

201027012A

厚生労働科学研究費補助金

障害保健福祉総合研究事業

障害者の相談支援にかかる人材養成に関する研究

平成22年度 総括研究報告書

研究代表者 野中 猛

平成23年（2011年）3月

目次

1. 研究代表者平成22年度総括研究報告	
『障害者の相談支援にかかる人材養成に関する研究』	1
2. 第一分担研究者報告	
『相談支援従事者の人材養成・研修における現任研修に関する実態』	8
3. 第二分担研究者報告	
『障害者ケアマネジメント従事者人材育成システムに関する研究』	49
1). 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	54
2). 相談支援専門員の成長過程に関する研究	95
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	111
4). 精神、知的障害家族への相談支援に関する研究	129
4. 第三分担研究者報告	
『研修効果の評価システムに関する研究』	140

厚生労働科学研究費補助金（障害者対策総合研究事業（身体・知的等障害分野））

障害者の相談支援にかかる人材養成に関する研究

平成 22 年度総括研究年度終了報告書

研究代表者 野中 猛 日本福祉大学社会福祉学部教授

平成 23（2011）年 3 月

研究要旨

わが国の障害者に対するケアマネジメントは、障害者自立支援法による相談支援事業として展開している。しかし、障害者ケアマネジメント従事者である相談支援専門員が十分な能力を発揮しているとは言い難い状況にある。障害者に対するケアマネジメント制度の法的整備と同時に、ケアマネジャーである相談支援専門員の人材養成は極めて重要で喫緊の課題となっている。そこで本研究では、相談支援専門員の人材養成に資するために、必要な能力を見定め、養成方法を検討し、養成効果を評価するといった一連の総合的な調査研究を行う。

中間の今年度は以下の諸研究を行った。第一研究では現任研修の実態調査を行い、第二研究で相談支援専門員としての能力について多面的に明らかにし、第三研究で人材養成に関する評価の試みを報告した。

1. 現任研修会の実態を明らかにするため、47 都道府県に対するアンケート調査を実施した。回収率は 89.4%で、そのうち 37 自治体を実施しており、22 年度中実施予定が 3 か所であった。ほとんどは国が示したカリキュラム案にそって 3 日間の研修が行われていた。初任者研修と現任者研修会を除く研修はほとんど行われておらず、相談支援の人材養成のシステムが整備されていないものと思われる。先駆的に整備が進んでいる 5 つの自治体を調査すると、人材養成が体系的であり、地域自立支援協議会を活用した地域づくりまでもが網羅されていた。

2. 相談支援専門員の能力育成をめぐる多角的な調査として次の研究が行われた。若手相談員の成長過程を焦点とするアクションリサーチでは、外部研修よりも職場内のスーパービジョン、職場外のスーパーバイザー、先輩モデルの存在、日常的な助言などの有効性が注目された。ベテラン相談員の成長過程に関する質的研究では、成長に段階があり、利用者に対する立ち位置も変化していくことなどが明らかになった。障害当事者からの期待を探る研究では、関係づくりの能力と、代弁や権利擁護の力が重要となる。利用者家族からの期待を探る研究では、表現力、交渉力、家族と協働に至るまでの工夫が必要とされた。

3. 人材養成評価システムの試行版を作り、2 県 4 圏域にて試行調査を実施した。相談支援専門員 13 名、当事者 11 名（身体 2 名、知的 3 名、精神 6 名）が対象となった。評価パッケージは、①相談支援専門員に対する第三者評価（2 分間で事例を陳述するテスト、作業指標(WI)に基づく質問）、②相談支援専門員自身が行う自己評価（作業指標と仙台版チェック

リスト、達成度、満足度)、③上司が行う他己評価(作業指標、達成度、満足度)、④当該当事者が行う他己評価(5分間の振り返り、CSQ-8、暮らしの満足度など)、⑤協力事業所に対する障害者ケアマネジメントフィデリティ評価(坂本ら)という構成であった。

最終年度では、これまでの研究を総合して、求められる人材養成システムについて提言し、人材養成の評価システムを完成させる。

研究分担者

坂本洋一：和洋女子大学家政学部教授

木全和巳：日本福祉大学社会福祉学部教授

西尾雅明：東北福祉大学社会福祉学部教授

A. 研究目的

わが国の障害者に対するケアマネジメントは、障害者自立支援法による相談支援事業として展開している。しかし、輸入文化であることや業務に関するインセンティブが少ないこともあって、先進諸国のケアマネジャーや介護保険法による介護支援専門員と比較して、相談支援専門員が十分な能力を発揮しているとは言い難い状況にある。障害者に対するケアマネジメント制度の法的整備と同時に、ケアマネジャーである相談支援専門員の人材養成は極めて重要で喫緊の課題となっている。

この領域における先進国のイギリスにおいては、医療保健福祉のサービス職に求められる能力は白書で定められていて、ケアマネジメントに関する能力も正式に位置づけられている。一方、この技術が誕生したアメリカ合衆国の現在では、ソーシャルワーカーや作業療法士など多くの職種の養成段階においてケースマネジメントが教育され、現場では複数のケースマネジメント認定団体が存在し、必要な技能を追究しながら研修システムを運営している。

わが国では、都道府県政令指定都市が行

う公的な研修会が定められて実施されている。しかし、これらは座学での講義や制度説明に終わりがちであり、研修生にとって、ケアマネジメントに関する正確な理解は不十分なまま、実務上の技能を学ぶ機会も与えられていない状態であることが多い。

現在までに、ケアマネジメント技術に関する自己評価ツールは、野中らの作業指標(Work Index)をはじめ複数開発されており、人材養成上の指標となりえる。ごく最近では、日本介護支援専門員協会では独自に人材養成システムを提言しており、日本ケアマネジメント学会ではスーパービジョンシステムを検討している。日本社会福祉士会では相談支援専門員の実態を把握し、さらに現任研修会のプログラムについて提言している。

しかし、臨床現場におけるケアマネジメントの実務は、量的にも質的にもいまだ不十分である。技術云々の以前に実践そのものがあまりなされていない。他方、実務が広がらない傾向の背景には、相談支援専門員としての研修不足もあるように思える。

そこで本研究では、相談支援専門員の人材養成に資するために、必要な能力を見定め、養成方法を検討し、養成効果を評価するといった一連の総合的な調査研究を行う。

本年度は、3年研究の2年目である。

B. 研究方法

大きく3つの分担研究班を構成し、最終的には効果的な人材養成システムを提言する。

1. 第一分担研究班では、相談支援専門員に義務づけられている現任研修の実態を調査した。47都道府県に対してアンケート調査を行い、実施の有無、実施内容、人材養成の計画、課題などについてとらえた。

