

表6 相談支援専門員専門別研修Ⅳ(セルフマネジメント)

科目	獲得目標	内容	時間数
1. セルフマネジメントの概要及びその支援について理解する。(講義)			
セルフマネジメント概論	当事者運動の背景を学び、当事者主体、セルフマネジメント支援Bについて理解を深める。	①障害者の当事者運動の歴史 ②セルフマネジメント及びその支援	45分
エンパワメント概論	エンパワメント及びその支援について理解を深める。	障害児・者(家族を含む)のエンパワメントを支援する視点、アプローチを講義する。	45分
実践事例報告	当事者や支援者からの実践報告を受け、セルフマネジメント支援における相談支援事業所の役割を学ぶ。	①セルフマネジメントによる生活の実際、課題を提起する。 ②セルフマネジメントの実現に向けた相談支援の展開を講義する。	1. 5H
2. セルフマネジメント支援における相談支援従事者の役割を学ぶ。(演習)			
セルフマネジメント支援における相談支援従事者の役割(演習Ⅰ)	障害者のセルフマネジメントを支援する上での役割を学ぶ。	講義等を参考として、自己の相談支援を振り返る。また、セルフマネジメントにおける相談支援従事者の役割について考える。その後、グループ内で発表し、整理、共有する。	1. 0H
セルフマネジメント支援における相談支援従事者の役割(演習Ⅱ)	障害者のセルフマネジメントを支援する上での役割を学ぶ。	①グループで検討した相談支援従事者の役割を全体発表し、共有する。 ②その後、グループで再度確認する。	1. 0H
総括	研修のポイントの再確認	①セルフマネジメント支援における相談支援従事者の役割について整理する。 ②グループ内で自己の振り返りを共有する。	1. 0H
合計			6. 5H

7) 相談支援専門員専門別研修Ⅴ(スーパービジョン。面接技術)カリキュラム

相談支援専門員専門別研修Ⅴは、スーパービジョンが主な研修テーマである。臨床現場においては、相談支援におけるスーパービジョンが苦手な人が意外と多い。スーパービジョンは、多くの臨床経験を必要とするが、相談支援事業所が信頼されるためには、日頃のスーパービジョンの実行性が問われていることを認

識すべきである。そのための基本的な知識と実践力を獲得できるようにカリキュラムを編成している。スーパービジョンと同時にコーチング技術も視野に入れた研修内容になっていると理想的である。社会福祉士や精神保健福祉士を目指す学生に対するスーパービジョンも重要になっており、相談支援専門員にとって必須の能力である。

表7 相談支援専門員専門別研修V(スーパービジョン・面接技術)

科目	獲得目標	内容	時間数
1. スーパービジョンの意義と活用を理解する。(講義)			
スーパービジョンの概要	スーパービジョンに関する基本的な理解を深める。	①障害者福祉の実践におけるスーパービジョンの意義 ②スーパービジョンに機能と構造	1. 0H
スーパービジョンの活用	スーパービジョンの具体的な技術を理解する。	①スーパービジョンの場面 ②技法	1. 5H
2. スーパービジョンに実際と活用(演習)			
スーパービジョンの実際(演習Ⅰ)	実際の場面におけるスーパービジョンの構造を理解する	受講者の持ち寄った事例を通して、グループ内で機能や構造を確認する。	1. 0H
スーパービジョンの活用(演習Ⅱ)	事例を通して、スーパービジョンの場面を確認し、機能を理解する。	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検討した支援体制を想定し、ロールプレイで確認する。 ③ロールプレイで確認できたことを踏まえ、支援体制を修正する。 ④グループごとに検討した内容を発表し全体で共有する。 ⑤全体の共有の後に各グループで再度振り返りをする。	2. 0H
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グループ内で自己の振り返りを共有する。	1. 0H
合計			6. 5H

8) 相談支援専門員現任研修カリキュラム

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となっている。本報告書では、現任研修は、更新研修として位置づけている。スキルアップのための研修と理解されがちであったが、それは専門別研修が体系化されておらず、研修の機会がなかったことによると思われる。研修の目標は、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。受講者の事業所の問題から出発し、地域診断へと向上させるカリキュラムとなっている。研修時間は、36時間で、講義が6時間、演習が30時間となっており、演習時間を増やしている。自己の振り返りを通じて、地域に目を向けていくためのグループワークを重視している。更新研修の性格上、一度受講したら終わりではなく、次のステップをどのように目指すのかを明らかにする必要があるが、本報告書では、最初の現任研修のカリキュラムしか想定していない。

表8 相談支援専門員現任研修案(5年ごと)

