

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

本研究では、社会保障審議会・障害者部会の報告書(2015年)の相談支援の見直しに関する指摘をもとに次の4点の研究目的を設定した。相談支援専門員研修のカリキュラム、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)の解明、相談支援専門員と介護支援専門員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。このうち29年度は、～の目的のもとに研究を行った。主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素を整理し、モデル初任研修、モデル現任研修のカリキュラム案にそって、各科目の教材と教育方法を検討した。モデル初任研修に関しては、相談支援専門員18名に対して講義部分を除いた演習部分を4回にわたって実施した。モデル現任研修に関しては、同様に、相談支援専門員18名に対して講義部分と演習部分を4回にわたって実施した。いずれのモデル研修参加者の初期の理解水準の高さもあり、研修の教育効果に関してはさらなる検討が必要である。研修内容に関してはモデル研修参加者から概ね高い評価を得ることができた。

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

藤川 雄一 埼玉県障害者相談支援専門員協
会 代表
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
鈴木 智敦 名古屋市総合リハビリテーション
部長

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、社会保障審議会・障害者部会の報告書(2015年)の相談支援の見直しに関する指摘をもとに次の4点の研究目的を設定した。相談支援専門員研修のカリキュラム、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)の解明、相談支援専門員と介護支援専門員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。28年度は、主に、～の目的のもとに研究を行い、29年度は、～の目的のもとに研究を行った。

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

B. 研究方法

29年度は、28年度に得られた知見をもとに、次の4点の研究を推進した。

- 1)収集した教材・資料の整理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
- 2)相談支援専門員向けの教材・教育方法につい

での検討

3)モデル研修では、経験のある相談支援専門員にモデル研修への参加を依頼し、各研修 20 名程度に対して検討したプログラム案による研修の実施

4)教材・教育方法の妥当性、研修の効果を面接調査・質問紙調査による説明

(倫理面への配慮)

倫理的配慮が必要な調査研究に関しては、研究代表者(小澤 温)の所属する筑波大学において、人間系研究倫理審査委員会・東京地区委員会に調査研究実施の申請を行い、承認された(2017年8月4日、東 29-29号)

C. 研究結果

(1)主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素

本研究では、相談支援専門員の熟達化過程から、現任研修で育成する相談支援よりさらに経験を積んだ、地域の相談支援体制の中核となる相談支援専門員のカリキュラムを開発した。

具体的には、人材育成、協議会(地域援助技術) 運営・管理の内容について、受講生自らの実践を報告する内容を含む演習が主眼となる内容となった。

以上、これまでの文献・資料の整理から、相談支援専門員に対してのスーパービジョン、チームアプローチの際のコーディネーター役割、都道府県における相談支援従事者研修(初任研修、現任研修)の指導スキルに整理することができた。

(2)相談支援専門員向けの研修カリキュラム案と教材の開発

1)初任研修の研修カリキュラム案と教材開発

初任研修における科目と教材は以下の通りである。事前学習課題(障害特性など)、研修受講ガイダンス説明用資料、相談支援概論、障害者総合支援法、児童福祉法の理念、サービス、障害者総合支援法、児童福祉法の相談支援の基本、相談支援におけるケアマネジメント技法、相談支援における地域への視点、演習で用いたモデル事例。

従来の初任者研修では、ケアマネジメントツールや演習に活用する様式については明確に示されておらず、実質的にケアガイドラインに示された様式とサービス等利用計画の厚生労

働省の参考様式を活用することが通例であった。

本研究では、詳細な研修方法を示すことをコンセプトとしたため、プログラム例や様式例を改めて開発することとした。その際の視点は以下のとおりである。

演習プログラムについて

演習の展開については詳細を記したプログラム案(進行表)の例を提案することとした。演習用教材についても、教材例を提案することとしているが、モデル研修では、簡易的に研修の視点を入れた教材を使用した

ケアマネジメントおよび演習様式について

サービス等利用計画作成事務に係る様式については、厚生労働省の示す参考様式が全国的に普及しており、この様式を実務上使ってゆくことが標準と想定されることから、既存の様式を活用することとした。

アセスメント様式について

ケアガイドラインに示された項目を標準として使っている都道府県が多いが、現行様式は医学モデルに視点が偏りがちなきらいがあるなど、課題があることから、この様式を改訂することとした。

以下の様式については、今回新たに提案することとした。

- ・ストレングスの整理票
- ・ニーズ整理票
- ・社会資源活用シート

2)現任研修の研修カリキュラム案と教材開発

現任研修における科目と教材は以下の通りである。障害者(児)福祉に関わる制度解説、地域を基盤としてのソーシャルワーク、個別相談支援(意思決定支援を含む)、チームアプローチ、スーパービジョン、個別相談支援演習、チームアプローチ演習、コミュニティワーク演習、演習で用いたモデル事例。

