

音楽療法士職の安定的就業形態について考える ：自主シンポジウムからの考察

猪狩 裕史

1. 序文

音楽療法を定義する上で、学際的視点の他に、職業的視点が存在する (Bruscia, 2014)。Bruscia は、音楽療法のサービスに対する支払いを誰がするかによっても、音楽療法がどのように理解され実施され、またその効果がどのように期待されるかということに影響を受けると述べている。それにより職業的な責務が形成され、音楽療法の定義に影響を与えるということである。筆者は日本の音楽療法が発展する上で、教育と訓練を受けた音楽療法士の常勤雇用による職業的安定は必須であると考え。雇用の形態を考える時に、非正規労働には様々な弊害が考えられる (杉村, 2015)。山口 [2010]は、地域包括支援センターに勤める職員を対象に行った調査において、非正規職員が正規職員に比べて「雇用の不安定さ」 [ページ: 115]を優位に高く感じていて、同じ業務に対する処遇の違いに虚しさを感じているのではないかと考察している。介護職員への労働意識調査においても、非正規職員の負担感の高まりが考察されている (松田, 竹内, 池上, 水野, 吉川, & 酒井, 2010)。また介護職員の非正規という雇用形態が、職務への自覚の醸成を阻害しているとも考えられている (中井, 2015)。看護の領域においても、雇用形態により任される仕事の範囲が看護師の職業的アイデンティティに影響していることが示唆されている (関根, 内田, 木村, 藤倉, 木村, & 大館, 2012)。待遇が常勤とほぼ同等の日勤常勤看護師に対する調査においては、パートとは違う役割への責任、正規職員と同じ評価や研修を受けられること、収入の増加がやりがいにつながっていることも報告されている (木村 & 小森, 2014)。これらの文献から、音楽療法士の常勤雇用による職業的安定は、音楽療法の職業的發展においても重要であると考えられる。音楽療法士の臨床現場が常勤雇用を通して安定的に確保されることで、職業的定着や専門性の醸成につながる事が考えられる。そして療法士が専門性を高めつつ安定した臨床現場で得る知見は、将来の音楽療法における学術的發展に寄与できると考えられる。しかしながら音楽療法士職は、医師や看護師、関連領域の専門家や介護職員とは違い、国による職業的な後ろ盾がないのが現状である。このような現状においても、常勤として音楽療法を実践している音楽療法士がいることを踏まえ、どのようにすれば現状において音楽療法士の職業的安定を目指せるのかを検討するために、筆者は第15回日本音楽療法学会学術大会において、本稿と同タイトルのシンポジウム、「音楽療法士職の安定的就業形態について考える」を企画し開催した。この論文は、そのシンポジウ

ムで語られたことをまとめ、今後の課題を検討するものである。

2. シンポジウム：「音楽療法士職の安定的就業形態について考える」

このシンポジウムでは、今後の音楽療法の発展に重要な「音楽療法士の常勤雇用」に視点を集中させ、実際の常勤音楽療法士に加え、雇用また教育の立場にある人をシンポジストに迎え、それぞれに持論を展開してもらった。シンポジウム開催前に筆者が想定した論点である、(a) 財源、(b) 必要な資格、(c) 求められる技術や知識、(d) 実務内容、(e) 協力者、(f) 職業認知の項目について、常勤雇用されている音楽療法士がそれぞれ回答した。またそれらに対して音楽療法士を雇用する側と、育成する教育側にあるシンポジストが意見や質問をする形式で進められた。

2. 1 〈福祉の現場に常勤している音楽療法士の立場から [中野, 2015]〉

このシンポジウムでは、社会福祉法人に常勤雇用されている音楽療法士として、社会福祉法人和歌山県福祉事業団所属の中野江里氏に話題提供者として登壇いただいた。まず中野は、和歌山県福祉事業団の経営理念「障害のある人もない人も共に地域活動に参加できる普通（ノーマライゼーション）の社会づくり」を紹介し、その上で議論を展開した。

2. 1. 1 財源

中野は、和歌山県福祉事業団の中で音楽療法士は、医療職として位置付けられていることを紹介した。そしてその財源について、法人の安定経営による利益を、事業団の経営理念に基づき利用者に対して還元する「サービスの一環」として音楽療法士の雇用につなげていると述べた。これは音楽療法が保険の点数化の対象になっていない為、その様な形で財源が確保されているということである。また中野は、音楽療法士以外にも園芸家や芸術家が、同様の財源と位置付けで雇用されていると紹介した [2015]。

