

## 当該教育プログラムが必要な背景①

子育てや介護、生活困難など生活課題を抱える人々が増加しているなかで、福祉フィールドにおいては、より専門性を発揮できる人材が必要となっているが、社会福祉主事資格を有しないケースワーカーが24%であり、社会福祉士や精神保健福祉士などの専門性のある有資格者の配置率は5%以下という実態にある。

また、保育士・介護福祉士などの有資格者であっても、直接処遇のケアワークであることから、個別的な支援ニーズに対して、家族などの社会的背景などを踏まえたソーシャルワーク的な支援ができていない。

子どもの貧困など福祉保健フィールドでは、困難な生活課題や問題を抱える家庭が増えているなかで、生活困難層を支援するために必要な資質と援助技術や専門知識・能力等を備えた人材養成を図る必要が喫緊の課題となっている。多くはスペシャリストの職員ではあるが、必要な社会福祉主事資格や社会福祉士及び精神保健福祉士、スクールソーシャルワーカー（SSW）などの専門性のある有資格者の配置となっていない。

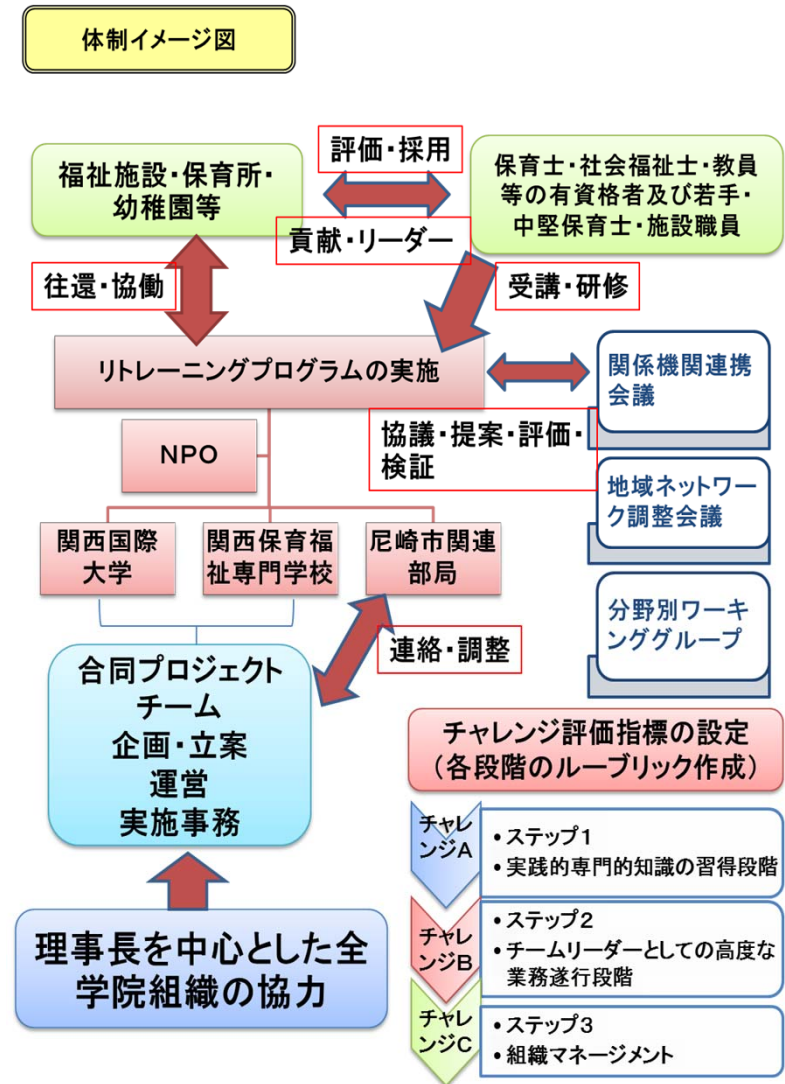
一方、保育士・教師や介護福祉士やの有資格者であっても、限定的なケアワークであることから、家族の抱える生活課題への対応といったソーシャルワークやコンサルテーションといった視点の欠落も見受けられるなど、総じて支援が限定的なものに留まっている。

