進するために、平成19年1月に設立された任意の協議会である」との定義も手帳に書かれています。

	ステップⅠ(目安として就労後1~2年)	ステップⅡ	ステップⅢ	管理者
到達目標	<p>1. 福祉サービスの理念と動向を踏まえて新任職員に期待される基本的役割が理解できる。</p> <p>2. 利用者サービスの基本原則と基礎的対応、職場生活の基本動作や組織活動等、福祉職員としての基礎ができる。</p> <p>3. 職場におけるコミュニケーション、問題解決、創意工夫、チームワーク等、組織人としての基本的な能力を有する。</p> <p>4. 自己啓発の基本姿勢と方法がわかる。</p>	<p>1. 福祉サービスの理念と動向への理解を深めるとともに、中堅職員に期待される基本的役割を理解し実践できる。</p> <p>2. 利用者サービスの基本原則への理解を深めるとともに、サービスの展開、自己評価及び実践力の向上の視点をもち業務に当たれる。</p> <p>3. 組織活動の自律的遂行、職場の問題解決、創意工夫と企画立案、コミュニケーションとチームワーク、職員指導・育成の基本等、組織人としての基本的な能力を有する。</p> <p>4. 自己啓発・相互啓発の姿勢と方法を有する。</p>	<p>1. 福祉サービスの理念と動向への理解を深めるとともに、指導的職員に期待される基本的役割を理解し実践できる。</p> <p>2. 福祉サービスの専門性の維持・向上に向けて指導性を発揮するための視点と方法を理解し実践できる。</p> <p>3. 部門組織活動の管理、問題解決と課題形成、リーダーシップの基本、職員指導、育成の展開等、部門責任者としての管理、指導能力を有する。</p> <p>4. 業務に専門性と指導性を発揮する姿勢と方法を有する。</p>	<p>1. 福祉サービスの理念と動向への理解を深めるとともに、運営管理職員に期待される基本的役割を理解し実践できる。</p> <p>2. 福祉サービス水準の維持・向上のためのサービスの視点的と基本的方法を有し実践できる。</p> <p>3. 全所的組織活動の管理、問題解決と課題形成、リーダーシップ、職場研修管理の推進等、運営管理責任者としての管理、指導能力を有する。</p> <p>4. 管理者として自己革新の姿勢と方法を有する。</p>
倫理・社会性	<p>福祉の理念・職業倫理Ⅰ</p> <p>利用者の権利の擁護の視点に立って業務が遂行できる</p> <p>倫理的公衆を理解できる</p> <p>福祉職員の職業倫理の基本を習得する</p> <p>福祉の動向Ⅰ</p> <p>ストスマネジメント</p> <p>チームワーク</p>	<p>福祉の理念・職業倫理Ⅱ</p> <p>職業倫理に基づいて実践的に業務が遂行できる</p> <p>福祉の仕事に対する倫理観を持ち続ける</p> <p>福祉サービスの理念と動向が理解できている</p> <p>福祉の動向Ⅱ</p> <p>職場の問題解決Ⅰ</p>	<p>福祉の理念・職業倫理Ⅲ</p> <p>リーダーシップ</p> <p>福祉職員の職業倫理を職員に指導できる</p> <p>チームリーダーとしての役割が担える</p> <p>福祉の動向Ⅲ</p> <p>リスクマネジメントⅠ</p> <p>(リーダーシップ)</p> <p>職場の問題解決Ⅱ</p> <p>事業評価Ⅰ</p>	<p>福祉の理念・職業倫理Ⅳ</p> <p>福祉経営</p> <p>優れた倫理観をもつ</p> <p>職員の職業倫理を保障するシステムを考察できる</p> <p>組織としての理念・方向性をもっている</p> <p>人事労務管理</p> <p>リスクマネジメントⅡ</p>
