

うに、ちょっと集中支援で立て直そうか」と考えた結果、制度の利用をすること賢明との判断に至っている。相談支援専門員が「自分の中でもきちんと枠を作って、あなたのための時間ってやってやるといいかなあと。ここ半年くらいのを見ていると。」と語るよう、制度の枠組みを示さずして相談支援を理解してもらうことが難しいことも経験的に理解をしていた。このCさんの場合は担当者が交代する、という特殊な事情もありこのような支援過程を辿るが、基本的に関わった相談支援専門員たちの共通するスタンスは、障がい当事者の生活に関与するにあたり、必ずしも計画的な支援にこだわらず、その人の生活や人生にまで深く関わろうとする姿勢があり、時と場合によってはソーシャルワークを具体的に展開する手法としてケアマネジメントを計画的支援の一つとして活用していることである。つまり、単に障害福祉サービスと障がい当事者とをつなぐ営みではなく、その人の生活環境や、ともすると生い立ちにまで関心を持ち、より具体的なアセスメントを行う、まさにソーシャルワークの価値、知識、技術を具現化、具体化する活動をより効果的に展開するために、必要に応じてケアマネジメントの技法を活用する、と理解しているといえよう。

こうしたスタンスの相談支援専門員と出会った障がい当事者たちは、先に掲げた相談支援の3つの過程の中で少しずつ変容していく。

相談支援専門員が支援に入る前の状況は、当然であるが、それぞれに困難な状況に直面していたり、課題を抱えてはいるものの、自ら課題の提起者にはなり得ていない。そういった状態で相談支援専門員に出会い、どちらかという相談支援専門員が主導する形で、当面の課題に向き合っている。まさに目先の課題で精一杯といった感だ。次いで、支援が開始され、ラポ

ールがついた頃に関する発言を見ると、当面の課題が解決したが故に、相談支援専門員に「任せ」られる、「良かった」「いいな」などの言葉が散見し出す。これは自分の暮らしを揺さぶる経済的課題や、自身ではどうにもならないと思い込んでいた課題に、おおよそその解決の見通しがたったからこそその発言であるが、そういう目に見えた成果が出にくい場合には、課題解決に向けて「この人だったら何とかなるかも」との思いと「ちょっと本当に信じていいのかな」といった気持ちの間で揺れてしまい、大いに葛藤を呼ぶ時期があることが示されてもいる。ただ、「その人の立場にたって」自分と一緒に悩んでくれたり考えてくれたり、「きれいごとを言わない」相談支援専門員の姿を見たりすることで、自身の中に信頼感を育てていこうとする様が見えてくる時期でもあった。そして、支援が恒常的になり生活等が安定してきた頃には、新たな課題が浮上したりしつつも、「大変だったけどやれたと自信がついた」「強くなった」と思うようになっていたり、「困っても聞いてくれる（人が）ついてるから心強い」など、自信を回復、あるいは持ちつつあることを実感する発言もみられている。あるいは「ちょっとずつ変わっていったんです」「信じてもいいのかな」と支援を半信半疑で受け止めてきたが、実際自分の状況が変化をしていくことに驚きを覚えつつ、その変化を良かったことと認めざるを得なかった、という意味合いで、支援の過程を受け止めてきている様子も伺える。その後は悩ましいことがあっても「実際は何とかなるんです」という体験を経て頼りにすることを覚え、人からの配慮を「すごくうれしい」と思えるような感情が芽生え、次第に「悩んだことがあったら相談とかアドバイスをもらう」ように自身の在りようが大きく変容したことを自覚的に捉えている。当面の課題解決のた

めの支援から日常的な暮らしを安定させる支援へと支援内容が変化していても、結果、生活が「よくなった」と評し、自分のことを考えて「相談にちゃんと乗ってくれる」相談支援専門員の姿勢まで評価できるようになっていく。この過程は人間的成長を遂げる過程とも取れる。

にも関わらず調査を通して分かったのは、障がい当事者自身はいつの時にもつかず離れずの距離にある相談支援専門員を支援者の一人として認識していても、「相談支援専門員」と認識して関わってはおらず、かといってソーシャルワーカーとしての認知もないことが明らかであった。この点においては、相変わず障がい当事者に法そのものの理念や、法による障害福祉サービスに関する情報の数々が正確、かつ分かりやすく届いていないことが明らかであり、従って、彼らにとって支援のパートナーシップは、相談支援専門員を担う個人のセンスや技によるところが大きかったことが自明となった。これを逆手にとれば、障がい当事者の期待に叶う支援が展開できる相談支援専門員の、その担う個人的センスの磨き方や技の形成過程をさかのぼり明らかにすることでできれば、その人材養成に必要不可欠な要素は見出しやすい。

一方、相談支援専門員からは今回の調査を通じ、支援をした障がい当事者と同席のインタビューの方法で得るものが大きかった、と振り返っている。長い引用であるが、次の発言がそのことを指している。「いろんな支援者がきちんと関わっている方であれば、個別支援会議の席が、そういう意味で、特に3ヶ月とか半年スパンぐらいになってきた時には、どういった支援というのを振り返りながら、次の支援をきちんと考えたり。ご本人もそういう流れだったのか、ああ俺ってこういう支援で来ていたから、次こういう方向に行くんだって分かっていただけの会議を持てるかなと

思うんですけれども。これが、支援者があまりいない場合だと、本当に何か独りよがりになってしまいがちなという印象はありますね。こういった研究の中でこそ、僕も考えさせていただいて、今お話をしながら“ああ、そうだったんだ。”って気付かせていただいているような状態なので。そういうところは何でしょう？もうちょっと、1つの支援のスキルというか、形式とか、形という中に組み込んでいく必要があるのかなと思いますけれど。あまりカチカチの様式とかなんかじゃなくて、支援の振り返りというものが、どっかに記録としてきちんと残していく中で、支援過程と次の課題というようなところを振り返りとしてきちんと記録していくとか。そういった場はあっていいんじゃないかなと思いました」。つまり、この取り組みは日頃の業務の中に取り込まれ、実践の振り返りの機会、つまりスーパービジョンの位置づけとしても活用できると気づいている。また、別の相談支援専門員はインタビューで障がい当事者に相談支援専門員の計画への評価を尋ねた時、「言葉」を「もう少し優しくして下さい。」と発言されたのに対し、「まだまだ技術として足りないのだろうなど。どうしても、やっぱり上から押さえるような発言に取られているんだろうなというふうに思」い、「ただ感情が出ていたから、いけないんだろうなというところがありますけど。爆発するような時はね。まず、“なんで今いるんだ？”というところが先に出てちゃって。後で、“ああ、そういう言葉がこの子に対しては、怒られたことになるんだな”ということがあるので。そこは相談員として、対人援助としては、未だできてないなと学んで行っているところではあるんですけれど。」と、支援対象者自身に今回のインタビューの最中に言われたのを機に振り返っており、自分の感情をコントロールする技術が未熟であることを

