

査読論文

北海道における精神保健福祉士の継続教育にかかる一考察

西野克俊

星槎道都大学研究紀要

第4号

2023年

査読論文

北海道における精神保健福祉士の継続教育にかかる一考察

西野克俊

要約

2020年厚生労働省より「精神保健福祉士資格取得後の継続教育や人材育成の在り方」が提示され、精神保健福祉士の人材育成について取りまとめられた。本研究においては、現場と養成校のつながりの希薄さ、また継続教育における役割の不明確さ及び困難さなども浮かび上がる実際をどのように捉え改善していけるかなどの考察をするとともに、継続教育の実施検討を行う上での導入研究となった。

キーワード：精神保健福祉士、養成、人材育成、継続教育

1. はじめに

近年の精神保健福祉士を取り巻く環境の変化に伴い、精神保健福祉士が果たす社会的役割の拡充に対し、2018年12月より厚生労働省主体での精神保健福祉士の在り方に関する検討会が開催された。今後の精神保健医療福祉領域における精神保健福祉士がどのようなことを養成校で学ぶべきか等を整理し、養成課程における教育内容等の見直しが行われた。そのなかで、「国、地方公共団体、職能団体等関係団体及び養成校の役割」として、職能団体における継続教育・人材育成及び連携推進と養成校における資格取得後の継続教育及び連携推進が示されているところであるが、現時点における人材育成の課題や改善点を明確にすることにより、今後の精神保健福祉士育成の維持拡大を目的として、現在の大学における継続教育の在り方と職能団体との連携について課題の有無について検証するとともに、今後の展望や改善点等についての考察を行う。

2. 精神保健福祉士資格取得後の継続教育や人材育成の在り方について

2020年3月6日厚生労働省主体の精神保健福祉士の養成の在り方に関する検討会より、職能団体と養成校の連携の必要性を、「組織（職場）での業務を超えた視点に関する課題設定は、精神保健福祉士に求められる役割を遂行する上で重要なものであり、組織（職場）と職能団体が連携を図り、各々の役割を互いに共有し、効果的な研修の設定や自己研鑽の機会を確保することが望ましい。そのためには、精神

保健福祉士個人の意識のみならず、組織（職場）へ還元できるようなインセンティブを付与していくことについても、今後検討していくことが求められる。個別の組織（職場）との連携の視点も重要であるが、地域の精神保健福祉士を育成する視点も重要である。前記のとおり精神保健福祉士は組織（職場）内で少数であることが少なく、複数の医療機関や障害福祉サービス等事業所等が連携して研修の機会を確保する取組も有効だと考えられる。これらの機会を捉え、職能団体が複数の医療機関や障害福祉サービス等事業所等と連携し、当該研修の企画や運営、講師等の支援をするといった視点を持つことも重要である。例えば、ソーシャルワーク実践においては、多問題を抱える患者やその家族等を、必要な支援を結びつける力が必要であり、社会資源やその利用方法、養成課程等で学んだ知識の活用方法について重点を置いた初期研修を行う等地域の要請に適う研修の企画が望まれる。また、出身の精神保健福祉士の養成課程における大学等又は養成施設（以下「養成校」という。）が遠方にある現任者等に対しても研修や資格取得後の継続教育の機会が担保されるよう、職能団体が養成校と連携を図ることが求められる。」¹⁾

「養成校は、養成課程の教育と資格取得後の継続教育の連続性を確保し精神保健福祉士の自己研鑽を支援する観点から、職能団体や地域の組織（職場）とも連携しつつ、資格取得後の継続教育に取り組む必要がある。特に資格取得後の継続教育として養成校に期待される取組の一つは、資格取得後の数年間の新人期における支援である。新人期はソーシャルワークの実践に際して様々な戸惑いや葛藤、悩み等に直面する。これらの機会に対して、卒業生等を集めた交流の場を設定することや職能団体等

