

# 精神保健福祉士の養成校の役割に関する一考察

橋 本 菊次郎

# 精神保健福祉士の養成校の役割に関する一考察

橋本 菊次郎\*

## I 研究目的

2011年8月、精神保健福祉士法施行規則等の一部を改正する省令（平成23年厚生労働省令第103号）が発出された。これを受け、2011年12月精神保健福祉士法が改正、2012年4月施行された。「入院医療中心から地域生活中心へ」という施策の転換や障害者自立支援法の施行など、精神保健福祉士を取り巻く環境は大きく変化し、さらに多様化・複雑化する今日の国民生活課題に対応できる精神保健福祉士が求められている。このような状況に的確に対応できる人材を養成するため、精神保健福祉士養成課程における教育カリキュラムの見直しが行われた。演習と実習の時間数の増加、履修すべき科目数も増加し幅広い見識を得るとともに実践現場で通用する人材、より一層質の高い精神保健福祉士を養成していくこととしている<sup>(注1)</sup>。

しかしながら一方、就労した若手の精神保健福祉士が燃え尽き症候群と思えるような様相を呈し、数年で退職するケースもある<sup>(注2)</sup>。養成校では国家資格取得を当面の目標に置いて学習はすすめられていくが、実践現場においてはそれとは別の教育や支援が求められているのではないかと推定される。

そこで本研究では、実践現場に入ったのち、

引き続き精神保健福祉士への教育・支援が必要との前提に立ち、その有効なあり方を模索することを目的とし、職能団体の教育の取り組み（生涯研修制度等）と養成校団体との連携の実態および5年以上の経験を有する精神保健福祉士にインタビューを行い、必要な研修や支援策を検討することとした。

## II 研究の視点および方法

### 1. 養成校団体と職能団体との連携についての調査

#### (1) 調査の対象

初任者教育研修においては、送り出す側の養成校といわば実践現場に入った後の教育・支援の担い手となる職能団体との連携は不可欠であると考えられる。現在、密接に養成校と実践現場で連携がなされているのは精神保健福祉援助実習であるが、各養成校と実習受け入れ機関が個別に対応することが多く、養成校団体、職能団体、つまり組織として連携して取り組んでいるのは全国的にも少ない状況と言える。筆者が参加した2010年度一般社団法人日本精神保健福祉士養成校協会全国研修会の分科会において、山口（長崎ウエスレヤン大学）は「精神保健福祉士養成教育における実践現場と教育機関のコラボレーション～長崎県における養成校連絡会と県協会の取り組み

\*人間福祉学部医療福祉学科

キーワード：精神保健福祉士、養成校団体、職能団体、出身校、仲間意識の涵養

みから～」を報告している。養成教育団体と職能団体との連携が図られている数少ない地域の一つであるといえ、今回の訪問調査の対象とした。上記の報告に加え、更にその具体的な取り組みや今後の課題や新人教育への発展への可能性等について2012年3月13日にインタビューを実施した。

## (2) 調査方法および質問事項

訪問調査前にE-mailにより調査目的や調査内容について記した文書を送信し、当日は以下の質問項目について半構造化インタビューを実施し、メモをとりインタビュー内容をまとめた。

### <質問項目>

1. 長崎県精神保健福祉士養成校連絡協議会について
2. 長崎県精神保健福祉士協会とのコラボレーションの内容
3. コラボレーションのメリットとデメリット (課題)
4. コラボレーションの新人教育への発展の可能性について

## 2. 5年以上の経験を有する精神保健福祉士へのインタビュー調査

### (1) 調査の対象

社団法人日本精神保健福祉士協会の生涯研修制度において、入会時に配布される「構成員ハンドブック」を活用した自主学習あるいは都道府県精神保健福祉士協会主催の初任者研修等に振り替えが可能な基礎研修以外のものとして、入会からの経過年数に応じた積み上げ式の基幹研修が実施されている。入会時より3年未満の構成員を対象とした基幹研修

