

平成 30 年度 厚生労働科学研究費補助金 障害者政策総合研究事業（身体・知的等障害分野）
「障害児支援のサービスの質を向上させるための第三者評価方法の開発に関する研究」
分担研究報告書

障害児通所支援事業所の外部評価におけるフォローアップの必要性とそのあり方

研究分担者 渡辺 颯一郎（日本福祉大学 子ども発達学部 教授）
研究協力者 伊藤 美保子（藤田医科大学 保健衛生学部 助教）
亀山 洋光（ほ一ぶ株式会社社長、日本福祉大学非常勤講師）
亀山 麻衣子（日本福祉大学非常勤講師）

【研究要旨】

近年、障害児通所支援事業所（児童発達支援事業所、放課後等デイサービス事業所）の急増に伴い、事業所間における支援の質に格差が生じていることが問題となっている。これら事業所による支援の質を担保するためには、外部評価だけでなく、評価実施後に職員に対する事後研修やコンサルテーション等のフォローアップを行うことで、指摘事項や課題等を具体的に改善し、支援の質的向上に結び付けるための方策を検討する必要がある。

本研究では、障害児支援分野における職員研修やコンサルテーションに関する先行研究に基づいて課題等の整理を行うとともに、障害児通所支援事業所 2 か所に対して外部評価後の事後研修及びコンサルテーションを試行的に実施した。これによって、フォローアップによる支援の質的向上効果を実証的に検証するとともに、フォローアップの実施に関する課題等についても明らかにするように努めた。その結果、下記のような結論に達した。

- ①障害児支援に関する研修やコンサルテーションについては、既存の研究動向を見る限り、一般施策における保育所や学校等の教職員に対するものが研究対象とされる傾向があり、障害児通所支援事業所の職員を対象とする研修やコンサルテーションの方法については未開拓の研究領域であると言える。
- ②一方、障害児通所支援事業所において外部評価後の事後研修及びコンサルテーションを試行的に実施した結果、今回の調査では客観的に支援の質的向上効果を確認することはできなかったが、職員の専門性を高める機会となり得ることから、現場の課題等を具体的に解決する方策として有効であることが示唆された。
- ③外部評価とその後のフォローアップを一体的に実施し、支援の質的向上を図るためには、外部評価の結果について職員間で十分に共有し、研修やコンサルテーションにおいて扱う課題や内容等に関するニーズを明確にした上で、フォローアップを行うことが重要である。また、外部評価時点での単発のフォローアップだけではなく、継続的・定期的にフォローアップが行われるほうが望ましい。
- ④ただし、外部評価の受審にかかる事業所側の負担について考慮することが重要である。評価項目の多さなどに加え、受審日等に向けて職員の出勤を調整するなどの現実的な課題が挙げられる。障害児通所支援事業所の業務に差支えがないように外部評価やフォローアップを行うためには、より簡易な受審方法や、研修等に参加するための代替職員の確保等について更なる検討が必要である。

A. 研究目的

福祉サービスの外部評価について、単に評価結果を示すだけでなく、評価実施後に事業所職員に対する事後研修やコンサルテーション等のフォローアップを行うことで、外部評価によって見出された課題等を具体的に改善し、支援の質的向上に結び付けるための方策を検討する。

B. 研究方法

障害児支援に関する職員研修やコンサルテーションについて基礎研究を行うとともに、実際に児童発達支援事業・放課後等デイサービス事業所の外部評価実施後に試行的にフォローアップを行い、その効果や課題について検証する。より具体的には、外部評価によって見出された事業運営に関する課題等に焦点を当て、職員に対する研修やコンサルテーションを実施した上で、職員へのヒアリング及び現場の観察調査を通して課題等が実際に改善されたかどうかを確認し、支援の質的向上効果を検証する。

C. 研究結果

I. 障害児支援に関する職員研修・コンサルテーションに関する基礎研究

1. 障害児通所支援事業所に対する職員研修・コンサルテーションの必要性

はじめに、障害児支援分野において、とりわけ児童発達支援事業所や放課後等デイサービス事業所などの「障害児通所支援事業所」に関して、外部評価やコンサルテーション等が必要とされる理由について述べておきたい。

近年、障害児入所施設や児童発達支援センターに比べ、児童発達支援事業所及び放課後等デイサ

ービス事業所の増加が著しく、事業所間における支援の質に大きな開きや格差が生じていることが問題となっている。これら障害児通所支援事業については、児童福祉法改正時（平成24年度施行）に旧児童デイサービス事業等の再編によって新たに創設されたが、以後、平成29年までに児童発達支援事業が2.1倍（5,981か所）、放課後等デイサービス事業に関しては3.6倍（11,301か所）にも達している¹。

このような状況の中、平成26年に厚生労働省は「障害児支援の在り方に関する検討会」報告書を取りまとめ、その中で「支援の一定の質を担保するための全国共通の枠組みが必要であるため、障害児への支援の基本的事項や職員の専門性の確保等を定めたガイドラインの策定が必要である」と提起した²。その後、平成27年度に「放課後等デイサービスガイドライン」、平成29年度には「児童発達支援ガイドライン」が厚生労働省から発出され、加えて事業所に対してガイドラインに基づく自己評価の実施・公表も義務付けられた。

他方、社会福祉分野においては、近年、事業者自らによる自己評価だけではなく、外部の第三者による事業評価の必要性が高まっており、「福祉サービス第三者評価」として現場に徐々に浸透しつつある。福祉サービスの事業主体が、自己評価に加えて、第三者による客観的・専門的見地から事業評価を受審することにより、支援の質的向上が一層期待できるのである。

ただし、外部評価が義務化された社会的養護領域などの一部を除いて、「福祉サービス第三者評価」は社会福祉分野全体に十分に普及しているとは言えず、課題としては①受審費用の負担と受審に係る事務的負担、②評価の客観性・公平性及び評価者の質の保証、という2点が挙げられる³。今後、障害児支援に特化した外部評価の方法が提示された場合にもこれら課題への対策を講じることが求められるが、加えて外部評価が事業所にもたらすメリットを明確にし、現場により受け入れられる形で普及を推進していくことが重要である

う。この点に関しては、すでに当研究グループが実施した放課後等デイサービス事業所への調査を通して、外部評価で見出された課題等の改善に向けたフォロー（事後研修やコンサルテーション等）の必要性が示唆されている⁴。すなわち、単に評価結果を示されるだけでなく、受審後に具体的に課題が解決されるようにフォローアップが行われ、実質的な支援の質的向上に結び付くことが事業所側にとってのメリットであり、外部評価の受審を推進するインセンティブになり得ると考えられる。

そもそも、障害児通所支援事業所に関しては、外部評価のあり方を論じる前提として、職員の資質向上のための機会が日頃から保証されているかを問う必要があるだろう。例えば、これまでも障害児通所支援事業所に関しては、賃金等の待遇面の課題により職員が定着せず入れ替わりが多いことなどが指摘されてきたが、これらに加えて事業所数の急増も相俟って専門性を有する職員の確保・育成がますます難しくなっている現状がある。当然ながら、職員の専門性は、事業所が提供する支援の質に影響を与える大きな要因であり、本来であれば継続的な職員研修やコンサルテーション等が必要とされるのである。