が実施するスーパービジョンにつながるよう支援するといった取組が期待される。あわせて、養成課程において、学生の目標と学習の到達度を見える化する観点からポートフォリオの活用をしている場合にも、資格取得後を見据えた形で活用することで、資格取得後の自己研鑽を支援するといった取組が期待される。また、前記のような支援だけではなく、資格取得後の継続教育については、種々の知識を応用し具体的な支援を展開する能力や、支援における理念と現実の差を埋めるための方策を考える能力を養う観点から知識や技術等に関する講義・演習や事例検討、スーパービジョン等の様々な手法によって行うことが考えられる。これらの取組は職能団体等においても行われていることから、職能団体等と連携しながら実施することが望まれる。なお、養成校における資格取得後の継続教育については、卒業生に限定されているものや対象を広く開放されているものなどがあり、必ずしもすべての精神保健福祉士がこれらの機会を提供されているとは限らない。大学を含め短期養成や通信制等、資格取得までの経緯は様々であることから、すべての精神保健福祉士がフォローアップされるよう、広く継続教育の場を開放していくといった取組が必要と考えられる。ただし、養成課程によっては自身のキャリア形成の一環として精神保健福祉士資格取得を目指している学生もいることから、卒業生の背景をかんがみ取組とする必要がある。さらに、地域の実情を踏まえ、職能団体と連携し、地域単位で継続教育を行う取組も検討していくことが期待される。さらに、実習演習担当教員については、講習会の受講及び修了することが求められているが、当該講習会修了後においても、その学び直しを含め、絶えず自己研鑽を行っていく必要があり、養成校においてはこれらの機会を確保することが望ましい。また、大学院での教育やリカレント教育の場についても資格取得後の継続教育の場であり、精神保健福祉士がこれらを活用し研鑽することができるよう、これらとの連携や充実を図ることの検討も必要である。』¹⁾

としており、資格取得後、特に新人期においては戸惑いや葛藤、悩みといった直面しやすい問題場面において、連携を図り交流の場の設定やスーパービジョンにつなげる支援を展開する必要があると示している。

3. 養成校における継続教育

継続教育に関しては、約5割弱の養成校が実施しているとされており、その効果として、「新人期の燃え尽き防止」、「ネットワークの構築」、さらには「教育への循環」といったことが示されている。一方で、未実施の理由としては、「担当教員の時間的余裕のなさ」、「職場 OJT に

より代替」「研修会参加への促し」などが挙げられている。¹⁾

筆者の所属組織においては、組織としての継続教育は実施しておらず、各担当教員がそれぞれ状況の確認や相談を受けるにとどまっているのが現状である。現状としては、これまで継続教育を行っておらず、担当教員の時間的な余裕のなさも重なり着手できていない。しかしながら必要性を感じていないわけではなく、卒業生から相談の連絡があるたびに、新人期の戸惑いや悩み、とりわけリアリティショックに対する対応に直面することも多々あり、在学時のようなフォローアップが出来ないことに歯がゆさを感じることもある。

4. 職能団体における継続教育

職能団体においてはまず、日本精神保健福祉士協会における継続教育として、専門職としての質の向上を目的とした生涯研修制度が実施されており、概ね経験年数に応じた研鑽の機会が保障されている。しかしながら、先にも記述している通り、目的としては専門職の質の向上が大部分を占めており、成長過程に応じた能力整理ができる機会はあまり多くない。また、筆者の所属地域の職能団体である北海道精神保健福祉士協会においては研修の機会は少なく、日本精神保健福祉士協会の生涯研修制度よりの委託研修が多い状況となっている。そのため、専門職としての資質向上の機会は限られており、能力整理の場はそれ以上に少ないのが現状と考えられる。そのため、経験の浅い精神保健福祉士は OJT の機会に頼るほかに、同環境での能力整理は精神保健福祉士としての能力整理ではなく、所属組織における能力整理を余儀なくされるため、周りの精神保健福祉士とのギャップに悩みを抱える機会も少なくない状況となってしまう。

5. 職能団体と養成校の連携

北海道における現状として筆者が認識している状況は、養成校教員が職能団体の構成員として活動に参加はしているものの、総会への出席や研修会講師の引き受け等、受け身での活動が多く職能団体の構成員として職能団体の運営に関する部分と連携を図ることは少ない。また、職能団体の担当者がソーシャルワーク教育学校連盟北海道支部（以下、ソ教連法北海道支部）の会議に参加をしているが、発言や提案の機会も少ない。また、職能団体とソ教連北海道支部が共催関係として開催しているものとしては、年一回の実習指導者フォローアップ研修会のみである。そのため、互いの組織において活動への参加はしているものの、連携を図りうる機会も少なく、

各養成校と職能団体の関係が深まる機会もあまりない。連携が図れている場面としては、精神保健福祉士を養成するための現場実習という場面においてみられることがあるものの、それぞれの立場より指導を行い、終了するという状況である。したがって指導という観点からも事前の役割調整や指導内容のすり合わせなどの時間も少なく、組織だって明確な提示も存在しない。それぞれがどのような想いを抱き現場実習と向き合うかは、それぞれに任されている状態である。この現状が時に実習生に深い負の影響を与えることもあり、後進育成という観点へも影響を与える原因とりうる。

