

た。

(B)

1. 基礎データ

年齢 20代 女性

保有資格 社会福祉士、相談支援専門員

勤務形態 常勤専従

学歴 大卒

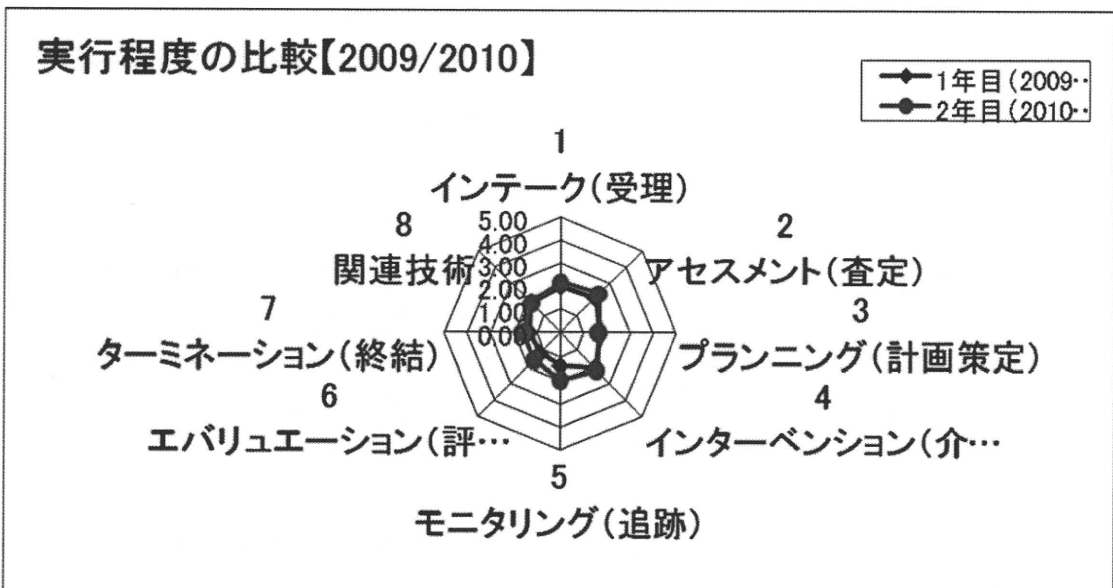
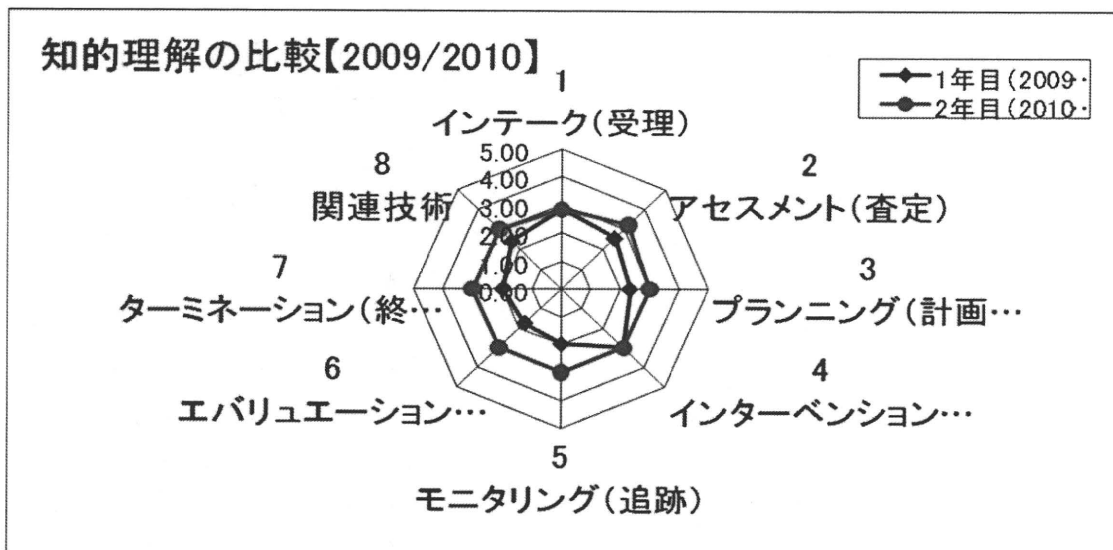
経歴 福祉現場5.5年、障がい者福祉現場5.5年、うち支援現場 4年

担当ケース数 5ケース、うち個別支援計画数 0ケース

所属学会・研究会 なし

初任者研修 受講した(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？

前年度は、ピア・カウンセリングをしながらグループワークをする力をつけていきたいと考えていた。今年度、初めてピア・カウンセリングの講座をやるように、地域の当事者に声かけをして、人を集めたりすることができるようになってきた。そういう中で自分がつけてきた力を聞かれているわけだが、「自分自身では分からないです(笑い)」。当事者としてピア的な立場で話が聞ける部分もあるかなとは思うのだが、やはり当事者にはなりきれないところも多いので、相談は難しいと思う。心がけてはいるけれど、力としてついていくかは分からない。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。

よかった研修は、「ピア・カウンセリングのつどい」。ピアカンを受けた人たちが自主的に集まる会。仕事ではなくて個人的に行く。自分の思いや相手の思いを聞き合う中で、「やはりこういう場は必要だな」と実感する。「こういう場所は大事にしたいな」ということも確認できる。また、「自分にそういう場が必要だと実感」でき、「こういう場を美浜でも作ってほしい」と思える。

愛知県の相談支援の強化学業の研修へ行った時、メインストリーム協会の玉木幸則さんが講師で「当事者の相談員として」というところで話しとグループワークをやった。「当事者主体のケアマネジメントとは」とか「自立生活とは」「権利擁護とは」というテーマで、「自分はこう思う」というのをお互い出し合って、新しい気付きがあって、それを共有するという研修だった。自分では何となくわかっているつもりでも、言葉で説明する

のはけっこう難しいなと思ったり、やはりそういうことをちゃんと自分の言葉で説明する力が必要だなと実感した。

3)改めて、今必要な「ちから」は何ですか？

最近限界を感じる人が多い。自分も迷いながらやっているところもある。いろいろな限界があるけれど、まずは、安心してお話しをしてもらえるように、その方の思いに寄り添って、第一段階のところできっと聞き取れる力をつけたい。それをつなげていく段階で部分的なかわりになるところもあるけれど、安心して次からも話してもらえる関係作り、少しでも次につなげられるようなきっかけを提供したい。「次につなげるところで不安がある」「つながった先との関係や、つなげてみたけどうまくいかなかった時も含めて、つながり先との間をうまくフォローをしていくようなことに不安がある」。見えない限界からそうなっているのか、ソーシャルワーカーとしての別の力をこういう形でつけていければとか、どちらもある。かなというのがある。あって、「自分はここまでしかかわれないから」と思って引いている部分もありますし、ほんとうはこういうこともしたいけれども自分にはできないからボタンタッチするけれども大丈夫かなというところもある。そのあたりで、自分自身が、チームワークとかいろいろところがうまく整理できればと思う。

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。

自分の中でまだどういう力をつけていたらいいのかとか、どういうところが自分の役割かというのは、頭の中では何となくは分かっているのだが、実感としてなかなか感じられない部分がある。いろいろな相談員の研修を受けて、勉強に

なる部分や学ぶところはたくさんあるのだが、自分が課題に感じていることに対しての答えとなるような手がかりがまだつかみにくいところもある。根本的に悩んでいるところの手がかりが見つけれない。

同じように当事者で相談をやっているところの事例をもっといろいろと聞いたり、実習させてもらうことができればいいと思う。日常的に交流がないことはないのですが、地域が遠かったりして、身近にはなかなかないので、日常的にそういう場があるといい。