その半面、次項で詳しく述べるように、障害児支援に関する研修やコンサルテーションは、近年では一般施策における保育所や学校等の教職員（保育士や教員等）を対象とするものが注目され、専ら研究対象とされる傾向がある。この背景には、インクルーシブ教育や合理的配慮の推進によって一般施策における障害児の受け入れが拡充されてきたことに加え、特に発達障害に関しては他の障害に比べて出現率が高く、保育士や教員の対応困難感がクローズアップされるようになってきたことなどが影響を与えていると推測される。

このように一般施策における障害児対応が課題となる中、先述の「障害児支援の在り方に関する検討会」報告書では、障害児支援を「施設・事業所等が持っている専門的な知識・経験に基づき一

般的な子育て支援施策をバックアップする後方支援」と位置づけている。しかしながら、全国各地の障害児通所支援事業所が、実際に保育所や学校等に対して後方支援を担うに相応しい専門性を有しているかといえ、疑問を感じざるを得ない。支援の質の標準化はもとより、一般施策の後方支援を担えるような専門的機能を高めるためにも、障害児支援における研修やコンサルテーションの必要性はきわめて高い。

2. 障害児支援に関する職員研修・コンサルテーションの現状と課題

既述のように、本研究の目的は、福祉サービスの外部評価実施後に事業所職員に対する事後研修やコンサルテーション等のフォローアップを行うことで、外部評価によって見出された課題を改善し、支援の質的向上に結び付けるための方策を検討することである。そのため、ここでは、障害児支援に関する職員研修・コンサルテーションの現状を把握し、課題について考察していく。障害児支援に関する職員研修やコンサルテーションの現状について把握する方法としては、国内の文献を検索し、その動向や内容から現状と課題を検討していくこととする。

以下に、障害児支援における職員研修・コンサルテーションに関する文献を概観した結果と課題について記述していく。

（1）文献数の年次推移

障害児支援における職員研修・コンサルテーションに関する研究がどれだけ行われているか把握するため、「CiNii」（NII 学術情報ナビゲータ）を用いて 2009 年～2018 年の文献を検索した。

キーワードは「障害児」を固定とし、「研修」と「コンサルテーション」を各々組み合わせた。得られた文献の中で抄録がある、もしくは入手可能なもので、かつ障害児支援における職員研修（ま

たはコンサルテーション)に関する研究に該当すると判断されたものだけを対象文献として抽出

し、その結果を表1に示した。

	2009～2010	2011～2012	2013～2014	2015～2016	2017～2018	合計
障害児 and						
①研修	3	2	11	9	8	33
②コンサルテーション	3	1	5	2	4	15
合計(※)	5	3	14	11	11	44
※同じ文献を省いた合計を算出						

2009～2018年の文献数は、キーワードである「障害児」を固定とし、「研修」で33件、「コンサルテーション」で15件であった。2011～2012年では「研修」2件、「コンサルテーション」1件と非常に少なかったが、2013～2014年では「研修」11件、「コンサルテーション」5件に増加していた。2017～2018年では「研修」8件、「コンサルテーション」4件で、2011～2012年に比べると約4倍に増加していた。

これら年次推移の背景には、障害児支援施設・事業や特別支援学校に加え、保育所、幼稚園や普通学校等の一般施策において障害児支援に携わる職員(障害児を担当する保育士や教員等)の支援の質について問われるようになったことがあると考えられる。ただし、障害児支援に関する職員研修・コンサルテーションを取り上げた文献数は多いとは言えず、十分に調査や研究がなされているとは言えない。このことから、障害児支援に携わる職員の支援の質の向上につながる研修やコンサルテーションの更なる調査や検証は今後の課題であると考えられる。

(2) 対象文献の内訳と主要な内容

①キーワード「障害児」「研修」の対象文献について

表1で示した通り、キーワードを「障害児」「研修」で検索した結果、対象となった文献数は33件であった。対象文献の内訳をカテゴリー化した結果、「試みの紹介」、「実態調査」、「研修プログラム開発」、「その他」の4つに分類された。その結果を表2に示した。「試みの紹介」と「実態調査」の文献数はともに13件で、それぞれで全体の約4割を占めていた。また、「その他」のカテゴリーに分類された文献数は3件であり、その主要なテーマは、研修のあり方に関する文献研究であった。

さらに、対象文献を研究対象職種別に分類した結果、保育士を研究対象とした文献は13件で全体の約4割を占めており、次いで、教員・養護教諭9件、看護師6件の順であった(表3)。保育士を研究対象とした文献数が多い背景の一つには、2008年の保育所保育指針の改定により今まで以上に特別な支援が必要な子どもへの質の高い保育が求められるようになったことや、障害児保育現場での対応困難感などから研修ニーズの高まりを反映していると考えられる。

内訳	テーマ
試みの紹介(13)	障害児保育事例検討型研修における参加者の学びについて、医療型障害児入所施設における研修会「子ども虐待とその対応」の効果と課題、重症心身障害児施設における特定看護師の実践、学校コンサルテーションによる保護者支援:モデル事例を活用した校内研修の試み、職員研修におけるTV会議システムの活用 など
実態調査(13)	重症心身障害児施設に勤務する看護師の研修の実態、兵庫県下の保育者に対する調査、保育士の研修機会と超重度障害児に対する反応の評価、保育所における特別な配慮を要する子どもに対する支援の実態、発達障害児への支援における養護教諭の認識と研修ニーズ など
研修プログラム開発(4)	広汎性発達障害児へのコミュニケーション支援力を高める研修プログラムの開発、発達障害児に対する看護実践に関する研修プログラムの開発、島根県内専門職向け研修プログラムの開発 など
その他(3)	専門性の向上を目指す保育者研修のあり方についての検討、障害児教育に携わる教師の自己形成とその今日的論点 など

研究対象職種	件数
保育士	13
教員・養護教諭	9
看護師	6
医療型障害児入所施設職員	2
放課後児童クラブ職員	1
相談支援従事者	1
その他	1
合計	33

対象文献の主要な内容として、研修の内容に着目すると、対応困難な場面での障害児への支援や保護者に対する支援といった事例を用いて検討する事例検討型研修が多くみられた⁵。また、講義型の研修では、障害特性の理解や障害者支援の理論に関する内容⁶、個別支援計画の理解や作成に関する内容の研修⁷が報告されていた。さらに、ペアレント・トレーニングとコンサルテーションに関する理論の講義やワークを用いた研修⁸、広汎性発達障害児への保育士のコミュニケーション支援力を高めることを目的とした研修⁹、発達障害児が受診する際の適切な対応の知識を習得する研修¹⁰、肢体不自由児教育に携わる教員に対するワークショップ型の研修¹¹など、独自に研修プログラムを開発し、その効果を測定した文献もみられた。

研修のスタイルとしては、施設内で研修が実施されるインハウス型や、自治体や研究機関などが

開催する研修会場で実施される集合型が多かった。集合型研修においては、特に、離島へき地にある障害児施設の場合、受講にあたり多大な旅費や時間を要し負担が大きいことからTV会議システムを活用した遠隔講演により研修を受講しやすくする試みなども紹介されていた¹²。