研修目標: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。

科目	獲得目標	内容	時間数
1. 講義(6時間)			
障害者福祉の動向について	最新の制度や法律に関するポイントを理解する	制度や法律の改正について情報を提供し、実務への影響を具体的に伝える	講義2H
都道府県地域生活支援事業について	都道府県の取り組みの状況を理解するとともに、解決事例を通して、自己の取り組みを確認する	都道府県の地域生活支援事業の内容を説明する。その後、発達支援、高次脳機能障害、精神障害者退院支援、権利擁護、就労支援等の事例について事業の利用法・展開の仕方のシンポジウムを行う	講義1H シンポジウム3H
2. 障害者ケアマネジメントに関する演習(30時間)			
相談支援専門員としての自己評価	相談支援専門員として自らを振り返り、自己覚知を促し、支援の在り方や今後の自らの取り組むべき研修課題を明確にする	実践の振り返りシート等を利用し、自らの相談支援専門員としての実践を振り返る	演習6H
相談支援事業所としての振り返り	相談支援事業所の取り組み状況や地域との関わり、コンプライアンス、リスクマネジメントを理解し、今後の取り組みを明確にする	相談支援事業所の事業の振り返りシートを利用し、事業所のこれまでの実践を振り返るとともに、グループワークを通じて、事業所の取り組みについて討議する	演習6H
地域診断	地域診断の方法を習得する	地域のサービスマップや支援マップを作成し、地域の状況を振り返り、地域の課題に気づく	演習6H
事例の発表	成功事例の発表を通じて、対応や視点の持ち方を共有する	各自が5年間の実践の中で「とっておき」の事例を紹介し、対応困難事例や地域実践の方法、地域生活移行、社会資源の開発等の成功事例を共有する	演習6H
地域づくり	地域づくりを目的に社会資源の改善・開発の技術や知識を習得し、地域自立支援協議会の運営方法を理解する	地域自立支援協議会における運営の方法を理解するため、地域診断、コーディネーション、交渉、地域連携、災害時の対応等のテーマに対して討論する	演習6H
合 計			36H

9) 主任相談支援専門員研修 I (管理)カリキュラム

主任相談支援専門員研修 I 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を研修の目標としている。研修時間は、19.5時間である。研修の対象者は、6年から10年以上の経

験年数をもつ相談支援専門員を想定している。そのために、経営管理・人事管理等の科目を組み込み、事業所にとって、経営基盤を安定させ、適切な人材育成をできる管理者を目指す。特に、事業所の現状分析、OJT、事例検討の組み立て、スーパービジョンの実行等重要な課題である。

表9 主任相談支援専門員研修 I (管理)

研修目標: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。

科目	獲得目標	内容	時間数
1. 講義			
主任相談支援専門員の役割と視点	基幹相談支援センターにおける主任相談支援専門員の役割を理解する。	①基幹相談支援センターの主任相談支援専門員の役割、②個々の相談支援専門員への支援方策、③地域のケアマネジメント力の向上の支援方策、④基幹相談支援センターと各関係機関とのネットワーク構築の方法(サービス提供事業者同士のネットワーク構築を含む)、⑤地域の相談支援専門員の実態把握、⑥地域づくりの支援方策、⑦地域自立支援協議会における役割等	3H
事業所の基本理念	事業所の基本理念を理解する。	①サービスの質の向上、②第三者評価とユーザー評価、③リスクマネジメント(リスクマネジメントの目的と内容、リスクマネジメント・マニュアルの作成、リスクマネジメントとサービス等利用計画の関係及び反映手法、苦情解決等)、④危機管理、⑤コンプライアンス、⑥個人情報保護、⑦福祉サービスと訴訟、⑧中立性と独立性等	3H
経営管理	事業所の安定した経営力を獲得する。	事業所を取り巻く環境は絶えず変化しており、質の高いサービスを提供するためには、事業所の安定した経営が求められており、①経営管理の基礎理論、②財務管理・経営計画の作り方等を講義する。	1.5H
人事管理	事業所の人事管理の手法を獲得する。	事業所運営の基礎は「人材」であることから、①業務管理・目標管理の導入方法、②業務評価制度、③雇用管理の課題、④人材育成の研修計画の作成(職員育成とスキルアップ、内部研修と外部研修、職員のストレスマネジメント、職場内のコミュニケーションの方法等を含む)	3H
2. 演習			
事業所内での人材育成の計画作成(演習Ⅰ)	相談支援従事所の人材育成の研修計画を立案する能力を獲得する。	グループワークを通して、事業所での人材育成計画を討議し、自分の事業所の計画を検討する。	6H
リスクマネジメント・マニュアルの作成(演習Ⅱ)	リスクマネジメント・マニュアルを作成する能力を獲得する。	グループワークを通して、リスクマネジメントについて討議し、自分の事業所におけるリスクマネジメント・マニュアルを検討する。	3H
合計			19.5H

10)主任相談支援専門員研修Ⅱ(指導者)カリキュラム

主任相談支援専門員研修Ⅱ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を研修の目標としている。研修時間は、16.5時間である。この研修では、グループワークを通じて、地域ニーズの解決、ネットワークの推進、地域課題と実際の活動、社会資源の開発・改善の手法

等を具体化しながら、地域における相談支援活動や地域コーディネーションができるようにする。研修の対象者は、相談支援専門員現任研修を修了した者で、10年以上の経験年数を持っている者を想定している。これらの修了者が、都道府県研修の企画運営やファシリテーター、あるいは地域自立支援協議会の実務に携わる人材を目指してほしいと思っている。

表10 主任相談支援専門員研修Ⅱ(指導者研修)

