

201122084A

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23年度 総括研究報告書

研究代表者 野中 猛

平成24年（2012年）3月

目次

I. 研究代表者平成23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
(野中 猛)	
II. 第一分担研究者報告	
『相談支援従事者の研修スキームと研修カリキュラムについて』	8
(坂本洋一)	
III. 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』	27
(木全和巳)	
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(その3)	32
2). 委託相談支援事業所で勤務する相談員が業務上抱える「悩み」に関する研究	67
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(その3)	86
IV. 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』	104
(西尾雅明)	
V. 研究成果の刊行物に関する一覧表	176

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 23 年度総括研究報告書

研究代表者 野中 猛 日本福祉大学社会福祉学部教授

平成 24 (2012) 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。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った。

最終年度は以下の諸研究を行った。第一研究では、それまでの研究を踏まえ、相談支援にかかる研修のあり方に一定の結論を出し、総合的な研修スキームと研修カリキュラムを提言した。第二研究では、若手相談員の成長過程の3年分を総括的に検討した。またあらためて、現場の「悩み」を調査して研修上の問題を抽出した。さらに当事者による相談員評価の試みを提案した。第三研究では、都道府県と地域の自立支援協議会を対象にアンケート調査し、人材育成に係る評価に関して実態を調査した。

1. 第一研究では最終年度に、先駆的な相談支援専門員から成る「相談支援に係る研修のあり方検討会」を設置し、これまでの研究を踏まえて研修のあり方に一定の結論を出した。相談支援に係る研修スキームとして、受講資格試験、初任者研修Ⅰ～Ⅱ、専門別研修Ⅰ～Ⅴ、現任研修、専門研修Ⅰ～Ⅲ、主任相談支援専門員の認定からなる体系を提案した。それぞれの研修について、項目や時間数など具体的なカリキュラムを提言している。

2. 第二研究では最終年度に、あるべき人材育成システムを目指して、若手相談員の3年間の成長過程を総括的に検討した。外部研修よりも、ピアスーパーバイズ、外部講師による事例検討、先輩モデルの存在、日常的な助言が有効であったと考察された。また、あらためて現場相談員の「業務上の悩み」を調査し、業務範囲を検討することと熟練度に応じた研修の必要性を見出した。さらに、当事者が求める相談支援専門員のあり方について、三者交流面接法を実施して形式を整えた。この方式は、支援-被支援の関係の即時的な振り返りになり、相談員に対する格好の教育方法となっている。

3. 第三研究では最終年度に、あらためて人材養成にかかる評価の実態を明らかにするため、アンケート調査を実施した。第一次調査では都道府県の自立支援協議会のうち20か所から回答が寄せられ、10都道府県で「評価活動が設置されている」との答えがあった。第二次調査では8都道府県管内46の地域自立支援協議会から回答が寄せられ、うち9割

弱では評価活動が未設置であった。地域では評価方法に関する指針を求めているが、一方で評価の意義や必要性の理解が不十分であると思われる。総合的なマニュアルと具体的なアドバイスをもとめたツールキットが有用であろうと考察された。

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た。また、あらためて相談支援専門員の人材評価をめぐる実態を調査した。

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のまま、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。

本年度が最終年度であり、これまでの研究を総括して、提言を加えた。

B. 研究方法

大きく3つの分担研究班を構成し、最終的にはより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、先駆的な相談支援専門員から成る「相談支援に係る研修のあり方検討会」を設置し、これまでの研究を踏まえて研修のあり方を検討した。相談支援に係る研修スキームと、具体的なカリキュラムに焦点をあてた。

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3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たが、3年間の変化について総括的に検討する。

2). あらためて現場の相談員の「業務上の悩み」を調査する。愛知県、岐阜県、三重県の委託相談支援事業所に勤務する相談員510名に対して、郵送法による自記式質問紙調査を行う。

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。支援過程をともに歩んだ相談支援専門員と当事者に加えて調査者との三者合同面接を実施する。対象は、身体障害Aさん、精神障害Bさん、知的障害Cさんについて、おおむね1時間の半構造的面接を録音して後に文字化する。加えて、この三者合同面接の効果について、相談員に対して30分の質問を加える。

3. 第三分担研究班では、あらためて人材養成にかかる評価の実態を明らかにするた

め、地域自立支援協議会に対してアンケート調査を実施する。第一次調査では都道府県の自立支援協議会に対して調査票を郵送する。第二次調査では調査協力の得られた都道府県管内の地域自立支援協議会を対象にアンケート調査を行う。

（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. 「相談支援従事者の研修スキームと研修カリキュラムについて」

第一分担研究班によって、研修体系が提言された。

1). 研修スキーム

相談支援専門員の人材養成に係る研修体系を以下のように整理し、提言した。

①相談支援従事者初任者研修に対して、受講資格試験を実施する。相談支援専門員の役割の大きさを考えると質を向上させなければならない理由による。

②相談支援従事者初任者研修は、研修Ⅰ、Ⅱを設ける。初任者研修Ⅰでは、経験年数3年未満の者を対象にして、倫理と役割を学び、サービス等両計画を作成する基礎能力を獲得することを目的とする。初任者研修Ⅱでは、経験年数3年以上5年未満の者を対象として、地域の社会資源を知り、サービス担当者会議・地域コーディネーショ

ンを実施できるようにする。

I および II の受講は必須条件とする。

③相談支援専門員専門別研修は、研修 I から V を設定する。能力向上と弱点克服が主な目的である。

専門別研修 I は障害児支援、II は権利擁護・成年後見制度、III は地域移行・定着・触法障害者、IV はセルフマネジメント、V はスーパービジョン・面接技術、である。

