

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4年度 総括・分担研究報告書

研究代表者 小澤 温

令和 5（2023）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）効果的な法定研修及び実地教育の実施マニュアルの作成のための基本指針とそ の考え方	
II. 分担研究報告	
相談支援従事者養成研修の研修評価法の検討	----- 22
相馬 大祐、鈴木 敏彦	
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	----- 31

## 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。2022年度の研究では、このうち、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）と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作成を行った。

実地教育の研修評価法の開発では、以下の手続きで研究を進めた。現任研修及び主任研修の受講者を対象に質問紙調査を実施した。現任研修、主任研修ともに複数の都道府県の受講者を対象にした。質問項目は2021年度に実施した項目を使用し、研修前と研修後の回答内容を比較した。また、2021年度に実施した都道府県への質問紙調査の自由記述の分析を行った。効果的な法定研修及び実地教育の実施マニュアルの作成では、研究代表者、研究分担者（3名）に加えて、福井県、長野県、埼玉県の初任者研修、現任者研修、主任研修の実地教育に関わる関係者（5名）および都道府県・市町村行政で法定研修の企画、推進に関わる行政関係者（県関係者1名、市関係者1名）により、検討委員会を組織し、そこで実地教育の実施マニュアルの内容を検討した。

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有効性を把握した。

検討委員会において、実地教育マニュアルに必要な記載事項に関して検討を行った。その結果、以下の内容に留意し作成した。実地教育マニュアルの目的は次の4点に整理できた。①初任者研修と現任研修の実習ガイドラインを円滑に遂行するため、②主任研修修了者に対して実地教育を通して、主任相談支援専門員に必要なコンピテンスを十分発揮できるため、③実地教育指導者のコンピテンスの確認とそのコンピテンスを十分発揮できるため、④実地教育指導者のコンピテンスが十分発揮できる体制・組織・環境の整備のため。本マニュアルの対象者については、第1層の対象者として、法定研修の受講者の実地教育、修了者に対するフォローアップとしての実地教育の担い手、それを支える第2層の対象者としての実地教育の場の指導・運営者、さらに第3層の対象者として人材育成の方向性や実地教育の地域基盤整備にかかわる実地教育の企画運営者の3層の構造による実地教育の重層的な実施の重要性とそれぞれの対象に応じて実地教育の内容の整理を行った。

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

## 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4（2022）年度の研究では、このうち、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作成することを目的とした。

## B. 研究方法

(1)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）では、以下の手続きで研究を進めた。

現任研修受講者を対象にした調査では2つの都道府県から協力を得て、受講前調査は65名の回答を得た。受講後の調査では25名の回答を得て、その内24名を分析対象とした。主任研修受講者を対象にした調査では2つの都道府県から協力を得て、現任研修受講者同様に受講前、受講後に調査を実施した。受講前には20名の回答を得て、受講後には10名の回答を得た。この内、10名全員を分析対象とした。あわせて、2021年度に実施した都道府県調査の自由記述の内容を分析した。

## (2)効果的な法定研修及び実地教育の実施マニュアルの作成

研究代表者、研究分担者（3名）に加えて、福井県、長野県、埼玉県の初任者研修、現任者研修、主任研修の実地教育に関わる関係者（5名）および都道府県・市町村行政で法定研修の企画、推進に関わる行政関係者（県関係者1名、市関係者1名）により、検討委員会を組織し、そこで実地教育の実施マニュアルの内容を検討した。

### （倫理面への配慮）

実地教育の研修評価法の開発に関わる調査研究は、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) 実地教育の研修評価法の検討

現任研修受講者を対象にした研究では、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。結果として、「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」「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」「同じ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」「同じ地域の相談員が今、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」について有意な差が認められ、研修後の方が高い数値が示された。この他、研修後の行動の変化の有無等を把握した。主任研修受講者を対象にした研修では、上記の実地教育従事者のコンピテンシーの他に、謙虚なリーダーシップ尺度、心理的安全性に関する尺度にて受講者の変化を把握した。実地教育従事者のコンピテンシーでは、「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」「地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる」「ファシリテーションを行うことができる」についてt検定の結果、有意な差が認められ、研修後の方が高い数値が示された。一方、その他の尺度については特に有意な差は認められなかった。また、受講後の変化について、自由記述にて把握したところ、意識面の変化に関する内容が多かった。具体的には、地域の課題や資源や地域の相談支援専門員への関わりを積極的に行っていきたいといった内容が多くを占めた。

最後に研修を実施する都道府県がどのように研修効果を把握しているのか、令和3年度に実施した都道府県への質問紙調査の自由記述の結果を分析した。結果として、研修効果の視点について、例示して欲しいといった要望が確認された。

## (2) 効果的な法定研修及び実地教育の実施マニュアルの作成

検討委員会において、実地教育マニュアルに必要な記載事項に関して検討を行った。その結果、以下の内容を記載することとした。

1) 実地教育マニュアルの目的については、主に、相談支援専門員に関わる法定研修を意識し、次の4点とした。①初任者研修と現任研修の実習ガイドラインを円滑に遂行するため、②主任研修修了者に対して実地教育を通して、主任相談支援専門員に必要なコンピテンスを十分発揮できるため、③実地教育指導者のコンピテンスの確認とそのコンピテンスを十分発揮できるため、④実地教育指導者のコンピテンスが十分発揮できる体制・組織・環境の整備のため

2) 本マニュアルの対象者については、第1層の対象者として、法定研修の受講者の実地教育、修了者に対するフォローアップとしての実地教育の担い手、それを支える第2層の対象者としての実地教育の場の指導・運営者、さらに第3層の対象者として人材育成の方向性や実地教育の地域基盤整備にかかわる実地教育の企画運営者の3層の構造による実地教育の重層的な実施を意識している。

3) 実地教育指導者に必要なコンピテンスでは、主任相談支援専門員や基幹相談支援センター、委託相談支援事業所等の職員といった実地教育の従事に期待される者は、実地教育に従事する際に身に着ける

コンピテンスに配慮して進めることに留意する必要がある。

4) 各層に対する実地教育指導の内容については、以下の内容を記載した。

【第1層：実地教育の教育指導者】・実地教育従事者のコンピテンス、各コンピテンスの概要について説明、態度・価値観の重要性、基幹相談支援センター等の機能として、実地教育従事者のコンピテンスを発揮できることの重要性。・コンピテンスを発揮（獲得）する場面：初任者研修の場面（OFF-JT後のケース提出：ケアマネジメント手法を用いた事例作成の助言指導の実施、OFF-JT（スーパービジョン）の後の再検討の場所：事例の再検討の助言指導の実施、OFF-JT後の自立支援協議会の参加と社会資源マップの作成の助言指導の受け入れ・実施）。現任研修の場面（OFF-JT後の事例を共有し助言を受ける：基幹相談支援センター等におけるスーパービジョン（グループスーパービジョン）の実施、OFF-JT後の地域福祉実践に関する演習：自立支援協議会への運営参加、基幹相談支援センター等の場でのチームアプローチ体験の実施）。主任研修の場面（OFF-JT後の人材育成の研修企画・運営への参画の実施、基幹相談支援センター等における初任・現任研修のOJT指導の体験の実施）。

【第2層：実地教育の場の指導・運営者】・基幹相談支援センター等に求められる役割の理解。・コンピテンスを発揮（獲得）する場面の企画・運営の理解（初任者研修：インターバルに関する企画・運営、現任研修：インターバルに関する企画・運営、主任研修：法定研修等への参画を求める企画や運営）。・市町村行政に求められる役割の理解（法定研修への協力、法定研修以外の人材育成、障害福祉計画の活用）。

【第3層：実地教育による研修推進の企画運営者】・都道府県等に求められる役割の理解（法定研修実施のための協議の場を作る、関係機関へ説明する、研修実施後に振り返りの機会を作る、人材育成ビジョン・障害福祉計画等の活用）

## D. 考察

### (1) 実地教育の研修評価法の検討

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。令和3年度に実施した実地教育従事者の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、実地教育従事者への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有意な差が認められた。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、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。

2021年度研究の結果を踏まえ、2022年度では、法定研修での受講者の変化の把握を試みた。結果としては、2021年度の研究と同様に、レベル3「行動」の変化として、質問紙調査の結果から、現任研修、

主任研修の受講者のコンピテンシー等の変化を把握することができた。

一方、都道府県への質問紙調査の自由記述の分析からは研修効果の評価視点等の例示の必要性が指摘される等、課題が指摘されていたことを考えると、受講後の行動面の変化の把握を行う必要性を指摘することは重要であると考えられる。