2. 第二分担研究班では、相談支援専門員の人材養成に有効な要素を多角的に追究している。今年度は次の4つの研究を行った。

1). 愛知県知多圏域で活動している若手の(経験の少ない)相談支援専門員12人に対して、アクションリサーチとして、成長過程を継続的に追究しており、定期的に面接し、自己評価を繰り返している。

2). 療育等支援事業の勤務経験をもつベテランの相談支援専門員6名(男性3人・女性3人、福祉現場における平均勤務年数29.9年)を対象に、専門職としてどのように成長してきたのか質問して聴き取りを行った。その録音データを、木下の修正版グラウンデッドセオリーアプローチによって分析した。

3). 障害当事者が相談支援専門員に求める能力を追究するために、障害当事者に対して聴き取り調査を行った。身体障害(脳性まひ)、精神障害(統合失調症)、知的障害(療育手帳B判定)当事者とそれぞれの相談支援専門員のペアに対して、それぞれ1時間程度の聴き取りを行った。変則的な半構造化面接を工夫し、まず相談支援専門員が支援経過を振り返ったうえで、当事者に複数

の質問を投げかけ、相談支援専門員にもその時々意図について問うという形式を採用した。その後、相談支援専門員だけにそれぞれ30分程度の面接を行った。

4). 相談支援専門員と当事者家族の協働性を向上させるため、家族の期待と、相談支援専門員の家族に対する要望を検討した、精神障害者家族会と知的障害者家族会からそれぞれ3名を選び、計6名に対して、相談支援専門員への期待などの質問を設定してグループインタビューを行った。一方、同一地域の相談支援専門員9名に対して、家族から期待されていることは何かなどの質問を設定してグループインタビューを行った。

3. 第三分担研究班では、相談支援専門員の人材養成における評価システムを開発している。今年度は、2県4圏域で相談支援専門員に対する多面的な評価を実施し、評価パッケージの妥当性などを検討するための試行調査とした。この評価パッケージは、①相談支援専門員に対する第三者評価、②相談支援専門員自身が行う自己評価、③上司が行う他己評価、④当該当事者が行う他己評価、⑤協力事業所に対するフィデリティ評価という構成であった。

試行調査終了後に、質問の量、実際に要した時間、質問内容の妥当性、答えにくさ、提出期限、評価の意図、説明のわかりやすさなどについて調査を加えた。

(倫理面への配慮)

各アンケート対象者およびインタビュー対象者には、書面をもって説明し、本人が特定できないようにデータだけを使用する

旨を知らせて、書面をもって了承を得ている。

C. 研究結果

今年度の研究結果は次の通りであった。

1. 「相談支援従事者の人材養成・研修における現任研修に関する実態」

第一分担研究班によって、現任研修の実態が明らかにされた。

全都道府県を対象にアンケート調査を実施したが、回収率は89.4%であった。返答のあった42自治体のうち、現任研修を実施しているのは37自治体(88.1%)で、当該年度実施予定が4か所あり、実施していない自治体は1か所となる。研修期間や研修時間は国の示した告示にそった3日間18時間であることがほとんどであるが、それ以上行っている自治体もあり、それ以下の場合も存在した。

講義内容と演習内容について、実態を把握した。

初任者研修と現任研修以外の研修を行っているのは16自治体(38.1%)であり、人材養成・研修のシステムを整備している自治体はなおも少数である。

先駆的な5つの自治体に対して、相談支援専門員の人材養成・研修システムに関する調査を加えた。共通するのは、初任者からスーパーバイザーになれるまでの人材養成システムを体系的に実施している点であった。

2. 「障害者ケアマネジメント従事者人材養成システムに関する研究」

第二分担研究班によって、人材養成に有

効な要因や、人材養成に必要な項目などが見出されている。

1).若手相談支援専門員の成長過程を検討するアクションリサーチでは、能力を向上させるためには、外部研修よりも、職場内のピアスーパービジョン、職場内に外部のスーパーバイザーを招いての事例検討、身近な先輩モデル、日常的なアドバイスなどが有効であるとの声が大きかった。

2).ベテラン相談支援専門員の成長過程に関する質的研究では、成長過程には段階があることが示された。初期には14、中期には22、後期には22の概念がそれぞれ生成されて、ストーリーラインが描かれた。初期には、《意欲の空回り》と《援助方針の強要》から、《掴み始める個別援助のコツ》へと至り、中期には、《利用者ニーズに対する使命感》から、《自分自身と資源・利用者との関係のアセスメント》と《関係機関とのチューニング》と《自分自身・資源・利用者の良循環》が生じる。後期には、《利用者・関係機関との温度差》に悩み、《環境応答性を高めるポジショニング》と《システムの再編と政策主体への圧力》へと動き、《深化し続ける援助観と実践モデルの探求》へと至る。援助者としての立ち位置は、初期には利用者の前、中期には利用者の横、後期には利用者の後ろに変化していた。一貫して関与している事例の検討をしていた。援助者役割の獲得には順位制があり、連鎖的に15の役割を獲得していた。

3).障害当事者が相談支援専門員に求めるあり方の研究では、当事者から直接に期待が語られることはなかったが、「僕の会議」「一人じゃない」「家族の話を聞いてくれた」など、ケアマネジメントが自分に必要な制度

であるとの実感が伝えられた。ただし、ひと月前から生活の予定を立てることの難しさや、日常的に臨機応変の調整を頼める誰か別の人の必要性が身体障害当事者から訴えられている。

4) 家族から相談支援専門員に求める期待と、相談支援専門員と協働するうえで必要な事柄に関する研究では、家族の要望と相談支援専門員の認識が微妙にすれ違っていることがわかった。家族は、本人の代理意思決定や介護に関する身体的負担、サービスの利用しにくさを訴えているが、相談支援専門員の側は、本人と家族のとりまく環境の問題、本人へのかかわり方のこと、援助者のスキルの問題などが家族の要望であると認識していた。互いに協働するうえで求めるものは、家族は、寄り添うような言葉がけ、足で稼いだ情報、今後の見通しができるヒントを要望しているのに比して、相談員は、話を聞いてほしい、困りごとの対処をしてほしい、個々の状況に合わせた説明がほしい、といった認識となっていた。

3. 「研修効果の評価システムに関する研究」

第三分担研究班によって、人材育成にかかる評価方法について、多角的な評価パッケージを用いた評価を試行した。2 県 4 圏域において、13 人の相談支援専門員とその上司、担当した当事者のうち 11 名（身体障害 2 名、知的障害 3 名、精神障害 6 名）から評価結果を得た。

