

平成 20 年度  
障害者保健福祉推進事業

**障害者相談支援専門員の継続研修の必要性和  
プログラム構築に関する  
研究事業報告書**

社団法人 日本社会福祉士会  
障害者相談支援専門員の継続研修の必要性和  
プログラム構築に関する研究事業  
プログラム検討委員会

# 目 次

## はじめに

第1章 研究の概要	3
I. 問題の所在	3
1. これまでの国の障害者相談支援従事者指導者養成研修の経過	3
2. 問題点の整理	4
3. 参考	6
II. 研究事業の流れ	9
1. アンケート調査（プロジェクト1～3）	9
2. ヒアリング調査（プロジェクト4）	9
3. 現任研修プログラムの検討・作成（プロジェクト5）	10
第2章 都道府県基本情報調査の結果（プロジェクト1）	15
I. 調査の概要	15
1. 調査目的	15
2. 調査対象・回収状況	15
3. 調査時期	15
4. 調査方法	15
5. 結果概要	15
II. 集計結果	16
1. 都道府県内の相談支援体制	16
(1) 市町村の相談支援体制	16
(2) 都道府県の役割	17
(3) 圏域アドバイザー・特別アドバイザーの状況	17
(4) 研修受講者に求めていること	19
2. 障害者相談支援専門員に対する研修実績（平成19年度）	20
(1) 研修開催状況	20
(2) 講師の確保・教材の作成の実態	21
3. 障害者相談支援専門員に対する研修の運営	26
(1) 研修の委託	26
(2) 研修の運営のための組織体制	27
(3) 研修運営のための活動	28
(4) 相談支援体制に関する人材育成方針	29
(5) 受講者数の把握	30
(6) 望ましい研修頻度	30
4. 研修について困っていること、工夫したり力を入れたりしていること	31
5. 障害者相談支援専門員に対する研修についての意見・要望等	32

第3章 初任者研修受講者調査の結果（プロジェクト2）	35
I. 調査概要	35
1. 調査目的	35
2. 調査対象・回収状況	35
3. 調査時期	35
4. 調査方法	35
5. 結果概要	35
II. 集計結果	36
1. 回答者が勤務している事業所の概況	36
(1) 事業所の基本属性	36
(2) 担当ケースの状況	38
2. 回答者の基本属性	39
3. 障害者相談支援に関する研修の受講状況（平成19年度）	41
4. 今回受講した初任者研修について	42
(1) 受講理由・形態	42
(2) 研修プログラムの評価	43
(3) 初任者研修で習得したい知識・スキル等	47
(4) 初任者研修のあり方について、改善すべき点、意見・要望等	48
第4章 現任研修受講者調査の結果（プロジェクト3）	51
I. 調査概要	51
1. 調査目的	51
2. 調査対象・回収状況	51
3. 調査時期	51
4. 調査方法	51
5. 結果概要	51
II. 集計結果	52
1. 回答者が勤務している事業所の概況	52
(1) 事業所の基本属性	52
(2) 担当ケースの状況	55
2. 回答者の基本属性	56
3. 個別ケース対応における知識とスキルの習得・活用状況	58
4. 障害者相談支援に関する研修の受講状況（平成19年度）	61
5. 初任者研修について	62
6. 今回受講した現任研修について	63
(1) 受講理由・形態	63
(2) 研修プログラムの評価	64
(3) 今後、現任研修において特に取り上げてほしい困難事例への対応	68
(4) 望ましい研修頻度	69
(5) 現任研修のあり方について、改善すべき点、意見・要望等	70

第5章 研修の評価に影響を与える要因について	73
I. 現任研修について	73
1. 現任研修プログラムに関する分析結果について	73
(1) 現任研修プログラムの分析について	73
(2) 各プログラムの評価得点	74
(3) 領域別にみた評価得点	76
2. 現任研修の評価得点に影響を与えると考えられる要因について	77
(1) 回答者が勤務している事業所の概況	77
(2) 担当ケースについて	78
(3) 回答者について	78
(4) 自己評価による知識、スキルの習得と実施の状況	79
(5) 過去に参加した研修について	81
3. 研修評価に影響を与える要因の分析結果	82
(1) プログラムごとの評価合計得点に影響する要因について	82
(2) 領域別にみた評価得点に影響を与えている要因について	83
(3) 合計得点に影響を与える要因について	83
(4) 都道府県ごとの合計得点	83
4. まとめ	84
(1) 「知識やスキルの実施に関する自己評価」と研修プログラム	84
(2) 新しいスキルの習得について	84
(3) 障害者ケアマネジメント、スーパーバイズ研修について	84
II. 初任者研修について	85
1. 研修プログラムについて	85
(1) 各プログラムの評価得点	85
(2) 領域別にみた評価得点	87
2. 研修評価に影響を与える要因の分析結果	88
(1) 個別支援計画の作成割合との関係	88
(2) 年齢階級との関係	88
(3) 経験年数(月数に換算)との関係	88
3. まとめ	88
第6章 ヒアリング調査の結果(プロジェクト4)	91
I. 調査実施概要	91
II. 養成研修の内容・プログラムについて	93
1. 障害者の相談支援従事者として「今後力をつけたい」「今の力では足りない」と 感じていること(相談支援従事者への事前ヒアリングシート回答より)	93
2. ヒアリングでの関連意見の整理	95
3. 現任研修の内容・企画・運営等に対する自由意見 (相談支援従事者への事前ヒアリングシート回答より)	104

III. 都道府県における人材育成、相談支援従事者養成研修について	108
1. 地域の相談支援体制及び都道府県による市町村支援の現状	108
2. 都道府県における人材育成、相談支援従事者養成研修の現状と課題	109
IV. まとめにかえて	115
1. 養成研修の内容・プログラムについて	115
2. 都道府県における人材育成、養成研修の課題	115
第7章 結 論（プロジェクト5）	119
I. 調査結果からみた研修実態における課題	119
1. 3つの量的調査からの課題	119
2. ヒアリング調査からの課題	120
II. 現実的な提案	123
1. 調査から見えるスキーム案	125
2. 初任者研修の内容の補足	125
(1) 初任者研修の課題	125
(2) 初任者研修科目の見直しの整理	126
(3) 初任者研修の内容の補足（提案1）	127
(4) 初任者研修標準カリキュラムについて	127
3. 実務研修の実施	128
(1) 実務研修の実施（提案2）	128
(2) 実務研修の標準カリキュラムについて	128
(3) 実務についていないものに対する初任者研修の扱い	128
(4) 見直し後の効果のポイント	128
4. 現任研修プログラムの提案	138
(1) 現在の「現任研修」で強化すべきもの	138
(2) あらたな項目として追加すべきもの	139
III. 研修プログラムの将来像	144
1. 研修を支える仕組みと考え方	144
2. 相談支援従事者研修の将来像と研修科目	146
3. 人材育成システムの提言	153
(1) 求められる相談支援専門員の人材育成とは	153
(2) 都道府県自立支援協議会の役割と地域自立支援協議会の機能を活かした仕組みの提案	155
参考資料	157
都道府県基本情報調査票（第2章）	159
新任者研修受講者調査票（第3章）	163
現任研修受講者調査票（第4章）	165
都道府県担当者向けヒアリングシート（第6章）	169
相談支援従事者向けヒアリングシート（第6章）	177
相談支援従事者初任者研修標準カリキュラム	182
相談支援従事者現任者研修標準カリキュラム	185

## はじめに

平成18年より、障害者自立支援法が施行されました。障害者が地域において自立した生活を豊かにおくることを支援するために、相談支援事業が市町村の責務として位置づけられ、そのコーディネート機能を担うため、相談支援専門員が配置されています。個々の障害者のニーズを丁寧に聞きとり、そのニーズを充足していくためには、「相談支援専門員」の役割が非常に重要となります。

相談支援専門員は、現在、各都道府県で実施される「相談支援従事者初任者研修」（5日間）を受講し、「相談支援従事者現任研修」（3日間・相談支援従事者初任者研修受講後5年以内）を受講する事により、相談支援専門員としてその業務に従事することになります。適切なケアマネジメントを実施し、相談支援事業を展開するためには、個々の相談支援専門員の力量（知識・技術・倫理など）とそれを支える自立支援協議会などの機能が必要となります。

現在、多くの相談支援専門員がさまざまな地域で活躍し、今後ますますその役割が重視される中、一方では、多くの課題や不安に直面し日常業務に追われながらも頑張っています。そうした相談支援専門員を支えると同時に、さらなる相談の質の向上と担保、地域間格差の低減に向け、継続的な人材養成やフォローアップの仕組みが必要となります。

ここでは、障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関わる研究として、相談支援に携わる相談支援専門員が現状の中で直面している課題を明らかにするとともに、各都道府県担当者や相談支援従事者初任者研修受講者、現任研修受講者、そして実際の現場の相談支援専門員や養成に携わる講師の方々に対して、アンケートやヒアリングを実施し、人材養成の現状や課題、研修等内容について調査・分析をし、今後のあり方や必要な部分の見直しを提案するものです。

今回の研究成果が、少しでもわたしたち相談支援に携わるものの質の向上につながり、多くの障害者の想いを受け止め、ニーズの充足が図られることに寄与できる事を期待します。

なお、本研究は平成20年度厚生労働省障害者保健推進事業における障害者自立支援調査研究プロジェクトの国庫補助を受けて実施しています。

平成21年3月

社団法人 日本社会福祉士会

障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築  
に関する研究事業プログラム検討委員会



# 第1章

## 研究の概要





# 第1章 研究の概要

## I. 問題の所在

障害者自立支援法が施行され、障害者に対するケアマネジメント、すなわち相談支援専門員の位置づけが制度化された<sup>1</sup>。相談支援専門員が指定事業所の要件となり、また、ケア計画といわれるものの一部が「サービス利用計画作成費」<sup>2</sup>という形で報酬として認められるようになった。しかしながら、多くの現場の相談支援専門員からは3障害（身体・知的・精神）を一元的に相談にのる難しさや、困難な事例に対応する苦慮や不安、さらには社会資源の不足などの様々な声を聞くことになった。一方で、従事者の養成にあたる講師からは、初任者研修受講者の基本知識や技術の格差、サービス管理責任者との役割がわかりにくい、研修内容の整理が必要であるとの声を聞いた。さらには現任研修の内容とスーパーバイズの難しさや、現任研修受講生が初任者研修を受けてすぐに受講するものから5年に一度として受ける者まで力量に大きな差が見られることなど、まだまだ整理すべき内容や課題があるなどの意見を多く耳にした。

厚生労働省における障害者相談支援従事者指導者養成研修の検討会においても、相談支援専門員の質の向上が大きな課題としてあげられ、都道府県・市町村の格差の問題、5年に一度の現任研修のあり方や内容について見直しをし拡充させる必要があるとの意見が一致した。これまでも、障害者ケアマネジメントについては、アウトカム評価や研修必須項目、実態調査が総合的に研究<sup>3</sup>され、人材育成研修プログラムの開発<sup>4</sup>、評価尺度の開発に関する研究<sup>5</sup>などさまざまなものがなされている。

### 1. これまでの国の障害者相談支援従事者指導者養成研修の経過

障害者相談支援専門員の養成研修は平成10年より厚生労働省によって開始されている。国における現相談支援従事者指導者養成研修の経過の概要は図表1-1の通りである。

現在まで、障害者相談支援従事者指導者養成の研修は、図表1-1のように名称を変えながら続いてきている。手法の導入からはじまり、支援費制度そして自立支援法への制度変更、障害別から3障害合同へ、障害者ケアマネジメント従事者指導者研修5日間＋上級研修3日間の別内容の実施から、相談支援従事者指導者養成研修として5日間から3日間への日程短縮での実施と変更されてきた。当初は都道府県に戻ったときに、伝達的な研修が実施されるような講師養成として、都道府県での初任者研修の5日間の内容を押しなめた形で実施がされてきていたものが、現在では、現任研修の内容も含め相談支援従事者指導者養成研修として3日間の研修となっている。また、国の指導者研修を受講するものは毎年都道府県から推薦等を受け、異なったものが参加し

---

<sup>1</sup> 障害者自立支援法に基づく指定相談支援の事業の人員及び運営に関する基準（平成十八年九月二十九日厚生労働省令第百七十三号）第3条

<sup>2</sup> 障害者自立支援法第32条

<sup>3</sup> 野中猛、西尾雅明、門屋充郎、坂本洋一ら、障害者ケアマネジメント評価および技術研修に関する研究、厚生労働科学研究補助金 障害保健福祉総合研究事業 H16～H17、2006

<sup>4</sup> 社団法人日本精神保健福祉士協会、「良質な相談支援を支える地域のしくみ作りに関する人材育成研修プログラム開発、H19 障害者保健福祉推進補助金事業、2008

<sup>5</sup> 野中猛、門田直美、久世淳子、「ケアマネジメント技術を評価する尺度の開発に関する研究」、財団法人みずほ福祉助成財団 社会福祉助成金、H18,4

図表 1 - 1

年度	国の相談支援従事者指導者養成研修の研修名	備 考
H 1 0	介護等支援専門員養成指導者研修会	身体(名古屋)、知的(三重)、精神(栃木)
H 1 1	ケアマネジャー養成指導者研修会	
H 1 2	障害者ケアマネジメント養成指導者研修会	
H 1 3	障害者ケアマネジメント養成指導者研修会	
H 1 4	障害者ケアマネジメント養成指導者研修会	
H 1 5	障害者ケアマネジメント従事者指導者研修会	支援費制度、上級研修開始
H 1 6	障害者ケアマネジメント従事者指導者研修会	演習：3 障害合同、上級研修実施
H 1 7	障害者ケアマネジメント従事者指導者研修会	指導者研修・上級研修一体化
H 1 8	相談支援従事者指導者養成研修会	自立支援法施行、現任研修開始
H 1 9	相談支援従事者指導者養成研修会	
H 2 0	相談支援従事者指導者養成研修会	