I、3年以上の構成員を対象にした機関研修  
II、基幹研修IIを修了し原則として3年度以内つまり入会后5年以上の構成員を対象とした基幹研修IIIがあり、基幹研修IIIまで受講すると「研修認定精神保健福祉士」となり、以後5年ごとの更新研修を受講することになっている。換言すれば「研修認定精神保健福祉士」までは職能団体として提供されている教育制度である。以上のことから、5年以上の経験を有する精神保健福祉士を対象とした。さらに養成校の役割について検討する必要があることから、卒業後より出身校と何らかの関わりを持ったことがある2名の精神保健福祉士をインタビューの対象とした。

### (2) 調査方法および調査項目

調査開始時にインタビューガイドにより以下の質問項目を示し、半構造化インタビューを実施し、メモをとりインタビュー内容をまとめた。

### <質問項目>

1. 基本情報  
(精神保健福祉士経験年数、現所属機関の勤務年数、実際の業務内容、職員構成等)
2. 精神保健福祉士の職業選択の理由
3. 就業継続について(転職や退職の検討、あるいは就業継続の理由など)
4. 出身校とのつながり(同級生、教員等)
5. 出身校での講話等の機会の有無、講話の感想、自身への影響
6. 出身校に期待すること

### (3) 倫理的配慮

調査開始時に「インタビュー調査協力の同

意書」により、守秘義務や結果の公開など調査の取扱い等について説明し、書面により同意を得た。

なお、インタビュー協力者についての上記<質問項目>の「1. 基本情報」については、プライバシーの観点から本稿においては明らかにしない。

### Ⅲ 調査結果

#### 1. 養成校団体と職能団体との連携について

##### (1) 長崎県社会福祉士・精神保健福祉士養成校連絡協議会の発足と活動経過

長崎県社会福祉士・精神保健福祉士養成校連絡協議会（以下、長崎県養成校連絡協議会）は長崎純心大学、長崎国際大学、長崎ウエスレヤン大学の3校により、①教育機関同士の情報交換と課題の共有、②連携を軸にした実習マネジメント、③円滑有効な実習教育システムの整備、の3つの柱を目的として平成15年度に発足し、全体会が年2回開催されている。発足当初は各養成校の実習時期や依頼の方法等、実習費などについての情報交換・情報の共有などが主の協議事項となっていたが、平成17年度には課題共有の進展とともに実習記録簿や実習評価表の統一化などについても協議されている。発足4年目の平成18年度には、長崎県養成校連絡協議会として長崎県医療社会事業協会と病院実習のあり方について協議が始まり、平成19年度には長崎県精神保健福祉士協会と実習評価表について協議がなされるなど、関係団体との組織的対応がなされ始めている。

##### (2) 長崎県精神保健福祉士協会との連携と今後の精神保健福祉士教育への発展の可能性

長崎県養成校連絡協議会と長崎県精神保健福祉士協会との具体的な取り組みとして、①実習連絡協議会の開催（長崎県精神保健福祉士協会主催）、②実習に関する研修会に講師として参加（長崎県精神保健福祉士協会主催）、③「三大学・長崎県精神保健福祉士協会との実習指導者合同調査」、が取り組まれている。特に③「三大学・長崎県精神保健福祉士協会との実習指導者合同調査」は、三大学学長名と長崎県精神保健福祉士協会会長の連名により、平成24年度からの新カリキュラム対応の精神保健福祉援助実習の受け入れの実態調査として平成23年8月に実施されている。調査内容として、精神保健福祉援助実習の受け入れの可否、受け入れ可能人数のほか、実習指導者に関するものとして実務経験年数や業務内容、実習指導者講習会受講の有無等について答える内容となっている。長崎県養成校連絡協議会では、この「三大学・長崎県精神保健福祉士協会との実習指導者合同調査」から、次年度以降の実習依頼、契約に向けて準備を進め、今後も毎年実施する予定としている。養成校団体として実習先の実態調査を行っている地域として他に北海道精神保健福祉士養成校協会、北海道精神保健福祉士養成校協会による2年にわたる調査<sup>(注3)</sup>や広島県精神保健福祉士協会による「精神保健福祉援助実習指導の手引き」改訂に向けてのアンケート（2006年）<sup>(注4)</sup>があるが、実習依頼・契約への活用している地域は他に見られない。

