

〔チーム研究 9〕 保健福祉における地域診断と研修のあり方に関する研究（主任研究者 小山 修）

母子保健要員の研修体系策定に関する研究(Ⅲ)

— 保健所管内研修体系の策定とトレーナーズトレーニングの提案 —

母子保健研究部 小山 修・斉藤 進
愛育相談所 加藤博仁
研究企画・情報部 中村 敬・庄司順一

【要 約】 これまでの研究結果から得られた知見をもとに、保健所管内研修の体系化を試み、その進め方と評価法を含む実施上の課題を析出した。併せて、母子保健要員への実施が期待されるいくつかの研修技法について検討し、特にロールプレイング、グループスーパービジョン、ケースカンファレンスといったグループ学習法について、それぞれの研修目標や進め方、留意点を抽出した。さらに、これらの研修技法や研修の企画・実施・評価を習得するための、研修担当者のための研修プログラムの開発を試みた。

その結果、以下の重要性を提起した。①保健所管内研修は身近な場所で研修が可能であることなどの長所を伸ばすこと、②各種研修技法に習熟した研修担当者を選出すること、③研修委員会を設置すること、④研修体系の策定に当たっては、管内市町村などの職種別、階層別及び研修形態別に把握し、不足を補いながら体系化すること、⑤評価は、研修参加者、研修派遣者、研修受入機関の三者が共通の評価シートを用いて相互評価をすること、⑥グループ学習法は援助的な態度やスキルを習得するためには、最も効果的な研修法であること。

【見出し語】 研修体系、研修技法、評価法、トレーナーズトレーニング、グループ学習法

A Study on the Development of Training System for Maternal and Child Health(MCH)

Personnel (Ⅲ)

Osamu OYAMA, Hirohito KATO, Susumu SAITO
Takashi NAKAMURA, Junichi SHOJI

This study analyzed notice points and framing methods of the training system for the MCH personnel required in district jurisdiction of the public health center (training of PHC). And then, we examined some training that were expected to practice the MCH personnel, and specially about the training methods of role playing, group supervision and case conference that were group training, we clarified the goals, proceeding and notice points of each. And, we developed the training program for trainers.

As a result, we thought significant points were next, ①Training of PHC keeps a good point to include the training opportunity close alive. ②Elect the trainer who mastered the training method. ③Establish the training committee. ④Grasp the reality of training according to the type of job other experience the number of years other post other training form more. ⑤It is important to evaluate the evaluation of training using the evaluation seat which the training participant, dispatch person, the training enforcement engine are common to. ⑥Group training is more effective training in the way of learning helping attitude and communication skills.

Key words : Training system, Training method, Evaluation method, Trainer's training, Group training

I 目 的

戦後の公衆衛生をリードしてきた保健所法は、平成6年度に地域保健法に改称・改正され、平成9年度から施行された。この結果、保健所は、管内保健・医療・福祉機関を視野に入れた「人材の確保・資質の向上」と併せて、従来の保健・医療中心の研修からシフトし、福祉分野の職員をも対象とした研修機能を持つこととなった。しかし、法が施行されて間もないことと、保健所の統廃合や機構改革の途上にあるためか、研修の体系化が十分に進んでいるとはいいいにくい。

本研究では、これまでの研究結果を踏まえて、まず保健所管内研修体系の策定を試み、次にその実施上の課題の一つである研修技法のうち、特に保健所管内研修で多用されることが望まれる事例研究法等のグループ学習法の進め方について検討し、併せて研修担当者のための研修(Trainer's training)プログラムを策定することを目的とした。

II 方 法

研究最終年度は、これまでに得られた知見を医学、社会福祉学、心理学、保健学の観点から再吟味し、保健所管内研修の長所と短所を析出して体系化の可能性と問題点を検討した。また、前年度の報告で指摘した事例研究法の進め方について、カウンセリングやソーシャルワークの分野で実際に用いられる研修方法を提示することとした。

III 結果及び考察

1. 保健所管内研修の意義

地域保健法改正の基本的な考え方は、生活者重視と地方分権の推進である。その背景は、①人口の高齢化と出生率の低下、②疾病構造の変化、③ニーズの多様化、④生活環境問題への住民意識の高まりなど、生活者の立場を尊重したサービス課題に対応しようとするものである¹⁻²⁾。

一方、国際的にはHealth Promotion (Ottawa 憲章/WHO, 1987) の登場によって、従来の感染症対策を中心とした公衆衛生のパラダイムは、人々のQOL (生活の質) を目指したより積極的な健康づくり活動へとシフトしてきた³⁻⁴⁾。

保健所管内研修 (以下、「管内研修」と略) の体系化にあたっては、単に法制度の改正・施行に注目する

だけではなく、以上のような国内外の動向を把握した上で、時代の転換期という認識をもって、いかなる人材を養成するかを検討することが重要である。

管内研修の意義を一言で言えば、「人々のニーズに対応した保健・医療・福祉サービスの質の向上」であるといえる。そのためには、職員一人ひとりの専門性の向上や、組織人としての成長が不可欠であり、その結果として職場の活性化やサービスの効率性が相乗的に高まるように実施されなければならない。

保健・福祉サービスは、ややもすると事業回数や参加者数などの量的な評価をもとに考えやすいが、対人保健サービスの市町村委譲に伴い、今後は福祉分野との連携とシステムの効率的運営などのサービスの質的な評価が問われてくるであろう。従って、サービスの質とシステムの運用を視野においた人材養成を推進する必要がある。

2. 保健所管内研修の長所

保健所管内研修の長所と短所を表1に示した。今後は、予算や講師などの短所に注目するよりも、むしろ長所を最大限にのばすことが重要であろう。従来の研修は課題別研修が多く、研修体系が整備されているとはいいいにくい。中央研修やブロック研修と比べて、身近な事例をもとに分野を越えて他職種と課題を共有したり、またそのための連携やシステムの再構築などの、実践的・実務的な研修が可能であるという長所をのばすべきであると考えられる。

表1 保健所管内研修の長所と短所

長所	①時間的、経済的に研修機会が均等である ②同一地域なのでコンセンサスが得やすい ③情報収集が容易である ④事業の浸透等の研修結果の評価が得やすい ⑤職員の業務評価がしやすい
短所	①多職種にわたるため均一性が取り難い ②指導者を得るのに予算が必要 ③参加者が固定化し新鮮味が薄れる ④調整に時間を要する

3. 研修体系策定のプロセス

図1は、福祉の「職場研修」マニュアルをまとめた橋本らの職場内研修体系策定のプロセスを一部改編し、作成したものである⁵⁾。

このプロセスは、福祉施設という一つの組織を対象にしたものであるが、一般の業務がPlan→Do→Seeで行われるのと同様のプロセスである。職場内研修と異なるのは、管内の市町村に加え、福祉施設や医療機関などをも視野に入れて、研修体系を策定しなければ

