

相談支援従事者研修のプログラム開発と評価に関する研究

研究代表者 小澤 温 筑波大学人間系教授

研究要旨

28 年度の研究は、1)相談支援専門員の研修教材・資料の収集と分析、2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集と分析および研修担当者・関係者への調査分析、3)収集した教材・資料分析から主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素の解明、の研究目的に関して実施した。

その結果以下の知見を得た。1)相談支援専門員には、サービス等利用計画作成を中心としたアセスメントおよびプラン作成能力に加えて、他職種との連携・調整する力、チームアプローチのためのネットワーク形成力、利用者の主体性を引き出す力が必要なことが示された。2)初任研修、現任研修のカリキュラム案に関しては都道府県の研修担当者から評価する意見が多かったが、実際の研修の運営、指導者の確保等の課題が指摘された。3)相談支援の専門的な能力は、個別ケースに対応する相談支援スキル(主に、初任研修レベル)、地域デザインにおける相談支援スキル(主に、現任研修レベル)、地域の人材育成における相談支援スキル(主に、主任相談支援専門員レベル)の3点から整理することができた。

分担研究者：

島村 聡 沖縄大学人文学部 准教授
沖倉 智美 大正大学人間学部 教授
高野 龍昭 東洋大学ライフデザイン学部
准教授

森地 徹 筑波大学人間系 助教
大村 美保 筑波大学人間系 助教

研究協力者：

鈴木 智敦 名古屋市総合リハビリテーションセンター 部長
富岡 貴生 かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク 代表
藤川 雄一 埼玉県相談支援専門員協会 代表

A. 研究目的

障害者総合支援法施行3年後の見直しについての社会保障審議会・障害者部会の報告書(平成27年12月)が公表された。そこでは、計画相談支援の質の向上に向けての研修制度の見直し、計画相談支援に関わる相談支援専門員への指導的な役割を

担う主任相談支援専門員の制度化、意思決定支援ガイドラインを活用した相談支援専門員研修の実施とカリキュラムの見直し、相談支援専門員と介護支援専門員の連携の推進と両者の視点をふまえた研修のあり方、の4点の提案がなされた。この提案の具体化とその実現を図ることは障害者総合支援法を円滑に進める上で喫緊の課題である。

本研究では、この報告書の指摘をもとに、相談支援専門員研修のカリキュラム、シラバス、プログラム、教材と教育方法の分析と開発、主任相談支援専門員に求められているコンピテンシー(専門的能力)とスーパーバイズの実践の解明、相談支援専門員と介護支援専門員、両者の視点をふまえた研修のあり方の分析、で明らかにされた内容を含んだ研修のモデル実施と全国的な研修への普遍化の検討、の4点を目的とした。このうち、平成28年度は、の研究目的を中心に検討した。

B. 研究方法

28年度の研究は、以下の3点からなっている。

1)相談支援専門員の研修教材・資料の収集と分析、
2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修の
カリキュラム・プログラムの収集と分析、カリキュ
ラム案の作成および研修担当者・関係者への調査分
析、3)収集した教材・資料分析から主任相談支援専
門員のコンピテンシーの構成要素の解明。

1)相談支援専門員に対する研修教材・資料の収集と
分析

最初に、これまでの相談支援専門員の研修に関す
る実施経過を経年的にまとめながら、文献・資料の
整理を行った。

さらに、先行研究として厚生労働科学研究及び障
害者総合福祉推進事業等 28 本の報告書の中から相
談支援専門員の人材養成に関する 6 本の報告書を研
究題目から抽出した。そしてこの 6 本の報告書の内
容を精査し、4 本の報告書で本研究課題となる相談
支援専門員の人材養成に関わる内容を有すること
を確認した。その上で、この 4 本の報告書に関して、
その内容を整理し分析した。

2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修の
カリキュラム・プログラムの収集と分析、カリキュ
ラム案の作成および研修担当者・関係者への調査分
析

都道府県で実施されている初任研修・現任研修の
カリキュラム・プログラムの収集を行い、収集した資
料をもとに、研修カリキュラム案（初任研修、現任
研修）を作成した。