また、表2の「実態調査」に分類された対象文献の主要な内容としては、障害児支援に従事する職員への研修の必要性や重要性について示唆されていた。しかしながら、上述したように、実践報告されている研修内容は独自性のあるものが多く、汎用化できるための必要十分な研修内容については明確にされていない。そのため、今後は、障害児支援に従事する職員が、支援の質を高めるためにどのような研修を必要としているかより深く検討し、そこからモデルを作成し検証していくことが求められると考えられる。

②キーワード「障害児」「コンサルテーション」の対象文献について

キーワードを「障害児」「コンサルテーション」で検索した結果、対象となった文献数は15件であった(表1)。対象文献の内訳をカテゴリー化した結果、「ケーススタディ」、「文献レビュー」、「実態調査」、「その他」の4つに分類された。その結果を表4に示した。「ケーススタディ」の文献数は7件と全体のおよそ半数を占め、

次いで「文献レビュー」3件、「実態調査」2件であった。

さらに、「ケーススタディ」に分類された対象文献の主要な内容として、実施されたコンサルテーション場面を表5に示した。コンサルテーションを実施した場面としては、「保育所・幼稚園」が4件、「特別支援学校・特別支援学級」が3件であり、障害児支援施設や障害児通所支援事業所でのコンサルテーションの実践報告はなかった。

表4. 文献の内訳と文献数(キーワード:「障害児」「コンサルテーション」)

内訳	テーマ
ケーススタディ(7)	重度重複障害児の食事動作に関する教員と作業療法士のコンサルテーション、発達障害児童の特別支援学級担任を対象とした行動コンサルテーション、障害児保育におけるコンサルテーション、幼保育園における障害児保育巡回相談、視覚障害児に対するコンサルテーション など
文献レビュー(3)	発達障害幼児および「気になる」子どもへの支援方法の検討、コンサルテーションとしての保育園・幼稚園での巡回相談に関する研究動向 など
実態調査(2)	就学前施設における対応困難な実態、障害児保育巡回相談におけるコンサルテーションの現状
その他(2)	研修型コンサルテーションに関する基礎的研究、モデル事例を活用した校内研修

表5. 対象文献のコンサルテーション場面

コンサルテーション場面	件数
保育所・幼稚園	4
特別支援学校・特別支援学級	3
合計	7

「保育所・幼稚園」でのコンサルテーションでは、主にコンサルタントは巡回相談や巡回指導といった形でコンサルティである保育士に介入した実践結果が報告されている¹³。

「特別支援学校・特別支援学級」においては、問題行動を示す発達障害児童を受け持つ担任をコンサルティとした行動コンサルテーションの実践¹⁴や巡回相談という形で作業療法士が教員にコンサルテーションを実践¹⁵した報告がされていた。また、重度重複障害児の食事動作に対し、コンサルタントである作業療法士が保護者を介して担任に情報伝達しながら協働していくコンサルテーションの実践¹⁶も報告されていた。

これらのことから、障害児支援におけるコンサ

ルテーションに関する研究の特徴としては、全体的にケーススタディが多い、つまり、質的研究や実践報告がメインとなっており、介入型の比較研究や仮説検証型研究は少なかった。そのため、今後は障害児支援において有効性と妥当性の高いコンサルテーションの体系化を検討していくことが必要であると考えられる。

また、コンサルテーションだけでなく、職員研修にも共通する課題であるが、既述の研究動向を見る限り、一般施策における保育所や学校等の教職員を対象とするものが特に注目され、研究対象とされる傾向がある。上記に掲げてきた文献には、障害児入所施設職員への研修、特別支援学校の教員へのコンサルテーションに関する研究報告

も含まれるが、保育所・幼稚園・学校等の一般施策に関する研究に比べると件数が少なく、加えて障害児通所支援事業所に関する研究は見られなかった。したがって、障害児通所支援事業所に対する外部評価を、事業所側の課題解決のための機会として捉え、そのための事後研修やコンサルテーションの方法について実証的な研究に基づき明らかにしていくことが必要であると考えられる。

Ⅱ. 障害児通所支援事業所に対する外部評価及びフォローアップに関する調査

1. 調査の概要

(1) 調査の目的

障害児通所支援事業所に対する外部評価実施後に、職員に対する事後研修やコンサルテーションを試行的に実施し、これらのフォローアップによる支援の質的向上効果を実証的に検証するとともに、フォローアップの実施に関する課題等についても明らかにする。

(2) 調査対象及び方法

1) 調査対象

児童発達支援事業所、放課後等デイサービス事業所をそれぞれ1箇所ずつ選定した。なお、調査の際には外部評価だけでなく、その後の職員に対するフォローアップや管理者へのヒアリング等、相応の時間・労力等の負担が生じることを説明した上で、本調査にご協力いただける事業所を選定した。

2) 調査方法

以下の段階を経て、おもに事業所の管理者に対するヒアリング調査、及び評価者による再評価を行った。

①外部評価の実施後、直ちに受審結果を事業所の管理者に伝え、その翌日に職員に対する事後研

修及びコンサルテーションを行う。講師・コンサルタントは社会福祉学・リハビリテーション（作業療法）、心理学分野の多職種の研究者・専門職が担当した。

②事後研修及びコンサルテーション後に、これらフォローアップの成果が表れるまでの時間的猶予を勘案しておよそ1週間程度の期間を置いたうえで、業務や支援活動の改善に向けて変化・変更したこと、あるいは今後変更しようとしていることなどについて管理者にインタビューを行う。

③併せて外部評価についても①と同一の評価者による再評価を行い、評価結果に改善傾向がみられるかどうかを客観的に検証する。

(3) 調査期間

2019年1月～2月にかけて、4名の調査者がそれぞれに外部評価者、事後研修の講師、コンサルタント、ヒアリング担当を分担し、事業所の管理者の承諾を得た上で随時調査を実施した。

2. ヒアリング調査の結果（各事業所のヒアリングの記録）

以下、ヒアリング調査の対象となった2か所の事業所の外部評価の受審結果、フォローアップの実施状況、及びこれらに対する事業所職員のご意見・考え方などについて、それぞれに詳細な記録を掲載しておく。

調査対象： A 事業所（放課後等デイサービス）

事業所所在地： 愛知県 津島・海部地域

（1）運営法人の概要及び障害児支援事業の実施状況

1）事業所を運営する法人等の概要

A 事業所を運営する NPO 法人は、愛知県津島・海部地域において、障害児を育てる父母の交流、子どもたちの健やかなる発達、彼らの住みよいまちづくりのための任意団体として発足、2003年に法人化された。2004年に児童サポートセンターを設立し、母子通所事業、学齢児（小学生）の放課後支援を開始。その後、2005年に中高生のためのフリースペース、障害児タイムケア事業、2006年に児童デイサービス（I型）、日中一時支援事業、2011年に短期入所事業など多岐にわたる事業展開を進め、2012年度には制度改正に伴い児童発達支援事業・放課後等デイサービス事業の多機能型事業所となった。

2）障害児支援事業の実施状況

児童発達支援事業・放課後等デイサービス事業の実施場所としては、法人所有の施設が3か所、対象年齢によって場所を設けてサービス提供を行っている。未就学児については週当たり平日5日（1日4時間）の開所、小学校1年生～4年生及び小学校5年生～中学3年生対象では平日4日（1日3時間）、土曜日（1日7時間）、長期休暇の月・火・土（1日7時間）と水・木（1日3時間）にサービスを提供している。

