

埼玉県地域福祉総合支援体制に向けた人材育成方法の構築

Architecture of Personnel Training Methods for Saitama Community
Development Synthesis Support System

佐藤 陽

Akira SATO

要 旨

本論は、地域福祉総合支援体制に向けた人材育成について、埼玉県社会福祉協議会「コミュニティソーシャルワーク実践者養成研修」の企画会議と研修運営に7年間携わり、構築してきたプログラム方法について検証した。多職種協働による研修形式で、教授型でなく、プログラムを各分野の専門職が協働して作成し、研修の指導者としても関わり、事例検討を中心に、受講者と指導者のスーパービジョン関係を活かし、参加型の課題解決学習として研修を展開する視点が望ましいことが確認された。

I はじめに

平成24年5月、厚生労働省¹⁾(以下、厚労省)が示したように、日本は人口減少社会に突入し、単身世帯の増加や近隣関係が希薄化する中、社会から孤立する人が生じやすい環境になり、孤立死がクローズアップされてきた。しかも若い世代と同居する家族の孤立死が発生している。つまり、従来の福祉制度や地域の見守り活動では対象にならない人々を、社会的孤立から支援することも課題になってきた。

平成20年、厚労省は、「これからの地域福祉のあり方に関する研究会報告書」(以下、「研究会」)を発表した。前述したような制度では拾いきれないニーズや制度の谷間にある者、問題解決能力が不十分で公的サービスがうまく使えない人への対応等を指摘し、現行の仕組みでは対応しきれない生活課題に対応するため、住民と行政の協働による、地域で「新たな支え合い(共助)」の確立を提案した。翌年、その促進を図るモデル事業として「安心生活創造事業」が

十文字学園女子大学人間生活学部人間福祉学科

Department of Human Welfare, Faculty of Human Life, Jumonji University

キーワード：地域福祉総合支援体制、人材育成、コミュニティソーシャルワーク、多職種協働

Key Words: Community Development Synthesis Support System, Personnel Training, Community Social Work, Collaboration with various employment

創設された。単身世帯等への「基盤支援」（見守り・買物支援）を行い、住み慣れた地域で安心・継続して生活できる地域づくりの普及を試みた。

本年、当事業成果報告書（案）がまとめられ、支援を要する人達への総合相談や権利擁護等、地域における「新しい支援体制の構築・担い手の確保」の重要性が確認され、その整備が課題にされた。さらに、要援護者が社会に参加し、自己実現するための「社会的居場所づくり」や活動の場づくりの必要が示された。

埼玉県は、厚労省に先立って同様の問題意識から、平成17年、地域福祉総合支援体制の推進を具現化する指針（以下、埼玉県報告）を打ち出した²⁾。県内の各種専門職の、多問題あるいは制度の谷間にある実践事例分析から、作業部会で討議を積み重ね、支援のあり方を実践的に検討した。本報告では、日常生活圏域を中学校区で想定し、インフォーマル団体とフォーマル機関が連携して地域で自立した生活が支援できるよう検討しており、前述の「研究会」と符合する点が多い。

「研究会」は、地域を支える仕組みを担う人材を、原案ではコミュニティソーシャルワーカーと仮称したが、最終的には「地域福祉コーディネーター」と提言した。平成21年、全国社会福祉協議会は、実践分析からワーカーの機能と支える仕組みの明確化を試み、「地域福祉コーディネーターに関する調査研究委員会報告書」を出し、各都道府県の社会福祉協議会（以下、社協）は、その人材育成の研修に取り組むようになった。

埼玉県は、平成18年、地域福祉総合支援体制を支える人材育成について提言³⁾（以下、埼玉県提言）を埼玉県報告と同様の手順で示し、同年、埼玉県社協は「コミュニティソーシャルワーク実践者養成研修」（以下、CSW研修）を開始し今日に至っている。

厚労省は「安心生活創造事業」や「地域支え合い体制づくり事業」に現在取り組み、本年7月には「生活支援戦略中間まとめ」を発表した。それらは、生活困窮者や高齢者等、様々な課題を抱える人が孤立死したり、災害時に逃げ遅れたりすることがないように、地域で支える仕組みを、各自治体が関係機関や地域を支えるインフォーマルな団体等と共に築くことが急務であることを示している。

しかし、こうした地域生活の支援を担う福祉専門職が十分育成されているとは言い難い⁴⁾。つまり、これから更に必要となる地域の福祉を支える仕組みを機能させるため、専門職の人材育成が欠かせない。

本論は、筆者が、こうした地域福祉総合支援体制を促進する人材育成を提案し、7年間にわたり埼玉県社協の研修において、それを具現化するプログラム方法を実践から構築してきたことを検証する。

II 地域福祉総合支援体制に必要な人材とは

1. 多職種協働による支援に向けて

現代の日本において、地域社会と紡がれた地方自治のあり方が問われている。そこで地域福祉を推進するには、専門職が中核になり多職種協働体制が必要になる。そして、地域生活を支えるには、専門職は地域の人々との連携が欠かせない。つまり、地域とそこで暮らす人々の生活実態に対応出来る、柔軟な「紡ぎ手」としての専門職育成が必要になる。

平成12年、社会福祉法の成立により、地域福祉の担い手として、第4条で「住民・社会福祉を目的とする事業を営業者・社会福祉に関する活動を行なう者」の3者があげられた。平野（2007）⁵⁾が言うように、「援助者と被援助者」というこれまでの二元的福祉構造論から新たな展開が示された。しかし、実体としては、介護保険法による地域包括支援センターの創設、障害者自立支援法による自立支援協議会の設定、児童福祉法による要保護児童対策地域協議会の設置等は援助者側にあり、二元的福祉構造論から抜け出たとは言い難い⁶⁾。地域福祉の推進にシフトしたことで、この3法からも分かるように、社会福祉事業関係者による「福祉の地域力」は前進しつつある。だが、住民等による「地域の福祉力」は、地域ごとの特徴的な実践は見られつつも十分とは言えない⁷⁾。

地域で自立した生活を支援できるよう総合的な支援体制を整えるためには、専門職の育成と並行して、インフォーマルサポートを担う人達の支援と育成、そして公私協働が欠かせない。また、支援対象となる当事者の参加も重要になる。

谷口（2007）⁸⁾が言うように、様々な福祉サービスが商品化されつつある今日、対象者の話をよく聴き、意向をくみ取り、信頼形成を経て関わっていくには、専門職個々の努力が大きく、業務多忙でバーンアウトしかねない。しかし、こうした「人との関わり」を大切にする専門職が必要なのである。職場環境の整備は勿論だが、専門職が自分だけで悩みを抱えず、様々な専門職や地域で活動する人と協働することで新たな視点を発見し、地域自立生活支援を担える専門職として実践できるような人材育成に取り組むことが求められる。

