

図5 地域自立支援協議会における
協議の場

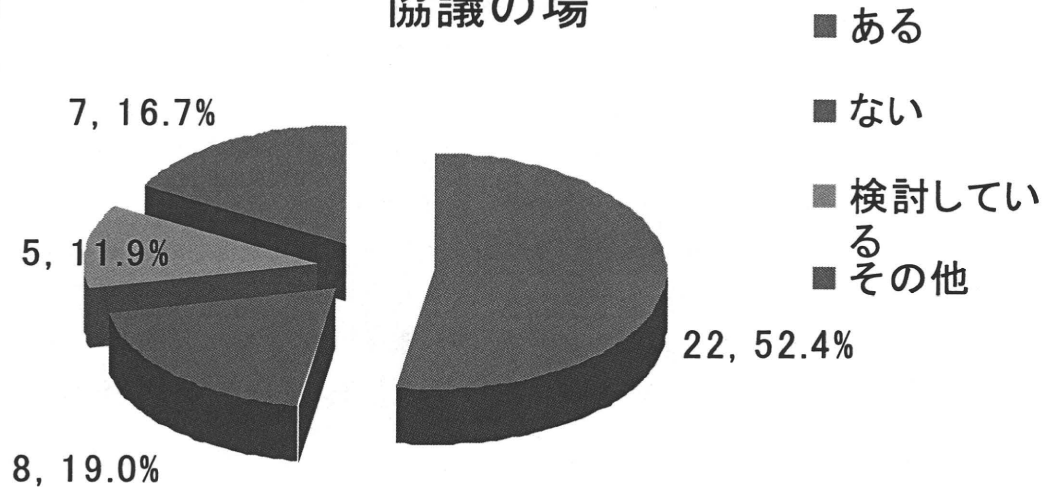


図6 人材養成の場の拡大

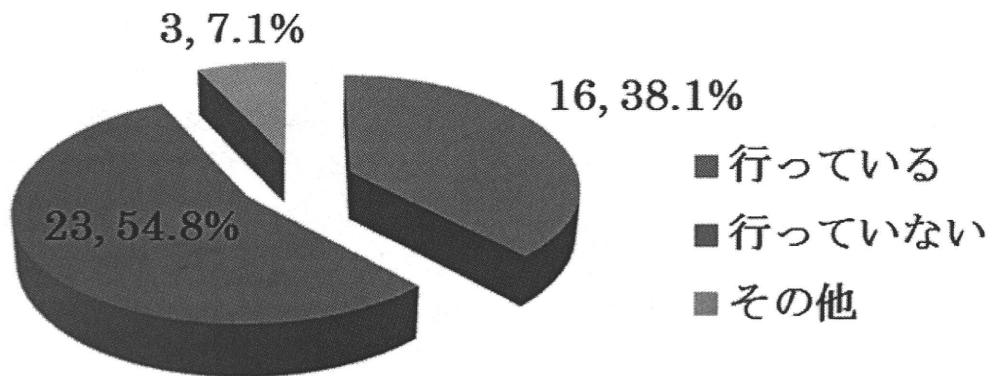


表4 初任者研修及び現任研修以外の人材養成・研修について

1	県自立支援協議会に「県相談支援アドバイザー」を配置し、地域自立支援協議会が実施する研修会への派遣や、相談支援事業者のネットワーク構築に係る会議等の企画を実施する事例を平成22年度より開始
2	ケアマネジメント指導者養成研修（特別アドバイザー派遣事業H21～H23）を実施している。ケアマネジメント指導者養成研修として基礎コース（6回すべて10時から16時）とスキルアップコース（5回すべて10時から16時）の2つの研修を行っている。講義：相談支援におけるケアマネジメント、対人援助の基礎～交流分析～、モニタリング、演習：事例検討演習、スキルアップは講義が基礎と共通で実施し、演習が事例検討であった。現任研修及びケアマネジメント指導者養成研修は、同じ手法を用いた演習を行い、統一した手法で人材育成に取り組んでいる。
3	6本の研修体制により、「相談支援従事者等養成・確保推進事業」を24,280千円の予算で実施している。①相談支援従事者スキルアップ研修、②サービス管理責任者スキルアップ研修、③支援会議・サービス調整会議実践研修、④派遣要請研修、⑤スーパーバイズ研修（圏域）、⑥障害者ケアマネジメント等指導者養成研修。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）
4	県内の各障害者保健福祉圏域において、相談支援に関する圏域別研修会を実施している。相談支援従事者研修との関連については、今後の整理が課題。
5	現任研修と関連させる形にはまだなっていませんが、スキルアップ研修や、相談支援事業所連絡会（事例検討会）をしています。