2. 1. 2 必要な資格

職場で求められる資格として中野は、日本音楽療法学会認定音楽療法士、音楽療法士1種2種を挙げた。これは認定資格と述べた高橋[2015]と同一の結果であった。中野は雇用者側から、日本音楽療法学会認定音楽療法士（補）では、雇用する上で不十分な資格であると伝えられたことも付け加えた [中野, 2015]。

2. 1. 3 求められる技術と知識

音楽療法士に求められる技術と知識について中野は、自身の職場の経営者、現場スタッフから聞き取りを行いその結果を報告した。経営者からは、専門家として、利用者に対する日々の活動を提供するのに必要な能力と、現場のスタッフに対する育成と教育が出来る能力が求められると述べた。また現場スタッフの声として、障害に関する知識と、そういった障害のある人を支援するのに必要な知識を紹介した。また福祉現場で行われる年中行事を企画する為のアイディアや想像力が求められることを紹介した。その上で、自身の経

験からの考察を交えて、音楽療法士に求められる技術や知識には、「音楽技術」、「構成力」、「対人スキル」の三つを挙げた。

2. 1. 3. 1 音楽技術

音楽技術について中野は、次の技術、能力、知識が必要であると紹介している。それらは以下の通りである；

- 様々な楽器を演奏できる
- 移調ができる
- 即興ができる
- 幅広いレパートリー
- レベルの高い演奏

2. 1. 3. 2 構成力

構成力について中野は、次の能力、知識が必要であると紹介している。それらは以下の通りである；

- 障害の知識
- 支援の知識
- アイディア（想像力）
- 企画力

2. 1. 3. 3 対人スキル

対人スキルについて中野は、次の能力、知識が必要であると紹介している。それらは以下の通りである；

- コミュニケーション能力
- 説明力
- チームワーク（能力）
- 観察力
- 音楽家との人脈作り（に必要な知識や能力） [中野, 2015]

2. 1. 4 実務内容

音楽療法士としての自身の実務として中野は、10名前後を対象にした集団音楽療法と、個別の音楽療法を実施していると述べた。対象は知的、精神、身体障がいのある子供から成人で、その現場も生活事業所や作業所、児童デイサービスなどの通所施設から、障害者支援施設といった入所施設など多岐にわたると述べた。このことから、前述した障害の知識や支援の知識においては、幅広い知識が必要ということが示唆された [中野, 2015]。

2. 1. 5 協力者

音楽療法実施時の協力者として中野は、支援員、作業療法士、看護師、保育士がいることを挙げた。特に支援員は、セッション中のサポートのみならず、セッション計画、準備

や片付け、その後のカンファレンスや記録においても協働することから、支援員の理解協力は重要であることを示唆した。支援員の協力に関しては、利用者の変化や音楽療法の研修を通して得られる様になったと述べた。またその施設に一人の情熱的な理解者協力者がいることで、音楽療法の定着と効率化につながったと述べた [中野, 2015]。

2. 1. 6 職業認知

中野はこのシンポジウムに向けて自身の職場において、音楽療法士職業認知についてのアンケートを実施した。音楽療法導入前の職業認知については、知っていたと表した人が59%であったことを述べた。また導入後の音楽療法の理解については、理解できたという人が84%、理解できないという人が4%、どちらとも言えないという人が12%いることを報告した。更に音楽療法の効果に関する項目においては、効果が感じられたと答えた人は85%で、感じられないと答えた人は15%いたことを述べた。これらの結果から中野は、「(音楽療法への)理解が進めば、(その)効果も実感でき...、効果が感じられれば、理解も進む」という相互作用があると考察した。職員が期待している効果として「情緒の安定」「リラックス効果」「ストレスの発散」「自己表現能力の向上」が高い期待が寄せられていると同時に、その効果もほぼ同等に認められていることを報告した。一方で、期待は低いものの効果も認められないものとしては、「睡眠の安定」や「不適応行動の減少」を挙げた。今後の課題として、音楽療法の効果があまり認められないことについては、セッション後の様子などを職員より情報を収集して状況を把握すると共に、スーパービジョンや音楽療法士同士の交流、講習会への参加などを通じたスキルアップが必要であると提言した [中野, 2015]。

2. 2 <医療現場に常勤している音楽療法士の立場から [高橋, 2015]>

このシンポジウムでは、医療法人に常勤雇用されている音楽療法士として、特定医療法人防治会いずみの病院リハビリテーション部所属の高橋加奈氏に話題提供者として登壇いただいた。高橋は、主に回復期病棟、一般病棟の脳血管疾患のある患者に対する音楽療法を実施していると述べた。

