

厚生労働科学研究費補助金

障害者政策総合研究事業

障害分野の研修及び実地教育（OJT）の効果の検証及び効果的な実施のための  
要因解明のための研究

（令和）3年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 小澤 温

（令和）4（2022）年 3月

## 研究報告書目次

### 目 次

- I. 総括研究報告  
障害分野の研修及び実地教育（OJT）の効果の検証及び効果的な実施のための  
要因解明のための研究----- 1  
小澤 温  
（資料）都道府県・政令市担当者への質問紙調査依頼文書  
都道府県・政令市担当者への質問紙調査票
- II. 分担研究報告  
研修内容、カリキュラムからみた研修効果視点の検討  
----- 31  
相馬 大祐、鈴木 敏彦
- III. 研究成果の刊行に関する一覧表 ----- 51

厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）  
（総括研究報告書）

障害分野の研修及び実地教育（OJT）の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究

研究代表者 小澤 温 筑波大学 人間系 教授  
研究分担者 相馬 大祐 福井県立大学 看護福祉学部 准教授  
鈴木 敏彦 和泉短期大学 児童福祉学科 教授  
大村 美保 筑波大学 人間系 助教

研究要旨

本研究は相談支援専門員の法定研修（初任研修、現任研修、主任研修）における研修内容と実地教育の効果の検証と効果的な実施の要因の解明及びその知見をもとに障害福祉分野における実践者に対する実地教育への一般化を目的とする。次の4つの研究目的を設定した。①研修内容、カリキュラムからみた研修効果視点の検討、②法定研修及び実地教育の効果的な実施の要因の解明、③実地教育の研修評価法の開発、④効果的な法定研修及び実地教育の実施マニュアル等の開発。2021年度の研究では、このうち、①研修内容、カリキュラムからみた研修効果視点の検討、②法定研修及び実地教育の効果的な実施の要因の解明を明らかにすることを目的とした。

研究方法は、実地教育指導者養成研修の受講者（30名）を選定しモデル研修を実施した。次に、受講者に対して、研修参加の前後の習熟度を前後のデータの比較によって検討する。併せて、受講者に対してグループインタビューを実施し、実施環境についての意見を聴取し、研修の実施条件、効果的な実施の要因に関して検討する。法定研修における実地教育を行っている都道府県（47都道府県）・政令市（2政令市）の研修担当者に対して質問紙調査を行い、実地教育を行う上での現状と課題を把握し、法定研修及び実地教育の効果的な実施の要因に関して検討する。

研究結果から、受講者及びその地域の相談支援専門員の変化を把握し、実地教育従事者のコンピテンシーの確認、実地教育従事者養成研修のカリキュラムの妥当性と研修効果の評価視点を検討した。法定研修及び実地教育の効果的な実施の要因の解明では、受講者へのヒアリングと都道府県・政令市の担当者調査により円滑な実施環境を考察した。特に、法定研修の実地教育を円滑に進めるためのモデル事例や参考になる指針（ガイドライン）の整備の要望も高く、今後、好事例をふまえた実地研修のガイドラインを検討する必要があることが示された。

A. 研究目的

地域共生社会の実現や地域包括ケアシステムの推進のために、相談支援専門員の存在は重要であり、相談支援専門員が専門性を発揮するため、人材育成と地域における相談支援体制の整備は喫緊の課題である。相談支援専門員の専門性の育成のために、2019年度に初任者研修及び現任研修のカリキュラムが改定され、2020年度から各都道府県において新カリキュラムによる研修が始まった。2018年度には主任相談支援専門員が創設され、養成研修が実施されている。これらの研修カリキュラムでは、実習期間を設け、それぞれの習熟度に合わせた実地教育を受けることが求められている。この実地教育

の担い手としての主任相談支援専門員の養成研修にはスーパーバイズの実地体験を行う内容が盛り込まれている。主任相談支援専門員等が行う実地教育に関する具体的方法と内容については、2020年度の厚生労働科学研究で検討がなされた。

本研究では、これらの研究知見を踏まえ、相談支援専門員の法定研修（初任研修、現任研修、主任研修）における研修内容と実地教育の効果の検証と効果的な実施の要因の解明及びその知見をもとに障害福祉分野における実践者に対する実地教育への一般化を目的とする。このため次の4つの研究目的を設定した。①研修内容、カリキュラムからみた研修効果視点の検討、②法定研修及び実地教育の効果

的な実施の要因の解明（知識・技能の習得、効果的な実施環境）、③実地教育の研修評価法の開発（アウトカム評価：研修事前・事後比較、プロセス評価：研修参加者の変化、ストラクチャー評価：実施環境と実施組織体制）、④効果的な法定研修及び実地教育の実施マニュアル等の開発

令和3（2021）年度の研究では、このうち、①研修内容、カリキュラムからみた研修効果視点の検討、②法定研修及び実地教育の効果的な実施の要因の解明（知識・技能の習得、効果的な実施環境）を明らかにすることを目的とした。

## B. 研究方法

研修内容、カリキュラムからみた研修効果視点の検討、法定研修及び実地教育の効果的な実施の要因の解明（知識・技能の習得、効果的な実施環境）では、以下の手続きで研究を進めた。

1) 対象者は、相談支援専門員に対して基幹相談支援センター等において実地研修を行っている長野県、埼玉県、福井県を取り上げ、実際に実地研修に関わっている相談支援専門員を対象にした。その結果、実地教育指導者養成研修の受講者（30名）を選定し、2020年度に開発した実地教育指導者の養成研修のカリキュラム案及び教材を使用して、実際にモデル研修を実施し、その効果等を検証する。

2) 実地研修指導者養成研修の受講者に対して、研修参加の前後の受講者に対して質問紙調査を行い、研修の習熟度を前後のデータの比較によって検討する。

3) 実地研修指導者養成研修の受講者に対してグループインタビューなどを実施し、モデル研修に対して知識・技能の習得、効果的な実施環境についての意見を聴取し整理することで、モデル研修の内容に関する妥当性とモデル研修の実施条件、法定研修及び実地教育の効果的な実施の要因に関して検討する。

4) 受講者へのインタビューに加えて、法定研修における実地教育を行っている都道府県（47都道府県）・政令市（2政令市）の研修担当者に対して質問紙調査を行い、実地教育を行う上での現状と課題を把握し、法定研修及び実地教育の効果的な実施の要因に関して検討する。

質問紙調査の項目は、法定研修の担当部局、2021年度の実施状況（回数、延べ受講者数）、初任者研修の実地教育の状況、現任研修の実地教育の状況、主任研修の実地教育の状況から構成されている。

（倫理面への配慮）

研究代表者・小澤温の所属機関の筑波大学研究倫理委員会により承認された（課題番号第東2021-103号）。および、分担研究者・相馬大祐の所属機関の福井県立大学人権擁護・倫理委員会により承認され、調査を実施した（受付番号2021005）。

## C. 研究結果

（1）研修内容、カリキュラムからみた研修効果視点の検討

1) 実地教育従事者養成研修（モデル研修）の実施：埼玉県、長野県、福井県の相談支援専門員30名を対象に実地教育従事者養成研修を3日間にわたり実施した。いずれも各会場は集合形式とし、各会場をインターネットでつなげての実施であった。研修内容は2020年度に開発したカリキュラム案及び教材を使用して実施した。各講義科目及び演習科目では、到達目標を参考にした振り返りシートを開発し、受講者の変化について把握した。

2) 研修受講前の質問紙調査の結果：実地教育従事者養成研修の効果を測定するため、受講者の振り返りシートの記入内容の他に研修前後にて質問紙調査を実施した。質問紙調査の対象は実地教育従事者養成研修の受講者（30名）とした。

2) -1 受講者の結果概要：実地教育従事者養成研修の受講者への質問紙調査では、2021年4月～7月までの従事した実地教育の内容について把握した。最も多いのが、地域の相談員による電話やメール等の相談への対応であり、ついで、地域の相談員が行う会議や面談等への同行、スーパービジョンの実施が多い傾向にあった。次に、2020年度研究で開発した実地教育従事者のコンピテンシーについて、回答時の自身の評価を5段階で把握した。また、謙虚なリーダーシップ尺度と心理的安全性に関する尺度を活用して、自身及び自身の地域の状況についても回答時の自身の評価を7段階で把握した。その結果、コンピテンシーの自己評価の平均値は「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」が最も高く、謙虚なリーダーシップ尺度の平均値は「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」が最も高く、心理的安全性に関する尺度の平均値は「このチームでは、私の努力をわざと無駄にしようとする振り舞うメンバーはいない」が最も高かった。

2) -2 地域の相談支援専門員の結果概要：地域の相談支援専門員に対しては、受講者が直接実地教育の対象となる相談支援専門員を対象に実施した。101名の回答があった。地域の相談支援専門員が受けている実地教育は、受講者が行った実地教育とは異なる傾向にあった。最も多い回答が事例検討会への参加であった。一方、個別での対応となる電話やメールでの相談や同行が受講者の回答では多かったのに対し、地域の相談支援専門員の回答ではスーパービジョンに次いで多い傾向にあった。

#### (2) 法定研修及び実地教育の効果的な実施の要因の解明（受講者ヒアリング）

この研究目的に関しては、実地教育従事者養成研修の受講者を対象にしたヒアリングを実施した。その結果、受講生の事前の都道府県の育成ビジョンの理解、法定研修指導者としての経験、基幹相談支援センターにおける実地研修の推進体制の3点の重要性が示された。また、ケース支援から地域づくりへのGSV研修と支援者支援のGSV研修とは異なる部分があるので、コーディネートの力量とスーパーバイザーの力量に対するスキルに関する理解の必要性も指摘されていた。

#### (3) 法定研修及び実地教育の現状と課題（都道府県・政令市調査）

49自治体に送付し、回収は35自治体（回収率71.4%）であった。初任者研修、現任研修、主任相談支援専門員研修、いずれも、事業者へ委託して実施が全体の80%以上を占めていた（表1～3）。2021年度の法定研修の実施状況は初任者研修、現任研修に比べると主任相談支援専門員研修は68.6%に留まっていた（表6）。

初任者研修における実地研修として、受講生の関わっている対象者に相応しい事例が見つからない場合の実習先の相談がある34.3%であった（表13）。また、地域資源に関する情報収集の際に、受講生から自立支援協議会への参加の相談に関しては17.1%があると回答していた（表18）。

現任研修における実地教育として、「個別支援と

ケアマネジメント」における実地教育では受講者は基幹相談支援センターでの助言が74.2%、主任相談支援専門員による助言が75.9%であった（表21、表22）。これは「多職種連携及びチームアプローチ」における実地教育においてもほぼ同様の傾向であった（表24、表25）。

主任相談支援専門員研修では、実地教育がカリキュラムの中で位置づけられていないことから、研修において「人材育成のためのチーム体制づくり」の体験の機会を得ているとの回答は1自治体しか回答がなかった（表27）。また、主任相談支援専門員研修では重要な実地研修として考えられる法定研修（初任者研修、現任研修）の企画・運営を体験する環境では、そのような機会のあるのは9自治体であり、基幹相談支援センターでの体験機会は1自治体であった（表31）。法定研修以外では3自治体があると回答しており、基幹相談支援センターでの体験機会がかなりみられた（表34、表35）。サービス等利用計画のスーパービジョンを体験する環境では4自治体があると回答していた（表38）。グループスーパービジョンと事例検討を体験する環境では4自治体があると回答していた（表46）。地域連携、地域づくりを体験する環境では1自治体が機会を得ていると回答していた（表50）。

このような法定研修における実地教育の現状に対して以下のような意見が都道府県・政令市の担当者からみられた。

・「実地教育従事者養成研修」については、主任相談支援専門員研修のフォローアップ研修として位置づけるとよいのではないかと考えます。現在、主任研修にはインターバルを設けていませんが、主任研修のインターバルとするには時間を要する内容であることとバイザーになる協力者が必要となるので各地域での準備体制を整えるのが難しいのではないかと思います。