自覚する機会に繋がった。そうなりがちな原因としては「やっぱり弱者でみえる利用者さん達に、どうしても指示的になっているんだらうな」というのは、自分の謙虚の無さというか。」とし、自分の中にある支援に関する価値観への問いかけ、内省にも繋がった。この発言でもスーパービジョンの機能が発揮されていることが示されている。支援の対象者でもある障がい当事者との同席のインタビューは、彼らをエンパワーメントする過程となるだけでなく、スーパーバイズの機能として相談支援専門員の質の向上に資する取り組みに寄与することが分かった。

7. 人材養成の方法に関する提案

今回の調査では、昨年に引き続き支援する側と支援を受ける側の2者の関係に加え、調査を行うために同席した支援に関係のない第3者の存在、という構図をとった。先に述べた障がい当事者をエンパワーメントするプロセスには、調査者である第3者が関与する、この構図をとることに大きな意義があると考えられる。支援を受ける側である障がい当事者にとって、自分の支援過程に直接関わらない人の関与を得て、支援する側である相談支援専門員の目の前で自分の意見を肯定的に聞き取りされるインタビューの場面は、自分の「立ち位置の変化」に繋がっていた。今年度はさらにこの場面と構図の中に、調査者から障がい当事者と相談支援専門員の両者に同時に質問する要素を加えてみた。できるだけ当人同士の面前で、互いの思いの丈を述べてもらえるよう配慮してみたのである。これには、相談支援専門員が真摯な気持ちと“わきまえ”をもち、障がい当事者の支援を行っている、との絶対的な「前提」がある。そうしてみると障がい当事者はその場で「自分の意見を言っている」という強みを実感できるのか、発言に勢いがついた。そ

の最たるが、先述のCさんの発言である。日頃の支援関係の中で、そうは思っていたけれど支援の関係の崩れを恐れてなのか言語化していなかった先の台詞、つまり「言葉」「もう少し優しくして下さい」がそれである。なぜ日頃より言わなかったのか、の質問には「いったら可哀想かな」と述べ、言えずに今日まで来ていた彼女なりの想いを語っている。そしてこの発言を通して、支援を行った相談支援専門員は先述した内省をするに至っている。言うなれば、当事者評価を用いたスーパービジョンが成立したのである。

こういった実際から、インタビューを通じて見いだされた数々の気づきは、相談支援専門員の質の向上のための研修に十分活かす事ができると考える。本研究の3年間の調査の構図を表1に整理してみると、当事者による評価を生み出すに必要な構造が浮かび上がる。2年目にはすでに3者の構図による面談を実施しているが、インタビューのやり取りを示す「矢印」は相互的關係に留まっている。サービスを受けてきた障がい当事者が主人公ではあるが、そばにいる担当した相談支援専門員は、あくまでも事実関係の確認や情報の補填役であったり、時に「補助自我」的役割期待に留まった。テーマの設定自体も、計画をたて「られる」側としてどう感じているのか、の思いを忌憚なく述べてもらうように配慮していたが、そこでは障がい当事者の一方的な思いを確認するだけになった。その後、担当相談支援専門員と調査者が実施する2者関係の面談の場で、両方で障がい当事者の意見を咀嚼し、そのことを通して相談支援専門員が自分の実践を振り返る機会に繋げている。つまり、これは伝統的なスーパービジョンがもたらす効果にほぼ同じ効果は得られるものの、相談支援専門員の“気づき”に対する障がい当事者の「生の」返しは当然ながら、ない。当事者目線

からすると、当事者は相談支援専門員がいつでもからをつけてきてくれるのを、遥かどこかで待たねばならない構図でもある。

一方、その同じ構図を用いた3年目では、インタビューのやり取りが障がい当事者や相談支援専門員に同時に生じ、しかも循環的な関係になるように仕組んだ。テーマ設定にも工夫をし、インタビューを実施する調査者は障がい当事者、相談支援専門員が自らの思い、考えを互いが発言し合え、そして聞き合え、理解できるように問いかけを行った。障がい当事者の面前に、担当相談支援員がまとめ上げた支援過程のターニングポイントとなった3つの場面展開を示すエコマップが示されること、支援の経過を時系列に示す概略年表を提示されることは、より当時の状況を回顧しやすくなり、自分の意見を想起しやすくなる。この点は参加型アクションリサーチの螺旋状のプロセスである「見る look（適切な情報収集、状況の把握）」「考える think（何が起きているのかの探究と分析、その解釈と説明）」「行動する action（計画、実施、評価）」を経るに資する材料ともなり得ると判断し、相談支援専門員に用意してもらった。その甲斐もあり、資料を挟んで調査者を交えた循環的対話が成立、多くの発言の最中に誰しにも教育的効果をもたらすことが明らかになった。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ろう。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った。

実際にこの構図を相談支援専門員の人材養成に関する研修に活用する場合には、まず本題に入る前の配慮として、障がい当事者の抱える課題への危機介入が終わり、ご本人が極端な困った感から開放されて

いる状況にあることを見極めた上で依頼をしたい。当然であるが、彼らは抱えている課題の解決の見通しもなく不安定な生活の最中に、相談支援専門員の、もつべき力、質の向上へ協力している余力などない。ただ、その危機介入の最中にも、障がい当事者の自尊心を尊重しようとする相談支援専門員の態度、姿勢などが彼らに注視されており、障がい当事者は相談支援専門員のここでの支援の態度をきちんと仕分けしていることが伺えたことから、危機介入の最中にも支援者としての腕が試されていると認識すべきだ。障がい当事者へのスーパーバイザーの役割期待は、彼らが安定的な日常の支援関係の時期に入っているか、セルフマネジメントに到達し、自らサービスの手配など、自分の暮らしについてある程度主体的になっている時期に依頼することが望ましい。

また、第3者の存在としてのインタビューになる立場には、相談支援専門員のアドバイザーとして活動できる経験を有する者、圏域アドバイザーなどを担える人材があたるのがよいと考える。その際には、出自の圏域においての活動は避けた方がより中立的立場が確保でき、客観性に近づくことができる。この構図の第3者の立ち位置は、障がい当事者と相談支援専門員の両者の立場の中間にあり、中立的に問いかけができることから、この役割の人には望まれる。相談支援専門員としてある程度の経験年数を積んでいることが必須要件にもなる。

言うまでもないが、この構図を用いた研修に協力をしてもらえる障がい当事者との支援関係の構築ができている時点で、すでに相談支援専門員としてのちからをつける実践の積み重ねができていると言っても過言ではない。