しかし、主任研修受講者の自由記述から確認できたように、本研究で把握した変化は意識面の変化である可能性がうかがえる。この要因としては、研修受講後から本研究の回答まで期間が空いていないことがあげられる。レベル4「成果」の具体的な項目の開発と共に、これらの課題は本研究の限界ということができる。

## (2) 効果的な法定研修及び実地教育の実施マニュアルの作成

検討委員会での実地教育を円滑に遂行するためには、基幹相談支援センター、市町村行政、都道府県行政のそれぞれの果たす役割の重要性が明らかになった。

基幹相談支援センター等に求められる役割では、実地教育従事者のコンピテンシーは1人の従事者が獲得できていることが求められるのではなく、基幹相談支援センター等の機能として有することが求められる。また、コンピテンシーを発揮（獲得）する場面においての企画・運営に配慮と工夫が必要であることも明らかになった。

市町村行政に求められる役割では、地域の相談支援専門員の質の担保のためには人材育成の取り組みが不可欠である。市町村行政に求められることは、相談支援体制の整備のためには人材育成が不可欠であることを理解すること、人材育成を行える体制整備を後方的に支援すること（環境を整備すること）、障害福祉計画を活用して、計画的に人材育成の体制整備を行うことが求められる。

都道府県等に求められる役割では、法定研修実施のための協議の場を作ること、法定研修を実施するために関係機関へ説明すること、法定研修実施後に振り返る機会を作ることが必要である。

## E. 結論

実地教育従事者養成研修において、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、研修効果の視点とその有効性を示した。

実地教育マニュアルの作成に関しては、検討委

員会の中での議論を踏まえた上で、その構成および必要な内容を検討して、基本的な骨子を作成することができた。

#### F. 健康危険情報

特になし

#### G. 研究発表

##### ・著書

小澤温：人材育成の意義と必要性，相談支援専門員に対する現場教育の方法と展開，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、91-104、131-148、2022

##### ・学会発表

相馬大祐・鈴木敏彦・大村美保・小澤温「相談支援専門員に対する実地教育の効果に関する研究」日本社会福祉学会第70回秋季大会，ポスター発表，2022

#### 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。

## 資料

### 効果的な法定研修及び実地教育の実施マニュアルの作成のための基本指針とその考え方

- ・実地マニュアル作成のための基本指針の検討作業委員

小澤 温（全体監修）、相馬 大祐、鈴木 敏彦（コラム10担当）、大村 美保

- ・実地マニュアル作成のための基本指針の検討委員

秋元 俊哉、岩上 洋一（コラム2、6、11担当）、土屋 可奈子（コラム4担当）、橋詰 正（コラム1、8担当）、堀内 祐希、村上 美恵子（コラム5、9担当）、弓取 寛（コラム3、7担当）

- ・研究班事務局員 平田 真基

#### 1. はじめに一実地教育のマニュアル作成の必要性

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、ケアマネジメントの担い手である相談支援専門員の役割は重要です。相談支援専門員がケアマネジメント実践の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。

そのため、第6期障害福祉計画（2021～2023年度）では、基本指針における成果目標の1つに相談支援体制の充実、強化等が示されました。具体的には、相談支援専門員への訪問等による専門的な指導助言や人材育成のために行う支援の実施が活動指標として盛り込まれました。そのため、相談支援専門員に対しての現場における専門性教育の方法と実際の指導のできる担い手の育成方法の開発が求められています。

さらに、2022年12月の障害者総合支援法の改正では、基幹相談支援センターについて、地域の相談支援の中核的機関としての役割と機能の強化を図ること、その設置に関して市町村の努力義務が設けられたことも、基幹相談支援センターに対して地域における相談支援専門員の実地教育の場として役割を果たすための基盤づくりの促進に重要です。第7期障害福祉計画（2024～2026年度）においても、市町村における基幹相談支援センターの設置促進と相談支援体制の強化を進めていくことが検討されています。

相談支援体制の基盤づくりの中でも、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、その体系については、厚生労働省において「相談支援の質の向上に向けた検討会」が開催され、2017～2018年度の厚生労働科学研究において「相談支援従事者研修のプログラム開発と評価に関する研究」（研究代表者：小澤温）が実施されるなどの取組がなされました。

これらの知見をもとに、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りました。2018年度には主任相談支援専門員の資格が制度化され、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。特に、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ます。

一方、上記のような初任者研修や現任研修以外にも、相談支援専門員の業務実施地域において、スーパービジョン等による実地教育が各地域で広まってきています。このような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「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）で検討がなされました。

このような経過から、これらの法定研修のカリキュラム改定では、これまでの研修以上に、実地教育を取り入れることに重点が置かれていることが理解できます。また、相談支援専門員の業務実施地域においても実地教育が広まっている状況がみられ、実地教育の実施マニュアルの必要性が高まっています。

ここでは、実地教育の実施マニュアルの作成のための基本指針としてどのような点に留意して実地教育を実施すべきなのかまとめてみました。



## 2. 実地教育の実地マニュアルの目的

実地教育の実地マニュアルの目的としては、本研究事業のこれまでの検討の結果、次の4点をあげることができます。

- ①初任者研修と現任研修の実習ガイドラインを円滑に遂行するため
- ②主任研修修了者に対して実地教育を通して、主任相談支援専門員に必要なコンピテンスを十分発揮できるため
- ③実地教育指導者のコンピテンスの確認とそのコンピテンスを十分発揮できるため
- ④実地教育指導者のコンピテンスが十分発揮できる体制・組織・環境の整備のため

## 3. 本マニュアルにおける実地教育の考え方

このマニュアルでは、実地教育により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と定義します。具体的に想定される場面として、初任者研修、現任研修、主任研修の法定研修の実地教育について主に扱います。

あわせて、相談支援の業務実施地域において行われるスーパービジョン、事例を用いた検討といった法定研修以外の実地教育も対象として考えています。このマニュアルの中では、初任者研修、現任研修、主任研修の実地教育を法定研修の実地教育、それ以外の実地教育は法定研修以外の実地教育と表記することとします。

表3-1 実地教育の2つの種類に関する考え方

法定研修の実地教育	2019年度のカリキュラム改訂の際に初任者研修、現任研修に位置付けられたもの。インターバルと記載される場合もある。主任相談支援専門員研修には必ずしも位置づけられていないが、法定研修受講後に速やかに活動地域の基幹相談支援センター等で初任研修・現任研修受講者に対して行う実地教育の指導者体験を実地教育として位置づけることができる。
法定研修以外の実地教育	いわゆる業務実施地域において行われるもの。具体的には、会議や面談への同行、スーパービジョン、事例を用いた検討等があげられる。専門コース別研修等も想定されるが、経験を通して学ぶ手法を取った研修は限られていることが推測される。

## 4. 実地教育マニュアルの想定している対象者

実地教育のマニュアルの対象者としては、次の3種類の対象者を想定しています。

- ・第1層の対象者として法定研修の受講者の実地教育、修了者に対するフォローアップとしての実地教育の担い手
- ・第2層の対象者としての実地教育の場の指導・運営者
- ・第3層として人材育成の方向性や実地教育の地域基盤整備にかかわる実地教育の企画運営者

この3層の対象者を想定し、実地教育の重層的な実施の構造を意識しました。そのため、具体的には次の3層の対象者にとって活用ができる実地教育マニュアルを想定しました。

- 1) 実地教育の教育指導者(初任者研修、現任研修、主任研修の受講者および修了者のフォローアップを直接担う実

地教育指導者)

2) 実地教育の場の指導・運営者(主に、基幹相談支援センター等を想定、基幹相談支援センターの設置・運営者として市町村等も想定)

3) 実地教育による研修推進の企画運営者(都道府県等の担当者): 法定研修の場合、都道府県(政令市等)の担当者にむけての実地教育の環境整備(相談支援に関わる人材育成ビジョンの遂行と点検、実地教育の核となる基幹相談支援センター等の整備)

表4-1 実地教育マニュアルの想定している対象者および担い手

	期待される役割	主に想定される担い手	主に役割を発揮する場面
第1層 の対象者	・ 実地教育への従事	・ 主任相談支援専門員 ・ 基幹相談支援センター、委託相談支援事業所等の職員	・ 法定研修における実地教育の従事 ・ 法定研修以外の実地教育の従事
第2層 の対象者	・ 実地教育の場の企画・運営	・ 基幹相談支援センターの職員 ・ 市町村職員 ・ 主任相談支援専門員	・ 法定研修における実地教育の場の企画・運営 ・ 法定研修以外の実地教育の場の企画・運営
第3層 の対象者	・ 実地教育による研修推進の企画・運営	・ 都道府県、政令指定都市職員 ・ 法定研修の実施者等	・ 法定研修における実地教育実施のための環境整備