ならない点である。これは、法に基づく保健所の役割として位置づけられているが、見方によっては介入行為ともなる。このため保健所長を始め、保健所のリーダーシップとマネージメント能力を問われることにもなる。管内研修体系の策定は、とにもかくにもこの役割を如何に担えるかによって大きく異なってくるといえよう。

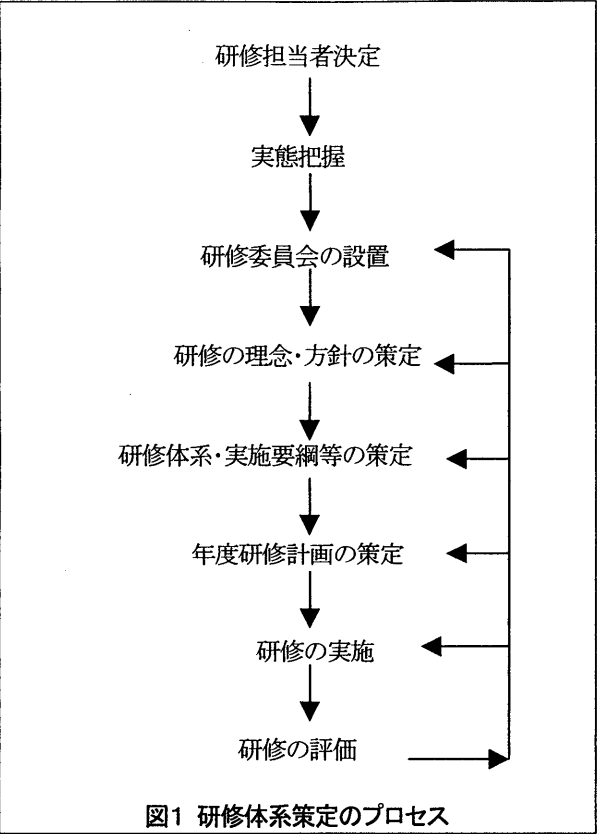


図1 研修体系策定のプロセス

1) 研修担当者

管内研修体系の策定に当たっては、まず、企画から評価まで、一連の実務を担当する研修担当職員を配置することである。

研修担当者は、各種研修参加経験を持ち、また自らも研修の企画、実施、評価を担当した経験を持つ中堅以上の職員が望ましいといえる。特に、管内の関係機関との調整役ともなるので各種の研修技法をあらかじめ体験し、その運営方法や長所・短所に習熟していることが期待される。同時に、市町村や関係機関にも研修担当者が選出されることが望ましい。

2) 実態把握

事前に収集すべき主な項目をあげると、表2のようなことが考えられる。特に研修の実態を、後述する表3のように研修形態別に、対象職種・経験年数別、課題別、期間別、研修主催者別などに分類、整理してお

くことによって、不足している研修や対象者を明らかにしやすくなるであろう。また、情報収集は、当該市町村の担当者と共同で当たることが望ましい。

表2 事前情報収集リスト

①市町村等の組織運営理念・方針
②保健、福祉サービスの目標
③人事管理の方針
④職種別職員構成
⑤年間事業計画
⑥業務マニュアルの有無と内容
⑦職場内研修の実態と考え方
⑧保健所、市町村等が主催する OJT、Off-JT、SDS の実態（課題別、階層別に）
⑨都道府県が主催する研修実態
⑩自治研修所等が主催する研修実態
⑪職能団体主催の研修
⑫中央研修機関主催の研修
⑬その他（講師を含む資源リスト等）

3) 研修委員会の設置と理念・方針の決定

保健所内に市町村職員などを含む研修委員会を設置し、研修要綱や年度研修計画等を策定することが重要である。それには研修委員会を単独におく場合と、管内保健福祉協議会といった上位の協議体の中に、研修部会としておく場合との二つの方法が考えられよう。いずれにせよ、この場面は共有の場であることが重要なポイントであるので、研修体系の策定に当たっては、個々の研修のみに注目せず、管内の市町村等の組織運営方針や保健、福祉サービスの目標、年間事業計画などを知った上で、計画的に行う必要がある。

4) 研修体系(試案)

表3に研修体系の試案を示した。本試案は、医療機関で実施されている院内看護研修や福祉施設での施設内職員研修をモデルとして策定したものである。

一施設内での職場内研修は、体系化が比較的容易であるが、保健所管内研修は他機関、他施設にまたがるため容易でないことも事実である。また、地方自治体の場合は、自治研修所などで初任者研修や管理職研修等の階層別研修が実施されているところもあるので、整合性を配慮する必要がある。

本試案は、保健所の規模や管内市町村の規模によって異なると思われるが、縦軸に研修対象者の階層を、横軸に研修形態別に、実施すべき主な研修を記載した。以下、順にその要点を述べる。

(1) 新任職員研修：本研修は、接遇を始め組織目標や専門職としての心構えなど、多くの職場で実施されている。本研修は、本来各市町村や施設において実施す

べきものであるが、重要な点は、サービスの質を確保するために、業務の具体的かつ最低限の目標（下位目標）から、上位の到達目標までを示したチェックリストを作成し、これに基づいて OJT 指導者（tutor）による業務研修を実施することである。

チェックリストには、各分野別（母子保健、老人保健等）に個別業務と集団業務等に分け、細かな業務内容が記載されていることが望まれるが、ケアの質をはかるため最低限のチェックリストが用意されるよう保健所の指導、支援が求められよう。

また、本研修は、都道府県自治研修所や分野別の研修センターなどで実施する内容とは別に、保健所管内における保健、医療、福祉の現状について、保健所が全体像を説明する役割も考えられる。

(2)中堅職員研修Ⅰ：本研修には二つの目的がある。

一つは、新任職員の OJT を担当する職員（チューター）に対して、OJT の具体的な指導内容を研修することである。二つは、実践的、専門技術の深化、拡大のための研修である。

前者は、保健所（又は県）等が主催して、具体的な OJT の指導方法について研修するものである。後者は、ケースカンファレンスや課題別研修によって専門性を高めるための研修である。すでに指摘したように、管内研修に用いられる技法には講義が多いが、事例研究などのスキル向上型の技法を用いた研修が期待される。

(3)中堅職員研修Ⅱ：本研修は、組織の中堅職員としての責任や、専門職としての確立をはかることが目的で、対象者層も比較的多い。

研修テーマは、課題別研修の他、業務に関するマネージメント能力やリーダーシップ能力の開発、問題解

表3 管内研修体系(試案)

