

た。ケア会議などで、他機関の職員との情報交換も学ぶ要素となっているとの意見もあった。また、専門員が、教えられる立場から教える立場に替わったとき、人材を育てる意識を持ち接したことで自分にしっかりした情報が入ってくると実感している者もいた。

一方、ネガティブな意見として、①職務上の孤独、②職場の背景要因、③個人の人量の差、④情報が少ない、である。上司や周りの者に教えてもらったと話す専門員とは対称的に、自分の周りにスーパーバイズしてくれる存在はいなかったという話しが聞かれた。職場に一人しか専門員がいない場合や、職場内に仕事を教えてくれる存在がないとの意見である。これらの意見は、団体に所属していると、多くの会員から聞かれるという。また、所属している組織の考え方によっては、研修など外部に参加できない場合もある。組織に在籍している以上、人材育成についても組織の考え方が大きく影響するのであろう。

2. 団体を通して成長したと感じた体験

団体の一員となり、団体から学んだ項目として、ポジティブな意見 8 点、ネガティブな意見 3 点が聞かれた。ポジティブな意見として、①孤立が回避できる、②情報源の獲得、③自己研鑽の機会、④自主性の確立、⑤地域の開拓、⑥スキルアップの機会、⑦他職種の視点の獲得、⑧ロールモデルの存在、である。前述した通り、専門員の中には、孤立している者がめずらしくない。これらの者が、団体に所属することにより職務以外で交流の場を得ることができる。また、職務上

の悩みの相談を、所属している組織に気兼ねなく行える。更に、団体の立ち上げから運営まで担っているベテラン層がロールモデルとなり、専門職としてこうありたいという思いを個人が受けているとの意見も聞かれた。

SSA、KCN、どちらの団体も研修を企画運営しており、専門員や相談に従事する者として立場や課題を共有することで、専門職としての意識の向上へと繋がっていた。問題意識を持ち研修を企画し運営することは自己研鑽や自主性の確立へとなっていると感じていた。

また、KCNにおいては、「地域の相談支援従事者の人材育成」と自治体と課題を共有し人材育成に取り組んでいた。地域の課題として、自治体と共同して人材育成ができることは効率が良いと話す。しかし、人材育成に協力的な自治体ばかりとは限らないので、特異な地域といえれば否定できないという。

ポジティブな意見が多い一方、ネガティブな意見も聞かれた。①参加の制限、②試行錯誤している段階、③集団の不利、である。団体の活動は、夜間や休日を中心としているのが現状であった。参加意思や向上心の強い者は参加してくるが、「休日までは…」と考える者にとっては、参加へのハードルを高めている可能性がある。また、団体を立ち上げて効果検証ができていないので、研修1つとっても試行段階であるとの認識があった。団体を運営している側としては、自分たち団体に所属している者のみの価値観に陥らないように常に注意を払っているという意見も聞かれた。

3. 国や地方自治体の介入について

どの専門員からも、国の研修体系に対してはネガティブな意見が多く聞かれた。ポジティブな意見は1点であり、ネガティブな意見は5点聞かれた。

ここでは、多く聞かれたネガティブな意見から記述していく。意見として、①国の研修体系の問題、②相談員に対する認識が少ない、③職務内容が不明瞭、④連携不足、⑤制度的な課題、が挙げられた。一番多く聞かれたのは、専門員を養成していくには初任者研修と現任研修では不足であるとの意見である。研修に出たとしても、個々の事業所や個人に能力の差があり、同じ研修の内容でも得るものに差が出てしまう現状があると感じていた。また、国の研修を補おうと、さまざまな機関が研修を開催しているが、どの時期に何を習得するかといったキャリアデザインが定まっておらず、これらの研修を整理していく必要を感じていた。

専門員は、他職種（看護師、介護支援専門員）と比較すると認知度が低く資格要件もない。しかし、実際の業務は、ケアマネジメントの手法や困難事例への対応など、多くの専門性が求められる。それにもかかわらず、国も具体的に業務の内容を示していないので、それぞれの支援センターによってやっていることが違うこともある。また、専門員の仕事を円滑に行うためには、サービス管理責任者や行政のケースワーカーなど、各機関の窓口を担っている者のスキルアップも不可欠であると考えていた。

ポジティブな意見としては、今後の期待として、国が打ち出している福祉施設

で働く職員の人材育成事業である。今後、それぞれの事業所が人材育成に関心を寄せ、取り組む姿勢を示すのではないかと期待しているといった話が聞かれた。

6. 考察

インタビュー調査の結果から、1. 専門員の人材育成、2. インタビューを行った団体の特徴、3. 研修に求められているもの、4. 今後の専門職としてのあり方、について4点から考察を深めていく。

1). 専門員の人材育成について

(1) 専門員個人の成長を考える

ソーシャルワークが中心的業務となる専門員は、どのような場面で成長するのだろうか。保正⁹⁾は、ソーシャルワーク実践を支える場と力量形成について以下のように述べている。

ソーシャルワーク実践の力量形成の場所は、ソーシャルワーカーの援助場面、職場、家庭・地域・社会の3点である。具体的には、ソーシャルワーカーの援助場面として、①社会福祉実践上の経験であり、職場として、②自分にとっての意味のある職場への赴任、③職場内の優れた先輩や指導者との出会い、④職場内での研究活動、⑤組織などの団体内での活動、⑥職務上の役割と変化、であり、家庭・地域・社会として、⑦職場外での優れた人物との出会い、⑧職場外での研究活動、⑨社会的活動、⑩地域と職場への着目、⑪福祉界の動向、⑫社会問題や政治情勢など、⑬個人および家庭生活における変化、⑭その他、である。

本研究では、インタビューにより把握ができていない家庭の場の経験は除いて検

討していく。

・職務満足

先ずは、職務満足として、①社会福祉実践上の経験、②意味のある職場への赴任、⑥職務上の満足、の3項目について述べていく。専門員は、ケアマネジメントの手法を用い、障がい者の生活をより快適なものになるよう支援する職業である。単に、サービスをつなぎ合わせ提供すれば良いというものではない。しかし、そのケアマネジメントの手法が適切に行えておらず、ただ単にサービスの紹介に終わっている場合もあるという。現場に、仕事を教えられる者（スーパーバイザー）がいないのである。

