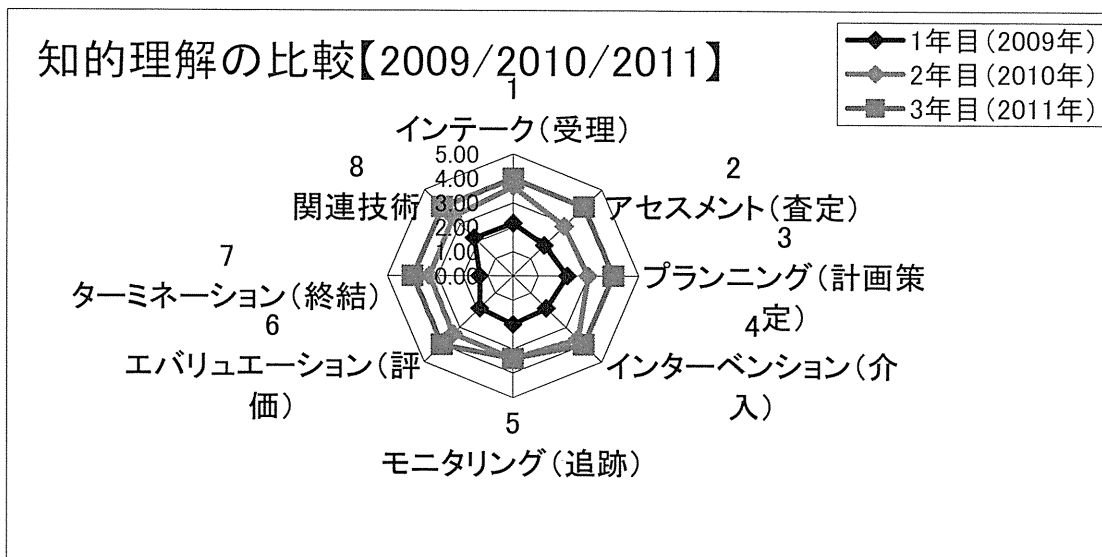


初任者研修：受講した 現任研修：未受講

2. ケアマネジメント技術評価・ワークインデックス



### 3. 相談員インタビュー

1) この3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？特にワークインデックスの指標の変化をどう受け止めましたか？

今回もインタビューの事前にインタビュー項目に基づいてメモを準備されていた。今年は新たに社会福祉士の試験を受験し合格し資格を取得された。つけてきた力として、「3年間出会った」利用者さんから「それぞれの困りごとを伺いながら、自分自身勉強し取り組んできた」「3年間分のちから」であることが語られた。「1年目のあゆみと3年目の歩みは、明らかに違うなという印象」が語られた。1年目は、「利用者さんとともに」「基礎的なところから自分で勉強しながら」やった。2年目は、「ちょっと慣れてきて」、3年目の気づきとして、2年目は「ちょっと走って、利用者さんを置いてけぼりにしちゃった」面があることへの内省と、改めて「利用者主体」と「もう一回ゆっくり歩んで行けたら」というところに立ち戻れたことが語られた。また、自立支援協議会において昨年までに

はなかった新たな役割や責任を担うようになってきている。

ワークインデックスの評価は全体として、ほぼすべての項目で1年目から年ごとに点数が上がってきている。さらに、2年目よりも、インデックスの後半部分である、エバリュエーション・ターミネーション・関連技術の得点が他よりも顕著に点数が上がっている。3年目になるとケースが終結できるようになってきて、ある程度、評価ができたり、ケースがだんだん成熟してきた経験ができたという印象がインタビューで述べられた。アセスメントの項目の実行程度が全体として点数が上がっている。また、チームワークやコーディネーション、ネットワーク形成、資源の開発等の知的理解と実行程度の差がみられ、インタビューで尋ねると本人も評価を辛めにつけ、自分の課題であることが述べられた。「地域社会資源の開発」については、「もっと地域支援があったらいいのになって、2年目とかは思っていたんですけども。それに慣れてしまって、こういうもんだと思って仕事してきたみたい。もっと、やっぱり考えて地域資源の開発をしなければ」と

語られた。

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。

一番に挙げたのは、「やっぱり、利用者さんに向き合わせていただくことが一番いい研修だった」と思う。「3年間出会った」利用者さんから「それぞれの困りごとを伺いながら、自分自身勉強し取り組んできた「3年間分のちから」である。

また、その際それらケースを「相談員同士、みんなで」「振り返る機会」で力になると述べられた。振り返る機会としては挙げられたのが、①相談体制部会(年3~4回)のケース検討・月1回の相談員の会議でのケース検討、毎朝(朝の打ち合わせ30~40分程度)の集団でのケースレビュー・報告。②11月の研修の場で、担当する支援ケースの本人さんと一緒に舞台に参加し、支援の経過を報告し振り返ったこと。振り返ることで、「ひとつの経験として」「それが(ケース検討)一番自分のものになっていく研修だと私は思っています。」社会福祉士を取得するため教科書に学んだ。月に2回専門学校に行き自分で勉強した。今回社会福祉士の資格を取得した。基礎的で総合的な領域の勉強がちからになっていることも述べられた。

自立支援協議会では、全体や圏域において新たに役割が増えたこと、進め方や前もっての発言の準備等を進めたことが力になっていることが述べられた。公的な場でのいい意味で自分を露出しないといけないこと、信頼関係づくりのプレッシャーの中で、1, 2年目とは違ううちからが求められたことが挙げられた。また、職場で、新入の相談員が配置され、先輩として「見られているというか評価されるというか」と考えているとのこと。

3) 昨年11月の研修を振り返って、どうですか？

研修の企画の中で、当事者の方と、担

当の相談員として、一緒に舞台上がり、報告・ディスカッションに参加した。そこで、その方の地域移行のプロセスを振り返り検討する中で、本人さんが置かれている状況の変化、前任の相談員の見方やとらえ方の違い、プロセスの中での「変化」が、おもしろくとても勉強になったことが語られた。その舞台に立つまでの準備を自分で振り返ったことや、本人さんとともに振り返ったことが学びになっている。研修の企画運営には(今回は、出演者だったので)、かかわらなかったとのこと。

4) 改めて必要な「ちから」(知識や技術)は何ですか？

前もって自分で振り返りまとめたメモを見ながら「必要なちからというのは、やっぱり利用者さんにわかりやすいケア計画だとか、ケア会議を進めていくような言葉づかいであったり、書式であったり、そういうちからをつけたいという風に思っています。」と述べられた。次に挙げられたのが、「自立支援協議会の活用方法だとか」「地域資源の開発というのが全然できていないので、」その力をつけていきたい。

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。

前述した、支援のケースを「相談員同士、みんなで」「振り返る機会」であるケース検討を引き続き続けていく。「ひとつの経験として」「それが(ケース検討)一番自分のものになっていく研修だと私は思っています。」

利用者さんにわかりやすいケア計画、ケア会議、書式の方法や技術の研修があったら参加したい。自立支援協議会の活用方法や、他の地域の成功事例、地域支援の開発を学べるような研修に参加したい。

今回のこのインタビューそのものが、自分の相談員としてのちからを振り返る作業となり、「自分も評価して、いい点がつけられればいいですけど、あまりいい点でもないの、つらいはつらいです

けど、でも、」、自分を振り返ることで研鑽の機会となっていることが述べられた。

6) 今後、この仕事を続けたいですか？

「はい、です。」「課題があるので、それは、課題はちゃんとやりたいなど。それは、相談支援事業に事業所の体系が変わるかもしれないのですけれども。それはそれとして、どんな相談支援事業の形になったとしても、利用者さんと一緒にやっていくというのは、そんなに変わらないと思うので。その課題がある限りは、続けたくないと思いませんね。少なくとも、この課題が解決されるまでは、盛り上げたいなと思っています。」

#### 4. 考察

3年間でつけてきたちからとして、「3年間出会った」利用者さんから学ぶことを一番に取り上げている。「やっぱり、利用者さんに向き合わせていただくことが一番いい研修だった」と捉えている。そして、ケース検討で振り返ることで、「ひとつの経験として」「それが（ケース検討）一番自分のものになっていく研修だと私は思っている」ことが述べられた。3年間のインタビューでも①利用者さんから学ぶと、②ケース検討で学ぶことでちからをつけてきたことが特に強調されていた。1年目、2年目のインタビューでも同様の視点が述べられていた。

ちからをつけていく「振り返る機会」としては、①相談体制部会（年3～4回）のケース検討・月1回の相談員の会議でのケース検討、毎朝（朝の打ち合わせ30～40分程度）の集団でのケースレビュー・報告。②11月の自分たちで企画運営した研修の場で、担当する支援ケースの本人さんと一緒に舞台に参加し、支援の経過を報告したことが挙げられている。

