

資料 3 - 2 相談支援従事者初任研修モデルカリキュラム案の開発

研究協力者：藤川 雄一

(埼玉県相談支援専門員協会)

概要

障害者相談支援におけるキャリアラダーにおいて、相談支援専門員の入口となる人材育成を担うのが初任者研修であり、障害者総合支援法に定められた資格研修である。

本研究では、相談支援従事者指導者養成研修や都道府県相談支援専門員協会、都道府県自立支援協議会において議論されてきた従来の初任者研修の課題点を収集・整理し、質問紙調査やフォーカスグループインタビューの基礎となるモデルカリキュラム案を作成した。

1. 目的

障害福祉分野における相談支援においては、基礎研修として「障害者ケアマネジメント従事者養成研修」が実施されてきた。この研修が、平成 18 年の障害者自立支援法施行により、市町村地域生活支援事業に規程される相談支援や指定障害者相談支援事業に配置される相談支援専門員の資格研修としての初任者研修へとおおむねスライドする。この流れが、障害者総合支援法後の相談支援事業にも引き継がれている。

人材育成方策についての議論がすすみ、制度や社会情勢も変わる中、現行の初任者研修については、企画立案を担う各都道府県担当者や中核となる相談支援専門員から、課題点が挙げられるようになった。

本研究では、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。

2. 人材育成体系とそこでの初任者研修の位置づけ

初任者研修の内容について触れる前に、相談支援の人材育成全般について、整理を試みておきたい。

2.1 障害者相談支援の人材育成体系検討の経過

障害福祉分野における相談支援従事者の人材育成方策については、法定研修のみでは不足であるという議論が複数の都道府県の法定研修企画の場や相談支援専門員協会等においてなされ、国の相談支援従事者指導者養成研修（以下「国研修」という）内においても共有されてきた。

ここでいう不足は、以下の 3 点に整理できる。

カリキュラムの内容的不足

現行研修の時間数では取り扱うことができない内容がある。例：ソーシャルワークの基礎、面接技法など。また、団体等からの要望としてもよくみられる、障害特性の理解についてもこれに該当すると考えられる。

頻度的不足

知識の更新のみならず、価値や倫理についての振り返りやスキルの定着には反復が必要であるが、義務づけられた反復の機会は、現任研修（初任者研修の翌年度から5年間の間に1度）のみである。

方法的不足

初任者研修・現任研修とも、現行は座学研修（いわゆる off-JT）であるが、職業教育としてはインターンシップ等の実践の場における見学・実習、実際に業務場面における指導・教育（いわゆる OJT）が必要である。

法定研修以外にどのような off-JT、OJT による人材育成方策が必要なのかを考える際には、単発の研修を企画実施のみならず、標準的な相談支援の定義や望まれる人材像、どのようにして相談支援従事者としての熟達化を図るかの過程、そこに到るために必要なキャリアラダー（クリニカルラダー）などが総合的に明示されることが重要なポイントとなる。ひいては、専門職としてのキャリアパスについても検討する必要があると考えられる。

つまり、障害者の相談支援について国が示しているものにケアガイドラインがあるが、同様に、人材育成の観点からみたガイドラインが必要であるといえる。

平成22年の埼玉県を皮切りに、各都道府県において、人材育成を総合的に検討するための場が作られ、成果物が作成されはじめた。すなわち、都道府県自立支援協議会等に人材育成についてを検討する場（例：人材育成部会）が設置されるようになったほか、都道府県自立支援協議会や都道府県相談支援専門員協会による人材育成についての指針（「人材育成ビジョン」と称されることが多い）が策定されるようになっている。

平成28年時点においては、35都道府県の都道府県協議会に人材育成について検討する場が設けられており、19都道府県において、何らかの形で人材育成に関するガイドラインを策定している（平成28年度国研修時における厚生労働省調べ）。

独自の指針をもつ政令指定都市等基礎自治体も存在するが、原則的には人材育成の指針が都道府県単位で作成されている点にも留意しておくべきである。その背景は以下のとおりである。

他章で触れられているとおり、国として必須研修として位置づけているのは、障害者ケアマネジメント従事者養成研修の時代からの流れを汲む初任者研修と障害者自立支援法において初めて創設された現任研修であり、この2つの研修の実施主体は都道府県である（現在は障害者総合支援法の都道府県地域生活支援事業に位置づけられている）。

