

厚生労働科学研究費補助金（障害保健福祉総合研究事業）
知的障害者施設における援助システムに関する研究
分担研究報告書

知的障害者の早期老化と施設における対応について
—成人ダウン症候群の視聴覚認知機能—

分担研究者 加我牧子 国立精神・神経センター精神保健研究所部長

研究要旨 ダウン症候群成人 16 名（男性 8 名、女性 8 名、40～63 歳、平均 49.9 ± 5.34 歳）.対象者に対し心理検査、簡易視力・聴力検査、神経生理学的検査（耳音響放射、聴性脳幹反応、視覚誘発電位、mismatch negativity、P300 検査）などを行った。その結果、成人 Down 症候群には視聴覚機能の著しい低下があることが判明した。老化に加え病的な機能退行による変化が考えられ、適切な治療対応、支援が必要と考えられる。

なおダウン症候群成人で他覚的に視聴覚認知の高次機能を評価するための事象関連電位検査 P300 を行うためには、発達年令で 3 歳 8 ヶ月、IQ23 が一つの目安になると考えられた。

1. 研究目的

知的障害者施設入所中の知的障害者に対し適切な時期に適切な援助を行うため、知的障害者の発達・老化につき注意すべき点、時期を明らかにする。このために重度の知的障害者の高次脳機能の発達を評価できる発達年令を明らかにする。特に Down 症候群では早期老化・痴呆の頻度が高いとされる。そこでまず Down 症候群成人につき視聴覚機能異常と早期老化の有無につき検討する。

2. 研究方法

対象は知的障害者施設に入所中のダウン症候群成人 16 名（男性 8 名、女性 8 名、40～63 歳、平均 49.9 ± 5.34 歳）.対象者に対し鈴木ビネー、人物描画など心理検査、簡易視力・聴力検査、神経生理学的検査として耳音響放射、聴性脳幹反応、視覚誘発電位、mismatch negativity、P300 検査などを行った。対照は健常小児・成人のべ 210 名とした。

（倫理面への配慮）

検査自体は痛みや、副作用はないが、疲

れないよう休憩をとるなど配慮に努めた。実施にあたり居住施設の担当者から本人ないし家族等の保護者に検査内容と意義につき十分説明し同意を得られた方にのみ来院して頂き、検査を行った。ただしその場で本人が納得されない場合検査を中止した。

3. 研究結果

対象者の鈴木ビネー式知能検査による IQ は 16 から 36 で平均（ \pm SD） $23.2 (\pm 6.2)$ 、精神年齢は 2 歳 5 ヶ月から 5 歳 10 ヶ月であった。

検査可能な 9 例全例で視力低下（最良で 0.4、多くは矯正後も 0.2 以下）がみられた。行動から見た聴覚反応は 16 例中 10 例で域値が中等度以上に上昇しており、4 例は 1kHz、3kHz の 80dB 音にも明らかな反応が認められず、6 例は高周波数領域の上昇がメインであった。6 例は明らかな域値上昇は確認できなかった。

歪音耳音響放射は極端に導出が悪く内耳性難聴が考えられが一部に中耳・外耳の所見が影響していると見られる症例もあった。

聴性脳幹反応を実施できた 14 例で域値

正常であったのは4例で、軽度上昇1例、中等度7例、高度2例であった。I波延長が27耳中20耳にみられ、I波が正常潜時であったのはわずか5例であった。またI波がはっきりしないものが2耳に認められた。I—V波間潜時延長が27耳中12耳に認められ、正常であった者7例、通常のDown症候群の特徴とされる潜時短縮を示したのは4耳、I波があいまいなため測定できなかった者が4耳であった。

視覚誘発電位は検査可能であった10例中、IV波潜時が正常であったのは3例のみで7例は潜時の延長が認められその程度の著しい者が多かった。

聴覚弁別の自動過程を代表する mismatch negativity は施行し得た全14例ではトーンバースト課題では潜時の遅延が7例に、反応が不明瞭で確認できない者が3例であった。言語音については潜時遅延が4例、反応があいまいで確認できない者が4例あり、総じて極めて異常な反応を示す者が多かった。

能動的弁別過程を代表するP300は課題弁別が不可能な者が多かったが、挙手による返答などの工夫でP300を得ることができた者もあった。

すなわち聴覚課題を実施できた者が12例、このうちP300を認めたのは4例でいずれも潜時が遅延していた。反応が導出されなかったのが1例、弁別自体が困難でP300をえられなかった者が7例であった。視覚課題については反応を認めたのが7例あり、反応がなかったのが1例であった。また弁別ができず反応を得られなかった者が2例あった。P300が認められた場合もすべて潜時は延長していた。

また事象関連電位検査のうちP300が実施できた症例の発達年齢は3y8m以上、IQは23以上であった。

4. 考察

今回の対象となったダウン症候群16例の知的レベルは、これまで報告されてきた症例に比して平均として低かった。年齢分

布は40歳から63歳であったが、年齢から期待される視聴覚機能に比べて著しい低下を伴う者が多かった。これらの機能レベルを維持向上するための支援についての対策を考慮する必要があると考えられる。

ダウン症候群に見られる早期老化や、早期の痴呆進行について明らかにするためにはすべての検査について健常成人から老人の検査結果の変化のデータが必要である。私たちの対照は成人の場合も比較的若年に偏っており今回はこの点では十分な比較ができなかった。またダウン症候群症例も16名と限られていたため年代別の変化をとらえることは不可能であった。今後可能であればこれらの点につき検討したいと考えている。

またダウン症候群成人で他覚的に視聴覚認知の高次機能を評価するための事象関連電位検査P300を行うためには、発達年齢で3歳8ヶ月、IQ23が一つの目安になると考えられた。

成人Down症候群患者について臨床的、心理学的、神経生理学的に末梢感覚器から中枢の情報処理過程まで系統的に検討し発達・老化、機能退行を多角的・他覚的に評価する意義は大きいと考えられた。

5. 結論

成人Down症候群には視聴覚機能の著しい低下があり、老化に加え病的な機能退行による変化が考えられ、適切な治療対応、支援が必要である。

6. 健康危険情報

特になし

7. 研究発表

1) 国内

口頭発表

羽鳥誉之、稲垣真澄、小穴信吾、白根聖子、昆かおり、堀本れい子、加我牧子、阿部敏明。重度知的障害例に対する高次脳機能検査の適用年齢について。日本小児神経学会総会2003年5月、福岡（予定）

原著論文により発表 2 件

それ以外(レビュー等)の発表 4 件

そのうち主なもの

1) 佐田佳美, 稲垣真澄, 白根聖子, 加我牧子: 漢字および図形に対する認知機能評価—第 2 報 精神遅滞児における視覚性事象関連電位 P300—. 脳と発達 34: 491-497, 2002.