評価パッケージの内容は次の通りであった。

① 相談支援専門員に対する第三者評価として、新たに開発した SMSS (Seconds

Minutes Speech Sample) (担当事例について 2 分間で陳述する)、ワークインデックスをもとにした聴き取りの二つ。

② 相談支援専門員自身が行う自己評価として、自記式によるワークインデックス、仙台版自己評価チェックリスト、Visual Rating Scale による相談支援専門員としての達成度、Face Scale による自分に対する満足度の 4 つ。

③ 上司が行う他己評価として、当該相談員に関して、ワークインデックス、Visual Rating Scale による達成度、Face Scale による満足度について他己評価 3 つ。

④ 当該当事者が行う他己評価として、新たに作成した FMSS (Five Minute Speech Sample)、既存の CSQ-8、Face Scale による満足度（相談支援サービスに対する満足度と現在の暮らしに関する満足度）の 3 つ。

⑤ 協力事業所に対するフィデリティ評価として、坂本らの開発した尺度を用いた。

D. 考察

1. 「相談支援従事者の人材養成・研修における現任研修に関する実態」

第一分担研究班によって明らかにされた現任研修の実態から、ほとんどの都道府県では国の示す現任研修カリキュラム案にそった研修が実施されており、各自治体の努力が評価される。しかし、相談支援専門員の人材養成・研修について総合的に計画している自治体は少数にすぎない。最も象徴的な項目とすると、研修システムを検討する場をもっていない点であり、これは同時に相談支援体制の構築を検討する場もないことを示す。そうした場として地域自立支援協議会が想定されているが、多くの自治

体では必ずしも有効に機能しているわけではなさそうである。

先駆的な自治体において共通する要素は、初任者からスーパーバイザーになれるまでの人材養成システムを体系的に実施している点であった。具体的には、相談支援専門員のあり方を想定して、フォローアップ研修、ファシリテーター研修、スーパーバイザー養成研修、スキルアップ研修、指導者養成研修などを配置し、総合的に計画している。

もちろん、相談支援制度が経年的に改革されている最中のことで、理想の相談支援専門員像も明確ではなく、キャリアパスも正確に明らかにできる段階ではない。一方で、こうした試みを並行して積み重ねておく意義があろう。今後は、大学等養成校の教育、事業所における OJT も含めた体系的な人材養成システムの構築が求められる。

2. 「障害者ケアマネジメント従事者人材養成システムに関する研究」

1).若手相談支援専門員の成長過程を検討するアクションリサーチからは、ワークインデックス自己評価の揺れや、不安や自信など、けっして順調に成長するわけではないことは当然ながら認められた。また、人材養成に有効な要素は、外部研修よりもはるかに日常的な内部研修に基づくことも確からしく思える。

2).ベテラン相談支援専門員の成長過程に関する質的研究によって、専門職としての相談支援専門員がどのような能力を身につけていくのかについて推測された。表面的な役割や業務ばかりでなく、内面化される能力の発展過程から、相談支援専門員として

のキャリアパスをこれから構成する際に参考になろう。

3).障害当事者が相談支援専門員に求めるあり方の研究では、直接的な表現は得られなかったものの、相談支援専門員の能力として、障害当事者と寄り添う関係を結ぶうえで不可欠な態度を身につけることと、本人の代弁をしたり権利擁護したりすることの二つに収束できるものと思われる。他にも、相手をイメージできること、本人に徹底的に聞くこと、家族内力動を見極めること、希望を現実落とし込んでいくこと、関係者にサービスの必要性を認めさせること、一緒に計画を作り上げていくこと、本人の思いを人に伝えること、などが必要とされたが、これらは適切なアセスメント能力とプランニング能力であると言える。

また、こうして当事者と相談支援専門員のペアに対して第三者がインタビューするという形式で支援活動を振り返る作業自体が、障害当事者にとってエンパワメントとなり、相談支援専門員にとってスーパービジョンになり得ることに気づいた。

4).家族から相談支援専門員に求める期待と、相談支援専門員と協働するうえで必要な事柄に関する研究からは、相談支援専門員も家族を受け入れていることを表現する力、相手との交渉能力、家族とのパートナーシップを築く能力などが求められていることがわかった。家族と相談支援専門員との協働に至るまでに、議論をかみ合わせる工夫や段階が必要なこともあらためて認識された。

3. 「研修効果の評価システムに関する研究」

試行調査を実施してみて、依頼方法、説明の仕方、提示の順序、調査者間の打ち合わせ、評価尺度の不具合、アンケート量の絞り込みなどについて検討した。

評価にともなう問題として、ひとつは基礎的な条件整備が次のように不十分な現状がある。市町村業務に位置づけられているため、相談支援専門員の機能は市町村の考え方に左右される。委託料は一般に低額で、個々の職員が相談支援に専念することはできない。地域自立支援協議会が相談支援専門員の訓練に責任をもつ機関と位置づけられるが、いまだその責任を果たしていない。

二つ目に、評価する内容について、次のように不明な部分を抱えている。求められる理想像とキャリアパスが明確になっていない。倫理綱領はいまだに作成されていない。最終的にどのような業務を求めるのかについて、厚生労働省でも相談支援専門員協会でも明確になっていない。今後、本研究全体も含めて、各関係機関の動向との整合性を図る必要がある。

E. 結論

1. 相談支援専門員に義務づけられている現任研修会の実態を把握するために、全都道府県に対するアンケート調査（回収率89.4%）を行った。その結果、実施していない自治体は1か所で、多くは国の告示に基づく3日間18時間の運営をしていた。初任者研修会と現任研修会以外の研修を行っているのは16自治体にすぎず、人材養成・研修のシステムを整備している自治体はなお少数であった。先駆的な5自治体の共通点は、初任者からスーパーバイザーになれるまでの人材養成システムを体系的に実

施している点であった。

2. 若手相談支援専門員の成長過程を検討するアクションリサーチでは、能力を向上させているのは外部研修よりも、職場内のスーパービジョンを含めたOJTであることが推測された。ベテラン相談支援専門員の成長過程を検討するための質的研究では、一貫して担当した事例の検討がなされ、成長には段階があり、援助者役割の獲得には順位制があるといったことが示された。当事者が相談支援専門員に求めるあり方の研究からは、当事者と寄り添う関係を結ぶうえで不可欠な態度を身につけることと、本人の代弁や権利擁護をすることに収束した。家族が求める相談支援専門員への期待に関する研究では、家族との微妙な認識のずれが認められ、表現力や交渉力が求められると考察した。家族と協働するうえでは議論をかみ合わせる工夫が必要と思われた。