そして、都道府県において中核となる相談支援専門員がこれらの法定研修の企画立案を担うために集う体制が作られ、その研修企画立案メンバーが都道府県相談支援専門員協会を立ち上げスキルアップの取り組み等を実施する流れがスタンダードとなってきた。

また、国研修が平成20年から従来の教える内容をモデル的に実施する研修（いわゆる伝達研修）から、都道府県における研修の企画立案のための研修へと位置づけを変更したことも大きな要因のひとつと考えられる。

これらから、都道府県が人材育成に果たす役割の重要性を再確認する必要があるとともに、国と都道府県の役割についての整理が必要であることも示唆される。

2.2 障害者相談支援のキャリアラダーと初任者研修の位置づけ

以下（図1）に、試案としての初任者研修の位置づけを示す。

この中で、初任者研修は、障害者相談支援の入口であると位置づけられ、この観点から、次項に述べる獲得目標を設定した（図2）。

しかし、初任者研修のみで地域を基盤としたソーシャルワークに関する価値・倫理、知識、スキルを包括的に習得することは不可能である。そのため、社会福祉士や精神保健福祉士養成課程等によるソーシャルワークに関する基礎教育を受けていない者については特に、初任者研修受講と前後にソーシャルワークに関する基礎的研修を受講する等の学びのナビゲーションも必要であると考えられる。また、初任者研修修了後も、OJTによる学びの定着や、自己研鑽等も現任研修以外に必要である。

相談支援専門員の研修制度の見直しイメージ

資料01

- 意思決定支援への配慮、高齢障害者への対応やサービス等利用計画の質の向上、障害福祉サービス支給決定の適正化等を図り、質の高いケアマネジメントを含む地域を基盤としたソーシャルワークを実践できる相談支援専門員を養成・育成するために研修制度および相談支援従事者実務要件を見直す。
- 実践力の高い相談支援専門員養成のために、初任者研修では基本相談支援を基盤とした計画相談支援を実施できる知識と技術の獲得、現任研修では相談支援のスキルアップ、チームアプローチ・コミュニティワークのスキル獲得等を主な目的とし研修カリキュラムを改定する。
- さらに主任相談支援専門員の制度を創設し、地域づくり、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う専門職を育成すると共に、相談支援専門員のキャリアパスを明確にし、目指すべき将来像及びやりがいをもって長期に働ける環境を整える。
- 専門職として修得すべき知識、技術の獲得状況を確認するため各研修において評価の実施を検討。