ている。その内容はその年その年で演習の手法なども伝達内容が異なっており、前年度受講したものは、今年度の内容と違ってしまうという結果を生んでしまっている。これは、都道府県において養成研修の検討会等の体制やメンバーがしっかりできている場合には、新たな手法を含め工夫をし一層の研修内容のレベルアップにつながっていくのであるが、一方でその体制が十分でない場合は、毎年の工夫は講師陣の混乱を招き、新たに指導者養成研修に出て行ったものの力量にかかってきている様である。

## 2. 問題点の整理

これからの相談支援従事者の養成方法や、現場でのよりいっそうの質の向上フォローアップの仕組みを検討するため、さまざまな関係者や現場の相談支援専門員等からの意見、課題と感じている内容などを以下の5つに整理した。こうした意見や課題が全国的にどのような状況にあるのか実態調査をし、人材養成において抱えている課題や必要とされている研修内容をあきらかにしていくための題材とした。<sup>678</sup>

- ①障害者相談支援従事者指導者養成研修（国）に関して
- ②障害者相談支援従事者初任者研修（都道府県）に関して
- ③障害者相談支援従事者現任研修（都道府県）に関して
- ④都道府県や市町村における相談支援従事者の養成・育成に関して（体制・仕組み等）
- ⑤その他

- ①障害者相談支援従事者指導者養成研修（国）に関して

- ・ 障害者相談支援従事者指導者養成研修の内容が、講師養成なのか、初任者研修で使う内容な

<sup>6</sup> 平成 20 年度障害者相談支援従事者指導者養成研修受講者アンケート

<sup>7</sup> 平成 19 年度障害者相談支援従事者指導者養成研修検討委員会議事録

<sup>8</sup> 平成 19 年度日本社会福祉士会ケアマネジメント委員会

のか、現任研修の内容なのかポイントが見えにくい。

- ・各グループによって演習の方法が異なり、指導者の演習手法の獲得なのか自分たちがスーパーバイズをされに来ているのかわかりにくい。
- ・都道府県から派遣する対象者が、市町村や各法人から推薦をしてもらうため実践と講師能力のギャップがあったりしてしまう。
- ・近年毎年異なった演習手法が紹介されているため、前年度に派遣した指導者養成の講師が新たな手法を理解し都道府県の演習のファシリテータになるのに困惑する。
- ・ . . . . .

#### ②障害者相談支援従事者初任者研修（都道府県）に関して

- ・当初の手法の伝達、障害の特性を踏まえたニーズの内容がなくなり、ケアマネジメントの基本的な想いの抽出に特化されている。ベースは分かるがそこから先につながない。
- ・受講者の中で、自立支援法の内容や基本的な知識や技術の格差が非常に大きい。
- ・言葉が通じない。
- ・入り口部分をどう考えるか、幅広く受けさせて受講がすめば皆が相談支援従事者になれてしまう、当事者が迷惑、役に立たないという声もある。
- ・障害程度区分の内容や実際の実務の内容が入っておらず手続き的な部分を別に学ぶ必要がある。
- ・ . . . . .

#### ③障害者相談支援従事者現任研修（都道府県）に関して

- ・初任者研修を受けて、現任研修を受けることで相談支援専門員になれるが、5年以内に現任研修を受ければよい（ただし、5年に一度は受けなければいけない）。初任者研修の上乗せでの現任研修なのか、更新研修としての現任研修なのか、現任研修の位置づけが不明確である。
- ・現任研修の内容の枠は決まっているが、初任者研修のようにテキストがなく、伝達な研修が実施されておらず、都道府県により内容にバラツキが出る。
- ・現任の研修はレベルアップのためのもの、質の向上を図るものであるとすれば5年に一度では不足である。
- ・スーパーバイズの部分を担える講師の確保が難しい。
- ・ . . . . .

#### ④都道府県や市町村における相談支援従事者の養成・育成に関して（体制・仕組み等）

- ・都道府県の自立支援協議会に人材育成に関する部会を設置し都道府県の相談支援従事者研修等の内容について継続的に検討しバージョンアップを図るべき。
- ・その中で講師の養成や人材確保についても計画的に立案し都道府県と共に責任を持つべき。
- ・地域の自立支援協議会を強化し、地域の実情に応じた実践者の質の向上に向けた研修を組むべき、同時に確実に個別支援会議を実施し日頃の Off・J・Tを図るべき。
- ・都道府県の特別アドバイザーや圏域アドバイザを十分に活用すべき。
- ・平素の質の向上が重要である。
- ・取り組み方次第で一層都道府県・市町村格差が広がる。
- ・ . . . . .

### ⑤その他

- ・地域における工夫された研修内容が知りたい。
- ・ケアマネジメントの一連のプロセスが十分に実践される仕組み、制度が必要。
- ・ケア会議やモニタリングの実施が十分でない。
- ・ . . . . .

## 3. 参考

この研究事業を実施している一方で、社会保障審議会においてもケアマネジメントのあり方や人材の確保質の向上、体制の整備についてのあるべき論があげられている。

以下に参考として、社会保障審議会のとりまとめの内容（相談支援）を抜粋する。

### I 相談支援

#### 【基本的考え方】

- 障害者が地域で安心して自立生活を送っていくためには、障害者が日々の暮らしの中で抱えているニーズや課題にきめ細かく対応し、必要に応じて適切な障害福祉サービス等に結びつけていくための相談支援が重要である。
- しかしながら、障害者の相談支援については、市町村等によって取組状況に差があるという指摘があるとともに、ケアマネジメントを行うために障害者自立支援法で導入されたサービス利用計画作成費については、平成20年4月現在で利用者が1,919人に過ぎないなど、相談支援が十分に行われていない状況がある。
- このため、障害者が、様々なサービスや地域資源等も活用しながら、地域で自立して安心して暮らしていけるよう、以下の観点から障害者の相談支援の充実を図るべきである。
  - ① 地域における相談支援体制の強化
  - ② ケアマネジメントの充実
  - ③ 自立支援協議会の充実

#### (1) 地域における相談支援体制

(地域における相談支援体制の強化)

- 障害者の地域生活にとって相談支援は欠かせないものである一方、市町村ごとにとり組状況に差があり、地域における相談支援体制について、相談支援の充実や地域生活支援事業費補助金の活用を促すなどにより、全国それぞれの市町村において、必要に応じ都道府県の支援を受けながら、十分な相談支援の事業が実施されるよう、強化を図っていくべきである。

(相談支援を担う人材の確保と質の向上)

- また、ケースワーカー、精神保健福祉相談員等の市町村・都道府県の職員や相談支援事業者の相談支援専門員等、相談支援を担う人材の確保を図るとともに、研修事業を充実するなど、質の向上を図っていくべきである。
- あわせて、障害者や家族が有している様々な経験・体験や情報を活かし、障害者同士や家族同士によるピアサポート、身体障害者相談員・知的障害者相談員による相談援助を活用するなどにより、厚みのある相談支援を実施していくべきである。

(総合的な相談支援を行う体制)

- 地域における相談支援体制の整備を図るとともに、質の向上を図っていくために、拠点的な機関を設置するなど、総合的な相談支援体制を充実させていくべきである。
- 例えば、市町村が、①一般的な相談支援のほか、障害者入所施設や精神科病院からの地域移行の相談、家族との同居から地域生活への移行の相談、地域生活における 24 時間の相談、権利擁護など、多様な相談支援や、②住民に身近な相談支援事業者に寄せられた相談を、他のより適した相談支援事業者につなぐ相談支援についての調整などを行う相談支援の拠点的な機関を設置することとすべきである。
- その際、画一的に設置することとするのではなく、①市町村の直営か委託か、②全障害か三障害別かなど対象者の範囲、③設置数や他の市町村との共同設置、などについて、個々の市町村の実情が異なることに配慮し、地域の実情に応じて柔軟に設置できるようにすべきである。
- あわせて、相談支援の拠点的な機関の設置のみならず、障害者が日頃接している者による相談支援など、住民に身近な場における相談支援を充実・活性化させていくことも重要である。
- こうした相談支援の拠点的な機関や、住民に身近な相談支援事業者など、地域における相談支援体制を有効に機能させていくとともに、医療を含む多様な相談支援に対応できるようにしていくためには、(3)で記す自立支援協議会を活用し、連携を図っていくことが重要と考えられる。
- さらに、地域における相談支援体制の充実を図っていくためには、都道府県の役割も重要である。障害者自立支援法の実施主体は市町村であり、相談支援についても第一義的には市町村における体制整備が必要となるが、都道府県は、特に町村部における体制整備について必要な支援を行ったり、広域的な調整を行ったり、引き続き、発達障害者支援センターや精神保健福祉センター等において専門的な相談支援を実施したりすることにより、その役割を果たしていくべきである。

## (2) ケアマネジメントの在り方

(サービス利用計画作成費の対象者)

- 障害者の自立した生活を支え、障害者の抱える課題の解決や適切なサービス利用に向けて、ケアマネジメントによりきめ細かく支援していけるようにするため、サービス利用計画作成費の対象者について、施設入所者や精神科病院に入院中の者を含め、原則としてサービスを利用するすべての障害者に拡大していくべきである。

(ケアマネジメントに当たっての視点)

- ケアマネジメントの充実には、障害者本人の意向を基に、自己選択、自己決定を支援していくという視点や、障害者自らの力で自立した生活を送っていけるよう障害者自身の力を引き出していく(エンパワメント)という視点が必要である。障害者が自らマネジメントできるようにしていく(セルフマネジメント)という視点も必要である。

あわせて、サービス利用計画の作成に当たりサービス担当者会議の開催等を通じ、障害者福祉、保健・医療、教育、就労、その他の地域の様々な関係者が連携して障害者の自立した生活を支えていくという視点が必要である。

(サービス利用手続の見直し)

- サービス利用の手続について、障害者の利用するサービスが適切なもの(必要かつ十分なもの)となるよう、そのプロセスにケアマネジメントの仕組みを導入すべきである。具体的には、サー

ビス利用計画の作成が、市町村による支給決定の後（利用できるサービスが決まった後）となっていることを改め、障害者が抱える課題を分析し、どのようにサービス等を組み合わせて支援していくべきかを含むサービス利用計画案を作成し、支給決定の参考とするようにすべきである。

（モニタリングの実施）

- また、サービス利用計画の作成後についても、サービスの利用が障害者の状況やニーズに適合しているかを確認するため、サービス利用計画作成費の活用により、一定期間ごとにモニタリングを実施し、サービス利用計画を見直すこととすべきである。

（ケアマネジメント・モニタリングを実施する体制）

- 上記のケアマネジメント・モニタリングの実施については、
  - ・ 市町村がその責任において統一的かつ総合的な判断により支給決定を行うという仕組みとの整合性を確保すること
  - ・ 可能な限り中立的な者が、専門的な視点で一貫して行っていくこと
  - ・ 様々なノウハウの蓄積や、専門的・専属的に対応できる人材の確保などにより、質の向上を図っていくこと

に留意することが必要と考えられる。

- このため、見直し後のサービス利用計画の作成については、上記の相談支援の拠点的な機関が指定事業者となって行うことが適当と考えられる。

その際、第一義的には相談支援の拠点的な機関が行うこととしつつ、既存の相談支援事業者など障害者に身近な相談支援事業者の活用を図るため、業務を相談支援事業者に委託できることとすることにより、市町村の実情に応じて、障害者が日頃接している者など、障害者に身近な相談支援事業者が積極的に携われるようにしていくべきである。

- このように、相談支援の充実を図り、ケアマネジメント・モニタリングを実施する体制を各地域で整備していくことが必要である。

- まず、人材の確保については、現在の相談支援従事者研修を更に充実させるなどにより、計画的に人材を養成していくことが必要である。

また、これまで相談支援を担ってきた者は既存の相談支援事業者等にいることから、上記のとおり、一定の中立性を確保できるようにしつつ、既存の相談支援事業者等の幅広い活用を図っていくことが有効と考えられる。

- 人材の確保に関しては、人材の量を確保し、多元的な相談支援体制を構築するため、現在の相談支援専門員に求められる実務経験の要件を緩和すべきという意見があった。

一方で、人材の質の向上を図るために、将来的に国家資格化することについても検討すべきという意見があった。

相談支援を担う人材を量的に拡充していくとともに、質の向上も図られるように、今後、検討が必要である。

- また、財源の確保については、一般的な相談支援については、現在、市町村の一般財源や地域生活支援事業費補助金により実施されているところであるが、Ⅱ－１「地域での生活の支援」に記すとおり、地域移行の支援や24時間の相談支援を行うことについて自立支援給付の対象とすることを検討するとともに、新たな制度で実施することになるケアマネジメント・モニタリングについては、サービス利用計画作成費を活用することにより、財源の確保を図ることを検討すべきである。その際、業務の内容に応じた報酬単価となるよう検討すべきである。

- なお、「ケア」の語は狭い意味の介護と捉えられることがあり、他の用語に置き換えていくことを検討してはどうかとの指摘があった。今後、様々な意見を踏まえ検討していくべきである。

### (3) 自立支援協議会の充実

(自立支援協議会の法定化)

