

## 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
<b>1. 地域ニーズの解決</b>			
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
<b>2. ネットワークの推進</b>			
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
<b>3. 地域診断と地域活動</b>			
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
<b>4. 社会資源の開発・改善</b>			
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るとともに

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付けるために、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

### 1. 障害者ケアマネジメント従事者に必要な能力

障害者ケアマネジメント従事者に必要な能力を明らかにするための、相談支援専門員に対してアンケート調査を行った。ここで用いる能力は、操作的に「相談支援専門員に要求される知識と技術」と定義される。本来であれば、相談支援専門員と障害者が求める知識と技術を測定する必要があると思われる。今回は、実際に相談支援専門員に対して調査を行った。

調査の結果、ケアマネジメントに関する知識については、「利用者主体、自己決定について知っている必要がある」、「エンパワメントを知っている必要がある」、「守秘義務について知っている必要がある」、「地域で暮らすことの意味を知っている必要がある」、「権利擁護を知っている必要がある」、「人間の尊厳について知っている必要がある」、「プライバシーの尊重を知っている必要がある」、「地域の社会資源を知っている必要がある」等の項目で、利用者サービスの理念・援助姿勢と地域資源の項目が知識として要求されている。このことは、相談支援専門員が障害者支援に対して基本的な理念・援助姿勢を理解し、地域作りを志向していることが推測され、その知識に対して高い要求度が出てきたものである言える。

他方、ケアマネジメントに関する技術については、「信頼関係、初回面接法、説明と同意、課題の整理とニーズの推測」、「家族の面接、合同面接、家庭訪問等の家族の相談」、「何を把握すべきか、生活歴、病歴、職歴、家族歴、取り巻く環境等の包括的な状況把握」、「当面急ぐニーズ領域の選択等のニーズの優先度判定」、「日常業務の中、アウトリーチ、本人との相談、広報活動などの利用者の発見」、「資源に対して、サービスを提供させるための工夫等の権利擁護(アドボカシー)」等で、ケアマネジメント・プロセスのインテークが4項目となっており、プランニング、インターベンション、エバリュエーション、アセスメントが1項目であった。これらの結果は、インテーク技術が重要であり、

その技術習得はケアマネジメント実践において入り口が大切であることを物語っている。

これらのデータは、経験年数と密接に関連していると予測されたが、経験年数とケアマネジメント技術の要求度において、「各職種、各機関の能力と限界を知る、推論する、討論する、連携するチームワーク技術」が、1年未満、3年～5年未満、5年～10年未満の経験年数によって有意差がみられたのみであった。つまり、3年～5年未満の者より1年未満の者および5年～10年未満の者がチームワーク技術に関する能力を要求している。これらの経験年数の相談支援専門員が、チームワーク技術を要求しているということは、臨床的にチームワーク技術の重要性を認識してくる時期であるかもしれない。

これらのデータを詳細に検討するために、因子分析を行った。その結果、ケアマネジメントに関する知識において、7つの因子を確定した。つまり、①利用者に対するサービスの理念・援助姿勢の知識、②ケアマネジメント実践における障害者支援の周辺知識、③ケアマネジメント実践における障害者支援の直接的知識、④障害者福祉の基本理念の知識、⑤ケアマネジメント実践における評価法の知識、⑥ケアマネジメント理論の基礎知識、⑦地域支援の基礎知識であった(表12)。

ケアマネジメントに関する技術において、11の因子を確定した。つまり、①利用者本人との関係作りを通じたアセスメントとプランニング技術、②介入の技術と本人および環境の評価技術、③ケアマネジメントを推進する関連技術、④家庭訪問などによる家族相談を通じた支援の見立ての技術(インテーク)、⑤ニーズの見定めとアフターケア体制構築等の終結の技術、⑥モニタリングの技術、⑦モニタリングを通じたケアマネジメント実践の評価技術、⑧ニーズ判定の技術、⑨対費用効果と連携の介入の技術、⑩利用者および環境への介入の技術⑪利用者および家族のアセスメント技術であった。

ケアマネジメント従事者に必要な能力は、①利用者に対するサービスの理念・援助姿勢の

知識、②ケアマネジメント実践における障害者支援の周辺知識、③ケアマネジメント実践における障害者支援の直接的知識、④障害者福祉の基本理念の知識、⑤ケアマネジメント実践における評価法の知識、⑥ケアマネジメント理論の基礎知識、⑦地域支援の基礎知識の知識領域と①利用者本人との関係作りを通じたアセスメントとプランニング技術、②介入の技術と本人および環境の評価技術、③ケアマネジメントを推進する関連技術、④家庭訪問などによる家族相談を通じた支援の見立ての技術(インテーク)、⑤ニーズの見定めとアフターケア体制構築等の終結の技術、⑥モニタリングの技術、⑦モニタリングを通じたケアマネジメント実践の評価技術、⑧ニーズ判定の技術、⑨対費用効果と連携の介入の技術、⑩利用者および環境への介入の技術、⑪利用者と家族のアセスメント技術の技術領域で明らかにされた。