研修目標: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。

科目	獲得目標	内容	時間数
1. 地域ニーズの解決			
地域ニーズの分析と共有化(演習Ⅰ)	地域ニーズを分析し、共有化の力を獲得する。	グループワークを通して、各自の地域ニーズを提供し、グループ内で分析し、共有化を図る。	1.5H
地域ニーズの解決手法(演習Ⅱ)	地域ニーズの解決手法を理解する。	グループワークを通して、地域ニーズの事例を選定し、その解決手法を検討する。	1.5H
地域ニーズの解決に向けた実践(演習Ⅲ)	地域ニーズを解決するために具体的な実践手法を獲得する。	グループワークを通して、演習Ⅱの事例を用いて、具体的な実践手法を検討する。	1.5H
2. ネットワークの推進			
ネットワーク構築の実践(シンポジウム形式)	ネットワーク構築の実践を通じて、ネットワークの推進の事例を理解する。	受講者の中から、ネットワーク構築の実践例を発表し、ネットワークの推進・継続化について各自整理する。	2H
ネットワークの推進・継続化(演習Ⅳ)	ネットワークの推進・継続化の能力を獲得する。	グループワークを通じて、ネットワークの推進・継続化の手法を検討する。	1.5H
3. 地域診断と地域活動			
地域診断と地域活動の実践(シンポジウム形式)	地域診断を通して、地域活動の実践を理解する。	受講者の中から、地域診断を通じた地域活動の実践を発表し、地域活動について各自整理する。	2H
地域診断と地域活動(演習Ⅴ)	地域診断を通して、地域活動、施策提言へと地域診断を有効活用する能力を獲得する。	グループワークを通じて、地域診断の事例から、地域活動・地域力の向上・地域課題と施策提言・地域福祉計画の基礎から実践の観点で検討する。	1.5H
4. 社会資源の開発・改善			
社会資源の開発手法(講義形式)	社会資源の開発の手法を理解する。	社会資源の開発を具体的な事例を通じて、講義する。	1.5H
社会資源の開発手法(演習Ⅵ)	社会資源の開発手法を獲得する。	グループワークを通じて、事例により社会資源の開発を検討し、施策提言に向けた観点で検討する。	1.5H
5. 研修のまとめ			
	研修のまとめを行い、地域ニーズの解決、ネットワークの推進、社会資源の開発等のポイントを理解する。	グループワークによる研修のポイントを整理し、全体で共有するために、発表を行う。	2H
合計			16.5H

11) 主任相談支援専門員研修Ⅲ(地域及び圏域リーダー)カリキュラム

主任相談支援専門員研修Ⅲは、地域リーダー及び圏域リーダーの人材育成がテーマである。

研修時間は、25時間である。この研修では、コミュニティワークの習得として位置づけけるとともに、

都道府県研修の企画運営やファシリテーターとして活躍し、地域のリーダーを担う人材を育成する。また、圏域リーダーとして、自立支援協議会の運営だけでなく、行政や関係機関との連携をとりながら、地域づくりの提言をしていく。

表11 主任相談支援専門員研修Ⅲ(地域及び圏域リーダー)
研修目標: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。

科目	獲得目標	内容	時間数
1. 地域援助技術(2.5時間)			
主任相談支援専門員と地域援助技術(コミュニティワーク)	主任相談支援専門員にとっての地域援助技術を理解する。	講義形式により、主任相談支援専門員にとっての地域援助技術の重要性を、地域診断、地域づくり等観点から講義する。	1H
地域援助技術	地域援助技術を理解する。	コミュニティワークの概念・機能・目的・展開方法を講義する。	1.5H
2. 研修の役割を学ぶ(3時間)			
グループワークの進め方	グループワークの進め方を学ぶとともに、ファシリテーターの技術を学ぶ。	グループワークの意義・方法を講義し、実際に事例を用いてグループワークを行い、グループ内でグループワークの進め方とファシリテーターの技術について議論する。	3H
3. スーパービジョンを実施する(6時間)			
スーパービジョン	スーパービジョンを実施できる能力を獲得する。	グループワークを通じて、事例を用いてスーパービジョンの方法を議論する。	6H
4. 地域自立支援協議会の運営(6時間)			
地域自立支援協議会の運営	地域自立支援協議会の運営方法を理解する。	グループワークを通じて、自立支援協議会の運営方法を議論する。	6H
5. 圏域へのアプローチ(6時間)			
圏域の現状把握と圏域体制の方向性と介入方法	圏域の現状を把握し、今後の圏域体制の方針を立てる能力を獲得する。同時に介入の方法を理解する。	受講者がグループ内で、圏域の現状を報告し、1つの事例を選んで、今後の圏域の体制づくりの方針を検討する。また、介入の方法を検討する。	3H
自立支援協議会と行政の施策への介入	自立支援協議会における行政施策への結びつけ解決する能力を獲得する。	圏域のアドバイザーとして自立支援協議会における行政施策に結びつけるために、地域課題を事例とし、行政施策に結びつけ解決する方法を検討する。	3H
6. 研修のまとめ(1.5時間)	地域リーダー及び圏域リーダーとしてのポイントを理解する。	グループ内で、地域リーダー及び圏域リーダーの役割と自覚について議論し、研修のポイントを整理する。	1.5H
合計			25H

D考察

研修スキームとそれに対応した研修カリキュラムの開発を試みた。従来の研修スキームは体系化されておらず、相談支援従事者初任者研修と相談支援従事者現任研修の法定研修だけでは、昨年度の研究において指摘したように、多様な相談支援が困難になっていることが明らかになっている。そこで、研修スキームは、相談支援従事者初任者研修受講資格試験に合格した社会福祉士と精神保健福祉士を基礎要件とした。社会福祉士と精神保健福祉士に限定した理由は、ソーシャルワークの基礎知識を有していることである。精神障害分野では、保健師が相談支援に従事している場合もある。この点については、関係者の意見を広く聴く必要があると思われ、今後の課題としてとらえている。研修受講資格試験の導入については、介護保険制度においてはすでに導入されており、障害福祉分野で全国的に実施できない理由は見当たらない。介護保険制度における研修受講資格試験の導入は、その基礎要件が幅広く、試験を実施することによって、一定の知識を獲得していることを担保していると思われる。障害福祉分野だけ、社会福祉士と精神保健福祉士に限定する必然性がないのではないのかとの反論を受けかねない。この点も、広く意見を聴く必要がある。今まで、研修の講師を担った経験からすると、社会福祉に関する知識をもっている社会福祉士や精神保健福祉士と、他の資格要件でもって受講する人では、演習のグループワーク活動において違いがみられる。