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。

知識理解では、少し高くなったところもある。前とあまり変わっていない感じですが。前よりもすごく低くしたわけでも高くしたわけでもないですね。自分を客観的に見れていて、一年経ってもそこそここのところで、大きく伸びたわけでもへこんだわけでもないというところが数字に出ている。

6)今後、この仕事を続けたいですか？

はい。続けられる限りは続けたい。今までやってきたことを積み上げていくことでまた開けてくる部分もあると思う。関係作りは大事にしたい。

4. 考察

視覚障害のある当事者でもある。昨年度からの課題は、相談支援事業として、何とかピアカウンセリングを充実させたいというねがいの実現であった。今年度は、初めてピアカウンセリングの講座を行うことができた。本人自身には、こうした講座を実際に行ったことで、自分自身についてきたちからについて、具体的に語ることはできなかったが、ここには、日常的にも

こうした取り組みを評価しあえる当事者たちや関係する人たちのフィードバックがないと、言語化することはむずかしいのかもしれない。

よかった研修では、「ピア・カウンセリングのつどい」とメインストリーム協会の玉木幸則さんが講師の「当事者の相談員として」というところで話しをされてグループワークをあげていた。障がい者制度改革推進会議の第二次素案の相談等のところでも、障害当事者による相談活動である「ピア・カウンセリング」の積極的な活用と促進が書かれている。今後、本人自身が、どう発展させていくのかが、課題である。

一方で、視覚障害があることが、支援がないと移動できない、墨字のケース記録や文書を読むことがむずかしいなどのハンディとなっており、このことが相談員としての仕事を行っていくうえで、本人自身の足かせとなっている。本人自身も、もどかしさを感じている。ワークインデックスの自己評価では、実行程度は行動の制限もあつてかそれほどかわらないが、知識理解は、昨年と比較して、全体的に数値が増えている。こうしてつけてみると、自分なりに、ちからをつけてきているのであろう。

(C)

1. 基礎データ

年齢 30代半ば 女性

保有資格 精神保健福祉士

勤務形態 常勤専従

学歴 大卒

経歴 精神障害者通所授産施設・直接援助、現職相談支援専門員1年半

社会福祉現場5年 障害福祉現場5年 相談支援専門員1年半

担当ケース 27 ケース 個別支援計画

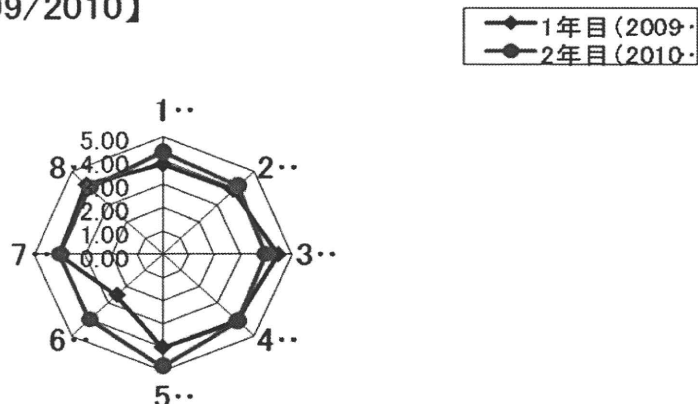
0 ケース
 所属学会・研究会 地元相談員有志で集
 まり月1回の自主学習会

初任者研修 受講中
 受講していない

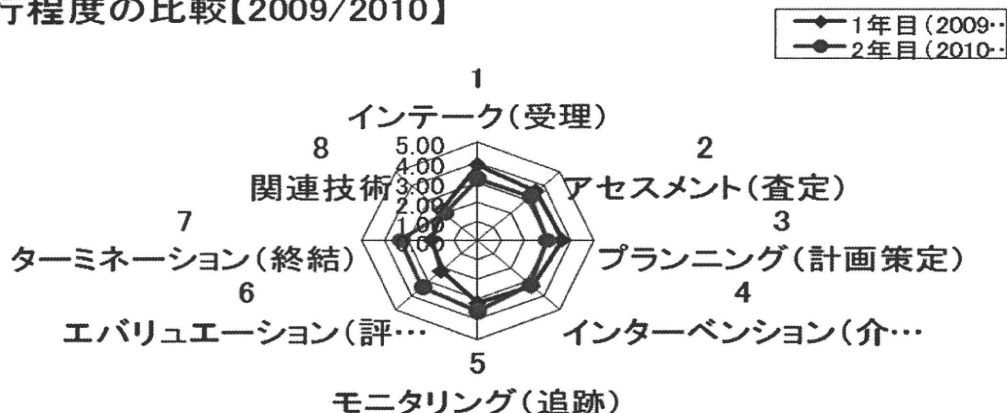
現任研修

2. ケアマネジメント技術評価・ワークインデックス

知的理解の比較【2009/2010】



実行程度の比較【2009/2010】



3. 相談員インタビュー

1) この1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)はどれぐらいつきましたか?

冒頭の質問では「まだまだだとは思いますが。やればやるほど足りない」と現在の印象を述べている。つけてきた力は「今のところあまりないような気がします。」と、何がどれくらい?という形では冒頭には明確には発言はなかった。

しかし、インタビューの中盤では、相

談支援事業者との横のつながりの中で、相談支援関係者との関係を活用する力等をつけてきている発言がいくつかあった。

相談支援事業者の会議に「事例をどんどん出して」いくことや、そうした関係者との関係する場を「自分の中で、うまく利用していこう」と考えるようになったと述べている。また、地元の支援関係者と自主的な学習会において「自分にこれが必要だから、この研修をしたいと言

えるようになってきた」と述べている。

個々のケースの積み重ねの中で、学齢から大人への時機の機関同士の「ケースの引き継ぎ」やアフターフォローの課題が述べられた。また引きこもりのケースの難しさ等で中期的なかかわりの見通しや関係者の連携・役割分担の課題も述べられた。それらの中で、他機関との連携がうまくいっている部分とうまくいっていない部分を残して、まだまだうまくいっていない部分が上記のような地域課題においてはあることが述べられた。

2) こうした「ちから」ほどのように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。

ケース記録の社会福祉協議会内での上司への回覧で適時説明を求められたり、「毎月1回相談支援事業者が集まって会議」において、去年までは、もう追われている感じだったが、「事例をどんどん出して」、今年は「自分の中で、うまく利用していこう」と考えられるようになったと述べている。

また、前述の地元の関係者で自主的に作った勉強会があり、月に1回研修会を自分たちで内容を決めて行っている。また、学習仲間と飲み会に行くことも取り上げている。

その他、外部の研修会に参加して、そこに参加しているいろんな職種や立場や年齢の違いから生まれる視点の多様性を学び、自分の視点の特徴をつかんでいくということも取り上げられた。

3) 改めて必要な「ちから」は何ですか？

「昨年と同じことを」取り上げましたが、「やはり多問題家族」(「家族支援」ではなく、「多問題家族」)へのアプローチが難しく、「そこにどういう風にかかわっていけるのかを、もう少し整

理しつつ勉強できる場があるといいなと思います。」

「家族として集まると、いいほうに行かなくて、」難しい。年代によって問題によってかかわる機関が変わり、それぞれに連携が必要であり、また中には家族が「関係者に依存的に」なったりして難しい。そうした多問題家族へアプローチする力、つなげる力、連携する力が必要になっていることを述べている。

