

くて職員の指導育成まではできていない」が 26.1%というような結果となっている。この調査が示す現状下で「人材育成は事業所責任」と言ってしまったら運営すら立ちゆかなくなる可能性すらでてくる。事業所の実態としては「養成よりも確保」なのである。

(2) メゾレベルは都道府県・政令都市

個人や事業所をマイクロレベルとして捉え、都道府県・政令都市をメゾレベルとし、国をマクロレベルとして捉えると、永田理香氏は「現状においては」と前置きをした上で「メゾレベル(都道府県・政令都市)における支援体制の整備が喫緊の課題」³⁰であるとしているように、事業所や個人の脆弱性、国レベルでの動きの悪さを勘案すると、社会福祉領域は都道府県・政令都市がイニシアチブを発するべきと主張する。

単独研修事業の予算を減らそうと考える都道府県・政令都市の多くが、社会福祉領域の人材養成の核となっていくことは研究者からも望まれているのである。

(3) 国レベルでは顔が見えない

*認知症介護研究・研修東京センター(以下、「東京センター」と言う。)では、2008年4月より、厚生労働省からの委託を受け、認知症ケア高度化推進事業(以下、「高度化事業」と言う。)を開始した。この事業は、認知症の方々や、その家族のニーズに適切に対応するため、国内外の実践例及びその効果に関する情報の集積・分析・評価を行

³⁰ 永田理香(2008)『カリキュラム・マネジメントの視点からみた社会福祉研修実施機関をめぐる現状と課題』全国社会福祉協議会・京都府社会福祉協議会

* 認知症ケアの制度上の研修の企画・運営をする主目的で認知症介護指導者養成研修を修了した者

い、情報発信を行うことで認知症介護現場のケアの向上を図ることを目的としている。その中に個別訪問相談援助事業という事業がある。認知症ケアにかかわる課題を抱える現場からの申請に応じ認知症ケア援助者として*認知症介護指導者を直接派遣するという事業であり、2009年1月からスタートした。

個別訪問相談援助事業で派遣された認知症介護指導者や委託先の東京センターの課題は、対象となる課題を持っているという申請事業所は、実は高いレベルでの課題解決を望んでいることが多く、こうした意欲のある施設のサポートをすることが本来の目的なのか疑問を感じている点と事業の調整を日本全国全て東京センターが行っているため、認知症介護指導者や現場双方のニーズに答えられなかったり、双方の顔が見えないなどである。

東京センターがメールを使用して全国の事業所と認知症介護指導者を結ぶ調整を行う困難さをみていると国レベルで人材養成をすることの難しさが伝わってくる。これを市町村に任せれば力の差が出てしまうし、永田理香氏の言うメゾレベルは都道府県・政令都市という提言には納得がいく。

(4) 障害者研究事業報告書の調査内容からみられる都道府県の職員の課題

障害者研究事業報告書の都道府県基本調査をみると「人材育成計画の必要性を感じているが立てていない」と答えている都道府県が実に 78.6%に及んでおり、研修運営の組織をつくることの必要性についての設問に「特別な組織はない」と答えている都道府県が 52.4%に及んでいたことは再三述べてきた。

都道府県基本調査の設問で困ったこととして「相談支援専門員とそれ以外が混在」「大規模会場の確保が困難」「研修内容の頻繁な変更」「予算の確保」「担当者の異動」「人手不足」「国カリキュラムで手いっぱい」「相談支援専門員のキャリアパスが不明確」「評価方法・基準がわからない」などが上がり、制度改正があるごとに研修内容に変化が生じ、制度改正に合わせて担当者の異動が組まれているわけではないので、より混迷を広げ、研修を担当しても、周囲に学ぶべき素材が少なく、人材養成方針をつくろうという気持ちがあるものの至っていない現状が露呈されている。また、多くの担当者が他の業務と兼務であることも「手一杯」の原因であるとされる。

特に気になる点として、都道府県基本調査にある受講者数の把握に関する設問に「特に把握していない」と答える都道府県が40.5%もあったことである。主催者が「大規模会場の確保が困難」「相談支援専門員とそれ以外が混在」として課題を上げて、それ以前に主催者側として、企画者側と受講者の距離を測るバロメーターとなっている受講者数も把握していないことの問題は大きい。

受講者数を把握することは、研修を自主運営する機関が費用対効果の側面からも必要であり、何よりも、受講者ひとり、ひとりのサポートの限界を見極めるためにも重要なことである。

2). 他社会福祉領域で実施される行政がイニシアチブをとる運営面で工夫

社会福祉領域の事業所は小規模な事業所が多く研修への参加は受講者の負担ばかりでなく事業所の運営にも影響を与える。同じ効果が得られるのであれば、研修受講の運用の仕方に工夫を加え、受講者と事業所の負担を軽減した運用方法を考えることも

必要である。

(1) 地域共同研修方式の概要と課題

³¹神奈川県松沢知事が2007年に掲げるマニフェストの「介護人材育成」には、介護現場の人材が意欲と生きがいをもって働けるための取り組みとして、介護の専門職に関する県独自の認定制度をスタートさせるという内容がある。これを受け神奈川県では、認定研修の仕組みづくりの検討を開始した。その仕組みづくりの中で、研修受講者のニーズを汲み取り、勘案したことを考慮し運用に反映させていったが内容は次の通りである。

従前、制度上の研修日、会場、研修時間などは受講者環境の視点が入っているとは言い難かった。そこで、受講者ニーズである

- i 他施設を見る機会に恵まれない
- ii 研修会場が遠く受講環境の配慮が必要
- iii 研修受講費用が高いことなどを克服する方法を模索した。

さらに、県独自とはいっても将来展望をもたせるという観点から、県のみで完結するプログラムとはせず、介護職員基礎研修と介護福祉士のファーストステップ研修を取り込み、県の認定が全国に通用するものとして企画をした。

実施にあたっては、職能団体に委託し、県をいくつかの地域に分け、特別養護老人ホームのネットワークグループを形成し、講師は、特別養護老人ホームの職員、研修会場は持ち回りで実施するといった方法で、先に上げた介護職員ニーズである負担を克服するかたちで実施した。

この方法を標題にも掲載しているが、神奈川県は「地域共同研修方式」^{*}と言っている

³¹ 棟近雅彦・水流聡子・加藤省吾・村岡裕・川口みき(2009)『神奈川県独自の介護職員認定研修事業にみる教育の標準化』月間福祉 2009.9 全国社会福祉協議会

^{*} 神奈川県がこの方法をこう呼んでいる。

る。

運営の方法としては、全国ではじめての試みである。1施設でなく近隣のいくつかの施設のネットワークを活用している点や全国に通用する研修である点などは、行政主導の試みとしては、大きな発想の転換と言える。

課題としては、最終的には事業所や職員にとっては報酬や昇給につながらないことが理由で浸透しないのではないかとということがあることと、この研修は講義・カリキュラムの構築方法を学ぶような講師や企画者へのプランナー研修がないので、講師の質に課題があることなどで、今後、刷新していかなければならないことである。

(2) 都道府県が主導で側面的支援

もうひとつ「地域共同研修方式」で注目すべき点であるが、実施主体の県の関わり方である。県は委託先である職能団体、さらに実施主体となる職能団体の地域のネットワークすべての単位で側面的な関わりをしている点が注目される。受講者の顔が見える範囲として数市町村が固まった程度の圏域で実施され、都道府県・政令都市が側面的支援という立場で見守るこの方法が示唆するものは大きい。

