

厚生労働科学研究費補助金

障害者対策総合研究事業

障害者政策総合研究事業（身体・知的等障害分野）

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

H28-身体・知的-一般004

平成28年度 総括研究報告書

研究代表者 小澤 温

平成 29 (2017) 年 3 月

目次

．厚生労働科学研究費補助金総括研究報告	
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	3
研究代表者：小澤 温	
分担研究者：島村 聡	
沖倉 智美	
高野 龍昭	
森地 徹	
大村 美保	
(資料1) 相談支援専門員研修に関わる文献・資料の検討と整理	
資料1 - 1 相談支援専門員研修の実施経過及び相談支援専門員に関わる文献・資料	
研究協力者：鈴木 智敦	13
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	29
(資料2) 介護支援専門員に対する研修と相談支援専門員研修の関係	
分担研究者：高野 龍昭	33
(資料3) 初任研修・現任研修たたき台素案の背景・狙い・特徴	
資料3 - 1 相談支援専門員研修改正の背景	
分担研究者：島村 聡	53
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	66
資料3 - 3 相談支援従事者現任研修モデルカリキュラム案の開発	
研究協力者：富岡 貴生	74
資料3 - 4 相談支援従事者養成研修における意思決定支援の取り扱い	
分担研究者：沖倉 智美	79
資料3 - 5 相談支援従事者研修モデルカリキュラム案	
.....	87
(資料4) 調査研究報告	
資料4 - 1 質問紙調査の結果と分析	
分担研究者：森地 徹、大村 美保	91
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	188
．研究成果の刊行に関する一覧表	196
．研究会議の開催状況	196

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

28 年度の研究は、1)相談支援専門員の研修教材・資料の収集と分析、2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集と分析および研修担当者・関係者への調査分析、3)収集した教材・資料分析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、の研究目的に関して実施した。

その結果以下の知見を得た。1)相談支援専門員には、サービス等利用計画作成を中心としたアセスメントおよびプラン作成能力に加えて、他職種との連携・調整する力、チームアプローチのためのネットワーク形成力、利用者の主体性を引き出す力が必要なことが示された。2)初任研修、現任研修のカリキュラム案に関しては都道府県の研修担当者から評価する意見が多かったが、実際の研修の運営、指導者の確保等の課題が指摘された。3)相談支援の専門的な能力は、個別ケースに対応する相談支援スキル(主に、初任研修レベル)、地域デザインにおける相談支援スキル(主に、現任研修レベル)、地域の人材育成における相談支援スキル(主に、主任相談支援専門員レベル)の3点から整理することができた。

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：

鈴木 智敦 名古屋市総合リハビリテーションセンター 部長
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
藤川 雄一 埼玉県相談支援専門員協会 代表

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、この報告書の指摘をもとに、相談支援専門員研修のカリキュラム、シラバス、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)とスーパーバイズの実践の解明、相談支援専門員と介護支援専門員、両者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、の4点を目的とした。このうち、平成28年度は、の研究目的を中心に検討した。

B. 研究方法

28年度の研究は、以下の3点からなっている。

1)相談支援専門員の研修教材・資料の収集と分析、
2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修の
カリキュラム・プログラムの収集と分析、カリキュ
ラム案の作成および研修担当者・関係者への調査分
析、3)収集した教材・資料分析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。

1)相談支援専門員に対する研修教材・資料の収集と
分析

最初に、これまでの相談支援専門員の研修に関す
る実施経過を経年的にまとめながら、文献・資料の
整理を行った。

さらに、先行研究として厚生労働科学研究及び障
害者総合福祉推進事業等 28 本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 本の報告書を研
究題目から抽出した。そしてこの 6 本の報告書の内
容を精査し、4 本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。その上で、この 4 本の報告書に関して、
その内容を整理し分析した。

2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修の
カリキュラム・プログラムの収集と分析、カリキュ
ラム案の作成および研修担当者・関係者への調査分
析

都道府県で実施されている初任研修・現任研修の
カリキュラム・プログラムの収集を行い、収集した資
料をもとに、研修カリキュラム案（初任研修、現任
研修）を作成した。

作成した相談支援専門員研修（初任者研修・現任研
修）のカリキュラム案に対しての意見を把握するた
めに、47 都道府県（研修担当者）2 政令指定都市
（横浜市、川崎市）および、都道府県レベルで組
織されている相談支援専門員協会（研修担当者）
都道府県の研修に関わっている相談支援専門員（都
道府県等からの紹介）に対して、質問紙調査を実施
した。

調査項目は、講義科目、演習科目の（内容および
時間配分）に関する意見、演習におけるインターバ
ルに関する意見、その他全体に関わる意見の自由回
答の記載を中心とした項目を設定した。

3)収集した教材・資料分析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

平成 28 年 3 月から 7 月に開催された「相談支援
の質の向上に向けた検討会」の参考資料として提出
された「これまでの主な相談支援関連の調査研究等」
に記載されている内容をもとに、主任相談支援専門
員のコンピテンシーの構成要素についての整理を
行った。

特に、実践に関する検討を中心としている報告書
を中心に整理・分析した。具体的には、厚生労働科
学研究費補助金（障害者対策総合研究事業（身体・
知的等障害分野）厚生労働省障害保健福祉推進事
業、独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成事
業を中心に、カリキュラムを見直すための関連資料
となりそうなものについて整理・検討した。あわせ
て、介護保険における研修制度の見直しに関する文
献利用も整理・検討した。

（倫理面への配慮）

倫理的配慮が必要な調査に関しては、研究代表者
および分担者の所属機関において、各機関の研究倫
理委員会の承認を得た上で、調査対象者からの同意
を得た上で実施をする。成果の公表にあたってはプ
ライバシーに十分な配慮をした上で行う。

C. 研究結果

1)相談支援専門員の研修教材・資料の分析

障害者に対する相談支援・ケアマネジメントの歩みで
は、1995 年に策定された「障害者プラン～ノーマライゼ
ーション7カ年戦略」における（総合的な支援体制の整
備）という提起により、「身近な地域において、障害者
に対して総合的な相談・生活支援・情報提供を行う事業を、
概ね人口 30 万人あたりに概ね2カ所ずつを目標として
実施する」とされており、当時は各障害別として、身体障
害者については「市町村障害者生活支援事業」が、障
害児・知的障害者については、1990 年より先行して始
まっていた「心身障害児（者）地域療育拠点施設事業
（コーディネーター事業）」が「障害児（者）地域療育等
支援事業」として、精神障害者については「精神障害者
地域生活支援センター」がその事業主体とされ 1996 年

より始まった。その手法については、後にまとめられる「障害者ケアガイドライン(2002年3月)」について、各障害別にケアガイドライン試行事業として、ケアマネジメントを駆使し手法や技術等モデル地域を設定し実施され、その実践に基づいて、研修カリキュラム等が開発された。また、そこで相談にのる支援者として、現在の相談支援専門員の元となる研修の指導者養成が、厚生労働省が主催となり1998年より始まり、伝達研修を実施する形で、都道府県での研修が開始された。

この当時の研修カリキュラムは、把握された文献・資料によるとケアマネジメントの普及期、各障害別、ニーズ・障害当事者からの障害別特性の講義、生活アセスメントが強調されており、社会資源改善・開発や福祉用具等のコマ(環境整備)もみられた。また、当時の制度上の位置づけや、今のような支給決定プロセス、サービス等利用計画というものもないため、ケアマネジメントの基盤とされた内容に時間を使うことができたことも指摘されている。

次に、相談支援専門員の業務、機能に関する調査研究を中心とした文献・資料の整理では、障害者自立支援法の施行後の平成18年以降のものを中心に収集整理を行った。その結果、研究報告書26文献を収集することができた。

内容を整理すると、自立支援協議会と相談支援体制に関するもの、相談支援事業所の実態調査に関するもの、相談支援プロセス・ケアマネジメントプロセスに関するもの、サービス等利用計画の作成・評価に関するもの、相談支援専門員の育成に関するもの、の5分野に整理することができた。このうち、相談支援専門員の研修プログラムに関係すると思われる4文献に関して、詳細にその内容を分析した。取り上げた4文献は以下の通りである。

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。

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。

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。

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。

これらの文献の整理・分析の結果、相談支援専門員には、サービス等利用計画作成を中心としたアセスメントおよびプラン作成能力に加えて、他職種との連携・調整する力、チームアプローチのためのネットワーク形成力、利用者の主体性を引き出す力が必要なことが示された。

2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集と分析、カリキュラム案の作成および研修担当者・関係者への調査分析

都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集に関しては、主に、主任研究者・分担研究者が関わっている研修のカリキュラムの収集とその内容の分析を行った。具体的には、埼玉県、神奈川県、愛知県、滋賀県、沖縄県の5県を中心に収集した。あわせて、研修終了時に確認のテストを実施している鹿児島県、岐阜県、高知県に関しては、その確認テストを収集した。

収集された5県の研修プログラムの分析では、いずれの研修においてもケアマネジメントに焦点をあてながらも、現任研修では、アセスメント能力に力点を置いているもの、ストレングス視点の習得に力点を置いているもの、モニタリングに力点を置いているものなど、都道府県による研修の力点の違いがあることが示された。

これらのカリキュラムの分析と整理から、相談支援専門員に必要な基本的な能力の整理を行い、初任研修と現任研修に関するカリキュラム案を作成した。あわせて、意思決定支援に関する研修をカリキュラムに入れることの可能性について検討を行った。

初任研修のカリキュラム案の検討では、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。

現任研修のカリキュラム案の検討では、現行のカリキュラムは、障害者福祉の動向、都道府県(当該地域)地域生活支援事業、地域自立支援協議会、障害者ケアマネジメントの実践、スーパーバイズの5科目が実施要綱の中で標準カリキュラムとしてあげられている。このカリキュラムは初任者研修ほど詳細に設定されておらず、ある程度都道府県の裁量に任せている部分があり、全国標準化したカリキュラムとはなっていない状況があった。

先にふれた「相談支援の質の向上に向けた検討会」では、相談支援の資質の向上が必要であると指摘され、ソーシャルワーク、インフォーマルサービスを含めた社会資源及び開発、地域とのつながりや支援者・住民等との関係構築、生きがいや希望を見出す等の相談支援の基本的な考え方としてまとめられている。

この4点をポイントをおさえた相談支援従事者現任研修モデルカリキュラム案(以下、現任カリキュラム)を作成する上で、平成22年に実施された「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」を参考にした。ここでは先行研究及び都道府県で行われている現任研修カリキュラムを整理し、相談支援をソーシャルワークとして捉え、相談支援、チームアプローチ、コミュニティワークを軸に構成されたカリキュラムが提示されている。また、このカリキュラムを実施する中で受講者のニーズに応じて修正してきた神奈川県の実任研修も参考にしながら、検討会で示された4つのポイントを含めたモデル現任カリキュラムを作成した。

以上、今回作成したカリキュラム案の特徴をまとめると、研修時間の延長(初任研修:現行5日を7日へ、現任研修:現行3日を4日へ)、講義科目の精査と演習(グループワーク)の強化をあげることができる。

このカリキュラム案に関して、研修を実施してい

る都道府県担当部局、研修に協力している各地の相談支援専門員協会等に対しての意見交換会(埼玉県・神奈川県において実施)と質問紙調査を実施した。

作成したカリキュラム案に関しての意見を求めるために、都道府県及び政令指定都市には合計で49組の、都道府県相談支援専門員協会には合計で40組の、都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員には合計で663組の調査票をそれぞれ配布した。

その結果、332組の調査票が回収された(回収率44.1%)。なお、調査は2017年1月30日から3月8日までの間に実施した。

回答者の属性について、行政機関が36件(10.8%)、都道府県相談支援専門員協会が106件(31.9%)、都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員が170件(51.2%)、無回答が20件(6.0%)であった。

調査結果の詳細は資料4-1に示した。カリキュラム案に関しては、全体的に評価する意見が多くみられた。

その結果、カリキュラム内容に関しては評価する意見が多かったが、実際の研修の運営、指導者の確保等の課題が指摘された。

3)収集した教材・資料分析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

収集した教材・資料分析から、相談支援専門員(初任研修レベル)相談支援専門員(現任研修レベル)主任相談支援専門員の3つのキャリアステージに対応した能力(コンピテンシー)について整理を行った。

その結果、大きく、個別ケースに対応する相談支援スキル(主に、初任研修レベル)、地域デザインにおける相談支援スキル(主に、現任研修レベル)、地域の人材育成における相談支援スキル(主に、主任相談支援専門員レベル)の3点から整理することができた。今後、この3ステージに対応した研修教材、研修方法の開発が必要であることが示唆された。

介護保険制度における文献・資料の整理・検討から介護支援専門員の2015年以降の研修体系の見直

しにおいては、2つの変化を見出すことができた。

1点目は、演習形式の課目の増加である。講義形式で知識を習得する課目よりも、事例をもとにしたケアマネジメントの技術を習得する演習形式の課目を重視している流れがある。これは、2010年以降の介護支援専門員に対する指摘・批判のうち、アセスメントの技術が不足しているという点に答えようとするものとも考えられる。

2点目は、医療的なニーズを有する利用者に対するケアマネジメントを重視した課目が増加していることである。疾患別・状態別の利用者像を描き、それに対応した支援を効果的に行うための演習が増加している。これについても、介護支援専門員に対する指摘・批判のうち、医療的な問題に対応するスキルが不足しているという点に答えようとするものと考えられる。併せて、医療・介護の連携推進という医療保険・介護保険の制度改正の流れに即したのもとも言える。

ただし、これについては、ケアマネジメントで重視してきた生活全般への支援・環境の支援（変化）などという「社会モデル」を軽視し、心身機能の改善等を志向する価値・知識の拡大に繋がる危うさもうかがえる。

D. 考察

1) 相談支援専門員の研修教材・資料の分析

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。

2) 都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収集と分析および研修担当者・関係者への調査分析

今回作成したカリキュラムの改定案は、この研修の目的として、相談支援をソーシャルワークとして位置づけたことへの理解を深めることにある。その目的に応じて、地域を基盤としたソーシャルワーカーとしての再確認（相談支援） 個を地域で支える援助を実施する地域と技術の獲得（チームアプローチ） 個を支える地域を作る知識と技術の獲得（コミュニティワーク）といった、地域を基盤においた相談支援技術の再確認と技術の獲得といった目標を設定している。さらに、研修の合間にインターバルを設け、基幹相談支援センター等での実地研修（OJT）をカリキュラムの中に盛り込みこむことで、研修後のグループスーパービジョンの体制をも視野に入れた研修体系としたことで特徴的である。

初任研修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、時間数増加や実施方法の明示など、予算的や講師の質・量の確保など、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、本カリキュラムを実施する場合、その実現を担保する体制整備が必要である。そのためにも、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方の検討が必要である。

現任研修カリキュラム案の構成では、講義 セルフチェック及びグループ討議（演習） グループスーパービジョン（演習）といった流れで行う。演習

の前に講義を行うことで演習のポイントを確認し、講義の内容を自己の事例を通して自己業務の検証ができる形態とした。

演習では演習講師の配置が1グループに1名、グループの人数も6名を想定しており、演習での議論が活発に行うことに重きを置いたものとなっている。しかし、円滑な演習を行うには演習講師にはスーパーバイザーとしての役割、グループスーパービジョン等の力量が求められることから、同時に演習講師を行える人材の育成が必要であることが示された。

意見交換会と質問紙調査の結果から、カリキュラム内容に関しては概ね評価する意見が多くみられた。ただし、都道府県においては、実際の研修の運営、指導者の確保が、担当者にとって、課題であり、現実の研修実施に関する懸念の指摘がみられている。

研修カリキュラムの改正にともなって、意思決定支援を研修に組み入れることに関しては、意思決定支援とケアマネジメントとの関係をふまえて検討すると、次の2点が重要であることを指摘した。

第1点は、本人にまつわる社会資源ネットワークの可視化である。エコマップを作成することで、本人を取り巻く資源の種類やその本人との関係性、資源間の関係性を把握することができ、各々に対する働きかけの方法を検討することができる。各々の資源（本人のもてる力を含む）の、これまで（過去と現在）を振り返り、これから（今後）の役割分担と連携を確認することも可能となる。

第2点は、意思決定(支援)過程の記録化である。意思決定支援の経過記録を作成することで、以下の視点で、本人とのコミュニケーションを振り返ることが可能となる。

- a. 本人の意向を無視していないか
- b. 本人の言葉の意味を吟味しているか
- c. 支援者の都合が優先されていないか
- d. 既存の社会資源だけが前提となっていないか
- e. 先に結論があって話し合いをしていないか

本人と相談支援専門員（サービス管理責任者）との支援関係の記録も重要である。ここでは、支援記

録として、ケアマネジメント過程における二者間のやりとりを記述することが必要である。

意思決定支援会議の記録も重要である。ここでは、会議録として、会議内容や経過を記述することが重要である。特に、本人参加の状況や立場による意見の相違（ズレ）を越えて、意思決定支援の方針の合意形成（方針の一本化）を図った判断基準や根拠を、参加者全員で確認することも可能となる。

以上を踏まえ、事例を用いて行う演習の実際（ファシリテーション・スーパービジョンの技法も含む）を検討する必要がある。

3) 収集した教材・資料分析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

主任相談支援専門員の養成の必要性に関して、これまでの相談支援専門員の人材育成及び研修について、これまでの変遷を通して考察を行った。行財政改革による自治体への事務移譲、措置から契約への流れ、障害者自立支援法による計画相談の登場によって、ガイドラインの目指したケアマネジメントによる当事者主体と地域の変革という趣旨は翻弄されてきた側面はあったものの、心有る都道府県や市町村行政の踏ん張りや専門職団体の提言に加え、相談支援専門員自身の活躍によって、ソーシャルワークを展開する相談支援専門員（あるいは相談支援体制）とそれをスーパーバイズする主任相談支援専門員こそ重要であるという理念は継続・維持されてきたといえる。

さらに、昨今の格差社会の拡大という大きな課題に立ち向かうため、原点回帰ともいえる議論となったのが、相談支援の質の向上に向けた検討会での「幅広い見識を有するソーシャルワーカーとしての活躍」に関する議論であった。

相談支援専門員の初任者研修という点に絞れば、障害者ケアマネジメント従事者養成の時代から一貫して利用者中心の考え方や地域ネットワークづくり、社会資源の開発がシラバスとして組み込まれて来たが、障害者自立支援法以降の計画相談支援においてサービス等利用計画書を作成する相談支援専門員と個別支援計画書を作成するサービス管理責任者との良好な関係づくりといった、制度上のシ

システムに関する研修課題が表面化してきており、日本相談支援専門員協会が初任者研修を二分化し、実務的な OJT 研修を間に挟んで実施するという案を提示するに至ったと考えられる。

また、現任研修に関しても、現行の専門分野別研修に相当するものを初任者研修の後に入れ、自己の課題に即したブラッシュアップを図った上で、5年に一回の振り返り型の更新研修にて、自立支援協議会の運営や社会資源開発のスキルを確認するという提言がある。これは相談支援専門員の更なる成長により、主任相談支援専門員として地域のリーダーや事業所の管理者、圏域のスーパーバイザーといったキャリアアップを想定したことに繋がること示唆された。

相談支援専門員のキャリア形成という点では、先の「相談支援の質の向上に向けた検討会」において主任相談支援専門員（仮称）を基幹相談支援センターに配置し、初任研修、現任研修の OJT の指導体制を強化することも検討すべきことである。そのためには主任相談支援専門員になるための何らかの経験年数やスキルといった要件が設定されることでキャリアアップの可能性が生じる。その育成のための研修プログラムも新たに必要となる。

以上のように、相談支援専門員の現行の初任者・現任者研修は、相談支援専門員のソーシャルワーカーとしての価値倫理から地域をベースとした支援の方法、さらに OJT による実務に関する知識に至るまで、改めて主任相談支援専門員による研究体制の強化を検討する必要に迫られた。またそれは、児童発達支援や就労支援といった専門分野でのキャリア形成との関係や主任相談支援専門員のキャリア形成も意識しつつ、多角的な視点をもった人材により進められる必要がある。

E．結論

28年度の研究は、1)相談支援専門員の研修教材・資料の収集と分析、2)都道府県で実施されている初任研修・現任研修のカリキュラム・プログラムの収

集と分析、カリキュラム案の作成および研修担当者・関係者への調査分析、3)収集した教材・資料分析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、の研究目的に関して実施した。

その結果以下の知見を得た。1)相談支援専門員には、サービス等利用計画作成を中心としたアセスメントおよびプラン作成能力に加えて、他職種との連携・調整する力、チームアプローチのためのネットワーク形成力、利用者の主体性を引き出す力が必要なが示された。2)カリキュラム内容に関しては評価する意見が多かったが、実際の研修の運営、指導者の確保等の課題が指摘された。3)相談支援の専門的な能力は、個別ケースに対応する相談支援スキル（主に、初任研修レベル）、地域デザインにおける相談支援スキル（主に、現任研修レベル）、地域の人材育成における相談支援スキル（主に、主任相談支援専門員レベル）の3点から整理することができた。

F．健康危険情報

特になし。

G．研究発表

・発達障害白書編集委員会編「発達障害白書2017年版」、相談支援の現状と課題、144-145頁、2016年9月1日、明石書店、小澤温

・アカデミア、117号、障害者の自立支援と障害者福祉の動向、20-25頁、2016年10月1日、市町村アカデミー、小澤温

・小澤温・大石剛一郎・川崎市障がい者相談支援専門員協会編「事例で学ぶ 障がいのある人の意思決定支援 地域生活を支える成年後見活動」、第1章意思決定支援の状況と課題、10-31頁、2017年3月10日、現代人文社、小澤温

H．知的財産権の出願・登録状況

特になし。

(資料 1) 相談支援専門員研修に関わる文献・資料の検討と整理

資料 1 - 1 相談支援専門員研修の実施経過及び相談支援専門員に関わる
文献・資料

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

資料 1 - 1 相談支援専門員研修の実施経過及び相談支援専門員に関わる文献・資料

研究協力者:鈴木 智敦

(名古屋市総合リハビリテーションセンター)

1. はじめに

わが国における、障害者に対する相談支援、ケアマネジメントについては、1995 年(H7)に策定された「障害者プラン～ノーマライゼーション7カ年戦略」における(総合的な支援体制の整備(-5))という提起により、“身近な地域において、障害者に対して総合的な相談・生活支援・情報提供を行う事業を、概ね人口 30 万人あたりに概ね2カ所ずつを目標として実施する”とされており、当時は各障害別として、身体障害者については「市町村障害者生活支援事業」が、障害児・知的障害者については、1990 年(H2)より先行して始まっていた「心身障害児(者)地域療育拠点施設事業(コーディネーター事業)」が「障害児(者)地域療育等支援事業」として、精神障害者については「精神障害者地域生活支援センター」がその事業主体とされ 1996 年(H8)より始まった。その手法については、後にまとめられる「障害者ケアガイドライン(2002 年3月)」について、各障害別にケアガイドライン試行事業として、ケアマネジメントを駆使し手法や技術等モデル地域を設定し実施され、その実践に基づいて、研修カリキュラム等が開発された。また、そこで相談にのる支援者として、現在の相談支援専門員の元となる研修の指導者養成が、厚生労働省が主催となり 1998 年(H10)より始まり、伝達研修を実施する形で、都道府県での研修が開始された。

この当時の研修カリキュラムは、ケアマネジメントの普及期、各障害別、ニーズ・障害当事者からの障害別特性の講義、生活アセスメントが強調され、社会資源改善・開発や福祉用具等のコマ(環境整備)もあった。また、制度上の位置づけや、今のような支給決定プロセス、サービス等利用計画というものもないため、前段の内容に時間を使うことができた。

文献・資料整理をする前提として、研修開始当初からの実施経過を少しまとめておく。

2. 指導者養成研修実施経過

以下、平成 27 年度に東京都自立支援協議会用に筆者が資料としてまとめたものから引用する。障害者相談支援従事者指導者養成研修について開催当初からを振り返り、研修会用に便宜上大きなまとまりで時期を整理した。

【準備期】H7～H9

H7～H9 ケアガイドライン、試行事業の実施、人材育成(研修)への準備期。

【第 1 期】H10～H16

- ・H10 身体は名古屋市で、知的は三重県、精神は栃木県とそれぞればらばらで全国研修を実施。
- ・H11 身体・知的は会場が一緒(横浜)。
- ・H12 身体・知的を名古屋で一部合同実施、精神は別。
- ・H13 身体・知的はロフォス湘南に、精神は大阪で実施。

* H14「障害者ケアガイドライン」

・H14より3障害とも会場はロフォス湘南、研修実施者側が同会場に集い3障害が身近に。それぞれの内容や共通項等の確認。1日目、2日目の講義や当事者ニーズ論は、三障害合同で実施された。

身体・知的は、一部メニューが異なるものの、演習等も合同で実施していた。

* H15「支援費制度」

・精神のみ H15まで、3日目以降の演習もばらばらであった。

・H15、H16年と国研修にて上級研修が開催され、H18年以降の現任研修の元になった。

・H16はじめて、国において精神も含めて一部のみ3障害合同で演習が開催された。

ここまでが、国において5日間の伝達研修を実施され、その内容を受講者が各都道府県に持ち帰る形となっていた。

【第2期】H17～H22 自立支援法施行 改正に向けて

・H17より研修が戸山サンライズへ。3日間研修となる。サービス管理責任者研修開始。

自立支援法の基本理念、支給決定プロセス、障害程度区分認定調査等の講義が入る。

* H18 障害者自立支援法施行、H18.10 サービス利用計画。研修が国リハ学院へ。

・H18 障害者自立支援法による改革、自立支援協議会の運営、スーパーバイズの実際の講義。

・H19 都道府県研修の実施方法、退院促進・地域移行の実践報告、協議会の運営、SV。

・H20 相談支援事業の現状と課題、実践報告、地域移行、権利擁護、行動援護、モニタリング、SV、協議会。

(研修が3日間となり、その時々々の制度改正等を含め重点的なポイント・トピック的な講義内容及び演習となる。都道府県からの受講生は毎年入れ替わるため、都道府県ごとに研修実施企画運営の実施体制が整っておらず、引き継ぎ等が十分でない所は混乱が見られる。)

・H21 自立支援法の見直し、研修の企画運営(継続研修の必要性和プログラム構築 H20 推進事業)、人材育成、初任者研修の企画運営・演習指導要領の検討、現任研修の企画運営

(研修の実施方法、企画運営を研修する内容を導入 以降企画運営のための研修へ重点化)

・H22 初任者・現任の企画運営、人材育成とOJT、SV、研修プログラムのポイント

(現任研修について焦点化)

【第3期】H23～H27(オールケアマネ、体制整備、研修企画・運営強化)

・H23 法の円滑な施行のための研修、協議会の活性化、虐待への対応、矯正施設退所者、専門コース別研修の企画運営(改正自立支援法施行のための内容に重点化)

* H23.6 虐待防止法成立、H24.10 施行

* H24 オールケアマネ開始

(障害福祉サービスを利用するすべての障害者にサービス等利用計画が必要)

・H24 対象者拡大に伴う相談支援専門員の質の確保、ファシリテーター研修の実例、研修の体制

づくり(体制構築の視点)、基幹(地域づくり)(改正自立支援法の円滑に進めるための研修、虐待防止法)

* H25 総合支援法施行

・H25 オールケアマネに向けて、都道府県担当者だけの演習、基幹の推進、計画相談のチェックリスト、計画相談を促進するための対応(市区町村・都道府県)、研究事業の紹介、企画のチェックリスト

・H26 都道府県研修の質の向上、研修の体制強化内容の充実を重点化

ファシリテーター(研修体制の確保)、演習内容の検討

・H27 都道府県研修の質の向上、研修の体制強化内容の充実を重点化

専門コース別研修のヒント(トピックス:虐待、就労B、発達、地域移行等)

オールケアマネから相談の質の確保、スーパービジョンとファシリテーションの整理、報酬改定等。

すなわち、平成 16 年までは 3 障害別々に進んできていた研修プログラム等について、関係者が丁寧にすりあわせを実施してきた時期である。しかしながら、相談支援事業自身は手法の研修が丁寧に続けられてはいたものの、制度的な位置づけも財源的な位置づけも、そして、相談支援自体の評価軸もそして実践現場の質的中身についても現場に任せられ放置された状態であったと言えよう。支援費制度により一般財源化されてしまった相談支援事業は、障害者自立支援法でもう一度、当事者中心のサービスの提供を含め、立て直しが期待され、相談支援事業、支給決定プロセス、障害者程度区分(現:障害者支援区分)、サービス利用計画(現:サービス等利用計画)も、そして自立支援協議会(協議会)も、仕組みや形は大きく変化をしてきたが、非常に脆弱なものであった。

しかしながら、平成 17 年に障害者自立支援法が見え始め、つなぎ法から障害者総合支援法に向けた時期においては、「自立支援協議会」に関する(普及も含めた)研究、「障害者の相談支援」に関する研究が、国の研究事業として多く組まれており、その重要性や必要性を重視し、今後の位置づけ等を推し進めてきたことが推測される。

3. 相談支援専門員にかかわる文献・資料の整理

以下は、平成 27 年に開催された「相談支援の質の向上に向けた検討会」の参考資料として提出された、「これまでの主な相談支援関連の調査研究等」について、特に、厚生労働科学研究費補助金(障害者対策総合研究事業(身体・知的等障害分野)、厚生労働省障害者保健福祉推進事業、独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成事業を中心に、カリキュラムを見直すための関連資料となりそうなものについて整理した。

[平成 19 年度]

『障害者相談支援の地域包括支援センターにおける展開と課題に関する調査報告』

社団法人 日本社会福祉士会 委員長 鈴木 智敦(日本社会福祉士会)

・障害者自立支援法により相談支援事業の重要性が益々増加した。しかしながら、これまでの経過を見ても、その基盤の脆弱性は変わらない。

・人口規模 1 万人未満の市町村が多く存在する中で、介護保険法における介護支援専門員、障害者自立支援法における相談支援専門員、さらには委託相談支援事業等々小さな市町村においては、障害福祉サービスを提供する社会資源もほとんどないところもある中で、地域包括センターと障害者相談支援の展開方法について、アンケート調査や実態把握を行い、上手な展開を行っている市町村の直接ヒアリング等からその方法を課題等を取りまとめている。

『相談支援事業運営マニュアル 地域移行を可能にする相談支援のあり方に関する調査研究事業』社会福祉法人オープンスペースれがーと 委員長 牛谷 正人(れがーと)

・障害者自立支援法で示されている、支給決定プロセスと相談支援事業所との関係性、行政の直営で実施されている相談支援事業所と委託相談支援事業の役割分担論とその効果、障害特性、地域特性と相談支援事業の活動のあり方、有事(新潟中越地震)に際しても機能できる相談支援事業所を中心とした地域ネットワークによる支援体制作り等の考察。

[平成 20 年度]

『相談支援事業自己評価マニュアル』相談支援事業機能強化のための評価に関する調査研究事業 社会福祉法人オープンスペースれがーと 委員長 加瀬 進(東京学芸大学)

・平成 19 年度にまとめられた、上記「相談支援運営マニュアル」に示された 6 つのステージ(インタビュー・アセスメント・個別支援計画の作成・個別支援計画の実施・モニタリング・集結等評価)にかかわる 9 つのチェックポイントから、相談支援事業の自己評価指標を作成。

自ら振り返るツールの開発と試行の実施。

『障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業』

社団法人日本社会福祉士会 委員長 鈴木智敦(日本社会福祉士会)

・相談支援専門員の重要性、質の向上と地域間格差の低減のための継続的な人材育成とその仕組み作りについて、現状の研修体系の中、相談支援専門員が現場で直面している課題を明らかにし、人材養成のスキーム等の提案。

・現行の初任者研修・現任研修のカリキュラム実施要項の見直し(修正案)の提示。

・研修プログラムの将来像(スキーム)の提案。

* 研修カリキュラムの見直し及び現在の研修検討の基礎になっている。

[平成 21 年度]

『新しい相談支援事業の方向性をふまえた相談支援専門員および事業所育成のあり方に関する研究』 NPO 法人日本相談支援専門員協会 代表 門屋 充郎

・障害者自立支援法における相談支援事業への期待と不明瞭な中身、経済基盤の脆弱性からな

る兼務等、その重要性に相反する体制等について、質の高い相談支援の育成と事業体の存在基盤確立に向けた検討と提言を実施。

- ・H20 の上記、日本社会福祉士会の「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業」の研究成果もふまえ、相談支援のマトリックスとキャリアパスの素案作成。
- ・相談支援振り返りシートの活用と研修企画運営方法の提案。H20 上記、社会福祉法人オープンスペースれがーとの実施した「相談支援事業自己評価マニュアル」として開発したシートを Web から自己採点が可能となるシステム。
- ・具体的な研修提案・実施とその評価・課題、振り返りシートの Web 調査結果報告など。

『障害者ケアマネジメントのモニタリングおよびプログラム評価の方法論に関する研究』(H19～H21)

代表研究者 坂本 洋一(和洋女子大学)

- ・障害者ケアマネジメント・フィリデティ尺度について、障害種別による対応が異なるか否か、相談支援事業所と精神科診療所のケアマネジメントの相違を明らかにし、上記尺度の内容的妥当性を検証、また、同様にケアマネジメント利用者のアウトカムとの関連においても検討する。
- ・障害特性において一部異同が認められ、障害特性に配慮が必要です。
- ・精神科ケアマネジメントの特徴と課題が示唆された。
- ・障害者ケアマネジメント・フィリデティ尺度の内容的妥当性が検証された、一部項目は重要であるという回答数が若干少なかったため評価者が留意する必要がある。
- ・障害者ケアマネジメント・フィリデティ尺度がケアマネジメントの質を評価するツールとして有用である。

[平成 22 年度]

『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』

NPO法人かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク 理事長 富岡 貴生

- ・各現場の事業所調査等から、現行の相談支援の初任者・現任研修のみでは、相談支援の資質向上には、不足と感じている。技術的なスキルアップやスーパービジョンを受ける機会が欲しい、またスーパービジョンの技術を身につけたい等々の報告がされている。
- ・そのため、受講生のニーズに応じた、現任研修の効果的な実施方法と継続的な研修の提案を実施している。
- * 現在の、専門コース別研修の基礎カリキュラムになっている。

相談支援ガイドライン:「障害者相談支援ガイドライン作成とその効果的な普及・活用方法のあり方検討事業」報告書

NPO法人 日本相談支援専門員協会 委員長 大塚 晃(上智大学)

- ・現場実態を踏まえた実効性の高い「相談支援ガイドライン」の作成。
- ・相談支援の基本的な考え方の相違是正のため、業務範囲や内容、実施方法について丁寧な説明を実施し、各業務が実際の相談支援の現場においてどのように展開されているか、具体的な事例等を通して実践的なガイドラインとしている。

[平成 23 年度]

『障害者の相談支援にかかる人材養成に関する研究』(H21～H23)

研究代表者 野中 猛(日本福祉大学教授)

- ・相談支援専門員の人材養成に資するために必要な能力を見定め、養成方法を検討し、養成効果を評価する、一連の総合的な調査研究。
- ・相談支援にかかる研修のあり方に一定の結論として、総合的な研修スキームと研修カリキュラムを提言。＊受講資格試験、初任者研修 ～、専門別研修 ～、現任研修、専門研修 ～、主任相談支援専門員の認定からなる体系の提案実施。
- ・若手相談員の成長過程の3年分を総括的に検討。
- ・都道府県の協議会を対象に人材育成にかかる評価に関して実態を調査。

『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』

NPO法人 埼玉県障害者相談支援専門員協会 事務局 菊本 圭一

- ・人材育成の体制が非常に脆弱な相談支援専門員に対して、その資質や技術の向上や地域をインターンシップ(実務研修 OJT)を実施し、その成果等を報告書として記載。

サービス等利用計画作成サポートブック:「サービス等利用計画の実態と今後のあり方に関する研究」報告書

NPO法人 日本相談支援専門員協会 委員長 大塚 晃(上智大学)

- ・H22 に同協会の実施した「相談支援ガイドライン」の検討と、障害者総合支援法施行に向け、障害福祉サービスを利用するすべての障害児者について、「サービス等利用計画」が位置づけられた。全国的に普及を促し混乱を避けるため、サービス等利用計画とはなにかを丁寧に説明し、様式と記入上の留意点、記入事例等を示すと同時に、勘案する市町村に対する点検のマニュアルを作成。

[平成 24 年度]

サービス等利用計画評価サポートブック:「サービス等利用計画の評価指標に関する調査研究」報告書

NPO法人 日本相談支援専門員協会 委員長 大塚 晃(上智大学)

- ・サービス等利用計画が支給決定プロセスに位置づけられ、これから3年間をかけて、すべての障害福祉サービス利用者について、基本的に相談支援専門員が本人中心支援をふまえたサービス等

利用計画を作成していくことになる。

・そのため、その、サービス等利用計画の評価と、その実際、評価の仕組みの構築について提言し今後の課題についても言及している。

また、評価チェックシートの活用事例についてもわかりやすく事例を通して説明がされている。

[平成 25 年度] (H23 ~ H25)

『障害者の QOL 評価に基づくケアマネジメント手法開発の研究』

研究代表者 白澤政和(桜美林大学大学院)

・相談支援専門員の関わった事例研究により、障害者の QOL を高める構成要素を仮説的に抽出、7つの側面の構成要素に整理。

・相談支援専門員と障害者本人を対象にマッチングデザインの量的調査を実施、障害者の身体・心理・社会面で客観的評価と主観的評価を基にして、障害者の QOL を左右する構成要素を分析。
・身体障害者では健康管理面と家族関係面が、知的障害者及び精神障害者では、人間関係・社会関係面、家族関係面の側面が支援と深く関係しており、相談支援専門員は障害種別よりもエンパワメント支援を中心に据えており、その強化に関連する側面を重視する傾向。

・パネル調査の結果から、利用者調査は地域で暮らす自信が高くなる傾向と入所を検討することが減少する傾向があったが、相談支援に対する満足度は低下している。

・質的調査の結果としては、相談支援を受けることにより、利用者は状態、気持ち、環境の変化を示し、その要因として、相談支援専門員側での傾聴、エンパワメント、対話、環境調整、家族支援が、利用者側の話すこと、自ら気づくこと、納得すること、目標設定、安定感が、両者以外の要因としては、居宅介護、通所施設、医療、仲間、家族、近隣住民が示された。

・ケアマネジメントを介して利用者の QOL を評価していく上では、利用者と相談支援専門員の関係や他のインフォーマルを含めたサービスの提供状況を含めて検討していく必要が明らかとなった。

このように、数々の研究事業が実施され、ケアマネジメント手法を含む相談支援に重要な項目や必要となる研修内容について、検討・議論がなされ、様々な研究手法を踏まえて報告書が作成されている。

今回の、研究については、平成 27 年度より行われた、『相談支援の質の向上に向けた検討会』の内容・方向性及びこれまでの研究事業等の検討内容を踏まえていくことになる。

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と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」について身に付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・活用テクニク」「ネットワーキング」について身に付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」を身に付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
けたい内容」「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。

(資料2) 介護支援専門員に対する研修と相談支援専門員研修の
関係

(資料2) 介護支援専門員に対する研修と相談支援専門員研修の関係

分担研究者：高野 龍昭（東洋大学ライフデザイン学部）

1. はじめに

介護保険法（1997年成立・2000年施行）における介護支援専門員は、介護保険制度における要介護者等のケアマネジメント従事者として同法第7条第5項に規定され、1998年からその養成が始まった。

その有資格者は、2016年までの19年間で約66万7千人が輩出されており（介護支援専門員実務研修受講試験合格者数として厚生労働者が示している合計数）そのうち、居宅サービス分野のケアマネジメント従事者（実数）は、居宅介護支援（要介護者のケアマネジメント）で約9万6千人、介護予防支援（要支援者のケアマネジメント）で約1万1千人、合計で10万7千人と報告されている（厚生労働省「平成25年介護サービス施設・事業所調査」による）。

また、同法の2005年改正（2006年施行）の際には、介護支援専門員の上位資格である主任介護支援専門員も制度化され、それ以降も継続的に養成が続いている。

この介護支援専門員は、障害者総合支援法における相談支援専門員にとって隣接領域で類似の業務を行う資格職であると言えるが、相談支援専門員に先駆けてすでに19年前から養成が始まっている。そこでは、資格取得にあたっての研修・資格更新のための研修・主任介護支援専門員の資格取得にあたっての研修・主任介護支援専門員の資格更新のための研修といった一連の体制が構築されている状況にある。

一方、介護支援専門員と相談支援専門員の関係については「障害福祉サービスを利用してきた障害者が介護保険サービスを利用する場合や、障害福祉サービスと介護保険サービスを併給する場合等において、相談支援専門員とケアマネジャー（筆者註：介護支援専門員）が利用者の状態やサービスの活用状況等について情報共有を図るなど、緊密な連携を行うことが必要である」（厚生労働省社会保障審議会介護保険部会『介護保険制度の見直しに関する意見』2016年12月）とも指摘されている。

このような点から、相談支援専門員の研修体系の検討・構築にあたっては、介護支援専門員のそれを参考にすべき点が多いと思われる。そこで、本稿では、介護支援専門員の養成課程の経過と概要について把握し、相談支援専門員の研修体系の検討で必要となる課題を示したい。

2. 介護支援専門員の養成課程・研修体系

(1) 資格制度創設（1998年）から2005年まで

1) 概要

前述のとおり、介護支援専門員の資格制度は介護保険法（1997年成立・2000年施行）によって創設され、1998年度からその養成が開始されている。

その仕組みは、各都道府県が責任主体となり、医療・介護分野での一定の実務経験者

に「介護支援専門員実務研修受講試験」の受験資格を与え、「介護支援専門員実務研修受講資格試験」に合格し、その合格者が「介護支援専門員実務研修」を受講・修了することで資格を取得するというものである。以下、この . . . について概要を示す。

介護支援専門員実務研修受講試験の受験資格

* 5年以上（900日以上）の実務で受験資格付与

- ・ 医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、義肢装具士、歯科衛生士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、栄養士（管理栄養士を含む）、精神保健福祉士
- ・ 老人福祉施設や障害者施設等で相談援助業務に従事
- ・ 訪問介護員養成研修 2 級課程を修了し介護等の業務に従事
- ・ 老人福祉施設や障害者施設等で社会福祉主事任用資格をもって介護等の業務に従事

* 10年以上（1000日）の実務で受験資格付与

- ・ 老人福祉施設や障害者施設、老人デイサービス事業などで介護等の業務に従事（社会福祉主事任用資格保持者以外）

介護支援専門員実務研修受講資格試験

* 各都道府県が実施するが、試験問題・合格基準は全国一律のもので、毎年 1 回実施

* 全 60 問（以下の 3 分野）の多肢選択方式の筆記試験（120 分）

- ・ 介護支援分野（介護保険制度・ケアマネジメントの方法に関する分野）= 25 問
- ・ 保健医療サービス分野（保健医療の知識・介護保険サービスのうち医療系サービスに関する知識）= 20 問
- ・ 福祉サービス分野（相談支援の方法・社会福祉制度・介護保険サービスのうち福祉系サービスに関する知識）= 15 問

* 受験資格の専門分野に応じて一定の受験免除部分あり

介護支援専門員実務研修

* 資格取得の要件となる研修（図 1）として位置づける

* 時間数 計 32 時間

図 1

研修課目		時間数
講義	都道府県内情勢・介護支援専門員の基本姿勢等	2
	要介護認定等基準及び認定調査手法	4
	課題分析・居宅サービス計画等作成手法説明	7
	要介護認定等基準及び認定調査手法	4
演習	課題分析・居宅サービス計画等作成演習	4
	課題分析・居宅サービス計画等作成演習	9
	意見交換・講評	2
実習	要介護認定等認定調査実習	
	課題分析・居宅サービス計画等作成実習	

2) 特徴と課題

以上を概観すると、制度創設期のこの時期の特徴は以下の3点にまとめることができる。

ひとつは、介護支援専門員の資格取得の門戸を広くしたことである。医療・介護分野での一定の実務経験があれば、専門分野・専門性の深さをさほど問うことなく実務研修受講試験の受験資格を与え、人材確保を図ろうとしたと考えられる。

2つめには、筆記試験という関門を設けることによって、制度やケアマネジメントに関する基本的な知識を有していると思われる者のみに実務研修を受講可能としたことである。これによって、門戸を広くする一方で、研修受講者を絞り込むというねらいがあったと思われる。

3つめには、実務研修の時間数を一定程度絞り込み、ケアマネジメントに関する実務的な講義と演習・実習を主眼としたものにしたことである。当時の訪問介護員（ホームヘルパー）養成研修（3級で約50時間、2級で約150時間）と比較してもコンパクトな研修であったと言える。受講対象者はすべて何らかの医療・介護の現場実務者であり、そうした者に対する新たな資格取得の研修であるため、短時間で効率的な研修を実施するねらいがあったと考えられる。これには、事前に筆記試験で制度等の知識を担保したことも大きく影響している。

ただし、こうした研修体系であったがゆえに現れた課題として、以下の点があげられる。

まず、ケアマネジメントの基本である「個別の相談支援」と「地域支援」に関心がさほどない層まで資格取得可能となったため、介護支援専門員の資質に疑義が生じ始めたことがある。また、そうした点に関心がある層が資格取得に至ったとしても、ケアマネジメントそのものが新しく移入された理念・手法であったため、この実務研修で定められた程度の比較的短時間の研修では、「介護保険制度の要」とも言われる介護支援専門員に必要な資質を涵養できていないのではないかという指摘が生じている。

さらに、すべてが初任者・ビギナーであったと言っても過言ではない当時の初期の介護支援専門員に対し、事業所・法人のなか、さらには地域内に指導・助言ができるような体制がなかったことも、資質向上を促すことができなかつた一因かも知れない。

これらの点に対応して、実務研修とは別に、介護保険制度の2000年施行後に次の2つの研修が制度化されて実施されるようになった。これらは、いずれも都道府県事業であり、資格取得とは別のものとして扱われる研修で、受講も義務付けられているものではないが、実務研修を補完するものとして一定程度機能してきた。

* 介護支援専門員現任研修事業（2001年開始）

- ・基礎研修（概ね18時間程度）：実務経験1年未満の者を対象
講義（6~9時間）および演習（9~12時間）
- ・専門研修（概ね12時間程度）：実務経験1年以上の者を対象

* ケアマネジメントリーダー養成研修（2003年開始）

- ・時間数：18時間
- ・市町村が推薦する介護支援専門員を対象とし、介護支援専門員の支援活動を行う

上での視点、心得、具体的な活動事例、スーパービジョンに関する演習など、ケアマネジメントリーダーとして必要な知識・技術を修得させる内容

(2) 2006年から2014年まで

1) 改正介護保険法(2005年成立・2006年施行)

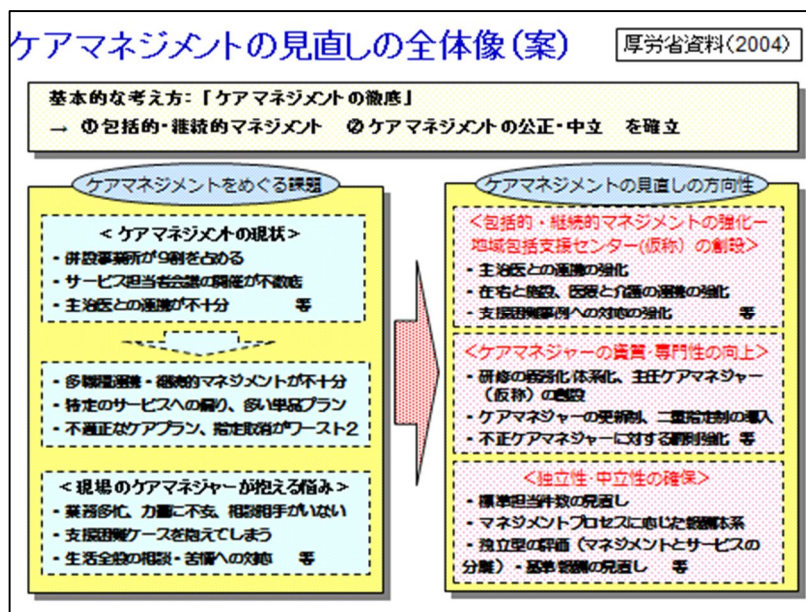
介護保険法はその附則第2条に「施行後5年を目途としてその全般に関して検討が加えられ、その結果に基づき、必要な見直し等の措置が講ぜられるべき」という規定があり、2004年前後から見直しの議論が始まり、2005年に改正法が成立、2006年にそれが施行されることとなった。