2. 2. 1 財源

医療法人に常勤雇用されている高橋は、自身の雇用形態は介護職の分類で給与を受けていると述べた。音楽療法からの直接的な収入がないことから、介護職員や歯科衛生士同様に、直接の利益にはならないが医療介入においては必要な人員と位置付けられていると述べた。つまり音楽療法からの収入がない分を「医療点数を取ることができる職種の収益」 [高橋, 2015] から、音楽療法士への給与に当てているということである。また高橋は、理学療法士や言語聴覚士、作業療法士らと同時介入することにより、彼らの医療行為から医療点数を上げているとも述べた。

2. 2. 2 必要な資格

高橋は、自身の職場が音楽療法士を雇用する上での資格条件は特別なかったと報告した。またその他の資格についても特に必要というわけでもなかったと述べた。その上で、職場で求められる資格として『「音楽療法を専門的に行うことができる」ことを証明できる資格』[高橋, 2015]として、認定音楽療法士の資格があると雇用者側には能力を提示しやすいことを示唆した。また高橋はこのシンポジウムを準備する過程で、雇用者側より、音楽療法士の国家資格化が事業を展開する上で望ましいと伝えられたことも付け加えた。

2. 2. 3 求められる技術と知識

高橋は、自身が公募ではなく個人的な働きかけを通して雇用されたこと、また自身の実務経験が研究実績より示唆されていた為に、入職前に技術や知識を試験や面接などで証明する必要もなく、現在の音楽療法士職に就けたことを報告した。しかしながら実務の過程で、音楽療法士に求められる技術や知識として、「患者様（病状、既往）に応じた音楽療法ができる技術・知識」[高橋, 2015]が前提として求められることが多かったと述べた。そして具体的にそれらを音楽能力と非音楽能力の二つに大別した。高橋によると音楽能力とは、様々な曲に関する知識、伴奏や歌唱能力、患者のニーズに基づいた介入への判断力ということである。また非音楽的能力には、コミュニケーション能力、集団内での観察力、疾患に関する知識、医療チーム内での関わり方ということを挙げた。

2. 2. 4 実務内容

前述した通り音楽療法は保険の点数化の対象ではないために、「サービスの一環」[高橋, 2015]として行われていると報告された。しかしながら、患者のニーズに合わせた医師からのリハビリ指導依頼（「処方箋」）や、リハビリや病棟スタッフからの介入依頼を受けて、個別、または集団で音楽療法を実施することもあると述べた。介入は、単独で行うこともあれば、医療職の専門家が同時介入することもあると付け加えた。またリハビリにおける体操への動機付けとして、音楽を提供することもあると述べた。さらにレクリエーションの一環として音楽活動が提供されることもあると述べた。

2. 2. 5 協力者

音楽療法実施時の協力者として高橋は、リハビリスタッフ、医師、病棟看護師、介護士を挙げ、特にリハビリスタッフ（理学療法士、言語聴覚士、作業療法士）と共に、それぞれの視点から共通の目標に向かってチームによる介入を行っているとして述べた。高橋は、理学療法士より、患者の歩行訓練に音楽を活用できないかと相談や依頼を受け介入につながることもあると報告したが、同時にスタッフ間で音楽療法に対する興味や関心の度合いが異なることも合わせて述べた [高橋, 2015]。

2. 2. 6 職業認知

高橋は自身の院内での職業認知の度合いについては様々であると述べた。リハビリ室で

の介入や、食堂などでのレクリエーションの提供場面、院内研修、広報誌などを通して存在は知っているという人が多いと述べた。しかしながら、存在のみを知っているという人から、チーム共通の治療目標に基づいて介入していると認知している人まで、認知の度合いが様々であるということ述べた。この理由として高橋は、他職種からは表面的な介入方法に目が行きやすく、その背景にある治療目標が明確に伝わっていない可能性があるとして述べた。音楽療法士の常勤雇用の拡大に対する課題として、「直接的な利益がない」「客観的効果がわからない」「病院全体の人件費が高い」ことを挙げた。また人員が足りないために、十分なサービスを届けられない現状もあることを挙げた。その上で高橋は、音楽療法の認知度を院内のみならず、地域で高めることが必要であると提言した。さらに「同じ職場に同じ職種がない」ことが、疑問の解決につながらず、スーパービジョンや勉強会へ自ら赴く行動力が必要となることも述べた。また音楽療法は単独では効果が見られにくいと述べ、他職種との協働が、音楽療法の効果の認知につながるという期待も述べた。

2.3 <音楽療法士の専門職としての雇用の可能性と課題：養成教育の現場より（糟谷, 2015）>

音楽療法士の育成に、くらしき作陽大学で10年間携わってきた糟谷由香氏に、指定討論者として登壇頂いた。糟谷は、その10年の教育現場での経験や卒業生との交流を通して得た知見を紹介した。