障害者研究事業報告書の都道府県基本調査で「講師候補が多忙」「講師候補に関する情報不足」と出ている現状、市町村域を主催として取り組むことは都道府県以上に困難である。しかし、地域ネットワークの活用と県の側面的支援によりいくつかに分けた小地域の施設群の会議室などを持ち回り会場にして複数の施設の講師経験者を活用するという、いわば県が施設職員の力をエンパワーメントしていく支援方法は、障害者研究事業報告書に記載される前述の課題解決策として注目される。この場合、県の役割はスーパーバイザー的なものになるの

だと思われる。

また神奈川県にある特別養護老人ホームふれあいの泉(地域共同研修方式の参加施設)が出している『法人内・法人間の職員交換研修 地域共同研修の取り組み』³²の報告書では、実施主体者及び参加者の意見として「身近な地域で行うため参加しやすい」「自分の成長に合わせて研修を受けられる」というように参加者の主体性を導き出しながら個々の成長度に合わせて研修への参加が可能となったという報告もされている。こうした個々の成長度に合わせて研修ツールの選択を可能にすることが大切なことである。

問題はスーパーバイズする県は行政職員であるので、研修のカリキュラムに至るまで立ち入れるかということだろう。その点では、委託先の職能団体の職員が各地域の講師経験者が、プランナー研修を受講し、研修の企画から関わるが必要になってくるものと思われる。

3) 職場研修を内在した研修

もうひとつの視点としては、研修というツールの中に職場研修を内在した研修、つまり後述する職場実践である OJT と職場外 OFF-JT の融合した研修を考えることである。現在の相談支援専門員の研修体系には、こうした融合が実現されていないが、認知症介護実践研修体系³³では体系化され階層化された研修全てに職場研修(4週間職場で自己課題を基に実践)がある。こうした他

³² 特別養護老人ホームふれあいの泉(2009)『法人内・法人間の職員交換研修 地域共同研修の取り組み』(月刊福祉 2009.8) 全国社会福祉協議会

³³ 厚生労働省老健局計画課長通知 老発第0513001号 『認知症介護研修事業の円滑な運営について』に基づき実施されている研修

研修から示唆される方法も、今後検討すべきと思われる。

4). 複数事業所連携事業

社会福祉領域の事業所の脆弱さが OJT などの職場研修の推進を困難なものとしている現状はこれまで述べてきた。

こうした現状に対し、特に小規模事業所の高離職率対策として、複数の事業所がネットワークを形成し、協同による求人活動、合同研修によるキャリア開発等を行いながら人材の確保・育成を図る新たな政策を厚生労働省は事業化しようとしている。

5). 自ら学ぶこれからの方法

障害者研究事業報告書において受講環境についての課題が多く上がっていることは再三述べた。受講者の主体性を確保する意味で「遠隔教育」の活用も視野に入れるべきと思われる。受講者の会場への移動距離という点で人材養成を考えると在宅や日勤者の就業後を活用する方法ならば移動距離の負担はない。社会福祉士などの資格養成課程で通信教育などの方法が用いられている。また有限責任中間法人日本介護支援専門員協会³⁴の報告書によると介護・看護・医療分野における DVD/e-ラーニング教材について調査をしており「働きながら資質向上に取り組む生涯学習のための仕組みとして有効であり実現可能性も高い手法であると考えられる」と調査結果を報告している。

さらに同報告書では「開催時期や夜間コース、通信課程などを取り入れるなど多様性をもたせて」という表現がされているし、特別支援教育コーディネーター関係のスキルアップ研修などでは、e-ラーニング型が

³⁴日本介護支援専門員協会(2009)『介護支援専門員職能研修体系及び研修講師養成システム検討事業報告書』

既に実施されている。

今後、自主学习媒体の有効性は様々なかたちで実証され活用実現されていくと思われる。

6). 運営主体と研修機関

障害者研究事業報告書では、都道府県基本調査での研修運営について「委託していない」が 40.5%であり、事業の全ての委託が 38.1%、一部委託が 19%となっている。委託先は、社会福祉協議会、次いで社会福祉士会の順である。

これに先ほどから述べている「研修に特別な組織はない」としている 52.4%の結果をリンクさせて考えると、研修運営を全て委託先に委ねるというところも生じかねない。現場の実践と理論を融合させるためには、現任者の企画参加と講師活用をどう促進するかにかかっていると思われる。

相談支援指導者が、研修を企画し、講師になり、実践と理論を結びつける役割となることが期待されている。そのためには、カリキュラム内容を検討する組織などによる支援が必要になる。

尚、先行する社会福祉領域の人材育成のプランナー研修修了者の活動からの示唆及び課題は第 5 章で詳説する。

5. 研修の受講動機混在による研修のねらいへの影響とツールである研修の意味

1). 受講者の動機付け

障害者研究事業報告書の都道府県基本調査において企画者側から受講者への動機付けに関する困りごととして「相談支援専門員とそれ以外が混在(事業所から言われて、管理者、経験年数等)」という意見があることは述べてきた。

また、研修で必要と感じている内容を知識・技術・姿勢(態度)の 3 つの側面からみる

と姿勢(態度)については研修受講者にはなく研修企画者側のみに見られたり、障害者研究事業報告書の提言として「受講者のバックグラウンドが多様であることは、特定の層に切り込んで、それにしっかりと応えられる研修を企画することが難しくなる。この点は受講者層の絞り込みをいかに行うかという研修内容というよりも研修システムの運営という課題に引き継がれていく」と記載されているところからも、動機付けされていない受講者に企画者が頭を悩ませていることが伺える。

受講者のバックグラウンドが多様であることは、制度上義務付けられた研修であれば研修内容を把握していない者も加わっている可能性がある。「受講者レベルに差がありすぎる」「主催者が考える受講像と離れた受講者がいる」といった障害者研究事業報告書に出ている受講者側の気付いた意見もあり、企画者側も受講者の事前課題の提出などにより準備性を高める努力も必要であろう。

そこで、ここでは動機付けの弱い受講者に対する研修というツールが持つ仕掛けがどのように機能しなくてはならないかという点を考えることとする。

障害者研究事業報告書における研修企画者側の「それぞれの人に『固まってしまっている』ものをどう解きほぐしていくか」という意見に特に注目し、研修というツールの持つ仕掛けの意義を確認する。

2). 研修というツールの意味

そもそも「研修とは何か」ということを探るために先行研究に触れなくてはならないだろう。研修は人材養成の中のツールであり手段・方法のひとつにすぎないことは再三述べた。研修という言葉の起源につい

て触れている文献は中村賢一郎氏³⁵ (創価大学紀要 2004)が、それより先に佐藤幹男氏³⁶ (佐藤 1999)の論文がある。このふたりの論文を基に考えると、研修という言葉は、戦時下に朝鮮・台湾における教員再教育をする機関ではじめて使用されていることがわかった。この頃の研修は、現代のような現任者教育の意味で使われておらず「学問を研修する」というように「研究」とほぼ同じ意味で使用されていた。

佐藤幹男氏が「実態は強制であっても、その効果という観点から相対的に束縛と感じさせずに、体制に対する内発的支持を喚起されるように造出された用語」であるとする見解を踏まえると、受講動機の所在を問わず、触れることがきっかけで動機づけられる仕組みが研修と考えられる。障害者研究事業報告書の企画者側の意見に「固まったものをいかに解きほぐすか」という意見があるが、まさに、そこに研修というツールの持つ意味がある。