6	リーダー研修を実施しており、その出席者が初新任研修の演習のファシリテーターになっている。相談支援事業所連絡会を開催し、スキルアップを図っている。相談支援専門員の交流の場で、事例検討を通して、色々な人の意見を聞きながら視野を広め、スキルアップを図る。平成22年度は6回開催した。
7	単発的であるが、毎年相談支援従事者と市町村職員を対象とした、エンパワメント研修を行っている。
8	研修の流れは、指導者研修①（演習ファシリテーター対象）→初任者研修基礎研修（2日間）→初任者研修→フォローアップ研修→現任研修→指導者研修②で行っている。国が示している研修以外では、演習のファシリテーターの指導者研修、希望者に対する相談支援従事者に基礎研修を実施し、また、研修終了後にフォローアップ研修、最後に現任研修終了後に指導者研修を行っている。
9	相談支援従事者ブラッシュアップ研修（初任者研修終了後2・3年目の方を中心に、より実践的なケアマネジメント、チーム支援、地域自立支援協議会との連携とについて学んでいただく）。この研修は、地域の関係機関を巻き込んだケアマネジメントの実践、地域自立支援協議会での相談支援専門員の役割、権利侵害と権利擁護等を習得することを目的としている。研修は、プログラム雛形を立案し、その詳細は圏域で決定する仕組みをもっている。
10	地域の相談支援ネットワークの中核となる人材を育成することを目的とした研修を行っており、修了者の中から、相談支援従事者研修のファシリテーターを選出している。内容は、身近な権利侵害と権利擁護、スーパービジョンの方法を行った。
11	<ul style="list-style-type: none"> ・現任者研修（5年毎更新）を補完する位置づけで、レベルアップ研修を年3回程度実施。 ・ケアマネ技術向上のほか、地域自立支援協議委員及び市町村担当職員も交えて地域の相談支援体制の強化に向けた研修内容を実施した。その内容は、地域自立支援協議会の役割と運営、就労支援分科会・こども支援分科会・地域生活移行支援分科会・事務局運営分科会毎の情報交換を行った。
12	相談支援指導者研修として、スーパーバイズやファシリテーションを行うことができる人材の養成を目的に研修を実施し、受講者は相談支援従事者初任者研修の演習において助言者（ファシリテーター）として参加するようにしています。
13	現任研修との関連ではなく、従事者からの要望の多いものなど、必要に応じたテーマで研修を開催している。

14	「ケアマネジメントフォローアップ研修」として、指定研修（初任者、現任）をフォローアップするスキルアップ研修を実施している。その内容は、ケアマネジメントの基本、事例検討等を行った。また、「障害者地域生活支援セミナー」として、地域全体で取り組む相談支援についてシンポジウムを開催した。
15	・指導者やファシリテーター向けの研修の実施 ・県内の圏域ごとの研修の実施
16	現任研修は更新の意味もあるため、受講生の知識・意欲等に大きなばらつきがある（相談支援に関わっていない受講生もいる）。 そのため、真に相談支援に携わっている専門員を対象にスキルアップ研修を実施している。その内容は、高次脳機能障害について、発達障害について講義した。
17	相談支援従事者研修（現任研修）は、国の制度上、5年に1回の受講が義務付けられたものであるが、それとは別に、年数に関わらず全ての相談支援従事者が受けられるスキルアップ研修を毎年1回開催している。
18	県内の相談支援事業所で組織されている県障害者相談支援事業推進協議会への委託により、年4回の専門研修とブロック別の研修を行っているが、相談支援従事者研修（現任研修）との関連は特にはない。

表5 人材養成・研修の課題

<ul style="list-style-type: none"> ・現任研修の重要性は認識するものの、国要綱に沿った内容以外は補助対象から外れるため、国要綱に定められていない研修を行うことは難しい。 ・このため、国要綱に沿った内容で、相談員が毎年受けられる体制及び内容としている。（但し、3日間なので、連続して受講できる方は少ない）
<p>県自立支援協議会に、人材育成を担う研修部門が設けられていないため、初任者研修については委託により実施しているところである。しかしながら、現任研修やスキルアップ、隙間研修などに関しては直接関与するスタッフにより、企画から実施までの一連を実施することが望ましいと考える。そのため、新たな委託先（職能団体や社会福祉法人など）による、計画的な支援実施体制の構築と、当面の人材（講師）の確保が課題であり、「県相談支援アドバイザー」等の事業を活用しながら、体制の充実・強化に努めたい。</p>
<p>スーパーバイズできる人材がない</p>
<p>市町の委託を受けている相談支援専門員は、多忙を極めており、相談支援従事者研修以外の部分で、人材育成をどう行っていくかについてじっくり検討していくことが難しい現状がある。</p> <p>また、市町の委託を受けていない指定相談支援事業所の相談支援専門員の資質向上</p>

<p>をどうするか、個別支援計画作成を行うための能力をどう高めていくかが課題である。</p>
<p>相談支援専門員の要件は満たしているが、現在相談支援の業務に従事していない場合、どのように対応するかが課題である。（人数が多すぎるため）</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・研修体系の整理 ・アドバイザー役を担える人材の育成・確保
<p>現任者の研修に求めるニーズが一致しないことも多く、研修内容の決定が難しい。相談支援従事者に必要とされるスキルについて手さぐりの状態であり、必要な研修内容を決定しにくい。県内講師の育成。障害者数にあたり必要とされる相談支援従事者の数はどれぐらいか。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援従事者研修の受講生が相談支援業務に従事しない。 ・現任研修受講生も相談支援専門員でない方が多い。
<p>従事者研修後のフォローアップ研修など、必要を感じるが実施に至っていない。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・研修の企画について、委託先に一任する状況になっており、県が地域自立支援協議会で研修の在り方や内容について決める仕組みを築くことが課題である。 ・研修における計画的な演習講師の育成と確保が課題である。
<p>研修講師の育成</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修修了者のフォロー、ネットワーク化 ・スーパービジョン体制の構築
<p>現任研修の対象者の中には、H18より前にケアマネ研修を受講して、相談支援従事者の1日研修を受講した方が多いが、そのような状況で地域支援、本人主体を柱としている初任者研修の流れをくんだ現任研修を組み立てるのが難しい。</p>
<p>指導者の養成について、体系的・計画的に取り組んでいないことが課題と考えている。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修の対象者について 相談支援事業所以外のサービス提供事業所の職員だが、5日間の研修を受けたいという受講者ニーズをどうするか（現在は初任者研修の対象としている） ・初任者、現任とも、演習のファシリテーター（指導者）の確保と養成 ・相談支援の実践の場において、スーパーバイズできる人材の養成
<p>県主催の研修だけでは十分な人材育成を行うことは困難であるが、指導者や連携等が不足しており、地域で相談支援従事者を育てる体制が整っていない。 また、相談支援についての共通認識がもてていないこと、相談支援従事者の評価が難しいこと、委託の相談支援事業所に相談が集中し、委託を受けていない指定の相談支援事業所が育ちにくいこと等があり、受講者のレベルや背景にかなりのばらつきがあるが、レベルに応じた研修体制を整えることが難しい。</p>