3. 相談支援専門員の人材養成における評価システムを開発するため、評価パッケージを用意し、2県4圏域で試行調査を実施した。評価パッケージは、①相談支援専門員に対する第三者評価、②相談支援専門員自身の自己評価、③上司が行う他己評価、④当該当事者が行う他己評価、⑤協力事業所に対するフィデリティ評価である。これに質問量や評価の妥当性などに関する調査を加えた。

F. 健康危険情報

特に報告すべき事柄はなかった。

G. 研究発表

特になし

H. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

厚生労働科学研究費補助金（障害保健福祉総合 研究事業）
分担 研究報告書

相談支援従事者の人材養成・研修における現任研修に関する実態

分担研究者 坂本洋一 和洋女子大学 家政学部 教授

研究要旨：相談支援従事者の人材養成・研修における現任研修の実態を明らかにするために、47都道府県に対するアンケート調査を実施した。その結果、42自治体から回答を得た（回収率89.4%）。現任研修を実施している都道府県は、42道府県のうち37自治体（88.1%）が実施しており、今年度実施予定と回答した自治体が4か所であった。実施していない自治体が、1か所であった。研修期間は、国が示している現任研修の告示にそった3日間が最も多く、82.9%であった。研修の内容に関しては、概ね、国が示しているカリキュラム案にそって研修が実施されていた。「障害者福祉の動向について」はほとんどの自治体が講義として取り上げている。「地域生活支援事業について」は、全般的な県の地域生活支援事業ではなく、発達障害、高次脳機能障害の支援、精神障害者の地域移行支援に関する事業を取り上げている自治体が多かった。その他に、就労支援、権利擁護、療育支援、移動支援に関する事業を取り扱っていた。「地域自立支援協議会について」は、地域自立支援協議会の役割と運営の講義形式が多く、なかにはシンポジウム形式で市町村あるいは圏域の協議会活動の報告によって、地域自立支援協議会の活動の重要性や地域課題を理解させる自治体もあった。

演習の研修内容については、ほとんどが「障害者ケアマネジメントの実践」と「スーパーバイズ」から構成されていた。「障害者ケアマネジメントの実践」においては、「相談支援実例を発表し支援の検証を行い、演習方法によりチームアプローチのあり方、総合的支援の視点の持ち方などについて深める」という演習が多かった。その他に、「想いのマップ」、「社会資源の意義・活用」、「個別支援会議の進め方」、「面接技術」等を取り上げている自治体もあった。なかには、事例として発達障害、障害者虐待を取り上げその支援計画作りを行っている自治体もあった。日本相談支援専門員協会の振り返りシートを使った自己の検証を取り上げている自治体もあった。

「スーパーバイズ」の演習においては、事例を数例選んで、スーパーバイズを受けて自己の検証を行った自治体や日本相談支援専門員協会の振り返りシートをもちいて自己検証を行っている自治体もあった。

相談支援従事者初任者研修や現任研修以外の養成や研修を行っているかの質問に対しては、「行っている」と回答した自治体は16自治体（38.1%）で、「行っていない」と回答した自治体は23自治体（54.8%）であった（図6）。国が示す初任者研修と現任研修が中心となっており、広く相談支援の人材養成・研修のシステムが整備されていないという現状が浮かび上がっている。

先駆的に行っている5つの自治体は、相談支援の人材養成・研修システムを構築している。これらの自治体に共通していえることは、相談支援における初任者からスーパーバイザーになれるまでの人材養成を体系的に行っていることである。その内容は、ケアマネジメントの基礎からケア会議の運営手法、地域自立支援協議会を活用した相談支援の地域づくりにまで網羅されている。

今後、相談支援における人材養成のみならず、サービス管理責任者のスキルアップを図る等障害者支援における人材養成・研修システムを都道府県レベルでどのように構築するのか、その研

修内容はどうあるべきかを議論する必要がある。そのシステムには、OJTや大学教育の内容と連携し、体系的で整合性のある人材養成を推進することが求められる。そのためには、国の役割、都道府県の役割、大学教育の役割、職能団体の役割、事業所の役割、学会及び研究会の役割等、関係機関の役割分担を明確にし、効率的で対費用効果を考慮したシステムづくりを行えるようにすべきであろう。

A. 研究目的

障害者自立支援法が施行されて、相談支援体制の構築が大きな行政的な課題となってきた。そのため、都道府県知事が指定する相談支援事業所の人員配置基準に相談支援専門員の配置が組み込まれた。相談支援専門員は、都道府県が実施する相談支援従事者初任者研修を受講することが義務づけられ、5年毎に更新研修である相談支援従事者研修を受講することになっている。そのため、都道府県は、相談支援専門員の人材養成を計画的に実施する必要性に迫られてきた。国が示す相談支援従事者現任研修(以下「現任研修」という。)をどのように位置づけて相談支援の人材養成を行うかが重要になってきた。

このような背景の中で、都道府県の相談支援の現任研修実態を明らかにすることを目的とした。また、国が示す研修以外に人材養成をどのように行おうとしているのかを明らかにすることも目的とした。

B 研究の方法

1. 調査の手続き

調査は、47都道府県の研修担当者に対するアンケート調査を実施した。アンケート票を作成するため、先駆的に相談支援体制を構築している都道府県のキーパーソンにインタビューを行った。その結果を基にアンケート調査を行った。

2. 調査対象

47都道府県の障害者相談支援の研修担当者に対してアンケートを行った。

3. 調査の方法

アンケート調査は、郵送法により実施し

た。また、回収は、アンケート票の郵送とメール回答の両方を採用した。

4. 回収率

47都道府県のうち42道府県から回答を得た。回収率は、89.4%であった。

5. 調査の内容

調査内容は、現任研修の実施状況、主管部署、企画立案機関、研修日程、人材養成における現任研修の位置づけ、研修課題等であった。詳細は、資料1の通りである。
(倫理面への配慮)

アンケートによって得られたデータは、個人が特定できないように統計的に処理し、データは分担研究者によって厳重に保管された。

C. 研究結果

1. 調査対象について

アンケート票を回収し、その有効性を検証した結果、有効回答数は42回答であった。有効回答に対する調査結果を整理した。

2. 現任研修の実施状況

現任研修の実施状況は、42道府県のうち37自治体(88.1%)が実施していると回答した、今年度実施予定と回答した自治体が4か所であった。実施していない自治体が、1か所あった(図1)。

3. 研修期間

現任研修を実施したあるいは実施する予定と回答した自治体の研修期間は、2日間が2か所、3日間が34か所、4日間が2か所であった。国が示している現任研修の告示にそった3日間が最も多く、82.9%であった(図2)。