研修受講ガイダンスは、現任研修における獲得目標や研修の内容を理解して受講してもらうことが目的である。現任研修では、初任者研修の振り返り並びに地域を基盤としたソーシャルワークの実践が行える人材育成のため4日間で実施される。ここでは、1日目に地域を基盤としたソーシャルワークを理解するため、講義を中心としたものから、2日目以降は個別相談支援、チームアプローチ(多職種連携)、コミュニティワークについての演習を中心に

研修を行う

1日目は講義が中心、1日目以降は演習が中心となっている。

2日目の個別相談支援は、最初に研修のガイダンスを行い、2日目の獲得目標や内容等の説明を行う。講義は1日目の内容をもとに、事例を通して相談支援のプロセスや意思決定支援、チェックリストの記入の仕方の講義を行う。演習は、ここでの講義を踏まえ、事前課題(書式1)の報告及び検討、インターバル期間中に行う課題の整理・抽出したものをファシリテーターから助言を得る。最後に自己業務の振り返りとしてセルフチェックを記入する。1日目終了後、1ヶ月程度インターバル期間とし、演習で整理された課題を基幹相談支援センター等での協議を踏まえ実施してくる。

3日目のチームアプローチ(多職種連携)は、最初に研修ガイダンスを行い、3日目の獲得目標や内容等の説明を行う。講義は1日目の内容をもとに、事例を通して担当者会議の開催やチームアプローチ(多職種連携)の際の支援目的の共有、チェックリストの記入の仕方等の講義を行う。演習では、インターバル時の実践報告をした後に講義を踏まえて事前課題の検討を行い、次のインターバル期間中に行う内容を整理、最後に自己業務の振り返りとしてチェックシートの記入と共有、4日目に使用する代表事例を選出する。3日目終了後、1ヶ月程度インターバル期間とし、演習で整理された相談支援体制や自立支援協議会の状況を基幹相談支援センター等で確認してくる。

4日目のコミュニティワークは、最初に研修ガイダンスを行い、4日目の研修の獲得目標や内容等の説明を行う。講義は1日目の内容をもとに、事例を通して地域のつながりや地域資源の活用、自立支援協議会の機能、ヒアリングシートの再記入等の講義を行う。演習では、ここでの講義を踏まえ、代表事例に対して地域資源を活用する等の検討、その後共通事例に対して模擬グループスーパービジョンを行い、地域とのつながりを意識した支援やグループスーパービジョンの必要性等について体験する。最後に事前課題として作成してきたヒアリングシートに対して演習で学んだことも踏まえて再チェックし、地域支援の際に必要な視点や主任相談支援専門員の役割等について考える。

(3)モデル初任研修の効果と内容に関する評価
埼玉県、神奈川県の実験のある相談支援専門員18名に対して、講義部分を除いた演習部分に対して、4回にわたって、モデル研修を実施した。毎回、演習内容の理解度に関わる事前評価と事後評価及び内容及び資料等についての評価を4件法で行った。演習終了後は、モデル研修参加者に対して、その回の演習内容にそって、評価すべき点、改善すべき点についてグループインタビューを実施し、モデル研修の内容を検討した。

研修の効果判断のため行った受講前後の到達度評価では、受講前は平均3.22~3.53ポイントで、受講後は平均0.09~0.28ポイント上昇した。t検定ではいずれも研修の前後の平均値に有意差はなかった。教材・教育方法の妥当性を検討するため行った評価では、「内容」は平均2.7~3.2、「資料等」は平均2.6~3.1で、各日ごとの評価得点の平均値に有意差は検出されなかった。

(4)モデル現任研修の効果と内容に関する評価
埼玉県、神奈川県の実験のある相談支援専門員18名に対して、作成したカリキュラムにそって講義部分と演習部分に対して、4回にわたりモデル研修を実施し、モデル初任研修と同様に評価とグループインタビューを実施した。

研修の効果判断のため行った受講前後の到達度評価では、受講前は平均3.00~4.00で、受講後は平均-0.36~0.36ポイント変化した。t検定ではいずれも研修の前後の平均値に有意差はなかった。教材・教育方法の妥当性を検討するため行った評価では、「内容」は平均2.8~3.4、「資料等」は平均2.8~3.5で、「内容」「資料等」について評価得点の平均値に有意差が検出されたのは、2日目「個別相談支援」の「資料等」のみであった。

D. 考察

(1)主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素

本研究では、相談支援専門員の熟達化過程から、現任研修で育成する相談支援よりさらに経験を積んだ、地域の相談支援体制の中核となる相談支援専門員のカリキュラムを開発した。このことに関して、今後は、基幹相談支援センターの役割や実際の運用における主任相談支援専門員の役割や業務内容を再度整理し、その業務遂行に必要なコンピテンシーの見直しやそ