<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援従事者研修を充実したものにするために、企画・立案・運営のシステムを構築しなければならない ・相談支援従事者を指導する者の養成も必要である。 <p>当県では「相談支援体制整備事業」のアドバイザー4人が中心となって研修講師を勤めているが、次の世代（30代、40代）の方が研修講師を担えるようにしなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受講者を増やす工夫が必要である（特に現任研修の受講者）
<p>各地域（圏域）で中核的な役割を担う者の育成・養成方法</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・本件では昨年度から現任者研修を行っているが、この2年で約60名が受講し、現に相談支援業務に従事している職員はほぼ受講しており、来年度の研修の開催について受講者がほとんどいないのではないかと懸念している。 ・現任研修を資格の更新研修と捉えるかフォローアップ研修と捉えるか。 ・人材を育成したいが、制度上の問題もあり、相談支援専門員の数が増えない。（法改正を踏まえると、圧倒的に相談支援専門員が足りない） ・指定相談支援事業所はあっても、指定を受けているものの、実質的にはほとんど相談支援業務を行っていないところもあり、受講者のスキルにばらつきがある。
<p>① の担当者が数年で異動するため、講師等とのネットワークの維持に苦慮することや、研修成果のフィードバック、問題点の改善に十分取り組めないこと。</p> <p>② 研修受講者の経験や技能に差があり、研修の水準設定に苦慮すること。</p>
<p>財政状況が厳しい中、予算を確保していくこと。</p>
<p>○受講者間の格差が大きい</p> <p>どのレベルにあわせるかが絞りきれず、研修が深められない。</p> <p>サービス管理責任者研修との絡みで初任者研修の受講者は障害福祉の経験の少ない人が増えている。</p> <p>現任研修は、相談支援専門員のみで行いたい相談員以外の受講希望が多いことや予算的な問題から相談支援専門員以外の受講希望を認めているのが現状である。</p> <p>○演習指導者の質の向上</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・研修の企画・運営に携わる人材の育成に苦労している。 ・福祉サービス法人・事業所の人事に影響を受けやすい。
<ul style="list-style-type: none"> ・各圏域のリーダーや県内の特別アドバイザーの受け持ちエリアが広いため、リーダーや特別アドバイザーになれる人材の発掘・育成が必要。 ・中央での研修だけでなく、圏域ごとにそれぞれの課題に応じた研修を行うことが必要。 ・1事業所1名配置の相談支援事業所があり、OJTが行いにくい。
<p>フォローアップ研修について、需要があるものの、財政上の制限等により実施できない。</p>

初任者研修については対象者のばらつきが大きく、焦点を絞りにくいという問題があり、現任研修については他の研修をどのように関連づけて効果的に実施するかが今後の課題である。また、県内講師の育成・確保も必要である。