また、3年間の相談員としての自分の変化のイメージを、1年目は、「利用者さんとともに」「基礎的なところから自

分で勉強しながら」やった。2年目は、「ちょっと慣れてきて」、3年目の気づきとして、2年目は「ちょっと走って、利用者さんを置いてけぼりにしっちゃった」面があることへの内省と、改めて「利用者主体」と「もう一回ゆっくり歩んで行けたら」というところに立ち戻れたことが語られた。

加えて今年度、社会福祉士の資格を取得している。働きながら月に2回専門学校の講義を受け自己研さんをしている。基礎的で総合的な領域の勉強がちからになっていることも述べられた。

今年度は（4年目の相談員として）、自立支援協議会や圏域において新たな役割を担うようになっている。地域の横のつながりの中で相談員としての自分に求められている役割のプレッシャーを感じつつ、準備や段取り、報告等取り組む中でちからをつけてきている。また、職場内でも新しい相談員が入り、自分が先輩となりスーパーバイザーとしての役割意識も出てきていることが述べられた。

3年間のインタビューで語られたことの特徴は、ちからをつけていく場所は、何より職場の環境の中で日々の相談支援の仕事の中（OJT）で、ちからをつけていることである。そしてケース検討会というチームで経験を対象化する「振り返る機会」を重要視している。また、そうした機会を自分で積極的に活用し、そこに自らケースを出し、相談員同士が学ぶあうことの重要性を上げている。そうした中で利用者さんから学んだことを対象化し、相談員としての自分や自分の仕事を対象化する作業をしている。

さらに、頼れる先輩の相談員や圏域アドバイザーの存在の意義と、3年を経て職場内や地域の横のつながりの中で、自分の位置付けやあらたな役割の追加や変化の中で、時に自分にスーパーバイザーとしてのちからも求められていることと、その役割（SV）の大切さについて述べられている。上記に述べたようなOJT、ケース検討、スーパーバイザーの存在等

の「環境」が自分の相談支援事業所にはあることの優位性を語っている。

最後の質問項目では、今後もこの仕事を続けたいことをはっきり答えつつ、この3年間の相談員のちからに着目した1年ごとのインタビューの機会そのものも、自分の相談員としてのちからを振り返る作業としてとらえ、自分の成長過程を対象化しようとするちからと、こうしたSVの役割の大切さが述べられた。

(C)

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：大学卒

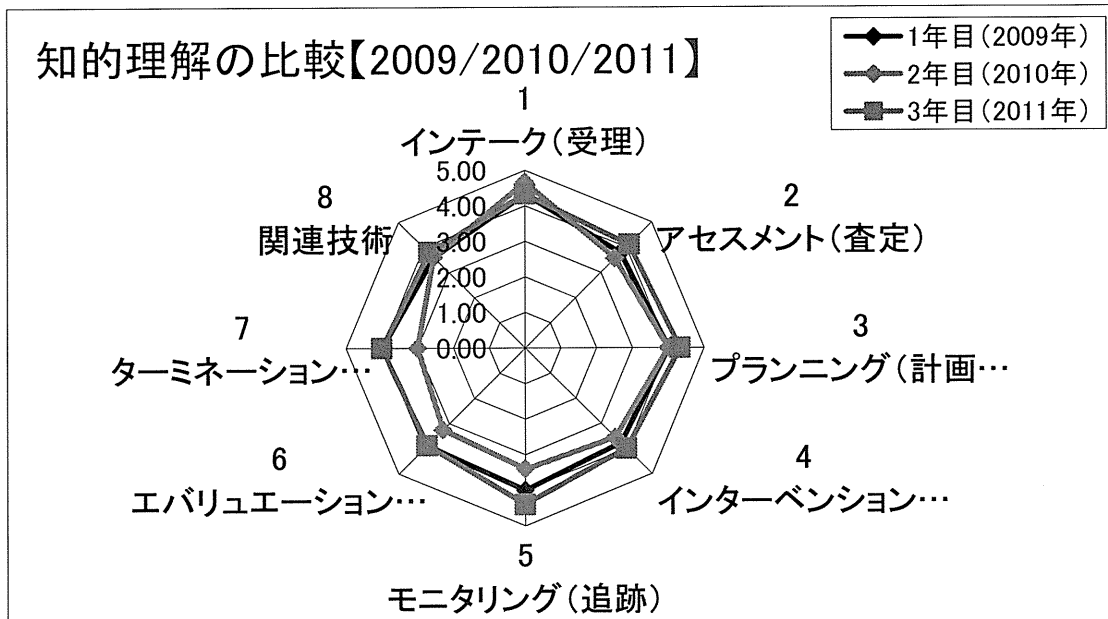
経歴：社会福祉現場10年5ヶ月（内障害福祉現場8年5ヶ月）相談支援現場8年1ヶ月

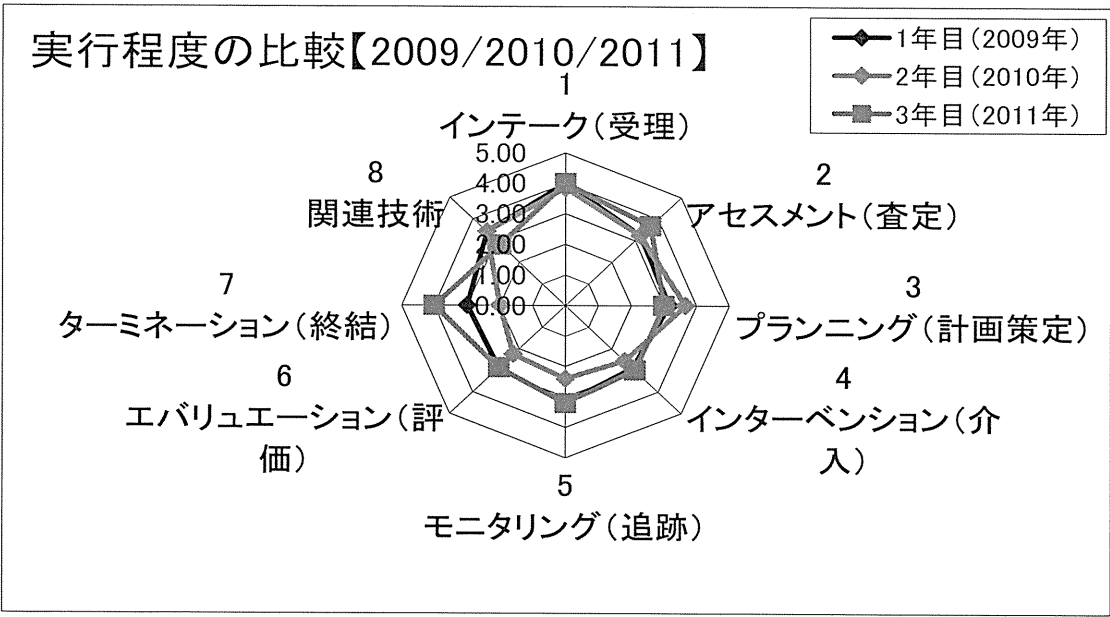
担当ケース：30ケース 個別支援計画数15ケース サービス利用計画作成数2ケース

所属学会・研究会：特になし

初任者研修：受講した 現任研修：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3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？特にワークインデックスの指標の変化をどう受け止めましたか？

述べるのは難しいなあとしながら、質問の中で、平成18年10月からこのセンターで相談員をしているが、初めの3年間は「教えてもらう立場で」「基本的なところ」をやっていたこと。この2年になると、支援困難なケースの担当のみでなく、自立支援協議会や、相談員間の調整や、新しく入ってきた相談員に引き継いだり（新しい人（相談員）に教えなきゃいけない立場になった）と、「やれる幅がというのは、広がってきているのかな」。社会資源も経験が長いほど、社会資源ごとの特徴を知っていくことが増える。「積み重ねというか、積み上げはできているのかな」

初期のころと比べると、ここの現場で5年の経験で、長い方では5年間かかわっているケースもあり、長い目で見ることができるようになってきている。失敗したり、成功したりする中での経験の積み重ねが、アセスメントやプランニングの段

階でも、また緊急対応等で、次の予測が一定できるようになってきているかもと述べている。

本人の思いのまま支援をプランニングするだけでなく、「本当に必要な」とかニーズをとらえることの見立てが経験を経ることで変わってきたこと、そしてサービスを導入していく支援事業者との関係づくりや、本人と事業者と相談支援事業者とのかかわり方や役割、距離の変化があることが述べられた。

また、自分の相談支援事業所の範囲を見極めるのと同時に、内容によって主になる専門機関につないでいくこと、「見捨てるわけじゃなくて、いろんなちゃんと主になるところへつないでいくことを行ってきていることも話された。