どの職業にも言えることだが、人間関係や職場環境によっては、実際の業務とは別にやりがいを持っていない場合がある。今回の調査でも、専門員は職務上孤立している場合が多いのではないかという意見が聞かれた。

本来業務を、どのように職務満足につなげていくのか。業務を具体化し示すことと、地域（圏域）においてどのようなネットワークをつくっていくかが重要になってくであろう。また、人材は、1日や1週間の研修（Off-JT）のみでは、成長に限界がある。日々の業務にこそ、専門員として成長するきっかけがある。

Off-JTとして集団で学ぶ場の中に、限定された職務の中に如何にして人材を育てるかという視点（OJT）を組み入れていくことが重要になってくる。

・他者からの学び

他者からの学びとしては、③職場内の優れた先輩や指導者との出会い、⑦職場外で

の優れた人物との出会い、がある。一番は、組織の中の身近な先輩や同僚が、直接的に業務を教わる関係になるだろう。インタビューを行った専門員も、職場の中での身近な人物に影響を受けたと話していた。さらに、障害当事者や関係機関の職員も教わる対象と認識しており、組織内のみならず他の機会を得ていることが分かった。

しかし、具体的にどのように育成されてきたか問うと、「見よう見まねのOJT」はされているようだが、どのように計画的に人材を育成するといった「計画的なOJT」は所属機関により温度差があるよう思われた。これらの解決策として、施設の管理者や業務を教える側（スーパーバイザー）を対象とした、人材育成についての教育を行うことが有効であると考えられる。

・自主性の確立

自主性の確立としては、④職場内での研究活動、がある。この点に関しては、所属する組織の考え方により大きく左右することが否めないと今回の調査で聞かれた。「他者からの学び」で述べたが、障害福祉に携わる者、全体としての人材育成の視点が必要となってくる。

・職場外での活動

職場外での活動として、⑤組織など団体内での活動、⑧職場外での研究活動、⑨社会的活動、⑩地域と職場の着目、⑪福祉界の動向、⑫社会問題や政治情勢などがある。組織や団体、職場外の研究活動など、問題意識を持った者が主軸になり、形成されている。この点については、2。インタビューを行った団体の特徴（地域の組織化）にて触れていく。

(2) 「相談支援とは」の具体的な業務指針が必要

専門員は、それぞれの事業所により、業務内容に違いがあるという意見が聞かれた。地域の社会資源の状況や、職員の数などにより多少の業務内容の違いは否めない。他方、専門員の業務内容に曖昧さがあるためとされている。宮川¹¹⁾は、ソーシャルワークは対象とするクライアントおよび問題の性格、具体的なサービスの提供、援助空間、援助方法など構造化しにくい面があるとしている。相談とは、具体的に何をしていくのか、グループインタビューに参加した専門員の関心が高いことが窺えた。また、個々の事業所で、それぞれのやり方で、相談支援をしていくことは質の低下を招くと実感していた。先ずは、「相談支援は何か」という一定の枠組みが必要であると考えられた。

2). インタビューを行った団体の特徴 (地域の組織化)

ここでは、組織の特徴を、団体の組織化した経過に注目し分析をした。専門員が主な業務としているのはコミュニティワークである。コミュニティワークについて宮川¹¹⁾は、一般的なコミュニティワークのプロセスとして、①地域診断(問題把握)、②計画立案、③計画の実施、④活動の評価、の4つの段階を含むと説明している。それぞれの団体においても、地域で個々が課題にぶつかり、その課題を克服しようと、集まり組織化され、研修など力量を挙げようとするとともに、活動の評価を意識している。更には、団体が組織化した経緯は地域におけるボトムアップ型組織変革であるとも考えられる。

どちらの団体においても、地域という組織の中で問題意識を持った者が中心となり、新たな組織を発足させたと言える。ボトムアップ型組織変革について、野中¹²⁾が以下の経過を示している。①組織を変えたいと願う者、あるいは選ばれた者が、数名集まってコアチームを作る、②思いを語り合い、何らかの共同作業を行う、③集会の定期化を目指し、管理者から承認を得る、④目標を高く掲げ、定期的に振り返る、⑤組織変革の指標をあらかじめ見定め、その変化を提示する、とある。どちらの団体も、組織形成する過程において①から④までの経過を経ており、⑤は現在実践を重ねながら検証している段階であると考えられる。

3). 研修に求めるもの(研修は不足していると考えている)

現在行われている、初任者研修と現任研修のみでは、研修の機会が足りないとの専門員からも聞かれた。具体的にどのような研修が必要なのか、様々な団体が実態を調査している。また、様々な団体が、研修の機会を設け提供している。しかし、今回の調査では、具体的に専門員はどのような業務をしていくか明確に示してほしいとの意見が聞かれた。業務の内容が明確になれば、段階的にどのように専門職として成長していくかキャリアデザインが明確になるとの期待ができる。

4). 今後の専門職としてのあり方

専門職業は、社会に対して重大な責務と義務を伴うもので、公に認定された資格を必要とするものである。ソーシャルワーカーは、自らを専門職と規定し、その自覚と教育体系を求めつつ、実践を重

ねてきた。その集大成が国による養成と資格の基準を定めた¹⁰⁾。社会福祉士や介護福祉士などの国家資格化である。

専門員は、特に資格要件はなく、研修に参加することによって名称を名乗ることができ、誰でもなれるとの意見が聞かれた。しかし、社会福祉士会¹⁾の調査では、資格なしと回答したものは全体の3.1パーセントに過ぎず、残り96.9パーセントは何らかの資格を有していた。更に、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士の、いわゆる福祉系の国家資格所持者は39.5パーセントと、全体の4割近くを占めている。今後、どのように専門員を専門職として捉え育成していくか、検討していかなければならない課題である。

7. まとめ

専門員の人材育成について、団体に所属する専門員を対象にインタビュー調査を行い、以下3点が明らかとなった。

一点目は、専門員のOJTについてである。専門員は、職務上、孤独に陥りやすい、少数の職場であり、相談できる相手が少ない可能性がある。しかし、同職種以外にも、同僚や他職種、県などの職員、障がい当事者など、様々な人とのかかわりが専門員を育てる可能性が本調査により示唆された。まずは、どのように専門員を育てるか、専門職として具体的な業務や、どのような経過を辿り成長していくかのキャリアデザインが示されることが重要である。