- ・講師の育成
- ・研修内容の検討（実施方法を含めて）
- ・研修受講者人数の絞り込み

人材の定着

図7 演習の一部の相談支援における共通課題、地域生活支援システムの検討の流れ

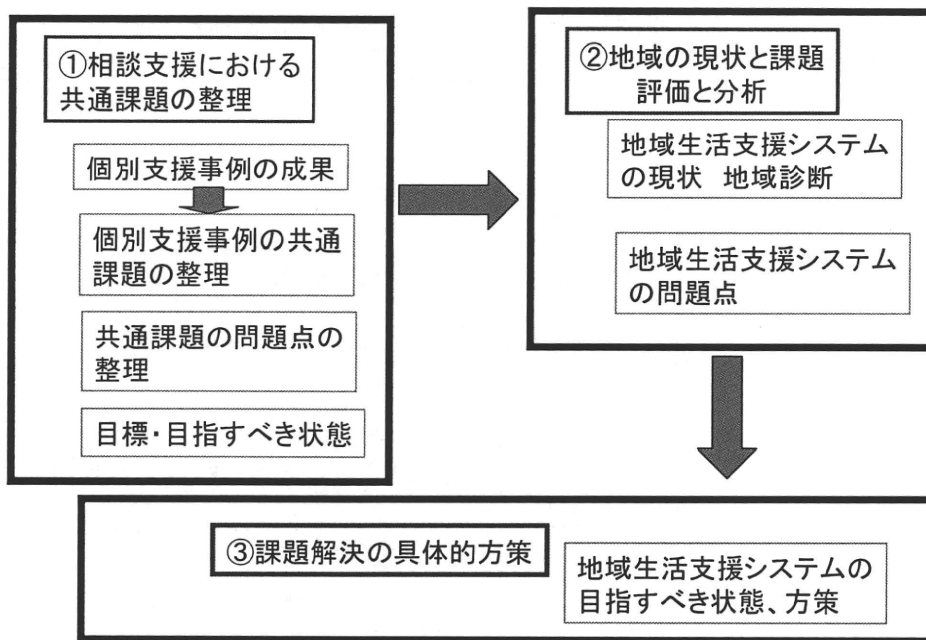


図8 相談支援従事者等養成・確保事業の概略

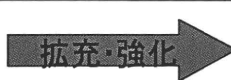

対象者	相談支援従事者 (ケアマネジメント)	サービス管理責任者 (事業所)
県研修 (初級)	初任者研修	サービス管理責任者研修
 県研修 (スキルアップ) 	1. 相談支援スキルアップ研修	2. サービス管理責任者スキルアップ研修
	3. 支援会議・サービス調整実践研修	
	4. 派遣養成研修	
	5. スーパーバイズ研修	
	現任研修	
	6. 障害者ケアマネジメント等指導者養成研修	

図9 E県の相談支援従事者研修

対象者	研修	目的
1年目	* 相談支援従事者初任者研修	本人主体でケースに向き合える人材養成Ⅰ ケアマネジメントの基礎
概ね2～4年目	(新)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等を使いこなす～	本人主体でケースに向き合える人材養成Ⅱ ○地域の関係機関を巻き込んだケアマネジメントの実践 ○地域自立支援協議会での相談支援専門員の役割①
概ね5年目	* 相談支援従事者現任研修	地域におけるチーム支援の中核人材の養成 ○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②
概ね10年目	(新)相談支援従事者研修(スーパーバイザー)	スーパーバイザー・研修講師となる人材を養成 ○H23以降企画実施

資料1

相談支援従事者研修（現任研修）等の人材養成に関するアンケート票

Q1 相談支援従事者研修（現任研修）を実施していますか？該当する項目に○を付けてください。

① 実施した ② 実施していない ③ 今年度中に実施する予定

*①及び③と回答した場合、Q1-1を回答してください。

Q1-1 相談支援従事者研修（現任研修）の研修期間を教えてください。

① 2日間 ② 3日間 ③ 4日間 ④ その他（ ）日間

Q2 相談支援従事者研修（現任研修）の主管部署はどこですか？

Q3 研修の企画立案を実際に行っているのはどこですか？

① 主管部署 ② 委託先 ③ 地域自立支援協議会 ④ その他
「委託先」と回答した場合、具体的にどのような組織ですか？

Q4 研修の運営はどこですか？

① 主管部署 ② 委託先 ③ 地域自立支援協議会 ④ その他

Q5 相談支援従事者研修（現任研修）の予算はどの程度ですか。情報開示できる範囲で回答していただいて結構です。

（ ）円

Q6 相談支援従事者研修（現任研修）講義の内容について教えてください。予定している都道府県も予定の内容を回答してください。

*研修日程を添付していただいても構いません。

Q7 演習の内容について教えてください。予定している都道府県も予定の内容を回答してください。

*研修日程を添付していただいても構いません。

Q8 地域自立支援協議会において、相談支援の人材養成に関して話し合いの場がありますか？該当する項目に○を付けてください。

① ある ② ない ③ 検討している ④ その他()

Q9 都道府県の相談支援従事者の人材養成について、相談支援従事者初任者研修及び相談支援従事者研修（現任研修）以外に計画的に養成及び研修を行っていますか？該当する項目に○を付けてください。

① 行っている ② 行っていない ③ その他()

①と回答した場合、相談支援従事者研修（現任研修）とどのように関連させていますか？具体的に教えてください。資料があれば同封してください。

Q10 都道府県の相談支援従事者の人材養成・研修について、課題をお持ちであれば教えてください。

ご協力ありがとうございました。

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
分担研究者 木全 和巳 日本福祉大学 社会福祉学部教授

研究要旨

本研究では、公的な研修を含めたあるべき人材育成システムをめざして、若手相談員の成長過程と有効な研修の在り方、ベテラン相談員の成長過程と成長の契機、当事者や家族による相談員評価の必要性と可能性を明らかにすることを目的として、調査研究を行った。

その結果、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」では、外部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たことが明らかとなった。加えて、なり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、相談員の成長に欠かせない要素であった。

2) 「相談支援専門員の成長過程に関する研究」では、①成長過程には、段階があるということ、②援助職としての業務は、制度政策に規定されるもののソーシャルワーカーとしての援助観は深化し続けるものであること、③成長段階によって、利用者に対する援助者の立ち位置は、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へ変化していくこと、④初期から後期に至るまで、「関与している事例の検討」をし続けていること、⑤援助者役割の獲得には順位制があり、連鎖的に役割を獲得していくということが、明らかになった。

3) 「障害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」では、障害当事者からは、相談支援専門員に対し自分たちへの支援に必要なちからを直接的に明示されることはなかった。しかし、家族からも直接話しを聞いてくれるなどの活動を高く評価しており、「アセスメント」のプロセスの充実を求めている。また、障害当事者に、自分を応援してくれた相談支援専門員の同席を得て、相談支援専門員のちからに関する問いかけを行う調査方法が、このほか共同作業として実施してきたケアマネの評価につながり、相談支援専門員への信頼感の形成過程を振り返ることにもつながることが明らかとなった。

4) 「精神、知的障害者家族への相談支援に関する研究」では、相談員は、家族の困りごとや期待されていることは概ね理解していたが、個々のスキルや忙しさにより、実務として対応しきれない声も聞かれ、特に家族の気持ちを受容することに対しては、家族が満足できる段階ではないことが伺え、相談員が、相手を受容していることを伝える表現力の獲得の必要性が考えられた。また、相談員と家族は双方に協働する意識はあるが、その具体的内容にはズレがあることが示唆され、家族と相談員が良いパートナーシップを築いていくためには、相談員は交渉術などのマネジメントを学ぶ必要性が明らかとなった。