・実地研修においては、市町の相談支援体制との連携が欠かせないが、市町間で理解や対応に格差がある。国による実地指導に関する市町への通知文書があると、スムーズな実地研修が展開されると思われる。実地研修を受け入れる機関（基幹相談支援センター等）に対する対応マニュアルなど国における整備があると促進されやすい。国研修において、実地指導の実践報告など他地域の取組み紹介など実践を共有する機会を希望する。

・基幹相談支援センターが設置されていない地域もあるため、県を通じ市町村から委託を受けている事

業所にも協力をいただいた。しかし、地域によっては1事業所で初任者研修、現任研修あわせて10件以上受入せざるを得ない事業所もあり、協力事業所を増やしていくことが急務である。

- ・実地研修を効果的に行っていくためには、県内において、“人材育成”の視点をこれまで以上に深めていく必要があると考えていますが、そうした雰囲気や空気感みたいなものを高めていくためにどうしたシステムを作り、取り組みをしていくとよいか、考えが出ず困っています。

- ・法定研修における実地研修の位置づけの明確化（市町村理解が得られにくい）。法定研修における実地研修の内容、仕組みのモデルについて示してほしい。法定研修における実地研修が相談支援専門員の質の向上及び相談支援体制の強化につながることを周知しているが、同時に人材不足の解消にどうつながるのか？という声も大きく、その部分も含めたモデルがあるとありがたい。

- ・小規模自治体の相談支援体制（特にマンパワー）の現状では、質の十分な実地研修を行うことは当分困難な気がしている。（基幹の設置が進まない、助言ができる人がいない地域がある、市町村は一人担当で忙殺等）

- ・受入れる市町村の理解や体制のレベルに差があるのは課題・実地研修については市町村との連携強化につながるという声もあり引続き、効果的な手法を考えたい。ぜひ好事例などを紹介してほしい。

- ・受講者の実践経験の有無や理解度など力量によって、指導者の負担が大きく異なる。そもそもの受講にあたっての前提要件（事前試験など）も必要になってくるかもしれない。実地研修の指導方針・方法に統一がなく、各自治体や各事業所に任せきりの現状である。評価指標の例等を示していただけるとよい。受講者の関わっている対象者にふさわしい事例が見つからない場合、基幹相談支援センターから事例を紹介することに関して、受講者と対象者との関係性構築、対象者への負担を考えると難しい面があった。受講者自身で事例を準備した方が望ましいと感じる。

- ・相談支援従事者現任研修における実地研修について、受講生は相談支援非従事者、指定特定相談支援専門員、委託相談支援専門員の3層に分かれ、経験年数や受講回数にも差が生じるため、その階層ごとに適した課題設定と担う役割に応じたインターバル研修の内容を各自治体の特色に合わせて組み立てられると良い。先駆的に取り組まれている自治体

や好事例の取り組みについて共有させて頂ければありがたい。

#### D. 考察

(1) 研修内容、カリキュラムからみた研修効果視点の検討

カークパトリックの「4レベル評価モデル」を参考に本研究の結果を考察したい。受講者を対象にした研究では①振り返りシートの分析を行った。これは受講前と後での知識等の変化を把握するものであり、レベル2「学習」に位置づき、効果的な研修であったかを評価するものと言える。次に②質問紙調査の分析では、実施した実地教育の内容、実地教育従事者のコンピテンシーの評価、謙虚なリーダーシップ尺度、スーパービジョンスキル評価指標にて、複数の項目において研修前後で優位な差が認められた。これらはレベル3「行動」における変化と言え、受講者自身の行動に何らかの変化が見られたと言える。特に研修後に新たな実地教育に取り組んだ者が複数いることから、本研修の効果として、行動変容が起きていると言うことができよう。

一方、レベル4「成果」については、④インタビュー調査において、いくつかの視点が示唆された。具体的には、地域の相談員の支援の質の向上、地域の相談員の離職率の低減、チームアプローチの活性化、地域の支援力の向上があげられる。これらの地域は最終的に、支援対象となる障害当事者の生活の質の向上につながるとも言えるが、これらのレベル4「成果」については探索的に把握するにとどまった。本研究で検証することはできておらず、本研究の限界と言える。

(2) 法定研修及び実地教育の効果的な実施の要因の解明

初任者研修、現任研修においては、実地教育が法定研修カリキュラムに位置づけられていることから、基幹相談支援センターと主任相談支援専門員の果たしている役割の大きさが都道府県・政令市担当者調査から示された。これに対して、主任相談支援専門員研修では、研修内のカリキュラムでは明確に位置づけられていないことから、自治体によって、どの時点で実地研修を行うのか、さらに、研修後のフォローアップとして行うのか明確でないことから実地研修の位置づけに混乱がみられた。

担当者からの意見（自由回答）では、地域の相談支援体制、基幹相談支援センターの整備状況といっ

た実地研修の基盤に課題があるという指摘がみられた。その上で、法定研修の実地教育を円滑に進めるためのモデル事例や参考になる指針（ガイドライン）の整備の要望も高く、今後、好事例をふまえた実地研修のガイドラインを検討する必要があることが示された。

#### E. 結論

実地教育従事者養成研修（モデル研修）を実施し、受講者及びその地域の相談支援専門員の変化を把握することにより、実地教育従事者のコンピテンシー、実地教育従事者養成研修のカリキュラム案及び教材を深化させ、研修効果の視点を示した。法定研修及び実地教育の効果的な実施の要因の解明では、実地教育従事者養成研修の受講者へのヒアリングにより、効果的な実施の条件について考察した。

都道府県・政令市の担当者調査では、地域の相談支援体制、基幹相談支援センターの整備状況といった実地研修の基盤に課題があるという指摘がみられた。その上で、法定研修の実地教育を円滑に進めるためのモデル事例や参考になる指針（ガイドライン）の整備の要望も高く、今後、好事例をふまえた実地研修のガイドラインを検討する必要があることが示された。

#### F. 健康危険情報

特になし

#### G. 研究発表

（発表誌名巻号・頁・発行年等も記入）

小澤温：支援からエンパワメントへの転換を考える，発達障害研究，43(1)，1-4，2021.

小澤温，菊本圭一，角田純一郎，藤川雄一：相談支援の地域における人材育成の取り組みを考えるー相談支援専門員研修の新たなねらいと展望ー，発達障害研究，43(1)，68-71，2021

小澤温 監修「障害者相談支援従事者研修テキスト 主任研修編」，日本相談支援専門員協会，2022.

#### 2. 学会発表

相馬大祐・鈴木敏彦「相談支援専門員に対する実地教育従事者のコンピテンシーに関する研究」第56回日本発達障害学会研究大会。2021年

#### H. 知的財産権の出願・登録状況

（予定を含む）

#### 1. 特許取得

特になし。

#### 2. 実用新案登録

特になし。

#### 3. その他

特になし。

都道府県・政令市担当者質問紙調査結果

1. 相談支援従事者研修の担当部局について

1) 初任者研修(表1)

MA

		回答数	%
全体(N)		35	100.0%
1	都道府県・政令市で直接実施	8	22.9%
2	事業者に委託して実施	31	88.6%

2) 現任研修(表2)

MA

		回答数	%
全体(N)		35	100.0%
1	都道府県・政令市で直接実施	10	28.6%
2	事業者に委託して実施	29	82.9%

3) 主任相談支援専門員研修(表

MA

3)

		回答数	%
全体(N)		30	100.0%
1	都道府県・政令市で直接実施	9	30.0%
2	事業者に委託して実施	24	80.0%

2. 2021年度の実施状況

1) 初任者研修(表4)

		回答数	%
全体(N)		35	100.0%
1	実施していない	1	2.9%
2	実施している	34	97.1%

2) 現任研修(表5)

		回答数	%
全体(N)		35	100.0%
1	実施していない	4	11.4%
2	実施している	31	88.6%

### 3) 主任相談支援専門員研修 (表6)

		回答数	%
全体(N)		35	100.0%
1	実施していない	11	31.4%
2	実施している	24	68.6%

### 3. 2021年度の研修実施回数と延べ受講者数

#### 1) 初任者研修

年間の実施回数 (表7)		回答数	%
全体(N)		35	100.0%
1	1回	31	88.6%
2	2回	4	11.4%
3	3回	0	0.0%
4	4回	0	0.0%
5	5回	0	0.0%

延べ受講生数 (表8)		回答数	%
全体(N)		34	100.0%
1	0~50人	8	23.5%
2	51~100人	16	47.1%
3	101~150人	6	17.6%
4	151~200人	2	5.9%
5	201人以上	2	5.9%
平均値 (人)		92.5	

## 2) 現任研修

年間の実施回数 (表 9)		回答数	%
全体(N)		32	100.0%
1	1回	26	81.3%
2	2回	4	12.5%
3	3回	2	6.3%
4	4回	0	0.3%
5	5回	0	0.0%

延べ受講生数 (表 10)		回答数	%
全体(N)		31	100.0%
1	0~50人	8	25.8%
2	51~100人	13	41.9%
3	101~150人	6	19.4%
4	151~200人	1	3.2%
5	201人以上	3	9.7%
平均値 (人)		93.7	

## 3) 主任相談支援専門員研修

年間の実施回数 (表 11)		回答数	%
全体(N)		26	100.0%
1	1回	25	96.2%
2	2回	0	0.0%
3	3回	0	0.0%
4	4回	0	0.0%
5	5回	1	3.8%

延べ受講生数 (表 12)		回答数	%
全体(N)		27	100.0%
1	0~50人	25	92.6%
2	51~100人	2	7.4%
3	101~150人	0	0.0%
4	151~200人	0	0.0%
5	201人以上	0	0.0%

平均値（人）	19.9
--------	------

1) 「実習1 相談支援（ケアマネジメント）の基礎技術に関する実習1-1」について  
 1-1) 受講生の関わっている対象者に相応しい事例が見つからない場合の実習先について

(1) そのような受講生の相談有無（表13）

		回答数	%
全体(N)		35	100.0%
1	ある	12	34.3%
2	ない	23	65.7%

「ある」と回答した場合の相談件数（表14）

		回答数	%
全体(N)		9	100.0%
1	1件	1	11.1%
2	1~2件	2	22.2%
3	2件	3	33.3%
4	3件	2	22.2%
5	10件	1	11.1%

(2) 「ある」と回答した場合、どこで実習を行いましたか。（表15）

		回答数	%
全体(N)		12	100.0%
1	基幹相談支援センター	8	66.7%
2	その他	8	66.7%

(3) 実習先では適切な指導がなされたと思いますか。（表16）

		回答数	%
全体(N)		26	100.0%
1	大変そう思う	5	19.2%
2	ややそう思う	18	69.2%
3	あまりそう思わない	3	11.5%

4	そう思わない	0	0.0%
---	--------	---	------

2) 「実習1 相談支援（ケアマネジメント）の基礎技術に関する実習1-2」について

2-1) 受講生の関わっている対象者の追加情報を収集するにあたって、  
実習1-1で相応しい事例が見つからない時に実習先で実習を受けた場合について

(1) 実習先では追加情報を収集するにあたって、適切な対応がなされたと思いますか。

表 17		回答数	%
全体(N)		18	100.0%
1	大変そう思う	5	27.8%
2	ややそう思う	11	61.1%
3	あまりそう思わない	1	5.6%
4	そう思わない	1	5.6%

3) 「実習2 地域資源に関する情報収集」について

3-1) 受講生が地域の自立支援協議会に参加するにあたって配慮について

(1) 受講生から自立支援協議会への参加の相談有無

表 18		回答数	%
全体(N)		35	100.0%
1	ある	6	17.1%
2	ない	29	82.9%

「ある」の場合の件数

表 19		回答数	%
全体(N)		3	100.0%
1	2~3件	1	33.3%
2	27件	2	66.7%

(2) 「ある」と回答した場合、受講生の地域の自立支援協議会を紹介しましたか。(表 20)

		回答数	%
全体(N)		6	100.0%
1	紹介した	6	100.0%
2	受講生の地域外の自立支援協議会を紹介した	0	0.0%
3	紹介しなかった	0	0.0%