作成した相談支援専門員研修（初任者研修・現任研
修）のカリキュラム案に対しての意見を把握するた
めに、47 都道府県（研修担当者）2 政令指定都市
（横浜市、川崎市）および、都道府県レベルで組
織されている相談支援専門員協会（研修担当者）
都道府県の研修に関わっている相談支援専門員（都
道府県等からの紹介）に対して、質問紙調査を実施
した。

調査項目は、講義科目、演習科目の（内容および
時間配分）に関する意見、演習におけるインターバ
ルに関する意見、その他全体に関わる意見の自由回
答の記載を中心とした項目を設定した。

3)収集した教材・資料分析から主任相談支援専門員
のコンピテンシーの構成要素の解明

平成 28 年 3 月から 7 月に開催された「相談支援
の質の向上に向けた検討会」の参考資料として提出
された「これまでの主な相談支援関連の調査研究等」
に記載されている内容をもとに、主任相談支援専門
員のコンピテンシーの構成要素についての整理を
行った。

特に、実践に関する検討を中心としている報告書
を中心に整理・分析した。具体的には、厚生労働科
学研究費補助金（障害者対策総合研究事業（身体・
知的等障害分野）厚生労働省障害保健福祉推進事
業、独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成事
業を中心に、カリキュラムを見直すための関連資料
となりそうなものについて整理・検討した。あわせ
て、介護保険における研修制度の見直しに関する文
献利用も整理・検討した。

（倫理面への配慮）

倫理的配慮が必要な調査に関しては、研究代表者
および分担者の所属機関において、各機関の研究倫
理委員会の承認を得た上で、調査対象者からの同意
を得た上で実施をする。成果の公表にあたってはプ
ライバシーに十分な配慮をした上で行う。

C. 研究結果

1)相談支援専門員の研修教材・資料の分析

障害者に対する相談支援・ケアマネジメントの歩みで
は、1995 年に策定された「障害者プラン～ノーマライゼ
ーション7カ年戦略」における（総合的な支援体制の整
備）という提起により、「身近な地域において、障害者
に対して総合的な相談・生活支援・情報提供を行う事業を、
概ね人口 30 万人あたりに概ね2カ所ずつを目標として
実施する」とされており、当時は各障害別として、身体障
害者については「市町村障害者生活支援事業」が、障
害児・知的障害者については、1990 年より先行して始
まっていた「心身障害児（者）地域療育拠点施設事業
（コーディネーター事業）」が「障害児（者）地域療育等
支援事業」として、精神障害者については「精神障害者
地域生活支援センター」がその事業主体とされ 1996 年

より始まった。その手法については、後にまとめられる「障害者ケアガイドライン(2002年3月)」について、各障害別にケアガイドライン試行事業として、ケアマネジメントを駆使し手法や技術等モデル地域を設定し実施され、その実践に基づいて、研修カリキュラム等が開発された。また、そこで相談にのる支援者として、現在の相談支援専門員の元となる研修の指導者養成が、厚生労働省が主催となり1998年より始まり、伝達研修を実施する形で、都道府県での研修が開始された。

この当時の研修カリキュラムは、把握された文献・資料によるとケアマネジメントの普及期、各障害別、ニーズ・障害当事者からの障害別特性の講義、生活アセスメントが強調されており、社会資源改善・開発や福祉用具等のコマ(環境整備)もみられた。また、当時の制度上の位置づけや、今のような支給決定プロセス、サービス等利用計画というものもないため、ケアマネジメントの基盤とされた内容に時間を使うことができたことも指摘されている。

次に、相談支援専門員の業務、機能に関する調査研究を中心とした文献・資料の整理では、障害者自立支援法の施行後の平成18年以降のものを中心に収集整理を行った。その結果、研究報告書26文献を収集することができた。

内容を整理すると、自立支援協議会と相談支援体制に関するもの、相談支援事業所の実態調査に関するもの、相談支援プロセス・ケアマネジメントプロセスに関するもの、サービス等利用計画の作成・評価に関するもの、相談支援専門員の育成に関するもの、の5分野に整理することができた。このうち、相談支援専門員の研修プログラムに関係すると思われる4文献に関して、詳細にその内容を分析した。取り上げた4文献は以下の通りである。