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行った「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研究」（平成21年度厚生労働省障害保健福祉推進事業）等も参考にしながら、検討会で検討を行った。研修カリキュラムの開発で考慮したことは、相談支援の多様性をどうカバーするか、どのようなステップで都道府県研修の中核的な人材を育成するかであった。最終的には、地

域リーダーや圏域リーダーの育成によって、地域づくりが可能になると思われる。

参考文献

- 1)「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研究」（平成21年度厚生労働省障害保健福祉推進事業）、NPO法人日本相談支援専門員協会
- 2)「社会保障論」、新社会福祉士養成講座、中央法規出版、平成24。
- 3)「高齢者に対する支援と介護保険制度」、新社会福祉士養成講座、中央法規出版、平成24。
- 4)「福祉行財政と福祉計画」新社会福祉士養成講座、中央法規出版、平成24。

E.結論

1. 相談支援従事者初任者研修受講資格試験を実施し、合格者を初任者研修の参加してもらおう。
2. 相談支援従事者初任者研修を2回実施し、サービス等利用計画を作成し、サービス担当者会議を運営できるようにする。
3. 初任者研修と現任研修の間に相談支援専門員専門別研修を5テーマ設定し、相談支援専門員としての質の向上を図る。
4. 相談支援専門員現任研修を更新研修として位置付ける。
5. 主任相談支援専門員制度を創設し、主任相談支援専門員研修を3回受講する。主任相談支援専門員は、基幹相談支援センターの配置義務とする。

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)

なし

1. 特許取得
なし

3. その他

2. 実用新案登録

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」（主任研究者：野中 猛）
分担研究報告書

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

三年目となる本研究では、1) 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を調査することによる有効な研修の在り方を考察すること、2) 相談員が業務上抱える「悩み」に関するアンケート調査から研修への示唆を得ること、3) 当事者による相談員評価による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（その3）」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。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) 「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」では、①法人外に相談できる人がいない場合、障害者自立支援法以外の知識不足などに悩んでいること、②相談支援事業所からの転職・異動希望者は、相談援助技術に関する「悩み」があること、③スーパーバイザーからの指導を受けていない場合、相談支援事業の業務範囲の曖昧さ等に悩んでいること、④障害者相談支援従事者研修を修了している人の場合、人員不足等に悩んでいることが示唆され、⑤熟練形成によって「悩み」が生じている可能性と、⑥1人職場で働く相談員は時間外勤務が多いこと等に悩んでいることが推察できた。以上のことから、相談支援専門員の人材養成を効果的に行うための研修プログラムの一つに相談支援事業の業務範囲について取り扱う必要性が推察でき、さらに熟練度に応じた研修の必要性が考えられた。

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（その3）」では、「トライアングル・インタビュー（三者交流面接法）」という、担当相談員がインタビュー時にガイドとして使用する資料の作成（1）経過の概略年表、（2）関係性の変化を示すエコマップ三期分（①出会う前、②出会う時、③現在）を用意し、立案された計画に対する当事者による評価と、計画を作成した相談支援専門員への評価を行う面接方法は、誰しにも教育的効果をもたらすこと、また、インタビューを受けるその場で対等な関係を構築できていること自体が、法が相談支援事業に託した重要なミッションの達成への糸口になり、普段の閉じた支援関係ではあり得ない、支援-被支援の関係の即時的な振り返り過程にもつながる機会ともなることが、明らかになった。

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）

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三年目の研究は、

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)」、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」、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)」の三つの研究を行った。

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、委託相談支援事業所で勤務する相談員が業務上どのような「悩み」を抱えているのかを実際に知る必要があること、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、相談員が業務上抱

えている「悩み」、若手相談員の成長過程と有効な研修の在り方、当事者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、次の三の研究を実施した。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名を経年の追いつつ、調査をしている。「この三年間、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) 「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」

方法は愛知県、岐阜県、三重県の委託相談支援事業所で勤務する相談員510名を対象に、郵送法による自記式質問紙調査を行った（回収数278名、有効回収率54.5%）。

調査項目は、①性別、②年齢、③社会福

祉現場の経験年数、④相談支援事業所での経験年数などの13項目の基本特性と「悩み」に関する質問に分けた。調査項目は、介護支援専門員の「悩み・困りごと」を因子分析した結果を基に作成した予備調査を通して修正を加えた「業務上の悩み」24項目である。

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

当事者の参加を得て実施する「参加型アクションリサーチ」がもたらす効果を意識し、その手法を援用する形でインタビューを実施した。具体的には、支援過程を共に歩んだ相談支援専門員との合同面談を実施し、調査員が両者に質問しながら三者でその相談支援過程の分析を行った。調査対象者は、①身体障害Aさん、②精神障害Bさん、③知的障害Cさんと、それぞれの方の相談支援専門員である。概ね一時間にわたってエコマップとリンクする支援過程の場面で逐次質問していき、これらの過程をすべて録音し、後に文字化した。また、相談支援専門員にはこれとは別に30分程度の面談を行い、このような実地スーパービジョンがちからをつける研修として有効であるかどうか、の質問を行った。これらのテキストデータを調査員らが横軸に時間を取り、縦軸に①支援関係の展開、②当事者としての意見、③相談支援専門員としての意見、をとったマトリックスに整理、当事者の語りと相談支援専門員の語りとをライフヒストリー化し、その上で支援過程の全体を把握していった。さらにそのマトリックスの中に散見する当事者から語られた「鍵になる」言葉や単語を見だし、また、相談支援専門員からの言葉や単語とを関連させながら、相談支援専門員として有すべき支援に欠かせない概念を発見していくこととした。