研究協力者

高山 京子（障がい者総合支援センター
元浜事業所）

高橋 義久（名古屋市緑区障害者生活支
援センター）

塩満 卓（佛教大学 福祉教育開発セン
ター）

小久保 まや（日本福祉大学大学院 研
究生）

綱川 克宜（春日市障がい者生活支援セ
ンター）

宇佐美 千鶴（有限会社ラック ケアマ
ネジメントセンターラック）

寺澤 法弘（日本福祉大学社会福祉学部
社会福祉実習教育研究センター）

A. 研究目的

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の二年目の研究は、若手相談支援専門員の成長と研修、ベテラン相談員の成長過程と研修、当事者への聴き取りによる相談員評価の可能性、そして家族への聴き取りによる相談員評価の在り方に関する4つの研究を行った。

こうした研究に共通する問題意識は、障害者ケアマネジメント従事者への効果的な人材育成システムのためのOJTや研修プログラムを作成していくという本研究全体の目的を達成するためには、一つには、若手やベテランの相談員がそれぞれ短いスパン、長いスパンで相談員としてどのように力量形成をしてきたかということを明らかにする必要があること、また、もう一つには、現在、実践をしている相談員に対して、自己評価や自立支援協議会のメンバーによる評価のみではなく、障害のある当事者や家族の評価を取り入れていく必要性があり、こうした評価をどのように行っていくべきかを明らかにすることが、あげられる。

今年度の本分担研究においては、こうした問題意識に基づいて、若手相談員の成長過程と有効な研修の在り方、ベテラン相談員の成長過程と成長の契機、当事者や家族による相談員評価の必要性と可能性を明らかにすることを目的として、研究を行った。

B. 研究方法

本年度は、次の4つの研究を実施した。当事者、関係者への聴き取りに関する研究については、プライバシーを守り、本研究以外には使用しない旨の契約を取り交わし、倫理面において配慮している。

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

この研究では、相談員として必要な「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、3年間同じ相談員12名を経年的に追いつつ、調査をしている。「この一年間、自分が考えていた相談員に必要な「ちから」(知識や技術)は、どれくらいつきましたか」などのインタビュー調査とともに、野中猛らにより開発されたケアマネジメント技術作業指標（ワークインデックス）を用いて、経年的な自己評価の変化を追っている。インタビューは、インタビュー項目に基づき、一人ひとり要約をし、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。聴き取りではソーシャルワークの「多様性と複雑性」を受けとめるため、意図的に「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。成長ときっかけについて、特に「研修」との関連において明らかにすることを目的とした。

2) 相談支援専門員の成長過程に関する研究

この研究では、療育等支援事業の勤務経験を持つベテラン相談支援専門員の聴き取り調査から、相談支援専門員の成長の仮説

的ストーリーラインを示すことを目的に行った。具体的には、利用者に向き合う援助者態度の変容や利用者に対する多彩な援助者役割の獲得の機序を明らかにし、その変容のプロセスを促進する要因について検討を加え、相談支援専門員の成長過程を明らかにした。男性3人、女性3人である。福祉現場における平均勤務年数は、29.9年であった。療育等支援事業のコーディネーターの前に、全員が入所や通所のレジデンシャルソーシャルワークの勤務経験があった。

3) 障害当事者が求める、相談支援専門員のあり方に関する実証的研究

この研究では、サービス利用計画作成費の支給決定を受け、このことを通じて安定した地域生活を送ることができた、あるいはできている経験を有する当事者の3名の聴き取りを通して、当事者にケアマネジメントの意義と効果について明らかにするとともに、効果をもたらし得る相談支援専門員についても同時に計画支援の意義について考察することを目的としている。

方法としては、当事者の視点で相談支援専門員をどのように理解、評価しているのか、さらに、計画を練った側となる相談支援専門員にも当事者の地域生活を支えるに必要な支援について尋ね、そこから明らかになる相談支援活動に特化した重要なカテゴリーについて整理し、これらを通し、当事者が求める「ちから」を有した相談支援専門員のあり方について考察をした。

4) 精神、知的障害者家族への相談支援に関する研究

この研究では、相談員と障害者家族が協働して本人を支え、家族支援の機能向上に繋げるために、家族と相談員が認識している「相談支援」の異同を明らかにすることである。具体的には、①家族が困っている

ことについての認識、②家族が相談員に期待していることの認識、③家族と相談員が協働していく上で必要だと思っていることの異同を明らかにすることである。調査対象は、A県内の精神、知的障害者の各家族会から3名ずつ計6名、同県内の委託相談支援事業所の相談員9名とした。結果は、記述分析法、内容分析法で、分析を行った。

C. D. 研究の結果及び考察

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

12名全員が初任者研修を受けていた。「この仕事を続けたいか」の質問に対して、続けたいが8名であった。昨年と比較してのワークインデックスの評価は、知的理解・実行程度の両方とも平均数値が上がったものは、8名、両方下がったものは、4名であった。考えられる理由として、下げた人たちは、以前にも相談支援の経験があった相談員たちが多く、相談業務の困難さを感じ、自分の未熟さについての内省が大きかったと推測される。一方、上がった人たちは、ケースの経験を積み、周囲からのサポートを受ける中で、確実にちからをつけてきたという実感から、自己評価を行ったと推測される。