自分としては、「ただ、相談員としては、まだまだのところにいると思うので。そろそろ中級に入りたいかなぐらいですね。今までは、教えてくださりできてたけど、多分聞けなくなってきたかな」

ワークインデックスでは、「最初のインテークとかですね、アセスメントみたいなところの意味とか、そういったところの理解の方は、多分できているのかなってところですけど、だんだん後(の項目)になるにつれて低くなっていく」。

また、実際忙しくてモニタリングができていないとか、エバリエーションは厳しい評価となっている。

全体的な個別のケースから、地域全体のという視点に変えなきゃいけないんだけど、ととらえつつ、そこが苦手であると自己評価している。

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。

「それはOJTですよ。職場でしか」。職場での仕事の中でのトレーニングを最重視している。自立支援協議会の相談部会におけるスーパーバイザー参加のケース検討が相談員の資質を上げる。そこで「ケースを出して、スーパーバイズを受けて、それを持ち帰って相談員が、個別のケースに返っていく」ということ。また、現場での相談会議（月2回）でケース報告をしあう。

支援困難なケースの地域の支援関係者が集まってのケア会議には、相談員2人体制（上司に出席してもらおう）にしてもらう場合もある。ケースの初期の対応は、相談員2人体制で進め見立てを行うこととしている。また、毎日朝の相談員の打ち合わせで30分程度を使ってケースの報告と振り返りを行っている。こうしたことで、相談員同士がお互いのケースを把握しているので、何かあった時に聞きあうことができる。「相談員が10人いるという恵まれた環境で仕事」をしていることを取り上げている。

ちからをつけていくために、こうした職場でのOJTやスーパービジョンのシステムが一番大事であることが述べられた。

3) 昨年11月の研修を振り返って、どうですか？

運営の事務局員の一人としてかかわった。業務が重なって企画・運営がとても大変であった。圏域全体の相談員と「一緒に協働することの大変さが、学べたかな」。「多分みなさん、不完全燃焼のと

ころもあったんじゃないかな」と思う。準備と運営はとても大変だった。まだ1回目の取り組みだからわからないけど、としながら述べられた。内容については、「当事者にやっぱ学ぶというのは、よかったんだろうな」と述べている。

4) 改めて必要な「ちから」（知識や技術）は何ですか？

「地域につながるというか、つなげていく力ですかね。」「多分ソーシャルアクションになっていくのかとか、地域のね、資源に一番苦手な資源開発とか、そういった分野にいくんだろうなと思うんだけど、そこが多分苦手なので、個別援助ばかりやっていると。その力がつくといろいろとどういうふうに、じゃ行政に言ったらいいのかなとか、どう1つのケースから広げていって、今のサービスの形を変えていけて使いやすくなるのかっていうふうな発想というか、そういうふうな力が相談員にないといけないのよと。」

「一人を助けてOKじゃなくって、同じ悩みを持った人が10人、20人いますよね。」「制度変えていくしかないですよねっていうところの、その制度まで上げていくということかな。」

「個人のレベルがあって、地域のレベルがあって、国のレベルというのがあると思うので、多分制度とか、そういったこととかも広がって大きくなっていくとは思いますが。それを上手に一人の力からでも届けられるようにしていかなきゃいけないのが相談員の必要な力なんだろうなと」。

当事者と一緒に、また代弁して届けていくことが必要になっているが、その方法をどうしていったらいいかわからない。「なかなかその自立支援協議会とかに上げにくいですね。それをどううまく処理していくのか」や、「会議とかになっちゃうと、どうしても当事者不在になって、空論に終わってしまうというか、」との課題意識がある。また「地域診断」のちからについても取り上げてい

る。

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。

上記の地域とつなげていく力や、地域の社会資源、制度を作り変えていく創り上げていくちからをつけるということについては、模索状態であることが述べられた。一つに、地域診断や調査の方法論を学んでいくことを取り上げている。また外部の評価を受けること。また、地域の支援関係者との連携・協働と自立支援協議会の経験を積み上げていくことが必要ではないかと。

また、前半で述べられていた、10人の相談員がいる事業所の環境の中での①スーパーバイザーが参加する集団でのケース検討、そこにケースを出し検討し、持ち帰ってケースの支援に活かしていくこと、②日々の相談業務の中での2人体制での初期支援やケア会議、ピア・スーパービジョン、会議、打ち合わせでのケース報告・検討、は引き続きの必要な研鑽・研修である。

6) 今後、この仕事をつづきたいですか？  
産休に入る予定。

#### 4. 考察

現在所属する相談支援事業所では、相談員として6年目となっている。5年の経験の中で、初めの3年間は「教えてもらう立場で」「基本的なところ」をやっていたこと。この2年になると、支援困難なケースの担当のみでなく、自立支援協議会や、相談員間の調整や、新しく入ってきた相談員に引き継いだり(新しい人(相談員)に教えなきゃいけない立場になった)としている。

社会資源も経験が長いほど、社会資源ごとの特徴を知っていくことが増えることと、また、自分の相談支援事業所の範囲を見極めると同時に、内容によって主になる専門機関につないでいくこと、「見捨てるわけじゃなくて、いろんなちゃんと主になるところへつないでいく」ことが語られた。

5年の経験で、長い目で見ることができるようになっていることをあげ、失敗したり、成功したりする中での経験の積み重ねが、アセスメントやプランニングの段階でも、また緊急対応等で、次の予測が一定できるようになってきているかもと述べている。本人の思いをそのままプランニングということではなく、必要なニーズと長い先の見通しも加味しながら見立てることが以前と変わってきたことがあげられた。そしてサービスを導入していく支援事業者との関係づくりや、本人と事業者と相談支援事業者とのかかわり方や役割、距離の変化があることが述べられた。

ワークインデックスでは、1年目より2年目のほうが厳しく付けてあり点数が全体的に下がっている。3年目では、改めてプランニングと関連技術を厳しく付けており評価の点数は下がっている。しかし2年目より、3年目は全体的に知的理解と実行程度の自己評価が少し上がっており、特にターミネーションは顕著に上がっている。また、インタビューにおいては、モニタリングができていないとか、エバリエーションは厳しい評価となっている。また、全体的な個別のケースから、地域全体のという視点に変えなきゃいけないんだけど、ととらえつつ、そこが苦手であると自己評価している。

この3年間でつけてきたちからは、「それはOJTですよ。職場でしか」と、職場での仕事の中でのトレーニングを最重視している。自立支援協議会の相談部会におけるスーパーバイザー参加のケース検討が相談員の資質を上げる。そこで「ケースを出して、スーパーバイズを受けて、それを持ち帰って相談員が、個別のケースに返っていく」ということ。また、現場での相談会議(月2回)でケース報告をしあう。

支援困難なケースの地域のケア会議には、相談員2人体制(上司に出席してもらう)にしてもらう場合もある。ケースの初期の対応は、相談員2人体制で進め

見立てを行うことをあげた。また、毎日朝の相談員の打ち合わせで30分程度を使ってケースの報告と振り返りを行っている。こうしたことで、相談員同士がお互いのケースを把握しているの、何かあった時に聞きあうことができる。「相談員が10人いるという恵まれた環境で仕事」をしていることを取り上げている。3年間のインタビューにおいても、こうした職場でのOJTやスーパービジョンのシステムが一番大事であることが述べられた。今後の必要な研修についても、このようなOJTやケース検討、スーパービジョンの重要性が述べられた。

必要なちからとして挙げられたのが、1年目は、利用者との距離間や関係の質に着目したちからが述べられていた。2年目は、将来の見通しももったアセスメントのちからや、チームの要となっていくちからなどに着目していた。3年目の今回は、「地域につながるというか、つなげていく力」があげられた。地域の社会資源、制度を作り変えていく作り上げていくちから「一番苦手な資源開発とか、そういった分野にいくんだろうなって思うんだけど、そこが多分苦手なので、個別援助ばかりやっている。」「どう1つのケースから広げていって、今のサービスの形を変えていけて使いやすくするのかっていうふうな発想というか、そ

ういうふうな力が相談員にないといけない」との視点から、その難しさが取り上げられた。

上記の地域とつなげていく力や、地域の社会資源、制度を作り変えていくちからをつけるということについては、模索状態であること。一つに、地域診断や調査の方法論を学んでいくことを取り上げている。また外部の評価を受けること。また、地域の支援関係者との連携・協働と自立支援協議会の経験を積み上げていくことが必要ではないかと語られた。

