

社会福祉士実習受入れのメリットの現状と課題について —実習指導者フォローアップ研修会受講者へのアンケート調査を通して—

熊 坂 聡¹

令和元年に社会福祉士養成教育課程の見直しが行われ、実習教育の充実も図られた。福祉の現場には今まで以上に実習指導の負担が求められた。ここで、実習受け入れをメリットという観点から捉え直しができないかと考えた。そこで実習指導者に実習受入れに関する認識を調査してみた。予備調査としてインタビュー調査を行い、実習受入れのメリットと考えられる内容を抽出した。それを元に本調査としてアンケート調査を行った。その結果、実習受入れのメリットは現場の全体に及ぶものの、その多くが実習指導者や職員や職場の無意識的効果の段階に留まっており、意識的に活用する段階に至っていないと考えられた。また、実習指導者個人の段階ではメリットになっていても、職場では具体的に活かされていない場合が多いと考えられた。

Keywords : 社会福祉士実習、メリット、効果

はじめに

令和元年に社会福祉士養成教育課程の見直しが行われた。実習教育の重要性が増し、求められる教育内容は質・量ともに高くなった。そのため、福祉の現場には今まで以上に実習指導内容の充実が求められることとなった。この求められる実習指導内容の実行は、現場と実習指導者により多くの負担をかけることになり、実習受入れに消極的にならざるを得ない面もある。しかし、実習受入れは現場側に何らかの効果をもたらしている面もあるのではないかと、その効果を実習受入れのメリットとしてより積極的に現場に位置づけていくことはできないだろうか考えた。実習受入れを福祉現場のメリットと位置付けられれば、実習受入れ自体にも前向きになることが期待される。

なお、本研究は、執筆者と宮城県社会福祉士会実習指導委員会メンバー^{*1}が2022年10月から2年間に亘って行った「社会福祉士実習受入れのメリットに関する共同研究」の成果^{*2}の一部である。

また、本稿では、「メリット」を「現場に一定の効果をもたらし、それが現場の利点になること」とする。

1. 研究背景

社会福祉士実習受入れのメリットを考えるにあたり、福祉専門職実習指導者用テキストの中で、実習受け入れのメリットに関連したことがどのように述べられているかを確認してみた。社会福祉士分野では、『新版社会福祉士実習指導者テキスト』¹⁾の中に「実践現場にとっての実習受入れの意義」²⁾という項目があり、その中で「(1)個人及び組織としてのソーシャルワーク実践力の向上につながる、(2)組織が提供する支援・サービスの質や事業を評価する機会につながる、(3)福祉サービス第三者評価に対応することで社会的責任を果たすことにつながる、(4)スタッフや組織としての成長に加え、人材確保にもつながる体制づくりにつながる」²⁾と職員と事業所にとっての有益性を指摘している。『介護実習指導者テキスト』³⁾の中には、「施設・事業所の社会的使命（実習受け入れの意義）」⁴⁾という項目があり、その中で利用者と介護職員の人間関係の活性化に繋がると指摘している。また、「介護職員は、実習生の行動（よいケアと悪いケアの両方）をみることで、自分のケアに気づくことができ、実習生の指導を通して、自らの生活支援技術と介護への姿勢を振り返る機会を得ることができるようになります。」⁴⁾と指導

1. 宮城学院女子大学教育学部教育学科幼児教育専攻

者だけではなく職員にとって技術と姿勢を振り返る機会になると指摘している。精神保健福祉士分野では、『指導者のためのPSW実習指導Guide』⁵⁾の中に「実習の意義の明確化と共有化」⁶⁾という項目があり、その中で「実習機関・施設のなかで実習を受け入れる理由や意味、メリット・デメリットを十分に検討し、関係者間で共有化しておく必要がある。」⁶⁾とその意義の共有化の必要性を指摘している。精神保健福祉士の実習テキストの中で「メリット」という考え方を登場させているが、メリットについて具体的に言及しているわけではない。以上により、福祉専門職実習受け入れ側のメリットに関連した言及はあるが、その内容については詳細に述べられていない。その中で『新版社会福祉士実習指導者テキスト』¹⁾においては実習受け入れ側の意義を項目化しているが、研究に基づく根拠を示しているわけではない。ここにおいて、実習の受け入れを「メリット」という観点からの検討に意義があると考ええる。