2) 堀本れい子, 加我牧子: 知的障害(精神遅滞). 小児疾患の診断治療基準. 小児内科 33: 718-719, 2001.

3) 加我牧子: 精神遅滞の医学的諸問題. 多賀須他編: 今日の治療指針, p.297, 医学書院, 東京, 2001.

2) 海外 口頭発表 なし

原著論文により発表 1 件

それ以外(レビュー等)の発表 なし

そのうち主なもの

Sasaki M et al. Mechanical ventilation case in severe childhood neurological disorder, Brain Dev 23: 798-800, 2001.

8. 知的所有権の出願・取得状況(予定を含む)

なし

研究協力者

稲垣真澄、白根聖子、堀本れい子、
羽鳥誉之、昆かおり、小穴信吾、
阿部敏明

知的障害福祉における職員養成とカリキュラム
に関する実践的研究

分担研究報告書

知的障害福祉における職員養成とカリキュラムに関する実践的研究

分担研究者	山 本 進	国立秩父学園	調査課長
研究協力者	生 川 善 雄	東海大学	教授
	下 平 雅 子	下平社会福祉士事務所	所長
	田 中 齋	桐友学園	園長
	加 瀬 進	東京学芸大学	助教授
	佐 藤 千 代 子	国立秩父学園	児童調査主事
	齋 藤 奈 津 子	国立秩父学園	教務主事
	関 剛 規	国立秩父学園	指導課

【研究要旨】

本研究では、福祉思想や制度がノーマライゼーションの基本思潮の実現に向かい、ことに平成15年度からは措置費から支援費制度に移行する状況から、問われてくる知的障害児者への支援内容や施設機能のあり方、特に知的障害支援の現場で望まれる職員像を明らかにし、今後の職員の養成や研修に資するため、資料収集と調査研究を行ってきた。

平成13年度は、全国の知的障害者施設の管理職を中心にアンケート調査を行い、職員の資格所持の現状と将来の期待、および現任訓練のあり方等についてまとめた。

今年度は、①福祉資格と履修科目、②資格と実務との関係の調査、③国立秩父学園附属保護指導職員養成所の修業生へのアンケート調査、④養成所のカリキュラムの紹介、⑤海外での職員養成に関する資料の収集を通じて、これからの職員像と職員養成のあり方を検討した。

本研究を通じて明かになったことは、これまでの機能分担が不明確で経験を共有しつつ全体でケアをする古典的な職員集団の時代から、職能分担が明確な機能チームが目的を明確にしてケアを行う近代的な職員集団の時代への移行を意識した職員養成や研修が必要なことである。そのためには、養成・研修のカリキュラム内容を明確にするとともに、職務内容や援助対象の違い等に対応した具体的な養成・研修方法を明らかにする必要がある。

結論として次のことが言える。

- ①今後の知的障害児・者施設の職員は、誰でもが同じ仕事をするのではなく、機能分化する必要がある。このため施設・機関の職員構成により多職種を加える、あるいは職員を機能分化や機能特化するなどの対応と構成が必要になろう。資格については、これらの機能あるいは職務に沿った資格として位置づけるべきである。
- ②機能分化の内容としては、直接支援の基礎を身につけ日常の直接介助をする生活介助員、

介護福祉士など介護の専門家、地域移行や就労支援の専門スタッフ、スーパーバイザーなどとする。このため職員養成校では、専門職養成カリキュラムを編成し、新たな人材の養成とともに目的別の現任訓練を実施するべきである。

③従来の現任研修は自己研鑽やセンター型研修に依存しがちであったが、近年は各施設で目的や機能に沿った職員育成や研修を自ら展開するところも増えてきている。OJTやQC活動（チームにおける品質管理のシステム、福祉の現場でも試行されている。参考文献1「課題達成型QCストーリー」）などのシステム化がそれに当たる。今後はこうした実地研修や育成の流れと連動する育成研修も必要となる。現任訓練の内容は、職務の機能にあわせて基本的処遇技術、個別支援計画、医学知識、介護技術、地域支援、権利擁護等々を計画的にあるいは繰り返し研修する必要がある。

④大学で福祉を学んだ者を、大学院制度あるいはCRC（公認リハビリテーションカウンセラー）制度などにより、インストラクター能力を持つスペシャリストとして養成することが今後の検討課題である。

キーワード：施設職員、指導員、福祉資格、職員養成、職員研修、施設機能
ノーマライゼーション

1 はじめに（研究の目的）

ノーマライゼーションの基本思潮に基づく社会福祉基礎構造改革は、平成15年度からの支援費制度により本格化する。この改革は基本哲学や制度の変更のみならず、施設のあり方や利用の仕方、支援の質や地域システム、援助者の質や内容など、広範な領域に影響を及ぼすものである。即ち、地域移行を目的とした施設利用や入所の有目的限定化（要医療、強度行動障害、高齢化など）、地域リハビリテーションや就労支援、地域生活支援センターなど、新たな福祉構造とニーズ課題が予想される。従って、従来の支援の中核を担ってきた指導員も、支援員という単純な呼称変更のみならず、どのレベルのどんな役割を担うかが検討課題に上るはずである。

残念ながら今回の基礎構造改革は知的障害支援の業界の内発的な課題ではなく、外圧的なテーマとなったため、強く現状を変えようとするエネルギーになりきっておらず、将来を見越した施設のあり方や援助者の養成・研修の議論に乏しい。しかし反面、地域生活支援を求める声や動きは強く、また自閉症・発達障害支援センター構想や自閉症専門アドバイザーの養成など、新しい発想や着眼に基づく将来展望も動き始めている状況にある。

本研究では、平成13年度の調査で、知的障害関係施設の職員が、種々の資格を有していることが分かり、また施設を運営管理する立場の人たちも社会福祉士や知的障害援助専門員などの資格のある人材を望んでいることが分かった。しかし、現場では、むしろ具体的な療育方法や援助技術等を知り、身につけたいという声も強く、そのことと一定の資格が実際の業務にどのように反映されているかということとの関連性は明確でなかった。

平成14年度は、知的障害福祉現場で望まれる職員像をさらに明確にし、その養育・研修方法を検討することにより、支援職員の養成と研修を実施している国立秩父学園附属保護指導職員養成所の養成・研修機能に反映させること、併せて他の社会福祉関連大学や養