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

昨年12名であった対象者が辞めるなどして8名となった。若手が続けること自体課題となっている。「この仕事を続けたいか」の質問に対して、ほぼ全員が続けたいと解答している。ワークインデックスの評価は、毎年順調に数値があがったタイプ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。考えられる理由として、タイプⅠは以前の相談経験がないタイプ、タイプⅡ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。タイプⅢも、一方、以前にも相談支援の経験があったが新しい課題にぶつかり、もう一度深くふりかえりをする必要があると感じた人たちであると、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、「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」「ケア・マネジメントのちから」「アセスメントのちから」「引き出すちから」「後輩を育てるちから」「他者にたよるちから」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) 「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」クロス集計によるカイ二乗検定を、次の六つの視点から行った。その結果有意の項目を一つずつあげると、①所属する法人内に業務上のことを気軽に相談できる人の有無

では、所属する法人内に業務上のことを気軽に相談できる人がいない場合いる場合よりも「相談支援の業務が法人内で理解してもらえずに悩んでいる」と感じる人の割合が高かった。②所属する法人外に業務上のことを気軽に相談できる人の有無では、所属する法人外に業務上のことを気軽に相談できる人がいない場合いる場合よりも、「面接場面での雰囲気作りに悩むことが多い」と感じる人の割合が高かった。③スーパーバイザーからの指導の有無では、スーパーバイザーからの指導を受けていない場合受けている場合よりも、「地域自立支援協議会が上手く機能せずに悩んでいる」と感じる人の割合が高かった。④相談支援事業所からの転職・異動希望の有無では、転職・異動希望がある場合ない場合よりも、「面接場面での雰囲気作りに悩むことが多い」と感じる人の割合が高かった。⑤障害者相談支援事業者研修修了の有無では、障害者相談支援従事者研修を修了していない人の場合修了している人よりも「面接場面で相談者の感情に上手く気づけずに悩むことが多い」と感じる人の割合が高かった。⑥相談支援事業所での職員数が複数配属されているかどうかでは、相談業務にあたる職員数が自分しかいない人の場合複数いる人よりも「職場で時間外勤務が多く悩んでいる」と感じる人の割合が高かった。

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

一般相談でも時に計画的に支援をうけてきた当事者が、支援開始から現在までの自身の変化について客観視できる。互いの目前で支援当時の思いを語るため、当事者にとっては、相談支援専門員が自分の支援に注ぐ想いを知ることができ、また相談支援専門員にとっては当事者がその当時どのように支援を理解し、受け止めていたのかを知り、確認する機会になる。同時に支援の

過程が当事者の行動を変容する過程となっていることにも気づく機会となった。また、相談支援専門員にとっては、当事者が自分に対しどのような期待感を持っているのかを知る機会となった。

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) 「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」

①法人外に相談できる人がいない場合、障害者自立支援法以外の知識不足などに悩んでいること、②相談支援事業所からの転職・異動希望者は、相談援助技術に関する「悩み」があること、③スーパーバイザーからの指導を受けていない場合、相談支援事業の業務範囲の曖昧さ等に悩んでいること、④障害者相談支援従事者研修を修了している人の場合、人員不足等に悩んでいることが示唆され、⑤熟練形成によって「悩み」が生じている可能性と、⑥1人職場で働く相談員は時間外勤務が多いこと等に悩んでいることが推察できた。以上のことから、相談支援専門員の人材養成を効果的に

行うための研修プログラムの一つに相談支援事業の業務範囲について取り扱う必要性が推察でき、さらに熟練度に応じた研修の必要性が考えられた。

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

「トライアングル・インタビュー（三者交流面接法）」という、担当相談員がインタビュー時にガイドとして使用する資料の作成（1）経過の概略年表、（2）関係性の変化を示すエコマップ三期分（①出会う前、②出会い時、③現在）を用意し、立案された計画に対する当事者による評価と、計画を作成した相談支援専門員への評価を行う面接方法は、誰しにも教育的効果をもたらすこと、また、インタビューを受けるその場で対等な関係を構築できていること自体が、法が相談支援事業に託した重要なミッションの達成への糸口になり、普段の閉じた支援関係ではあり得ない、支援-被支援の関係の即時的な振り返り過程にもつながる機会ともなることが、明らかになった。

F. 研究発表

木全和巳、高山京子、高橋義久(2011)「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

木全和巳、高山京子、高橋義久(2012)「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
(予定)

G. 知的財産権の出願

特にない

第1章 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 — 3年目のインタビュー調査の結果から —

1. 研究の意義と目的

2011年の通常国会では、障害者基本法が改正された。相談支援に関しては、「(相談等)第二十三条 国及び地方公共団体は、障害者の意思決定の支援に配慮しつつ、障害者及びその家族その他の関係者に対する相談業務、成年後見制度その他の障害者の権利利益の保護等のための施策又は制度が、適切に行われ又は広く利用されるようにしなければならない。／2 国及び地方公共団体は、障害者及びその家族その他の関係者からの各種の相談に総合的に応ずることができるようにするため、関係機関相互の有機的連携の下に必要な相談体制の整備を図るとともに、障害者の家族に対し、障害者の家族が互いに支え合うための活動の支援その他の支援を適切に行うものとする」と、改正された。旧法は、「(相談等)第二十条 国及び地方公共団体は、障害者に関する相談業務、成年後見制度その他の障害者の権利利益の保護等のための施策又は制度が、適切に行われ又は広く利用されるようにしなければならない」であり、一定の改善が図られた。問題意識の中では、障害者基本法の相談の趣旨を踏まえた相談員たちの育成の在り方や方法を意識している。