## 2. 都道府県における相談支援従事者現任研修等の実態と課題

相談支援従事者現任研修を中心とした相談支援従事者の養成・研修に関する実態調査を行った。その結果、47都道府県のうち42都道府県から回答を得た。

### (1) 現任研修の現状

調査の結果、現任研修を実施していない自治体が1箇所あり、その他は実施したか今年度中に実施予定であった。この結果から考えると、国が示した現任研修カリキュラム案にそった研修が実行されており、自治体の努力は評価できる。現任研修の企画・運営については、県本庁の関わりが深くなってきており、国が主催する指導者研修に県職員が参加した成果が出てきていると思われる。国が研修を委託するにしてもあるいは地域自立支援協議会に委託するにしても何らかの形で関わりを持っている。研修内容は、国が示すカリキュラム案にそった内容で研修が行われており、「障害者福祉の動向」1時間、「地域生活支援事業」2時間、「地域自立支援協議会」3時間の

講義プログラムはほとんどの自治体で組み入れられていた。「地域生活支援事業」の講義は、重点的に、発達障害の支援、高次脳機能障害者の支援、精神障害者の地域移行支援等を事業内容の理解とともに、地域のネットワークとしても理解を深めようとする意図が見られた。「地域自立支援協議会」の講義では、シンポジウム形式で研修を行った自治体もあるが、概ね、地域自立支援協議会の役割と運営、地域課題の共通認識等をターゲットにした研修となっていた。

演習研修では、「障害者ケアマネジメントの実践」と「スーパーバイズ」の内容となっていたが、「障害者ケアマネジメントの実践」においてはケアマネジメントの基本・面接技術等から研修を始めるところもあれば、事例を発表して支援事例を検証しているところまで多様な内容となっている。初任者研修の復習という観点も持っているところもある。初任者研修における演習目的と現任研修の演習目的と明確に区別しておくことが重要な点であると思われる。

現任研修を含めて研修システムについて検討する場がないという自治体があり、地域自立支援協議会に人材養成部門の専門部会を設置する方向性が見いだせていない。自治体によっては、事業所連絡会あるいは相談支援専門員協会支部をもっていて、行政とこれらの組織が検討しているところもある。課題にもあげられているが、研修システムを検討する場がないということは、相談支援体制の構築を検討する場がないのと同じ事であり、早急な検討の場を設ける必要がある。県本庁が研修に関わりを持つようになってきたことは一歩前進であるが、研修システムを構築するところまで踏み込んだ関わりが今後の課題といえる。

### (2) 人材養成・研修の構築に向けて

国が示す初任者研修及び現任研修(以下「指定研修」という。)以外の人材養成・研修に関する質問について、18自治体の回答を分析した。指定研修以外の人材養成・研修システムをもっているということは、人材養成に対するコンセプトがあり、それにそって研修が実

施されていることを示していると判断できる。そのような独自のコンセプトで人材養成・研修が実施されると、自ずと国が示す研修カリキュラムと異なった内容に異なってくる。

先駆的に相談支援の人材養成・研修に取り組んでいる自治体の仕組みについて考えるみることにする。

A自治体は、初任者研修と現任研修だけでなく、初任者研修の前に、希望者を対象に基礎研修を実施し、初任者研修が修了すると現任研修の前にフォローアップ研修を実施している。さらに、指導者研修を2本準備し、演習ファシリテーター研修とスーパーバイザー養成研修を実施し、初任者研修と現任研修の演習講師の養成を行っている。指導者研修の対象者の一部が研修企画運営・講師として役割を担うことになっている。特徴的なことは、現任研修の演習を大きく3つの課題設定をしていることである。つまり、1つは「相談支援における共通課題の整理と解決方針の検討」、2つ目は「事例の再整理による自己点検」、3つ目は「自己評価」となっている。このような演習内容が個別支援事例から地域課題、さらには地域生活支援システムの検討まで一貫した考えで実施されていることは相談支援のスキルアップにつながると考えられる(図7)。この自治体は、研修の講師養成から、相談支援に携わる人材の養成・研修システムまで体系的に実施しているひじょうに先駆的な取り組みといえる。

B自治体は、相談支援従事者とサービス管理責任者の養成・研修をリンクさせて、人材養成の取り組みに加えて、人材の質の向上や地域支援の強化、専門性の強化を図ろうとしている。図8に示しているように、自治体における初級研修として、相談支援従事者初任者研修とサービス管理責任者研修が準備されている。さらに、スキルアップ研修として、相談支援従事者には「相談支援スキルアップ研修」が、サービス管理責任者には「サービス管理責任者スキルアップ研修」がそれぞれ準備されている。その後、相談支援従事者とサービス管理責任者に対して共通の「支援会議・サービス調整

実践研修」、「派遣養成研修」。「スーパーバイズ研修」が準備されている。その後、相談支援従事者には、実践事例を提出できる者を対象とした「相談支援従事者現任研修」を実施し、国の指定研修に対応している。さらに、相談支援従事者現任研修等の修了者、相談支援従事者、サービス管理責任者等に対して「障害者ケアマネジメント等指導者養成研修」を実施している。この自治体は、相談支援の人材養成・研修だけでなく、サービス管理責任者の研修システムを含めた人材養成・研修システムを構築している(図8)。

