

厚生労働行政推進調査事業費補助金

厚生労働科学特別研究事業

相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び
実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発
についての調査研究

令和2年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 相馬 大祐

令和3（2021）年 3月

目 次

I. 総括研究報告	
1. 相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究	----- 1
相馬大祐	
II. 分担研究報告	
1. 相談支援専門員に対する実地教育に関するコンピテンシーの研究-----	8
相馬大祐	
2. 相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーの検証-----	15
鈴木敏彦	
3. 相談支援専門員に対する実地教育に従事する者を養成するカリキュラム及び教材の開発	----- 21
相馬大祐	
4. 資料	----- 32
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	----- 43

相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び実地教育に 従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究

研究代表者：相馬 大祐 福井県立大学 准教授

要旨

本研究では相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーを明らかにすること、明らかにしたコンピテンシーを伝達するためのカリキュラム及び教材等の開発を目的とする。

本研究は主に3つの研究から構成される。まず、1つ目は相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーを明らかにすることを目的としたインタビュー調査である。次いで、先のインタビュー調査により明らかにしたコンピテンシーの検証研究、最後に本研究で明らかになった実地教育に従事する者のコンピテンシーを伝達するためのカリキュラム及び教材等の開発である。

本研究の結果から、相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーが明確化された。また明確化されたコンピテンシーを伝達するカリキュラム及び教材を開発した。

分担研究者

鈴木 敏彦 和泉短期大学 教授

研究協力者（検討委員）

小澤 温 筑波大学 教授

熊谷晋一郎 東京大学 准教授

野崎 陽弘 鶴ヶ島市社会福祉協議会

村上美恵子 相談支援センター若狭ねっと
管理者

吉田 展章 ふじさわ基幹相談支援センター
えぼめいく 所長

吉澤久美子 埼葛北地区基幹相談支援センタ
ートロンコ センター長

研究協力者（オブザーバー）

橋詰 正 上小園域障害者総合支援センタ
ー 所長

弓取 寛 坂井地区障がい者基幹相談支援
センター

A.研究の背景と目的

地域で生活する障害児者に対する支援を構築するにあたり、相談支援専門員の存在は重要と言える。また、相談支援専門員がそれぞれの力を発揮するため、研修と実地教育の有機的な連動による人材育成の体制構築は喫緊の課題である。2019年度にはモニタリング検証の方法に焦点を当てた研究がなされるなど、実地教育の方法論についてはある程度の蓄積がある（日本障害者リハビリテーション協会 2020）。

そこで、本研究ではこれらの研究成果を踏まえ、実地教育に従事する相談支援専門員のコンピテンシーに焦点を当て、このコンピテンシーを明らかにすること、明らかにしたコンピテンシーを伝達するためのカリキュラム及び教材等の開発を目的とする。

なお、実地教育の定義については、令和元

年度主任相談支援専門員養成研修「人材育成の意義と必要性」の中で「実践知を養い熟達化するための実務・実践場面での取り組みについて、本研修では実地教育（OJT）と定義する」とされており、本研究でもこの定義を採用した（藤川 2019）。また、コンピテンシーは「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」と言われており、本研究では相談支援専門員に対する実地教育に従事する者の特性と考えた（Spencer& Spencer1993；9）。

B.方法

本研究は主に3つの研究から構成される。まず、1つ目は相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーを明らかにすることを目的としたインタビュー調査である。次いで、インタビュー調査により明らかにしたコンピテンシーの検証研究、最後に本研究で明らかになった実地教育に従事する者のコンピテンシーを伝達するためのカリキュラム及び教材等の開発である。それぞれの方法について、具体的に記載する。

1. 相談支援専門員に対する実地教育に関するコンピテンシーの研究

実地教育に従事する8人の主任相談支援専門員等を対象にインタビュー調査を実施した。インタビュー調査の結果を質的内容分析を参考に分析し、コンピテンシーを明らかにした。この内容について、検討委員会及び実地教育を行っている主任相談支援専門員等によるエキスパートレビューを行った。

2. 相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーの検証

1の研究で明らかにしたコンピテンシーの検証として、2つの地域を対象にコンピテンシーに基づいた実地教育を実施し、実地教育

を受けた相談支援専門員等の変化を把握した。変化を把握するために、コンピテンシーに基づく実地教育を実施する前と後に質問紙調査を実施した（回答者22人）。計画当初は質問紙調査のみを予定していたが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響から実地教育の実施そのものが困難な地域もあり、実地教育を担う者と実地教育を受けた者の双方を対象にしたインタビュー調査（対象者8人）も合わせて実施し、混合研究法を採用した。

3. 相談支援専門員に対する実地教育に従事する者を養成するカリキュラム及び教材の開発

1と2の研究の結果を踏まえ、カリキュラム及び教材を開発した。また検討委員会を設置し、1と2の調査研究及びカリキュラム開発の検討を行った。検討委員会は研究者及び実地教育に従事する主任相談支援専門員から構成した。

4. 倫理的配慮

本研究は福井県立大学人権擁護・倫理委員会にて審査を受け、承認を得て実施した（受付番号2020006号及び2020008号）。

C.結果

1. 相談支援専門員に対する実地教育に関するコンピテンシーの研究

8人の実地教育に従事する相談支援専門員へのインタビュー調査の結果、2つのカテゴリ「態度・価値観」、「知識・技術」から構成される実地教育に関するコンピテンシーを明らかにした。「態度・価値観」のサブカテゴリは、「他の相談員を尊重した関係性の構築」、「他の相談員の状況を理解する姿勢を持つ」、「メンターとしての役割を遂行できる」にて構成された。また「知識・技術」のサブカテゴリには、「マイクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術」「地域の特性等の知識」、「事業

所運営の知識」、「人材育成の研修等の企画」、「スーパービジョンの知識と技術」、「OJTの知識と技術」、「他の相談員の特性や状況の把握」により構成された。このサブカテゴリー毎にインタビュー調査の結果から例示を加えた実地教育に関するコンピテンシーを本分担研究では明らかにした。

2. 相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーの検証

質問紙調査は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響から、期間内に実地教育を受けた相談支援専門員は9人のみであり、共通した実地教育を受けている者はその半数にも満たない結果となった。そこで、インタビュー調査の結果より、コンピテンシーの内容の妥当性等について精査を図り、一定の妥当性を有するコンピテンシーの明確化に至った。

具体的には、コンピテンシーの一部を変更した。具体的にはカテゴリーは変更せず、「態度・価値観」では地域の相談支援専門員が対象であることを明確にした。また「知識・技術」のカテゴリーにおいては、個別と集団という視点でサブカテゴリーを再整理した（表3-4）。

3. 相談支援専門員に対する実地教育に従事する者を養成するカリキュラム及び教材の開発

1、2の研究結果をもとに、コンピテンシーを伝達するためのカリキュラム及び教材等の開発を行った。明確化された相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーについて、実地教育を行う上で必要な教育的態度・価値観及び知識・技術と実地教育に従事する者の実践知とに整理した（図4-1）。実地教育従事者養成研修（仮）にて伝達すべき内容は、実地教育を行う上で必要な教育的態度・価値観及び知識・技術であり、これらをコアコンピテンシーと位置付け

た。具体的には「態度・価値観」は「地域の相談員を尊重する」「地域の相談員の状況を理解する」「メンターとしての役割を意識する」より構成され、「知識・技術」は「スーパービジョンの知識と技術」「個別での対応の知識と技術」「集団での対応の知識と技術」「人材育成の研修の企画」より構成される（表4-1）。

一方、実地教育に従事する者としての教育的態度・価値観や知識・技術を獲得する方法は限られているのが現状である。相談支援専門員を対象にした専門コース別研修にて実地教育の1つと考えられる「スーパービジョン・管理・面接技術」を実施している都道府県は35%にとどまり（高木2019）、主任相談支援専門員養成研修にて学ぶ等、方法は限られている。そのため、より学習内容を簡素化し、発展性のあるカリキュラムにする必要がある。

そこで、実地教育の方法は多様であるが、実地教育従事者養成研修（仮）ではスーパービジョンの知識・技術を体得することに焦点を当てる。スーパービジョンについては主任相談支援専門員養成研修にて伝達されているだけでなく、初任者研修、現任研修のカリキュラムの中にもその考え方が含まれているため、相談支援専門員の熟達化を支援する方法として採用しやすいことが理由としてあげられる。また相談支援専門員はソーシャルワーク活動を行う専門職であるとされ（島村2020）、ソーシャルワークの人材育成の方法として、スーパービジョンが位置づいていることも理由となる。さらに、スーパービジョンは多様な方法があることで、実地教育に必要な多様な技術を習得する入口として、展開性があると考えた。

しかし、スーパーバイザーの不在により、スーパービジョンを受けることのできない実態が先行研究より指摘されている（岡田2019；大谷2019）。この要因として、大谷ら

は①バイザーになる不安、②バイザーのスキルの不明確さ、③自己評価のあいまいさ、④バイザーのサポート体制の未整備を指摘している（大谷他 2019）。ここで指摘されているスーパーバイザーになる不安や技術の不明確さ等の課題を解消するためには、研修会場でのスーパービジョンの知識や技術の伝達では限界があると考え、本研修のコアコンピテンシーの伝達方法は「人材育成の研修等の企画」以外は全て、講義、演習、実地という3つの方法で伝達することとした（表4-1）。ここで言う実地とは、実際の実践現場を意味し、実地での研修とは実際の実践現場で取り組むことを意味する。

本研修のカリキュラムの基本的構造は「研修の全体像、実地教育に関する講義」の次に、「講義と演習①」を位置づけている（表4-2）。これは「実地での研修」前に実地教育に関する知識と技術を獲得すること、「実地での研修」の目的や内容等を明確化することを狙いとしている。次に「講義と演習②」は「実地での研修」後に位置づけ、「実地での研修」を省察し、概念化を行う。最後に「フォローアップ」は本研修後のスーパーバイザーのサポート体制の構築を目的に、定期的に受講者で集まる場を設定することとした。

D. 考察

分担報告書にてそれぞれの考察は詳述していることから、ここではカリキュラム及び教材開発に関連した考察をしたい。

1. 研修効果の把握方法の検討

研修効果を把握する方法としては、まず受講中に把握が可能な受講者の満足度や理解度があげられる。この他に、受講後にしか把握ができないものとして、受講後の業務内できかに研修内容が活用されたかがあげられる。この業務での活用度については、短期的に把

握するのは困難と言え、長期的に把握することが必要であると考え。

具体的な把握方法としては、1つに自己評価がある。本研究で明確化された実地教育に従事する者のコンピテンシーを使用して、受講者による自己評価を行う。また、本研究で採用した「謙虚なリーダーシップに関する尺度」や「心理的安全性に関する尺度」を使用することも考えられる（熊谷 2020）。一方、この2つの尺度は他者評価より把握するとされているため、研修前後で実地教育を受ける相談支援専門員複数に協力を依頼することも考えられる。この他に、先行研究ではスーパービジョンスキルのセルフチェックリストも開発されており（大谷 2019）、これらを参考に本研修の評価方法を検討することが求められる。

2. 研修の実施体制の限界

相談支援専門員の初任者研修、現任研修等については、都道府県の地域生活支援事業の相談支援従事者研修事業として位置づけられている。現在は初任者研修等の他に主任相談支援専門員養成研修、専門コース別研修も含まれる。