## Ⅱ. 現任研修における実地教育に関して

### 1) 「演習 1 個別相談支援とケアマネジメント」について

#### 1-1) 受講生の事例を共有し助言を受ける環境について

##### (1) 受講生は、どこで事例を共有し、助言を受けましたか。(表 21)

		回答数	%
全体(N)		31	100.0%
1	基幹相談支援センター	23	74.2%
2	その他	26	83.9%

##### (2) どのような方が助言指導を行いましたか。(表 22)

		回答数	%
全体(N)		29	100.0%
1	主任相談支援専門員	22	75.9%
2	その他	26	89.7%

##### (3) 実習先では適切な指導がなされたと思いますか。(表 23)

		回答数	%
全体(N)		29	100.0%
1	大変そう思う	6	20.7%
2	ややそう思う	16	55.2%
3	あまりそう思わない	7	24.1%
4	そう思わない	0	0.0%

### 2) 「演習 2 相談支援に求められる多職種連携及びチームアプローチ」について

#### 2-1) 受講生の地域における相談支援体制、自立支援協議会の運営等を理解する環境について

##### (1) 受講生は、どこで地域における相談支援体制、自立支援協議会の運営等を理解する助言を受けましたか。

表 24

		回答数	%
全体(N)		29	100.0%
1	基幹相談支援センター	22	75.9%
2	その他	26	89.7%

**(2)どのような方が助言指導を行いましたか。**

表 25		回答数	%
全体(N)		28	100.0%
1	主任相談支援専門員	20	71.4%
2	その他	27	96.4%

**(3)実習先では適切な指導がなされたと思いますか。**

表 26		回答数	%
全体(N)		28	100.0%
1	大変そう思う	5	17.9%
2	ややそう思う	17	60.7%
3	あまりそう思わない	6	21.4%
4	そう思わない	0	0.0%

**Ⅲ. 主任相談支援専門員研修における実地教育についてお聞きます。**

**1)「講義・演習 3 - 3 人材育成の地域での展開」について**

**1 - 1) 受講生の地域における OJT (実地研修) を体験する環境について**

**(1)受講生は、人材育成のためのチーム体制・づくりについて体験する機会を得ましたか。(表 27)**

		回答数	%
全体(N)		17	100.0%
1	機会を得た	1	5.9%
2	得ていない	16	94.1%

(2)受講生は、人材育成のためのチーム体制・づくりについて体験する場はどこですか。(表 28)

		回答数	%
全体(N)		8	100.0%
1	行政機関	3	37.5%
2	基幹相談支援センター	5	62.5%
3	その他	5	62.5%

(3)どのような方が助言指導を行いましたか。(表 29)

		回答数	%
全体(N)		6	100.0%
1	主任相談支援専門員	5	83.3%
2	その他	3	50.0%

(4)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。(表 30)

		回答数	%
全体(N)		4	100.0%
1	大変そう思う	1	25.0%
2	ややそう思う	2	50.0%
3	あまりそう思わない	1	25.0%
4	そう思わない	0	0.0%

1-2) 受講生の地域における相談支援専門員に対する法定研修の企画・運営を体験する環境について

(1)受講生は、どこで相談支援専門員に対する研修の企画・運営等を体験する機会を得ましたか。(表 31)

		回答数	%
全体(N)		9	100.0%
1	行政機関	4	44.4%
2	基幹相談支援センター	1	11.1%
3	その他	5	55.6%

(2)どのような方が助言指導を行いましたか。(表 32)

		回答数	%
全体(N)		8	100.0%
1	主任相談支援専門員	5	62.5%
2	その他	6	75.0%

(3)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。(表 33)

		回答数	%
全体(N)		5	100.0%
1	大変そう思う	2	40.0%
2	ややそう思う	3	60.0%
3	あまりそう思わない	0	0.0%
4	そう思わない	0	0.0%

1-3) 受講生の地域における相談支援専門員に対する法定研修以外の研修企画・運営を体験する環境について

(1)受講生は、相談支援専門員に対する法定研修以外の研修の企画・運営等を体験する機会を得ましたか。

表 34

		回答数	%
全体(N)		15	100.0%
1	ある	3	20.0%
2	ない	12	80.0%

(2)受講生は、どこで相談支援専門員に対する法定研修以外の研修の企画・運営等を体験する機会を得ましたか。

表 35

		回答数	%
全体(N)		4	100.0%
1	行政機関	1	25.0%
2	基幹相談支援センター	4	100.0%
3	その他	2	50.0%

**(3)どのような方が助言指導を行いましたか。**

表 36		回答数	%
全体(N)		4	100.0%
1	主任相談支援専門員	3	75.0%
2	その他	3	75.0%

**(4)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。**

表 37		回答数	%
全体(N)		1	100.0%
1	大変そう思う	0	0.0%
2	ややそう思う	1	100.0%
3	あまりそう思わない	0	0.0%
4	そう思わない	0	0.0%

**2 - 1) 受講生の地域におけるサービス等利用計画の質の向上に向けたスーパービジョンを体験する環境について**

**(1)受講生は、地域におけるサービス等利用計画の質の向上に向けたスーパービジョンを体験する機会を得ましたか。**

表 38		回答数	%
全体(N)		15	100.0%
1	機会を得た	4	26.7%
2	得ていない	11	73.3%

**(2)受講生は、地域におけるサービス等利用計画の質の向上に向けたスーパービジョンを体験する場はどこですか。**

表 39		回答数	%
全体(N)		5	100.0%
1	行政機関	1	20.0%
2	基幹相談支援センター	3	60.0%
3	その他	3	60.0%

**(3)どのような方が助言指導を行いましたか。**

表 40		回答数	%
全体(N)		4	100.0%
1	主任相談支援専門員	2	50.0%
2	その他	3	75.0%

**(4)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。**

表 41		回答数	%
全体(N)		4	100.0%
1	大変そう思う	1	25.0%
2	ややそう思う	2	50.0%
3	あまりそう思わない	1	25.0%
4	そう思わない	0	0.0%

**3 - 1) 受講生の地域における個別課題から地域課題への視点の転換を体験する環境について**

**(1)受講生は、地域における個別課題から地域課題への視点の転換を体験する機会を得ましたか。**

表 42		回答数	%
全体(N)		15	100.0%
1	機会を得た	6	40.0%
2	得ていない	9	60.0%

**(2)受講生は、地域における地域における個別課題から地域課題への視点の転換を体験する場はどこですか。**

表 43		回答数	%
全体(N)		6	100.0%
1	行政機関	2	33.3%
2	基幹相談支援センター	3	50.0%
3	その他	4	66.7%

**(3)どのような方が助言指導を行いましたか。**

表 44		回答数	%
全体(N)		6	100.0%
1	主任相談支援専門員	4	66.7%
2	その他	3	50.0%

**(4)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。**

表 45		回答数	%
全体(N)		4	100.0%
1	大変そう思う	0	0.0%
2	ややそう思う	3	75.0%
3	あまりそう思わない	1	25.0%
4	そう思わない	0	0.0%

**4-1) 受講生の地域におけるグループスーパービジョンと事例検討を体験する環境について**

**(1)受講生は、地域における個別課題から地域課題への視点の転換を体験する機会を得ましたか。**

表 46		回答数	%
全体(N)		15	100.0%
1	機会を得た	4	26.7%
2	得ていない	11	73.3%

**(2)受講生は、地域におけるグループスーパービジョンと事例検討を体験する場はどこですか。**

表 47		回答数	%
全体(N)		6	100.0%
1	行政機関	1	16.7%
2	基幹相談支援センター	4	66.7%

3	その他	3	50.0%
---	-----	---	-------

**(3)どのような方が助言指導を行いましたか。**

表 48

		回答数	%
全体(N)		6	100.0%
1	主任相談支援専門員	5	83.3%
2	その他	4	66.7%

**(4)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。**

表 49

		回答数	%
全体(N)		4	100.0%
1	大変そう思う	0	0.0%
2	ややそう思う	3	75.0%
3	あまりそう思わない	1	25.0%
4	そう思わない	0	0.0%

**5 - 1) 受講生の地域連携、地域づくりを体験する環境について**

**(1)受講生は、地域連携、地域づくりを体験する機会を得ましたか。(表 50)**

		回答数	%
全体(N)		14	100.0%
1	機会を得た	1	7.1%
2	得ていない	13	92.9%

**(2)受講生は、地域連携、地域づくりを体験する場はどこですか。(表 51)**

		回答数	%
全体(N)		4	100.0%
1	行政機関	1	25.0%
2	基幹相談支援センター	3	75.0%

3	その他	2	50.0%
---	-----	---	-------

**(3)どのような方が助言指導を行いましたか。(表 52)**

		回答数	%
全体(N)		4	100.0%
1	主任相談支援専門員	3	75.0%
2	その他	2	50.0%

**(4)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。(表 53)**

		回答数	%
全体(N)		2	100.0%
1	大変そう思う	0	0.0%
2	ややそう思う	2	100.0%
3	あまりそう思わない	0	0.0%
4	そう思わない	0	0.0%

令和4年2月吉日

ご担当者 様

研究責任者 筑波大学人間系 教授 小澤 温  
研究分担者 福井県立大学看護福祉学部 准教授 相馬 大祐  
筑波大学人間系 助教 大村 美保

### 質問紙調査のご協力について（ご依頼）

拝啓 時下、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、研究責任者である小澤温および研究分担者である相馬大祐、大村美保は厚生労働科学研究費補助金「障害分野の研修及び実地教育（OJT）の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究」をテーマに研究を進めております。

地域共生社会の実現や地域包括ケアシステムの推進のために、相談支援専門員の存在は重要であり、相談支援専門員が専門性を発揮するため、人材育成と地域における相談支援体制の整備は喫緊の課題です。相談支援専門員の専門性の育成にあたっては、研修と実地教育の有機的な連動によることが重要とされており、2019年度に初任者研修及び現任研修のカリキュラムが改定され、2020年度から各都道府県において新カリキュラムによる研修が始まりました。2018年度には主任相談支援専門員が創設され、養成研修が実施されています。これらの研修カリキュラムでは、実習期間を設け、それぞれの習熟度に合わせた実地教育を受けることが求められています。

本研究ではこれらの研究知見を踏まえ相談支援専門員の法定研修（相談支援従事者初任研修、相談支援従事者現任研修、主任相談支援専門員研修）における研修内容と実地教育の効果の検証と効果的な実施の要因の解明及びその知見をもとに障害福祉分野における実践者に対する実地教育への一般化を目的とします。

そこで、法定研修と実地教育を工夫して行っている都道府県・政令市の担当者に対して質問紙調査を行い、実地教育を行う上での現状と課題を把握し、今後の法定研修のあり方の参考にさせていただきたいと思っています。

なお、調査内容については、筑波大学の規定に基づいてプライバシー保護および倫理的配慮について遵守しますので、ご安心頂ければ幸いです。本研究の主旨をご理解の上、どうぞご協力頂きたく、ご依頼申し上げます。

敬具

\* 調査票は、2月28日(月)までに同封した返信用封筒に入れて、下記に返送してください。

調査委託先：データ入力株式会社

所在地：東京都江戸川区西葛西 6-27-6 第10日経ビル5階

\*なお、調査に関するお問い合わせは下記にお願いします。

研究責任者：筑波大学人間系 教授 小澤 温

連絡先：E-mail：ozawa.atsushi.ew@u.tsukuba.ac.jp

研究分担者：福井県立大学 准教授 相馬 大祐

連絡先：E-mail：soma@fpu.ac.jp

研究分担者：筑波大学人間系 助教 大村 美保

連絡先：E-mail：mhomura@human.tsukuba.ac.jp

「障害分野の研修及び実地教育(OJT)の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究」

調査代表者 小澤 温

〒112-0012 東京都文京区大塚 3-29-1 筑波大学・東京キャンパス・小澤研究室／電話  
03-3942-6865

1. 相談支援従事者研修の担当部局について教えてください。

1) 初任者研修

都道府県・政令指定都市で直接実施 ( 担当部局名: )

事業者・関係団体に委託して実施 ( 事業者・関係団体名: )

