

## 資料4 - 2 フォーカスグループインタビュー調査の結果と分析

分担研究者：大村 美保（筑波大学人間系）

### 1. 調査の目的

本研究班で作成した相談支援従事者研修の新カリキュラム案について、現に相談支援従事者研修の運営に携わる相談支援専門員の視点からの意見を聴取することを目的とした。

### 2. 方法

#### (1) 調査対象ならびに方法

実施日・実施場所・参加者数を表1に示す。神奈川県及び埼玉県において相談支援従事者研修の運営に携わる相談支援専門員等、及び相談支援従事者指導者養成研修検討委員を対象とし、参加者数の合計は50人であった。神奈川県、埼玉県においては参加者を3つのグループに編成し、それぞれのグループに研究者1名を配置してインタビューを行った。相談支援従事者指導者養成研修検討委員についてはグループ編成せずインタビューを行った。インタビューにあたってはインタビューガイドを示し、インタビュー参加者の許可を得た上でICレコーダーによる録音を行った。インタビューに要した時間はそれぞれ約2時間であった。

表1 実施日・実施場所・参加者数

	実施日	実施場所	参加者数
神奈川県	平成29年2月5日(日)	シルクセンター 会議室	22人
埼玉県	平成29年1月5日(木)	彩の国すこやか プラザ会議室	22人
相談支援従事者指導 者養成研修検討委員	平成29年2月3日(金)	厚生労働省会議 室	8人

#### (2) 調査項目

調査項目は、初任者研修では それぞれのコマの内容と時間配分、カリキュラム構成の評価、事前学習の導入、インターバル、演習時間、その他の意見・要望の5項目、現任研修では それぞれのコマの内容と時間配分、カリキュラム構成の評価、演習時間、テーマ別研修、その他の意見・要望の4項目とした。

#### (3) 分析の手続き

初任者研修と現任研修の別ごとに、録音データをスクリプト化し、内容に応じて分割してラベル化した後、XMind 8 Pro を用いて、KJ法に準拠した方法でカテゴリ化した。まず、

筆者及び定性的研究についてよく訓練された大学生 1 名・大学院生 1 名の計 3 名の分析者が共同して特定の 1 グループの分析作業を行って手順を確認した。その後、初任者研修、現任研修別に大学生 1 名もしくは大学院生 1 名が分析を行い、平行して初任者研修と現任研修の双方のデータを筆者が分析した。その結果、データ抽出及びカテゴリ化が分析者間で異なる場合には分析者間で協議を行い修正した。

### 3 . 結果

#### ( 1 ) グループインタビューの結果のラベル化およびカテゴリ化

本調査のグループインタビューで得られた具体的発言については、録音データをスクリーンショット化した後に内容に応じてラベル化し、視覚的にカテゴリ化するとともに、各カテゴリに含まれるラベル数を集計した。以下では結果を概観する。

#### ( 2 ) 初任者研修

初任者研修に関する意見は、研修の「運営」「事前学習」「講義」「演習」「その他」に大別され、合計 233 ラベルで構成された。総じて初任者研修の新カリキュラム案の研修日数・カリキュラム構成・内容については概ね肯定的な意見であったが、具体的な方法や内容についての多くの意見や質問が見られた。

研修の「運営」については 40 ラベルで構成され、「研修日数(12 ラベル)」「人数(2 ラベル)」「回数(2 ラベル)」「運営方法(8 ラベル)」「予算(2 ラベル)」「研修講師・ファシリテーター(8 ラベル)」「講義(2 ラベル)」「演習(3 ラベル)」「テキスト(1 ラベル)」に大別された。このうち「研修日数(12 ラベル)」はもっともラベル数の多いカテゴリであり、現行に比べて 2 日間増加する案に対して相談支援専門員の質の向上のため是認する意見が 6 ラベルと半数を占めた。研修スケジュールの調整や会場の確保、講師の確保など特に都市部での運営上の負担感を懸念する意見が見られた。また、「運営方法(8 ラベル)」では、演習を障害保健福祉圏域などの地域単位で行う、年間実施回数を増やすなどの運営方法の工夫に関する提案が 4 ラベルと半数を占めた。また、都市部での研修の負担感を示したものが 3 ラベルあり、日数、インターバルの長さ、グループの人数などの目安を明示してほしいという意見が見られた。さらに、「研修講師・ファシリテーター(8 ラベル)」では、新カリキュラム案で行う場合の講師の養成・確保、ファシリテーターの育成・確保、企画実施者のスキルがそれぞれ必要となるコメントがそれぞれ見られた。