対象/形態	OJT	Off-JT	SDS
新任職員	1. OJT チューターによる指導 2. チェックリストの活用と徹底 3. 上司による機会指導	1. チェックリストに基づくフォロー研修（面接、実習等） 2. 職場外新人研修への派遣（保健所、都道府県等） 3. 接遇、OA研修 4. 他部署・他機関配属実習	1. 文献・図書の紹介 2. 研究会への勧奨 3. ボランティア体験 4. 資格習得制度の助成等
中堅職員Ⅱ 23年	1. ケースカンファレンス 2. OJT チューターに必要な知識、態度、技術の習得	1. OJT チューター養成研修 2. ケースカンファレンス	1. 自主研究会 2. 職能団体主催研修への参加助成
中堅職員Ⅰ ○年未満	3. 実践的な知識、技術、態度の向上と専門性の拡大	3. 課題別・テーマ別研修	3. 学会
指導的職員	1. 職員指導を通じて自己学習 2. ケースカンファレンスのスーパーバイザー	1. OJT リーダー研修 2. 指導者研修（県、中央） 3. 全国研修（国、民間） 4. 異職種研修	
管理者	1. 職員指導を通じて自己学習	1. 施設長研修（県、中央） 2. 全国研修等	1. 職務研究 2. 自主研究会 4. 学会

決能力の向上等、他職種との合同・交流型の研修も考えられる。しかも保健所や県単位で実施しやすいメリットがある。

専門性を高める研修には、課題別研修等への派遣があるが、講義中心の研修よりも、むしろ様々な研修技法を体験できる研修会への派遣が望ましいであろう。

(4) 指導的職員・管理職研修：いわゆる管理職研修である。中堅職員研修Ⅱと同様、マネジメントやリーダーシップ能力の開発を目的とした研修が必要であるが、施設（保健所、市町村等）の内（職場）と外（地域）の両方を視野においた研修が必要である。

内に向けた研修内容には、指導的職員に対してはOJTの指導者として部下の業務に対するリーダーシップの他、人事、予算、政策立案等のマネジメント能力を強化できる研修内容が必要である。特に、組織の風土は、指導的職員や管理者の考え方に強く影響を受けるので、明確な指針のもとに研修プログラムを設定することが重要である。

研修技法は、講義の他、同一素材を用いて同一体験が可能なグループワークトレーニング法などが多く用いられることである。外に向けた研修内容には、市町村や保健所管内、あるいは県レベルまでを視野においた、いわゆる地域保健・福祉の推進役として政策立案、システム管理、評価能力等の研修が課題となる⁶⁻⁷⁾。

指導的職員研修には、OJT リーダー研修など保健所又は都道府県主催の合同研修が考えられる。また管理職研修は、人数に限られるため都道府県又は中央への派遣研修となる⁸⁾。

4. 研修の要素

保健所管内研修体系の策定のためには様々な要素があるが、本研究では研修要素として、①研修目標、②研修対象、③研修形態、④研修技法、⑤研修の評価について検討した。

1) 研修目標

対人サービスに携わる専門職に求められる能力には、①知識（情報）、②技術・技能、③態度（人間性・価値観）があげられる。さらに、キャリアや役割・役職によって、④システムやサービスの効率的な運営に必要なマネジメントなど、当該専門職として固有の能力が求められる。

一般にみられる研修目標は、研修目的と同一に記述され、かつ抽象的な表現が多くみられる。研修目標には、参加者が知識、技術、態度、運営のうち「何を」習得すべきかを、具体的に明示すべきである。目標が複数にある場合も、参加者にとっては学習目標となるものなので、より具体的であることが求められる。

2) 研修対象

管内研修の対象者は、専門職、非専門職とに関わらずすべての人々が対象となるが、本研究では、主に保健・福祉職を中心に検討した。

研修効果を上げるためには、対象者を特定した方が高い評価を得やすい。しかし、「調整」とか「連携」といったテーマの研修目標では、複数の職種を対象としないといけない。この場合は、研修目標と同様に「誰に」学ばせたいのかを、まず明確にし、対象者を絞り込むことが必要である。経験や役職に関係なく、関係者に講演をきかせるということが見受けられるが、逆に、教える側からすれば焦点を合せにくいであろう。よく用いられるのは、職種、経験年数、役職などで線引きする方法である。基礎的、入門的な研修であればテーマに関連する職種や経験年数などを考慮に入れなくとも済むが、専門性の高い課題や連携・システムといった分野間協調が必要な課題は、経験年数や役職によって資格を定めることが必要であろう。即ち階層別研修では、特にこの視点が求められる。

3) 研修形態

現任研修の形態には、次に述べる3つの形態がある。

(1) OJT (On the Job Training)：一般に上司などが職務を通じて業務を指導し、育成するもので、①日常の業務を通じた個別的、集団的な指導など、意図的、計画的、機械的に行うものである。病院などの院内研修では、OJT のトレーニングを受けた職員（臨床指導者）がこれに当たっている。

(2) Off-JT (Off the Job Training)：職務命令により、一定期間業務を離れて行う研修で、いわゆる派遣研修である。市町村からみれば、管内研修も派遣研修になる。

また、同一職場でも新任者研修のように他職種と合同研修などもこれに該当する。

(3) SDS (Self Development System)：自己啓発援助制度といわれ、職員が自主的に学習しようとするに対して経済的、時間的、物理的な援助をするものである。

以上のような研修形態別に、対象職種と経験・役割を考慮して、体系化をはかる必要がある。都道府県によっては、研修センターを整備して体系的な研修を実施しているところもみられるが、全国的に見ればまだ少ないのが現状である⁹⁾。

4) 研修技法

研修技法は、研修目標に具体的、効果的に近づけるための方法である。例えば、知識の付与を目的とする

のか、技術・技能の習得・向上をはかるのか、などの研修の目的・目標によって技法を選択しなければならない(表4)¹⁰⁻¹²⁾。

講師一人にすべてを依存するような研修技法の選択は最小限に止め、なるべく他の技法と組み合わせた運営が望まれる。それも一つの技法のみではなく、複数の技法の組み合わせが必要である。

前年度の報告では、管内研修で多用されている技法は、知識習得型の講義法が多く、スキル向上型の事例研究法が少ないことを指摘した¹³⁾。

管内研修の長所でも触れたように、日常の活動の中で求められる援助者としての態度やスキルを身につけるためには、次項に詳述した自己洞察や援助スキルを高めるための事例研究法などのグループ学習の技法を取り入れた研修の実施が期待される。

表4 主な効果からみた研修技法

タイプ	長 所	短 所
講義型	知識(理論)の整理に有効	講師の教授法によって評価が異なる
事例研究型	問題の確認・整理、アプローチの仕方などの共有に有効	情報収集が不十分だと事例提供者の評価に影響する
討議型	全員参加が可能、問題の核心や対応方法が整理できる	討論者や司会者に規定される
実習型	技術習得に有効	実習施設が必要
自己洞察型	態度変容など自己洞察に有効	自己洞察に個人差が出る。 訓練されたファシリテーターが必要

5) 評価

研修の評価には大きく分けて3つの目的が考えられる。一つは、研修参加者の研修目標に対する到達度であり、二つは研修後の態度・行動変容やサービス改善の度合いを測定すること、三つ目は研修の主催者側の評価である。