二点目は、それぞれの事業所により、人材育成について温度差があることである。所属機関や管理者など、人を育てる立場である者を対象に、人材育成についての教育

がされなければならないと考えられた。

三点目は、初任及び現任研修の内容の見直しである。これらは、様々な団体が、不足を補おうと努力しているようだ。如何に実践を良いものにしていくかの視点に立ち、検討を重ねていくことが重要である。

8. 今後の課題

筆者らは、専門員の人材育成をするのであれば、OJTをいかに機能させるかといった視点を持ち本研究に挑んだ。しかし、インタビューを終えた感想として、人材や所属機関に過度の期待を寄せ、OJTを完結させることには多くの課題があることを知った。本研究を通し、得られたヒントとして、中堅の専門員の育成を重点的に取り組むことで、職場内OJTを可能とし、更には一人職場の専門員も孤独に陥らず成長できる要素があるのではないかと考えられた、つまりは、中堅育成を念頭に置いたスーパービジョン教育である。

また、今回は、先駆け的な地域での取り組みを調査した。今後は、これらの取り組みを如何に普遍化し全地域に定着させていくかといった視点で調査研究を深める必要があると考えられた。

謝辞

本研究を行うにあたり、埼玉県障害者相談支援専門員協会(SSA)並びに、かながわ障がい相談従事者ネットワーク(KCN)の方々から多大な協力を得ました。

特にインタビューに協力していただいた8名の方には、筆者らの問いかけに丁寧に答えていただいております。貴重な意見を

伺うことができました。また、人を育てるという視点にたったとき、先ずは他者の意見に耳を傾けることが最も重要であると教えていただきました。皆様のご厚意に感謝申し上げます。

(担当：小久保まや・上原久)

シャルワーク入門ー：学文社：1992。

11) 宮川数君：ケースワークにおける新機軸 ソーシャルワーカーの援助構造と技法：八千代出版：2000。

12) 野中猛：図説ケアチーム：中央法規：2007。

引用文献

1) 社団法人社会福祉士会：障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業報告書：2008。

2) 寺澤弘忠：OJT の実際〈第2版〉キャリアアップ時代の育成手法：日本経済新聞社：2005。

3) 生涯職業能力開発体系を活用したOJT のプロセス管理手法：職業能力開発総合大学校能力開発研究センター：2006。

4) 野中猛：ケアマネジメント 実践のコツ：筒井書房：2001。

5) 内閣府 NPO ホームページ：

<http://www.npo-homepage.go.jp/about/npo.html#npo>

6) 近藤克則：医療・福祉マネジメントー福祉社会開発に向けてー：ミネルヴァ書房：2007。

7) 埼玉県障害者相談支援専門員協会：<http://www.muse.dti.ne.jp/ssa/>

8) かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク：

<http://www.kcn.or.jp/>

9) 保正友子他：成長するソーシャルワーカー 11人のキャリアと人生：筒井書房：2003。

10) 森井利夫：社会福祉援助技術ーソー

インタビュー内容のカテゴリー化（表3）

項目	positive/negativ	カテゴリー	構成要素
個人として、所属組織から学んだこと(OJT, off-JT)	positive	スーパーバイザーの存在	同職種に限らず、事務局長であったり、上司の臨床心理士に仕事を教えてもらっていた。
			過去に、一人だけ、一年だけ一緒に仕事をした。教えてもらった基本的な部分は、今も自分の基本的な部分になっている。
			ケース検討の中で、外部から来た講師に学んだ。
			何もかも自分で動いてしまっていた時期に、「それでいいのか」という視点で話してくれた上司がいた。
	negative	スーパーバイザーの視点	自分の下に良いスタッフがいるかで、そうした人を育てていって連携することにより、しっかりとした情報が入ってくる。
		他機関との連携	ケア会議は、単なる会議の場ではなく、他機関の人と情報交換することができる場である。
		障害当事者とのかかわり	相談支援をやっていると、当事者から様々な声を聞く。何かしなきゃと思うが、このことに対して個人では応えられないと気づく。当事者も思いをどう応えるかを考えている。
		職務上の孤独	異動になったばかりは、カルチャーショックだった。はじめの1年は何をしいのか分からなかった。とにかくがむしゃらに働いていた。
	職場や事業所に、スーパーバイズをしてくれる存在はほとんどいない。		
	職場に相談員が一人しかいない。		
	自分の経験したことのないケースについて、相談する相手がいない。		
	negative	職場の背景要因	職場内では「大変なんだ」という話がありできない。
			スーパーバイズを受けたかという、自己流でやっていた気がする。
			事業所によっては、なかなか研修に出てもらえないところもある。
一人じゃ限界があるし、現場や市の中にも限界を感じる。なので、団体が必要である。			
個々人の力量の差		所属している法人によって、相談支援事業について考え方は大きく左右されると感じ	
		法人によっては、自分たちだけで問題を完結してしまうところもある。	
		スーパーバイズをする職員にも力量の差がある。	
		サービス調整のやり方しか知らないから、現場はみんな困っている。	
negative	情報が少ない	相談のレベルが、事業所や個人によって異なる。	
		小さな町村だと、その中での動きしか分からない。	
positive	孤立回避ができる	地域では、勉強する機会がなかなか持てない。	
		いろいろと話し合える場である。	
		研修の場の提供をしていく。	
団体の一員として、団体から学んだこと(研修、運営会議)	positive	孤立回避ができる	横のつながりを作っていこうというのが大きな目的。研修を通じて仕事の中では作れない関係を作り、仕事にフィードバックできるようにする。研修でも、その点を意識している。