「事前学習」については 42 ラベルで構成され、「評価(2 ラベル)」「方法・内容(20 ラベル)」「評価方法(17 ラベル)」に大別された。事前学習を評価する意見が見られる一方で、「方法・内容(20 ラベル)」では、障害の理解のほか価値・倫理・基本姿勢やケアマネジメントプロセスについても事前学習するのかなどの事前学習の範囲に関する事項や、使用テキストの形態、要求水準、講義との関連等の具体的内容と方法への質問が際立って多かった。「評価方法(17 ラベル)」では、自己評価表を評価する意見(2 ラベル)がある一方で、

誰がチェックするのか、どこまで測れるのかなど具体的な方法への質問(3ラベル)が見られた。また、事前学習についてテストやレポートで効果測定を行うことを求める意見が散見された。さらに、研修の事後評価の導入を行ってはどうかというコメントも見られた。

「講義」については30ラベルで構成され、講義全般にわたって受講生が理解できるよう工夫を求めるものが6ラベルあり、当事者による講義、レポート添削、演習と講義の連動などの提案が見られた。各講義のコマに関しては、まず、講義「意思決定支援と権利擁護」に対する意見は総じて講師により成り立つという意見であり、講師の選定に関する指針の必要が示唆された。講義「相談支援の実際」では8ラベルと最も意見が多く見られ、ケアマネジメントプロセスを意識し各コマの講義の連動性を求める声のほか、アセスメントで取り扱う内容についての質問が多く散見された。また、講義として追加すべきものとして、演習3との関係での「自立支援協議会」、「具体的な計画相談の実務(契約や請求を含む)」、「サービス担当者会議」が必要であるという意見があった。

「演習」は95ラベルと際立って多く、中でも演習1(39ラベル)、演習3-1(19ラベル)で特に多く意見が集中した。演習1では、モデル案を使用しケアマネジメントプロセスに沿った演習を想定した新カリキュラム案に対して肯定的な意見が多かったが、エバリュエーション(事後評価)や集結を取り扱うべきという意見が見られたほか、「提出事例のチェック(13ラベル)」をファシリテーターが行うことへの限界や、事業所の地理的範囲にある基幹ないし委託の相談支援センターやサービス管理責任者などが行うなどのOJTと関連させた方法の提案が散見された。演習3-1では、地域資源整理表に関連したものが11ラベルと最も多く、事前課題の要求水準・到達目標・方法に関する意見が見られた。さらに、演習2-3(モニタリング:4ラベル)と演習2-4(プランニング:8ラベル)では、プランニングの演習の後にモニタリングを扱うべきとの意見が合計で9ラベルと多く見られた。

「その他」は26ラベルであり、「OJT(5ラベル)」、「サービス管理責任者研修との関係(13ラベル)」、「獲得目標(10ラベル)」に大別された。「OJT」では先に述べた「提出事例のチェック」、「地域資源整理表」などの研修で取り組む課題遂行にあたってOJTを位置付ける必要性に関する意見が見られた一方で、基幹相談支援センターの整備や主任相談支援専門員の役割・配置との関係について懸念が示され、基幹相談支援センターや主任相談支援専門員が行う地域の人材養成に位置付けた議論の必要性が窺えた。「獲得目標」ではソーシャルワークの共通理解が必要であるとの意見が7ラベルと多く見られた。新カリキュラム案で示したソーシャルワークの共通理解という獲得目標に対する肯定的な意見と捉えることができる一方で、初任研修としては「他者に説明できる」という目標が高すぎるので「理解できる」に留め、「他者に説明できる」については現任研修の目標に位置付けたほうがよいとの意見があった(4ラベル)。サービス管理責任者研修との関係性については「共通にしたほうがよい」6ラベル、「別開催でもよい」5ラベルと意見が拮抗したが、総じて、ケアマネジメントプロセス、意思決定支援と権利擁護、相談支援の基本姿勢・価値・倫理など講義カリキュラムは共通であったほうがよいという意見が多い一方で、相談支援専門員向けとサービス