これらの研修受講は任意とする。

④相談支援専門員現任研修は、厚生労働省が定める法定研修であり、これまであいまいであったが、明確に更新研修と位置づける。現在は法令で 5 年ごとに受講が義務づけられている。

自らの事業所や地域をふりかえって現状を理解し、連携のあり方、社会資源の開発手法、地域診断、自立支援協議会の運営方法などを習得する。

⑤主任相談支援専門員研修は、研修 I、II、III を設ける。

主任相談支援専門員研修 I では、主任相談支援専門員の役割を理解し、事業所の経営を安定できる能力を養う。II では、地域における相談支援活動・地域コーディネーションを効果的に実践できるようにする。III では、地域リーダーおよび圏域リーダーとしての役割を遂行できるようにする。

3 つの研修を修了した者を主任相談支援専門員として認定し、基幹相談支援センターへの配置を義務化する。

2).研修カリキュラム

研修スキームにそった研修について、それぞれ具体的にカリキュラムを設定した。

①社会福祉士・精神保健福祉士の国家資格を有している者を基礎要件として設定し

た。

②相談支援従事者初任者研修では、I において講義 8 時間、演習 24 時間であり、II において講義 6 時間、演習 11 時間で構成されている。

③相談支援専門員専門別研修では、I において講義 2.5 時間、演習 4 時間、II において講義 8.5 時間、演習 7 時間、III において講義 2.5 時間、演習 4 時間、加えて触法障害者支援について講義 2.5 時間、演習 4 時間、IV において 3 時間、演習 3 時間、V において講義 3.5 時間、演習 3 時間で構成されている。

④相談支援専門員現任研修では、講義 6 時間、演習 30 時間である。

⑤主任相談支援専門員研修では、I において講義 10.5 時間、演習 9 時間、II において講義 1.5 時間、演習 15 時間、III において講義 2.5 時間、演習 22.5 時間で構成されている。

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」

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た。

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、3 年間で対象者が 12 名から 8 名に減少しており、若手がこの仕事を続けられるか否か自体が課題となっている。

自己評価である作業指標(WI)の数値では、毎年順調に数値が上がったタイプ I が 2 名、二年目に下がり三年目に上がったタイプ II が 2 名、二年目は上がり三年目に下がったタイプ III が 3 名であった。タイプ I はそれ

まで相談支援の経験がない場合、タイプⅡは経験者で、自分の未熟さに内省が大きかった場合、タイプⅢも経験者で、新しい課題にぶつかりもう一度深く考えた場合であると推測された。

この1年でつけてきた「ちから」は、多い順で、「つながるちから」「ネットワークのちから」「利用者を主体とするちから」などとなった。それらを身につけるうえで有効な機会でもっと多かったのは、スーパーバイザーがいる職場の事例検討会であった。

2). 現場の相談員の「業務上の悩み」を調査するため、愛知県、岐阜県、三重県の3県の委託相談支援事業所に勤務する相談員510名に対して、郵送法による自記式質問紙調査を行い、278名が回収できた(有効回収率54.5%)。

クロス集計で有意となった項目の中で、「障害者相談支援従事者研修が修了していない」ことと「面接場面で相談者の感情に気づけず悩む」との関連が高かった点、「事業所に職員が複数配属されている」ことと「職場で時間外勤務が多くて悩んでいる」との関連が高かった点が注目される。

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、相談支援専門員と当事者に加えて調査者との三者合同面接(トライアングル・インタビュー)の価値があらためて注目された。

当事者にとっては、相談員が自分の支援に注ぐ想いを知ることができた。相談員にとっては、当事者が支援を受けたときに、その支援をどのように理解して受け止めたのかを確認する機会となった。このことによって、相談員は支援の過程が当事者の行動を変容したのを感じることとなった。

3. 「研修効果の評価システムに関する研究」

あらためて人材養成にかかる評価の実態を明らかにするため、地域自立支援協議会に対してアンケート調査を実施した。

第一次調査として、都道府県の自立支援協議会に対して調査票を郵送したところ、20都道府県から回答が寄せられた。うち10都道府県において「評価活動が設置されている」とされ、そのすべてが「自立支援協議会の組織の一部(専門部会等)として設置されている」であった。「必要性を感じているが設置予定のない」8都道府県が挙げた理由とすると、「評価方法(尺度・基準・体制)の整備不足」であった。

第二次調査では調査協力の得られた8都道府県管内の46地域自立支援協議会を対象にアンケート調査を行った。このうち9割弱において評価活動が未設置であった。

D. 考察

1. 「相談支援従事者の研修スキームと研修カリキュラムについて」

従来の研修スキームは体系化されておらず、昨年度の本研究において指摘されたように、多様な相談支援が困難になっている。

そこで、まず初任者研修受講資格について、ソーシャルワークの基礎知識を有している社会福祉士と精神保健福祉士に限定した。保健師については今後関係者の意見を広く聞く必要がある。

研修カリキュラムについては、NPO法人日本相談支援専門員協会が実施した「新しい相談支援事業の方向性をふまえた相談支援専門員および事業所育成のあり方に関する

る研究」(平成 21 年度厚生労働省障害保健推進事業)等を参考にした。

検討会において特に配慮した点は、相談支援の多様性をいかにカバーするかという点と、どのようなステップで中核的な人材を育成するかという点であった。

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」

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かった。成長過程にいくつかの類型があるように思えた。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事柄であった。外部研修だけで人材を養成することは不可能であり、適切な OJT とのバランスが求められる。