団体の一員として、団体から学んだこと(研修, 運営会議)	positive	情報源の獲得	3障害, 専門分野以外の人たちとの情報共有の場である. 研修に出ている人と出していない人では, 情報量が圧倒的に違うと感じる. 研修や日々のやり取りを通し, 皆と話すことで, (先輩たちなので)勉強になるし, 情報交換ができる. 行政の職員も参加しており, 県全体や政治の動向を知ることができる.
		自己研鑽の機会	研修する立場としても, どうしたら伝わるかと考えながら話す. 研修をしながら, 自分も成長させてもらっている. 自分たちも勉強しなければならないし, 「育てる」という役割も含め, 地域でお互い勉強していく. 自身の圏域のみならず, 他の圏域の状況を意識している相談員とでは力量に差があると感じる.
		自主性の確立	企画委員会に参加すると, 自分にとって難しく分からないことも話されるが, どこかで役に立つし, 後々「そういうことだったのか」と理解し自分の力になっていると実感する. 専門職としてのスキルアップを目指し, 自主的に参加している.
		地域の開拓	官民協同での取り組みをである(KCN). 「地域の相談支援従事者の人材育成」と目的を共有し, 地域力を高め, 地域で暮らす障がい者の人々の生活が豊かになるようにする. 官から現場へ, 民から施策へと繋がる. 県と協同しているからこそ, 資金面でも安定するし, 事業所も安心して研修などお願いしてくれていると感じる.
		スキルアップの機会	専門員協会はスキルアップする場であり, ソフトウェアの開発や, アドバイザーなどを通して学んでいる.
		他職種の視点	専門員協会は, 様々な職種が参加しており, 専門員の視点だけではなく違った視点も知ることができとても勉強になる.
		ロールモデルの存在	引っ張っていく人たちがいる相談支援はすごいものがあり, (我々みたいに)後から続いてきた者は「ああんりたい」と思う. あれだけ仕事ができると文句は言えない.
		negative	参加の制限
	今後の課題		現在の団体の形が本当に人材育成にとってベストなのかまだ分かっていない部分もある.
	集団の不利		団体も, 自分たち少数の価値観に陥らないように意識しなければならない.
国や地方自治の介入(研修, 資格に関する制度, 人材育成)	positive	今後の期待	施設職員の人材育成にかかわる国の事業は, 今後, 施設における人材のキャリアデザインに期待ができる. 少しずつ, 前進するのではないか.
	negative	研修体制の問題	初任者研修を受けて, 5年間は研修を受けなくてもいい. しかし, その間, 研修は無いという状況ではあるが, 様々な団体が研修を行っている. そういった研修を整理していかなければならない(どういう研修を受けて, 何を習得するかといったキャリアデザインの

国や地方自治の介入(研修, 資格に関する制度, 人材育成)	negative	研修体制の問題	1日, 1~2週間の研修では, 現場に戻ってしまえば元に戻ってしまう。 専門員を養成していくには, 初任者研修と現任研修だけでは足りない。 相談のレベルが, 事業所や個人によって異なるので, 同じ研修をやってもそこで得られるものは違う。
		相談員に対する認識が少ない	資格もなしに誰でもできる, その考え方が根底に窺える。相談は, ケアマネジメントの手法や, それだけでは対応できないケースもあり, 専門性が必要である。このことが理解浸透されないと組織しても「参加しない」「必要性を感じない」といった点が考えられる。 自立支援協議会がもっと活性化し, 相談支援がものすごく大切なんだ, 相談支援のスキルアップを図らなければならないんだというふうに変わっていけば, 地域の課題として取り上げられるんだろうけど, まだそこまで達していないのが現状である。 他職種, 看護師やMSW, 介護支援専門員に比べると, 社会的な認知度, バックアップや評価などが低い。障害分野でも認知度も位置付けも弱い。
		職務内容が不明瞭	支援センターによって, やっていることが様々である。ヘルパー支援など何から何まで自分たちでやっているところ, あるいはサロン化し, そこに来た利用者をカウントしているところ。 国は, 相談支援は, 何と何をしてくださいと具体的に示していない。相談支援について, 共通認識がされていない。まずは, 何をやるかをはっきりさせなければならない。
		連携不足	アドバイザーで各地を回ってみると, 個別支援会議をやっていない状況が垣間見える。 連携していく以上, 自分たち専門員だけスキルアップするのではなく, サービス管理責任者や行政のケースワーカーなど他の部分を担っている者のスキルアップも不可欠だと感じる。
		制度的な問題	制度や仕組みが足早にきた。共有を図る前に形ができた。

第5章 障害者相談支援専門員の人材養成のスキームとキャリアパスについての検討

1. 目的

本小研究の目的は、これまでの他小研究ならびに文献研究によって挙げられた結果と課題を踏まえ、次の3点を示すことである。1点目は、公的研修の仕組みの中で、特にブラッシュアップ研修また更新研修のスキームを詳細に提案することである。そして2点目には、相談支援専門員研修等の全体構成を描き、各々の研修で考えられる獲得目標や研修科目・内容、実施主体等を示すことである。3点目は、障害者相談支援専門員が目指すべく将来像の指針となるキャリアパスを描いて示すことである。これらは、相談支援専門員の水準を維持・向上させるための教育環境をより整え、キャリア形成につながる仕組みになるよう、可能な限り現実的かつ具体的に検討する。

2. 調査結果からみた研修における課題

第2研究班の結果から

ここでは、他小研究の結果をもとに、その課題を整理する。

1). 人材養成に関する文献研究から

この分担研究では、平成20年度「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」¹⁾で提示された課題の要点を整理し、他の社会福祉領域の人材育成に関する文献と比較し、共通する課題を明らかにして示唆されるものを示している。

はじめに報告書¹⁾から主要課題を次の5つに整理している。①制度上の課題、②行政の運用の仕方の課題、③インストラクターと呼ばれる障害者相談支援従事者指導者研修の修了者の活動上の課題、④キャリアパスとして障害生涯学習体系が確立されていないため動機づけが難しいという課題、⑤特に企画者側からは、受講者が研修に臨む姿勢の課題、受講者個人としての教育目標が設定されていない課題である。

その上で文献研究から、共通課題として次の7つを明らかにしている。それは①「学び続ける」仕組みづくり、つまり目標設定が明確になっている研修計画や目指すべき方向がわかる生涯学習体系の形成が求められていること。②従事者教育の基盤は、事業所である。しかしながら現状としては、事業の特性や事業所を基盤とする人材育成が脆弱であるが故に、行政サポートが必要となっていること。③人材定着の側面から、定着の可能性がある人材をいかに留めるか、また非常勤職員をいかに正規採用に転換させるかといった仕掛けが必要であること（事業者の人材育成・確保計画の未整備・未実行）。④地域を基盤とするプランナー育成研修が必要であること。さらには、その「教え」「学ぶ」関係が維持され、循環されるシステムづくりが求められていること。⑤研修が動機づけやモチベーション維持、向上になる仕掛け、(実践活動の軌道修正や自己流を修正する仕掛け)としてカリキュラムへの評価・振