参加者を評価する方法には、一般に、①客観テスト、②行動観察法、③面接法、④レポート、⑤実習、⑥上司への意見聴取(アンケート)、⑦サービスの利用者の意見・感想などがあげられている¹²⁾。これらの評価方法は、それぞれ一長一短があるが、管内研修という身近な場での研修が行えるという利点からいえば、行動観察法や面談法、あるいは実習や上司への意見聴取などが、比較的使用しやすいであろう。但し、主観を

なるべく少なくするために、表5に示すような客観的な評価シート⁵⁾を用意し、さらに「研修報告書」(復命書)や事前の「研修参加願い」との連続性を持たせるなどの工夫が必要である(図2)。即ち、表5のQ2に示した項目に対応させるかたちで、例えば①この研修に参加することによって、今後の職務に生かせると考えられる点、②将来生かせると考えられる点、などを「研修派遣願い」の段階で事前に記述させ、終了後に合致した点や認識のズレを確認させることができる。また、これをもとに上司や研修担当者とのSDSのための助言も可能となるであろう。要は、研修参加者、派遣者、研修機関が別々に評価するのではなく、相互に関連性をもった評価の仕方が重要であるといえる。3者が共通の評価シートを持つことによって、図2に示すような連続性のある有効な研修が可能になるといえよう。

表5 評価シート

Q1.今回の研修のねらい(目標)は、次の3つでした。各々の項目についてあなたの到達度・理解度を評価し、その理由を述べて下さい。

研修目標	評価(5段階等)	理由
1. _____	_____	_____
2. _____	_____	_____
3. _____	_____	_____

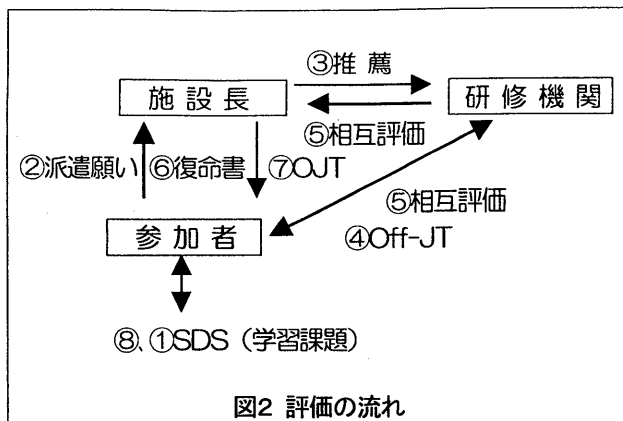
Q2 今回の研修であなたが、①今後の職務にすぐに生かせることや、②将来生かせることがありましたらお書き下さい。
①今後の職務にすぐに生かせること

②将来生かせること

Q3 次の項目について、あなたの満足度を評価して下さい。

評価項目	評価(5段階等)	理由
①研修期間(時期)	_____	_____
②研修内容(全体)	_____	_____
③講師	_____	_____
④研修の運営	_____	_____
⑤参加費	_____	_____
⑥その他	_____	_____

Q4 今回の研修の感想や、今後の研修への期待などについてお書き下さい。



5 援助的な態度、行動を養うための研修技法

1) 効果的な研修のあり方

(1) 態度、行動を扱う研修： 一般にいう援助的行動とは、クライアントが現在の自分の状態や状況を受容できることや、主体的に行動できるようになること、苦悩や不安が軽減されること、障害となっている問題が解決されること、症状が消去されること、などのために手助けになるような関わり行動をさすことになるだろう。そして、援助者になるということは、クライアントを的確に理解できるようになり、そこから導かれた援助目標に向けてのアプローチを、効果的に実行していけるようになることであろう。従って援助者になるための研修目的は、クライアントを如何に正しくあるいはクライアントの内的枠組みの中で理解できることや、自らが効果的で援助的な関わり行動をしていけるようになることに向けられる。

実際の初歩的な援助者養成研修の場では、主に以下のような態度、行動をもてることが課題となる。

相手とフレンドリーな関係が持てること、相手の自主性を尊重すること、柔軟な価値観をもてること、相手の自由な表現やペースを保証できること、相手の話を正確に受け取れること、相手の思いや考え方を相手の内的な枠組みの中で理解できること、相手の気持ちや期待、願望などを感じとれること、相手の話題や気持ちの流れについていけること、自分の感情を自己コントロールできること、相手と自分の感じ方や考え方の違いを意識できること、自己表現できること、などである¹⁴⁾。

さて、我々が援助者としての態度や行動を身につけるためには、感じ方や受け取り方、価値観、自己概念、反応様式、行動パターンなどの人格を構成する要素が援助的になる必要がある。しかしこれらは、人格として互いに関連し合い統合されており、適度に自動化し

た持続的なものであるため、変化しにくいものである。援助的な態度、行動を養う研修では、このような感情、認知、思考、行動を、援助に適するように促すことになる。この研修では、対人関係における自分のあり方を扱うことになり、自分自身の現実の姿を見つめたり、他者から教えられたりし、自分の認知や行動が何故そのようなものであるのか、関係の中ではどのような影響を相手に与えているのか探っていくたり、新たな態度や行動を身につける努力を行ったり、仲間の中でそれが強化されたり、などすることになる。それは長期にわたる継続的な研修になることを意味するだろう。

(2) 変化を促進する研修： 我々が変化しようとする場合、個人的な動機づけの高さや努力のみならず、その変化に協力し、強化してくれる環境が必要になる。変化の3段階理論¹⁵⁾、このような研修の構造や研修生としての構えなどを考える上で参考になる。この理論は変化のプロセスについて、氷が溶け、液体となり、再び形を変えて固まるというイメージから、変化を「解凍」、「変化」、「再凍結」の3段階に分けて説明している。それは、①「解凍」が起こるためには、現在の態度や行動がある期間弱められるか、強められないこと。変化の動機づけになるような不安感や罪の意識が生じること。変化に対する心理的な安心感をつくり出すこと。②「変化」のためには、模倣対象としてのロールモデルを使用すること。多数の情報源から変化の方向に関連する情報を選択して取り入れること。③「再凍結」のためには、新しい態度や行動が自己像にあっていけるか、統合できるかどうか試す機会をもつこと。そして家族や親友が、自分の新しい態度や行動を受け入れ、歓迎してくれるか試す機会を持つこと、である。

この理論から変化を促進する研修について考えると、研修の場とは、日常から離れた、変化への動機づけのある仲間がいる場であり、そこで現在の自分のままではいけないような感じを覚え、変わろうとする方向の見本になるような人がいたり、理想とする感じ方や考え方、行動の仕方が常に示され、自分が変わること躊躇もなく、むしろ暖かく見守られるような場で、何度も自分を試すことができ、新たな自分を仲間が歓迎してくれるような場、ということになる。このことから、効果的な研修は、固定したメンバーによる継続的なグループ学習という形態を利用することが望ましいと考えられる。