その見直しの議論のなかで、ケアマネジメントに関して次のような意見がまとめられた(厚生労働省社会保障審議会介護保険部会『介護保険制度の見直しに関する意見』2004年7月)。

- ・介護給付、新・予防給付、介護以外の生活支援サービス、高齢者に対する情報提供、地域のマネジメント機関の支援といった、地域における総合的なマネジメントを実施・調整する機関として(中略)「地域包括支援センター(仮称)」の創設が求められる。
- ・ケアマネジャーについては(中略)専門性の確立の観点から、一定の範囲内での現任研修を義務化するなど研修の強化を図るとともに、基準や報酬と連動した研修・資格の体系的見直しを行う必要がある。また、資格要件についても更新制を導入し、更新時の研修を義務づけるなどの見直しを検討する必要がある。

この議論のなかでは、その他の論点もまとめ、介護支援専門員に対する以下のような見直し案が提示された(図2)。

図2



2) 2006年改正における介護支援専門員の研修体系等の見直し

これらの動きを受け、2006年には介護支援専門員の研修体系と資格制度について、次のような見直しが講じられた。

介護支援専門員の資格登録制・登録有効期限の設定

介護支援専門員の資格取得に関しては従前の仕組みを踏襲するものの、実務研修修了時に資格取得者であることを都道府県知事の定める名簿に登録を行い、登録証を発行する。

それに合わせて、登録証の有効期限を5年間と定め、その更新のためには新たに研修(専門研修)受講を必須とする。

研修体制の体系化

前述の専門研修だけでなく、以下のように研修体系を見直して新たな研修体制を構築する。

ア 実務研修

- ・従来から実施している資格取得のための研修を見直す。
- ・研修の時間数を44時間に増やし、課目等も図3-1のように改める。

図3-1

研修課目(介護支援専門員実務研修)		時間数
講義	介護保険制度の理念と介護支援専門員	2
	介護支援サービス(ケアマネジメント)の基本	2
	要介護認定等の基礎	2
	介護支援サービス(ケアマネジメント)の基礎技術	
	受付及び相談と契約	1
	アセスメント、ニーズの把握の方法	2
	居宅サービス計画等の作成	2
	モニタリングの方法	2
	実習オリエンテーション	1
	介護支援サービス(ケアマネジメント)の展開技術	
	相談面接技術の理解	3
地域包括支援センターの概要	2	
演習	介護支援サービス(ケアマネジメント)の基礎技術	
	アセスメント、ニーズの把握の方法	4
	アセスメント、居宅サービス計画等作成演習	6
	居宅サービス計画等の作成	4
	介護予防支援(ケアマネジメント)	4
	介護支援サービス(ケアマネジメント)の展開技術	
	チームアプローチ演習	3
意見交換、講評	1	
実習	介護支援サービス(ケアマネジメント)の基礎技術に関する実習	
	合計	44

イ 実務従事者基礎研修

- ・実務に就いて6～12ヶ月の者を対象とする研修(図3-2)を新設する(介護支援専門員が所属する事業者・施設にこの研修を受講させる努力義務を課す)。
- ・時間数は33時間とする。

図3-2

研修課目(介護支援専門員実務従事者基礎研修)		時間
講義	ケアマネジメントとそれを担う介護支援専門員の倫理	3
	ケアマネジメントのプロセスとその基本的考え方	7
	ケアマネジメント演習講評	6
演習	ケアマネジメント点検演習	14
	研修を振り返っての意見交換、ネットワーク作り	3
合計		33

ウ 専門研修課程

- ・実務経験6ヶ月以上の者を対象とする研修(図3-3)を新たに設ける。
- ・資格登録の更新を初めて行う際に必須となる研修と位置づける。
- ・時間数は33時間とする。

図3-3

研修課目(専門研修)		時間
講義	介護保険制度論	2
	対人個別援助	2
	ケアマネジメントとそれを担う 介護支援専門員の倫理	1
	ケアマネジメントのプロセスとその基本的考え方	3
	保健医療福祉の基礎理解	
	「高齢者の疾病と対処及び主治医との連携」	4
	「社会資源活用」	3
	「人格の尊重及び権利擁護」	2
	「リハビリテーション」	3
	「認知症高齢者・精神疾患」	3
	サービスの活用と連携	
	「訪問介護・訪問入浴介護」	3
「訪問看護・訪問リハビリテーション」	3	
「居宅療養管理指導」	3	
「通所介護・通所リハビリテーション」	3	
「短期入所・介護保険施設」	3	
「介護保険施設・認知症対応型共同生活 介護・特定施設入居者生活介護」	3	
「福祉用具・住宅改修」	3	
演習	対人個別援助技術(ソーシャルケースワーク)	9
合計		33

3 課目を選択して受講

エ 専門研修課程

- ・実務経験 3 年以上の者を対象とする研修（図 3 - 4）を新たに設ける。
- ・資格登録の更新を行う際には毎回必須となる研修として位置づける。
- ・時間数は 20 時間とする。

図 3 - 4

研修課目(専門研修)		時間
講義	介護支援専門員特別講義	2
	介護支援専門員の課題	3
	「居宅介護支援」事例研究 1	6
	「施設介護支援」事例研究 2	6
演習	サービス担当者会議演習	3
	「居宅介護支援」演習 1	6
	「施設介護支援」演習 2	6
合計		20

1 か 2 を選択して受講

「主任介護支援専門員」資格の創設

2006 年改正で新たに法定化された地域支援事業における必須事業の包括的支援事業のうち「包括的継続的ケアマネジメント支援事業」を念頭においた新たな資格職として、主任介護支援専門員を創設する。

この主任介護支援専門員の主な役割は、1)保健医療・福祉サービス提供者のネットワーク構築、2)介護支援専門員への助言指導（スーパービジョン）、3)地域包括ケアシステム構築のための地域づくりと位置づけ、地域包括支援センターに必置とする。その他に、居宅介護支援事業所においてもこの配置が報酬上の加算（特定事業所加算）の算定要件のひとつとなるなどとなった。

この資格取得のためには、介護支援専門員の実務経験を 5 年以上有する者が、「主任介護支援専門員研修（64 時間）」（図 3 - 5）を修了することが要件となった。

図 3 - 5

研修課目(主任介護支援専門員研修)		時間
講義	対人援助者監督指導(スーパービジョン)	6
	地域援助技術(コミュニティソーシャルワーク)	3
	人事・経営管理に関する講義	3
	主任介護支援専門員の役割と視点	5
	ケアマネジメントとそれを担う	3
	介護支援専門員の倫理	
	ターミナルケア	3
	人事・経営管理	3
	サービス展開におけるリスクマネジメント	3
	演習	対人援助者監督指導
地域援助技術		3
事例研究及び事例指導方法		18
合計		64

3) 特徴と課題

2006年の改正は、介護支援専門員の資格登録制の導入とその有効期限の設定、その登録の更新のための研修の新設、主任介護支援専門員の資格制度の創設が大きなポイントである。それまでの介護支援専門員の研修は、有資格者創設のための実務研修にほとんどの比重を置いてきていたが、2004年からの議論をもとに、この改正において資質向上のために体系化・構造化されたと言えよう。

すなわち、筆記試験と実務研修のあと、実務従事者基礎研修で業務に対する最低限の資質を涵養し、登録の更新に向けて少なくとも5年以内には継続的な研修が義務付けられ、特に専門研修では実践的な演習形式の研修に重きを置くこととなった。

それに加え、介護支援専門員のスーパービジョン等を担う主任介護支援専門員が地域内に配置され、資格取得後のOJTなどの体制が一応は整備されることとなった。

しかし、実際には、この時期の研修に対しては、次のような課題の指摘も少なくなかった。

ひとつには、研修の時間数が多く、介護支援専門員の実務に差し支えるというものである。過疎地域を抱える都道府県などでは、受講のための移動時間なども重荷だという声が多くなった。

それに関連して、研修の受講料の負担も大きくなった。これについては、都道府県ごとに受講料が大きく異なっており、不公平だという声もあった。

また、研修を担う都道府県担当者・実施委託団体の力量、さらには講師を担当する者の力量に差があり、国の示したカリキュラムどおりに実施されているとはしても、実際の研修の中身には差異が生じているという指摘もあった。

(3) 2006年から2014年まで

1) 2度の介護保険法改正(2011年成立・2012年施行 および 2014年成立・2015年施行)

00年代終盤から「地域包括ケアシステム」をキーワードに介護保険制度の改革議論が激しくなった。そのなかで、ケアマネジメントに対しては、次のような厳しい指摘が立て続けに示された。

・厚生労働省『地域包括ケア研究会報告書』(2010年4月)

「(介護支援専門員によるケアマネジメントについては)アセスメントやケアカンファレンスが十分に行われておらず、介護支援専門員によるケアマネジメントが十分に効果を発揮していないのではないかと指摘がある」

「利用者や家族の意向を尊重するだけでなく、自立支援に向けた目標指向型のケアプランを作成できるようにすべき」

「介護支援専門員(や医師等)の理解不足や区分支給限度額の存在などの影響から、(訪問看護や訪問リハビリテーション以外の)他の介護サービスが優先され、必要な(看護や)リハビリテーションが行われていない」

「(地域包括支援センターの機能として)介護支援専門員への支援が十分に行えていないところが多いのではないか、介護予防関係事業に忙殺されて総合相談業務や包括的継続的マネジメントに十分取り組めていないのではないか」

- ・日本総合研究所『介護支援専門員の資質向上と今後のあり方に関する調査研究 ケアプラン詳細分析結果報告書(平成 23 年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業)』(2012 年 3 月)

「認知症や廃用症候群の事例における利用者の状態像に応じた参考となるケアプランの情報が不足」「課題整理の根拠となった情報の記録方法が定まっていない」

「ケアプランの記述方法に捉われ、課題分析が不十分」

「情報収集が十分に実施できていない」「収集した情報の分析と課題解決の優先順位付けが不十分」「週単位以外のサービスの記載が不十分」

「医療ニーズに関する課題の整理が不足」「主治医からの情報収集が十分に実施できていない」

これらを踏まえ、2014 年改正・2015 年施行時の制度改正に向けて、以下のような提言が示されるに至った。

- ・介護支援専門員(ケアマネジャー)の資質向上と今後のあり方に関する検討会『介護支援専門員の資質向上と今後のあり方に関する検討会における議論の中間的な整理』(2013 年 1 月)

#介護支援専門員に係る研修制度の見直し

- ・演習に重点を置いた研修への見直しや修了評価の実施を検討、OJT による研修の実施も検討
- ・実務研修の充実や実務従事者基礎研修の必修化について検討
- ・更新研修や研修カリキュラムについて見直しを検討

#主任介護支援専門員についての見直し

- ・研修修了時の修了評価や更新制の導入について検討
- ・主任介護支援専門員による初任段階の介護支援専門員に対する現場での実務研修の導入について検討

これらを概括すると、以下の点の力量不足が指摘されたに他ならない。

ひとつには、医療的ニーズを有する利用者のアセスメントが不十分であるという点である。とりわけ、高齢者に多い脳血管疾患、認知症、運動器疾患を有する高齢者のアセスメントの力量が問われることとなった。このことについては、職種間連携の課題も併せて問われるものである。

2 つめには、医療介護一体改革の流れのなか、在宅や介護保険施設での機能訓練や看取りが促進されるなか、その場面での介護支援専門員の力量・役割についてである。

3 つめには、インフォーマル・サポートを含めた介護保険制度外のサービス、他の制度によるサポートについての理解不足である。

最後に、介護保険制度で強調される自立支援に資するケアマネジメントが実施されてい

ないという指摘である。介護保険における保険給付は法第2条第2項に「要介護状態等の軽減又は悪化の防止に資するよう行われるとともに、医療との連携に十分配慮して行われなければならない」と規定されており、近年の制度改正ではこれが強調された施策が目立つ。そのなかで、介護支援専門員にも医療的な知識をもとに、要介護状態等＝心身の機能を改善させる・悪化防止をするケアマネジメントが求められる傾向が強くなった。

2) 2015年の介護支援専門員研修体系の改正

こうした流れのなか、2015年度から、「介護支援専門員実務研修受講資格試験（筆記試験）」の受験資格が見直され、以下のように厳格化された。

*5年以上（900日以上）の実務で受験資格付与

- ・医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、義肢装具士、歯科衛生士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、栄養士（管理栄養士を含む）、精神保健福祉士
- ・老人福祉施設や障害者施設等で相談援助業務に従事

つまり、従来の受験資格の範囲を狭め、医療・福祉分野の国家資格者で実務経験5年以上に者に限定されたことになる（相談援助業務従事者を除く）。

さらに、筆記試験においては、全60問のうち、受験資格の専門分野に応じて一定の受験免除部分があったが、この年からそれが撤廃され、すべての受験者が60問の解答を義務付けられることとなった。

3) 2016年の介護支援専門員研修体系の改正

2016年度の研修からは、次のような改正が加えられた。

介護支援専門員に関する研修体系

ア 実務研修

- ・内容を見直して、従来の実務従事者基礎研修と統合させる。
- ・時間数を87時間へと大幅に増やし、課目等も図4-1のように改める。
- ・加えて、研修終了時に修了評価を義務付ける。

図4-1

研修課目(新・介護支援専門員実務研修)		時間
講義	介護保険制度の理念・現状及びケアマネジメント	3
	ケアマネジメントに係る法令等の理解(新)	2
	地域包括ケアシステム及び社会資源(新)	3
	ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の意義(新)	3
	人格の尊重及び権利擁護並びに介護支援専門員の倫理(新)	2
	ケアマネジメントのプロセス(新)	2
	実習オリエンテーション	1
講義・演習	自立支援のためのケアマネジメントの基本	6
	相談援助の専門職としての基本姿勢及び相談援助技術の基礎	4

	利用者、多くの種類の専門職等への説明及び合意(新)	2
	介護支援専門員に求められるマネジメント(チームマネジメント)(新)	2
	ケアマネジメントに必要な基礎知識及び技術	
	受付及び相談並びに契約	1
	アセスメント及びニーズの把握の方法	6
	居宅サービス計画等の作成	4
	サービス担当者会議の意義及び進め方(新)	4
	モニタリング及び評価	4
	実習振り返り	3
	ケアマネジメントの展開(新)	
	基礎理解	3
	脳血管疾患に関する事例	5
	認知症に関する事例	5
	筋骨格系疾患と廃用症候群に関する事例	5
	内臓の機能不全(糖尿病、高血圧、脂質異常症、心疾患、呼吸器疾患、腎臓病、肝臓病等)に関する事例	5
	看取りに関する事例	5
	アセスメント、居宅サービス計画等作成の総合演習(新)	5
	研修全体を振り返っての意見交換、講評及びネットワーク作り	2
実習	ケアマネジメントの基礎技術に関する実習	
	合計	87

「ケアマネジメントの基礎技術に関する実習」については、主任介護支援専門員が配置されている事業所に協力してもらうことが適当と規定されている。

イ 専門研修課程

- ・内容を見直して、時間数も56時間へと増やす。
- ・課目等については図4-2のように改める。
- ・加えて、研修終了時に修了評価を義務付ける。

図4-2

研修課目(専門研修)		時間
講義	介護保険制度及び地域包括ケアシステムの現状	3
	対人個別援助技術及び地域援助技術	3
	ケアマネジメントの実践における倫理	2
	ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の実践(新)	4
	個人での学習及び介護支援専門員相互間の学習(新)	2
講義・演習	ケアマネジメントにおける実践の振り返り及び課題の設定	12
	ケアマネジメントの演習(新)	

	リハビリテーション及び福祉用具の活用に関する事例	4
	看取り等における看護サービスの活用に関する事例	4
	認知症に関する事例	4
	入退院時等における医療との連携に関する事例	4
	家族への支援の視点が必要な事例	4
	社会資源の活用に向けた関係機関との連携に関する事例	4
	状態に応じた多様なサービス(地域密着型サービス、施設サービス等)の活用に関する事例	4
	研修全体を振り返っての意見交換、講評及びネットワーク作り(新)	2
	合計	56

ウ 専門研修課程

- ・内容を見直して、時間数も 32 時間へ増やす。
- ・課目等は図 4 - 3 のように改める。
- ・加えて、研修終了時に修了評価を義務付ける。

図 4 - 3

研修課目(専門研修)		時間
講義	介護保険制度及び地域包括ケアシステムの今後の展開	4
講義・演習	ケアマネジメントにおける実践事例の研究及び発表(新)	
	リハビリテーション及び福祉用具の活用に関する事例	4
	看取り等における看護サービスの活用に関する事例	4
	認知症に関する事例	4
	入退院時等における医療との連携に関する事例	4
	家族への支援の視点が必要な事例	4
	社会資源の活用に向けた関係機関との連携に関する事例	4
	状態に応じた多様なサービス(地域密着型サービス、施設サービス等)の活用に関する事例	4
	合計	32

主任介護支援専門員の研修体系

- ・従来の主任介護支援専門員研修を見直して、時間数を 70 時間に増やし、課目等を

- 図 - 4 のように改める。それに加えて、研修終了時に修了評価を義務付ける。
- 主任介護支援専門員の資格に 5 年の有効期間を新たに設け、資格の更新には新設する 46 時間の「主任介護支援専門員更新研修」の受講・修了を必須とする。この研修の課目等を図 4 - 5 のように定める。それに加えて、研修終了時に修了評価を義務付ける。

図 4 - 4

研修課目		時間
講義	主任介護支援専門員の役割と視点	5
	ケアマネジメントの実践における倫理的な課題に対する支援	2
	ターミナルケア	3
	人材育成及び業務管理	3
	運営管理におけるリスクマネジメント	3
講義・演習	地域援助技術	6
	ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の実現(新)	6
	対人援助者監督指導	18
	個別事例を通じた介護支援専門員に対する指導・支援の展開	24
合計		70

図 4 - 5

研修課目		時間
講義	介護保険制度及び地域包括ケアシステムの動向(新)	4
講義・演習	主任介護支援専門員としての実践の振り返りと指導及び支援の実践(新)	
	リハビリテーション及び福祉用具活用に関する事例	6
	看取り等における看護サービスの活用に関する事例	6
	認知症に関する事例	6
	入退院時等における医療との連携に関する事例	6
	家族への支援の視点が必要な事例	6
	社会資源の活用に向けた関係機関との連携に関する事例	6
	状態に応じた多様なサービス(地域密着型や施設サービス等)の活用に関する事例	6
合計		46

この主任介護支援専門員更新研修の受講要件として、主任介護支援専門員である者のうち、以下のいずれかに該当する者に限定する。

介護支援専門員に係る研修の企画、講師やファシリテーターの

経験がある者

地域包括支援センターや職能団体等が開催する法定外の研修等に年四回以上参加した者

日本ケアマネジメント学会が開催する研究大会等において、演題発表等の経験がある者

日本ケアマネジメント学会が認定する認定ケアマネジャー主任介護支援専門員の業務に十分な知識と経験を有する者であり、都道府県が適当と認める者

その他

- ・新たに、「介護支援専門員地域同行型研修」を新設する。
- ・これは、『介護支援専門員（ケアマネジャー）の資質向上と今後のあり方に関する検討会における議論の中間的な整理』（2013年1月）において、「初任段階の介護支援専門員に対して、主任介護支援専門員が現場での実地研修により、指導・支援する仕組みの導入を検討すべきである」との提言があったことによるもので、以下のような概要となる。

主体 = 区市町村

対象 = 実務開始後概ね1年を経過した介護支援専門員

担当（アドバイザー）= 主任介護支援専門員

目的 = OJTの機会が十分ではない介護支援専門員に対する現場での実習に主眼を置いた研修プログラムを実施する

課目 = 計19時間

アドバイザー事前研修（4h）

研修 初日（3h）

個別同行実習（12h）

最終日（4h）

4）特徴と課題

この時期は、「地域包括ケアシステムの構築」という政策動向に併せて、ケアマネジャーへの指摘・批判を踏まえ、研修のボリュームが拡大されていることになった。2015年以前の研修の課題（実務者の負担）はあるものの、それよりも資質向上のための研修拡充を意識したものとなっている。さらに、各研修に修了時の評価を課すなど、資格に直結する研修として厳格なものとしていこうとする意図も見える。

さらに、研修の内容が医療ニーズを有する利用者のアセスメント等に傾いてきており、医療と介護の連携のキーパーソンとしての役割期待がうかがえる。また、心身機能の改善や悪化防止の力量向上という介護保険の政策動向にも合わせた研修の組み換えもうかがえる。

こうした点に関しては、介護保険分野でのケアマネジメントが、社会学分野で言ういわゆる「医療化」あるいはリハビリテーション分野で言う「医学モデル」に傾倒してしまう

危険性を排除できない状況にあると考えられる。このことは、「個別の生活支援」「地域支援」というそれらとは対極にあるはずのケアマネジメントのあり方を変えていくことになるのかも知れない。

一方、この時期の研修見直しに関しては、主任介護支援専門員による初任者の実地での研修やOJTを意識した新たなプログラムが創設されていることにも注目すべきである。

3. 小括

相談支援専門員と介護支援専門員の研修体系等を比較してみたとき、以下のような相違点と課題が浮かび上がる。

今後の相談支援専門員の研修体系の検討に際しては、類似かつ連携相手として重要な職種である介護支援専門員の研修におけるこれらの点を十分に踏まえる必要があると考えられる。

資格取得者の専門分野・基礎的な資格

2015年度以降の筆記試験受験者の枠は狭まったが、ケアマネジメントに関連する実務経験者だけでなく、広く医療・福祉の実務経験者に資格取得ができるように門戸が開かれてきた。その結果、相談支援の業務（ソーシャルワーク等）を専門分野とはしない職種も、数多く介護支援専門員の資格取得・実務に至っている。

実際、1998年から2016年までの筆記試験合格者の職種別内訳は、1位：介護福祉士（42.8%）、2位：看護師および准看護師（24.7%）、3位：相談援助業務従事者および介護等業務従事者（11.1%）、4位：社会福祉士（6.2%）、5位：保健師（4.0%）となっている（厚生労働省による）。

また、現任の実務者については、近年は、1位：介護福祉士（59.3%）、2位：看護師および順看護師（11.9%）、3位：社会福祉士（11.1%）、4位：訪問介護員2級（2.6%）、5位：歯科衛生士（1.8%）となっている（三菱総合研究所『居宅介護支援事業所及び介護支援専門員の業務等の実態に関する調査研究事業報告書』2016年3月）。

筆記試験による制度やケアマネジメントに関する知識の担保

介護支援専門員については、資格取得のための実務研修の受講にあたり、全国一律の筆記試験で一定の成績を修めた者のみを対象としている。

そのため、実務研修等においては、制度やケアマネジメントの基礎知識等に関する課目の時間数は比較的少なく設定されており、ケアマネジメントの具体的な方法などの実務に即した課目を多く設定することが可能となっている。

資格取得後の研修・上位資格等の体系化・構造化

資格取得のための研修だけでなく、特に2006年以降は制度の見直しを繰り返しながら、資格登録の更新とそのため研修、上位資格である主任介護支援専門員等の体系的・構造的な構築が行われている。

資格取得後、実務を継続するためには、5年間の登録有効期間の間に所定の課程の研修を受けることが義務づけられ、最新の制度・動向、ケアマネジメントの知識・技術を習得することとなる。

また、上位資格として主任介護支援専門員の資格が設けられ、介護支援専門員に対するスーパービジョンや地域ネットワーク構築等の業務にあたることとなっている。また、地域包括支援センターには必置となる規定も定められている。

さらに、2016年以降は、主任介護支援専門員が初任レベルの介護支援専門員に対するOJT的な研修制度が創設され、所属する事業所・法人の枠を越えた地域内での実地での指導助言を行う体制も構築されつつある。

ただし、こうした研修体制の構築にあたっては、時間や費用などの負担が過重であるとの声が介護支援専門員および所属事業所等からあることも見過ごすことはできない。

研修内容の変化

特に2015年以降の研修体系の見直しにおいては、2つの変化が見て取れる。

ひとつめには、演習形式の課目の増加である。講義形式で知識を習得する課目よりも、事例をもとにしたケアマネジメントの技術を習得する演習形式の課目を重視している流れがある。これは、2010年以降の介護支援専門員に対する指摘・批判のうち、アセスメントの技術が不足しているという点に答えようとするものとも考えられる。

ふたつめには、医療的なニーズを有する利用者に対するケアマネジメントを重視した課目が増加していることである。疾患別・状態別の利用者像を描き、それに対応した支援を効果的に行うための演習が増加している。これについても、介護支援専門員に対する指摘・批判のうち、医療的な問題に対応するスキルが不足しているという点に答えようとするものと考えられる。併せて、医療・介護の連携推進という医療保険・介護保険の制度改正の流れに即したものとも言える。

ただし、これについては、ケアマネジメントで重視してきた生活全般への支援・環境の支援（利用者への適合）などという「社会モデル」を軽視し、心身機能の改善等を最優先に志向する「医学モデル」的な価値・知識の拡大に繋がる危うさもうかがえる。

(資料3) 初任研修・現任研修たたき台素案の背景・狙い・特徴

資料3 - 1 相談支援専門員研修改正の背景

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

資料3 - 3 相談支援従事者現任研修モデルカリキュラム案の開発

資料3 - 4 相談支援従事者養成研修における意思決定支援の取り扱い

資料3 - 5 相談支援従事者研修の新カリキュラム案

資料3 - 1 相談支援専門員研修改正の背景

分担研究者：島村 聡（沖縄大学人文学部）

趣旨

本稿では、今回の研究において相談支援従事者初任者研修および現任研修が見直されるに至った背景を、近年におけるわが国の障がい者の相談支援体制の整備の歴史的な変遷を振り返る中から明らかにする。また、これまで研修見直しに直接的に関わった厚生労働省障害者保健福祉推進事業における研究成果から、研修に求められたシラバスに触れた上で、2016年(平成28年)10月にまとめられた相談支援の質の向上に向けた検討委員会における議論を踏まえ、研修見直しの方向性を確認する。

1. 起点となった「障害者ケアガイドライン」

(1) 障害者ケアガイドラインの理念と原則

障がい者ケアマネジメントの歴史は、1995年(平成7年)に日本障害者リハビリテーション協会に「障害者に係る介護サービス等の提供方法及び評価に関する検討会」が発足し、身体・知的・精神の障がい分野ごとのケアガイドラインが策定されたところから始まる。また、相談支援専門員については、その前身である障害者ケアマネジメント従事者が介護等体制整備試行的事業に位置づけられた1996年(平成8年)度に遡る。当時は、介護保険制度を意識して、障がい者に対する支援との差を整理しつつ、制度として動き出した介護支援専門員の状況に照らしながら、一方で、高齢者に比べ個別性の高い障がい者の生活に配慮する現実的な議論も合わせて行っていた。その議論が反映されたのが、以降のモデル事業である。全国に数か所の市町村を設定し、実践を通して障がい者が持つ特有のニーズに対して相談支援者がどのような心構えを持ち、どのような対応をすることが適切であるのかを確認することになった。それらの確認が集約されたものが2002年(平成14年)3月に策定された障害者ケアガイドライン(以下、「ガイドライン」という。)であった。

ガイドラインについてポイントをまとめておく。まず、障がい者の地域生活支援の手法として障害者ケアマネジメントを定義し、「障害者の地域における生活支援するために、ケアマネジメントを希望する者の意向を踏まえて、福祉・保健・医療・教育・就労などの幅広いニーズと、様々な地域の社会資源の間に立って、複数のサービスを適切に結びつけて調整を図るとともに、総合的かつ継続的なサービスの供給を確保し、さらには社会資源の改善及び開発を推進する援助方法である。」とした。また、その際の考慮すべき点として、

障害者の地域生活を支援する、 ケアマネジメントを希望する者の意向を尊重する、
利用者の幅広いニーズを把握する、 様々な地域の社会資源をニーズに適切に結びつける、
総合的かつ継続的なサービスの供給を確保する、 社会資源の改善及び開発を推進する、
という利用者中心、ニーズ中心の考え方とそのニーズを実現させるための地域変革の姿勢も示された。

さらに、障害者ケアマネジメントの基本理念として、(1)ノーマライゼーションの実現に

向けた支援、(2)自立と社会参加の支援、(3)主体性、自己決定の尊重・支援、(4)地域における生活の個別支援、(5)エンパワメントの視点による支援、が明記され、支援の原理となる個別性の尊重や利用者エンパワメントが打ち出されたことは介護保険制度との対比の中で目を引いた。

また、障害者ケアマネジメントの原則は、(1)利用者の人権への配慮、(2)総合的なニーズ把握とニーズに合致した社会資源の検討、(3)ケアの目標設定と計画的実施、(4)福祉・保健・医療・教育・就労等の総合的なサービスの実現、(5)プライバシーの尊重、が謳われた。障害者ケアマネジメントの過程も定義した上で、障がい者の地域生活支援がケアマネジメントという明確な手続きの元、分野横断的・総合的な支援として機能することが求められた。

加えて、相談窓口においてチームアプローチに基づいた総合相談が可能となり、利用者がケアマネジメント従事者を選択できるようにすることや障害種別にこだわらず、身体障害者（児）、知的障害者（児）、精神障害者等に幅広く対応するなど柔軟で積極的な対応を求めている。3 障害の法制度が縦割りの中でも障害種別を問わない支援を想定したものであった。

(2) ガイドラインが求めた相談支援の実施体制と従事者の役割

ガイドラインは障害者ケアマネジメントの実施主体を第一義的には市町村であり、市町村が自ら実施するか、あるいは都道府県及び市町村が委託して実施すると明記した。行政改革の流れから福祉分野に関しても業務の市町村移譲が進んではいたものの、当時としては明確な姿勢を打ち出したものと感じられた。後に起こる障害児（者）地域療育等支援事業の一般財源化の動きとともに広域の支援体制をどうするかという議論にも結び付いた。

研修の構成との関わりが最も深い障害者ケアマネジメント従事者の役割については、少し長いがそのまま引用する。

「障害者ケアマネジメント従事者は、ケアマネジメントの全過程に携わり、中心的な役割を担う。障害者ケアマネジメント従事者と利用者との関係は対等な関係であり、ある利用者はケア計画作成だけを希望したり、サービス調整だけを希望することもあるので、利用者への支援にあたっては、個々の利用者の希望に合わせた支援が求められる。また、利用者が自らサービス調整やケア計画作成ができるよう支援することも重要である。さらに、障害者ケアマネジメントは、総合的かつ継続的なサービスの提供を確保するため、利用者のニーズに応じて、様々なフォーマル、あるいはインフォーマルな支援者によるチームワークの取れた支援ネットワークによって進められる。同じ体験をした者が相談・支援にあたるのが効果的であるとの視点に立って、身体障害者相談員等の障害者相談員がサービスやケアマネジメントに関する情報を提供したり、支援ネットワークに参加し、支援・助言することも有効である。」

なお、ガイドラインではこのような役割を果たすために、下記のような業務を規定している。

- ・相談窓口の運営

- ・ アセスメントの実施
- ・ 必要に応じて専門的なアセスメントの依頼
- ・ ケア会議の運営・開催
- ・ ケア目標の設定とケア計画の作成
- ・ 公的サービスに関する市町村との連絡・調整
- ・ サービス提供機関との連絡・調整
- ・ モニタリング及び再アセスメント
- ・ ケアマネジメントの評価
- ・ ケアマネジメント終了の判断
- ・ 社会資源の改善及び開発
- ・ 支援ネットワークの形成

(3) ガイドラインが求めた従事者の資質とその確保

ガイドラインでは「ケアマネジメント従事者の資質」についてこう記している。「障害者ケアマネジメントの全過程に携わる障害者ケアマネジメント従事者には、社会福祉援助技術などの各種援助技術を機能的に統合したソーシャルワークの実践に努める必要があることから、次のような資質が求められる。その内容は、信頼関係を形成する力、専門的面接技術、ニーズを探し出すアセスメント力、サービスの知識や体験的理解力、社会資源の改善及び開発に取り組む姿勢、支援ネットワークの形成力、チームアプローチを展開する力、の7点に集約された。筆者は、この作成経緯に関わったが、ソーシャルワーク実践と障害者ケアマネジメントは全く軌を一にするものとして議論され、特に地域の変革を進めることこそ障害者ケアマネジメントが介護保険制度におけるケアマネジメントとの大きな差異であると捉えられていた。

また、障害者ケアマネジメント従事者の資質の確保のため、従事者に対し「障害分野に関する相談等の業務について相当程度の実務経験を有するか、または社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士、作業療法士、理学療法士、保健師、看護師等の一定水準以上の専門的知識や技能を有する者について、都道府県及び指定都市（以下「都道府県等」という）が実施する障害者ケアマネジメント従事者養成研修を受講する」ことを求めている。この点は現在の相談支援専門員と大きく変わらないが、都道府県等が実施する障害者ケアマネジメント従事者養成研修に「障害者を講師や助言者とするなど障害者の視点を組み入れることとする。」とした視点は現在、かなり弱くなったと言える。

(4) 都道府県及び市町村の役割

都道府県等には国が実施する障害者ケアマネジメント従事者養成指導者研修に適切な者を推薦するとともに、研修の修了者を中心として障害者ケアマネジメント従事者養成研修を開催するという役割が規定されるとともに、当該受講者を推薦するに当たっては、身体障害者更生相談所・知的障害者更生相談所・精神保健福祉センター・保健所等の職員及び

障害者分野に関する相談等の業務に相当程度の実務経験を有する障害者を優先的に推薦することが望ましいとされた。現在の研修受講者を見る限り、障がい当事者の受講は極めて少ない。

また、「都道府県等は、障害者ケアマネジメントの充実を図る観点から、障害者ケアマネジメント従事者の継続研修を実施することが望ましい。」とされ、現任研修の意味づけがされている。さらに、「原則として障害保健福祉圏域等毎に連絡調整会議を主宰し、障害者ケアマネジメントが円滑かつ効果的に実施できるよう努める。」として各障害保健福祉圏域等が同水準として機能するような指導性が求められた。

市町村は先に述べた通り、第一義的な障害者ケアマネジメントの実施主体とされ、「自ら障害者ケアマネジメントを実施するか、あるいは委託している市町村障害者生活支援事業、障害児(者)地域療育等支援事業、精神障害者地域生活支援センター(注:いずれも当時)における相談支援を通して、障害者ケアマネジメントを実施する。」とある。これが現在の委託相談ができた背景であるが、市町村に対する拘束力はなく、委託相談の統一的整備には繋がらなかった。また、「市町村は、都道府県等が実施する障害者ケアマネジメント従事者養成研修に」適切な者を派遣し、計画的に障害者ケアマネジメント従事者を確保するとともに資質の向上に努めなければならない」が、障害者自立支援法施行前では、受け皿となる社会福祉法人に限られ、障がい者に対する相談経験の深い支援者が少ない市町村では相談の委託先すら確保できずにいた。「障害者ケアマネジメントを通じて明らかになった社会資源の実情を考慮し、適宜、市町村障害者計画に反映させ、公的サービスの充実を図るよう努めるとともに、障害者ケアマネジメント従事者と連携し、地域のインフォーマル・サポートに対する支援を行う」という機能は、自立支援協議会の運営にも委ねられることになるが、当時から積極的に改善を進めていた地域では行政と一体となった地域づくりへと結びついていて、後発の自治体とは体制整備に大きな差がついていた。

2. 制度的変遷が相談支援に与えた影響

2002年(平成14年)度以降の障害者支援制度は目まぐるしく変化し、これにより相談支援が大きく揺れ動いた。以下にトピックごとの影響をまとめる。

(1) 新障害者プランと一般財源化への対応

2002年(平成14年)に策定された新障害者プランにおいて「市町村を中心とした相談・支援体制の充実を図り、これを拠点としてケアマネジメント体制を整備する」として、国はケアマネジメント制推進会議を各県において、障害者ケアマネジメント従事者の養成研修と相談窓口の設置促進を図ろうとした。ところが、それらの予算要求後に障害児(者)地域療育等支援事業を一般財源化し自治体の役割として位置付けた。背景に支援費制度の財源確保があったと考えられるが、いくつかの自治体で相談事業の後退が見られ、相談支援の体制整備の財源問題が露わになった。

(2) 支援費制度によるサービス爆発

2003年(平成15年)に支援費制度が動き出すとホームヘルプのサービス利用の激増が起こり、サービスの調整役を担った行政窓口はもちろん委託相談事業所は対応に追われた。特にサービスの適正な利用や個別調整に力を発揮するリーダー的な相談支援者の必要性が急激に増していた。一般財源化を契機に広域的相談支援から手を引く都道府県がある中、積極的な都道府県はこの機会を逆手に取り、地域療育等支援事業のコーディネーターをアドバイザーとして圏域に再配置するところもあった。

(3) 障害者自立支援法と相談支援事業の市町村一元化

2005年(平成17年)4月に国は「相談支援事業については、市町村と都道府県に実施主体が分散している状況を改め、2006年(平成18年)10月より、障害種別にかかわらず、市町村に一元化して実施する」として、いわゆる3障害一元化の体制案が示された。このうち市町村分の地域生活支援事業による障害者相談支援事業がいわゆる委託相談の財源として活用できるようになったが、一方で、取り組みを進めた市町村と進められなかった市町村の格差が広がるきっかけとなった。

(4) 計画相談の誕生

障害者自立支援法により従来の相談支援は、基本相談・計画相談・一般相談と整理された。初めて相談支援に単価が設定されたことに意義はあるものの、当初は計画相談の実施率が低く、国においては3年間で実施率100%を目指すことがサービスにかかる予算確保の条件として示され、各都道府県・市町村は、その実現のため、自ら窓口での計画作成を行ったり、福祉事業所に対し相談支援事業の強化を促すなどといった強化策を実施した。それがセルフプランの誤った解釈を引き起こしたり、低廉な単価のため一人の相談支援専門員に100件以上の件数を持たせるといった事態につながっていく。計画相談に厳しさがあっても、委託相談の体制がしっかりしている地域では事案が困難度によって割り振りできたり、自立支援協議会の機能を使って総合的な相談につなげていた。計画相談がほぼ全数対応となった今、利用者一人ひとりの想いに寄り添うという質的な課題が浮かび上がっている。

(5) アドバイザー事業の成否

障害者自立支援法では、都道府県地域生活支援事業(国1/2 県1/2)に都道府県相談支援体制整備事業を位置づけ、アドバイザーを配置することが可能となった。従来から取り組んでいた都道府県にとっては位置づけが明確となり予算措置が容易になったが、アドバイザーの配置や人材の引き当てがうまく行かなかつた都道府県あるいは圏域では、アドバイザー本来の機能が発揮できていない。当時、何県かの相談支援専門員研修を受け持っていた筆者は、新規にアドバイザー事業を開設する地域から多くの問い合わせを受けた経験があり、相談支援体制に関して都道府県担当者の経験値や都道府県内の相談支援者のパワーの差が非常に大きかったと感じている。

(6) 対象とする「障がい」の拡大

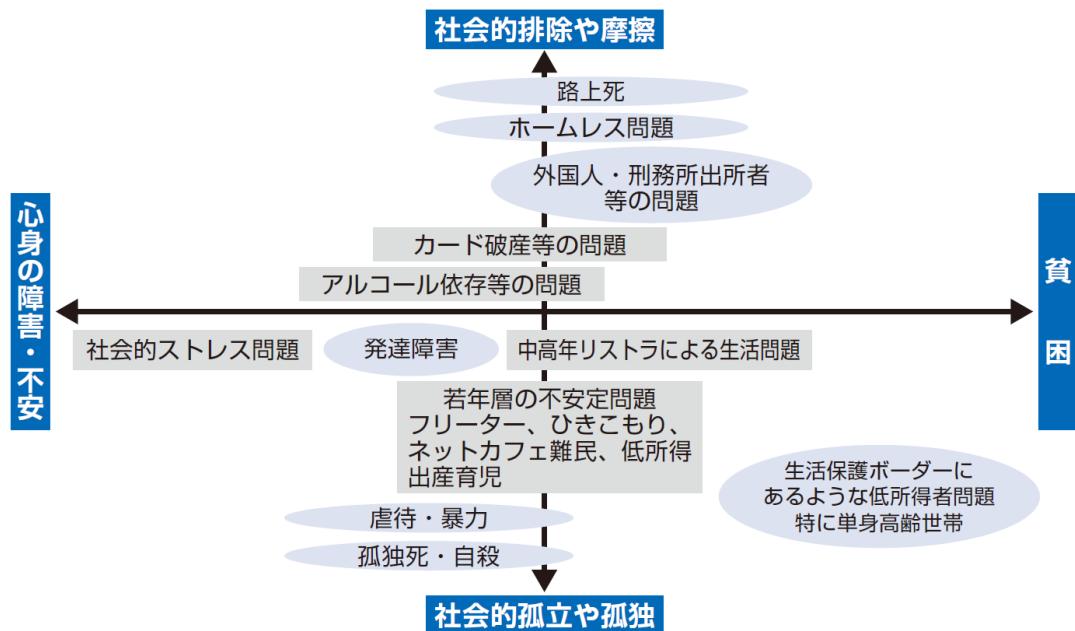
障害種別には発達障がい、難病が加わり、年齢層は児童発達支援を受ける幼児から高齢化する障がい者までと大きく広がった。これまで隠れていた問題が発達障がいによってもたらされたという確認と対応、教育現場におけるいわゆる落ち着きのない児童やその親への対応、長期の引きこもり者への難しいアウトリーチ、サービスの確立が遅れている難病の支援といったこれまでの手帳認定者とは異なる範囲へ相談支援は踏み出している。それが極めて専門的な領域であっても、専門機関の支援を受けることなく相談対応を余儀なくされるという点では、社会資源の充実度がますます相談支援専門員の業務に大きな影響を与えることになったといえる。

(7) サービス量（事業所数）の大幅な拡大

就労分野、生活支援分野、児童分野いずれも大きくサービス量が拡大しており、対応すべき相談の量的増加も著しい。計画相談の必須化と並行して事業所の増加が拍車をかけるように利用者増を生み出している。相談支援専門員は増える事業所の質的確認が追いつかない中で利用者の希望という一点で計画作成をせざるを得ないことが多くなる。また、サービス管理責任者との連携も大きな課題として挙げられている。十分なコミュニケーションがとれないままプランニングになり、個別支援会議が疎かになることが懸念されている。

3. 社会福祉の状況変化（生活困窮を背景としたニーズの複雑化、地域包括ケアなど）

障がい者に限らず、低迷する経済の影響で貧困に起因するネグレクトや家庭教育力の低下といった問題が表面化している。社会的には世帯構成員の減少、未婚者の増加など家族や近隣による支える力の減退が指摘される。家庭的な支えが期待できない利用者には当然、多くの社会資源を動員しなければならず、多くの調整を要する。貧困な世帯の増加は支払い能力の低さに表れ、サービスの利用を控える利用者が増える。さらに、ネグレクトのような「見えにくい」家庭的な問題をキャッチするためには他機関はもちろん地域住民との信頼関係も要求される。相談支援は制度だけに頼れない、まさに地域を基盤としたソーシャルワーク実践を求められている（別図1 第2回社会福祉法人の在り方に関する検討会資料参照）



(第2回社会福祉法人の在り方等に関する検討会 資料より抜粋)

これに対して、複合化したニーズに包括的に対応する必要性と地域の支援力向上を目的とした地域包括ケアの方向性が打ち出されている。この概念は、2007年(平成19年)9月の地域包括ケアに関する厚生労働省老健局「地域包括支援センター業務マニュアル」に既に記されていたものであり、「要介護高齢者の生活を住み慣れた地域でできる限り継続して支えるためには、個々の高齢者の状況やその変化に応じて、介護サービスを中核に、医療サービスをはじめとする多様な支援を継続的かつ包括的に提供する仕組みが必要となり」、「地域での生活は介護保険制度をはじめ各種制度による公的なサービスだけで支えられるものではないので、「自助努力を基本にしながら家族の助け合い、公的なサービスや非公的なサービス、地域の支え合いなどを活用しながら、地域福祉の多様なつながりの中で実現されるものである」とし、「高齢者の地域での生活を支える技法として、ケアワークと同時にソーシャルワークによる関わりが必要」としている。現在は、高齢者を支えるべき介護保険制度の維持が難しくなる中、財源的な事情から地域の力を引き出して高齢者を支えるという趣旨に変わってきたが、地域を基盤として個別的なニーズに対応しようとしたガイドラインの精神はそもそもこの包括ケアの概念に近く、むしろ原点回帰と言ってよいだろう。

4 日本社会福祉士会、日本相談支援専門員協会による提言

障がい者の相談支援者に対する人材育成や研修のあり方に関しては、日本社会福祉士会や日本相談支援専門員協会による研究でも取り組まれ、具体的な提言が多く出されている。これらの提言は現に相談支援専門員初任者研修および現任研修の骨格となってきた。そこで、それら研究のポイントをまとめておく。

(1) 平成19年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業「障害者相談支援の地域包括支援セン

ターにおける展開と課題に関する調査研究事業」報告書 平成 20 年 3 月 日本社会福祉士会

この報告書の趣旨は、特に小規模自治体の地域包括支援センターにおいて、高齢者と障害者を一体的に支援するために、総合的な相談窓口を設置することが有効ではないかというものである。全国の地域包括支援センターに対する調査により一体的運用をすでに行っている 19 市町村を抽出し概要を調査した上で、7 市町村を実地ヒアリング調査したものである。結論として、障害者の相談支援体制と地域包括支援センターの一体的運用は『ワンストップサービス』をすすめ、高齢者障害者を越えた資源の有効活用ができ、多問題家族への対応ができるなど、障がい者の相談支援を進める上で有効であるとしている。一方、「地域包括支援センターの活用においても、それぞれの市区町村における実情において対応はしているものの研修や関係機関からのスーパーバイズがなされないまま相談支援している状況もうかがえた。小規模自治体は財政的な事情から地域包括支援センターにおいて障がい者の相談を受けざるを得ない、しかしながら対応できる人材が不足しているという実態が明らかになり、マンパワーの育成が課題となっていた。

研修プログラムという観点でいえば、地域包括ケアを進める上での人材育成に必要な要素（多職種連携、相談支援の運用管理、スーパービジョン、高齢者に関する知識）をデータにより証明したことに本研究の意義がある。

(2) 平成 20 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業」報告書 平成 21 年 3 月 日本社会福祉士会

この報告書の趣旨は、当時の相談支援専門員の研修プログラムの見直しとそれに付加する専門分野別研修（ブラッシュアップ研修）の必要性を問うことにある。

そのため、以下の調査が実施された。

各都道府県で実施されている障害者相談支援従事者研修の実態と課題を把握することを目的として、47 都道府県の担当者を対象に、アンケート調査を実施。各都道府県で実施されている初任・現任者研修の受講者からみた評価と課題・要望を把握することを目的として、8 都道府県の初任者・現任研修受講者を対象に、アンケート調査を実施。都道府県における相談支援体制と人材育成システム、相談支援従事者研修の内容と運営の現状・課題について、都道府県担当者にヒアリングを実施。都道府県における相談支援体制と人材育成システム、相談支援従事者研修の内容と運営の現状・課題について都道府県の中核となりうる人材や講師、現任研修受講者にヒアリングを実施。

本調査の意義は、研修プログラムそのものの変更案の提示にあり、それが現行の現任研修の基礎となっている。むしろ、その際に行われたいくつかの提案と課題提起に意義があるので、これを掲載する。