糟谷は、日本音楽療法学会で2011年から2013年までに行われた、日本音楽療法学会認定校卒業生進路調査の結果を報告した。それによると常勤音楽療法士としての採用数は、2011年度が23名、2012年度が22名、2013年度が26名だった。これは一部の交替を含むものの、基本的には各年に新たに生まれた雇用数である。またくらしき作陽大学から常勤音楽療法士が2011年度に5名、2012年度に3名、2013年度に2名、2014年度に2名が採用され、2015年度には5件の常勤音楽療法士の募集が寄せられていると述べた。さらに一人目の常勤雇用から人員数を拡大する現場もあることを報告し、これらのことから、音楽療法士の常勤雇用は拡大の傾向にあることを述べた。しかしながらこれらの傾向には地域差や年度による差があるのではないかとすることを付け加えた【糟谷, 2015】。

2.3.1 求められる技術と知識

糟谷は音楽療法士の専門性の成長の過程を、木のイラストを用いて説明し、木の幹が「大学における教育・指導」、枝葉が「卒業後の臨床経験・自己研鑽」、実が「専門職として必要とされる音楽療法士」と例え、大学における教育は基礎的な土台であると述べた。その上で、枝葉や実をつける、つまり専門性を育むには、それぞれの現場に必要な知識技術を身につけていくことが必要であるとし、そのためにはその土台となる幹がしっかりとしている必要があると述べた【糟谷, 2015】。

この前提で糟谷【2015】は、音楽療法士に求められる技術と知識として(a) 専門性と一般

性のバランス、(b) コミュニケーション能力+プレゼンテーション能力=TPO に応じたアピール力、(c) 音楽療法の役割を見極める力、(d) 自己研鑽力、の四つを挙げた。

2. 3. 1. 1 専門性と一般性のバランス

音楽療法士としての専門性と対峙してあげられている一般性について糟谷は、対人職の専門家として全般的に求められるクライアントとの関係構築に必要な能力を指すと述べた。この一般性について糟谷は、第13回日本音楽療法学会学術大会時に開かれたシンポジウムに参加した関連領域の専門家が、音楽療法士に求める能力として挙げたのもであると述べた。具体的には、「クライアントのニーズが今どこにあるかを見抜くアセスメント力」「色んな人と雑談が出来る話題力」「愛されるキャラクター」などが挙げられたと報告した。また他領域の専門家とコミュニケーションをとる能力が求められることを挙げ、これらの一般性と、実際に音楽療法を実施するのに必要な専門性のバランスが大切であると述べた。またこの専門性の醸成については、現場で徐々に培われていくものであるという、前述の木の例えで述べた見解を改めて述べた [糟谷, 2015]。

2. 3. 1. 2 コミュニケーション能力+プレゼンテーション能力=TPO に応じたアピール力

糟谷 [2015]は前述の一般的なコミュニケーション能力に加えて、音楽療法の効果や音楽療法士の役割について、その時々に応じた形でアピールする力が必要であると述べた。忙しい現場では十分な時間をとったプレゼンテーションをする機会が持ちにくいことから、同僚との日常会話の延長線のような短時間の機会に、音楽療法の効果や専門性をアピールする能力があることが望ましいと述べた。またこの言語化の過程を口頭においても文書においても伝えることができることが重要であると述べた。

2. 3. 1. 3 音楽療法の役割を見極める力

音楽療法の役割を見極める力として糟谷 [2015]は、多くの職種が混在する現場で、どのような役割をどの職種が担っているのかを把握し、その上で音楽療法士として何ができるのかを知る力と述べた。つまり音楽療法士の強みと弱みを認識することが必要だと述べた。またこれを行う上で、アセスメントや評価に関する知識や技術を向上することが、この職業的棲み分けを進めることであると述べたが、同時にこれは音楽療法界全体の課題であるとも付け加えた。

2. 3. 1. 4 自己研鑽力

自己研鑽力について糟谷 [2015]は、受身的ではなく主体的にクライアントのために自分の知識や技術を高めていこうという意欲や、そのための行動力であると述べた。そしてそれが前述の木の例えで挙げた「枝葉」に当たる部分であると述べ、この研鑽のための方法を知っていることが必要であると述べた。

2. 3. 2 今後の課題

ここまでの議論を踏まえ糟谷 [2015]は、今後の常勤音楽療法士職の増加に向けて、何が必要かを教育側、現場の音楽療法士、そして学会側の課題について論じた。

2. 3. 2. 1 教育現場の課題

クライアントを取り巻く環境の中でその人のニーズを理解し、「音楽療法の役割を見極める力」や、その強みや弱みを様々な方法で他者に伝える能力を教育現場で培うのに、糟谷 [2015]は臨床実習や卒業研究の科目を活用することを提言した。特に自身の取り組みとして糟谷は、卒業研究において事例研究をすることを学生に奨励し、クライアントのニーズをアセスメントし、自分の長所短所を踏まえた上で介入する方法を検討する能力を培うための教育を施していることを紹介した。