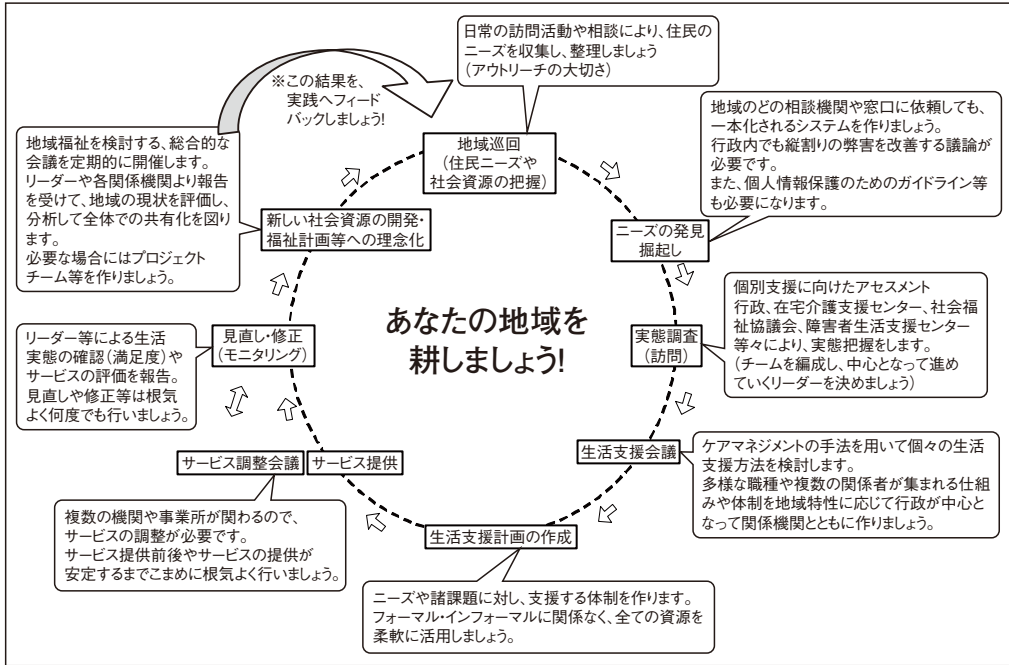
2. コミュニティソーシャルワーク機能を具現化する専門性を有する人材育成

平成17年、埼玉県報告は、専門職に向けて地域福祉総合支援体制が機能するよう、支援サイクル（図1）とシステム（図2）を示した。その翌年に、こうした体制を機能させるための「地域福祉総合支援体制を支える人材に求められる『はたらき』」（図3）を示した。

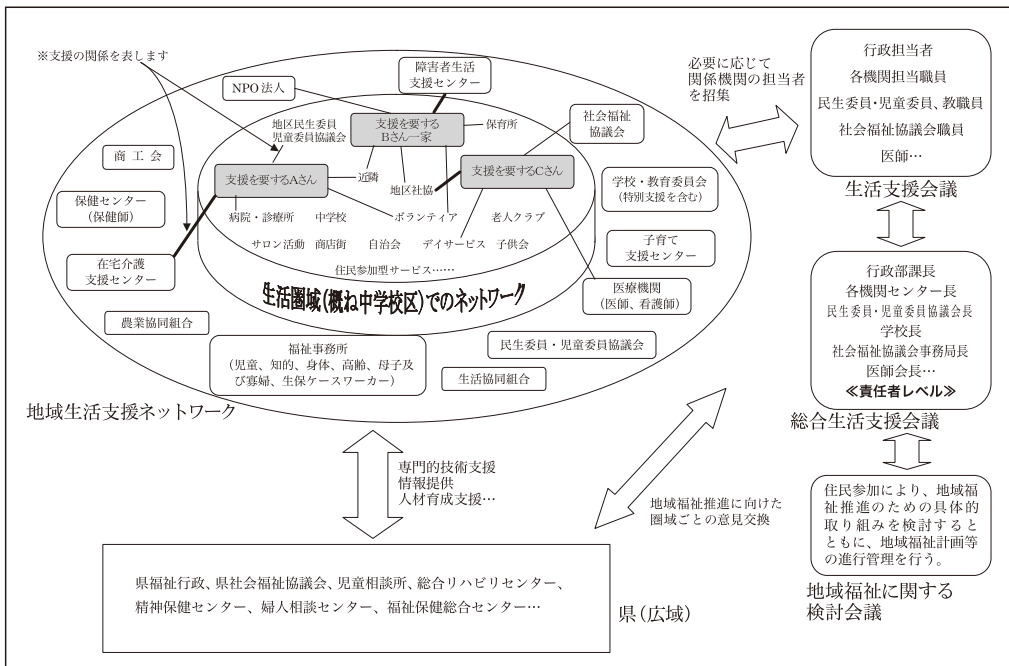
この埼玉県提言では、地域福祉総合支援体制を支える人材となるソーシャルワーカーは、ケアマネジメントを軸に取り組むが、既存のサービスをプランに当てはめ、サービス利用を調整するだけでなく、住みなれた地域で安心して暮らし続けられるよう、地域の社会資源も活用し、適切なサービスがなければ開発に取り組むことも含めることが重要であるとした。

そして、こうした福祉人材は、「ニーズキャッチ」「アセスメント」「チームアプローチ」「社会資源の活用・改善・開発」「ソーシャルサポートネットワーク」の視点を踏まえ、本人及び家族へのインフォームドコンセント（説明に基づく同意）を行ないながら、共に地域社会を構成する一員として生きていかれるよう、ソーシャルインクルージョン（社会的包含・共に生きる社会づくり）が地域社会の中で具現化されるようにソーシャルワークを統合的に展開していくものと整理した。

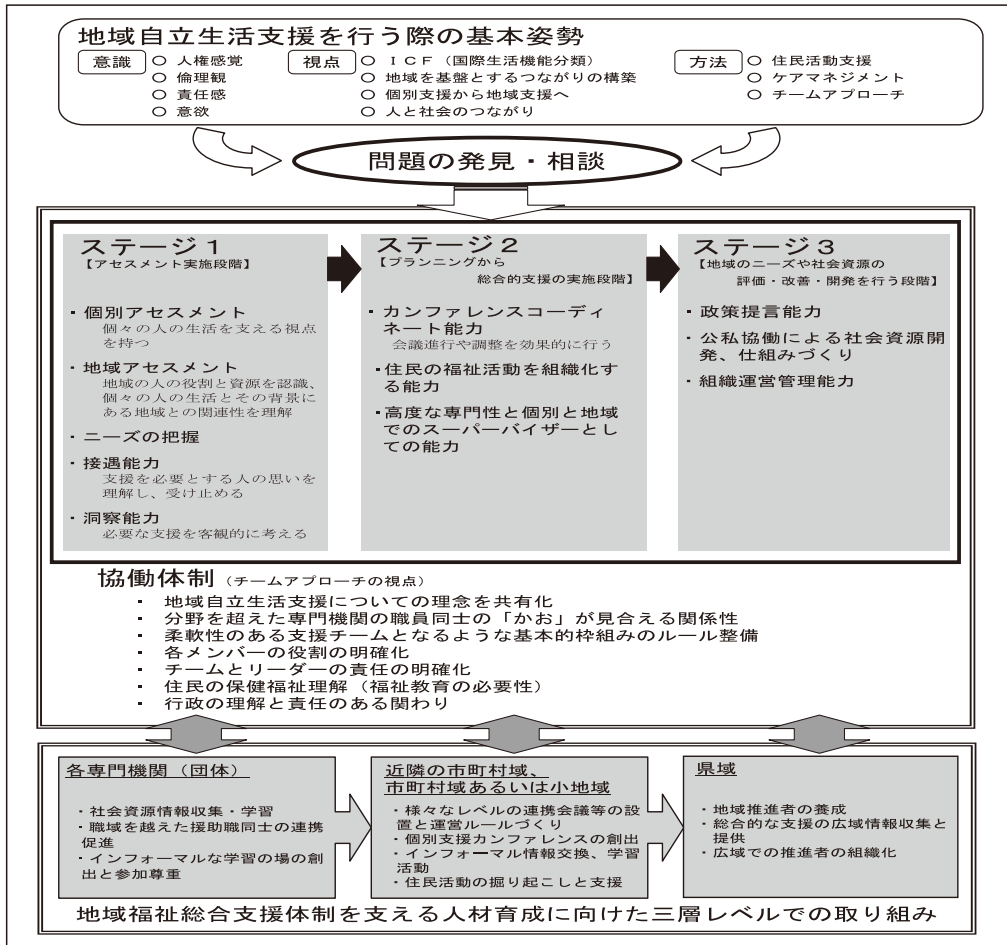
厚労省は、平成19年、「社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案」（以下、法一部改正とする）義務規定の見直しとして、「①個人の尊厳の保持」「②自立支援」「③地域に即した創意と工夫」「④他のサービス関係者との連携」等を新たに規定した。この①から④の内容は、埼玉県報告で、社会福祉法第4条「地域福祉の推進」を基軸に、大橋（2003）のコミュニティソーシャルワークの概念⁹⁾に依拠し、それを視点とする地域福祉総合支援体制の機能¹⁰⁾