### (1) 実地教育の教育指導者(初任者研修、現任研修、主任研修の受講者および修了者のフォローアップを直接担う実地教育指導者)

主任相談支援専門員や基幹相談支援センター、委託相談支援事業所等の職員といった実地教育の従事に期待される者は、実地教育に従事する際に身に着けるコンピテンシーに配慮して進めることに留意する必要があります。

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」と言われています。

このコンピテンシーに関しては、「態度・価値」に関するもの、「知識・技術」に関するものに大別することができます。以下、そのコンピテンシーの概説です。

#### 1) 実地教育の教育指導者のコンピテンシー(態度・価値の側面)

実地教育従事者の態度・価値に関するコンピテンシーは目に見えないものであり、自身が獲得しているかの判断は難しいことが考えられます。しかし、実地教育従事者として、いかに知識・技術が備わった者であっても、実地教育を行う者と受ける者の間に信頼関係がない場合、その知識・技術は十分に発揮できないと言えます。そのため、態度・価値のコンピテンシーを獲得しておくことは重要です。

具体的な態度・価値として、まず実地教育の受け手となる相談員へ敬意を持った姿勢や共感する姿勢を持つことが求められます。また、相談員はそれぞれ異なる能力、経験値、労働環境であることが想定されます。そのことを理解す

ることも重要です。

このような相談員を尊重する姿勢や相談員の状況を理解する姿勢が求められる背景には、実地教育を行う者と受ける者との関係性が単なる上下関係ではないといった理解が必要です。つまり実地教育従事者にはメンター（新人に対しての熟練した指導者）としての役割を意識することが求められます。

表4-2 実地教育の教育指導者のコンピテンス(態度・価値の側面)

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
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

## 2) 実地教育の教育指導者のコンピテンス(知識・技術の側面)

次に知識・技術としては、表4-3にある①から⑦の獲得が求められます。この中で、④スーパービジョンの知識と技術はその他の知識と技術の基盤となります。

なぜなら、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、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があげられます。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、展開性があることも重要な理由です。

表4-3 実地教育の教育指導者のコンピテンス(知識・技術の側面)

① 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
	・障害者権利条約等、障害児・者支援に係る国内外の動向を把握している。
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

### 3) 実地教育指導者がコンピテンスを意識して関わる場面

具体的な実地教育指導者がコンピテンスを意識して関わる場面としては、法定研修では、以下の場面が考えられます。

#### A 初任者研修：

- ・OFF-JT（講義による集合型の研修）後のケース提出：ケアマネジメント手法を用いた事例作成の助言指導の実施企画
- ・OFF-JT（スーパービジョンの講義と演習による研修）の後の振り返りと再検討の場所：事例の振り返りと再検討に関する助言指導の実施企画
- ・OFF-JT（講義および演習による集合型の研修）後の地域における自立支援協議会の参加と社会資源マップの作成の助言指導の受け入れ・実施企画

#### B 現任研修

- ・OFF-JT（講義および演習による集合型の研修）後の事例を共有し助言を受ける：基幹相談支援センター等におけるスーパービジョン（グループスーパービジョン）の企画実施
- ・OFF-JT（講義および演習による集合型の研修）後の地域福祉実践に関する演習：自立支援協議会への運営参加、基幹相談支援センター等の場でのチームアプローチ体験の企画実施

#### C 主任研修

- ・OFF-JT（講義および演習による集合型の研修）後の人材育成の研修企画・運営への参画の実施、基幹相談支援センター等における初任・現任研修のOJT指導の体験の企画実施

#### D 業務実施地域（法定研修以外の相談支援に関わる専門的なスキルアップ等の研修）

- ・業務実施地域における実地教育の実施、企画・運営

## (2) 実地教育の場の指導・運営者（主に、基幹相談支援センター等を想定、基幹相談支援センターの運営者として市町村等も想定）

法定研修の場合、基幹相談支援センター、その他地域の中心となる相談支援事業所等の研修運営者にむけての実地教育指導者のコンピテンスが十分発揮できる組織・環境整備に関する配慮が必要になります。

特に、重要な実地教育の場として基幹相談支援センターを想定した場合以下の2点に留意する必要があります。

\* 基幹相談支援センターと実地教育を基にした研修実施に関する運営体制、環境の整備（市町村の支援体制を含む）

\* 基幹相談支援センター内における実地教育の人材、指導体制

## (3) 実地教育による研修推進の企画運営者（都道府県等の担当者を想定）

法定研修の場合、都道府県（政令市等）の担当者にむけての実地教育の環境整備（人材育成ビジョンの遂行と点検、実地教育の核となる基幹相談支援センター等の整備、市町村との連携と調整）に関する取り組みが必要になります。

具体的には、以下のような内容が想定されます。

\* 人材育成ビジョンに基づいた研修の企画・立案

\* 実地教育指導者の計画的な養成

\* 実地教育のできる研修の場の適切な配置

法定研修では、①都道府県の研修企画委員会（実地教育における市町村の理解の浸透を担う）、②法定研修の企画・実施に関わる都道府県相談支援専門員協会、③都道府県自立支援協議会（人材育成ビジョンの実施と見直しのPDCAサイクルを担う）の3者の協働が重要です。

以下、都道府県における協働について具体的にみていきたいと思います。

---

### （コラム1）

都道府県は、相談支援従事者指導者養成研修への研修企画委員を推薦し、受講者は研修後に都道府県に戻り、初任者研修・現任研修の企画立案に向けて、カリキュラム内容や目的、地域の実地教育体制の整備について都道府県担当と共に、研修企画委員会（国研修伝達会議）で、研修企画委員・研修実施協力機関の相談支援専門員協会・都道府県の人材育成の検討を行っている都道府県（自立支援；以下省略）協議会の人材育成部会員への周知を図り、関わる機関が一貫して育成体制への理解を深めることを実施することが第一歩です。

研修企画は、研修事務局を含めた企画側と都道府県内の人材育成の方向性を示唆する都道府県協議会の人材育成部会と、研修実施協力する相談支援専門員協会が同じ方向性で研修企画に向かう中で、市町村への実地教育体制の整備や具体的な実施方法について都道府県協議会から市町村へ働きかけを行います。

また、方向性を一致させて研修実施に向かうには、都道府県協議会の人材育成部会において、既に作られている相談支援専門員の人材育成ビジョン（第1段階）を、市町村における実地教育システムを導入した（第2段階）へと変革させ、かつ実践できる行動計画を盛り込み都道府県協議会を通じて市町村への周知を図り、都道府県研修と市町村との連動した具体的な実地教育の体制を作り上げていきます。時には理解を求めるた

めの市町村へのアウトリーチもその方法の一つです。

実際に都道府県研修企画・研修実施する企画委員と相談支援専門員協会は、研修構造や研修シラバス・インターバル（実習）と実地教育の必要性和実践内容を理解し、初任者研修や現任研修の企画と並行し都道府県の働きに協働して、市町村とその地域の基幹相談支援センター等への理解を深め、受け皿となる実地教育指導者を計画的に養成していく必要があります。受け皿の対象者としては、市町村推薦等による主任相談支援専門員の育成と連動し、周知していくことが重要です。実地教育体制の整備と実地教育指導者の育成は、一度の研修で出来上がるものではなく、毎年繰り返される研修と地域での実践状況を踏まえ、研修企画機関と研修実施機関、そして都道府県の3者が毎年振り返りを繰り返しながら、目指すべき人材育成ビジョンに向かう実践を積み上げていくことが重要であり、一歩ずつ進めていく過程を理解し取り組むことこそ実地教育体制の整備であると感じています。

---

## 5. 実地教育の教育指導者に向けて必要な取り組み

「4. 実地教育マニュアルの想定している対象者」で取り上げた3種類の対象者のうち、ここでは実地教育指導者に対して必要な取り組みを考えてみます。

### (1) 実地教育指導者のコンピテンスの理解を深める

実地教育指導者に求められるコンピテンスを理解するためには、次の3点に取り組むことが重要です。

- ・各コンピテンスの概要について説明の実施
- ・コンピテンスの中でも態度・価値観の重要性の理解
- ・基幹相談支援センター等の機能として、実地教育従事者のコンピテンスを発揮できることの重要性の理解