れに伴うカリキュラムの改訂が必要になると考えられる。

主任相談支援専門員のあり方に関して、介護保険制度における主任介護支援専門員のこれまでの研修の内容を整理した。

その結果、主任介護支援専門員は、介護支援専門員のスキル不足に対するスーパービジョンや介護保険制度で求められる医療介護連携・地域連携を促進する者として期待されて誕生し、その要件が厳格化（研修のボリュームの増大、更新制、研修の修了時評価など）されるとともに、その活躍の場が広がってきた（OJT的な研修の引受先の機会拡大など）。

また、地域包括支援センターに配置される職員として規定されているものの、それを援用して居宅介護支援事業所に置くことも認め、事業所内外でのスーパービジョンやOJTの研修を行うことで報酬上の加算を得ることも可能としている。さらには、今後は事業所の運営管理にあたることも決まっている。

このことは、今後の主任相談支援専門員の研修を考える上で示唆を与えると考える。

(2) 相談支援専門員向けの研修カリキュラム案と教材の開発

29年度はカリキュラムをさらに詳細に検討し研修シラバスの作成を行った。シラバスを作成するにあたり、28年度は概略的に示した研修実施上の留意点をさらに詳細に明示した。

29年度のシラバス検討のポイントとした点と同時に特に留意が必要なのは、本カリキュラムを効果的に実施するためには、研修全体をデザインするチームが必要な点である。このチームには、自治体担当者や研修実施機関の担当者だけでなく、学識経験者や各都道府県の相談支援体制整備の中核となる実務者（基幹相談支援センターの中核となる主任相談支援専門員やその職能団体である都道府県相談支援専門員協会のメンバー）の参加が必須である。

そのためのチーム作りや予算編成も含めた検討は、複数年かけて行われ、次第に土壌が醸成されてゆくものと想定される。

講義における知識や価値のわかりやすい教授、演習における実際の業務場面に即した実践的な研修など、それぞれの教育方法によって効果的な担い手は異なる。そのため、主な担い手についてもシラバスに明記した。

特に、演習にその地域の中核となる実践者を配置することの重要性には留意すべきである

が、以下にその理由を述べる。

本研究で触れられているとおり、相談支援専門員の質の向上には、OJTが必須であり、今後は基幹相談支援センターの中核となる主任相談支援専門員が担い手となり、実践されてゆく環境となることが想定される。

現代の学習理論においては知識伝達型ではなく、アクティブラーニング等参加学習型の学びの環境が有効な場合が多いとされ、職業教育においてもそのことが言われている。

この観点から、シラバスにおいて、受講生が能動的に参加できる学習環境デザインの採用を研修の企画立案において留意するよう明記し、グループワークによる参加型の科目を多く採用、その運営方法についても標準的なありかたを示すなどの工夫を行った点も重要である。

(3) モデル初任研修の効果と内容に関する評価

モデル初任研修参加者の事前、事後評価の結果から、モデル研修参加者の初期の理解水準の高さにより研修効果をあまり高くしていないことが示唆された。

研修内容に関しては次の点が面接調査から示された。

相談支援の基盤としてのソーシャルワークの位置づけを明示する必要があること

ストレンクス視点に加えて相談支援専門員としての見立てについて講義に盛り込むこと
意思決定支援や地域支援に関する初任者研修から現任者研修に至る連続性や対応関係についての意識の必要性

(4) モデル現任研修の効果と内容に関する評価

モデル現任研修参加者の事前、事後評価の結果から、モデル初任研修と同様に参加者の初期の理解水準の高さにより研修効果をあまり高くしていないことが示唆された。

研修内容に関しては次の点が面接調査から示された。

初任者研修との連動についての必要性
個別相談支援の用語・概念の整理の必要性
コミュニティワークの内容の整理の必要性
グループスーパービジョンの内容の整理の必要性

演習方法の検討

インターバル期間の課題

E．結論

主任相談支援専門員のコンピテンシーの構成要素を整理し、モデル初任研修、モデル現任研修のカリキュラム案にそって、各科目の教材と教育方法を検討した。

モデル初任研修に関しては、相談支援専門員 18 名に対して講義部分を除いた演習部分を 4 回にわたって実施した。

モデル現任研修に関しては、同様に、相談支援専門員 18 名に対して講義部分と演習部分を 4 回にわたって実施した。いずれのモデル研修参加者の初期の理解水準の高さもあり、研修の教育効果に関してはさらなる検討が必要である。研修内容に関してはモデル研修参加者から概ね高い評価を得ることができた。

F．健康危険情報

特になし。

G．研究発表

1．論文発表

小澤温「計画相談の質を考える」、発達教育、36 巻 7 号、1 頁、2017 年 6 月

小澤温「障害福祉制度の近年の動向と課題」、社会保障研究、2 巻 4 号、442～454 頁、2018 年 3 月

2．学会発表

大村美保・森地徹・小澤温「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」日本発達障害学会第 52 回大会、2017 年 8 月

Atsushi Ozawa: Actual Status on Case Management for Persons with Disabilities in Japan, 33rd Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, 2017.10.10 (Honolulu, USA)

H．知的財産権の出願・登録状況

特になし。