(図1) 地域における総合的な取り組みとしての支援サイクル



(図2) 個別の生活支援を支える地域の社会システム概念図



(図3) 地域福祉総合支援体制を支える人材に求められる「はたらき」

として整理した以下の下線部と共通する。

「地域社会において顕在化されている課題、あるいはまだ表面化していない潜在的な生活課題についてニーズ把握をし、①一人ひとりの尊厳を大切にしながら、生活上の課題を抱えている本人及び家族の意向を十分に踏まえながら求めを受けとめ、サービスの必要性について合意のもとにアセスメントを行なうようにする。そして、ソーシャルワーカーは、④福祉・保健・医療その他さまざまなサービス機関と有機的に連携し、ケアマネジメントを軸にソーシャルワークが推進できるよう、個別支援する上で自分の所属機関で出来ること、④他機関に協力を求めること、チームで取り組む必要があること、③社会資源の改善や開発が必要になればそれに取り組むこと、近隣住民など地域資源の協力を求め、必要においては新たな組織化を進めるなど、さまざまな創意工夫を行ない、②個別支援を通じて地域自立生活が営めるように、フォーマル、インフォーマルのネットワークを充実させ、生活環境の整備をして、①サービスを必要とする本人や家族へのインフォームドコンセントを行ないながら、共に地

域社会を構成する一員として生きていかれるよう、ソーシャルインクルージョンが地域社会の中で具現化されるようにソーシャルワークを統合的に展開できるようにする」

また、埼玉県提言の「地域福祉総合支援体制を支える人材に求められる『はたらき』」(図3)で示した、「地域自立生活支援を行う際の基本姿勢」の「人権感覚」「倫理観」が①、「ICF」「人と社会のつながり」が②、「個別支援から地域支援へ」「住民活動支援」が③、「地域を基盤とするつながりの構築」「チームアプローチ」が④と関連する。

法一部改正を受け、平成20年、日本学術会議社会学委員会社会福祉学分科会「近未来の社会福祉教育のあり方について—ソーシャルワーク専門職資格の再編成に向けて—」は、社会福祉士をジェネリックな基礎資格と位置づけ、具体的な社会福祉教育の見直しとして、「地方自治体レベルでの教育、研究、実践の連携」等を示している。

こうした法に基づくソーシャルワーク教育等の視点から見ても、埼玉県報告及び提言に基づき、それを具現化するCSW研修として、県内各種の専門職が一同に集まり、指導者も同じ専門職という立場で、事例を通じて学び合う有用性は高いと考える。

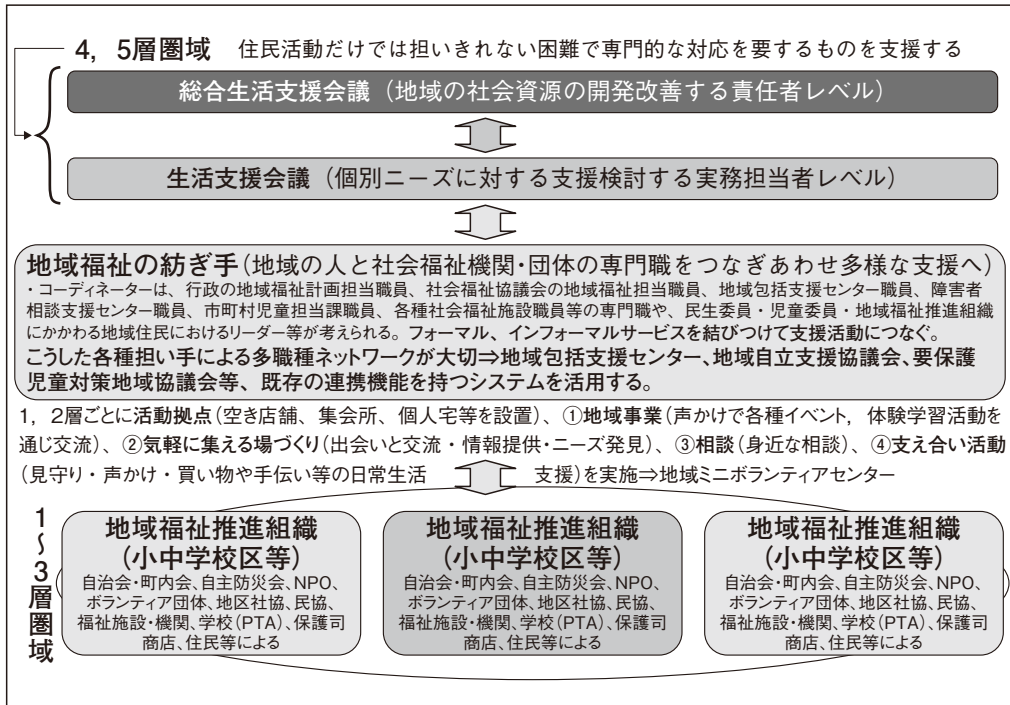
山崎(2010)は、今後のソーシャルワーク教育の展望において、「地域に根差し、ワンストップ相談といわれる『総合的、包括的相談』体系の確立が求められている。社会サービスに到達し得ない社会的孤立状態にある利用者の発見・気づきを含む、利用者のニーズにきちんと寄り添い、利用者の主体性を引き出し、その力量に着目し、パートナーとしての地域に根差したネットワーク型、課題解決型の相談体制を担う人材養成の確立が求められている」¹¹⁾としている。そして、地域の職能団体、当事者組織、自治体等との緊密な関係づくりが土台として築かれる必要性を述べている。

埼玉県報告及び提言は、介護保険法や児童福祉法の改正、障害者自立支援法の制定を視野におき、総合相談支援体制の構築とケアマネジメントを軸とするソーシャルワークの必要性に基づき、地域福祉総合支援体制について、その仕組みと支える人材育成について示しており、山崎の意見と共通する。

小林(2007)¹²⁾は、地域包括支援センターのような地域の機関を通して住民との情報ネットワークの形成や、地域住民が情報を地域の相談機関に通報し、必要に応じてその対応結果を知れるようなルールづくり、住民が自分達で孤立しがちな高齢者や住民との関係づくりをして、「お互いを気にする関係」をつくるなど、社会的なつながりと見守りを基本とする地域における生活支援システムを機能させる提案をしている。こうした視点を具現化する取り組みが厚労省の安心生活創造事業であり、埼玉県提言でも(図3)のステージ3に「公私協働による社会資源開発、仕組みづくり」と記しているが、地域住民の参加を促進していくためのこのような働きかけが重要になる。

コミュニティソーシャルワーク機能を具現化する地域福祉総合支援体制に必要な人材とは、「一人ひとりの尊厳を大切に人権感覚を持ち、総合的に相談に応じられ、自らの職務遂行は勿論だが、必要に応じて、多職種によるチームアプローチを可能にして、個別支援から地域支援につなげて地域での自立生活を支援し、既存のサービスで対応出来ないニーズに対しては、地域福祉活動に取り組む人達と公私協働による社会資源の活用・改善・開発を行い、課題解決に取り組むことが出来る者」が望ましいと考える。