成機関における知的障害分野の人材育成に寄与することを目的としている。

2. 方法と結果

本研究では、我が国の知的障害施設職員のあるべき姿と、養成・研修のあり方を明らかにするためには、国内の職員養成・研修と海外でのそれとを比較することが必要であると考へ、アメリカ及びイギリスの自閉症療育における職員研修の資料を入手した。また、同様に国内における知的障害施設職員の現状、特に指導員のおかれた状況を明らかにする必要があるため、「社会福祉士現況報告書」を参照するとともに、福祉に関連する資格と履修科目についての確認を行い、指導員の資格要件の脆弱さを明らかにした。更に、国立秩父学園附属保護指導職員養成所修業生を対象に、養成所での経験が現在どのように役に立っているかについて調査することによって、知的障害施設職員の養成・研修のあり方を考へた。併せて、現段階の養成部及び研修部のカリキュラムを検討した。

1) 海外の職員養成

アメリカとイギリスにおける職員養成の資料を入手し、表1に示した。

①アメリカにおける CLLC (Carolina Living and Learning Center = TEACCH 直轄の成人グループホーム) における常勤職員とパートタイム職員の研修について、その研修内容を示したものが資料1-1である。ここでは常勤職員となるものは、2週間のオリエンテーションを受けなければならない、パートタイムの職員となるものも4日間のオリエンテーションを受けなければならない。またその内容はそれほど多岐にわたるものではないが、必ず必要な知識、技術と認識されていることが分かる。特に人権、問題行動予防、自閉症・構造化された教育、BBP (血液を媒介とする感染症) の一般的予防については両者の共通科目であり、必須科目と言えるだろう。

なお、この資料はグループホームのものであり、グループホームは、ノースカロライナ大学 TEACCH センターの臨床心理士が中心になって統括している。

②イギリスにおける THE MILDENHALL SERVICE (NAS 直轄の成人グループホーム) における研修について

ここでは、資料1-2に示す45項目を年間を通して学ばねばならないシステムになっている。これは、施設長を含む全職員が対象である。また、研修を受けたら資料1-3の研修記録用紙に記入することになっている。

資料1-4は、初めて自閉症施設で働く援助職員向けの手引き書である。学ぶべき事柄が示され、それらが初日、第1週目、1ヶ月目、4ヶ月目、6ヶ月目と時間を追って配置してあることを示している。理解から実践へ、上司の監督の下で研修が行われるということである。実際の研修方法は不明であるが、経験や援助レベルにあった履修内容を明確にすることで、目標を持った研修が実施できるようになっている。

③NORTHAMPTONSHIRE SERVICE (イギリス) … NAS 直轄の4つの機能をもつ

COMMUNITY HOUSING は、日本では具体的にはグループホーム、広くは地域全体をさす言葉と思われる。あるデイセンターでは、2人の常勤職員と大勢のパートタイマー (多くは中年女性) によって運営されているとのこと。常勤職員で中心的に取り仕切っている

職員がマニュアルとしているものがこの COMMUNITY HOUSING SCHEME である。資料 1-5 はその目次であるが、利用者の生活を支えるために、非常に生活に密着した要素と職員として働く上で必要なことが一通り網羅されている。

なお、NAS[THE NATIONAL AUTISTIC SOCIETY]はイギリス自閉症協会であり、NAS が理論面及び業務上の直接管理指導をしていることを表している。

2) 資格と業務の関係について

前回のアンケートで、職員として望まれる資格として一番多かった社会福祉士がどのような仕事に就いているか、社会福祉士現況調査（参考文献3）を参照して、資格と業務の関係について検討する。また、研究協力者下平のレポートにより、作業所の職員や保護者の考えている施設職員のあり方を検討する。

①前回のアンケートで職員として望まれる資格として優先度でも合計でも一番多かったのは、社会福祉士であった。平成13年度報告書のまとめで「強度行動障害のケアや知的障害高齢者の支援、個別支援計画の立て方など、専門性やニーズへの対応の必要性を施設側から求める声も多く、全体として養成や研修への関心が資格などの具体性に集約されない状況にあることが窺われる。これは、施設管理者が必要と考える資格の第1位が「社会福祉士」であることと、現任研修の参加者が行動障害、自閉症、高齢者、地域生活など具体的、専門的研修を希望することとの差にも現れる。つまり、漠然とした質的底上げや地域コーディネートとのニーズと具体的、専門的技術のニーズの双方が境界なく必要と感じられていると推測された。」と述べているところである。実際に社会福祉士がどのような職業に就いているのかについて述べる。

財団法人 社会福祉振興・試験センターと社団法人 日本社会福祉士会では、2000年3月31日現在の社会福祉士登録者全員を対象に、社会福祉士現況調査を実施し、2001年3月に報告書を公開している。本研究の目的のためにその一部を参照した。なお同様の調査は、平成5年3月と平成7年1月にも行われ、今回の調査は3回目である。しかし1・2回目は日本社会福祉士会に入会している人を対象に実施されたのに対して、今回は、第11回までの国家試験合格登録者全員約2万人を対象にしたものである。

表2に、社会福祉士現況調査報告書から、資格と業務との関係について関連のある部分を一部抜粋した。抜粋したのは、(問7) あなたの主となる勤務先は、次のどれに当てはまりますか。(問8) あなたが従事されている主となる職種は次のどれに当てはまりますか。(問22) あなたの現在の主要な業務は、社会福祉士としての専門性を生かした業務(活動)内容となっていますか。の3問である。資料2に、社会福祉士現況調査(抜粋)の結果を示した。

勤務先を尋ねた問7では、老人福祉施設が20.4%と最も多く、次いで医療機関(療養型含む)が13.5%、知的障害者福祉施設10.2%、社会福祉協議会が8.1%と続いている。知的障害者福祉施設の職員の割合は、第1回、第2回社会福祉士実態調査と比較すると減少しているが、社会福祉協議会・医療機関の職員の割合が増加していると指摘している。いずれにしても、現況では、社会福祉士の約1割が知的障害者福祉施設に勤務している。

次に、現在従事している主たる職種をたずねた問8では、指導員が15.5%と最も高

く、次いで相談員の14.4%、事務員の9.7%などとなっている。また勤務先および職種の状況をクロスしてみると知的障害福祉施設の指導員が最も多く、医療機関（療養型含む）の医療ソーシャルワーカー、老人福祉施設の相談員が続いている。なお老人福祉法等の改正により、相談・援助業務職種が、生活指導員から生活相談員となったことによる、選択肢の迷いがあったことが想像され、これがなければ、老人福祉施設の相談・援助業務職種が最も多くなったと推測することができる。としている。