2) グループ学習法

(1) カウンセラー養成に必要な学習法： 援助者としての態度、行動を養う学習に力を入れているのは、カ

ウンセリング教育の分野であろう。そこでは知識習得よりも援助者としての感性や考え方、態度、行動などの自己検討を中心に据えた学習が重視されている。

カウンセラーの養成のために有用とされる学習法は一般的に以下の方法が上げられる¹⁶⁾。それには、①基本的文献の講読（理論、技法の学習）、②有能なカウンセラーの面接場面の聴取、③ロールプレイング学習、④カウンセリング体験（自己理解の促進、クライアント体験をもつこと）、⑤自分の扱っているケースのスーパービジョンを受けること、⑥グループによる学習経験（事例研究会、討議グループ、エンカウンターグループ、ST等）、⑦カウンセリングのワークショップや講演会に参加すること、が含まれる。その他、近年ではマイクロカウンセリング¹⁷⁾や、ミニ試行カウンセリング¹⁸⁾、各種のエクササイズ¹⁹⁻²¹⁾、構成的グループエンカウンター²²⁾など様々な研修技法が開発されている。

(2) **グループ学習のメリット**：ここでは、職場や地域において比較的实施し易く、効果性の高いグループ学習という研修法について解説、紹介する。この研修形態は、そのプログラム（研修技法）として、広義の事例研究法であるロールプレイング、グループスーパービジョン、ケースカンファレンス、各種のグループワーク、エクササイズなどを実施するのに適している。グループ学習は実習とコミュニケーションという要素を含んでいるが、そのメリットには表6のような点があげられるだろう。

表6 グループ学習のメリット

- | |
|---------------------------------------|
| ①個人の援助行動や対人関係そのものを扱うことができる |
| ②個人の行動について他者からのフィードバックを受けられる |
| ③他者の行動を見て学べる |
| ④変化の方向性についてグループの中で確認していける |
| ⑤学習の刺激に富み、模倣対象を得易い |
| ⑥参加するメンバー全員のレベルアップが望める |
| ⑦仲間として励まし、支え合っていける関係を作れる |
| ⑧良性の変化を強化していける |
| ⑨学習が深まり、幅広くなる |
| ⑩理解や援助についての共通認識ができる |
| ⑪個別ケースの検討から一般仮説につながる法則性や知見ノウハウの集積ができる |
| ⑫異なる機関・職種間の相互理解が促進される |
| ⑬機関としての援助水準を一定レベルに保てる |
| ⑭援助に必要な設備、資料、問題などを指摘できる |

(3) **グループ学習の構造**：グループ学習では、変化が促進され易く、そのメリットが発揮し易い構造を形成することが肝要である。即ち、参加するメンバーが安

心して自己表現でき、自分が見えてくることや変化、成長していくことが支持される関係が必要となる。このようなグループのルールやシステムなどの構造は、①参加する個人の秘密が守られること、②個人が自分らしさを表現し、十分な話し合いが持てるようなグループサイズとすること、8～12名程度が適当、③研修の間隔は長くても月1回程度とし、少なくとも1年程度は継続すること、④参加者は入れ替わらない固定したメンバーにすること、⑤リーダーとして、グループ全体の流れが見え、個人の内面的な体験を感じとれる者が参加すること、⑥メンバーは自発的に参加した者であること、⑦メンバーは研修中は対等な関係であること、⑧研修の1セッションは2時間程度とし、実習に対して振り返りの時間を充分にも受けること、などである。

(4) **研修初期のプログラム**：グループでの研修では、当初の1、2回は参加者が互いに知り合い、グループづくりをするためのプログラムが必要である。一般にウォーミングアップと言われる実習である。この実習は、動く、話す、笑う、触れるといった要素が含まれるものが相応しく、知り合うこと、リラックスすること、グループの許容的な雰囲気をつくること、自己表現の練習となること、今後の研修についてのノームを形成することなどを目的として行う。

その後、メンバーにとって必要な、そしてリーダー自身が習熟した研修技法の実施に移っていく。

(5) **メンバーの構え**：グループ学習への参加メンバーは、主に以下のような構えを持つことが望ましい。

①まず、積極的に自分らしくやってみること。②次に、自分の行動やその時の気持ちについて率直に見つめ、自分の行動や反応を知ること。③さらに、そのような自分の動きについて思いを馳せること、そこでは自分の価値観やとらわれ、防衛、思いこみなどが如何に正確な理解を阻害しているか、また、自分から出た質問や意見などが如何に相手の話を中断し、話題を変えていったのか、自分の表現は何故相手にあのように伝わってしまうのか、など探っていく作業になる。④今度は、援助する者として、どこがどのように変わるのが良いのか、そのためにはどうしたら良いのか、自分なりの課題や目標を設定する作業である。⑤最後に、自分の課題や目標を意識しながら、研修グループの中で試行錯誤し、自分への挑戦をしていくことになる。

(6) **リーダーの役割**：グループが機能し、メンバーの学習が促進するように、リーダーは以下のような認識をもち、役割をとることが期待される。①研修の目

的、方法、影響を知っていること、②プログラムの進行を行うこと、③メンバーが自由に表現でき、相互にコミュニケーションできるようなグループの雰囲気、関係を形成すること、④メンバーのグループ参加を助けること、⑤期に応じて、メンバーの気づき、直面、探究、挑戦などを助け、学習の促進をはかること、⑥グループの圧力や攻撃から個人を守ること、⑦グループが必要とする情報を提供すること、⑧グループ全体の発展を助けること、⑨研修会の代表、代弁者になること、⑩研修後のメンバーの個人的な問題への対応を行うこと、などである。さらに次のような認識をもっていることも必要であろう。⑪リーダーの言動は、自分で意識している以上にグループへの影響力があり、⑫それは、援助者として相応しい言動のモデルとして、メンバーに認識され、模倣の対象になり易いこと、⑬リーダー自身もグループの雰囲気や価値規範、ルール、指向性、関係性、システムなどの構造を形成する一存在であり、リーダーの諸反応も研修の構造に影響を受けているものであること。

3) グループ学習法各論

(1) **ロールプレイング**： ロールプレイングは、その目的から、①技術訓練を目的とするもの（新入職員の受付、電話の受け方、接客などの練習）、②問題解決を目的とするもの（問題状況にける解決策や対策の見直しをはかる）、③自己理解や個人の成長、人間関係のあり方に焦点を当てたもの、に大別される²³⁾。

カウンセリング学習に利用されるのは3番目のものであり、通常カウンセラーとクライアントの2者関係のロールプレイングを行う。それは援助者としての自己理解を通して援助的な態度、行動を身につけることを目的にしている。

このロールプレイングは、カウンセラーとクライアントのやり取りをライブで観察できることや援助者の影響をクライアントから直に聞くことができること、実験的に何度も援助者の練習ができることなどが、他の研修技法にない大きな特色となっている。