C自治体は、国が指定する初任者研修と現任研修以外に、特別アドバイザー派遣事業として、「ケアマネジメント指導者養成研修」を実施している。受講対象者は、指定相談支援事業所等において、地域の相談支援の中核的な役割を担う相談支援専門員で、個別支援会議の運営技術を学ぶことを希望する者で、地域において個別支援会議を月に5回以上開催することを参加条件としている。この研修は、6回の基礎コースと5回のスキルアップコースの2つが準備されている。その研修目標は、①モデル個別支援会議を通して、その運営方法を学び、地域において自ら個別支援会議を運営できる力を身につける、②研修で学んだ手法を活用し、地域において個別支援会議を開催することにより、自らのケアマネジメント能力の向上を図るとともに、圏域全体の相談支援専門員のレベルアップを図る、③地域で個別支援会議を重ねていくことにより、関係者が、地域の課題やそれぞれの役割を協議し、協働で支援できる地域づくりを目指す(地域自立支援協議会の活性化)。基礎コースは、相談支援に必要なケアマネジメントの基本的な技術を学ぶことを希望する者が対象である。スキルアップコースは、過去にケアマネジメント研修を3回以上受講した経験があり、なおかつ地域において相談支援従事者の指導者としての役割をとることができる者が対象である。指導者養成研修の内容は、基礎コースとスキルアップコースと共通の「相談支援におけるケアマネ

ジメント」と「モニタリング」を開講し、基礎コースは、事例検討や対人援助の基礎としての交流分析等のグループワークを行っている。また、スキルアップコースは、相談支援プロセスにおけるモニタリングから終結までの事例検討等を行っている。この自治体は、圏域別連会議等においてアドバイザーとともに、指導者研修を通して明らかになった相談支援の課題等の解決を図り、模擬個別支援会議の開催に協力し、指導者研修において学んだ知識や技術を圏域内に還元することを目指している。そのため、研修開催回数も指導者研修だけでも11回準備されている。

D自治体は、国が示す初任者研修と現任研修以外の研修システムを構築し、7種類の研修を開催している。その開催主催は、県の委託による県緊急雇用創出事業基金を活用して、県相談支援専門員協会が委託を受けている。つまり、①相談支援従事者初任者研修ブラッシュアップ研修、②研修講師等育成研修（プレゼンテーション技術編）、③研修講師等育成研修（パワーポイント技術編）、④研修講師等育成研修（ファシリテーション技術編）、⑤相談支援従事者築別ネットワーク会議（圏域毎の開催）、⑥現任ブラッシュアップ研修、⑦スーパーバイザー育成研修等である。現任に向けブラッシュアップ研修では、「権利擁護にねざした就労支援」に関して講義とグループワークを行っている。また、スーパーバイザー育成研修では、「ケア会議の手法」として、ケア会議の手法を通してスーパービジョンを学ぶよう準備されている。この自治体は、県と相談支援専門員協会が連携して、国が指定する研修以外の養成・研修システムを構築していることにある。その内容は、相談支援における初任者から現任の支援者まで実践的な技術を習得できるように配慮されている。

E自治体は、国が示す初任者研修と現任研修を含めた相談支援における人材養成・研修システムを構築している。キャリアアップにそって、1年目を対象として「相談支援従事者初任者研修」により、本人主体でケースに向き合え

る人材養成を目的としてケアマネジメントの基礎を学ぶ。概ね2～4年目を対象として「相談支援従事者ブラッシュアップ研修～地域自立支援協議会を使いこなす～」により、本人主体でケースに向き合える人材養成を目的として地域の関係機関を巻き込んだケアマネジメントの実践や地域自立支援協議会での相談支援専門員の役割を学ぶ。概ね5年目を対象とし、「相談支援現任研修」により、地域におけるチーム支援の中核人材養成を目的とし、ケアマネジメントの評価・スーパーバイズ・地域自立支援協議会での相談支援専門員の役割を学ぶ。平成23年度以降の企画であるが、概ね10年年目を対象とし、「相談支援従事者研修（スーパーバイザー）」により、スーパーバイザー・研修講師となる人材を養成することを目的に研修を実施する予定となっている。この自治体は、相談支援の経験年数によって、キャリアアップを図っている。

先駆的に行っている5つの自治体の相談支援の人材養成・研修システムを概観した。これらの自治体に共通していえることは、相談支援における初任者からスーパーバイザーになれるまでの人材養成を体系的に行っていることである。その内容は、ケアマネジメントの基礎からケア会議の運営手法、地域自立支援協議会を活用した相談支援の地域づくりにまで網羅されている。

今後、相談支援における人材養成のみならず、サービス管理責任者のスキルアップを図る等障害者支援における人材養成・研修システムを都道府県レベルでどのように構築するのか、その研修内容はどうかを議論する必要がある。そのシステムには、OJTや大学教育の内容と連携し、体系的で整合性のある人材養成を推進することが求められる。そのためには、国の役割、都道府県の役割、大学教育の役割、職能団体の役割、事業所の役割、学会及び研究会の役割等、関係機関の役割分担を明確にし、効率的で対費用効果を考慮したシステムづくりを行えるようにするべきであろう。