- 相談支援事業をはじめとする地域の障害福祉に関するシステムづくりに関し、中核的な役割を果たす協議の場である自立支援協議会について、設置の促進や運営の活性化を図るため、市町村の実情に応じた設置・運営方法が可能になるように配慮しつつ、法律上の位置付けを明確にするべきである。

(自立支援協議会の運営の支援)

- あわせて、運営マニュアルや運営の好事例の周知など、国や都道府県において設置・運営の支援を図っていくべきである。その際、自立支援協議会への当事者の参画を促進すべきである。

参考以上

## II. 研究事業の流れ

これまでの問題提起をふまえ、本研究においては、相談支援専門員が現状の実践のなかで直面している課題を明らかにすると共に、その課題を克服し、障害者相談支援活動をさらに促進するための継続研修の必要性や研修プログラム（案）の提案を目的として、プロジェクト1～5の流れで調査研究事業を実施した。（図表1-2）

### 1. アンケート調査（プロジェクト1～3）

#### ①都道府県基本情報調査（プロジェクト1）

各都道府県で実施されている障害者相談支援従事者研修の実態と課題を把握することを目的として、47都道府県の担当者を対象に、アンケート調査を実施した。（第2章に掲載）。

#### ②初任者研修受講者調査（プロジェクト2）

各都道府県で実施されている初任者研修の受講者からみた評価と課題・要望を把握することを目的として、8都道府県の初任者研修受講者を対象に、アンケート調査を実施した。（第3章に掲載）。

#### ③現任研修受講者調査（プロジェクト3）

各都道府県で実施されている現任研修の受講者からみた評価と課題・要望を把握することを目的として、8都道府県の現任研修受講者を対象に、アンケート調査を実施した。（第4章に掲載）。

### 2. ヒアリング調査（プロジェクト4）

#### ①都道府県ヒアリング調査

都道府県における相談支援体制と人材育成システム、相談支援従事者研修の内容と運営の現状・課題について、都道府県担当者にヒアリングを実施した。（第6章に掲載）。



## ②相談支援従事者ヒアリング調査

都道府県における相談支援体制と人材育成システム、相談支援従事者研修の内容と運営の現状・課題について都道府県の中核となりうる人材や講師、現任研修受講者にヒアリングを実施した。（第6章に掲載）。

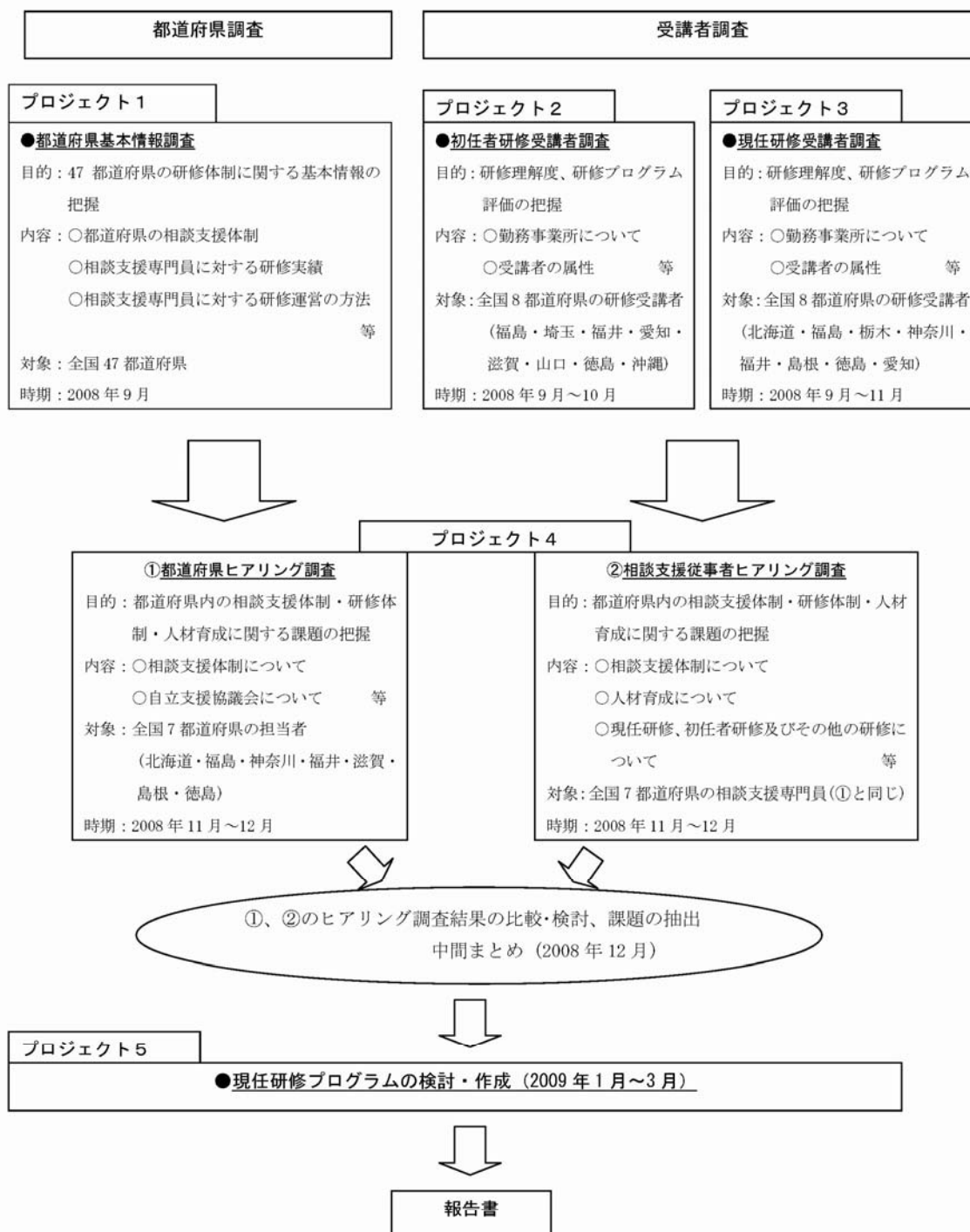
### 3. 現任研修プログラムの検討・作成（プロジェクト5）

上記のアンケート調査（プロジェクト1～3）及び、ヒアリング調査（プロジェクト4）の結果をふまえ、以下の2つの「相談支援専門員の人材養成のスキーム案」を作成した。

1つは、現行の相談支援従事者研修について、早期の見直しが可能だと思われるスキーム案で、もう1つは、研修システムも含め本来あるべき形だと考えられる研修科目や内容に関するスキーム案である。後者については、その実施のために必要な、人材育成システムについてもあわせて提案する。

なお、それぞれのスキーム案における提案事項については、第7章において論ずることとする。

図表 1 - 2 研究事業の流れ





# 研究事業の流れ

## 都道府県調査

## 受講者調査

### プロジェクト1

#### ●都道府県基本情報調査

目的：47 都道府県の研修体制に関する基本情報の把握

内容：○都道府県の相談支援体制  
○相談支援専門員に対する研修実績  
○相談支援専門員に対する研修運営の方法等

対象：全国 47 都道府県

時期：2008 年 9 月

### プロジェクト2

#### ●初任者研修受講者調査

目的：研修理解度、研修プログラム評価の把握

内容：○勤務事業所について  
○受講者の属性等

対象：全国 8 都道府県の研修受講者  
(福島・埼玉・福井・愛知・滋賀・山口・徳島・沖縄)

時期：2008 年 9 月～10 月

### プロジェクト3

#### ●現任研修受講者調査

目的：研修理解度、研修プログラム評価の把握

内容：○勤務事業所について  
○受講者の属性等

対象：全国 8 都道府県の研修受講者  
(北海道・福島・栃木・神奈川・福井・島根・徳島・愛知)

時期：2008 年 9 月～11 月

### プロジェクト4

#### ①都道府県ヒアリング調査

目的：都道府県内の相談支援体制・研修体制・人材育成に関する課題の把握

内容：○相談支援体制について  
○自立支援協議会について等

対象：全国 7 都道府県の担当者  
(北海道・福島・神奈川・福井・滋賀・島根・徳島)

時期：2008 年 11 月～12 月

#### ②相談支援従事者ヒアリング調査

目的：都道府県内の相談支援体制・研修体制・人材育成に関する課題の把握

内容：○相談支援体制について  
○人材育成について  
○現任研修、初任者研修及びその他の研修について等

対象：全国 7 都道府県の相談支援専門員(①と同じ)

時期：2008 年 11 月～12 月

①、②のヒアリング調査結果の比較・検討、課題の抽出

中間まとめ (2008 年 12 月)

### プロジェクト5

●現任研修プログラムの検討・作成 (2009 年 1 月～3 月)

報告書

## 第2章

# 都道府県基本情報調査の結果 (プロジェクト1)



## 第2章 都道府県基本情報調査の結果（プロジェクト1）

### ・調査の概要

#### 1．調査目的

障害者相談支援に携わる相談支援専門員が現状の実践のなかで直面している課題を明らかにすると共に、その課題を克服し、障害者相談支援活動をさらに促進するための現任研修プログラム案を提案するための基礎資料として、各都道府県で実施されている障害者相談支援従事者研修の実態と課題を把握することを目的とした。

#### 2．調査対象・回収状況

・都道府県全数 47 件（回収 42 件。回収率 89%）

#### 3．調査時期

・平成 20 年 9 月

#### 4．調査方法

・郵送配布・郵送回収

#### 5．結果概要

市町村の相談支援体制はほとんどの市町村で整備されつつある。体制整備上の課題は、市町村行政とその他の各種相談支援窓口の連携、その基盤となる相談支援窓口の整備・力量の向上であった。（ P 16 ~ ）

都道府県が初任者研修受講者に求めていることは、基本的なサービス利用計画の作成であり、その前提として、面接への対応、事業者との適切なサービス調整のスキル習得を期待していた。一方、現任研修受講者に求めていることは、地域の資源開発・ネットワークづくり、他の職種とのチームアプローチといった個別ケースを越えた対応と、困難なケースの面接対応といった初任者等への支援であった。（ P 19 ~ ）

研修実施状況をみると、初任者研修のプログラムの多くは都道府県内で講師を確保できているが、都道府県外からの講師が多い「障害者ケアマネジメント（概論）」については講師確保の困難度が高かった。研修教材については、講師等の独自資料の使用率が極めて高く、全国的に均質の研修が実施されているかが危惧される。（ P 21 ~ ）一方、現任研修では「障害者ケアマネジメントの実践（実習）」「スーパーバイズ」について都道府県外から講師を確保しており、これらのプログラムについては、講師確保の困難度が高かった。また、研修教材については、初任者研修と同様、講師等の独自資料の使用率が極めて高かった。（ P 24 ~ ）

研修運営体制をみると、特別な組織を設置しているところと設置していないところがほぼ同数であった。（ P 27 ~ ）また、人材育成方針については単年度予算といった制約から、必要性を感じながらも立てていない都道府県が圧倒的に多く、受講者数の把握も不十分であるなど、中長期的な対応が求められる人材育成領域において課題があることが分かった。（ P 29 ~ ）

相談支援専門員の質を確保するために必要な研修頻度は、「1年に1回以上」とした都道府県が最も多く、今後の研修プログラム見直しに当たっては、資格更新の研修か、質の確保のための研修か、目的を明確にし、それにそった検討が必要であることが明らかとなった。（ P 30 ~ ）

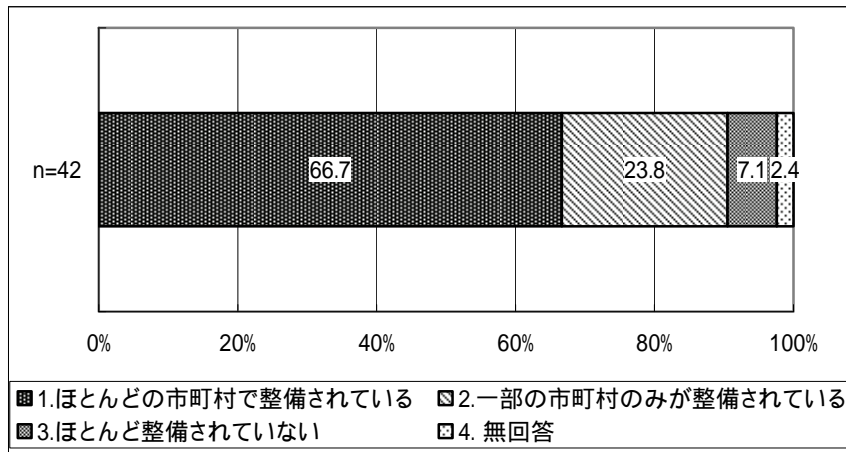
## ・集計結果

### 1. 都道府県内の相談支援体制

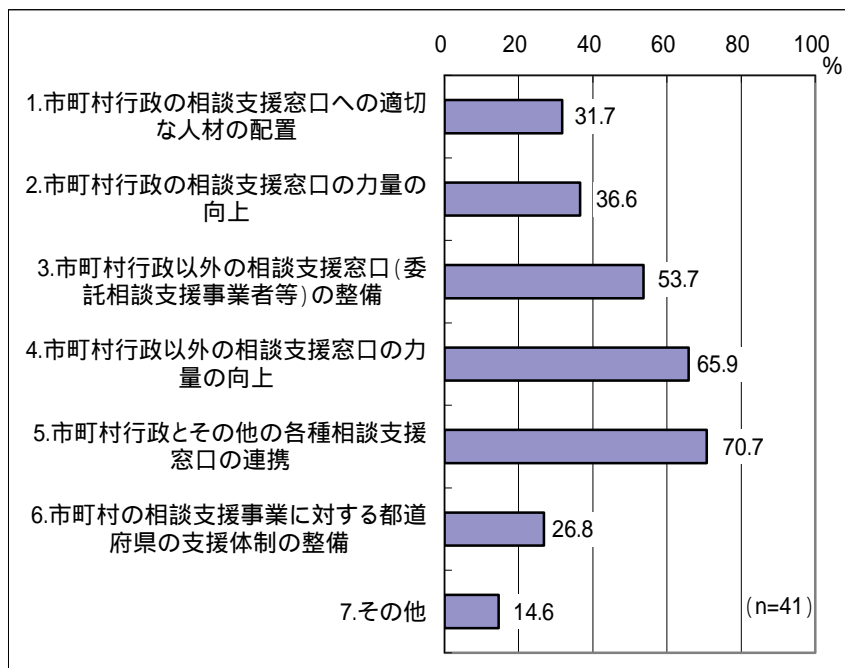
#### (1) 市町村の相談支援体制

市町村の相談支援体制は、「ほとんどの市町村で整備されている」が66.7%で最も多かった。市町村の相談支援体制を整備する上での課題は、「5 市町村行政とその他の各種相談支援窓口の連携」が70.7%と最も多く、その基盤となる「3 市町村行政以外の相談支援窓口の整備」が53.7%、「4 市町村行政以外の相談支援窓口の力量の向上」が65.9%と多かった。