管理責任者向けに分けて実施する、あるいは共通する視点を講義に入れるなどの工夫が必要であるとの意見が見られた。

### (3) 現任研修

現任研修に関する意見は、研修の「枠組み」「内容」に大別され、「枠組み」114 ラベル、「内容」81 ラベルの合計 195 ラベルで構成された。日数及びカリキュラム構成について概ね肯定的な意見であったが、初任研修の内容との連動性、現任研修に求める水準、提出事例と各講義項目との対応関係について質問や意見が多く見られた。

研修の「枠組み」については 114 ラベルで構成され、「主任相談支援専門員研修との関係(6 ラベル)」「専門研修との関係(2 ラベル)」「指定特定相談事業への考慮(2 ラベル)」「受講要件(15 ラベル)」「運営(6 ラベル)」「指導者人材養成(9 ラベル)」「OJT(9 ラベル)」「獲得目標(12 ラベル)」「事例検討(38 ラベル)」「セルフチェック(15 ラベル)」に大別された。このうち「事例検討」は際立って多く、そのうち提出事例に関わるものが 15 ラベルで、提出事例と「相談支援」「コミュニティワーク」「チームアプローチ」の各研修テーマとの対応関係をめぐって、提出事例数は 1 事例か 3 事例か、1 事例の場合にはすべてを包括させた事例を提出することは困難で、各研修テーマに沿った適切な事例が演習グループ内で集まるかどうかについて懸念する質問や意見が多く見られた。持ち込み事例だけでなくモデル事例を使うことに関しての意見が 12 ラベルあり、チームアプローチ及びコミュニティワークに関してモデル事例を用いてはどうかとの意見が 6 ラベルと半数を占めた。事例検討の人数に関するラベルは 4 ラベルであり、新カリキュラム案で示した 6 人グループという提案に対して肯定的な意見があった一方で、ファシリテーターや会場確保の点で運営上の困難が想定されることから、標準的な人数を示したうえで都道府県に実施回数や人数を委ねてはどうかとの提案があった。次に、相互に関連する内容を持つ「受講要件」「獲得目標」「主任相談支援専門員研修との関係」「専門研修との関係」「指定特定相談支援事業への考慮」では、現に相談支援事業に携わっていない者や一定以上の空白期間のある者については初任者研修を受講するなど現任研修を受講する場合の要件を定めることについての意見が 7 ラベル見られた。「チームアプローチ」「コミュニティワーク」「グループスーパービジョン」の実施ができるなどファシリテーション力が求められる部分はレベルが高く主任相談支援専門員に求める到達目標なのではとの意見が 6 ラベル、現任研修では「相談支援の基本業務を確実に実施できる」「相談支援について他者に説明できる」レベルなのではとの意見が 3 ラベル見られた。グループスーパービジョンについては専門研修との関係性についての質問があった。「指導者人材養成」については、ファシリテーターとして主任相談支援専門員に該当する人材が望ましいとする意見が 7 ラベルあり、現に担える人材の不足を指摘する意見のほか、ファシリテーター用のマニュアル・指導要領が必要であるとの意見があった。「OJT」については、基幹相談支援センターでの実習を行うことについて 8 ラベルと比較的多くの意見があり、例えばグループスーパービジョンの実施を課すなどの方法についても提案が

あった。「セルフチェック」の実施については肯定的な評価の意見が4ラベルあったが、評価項目や評価方法についての質問が3ラベル、演習時間中でのセルフチェックは時間がもったいないのではないかと意見が5ラベルあり、インターバル中にセルフチェックを行ってはどうかとの提案があった。