また、単身者への支援として、例えば「楽しいクッキング」教室とかの、グループワークやセルフ・グループを組織する力を取り上げている。

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。

前述2)で述べた、相談支援事業者が集まる月1回の会議での事例検討が必要。そこに自主的に事例を出していくこと。また、自主的な学習会を引き続き自分たちで企画し学習することを述べている。また、今年度は自立支援協議会のほうで、相談支援の研修を自分たちで企画・運営をすることを述べている。

研修では「話を聞いてるだけだと、『そうだねそうだね』」と、「その時は『うんうん』と思うのですけれど、「身に付かない」ので、グループワークの手法を取り入れることや、具体的事例を検討することの必要性を述べている。

その他、近隣の市町の制度の情報を知識として知っておくことを取り上げた。

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。

インテーク・アセスメント・プランニングの実行程度は、昨年よりもやや点数が下がっている。反対に、昨年低かったエバリエーション・ターミネーションの実行程度は、昨年より高くなっている。関連技術は、昨年と同様低い点数となっ

ている。

6) 今後、この仕事を続けたいですか？
「続けられればとは思うんですけども、本当に「来年以降はどうなるんだろう」というのがあります。異動もあるかもしれないので、分からないのですね。今ちょっと微妙なんです、自分がすごく。」

4. 考察

Cさんは、精神障害の分野で5年働いてきている。以前は、授産施設等で直接援助職員として経験してきた。現在の支援センターの相談員としては1年6ヶ月となっている。

相談員の必要な力として昨年度とほぼ同様に、多問題家族へのアプローチする力、他機関につなげる力、地域支援の連携する力が必要になっていることを述べている。その他、単身者でグループを活用した何かができないかと述べている。

どのように力を身につけてきたかについては、「毎月1回相談支援事業者が集まって会議」において、去年までは、もう追われている感じだったが、「事例をどんどん出して」、今年は「自分の中で、うまく利用していこう」と考えられるようになったと述べている。また、前述の地元の関係者で自主的に作った勉強会で内容を自ら考え提起している。こうした、

地域の相談員同士のネットワークを活用したり、事例や課題を自ら出していくことが力になっていると述べている。

また今後必要な研修・研鑽については、今後も引き続き、相談支援事業者のケース検討会上げ、そこに自分から自主的に事例を出していくことの大切さをあげている。地域の相談員のチームを自分で活用することへの着目が見られる。また、研鑽の方法や身につけ方として、具体的事例で学ぶことや、研修会の企画では、グループワークの手法を取り入れることを述べている。

(D)

1. 基礎データ

年齢 40代 男性

保有資格 介護福祉士

勤務形態 常勤専従

学歴 大学卒

経歴 社会福祉現場9年2ヶ月（内障害福祉現場2年3ヶ月） 相談支援現場2年3ヶ月

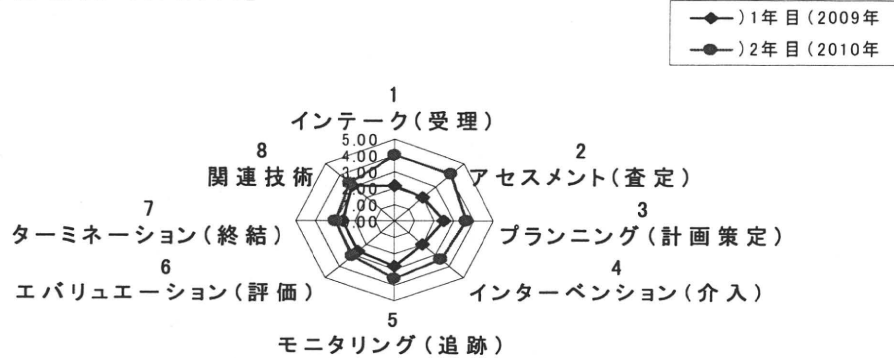
担当ケース 38ケース 個別支援計画数7ケース サービス利用計画作成数0ケース

所属学会・研究会 特になし

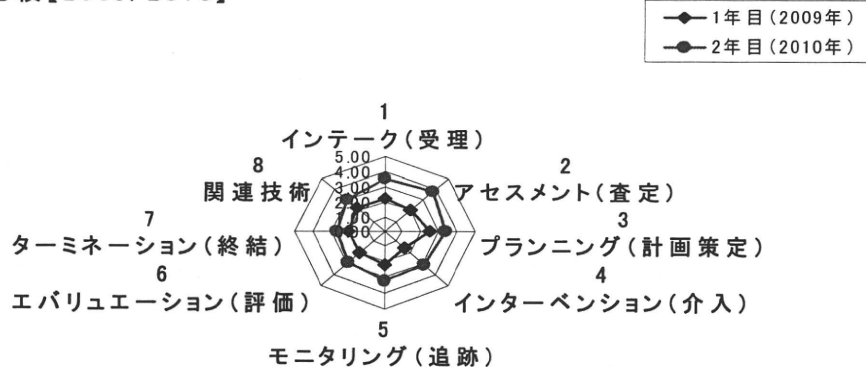
初任者研修 受講した 現任研修 未受講

2. ケアマネジメント技術評価・ワークインデックス

知的理解の比較【2009/2010】



実行程度の比較【2009/2010】



3. 相談員インタビュー

1) この1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）はどれぐらいつきましたか？

〇〇さんは今回のインタビューの事前メモを準備されていた。1年間の経験した分だけ、出会った利用者さんから、また新しくつながった事業所さんから、ひとつひとつ学んでいる。その人の地域生活全体を見通した支援の中で、様々な制度やそれを活用する手続きや、新たな社会資源を知り学んだ。技術については、相談の件数や経験が増えたことで、傾聴のあり方の吟味をした。また面接の時間・内容等を相手とのやり取りで工夫ができるようになった。アセスメントの全体像を把握しつつ整理し何回かに分けて設

定できるようになった。また、電話で依存的になってしまう利用者さんとの電話を、丁寧に10分ぐらいで切れるようになった、と述べている。

2) こうした「ちから」はどのように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。

支援センターの環境的側面で、何よりも恵まれていると思う。事業所2つで9人の相談員のチームがあり、自分が困ったときには他の相談員に相談できる。また、時に厳しいアドバイスももらえる。また、他の相談員の動きを見る中でも学んでいる。

研修では、自立支援協議会の相談体制部会で行った、「べてるの家」の向谷地

さんと呼んでの、「傾聴」の勉強会（ロールプレイ等行う）が非常に勉強になった。

また、相談体制部会でのケース検討で、自分の担当のケースを何度か提出し検討をした。自分が担当の知的障害のある方で触法行為のある方のケース検討を何度も行った。それはとても勉強になった。一人だけで考えていたらたぶんしんどいが、チームが見ていてくれて支えを感じているとのこと。

3) 改めて必要な「ちから」は何ですか？

知的障害の方への支援で長期的に見たとき、社会の中で、「共に生活していくために必要な地域・家族・友達とうまく接していく力が」必要であると感じている。

「いつも一緒にいれば、当然いろいろなところでやれるのですが、会う時間が限られていて、自分（相談員）と会っている時間の方が少ないわけで、その方がどういう人たちとお付き合いをして、どういう言葉を発して、どういう行動をして社会と向き合って生きていくのを応援するのは非常に難しい問題であって、相談員の力として支えていくという部分では、非常に大きな課題なのかなと思います。技術でそれを支えていくことは非常に大きな力なのかなと思っていて、そういう力が必要」であると述べている。相談支援は、日中の職場や作業所等のように継続的な直接援助ができるわけではないので、そうした力を本人が身につけていくための相談支援のあり方を考えている。例えば、SSTを組織する技術を取り上げた。