日本社会福祉士会(2008)『障害者相談支援専門員の継続研修の必要性和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、日本社会福祉士会。

かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク(2011)『障害者相談支援専門員現任研修の効果的な実施方法と研修マニュアルの作成に関する調査研究報告書』平成22年度障害者保健福祉推進事業、かながわ障がいケアマネジメント従事者ネ

ットワーク。

野中猛(2012)『障害者の相談支援にかかる人材に関する研究』平成23年度厚生労働科学研究補助金障害保健福祉総合研究事業、野中猛。

埼玉県相談支援専門員協会(2012)『相談支援専門員連携・育成強化のためのインターンシップ(実務研修OJT)事業』平成23年度独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成事業、埼玉県相談支援専門員協会。

これらの文献の整理・分析の結果、相談支援専門員には、サービス等利用計画作成を中心としたアセスメントおよびプラン作成能力に加えて、他職種との連携・調整する力、チームアプローチのためのネットワーク形成力、利用者の主体性を引き出す力が必要なが示された。

2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集と分析、カリキュラム案の作成および研修担当者・関係者への調査分析

都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集に関しては、主に、主任研究者・分担研究者が関わっている研修のカリキュラムの収集とその内容の分析を行った。具体的には、埼玉県、神奈川県、愛知県、滋賀県、沖縄県の5県を中心に収集した。あわせて、研修終了時に確認のテストを実施している鹿児島県、岐阜県、高知県に関しては、その確認テストを収集した。

収集された5県の研修プログラムの分析では、いずれの研修においてもケアマネジメントに焦点をあてながらも、現任研修では、アセスメント能力に力点を置いているもの、ストレングス視点の習得に力点を置いているもの、モニタリングに力点を置いているものなど、都道府県による研修の力点の違いがあることが示された。

これらのカリキュラムの分析と整理から、相談支援専門員に必要な基本的な能力の整理を行い、初任研修と現任研修に関するカリキュラム案を作成した。あわせて、意思決定支援に関する研修をカリキュラムに入れることの可能性について検討を行った。

初任研修のカリキュラム案の検討では、人材育成体系や初任者研修のカリキュラムについて、現行カリキュラムの課題・改善すべき点を整理すること、質問紙調査やフォーカスグループインタビューのベースとなる、への改善策を盛り込んだモデルカリキュラムを作成することを目的とした。

現任研修のカリキュラム案の検討では、現行のカリキュラムは、障害者福祉の動向、都道府県(当該地域)地域生活支援事業、地域自立支援協議会、障害者ケアマネジメントの実践、スーパーバイズの5科目が実施要綱の中で標準カリキュラムとしてあげられている。このカリキュラムは初任者研修ほど詳細に設定されておらず、ある程度都道府県の裁量に任せている部分があり、全国標準化したカリキュラムとはなっていない状況があった。

先にふれた「相談支援の質の向上に向けた検討会」では、相談支援の資質の向上が必要であると指摘され、ソーシャルワーク、インフォーマルサービスを含めた社会資源及び開発、地域とのつながりや支援者・住民等との関係構築、生きがいや希望を見出す等の相談支援の基本的な考え方としてまとめられている。

この4点をポイントをおさえた相談支援従事者現任研修モデルカリキュラム案(以下、現任カリキュラム)を作成する上で、平成22年に実施された「障害者相談支援専門員現任研修の効果的な実施方法と研修マニュアルの作成に関する調査研究」を参考にした。ここでは先行研究及び都道府県で行われている現任研修カリキュラムを整理し、相談支援をソーシャルワークとして捉え、相談支援、チームアプローチ、コミュニティワークを軸に構成されたカリキュラムが提示されている。また、このカリキュラムを実施する中で受講者のニーズに応じて修正してきた神奈川県の前研修も参考にしながら、検討会で示された4つのポイントを含めたモデル現任カリキュラムを作成した。

以上、今回作成したカリキュラム案の特徴をまとめると、研修時間の延長(初任研修:現行5日を7日へ、現任研修:現行3日を4日へ)、講義科目の精査と演習(グループワーク)の強化をあげることができる。