6. 継続教育に関わる役割分担の必要性

現在の継続教育については先に論じた部分となるが、厚生労働省の提示する「継続教育や人材育成の在り方について」に掲げられている内容を含め、新人期における継続教育に力を入れる必要がある。新人期においては、どれほどよい教育を受けたとしても、圧倒的に経験値が足りない状況となる。これまでの印刷教材から、現実の支援をする中で、イレギュラーやハプニングはつきものとなる。その結果、新人期の精神保健福祉士は自身を責め立てることも少なくなく、ジレンマを抱える場面が多くなってしまふ。その結果、自身の精神面の不安定さを感じるようになり、専門職としての支援はおろか、職務に対する恐怖感を抱き、職務継続が困難となることも考えられる。その際に必要な教育として、イレギュラーへの対応方法等に関しては守秘義務との関連もあり組織内での介入が前提となると考える。しかし、それは、技術力や考察力の向上という部分に対するアプローチとなることが多く、本人のジレンマに対するアプローチとは異なる部分が存在すると考えられる。ジレンマに対するアプローチに関しては、成長を見守り関係性を気づいてきた養成校教員がジレンマの解消のためのスーパービジョンの実施など、専門職としてではなく、一個人としての精神安定を図る必要があると考えられる。そのため、職能団体の役割として職能団体は組織（職場）外であることで、個別の技能・技術や知識の獲得だけではなく、組織（職場）では研修や課題設定に至りにくい精神保健福祉士としての価値や理念、精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築や地域共生社会の実現といった、組織（職場）での業務を超えた視点に関する課題設定がしやすいといったメリットがある。また、これらの機会には他分野、他領域で活躍する精神保健福祉士が参加するため、精神保健福祉士同士のつながりを構築する場にもなっている。なお、研修の開催方法については、子育て中等の研修の機会を得にくい者への対応として、保育

付きの研修やeラーニングの活用等、具体的な方法を検討すべきである。¹⁾と示されており、職場外で研修等を行うことにより、精神保健福祉士としての研鑽につながる工夫が必要とされている。また、個々の置かれている状況に応じた研修方法を検討することにより、より多くの人材が参加でき、ネットワークの構築及び拡張につながるることとなる。また、養成校の役割として、養成校は、養成課程の教育と資格取得後の継続教育の連続性を確保し精神保健福祉士の自己研鑽を支援する観点から、職能団体や地域の組織（職場）とも連携しつつ、資格取得後の継続教育に取り組む必要がある。特に資格取得後の継続教育として養成校に期待される取組の一つは、資格取得後の数年間の新人期における支援である。新人期はソーシャルワークの実践に際して様々な戸惑いや葛藤、悩み等に直面する。これらの機会に対して、卒業生等を集めた交流の場を設定することや職能団体等が実施するスーパービジョンにつながるよう支援するといった取組が期待される。あわせて、養成課程において、学生の目標と学習の到達度を見える化する観点からポートフォリオの活用をしている場合にも、資格取得後を見据えた形で活用することで、資格取得後の自己研鑽を支援するといった取組が期待される。また、前記のような支援だけではなく、資格取得後の継続教育については、種々の知識を応用し具体的な支援を展開する能力や、支援における理念と現実の差を埋めるための方策を考える能力を養う観点から知識や技術等に関する講義・演習や事例検討、スーパービジョン等の様々な手法によって行うことが考えられる。これらの取組は職能団体等においても行われていることから、職能団体等と連携しながら実施することが望まれる。なお、養成校における資格取得後の継続教育については、卒業生に限定されているものや対象を広く開放されているものなどがあり、必ずしもすべての精神保健福祉士がこれらの機会を提供されているとは限らない。大学を含め短期養成や通信制等、資格取得までの経緯は様々であることから、すべての精神保健福祉士がフォローアップされるよう、広く継続教育の場を開放していくといった取組が必要と考えられる。ただし、養成課程によっては自身のキャリア形成の一環として精神保健福祉士資格取得を目指している学生もいることから、卒業生の背景をかんがみ取組とする必要がある。¹⁾とされており、可能な限りスーパービジョンの実施もしくはスーパービジョンにつながるような教育が必要とされている。継続教育における新人期をいかに支えるかが重要となりリアルタイムで不安やジレンマの解消を図る必要がある。そしてお互いの役割を尊重しそれぞれの役割を全うすることが求められると考える。職能団体と養成校がそれぞれですべての継続教育を行うことは困難で

はあるが、それぞれが役割を明確にすることにより、具体的な内容も検討しやすく、時間的な余裕もつきやすくなると考える。

7. 職能団体と養成校の連携の必要性

現在の連携については先に論じた部分となるが、その関係性の希薄さから連携しているとは言いがたい状況である。そのため、互いの状況理解が乏しく、養成校の状況であれば職能団体においては新カリキュラムがどのような内容で実施されているか一部の構成員しかわからず、後進者がどのような教育を受けているか不明という状況である。