図表 2-1 市町村の相談支援体制に対する評価



図表 2-2 市町村の相談支援体制を整備する上での課題[主なもの3つ]

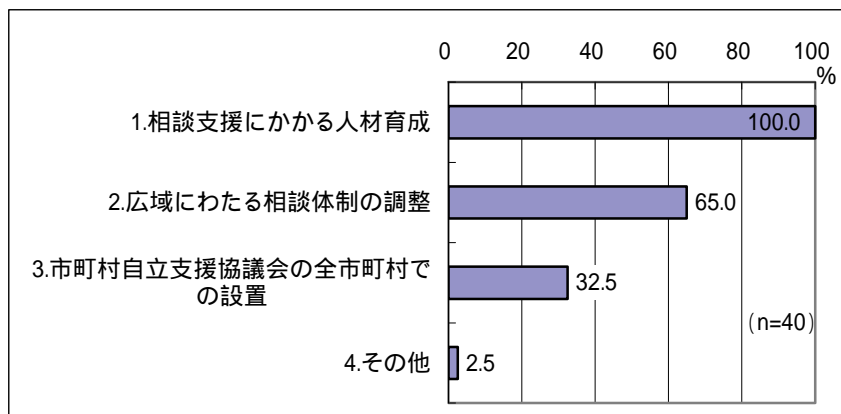




## (2) 都道府県の役割

相談支援体制整備における都道府県の役割としては、「1 相談支援にかかる人材育成」が100%であり、「2 広域にわたる相談支援体制の調整」が65.0%で続いていた。

図表 2-3 都道府県の役割[主なもの2つ]

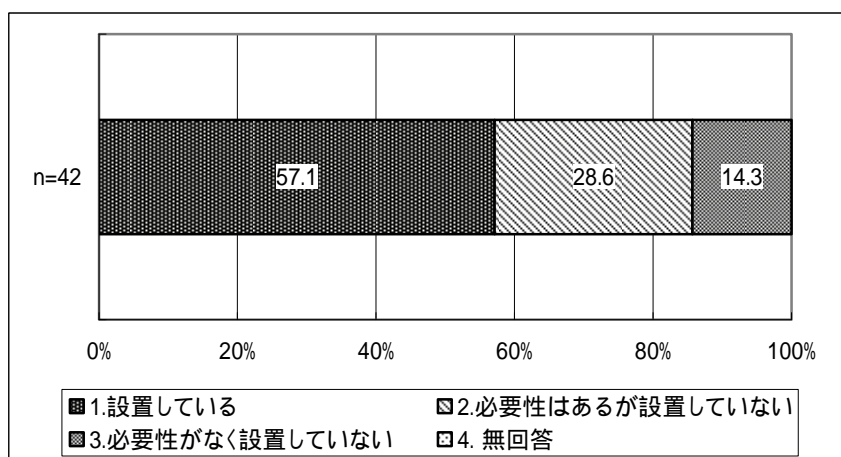


## (3) 圏域アドバイザー・特別アドバイザーの状況

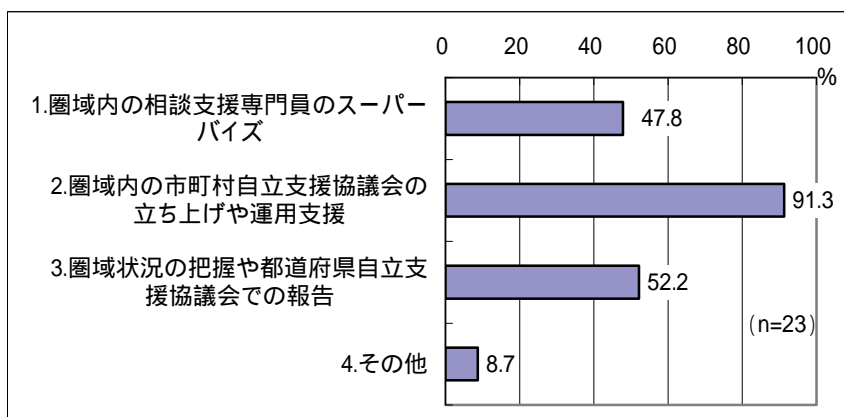
圏域アドバイザーの設置は、「設置している」が57.1%、「必要性はあるが設置していない」が28.6%である一方で、「必要性がなく設置していない」が14.3%であった。

圏域アドバイザーの役割は、「2 圏域内の市町村自立支援協議会の立ち上げや運用支援」が91.3%で最も多く、「3 圏域状況の把握や都道府県自立支援協議会での報告」52.2%、「1 圏域内の相談支援専門員のスーパーバイズ」47.8%と続いていた。

図表 2-1 圏域アドバイザーの設置

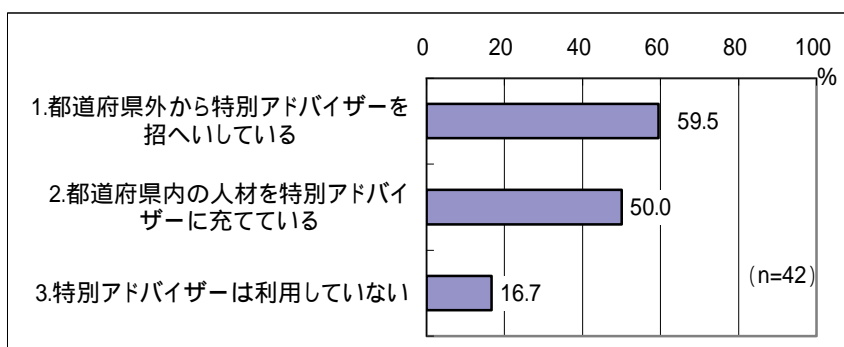


図表 2-2 圏域アドバイザーの役割[主なもの2つ]

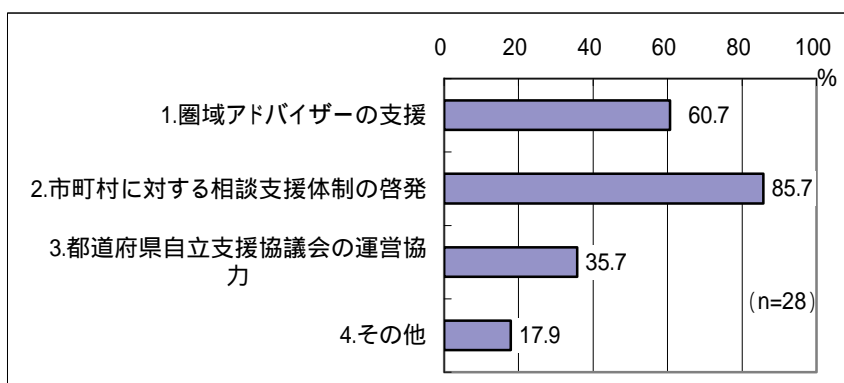


特別アドバイザーの活用は、「1 都道府県外から特別アドバイザーを招へいしている」が 59.5%、「2 都道府県内の人材を特別アドバイザーに充てている」が 50%であった。特別アドバイザーの役割は、「2 市町村に対する相談支援体制の啓発」が 85.7%で最も多く、「1 圏域アドバイザーの支援」が 60.7%と続いていた。

図表 2-3 特別アドバイザーの活用



図表 2-4 特別アドバイザーの役割[主なもの2つ]

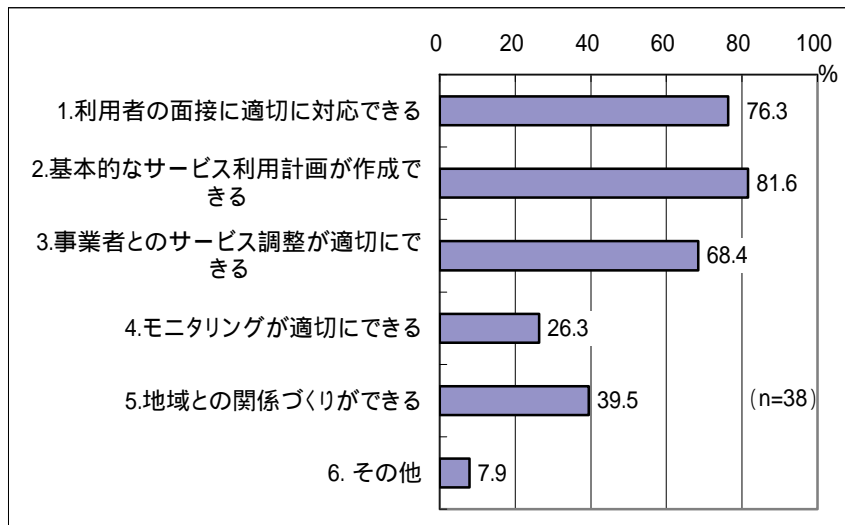


(4) 研修受講者に求めていること

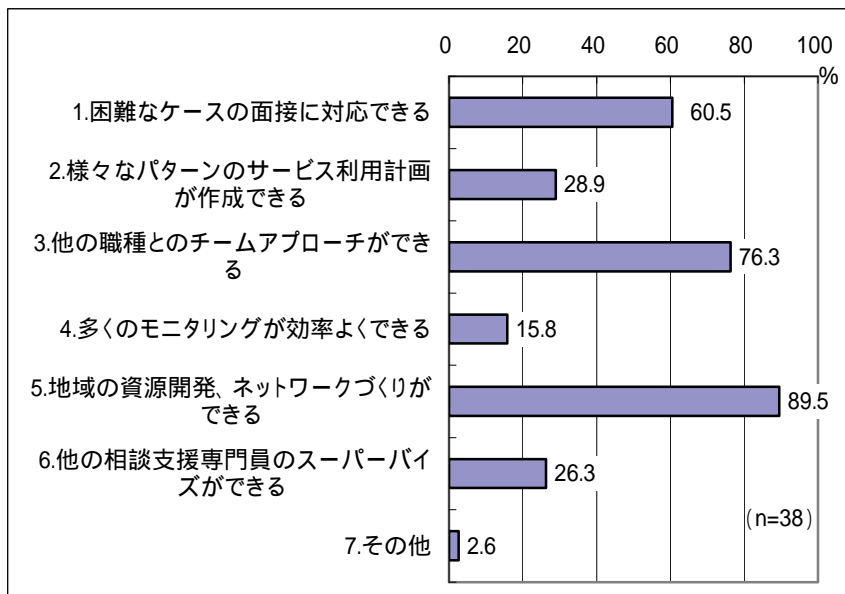
都道府県として初任者研修受講者に求めていることは、「2 基本的なサービス利用計画が作成できる」が81.6%で最も多く、その前提となるスキルとして「1 利用者の面接に適切に対応できる」76.3%、「3 事業者とのサービス調整が適切にできる」68.4%が続いていた。

現任研修受講者に求めていることは、「5 地域の資源開発、ネットワークづくりができる」が89.5%で最も多く、「3 他の職種とのチームアプローチができる」76.3%、「1 困難なケースの面接に対応できる」60.5%と続いていた。

図表 2-5 初任者研修受講者に求めていること[主なもの3つ]



図表 2-6 現任研修受講者に求めていること[主なもの3つ]



## 2. 障害者相談支援専門員に対する研修実績（平成 19 年度）

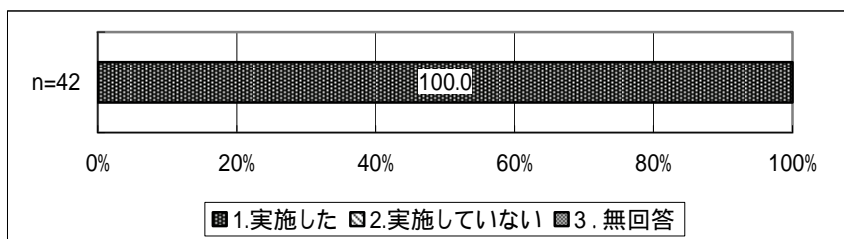
### （1）研修開催状況

初任者研修は実施率 100%であった。開催回数は平均 1.2 回（n=42）、延べ開催日数は平均 6.5 日（n=42）、合計定員は平均 247.9 名（n=40）、実際の受講者数は平均 194.8 名（n=42）であった。