Ⅱ. 研究方法

1. 研究目的

本研究の目的は、実習指導者が社会福祉士実習受け入れのメリットをどのように認識しているかを把握することを通して、実習を受け入れる機関・施設にとってのメリットの一端を明らかにすると共に、メリットとして活かしていくための課題を明らかにすることである。

2. 研究方法

本研究では、インタビュー調査を予備調査とし、アンケート調査を本調査とした。

(1) インタビュー調査

a. 調査対象

7種別8実習指定施設の実習指導者8人を対象とした。

b. 調査内容

実習受け入れのメリットに関するインタビュー調査を行った。調査項目は、『社会福祉士実習指導者テキスト』¹⁾に記載された「実践現場にとっ

ての実習受け入れの意義」²⁾の4項目に、「対象者の基本情報」と「その他実習受け入れのメリットについて思うこと」を加えて6項目とした。

c. 調査方法

共同研究会のメンバーが各事業所を訪問し、インタビューガイドに基づいて半構造化面接法によるインタビューを行った。

d. 集計方法

調査結果はデータ化し、コード化とストーリーラインを組んで統合した上で、実習受け入れのメリットと考えられる内容を整理し、その中からアンケート内容を構成した。

(2) アンケート調査

a. 調査対象

A県社会福祉士会が開催してきた実習指導者フォローアップ研修会（2017年度～2023年度）の参加者151人に郵送した。46人から回答があり、回収率は30.5%だった。ただし、「調査協力同意書」がなかった4人を調査対象から外したので、42人の回答を研究の対象とした。研究の対象となった人は、高齢分野の人が最も多く、次に障害、地域、医療の分野であった。回答者の年齢は40代が22人52.4%と最も多かった。平均勤務年数は15.6年、平均実習指導経験年数は5.6年、これまでに指導した実習生数の平均は12.4人であった。

b. 調査内容

アンケート調査項目は次のように設定した。①アンケート協力者に関する基本情報、②実習生を受け入れることによって実習指導者自身のソーシャルワーク（以下「SW」と記す）実践の振り返りの機会、不足点を明確化することに繋がっているか、③実習受け入れに伴い養成校（実習担当教員）とかかわることで福祉やSWなど関係する知識のアップデートの機会になっているか、④実習生を受け入れることによって組織としてのSW機能を高めることに繋がっているか、⑤実習生の視点を通して振り返ることで適切な支援・サービスを提供し、事業・活動を展開していくことに繋がっているか、⑥実習指導体制（主にスーパービ

ジョン（以下「SV」と記す）体制）が、OJTなど組織内で、職場の人材育成体制づくりに応用できているか、⑦実習を通して繋がりをもった実習担当教員から人材を育てる体制づくりに協力を得ているか、又は得たことがあるか、⑧実習が人材確保に繋がっているか、⑨その他雑感、とした。

c. 回答形式

回答は、項目ごとに「はいの割合」「はいの程度」「はいの内容」をチェック方式とし、一部を記述式で回答するように組んだ。

d. 調査方法

郵送調査とした。

e. 集計方法

アンケート調査結果はエクセルを用いて単純集計した。記述回答はコード化とカテゴリー化した。

3. 倫理的配慮

本調査は、「公益社団法人日本社会福祉士会研究倫理ガイドライン（2018年11月17日制定、2022年11月19日最終改正）」⁷⁾を遵守した。インタビュー調査については、本研究への協力は自由意思に基づくこと、協力しない場合も不利益は受けないこと、個人情報とは匿名化すること、聞き取った情報はデータ化して分析した上でアンケート内容設定の参考にすること、聞き取った情報は共同研究会報告書への掲載以外には使用しないこと、研究終了後はデータを廃棄することを説明し、インタビュー調査の対象者とその所属する機関・施設の管理者から同意書をもらった。アンケート調査についても、インタビュー調査と同様の内容に加えて、関連する学会での発表と研究誌への投稿以外には使用しないことを書面で通知し、回答する実習指導者と所属する機関・施設の管理者から同意書をもらった。「実践現場にとっての実習受入れの意義」²⁾に掲げられている項目をアンケート調査項目の一部に使うことについてもその執筆者から了解を得た。