#### (D)

##### 1. 基礎データ

年齢：50代 女性

保有資格：介護福祉士 相談支援専門員

保育士 幼稚園教諭

勤務形態：常勤専従

学歴：短大卒

経歴：社会福祉現場27年（内障害福祉現場27年）相談支援現場5年

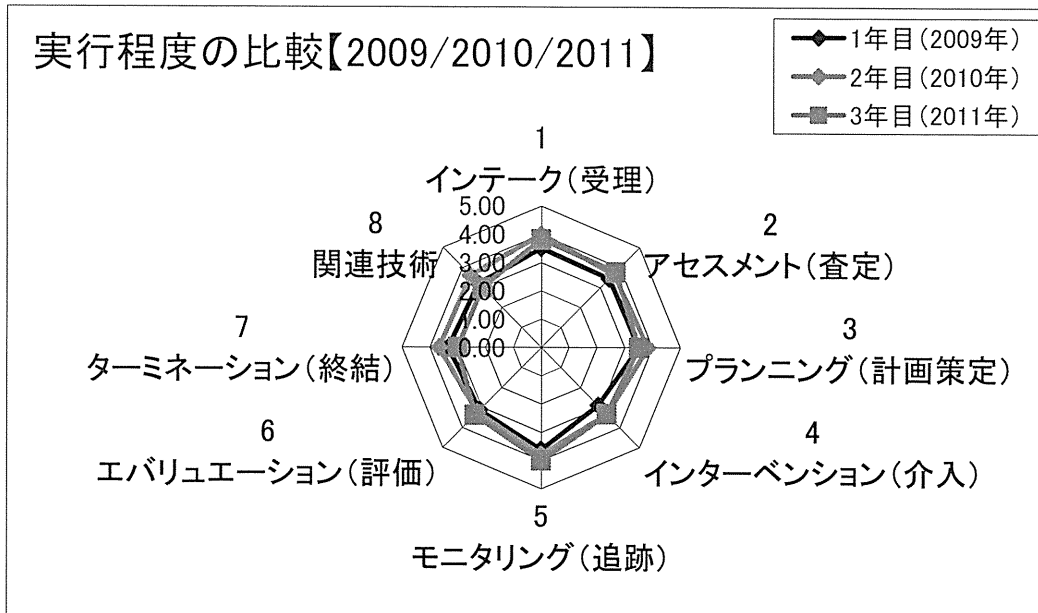
担当ケース：50ケース 個別支援計画数10ケース サービス利用計画作成数2ケース

所属学会・研究会：特になし

初任者研修：受講した 現任研修：受講中



## 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3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？特にワークインデックスの指標の変化をどう受け止めましたか？

まず、「何が自分で変わったかなというのが本当にすごく思うのです。実際は何も変わっていないのではないかと、かと思ったり」と述べられた。「要するに自分のスタンスというのが、3年間だから変わってきたかというところでもなくて、力と言われても実際は力がついていなくて、ただ『引き出し』はちょっと増えてきたかな」。「引き出し」については、地域の社会資源の知識だけでなく、これまで経験してきた多様なケースの相談支援の経験から、「見立てみたいなのはできるようになった」と述べられた。

「えらく大変なケースだなあ」と思っても、「今まで経験したケースの中から、こういうふうにしたらうまくいったなとかというのを、そこからちょっと引き出して「ああ、そうか。困難だけど、絶対手立てはあるよな」みたいな、そういうふうに見えるようになったところは、あると思います。」また、見立てが、

ぱっと出来すぎてしまう事の弊害と、個別性への着眼点と利用者の本当のニーズを大事にしたい気持ちが述べられた。

現在、自分の体調が思わしくない状態であることや、「ケースがずっともちすぎていることもある」や、「何か、仕事に追われる。個別のケースにも追われるし」、「自立支援協議会のことも、変化の年にしていかなければいけないとか、そういうのですごく自分が落ち込んでしまった部分もあって、だから「力なんてついてないよな、なにも」と思っている事が述べられた。本人と支援関係者とがうまくいかない、問題対応に追われたり、うまくいってない支援困難なケースを何件か持っていて、迷いながら、これでもいいのかなあと思いつつ、丁寧にできずに、ある時は地域との行政機関から叱られる等の関係づくりの失敗やうまくいかなさもあり、相談員としてかなり気持ちが落ち込んでいるような印象を受けた。

また、昨年と職場環境が変わり（スーパーバイザー的な先輩職員がいなくなり、新しい相談員が入ってきた事もあり）、相談員育成も含めて自分が担っているといけないといけな立ち位置になっており、相談員のOJTのチーム作りが、前項に述べた様々な面もあり、うまくいか

ない部分も取り上げられた。

1年目から2年目の評価は、知的理解、実行程度ともに得点が上がったが、今回3年目の評価は、全体で特典が下がっている。「アセスメントのものをきちんととれているかと言ったら、何かすごく追われるものがあったりとか」、「プランニング」もていねいに振り返ったり出来ていないと述べられた。ていねいにやりたいのだけれど今の状態では、「やれているとは言えないなあ」と思っていることが述べられた。

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。

複雑で多様なケースを見立てていくための「引き出し」や「見立て」のちからは、「やっぱり一番大きいのは、8人・9人で今やっているというところが一番大きい」と述べ、何よりも相談支援事業所の相談員体制の中でつけてきたことを挙げている。相談員が「何人かいることと、やっぱりそれだけ受けているケースも多いので、その人達のケースの中からも学ばせてもらっている。『ああ、こういうやりかたでやっているのだな』とか、うまくいったケースとかを見習わせてもらったり、うまくいかなかったケースも含めて『そうか、そういう時はこうしたほうがよかったんだ』というような、自分なりにほかの人のケースからも学ばせてもらったりとか、自分のケースでも学ばせてもらったりということだと思う」。また、ケースのことで困ったときにほかの相談員に聞くことができることを挙げている。

ただ、昨年と事業所内の相談員構成が変わり、スーパーバイザー的な先輩職員がいなくなり、新しい相談員が入ってきた事もあり、支援ケースを引き継ぎやOJTとしても新人相談員と私とで2人で行動したり、アドバイスするほうも担っていかないといけない等、以前とは自分の立ち位置が変わり、事業所の相談員の

育成やOJTのチーム作りを担っていることと、余裕がない中でそれらを進める難しさが述べられた。自分にはまだスーパーバイザー的な相談員が身近にいたほうが安心との思いも出された。そうしたOJTやSVの職場体制システムを作ることの大切さを重視しているがゆえの意見であった。

また、今年は「現任研修」を受けている。現場が大変ではあるけれど、外部の研修に行く機会があつてよかったことが述べられた。「自分がケースを出すときに「ここはやれてないな」とか、「ちゃんと説明されてないな」とか気づかされたりして、ずいぶん勉強になりました。」また、ホワイトボードの書き方なども勉強になり、「こういう研修はありがたい」と述べられた。

3) 昨年11月の研修を振り返って、どうですか？

日々の仕事に追われている中で、「圏域で集まるというのはものすごく大変だった」ことがまず語られた。企画・運営で、講師とのアポどり・調整役を担ったが、その調整のやり取りに失敗し、講師の方に不快な思いをさせ迷惑をかけてしまった。企画が途中で変更になったり、企画内容が心配になったりもあり、講師との調整の作業は、「すごく私も疲れてしまって、そこらへんが大変だったかな」ことや、「私たちがどうして全部やらなきゃいけないの」みたいなどころもちょっとあつて」との大変さも語られた。

「でも、なかなか圏域で集まる機会というのが、圏域会議というのはありますけど、実際に同じぐらいの方たちと集まって色々やれたのはよかったかなとは思ってますけど。」と、「ご本人さんたち（障害当事者）がどういうふうにいるか答えてくださるのかなと思ったんですけど、そこはすごく本当に正直にいろいろ言ってくださったのがすごくよかったなあと思って。本人さんたちを引っぱり出すのもとても難しいと思うんですけど、そこがすごくよかったかなと思いまし

た。」

4) 改めて必要な「ちから」(知識や技術)は何ですか?

