

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と比較するため、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えることができる。

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、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、生かされている。	5.20	1.03	5.00	1.56	0.338