高校生対象の放課後等デイサービスについては別の場所を確保して事業を実施している。週当たりの開所日数（および1日当たりの開所時間）は、平日5日（1日3時間）に加え、土曜日（1日7時間）、さらに学校の長期休暇期間中は1日の開所時間が7時間となる。なお上記のいずれの事業も保護者の希望に応じて送迎を行っている。

3）調査対象となった放課後等デイサービスの職員配置の状況

今回の調査対象となったのは、各種の事業のうち、高校生を対象とする放課後等デイサービスである。職員数は、管理者1名（兼務）、及び児童指導員5名（内2名が常勤職員）が配置されている。

（2）外部評価の結果

今回の研究によって試行的に開発された外部評価項目に沿って、A事業所に対する外部評価を2019年2月25日に行った。評価項目は100項目で構成されており、評価基準は「2：日常的にできている」「1：時々、部分的にできている」「0：まったくできていない」「9：非該当」の4種類である。

A事業所に対する外部評価の結果は、「2：」72項目、「1：」14項目、「0：」6項目、「9：」8項目であった。評価根拠は、支援者インタビュー、個別支援計画、関連資料、支援場面・環境観察、保護者アンケート等に基づくこととなっているが、実際には管理者へのインタビューが多くを占めた。なお、評価後に、別室にて管理者と評価者の2者にて評価結果を口頭で伝えた。

（3）評価後のフォローアップ

既述のように、2019年2月2～3月にかけてA事業所に対する外部評価を実施したうえで、その後のフォローアップとして、当該事業所（高校生を対象とする放課後等デイサービス）の職員を対象に、事後研修及びコンサルテーションを行った。なお、フォローアップは外部評価の翌日である2月26日とし、午前中に職員に対する事後研修を実施したのち、午後に外部評価の受審結果に基づき、事業所側からの要望に応える形でコンサルテーションを行った。研修・コンサルテーション

共に、本研究グループの研究分担者が講師（コンサルタント）を担当した。

1) 事後研修

事後研修については、試行的に開発された外部評価の大項目のうち、「支援者の専門性」に焦点を当てて以下の3つの内容を研修に組み込むようにした。なお、本研究グループの平成29年度の中間報告においても述べたが、「受審に係る負担については、施設・事業所の日常的な業務に支障が生じることがないように最大限に配慮すべき」という観点から、事後研修とコンサルテーションを組み合わせて1日で終わるように研修の内容を絞り込んだ。

- ①障害児支援に関する理念と地域連携（50分）
- ②子どもの理解と支援（70分）
- ③家族支援（60分）

A事業所では、対象となった放課後等デイサービス事業所の職員6名（うち管理者1名）が研修に参加した。

2) コンサルテーション

コンサルテーションの参加者は、上記事業所の管理者1名と現場職員5名、計6名であり、一堂に会する場面にてコンサルテーションを行った。コンサルテーションの時間は20分程度であった。

コンサルタントに対する相談事項は、職員が困難と感じる要求を呈する母親への対応であり、管理者からの相談であった。

相談事項の詳細は、子どもが学校に対して不満を言っているとの理由で子どもを学校に行かせない状況が続いており、事業所に対しても学校と連携をとって欲しくないとの要求を受け、どのように対応したらよいかという内容であった。管理者が困難に感じたポイントとしては、障害児通所支援事業所としての役割上、地域連携が求められる立場にあり、母親の要求に応えることが難しいことが挙げられた。また、子どもの意思ではなく母親の意思で子どもを学校に行かせないという状況

が、子どもの最善の利益を阻害しているのではないかという葛藤を感じることも挙げられた。

上記の相談内容は、カプランのコンサルテーションの4つのモデル¹⁷に当てはめると、クライアント中心の事例についてのコンサルテーションであると判断され、家族機能の観点から専門的なアセスメントを伝え、当該事例にどのように対処できるかについて助言を伝えた。

(4) フォローアップの結果

外部評価の受審及びフォローアップ後に、事業の改善に向けて変化・変更したこと、あるいは今後変更しようとしていることなどについて、A事業所の管理者に対してヒアリングを行った。ヒアリングは、フォローアップの成果が表れるまでの時間的猶予を勘案して、およそフォローアップ後1週間程度の期間を置き、3月6日に実施した。

以下、ヒアリングの結果、管理者によって述べられた意見をまとめておく。

①事業所の環境面

- ・今回の評価・事後研修から再審査までの期間での変更はなく、受審結果においても環境面での0点項目もなく、変更を検討している点はない。

②発達支援や活動

- ・職員が研修を受ける機会は多く、受講後に職員に記録を提出してもらっているが、今回の受審をきっかけに、効果検証となりうるような書き方に変え、提出されたものをフィードバックしていくような仕組みに変えていきたい。
- ・発達や障害特性など研修の内容を専門知識として職員一人一人が身につけていけるかが事業所としての課題と捉えている。
- ・フォーマルアセスメントの方法を取り入れていこうと思う。
- ・受審で0・1点がついた項目について職員と共有し、今後どのように支援内容等を改善していくかという話し合いの材料となった。

③保護者対応や家族支援

- ・保護者会や送迎時に保護者とは会話の機会を持つようにしてきたが、今回の受審及びフォローアップを通して、改めて今後も継続していこうと考えている。

④関係機関との関係性や地域連携

- ・障害者自立支援協議会との連携もあり、これまでも必要に応じてカンファレンス等を行ってきたが、今後も継続していこうと考えている。

(5) 再評価の結果

外部評価の受審及びフォローアップ後に、管理者に対するヒアリングと併せて、外部評価者による再評価を実施し、外部評価の結果に改善傾向がみられるかどうかを客観的に検証しようと試みた。より具体的には、最初の評価の際に「1：時々、部分的にできている」または「0：まったくできていない」と評価された項目のみを再評価し、支援の改善等の効果がみられるかどうかを確認した。なお、再評価の実施日は管理者へのヒアリングと同日の3月6日であった。

再評価の結果、最初の評価に比べて評価が上がった項目は全体で6項目（「0：」→「2：」が3項目、「1：」→「2：」が3項目）であった。再評価によって1回目より評価が下がった項目はなかった。

評価が上がった理由としては、管理者側が1回目の評価時に自信がない、不十分だと感じていた項目であったが、フォローアップを通して外部評価の着眼点や解説内容に対しての理解が深まり、「1：」→「2：」、または「0：」→「2：」へ変更された項目であった。ただし、これらは管理者が自身の認識や評価を肯定的に変更したことによってもたらされた結果であり、外部評価者の観察等による変化を客観的に確かめることはできなかった。

(6) 課題

A 事業所の管理者へのヒアリングの際に、実際に外部評価やフォローアップを経験した上で、事業所側が問題や課題を感じる点について聞き取り調査を行うと共に、評価者側の負担や労力等の課題点についても省察を行った。