まず「気力と体力」をあげた。「やっぱりつないでいく必要があると思うんですよね。相談員というのは変わっていく可能性だってもちろんあるので。だけど、いっぱいいっぱいになって辞めていかれて、それで次の人が大変じゃなくて、本当に利用者さんにとってはボーンと落ち込まないでつながってほしいものだと思うので、何かそういうのが必要だからこそ、相談員さんは気力・体力が必要なのかなと。」

「ご本人さんにとって、それは継続していけるようにするのがいいと思うので、そこに私たちが疲れた感じのかかわり方じゃなくて「一緒に楽しくやっついこうね」ぐらいの感じがいいと思うんですよね。うまく言えませんけど。」

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。

2) のところで述べた、「やっぱり一番大きいのは、8人・9人で今やっているというところが一番大きい」ことの中で、相談支援事業所の相談員体制の中でOJTとケース検討、スーパーバイザーの存在がある。一方、昨年と職場環境が変わり(スーパーバイザー的な先輩職員がいなくなり、新しい相談員が入ってきた事もあり)、相談員育成も含めて自分が担っていかないといけない立ち位置になっている。そこで相談員のOJTのチーム作りが、業務の全体量が多くて大変な中、うまくいかない部分も取り上げられ、自分にはまだスーパーバイザー的な相談員が身近にいたほうが安心との思いも出されている。

「「もっと、もっと」というのがプレッシャーにならないようにしたいんですよね。やっぱり、ずっとそう言われてきていると思うんですよ。「もっと力を付けて」とか、「もっと知識を付けて」とかというのが、で、「もっと動け」と、要するに「もっとケースで動いてくれ」

みたいな。それに自分が追われているからこそ余計に、これは気力と体力が必要だと思ったんだと思うんです」と前項の質問で述べている。「もっともっと」という強いプレッシャーにならない程度に、チームで支えあいながらのスーパービジョンの方法やしきみが必要であることが述べられているとの印象を持った。

6) 今後、この仕事をつづけたいですか?

仕事を「続けたい部分はあるのだけれど」、体調(持病)が悪いので、契約してもらえるかどうかわからないことと、自分でも、どうしたらいいものか「わからないという状況です」と話された。

#### 4. 考察

障害者施設で23年経験を経てきているDさんは、相談員としては現職が初めてで、現在所属の相談支援事業所で6年目である。

本研究の1年目のインタビュー(相談員としては4年目時点)では、これまで長く施設で勤めてきた経験と、相談支援専門員の仕事の中で、「施設だけで完結するのではなく」て、地域のネットワークの重要性を「新鮮な感じ」で見出している。必要な力として、困難事例において調整だけでは解決できない場合、また将来を見据えた支援の中で、社会資源の開拓・開発していくことのできる力をあげていた。必要な研修として、対話ができるくらいの人数的の中で、具体的なケースを通して学ぶケース検討をあげている。スーパーバイザーの必要性を述べている。

2年目のインタビューでは、つけてきた「ちから」として、「関係機関との連携の「ちから」と「折り合いをつける「ちから」」があげられた。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「力を抜く」「相手とほどよく折り合う」という対応をしていることが述べられた。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ところが大きい。また、長く働いてきて資格はいらないと思ってきたが、みなさん、社会福祉士の資格や精神保健福祉士の資格がある。そういう勉強もしていかないとついていけないなという思いも出された。

3年目の今回のインタビューの中で、自分の体調（持病）が現在思わしくない状態であることや、「ケースがずっともちすぎている」「仕事に追われる。個別のケースにも追われるし」（1年目インタビュー時点は担当ケース30ケース、今回インタビュー時点は50ケースと増加している）、「自立支援協議会のことも、変化の年にしていかなければいけないとか、そういうのですごく自分が落ち込んでしまった部分もあって、だから「力なんてついてないよな、なにも」と思っている事が述べられた。本人と支援関係者とがうまくいかない、問題対応に追われたり、迷いながら、これでいいのかなあと思いつつ、丁寧にできずに、関係づくりの失敗やうまくいかなさが語られた。体調の不調もあり相談員としてかなり気持ちが落ち込んでいるような印象を受けた。

ワークインデックスの1年目から2年目の評価は、知的理解、実行程度ともに得点が上がったが、今回3年目の評価は、「アセスメントのものをきちんととれているかと言ったら、何かすごく追われるものがあつたりとか、」「プランニング」もていねいに振り返ったり出来ていないと述べられた。ていねいにやりたいのだけれど今の状態では、「やれているとは言えないなあ」と思っていることが述べられ、全体で得点が下がっている。

「自分のスタンスというのが、3年間だから変わってきたかというところでも

なくて、力と言われても実際は力ってついていなくて、ただ『引き出し』はちょっと増えてきたかな。「引き出し」については、地域の社会資源の知識だけでなく、これまで経験してきた多様なケースの相談支援の経験から、「見立てたいたいのにはできるようになった」と述べられた。また、見立てが、ぱっと出来すぎてしまう事の弊害と、個別性への着眼点と利用者の本当のニーズを大事にしたい気持ちが述べられた。こうしたちからをつけてきた要因として、「やっぱり一番大きいのは、8人・9人で今やっているというところが一番大きい」ことの中で、相談支援事業所の相談員体制の中でのOJTとケース検討、スーパーバイザーの存在があることが、3年目のインタビューでも語られ、1年目2年目のインタビューでも同様にその重要性が述べられている。また、今年度は、昨年と職場環境が変わり（スーパーバイザー的な先輩職員がいなくなり、新しい相談員が入ってきた事もあり）、自分が相談員育成やスーパーバイザー的な役割の立ち位置になってきている。そこで相談員のOJTのチーム作りが、業務の全体量が多くて大変なことも重なり、うまくいかない部分も取り上げられた。

必要な力として、「気力と体力」があげられた。また、自分にはまだスーパーバイザー的な相談員が身近にいたほうが安心との思いも出されている。今後のこの仕事を続けたいですかの質問に、仕事を「続けたい部分はあるのだけれど」、体調（持病）が悪いので、契約してもらえないかどうか分からないことと、自分でも、どうしたらいいものか「わからないという状況です」と話された。相談員の健康と気力・体力の大切さと、インタビューの全体を通して職場で相談員の「チームがあること」での支えあいの大切さやスーパーバイズの必要性が述べられた。相談員のバーンアウトを防ぐための手立てや仕組みが不可欠であることが示唆される。

(E)

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 4年 障がい福祉現場 3年、相談支援現場 4年

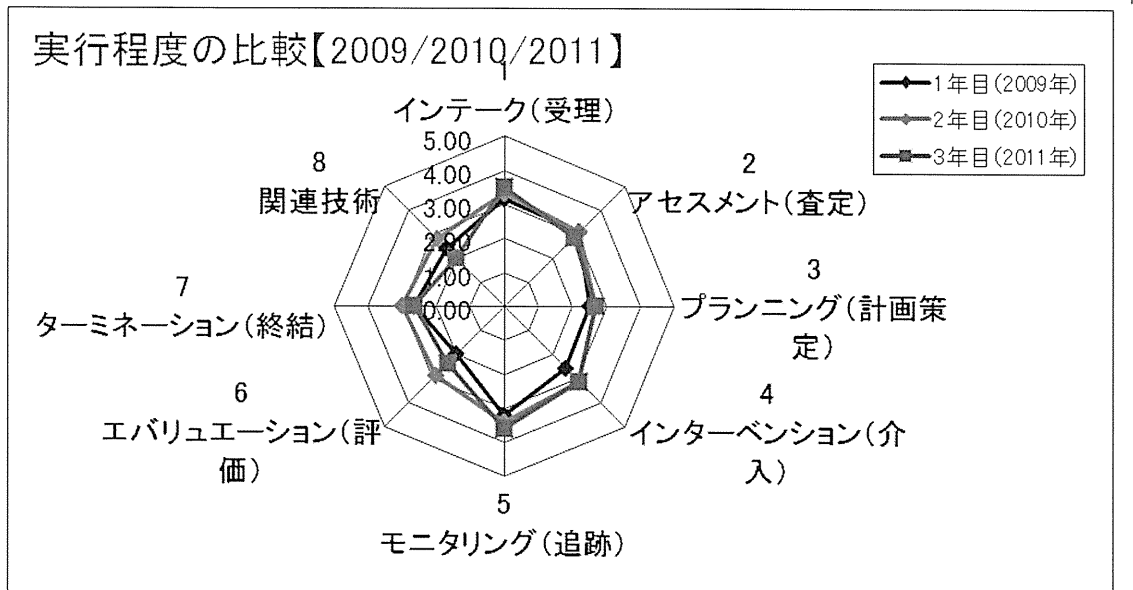
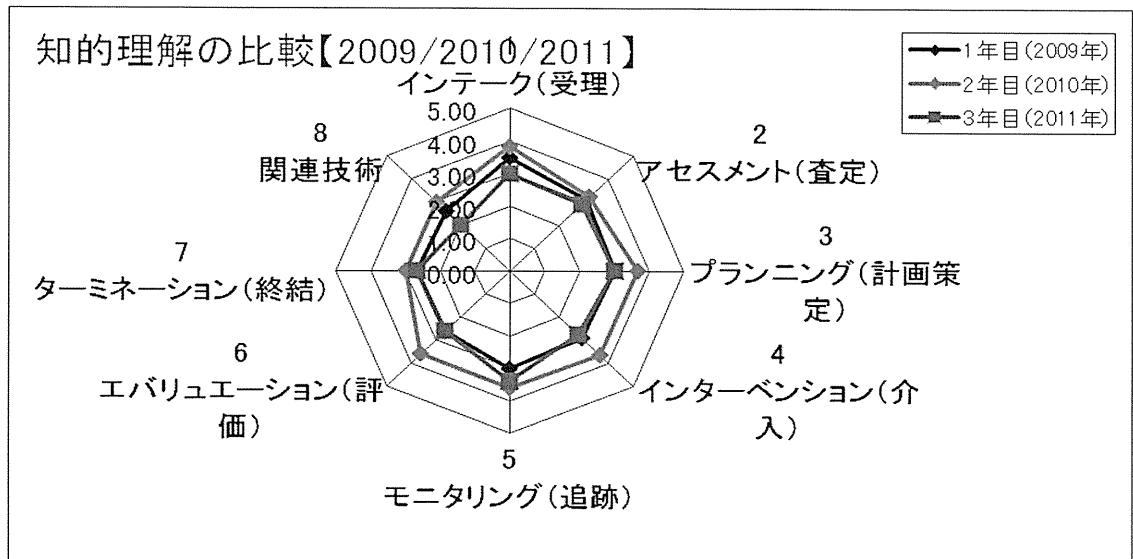
担当ケース数: 30 ケース、うち個別支援計

画 5ケース、うちサービス利用計画 0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?