この一年どれくらいどのようなちからをつけてきたかという質問では、「わからない」「あまりない」が2名であった。他の相談員は、「他者に頼るちから」「アセスメントのちから」「聴くちから」「振り分けるちから」「ケースをつかむちから」「距離ととるちから」「ふりかえるちから」「基礎的な知識」をつけてきたという回答があった。こうしたちからをどのように身につけてきたかという質問に関しては、一番多かったのは、スーパーバイザーがいる職場の事例検討会に自分の事例を出すことであった。

2) 相談支援専門員の成長過程に関する研究

相談支援専門員の初期の成長段階では、《意欲の空回り》と《援助方針の強要》、《掴み始める個別援助のコツ》の3つのカテゴリーを生成した。コアカテゴリーは《掴み始める個別援助のコツ》である。中期においては、《利用者ニーズに対する使命感》、《自分自身と資源・利用者との関係のアセスメント》、《関係機関とのチューニング》の3つのカテゴリー間が円環律の関係で作用しあうなかで、《自分自身・資源・利用者の良循環》をもたらせた。後期における成長過程は、この《深化し続ける援助観と実践モデルの探求》で終わるのではなく、《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》とのカテゴリー間で往き来しながら深化サイクルになっていくことが明らかとなった。

3) 障害当事者が求める、相談支援専門員のあり方に関する実証的研究

障害者ケアマネジメントの意義と効果に関しては、計画の意義は十分自分にとって必要な制度だと感じており、実際施設からの退所にもつながったこともあり、効果があったと実感していた。

相談支援専門員への理解と評価に関しては、相談支援専門員に対し一定程度信頼を置き、さらに対等な関係性へと変化していること、計画立案が安心した暮らしができることに繋がっていること、信頼のおける相談できる人の存在を必要としていることが出された。

相談支援活動に特化した重要なカテゴリーとしては、本人との関わりに不可欠な態度や視座を示すタイプのもの、本人との関わり方の結果、本人の置かれている立場を関係者に対して代弁したりする、権利擁護の必要を示すタイプのものに大まかに二分

できた。

4) 精神、知的障害者家族への相談支援に関する研究

相談員と家族の情緒的關係に関して、相談員が思う家族が困っていることと、実際に家族が困っていることは、表面上は一致しているように見えるが、実際はそうではないことが明らかとなった。調査結果から、相談員、家族の両方に、現状の社会システムではどうにもならない無力感や動揺、迷いや葛藤をする「ゆらぎ」が生じていること、そして、相談員と家族の意見が統合され、共通の目標に向かい始めると、大きな力を発揮することが推測された。

E. 結論

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

外部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た。なりたいた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、相談員の成長に欠かせない要素であった。これらは、バーンアウトの防止にもつながっていた。外部研修についても「実践につながる」研修が受けたいと考えていた。この場合、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。

2) 相談支援専門員の成長過程に関する研究

結論としては、①成長過程には、段階があるということ、②援助職としての業務は、制度政策に規定されるものの、ソーシャルワーカーとしての援助観は深化し続けるものであること、③成長段階によって、利用

者に対する援助者の立ち位置は、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変化していくこと、④初期から後期に至るまで、「関与している事例の検討」をし続けていること、⑤援助者役割の獲得には順位制があり、連鎖的に役割を獲得していくということが、明らかになった。

3) 障害当事者が求める、相談支援専門員のあり方に関する実証的研究

障害当事者からは、相談支援専門員に対し自分たちへの支援に必要なちからを直接的に明示されることはなかった。しかしながら家族からも直接話しを聞いてくれるなどの活動をことのほか高く評価しており、ケアマネジメントプロセスでいう「アセスメント」のプロセスの充実を示唆していた。また、障害当事者に、自分を応援してくれた相談支援専門員の同席を得て、相談支援専門員のちからに関する問いかけを行う調査方法が、共同作業として実施してきたケアマネの評価につながり、相談支援専門員への信頼感の形成過程を振り返ることにもつながった。このような経過が辿れるような関係性をいかに構築できるかということも、相談支援専門員に求められるちからであることが、明らかとなった。

4) 精神、知的障害者家族への相談支援に関する研究

相談員は、家族の困りごとや期待されていることは概ね理解していた。しかしながら、個々のスキルや忙しさにより、実務として対応しきれない声も聞かれた。特に家族の気持ちを受容することに対しては、家族が満足できる段階ではないことが伺えた。これを解決するには、相談員が、相手を受容していることを伝える表現力の獲得の必要性が考えられた。そして、相談員と家族は双方に協働する意識はあるが、その具体的内容にはズレがあることが示唆

されたことである。家族と相談員が良いパートナーシップを築いていくためには、相談員は交渉術などのマネジメントを学ぶ必要性があることが考えられた。

F. 研究発表

木全和巳、高山京子、高橋義久(2010)「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」『日本福祉大学社会福祉論集』第123号

G. 知的財産権の出願

特にない

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

本分担研究は、これまで障害のある人々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。こうした若手の相談支援専門員が、日々、現場で障害のある人々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くなか、自分たちは、こうした仕事を行ううえで、どのような「ちから」が必要で、こうした必要な「ちから」を身につけていくためにはどのような研修を求めているのかなどについて、聴き取りを通して確認する。こうした作業を通して、現場の相談員に必要な研修の内容や方法について、示唆を得たい。

