

## 資料 1 - 2 相談支援専門員の人材養成に関する文献の検討

分担研究者：森地 徹（筑波大学）

### 1. はじめに

本節では、本研究課題に関する先行研究のレビューを受けて、その内容の整理を行った。具体的には、まず先行研究としてあげられた厚生労働科学研究及び障害者総合福祉推進事業等 28 件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 件の報告書を研究題目から抽出した。

そしてこの 6 件の報告書の内容を精査し、4 件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。そこで、以下にこの 4 件の報告書の中で相談支援専門員の人材育成について触れられている部分を示すこととする。なお、精査された 4 件の報告書は以下の通りである。

#### 【報告書 1】

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．

#### 【報告書 2】

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．

#### 【報告書 3】

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．

#### 【報告書 4】

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．

### 2. 報告書 1 について

平成 20 年度の障害者総合福祉推進事業として、日本社会福祉士会が実施した調査では、相談支援専門員の初任者研修と現任研修の内容に焦点が当てられていた。その中で、初任者研修については、「初任者研修受講者に求められること」「初任者研修受講後の受講者の変化」について挙げられていた。それらのうち、「初任者研修受講者に求められること」については、都道府県の意向として、「基本的なサービス利用計画の作成」「利用者の面接」「事業者とのサービス調整」「地域との関係作り」「モニタリング」ができることが記述の順の頻度で求められていた。

また、「初任者研修受講後の受講者の変化」については、研修受講者より、「地域の関係事

業所・機関等と連携をとるようになった」「事業所内での連携をとるようになった」「相談支援に関する自らの力量等に対する不安が軽減した」「個別支援計画の見直しの頻度が高くなった」「個別支援計画の作成割合が高くなった」「サービス担当者会議の開催割合が高くなった」といった変化が現れることが記述の順の頻度で挙げられていた。

一方、現任研修については、「現任研修受講生に求められること」「相談支援従事者に今後力をつけてほしいこと」「今後相談支援専門員に必要となるスキル」「今後現任研修において取り上げてほしい事例」「相談支援従事者が今後力をつけたいこと」「今後相談支援専門員に求められるスキル」があげられていた。これらのうち、「現任研修受講生に求められること」については、都道府県の意向として、「地域の資源開発、ネットワークづくり」「多職種とのチームアプローチ」「困難なケースの面接への対応」「様々なパターンのサービス利用計画の作成」「他の相談支援専門員のスーパーバイズ」「効率的なモニタリング」ができることが記述の順の頻度で求められていた。

また、「相談支援従事者に今後力をつけてほしいこと」については、研修企画者より、「相談支援専門員としての姿勢」「思い」「制度についての知識」「医学的な知識」「アセスメント力」「地域診断力」「モニタリング技法」「基本的な面接技術」「心構え」「アウトリーチ」「社会生活力を高める支援プログラム」「アセスメントからプランニングへの技法」「家族や地域との調整力」「コーディネーション技術」「社会資源の開発力」「地域診断力」「個別支援会議の持ち方」「論理的に説明する力」について身に着けてほしいという要望があった。

また、「今後相談支援専門員に必要となるスキル」については、研修企画者より、「面接技法」「発達障害者との関わり方」「ケアマネジメントに有効な技法」「困難事例の対応方法」「個別支援会議の運営力」「調整能力」「社会資源の把握」「個別の課題と地域の課題のつながり」「プロデュース能力」「プレゼン能力」「地域自立支援協議会の運用・活用テクニック」「ネットワーキング」について身に着けてほしいという要望があった。

また、「今後現任研修において取り上げてほしい事例」としては、研修受講者より、「多問題家族の事例」「発達障害をもつ利用者の事例」「精神保健の専門性を必要とする事例」「権利擁護の事例」「家族間の対立の事例」「行動障害の著しい事例」「高次脳機能障害を持つ利用者の事例」「地域社会から孤立している利用者の事例」「触法障害者の事例」「医療依存度が高い事例」「家族に介護力がない事例」「低所得の事例」を取り扱って欲しいとの要望が記述の順の頻度であげられていた。