また、2012年度から「障がい者制度改革推進本部等における検討結果を踏まえて障害保健福祉施策を見直すまでの間において障害者等の地域生活を支援するための関係法律の整備に関する法律」(以下「つなぎ法」)において、大きく制度が変更となった。こうした制度変更への対応との関連に関しては、本研究では、取り扱わない。現実的には、本研究は、障害のある人たちに対する相談支援(ソーシャルワーク)の仕事の経験が、二、

三年の相談支援専門員(以下「若手の相談支援専門員」)を研究対象としている。かつこの研究では、市町村の委託の相談支援事業を行っている相談員(ソーシャルワーカー)を対象としている。指定相談のみの「相談支援専門員」は対象としていないからである。

委託相談支援事業に従事する若手の相談員たちが、日々、現場で障害のある人たちの生活問題と向き合い、ソーシャルワーク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と、こうした聴き取り作業を通して、現場の相談員たちに必要な研修の内容や方法について、示唆を得ることが、本研究の主要な目的である。

障害者自立支援法により相談支援事業が実施されて6年が終わろうとしているが、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。

相談支援専門員協会(2011)が作成した「相談支援ガイドライン」では、「相談支援専門員の求められる資質」として、①信頼関係を形成する力、②相談支援に係わる幅広い知識と技術の習得をあげたうえで、②に関しては、「福祉分野や他の分野についての幅広い知識(制度やサービスを含む)」、「基本的なコミュニケーション技術」、「基本的な面接技術」、「ニーズを探し出すアセスメント力」、「チームアプローチやネットワークを形成する力」、「社会資源を活用・調整・開発する力」、「交渉力・調整力」をあげている。これらは、幅広くソーシャルワーカーに求められる「ちから」である。こうした「ちから」はどのようにすれば修得できるのかという研修内容にまでは、触れられていない。この「ガイドラ

イン」には、後半に9事例まとめられており、「事例検討」の重要性は、共通認識となっている。

これまでの二年間の聴き取りを通して、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(木全和巳他、2010、2011)。

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、どういふ「ちから」が自分には不足していると考えているのか、これまで受けてきた研修を評価するために、いま自分がソーシャルワーク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「様々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。こうした観点は、先の「ガイドライン」とも共通しており、「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「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間に追いつつ、調査をしていく。本報告は、三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、三年目の最終年となる。三年間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と思う。

2. 研究の方法

(1) 方法論としてのアクションリサーチ 2)

アクションリサーチ研究は、Coghlan & Brannick (2001)によると、目的と理論的根拠として、「自分の仕事を学問的に位置づける」こと、問題の背景として、社会的な問題の背景、である組織の特徴、事業内容、歴史、問題の意味、研究に期待されるものなどを記述すること。方法論としては、哲学的なアプローチが、研究法としては、実施した研究方法を記載することとあり、自分のアプローチの積極面を押し出すことの重要性の指摘がある3)。

得られた調査結果については、地域別のグループワークを行うことで課題抽出の作業の一部も共同して行った。また、知多圏域の相談員が集まる協議会、愛知県の相談支援事業のアドバイザー会議などにおいて、得られた結果を報告するなどのフィードバックを行った。この調査研究の研究手法論については、「アクションリサーチ」の方法を意識した。「アクションリサーチ」については、Morton-cooper(2000)が、「アクションリサーチは、自分たちの文化にある問題を吟味し、問題を解決し、減少させていく方法を発見することを人々の集団に問うていく循環型のプロセスである。プロセスに動機づけがある研究者を含みつつ、活動に携わる各々が、アクションリサーチのネットワークに参加しつつ、問題を明確にし、可能な解決を予想することに全面的に参画する。このことは、記述された出会いにおいて主役になりつつ参加したすべての人たちと、社会生活を調査研究していくまさに直接的な方法であ

る。」(p.2)と、説明している(岡本玲子ら(2005)による訳があるが訳し直した)。

また、Winter(2001)は、「アクションリサーチとは、実践と理解の質の両方を改善していくことを目的として、こうした状況に身をおいている人々によりもたらされた社会状況の研究である」(p.8)としている。

McNiff. J(2006)は、「アクションリサーチとは、実践を個人的や集団的にいかに改善することができるのかを実践者たちに学習させる調査研究のかたちである」(p.257)と定義している。現場の人たちも調査研究者も参加しつつ調査研究を行い、現状の改善を目的とした調査研究である。

昨年度は、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、この3年目のインタビュー調査で明らかにしていく。

(2) 具体的な研究方法

経験が一年目から三年の若手相談支援専門員に対する7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(図表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。一年目は12名が対象であり、二年目も同じように12名が対象であったが、三年目は退職や異動により、7名しか継続してインタビューできなかった。

<p>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</p> <p>①この三年間、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？ 特にワークインデックスの指標の変化をどう受けとめましたか？</p> <p>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（OJT）、公的（相談支援、ブラッシュアップなど）、自主的（学会、研究会など）を念頭において教えてください。</p> <p>③昨年11月の研修をふりかえって、どうですか</p> <p>④改めて、いま必要な「ちから」（知識や技術）は何ですか</p> <p>⑤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</p> <p>⑥今後、この仕事を続けたいですか？ はい その理由 いいえ</p>