管理能力	<p>OJT</p> <p>OFFJT(内職)</p> <p>SDS</p> <p>業務の基本的手順が理解できる</p> <p>業務管理サイクルのしくみを理解する</p> <p>チームワークの理解が出来る</p> <p>組織の基本方針・運営方針を理解できる</p>	<p>担当業務を自律的にこなせる</p> <p>組織活動を自律的にこなせる</p> <p>サブリーダーとしての役割が担える</p> <p>他部署・他職種との連携、調整ができる</p> <p>他機関との連絡調整ができる</p> <p>後輩の指導に責任をもつ</p> <p>新任職員等にOJTにおいて指示、説明できる</p> <p>業務改善等に関する提案ができる</p> <p>業務に対する自己評価ができる</p> <p>コミュニケーションⅡ</p> <p>(職場の問題解決)</p>	<p>部門責任者として管理者を補助できる</p> <p>職場の理念や方針を業務として具体化できる</p> <p>職場内研修が企画、実施できる</p> <p>他機関との連絡調整ができる</p> <p>後輩の指導に責任をもつ</p> <p>組織内の問題解決が図れる</p> <p>事業評価ができる</p> <p>PDCAの管理サイクルを効果的に行うことができる</p> <p>(リーダーシップ)</p>	<p>政策提言ができる</p> <p>人事労務管理ができる</p> <p>人材育成に責任をもつ</p> <p>管理者としてのリスクマネジメントが行える</p> <p>明快な意思決定ができる</p> <p>将来的なビジョンが語れる</p> <p>全所的組織活動管理の意義と内容を理解できている</p>
技術	<p>OFFJT</p> <p>(外部)</p> <p>OJT</p> <p>OFFJT(内職)</p> <p>SDS</p> <p>接影など基本的な接遇が出来る</p> <p>報告・相談・連絡ができる</p> <p>コミュニケーションの目的・重要性が理解できる。</p> <p>コミュニケーションの基礎知識が取得できる</p> <p>コミュニケーション技能を展開する上で必要な基本的態度を取得できる</p> <p>利用者の特性に合ったコミュニケーション技術が習得できる</p> <p>(チームワーク)</p> <p>(コミュニケーション)</p> <p>対人援助技術</p> <p>自立支援論</p> <p>チームの一員として仕事ができる</p> <p>利用者との信頼関係が築ける</p> <p>利用者のニーズが理解できる</p> <p>自らの業務について創意工夫ができる</p> <p>自立支援の視点にたちサービス提供ができる</p> <p>基本的な対人援助技術が取得できる</p> <p>記録の書き方Ⅰ</p>	<p>会議参加者としての心得を身につける</p> <p>他者の意見が聞けて、自分の意見が言える</p> <p>コミュニケーションの知識、技術の具体的・応用的展開ができる</p> <p>コミュニケーションの「個別化」「標準化」を理解できる</p> <p>自己の専門性や組織性について自己啓発ができる</p> <p>記録の書き方Ⅱ(実践の積み上げ・分析できる力)</p>	<p>個人間、チーム間の葛藤を解決し、連携を深められる</p> <p>メンバーシップとリーダーシップを発揮できる</p> <p>チームリーダーとしての自尊のもとで、コミュニケーションの展開・促進ができる。</p> <p>スーパービジョン</p>	<p>コミュニケーションの活性化が図れる</p> <p>運営管理職員のリーダーシップを理解する</p> <p>コミュニケーションの重要性を認識した組織作りが展開できる</p> <p>事業評価Ⅱ</p> <p>事業評価ができる</p> <p>業務管理体制の整備ができる</p> <p>如遇困難事例対応の決定ができる</p> <p>如遇困難事例対応の決定ができる</p> <p>組織革新の方向と自己革新の課題を明確にする</p>
記録	<p>OFFJT</p> <p>(外部)</p> <p>OJT</p> <p>OFFJT(内職)</p> <p>SDS</p> <p>正しい記録が書ける</p>	<p>記録の様式の検討・整備ができる。</p> <p>事例研究の指導ができる</p>	<p>如遇困難事例に対応できる</p> <p>スーパービジョンが実施できる</p> <p>職員の指導養成(OJTの効果的展開)ができる</p> <p>専門性、組織性の自己革新が図れる</p>	<p>電子媒体の活用等合理的な支障が出来るよう指導できる</p>