1) 受審に要する時間や労力等

受審に要する時間や労力等について、管理者にヒアリングを行った結果、いくつかの課題が示唆されたので以下にまとめる。

- ・受審のための事前準備に関しては、書類の準備は今回の受審に向けての再準備はなく負担はなかった。3日間（評価、事後研修・コンサルテーション、事後評価）の時間調整にやや労力を要した。
- ・受審に関しては、質問の内容が難しく感じる点があり、特に数値化することへの戸惑いも感じた。数値化することで客観的な判断材料ともなるメリットを感じる一方で、自分たちの行っている援助を数値化してしまうことで仕事をノルマ化し、当事者を置き去りにしてしまわないかと懸念する。
- ・質問内容に重複箇所があり、その点を修正することでスリム化できるように感じた。
- ・子どもを主語に構成されている点は肯定的に捉えられるが、一方で、意思を表出できない子どもの場合や、子どもの希望と親の希望が異なる場合など、どのようになるのか疑問も残った。

2) 評価に関する時間や労力等

本研究において外部評価を試行的に実施した結果、評価に要する時間や労力等について負担や制約を感じるものがあつたかなど、評価者側の課題についても省察を行った。

①評価に要する時間

外部評価者養成講座で示された、目安としての所要時間は8時間とされおり、実際も8時間で実

施した。しかしながら、その内訳については試行内容通りではなかった。事業所自己評価アンケートの所要時間は1時間とされていたが、1時間では足りないとの意見が管理者からは聞かれ、事前の自己評価はされなかった。現場でのインタビューは管理者との面談が主となり職員と面談する機会がもてなかった。家族インタビューにおいても1時間の設定があるものの、お迎えのわずかな時間にとどまり、時間の確保ができなかった。

②評価に関する労力や制約

評価を実施するにあたって、場所や時間、場面によっては職員の立会が事前に確約されていなかったため、実施するにあたって制約を感じた。なかでも、事業所での評価の流れの事前打ち合わせがなかったため、当日の評価にかかる時間と場面の設定が困難であった。具体的には、事前アンケート（事業所自己評価、保護者アンケート）が実施されていなかったこと、環境面（レイアウト、壁面、道具）の確認や資料の閲覧のタイミングなどをその場で調整しながら行ったため、多くの時間や手間を費やした。

③受審に対する理解やその範囲の確認

現場職員や保護者との面談の時間が十分に確保できず、管理者のインタビューが主になると、管理者の理解や自己評価に依存した結果となり、管理者の外部評価への理解不足や自己評価の偏りがある場合、その結果は実態を反映するに十分な情報となり得るか疑問が残った。

3) 事後研修やコンサルテーションに関する課題

A 事業所の管理者に対して、受審後の事後研修やコンサルテーションについて、その実施方法や実施時間、提供された内容に不足はなかったか等のヒアリングを行った。その結果、いくつかの課題が示唆されたので以下にまとめる。

①事後研修やコンサルテーションの実施方法に関する課題

- ・外部評価の結果を職員案で共有し、共通課題を認識した上での事後研修やコンサルテーション

であれば、職員から積極的に質問が出され、より効果的なコンサルテーションが可能になる。

- ・コンサルテーションを知らない、コンサルテーションを初めて受ける職員が多いため、わかりにくく、具体的な対策に繋がりがきれなかった。
- ・外部評価結果と事後研修、コンサルテーションの繋がりがあり、系統的に実施できれば良い。
- ・現場観察後の事例検討としてのコンサルテーションのほうが、職員研修としての効果を高めることができる。また、単発ではなく年2回程度の事例検討（コンサルテーション）があると、先に受けたコンサルテーションによる支援の変化も追うことができる。

②事後研修やコンサルテーションの実施時間に関する課題

- ・事後研修の時間は長くはなかった。内容が整理されていたため適切だった。
- ・一つ一つの内容をより深く学ぼうとするならば、今回の研修の時間では短く感じる。

③事後研修やコンサルテーションの内容に関する課題

- ・今回は時間的な制約により、職員が内容を業務と関連させて理解することが難しかった。
- ・評価者に詳細な現場観察をしてもらった上で、事業所の状況に沿った内容の研修であれば職員も落とし込みやすい

調査対象： B 事業所（児童発達支援事業）

事業所所在地： 香川県 中讃地域

(1) 運営法人の概要及び障害児支援事業の実施状況

1) 事業所を運営する法人等の概要

B 事業所を運営する NPO 法人は、香川県において、親同士が協力し合って子育てを応援する活動を一緒に作り出すことを目指し、地域に根ざした子育て

て支援を行う非営利団体として 2002 年に設立された。当初は、民家において子育て支援事業である「つどいの広場事業」や障害児支援事業として「児童デイサービス事業」などを運営していたが、2007 年に公設の子ども・家庭支援センター内に移転し、さらに事業展開を進めてきた経緯がある。現在は、公設のセンター内で児童発達支援事業、放課後等デイサービス事業、地域子育て支援拠点事業、利用者支援事業を運営するほか、別場所においても地域子育て支援拠点事業に加え、中学・高校生を対象とする放課後等デイサービス事業を運営している。

2) 障害児支援事業の実施状況

既述のように、公設の子ども・家庭支援センター内において、児童発達支援事業と放課後等デイサービス事業を行っている。児童発達支援は未就学児を対象に週当たり平日 4 日（1 日 4 時間半）、放課後等デイサービスはおもに小学生を対象に平日 4 日（1 日 3 時間）と土曜日（1 日 5 時間）開所している。また、別場所（民家）で実施されている中高生を対象とする放課後等デイサービスでは、平日（4 時間半）及び土曜日・祝日に 1 日 8 時間サービスを提供している。なお、保護者の希望に応じて送迎も行っている。

3) 調査対象となった児童発達支援事業所の職員配置の状況

今回の調査対象となったのは、各種の事業のうち、未就学児を対象とする児童発達支援事業である。職員数は、管理職 1 名、及び保育士 4 名（内 1 名が常勤職員）、児童指導員 3 名（内 1 名が常勤職員）、指導員 2 名、看護師 1 名が配置されている。

(2) 外部評価の結果

今回の研究によって試行的に開発された外部評価項目に沿って、B 事業所に対する外部評価を 2019 年 3 月 4 日に行った。評価項目は 100 項目で構成されており、評価基準は「2: 日常的にできている」

「1: 時々、部分的にできている」「0: まったくできていない」「9: 非該当」の 4 種類である。

B 事業所に対する外部評価の結果は、「2:」39 項目、「1:」50 項目、「0:」3 項目、「9:」8 項目であった。評価根拠は、支援者インタビュー、個別支援計画、関連資料、支援場面・環境観察、保護者アンケート等に基づくこととなっているが、実際には管理者へのインタビューが多くを占めた。なお、評価後に、別室にて管理者と評価者の 2 者にて評価結果を口頭で伝えた。

(3) 評価後のフォローアップ

既述のように、2019 年 3 月 4 日に B 事業所に対する外部評価を実施したうえで、その後のフォローアップとして、児童発達支援事業の職員を対象に、事後研修及びコンサルテーションを行った。なお、フォローアップは外部評価の翌日である 3 月 5 日とし、午前中に職員に対する事後研修を実施したのち、午後に外部評価の受審結果に基づき、事業所側からの要望に応える形でコンサルテーションを行った。研修・コンサルテーション共に、本研究グループの研究分担者が講師（コンサルタント）を担当した。