- ・提案 1 初任者研修として前期研修と後期研修を用意し、前期研修・実務研修・後期研修という相談支援専門員になるまでの研修を概ね 1 年以内に修了する。

現時点では実現されていないが、実務を前提としていない初任者の現場での戸惑いを見る限り、極めて重要な提案である。

・提案2 実務研修の実施

OJT レベルで実施するものとして、集合研修では実現していないが、一部の都道府県では書式の書き方などを伝えている。

・提案3 更新制を実施し、相談支援の実務に従事しない者については、次回更新時は再度、初任者研修を受講する。

現在は5年に一度の更新となった。

・課題1 初任者研修の均質化

サービス管理責任者との一体的な研修で演習を実施する際に意識レベルに差が出ているのでこれを是正する必要がある。現在でも課題である。

・課題2 サービス管理責任者は、初任者研修に加えてサービス管理責任者研修を受講する。

現在では解消されている課題である。

・課題3 初任者研修、実務研修から更新研修に至る間に、相談支援専門員としての力量を向上させるためのブラッシュアップ研修を用意する。

現在は専門分野別研修として位置付けられた。

この報告書の結果は現任研修のプログラムや運用に直接影響を与えた。また、実現していない初任者研修の見直しに関する提案や実務研修の実施は現在でも有効であると考える。

(3) 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ふまえた相談支援専門員および事業所育成のあり方に関する研究」報告書 平成22年3月 特定非営利活動法人 日本相談支援専門員協会

この報告書の趣旨は、相談支援専門員の段階に応じた人材像を明確にすること、相談支援事業所の業務内容や業務範囲を明確にすること、それらに応じた養成研修や育成研修の、研修全体を構造化することにより、その人材を養成・育成するために必要な研修内容が明らかにすることである。人材育成上のポイントは相談支援研修のフレームを作成し、相談支援専門員を 現場実践タイプ、 管理者・指導者タイプ、 スーパーバイザータイプと大きく3つに分けた上で、縦軸に初任者・実務・現任、現任（更新）管理者、指導者、指導者、地域リーダー、圏域バイザーというレベルに分けた研修構成を、横軸にケースワーク、コミュニティワーク、ソーシャルワーク、運営管理、指導者、制度政策という整理を行っている。さらに、別表1のような研修体系を提案した。

別表1 相談支援専門員研修等の全体構成(案) - 現行研修をそのままとする

現行研修名	提案研修名	日数	想定年数	対象者	獲得目標	実施主体	プログラム 指導者養成
初任者研修	初任者研修	5日間	0年	相談支援を始める者 又は始める予定の者	・相談支援従事者の理念及び基本的業務を学びケアプランの立て方を理解する。 ・現場に戻り先輩の指導のもとケアプランを立てることが出来る。 (・初任者研修 に向けて事例を整理する) ・ケアプランを一通りたてられるようにする。	都道府県及び研修委託先	国
	フォローアップ研修 (実務研修)	1日	0年	初任者研修 終了後すぐ	実際の実務に必要な事務上の手続き等、具体的に指導し実際の現場で働けるようにする。		
*現任研修 ()	初任者研修	3日間	半年程度	初任者研修 修了後半年程度以内かつ相談支援業務に就いている者。 担当地域の事業所をまわり事業所の特徴や対象者像を整理し社会資源を確認した者	相談支援専門員となる 本来は、ここまで終えて相談支援従事者(専門員) ・地域資源を知り、個別支援会議の実施ができる。コーディネートができる。 ・自分の事例を持ち寄り、事例の見立て方や社会資源との関係性を学ぶ。 ・自立支援協議会の役割と自らの事例との関係を理解する。	都道府県及び研修委託先	国
	ブラッシュアップ研修 (フォローアップ・スキルアップ)		1年～5年	相談支援従事者 相談支援専門員	・スキルアップ、ステップアップなど自らの段階やレベルに応じ研修内容を選択する。 ・自らの弱点を研修し実践力を獲得していく。 ・複雑なニーズや家族の絡む事例を整理し、困難といわれる事例に対応できる力を養う。 ・相談支援専門員として他職種や地域との連携の中で主体的な関わりができる力を身につける。 *スーパーバイザー、スーパーバイザーの力を身につける。	各職場 委託相談支援事業所 各地域自立支援協議会 圏域アドバイザー 職能団体等	一部、相談支援専門員協会
*現任研修 ()	更新研修	3日間	5年毎	初任者研修・現任研修 受講後5年 相談支援業務に現に就いている者	相談支援専門員として、また自らの事業所、地域をふり振り返り現状を理解する。 分野にとらわれない連携の在り方や社会資源の開発等を学ぶ ・地域診断の方法や自立支援協議会の運営方法などについて学ぶ。 提案:(主任)相談支援専門員となる(加算)	都道府県及び研修委託先	(国)
	ブラッシュアップ研修 (フォローアップ・スキルアップ)		5年以上	相談支援専門員更新研修受講後	・更新研修で自らや地域を振り返る中で、課題や苦手部分を解決する。 ・職場内での自分の役割や立ち位置を確認し、それに応じた実践ができるようにする。(職場リーダー等) ・地域診断等を実施していく中で、地域の中での自分の立ち位置を再考しさらなる実践力を身につける。(自立支援協議会の主体的運営、地域実践のリーダー等)	各職場 委託相談支援事業所 各地域自立支援協議会 圏域アドバイザー 職能団体等	
	指導者研修		6年	現任研修終了者 初任者研修のファシリテーター 予定者 地域自立支援協議会の実務に関わりのある者	・グループワークの基本を獲得する。 ・ファシリテーターの技術を獲得する。 ・スーパーバイジョンを学び講習技法を学ぶ。	都道府県及び都道府県自立支援協議会	
国の指導者養成		3日間		都道府県研修の企画運営予定者	・相談支援専門員の研修体系や構造を学び、都道府県研修の企画運営を実施する	国及び国リハ	国
	指導者研修		10年以上	国の指導者研修受講者 都道府県研修の企画運営者 又は講師の担当予定者 管理者研修を終了し、地域自立支援協議会	・都道府県研修の企画運営や主任講師等を実施する。 ・講師としての力量をブラッシュアップする。 ・スーパーバイジョンを学ぶ。 ・OJTや事例検討を組み立て伝えられる。 ・地域診断や自立支援協議会の提案ができる。	都道府県及び県自立支援協議会	相談支援専門員協会
	管理者研修		6年～10年以上	相談支援センターの管理者あるいは予定者であるもの、地域自立支援協議会に主体的に関わっている者	・地域及び事業所の管理運営を学ぶ。 ・職員のスキルと事業所の現状を分析する ・ソーシャルアクションの視点の獲得。	都道府県及び都道府県自立支援協議会	相談支援専門員協会
	地域リーダー研修		10年以上	地域自立支援協議会を主体的に運営するもの	・地域のリーダーとしての役割を理解しその力量を身につける。 ・地域自立支援協議会を主体的に運営する方法を学ぶ	都道府県及び都道府県自立支援協議会 圏域アドバイザー	相談支援専門員協会
	圏域バイザー研修		10年以上	圏域アドバイザー	・圏域の現状を把握し今後の圏域体制など方針を立てられる。 ・圏域への介入方法を学ぶ。 ・県の自立支援協議会に関わり圏域課題を県の政策に結びつけ解決を図る方法を学び合う。	都道府県及び都道府県自立支援協議会 特別アドバイザー	相談支援専門員協会

(4) 平成 25 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業「相談支援にかかる業務実態調査」報告書 平成 26 年 3 月 特定非営利活動法人 日本相談支援専門員協会

この報告書の趣旨は、計画相談及び地域相談支援の実態を調査することで、相談支援事業所の人員体制、連携方法といった情報を共有し、効果的な人材育成などにより、業務の標準化と相談支援体制の構築を進めることにある。計画相談が現場で大きな混乱を生み出していることや地域移行支援の困難性を危惧した相談支援専門員協会が全国の相談支援事業所に調査を依頼し、うち 19 事業所をヒアリングしたものである。

相談支援体制に関する提案や疑問が多く回答されていた（計画相談の不採算、持ち件数の増大、制度不徹底、不十分な圏域体制、基幹相談支援センターの意義など）が、人材育成に関して、講師の不足やファシリテーターの育成を挙げる声があった。それとの関連になるが、経験年数が短い相談支援専門員が多く（経験年数 5 年未満が 46%）、事例に対してのスーパービジョンが 45.1%と半数以下であった。事業所の相談支援専門員の人数が 2 名未満と答えたものが 32%と孤立化する相談支援専門員が困難事例への対応に苦慮しており、実務的な知識や対人援助の力量が足りない中で現場に行くことの危険性を感じさせられる結果である。

4. 「相談支援の質の向上」検討会における議論

障害児者の相談支援の質の向上を図るため、有識者や関係団体で構成する「相談支援の質の向上に向けた検討会」において、平成 28 年 3 月から 7 月まで計 5 回にわたり相談支援専門員の資質の向上や相談支援体制の在り方について幅広く議論を行い、今後目指すべき方向性をとりまとめた。そこでは相談支援専門員研修に関して直接的な言及があった。

相談支援専門員の人材育成に係る点をまとめると、

相談支援専門員は、ソーシャルワークの担い手としてスキル・知識を高めつつ、インフォーマルサービスを含めた社会資源の改善及び開発、地域のつながりや支援者・住民等との関係構築、生きがいや希望を見出す等の支援を行うことが求められている。また将来的には、社会経済や雇用情勢なども含め、幅広い見識を有するソーシャルワーカーとしての活躍が期待される。

相談支援専門員の要件である研修制度や実務経験年数などの見直しを行うとともに、キャリアパスの一環として指定特定相談支援事業だけでなく、サービス管理責任者や基幹相談支援センターの業務を担うなど、幅広い活躍の場が得られる仕組みを検討すべき。また、研修カリキュラムの見直しについては、「初任者研修」及び「現任研修」の更なる充実に加え、指導的役割を担う「主任相談支援専門員（仮称）」の育成に必要な研修プログラムを新たに設けるとともに、より効果的な実地研修（OJT）を組み込むべき。

指導的役割を担う「主任相談支援専門員（仮称）」については、相談支援専門員の支援スキルやサービス等利用計画について適切に評価・助言を行い、相談支援の質の確保を図る役割が期待されており、基幹相談支援センター等に計画的に配置されるべき。

また、更新研修等も導入すべき。

障害者の高齢化や「親亡き後」へのより適切な支援を行うため、介護支援専門員との合同での研修会等の実施や日々の業務で支援方針等について連携を図るとともに、両方の資格を有する者を拡大することも一案と考えられる。

障害児についての十分な知識や経験を有する相談支援専門員が少ない。これまでの専門コース別研修に加え、障害児支援に関する実地研修などを設けるべき。

といった議論があった。さらに、基幹相談支援センターの設置促進、地域包括支援センター等との連携や相談窓口の一元化（ワンストップ化）、モニタリングの継続的かつ定期的な実施、相談支援専門員一人あたりの対応件数の目安の設定、市町村職員の積極的関与などが議論された。

5．相談支援専門員研修が見直される背景

相談支援専門員の人材育成及び研修についてこれまでの変遷をみてきた。行財政改革による自治体への事務移譲、措置から契約への流れ、障害者自立支援法による計画相談の登場によって、ガイドラインの目指したケアマネジメントによる当事者主体と地域の変革という趣旨は翻弄されてきた側面はあったものの、心有る都道府県や市町村行政の踏ん張りや専門職団体の提言に加え、相談支援専門員自身の活躍によって、ソーシャルワークを展開する相談支援専門員（あるいは相談支援体制）こそ重要であるという理念は維持されてきたといえる。さらに、昨今の格差社会の拡大という大きな課題に立ち向かうため、原点回帰ともいえる議論となったのが、相談支援の質の向上に向けた検討会での「幅広い見識を有するソーシャルワーカーとしての活躍」に関する議論であった。

相談支援専門員の初任者研修という点に絞れば、障害者ケアマネジメント従事者養成の時代から一貫して利用者中心の考え方や地域ネットワークづくり、社会資源の開発がシラバスとして組み込まれて来たが、障害者自立支援法以降の計画相談支援においてサービス等利用計画書を作成する相談支援専門員と個別支援計画書を作成するサービス管理責任者との良好な関係づくりといった、制度上のシステムに関する研修課題が表面化してきており、日本相談支援専門員協会が初任者研修を二分化し、実務的なOJT研修を間に挟んで実施するという案を提示するに至ったと考えられる。

また、現任研修に関しても、現行の専門分野別研修に相当するものを初任者研修の後に入れ、自己の課題に即したブラッシュアップを図った上で、5年に一回の振り返り型の更新研修にて、自立支援協議会の運営や社会資源開発のスキルを確認するという提言がある。これは相談支援専門員の更なる成長により、地域のリーダーや事業所の管理者、圏域のスーパーバイザーといったキャリアアップを想定したことに繋がる。

相談支援専門員のキャリア形成という点では、先の「検討会」において主任相談支援専門員（仮称）を基幹相談支援センターに配置するという議論があり、何らかの経験年数やスキルといった要件が設定されることでキャリアアップの可能性が生じる。その育成のための研修プログラムも新たに必要となる。

以上のように、相談支援専門員の現行の初任者・現任者研修は、相談支援専門員のソーシャルワーカーとしての価値倫理から地域をベースとした支援の方法、さらに OJT による実務に関する知識に至るまで、改めて見直して強化する必要に迫られた。またそれは、児童発達支援や就労支援といった専門分野の拡大との関係や主任相談支援専門員のようなキャリアも意識しつつ、多角的な視点をもって進められる必要がある。

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、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。

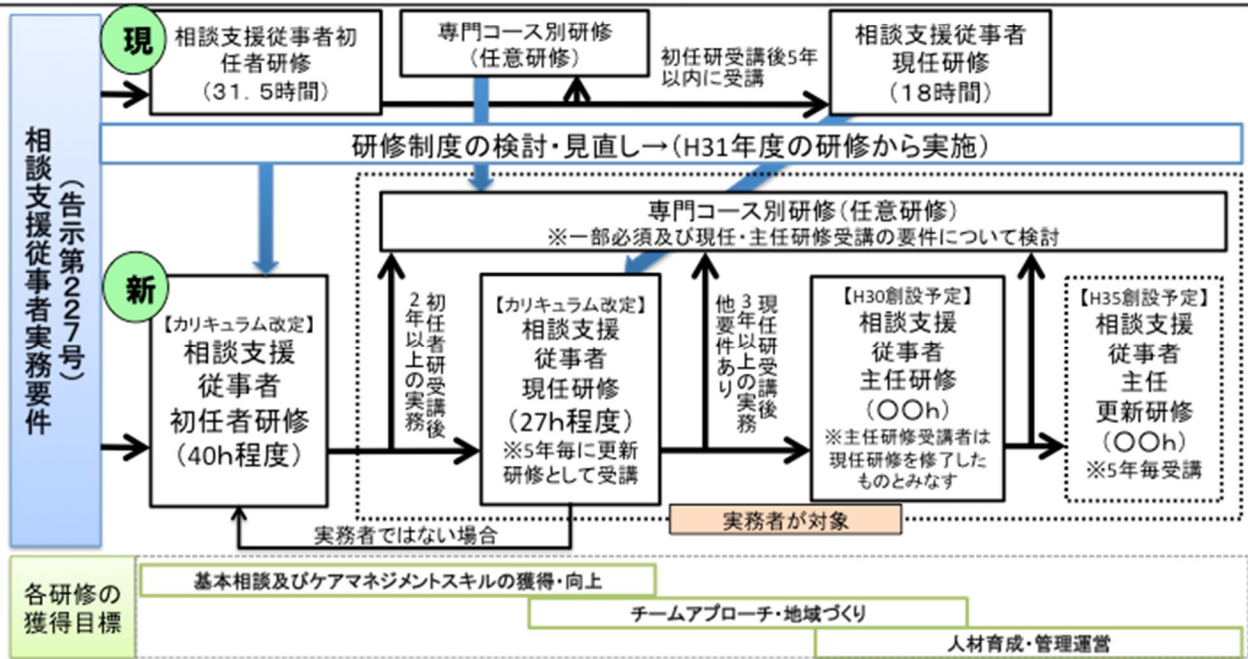


図1 相談支援専門員の研修制度の見直しイメージ

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	○	○	○	◎			◎
	ケースを通しての情報整理力	○	○	○	◎			◎
	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)		△	○		○	◎	◎
	ファミリーセッション		△	○		○	◎	◎
	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たを示す、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もとれる場合がある)。	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る、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。

資料 3 - 3 相談支援従事者現任研修モデルカリキュラム案の開発

研究協力者：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)

平成 28 年 3 月から 7 月にかけて行われた「相談支援の質の向上に向けた検討会」(以下、検討会という)では、相談支援専門員の資質の向上等についての議論が行われ、相談支援従事者初任者・現任研修の更なる充実と、効果的な実地研修(OJT)を組み込むことの必要性が述べられた。その後「厚生労働科研・相談支援従事者研修」において先行研究等を整理しながら協議が行われ、相談支援従事者現任研修モデルカリキュラム案(別紙)を作成した。ここではモデル現任研修案のポイントについて以下に述べる。

1. 現任研修たたき台の背景

現行の現任研修カリキュラムは、障害者福祉の動向、都道府県(当該地域)地域生活支援事業、地域自立支援協議会、障害者ケアマネジメントの実践、スーパーバイズの 5 科目が実施要綱の中で標準カリキュラムとしてあげられている。このカリキュラムは初任者研修ほど詳細に設定されておらず、ある程度都道府県の裁量に任せている部分があり、全国標準化したカリキュラムとはなっていない状況があった。

検討会では、相談支援の資質の向上が必要であると指摘され、ソーシャルワーク、インフォーマルサービスを含めた社会資源及び開発、地域とのつながりや支援者・住民等との関係構築、生きがいや希望を見出す等の相談支援の基本的な考え方としてまとめられている。この 4 点をポイントにおさえた相談支援従事者現任研修モデルカリキュラム案(以下、現任カリキュラム)を作成する上で、平成 22 年に実施された「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」を参考にした。ここでは先行研究及び都道府県で行われている現任研修カリキュラムを整理し、相談支援をソーシャルワークとして捉え、相談支援、チームアプローチ、コミュニティワークを軸に構成されたカリキュラムが提示されている。また、このカリキュラムを実施する中で受講者のニーズに応じて修正してきた神奈川県現任研修も参考にしながら、検討会で示された 4 つのポイントを含めたモデル現任カリキュラムを作成した。なお、先行して行ったインタビュー調査の結果を踏まえ、一部修正を行ったものである。

2. 狙い

この研修カリキュラムの狙いは、検討会での結果をもとに、相談支援をソーシャルワークとして位置づけ、地域を基盤としたソーシャルワーカーとしての再確認(相談支援) 個を地域で支える援助を実施する地域と技術の獲得(チームアプローチ) 個を支える地域を作る知識と技術の獲得(コミュニティワーク)といった、地域を基盤においた相談支援技術の再確認と技術の獲得を目的としていることである。さらに、研修の合間にイン

ターバルを設け、基幹相談支援センター等での実地研修（OJT）をカリキュラムの中に盛り込みこむことで、研修後のグループスーパービジョンの体制をも視野に入れた研修体系としたことがあげられる。

（１）相談支援について

ここでは、相談支援のプロセスについての再確認を行うが、特にモニタリングに力点を置いている。また、相談支援はサービス等利用計画の作成や福祉サービスの調整、コーディネートだけではなく、利用者と相談支援専門員とのやり取りの中で信頼関係の構築、生きがいや自己肯定感を高める支援、インフォーマルサービスの活用（地域とのつながり）、意思決定支援などがどのように行われていたかについてのセルフチェックとグループ討議（演習）、そして事例検討を通して支援の妥当性を検証する他、具体的な支援の方法や手段を理解する。グループ討議や事例検討の進行は、実践場面での担当者会議等で生かすことを目的に、グループメンバーが順番で行い、司会進行を体験する場としている。

（２）チームアプローチ（多職種連携）について

この分野では、チームアプローチ（多職種連携）の際の手続き・手順等について理解し、情報の共有やチームの役割分担、共通目標の立て方についてセルフチェックやグループ討議（演習）を行う。事例検討では療育関係者や医療関係者、介護支援専門員等様々な職種と連携する際の方法や共通目的の立て方、連携の際の注意事項等について話し合う。また、多職種と連携するにあたり困っていることなどについても共有し、解決策を検討する。事例検討の司会進行については相談支援と同じ。

（３）コミュニティワークについて

現状の相談支援ではコミュニティワークまで手が行き届いていない状況にもあるが、検討会での報告にもあるように、相談支援が地域を基盤としているところから、ここではコミュニティワークの基礎を理解するとともに、個別課題を地域課題として捉えること、地域課題を自立支援協議会に報告する手続き手順や自立支援協議会を活用方法、地域住民への理解促進、インフォーマルサービスの活用方法等を実践に結びつける方法を理解し、実践場面に活かしていくことが狙いである。この分野は、演習はセルフチェックではなく、各受講者の地域の協議会の運営状況、協議会での工夫、新たなサービス等を調べ、演習で共有する。地域によって協議会の機能は取り組み方が違うことや、工夫等を聞いて協議会の理解を深めるとともに、どのようなことが地域課題なのかについても議論する。ここでの事例検討は、ストレングスモデルによるグループスーパービジョンを行う。共通事例を用いて（利用者の生活歴等を理解していることを前提とする）ストレングスを見出し、ストレングスを支援に役立てる方法やその意味についてGSVを通して体験する。また、地域とのつながりはインフォーマルサービスの利用があって実感されるものであることから、インフォーマルサービスの内容や利用することの意味、そして自己肯定感が高まることで

利用者の地域生活の変化についても体験する。

(4) 実地研修(OJT)について

検討会では実地研修の重要性が上げられているが、実際には実地研修が行える場がなく、体験したことがない人が多い。そのため、ここで提示する現任カリキュラムは実地研修の狙いを2つ上げている。1つは、実際に受講者が各地域の基幹相談支援センター等で実地研修を受けてくことで学習する場を広げること、2つ目は基幹相談支援センター等で実地研修を行う体制を作ること、研修後も定期的に事例検討が行える場になるということである。つまり、現任カリキュラムを通して地域の相談支援体制も視野に入れて整えていくことがポイントとしてあげられる。

3. 特徴

相談支援専門員は、経験を積み重ねても自己の振り返りが必要は職種であるが、日常業務に追われてしまい、なかなかそのような機会を得ることが難しい状況がある。また、自らの支援について他人から指導・助言を受ける機会や、それらを行う人材、場所が少ないとの意見も多い。そこで、相談支援、チームアプローチに対しては自己の振り返りと他者からの助言・指導を受ける場面を設け、コミュニティワークについては個別課題を地域課題として捉え、協議会等での情報共有や地域課題への対応をグループ内で協議し、インフォーマルの活用など既存のサービスに捉われない柔軟な支援方法を検討する場面とした。グループスーパービジョンは、相談支援は支援の妥当性を検討するために支援経過に重き、チームアプローチでは多職種連携の具体的な方法についてエコマップを用いながら検討する。コミュニティワークではストレングスモデルを用いた地域とのつながり等を意識した検討を行うこととするなど、いずれも手法は異なるが、グループスーパービジョンの必要性を理解し、実践場面でスーパーバイズが行える人材の養成も行うことを目的としている。さらに、研修の合間にインターバルを置き、実地研修(OJT)を組み入れることで実践場面を意識したものとなっていることが特徴としてあげられる。

この研修の構成は、講義 セルフチェック及びグループ討議(演習) グループスーパービジョン(演習)といった流れで行う。演習の前に講義を行うことで演習のポイントを確認し、講義の内容を自己の事例を通して自己業務の検証ができる形態とした。演習では演習講師の配置が1グループに1名、グループの人数も6名を想定しており、演習での議論が活発に行うことに重きを置いたものとなっている。しかし、円滑な演習を行うには演習講師にはスーパーバイザーとしての役割、グループスーパービジョン等の力量が求められることから、同時に演習講師を行える人材の育成が必要であり、今後の課題として整理していきたい。

1. 意思決定支援にまつわる背景

「支援つき意思決定（Supported decision-making）」とその支援が議論されることとなった背景には、2006年12月に国連で採択された「障害者権利条約（Convention on the Rights of Persons with Disabilities、以下、「条約」とする）」に、12条の2「締約国は、障害のある人が生活のあらゆる側面において他の者との平等を基礎として法的能力を享有することを認める」との条項が盛り込まれたことがある。この規定に照らし合わせた場合、法的能力を権利能力と行為能力とに分類し、権利能力はすべての人々（自然人）がもつが、一部の精神障害や知的障害当事者等の行為能力は制限されると考え、そのことにより成年後見人等が成年被後見人等に対して取消権・代理権を行使することが許されるとする、日本の成年後見制度に疑問が生じた。条約12条の3では「障害のある人がその法的能力の行使に当たり必要とする支援」を規定しているが、これは成年後見人等による意思決定の代理・代諾ではなく、成年被後見人等の法的能力の行使を前提として、必要に応じて適切な支援が提供されることを想定しており、意思決定支援の考え方を反映したものである。

また、2008年11月にカナダで開催された国際育成会連盟総会で採択されたポジションペーパーは、当事者だけの意思決定が困難な場合には支援をつけることとし、さらにそれを制度化すると提起している。成年後見制度についても、法的能力に関して成年被後見人等の意思決定を代理し、必要な場合には当事者の意思決定を制約する方法から、成年被後見人等の行為能力の完全性を基本に意思決定能力を可能な限り支援することを原則とし、それが困難な場合に必要最小限度の成年被後見人等の意思を代理する補完的なものとしてとらえる方向に、パラダイム転換を図るとしている。

日本ではこれらの世界的動向を踏まえ、2009年からの障がい者制度改革の成果として、2012年8月に施行された「改正障害者基本法」では、23条の1（相談等）において「国及び地方公共団体は、障害者の意思決定の支援に配慮しつつ、障害者及びその家族その他の関係者に対する相談業務、成年後見制度その他の障害者の権利利益の保護等のための施策又は制度が、適切に行われ又は広く利用されるようにしなければならない。」とし、意思決定支援への配慮を規定した。また、「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律（障害者総合支援法）」では、42条および51条の22で、障害福祉サービス事業者および相談支援事業者がその業務を遂行する際に、「障害者等の意思決定の支援に配慮する」、「常に障害者等の立場に立つ」ことを責務とし、附則3条の検討規定では、施行後3年を目途として検討を加える内容に「障害者の意思決定支援の在り方」が加えられた。なお「この検討に当たっては、障害者等及びその家族その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるものとする」とされた。また、2013年6月には、「障害者差別解消法」（障害を理由とする差別の解消の推進に関す

る法律)が成立し、2016年4月の施行に向け、環境整備に取り組んでいくことが確認された。以上の成果を踏まえ、2013年12月4日、国会は条約の批准を承認し、2月19日から国内で効力が生じた。このことにより、条約に盛り込まれた「合理的配慮(Reasonable accommodation)」として、意思決定支援がより積極的に求められることになった。さらに、2015年4月から、社会保障審議会障害者部会で障害者総合支援法の見直しに向けた検討が始まり、12月に今後の取組について報告書が取りまとめられた。同報告書では、意思決定支援の定義や意義、標準的なプロセス、留意点を取りまとめた「意思決定支援ガイドライン(仮称)」を作成し、事業者や成年後見の担い手を含めた関係者間で共有し、普及を図るべき旨が盛り込まれた。

これらの政策動向と並行して、厚生労働省の障害者総合福祉推進事業の補助を受け、2013(平成25)年度は「意思決定支援の在り方並びに成年後見制度利用促進の在り方に関する調査・研究」が行われた。意思決定支援に関しては、その重要性についての認識はなされているものの、障害者(特に障害の重い人)の意思決定はどのようなもので、その具体的な支援方法について関係者間で共通の認識には至っていないことが報告された。2014(平成26)年度研究においては、関係団体による意思決定支援に関する実践に基づく報告会を実施し、意思決定支援についての課題の整理を行い、意思決定支援を本人の主体性を尊重して行えるようにする仕組みとして、「支援会議の開催」「意思決定支援責任者の設置」「意思決定支援計画の作成」を提示した「意思決定支援ガイドライン(案)」が作成された。2015(平成27)年度研究においては、「意思決定支援ガイドライン(案)」の現場への適応の可能性を探るため、それに基づく実践を行い、その評価及び課題等をまとめて、「意思決定支援ガイドライン(修正案)」が提案され、意思決定支援の実際をサービ等利用計画や個別支援計画書に落とし込んだものが、巻末資料に添付されている。以上の研究報告書を踏まえ、「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」が2017年3月31日に公表された。

この間、2016年3月～7月に掛け、厚生労働省「相談支援の質の向上に向けた検討会」が全5回で開催され、7月19日付で「相談支援の質の向上に向けた検討会」における議論のとりまとめが出された。この中で、3 今後目指すべき相談支援の方向性(1)相談支援専門員の資質の向上について の 基本的な考え方について において、「ニーズ把握、プランの提示、モニタリング時など相談支援のプロセスにおいて意思決定支援は極めて重要であることから、「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律」(平成24年法律第51号)において、指定相談支援事業者等は障害者等の意思決定の支援に配慮することが明記された。さらに、昨年12月に提出された障害者部会報告書においても、相談支援専門員等の研修カリキュラムの中に意思決定支援のガイドラインを活用した研修を位置づけるべき」との指摘がされており、意思決定支援の担い手としての相談支援専門員に期待が寄せられている。

2. 「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」

ここで、「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」の構成に沿って、そのポイントをみておきたい（以下、下線は筆者が強調したい点）。

（１）意思決定支援の定義（総論）

障害者への支援の原則は自己決定の尊重であることを前提として、自ら意思を決定することが困難な障害者に対する支援を意思決定支援として次のように定義する。

意思決定支援とは、自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り本人が自ら意思決定できるように支援し、本人の意思の確認や意思及び選好の推定し、支援を尽くしても本人の意思の確認や意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益を検討するために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組みをいう。

（２）意思決定の構成要素（総論；誰が・どの場面で・どのような障害を有する者に対し、どのように実施するのか）

本人の判断能力 慎重なアセスメントが重要

支援が必要な場面

- a．日常生活
- b．社会生活
- c．人的・物理的環境による影響

基本的原則

- a．本人への支援は、自己決定の尊重に基づき行うこと
- b．職員等の価値観においては不合理と思われる決定でも、他者への権利を侵害しないのであれば、その選択を尊重するよう努める姿勢が求められる

リスク管理 重視し過ぎて本人の意思決定に対して制約的なり過ぎないように注意

- c．意思確認が困難な場合

本人をよく知る関係者が集まって、本人の日常生活の場面や事業者のサービス提供場面における表情や感情、行動に関する記録などの情報に加え、これまでの生活史、人間関係等様々な情報を把握し、根拠を明確にしながら障害者の意思及び選好を推定する。

最善の利益の判断 最後の手段

- a．メリット・デメリットの検討
- b．相反する選択肢の両立 二者択一ではなく折衷案も検討
- c．自由の制限の最小化

事業者以外の視点からの検討

事業者はサービスを提供する上で、制度や組織体制による制約もあるため、それらが意思決定支援に影響を与える場合も考えられることから、そのような制約を受けない事業者以外の関係者も交えて意思決定支援を進めることが望ましい。

成年後見人等の権限との関係

意思決定支援の結果と成年後見人等の身上配慮義務に基づく方針が齟齬をきたさないよう、意思決定支援のプロセスに成年後見人等の参画を促し、検討を進めることが望ましい。

(3) 各論

意思決定支援の枠組み

- a. 意思決定支援責任者の配置（サービス管理責任者兼務可）
- b. 意思決定支援会議の開催
- c. 意思決定の結果を反映したサービス等利用計画・個別支援計画（意思決定支援計画）の作成とサービスの提供
- d. モニタリングと評価・見直し

意思決定支援における意思疎通と合理的配慮

意思決定支援の根拠となる記録作成

職員 の知識・技術向上

ガイドラインを活用した研修を実施するとともに、意思決定支援に関する事例検討を積み重ねることが重要である。また、書籍による文献学習、内部の勉強会、実地研修（OJT）、外部研修の受講等、具体的な研修計画を立案し、進めることが効果的である。

関係者、関係機関との連携

（事業者、家族や成年後見人等の他、関係者等、協議会の活用）

本人と家族等に対する説明責任等 + 苦情解決 + 守秘義務

(4) 意思決定支援の具体例 この具体例を活用し、どのように演習を実施するのか

日中活動プログラムの選択に関する意思決定支援

施設での生活を継続するかどうかの意思決定支援

精神科病院からの退院に関する意思決定支援

この具体例に関する、アセスメント表と意思決定支援を反映した計画書が、参考として示されている。

3. 意思決定支援とソーシャルワーク

意思決定支援をソーシャルワークとの関連で整理すると、その当事者が望む暮らしの実現にあたって直面する、選択や判断を伴う多くの事柄を、当事者自らが行う能力を最大化するための支援と言える。なぜならソーシャルワークが、人と環境との相互作用にアプローチするものだからである。

意思決定をシステムとして考えると、当事者の決定能力を中心として、「家族」・「セルフヘルプグループ」・「障害児支援や施設サービス」・「学校教育や就労環境」等のミクロ(Micro)、「家族や支援機関、支援機関同士の連携」としてのメゾ(Meso)、「当事者の支援計画の策

定や構築」・「必要に応じた代弁」等、支援者の力量に大きく左右されるエクソ (Exo)、「脱施設化と地域生活に関する政策」・「法律や後見制度」・「自己決定に対する社会的価値や態度といった文化的背景」等マクロ (Macro) の各システムがあり、当事者の意思決定のために相互作用していると捉えることができる。そして各システムは、時間の経過とともに変化し、またその関係性も変化していくと考えることができる。当事者の決定能力が重要なものであることは言うまでもないが、それは意思決定を構成する一部であって、周囲の環境のあり方が大きく影響していることを再認識する必要がある。

支援場面としては、社会福祉施設や地域で提供されている「日常生活場面における支援」と、相談支援事業や成年後見制度などの「制度化された支援」があり、支援方法としては、わかりやすい情報提供や当事者と支援者との信頼関係形成、意思形成や表出支援、成功体験の積み重ねと失敗の許容とやり直し支援などの「意思決定場面への直接的支援」と、制度施策の整備や意思決定に関する社会的価値や態度等の文化的背景へのアクション、実現に向けたネットワークによるチームアプローチなどの「環境への間接的支援」がある。また、社会福祉施設等でサービス管理責任者と支援員とで作る個別支援計画に基づく支援は、生活や日中活動における個々の意思決定場面に応じた「インシデント対応型」が中心であり、相談支援専門員が行うサービス等利用計画作成を踏まえた支援は「プロセス対応型」である。両者の関係性は相互連関的でなくてはならず、一つひとつの場面における意思決定の集積が当事者の未来の意思決定を創るものであり、一つひとつの意思決定は、サービス等利用計画の長期目標の実現を視野に入れた決定でなくてはならないということになる。

意思決定を支援との関係性を考えると、意思決定は、決定内容の難易度と当事者のもてる能力、支援の質・量の総和により実現している。支援者がある決定に対して当事者の能力を正しく判断し、不足分を支援によって補完することで、その意思決定可能な範囲は確実に拡大する。しかし判断を誤ると、「保護(過剰な支援)」あるいは「(極端な)自己決定(支援の不足)」への偏りを誘引することになる。支援を常に適切な状態に保つことは不可能に近く、時差が生じてしまい、残念ながらこれまでの経験に基づく判断で「先回り支援」をするか、失敗経験の重要性を尊重してある事柄に挑戦してもらった場合、その能力が想定外に備わっていないことが判明すると、「後追い支援」になってしまうことが往々にしてある。また、当事者の能力や意欲は生活経験とともに変化し、当事者はいつでもすべての場面において「自己決定」を望んでいるわけではなく、他者に託すという決定をしたい時もある。だからこそ、支援には臨機応変性が求められ、支援者は支援のズレをできる限り早い段階で修正し、あるべき支援の姿に近づけるため、ある一点、一時の当事者の能力と自らの支援の力量に注目するだけでなく、この二者間の関係性を過程として捉え、時間の経過を意識しながら、支援関係を深めていく必要がある。

具体的に言えば、当事者と支援者とは、コミュニケーション(対話)を通じて相互に情報を提供し合い、その過程を通して合意に基づく意思決定を行う。この際に交換される情報は、現状に関することだけでなく、当事者にとっての現在にまで至る経過や支援者の

現時点で利用できる制度、現時点で調達できる社会資源、現時点までの支援者のキャリア等、二者が出会うまでの過去に関する情報も含まれる。しかし、生活史の集積としての「利用者の現在状態」及び「制度や社会資源の現在状態」に着目するだけでは、マイナス志向の支援しか実行できず、当事者をエンパワメントしない可能性があるため注意を要する。また、当事者の今後「実現したい意思」と、支援者の支援可能性も含めた予測や見立て、見通しといった「支援にまつわる先見性」が当事者にフィードバックされ、相互に共有できていることが重要である。つまり意思決定支援とは、当事者と支援者とのコミュニケーションを通じた協働作業を通じ、当事者のニーズと支援者の支援可能性とを交換、共有することで合意を形成し、当事者にとっての最善の解を見出す過程であると言える。

しかし、ニーズの多様化・複雑化を考えても、この過程全体の支援を、ひとりの支援者のみで行うことは困難である。特に決定後の実現に向けた支援では、多様なサービス提供者との協働を視野に入れなければ、円滑な実現は望めず、多くの支援者との合意形成が必要となる。意思決定支援において支援者個人が判断を下す場合、その恣意性を完全に排除することは難しく、加えてサービス管理責任者や支援員は、特定のサービス提供組織に所属しており、そのサービスを利用する当事者と利益相反関係であることを鑑みると、その独立性・自律性には疑問が残る。そのため支援を抱え込まず、守秘義務の遵守を約束したネットワークに参与する、各支援者からもたらされる情報や専門的見解を考慮した上で、客観的に判断していくことが望まれる。支援の客観的な評価者としての、相談支援専門員の役割が期待されている。

ネットワークにおいて相談支援専門員が果たす役割として、コミュニケーション能力や、他者からの期待・家族への依存心といった周囲との人間関係から、自由な自己主張に困難を伴う当事者の意思を、ネットワーク内の各支援者に周知し、共有を促すことである。支援者同士は、同じ場を共有する者として互いの立ち位置を理解し合い、ネットワーク総体として当事者の最善の利益と信じるものに近づいていく過程を共有することは、決定の先に得られる結果と、それに伴う責任を分かち合う意味でも有効である。意思決定支援は、当事者の求めに応じ、いつでもどこでも提供されなければならない、この意味で支援者という特別な人が存在するだけでなく、場面に応じた支援を関係者一人ひとりが提供し、連携し合う必要がある。そのためにも支援の方法論は共有されなければならない。加えて当事者が主体的に意思決定に至る過程を重視すること、意思決定に至る過程にはどのような人が関わり、どのような方法で意思を把握し、最終的にどのように決定されたのかを、客観的に説明・記録化することが重要である。

いずれにせよ、ある支援場面を切り取り、その支援の是非を問うことは難しい。なぜなら、支援は一定の過程を踏まえて結果を出すものだからである。一つひとつの支援場面を規定するのは、計画に盛り込んだ意思の実現に向けた両者の協働行為である。支援過程全体における、過去の支援の積み重ねを考慮し、現在地を確認し、少し先を見据えた関わりと、その評価が必要となるのである。当事者を支援するにあたって、支援者一人ひとりが

参照すべきガイドラインやマニュアルは、計画がその機能を果たすことになる。計画に記載した目標や方法は、支援者にとって支援方針や方法を確認・選択する判断基準や根拠となる。この計画を媒介として個々の支援者が支援方針を共有し、当事者に向き合う臨床場面での判断を積み重ねていくのである。また計画の作成は、長期にわたる見通しを立てることで、結果として当事者と支援者双方が無理なく、当事者の意思の実現に向けた実質的な取り組みを行うことにもつながる。

さて、相談支援専門員が意思決定支援の担い手として求められている実践力とは、当事者の持ち得る人間関係や生活環境を視野に入れた「俯瞰性」に基づく「支援ネットワークの構築（横のマネジメント）」と、目の前で起きている出来事に向き合いながらも、当事者の実像とこれまでの人生を踏まえた「先見性」に基づく「移行期におけるつながる支援（縦のマネジメント）」のふたつである。前者は、当事者の生活全般にわたるアセスメントの結果、明らかになった課題やニーズに対し適切なサービスや機関、支援者を結びつけ、あるいは会議等を開催することで協働する関係者が一堂に会し、役割分担をしつつ、過不足なくパッケージとして支援を提供することである。後者は、主たる支援機関や支援者が交代するライフステージの移行期に特に、各々の社会資源が双方向で接近するつながる支援を重点的に行うことである。いずれの場面においても、その中核には当事者と相談支援専門員とが位置していることが重要である。

また、当事者の地域生活支援を目的としたケアマネジメントとは、計画そのものを作る「プランニング」だけではなく、当事者と相談支援専門員とが出会う「インテーク」、計画作成にあたっての「アセスメント」、計画に基づく「実施」、サービス提供による変化を確認する「モニタリング」、相談支援事業所の変更やライフステージの移行に伴う「終了と事後評価」を行う、相互連関的循環過程である。つまり、当事者が望む生活とその実現に必要な社会資源を探索しながら、当事者のストレングスを見極め、エンパワーの方法を探り、サービス利用により変化を促し、「自立」へ向かうための実践である。また、基本相談支援を基盤としてサービス等利用計画を作成することで、「個別支援」を蓄積しつつ、（自立支援）協議会活動を核とした、社会資源の開発やネットワークの構築等の「地域支援」による、地域全体の支援力の向上を目指すことは重要である。この全過程において、当事者の意思決定を支援することが求められている。

このように考えてくると、相談支援専門員が行う地域を基盤とした意思決定支援とは、複合的かつ包括的な実践であることが再認識されるだろう。

4．意思決定支援を研修すること

以上のように意思決定支援を考えると、相談支援従事者養成研修カリキュラムにおいて、ガイドラインを活用した演習を設定していくことは、いかにして可能となるのであろうか。その具体化は次年度の更なる研究に委ねるが、以下ではその論点を列挙しておく。

(1) 本人にまつわる社会資源ネットワークの可視化

エコマップを作成することで、本人を取り巻く資源の種類やその本人との関係性、資源間の関係性を把握することができ、各々に対する働きかけの方法を検討することができる。各々の資源（本人のもてる力を含む）の、これまで（過去と現在）を振り返り、これから（今後）の役割分担と連携を確認することも可能となる。

（２）意思決定（支援）過程の記録化

意思決定支援の経過記録を作成することで、以下の視点で、本人とのコミュニケーションを振り返ることが可能となる。

- a . 本人の意向を無視していないか
- b . 本人の言葉の意味を吟味しているか
- c . 支援者の都合が優先されていないか
- d . 既存の社会資源だけが前提となっていないか
- e . 先に結論があって、話し合いをしていないか

本人と相談支援専門員（サービス管理責任者）との支援関係

支援記録として、ケアマネジメント過程における二者間のやりとりを記述する。

意思決定支援会議

会議録として、会議内容や経過を記述する。とりわけ本人参加の状況や、立場による意見の相違（ズレ）を越えて、意思決定支援の方針の合意形成（方針の一本化）を図った判断基準や根拠を、参加者全員で確認することも可能となる。

以上を踏まえ、事例を用いて行う演習の実際（ファシリテーション・スーパービジョンの技法も含む）を検討する必要がある。

<文献・資料>

公益社団法人日本発達障害連盟（2015）『意思決定支援の在り方並びに成年後見制度の利用促進の在り方に関する研究』平成 26 年度障害者総合福祉推進事業報告書

公益社団法人日本発達障害連盟（2016）『意思決定支援のガイドライン作成に関する研究』平成 27 年度障害者総合福祉推進事業報告書

沖倉智美（2012）「支援つき意思決定」の理論と実際 - 知的障害当事者の「自己決定」をどのように考えるのか - 」一般社団法人日本社会福祉学会編 『対論 社会福祉学 5 ソーシャルワークの理論』中央法規出版，217-245

社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会（2014）『意思決定支援の在り方並びに成年後見制度の利用促進の在り方に関する基礎的調査研究について』平成 25 年度障害者総合福祉推進事業報告書

Wehmeyer, M.L. (2003) A functional theory of self-determination : Definition and categorization. In M.L. Wehmeyer, B.H. Abery, D.E. Mithaug, & R.J. Stancliff (Eds.), Theory in Self-determination : Foundation for Educational Practice 174-181.