2) 現任研修

都道府県・政令指定都市で直接実施 ( 担当部局名: )

事業者・関係団体に委託して実施 ( 事業者・関係団体名: )

3) 主任相談支援専門員研修

都道府県・政令指定都市で直接実施 ( 担当部局名: )

事業者・関係団体に委託して実施 ( 事業者・関係団体名: )

2. 2021年度の実施状況についてお聞きします。

1) 初任者研修 ( 実施していない 実施している )

2) 現任研修 ( 実施していない 実施している )

3) 主任相談支援専門員研修 ( 実施していない 実施している )

3. 2021年度の研修実施をしているところにお聞きします。

(これから実施する場合は見込みでご回答ください。)

1) 初任者研修 年間の実施回数( ) 延べ受講者数( )

2) 現任研修 年間の実施回数( ) 延べ受講者数( )

3) 主任相談支援専門員研修 年間の実施回数( ) 延べ受講者数( )

## I. 初任者研修における実地教育についてお聞きします。

### 1)「実習1 相談支援(ケアマネジメント)の基礎技術に関する実習1-1」について

\*この実習は講義1-1(相談支援の目的)、講義1-2(相談支援の基本的視点)、講義1-3(相談支援に必要な技術)、講義2-1(相談支援におけるケアマネジメント手法とプロセス)、講義2-2(相談支援における家族支援と地域資源の活用への視点)、講義3-1(障害者総合支援法等の理念・現状とサービス提供プロセス)、講義3-2(障害者総合支援法及び児童福祉法における相談支援の基本)、および、演習1(相談支援の実際:ケアマネジメント手法を用いた相談支援プロセスの具体的理解)の受講後、受講者が地域で行う実習です。実際に受講生が関わっている対象者に対して面接、アセスメント、プランニングまで行う実習です。

1-1)受講者の関わっている対象者に相応しい事例が見つからない場合の実習先についてお聞きします。2021年度の実績でお答えください。

(1)そのような受講者の相談はありますか。

ある( )件 ない

(2)「ある」と回答した場合、どこで実習を行いましたか。

①基幹相談支援センター ②その他( )

(3)実習先では適切な指導がなされたと思いますか。

①大変そう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない  
( )

### 2)「実習1 相談支援(ケアマネジメント)の基礎技術に関する実習1-2」について

\*この実習は演習2-1(実践例の共有と相互評価:スーパービジョンの体験)の受講後、受講者が地域で行う実習です。実際に受講生が関わっている対象者に対して面接、アセスメント、プランニングまで行う実習1-1で作成したものの演習2-1の学習を経て見直しを行う実習です。

2-1)受講者の関わっている対象者の追加情報を収集するにあたって、実習1-1で相応しい事例が見つからない時に実習先で実習を受けた場合についてお聞きします。2021年度の実績でお答えください。

(1)実習先では追加情報を収集するにあたって、適切な対応がなされたと思いますか。

①大変そう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない  
( )



## 2)「演習2 相談支援に求められる多職種連携及びチームアプローチ」について

\*この実習は講義1から講義3、および、演習2（相談支援に求められる多職種連携及びチームアプローチ）の受講後、受講者がインターバル期間中に地域で行う実習です。実際に受講生の地域における相談支援体制、自立支援協議会の運営等について、基幹相談支援センター等における体験をする実習です。

2-1)受講者の地域における相談支援体制、自立支援協議会の運営等を理解する環境についてお聞きします。2021年度の実績でお答えください。

(1)受講者は、どこで地域における相談支援体制、自立支援協議会の運営等を理解する助言を受けましたか。

①基幹相談支援センター                      ②その他（                      ）

(2)どのような方が助言指導を行いましたか。

①主任相談支援専門員                      ②その他（                      ）

(3)実習先では適切な指導がなされたと思いますか。

①大変そう思う                      ②ややそう思う                      ③あまりそう思わない                      ④そう思わない  
（                      ）

## Ⅲ. 主任相談支援専門員研修における実地教育に関してお聞きします。

### 1)「講義・演習3-3 人材育成の地域での展開」について

\*主任相談支援専門員研修における講義を受講した後、人材育成の地域での展開に関する実習です。

1-1)受講者の地域におけるOJT(実地研修)を体験する環境についてお聞きします。2021年度の実績でお答えください。

(1)受講者は、人材育成のためのチーム体制・づくりについて体験する機会を得ましたか。

①機会を得た（                      ）  
②得ていない（                      ）

(2)受講者にとって人材育成のためのチーム体制・づくりについて体験する場はどこですか。

①行政機関（                      ）  
②基幹相談支援センター  
③その他（                      ）

(3)どのような方が助言指導を行いましたか。

①主任相談支援専 ②その他 ( )

(4)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。

①大変そう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない  
( )

1-2)受講者の地域における相談支援専門員に対する法定研修の企画・運営を体験する環境についてお聞きします。2021年度の実績でお答えください。

(1)受講者は、どこで相談支援専門員に対する研修の企画・運営等を体験する機会を得ましたか。

①行政機関 ( )  
②基幹相談支援センター  
③その他 ( )

(2)どのような方が助言指導を行いましたか。

①主任相談支援専 ②その他 ( )

(3)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。

①大変そう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない  
( )

1-3)受講者の地域における相談支援専門員に対する法定研修以外の研修企画・運営を体験する環境についてお聞きします。2021年度の実績でお答えください。

(1)受講者は、相談支援専門員に対する法定研修以外の研修の企画・運営等を体験する機会を得ましたか。

①ある (内容 : )  
②ない

(2)受講者は、どこで相談支援専門員に対する法定研修以外の研修の企画・運営等を体験する機会を得ましたか。

①行政機関 ( )  
②基幹相談支援センター  
③その他 ( )

(3)どのような方が助言指導を行いましたか。

①主任相談支援専門員 ②その他 ( )

(4)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。

①大変そう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない  
( )

2-1)受講者の地域におけるサービス等利用計画の質の向上に向けたスーパービジョンを体験する環境についてお聞きします。2021年度の実績でお答えください。

(1)受講者は、地域におけるサービス等利用計画の質の向上に向けたスーパービジョンを体験する機会を得ましたか。

①機会を得た(内容: )  
②得ていない(理由: )

受講者は、地域におけるサービス等利用計画の質の向上に向けたスーパービジョンを体験する場はどこですか。

①行政機関 ( )  
②基幹相談支援センター  
③その他 ( )

(3)どのような方が助言指導を行いましたか。

①主任相談支援専門員 ②その他 ( )

(4)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。

①大変そう思う ②ややそう思う ③あまりそう思わない ④そう思わない  
( )

3-1)受講者の地域における個別課題から地域課題への視点の転換を体験する環境についてお聞きします。2021年度の実績でお答えください。

(1)受講者は、地域における個別課題から地域課題への視点の転換を体験する機会を得ましたか。

①機会を得た(内容: )  
②得ていない(理由: )

(2)受講者は、地域における地域における個別課題から地域課題への視点の転換を体験する場はどこですか。

①行政機関 ( )  
②基幹相談支援センター ③その他 ( )

(3)どのような方が助言指導を行いましたか。

① 主任相談支援専門員	② その他
( )	

(4)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。

①大変そう思う	②ややそう思う	③あまりそう思わない	④そう思わない
( )			

4-1)受講者の地域におけるグループスーパービジョンと事例検討を体験する環境についてお聞きします。2021年度の実績でお答えください。

(1)受講者は、地域における個別課題から地域課題への視点の転換を体験する機会を得ましたか。

①機会を得た (内容 : )
②得ていない (理由 : )

(2)受講者は、地域におけるグループスーパービジョンと事例検討を体験する場はどこですか。

①行政機関 ( )
②基幹相談支援センター
③その他 ( )

(3)どのような方が助言指導を行いましたか。

①主任相談支援専門員	②その他 ( )
------------	----------

(4)体験する場では適切な指導がなされたと思いますか。

①大変そう思う	②ややそう思う	③あまりそう思わない	④そう思わない
( )			

5-1)受講者の地域連携、地域づくりを体験する環境についてお聞きします。2021年度の実績でお答えください。

(1)受講者は、地域連携、地域づくりを体験する機会を得ましたか。

①機会を得た (内容 : )
②得ていない ( )

(2)受講者は、地域連携、地域づくりを体験する場はどこですか。

- |             |   |
|-------------|---|
| ①行政機関（      | ） |
| ②基幹相談支援センター |   |
| ③その他（       | ） |



## 研修内容、カリキュラムからみた研修効果視点の検討

研究分担者：相馬大祐 福井県立大学・看護福祉学部・准教授

研究分担者：鈴木敏彦 和泉短期大学・児童福祉学科・教授

### 要旨

令和2年度「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」にて実地教育従事者のコンピテンシー、そのコンピテンシーを伝達する実地教育従事者養成研修のカリキュラムと教材を開発した。本研究は令和2年度研究にて開発された実地教育従事者養成研修を実施し、その効果を把握すること、研修効果の視点を獲得することを目的とした。方法としては、実地教育従事者養成研修前後の受講者、地域の相談員に対する質問紙調査及びインタビュー調査を実施した。あわせて、研修効果を測るため、実地教育従事者養成研修の協力者に対してもインタビュー調査を実施した。結果として、研修前後において、受講者の行動の変容がうかがえた。具体的には、実施した実地教育の内容、実地教育従事者のコンピテンシーの評価、謙虚なリーダーシップ尺度、スーパービジョンスキル評価指標にて、複数の項目において優位な差が認められた。また研修成果の視点として、インタビュー調査の結果を参考に考察した。

### A.研究の背景と目的

令和2年度厚生労働行政推進調査事業費（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」（以下、令和2年度研究）では、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によって実地教育従事者のコンピテンシーを開発し、それに基づく実地教育を実施した効果等の検証を行った。また効果の検証の結果、実地教育従事者を対象にしたコンピテンシーを修正し、そのコンピテンシーに基づく実地教育従事者養成研修のカリキュラム及び教材を開発した。本研究は令和2年度研究にて開発された実地教育従事者養成研修を実施し、その効果を把握することを目的とした。加えて、研修効果の視点を獲得することも目的となる。

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

本研究の研究対象者は①実地教育従事者養成研修の受講者、②実地教育従事者養成研修の受講者による実地教育を受ける相談支援専門員、③実地教育従事者養成研修を実施した地域の協力者の3者となる。以降、研究退所者毎に研究方法について詳述したい。その前にまず、実施した実地教育従事者養成研修の概要について述べる。

#### 1. 実地教育従事者養成研修の概要

令和2年度研究にて開発された実地教育従事者養成研修のカリキュラム及び教材を参考にして、2021（令和3）年8月～9月に実地

教育従事者養成研修を実施した。受講者については、①業務実施地域にて実地教育を実施している都道府県、②都道府県の人口規模、③令和2年度研究の協力体制等を考慮し、埼玉県、長野県、福井県の3県に限定して受講者を募集した。その結果、埼玉県8名、長野県10名、福井県12名、合計30名が受講した。

令和2年度研究によってカリキュラムの基本的構造は表2-1のとおり示されており、実地での研修は受講者ごと、フォローアップは都道府県ごとに実施した。一方、それ以外のプログラムは可能な限り合同にて実施した(表2-2)。合同の実施に当たっては、新型コロナウイルス感染拡大の影響から、各都道府県にて分散して受講してもらい、インターネットの会議システムを使用して、それぞれの会場をつなぐ形式を採用した。

## 2. 実地教育従事者養成研修の受講者への研究

実地教育従事者養成研修の受講者を対象に質問紙調査及びインタビュー調査を実施した。質問紙調査は実地教育従事者養成研修受講前と受講後と比較するため、研修前の8月と研修後の3月に実施した。インタビュー調査は都道府県ごとにグループ形式にて、研修後の12月から1月の間に実施した。加えて、研修効果として、研修前後に記入する振り返りシートの内容についても分析を行った。