4. 現任研修の主管部署

現任研修の主管部署は、研修に対する責任の所在を明確にするうえで重要な機能であるが、37自治体(88.1%)が県の本庁が主管部署となっている。その他に、「県の本庁と身体障害者相談所」、「相談支援センター」(県の出先機関)、「県立リハビリテーションセンター」、「社会参加支援センター」、「障害者自立支援センター」がそれぞれ1か所であった(表1)。

5. 現任研修の企画立案機関

現任研修の企画立案機関は、主管部署、委託先、地域自立支援協議会等が想定される。調査結果では、主管部署が最も多く、18自治体(42.9%)、次いで委託先が14か所(33.3%)、地域自立支援協議会が3か所(7.1%)となっていた。しかしながら、主管部署だけでなく、国の研修受講修了者が関わっている自治体が多い(図3)。回答をみると、主管部署がほとんど関わりをもっており、いわゆる丸投げで研修を企画立案する状態は少ない。

6. 現任研修の企画立案機関の委託先等

委託先は、県社会福祉事業団が4か所、NPO法人が2か所、社会福祉協議会が2か所、県社会福祉会が2か所、連絡協議会・身体障害者福祉協会・福祉総合研修センター・障害者社会参加推進センターがそれぞれ1か所であった(表2)。

また、委託していないその他の機関は、県立リハビリテーションセンター、県立保健福祉大学実践教育センター、県立総合援護施設等県立の出先機関が企画立案しているケースが多い。

7. 現任研修の運営機関

研修の運営は、23か所(54.8%)が委託先で行っており、主管部署は16自治体(38.1%)であった。地域自立支援協議会はわずかに2か所(4.8%)であった。

8. 現任研修の予算

現任研修の予算について、情報を開示することが可能な範囲で回答を得たところ、35自治体から回答を得た。回答の中には、相談支援従事者初任者研修の予算も組み入れた回答がかなりあったので、現任研修の予算額を特定することはできなかった。初任者研修を含む予算額には、都道府県によって違いがみられた。受講者数、会場費用等地域差があると思われるので、一概に予算額を平均化することは避けた。

9. 研修内容

研修の内容に関しては、告示において厚生労働省は示している(表2)。その告示によれば、講義として、「障害者福祉の動向に関する講義」を1時間、「都道府県地域生活支援事業に関する講義」を2時間、「地域自立支援協議会に関する講義」を3時間、演習として、「障害者ケアマネジメントに関する演習」を12時間としている(表2)。そこで、各自治体がどのような講義、演習を現任研修において実施しているかを整理した(表3)。概ね、国が示しているカリキュラム案にそって研修が実施されている。「障害者福祉の動向について」はほとんどの自治体が講義として取り上げている。「地域生活支援事業について」は、全般的な県の地域生活支援事業ではなく、発達障害、高次脳機能障害の支援、精神障害者の地域移行支援に関する事業を取り上げている自治体が多かった。その他に、就労支援、権利擁護、療育支援、移動支援に関する事業を取り扱っていた。「地域自立支援協議会について」は、地域自立支援協議会の役割と運営の講義形式が多く、なかにはシンポジウム形式で市町村あるいは圏域の協議会活動の報告によって、地域自立支援協議会の活動の重要性や地域課題を理解させる自治体もあった。

演習の研修内容については、ほとんどが「障害者ケアマネジメントの実践」と「スーパーバイズ」から構成されていた。「障害者ケアマネジメントの実践」においては、「相談支援実例を発表し支援の検証を行い、演習方法により

チームアプローチのあり方、総合的支援の視点の持ち方などについて深める」という演習が多かった。その他に、「想いのマップ」、「社会資源の意義・活用」、「個別支援会議の進め方」、「面接技術」等を取り上げている自治体もあった。なかには、事例として発達障害、障害者虐待を取り上げその支援計画作りを行っている自治体もあった。日本相談支援専門員協会の振り返りシートを使った自己の検証を取り上げている自治体もあった。

「スーパーバイズ」の演習においては、事例を数例選んで、スーパーバイズを受けて自己の検証を行った自治体や日本相談支援専門員協会の振り返りシートをもちいて自己検証を行っている自治体もあった。

国が告示で示している18時間の研修時間は、概ね充足しているが、18時間以上研修している自治体も多かった。なかには18時間未満の研修時間の自治体もあった。

10. 地域自立支援協議会における人材養成の話し合いの場

地域自立支援協議会において、相談支援の人材養成の協議の場があるか否かの質問に対して、「ある」と回答した自治体は22自治体(52.4%)で、「ない」と回答した自治体は8自治体(19.0%)であった。その他では、アドバイザー会議、相談支援専門員実行委員会、研修実行委員会等であった。「ある」と回答した自治体と「その他」と回答した自治体を合わせると、29自治体(69.0%)であり、「検討している」を考慮すると、34自治体(81.0%)の自治体が何らかの協議の場をもっている状況にある(図5)。

11. 国が示す研修以外の計画的養成や研修

相談支援従事者初任者研修や現任研修以外の養成や研修を行っているかの質問に対しては、「行っている」と回答した自治体は16自治体(38.1%)で、「行っていない」と回答した自治体は23自治体(54.8%)であった(図6)。国が示す初任者研修と現任研修が中心となっ

ており、広く相談支援の人材養成・研修のシステムが整備されていないという現状が浮かび上がっている。

12. 計画的養成や研修の場

初任者研修及び現任研修と関連づけて相談支援の人材養成・研修を確保しているかを質問した。その結果、16自治体(38.1%)が研修等を実施していると回答した。逆に、国が示す研修に留まっている自治体は23自治体(54.81%)であった。国が示す研修に終始し、県独自の人材養成スキームをもっていない自治体が多いことがわかった(図6)。

16自治体とその他と回答した3自治体のうち、18自治体の国が示す研修以外の研修システムについて質問した回答を整理した(表3)。最も多い研修が「相談支援指導者研修」として、初任者研修や現任研修の講師やファシリテーターの養成を行っている自治体が多かった。初任者研修の前に初任者基礎研修として希望者のみに研修を行い、初任者研修につなげている自治体もあった。