相談支援従事者初任者研修 たたき台

初任者研修

獲得目標	ソーシャルワークとしての障害者相談支援の概要を理解し、他者に説明することができる。 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。
------	---

研修の進め方	事前学習 講義 演習 事前課題 演習 演習時は必ず現任研修修了者以上によるファシリテーターを一名配置する。 演習における標準的なグループ人数は6名を想定している。
--------	---

事前学習	「その他基礎知識・関連知識」 ○障害者総合支援法及び障害福祉関連制度、各障害の特性について、テキストによる事前学習 ○学習後自己評価表を研修開始時に提出
------	--

講義	項目	2h	1h	1.5h	1.5	
	1日目 講義1 「相談支援とは」 (相談支援の概要)	障害者総合支援法・関連法の動向	相談支援の基本姿勢・価値・倫理	意思決定支援と権利擁護	ケアマネジメント概論	
2日間	項目	2h	1h	1h	1h	1h
	2日目 講義2 「相談支援の実際」	面接・インテーク (意思決定支援を含む)	アセスメント	サービス等利用計画の作成	他機関、多職種連携、サービス調整	モニタリング

3日目 (演習1日目)	項目	6h				
	演習1 事例研究1 <モデル事例>	○インテーク・アセスメント 本人中心の支援、関係性の構築、本人の「人となり」の理解 ・モデル事例のインテーク情報からアセスメントの実施 ・グループ討議の中に ストレングス、 権利擁護や意思決定支援の視点を盛り込むよう配慮する。				
4日目 (演習2日目)	項目	3.5h	1.5h	1h		
	演習2 <モデル事例>	○ゴール設定とプランニング<地域資源へのアクセスと活用> ・サービス担当者会議の模擬演習を含む サビ管中心に他機関等との連携	○モニタリング <ゴールの変化、他機関連携、連続・変化するアセスメント>	○演習2・3の実施についてのガイダンス ・インターバル中の課題実施及び提出についてのガイダンスを実施		

事前課題実施のための一定期間(1カ月)のインターバル 事例資料作成 課題提出

5日間	項目	3.5h	項目	2.5h
	演習2-1 実践研究1 <提出課題>	○ケース共有と検討 ・事前課題で作成した事例情報、アセスメント結果、支援方針等について、グループ毎に共有および検討を実施 1名あたり30分を想定。	演習3-1 地域資源と協議会	○地域の資源と協議会 ・事前課題で作成した地域資源整理票により、グループ毎に各受講者の地域資源についての把握およびつながり状況についてを確認する

課題実施のための一定期間(1カ月)のインターバル モニタリング実施 事例資料作成 課題提出

6日目 (演習4日目)	項目	3.5h	項目	2.5h
	演習2-2 実践研究2 <提出課題>	○ケース共有と検討 ・演習2-1で共有した事例のその後の取組状況について、グループ毎に共有および検討を実施 1名あたり30分を想定。	実践研究3 演習2-3 <提出事例から1事例選出>	○モニタリング後の提出事例を深める ・モニタリングからのアセスメント再検討より支援の検討

7日目 (演習5日目)	項目	3.5h	項目	2.5h	項目	0.5h
	演習2-4 実践研究4 <提出課題>	○(サービス等利用)計画を作る 自分の地域を想定して地域資源を入れた計画を検討	演習3-2 地域資源と協議会	○地域の資源と協議会(の活用) 不足資源や地域づくりについて協議会実践を通して学ぶ	○研修全体を通しての振り返りを実施	

相談支援従事者現任研修 たたき台

現任研修

獲得目標	<p>相談支援の基本的業務を確実に実施できる。【生きがいや自己肯定感を高める支援（ストレングス）、意思決定支援など相談支援の技術と能力の獲得】</p> <p>チームアプローチ（多職種連携）の理論と方法を学び、実際の事例においてチームアプローチを用いて支援できる。【チームアプローチ（多職種連携）を実践するための技術と能力の獲得】</p> <p>コミュニティワーク（地域とのつながりやインフォーマルサービスの活用、社会資源の開発等）の理論と方法を学び、実際の事例においてコミュニティワークを行うことができる。【地域に即した相談支援の実践力の獲得】</p> <p>～ について支援の妥当性を得るためグループスーパービジョンの理論と方法を学び、実際の事例を用いてグループスーパービジョンを実施することができる。</p>
------	--

研修の進め方	<p>事前課題（ ） 講義 セルフチェック 演習 事例検討（スーパーバイズされる体験）</p> <p>*演習は全員が司会を行う。（ファシリテーションもしくは担当者会議における司会進行の技術獲得が目的）</p>
--------	--

	項目	1.5h	1.5h	1h	1h	1h
1日目	講義	福祉制度の動向（地域生活支援事業含む）	スーパービジョンの理論	相談支援	チームアプローチ	コミュニティワーク

*業務の振り返り

	項目	講義（9:00～10:00）	演習10:00～12:00）	事例検討・GSV（13:00～17:00）
2日目	相談支援	<p>講義</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談支援のプロセス 相談支援の中で、信頼関係の構築、生きがいや自己肯定感を高める支援、意思決定支援などがどのように進められるかを確認 	<p>（セルフチェック）</p> <ul style="list-style-type: none"> 講義内容に留意し、相談支援のプロセス、信頼関係構築、生きがいや自己肯定感を高める支援、意思決定支援について自己検証を行う。 <p>（演習）</p> <ul style="list-style-type: none"> セルフチェック表を元に自己のできていた点、できていなかった点を報告し、メンバーから意見を求める。 	<p>事前提出された実践事例に対して事例検討を行う。ここでは支援経過が分かるよう相談支援の内容を時系列にまとめ、報告する。検討のポイントは、信頼関係、生きがいや自己肯定感を高める支援、意思決定支援の妥当性検証する。</p> <p>*標準グループは6名</p>

*業務の振り返り

	項目	講義	（セルフチェック）	事例提出された実践事例に対して、多職種連携について検討する。特に、障害者の高齢化について意識し、介護支援専門員との連携方法や、地域包括支援センターとのつながりなどを検討する。
3日目	チームアプローチ（多職種連携）	<p>講義</p> <ul style="list-style-type: none"> 本人中心、チームにおける役割分担、情報の共有、担当者会議の手続き手順について チームアプローチにおける相談支援専門員の立ち位置 多職種が連携することの意味と、ニーズの捉え方の違い、共通目標を立てることの必要性 	<p>（セルフチェック）</p> <ul style="list-style-type: none"> 講義内容に留意し、チームアプローチにおける役割分担、情報の共有、担当者会議の手続き手順、相談支援の立ち位置、共通の目標を立てることの必要性について自己検証を行う。 <p>（演習）</p> <ul style="list-style-type: none"> セルフチェック表を元に自己のできていた点、できていなかった点を報告し、メンバーから意見を求める。特に、地域包括支援センターや介護支援専門員とのつながりを意識する。 	

*業務の振り返り

	項目	講義	（セルフチェック）	事前提出された実践事例に対して事例検討を行う。ここでは、ストレングスモデルによるGSVを行い、本人のストレングスに対してインフォーマルサービスの活用などの柔軟な支援方法を検討する。
4日目	コミュニティワーク	<p>講義</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別課題を地域課題として捉え、自立支援協議会に報告するプロセスや、協議会の機能や役割、運営方法について 地域住民の理解促進、インフォーマルサービスの把握と活用方法 地域診断 	<p>（セルフチェック）</p> <ul style="list-style-type: none"> 講義内容に留意し、課題を地域課題として協議会に報告するプロセス、協議会の役割、地域住民との理解促進を通してのつながり、などの自己検証を行う。 <p>（演習）</p> <ul style="list-style-type: none"> セルフチェック表を元に、自己のできていた点、できていなかった点を報告し、メンバーから意見を求める。また、自身の自立支援協議会の運営状況、協議会を通して工夫されたこと・新たなサービス、地域支援事業の実施状況等について報告し、それぞれが地 	

（資料4）調査研究報告

資料4 - 1 質問紙調査の結果と分析

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

資料4 - 1 質問紙調査の結果と分析

分担研究者：森地 徹（筑波大学人間系） 大村 美保（筑波大学人間系）

本調査では、作成した相談支援専門員研修（初任者研修・現任研修）のカリキュラム案に対しての意見を把握するために、47 都道府県（研修担当者） 2 政令指定都市（横浜市、川崎市） および、都道府県レベルで組織されている相談支援専門員協会（研修担当者） 都道府県の研修に関わっている相談支援専門員（都道府県等からの紹介）に対して、質問紙調査を実施した。

その際、都道府県及び政令指定都市には合計で 49 組の、都道府県相談支援専門員協会には合計で 40 組の、都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員には合計で 663 組の調査票をそれぞれ配布した。その結果、332 組の調査票が回収された（回収率 44.1%）。なお、調査は 2017 年 1 月 30 日から 3 月 8 日までの間に実施した。調査結果は以下の通りである。

・ 初任者研修について

1. 回答者の属性

回答者の属性について、行政機関が 36 件（10.8%） 都道府県相談支援専門員協会が 106 件（31.9%） 都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員が 170 件（51.2%） 無回答が 20 件（6.0%）であった（表 -1-1, 図 -1-1）。

表 - 1 - 1 回答者の属性（SA）

		回答数	%
全体(N)		332	100.0%
a	行政機関	36	10.8%
b	都道府県相談支援専門員協会	106	31.9%
c	都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員	170	51.2%
	無回答	20	6.0%

図 - 1 - 1 回答者の属性（SA）

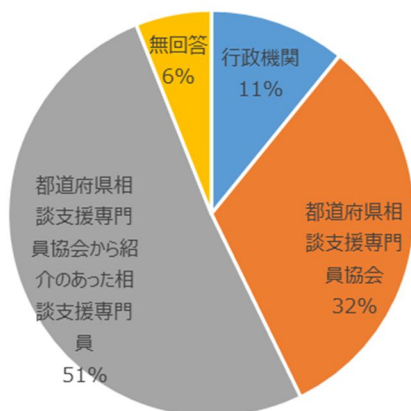


表 - 1 - 2 都道府県別回答者の割合

	回答数	%
全体(N)	332	100.0%
1 北海道	13	3.9%
2 青森県	6	1.8%
3 岩手県	5	1.5%
4 宮城県	8	2.4%
5 秋田県	0	0.0%
6 山形県	4	1.2%
7 福島県	14	4.2%
8 茨城県	1	0.3%
9 栃木県	8	2.4%
10 群馬県	9	2.7%
11 埼玉県	9	2.7%
12 千葉県	9	2.7%
13 東京都	1	0.3%
14 神奈川県	11	3.3%
15 新潟県	8	2.4%
16 富山県	3	0.9%
17 石川県	11	3.3%
18 福井県	6	1.8%
19 山梨県	15	4.5%
20 長野県	8	2.4%
21 岐阜県	11	3.3%
22 静岡県	6	1.8%
23 愛知県	18	5.4%
24 三重県	1	0.3%
25 滋賀県	7	2.1%
26 京都府	1	0.3%
27 大阪府	1	0.3%
28 兵庫県	8	2.4%
29 奈良県	0	0.0%
30 和歌山県	2	0.6%
31 鳥取県	0	0.0%
32 島根県	7	2.1%
33 岡山県	7	2.1%
34 広島県	12	3.6%
35 山口県	3	0.9%
36 徳島県	6	1.8%
37 香川県	14	4.2%
38 愛媛県	1	0.3%
39 高知県	4	1.2%
40 福岡県	8	2.4%
41 佐賀県	1	0.3%
42 長崎県	5	1.5%
43 熊本県	15	4.5%
44 大分県	6	1.8%
45 宮崎県	4	1.2%
46 鹿児島県	11	3.3%
47 沖縄県	10	3.0%
無回答	14	4.2%

図 - 1 - 2 都道府県別回答者の割合

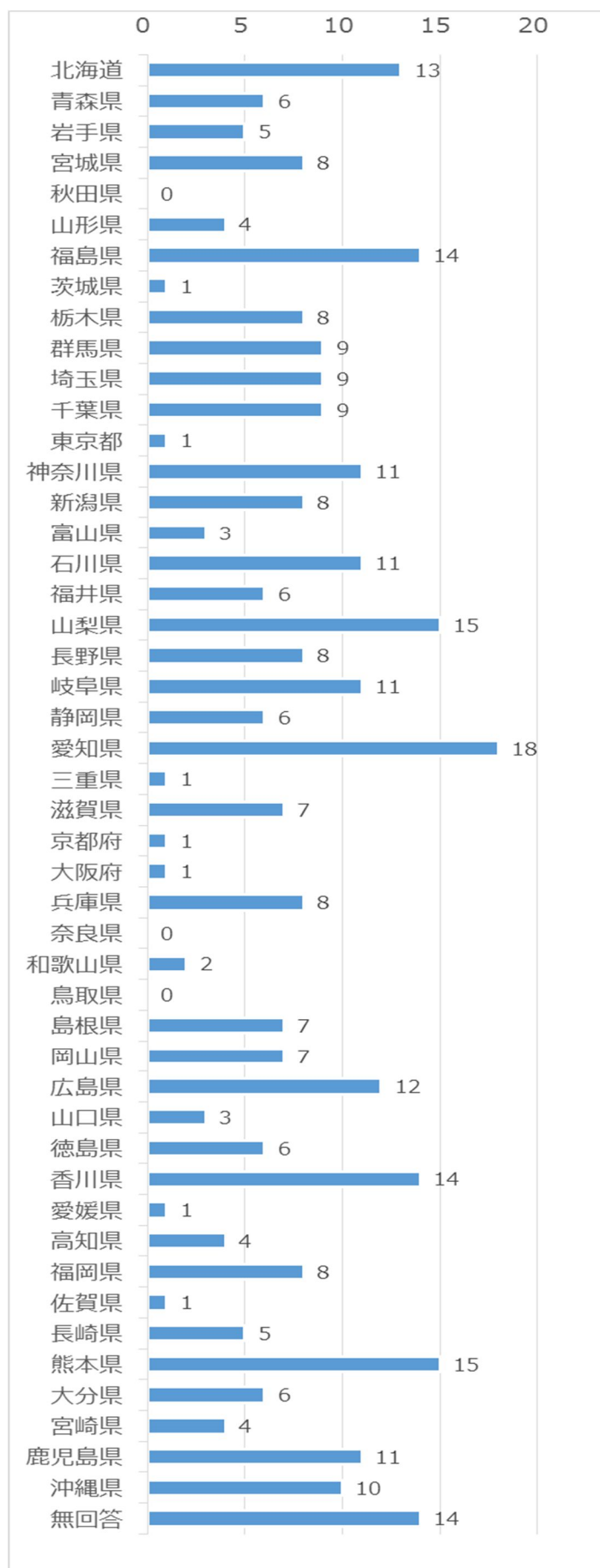


表 - 1 - 3 回答者の属性のクロス集計表

		回答数				%					
		行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援 専門員	無回答	全体	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援専 門員	無回答	全体
	全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1	北海道	1	0	12	0	13	2.8%	0.0%	7.1%	0.0%	3.9%
2	青森県	1	4	1	0	6	2.8%	3.8%	0.6%	0.0%	1.8%
3	岩手県	0	0	5	0	5	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	1.5%
4	宮城県	1	4	3	0	8	2.8%	3.8%	1.8%	0.0%	2.4%
5	秋田県	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
6	山形県	0	3	1	0	4	0.0%	2.8%	0.6%	0.0%	1.2%
7	福島県	1	5	8	0	14	2.8%	4.7%	4.7%	0.0%	4.2%
8	茨城県	1	0	0	0	1	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
9	栃木県	1	4	3	0	8	2.8%	3.8%	1.8%	0.0%	2.4%
10	群馬県	1	3	5	0	9	2.8%	2.8%	2.9%	0.0%	2.7%
11	埼玉県	0	5	4	0	9	0.0%	4.7%	2.4%	0.0%	2.7%
12	千葉県	2	0	4	3	9	5.6%	0.0%	2.4%	15.0%	2.7%
13	東京都	1	0	0	0	1	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
14	神奈川県	2	1	8	0	11	5.6%	0.9%	4.7%	0.0%	3.3%
15	新潟県	1	5	2	0	8	2.8%	4.7%	1.2%	0.0%	2.4%
16	富山県	0	2	1	0	3	0.0%	1.9%	0.6%	0.0%	0.9%
17	石川県	0	5	4	2	11	0.0%	4.7%	2.4%	10.0%	3.3%
18	福井県	0	3	3	0	6	0.0%	2.8%	1.8%	0.0%	1.8%
19	山梨県	2	2	10	1	15	5.6%	1.9%	5.9%	5.0%	4.5%
20	長野県	0	7	1	0	8	0.0%	6.6%	0.6%	0.0%	2.4%
21	岐阜県	1	4	6	0	11	2.8%	3.8%	3.5%	0.0%	3.3%
22	静岡県	1	1	3	1	6	2.8%	0.9%	1.8%	5.0%	1.8%
23	愛知県	0	7	11	0	18	0.0%	6.6%	6.5%	0.0%	5.4%
24	三重県	1	0	0	0	1	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
25	滋賀県	0	2	5	0	7	0.0%	1.9%	2.9%	0.0%	2.1%
26	京都府	1	0	0	0	1	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
27	大阪府	1	0	0	0	1	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
28	兵庫県	0	3	5	0	8	0.0%	2.8%	2.9%	0.0%	2.4%
29	奈良県	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30	和歌山県	1	0	1	0	2	2.8%	0.0%	0.6%	0.0%	0.6%
31	鳥取県	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
32	島根県	1	3	3	0	7	2.8%	2.8%	1.8%	0.0%	2.1%
33	岡山県	1	3	3	0	7	2.8%	2.8%	1.8%	0.0%	2.1%
34	広島県	3	1	7	1	12	8.3%	0.9%	4.1%	5.0%	3.6%
35	山口県	1	1	1	0	3	2.8%	0.9%	0.6%	0.0%	0.9%
36	徳島県	1	5	0	0	6	2.8%	4.7%	0.0%	0.0%	1.8%
37	香川県	1	4	9	0	14	2.8%	3.8%	5.3%	0.0%	4.2%
38	愛媛県	1	0	0	0	1	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
39	高知県	0	3	1	0	4	0.0%	2.8%	0.6%	0.0%	1.2%
40	福岡県	1	1	6	0	8	2.8%	0.9%	3.5%	0.0%	2.4%
41	佐賀県	1	0	0	0	1	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
42	長崎県	0	1	2	2	5	0.0%	0.9%	1.2%	10.0%	1.5%
43	熊本県	2	3	9	1	15	5.6%	2.8%	5.3%	5.0%	4.5%
44	大分県	1	2	3	0	6	2.8%	1.9%	1.8%	0.0%	1.8%
45	宮崎県	0	1	3	0	4	0.0%	0.9%	1.8%	0.0%	1.2%
46	鹿児島県	1	3	6	1	11	2.8%	2.8%	3.5%	5.0%	3.3%
47	沖縄県	0	3	7	0	10	0.0%	2.8%	4.1%	0.0%	3.0%
	無回答	0	2	4	8	14	0.0%	1.9%	2.4%	40.0%	4.2%

2. 講義科目 「相談支援とは」 障害者総合支援法・関連法の動向 / 相談支援の基本姿勢・価値・倫理 / 意思決定支援と権利擁護 / ケアマネジメント概論 (6h)

(1) 内容について

講義1として設定された「相談支援とは」の内容について、たいへんよいが95件(28.6%)、よいが220件(66.3%)、あまりよくないが7件(2.1%)、無回答が10件(3.0%)であった(表 -2-1-1, 図 -2-1-1)。

表 - 2 - 1 - 1 講義科目 「相談支援とは」の内容について

		回答数	%
全体(N)		332	100.0%
4	たいへんよい	95	28.6%
3	よい	220	66.3%
2	あまりよくない	7	2.1%
1	よくない	0	0.0%
	無回答	10	3.0%

図 - 2 - 1 - 1 講義科目 「相談支援とは」の内容について

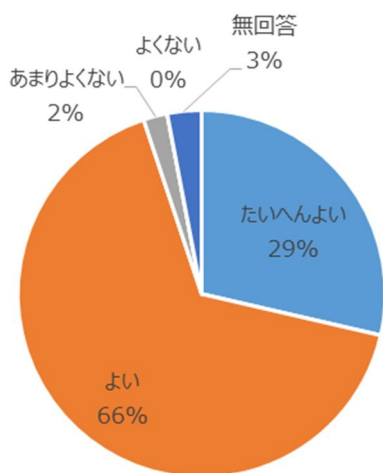
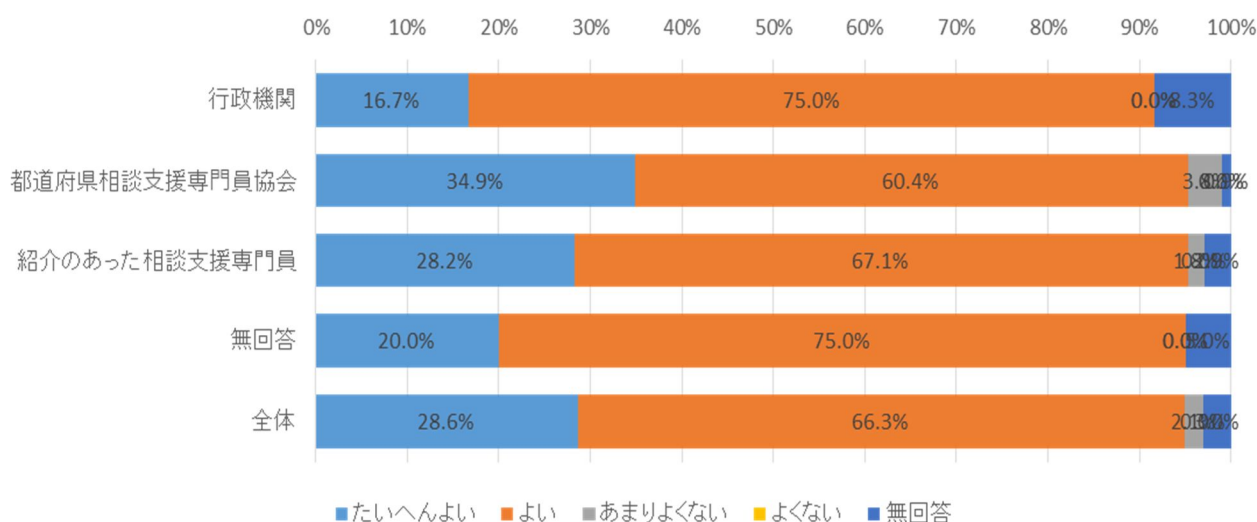


表 - 2 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援 専門員	無回答	全体	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援専 門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	37	48	4	95	16.7%	34.9%	28.2%	20.0%	28.6%
3 よい	27	64	114	15	220	75.0%	60.4%	67.1%	75.0%	66.3%
2 あまりよくない	0	4	3	0	7	0.0%	3.8%	1.8%	0.0%	2.1%
1 よくない	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	3	1	5	1	10	8.3%	0.9%	2.9%	5.0%	3.0%

図 - 2 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

講義1として設定された「相談支援とは」の時間配分について、たいへんよいが55件(16.6%)、よいが224件(67.7%)、あまりよくないが36件(10.9%)、よくないが1件(0.3%)、無回答が15件(4.5%)であった(表 -2-2-1, 図 -2-2-1)。

表 - 2 - 2 - 1 講義科目 「相談支援とは」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	331	100.0%
4 たいへんよい	55	16.6%
3 よい	224	67.7%
2 あまりよくない	36	10.9%
1 よくない	1	0.3%
無回答	15	4.5%

図 - 2 - 2 - 1 講義科目 「相談支援とは」の時間配分について

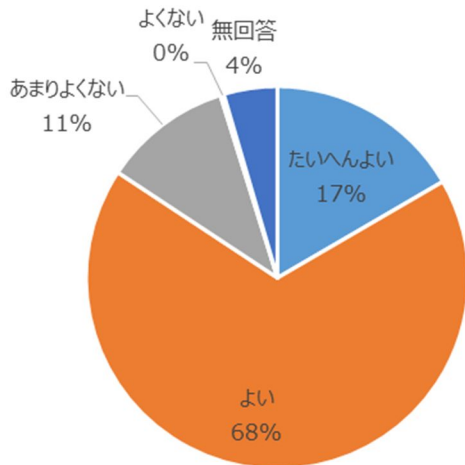
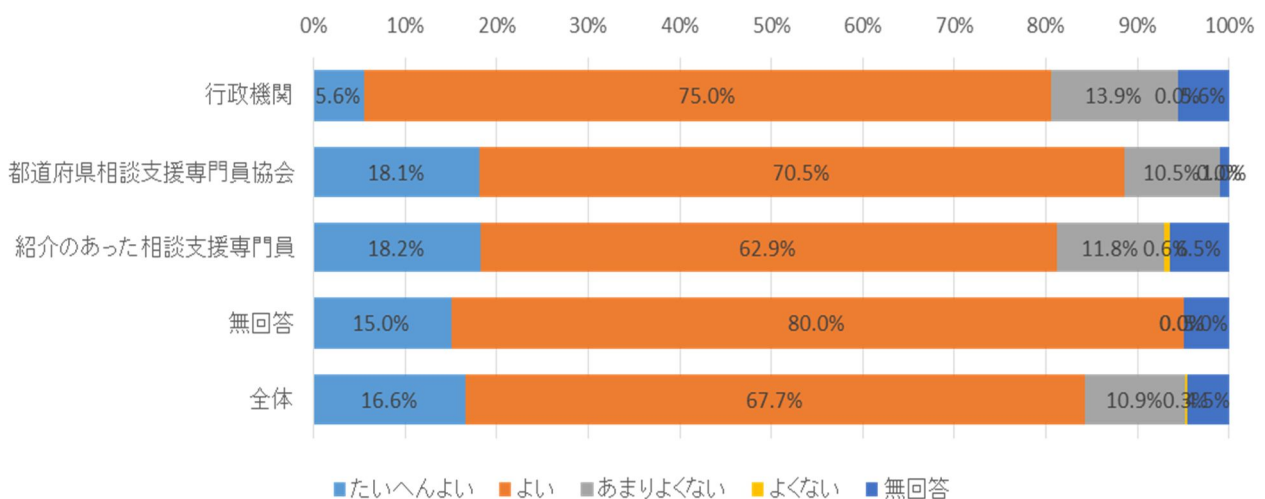


表 - 2 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	105	170	20	331	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	2	19	31	3	55	5.6%	18.1%	18.2%	15.0%	16.6%
3 よい	27	74	107	16	224	75.0%	70.5%	62.9%	80.0%	67.7%
2 あまりよくない	5	11	20	0	36	13.9%	10.5%	11.8%	0.0%	10.9%
1 よくない	0	0	1	0	1	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.3%
無回答	2	1	11	1	15	5.6%	1.0%	6.5%	5.0%	4.5%

図 - 2 - 2 - 2 属性別の回答結果



3. 講義科目 「相談支援の実態」面接・インタビュー（意思決定支援を含む）/ アセスメント/ サービス等利用計画の作成/ 他機関、多職種連携、サービス調整/ モニタリング（6h）

（1）内容について

講義2として設定された「相談支援の実態」の内容について、たいへんよいが115件（34.7%）、よいが197件（59.5%）、あまりよくないが7件（2.1%）、無回答が12件（3.6%）であった（表 -3-1-1, 図 -3-1-1）。

表 - 3 - 1 - 1 講義科目 「相談支援の実態」の内容について

		回答数	%
全体(N)		331	100.0%
4	たいへんよい	115	34.7%
3	よい	197	59.5%
2	あまりよくない	7	2.1%
1	よくない	0	0.0%
	無回答	12	3.6%

図 - 3 - 1 - 1 講義科目 「相談支援の実態」の内容について

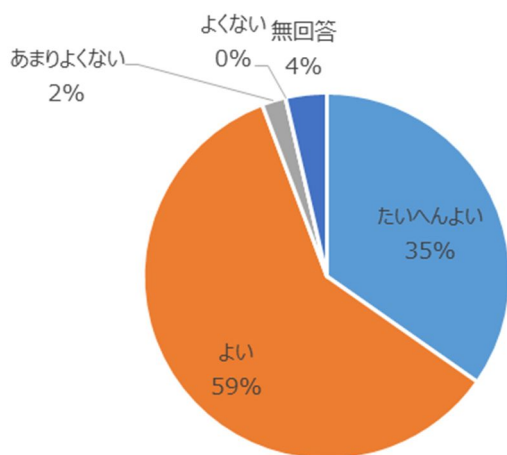
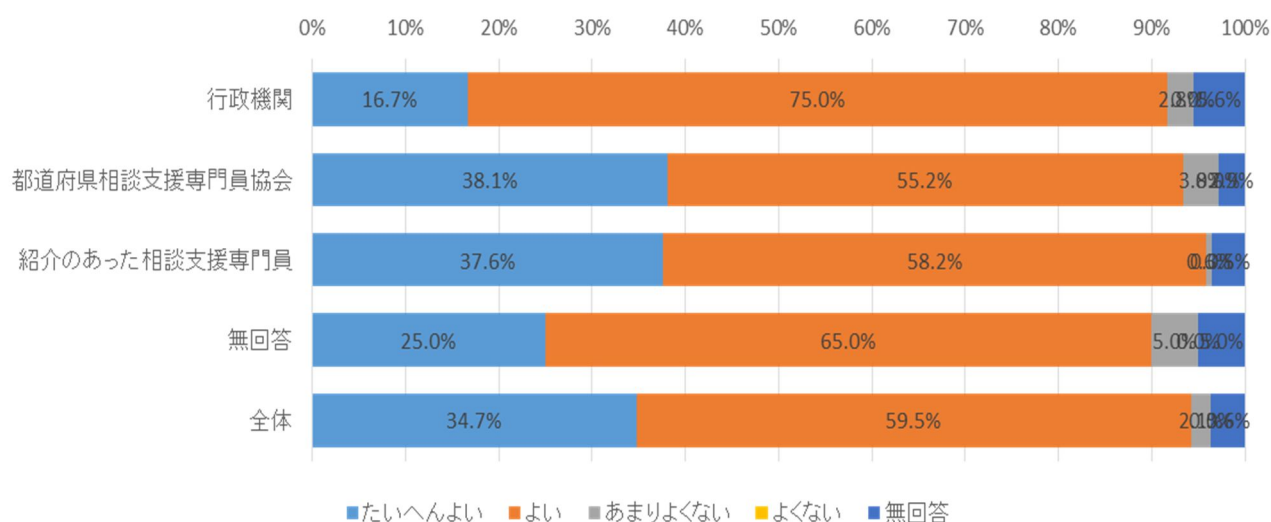


表 - 3 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援 専門員	無回答	全体	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援専 門員	無回答	全体
全体(N)	36	105	170	20	331	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	40	64	5	115	16.7%	38.1%	37.6%	25.0%	34.7%
3 よい	27	58	99	13	197	75.0%	55.2%	58.2%	65.0%	59.5%
2 あまりよくない	1	4	1	1	7	2.8%	3.8%	0.6%	5.0%	2.1%
1 よくない	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	2	3	6	1	12	5.6%	2.9%	3.5%	5.0%	3.6%

表 - 3 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

講義 2 として設定された「相談支援の実際」の時間配分について、たいへんよいが 79 件 (23.9%)、よいが 203 件 (61.3%)、あまりよくないが 32 件 (9.7%)、よくないが 3 件 (0.9%)、無回答が 14 件 (4.2%) であった (表 -3-2-1, 表 -3-2-1)。

表 - 3 - 2 - 1 講義科目 「相談支援の実務」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	331	100.0%
4 たいへんよい	79	23.9%
3 よい	203	61.3%
2 あまりよくない	32	9.7%
1 よくない	3	0.9%
無回答	14	4.2%

表 - 3 - 2 - 1 講義科目 「相談支援の実務」の時間配分について

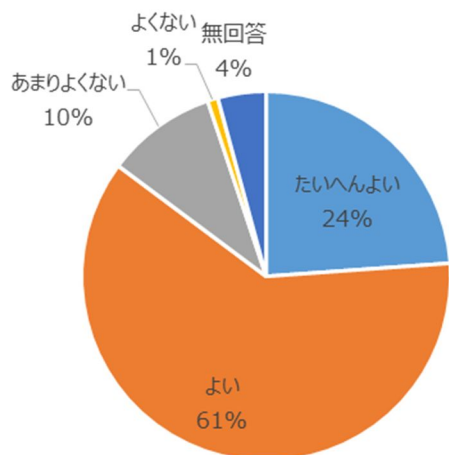
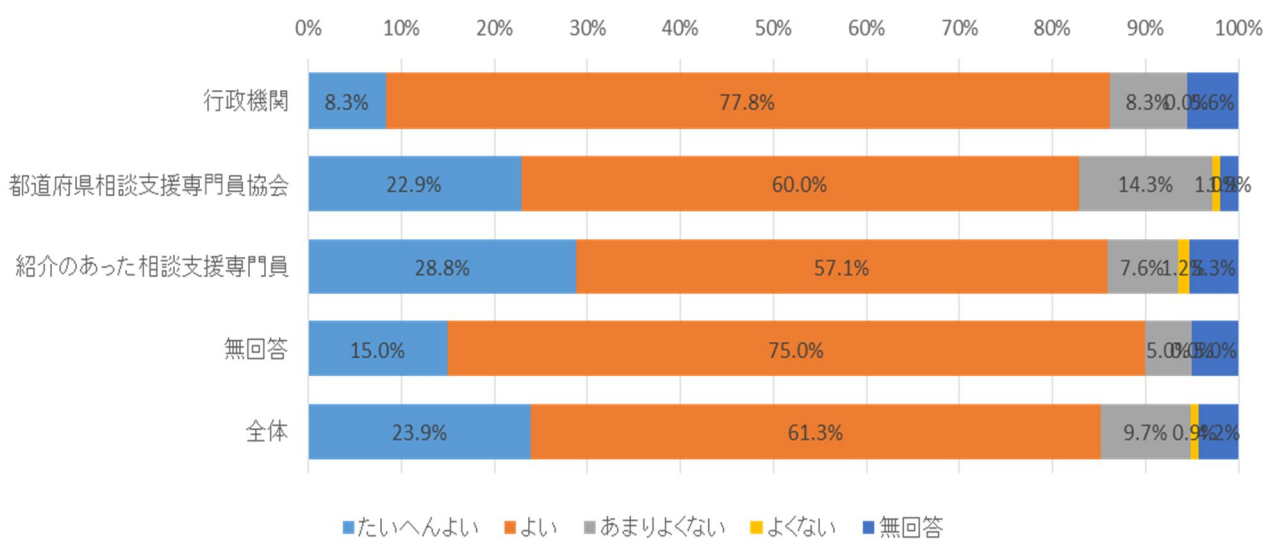


表 - 3 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	105	170	20	331	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	3	24	49	3	79	8.3%	22.9%	28.8%	15.0%	23.9%
3 よい	28	63	97	15	203	77.8%	60.0%	57.1%	75.0%	61.3%
2 あまりよくない	3	15	13	1	32	8.3%	14.3%	7.6%	5.0%	9.7%
1 よくない	0	1	2	0	3	0.0%	1.0%	1.2%	0.0%	0.9%
無回答	2	2	9	1	14	5.6%	1.9%	5.3%	5.0%	4.2%

図 - 3 - 2 - 2 属性別の回答結果



4. 講義科目－「その他の基礎知識」(1h)

(1) 内容について

事前学習として設定された「その他の基礎知識」の内容について、たいへんよいが73件(22.0%)、よいが153件(46.1%)、あまりよくないが20件(6.0%)、よくないが6件(1.8%)、無回答が80件(24.1%)であった(表 -4-1-1, 図 -4-1-1)。

表 - 4 - 1 - 1 講義科目 「その他の基礎知識」の内容について

		回答数	%
全体(N)		332	100.0%
4	たいへんよい	73	22.0%
3	よい	153	46.1%
2	あまりよくない	20	6.0%
1	よくない	6	1.8%
	無回答	80	24.1%

図 - 4 - 1 - 1 講義科目 「その他の基礎知識」の内容について

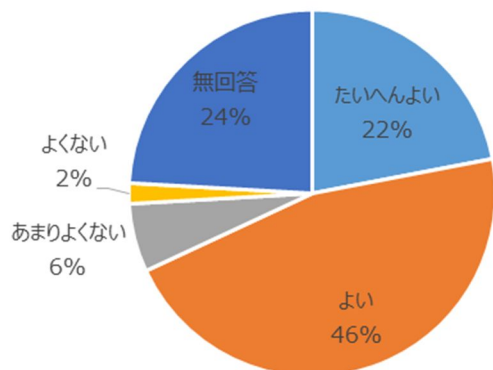
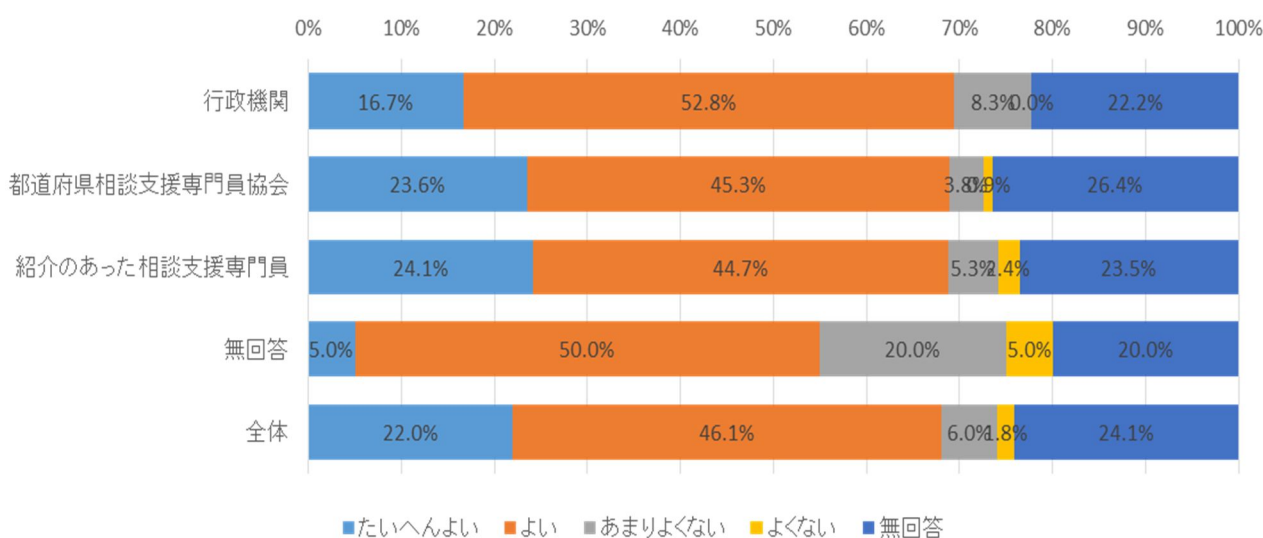


表 - 4 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	25	41	1	73	16.7%	23.6%	24.1%	5.0%	22.0%
3 よい	19	48	76	10	153	52.8%	45.3%	44.7%	50.0%	46.1%
2 あまりよくない	3	4	9	4	20	8.3%	3.8%	5.3%	20.0%	6.0%
1 よくない	0	1	4	1	6	0.0%	0.9%	2.4%	5.0%	1.8%
無回答	8	28	40	4	80	22.2%	26.4%	23.5%	20.0%	24.1%

図 - 4 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 方法について

事前学習として設定された「その他の基礎知識」の方法について、たいへんよいが 59 件 (17.8%)、よいが 145 件 (43.7%)、あまりよくないが 27 件 (8.1%)、よくないが 8 件 (2.4%)、無回答が 93 件 (28.0%) であった (表 -4-2-1, 図 -4-2-1)。

表 - 4 - 2 - 1 講義科目 「その他の基礎知識」の方法について

	回答数	%
全体(N)	332	100.0%
4 たいへんよい	59	17.8%
3 よい	145	43.7%
2 あまりよくない	27	8.1%
1 よくない	8	2.4%
無回答	93	28.0%

図 - 4 - 2 - 1 講義科目 「その他の基礎知識」の方法について

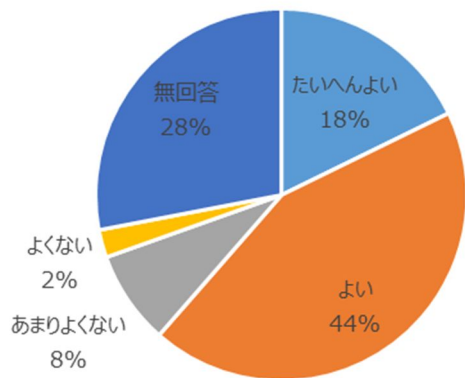
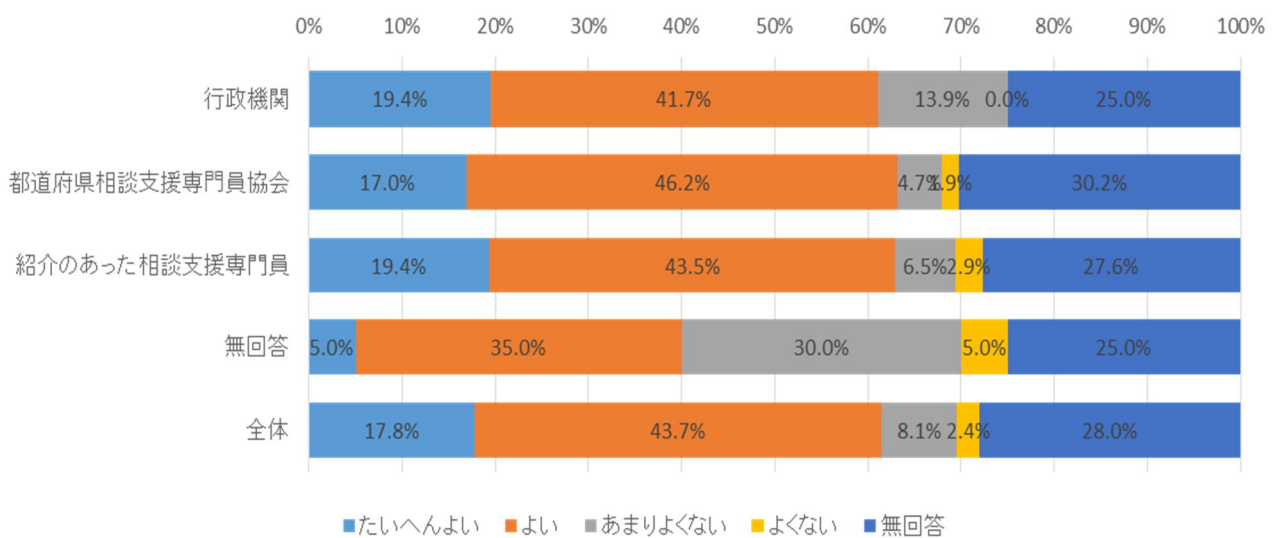


表 - 4 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	7	18	33	1	59	19.4%	17.0%	19.4%	5.0%	17.8%
3 よい	15	49	74	7	145	41.7%	46.2%	43.5%	35.0%	43.7%
2 あまりよくない	5	5	11	6	27	13.9%	4.7%	6.5%	30.0%	8.1%
1 よくない	0	2	5	1	8	0.0%	1.9%	2.9%	5.0%	2.4%
無回答	9	32	47	5	93	25.0%	30.2%	27.6%	25.0%	28.0%

図 - 4 - 2 - 2 属性別の回答結果



5. 演習科目 「演習1」事例研修1《モデル事例》(12h)

(1) 内容について

「演習1」として設定された事例研究1の内容について、たいへんよいが123件(37.2%)、よいが183件(55.3%)、あまりよくないが14件(4.2%)、無回答が11件(3.3%)であった(表-5-1-1, 図-5-1-1)

表 - 5 - 1 - 1 演習科目 「演習1」の内容について

		回答数	%
全体(N)		331	100.0%
4	たいへんよい	123	37.2%
3	よい	183	55.3%
2	あまりよくない	14	4.2%
1	よくない	0	0.0%
	無回答	11	3.3%

図 - 5 - 1 - 1 演習科目 「演習1」の内容について

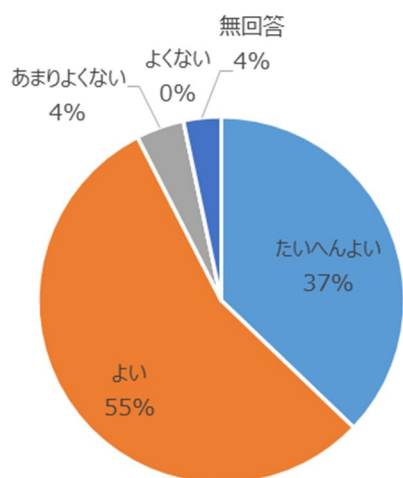
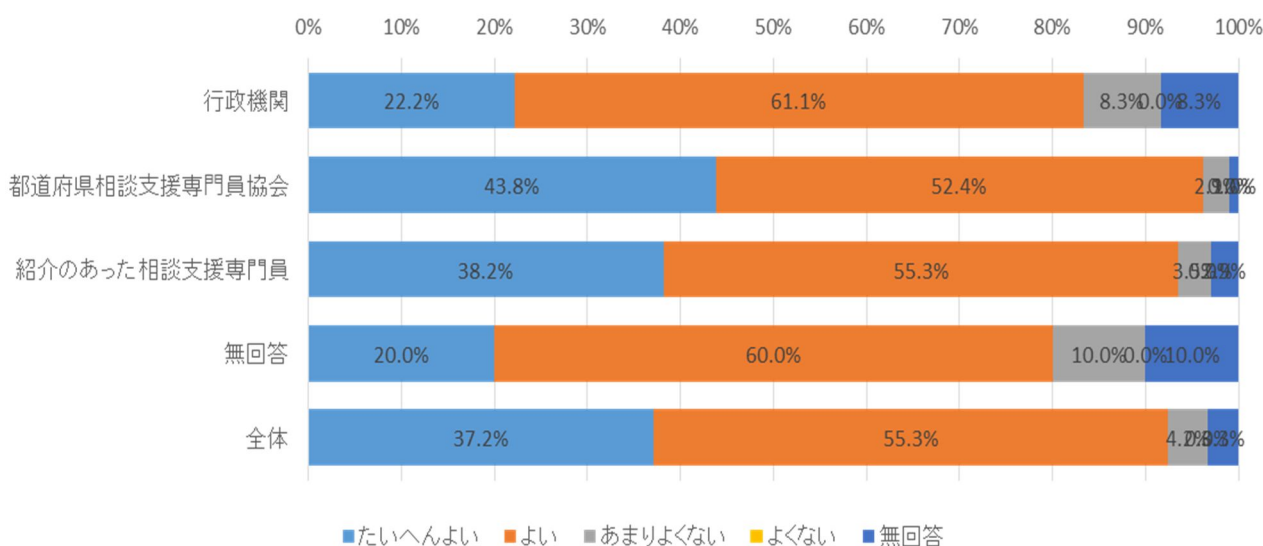


表 - 5 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	105	170	20	331	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	8	46	65	4	123	22.2%	43.8%	38.2%	20.0%	37.2%
3 よい	22	55	94	12	183	61.1%	52.4%	55.3%	60.0%	55.3%
2 あまりよくない	3	3	6	2	14	8.3%	2.9%	3.5%	10.0%	4.2%
1 よくない	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	3	1	5	2	11	8.3%	1.0%	2.9%	10.0%	3.3%

図 - 5 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

「演習1」として設定された事例研究1の時間配分について、たいへんよいが108件(32.6%)、よいが172件(52.0%)、あまりよくないが36件(10.9%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が13件(3.9%)であった(表-5-2-1, 図-5-2-1)。

表 - 5 - 2 - 1 演習科目 「演習1」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	331	100.0%
4 たいへんよい	108	32.6%
3 よい	172	52.0%
2 あまりよくない	36	10.9%
1 よくない	2	0.6%
無回答	13	3.9%

図 - 5 - 2 - 1 演習科目 「演習 1」の時間配分について

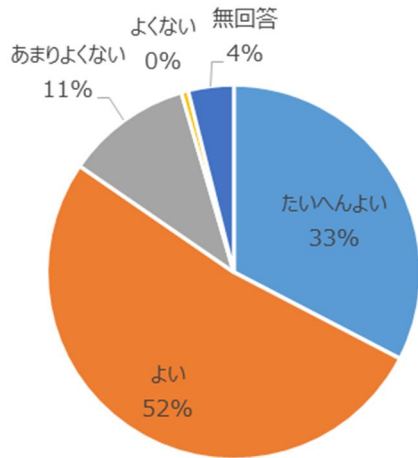
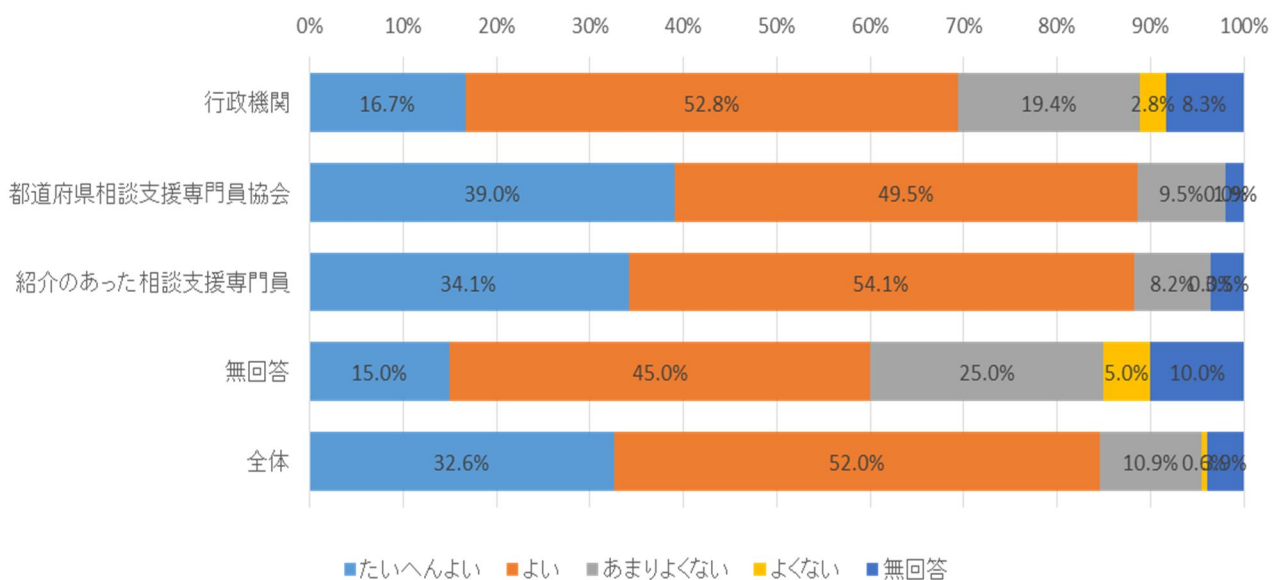


表 - 5 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	105	170	20	331	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	41	58	3	108	16.7%	39.0%	34.1%	15.0%	32.6%
3 よい	19	52	92	9	172	52.8%	49.5%	54.1%	45.0%	52.0%
2 あまりよくない	7	10	14	5	36	19.4%	9.5%	8.2%	25.0%	10.9%
1 よくない	1	0	0	1	2	2.8%	0.0%	0.0%	5.0%	0.6%
無回答	3	2	6	2	13	8.3%	1.9%	3.5%	10.0%	3.9%

図 - 5 - 2 - 2 属性別の回答結果



6 . 演習科目 「演習 2 - 1 」実践研究 1 《提出事例》(3.5h)

(1) 内容について

「演習 2-1」として設定された実践研究 1 の内容について、たいへんよいが 111 件 (33.5%)、よいが 185 件 (55.9%)、あまりよくないが 21 件 (6.3%)、よくないが 2 件 (0.6%)、無回答が 12 件 (3.6%) であった (表 -6-1-1 , 図 -6-1-1)。

表 - 6 - 1 - 1 演習科目 「演習 2 - 1 」の内容について

		回答数	%
全体(N)		331	100.0%
4	たいへんよい	111	33.5%
3	よい	185	55.9%
2	あまりよくない	21	6.3%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	12	3.6%