## 3. 実地教育従事者養成研修の受講者による実地教育を受ける相談支援専門員への研究

実地教育従事者養成研修の受講者による実地教育を受ける相談支援専門員(以下、地域の相談員)に対しても質問紙調査及びインタビュー調査を実施した。質問紙調査は実地教育従事者養成研修の受講者に地域の相談員に対しメールにて配布を依頼し、回収は研究者にメールにて送付をする方法を取った。質問

紙調査は実地教育従事者養成研修の受講者と同様に、研修前と研修後に2回実施した。また、受講者の地域から実地教育を受けている相談員を選定し、協力を得られた10名を対象にインタビュー調査を実施した。

## 4. 実地教育従事者養成研修を実施した地域の協力者への研究

本研修を実施する上で、3県の受講者を取りまとめる研究協力者に対し、グループ形式にてインタビュー調査を実施した。

## 5. 倫理的配慮

本研究については、福井県立大学人権擁護・倫理委員会により承認され、実施した(受付番号2021005)。質問紙調査については、回答をもって同意とした。インタビュー調査は事前に個人名、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. 実地教育従事者養成研修の受講者への研究

実地教育従事者養成研修の効果を測定するため、受講者の振り返りシートの記入内容及び研修前後にて質問紙調査を実施した。以下、それぞれの結果を述べる。

#### (1) 振り返りシートの分析

振り返りシートはそれぞれの獲得目標において、10段階で10ができると設定し、研修の受講前と受講後に回答をえた。

結果として、全ての獲得目標について、得点の上昇がうかがえた。

#### (2) 研修受講前及び研修受講後の質問紙調査の結果

研究受講前の質問紙調査は30名の回答を得たが、分析可能な者は29名であった。一方、

研修受講後の質問紙調査は27名の回答を得た。結果として、研修受講前後で分析可能な回答を得た26名を分析対象とした。

#### ① 実施した実地教育の内容

2021年4月～7月までの従事した実地教育の内容と2021年9月～2022年2月までに実施した実地教育について表2-7に示した。

両時期とも、地域の相談員への電話やメール等での相談への対応や会議等への同行が多い傾向にあった。

一方、研修前後での変化では「スーパービジョンの実施」について、フィッシャーの検定を行ったところ、有意差 ( $p>.05$ ) が認められた。研修後にスーパービジョンを実施した者が増えたことは大きな変化と言えよう。

#### ② 実地教育従事者のコンピテンシーへの評価

令和2年度研究で開発した実地教育従事者のコンピテンシーの回答を得た(1. 全くできない、2. あまりできない、3. どちらでもない、4. ややできる、5. とてもできる)。

この回答内容について、研修受講前後の変化を把握するためt検定を行った(表2-8)。結果として、「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」「地域の相談員が困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる」「地域の相談員が今、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」「相談支援事業におけるリスクマネジメントについて説明できる」「コンサルテーションを行うことができる」「スーパービジョンを説明できる」「スーパーバイザーを行うことができる」について優位な差が認められ、研修後の方が高い数値が示された。

#### ③ 謙虚なリーダーシップ尺度

謙虚なリーダーシップ尺度(熊谷2020)を

活用して、受講者自身の評価についての回答を得た(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)。

謙虚なリーダーシップ尺度についても研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-9)。その結果、「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」の2つの項目について優位な差が認められ、研修受講後の方が高い傾向にあった。

#### ④ 心理的安全性に関する尺度

心理的安全性に関する尺度(熊谷2020)を活用して、行政機関や他の相談支援事業所も含めた地域に関する評価についての回答を得た(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)。

次に、研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-10)。結果として、研修受講前後での優位な差は認められなかった。

#### ⑤ スーパービジョンスキル評価指標

最後に、スーパービジョンスキル評価指標(大谷・山口2019)を活用して、自身のスーパービジョンスキルについて、6段階で回答を得た(1. 行ったことがない、2. ほとんど行わない、3. あまり行わない、4. たまに行う、5. だいたい行う、6. いつも行う)。

研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-11)。結果として、「本事例を通してバイジーが気付くべきポイントを絞り込む」「バイジーも納得できるセッションテーマを確定し、共有する」「気付きを促すための問いを発信する」「バイジーの支援の傾向について指摘をする」「ふりかえりを促し、気付

かせるためのヒントを出す」「バイザーの気付きが不十分であれば、そのままにせずバイザーが言葉にして伝える」「バイザーの気付きの程度に合わせて、アプローチを変える」「次の機会があればバイザーが実践できるように、具体的な行動、対象を教える」「バイザーが提供可能なサポートを伝える」「バイザーの成長のため必要な今後の課題を、バイザーも納得できるように提示する」「バイザーの言語化を促し、対話を深める」「課題を保留したりあえて伝えないなど、バイザーの気づきのペースに合わせてタイミングを待つ」「バイザーの成長のために必要な課題に直面化させる」の13項目について優位な差が認められ、研修後の方が高い数値が示された。

### (3) インタビュー調査の結果

インタビュー調査は受講者の地域ごとに日程を設け、表2-1のカリキュラムの基本的構造に記載されているフォローアップを兼ね実施した(表2-12)。インタビュー調査の項目は事前に設定し、グループ形式での半構造化面接とした。質問項目は表2-13のとおりである。

#### ① 実地教育従事者養成研修後に実施した実地教育の概要

実地教育従事者養成研修後に実施した実地教育については、新型コロナウイルス感染拡大の影響から思うように実施していない受講者がいる一方、新たな取り組みとして、グループスーパービジョン(以下、GSV)を定期的に開始した受講者が見られた。この他に新たな取り組みとしては、今まではストレングスモデルに基づくGSVを中心に行っていた地域において、スーパービジョンとは何かを学習する機会を設け、実地教育従事者養成研修にて行ったGSVの実施を試みていた。

#### ② 業務実施地域の中で行う実地教育の効果

実施した実地教育の効果としては、まず地域の相談員へ助言や支援ができることがあげられた。これは、実地教育を通して、地域の相談員のアセスメントができることの効果でもあるという話があった。また、地域の相談員同士が集まることにより、横の連携の強化が図られているという話もあった。これらの結果として、地域の相談員の定着につながり、最終的には地域の総合的な支援力の向上になっていると話があった。この他の視点としては、実地教育従事者の支援の振り返りといった実地教育従事者自身への効果があげられた。

#### ③ 業務実施地域の中で行う実地教育の課題

実地教育を行う上での課題としては、実地教育従事者自身の知識や技術、経験、言語力といったことがまずあげられた。この他の視点として、地域で実施する上での課題について、話があった。具体的には、地域への浸透、実地教育従事者の継続性、実地教育従事者が所属する組織の理解等があげられた。

#### ④ 実地教育を行う上での悩みや聞きたいこと

実地教育従事者としての悩みや他の受講者へ聞きたいことについては、自身の視点の広げ方、自身への評価の把握といった自身のことについてと、他の実地教育従事者の不在、地域の福祉人材の不足といった地域のことについて指摘があった。

#### ⑤ 実地教育従事者養成研修の効果的なプログラム

実施した実地教育従事者養成研修の効果的であったプログラムについては、スーパービジョンを実際に実施するだけでなく、準備と振り返りに分けて演習を行った2日目について評価するコメントが多かった。具体的には、準備期、実施期、振り返り期と分けて整理し

た構造についてとグループスーパービジョンのデモンストレーションについて評価する者が複数いた。この他に、実地での研修、フォローアップについての評価もあった。

#### ⑥ 実地教育従事者養成研修の改善点

一方、改善点については、主任相談支援専門員養成研修の講義や演習内容と一部類似している点もあったため、その連動性についての意見があった。重複する点と相違点する点を明確にすることで、より良いカリキュラムになるのではないかといった意見であった。この内容と類似するものとして、主任相談支援専門員養成研修では、グループスーパービジョンを中心に扱うため、他のスーパービジョンの方法についても理解を促す必要性について指摘があった。また様式への変更点等についても発言があった。

#### ⑦ 実地教育従事者のコンピテンシー

実地教育従事者のコンピテンシー（表2-18）については、実地教育を実施する中で活用したという話が複数あった。特に、態度・価値観に関しては具体的な記載から、注意を払って、実地教育に当たったという話があった。

### 2. 実地教育従事者養成研修の受講者による実地教育を受ける相談支援専門員への研究

#### (1) 研修受講前及び研修受講後の質問紙調査の結果

次に、受講者による実地教育を受ける相談支援専門員（以下、地域の相談員）への研究結果を述べる。地域の相談員への質問紙調査も受講者と同様に、研究前と研修後の2回実施し、その変化を把握する研究デザインで実施した。その結果、研修実施前は107名の回答を得たが、分析可能な者は102名であった。一方、研修実施後の質問紙調査は102名中66

名の回答を得た。結果として、研修受講前後の分析可能な66名を分析対象とした。

#### ① 実施された実地教育の内容

2021年4月～7月までに受けた実地教育の内容と2021年9月～2022年2月までに受けた実地教育について表2-14に示した。

最も多かったのが、事例検討会の参加であり、次いでスーパービジョンであった。この点は受講者の相違がうかがえた。

また、研修実施前と研修実施後の変化を把握したが、大きな変化は確認できなかった。

#### ② 相談支援専門員へのコンピテンシーへの評価

次に、相談支援専門員へのコンピテンシーへの評価を確認した。この項目については、実地教育従事者のコンピテンシーの内、実地教育従事者養成研修にて伝達しない項目を設定した。実地教育従事者の養成研修にて伝達しないと判断した理由としては、相談支援専門員の実践知として考えられ、様々な実践や研修の場で学ぶことができると判断されたためとされている(2020年度研究)。そのため、地域の相談員と実地教育従事者双方にとって共通のコンピテンシーと考えられたため、5段階で把握した(1. 全くできない、2. あまりできない、3. どちらでもない、4. ややできる、5. とてもできる)。

研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-15)。結果として、研修受講前後での優位な差は認められなかった。

#### ③ 謙虚なリーダーシップ尺度

謙虚なリーダーシップ尺度(熊谷2020)を活用して、実地教育従事者である受講者に対する評価についての回答を得た(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)。受講者と相違する点は、受講者は自分自身についての回答を求めたが、地域の相談員は自分自身ではなく、実地教育従事者である受講者への評価を求めた。そのため、地域によって該当する人物が異なることになった。

謙虚なリーダーシップ尺度についても研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-16)。その結果、研修受講前後での優位な差は認められなかった。

#### ④ 心理的安全性に関する尺度

受講者と同様に、心理的安全性に関する尺度(熊谷 2020)を活用して、行政機関や他の相談支援事業所も含めた地域に関する評価についての回答を得た(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)。

研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-17)。結果として、研修受講前後での優位な差は認められなかった。

### (2) インタビュー調査の結果

#### ① インタビュー調査の概要

実地教育従事者養成研修の受講者の業務実施地域の相談員を対象にしたインタビュー調査を実施した。対象者は各受講者から紹介をしてもらい、10人に対して2022年3月に実施した。対象者10人の概要を表2-19に示す。インタビュー調査の項目は事前に設定し(表2-20)、全員インターネットの会議システムを活用して実施した。

#### ② 地域で受けている実地教育の内容

実地教育の内容としては、実地教育従事者と地域の相談員との関係性において、若干異なる内容がみられた。まず、実地教育を受ける地域の相談員と別組織・法人に所属する実

地教育従事者による実地教育の内容としては、電話やメール等での相談、会議や面談等の同行、事業所巡回時での相談、スーパービジョン(グループスーパービジョン含む)、事例検討会、研修会等への参加があげられた。

一方、地域の相談員と同じ組織・法人に所属する実地教育従事者から受けている実地教育の内容としては、上記に加えて、職場内の定期的なミーティング等での相談があげられた。一方、事業所巡回時での相談は行われていなかった。

#### ③ 実地教育の効果

地域の相談員は、受けている実地教育ごとに効果を感じていた。そこで、実地教育ごとに以下に詳細を述べる。

まず、電話やメール等での相談については、対応に苦慮するケースについて、今、相談できることに効果を感じているという話があった。一方、電話は相手の都合もあること、それほど緊急なケースではないことによって、電話やメール等で相談していないと話す相談員も確認された。また、地域課題と感じたものを共有するため、地域の他機関と協働するために電話やメール等で相談するといった話もあった。