現任研修は実施率 61.9%であった。開催回数は平均 1.1 回（n=24）、延べ開催日数は平均 3.5 日（n=24）、合計定員は平均 63.5 名（n=21）、実際の受講者数は平均 42.7 名（n=24）であった。

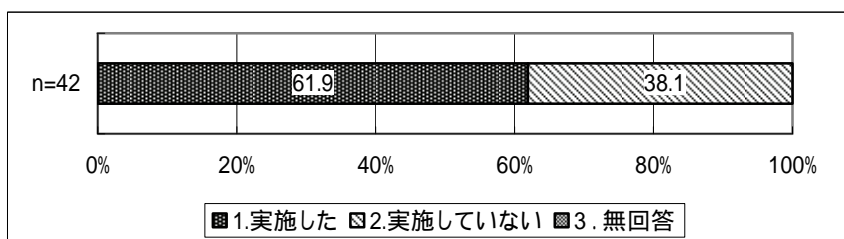
その他の研修は実施率 31%であった。開催回数は平均 2.2 回（n=13）、延べ開催日数は平均 3.1 日（n=13）、合計定員は平均 313 名（n=10）、実際の受講者数は平均 195.6 名（n=13）であった。

図表 2-7 初任者研修



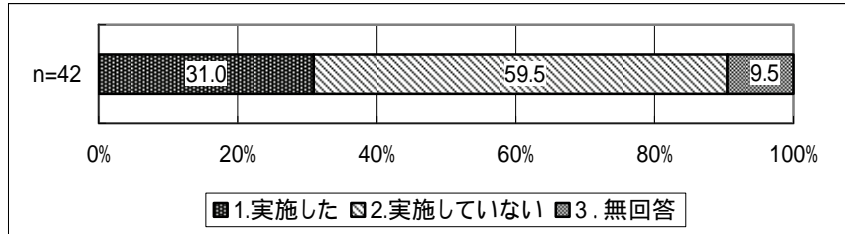
	平均	最大	最小	n
回数	1.2	5	1	42
延べ開催日数	6.5	21	4	42
合計定員	247.9	1100	30	40
実際の受講者数	194.8	771	33	42

図表 2-8 現任研修



	平均	最大	最小	n
回数	1.1	3	1	24
延べ開催日数	3.5	9	3	24
合計定員	63.5	210	23	21
実際の受講者数	42.7	116	8	24

図表 2-9 その他の研修



	平均	最大	最小	n
回数	2.2	5	1	13
延べ開催日数	3.1	7	1	13
合計定員	313.0	950	20	10
実際の受講者数	195.6	609	12	13

(2) 講師の確保・教材の作成の実態

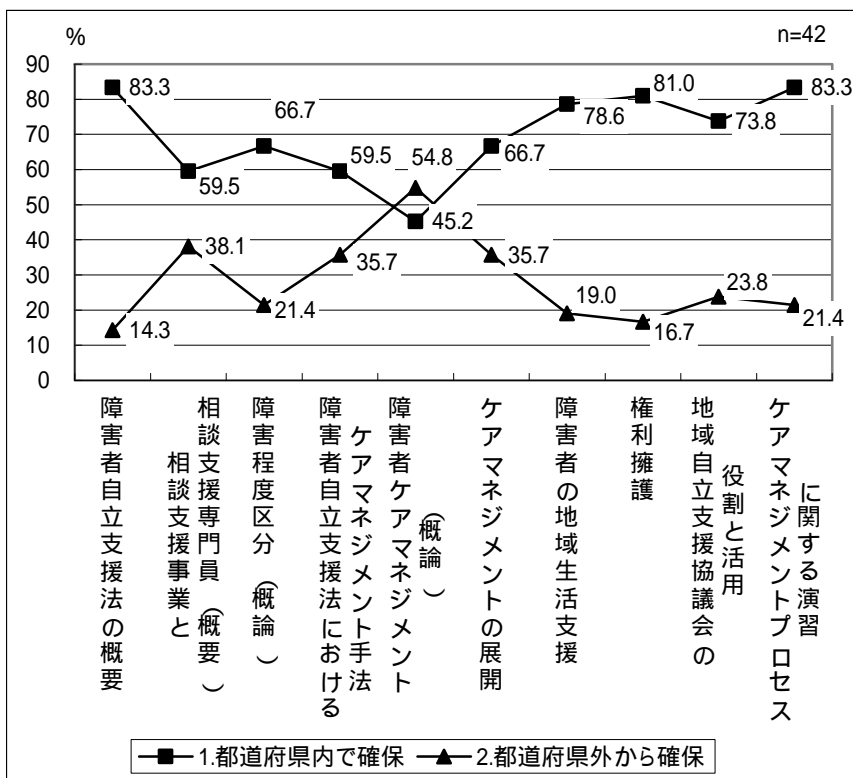
初任者研修

研修の講師は、「障害者ケアマネジメント（概論）」を除く全ての科目において、都道府県内で確保している割合が高い。

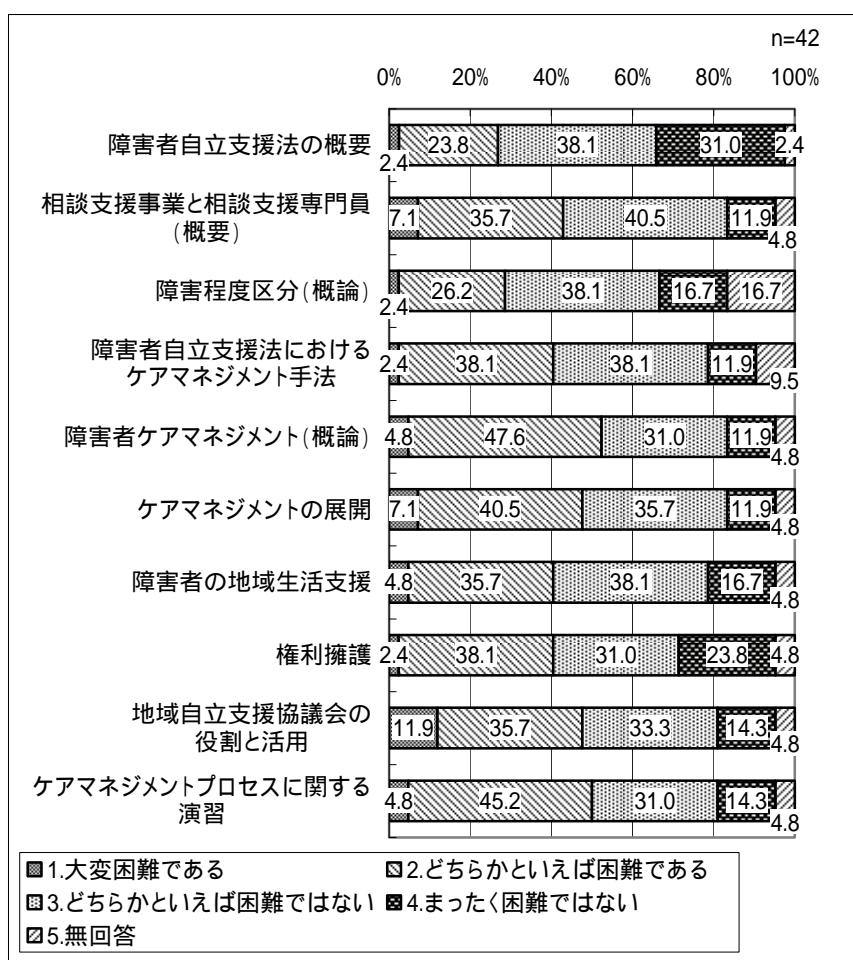
都道府県外から講師確保する割合の高い「障害者ケアマネジメント（概論）」については講師確保の困難度が最も高く、「大変困難である」「どちらかといえば困難である」を合わせて52.4%となっている。そのほか、「ケアマネジメントプロセスに関する演習」が50%、「ケアマネジメントの展開」「地域自立支援協議会の役割と活用」が47.6%で続いていた。

研修教材は、全ての科目において「講師等の独自資料を使用」の割合が高い。教材作成の困難度は、「ケアマネジメントプロセスに関する演習」が「大変困難である」「どちらかといえば困難である」を合わせて45.2%であり、「相談支援事業と相談支援専門員（概要）」「ケアマネジメントの展開」が35.8%で続いていた。