受講者のバックグラウンドとは無関係に制度上の研修は受講せざる得ない場合もある。しかし、それはいたしかたないという企画者側のあきらめではなく、人材養成の中で研修というツールが持つ意味をしっかりと認識し、企画者の使命として仕掛けづくりを行い受講者と対峙していかなければならない。そのために後述するプランナー研修の必要性が生じてくるのである。

精神保健福祉士にあてて木下了丞氏³⁷が記載している論文では「研修の必要性については個人の内面から発生する動機と、個人の意思とは関係なく、管理者から指示されるものがあるが、なぜ今研修を受け

³⁵ 4と同じ

³⁶ 5と同じ

³⁷木下了丞氏(2007)『精神保健福祉士の研修制度化への取り組み』(精神保健福祉士 69号)日本精神保健福祉協会

る必要があるのかを的確に判断していく力と、プラスのモチベーションを見出していくための感覚が求められる(中略)(個人の意思とは関係なく受講される人について)成長を期待しているのはクライアントだけではないことも認識しておく」と述べている。

つまり木下了丞氏は、前述した「職場教育(研修)」が経営理念を言語化し、個々の職員の個の力に応じた研修への動機付けを経営者として考えられているかということと同じことを述べている。

6. 研修をつくる相談支援指導者の養成

1). プランナー研修と相談支援専門員の養成研修の課題

(1) プランナー研修とは何か

障害者研究事業報告書では、受講者側から「現場や具体的なケースに即した内容をもう少し盛り込んでもらいたい」という記載があるなど講師が現場理解をしている人であればとの声がある。様々なバックグラウンドを持つ受講者に相談支援指導者研修を経てきた相談支援指導者の力が必要である。行政が主催する制度上の研修には現場でのリアルタイムな事例への対応、新しい知識より実践的なスキルが求められており現任者が教育的指導方法を身につけた企画・講義があって意味がでてくるのだと思われる。介護支援専門員報告書を見ると「講義する講師不足が指摘されており、講師の育成方法についても具体的な方策を早急に検討する必要」が説かれている。介護支援専門員養成体系には研修の企画や運営をする職員を養成する研修がなく、職能団体がその部分を補完していることも前述した。現任者が企画・運営・講師を行うことにおいて、他社会福祉領域において示唆されるものがないかを先行文献から検証する。

現任者にプランナー・トレーナー・スバ

ーバイザーの機能を持たせる養成研修は、相談支援指導者研修をはじめ、全社協・中央福祉学院が国の補助事業として実施した「福祉職員生涯研修課程」指導者養成研修課程、認知症介護実践者等養成事業における認知症介護指導者養成研修、地域虐待対応研修指導者養成研修³⁸、社会福祉領域以外であれば特別支援教育コーディネーター養成研修体系³⁹などがあげられる。

(2) 相談支援指導者研修の課題

さて、相談支援指導者研修は、国立身体障害者リハビリテーションセンター学院「平成 20 年相談支援従事者養成研修実施要綱」⁴⁰によると受講対象者は、「継続的に個別ケースを担当し、ケアマネジメントを行っているものであって、都道府県が実施する「相談支援従事者研修」及び地域の相談支援体制において、今後も中心的な役割を果たすことが見込まれる者 イ 都道府県職員等であって、相談支援業務を担当している者」となっている。

障害者研究事業報告書では、研究の概要でこの研修の課題を提示している。それを見ると「その内容はその年その年で演習の手法なども伝達内容が異なっており、前年度受講したものは、今年度の内容と違ってしまうという結果を生んでしまっている。これは、都道府県において養成研修の検討会等の体制やメンバーがしっかりできている場合には、新たな手法を含め工夫し、一層の研修内容のレベルアップにつながって

³⁸ 子供の虹情報研修センター主催研修事業

³⁹ 独立行政法人国立特殊教育総合研究所 (2006)『特別支援教育コーディネーターに関する実際研究』報告書

⁴⁰ 国立身体障害者リハビリテーションセンター学院(2008)「平成 20 年相談支援従事者養成研修実施要綱」

いくのであるが、一方でその体制が十分でない場合は、毎年の工夫は講師陣の混乱を招き、新たに指導者研修(相談支援指導者研修)に出ていったものの力量にかかっている様である」と課題提起されている。

そこで他社会福祉領域のプランナー研修の中でその養成期間の長い認知症介護実践者等養成事業における認知症介護指導者の養成研修や研修修了後の活動から示唆されるものがないかを本章では展望することとする。

2. 他社会福祉領域のプランナー研修からの示唆

(1) 認知症介護指導者の過去の実態から見られること

認知症介護指導者は、トレーナー・プランナー・スーパーバイザーの3つの機能を持つよう認知症介護研究・研修3センターで3ヶ月間にわたり教育を受けて養成された者である。プランナー研修としては社会福祉領域の公的研修の中でも最も期間が長く、これら3つの機能を持つ内容の研修としては社会福祉領域の研修の中で先行している。

認知症介護指導者として養成された後は*認知症ケアに関する制度上の研修の企画・立案・講義などに都道府県・政令都市の職員とともにかわりを持ちながら3つの機能を発揮している。しかし、こうした3つの機能を発揮するために教育を受けてきた認知症介護指導者も地域・事業所の実情や認知症ケアの制度上の研修の運営方法(直営・委託・認知症介護指導者のかわり方)により格差がみられると認知症介護指導者間で各センターごとに発足している認知症介護指導者のネットワーク会でも意

* 認知症ケアに関する制度上の研修とは、認知症介護実践研修体系や地域密着型サービスの指定基準になっている研修を言う

見が出されている。その実態把握を東京センター(後述する)や3センターで養成された認知症介護指導者などで構成される認知症ケアネットワーク会などがアンケート調査等で概要を掴もうとしているところである。

(2) 認知症ケア高度化事業など認知症介護指導者の機能の変化

東京センターでは、2008年4月より、厚生労働省からの委託を受け、認知症ケア高度化推進事業を開始したことは前述した。認知症介護指導者養成研修の派遣事業は、この高度化事業と他の厚生労働省施策(認知症介護指導者の包括支援センター配置)などの登場とともに国庫補助事業から外されている。こうした動きは認知症介護指導者が充足され、今後は既存認知症介護指導者を中心として認知症介護実践者等養成事業を担うことだけではなくインタープリター*としての機能を担うことを求められてきたとも受け取れる。

(3) 先行するプランナー研修の修了者のモチベーションの維持

認知症介護指導者が重層な養成研修を受講し養成されていながら、なんらかの理由で認知症介護指導者としての活動を行っていない人がかなりいる(実数把握はされていない)。ただ、認知症介護指導者にはフォローアップ研修があり、国の既存認知症介護指導者の先述したようなインタープリターの機能に関するカリキュラムがこの事業には入っている。いずれにしてもプランナ

*インタープリターとは、和訳では、「通訳者」「解説者」であるが、認知症介護指導者の場合、研修を企画できることを中心とした機能から実際に地域に対するケアに対応できる機能としてこの名称がつかわれている。

一研修として先行している認知症介護指導者養成研修が相談支援指導者研修よりも重層なカリキュラムで養成されているにも関わらずモチベーションを維持し続けることが難しかったり、時代のニーズに応じた機能の変化を求められてきている状況であることから学ぶことは多いかと思う。尚、後述するが、認知症介護指導者養成研修修了者が資格化されないこともモチベーションの保持に関係があるのではないかとされ、この状況に対し滋賀県は県独自の認定をするなどにより改善をはかろうとしている。