会議や面談等の同行については、どのように会議や面談等で対応すればよいか分からない初任者に対して行われている場合と自身と別の視点を得ることや整理のために多問題ケースにおいて意図的に同行してもらっている場合があり、それぞれで異なる効果についての話があった。

事業所巡回時での相談については、主に地域の相談員と実地教育従事者が別法人に所属している場合に行われていた。相談内容としては、個別ケースの相談の場合もあるが、事業所運営や日頃の愚痴を話すこともあるということであった。個別ケースの相談については、他の相談員がいる場合には遠慮してもし

まうような質問等もできるという点が効果として語られた。また、事業所運営については、事業所毎に異なるため、加算の取り方や人員配置、人材確保、母体法人との関係等について相談できることについて効果を感じているということであった。

スーパービジョンについては、多くの相談員がグループスーパービジョン（以下、GSV）を受けていた。GSVの場合は事例提供する場合と事例提供しない場合で効果が異なる話を聞くことができた。まず、事例提供者の場合では、自身の思いつかないようなアイデアが出ることで、自身やケースの振り返りの機会になること、視点が広がること等があげられた。事例提供しない場合は、自身にない専門性に気付き、学べること等があげられた。また、事例提供者としては自身の悩んでいる点について多数のアイデアが出てきて嬉しいといった発言や事例提供しない参加であっても、ワクワクする、楽しいといった発言があった。これらの結果として、相談員の離職への対応策としての効果を話す人もいた。

事例検討会については、GSVと比較しての語りが多かった。人数として、GSVよりも多くの相談員が参加することにより、横のつながりが形成できること、相談支援のプロセスや地域の資源が確認できることがあげられた。このような事例検討会は地域の協議会の相談支援事業所連絡会等で開催している地域が多かった。事業所連絡会では事例検討会の他に加算等の研修会や勉強会等が行われていた。

このほかに、定期的なミーティングについては、電話やメール等での相談と同様に、タイムリーな相談ができる点を効果としてあげている人が確認された。

#### ④ 実地教育の課題

実地教育の課題についても実地教育ごとにまとめた。

電話やメール等での相談については、どこ

まで情報提供すればよいか悩む、相談相手への遠慮等があげられた。

会議や面談等の同行については、特に初任者を対象にした取り組みについての課題について聞くことができた。実施方法によって異なる内容ではあったが、1ケースで同行等が終わることへの不安感や同行する相談員が変わることで相談しづらさを感じたという話があった。

事業所巡回時での相談については、実施する実地教育従事者への配慮として、同じような相談が複数ある場合は、集合形式にするといった方法も活用して、負担を軽減してほしいといった話があった。一方、上記の話をした相談員も含め、多くの相談員は課題がないと話した。

スーパービジョン、特にGSVにおいてはファシリテーターと意思疎通ができておらず、自身の悩んでいる内容とは異なる内容で検討が行われたことがあげられた。またGSVを定期的に実施できていない地域においては、その場だけで終わってしまい、実践に活かしていないという話があった。この他には業務が増えると定期的な参加が困難になるという話やスケジュール調整が困難という話があった。この他に個人情報についての配慮等の指摘もあった。

事例検討会については、GSVと比較して長時間になりやすい、多くの人を集めて実施するためコロナ禍では参加も難しいという意見があった。

定期的なミーティングについては、気軽に聞ける雰囲気ではないといった話もあり、相談できる機会をうかがっているという話があった。

#### ⑤ 自身の実践への影響

多くの地域の相談員が実地教育を受け、自身の実践に影響を受けていると語っていた。

電話やメール等での相談では、自身の見え

ていない視点への気づきを得られる点があげられていた。

会議や面談等の同行では、個別の相談技法について参考になっている点や自身の苦手なことを認識することに役立ったという話があった。

事業所巡回時の相談では、年間計画作成等の方法を伝授され、実践に余裕が生まれ、ケースを断ることがなくなったこと、分からないことを連絡していいという体制づくり、実地教育従事者が母体法人に訪れることで、母体法人への理解の促進等があげられた。

スーパービジョン、特に GSV では、他のケースについても相談しやすくなったこと、アセスメントや事前情報等が不足していることや自身の傾向に関する気づきを得て、他のケースの対応に当たっていること等があげられた。

事例検討会についても GSV と同様に、その場での気づきを実践に活かしているという話があった。

#### ⑥ 実地教育従事者に必要な力量

実地教育従事者に必要な力量について、表 2-18 を提示して、重要だと思う点、追加した方がよい項目等について確認した。

まず、重要だと思う点については全てと回答する者が多い傾向にあったが、なかでも、態度・価値観を指摘する者が多い傾向にあった。理由としては、まず共感する姿勢や相談員を理解する姿勢がないと、いくら伝達できる知識や技術があったとしても、うまく伝達できないのではないかといった発言があった。

一方、追加した方がよい項目については地域の中で人材育成の仕組みを構築していくことがあげられた。

多くの地域の相談員は実地教育従事者をモデル、目標と表現していた。このような実地教育従事者を養成していくことは相談員への支援、強いては障害当事者及びその家族への

支援につながると考えられる。

### 3. 実地教育従事者養成研修を実施した地域の協力者への研究

実地教育従事者養成研修を実施した地域の協力者に対して、2021 年 12 月 24 日にグループ形式のインタビュー調査を実施した。埼玉県、長野県、福井県の 3 名の協力者と分担研究者が参加し、2 時間のインタビュー調査であった。インタビュー調査においては、項目をあらかじめ 3 名の協力者に送付して実施した（表 2-21）。

#### (1) 研修プログラムの評価

##### ① 効果的なプログラム

研修プログラムの中で効果的だと考えたものとしては、準備期、実施期、振り返り期の構造、実地での研修、フォローアップがあげられた。

##### ② 改善が必要なプログラム

一方、改善の必要なプログラムとしては、主任相談支援専門員養成研修との連動について話があった。重複するプログラムもある中で、メリハリが必要であるという意見であった。また、個別スーパービジョンの要素を学ぶ機会、実地教育従事者と支援者との関係性の構築を学ぶ機会の必要性も指摘された。これは、主任相談支援専門員養成研修が GSV に重点が置かれているため、個別スーパービジョンや支援者との関係性構築についての学びの機会を提供する必要があるということであった。最後に、地域の実地教育として、スーパービジョンを実施していない受講生は GSV 等の見学等の機会があると良いという意見があった。

#### (2) 研修の効果

実地教育従事者養成研修の効果として、受講者自身と地域の 2 つに分類された。まず、

受講者自身の効果としては、支援者支援の姿勢の変化や画一的な実地教育からの変化、実地教育の目的の理解と共有化があげられた。次に、地域の変化としては、実地教育の体制づくりのきっかけとして有効であったという指摘があった。

### (3) コンピテンシーの改善点

実地教育従事者のコンピテンシーについては、いくつか追加する点が指摘された。まず、障害福祉計画との連動によって、地域の実地教育の体制を整備していくことがあげられる。また、弱みを見せられること、困った経験、苦労した経験があること、学び合う姿勢を持つこと等があげられた。

## D. 考察

### 1. 実地教育従事者養成研修の効果

実地教育従事者養成研修の効果として、受講者への質問紙調査及びインタビュー調査、地域の相談員への質問紙調査及びインタビュー調査、地域の協力者へのインタビュー調査を実施した。その結果、受講者への質問紙調査では実施した実地教育の内容、実地教育従事者のコンピテンシーの評価、謙虚なリーダーシップ尺度、スーパービジョンスキル評価指標の複数の項目において、研修受講前と比較して研修受講後の方が高い平均値であることが確認された。

一方、実地教育を受ける立場の地域の相談員への質問紙調査では研修受講前と研修受講後で優位な差は認められなかった。しかし、インタビュー調査において、受講者である実地教育従事者について、ある相談員は研修受講後の変化を「共感が増している」「意見を興味深く聞いてくれている」と話していた。

また、地域の協力者は実地教育従事者養成研修の効果として、受講者自身と地域の効果を指摘した。

このように8月に実施した研修ではあった

が、複数の調査において、効果を確認することができた。

### 2. 研修効果の視点

研修効果を考える際、研修転移研究の指摘が参考になると考える。研修転移とは、「研修の現場で学んだことが、仕事の現場で一般化され役立てられ、かつその効果が持続されること」と定義されている(中原 2014)。研修転移兼研究ではカークパトリックの「4レベル評価モデル」が有名である(関根・齊藤 2017)。レベル1は「反応」であり、受講者自身が感じたことを問うものと言える。レベル2は「学習」であり、研修後に受講者自身がどの程度知識が増え、技術が向上したかを測るものである。レベル3は「行動」であり、研修後に受講者自身の行動が以下に変化したのかを測るものである。レベル4は「成果」であり、離職率の低減、生産性の向上、品質の向上、無駄の削減、効率化、売上増加、費用削減、利益増加等があげられる。「4レベル評価モデル」に関する研究では、レベル1、2の学習は「Effective training (効果的な研修)」であるかを評価するものであり、レベル3、4こそが「Training effectiveness (研修の効果)」として評価されるべきものであるといった指摘が存在している(関根・齊藤 2017)。また、転移にあたってはレベル3の「行動」こそが重要であるという指摘も存在する(関根・齊藤 2017))。

これらの指摘を参考に本研究の結果を考察したい。受講者を対象にした研究では①振り返りシートの分析を行った。これは受講前と後での知識等の変化を把握するものであり、レベル2「学習」に位置づき、効果的な研修であったかを評価するものと言える。次に②質問紙調査の分析では、実施した実地教育の内容、実地教育従事者のコンピテンシーの評価、謙虚なリーダーシップ尺度、スーパービジョンスキル評価指標にて、複数の項目で研

修前後で優位な差が認められた。これらはレベル3「行動」における変化と言え、受講者自身の行動に何らかの変化が見られたと言える。特に研修後に新たな実地教育に取り組んだ者が複数いることから、本研修の効果として、行動変容が起きていると言うことができよう。一方、レベル4「成果」については、④インタビュー調査において、いくつかの視点が示唆された。具体的には、地域の相談員の支援の質の向上、地域の相談員の離職率の低減、チームアプローチの活性化、地域の支援力の向上があげられる。これらの地域は最終的に、支援対象となる障害当事者の生活の質の向上につながるとも言えるが、これらのレベル4「成果」については探索的に把握するにとどまった。本研究で検証することはできておらず、本研究の限界と言える。

#### E. 結論

実地教育従事者養成研修を実施し、研修前後の受講者、地域の相談員の変化を質問紙調査とインタビュー調査から把握した。結果として、受講者は実施する実地教育の内容等に変化が見られ、効果的な研修であったことがうかがえた。また研修効果の視点として、研修成果の具体的な項目は地域の相談員の支援の質の向上や離職率の低減といったことが考えられた。

#### F. 研究発表

相馬大・鈴木敏彦「相談支援専門員に対する実地教育従事者のコンピテンシーに関する研究」第56回日本発達障害学会研究大会。

#### G. 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](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（WG2）中間報告会資料  
中原淳（2014）『研修開発入門』ダイヤモンド社。  
大谷京子・山口みほ（2019）『スーパービジョンのはじめ方』ミネルヴァ書房  
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。  
関根雅泰・齊藤光弘（2017）「第13章 研修転移」中原淳編『人材開発研究大全』東京大学出版社。

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

表2-2 実地教育従事者養成研修の日程

	日程		時間（目安）	方法
第1回	8月8日(日) 終日	全地域	6時間30分	講義、演習
第2回	8月17日(火)午後	埼玉	4時間30分	講義、演習
	8月29日(日)午後	長野、福井		
第2回と第3回の間の期間 実地での研修				実習
第3回	9月24日(金)午後	全地域	4時間30分	講義、演習
第3回終了後 フォローアップ		地域毎に実施	1時間程度	演習