都道府県にはこの他にも地域生活支援事業だけでも多様な人材育成の取り組みの実施が求められている。このような研修の実施体制には限界があると考えられる。そのため、研修の実施体制の課題克服のための1つの方法として、地域に根差した大学や研究者の存在と貢献が不可欠であり、今後その参加が強く求められる。

3. 学び合う地域づくり

本研修は相談支援専門員の熟達化を支える者の養成が目的であるが、最終的な目標は障害当事者の生活への寄与であることを忘れてはならない。そのためには、主任相談支援専門員が相談支援専門員に一方的に何かを教え

るといった方法ではなく、全ての支援者が学び合うことのできる地域の実現へと展開することが本研修の最終的な目標と言える。

E. 結論

本研究によって相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーが明確化された。また明確化されたコンピテンシーを伝達するためのカリキュラム及び教材等について開発を行った。

F. 健康危険情報

特になし

G. 研究発表

特になし

H. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

文献

藤川雄一（2019）「人材育成の意義と必要性」令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料(https://www.normanet.ne.jp/~ww100006/syunin_soudan.html、2021/5/28)

熊谷晋一郎（2020）「当事者研究の導入が障害のある社員の創造性に与える影響に関する研究」2019-2020 年度 E S R I 国際共同研究（WG 2）中間報告会資料
日本障害者リハビリテーション協会
（2020）『基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き』

岡田まり（2019）『社会福祉士のスーパーバイザー養成プログラムの開発と評価』科学研究費助成事業研究成果報告書（<https://kaken.nii.ac.jp/ja/file/KAKENHIPROJECT-15H03440/15H03440seika.pdf>、2021/5/28）

大谷京子・山口みほ編著（2019）『スーパービジョンのはじめかた』ミネルヴァ書房

島村聡（2020）「講義 1—3 相談支援に必要な技術」小澤温編集『障害者相談支援従事者研修テキスト初任者研修編』中央法規

Spencer, L. M., & Spencer, S. M.（1993）
Competence at work（=2011、梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳、『コンピテンシーマネジメントの展開「完訳版」』生産性出版

高木憲司（2019）「相談支援専門員及びサービス管理責任者等の専門知識等の向上のための研究（分担研究報告書 1）」『相談支援専門員及びサービス管理責任者等の専門知識等の向上並びに高齢化対応を含めた連携促進のための研究 平成 30 年度統括・分担研究報告書』厚生労働科学建機給費補助金障害者政策総合研究事業

表 3—4 相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシー

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	・地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる ・地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる
	地域の相談員の状況を理解する	・地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる ・地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる ・地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる
	メンターとしての役割を意識する	・困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる ・今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる
		・意思決定支援を実践できる
知識・技術	マイクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	・フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる ・協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
	地域の特性の知識	・地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる ・地域の相談支援体制における主要な機関について把握している ・地域の人口や資源数等を把握している
	事業所運営の知識	・人事管理、経営管理の知識がある ・相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある ・コンサルテーションを行うことができる
	スーパービジョンの知識と技術	・スーパービジョンの知識がある ・スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	個別での対応の知識と技術	・地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる ・進捗のモニタリングができる ・地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
	集団での対応の知識と技術	・地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる ・ファシリテーションを行うことができる
	人材育成の研修の企画	・人材育成に関する研修等の企画ができる

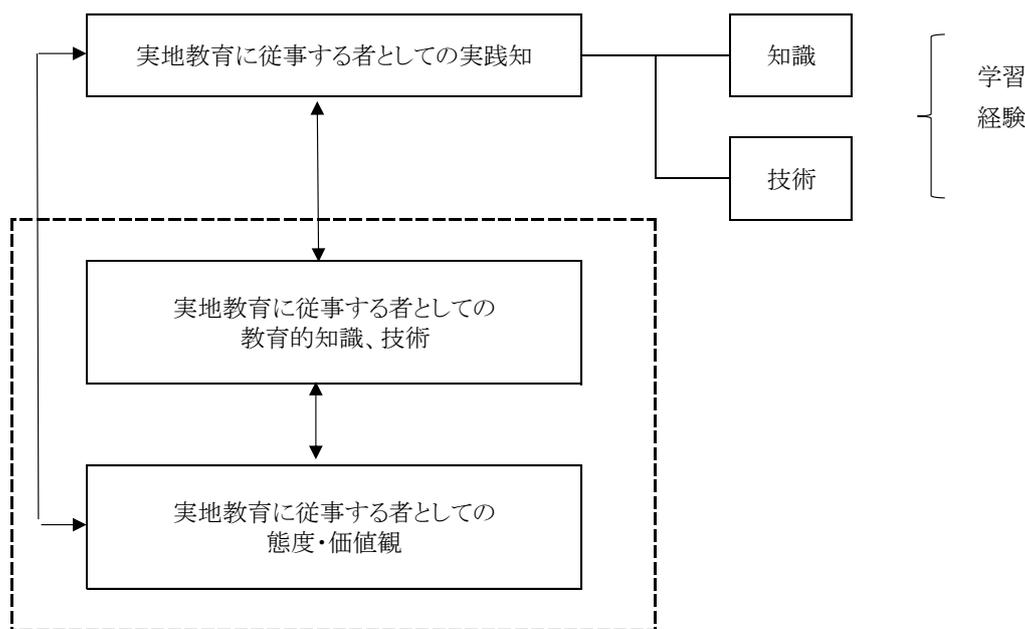


図 4—1 実地教育に従事する者のコアコンピテンシーの枠組み

表4-1 コアコンピテンシーと伝達方法

大分類	コアコンピテンシー（伝える内容）	伝達方法
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	講義、演習、実地
	地域の相談員の状況を理解する	講義、演習、実地
	メンターとしての役割を意識する	講義、演習、実地
知識・技術	スーパービジョンの知識と技術	講義、演習、実地
	個別での対応の知識と技術	講義、演習、実地
	集団での対応の知識と技術	講義、演習、実地
	人材育成の研修等の企画	講義、演習

※実地とは、実際に実践現場で取り組むことを意味する。

表4-2 カリキュラムの基本的構造

プログラム	具体的内容	伝達方法
研修の全体像、実地教育に関する講義	<ul style="list-style-type: none"> 研修の目的、構造、教育方法 研修の目的の明確化 主任相談支援専門員の役割と人材育成 実地教育における価値観・態度 実地教育の知識・技術 	講義、演習
講義と演習①	<ul style="list-style-type: none"> 実地に向けての講義と演習 スーパービジョンの準備 スーパービジョンの実際 スーパービジョンの振り返り 	講義、演習
実地での研修	<ul style="list-style-type: none"> スーパービジョンの準備段階の経験 グループスーパービジョンの経験 スーパービジョンの振り返りの経験 	実地
講義と演習②	<ul style="list-style-type: none"> 実地での経験の振り返り 実地教育プロセスの理解 共に学び合う地域づくり 	講義、演習
フォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> その後のスーパービジョンの取り組みの共有 	実地

相談支援専門員に対する実地教育に関するコンピテンシーの研究

—実地教育に従事する相談支援専門員へのインタビュー調査から—

研究分担者：相馬大祐（福井県立大学）

研究協力者：鈴木敏彦（和泉短期大学）

要旨

相談支援専門員に対する実地教育に焦点を当てたコンピテンシーを明らかにすることを目的とした。8人の実地教育に従事する相談支援専門員へのインタビュー調査の結果、2つのカテゴリー「態度・価値観」、「知識・技術」から構成される実地教育に関するコンピテンシーを明らかにした。「態度・価値観」のサブカテゴリーは、「他の相談員を尊重した関係性の構築」、「他の相談員の状況を理解する姿勢を持つ」、「メンターとしての役割を遂行できる」にて構成された。また「知識・技術」のサブカテゴリーには、「ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術」「地域の特性等の知識」、「事業所運営の知識」、「人材育成の研修等の企画」、「スーパービジョンの知識と技術」、「OJTの知識と技術」、「他の相談員の特性や状況の把握」により構成された。このサブカテゴリー毎にインタビュー調査の結果から例示を加えた実地教育に関するコンピテンシーを本研究では明らかにした。

A.研究の背景と目的

コンピテンシーとは、「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」と言われている

（Spencer& Spencer1993；9）。対人援助職については看護師、保健師、ソーシャルワーカーといった様々な専門職のコンピテンシーが開発されている（坂口他 2006；小原 2010；宗村 2014；奥田 2016；別府 2019）。

この中で相談支援専門員を対象としたコンピテンシーについては、相談支援専門員に求められる力（コンピテンシー）として、2010年に日本相談支援専門員協会が開発されたものを2017年に再構成が試みられている（日本相談支援専門員協会 2010；小澤 2018）。この内容については、令和元年度主

任相談支援専門員養成研修の「人材育成の意義と必要性」の資料の中で提示されている

（藤川 2019）。ここで提示されている相談支援専門員のコンピテンシーとしては、「相談支援に必要な価値」、「相談支援に必要な知識・技術」「個別ケースに対する相談支援のスキル」、「地域デザインにおける相談支援のスキル」「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」というカテゴリーの元、詳細な項目があげられている（藤川 2019）。

「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」にはさらに2つの下部項目が存在し、「地域（事業所内）での人材育成」と「地域協議会の運営」が提示されている。「地域（事業所内）での人材育成」には内容として、「スーパービジョン

(個別・GSV)、「ファシリテーション」、
「研修立案・運営」があげられているが、ど
のような特性なのかといった具体的な内容は
示されていない。そこで、本研究では先行研
究にて詳細に明らかにされていない実地教育
に関するコンピテンシーに焦点を当て、これ
を明らかにすることを目的にする。

なお、実地教育の定義については、令和元
年度主任相談支援専門員養成研修「人材育成
の意義と必要性」の中で「実践知を養い熟達
化するための実務・実践場面での取り組みに
ついて、本研修では実地教育(OJT)と定義
する」とされており、本研究でもこの定義を
採用した(藤川 2019)。

B.方法

1. 調査方法

実地教育を行う基幹相談支援センター等の
相談支援専門員 8 人を対象にインタビュー調
査を実施した(表 2-1)。インタビュー調
査はインタビュー項目を事前に作成し、半構
造化面接で行った(表 2-2)。インタビ
ュー調査は新型コロナウイルス感染拡大の影響
から、6 人が遠隔でのインタビュー調査を実
施し、対面でのインタビュー調査は 2 人であ
った。インタビュー調査にかかった時間は 1
時間 30 分から 2 時間 30 分程度であった。

2. 分析方法

分析にあたっては、質的内容分析を参考に
した。具体的にはインタビュー調査で得られ
たデータを逐語録にして、コード化し、共通
するもの、相違するもの等を比較検討し、サ
ブカテゴリー化を行った。質的内容分析は、
一般に既存の理論的なモデルに由来したカテ
ゴリーにデータを割り振ることが多いとされ
ている(Uwe Flick 1995)。コンピテンシー
の構造として、スペンサーは目に見える知
識・技術と目に見えない価値観・態度とが一
体的になっている氷山モデルであることを指

摘している(Spencer& Spencer1993)。こ
の指摘を参考に、コンピテンシーの態度・価
値観と知識・技術をカテゴリーとして、サブ
カテゴリーを割り振る形で分析を行った。

分析した結果については検討委員会にてエ
キスパートレビューを行った。この他に、エ
キスパートレビューを実地教育に従事する相
談支援専門員 8 人を対象に遠隔にて実施し
た。

3. 倫理的配慮

本研究は福井県立大学人権擁護・倫理委員
会にて審査を受け、実施した(受付番号
2020006 号)。調査対象者には事前に個人
名、事業所名等は記号化すること、調査につ
いては途中で中止できること等を説明し、
同意を得て実施した。