### (2) コンピテンスを発揮（獲得）する場面における取組

ここでは、法定研修（初任者研修、現任研修、主任研修）を中心に考えてみます。

#### ①初任者研修

初任者研修において、コンピテンスを発揮（獲得）する場面における取組としては以下の場面があります。

- ・OFF-JT（講義による集合型の研修）後のケース提出：ケアマネジメント手法を用いた事例作成の助言指導の実施企画
- ・OFF-JT（スーパービジョンの講義と演習による研修）の後の振り返りと再検討の場所：事例の振り返りと再検討に関する助言指導の実施企画
- ・OFF-JT（講義および演習による集合型の研修）後の地域における自立支援協議会の参加と社会資源マップの作成の助言指導の受け入れ・実施企画

S県「相談支援従事者初任者研修の実習受け入れ方法について」（コラム2参照）では、事前準備と実習受け入れ時のポイントについて以下の点をあげています。

#### \*受け入れるにあたっての事前準備

- ・受講生が緊張せずに話ができる環境の設定
- ・実施した課題を、評価・査定することが目的ではなく、一緒に課題について考えていくことを伝える

- ・受講生との関係性を構築することを意識する
- ・同じ地域に複数の受講生がいる場合は事前に予定を立てて計画的に実施する

#### \*実習受け入れのポイント・留意点

- ・課題実施に対してのねぎらいを忘れずに
- ・できていない部分ではなく、できている部分や努力をしている部分に着目する
- ・受講生の声を引き出すアプローチ
- ・受講生の疑問を驚き・発見・気づきに変えるアプローチ

### ②現任研修

現任研修において、コンピテンスを発揮（獲得）する場面における取組としては以下の場面があります。

- ・OFF-JT（講義および演習による集合型の研修）後の事例を共有し助言を受ける：基幹相談支援センター等におけるスーパービジョン（グループスーパービジョン）の企画実施
- ・OFF-JT（講義および演習による集合型の研修）後の地域福祉実践に関する演習：自立支援協議会への運営参加、基幹相談支援センター等の場でのチームアプローチ体験の企画実施

S 県「相談支援従事者現任者研修の実習受け入れ方法について」（コラム 2 参照）では、初任者研修と同様の事前準備と実習受け入れ時のポイントについて点をあげています。

### ③主任研修

主任研修において、コンピテンスを発揮（獲得）する場面における取組としては以下の場面があります。

- ・OFF-JT（講義および演習による集合型の研修）後の人材育成の研修企画・運営への参画の実施、基幹相談支援センター等における初任・現任研修の OJT 指導の体験の企画実施

## 6. 実地教育の場の指導・運営者に向けて必要な取り組み

### (1) 基幹相談支援センター等に求められる役割

基幹相談支援センターは、実地教育指導者を配置する場として、実地教育指導者のコンピテンスは個人としての実地教育指導者がコンピテンスを獲得できていることだけが求められるのではなく、基幹相談支援センターの機能として、そのコンピテンスを習得しやすい環境が求められています。

ここでは、具体的にコンピテンスを発揮（獲得）する場面の企画・運営についてみていきたいと思います。

- ・初任者研修：インターバルに関する企画・運営

（コラム 2）S 県では、「相談支援従事者研修の実習受け入れ方法について」というマニュアルをつくっています。このマニュアルは県から市町村に通知するとともに、市町村や基幹相談支援センターの職員向けの研修も行っています。マニュアルを一部抜粋して紹介します。

基幹相談支援センターの実習指導者には、実習を受け入れるにあたり、「困った時に S O S が出せる関係性」をつくることを目標にしています。相談支援の業務は、相談者と一対一で行われることが多く、継続的に判断が求められます。経験の浅い相談支援専門員は、判断に迷う場面が多く、どこに相談したら良いかわから

ない、あるいは相談先を知っていても相談して良いか迷ってしまいます。そのため初任者研修の受講者にとって、基幹相談支援センターが身近な相談場所となり、そして、実際、相談支援専門員として業務を始めた際にも困った時に安心して、実習指導者に相談ができる関係性つくってもらいます。

事前の準備では、緊張せずに話ができる場の設定を考え、複数受講者がいる場合にはグループでの受け入れや日程調整を行います。「評価・査定」するのではなく、一緒に課題について考えていく姿勢を伝えます。

実習で大切にしていることは、『出来ていない部分』ではなく『出来ている部分』や努力している部分に着目し、肯定的なアプローチを行います。また、「それはどうしてですか」「具体的に教えて下さい」「見立ての根拠を教えてください」等、受講者の考えを引き出すことを心がけます。受講者は自分が取り組んでいる課題に対して不安を抱えています。また半信半疑で本当に良いのか悩んでいます。実習指導者は、対話を通して、受講者の疑問が、発見や気づきが変わり、実践に生かせるようアプローチします。

このように、S 県では、「相談支援従事者の実習受け入れ」を、実習指導者が「実習は未来の仲間を増やすチャンス」、受講者が「相談支援を頑張ってみよう！」と思える絶好の機会と位置づけて実施しています。

---

#### ・ 現任研修：インターバルに関する企画・運営

(コラム3) 現任研修のインターバルに関する企画・運営について、A 地区の取り組みを①インターバルにおける実地教育、②地域の主任相談支援専門員と実地教育実施状況の共有と今後の企画・運営、の2点について説明します。

①について、F 県では現任研修のインターバルに演習の実践報告・検討を通して確認された自身の気づきをふまえて実践する内容について、基幹相談支援センターや主任相談支援専門員にアクセスして共有・相談するとしています。それに基づき A 地区ではインターバル時に受講者と基幹相談支援センターや主任による面談を実施しています。基幹相談支援センターは特定相談支援事業所の巡回訪問をしており、すでに受講者と個別ケースの相談を受ける関係性にありましたが、インターバルの面談を重ねることで受講者との関係構築がさらに進むことを実感しています。また相互に学びや気づきを得ることができるのもインターバルの大きな魅力と感じています。協議会の相談支援事業所連絡会に地区内すべての相談支援事業所が参画しており、受講者は協議会参加経験がありますが、実践事例を通して個別ケースから見えた地域課題の共有等、協議会の活用について再確認することも大切です。

②について、A 地区では協議会の相談支援事業所連絡会の企画ミーティングを定期的で開催しており、基幹相談支援センターや主任相談支援専門員等が情報共有や相談支援体制の強化や人材育成の取組等を協議する場と位置付けています。A 地区の現状では現任研修のインターバルに関わるのは基幹相談支援センターや一部の主任相談支援専門員に限定されていますが、そこに関わることで受講者と主任相談支援専門員の関係構築、またコンピテンスを発揮・獲得する機会になると考えています。

---

#### ・ 主任研修：法定研修等への参画を求める企画や運営



(コラム4) 主任相談支援専門員は相談支援の質の確保を図るため、地域における人材育成の中核的存在として期待されていることから、N 県においては自立支援協議会毎に市町村の推薦により相談支援従事者主任研修の受講要件として位置づけています。OFF-JT 後においては、適切な指導や助言を行う技術を修得する機会が確保されることが重要であり、その仕組みづくりを各地域協議会において基幹相談支援センターや人材育成部会などで整えてきている状況です。そのため主任相談支援専門員は、実地教育を検討する会議や法定研修の事前研修・N 県相談支援機能強化会議等の情報提供場面等への参加を開始しました。

地域では、実地教育体制の推進に向けて、法定研修(初任者・現任)の研修構造を正しく理解することが重要であり、研修企画機関からの全県周知研修(演習講師養成研修)に参加を促すと同時に、地域毎に基幹相談支援センター等において研修カリキュラム・インターバル(実習)と実地教育の実践の必要性を、地域協議会の人材育成部会で共通理解が出来るよう働きかけています。

研修全体として理解することを前提としつつ、初任者研修・現任研修実践の各カリキュラム項目に沿った事前学習会を研修開催期間に合わせて、繰り返し実施していくことで、スキルの定着を図ることが有効でした。実際に演習講師として OFF-JT に参加する者、インターバル(実習)にのみ携わる者、両者が研修内容の再確認や受講生の理解度を共有することで、インターバル(実習)の実施内容の工夫を基幹相談支援センターで検討し、研修効果のある実習の実践へと塗り替えていく積み上げを続けています。基幹相談支援センターは、法定研修期間中の全体状況を把握し、本研修の演習とインターバル(実習)場面を想定したシミュレーションを基幹相談支援センター内で実施し、インターバル(実習)の実践現場の入口では、指定特定相談支援事業所の主任相談支援専門員の同席でレクチャーする等の工夫も主任育成方法として有効でした。(研修受講者への同席許可は必須です)