研修の「内容」については81ラベルで構成され、「グループスーパービジョン(15ラベル)」「相談支援(13ラベル)」「チームアプローチ(8ラベル)」「コミュニティワーク(32ラベル)」「講義間の連動(7ラベル)」「学習内容の確認(6ラベル)」に大別された。中でも「コミュニティワーク」に関する意見は際立って多く見られた。現任研修では個別事例から見える地域課題について取り扱うほうがよいのではないかとする意見が8ラベル見られ、地域全体を見渡して個別課題を考えるのは委託障害者相談支援事業所や基幹相談支援センターの役割であり、指定特定の役割は委託障害者相談支援事業所や基幹相談支援センターに伝えられるよう求めることが妥当ではないかと意見があった。コミュニティワークの演習においては先に示したモデル事例の利用が望ましいという意見のほか、方法としてグループスーパービジョンやストレングスモデルを用いた演習は困難ではないかと意見があった。「グループスーパービジョン」については、グループスーパービジョンそのものの共通理解のための講義の設定が必要との意見が7ラベルあった。また、受講者がグループスーパービジョンのスーパーバイザーとして実際にスーパービジョンを行うのはレベルが高すぎるのではないかと意見が5ラベルあった。「相談支援」については相談支援の基本など初任者研修の内容の振り返りや復習を求める意見が8ラベルと多く見られた。また、相談支援の講義・演習での意思決定支援の扱い方について質問があったほか、ケースの揺らぎに寄り添う部分を演習で確認する、実践紹介を行うなどの方法について提案があった。「チームアプローチ」はすべて、高齢障害者を想定するよう社会的要請がある中で、むしろ医療や教育といった他分野との連携や、障害児支援での連携などが重要であるとの意見であった。「講義間の連動」についてはチームアプローチとケアマネジメント、チームアプローチとコミュニティワークなどが相互に関連のある事項として理解できるよう求める意見が7ラベルと多く見られた。「学習内容の確認」のラベルはすべて、研修での学習を実践につなげることを目的にインターバル中に行う内容に関する質問・意見であった。

#### 4. 考察

初任者研修及び現任研修の新カリキュラム案に対するフォーカスグループインタビューを行い分析を行った。これを踏まえ、初任者研修及び現任研修それぞれについて新カリキュラム案に関して今後検討すべき論点は以下のとおりであると考えられる。

##### (1) 初任者研修

##### 論点1 到達目標

・「他者に説明できる」という目標が高すぎるので「理解できる」に留め、「他者に説明でき

る」については現任研修の目標に位置付けたほうがよいとの意見についてどう考えるか。

#### 論点2 新カリキュラム案の科目の修正

- ・「自立支援協議会」、「具体的な計画相談の実務(契約や請求を含む)」、「サービス担当者会議」について講義を追加するよう求める意見があったがどう考えるか。
- ・「相談支援の実際」ではエバリュエーション(事後評価)や集結を含めるか。
- ・演習2-3ではアセスメントを、演習2-4ではプランニングを扱うこととしてはどうか。

#### 論点3 事前学習の内容と範囲、評価方法

- ・事前学習の内容と範囲をどう定めるか。
- ・事前学習の定着度を測るかどうか。測る場合はテスト形式か、レポート形式か。
- ・初任者研修そのものの効果測定についてどう考えるか。

#### 論点4 OJT

- ・「提出事例のチェック」、「地域資源整理表」について基幹相談支援センターや委託障害者相談支援事業所でのチェックを受けることについてどう考えるか。
- ・委託による障害者相談支援事業、基幹相談支援センター、及び新たに制度化される主任相談支援専門員の機能及び役割の分担関係の議論を行ったうえで、OJTの実施について検討してはどうか。

#### 論点5 運営上の課題

- ・日数、インターバルの長さ、グループの人数などの目安を明示してほしいという意見があり、実施要綱に示すことでどうか。
- ・演習を障害保健福祉圏域などの地域単位で行う、年間実施回数を増やす、サービス管理責任者向けには同一内容で別会場での実施などの運営方法の工夫の提案があり、マニュアル等で示してはどうか。
- ・講師の選定にあたり一定の目安を示してはどうか。
- ・都道府県単位で研修運営にかかる協議を行うよう明示してはどうか。

### (2) 現任研修

#### 論点1 到達目標

- ・現任研修修了者に求めるレベルは「相談支援の基本業務を確実に実施できる」、「相談支援について他者に説明できる」ではないかとの意見についてどう考えるか。
- ・現任研修の新カリキュラム案で示したもののうち、「チームアプローチ」、「コミュニティワーク」、「グループスーパービジョン」の実施ができるなどファシリテーション力が求められる部分は主任相談支援専門員に求めるレベルではないかとの意見についてどう考えるか。
- ・コミュニティワークについて地域全体を見渡して個別課題を考えるのは委託障害者相談支援事業所や基幹相談支援センターの役割ではないか、指定特定の役割は委託障害者相談支援事業所や基幹相談支援センターに伝えられるよう求めることが妥当ではないか、との意見についてどう考えるか。