図表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、2011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三名が集まり、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7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（図表2：インタビュー項目のまとめ）。

3. 調査結果

以下、AからGまでが、聴き取った7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、一覧まとめたものが、図表2：インタビュー項目のまとめである。また、3年間のワークインデックスの推移をまとめたものが、図表3：ワークインデックスの推移のまとめである。

(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、助産士職、地域母子保健
助産士職、障害者福祉現場2年6ヶ月うち
相談支援現場2年6ヶ月

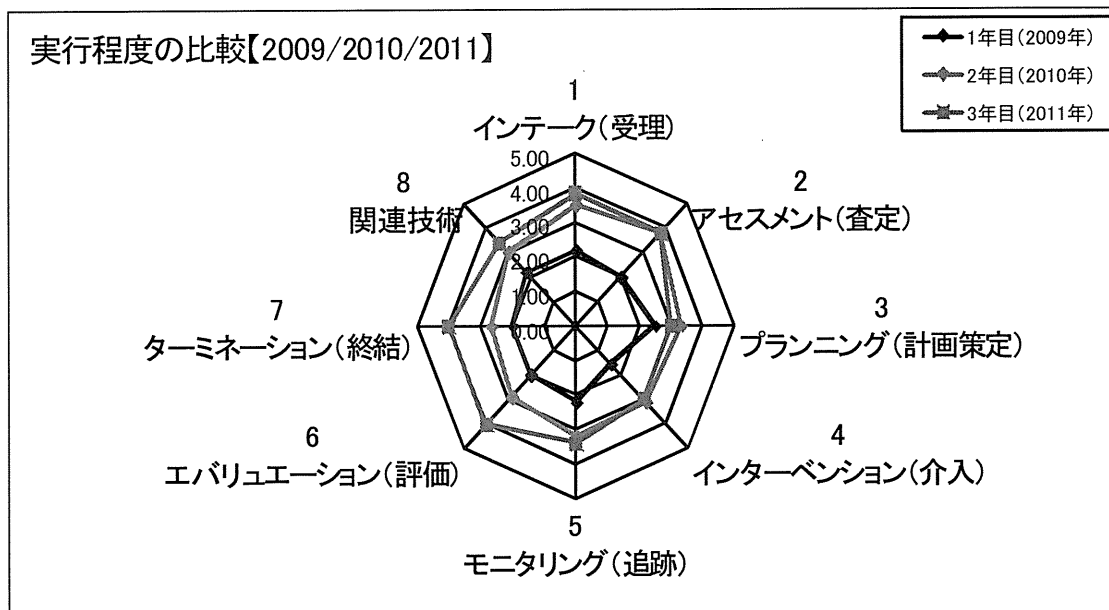
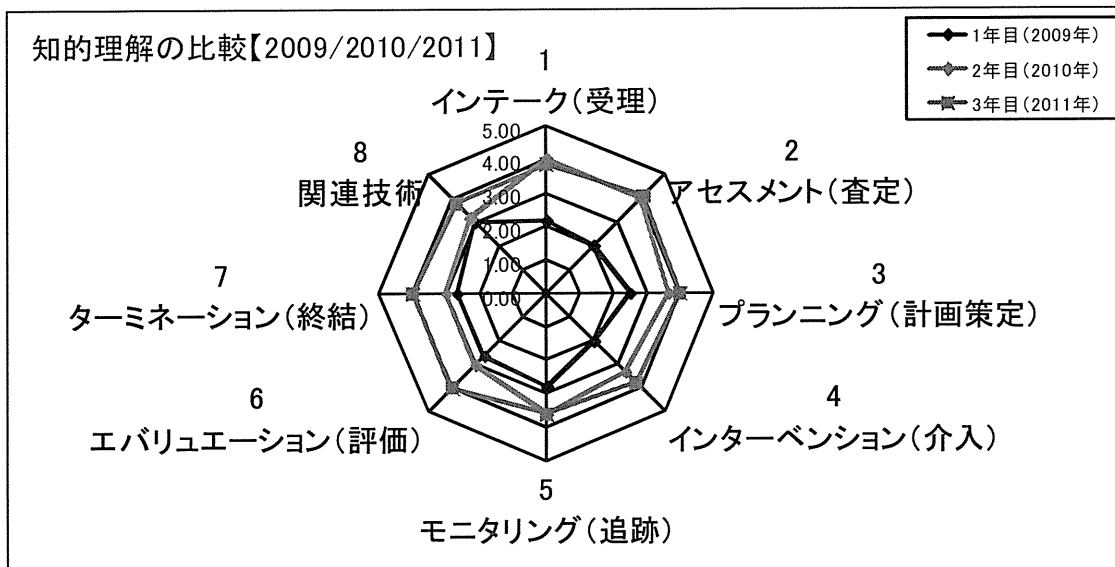
担当ケース数:約100ケース、うち個別

支援計画数約30ケース

所属学会・研究会:なし

初任者研修:受講した 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) この三年間、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? 特にワークインデックスの指標の変化をどう受けと

めましたか?