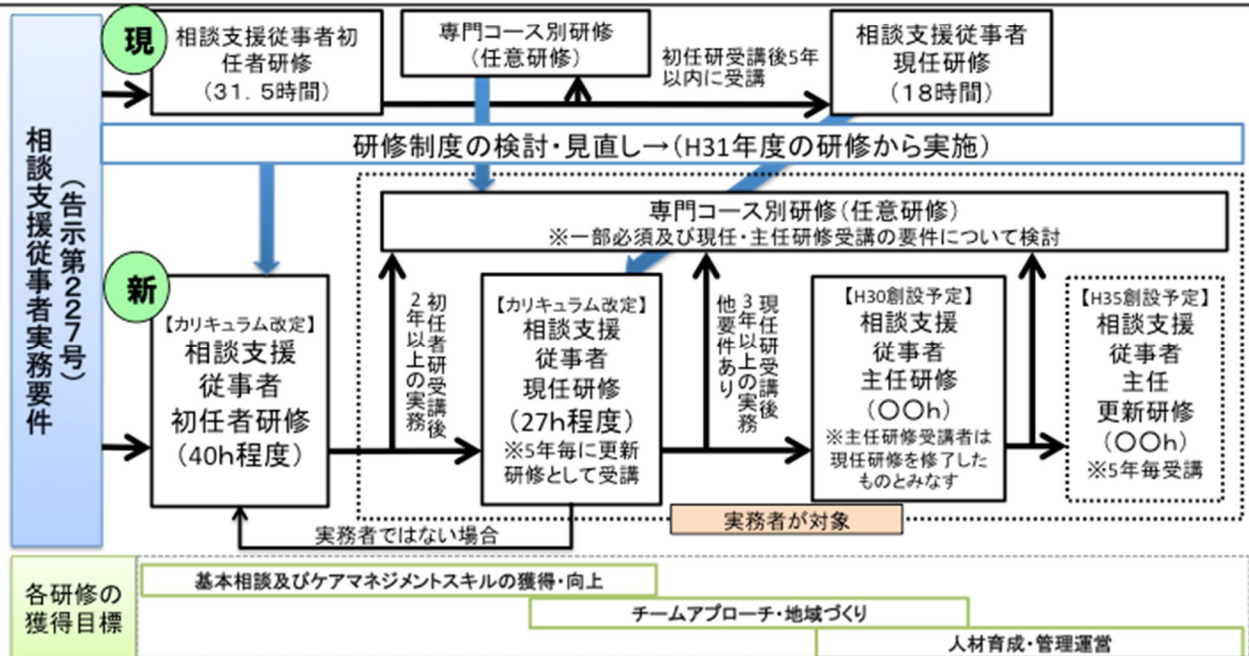


図1 相談支援専門員の研修制度の見直しイメージ

相談支援専門員に求められる力と想定される研修

日本相談支援専門員協会 平成21年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業
「新しい相談支援事業の方向性を踏まえた相談支援専門員および事業所育成の在り方に関する研究」を参考に再構成

| | 事業所別 | 求められるレベル | | | 想定される研修 | | | |
|--|-------------------------------|---------------|-------------|------------------|---------|----|----|--------|
| | | 指定特定相談支援事業所 | 委託相談支援事業所 | 基幹相談支援センター | | | | |
| | | 理解できる (初任) | 行える (現任) | 説明・指導出来る (主任) | 初任 | 現任 | 主任 | 専門コース別 |
| | | | | | | | | |
| 相談支援に必要な価値 | | | | | | | | |
| | 人権意識・当事者尊重・意思決定支援について理解し説明できる | ○ | ○ | ○ | ◎ | ○ | | |
| 相談支援に必要な知識 | | | | | | | | |
| | 障害福祉に関する制度を理解し説明できる | ○ | ○ | ○ | ◎ | ○ | ○ | |
| | 権利擁護に関する制度を理解し説明できる | ○ | ○ | ○ | ○ | ◎ | | ◎ |
| | 障害特性(難病を含む)について理解し説明できる | ○ | ○ | ○ | ○ | ◎ | | ◎ |
| | 発達について理解し説明できる | △ | △ | ○ | | | | ◎ |
| | 医療的ケアについて理解し説明できる | △ | △ | ○ | | | | ◎ |
| | 高齢者福祉・介護保険制度について理解し説明できる | △ | △ | ○ | | | | ◎ |
| 個別ケースに対する相談支援のスキル | | | | | | | | |
| | 記録の技術について説明できる | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | |
| | 安心感の提供(ラポールの構築)について実施および説明できる | | | | | | | |
| | 受容 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | 傾聴 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | 面接設定 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | インテーク・アセスメントを適切に実施および説明できる | | | | | | | |
| | 情報収集力 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | ケースを通じての情報整理力 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | 見立ての力(仮説を立てる) | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | 要約力 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | (利用者・他の支援者等への)説明力 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | 客観性の担保 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | 2次アセスメントの活用 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | サービス担当者会議を適切に開催・運営および説明できる | | | | | | | |
| | 会議招集(必要に応じ、必要なメンバーの招集等) | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | (利用者ニーズ等)情報共有力 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | スムーズな会議進行 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | サービス等利用計画を適切に作成および説明することができる | | | | | | | |
| | 社会資源情報収集 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | (フォーマルサービス活用を含めた)調整力 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | (適切で分かりやすく)書く力 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | (利用者および関係者に分かりやすく)説明する力 | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | 必要に応じて適切な(直接的)介入ができる | ○ | ○ | ○ | ◎ | | | ◎ |
| | モニタリングを適切に実施および説明できる | | | | | | | |
| | 適切なモニタリング期間の設定 | ○ | ○ | ○ | ○ | ◎ | | ◎ |
| | サービス提供状況の観察 | ○ | ○ | ○ | ○ | ◎ | | ◎ |
| | サービス提供状況の聞き取り | ○ | ○ | ○ | ○ | ◎ | | ◎ |
| | サービス提供状況の評価 | ○ | ○ | ○ | ○ | ◎ | | ◎ |
| 地域デザインにおける相談支援のスキル | | | | | | | | |
| | 有効なネットワークを構築できる(チームアプローチ) | | | | | | | |
| | チーム形成 | △ | ○ | ○ | ○ | ◎ | ○ | ◎ |
| | 個別支援会議活用 | △ | ○ | ○ | ○ | ◎ | ○ | ◎ |
| | 地域ニーズを適切に把握および説明できる | | | | | | | |
| | 地域ニーズの掘り起こし | | ○ | ○ | | ◎ | ○ | ◎ |
| | 地域ニーズのコーディネート | | ○ | ○ | | ◎ | ○ | ◎ |
| | 地域診断を適切に実施できる | | | | | | | |
| | 地域診断のための情報収集 | | ○ | ○ | | ◎ | ○ | ◎ |
| | 地域情報の発信 | | ○ | ○ | | ◎ | ○ | ◎ |
| | 社会資源を必要に応じて改善・開発できる | | | | | | | |
| | 個別の支援からの地域課題提起 | | ○ | ○ | | ◎ | ○ | ◎ |
| | 課題解決策検討 | | ○ | ○ | | ◎ | ○ | ◎ |
| | 課題解決策提案 | | ○ | ○ | | ◎ | ○ | ◎ |
| 地域(事業所内)の人材育成および運営管理における相談支援スキル | | | | | | | | |
| | 地域(事業所内)での人材育成を実施できる | | | | | | | |
| | スーパービジョン(個別・GSV) | | △ | ○ | | ○ | ◎ | ◎ |
| | ファシリテーション | | △ | ○ | | ○ | ◎ | ◎ |
| | 研修立案・運営 | | | ○ | | | ◎ | ◎ |
| | 相談支援事業の運営管理ができる | | | | ○ | | | ◎ |
| | | | | | ○ | | | ◎ |
| | | | | | ○ | | | ◎ |
| | | | | | ○ | | | ◎ |