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。

「今、SSTの勉強というか、そういうのが大切なのかなと」上記に述べた必要

な力の手がかりになるのではと考えている。また、「ただ僕一人が勉強して、それに対して入っていくのではなくて、当然、個々の障害者総合支援センターのみんなが相談して、共通の言語で、共通の課題、共通の考え方で、今までどおりみんなで話し合いながら、その人の支援方法を考えていくのがいいのかな」と述べ、ケース検討や他の相談員とも話し合いながら、身につけていきたいと考えている。

また、触法や虐待などの場合、その人が抱えてきた問題の背景を「検証する場は、なかなか難しいけれどもないと思うのです。」そうした「背景とかいろいろな理由があると思うのでそうした勉強をしたい。」

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。

全体として、すべての項目で昨年より点数を高くつけている。Dさん自身も手ごたえを感じていると述べている。特に、インテークとアセスメントが顕著に高くなっている。

6) 今後、この仕事を続けたいですか？

「はい。続けたいです。」「相談員の人員が充実していたり、スーパービジョンがあつたりという環境が今後も保たれるのであれば、当然ずっと私がこの立場でいくということではなくて、自分がやはりスーパーバイザーになる過程があるということも踏まえて続けていきたいと思っています。」

4. 考察

Dさんは、現職の前は高齢者福祉施設で管理職であった。また介護福祉士として直接援助にかかわってきた。障害者相談支援専門員としては、今回のインタビュー時点は2年半を経ている。技術評価のワークインデックスにも現れている

が、昨年の低い（控えめな）自己評価から、今年は、自分の成長の手ごたえを感じつつインタビューに答えている印象を受けた。

自分がつけてきた力を振り返ったとき、何より一番に上げたのは、当支援センターの「環境的側面」の良さを取り上げている。事業所2つで9人の相談員のチームがあり、日々の業務の中で他の相談員に相談したり、他の相談員の動きから学んでいると述べている。そして、圏域アドバイザーもスーパーバイザーで参加しているケース検討会（自立支援協議会の相談体制部会）で、自分の担当のケースを提出し検討したことなど、大きな力になってきていると振り返っている。また、今後もそうしたOJTや相談員チームでのケース検討の重要性を述べている。これらは、昨年度のインタビューと同様であった。

また、必要な力として、昨年のインタビューでは、「社会資源や制度の知識」を第一に挙げていたが、今回は、支援ケースのプロセスや、利用者の持っている力や必要となる力、ライフストーリーに着目している。

相談支援の中で実感したとして、地域

社会の中での本人の人とかかわる力を本人自身が身につけていくための相談支援の力はどのような力かと考察している。そうした相談員の力は、直接援助と間接援助である相談員としてどのように可能か？という点に着目し模索している。そして、そのための技術としての傾聴やSSTを取り上げている。

最後に、相談員チームの中で自分がスーパーバイザーであることと、いずれ自分がスーパーバイザーになる過程があることをイメージしている。

(E)

1. 基礎データ

年齢 30代 女性

保有資格 社会福祉士、相談支援専門員
介護支援専門員

勤務形態 常勤専従

学歴 大卒

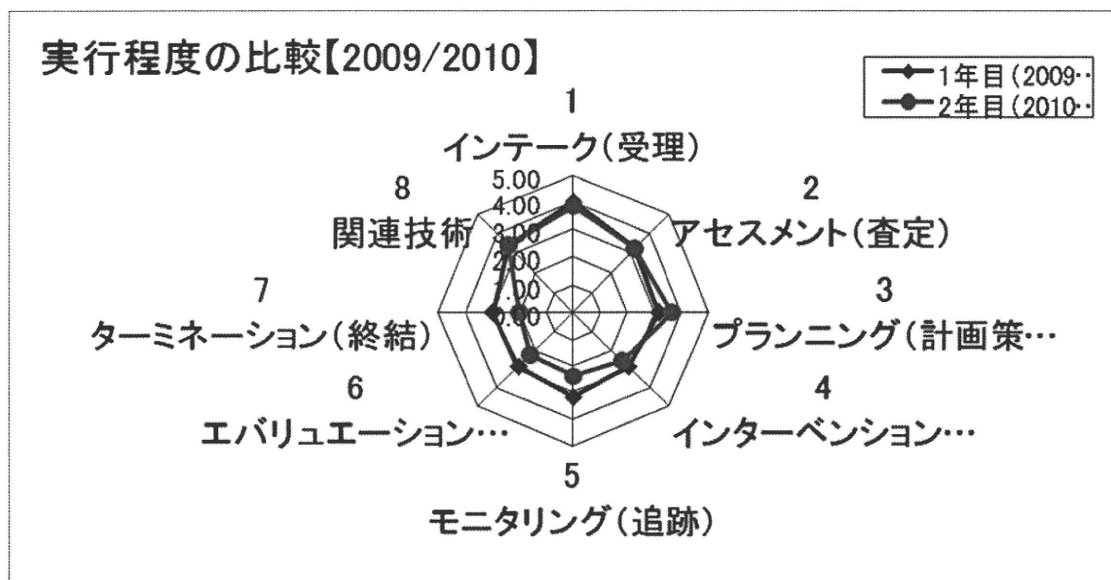
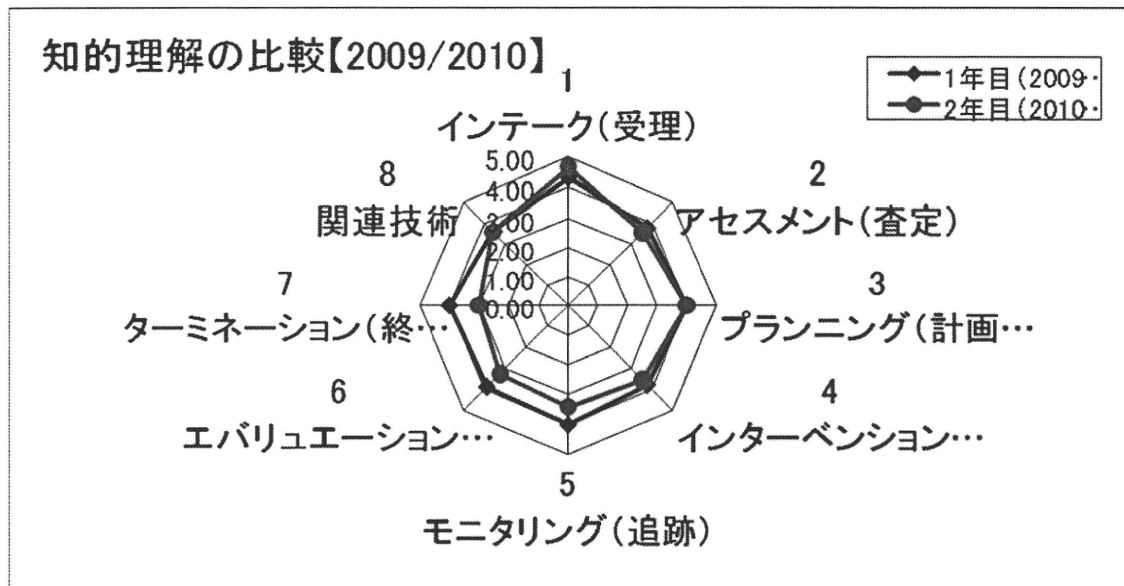
経歴 福祉現場9.5年、障がい者福祉
現場7.5年、うち支援現場 7.1年

担当ケース数 5ケース、うち個別支援計
画数 0ケース

所属学会・研究会 なし

初任者研修 受講した(4) 現任研修
受講した(4)

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？

個別の支援を重ねていったらそれは全部経験になると思っているので、1年間やっているのをついたかなとは思っている。けれども、積極的に勉強だとか技術が身についたというわけではないので、それをどう表現したらいいのか分からない。去年と変わらないかもしれないけども、人数は