ロールプレイング学習は通常2時間程度を要するが、表7、8に筆者らが実施している学習目標と進め方の実際を示した²⁴⁾。

表8の⑤振り返りの進め方は、全員に振り返り用紙への記入を求めることもあるが、①通常最も傷ついたり、迷ったりしたプレイヤーの感想を聴くことから始まる。特に失敗感の強いカウンセラー役の感想は受容的に聴き、どのように進めたかったのか、どのような思いがあったのか、どのような所がうまくいかなかった

表7 ロールプレイング学習の目標

- ①カウンセラー、クライアント、オブザーバー（観察者）の役割を体験すること
- ②カウンセラーを体験し、自分の対話のスタイルや他者理解の仕方、援助者としての聴き方、表現の特徴、癖などに気づくこと
- ③クライアントやオブザーバーからの感想や意見に耳を傾けること
- ④より良いと思う新たな対応を試みたり、それを自分のものとして取り入れる手段として利用すること
- ⑤クライアントを体験し、話すということの効用やカウンセラーからの働きかけが自分の心理過程にどのような影響を及ぼすか味うこと
- ⑥オブザーバーを体験し、相談会話のプロセスに敏感になり、相談、援助についての理解を深めたり、また、フィードバックを通じてカウンセラー役の気づきを援助する役割をとること

表8 ロールプレイングの進め方

- ①ウォーミングアップ
- ②舞台の設定とプレイヤーの決定
（プレイを行う舞台と客席を明確にすること、プレイヤーは自発性を尊重すること、クライアント役は、自分の問題で、余り深刻でなく、根深い問題でないものを話題とすること）
- ③ロールプレイングの実施
（プレイヤーのリラックスをはかり、リーダーのスタートの合図により開始する、オブザーバーは反応を慎む）
- ④ストップ
（リーダーのストップの合図で終了する、プレイヤーの役割解除を行う、ストップの目安はあらかじめ設定した時間で切る場合（20分間程度が多い）、話が一段落した時点、フィードバックの材料が提供された時点など）
- ⑤振り返り
（体験を振り返り、意味づけ、学習を共有する時間）

たと思っているのかなど共感的に理解する。この関わりは、プレイヤーとしての役割を解除し、カタルシスを促し、カウンセラー役の進め方や問題意識などを理解でき、その後のフィードバックの視点を明確にすることになる。②次に、オブザーバーからの質問を受けつける。二人の会話の流れや表現の中でよく分からなかった所や、その時々的心情や思いなどを確認し、正確な情報を持つことに努める。

③そして、各メンバーからの自由な感想や意見を出してもらう段階に入る。カウンセラー役の援助における態度、行動についてオブザーバーからのフィードバックを受けることになる。何故二人の会話はそのような方向に向かい、双方は何故そのような思いや感情を

もつに至ったのか、二人のその時の思いや理解の仕方、言動などが相手にどのように伝わり、どのような反応となり、さらにどのように会話の流れを変えていったのかなど、その時々二人の気持ちや動きを通して援助会話の流れを理解していくことが大切である。ここではプレイヤーとオブザーバーが、互いの感想や意見を上手に伝え合い、味わい、振り返り、言動や流れの理由や意味を探っていくようにする。フィードバックは、主にカウンセラー役に対して行うようにすること、オブザーバー全員が何らかの感想を述べるようにすることも大切なルールである。④フィードバックが終わったら、カウンセラー役はそれを受けての感想を述べる。この時、気づいたことや今後気をつけたいことにも言及してもらう。⑤最後に、リーダーが学習したことを整理して終了する。

フィードバックの心得としては、①できるだけ率直に伝える、②押しつけや独断は慎む、③相手に分かるように、相手が自分を振り返れるような内容を伝える、④質問などによってできるだけ相手の思いや意図などを確認する、⑤相手の言い訳にも心を広げる、⑥具体的に伝える、⑦フィードバックした内容を共有する努力をする、などが上げられる²⁴⁾。

ロールプレイング学習で特に注意すべきことは、まず、秘密保持が上げられる。秘密が守られない限り、自発性や自由な自己表現は発揮できなくなる。また、プレイヤーの役割解除も大切である。リーダーがはっきりと役割から降ろしてやること、プレイヤーとして体験した諸々の感情や思いをカタルシスし、整理してやるのが肝要である。ロールプレイングによって自分にとって未処理の問題が露呈する可能性もあり、フィードバックではむしろ治療的な関わりを必要とすることもあり得る。フィードバックが、クライアント役の問題への関心からそちらに集中することが起こるが、援助行動の学習という点からフィードバックはカウンセラー役により多く向けるリードが必要である。ロールプレイングは、特に自発的に自分の課題への挑戦を行える研修技法であることをよく認識している必要がある。それは厳し過ぎたり、山積みの課題をプレイヤーに与えることよりも、理解や支持の元に、次回に気をつけてみたい幾つかの自分なりの課題を意識し、再挑戦する意欲を持てるようにすることが大切である。

(2)グループスーパービジョン：この研修技法は、スーパービジョンをグループで行うものであり、職場内のケースを用いることが多い。

グループスーパービジョンには、表9のような機能が

が指摘されている²⁵⁾。

表9 グループスーパービジョンの機能

- | |
|--|
| ①教育的機能：援助者としての援助能力の向上をはかる |
| ②運営管理的機能：個人が援助者として適切な役割を担っているか、援助機関としての運営、管理上の問題はないか検討する |
| ③支持援助的機能：援助者自身の不安や迷い、挫折などの解消を行う |

援助的な態度、行動を養うためのグループスーパービジョンでは、事例を扱うが、フィードバックは対象理解（クライアント理解）よりも援助者の理解の仕方や言動に向けることが多くなる。事例は、ケースカンファレンスのように事例提供者によってまとめられたレポートではなく、実際の相談会話を録音したテープや逐語記録、或はビデオテープを用いることになる。援助者の実際の相談場面におけるコミュニケーションそのものが問題にされるのである。この方法では、クライアントのテープ録音などについての許可が必要になる。この方法の変法としては、仲間同士でのロールプレイングを行い、それをテープ録音し、逐語記録を作成して、学習の場に提供するやり方がある。

この方法では、ロールプレイング以上に会話そのものを詳細に検討できる。グループスーパービジョンのメリットは、ロールプレイングに比べ、①問題とされる場面を反復して確認できること、②具体的な指摘ができること、③対話における一つ一つの言葉や表現を吟味できること、④会話の展開箇所やその原因、影響などを流れの中で検討できることなどが上げられる。

事例提供者には、自分の相談のテープを聞いたり、逐語記録を作成するだけでも、大きな学習効果が期待される。それは、普段あまり意識していなかった自分のありようを明瞭に、証拠を突きつけられて、見せられることであり、時には消化しきれない程のショックを伴うことがある。従って、グループスーパービジョンでは、この点について少し慎重になる必要がある。事例提供者の問題点を数え上げることよりも、事例提供者が見せられた自分の姿を受容でき、前向きに意味づけしていけるようにすること、或は事例提供者が疑問に感じたり、理解しにくかった所を共に考えていくようなフィードバックが大切になってくるだろう。相継ぐメンバーからの問題点の指摘によって、事例提供者が自己弁護的で防衛的になり過ぎ、肝心の学習が進まなかったり、自信を失うだけであったり、メンバーへの不信感を募らせたりすることが起こり易いのである。リーダーは、事例提供者にとっての学習とその保護と