プロジェクトメンバー紹介

—2009年度開催の定例カンファレンスは以下のメンバーが担当します。どうぞよろしくお願ひします—

●研究員

①浅野貴博（あさの たかひろ）

Washington University in St. Louis George Warren Brown School of Social Work 大学院生（留学中）。

2000年、同志社大学大学院文学研究科社会福祉学専攻博士前期課程を修了。同年より京都国際社会福祉センターの社会福祉士養成課程の講師（2001年からは教務主任）として、援助技術論・演習、及び現場実習を担当する傍ら、京都市からの委託事業である京都市福祉事務所の職員研修の企画及び実施等に携わる。2008年7月に同センターを退職し、現在はアメリカに留学中。

②片岡哲司（かたおか てつじ）

大阪府社会福祉協議会大阪社会福祉研修センター 副部長（社会福祉士）。

同志社大学大学院文学研究科社会福祉学専攻博士前期課程を2000年に修了。大学院時代に宇治市社協において地域福祉実践について学び、現職場へ就職。地域福祉部（5年）、社会貢献推進室（4年）を経て、現部署に配属。部署は異動しても、一貫してコミュニティワーク、コミュニティソーシャルワークに関わる仕事に携わっている。

【事例検討や事例研修について日ごろ考えていること】

「継続は力なり」と言いますが、適切なSVのもと、当事者に寄り添う実践と事例検討とを積み重ねることで、ワーカーとして、あるいは組織、集団としての力量も高くなるなあ、と感じています。また、各職場でいかに事例検討や職場研修が定着していくか、に関心があります。

③田中希世子（たなか きよこ）

神戸親和女子大学発達教育学部福祉臨床学科 講師。

2006年3月、同志社大学大学院文学研究科社会福祉学専攻博士後期課程中退。公立病院のソーシャルワーカーを経て、大阪府済生会吹田病院医療社会事業相談室ソーシャルワーカーとして勤務。2006年度より現職。

【事例検討や事例研修について日ごろ考えていること】

ソーシャルワーカーが問題を抱えるクライアントを支援していく為には、大いなるパワーが必要だと思います。「専門職」として専門知識・技術を得ると同時に、「ひと」として明日への活力を蓄えることができる。事例検討・研修はそんな場所であって欲しいと考えています。そして、事例検討・研修で得られた活力は、有意義な支援活動につながるものと信じています。

④野村裕美（のむら ゆみ）

同志社大学社会学部社会福祉学科 助教（社会福祉士・精神保健福祉士）。

1996年、同志社大学大学院文学研究科社会福祉学専攻博士前期課程を修了。公立の一般病院、大学病院のソーシャルワーカーとして勤務。在職中は難病患者の支援に積極的に取り組み、医療・保健・福祉そして栄養領域の専門家がいかに連携し患者・家族を支援するのか、その実践に奮闘する。2005年より現職。

【事例検討や事例研修について日ごろ考えていること】

事例検討や研究は、専門家だけによる閉鎖的な場でなく、困難を抱えるその人自身が当たり前のように参加することができる場であって欲しいと思います。職種や立場を乗り越え、その人の困難に近づこうとする共通の意思を持ち、誰もが理解できる共通言語で語り合うことができる創造的な場づくりを目指したいと思います。

⑤堀 善昭（ほり よしあき）

社会福祉法人京都福祉サービス協会 施設本部 副本部長（社会福祉士・介護福祉士・介護支援専門員）。

京都府内にある地元金融機関の勤務を経て、宇治市教育委員会社会教育課所管、宇治市野外活動センターの開設並びに運営に携わる。その後、社会福祉法人京都福祉サービス協会高齢者福祉施設紫野に勤務し副施設長に就任後、現職。京都福祉サービス協会で勤務する傍ら、立命館大学社会学研究科博士前期課程を修了、現在は同志社大学総合政策科学研究科博士後期課程在学中。

