

「福祉人材養成塾」

「福祉職員のメンタルヘルス相談事業」

大阪市福祉人材養成連絡協議会では、平成20年度にモデル事業として「福祉人材養成塾」及び

「福祉職員のメンタルヘルス相談事業」を実施し、報告書にとりまとめました。

今回の特集では、この2つのモデル事業について取りあげます。

福祉人材養成塾「にしなりに学ぶ・人づくり地域づくり」

地域福祉の時代に 求められる人材を養成

私たちが生活する地域(まち)では、子育てや障害者・高齢者の介護・社会参加など生活するうえで多くの困難があります。

このような困難に直面したとき、私たちは身近な隣近所や友人・知人・公的機関に相談することにより、その解決に向かう力を得ているのではないのでしょうか。そしてそこから、住民や福祉関係者が協働して問題解決にあたるネットワークが生まれます。

このときのキーワードが「地域福祉」です。

地域福祉では、私たちが生活する地域のいろいろな生活上の困難さを、そこで生活する住民自身が主体的に、手を取り合って(絆、ネットワーク)解決に向かって行動することを最も重要視しています。

「福祉人材養成塾」では、この地域福祉を進めるリーダー的な人材を養成することを目的に、西成区社会福祉施設連絡会の協力を得て、地域住民を中心に福祉関係者が協働する活動を展開している西成区をフィールドに実施しました。

◆講義の内容から

縦軸と横軸の福祉を 組み合わせる

ネットワークの形成と運営について、それぞれの講師から現場経験に基づく理論やアイデア、思いが次のように語られました。「課題が多いから、ネットワークが形成され、ネットワーク

があるから縦割りでは埋もれてしまう課題を早期発見できる(西成区地域保健福祉担当課長 尾崎雅子)」

「縦軸(制度や資源の充実度)と横軸の福祉(地域の中での人のつながり度)を組み合わせるためには、縦と横の福祉の上に“仕掛け”“この指とまれ(という中心人物)”が必要(社会福祉法人石井記念愛染園 理事 小掠昭)」、「ただのつながりではなく、自分らしい生活を支えていけるような視点に立ち、主体的に活動できる地域づくりを意識してつくる(社会福祉法人白寿会 総合施設長 新田正尚)」など。また、フィールドワークを兼ねた最後の講義では「社会資源の有機的連携をさらに深めればもっといろいろなことができる(社会福祉法人大阪自彊館 経営企画部本部長 松田延久)」と地域ネットワークにより課題解決へのさらなる可能性が示されました。

◆受講者の感想から

専門職から きっかけづくりを

「施設は地域の財産であり、その施設が互いに顔の見える関係にあって結びついていることで、地域全体のボトムアップにつながっている(社協職員)」「利用者が地域で長年暮らし続けている事実、そして思いをもっと大切にしないといけない(グループホームセンター長)」「理念・目標の設定、キーパーソンを巻き込む、出入り自由な柔軟性、居心地のいい雰囲気づくり、情報を持ち寄り共有するという5点を学んだ(社協職員)」「住民一人ひとりが

つくるネットワークの必要性を感じていても、実際に行動へ移すのは難しいのが現実。それを専門職集団からアプローチをしていく発想の転換を目の当たりにした(大学教員)」などの感想が述べられました。

◆まとめ

●ネットワークが持つ人材育成機能の 有効性について

ネットワークが持つ福祉従事者の人材養成機能は、分野や所属施設の規模の違いを越えて、スキルやノウハウを習得し、情報交換が行われる点にあると考えられます。豊富なスキルやノウハウを蓄積した中心的な組織が核となり、ネットワークの人材のスキルアップを図れば、中堅・指導者層の人材養成に効果的な取組みとなるでしょう。

地域住民については、「わが町にしなり子育てネット」にみられるように、当事者グループに、福祉従事者が入り、定期的な情報交換や活動報告を通じて「顔の見える関係」を築き、多くの課題に対応することで、ネットワークに参加する地域住民を人材として養成する側面があります。

●福祉人材養成塾の評価と課題

講義や現場学習を担当した西成区社会福祉施設連絡会の代表が自ら、ネットワークの形成・運営のノウハウや実践への思いを伝えることにより、現場学習に深みをもたらしました。参加者を受け入れた関係者からも「業務を見直すよい機会になった」「にしなりに学ぶ”でなく、”にしなりが学ぶ”であったり”にしなりと学