法定研修および実地教育場面で用いられる手法として、スーパービジョンの知識・技術の修得が不可欠となります。特にスーパービジョンの技術は OFF-JT のみでは決して修得できず、日々の実践において備わる技術です。そのため、基幹相談支援センターでは内部研修の打ち込みと実践を継続し、スーパーバイザー養成と実践ステージ作りを開始し、実践定着を目指してきました。具体的には、基幹相談支援センターは、指定特定相談支援事業所の主任相談支援専門員と、法定研修を想定したグループスーパービジョンの実践を入口として、圏域内研修を企画実施することから開始し、一人ひとりの相談支援専門員と実践を積み重ねていくことで、目的や理解の浸透と、相談支援専門員の行動変容に気づき出す結果を生み出しています。

地域の OJT 体制の展開は、法定研修と連動性することで、より具体的な実地教育の理解が深まり、地域の相談支援体制強化に繋がってきていることを基幹相談支援センターとして実感しています。

---

#### ・法定研修以外の業務実施地域における人材育成

---

(コラム5) B 地区(F 県)の取り組みとしては、以下の2つの取り組みをしています。

①圏域内14事業所が参加し、月1回行う事例検討会での人材育成

②4事業所での協働体制における月2回のGSVでの人材育成

①については、2013年から協議会の相談支援部会として基幹相談支援センターが事例検討のファシリテーターを担い、各事業所が順番に支援に困っている事例を持ち寄り、90分程度かけて行っています。この中で大事にしていることは、事例と事例提供者に敬意をもって向き合うということで、事例検討により提供者の相談支援の振り返りや気づきだけではなく、参加者についても自分ごととして学びがあります。また、事例検討の中での相談支援専門員それぞれの質問や意見から、相談支援専門員を知り、理解することができ、コ

ンピテンスの獲得の機会にもなります。関係性が築けることで、その後開始した事業所巡回訪問での相談や支援がスムーズにでき、現在はモニタリング結果検証にもつながっています。

②については、基幹相談支援センター併設の1事業所を含む4事業所で協働体制（機能強化Ⅰ）をとり、月2回ケースの共有会議とグループスーパービジョン（GSV）を実施しています。GSVはこの中の2名の主任相談支援専門員がファシリテーターを担い（基幹相談支援センターはフォロー）、4事業所が順番に事例を出しますが、協働していない事業所や行政にも参加を呼びかけています。所属法人の事情で相談支援に専従できず協働体制には参加できないけど、GSVは「とても勉強になるし、他の人と話ができ楽しい」「ちょっとしたことでも気軽に聞ける」と毎回参加される人もいます。そして時々「私の事例もお願いしたい」と提供者にもなっています。主任相談支援専門員と提供者の（GSVの）準備と振り返りの個別の時間も大切に、準備の時点でたくさんの気づきがあることも多い点も大事です。

---

## （2）市町村行政に求められる役割

市町村行政にとって、実地教育を進める取り組みに関しては、次の3点について理解を深めることが必要です。

- ・地域の相談支援専門員の質の担保のためには人材育成の取り組みが不可欠であることの理解
- ・法定研修の講師やインターバルへの参画は、コンピテンス獲得の重要な機会となることの理解
- ・市町村行政に求められることは、相談支援体制の整備のためには人材育成が不可欠であることを理解すること、人材育成を行える体制整備を後方的に支援すること（環境を整備すること）、障害福祉計画に人材育成の方針を示し、計画的に人材育成の体制整備を行うことの重要性の理解

特に、市町村行政は、基幹相談支援センターに関して監督する役割があるので、基幹相談支援センター等で行われる実地教育指導を円滑に進めるためにも、実地教育指導者のコンピテンス（特に、態度・価値観）に関する理解をする必要があります。その上で、専門性の高いスーパーマン（技能的に高い相談支援専門員）を育成することが目的ではなく、メンター（新人への熟練した指導者）としての実地教育指導者の重要性の理解も必要です。

- ・実地教育指導者のコンピテンスを発揮（獲得）する場面の環境整備に関わる市町村の重要性

---

（コラム6）S県のC地区（3市2町、人口約25万人）の取り組みについて取り上げます。

総合支援法では、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービス、相談支援及び地域生活支援事業の提供体制の確保に努めることを市町村の責務としています。C地区の市町は、この責務をむしろ当たり前の住民サービスであると認識して、相談支援の提供体制の確保に取り組んできました。

C地区にある基幹相談支援センター（Dセンター）は、3つの社会福祉法人が共同体（ジョイントベンチャー（JV）方式）をつくり運営しています。市町と協働して、主に相談支援体制の構築、人材の育成、協議会運営を行っています。Dセンターは、相談支援体制の強化、人材の育成のため、①相談支援事業所を訪問等による助言・専門的支援、②相談支援専門員との同行訪問、③相談支援事業者の人材育成（研修会・事例検討会・グループスーパービジョン）を行います。市町は、モニタリング検証にグループスーパービジョンを活用しています。自立支援協議会には、人材育成プロジェクトがあり、地域全体の相談支援体制の整備に取り組ん

でいます。

毎年5月、市町の障害福祉主管課と相談支援事業所の新任職員を対象に合同研修があり、先輩の行政職員、相談支援専門員による講義・演習が行われています。市町と相談支援事業所がパートナーとなり、地域共生社会にむけた「地域づくり」を行うことの重要性を学びます。市町、相談支援事業所、D基幹相談支援センターの職員が、常時、協力して相談支援を行っています。

このような活動を通して、C地域は、法定研修や実地教育に、市町や基幹相談支援センター、市町の一般的な相談支援を受託している相談支援事業所の職員が協力することはごく当たり前のこと、むしろ責務であると認識しています。

---

## 7. 実地教育による研修推進の企画運営者に向けて必要な取り組み

都道府県・政令市等に求められる役割には、①法定研修実施のための協議の場を作る、②法定研修を実施するために関係機関へ説明する、③法定研修実施後に振り返りの機会を作る、④人材育成ビジョン・障害福祉計画等を活用して計画的な人材育成を実施する、⑤アドバイザー事業等の活用の5点をあげることができます。ここでは、それぞれの具体的な取り組みについて取り上げます。

### ①法定研修実施のための協議の場を作る

---

#### (コラム7) F県の取り組み

法定研修実施のための協議の場づくりについてF県の取組を取り上げます。F県では県が主体となり法定研修実施のための協議の場を作っています。協議の場には各法定研修の企画・運営ワーキングチームと法定研修全体を協議するコアワーキングチームがあります。

各法定研修の企画・運営ワーキングチームには研修に協力する演習講師が参加しています。初任者研修と現任研修が新カリキュラムで実施するようになった2020年度頃までは演習講師の担い手不足が課題でしたが、2021年度から主任研修を実施し、受講要件に加え、県としてファシリテーション研修の受講とそれに伴う法定研修における演習講師の実践を強く推奨したことで、演習講師の確保につながっています。ワーキングの開催頻度、形式、時期、内容についても各法定研修で工夫を凝らしています。工夫した内容として初任者研修・現任者研修新カリキュラム、主任研修の初年度はワーキングの開催頻度を増やして綿密に協議をする、ワーキングの開催形式は基本オンライン形式で開催して各演習の直前にワーキングのみ集合形式で開催する、初めて演習講師を経験する方が研修の目的を理解して演習を実施できるように直前ワーキングでは演習講師で模擬演習を実施するなどがあります。実地教育に関しては法定研修の企画・運営ワーキングで方針を定め、各演習講師がその方針を持ち帰り地域で協議・企画しています。

法定研修全体を協議するコアワーキングチームには相談支援従事者指導者養成研修を修了した各法定研修の統括と副統括の演習講師が参加しています。またF県独自の研修として毎年ファシリテーション研修を実施しており、その研修の統括演習講師も参加して演習講師の育成体制等について協議するのは福井県の特徴のひとつです。年度初めと終わりにコアワーキングを開催し、各法定研修の演習講師体制の確認や演習講師育成のあり方等について協議しています。今後もこれらの協議の場を継続して法定研修をよりよいものにしていくためには地域の相談支援体制の強化や人材育成の中核的役割を担う主任相談支援専門員等の参画が不可欠であり、市町村担当者の理解が必要となります。

## ②法定研修を実施するために関係機関へ説明する

---

(コラム8) N県では、N県自立支援協議会の運営委員会にて、実地教育による研修推進について、N県内7市町村(10圏域)に向けて、協議会本会で新研修カリキュラムの導入と各圏域での実習の受け皿を、圏域設置の基幹相談支援センターや委託相談支援センターで実践して頂くことを本会委員の圏域代表者に周知依頼しました。同時に、運営委員会が四半期毎に主催する相談支援機能強化会議で、全市町村での取り組みへの協力依頼を実施しました。市町村からの問い合わせについては、説明に出向くことも実施し、新カリキュラムの告示1年前より試行的に研修導入して、経験して頂く施行年度として位置付ける理解を促し、生じる課題を次年度の実践へとつなげるビジョンで推進を開始しました。