C.結果

1. 結果の概要

分析の結果、相談支援専門員の実地教育に
従事する者のコンピテンシーとして、「態
度・価値観」は 3 つのサブカテゴリーから、
「知識・技術」は 7 つのサブカテゴリーから
構成された。サブカテゴリーの詳細の内容と
代表的なインタビュー調査の対象者の発言は
以下のとおりである。

なお、インタビュー調査の対象者の発言は
斜体で表記した。また、()内は筆者が不足
と判断した言葉もしくはインタビューアの発
言の内容が記載されている。

2. 態度・価値観

「態度・価値観」のカテゴリーにはサブカ
テゴリーとして、「他の相談員を尊重した関
係性の構築」、「他の相談員の状況を理解する
姿勢を持つ」、「メンターとしての役割を遂行
できる」にて構成された。それぞれの内容に
ついて確認したい。

(1) 他の相談員を尊重した関係性の構築
実地教育に従事する者は他の相談員に対し、尊重した関係性を構築するよう努めていた。例えば、Aさんは以下のように話した。

あとは、だからやっぱり相談員はがんばっているよなっていうのは、常に自分で思わないと。何だかんだ言ってもね。(常に思っているんですね。) うん。ありがとう、ありがとう、悪いねっていうね。

Aさんは相談員に対して、感謝の気持ちを持つこと、相談員ががんばっているということを常に意識していると話していた。このように、他の相談員を尊重する姿勢を持ち、関係性を構築する姿勢を実地教育に従事する者は持っていた。

(2) 他の相談員の状況を理解する姿勢を持つ

次に、実地教育に従事する者は他の相談員の状況をよく理解する姿勢を持っていることが分かった。Hさんは以下のように話した。

やっぱりもう、日々そこですね。どうしても相談支援を展開していく中で相談員さん、本当結構いろんな人が責められてたりとかしてますので、その責められている状況を打破するためには、プランありきになったりですか、支援ありきになっているっていう状況に追い込まれていってる現状が結構あるんです。

そうなったときに、どうしてもプランナーになってしまうので。これは僕もそうなんですけど、つついプランをつくって支援を増やすことによって、その責めてきてる人とか、いろいろ言われている人たちを収めるためにみたいな。どうしてもそこに寄ってしまうので、そこをちょっと待ってねっ

ていうところでいくと、本人どう思ってるんだろうねっていうのは必ず言うようにしてます。

どのような実地教育をするか画一的な対応ではなく、相談員の所属する法人や事業所または地域の特徴等も含めて、実地指導に従事する者は理解しようと試みていた。

(3) メンターとしての役割を遂行できる
実地教育に従事する者は他の相談員に対し、いわゆる指導者という立場で接していないことが分かった。例えば、Fさんは以下のように話した。

指導とか(の言葉)は一切使わないです。逆に、本当にケースの困り事とか、自分が支援していく中で困っていることを相談する的な言い方しかしていないので、あんまし教育をしますよってやっちゃうと、ほとんど(相談する相談支援専門員が)いなくなっちゃうから。

指導という言葉からイメージされる上下関係を嫌い、あえて指導という言葉を使っていないと話していた。このように、メンター(先達した熟達者)としての役割を意識して対応していることが分かった。

3. 知識・技術

(1) ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術

実地教育に従事する相談支援専門員には、ミクロ・メゾ・マクロの相談支援に関する知識と技術を獲得している必要性が指摘された。Eさんは以下のように話した。

さっき言ったみたいに知識は、もちろん相談支援全般の知識、スキルは当然のこと。

(2) 地域の特性の知識

ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術とも関連するが、その地域の特性に関する知識についても、実地教育に従事する者には求められることが指摘された。Eさんは以下のように話した。

だいたい(相談員は)抱え込んでいるんじゃない、抱え込まされちゃうっていうのが多いんですよ、相談に挙がるの。本当はそれ、学校の役割だよねみたいとか、包括の役割だよね的なのも、全部自分がしなくちゃいけないというふうに周りに持っていかなきゃいけない。何でもかという、そこはきちり自分の役割、制度的なもの全部含めて相談とはこんなもの、教育、学校ってこんなものとか、訪看というのはこういう制度の下でこんなものっていうのをちゃんと知らないと、経験がないと全部やらなきゃいけないって、周りからも言われちゃうし。・・・途中省略・・・療育とか、教育システムだったり、包括の範疇というのは、市町によって若干違うんですよ、役割的なものも。そこも全部お伝えしないと、こっちがオーケーでもこっちが駄目みたいなのもあるので。そこがちょっとややこしいとこなんで。

(3) 事業所運営の知識

実地教育に従事する者には事業所運営の知識も求められていた。Bさんは以下のように話した。

(巡回相談で訪問した際、)管理職からは、事業所の運営に関しての相談が来たりとかももちろんするし。(相談員と管理者で)話の内容が変わる。(ちょっと対応できないなとかっていうことはあったんですか)あんまりなかったかな。ただ制度のね、例えば加算の要件とか、その内容によっては、ちょっとそれ、ちゃんと調べないとなみたいなのはあ

ったけれども、たいがい大丈夫だった。自分の事業所でもやってることだし。

(4) 人材育成の研修等の企画

実地教育に従事する者は人材育成の研修等を企画する経験を有していた。Dさんは地域での人材育成の研修を企画し、また内容を変更していることを話してくれた。

年1回必ず。全部自立支援協議会の中に位置付けちゃってるんですけど、一応人材育成プロジェクトっていうのを協議会の中で組んでいて。そこで毎年ストレングスモデルと、あと新任職員研修と言って。行政や、相談はあまりめったにないんですけど、新しく入ってきた相談の職員とかを対象に、本当に相談支援の基本のところと、あと虐待の通報受理の窓口対応っていうのを半日、半日で1日コースでやるっていうのは毎年やってます。どちらかっていうと行政のためにやっているっていう感じなんですけども。最初のころは私とかが意気込んで、相談支援っていうのはこういうものですみたいなことを言ってたんですけど、全然響かなくて。ある年から福祉課に2、3年目になるセンスのいい人に体験談を話してもらうようにしたら、食いつきがよくなりました。ははは。

(5) スーパービジョンの知識と技術

スーパービジョンについては、実地教育に従事する者として、知識と技術の双方が必要であるという指摘があった。Gさんは以下のように話した。

やっぱり、現任とか主任でも出てきますけど、スーパービジョンとかの関係性とか、どこまでスーパービジョン自体を極めるかどうかは別にして、そもそも現任でスーパーバイザーを受ける大切さみたいな部分と。そこが分かるって基幹の側としても、さっきの教育

だ、指導だというのを濁さずというか、ということが落ちやすくなると思うんですけど。その辺を、特定側もですし、基幹側がどうちゃんと落とししていくかということは大切なことと最近思いますけどね。何か変に指導とか、日本語にすると結局そういう言葉になっちゃうんでしょけど、べつに上からどうこうということではなくて、仕事の役割としてやるんだということが言葉では理解できても、しっかり落ちないと、結局は変な照れが入ったりとか、逃げちゃったりするのかなと思いますけどね。

(6) OJT の知識と技術

OJT については、フィードバックと進捗のモニタリングを実地教育に従事する者の多くが行っていることが分かった。また、相談員自身の課題について共有するように試みている従事者も確認された。

(7) 他の相談員の特性や状況の把握

実地教育に従事する者は、他の相談員の特性や状況を把握していた。Cさんは以下のように話した。

これは、さっきの話じゃないけど、現場同行したりとか、支援会議を同席するっていうところで、この人が本人に対してどう向き合っているかってことと、あと周りとの、要するに相談員の力量ってあるじゃないですか。埼玉の人材育成ビジョンのあれですよ。交渉力だとかね。その辺がどのぐらいなのかなっていうところは、正直ざっくりとはちょっと見させてもらってるし。

実際にそこがうまくできない理由が、要するに本人の教育とかっていう部分で培っていかなくちゃいけないものなのか、法人内の圧力とかそういうものから来てるのかとか。あと行政との関係性なんか、意外と、ほら、行政ともめちゃう人なんかもいるじゃないです

か。行政との連携の在り方でそういうことになっちゃってるのかっていうことで、何だろう、本人だけのことじゃなくて、その要因とか原因が何なのかっていうところまではしっかり突き止めないといけなくて。

最後に、性格だねって話になっちゃうと、どう入れていったらいいかなっていうのは正直思っちゃうんだよ。たまにはいるんですよ。たまにはいるんだけど、でも意外と一生懸命やろうとしてる人たちの中には、やっぱりそこがハードルになってるものがちょっとあって、そのハードルをちょっと下げてあげたり、それこそ中和してあげたりみたいところをわれわれが担えば何とかいけるんじゃないかなとか、そんなやり方をやってるような気がしますね。

D. 考察

実地教育に従事する者へのインタビュー調査から、相談支援専門員に対する実地教育に焦点を当てたコンピテンシーを明らかにした。

実地教育に関するコンピテンシーは、2つのカテゴリー「態度・価値観」、「知識・技術」から構成される。「態度・価値観」のサブカテゴリーは、「他の相談員を尊重した関係性の構築」、「他の相談員の状況を理解する姿勢を持つ」、「メンターとしての役割を遂行できる」にて構成された。また「知識・技術」のサブカテゴリーには、「ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術」「地域の特性等の知識」、「事業所運営の知識」、「人材育成の研修等の企画」、「スーパービジョンの知識と技術」、「OJT の知識と技術」、「他の相談員の特性や状況の把握」により構成されていることが明らかになった。このサブカテゴリー毎にインタビュー調査の結果から例示を加えた実地教育に関するコンピテンシーを本研究では明らかにした（表2-3）。

E. 結論

実地教育に従事する相談支援専門員を対象にしたインタビュー調査の結果、実地教育に関するコンピテンシーを明らかにした。

F. 研究発表

特になし

G. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

文献

- 別府千恵 (2019) 「看護管理者のコンピテンシー概念分析」『日本看護管理学会誌』 vol23、no1、160-167
- 藤川雄一 (2019) 「人材育成の意義と必要性」令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料(https://www.normanet.ne.jp/~ww100006/syunin_soudan.html、2021/5/28)
- 奥田博子 (2016) 『保健師の人材育成計画策定ガイドライン』平成 27 年度厚生労働科学研究費補助金 (健康安全・危機管理対策総合研究事業)
- 小原真知子 (2010) 「保健医療分野におけるソーシャルワーク専門性と職務満足度の関連性について」『社会福祉』第 51 号、日本女子大学、19-39
- 小澤温 (2018) 『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 平成 29 年度 総括研究報告書』厚生労働科学研究費補助金障害者対策総合研究事業
- 宗村美江子 (2014) 「看護管理者のコンピテンシー・モデルを使った評価」『日本看護評価学会誌』 vol4、no1、41-48
- 坂口桃子・作田裕美・新井龍他 (2006) 「看護師のコンピテンシー 患者・看護師・医師からの情報に基づいて」『滋賀医科大学看護学ジャーナル』4 巻 1 号、12-18

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993) *Competence at work* (=2011、梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳、『コンピテンシーマネジメントの展開「完訳版」』生産性出版

高木憲司 (2019) 「相談支援専門員及びサービス管理責任者等の専門知識等の向上のための研究 (分担研究報告書 1)」『相談支援専門員及びサービス管理責任者等の専門知識等の向上並びに高齢化対応を含めた連携促進のための研究 平成 30 年度 総括・分担研究報告書』厚生労働科学研究費補助金障害者政策総合研究事業