なお、こうした人材が機能する個別支援と地域支援をつなぐ地域自立生活支援の仕組み(図4)を以下のように考える¹³⁾。



(図4) 個別支援と地域支援をつなぐ地域自立生活支援の仕組み

Ⅲ 埼玉県における地域福祉総合支援体制に向けた人材育成の実際

1. 埼玉県における地域福祉総合支援体制に関する人材育成の経過

筆者は、平成17年埼玉県報告の具体的な推進に向け、県域の研修機会の創設の必要性を埼玉県及び県社協に、当報告及び提言の検討作業部会長として依頼した。埼玉県は草加市と共催で、当検討作業部会で積み上げてきた事例検討のノウハウを活用し、同年8月に「コミュニティソーシャルワーク研修」(1日)を実施した。筆者は、今後の研修企画に向けたプレ研修として、市内の多職種の専門職を対象に、市内の事例をもとに、専門職同士が横断的な連携を可能に出来るよう、概念理解だけでなく、それぞれの業務における相談支援体制の意見交換や、事例についての解決策の検討をグループ討議で実施した。事後の感想からは、多職種協働の有用性や地域資源の必要性への気づき等、業務に関わる視点を変えるきっかけになったと成果が見られた。しかし、実際に複雑なケースをまとめるなど、役割や力量の不安も感じ、重要性は理解したが、実践に向けては困難という声もあった。

筆者は、こうした市町村ごとの多職種と地域福祉活動に関わる住民等が具体的な地域事例をもとに、その解決方法を検討し、それぞれの知恵を出して解決に向けて考え合う研修をすることで、実践的な人材育成が可能ではないかと考えた。

同年、埼玉県報告の人材養成の必要性を受け、埼玉県社協は、福祉・保健等の多様な専門職を対象としたCSW研修の企画検討会議を開始、筆者は前述の問題意識から本研修に立ち上げから関わった。当研修は、平成18年度から平成22年度まで実施。5年間で県内63市町村の内55か所が参加。修了者数は200人。平成18年には、埼玉県提言で人材育成への具体的提案が明示され、埼玉県社協の研修意義はより高まった。

また、平成20年度から2年間は試行的に、埼玉県社協は、本研修の実施と並行し、修了者のいる川口市、川越市をコミュニティソーシャルワーク実践モデル事業に指定して、研修担当ではない地域福祉推進担当で、支援の仕組みづくりに向けた取り組みを行なった。

そして、平成20年、埼玉県社会福祉審議会「新たな地域生活支援のあり方について」の地域福祉総合推進体制⁴⁾の整備において、「コミュニティソーシャルワークの担い手育成と機能強化」が求められ、平成21年、第2期埼玉県地域福祉支援計画が策定され、「コミュニティソーシャルワーク統括担当者（以下、CSW担当）」の設置が提起された。こうした経緯を受け、埼玉県福祉政策課も同年から「コミュニティソーシャルワーク統括担当者研修」⁵⁾を実施するようになり、行政における地域福祉総合支援体制を機能させる推進担当者の明確化とその育成がはじまり、本年度で4年目を迎える。

CSW研修は5年間で県内市町村全体への働きかけは一定の成果を取めたとして、モデル事業のように、県内市町村で地域福祉計画や地域福祉活動計画の推進として、地域福祉総合支援体制を機能させることに視野をおく自治体ごとの研修に転換。平成23年度からは、県域全体研修から地域単位の市町村研修に切り替え、「多職種ネットワーク研修」として、年度において3市町村を対象に実施。本年度第2回目の研修の準備が進められている。

2. 地域福祉総合支援体制を具現化させるための埼玉県社協における人材育成研修

埼玉県社協は、平成16年、埼玉県地域福祉支援計画における「地域福祉総合支援体制の推進」を具体的に検討した埼玉県報告に向けた検討で、地域の相談支援にあたる専門職同士の連携と役割分担、総合的なソーシャルワークの展開、ケアマネジメント手法の活用、地域福祉計画の策定促進を踏まえ、一部地域をモデル指定し試験的展開をするよりも、県内で広く人材を育成することを優先事項と捉え、平成17年6月から検討を開始した⁶⁾。

企画会議構成メンバーは、県報告及び提言の作業部会長である筆者をリーダーに、地域福祉支援計画担当職員と検討作業部会メンバー等と、新たに地域保健の観点を加えて構成⁷⁾された。

筆者は、本研修を県内市町村に反映出来るよう5年間継続してリーダーとして取り組み、人材育成の実証研究の機会として、先述してきたこれまでの問題意識と知見と実践を踏まえ、以下の視点で企画会議の運営に臨んだ。

1つは、埼玉県報告及び提言から一貫する、問題を抱える人の生活に寄り添い、権利擁護の視点から考える姿勢を持ち、専門職の実践からの知見を考慮して支援のあり方を検討する。そして、その蓄積から支援技法を見出す「実践からの理論化」を試みる。

受講対象者は多様な福祉専門職（職種:福祉事務所、社協、地域子育て支援センター、障害者生活支援センター、障害者自立支援法に基づくサービス事業者、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所等介護保険事業所、保健センター、医療機関等）とした。そして、受講者が

実践で培った視点を、多職種で多問題事例から検討することで、各々のニーズ把握、アセスメント、プランニング等のケアマネジメント目線を理解し合い、チームアプローチに必要な視点の明確化を意識する。

2つ目は、多くの受講者は個別支援に着目し、日常業務に関わっているため、個別支援における各職種の支援方法との連携の可能性を理解する。そして、コミュニティソーシャルワーク機能に着目し、個別支援だけではなく、問題を抱える人が暮らしている地域で生活を続けられるよう支援する視点には、専門職だけではなく、地域福祉活動に取り組む住民等と連携する地域支援との統合化が大切だという自覚を促し、ソーシャルサポートネットワーク形成を意識する。

この2つの視点を骨格として、「生活者としての尊厳を大切にする」「総合的な相談に応じられるようにする」「多職種協働（チームアプローチ）」「個別支援から地域支援へ（個別・地域アセスメント）」「地域自立生活支援」「公私協働による社会資源の活用・改善・開発」をキーワードとして重視し、企画運営に向けた討議に取り組んだ。

そして、企画会議メンバーには、これから各分野で求められる個別支援のみならず地域支援が担える専門職の育成に向けて、先行して横断的に学習する機会と捉え、各自の機関にこのノウハウを生かして頂きたいと参画を依頼した。メンバーは各分野の中核の立場で現場をより良くしていく視点から、研修の企画立案から演習形式の方法にそれぞれ役割を持ち、評価・検証しながら年々研修の質を向上できるよう心がけてくださった。

また、平成18年、NPO法人日本地域福祉研究所が「コミュニティソーシャルワーク実践者養成研修プログラム」を実施。全国で初めてコミュニティソーシャルワークに焦点を当てた体系的な研修プログラムを開発し、講義とワークショップ形式で、受講者自身が実践に引きつけて理論と方法を理解することをねらいとしており、参考にした¹⁸⁾。

当時、地域生活の支援を担う介護支援専門員に関する研究知見¹⁹⁾からも、社会資源の把握や活用・連携、社会資源の開発等については十分でないといわれており、こうした状況も踏まえ、前述の研修プログラムや平成16年度から始まった大阪府コミュニティソーシャルワーク機能配置促進事業、企画会議メンバーの所属する分野ごとの研修内容の現状を、各自の実践を踏まえながらディスカッションし、以下4つのポイント²⁰⁾を明確化し、研修の基本枠組みとした。

- ① 多職種連携の実践的な取り組みを促進（多職種が同じテーブルで、事例分析によって実践的に学ぶ）
- ② まちづくりの視点と住民の役割（専門職が見落としがちな住民との関わりの必要性を導く、公私連携の福祉でまちづくりに繋がる営みとして理解する）
- ③ ケアマネジメント手法の活用（個人・地域のアセスメントシートで支援目標と関係者の役割分担の明確化をシュミレーションする）
- ④ 市町村地域福祉計画策定や具体化の支援（参加申し込みを計画担当課経由に一本化して担当セクションと各種専門職との関わりを創出、一市町村域から多様な専門職の参加を促し、市町村域で多職種連携を構築するきっかけを提供）