また、県協議会の人材育成部会への新たな人材育成ビジョンの検討と作成テーマを依頼し、新カリキュラム告示年度にはN県が目指す相談支援専門員の育成ビジョンを周知ツールとして位置付けました。

一方、このビジョンには試行事業年度による実地教育の実践の内容等、圏域で取り組んだ経過や方法等も資料に組み入れ、各圏域での実地教育体制の整備へのヒント資料としても提供し、翌年度には、人材育成ビジョンの実践状況や課題を各圏域の委員が集まる人材育成部会で、実践状況や課題などの集約を行いました。県人材育成部会への圏域選出委員は、各圏域の基幹センター等の圏域の人材育成を検討する部会にも所属し、県からの推進内容のパイプ役と圏域での検討を推進する役割も担うことも目標に、新たに県協議会の運営委員会とコラボした合同会議を開催して共通理解を深めました。

また、人材育成部会員は、N県相談支援従事者研修の各研修企画にも相談支援専門員協会に所属して、本研修の企画運営にも携わる役割の兼務も多く存在しており、より実地教育体制の推進と連動することも視野に入れました。

試行的な実践の場面では、先駆的に取り組む圏域へ当日視察や、実践経験を積むための受け入れなども圏域間の協力体制も実施し、圏域ごとに人材育成を推進していく重要性や、実践指導者と研修受講者との関係構築の必要性も深めてもらいました。今後も、相談実践現場での実地教育の入口であることを繰り返し説明しながら、目指すべき実地教育体制を圏域ごとに経験を積み重ねて行くことを進めています。

---

## ③法定研修実施後に振り返りの機会を作る

---

(コラム9) F県相談支援専門員協会の取り組みとF県のこれからの取り組みについて取り上げます。

F県では、F県の自立支援協議会の人材育成部会に研修ワーキングチームを置き、ワーキングチームは研修毎の演習講師で構成されています。現在、演習講師と法定研修実地教育の担い手はほぼ一致しており、研修全体の振り返りの会議の際に、法定研修で気になったことを共有し、次年度の研修実施に活かしてきました。

一方、県から協力依頼は来ているものの、実際どのように法定研修の実地教育が行われていたのか市町村の担当者によってはわからないままで、地域の相談支援体制(人材育成含む)にはつながらず、地域間の格差が広がっていきました。そこで、F県相談支援専門員協会にて地域の相談支援体制を考える機会として「基幹・委託・主任・行政連絡会」を企画し、市町村を含めた振り返りの機会を設けました。結果として、集合形式にもかかわらず、基幹、委託、行政とも8割以上の参加率でした。

前半は圏域ごとに分かれ、法定研修の実地教育についての振り返りを行い、行政と実地教育の担い手が話をすることで、相談支援体制があまり整っていなかった圏域でも、実地教育の目的や効果が市町の担当者に

伝わり、更には「法定研修の実地教育がきっかけで、基幹相談支援センターの巡回やモニタリング結果検証等にもつながって行くのでは」という前向きな意見が出ていました。前半の圏域毎でのグループワークを受けて、後半は行政グループ、基幹グループ等役割別で意見交換を行い、行政グループでは進行をお願いしていた学識者の方から「地域に戻って必ず本日の報告の場を持ち、相談支援体制整備に繋げること」という宿題も出ていました。

この連絡会に県の担当者も出席し、法定研修の実地教育（および振り返り）の大切さも理解し、今後は県から市町にアンケートをとり、人材育成部会でも協議することになりました。アンケートの内容は、実地教育について実地教育指導者から話を聞いて記載する項目や今後実地教育を担っていく主任相談支援専門員の必要人数等が含まれています。

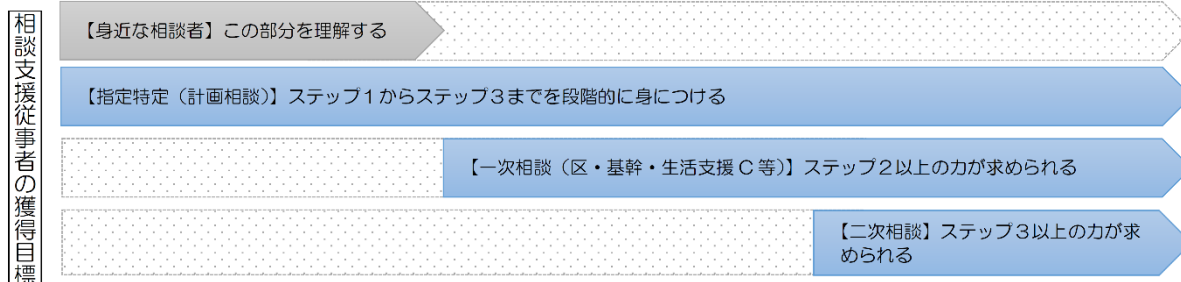
#### ④人材育成ビジョン・障害福祉計画等を活用して計画的な人材育成を実施する

（コラム 10）Z市では、2015年に「相談支援従事者人材育成ビジョン」を策定しました。相談支援従事者の育成・確保を目的として策定された人材育成ビジョンでは、障害者権利条約の理念に基づき、相談支援従事者に必要とされる「価値・倫理」「知識」「技術」を整理しています。ソーシャルワーカーとしての相談支援従事者がその役割を發揮するためには、どのような「価値・倫理」を基盤とし、相談支援に必要な具体的な「知識」や「技術」とは何かという指標を明示しています。

また、相談支援従事者の成長過程を相談支援が果たす機能によりステップ1～3に整理し、相談支援従事者が段階的に成長し、個への支援の向上を図るとともに、地域づくりに取り組んでいくことを求めています。

#### 《相談支援従事者の成長ステップ》

ステップ1	ステップ2	ステップ3
<p>それぞれの力の意味を理解し、個別ケースの支援（マイクロ）において実践することができる。</p> <p>そして個別ケースの支援を通じて把握した課題を集約し、地域課題の顕在化につなげることができる。</p>	<p>それぞれの力を活用した支援を実践するとともに、関係機関等に対して説明し、理解を求めることができる。また、後輩職員や支援チームの人材育成に関与することができる。</p> <p>また、顕在化した地域課題等について、関係機関等とネットワークを構築するなかで共有し、市域へ課題提起することができる。</p>	<p>それぞれの力を活用した支援を実践するとともに、主体的に人材育成に取り組むことができる。後輩職員や関係機関に対するスーパービジョン、地域マネジメントや、地域全体の相談支援体制の充実にに向けた取組を実践できる。</p> <p>区域（メゾ）や市域（マクロ）において、把握した地域課題等の解決に向けた提案を行うとともに、具体的なソーシャルアクションを実践することができる。</p>





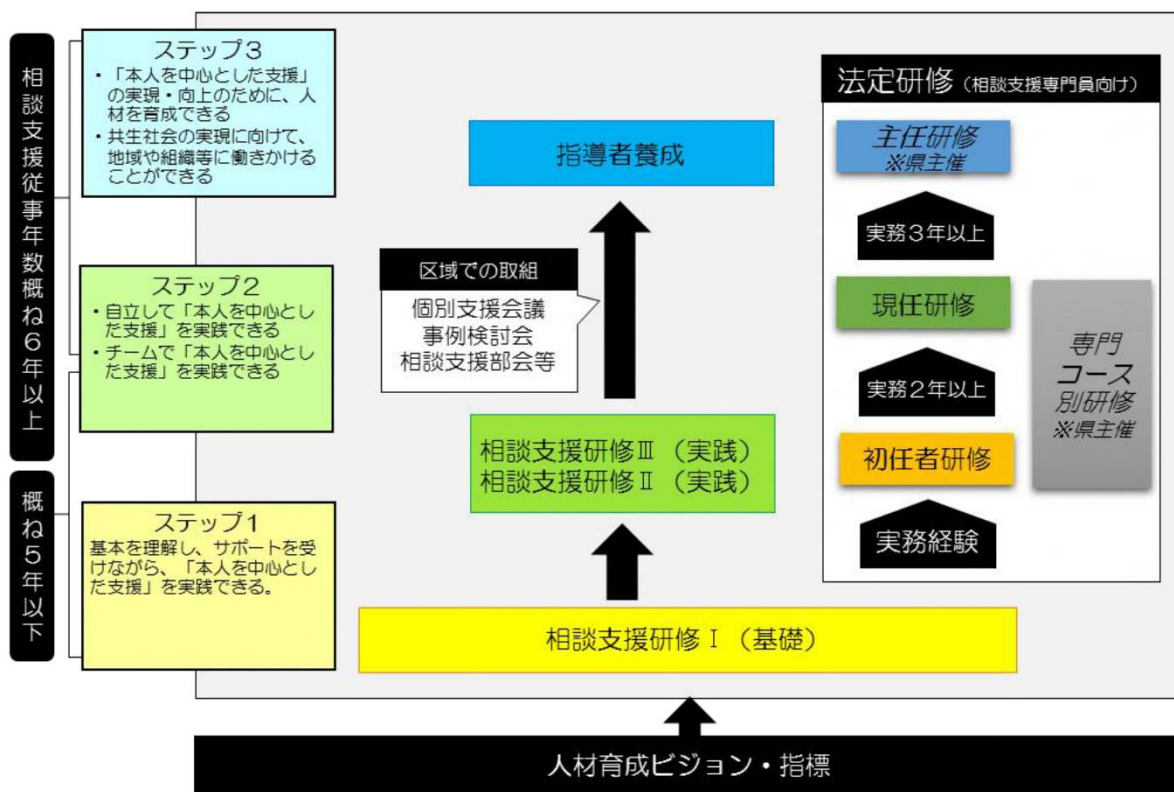
※身近な相談者：障害のある人やその家族に最も身近に関わる支援者（日中活動事業所、グループホーム等のサービス提供事業所職員等）