また、問22で「あなたの現在の主要な業務は、社会福祉士としての専門性を生かした業務（活動）内容となっていますか。」の問の回答を職種別クロスでみた結果、専門性が生かされていると答えている職種は医療ソーシャルワーカーが一番多く61.5%で、介護支援専門員58.6%、ケースワーカー57.6%その他相談員、管理職、福祉司と続いて「指導員」は16.7%と低かった。一方専門性が生かされていないとする職種は、介護職員（ケアワーカー）が54.9%と最も高く、以下事務職53.7%、看護婦（保健婦・助産婦・准看護婦）49.5%、指導員38.3%、療法士（PT・OT・ST）30.0%となっている。

②レポートについて

研究協力者下平が、知的障害者の作業所で資格と業務の関係について聞き取り調査をし「知的障害福祉現場で求められる資格と資質について」と題してまとめた。（資料3「レポート」）

3) 福祉に関連する資格と履修科目およびその履修方法について

福祉に関連する資格と履修科目及び履修方法を比較するために、社会福祉士及び介護福祉士法、社会福祉主事養成機関等指定規則及び知的障害援助専門員養成通信教育テキストを元に資格取得のために必要な科目の一覧表を作成し検討した。（資料4）

①資格の種類とその性格について

福祉、特に知的障害福祉に関連すると思われる資格（国家資格および認定資格その他知的障害福祉関連団体で講習等により授与される資格など）とそのカリキュラム等を資料4に示した。前回のアンケート調査における知的障害者施設で職員に望まれる資格は、優先度順に社会福祉士、日本知的障害者福祉協会が認定する知的障害援助専門員、介護福祉士、社会福祉主事、OT、PT その他であった。ここでは、専門職種であるOT、PT等を除き、優先度が4番目の社会福祉主事までの科目を表示した。

社会福祉士と介護福祉士は、昭和62年5月26日に施行された「社会福祉士および介護福祉士法」によって規定されている名称独占の国家資格である。いずれの資格でも表の科目を履修するにあたっては、福祉系大学や専門学校その他種々の養成施設等による授業形式および通信教育等の多数のコースが用意されている。履修の方法は様々であり、履修コースによって科目の時間数や実習の時間数が異なる。但し、実習については、コースにより一定年数の実務経験があれば不要となる。履修により国家試験受験資格を得、国家試験に合格することで資格が取得できる。社会福祉士は行政、高齢者施設、障害者施設、病院等で相談員、指導員、ケースワーカー、ケアワーカー等に従事している。介護福祉士は、在宅介護や施設介護等の高齢者福祉に従事している。

社会福祉主事は、かつては一定の科目のうち3科目の単位を取得していれば名乗ること

のできた任用資格である。このため3科目主事といわれるが、平成12年3月29日の省令「社会福祉主事養成機関等指定規則」により、養成機関と講習会について改めて表の科目が定められた。現在も、いわゆる3科目主事は存在するが、講習会等により必要な科目を履修することが奨励されているところである。国立秩父学園附属保護指導職員養成所では、平成13年度よりこのうち講習会の申請をして適用を受けているところである。資料4では、養成機関と講習会の両方の科目を表記した。なお、社会福祉主事は履修するだけで資格が取得できる。従事している仕事は、社会福祉士と同様に広範にわたる。

知的障害者援助専門員は、日本知的障害者福祉協会が講習を行い認定する独自の資格であり、その履修科目は表1の通りである。基本的に1年間の通信教育であるが、全科目のスクーリングを受講する必要がある。また、表中にも記載してあるが、認定講習を受講し、資格認定試験を受けて合格することで知的障害福祉士という上級の資格も用意されている。この資格は、日本知的障害者福祉協会が独自に認定するものではあるが、知的障害児・者施設に従事する職員に限定した制度であり、上級資格を設定してあることから注目される。なお、日本知的障害者福祉協会では、昭和40年代より治療教育士（教育治療士と言った時もあった）の資格を認定する精神薄弱施設保護指導職員通信教育（当時）を実施されており、その延長線上で平成12年度より知的障害者援助専門員の制度へと移行したものである。（日本知的障害者福祉協会のパンフレットおよび聞き取り調査への回答による）

②科目の比較

社会福祉士の履修科目は資料4の通りであるが、社会福祉士の科目を基準に他の資格の必要科目をみる。

まず、介護福祉士の科目には、社会福祉士にある児童福祉論、社会保障論、公的扶助論、地域福祉論、社会学、法学がない。替わって、リハビリテーション論、レクリエーション活動援助法、家政学概論、家政学実習、精神保健、介護技術等およびその実習などが入っている。介護福祉士の場合、期待される職場が、老人介護の場であることから実務的な教科内容が多くなっている。なお主に在宅高齢者の支援をするホームヘルパーについては、ヘルパー3級は50時間の講義（実技講習17時間、見学8時間を含む）、2級は130時間の講義（実技講習42時間、実地実習30時間を含む）、1級は2級経験1年後、230時間の講義（実技講習62時間、実習84時間を含む）の受講が必要とされている。

社会福祉主事の養成機関では、社会福祉士の科目とほぼ共通であるが、さらに社会福祉行政論、福祉事務所運営論、社会福祉施設経営論、保健体育・レクリエーションが加わっている。一方の講習会では社会福祉行政論、福祉事務所運営論が加わっているところは養成機関と共通であるが、身体障害者福祉論、知的障害者福祉論、精神障害者保健福祉論、生活保護制度演習、福祉事務所・社会福祉施設・身体障害者更生施設等の実習がさらに加わっている。社会福祉施設経営論は入っていない。このように、養成機関と講習の間では、科目が多少異なっており、実習時間も大きく異なっている。

知的障害者援助専門員の科目では、ほとんどの科目名の頭に知的障害という語が付加されており、それを除けば共通している科目とみなすことのできるものが多い。但し、施設等の現任職員の研修のためか、社会保障論、公的扶助論にあたるものがなく、また心理学、社会学、法学などの基礎科目が省かれているようである。また、現任訓練のため実習はな