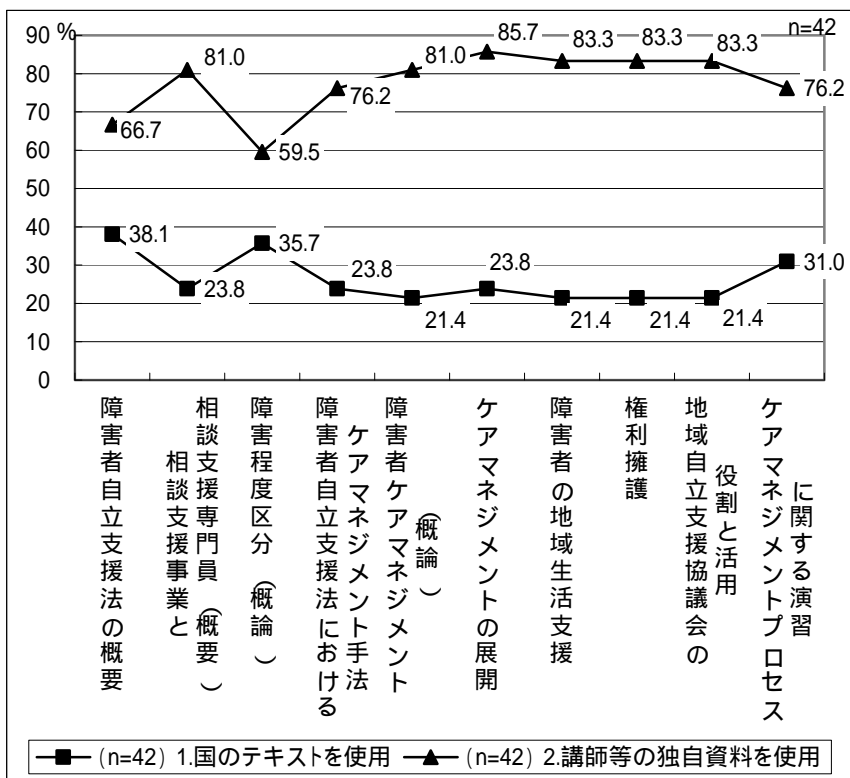
図表 2-10 初任者研修の講師確保



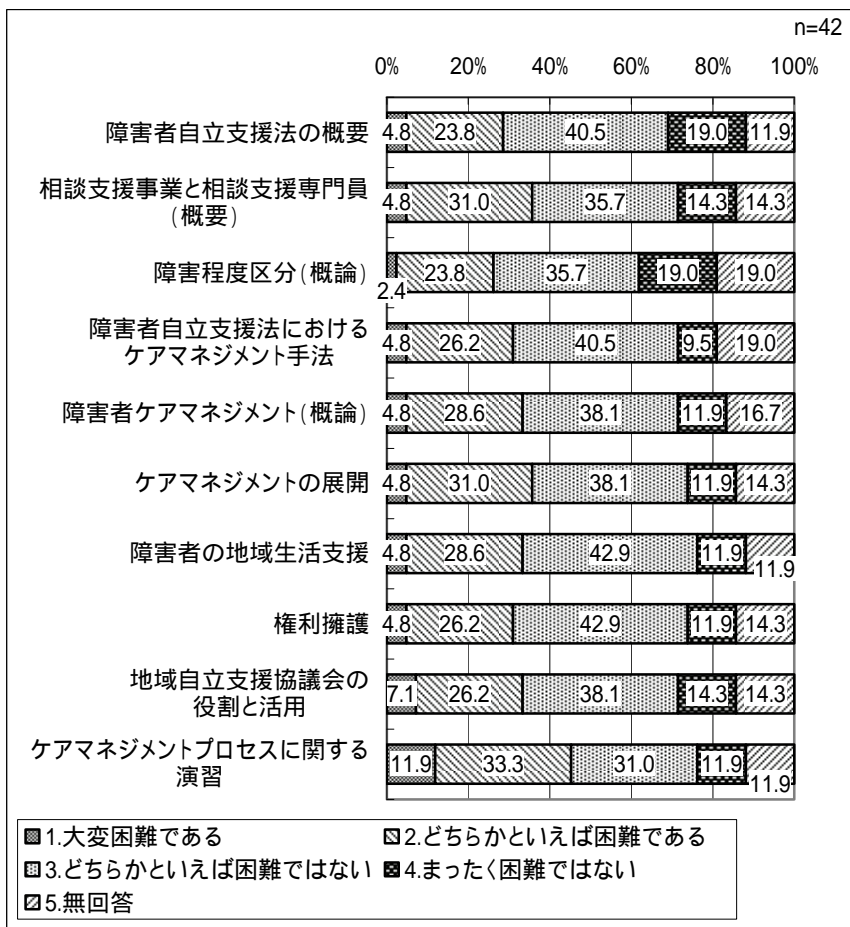
図表 2-11 初任者研修の講師確保の困難度



図表 2-12 初任者研修の教材作成



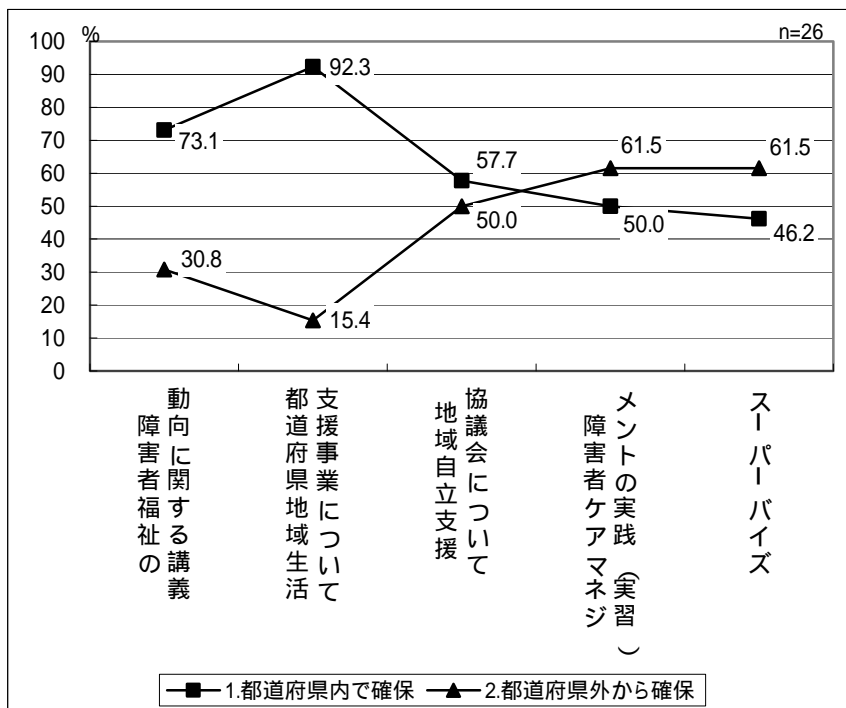
図表 2-13 初任者研修の教材作成の困難度



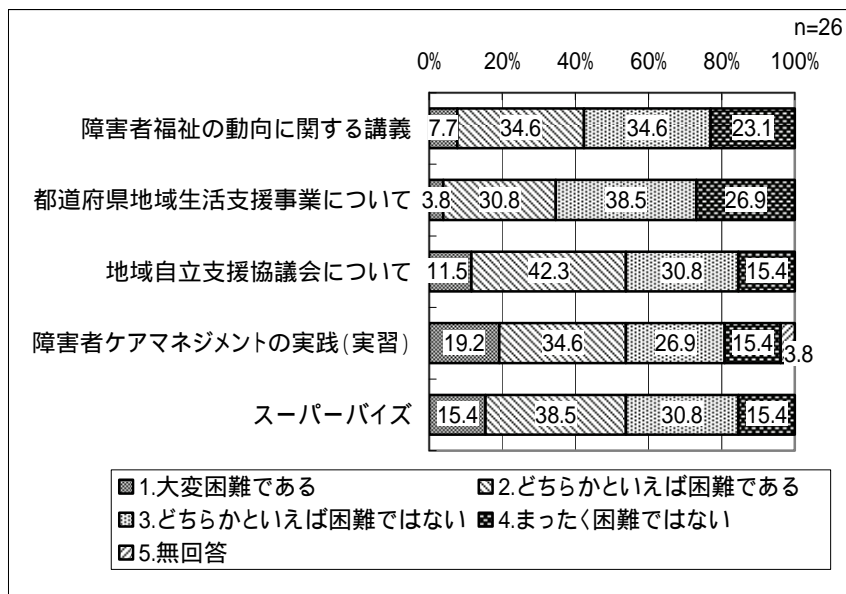
現任研修

研修の講師は、「障害者福祉の動向に関する講義」「都道府県地域支援事業について」「地域自立支援協議会について」は都道府県内で確保している割合が高い。一方で、「障害者ケアマネジメントの実践（実習）」「スーパーバイズ」は都道府県外から確保している割合が高い。都道府県外から講師確保する割合が高い「スーパーバイズ」については講師確保の困難度が最も高く、「大変困難である」「どちらかといえば困難である」を合わせて53.9%となっている。また、「障害者ケアマネジメントの実践（実習）」「地域自立支援協議会について」も53.8%であった。研修教材は、全ての科目において「講師等の独自資料を使用」の割合が高い。教材作成の困難度は、「地域自立支援協議会について」が「大変困難である」「どちらかといえば困難である」を合わせて42.3%で最も多かった。

図表 2-14 現任研修の講師確保

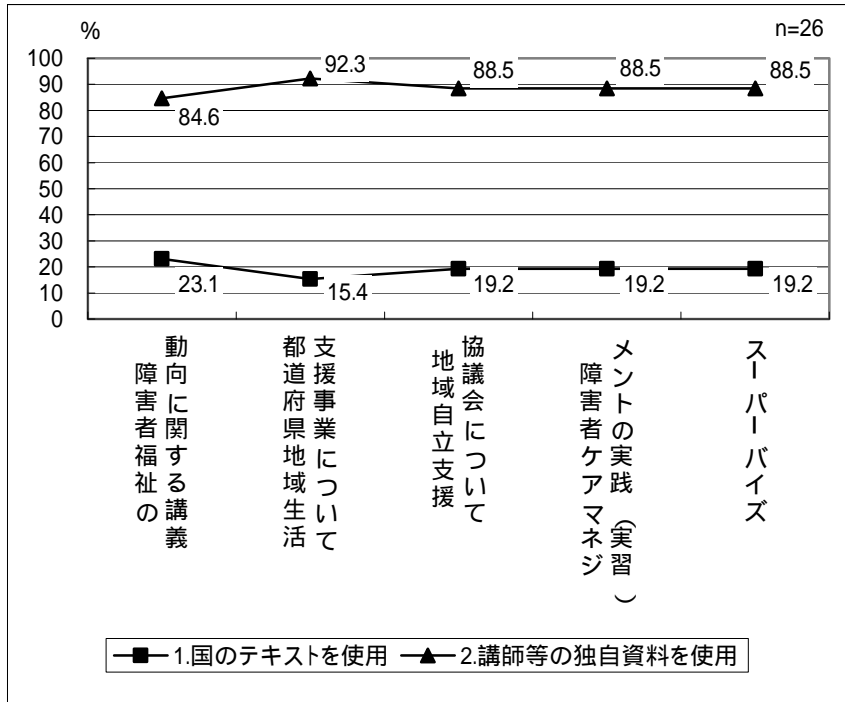


図表 2-15 現任研修の講師確保の困難度

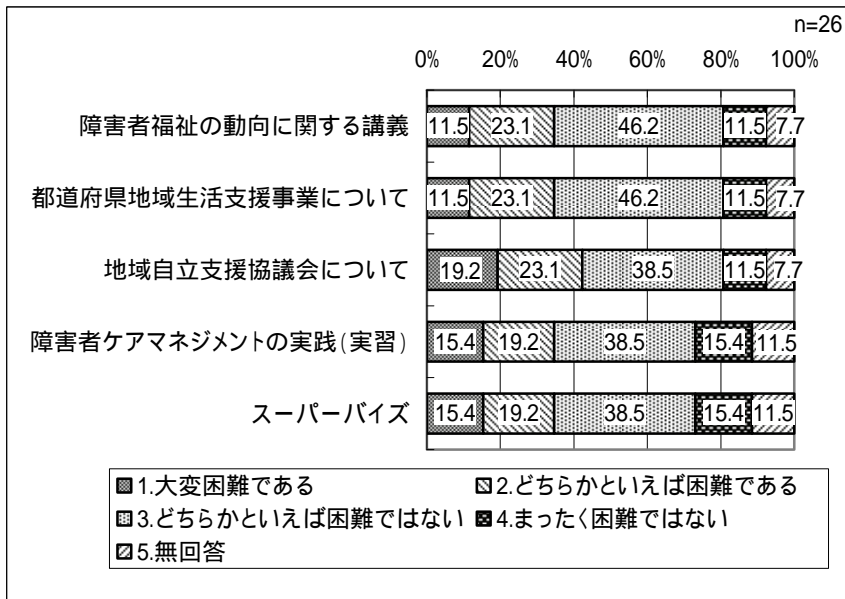




図表 2-16 現任研修の教材作成



図表 2-17 現任研修の教材作成の困難度



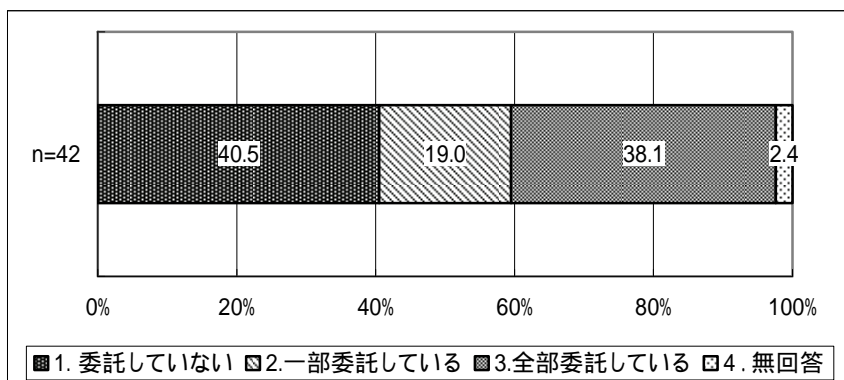
### 3. 障害者相談支援専門員に対する研修の運営

#### (1) 研修の委託

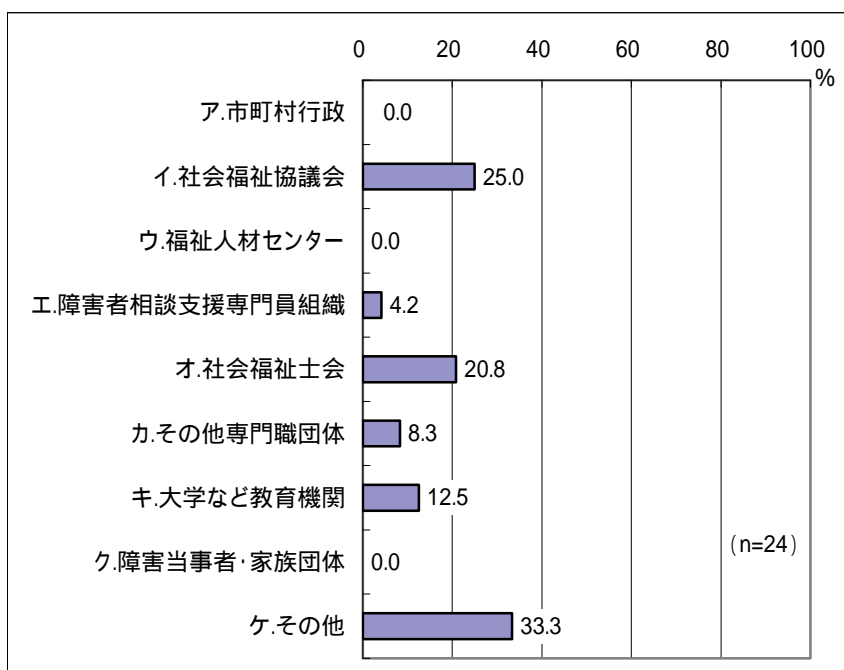
研修運営については、「委託していない」が40.5%である一方、「全部委託している」が38.1%、「一部委託している」19%となっており、委託の有無はほぼ同率であった。

具体的な委託先は、「ケ.その他」が33.3%で最も多く、「イ.社会福祉協議会」25%、「オ.社会福祉士会」20.8%と続いていた。

図表 2-18 研修運営の委託の有無



図表 2-19 具体的な委託先 (全てに )

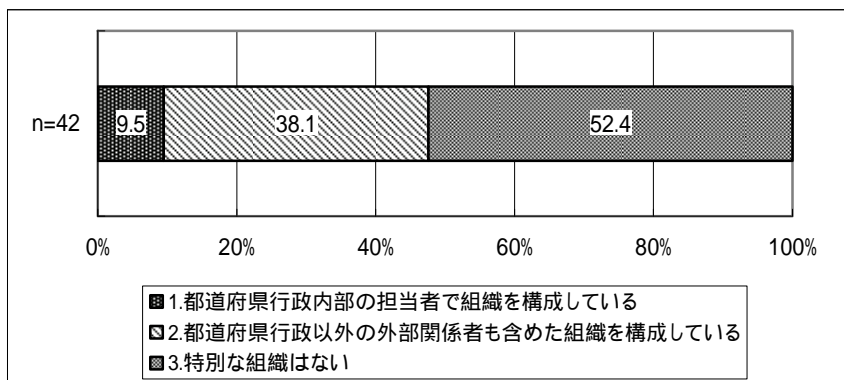


( 2 ) 研修の運営のための組織体制

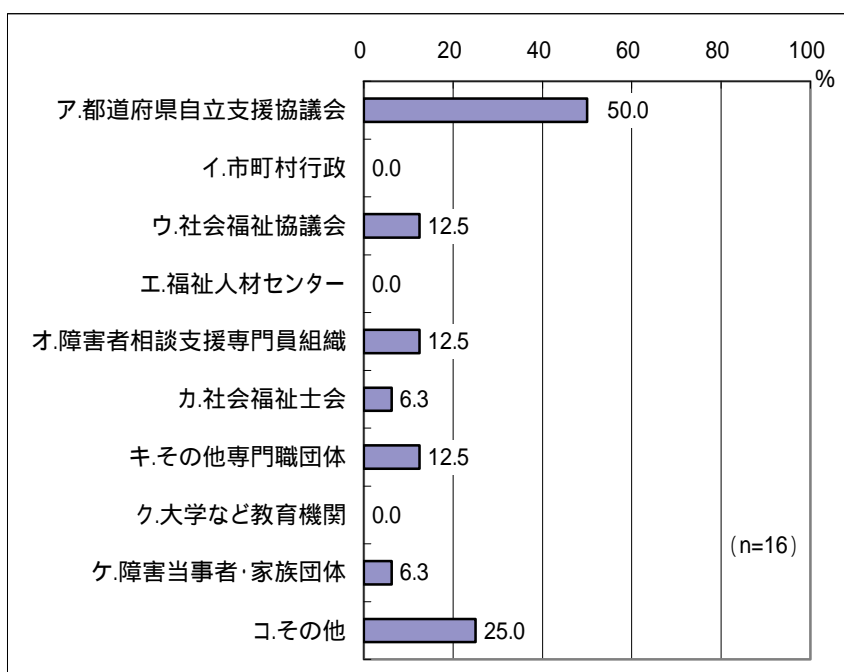
研修運営のための組織については、「特別な組織はない」が 52.4%で最も多い一方、「都道府県行政以外の外部関係者も含めた組織を構成している」38.1%、「都道府県行政内部の担当で組織を構成している」9.5%をあわせて 47.6%は何らかの組織を設置していた。