※一次相談：相談支援の専門職員を配置し、広範な情報提供や相談を行うとともに、関係機関と連携を図り、ケアマネジメントを実施（区福祉保健センター、基幹相談支援センター、精神障害者生活支援センター、就労支援センター、総合リハビリテーションセンター、地域療育センター、児童相談所等）

※二次相談：専門的な知識・技術により、知的・精神・身体・重心・発達障害などの固有の障害について、支援者や当事者、その家族からの相談を実施（入所施設、病院、発達障害者支援センター、病院、総合リハビリテーションセンター、更生相談所、こころの健康相談センター、小児療育相談センター、学齢後期発達相談室等）

なお、Z市では人材育成ビジョンの策定と同時に、ビジョンが目指す相談支援従事者の人材育成に関する課題整理や、解決に向けた具体的な検討、効率的・効果的な人材育成手法の検討を目的とする市自立支援協議会人材育成部会が設置されています。人材育成部会は、市が開催する諸研修において人材育成ビジョンを反映したものとなるよう検討を図る場として機能しています。また、人材育成部会では、人材育成ビジョンが時代や地域の要請等と乖離しないよう、毎年、見直しを図り、人材育成ビジョンのアップデートに努めています。

### 《相談支援従事者研修と人材育成ビジョンの関係》



## ⑤アドバイザー事業等の活用

---

(コラム 11) S 県は、都道府県地域生活支援事業の必須事業である広域的な支援事業（都道府県相談支援体制整備事業）を S 県相談支援支援専門員協会に委託しており、県と協会が協働して相談支援の体制整備を行っています。

S 県基幹相談支援センター・協議会担当職員研修もその一つです。受講対象者は、相談支援事業や（自立支援）協議会を担当する自治体職員や基幹相談支援センターの職員です。2022 年度には、「地域における人材育成体系ー法定研修の実習受入体制ー」をテーマとした研修を行いました。初任者研修及び現任研修のカリキュラム内容を確認するとともに、それぞれの実習における受入のポイントを共有しています。また、併せて、県は市町村に対して、法定研修及び実地研修への協力依頼を通知しています。

市町村が相談支援の体制整備に積極的に取り組むためには、市町村への時宜を得たサポートが必要となります。埼玉県では、相談支援体制整備事業を活用して、協会の熟練のアドバイザーを派遣して、市町村を支援しています。このように、県がリーダーシップを発揮して、市町村が我が事として相談支援の体制整備を考えられる土壌を官民協働でしっかりつくっておくことが重要です。

---

## 相談支援従事者養成研修の研修評価法の検討

研究分担者：相馬大祐（福井県立大学）

研究分担者：鈴木敏彦（和泉短期大学）

### 要旨

2021年度に実施した研究では、2020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」で開発した実地教育従事者のコンピテンシー及びそのコンピテンシーに基づく養成研修のカリキュラムの効果を把握した。加えて、研修効果の視点を獲得することを目的として実施した。

2022年度の本研究では上記の研究結果から得られた研修効果の視点を相談支援従事者の法定研修にて用い、その視点の有効性を確認した。

結果として、受講者は実地教育従事者のコンピテンシー等の評価に変化が見られた。また研修効果の視点として、受講後の行動の変化を把握することが重要であることがうかがえた。最後に本研究では研修成果の項目の必要性は示唆されたが、具体的な項目の開発に関しては今後の検討課題である。

### A.研究の背景と目的

2021年度に実施した研究では、2020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」にて開発した実地教育従事者のコンピテンシー及びそのコンピテンシーに基づく養成研修のカリキュラムの効果を把握した。加えて、研修効果の視点を獲得することを目的として実施した。

2022年度の本研究では上記の研究結果から得られた研修効果の視点を相談支援従事者の法定研修にて用い、その視点の有効性を確認した。

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現任研修の受講者、②主任研修の受講者の受講者、③都道府県となる。以降、研究対象者毎に研究方法について詳述したい。

#### 1. 現任研修の受講者への研究

2つの都道府県が実施する現任研修の受講者を対象に質問紙調査を実施した。質問紙調査は現任研修受講前と受講後を比較するため、研修前と研修後に実施した。

質問紙調査の作成にあたっては、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を参考にした。なお、実施にあたっては、現任研修の受講者は実地教育を実施して



いない者も含まれるため、コンピテンシーの一部項目を変更した。具体的には地域の相談員に関する項目について、全て冒頭に「同じ地域の相談員」と「同じ」という項目を追記した。また、項目の並びを態度・価値からではなく、知識・技術を先にして回答を得た。

## 2. 主任研修の受講者への研究

2つの都道府県が実施する主任研修の受講者に対しても現任研修受講者と同様の方法にて、質問紙調査を実施した。質問紙調査は主任研修受講前と受講後を比較するため、研修前と研修後に実施した。

質問紙調査の作成にあたっては、令和3年度研究で作成した質問紙調査を参考した。

## 3. 都道府県質問紙調査の自由記述の分析

2021年度に実施した都道府県質問紙調査の自由記述の中でどのように研修効果を把握しているのか分析した。

## 4. 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 2022010)。

また、本研究を実施するにあたっては、実施前に都道府県担当者に説明し、研究実施の同意を得て実施し、その点を調査票に記載した。

## C.結果

### 1. 現任研修の受講者への研究

現任研修の受講者への研究においては、研修実施前の回答者は2つの都道府県合計で65名であった。研修実施後の回答者は2つの都道府県で25名であったが、その内分析可能であった24名を本研究の分析対象とした。

(1) 実地教育従事者のコンピテンシーへの評価

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2-1)。結果として、「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」「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」「同じ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」「同じ地域の相談員が今、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」について有意な差が認められ、研修後の方が高い数値が示された。

### (2) 効果的であったプログラム

次に受講者が最も効果的であったと感じたプログラムについて、複数回答にて把握した(表2-2)。その結果、もっと効果的であったと評価したプログラムは、「演習3-1 グループスーパービジョン」であり、21名(87.5%)が評価していた。次いで、「演習2 多職種連携及びチームアプローチ」「講義2-2 多職種連携及びチームアプローチ」が70%を超える回答を得た。

### (3) 受講後の行動の変化の有無

受講後の行動の変化については、「あった」と回答した者が約8割を占める結果となった(表2-3)。

### 2. 主任研修の受講者への研究

主任研修の受講者への研究においては、研修実施前の回答者は2つの都道府県合計で20名であった。研修実施後の回答者は2つの都道府県で10名であり、10名全員を分析対象とした。

### (1) 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2-4)。結果として、「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」「地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる」「ファシリテーションを行うことができる」について有意な差が認められ、研修後の方が高い数値が示された。

### (2) 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、受講者自身に対する自己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2-5)。その結果、研修受講前後での有意な差は認められなかった。

### (3) 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)。

研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-6)。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。

### (4) 受講後の変化

最後に主任研修の受講者に対しては、受講後の変化について自由記述について把握した。結果として、意識面の変化に関する内容が多かった。具体的には、地域の課題や資源や地域の相談支援専門員への関わりを積極的に行っていききたいといった内容が多くを占めた。