り返りの設定が望ましいこと。⑥研修規模や対象エリアを配慮した研修運営方法が必要であること。例えば「地域共同研修方式」²⁾などの運営方法である。⑦利便性や受講者負担を考慮した「遠隔教育」の整備の必要であることである。

2). 若手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から

この小研究では、障害のある人たちに對する相談支援業務の経験が2～3年の相談支援専門員(若手の相談支援専門員)を対象に、自分たちの3年後の仕事をしている成長イメージを意識しつつ、今どのような「ちから(相談員としての仕事力・実践力)」が必要と感じているのか、不足としているのかを調査している。またこれまで受講した研修を評価するために、いまの実践の中で役立っている研修内容はこういった内容か、これから「ちから」を身につけていくには、どのような研修が必要であるかを個別に聴き取りを通して、具体的に明らかにしている。今後、この調査研究では、3年間同じ人物を経年的に追いつつ、調査していくことを準備している。

12名の若手相談支援専門員への聴き取り調査の結果からは、外部の研修よりも職場内でのピアスーパーバイズや職場内でも外部のスーパーバイザーを招いての事例検討というトレーニングの積み重ねが、相談員の「ちから」をつけていくことに寄与していることが伺える。なりたいたい先輩モデルが身近にいること。こう

した人からアドバイスを日常的にもらえる環境にあることも相談員の成長には欠かすことのできない要素であり、バーンアウトの防止にもつながっていることが示唆されている。

ケース検討においては、他の相談員のケース検討に参加をするだけでなく、自分のケースを自分でまとめ、ケース検討でアドバイスをもらうプロセスが、もっとも「ちから」をつけていくという語りが印象的であった。またケース検討では、本人の生活史に着眼して学ぶ方法が当事者理解に役立ったと語られた。外部研修については、「実践につながる」研修が受けたいと望まれていた。それぞれの現場の課題を「交流」しながら、自分たちの地域の課題を解決していくための学びの場を求めている。また目の前の当事者支援をしていくうえでの必要な知識について他職種からわかりやすく学ぶ機会を望まれていた。

総じて言えるのは、若手の相談支援専門員は個別支援・ケースワークの枠組みにとどまらず、まちづくりなどのコミュニティワークのちからをつけたいと望んでいたことである。また「研修」というと外部研修のイメージが強く、特に公的な研修については、少数の相談員を除いて、役に立った印象的な研修として認知されていないことが明らかであった。

この研究では、報告書¹⁾で行われた量的調査の補完研究としても意義が深く、公的な研修体系を作っていく本研究に必要な示唆を得ることができた。

3). 障がい当事者が求める、相談支援専門員のあり方に関する実証的研究から

障害ケアマネジメントを担う、相談支援専門員に求められる「ちから」について、支援を受ける側となる障がい当事者自身が、その「ちから」を備えた相談支援専門員をどのように評価しているのか、といった視点を明らかにすることは欠かせない。

この小研究では、支援を受ける、あるいは受けていた側に位置する障がい当事者のうち、概ねリカバリー過程であると思われる2名に聴き取り調査を行い、当事者が求める、必要と考えている相談支援専門員の「ちから」について、その輪郭を浮かびあがらせて明らかにしている。しかしながら、対象となる障がい者（身体障がい者、精神障がい者2名）は、必ずしも法を十分理解し、その法の実効に関する役割期待を担う専門職として相談支援専門員を意識し、インタビューに答えているわけではない。そのことは踏まえておかねばならない。

調査結果からは、相談支援専門員に対して求められる「ちから」として、支援者としての基本的な態度や雰囲気を出すちから、対等で親和的な関係を築くちから、存在を肯定し、尊重するちからなどが示された。これはソーシャルワーク実践の重要な要素としての「価値（観）」、「知識」、「技術」のうち「価値（観）」に類する概念として整理できよう。

また調査からは、障がい当事者による相談支援専門員の相談活動の評価には、当然ながら障がい当事者と相談支援専門員との関係性に関する評価が同時に含ま

れていることを見過ごしてはならないことがあらためて分かった。単純に相談活動のみを切り取り、その活動内容を満足度調査のような調査方法で評価しようとしても、相談支援専門員が有すべき「ちから」の詳細を明らかにすることは困難なのである。

しかし、障がい当事者から発せられる言葉は平易な表現でありながらも、ソーシャルワーカーの実践活動の根拠となる価値（観）に裏付けられ、さらに知識や技術を駆使した、価値の実践が伴って初めて実効性あるものとして認められることが示唆された。それは支援する者、される者の関係性を通し、障がい当事者の人間成長、人間の発達の可能性にまで影響を及ぼす真の「ちから」として期待されているものではないだろうか。

4). 障害者相談支援専門員における

OJT—研究から

この小研究では、次の3点を段階的に検討することで、専門員の人材育成に関わる項目を抽出している。1点目は、専門職個人が日常業務を通して成長したと感じる要因を明らかにすること、2点目は、団体として地域単位で組織した経緯や果たしている役割を分析することにより、個人と職業をつなぐ職能組織が人材育成にどのように関わっているかを明らかにすることである。そして3点目は、地方自治体や国は、障害者相談支援専門員に対して、どのようなかわりが望ましいのか、また妥当なのか専門員と団体それぞれの立場から検討することである。

この3点を探るため、埼玉県障害者相

談支援専門員協会に所属する専門員3名と、かながわ障がい相談従事者ネットワークに所属する専門員3名、またかかわっている職員2名（事務局・大学教員）を調査対象とし、グループインタビューを行っている。

結果は、このインタビュー調査を逐語録にし、大項目に分けた後、ポジティブに受けた項目と、ネガティブに受けた項目に分類して整理している。

1点目の専門員個人が組織から学んだと感じていることとしては、ポジティブな意見として①スーパーバイザーの存在、②スーパーバイザーの視点、③他機関との連携、④障害当事者とのかかわりが示されていた。一方、ネガティブな意見としては、①職務上の孤独、②職場の背景要因、③個々人の力量差、③情報不足といった項目があげられていた。