多くやらせていただいているので、その都度会議のときに出したり、相談体制部会で事例を出したりしてやっているの、そこで「こう支援したらよかったのだ」とか、他の人のケースも聞きながら、「今こういうところで止まっているのかな」とか、やっていることは全部力になっているのかなとは思っている。います。それがいつまでというのは分からないけども、地道に少しずつだと思える。

サービス利用計画などの大変な事例を

通して、本人さんや、もちろん家族との働きかけの部分で、やればやるほど何かうまくいかない面に気づいた。「本人に苦労をお返しする」という返し方の重要性。また、この件は、誰に相談すればよいのか？など、「ふりわけをするちから」がついてきた。だいぶ失敗をしましたが。「分けて考えられるようになった。

この問題はこの人に聞こう」、「この問題はこの人に聞こう」という感じで。以前との違いで表現すると、「センター長に丸投げ」から、自分で考えることができるようになってきた。

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。

人との関係の取り方みたいなところの工夫したちからは、職場のOJT、事例検討で身につけてきた。相談体制部会のところでは実際のケースを検討することを通して力をつけてきた。相談員がアドバイスをくれたり、聞いてもらうだけでもいろいろなことの整理を自分がつけていける部分ですごく力になっている、大変なケースでもやっていける。現任研修は、いま一つであった。

3) 改めて、今必要な「ちから」は何ですか？

アセスメントをする力。初任者のころはサービスをつなげることに精一杯なところだった。実際サービスを使うにしてもアセスメントをした上で、こういったサービスすると「この方は10年後にはこうなっているんだ」とか、そういうのを考えていかなければならない。個別の事例を出すと気づかざるをえない。アセスメントを取るのには苦手だと思ってしまうので、そこは伸ばしていかなければならない。それが必要な力。もう一つが、「チームの力が大切」と思う。「見立ての力」と「チ

ームの要」みたいな力。

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。

自分がピア・スーパーバイザーになったりとか、ある意味ほかのケースをスーパーバイズするみたいなことをする中で、結果的に自分のケースの見立ての力とか、自分のケースのチームを作る力がついていくみたいな発想があると思いますが、そこまではまだなかなかやれない。スーパーバイズとか研修を作る側になるのか、人のケースを少し距離を取って一緒になって検討してみる機会を積極的に持つだとかが、大事。

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。

厳しめにつけてしまった。たぶん「相談員はこうあるべき」という人が、うちのセンター長であったり、高山さんであったりしているので、「そこまでできないと10ではないだろう」と思っているのかもしれない。いつも厳しめにつけてしまう傾向があるのかなと思う。1年目にインタビューを取ったときよりも、より厳しめにつけたというのは、「もっとやれるでしょう」、「もっとやらなきゃいけないでしょう」というのがあるから。1年目よりは確かにやれてきてはいると思うのですけれど、「もっと」というのがたぶん見えている。

6) 今後、この仕事を続けたいですか？

今のところは「はい」です。理由は、まだまだ一人前ではないので、勉強してやっていかないといけないと思う。

4. 考察

仕事を続けていきたいという姿勢に表れているように、前向き。ワークインデックスに対する自己評価に見られるように、1年目にインタビューを取ったときよりも、よ

り厳しめにつけている。

「もっとやれるでしょう」、「もっとやらなきゃいけないでしょう」という自己評価である。

現任研修に行ってみて満足できなかったということで、必要な「当事者たちとの関係の取り方」の工夫のちからは、職場のOJT、事例検討で身につけてきた。改めて、今必要な「ちから」については、「アセスメントをする力」と「チームの力が大切」なことをあげている。きちんと「見立てて」、相談チームの要になっていく必要を感じているようだ。「実際にはそこまではまだなかなかやれない」というコメントも併せてだが、今後は、こうしたちからをつけていくために、自分がピア・スーパーバイザーになったりとか、ある意味ほかのケースをスーパーバイズするみたいなことをする中で、結果的に自分のケースの見立ての力とか、自分のケースのチームを作る力がついていくみたいな発想があると思うようになったて

いる。これまでの何でもアドバイスをしてくれた上司が替わり、中堅の相談員としての自覚を少しずつもちながら、30代にふさわしい相談チームを意識した仕事ができるちからをつけようとしている。

(F)

1. 基礎データ

年齢 50代 女性

保有資格 相談支援専門員 介護福祉士
保育士、幼稚園教諭資格

勤務形態 常勤専従

学歴 短期大卒

経歴 福祉現場26年、障がい者福祉現場26年、うち支援現場 4年

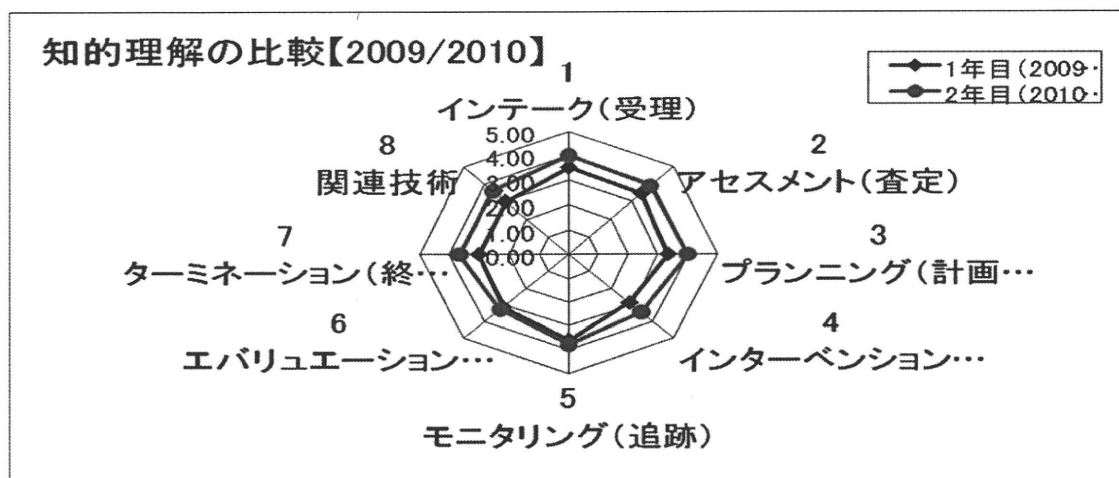
担当ケース数 25ケース、うち個別支援

計画数 10ケース サービス利用計画 0

所属学会・研究会 なし

初任者研修 受講した(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



実行程度の比較【2009/2010】



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？

ケースが増えてきた。多様なケースに出会い、うまくいった支援や失敗した経験が糧になり、何か「ちから」がついてきたように思う。知識が豊富になったかと問われると、基本的なところは去年と変わらないと思う。「きちんと聞く」こと、「将来を見据えての計画」という自分が大切にしてきた基本は変わらない。けれども、関係機関との連携のちからなどの応用力というのは少しついてきたように思う。様々な社会資源との関係がちょっと広がったり、つながったりできて、丁寧に伝えればお互いに協力しあえる関係、あとはこの人に頼めばというふうな、型が広がった。もう一つは、「折り合いを付ける力」。これまでは、計画をこちら側が中心に立てすぎての失敗していた。もう少し本人のことを聞こうと思っている割に、自分で操作してしまう。よかれと思ってやってきたことが、ケースによっては、あまりいい効果が出ていな