先駆的に人材養成スキームを企画し、それに基づいた研修システムを構築している自治体もいくつかあった。例えば、「相談支援従事者等養成・確保推進事業」として24,280千円の予算規模で、6本の研修を実施している自治体があった。その内容は、①相談支援従事者スキルアップ研修、(ケアマネジメントに必要な総合的判断・アセスメントを行う技術力の強化と支援課題及び支援計画作成の技術力強化を重点とした研修)、②サービス管理責任者スキルアップ研修(個別支援計画作成に必要な総合的判断・アセスメント及び支援計画の作成に重点を置いた研修)、③支援会議・サービス調整会議実践研修(サービスを利用する障害者の同意を得るために、支援会議を円滑に進める技術や、制度が円滑に利用されるよう関係機関との調整をする会議運営のノウハウ及び関係機関が連携して支援する仕組みづくりのノウハウを学ぶ研修)、④派遣要請研修(事業所が実際に支援した事例をもとに、直接事業所に出向いて、支援現場に必要な

個別支援計画作成のための基本的技術習得を目的とした研修)、⑤スーパーバイズ研修(圏域)(障害保健福祉圏域相談支援等ネットワーク形成事業と協働して、支援現場に必要な個別支援計画作成のための基本技術習得を目的とした研修)、⑥障害者ケアマネジメント等指導者養成研修(ケアマネジメント等に関する専門的な知識。技術習得を目的とした研修)であった。

また、相談支援事業所連絡会を設置し、スキルアップを図っている自治体もあった。この場合、事例検討を中心に定期的に会合を開いている。

13. 相談支援の人材養成・研修に関する課題

人材養成・研修に関する課題として、最も多く出された課題は、研修の講師やファイシリテーターの育成が挙げられている。あるいは、圏域の中で中核的な役割を担う相談支援従事者の育成も挙げられている。大きな課題は、地域自立支援協議会に人材養成部門をもっていない、人材養成のスキームを企画・検討する場がないことである。この課題を取り上げている自治体も多い。

D. 考察

相談支援従事者現任研修を中心とした相談支援従事者の養成・研修に関する実態調査を行った。その結果、47都道府県のうち42都道府県から回答を得た。

1. 現任研修の現状

調査の結果、現任研修を実施していない自治体が1箇所あり、その他は実施したか今年度中に実施予定であった。この結果から考えると、国が示した現任研修カリキュラム案にそった研修が実行されており、自治体の努力は評価できる。現任研修の企画・運営については、県本庁の関わりが深くなってきており、国が主催する指導者研修に県職員が参加した成果が出てきていると思われる。県が研修を委託するにしてもあるいは地域自立支援協議会に委託するにしても何らかの形で関わりをもっている。研修内容は、国が示すカリキュラム

案にそった内容で研修が行われており、「障害者福祉の動向」1時間、「地域生活支援事業」2時間、「地域自立支援協議会」3時間の講義プログラムはほとんどの自治体で組み入れられていた。「地域生活支援事業」の講義は、重点的に、発達障害の支援、高次脳機能障害者の支援、精神障害者の地域移行支援等を事業内容の理解とともに、地域のネットワークとしても理解を深めようとする意図が見られた。「地域自立支援協議会」の講義では、シンポジウム形式で研修を行った自治体もあるが、概ね、地域自立支援協議会の役割と運営、地域課題の共通認識等をターゲットにした研修となっていた。

演習研修では、「障害者ケアマネジメントの実践」と「スーパーバイズ」の内容となっていたが、「障害者ケアマネジメントの実践」においてはケアマネジメントの基本・面接技術等から研修を始めるところもあれば、事例を発表して支援事例を検証しているところまで多様な内容となっている。初任者研修の復習という観点をもっているところもある。初任者研修における演習目的と現任研修の演習目的と明確に区別しておくことが重要な点であると思われる。

現任研修を含めて研修システムについて検討する場がないという自治体があり、地域自立支援協議会に人材養成部門の専門部会を設置する方向性が見いだせていない。自治体によっては、事業所連絡会あるいは相談支援専門員協会支部をもっていて、行政とこれらの組織が検討しているところもある。課題にもあげられているが、研修システムを検討する場がないということは、相談支援体制の構築を検討する場がないのと同じ事であり、早急な検討の場を設ける必要がある。県本庁が研修に関わりを持つようになってきたことは一歩前進であるが、研修システムを構築するところまで踏み込んだ関わりが今後の課題といえる。

2. 人材養成・研修の構築に向けて

国が示す初任者研修及び現任研修(以下「指定研修」という。)以外の人材養成・研修に

関する質問について、18自治体の回答を分析した。指定研修以外の人材養成・研修システムをもっているということは、人材養成に対するコンセプトがあり、それにそって研修が実施されていることを示していると判断できる。そのような独自のコンセプトで人材養成・研修が実施されると、自ずと国が示す研修カリキュラムと異なった内容に異なってくる。

先駆的に相談支援の人材養成・研修に取り組んでいる自治体の仕組みについて考えるみることにする。

A自治体は、初任者研修と現任研修だけでなく、初任者研修の前に、希望者を対象に基礎研修を実施し、初任者研修が修了すると現任研修の前にフォローアップ研修を実施している。さらに、指導者研修を2本準備し、演習ファシリテーター研修とスーパーバイザー養成研修を実施し、初任者研修と現任研修の演習講師の養成を行っている。指導者研修の対象者の一部が研修企画運営・講師として役割を担うことになっている。特徴的なことは、現任研修の演習を大きく3つの課題設定をしていることである。つまり、1つは「相談支援における共通課題の整理と解決方針の検討」、2つ目は「事例の再整理による自己点検」、3つ目は「自己評価」となっている。このような演習内容が個別支援事例から地域課題、さらには地域生活支援システムの検討まで一貫した考えで実施されていることは相談支援のスキルアップにつながると思われる(図7)。この自治体は、研修の講師養成から、相談支援に携わる人材の養成・研修システムまで体系的に実施しているひじょうに先駆的な取り組みといえる。

B自治体は、相談支援従事者とサービス管理責任者の養成・研修をリンクさせて、人材養成の取り組みに加えて、人材の質の向上や地域支援の強化、専門性の強化を図ろうとしている。図8に示しているように、自治体における初級研修として、相談支援従事者初任者研修とサービス管理責任者研修が準備されている。さらに、スキルアップ研修として、相談支援従事者には「相談支援スキルアップ研修」が、サ

ービス管理責任者には「サービス管理責任者スキルアップ研修」がそれぞれ準備されている。その後、相談支援従事者とサービス管理責任者に対して共通の「支援会議・サービス調整実践研修」、「派遣養成研修」、「スーパーバイズ研修」が準備されている。その後、相談支援従事者には、実践事例を提出できる者を対象とした「相談支援従事者現任研修」を実施し、国の指定研修に対応している。さらに、相談支援従事者現任研修等の修了者、相談支援従事者、サービス管理責任者等に対して「障害者ケアマネジメント等指導者養成研修」を実施している。この自治体は、相談支援の人材養成・研修だけでなく、サービス管理責任者の研修システムを含めた人材養成・研修システムを構築している(図8)。