Ⅲ. アンケート結果

アンケート結果のうち、ここでは、1. 実習指

導者にとってのメリット、2. 組織にとってのメリット、3. 事業・活動上のメリット、4. 人材育成上のメリット、5. その他実習受け入れに関する雑感、を取り上げる。

1. 実習指導者にとってのメリット

ここでは「実習指導者自身のSW実践の振り返りの機会、不足点を明確化することに繋がっているか」を質問した。

(1) 「はい」の割合

「はい」と回答した人は40人（95.2%）であり、回答者のほとんどが選択した（表-1）。

(2) 「はい」の程度

「大いに」が25人（62.5%）、「ある程度」が12人（30.0%）、「少し」が2人（5.0%）で、「大いに」が最も多くの割合を占めた（図-1）。

(3) 「はい」の内容（複数回答可）

「はい」の内容として回答者の過半数に選択されたのは、その他を除く8項目中7項目であり、当方が設けた「はい」の内容の多くが選択された（図-2）。特に回答者が多かったのは「③SWを再認識する機会になる」であった。

2. 組織にとってのメリット

ここでは「実習生を受け入れることによって、組織としてのSW機能を高めることに繋がっているか」を質問した。

(1) 「はい」の割合

「はい」と回答した人は38人（90.5%）であった（表-2）。回答者のほとんど組織のSW機能を高めることに繋がるとの認識を示したといえる。

(2) 「はい」の程度

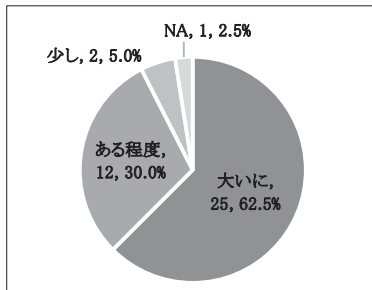
「大いに」が14人（36.8%）、「ある程度」が16人（42.1%）、「少し」が8人（21.1%）であった。「ある程度」が最も多くの割合を占めた（図-3）。

(3) 「はい」の内容（複数回答可）

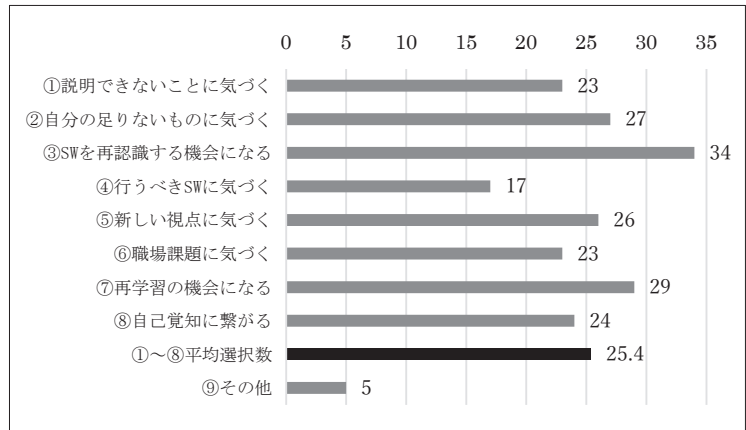
「はい」の内容として回答者の過半数に選択されたのは「⑥説明力を向上させる機会」と「⑤SWの理解深まる機会」であり、過半数には達しなかったが次に多く選択されたのは「⑧支援の考