（分担研究 高山京子 高橋義久 木全和巳）

【引用文献】

- ⁱ 武田丈(2011)「ソーシャルワークとアクションリサーチ[1]」『ソーシャルワーク研究』37-1 pp. 46~54
- ⁱⁱ 武田丈 (2011) 前掲論文, p.49

【参考文献】 ソーシャルワークにおける
岩間伸之(1999)「質的評価法としての事例研究」『大阪市立大学生生活化学部紀要』(47) 119-202
平成20年度「障害者ケアマネジメントのモニタリングおよびプログラム評価の方法論に関する研究」総括・分担研究報告書(代表研究者 坂本洋一)厚生労働省科学研究費補助金 障害保健福祉総合研究事業
木下康仁(1999)『グラウンデッド・セオリー・アプローチ 質的実証研究の再生』弘文堂
木下康仁(2003)『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践 質的研究への誘い』弘文堂
実践記録研究会編(2003)『方法としての実践記録 医療ソーシャルワークの現場から』相川書房
藤井達也(2004)『精神障害者生活支援研究 生活支援モデルにおける関係性の意義』学文社
向谷地生良(2009)『技法以前 べてるの家のつくりかた』医学書院
松尾睦(2011)『「経験学習」入門』ダイアモンド社

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年度分担研究報告書

研修効果の評価システムに関する研究

分担研究者 西尾雅明 東北福祉大学総合福祉学部 教授

要旨

研究目的：相談支援専門員の人材養成にかかる評価方法について検討するため、平成23年度は各都道府県自立支援協議会、並びに地域自立支援協議会を対象としたアンケート調査を実施した。

研究方法：都道府県アンケートは平成24年1月25日に都道府県担当者に郵送した（一次調査）。締め切りは同年2月6日としたが、今回の集計では締め切りが過ぎた後で寄せられた回答も合わせて集計している。なお、欠損値や明らかに整合性のない回答に関しては、都道府県のアンケート回答担当者に確認してデータのクリーニングを行った。二次調査への調査協力が得られた都道府県に対しては、該当都道府県管内の地域自立支援協議会に本調査について周知してもらい、協力できる地域自立支援協議会からは、原則として都道府県を通さず直接研究者がデータを回収した。

結果と考察：①20都道府県からの回答が寄せられ、10都道府県が「評価活動が設置されている」と答えた。②「設置されている」と回答した全ての都道府県が、「都道府県障害者自立支援協議会の組織の一部（専門部会等）として設定されている」を選択していた。実際に行われている評価活動の選択肢として最も多かったのが「相談支援専門員の研修に関すること」で、次が「相談支援専門員の人材養成に関すること」、以下、「相談支援事業のあり方に関すること」と続いた。③「評価活動を設置していない」と回答した10都道府県に対して、「評価活動を設置する場合、どのような取り組みが必要か」を複数回答可で尋ねたところ、「相談支援専門員の人材養成に関すること」、「相談支援専門員の研修に関すること」、「相談支援事業のあり方に関すること」への取り組みの必要性が多く挙げられていた。また、「評価活動を設置していない」10都道府県のうち、「必要性を感じており設置予定あり」が2都道府県、「必要性を感じているが、設置予定なし」が8都道府県となっていた。「必要性を感じているが、設置予定なし」の8都道府県では、相談支援事業の質を一定水準に保つことの問題意識が伺える回答が多い一方、設置されない要因として評価方法（尺度・基準・体制）の整備不足を挙げていた。④地域自立支援協議会に対するアンケートでは、8都道府県管内の46地域自立支援協議会から回答が寄せられた。そのうち9割弱の協議会で、評価活動が未設置であった。現在行われている取り組み内容としては、「地域の社会資源に関すること」、「相談支援事業のあり方に関すること」が多く挙げられた。

結論：現状で相談支援に関する評価は、研修や人材養成、相談支援事業のあり方に関することでは実際に取り組んでいる自治体・協議会も多く、将来的に実施を検討している自治体・協議会のニーズもある。明確な評価基準、誰が評価するかを含めた評価体制の整備など、評価の方法についての指針を求める声も多い。一方では、包括的な評価の意義や必要性についての理解が十分に浸透しているとは言えない面もあり、今後に関しては、相談支援に特化した包括的な評価の必要性や意義も踏まえた総合的なマニュアルとシステム化への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ろう。

A. 研究目的

わが国の障害者相談支援専門員に対する効果的な人材養成システムを提言することを目的として、本分担研究では、ケアマネジメント研修効果を測定するツール開発を視野に入れた、研修効果評価研究を行ってきた。

ここでいう「研修」とは、たんなる研修会への参加といったレベルでなく、事例検討会やグループスーパーヴィジョン、OJTなど人材養成に必要な幅広い領域の営みを意味している。初年度は、第二年度以降の調査研究の方向性を定めるための、予備的な研究（レビュー、行政職員からの聞き取り調査など）を行った。22年度は、相談支援専門員に関する人材育成のための重層的な評価方法について、試行的なフィールド調査を行った。

最終年度にあたる23年度は、各都道府県の自立支援協議会、ならびに地域自立支援協議会を対象としたアンケート調査を実施した。本分担研究報告書では、23年度分のアンケート調査の報告に焦点を当てた記載を行う。

B. 研究方法

1. 都道府県アンケート

資料1の調査マニュアルにそって、資料2の協力依頼のもと、資料3の内容のアンケートを平成24年1月25日に発送した。締め切りは同年2月6日としたが、今回の集計では、締め切りが過ぎた後で寄せられた回答も合わせて集計している。なお、欠損値や明らかに整合性のない回答に関しては、電子メールなどの方法で回答担当者に確認してデータのクリーニングを行った。

2. 地域自立支援協議会アンケート

調査協力の得られた都道府県に対し、管内の地域自立支援協議会に資料4、資料5について周知してもらい、協力できる地域自立支援協議会からは、都道府県を通さず、直接研究者がデータを回収した。一部の都道府県では、都道府県担当者を経由して、管内地域自立支援協議会

のデータを回収した。締め切りは同年2月17日としたが、今回の集計では、締め切りが過ぎた後で寄せられた回答も合わせて集計している。

C. 研究結果

1. 都道府県アンケート

20都道府県からの回答が寄せられた。

1) アンケート問1

問1では、10都道府県が「評価活動が設置されている」と答え、10都道府県が「評価活動が設置されていない」と答えた（図1）。「設置されている」と回答した全ての都道府県が、「都道府県障害者自立支援協議会の組織の一部（専門部会等）として設定されている」を選択していた。