表2-3 振り返りシート第1回午前

	獲得目標	受講前	受講後	上昇率
①	実地教育従事者養成研修の目的及び構造について説明できる。	3.43	6.57	191%
②	実地教育従事者養成研修を受講する目標を設定できる。	3.63	6.73	185%
③	障害者相談支援事業における主任相談支援専門員創設の経緯を説明できる。	3.87	6.87	178%
④	基幹相談支援センターと主任相談支援専門員の役割と責務について説明できる。	4.57	7.00	153%
⑤	主任相談支援専門員に求められている地域づくりについて説明できる。	4.57	6.90	151%
⑥	相談支援専門員の人材育成の意義、必要性及びその実施体系のあり方について理解する。	4.47	6.53	146%

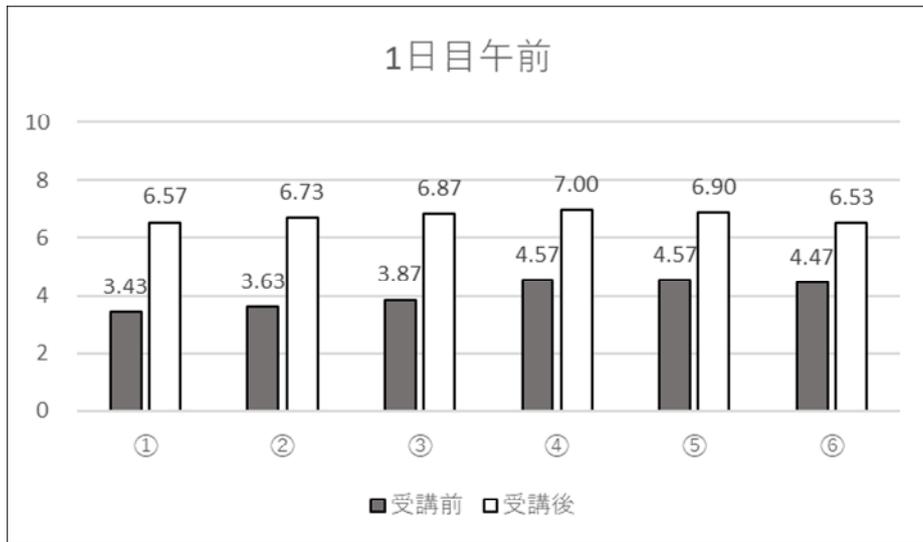


図2-1 振り返りシート第1回午前

表2-4 振り返りシート第1回午後

	獲得目標	受講前	受講後	上昇率
①	主任相談支援専門員による地域での人材育成の技術と実践方法について理解する。	4.13	6.73	163%
②	サービス等利用計画の評価に関する方法について理解する。	4.63	7.17	155%
③	スーパービジョンの基本的な考え方について説明できる。	4.60	6.50	141%
④	スーパービジョンの種類とその特徴について説明できる。	4.30	6.40	149%
⑤	スーパービジョンの種類による展開の特徴が説明できる。	3.97	6.03	152%
⑥	グループスーパービジョンの特徴について説明できる。	4.77	6.63	139%
⑦	グループスーパービジョンの展開について説明できる。	4.73	6.27	132%
⑧	実地教育における態度・価値について説明できる。	3.73	6.70	180%

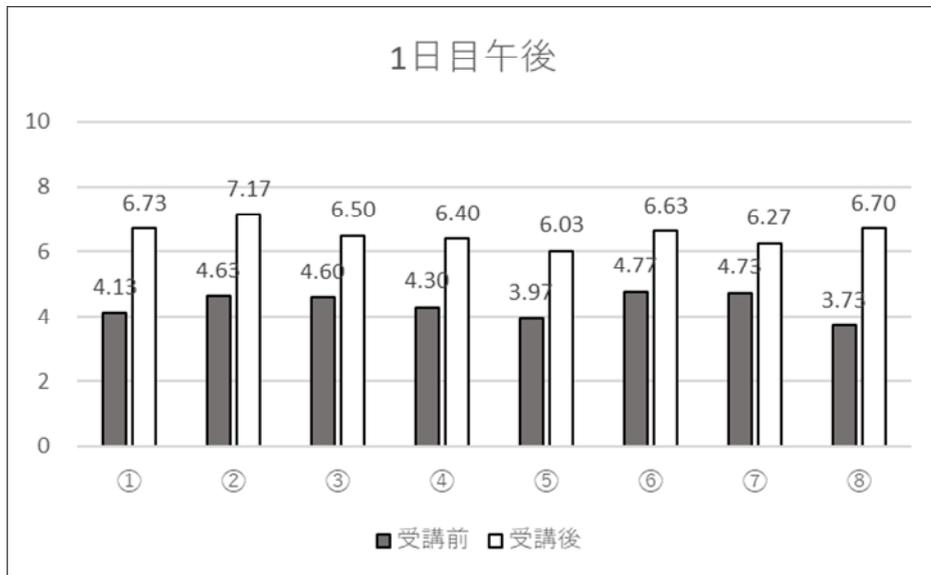


図2-2 振り返りシート第1回午後

表2-5 振り返りシート第2回

	獲得目標	受講前	受講後	上昇率
①	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におけるスーパーバイザーに必要な知識と技術を説明できる。	3.86	6.62	171%
②	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。	4.00	6.52	163%
③	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。	3.59	6.17	172%
④	実地での研修について、自身の目標について、説明できる。	3.59	6.86	191%

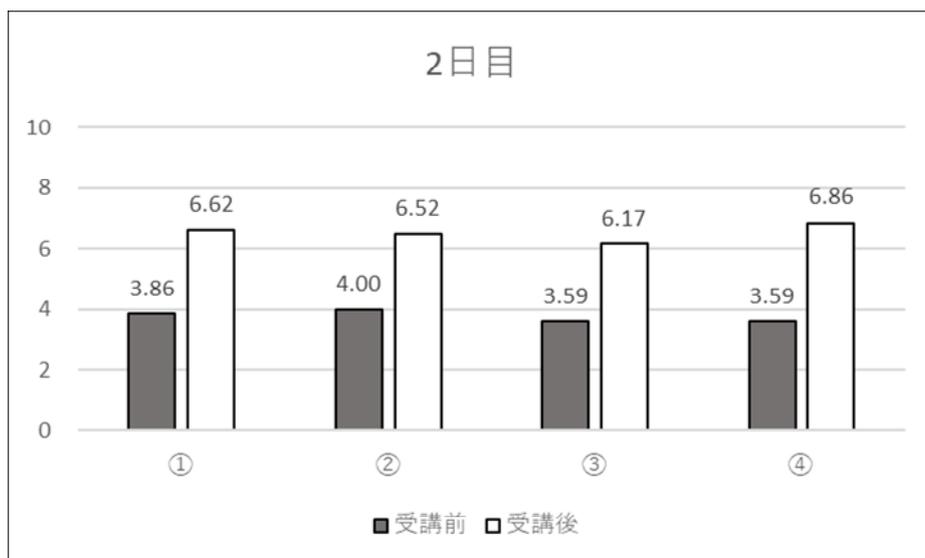


図2-3 振り返りシート第2回

表2-6 振り返りシート第3回

	獲得目標	受講前	受講後	上昇率
①	スーパービジョンの準備を行った経験を省察し、気づきを言語化できる。	4.97	7.31	147%
②	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。	5.03	7.21	143%
③	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。	4.34	6.69	154%
④	今後の自身の目標を設定することができる。	4.79	6.86	143%

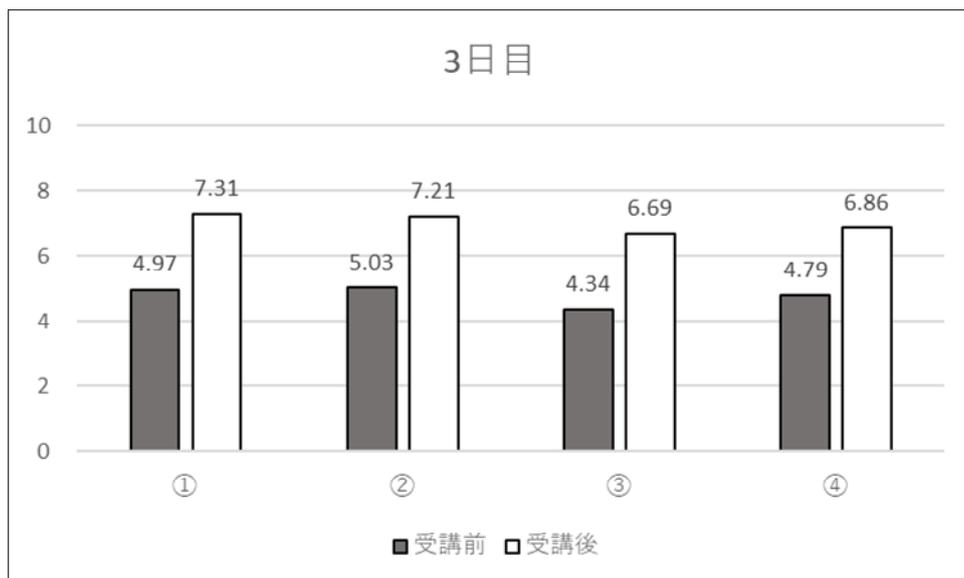


図2-4 振り返りシート第3回

表2-7 受講前後の現地教育の実施内容（受講者）

	受講前 (2021年4月～7月)		受講後 (2021年9月～2022年2月)	
	回答者数	%	回答者数	%
電話やメール等の相談への対応	20	76.9	21	80.8
会議や面談等への同行	19	73.1	20	76.9
事業所へ訪問しての相談	13	50.0	15	57.7
スーパービジョンの実施*	17	65.4	25	96.2
事例検討会の開催	10	38.5	11	42.3
研修会の開催	12	46.2	15	57.7
その他	2	7.7	6	23.1

\*p&lt;.05

表2-8 現地教育従事者のコンピテンシーの評価の研修受講前後の比較（受講者）

	受講前		受講後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
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	4.24	0.597	4.40	0.500	-1.281
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	4.34	0.485	4.46	0.508	-1.000
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	4.07	0.796	4.42	0.577	-2.560*
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	3.76	0.815	3.96	0.720	-1.000
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	3.73	0.919	4.00	0.565	-1.494
地域の相談員が困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる	3.80	0.849	4.23	0.587	-2.101*
地域の相談員が今、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	3.88	0.951	4.38	0.571	-2.236*
意思決定支援を実践できる	3.46	0.859	3.92	0.560	-3.333**
フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる	3.42	0.757	3.61	0.697	-1.154
協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる	2.84	0.880	3.00	0.938	-1.280
地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる	3.44	0.820	3.60	0.645	-1.072
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	4.11	0.711	4.30	0.549	-1.309
地域の人口や資源数等を把握している	3.73	0.919	3.84	0.880	-.721
相談支援事業に関する人事管理、経営管理について説明できる	2.76	1.142	2.92	1.163	-.891
相談支援事業におけるリスクマネジメントについて説明できる	2.91	1.017	3.50	0.978	-2.807*
コンサルテーションを行うことができる	2.66	1.167	3.12	1.153	-3.114**
スーパービジョンを説明できる	3.42	0.856	3.92	0.560	-3.348**
スーパーバイザーを行うことができる	3.00	1.019	3.53	0.859	-3.384**
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	3.12	0.781	3.48	0.822	-1.809
地域の相談員の相談内容について、進捗の確認ができる	2.96	0.978	3.40	1.000	-1.901
地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる	3.16	0.898	3.52	0.714	-1.984
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	3.04	1.206	3.20	1.080	-.641
ファシリテーションを行うことができる	3.53	1.103	3.84	0.924	-1.873
人材育成に関する研修等の企画ができる	3.32	1.107	3.60	1.040	-1.769

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01

表2-9 謙虚なリーダーシップ尺度の研修受講前後の比較 (受講者)