特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会 (2010) 『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 21 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業

Uwe Flick (1995) *QUALTATIVE FORSCHUNG* (=2002、小田博志・山本則子・春日常他訳、『質的研究入門—〈人間の科学〉のための方法論』春秋社

表 2-1 対象者の概要

ID	勤務先	勤務先の相談支援体制	人口規模
A	基幹相談支援センター	単独で実施	約 10 万人
B	基幹相談支援センター	単独で実施	約 40 万人
C	基幹相談支援センター	圏域で実施	約 20 万人
D	基幹相談支援センター	圏域で実施	約 20 万人
E	基幹相談支援センター	圏域で実施	約 10 万人
F	基幹相談支援センター	単独で実施	約 10 万人
G	基幹相談支援センター	政令指定都市の 1 区で実施	約 10 万人
H	圏域コーディネーター	圏域で実施	約 70 万人

表 2-2 インタビュー調査の項目

<ol style="list-style-type: none"> 1. 貴相談支援センター及び業務実施地域の概要 2. 業務実施地域で行う実地教育の実施方法 3. 意思決定支援や多職種連携、地域づくりについて、基幹職員等は相談員等への伝達方法 4. 意思決定支援や多職種連携、地域づくりについて、基幹職員が相談員等に実地教育として、伝えられていないものとその理由 5. 実地教育を行う上で実際に行っている指導方法 6. 相談員等や事業所のレベルに応じて実地教育の内容を変えている場合の相談員等や事業所を見る視点 7. 実地教育を行う上で配慮していること 8. 実地教育を実施した後の自治体等への報告の方法 9. 実地教育を行った経緯と背景。 10. 実地教育を行う上で必要と思う知識や技術 11. 実地教育の効果 12. 実地教育の課題

表 2-3 実地教育に関するコンピテンシー

カテゴリー	サブカテゴリー	例示
態度・価値観	他の相談員を尊重した関係性の構築	・他の相談員に対して、敬意を持って接することができる ・他の相談員に対して、共感することができる
	他の相談員の状況を理解する姿勢を持つ	・他の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる ・他の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる ・他の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる
	メンターとしての役割を遂行できる	・困ったことを相談できる関係が構築できる ・今、困っていることを理解して話を聞くことができる
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	・意思決定支援を実践できる ・フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる ・協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
	地域の特性の知識	・地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる ・地域の相談支援体制における主要な機関について把握している ・地域の人口や資源等を把握している
	事業所運営の知識	・人事管理、経営管理の知識がある ・相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある ・コンサルテーションを行うことができる
	人材育成の研修の企画	・人材育成に関する研修等の企画ができる
	スーパーバイジョンの知識と技術	・スーパーバイジョンの知識がある ・スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	OJTの知識と技術	・状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる ・進捗のモニタリングができる ・相談員自身の課題を共有できる
	他の相談員の特性や状況の把握	・他の相談員の強みや弱みを把握している ・他の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる ・ファシリテーションを行うことができる

相談支援専門員に対する実地教育に従事する者の コンピテンシーの検証

研究分担者：鈴木敏彦（和泉短期大学）

研究協力者：相馬大祐（福井県立大学）

要旨：本分担研究では、相談支援専門員の地域における実地教育の内容等をアンケート調査によって把握するとともに、「相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシー」について、その内容の妥当性等について主任相談支援専門員及び相談支援専門員に対するインタビュー調査を通じて精査を図り、一定の妥当性を有するコンピテンシーの明確化に至った。

A. 研究の背景と目的

本研究は、相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーの明確化を目的としている。コンピテンシーの作成に際しては、その妥当性等について検討を図ることが重要であるが、本分担研究では、新型コロナウイルス感染症拡大により地域における実地教育が十分な実施がなされていない状況のなかで、明確化された実地教育のコンピテンシーに基づいて実地教育に携わった主任相談支援専門員および相談支援専門員にインタビュー調査を行い、コンピテンシーの精査・充実を検証した。

B. 方法

本分担研究では、1. 相談支援専門員に対する実地教育に関するアンケート調査、2. 主任相談支援員及び相談支援専門員に対するヒヤリング調査を実施した。

1. アンケート調査

2021年2月から3月の間に本研究で明確化した実地教育に従事する者に関するコンピテンシー（以下、コンピテンシー）に基づき、A県B地区およびC県D市にて実地教

育を実施した。コンピテンシーに基づいた実地教育を行う前後に2つの地域の相談支援専門員を対象にアンケート調査を実施し、22名（A県B地区及びC県D市：各11名）の回答を得た。コロナ禍により、地域における相談支援専門員に対する実地教育はほとんど実施されなかったため、期間内に実地教育を受けた者9名（A県B地区6名、C県D市3名）からその内容及び実地教育受講前後の変化について分析した。

そのため、本アンケート調査については、一定の回答は得られたものの、コロナ対策による制限下でのごく限られた状況の把握にとどまった。

2. インタビュー調査

上述のアンケート調査に関する事由が生じたため、インタビュー調査を実施し内容の充実に努めた。本調査では、基幹相談支援センターに配置される主任相談支援専門員2名（A県B地区、C県D市：各1名）及び、委託相談支援事業所の相談支援専門員4名（A県B地区：3名、C県D市：1名）、指定特定相談支援事業所において計画相談に従事する相談支援専門員3名（A県B地区：2

名、C 県 D 市：1 名）に対して、地域における実地教育の現状と課題及び、コンピテンシーに関するインタビューを実施した。主任相談支援専門員は、何らかの実地教育に従事する者であり、相談支援専門員はそれぞれの地域においてグループスーパービジョン等の共通の実地教育を受けた者を対象としている。

3. 倫理的配慮

本研究は福井県立大学人権擁護・倫理委員会にて審査を受け、承認を得て実施した（受付番号 2020008 号）。調査対象者には事前に個人名、事業所名等は記号化すること等を調査票に記載し、回答をもって同意とした。

C. 結果

1. アンケート調査

本調査の結果は以下のとおりである（表 3-1～3-3）。

受けた実地教育の内容では、多い順から基幹相談支援センターへの相談(電話)、事例検討会への参加、基幹相談支援センター職員に同行してもらう、スーパービジョン(グループスーパービジョンを含む)等となっている。

実地教育への参加による相談支援専門員の変化としては、謙虚なリーダーシップに関する尺度及び心理的安全性を用いたが(熊谷 2020)、サンプル数の少なさや受けた実地教育の内容の相違等から有意な結果は得られず、今後の課題となった。

2. インタビュー調査

本調査の結果は以下のとおりである。

(1) 相談支援専門員(委託・指定特定)の抱える多様な課題

インタビュー調査では、相談支援専門員が抱える課題として、次の点が挙げられた。

《主な意見》

- ・相談支援に関わる個人の力量に関する課題(例：アセスメント)
- ・相談支援が置かれている環境に関する課題(例：ひとり事業所)
- ・ケースの課題の大きさ・困難性に関する(例：いわゆる支援困難ケース)
- ・サービス提供事業者に関する課題(例：事業所の支援力)
- ・行政機関との関係に関する課題(例：支給決定)
- ・地域の支援ネットワークに関する課題(例：支援における役割分担、福祉サービス以外の分野との連携・協働) など

実地教育に従事する者には、上記のような、地域において相談支援専門員(委託・指定特定)が抱える多様な課題に向き合う必要がある。こうした多様な課題に対応するためには、実地教育に従事する者が相談支援専門員としての力量に加え、地域における実地教育(人材育成、支援者支援)に関する幅広い知識・技術等を有することが期待される。

(2) コンピテンシーの必要性について

インタビュー調査では、実地教育に従事する者に求められるコンピテンシーについて肯定的な意見が寄せられた。

《主な意見》

- ・主任相談支援専門員(実地教育に従事する者)には、地域の相談支援を支えてほしい。そのためには、こうした整理(コンピテンシー)は必要だと思うし、示されている力をつけてほしい。
- ・コンピテンシーは重要である。ただし、すべてを一度に身につけるのではないと思う。

(3) 態度・価値観に関するコンピテンシーについて

態度・価値観に関するコンピテンシーは、以下により構成される。

①地域の相談員を尊重する

- ・地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる
- ・地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる

②地域の相談員の状況を理解する

- ・地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる
- ・地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる
- ・地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる

③メンターとしての役割を意識する

- ・困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる
- ・今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる

《主な意見》

態度・価値観に関するコンピテンシーについては、①②③の各項目を網羅する意見が述べられた。

- ・基幹相談支援センターが設置（主任相談支援専門員が配置）され、困った時に相談しやすくなった
- ・何を相談してよいか戸惑いがあったが、ともにケースに関わることで相談できる関係性ができた
- ・一人で悩まなくてよいことが分かり、一緒に考えてもらうことで安心できる
- ・基幹の対応を「手本」とし、委託として指定特定への支援を図っている

《コンピテンシーへの反映》

①②③は相互に関わりのある項目である。インタビュー結果からは、実地教育に従事する者が「知識・技術」の前提として持つべき姿勢は概ね網羅されていると考えられる。なお、実地教育の対象を明確にするため、すべての項目について「地域の相談員」と記述し

た。

(4) 知識・技術に関するコンピテンシーについて

知識・技術に関するコンピテンシーは、以下により構成される。

①マイクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術

- ・意思決定支援を実践できる
- ・フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
- ・協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる

②地域の特性の知識

- ・地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
- ・地域の相談支援体制における主要な機関について把握している
- ・地域の人口や資源数等を把握している

③事業所運営の知識

- ・人事管理、経営管理の知識がある
- ・相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある
- ・コンサルテーションを行うことができる

④スーパービジョンの知識と技術

- ・スーパービジョンの知識がある
- ・スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある

⑤個別での対応の知識と技術

- ・地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる
- ・進捗のモニタリングができる
- ・地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる

⑥集団での対応の知識と技術

- ・地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる
- ・ファシリテーションを行うことができる

⑦人材育成の研修の企画

- ・人材育成に関する研修等の企画ができる

①ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術 / ②地域の特性の知識

《主な意見》

- ・ 実地教育に従事する者が持つべき知識
- ・ 技術については、相談支援の基本に関する項目が多く挙げられた。(ケアマネジメントのプロセス、利用者の自己決定およびストレングス、リフレーミング、権利擁護、アンガーマネジメント、利用者との距離感、支援のタイミング 等)

《コンピテンシーへの反映》

①②は相談支援専門員としての基本的な力量にあたる部分であり、実地教育に従事する者はそれらを当然有していると考えられていることが明確になった。

③事業所運営の知識

《主な意見》

- ・ 訪問により事業所のもつ課題（人材不足、加算等）の話ができた

《コンピテンシーへの反映》

事業所支援の必要性は現場の意見からも支持されている。実地教育に従事する者には、事業所の運営に関する一定の知識、ノウハウが求められる。

④スーパービジョンの知識と技術

《主な意見》

- ・ グループ・スーパービジョン（GSV）により視野の広がりやケースへ客観的な視点等が養われる
- ・ GSV では進行やアドバイス等の雰囲気づくりが重要
- ・ GSV と事例検討の特性（長所・短所等）、手法等の相違の明確化が必要