「発達途中だなんていうふうに思う」
「本当にまだまだ表現としてはどういう
ふうに、どれくらい何が着いたかという
のはなかなかお伝えはできない」「やっ
ていきたいなと思っていた、継続して係

わることができるので、病院よりもこう
いうところがいい」「利用者さんや何か
家族の方とつながりといったことを含め
ての本当にまだまだ下地の段階だと思
うが、市の虐待会議に声をかけていただ
いたりして、会議が増えてくるというのは、
資源となるのであればっていう形で、声
をかけてもらった」まとめると「地域
中での地域からの必要とか、こちらから
の必要ということでのつながるとかネッ
トワークの下地を作ってきた」ので、少
しだけけどこうした「つながるちから」
「ネットワークの下地を作るりから」を
つけてきた。

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
（OJT）、公的（相談支援、ブラッシ
ュアップなど）、自主的（学会、研究会
など）を念頭において教えてください。

新しく学会とか研究会に参加されまし
たか？という問いには、「そういうこと
はしていない」研究会などにも、出てい
ない。発達障害者支援専門員は終えた。
これはつながりもでき良かった。伸びた
理由というのは、周りの人とケースやス
ーパーバイザーで入っていただいたりし
て、気づきとか、教えてもらった。

3) 昨年 11 月の研修をふりかえって、
どうですか？

「集まることが、まずできたのが、す
ごい面白い試み」「それぞれどういう立
場で、仕事をやっているかということが
全然わからなかったのが、普段の会議
の中では、そんな時間もないし、自己紹
介も含めて、そういう機会があったとい
うことで、よかった」「ケースについて
の自分がまとめるということも必要な
ことで、やること事態が面白かった」。

「いろいろなアドバイスをもらって、
なかなか面白いアドバイスがあったん
ですよ。こんなことできるかというのも
含めて、でもそれって本当に糸口であ
って、すごく私の今の状況ではできな
いかもしれないけれども、この人を支
援するために定期的に、やっぱり支
援するためには、そういう目線って絶
対必要だかっていうところがあって、
本当にありがたい」

「機会があったということで、ちょ
っとケース、そこの地域の場合だ
ったら、ちょっと連合してご紹介さ
せていただくというのも相手の顔が
わかっているので、安心して、こ
ちらのつなげ、利用者さんに説
明をして、つながさせていただ
くことができたりとか、後実際に、
ちょっと困っているケースがあ
って、さっき言われたような本
当に困難ケースで振り返りが必
要な場合、一人というか、事務
所内では、上司に伝えていくん
ですけども、そのなかでは、や
っぱりソーシャルワークって
いうものの幅を持たせるとい
うのに、やっぱり自分も壁があ
たる。その時には、別の同じ
相談員さんに、もしかすると
ケースあたっているかもしれ
ないしと思って連絡をしたり
したことがあって、そうす
ると情報をいただいて、
ノウハウだとかハウツーだ
とか今までの経験の中から
生かされた方向性だとか、
また他機関を紹介していただ
いたりということで、広がる」。

4) 改めて、いま必要な「ちから」（
知識や技術）は何ですか今後必要
な研修（職場、公的、自主的）
について教えてください。

①「自分で思ったのが、コミュニ
ケーション能力だとか交渉力
だとか、ストレス

の耐性をもう少し強く持てるといいな」
「少し自分の中に余裕ができてきて、何かユーモアなんかも取り入れていった方がいいな」「うまくいけば、自分のストレスが減るから」「何とか解決しなきゃということも含めて、堅かった」「柔らかく構えると、力を抜いて構える」

②「正職の人を集めて、それぞれにケアマネとヘルパーさんと、リーダーになってもらう人を決めて、研修を受けてもらう」というように、組織を作っていくから。

5) 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

これは逆に先生に聞きたい。コミュニケーション能力、交渉力をつけるにはどうしたよいか？ また、ユーモアをもって、コミュニケーションができるようになる研修とか、ストレスを解消するような研修って。「あえて違うことをすることで、違うところから何かを学んで生かせるよみたいな、それが自分の趣味になっているよみたいな人は、見ててストレスたまっていないので、ヨガ、武術などは」と応答。

6) 今後、この仕事を続けたいですか？

仕事は、続けたい。基礎的なかたちでつながりができてきたなかで、やっぱり継続していかないと自分の仕事の評価もわからない。またそのなかで修正をして、今できてないけど、プランニングとかもやっていく機会が与えられるならば、続けていくことに意義があると思う。

4. 考察

一人職場に近い状態が続いていたこともあり、過去2年間は、「続けたい」という回答ではなかった。この3年間の中

では、前向きな回答であった。「でも、今だけかもしれない」というように、まだ不安を抱えている。「一緒にやってくれる方が、助けてくれるから」と応えている。

ワークインデックスの指標の変化では、タイプIの比較的順調に伸びてきているパターンである。

法改正で、相談支援事業も新たな対応を求められている。こうしたなかで、自分の担当している市の今後の相談支援体制のあり方についても、一定どうしていったら良いかなどの本人なりの考え方も、話ができるようになってきている。これまでの二年間は、自分のケースを中心に仕事をするのが精一杯の状況であったが、試行錯誤しながら三年間続けてきたこともあり、自治体の相談支援体制のあり方にも、視野を広げつつある。

「今回すごく本当に振り返るというか、反省しました。距離を置かなきゃいけない」ということばが、インタビューのなかで本人から聞けたように、組織のなかで、自分の立ち位置というものも、少しは見えてきたように思われる。

(B)

1. 基礎データ

年齢：40代 男性

保有資格：介護福祉士 社会福祉士（※今年度新たに取得）

勤務形態：常勤専従

学歴：大学卒

経歴：社会福祉現場10年2ヶ月（内障害福祉現場3年3ヶ月）相談支援現場3年3ヶ月

担当ケース：29ケース 個別支援計画数11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