2. 3. 2. 2 現場の音楽療法士の課題

現場の音楽療法士の課題として糟谷 [2015]は、職場で音楽療法以外の専門的な知識や技術の指導を仰げる人や機会を見つける必要性を述べた。また音楽療法士としての強みを認識した上で、他職種と意見や情報を交換できる並列な相互関係の構築が重要であるとも述べた。さらに音楽療法に関する知識や技術の指導を仰げるスーパーバイザーを見つけることも重要であると述べた。

2. 3. 2. 3 学会としての課題

学会による全般的なサポートとして糟谷 [2015]は、すでに行われている取り組みのラーニングサポートセンターを紹介した。これは日本音楽療法学会の音楽療法推進特別委員会の取り組みとして、現在モデル事業が展開されているもので、音楽療法士の「駆け込み寺」の様なサポート体制のことであると述べた。

もう一つは、日本音楽療法学会認定の音楽療法士養成校や、各地の研究会などと日本音楽療法学会が連携して、会員対象の専門コースを開催することが提案された。これについて糟谷 [2015]は、医師の専門医制度の様に、多岐に細分化された音楽療法の対象領域の専門性をさらに深めるための教育プログラムを提供するコースが各地で開催されることで、卒業後の音楽療法士が専門性を体系的に深められる場が持てるのではないかと述べた。

2. 4 <施設側の立場から [郡司, 2015]>

社会福祉法人ジョイ松戸で音楽療法士を雇用する郡司正樹氏に、指定討論者として登壇いただいた。

2. 4. 1 求められる技術と知識

郡司 [2015]は、自身の経験から、人の健康に関与する専門家として、先ず目の前の対象者にとって何が必要なかを全人的な視点で見ることできる能力あることが重要であると述べた。それによりその対象者のニーズに応じた分業が可能になり、その分業化の中で音楽療法がその強みを発揮することができると述べた。ニーズに応じた分業と専門性を活か

した介入ができるようになるために、郡司は月に一度の事例検討会をして対象者に関わる専門職同士が意見交換や情報共有をしていたことを報告し、そのような機会の重要性を強調した。

2. 4. 2 財源

現在の障がいのある人の地域社会における共生を謳った「障害者総合支援法」〔厚生労働省〕の流れから、郡司 [2015]は、この地域包括支援の枠組みの中で音楽療法士が活躍できる潜在的な現場は増えていると述べた。しかしながらそれに伴う給付金で直接音楽療法士を雇用するのは難しいために、前述の話題提供者 [中野, 2015; 高橋, 2015]同様に、音楽療法はサービスの一環として行われると述べた。郡司は、地域包括支援の枠組みの中で音楽療法士が活躍できる現場は増えていることから、その枠組みの中で音楽療法士が自己と音楽療法の力をアピールできる能力が必要であると述べた。増加する児童デイサービスを例に、その中で消費者がより良いサービスを求めていることから、音楽療法が子供のトータルケアに寄与できることをアピールし実施することが、その事業所の差別化につながり、ひいては音楽療法士の雇用につながることを示唆した。また介護予防事業においても同様のことが言えると述べた。

2. 4. 3 今後の課題

そして郡司 [2015]は、専門家としてアピールしていくには、日頃からのセッション内の評価や、治療方針の評価、そして自己の評価をすることが必要であると述べた。経営者側の視点として、音楽療法のサービスや音楽療法士が、クライアントの全人的な福祉（「精神面・情緒面」「身体的側面」「脳の機能的側面」「社会的側面」）を支援するために、どのような価値があるのかを分かりやすく提示できることが重要であり、またその質も問われるので継続的な自己研鑽が必要であると述べた [郡司, 2015]。

2. 5 <質疑応答>

育成側代表の指定討論者である糟谷より、音楽療法士として常勤雇用をされている二人の話題提供者に対して、音楽療法士としての強み弱みをどのように捉えているのか、そしてその弱みをどのように高めていく努力をしているのか質問した。社会福祉法人に音楽療法士として常勤雇用されている中野は、まず音楽力を高めるためにジャズピアノとフルートのレッスンを受けていること、そして毎週一定量の本を図書館より借りて文献研究していると報告した。医療法人に音楽療法士として常勤雇用されている高橋は、音楽療法士の強みについて、集団内での観察ができること、その人に合わせた音楽を提供していく能力があることを挙げた。弱みとしては、全般的な知識の不足を挙げ、それについて対象者の疾患、特にパーキンソン病に関する文献と、それらの疾患を持つ患者への音楽療法の文献を読んだり、勉強会に参加したりしていると述べた。