・グループスーパービジョンのスーパーバイザーとして実際にスーパービジョンを受講生自らが行うのは現任研修に求めるレベルよりかなり高いとの意見についてどう考えるか。

#### **論点2 新カリキュラム案の科目の修正**

・チームアプローチとケアマネジメント、チームアプローチとコミュニティワークなどが相互に関連のある事項として理解できるように求める意見についてどう考えるか。

・相談支援の基本など初任者研修の内容の振り返りや復習を求める意見についてどう考えるか。

・コミュニティワークについて、現任研修では個別事例から見える地域課題について取り扱うべきとの意見をどう考えるか。

・コミュニティワークについて、グループスーパービジョンやストレングスモデルを用いた演習は困難ではないかとの意見をどう考えるか。

・グループスーパービジョンそのものの共通理解のための講義の設定が必要なのではないかと意見についてどう考えるか。

・専門研修で行うグループスーパービジョンと現任研修とを関連づけるのかどうか。

・チームアプローチについて、高齢障害者を想定するよう社会的要請がある中で、むしろ医療や教育といった他分野との連携や、障害児支援での連携などが重要であるとの意見があるが、現任研修ではどのような範囲で行うチームアプローチを取り上げるべきか。

#### **論点3 事例と研修テーマとの対応関係**

・提出事例数は1事例か3事例か。1事例の場合にはすべてを包括させた事例を提出することは困難、各研修テーマに沿った適切な事例が演習グループ内で集まるかどうか懸念される、といった質問や意見があるが、受講生に対して求める提出事例はどのようなものか。また提出事例を演習においてどのように取り上げるか。

・モデル事例を用いることについてどう考えるか。特に、チームアプローチ及びコミュニティワークに関してモデル事例を使用してはとの意見がありどう考えるか。

#### **論点4 OJT**

・OJTとして基幹相談支援センターでの実習を求める意見があるが、OJTを行うのかどうか。行う場合はどこでどのような方法で行うことが適切か。

・OJTとして例えばグループスーパービジョンの実施を課すなどの方法について提案があるが、現任研修と主任相談支援専門員養成研修のどちらで扱うことが適用か。

#### **論点5 セルフチェック及び学習内容の定着の確認**

・セルフチェックの評価項目や評価方法をどうするか。

・演習時間内でのセルフチェックは時間がもったいないのではないかと意見があるがどう考えるか。

・研修での学習を実践につなげることが重要だが、受講生に対してインターバル中に何を求めるか。

#### **論点6 運営上の課題**

- ・ファシリテーターや会場確保の点で運営上の困難が想定されることから、演習の標準的な人数を示したうえで都道府県に実施回数や人数を委ねてはどうかとの意見をどう考えるか。
- ・現に相談支援事業に携わっていない者や一定以上の空白期間のある者については初任者研修を受講するなど現任研修を受講する場合の要件を定めるよう求める意見についてどう考えるか。
- ・ファシリテーター用のマニュアル・指導要領が必要であるとの意見をどう考えるか。
- ・例えば相談支援の講義・演習での意思決定支援の扱い方について、ケースの揺らぎに寄り添う部分を演習で確認する、実践紹介を行うなどの方法の提案があり、講師やファシリテーターのマニュアルとして示してはどうか。
- ・現任研修のファシリテーターは主任相談支援専門員に該当する人材が望ましいという意見についてどう考えるか。

#### 4．結論

本調査は、本研究班で作成した相談支援従事者研修の新カリキュラム案について、現に相談支援従事者研修の運営に携わる相談支援専門員計 52 名へのフォーカスグループインタビューにより意見を聴取した。スクリプトを分割してラベル化を行い分類した結果、初任者研修では合計 233 ラベル、現任研修では合計 195 ラベルで構成された。初任者研修については、総じて初任者研修の新カリキュラム案の研修日数・カリキュラム構成・内容については概ね肯定的な意見であったが、具体的な方法や内容についての多くの意見や質問が見られた。現任研修については日数及びカリキュラム構成について概ね肯定的な意見であったが、初任研修の内容との連動性、現任研修に求める水準、提出事例と各講義項目との対応関係について質問や意見が多く見られた。調査結果を受けて、初任者研修について、到達目標、新カリキュラム案の修正、事前学習の内容と範囲・評価方法、OJT、運営上の課題の 5 つの論点、また現任研修について、到達目標、新カリキュラム案の修正、事例と研修テーマとの対応関係、OJT、セルフチェック及び学習内容の定着の確認、運営上の課題の 6 つの論点にまとめた。本研究班において次年度に取り組む予定のモデル研修の実施及び研究班としての新カリキュラム案の提案にあたっては以上の論点を踏まえた検討が必要となると考えられる。