### 3. 相談支援に係る研修スキームと研修カリキュラムの開発

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の限定した理由は、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聞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かと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. 野中 猛、門田 直美、久世 淳子「ケアマネジメント技術を評価する尺度の開発に関する研究」、財団法人みずほ福祉助成財団社会福祉助成金、2006年4月
2. 門屋 充郎「ケアマネジメント研修必修項目」厚生労働科学研究費助成金障害保健福祉総合研究事業、「障害者ケアマネジメント評価および技術研修に関する研究」主任研究者野中 猛 収録、2006年4月
3. 日本社会福祉士会「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業報告書」、平成20年度障害者保健福祉推進事業、2009年3月
4. 「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
5. 「社会保障論」、新社会福祉士養成講座、中央法規出版、平成24。
6. 「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。
7. 「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、合格者に初任者研修へ参加してもらおう。
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。)

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



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

本研究は、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、三年間、調査研究を行った。この三年間の調査研究の結果の概要は、以下のとおりである。

1) 「障害者の相談支援にかかわる人材養成に関する先行研究」では、①「学び続ける」仕組みづくり、②従事者教育の基盤は事業所であること、③人材定着の重要性、④地域を基盤とするプランナー育成研修が必要であること、⑤研修が動機づけやモチベーション維持、向上になる仕掛けの重要性などが明らかになった。

2) 「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1）」では、外部の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ることが明らかになった。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。こうしたことがバーンアウトの防止にもつながっていた。

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1）」では、当事者評価の重要性が確認された。しかしながら単純に相談活動のみを切り取り、その活動内容を満足度調査のような調査方法で評価しようとしても、相談支援専門員が有すべき「ちから」の詳細を明らかにすることは困難であることが分かった。

4) 「OJT (On the job Training) に視点を当てた障害者相談支援専門員の人材育成」では、①専門員のOJTについて、相談できる相手が少ない可能性があるが、同職種以外にも同僚や他職種、県などの職員、障害当事者など様々な人とのかかわりが専門員を育てる可能性があること、②それぞれの事業所により人材育成について温度差があること、③初任及び現任研修の内容の見直しが必要であることの3点が明らかとなった。

5) 「障害者相談支援専門員の人材養成のスキームとキャリアパスについての検討」では、1) から4) までの研究を押さえ、相談支援専門員の人材育成は、単に公的研修を受ければ済むというのではなく、相談支援専門員としての力量を向上させていくためには、平素から様々な研修機会を活用し、自ら力量向上に努めることが不可欠である点を踏まえ、日本相談支援専門員協会が考えた提案をもとに、初任者研修後のブラッシュアップ研修と更新研修の獲得目標や必須科目そして内容の詳細を作成した。加えて、相談支援専門員としてのキャリアデザインが描け、ステップアップするために必要なキャリアパスやマップの詳細も提案した。

6) 「精神科医の研修を中心とした医師の研修体系」では、個人の努力によって経験を積み上げ技量を高めていく、徒弟制度や職人技を磨くような型式から、全国で統一された到達目標が提示され、決められたカリキュラムに沿って教育されるようになった。それぞれメリ

ットとデメリットがあり、基本研修は、最終的には医療資源の利用者への最善の個別対応を行うためにあるという原則をいつも確認しておく必要が明らかとなった。

7) 「アメリカ合衆国のケースマネジャー育成に関する実態調査」では、比較研究として、行った。教育と現場を包括した育成サイクルは、現場スーパービジョンのシステム化が確立されているアメリカ合衆国ならではの方法ではあるものの、ケースマネジメントにおける認定制度、研修制度、そして、それに伴うスーパーバイザーレベルの人材の確保は、現場の質を担保し、向上させるための重要な要素であると考えられ、このシステム化されたケースマネジャー育成制度から学ぶ点が多いことが明らかとなった。

8) 「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)」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。加えて、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。

9) 「相談支援専門員の成長過程に関する研究」では、①成長過程には、段階があるということ、②援助職としての業務は、制度政策に規定されるもののソーシャルワーカーとしての援助観は深化し続けるものであること、③成長段階によって、利用者に対する援助者の立ち位置は、初期には利用者の前、中期には利用者の横、後期には利用者の後ろ変化していくこと、④初期から後期に至るまで、「関与している事例の検討」をし続けていること、⑤援助者役割の獲得には順位制があり、連鎖的に役割を獲得していくということが、明らかになった。

10) 「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2)」では、障害当事者からは、相談支援専門員に対し自分たちへの支援に必要なちからを直接的に明示されることはなかった。しかし、家族からも直接話しを聞いてくれるなどの活動を高く評価しており、「アセスメント」のプロセスの充実を求めている。また、障害当事者に、自分を応援してくれた相談支援専門員の同席を得て、相談支援専門員のちからに関する問いかけを行う調査方法が、このほか共同作業として実施してきたケアマネの評価につながり、相談支援専門員への信頼感の形成過程を振り返ることにもつながりことが明らかとなった。