	受講前		受講後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
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	4.79	1.020	4.91	0.829	-.617
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	5.76	1.031	5.84	0.731	-.386
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	6.07	0.976	6.38	0.897	-1.443
この人物は、他人の長所に注意が向く	5.53	1.066	5.84	0.731	-1.617
この人物は、他人の長所を認める	5.76	0.862	5.96	0.720	-1.224
この人物は、他人の特異な貢献に対して感謝を示す	5.88	0.816	6.11	0.816	-1.364
この人物は、他人から意欲的に学ぼうとする	5.73	0.827	5.92	0.844	-1.044
この人物は、他人のアイデアに耳を傾ける	5.88	0.711	6.26	0.724	-3.077**
この人物は、他人の助言に耳を傾ける	5.76	0.815	6.19	0.693	-2.518*

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$ 

表2-10 心理的安全性の研修受講前後の比較 (受講者)

	受講前		受講後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
このチームミスをする時、しばしば白い目で見られる。	2.00	1.179	2.00	1.215	.000
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。	5.12	1.092	5.20	1.322	-.319
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。	2.40	1.322	2.40	1.384	.000
このチームでは、リスクを取っても安全だ。	4.54	1.020	4.62	1.013	-.440
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。	2.28	1.242	2.12	1.394	.517
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。	6.56	0.650	6.40	1.119	.641
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。	5.28	1.100	5.68	0.988	-1.789

表2-11 スーパービジョンスキル評価指標の受講前後の比較（受講者）

	受講前		受講後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
バイジールの提出した事例の内容とバイジールの支援の中身を把握する	5.31	0.646	5.50	0.597	-1.073
バイジールのソーシャルワーカーとしての能力をアセスメントする	4.72	1.074	4.88	1.022	-.589
本事例を通してバイジールが気付くべきポイントを絞り込む	4.45	1.276	4.95	1.050	-2.517*
バイジールも納得できるセッションテーマを確定し、共有する	3.92	1.455	4.84	1.167	-2.564*
結果にかかわらず、バイジールのがんばりを肯定的に評価する	5.18	0.732	5.54	0.670	-1.789
バイジールのできていることを言語化し承認する	5.09	0.700	5.38	0.497	-1.549
気付きを促すための問いを発信する	4.18	1.180	4.86	0.888	-3.215**
バイジールの支援の傾向について指摘をする	2.94	1.311	3.57	1.261	-2.272*
ふりかえりを促し、気付かせるためのヒントを出す	3.40	1.429	4.35	1.039	-3.442**
バイジールの気付きが不十分であれば、そのままにせずバイザーが言葉にして伝える	3.55	1.468	4.45	0.944	-3.943**
バイジールの気付きの程度に合わせて、アプローチを変える	3.55	1.431	4.50	1.000	-3.866**
バイジールが実践できていないソーシャルワーカーの役割を教える	3.36	1.422	3.73	1.240	-1.933
次の機会があればバイジールが実践できるように、具体的な行動、対象を教える	3.66	1.328	4.38	1.036	-3.424**
次の実践に今回のセッションの成果を活かせるようカブける	4.00	1.077	3.90	1.518	-.677
バイザーが提供可能なサポートを伝える	3.90	1.518	4.75	0.966	-2.429*
バイジールの成長のため必要な今後の課題を、バイジールも納得できるように提示する	3.44	1.423	4.05	1.258	-2.829*
バイジールがセッションテーマについてどの程度理解できたか把握する	3.84	1.974	4.42	1.169	-1.769
セッションの終結に向けて、「今回のポイント」、「今後何をすべきか」、「バイジールが成長するための課題」をまとめる	3.27	1.406	3.55	1.789	-.736
バイジールの言語化を促し、対話を深める	3.84	1.500	4.63	1.065	-3.336**
課題を保留したりあえて伝えないなど、バイジールの気づきのペースに合わせてタイミングを待つ	3.11	1.367	4.27	1.601	-5.024**
バイジールの成長のために必要な課題に直면化させる	2.60	1.313	3.20	1.399	-2.565*

表2-12 インタビュー調査の概要（受講者）

	埼玉会場	長野会場	福井会場
日程	12月8日	1月21日	11月26日
方法	遠隔	遠隔	対面
1つのグループの人数	8人	10人	6人

表2-13 受講者へのインタビュー調査の項目

研修後、行った業務実施地域での実地教育について教えてください。	
<input type="checkbox"/>	地域の相談員による電話やメール等の相談への対応
<input type="checkbox"/>	地域の相談員が行う会議や面談等への同行
<input type="checkbox"/>	委託・特定相談支援事業所に訪問して相談を受ける
<input type="checkbox"/>	スーパービジョン（グループスーパービジョン含む）の実施
<input type="checkbox"/>	事例検討会の開催
<input type="checkbox"/>	研修会の開催
<input type="checkbox"/>	法定研修（初任、現任）の実地教育の実施
<input type="checkbox"/>	その他（ <span style="float: right;">）</span>
1. 上記にチェックの入った実地教育について、概要を教えてください。	
2. 業務実施地域の中で行う実地教育の効果について、教えてください。	
3. 業務実施地域の中で行う実地教育の課題について、教えてください。	
4. 実地教育を行う上での悩みや他の方に聞きたいことがあったら、教えてください。	
5. 8月～9月に行った研修で効果的なプログラム、効果的でなかったプログラムについて、教えてください。	
6. 実地教育従事者のコンピテンシーの過不足について、教えてください。	

表2-14 受講前後の受け実地教育の内容（地域の相談員）

	研修前 (2021年4月～7月)		研修後 (2021年9月～2022年2月)	
	回答者数	%	回答者数	%
電話やメール等の相談への対応	30	45.5	28	42.4
会議や面談等への同行	24	36.4	23	34.8
事業所へ訪問しての相談	17	25.8	18	27.3
スーパービジョンの実施	37	56.1	39	59.1
事例検討会の開催	47	71.2	40	60.6
研修会の開催	31	47.0	31	47.0
その他	5	7.6	6	9.1

表2-15 相談支援専門員のコンピテンシーへの評価の受講前後の比較（地域の相談員）

	研修前		研修後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
意思決定支援を実践できる	3.43	0.706	3.49	0.812	-.664
フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる	3.36	0.870	3.42	0.785	-.574
協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる	2.48	1.112	2.55	1.185	-.541
地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる	3.44	0.798	3.38	0.831	.753
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	3.93	0.609	3.86	0.768	.897
地域の人口や資源数等を把握している	3.07	1.012	3.28	0.983	-1.894
相談支援事業に関する人事管理、経営管理について説明できる	2.61	1.127	2.66	1.092	-.574
相談支援事業におけるリスクマネジメントについて説明できる	2.76	0.855	2.90	0.945	-1.638
コンサルテーションを行うことができる	2.42	1.148	2.50	1.150	-.778

表2-16 謙虚なリーダーシップ尺度の受講前後の比較（地域の相談員）

	研修前		研修後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
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	4.98	1.074	4.84	1.374	.790
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	5.50	0.977	5.60	1.058	-.830
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	5.66	1.076	5.69	1.021	-.244
この人物は、他人の長所に注意が向く	5.57	1.024	5.78	1.034	-1.690
この人物は、他人の長所を認める	5.76	0.889	5.81	0.982	-.375
この人物は、他人の特異な貢献に対して感謝を示す	5.68	0.947	5.82	0.888	-1.134
この人物は、他人から意欲的に学ぼうとする	5.80	1.051	5.76	1.008	.265
この人物は、他人のアイデアに耳を傾ける	5.86	0.963	5.81	1.016	.369
この人物は、他人の助言に耳を傾ける	5.84	0.987	5.77	1.140	.475

表2-17 心理的安全性に関する尺度の受講前後の比較（地域の相談員）

	研修前		研修後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
このチームミスをする時、しばしば白い目で見られる。	2.10	1.040	2.17	1.162	-.541
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。	5.17	0.984	5.21	0.983	-.349
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。	2.37	1.327	2.26	1.250	.775
このチームでは、リスクを取っても安全だ。	4.42	0.855	4.25	1.092	.897
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。	2.20	1.157	2.39	1.398	-1.217
このチームでは、私の努力をわざわざ無駄にしようと振り舞うメンバーはいない。	5.60	1.641	5.53	1.711	.273
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。	4.80	0.970	4.78	1.121	.113

表2—18 実地教育従事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
	メンターとしての役割を意識する	・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
		・困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる
知識・技術	マイクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	・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
	スーパービジョンの知識と技術	・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がある
	個別での対応の知識と技術	・スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
		・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
集団での対応の知識と技術	・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	
	・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	
人材育成の研修の企画	・ファンリテーションを行うことができる	
	・人材育成に関する研修等の企画ができる	

表2—19 インタビュー調査の対象者（地域の相談員）

ID	福祉職 従事年数	相談支援 従事年数	社会福祉・介護 福祉の大学等で の教育の有無	上司、同僚 の人数	受講者との関係
2-A	10	4	あり	1	他法人の事業所
2-B	7	1		複数	同一法人の事業所
2-C	10	2		0	他法人の事業所
2-D	12	4	あり	1	同一法人の事業所
2-E	15	15		1	他法人の事業所
2-F	10	1	あり	7	同一法人の事業所
2-G	4	1		1	他法人の事業所
2-H	19	6	あり	1	他法人の事業所
2-I	12	4	あり	2	同一法人の事業所
2-J	20	8		1	他法人の事業所

表2—20 インタビュー調査の項目（地域の相談員）

1. 地域でどのような実地教育を受けているか、お教え下さい。
  2. 実地教育を受ける中で、効果を感じる場面がありましたら、お教え下さい。
  3. 実地教育を受ける上で課題と感じていることをお教え下さい。
  4. 実地教育を受けた後、相談支援の実践の中で変わったこと、変えようと思ったことがありましたら、教えてください。
  5. 実地教育に従事する相談支援専門員にはどのような力が必要だと思いますか。
- ⇒ 添付の実地教育従事者のコンピテンシーも参考にしてください。

表2—21 インタビュー調査の項目（研修協力者）

1. 実地教育従事者養成研修の必要な準備についての気づきを教えてください。
2. 実地教育従事者養成研修のプログラムの変更点についての気づきを教えてください。
3. 実地教育従事者養成研修を行った中での地域の変化について、お教えください。
4. 今後、地域で実地教育従事者養成研修を行っていく上でその他必要な改善点についてお教え下さい。

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	人材育成の意義と必要性	小澤 温	障害者相談支援従事者研修テキスト 主 任研修編	日本相談支援専門員	東京	2022年	92-104
小澤 温	相談支援専門員に対する現場教育の方法と展開	小澤 温	障害者相談支援従事者研修テキスト 主 任研修編	日本相談支援専門員協会	東京	2022年	131-148

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	支援からエンパワメントへの転換を考える	発達障害研究	43巻1号	1-4	2021年
小澤温, 菊本圭一, 角田純一郎, 藤川雄一	相談支援の地域における人材育成の取り組みを考えるー相談支援専門員研修の新たなねらいと展望ー	発達障害研究	43巻1号	68-71	2021年

令和4年5月23日

(国)

厚生労働大臣  
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 筑波大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 永田 恭介

次の職員の令和3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 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 障害分野の研修及び実地教育(OJT)の効果の検証及び効果的な実地のための要因解明のための研究(21GC1006)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 人間系 教授  
(氏名・フリガナ) 小澤 温 (オザワ アツシ)

## 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)
人を対象とする生命科学・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"/>	筑波大学	<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"/>
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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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 福井県立大学

所属研究機関長 職 名 理事長

氏 名 窪田 裕行

次の職員の令和3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 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 障害分野の研修及び実地教育(OJT)の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究
3. 研究者名 (所属部署・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)
人を対象とする生命科学・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"/>
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"/>
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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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。

令和4年5月16日

(国)

厚生労働大臣  
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3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 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 障害分野の研修及び実地教育(OJT)の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 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)
人を対象とする生命科学・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"/>
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"/>
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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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。

令和4年5月18日

(国)

厚生労働大臣  
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 国立大学法人筑波大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 永田 恭介

次の職員の令和3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 障害者政策総合研究事業
2. 研究課題名 障害分野の研修及び実地教育(OJT)の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究
3. 研究者名 (所属部署・職名) 人間系・助教  
(氏名・フリガナ) 大村美保・オオムラミホ

#### 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)
人を対象とする生命科学・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"/>
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"/>
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」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系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。