自立支援協議会との関係は、「自立支援協議会の中に人材育成、研修企画・評価について検討する組織（研修部会等）が明確に位置づけられている」が 45%で最も多く、「特別に関係はない」が 35%と続いていた。

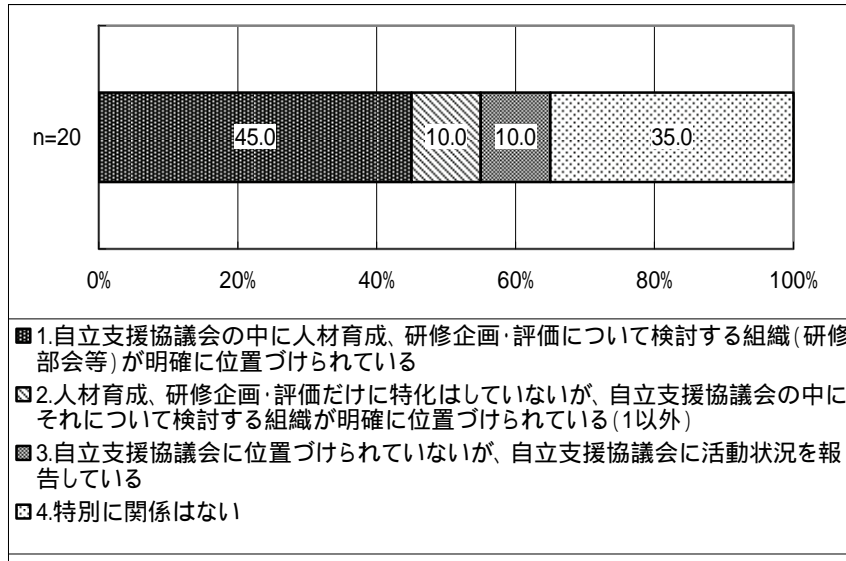
図表 2-20 研修運営のための組織



図表 2-21 外部関係者の具体的所属（全てに ）



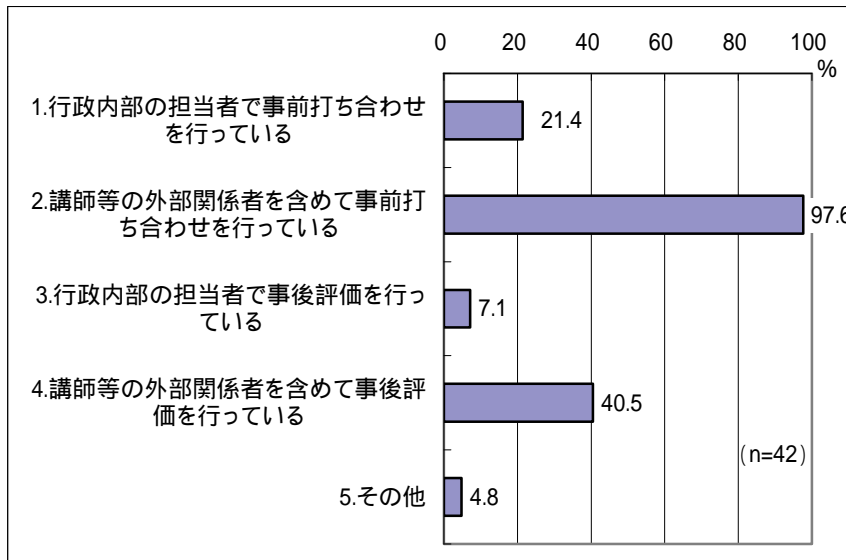
図表 2-22 自立支援協議会との関係



(3) 研修運営のための活動

研修運営のための活動は、「2 講師等の外部関係者を含めて事前打ち合わせを行っている」が 97.6%で最も多く、「4 講師等の外部関係者を含めて事後評価を行っている」が 40.5%で続いていた。

図表 2-23 研修運営のための活動(全てに )



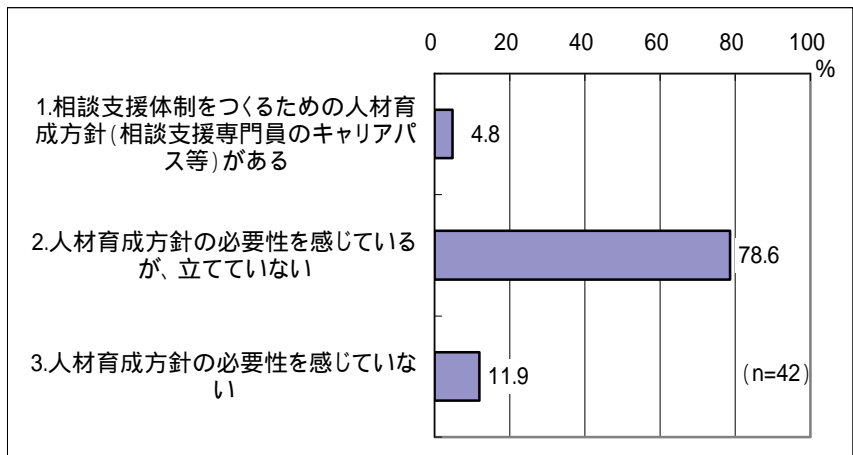
図表 2-24 研修一回あたりの打ち合わせ回数

	平均	最大	最小	n
1.行政内部の担当で事前打ち合わせを行っている	2.8	5.0	1.0	9
2.講師等の外部関係者を含めて事前打ち合わせを行っている	2.6	8.0	1.0	39
3.行政内部の担当で事後評価を行っている	1.7	3.0	1.0	3
4.講師等の外部関係者を含めて事後評価を行っている	1.1	2.0	1.0	17

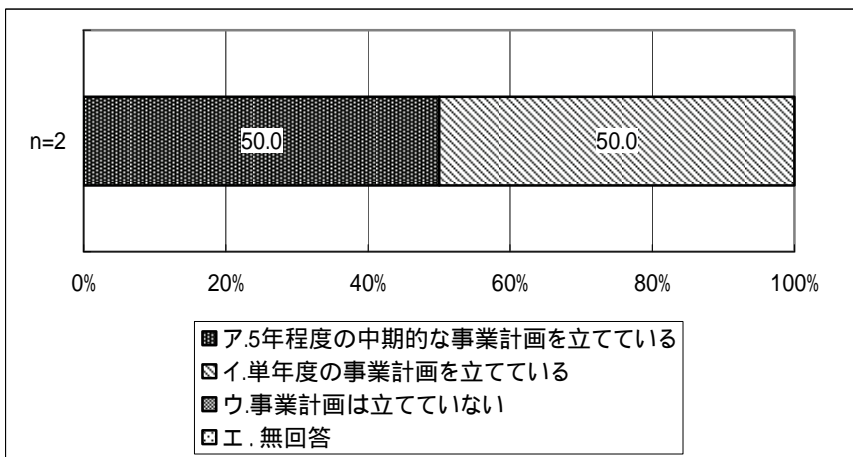
(4) 相談支援体制に関する人材育成方針

相談支援体制に関する人材育成の方針は、「2 人材育成方針の必要性を感じているが、立てていない」が 78.6%で最も多い。

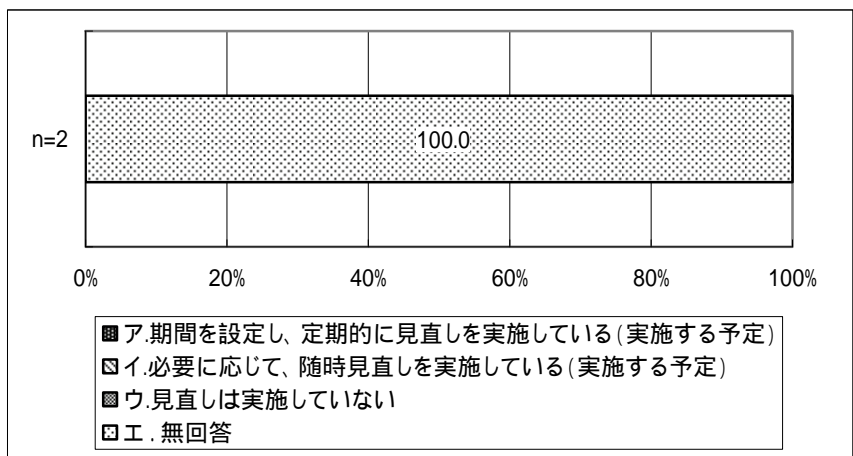
図表 2-25 相談支援体制に関する人材育成方針の有無 (全てに )



図表 2-26 方針を具体化するための事業計画の有無



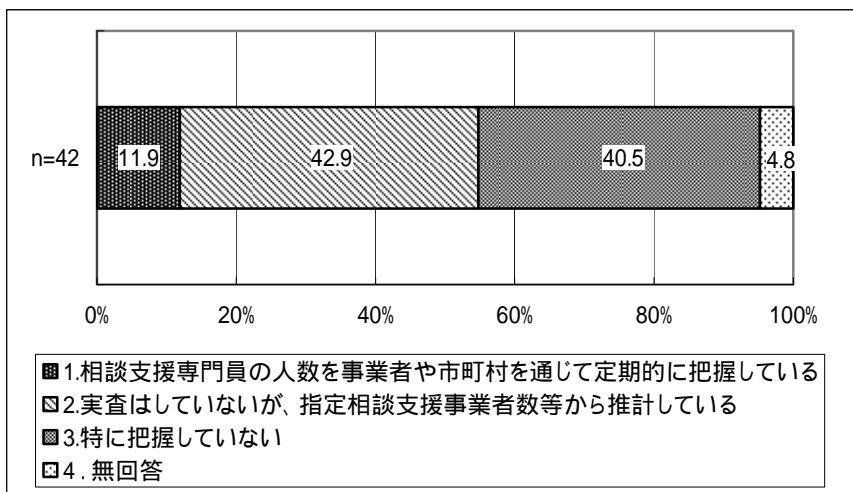
図表 2-27 方針・事業計画の見直しの有無



(5) 受講者数の把握

受講者数は、「実査はしていないが、指定相談支援事業者数等から推計している」が 42.9%で最も多く、「市町村を通じて定期的に把握している」11.9%も合わせると、54.8%は受講状況を把握していた。一方で、「特に把握していない」も 40.5%あった。

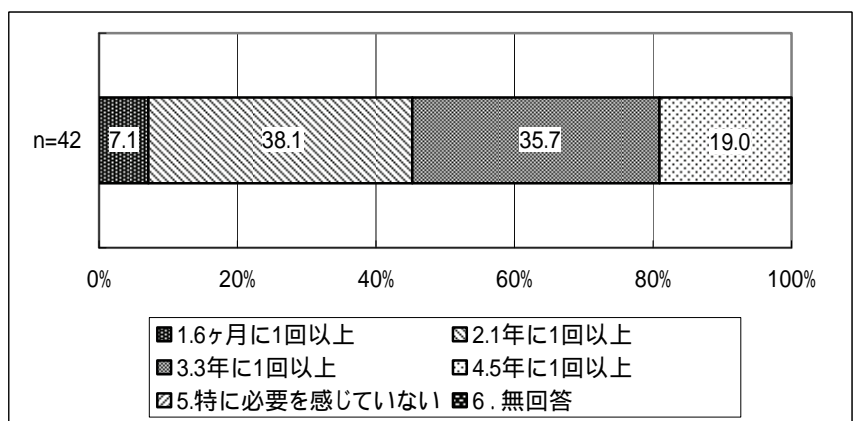
図表 2-28 受講者数の把握



(6) 望ましい研修頻度

相談支援専門員の質を確保するために望ましい研修頻度は、「1年に1回以上」が 38.1%で最も多く、「3年に1回以上」が 35.7%と続いていた。

図表 2-29 相談支援専門員の質を確保するために望ましい研修頻度



4. 研修について困っていること、工夫したり力を入れたりしていること  
 研修について困っていること、工夫したり力を入れたりしていることを自由記述で聞いたところ、以下のような回答があった。