2点目の団体を通して学んだ項目としては、ポジティブな意見として①孤立の回避、②情報源の獲得、③自主性の確立、④他職種者の視点の獲得、⑤ロールモデルの存在などを含む9項目と多項目あった。またネガティブな意見としては、①参加の制限、②試行錯誤段階、③集団の不利であった。

3点目の国や地方自治体に対して、また国の研修体系に対してはネガティブな意見が多かった。ポジティブな意見としては、国がうち出している福祉施設の職員の人材育成事業についての期待である。多く聞かれたネガティブな意見としては、①国の研修体系の問題、②相談員に対する認識不足、③職務内容が不明瞭、④連携不足、⑤制度的課題など5項目があげ

られた。

これらの結果を踏まえて、専門員の成長には、業務をどのように職務満足につなげるか、また学びとなる他者との出会い、そして自主性の確立や職場外での活動についての検討が必要なことがわかった。くわえて「相談支援とは」何かといった具体的な業務指針や専門職として成長していく過程を描けるようなキャリアデザインが求められることがわかった。

3. 障害者相談支援専門員の公的研修プログラムのスキーム

はじめに、平成20年度「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業報告書」¹⁾の第7章、研修プログラムの将来像において提案されているスキームと相談支援専門員研修等の全体構成（案）【図表—1参照】を用いて、①ブラッシュアップ研修、②更新研修の位置づけを確認する。

本論では、これら2つの研修に対して、他小研究と文献研究の結果と課題を踏まえて、より具体的かつ詳細なスキームと内容を提案する。

1). ブラッシュアップ研修の提案

ブラッシュアップ研修は、初任者研修、実務研修で不足する学習内容を補い、相談支援専門員に必要なちから（ちからとは価値観・知識・スキルを含め用いる）を習得する研修である。

他小研究の結果から、地域を基盤とするプランナー育成研修が必要であることや「教え」「学ぶ」関係が維持され、循環されるシステムづくりが求められ

ていることが分かっている【小研究1)】。そして若手相談支援専門員が自分たちの地域の課題を解決していくための学びの場を求めていることも明らかになっている【小研究2)】。これらの結果を鑑み、ブラッシュアップ研修を「地域」の中での継続教育の場として位置づけることを提案する。

2). ブラッシュアップ研修のカリキュラム案

ブラッシュアップ研修では、相談支援専門員が目的や内容に適った研修受講ができるよう、研修項目や内容を選定し、体系化された研修が必要と考える。研修主催者は毎年、相互の関係性を考慮しながら計画的・継続的なプログラムを組み立てる。それを更新研修までの5年間の間に、身近な地域で研修が受講できることが望ましい。

【図表-2 参照】は、日本相談支援専門員協会が現在検討している「相談支援マトリックス」の資料である。なお内容については整理段階であるが、この資料はブラッシュアップ研修も体系化された中に位置づけられている。この資料では、各研修の獲得目標や内容等について整理しつつ想定する構成がなされているため、今後の開発が期待される。

研修内容としては、報告書²⁾に示されているような、①本人理解に関すること、②ケアマネジメントのプロセスにあるモニタリングやエバリュेशनに関する研修、③ケア会議に関する研修、④社会資源の改善や開発、地域変革の研修、⑤自立支援協議会の運営・活用や政策提言などを含むものが必要といえる。

そして、他小研究で明らかになってきたように、一般企業内で行われているような組織のマネジメントや能力開発(人材育成)、経営などの内容があげられていた。このような内容も加えていくことが必要である【小研究1)】。

研修方法としては、事例検討を積み重ねたり、実践活動をふり返りできるOJTなどを取り入れた方法が望ましいと考える。

自分たちの地域のニーズを把握できるよう、研修を通じて地域診断の分析手法を習得する。そして、明らかになった地域ニーズを充足するために、ネットワークを構築し、社会資源の改善や開発を行う。自らの地域を題材にして、この一連のプロセスを学びながら実践することは、有効な学びになるのではないだろうか。

このように相談支援専門員が、こういった地域を診る視点やソーシャルアクションを現実的に学ぶことは必要である。しかし、個別支援からソーシャルアクションといった全てを、個々の相談支援専門員が地域で行うのは容易ではない。例えば、その責任と権限が与えられ、委託を受けた相談支援専門員が地域づくりに取り組むなど、役割を整理することが必要であろう。

3). ブラッシュアップ研修の主催者

本来ならば、人材育成の基盤は本人自身の中にあり、まずは所属する事業所にある。このような研修や指導は、事業所で行わなければならない。しかし、小研究の結果にも示されていたように、事

業の特性や事業所を基盤とする人材育成が脆弱であるが故に、様々なサポートが必要となっている【小研究1】。

しかしそうは言っても研修を全て国や地域に委ねるのではなく、事業所内で困難な場合は、相談支援業務に関わる人々で、それも困難な場合は市町・圏域でといったように、段階を経て育成をサポートすることが必要である。各々の役割を踏まえながら、人材育成に責任を持って取り組んでいくことが、こういった仕組みづくりの前提である。

相談支援専門員の人材養成において、国や都道府県、地域（圏域・市町村など）そして組織（事業所）や個人がどの程度まで、それに責任を持ち担っていくのか、資源をどこで、どのように有効活用するのが良いのかを考えていくことが重要である。ヒト・モノ・カネ・トキ・情報といった限りある資源がどのように有効的に組み合わせたり、動員されれば条件を整備することができるか検討を重ね、明確にしていくことが求められる。

このことは他小研究の結果からも、研修規模や対象エリアに配慮した運営方法を、検討することが必要であると示唆されていた【小研究1】。

この主催者や実施主体をどこにするのかという検討については、3. 相談支援専門員研修等の全体像、研修の構造化また人材育成の体制と整備（研修との関係）の箇所で詳しく述べたい。

各研修の開催情報が都道府県等に集約されれば、県内で実施される研修内容が全ての相談支援専門員に情報提供され、自ら選択し受講できるようになる。それ

は、少なからず相談支援専門員の研修における意欲の向上に寄与するであろう。これを具現化していくためには、各々研修主催者が、担う役割（研修対象、内容、時間などの差別化と関連性の考慮）と責任を果たし、その上で緊密な連携を図ることが求められる。

4). 更新研修の提案

ここでは、平成20年度「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業報告書」¹⁾の更新研修に関する提案を基に、他分担研究と文献研究の結果と課題を踏まえて検討し、より詳細なスキームと内容を提案する。