11) 「精神、知的障害者家族への相談支援に関する研究」では、相談員は、家族の困りごとや期待されていることは概ね理解していたが、個々のスキルや忙しさにより、実務として対応しきれていない声も聞かれ、特に家族の気持ちを受容することに対しては、家族が満足できる段階ではないことが伺え、相談員が、相手を受容していることを伝える表現力の獲得の必要性が考えられた。また、相談員と家族は双方に協働する意識はあるが、その具体的内容にはズレがあることが示唆され、家族と相談員が良いパートナーシップを築いていくためには、相談員は交渉術などのマネジメントを学ぶ必要性が明らかとなった。

12) 「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。 ならな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。

13) 「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。

14) 「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

郡山 隆行(神奈川県社会福祉事業団湘南老人ホーム)

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)

上原 久(聖隷福祉事業団地域活動支援センターナルド)

鈴木 智敦(名古屋市総合リハビリテーション事業団)

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)

植田 俊幸(鳥取県立精神保健福祉センター、国立病院機構鳥取医療センター臨床研究部)

平澤 恵美(日本福祉大学大学院 博士後期課程)

高室 成幸(ケアタウン総合研究所)

加藤 恵(半田市障がい者相談支援センター)

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)

塩満 卓(佛教大学 福祉教育開発センター)

綱川 克宜(障がい者生活支援センターかすがい)

## A. 研究目的

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、現在わが国でも展開している。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わが国で先行した介護保険法による介護支援専門員と比較して、いまだ有効な能力を発揮していない。障害者に対するケアマネジメント従事者すなわち相談支援専門員の人材育成は極めて重要で喫緊の課題となっている。わが国では、各自治体が行う相談支援事業に関する公的な研修会が定められ実施されているものの、ケアマネジメントに関する知的な理解および実務上の技能について、正確に共有されて高まっているとは言えない現状にある。

1年目の研究では、わが国の現状と先進諸国の実情から障害者ケアマネジメントに必要な能力を見定め、OJTやスーパービジョンとともに、公的な研修を含めたあるべき人材育成システムを明らかにすることを目的とした。

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2年目の研究は、若手相談支援専門員の成長と研修、ベテラン相談員の成長過程と研修、当事者への聴き取りによる相談員評価の可能性、そして家族への聴き取りによる相談員評価の在り方に関する4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、若手やベテランの相談員がそれぞれ短いスパン、長いスパンで相談員としてどのように力量形成をしてきたかということ明らかにする必要があること、また、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。

2年目の分担研究においては、こうした問題意識に基づいて、若手相談員の成長過程と有効な研修の在り方、ベテラン相談員の成長過程と成長の契機、当事者や家族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。

3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。

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

3年間で以下の14の研究を実施した。なお、研究2) 8) 12) と研究3) 10) 14) は、3年間の継続研究である。

また、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) 障害者の相談支援にかかわる人材養成に関する先行研究

障害者研究事業報告書により提示された課題の要点を再度整理し、他の社会福祉領域の人材育成に関する文献と比較し共通する課題を明らかにし、その課題に対して他の社会福祉領域の人材育成から示唆されるものを探った。

### 2) 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

これまで障害のある人たちに対する相談支援の仕事の経験が、二、三年の相談支援専門員（若手の相談支援専門員）を研究対象として、自分たちの三年後の仕事をしている成長イメージを意識しつつ、いまどのような「ちから」が必要であると感じているのか、どういう「ちから」が自分には不足していると思っているのか、これまで受けてきた研修を評価するためにいま自分が相談支援実践をしている中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、どのような研修が必要であると考えているのかを、12人に対して、個別に聴き取り、調査をした。

この時に「ちから」とは国際ソーシャルワーカー連盟によるソーシャルワーカーの定義をイメージし、この定義が求める「ちから」（コンピテンシー）を念頭においた。

### 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

障害者ケアマネジメントを担う、相談支

援専門員に求められる「ちから」については、あらゆる角度からの検証が求められるが、特に支援を受ける側となる障害当事者自身が、その「ちから」を備えた相談支援専門員をどのように評価しているか、の視点を明らかにすることも欠かせないため、本研究では支援を受ける、あるいは受けていた側になる障害当事者のうち、概ねリカバリー過程であると思われる障害当事者2名（精神障害、身体障害）に聴き取りを行った。

### 4) OJT (On the job Training) に視点を当てた障害者相談支援専門員の人材育成

OJT (On the job Training) に視点を当てて、個々の事業所における人材育成に視点を置きつつ、地域を核として発展してきた職能団体にも注目し、専門員の人材育成について検討をし、団体の働きかけがどのように個々の専門員の育成にかかわっているのか知ることにより、個々の事業所における人材育成の課題を抽出した。

### 5) 障害者相談支援専門員の人材養成のスキームとキャリアパスについての検討

公的研修の仕組みの中で、特にブラッシュアップ研修また更新研修のスキームを詳細、相談支援専門員研修等の全体構成を描き、各々の研修で考えられる獲得目標や研修科目・内容、実施主体等、障害者相談支援専門員が目指すべく将来像の指針となる具体的なキャリアパスとキャリアマップを提案した。