認知症ケアに関しては、有力な職能団体が認定資格制度を行っており、認知症介護指導者を取り巻く環境は厳しい状況になっている。また事業所理解が得られず活動制限が加わる認知症介護指導者がいることも事実である。プランナー研修修了者の扱いや都道府県の組織化に格差があること等は、相談支援指導者に反面教師となることばかりである。

3). 先行研究におけるプランナー養成研修修了者の課題と対応から考える

認知症介護実践者等養成事業における認知症介護指導者の機能は、研修の企画立案だけでなく、ケアの質をあげるためのさまざまな認知症ケア施策をも包括する機能になってきているが、相談支援指導者は、研修の運営を行政と協業できる組織化、及び組織化されたところでモチベーションを維持し続ける機能、制度上の研修の課題を分析できる力、そうして把握された課題を研修や研修以外のツールを通じて改善できる力を養いながら、やがてはケアの質全体に関わる要の存在となっていくのであろう。

そのためには、認知症介護実践者等養成事業における認知症介護指導者にフォローアップの研修が実施されているように相談支援指導者研修にもフォローアップの場が

必要になってくるだろう。認知症介護指導者は、養成研修でトレーナー・プランナー・スーパーバイザーの3つの機能を持ち、フォローアップ研修でこの3機能の強化に加え、「地域包括ケアを指導者として展開するための方策」というようなインタープリター機能のカリキュラムが入り込んでいるという構造になっている。

認知症介護指導者の活動から示唆されることは、指導者として研修運営に携わり、その後の長年の活動のモチベーションの維持については、認知症介護指導者養成研修の意義が明確化されていることと、認定のように研修修了の対価があること、都道府県・政令都市の関わり、事業所の理解が必要であることなどがあがる。また、何よりも認知症介護指導者が、目下、口にしている課題として押さえなくてはいけないことは、認知症介護の指導者か研修の指導者かということが不明確であり、このことを明確にすることがモチベーションの維持にとって必要だということである。相談支援指導者にもやがて来る課題と思うが、何のための指導者、つまり研修だけの指導者か、相談支援の指導者かを明確にしておくべきであろう。

このことは⁴¹東京センターが「認知症介護の人材育成の効果評価に関する研究」を実施し、その調査結果において「一身上の都合や所属施設での業務の忙しさ、体調不良、定年退職、所属施設の理解不足」などの要因が認知症介護指導者としての活動に関与できない理由としてあげられ「自治体レベルで地域ごとに認知症介護指導者の身分保障をしていく」など実証・提案されている。

41 認知症介護研究・研修東京センター(2008)『認知症介護の人材育成の効果評価に関する研究』平成19年度老人保健健康増進等事業報告書

4). 地域のファシリテーターになれるか

筆者は、神奈川県から委嘱されている認知症介護指導者である。しかし、⁴²永田理香氏が「事業所の研修理念は経営を具体的に言語化」と述べられた観点から言うと、筆者の認知症介護指導者としての活動は、自身の事業所だけの教育への関与ではなく、自分の出身都道府県・政令都市への教育的関与となる。筆者の法人理念には地域貢献という言葉が掲げられているためそこで結ばれては来るが、プランナー研修修了者に関しては事業所の目標というより事業所を取り巻く地域のファシリテーターであること(即ちインタープリター)に価値を見出し、いくことができるかということも押さえておくべき重要なことである。

自身の事業所の職員に対する教育だけではないので、事業所の長は理解を示さないこともあるし、自身もそこにモチベーションを見いだせるかを考えなくてはならない。

7. 初任者研修・現任者研修のカリキュラム上の課題への示唆

1). 障害者研究事業報告書におけるカリキュラム上の課題

障害者研究事業報告書においては、初任者研修・現任者研修のカリキュラム上の課題について記載がある。

初任者研修では「相談支援における権利侵害と権利擁護」「障害者自立支援法の概要」の知識の習得に問題があり、受講者は「役に立たない」と思っているものもいる。これら単元は座学で行われていることが多い。

現任者研修では、i 知識やスキルを実際の場面に結び付ける方策を身につけたい

ii 新しいスキルの習得より実践的なスキルの習得の研修プログラムを求めている
iii 障害者ケアマネジメント、スーパーバイズについては高い研修ニーズがあるものの、継続的な参加型の研修で実施が必要となっている。

この結果報告をみると、新たな知識の修得よりも、今までの持っている知識が、実践と結び付く術がニーズとしてあがっているということになる。また、初任者研修は、演習方式での単元が評価され法的根拠や権利擁護に関する座学中心の単元の評価が低い傾向である。しかし、法制への理解なくして相談援助はできないし、「相談支援における権利侵害、権利擁護」は重要な単元である。

2). 介護保険の介護支援専門員の制度改正前のカリキュラム上の論点から

先行する介護保険の介護支援専門員に必要なカリキュラムの課題を介護支援専門員報告書では、先述したように「知識」「技術・技能」「倫理」の3つの要素があり、キャリアアップしていくには、「知識」「技術・技能」を習熟しつつ、倫理性を高めていく必要があると言い「倫理については介護支援専門員の最も基礎的な資質」として、自立支援、利用者本位、またこれを保障するための中立・公正という観点での理解を強く求めている。

技術・技能の面では、「利用者の自立支援の観点から、自立への意欲や生活の全体の課題の把握を行う」ことや「各種サービスを一体的に組み合わせて提供できるよう調節できる」ことにより実践的なスキルの習得が要求されている。

介護保険改正時の介護支援専門員を取り巻く環境の背景として、介護支援専門員報告書は、i ケアマネジメントの基本プロセスが不十分である ii ケアカンファレン

⁴² 永田理香(2004)『福祉経営における「職場研修」の位置づけと課題』(月刊福祉.2004.6)全国社会福祉協議会

スが不十分 iii 多職種・多機関との連携が不十分 iv 継続的ケアマネジメントが不十分 v 公正・中立性に課題がある。

iiiに関しては、知識・技術の習得といっても、コミュニケーションスキルを身につけ、より実践的な知識・技術を身につけることであり、障害者研究事業報告書の現任者研修の課題と合致する。

永杉憲弘氏・鬼崎信好氏・本郷秀和氏⁴³の調査は、基礎資格がケアマネジメントの基本プロセスの各要素にどのような影響を及ぼしているかの調査を行っているが「サービス担当者会議の開催（チームアプローチの単要素）」ができていないか、否かについての問いに半数以上が「あまりできていない/できない」と答え、調査対象者がどのような基礎資格であれ、研修内容が十分に対応できていない結果となっていることを明らかにしている。

この結果からも障害者研究事業報告書における課題「知識の習得よりも、今まで持っている知識が実践と結びつく」ことを求めている傾向は先行する介護支援専門員の制度改正時にも焦点化されている課題点である。

3). 相談支援専門員と介護支援専門員の研修体系のカリキュラム上の課題に対する他社会福祉領域からの示唆

障害者研究事業報告書が提示するカリキュラム上の課題で初任者研修の法的根拠や相談支援上の権利擁護・権利侵害は座学であることが多く、研修の仕方にも考慮が必要ではないかと思う。