【事例検討や事例研修について日ごろ考えていること】

事例検討は、職員同士のコミュニケーションを活性化することができる場として大変重要であると考えています。24時間365日ご利用者を支える施設においては、職員同士の連携が基本です。しかし、職員同士の人間関係が些細な事で悪くなることも時にはあります。人間関係がぎくしゃくしているが故にそちらに気持ちが奪われ、最も重要視されるべきご利用者が置き去りになってしまうこともあります。そんなとき、事例検討の場がご利用者に対する共通の関わりができる場となり、職員自身の振り返りや職員同士の関係性を修復する場になると思います。事例検討が職員同士をつなぐいわゆる潤滑油のような役割になる場にしていきたいと思っています。

●アドバイザー

⑥岩間伸之（いわま のぶゆき）

大阪市立大学大学院生活科学研究科 准教授（社会福祉士）。

同志社大学大学院文学研究科社会福祉学専攻博士課程後期修了し、博士（社会福祉学）取得。現職の傍ら、特定非営利活動法人西成後見の会代表理事を務める。ソーシャルワークの固有性に関心をもち、近年は、現代ソーシャルワーク理論の体系としての「ジェネラリスト・ソーシャルワーク」の明確化に取り組んでいる。また、理論と実践を結ぶための方法としての事例研究やソーシャルワークの視点からの権利擁護のあり方についても追究している。

⑦空閑浩人（くが ひろと）

同志社大学社会学部 准教授（社会福祉士）。

同志社大学文学部文化学科教育学専攻卒業後、一般企業での勤務を経て、身体障害者福祉施設の職員となる。その後同志社大学大学院文学研究科社会福祉学専攻に入学。福岡教育大学教育学部での勤務を経て、2004年4月より現職。

【事例検討や事例研修について日ごろ考えていること】

「実践なき理論は暴力であり、理論なき実践は無力である」という言葉があります。社会福祉専門職の実践としてのソーシャルワークは、その価値に根ざし、理論と実践との連動のなかで展開されていきます。事例からの学びは、実践を問い、理論を磨く機会だと思っています。

⑧芹澤 出（せりざわ いづる）

社会福祉法人宏量福社会 野菊荘 施設長。

1985年3月 長野大学産業社会学部卒業後、木下電子工業株式会社に就職。1988年4月 山ノ内母子寮（現 野菊荘）に勤務し、1995年4月より現職に就任。母と子の権利擁護と生活の拠点として、子どもを育み、子どもが育つことを保障し、安定した生活の営みを支えるための支援を目指している。

【事例検討や事例研修について日ごろ考えていること】

児童虐待やDVなどの増加により児童やその家族に対する支援が複雑多様化する中で、ケースワークの重要性が認識されるようになってきました。実際の現場においては、問題解決や特別なニーズの充足と日常的なケアを同時に目標とする援助（ジェネラリストアプローチ）が求められ、アセスメントから、望ましい自立の形を導き出すことが重要なプロセスとなり、職員のアセスメントに対する高い能力が求められるようになりました。そのため事例検討や事例研修を通して、職員のアセスメント能力の向上を図っていくことが児童福祉施設の専門性向上において大切になってきていると思っています。

⑨高木恵子（たかぎ けいこ）

京都基督教福祉会 知的障害児通園施設「洛西愛育園」 園長（臨床発達心理士・自閉症スペクトラム支援士；EXPERT）。

京都女子大学大学院家政学部児童学修士課程修了。知的障害児通園施設洛西愛育園主任指導員を経て2002年より園長。園長就任より保育園、幼稚園、小学校に出向いて発達障がいな子ども・保護者・担任支援。その他、啓発事業として実習生の大量受け入れ（2007年度実習生延べ900余名）、大学や専門学校での授業や保育・教育・保健領域での講演。

【事例検討や事例研修について日ごろ考えていること】

現場人間って、自分の担当した子ども（人）がどんなに沢山上手く生きていたとしても、たった一人でも上手く生きていないとしたらすごく辛いものです。そんな一人を大事にできる知恵と工夫とスキルを！限らない研鑽…それは事例の中にある…と。

⑩所めぐみ（ところ めぐみ）

佛教大学社会福祉学部専任講師（社会福祉士）。

同志社大学、同大学院博士前期課程、英国ノッティンガム大学大学院修士課程、ヨーク大学大学院博士課程で、社会福祉学、社会政策及び行政学、ソーシャルワークを学んだ後、社会福祉法人、龍谷大学社会学部勤務を経て、現職。専門は、社会福祉方法論、地域福祉論、生涯学習論（それぞれと3つの交差点に関心があります）。