図2 相談支援専門員に求められる力と想定される研修

2.3 初任者研修の獲得目標

以上をふまえ、初任者研修の獲得目標については、以下の2点を置いた。

障害児者の地域での本人主体の生活を支援し、そのために必要な地域環境をつくるソーシャルワーカーとしての相談支援専門員の仕事の概要やその遂行に必要な知識、価値・倫理、スキルを理解する。

障害者ケアマネジメント、サービス等利用計画作成に関する実務を理解し、一連の業務ができるスキルを獲得する。

3. 改訂カリキュラム案

3.1 改訂カリキュラム案作成の視点

初任者研修は、ケアマネジメント従事者養成研修時から、20年近くの時間をかけて練られた経緯のある研修カリキュラムである。そのため、白紙からの作成ではなく、現行研修の課題点を改善する視点で改訂を行った。

3.2 現行初任者研修の課題と改善方法案

これまで述べてきたとおり、初任者研修については、各都道府県においてや国研修において、課題点が挙げられ、共有されてきた。

以下に、平成26年度～平成28年度の国研修の演習等での共有や、収集された課題や改善にむけての取り組み例、埼玉県・神奈川県・愛知県・滋賀県での人材育成の検討内容などをもとに課題点と改善案を整理する。

ここでは、視点をカリキュラム上の課題、研修実施・運営上の課題と分けて下表のとおり整理を行った。

改善方法案については、検討の段階で挙げたものを列記している。実現の可能性について検討する必要がある内容もあり、実際のカリキュラム案に必ずしも全てが反映されているわけではないことを留意されたい。