2). 相談支援事業所に勤務する相談員の「業務上の悩み」調査からは、事業所内外の相談相手、もしくはスーパーバイザーが必要である。それ以前に、一人職場では勤務条件が不良で、人員不足や時間外勤務の過剰さが問題となっている。熟練度にあわせた悩みが生じており、研修体系を整える課題と結びつくものと思われる。

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。本年度はこれに「三者交流面接(トライアングル・インタビュー)」と名づけて構造を整えた。新たな研修方法

として注目される。

3. 「研修効果の評価システムに関する研究」

都道府県自立支援協議会へのアンケート調査から、「相談支援の質を一定の水準に保つために事業所を評価する機関が必要」、「相談支援専門員の標「準化および人材育成のために、現在の活動を一定の基準で評価する必要」とあるが、一方で「市町村の活動に都道府県がどこまで関与すべきか」迷いが示されていた。

地域自立支援協議会へのアンケート調査から、「相談員個人の力量は、組織としての事業所の力量と密接不可分である」との意見がある一方、「協議会自体がまだ未成熟で評価部会の設置まで及ばない」という状態でもある。自治体、事業所、相談員個人、三者がそれぞれ工夫を重ねる必要があるだろう。

アンケート回収率は 40%以下であったため結果は限定的である。自立支援法の一部改正に追われている時点であったことも要因であろう。

これまでの研究で指摘してきたように、「相談支援専門員のキャリアパスが不明確」であり、「日頃の相談業務に手いっぱい自己研鑽の余裕がない」、「法人の都合に左右されがち」など、評価を実施するための基盤整備がなされていないものと思われる。

今後は、相談支援に特化した包括的な評価の必要性や意義を踏まえた総合的なマニュアルと、システム化を目指す具体的なアドバイスをまとめたツールキットが有用であると思われる。

E. 結論

1. これまでの研究と検討会の意見をあわせて、相談支援専門員に係る研修スキームと具体的な研修カリキュラムを提案した。

2. 若手の相談支援専門員が実際に成長する過程を総括的に分析して考察した。外部研修よりも適切な OJT の必要性を見出した。しかし、実際の臨床現場では勤務体制そのものが不良で、相談員を継続すること自体が課題となっている。

3. 都道府県の自立支援協議会調査において、相談員評価の必要性は求められるものの、実際は専門部会が設置されているにすぎない。地域自立支援協議会調査によると、その 9 割弱で評価活動は未設置であった。評価を実施するうえでの基盤整備がいまだに整っていないものと思われた。

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

木全和巳・高山京子・高橋義久：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（その 2）. 『日本福祉大学社会福祉論集』第 125 号、2011

木全和巳・高山京子・高橋義久：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（その 3）. 『日本福祉大学社会福祉論集』第 127 号、2012（予定）

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

相談支援従事者の研修スキームと研修カリキュラムについて

分担研究者 坂本 洋一（和洋女子大学 教授）

研究要旨： 過去2年間の研究成果を踏まえ、都道府県における障害者の相談支援に係る研修を先駆的に実施している相談支援専門員から成る「相談支援に係る研修のあり方検討会」を設置し、相談支援に係る研修スキームと研修カリキュラムを開発した。

平成24年度4月1日から障害者自立支援法等の一部改正が施行され、相談支援のあり方が大きく変わった。このような背景の中で、相談支援に関わる従事者の研修のあり方も変わらざるを得ない状況にある。具体的には、自立支援給付として、地域相談支援や計画相談支援が位置づけられたこと、支給決定のプロセスが見直されたこと、サービス等利用計画対象者が大幅に拡大されたこと等により、相談支援体制を新しく構築する必要があり、それに対応した研修スキームを構築し、相談支援従事者の有効な研修カリキュラムの開発が必要になった。そこで、研修スキームとして、相談支援従事者初任者研修Ⅰを受講する前に、社会福祉士及び精神保健福祉士の国家資格を有する者を対象に、相談支援従事者初任者研修受講資格試験を実施し、その合格者を初任者研修Ⅰの受講者とする。初任者研修は、ⅠとⅡから構成され、2つの研修を修了した者を相談支援専門員として認定する。厚生労働省令で定める相談支援専門員現任研修は更新研修と位置づけ、5年ごとに受講する。相談支援従事者初任者研修Ⅱと相談支援専門員現任研修の間に、相談支援専門員専門別研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴを開催し、相談支援専門員として、弱点克服や能力の向上を図れる研修を設ける。これらの研修は任意である。相談支援専門員現任研修の後に、主任相談支援専門研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを設け、これらの3つの研修を修了した者を主任相談支援専門員として認定し、基幹相談支援センターの配置義務とする。

次に、研修カリキュラムに開発については、相談支援従事者初任者研修Ⅰ、相談支援従事者初任者研修Ⅱ、相談支援専門員専門別研修Ⅰ、相談支援専門員専門別研修Ⅱ、相談支援専門員専門別研修Ⅲ、相談支援専門員専門別研修Ⅳ、相談支援専門員専門別研修Ⅴ、相談支援専門員現任研修、主任相談支援専門員研修Ⅰ、主任相談支援専門員研修Ⅱ、主任相談支援専門員研修Ⅲのカリキュラムの開発を行った。相談支援従事者初任者研修の研修目標は、相談支援専門員の倫理と役割を学び、サービス等利用計画を作成する基礎能力を獲得することである。相談支援従事者初任者研修Ⅱの研修目標は、地域の社会資源を知り、サービス担当者会議・地域コーディネーションを実施できるようにすることである。相談支援専門員専門別研修Ⅰの研修目標は、障害児支援を実践できるようにすることである、相談支援専門員専門別研修Ⅱの研修目標は、権利擁護・成年後見制度を実践できるようにすることである。相談支援専門員専門別研修Ⅲの研修目標は、地域移行・地域定着、触法障害者への支援を実践できるようにすることである。相談支援専門員専門別研修Ⅳの研修目標は、セルフマネジメントへの支援を実践できるようにすることである。相談支援専門員専門別研修Ⅴの研修目標は、スーパービジョン・面接技術を向上させることである。相談支援専門員現任研修の研修目標は、相談支援専門員として、また自らの事業所、地域を振り返り現状を理解するとともに、連携の在り方、社会資源の開発の手法、地域診断の方法、自立支援協議会の運営方法を習得することである。主任相談支援専門員研修Ⅰの研修目標は、