糟谷はまた、常勤雇用されている音楽療法士の話題提供者が、現場で用いているアセス

メントや評価の知識や技術について質問をした。これに対して中野は、作業療法士や理学療法士からモデルとなるものを入手して音楽療法の現場で適応できるように改編していると述べた。高橋は、アセスメントや評価には客観的な効果が求められることから、他領域の職種で標準化されている評価やアセスメントを用いて、音楽が介入過程にあった時の反応を記録していると述べた。またこれらの標準化されている記録表の用い方に関しては、リハビリの専門家に指導を仰いでいると付け加えた。

シンポジウム会場から、育成者側に対して、大学教員として音楽療法士の雇用現場の開拓をどれほどやっているのかという質問が出た。これに対して糟谷は、自身の勤める大学には広い地域からの学生が来るために、自分がそれを行うことは非現実的であるということを書いた上で、先に述べた通りの音楽療法に関する知識とアピール力を身につけさせることを優先にしていると述べた。学生の主体性がより重要であると述べた。大学教員でもある郡司も、自己開拓力や自己アピール力を育むことの方が大切であると述べた。音楽療法士を雇用する立場としても郡司は、現場で使えるかどうかは、その学生の自己開拓力があるかどうか重要となると述べた。介護職員で働き始めた卒業生の音楽療法の評判が良いために、やがてその法人全体で行うまでに音楽療法が広がった例を紹介し、現場での開拓力や音楽療法実践力、人間性が重要になると強調した。

3 考察

このシンポジウムを通して幾つか明らかになったことがある。一つは財源についてである。それについて言及をしなかった糟谷を除いて、他の三人の登壇者が述べたり示唆したりしたことは、音楽療法士は現場で必要不可欠な人材として位置付けられ、法人全体から得られる収入を用いて雇用されているということである。これは音楽療法士が国家資格化されておらず、音楽療法のサービスも保険の点数化の対象になっていないことから起こっている状態である。しかしながらこれが示唆することは、健全な経営をしている法人であれば、そのやりくりと工夫の中で、音楽療法を専門的にできることを証明できる有資格 [中野, 2015; 高橋, 2015]の音楽療法士の雇用につなげることができるということである。ただし、それにつなげるためには、次の論点である音楽療法の効果や「強み」の理解、そしてそれらをアピールできる能力が、現場の音楽療法士、または職場開拓をする学生に求められるということである。

求められる技術や知識として、中野と高橋が共通して挙げたことには、音楽的な側面と、臨床的側面、そして対人的側面があった。前者の二つは、臨床的音楽能力とでも表現することができるかもしれない。つまり対象者の健康を支援するために、その対象者のニーズに合わせて音楽を適応させて用いることができる能力である。そして後者は、臨床的音楽を通して得られた対象者の変化をとらえて、それを他者に伝えていく能力のことであり、

これは四人の登壇者全てがそれぞれの表現でその重要性を強調したことでもある。中野 [2015]の「(音楽療法への)理解が進めば、(その)効果も実感でき…、効果が感じられれば、理解も進む」という言葉にもあるように、音楽療法の効果が伝わっていけば、音楽療法への理解が進み、雇用の定着にもつながると考えられる。つまり臨床的音乐能力と対人コミュニケーション能力の両方が重要で、その両輪が整うことで音楽療法職の拡がりが増進していくと考えられる。

しかしながら臨床的音乐を通して対象者に変化をもたらすことそのものが、難しいことでもある。音楽療法士として常勤雇用されている二人の話題提供者は、専門的知識において不十分さを感じており、また雇用の財源上一人職場のために、悩みや疑問を相談できる人が身近におらず、孤立や孤独を感じている様子もうかがえた。職場における教育や訓練である **On-the-Job-Training** や、仕事の悩みを相談できる職員同士のコミュニケーションが職員の定着につながるという報告もあるが [中井, 2015]、そのような相談の出来る音楽療法士が他にいない現場では、そういった支援を期待するのは難しいのが現状のようである。これについて糟谷 [2015]は、現場の音楽療法士の課題として、職場内外で指導を仰げる人を見つけることの必要性を述べている。また個人の努力以外の部分で糟谷が提言したのは、学会としての課題で述べた日本音楽療法学会ラーニングサポートセンター事業である(日本音楽療法学会音楽療法推進特別委員会)。今後はどのような運用方法で、どれほどの頻度でラーニングサポートを実施するのが、現場の音楽療法士の孤独感や悩み、ひいては燃え尽き感を解消するのに適当なのか検討が必要と思われる。また糟谷が提言した専門コースについても、現実的な運用方法の検討が必要だと考えられる。アメリカ音楽療法協会(American Association for Music Therapist)に起源を持つ、教育課程を終えた学生のインターンシップ先に大学教員が定期的に出向いて指導を行う形式のインターンシップを導入することも、常勤同等に働きながらそこで起こる悩みや疑問を解決するのに役立てられると筆者は考える。質疑応答における会場からの育成者側に対する質問は、このような育成側の現場への積極的な参加が必要という見解に基づきなされたとも考えられる。この形式のインターンシップは、大学での学術的知識と実践を統合するものになり (Hesser, 1992)、似たような形式のインターンシップを日本の教育現場でも取り入れられないか、一考の価値があると思われる。