表―1 振り返りの機会と不足点の明確化に繋がっているか

はい	40	95.2%
いいえ	2	4.8%
計	42	100.0%



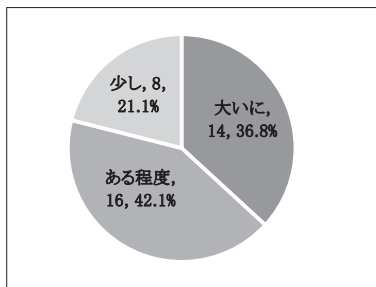
図―1 「はい」の程度 N=40



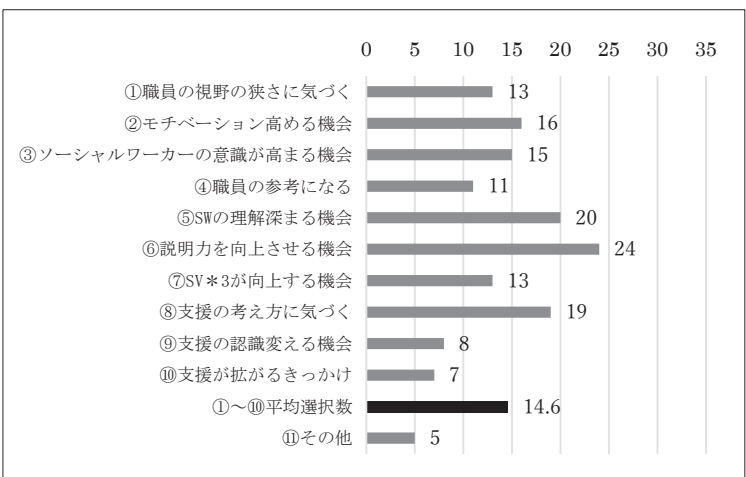
図―2 「はい」の内容 (複数回答可) N=40

表―2 組織としてのSW機能を高めることに繋がっているか

はい	38	90.5%
いいえ	4	9.5%
計	42	100.0%



図―3 「はい」の程度 N=38



図―4 「はい」の内容 (複数回答可) N=38

え方に気づく」であった (図-4)。

3. 事業・活動上のメリット

ここでは「実習生の視点を通して振り返ること、適切な支援・サービスを提供し、事業・活動を展開していくことに繋がっているか」を質問した。

(1) 「はい」の割合

「はい」と回答した人は41人 (97.6%) であり、回答者のほとんどが選択した (表-3)。

(2) 「はい」の程度

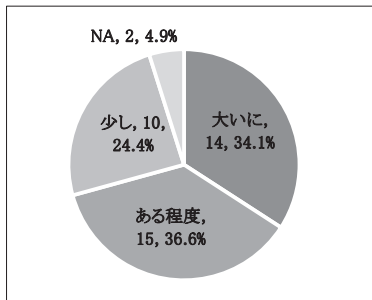
「大いに」が14人 (34.1%)、「ある程度」が15人 (36.6%)、「少し」が10人 (24.4%) であった (図-5)。「ある程度」が最も多くの割合を占め、「少し」が4分の1近くの割合を占めた。

(3) 「はい」の内容 (複数回答可)

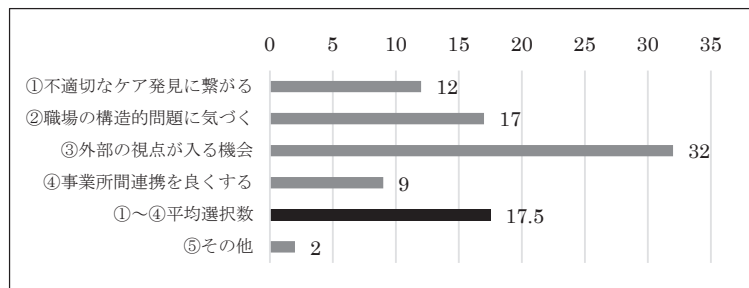
「はい」の内容については、「職員について」、「職場について」、「支援について」と項目設定したが、ここでは「職場について」と「支援について」を取り上げる。