福祉保健・教育の現場においては、相談援助者のスペシャリストからプロフェッションへとクオリティの確保が課題となっている。「相談援助力」を強化し、適切な支援が行われるようリトレーニングプログラムを構築することは喫緊の課題である。

「相談援助力」とは、単なる相談（＝カウンセリング）技術ではなく、支援の必要な人のアクチュアルな現実から生ずる困難へに対応できるジェネラルなソーシャルワークである。介護の世界だけでなく、子どもたちの育ちを支え、ともに育つ保護者へかかわろうとする保育や教育の現場でも、社会化されるとともに個別化される（自己化する）という両義性を生きる人間を支えることとしての対人的専門性である。

「これからどう生きたいか。どんな支援が必要か。」等の「ニーズの把握」を行い、客観的な「アセスメント」（生活課題の分析・実態把握）を行うことも必要である。そのため各連携機関との連絡調整能力も含まれる。相談援助において特に大切なことは、『信頼関係』だと言われている。信頼の置けない人に自分の悩みを相談したり、指導や治療を仰いだりは誰も思わない。これは、保育者や教師も含む、対人援助職全般に通じる重要事項である。

こうした状況において、現職の支援者や、仕事に就いていない保育士及び介護福祉士・教員免許等の有資格者に対し、現場の職域に復帰できるよう「相談援助力」を高める短期のリトレーニングプログラムを実施し、その成果を踏まえ、養成機関である大学や専修学校の正規カリキュラムとして導入していくことは、現在求められている人材養成の需要に応える意義を持つ。



## 当該教育プログラムが必要な背景②

### ＜福祉施設等におけるリスクマネジメントの意義＞

「リスクマネジメント」が日本語として受け入れられたのは、2001年に経済産業省が発表したJIS規格「リスクマネジメントシステム構築のための指針」である。それまで、通産省の下で「危機管理システム構築のための指針」という名前で進められていた。これによって「リスクマネジメント」と「危機管理」が違うということが明確になった。従来の危機管理では対応できないことや手遅れになることがあることがはっきりしたからである。「リスクマネジメント」と「危機管理」の違いは何か。それを理解するには、「Risk（リスク）」と「Crisis（危機）」の違いを知っておく必要がある。危機というのは、既に発生した事態を指している。これに対して、リスクははまだ発生していない危険を指す。つまり「危機管理」というのは、既に起きた事故や事件、事象に対して、そこから受けるダメージをなるべく減らそうという発想である。大災害や大事故の直後に設置されるのは、「危機管理室」や「危機管理体制」などと呼ばれている。「リスクマネジメント」は、これから起きるかもしれない危険に対して、事前に対応しておこうという行動である。

福祉施設や学校におけるリスクマネジメントは、全国のさまざまな場所において取り組まれつつある。福祉施設や学校における最大のリスクは、利用者やその家族ひいては地域における信頼を失ってしまうことである。福祉施設や学校にはそれだけ高い公共性が課せられているのである。家庭で安全に暮らす環境を保障しえないからこそ福祉施設が必要なので、虐待事件が起きたり、介護事故が頻繁に起きたりしてしまうことは、利用者や家族・地域に対する信頼を裏切ることになる。したがって、虐待事件などを起こさないことはもちろんだが、事件・事故に対するリスクマネジメントを行っていることが、信頼を勝ち得ていくうえで非常に重要な意味を持つこととなる。

中核的人材育成にあたり、支援、介護サービスの安全性向上と事故防止に努め、万が一事故が発生した場合には責任ある行動をとり、利用者に何らかの被害を生じさせた場合は、速やかな回復を図ることができることが必要になってくる。事故防止は、質の高い、よりよいサービスを目指して不断の努力を続けることによってのみ可能となるというクオリティインプルーブメント（QI）が、リスクマネジメントの基本的視点であることを研修に取り込み、組織的に人材育成を図る必要がある。

「相談援助力」では、どのような支援が必要か等のニーズの把握を行い、客観的な「アセスメント」（生活課題の分析・実態把握）を行うことが重要な位置を占める。そのためにはことが起きてからの対応では、二次的な問題を生むケースが多くなってしまいうこととなる。事故や事件の未然防止という観点から、「相談援助力」と「リスクマネジメント」は本事業において両輪の取り組みとなる。