ワークインデックスを眺めてみて「何か全然最近出来てない」「出来てたような錯覚だった」と述べている。知的理解の程度比較では3年目のプロットが一番低くマークされ

ていることを考えると、その自覚が伺えるが、実行程度の比較を見ると、3年目の今年はケアマネジメントプロセスの中盤までは比較的高値にプロットされている。知的理解程度が厳しめにマークされている理由は、「人に説明できるとか、完全に人に説明できるぐらいまで理解できているのかというのを考えた時に、そこの基準で考えた時にやっぱりこの点数なのか」と思っていること、「人の前で説明するっていうのがすごく苦手な」ためにこの点数になる、と分析する。この1年で人前で話す機会が増えているが、あれもこれも伝えたい思いがまとまらず、「僕の中で、もちろんシミュレーションの中では前もって考えてあるんだけど、その思い付きのところで話してるんで、伝わっているかどうかすごく不安になってしまって…話を聞いている方たちの表情も気になってきて…焦りですね、も出てきて結局さっきのどっちかっちゃう」形で終わりがちだという。しかし、一方でその経験があったからこそ自覚もでき、「自分の中でちゃんと糧になっている」とも述べている。

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。「相談支援センターの中で、簡易的な事例検討だとか社協の中での事例検討会っていうのもあるので、そこで身につけているんじゃないのかな」の発言に表れている。これはインタビュー開始の一昨年から変わらず、OJT がちからをつけるのに有効に働いていることを自ら自覚している。この事例検討会には社会福祉協議会に勤務する専門職ではないパートの職員も入り、「普通に生活している一部」として発言することが相談支援専門員である自分にとって新鮮である、とする。確かに個人情報保護の兼ね合いもあり、社会福祉協議会の上司から配慮を要するコメントはつきながらも、そのことが普通に話題に出せる環境そのものがちからをつける土壌になっている。

3) 昨年11月の研修を振り返って、どうですか？

自分の事業所で応援する当事者にも参

加してもらい実施したが、「関係機関とか他の地域でどういふ人たちが関わっている、どういふ人たちにどういふ人が関わっているかっていうのになかなか接する機会がないので」、そのことを知れたことは有意義だったと評価している。以前の一般企業で体験した「普通一般の会社、会社で考えたら普通手の内明かさない」価値観とは異なる点を面白いと評し、「それがこうできる職種というか業種なんだなあって」素直に感じたようだ。研修を通して同じ相談員同士が繋がることで「利益になることの方が逆にあるんじゃないかな、関係が繋がるので」良い、と思っている。

4) 改めて、今必要な「ちから」(知識や技術)は何ですか？

「人に話す力」「人に伝える力」である。冒頭でも述べているよう、人前に出て司会、講師を担う機会が増えたことに伴い痛感していることのように見える。今でも「電話とかで話す時とか、面談の時とかでも気をつけて話を、相手に一番こういうことを伝えたいんだよってことを意識して伝えるにはして」おり、ともすると「しつこいぐらいに時々言う時もある」日頃の実践の中でも意識している。さらに、相手のところに届くような伝え方も十分にできていない、という自覚があり、「両方ともちょっと自分には足りてないな」というような感じ」だという。

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。

担当者が産休に入り、自分が後を担うことになったジョブコーチの研修をまず受けなければ、と思っている。そして、先述のとおり、発表に関する研修会があれば積極的に参加し、ちからをつけたいと考えている。

6) 今後、この仕事を続けたいですか？

率直に続けたいと思っている。それにあたり「独り立ちできるぐらいの知識とか経験とかっていうのは積んでいかなければいけない」と思っており、「弁護士さんとはまでは行かないまでも、そういった形で食べていけるぐらいの能力のある方が理想像」としている。

#### 4. 3年間を通しての考察

初年度は相談員としても基本のケースワーク技術の不足感への自覚、同僚からの指摘もあり、そのちからをつける必要を強く感じていた。特に「気づくちから」「聞き出すちから」の不十分さを自覚し、それらを身につけたいと明言していた。この点は2年目に入り「より相手のことを知るちから」と一部変化はするものの、やはり「聞き出すちから」のなさについては課題として継続している、と述べている。どうやら自分は相談が入ると慌ててしまう傾向があり、冷静さを失い利用者の相談内容に突っ込んでいってしまう「当たって砕ける」的実践姿勢として現れること、として振り返ることができるようになっている。その姿勢は利用者のみならず、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、として理解ができるようにはなっているが、行動の改まりまでは幾分距離がある。3年目に語られた、業務で人に情報を伝える機会が増えたことによる、自分の「人に伝えるちから」がまだまだであることを繰り返し述べ、「要は僕の中で、もちろんシミュレーションの中では前もって考えてあるんだけど、その思い付きのところで話してるんで、伝わっているかどうかはすごく不安になってしまって、受けてる方々、話を聞いている方たちの表情も気になってきて、でどんどんどんそうですね、焦りですね、も出てきて結局さっきのとっちらかっちゃうんですよ完全

に、頭の中が」との発言に見られるよう、ここでも慌てて頭が整理できない傾向が自分にあることが分かっている。

個別支援については、所属機関が実施するOJTでちからをつける機会が保障されており、実際ちからもついた、と自覚している。相談員としてまだまだちからをつけたい希望もあり、今年度から担う就労に関する相談技術も高めたい気持ちがある。