2) アンケート問2

問2で、1)の「評価活動の設置趣旨」については、回答のあった自治体の記載を表1に列挙した。

2)の「評価活動の名称」は、表2に都道府県名がわからないように記載した。

3)「設置年月日」については、開設された年度ごとに集計したものを図3に示した。同一都道府県内で2つ目の関連活動が設置された場合は、それぞれの活動設置年度を重複してカウントしているが、設置年度は、平成18年度から23年度まで広く分布していた。

4)「構成メンバー」については、構成人数を図4に、構成職種を図5に示した。評価活動構成人数は11人から15人までの規模で行われているところが最も多かった。構成メンバーの職種は多岐に及んでいるが、相談支援専門員が職種としては最多であった。

5)では、23年度内の予定開催回数について図6に示した。年間1～2回の自治体もあれば、月1回以上の活動実態がある自治体が2つ見られた。

3) アンケート問3

続いて、問3の回答について記す。

現在行っている取り組み内容を、複数回答可
で、10の選択肢より選択してもらった(図7)。
最も選択が多かったのが「相談支援専門員の研
修に関すること」で、次が「相談支援専門員の
人材育成に関すること」、以下、「相談支援事業
のあり方に関すること」、「その他」と続いた。

次いで、個々の取り組み内容について、「具
体的にどのような取り組みか」、取り組みに関
する自己評価(10段階で評定。表3)、「どの
ような点でそう思うか」、「その要因は?」、「取
り組み効果を現状より高めるためにどのよう
なことがあればよいか」、「現状や課題、今後の
方向性」を記述してもらった。アンケートに回
答し、積極的な記述がある都道府県というこ
ともあり、取り組み内容について6~9までの、
比較的高い評価数値をつける傾向があった。

表4から表8まで、選択肢ごとに、その選
択肢の内容を取り組んでいると回答した自治体
の記載を列記した。相談支援専門員の人材育
成や研修に関する記述が中心である。

問3では、「取り組みを行っていないが今後
取り組む必要性を感じている」選択肢につい
ても尋ねている。これも、「どのような点でそう
思うか」、「取り組み時期について」回答を求
めた。表9から表12まで、選択肢ごとに、そ
の選択肢の内容に取り組む必要性を感じている
と回答した自治体の記載を列挙した。

次いで、問3の1)、2)の回答を踏まえて、
各自自治体が、「既に取り組んでいる」、「取
り組む必要を感じている」のいずれかを選択
した項目について、図8のようにまとめた。こ
れは、潜在的な都道府県の評価ニーズを反映
しているが、ニーズの高いものとして、「相談
支援専門員の研修に関すること」、「相談支
援事業のあり方」の順となっていた。

さらに、問3の3)で、「現在の取り組みの
有無にかかわらず、必要がない」と各自自治
体が回答した選択肢と回答数について、表13
に示す。「積極的に必要が無いとする活動項
目は無い」と回答する都道府県数が多かった。

4) アンケート問4

問4では、「評価活動を設置していない」と
回答した10都道府県に対し、「評価活動の必要
性の有無」について尋ねている。結果を表14
に表示した。「必要性を感じており設置の予定
がある」が2都道府県、「必要性を感じている
が、設置の予定はない」が8都道府県であっ
た。

表15に「設置の必要性を感じており、今後、
設置の予定がある」と答えた都道府県の詳細
について、まとめた。

表16には、「設置の必要性を感じているが、
設置の予定はない」と回答した都道府県の詳
細について記述した。相談支援事業の質を一
定水準に保つことの問題意識が伺える回答が
多い一方で、設置されない要因としては、評
価の方法(尺度や基準)、人選、体制の整備不
足が挙げられていた。

「設置の必要性を感じていない」と回答し
た都道府県は無かった。

さらに、問4の2)で、「評価活動を設置す
る場合、どのような取り組みが必要か」を複
数回答可で尋ねた。回答状況を図9で示し、
「どのような点で必要か」の設問に対する該
当自治体の自由記述の部分全てを表17に列
挙する。「相談支援専門員の人材育成に関す
ること」、「相談支援専門員の研修に関す
ること」、「相談支援事業のあり方に関す
ること」への取り組みの必要性を挙げる都
道府県が多かった。

問5の1)では、「都道府県内の地域にお
ける評価活動の設置状況」について、尋ね
ている。表18では各都道府県が設置状況を
どの程度把握しているかを示している。「す
べての地域の設置状況について把握してい
る」とする都道府県は7つあり、一方、「地
域の設置状況について把握していない」都
道府県も同数の7つ認められた。表19~21
には、それぞれの状況ごとの詳細について、
まとめた。「①すべての地域の設置状況に
ついて把握している」都道府県からの回答
では、7都道府県中3都道府県が「都道府
県内の地域で評価活動を行っている地域

は全くない」と回答していた。ただし、この質問への回答に関しては、「県内の協議会の部会設置状況は把握しているが、評価を行っているかどうかは不明」とのコメントもみられた。「②一部の地域の設置状況について把握している」4都道府県は全て、「地域自立支援協議会の組織の一部として設置されている地域がある」と回答していた。「③ 地域の設置状況について把握していない」と回答した7都道府県のうち2都道府県は「把握する必要性を感じていない」と回答していた。

さらに、必要性についてのコメントや把握する予定時期などについても重ねて確認した(表22)。都道府県が地域の評価活動の設置状況について把握する必要性については、「各地域の状況を把握、評価することにより、県全体の相談支援体制のあり方等について検討する」、「地域ごとの人材育成の取り組みがあるとよいと思うので」などが挙げられていた。逆に、把握する必要性を感じていない都道府県からは、「相談員の養成は県の事業として考えているため、まずは県で評価活動を実施することが必要だと感じているため」、「『相談支援事業所を評価してほしい』というような市町、相談支援事業者、住民からの要請がない」とのコメントが寄せられた。

同様に、問5の2)「地域における評価活動の取り組み(活動)内容」についての回答を、表23～表25にまとめた。20都道府県中、なんらかの形で地域の評価活動の取り組み内容を把握しているのが10自治体、取り組み内容については把握していないと回答したのが8自治体であった。把握していない8自治体のうち、「今後把握する予定はない」、「把握する必要性を感じていない」のは7自治体に及んだ。把握の必要性を感じていない理由として、「地域における個別の評価については地域で実施し、県は広域的な視点での状況把握・評価を行う」、「まずは県が実施しなければならないと感じているため」、「『相談支援事業所を評価してほ