カリキュラム上の課題

| 科目等 | 課題点 | 改善方法案 |
|------|------------------------------|--|
| 研修全体 | 到達目標、構造がわかりづらい。 | わかりやすく明示し、研修全体のガイダンスを行う。 用語や業務等の定義が必要 |
| | 講義と演習の連動性が薄い。 | 講義と演習の関係性明示とともに、それを実現できる教材・講師用指導書の開発。 サービス管理責任者研修との共通講義となっていることについても、実施上の検討が必要。 |
| | 障害の(特性)理解について取り扱う時間がない(少ない)。 | 網羅的に取り扱うことは時間的に不可能。事前学習化や専門コース別研修化 |

| | | |
|-------------------|---|--|
| | 他職種や他分野(例:高齢、児童、生活困窮、保健等)についての知識を身につけたり、連携について取り扱うことが必要。 | 多職種連携については講義で取り扱う。 サービス管理責任者との連携については「ケアマネジメントの実践」で取り扱う。 |
| 講義全体(知識) | 制度・施策について体系的に伝えるには時間が足りない。 | 網羅的に取り扱うことは時間的に不可能。事前学習化。 |
| | 似た内容の講義になってしまう科目が多い(ケアマネジメント概論、相談支援の基本姿勢、障害児者の地域生活支援、総合支援法における計画作成とサービス提供のプロセスなど) | 各科目で取り扱う内容の精査(重複は最小限に)と講義での取り扱いかを示す、全国で共通して活用される教材・講師用指導書の開発。 |
| 相談支援における権利侵害と権利擁護 | 本人中心の支援などのアドボカシー活動について、演習も含め丁寧に取り扱うべき。 | ケアマネジメントの実践や演習の中での取り扱いが必要(本人の提出した実践例についてどう取り扱うかについては検討課題)。 |
| | 意思決定支援の内容を盛り込むべき。 | |
| | 虐待防止法や成年後見制度などの制度をすべて実践例も交えて扱うには時間が足りない。 | |
| 協議会の役割と活用 | 地域づくりについて、協議会に特化した内容は、入口段階にある受講者像に馴染まない。 | 協議会についても触れるが、地域資源の活用や地域課題の抽出など、個別支援の中から発生する地域づくりも丁寧に扱う。 |
| | 初級者向けに協議会の内容のみで3時間は長すぎる。 | |
| ケアマネジメントの実践 | 基本相談について触れる余裕がない。 | 時間数を増やし、基本相談を含めた個別支援のプロセスを演習する。(6時間 12時間) 小講義を挟む等、講義と演習の連動性を工夫する。 未検討(今後の課題) |
| | 関係性の構築や面接技術等についても触れる余裕がない。 | |
| | 時間が足りず、ケアマネジメントプロセスの全体を丁寧に取り扱うことができない。 | |
| | モニタリングについてどのような演習を盛り込めばよいか。 | |
| | 演習に用いるケアマネジメントツールについて検討が必要。 | |
| | モデル事例の選定方法等を明示し、都道府県や研修毎のばらつきを低減すべき。 | |
| 演習 演習 | 提出課題の選定等について明確な指針を示すべき。 | 演習の方法についても、教材や講師用指導書に含める。 提出課題も必要だが、研修効果を高めるため、モデル事例を併用する。 |
| | 提出課題の演習内での取り扱いかたについて、明確な指針を示すべき | |
| | 演習事例として適当でない課題ばかりが提出されるグループができ、演習の進行に支障をきたす場合がある。 | |

研修実施・運営上の課題

| 項目 | 課題点 | 改善方法案 |
|---------------|---|------------------------------|
| 内容 | カリキュラムは同一だが、都道府県によって、実施内容に違いが出ている(工夫と捉えられる範疇ならよいが、全く別ものに見える研修内容とともれる場合がある)。 | 全国共通のより詳細な研修仕様や教材、講師用指導書を準備。 |
| | 独自に研修日程を増やしたり、独自教材を作成するなどの取り組みをしている都道府県がある(好事例であるが、カリキュラム変更時の都道府県の負担が重いと想定される)。 | |
| 受講対象者(像)と研修規模 | 受講しても実務に就かない者が多い。(受講の動機づけが低い者も多く、その層が想定される) | 受講要件の検討 効果測定(試験等)の実施 |
| | 課題学習の自らの実践例を提出できない受 | |