受講者の属性から考えると、例えば、初

任者研修の30%は「相談支援には従事しない」と答えている現状をみると、実際に相談支援業務についていない受講者には関心事とならないのかもしれない。

またケアマネジメント課程やスーパーバイズといった実践につながることを身につけようとするニーズは介護支援専門員の研修体系にも同様にある。

永杉憲弘氏・鬼崎信好氏・本郷秀和氏の調査は、介護支援専門員の基礎資格が研修効果に影響していることの問いに対する調査であることは先述したが、その点に関しては、介護支援専門員報告書は「専門職としての資質にばらつきがある」としているのみである。介護支援専門員は、相談支援専門員よりも多くの基礎資格を持つ。相談支援専門員も現任者研修の属性を見ると介護支援専門員程ではないが幅は広い。障害者研究事業報告書では基礎資格と研修カリキュラムとの関係までは言及していない。先の永杉憲弘氏・鬼崎信好氏・本郷秀和氏の調査結果では「Ⅰ看護師・保健師 Ⅱ社会福祉士・精神保健福祉士 Ⅲ介護福祉士を中心として捉えた場合、社会福祉士・精神保健福祉士を基礎資格とする受講者が研修後高い研修効果意識をもっていることが判明している」と記している。こうした研究は、相談支援専門員の研修のカリキュラム効果に基礎資格毎の考察が必要になってくることを示唆していると思われる。

障害者研究事業報告書も介護支援専門員報告書も、より実践的なスキルを受講者から求められている。制度や論理と実践を結びようと日々、実践し続ける現任者の先輩である相談支援指導者の活躍が必要な理由がここにあり、カリキュラムと合わせ実践での活動場面に直面していることならでの教育の必要性が生じているのである。

⁴³永杉憲弘・鬼崎信好・本郷秀和(2007)『介護支援専門員実務研修の研修効果意識と課題』(福岡県立大学人間社会学部紀要. 2007. Vol. 16)福岡県立大学

8. おわりに

1). 本検証で類型化された課題

(1) 社会福祉領域の人材養成にある事業所の課題と主催者である行政の課題

① 教育の基盤は事業所であるが、社会福祉領域の事業所には行政の側面的支援が必要

本検証で第一に明らかになったことは、教育の場である基盤は事業所の実践だということである。事業所の経営者にとって、自分の法人(会社)、施設の理念を具現化する言語が職場研修(教育)である。施設の中で経営方針に沿って研修(教育)理念があり、その実現のために自らの置かれている現状を振り返り、目標との差のために職場研修(教育)がある。その方法が時に、職場外OFF-JTと言われる外部の研修の方が効果をもたらすこともあるだろう。その時、研修というツールを活用する。つまり、個人の成長過程を支える実践上での教育の節々に研修が使われることがある。

しかし、生涯研修体系構築委員会報告書では「実に 81.5%の法人は 100 人未満の小規模事業所で、職員教育の観点で見ると、小規模事業所においては教育訓練を外部に依存せざる得ない状況である」という実態を明らかにしている。社会福祉領域の事業所の脆弱性が OJT などの職場研修(教育)実践への取り組みの遅れにつながり、研修という自職場以外の人材育成ツールに依存している傾向を生みだしている。しかし、研修はそれひとつを受講することにより効果的のものではない。常に職場研修(教育)を前提にして、職場での実践上の課題解決の糸口に、研修と言うツールを選び、受講し、再び職場での実践に戻って研修での学びを生かす。やがて、新たな高い時限の課題が出現し、再び課題に見合った研修を受講する。

その繰り返しが人の成長を支える循環で

ある。どんなに職場が小規模であろうと人材養成の基盤は事業所であり、現場実践であるが、社会福祉領域の事業所においては、職場研修(教育)が実践できていないという課題であることが明らかになった。

② 職場研修(教育)における課題

2007 年度の財団法人介護労働安定センターの調査⁴⁴で訪問介護員と介護職員の 3 年未満の離職者が合計で 74.5%にも昇る現状が報告されている。新人職員の定着率が悪く、組織としての一貫した経営がなかなかできていない現状が浮き彫りになっている。

法人理念の具体化と OJT の推進役として 3 年以上法人に在籍する職員が必要であるものの、社会福祉領域の事業所では、3 年未満、もしくは新人の定着がされていないという課題がある。

社会福祉事業所を支えているのは常勤職員だけでなく、非常勤職員の雇用により支えられている。常勤職員の職員研修(教育)計画ができていない中、非常勤職員の教育を考えることもままならないと思うが、職場の多くを支えている非常勤職員のキャリアアップを支える仕組みづくりにも課題が多いことが明らかになった。

③ 「都道府県研修機関・事業者団体による研修」の類型化した課題

都道府県・政令都市の規模で行われる研修は i キャリア形成の視点が弱い ii 研修毎の到達目標が明確になっていない iii 研修の実施方法は講義形式が多い iv 研修修了後、研修目標への到達状況、研修の効果について評価などを行っていない v 受講者の知識、技能等の水準に大きな差があり、研修を実施しても有効なものになりにくい。vi 中長期的視点で実施することが難しく、その時々研修担当者の意向に

⁴⁴ 25 と同じ

より研修が計画されてしまうことが多いという生涯研修体系構築委員会報告書が、全ての社会福祉領域の都道府県・政令都市レベルの事業所の課題を網羅している。

行政職員は、研修計画をつくりたくても単年度予算であり、担当者の定期的な変更、他業務との兼務などの課題が上がる。また、概して制度上の研修は、実務についているものといえないもの、介護支援専門員のように基礎資格が幅広いなどの要因が研修自体に影響を及ぼすことが多い。こうした点は社会福祉領域の全ての研修で共通した課題である。

④ 人材養成は主催者である都道府県・政令都市の姿勢に左右される

障害者研究事業報告書を見ると、事業を直営で実施している都道府県は 40.5%となっていた。他の都道府県は研修機関等に委託している。しかし、「研修に特別な組織がない」と回答している都道府県が 52.4%という数字があり、全ての企画が委託先に委ねられているところも存在することが明らかである。また、研修の振り返りで事後評価がしっかりとされていない事業所が半数以上であるので、1回、1回の受講者、講師の意見が次に反映されていない。

その一方、プランナー研修で養成されたインストラクターが NPO 法人かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワークのように官民協業で NPO 法人を立ち上げ制度上の研修を受託し、そこで見えきた課題に対して自ら補完する動きをする組織が登場した。

このように各都道府県・政令都市の姿勢が研修体系の構築に大きく影響することが明らかになっているが、認知症ケアの制度上の研修なども同様、委託か直営か、県の姿勢がどうであるか、担当者によりむらがあるなどの課題を抱えている。

⑤ 研修の主催者・企画者側にある課題

障害者研究事業報告書では「参加者要件が分かりにくいためか、主催者の考える受講者像と離れた受講者がいる」「受講者のレベルに差がありすぎる」という受講者からの意見が多かった。

社会福祉領域の人材養成は、基盤である職場研修(教育)の途上で職場外 OFF-JT の方が良い効果があると思われるとき、その時点のその人の力量に見合った研修ツールを選択する、そこで修得された知識・技術・技能を現場実践に持ち帰り活かしながら職場での実践を続け、同時に OJT である教育を積み重ねる。そこで新たなより高い課題が生ずる。この時、再び研修を活用するという職場実践と研修の連動であるという構造は再三述べてきた。

受講者が主体性を持って生涯教育の課程に研修というツールを選択していくことと研修を主催や実施する側、或いは事業所の管理(教育)者も生涯体系の中で遭遇する受講者個々のスキルを認識し、その個性に合わせた教育を実施することに心を配らなくてはならない。