表―3 適切な支援・サービスの提供と事業・活動の展開に繋がっているか

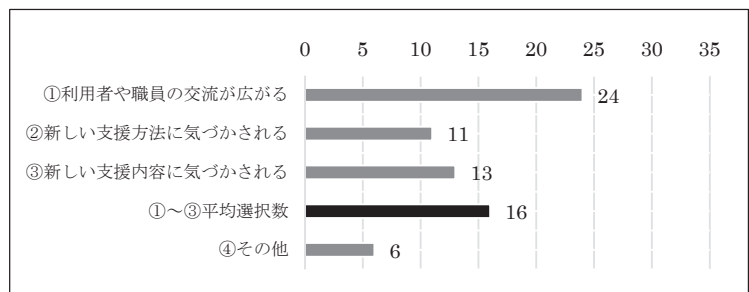
はい	41	97.6%
いいえ	1	2.4%
計	41	100.0%



図―5 「はい」の程度 N=41



図―6 職場について(複数回答可) N=41



図―7 支援について(複数回答可) N=41

・職場について

「はい」の内容として回答者の過半数に選択されたのは「③外部の視点が入る機会」だけであった(図-6)。

・支援について

「はい」の内容として回答者の過半数に選択されたのは、「①利用者や職員の交流が広がる」であった(図-7)。

4. 人材育成上のメリット

ここでは「実習指導体制(主にSV体制)が、OJTなど組織内で、職場の人材育成体制づくりに応用できているか」を質問した。

(1)「はい」の割合

「はい」と回答した人は30人(71.4%)であった(表-4)。すべての項目の中で最も少なかった。

(2)「はい」の程度

「ある程度」が14人(46.7%)と最も多く、「大いに」が9人(30.0%)で、「少し」が7人(23.3%)であった(図-8)。「ある程度」がほぼ半分の割合を占めた。

(3)「はい」の内容(複数回答可)

「はい」の内容として回答者の過半数に選択されたのは「④職員の指導力を高める」、次に「①新人教育プログラムの参考になる」であった(図-9)。

5. その他、実習受入れに関する雑感(複数回答可)

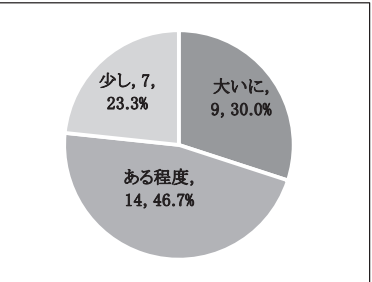
実習受入れに関するその他雑感は自由記述を整理したものである(図-10)。これを見ると、これまでの質問項目を補足する内容が多かった。その中で補足ではない内容は、「①社会的使命を果たしている」、「②実習を積極的に活かす意識必要」、「⑩負担はあっても学びが多い」であった。なお、①と⑩だけが回答者の過半数に選択されていた。

IV. 考察

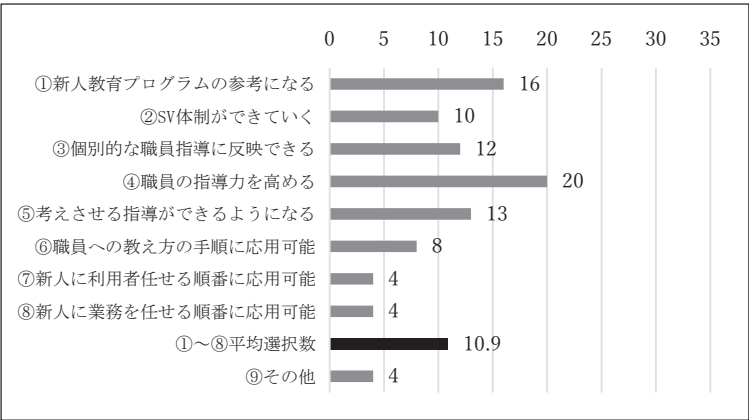
考察に当たって、調査対象者がA県社会福祉士会開催の実習指導者をフォローアップするための特定の研修会を通過した方々であること、回収率が30.5%であること、151人に郵送したうち未回