いう面で、フィードバックをコントロールする必要が生じてくるだろう。

グループスーパービジョンの目標を整理すると表 10 のようになる²⁴⁾。

表 10 グループスーパービジョンの目標

- ①対話のプロセス（流れ、感情の交流、展開、節目など）を理解する
- ②事例提供者の体験過程を共有する
- ③事例提供者の問題意識を尊重し、共に考えていく
- ④メンバーの共感的なフィードバック能力を向上させる
- ④自分の対話スタイルや他者理解の仕方、表現、聴き方の特徴や問題点に気づく
- ⑤クライアントの理解を深め、その問題や課題、援助の方向などを明確化する

次に、筆者の実施しているグループスーパービジョンの進め方を紹介する（表 11）。この研修は、月 1 回、2 年間継続して行い、メンバーは固定した 12 名である。研修素材はテープ学習であり、毎回一人のメンバーがテープを提出し、2 時間の枠で研修を行う。

表 11 グループスーパービジョンの進め方

- ①グループスーパービジョンの目標について説明し、時間配分や守秘義務を伝える
- ②事例提供者を紹介する
- ③事例提供者に、簡単に事例説明してもらう
- ④事例提供者に、事例についての感想や自分の進め方であつた点、言い訳、自分の課題だと感じた点などを述べてもらう（事例提供者の問題意識の明確化）
- ⑤フィードバックしてほしい所の明確化を行う
- ⑥テープのどの箇所を聴いてほしいか決める（通常初めの部分と気になる展開の部分が多い）
- ⑦テープ聴取（20 分程度）
- ⑧事例提供者に、あらためて聞いてみての感想や言い忘れたことなどを述べてもらう
- ⑨メンバーから聞き取れなかったり、意味が分からなかったところなどを確認するための質問を出してもらう
- ⑩メンバーから自由に意見、感想を出してもらう。その際リーダーは、メンバーのフィードバックが、事例提供者の問題意識に向けられるようにリードしたり、また、メンバーの感想や意見が事例提供者に正確に伝わり、受け入れられるように介入したり、さらに、事例提供者の進め方がクライアントとの関係の中で何故そのようになったのか明確化していくようなアプローチを行ったりする
- ⑪事例提供者に、メンバーからのフィードバックを受けての感想を述べてもらう
- ⑫リーダーがグループでの学習結果をまとめる。

(3) ケースカンファレンス：事例研究法(case study)は、法学の判例研究や医学の症例研究などから発展したと

考えられ、現在では保健、看護、福祉、心理、教育など様々な領域で行われている。ケースカンファレンス(case conference 事例会議)は事例研究法の一形態である。相談を扱う機関では通常、申込みのあった事例についての受理会議(intake conference)を行ったり、継続事例のケースカンファレンスが行われ、また、異なる機関・施設間同士での事例研究会が行われることも多い。通常、事例提供者は事例の概要や関連資料などを用意してカンファレンスに供する。この事例検討に要する資料は、提供者によって整理、分析され、関連情報を加えられたものである。この点が、ロールプレイングでの生の二人のやり取り場面やテープ学習の録音された二人の会話そのもの、という全く加工を受けない分析素材とは異なる。事例提供者の主観的な加工を受けた客観的な分析素材であると言えることができる。しかしながらケースカンファレンスでは、援助者とクライアントの一回の相談場面だけでは検討し得ない事例全体について検討を行うことができるのである。ケースカンファレンスでは、クライアントの問題をその状況、状態を含め多面的に理解し、援助者のクライアント理解の仕方や援助目標の設定、援助方法、援助効果、その影響などが検討されることになる。

ケースカンファレンスには表 12 のような意義、目標がある。

表 12 ケースカンファレンスの目標

- ①事例の検討を通して科学的な認識法を学ぶ
- ②クライアントの問題を多面的に理解する
- ③担当の援助者がより効果的な援助を行えるようにする
- ④事例に対するノウハウや知見を集積し、今後に備える
- ⑤初心者への教育としての目的
- ⑥事例への援助方針や対策を見いだす
- ⑦組織・機関として、事例に対する共通認識を養う
- ⑧異なる機関・施設間の相互理解を促進する
- ⑧異なる職種間の相互理解を促進する

ケースカンファレンスの進め方は、各分野ごとに、目的に応じて力点の置き方が異なるが、ここではソーシャルワークにおける代表的な進め方を、表 13 に示した²⁶⁾。

最後に、これはケースカンファレンスを含め様々な事例研究法に共通すると考えられるが、その留意点として以下の内容があげられるだろう。①クライアントの秘密保持、②クライアントの問題理解において、クライアントの枠組みからの理解を加えること、③援助方針や方法の案出に力点を置き過ぎ、クライアント理解がおろそかにならないこと、④援助に対するクライ

エントの独自性、主体性を尊重すること、⑤担当援助者の力量や能力を加味して援助方法を見いだすこと、⑥担当援助者の関心やモチベーション、問題意識を尊重すること、⑦参加者全員が何らかの意見や感想、アイデアといった面で参加できるようにすること、⑧援助策は、社会資源としてのソーシャルサービスの利用や他機関へのリファー、近親者の協力なども考慮すること。

表 13 ケースカンファレンスの進め方

- ①進行係、記録係の選出
- ②参加者、事例提供者の紹介
- ③発表資料の配布（レポート：対象者の性別・年齢・職業、家族構成、主訴又は顕在化している問題、問題の経過、問題の現状、援助の概略等を記載。必要に応じて各種テスト結果や生育歴、発達状態、身体の状態、家庭環境、家族関係、交友関係、関係機関からの情報、対象者の作品等を加える）
- ④事例発表（カンファレンス全体が2時間の枠であれば、発表は20分間程度）
- ⑤問題の洗い出し（参加者から問題点をアトラダムに出してもらい、それを黒板に表現を簡潔化して書き出していく。この作業は問題点の理論的整理と焦点化の過程であり、カンファレンスの中心的な課題となる）
- ⑥問題の吟味（指摘された問題の背景や原因などの考察）
- ⑦問題の優先性（緊急性）の決定（表面化している問題、根本的で重要な問題、当面对応可能な問題）
- ⑧援助のための社会資源の確認（機関・施設内の資源と外部の資源）
- ⑨処遇・援助方針の決定（現実的な具体的方針と幾つかの対策）
- ⑩援助の分担の決定
- ⑪援助、対策の実施時期の決定
- ⑫結論の確認→終了