特に、研修内容では③を重視。企画会議メンバーは、先行する研修を検証しながら、独自に個別・地域アセスメントとプランニングシートを創出した。

研修プログラムは、講義および演習形式で以下（表1）²¹⁾の流れで実施することにした。企画会議リーダーが全体の進行管理と導入の講義を行い、メンバーがそれぞれ担える小講義を行う。また、メンバーは指導者役割ではあるが、受講者の各グループのファシリテーターを担当してもらい、リーダーは全体の進行管理をしながら、適宜グループに関わる。

プログラム構成のポイントは、実際の多問題事例に基づく検討を基軸とした。そして、キャリアのある各分野の現職が指導に関わるので、受講者との演習は、方法としてのスーパービジョン関係を体験出来るよう意識的に取り組んだ。こうしたプログラム内容の量と質を考慮し、3日間の日程で開催することにした。また、事例のニーズを明らかにし（ニーズキャッチ）、個別アセスメントと地域アセスメントをシートに作成し、エコマップを活用して、支援を必要とする個人とその家族と、支援する様々な専門職や、関わる地域の人や社会資源との関係性（チームアプローチ）を可視化して検討出来るようにした。そして、特にICIDHからICFの視点が重視されるようになり、個人因子と環境因子へのアプローチを理解して、人生の見通しが立てられるようなアセスメント理解を配慮した。

こうしたケアマネジメントプロセスを経て、既存のサービスを確認して当てはめるだけではなく、問題を抱える人と家族が、住み慣れた地域で暮らし続けるためには、どのような支援（社会資源の活用・改善・開発）が必要か、関わる専門職や地域の人々の役割分担の明確化を図り、ソーシャルサポートネットワークの形成を意識し、具体的に個人と共に地域で生かせる福祉実践に向けた方法をシミュレーションできるよう配慮した。

（表1）埼玉県CSW研修の流れ

項目	内容	方法
事前学習	事例（物語・フェイスシート・ジェノグラム・地域状況）について通読。個別・地域アセスメント	個人作業
導入	・地域福祉の推進とCSWの関係（県社協） ・CSW実践の理論（筆者）	講義
情報の収集・整理	・ICFの基本的理解 （企画会議メンバー：障害者生活支援センター職員）	小講義
	・個別アセスメント	個人作業とグループ討議
	・地域アセスメントの留意点（メンバー：社協職員）	小講義
	・地域アセスメント	グループ討議
地域資源の つながり確認	エコマップ作成	個人作業とグループ討議
実践の方向性の 導き出し	・プランニングシートの作成	個人作業とグループ討議
	・地域づくりのきっかけや実践（メンバー：社協職員）	小講義
地域資源づくりの 計画	プランニングシートpart2	個人作業とグループ討議
プラン後の地域を 振り返る	エコマップの再作成	個人作業とグループ討議
まとめ	研修の成果のフィードバック	個人作業とグループ討議

平成18年度から平成22年度の5年間、研修終了3ヶ月後、県社協が追跡アンケート調査を実施し、「研修を修了したことで、あなた自身、あなたの職場あるいは地域での取組や活動に変化がありましたか」という問いについては、58.24%が「変化があった」と述べている。特に、受講者が現場の取り組みで変化した記述について、筆者が整理し、3項目に分類し、その内容を以下（表2）に記す（記述は簡約化）。

（表2）埼玉県社協CSW研修アンケート記述から

多職種との連携に向けて	<ul style="list-style-type: none"> ・（研修に）一緒に参加した他機関との関わりが活発化した。 ・顔を覚えてもらえるよう努力するようになった。 ・参加者の交流会を再度地元で行った。 ・地域包括支援センターでネットワークの場を創設。 ・家族支援には地域住民と諸機関との連携が大切と認識。
地域住民や社会資源等とのかかわり	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者と地域住民とのかかわりなど情報収集するようになった。 ・介護予防教室に、関係団体に準備協力を得て理解を共有化し開催出来た。 ・地域生活には、家族や地域の理解の大切を実感。 ・既存社会資源だけでなく、柔軟な考えで新しい社会資源の創出を理解出来た。 ・地域づくりへ向けた自らの役割を考えるようになった。 ・地域アセスメントを意識し、利用者と地域との関係性を大切にしようになった。 ・住民の力を信じ、地域で支え合うためのアプローチが必要と考ええるようになった。 ・インフォーマルな資源の活用に着目した支援を考えるきっかけになった。 ・自治会活動や地域活動の中心団体、キーパーソン等意識するようになった。
個人の姿勢の変化	<ul style="list-style-type: none"> ・コーディネーター的役割が定着し、様々な相談がもちこまれるようになった。 ・ICFの視点を考えるようになった。 ・アセスメントで「できること」重視の捉え方を心がけるようになった。 ・医療現場から福祉職の存在意義を改めて考えさせられた。 ・利用者の生活維持のための選択肢が広がった。 ・各所の役割理解が深まり、適切な連絡、問い合わせが出来るようになった。 ・多様な角度から利用者支援を捉え、チームアプローチが活かせるようになった。 ・居宅訪問時、近所や地域の様子を気にする視点が養われた。

研修の視点とポイントを概ね受講者は理解され、自らの実践に活かしつつあることが分かった。

埼玉県社協は、本研修を通じて、コミュニティソーシャルワークの一連の取り組みは、「特定の制度やサービス単独では解決出来ない課題を、地域ぐるみで解決していくための1つの手段」と捉え、「多職種協働」「住民活動との連携」「個別支援から地域づくり」をポイントとして整理した²²⁾。そして、担い手の養成を行う本研修の核となる、このコミュニティソーシャルワーク機能を地域に根付かせられるよう、平成20年度、コミュニティソーシャルワーク実践モ

デル事業を始め、当初案としても検討した県内への波及に向けた地域でのモデル展開として、2年間の試験的実践を試みた²³⁾。多職種ネットワークと共助の地域づくりを目的として、専門職と地域住民が連携する生活支援会議という場をつくり、プランニングシートで、ニーズのある人の生活目標や課題を明らかにし、協働で支援方法を検討し実践するよう心がけた。このモデル事業により、本研修で開発された各種シートが実践においても実用性があることが分かった²⁴⁾。

こうしたモデル事業の実施により、地域に場が創られ、本研修が地域ごとの実践に生かし得ることを確認した。これまでの修了者からの「現場で連携を具体化しにくい」という声に応えるため、平成23年度から、市町村域でなるべくインフォーマルな地域福祉活動の担い手である地域住民を含む多職種による研修を3ヶ所ずつ実施することになった。そして、専門職だけでなく地域住民の参加を促進することから、分かりやすい名称を考え、埼玉県における地域福祉総合支援体制づくりに向けて、推進の重要な柱となる公私協働の「多職種ネットワーク研修」と改変した。その実施に向けては、これまで研修を支えたメンバーによる企画会議を同様に開催し、県社協は研修担当課と地域福祉担当課で連携し、対象自治体や社協と事前調整を行い、実施に向けて地域の環境づくりを支援。実施2、3ヶ月前には、半日程度の対象自治体への全体レクチャーと研修に向けた運営の打ち合わせをした。研修を行う3ヶ所それぞれに企画会議メンバーの指導者が2、3名出られるよう調整し、1日研修で全体進行は筆者と県社協で分担した。受講対象はこれまで同様の市町村内の多職種専門職だけでなく、地域福祉活動を実践する人（町内会・自治会、民生委員・児童委員、地区社協、NPO、ボランティア、地区福祉計画関係者等）を加えた。多職種協働と住民活動との連携を可能にして、事例とそれに関するフェイスシート、個別・地域アセスメントシートについては事前に大半を明示し、ポイント等も記した。視点を理解しながら個別支援と地域支援を統合し、地域づくりにつなげられるよう意識化できるようにした。

そして、(表1)のプロセスをコンパクト化し、プランニングシートは1枚にまとめ、エコマップは作業時に新たに検討した社会資源を加筆するようにした。また、振り返りやまとめは、受講者が地域の関係者であり、この研修を通して具体的に地域でどう取り組むか話し合い、実践に向けられるようにした。平成23年度、第1回目の研修を実施した3市の現在の進行状況は以下のとおりである。