しい』というような市町、相談支援事業者、住民からの要請がない」とのコメントが寄せられた。

問5の3)で、評価活動の取り組みに積極的に参考となる地域としては、近畿と九州の都道府県内にある地域自立支援協議会が、各1つずつ推薦された。

2. 地域自立支援協議会アンケート

8都道府県の管内にある46の地域自立支援協議会から回答が寄せられた。

問1で「評価活動設置の有無」を尋ねているが、「設置されている」が5協議会で11%、「設置されていない」が41協議会で89%となっていた。

続いて、問2の1)「評価活動の設置趣旨」について、「自立支援協議会の機能として相談支援事業所の評価が位置づけられているため」など、記載があったものを、表26に列記した。問2の3)「評価活動体の設置年度」はグラフ化して図10に示す。既に取り組みを始めている自治体においては、平成19年度前後からの立ち上げが多いようである。問2の4)「構成メンバー」に関しては、構成人数と職種を図11、図12で表した。構成人数は平均すると10名台前半が多く、構成メンバーの職種は多岐に及んでいることがわかる。「評価活動の年間開催予定回数」を図13に示す。月1回程度開催している協議会もあったが、年1～3回が一般的なようである。

続いて、問3の回答について記す。

現在行っている取り組み内容を、複数回答可で、10の選択肢より選択してもらった(表27)。取り組みの多い内容として、「地域の社会資源に関すること」、「相談支援事業のあり方に関すること」が挙げられていた。

次いで、個々の取り組み内容について、「具体的にどのような取り組みか」、取り組みに関する自己評価(10段階で評定。表28)、「どのような点でそう思うか」、「その要因は?」、「取り組み効果を現状より高めるためにどのよう

なことがあればよいか」、「現状や課題、今後の方向性」を記述してもらった。表 29 から表 32 まで、選択肢ごとに、その選択肢の内容を取り組んでいると回答した協議会の記載を列記した。具体的な評価基準があることの重要性、一方で評価だけでなくその後のスーパーヴィジョンなどの支援体制の必要性が指摘されるなど、総じて各協議会とも試行錯誤の中での取り組みが行われていた。

問 3 の 2) では、「取り組みを行っていないが今後取り組む必要性を感じている」選択肢についても尋ねている。これも、「どのような点でそう思うか」、「取り組み時期について」回答を求めた。表 33 から表 38 まで、選択肢ごとに、その選択肢の内容に取り組む必要性を感じていると回答した自治体の記載を列挙した。ここでも、明確な評価基準の必要性が挙げられている。

次いで、問 3 の 1)、2) の回答を踏まえて、各地域協議会が、「既に取り組んでいる」、「取り組む必要を感じている」のいずれかを選択した項目について、図 14 のようにまとめた。「地域の社会資源に関すること」、「相談支援事業のあり方に関すること」がニーズの多い項目と考えられる。

さらに、問 3 の 3) で、「現在の取り組みの有無にかかわらず、必要がない」と各自治体が回答した選択肢と回答数について、表 39 に示す。「相談支援専門員の研修に関すること」に「必要がない」と回答した地域自立支援協議会が 1 つあったが、「どのような点で必要と感じていないか」の設問には「県が実施しているから（今後も県が実施すべき）」との自由記載がなされていた。

問 4 では、「評価活動を設置していない」と回答した 41 協議会に対し、「評価活動の必要性の有無」について尋ねている。結果を表 40 に表示した。必要性を感じている協議会が 25 (62.5%)、感じていない協議会が 15 (37.5%) との結果となった。表 41 には「設置の必要性

を感じており、今後、設置の予定がある」と答えた協議会の詳細について、まとめた。24 年度からの計画相談支援導入にあたって、相談スキルの格差をなくし、計画の質を担保するためにも評価部会が必要、との意見も挙げられている。表 42 には、「設置の必要性を感じているが、設置の予定はない」と回答した協議会の詳細について記述した。「国や県からの明確な指導や方向性が示されない。評価の方法等を示してほしい」、「他法人の運営に口を出しにくいという意識もあると思われる。評価できる場はあるものの、表面上の論議で終わってしまっている」などの指摘がなされている。表 43 に、「設置の必要性を感じていない」と回答した協議会の詳細を記す。「評価」を、研修や人材育成、あるいは事業所への監査的な活動と限定して捉えていると思われる回答も多く、相談支援全体のレベルを底上げして利用者の生活の質の向上につなげる幅広い領域にかかわるものとして評価を位置づけてはいないことが根底に伺われる。なお、未回答の協議会が 1 つあった。

さらに、問 4 の 2) で、「評価活動を設置する場合、どのような取り組みが必要か」を複数回答可で尋ねた。回答状況を図 15 で示し、「どのような点で必要か」の設問に対する該当自治体の自由記述の部分全てを表 44 に列挙する。ニーズの多い選択肢は、「相談支援事業のあり方に関すること」、「相談支援専門員の人材育成に関すること」、「地域の社会資源に関すること」の順であった。なお、複数の選択肢に対する、「どのような点で必要か」の回答が一部重複する理由は、幾つかの協議会からの回答で複数の選択肢をチェックしているものの、理由としての文章の自由記述が一括されて記載されていたためである。こうした回答に関しては、それぞれの選択肢ごとに、重複する内容を繰り返し示した。

D. 考察と今後の課題

1. 都道府県のニーズ

1) アンケート結果の概要

都道府県へのアンケート調査では、回答のあった自治体の半数が評価活動を設置していると回答し、それらは全て自立支援協議会の組織の一部として位置づけられていた。設置年度は平成18年度から23年度まで広く分布し、評価活動の構成人員は11～15名のサイズのものが最も多かった。構成人員の職種は、相談支援専門員など実際に福祉サービスを提供する実践者の占める割合が多かった。評価活動開催の頻度は年1～2回から月1回以上まで幅がみられている。

2) 評価活動に関する意識

都道府県担当者から寄せられた、相談支援に関する評価活動全般の必要性については、以下のようなコメントに代表される。「相談支援事業所によっては、相談の受け方、相談支援のやり方などにばらつきがあるため、県内の相談支援事業所の質を一定の水準に保つ必要から、相談支援事業所を評価する機関は必要（表16）」、「相談対応者のレベル（専門性）、相談支援事業所（窓口）の対応（24時間・365日）にバラつきがある（表16）」、「相談支援専門員の標準化及び人材育成（どんな人材が必要とされているかを把握し育成する）を行うためには、現在の活動を一定の基準で評価することで、各事業所の状況を把握し、対処方法がある程度明らかとなると考えるため（表16）」。

しかしながら、都道府県主体の評価活動について、「法令上、市町が障害者の相談支援を行うこととされていることから、どこまで県が入り込むべきか懸念される。あまり県が入り込むと、市町の主体的、独創的な対応が望めないのではないかと考える」（表16）、と躊躇する声もあった。

