

**立教大学学術推進特別重点資金（立教 S F R）**  
**大学院生研究**  
**2007年度研究成果報告書**

<b>研究科名</b>	立教大学大学院 コミュニティ福祉学 研究科 コミュニティ福祉学 専攻		
<b>指導教員</b>	所属・職名		氏名
	コミュニティ福祉学部・教授		森本 佳樹 印
<b>自然・人文の別</b>	自然 ・ <u>人文</u>	<b>個人・共同の別</b>	<u>個人</u> ・ 共同 名
<b>研究課題名</b>	福祉人材育成における「研修カリキュラム・マネジメント」に関する実証的研究		
<b>研究代表者</b>	在籍研究科・専攻・学年		氏名
	コミュニティ福祉学研究科・コミュニティ福祉学専攻・博士課程後期2年		永田 理香 印
<b>研究組織</b>	在籍研究科・専攻・学年		氏名
<b>研究期間</b>	2007 年度		
<b>研究経費</b>	200 千円		

**研究の概要** (200～300字で記入、図・グラフ等は使用しないこと。)

本研究は各福祉職場における「職場研修」推進のレディネス形成を目指し、その中心的担い手である都道府県における社会福祉研修実施機関の研修事業に焦点をあて、都道府県レベルの人材育成及び各福祉職場への支援方法について、実証的に研究することを目的とする。

本研究は、ミクロ的・マクロ的視点を包括したメゾレベルとしての都道府県をフィールドとし、地域福祉論及びその中で展開される人材育成の諸活動について調査し、福祉分野における人材育成についての理論及び方法の構築を目指すものである。

**キーワード** (研究内容をよく表しているものを3項目以内で記入。)

[ 福祉人材育成 ] [ 社会福祉研修事業 ] [カリキュラム・マネジメント]

**研究成果の概要** (図・グラフ等は使用しないこと。)**1. 先行研究の分析**

人材育成及び社会福祉施設職員研修に関する文献を検討し、本研究の目指す総論としての社会福祉従事者の人材育成論について整理した。

また、カリキュラム論についての文献を収集・分析し、「カリキュラム・デザイン」、「カリキュラム・プランニング」について理論整理をし、その総体である「カリキュラム・マネジメント」の概要についてまとめた。

人材育成及び研修に関する文献研究と合わせ、「研修カリキュラム・マネジメント」概念の整理を行った。

**2. 研修事業に関わる資料の分析**

「社会福祉研修事業年報」(昭和50年度～平成18年度 全国社会福祉協議会中央福祉学院)、「社会福祉研修実施機関便覧」(平成4年度～平成18年度 全国社会福祉協議会中央福祉学院)、「社会福祉研修事業アンケート調査結果」(平成7年～平成18年度 全国社会福祉協議会中央福祉学院)等の社会福祉研修に関わる資料を分析し、社会福祉研修事業の歴史及び、実施されてきた研修カリキュラムとその効果について考察した。

特に、「社会福祉研修実施機関便覧」については、都道府県別にデータベース化し、研修事業の運営実態について整理した。

また、中央福祉学院から依頼を受け、「平成19年度社会福祉研修事業アンケート調査結果」作成プロセスにおけるデータ分析に協力した。

調査結果から、以下のような都道府県レベルの人材育成における課題が抽出された。

①「体系的」という言葉の共通認識の必要性:重点事業にも「体系的な研修の実施」と強調されているが、研修事業において「体系的」「研修体系」とはいかなるものなのか、理論的裏づけには乏しいのが現状である。

②独自事業の増加傾向における、効果的な研修プログラムの企画力:プランナーとしてマイクロ・マクロレベルを視野に入れた職場研修支援に向けた研修企画を行うのが、メゾレベルに位置する都道府県独自の役割である。

③中長期目標の策定とPDCAサイクルの徹底:目標設定がないということは、サイクルが途切れていることを意味する。人員・予算が削減されている今だからこそ、それぞれの業務の位置づけ・結びつきを意識化し、PDCAサイクルを導入して効果的に事業を展開していくメリットは高くなる。

つまり、これらの課題をカリキュラム論の視点からみると、①は「研修カリキュラム・デザイン」、②は個々の「研修カリキュラム・プランニング」、そしてその総体としての③「研修カリキュラム・マネジメント」について議論していくことであると言い換えることができる。