また、職能団体の状況として、養成校は職能団体の方針や目標を明確に捉えられておらず、後進者をどのような場所に送り出しているかが不明という状況である。いずれも新人期の精神保健福祉士には大きな不利益を与えるものに他ならない。職能団体においては、新人期の精神保健福祉士がどのような教育を受け、その教育の結果どのような視点を持ち現場に入るのかを明確にしたうえで、それぞれの構成員への伝達をはじめ、継続教育にかかる情報提供を行う必要がある。また、養成校も職能団体の方針や目標を理解したうえで、職能団体に所属する意義や必要性について教育の場で伝達し、職能団体活動への参加を促し、安定した知識及び技術の習得を支援する必要がある。教育の内容を現場実践が大きく異なるようであれば、カリキュラムに関するそれぞれがその差異に関する研鑽を行い、教育と現場実践のシームレス化を図ることにより、新人期の精神保健福祉士が抱えるジレンマや不安を軽減できるのではないかと考える。

8. 継続教育と連携の課題

本論の目的である今後の精神保健福祉士養成に対する課題の考察を行う。

継続教育及び連携の課題として、大部分は「相互理解及び対話」というところであると考えられる。まずは先にも論じた通り、お互いの組織がどのような方針をもち活動を行っているかを理解することが必要である。役割の明確化を考えると、方針の無理解等により、役割の擦り付け合いやまかせっきりといった状況が起こりうる。その状況を回避するためにはお互いの立場を明確にするため対話の場が必要である。

職能団体及び養成校の構成員であっても、各個人としての連携や学校及び職場単位での連携が多く、それを統括する組織のなかで、それぞれの連携が活かされていない現状の中で、職能団体においても連携を活かすことに

より、後進育成の一旦となり、結果的に構成員の増大にもつなげるメリットとなる。また養成校としても職能団体に所属することの意義やメリットを十分に説明することにより、精神保健福祉士としての不安要素を軽減し、より多くの精神保健福祉士を輩出できると考える。

しかしながら、それぞれの組織内でも理解が不十分な側面もある。そのため、組織内の相互理解、そして組織外の相互理解というものが必要と考える。

その相互理解を基に、それぞれが考える継続教育の在り方や必要性を話し合い、それぞれの役割を明確化していく必要があると考える。

9. おわりに

前提として本論は、現在の継続教育や後進育成自体を批判するものではない。しかしながら、現状を考えたときに、北海道における精神保健福祉士のなり手不足や希望学生は年々減少傾向にあると感じる。時代背景として精神保健福祉士の職域拡大や役割拡大が進む中、現場においても人材不足を感じる声が多く聞かれる。なぜこのような現状となっているのか、また課題を解消するために何が必要となるのかなどの検証がなされていないように感じる。そのため、今後の精神保健福祉領域を担う人材が減少してしまうことに対する危機感を抱いている。

また、連携という言葉はどこか漠然としており、結果検証をするには具体性があまりにもないものである。そのため、抽象的になりやすく、漠然とした検証のみで結論付けることも多く存在するかと考える。そのため、現実的な活動として、互いの組織の実状や葛藤も含め、組織間で共有することにより、それぞれの立場を活かした活動や内容を生みだし、それぞれの活動に対する周知や参加促進などを行っていく必要がある。そのためには、新人期の精神保健福祉士が抱える問題は何か、その問題を解決する為に両組織がどのような活動を行い、その活動に対する連携の具体的な内容とは何かなど、さらなる調査、検討を行う必要がある。また、精神保健福祉士の職域が拡大傾向にある中で、学生数の減少や職能団体構成員の減少は大きな問題となる。新人期における精神保健福祉士のリタイアを軽減し、より魅力的な後進育成を行うにあたり、一人でも多くの精神保健福祉士の育成を行い、誰もが安心して働ける環境整備を行うため、実現できるような取り組みを引き続き検討していきたい。

引用文献

- 1) 精神保健福祉士の養成の在り方等に関する検討会。

精神保健福祉士資格取得後の継続教育や人材育成の
在り方について. 厚生労働省 (2020). <https://>

www.mhlw.go.jp/content/000604905.pdf (アクセ
ス日: 2022/8/20)

A Study on Continuing Education for Psychiatric Social Workers in Hokkaido

NISHINO Katsutoshi

Abstract

In 2020, the Ministry of Health, Labor and Welfare presented “Continued education and human resource development after obtaining qualifications for mental health social workers,” and summarized human resource development for mental health social workers. In this research, we consider how we can understand the reality of the weak connection between the field and the training school, and the unclear and difficult roles in continuing education, and how we can improve it. This was an introductory study in considering the implementation of continuing education.