そのためにも企画者は受講者が選択できるような研修のねらいや対象者を明確にすることが求められる。これは受講対象者に明確にするばかりでなく、この社会福祉領域の〇〇研修を修了している職員は、どの程度の専門性を保持しているのかということを国民レベルにまでわかるようにしておくことが求められている。しかし、現在の社会福祉領域の研修は各領域で総花的に広がり、体系化されておらず、専門家でも他の社会福祉領域の研修体系を説明しづらい。誰にでも、研修体系が、わかりやすく視覚化することが求められている。

(2) カリキュラム上の課題

⁴⁵橋本泰子氏は「ケアマネジメントという援助技法が用いられるようになった最も大きな要因は、安定した日常生活を営むうえでの多様なサービスニーズが多くの人々の上で発生し、しかもそれが複合化していることによるものである(中略)ケアマネジメントはコミュニティケア推進のための援助方法のひとつであり、高齢者領域に限らず、コミュニティケアを推進しようとするれば、それはどの領域においても、不可欠な手法」と言う。そして介護保険におけるケアマネジメントについては「サービスのより効果的利用のために、政策的に介護保険に導入された」としている。

それに対し、梅崎薫氏⁴⁶は「障害者ケアマネジメントガイドラインでは(中略)社会福祉援助技術などの各種援助技術を機能的に統合したソーシャルワーク実践に努める必要がある」とし、ここが介護保険のケアマネジメントとは一線を画しており、もともとコミュニティケア推進の着想が障害者ケアマネジメントにあるということを述べている。

介護保険における介護支援専門員では、2006年の制度改正に向かう中で新たな課題として地域包括ケアの実現があがっている。主任介護支援専門員に対する期待は、コミュニティケア推進の方法であるケアマネジメントが持つ意味を再考したことになったと思われる。

研修形態に関しては、座学での学びは、どの分野の研修においても支持されない、障害者研究事業報告書に限らず、制度理解や権利侵害、権利擁護と言った単元の習得が難しいことは社会福祉領域全体の課題で

⁴⁵ 10と同じ

⁴⁶ 梅崎薫(2004)「ケアマネジメントとソーシャルワーク機能」(ソーシャルワーク研究2004.119)相川書房

ある。

また、どの分野でも対人援助の教育では、1人の利用者に対し、自分が所属する領域以外の専門職の介入が必要になる。実践的なスキルが求められる理由は、こうした人を支えることにおいての多職種連携等の課題が多く、その術が見いだせないからかもしれない。このことは介護保険の介護支援専門員の課題とも共通している。

2). 社会福祉領域に類型化される課題に対する他社会福祉領域からの示唆

(1) 支援の核は都道府県・政令都市

社会福祉領域の事業所は脆弱故、行政の側面的支援が必要であることは述べてきた。さて、永田理香氏は、事業所をマイクロレベル、国をマクロレベルと捉えると、社会福祉領域を支援すべき核になる行政は、都道府県・政令都市であることを主張していることも前述した。

先に述べた認知症ケア高度化事業の個別訪問援助事業の認知症介護指導者と希望施設の調整は、全国規模の人材育成事業を東京センター1箇所で行うことに限界がみられることを考えると国レベルでは顔が見えない調整になってしまうことが明らかになった。また市町村レベルでは格差が大きくなる。本分担研究では永田理香氏の主張を支持する見解となった。

(2) 職場教育の方法における示唆

法人理念の具体化とOJTの推進役として3年以上法人に在籍している職員の育成が重要であることがわかった。この世代に対する人材養成をコア人材養成と呼ぶが、職場理念が、実践現場に浸透するためには、このコア人材と呼ばれる現場リーダーの存在が大きい。

また、同様に新人を定着させるための施策をつくることも必要である。チューター

制度などは、新人だけでなく、チューターに任命される職員の遣り甲斐にもつながる。

社会福祉領域全般の課題となっている。3年以上のリーダー層の職員育成と常勤・非常勤問わず新人教育の方法として示唆されるものである。

(3) 制度上の研修の隙間に対する様々な施策や自主的な動き

すでに都道府県・政令都市や職能団体、NPO 法人、ボランティアによって制度上の研修で手が届かない部分を補完する動きがある。都道府県・政令都市は県単独研修事業を実施しており、日本介護支援専門員協会の「主任介護支援専門員研修指導者養成研修会」は介護支援専門員にプランナー研修がないことへの補完的な動きである。また日本介護福祉士の生涯学習体系は制度上の研修であるファーストステップ研修とセカンドステップ研修を融合している点で他の職能団体に比し異色である。生涯研修体系構築委員会報告書では、職能団体の生涯学習体系の課題である「事業所の機能や役割に応じた機能がない」ことを提示しているが、日本介護福祉士会や日本介護支援専門員協会の動きは他の職能団体への示唆となるだろう。

NPO 法人で言えば、前述した、かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワークのような相談支援従事者の質の向上を目的とした組織の動きがあることがわかり、こうした活動が今後の人材育成の体系の中に位置づけられていくことによって職場研修(教育)と実践の連動が本格的になってくるものと思われる。

(4) 事業者の脆弱性に見合った運営ができていない課題に対する示唆

社会福祉領域の事業所は脆弱であるので、研修受講を負担と感じている人が多い。こ

れも社会福祉領域全体の課題である。

先行研究から示唆されるものはたくさんあった、例えば研修間の類似単元の互換性を認める動きや、前述した神奈川県「地域共同研修方式」、職場研修を内在した研修、国が施策としている「複数事業所連携事業」などに、個人で学ぶ「遠隔教育」などの有用性も確認されつつある。

いずれにしても、受講者負担の軽減と受講者側の動機づけを目的としており離職率の高い脆弱な事業所に有効な方法である。

(5) 研修というツールで内発性を喚起する

相談支援従事者も介護支援専門員も基礎資格間によって研修効果に変化がでることが、永杉憲弘氏・鬼崎信好氏・本郷秀和氏の研究によって実証されている。この受講者のバックグラウンドが大きいことに加え、実務についている者といない者が同じレベルに並ぶ研修では受講者間格差の大きさが増す。しかし、どのようなバックグラウンドの受講者であっても、学ぶ姿勢をつくらなくてはならないし、企画者も研修というツールは佐藤幹夫氏が言うように「内発性を喚起させる」仕掛けとさせなければならない。

(6) カリキュラム上の課題に対する示唆～プランナー研修修了者の動き～

障害者研究事業報告書によると、受講者側からカリキュラムに求められているものは、新しいスキルではなく、より実践的なスキルである。これは介護支援専門員報告書でも同様の見解となっていた。

その際、最も期待されているのが、現任者であるプランナー研修の修了者であった。社会福祉領域のプランナー研修は、障害者相談支援従事者の研修体系だけでなく、先行的には、様々な社会福祉領域の人材養成において実施されている。そのため、先行

する社会福祉領域のプランナー研修の課題から見えてくるものがあるはずである。

今回、他の社会福祉領域のプランナー研修で最も重層なプランナー研修で養成されている認知症介護指導者の課題を整理した。

それによると研修で、プランナー・トレーナー・スーパーバイザーの各機能を発揮させるために指導者として養成されるが、東京センターが行った⁴⁷『認知症介護の人材育成の効果評価に関する研究』を見ると、認知症介護指導者としての関与ができないものも多くその要因に「一身上の都合や所属施設での業務の忙しさ、体調不良、定年退職、所属施設の理解不足」などの理由が上がっているなどの課題が提示されていた。