障害者自立支援法により相談支援事業が実施されて4年足らずと日が浅いこともあり、これまでこうした調査されることはなかった。初任者研修などでは、当然ながら制度を作った側が求める「ちから」（知識や技術や価値）を伝え、身につけさせることが目的となっている。必ずしも現場で実践をしている相談員たちからみた必要な「ちから」を獲得させるような研修内容にはなっていない。

本研究では、こうした若手の相談員たちは、相談支援を行っていくなかで、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なか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、今後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「さまざま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」（コンピタンス/コンピテンシー）を念頭においている¹⁾。

この定義と解説は、対象が個人、家族、コミュニティとマイ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、相談員としての「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の追いつつ、調査をしていく。本報告は、二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、敢えて意図的に「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。今年度は、二年目であるので、一年目からの成長とそのきっかけについて、特に「研修」との関連において明らかにすることを目的としている。

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は行ってきた(木全和巳他、2009)。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。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。

本年度は、アクションリサーチとして、相談員が必要とする研修を自分たちで計画、実施をして、その評価をするという

取り組みを行った。自分たちの能力向上に必要な研修は、自分たちで企画立案をして実施するということが、ほんらいの相談員としての資質の向上のためには、一番効果がある方法であるという仮説に基づいている。この取り組みは、11月に行われ、このインタビューは、8月に行っている。そのため、この研修が、どのような「ちから」になったのかは、3年目のインタビュー調査で明らかにしていくことになる。

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い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. この一年間、自分が考えていた相談員に必要な「ちから」(知識や技術)は、どれくらいつきましたか？
2. こうした「ちから」はどのようにして身につけてきたと思いますか。研修(職場、公的、自主的)を念頭において教えてください。
3. 改めて、今必要な「ちから」は何ですか？
4. 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。
5. ワークインデックスに対する自己評価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？

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、2010年の8月と9月に行った。時間は、一人30分から60分程度である。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、インタビュー項目に基づいて、一人ひとり要約をした。その上で、聴き取りをした研究者3名が集まり、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、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。また、六つの半構造化されたインタビューから得られたキーワードを筆者らで議論しつつ、一覧表にした。

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くという方法を用いている。今年度は、二年目であり、一年目との比較を踏まえて、考察を行う。

3. 調査結果

以下、Aから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。また、六つの半構造化されたインタビューから得られたキーワードを筆者らで議論しつつ、一覧まとめた表である。

(A)

1. 基礎データ

年齢 40代 女性

保有資格 精神保健福祉士、看護師、相談支援専門員

勤務形態 常勤専従

学歴 大卒

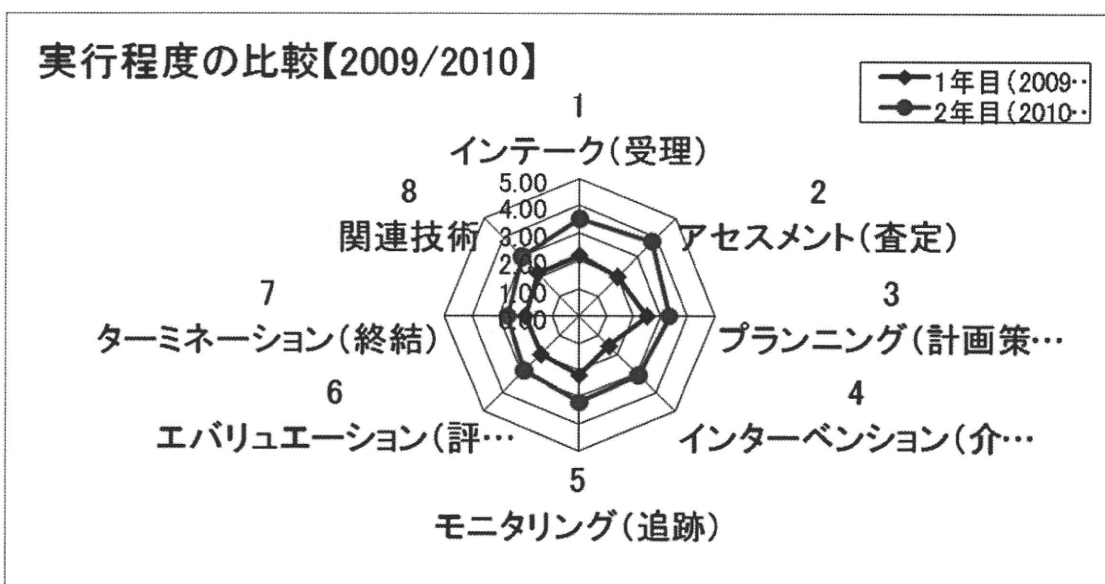
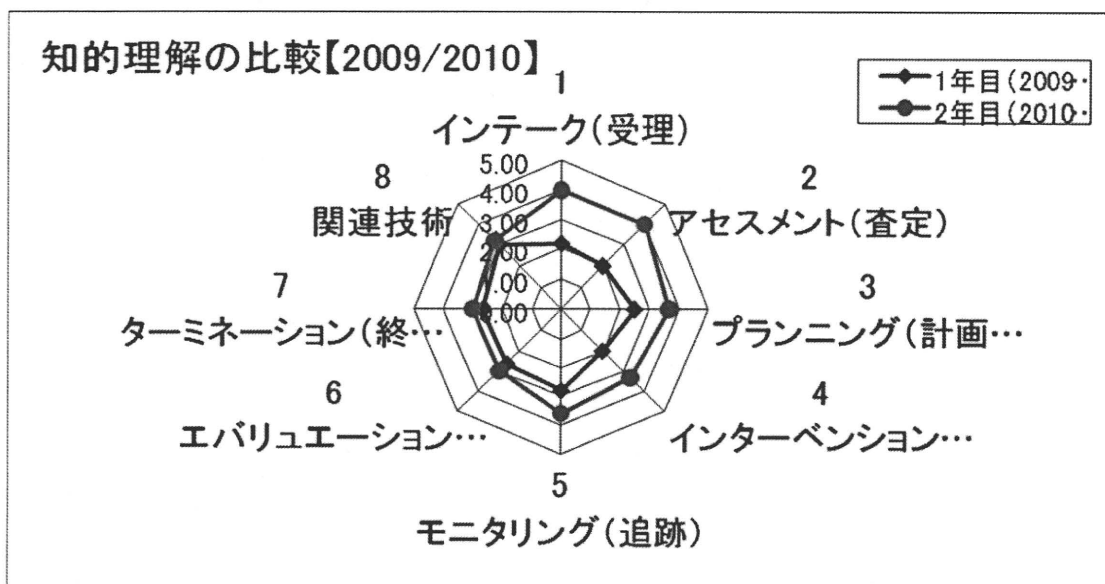
経歴 看護職、助産師職、地域母子保健助産師職、障がい者福祉現場 1.5年
うち相談支援現場 1.5年

