

福祉専門職の生涯教育システムにおける大学・大学院の果たす役割

加登田 恵子

はじめに

1987年に社会福祉士・介護福祉士制度が創設されて15年を経過し、資格制度の確立段階を迎えた。その間、社会福祉士養成校（大学院、大学、短期大学、専修学校、養成施設）は275校（2002年9月30日現在）に増え、社会福祉士登録者数は18477人、介護福祉士登録者数167,883人となった。本学社会福祉学部の卒業生も、その約4割以上が社会福祉士の資格を取得している。

他方、社会福祉基礎構造改革の基本的方向の一つとして「信頼と納得が得られるサービスの質と効率性」が掲げられているように、少子高齢社会を支える先兵としての社会福祉従事者には、従来にも増して、住民のニーズの多様化に柔軟に対応できる専門性、あるいはサービス利用者の人間性の尊重や、生活の質（QOL）の向上を念頭においたきめ細かい自立生活支援能力が期待されるようになった。さらに、地域における保健・医療・福祉の連携システムや諸福祉計画の構築と具体化にむけて、その任務を積極的に担える人材の養成が急務となっている。¹⁾

しかしながら、ソーシャルワーカー等、ヒューマン・サービスに関わる専門職は、単にペーパーテストで測定できる一定の知識量の確保だけでは、その実践力を身に就けたことにならない。すなわち、基本的な専門知識の取得を前提として、実習、さらには実際の職務体験を重ねることによって、各自の技を磨くことが不可欠である。そうして初めて自らを「使える道具」として活用できる実践者となる。さらに、その専門性が高いほど、急速に変化する社会に対応した新知識・技術を不断に補充しなければ、専門性が維持できない。その点からすると、専門職制度が確立し資格取得者が専門職としての存在価値を維持するためには、資格

制度そのものの中に、第一段階としての養成課程だけでなく、本来的に継続教育システム（＝スーパービジョン・システム）が内包される必要がある。

1998年6月中央社会福祉審議会社会福祉構造改革分科会による「社会福祉基礎構造改革について（中間まとめ）」においても、人材の育成の課題として「専門職にとっては、資格の取得が到達点となるのではなく、その後も継続して自らの資質を高める努力が必要である。そのため職能団体等による卒後継続教育の充実を図る必要がある。」と指摘され、それを受けた厚生省社会・援護局長の私的諮問機関「福祉専門職の教育課程等に関する検討会」において、カリキュラム内容や教員資格などの見直しがなされ、2000年度からの新教育課程へ改訂された経緯は、周知の通りである。国家資格制度が創設されて10年余、資格取得者の質的向上と専門性の社会的認知の定着化にむけて、量的にも質的にも、継続教育が重要な課題となってきたといえる。

本研究では昨今の福祉界における継続教育・再教育システムの流れを概括するとともに、「山口県内における保健医療福祉専門職のキャリアアップ・ニーズ調査」²⁾の結果を踏まえ、地方公立大学ならびに大学院における社会福祉教育が、保健・医療・福祉専門職³⁾の継続教育に果たす役割と可能性について考察する。

1. 福祉専門職における継続教育（現任教育）の現状

現行の福祉専門職の継続教育を整理すると、1) 職場内研修、2) 行政主体による職員研修、3) 社会福祉協議会・施設種別協議会等による研修、4) 職能団体による現任訓練、等到大別されよう。

1) 職場内研修

これは、現場人にとって最も身近な研修システムである。通常、「新任職員研修」から始まり、職種別の研究会やチーム研修、テーマ別の研究会等を定期的で開催しているところ、あるいは外来講師を招いた講演会開催するなど、各職場で工夫しているところも多い。さらに、職場内の有志が自発的に学習グループを組織する場合もある。