1) 事後研修

事後研修については、試行的に開発された外部評価の大項目のうち、「支援者の専門性」に焦点を当てて以下の 3 つの内容を研修に組み込むようにした。なお、本研究グループの平成 29 年度の中間報告においても述べたが、「受審に係る負担については、施設・事業所の日常的な業務に支障が生じることがないように最大限に配慮すべき」という観点から、事後研修とコンサルテーションを組み合わせることで終わるように研修の内容を絞り込んだ。

- ①障害児支援に関する理念と地域連携（50 分）
- ②子どもの理解と支援（70 分）
- ③家族支援（60 分）

B 事業所では、対象となった児童発達支援事業の

職員 6 名（うち管理者 1 名）が研修に参加した。

2) コンサルテーション

コンサルテーションの参加者は、上記事業所の現場職員 6 名であり、一堂に会する場面にてコンサルテーションを行った。コンサルテーションの時間は 90 分程度であった。

コンサルタントに対する相談事項は、「保護者とどのように話をして良いのか分からない」、「保護者の話を聴きすぎてしまい疲弊してしまっている」といった、保護者との関わりについての相談が主であった。

上記の相談内容は、先述のカプランのコンサルテーションの 4 つのモデルに当てはめると、コンサルティ中心の事例についてのコンサルテーションであると判断された。また、コンサルテーションの参加者には経験豊かな職員が多く、6 名という人数であったことから、参加者同士をピアとしたグループ内での解決が図られるようファシリテーションを行った。

相談事項のうち、「保護者とどのように話をして良いのか分からない」との相談内容については、グループ内のうち、保護者とうまくコミュニケーションを図っている参加者に具体的にどのような工夫をしているかを語っていただいた。その後、相談者の強みや既にできていること、チームとして期待されている役割などが他の参加者から伝えられ、相談者にとって承認や励ましが得られる場となった。

さらに、上記の相談内容から発展し、「保護者の話を聴きすぎてしまい疲弊してしまっている」といった感情の吐露が別の参加者からあり、その思いについてグループ内で分かち合わせ、共感や受容といった場面にもなった。

グループ内での解決が図られた後の参加者からの感想としては、これまでも、職員同士で自分の気持ちや考えを分かち合うことはあったが、今回のように深い内面まで語り合うことはなかったと振り返られた。そして、ピアとして支え合う機会の必要性や有意義さを体感し、今後もこうした機会を取り

入れていきたいとの感想が聞かれた。

また、上記 6 名と別に 2 名（対象児を経時的に見てきた職員）が、対象児の座位姿勢やその修正方法、姿勢保持のための工夫の仕方、机上での手作業の際の介助やサポートの仕方、遊びの工夫の仕方など、姿勢や動作などの身体面についての具体的なアプローチの方法についての相談があった。

これらは、カプランのコンサルテーションの 4 つのモデルに当てはめると、コンサルティ中心のケース・コンサルテーションであった。またコンサルタントが当該事業所での職員と子どもの関わる様子を研修前に現場観察した上でコンサルテーションを実施した。コンサルテーションでは、コンサルティは事後研修の内容を踏まえ、かつ個別の事例に対してのより具体的な相談を提示した。コンサルタントも対象児の様子を観察済みであったため、互いに共通認識を持つてのコンサルテーションとなった。

コンサルタントはコンサルティの相談事項一つ一つに対する解決策の提示にとどまらず、「何を最優先に考えるか」「何を目的に行うのか」といった支援の質を問う質問を投げかけながら協働作業として解決策を導き出す方法でコンサルテーションを行った。

(4) フォローアップの結果

外部評価の受審及びフォローアップ後に、事業の改善に向けて変化・変更したこと、あるいは今後変更しようとしていることなどについてヒアリングを行った。ヒアリングの実施日は、フォローアップの成果が表れるまでの時間的猶予を勘案して、およそフォローアップ後 1 週間程度の時間を置いて 3 月 11 日に行った。

ヒアリングは、B 事業所の管理者 1 名と現場職員 1 名に対し、それぞれに別に行った。ヒアリングに要した時間は、管理者が 28 分程度、現場職員では 42 分程度であった。

以下に、ヒアリングの結果、職員及び管理者から述べられた意見をまとめておく。

①事業所の環境面

- ・座位の保持が困難な対象児について、コンサルテーションで相談し、椅子の補助具や姿勢の向きなどの効果的な方法を知ることができた。また、スプーンにも滑り止めを作ることができた。
- ・コンサルテーションに入る前に、実際の対象児の様子などを見てもらっていたので、より具体的にアドバイスを貰うことができた。そのため、対象児が次に来所した際から改善することができた。

②発達支援や活動

- ・実際の支援場面を見学してもらった際に、「もう少し子ども同士で関わった方が良い」とアドバイスをもらい、意識が変わった。これまでは、職員の数が多いので個別で関わることができおり、対象児も楽しそうにしているのもこれでいいと思ってきた。ただ、対象児の成長発達の課題を考えた時に、子ども同士の関わりも発達支援として必要なのだと捉えることができた。

③保護者対応や家族支援

- ・保護者から相談を受けた時には、どうにか解決してあげたいと思い対応してきたが、なかなか解決の方向に進まない状況に悩むことも多々あった。事後研修を受け、こうした悩みを持つ保護者に対し、まずはありのままの母親の状態を受け入れるという発想が変わった。
- ・保護者の話を聴きすぎてしまうことで職員が疲弊してしまうことについて、話を聴く際の場所や立ち位置、時間についての調整方法を知り、すぐに意識し実践している。

④関係機関との関係性や地域連携

- ・これまでも関係機関や地域連携の必要性について意識はあったが、相手先の機関が連携に積極的でない場合もあり、そうした場合も含め、今後、どのように連携をしていけるのか考えていきたいと事後研修を受け意識した。
- ・以前から、職員一人一人が意識して実践できていると思う。この事業所だけで解決するという発想では不十分なので、今後も様々な研修を積極的に取り入れていきたいと受審することによって再

認識した。

(5) 再評価の結果

外部評価の受審及びフォローアップ後に、管理者に対するヒアリングと併せて、外部評価者による再評価を実施し、評価結果に改善傾向がみられるかどうかを客観的に検証しようと試みた。より具体的には、最初の評価の際に「1:時々、部分的にできていない」または「0:まったくできていない」と評価された項目のみを再評価し、支援の改善等の効果がみられるかどうかを確認した。なお、再評価の実施日は管理者へのヒアリングと同日の3月11日であった。

再評価の結果、最初の評定に比べて評定が上がった項目は全体で20項目（「1:」→「2:」が20項目）であった。再評価によって1回目より評価が下がった項目はなかった。

評定が上がった理由としては、管理者側が1回目の評価時に自信がない、不十分だと感じていた項目であったが、フォローアップを通して外部評価の着眼点や解説内容に対しての理解が深まり、「1:」→「2:」へ変更された項目であった。ただし、これらは管理者が評価を肯定的に変更したことによってもたらされた結果であり、外部評価者の観察等による変化を客観的に確かめることはできなかった。