ブラッシュアップ研修受講をした後、5年に1度は、必須として「更新研修」を受講することを提案する。

その研修日数の設定は、3～6日間を検討している。ここで生じる3日間の開きは、相談支援専門員の研修等の全体構成をどのように描くかによって異なるためである。全体の構成が定まらなければ具体的な日程の設定は難しい。この開く3日間の内容は、ブラッシュアップ研修で補完することになる。それゆえ、同時にブラッシュアップ研修で、できるのはどこまでか、また各専門員の専門領域の検討も含めて、さらに考慮が必要である。

5). 更新研修カリキュラムの提案

更新研修は、実務研修、ブラッシュアップ研修を終えた相談支援専門員が、自己の実践をふり振り返り確認し、さらにその力量の向上を目指す継続教育の場として

いる。

ここでは更新研修の日程を、6日間とするA案、3日間の日程とするB案とに分けて、2つの案を示す。

更新研修としては、障害者福祉の動向（制度改正のポイント）についての説明、そして都道府県の地域生活支援事業、また先進的活動等の取り組み状況についてのシンポジウム等でA案1日、B案0.5日、そして日頃の実践、また事業所や地域での取り組みを自ら評価し振り返りする演習でA案3日、B案1.5日間行う。そして、5年間の実践の中で自らが実践してきた「とっておき」の事例を分析して紹介するグループ演習をA案1日間、B案0.5日間、さらに「地域づくり」をテーマにした研修をA案1日間、B案0.5日間行い、合計3～6日間の枠組みで想定している【図表—3①②・4】。なお【図表—3①②・4】は、報告書を引用した上で、一部加筆、修正を加え作成している

さまざまな地域の相談支援専門員が集うため、他地域の進化している取り組みや熱意あふれる関わりにふれる場としても重要な研修である。参加者共通の課題や現状報告など情報交換をして、日々の実践を振り返る。その「振り返り」の中で、地域や所属が違って共通した課題があることや、その状況を解決するためには、自己研鑽が重要なことも併せて伝わるであろう。

実践を「振り返り」、自分の強みや弱み、そして事業所の法令遵守やリスクマネジメントなど運営の現状や地域の現状、課題に「気づく」ことは、明日からの支援のあり方や、事業所、地域での取り組み方を考える「きっかけ」となるはずであ

る。

カリキュラム案では、日程の半分を「自己・事業所・地域」の「振り返り」演習として設定していることが特徴的である。成人学習理論において、常に学びを続けるためには、日々の行動を「記録」し「批判的に振り返る」省察学習が効果的であることは明らかにされている^{2・3)}。小研究の結果からも動機づけやモチベーション維持・向上になる仕掛け（実践活動の軌道修正や自己流を修正する仕掛け）としてカリキュラムに評価・振り返りの設定が望ましいことが示されていた【小研究1】。「振り返り」の重要性はわかっているが、多忙な日常の中で、しばし立ち止まり省察する時間をもつことは容易ではない。こうした更新研修の機会を活用し、自分の相談支援実践を見つめ直すことを通して元気を得て欲しい。

また、相談支援専門員は、日々学んだ理論や支援の価値観、知識、技術を応用し実践している。しかし実践を重ねる中で、それらとの間にどうしてもズレが生じてしまい、マンネリズムの危険性をはらむことになる。更新研修で実践を「振り返り」確認することで、ズレやモレを修正する。実践の向上には欠かせないことである。障がい当事者に認められる実践活動の根拠となる価値（観）に裏付けられ知識や技術が提供できているのか、立ち止り確認することは非常に意義深いであろう【小研究3】。パトリシア・クラントンは、意識変容の学習プロセスについて、「私たちの世界観の基礎をなす前提や価値観を問い直すプロセス」である

と指摘している⁴⁾。更新研修のような長期的に設定される研修では、問題解決の適用技術を端的に教えるよりも、自らの価値観や実践をあらため問い直すことが重要なのではないだろうか。

もう一つ、カリキュラム案の中には、「とっておきの事例」を發表し合うことを設定している。それは、その時に起きていた本質的事象やアプローチを分析することにつながり、失敗を回避するためのポイントを学習するだけでなく、成功の再現性を学習することができる。また成人学習においては、「成人は自分のやってきたことを語りたい」という性質があるため、その性質を活かして主体的な学習が促進できるであろう⁵⁾。また、「成功体験」の報告は、自分を鼓舞する自信や新たな未来を切り拓いていく勇気を与えてくれるといった副次的効果をもたらすことになる。他者に好意的な評価を受けることで、モチベーションや士気の高まりに影響をもたらすであろう。特にヒューマン・サービスで感情労働を行う相談支援専門員にとって、このような副次的効果は実践の原動力になるのではないだろうか。

専門職の仕事は、理論的に導かれる問題を専門知識の応用により解決することで済む場合が多いが、応用だけでは効果的な解決が得られない場面もある。Schon, D. A. は、専門職は解決が得られない場面での自らの行為を省察することで、あらためて知識や技能に出会うことができると述べている。「省察的な語り」を繰り返すことは、行為知や実践を洗練させてゆくことであると説いている⁶⁾。

更新研修では、行為知や実践を洗練させてゆくためにも、グループワークとして「語り合う」場を多く設けている。相談支援業務は、一般論やパターン化された技能の通用しない領域である。今ここにおける一回性と創造性が求められる。それゆえ、こうして「ひと・もの・こと」とのかかわりを、同じ職業文化を有する集団の中で語り合っ意味づけし、意識化、言語化して「実践の知」を紡いでいくこと⁷⁾は、次なる実践への還元に極めて重要なことであろう。

4. 相談支援専門員研修等の全体像

これまでは、報告書¹⁾の第7章研修プログラムの将来像で提案されているスキームについて詳細を提案してきたが、ここでは一部その枠組みを超えて提案を行う。

3節の3)章でふれたように、相談支援専門員の人材養成として研修を考えたときに、ヒト・モノ・カネ・トキ・情報といった資源がどのように組み合わせたり、動員されれば有効的かということは追求しなければならない課題である。そのためには、相談支援専門員研修等の全体像を案として描くことが必要になる。そして次には、その中で各々の研修と研修がどう関わり合うのか構造化することが求められる。ここでは、日本相談支援専門員協会が現在検討している相談支援専門員研修等の全体構成の2案【図表—5①②】と、愛知県自立支援協議会人材育成部が検討して研修の構造化等について紹介し示す【図表—6～8】。