このカリキュラム案に関して、研修を実施してい

る都道府県担当部局、研修に協力している各地の相談支援専門員協会等に対しての意見交換会(埼玉県・神奈川県において実施)と質問紙調査を実施した。

作成したカリキュラム案に関しての意見を求めるために、都道府県及び政令指定都市には合計で49組の、都道府県相談支援専門員協会には合計で40組の、都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員には合計で663組の調査票をそれぞれ配布した。

その結果、332組の調査票が回収された(回収率44.1%)。なお、調査は2017年1月30日から3月8日までの間に実施した。

回答者の属性について、行政機関が36件(10.8%)、都道府県相談支援専門員協会が106件(31.9%)、都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員が170件(51.2%)、無回答が20件(6.0%)であった。

調査結果の詳細は資料4-1に示した。カリキュラム案に関しては、全体的に評価する意見が多くみられた。

その結果、カリキュラム内容に関しては評価する意見が多かったが、実際の研修の運営、指導者の確保等の課題が指摘された。

3)収集した教材・資料分析から主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素の解明

収集した教材・資料分析から、相談支援専門員(初任研修レベル)相談支援専門員(現任研修レベル)主任相談支援専門員の3つのキャリアステージに対応した能力(コンピテンシー)について整理を行った。

その結果、大きく、個別ケースに対応する相談支援スキル(主に、初任研修レベル)、地域デザインにおける相談支援スキル(主に、現任研修レベル)、地域の人材育成における相談支援スキル(主に、主任相談支援専門員レベル)の3点から整理することができた。今後、この3ステージに対応した研修教材、研修方法の開発が必要であることが示唆された。

介護保険制度における文献・資料の整理・検討から介護支援専門員の2015年以降の研修体系の見直

しにおいては、2つの変化を見出すことができた。

1点目は、演習形式の課目の増加である。講義形式で知識を習得する課目よりも、事例をもとにしたケアマネジメントの技術を習得する演習形式の課目を重視している流れがある。これは、2010年以降の介護支援専門員に対する指摘・批判のうち、アセスメントの技術が不足しているという点に答えようとするものとも考えられる。

2点目は、医療的なニーズを有する利用者に対するケアマネジメントを重視した課目が増加していることである。疾患別・状態別の利用者像を描き、それに対応した支援を効果的に行うための演習が増加している。これについても、介護支援専門員に対する指摘・批判のうち、医療的な問題に対応するスキルが不足しているという点に答えようとするものと考えられる。併せて、医療・介護の連携推進という医療保険・介護保険の制度改正の流れに即したのもとも言える。

ただし、これについては、ケアマネジメントで重視してきた生活全般への支援・環境の支援（変化）などという「社会モデル」を軽視し、心身機能の改善等を志向する価値・知識の拡大に繋がる危うさもうかがえる。

D. 考察

1) 相談支援専門員の研修教材・資料の分析

相談支援専門員の人材養成に関する先行研究を検討してきた結果、初任者研修と現任研修では受講者に求められる対応が異なっており、初任者研修では相談支援事業における基本的な対応が、現任研修ではより専門性の高い対応がそれぞれ求められており、そのために必要となる研修内容が示されていた。

また、必要性が認められつつもOJTやOff-JTがうまく行われていない様子が示されていた。特にスーパービジョンについては、スーパーバイザーの必要性が示されているものの、実際にはスーパーバイザーが不在の状態にあることが問題点として指摘されていた。また、研修の効果の評価について必要とされながらほとんどなされていない状況が指摘されていた。

2) 都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集と分析および研修担当者・関係者への調査分析

今回作成したカリキュラムの改定案は、この研修の目的として、相談支援をソーシャルワークとして位置づけたことへの理解を深めることにある。その目的に応じて、地域を基盤としたソーシャルワーカーとしての再確認（相談支援） 個を地域で支える援助を実施する地域と技術の獲得（チームアプローチ） 個を支える地域を作る知識と技術の獲得（コミュニティワーク）といった、地域を基盤においた相談支援技術の再確認と技術の獲得といった目標を設定している。さらに、研修の合間にインターバルを設け、基幹相談支援センター等での実地研修（OJT）をカリキュラムの中に盛り込みこむことで、研修後のグループスーパービジョンの体制をも視野に入れた研修体系としたことで特徴的である。