ぶであった」などのメッセージが寄せられています。このようなことから、西成区の優れた実践例は、人材養成する上で大きな効果が認められました。

今後は、今回実現できなかった地域住民の参加を促すためのプログラムの開発・見直し、福祉教育の一環として若年層へ参加の働きかけ、研修終了者のネットワーク化支援および計画的なフォローアップの実施などが重要な課題です。

■DATA

- 実施日程：2008年11月6日・13日（講義・レクチャー）、12月～2月の間の13日間（現場研修）、2009年2月19日（報告会）
- 講師数：4人（行政、福祉施設職員）
- 参加人数：8人（福祉関係従業者）

表1●福祉人材養成プログラムの主な内容（1人当たり16日間）

▼講義・フィールドワーク：2日間

- 西成区の概要および福祉・生活課題について
- 地域の中で、ネットワークをどのようにつくり、課題解決のための仕組みづくりを目指してきたか
- 概要説明および意見交換
- 事例を通じた支援ネットワークの構築の手法について学ぶ
- あいりん（釜ヶ崎）について学ぶ
- 意見交換・現場学習オリエンテーション

▼現場学習：1人当たり13日間（ ）内は学習先施設名

- 共通プログラム 10日間
高齢者福祉（白寿会）、障害者福祉（ヒューマンライツ福祉協会・大阪市立西成障害者会館）、児童福祉（わが町にしなり子育てネット）、生活保護（大阪自彊館）、地域活動（石井記念愛染園・大阪市立西成市民館、西成区社会福祉協議会）の5分野について各2日間学びます
- 選択プログラム（分野・課題別）原則3日間
参加者との調整により、分野別・課題別に共通プログラムを深めます

▼まとめ・報告会：1日

福祉職員のメンタルヘルス相談事業

福祉職員の継続的な心のケアをめざして

心身ともに厳しい労働環境の中で、ストレスを抱え込み、体調を崩し、仕事を休む、そして休職・退職にいたる福祉職員が増加しています。そこで福祉職員が心の健康に不安を抱いたとき、気軽に相談でき、継続的に心のケアができる環境整備の一環として、平成20年11月より、大阪市社会福祉研修・情報センターにおいて「メンタルヘルス相談事業」を試行実施しています。同事業では、①心理の専門家である臨床心理士を相談員として配置し適切な相談を行う、②法律や医療などの知識を必要とする場合、当センターの専門相談と連携する、③相談の場で語られる事柄から福祉職員の悩みの傾向を明らかにし、対策や支援につないでいます。

悩みは「職場の人間関係」が最多

開設当初から5カ月間の利用状況において次のような特徴がみられました。

相談者については、年齢層は幅広いが、男

性の場合は20～40代が比較的多いこと。勤務年数でみると中堅社員が最も多く、次に新人と続きます。中堅社員からは「経験が伴わないのに重責の仕事に任された」などが、新入社員からは「想像以上の厳しさへの戸惑い、継続への不安」などの声が聴かれました。

相談内容については、最も多くみられたのは「職場の人間関係」における悩みで、関係悪化が業務に支障をきたし、さらなる心身の疲労を抱える悪循環に陥っているケースもみられました。

◆まとめと課題 組織へのアプローチも必要

福祉職は、対象との関わりの濃密さや想定外の突発的な事態などによる「対人援助労働の疲労」に加え、責任感が強く問題をひとりで抱え込むなど福祉職に就く人が陥りやすい問題、そして人手不足などによる「過酷な労働条件」など、ストレスを誘発する要因があります。したがって、こうした福祉職特有の問題に配慮した援助が求められます。さらに一人のメンタルヘルス不全を抱える職員が周囲に及ぼす影響ははかり知れず、当事者への支援だけで



なく、在職者一人ひとりを大切にする職場への転換および予防・啓発活動が必要です。

そのためには、相談の敷居を低くしていくこと、福祉職員が属する組織風土づくりの援助、悩みや思いを共有できる自助グループ（ネットワークづくり）の立ち上げ支援などが今後の課題といえます。

■DATA

- 実施日程：2008年11月～、毎週土曜9:30～16:00
- 相談方法：電話、来所
- 相談員数：2人（臨床心理士）
- 相談者数：計25人（～2009年3月末）