川越市は、市地域福祉計画に基づき、地域福祉総合支援体制を意味する「地域福祉サポートシステム」の展開を図る準備として、市独自で県社協の研修ノウハウを取り入れ、担い手養成研修を平成24年度独自に実施し、専門職と地域の担い手の連携体制をつくる。そして、この研修をシミュレーションの機会として、平成25年度にはモデル3地区で地域包括支援センターや地区社協とボランティアセンター等を拠点としてシステム展開出来るよう取り組み準備を始めた。

行田市は、本研修受講者による多職種会議を複数開催し、公私協働の「地域安心ネットワーク会議」として定期的に開催するようになった。また、民生委員・児童委員と地域包括支援センター職員とのブロック別懇談会を予定し、地域ごとの相談機能に向けた取り組みも始まろうとしている。

狭山市は、市地域福祉計画に基づく「地域福祉推進会議共助推進部会」を毎月開催し、地域の福祉課題に対する取り組みについて検討している。そして、地域福祉指導者研修を通して市内11地区ごとで演習を行い、担い手育成を図り、全市的には地域でつながりが持てる契機になるようシンポジウムを開催する予定。

いずれも、多職種が協働し、住民活動とも連携できる「場」をつくり、生活圏域を設定して地区ごとの支援体制づくりに取り組む準備をしている。

IV 地域福祉総合支援体制に向けた人材育成方法

1. 地域福祉総合支援体制に向けた人材育成方法としての研修プログラムについて

埼玉県社協における地域福祉総合支援体制づくりの全域的な担い手養成から始まり、地域モデル展開を経て、市町村あるいは日常生活圏域でより地域に密接な公私協働による支える仕組みと人材育成が展開されつつある。

行田市は、CSW研修やコミュニティソーシャルワーク統括担当者研修を踏まえ、安心生活創造事業を受け、トータルサポート事業を展開し、担当のみならず地域福祉推進幹という、CSW担当として横断的な対応を担う課長級を配置し、行政機構を新たにした。久喜市社協は、企画会議メンバーで研修指導者である同市社協の管理職が担当者を研修させ、その後、その担当者をCSW研修の指導者に育成し、昨年、独自に地域研修を実現させている。同地域か近隣地域のCSW研修修了者に協力要請し、社協職員を含めて研修運営を準備して多職種協働の研修を実施した。その研修でワーカーに目星をつけ、次年度の研修協力者に巻き込んでいる。また、継続的な学習機会をつくり、現在、多職種の事例検討会の準備をしている。そして、来年度には地域福祉活動実践者も加え、地区社協の組織化と並行して促進することを検討している。三郷市や越谷市等、各自治体では総合相談窓口が開設され、また、県の「地域支え合いの仕組み」が普及されるようになり、団地などの自治会や地区計画づくりを通して出来た、住民による地域福祉推進組織などによる共助も始まっている。それは埼玉県報告及び提言の具現化につながり始めたといえる。

喫緊な課題として、孤立死等を防ぐ国の施策も示され、今後、地域福祉総合支援に向けた取り組みの充実が求められる。しかし、仕組みを機能させ続け、良い実践を展開するには、それに関わる人材育成が重要になる。地域福祉の推進を基軸とする社会福祉において、専門職のみならず、住民等の福祉理解と参画による公私協働は欠かせない。これまでの検証を踏まえ、地域福祉総合支援体制に向けた人材育成方法としての研修を以下に整理する。

① 研修の目標

- 1) 生活者の視点で支える（権利擁護、その人が培ってきた人間関係を断ち切らない、福祉アクセシビリティ、ニーズオリエンテッドアプローチ²⁵⁾）ことを理解する。
- 2) 各機関・団体等が単体で支えられない問題には、フォーマル・インフォーマルの連携を図り、さまざまな機関・団体のつながりをつくり支えていけるようにしていくことを理解する（チームアプローチ、多職種協働のネットワーク化、ソーシャルサポートネットワークの形成）。
- 3) ケアマネジメントの視点を持ち、特にニーズキャッチ、個別アセスメント、地域アセス

メント、プランニングを中心に、モニタリング、評価、再アセスメントのプロセスを理解する（フェルトニーズとノーマティブニーズ、ICFの視点で個人因子と環境因子を踏まえたアセスメント、プランニングは本人の理解と同意）。

- 4) 個別支援を重視し制度化されたフォーマルサービスを生かしつつ、適切な制度やサービスがなければインフォーマルサポートを創意工夫、あるいは新たなサービスを創出（地域自立生活支援に向けたサービス開発²⁶⁾）することを理解する。
- 5) まち全域の計画による地域福祉総合的支援体制と共に、そのまちの日常生活圏域を設定して地区ごとの計画をつくり、その地域を支える仕組みと人材育成をすることの大切さを理解する（総合相談体制、公私協働、地域福祉推進組織、福祉教育）。

② 研修運営体制

市町村ごとに実施する取り組みとし、行政のCSW担当あるいは地域福祉計画担当、総合相談担当等を中心に、社協の地域福祉活動計画担当あるいは地域福祉コーディネーター、福祉活動専門員等が研修運営事務局を構成する。受講者の業務を配慮し、研修は1日程度とする。事務局は、事務全般を担い、研修の全体運営に携わるが、実際の研修運営担当者は、埼玉県社協CSW研修や多職種ネットワーク研修の修了者あるいは当研修指導者があたる。また、実施市町村で研修の蓄積があればその修了生から担当者をピックアップし、演習のファシリテーターと研修の小講義等を担当する。また、指導者が受講者とのスーパービジョン関係を意識する。こうした研修運営に多職種で関わることから、相互理解を図りながら研修を通じて自らも学び直し、業務の振り返りを行う。そして研修後、修了者に呼びかけ、自主勉強会等の学びを継続させ、互いの業務理解と情報交換と共有、事例検討等を行い、多職種協働のネットワーク化を図る。研修の初期段階は専門職による多職種研修でも良いが、期間を決めて、インフォーマルサポートの担い手も含め、その中で研修運営に関われる人も選考し、公私協働で研修展開出来るようにする。研修は市町村全域と日常生活圏域を設定して地域ごとに取り組むことが考えられるが、第一段階を全域で実施し、次に地区ごとの展開とするのが運営を理解しながら推進が可能になると考える。そして、その場合は、事後に、全域の支援体制は勿論だが、地区ごとに支える体制を築けるよう心がける。また、計画策定をはじめ、そのまちの地域福祉推進に継続的に関わる研究者がいれば概要の講義や演習の全体的なスーパーバイザーとして協力してもらおう。初めて研修機会をつくる市町村は、事前に1日程度、都道府県社協の協力を得て研修準備を企画する。

③ 研修対象

対象となるまちで様々な立場の人の地域生活を支える専門職と、地域で福祉活動に取り組む人や団体のメンバー。例として、福祉事務所、社協、地域子育て支援センター、障害者生活支援センター、障害者自立支援法に基づくサービス事業者、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所等介護保険事業所、保健センター、医療機関、学校、民生委員児童委員、町内会・自治会、地区社協、地区計画による地域福祉推進組織、地区福祉委員、高齢者クラブ、婦人会、子ども会育成会、自主防災会、NPO団体、ボランティア団体、商工会、商店街、マンション管理組合等。