例えば、長い歴史をもつ大規模施設である神奈川の「弘済学園」では、現任研修の意義と課題を①専門職としてのアイデンティティ確立のために、②施設利用者に対する職員の人権意識を高めるために、③職員の精神衛生へのサポートのために、の3つのポイントをかかげ、研修形態としては外部研修(Off-JT)、園内研修(OJT)、自己啓発活動(SDS)の3局面を構造的に配置し、「新人研修」「中堅職員研修」「指導管理担当職員研修」「管理職研修」の各種プログラムを計画的に実施している。研修の実施に当たっては、交替勤務体制の中での研修時間の確保や、研修情報の積極的提供、自発的研究活動の奨励などに様々な工夫がなされている。⁴⁾

しかし施設内研修は、現場によってかなりバラツキがあるのが現状である。小規模施設や新設施設、あるいは職員の移動が激しい施設等は、適確なスーパーバイザーの不在等のために、継続的・系統的な研修を積み重ねることが困難である。また経営責任者の方針によって、職員研修についての積極性にかなりの温度差があるほか、医療ソーシャル・ワーカーなど、いわゆる「ひとり専門職」場合などは、単独施設内における専門研修の難しさもある。そこで、施設としては、行政や各種施設協議会等で開催している研修会に職員を派遣する方法をとる場合が多い。

2) 行政主体による職員研修

これは都道府県を中心とした行政が、各種福祉施設職員等の研修を行うものである。山口県では、都道府県社会福祉協議会に県内の福祉系職員研修が委託されるようなシステムが全国的に一般化される以前に、先駆けて県直轄の「福祉研修所」を

開設した。現在では当研修所は福祉事業団に移管されているが、県からの委託による研修事業が主軸となっている。

現在、福祉研修所では平成6年3月策定の「福祉マンパワー対策指針」を踏まえて、研修の目標として①情熱と倫理性を養う研修、②実務に役立つ研修、③自己啓発や職場内研修を促す研修、④共に学びあう研修、⑤社会福祉の動向変化に対応する研修、⑥県民の介護に対する理解と認識を深める研修、の6点を目標としてかかげている。ちなみに平成12年度には、社会福祉職員研修(介護実習普及センター事業を除く)として71コース(内59コース実施)が開設されている。⁵⁾(図1参照)

本研修は、施設種別・職種別・階層別に基本単位が構成されており、職種としては法人役員、施設長、経理担当者と分類され調理員・給食担当者以外の指導員・寮母・保育所職員以外の保育士は「施設職員」として統合されている。また、施設職員の場合、新任職員研修(実務経験2年未満の者)、第1部研修(実務経験2～5年未満の者)、第2部研修(実務経験5～10年未満の者)、第3部研修(実務経験10年以上)、福祉行政担当職員の場合は第1部(実務経験6ヵ月～2年未満)と第2部(実務経験2年以上)等と、経験年数によってグルーピングされている。全体としては業務研修という色彩が強く、福祉専門職としての援助技術や内容に関する研修は、課題別演習として別途補完される形をとっている。平成12年度の研修実績(介護関係を除く)は<表1>の通りである。

福祉研修所は、山口県内における福祉職員の継続研修(現任訓練)の中軸を担っており、その果たしてきた役割は大きい。しかしながら、基本とされている研修モデルが、自治省系のいわゆる「業務研修モデル」であるため、専門性追求という方向性ももち、「福祉系アイデンティティ」の確立に向けて積み重なる研修としては体系性に乏しい。

また、新人研修→中堅研修→ベテラン研修と階

<図1> 平成12年度社会福祉研修体系（山口県社会福祉研修所）

社会福祉行政機関職員研修

1	社会福祉行政機関新任職員研修
2	生活保護担当職員（第1部）研修
3	生活保護担当職員（第2部）研修
4	生活保護医療担当職員研修
5	老人福祉・介護保険担当職員研修
6	障害者福祉担当職員研修
7	児童福祉担当職員研修
8	社会福祉行政指簿監督職員研修
9	社会福祉施設等指導担当職員研修

社会福祉施設職員研修

老人福祉施設	老人福祉施設新任職員研修
	老人福祉施設職員（第1部）研修
	老人福祉施設職員（第2部）研修
	老人福祉職員（第3部）研修
	デイサービスセンター職員研修
	老人福祉施設調理員研修
	老人福祉施設基研
	老人福祉施設看護職員研修
	老人福祉施設主任研修*
	在宅介護支援センター職員研修