表一4 職場の人材育成体制づくりに応用できているか

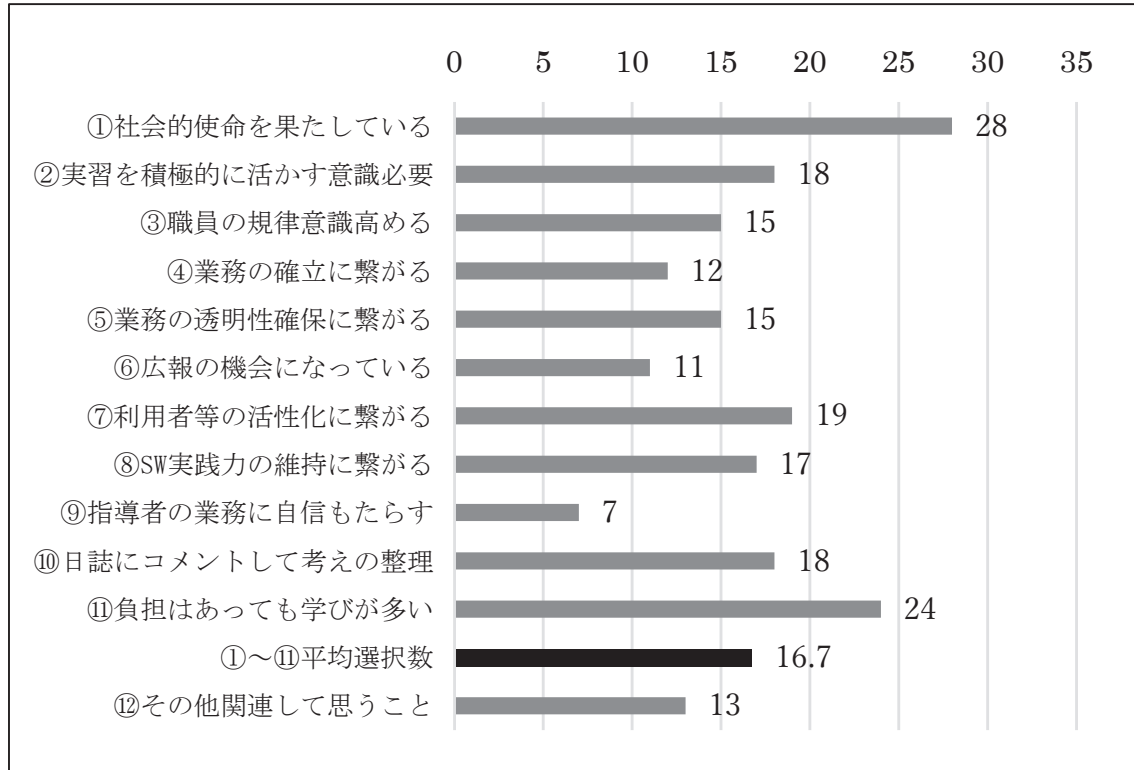
はい	30	71.4%
いいえ	12	28.6%
計	42	100.0%



図一8 「はい」の程度 N=30



図一9 「はい」の内容（複数回答可） N=30



図一10 その他、実習受入れに関する雑感（複数回答可） N=42

答者が105人いることから、限定的な結果と考察に留まるものであり、一般的な程度として読み取ることとはできないものとする。また、「はい」の内容（複数回答可）の読み取りにおいては、回

答の読み取りの目安として「はい」と回答した人のうちの「過半数」を基準にしており、「いいえ」を含む全回答者数の「過半数」ではないことに留意する必要がある。以上の点を踏まえて項目ごと

に考察を加えていく。

1. 実習指導者にとってのメリットについて

回答者の95.2%が「はい」と回答していること、「はい」の程度として「大いに」の割合が最も多いことから、実習指導者にとってメリットになっている可能性が高いと考えられる。「はい」の内容のうち多く選択された項目からは、現場で行われるべきSWを再学習する機会になっている可能性が考えられる。

2. 組織にとってのメリットについて

回答者の90.5%が「はい」と回答しており、多くの回答者が組織にとってのメリットを肯定しているといえる。しかし、「はい」の程度を見ると実習指導者にとってのメリットほど強く肯定されていないと考えられる。したがって、回答者の多くが組織としてのSW機能を高めることに繋がっていると認識しているものの、その認識は漠然としたものである可能性があると考えられる。ただ「はい」の内容としてどの項目がより多く選択されているかという選択の傾向を見ると、職員の資質向上に繋がり、そのことから組織機能の向上にも繋がっていく可能性が示唆されていると考えられる。

3. 事業・活動上のメリットについて

「はいの割合」を見るとほとんどの回答者が事業活動上のメリットがあると回答しているが、「はい」の程度を見ると実習指導者にとってのメリットほど強くは肯定されていない。したがって、回答者のほとんどが適切な支援・サービスを提供し、事業・活動を展開していくことに繋がっていると認識しているものの、その認識は漠然としている可能性があると考えられる。「はい」の内容を見ると、項目全体に選択した人は多くないものの、実習受入れが職場に開かれた状況を作ることに繋がり、支援において人的交流を増やす機会に繋がっている可能性が示唆されていると考えられる。以上のことから、調査結果は実習生受け入れが支援・サービスの改善に繋がっていく可能性を示唆していると考えられる。

