

相談支援専門員に対する実地教育に従事する者の コンピテンシーの検証

研究分担者：鈴木敏彦（和泉短期大学）

研究協力者：相馬大祐（福井県立大学）

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

A. 研究の背景と目的

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

B. 方法

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

1. アンケート調査

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

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

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

2. インタビュー調査

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

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

3. 倫理的配慮

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

C. 結果

1. アンケート調査

本調査の結果は以下のとおりである（表 3-1～3-3）。

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

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

2. インタビュー調査

本調査の結果は以下のとおりである。

(1) 相談支援専門員(委託・指定特定)の抱える多様な課題

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

《主な意見》

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

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

(2) コンピテンシーの必要性について

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

《主な意見》

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

(3) 態度・価値観に関するコンピテンシーについて

態度・価値観に関するコンピテンシーは、以下により構成される。

①地域の相談員を尊重する

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

②地域の相談員の状況を理解する

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

③メンターとしての役割を意識する

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

《主な意見》

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

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

《コンピテンシーへの反映》

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

た。

(4) 知識・技術に関するコンピテンシーについて

知識・技術に関するコンピテンシーは、以下により構成される。

①マイクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術

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

②地域の特性の知識

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

③事業所運営の知識

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

④スーパービジョンの知識と技術

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

⑤個別での対応の知識と技術

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

⑥集団での対応の知識と技術

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

⑦人材育成の研修の企画

- ・人材育成に関する研修等の企画ができる

①ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術 / ②地域の特性の知識

《主な意見》

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

《コンピテンシーへの反映》

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

③事業所運営の知識

《主な意見》

- ・ 訪問により事業所のもつ課題（人材不足、加算等）の話ができた

《コンピテンシーへの反映》

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

④スーパービジョンの知識と技術

《主な意見》

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

《コンピテンシーへの反映》

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

パービジョンに関する一定の知識と技術が不可欠と言える。

⑤個別での対応の知識と技術 / ⑥集団での対応の知識と技術

《主な意見》

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

《コンピテンシーへの反映》

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

⑦人材育成の研修の企画

《主な意見》

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

《コンピテンシーへの反映》

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

期待されている。

D. 考察

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

E. 結論

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

F. 研究発表

特になし

G. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

H. 文献

熊谷晋一郎（2020）「当事者研究の導入が障害のある社員の創造性に与える影響に関する研究」2019-2020年度E S R I国際共同研究（WG 2）中間報告会資料

表 3-1：受けた実地教育の内訳（分析対象者）

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

表 3-2：謙虚なリーダーシップ尺度

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

表 3-3：心理的安全性

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

表 3-4 相談支援専門員に対する実地教育に従事する者のコンピテンシー

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	・地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる ・地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる
	地域の相談員の状況を理解する	・地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる ・地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる ・地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる
	メンターとしての役割を意識する	・困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる ・今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる
知識・技術	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 ・コンサルテーションを行うことができる
	スーパービジョンの知識と技術	・スーパービジョンの知識がある ・スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	個別での対応の知識と技術	・地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる ・進捗のモニタリングができる ・地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
	集団での対応の知識と技術	・地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる ・ファシリテーションを行うことができる
	人材育成の研修の企画	・人材育成に関する研修等の企画ができる