C自治体は、国が指定する初任者研修と現任研修以外に、特別アドバイザー派遣事業として、「ケアマネジメント指導者養成研修」を実施している。受講対象者は、指定相談支援事業所等において、地域の相談支援の中核的な役割を担う相談支援専門員で、個別支援会議の運営技術を学ぶことを希望する者で、地域において個別支援会議を月に5回以上開催することを参加条件としている。この研修は、6回の基礎コースと5回のスキルアップコースの2つが準備されている。その研修目標は、①モデル個別支援会議を通して、その運営方法を学び、地域において自ら個別支援会議を運営できる力を身につける、②研修で学んだ手法を活用し、地域において個別支援会議を開催することにより、自らのケアマネジメント能力の向上を図るとともに、圏域全体の相談支援専門員のレベルアップを図る、③地域で個別支援会議を重ねていくことにより、関係者が、地域の課題やそれぞれの役割を協議し、協働で支援できる地域づくりを目指す(地域自立支援協議会の活性化)。基礎コースは、相談支援に必要なケアマネジメントの基本的な技術を学ぶことを希望する者が対象である。スキルアップコースは、過去にケアマネジメント研修を3回以上受講した経験があり、なおかつ地域

において相談支援従事者の指導者としての役割をとることができる者が対象である。指導者養成研修の内容は、基礎コースとスキルアップコースと共通の「相談支援におけるケアマネジメント」と「モニタリング」を開講し、基礎コースは、事例検討や対人援助の基礎としての交流分析等のグループワークを行っている。また、スキルアップコースは、相談支援プロセスにおけるモニタリングから終結までの事例検討等を行っている。この自治体は、圏域別連会議等においてアドバイザーとともに、指導者研修を通して明らかになった相談支援の課題等の解決を図り、模擬個別支援会議の開催に協力し、指導者研修において学んだ知識や技術を圏域内に還元することを目指している。そのため、研修開催回数も指導者研修だけでも11回準備されている。

D自治体は、国が示す初任者研修と現任研修以外の研修システムを構築し、7種類の研修を開催している。その開催主催は、県の委託による県緊急雇用創出事業基金を活用して、県相談支援専門員協会が委託を受けている。つまり、①相談支援従事者初任者研修ブラッシュアップ研修、②研修講師等育成研修(プレゼンテーション技術編)、③研修講師等育成研修(パワーポイント技術編)、④研修講師等育成研修(ファシリテーション技術編)、⑤相談支援従事者築別ネットワーク会議(圏域毎の開催)、⑥現任ブラッシュアップ研修、⑦スーパーバイザー育成研修等である。現任に向けブラッシュアップ研修では、「権利擁護にねざした就労支援」に関して講義とグループワークを行っている。また、スーパーバイザー育成研修では、「ケア会議の手法」として、ケア会議の手法を通してスーパービジョンを学ぶよう準備されている。この自治体は、県と相談支援専門員協会が連携して、国が指定する研修以外の養成・研修システムを構築していることにある。その内容は、相談支援における初任者から現任の支援者まで実践的な技術を習得できるように配慮されている。

E自治体は、国が示す初任者研修と現任研

修を含めた相談支援における人材養成・研修システムを構築している。キャリアアップにそって、1年目を対象として「相談支援従事者初任者研修」により、本人主体でケースに向き合える人材養成を目的としてケアマネジメントの基礎を学ぶ。概ね2～4年目を対象として「相談支援従事者ブラッシュアップ研修～地域自立支援協議会を使いこなす～」により、本人主体でケースに向き合える人材養成を目的として地域の関係機関を巻き込んだケアマネジメントの実践や地域自立支援協議会での相談支援専門員の役割を学ぶ。概ね5年目を対象とし、「相談支援現任研修」により、地域におけるチーム支援の中核人材養成を目的とし、ケアマネジメントの評価・スーパーバイズ・地域自立支援協議会での相談支援専門員の役割を学ぶ。平成23年度以降の企画であるが、概ね10年年目を対象とし、「相談支援従事者研修(スーパーバイザー)」により、スーパーバイザー・研修講師となる人材を養成することを目的に研修を実施する予定となっている。この自治体は、相談支援の経験年数によって、キャリアアップを図っている(図9)。

先駆的に行っている5つの自治体の相談支援の人材養成・研修システムを概観した。これらの自治体に共通していえることは、相談支援における初任者からスーパーバイザーになれるまでの人材養成を体系的に行っていることである。その内容は、ケアマネジメントの基礎からケア会議の運営手法、地域自立支援協議会を活用した相談支援の地域づくりにまで網羅されている。

今後、相談支援における人材養成のみならず、サービス管理責任者のスキルアップを図る等障害者支援における人材養成・研修システムを都道府県レベルでどのように構築するのか、その研修内容はどうかを議論する必要がある。そのシステムには、OJTや大学教育の内容と連携し、体系的で整合性のある人材養成を推進することが求められる。そのためは、国の役割、都道府県の役割、大学教育の役割、職能団体の役割、事業所の役

割、学会及び研究会の役割等、関係機関の役割分担を明確にし、効率的で対費用効果を考慮したシステムづくりを行えるようにするべきであろう。

参考文献

F. 研究発表

1. 論文発表
なし

2. 学会発表
なし

G. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む。)

1. 特許取得
なし
2. 実用新案登録
なし
3. その他
なし

調査結果等の集計

図1 現任研修の実施状況

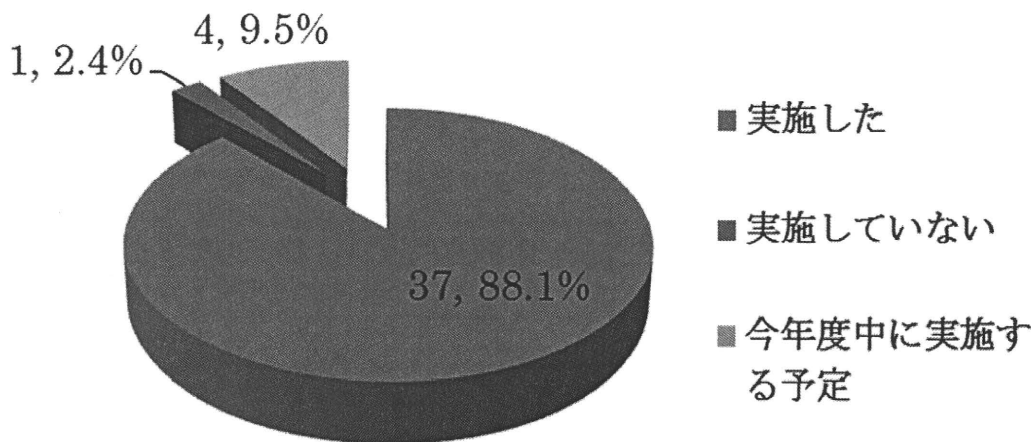


図2 研修期間 (N=41)