3) どの領域の評価活動のニーズが高いか

既に評価活動に取り組んでいる自治体において、活動が必要と思われる活動は、「相談支援専門員の研修に関すること」、「相談支援

事業のあり方に関すること」、「相談支援専門員の人材育成に関すること」の順に多かった（図8）。未だ評価活動に取り組んでいない自治体で今後必要とされる評価活動も、上位3項目は「相談支援専門員の研修に関すること」、「相談支援専門員の人材育成に関すること」、「相談支援事業のあり方に関すること」と同じ選択肢によって占められていた。

これらは、もともと相談支援に関する評価活動が、研修や人材育成を中心に行われてきたこと、さらに、24年度より計画相談支援などの制度改正がなされることで新たなニーズが生じていることが伺われる結果と言えるかもしれない。

2. 地域自立支援協議会のニーズ

1) アンケート結果の概要

8都道府県管内の46地域自立支援協議会から回答が寄せられた。

そのうち9割弱の41協議会で、評価活動が未設置であった。41協議会のうち、評価活動の必要性を感じている協議会が25(62.5%)、感じていない協議会が15(37.5%)との結果となった。何らかの評価活動設置の必要性を感じており、設置の予定があるのは6協議会であった。そのうち、24年度中に評価に関する部会を立ち上げる具体的な予定がある協議会は4協議会である（表41）。

2) 評価活動に関する意識

都道府県担当者から寄せられた、相談支援に関する評価活動全般の必要性については、以下のようなコメントに代表される。「相談支援（専門）員個人の姿勢・力量は、組織としての相談支援事業者の姿勢・力量と密接に関連し不可分な問題である。特に24年度からは、従来の委託業務（基本相談支援）と個別給付による計画相談支援等の二本立て構造となることから、これまで以上に詳細に相談支援の質を問うていかなければならない（表44）」、「相談支援は、形が見えにくく、正解のない営みであり、その結果には、相談員の力量や

チームの力量、利用者の状態や抱える問題の幅といった変動要素が絡み合うことが多い。だからこそ、組織としての事業者の評価や、人材育成の体制に係る評価と併せ総合的に取り組むことが欠かせない(表 44)」、「従来の基礎相談(交付税措置)に、個別給付による計画相談等が加わり、事業所間の調整や、サービス等利用計画の均質性保持などの課題が生じる可能性が高いため(表 41)」。

一方、「まだ地域自立支援協議会自体が未成熟で評価部会の設置まで及ばない」、「地域自立支援協議会は、『地域ニーズを共有する場。およびニーズを解決する具体的な方策を検討する場』であると捉えられており、評価活動とは一定距離を置いた位置づけにあると考えられるため」に設置は必要ないとする意見もあった(表 43)。

3) どの領域の評価活動のニーズが高いか

地域自立支援協議会への調査において、既に評価活動に取り組んでいる自治体は、活動が必要な項目として、「地域診断に関すること」、「相談支援事業のあり方に関すること」、「相談支援専門員の人材育成に関すること」の3つを多く選択していた(図 15)。

地域自立支援協議会の評価活動に関するニーズについて言えば、都道府県の回答と違って、研修実施主体として位置づけられていないために研修に関する評価活動はそれほど重視されていないように思える。また、地域診断に関する評価がテーマとなっているようであるが、これまで評価活動を実施していない協議会が今後必要とする項目は、「相談支援事業のあり方に関すること」、「相談支援専門員の人材育成に関すること」、「地域診断に関すること」の順に多くなっており(表 15)、特に制度改正に対応するニーズの優先順位が高くなった結果を反映しているものと考えられた。

3. 地域診断に関する評価について

相談支援にかかる評価と言えば、相談支援専門員の研修や人材育成といった領域のみに関

心が集まりがちであるが、今回の調査では、地域診断に関する評価の必要性についてのコメントが幾つか記載されており、その重要性についてわかりやすく集約しているため、紹介しておきたい。

ここで言う地域診断に関する評価活動とは、例えば、「毎月の活動報告から見えてくる地域課題を、『課題の整理表』にまとめ、各専門部会(子ども部会・暮らし部会・しごと部会)に報告する」、「必要な社会資源についての提言」などの活動を指す(表 32)。その必要性は、都道府県側の意見としては表 17 に掲載されているように、「各地域の地域診断は現任研修で行っているが、やはり自分たちの地域の強み、弱み、課題を把握することは重要」、「(地域の)課題に対して、解決する手法のフォローアップ体制も必要」、「地域における社会資源について、共通した認識が必要なため」、「個別事例から社会資源開発にいたったケースの有無や、そのプロセスの評価があれば、地域自立支援協議会の評価にもつながり、自立支援協議会が停滞している場合の原因(状況)がある程度究明できる」、と集約できる。一方、地域自立支援協議会の立場からは、その必要性は、「圏域内には比較的社会的資源はあるが、偏りがあるように感じられる。利用者が利用について満たされているのか判断しかねると思われるため、供給について評価できればよい」、「相談支援の充実を図るためには、地域資源に関しての観点が欠かせない。既存にある資源で応用が利くかどうかの意見交換ができるのも、地域資源を理解しているかどうか重要」とされている(表 44)。

4. 本研究の限界

本研究は、回収率が都道府県調査で 40%台、地域自立支援協議会調査ではさらに低い回収率となっていた。これは、23 年度末で自立支援法の一部改正への対応に自治体担当者や現場のスタッフが追われていたことも一因とな

っているかもしれない。また、回答のあった自治体や協議会は、もともと評価活動に対する意識が高かった可能性があり、これは、得られた結果を普遍化するうえでのバイアスの一つであろう。いずれにせよ、十分な回収率ではないため、本報告書で得られたデータの解釈には一定の限界を伴うことに留意する必要がある。

また、21年度、22年度の報告書でも触れたように、相談支援に関する評価、とりわけ人材育成に関する評価においては、「相談支援専門員のキャリアパス要件が不明確」、「相談支援専門員はひとつの事業所に一人しかいないことが多く、日頃の相談業務に手一杯で研修等の自己研鑽まで余裕がないことが多い」、「法人の都合(人事等)に左右されがち」(表5)など、十分な評価を実施するための基盤整備がなされていないことにも留意して、アンケート結果を読み、今後の対応を検討することが必要である。

E. 結論

現状で相談支援に関する評価は、研修や人材育成、相談支援事業のあり方に関することでは実際に取り組んでいる自治体・協議会も多く、将来的に実施を検討している自治体・協議会の

ニーズもある。明確な評価基準、誰が評価するかを含めた評価体制の整備など、評価の方法についての指針を求める声も多い。一方では、包括的な評価の意義や必要性についての理解が十分に浸透しているとは言えない面もあり、今後に関しては、相談支援に特化した包括的な評価の必要性や意義も踏まえた総合的なマニュアルとシステム化への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ろう。