【事例検討や事例研修について日ごろ考えていること】

いずれも目的があって行われることではありますが、それが行われる目的や状況、また参加者の違いに関わらず、「社会的共同体の組織的などりくみ」の一環であることを常に意識しています。「組織的などりくみ」という前に、「社会的共同体」そのものを専門職は支援が必要な人びと、地域の人びととともにつくっていくことがまず必要だと思っています。事例検討や研修もそれを進めるとりくみの一部であると同時に大切な場であると思っています。またそれぞれの視点や思いに耳を傾けあいながら、自分自身の認識枠組みを見つめなおし、それぞれの立場や専門性を発揮し、合意形成をしていく、そういった場であると認識しています。「個」を大切にしながら、問題や課題を「個」にとどめないスタンスで臨むことを心がけています。

⑪森山文則（もりやま ふみのり）

京都大学医学部附属病院看護部 看護師（社会福祉士・看護師）。

1994年 同志社大学文学部社会学科社会福祉学専攻卒業。1995年 京都市民生局中央老人福祉センターに勤務後、1997年 岡山大学医療技術短期大学部看護学科に入学。卒業後、現職に就く。京大病院では、小児科、移植外科を担当後、現在は精神科病棟に勤務。看護師として働く傍ら、立命館大学大学院応用人間科学研究科応用人間科学専攻で学び、2008年に修了。

【事例検討や事例研修について日ごろ考えていること】

「誰のための、何のための」事例検討なのか、日々現場の中で反省させられています。同時に、事例検討が反省材料や教訓の場ではなく、「ああ、やってよかった」とともに喜び、実感できる場であることを願っています。

⑫山野尚美（やまの なおみ）

京都市立大学公共政策学部福祉社会学科 准教授。

1987年に同志社大学文学部社会学科社会福祉学専攻を卒業し、大阪府下の単科精神科病院に精神科ソーシャルワーカーとして勤務。そこで、薬物依存をもつ人たちとそごご家族に出会い、彼らの置かれた状況の厳しさに直面する。その後、民間の薬物依存回復支援施設と協力して地域で立ち上げた、「薬物依存をもつ人のご家族を対象とする支援プログラム」を1993年より今日まで継続的に実施すると共に、当該問題に関する、保健・医療・福祉・司法の各領域の担当機関における専門研修を担当している。1994年より教職に就き、2004年より現職。

【事例検討や事例研修について日ごろ考えていること】

人前で自らの実践について正直に語ることは、クライアントや関係者について語ることは違って、意外と勇気のいることではないでしょうか。しかし、その勇気が別の誰かに気づきを与えたり、元気づけたりするのだと思います。事例検討や研修が、知識や技術の研鑽に加えて、安心して正直に話せる場を共有する機会となることで、援助者が日々の実践の小さな一コマの大切さを再確認し、誇りをもてるようになればと願っています。

⑬山本みどり（やまもと みどり）

西陣病院 医療社会福祉課課長・居宅介護支援事業所長・介護支援センター長兼務（社会福祉士介護支援専門員）。

1975年 日本福祉大学社会福祉学部社会福祉学科卒、同年西陣病院に入職。1976年「福祉事業課」が新設され、医療ソーシャルワーカーのスタートを切る。以後、在宅介護支援センター、居宅介護支援事業所を併設し、「相談室の間口」を地域に広げるとともに、ソーシャルワーク業務と管理業務を一体的に捉える業務のあり方を大切にしている。

【事例検討や事例研修について日ごろ考えていること】

事例を大切に、事例を通して学ぶことはソーシャルワーカーが実践力を磨く上で不可欠である。しかし、制度やサービスの意見交換だけに終始する検討会ではその成果も得難いものとなる。クライアント不在に陥らないよう、徹底したワーカー・クライアント関係への意識が大切である。クライアントの内的世界にも共感する能力を鍛える場でありたい。



2008年3月8日 ケースカンファレンス連続講座理論編



2008年3月15日 スーパーバイザー養成講座パート1