## 研究成果の概要 つづき

## 3. 社会福祉研修事業実施機関に所属する研修担当者への聞き取り調査及び質問紙調査の実施

## 1) 聞き取り調査(質問紙調査のプレ調査)の実施及び分析

1・2の分析を通し、研修体系の作成、見直し、研修プログラムの作成方法等について、群馬県社会福祉協議会群馬県福祉マンパワーセンターの研修担当職員(サブリーダー、研修担当者歴6年)に対し、聞き取り調査を実施した。

群馬県社協への聞き取り調査結果を、カリキュラム・マネジメントの視点から考察した結果、次の課題が抽出された。①PDCA各ステージの機能は存在しているが、ステージ間のつながりが希薄である、②研修体系について、スコープとシーケンスの設定がみられない、③マニュアルの存在は評価できるが、研修企画(研修カリキュラムプランニング)の方法論について未整備であり、個人の経験に頼る部分が多い、④評価活動が研修プログラムの総括的評価で留まっており、研修事業全体の評価基準及びプロセスにおける評価方法(形成的評価等)が明確化されてない、⑤研修担当者の養成に時間が裂けないため、上記の課題克服に時間がかかる、であった。

さらに、全国社会福祉協議会中央福祉学院職員への聞き取り調査も実施し、全国レベルにおける研修事業に関する課題について整理した。

## 2) 質問紙調査の実施及び分析

各福祉現場における「職場研修」推進を支える都道府県・指定都市社会福祉研修実施機関等の運営実態を把握することにより、人員及び予算が削減されている現状の中での効率的・効果的な研修事業の展開方法について検討することを目的として、各都道府県・指定都市研修実施機関60箇所に対し、「都道府県・指定都市社会福祉研修事業に関する実態調査」を実施した。各都道府県・指定都市研修実施機関等へ調査票を郵送で送付し、実施機関は平成19年12月6日～12月28日であり、回答数は53箇所、回答率は88.3%であった。

調査結果において、「一部を除き、研修メニューが職位(あるいは階層)や経験内容に応じたもので整理できていない。グルーピングしてはいるが、メニューを平板に羅列したものに終わっている。そのため、研修内容と参加者のニーズとのミスマッチにつながっている側面が否めない。」等の研修体系の未整備に関する記述が多くみられ、本研究が導入しているカリキュラム・マネジメントの手法によってこれらの問題は整理することができると思われる。

具体的には、「研修体系化の手法(カリキュラム・デザイン)」とは、研修体系を計画・実施・結果のプロセスとしての「カリキュラム」と捉え、学習の領域及び範囲である(スコープ)を横軸に、学習者のレベル・職位・配列(シーケンス)を縦軸にした一つの図式(Chart)をつくり、その中に学習の単位としての研修を設定するというものである。これらの原理を踏まえることにより、課題として出された「メニューを平板に羅列したもの」としての研修体系は改善され、「研修内容と参加者のニーズとのミスマッチ」の原因も明確化されていくと思われる。

## 3) 都道府県レベルにおける福祉の現任研修に関する情報収集

群馬県における福祉現任者に対する研修について情報収集した。具体的には、群馬県福祉関係各課、群馬県社会福祉協議会、種別協議会、職能団体等の研修について調査し、全体像を整理した。今後、これらのデータを「研修カリキュラムモデル」として整理する予定である。

**研究発表** (研究によって得られた研究経過・成果を発表した①～④について、該当するものを記入してください。該当するものが多い場合は主要なものを抜粋してください。)

- ①雑誌論文 (著者名、論文標題、雑誌名、巻号、発行年、ページ)
- ②図書 (著者名、出版社、書名、発行年、総ページ数)
- ③シンポジウム・公開講演会等の開催 (会名、開催日、開催場所)
- ④その他 (学会発表、研究報告書の印刷等)

① 雑誌論文

永田理香「福祉人材育成における研修カリキュラム・マネジメント理論の構築—都道府県・指定都市における社会福祉研修事業のパラダイム構築に向けて—」立教大学コミュニティ福祉学研究科紀要、第6号、2008年

④ 学会発表

日本社会福祉学会第55回大会、「福祉人材育成における研修カリキュラム・マネジメント理論の構築—社会福祉研修事業のパラダイム構築に向けて—」、大阪市立大学、2007年9月