図 - 6 - 1 - 1 演習科目 「演習 2 - 1 」の内容について

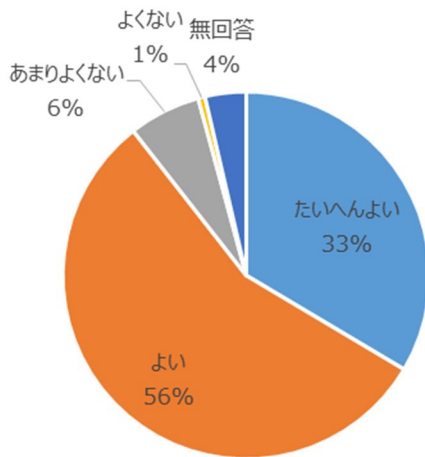
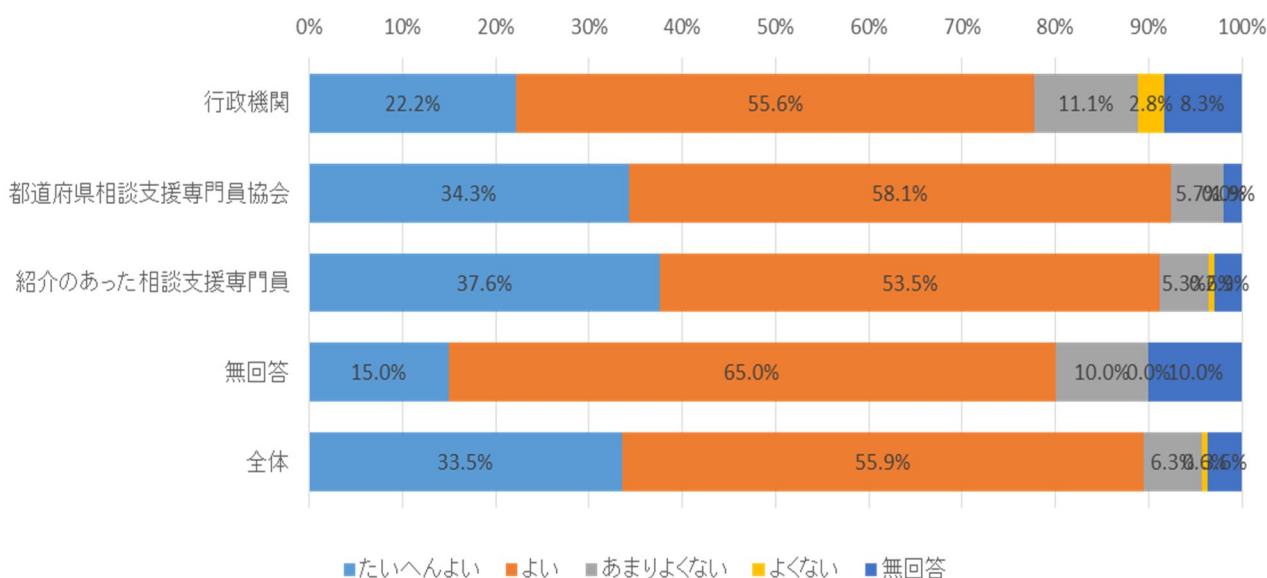


表 - 6 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった 相談支 援専門 員	無回答	全体	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった 相談支 援専門 員	無回答	全体
全体(N)	36	105	170	20	331	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	8	36	64	3	111	22.2%	34.3%	37.6%	15.0%	33.5%
3 よい	20	61	91	13	185	55.6%	58.1%	53.5%	65.0%	55.9%
2 あまりよくない	4	6	9	2	21	11.1%	5.7%	5.3%	10.0%	6.3%
1 よくない	1	0	1	0	2	2.8%	0.0%	0.6%	0.0%	0.6%
無回答	3	2	5	2	12	8.3%	1.9%	2.9%	10.0%	3.6%

図 - 6 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

「演習 2-1」として設定された実践研究 1 の配分時間について、たいへんよいが 87 件 (26.3%)、よいが 184 件 (55.6%)、あまりよくないが 43 件 (13.0%)、よくないが 3 件 (0.9%)、無回答が 14 件 (4.2%) であった (表 -6-1-1, 図 -6-1-1)。

表 - 6 - 2 - 1 演習科目 「演習 2 - 1」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	331	100.0%
4 たいへんよい	87	26.3%
3 よい	184	55.6%
2 あまりよくない	43	13.0%
1 よくない	3	0.9%
無回答	14	4.2%

図 - 6 - 2 - 1 演習科目 「演習 2 - 1」の時間配分について

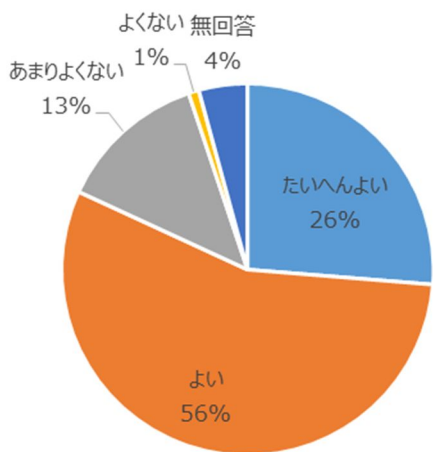
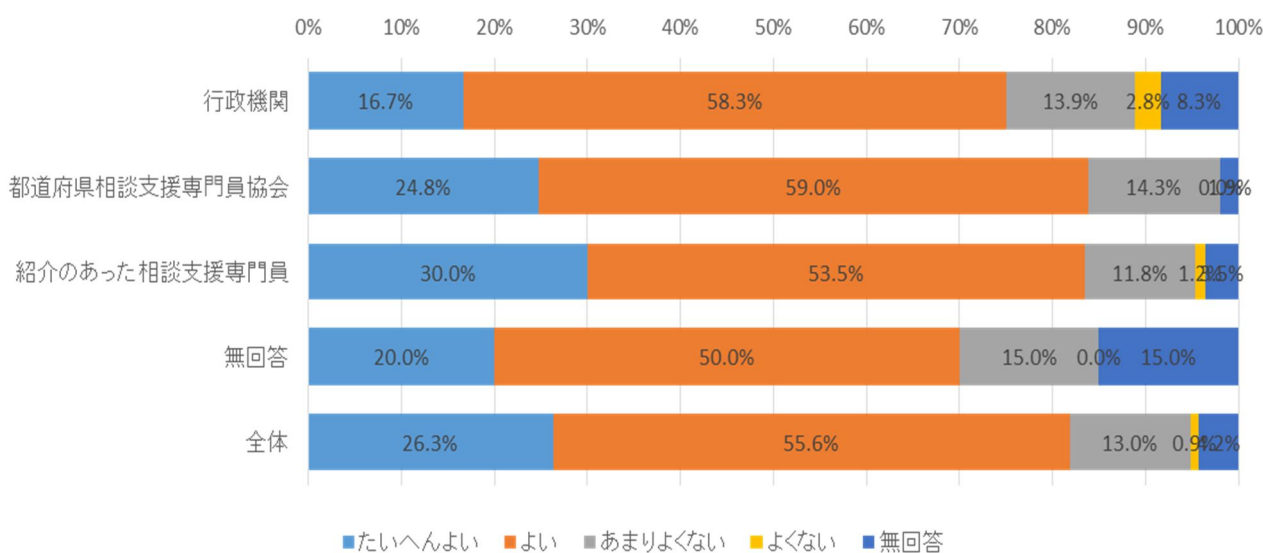


表 - 6 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	105	170	20	331	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	26	51	4	87	16.7%	24.8%	30.0%	20.0%	26.3%
3 よい	21	62	91	10	184	58.3%	59.0%	53.5%	50.0%	55.6%
2 あまりよくない	5	15	20	3	43	13.9%	14.3%	11.8%	15.0%	13.0%
1 よくない	1	0	2	0	3	2.8%	0.0%	1.2%	0.0%	0.9%
無回答	3	2	6	3	14	8.3%	1.9%	3.5%	15.0%	4.2%

図 - 6 - 2 - 2 属性別の回答結果



7. 演習科目 「演習3 - 1」地域資源と協議会《提出課題》(2.5h)

(1) 内容について

「演習3-1」として設定された地域資源と協議会の内容について、たいへんよいが93件(28.0%)、よいが189件(56.9%)、あまりよくないが32件(9.6%)、よくないが1件(0.3%)、無回答が17件(5.1%)であった(表 -7-1-1, 図 -7-1-1)。

表 - 7 - 1 - 1 演習科目 「演習3 - 1」の内容について

		回答数	%
全体(N)		332	100.0%
4	たいへんよい	93	28.0%
3	よい	189	56.9%
2	あまりよくない	32	9.6%
1	よくない	1	0.3%
	無回答	17	5.1%

図 - 7 - 1 - 1 演習科目 「演習3 - 1」の内容について

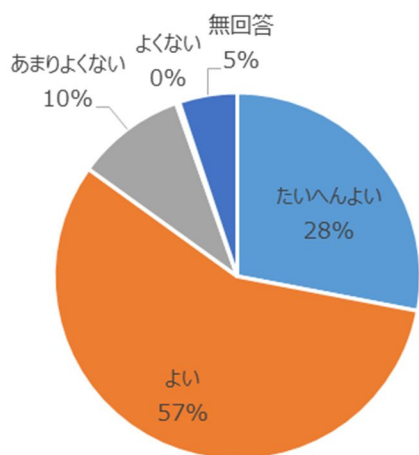
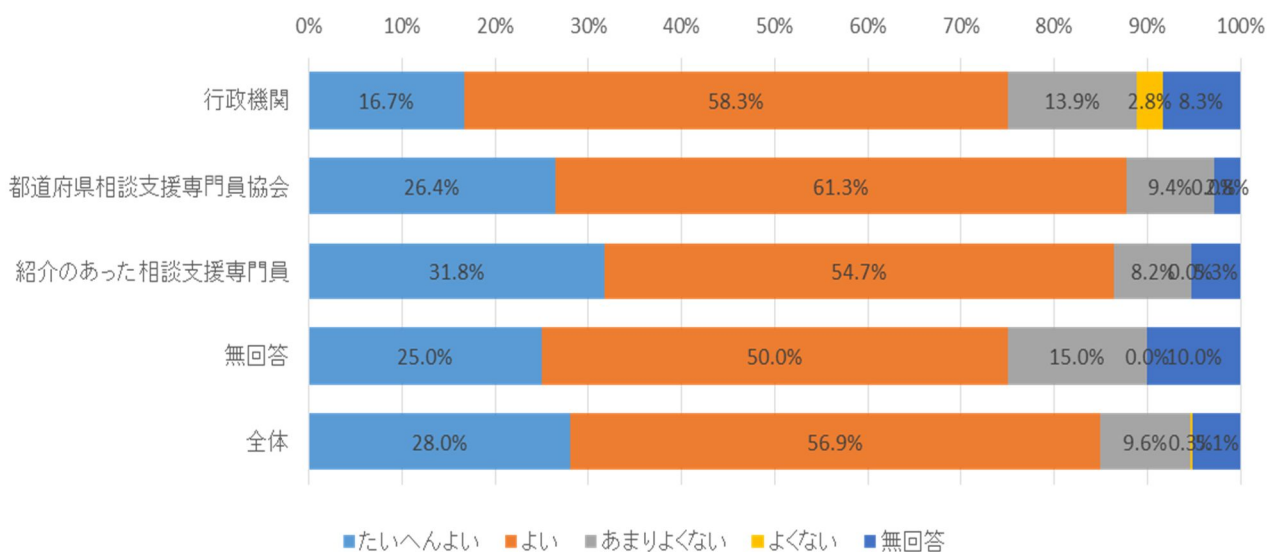


表 - 7 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	28	54	5	93	16.7%	26.4%	31.8%	25.0%	28.0%
3 よい	21	65	93	10	189	58.3%	61.3%	54.7%	50.0%	56.9%
2 あまりよくない	5	10	14	3	32	13.9%	9.4%	8.2%	15.0%	9.6%
1 よくない	1	0	0	0	1	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
無回答	3	3	9	2	17	8.3%	2.8%	5.3%	10.0%	5.1%

図 - 7 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

「演習 3-1」として設定された地域資源と協議会の時間配分について、たいへんよいが 74 件 (22.3%)、よいが 201 件 (60.5%)、あまりよくないが 34 件 (10.2%)、よくないが 2 件 (0.6%)、無回答が 21 件 (6.3%) であった (表 -7-2-1, 図 -7-2-1)。

表 - 7 - 2 - 1 演習科目 「演習 3 - 1」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	332	100.0%
4 たいへんよい	74	22.3%
3 よい	201	60.5%
2 あまりよくない	34	10.2%
1 よくない	2	0.6%
無回答	21	6.3%

図 - 7 - 2 - 1 演習科目 「演習 3 - 1」の時間配分について

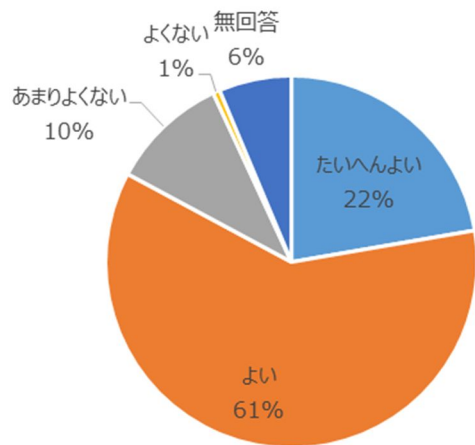
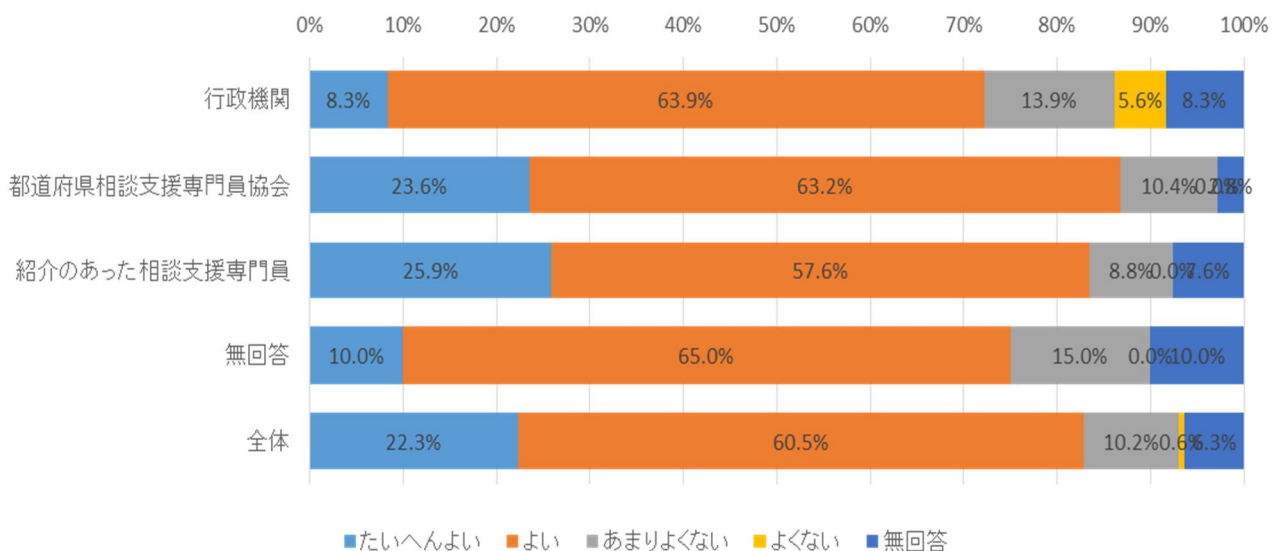


表 - 7 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	3	25	44	2	74	8.3%	23.6%	25.9%	10.0%	22.3%
3 よい	23	67	98	13	201	63.9%	63.2%	57.6%	65.0%	60.5%
2 あまりよくない	5	11	15	3	34	13.9%	10.4%	8.8%	15.0%	10.2%
1 よくない	2	0	0	0	2	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
無回答	3	3	13	2	21	8.3%	2.8%	7.6%	10.0%	6.3%

図 - 7 - 2 - 2 属性別の回答結果



8 . 演習科目 「演習 2 - 2 」実践研究 2 《提出課題》(3.5h)

(1) 内容について

「演習 2-2」として設定された実践研究 2 の内容について、たいへんよいが 94 件 (28.3%)、よいが 195 件 (58.7%)、あまりよくないが 25 件 (7.5%)、よくないが 2 件 (0.6%)、無回答が 16 件 (4.8%) であった (表 -8-1-1 , 図 -8-1-1)。

表 - 8 - 1 - 1 演習科目 「演習 2 - 2 」の内容について

		回答数	%
全体(N)		332	100.0%
4	たいへんよい	94	28.3%
3	よい	195	58.7%
2	あまりよくない	25	7.5%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	16	4.8%

図 - 8 - 1 - 1 演習科目 「演習 2 - 2 」の内容について

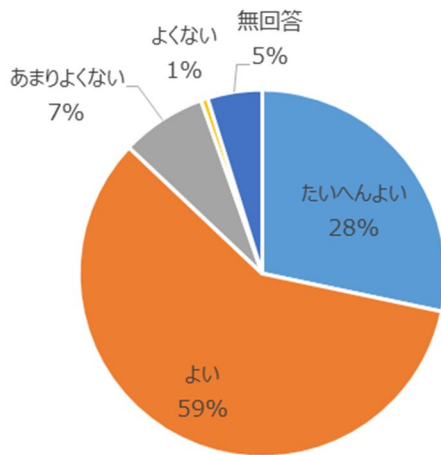
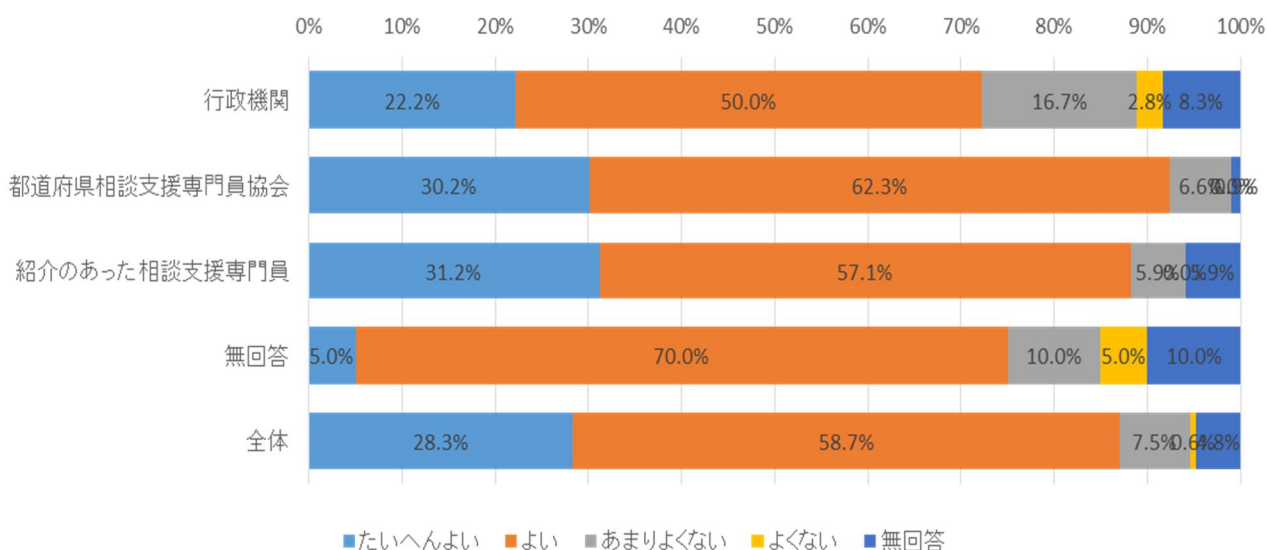


表 - 8 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	8	32	53	1	94	22.2%	30.2%	31.2%	5.0%	28.3%
3 よい	18	66	97	14	195	50.0%	62.3%	57.1%	70.0%	58.7%
2 あまりよくない	6	7	10	2	25	16.7%	6.6%	5.9%	10.0%	7.5%
1 よくない	1	0	0	1	2	2.8%	0.0%	0.0%	5.0%	0.6%
無回答	3	1	10	2	16	8.3%	0.9%	5.9%	10.0%	4.8%

図 - 8 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

「演習 2-2」として設定された実践研究 2 の時間配分について、たいへんよいが 82 件 (24.7%)、よいが 196 件 (59.0%)、あまりよくないが 30 件 (9.0%)、よくないが 3 件 (0.9%)、無回答が 21 件 (6.3%) であった (表 -8-2-1, 図 -8-2-1)。

表 - 8 - 2 - 1 演習科目 「演習 2 - 2」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	332	100.0%
4 たいへんよい	82	24.7%
3 よい	196	59.0%
2 あまりよくない	30	9.0%
1 よくない	3	0.9%
無回答	21	6.3%

図 - 8 - 2 - 1 演習科目 「演習 2 - 2」の時間配分について

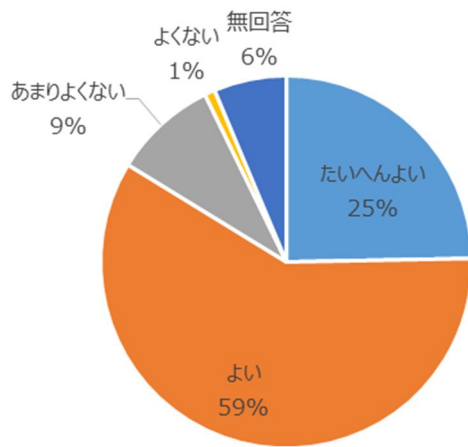
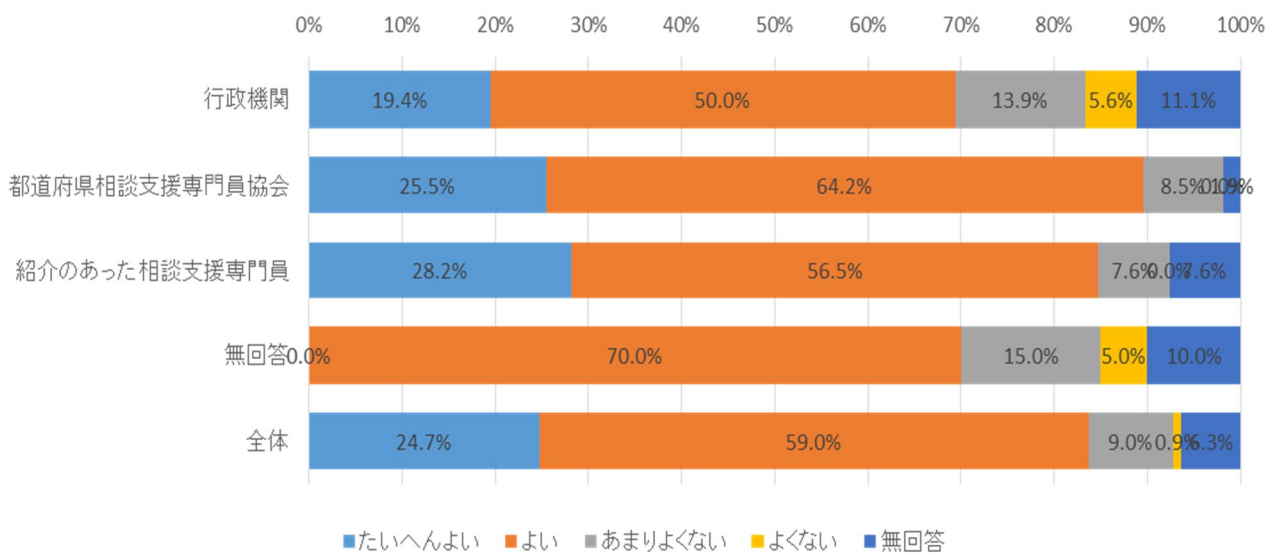


表 - 8 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	7	27	48	0	82	19.4%	25.5%	28.2%	0.0%	24.7%
3 よい	18	68	96	14	196	50.0%	64.2%	56.5%	70.0%	59.0%
2 あまりよくない	5	9	13	3	30	13.9%	8.5%	7.6%	15.0%	9.0%
1 よくない	2	0	0	1	3	5.6%	0.0%	0.0%	5.0%	0.9%
無回答	4	2	13	2	21	11.1%	1.9%	7.6%	10.0%	6.3%

図 - 8 - 2 - 2 属性別の回答結果



9. 演習科目 「演習2 - 3」実践研修3《提出事例から1事例選出》(2.5h)

(1) 内容について

「演習2-3」として設定された実践研究3の内容について、たいへんよいが98件(29.5%)、よいが193件(58.1%)、あまりよくないが22件(6.6%)、よくないが1件(0.3%)、無回答が18件(5.4%)であった(表-9-1-1, 図-9-1-1)。

表 - 9 - 1 - 1 演習科目 「演習2 - 3」の内容について

		回答数	%
全体(N)		332	100.0%
4	たいへんよい	98	29.5%
3	よい	193	58.1%
2	あまりよくない	22	6.6%
1	よくない	1	0.3%
	無回答	18	5.4%

図 - 9 - 1 - 1 演習科目 「演習2 - 3」の内容について

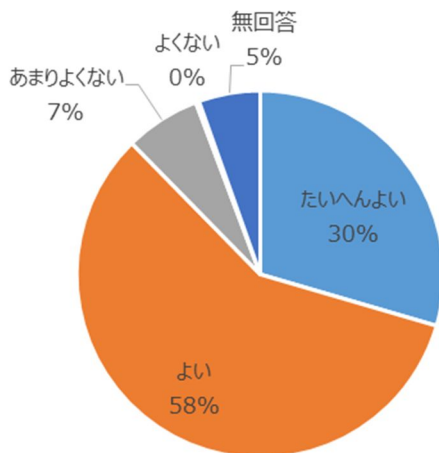
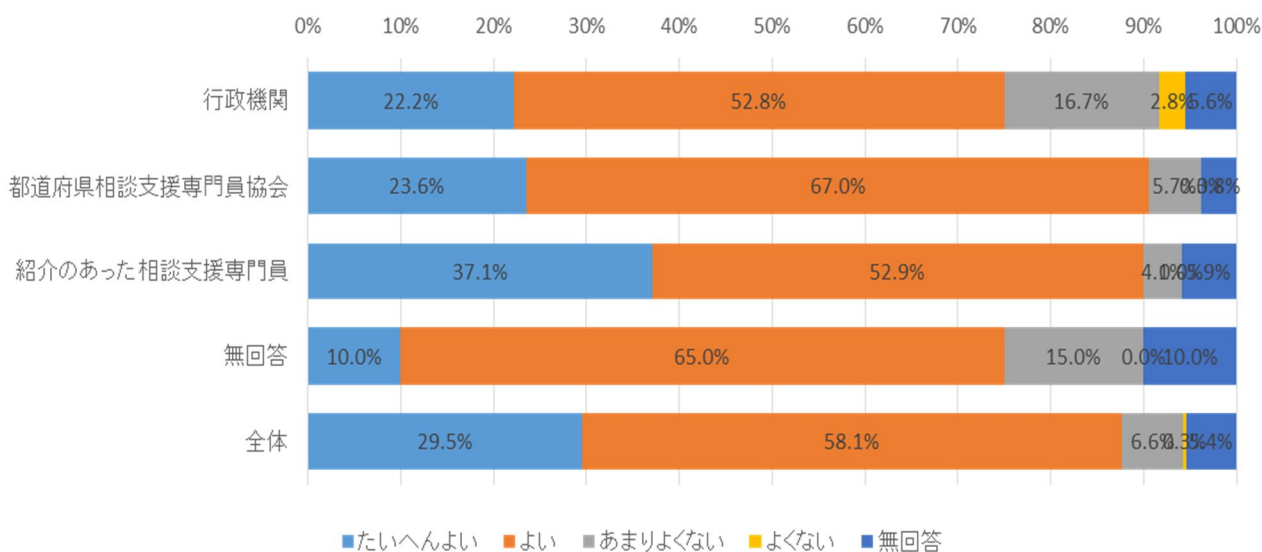


表 - 9 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	8	25	63	2	98	22.2%	23.6%	37.1%	10.0%	29.5%
3 よい	19	71	90	13	193	52.8%	67.0%	52.9%	65.0%	58.1%
2 あまりよくない	6	6	7	3	22	16.7%	5.7%	4.1%	15.0%	6.6%
1 よくない	1	0	0	0	1	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
無回答	2	4	10	2	18	5.6%	3.8%	5.9%	10.0%	5.4%

図 - 9 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

「演習 2-3」として設定された実践研究 3 の時間配分について、たいへんよいが 88 件 (26.5%)、よいが 189 件 (56.6%)、あまりよくないが 30 件 (9.0%)、よくないが 2 件 (0.6%)、無回答が 23 件 (6.9%) であった (表 -9-2-1, 図 -9-2-1)。

表 - 9 - 2 - 1 演習科目 「演習 2 - 3」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	332	100.0%
4 たいへんよい	88	26.5%
3 よい	189	56.9%
2 あまりよくない	30	9.0%
1 よくない	2	0.6%
無回答	23	6.9%

図 - 9 - 2 - 1 演習科目 「演習 2 - 3」の時間配分について

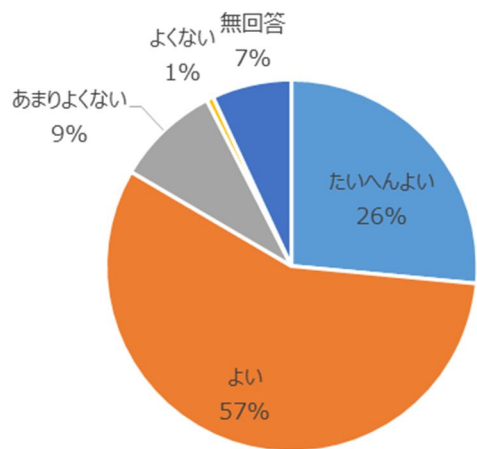
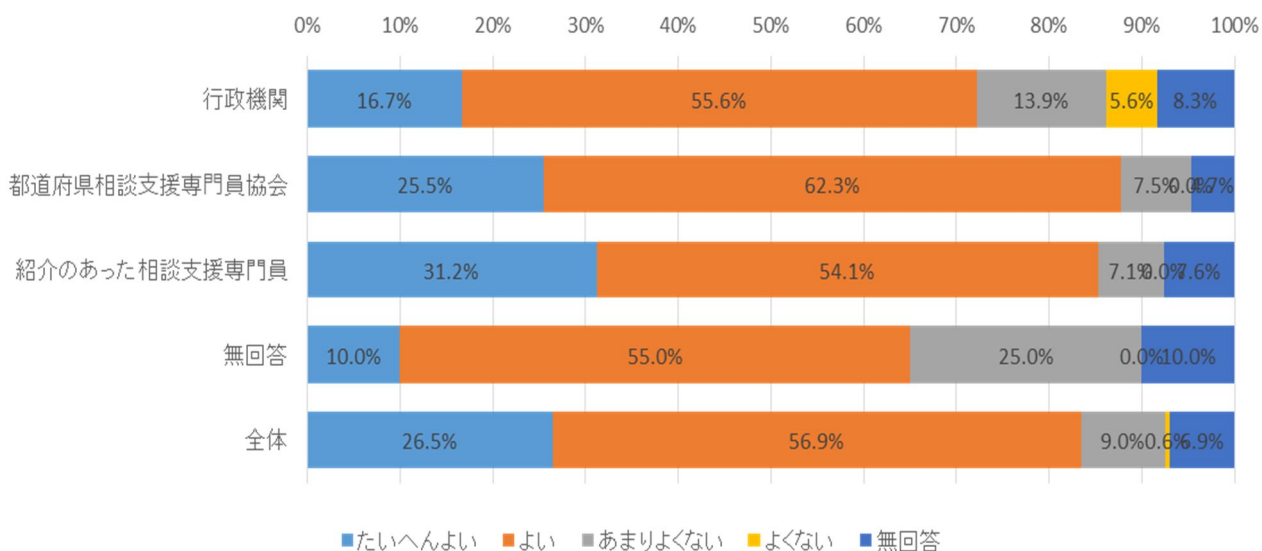


表 - 9 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	27	53	2	88	16.7%	25.5%	31.2%	10.0%	26.5%
3 よい	20	66	92	11	189	55.6%	62.3%	54.1%	55.0%	56.9%
2 あまりよくない	5	8	12	5	30	13.9%	7.5%	7.1%	25.0%	9.0%
1 よくない	2	0	0	0	2	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
無回答	3	5	13	2	23	8.3%	4.7%	7.6%	10.0%	6.9%

図 - 9 - 2 - 2 属性別の回答結果



10. 演習科目 「演習2 - 4」実践研究4《提出課題》(3.5h)

(1) 内容について

「演習2-4」として設定された実践研究4の内容について、たいへんよいが103件(31.1%)、よいが181件(54.7%)、あまりよくないが25件(7.6%)、無回答が22件(6.6%)であった(表 -10-1-1, 図 -10-1-1)

表 - 10 - 1 - 1 演習科目 「演習2 - 4」の内容について

		回答数	%
全体(N)		331	100.0%
4	たいへんよい	103	31.1%
3	よい	181	54.7%
2	あまりよくない	25	7.6%
1	よくない	0	0.0%
	無回答	22	6.6%

図 - 10 - 1 - 1 演習科目 「演習2 - 4」の内容について

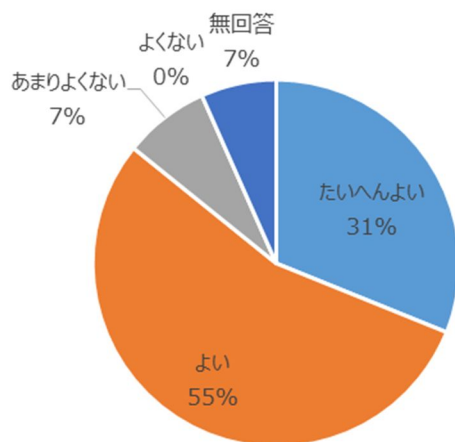
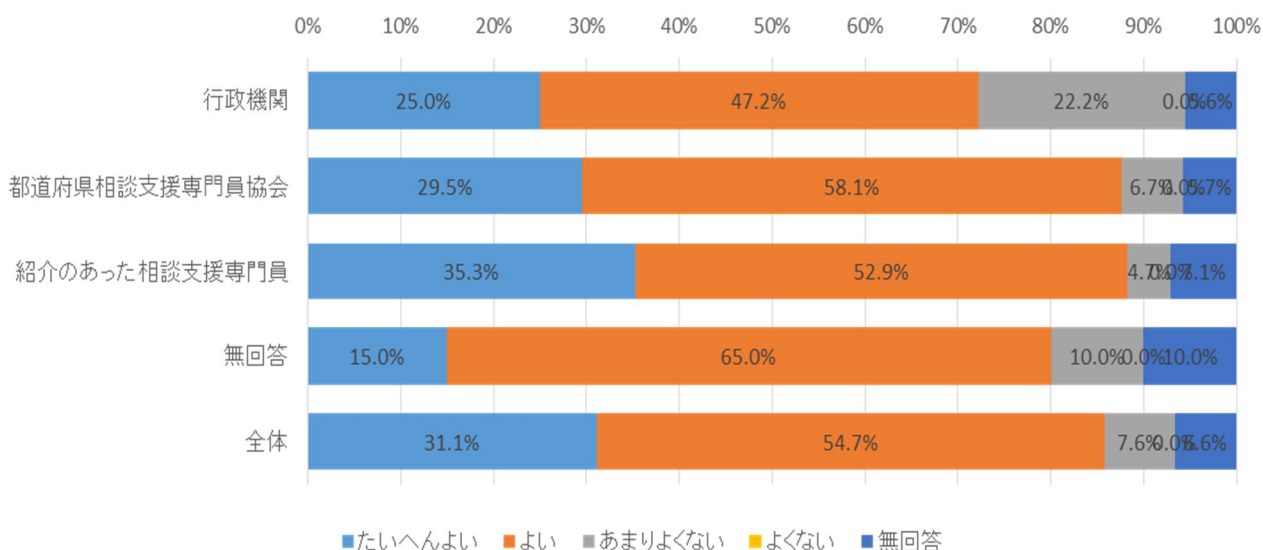


表 - 10 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	105	170	20	331	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	9	31	60	3	103	25.0%	29.5%	35.3%	15.0%	31.1%
3 よい	17	61	90	13	181	47.2%	58.1%	52.9%	65.0%	54.7%
2 あまりよくない	8	7	8	2	25	22.2%	6.7%	4.7%	10.0%	7.6%
1 よくない	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	2	6	12	2	22	5.6%	5.7%	7.1%	10.0%	6.6%

図 - 10 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

「演習 2-4」として設定された実践研究 4 の時間配分について、たいへんよいが 89 件 (26.8%)、よいが 188 件 (56.6%)、あまりよくないが 27 件 (8.1%)、よくないが 1 件 (0.3%)、無回答が 27 件 (8.1%) であった (表 -10-2-1, 図 -10-2-1)。

表 - 10 - 2 - 1 演習科目 「演習 2 - 4」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	332	100.0%
4 たいへんよい	89	26.8%
3 よい	188	56.6%
2 あまりよくない	27	8.1%
1 よくない	1	0.3%
無回答	27	8.1%

図 - 10 - 2 - 1 演習科目 「演習 2 - 4」の時間配分について

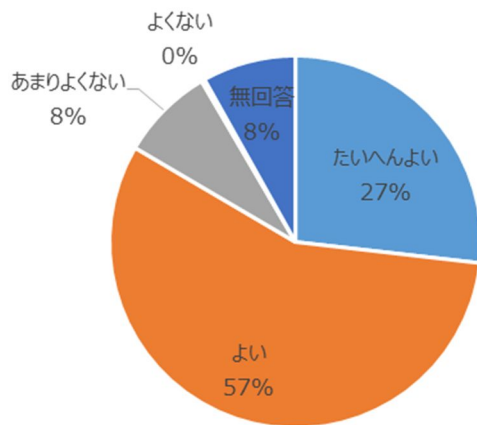
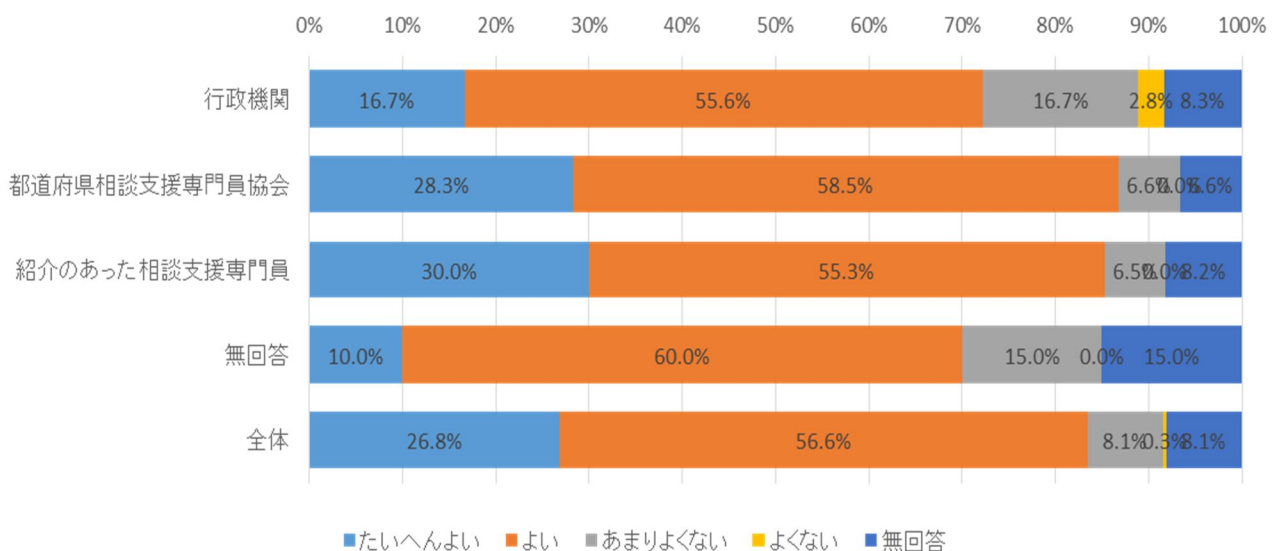


表 - 10 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	30	51	2	89	16.7%	28.3%	30.0%	10.0%	26.8%
3 よい	20	62	94	12	188	55.6%	58.5%	55.3%	60.0%	56.6%
2 あまりよくない	6	7	11	3	27	16.7%	6.6%	6.5%	15.0%	8.1%
1 よくない	1	0	0	0	1	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
無回答	3	7	14	3	27	8.3%	6.6%	8.2%	15.0%	8.1%

図 - 10 - 2 - 2 属性別の回答結果



11. 演習科目 「演習3-2」地域資源と協議会(2.5h)

(1) 内容について

「演習3-2」として設定された地域資源と協議会の内容について、たいへんよいが88件(26.5%)、よいが188件(56.6%)、あまりよくないが33件(9.9%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が21件(6.3%)であった(表-11-1-1, 図-11-1-1)。

表-11-1-1 演習科目「演習3-2」の内容について

		回答数	%
全体(N)		332	100.0%
4	たいへんよい	88	26.5%
3	よい	188	56.6%
2	あまりよくない	33	9.9%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	21	6.3%

図-11-1-1 演習科目「演習3-2」の内容について

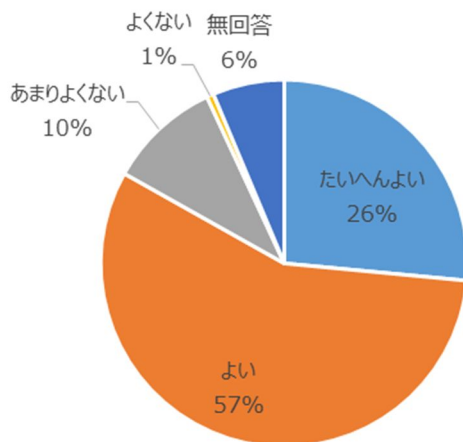
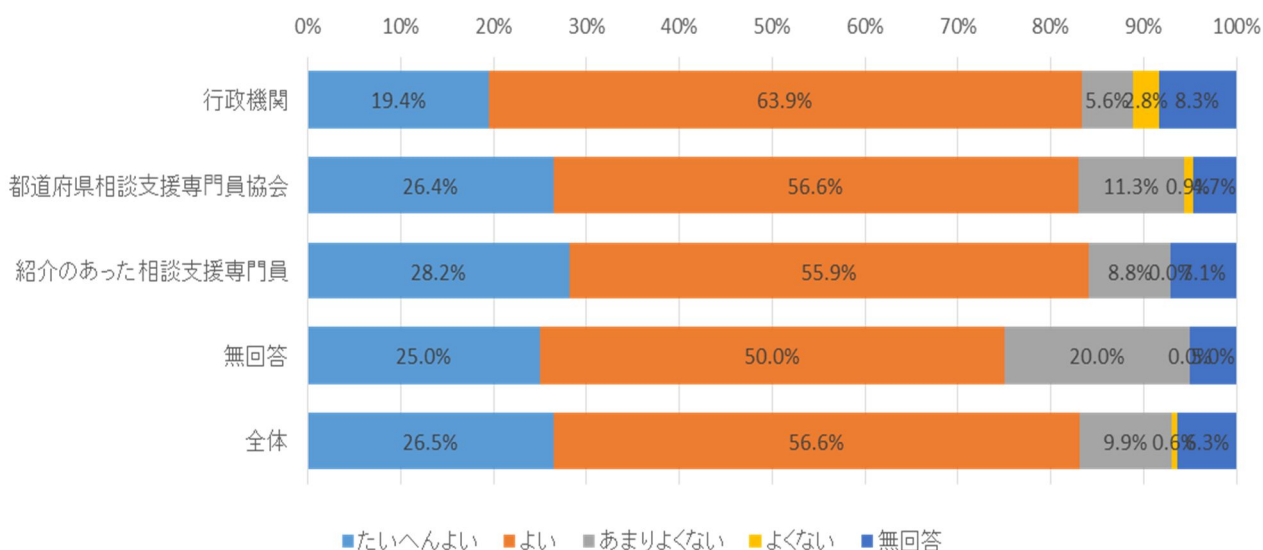


表 - 1 1 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	7	28	48	5	88	19.4%	26.4%	28.2%	25.0%	26.5%
3 よい	23	60	95	10	188	63.9%	56.6%	55.9%	50.0%	56.6%
2 あまりよくない	2	12	15	4	33	5.6%	11.3%	8.8%	20.0%	9.9%
1 よくない	1	1	0	0	2	2.8%	0.9%	0.0%	0.0%	0.6%
無回答	3	5	12	1	21	8.3%	4.7%	7.1%	5.0%	6.3%

図 - 1 1 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

「演習 3-2」として設定された地域資源と協議会の時間配分について、たいへんよいが 72 件 (21.7%)、よいが 198 件 (59.6%)、あまりよくないが 34 件 (10.2%)、よくないが 1 件 (0.3%)、無回答が 27 件 (8.1%) であった (表 -11-2-1, 図 -11-2-1)。

表 - 1 1 - 2 - 1 演習科目 「演習 3 - 2」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	332	100.0%
4 たいへんよい	72	21.7%
3 よい	198	59.6%
2 あまりよくない	34	10.2%
1 よくない	1	0.3%
無回答	27	8.1%

図 - 1 1 - 2 - 1 演習科目 「演習 3 - 2」の時間配分について

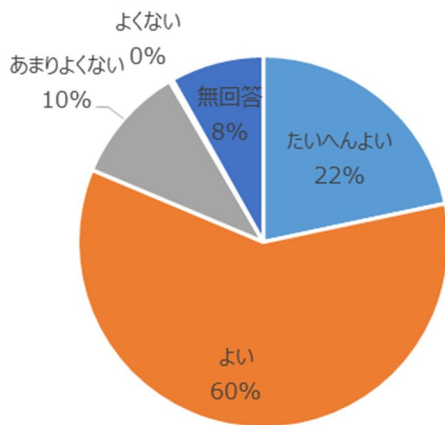
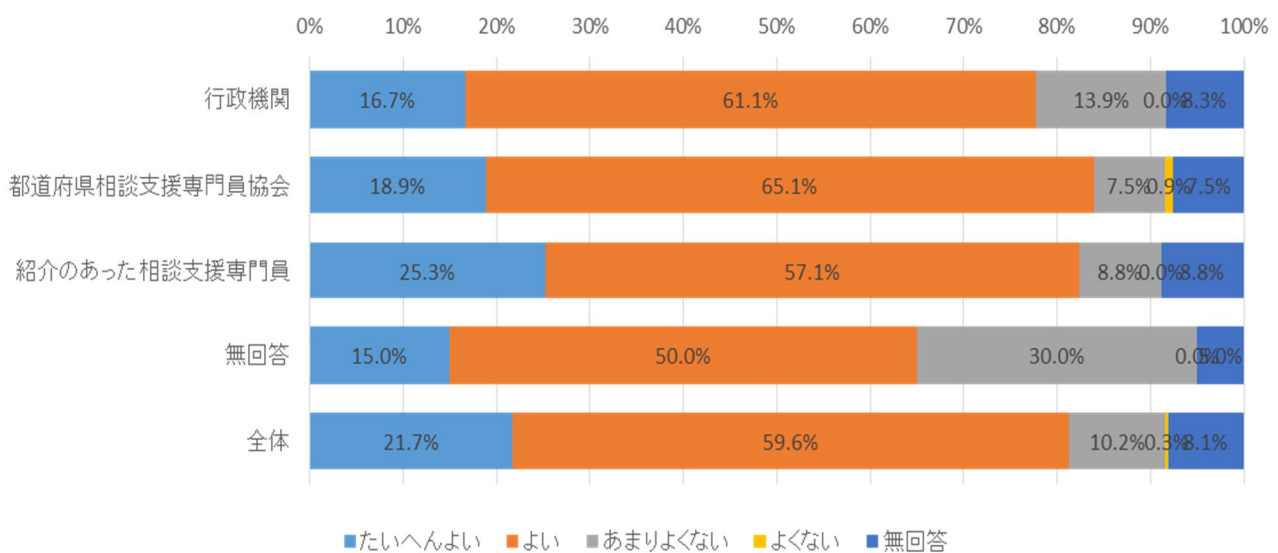


