

相談支援専門員に対する実地教育に関するコンピテンシーの研究

—実地教育に従事する相談支援専門員へのインタビュー調査から—

研究分担者：相馬大祐（福井県立大学）

研究協力者：鈴木敏彦（和泉短期大学）

要旨

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

A.研究の背景と目的

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

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

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

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

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

「地域（事業所内）の人材育成および運営管理における相談支援スキル」にはさらに2つの下部項目が存在し、「地域（事業所内）での人材育成」と「地域協議会の運営」が提示されている。「地域（事業所内）での人材育成」には内容として、「スーパービジョン

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

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

B.方法

1. 調査方法

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

2. 分析方法

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

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

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

3. 倫理的配慮

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

C.結果

1. 結果の概要

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

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

2. 態度・価値観

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

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

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

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

(2) 他の相談員の状況を理解する姿勢を持つ

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

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

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

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

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

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

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

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

3. 知識・技術

(1) ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術

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

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

(2) 地域の特性の知識

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

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

(3) 事業所運営の知識

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

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

ったけれども、たいがい大丈夫だった。自分の事業所でもやってることだし。

(4) 人材育成の研修等の企画

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

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

(5) スーパービジョンの知識と技術

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

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

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

(6) OJT の知識と技術

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

(7) 他の相談員の特性や状況の把握

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

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

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

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

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

D. 考察

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

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

E. 結論

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

F. 研究発表

特になし

G. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

文献

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

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

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

特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会 (2010) 『新しい相談支援事業の方向性をふまえた相談支援専門員および事業所育成のあり方に関する研究報告書』平成 21 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業

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

表 2-1 対象者の概要

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

表 2-2 インタビュー調査の項目

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

表 2-3 実地教育に関するコンピテンシー

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