また、「相談支援従事者が今後力をつけたいこと」については、研修受講者より、「障害の理解」「医療分野の知識」「福祉以外の利用者の生活に関する知識」「制度に関する知識」「アセスメント力」「面接技法」「ストレングス視点」「エンパワメント」「関係機関との連携を図る力」「調整力」「社会資源の開発力」「説明力」「コミュニケーション技術」「伝達力」「交渉術」「ネットワーク力」を身に着けたいという要望があった。

また、「今後相談支援専門員に求められるスキル」については、研修受講者より、「相談支援活動の方針」「個別支援会議の運営力」「地域の中での調整力」「人を巻き込む力」「学んだ

知識や技術を実践の中で使える技術」「ネットワーキング」「困難事例への対応」だという声があげられていた。

### 3．報告書2について

平成22年度の障害者総合福祉推進事業として、かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワークが実施した調査では、相談支援専門員の研修に焦点が当てられていた。その中で、試行的研修の概要について挙げられており、必要とされる事柄として、「相談支援専門員として必要な基本的理解」「更新研修で繰り返し学びたい内容」「効果的な研修を行うために必要な項目」「グループワークでの成果」「ネットワークのきっかけ」「専門研修として受けた内容」「サービス管理責任者と相談支援専門員の共通研修」「スキルアップの体系化」が挙げられていた。

### 4．報告書3について

平成23年度の厚生労働科学研究として、野中猛が実施した調査では、相談支援専門員の人材養成とその評価に焦点が当てられていた。その中で、「相談支援専門員の研修スキームと研修カリキュラム」「障害者ケアマネジメント従事者人材養成システム」「研修効果の評価システム」について挙げられていた。それらのうち、「相談支援専門員の研修スキームと研修カリキュラム」については、研修スキームについて、「相談支援従事者初任者の受験資格試験の実施」「必須研修の実施」「任意研修の実施」「5年ごとの更新」「主任の基幹センターへの配置の義務化」が必要となることが示されていた。また、それに沿った研修カリキュラムが示されていた。

次に、「障害者ケアマネジメント従事者人材養成システム」については、若手の相談支援専門員の成長過程を検証するアクションリサーチが行われ、若手の相談支援専門員が業務を続けられるか否かが課題であり、「つながる力」「ネットワークの力」「利用者を主体とする力」を身に着ける機会として一番多いのが「スーパーバイザーがいる職場の事例検討会」であることが示されていた。また、業務上の悩みとして、「障害者相談支援従事者研修を修了していない」と「面接場面で相談者の感情に気づけずに悩む」、「事業所に職員が複数配置されている」と「職場で時間外労働勤務が多くて悩んでいる」に関係が見られることが示されていた。

次に、「研修効果の評価システム」については、10都道府県が評価活動を自立支援協議会の一部として行っているが、8都道府県が必要性を感じているが評価方法の整備不足により行っていないとしていた。また、全国的には9割の都道府県で評価活動は行っていないとされていた。

### 5．報告書4について

平成23年度の独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成事業として、埼玉県相談支援

専門員協会が実施した調査では、事業所におけるインターンシップの実施に焦点が当てられていた。その中で、インターンシップについて、「実務に必要な研修や専門分野に特化した研修を受ける場が少ない」「Off-JT によるスーパービジョンや日常的に相談できる上司が不在」「研修体系や時間がぜい弱で個人的な努力のみに支えられている」という状況にあることが明らかにされている。

## 6．おわりに

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。

これらのことを踏まえた上で、相談支援専門員の人材養成について、それぞれの段階に応じて適切な研修プログラムが提供され、適切な研修効果の評価がなされ、あわせて OJT や Off-JT が機能しつつ人材養成が図られることが必要となる状況にあることがうかがわれた。