《コンピテンシーへの反映》

地域における人材育成の手法として GSV 等のスーパービジョンが有用であるとの声が多かった。実地教育に従事する者には、スー

パービジョンに関する一定の知識と技術が不可欠と言える。

⑤個別での対応の知識と技術 / ⑥集団での対応の知識と技術

《主な意見》

- ・ 支援の場で一緒に考えられる
- ・ 実地教育に従事する者に求められる知識
- ・ 技術として、以下のような、具体的な対応の方法等が挙げられた。コーチングの技術、信頼関係を築く技術、支援のあるべき姿を示すこと、サポートされる相談員の良さを引き出す力、コミュニケーション力（人と関わることが好きであること）、連絡調整する力

《コンピテンシーへの反映》

実地教育とは相談支援専門員等に対する「支援者支援」とも言い換えることができる。相談支援専門員は、実地教育に従事する者と「ともに考え、実践する」ことを望んでいる。実地教育に従事する者にとって、支援者支援に資する知識・技術の習得が重要であることが再確認された。なお、具体的な方法としては、個別での対応と集団での対応の二つが想定されるため両者を明確に分け記述した。

⑦人材育成の研修の企画

《主な意見》

- ・ 地域での連絡会や研修会等の開催を期待している
- ・ スキルの一つに、地域での人材育成の体制（しくみ）をつくる力が挙げられる
- ・ 人材育成には「自己の学び」と「他者の育成」の2つの視点が重要である

《コンピテンシーへの反映》

インタビュー調査では、相談支援専門員は地域における学びの機会を求めていることが明らかになっており、「学びあう地域」を構築するための研修の場等の企画を行うことが

期待されている。

D. 考察

相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーは、一定の根拠を有するものであると同時に、相談支援に従事する実践者にとって分かりやすく・使いやすいものでなければならない。本分担研究を通じて、本研究が示したコンピテンシーが、主任相談支援専門員及び相談支援専門員の意見等によって精査が図られた。

E. 結論

以上の結果から、実地教育に関するコンピテンシーを表3—4のとおり、変更した。

F. 研究発表

特になし

G. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

H. 文献

熊谷晋一郎（2020）「当事者研究の導入が障害のある社員の創造性に与える影響に関する研究」2019-2020年度E S R I国際共同研究（WG2）中間報告会資料

表 3-1 : 受けた実地教育の内訳 (分析対象者)

実地教育の内容	人数	%
基幹相談支援センターへの相談 (電話等)	8	88.9%
基幹相談支援センター職員に同行してもらう	3	33.3%
貴相談支援事業所へ基幹相談支援センターが訪問する	2	22.2%
スーパービジョン (グループスーパービジョン含む) への参加	3	33.3%
事例検討会への参加	4	44.4%
基幹相談支援センター主催の研修会への参加	1	11.1%
その他	1	11.1%

表 3-2 : 謙虚なリーダーシップ尺度

	1回目	2回目
批判的な内容であっても、フィードバックを積極的に求める	5.0	5.0
何かのやり方が分からないとき、そのことを認める	6.3	6.0
自分よりも他人の方が多くの知識やスキルを持っているとき、そのことを認める	6.3	6.3
他人の長所に注意が向く	6.7	6.5
他人の長所を褒める	6.5	6.5
他人の特異な貢献に対して感謝を示す	6.8	6.8
他人から意欲的に学ぶとする	6.3	6.3
他人のアイデアに耳を傾ける	6.8	6.8
他人の助言に耳を傾ける	6.8	6.8

表 3-3 : 心理的安全性

	1回目	2回目
ミスをすると、しばしば白い目で見られる	1.8	1.8
問題や困難について問題提起することができる	5.7	5.4
時として、自分と異なるという理由で他者を拒絶することがある	2.1	1.9
リスクを取っても安全だ	5.3	5.4
他のメンバーに助けを求めることは困難だ	2.0	1.9
私の努力をわざと無駄にしようと振り舞うメンバーはいない	6.1	5.9
メンバーと一緒に仕事をする時、私ならではのスキルや才能が価値を認められ、生かされている	5.6	5.1

表 3-4 相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシー

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	・地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる ・地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる
	地域の相談員の状況を理解する	・地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる ・地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる ・地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる
	メンターとしての役割を意識する	・困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる ・今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	・意思決定支援を実践できる ・フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる ・協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
	地域の特性の知識	・地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる ・地域の相談支援体制における主要な機関について把握している ・地域の人口や資源数等を把握している
	事業所運営の知識	・人事管理、経営管理の知識がある ・相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある ・コンサルテーションを行うことができる
	スーパービジョンの知識と技術	・スーパービジョンの知識がある ・スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	個別での対応の知識と技術	・地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる ・進捗のモニタリングができる ・地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
	集団での対応の知識と技術	・地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる ・ファシリテーションを行うことができる
	人材育成の研修の企画	・人材育成に関する研修等の企画ができる

相談支援専門員に対する実地教育に従事する者を養成する

カリキュラム及び教材の開発

研究分担者：相馬大祐（福井県立大学）

研究協力者：鈴木敏彦（和泉短期大学）

要旨

本研究にて明確化された相談支援専門員に対する実地教育に従事者のコンピテンシーをどのように伝達するか、研究者及び実地教育従事者で構成する検討委員会で検討を重ねた。また社会福祉における障害福祉領域やその他の領域の実地教育に関する先行研究も参考にして、相談支援専門員に対する実地教育に従事者を養成するカリキュラム及び教材を開発した。

A.研究の背景と目的

相談支援専門員を対象にした実地教育に従事者を養成する研修は主任相談支援専門員養成研修以外では専門コース別研修の「スーパービジョン・管理・面接技術」が該当する。しかし、この「スーパービジョン・管理・面接技術」を実施している都道府県は35%にとどまっている現状にある（高木2019）。

そのため、本研究において実施してきた実地教育に従事者へのインタビュー調査及び実地教育に関するコンピテンシーの効果検証に関する研究の結果から明確化された相談支援専門員に対する実地教育に従事者のコンピテンシー（以下、コンピテンシー）を伝達するカリキュラム及び教材等の開発を行うことを目的とする。

B.方法

本研究にて明らかにしたコンピテンシーの何を伝達するのか、どのように伝達するのかについて、研究者及び実地教育を行う主任相

談支援専門員にて構成される検討委員会にて検討を重ねた。

また社会福祉の専門職養成及び成人学習、経験学習等の先行研究を参考にカリキュラム及び教材等を開発した。

C.結果

1. 実地教育従事者養成に関するコアコンピテンシー

（1）コアコンピテンシー抽出の枠組み

本研究で明らかにしたコンピテンシーは、相談支援専門員の熟達化のための実地教育を担う者として必要な能力とすることができる。

熟達化とは、実践知を獲得する学習過程とされ、実践知とは熟達者（ある領域の長い経験を通して、高いレベルのパフォーマンスを発揮できる段階に達した人）がもつ実践に関する知性と言われている（楠見2012）。この実践の内容としては、相談支援専門員には障害児者の生活の支援と地域づくりが役割とされていることから、生活支援と地域づくりが

該当すると考えられる（藤川 2020）。初任者研修や現任研修はこの生活支援と地域づくりの実践知の獲得が1つの狙いと言いうことができる。そのため、本研究で明らかにしたコンピテンシーのサブカテゴリーである「ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術」「地域の特性の知識」「事業所運営の知識」は実地教育を担う者としての実践知の知識・技術と整理した。

一方、実地教育に従事する者にはこのような実践知に加えて、地域の相談支援専門員が実践知を獲得する過程（熟達化）を支援する、言いかえれば教育する態度や価値観、知識や技術が必要になる。そこで、実地教育を担う者としての教育的知識・技術と実地教育を担う者としての教育的態度・価値観を相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコアコンピテンシーとして位置づけた（図4-1）。

（2）実地教育従事者養成に関するコアコンピテンシーとスーパービジョン

先述した枠組みで整理した結果、実地教育従事者養成に関するコアコンピテンシーは、態度・価値観は「地域の相談員を尊重する」「地域の相談員の状況を理解する」「メンターとしての役割を意識する」より構成され、知識・技術は「スーパービジョンの知識と技術」「個別での対応の知識と技術」「集団での対応の知識と技術」「人材育成の研修の企画」より構成される（表4-1）。このコアコンピテンシーが実地教育従事者養成研修（仮）にて伝達する内容になる。

一方、実地教育に従事する者としての教育的態度・価値観や知識・技術を獲得する方法は限られているのが現状である。先に述べたように専門コース別研修にて実地教育の1つと考えられるスーパービジョン研修を実施している都道府県は35%にとどまり、主任相談支援専門員養成研修にて学ぶしか方法はな

い。そのため、より学習内容を簡素化し、発展性のあるカリキュラムにする必要がある。

そこで、実地教育の方法は多様であるが、実地教育従事者養成研修（仮）ではスーパービジョンの知識・技術を体得することに焦点を当てる。スーパービジョンについては主任相談支援専門員養成研修にて伝達されているだけでなく、初任者研修、現任研修のカリキュラムの中にもその考え方が含まれているため、相談支援専門員の熟達化を支援する方法として採用しやすいことが理由としてあげられる。また相談支援専門員はソーシャルワーク活動を行う専門職であるとされ（島村 2020）、ソーシャルワークの人材育成の方法として、スーパービジョンが位置づいていることも理由となる。さらに、スーパービジョンは多様な方法があることで、実地教育に必要な多様な技術を習得する入口として、展開性があると考えた。

（3）実地教育従事者養成に関するコアコンピテンシーの伝達方法

①スーパービジョンの課題

具体的な伝達方法を考える上で、まずはスーパービジョンに関する課題を確認したい。

岡田らは日本社会福祉士会に登録している認定社会福祉士 484 名を対象にしたスーパーバイザー調査の結果、認定社会福祉士制度で求められるスーパービジョンを受けたことのない者が回答者 220 名の内、138 名

（62.7%）であったことを報告している（岡田 2019）。また、この理由として最も多かった内容が「スーパーバイザーがいない」というものであった。同様な状況として、大谷らは日本社会福祉士会が会員に対して実施した調査結果を紹介し、スーパービジョンを受けたことのある者は 50%、継続して受けている者は 5.3%であったことを指摘している

（大谷他 2019）。このような状況は障害福祉領域でも指摘がなされている。令和元年度主

任相談支援専門員養成研修では、小澤が「スーパービジョンの理論と実際」の中で、スーパービジョンが業務とみなされていないこと、スーパーバイザーの不足を課題として指摘している（小澤 2019）。

このようなスーパービジョンが実施されていない要因として、大谷らは①バイザーになる不安、②バイザーのスキルの不明確さ、③自己評価のあいまいさ、④バイザーのサポート体制の未整備を指摘している（大谷他 2019）。

②実地での研修の必要性

一方、スーパーバイザーの養成研修や主任介護支援専門員の更新研修等は既にスーパーバイザーとして業務を行っている者にスーパーバイズを行う構造か講義や演習でスーパービジョンの知識及び技術を伝達するものに大別された。上記のスーパービジョンが行われていない現状、またスーパーバイザーになる不安や技術の不明確さ等の課題を解消するためには、研修会場でのスーパービジョンの知識や技術の伝達では限界があると考え、本研修のコアコンピテンシーの伝達方法は「人材育成の研修等の企画」以外は全て、講義、演習、実地という3つの方法で伝達することとした（表4-1）。ここで言う実地とは、実際の実践現場を意味し、実地での研修とは実際の実践現場で取り組むことを意味する。