かった。このところで「ちからを抜く」「相手とほどよく折り合う」という対応ができるようになってきた。

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。うまくいく場合も失敗する場合も含めて、経験を一個一個積み重ねてきたことが、まずちからになっている。事例を通して学ばせていただいたというのが大きい。利用者さんに学ばせていただいたというのが大きい。その中で、自分が悩んだり、「折り合い」を付けながらやっていくうちに、スーパーバイズしてもらったことを応用して、学んできた。学ぶということですかね。この職場は、本当に恵まれていて、相談員が9人いて、スーパーバイズしてくださる方もいる。今、自分がどういう研修が必要かなと思うときには、やはり一番事例検討。相談員同士のケースをとおした悩みとか手法とかそういうのを学ぶ機会が、一番いい。相談員同士の研修が一番ありがたい。

3)改めて、今必要な「ちから」は何です

か？

これまでの自分の経験をさらに応用できるちから。「ワーキングメモリー」。いままでの自分の体験や経験、実践をほどよく整理して、必要な時にこれらを組み合わせ、引き出して、うまく使える力。新しいケースと向き合ったときに、改めて別のところに行って学んでなんとかしようというのではなくて、これまで取り組んできたものがほどよく棚や引き出しに整理されていると、具体的な新しいケースと向き合ったときに上手に正しく働いて、整理されてきた記憶がうまく使えるちから。

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。

ずっと施設で働いてきて資格はいらないと思ってきた。皆さん、社会福祉士の資格や精神福祉士の資格がある。そういう勉強もしていけないといけないなどというのがある。

資格を要求されてきている現場であるので、葛藤はある。

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。

ざっと数字を見て、昨年よりは少しずつ上がっている。今年は昨年に比べたらケースが増えて、向き合ってきた度合いに応じて、これだけちからを付けてきた。

6) 今後、この仕事を続けたいですか？

そうですね、あまり先のことは考えられないですけど、今でいくと「はい」でいいのかなというふうには思う。あまり体が丈夫じゃないので、先のことまでは分からない。

4. 考察

ケース数も増え、それに伴い関係機関との連携の機会も増えてきている中で、ワークインデックスの指標にみられるように、确实

に「ちから」をつけてきた印象がうかがえる。本人自身も、「ちから」をつけてきた実感があるようだ。つけてきた「ちから」のキーワードは、「関係機関との連携のちから」と「折り合いをつけるちから」である。特に「折り合いをつけるちから」については、これまでは、計画をこちら側が中心に立てすぎての失敗であるとか、自分で操作して、よかれと思ってやってきたことが、ケースによっては、あまりいい効果が出ていないことの気づきが、印象的であった。このところで「ちからを抜く」「相手とほどよく折り合う」という対応ができるようになってきた。こうしたちからは、外部の研修というよりも、職場でのピアスーパーバイズやスーパーバイザーを交えての事例検討会によることが大きいことが明らかになった。今後つけたいちからは、「ワーキングメモリー」。いままでの自分の体験や経験、実践をほどよく整理して、必要な時にこれらを組み合わせ、引き出して、うまく使える力。カタカナ用語で、本人もしっかり理解できていない用語であったが、大事にしたいことばであるように思われた。今後、受けたい研修については、「資格」のことが主で、この「ワーキングメモリー」を磨くための研修については、語られなかった。今後も、この仕事を続けたいということであった。施設職員として長く働いてからの相談支援事業職ということで、まだ「資格」がないことへの葛藤もあるが、経験を積む中で、「ワーキングメモリー」のちからに気づくなど、自分の良さをより活かしての仕事への関わりへの意欲が感じられた。

(G)

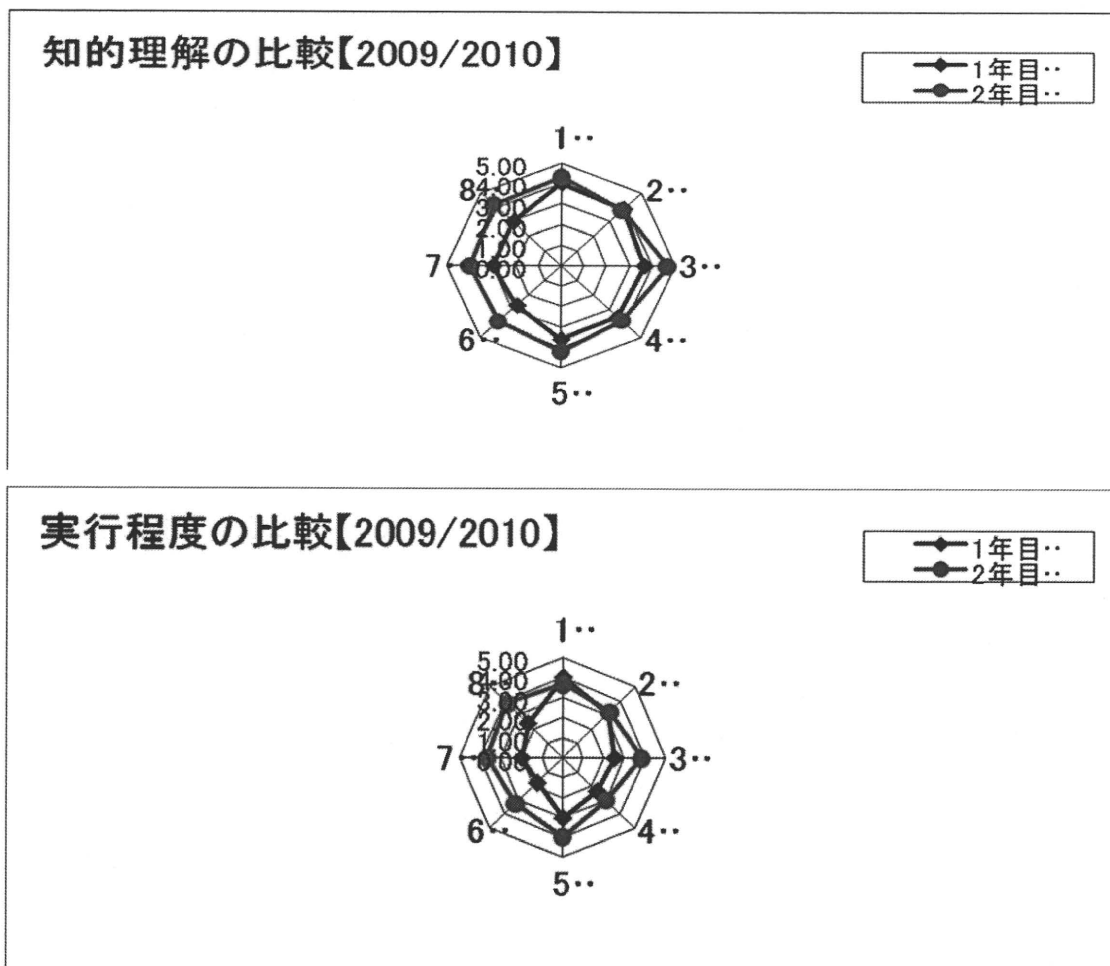
1. 基礎データ

年齢 30代前半 女性

保有資格 社会福祉士、精神保健福祉士、
 相談支援専門員
 勤務形態 常勤専従
 学歴 大卒 社会福祉学部
 経歴 精神科病院PSW 5年 現職2年
 半

担当ケース 30ケース、うち個別支援
 計画 10 ケース うちサービス利用計画
 作成数0件
 所属学会・研究会 なし
 初任者研修 受講した(2) 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1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)はどれぐらいつきましたか?

