

# 精神保健福祉士取得後の研修制度に関する一考察

## ～専門職としての資質向上の責務～

A study on the training system after qualification of psychiatric social worker  
～Responsibility for improving qualities as professionals～

高橋 未香  
Mika Takahashi

大妻女子大学大学院 人間文化研究科 現代社会研究専攻 修士課程

キーワード：精神保健福祉士，資質向上，研修制度

Key words : Psychiatric social worker, Quality improvement, Training system

### 1. 研究目的

精神保健福祉士の資格取得ルートは、現任者救済も必要とされていた20年前の制度成立当初と変わらず現在においても10ルートであり、複数存在している。現在は多様な人材確保の手段となっているとも評価できるものの、それら養成課程の違いによって、国家資格取得後の臨床現場での実践において知識や技術の習得に格差が生じている現状にあると言える。その結果、専門職としてのアイデンティティ確立や使命感の獲得が十分とは言えないまま現場での経験を重ねている者も少なくない。

本研究は精神保健福祉士国家資格取得後における専門職としての質の担保、資質向上を目指した研修制度のプログラム開発を目的としている。

### 2. 研究実施内容

本年度は、まず初めに、現在の精神保健福祉士国家資格取得後の資質向上に向けた取り組みの実態について明らかにするために、OJTと専門職の価値・知識・技術習得のための研修の違いを整理した。さらに、精神保健福祉士現任者の研修ニーズを明らかにするために、プレ調査を試みた。

具体的な方法としては、OJTと専門職の資質向上のための研修内容の違いについて、主にOJTの定義や構造等を明らかにするために、文献研究を行った。そのうえで現状を把握するために、所属機関だけで行われている研修では機関ごとのばらつきや達成度の確認の裏付けが脆弱なのではないかとの仮説のもと、プレインタビューを行った。

精神科医療機関に所属する4名の精神保健福祉

士に対して、研修に対する職場の体制や専門職員としての個人的な自己研鑽に関する方法、実態を聞いた。

OJTとは職場内の職務現場において上司や先輩社員が部下が業務遂行するうえで必要な知識やスキルを実際の業務を通して教育・育成することであり、業務中に行うスキル面の指導に限らず職場内での勉強会、個人学習の指示やアドバイス、目標や評価の面談、キャリア開発の指導など、職場内で行われる多様な教育や業務もこの範疇としていると位置づけられている。

具体的なインタビュー方法としては、半構造化を用い、時間は60分で行った。主な内容は、①新人研修について、②新人以外の研修制度について、③所属機関での研修成果について、④所属機関外の研修への体制の現状、⑤職能団体等専門職を対象とした研修への体制とし、話を伺った。

プレインタビューでは、OJTと所属している機関において行われる研修制度の差を考えながら行っているわけではないとの意見があった。さらに、所属する機関で行われている研修は対象者が明確でない場合もあり、キャリアに応じたものではなく、さらに研修内容についてもその時々部署の長が判断して行われることがあるということが分かった。

また実施方法としては、所属している機関全体で行われる研修が多く、有資格者としての研修という名目で行われている研修は多くないという現状があることも分かった。

さらに、所属している機関の組織の規模によっても研修の実施状況が異なることがわかり、専門

職としての研修制度には組織的な支持を示している機関は少なかった。例えば、新人であれば先輩から研修を受講するように促されることはあっても、それはあくまでも先輩の個人的な助言であり、「専門職として自己研鑽をするのは当然である」といった所属機関の風土が根付いている訳ではなかった。

次に、異なる国家資格取得ルートの中精神保健福祉士養成課程を経た現任者6名から、福祉専門職としての研修に対するニーズについて半構造化のグループインタビューを実施した。

先述の通り国家資格取得ルートは、複雑な国家資格成立過程を背景に10ルート存在しており、その内、主に4年制大学で精神保健福祉士課程を経た者と、国家資格である社会福祉士をベースに現場経験を経て通信教育で短期間で取得した者から話を聴くことができた。

また4年制大学でも精神保健福祉士に加えて社会福祉士課程も経ている者と、精神保健福祉士課程のみの者もあり、それぞれの立場で実践において抱えている課題、さらには自己研鑽に対する相違点を見ることができた。

特筆する点としてここでは2つ挙げるができる。1点目は、4年制大学での養成課程出身者においても、社会福祉士と精神保健福祉士の2つを取得した者と、精神保健福祉士のみを取得した者として研修に対するニーズも違いがあった点である。

精神保健福祉士のみの者は、現職に就いてから必要になった知識や技術として、高齢者領域や児童やその家庭、スクールソーシャルワークに関するものが挙げられた。

さらに2点目として、通信教育課程を経た者には研修に関するニーズが多く見られなかった点である。

今回は、研修ニーズを把握するプレ調査を目的としていたが、実際には職務に向き合う姿勢や、支援実践における自らの言動の根拠についての言語化等に大きな違いが見られ、それらは、組織人として課せられているOJTと、専門職として自己研鑽する必要性や、資質向上としての研修に対する考え方の違いとして表出されるに留まり、研修ニーズを明らかにするには至らなかった。

来年度は、取得ルートの違いによる研修すべき内容を明らかにしていくと同時に、その背景にあるなぜ意識の違いが生まれているのか、それに

よる実践の違い等についても整理していくことが必要であると考えられる。

### 3. まとめと今後の課題

職場内においてOJTと専門職としての研修を分けて行うのは困難なことであり、研修の効果測定や振り返りもなかなかされていない状況であることが理解できた。また、自己研鑽への意欲が乏しい者に対し、所属機関内で行われる研修だけで専門職としての資質の向上へつなげることも困難であると感じた。

職能団体が設けている生涯研修制度には受講義務はなく、団体への加入及び加入後の研修受講も各自の自己決定に委ねられている。

そもそも、専門職として資質の向上を目指し、体系化されている職能団体の生涯研修の存在自体を知らないという者もいる。

その背景には、資格取得ルートによっては資格取得が目指すべき最終地点と考え指導を受けている現状もあるように感じている。資格取得後の自己研鑽に関する多くのことは、各自の意思に委ねられている環境の中で、自ら積極的に・意欲的に学ぶ者と、そうではない者との間には格差が生まれてしまうこともあるのではないかと考える。

今年度の2つのプレ調査を踏まえ、当事者からニーズそのものが引き出せないこともあった。

今後の課題として、資格取得ルート別に支援実践上どのような課題が生まれているのか、それらの解決に向けた具体的に必要な研修内容は何かを分析する必要があると感じている。それらを基に、研修プログラムとそこで取り扱う内容を構築していきたい。

### 4. この助成による発表論文等

今年度の本研究で得られた成果を元に下記の論文を作成した。

[1]藏野ともみ, 朝倉由衣, 高橋未香, 新見咲月「スーパービジョン経験が実習指導に与える影響に関する研究」大妻女子大学人間関係学部紀要『人間関係学研究20』2019年, p111-117

#### 参考文献

- 1)公益社団法人日本医療社会福祉協会, 公益社団法人日本社会福祉士会『保健医療ソーシャルワーク:アドバンスト実践のために』中央法規, 2017
- 2)福原俊一『リサーチクエスションを作る』NPO法人健康医療評価研究機構, 2017