上記のような連携を踏まえ、①実習指導者講習会の開催支援、②資質向上に関わる職場外研修の合同開催、③学生と若手精神保健福

社士との合同事例検討会などの可能性について述べている。精神保健福祉士養成の中核をなす精神保健福祉援助実習に係る連携から、卒業後の新人・若手精神保健福祉士の教育に養成校が参画できる土壌は備わっており、今後具体的な取り組みについて検討を進めたいということであった。

## 2. 5年以上の経験を有する精神保健福祉士のインタビュー

以下の記述は個人を特定できないように配慮し、話した内容を単純化し、まとめている。また、まとめた内容についても確認、了解を得ている。

### (1) A氏

#### 1. 基本情報（省略）

#### 2. 精神保健福祉士の職業選択の理由

在学時の当初は他の障害の仕事と思っていたが、精神保健福祉の授業は面白かったし、講義やボランティア、精神保健福祉援助実習で精神障害の方と関わって、言語的なやりとり、クライアントの経験や人生に関われることに魅力を感じた。

また学生時代の同じコースにいた友人たちは、精神保健福祉士を目指しライバルでもあった。お互い刺激しあっていたのも大きく、卒業もしばらくよく会ったりしていた。

#### 3. 就業継続について

1年目、2年目はクライアントとの関わりでの悩みを持つことが多く、所属部署内の上司等への報告、相談、助言があつて、悩みを軽減したり解決していた。職場内でのスーパービジョン的な効果があつたと思う。

今は、クライアントとの関わりなどでの悩みも少なくなつてきているし、所属する部署での相談のし易さもあつて、うまく対処できていると思う。3年目くらいから悩みがクライアントではなく、対組織となつていて、こういう悩みは職場内ではできないので、学生時代の同級生や教員に話を聞いてもらうこともある。聞いてもらうだけでもありがたい。

#### 4. 出身校とのつながり（同級生、教員等）

卒業し、就職間もない頃は忙しかったけど、よく会っていた。3年目くらいまでは頻繁に会っていたけど、どんどん少なくなつて。今は連絡を取り合うのはX氏のみくらい。教員とは、講義に呼んでくれたりしているのと、ゼミの先生にはゼミの卒業生の集まりなどで会う機会があつて、仕事上の悩みを聞いてもらうことはある。

#### 5. 養成校での講話等の機会の有無、講話の感想、自身への影響

卒業してから3年経ってから出身校の授業、ゼミ等で数回、話す機会をもらっている。話す機会は、自分の実践を振り返り、整理できる機会となつていてとても貴重。割と楽しんでやっている。先生の力になれているという思いもある。また学生の感想や反応から、自己肯定感のようなものを得られるかな。

#### 6. 出身校に期待すること

スキルに関する研修会などは受けている。またその懇親会とかで仕事上の悩みとか課題については打ち明けたりして助言をもらうこともある。外部スーパービジョンを受けたいけど、時間的な余裕がない。形式的な研修会

は用意されていると思うから、処理しきれない問題（仕事や所属組織に関する悩みや葛藤など）について、聞いてほしいかな。

## (2) B氏

### 1. 基本情報（省略）

### 2. 精神保健福祉士の職業選択の理由

受験及び入学時において精神保健福祉士の資格についてはよく知らなかった。2年次進級の際のコース選択の際、精神保健福祉士が取得したら将来の職業選択が増えると思って選んだ。精神保健福祉士の授業で当事者の方の話しを聞けたり、精神保健福祉士の方の講義、またボランティアで精神障害関連の行事に参加し、関心が増していった。現場実習後の講義や特にゼミで施設見学に行った後での話し合いは、精神保健福祉士へのあこがれが高まっていったし、仲間意識が強まっていった。同級生の力は職業選択にも影響したと思うし、卒業後集まったのも学生時代の仲間意識が強かったからだと思う。