#### (F)

##### 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 3年 障がい福祉現場

9年 相談支援現場 9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

8 ケース

所属学会・研究会:知多ブロックソーシャル

ワーク研究会、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

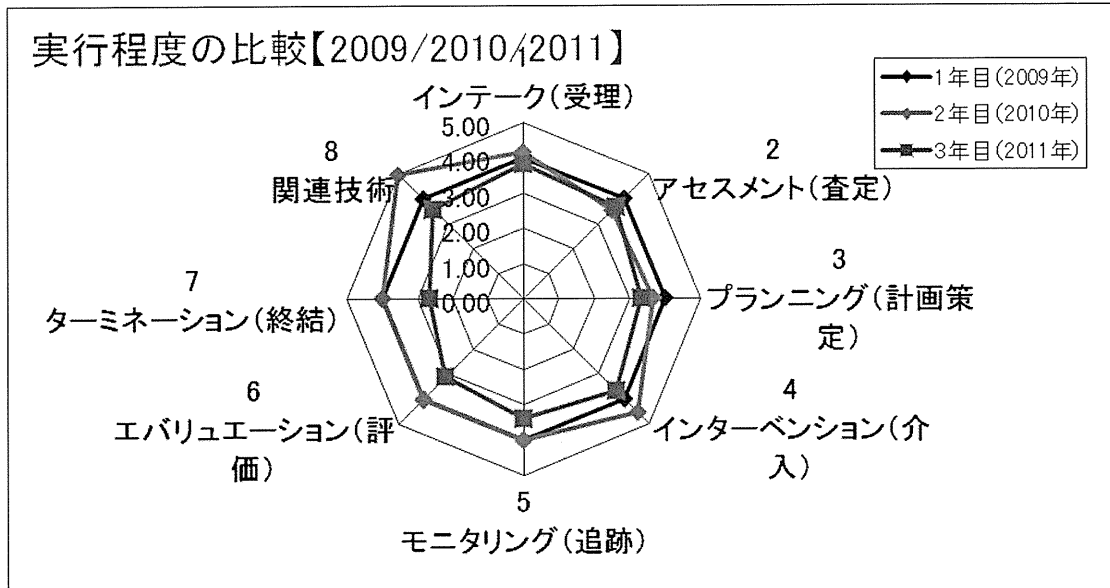
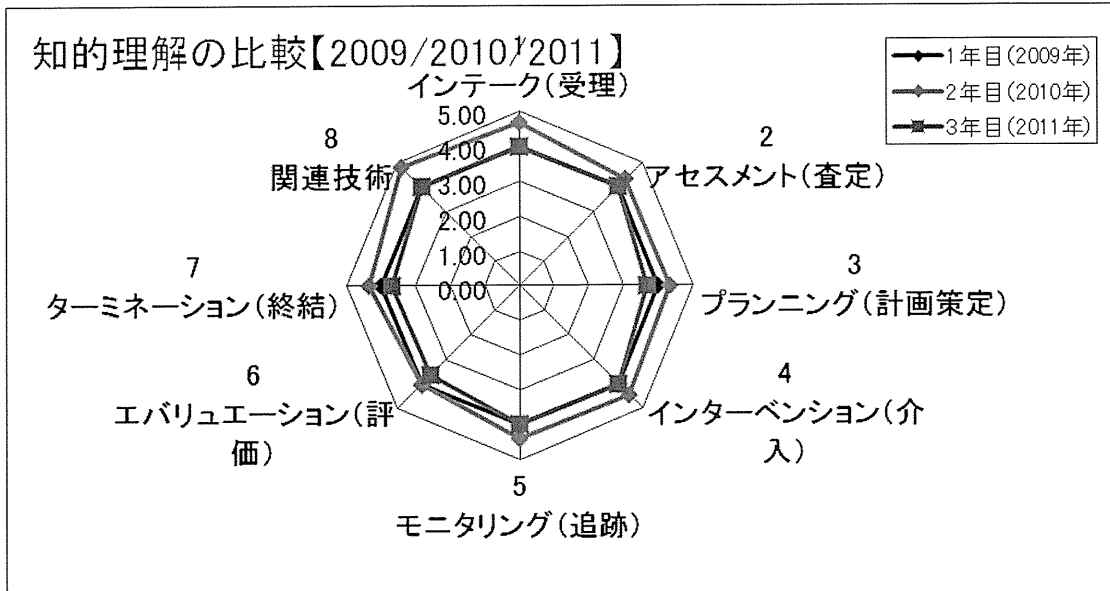
支援専門員協会、愛知県相談支援専門員

協会

初任者研修:受講した 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？

ワークインデックスのマーケティングでは実行程度の比較を見ると、3年目が一番低く評価されている。この点について「結果的にそうだったのは、たぶん数が増えたと思う…数が増えると同時に、質というか内容が、やれてない感がすごく強くなっ」と述べ、忙しさを実感している。それも「知識がついてああしたいこうしたいとか、あれが必要とは思っても

ののやれない、やる時間がない」ためであり、知識が増えた分やらないといけなことをいろいろと気づくようになっていいる。しかし相談件数は多く、思うようにやれないジレンマの状況にある。今年度は同僚の中で産休者が出、相談員同士の仕事の流れに変容が生じたことも影響していると分析している。異動でチームメイトになった新人の教育も意識しており同行などに時間を割くなどしているが、その分時間がなくなり、量・質ともにこなせないというジレンマと同時にストレスを感じている。ただ、後輩には思いを伝えることを重視し、「伝えなくちゃいけないな」という気持ちも高まってきて、で、伝える機会



があるので、それはもう積極的に伝えていかなかんという風に思うことは今年はして

いる。  
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。

基礎的なところは外部研修で押さえておいた方がいい、としながら「OJT に関しては、ケース検討会議ここでやってるので」これが有効であるとする。外部研修では昨年も述べた、ノミネーションでの“知恵の水”を大切にしている。その他、「全国P協会の発表を病院のワーカーと市役所の職員と、私と加藤も含め4人で研究して出したりだとか」「知多ブロックの方も色々企画の方ね、練ったりとか」主体的に行った学会発表や自己研鑽のための研修会などへの積極的関与が好影響を及ぼしている、としている。さらに「当事者の方からやっぱり学ぶことが多くて今年には特に当事者研究を始めたのですごくそれで勉強になった」と述べ、当事者の力を活かさない手はない、と思うほどの体験をしている。当事者を登用すること通じ、「お任せ」することで当事者の力を見いだせることにもつながる体験をしている。これらには先進地視察などが功を奏しており、「やっぱり当事者の方が活躍している地域がすごくいい実践を行っているなというのがあった」ことに大きく影響されている。実際、自立支援協議会の中の、社会参加部会の取り組みとして「ぴあさろん」を立ち上げるなど活動に一步踏み出しているが、苦労もつきものようだ。「自立支援協議会としては、何かそういうあのサロンとかそういったものを運営するっていうのはまた違う話しやないかっていうことを言われる人が出てきたりとかして、あそこは協議する場なんだって言う人がいたりとかして、でもそれは地域性によってこだわらんでいいやんって言う人がいたりして、何かゴタゴタゴタやとったもんで、もうめんどくさくなってきて、もうやれる方法で、何でもいからやれたらいい。」と踏み切っている。

3) 昨年 11 月の研修を振り返って、どうですか？

留守番だったために直接参加していない。しかし、同僚からの申し送りを聞き「何かこう集まってするということはいいいこと」であると評価し、「目標がないとなかなか集まって話し合えないし、このこと自体はすごくして頂いた方がいいのかなと思ってい」る。自分たちが取り組む月一研修会などの経験を通して「企画からやるというのは凄く勉強になると思う」と述べている。

4) 改めて、今必要な「ちから」(知識や技術)は何ですか？

「本当に大きい意味でソーシャルワークだとか街づくりだとか、というところも必要ですし、今少しなんかいろんなところでお話しをさせてもらえる機会も増えてきているので、あのそういったところはきちっと伝えていくということも大事かなっていう風に思っている。なので、ちょっと僕はこう、伝えるのが上手じゃないので、そういったところもやっぱりスキルとしては身につけたいなと思ってい」る。併せて「まとめる力も必要」と認識するのは、最近他地域の研修会に講師として登壇する機会が増えてきていることに影響されている。人に伝えるためには「やっぱり自分が落ちてないと伝えられない」、つまり理解していないと伝えられないという。そのための準備をする時にデータを拾ったり、調べたりすることがとても勉強になっている、と評している。

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。

やはり「定期的だね、現任研修だとか、そういった研修っていうのはやっぱりあった方がいいと思」っている。その内容は多岐に及ぶこともいわず、例えばパワーポイントの作り方だとか、ファシリテータができるようになる研修なども必要であると述べる。事業所の取り組みである、週1回の事例検討や社会福祉協議会で月1回(同一事例を職員全員が学べるよう、2回同じ内容で検討をする)の事例検討の実施をあげているが、社会福祉協議会全体での取り組みについては事例の出し方など、まだまだ練習の余地がある、と指摘している。

6) 今後、この仕事を続けたいですか？

「はい」と述べ、かなり積極的である。「やりがいがありますね。うん。で、今までやってきたことも生かされていくわけですし。うーん、で、聞いちゃってますし。いろんな当事者の方の声をね」と述べ、聞いてしまった以上、自らが責任ある立場にあると認識している。特に当事者活動などは自分の休日を充てるなどしており「もう、腹くくってます」と述べている。

#### 4. 3年間を通しての考察

昨年度の調査までどうってかわり、インタビューの最中も発言が少なかった。本人にはその自覚はないが、「伝えるのが上手じゃない」と自分を分析し自覚していることが、3年目の調査で特筆すべき点だ。初年度の調査では医療機関での相談員経験を踏まえ、一定程度の実績とそれに裏付けられた自信が見られた。その上であえて自身の実績すらも潰して新しいものを取り入れる意識が大切であることも述べ、その実践姿勢は2年目の、「アセスメントをより重視する」「本人の困りごとを奪わない、本人のちからを信じる」実践へと転じる形で現れている。総じて2年目調査までは饒舌な感があったが、3年目は先述の通りだ。この点の変化を生み出すきっかけとして考えられるのは、3年目に入り、他団体から講師として招聘され、登壇する機会が増えていることなども遠因であると自覚している。人前で話すためには、自身がしっかりと理解していないと人に伝えられないことを実感し、そのためにはさまざま

な資料にあたる時間なども増えている。このことが自分にちからをつけることにもつながってるし、改めて伝えることの難しさを痛感する機会へもつながっている。

調査開始時から変わらず一貫していたのは、「まちづくり」への関心であるが、今年はその核に「当事者」の必要をあげてきている。この点は大きな変化でもあり、また、同僚(J氏)と意見の一致する点である。実際に当事者と取り組もうとするさまざまな営みには多くの批判もある中で、覚悟をしてその実践に踏み出している点など、彼の実践に向かう態度の大きな変容が伺える。