(6) 課題

B事業所の管理者へのヒアリングの際に、実際に外部評価やフォローアップを経験した上で、事業所側が問題や課題とを感じる点について聞き取り調査を行うと共に、評価者側の負担や労力等の課題点についても省察を行った。

1) 受審に要する時間や労力等

受審に要する時間や労力等について、管理者にヒアリングを行った結果、いくつかの課題が示唆されたので以下に記述していく。

- ・受審に要する時間については妥当ではないかと

感じる。ただ、質問項目が多いので、大変であった。質問の内容についても、どのように解釈したらよいか難しい項目もあって、その場合は回答するのが大変であった。

- 受審のための準備としては、それほど負担は感じなかったが、職員の出勤を調整するのは少し大変だった。受審だけであれば、受審日までに一ヶ月程度あれば準備できると思うが、受審後にフォローアップを受けるのであれば、職員の出勤調整のため、もう少し準備のための期間が必要である。例えば、3月に受審とフォローアップが行われるとするならば、前年の年末くらいには分かっていると余裕をもって受け入れ準備ができる。
- 例えば、保護者アンケートについて何名に依頼したらいいかなど、具体的に示されていると良いと思うことがあった。
- 再評価を行う日程については、受審による評価の結果を職員間で共有した後に、改善のための取り組みを行うことを考えると、受審日から一ヶ月程度以上経過して行われるのが望ましい。

2) 評価に関する時間や労力等

本研究において外部評価を試行的に実施した結果、評価に要する時間や労力等について負担や制約を感じるがあったかなど、評価者側の課題についても省察を行った。

①評価に要する時間

外部評価者養成講座で示された、目安としての所要時間は8時間とされおり、実際も8時間で実施した。しかしながら、その内訳については試行内容通りではなかった。

事業所自己評価アンケートの所要時間は1時間とされていたが、実際は2時間ほど要したとの意見が管理者から聞かれた。現場でのインタビューは管理者との面談が主となり職員との面談する機会がもてなかった。家族インタビューは1時間の設定に対し、30分で一人の家族のみであった。

②評価に関する労力や制約

評価を実施するにあたって、場所や時間、場面に

よっては職員の立会が事前に確約されていなかったため、実施するにあたって制約を感じた。支援時間中に事務所でインタビューであったため、途中電話や現場職員から声をかけられることがあり何度か中断された。

管理者の解釈と評価者の解釈にずれが生じたときに、アドバイスをしたくなる場面があったが、評価者としての中立性を保つために躊躇し伝えなかった結果、フラストレーションを感じた。

③受審に対する理解やその範囲の確認

支援時間中であったため、現場職員のインタビューの機会が十分に確保できず、複数の保護者とのインタビューもない状況で、管理者のインタビューが中心になると、管理者の理解や自己評価に依存した結果となり、管理者の外部評価への理解不足や自己評価の偏りがある場合、その結果は実態を反映するに十分な情報となり得るか疑問が残る。

3) 事後研修やコンサルテーションに関する課題

B事業所の管理者に対して、受審後の事後研修やコンサルテーションについて、その実施方法や実施時間、提供された内容に不足はなかったか等のヒアリングを行った。その結果、いくつかの意見や課題が示唆されたので以下にまとめる。

①事後研修やコンサルテーションの実施方法に関する課題

- 今回は受審後の評価の結果を職員が共有していない状態で事後研修やコンサルテーションを受けたが、できれば受審後の評価の結果を知ってから事後研修やコンサルテーションを受けたい。なぜその評価になったのか理由を知り、改善点を意識できれば、事後研修やコンサルテーションの受け方が変わると思う。
- 事後研修とコンサルテーションを続けて実施する方法は、事後研修での内容に繋げてコンサルテーションで質問ができるため望ましい。また、事後研修やコンサルテーション実施前に、実際の支援現場を見てもらえたことは、具体的に相談することができたので良かった。ただ、単発で終わる

のではなく、継続して年に何回かあると良い。同じ対象児でも成長発達により課題が変わるし、コンサルテーションを受けても改善しなかったり、行き詰ったりした場合に相談先が必要である。

②事後研修やコンサルテーションの実施時間に関する課題

- ・事後研修の時間については適度な時間だったと思う。ただ、コンサルテーションの実施時間はもう少し長くても良いと思う。普段の支援の場で抱えている悩みは尽きないので、今回のコンサルテーションでは時間が足りなく感じた。
- ・事後研修の後にコンサルテーションが続けて受けられるのはとても良い。ただ、フォローアップを受けるための職員の出勤調整や時間確保が難しい場合がある。

③事後研修やコンサルテーションの内容に関する課題

- ・事後研修の内容については、適切であったと思う。これまでに聞いたことのある知識ではあると思うが、改めて気づくことや意識できる内容も多かった。
- ・コンサルテーションの内容については、コンサルテーション前に実際の支援場面を見てもらっているため、より具体的な質問ができ適切な専門的なアドバイスが貰えたと思う。ただし、これまでにコンサルテーションを受けたことはなく、このような受け方で良かったのか疑問は残っている。
- ・事後研修やコンサルテーションの内容については、この事業所に合ったものが良いと思う。まずは、受審後の評価の結果が職員と共有され、どのような事後研修やコンサルテーションの内容が必要か明確にし、その内容に沿ったフォローアップを受けられる方が現場職員の支援の質を高めるためには効果的であると考えます。

D. 考察

今回の調査を通して、障害児通所支援事業所の外部評価におけるフォローアップの必要性及びそのあり方について検討を行う上で、貴重な示唆を得ることができた。以下、それらに基づく考察を述べる。

外部評価の受審にかかる事業所側の負担については、受審日等に向けて職員の出勤を調整することが挙げられた。また、評価で問われる質問項目の多さや重複項目、解釈が難しく回答に困る質問項目があったことも負担であったと指摘された。これら負担の内容については、先行研究においても、受審における事業所側の負担として「受審体制が整わない」ことや「負荷（手間）が大きい」ことが指摘されており、その結果を支持していると考えられる^{18,19}。このことから、外部評価の受審にかかる事業所側の負担を軽減する一つとして、より簡易な受審方法の検討や、評価項目の量や質について、今後も更なる検討が必要であると考えられる。

外部評価受審後の事後研修やコンサルテーション等といったフォローアップについては、コンサルテーション及び聞き取り調査の対象がおもに管理者であったため現場の職員の意見については管理者からの視点にとどまったが、その必要性はあるとの回答が得られた。具体的には、外部の専門家から研修により職員の専門性を高める機会となり得るという期待が示された。

しかしながら、フォローアップのあり方や内容については、外部評価の結果について職員間で共有した後に、事業所のニーズに合った内容が提供されるべきとの回答も得た。川野も依頼者が何を求めているのか、依頼者の要望に沿ってコンサルテーションが提供されないと、コンサルテーションの方向付けを誤り、依頼者の不満という結果に終わる可能性があることを指摘している²⁰。つまり、受審後にフォローアップが実施されても、依頼者のニーズと解離すると、支援の質的向上に繋がる効果的なフォローアップとはならず、サービスの質的向上を目指すという本来の目的を果たせない場合があると考えら