### 3. 就業継続について

1年目は必死だったが、徐々に仕事にも慣れ、利用者からの相談件数が増えていった。3年目位になると、慣れてきたのか“こなす”感覚に陥ってしまうことが辛くなっていた。自分の理想とするスタイル“もっとじっくり関わりたい”というPSWの丁寧な関わりとかけ離れてきているように感じた。また、そういったジレンマや問題意識を共有できる上司、先輩が退職したのも要因で転職を決意した。転職し、また新たな気持ちで新たな環境で取り組むことができ、苦労とともに援助観の変化がもたらされているなかで、最近

「もう、（辞めても）いいかな」と思うことがある。この仕事をして、自分が楽になった。自分の生活の豊かさにつながっていて、これはどこにいても活かせる、別のところでも役立てることができるのではないだろうか。PSWとして成長すること、利用者にとってよりよい支援を追求することが、結果として自分にプラスの変化をもたらしていたことに気付いた。だから、そういう意味で「もういいかな」と思うし、この仕事をやってきて良かったという、ある意味達成感かもしれない。それと疲労感がある。PSWは“なり続ける”仕事だと思うが、初任者の頃のような向上心を持ってなくなっている現状が自分自身にとっても辛いし、それでも続けていくのか、という自問自答もある。こうした達成感や疲労感を分かち合ったり、労い合う人が同級生の仲間だったんだけど、その横のつながりが薄くなっている。スーパービジョンも必要なんだろうけど、それをやるエネルギーがない。こういった自分の心境の相談は職場、上司にはできない。自分の中にある自己満足にも似た達成感について語るのは、給与を貰っている者として、PSWとしての資質の向上に努める必要があると分かっているからこそ抵抗がある。

### 4. 出身校とのつながり（同級生、教員等）

3年目くらいまでは、よく会っていた。皆で会いたいと思っても、連絡調整が煩わしかったり、実際に人も集まらない。ちょうど結婚や出産、転勤・転職など迎えた人もいて、無理もないだろうという納得とあきらめもある。

## 5. 養成校での講話等の機会の有無、講話の感想、自身への影響

出身校で数回、他大学において1回、話す機会をいただいている。自分が学生するとき、精神保健福祉士の話を聞いて今の仕事に就いている。学生に精神保健福祉士の魅力を伝えることについては、誇らしさがある。また学生のリアクションは、学生という立場から、自分の実践を問われていて、振り返り、総括する機会となっている。

## 6. 出身校に期待すること

ふらっと寄れるような関係であってほしい。それと研修的なものを自分たちからオーダーする、やりたいと思うことはあるけど、難しいときもあるから無理やりそういう機会を作りたいとも思う。卒業生を対象とした、職能団体等の技術的な研修ではないものをして欲しい。

# IV 考 察

## 1. 養成校団体と職能団体との連携による支援体制の構築

現在、新カリキュラムによる実習の展開は養成校にとって実習先の確保、実習マネジメント等課題は多く、各養成校での個別の対応に苦慮している。そのような中で、①教育機関同士の情報交換と課題の共有、②連携を軸にした実習マネジメント、③円滑有効な実習教育システムの整備、を目的として長崎県養成校連絡協議会が発足し、養成校団体として活動を展開したことの意義は大きい。

精神保健福祉援助実習に関しては、実習を受け入れる機関においても実習プログラミングや学生の対応についてなど問題意識を持っ

ていることは言うまでもない。新カリキュラムによる精神保健福祉援助実習では「精神保健福祉士実習指導者講習会」<sup>(注5)</sup>の受講が義務付けられるが、それ以前より実習指導に関する研修会などが都道府県精神保健福祉士協会レベルで実施されている。京都精神保健福祉士協会には「実習検討委員会」<sup>(1)</sup>、広島県精神保健福祉士協会には「実習対策部会」<sup>(2)</sup>や北海道精神保健福祉士協会においては「資格・実習部」<sup>(3)</sup>と組織化して活動しており、なかでも広島県精神保健福祉士協会や北海道精神保健福祉士協会では、それぞれ『精神保健福祉援助実習の手引き』が刊行されている。研修会の講師や手引きの執筆・編集にはともに養成教育機関の教員が関わっている。