F. 健康危険情報

G. 研究発表

- | | |
|---------|----|
| 1. 論文発表 | なし |
| 2. 学会発表 | なし |

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

- | | |
|-----------|----|
| 1. 特許取得 | なし |
| 2. 実用新案登録 | なし |
| 3. その他 | なし |

＜調査マニュアル＞

調査は、一次調査（都道府県担当部署・担当者の方へのアンケート。今回同封したもの）と、二次調査（各都道府県内の全ての地域自立支援協議会の担当者の方へのアンケート）に分かれています。

同封のアンケート（一次調査用）は、2月6日までに返信用封筒でご返信ください。

二次調査にご協力いただける場合は、研究班からアンケート・ファイルを各都道府県の担当部署にお送りしますので、そちらの方からアンケート・ファイルを都道府県内の各地域自立支援協議会にメールで送付いただきたいと存じます（各協議会への依頼の文書・マニュアルはファイルに含まれています）。各地域自立支援協議会で記入されたファイルは、直接、地域自立支援協議会から研究班の回収用メール・アドレスにご返信いただきます。

- ◆ この都道府県アンケート（一次調査）は、平成24年2月6日までに、同封の返信用封筒に入れてご返信いただければ幸いです。

➤ ファイルに入力する形でアンケート記載を希望される担当者の方は、その旨を早めに下記のアドレスにメールでご送信願います。折り返し、word版のアンケート・ファイルをメールに添付する形でお送りします。

nishio@tfu-mail.tfu.ac.jp

- ◆ 相談支援に関する評価活動について、何らかの資料（都道府県自立支援協議会での各地域の配付資料に関連するもの、など）がありましたら、別途、ご送付ください。送料については研究班で負担させていただきます。
- ◆ 都道府県内の各自立支援協議会への二次調査にご協力いただける場合は、返信用封筒での返信とは別に、平成24年2月3日までに下記のアドレスにメールを送信する形でその旨お伝え下さい。折り返し、word版のアンケート・ファイル（地域自立支援協議会用）をメールに添付する形でお送りします。

nishio@tfu-mail.tfu.ac.jp

- ◆ 各地域自立支援協議会宛のアンケートの返送は、各協議会から、直接以下のアドレスに添付ファイルの形で返信していただきますので、都道府県の担当者の方に回収などのお手間をとらせることはありません。

nonakahan@yahoo.co.jp

ご質問や、不明な点がありましたら、下記までお問い合わせ下さい。

連絡先：東北福祉大学 総合福祉学部 西尾研究室

TEL/FAX 022-301-1120

e-mail: nishio@tfu-mail.tfu.ac.jp

資料 2

『障害者の相談支援にかかる人材養成に関する研究』 アンケート調査へのご協力をお願い

障害保健福祉分野における抜本的改革を背景に、障害者本人を中心とした個別の支援を、より効果的に進めるための基盤づくりが検討されています。その一貫として、相談支援専門員への人材育成や人材育成に関する評価法の開発が課題として挙げられています。

そこで私どもは、現在、相談支援にかかわっている方たちの日頃の業務についてどのようなことがうまくいっているのか、課題は何か、そのための改善策を明らかにするために平成23年度の厚生労働科学研究において標記研究に取り組んでいます。

このたび、標記研究の分担研究である「人材養成をめぐる評価」の一環として、都道府県を対象にアンケート調査を実施することになりました。

つきましては、お忙しいところ大変恐れ入りますが、アンケート調査の趣旨をご理解の上、是非ともご協力下さいますようよろしくお願いいたします。

<アンケートの内容>

都道府県における相談支援事業についての評価などに関する質問など。

<プライバシーなどの保護>

回答済みのアンケート用紙などは、情報の保護に十分に配慮して大切に保管し、研究終了後は破棄いたします。これらの回答は、この研究に関わるものだけが触れ、記入者や記入者が所属する自治体が特定される形で情報が外部に出ることはありません。また、調査によって得られた情報は、研究以外の目的で使用されることはありません。

<研究成果の公表について>

研究の成果などは報告書や論文などで公表することがありますが、その場合も記入者や記入者が所属する自治体が特定される形で情報を公開することはありません。

<研究への参加・不参加と不利益について>

このアンケートは、記入者の同意のうえで行われます。アンケート用紙への記入は強制ではありませんし、また、全ての項目に回答する義務もありません。途中で参加を取り消すこともできます。参加しなくても、また同意を取り消しても、業務を継続していくうえで、不利益を被ることはありません。しかし、大切な調査ですので、可能な限りご協力下さい。

以上の内容について理解したうえで、同意をいただけるようでしたら、是非ともアンケート調査にご協力下さいますよう御願い致します。

なお、別紙マニュアルにあるように、地域自立支援協議会レベルの二次調査にもご協力いただきますようお願いいたします。

『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（日本福祉大学）

分担研究者 西尾 雅明（東北福祉大学）

ご質問や、不明な点がございましたら、下記までお問い合わせ下さい。

連絡先：東北福祉大学 総合福祉学部 西尾研究室

TEL/FAX 022-301-1120

e-mail: nishio@tfu-mail.tfu.ac.jp

資料 3

都道府県における相談支援事業に関する評価活動に関するアンケート

都道府県名： _____ 記入者職名 _____

記入日時：平成 _____ 年 _____ 月 _____ 日

<ご記入に当たっての留意点>

本調査における「評価活動」とは、相談支援事業における相談支援事業のあり方・相談支援事業者・相談支援専門員・人材養成・研修等についての評価・協議・検討等を行う仕組み（組織等）のことをいいます。

問 1 貴都道府県の評価活動の設置の有無についてお尋ねします。

- 1) 都道府県として、評価活動が設置されていますか。①～②いずれかに選択肢○をつけてください。
 - ① 設置されている → 問 2・3・5へお進みください
ア 都道府県障害者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
イ 都道府県独自の評価活動として設置されている
 - ② 設置されていない → 問 4・5へお進みください

問 2 貴都道府県の評価活動の設置の状況についてお尋ねします。

- 1) 評価活動の設置趣旨を教えてください。

- 2) 評価活動の名称を教えてください。

- 3) 設置年月日を教えてください。

平成 年 月 日 設置

- 4) 構成メンバー（平成 23 年度）を教えてください。（該当するものに○をつけ、人数を記入して下さい） ※ 職種は、メンバーを依頼するうえで考慮した職種とします。