あるときは働きかけても逆効果であったり、「心配だから放っておけない」という自分の気持ちが強かった。しかしこの1年では、支援を「休止するとか、いったん終えてみましょうかとか、そういう提案も思い切ってできるように」なっ

てきた。支援関係者の連携や情報交換や、大変な時はその事業者さんと一緒に考えたりなど「後方支援」という方法も取れるようになった。そうした「距離を置く」ことで、「見極め」が出来るようになってきたことを述べている。

「去年、答えた、地域と本人に双方向に伝えることは、橋渡しをやらなければだったり、それこそ気負いの部分が大きかった言葉じゃないかと思う」と今年の

インタビューを振り返り、最近「ちょっと肩の力が」抜けた感じと、また、「自分に諦めがついたんだと思います」と表現している。そして当事者研究から学んでいることを取り上げ、「ご本人が自分の苦労も含めて出来ていくこと」を大切に、「本人の困りごとをこちらが引き受けるのではなくて、一緒に制御する中で本人にお返しするという部分」を試行錯誤しつつできるようになってきたことをGさんは取り上げた。

2) こうした「ちから」はどのように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。

「当事者研究の力が大きかった」こと。「ちょっと気負いが取れてきたというのは、私がこの人をどうにかするとかそういうことではなくて、ご本人が自分の苦労も含めてできていくという考え方を私も飲み込めるようになった」と述べている。

また、去年は自立支援協議会のブラッシュアップ研修に、べてるの当事者と向谷地さんと呼んで行った。その研修の企画・運営・手伝いを自分自身でしたことが力になっている。

日常の相談支援でケースの数をこなしていく中で、試行錯誤しながら1)で述べたような力を身につけてきた。また、関係機関との連携の中で、「自分の持ち分はこのへんというのがみえてきて」、また相手の持ち分がだんだん見えてきた部分もあると述べている。

3) 改めて必要な「ちから」は何ですか？

「今、思っていることを続けたり、深めること」だと述べ、1) 2)で述べた主に当事者研究から学んだことを、引き続き必要なちからであることを述べている。

そしてインタビュアーの質問にも触発され、次に身につけていきたい援助技術の一つとして、「グループワーク」について取り上げる。当事者研究におけるピアやグループのちからに着目した。

また、自分の得意分野である精神障害以外の発達障害や知的障害の実際の知識を増やしていきたい。3 障害の理解するちからについても述べている。

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。

まずケース報告・ケース検討の重要性について述べる。「今年度体制が変わったこととケース報告に時間が割けない部分があるので」ケース報告の時間をしっかり確保することが重要である。現在行っている月2回の会議と相談体制部会の充実が必要であることを取り上げる。

また、「個からグループへ」「グループの応援の経験が」少ないと述べ、グループワークの技術や力の基本を学べる場があれば行きたいと考えている。

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。

「昨年とあまり変わってないかなあ」と話しつつ、相談支援のプロセスの後半部分の力がついてきていることを自己評価している。「終わりをおくことができるようになった」等の終結へのとらえ方の変化への着目や、上記インタビューで述べてきた身につけてきた力が、ワークインデックスの自己評価にも表れていると考えられる。

6) 今後、この仕事を続けたいですか？

「いつまでやれるかというのはちょっと分からなくなりますが、自分の気力と体力が持つ限りはやれたらなと思っています。」

4. 考察

Gさんは、精神科病院の6年のPSWの経験と現職の相談員と合わせて8年6カ月の経験を経てきている。昨年の聞き取りは、現職の支援センターでの相談員としては2年目の時点であった。自身の経験の病院等の相談員との違いを「地域」という範囲をとらえることの広さと、当事者の生き方という広さや深み等に触れていた。

今回の聞き取りでは、当事者研究から学んでいることを取り上げ、「ご本人が自分の苦労も含めて出来ていくこと」を大切に、「本人の困りごとをこちらが引き受けるのではなくて、一緒に制御する中で本人にお返しするという部分」を、「ケースの数をこなしていく中」で試行錯誤しつつできるようになってきたことを取り上げた。

最近「ちょっと肩の力が」抜けたと述べられた。また、支援関係者の連携の中で「後方支援」という方法も取れるようになった。そうした「距離を置く」ことで、「見極め」が出来るようになってきたことを述べている。

そうした力をどのように身につけてきたかの質問に、日々のそうした試行錯誤の数の経験と、もうひとつは、自立支援協議会での研修（当事者研究の関係者を

呼んで企画）の企画・運営に自ら携わった経験を取り上げた。

今後も今の大事にしていることを、こつこつと日々の相談業務で続けていくことを述べている。必要な研修として1番にあげたのが、圏域アドバイザーがスーパーバイザーとして参加している相談員のチームでのケース検討や、自立支援協議会の相談体制部会をあげている。さらに、今後必要な力として、当事者研究のピア・グループの力に着目しつつあった。グループの力を活用する技術的側面に目を向けつつあった。

(H)

1. 基礎データ

年齢 30代 男性

保有資格 社会福祉士、相談支援専門員

勤務形態 常勤専従

学歴 大卒

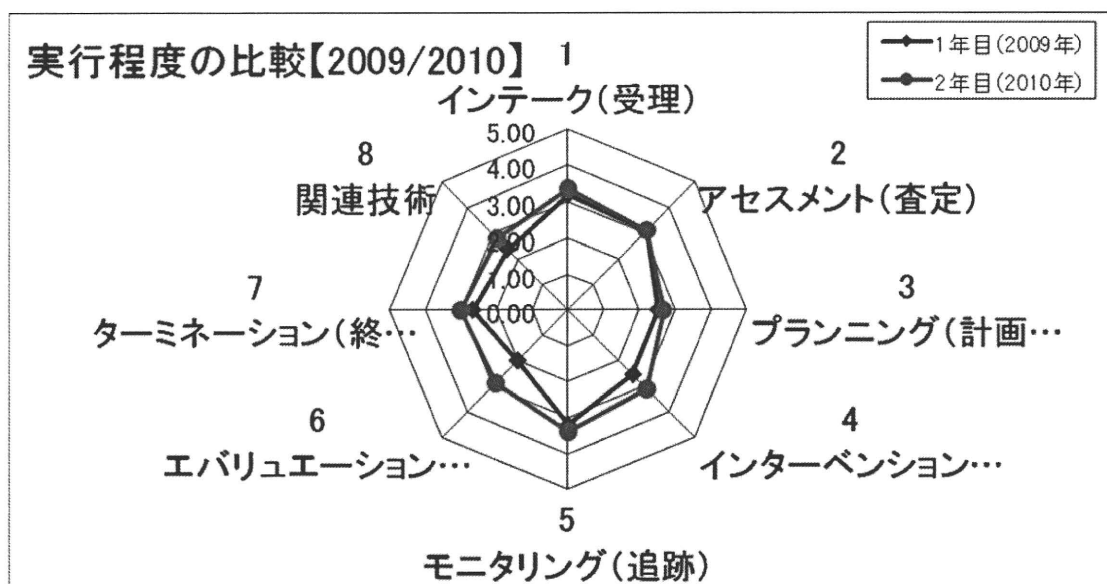
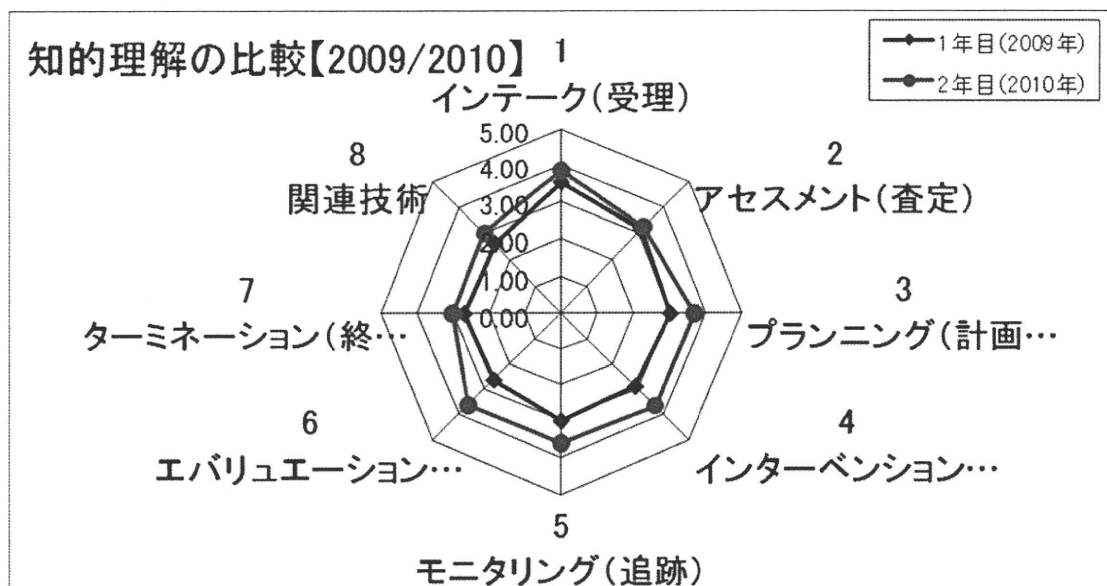
経歴 社会福祉現場 3年 障がい福祉現場 2年、相談支援現場 3年