主任相談支援専門員の役割を理解するとともに、事業所での経営を安定できる能力を養うことである。主任相談支援専門員研修Ⅱの研修目標は、地域における相談支援活動・地域コーディネーションを効果的に実践できるようにすることである。主任相談支援専門員研修Ⅲの研修目標は、地域リーダー及び圏域リーダーとしての役割を遂行できるようにすることである。

A. 研究目的

障害者自立支援法の一部改正が平成24年度4月1日から施行され、相談支援体制が大きく変わる。まず、自立支援給付として、地域相談支援、計画相談支援が位置づけられた。地域相談支援は、地域移行支援と地域定着支援から成り、地域移行支援には6か月の報酬単価が、地域定着支援には1年の報酬単価が設定されている。従来の指定相談支援がより具体的な相談支援となっている。さらに、障害福祉サービスの支給決定プロセスが変わる。従来、ケアマネジメントの導入時期が、支給決定の後に設定されていたが、今回の法の改正により、ケアマネジメントの導入は、支給決定の前になっており、障害程度区分の認定を経て、サービス等利用計画原案を作成し、その原案が市町村の支給決定の参考資料になる。その後、支給決定の後に、サービス等利用計画を作成し、サービス利用の継続を支援し、モニタリングを行い、サービス等利用計画の見直しを行うことになっている。サービス等利用計画の対象者を大幅に拡大し、障害福祉サービスを利用する場合、市町村の求めに応じてサービス等利用計画を作成し、提出することとされた。このことは、すべてのサービス等利用計画を作成するとき、障害福祉サービスを提供している事業所との調整が必要になってくる。ここで、サービス提供を行う事業所の個別支援計画、居宅介護支援計画、行動援護計画、同行援護計画等との連携が問われることになる。

このように、相談支援のあり方が変化してきている背景の中で、相談支援に係る研修のあり方も変わらざるをえない。

そこで、本研究では、障害者の相談支援に係る研修のあり方について、法律の改正に伴う相談支援体制の構築を目指して、相談支援従事者初任者研修、現任研修、専門別研修等の研修のスキームと研修プログラムの開発を行う。

B. 研究の方法

過去2年間の研究成果を踏まえ、都道府県における障害者の相談支援研修を先駆的に実施しているメンバーから成る「相談支援のあり方検討会」を設け、研修スキームと研修プログラムの開発を行った。

(倫理面への配慮)

検討会において発言した各委員の内容については、個人名を特定できないように分担研究者が記録し、厳重に保管している。

C. 研究結果

(1) 相談支援専門員の資格要件に関する検討

相談支援専門員の資格要件は、社会福祉士・精神保健福祉士の国家資格を有している者を基礎要件とし、相談支援初任者研修受講資格試験を合格した者が、国が定める相談支援従事者初任者研修Ⅰ・Ⅱを終了した者とする事で結論を得た。サービス等利用計画作成の対象者が大幅に拡大されたことから、相談支援専門員の資格要件を従来より絞り込んだ結論になったが、サービス提供事業者のサービス管理責任者やサービス提供責任者との連携の重要性が指摘され、相談支援専門員の役割の大きさを考慮すると、相談支援の質の向上が大きな課題となってくる

(2) 研修スキームの検討

研修スキームは、図1にその概要を示している。まず、主任相談支援専門員制度を創設する。この趣旨は、障害者の相談支援体制の充実を図る観点から、基幹相談支援センターの創設が法律改正により実施されることになった。この基幹相談支援センターには、3障害の総合的な相談支援の実施、成年後見制度利用助成事業の実施、自立支援協議会の運営、対応困難事例への対応、虐待防止に関する業務等が規定された。そのためには、一定の研修を修了した相談支援専門員の上級者がリーダーになる必要がある。そこで、主任相談支援専門員制度を創設し、それに対応した研修カリキュラムを開発する必要に迫られた。

まず、相談支援専門員を目指す場合、社会福祉士及び精神保健福祉士の国家資格を取得していることを基礎要件とし、相談支援に従事している者で、相談支援初任者研修誦移行資格試験に合格することが必須である。この受講資格試験の合格者が、厚生労働省令で定める相談支援書初任者研修Ⅰ・Ⅱを受講して、それらの研修を修了した者が相談支援専門員となる。相談支援初任者研修Ⅰは、経験年数が3年未満の従事者を対象とし、相談支援従事者研修Ⅱは、研修Ⅰを修了した者で3年以上～5年未満の従事者を対象とする。

この研修スキームは、従来、厚生労働省令で定めている相談支援従事者初任者研修と相談支援従事者現任研修とは大幅に研修時間が増えている。相談支援従事者現任研修が更新研修なのか、スキルアップ研修なのか、その研究目標があいまいな状態であったことも解決したスキームとなっている。さらに、研修の目標を明確にし、ステップ・アップ方式でキャリア形成の道筋を示している。検討会での議論は、どこがこの研修を担うのかも検討された。