障害児福祉施設	障害者（児）福祉施設等新任職員研修
	障害者（児）福祉施設等職員（第1部）研修
	障害者（児）福祉施設等職員（第2部）研修
	障害者（児）福祉施設等職員（第3部）研修*
	心身障害者（児）小規模通所施設職員研修
	授産内容向上研修

地域福祉研修

新任民生委員児童委員研修*
民生委員児童委員件数
新任主任児童委員研修*
主任児童委員研修
家庭・母子・婦人相談員研修*
身体障害者相談員研修
知的障害者相談員研修
里親研修
高齢者サービス地域調整担当者研修
福祉活動専門員研修
ボランティア・コーディネーター研修
社会福祉協議会役員研修
身体障害者、知的障害者相談員特別研修

課題別研修

ケースワーク専門講座
社会福祉施設健康・安全専門講座
グループワーク専門講座
カウンセリング専門講座
リハビリテーション専門講座
OA基礎講座
社会福祉情報処理研修
職場内研修担当職員研修
介護支援専門員実務研修

派遣

民間社会福祉施設職員等研修

児童福祉施設	児童福祉施設新任職員研修
	児童福祉施設職員（第1部）研修
	児童福祉施設職員（第2部）研修
	児童福祉施設職員（第3部）研修*
	児童館職員研修

施設共通	児童・障害者（児）福祉施設等調理員研修
	児童・障害者（児）福祉施設等保体担当職員研修*
	施設経理担当新任職員研修
	施設経理現任職員研修
	児童・障害者（児）福祉施設等主任研修
	児童・障害者（児）福祉施設等施設長研修
	社会福祉法人（施設）役員研修*

保育所	保育所新任職員研修
	保育所職員（第1部）研修
	保育所職員（第2部）研修
	保育所職員（第3部）研修*
	3歳児未満児保育担当職員研修
	乳児保育担当職員研修
	乳児保育担当職員研修
	障害児保育担当職員研修
	保育所給食担当職員研修
	保育所主任保育士研修
	保育所基研*
	保育内容等専門研修
	保育所運営管理専門研修*

〈表1〉 社会福祉研修所における研修事業

研 修 区 分	研 修 コ ー ス	実 施 回 数	実 施 延 日 数	予 定 人 数
社会福祉行政機関職員研修	9	10	23	530
社会福祉施設職員研修	31	41	73	450
地 域 福 祉 研 修	10	22	26	2,450
課 題 別 研 修	9	18	68	1,665
合 計	59	91	190	6,305

層性を持っているが、研修を受ける職員からすると、2～3年に1度の、しかも1回につき比較的大人数（50～120人）で、1回に1～2日程度の短期集中形態が大半であることから、何年か毎の節目に出張の機会が与えられ、他施設に勤務する同業者と出会って刺激を受けたり、新しい情報を得て日常を振り返る機会としては有効であるが、各個人の専門性の継続的成長を促すというレベルには達しにくい条件であるといえる。なお研修所では独自の修了書を発行しているが、研修歴がキャリアに直接的につながらないことも、受講者の主体的な参加への動機付けを低下させる背景となっている。（なお我国の場合、一般的に有資格者として採用された後は、年功序列制度にのっとるだけで、その後の研修キャリアが就労条件に反映しにくいシステムとなっている。しかし、例えばスウェーデンなどでは、基本的に同職種同一賃金で、その後の研修歴が履歴評価に加算されるなどの労働慣行がある国もある。）さらに、研修への参加は各種施設協議会等と連携をとりつつ広報され、該当者が職場から職務出張として派遣される形をとるのが一般的であるが、「施設長が必要とする場合」とされているため、各施設ごとの職員派遣状況にムラあるのも気になるところであろう。

さらに、児童相談所や福祉事務所等の福祉行政担当職員研修では、基本的に職員が3年程度で転勤するため、内容的にはガイダンスレベルであり当面の行政課題を掴むだけで精一杯というところであろう。県では「福祉職」の採用枠を持っているが、福祉職のみを対象とする継続研修制度として位置付けられるのではなく、あくまでも業務担当者研修であるということに公務員制度と専門