2. 実地教育従事者養成研修（仮）の概要

（1）研修の目的と対象、到達目標

実地教育従事者養成研修（仮）の目的は効果的な実地教育、言い換えれば、コンピテンシーに基づく実地教育を行う者の養成と言える。また、主任相談支援専門員と異なり、主任相談支援専門員には更新研修がないことから、主任相談支援専門員養成研修のフォローアップという目的が加えられる。さらに本研修を実施することで、実地教育を受ける側の

相談員の課題が解消され、最終的に障害当事者や家族に対する効果的な支援の実現を目的とする。さらには、主任相談支援専門員、相談支援専門員、所属法人等の枠を超えて、学び合う地域づくりへ寄与することが目的と言える。

また本研修の対象者は実地教育を担う主任相談支援専門員とした。

さらに、実地教育従事者養成研修（仮）の到達目標は以下の3点とした。

- ・ 実地教育に必要な教育的態度・価値観の獲得
- ・ 実地教育に必要な教育的知識の獲得
- ・ 実地教育に必要な教育的技術の獲得

（2）伝達方法の特徴

先述したように、日本のスーパービジョンの指導者養成に関する課題や相談支援専門員の人材育成に関する他の研修の状況を考えると、より入門的な内容が必要になる。そのため、本研修では実地での教育を採用することにした。この他の特徴として、経験学習モデルの採用と研修を実施する者と受ける者の関係性について、以下に述べたい。

① 経験学習モデルの採用

本研修の伝達方法は講義、演習、実地の3つから構成される。これら3つの伝達方法の関係性はコルブの経験学習モデルを参考にする。具体的には、具体的経験を実地で、省察的観察と抽象的概念化を演習で、能動的実験を実地にて行う。講義はこれらの学習サイクルに必要な知識を提供するものと位置付けた。

② 研修を実施する者と受ける者の関係性

多くの研修では実施する者、言い換えると教育をする者と研修を受ける者、教育を受ける者に大別して実施されている。これは知識

のある者からない者へ知識を提供するという形式で行われていると考えられる。しかし、知識ではなく価値や技術を伝達する場合は該当されるのであろうか。例えば、教育をする者は教育を受ける者より高い技術が必要なのであれば、高度な技術者にはさらに高度な技術者が教育しなければならない。本研修のように実践知を獲得することを目的にした実地教育を行う者は、より高い実践知を有することが求められ、その実地教育を行う者を養成する者はさらに高い実践知のあるスーパーマンしかできないことになる。これは研修の一般化といった点でも、現実的とは言い難い。

パウロ・フレイレはこのような教育をする者と教育を受ける者の垂直型の関係性による教育ではなく、教育をする者と教育を受ける者が対等な関係を構築すること、教育をする者が教育をしながら教育されることの必要性を指摘している（Paulo Freire,1970）。本研修はこのパウロ・フレイレの考え方に依拠する。具体的には、教育をする者が終始教育をするのではなく、教育をすることで教育されるという点を考慮し、教育する者と教育を受ける者が入れ替わる方法を採用する。

3. 実地教育指導者養成研修（仮）のカリキュラム案

（1）カリキュラムの基本的構造

本研修のカリキュラムの基本的構造は「研修の全体像、実地教育に関する講義」の次に、「講義と演習①」を位置づけている（表4-2）。これは「実地での研修」前に実地教育に関する知識と技術を獲得すること、「実地での研修」の目的や内容等を明確化することを狙いとしている。次に「講義と演習②」は「実地での研修」後に位置づけ、「実地での研修」を省察し、概念化を行う。最後に「フォローアップ」は本研修後のスーパーバイザーのサポート体制の構築を目的に、定期的に受講者で集まる場を設定することとし

た。

本研修の基本的構造は上記のとおりであり、分散して実施する場合は「実地での研修」の内容ごとに講義と演習を行うことも可能と言える。

（2）各回の概要

① 研修の全体像及び実地教育に関する講義
研修の全体像及び実地教育に関する講義の概要、獲得目標は以下のとおりである。

〈概要〉

研修の全体像の講義を行う。また実地教育に関する態度・価値観及び知識・技術についての講義を行う。

〈獲得目標〉

- ・ 実地教育の知識について他者に説明できる。
- ・ 実地教育の技術について他者に説明できる。
- ・ 実地教育の態度・価値観について他者に説明できる。
- ・ 自身が本研修で獲得したいコンピテンシーを他者に説明できる。

研修の全体像及び実地教育に関する講義は講義及び演習を行う。具体的な内容としては、「本研修の目的と構造」「主任相談支援専門員の役割と人材育成」「人材育成における視点（態度・価値観）」「実地教育の方法と内容」「スーパービジョン概論」である（表4-3）。

② 講義と演習①

講義と演習①の概要と獲得目標は以下の通りである。この講義と演習①は1回から数回に分散して実施することができる。

〈概要〉

実地での研修の目的や内容を明確化することが講義と演習①の狙いと言える。またスーパービジョンの準備、スーパービジョンの実際、スーパービジョンの振り返りといった一連の展開を理解し、それぞれの場でのスーパーバイザーとして求められる知識、技術を理解することが求められる。

〈獲得目標〉

- ・ スーパービジョンの具体的展開について、説明できる。
- ・ スーパービジョンの準備として、スーパーバイザーへのアセスメント場面でのスーパーバイザーに必要な知識と技術を説明できる。
- ・ スーパービジョンを実際に行う場面でのスーパーバイザーとして必要な知識と技術を説明できる。
- ・ スーパービジョンの振り返り場面でのスーパーバイザーとして必要な知識と技術を説明できる。
- ・ 実地研修についての目的や内容について、説明できる。

講義と演習①の具体的内容はスーパービジョンの具体的展開毎にスーパーバイザーとして求められる知識と技術を理解することになる（表4-4）。

③ 実地での研修

実地での研修の概要及び獲得目標は以下のとおりである。

〈概要〉

講義と演習①と同様に、スーパービジョンの展開を3回に分けて実地にて行う。具体的にはスーパービジョンの準備段階とスーパービジョンの実際とスーパービジョンの振り返りとなる。これらを実際の実践現場で行うこ

とが実地での研修の概要である。

〈獲得目標〉

- ・ スーパービジョンの準備のとして、スーパーバイザーへのアセスメントを行うことができる。
- ・ スーパービジョンを実際に行うことができる。
- ・ スーパービジョンの振り返りを行うことができる。

実地での研修では、スーパービジョンの展開として、3つの場面でのスーパーバイザーの技術の獲得を目標に行う（表4-5）。

④ 講義と演習②

講義と演習②の概要と獲得目標は以下の通りである。この講義と演習②も1回から数回に分散して実施することができる。

〈概要〉

講義と演習②は実地での研修で得た経験を省察し、抽象的概念化を行うことが狙いと言える。実地での研修で行ったそれぞれの場面での経験を振り返り、受講者間で共有する。また今後の目標を設定する。

〈獲得目標〉

- ・ スーパービジョンの準備のとして、スーパーバイザーへのアセスメントを行った経験を省察し、気づきを言語化できる。
- ・ スーパービジョンを実際に行った経験を省察し、気づきを言語化できる。
- ・ スーパービジョンの振り返りを行った経験を省察し、気づきを言語化できる。
- ・ 今後の自身の目標を設定することができる。

講義と演習②は実地での経験を振り返ることが大きな狙いと言える。また、今後の目標

を設定する機会を設け、最終的には学び合う地域づくりを考える機会を提供する

⑤ フォローアップ

フォローアップは一定の期間を定め、それまでに行ってきた実地教育の振り返りを目的とする。行ってきた実地教育の内容、うまくいったこと、ジレンマ、課題等を受講者間で共有する。

D. 考察

1. 研修効果の把握方法の検討

研修効果を把握する方法としては、まず受講中に把握が可能な受講者の満足度や理解度があげられる。この他に、受講後にしか把握ができないものとして、受講後の業務内での研修内容が活用されたかがあげられる。この業務での活用度については、短期的に把握するのは困難と言え、長期的に把握することが必要であると考えられる。

具体的な把握方法としては、1つに自己評価がある。本研究で明確化された実地教育に関するコンピテンシーを使用して、受講者による自己評価を行う。また、本研究で採用した「謙虚なリーダーシップに関する尺度」や「心理的安全性に関する尺度」を使用することも考えられる（熊谷 2020）。一方、この2つの尺度は他者評価より把握するとされているため、この他に、先行研究ではスーパービジョンスキルのセルフチェックリストも開発されており（大谷 2019）、これらを参考に本研修の評価方法を検討することが求められる。

2. 研修の実施体制

相談支援専門員の初任者研修、現任研修等については、都道府県の地域生活支援事業として、相談支援従事者研修事業が位置づけられている。現在は初任者研修等の他に主任相談支援専門員養成研修、専門コース別研修が

該当する。

都道府県にはこの他にも地域生活支援事業だけでも、様々な人材育成の取り組みの実施が求められており、さらに本研修を行うよう都道府県に求めることは地域によって困難が生じるのではないかと推測される。このような課題の克服のためには、地域に根差した大学や研究者の存在が不可欠であり、今後その参加が強く求められる。

3. 学び合う地域づくりの実現のために

本研修は相談支援専門員の熟達化を支える者の養成が目的であるが、最終的な目標は障害当事者の生活への寄与であることを忘れてはならない。そのためには、主任相談支援専門員が相談支援専門員に一方的に何かを教えるといった方法ではなく、全ての支援者が学び合うことのできる地域の実現へと展開することが本研修の最終的な目標と言える。

E. 結論

本研究によって明確化された相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーを伝達するためのカリキュラム及び教材等について開発を行った。

F. 研究発表

特になし

G. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

H. 文献

- 藤川雄一（2020）「研修受講ガイダンス」小澤温編集『障害者相談支援従事者研修テキスト初任者研修編』中央法規
- 熊谷晋一郎（2020）「当事者研究の導入が障害のある社員の創造性に与える影響に関する研究」2019-2020年度E S R I 国際共同研究（WG 2）中間報告会資料

- 楠見孝（2012）「第1章 実践知と熟達者とは」4-31、金井壽宏・楠見孝編『実践知』有斐閣
- 岡田まり（2019）『社会福祉士のスーパーバイザー養成プログラムの開発と評価』科学研究費助成事業研究成果報告書（<https://kaken.nii.ac.jp/ja/file/KAKENHIPROJE-CT-15H03440/15H03440seika.pdf>、2021/5/28）
- 大谷京子・山口みほ編著（2019）『スーパービジョンのはじめかた』ミネルヴァ書房
- 小澤温（2019）「スーパービジョンの理論と実際」令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料
- Paulo Freire（1970）PEDAGOGY OF THE OPPRESSED 50th Anniversary Edition
（＝2018、三砂ちづる訳『被抑圧者の教育学 50周年記念版』亜紀書房
- 島村聡（2020）「講義1－3 相談支援に必要な技術」小澤温編集『障害者相談支援従事者研修テキスト初任者研修編』中央法規
- 高木憲司（2019）「相談支援専門員及びサービス管理責任者等の専門知識等の向上のための研究（分担研究報告書1）」『相談支援専門員及びサービス管理責任者等の専門知識等の向上並びに高齢化対応を含めた連携促進のための研究 平成30年度統括・分担研究報告書』厚生労働科学建機給費補助金障害者政策総合研究事業