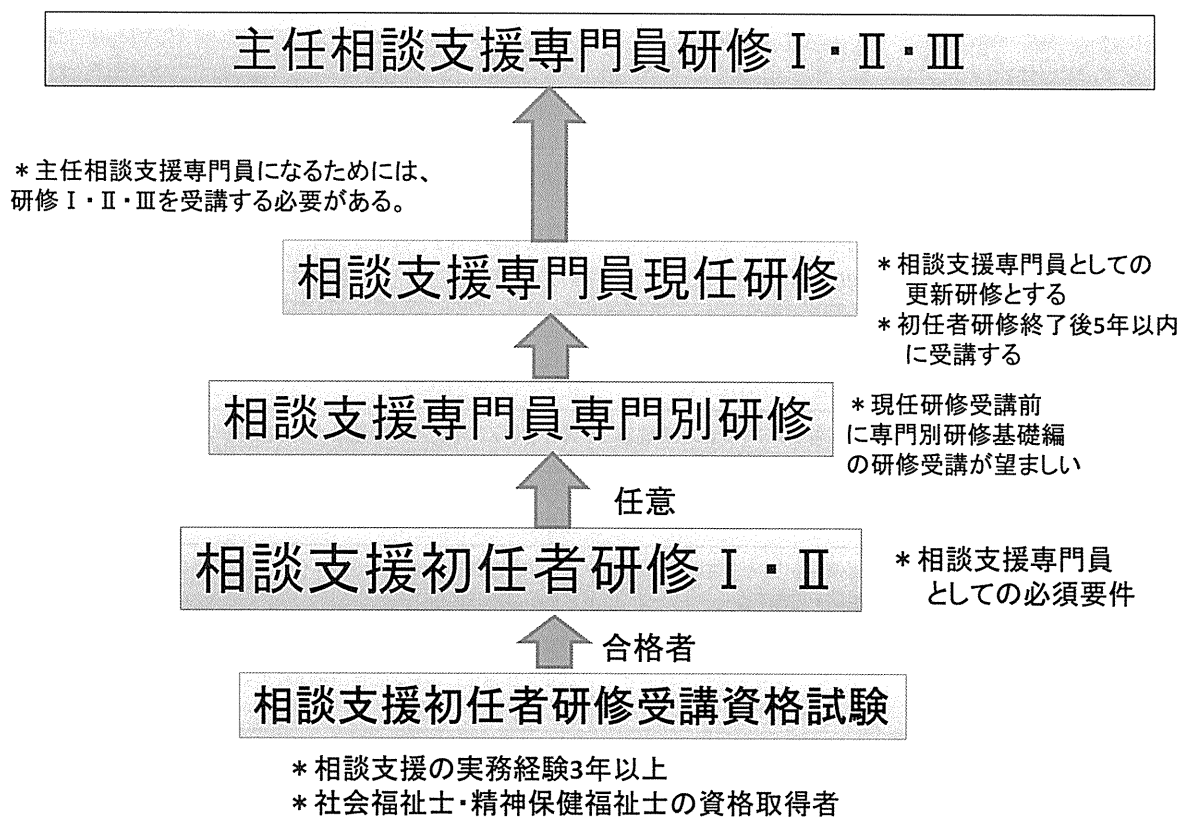
結論的には、相談支援専門別研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・ⅤをNPO法人日本相談支援専門員協会が国の委託で開催し、初任者研修を修了した相談支援専門員の弱点あるいは強化したい研修プログラムを任意で選んで受講できるようにする。この専門別研修は、相談支援専門員現任研修の前に受講することが望ましい。

厚生労働省令で定める相談支援専門員現任研修は、更新研修と位置づけ、都道府県が開催することにする。この現任研修は5年毎に受講する。

相談支援専門員現任研修を修了した者を対象に、主任相談支援専門員研修Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを受講し、それらの研修を修了した者を主任相談支援専門員として認定する。基幹相談支援センターには、主任相談支援専門員の配置を義務付ける。主任相談支援専門員研修は、各都道府県において講師を調達することは難しいと思われるので、厚生労働省がNPO法人日本相談支援専門員協会に委託し、これらの研修を実施する。主任相談支援専門員は、地域及び圏域のリーダーとなるような研修カリキュラムとし、都道府県の相談支援支援専門員現任研修の講師やファシリテーターになる人材育成にも寄与する。

相談支援従事者初任者研修受講資格試験は、全国共通の試験とし、NPO法人日本相談支援専門員協会が担うことが望ましいと思われる。また、相談支援従事者初任者Ⅰ・Ⅱと相談支援専門員現任研修は、都道府県が実施主体となり、相談支援専門別研修と主任相談支援専門員研修は国の委託によりNPO法人日本相談支援専門員協会が開催することが現実的である。

図1 相談支援に係る研修スキーム



(3) 研修カリキュラムの開発

研修スキームで述べたとおり、研修は大きく5つのステップから構成される。

1) 相談支援従事者初任者研修 I カリキュラム

相談支援従事者初任者研修 I は、相談支援専門員の倫理と役割を学び、サービス等利用計画を作成する基礎能力を獲得することを研修目標とし、相談支援の経験が3年未満の者を対象に実施する。講義が8時間、演習が24時間の合計32時間である。講義は、相談支援専門員の倫理と基本姿勢、相談支援専門員の役割と基本的な業務、障害者福祉の動向、障害者ケアマネジメント概論、障害者ケアマネジメントの展開、地域自立支援協議会の