職制度との矛盾が内包されている。⁶⁾

3) 社会福祉協議会・施設種別協議会等による研修

前述のように小規模施設・事業所では、単独ではなかなか充実した施設内研修を組むことは難しい。そこで、民間施設等を中心に社会福祉施設では、老人福祉施設、児童福祉施設、障害（児）者福祉施設、保育所等の施設種別に組織している協議会ごとに研修会を開催している。福祉研修所との共催や社会福祉協議会に委託される場合もあるが、児童養護施設協議会のように、独自に地域別に研究会を組織している場合もある。そこでは、研修の内容を高め方向性を導くためのスーパーバイザーの確保が課題となっている。

その他、ホームヘルパーや介護支援専門員、ボランティア・コーディネイター等については、県の社会福祉協議会が独自の研修プログラムを持っている。他の都道府県では、山口県における福祉研修所の機能も有している場合も多く、例えば大阪府社会福祉協議会のように、県からの委託研修他、管内における養成校の「社会福祉実習指導者研修」までも一手に引き受けているところもある。なお、県社会福祉協議会における研修のあり方については、草平論文（pp.69～74）に譲る。

4) 職能団体による現任訓練

① 社会福祉士の生涯研修システム

社会福祉士の専門職集団としての質的維持・向上のための現任研修は、国家資格制度が創設されて間もなくから意識され、第2回社会福祉士国家試験終了後から、日本ソーシャルワーカー協会では「社会福祉部会」（部会長：西沢秀夫）を中心に「社会福祉士全国集会」を開いて、生涯研修に

<表2> 社会福祉士生涯研修計画

分類	項目	分類	項目
社会福祉の基盤	社会福祉の理論	社会福祉の動向	社会福祉の動向
	社会福祉の歴史		地域自立生活支援
	社会福祉の倫理綱領		権利擁護・成年後見制度
	社会福祉の制度		ケアマネージメントシステム
	地域福祉の展開		住民参加・ボランティア・NPO
	社会保障・公的扶助		福祉教育・学習
	児童福祉		専門職の制度・連携
	知的障害者福祉		福祉文化
	身体障害者福祉		海外の社会福祉
	精神障害者福祉		その他
	高齢者福祉		ソーシャルケースワーク
	女性福祉		グループワーク
	医療福祉		コミュニティワーク
	介護福祉		ケアマネージメント
	その他		社会福祉調査
近接する領域	社会学	社会福祉運営監査	
	心理学	福祉経営	
	医療・保健	社会福祉計画（地域福祉計画）	
	法学	ソーシャルアクション	
	経済学	スーパービジョン	
	教育学	カウンセリング	
	その他	記録	
		その他	

着手した。

その後1996年に社会福祉士会が社団法人として認可され、法人本部ならびに支部において研修活動が本格的に展開されるようになった。1999年には(社)日本社会福祉士会「生涯研修制度基本要綱」を定め、会員個人の自己研鑽の継続性の確保と会員相互の連携を図ることとしている。それによると、日本社会福祉士会員は、個別に社会福祉士に必要な「生涯研修計画」を立て、それに基づいて自主的な研修に努めなければならないことになっている。生涯研修については生涯研修センターが統括し、会員の研修履歴の管理と認定を行う。研修体系は「基礎研修課程」「共通研修課程」「専門分野別研修課程」の3課程からなり、共通課程修

了者には「修了証明書」、専門分野別研修課程では「認定証」が出される。各自が自分の研修計画に基づいて研修したものを、生涯研修センターが単位として認定する方式であり、共通研修課程は、ジェネリック・ソーシャルワーカーを意識した専門的資質の維持を目的とし、まず3年間で60単位の取得をし、その後3年毎に更新することとなっている。専門別研修は、スペシフィック・ソーシャルワーカーを意識しており、共通研修を2期受講しているか、あるいは福祉援助職経験が10年以上なければ受講できない。それぞれの研修の方法としては、「集合研修」「実習研修」「グループ研修」「自己研修及びその他の研修」等がある。