4. 人材育成上のメリットについて

職場の人材育成体制づくりに応用できていると回答者した人の割合は、全質問項目の中で最も低かった。また、「はい」の程度を見ても全質問項目の中で最も弱いと推察される。「はい」の内容の平均選択数も全質問項目の中で最も少ない。これらは、実習の受入れが具体的にはあまり活用されていない一端を示していると考えられる。しかし、「はい」の内容として、実習指導に関わることで「職員の指導力を高める」(図-9④)と、「新人教育プログラムの参考になる」(図-9①)を選択した人が多いことから、実習指導が職場の人材育成に繋がっていく可能性はあると考えられる。また、「はい」の内容の平均選択数が全質問項目の中で最も少ないことは回答者が組織の人材の育成を担当する立場にないことによる可能性もある。以上のことから、調査結果は実習受入れが現状としては人材育成体制の構築にあまり貢献していないが、実習指導者が組織の人材育成を担当する立場にあれば人材育成体制の構築に貢献できる可能性も示唆していると考えられる。

5. その他、実習受入れに関する雑感（複数回答可）

その他雑感として自由記述された内容を整理してみると、これまでの質問項目を補足する内容が多くなっている。その中で補足以外の内容と判断できるものを見ると、実習生受入れの負担があるものの、社会的使命であり、学び直しの機会にもなっているので受け入れられているという実習指導者の現状が示されている可能性がある。また、「実習を積極的に活かす意識が必要」(図-10②)を42人中17人が選択していることから、多くの人が選択しているとは言えないが、実態は積極的に活かすことができていない一面を示している可能性が考えられる。

以上により、実習受入れのメリットはそれを受け入れている福祉の現場全体に及ぶが、その多くが実習指導者や職員や職場の無意識的効果の段階に留まっており、利点として具体的に活用される段階に至っていないと考えられる。実習指導者個

人の段階ではメリットを実感していても、職場では具体的に活かされていない状況になっているのである。その理由を考えてみるに、職場自体に活かす意識が薄いこと、そのため実習指導者が実習を職場に活かそうとしても職場の理解を得にくいことが考えられる。また、実習指導者が組織の人材育成を担当するなどの立場にないことも要因になっている可能性がある。実習受入れがメリットとして活用されていくには、実習受入れの成果を実習指導者が組織に活かせる立場に配置するなどの組織的工夫が必要であると考えられる。実習受入れのメリットを活かした事例を積み上げ、そのメリットの共有を拡げていく必要もあると考える。

おわりに

今回は単純集計による分析に留まっているので、結果から言えることも狭い範囲になっている。今後統計処理を加えて分析してみる必要がある。質問項目ごとの「はい」の内容の「その他」及び「5. その他 ⑫その他関連して思うこと」は自由記述としたが、今後その分析結果も加えてみる必要がある。また、今回の研究では社会福祉士以外の福祉専門職実習との違いを明らかにできていない。その共通性と違いも明らかにしていく必要がある。本稿では各種実習関連テキストのレビューに止め、先行研究については触れていないので今後の課題としたい。

引用文献

- 1) 日本社会福祉士会編『新版社会福祉士実習指導者テキスト』, 中央法規出版, 2022 年
- 2) 日本社会福祉士会編, 前掲, 40-42
- 3) 日本介護福祉士会編『介護実習指導者テキスト改訂 2 版』, 全国社会福祉協議会, 2021 年
- 4) 日本介護福祉士会編, 前掲, 68
- 5) 日本精神保健福祉士協会監修『指導者のための PSW 実習指導 Guide』, へるす出版, 2002 年
- 6) 日本精神保健福祉士協会監修, 前掲, 60
- 7) <http://jacsw.or.jp/document/31th6.pdf> 2024 年 2 月検索

注

- *1: 共同研究者は宮城県社会福祉士会実習指導委員会委員の鈴木達夫, 菊地知憲, 小野貴史, 熊谷明子, 会田美枝, 前田翔太の 6 氏である。共同研究者からは論文執筆および論文に名前を掲載することについて了解を得ている。
- *2: 成果は『社会福祉士実習受入れのメリットに関する共同研究報告書』(熊坂聡・宮城県社会福祉士会実習指導委員会, 2024 年 8 月) にまとめた(非公開)。また, この成果については第 32 回日本社会福祉士会栃木大会社会福祉士学会で発表した。