初任研修カリキュラム案の作成にあたっては、現行研修を改善する視点から、本来あるべき姿を追求した。その結果、受講生に対する要求水準が上がっているのと同時に、時間数増加や実施方法の明示など、予算的や講師の質・量の確保など、実質的に実施体制の強化を求める内容となっている。全国的に実施体制に差がみられる中、本カリキュラムを実施する場合、その実現を担保する体制整備が必要である。そのためにも、都道府県行政と中核となる相談支援専門員の協働とその協議の場、その相談支援専門員が勤務する地域の基礎自治体等の理解と協力などがより一層求められる。

また、人材育成の観点からも市町村単位の相談支援体制整備の再検討が必要となる。例えば、地域における初任者研修の課題指導の体制、ひいてはOJTの実施についても含めた体制整備が求められる。これらは、基幹相談支援センターや主任相談支援専門員の役割に関する検討とつながる課題とも捉えられ、単に法定研修の指導者養成にとどまらない具体的なあり方の検討が必要である。

現任研修カリキュラム案の構成では、講義 セルフチェック及びグループ討議（演習） グループスーパービジョン（演習）といった流れで行う。演習

の前に講義を行うことで演習のポイントを確認し、講義の内容を自己の事例を通して自己業務の検証ができる形態とした。

演習では演習講師の配置が1グループに1名、グループの人数も6名を想定しており、演習での議論が活発に行うことに重きを置いたものとなっている。しかし、円滑な演習を行うには演習講師にはスーパーバイザーとしての役割、グループスーパービジョン等の力量が求められることから、同時に演習講師を行える人材の育成が必要であることが示された。

意見交換会と質問紙調査の結果から、カリキュラム内容に関しては概ね評価する意見が多くみられた。ただし、都道府県においては、実際の研修の運営、指導者の確保が、担当者にとって、課題であり、現実の研修実施に関する懸念の指摘がみられている。

研修カリキュラムの改正にともなって、意思決定支援を研修に組み入れることに関しては、意思決定支援とケアマネジメントとの関係をふまえて検討すると、次の2点が重要であることを指摘した。

第1点は、本人にまつわる社会資源ネットワークの可視化である。エコマップを作成することで、本人を取り巻く資源の種類やその本人との関係性、資源間の関係性を把握することができ、各々に対する働きかけの方法を検討することができる。各々の資源（本人のもてる力を含む）の、これまで（過去と現在）を振り返り、これから（今後）の役割分担と連携を確認することも可能となる。

第2点は、意思決定(支援)過程の記録化である。意思決定支援の経過記録を作成することで、以下の視点で、本人とのコミュニケーションを振り返ることが可能となる。

- a. 本人の意向を無視していないか
- b. 本人の言葉の意味を吟味しているか
- c. 支援者の都合が優先されていないか
- d. 既存の社会資源だけが前提となっていないか
- e. 先に結論があって話し合いをしていないか

本人と相談支援専門員（サービス管理責任者）との支援関係の記録も重要である。ここでは、支援記

録として、ケアマネジメント過程における二者間のやりとりを記述することが必要である。

意思決定支援会議の記録も重要である。ここでは、会議録として、会議内容や経過を記述することが重要である。特に、本人参加の状況や立場による意見の相違（ズレ）を越えて、意思決定支援の方針の合意形成（方針の一本化）を図った判断基準や根拠を、参加者全員で確認することも可能となる。

以上を踏まえ、事例を用いて行う演習の実際（ファシリテーション・スーパービジョンの技法も含む）を検討する必要がある。

3) 収集した教材・資料分析から主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素の解明

主任相談支援専門員の養成の必要性に関して、これまでの相談支援専門員の人材育成及び研修について、これまでの変遷を通して考察を行った。行財政改革による自治体への事務移譲、措置から契約への流れ、障害者自立支援法による計画相談の登場によって、ガイドラインの目指したケアマネジメントによる当事者主体と地域の変革という趣旨は翻弄されてきた側面はあったものの、心有る都道府県や市町村行政の踏ん張りや専門職団体の提言に加え、相談支援専門員自身の活躍によって、ソーシャルワークを展開する相談支援専門員（あるいは相談支援体制）とそれをスーパーバイズする主任相談支援専門員こそ重要であるという理念は継続・維持されてきたといえる。