大学・大学院教育との接点をみると、集合研修

の際に「社会福祉系大学が主催する研修」が含まれること、さらに自己研修に「大学院での研究活動」「大学通学や資格取得のための継続的講義の受講」等が認められること等があげられる。現在、各地方ブロックや各都道府県レベルにおいて、社会福祉士会が社会福祉士養成校協会と連携して、継続研修や社会福祉実習教育の充実を図るためのシステムづくりが開始されたところである。⁷⁾

なお、研修ガイド(第2版)で示している研修参考分野は、<表2>の通りである。

② 日本医療社会事業協会、日本精神保健福祉士協会における継続研修構想

日本医療社会事業協会では、1989年に「卒後研修等検討委員会報告」⁸⁾をまとめた。それには、1) 研修内容の体系化、2) 均衡のとれた研修内容の提供、3) 大学教育との連携、4) スーパービジョンのガイドライン作成、5) 研修後の評価システムの創設、等が盛り込まれている。その後、精神保健福祉士の国家資格化との関係で、当資格の基本的養成カリキュラムの制度化という点については未だ微妙な段階であるが、「医療ソーシャルワーカー業務指針」(1989年)では、医療ソーシャルワークの業務を、1) 保健所のほか、病院、老人保健施設、精神障害者社会復帰施設等において、社会福祉の立場から患者や家族のかかえる経済的、心理的・社会的問題の解決や調整援助、2) 療養中の心理・社会的問題の解決や調整援助、3) 受診・受療援助、4) 退院(社会復帰)援助、5) 地域活動の5点に整理し、その養成教育の柱として<理論>=社会科学的視点、<価値(倫理)>=職業倫理、<知識>=社会資源、保健・医療知識、<援助技術>=援助技術、<実践力>=業務の開発と管理⁹⁾をあげている。

なお当協会では、2002年段階で、a) 研修講師、b) スーパーバイザー、c) 実習指導者、等の適格認定を構想しつつある。逆に、資格制度化が一步先んじた形の精神保健福祉士協会では、スーパーバイザー研修と重なる形で実習指導者研修を構想しつつある。しかしながら両者とも、大学等の養成施設との関係を含む現実的な研修システムの構

築という観点からすると、未だ構想段階を脱していない。

2 大学における継続教育

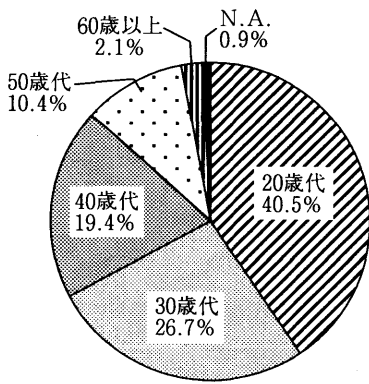
1) 卒後教育と社会福祉士

学部卒業生を対象とした継続教育は、各大学の歴史と学風に応じた独自の展開をみている。ごく一般的なのは、大学と同窓会がタイアップして実施されているものであるが、その形態は、①学部間の壁を越えて所謂「生涯教育センター」として大学全体のリカレント教育に組みこませているところ、あるいは②学部・学科ごとに例えば休日や週末を利用した1～2日の「里帰り入学」から、研修受講者の経験や学習レベルの個別事情に合わせて各種講座の受講が可能なもの、その他③学会を組織しているもの等々、多様である。内容的にも、卒業生と教員との親睦・交流に重きを置いているところから、学問的に密度の濃い、理論的にも現実的にもその業界の最先端をいく内容が用意され、卒業生に対する専門的な継続教育を意識した展開をしているところもある。特に理工学系の学部では、産学共同の追い風もあって、後者の色彩を強めているという。