| | | |
|------|---|--|
| | <p>講生がいる。</p> <p>演習のグループワークについて、グループの構成人数や配置される演習講師の数にばらつきがある。</p> <p>講義の2日間については、サービス管理責任者研修と共通となっているが、そのため受講人数が研修効果が低くなるほど多くなっている。</p> <p>サービス管理責任者研修との共通の講義となっているが、視点が異なるため、同じ場での研修とすることに疑問がある(どちらかの研修効果が希薄化する)。</p> <p>サービス管理責任者研修とは受講生像が異なり(経験年数等)同一の研修とすることに違和感がある。</p> | <p>標準的な演習の実施方法を提示する。</p> <p>サービス管理責任者研修との共通講義を廃止する。もしくは、同一カリキュラムであっても、研修としては別開催とする(サービス管理責任者研修は、サービス管理責任者の視点から講義するなど)。</p> <p>また、共通講義は1日に短縮し、より少人数編成の研修を志向するなどの案も。</p> |
| 演習講師 | <p>演習講師によって、グループワークの進め方かたやおさえるべきポイントに違いがある。</p> <p>研修効果に影響をおよぼすほど、演習講師の力量に明確な差がある。</p> <p>演習講師の人数的確保に苦労する。</p> <p>企画立案段階を含め、研修講師の負担が重く、地元自治体の理解が得られづらい。</p> | <p>講師用指導書等の提示。</p> <p>講師研修の実施。</p> <p>都道府県単位での人材育成体制の整備(行政と民間の協働)。</p> <p>都道府県単位での人材育成体制の整備(行政と民間の協働)。</p> <p>市町村との連携。</p> |
| 開講方法 | <p>大都市圏では、受講人数が多く、同一の研修を何回も開催する必要があり、研修講師や財政上の負担が大きい。</p> <p>島嶼部を含む地域や広面積等により、移動に時間を要する地域を含む都道府県では、開催場所や移動回数に苦慮している。</p> | |

3.3 改訂カリキュラム案の特徴

改訂カリキュラム案の特徴を以下に挙げる。

研修時間数の拡大

現行カリキュラムでは、演習部分について、現行時間数での取り扱いが不可能な内容があることから、2日間分時間数を拡大することとした。相談支援やケアマネジメントの基本的な流れをモデル事例を通じて学ぶ「演習1(ケアマネジメントの実践)」を1日から2日に変更し、提出課題である実践例を取り扱う「演習2(実践研究)」の時間を拡大した。

また、講義部分については、1日に短縮する案も検討されたが、本案では現状どおり2日間とした。

事前学習の導入

障害福祉の制度や障害特性などの基礎知識については、全てを初任者研修に盛り込むと、時間数が大幅に増加する。に挙げたとおり、それ以外の部分ですでに2日間分時間数を増やしており、これ以上の増加は現実的でないことから、指定教材の事前学習を課すカリキュラムとした。

また、事前学習の実施確認や効果測定を行う必要から、自己評価票の提出により確認することとした。

講義部分の内容の精査と追加

現行カリキュラムの科目間の内容重複等の整理された課題を調整した講義科目に変更を行った。

価値と倫理の取り扱いについて

従来も提示されていたところではあるが、本人中心やストレングスを活かした支援、意思決定支援等の価値や倫理を含む内容について、講義でも取り扱うとともに、演習で取り扱うべき必須要素として再整理を行った。

課題研究とインターバルの設定

選定した対象者についての相談支援の実践とそれをケアマネジメントツールにまとめる課題研究について、従来通り必須課題として課すと同時に、再アセスメントとプラン作成・モニタリングを行うため、研修実施日に一定間隔をあけることとした。

標準的な教材の開発

都道府県や実施主体、担当講師などの違いによる学習環境デザインや教授法、取り扱う内容等のばらつきを解消するため、標準的な教材を開発すると同時に、講師用指導書や使用するケアマネジメントツール例についても提示を行う。

4. 課題

本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、研修時間数の増加や実施方法の明示など、予算面や講師の質・量の確保等、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、本カリキュラムの実施にあたっては、その実現を担保する体制整備が必要である。そのためには、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かたの検討が必要である。

そのほか、本研究としての課題としては、後章での調査の結果をふまえたカリキュラム見直しを行う必要があり、さらに科目や事前学習、効果測定の方法などの内容について精緻化する必要がある。また、その内容を実現する教材等ツールの開発が求められる。