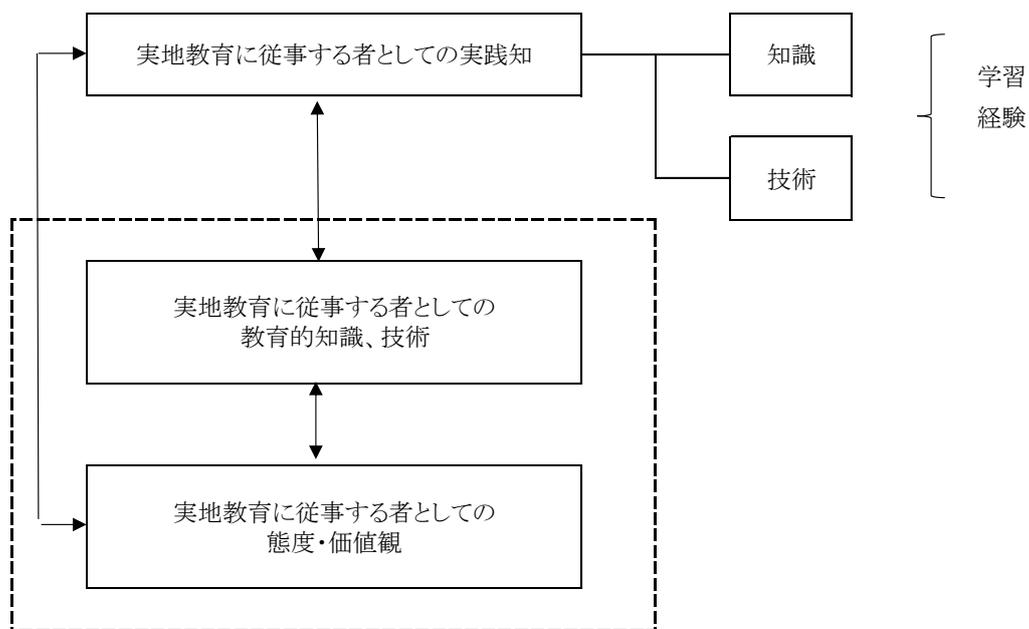


図4-1 実地教育に従事する者のコアコンピテンシーの枠組み

表4-1 コアコンピテンシーと伝達方法

大分類	コアコンピテンシー（伝える内容）	伝達方法
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	講義、演習、実地
	地域の相談員の状況を理解する	講義、演習、実地
	メンターとしての役割を意識する	講義、演習、実地
知識・技術	スーパービジョンの知識と技術	講義、演習、実地
	個別での対応の知識と技術	講義、演習、実地
	集団での対応の知識と技術	講義、演習、実地
	人材育成の研修等の企画	講義、演習

※実地とは、実際に実践現場で取り組むことを意味する。

表4-2 カリキュラムの基本的構造

プログラム	具体的内容	伝達方法
研修の全体像、実地教育に関する講義	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の目的、構造、教育方法 ・ 研修の目的の明確化 ・ 主任相談支援専門員の役割と人材育成 ・ 実地教育における価値観・態度 ・ 実地教育の知識・技術 	講義、演習
講義と演習①	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実地に向けての講義と演習 ・ スーパービジョンの準備 ・ スーパービジョンの実際 ・ スーパービジョンの振り返り 	講義、演習
実地での研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ スーパービジョンの準備段階の経験 ・ グループスーパービジョンの経験 ・ スーパービジョンの振り返りの経験 	実地
講義と演習②	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実地での経験の振り返り ・ 実地教育プロセスの理解 ・ 共に学び合う地域づくり 	講義、演習
フォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ その後のスーパービジョンの取り組みの共有 	実地

表4-3 研修の全体像及び実地教育の講義

プログラム	時間	含むべき内容
本研修の目的と構造	60分	以下の点について講義する。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 本研修の獲得目標 ・ 本研修の構造(実践知と実地教育のコンピテンシー) ・ 実地教育に関するコンピテンシーの解説 ・ 本研修で何を獲得したいか、目標を明確にする必要性
主任相談支援専門員の役割と人材育成	90分	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主任相談支援専門員養成研修の「主任相談支援専門員の役割と視点」と「人材育成の意義と必要性」の概要について講義する。
人材育成における視点(態度・価値観)	60分	<ul style="list-style-type: none"> ・ 価値や態度について講義する。 ・ 他の相談員を尊重することやメンターとしての役割等について講義をする。
実地教育の方法と内容	90分	以下の点について、講義及び演習を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 実地教育の場の設定について ・ 集団での実地教育の方法 ・ 個別での実地教育の方法 ・ サービス等利用計画の評価
スーパービジョン概論	90分	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主任相談支援専門員養成研修の「スーパービジョンの理論と実践」の概要について講義する。 ・ スーパービジョンの各種方法について講義を行う。 ・ スーパービジョンの具体的展開について講義する。

表4-4 講義と演習①

プログラム	含むべき内容
今回の獲得目標の共有	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本研修の構造（実践知と実地教育のコンピテンシー）の確認
スーパービジョンの準備段階に関する講義と演習	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談員へのアセスメントの必要性に関する講義 ・ 相談員へのアセスメントに関する演習 ・ 相談員が何に困っているのか等をアセスメントする演習を行う。受講者がバイザー役、バイジー役に分かれ、実際にロールプレイを行う。ロールプレイ後、自身の今までの取り組みについて振り返り、グループ間で共有する。また、実地研修でどのようなことを取り組みたいか共有する。
グループスーパービジョンに関する演習	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループスーパービジョンの体験 ・ モデル事例を利用して、グループスーパービジョンを行う。体験後、自身の今までの取り組みについて振り返り、グループ間で共有する。また、実地研修でどのようなことを取り組みたいか共有する。
スーパービジョンの振り返りに関する演習	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1対1のスーパービジョンの体験 ・ モデル事例を利用して、1対1のスーパービジョンのロールプレイを行う。体験後、自身の今までの取り組みについて振り返り、グループ間で共有する。また、実地研修でどのようなことを取り組みたいか共有する。

表4-5 実地での研修

プログラム	含むべき内容
スーパービジョンの準備段階の経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループスーパービジョンを行う準備段階として、スーパーバイザーから提供する事例等の話を聞き、どのような点がポイントなのか、バイジーは何を悩んでいるのかをアセスメントする経験をする。
グループスーパービジョンに関する経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループスーパービジョンをスーパーバイザーとして経験する。
スーパービジョンの振り返りに関する経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループスーパービジョンを踏まえて、スーパーバイザーとして1対1の振り返りを経験する。

表4-6 講義と演習②

プログラム	含むべき内容
今回の獲得目標の共有	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本研修の構造（実践知と実地教育のコンピテンシー）の確認
スーパービジョンの準備段階の経験の振り返り	<ul style="list-style-type: none"> ・ スーパーバイザーとしてのスーパービジョンの準備段階の経験を振り返り、気づきを言語化する。言語化した気づきを受講者で共有する。
グループスーパービジョンに関する経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ スーパーバイザーとして行ったグループスーパービジョンを振り返り、気づきを言語化する。言語化した気づきを受講者で共有する。
スーパービジョンの振り返りに関する経験	<ul style="list-style-type: none"> ・ スーパーバイザーとして行ったグループスーパービジョンの1対1の振り返りの経験を振り返り、気づきを言語化する。言語化した気づきを受講者間で共有する
まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実地教育（スーパービジョン）のプロセスに関する講義を行う。 ・ 共に学び合う地域づくりについての講義を行う。 ・ 今後の目標を設定し、受講者間で共有する。 ・ フォローアップについて、講義する。

資 料

1. 相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーの検証 調査票（1回目）
2. 相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシーの検証 調査票（2回目）

令和2年度厚生労働科学研究費補助金「相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び
実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究」
相談支援専門員に対する実地教育のコンピテンシーの検証に関する調査 調査票

【ご記入にあたって】

- ・ 本研究の目的は、相談支援専門員に対する実地教育の専門的力量を明らかにし、またその結果を検証することです。本研究での**実地教育とは実践知を養い熟達化するための実務・実践場面での取り組みであり、具体的には業務実施地域で行われるスーパービジョンや業務内で行われる研修も含まれます。**
- ・ 本研究の成果により、相談支援専門員の実地教育の実施方法の開発し、相談支援専門員の実地教育の在り方への提言を行います。
- ・ 研究への参加は自由です。参加しない場合でも不利益を受けることはありません。
- ・ 希望によっては、研究実施計画等を閲覧することができます。ご希望の方は下記の問い合わせ先にご連絡ください。
- ・ 本研究で知り得た個人情報については、取り扱いには十分配慮いたします。
- ・ 本研究で知りえた情報等は、本研究のために使用されます。データはパスワード付きの外付けハードディスクに**2026年3月31日**まで保管し、保管期間を過ぎた場合はデータ消去ソフトを使用して、破棄します。
- ・ 福井県立大学人権擁護・倫理委員会で審査した上で、本研究の結果を厚生労働省等他機関に提出することがあります。
- ・ 本研究結果を学会や学術雑誌に公表を予定しています。いただいた回答内容は、統計的な処理を行った上で公表します。統計処理に当たって、回答者の氏名、機関名、地域名といった個人が特定されることはありません。自由記述欄に固有名詞があり、それを掲載する場合は匿名化します。
- ・ 本調査票のご回答をもって、本研究への参加に同意いただいたと判断いたします。
- ・ **2月22日（月）**までにご回答ください。ご回答にあたっては送付されたメールアドレスにご返信ください。
- ・ 本調査の回答者は相談支援専門員の方を想定しています。**事業所単位ではなく、貴事業所に配置されている全相談支援専門員が対象です。相談支援専門員お1人おひとりにご回答いただければと存じます。勤務形態は特に問いません**（常勤、非常勤、専任、兼任の別ではなく、全員を対象にしています）。
- ・ 何かご不明な点がありましたら、下記の問い合わせ先までご連絡ください。

〈調査実施者〉

和泉短期大学 鈴木敏彦 / 福井県立大学 相馬大祐

〈本調査の問い合わせ先〉

福井県立大学 相馬大祐 〒910-1195 福井県吉田郡永平寺町松岡兼定島4-1-1
FAX : 0776-61-6016 E-mail : soma@fpu.ac.jp

1. 以下の項目について、現時点のあなたに該当する箇所に○を選択してください。該当しない場合は何も選択しないでください。

【記入例】人権意識等について、理解できている、他者に説明できている場合。

	理解できている	他者に説明できる	実践できる
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	○	○	

	理解できている	他者に説明できる	実践できる
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			
相談支援に必要な知識・技術			
障害福祉に関する制度について			
権利擁護・虐待防止に関する制度について			
障害特性（身体・知的・精神・発達・難病）について			
障害児支援について			
医療的ケアを必要とする児者について			
地域移行者について			
高齢障害者支援について			
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			
安心感の提供について			
受容			
傾聴			
面接設定			
インタビュー・アセスメント			
情報収集力			
ケースを通じての情報整理力			
見立ての力			
要約力			
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			
会議招集			
情報共有力			
スムーズな会議進行			
サービス等利用計画			
社会資源情報収集			
調整力			
各地から			
説明する力			
必要に応じて適切な介入			
モニタリング			
適切なモニタリング期間の設定			
サービス提供状況の確認			
サービス提供状況の聞き取り			
終結			
終結の判断基準、根拠			
終結判断の方法			

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構築	チーム形成			
		個別支援会議活用			
	地域ニーズの適切な把握	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	地域診断のための情報収集			
		地域情報の発信			
	社会資源の開発／改善	個別の支援から地域課題提起			
		地域解決策検討			
		課題解決策提案			
	地域の人材育成および運営管理における相談支援スキル				
地域での人材育成	スーパービジョン				
	ファシリテーション				
	研修立案・運営				
地域協議会の運営	情報共有のための定例会議の運営				
	課題検討のための各種部会等の運営				
	合意形成・施策低減のための運営会議等の運営				