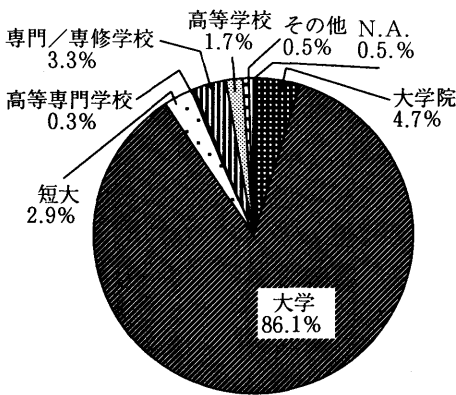
従来、人文社会学系学部としての社会福祉学部・学科は、専門性の維持強化という観点からの継続教育には、それほど積極的ではなかった。しかし、専門職養成過程としての性格を確立しつつある現在、卒業生が自らの現場実践を自己点検するとともに、より質の高い福祉サービスを提供するために、先端理論と技術・技能を取得する場として、大学の教育機能の充実が問われはじめている。

とりわけ社会福祉士の場合、資格制度のできたばかりの頃は、現場経験を有するベテランが国家資格を取るケースが比較的多かったが、次第に養成校新卒者の割合が増えている。平成12年の調査をみると、年齢階層としては20歳代が4割を占めるほどである。現代における生活問題の複雑化、対象理解の高度化等をかんがみると、新たに国家資格を取得したばかりの初任者のスーパービジョン体制の強化は必須となろう。(〈図2〉、〈図3〉)

参照。)



＜図2＞社会福祉士の年齢階層



＜図3＞社会福祉士の最終学歴

2) 大学院教育への役割期待

もとより大学院教育の目的は、教育・研究者養成と高度専門・技術者の養成の2つの流れがある。とくに理工系大学院では、修士レベルの修了生が産業界の高度専門技術職の中軸を担っている。人文社会系の大学院は、理工系とくらべると実業界との直接的繋がりが薄く、一部のシンクタンク等への就職を除き、教育・研究者養成が主流を占めていた。しかし近年では、法科大学院やMBA（経営学大学院）など、複雑化した現代社会に適合した高度な実務能力をもつ人文・社会系専門職養成をもつべき目的とする大学院も設けられるようになってきた。文部科学省の「大学院の弾力

化について」等の方針もあって、学位論文を必須としない教育課程もみられるようになった。所謂、「専門職大学院」構想と呼ばれる流れである。

大学ならびに大学院進学者の量的拡大を背景として、旧来ともすればアカデミズムの追求のみに価値を置きがちであった大学院のあり方に多様性を求め、さらに地域社会への具体的・積極的貢献を要求する社会的風潮の影響といえよう。

本大学院は、社会福祉学部、看護学部、生活科学部をベースに、「健康福祉学研究科」として開設された。人材育成の目標としては①社会福祉施設、病院、在宅介護支援センター等において直接対人援助やケアマネジメントなどの「サービス調整に当たる指導的職員」、②地方自治体において健康福祉分野の企画立案や福祉事務所等におけるスーパーバイザー、または民間の研究機関等の研究者、③大学、短期大学、各種専門学校等において、保健・福祉の専門職養成を行う教員の三点をあげている。開設して間もないので実績評価には時期尚早であるが、このところ入学者の傾向をみると③（とくに看護系大学教員志望者）が主流のように見える。

学生の出身学部も多様で、前述の傾向も相まって現段階では必ずしも社会福祉学部出身者は多くない。「キャリア・アップ調査報告」のフリーアンサーで、20代の比較的若い社会福祉学部出身の社会福祉士の中に「まだ現場の仕事をこなすのに精一杯で、自己研修する余裕がありません。」と答えた人がいたことを想起させる。また入学志願者の中には、保健福祉領域の専門職者ではなく、長年ボランティア活動等の福祉的な地域活動に取り組んでいた人が福祉系大学院進学を希望するケースも見られる。いわゆる団塊の世代を中心とする中高年女性グループで、様々な学部を卒業しており、生涯教育の場としての大学院に強い関心を持っている。

これらを鑑みると、福祉系大学院教育へのニーズとしては、従来の「教育・研究者養成」と「高度の専門職者養成」という大雑把な二本立てでは汲みきれない、①社会福祉学部で学び、社会福祉

士資格を取得した、比較的若く実務経験の少ない人々への積極的な現任教育ニーズや、②様々な学部教育を背景とし、社会経験や地域活動経験の豊富な中高年の生涯教育ニーズ等が浮かび上がってくる。