これらの有機的な養成校団体と都道府県精神保健福祉士協会の組織的連携・取り組みは、実習のみならず、卒後の新人・若手教育にも活用されることが期待される。後述する（IV 考察、2）卒業後実践に入った新人・若手精神保健福祉士の悩みや壁に対して、養成校側も在学時の養成教育のみならず卒業後の教育・支援に携わっていく必要がある。

## 2. 精神保健福祉士の成長のプロセスと出身校の役割

2名の精神保健福祉士のインタビューより、精神保健福祉士として働き始めてから、いわゆる研修認定精神保健福祉士の認定を受けることが可能になる5年目くらいまでに直面する課題やその対処方法などについていくつかの特徴がみられる。

- ①3年目くらいまでは対クライアントとの関わりや支援についての悩みが多く、その対処として職場内・部署内の上司、同

僚などへの報告、相談により解決している。

- ②卒業後は他の福祉分野で働いていたり、同じく精神保健福祉士として働いている学生時代の同級生らと会う機会が多く持たれていた。また学生時代に培われた仲間意識の強さから、同級生で集まることはとても自然なことであり、忙しい思いをしていても集まっていた。3年を経過する頃から、その機会は減ってきている。
- ③3年を経過する頃には、それまでの対クライアントについての悩みについては軽減・脱却し始め、関心や悩みが変化する。
- ④出身校での講義は自らの実践の振り返りとなっていて、自己肯定感や精神保健福祉士として働くことの誇らしさなど感じている。
- ⑤出身校には研修的なもの、気軽に立ち寄りやすいなど何らかの期待を寄せている。

つまり、働き始めてから3年目くらいまでは、悩みや自身の課題については職場内での相談・解決と同級生との集まりが重要であることを示唆しているといえよう。山川(2009)によれば、入職1年以内に退職した事例から、「職場環境、即ち上司や指導者は、業務量の増加と長時間就労などによる過重労働で常にストレス状態にあり、新人MSWに対する支援体制も十分にできていない実態がみられる」<sup>(4)</sup>と指摘している。さらに「このような状況の下、新人MSWは職場内の人間関係、コミュニケーション不足、特に上司や指導者との関係悪化や葛藤がさらに大きなストレスをもたらし、最終的に退職に至ると推測される」<sup>(5)</sup>としており、今回インタビューした2名につ

いては同僚、上司に相談や助言を貰える職場環境にあり、B氏においては、そのような新人を支援してきていた上司、同僚が不在となったことも退職・転職する理由となっている。また、同級生の集まりはピア・スーパービジョン、ピア・サポート活動として機能していたことが推測される。同級生の集まりは仲間意識が涵養されることにより卒業後もそのような機会が保持されることになる。つまり、いかに在学時に仲間意識を涵養するような環境や機会を提供するかが重要であろう。得津(2002)はピア・サポート活動について「仲間同士で、不満足や落胆や疑問点などを話し合うことも有効である。彼らは同じ経験をする仲間として、評価抜きで話し合え、より自由に自分たちの感情を分かち合え、ベンチレーションの機会を持ちながら共に成長しよう」<sup>(6)</sup>と、その有効性について述べているが、経年により転職や結婚、また仕事量の増加による時間と休養の確保が取れないことなどにより、この機会が減ってきていることは精神保健福祉士の教育・支援体制の一つを失いつつある危惧する事態であるといえよう。

また3年を経過する頃より、仕事に対する悩みの変化などが現れ、インタビューした2名共に職場内では解決が難しい、相談できないという事柄を抱えており、職場外での支援を求めて出身校の教員に話しを聞いてもらうなどの対処をしていた。さらに前述したとおり同級生の集まりが減ってきている時期となっており、出身校との関りを持つことは、実践の振り返りや自己肯定感の獲得、教員に相談することによって助言を受けたり、ストレスの軽減などが図られることなどから極めて重要であり支援といえよう。出身校は気軽かつ