さらに、昨今の格差社会の拡大という大きな課題に立ち向かうため、原点回帰ともいえる議論となったのが、相談支援の質の向上に向けた検討会での「幅広い見識を有するソーシャルワーカーとしての活躍」に関する議論であった。

相談支援専門員の初任者研修という点に絞れば、障害者ケアマネジメント従事者養成の時代から一貫して利用者中心の考え方や地域ネットワークづくり、社会資源の開発がシラバスとして組み込まれて来たが、障害者自立支援法以降の計画相談支援においてサービス等利用計画書を作成する相談支援専門員と個別支援計画書を作成するサービス管理責任者との良好な関係づくりといった、制度上のシ

システムに関する研修課題が表面化してきており、日本相談支援専門員協会が初任者研修を二分化し、実務的な OJT 研修を間に挟んで実施するという案を提示するに至ったと考えられる。

また、現任研修に関しても、現行の専門分野別研修に相当するものを初任者研修の後に入れ、自己の課題に即したブラッシュアップを図った上で、5年に一回の振り返り型の更新研修にて、自立支援協議会の運営や社会資源開発のスキルを確認するという提言がある。これは相談支援専門員の更なる成長により、主任相談支援専門員として地域のリーダーや事業所の管理者、圏域のスーパーバイザーといったキャリアアップを想定したことに繋がることが示唆された。

相談支援専門員のキャリア形成という点では、先の「相談支援の質の向上に向けた検討会」において主任相談支援専門員（仮称）を基幹相談支援センターに配置し、初任研修、現任研修の OJT の指導体制を強化することも検討すべきことである。そのためには主任相談支援専門員になるための何らかの経験年数やスキルといった要件が設定されることでキャリアアップの可能性が生じる。その育成のための研修プログラムも新たに必要となる。

以上のように、相談支援専門員の現行の初任者・現任者研修は、相談支援専門員のソーシャルワーカーとしての価値倫理から地域をベースとした支援の方法、さらに OJT による実務に関する知識に至るまで、改めて主任相談支援専門員による研究体制の強化を検討する必要に迫られた。またそれは、児童発達支援や就労支援といった専門分野でのキャリア形成との関係や主任相談支援専門員のキャリア形成も意識しつつ、多角的な視点をもった人材により進められる必要がある。

E．結論

28年度の研究は、1)相談支援専門員の研修教材・資料の収集と分析、2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収

集と分析、カリキュラム案の作成および研修担当者・関係者への調査分析、3)収集した教材・資料分析から主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素の解明、の研究目的に関して実施した。

その結果以下の知見を得た。1)相談支援専門員には、サービス等利用計画作成を中心としたアセスメントおよびプラン作成能力に加えて、他職種との連携・調整する力、チームアプローチのためのネットワーク形成力、利用者の主体性を引き出す力が必要なが示された。2)カリキュラム内容に関しては評価する意見が多かったが、実際の研修の運営、指導者の確保等の課題が指摘された。3)相談支援の専門的な能力は、個別ケースに対応する相談支援スキル（主に、初任研修レベル）、地域デザインにおける相談支援スキル（主に、現任研修レベル）、地域の人材育成における相談支援スキル（主に、主任相談支援専門員レベル）の3点から整理することができた。

F．健康危険情報

特になし。

G．研究発表

・発達障害白書編集委員会編「発達障害白書2017年版」、相談支援の現状と課題、144-145頁、2016年9月1日、明石書店、小澤温

・アカデミア、117号、障害者の自立支援と障害者福祉の動向、20-25頁、2016年10月1日、市町村アカデミー、小澤温

・小澤温・大石剛一郎・川崎市障がい者相談支援専門員協会編「事例で学ぶ 障がいのある人の意思決定支援 地域生活を支える成年後見活動」、第1章意思決定支援の状況と課題、10-31頁、2017年3月10日、現代人文社、小澤温

H．知的財産権の出願・登録状況

特になし。