担当ケース数 50 ケース、うち個別支援計画数 5-10 ケース

所属学会・研究会 なし

初任者研修 受講した(2, 4, 5) 現任研修 受講していない

2. ケアマネジメント技術評価・ワークインデックス



3. 相談員インタビュー

1)この一年間、自分が考えていた相談員に必要な「ちから」(知識や技術)は、どれくらいつきましたか？

「個人としてこの1年、どんなふうにかをつけてきたか」という話にはならないぐらい状況が大変。その状況を変えていく中でもっと力をつけていくということにもならないぐらい状況が大変。そんな中で、精神障害者の人たちを集めて、フ

ォーラムを行った。アドバイザーや家族などの助けを借りながらも、ここまで組織できてきた。上手く他者に頼る力もつけてきた。こうした取り組みを作る力は、たいへんな中でもそれなりにつけてきた。

2)こうした「ちから」はどのようにして身につけてきたと思いますか。研修(職場、公的、自主的)を念頭において教えてください。

1)のような「ちから」は、研修というよりもアドバイザーに相談しつつ、周囲の人たちの

ちからをかりながら、実際に取り組む中で、つけてきたように思う。

また、4月から少し頑張ろうと思ったのは、県のほうから常滑では地域の発達障害者支援専門員が定年になってしまったので研修を受けることになった。発達障害の人のお母さんから声をかけられて、「こんなグループを私たちが作ったので、ぜひ来てください」とか「相談していいですか」と言われた。学校でも持ち上がってきたケースで、発達障害の方の支援に入ることもなったきっかけが昨年あった。児童相談所や学校の協議会や保健師たちとの連携のきっかけもあり、きちんとやらなければいけないと思った。

3) 改めて、今必要な「ちから」は何ですか？

このままだと、精神障害も発達障害もみんな一人でやらなければならないようになってきてします。活躍しておられる臨床心理士さんがいる。その人が学童までの時期のお母さんがつながっているキーパーソンです。その人と組んで、とりあえず下地だけ積んで、一緒にまたやっていけば何とかかなあと。一人だけではまずい。他者とつながるちから、協力録してしてやっていくいくちからが必要だと思う。

4) 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。

まずは、多忙な中で、発達障害者支援専門員の研修を終えることです。それ以外のことはあまり考えられない。

5) ワークインデックスに対する自己評価について教えてください。

どうしてかわからないけれど、一年目よりもどの項目も、点数があがっている。一年目から、はじめての仕事で、たいへんで、ばたばたして、とてもちゃんとやれていない状況だったけれど、改めて点数化すると、それで

もやってきた中で、それぞれちからをつけてきたように自己評価している。

6) 今後、この仕事を続けたいですか？

私の目標は、前任の方が2年だったので、2年いけばいいかなあと思う。置かれた状況が自分でもたいへんだと思っているので、答えようがない。

4. 考察

本人には、現在の職場の状況が、とにかく大変で、そんな中で、ばたばた仕事をしている状況の訴えが多いという印象であった。一人職場から二人職場になったものの、ほぼ同時に配属された新人は、相談支援の仕事に適性がなかつたようで、すぐに配置転換となったようだ。また、かわりに配属された職員も、資格などの専門性もなく、とにかくいっしょに仕事をするようになったようである。そんな中で、彼女自身も、相談支援の経験がない中で、次々と、困難なケースの解決に迫られて、いっばいいいっばいの状況の時のインタビューであった。

上司との連携もうまくできておらず、唯一、精神障害が担当のアドバイザーの大学教員が、相談できる相手になっている。こんな中でも、自分の得意分野を活かした精神障害のある当事者たちのシンポジウムをなんとかやり切るなどの活動を通して、本人自身の中に、人をつなげる、人につながるちからが少しずつ獲得できているような手ごたえを感じているようである。また、きっかけもあり、必要に応じて、発達障害の研修に参加することで、地域の中で自分に求められているちからを身につけていこうとする意欲も感じることができた。

しかしながら、相対的に他の相談員たちと比較をすると、抱えているケース数も50ケース(うち個別支援計画数5-10ケース)と多く、厳しい状況におかれているようで、今後も続けたいという感想には、ならなかつ