### 6) 精神科医の研修を中心とした医師の研修体系

新しい教育体系について触れながら、医師、特に精神科医の研修体系について概観した。

### 7) アメリカ合衆国のケースマネジャー育成に関する実態調査

アメリカ合衆国においてケースマネジャー育成の基本とされているのが、教育機関

における社会福祉教育と徹底した実習制度であり、卒後の現場での継続的な質の担保及び向上については、行政や職能団体、非政府組織における育成研修や認定制度によっておこなわれていた。

8) 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。「この一年間、自分が考えていた相談員に必要な「ちから」(知識や技術)は、どれくらいつきましたか」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。

9) 相談支援専門員の成長過程に関する研究

この研究では、療育等支援事業の勤務経験を持つベテラン相談支援専門員の聴き取り調査から、相談支援専門員の成長の仮説的ストーリーラインを示すことを目的に行った。具体的には、利用者に向き合う援助者態度の変容や利用者に対する多彩な援助者役割の獲得の機序を明らかにし、その変容のプロセスを促進する要因について検討を加え、相談支援専門員の成長過程を明らかにした。男性3人、女性3人である。福祉現場における平均勤務年数は、29.9年で

あった。療育等支援事業のコーディネーターの前に、全員が入所や通所のレジデンシャルソーシャルワークの勤務経験があった。

10) 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

この研究では、サービス利用計画作成費の支給決定を受け、このことを通じて安定した地域生活を送ることができた、あるいはできている経験を有する当事者の3名の聴き取りを通して、当事者にケアマネジメントの意義と効果について明らかにするとともに、効果をもたらす得る相談支援専門員についても同時に計画支援の意義について考察することを目的としている。

方法としては、当事者の視点で相談支援専門員をどのように理解、評価しているのか、さらに、計画を練った側となる相談支援専門員にも当事者の地域生活を支えるに必要な支援について尋ね、そこから明らかになる相談支援活動に特化した重要なカテゴリーについて整理し、これらを通し、当事者が求める「ちから」を有した相談支援専門員のあり方について考察をした。

11) 精神、知的障害者家族への相談支援に関する研究

この研究では、相談員と障害者家族が協働して本人を支え、家族支援の機能向上に繋げるために、家族と相談員が認識している「相談支援」の異同を明らかにすることである。具体的には、①家族が困っていることについての認識、②家族が相談員に期待していることの認識、③家族と相談員が協働していく上で必要だと思っていることの異同を明らかにすることである。調査対象は、A県内の精神、知的障害者の各家族会から3名ずつ計6名、同県内の委託相談支援事業所の相談員9名とした。結果は、記述分析法、内容分析法で、分析を行った。

12) 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名を経年的に追いつつ、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。

13) 「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。

14) 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。概ね一時間にお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ストーリー化し、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) 障害者の相談支援にかかわる人材養成に関する先行研究

類型化された課題としては、大きく(1)社会福祉領域の人材育成にある事業所の課題と主催者である行政の課題と(2)カリキュラム上の課題が見いだされた。(1)に関しては、①教育の基盤は事業所であるが、社会福祉領域の事業所には行政の側面的支援が必要、②職場研修(教育)における課題、③「都道府県研修機関・事業者団体による

研修」の類型化した課題、④人材育成は主催者である都道府県・政令都市の姿勢に左右されること、⑤研修の主催者・企画者側にある課題が、抽出された。また、社会福祉領域に類型化される課題に対する他社会福祉領域からは、(1)支援の核は都道府県・政令都市であること、(2)職場教育の方法が重要であること、(3)制度上の研修の隙間に対する様々な施策や自主的な動き、(4)事業者の脆弱性に見合った運営ができていない課題、(5)研修というツールで内発性を喚起、(6)プランナー研修修了者の動きなどカリキュラム上の課題という点で示唆を受けている。

## 2) 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

12人のうち初任者研修を受けたものは9名、現任研修を受けたものは3名であった。役だったと答えた者は1名のみであった。「この仕事を続けたいか」の質問に対して、「自信がない」「微妙」「他の仕事もやってみたい」の3名の他は、「続けたい」と答えている。「いま必要なちから(知識や技術)」については、「持久力」「引き出すちから」「家族支援ができるちから」「就労相談のちから」「社会資源の把握のちから」「しくみの把握のちから」「個々のケース支援に必要な知識のちから」「課題を見抜くちから」「資源を開発していくちから」「コンサルテーションのちから」「連携するちから」「気づくちから」「聞き出すちから」「まちづくりのちから」「キーパーソンを探すちから」「アセスメントのちから」というキーワードが抽出できた。「どんな相談員になりたいか」という質問には、「イメージできない」の一名を除き、「当事者に寄り添える」「距離がとれる」「社会資源が活用でき、話をきちんと聴ける相談員」「やりすぎない相談員」「必要な資源が開拓・開発でき