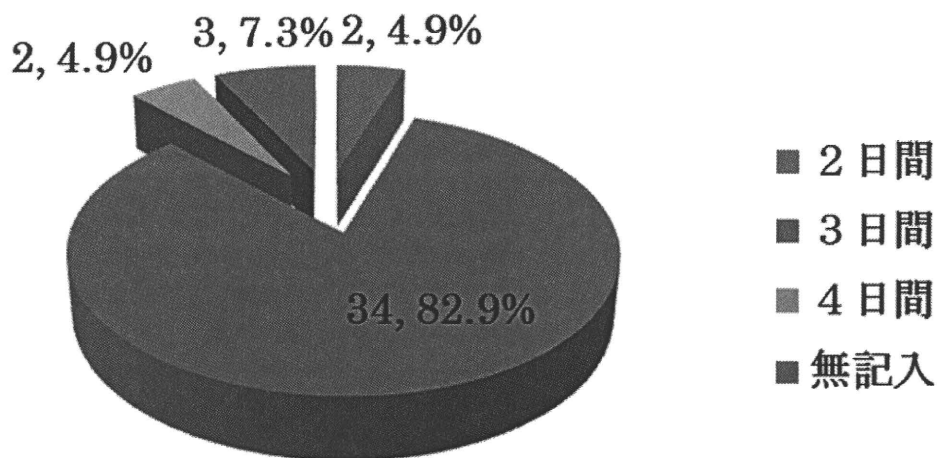


表1 研修の主管部署

障害福祉課等の本庁	37
障害福祉課等の本庁と更生相談所	1
相談支援センター	1
出先機関(県立事業所)	1
社会参加支援センター	1
障害者自立支援センター	1
合計	42

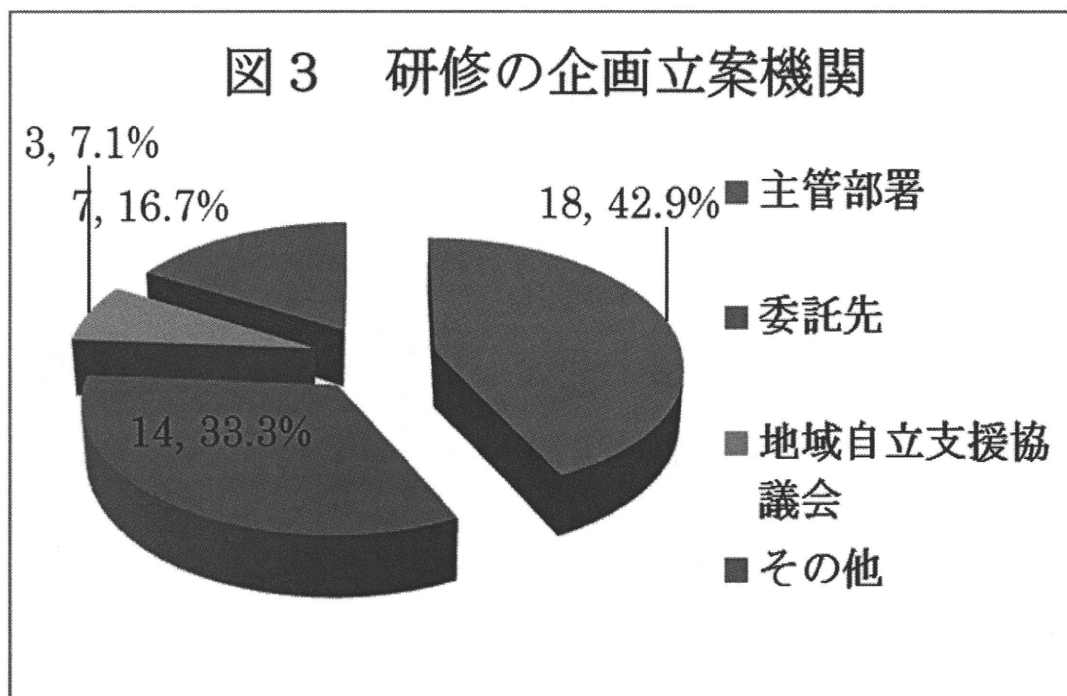


図4 研修の運営機関

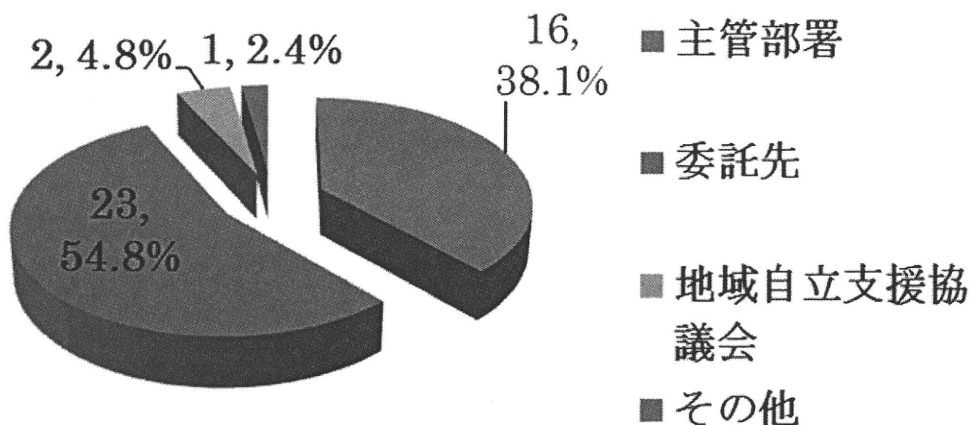


表2 国が示す相談支援専門員現任研修カリキュラム案

日数	科目	獲得目標	時間数
1 日 目	開講式・オリエンテーション		
	障害者福祉の動向	障害者福祉の施策等、最新の動向を知る	1
	都道府県地域生活支援事業について	都道府県が実施している地域生活支援事業の事業内容について理解する 例) 発達支援、高次脳機能障害、精神障害退院促進、権利擁護、就労支援など	2
	地域自立支援協議会について	地域自立支援協議会の運営、地域課題へのアプローチ方法について理解する	3