科目から成り、相談支援専門員の役割と業務、障害者ケアマネジメントの基礎を理解する。演習は、ロールプレイを通じて面接技術を獲得する。面接技術は、社会福祉士や精神保健福祉士の業務の核となるものであるが、面接技術の習得は、経験を要することでもあり、繰り返し学習してほしい事柄である。また、サービス等利用計画の作成についてはロールプレイを通じて学習する。利用者のニーズ把握から課題抽出のプロセスを演習することにより、サービス・オリエンテッドから脱却し、ニーズ・オリエンテッドの重要性を理解する。サービス等利用計画を立案できる能力を獲得することが大きな目的となる。

表1 相談支援初任者研修Ⅰ（経験年数0～3年）

研修目標：相談支援専門員の倫理と役割を学び、サービス等利用計画を作成する基礎能力を獲得する。

科目	獲得目標	内容	時間数
1. 講義（8時間）			
相談支援専門員の倫理と基本姿勢	相談支援専門員の倫理と基本姿勢を理解する。	相談支援専門員の倫理、権利擁護、虐待防止、倫理的ジレンマ、基本姿勢を講義形式で実施する	1H
相談支援専門員の役割と基本的な業務	相談支援専門員の役割と基本的な業務を理解する。	相談支援における相談支援専門員の役割、相談支援事業の主旨・内容・機能を講義形式で実施する。	1H
障害者福祉施策の動向	障害者福祉施策の動向を理解するとともに、相談支援の法的な位置づけを理解する	障害者福祉施策の全般的な動向、法律における相談支援事業の位置づけ、サービス等利用計画、支給決定プロセス等を講義する	1.5H
障害者ケアマネジメント概論	障害者ケアマネジメントの理論とプロセスを理解する	障害者ケアマネジメントの理論、本人中心のケアマネジメントの意味、支援介護の基本、ストレングスとエンパワメントの視点、ケアマネジメント・プロセス、社会資源とは何かを理解する	1.5H
障害者ケアマネジメントの展開	事例を通じてケアマネジメントの展開を理解する	具体的な事理を提供し、ケアマネジメントの展開を具体的に理解させる	1.5H
地域生活支援と自立支援協議会	障害者の地域生活支援とは何か、自立支援協議会の目的と役割を理解する	障害者の地域生活を支援することの意義とその実態、自立支援協議会の目的と役割を講義する	1.5H
2. 障害者ケアマネジメントに関する演習（24時間）			
ケアマネジメントの面接技術	利用者の思いを聴き、真のニーズを把握する面接技術を習得する	ロールプレイを通じて、利用者の思い、真のニーズを把握する	演習6H
サービス等利用計画の作成	サービス等利用計画を作成する	ロールプレイを通じて、面接から課題の整理・生活ニーズの捉え方の演習を行い、サービス等利用計画を作成する。サービス等利用計画の作成は、3つの事例を行う	演習18H
合 計			32H

2) 相談支援従事者初任者研修Ⅱカリキュラム

相談支援従事者初任者研修Ⅱは、地域の社会資源を知り、サービス担当者会議・地域コーディネーションを実施できるようにすることを研修目標とし、経験年数3年以上5年未満の者を対象とする。研修時間は、講義で障害児・者の地域生活支援、権利擁護・虐待、地域自立支援協議会の役割と活用等を6時間、演習に

おいては在宅の事例を提示し、ケアマネジメント・プロセスについて課外課題である事例を提出するためのガイダンスを行い、演習を円滑に進められるようにする。実際の演習に入り、事例を検討し、ケアマネジメント・プロセスを具体的に理解するとともに、サービス担当者会議を模擬的に実施し、会議の運営方法についても学習する。

表2 相談支援初任者研修Ⅱ(研修Ⅰから半年～1年以内)
 研修目標:地域の社会資源を知り、サービス担当者会議・地域コーディネーションを
 実施できるようにする。

科目	獲得目標	内容	時間数
1. 障害者の地域支援に関する講義(6時間)			
障害児・者の地域生活支援	障害児・者の地域生活における社会資源の役割や支援内容を理解する。	障害児・者の地域生活において、ICFの視点をもとに人的支援、環境整備、就労支援、家族支援、医療、教育等の支援について実情を具体的に理解する。(例えば、障害者支援施設や精神科病院からの地域生活移行事例や重症心身障害児の地域生活事例等を例に、障害児・者の地域生活におけるニーズ解決のための社会資源の活用についてふれる。)	1.5H
相談支援における権利擁護と権利侵害及び虐待の防止と権利擁護	ケアマネジメント・プロセス全般における権利擁護の視点と虐待防止等において果たすべき役割を理解する	具体的なケアマネジメント事例を通して障害者の権利擁護について理解する。また、障害者虐待防止法の概要と、各事業所が果たすべき役割を理解する。その上で、成年後見制度や日常生活自立支援事業等の関連制度の重要性についても理解する。	1.5H
地域自立支援協議会の役割と活用	地域自立支援協議会の必要性と運営方法について理解する。	地域の社会資源の整備状況等のアセスメント(地域診断)を行い、その地域の課題を理解するとともに、地域自立支援協議会の役割を踏まえ、地域づくりのステップアップについて理解する。また、地域の相談支援事業所への支援等の基幹相談支援センターの役割と自立支援協議会との関係について理解する。	3H