個別対応が可能な環境であることから、卒業生からの多様なニーズが潜在していると思われるが、養成校はこのようなニーズをつかみ、適切な支援が提供できるよう様々な接触の機会を持つことが重要であり、在学生の教育のみならず、卒業後の支援体制を具体的に検討していく必要がある。

## V まとめと今後の課題

精神保健福祉士は、種々の困難や課題を乗り越えて成長していくことはいうまでもない。その乗り越えるためには資質やスキルの向上として職能団体により研修だけでなく、本稿でも述べた職場内での支援体制、そして職場外となる同級生や教員といった出身校の支援が欠かせない。

以下、今後の養成校の役割・課題についてまとめる。

- ①在学時からの同級生の仲間意識の涵養
- ②出身校との関わり の保持
- ③②のための手段の一つとして、養成機関団体および職能団体との連携

今後の研究課題として上記①②③の具体化していく必要がある。また今回2名の精神保健福祉士のインタビューを行ったが、精神保健福祉士の成長プロセスと課題とその対処について明らかにするためにM-GTA等による分析が有効と思われる、さらに具体的な支援方法について検討していくことが課題である。

## 謝 辞

本研究・調査に際しまして、お忙しい中、聞き取り調査や各種情報を提供いただきました山口弘幸先生（長崎ウエスレヤン大学・講

師）、インタビューに協力してくれた精神保健福祉士として活躍している2名の本学卒業生には心より感謝を申し上げます。

## 付 記

本研究は平成22年度、平成23年度 北翔大学「北方圏学術情報センター研究費」の助成を受けて実施されたものである。

## 注

(注1) 精神保健福祉士養成課程の新カリキュラムについては、吉田ら（2011）の「精神保健福祉士養成の現状と課題」<sup>(7)</sup>を参照されたい。

(注2) 論文、報告書等によるものは参考文献に示した『医療ソーシャルワーカーの退職に至る要因－入職1年以内に退職を決めた事例－』山川（2009）などがあるが、他養成教育機関の教員などからも退職する卒業生について話題になることが少なくない。

(注3) 2011年5月15日北海道精神保健福祉士協会全道大会において北海道精神保健福祉士養成校協会代表中村（北星学園大学）によりアンケート結果報告、2012年5月27日 北海道精神保健福祉士協会全道大会において、同じく中村により『「精神保健福祉援助実習」展開体制の現状と課題』と題して演題発表が行われている。

(注4) 2010年度一般社団法人日本精神保健福祉士養成校協会全国研修会 第二分科会「コラボレーションに基づく実習プログラムの実施」において『広島県精神保健福祉士協会実習対策部会におけるコラボレーションの取り組み』と題して、広島

県精神保健福祉士協会実習対策部会 越智（県立広島大学）、河村（己斐ヶ丘病院）が報告している。

<sup>(注5)</sup> 精神保健福祉士短期養成施設等及び精神保健福祉士一般養成施設等指定規則第五条第一号ヲの厚生労働大臣が認める研修として、一般社団法人日本精神保健福祉士協会が厚生労働省補助金事業として開催しているもの。

## 文 献

- <sup>(1)</sup> <http://www.kyo-psw.org/soshikisetu-me.html> 京都精神保健福祉士協会ホームページ
- <sup>(2)</sup> <http://www.hiroshima-psw.com/kyoukai.html> 広島県精神保健福祉士協会ホームページ
- <sup>(3)</sup> <http://www1.ocn.ne.jp/~psw-h/> 北海道精神保健福祉士協会ホームページ
- <sup>(4)</sup> 山川敏久「医療ソーシャルワーカーの退職に至る要因－入職1年以内に退職を決めた事例－」『東北福祉大学研究紀要』第33巻、P127、2009年
- <sup>(5)</sup> 同掲論文、P127
- <sup>(6)</sup> 得津慎子「組織的なサポート体制」清水ら編著『ソーシャルワーカーにおけるバーンアウト～その実態と対応策～』P180、中央法規出版、2002年
- <sup>(7)</sup> 吉田修大ほか「精神保健福祉士養成の現状と課題」『人間福祉研究』第14号、2011年