大学院教育を学部教育との継続・展開性から考えると、社会福祉士養成課程を有する本社会福祉学部の発展形態の大学院には、まずはインテンシブ・コースとして、社会福祉士のリーダー養成、もしくはそのスーパーバイザー養成としての教育機能を強化する必要があるのではないであろうか。以前、岡本民夫が「既存の大学院に専門家のリーダーを養成する機構を組み込むことによって現場専門家を里帰り入学させて、スーパーバイザーに必要な識見を陶冶する機会を用意する。」として、「継続教育センター」としての大学院活用の提案をしている¹⁰⁾。今もまだ選択肢の一つとして傾聴に値する。

なお、社会福祉士のインテンシブ・コースと述べたが、1) スーパーバイザー・実習指導者、2) マネージャー、3) 福祉プランナー、4) 医療・精神保健などのスペシフィック・ソーシャルワーカー、5) コミュニティ・ワーカー等の養成など、その括りかたによっては、保健・福祉関係専門職(ヒューマン・ケア・サービス)に共通する上級ワーカー養成コースとしての可能性も開けるであろう。すでに2003年4月の段階では、専門職大学院構想とからんで「上級社会福祉士」の制度化への動きも始まっている。

選択肢の2つ目としては、後者の、地域のボランティア活動等の担い手としての経験をもつ人々を対象としたコースである。彼等はいわゆる「土着のソーシャルワーカー」として、今後の少子高齢社会を支える地域の人材である。例えば、家庭裁判所の調停委員や保護司には、昨今の複雑な家族問題の捉え方等について具体的・専門的なスーパービジョンを継続的に受けたいというニーズがあるし、地域の児童虐待防止ネットワークに組み込まれる主任児童委員や児童委員も同様である。その他、ある環境問題の地域活動に取り組んでい

る人は、コミュニティ・ワークと市民運動についての鋭い問題意識を学問的に深めてみたいと考えている。あげればきりが無いが、むしろ、そういったホットな生活課題への学問的関心に対して、大学側・大学院側が、必ずしもカリキュラムや教育内容として柔軟に対応しきれていないところに、問題がありそうである。

近年、欧米でも学部レベルにおける社会福祉教育が一定の割合で増えてきているようであるが、従来ソーシャルワーカー養成は、MA、SWとして、むしろ大学院教育レベルで実施されてきた経緯がある。その際は、出身学部は教育、社会学、医学、心理学等、人文社会系にかなり広げられている。大学院におけるソーシャルワーカー教育カリキュラムの中核は、現場実習とディスカッション、スーパービジョンであり、いわゆる実践的な应用能力を養う側面が強いと言われる。そこでは、カリキュラム上も、ウィークリー・プログラムが柔軟で、集中授業が効果的に組み合わせられているだけでなく、必ずしも学術論文作成がメインタスクに置かれていない。日本では、学部と大学院との兼務教員が多いので、プログラムに応じた自由な授業時間の組み立てが難しい場合が多いが、2年間のカリキュラム展開については検討を要すると考える。

また、北米系の大学院が実施しているように、数年の保健福祉職経験を入学の要件とすることも考えられて良い。そうすれば、所謂「社会人入学生」は大学院教育対象の主流として、今まで以上に積極的意味合いをもって位置付けられるようになるであろう。

おわりに

以上、社会福祉専門職界ならびに、大学・大学院の継続教育の概況をみてきたが、社会福祉関係の資格制度が定着しつつある現在、その専門性と質的確保のための、継続教育システムの構築が愁眉の課題となっていることが明らかになった。また、今回実施した「山口県内における保健医療福祉専門職のキャリアアップ・ニーズ調査」では、

県内の多くの専門職が大学院教育に強い関心を有していることもわかった。(本紀要、pp.27~40.参照) 今後は、社会福祉士会等、専門職能団体と連携をとりつつ、生涯研修システムに、大学院教育が効果的に機能できるような教育環境を具体的に整える必要がある。大学院カリキュラムも、地域の福祉専門職の拠点としての機能が十全に発揮できるように、さらなる検討が必要であろう。