表 - 1 1 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援 専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県 相談支援 専門員協 会	紹介の あった相 談支援専 門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	20	43	3	72	16.7%	18.9%	25.3%	15.0%	21.7%
3 よい	22	69	97	10	198	61.1%	65.1%	57.1%	50.0%	59.6%
2 あまりよくない	5	8	15	6	34	13.9%	7.5%	8.8%	30.0%	10.2%
1 よくない	0	1	0	0	1	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.3%
無回答	3	8	15	1	27	8.3%	7.5%	8.8%	5.0%	8.1%

図 - 1 1 - 2 - 2 属性別の回答結果



12. 演習科目 「振り返り」(0.5h)

(1) 内容について

「振り返り」の内容について、たいへんよいが114件(34.3%)、よいが187件(56.3%)、あまりよくないが8件(2.4%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が21件(6.3%)であった(表 -12-1-1, 図 -12-1-1)。

表 - 12 - 1 - 1 演習科目 「振り返り」の内容について

		回答数	%
全体(N)		332	100.0%
4	たいへんよい	114	34.3%
3	よい	187	56.3%
2	あまりよくない	8	2.4%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	21	6.3%

図 - 12 - 1 - 1 演習科目 「振り返り」の内容について

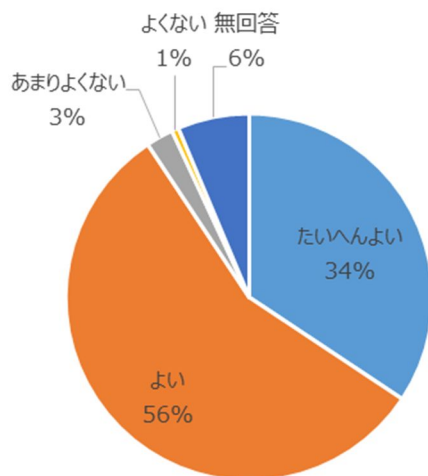
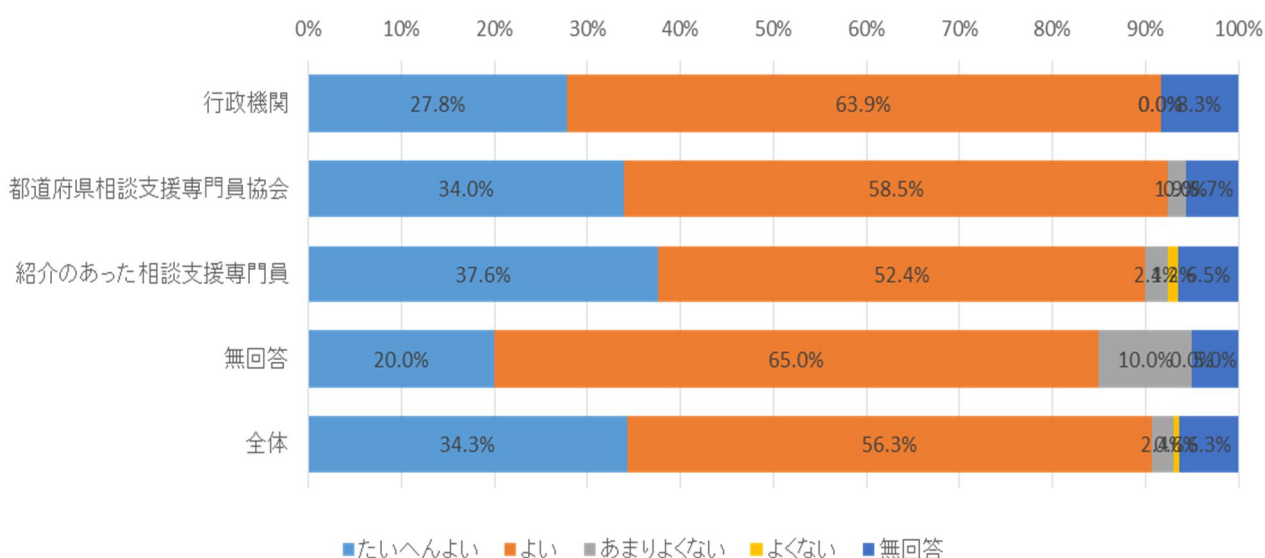


表 - 1 2 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった 相談支 援専門 員	無回答	全体	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった 相談支 援専門 員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	10	36	64	4	114	27.8%	34.0%	37.6%	20.0%	34.3%
3 よい	23	62	89	13	187	63.9%	58.5%	52.4%	65.0%	56.3%
2 あまりよくない	0	2	4	2	8	0.0%	1.9%	2.4%	10.0%	2.4%
1 よくない	0	0	2	0	2	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.6%
無回答	3	6	11	1	21	8.3%	5.7%	6.5%	5.0%	6.3%

図 - 1 2 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

「振り返り」の時間配分について、たいへんよいが78件(23.5%)、よいが175件(52.7%)、あまりよくないが50件(15.1%)、よくないが6件(1.8%)、無回答が23件(6.9%)であった(表 -12-2-1, 図 -12-2-1)。

表 - 1 2 - 2 - 1 演習科目 「振り返り」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	332	100.0%
4 たいへんよい	78	23.5%
3 よい	175	52.7%
2 あまりよくない	50	15.1%
1 よくない	6	1.8%
無回答	23	6.9%

図 - 1 2 - 2 - 1 演習科目 「振り返り」の時間配分について

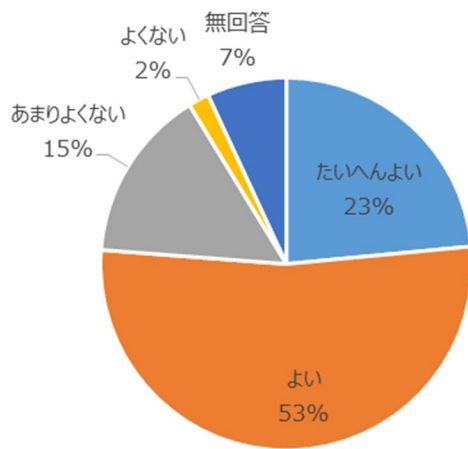
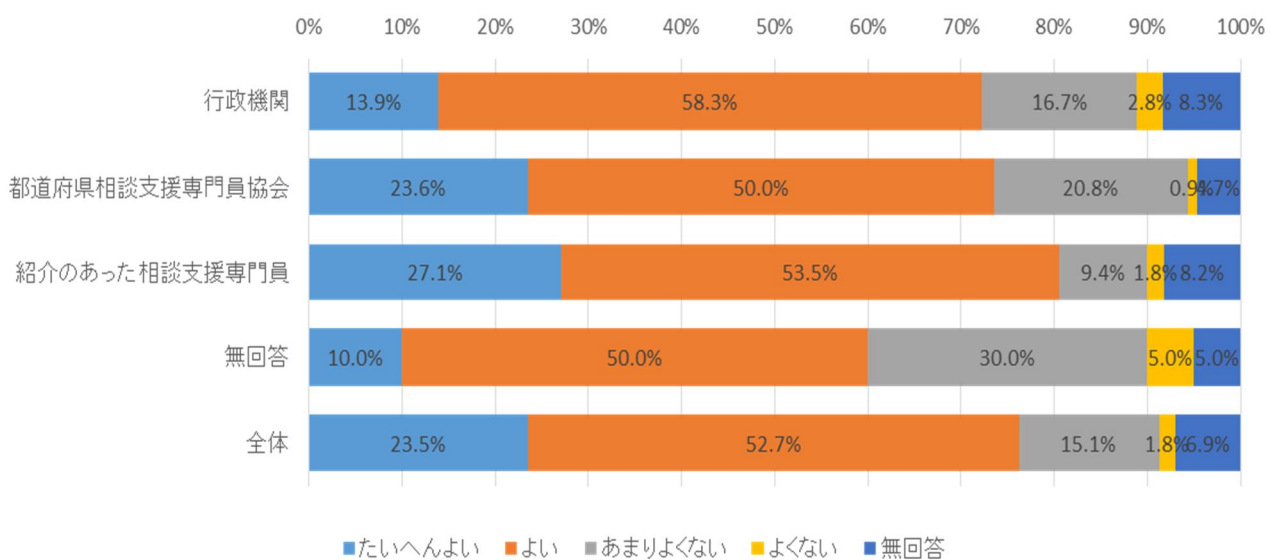


表 - 1 2 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	36	106	170	20	332	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	5	25	46	2	78	13.9%	23.6%	27.1%	10.0%	23.5%
3 よい	21	53	91	10	175	58.3%	50.0%	53.5%	50.0%	52.7%
2 あまりよくない	6	22	16	6	50	16.7%	20.8%	9.4%	30.0%	15.1%
1 よくない	1	1	3	1	6	2.8%	0.9%	1.8%	5.0%	1.8%
無回答	3	5	14	1	23	8.3%	4.7%	8.2%	5.0%	6.9%

図 - 1 2 - 2 - 2 属性別の回答結果



． 現任研修について

1 . 回答者の属性

回答者の属性について、行政機関が 34 件(10.4%) 都道府県相談支援専門員協会が 97 件(29.8%) 都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員が 151 件(46.3%) 無回答が 44 件(13.5%) であった(表 -1-1 , 図 -1-1)。

表 - 1 - 1 回答者の属性 (SA)

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
a	行政機関	34	10.4%
b	都道府県相談支援専門員協会	97	29.8%
c	都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員	151	46.3%
	無回答	44	13.5%

図 - 1 - 1 回答者の属性 (SA)

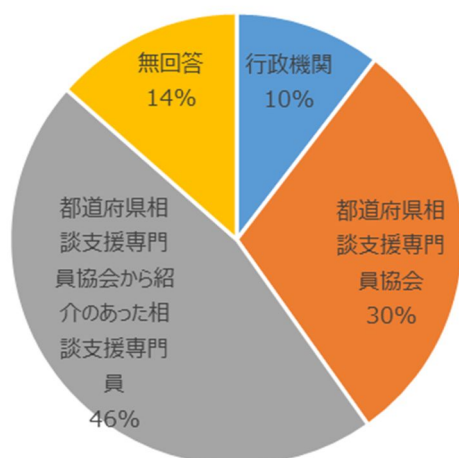


表 - 1 - 2 都道府県別回答者の割合

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
1	北海道	11	3.4%
2	青森県	6	1.8%
3	岩手県	5	1.5%
4	宮城県	6	1.8%
5	秋田県	0	0.0%
6	山形県	4	1.2%
7	福島県	14	4.3%
8	茨城県	1	0.3%
9	栃木県	8	2.5%
10	群馬県	9	2.8%
11	埼玉県	9	2.8%
12	千葉県	9	2.8%
13	東京都	1	0.3%
14	神奈川県	13	4.0%
15	新潟県	7	2.1%
16	富山県	3	0.9%
17	石川県	6	1.8%
18	福井県	5	1.5%
19	山梨県	14	4.3%
20	長野県	8	2.5%
21	岐阜県	11	3.4%
22	静岡県	6	1.8%
23	愛知県	18	5.5%
24	三重県	1	0.3%
25	滋賀県	6	1.8%
26	京都府	1	0.3%
27	大阪府	1	0.3%
28	兵庫県	7	2.1%
29	奈良県	0	0.0%
30	和歌山県	2	0.6%
31	鳥取県	0	0.0%
32	島根県	7	2.1%
33	岡山県	6	1.8%
34	広島県	11	3.4%
35	山口県	2	0.6%
36	徳島県	6	1.8%
37	香川県	13	4.0%
38	愛媛県	1	0.3%
39	高知県	3	0.9%
40	福岡県	7	2.1%
41	佐賀県	1	0.3%
42	長崎県	5	1.5%
43	熊本県	14	4.3%
44	大分県	6	1.8%
45	宮崎県	4	1.2%
46	鹿児島県	9	2.8%
47	沖縄県	8	2.5%
	無回答	31	9.5%

図 - 1 - 2 都道府県別回答者の割合

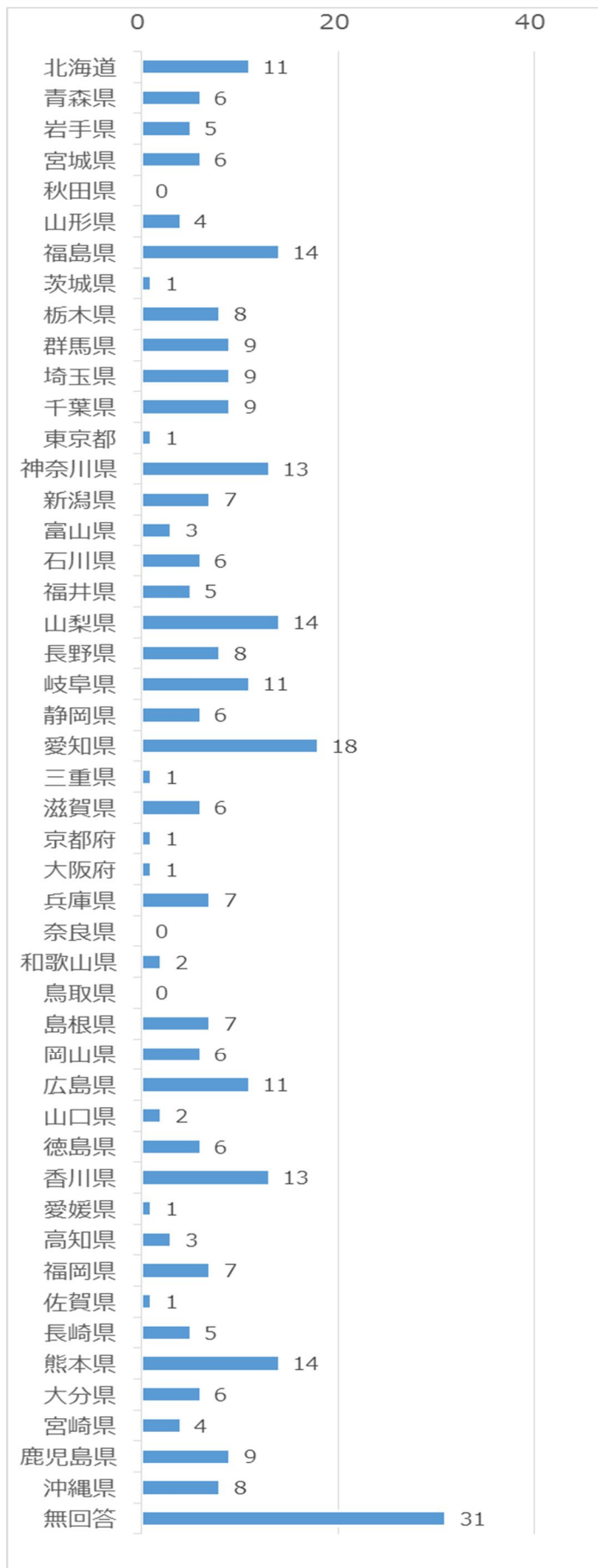


表 - 1 - 3 回答者の属性のクロス集計表

	回答数					%				
	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援 専門員	無回答	全体	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援専 門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
1 北海道	1	0	10	0	11	2.9%	0.0%	6.6%	0.0%	3.4%
2 青森県	1	4	1	0	6	2.9%	4.1%	0.7%	0.0%	1.8%
3 岩手県	0	0	5	0	5	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	1.5%
4 宮城県	1	3	2	0	6	2.9%	3.1%	1.3%	0.0%	1.8%
5 秋田県	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
6 山形県	0	3	1	0	4	0.0%	3.1%	0.7%	0.0%	1.2%
7 福島県	1	5	8	0	14	2.9%	5.2%	5.3%	0.0%	4.3%
8 茨城県	1	0	0	0	1	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
9 栃木県	1	3	3	1	8	2.9%	3.1%	2.0%	2.3%	2.5%
10 群馬県	1	2	5	1	9	2.9%	2.1%	3.3%	2.3%	2.8%
11 埼玉県	0	5	3	1	9	0.0%	5.2%	2.0%	2.3%	2.8%
12 千葉県	2	0	4	3	9	5.9%	0.0%	2.6%	6.8%	2.8%
13 東京都	1	0	0	0	1	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
14 神奈川県	1	1	10	1	13	2.9%	1.0%	6.6%	2.3%	4.0%
15 新潟県	1	4	2	0	7	2.9%	4.1%	1.3%	0.0%	2.1%
16 富山県	0	2	1	0	3	0.0%	2.1%	0.7%	0.0%	0.9%
17 石川県	0	3	1	2	6	0.0%	3.1%	0.7%	4.5%	1.8%
18 福井県	0	3	2	0	5	0.0%	3.1%	1.3%	0.0%	1.5%
19 山梨県	2	1	10	1	14	5.9%	1.0%	6.6%	2.3%	4.3%
20 長野県	0	6	2	0	8	0.0%	6.2%	1.3%	0.0%	2.5%
21 岐阜県	1	4	6	0	11	2.9%	4.1%	4.0%	0.0%	3.4%
22 静岡県	1	1	3	1	6	2.9%	1.0%	2.0%	2.3%	1.8%
23 愛知県	0	6	11	1	18	0.0%	6.2%	7.3%	2.3%	5.5%
24 三重県	1	0	0	0	1	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
25 滋賀県	0	2	4	0	6	0.0%	2.1%	2.6%	0.0%	1.8%
26 京都府	1	0	0	0	1	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
27 大阪府	1	0	0	0	1	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
28 兵庫県	0	3	4	0	7	0.0%	3.1%	2.6%	0.0%	2.1%
29 奈良県	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
30 和歌山県	1	0	1	0	2	2.9%	0.0%	0.7%	0.0%	0.6%
31 鳥取県	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
32 島根県	1	4	2	0	7	2.9%	4.1%	1.3%	0.0%	2.1%
33 岡山県	1	3	1	1	6	2.9%	3.1%	0.7%	2.3%	1.8%
34 広島県	2	1	7	1	11	5.9%	1.0%	4.6%	2.3%	3.4%
35 山口県	1	1	0	0	2	2.9%	1.0%	0.0%	0.0%	0.6%
36 徳島県	1	5	0	0	6	2.9%	5.2%	0.0%	0.0%	1.8%
37 香川県	1	4	8	0	13	2.9%	4.1%	5.3%	0.0%	4.0%
38 愛媛県	1	0	0	0	1	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
39 高知県	0	2	1	0	3	0.0%	2.1%	0.7%	0.0%	0.9%
40 福岡県	1	1	5	0	7	2.9%	1.0%	3.3%	0.0%	2.1%
41 佐賀県	1	0	0	0	1	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
42 長崎県	0	1	2	2	5	0.0%	1.0%	1.3%	4.5%	1.5%
43 熊本県	2	3	9	0	14	5.9%	3.1%	6.0%	0.0%	4.3%
44 大分県	1	2	3	0	6	2.9%	2.1%	2.0%	0.0%	1.8%
45 宮崎県	0	1	3	0	4	0.0%	1.0%	2.0%	0.0%	1.2%
46 鹿児島県	1	3	4	1	9	2.9%	3.1%	2.6%	2.3%	2.8%
47 沖縄県	0	3	4	1	8	0.0%	3.1%	2.6%	2.3%	2.5%
無回答	0	2	3	26	31	0.0%	2.1%	2.0%	59.1%	9.5%

2. 1日目「講義」 「福祉制度の動向（地域生活支援事業含む）」(1.5h)

(1) 内容について

講義として設定された「福祉制度の動向（地域生活支援事業含む）」の内容について、たいへんよいが91件(27.9%)、よいが217件(66.6%)、あまりよくないが5件(1.5%)、無回答が13件(4.0%)であった(表 -2-1-1, 図 -2-1-1)。

表 - 2 - 1 - 1 「講義」 「福祉制度の動向（地域生活支援事業含む）」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	91	27.9%
3	よい	217	66.6%
2	あまりよくない	5	1.5%
1	よくない	0	0.0%
	無回答	13	4.0%

図 - 2 - 1 - 1 「講義」 「福祉制度の動向（地域生活支援事業含む）」の内容について

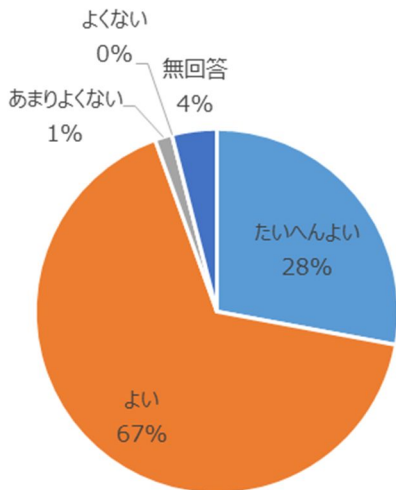
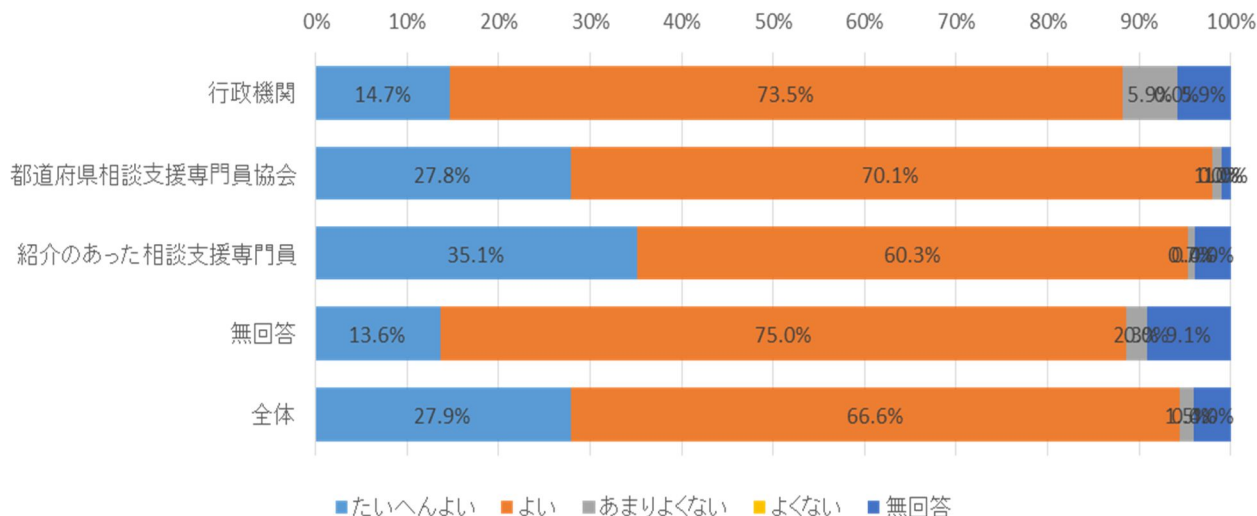


表 - 2 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	5	27	53	6	91	14.7%	27.8%	35.1%	13.6%	27.9%
3 よい	25	68	91	33	217	73.5%	70.1%	60.3%	75.0%	66.6%
2 あまりよくない	2	1	1	1	5	5.9%	1.0%	0.7%	2.3%	1.5%
1 よくない	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	2	1	6	4	13	5.9%	1.0%	4.0%	9.1%	4.0%

図 - 2 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

講義として設定された「福祉制度の動向(地域生活支援事業含む)」の時間配分について、たいへんよいが77件(23.6%)、よいが203件(62.3%)、あまりよくないが23件(7.1%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が21件(6.4%)であった(表 -2-2-1, 図 -2-2-1)。

表 - 2 - 2 - 1 「講義」「福祉制度の動向(地域生活支援事業含む)」の時間配分について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	77	23.6%
3	よい	203	62.3%
2	あまりよくない	23	7.1%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	21	6.4%

図 - 2 - 2 - 1 「講義」「福祉制度の動向(地域生活支援事業含む)」の時間配分について

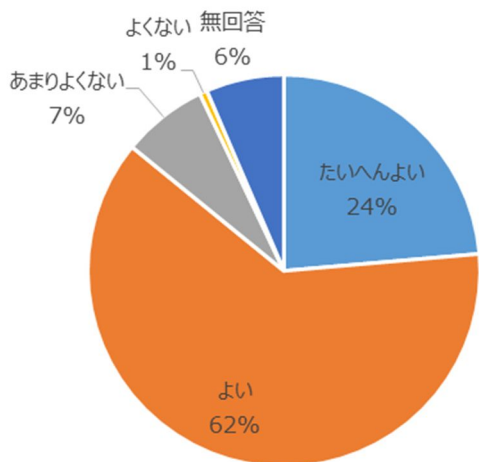
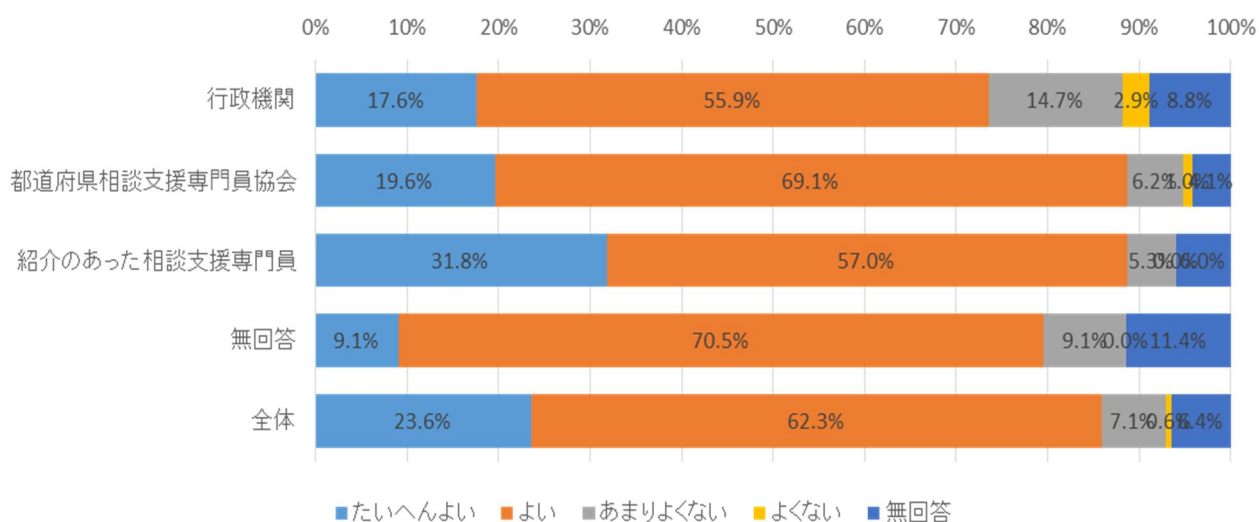


表 - 2 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援 専門員	無回答	全体	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援専 門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	19	48	4	77	17.6%	19.6%	31.8%	9.1%	23.6%
3 よい	19	67	86	31	203	55.9%	69.1%	57.0%	70.5%	62.3%
2 あまりよくない	5	6	8	4	23	14.7%	6.2%	5.3%	9.1%	7.1%
1 よくない	1	1	0	0	2	2.9%	1.0%	0.0%	0.0%	0.6%
無回答	3	4	9	5	21	8.8%	4.1%	6.0%	11.4%	6.4%

図 - 2 - 2 - 2 属性別の回答結果



3. 1日目「講義」 「スーパービジョンの理論」(1.5h)

(1) 内容について

講義として設定された「スーパービジョンの理論」の内容について、たいへんよいが147件(45.1%)、よいが155件(47.5%)、あまりよくないが9件(2.8%)、よくないが1件(0.3%)、無回答が14件(4.3%)であった(表 -3-1-1, 図 -3-1-1)

表 - 3 - 1 - 1 「講義」 「スーパービジョンの理論」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	147	45.1%
3	よい	155	47.5%
2	あまりよくない	9	2.8%
1	よくない	1	0.3%
	無回答	14	4.3%

図 - 3 - 1 - 1 「講義」 「スーパービジョンの理論」の内容について

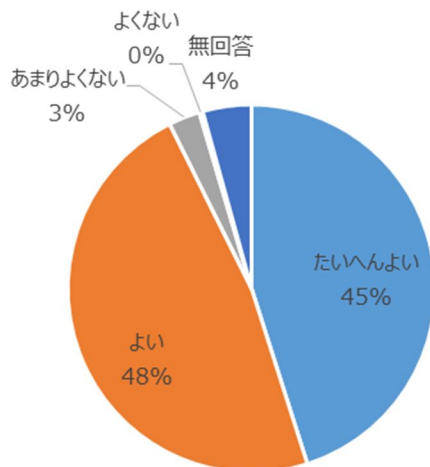
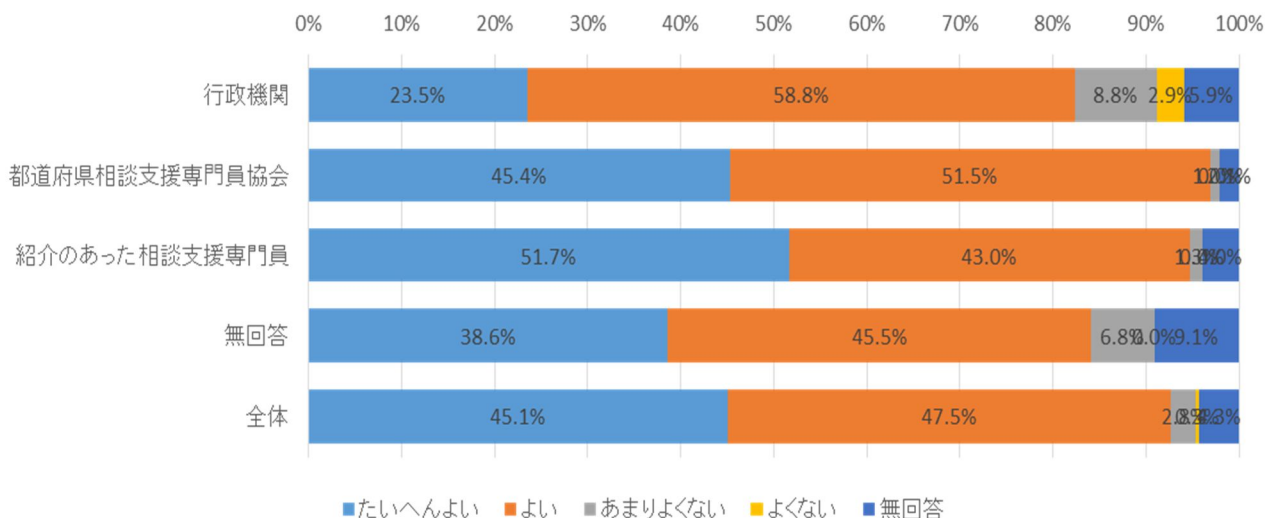


表 - 3 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	8	44	78	17	147	23.5%	45.4%	51.7%	38.6%	45.1%
3 よい	20	50	65	20	155	58.8%	51.5%	43.0%	45.5%	47.5%
2 あまりよくない	3	1	2	3	9	8.8%	1.0%	1.3%	6.8%	2.8%
1 よくない	1	0	0	0	1	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
無回答	2	2	6	4	14	5.9%	2.1%	4.0%	9.1%	4.3%

表 - 3 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

講義として設定された「スーパービジョンの理論」の時間配分について、たいへんよいが 96 件 (29.4%)、よいが 181 件 (55.5%)、あまりよくないが 27 件 (8.3%)、よくないが 3 件 (0.9%)、無回答が 19 件 (5.8%) であった (表 -3-2-1, 図 -3-2-1)。

表 - 3 - 2 - 1 「講義」「スーパービジョンの理論」の時間配分について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	96	29.4%
3	よい	181	55.5%
2	あまりよくない	27	8.3%
1	よくない	3	0.9%
	無回答	19	5.8%

表 - 3 - 2 - 2 「講義」「スーパービジョンの理論」の時間配分について

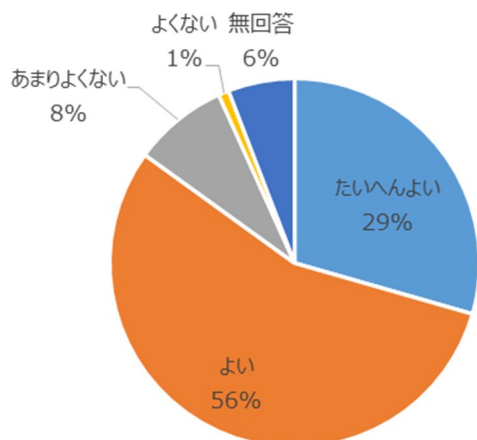
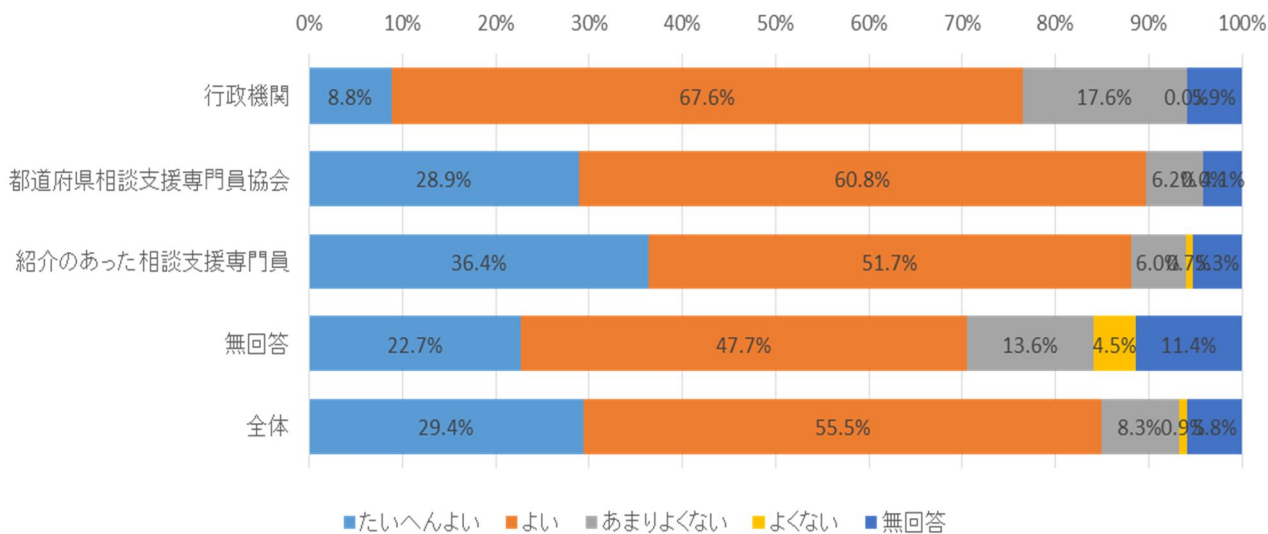


表 - 3 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	3	28	55	10	96	8.8%	28.9%	36.4%	22.7%	29.4%
3 よい	23	59	78	21	181	67.6%	60.8%	51.7%	47.7%	55.5%
2 あまりよくない	6	6	9	6	27	17.6%	6.2%	6.0%	13.6%	8.3%
1 よくない	0	0	1	2	3	0.0%	0.0%	0.7%	4.5%	0.9%
無回答	2	4	8	5	19	5.9%	4.1%	5.3%	11.4%	5.8%

図 - 3 - 2 - 2 属性別の回答結果



4. 1日目「講義」「相談支援」(1h)

(1) 内容について

講義として設定された「相談支援」の内容について、たいへんよいが86件(26.4%)、よいが196件(60.1%)、あまりよくないが24件(7.5%)、よくないが1件(0.3%)、無回答が19件(5.8%)であった(表 -4-1-1, 図 -4-1-1)。

表 - 4 - 1 - 1 「講義」「相談支援」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	86	26.4%
3	よい	196	60.1%
2	あまりよくない	24	7.4%
1	よくない	1	0.3%
	無回答	19	5.8%

図 - 4 - 1 - 1 「講義」「相談支援」の内容について

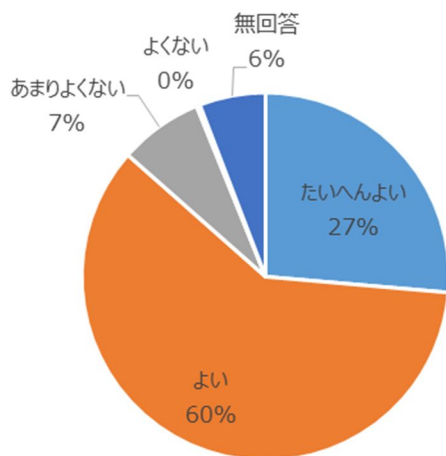
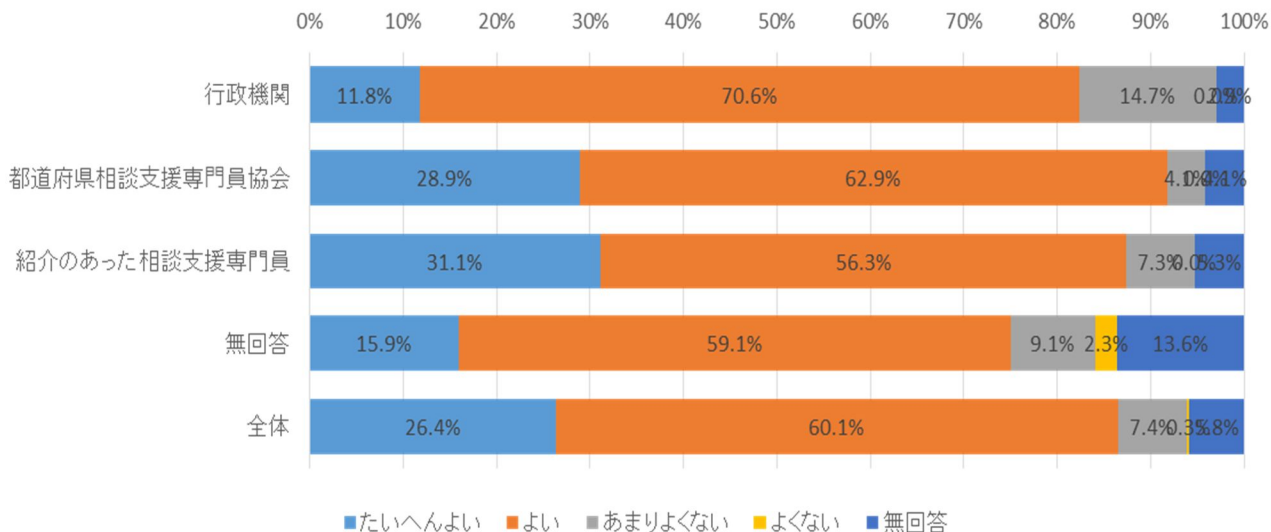


表 - 4 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%					
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
4	たいへんよい	4	28	47	7	86	11.8%	28.9%	31.1%	15.9%	26.4%
3	よい	24	61	85	26	196	70.6%	62.9%	56.3%	59.1%	60.1%
2	あまりよくない	5	4	11	4	24	14.7%	4.1%	7.3%	9.1%	7.4%
1	よくない	0	0	0	1	1	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	0.3%
	無回答	1	4	8	6	19	2.9%	4.1%	5.3%	13.6%	5.8%

図 - 4 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

講義として設定された「相談支援」の時間配分について、たいへんよいが75件(23.0%)、よいが197件(60.4%)、あまりよくないが31件(9.5%)、よくないが3件(0.9%)、無回答が20件(6.1%)であった(表 -4-2-1, 図 -4-2-1)。

表 - 4 - 2 - 1 「講義」「相談支援」の時間配分について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	75	23.0%
3	よい	197	60.4%
2	あまりよくない	31	9.5%
1	よくない	3	0.9%
	無回答	20	6.1%

図 - 4 - 2 - 1 「講義」「相談支援」の時間配分について

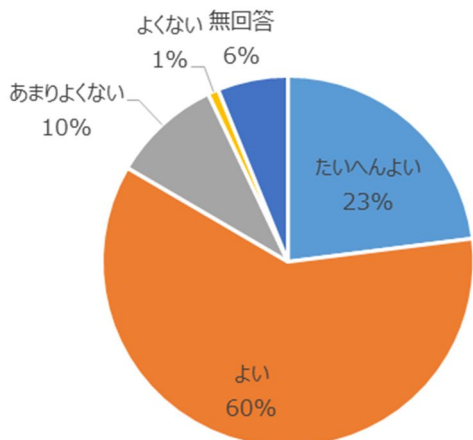
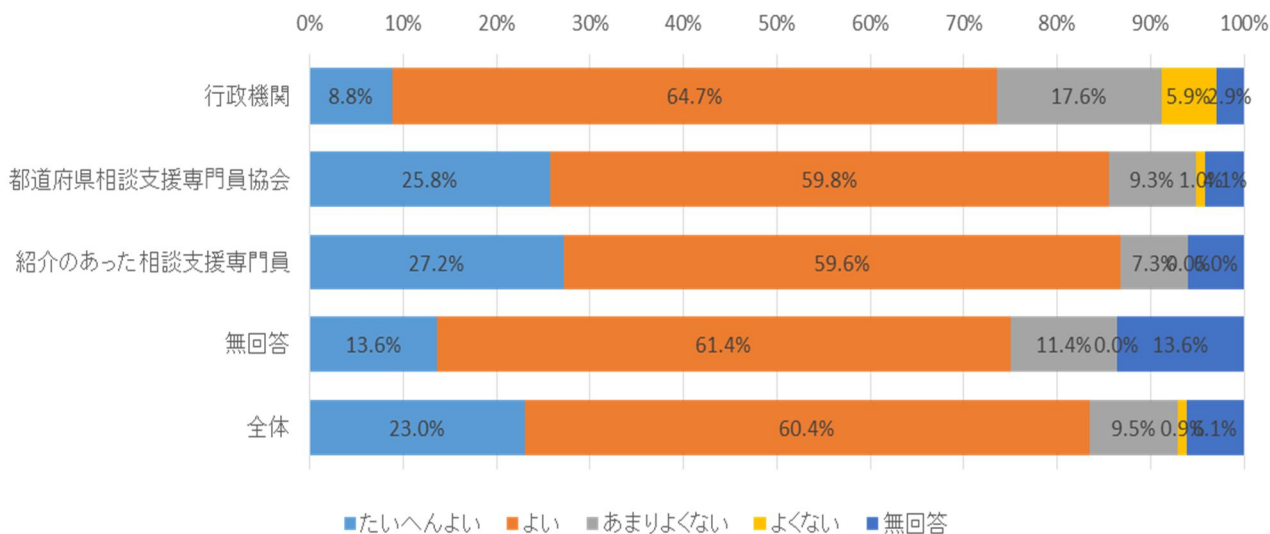


表 - 4 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	3	25	41	6	75	8.8%	25.8%	27.2%	13.6%	23.0%
3 よい	22	58	90	27	197	64.7%	59.8%	59.6%	61.4%	60.4%
2 あまりよくない	6	9	11	5	31	17.6%	9.3%	7.3%	11.4%	9.5%
1 よくない	2	1	0	0	3	5.9%	1.0%	0.0%	0.0%	0.9%
無回答	1	4	9	6	20	2.9%	4.1%	6.0%	13.6%	6.1%

図 - 4 - 2 - 2 属性別の回答結果



5. 1日目「講義」「チームアプローチ」(1h)

(1) 内容について

講義として設定された「チームアプローチ」の内容について、たいへんよいが117件(35.9%)、よいが172件(52.8%)、あまりよくないが12件(3.7%)、よくないが1件(0.3%)、無回答が24件(7.4%)であった(表-5-1-1, 図-5-1-1)。

表 - 5 - 1 - 1 「講義」「チームアプローチ」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	117	35.9%
3	よい	172	52.8%
2	あまりよくない	12	3.7%
1	よくない	1	0.3%
	無回答	24	7.4%

図 - 5 - 1 - 1 「講義」「チームアプローチ」の内容について

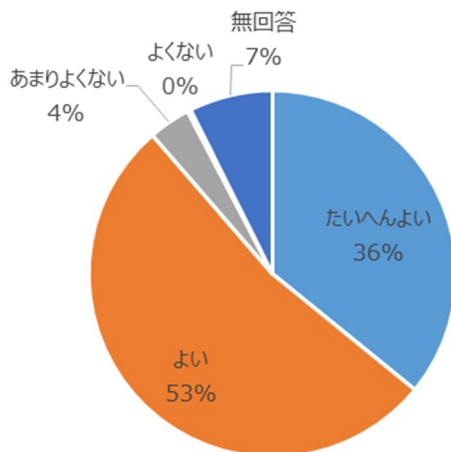
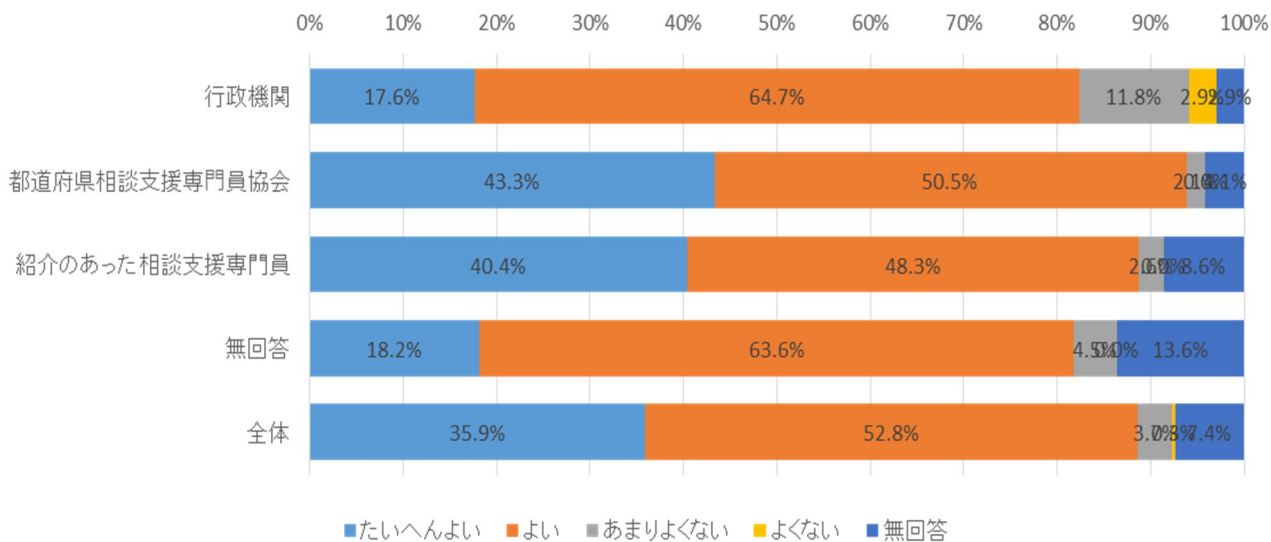


表 - 5 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%					
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
4	たいへんよい	6	42	61	8	117	17.6%	43.3%	40.4%	18.2%	35.9%
3	よい	22	49	73	28	172	64.7%	50.5%	48.3%	63.6%	52.8%
2	あまりよくない	4	2	4	2	12	11.8%	2.1%	2.6%	4.5%	3.7%
1	よくない	1	0	0	0	1	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
	無回答	1	4	13	6	24	2.9%	4.1%	8.6%	13.6%	7.4%

図 - 5 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

講義として設定された「チームアプローチ」の時間配分について、たいへんよいが91件(27.9%)、よいが184件(56.4%)、あまりよくないが18件(5.5%)、よくないが3件(0.9%)、無回答が30件(9.2%)であった(表 -5-2-1, 図 -5-2-1)。

表 - 5 - 2 - 1 「講義」「チームアプローチ」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	326	100.0%
4 たいへんよい	91	27.9%
3 よい	184	56.4%
2 あまりよくない	18	5.5%
1 よくない	3	0.9%
無回答	30	9.2%