い。

4) 国立秩父学園附属保護指導職員養成所修業生のアンケートについて

これまで国立秩父学園附属保護指導職員養成所養成部では、昭和39年4月に第1期生を迎え、38期までの修業生を出してきた。これらの修業生に国立秩父学園附属保護指導職員養成所での講義や実習等で役に立ったと思われること、あるいは今後国立秩父学園附属保護指導職員養成所に期待すること等についてアンケート調査を行った。アンケート調査票は、全修業生1071名から各修業期ごとに平均になるよう注意して無作為抽出した317名に発送した。但し37期および38期については最近の状況を知るために全員に発送した。回答数は162通であったが、宛先不明で返送されたものが38通あり、これらを発送数から差し引いた後の回収率は58.1%となった。

資料5-1にアンケート書式、資料5-2にアンケート結果を示した。

【回答者の属性について】

資料6-表1①~③で回答者の属性を示した。(資料5では、問5)

修業の期をおおむね5期ごとに区切って計数したが、20名定員から40名定員に替わった9期と10期の間を区切り、食費等有料になった37期からを一区切りとした。男女比は83対79とほぼ5対5の関係となった。また、現在の職業については、知的障害者更生施設などの施設種別や施設名で回答されたものを指導員とみなして計数した他主婦は無職などの調整をした。公務員と保育士、教員等がダブルカウントになっているものがあり、合計が回答数より多くなっている。質問時に具体的職業名をあげて選択してもらう方法を探るべきであった。なお、指導員等が75名と最も多かった。福祉に係る職業の人を明確に特定することはできなかったが、当初修業生名簿から把握した福祉の仕事をしている人の数、約7.2%に近い値であった。明らかに福祉とは無関係の仕事をしている人は、教員を含めても1割ほどである。また無職と思われる人が5名ときわめて少ない。国立秩父学園附属保護指導職員養成所を修業した人の就労意欲の高さを示していた。

【回答結果について】

資料6-表2 問1 あなたが国立秩父学園附属保護指導職員養成所で学んだことで就職してから役に立ったことは何ですか。という問に、講義、実習等6項目の内容を示し順位をつけてもらった。順位が1位のを1点、2位のを2点というように得点化して、最後の6位のを6点とした。これらを平均化したものが表中の数字である。なお、度数は回答数を表す。問1の表では平均値が低いほど順位が高いことを示している。また経験年数別と性別、期別でそれぞれ集計しているが、回答者が属性を一部回答していない場合もあり合計の値が必ずしも一致しない。

就職してから役に立ったことでは、合計の平均値をみると第1順位が園外実習、第2位が講義、第3位が園内実習となっており、講義と実習が役に立ったと感じていることを示している。

同じ問1の順位付けの理由記入は表中に示したとおりである。

印象に残った講義をその次に示したが、医学関連を筆頭に TEACCH、心理学関連、レクリエーション、音楽療法、福祉論が2桁の記入となった。

【問2について】

問2では、国立秩父学園附属保護指導職員養成所を修業したことでメリットがあったかどうかについて聞いた。ここでは、大いにあるを4点、あるを3点、それほどないを2点、ないを1点として計数した。従って平均値が高いほどメリットがあったと感じていることを表している。

(1) 人間関係上のメリットでは、同期の人たちとの関係でメリットがあったとするものが3点台と一番高く、次に先輩との関係が続き、後輩との関係は低い値になった。これはどの経験年数、性別、期でも同様の傾向を示した。

(2) 情報収集におけるメリットでは、施設内での支援方法の情報収集のメリットの方が世の中の動きに関しての情報収集のメリットを上回ったが、どちらも2.5以上であり、メリットがあったとする方に偏っている。

(3)(4)の就職活動および給与面でのメリットがあったかどうかについては、就職で役にたったとするものは、期別や男女別の男子で3点を超えるものがあり、合計でも3点に少し欠ける程度と高い点数になっている。しかし、給与面では特に女子の1.78が低く、合計でも1.89と2点に届かない点数であり、国立秩父学園附属保護指導職員養成所を修業したことが給与面にはあまりメリットになっていないことを表している。

(5) 職場での評価面のメリットでは、職場で高い評価が得られるという項目では、合計ではいずれも2点台前半で、あまりメリットが感じられていないという結果が出ているが、古い期の人ほど高い点数が出ており、経験を積む中で評価が変わっているものと思われる。昇任昇格については、どれも低い値となり、合計では1点台とメリットが低いと考えている人が多い傾向が見られる。期待を感じるかどうかについては高い評価が得られるかどうかとほぼ同じ点数となっており、期待と評価が連動したものであることを伺わせる。

【問3について】

国立秩父学園附属保護指導職員養成所が今後果たすべき役割に関する問では、4つの項目とその他を合わせ5項目に順位付けをしてもらった。ここでは、問1同様に点数の低い方が高い順位である。

ここからは、専門性の高い職員の養成で、平均値が1.5前後と極めて高い点数となっており、ニーズの高さが分かる。次に研修機能の充実が続くが、こちらも合計の平均値が2.24または2.25と高い値を表している。この間は5項目であることから、3点が中間点であるが、リーダー育成および施設関連情報の発信はこの3点を少し超えており、前期の2項目ほどのニーズは感じられない。

順位付けの理由書き込みについても、表中に示した。リーダー育成は民間の方がノウハウがあるとした意見(1件)、専門性が不明確で悩んでいる(複数)、情報は昨今得やすくなっているのではない(1件)などが目立った。

【問4について】

問4では、国立秩父学園附属保護指導職員養成所に望むことをたずねたが、質問の出し方が不十分で、順位で記入したものと、単にチェックを入れただけのものに分かれたため、順位で回答したもののみ計数した。

6項目に順位を入れてもらったため、前問と同様に順位の高いものが数字が小さくなる。なお、3.5点が中間点である。合計の平均点をみると職員の研修が最上位で次に職員の養成が続く、資格の取得もどちらかといえばポイントが高い。続く講座の解放、情報の発

信、実習内容の充実も3点台で特別ポイントが低いとはいえない。但し、期別にまとめたものをみると、古い期では職員の養成・研修が大変高いポイントを示しているが、資格の取得についてはかなり低いポイントとなっている。ところが16期以降、職員の養成・研修も引き続き必要としながらも、資格の取得が急に高いポイントを占めるようになっていく。これは、昭和54年の養護学校義務化の時期と重なっている。

最後に国立秩父学園附属保護指導職員養成所に対する意見を自由に記入してもらった結果を表に示した。ここでは、修業後の研修受講を望む声が目立った。また、地域支援の中心スタッフの養成や専門的講義を2年位でやってほしいといった比較的目的の明確な要望が多かった。国立秩父学園附属保護指導職員養成所専用ホームページの立ち上げ等情報ネットワークについての希望も少なくなかった。