音楽を通して対象者にもたらされた変化を臨床的に理解することもまた、難しいことでもある。それが糟谷から話題提供者に対する、アセスメントと評価に関する質問の背景だったと考えられる。他職種の専門家は、着眼する領域がはっきりしている。理学療法士(Physical Therapist)であれば身体運動機能、言語聴覚士(Speech Therapist)であれば言語能力、作業療法士(Occupational Therapist)であれば日常の作業動作に関連する能力、臨床心理士(Clinical psychologist)であれば心理や認知能力を主たる着眼点としている。音楽

療法においても、人間関係の中で音楽に参加できることが人間的に健全な在りようであるという音楽中心音楽療法の考え方にに基づき、音楽参与に必要な能力を高めたり整えたりすることが音楽療法の目的という考え方もある (Carpente, 2013; Abrams, 2012; エイゲン, 2013)。しかしながらこの音楽中心音楽療法の考え方に基づいて実践をするには、常勤雇用されている音楽療法士が所属する法人に、この考え方が理解され承認されることが前提である。郡司 [2015]は音楽療法がクライアントの全人的な福祉に寄与することを述べた。そのクライアントの音楽による変化は、これまでの職業領域の枠組みを超えるものであり、それを「強み」として捉えることができる。この領域の枠組みを超える音楽の力を利用して、音楽療法士が他領域で掲げている目標に対する効果を増大させることも可能である。Bruscia (2014)は、実践のレベルを説明し、アメリカでは学士課程とインターンシップを終えて資格取得をした初級レベルの音楽療法士が、増大レベル(Augmentative level)の実践を通して、クライアントの健康への働きかけに対して支援的に関わると述べている。高橋 [2015]が理学療法士と協働して患者の歩行訓練に音楽を活用する姿や、他職種のアセスメントや評価方法を音楽療法に適応させて用いている姿 [中野, 2015; 高橋, 2015]がそれである。教育制度の違いがあるために単純には比較できないが、日本でも同様のことが考えられる。しかしながら二人の話題提供者は、求められる技術と知識として、現場スタッフを育成することを期待されたり、実際の実務内容としてすでに単独で介入が行われたりしている [中野, 2015; 高橋, 2015]。これは、Bruscia [2014]の実践のレベルでは、集中的レベルや主要的レベルとなり、初級レベルを超えた、大学院かそれ以上の教育や訓練、臨床指導を受ける必要があると述べている。幸いなことに二人の話題提供者は自己研鑽力 [糟谷, 2015]に長けているために、求められる技術と知識を自ら補いながら実務をこなしてきているが、これを現状のまま全ての初級レベルの音楽療法士に期待するのは、個人への負担が過重であるとも考えられる。悩みや疑問を相談できない状況が燃え尽き感につながらないように、支援が求められる。

4 結語

このシンポジウムで明らかになったことは、音楽療法士が医療福祉の現場に必要な人員とみなされ、法人そのものが安定的な経営をしていれば、利用者に対するサービスの一環として、常勤で音楽療法士として雇用される機会はある。しかしながら音楽療法士に期待される役割は、多様で、高い実践のレベルが求められてもいる。雇用の財源上一人職場であることが多いため、そのような現状で現場の音楽療法士が一人で疑問や悩みを抱き、自ら自己研鑽を積んでいく必要がある。自己研鑽力のある音楽療法士の努力を通して、職業的定着や専門性の醸成につながることも考えられるが、それには課題も多いことがわかった。これらの現状を踏まえると、音楽療法士職の安定的就業形態を増やし維持するために