科目	獲得目標	内容	時間数
2. ケアマネジメント・プロセスに関する演習(11時間)			
実習ガイダンス	実際の事例を選定して、ケアマネジメント・プロセスを個別学習することによって、演習につなげる。選定に当たっては、在宅の事例を1事例選定し、ケアマネジメント・プロセスを課外実習する。	実習の目的、ねらい、方法、アセスメントツールについて解説する。	1H
演習Ⅰ	課外実習で作成した各自のアセスメント表、サービス等利用計画書を発表し、相互の事例の理解を深める。	各自の事理を発表し、情報交換し、演習Ⅱの事例を選択する。	3H
演習Ⅱ	模擬的なサービス担当者会議を通じて事例検討を行い、ケアマネジメント手法を具体的に理解するとともに、サービス担当者会議の運営方法を理解する。	グループによって選定した事例をもとに役割を分担して模擬的なサービス担当者会議等を行い、サービス等利用計画書を完成させる。同時に、サービス担当者会議の運営方法を討議する。	4H
演習のまとめ	発表事例の事後的・客観的評価により実習・演習の総括を行う。	発表事例の中から数例選び、モニタリングの方法、事後的・客観的評価を行うことにより、総合的な援助の方針及び目標設定の整合性を確認し、ケアマネジメントについての理解を深める。	3H
合 計			17H

3) 相談支援専門員専門別研修Ⅰ(障害児支援)カリキュラム

相談支援専門員専門別研修Ⅰは、相談支援従事者初任者研修Ⅰ・Ⅱを修了した者を対象に、相談支援専門員として従事するために、弱点の補強や質の向上を目指す。その一つの領域として、障害児支援の領域を学習する。ここでは、発達障害を例にしてカリキュラムを示しているが、重度知的障害児、身体障害児

等の領域についても想定してカリキュラムを編成する。研修時間は、6.5時間を想定し、講義において、障害の理解、関係機関等の理解を促し、演習においては、障害児支援の実践事例をシンポジウム形式で聞き、グループワークで支援の検討を行う。また、演習Ⅱでは、事例を通じて支援体制づくりをグループワークを通じて検討する。

表3 相談支援専門員専門別研修Ⅰ（障害児支援）

科目	獲得目標	内容	時間数
1. 各種制度の概要及び障害児の生活ニーズを理解する。(講義)			
テーマを決めて概要を説明(講義Ⅰ)	例)発達障害の概要を理解する。	発達障害の定義、診断基準などの説明	45分
障害の特性理解(講義Ⅱ)	(例)発達障害の生活ニーズを理解する。	障害当事者、家族、支援者等による事例紹介	1
関係機関等の理解(講義Ⅲ)	(例)発達障害児を支援する上で必要な関係機関を理解する。	・保健・医療機関 ・教育機関 ・福祉機関(保育所、発達障害支援センター、相談支援事業所)	45分
2. 障害児支援における相談支援(演習)			
実践事例の報告(演習Ⅰ)	障害児支援における相談支援の役割と関わり方を獲得する。	・相談支援従事者における障害児家族支援の状況の実践報告を受け、グループワークを通して確認する。 ・実践報告の事例を通して、療育・教育・相談支援従事者の連携を確認する。	1.5
事例を活用し実際に支援体制を組み立てる(演習Ⅱ)	具体的に事例を使い障害児支援の体制作りを獲得する。	・受講者の事例を持ち寄りそれぞれの抱えている課題を共有する。 ・グループで1事例選択し、課題解決に向けた支援体制作りを検討する。 ・グループごとに検討した内容を発表し全体で共有する。 ・全体の共有後に各グループで再度振り返りをする。	1.5
総括	研修のポイントに再確認	・自己の事例を振り返る ・グループ内で自己の振り返りを共有	1
合 計			6.5

4) 相談支援専門員専門別研修Ⅱ（権利擁護・成年後見制度）カリキュラム

相談支援専門員専門別研修Ⅱは、権利擁護・成年後見制度に関する知識を獲得する。この研修の受講対象者も相談支援従事者初任者研修Ⅰ・Ⅱを修了した者である。研修時間は、14時間を想定し、講義において法律や

制度を理解し、実践報告を通じて、具体的な実践を知る。演習においては、事例を通じて支援体制づくり等に関してグループワークを通じて検討する。なお、このテーマは、相談支援専門員にとっては重要であり、相談支援専門員として常に意識しながら活動するよう心掛けるものである。

表4 相談支援専門員専門別研修Ⅱ(権利擁護・成年後見制度)

科目	獲得目標	内容	時間数
1. 各種法制度のはい用及び相談支援事業者の役割を理解する。(講義)			
法制度の概要	権利擁護に関する各種法制度の基本的な理解を深める。	①障害者権利条約、障害者差別禁止法等の法制度の概要を学ぶ。 ②成年後見制度、日常生活自立支援事業の制度の概要を学ぶ。	2. 5H
権利擁護・虐待	虐待の定義、実情の理解を深める。	①虐待の定義・内容等を学ぶ。 ②権利侵害の状況を事例を通じて学ぶ。	1. 0H
各機関の役割	関係機関の役割を理解する。	弁護士等の職能団体、都道府県権利擁護センター、行政等の関係機関の職務、職域を学ぶ。	2. 5H
実践事例報告(シンポジウム形式)	相談支援事業所の役割、関係機関との連携について理解する。	障害児・者への虐待、権利侵害事例に対する具体的な実践報告を通じて、自立支援協議会の活用、関係機関の役割分担、連携の方法を学ぶ。	2. 5H
2. 相談支援に必要な権利擁護の視点を理解する。(演習)			
実践事例の報告(演習Ⅰ)	相談支援の役割、関係機関との連携等による支援方法の視点を広げる。	障害児・者の権利を保障する支援方法や介入、機関連携について、グループワークを行う。	3. 0H
事例を活用し実際に支援体制を組み立てる(演習Ⅱ)	具体的に事例を用い権利擁護、虐待防止の支援体制作り(地域連携)を検討し、体制づくりの力をつける。	①グループで1事例を選定し、課題解決に向けた支援体制づくりを検討する。 ②グループ発表し、全体で共有し、再度振り返る。	3. 0H
総括	研修のポイントを再確認し、権利擁護等の相談支援の力をつける。	①自己の事例をアドボカシーやエンパワメント等の視点を含め、相談支援の実践を振り返る。 ②グループ内で自己の振り返りを共有する。	1・0H
合計			14H