研修等の全体構成の2つの案を比較すると、A案は、研修として理想的な全体構成を描いていることがメリットといえる。しかしこれまで実施してきた初任者研修、現任研修の日数変更が生じるため、現在の要綱を大幅に変更しなければならないことがデメリットとして残る。

一方B案は逆に、現行の初任者研修と現任研修を活かした形、基本的な要綱を修正なしで全体構成を描くことができることがメリットである。初任者研修と現任者研修は基本的にセットということを踏まえれば、この案の方が現実的である。しかし、現任研修(Ⅱ)を更新研修として3日間で設定しているため、A案と開く3日間の内容をブラッシュアップ研修で補完できるのかが追及される。この点がデメリットとして残る。

いずれにしても、両案ともに現実的に研修が開催や受講の条件が整うのかということが課題として残る。具体的に言えば、費用や研修運営、研修カリキュラムの詳細等が準備できるかということや受講する時間や費用等が捻出できるのかといったことである。また、これらの研修を受講して、それに見合う対価(実践化される学びや気づき)や報酬(加算要項との関連等)が得られなければ、士気や意欲を下げるだけにもなり兼ねない。そのため研修効果の追求や研修受講を評価する仕組みの検討も必要である。すでに知識や技術を備えている者には、免除要項を整えたり、単位制などの検討をすることも重要である。

5. 相談支援専門員のキャリアパスと

キャリアマップの提案

重ねて述べるが、相談支援専門員の人材養成は、公的研修を受ければ済むというものではない。相談支援専門員としての力量を向上させていくためには、平素から様々な研修機会を活用し、自ら力量向上に努めることが不可欠である。

根底に必要なのは他小研究で示唆されていた自ら学ぼうとする「自主性の確立」が重要なのである。

自分は相談支援専門員としてどうなりたいたいのか、或いは、どういう「価値(観)」、「知識」、「技術」といった「ちから」を身につけたいのか基盤となるキャリアパスが存在してはじめて、自ら歩みだせるのであろう。相談支援専門員としてのキャリアデザインが描け、そしてその先にステップアップするにはどのようなことが求められるのかといった、キャリアパスやマップが必要になる。

ここでは、その相談支援専門員のキャリアパスの全体像(案)として日本相談支援専門員協会が考えた提案に、相談支援専門員の対象類型(①リーダー養成型、②循環・深み型)を加えたものを紹介する【図表—9】。

今後は、相談支援専門員が自主的に計画的に学習ができるよう、さらに詳細なキャリアパスの整備とマップの作成、そして業務指針の確立を進めたい。

6. 今後の課題

本研究では、第二研究班の小研究と文献研究によって挙げられた結果と課題を踏まえ、公的研修の一部、ブラッシュア

ップ研修また更新研修のスキームの詳細を提案してきた。そして相談支援専門員研修等の全体構成や目指すべく将来像の指針となるキャリアパスを紹介し示してきた。

しかしこれらの提案には、限られた資源をどのように分配するのかという観点が大きく左右する。そのため具体的に検討することが困難な事項も多く残されてしまった。

また本研究では追求しなかったが、今後、指導者や地域リーダーを育成する仕組み、そして共に連携し活動するサービス提供責任者の育成についても検討が必要である。例えば管理者研修として事業指定を受けるために、初任者研修や現任研修また法令順守やリスク管理といった必須研修を受講することを前提条件とする。相談支援専門員と連動するサービス提供責任者には必要となるケア会議や計画立案について学んでもらうなどである。いくら相談支援専門員が研修等で学び、質を高めても、関わる組織の管理者やサービス提供責任者がそれに添えなければ支援の質は高まらない。この仕組みについても早急に検討しなければならない課題である。

さらに相談支援専門員のキャリアパスやマップ、業務指針など開発・整備も課題として残る。それと同時に、相談支援専門員として必要となる実践知を世代から世代に継承できるよう、どのように準備し、提供されるべきか真剣に検討することも大切な課題であろう。

それに今後、より良い人材育成システムを形成し、必要な実践知を蓄積してい

くためには、それに値するインセンティブがなければ難しいであろう。そのインセンティブをどう設けるのかも極めて重要な課題である。

これらの課題を追求するとともに、相談支援専門員の水準を維持・向上させるために必要な人材育成のあり方について、続けて研究していくことが望まれる。

(担当：鈴木智敦・宇佐美千鶴)

引用文献

- 1) 社団法人 日本社会福祉士会：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修事業報告書. 平成 20 年度障害者保健福祉推進事業
- 2) 日本社会教育学会編：『成人の学習』. 宮島敏「社会福祉系職員集団の力量形成と学習組織」, 東洋館出版社. p p 214~227, 2004
- 3) 日本社会教育学会編：『成人の学習』. 倉持伸江「ふり返りに注目した学習支援者の力量形成」, 東洋館出版社, p p 162-172, 2004
- 4) パトリシア・クラントン (著.)、入江直子, 豊田千代子, 三輪健二
他(訳)：おとなの学びを拓くー自己決定と意識変容をめざして. 鳳書房, p p 203-210, 1999
- 5) 藤岡英雄：学習関心と行動 成人の学習に関する実証的研究. 学文社, 2008
- 6) ドナルド・ショーン(著)佐藤学. 秋田喜代美(訳)：専門家の知恵ー反省的実践家は行為しながら考える. ゆみる出版. p p 76-121, 2001

- 7) 尾宜譜美子, 目黒悟 : 教える人としての私を育てる. 医学書院, p p 74-76, 2009

参考文献

- ・ 中原敦 (編著), 荒木淳子, 北村士朗, 長岡健 (著) : 企業内人材育成入門一人を育てる心理・教育学の基本理論を学ぶ. ダイヤモンド社. 2006
- ・ 有限責任中間法人 日本介護支援専門員協会 : 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. 平成 21 年度老人保健事業推進等事業
- ・ 社団法人日本看護協会
<http://www.nurse.or.jp/nursing/education/training/index.html>
- ・ 東海北陸民医連, 「卒後教育開発センター」
<http://www6.ocn.ne.jp/~miemin/touhokukensyu.htm>