

「そしある」さん 第10号

2026年 8月発行 編集担当：樋口

●人材育成と養成①～MSW は実習もするのね?!～

新 MSW 業務指針では、人材育成・養成について、「四 医療ソーシャルワーク部門の体制整備で、(3) 人材育成と養成 医療ソーシャルワーク部門において、業務を遂行するにあたり必要となる医療ソーシャルワーカーの専門的技術に関する指導及び教育のために必要な体制を確立すること。」としている。そして医療ソーシャルワーカー業務基準では、「⑤ 実習指導者を養成し、ソーシャルワーク実習を受け入れる体制を整備すること。」と実習生の受け入れが基準とされている。

那覇市立病院で単位実習生を初めて受け入れたのは、1993年度、東北福祉大学の T・S さんだった。社会福祉士養成課程の実習は、国家資格ができる前は、学生が出身地の病院などに自ら交渉し、夏休み等を利用して行っていた。那覇市立病院には、毎年のように県内外の MSW 志望学生から実習受け入れ依頼があった。正職員 MSW の1人体制が長かったため、私の産休・育休期間の受け入れはできなかったが、なるべく断らずに受け入れてきた。

医療福祉相談室が実習生を受け入れる目的は、もちろんソーシャルワーカー・社会福祉士という専門職養成の一翼を担うということである。また、実習生を受け入れるということは、組織内で専門職として、その職種の業務が確立しており、医療福祉部門として教育・指導体制が整っていることが前提だ。当初、病院では「相談員にも国家資格が必要なの?」「実習もあるの?へえ～!」という認識だった。そのため、MSW 業務やその専門性を、実習を通じて組織内外に示すこともできると考え、積極的に受け入れる戦略とした。各部署の見学や質疑の中では、日頃の MSW 業務の評価も間接的に聞くことができる。実習生のフレッシュな感想からは、日常業務の課題に気づくことができる。日常業務に忙殺されている現場としては負担が大きいが、特に初任者や中堅者にとっては指導することでの学びは大きい。養成校側や日本 MSW 協会の研修会に参加し、実習マネジメント様式等を作成し、病院として MSW 実習を位置づける形を整えた。

そして現場から養成校側へ身をおくことになり、実習生を受け入れる側から送り出す側になってみると、違う課題にぶつかった。私は実習は現場として受け入れるのが当然と認識していたのだが、「受け入れできません」と断られたのだ。どの専門職・部署にも、その時々事情があり仕方ない。でも、社会福祉士の実習は、病院にとっては断ってもよい実習なのだ、と落胆した。病院が社会福祉士の実習機関として位置づけられて久しいが、病院側の認識は他職種の実習とは違い優先度が低いようだ。また募集しても MSW を採用できず、人員不足が理由で実習生を指導できる体制でないという現場の実情・実態を思い知らされた。

2021年度からの新カリキュラムでは、実習時間が180時間から240時間に増え、県内養成校協議会と行政が協働し、実習生受け入れ要請と実習指導者講習会受講への協力依頼文書を医療・福祉・介護施設へ送る活動も行った。養成校としては、実習施設開拓のため、実習生受け入れの各種様式を提供したり、特に COVID-19 感染拡大時期には、学内実習プログラムを急遽作成し、現場の MSW には講師として参加していただいたり、ZOOM でのレクチャーを組み込んだり、分散型で日程を調整したりと、その後の学内・学外実習方法の開発に繋がる機会にもなった。また、実習前の体調管理や行動制限・検査・感染予防教育等、これまで以上に感染予防指導に時間をかけることになった。その中で、未だ課題として残るのは、病院実習前の小児感染症等のワクチン接種である。医療職の実習生は大学入学時に接種をしているようだが、福祉系大学では行っていない所が多く、複数の病院で「接種を推奨する」ということで確認することになった。現場の MSW からは、「福祉職といっても、病院で働く人が単に予防接種は怖いからしない、というのは非常識では?」との疑問も寄せられた。

欧米に比べて、実習の質と量には多くの課題があるが、一生に一度になるであろう実習を、丁寧にまた充実したものにするために、また福祉職の不足が叫ばれる中、今後どのくらいの専門職が必要なのか、養成目標人数を明確にし、現場・養成校・行政が協働して取り組むことが必須だと考える。

●MSWのつぶやき(編集後記): 実習受け入れができない理由の一つに、“実習生の待機場所がない”ということがあった。病院の医療福祉部門は拡大しているが事務室は元のままで、肩を寄せ合いパソコンも順番に使うという所も未だあるようだ。かつての先輩達が、廊下の片隅にカーテンを引いて面談場所にしていたことを思い起こすと、机や椅子がないと業務ができないということでもないだろうが、職場環境の改善は人材獲得にも繋がる要素になっているのかもしれない。認識の間違いや、お気づきの点がありましたら、ご指摘ください。内容へのご意見・感想もお寄せ下さい。 ●連絡先: m.higuchi@oku.ac.jp