5) 国立秩父学園附属保護指導職員養成所におけるカリキュラムについて

国立秩父学園附属保護指導職員養成所では、資料7および資料8に示した通り、1年間の養成部と短期の現任訓練である研修部の研修を実施している。

①養成部について

1年間のコースである養成部については、前述の通り、社会福祉主事任用資格を講習会の形で取得できるような科目の設定がされている。従来も、社会福祉主事任用資格は取れることになっていたが、いわゆる3科目主事であったため、平成12年3月29日の省令をうけて翌年より省令に則った科目の編成に改められた。資料7では、この改編に伴い増加した科目に★印を付した。増加した科目は、社会福祉行政論等の9科目、9単位、135時間であった。時間増により他の科目への影響が心配されたが、夏期休暇期間の短縮等で補うことができている。

科目の内容としてこの2年で工夫している点は、次のようなものである。特に療育支援に必用なI E P（個別支援計画）、感覚運動、行動学習理論を演習の形で取り入れ、国立秩父学園職員が指導にあっている。また実習時間は、園内360時間、園外（施設および機関）225時間と長時間にわたっている。特に園内実習では、国立秩父学園職員が教育委員会を組織し、担当制を設けて指導にあたることとしている。

②研修部について

研修部については、施設長コースでは、運営管理に重点を置き、人材育成やリスクマネジメント等が学べるようにした。新任職員コースでは、社会福祉や医療の基礎を学ぶとともに、援助技術演習としてケース研究およびスーパービジョンが学べる設定とした。指導員・保育士コースでは、従来1ヶ月のコースを年2回実施していたものを、1ヶ月コースを1回と2週間コースを1回という設定に変更した。1ヶ月コースは、受講対象者の職種や経験年数等は限定せず、従来の知的障害福祉の基礎を学ぶ科目をベースに、実習や見学の時間を1週間と多めに設定して、具体的な療育方法や援助技術を身につけることを目指している。2週間のコースは、既に基礎知識があり、施設で中間管理職としての立場にある人を対象としている。知的障害福祉についての学習を深めるとともに、地域生活支援や療育・援助についての知識技術をさらに高め、現場で後進を育成する力をつけてもらうことを目的としている。看護師コースについても、医療に関する知識以外に社会福祉概論や行動障害等についても学べるように配慮した。新たに設定した行動障害コースは、行動障

害に目的を特化した研修として準備している。他にジョブコーチ研修等についても検討中である。

3. 考察

1) 海外の職員養成・研修

米・英両国の資料から伺えることとして、明確な運営方針のもとに、スーパーバイザーが2重、3重にチェックする機能が確立しており、同時に、方針を具体的な項目に落とし、常に達成状況を把握できるような体制が構築されているように見える点が重要である。また、緊急事態に対応するための研修が必ず用意されていること、チームワークに関する研修が何れも完備されていること、人権への配慮が必ず含まれていることなども注目しなければならない。また、常勤職員とパートタイム職員、新人とベテラン職員などの立場や経験年数の違いにより身につける知識・技術が細かく規定されている点も参考になる。

資料には直接現われないが、アメリカにおいてはノースカロライナ大学の TEACCH センターが、常に統括していることや、イギリスのグループホームにおいても NAS が常に理論面及び業務上の指導をしている点を見逃してはいけない。我が国には、福祉行政上、運営面や建物の監査はあるものの、療育の内容や職務の内容を目的別に規定し、指導を行ったり統括するシステムはない。支援費制度に向けて、事業者の自己評価のシステムや第三者評価、あるいは苦情解決制度が用意されているところである。障害者・児施設のサービス評価基準には、個別支援計画を立てることを求める項目があるが、その方法が決められているわけではない。これらの制度の内容はおおむね網羅的であり、施設でのサービスの全体的底上げを図るという意図がみられる。

国立秩父学園附属保護指導職員養成所においても、大学等を卒業した者を知的障害福祉にふさわしい職員の養成および現任訓練を実施しているが、今後、カリキュラム編成上、参考にすべきであろう。特に現任訓練である研修部については、研修システム自体を学び、施設に持ち帰る方法を構築していくことが肝要である。

2) 資格と業務の関係について

前述の通り、知的障害者施設の指導員が社会福祉士の職種としてかなり多くを占めていた。福祉分野の広さと福祉の対象になる人々の中に占める知的障害者の割合を考えると、知的障害者福祉施設の指導員が社会福祉士の職種として1割近くを占めるということは特筆すべきことであろう。平成14年版厚生労働白書（参考文献3）によれば、国内の身体障害児・者が推計総数351万6千人、同じく精神障害者が204万1千人で、これに対して知的障害児・者が45万9千人である。知的障害児・者は全障害児・者の中だけでも7.63%にすぎない。他にも高齢者福祉や行政、社会福祉協議会、病院等の福祉職として働く場が多数あることを考えれば、知的障害者福祉施設の指導員数は非常に大きいことが分かる。

本研究の前回調査では、延べ人数のためパーセンテージは出せないが、実際の知的障害者施設の職員に占める社会福祉士の割合はかなり低い結果となっている。それにもかかわらず、社会福祉士の職種としては知的障害者施設の指導員が多いという事実は何を示すの

かを考える。社会福祉士の職場として回答数の多かった老人福祉施設や医療機関では、職種が指導員の他、ケアマネジャー、ソーシャルワーカー等、職務内容によっていくつかに分かれて確立されている。指導員である社会福祉士は少ない現象が起こっているのであろう。一方知的障害者福祉施設では、専門職種としての確立がなされておらず、多くは指導員の立場で働かざるを得ない現状があるのではないだろうか。また言い換えると、多くの施設長は社会福祉士が必要と回答しているにもかかわらず、実際に働く場には社会福祉士としての特性を生かした役割を与えられていないと言えよう。

社会福祉士現況調査報告書文中でも、「介護職員、看護婦、療法士については、それぞれの資格制度が確立していることが反映していると考えられるが、「指導員」については、現在の職務内容の分析や指導員としての専門性の検討が必要と思われる。」と指摘されているところであり、社会福祉士に限らず、知的障害児・者施設の職員の職務内容、役割の明確化が望まれることと軌を一にしている。