あなたが活動する地域での実地教育（相談支援専門員からの相談の対応、スーパービジョンや研修会等）を行う基幹相談支援センターの職員についてお聞きします。それぞれの項目について、あなたが該当すると考える箇所に○を1つ選択してください。該当しない項目には何も記入しないでください。

	1. 全く同意しない	2. かなり同意しない	3. あまり同意しない	4. どちらでもない	5. やや同意する	6. かなり同意する	7. とても強く同意する
この人物は、批判的な内容であっても、フィードバックを積極的に求める。							
この人物は、何かのやり方が分からないとき、そのことを認める。							
この人物は、自分よりも他人の方が多くの知識やスキルを持っているとき、そのことを認める。							
この人物は、他人の長所に注意が向く。							
この人物は、他人の長所を褒める。							
この人物は、他人の特異な貢献に対して感謝を示す。							
この人物は、他人から意欲的に学ぼうとする。							
この人物は、他人のアイデアに耳を傾ける。							
この人物は、他人の助言に耳を傾ける。							

あなたが活動する地域の他の相談支援専門員や行政機関の担当部署職員等をチームと考える場合、それぞれの項目であなたが該当すると考える箇所に○を1つ選択してください。該当しない項目には何も記入しないでください。

	1. 全くあてはまらない	2. ほとんどあてはまらない	3. あまりあてはまらない	4. どちらともいえない	5. ややあてはまる	6. かなりあてはまる	7. 非常にあてはまる
このチームミスをする時、しばしば白い目で見られる。							
このチームのメンバーは、問題や困難について問題提起することができる。							
このチームのメンバーは、時として、自分と異なるという理由で他者を拒絶することがある。							
このチームでは、リスクを取っても安全だ。							
このチームでは、他のメンバーに助けを求めることは困難だ。							
このチームでは、私の努力をわざと無駄にしようと振り舞うメンバーはいない。							
このチームのメンバーと一緒に仕事をする時、私ならではのスキルや才能が価値を認められ、生かされている。							

実地教育（相談支援専門員からの相談対応、スーパービジョン、研修会等）を受ける上での期待について、お書きください。

--

ご回答ありがとうございます。調査は以上です。

本調査は2回実施し、前後のデータを比較いたしますので、下記についてもご記入ください。

なお、本結果を公表する場合、また統計処理する際、回答者の方が特定されることはありません。

ご回答者氏名		ご所属先	
メールアドレス		ご回答日時	

令和2年度厚生労働科学研究費補助金「相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び
実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究」
相談支援専門員に対する実地教育のコンピテンシーの検証に関する調査 調査票2回目

【ご記入にあたって】

- ・ 本研究の目的は、相談支援専門員に対する実地教育の専門的力量を明らかにし、またその結果を検証することです。本研究での実地教育とは実践知を養い熟達化するための実務・実践場面での取り組みであり、具体的には業務実施地域で行われるスーパービジョンや業務内で行われる研修も含まれます。
- ・ **本調査は2月に実施したアンケート調査にご回答いただいた方に送付しています。**
- ・ **2月から3月の2か月間で実地教育を受けた場合、どのような変化があったのかを把握することを目的としているため、2月のアンケート調査の内容と同じ項目が多数あります。**
- ・ 上記のことをご理解の上、**現時点の回答者自身の状況**をお教えてください。
- ・ **3月31日（水）**までにご回答ください。ご回答にあたっては送付されたメールアドレスにご返信ください。
- ・ 回答にあたっては、調査票1のタグをまずは開いてください。回答内容によって、調査票2に進む方と調査票5に進む方に分かれます。

- ・ 以降の結果の公表は個人が特定されない点や同意についての項目は前回の調査と変更ありません。ご確認ください。
- ・ 研究への参加は自由です。参加しない場合でも不利益を受けることはありません。
- ・ 希望によっては、研究実施計画等を閲覧することができます。ご希望の方は下記の問い合わせ先にご連絡ください。
- ・ 本研究で知り得た個人情報については、取り扱いには十分配慮いたします。
- ・ 本研究で知りえた情報等は、本研究のために使用されます。データはパスワード付きの外付けハードディスクに**2026年3月31日**まで保管し、保管期間を過ぎた場合はデータ消去ソフトを使用して、破棄します。
- ・ 福井県立大学人権擁護・倫理委員会で審査した上で、本研究の結果を厚生労働省等他機関に提出することがあります。
- ・ 本研究結果を学会や学術雑誌に公表を予定しています。いただいた回答内容は、統計的な処理を行った上で公表します。統計処理に当たって、回答者の氏名、機関名、地域名といった個人が特定されることはありません。自由記述欄に固有名詞があり、それを掲載する場合は匿名化します。
- ・ 本調査票のご回答をもって、本研究への参加に同意いただいたと判断いたします。
- ・ 何かご不明な点がありましたら、下記の問い合わせ先までご連絡ください。

〈調査実施者〉

和泉短期大学 鈴木敏彦 / 福井県立大学 相馬大祐

〈本調査の問い合わせ先〉

福井県立大学 相馬大祐 〒910-1195 福井県吉田郡永平寺町松岡兼定島4-1-1

FAX : 0776-61-6016 E-mail : soma@fpu.ac.jp

1. あなたが活動する地域の基幹相談支援センターより、**2021年2月から3月の間に**受けた人材育成の取り組みについてお教えてください。
該当する項目に○を該当しない項目には何も記入しないでください。

回答欄	人材育成の取り組み内容
	基幹相談支援センターへの相談（電話等）
	基幹相談支援センター職員に同行してもらう
	貴相談支援事業所へ基幹相談支援センターが訪問する
	スーパービジョン（グループスーパービジョン含む）への参加
	事例検討会への参加
	基幹相談支援センター主催の研修会への参加
	その他（ ）

上記の項目に1つでも○が付いた方は調査票2のタグを選び、順次ご回答ください。

上記の項目に1つも○が付かなかった方は調査票5のタグを選択して、ご回答ください。

2. 以下の項目について、現時点+A1:F50のあなたに該当する箇所○を選択してください。該当しない場合は何も選択しないでください。

【記入例】人権意識等について、理解できている、他者に説明できている場合。

	理解できている	他者に説明できる	実践できる
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	○	○	

	理解できている	他者に説明できる	実践できる
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			
相談支援に必要な知識・技術			
障害福祉に関する制度について			
権利擁護・虐待防止に関する制度について			
障害特性（身体・知的・精神・発達・難病）について			
障害児支援について			
医療的ケアを必要とする児者について			
地域移行者について			
高齢障害者支援について			

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				
	安心感の提供について				
		受容			
		傾聴			
		面接設定			
	インタビュー・アセスメント				
		情報収集力			
		ケースを通じての情報整理力			
		見立ての力			
		要約力			
		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				
		会議招集			
		情報共有力			
		スムーズな会議進行			
	サービス等利用計画				
		社会資源情報収集			
		調整力			
	各地から				
	説明する力				
必要に応じて適切な介入					
モニタリング					
	適切なモニタリング期間の設定				
	サービス提供状況の確認				
	サービス提供状況の聞き取り				
終結					
	終結の判断基準、根拠				
	終結判断の方法				
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構築				
		チーム形成			
		個別支援会議活用			
	地域ニーズの適切な把握				
		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				
		地域診断のための情報収集			
		地域情報の発信			
	社会資源の開発／改善				
		個別の支援から地域課題提起			
		地域解決策検討			
		課題解決策提案			
	地域の人材育成および運営管理における相談支援スキル				
		地域での人材育成			
		スーパービジョン			
		ファシリテーション			
		研修立案・運営			
地域協議会の運営					
		情報共有のための定例会議の運営			
	課題検討のための各種部会等の運営				
	合意形成・施策低減のための運営会議等の運営				

3. あなたが活動する地域での実地教育（相談支援専門員からの相談の対応、スーパービジョンや研修会等）を行う基幹相談支援センターの職員についてお聞きします。
それぞれの項目について、あなたが該当すると考える箇所に○を1つ選択してください。該当しない項目には何も記入しないでください。

	1. 全く同意しない	2. かなり同意しない	3. あまり同意しない	4. どちらでもない	5. やや同意する	6. かなり同意する	7. とても強く同意する
この人物は、批判的な内容であっても、フィードバックを積極的に求める。							
この人物は、何かのやり方が分からないとき、そのことを認める。							
この人物は、自分よりも他人の方が多くの知識やスキルを持っているとき、そのことを認める。							
この人物は、他人の長所に注意が向く。							
この人物は、他人の長所を褒める。							
この人物は、他人の特異な貢献に対して感謝を示す。							
この人物は、他人から意欲的に学ぼうとする。							
この人物は、他人のアイデアに耳を傾ける。							
この人物は、他人の助言に耳を傾ける。							

4. あなたが活動する地域の他の相談支援専門員や行政機関の担当部署職員等をチームと考える場合、それぞれの項目であなたが該当すると考える箇所に○を1つ選択してください。
該当しない項目には何も記入しないでください。

	1. 全くあてはまらない	2. ほとんどあてはまらない	3. あまりあてはまらない	4. どちらともいえない	5. ややあてはまる	6. かなりあてはまる	7. 非常にあてはまる
このチームミスをする時、しばしば白い目で見られる。							
このチームのメンバーは、問題や困難について問題提起することができる。							
このチームのメンバーは、時として、自分と異なるという理由で他者を拒絶することがある。							
このチームでは、リスクを取っても安全だ。							
このチームでは、他のメンバーに助けを求めることは困難だ。							
このチームでは、私の努力をわざと無駄にしようと振り舞うメンバーはいない。							
このチームのメンバーと一緒に仕事をする時、私ならではのスキルや才能が価値を認められ、生かされている。							

5. 相談支援専門員からの相談対応、スーパービジョン等を受けた後に感じる効果について、何かありましたらお書きください。
本項目については、2021年2月～3月という期間ではなく、今まで受けた取り組みを含めてご回答ください。

ご回答ありがとうございます。調査は以上です。

本調査は2回実施し、前後のデータを比較いたしますので、下記についてもご記入ください。

なお、本結果を公表する場合、また統計処理する際、回答者の方が特定されることはありません。

ご回答者氏名		ご所属先	
メールアドレス		ご回答日時	

研究成果の刊行に関する一覧表

■ 書籍

- ・ 特になし

■ 雑誌

- ・ 特になし

令和3年 5月 21日

厚生労働大臣
—(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿
—(国立保健医療科学院長) —

機関名 福井県立大学

所属研究機関長 職名 理事長

氏名 山田 賢一

次の職員の令和2年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業
2. 研究課題名 相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究
3. 研究者名 (所属部局・職名) 看護福祉学部 准教授
(氏名・フリガナ) 相馬 大祐 (ソウマ ダイスケ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	福井県立大学	<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: 公立大学法人福井県立大学研究倫理規範)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	福井県立大学	<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---------------------------------------------------------------------

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣
~~(国立医薬品食品衛生研究所長)~~ 殿
~~(国立保健医療科学院長)~~

機関名 和泉短期大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 佐藤 守男

次の職員の令和2年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業
- 2. 研究課題名 相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究
- 3. 研究者名 (所属部局・職名) 和泉短期大学 児童福祉学科 教授
(氏名・フリガナ) 鈴木 敏彦 (スズキ トシヒコ)

4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称:)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」や「臨床研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---------------------------------------------------------------------

6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関:)
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由:)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容:)

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。