### ＜福祉施設等におけるリスクマネジメントの視点と課題＞

#### 1) 介護事故を予防するための視点

介護事故を予防するための、未然防止の方向性を持ったアプローチ。

- ① 未然防止のアプローチ
- ② 利用者の尊厳重視のアプローチ
- ③ 手段と目的の区別

#### 2) 福祉施設におけるリスクマネジメントの課題

- ① リスク分析を行う方法論や道具が不足
- ② 福祉施設におけるリスクマネジメントの取り組みの重要さが認識されてきたのと並行して、相談援助の専門家が不足している。

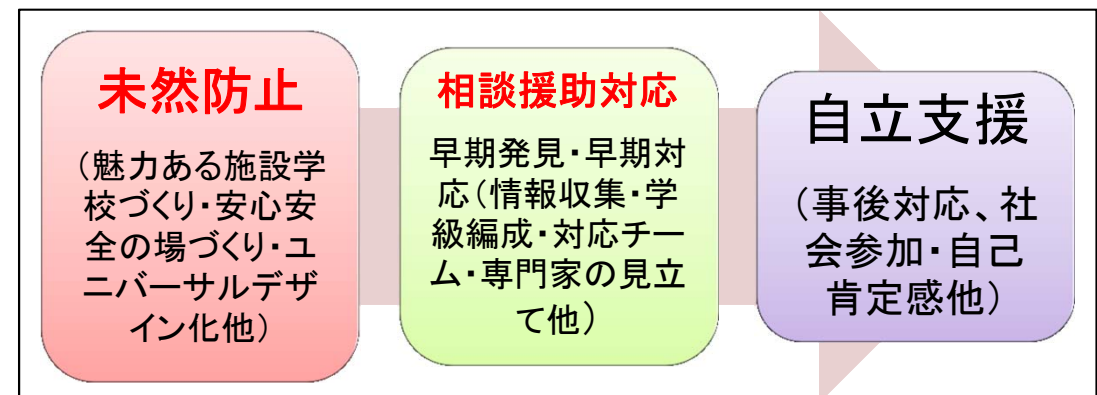


図 未然防止の取り組みの流れ

開発する教育プログラムの内容①  
～開発する教育プログラムの概要～

1. 相談援助力の向上

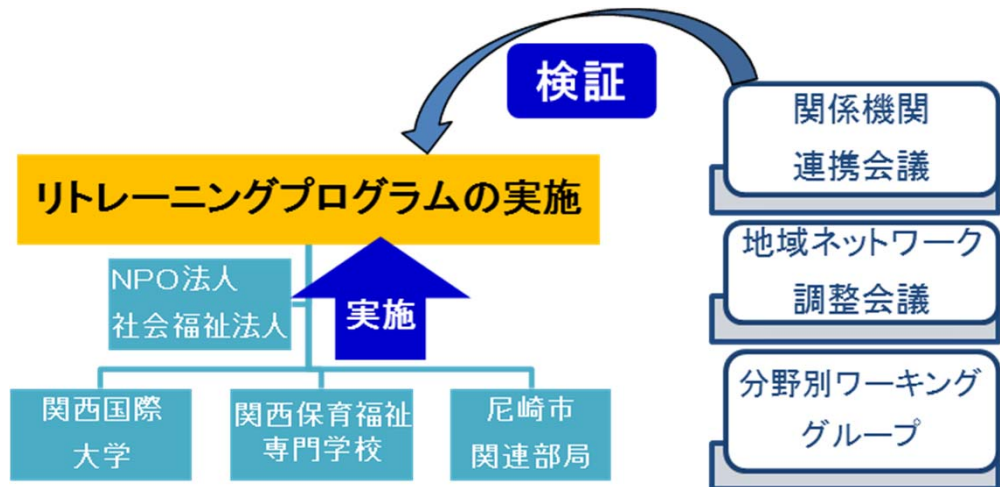
地域職域内で実践される相談援助の「面接の質」は、もっぱら指導する側の力量と方法に任されていることから、地域職域での「ニーズの把握」のための「アセスメント能力向上」を含めた信頼関係の構築を基礎においた「相談援助力」の組織的な向上を図る。