④ 研修内容

以下（表3）のとおり。

（表3）研修プログラム内容

項目	内容	方法
事前学習	事例（物語・個人と地域状況を含むフェイスシート・ジェノグラム）について通読。個別・地域アセスメント。自分のまちのガイドブックや保健福祉関係のしおり、社会資源の資料を事前に通読しておく。	個人作業
導入	・研修目標を踏まえた地域福祉総合支援体制づくりと人材の役割について	講義（研修運営担当者に関わる研究者）
各メンバーの理解と情報交換を行う。	・ICFの基本的理解	小講義（研修運営担当者）
事例に関する情報の収集・整理と事例内容の分析を可視化し、メンバーで共有	・自己紹介（事例で自分が業務上出来そうなことを話しながら所属先の職務や活動内容を紹介し、情報交換する）	研修運営担当者がグループファシリテーターになり1日担当。1グループ7人程度で討議。グループは進行、記録、発表者を決める。 小講義（研修運営担当者）
	・個別アセスメントと事例の共有化（事例で焦点化する人の思いや希望に着目する）	
	・地域アセスメントの留意点	小講義（研修運営担当者）
	・地域アセスメント（実際にあるものだけでなく、他の事例など自由な想定も含める）	グループ討議 →資源開発につながる
地域資源のつながり確認	・エコマップ作成（これまでのアセスメント作業を可視化し、資源を出し合う）	説明は研修運営担当者 グループ作業
実践の方向性の導き出しと計画化（地域資源やサービス開発）	・プランニングシートの作成	グループ討議
	・プランを入れたエコマップ作成（当初に比べ様々な資源がつながり、加わることで、対象者の生活も変化し得ることを可視的に理解することを大切にす。	研修運営担当者は、研修目標を念頭に受講者の学びと気づきを意識的に関わる（スーパービジョン）
発表と振り返り	・それぞれの発表を聞き、ケアマネジメントの多様さによりプランニングも多様になることを確認。	1グループ5分程度で報告（全体で内容を分かち合う）
	・学びや気づきを話し合い、これから自分の実践にどうつなげるか話し合う	グループ討議
まとめ	・研修運営担当者や研究者から全体的なコメント ・担当者は次の学びの機会を予定し組織化等、実践化につなぐ（次の担当者候補も選考）	研修運営担当者・事務局

⑤ 使用シートについて

- 1) 事例 読み物風にどのようなことから相談につながってきたかを分からせる。ポイントとしては、問題を抱える人は誰か（登場者を理解）、誰が相談を受けているか、どのような問題があるのか、すでにつながっている制度、サービスや社会資源を明記する。
- 2) フェイスシート 事例のタイトル（問題を記す）、家族構成、発見のきっかけ、家族の状況、個人の状況（生活歴、既往歴等）、住宅・家計の状況、地域の状況（まち全体の

状況と対象者の家庭周辺の状況、地理的状況、社会資源等、住民等による地域活動等)

- 3) ジェノグラム 事例の対象者の家族関係について明記する。
- 4) 個別アセスメントシート項目 健康状態 [既往歴、疾病の症状等]、生活上の望み、意向、生計、好きなこと [趣味等、特技など得意なこと]、認知・コミュニケーション、ADL [歩行・着衣・入浴等]・IADL [調理、金銭管理、服薬状況等]、生活歴・職業歴、社会とのつながりや関わり、性格の特徴、家族・親族との関わり、交友関係・近隣住民との関わり、利用している社会資源、社会的サービス、対象となる人と家族の願いと思われることを明記する。
- 5) 地域アセスメントシート項目 どんな地域特性 [歴史、文化、自然環境、産業等] か、どんな人が住んでいるか、どんな医療・保健・福祉のサービス提供組織があるか、どんな福祉活動 [組織・個人] があるか、上記のほか、どんな生活関連組織などがあるか、利用者の生活改善 (希望や意向を叶える) ためにあったらいいなと思うもの、それを実現するために活用できるあなた自身のスキル、人脈、情報、あるいは、自分の所属する機関・団体等のセールスポイントを明記する。
- 6) プランニングシート項目 目標設定 (こんなふうに住みたい《夢や希望》)、課題設定 (目標を実現できないのはなぜか:原因や理由)、プラン (取り組み名、取り組みの概要・ねらい)、取り組みの具体的な内容 (いますぐの取り組み～2ヵ月程度《短期》、～6ヵ月程度《中期》、将来的～6ヵ月程度《長期》)、具体化のために必要な社会資源 (協力してほしい個人や団体など《協力依頼先》: フォーマル、インフォーマル)、本人や家族が出来ることを明記する。特に具体化に向ける社会資源を検討する上で以下の4点に留意する。
 - ・これまでの作業で明らかに出来たことを最大限活かして検討する。
 - ・5W2H (いつ、どこで、誰が、何を、何のために、いつまでに、どんな方法で、どの程度) を基本に考える。
 - ・単一で行う、協力者を募る、チームを組織する等の役割分担をきちんと行う。
 - ・地域アセスメントシートで明記した地域にあったらいいなについて改めて意識して検討に生かす。

2. 地域福祉総合支援体制に向けた人材育成方法の視点

こうした市町村ごとに行う研修は、そのまちで地域福祉及び活動計画を策定し、進行管理する中で、地域福祉実践活動を支える行政担当課と社協が協力することが大事である。そして、そのまちの具体的な事例を公私協働の多職種で検討し、その対応を努力する。

この取り組みは市町村全域で実施し、支援体制と人材育成を図ることが第一となるが、そのまちの生活者の視点と行政や社協等の専門職の視点とすり合わせ、菱沼 (2012) の調査研究から確認されたように、相応しい日常生活圏域を設定して地区ごと (概ね中学校区域か地域包括支援センター区域) で研修を進めることが望ましい。そうすることで、単に研修にとどまることなく、圏域に支援体制を築き、ニーズ発見や見守りのネットワークづくりの実践に向けた人材育成につながる。

今日多くのコミュニティソーシャルワークや多職種との研修が始まっているが、その多くは専門の研究者や社協職員が中心に研修当日の運営をしている。しかし、本論における埼玉県社協での研修は、事務局として社協職員が関わり、研究関係者として筆者も加わっているが、研修運営の中心的指導者は、現役の専門職としてのワーカーである。

他の研修にない大きな特徴は、このように第一線で働く現任の各種専門者が研修の企画立案から運営に取り組み、研修の指導者になっていることである。各分野の研修でも講師と呼ばれる代表格で、管理職クラスの中核現職が企画会議メンバーとして、自らの実践知見をもとに、研究職と共に研修内容を検討。互いの事例を持ち寄り、吟味して研修事例として加工し、専門職として捉えるべき視点やポイントを明らかにして、学びに必要なケアマネジメントプロセスを意識した各種シートを、様々な先駆的取り組みを参考に分析して創出。研修内容の作成過程で、多職種と研究職と研修担当課で内容の協議を積み重ねることがグループスーパービジョンになり、指導する現任専門職自身が新たな気づきと共感を伴いながら学びを深める中で研修プログラムが完成した。また、全体運営に筆者のような立場の者がいれば、更に研修担当者へのスーパービジョンが可能になる。そして、研修においては、指導者と受講者の関わりがスーパービジョン関係になった。こうした研修を経て、指導した専門職も、受講した専門職も互いに学びを深め成長につながり、それぞれの現場実践に活かしはじめている。

このように、研究者等が講義をし、先駆的事例を持つ職員の話を書く、効率的に知識・理解を目指す受講のみの教授型研修ではなく、多職種研修の形式を取り、事例をもとに受講者同士で協議しながら、適宜研修プログラムの作成に関わった各分野の現職の指導者とのスーパービジョン関係を可能とし、受講者が思考力と実践力を高める参加型の課題解決学習として研修を展開することが望ましいことが分かった。

そして、具体的な地域福祉の推進に寄与できるよう、なるべく中学校区や地域包括支援センター等の区域ごとに、関係する公私協働で地域福祉総合支援体制に向けた人材育成研修に取り組むことが求められる。