る相談員」「忙しそうにみられない相談員」「ほんとうの意味でのソーシャルワーカーに」「地域にねざした相談員」「結びつけが上手にできる相談員」「啓蒙活動できる相談員」「黒子のような相談員」というキーワードで表現できる回答があった。

## 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

2名の当事者への聴き取りから、「話しやすさ」「何でも話せる」「遠慮なく話せる」「壁を作っていない」「声をかけてくれる」「気にかけてくれる」「助けてくれる」「くだらない愚痴でも聞いてくれる」「ぼやきや愚痴を聞いてもらう」「安心感」「心許せる」「すごく居心地がよい」「分かってほしい」というキーワードが抽出された。障害当事者から発せられる言葉は平易な表現でありながらも、ソーシャルワーカーの実践活動の根拠となる価値(観)に裏付けられ、さらに知識や技術を駆使した、価値の実現が伴って初めて実効性あるものとして認められることが示唆された。

## 4) OJT (On the job Training) に視点を当てた障害者相談支援専門員の人材育成

埼玉県障害者相談支援専門員協会(SSA)とかながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク(KCN)の職員、計7名にそれぞれグループインタビュー調査を行なった。得られた情報を(1)専門員が個人として、所属組織から学んだこと、(2)団体を通じて成長したと感じた体験、(3)国や地方自治体の介入についての領域に分け、更に領域毎にポジティブな意見とネガティブな意見に分けた。(1)では、①スーパーバイザーの存在、②スーパーバイザーの視点、③他期間との連携、④障害当事者とのかわりかかわりがポジティブな意見として、①職務上の孤独、②職場の背景要因、③個々人の力量の差、④情報が少ないがネガティブな意見として抽出された。(2)では、①孤立が回避



できる、②情報源の獲得、③自己研鑽の機会、④自主性の確立などがポジティブな、①参加の制限、②試行錯誤している段階、③集団の不利がネガティブな意見として出された。(3)では、ポジティブな意見は1点のみであり、①国の研修体系の問題、②相談員に対する認識が少ない、③職務内容が不明瞭、④連携不足、⑤制度的な課題というネガティブな意見が出された。こうしたインタビュー調査の結果から、①専門員の人材育成、②インタビューを行った団体の特徴、③研修に求められているもの、④今後の専門職としてのあり方について考察を深めた。

#### 5) 障害者相談支援専門員の人材養成のスキームとキャリアパスについての検討

上記の他分担研究の結果をもとに、その課題を整理した後で、(1) 障害者相談支援専門員の公的研修プログラムのスキームとして、①初任者研修、実務研修で不足する学習内容を補い、相談支援専門員に必要なちから（ちからとは価値観・知識・スキルを含め用いる）を習得する研修ブラッシュアップ研修と②ブラッシュアップ研修受講をした後、5年に1度は、必須として受講する「更新研修」の詳細を提案した。加えて、相談支援専門員としてのキャリアデザインが描け、そしてその先にステップアップするにはどのようなことが求められるのかといった、キャリアパスやマップが必要になるため、その詳細も提案した。

#### 6) 精神科医の研修を中心とした医師の研修体系

医師の研修は、従来は入局して各医局の方針に従い、個人の努力によって経験を積み上げ技量を高めていく、徒弟制度や職人技を磨くような型式で行われていた。この型式は、医局の中で人間関係を重視し、医師としてのライフスタイルを学んでいくという良い面があった一方で、研修を受ける側も

教える側も、個人の資質に大きく依存していた点が問題であった。そこで教える技術の研修が行われるようになり、全国で統一された到達目標が提示され、決められたカリキュラムに沿って教育されるようになったことが、近年の大きな変化である。研修の質の保障という点では大きな進歩があったが、その一方でマニュアル化されすぎて表面的な研修に終わる問題点も併せ持っている。基本研修は、最終的には医療資源の利用者への最善の個別対応を行うためにあるという原則をいつも確認しておく必要がある。

#### 7) アメリカ合衆国のケースマネジャー育成に関する実態調査

①教育機関、②行政、③職能団体と非政府組織団体に焦点をあて、それぞれにおけるケースマネジャーの人材育成の特徴を挙げた。アメリカ合衆国のケースマネジャー育成は、学校教育の段階から長期の継続的なインターンシップを通じて、現場から実践的にケースマネジメントを学ぶシステムが定着している。そして、次の段階となる認定制度では、ケースマネジャーとしての一定期間の経験を経てから、その能力が問われることとなり、認定後もその質を確保するための研修制度が行政・非政府組織によっておこなわれている。この育成システムの特徴は、継続研修を含める認定制度によってスーパーバイザーレベルの人材を育成することで、現場での管理・指導をおこなっていることである。

#### 8) 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

12名全員が初任者研修を受けていた。「この仕事を続けたいか」の質問に対して、続けたいが8名であった。昨年と比較してのワークインデックスの評価は、知的理解・実行程度の両方とも平均数値が上がったものは、8名、両方下がったものは、4名であった。考えられる理由として、下

げた人たちは、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。一方、上がった人たちは、ケースの経験を積み、周囲からのサポートを受ける中で、確実にちからをつけてきたという実感から、自己評価を行ったと推測される。