図 - 5 - 2 - 1 「講義」「チームアプローチ」の時間配分について

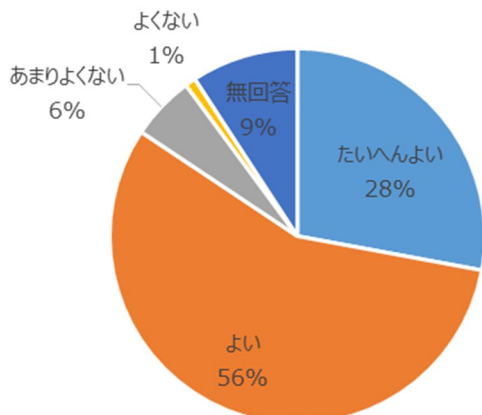
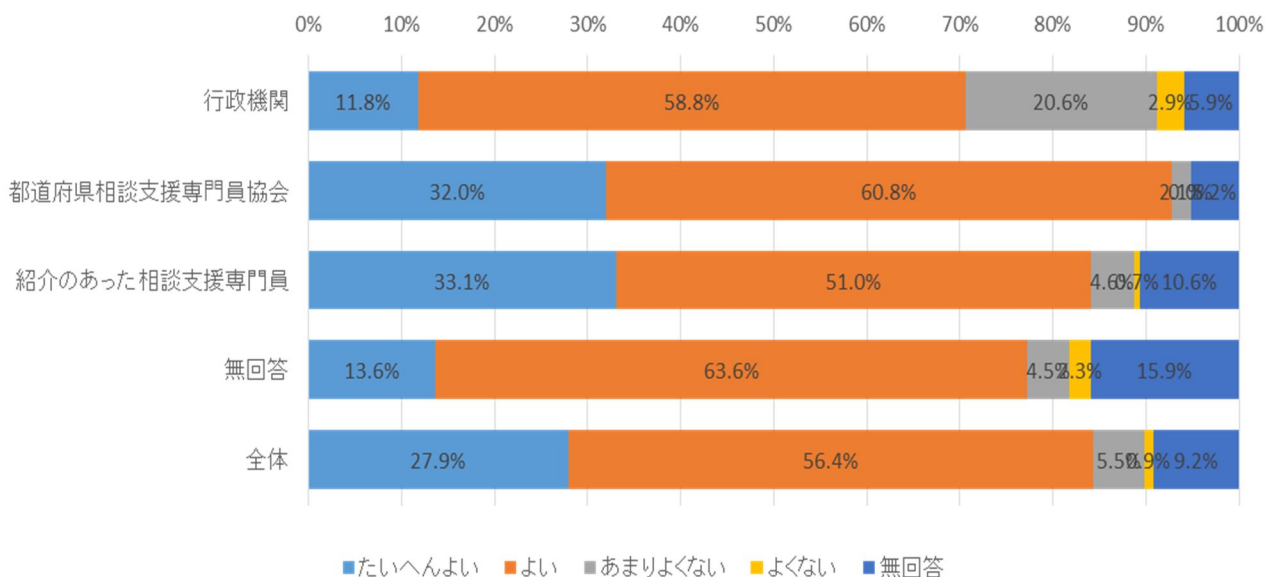


表 - 5 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	4	31	50	6	91	11.8%	32.0%	33.1%	13.6%	27.9%
3 よい	20	59	77	28	184	58.8%	60.8%	51.0%	63.6%	56.4%
2 あまりよくない	7	2	7	2	18	20.6%	2.1%	4.6%	4.5%	5.5%
1 よくない	1	0	1	1	3	2.9%	0.0%	0.7%	2.3%	0.9%
無回答	2	5	16	7	30	5.9%	5.2%	10.6%	15.9%	9.2%

図 - 5 - 2 - 2 属性別の回答結果



6. 1日目「講義」「コミュニティワーク」(1h)

(1) 内容について

講義として設定された「コミュニティワーク」の内容について、たいへんよいが112件(34.4%)、よいが177件(54.3%)、あまりよくないが13件(4.0%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が22件(6.7%)であった(表-6-1-1, 図-6-1-1)。

表 - 6 - 1 - 1 「講義」「コミュニティワーク」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	112	34.4%
3	よい	177	54.3%
2	あまりよくない	13	4.0%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	22	6.7%

図 - 6 - 1 - 1 「講義」「コミュニティワーク」の内容について

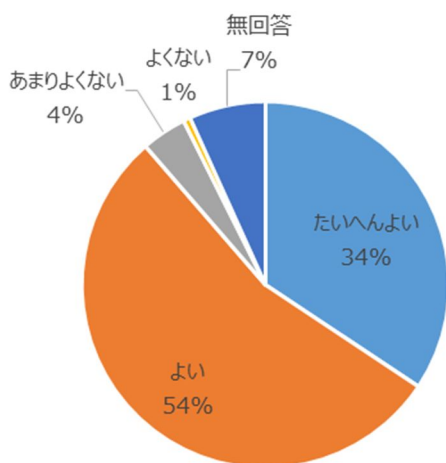
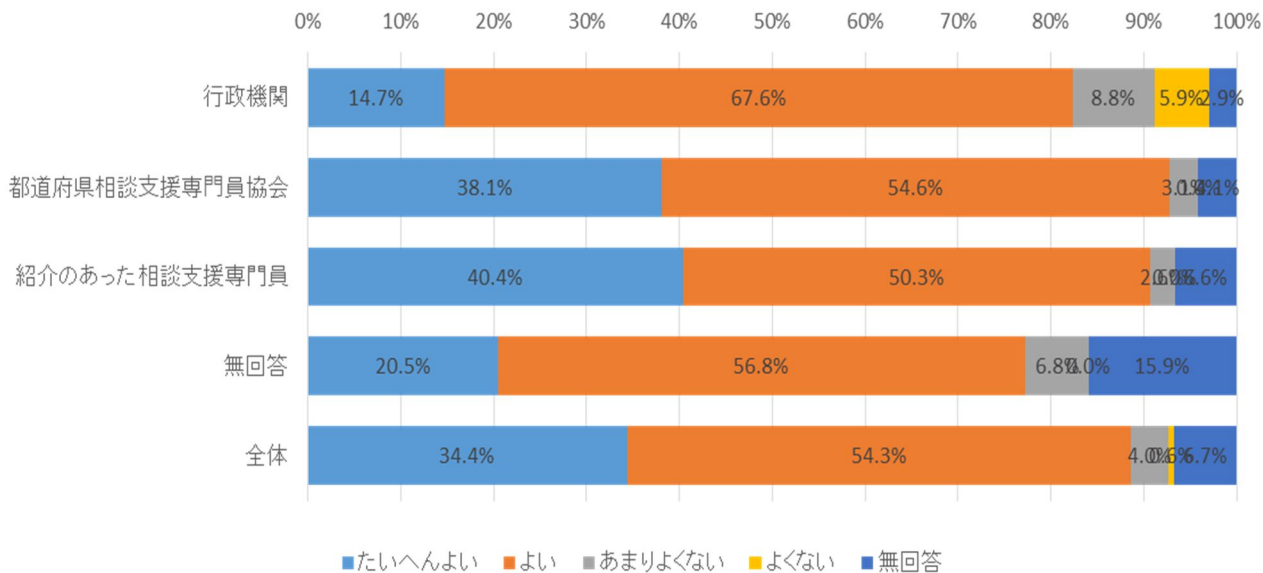


表 - 6 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%					
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
4	たいへんよい	5	37	61	9	112	14.7%	38.1%	40.4%	20.5%	34.4%
3	よい	23	53	76	25	177	67.6%	54.6%	50.3%	56.8%	54.3%
2	あまりよくない	3	3	4	3	13	8.8%	3.1%	2.6%	6.8%	4.0%
1	よくない	2	0	0	0	2	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
	無回答	1	4	10	7	22	2.9%	4.1%	6.6%	15.9%	6.7%

図 - 6 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

講義として設定された「コミュニティワーク」の時間配分について、たいへんよいが91件(27.9%)、よいが184件(56.4%)、あまりよくないが23件(7.1%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が26件(8.0%)であった(表 -6-2-1, 図 -6-2-1)。

表 - 6 - 2 - 1 「講義」「コミュニティワーク」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	326	100.0%
4 たいへんよい	91	27.9%
3 よい	184	56.4%
2 あまりよくない	23	7.1%
1 よくない	2	0.6%
無回答	26	8.0%

図 - 6 - 2 - 1 「講義」「コミュニティワーク」の時間配分について

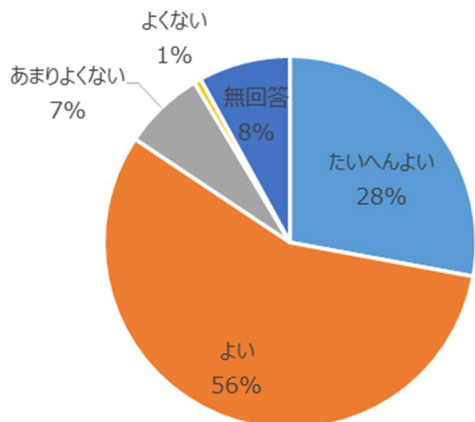
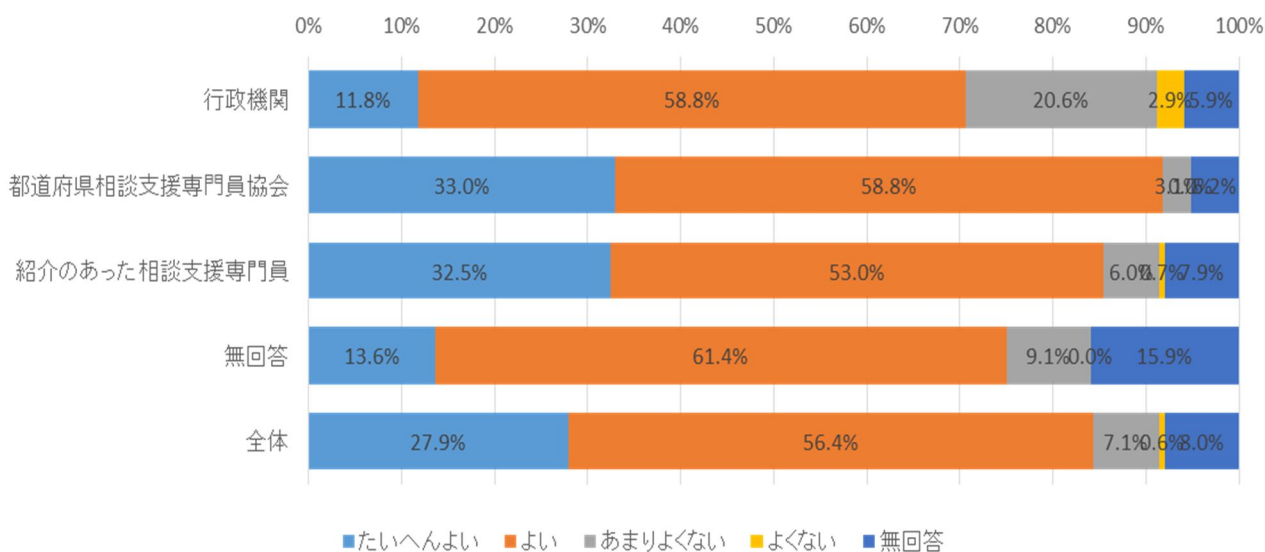


表 - 6 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援 専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県 相談支援 専門員協 会	紹介の あった相 談支援専 門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	4	32	49	6	91	11.8%	33.0%	32.5%	13.6%	27.9%
3 よい	20	57	80	27	184	58.8%	58.8%	53.0%	61.4%	56.4%
2 あまりよくない	7	3	9	4	23	20.6%	3.1%	6.0%	9.1%	7.1%
1 よくない	1	0	1	0	2	2.9%	0.0%	0.7%	0.0%	0.6%
無回答	2	5	12	7	26	5.9%	5.2%	7.9%	15.9%	8.0%

図 - 6 - 2 - 2 属性別の回答結果



7. 2日目「相談支援」「講義」(1h)

(1) 内容について

講義として設定された「相談支援」の内容について、たいへんよいが108件(33.3%)、よいが189件(58.0%)、あまりよくないが12件(3.7%)、よくないが1件(0.3%)、無回答が16件(4.9%)であった(表-7-1-1, 図-7-1-1)。

表 - 7 - 1 - 1 「相談支援」「講義」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	108	33.1%
3	よい	189	58.0%
2	あまりよくない	12	3.7%
1	よくない	1	0.3%
	無回答	16	4.9%

図 - 7 - 1 - 1 「相談支援」「講義」の内容について

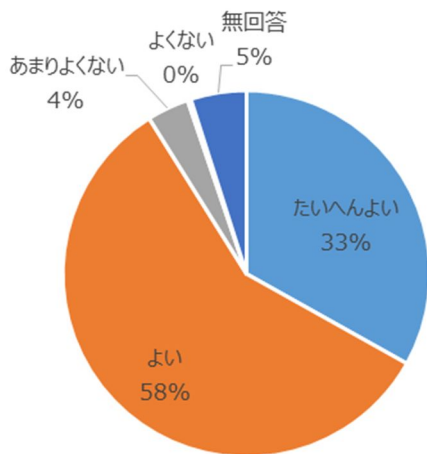
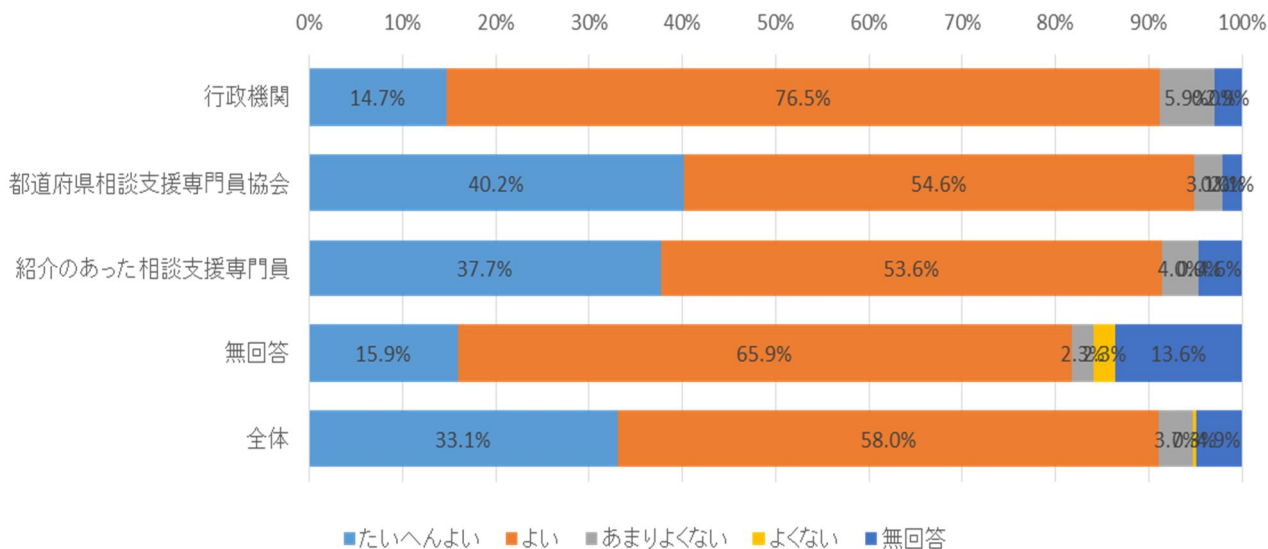


表 - 7 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	5	39	57	7	108	14.7%	40.2%	37.7%	15.9%	33.1%
3 よい	26	53	81	29	189	76.5%	54.6%	53.6%	65.9%	58.0%
2 あまりよくない	2	3	6	1	12	5.9%	3.1%	4.0%	2.3%	3.7%
1 よくない	0	0	0	1	1	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	0.3%
無回答	1	2	7	6	16	2.9%	2.1%	4.6%	13.6%	4.9%

図 - 7 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

講義として設定された「相談支援」の時間配分について、たいへんよいが95件(29.1%)、よいが181件(55.5%)、あまりよくないが26件(8.0%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が22件(6.7%)であった(表 -7-2-1, 図 -7-2-1)。

表 - 7 - 2 - 1 「相談支援」「講義」の時間配分について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	95	29.1%
3	よい	181	55.5%
2	あまりよくない	26	8.0%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	22	6.7%

図 - 7 - 2 - 1 「相談支援」「講義」の時間配分について

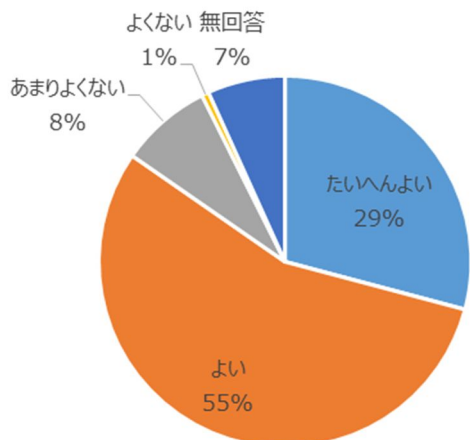
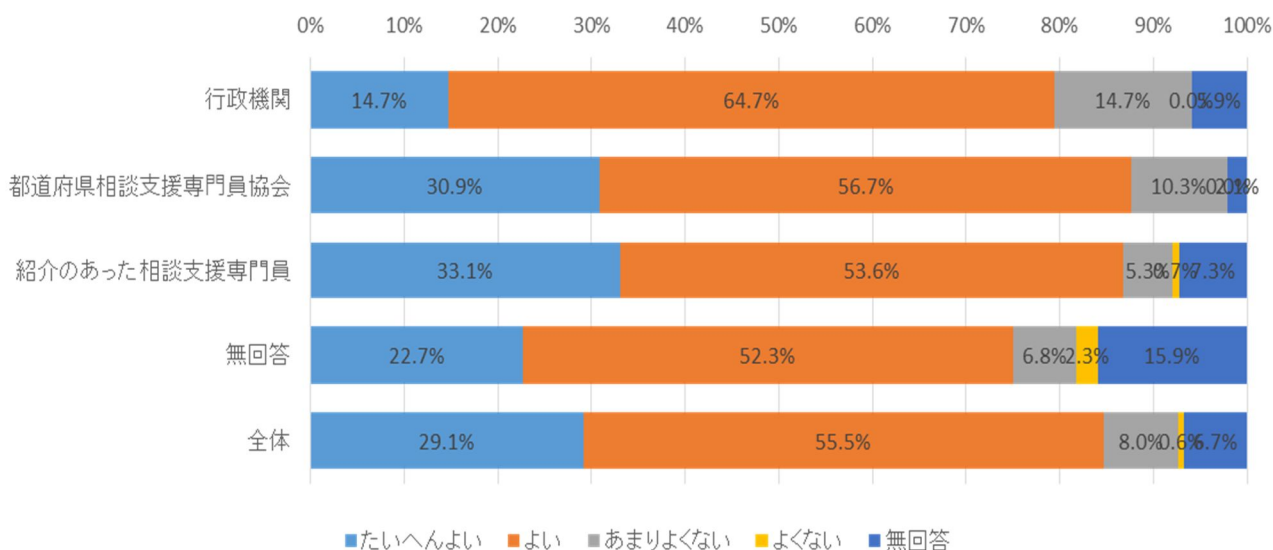


表 - 7 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	5	30	50	10	95	14.7%	30.9%	33.1%	22.7%	29.1%
3 よい	22	55	81	23	181	64.7%	56.7%	53.6%	52.3%	55.5%
2 あまりよくない	5	10	8	3	26	14.7%	10.3%	5.3%	6.8%	8.0%
1 よくない	0	0	1	1	2	0.0%	0.0%	0.7%	2.3%	0.6%
無回答	2	2	11	7	22	5.9%	2.1%	7.3%	15.9%	6.7%

図 - 7 - 2 - 2 属性別の回答結果



8. 2日目「相談支援」「演習」(2h)

(1) 内容について

演習として設定された「相談支援」の内容について、たいへんよいが118件(36.2%)、よいが174件(53.4%)、あまりよくないが15件(4.6%)、よくないが1件(0.3%)、無回答が18件(5.5%)であった(表-8-1-1, 図-8-1-1)。

表-8-1-1 「相談支援」「演習」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	118	36.2%
3	よい	174	53.4%
2	あまりよくない	15	4.6%
1	よくない	1	0.3%
	無回答	18	5.5%

図-8-1-1 「相談支援」「演習」の内容について

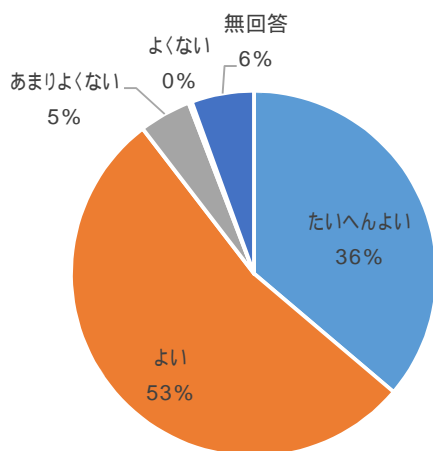
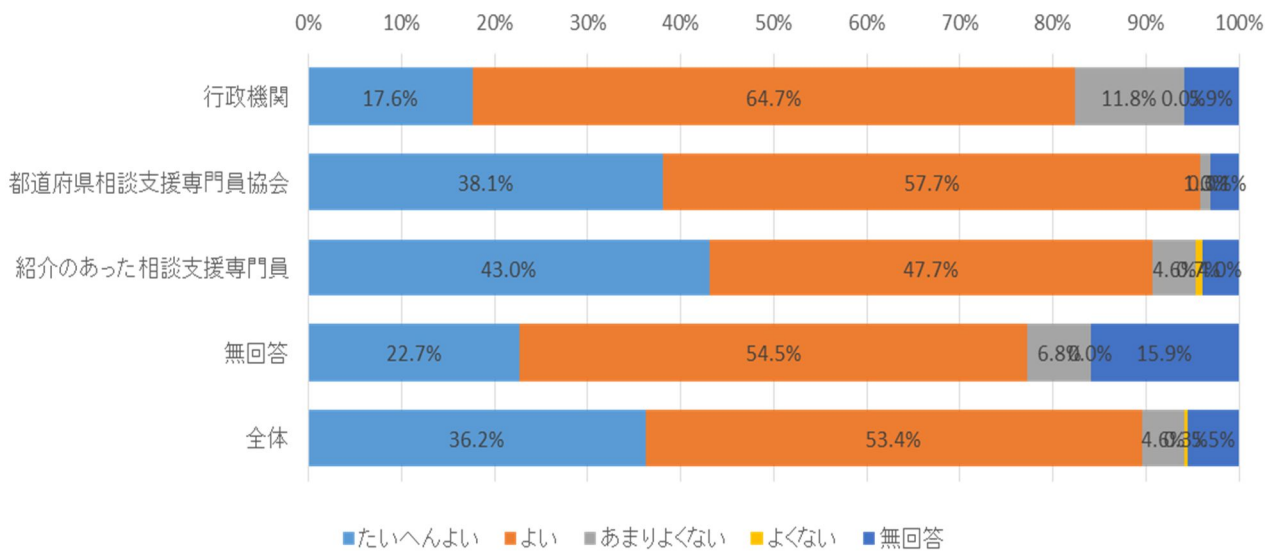


表-8-1-2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	37	65	10	118	17.6%	38.1%	43.0%	22.7%	36.2%
3 よい	22	56	72	24	174	64.7%	57.7%	47.7%	54.5%	53.4%
2 あまりよくない	4	1	7	3	15	11.8%	1.0%	4.6%	6.8%	4.6%
1 よくない	0	0	1	0	1	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.3%
無回答	2	3	6	7	18	5.9%	3.1%	4.0%	15.9%	5.5%

図 - 8 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

演習として設定された「相談支援」の時間配分について、たいへんよいが95件(29.1%)、よいが179件(54.9%)、あまりよくないが28件(8.6%)、よくないが1件(0.3%)、無回答が23件(7.1%)であった(表 -8-2-1, 図 -8-2-1)。

表 - 8 - 2 - 1 「相談支援」 「演習」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	326	100.0%
4 たいへんよい	95	29.1%
3 よい	179	54.9%
2 あまりよくない	28	8.6%
1 よくない	1	0.3%
無回答	23	7.1%

図 - 8 - 2 - 1 「相談支援」 「演習」の時間配分について

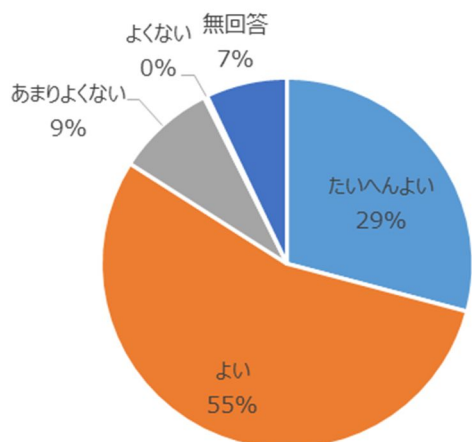
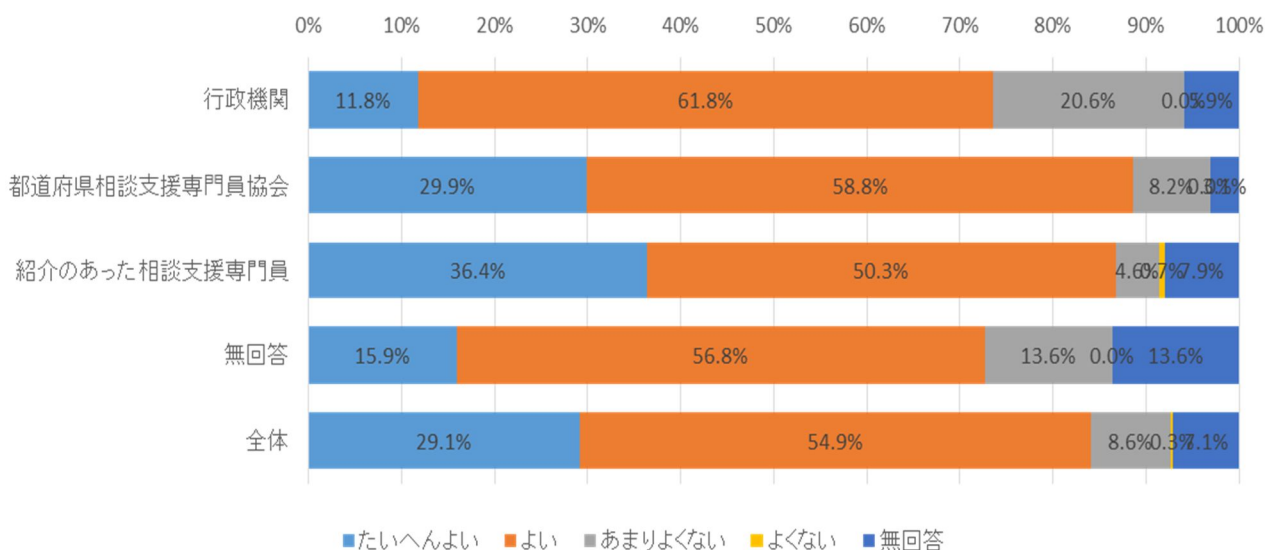


表 - 8 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機 関	都道府 県相 談支 援専 門員 協 会	紹介の あった 相 談支 援 専 門 員	無回 答	全 体	行政機 関	都道府 県相 談支 援専 門員 協 会	紹介の あった 相 談支 援専 門 員	無回 答	全 体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	4	29	55	7	95	11.8%	29.9%	36.4%	15.9%	29.1%
3 よい	21	57	76	25	179	61.8%	58.8%	50.3%	56.8%	54.9%
2 あまりよくない	7	8	7	6	28	20.6%	8.2%	4.6%	13.6%	8.6%
1 よくない	0	0	1	0	1	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.3%
無回答	2	3	12	6	23	5.9%	3.1%	7.9%	13.6%	7.1%

図 - 8 - 2 - 2 属性別の回答結果



9. 2日目「相談支援」「事例検討・GSV」(4h)

(1) 内容について

事例検討・GSV(演習)として設定された「相談支援」の内容について、たいへんよいが143件(43.9%)、よいが149件(45.7%)、あまりよくないが17件(5.2%)、無回答が17件(5.2%)であった(表-9-1-1, 図-9-1-1)。

表 - 9 - 1 - 1 「相談支援」「事例検討・GSV」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	143	43.9%
3	よい	149	45.7%
2	あまりよくない	17	5.2%
1	よくない	0	0.0%
	無回答	17	5.2%

図 - 9 - 1 - 1 「相談支援」「事例検討・GSV」の内容について

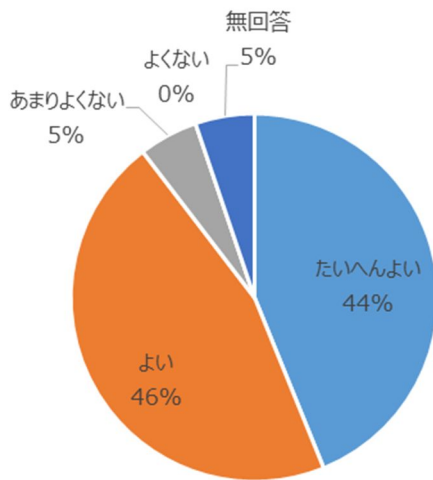
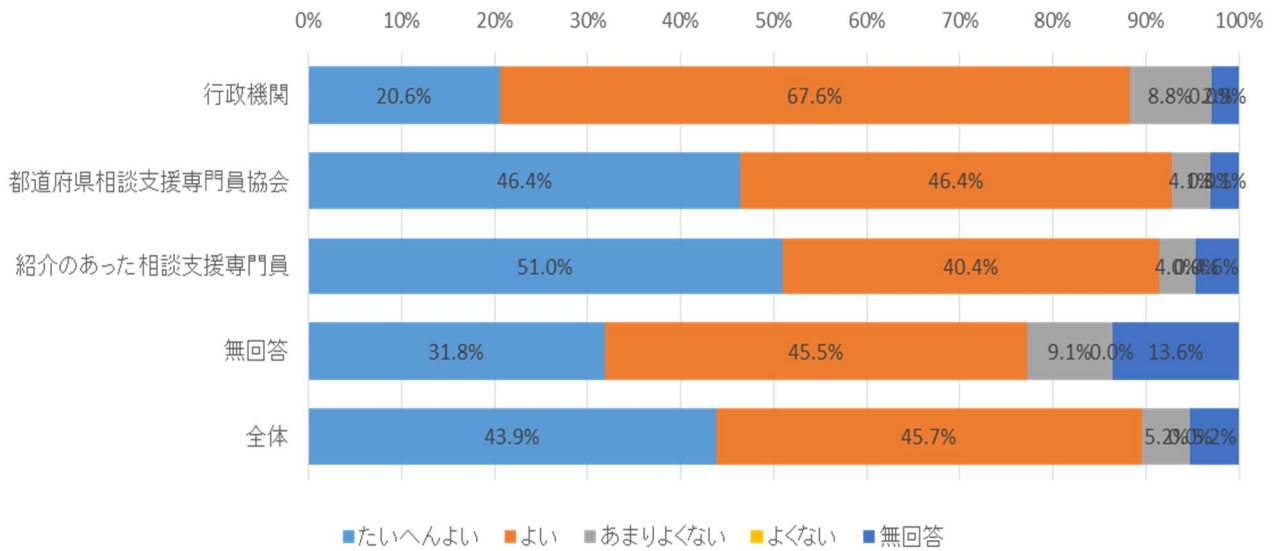


表 - 9 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	7	45	77	14	143	20.6%	46.4%	51.0%	31.8%	43.9%
3 よい	23	45	61	20	149	67.6%	46.4%	40.4%	45.5%	45.7%
2 あまりよくない	3	4	6	4	17	8.8%	4.1%	4.0%	9.1%	5.2%
1 よくない	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
無回答	1	3	7	6	17	2.9%	3.1%	4.6%	13.6%	5.2%

図 - 9 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

事例検討・GSV(演習)として設定された「相談支援」の時間配分について、たいへんよいが122件(37.4%)、よいが159件(48.8%)、あまりよくないが19件(5.8%)、よくないが4件(1.2%)、無回答が22件(6.7%)であった(表 -9-2-1, 図 -9-2-1)。

表 - 9 - 2 - 1 「相談支援」 「事例検討・GSV」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	326	100.0%
4 たいへんよい	122	37.4%
3 よい	159	48.8%
2 あまりよくない	19	5.8%
1 よくない	4	1.2%
無回答	22	6.7%

図 - 9 - 2 - 1 「相談支援」 「事例検討・GSV」の時間配分について

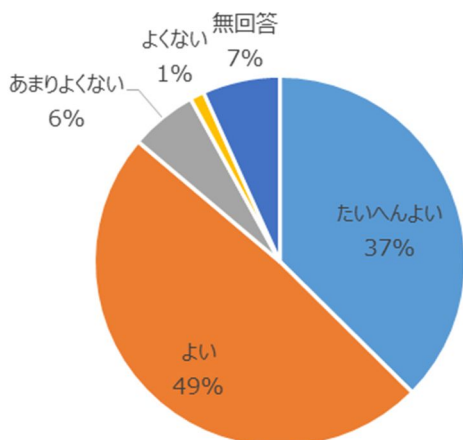
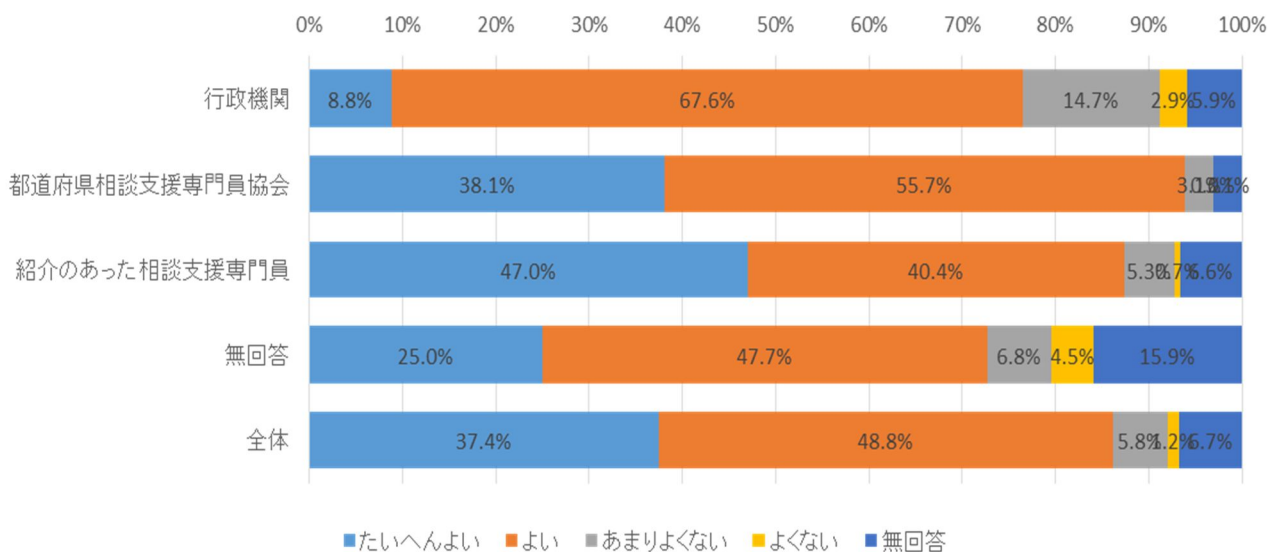


表 - 9 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	3	37	71	11	122	8.8%	38.1%	47.0%	25.0%	37.4%
3 よい	23	54	61	21	159	67.6%	55.7%	40.4%	47.7%	48.8%
2 あまりよくない	5	3	8	3	19	14.7%	3.1%	5.3%	6.8%	5.8%
1 よくない	1	0	1	2	4	2.9%	0.0%	0.7%	4.5%	1.2%
無回答	2	3	10	7	22	5.9%	3.1%	6.6%	15.9%	6.7%

図 - 9 - 2 - 2 属性別の回答結果



10. 3日目「チームアプローチ」「講義」(1h)

(1) 内容について

講義として設定された「チームアプローチ」の内容について、たいへんよいが123件(37.7%)、よいが174件(53.4%)、あまりよくないが13件(4.0%)、よくないが1件(0.3%)、無回答が15件(4.6%)であった(表 -10-1-1, 図 -10-1-1)。

表 - 10 - 1 - 1 「チームアプローチ」「講義」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	123	37.7%
3	よい	174	53.4%
2	あまりよくない	13	4.0%
1	よくない	1	0.3%
	無回答	15	4.6%

図 - 10 - 1 - 1 「チームアプローチ」「講義」の内容について

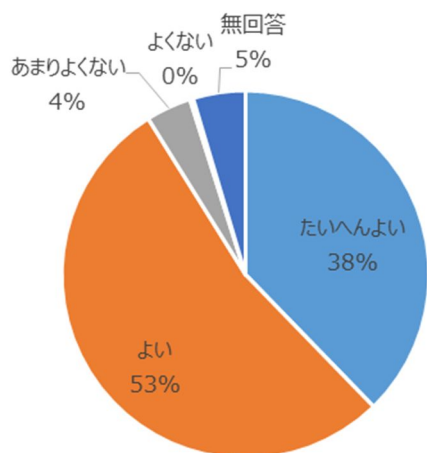
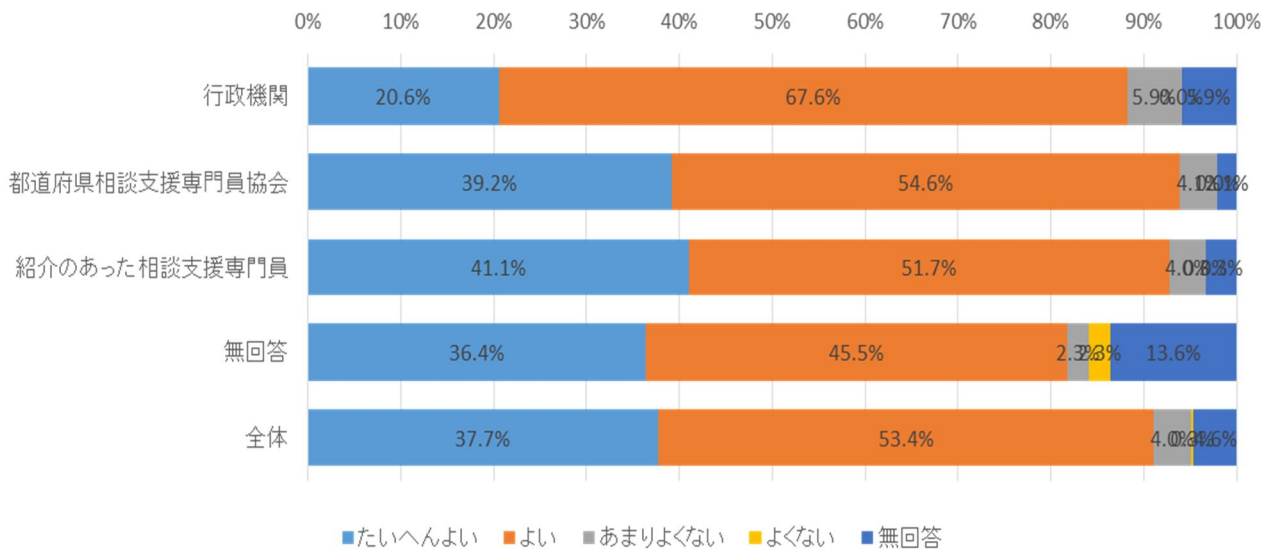


表 - 10 - 1 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4	7	38	62	16	123	20.6%	39.2%	41.1%	36.4%	37.7%
3	23	53	78	20	174	67.6%	54.6%	51.7%	45.5%	53.4%
2	2	4	6	1	13	5.9%	4.1%	4.0%	2.3%	4.0%
1	0	0	0	1	1	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%	0.3%
	2	2	5	6	15	5.9%	2.1%	3.3%	13.6%	4.6%

図 - 10 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

講義として設定された「チームアプローチ」の時間配分について、たいへんよいが106件(32.5%)、よいが170件(52.1%)、あまりよくないが26件(8.0%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が22件(6.7%)であった(表 -10-2-1, 図 -10-2-1)。

表 - 10 - 2 - 1 「チームアプローチ」「講義」の時間配分について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	106	32.5%
3	よい	170	52.1%
2	あまりよくない	26	8.0%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	22	6.7%

図 - 10 - 2 - 1 「チームアプローチ」「講義」の時間配分について

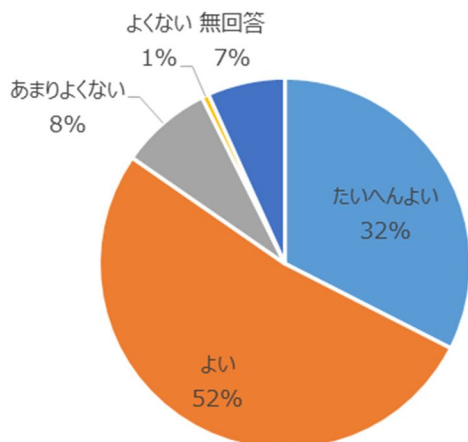
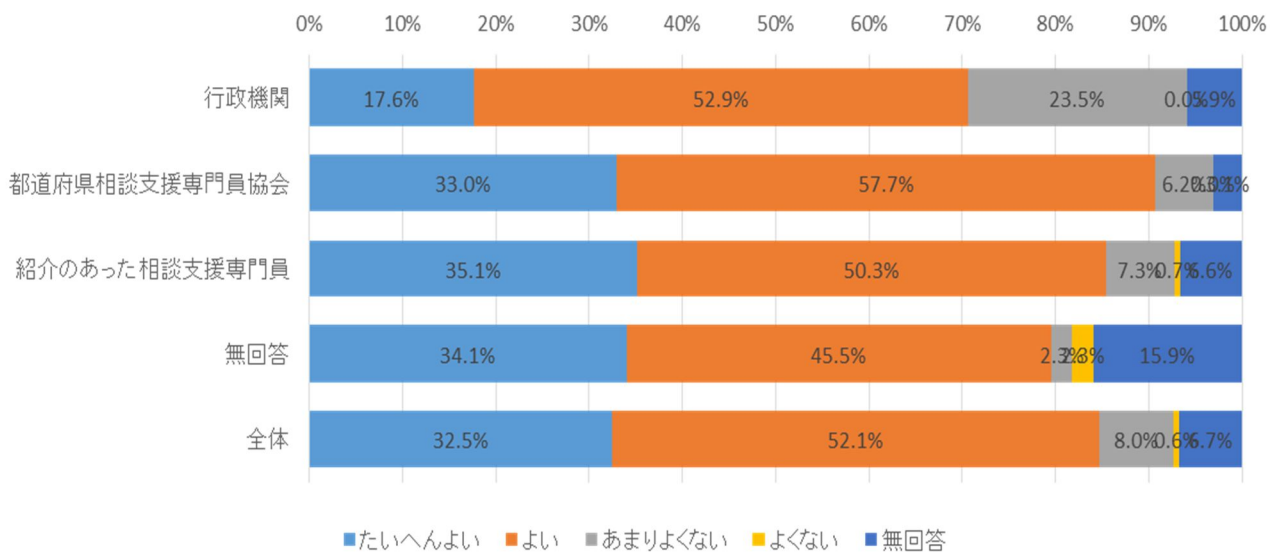


表 - 10 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援 専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県 相談支援 専門員協 会	紹介の あった相 談支援専 門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	32	53	15	106	17.6%	33.0%	35.1%	34.1%	32.5%
3 よい	18	56	76	20	170	52.9%	57.7%	50.3%	45.5%	52.1%
2 あまりよくない	8	6	11	1	26	23.5%	6.2%	7.3%	2.3%	8.0%
1 よくない	0	0	1	1	2	0.0%	0.0%	0.7%	2.3%	0.6%
無回答	2	3	10	7	22	5.9%	3.1%	6.6%	15.9%	6.7%

図 - 10 - 2 - 2 属性別の回答結果



11. 3日目「チームアプローチ」「演習」(2h)

(1) 内容について

演習として設定された「チームアプローチ」の内容について、たいへんよいが122件(37.4%)、よいが164件(50.3%)、あまりよくないが23件(7.1%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が15件(4.6%)であった(表-11-1-1, 図-11-1-1)。

表-11-1-1 「チームアプローチ」「演習」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	122	37.4%
3	よい	164	50.3%
2	あまりよくない	23	7.1%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	15	4.6%

図-11-1-1 「チームアプローチ」「演習」の内容について

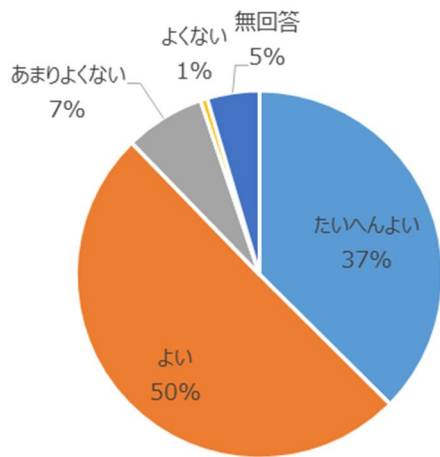
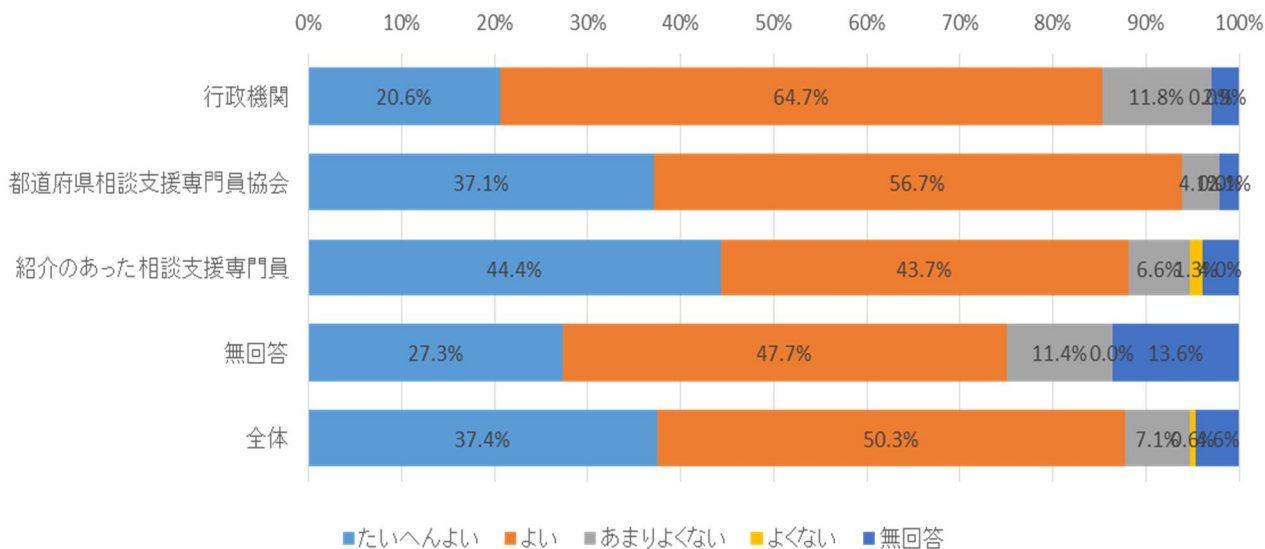


表-11-1-2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4	7	36	67	12	122	20.6%	37.1%	44.4%	27.3%	37.4%
3	22	55	66	21	164	64.7%	56.7%	43.7%	47.7%	50.3%
2	4	4	10	5	23	11.8%	4.1%	6.6%	11.4%	7.1%
1	0	0	2	0	2	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.6%
	1	2	6	6	15	2.9%	2.1%	4.0%	13.6%	4.6%

図 - 1 1 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

演習として設定された「チームアプローチ」の時間配分について、たいへんよいが 101 件 (31.0%)、よいが 176 件 (54.0%)、あまりよくないが 26 件 (8.0%)、よくないが 1 件 (0.3%)、無回答が 22 件 (6.7%) であった (表 -11-2-1, 図 -11-2-1)。

表 - 1 1 - 2 - 1 「チームアプローチ」「演習」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	326	100.0%
4 たいへんよい	101	31.0%
3 よい	176	54.0%
2 あまりよくない	26	8.0%
1 よくない	1	0.3%
無回答	22	6.7%