前述した、レポートでも、前回のアンケート調査をした結果と類似した結果が見られた。つまり、職員には何らかの資格をもってほしいと考えているものの、具体的にはどんな資格が良いかよく分からないという特徴が、ここでも表れている。特に保護者は、資格についてあまり知らず、少しの人が心理職、養護学校教諭や社会福祉士等をあげていたとのことであった。さらに自分の子どもが利用している施設の職員がどんな資格を持っているか知っている人はほとんどなかったということは、これまでの知的障害福祉の流れの中で、保護者が施設に対する具体的な期待を持ち得ない状況が続いていたことを表している。言い換えると、自分たちの子どもがどのような療育方法で、どのように育てられるのかを具体的に目にすることが少なかったことということでもある。それは、次の人柄の問題とも関連している。

同レポートでは、職員が支援費制度、ケアマネジメント、地域福祉について学びたいと答えているのに対して、保護者や所長は「資格より人柄」で「やさしさ」が必要と答えているという結果が報告されている。これは、前回のアンケート結果にも見られた傾向である。人を相手にする業務である以上、人柄は良いにこしたことはない。しかし、人柄というとらえどころのない属性をどのように養成するかの方法は明確にできない、また、人柄さえ良ければ良いかという議論もしなければならなくなる。「知的障害者援護施設の設定および運営に関する基準」によれば、生活指導員（平成15年からは支援員）の資格要件として①学校教育法に基づく大学において、心理学、教育学または社会学を修めて卒業した者、②学校教育法の規定による高等学校または中等教育学校を卒業した者若しくは通常の課程による12年の学校教育を終了した者（中略）であって、2年以上知的障害者の福祉に関する事業に従事した者、③前二号に掲げる者のほか、知的障害者の更生援護に関し相当の学識経験を有すると認められる者としている。つまり、資格要件としては大変緩やかなものであって、ほとんどの人が、経験さえ積めば指導員と称して良いと解される。

高齢者福祉においては、介護福祉法等においてサービスに応じて介護福祉士ほかサービスを提供するための職種を指定している。たとえばホームヘルプサービスにおいては、ヘルパー3級資格者は家事援助しか行えず、身体介護はヘルパー2級以上の有資格者でなければならないとして差別化されている。特別養護老人ホームにおいても、同様にヘルパー2級以上でなければ身体介護を行わないようにしているため、ボランティアなどは利用者

の直接支援はしない。

高齢者福祉に対して、知的障害者福祉においては、知的障害についての基礎知識の講習等を受けないままに直接援助に携わっているのが現状である。判断能力や表現能力が不十分で、要求を正確に伝えることが困難な知的障害児・者に、専門知識のない職員が経験だけとする支援は、支援とは言えず、利用者に対して大変失礼なことをしていると言わざるを得ない。

これからは、支援費制度のもとに目的を持った支援を実施し、その結果を出していかなければならない。そのためには人柄だけでは不十分なことは明白であり、知的障害児・者療育援助の基礎知識とともに行動障害等への支援、就労支援、地域移行支援と地域生活支援等々その目的に添った専門技術を身につけた職員が対応するのが今後のあるべき姿であろう。

3) 福祉に関連する資格と履修科目およびその指導方法について

ここでは、国家資格である社会福祉主事や介護福祉士、任用資格である社会福祉主事および日本知的障害者福祉協会が独自に認定する知的障害支援専門員の履修科目を比較検討した。介護福祉士が高齢者介護のための資格であることから実習や演習が多く組み込まれている以外は共通している科目が多かった。すなわち、社会福祉士や社会福祉主事などは、社会福祉関係のあらゆる職場で働くことを視野に、福祉分野を広く学ぶことを主眼に構成されており、知的障害支援専門員においても知的障害に特化した構成とは言え、基本線は同様である。この資格制度が、長い間漫然と続けられてきた背景は、知的障害者にどのような療育をし、どのような支援が必要か、どのように生活を支えるのかといった具体的視点がないままに、知識のみを習得すればよいという、職員全体の底上げを図ろうとする姿勢がここにも見える。

このように、社会福祉関連教科が網羅されていることは、あくまで社会福祉事業に従事する者が身につけておく基本知識として必要なことと認識すべきであり、知的障害福祉の従事者としては、目的に応じた専門的な知識技術をこれら基本知識の上に重ねるべきであろう。

4) 国立秩父学園附属保護指導職員養成所修業生のアンケートについて

国立秩父学園附属保護指導職員養成所で学んだことで就職後役に立ったものは何かという問に対する答えは、講義の他、園内や外部での実習であったが、最後の自由記載で、修業後の研修を望む声が強いことが分かり、問3での専門性の高い職員の養成を希望する意見がきわめて強かったことと併せて考えると、修業生の中でも講義や実習を通じた専門性を養成する養成・研修の構築が望まれていると言えよう。またその専門性の内容としては、昨年度の調査を勘案すれば具体的な療育方法や援助技術、また施設福祉だけでなく地域福祉等を含めたケアマネジメント技法等があげられよう。

資格の必要性をあげる傾向は、今回のアンケートでは、昭和54年の養護学校義務化以降の修業生に高いことが分かった。その後も平成元年から社会福祉士および介護福祉士の国家試験が実施されるようになった。施設における明確な療育理念がなく、漠然とした不安の中で業務を続けていた人たちに、社会の趨勢に影響されて資格に頼る傾向が現われた

ものであろう。

支援費制度の下でも、資格に対する漠然とした期待は存続するものの、実際にはより明確な療育理念と具体的な療育方法や援助技術が専門性とし評価され、その専門性に裏打ちされた資格のあり方が検討されなければならない。しかし、比較的単純なレジデンシャルケアだけでなく、今日の多様化した時代の専門的福祉援助を1年間の養成期間で指導することは困難で、表層的な教育養成に終わりがちになる。(これは福祉系大学でも同じ傾向にある)。そのため養成期間の延長か、より計画的な卒後研修(現任研修)の充実が望まれる。あるいは施設・機関の職員構成により多職種を加える、などの対応が必要になる。大学院制度あるいはアメリカのCRC(公認リハビリテーションカウンセラー)制度など、今後の検討課題である。

なお、CRCとして必須とされる養成カリキュラムは、高等教育機関の認定機関であり、リハビリテーション教育委員会という非営利団体によって規定されている。養成カリキュラムは、公立私立を問わず連邦や州の助成を受けて運営されている。様々な所属機関で様々な利用者のニーズに対応することを想定したジェネラリスト養成カリキュラムと、障害特性別の養成カリキュラムに分かれている。後者の障害特性別の養成カリキュラムは、修士課程に相当し最短でも2年間コースとなっている。(参考文献5 「チームを育てる」による)

5) 国立秩父学園附属保護指導職員養成所におけるカリキュラムについて

以上のような点をふまえ、現在、国立秩父学園附属保護指導職員養成所では、養成部および研修部のカリキュラムを用意し実施しているところである。(資料6、資料7参照)