### 3. 都道府県質問紙調査の自由記述の分析

また研修を実施する都道府県がどのように研修効果を把握しているのか、令和3年度に実施した都道府県への質問紙調査の自由記述の結果を分析した。

結果として、研修効果の視点について、例示して欲しいといった要望が確認された。

## D. 考察

### 1. 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2022年度実施の本研究の結果を考察したい。2021年度に実施した実地教育従事者の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、実地教育従事者への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有意な差が認められた。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、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。

2022年度は上記の結果を踏まえ、法定研修での変化の把握を試みた。結果としては、令和3年度研究と同様に、レベル3「行動」の

変化として、質問紙調査の結果から、現任研修、主任研修の受講者のコンピテンシー等の変化を把握することができた。

一方、都道府県への質問紙調査の自由記述の分析からは研修効果の評価視点等の例示の必要性が指摘される等、課題が指摘されていたことを考えると、受講後の行動面の変化の把握を行う必要性を指摘することは重要であると考えられる。

しかし、主任研修受講者の自由記述から確認できたように、本研究で把握した変化は意識面の変化である可能性がうかがえる。この要因としては、研修受講後から本研究の回答まで期間が空いていないことがあげられる。レベル4「成果」の具体的な項目の開発と共に、これらの課題は本研究の限界ということができる。

## E. 結論

2021年度研究を踏まえ、2022年度の研究では、現任研修及び主任研修前後の受講者の変化を質問紙調査から把握した。結果として、受講者は実地教育従事者のコンピテンシー等の評価に変化が見られた。また研修効果の視点として、受講後の行動の変化を把握することが重要であることがうかがえた。最後に本研究では研修成果の項目の必要性はうかがえたが、具体的な項目の開発に関しては今後の課題である。

## 参考文献

・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（WG 2）中間報告会資料

- ・ 中原淳 (2014) 『研修開発入門』ダイヤモンド社.
- ・ 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.

#### F.研究発表

相馬大祐・鈴木敏彦・大村美保・小澤温「相談支援専門員に対する実地教育の効果に関する研究」日本社会福祉学会第 70 回秋季大会, ポスター発表, 2022 年

#### G.知的財産権の出願・登録状況

特になし

表 2 - 1 実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 (現任研修)

	受講前		受講後		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	3.50	0.93	3.63	0.77	-1.141
地域のフォーマル、インフォーマ	3.00	1.02	3.25	0.99	-1.543

ルな資源を活用できる					
協議会等を活用して、社会資源の 開発ができる	2.08	0.88	2.50	0.98	-1.635
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	3.50	1.06	4.17	0.56	-3.112**
地域の人口や資源数等を把握して いる	2.75	1.15	3.00	0.93	-1.661
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	2.33	1.09	2.29	1.16	0.196
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	2.54	0.98	2.88	0.90	-1.781
コンサルテーションを行うことが できる	2.25	0.94	2.71	1.12	-2.541*
スーパービジョンを説明すること ができる	3.21	0.83	3.63	0.71	-2.460*
スーパーバイザーを行うことがで きる	2.29	1.00	2.54	1.14	-1.297
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	2.29	1.04	2.33	1.05	-0.204
地域の相談員の相談内容につい て、進捗の確認ができる	2.25	1.19	2.46	0.98	-0.926
地域の相談員の課題や特性をアセ スメントできる	2.38	1.01	2.63	0.97	-1.543
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	2.00	0.93	2.29	1.04	-1.273
ファシリテーションを行うことが できる	2.04	1.00	2.25	1.11	-1.415
人材育成に関する研修等の企画が できる	1.88	1.03	2.29	1.12	-1.926
同じ地域の相談員に対して、経緯 を持った姿勢で接することができる	3.92	0.78	4.00	0.72	-0.385
同じ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	4.21	0.51	4.33	0.48	-1.141
同じ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	4.00	0.66	4.13	0.45	-1.000
同じ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	3.71	0.81	4.08	0.50	-2.229
同じ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	3.71	0.81	4.13	0.74	-2.005*
同じ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	3.83	0.82	3.96	0.75	-0.768
同じ地域の相談員が、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	3.83	0.64	4.25	0.44	-2.632*

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

表 2-2 効果的であったプログラム

	回答者数	%
講義 1 法制度の現状	5	20.8%
講義 2-1 意思決定支援に着目した個別支援	14	58.3%
講義 2-2 多職種連携及びチームアプローチ	18	75.0%
講義 2-3 地域を基盤としたソーシャルワーク	14	58.3%

講義 3 スーパービジョン	14	58.3%
演習 1 個別相談支援とケアマネジメント	13	54.2%
実地研修 1 演習 1 と演習 2 の間のインターバル	12	50.0%
演習 2 多職種連携及びチームアプローチ	19	79.2%
実地研修 2 演習 2 と演習 3 の間のインターバル	13	54.2%
演習 3-1 グループスーパービジョン	21	87.5%
演習 3-2 コミュニティワーク	16	66.7%
とくにない	0	0.0%
その他	1	4.2%

表 2-3 受講後の行動の変化の有無

	回答者数	%
行動の変化があった	19	79.2%
行動の変化がなかった	5	20.8%

表 2-4 実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（主任研修）

	受講前		受講後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
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	4.30	0.48	4.20	0.63	0.429
相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる	4.30	0.67	4.60	0.52	-1.964
相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる	4.30	0.82	4.60	0.52	-1.406
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	3.70	0.48	4.30	0.48	-2.714*

相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる	3.60	0.84	3.50	0.97	0.318
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	4.00	0.67	4.40	0.52	-1.500
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	4.30	0.48	4.70	0.48	-2.449*
意思決定支援を実践できる	3.30	0.82	3.60	0.52	-1.152
地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる	3.30	1.16	3.70	0.82	-1.000
協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる	2.40	0.97	2.60	1.07	-0.514
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	3.50	1.18	4.10	1.20	-1.152
地域の人口や資源数等を把握している	2.60	1.17	2.90	1.20	-0.896
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	2.70	0.95	2.90	0.88	-0.688
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	2.90	0.99	3.30	0.82	-1.500
コンサルテーションを行うことができる	2.80	0.92	2.90	0.57	-0.318
スーパービジョンを説明できる	3.20	1.14	3.60	0.70	-1.309
スーパーバイザーを行うことができる	3.00	1.33	3.50	0.71	-1.627
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	3.00	0.67	3.40	0.52	-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	2.90	0.88	3.30	0.95	-1.500
地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる	3.00	0.82	3.50	0.53	-3.000*
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	2.90	1.10	3.30	0.67	-1.309
ファシリテーションを行うことができる	3.00	1.41	3.70	0.95	-3.280*
人材育成に関する研修等の企画ができる	2.90	1.20	3.10	0.74	-1.000

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

表 2-5 謙虚なリーダーシップ尺度の受講前後の比較

	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	4.88	0.99	5.25	0.71	-1.158
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	6.00	1.07	6.38	0.74	-2.049
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	6.44	0.53	6.56	0.53	-1.000
この人物は、他人の長所に注意が向く	6.00	0.87	6.00	0.87	0.000
この人物は、他人の長所を認める	6.56	0.53	6.33	0.71	1.000

この人物は、他人の特異な貢献に対して感謝を示す	6.33	0.71	6.56	0.53	-0.686
この人物は、他人から意欲的に学ぼうとする	6.11	0.78	6.00	1.00	0.426
この人物は、他人のアイデアに耳を傾ける	6.44	0.53	6.00	1.00	1.835
この人物は、他人の助言に耳を傾ける	6.44	0.73	6.33	0.71	0.555

表 2-6 心理的安全性に関する尺度の受講前後の比較

	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、しばしば白い目で見られる。	2.30	1.06	2.90	1.66	-1.327
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。	4.60	1.35	5.10	1.45	-2.236
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。	3.00	1.25	3.20	1.81	-0.429
このチームでは、リスクを取っても安全だ。	4.50	0.97	4.20	1.32	0.896
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。	2.70	1.49	2.50	1.27	0.557
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。	5.90	1.20	5.70	1.64	0.375
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、活かされている。	5.20	1.03	5.00	1.56	0.338



## 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協会	東京	2022年	91-104
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



令和5年 5月 24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4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
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"/>	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: )	<input type="checkbox"/>	<input 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 公立大学法人福井県立大学

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4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
3. 研究者名 (所属部署・職名) 福井県立大学看護福祉学部 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: )	<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  
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4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) 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)
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: )	<input type="checkbox"/>	<input 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5年 5月 24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4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
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 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 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。