図 - 1 1 - 2 - 1 「チームアプローチ」「演習」の時間配分について

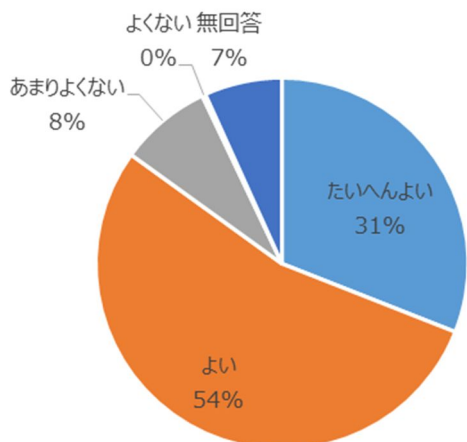
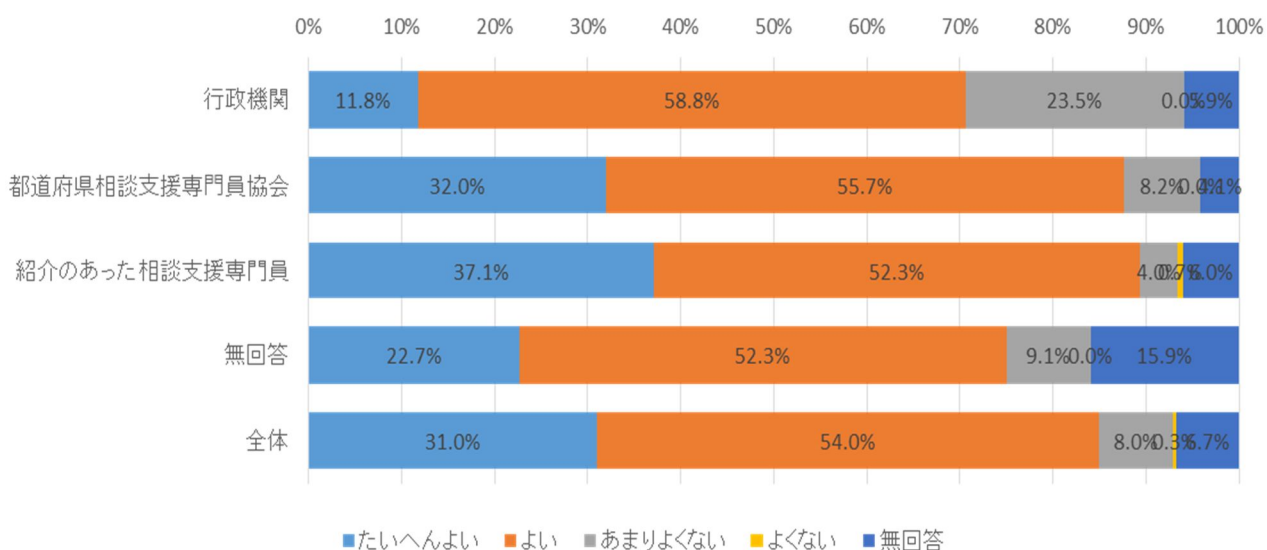


表 - 1 1 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援 専門員	無回答	全体	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援専 門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	4	31	56	10	101	11.8%	32.0%	37.1%	22.7%	31.0%
3 よい	20	54	79	23	176	58.8%	55.7%	52.3%	52.3%	54.0%
2 あまりよくない	8	8	6	4	26	23.5%	8.2%	4.0%	9.1%	8.0%
1 よくない	0	0	1	0	1	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.3%
無回答	2	4	9	7	22	5.9%	4.1%	6.0%	15.9%	6.7%

図 - 1 1 - 2 - 2 属性別の回答結果



12.3日目「チームアプローチ」「事例検討・GSV」(4h)

(1) 内容について

事例検討・GSV(演習)として設定された「チームアプローチ」の内容について、たいへんよいが118件(36.2%)、よいが158件(48.5%)、あまりよくないが30件(9.2%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が18件(5.5%)であった(表-12-1-1, 図-12-1-1)。

表-12-1-1 「チームアプローチ」「事例検討・GSV」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	118	36.2%
3	よい	158	48.5%
2	あまりよくない	30	9.2%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	18	5.5%

図-12-1-1 「チームアプローチ」「事例検討・GSV」の内容について

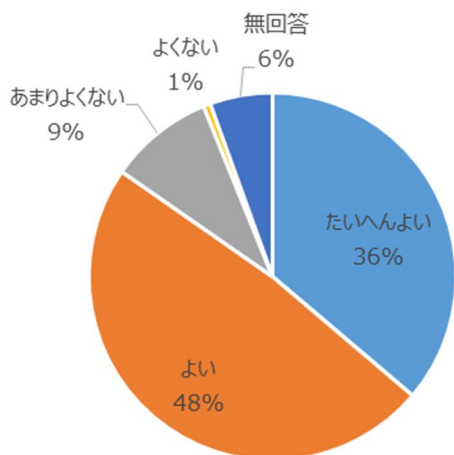
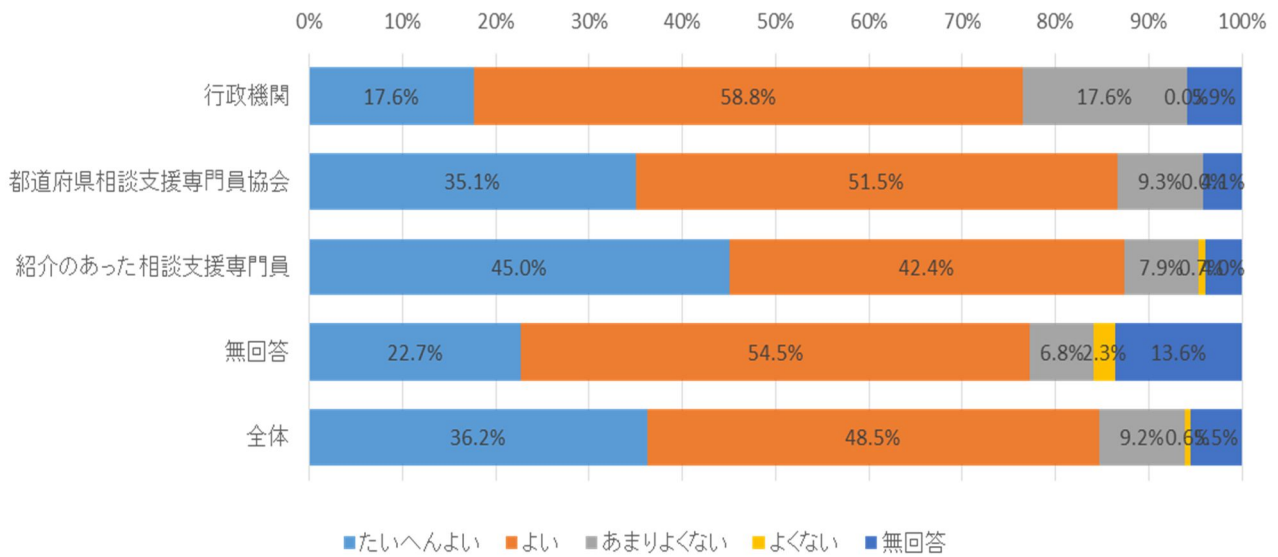


表-12-1-2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	34	68	10	118	17.6%	35.1%	45.0%	22.7%	36.2%
3 よい	20	50	64	24	158	58.8%	51.5%	42.4%	54.5%	48.5%
2 あまりよくない	6	9	12	3	30	17.6%	9.3%	7.9%	6.8%	9.2%
1 よくない	0	0	1	1	2	0.0%	0.0%	0.7%	2.3%	0.6%
無回答	2	4	6	6	18	5.9%	4.1%	4.0%	13.6%	5.5%

図 - 12 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

事例検討・GSV（演習）として設定された「チームアプローチ」の時間配分について、たいへんよいが109件(33.3%)、よいが167件(51.2%)、あまりよくないが23件(7.1%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が25件(7.7%)であった(表 -12-1-1, 図 -12-1-1)。

表 - 12 - 2 - 1 「チームアプローチ」「事例検討・GSV」の時間配分について

	回答数	%
全体(N)	326	100.0%
4 たいへんよい	109	33.4%
3 よい	167	51.2%
2 あまりよくない	23	7.1%
1 よくない	2	0.6%
無回答	25	7.7%

図 - 12 - 2 - 1 「チームアプローチ」「事例検討・GSV」の時間配分について

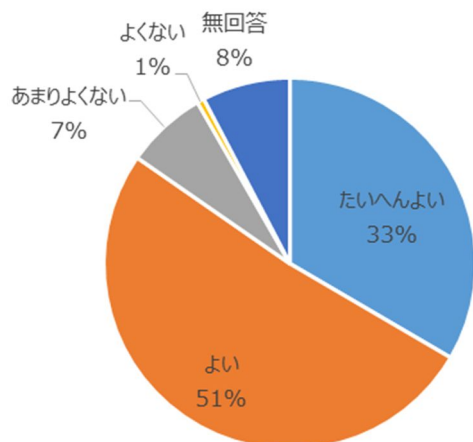
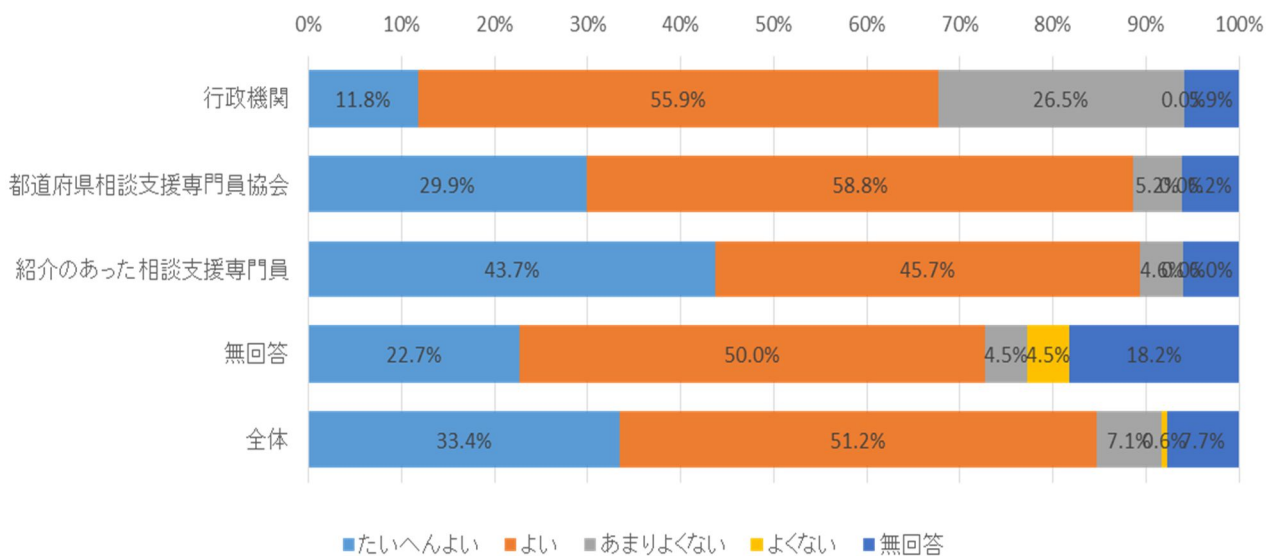


表 - 1 2 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	4	29	66	10	109	11.8%	29.9%	43.7%	22.7%	33.4%
3 よい	19	57	69	22	167	55.9%	58.8%	45.7%	50.0%	51.2%
2 あまりよくない	9	5	7	2	23	26.5%	5.2%	4.6%	4.5%	7.1%
1 よくない	0	0	0	2	2	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.6%
無回答	2	6	9	8	25	5.9%	6.2%	6.0%	18.2%	7.7%

図 - 1 2 - 2 - 2 属性別の回答結果



13.4日目「コミュニティワーク」「講義」(1h)

(1) 内容について

講義として設定された「コミュニティワーク」の内容について、たいへんよいが119件(36.5%)、よいが172件(52.8%)、あまりよくないが13件(4.0%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が20件(6.1%)であった(表-13-1-1, 図-13-1-1)。

表-13-1-1 「コミュニティワーク」「講義」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	119	36.5%
3	よい	172	52.8%
2	あまりよくない	13	4.0%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	20	6.1%

図-13-1-1 「コミュニティワーク」「講義」の内容について

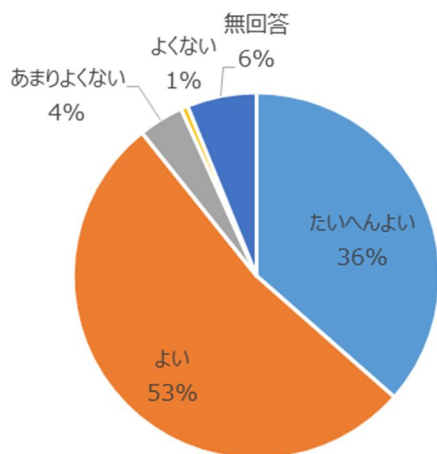
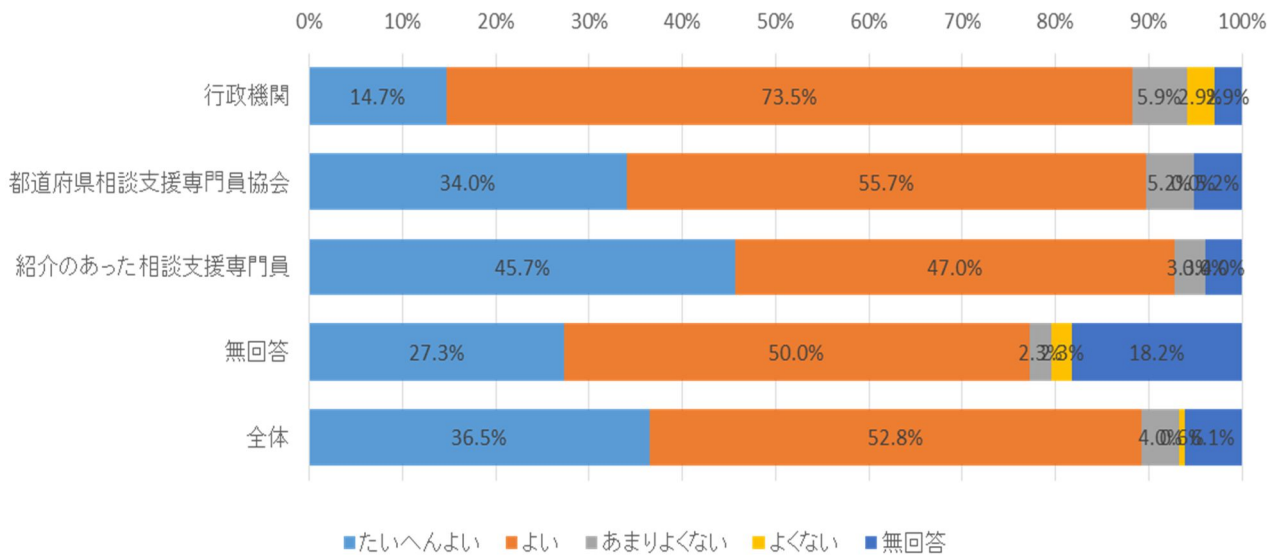


表-13-1-2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	5	33	69	12	119	14.7%	34.0%	45.7%	27.3%	36.5%
3 よい	25	54	71	22	172	73.5%	55.7%	47.0%	50.0%	52.8%
2 あまりよくない	2	5	5	1	13	5.9%	5.2%	3.3%	2.3%	4.0%
1 よくない	1	0	0	1	2	2.9%	0.0%	0.0%	2.3%	0.6%
無回答	1	5	6	8	20	2.9%	5.2%	4.0%	18.2%	6.1%

図 - 13 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

講義として設定された「コミュニティワーク」の時間配分について、たいへんよいが99件(30.4%)、よいが171件(52.5%)、あまりよくないが27件(8.3%)、よくないが3件(0.9%)、無回答が26件(8.0%)であった(表 -13-2-1, 図 -13-2-1)。

表 - 13 - 2 - 1 「コミュニティワーク」「講義」の時間配分について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	99	30.4%
3	よい	171	52.5%
2	あまりよくない	27	8.3%
1	よくない	3	0.9%
	無回答	26	8.0%

図 - 13 - 2 - 1 「コミュニティワーク」「講義」の時間配分について

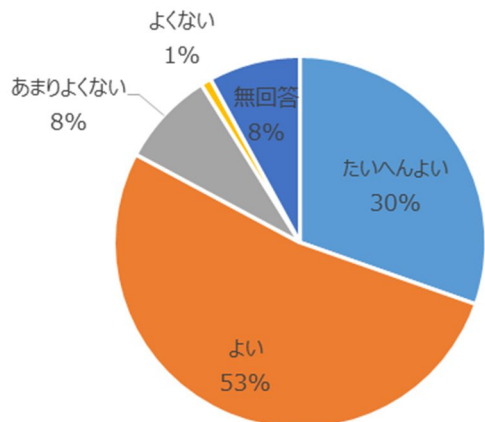
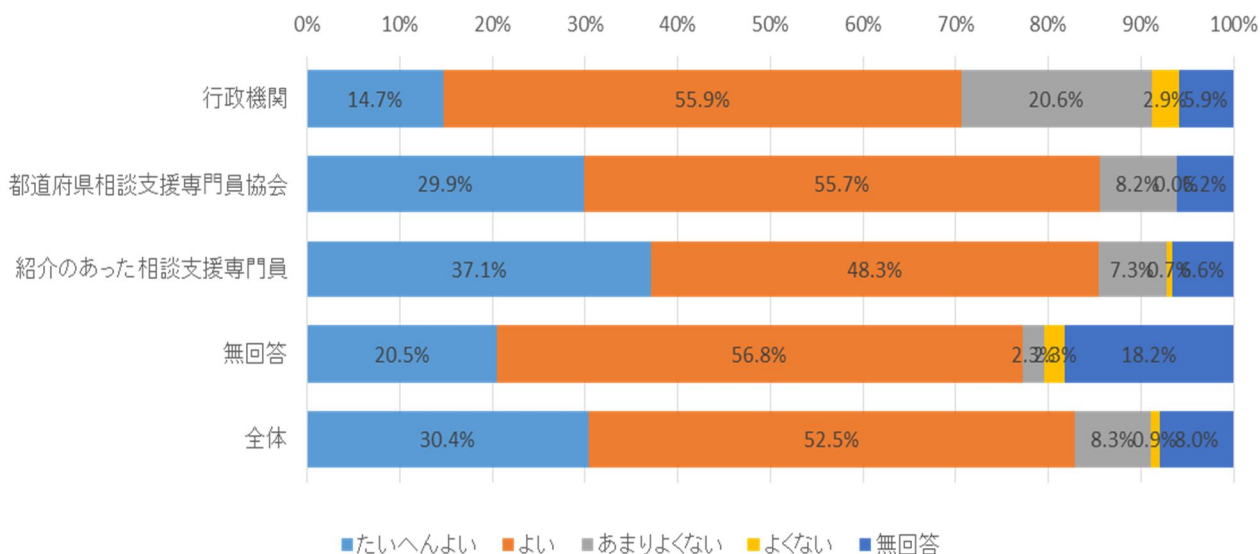


表 - 1 3 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	5	29	56	9	99	14.7%	29.9%	37.1%	20.5%	30.4%
3 よい	19	54	73	25	171	55.9%	55.7%	48.3%	56.8%	52.5%
2 あまりよくない	7	8	11	1	27	20.6%	8.2%	7.3%	2.3%	8.3%
1 よくない	1	0	1	1	3	2.9%	0.0%	0.7%	2.3%	0.9%
無回答	2	6	10	8	26	5.9%	6.2%	6.6%	18.2%	8.0%

図 - 1 3 - 2 - 2 属性別の回答結果



14.4日目「コミュニティワーク」「演習」(2h)

(1) 内容について

演習として設定された「コミュニティワーク」の内容について、たいへんよいが118件(36.2%)、よいが167件(51.2%)、あまりよくないが18件(5.5%)、よくないが1件(0.3%)、無回答が22件(6.7%)であった(表-14-1-1, 図-14-1-1)。

表-14-1-1 「コミュニティワーク」「演習」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	118	36.2%
3	よい	167	51.2%
2	あまりよくない	18	5.5%
1	よくない	1	0.3%
	無回答	22	6.7%

図-14-1-1 「コミュニティワーク」「演習」の内容について

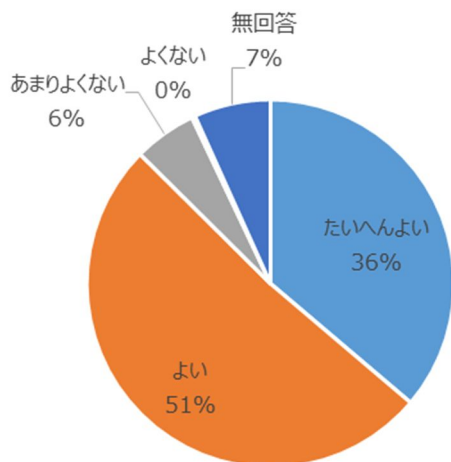
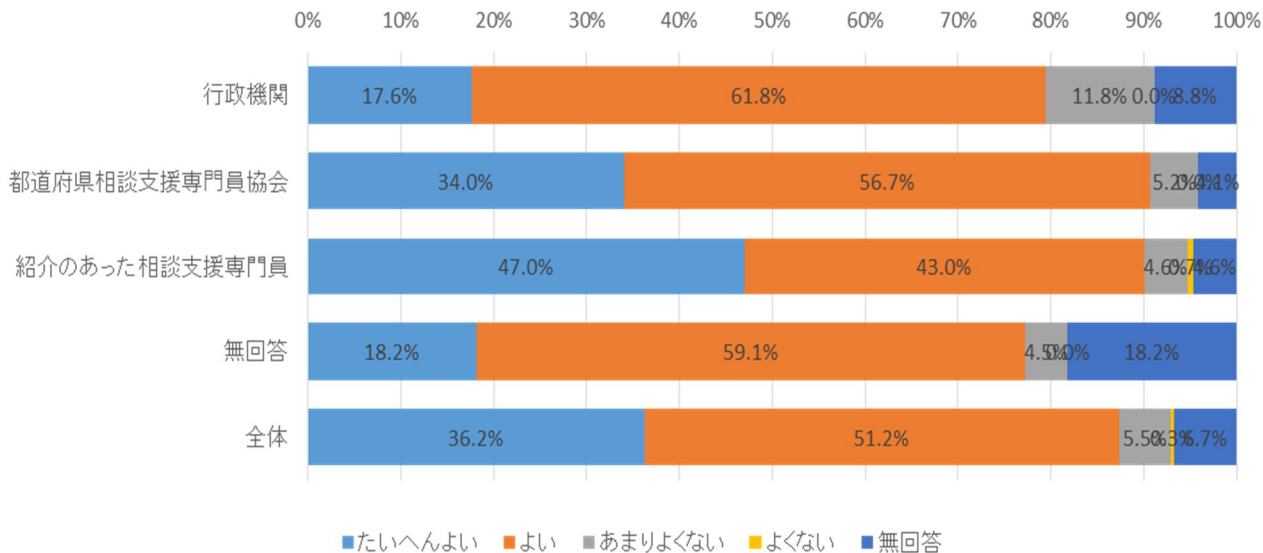


表-14-1-2 属性別の回答結果

	回答数					%					
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
4	たいへんよい	6	33	71	8	118	17.6%	34.0%	47.0%	18.2%	36.2%
3	よい	21	55	65	26	167	61.8%	56.7%	43.0%	59.1%	51.2%
2	あまりよくない	4	5	7	2	18	11.8%	5.2%	4.6%	4.5%	5.5%
1	よくない	0	0	1	0	1	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.3%
	無回答	3	4	7	8	22	8.8%	4.1%	4.6%	18.2%	6.7%

図 - 14 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

演習として設定された「コミュニティワーク」の時間配分について、たいへんよいが 95 件 (29.1%)、よいが 177 件 (54.3%)、あまりよくないが 25 件 (7.7%)、よくないが 2 件 (0.6%)、無回答が 27 件 (8.3%) であった (表 -14-2-1, 図 -14-2-1)。

表 - 14 - 2 - 1 「コミュニティワーク」「演習」の時間配分について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	95	29.1%
3	よい	177	54.3%
2	あまりよくない	25	7.7%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	27	8.3%

図 - 14 - 2 - 1 「コミュニティワーク」「演習」の時間配分について

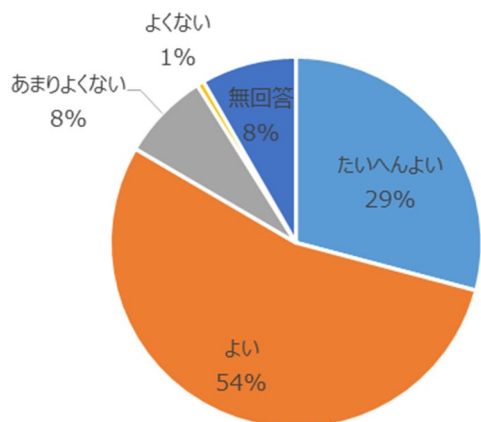
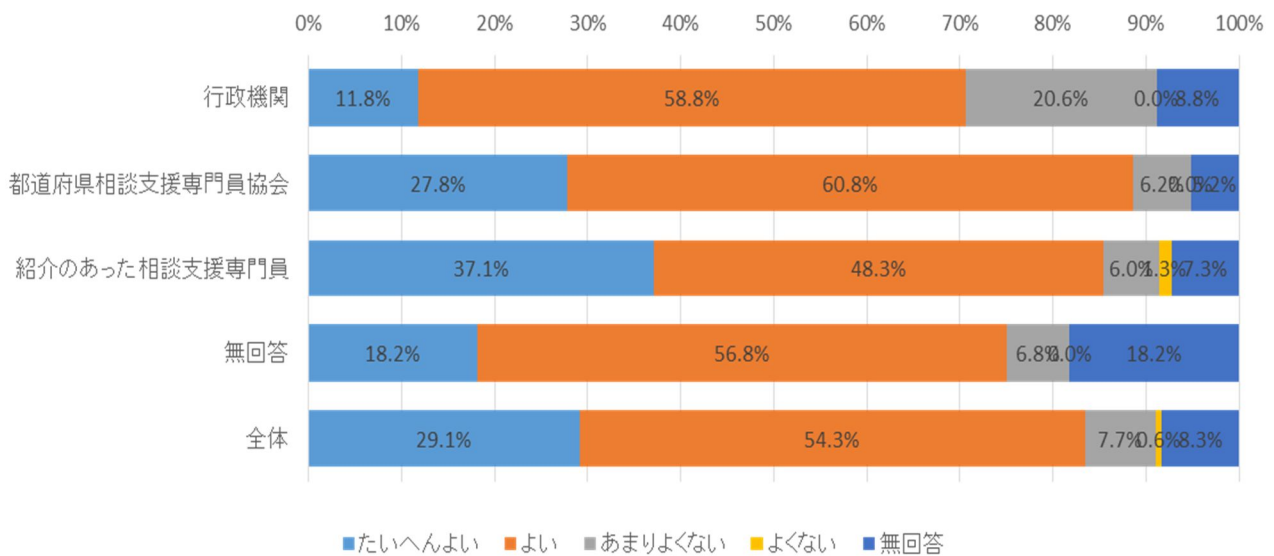


表 - 14 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援 専門員	無回答	全体	行政機 関	都道府 県相談 支援専 門員協 会	紹介の あった相 談支援 専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	4	27	56	8	95	11.8%	27.8%	37.1%	18.2%	29.1%
3 よい	20	59	73	25	177	58.8%	60.8%	48.3%	56.8%	54.3%
2 あまりよくない	7	6	9	3	25	20.6%	6.2%	6.0%	6.8%	7.7%
1 よくない	0	0	2	0	2	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.6%
無回答	3	5	11	8	27	8.8%	5.2%	7.3%	18.2%	8.3%

図 - 14 - 2 - 2 属性別の回答結果



15. 4日目「コミュニティワーク」「事例検討・GSV」(4h)

(1) 内容について

事例検討・GSV(演習)として設定された「コミュニティワーク」の内容について、たいへんよいが122件(37.4%)、よいが161件(49.4%)、あまりよくないが17件(5.2%)、よくないが3件(0.9%)、無回答が23件(7.1%)であった(表-15-1-1, 図-15-1-1)。

表-15-1-1 「コミュニティワーク」「事例検討・GSV」の内容について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	122	37.4%
3	よい	161	49.4%
2	あまりよくない	17	5.2%
1	よくない	3	0.9%
	無回答	23	7.1%

図-15-1-1 「コミュニティワーク」「事例検討・GSV」の内容について

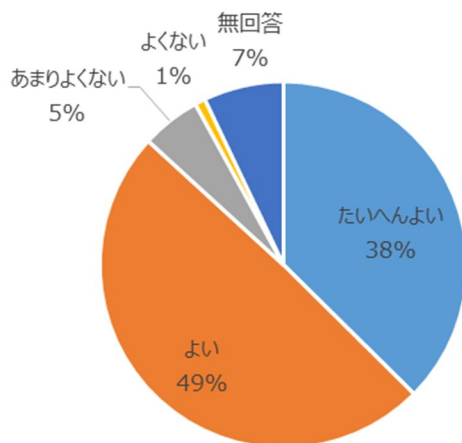
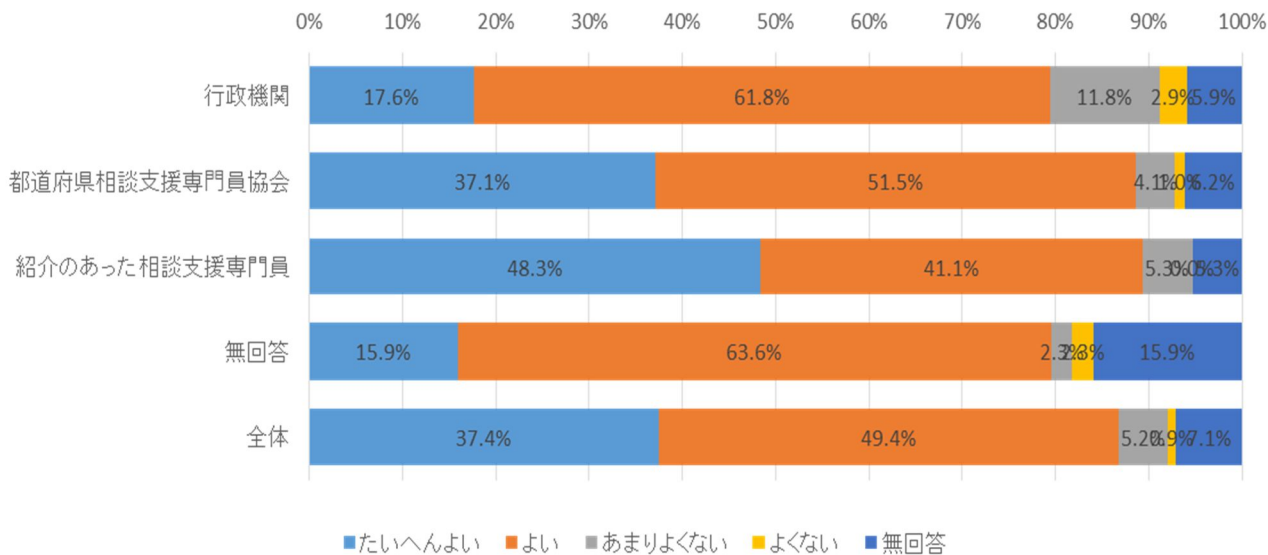


表-15-1-2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	6	36	73	7	122	17.6%	37.1%	48.3%	15.9%	37.4%
3 よい	21	50	62	28	161	61.8%	51.5%	41.1%	63.6%	49.4%
2 あまりよくない	4	4	8	1	17	11.8%	4.1%	5.3%	2.3%	5.2%
1 よくない	1	1	0	1	3	2.9%	1.0%	0.0%	2.3%	0.9%
無回答	2	6	8	7	23	5.9%	6.2%	5.3%	15.9%	7.1%

図 - 15 - 1 - 2 属性別の回答結果



(2) 時間配分について

事例検討・GSV（演習）として設定された「コミュニティワーク」の時間配分について、たいへんよいが104件(31.9%)、よいが173件(53.1%)、あまりよくないが20件(6.1%)、よくないが2件(0.6%)、無回答が27件(8.3%)であった(表 -15-2-1, 図 -15-2-1)。

表 - 15 - 2 - 1 「コミュニティワーク」「事例検討・GSV」の時間配分について

		回答数	%
全体(N)		326	100.0%
4	たいへんよい	104	31.9%
3	よい	173	53.1%
2	あまりよくない	20	6.1%
1	よくない	2	0.6%
	無回答	27	8.3%

図 - 15 - 2 - 1 「コミュニティワーク」「事例検討・GSV」の時間配分について

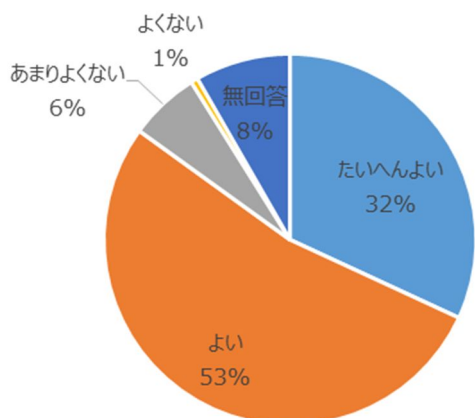
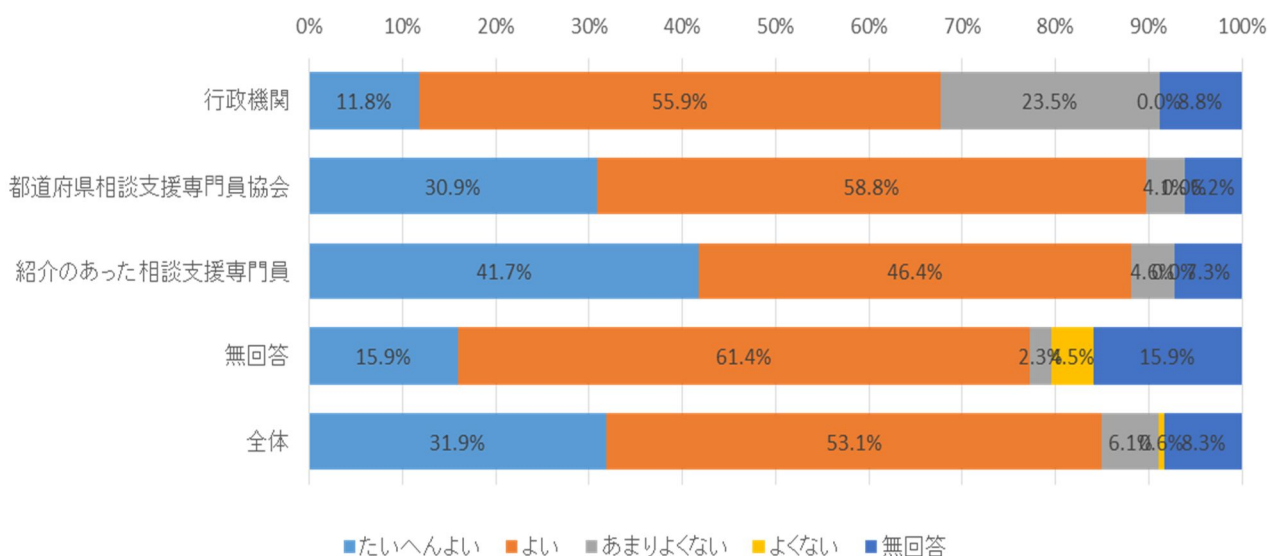


表 - 1 2 - 2 - 2 属性別の回答結果

	回答数					%				
	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体	行政機関	都道府県相談支援専門員協会	紹介のあった相談支援専門員	無回答	全体
全体(N)	34	97	151	44	326	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
4 たいへんよい	4	30	63	7	104	11.8%	30.9%	41.7%	15.9%	31.9%
3 よい	19	57	70	27	173	55.9%	58.8%	46.4%	61.4%	53.1%
2 あまりよくない	8	4	7	1	20	23.5%	4.1%	4.6%	2.3%	6.1%
1 よくない	0	0	0	2	2	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	0.6%
無回答	3	6	11	7	27	8.8%	6.2%	7.3%	15.9%	8.3%

図 - 1 2 - 2 - 2 属性別の回答結果



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。

調査票 1 相談支援従事者初任者研修の新しいカリキュラム案について

回答者自身について基本的な情報をお聞きします。選択肢のうち当てはまるものに を付けてください。

（ ）内には都道府県・政令指定都市名をお書きください。

（ 1 ）回答者の属性：（ a.行政機関 b.都道府県相談支援専門員協会 c.都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員 ）

（ 2 ）都道府県・政令指定都市名：（ ） *必ず記入してください

別紙の相談支援従事者初任者研修の新しいカリキュラム案をご覧いただき、ご意見をおうかがいします。
相談支援従事者初任者研修の新しいカリキュラム案の趣旨とポイントは以下のとおりです。

《獲得目標》

- ・ ソーシャルワークとしての障害者相談支援の概要を理解し、他者に説明することができる
- ・ 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

《変更点》

- 1:【事前学習の導入】障害福祉の制度や障害特性の理解などの基礎知識についてはテキストによる事前学習を行い、研修開始時に自己評価表を提出する
- 2:【講義内容の整理】現行では同一あるいは類似した内容の講義が連続しがちであるため、講義間の内容重複を避け、取り扱うテーマを明確にする
- 3:【講義内容の追加】現行の「相談支援の基本姿勢」に、相談援助職の価値と倫理を追加
- 4:【意思決定支援】意思決定支援については、従来の「相談支援における権利擁護と虐待防止」を「意思決定支援と権利擁護」とするとともに、演習の獲得目標の一つに意思決定支援を盛り込む
- 5:【演習 1 の変更】演習 1 ではモデル事例を用い、関係性の構築、アセスメント、モニタリングを含めたソーシャルワークの基本とケアマネジメントのプロセスを丁寧に学ぶ。そのため前半の演習を 1 日間 2 日間に変更
- 6:【演習 1 の後のインターバル】演習 1 を受けて実際に携わっている（あるいは依頼して実習する）事例を提出し、演習 2 に臨めるよう、1 ヶ月程度のインターバルを設ける
- 7:【演習 2 の変更】演習 2 では各自の提出事例をグループで検討し、それを踏まえて 1 ヶ月程度のインターバルを設けて丁寧なモニタリングを実施する。そのため後半の演習 2 日間 3 日間に変更
- 8:【演習 3 の変更】事前課題による地域資源整理表を演習グループで共有するとともに、資源開発・地域づくり等について提出事例をもとに検討するとともに事例等を地域で実際に相談するイメージを持つ
- 9: 初任者研修の標準的な学習教材を開発する

問 1 以下の項目について、「たいへんよい（4点）」から「よくない（1点）」のうち当てはまる番号に付けてください。また、それぞれについてご意見をご記入ください。

1. 講義科目について

	たいへんよい	よい	あまりよくない	よくない	自由にご意見をお書きください
1. 「相談支援とは」 障害者総合支援法・ 関連法の動向 / 相談支 援の基本姿勢・価値・ 倫理 / 意思決定支援と 権利擁護 / ケアマネジ メント概論 (6h)	内容について				
	4	3	2	1	
	時間配分について				
	4	3	2	1	
2. 「相談支援の実務」 面接・インテーク（意 思決定支援を含む） / アセスメント / サ ービス等利用計画の 作成 / 他機関、多職 種連携、サービス調 整 / モニタリング (6h)	内容について				
	4	3	2	1	
	時間配分について				
	4	3	2	1	
3. 「その他基礎知識」 (1h)	内容について				
	4	3	2	1	
	方法について				
	4	3	2	1	

2．演習科目について

	たいへんよい	よい	あまりよくない	よくない	自由にご意見をお書きください
1. 「演習 1」 事例研究 1 《モデル事例》 (12h)	内容について				
	4	3	2	1	
	時間配分について				
	4	3	2	1	
2. 「演習 2-1」 実践研究 1 《提出事例》 (3.5h)	内容について				
	4	3	2	1	
	時間配分について				
	4	3	2	1	
3. 「演習 3-1」 地域資源と協議会 《提出課題》 (2.5h)	内容について				
	4	3	2	1	
	時間配分について				
	4	3	2	1	

		たいへんよい	よい	あまりよくない	よくない	自由にご意見をお書きください
4 . 「演習 2 - 2」 実践研究 2 《提出課題》 (3.5h)	内容について					
	4 3 2 1					
	時間配分について					
	4 3 2 1					
5 . 「演習 2 - 3」 実践研究 3 《提出事例から 1 事例選出》 (2.5h)	内容について					
	4 3 2 1					
	時間配分について					
	4 3 2 1					
6 . 「演習 2 - 4」 実践研究 4 《提出課題》 (3.5h)	内容について					
	4 3 2 1					
	時間配分について					
	4 3 2 1					

	たいへんよい	よい	あまりよくない	よくない	自由にご意見をお書きください
7. 「演習3-2」 地域資源と協議会 (2.5h)	内容について				
	4	3	2	1	
	時間配分について				
	4	3	2	1	
8. 「振り借り」 (0.5h)	内容について				
	4	3	2	1	
	時間配分について				
	4	3	2	1	

問2 事前学習の導入（1の理由による）について、自由にご意見をお書きください。

問3 新しいカリキュラム案で設けたインターバルについて、自由にご意見をお書きください。

（1）演習1（モデル事例による演習）の後に設ける1ヶ月間のインターバル（5～6の理由による）

（2）演習2-1、演習3-1（提出事例による演習）の後に設ける1ヶ月間のインターバル（7の理由による）

問4 新しいカリキュラム案では演習時間が現在に比べて2日間長くなっています（5～7の理由による）。このことについて自由にご意見をお書きください。

問 5 その他、相談支援従事者初任者研修に関して、ご意見・ご要望を自由にお書きください。

質問は以上です。ご協力いただきどうもありがとうございました。

回答済みの調査票は、専用の返信用封筒にてご返送ください。

調査票 2 相談支援従事者現任研修の新しいカリキュラム案について

回答者自身について基本的な情報をお聞きします。選択肢のうち当てはまるものに を付けてください。

（ ）内には都道府県・政令指定都市名をお書きください。

（ 1 ）回答者の属性：(a.行政機関 b.都道府県相談支援専門員協会 c.都道府県相談支援専門員協会から紹介のあった相談支援専門員)

（ 2 ）都道府県・政令指定都市名：() *必ず記入してください

別紙の相談支援従事者現任研修の新しいカリキュラム案をご覧いただき、ご意見をおうかがいします。

相談支援従事者現任研修の新しいカリキュラム案の趣旨とポイントは以下のとおりです。

《獲得目標》

相談支援の基本的業務を確実に実施できる。

チームアプローチ（多職種連携）の理論と方法を学び、実際の事例においてチームアプローチを用いて支援できる。

コミュニティワーク（地域とのつながりやインフォーマルサービスの活用、社会資源の開発等）の理論と方法を学び、実際の事例においてコミュニティワークを行うことができる。

～ について支援の妥当性を得るためグループスーパービジョンの理論と方法を学び、実際の事例を用いてグループスーパービジョンを実施することができる。

《変更点》

1：1 日目の講義

- ・2 日目～4 日目の演習につなげるための基礎的な知識を講義
- ・「障害者福祉の動向について」の講義に従来の「地域生活支援事業について」を組み込んだ
- ・「スーパービジョンの理論」を追加した
- ・「相談支援」については基本を確認するに留め、2h 1h に変更した
- ・「協議会について」(2h) は「チームアプローチ」(1h)と「コミュニティワーク」(1h)に分割した

2：2 日目～4 日目の演習

- ・テーマを2 日目「相談支援」・3 日目「チームアプローチ」・4 日目「コミュニティワーク」とした
- ・演習の前に各演習テーマの基本的な考え方を再度確認するための講義を設けた

3：事例検討の標準的人数を6 名に変更した

問 1 以下の項目について、「たいへんよい（4点）」から「よくない（1点）」のうち当てはまる番号に付けてください。また、それぞれについてご意見をご記入ください。

1. 1日目「講義」

	たいへんよい	よい	あまりよくない	よくない	自由にご意見をお書きください
1. 「福祉制度の動向 （地域生活支援事業含む）」 （1.5h）	内容について				
	4	3	2	1	
	時間配分について				
	4	3	2	1	
2. 「スーパービジョン の理論」 （1.5h）	内容について				
	4	3	2	1	
	時間配分について				
	4	3	2	1	
3. 「相談支援」 （1h）	内容について				
	4	3	2	1	
	時間配分について				
	4	3	2	1	

	たいへんよい よい あまりよくない よくない	自由にご意見をお書きください		
4.「チームアプローチ」 (1h)	内容について			
	4	3		2
	時間配分について			
	4	3		2
5.「コミュニティワーク」 (1h)	内容について			
	4	3		2
	時間配分について			
	4	3	2	1

2. 2 日目「相談支援」

		たいへんよい	よい	あまりよくない	よくない	自由にご意見をお書きください			
1. 「講義」 (1h)	内容について						4	3	2
	時間配分について					4	3	2	1
2. 「演習」 (2h)	内容について					4	3	2	1
	時間配分について					4	3	2	1
3. 「事例検討・GSV」 (4h)	内容について					4	3	2	1
	時間配分について					4	3	2	1

3.3 日目「チームアプローチ（多職種連携）」

		たいへんよい	よい	あまりよくない	よくない	自由にご意見をお書きください
1. 「講義」 (1h)	内容について					
		4	3	2	1	
	時間配分について					
		4	3	2	1	
2. 「演習」 (2h)	内容について					
		4	3	2	1	
	時間配分について					
		4	3	2	1	
3. 「事例検討・GSV」 (4h)	内容について					
		4	3	2	1	
	時間配分について					
		4	3	2	1	

平成 28 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）

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（H28-身体・知的-一般 004）

4. 4 日目「コミュニティワーク」

		たいへんよい	よい	あまりよくない	よくない	自由にご意見をお書きください
1. 「講義」 (1h)	内容について					
		4	3	2	1	
	時間配分について					
		4	3	2	1	
2. 「演習」 (2h)	内容について					
		4	3	2	1	
	時間配分について					
		4	3	2	1	
3. 「事例検討・GSV」 (4h)	内容について					
		4	3	2	1	
	時間配分について					
		4	3	2	1	

問2 新しいカリキュラム案では演習時間が現在に比べて1日間長くなっています（2の理由による）。このことについて自由にご意見をお書きください。

問3 新しいカリキュラム案の2日目～4日目で、講義（1h）と演習（5h）を組み合わせることについて（2の理由による）自由にご意見をお書きください。

問4 その他、相談支援従事者現任研修に関して、ご意見・ご要望を自由にお書きください。

質問は以上です。ご協力いただきどうもありがとうございました。

回答済みの調査票は、専用の返信用封筒にてご返送ください。

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書籍名	出版社名	出版地	出版年	ページ
小澤温	相談支援の現状と課題	発達障害白書編集委員会	発達障害白書2017年版	明石書店	東京	2016年	144-145
小澤温	意思決定支援の状況と課題	小澤温・大石剛一郎・川崎市障がい者相談支援専門員協会	事例で学ぶ障害のある人の意思決定支援	現代人文社	東京	2017年	10-31

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
小澤温	障害者の自立支援と障害者福祉の動向	アカデミア	117号	20-25	2016年

研究会議の開催状況

日時	内容
5月29日	第1回研究会議
6月26日	第2回研究会議
7月31日	第3回研究会議
9月25日	第4回研究会議
11月6日	第5回研究会議
12月11日	第6回研究会議
11月3日	第1回作業会議（カリキュラム案検討）
11月25日	第2回作業会議（カリキュラム案検討）
1月5日	フォーカスグループインタビュー（埼玉県）
1月29日	第7回研究会議
2月3日	フォーカスグループインタビュー（相談支援従事者指導者養成研修検討委員）
2月5日	フォーカスグループインタビュー（神奈川県）
2月19日	第8回研究会議