養成部については、教科の時間の確保は前述のとおりできており、社会福祉主事資格のために追加された科目の中には、地域福祉論を初め老人福祉論、身体障害者福祉論、生活保護制度演習など今後の地域福祉を支えるために必要な科目もあり、これまでの国立秩父学園附属保護指導職員養成所の科目に不足していたものを補填することにはなった。しかし、考察でこれまで述べてきた専門知識や技術の習得については、未だ十分とは言えない状況である。講義内容や演習、実習の実施方法の中で工夫しているが、時間に限りがある。アンケート調査にもみられた終業後の再研修の検討も必要である。

研修部については、時間やカリキュラムの内容が、比較的自由に組み替えられるため、養成所よりも目的に添った組み立てを工夫することができる。当面、指導員・保育士コースについては、一般向けコースと中堅職員向けコースとを用意し、これまでの知的障害福祉全般網羅型の研修から、より目的性のある研修内容を用意した。今後とも参加者の評価を聞きつつ充実させるべく検討する。併せて他の対象者別コースを含め、個人のレベルアップを図るだけでなく、各施設で現任訓練を実施する際のリーダーの養成にまでつながることを目指す。

養成部についても研修部についても、今後は海外での職員養成の方法等も参考にしながら、さらに具体性・目的性をもった学習を、段階を追って組み立てる方向で試行を続ける予定である。

4. 結論

1) 欧米の職員構成と本邦のそれには、基本的な福祉構造の違いからいくつかの相違点がある。たとえばノーマライゼーションが進んだ米国では、生活支援サービス提供スタッフ（あるいはレジデンシャル・ケアスタッフ）、就労支援サービス提供スタッフ、レクリエーションサービス提供スタッフ、ガイドヘルパー、移行スペシャリスト、ジョブコーチやリハビリテーション・カウンセラーなどの職能分担が行われている。また英国の自閉症施設の中でも、レジデンシャル・ケアスタッフと日中活動のケアスタッフやコーディネーターの役割分担が明確にしてあり、それぞれの業務内容や質に合わせた養成や資格が規定されている。

これに対して本邦の知的障害の福祉現場は基本的にアマチュア主義あるいはジェネラリスト主義で、職能分担が広範かつ不明確であり、多様なケアやニーズへの対応を体験学習的にこなすのが一般的であった。今後ノーマライゼーションの流れの中で、我が国の福祉施設や機関がどのような役割やニーズに対応するか、という整理なしに職員像や養成目標を語ることは困難であるが、一定の職能分担型と資格を導入することが福祉的充実に避けられないことではないかと考えられた。

2) 知的障害施設へのアンケート調査は、回収率 57 %とやや低調で、全般的に職員養成への関心は強いとはいえない。しかし他方では、強度行動障害のケアや知的障害高齢者の支援、個別支援計画の立て方など、専門性やニーズへの対応の必要性を施設側から求める声も多く、全体として養成や研修への関心が資格などの具体性に集約されない状況にあることが窺われる。これは、施設管理者が必要と考える資格の第1位が「社会福祉士」であることと、現任研修の参加者が行動障害、自閉症、高齢者、地域生活など具体的、専門的研修を希望することとの差にも現れる。つまり、漠然とした質的底上げや地域コーディネートのニーズと具体的、専門的技術のニーズの双方が境界なく必要と感じられていると推測された。保護と自立更生が混然とした入所主流のままの日本の特性の反映であろう。

3) 国立秩父学園養成所の卒業生の 72 %が現在も福祉関係の仕事に従事しており、在籍中に学んだ講義や実地研修が役立っているとしている人が多い。しかし、比較的単純なレジデンシャルケアだけでなく、今日の多様化した時代の専門的福祉援助を1年間の養成期間で指導することは困難で、表層的な教育養成に終わりがちになる。（これは福祉系大学でも同じ傾向にある）。そのため養成期間の延長か、より計画的な卒後研修（現任研修）の充実が望まれる。あるいは施設・機関の職員構成により多職種を加える、などの対応が必要になろう。大学院制度あるいはCRC（公認リハビリテーションカウンセラー）制度など、今後の検討課題である。

4) 職員の実地研修や質的向上の必要性は強く認識されている。従来の現任研修が自己研鑽やセンター型研修に依存しがちであったが、近年は各施設で目的や機能に沿った職員育成や研修を自ら展開するところも増えてきている。OJTやQC活動などのシステム化がそれに当たる。今後はこうした実地研修や育成の流れと連動する育成研修も必要となる。

措置から契約、入所中心から地域中心へ、保護中心から社会参加へ、集団主義から個別支援へと、福祉のあり方が大きく変貌するとき、福祉職員はどのような構成や資質を想定

し育成・研修すべきかを、国内外の資料やアンケート調査から検討した。機能分担が不明確な全体主義的な職員集団の時代から、機能分担が明確な機能チームの時代への移行を意識した養成や研修が必要になる。

5. 資料

資料1 海外の職員養成

提供：研究協力者関剛規

資料1-1

CLLC (Carolina Living and Learning Center) における直接援助職員研修について

常勤職員の研修

2週間のオリエンテーションを行う（観察、資料閲覧、指導担当と各プログラムコーディネーターとの話し合い）

〈内 容〉・利用者の人権**

- ・問題行動の予防**
- ・自閉症/構造化された教育**
- ・成人の心肺蘇生法*
- ・PIC[Physical Intervention Course]（身体的介在の方法）*
- ・ノースカロライナ大学から健康と安全に関するオリエンテーション（BBP[Blood Borne Pathogens]（血液を媒介とする感染症）/一般的予防を含む）**
- ・プログラムの作成（実施）/資料の収集
- ・救急法
- ・薬物管理

* 採用から30日以内に必要

** 30日以内に予定が組めない場合は、ビデオとテストを行う

パートタイム職員の研修

4日間のオリエンテーションを行う（観察、資料閲覧、指導担当との話し合い）

〈内 容〉・利用者の人権

- ・問題行動の予防
- ・自閉症/構造化された教育
- ・BBP/一般的予防

（心肺蘇生法を除いて、授業に参加する代わりとしてビデオとテストを行うこともある）

上記に加えて、プログラムの中で利用者と生活および活動に関わる職員は、利用者を割り当てる前に、次に述べるテストを受けなければならない。

Core Competencies Manual（重要な援助指針、方法に関するもの）

BBP/一般的予防

一年ごとに更新が必要なもの

PIC

心肺蘇生法