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、「わからない」「あまりない」が2名であった。他の相談員は、「他者に頼るちから」「アセスメントのちから」「聴くちから」「振り分けるちから」「ケースをつかむちから」「距離ととるちから」「ふりかえるちから」「基礎的な知識」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。

#### 9) 相談支援専門員の成長過程に関する研究

相談支援専門員の初期の成長段階では、《意欲の空回り》と《援助方針の強要》、《掴み始める個別援助のコツ》の3つのカテゴリーを生成した。コアカテゴリーは《掴み始める個別援助のコツ》である。中期においては、《利用者ニーズに対する使命感》、《自分自身と資源・利用者との関係のアセスメント》、《関係機関とのチューニング》の3つのカテゴリー間が円環律の関係で作用しあうなかで、《自分自身・資源・利用者の良循環》をもたらせた。後期における成長過程は、この《深化し続ける援助観と実践モデルの探求》で終わるのではなく、《環境応答性を高めるポジショニング》と《システムの再編と政策主体への圧力》とのカテゴリー間で行き来しながら深化サイクルになっていくことが明らかと

なった。

#### 10) 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

障害者ケアマネジメントの意義と効果に関しては、計画の意義は十分自分にとって必要な制度だと感じており、実際施設からの退所にもつながったこともあり、効果があったと実感していた。

相談支援専門員への理解と評価に関しては、相談支援専門員に対し一定程度信頼を置き、さらに対等な関係性へと変化していること、計画立案が安心した暮らしができることに繋がっていること、信頼のおける相談できる人の存在を必要としていることが出された。

相談支援活動に特化した重要なカテゴリーとしては、本人との関わりに不可欠な態度や視座を示すタイプのもの、本人との関わり方の結果、本人の置かれている立場を関係者に対して代弁したりする、権利擁護の必要を示すタイプのものに大まかに二分できた。

#### 11) 精神、知的障害者家族への相談支援に関する研究

相談員と家族の情緒的關係に関して、相談員が思う家族が困っていることと、実際に家族が困っていることは、表面上は一致しているように見えるが、実際はそうではないことが明らかとなった。調査結果から、相談員、家族の両方に、現状の社会システムではどうにもならない無力感や動揺、迷いや葛藤をする「ゆらぎ」が生じていること、そして、相談員と家族の意見が統合され、共通の目標に向かい始めると、大きな力を発揮することが推測された。

#### 12) 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7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。

13) 「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を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。

#### 14) 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) 障害者の相談支援にかかわる人材養成に関する先行研究

①「学び続ける」仕組みづくり、②従事者教育の基盤は事業所であること、③人材定着の重要性、④地域を基盤とするプランナー育成研修が必要であること、⑤研修が動機づけやモチベーション維持、向上になる仕掛けの重要性などが明らかになった。

### 2) 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

経験が不足からどのような研修が必要であるかという点をはっきりしていない相談員もみられたが、総じて外部の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ることが伺えた。なりたい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。こうしたことがバーンアウトの防止にもつながっていた。ケース検討会では、他の相談員のケース検討も学びとなるが、何よりも自分のケースを自分でまとめながら、ケース検討会に参加をして、アドバイスをもらうことがもっとも「ちから」がついていくという語りが印象的であった。

### 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

当事者評価は、重要である。しかしながら単純に相談活動のみを切り取り、その活動内容を満足度調査のような調査方法で評価しようとしても、相談支援専門員が有すべき“ちから”の詳細を明らかにすることは困難であることが分かった。

### 4) OJT (On the job Training) に視点を当てた障害者相談支援専門員の人材育成

①専門員の OJT について、相談できる相手が少ない可能性があるが、同職種以外にも同僚や他職種、県などの職員、障害当事者など様々な人とのかかわりが専門員を育てる可能性があること、②それぞれの事業所により人材育成について温度差があること、③初任及び現任研修の内容の見直しが必要であることの3点が明らかとなった。

### 5) 障害者相談支援専門員の人材養成のスキームとキャリアパスについての検討

相談支援専門員の人材育成は、公的研修を受ければ済むというのではなく、相談支援専門員としての力量を向上させていくためには、平素から様々な研修機会を活用し、自ら力量向上に努めることが不可欠である点を踏まえつつ、日本相談支援専門員協会が考えた提案をもとに、独自にマップとして初任者研修～ブラッシュアップ研修～更新研修までの間、獲得目標や必須科目そして内容の詳細を作成した。加えて、相談支援専門員としてのキャリアデザインが描け、そしてその先にステップアップするにはどのようなことが求められるのかといった、キャリアパスやマップが必要になるため、その詳細も提案した。

### 6) 精神科医の研修を中心とした医師の研修体系

基礎研修は、全国で統一された到達目標が提示され、決められたカリキュラムに沿って教育されるようになった。基礎研修が終了したあとの研修は、現在でも多くは個人に任されているため、医療の進歩についていくためには、自主的に知識や技術をつけようとする態度が最も求められている。

### 7) アメリカ合衆国のケースマネジャー育成に関する実態調査

この教育と現場を包括した育成サイクルは、現場スーパービジョンのシステム化が