5) 相談支援専門員専門別研修Ⅲ(地域移行・定着・触法障害者)カリキュラム

相談支援専門員専門別研修Ⅲは、地域移行・定着・触法障害者の領域である。研修時間は613時間で、講義は各種法制度や家族等の理解を促進する。演習においては、実践事例の報告を受け、障害児・者の権利を擁護する支援方法や介入、連携についてグループワークを通じて理解を深める。さらに、グループで事例を検討し、支援体制づくりをどのよう

にしたらいいか、自己評価も合わせて行う。この領域は、自立支援給付である地域相談支援にあたり、相談支援事業所では常に対応しなければならぬ支援であり、実践事例を学習することが重要である。触法障害者に関しては、相談支援において、遭遇しない事例と思い込んでいる相談支援専門員がいるかもしれないが、現実的には適切な相談支援を行う専門家が少ないので、臨床的には人材が不足し、理解を進められないのが現状である。

表5 相談支援専門員専門別研修Ⅲ(地域移行・定着・触法障害者)

科目	獲得目標	内容	時間数
1. 各種法制度の概要及び相談支援従事者の役割を理解する。(講義)			
法制度の概要	障害者の地域移行に必要な各種法制度の基本的な理解を深める。	①障害者自立支援法等を主とした法制度の概要 ②地域生活支援に関する制度(住宅政策、日常生活自立支援事業等)の概要	45分
都道府県及び市町村の地域移行支援状況	地域移行の現状、地域の支援体制を理解する。	①地域移行の流れや関係者の役割等 ②地域の実情や支援体制の説明	45分
障害者及び家族の理解	障害者や家族の基本的特性を理解する。	家族支援の在り方等	1. 0H
2. 障害者地域移行支援における相談支援(演習)			
実践事例の報告(演習Ⅰ)	障害者の地域移行における相談支援の役割と関わり方を獲得する。	①相談支援従事者による地域移行支援の状況の実践報告を受け、グループワークを通して確認する。 ②実践報告の事例を通して、地域での関係機関と相談支援従事者等の連携を確認する。	1. 5H
事例を活用し実際に支援体制を組み立てる(演習Ⅱ)	具体的に事例を用いて障害者の地域移行の体制づくりの力を獲得する。	①受講者が事例を持ち寄り、それぞれの抱えている課題を共有する。 ②グループで1事例を選定し、課題解決に向けた支援体制づくりを検討する。 ③グループごとに建都すいた内容を発表し全体で共有する。 ④全体の共有の後に各グループで再度振り返りをする。	1. 5H
総括	研修のポイントの再確認	自己の事例を振り返る。グループ内で自己の振り返りをする。	1. 0H

科目	獲得目標	内容	時間数
3. 各種法制度の概要及び相談支援従事者の役割を理解する。(講義)			
法制度の理解	触法障害者に関わる各種法制度の基本的な理解を深める。	①障害者J率支援法・心神喪失者等医療観察法・少年法・地域生活定着支援事業等を主とした概要や仕組みの説明	45分
触法障害者等への支援状況	地域の触法障害者の生活状況、支援体制を理解する。	①触法障害者への支援導入の流れや関係者の役割等の説明 ②地域生活定着支援センターの支援状況の説明 ③地域の実情や支援体制の説明	45分
触法障害者及びその家族の理解	触法障害者や家族の基本的特性を理解する。	①触法障害者の障害特性 ②家族支援の在り方 等	1. 0H
4. 触法障害者支援における相談支援(演習)			
実践事例の報告(演習Ⅰ)	触法障害者支援における相談支援の役割と関わり方を理解する。	①相談支援事業における所広報障害者支援の状況の実践報告を受け、グループワークを通して確認する。 ②実践報告の事例を通して、保護観察官、社会復帰調整官、保護司、教育関係者、相談支援事業者等の連携を確認する。	1. 5H
事例を活用し実際に支援体制を組み立てる(演習Ⅱ)	具体的に事例を用いて触法障害者支援の体制づくりの力を獲得する。	①受講者のじれ尾を持ち寄りそれぞれの抱えている課題を共有する。 ②グループで1事例を選定し、課題解決に向けた支援体制づくりを検討する。 ③グループごとに検討した内容を発表し全体で共有する。 ④全体の共有の後に各グループで再度振り返りをする。	1. 5H
総括	研修のポイントの再確認	①自己の事例を振り返る。 ②グループで自己の振り返りを共有する。	1. 0H
合計			13H

6) 相談支援専門別研修Ⅳ(セルフマネジメント)カリキュラム

相談支援専門員専門別研修Ⅳは、セルフマネジメントがテーマである。研修時間は、6.5時間である。障害福祉サービスの支給決定プロセスが見直され、市町村からサービス等利用計画原案を求められた場合、相談支援事業者は提出することになるが、障害者自らがプランを作成し、市町村に提出することができる。したがって、障害者が自らプランを作成すると

き、適切なアドバイスができるようになっておくことが必要である。当事者運動の理解からセルフマネジメントの意義とその具体的な支援方法を習得することが研修の目標となる。将来的には、このセルフマネジメントが主流になったとき、相談支援専門員が果たす役割は当事者をサポートする立場になる。イギリスのある都市では、Individual Budget (個人予算)を導入しているところもある。そのような観点からも重要な研修テーマである。