こうした課題に対し、研修修了者を自治体レベルで身分保障をしていくなどが必要であることも同文献には記載されている。実際、滋賀県は独自の認定制度を設けているなど、認知症介護指導者の身分保障に動きだそうとしていることから示唆されることは大きい。またこれら認知症介護指導者を養成した国の3つの研修機関ごとにネットワークを推進する自主的組織がつけられており、認知症介護指導者の活動を側面から支援していく活動を行っていることも参考とすべきである。

3). 本検証での限界

本検証では、評価とネットワークに触れていない。研修というツールのメリットのひとつに同じ目標を持つ違う事業所や研修の主催者・企画者とのネットワーク構築が大切である。例えば、研修をつくる側になった際、プランナー研修の修了者同士で課題を共有し解決策を考えたり、受講者の近隣施設でのネットワーク構築は重要になってくる。今回は、課題検証であったが、ネ

ットワーク構築に対するし難さのような課題が少なく論点から割愛した。

相談支援専門員の研修体系では、行政と民間が一つのテーブルで話し合える関係ができあがっている。介護保険の介護支援専門員が働くフィールドで、直営事業所は少なくなっており、どうしても行政の職員は敷居が一段高いところにいる感じは否めない。むしろ相談支援専門員の研修体系の良さであり、他領域への示唆となるだろう。

評価については、冒頭に記した通り文献検証での限界を感じたため課題検討を割愛させていただいた。ただ、研修事前、事後の評価検討は多いが、⁴⁸群馬県立高齢者介護センターは、認知症ケアの制度上の研修受講後、事業所に戻った効果を評価する試みを発表しているなど、すでに現場への影響の評価の試みがはじまっており、研修の事後評価に素材が開発されることにより、研修事後の評価の必要性が認識されるようになるだろう。

本小研究は、障害者研究事業報告書で抽出された課題の核を他社会福祉領域の文献とさらに比較し、社会福祉領域の人材育成の中での類型化を試みた。その後、他の社会福祉領域の人材育成の文献から課題解決に向かい示唆されるものを探ったのだが、一部、教員の人材育成の文献検証を試みたものの多くの時間を社会福祉領域の人材養成に関する比較文献の検証に絞ったため、例えば医療や企業の人材養成からより良い示唆が与えられるものがあつたかもしれない。ここが本小研究の限界であり、今後の小研究及び、この後の研究の課題としたい。

(担当：郡山隆行)

⁴⁸群馬県立高齢者介護センター(2006)『認知症実践者研修後のアンケート調査から研修を検証する～研修の何が研修生や現場に影響を与えたか～』

⁴⁷ 42と同じ

引用・参考文献

- 1 社団法人日本社会福祉士会(2009)『平成20年度障害者保健福祉推進事業 障害者相談支援専門員の継続研修の必要性和プログラム構築に関する研究事業報告書』
- 2 財団法人長寿社会開発センター(2006)『介護支援専門員の生涯研修体系のあり方に関する研究委員会最終報告書』
- 3 社会福祉法人全国社会福祉協議会(2009)『福祉・介護サービス分野(資格職)のキャリアパスに対応した研修体系モデル「社会福祉事業に従事する者のキャリアパスに対応した生涯研修体系構築検討委員会」報告書』
- 4 中村顕一郎(2004)「十五年戦争下の朝鮮・台湾における教員研修」『創価大学紀要』創価大学・大学院
- 5 佐藤幹男(1999)『近代日本教員現職研修史研究』風間書房
- 6 3と同じ
- 7 3と同じ
- 8 石川到覚(2007)『精神保健福祉士の生涯研修体系のあり方』(精神保健福祉 vol.38)9-1188
- 9 永田理香(2009)『教育環境としての社会福祉施設—「カリキュラム」の視点から従事者の人材育成を考える—』(月刊福祉 2009.8)全国社会福祉協議会
- 10 社会福祉法人全国社会福祉協議会(2008)『介護職員のキャリア開発支援システム普及促進モデル事業』(平成20年度厚生労働省老人保健健康増進等事業)事業推進・評価委員会
- 11 白澤政和・橋本泰子・竹内孝仁(2000)『ケアマネジメント概論』中央法規
- 12 寺田一郎(2003)『精神障害者ケアマネジメントマニュアル』中央法規
- 13 梅崎薫(2004)『ケアマネジメントとソーシャルワーク機能』(ソーシャルワーク研究 119)相川書房
- 14 社団法人 日本介護福祉士会(2007)『生涯研修制度について』
- 15 日本介護支援専門員(2008)『主任介護支援専門員研修指導者養成研修会要綱』
- 16 NPO 法人『かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク事務局(案内)』より抜粋
- 17 浅野良一(2009)『学校に求められるOJTとは』(学校におけるOJTの効果的な進め方)教育開発研究所
- 18 永田里香(2003)『社会福祉施設・機関における「職場研修」について—社会福祉従事者の「教育環境」としての視点—』立教大学社会福祉ニュース第23号
- 19 阿部一也(2009)『OJTの4つの方法』(学校におけるOJTの効果的な進め方)教育開発研究所による内容であるが、これは、神奈川県立総合教育センター(2008)『学校内人材育成(OJT)実践のためのガイドブック』を参考にしている。
- 20 9と同じ
- 21 9と同じ
- 22 J デューイ/松野安男訳(1998)『民主主義と教育』上 岩波書店
- 23 永田理香(2004)『福祉経営における「職場研修」の位置づけと課題』(月刊福祉 2004.6)全国社会福祉協議会
- 24 渡部総合教育研究所所長(2004)『現場で育つ人財～卒業・現場教育、職場研修の視点』(月刊福祉.2004.6)全国社会福祉協議会
- 25 財団法人介護労働安定センター2009)『平成19年度 介護労働実態調査結果について』
- 26 森本佳樹(2004)『職場づくりと福祉人材開発の課題』(月刊福祉 2004.6)全社協
- 27 月刊福祉取材記事 至誠ホーム(2009)『チューター制度で育ちと信頼をつくる』(月刊福祉 2009.8) 全社協
- 28 緊急雇用対策本部(2009)『緊急雇用対策』
- 29 9と同じ
- 30 永田理香(2008)『カリキュラム・マネジメントの視点からみた社会福祉研修実施機関をめぐる現状と課題』全国社会福祉協議会・京都府社会福祉協議会
- 31 棟近雅彦・水流聡子・加藤省吾・村岡裕・川口みき(2009)『神奈川県独自の介護職員認定研修事業にみる教育の標準