2. リスクマネジメント能力の向上

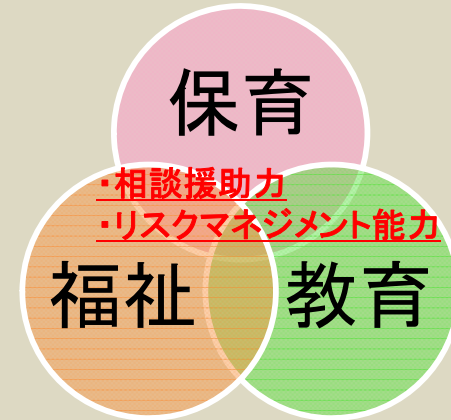
養成したい「相談援助力」では、どんな支援が必要か等のニーズの把握を行い、客観的な「アセスメント」（生活課題の分析・実態把握）を行うことが重要である。そのためにはことが起きてからの対応では、二次的な問題を生むケースが多くなってしまふこととなり、未然防止という観点から様々な角度から利用者のアセスメントを行い、リスクマネジメント能力の向上を図る。

3. 評価基準（ルーブリック）開発

ルーブリック（評価基準）開発によって能力基準を可視化する。支援に携わる職員の、面接の基本となるコミュニケーション力、ニーズ把握、アセスメント能力などの重要性の理解度や考え方、スキルを習得させることにより相談援助力やリスクマネジメント等の能力を測るための達成基準モデルを開発する。



リトレーニングプログラムの内容



- (1) 基礎研修（15回×2コース）
  - A 相談援助力コース
  - B リスクマネジメントコース
- (2) 専門研修（5回×2領域）
  - ①保育教育領域
  - ②高齢者福祉領域
- (3) 実地研修（全5回）
  - ・社会福祉法人 E G F
  - ・汐江ふたば保育園
  - ・尼崎市内老人施設
- (4) 夜間講座（特別支援教育）（24回）
  - シンポジウム（1回）
- (5) 巡回指導（10～20回）
  - ・尼崎市内の保育園、幼稚園、小学校等への巡回指導
- (6) 尼崎市教員研究会での指導助言

大学・専門学校の履修証明プログラムへ

## 開発する教育プログラムの内容②

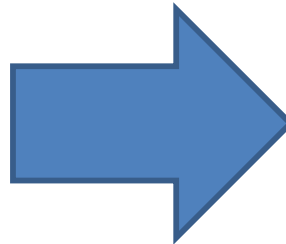
～これまで開発された教育プログラムからの発展性／既存の教育プログラムと比較した場合の新規性～

## 平成26年度の取り組み・成果

- ・ 地域ネットワークシステムの構築（関係機関連携会議の立ち上げ）
- ・ リトレーニングプログラム開始
- ・ 尼崎市内の相談援助ニーズ調査
- ・ 先進事例調査（東京、三重）
- ・ 評価基準の原案作成

## 平成27年度の取り組み・成果

- ・ 地域ネットワークシステムの活用
- ・ リトレーニングプログラムの見直し
- ・ 尼崎市内の相談援助ニーズ調査分析
- ・ 先進事例調査（宮城、京都）
- ・ 評価基準の見直しと改善
- ・ 相談援助の手引書（理解編）発行



## 平成28年度の取り組み・発展性

○地域職域内での実践される相談援助の「面接の質」は、もっぱら指導する側の力量と方法に任されていることから、地域職域での相談援助力の組織的な向上を図る。

⇒各職域からの職員派遣による現場の専門性の向上と人材育成に関する地域職域での質的・量的評価の向上。

○支援に携わる職員に対して、面接の基本となるコミュニケーション力などその重要性の理解を深め、考え方、スキルを習得させることにより相談援助としての支援能力の向上を図り、ルーブリック開発によって達成基準を可視化する。

⇒相談援助に関する支援能力向上のためのシステム開発に関する成果の公表と実施体制評価の向上。  
履修証明書の発行。

○ルーブリック（評価基準）に基づく評価を実施し、効果測定を行ったうえで、大学・専修学校の正規カリキュラムとして発展的に導入していくことを検討する。

○海外先進事例調査

- ・ リスクマネジメント取組
- ・ 保育・福祉マネジメント人材育成