1. 都道府県担当課職員	名	2. 市町村担当課職員	名	3. 相談支援専門員	名
4. 介護支援専門員	名	5. サービス提供事業者	名	6. 医師	名
7. 看護師	名	8. 理学療法士	名	9. 作業療法士	名
10. 言語聴覚士	名	11. 臨床心理士	名	12. 大学等教職員	名
13. 社会福祉士	名	14. 精神保健福祉士		15. 都道府県社会福祉協議会職員	名
16. 市町村社会福祉協議会職員	名	17. その他 ()	名	計	名

注：①1及び2の担当課とは、保健・福祉業務を担当する課とします。

②12の大学等とは、大学、短大、専門学校とします。

5) 平成23年度の評価活動の開催回数(年度内の開催予定回数)を教えてください

年度内の開催予定回数は_____回で、既に_____回開催した。

問3 評価活動の取り組み状況についてお尋ねします。

1) 現在、取り組み(活動)を行っている内容について、下記ア～コのなかから該当するものを選び、具体的にお答え下さい。(複数回答可)

※ 記入欄は、A～Cまで設けていますが、記入欄が不足した場合、恐れ入りますがコピーするなど適宜用紙を追加して下さい。

ア 相談支援事業のあり方に関すること

イ 相談支援事業者の評価に関すること～評価のための基準(評価シートなど)がある

ウ 相談支援事業者の評価に関すること～評価のための基準(評価シートなど)は特にない

エ 相談支援専門員の評価に関すること～評価のための基準(評価シートなど)がある

オ 相談支援専門員の評価に関すること～評価のための基準(評価シートなど)は特にない

カ 相談支援専門員の人材育成に関すること

キ 相談支援専門員の研修に関すること

ク 地域の社会資源に関すること(地域診断に関することも含めて)

※ 社会資源:福祉ニーズを充足するために活用される施設・機関、個人・集団、資金、法律、知識、技能等々の総称。

※ 地域診断:ある一定の地域において、地域福祉プログラムを展開しようとするとき、産業、政治、財政、人口分布、地域文化、福祉、保健医療、労働、教育、住環境、交通・通信、行政・住民組織などの幅広い項目について調査し、その地域の問題性を把握すること。

ケ その他(上記以外の取り組みを具体的に記入:_____)

コ 具体的に取り組んでいる活動はない

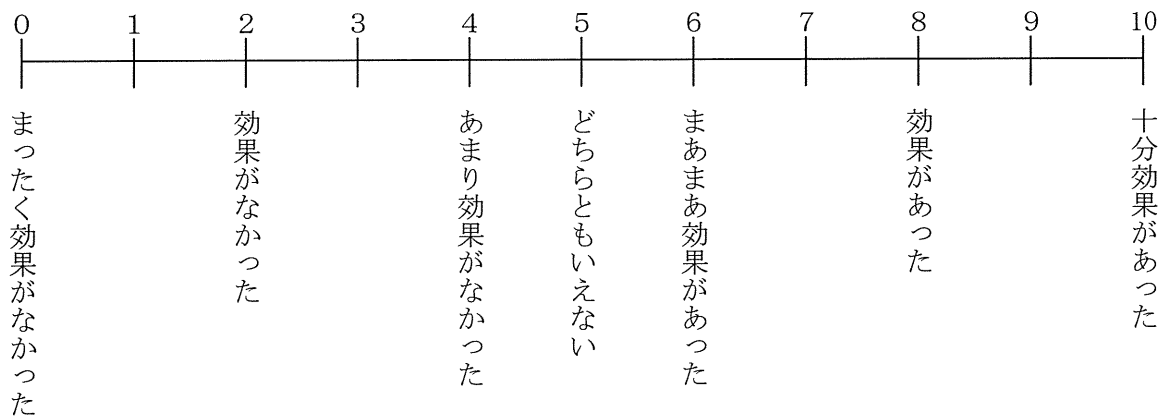
<記入欄A>

取り組みを行っている内容

(ア～ケより選択)

- 具体的にどのような取り組み（活動）内容ですか

- 平成 23 年度の取り組みの効果などについて、十分に効果があったことを 10 として、まったく効果がなかったことを 0 とした場合、どの位置にあると思いますか。思われる位置に▼をつけてください。



- どのような点でそう思いますか

- その要因はどのようなことだと思えますか

- 取り組み効果を現状より高めるためにどのようなことがあればよいと思えますか

- 現状や課題、今後の方向性など自由に記載して下さい

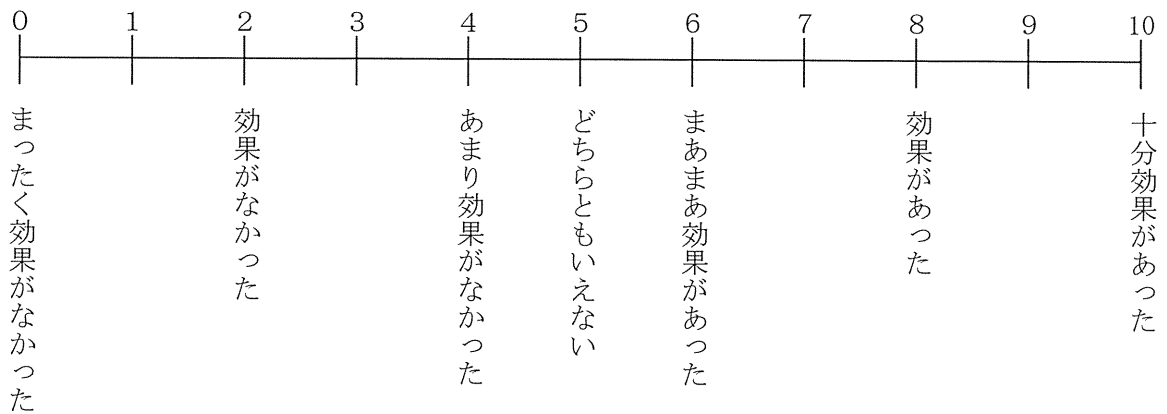
<記入欄 B>

取り組みを行っている内容

(ア～ケより選択)

- 具体的にどのような取り組み（活動）内容ですか

- 平成 23 年度の取り組みの効果などについて、十分に効果があったことを 10 として、まったく効果がなかったことを 0 とした場合、どの位置にあると思いますか。思われる位置に▼をつけてください。



- どのような点でそう思いますか

- その要因はどのようなことだと思いますか

- 取り組み効果を現状より高めるためにどのようなことがあればよいと思いますか

- 現状や課題、今後の方向性など自由に記載して下さい

<記入欄C>

取り組みを行っている内容 (ア～ケより選択)

- 具体的にどのような取り組み（活動）内容ですか

- 平成23年度の取り組みの効果などについて、十分に効果があったことを10として、まったく効果がなかったことを0とした場合、どの位置にあると思いますか。思われる位置に▼をつけてください。