V おわりに

先述した厚労省の施策や、今年度、介護保険法改正による地域包括ケアシステムづくりも始まり、コミュニティソーシャルワークに関する研修は各都道府県社協等で、社協職員、地域福祉活動実践者を中心に数多く実施され、多職種によるものも見られるようになった。社会福祉専門教育においても、埼玉県立大学の「多職種連携教育」、神奈川県立保健福祉大学では新たに「多職種連携推進課程」が開講される。また、厚労省の生活支援戦略等の調査研究事業として、日本総合研究所が「多職種との連携を通じた社会福祉士の実践的な資質向上のあり方に関する調査研究」に取り組む。

本論に示した専門職の人材育成に向けた研修は今後ますます促進されるだろう。しかし、地域福祉は住民の理解と参加がなくては推進出来ない。埼玉県でも多職種ネットワーク研修からインフォーマルサポート団体の参加を加え、共助の取り組みの萌芽がみられる。こうした共助の仕組みづくりと、それを担う人々を育むためには、地域住民の福祉教育が欠かせない²⁷⁾。本論の検証を踏まえ、住民が地域課題に関心を持ち、専門職と協働しながら課題解決していくよ

うにするための学びの方法、つまり、仕組みづくりを含めた地域福祉活動実践につなぐ主体性を育む方法について検討することを課題としたい。

[注]

1. 安心生活創造事業成果報告書（案）制度からもれる人々への孤立防止と基盤支援～安心生活を創造するための地域福祉の取組み～安心生活創造事業推進検討会資料1 第10回平成24年5月8日
2. 佐藤陽（2005）「埼玉県地域福祉総合支援体制の構築について～コミュニティソーシャルワークの視点から～」『十文字学園女子大学人間生活学部紀要』第3巻, 103-122. 「みんなで創ろう！ 福祉のかたち～地域福祉総合支援体制に関する報告～平成17年3月埼玉県地域福祉推進委員会 地域福祉総合支援体制検討作業部会」（作業部会長佐藤陽）埼玉県福祉政策課
3. 「人が彩る！ 福祉のかたち～地域福祉総合支援体制を支える人材育成に関する提言～平成18年8月埼玉県地域福祉推進委員会 地域福祉総合支援体制検討作業部会」（作業部会長佐藤陽）埼玉県福祉政策課
4. 菱沼幹男（2012）は、こうした問題意識を持ち、福祉専門職による地域支援スキルの促進要因を分析し、地域アセスメントや地域住民との連携に関するスキルの弱さが意識され、促進には2万人未満の人口規模で地域担当制（社会福祉士）とすることが有効ではないかと示し、あり方研究会報告の圏域の妥当性を実証している。それは埼玉県報告の見解とも共通性がある。「福祉専門職による地域支援スキルの促進要因分析」『社会福祉学Vol. 53-2 (No. 102)』, 32-44.
5. 平野方紹（2007）「地域福祉推進のための計画と財政」『社会福祉研究第99号』, 45.
6. 同上書では、平野は地域包括支援センターの運営協議会と自立支援法による自立支援協議会をサービス供給側に軸を置いたものとして述べている。
7. 同上書, 45-46.
8. 谷口政隆（2007）「地域社会の福祉力とは何か」『社会福祉研究第99号』, 28.
9. 大橋謙策（2003）「21世紀の社会システムづくりと地域福祉計画」土橋善蔵・鎌田實・大橋謙策編集代表『福祉21ビーンズプランの挑戦』万葉舎, 255-256.
10. (2) 前掲書, 116.
11. 山崎美貴子（2010）「ソーシャルワーク専門資格と今後のソーシャルワーク教育の展望—カリキュラム改正を越えて」『月間福祉第93巻第13号2010年11月号』全国社会福祉協議会, 43.
12. 小林良二（2007）「地域生活支援システムの現状と課題」『社会福祉研究第99号』, 35-36.
13. 佐藤陽（2011）「求められる地域福祉実践のあり方について」『埼玉県福祉でまちづくり研究会報告書Ⅲ』十文字学園女子大学佐藤陽研究室, 126.
14. 筆者は当審議会時の福祉行政検討ワーキンググループ委員として本報告作成作業に携わり、地域福祉推進委員会地域福祉総合支援体制検討作業部会で使用してきた「地域福祉総合支援体制」と社会福祉審議会で使用している「地域福祉総合推進体制」の言葉の意味は、現在の担当課に確認したが意図的な変更ではないと思われるとのことであり、内容は基本的に同義と捉える。
15. 本来であれば埼玉県の研修も共に検証すべきものだが、当研修は担当課と筆者間で構成され、主に計画における位置付けとすべき役割理解に向けた講義と、地域福祉総合支援体制づくりに必要な総合相談窓口を開設した自治体、縦割りの弊害をなくす行政の仕組みを変えた自治体等の事例紹介をする教授型

授業で今日も展開しており、本論では取り上げない。

16. 田中稔〔当時：埼玉県社協改革推進室副室長〕(2009)「コミュニティソーシャルワーク実践の普及に向けた埼玉県社会福祉協議会の取組」『埼玉県福祉でまちづくり研究会報告書』十文字学園女子大学佐藤陽研究室, 111-113. 企画会議は合計5回開催。その他自主的なシート検討等、企画会議の専門職メンバーの自主的取り組みによって支えられた。
17. K市社会福祉協議会参事兼地域福祉係長・在宅福祉係長、社会福祉法人Tサブマネージャー、T市高齢者相談支援センター、A市乳幼児相談センター、W市地域包括支援センターの各専門職と埼玉県福祉部福祉政策課主任と筆者。
18. 菱沼幹男(2008)「コミュニティソーシャルワーク実践者をいかに養成していくか」『コミュニティソーシャルワーク2』NPO法人日本地域福祉研究所, 40-50. 筆者は本研究所の常任理事として当時の研修講師をし、第1回研修開始時に理事長の理解を得て資料を埼玉県社協に配布し、研修検討の参考資料として活用させていただいた。
19. 馬場純子(2003)「介護支援専門員のケアマネジメント業務の現状と課題」『人間福祉研究5』田園調布学園大学, 和気純子(2004)「介護支援専門員によるケアマネジメント」『人文学報社会福祉学』首都大学東京
20. 田中 前掲書 田中氏の記述を企画会議リーダーとしての筆者の視点で加工している。
21. 田中稔 117. 田中氏作成に筆者が加筆している。
22. 高木義昭〔埼玉県社協職員〕(2010)「ひとりの困ったを地域で解決するために～コミュニティソーシャルワーク実践を通して多職種協働を考える～」『埼玉県福祉でまちづくり研究会報告書Ⅱ』十文字学園女子大学佐藤陽研究室, 72.
23. 埼玉県社会福祉協議会『あったらいいなを福祉専門職と住民で創る』(2009),『ひとりの困ったを地域で解決するために』(2010)がモデル事業のまとめとして発行されている。
24. 田中稔(2010)〔埼玉県社協事務局次長〕「コミュニティソーシャルワーク実践者養成研修の成果と今後の展開」『埼玉県福祉でまちづくり研究会報告書Ⅱ』佐藤陽研究室, 112.
25. 白澤政和(2007)「社会資源の活用と開発」岡本民夫、田端光美、濱野一郎他編『エンサイクロペディア社会福祉学』中央法規出版, 433-434. 三浦文夫(2003)も重要性を『高齢化社会と社会福祉』中央法規で指摘している。
26. 佐藤陽(2008)「地域自立生活支援に向けたサービス開発」『十文字学園女子大学人間生活学部紀要第6巻』, 123-144.
27. 佐藤陽(2010)「新たな公共空間を創出する学習と実践の場の創造」『日本福祉教育・ボランティア学習学会Vol.16地域を基盤とする福祉教育推進プラットフォーム』, 8-21.
筆者は、学習と実践の場を創出し得る地域福祉教育推進プラットフォームの構造化について検証を試みているが、地域住民が実践に主体的になり、地域福祉の担い手として育む方法については論じられていない。今回の社会福祉教育として専門職の人材育成を検証し、地域福祉を推進する上で、住民と専門職が協働するためには、双方の学習が必要であることを改めて確認した。