- 化』月刊福祉 2009.9 全国社会福祉協議会
- 32 特別養護老人ホームふれあいの泉
(2009)『法人内・法人間の職員交換研修 地域共同 研修の取り組み』(月刊福祉 2009.8) 全国社会福祉協議会
- 33 厚生労働省老健局計画課長通知 老発第 0513001 号 『認知症介護研修事業の円滑な 運営について』に基づき実施されている研修
- 34 日本介護支援専門員協会(2009)『介護支援専門員職能研修体系及び研修講師養成システム検討事業報告書』
- 35 4 と同じ
- 36 5 と同じ
- 37 木下了丞氏(2007)『精神保健福祉士の研修制度化への取り組み』(精神保健福祉士 69 号)日本精神保健福祉協会
- 38 子供の虹情報研修センター主催研修事業
- 39 独立行政法人国立特殊教育総合研究所 (2006)『特別支援教育コーディネーターに関する実際研究』報告書
- 40 国立身体障害者リハビリテーションセンター学院(2008)「平成 20 年相談支援従事者養成研修実施要綱」
- 41 認知症介護研究・研修東京センター (2008)『認知症介護の人材育成の効果評価に関する研究』平成 19 年度老人保健健康増進等事業報告書
- 42 永田理香(2004)『福祉経営における「職場研修」の位置づけと課題』(月刊福祉.2004.6)全国社会福祉協議会
- 43 永杉憲弘・鬼崎信好・本郷秀和 (2007)『介護支援専門員実務研修の研修効果意識と課題』(福岡県立大学人間社会学部紀要. 2007. Vol. 16)福岡県立大学
- 44 43 同じ
- 45 25 と同じ
- 46 梅崎薫(2004)「ケアマネジメントとソーシャルワーク機能」(ソーシャルワーク研究 2004.119)相川書房
- 47 41 と同じ
- 48 群馬県立高齢者介護センター (2006)『認知症実践者研修後のアンケート調査から研修を検証する～研修の何が研修生や現場に影響を与えたか～』

第2章 若手の相談支援専門員が必要としている研修の内容に関する基礎的研究

1. 研究の目的と意義

本小研究では、これまで障害のある人たちに対する相談支援の仕事の経験が、二、三年の相談支援専門員（若手の相談支援専門員）を研究対象としている。日々、現場で障害のある人たちの生活問題と向き合い、ソーシャルワーク実践である相談支援実践をしている若手の相談員たちは、自分たちの三年後の仕事をしている成長イメージを意識しつつ、いまだのような「ちから」が必要であると感じているのか、どういう「ちから」が自分には不足していると思っているのか、これまで受けてきた研修を評価するためにいま自分が相談支援実践をしている中で役立ったと感じているこれまで受けた研修はどのような内容であったのか、こうした「ちから」を身につけていくためには、どのような研修が必要であると考えているのかを、個別に聴き取りをすることを通して、具体的に明らかにすることを目的としている。

ここでの「ちから」は相談員としての仕事力、実践力である。国際ソーシャルワーカー連盟（IFSW）のソーシャルワークの定義をイメージして、同解説の「様々な形態をもって行われるソーシャルワークは、人びととその環境の間の多様で複雑な相互作用に働きかける。その使命は、すべての人びとが、彼らのもつ可能性を十分に発展させ、その生活を豊かなものにし、かつ、機能不全を防ぐことができるようにすることである。専門職としてのソーシャルワークが焦点を置くのは、問題解決と変革である。従ってこの意味で、ソーシャルワーカーは、社会においての、かつ、ソーシャルワーカーが支援する個人、家族、コミュニティの人びとの生活にとっての、変革をもたらす仲介者である」ことができる「ちから」（コンピテンシー）を念頭においている。この定義と解説は、対象が個

人、家族、コミュニティとミクロからマクロまで幅広く、「多様で複雑な相互作用」とあるように、ソーシャルワークは、多様性と複雑性が特徴である。「知識」「技術」「価値」が専門職としての人格において統合された能力とも言えよう。

また、「研修」とは、相談員として「ちから」を身につけていくためのトレーニングのことと理解して、ケース検討会も含めた職場内研修（OJT）、公的な研修（相談支援専門員初任者、中堅など）、社会福祉士会の公開研修などの職場外での自主的な研修など、幅広い理解で捉えている。

この研究では、相談員としての「ちから」の獲得と有効な研修を含めた獲得の方法について、三年間同じ人物を経年的に追いつつ、調査をしていく。本報告は、一年目のまとめである。聴き取りに際しては、先のソーシャルワークの「多様性と複雑性」を受けとめるために、「どのような「ちから」が必要か」というあいまいな表現を使用した。

これまでの調査研究では、現在相談員としてどのような課題があるのかということを行ってきた（木全和巳他、2009）が、こうした課題を解決していくために、どのような実践的な研修が必要で、こうした研修をどのように実現しながら、相談員自らがどのような「ちから」をどうやって身につけていくのかという問題意識で、調査研究が行われてこなかった。ただし、相談支援事業者の自己評価指標の作成の取り組みには、北岡堅剛(2009)の調査研究がある。

本調査研究は、質的調査であり、他の調査研究で行われた（日本社会福祉士会、2009）などの量的な研究の補完研究としても意義があり、これまでの研修カリキュラムを本人の視点から具体的に検証するとともに、相談員本人にこれから受けた研修を聴き取ることを通して、公的な研修体系を作っていく時の必要な示唆を得ることができるだろう。

2. 研究の方法

経験が一年目から三年の若手相談支援専門員に対する12人にインタビュー調査を実施した。インタビューの項目は、以下のとおりである(図1:インタビュー項目)。半構造化されたインタビューである。

相談員のプロフィールの聴き取り
年齢、性別、学歴、資格など
1 なぜこの仕事を選んだのですか?
① 希望して
なぜ選んだのか?
やってみてどうか?
② 配置転換がきっかけで
やってみてどうか?
2 いま必要な知識や技術について
どんな「ちから」が必要だと思うのか?
どうしてそう考えるのか?
3 いままで受けてきた研修(職場、公的、自主的)で役に立った研修を教えてください
4 どんな相談員になりたいですか
5 こうした相談員になるために今後必要な研修(職場、公的、自主的)について教えてください
6 今後、この仕事を続けたいですか?
① はい その理由
② いいえ (職場、公的、自主的) その理由

図1:インタビュー項目

相談員各自には、研究以外に使用しないことなど倫理規定に則り、書面にて了解を得た。相談員には、承諾の署名を書いてもらっている。また直属の上司には、書面にて依頼をし、了解を得ている。

同時に、野中猛ら(2006)により開発さ

れたケアマネジメント技術作業指標(以下、ワークインデックス)を用いて、相談員には、現時点での自己評価を記入してもらった。

インタビューは、調査員が一人ないし二人で行った。調査は、2009年の8月と9月に行った。時間は、一人30分から一時間以内である。インタビューは、すべて録音をして、文字化した。文字化されたテキストを第一段階では、半構造化されたインタビュー項目に従い、必要な知識、技術などについて、必要なことばやフレーズを取り出し、コード化を試みた。その上で、もう一度、インタビュー項目に基づいて、一人ひとり要約をした。そして、まとめのコメントを書き込んだ。この一人ひとりのプロフィール、ワークインデックス、質問事項の要約、まとめの用紙12人分を読み込む作業を通して得られた結果から、考察を行った。

この際には、自分の姿のイメージについても、読み手がとらえやすいように、描写しなおすとともに、必要な研修について、箇条書きされた中味を再整理しつつ、組み立てなおした。

今後は、一年目(2009)八月、二年目(2010)八月、三年目(2011)八月と、同じ人物の一年目、二年目、三年目の専門職としての成長と資質の獲得の状況と、受けてきた研修(公的、自主的、OJT、スーパーバイズなど)の聴き取りをしつつ、専門職の指標としてワークインデックスを使用しながら、本人のキャリアデザイン(専門職としてどのようにスキルアップしていきつつ、仕事を選んでいくのか)の形成過程を検証していきたい。

3. 調査結果

以下、(1)Aから(12)Lまでが、聴き取った十二人の相談員の調査結果の概要である。