社会福祉は、実際の現場をもつ、優れて実践性の高い学問領域である。改めて、研究教育者と現場実践家が連携して、卒後継続教育システム(及びプログラム)づくりを進めていくことの重要性を確認したい。¹¹⁾

〈注〉

- 1) 大橋謙策は、社会福祉基礎構造改革に伴う人材養成の課題として以下の6点をあげ、いわゆる「コミュニティ・ソーシャルワーカー」養成が急務であることを指摘するとともに、その養成の方法としての「リカレント教育」(＝現任教育)の必要性を主張している。
 - ① 地域自立生活支援に欠かせない在宅福祉サービスの担い手であるホームヘルパーや介護福祉士等のケアワーカーの量的・質的確保
 - ② 成年後見制度や地域福祉権利擁護事業を担当でき、サービス利用者の権利を代弁(アドボカシー)できるソーシャルワーカーの確保
 - ③ サービス利用者の「必要と求め」に応じてケアマネジメントできる、ケアマネジャー。
 - ④ 市町村の保健福祉計画を創り、それに基づいて多元化するサービス供給組織のコーディネイトやソーシャル・アドミニストレーションを担当できる人材の確保
 - ⑤ 福祉サービスの評価を公平に行い、苦情処理に対応できる人材確保。
 - ⑥ 社会福祉施設の経営、施設管理に関する人材確保。

「社会福祉基礎構造改革と人材養成の課題～地域自立生活支援とコミュニティ・ソーシャ

- ルワーカー」『社会福祉研究』77号、2000年
- 2) 本紀要pp.27~40『保健医療福祉専門職の「現任教育」ニーズ』参照。
- 3) ここでいう保健・医療・福祉専門職とは、保健師、医療ソーシャルワーカー、精神保健福祉士、社会福祉士に限定して用いる。
- 4) 「知的障害福祉の実践現場が期待し、育てたい人材と実践力」『社会福祉研究』77号
- 5) 財団法人山口健康福祉財団・山口県社会福祉研修所『2002 社会福祉研修概要』2002年4月
- 6) 大阪市では、児童相談所の児童福祉司については、現代の複雑化する児童問題に対応でき、実際に社会資源を活用してソーシャルワークできる人材となるためには、2~3年ごとの配置転換では無理であり、ある程度の専門的キャリアが必要であるとして、当面10年間の継続配置を実施している。
- 7) 社団法人 日本福祉士会生涯研修センター『生涯研修ガイド(会員)』(第2版)2000年4月
- 8) 1989年東京都医療社会事業教会「卒後研修等検討委員会報告」『医療ソーシャルワーク』臨時増刊号1989年
- 9) (日本医療社会事業協会現任教育研修委員会編『医療ソーシャルワーカー専門講座テキスト』日本医療社会事業協会出版部、1997年、142P
- 10) 岡本民夫「社会福祉マンパワーの専門教育と生涯研修」『社会福祉研究』第50号、参照。
- 11) 米本秀仁「社会福祉専門教育の課題教育現場と福祉現場の連携」『社会福祉研究』第69号、参照。

The lifelong education system of Social worker in the university and graduate school At first, a continuation education, reeducation system in the welfare world is surveyed by this research.

The result of "A investigation on career rise

needs of the public health worker, the medical social worker and the genelic social worker in Yamaguchi Prefecture inside" is understood,

It examined how was settled in the part played Social welfare education at the local public university and the graduate school for the continuation education of the public health worker, the medical social worker and the genelic social worker.

Continuation education is being supplied by 1)workplace, 2)administration, 3)the group of the facilities, 4)some associations of Social worker.

Continuation education targeting the col

lege graduate is watching individual development corresponding to the history of each university and the academic traditions. In generaly a university and an alumni association are tied up, and it is being carried out that.

The fulfillment of technical follow up education function toward the graduate begins to be asked to a university.

It is necessary or the graduate school that they have some training courses such as a 1) supervisor, 2)manager, 3)policy plunner, 4)specifia Socialworker, 5)community worker and so on.