れる。そのため、外部評価によって見出された課題を改善し、支援の質的向上に結び付けるためには、外部評価の結果について職員間で共有し、必要とするフォローアップの内容と量についての検討がなされニーズを明確にする過程が重要であると考えられる。また、単発でのフォローアップではなく、複数回行われることで、受けた内容の再検証にもつながり、職員の更なるスキルアップになるとの回答も得た。ニューマン²¹の分類による継続的・定期的コンサルテーションであり、ニューマンの指摘する「危機時点の関わりよりも、継続的・定期的に関わりながら施設の状況を十分に理解しなければ成果は上がらない」とも一致するものである。

これらのことから、障害児支援のサービスの質の向上を目指していくためには、たんに外部評価を受審するだけにとどまらず、外部評価受審後の継続したフォローアップが必要であることが示唆されたが、その在り方や効果的な方法については、今後、更なる調査を通して検討していくことが課題であると考えられる。

E. 結論

これまで述べてきたように、本研究では、障害児支援分野における職員研修やコンサルテーションに関する先行研究に基づいて課題等の整理を行うとともに、障害児通所支援事業所2か所に対して外部評価後の事後研修及びコンサルテーションを試行的に実施した。これによって、フォローアップによる支援の質的向上効果を実証的に検証するとともに、フォローアップの実施に関する課題等についても明らかにするように努めた。その結果、下記のような結論に達した。

①障害児支援に関する研修やコンサルテーションについては、既存の研究動向を見る限り、一般施策における保育所や学校等の教職員に対するものが研究対象とされる傾向があり、障害児通所支援事業所の職員を対象とする研修やコンサルテーションの方法については未開拓の研究領域で

あると言える。

②一方、障害児通所支援事業所において外部評価後の事後研修及びコンサルテーションを試行的に実施した結果、今回の調査では客観的に支援の質的向上効果を確認することはできなかったが、職員の専門性を高める機会となり得ることから、現場の課題等を具体的に解決する方策として有効であることが示唆された。

③外部評価とその後のフォローアップを一体的に実施し、支援の質的向上を図るためには、外部評価の結果について職員間で十分に共有し、研修やコンサルテーションにおいて扱う課題や内容等に関するニーズを明確にした上で、フォローアップを行うことが重要である。また、外部評価時点での単発のフォローアップだけではなく、継続的・定期的なフォローアップが行われるほうが望ましい。

④ただし、外部評価の受審にかかる事業所側の負担について考慮することが重要である。評価項目の多さなどに加え、受審日等に向けて職員の出勤を調整するなどの現実的な課題が挙げられる。障害児通所支援事業所の業務に差支えないように外部評価やフォローアップを行うためには、より簡易な受審方法や、研修等に参加するための代替職員の確保等について更なる検討が必要である。

- 1 事業所数は厚生労働省「平成 29 年社会福祉施設等調査」(基本票調査)に基づく数値。
- 2 障害児支援の在り方に関する検討会 (2014). 今後の障害児支援の在り方について (報告書) ~ 「発達支援」が必要な子どもの支援はどうあるべきか~.
- 3 障害児支援のサービスの質を向上させるための第三者評価方法の開発に関する研究 (中間報告書)
- 4 同上
- 5 例えば以下の文献が挙げられる。
 - ・大河内修 (2017). 障害児保育事例検討型研修における参加者の学びについて. 現代教育学研究紀要, 11, 35-43.
 - ・大河内修 (2016). インシデント・プロセス法による事例検討を利用した障害児保育担当者への支援. 現代教育学部紀要, 8, 39-48.
 - ・森正樹 (2010). 学校コンサルテーションによる保護者支援に関する教師の専門性開発-モデル事例を活用した校内研修の試み-. 埼玉県立大学紀要, 12, 149-157.
- 6 藤原里美 (2013). 発達障害児への保育実践能力に関する研究:専門機関の実践研修を受講した研修生の視点から. 保育学研究, 51 (3), 343-354.
- 7 清水浩 (2017). 障害児保育担当者研修会の在り方に関する研究:研修担当講師の自己評価を中心に. 白鷗大学教育学部論集, 11 (2), 399-415.
- 8 田中尚樹, 渡辺顕一郎 (2017). 発達障害児とその保護者への支援に関する保育者研修のあり方についての検討:A市の就学前施設の保育者に対する研修事業を通して. 日本福祉大学子ども発達学論集, 9, 47-56.
- 9 中美子 (2018). 保育士の広汎性発達障害児へのコミュニケーション支援力を高める INREAL の研修プログラムの開発と評価. 社会問題研究, 67 (146), 23-41.
- 10 坪見利香 (2017). 発達障害児に対する看護実践に関する研修プログラムの開発:短期的効果の検証. 障害理解研究, 18, 1-10.
- 11 船橋篤彦 (2016). 肢体不自由教育の専門性向上に関する現状と課題(1)自立活動の専門性向上に向けた予備的検討. 広島大学大学院教育学研究科附属特別支援教育実践センター研究紀要, 14, 115-122.
- 12 中村豊隆, 堀之内恵司, 石原保志ら (2009). 職員研修における TV 会議システムの活用-遠隔講演による進路指導および人工内耳研修の実際-. 筑波技術大学テクレポート, 16, 67-72.
- 13 例えば以下の文献が挙げられる。
 - ・中山政弘, 伊達あゆみ, 牧正興 (2016). 障害児保育におけるコンサルテーションの意義について. 福岡女学院大学紀要, 人間関係学部編, 17, 51-59.
 - ・重松孝治 (2014). 障害児保育における技術向上を目指したコンサルテーションの実践. 川崎医療短期大学紀要, 34, 47-51.
 - ・森正樹, 根岸由紀, 細渕富夫 (2013). 臨床発達心理学的観点に基づくコンサルテーション技法の考察:幼稚園・保育所における障害児保育巡回相談に着目して. 埼玉大学教育学部教育実践総合センター紀要, 12, 59-66.
- 14 半田健, 平嶋みちる, 野呂文行 (2017). 行動問題を示す発達障害児の特別支援学級担任を対象とした行動コンサルテーション-望ましい行動に対する行動契約の効果-. 障害科学研究, 41(1), 183-194.
- 15 篠田かおり, 是永かな子 (2009). 発達障害児に対する作業療法士のコンサルテーション. 高知大学学術研究報告, 58, 75-85.
- 16 浜田匠, 菊池紀彦 (2017). 重度・重複障害児の食事動作の指導過程における教員と作業療法士のコンサルテーション. 三重大学教育学部研究紀要, 68, 205-210.
- 17 Caplan G:The theory and practice of mental health consultation,1970,Basic Books,ING.,Publishers,New York.
- 18 京都介護福祉サービス第三者評価等支援機構 (2011). 京都における第三者評価事業推進について (特集 なぜ第三者評価が必要か). 月間福祉, 94(7), 40-43.
- 19 落合克能 (2013). 静岡県福祉サービス第三者評価基準を用いた施設評価の有用性-県内特別養護老人ホームに対する質問紙調査を通して-. 聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要第, 15, 111-116.
- 20 川野雅資 (2017). コンサルテーションを学ぶ一改訂版. 2, 株式会社クオリティケア.
- 21 Newman,R.G.1967:Psychological consultation in the schools,1967,New York:Basic Book