は、(a) 様々なレベルでの音楽療法に関する教育 [糟谷, 2015]や、普及と啓発 [高橋, 2015]を通じた音楽療法の実践レベルに関する理解の助長、(b) 音楽療法の普及啓発に必要なコミュニケーション能力の促進、(c) 常勤音楽療法士に対する支援の体制の強化 [糟谷, 2015; 日本音楽療法学会音楽療法推進特別委員会]、(d) 音楽療法士の専門性探求の促進 (糟谷, 2015)、といったことが必要になると考えられる。ただしこれらの知見は、あくまでこのシンポジウムで述べられた内容から導き出された仮説に過ぎない。より大きな規模の調査研究を行うことにより、この仮説が支持されるかどうかの検証が必要である。

また財源上一人職場であることが多いと考えられるが、糟谷 [2015]は一人の音楽療法の雇用をきっかけに、その後音楽療法士の補充をする法人も存在すると述べている。このような法人の常勤音楽療法士雇用のための財源はどこにあるのか、最初に雇用された音楽療法士はどのように一人職場で起こりうる問題を克服したのか、そしてその音楽療法士はどのように音楽療法の効果や意義を他者に伝えていったのかなど、引き続き検討をする必要がある。

引用文献

- Abrams Brian. (2012). A relationship-based theory of music therapy: Understanding processes and goals as being-together-musically. 著: Bruscia E. Kenneth, Readings on music therapy theory. Gilsum: Barcelona Publishers.
- Bruscia E. Kenneth. (2014). Defining Music Therapy. University Park: Barcelona Publishers.
- Carpente A. John. (2013). IMCAP-ND: The Individual Music-Centered Assessment Profile for Neurodevelopmental Disorders A Clinical Manual. Regina Publishers.
- Hesser Barbara. (1992). AAMT, Coming of Age. Music Therapy, 11 (1), 13-27.
- エイゲンケネス. (2013). 音楽中心音楽療法. (鈴木琴栄, 鈴木大裕, 訳) 千代田区, 東京都: 春秋社.
- 糟谷由香. (2015年9月12日). 音楽療法士の専門職としての雇用の可能性と課題: 養成教育の現場より. 第15回日本音楽療法学会学術大会自主シンポジウム「音楽療法士職の安定的就業形態について考える」. 札幌市, 北海道, 日本: 日本音楽療法学会.
- 木村知子, 小森久美子. (2014). 看護職確保定着をめざした日勤常勤 (嘱託) 看護職員の意義-A 病院 (民間中小病院) における取り組み-. 聖泉看護学研究, 3.

- 郡司正樹. (2015年9月12日). 施設側の立場から. 第15回日本音楽療法学会学術大会自主シンポジウム「音楽療法士職の安定的就業形態について考える」. 札幌市, 北海道, 日本: 日本音楽療法学会.
- 厚生労働省. (日付不明). 障害者総合支援法が施行されました. 参照日: 2016年3月24日, 参照先: 政策について:
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/sougoushien/
- 杉村めぐる. (2015). 雇用形態間格差は「労一 労対立」か. 工学院大学研究論叢, 52 (2), 19-40.
- 関根正, 内田正樹, 木村共美, 藤倉美佳, 木村きよ子, 大舘太郎. (2012). 児童思春期病棟に勤務する看護師の看護に関する意識. 群馬県立県民健康科学大学紀要, 7, 63-74.
- 高橋加奈. (2015年9月12日). 医療現場に常勤している音楽療法士の立場から. 第15回日本音楽療法学会学術大会自主シンポジウム「音楽療法士職の安定的就業形態について考える」. 札幌市, 北海道, 日本: 日本音楽療法学会.
- 中井良育. (2015). 介護サービス事業所の人材確保及び 職場定着の方策等の現状と課題の考察. 同志社政策科学研究 = Doshisha policy and management review, 17 (1), 119-135.
- 中野江里. (2015年9月12日). 福祉の現場に常勤している音楽療法士の立場から. 第15回日本音楽療法学会学術大会「音楽療法士職の安定的就業形態について考える」. 札幌市, 北海道, 日本: 日本音楽療法学会.
- 日本音楽療法学会音楽療法推進特別委員会. (日付不明). 音楽療法推進特別委員会からのご報告. 参照日: 2016年3月24日, 参照先: 第30号日本音楽療法学会ニュース:
<http://www.jmta.jp/association/n030/06.html>
- 松田文子, 竹内由利子, 池上徹, 水野有希, 吉川徹, 酒井一博. (2010). 複合介護施設における職員の雇用形態別にみた ディーセント・ワーク意識と就労ストレス. 日本人間工学会大会講演集, 46sp (0), 302-303.
- 山口淑恵. (2010). 地域包括支援センターにおける業務の現状および 個人特性・労働環境と職業性ストレスとの関連. 産業衛生学雑誌, 52, 111-122.