担当ケース数 60 ケース、うち個別支援計画 17ケース、うちサービス利用計画 4ケース

所属学会・研究会 なし

初任者研修 受講した(2、3、5) 現任研修 受講した

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？

「やっぱり振り返りということ、自分自身もそうですし、利用者の方のモニタリングだとか評価、もちろん自己評価というところも重要なんだなということを考えるようになって」と自覚し、昨年に比して「モニタリング」と「評価」を意識する姿勢を示している。

この1年の間に行った、例えば就労支援で利用者が「失敗することも多いものですから、そこでどうしても考えて、じゃあ今後一緒にどうやってやっとうかという話し合いにもなるので、そのときにじゃあ振り返ってみようかということ」で「意識しながらやっていくことで力になってい」と感じている。

前々職の営業職時代には全く経験をしたこともなく、またやり方も分からなかったモニタリングと評価の必要を、就労支援の現場

で当事者とともに経験した躰き体験から学び取っており、「今の考えている中では、アセスメントと同じぐらいモニタリングとか評価が大事」と実感している。

また、「1年～2年の中で一番僕の中で大きいというのは、相談できるようになったということが実は一番大きい」として、以前ならなかなかできなかった同僚への相談が自分を伸ばすちからになっていると述べる。

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。

「これは結構周りに注意されてはいるんですけど、研修を余り受けていない」と前置きしつつ、自立支援協議会で自分が事務局担当として取り組む、住まいに関する研修会など「興味のある研修がなかなかなくて、今受けれてない」ため、研修が直接ちからづけの要因になっているとは思っていない。むしろ、今自分がちからづけに活用しているのは、まさに「ケースを通じてスキルアップしてもらっていて、皆さんそうだとは思うんですけど、ケース自体が自分自身の糧にもなっているし、もちろん利用者の方たちとか相談に見えた方たちがそのまま自分たちを経て、また踏み台にしてもらって、ほんとに上へのステップ、就労だとか生活が豊かになったりとかなればもっといいなどは思いつながら、「お互いにこう今、成長をしてもらえるようになることを心がけて今やってい」ることである。昨年からは職場内では毎朝の申し送り、週1回時間をとっての事例検討会など地道な活動を継続しているが、その取り組みが「ほんとに大きい」と感じている。

3) 改めて、今必要な「ちから」は何ですか？

少しの躊躇がありながら「力とか知識、技術、技術なのかもしれないですけど、気持ちなのかもしれないですけど」、「より相手のことを知る力というか、聞き出す力みたいな

ところ」と「慎重さというところが自分自身に欠けているなというのを」自覚しており、特に落ち着きが自分には必要であると感じている。今現場では「気をつけてはいるんですけど、バタバタしちゃい、「そこを“落ち着け落ち着け、お前ちょっと慎重になれよ”」と言うもう一人のだれかがいて、ただ慎重になり過ぎて何もしないんじゃないなくて、しっかりその押さえるべきところはちゃんと押さえる。そのツボみたいなのがちょっとまだわからない」手応えのなさを実感している。そのためまだまだ「何かあったときなんかにもこう、ついついこう、力んでしまうというか、肩に力が入ってしまうことがある」。

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。

自立支援協議会で担当している部会に関連する研修会には出かけたいと思っている。また、触法や累犯の障がい者の支援などを手がける機会も増えたため、「先進地みたいなものの見学をできたら」と思っている。触法や累犯の障がい者への関心は、前職の児童養護施設での経験から生じる視点であることの認識もあり、「児童虐待を受けてしまった子で障害のある方に関しての支援だとか、そういったものの研修というのであれば、自分のケースの中でも生かせる」ので積極的に受講したいと考えている。

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。

昨年に比して、知的理解、実行程度のそれぞれが若干点数が上昇している。特に先述のとおりモニタリングと評価(エバリュエーション)への関心が高いが、これは利用者の就労支援の実践を通してその必要を強く実感したことによる。もともと「アセスメントとか、プランニングはまあまあ、どうなのかな、まあ人並みぐらいなのかな、わからないですけど、でもちょっと苦手なところもあり、

どちらかというとケアマネジメントのプロセス避ける帰来があったが、「やっぱりそれだけだとちょっとだめだなということも自分自身で考え」モニタリングや評価の過程に注目するようにしたという。たまたま支援をしている利用者の多くが支援期間3年を経て、モニタリングや評価をするタイミングと一致している、というのも好機だった。

6) 今後、この仕事を続けたいですか？

「今のこの職場、社会福祉協議会という職場が多分、すごく、どういうんですかね、ぬるま湯というわけでは決してなくて、すごい居心地がよくて、で、鍛える、自分自身が成長、適度に成長する、急激ではなくて、適度に成長できればということでも最近わかってきたので、この仕事は続けていきたい」と感じているし、社協に属する関係機関も有用に活用しながら仕事をこなしている。

4. 考察

自分の最も大きな変化として強調したのは、「自分が相談できるようになった」点だ。「正直、それが僕の中では以前は、こんなこと言ったら怒られますけど、相談すること自体が恥ずかしいことだと思ってたんですよ。人を頼ってるというのが。前職ではそうだった。けど、こっちの世界では間逆で、相談しないほうが恥ずかしい」と感じるようになるほどの大きな変化を迎えている。この変化は利用者へ向き合う態度の変容、支援プロセスの変化までも生み出し、共に考える支援

者の在りようにつながる気配を感じさせるまでになった。日々の実践の積み重ねを通じ「当たって砕ける」ような実践の方法では、利用者や利用者に関わる社会の側にも迷惑をかけることに繋がるという認識が持てるようになり、以前の営業職時代には見いだすことのできなかつた実践後を振り返る、という価値に重きがおけるようになった、と自己を評している。昨年に比してケアマネジメント技術が高まった自覚があり、それはワークインデックスに如実に現れている。

(1)

1. 基礎データ

年齢 30代 男性

保有資格 社会福祉士、精神保健福祉士、相談支援専門員

勤務形態 常勤専従

学歴 大卒

経歴 社会福祉現場 2年 障がい福祉現場 8年 相談支援現場 8年

担当ケース数 60 ケース、うち個別支援計画数 40 ケース、うちサービス利用計画 6 ケース

所属学会・研究会 愛知県精神保健福祉士協会、日本精神保健福祉士協会、日本相談支援専門員協会、愛知県相談支援専門員協会

初任者研修 受講した(7;本人のニーズに合った支援をより意識するようになった)

現任研修 受講していない