#### (G)

##### 1. 基礎データ

年齢:30代 女性

保有資格:介護福祉士、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 11年 障がい福祉現場

11年 相談支援現場 3.5年

担当ケース数:90 ケース、うち個別支援計画

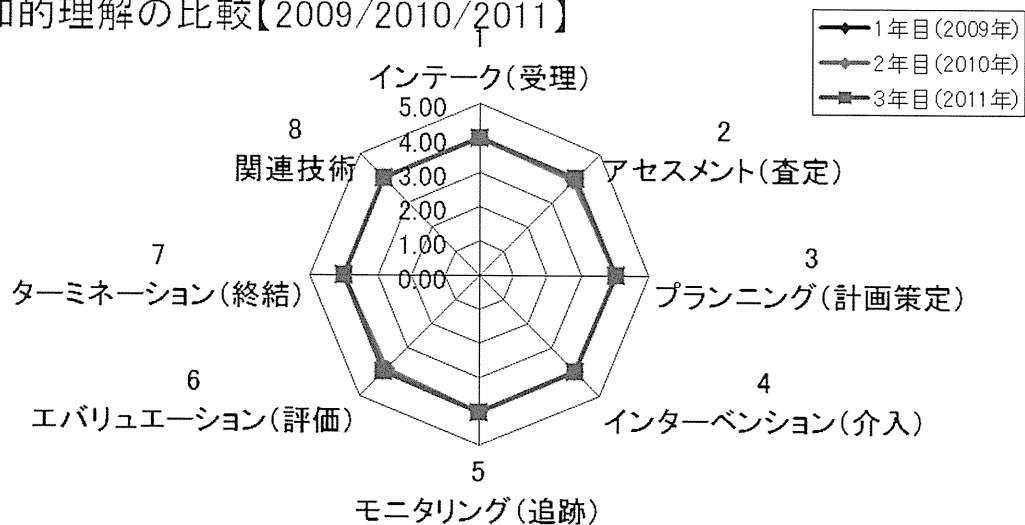
数 24 ケース、うちサービス利用計画 13 ケース

所属学会・研究会:日本相談支援専門員協会

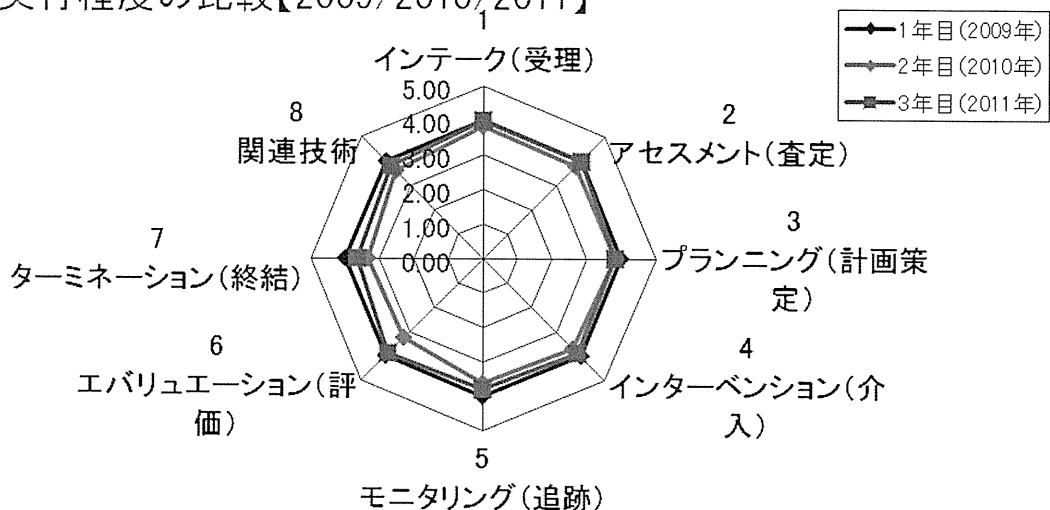
初任者研修:受講した 現任研修:受講した 更新研修含む

##### 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【2009/2010/2011】



### 実行程度の比較【2009/2010/2011】



### 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？

この一年は「必要な力が、何が必要かということが、当初のほうがはっきり見えていたこともあった…やればやるほど力をつけないきゃいけない部分が多いなというよりは、広いというようなことを凄く感じるが多かった」と語り、本調査を開始した一昨年に比して「言葉で理解していたところは1年目は多分大きくて…できてないということが分か

った」と認識している。ワークインデックスで見ると知識理解の比較では3年を通じて大きな変化はないが、実行程度の比較でみると、1年目と2年目の評価の概ね中間に3年目の評価が来る形となっている。これは「2年目の時はできてないという思いばかり強かったんだけど3年目は、チームで解決すれば良いか。私が全部遣らなくていいというふうに思え」、なおかつ2年目の自分は完璧を求めていたので評価も悪かった、と自らの在りようを回顧している。これも異動で新人の相談員がチームメイトとなったのを機に「困難ケースが入ってくれば入ってくるほど、幅広い生活という全般にわた

ってくるので、本当にいろんなところと共同してやらないと無理で、それがもう年々広がっていったようなイメージがあり」、「すごく難しいケースだったら自分がどこまで、周りの人達にどこまでやってもらうかみたいなことが、少しコントロールしながらできるようになった」と、関係機関との連携も含めた、チームでの解決志向へと認識が変化してきている。連携を通して「年々ね、お互いのやるべき範囲が明確になってきて、「被っているところも凄く多かったし、無駄も多かった気がする」と述べるなど、多くの事業所を活用することで互いの“手の内”が分かり、仕事もし易くなってきていることを評価している。今連携している事業所に障がい福祉のサービスも展開してもらえるよう、相談支援事業が企画の研修会などの主催なども担うなどしてきた仕掛けが動きだし、いよいよ結果が出だしたと言えよう。

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。

もともと氏の活動地域である市は高齢者の支援を得意とするサービス提供事業所が多かったが、それらに加え「児童の事業所にもできる限り障害者のある方を見てもらおうと思って勉強会とかもやってきたし、なるべく使うようにしてきた」ことで、基準該当の事業所が障がい福祉サービスの提供を行うなど成果もあげてきている。昨年度の調査でも示された、それぞれの相談員が企画立案し当日の研修会運営まで担う“月一研修会”の経験は、1年を通すと相談員が一人当たり2~3回実施したことにもなり、それもちからをつける要因に繋がっていると。さらに今年はこの企画をもっと深めてほしい、と昨年参加の事業所より声が上がリ、2カ月に1回の頻度で精神障がいや自閉症スペクトラムに関する研修を実施するなど、研修主旨をさらに深化させている。

このこと以上に大切にしているのは、「週に1回の相談支援会議と朝のミーティングというのはこれはずっと変わっていないんですけど、ここで毎回必ず事例検討するようにしていて、今年ね、ちゃんとね記録も

つけて、ファシリテート、記録がまとめられるようになることを意識化して実施していると述べる。

自分自身は県の相談支援専門員研修の講師を担い、「その組立てがなんか伝えるということ、自分にとってはなんていうのか勉強になっているというか。自分で分かっていると思っていたことは、噛み砕いてなんていうのかな伝えなければいけない時に、結構自分の中でもうちょっとここを深く落ちてないと上手く伝わらないなみたいなことも結構見えてきて。なんで、伝えなきゃいけない機会が自分にとっては勉強になっているところが大きい」と、企画から実施まで中心的に関わることが有用だと分析している。

3) 昨年11月の研修を振り返って、どうですか？

当事者の登壇と事例検討の二本立ての研修を企画したが、とりわけ当事者を入れた研修はインパクトがあった。自分は「本人の力みたいところっていうのは凄く考えさせられた」と語り、「ずっとエンパワメントみたいな視点を、今、サービスを作るとか、支援をする人を作るとか地域をつくるとかは去年もずっとやってきて、今年度から凄い力を入れているのはエンパワメントとか本人の力をどう活かすかみたいところ」が、共に働く相談員たちとの共通の関心になっていたタイミングだったという。今現在は所属の相談支援事業所では「当事者の力をうちは活かしきれて」おらず、「支援者の力と環境の力と当事者の力をどうやってこう、その人の今の力の中でバランスを取ってやっていくのか」が課題であると考えている。しかし、この気づきも「あの場ではそんなに落ちなかった」が、勤務の事業所内に当事者スタッフが相談員として在籍し、その人が引きこすアクシデントに対応してきたことでちからをつけたと思っている。また、「本をいっぱい読んでるんです私。分かんないことはまず一回読んでみ」たりして障がいを抱えて生きる、などの当事者視点の理解に力を注ぐことも欠かさない。そして「当事者の力をどうやって支えるかをこっちは知らない」と本当の意味でなんか自立という言葉は難しい