6. 研修担当者研修会開催要項

管内研修を体系的に実施するためには、すでに指摘した研修担当者に必要な各種研修技法や、前項で解説した援助スキルを含む事例研究などに習熟していることが望まれる。本研究チームでは、以上の結果を踏まえて、「研修担当者のための研修」(Trainer's training) 要項案を作成し、表 14 に示した。

研修期間を2日間としたが（表 15）、宿泊研修であれば、さらにゆとりのある研修が可能であろう。また通学方式でも3日間程度で実施可能であると思われる。

研修内容のテーマは、素材のバリエーションを持たせることによって、変化に富んだ運営が可能である。

表 14 研修要項(案)

研修担当者研修会開催要項(案)	
1. 目的：	地域保健法の施行に伴い保健所機能が変化し、保健所は保健・福祉の連携、人材確保と研修等の役割が期待されています。
	本研修会では、保健所の研修担当者を対象として管内研修体系の策定、実施に必要な研修技法の習得、向上を図り、併せて研修技法の効果的な適用方法のあり方について実施します。
2. 目標：	保健所研修担当者に必要な講義法、討議法、事例研究法などの各種研修技法の短所、長所を学び、研修形態や対象に応じた技法の選択と適用方法について学びます
3. 主催：	日本子ども家庭総合研究所 港区南麻布 5-6-8（〒106-8580） 電話：03-3473-8311 FAX：03-3473-8408
4. 対象：	保健所の研修担当者
5. 募集人数：	40 名
6. 希望期間：	平成 10 年〇月〇日～〇日 2 日間
7. 内容：	(表 15)
8. 場所：	日本子ども家庭総合研究所講義室
9. 参加費：	〇円
10. 申込み方法：	別紙の様式により申込んで下さい（省略）
11. その他：	宿泊、交通案内など

表 15 研修担当者研修会日程

月	午 前	午 後
一 日 目	9:30 受付 10:00 オリエンテーション 10:30 講義 研修管理論 12:00	13:00 討議法 14:30 15:00 グループワーク トレーニング 17:30
二 日 目	9:30 ウォーミングアップ ロールプレイング 12:30	13:30 ケースカンファレンス 15:30 15:45 研修評価法 17:30

IV 結 語

本稿は、保健所管内研修が未体系であることを前提にして、一つのモデルとして提示したものである。

従って、すでに指摘したように管内市町村、福祉施設などで、すでに現任研修（職場内）が体系化されていれば、これらとの整合性をはかることが課題となる。

また、本来現任研修は市町村が責任を持つべきもので、保健所は技術的な側面のみで関わるべきでない、との意見も考えられる。しかし、ケアの質やサービス格差を最小限に止めるためにも、機関連携の調整、統合機能を持つ保健所の果す役割が大きいし、この役割は今後とも期待されるであろう。特に現任研修の果す意義には、専門教育では学び得なかった実践課題への取り組みに対する効果が大きい。

一方、専門職研修はややもすると、知識、技術中心の講義型の研修になりやすいが、本稿で触れた管内研修の長所を生かした、事例研究等のグループ学習法を用いた技法の積み重ねに今後期待したい。

参考文献

- 1) 厚生省健康政策局計画課・保健医療局健康増進栄養課・児童家庭局母子保健課監修：これからの地域保健－地域保健対策強化のための関係法律の整備に関する法律のポインター、1994、中央法規出版
- 2) 厚生省児童家庭局母子保健課監修・母子衛生研究会編：母子保健事業マニュアル－平成7年一、1996、母子保健事業団
- 3) 島内憲夫訳：ヘルスプロモーション－WHO：オタワ憲章一、1990、垣内出版
- 4) 島内憲夫：21世紀の健康戦略 別巻Ⅰヘルスプロモーション入門一、1996、垣内出版
- 5) 在宅福祉サービス従事者の職場内研修のあり方に関する調査研究委員会編：福祉の「職場研修」マニュアル－「在宅福祉サービス従事者の職場内研修のあり方に関する調査研究委員会」報告（委員長 橋本泰子）、1995、全国社会福祉協議会
- 6) 小野寺伸夫：地域保健推進のためのマンパワー活用に関する研究、平成2年度厚生科学研究報告書、1991
- 7) 宮地文子：生涯教育と公衆衛生看護教育の充実、公衆衛生、56（2）、1992
- 8) 小山修・他：子ども家庭福祉、母子保健に関わる情報システム及び研修システムに関する調査研究2 母子保健要員の研修体系策定に関する研究（Ⅰ）、日本総合愛育研究所紀要第32集、1996、日本総合愛育研究所
- 9) 総合的地域保健教育検討事業：「明日からの私を見て下さい」といえる研修を目指して、都道府県レベルの研修体系のあり方と公衆衛生院としての支援体制に関する研究報告書（主任研究者 岩永俊博）
- 10) 山下文雄・他：保健婦への母子保健福祉の教育研修、公衆衛生、58（7）、1994
- 11) 川端大二：研修管理、田代 空・川端大二編：研修基礎講座 6、1984、産業労働調査所
- 12) 鈴木伸一：研修技法、田代 空・川端大二編：研修基礎講座 6、1984、産業労働調査所
- 13) 小山修・他：子ども家庭福祉、母子保健に関わる情報システム及び研修システムに関する調査研究2 母子保健要員の研修体系策定に関する研究（Ⅱ）、日本総合愛育研究所紀要第33集、1997、日本総合愛育研究所
- 14) 加藤博仁：援助的コミュニケーション・スキルからみた電話相談員の援助能力の向上と適性、電話相談学研究 9、36-41、1997
- 15) 神馬征峰：活動の基盤となる理論、久常節子・島内憲夫編：地域看護学講座3 健康教育と学習、1994、医学書院
- 16) 内山喜久雄・高野清純編：講座心理治療第1巻、1973、日本文化科学社
- 17) アイビー・A・E、福原・梶山・国分・楡木共訳：マイクログラウンディング、1985、川島書店
- 18) 田畑治：カウンセリング実習入門、1982、新曜社
- 19) 日精研心理臨床センター編：実践カウンセリング・ワークブック、日本精神技術研究所
- 20) 日精研心理臨床センター編：独習・入門カウンセリング・ワークブック、日本精神技術研究所
- 21) 福島脩美：カウンセリング演習、1997、金子書房
- 22) 国分康孝編：構成的グループ・エンカウンター、1992、誠信書房
- 23) 平木典子・福山清蔵：ロールプレイング、柳原光、人間のための組織開発シリーズ2、1978、行動科学実践研究会
- 24) 埼玉いのちの電話編：初級研修マニュアル、1997
- 25) 黒木保博：集団援助技術における記録とスーパービジョン、福祉士養成講座編集委員会編：改訂社会福祉士養成講座9 社会福祉援助技術各論 1、1997、中央法規出版
- 26) 西尾祐吾：ケースカンファレンスの技法、小関康之・西尾祐吾編：臨床ソーシャルワーク論、1997、中央法規出版