	困っていること	工夫したり力を入れたりしていること
(1) 研修運営の体制、計画等について	研修内容の頻繁な変更(国の方針もない) 担当者の異動 通常業務との調整・人手不足 予算の確保 研修に関するノウハウ不足(他の都道府県の情報も含め)	都道府県自立支援協議会の活用(部会設置等) 研修企画検討会議の開催 アドバイザー派遣事業と連携
(2) 受講者への動機付けについて	相談支援専門員とそれ以外が混在(事業所から言われて、管理者、経験年数等)	内容を毎年変更、工夫(当事者の面接・評価等) 障害福祉分野の基礎研修と位置づけ 課題提出(研修目標、アセスメント票、計画等) 課長名での受講勸奨
(3) 講師確保について	指導者研修講師等で質を確保することと県内講師の育成のバランス 講師候補が多忙で日程確保が困難 演習講師の確保が困難(多人数が必要) 講師候補に関する情報が不足 講師謝金の予算確保(特に県外からの招聘)	人材育成の観点から県内講師を確保 当事者や障害分野のバランスに配慮 指導者研修を実施 演習講師が各圏域でリーダーとして活動できるよう自立支援協議会と連携
(4) 教材作成について	国のテキストでは対応困難(情報の鮮度、地域特性、受講者の属性) 国からの統一教材の提示が必要(研修の質の標準化) 講師資料の作成負担が大きい	特別アドバイザーの活用 事例を多く活用(現場リアリティ)
(5) 研修の効果測定、評価について	評価方法が分からない 評価基準がない 受講者属性がばらついており統一評価は困難	研修3ヵ月後に個別支援と地域課題への取組みの報告をさせ、演習担当講師からフィードバック アンケート調査を実施 講師打合せ・反省会を実施
(6) 独自の研修プログラムについて	国カリキュラムだけで手一杯 国カリキュラムに独自プログラムは入れにくい 要望はあるが、予算・講師確保が困難	各圏域で個別支援計画作成やケア会議の研修会を実施 特別アドバイザー事業と連携 演習の時間を多くし、提出させたケースレポートを事例検討に活用

	困っていること	工夫したり力を入れたりしていること
(7) 実施時期、実施場所について	大規模会場の確保が困難(人数、時期)	連続だと受講しにくいので、日程を小分けにする 講義と演習の間隔をあげ実践とリンク 年2回開催 毎年同じ時期に開催 演習部分を地方で開催
(8) その他	相談支援専門員のキャリアパスが不明確 2回目以降の受講者が出てきた場合の対応	自立支援協議会部分について市町村担当者にも聴講を呼びかけ 同じ地域の受講者が話し合い関係を作る時間を設定

#### 5. 障害者相談支援専門員に対する研修についての意見・要望等

障害者相談支援専門員に対する研修についての意見・要望等を自由記述で聞いたところ、以下のような回答があった。

相談支援専門員のキャリアパス、各段階で果たすべき役割、そのために必要なスキルを明確にし、それに応じた研修体系を構築する必要がある。  
 研修受講者の経験年数、現在従事している業務に大きなばらつきがあるため、受講者の属性、キャリアパスに応じたプログラム整理が必要である。  
 (特に、今後、現任研修に初回受講者と更新受講者が混在した場合、混乱が予想される)  
 研修講師育成のために、相談支援の内容ではなく、研修方法に関する研修を実施してもらいたい。  
 相談支援専門員とサービス管理責任者の役割、研修体系の整理が必要である。  
 相談支援専門員を組織化し、地域をこえて相互に支援・助言する仕組みをつくる必要がある。  
 相談支援専門員の育成にかかる財政的裏づけが必要である。



## 第3章

# 初任者研修受講者調査の結果 (プロジェクト2)



## 第3章 初任者研修受講者調査の結果（プロジェクト2）

### ・調査概要

#### 1．調査目的

障害者相談支援に携わる相談支援専門員が現状の実践のなかで直面している課題を明らかにすると共に、その課題を克服し、障害者相談支援活動をさらに促進するための現任研修プログラム案を提案するための基礎資料として、各都道府県で実施されている初任者研修の受講者からみた評価と課題・要望を把握することを目的とする

#### 2．調査対象・回収状況

・研修開催時期をもとに委員会にて選定した8都道府県の初任者研修受講者（回収475件）

#### 3．調査時期

・平成20年9月～10月

#### 4．調査方法

・都道府県における初任者研修実施時に研修会場にて配布・回収。

#### 5．結果概要

初任者研修の受講者の主担当ケース数は10ケース以下が多く、担当ケースなしをあわせると6割はこれから実務経験を積んでいく初期段階である。（P38～）一方で、障害分野の相談員としての経験年数をみると、平均4.4年で、5年以上が35%と最も多く、初任者研修でありながら、受講者の経験には大きなばらつきがある。（P39～）

さらに初任者研修の受講理由をみると、「相談支援に従事するため」が39%で最も多いが、「相談支援には従事しないが、現在の業務に役立てるため」も30%あり、研修に実務にすぐに役立つ知識・スキルを求める層とそうでない層が混在していることも明らかになった。（P42～）研修プログラムの評価をみると、課題があると思われるプログラムとしては、「相談支援における権利侵害と権利擁護」「障害者自立支援法の概要」等があげられた。（P43～）

## ・集計結果

### 1. 回答者が勤務している事業所の概況

#### (1) 事業所の基本属性

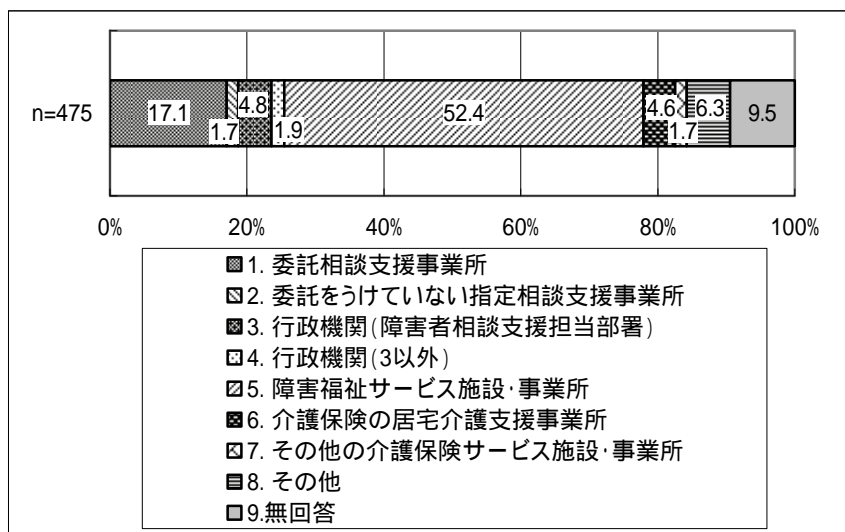
勤務している事業所の種別は、「障害福祉サービス施設・事業所」が 52.4%で最も多く、「委託相談支援事業所」が 17.1%と続いていた。

経営主体は、「社会福祉法人」が 33.9%で最も多く、「市区町村」が 29.5%と続いていた。

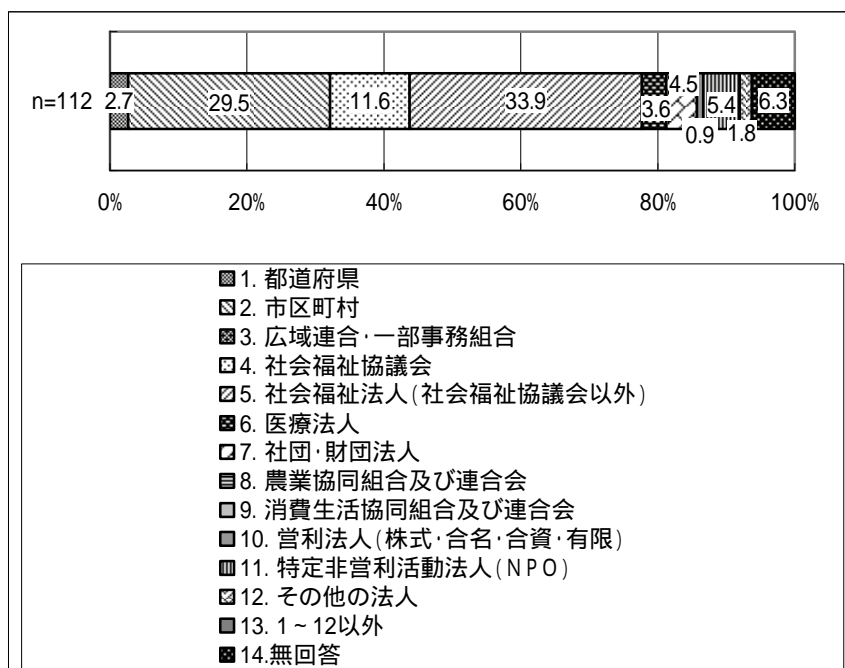
活動圏域は、「事業所が所在する単一市区町村」が 57.1%で最も多く、「複数市区町村」が 34.8%と続いていた。

標榜している分野は、「特に決まっていない」が 41.1%で最も多かった。また、事業所の得意分野は、「特に決まっていない」が 34.8%で最も多く、「精神障害」が 22.3%と続いていた。

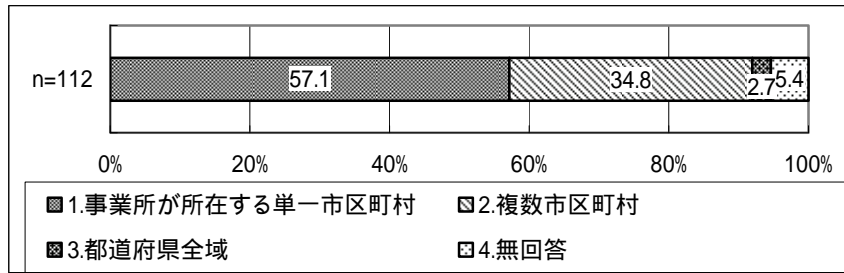
図表 3-1 種別



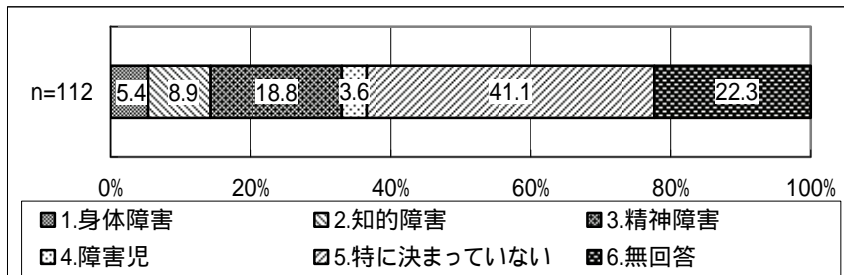
図表 3-2 経営主体（障害者相談支援に従事の場合）



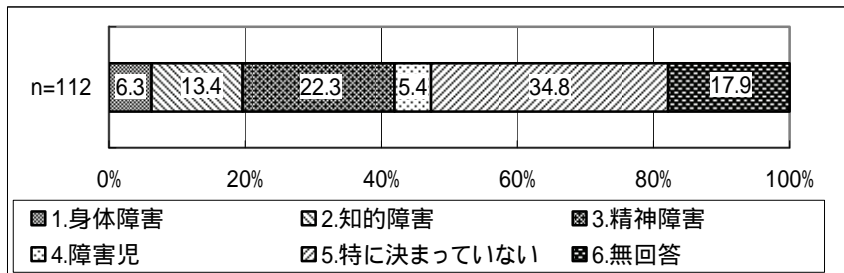
図表 3-3 活動圏域（障害者相談支援に従事の場合）



図表 3-4 標榜している分野（障害者相談支援に従事の場合）



図表 3-5 事業所の得意分野（障害者相談支援に従事の場合）



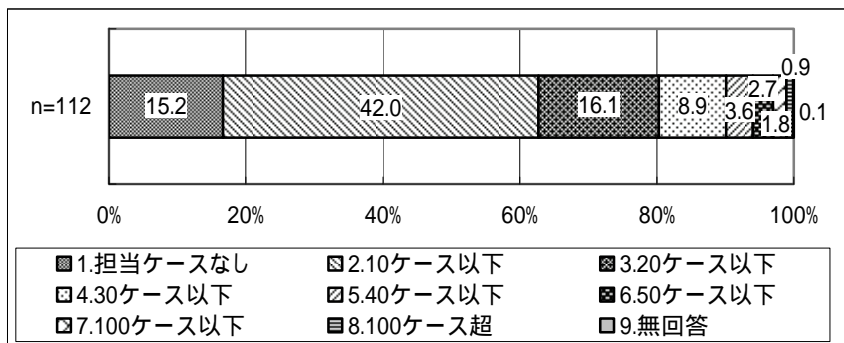
(2) 担当ケースの状況

主担当ケースは、「10 ケース以下」が 42%で最も多く、「担当ケースなし」15.2%を合わせると 57.2%となっている。

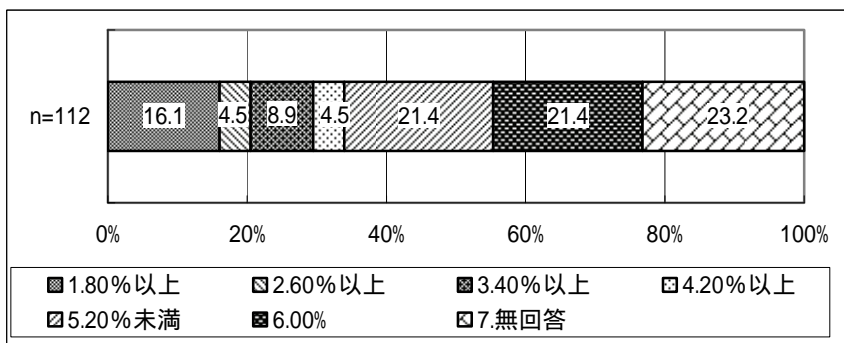
主担当ケースのうち個別支援計画を作成している割合については、「20%未満」「0%」がそれぞれ 21.4%であった。

主担当ケースのうち3ヶ月に1回以上サービス担当者会議を開催している割合については、「20%未満」が 27.7%と最も多かった。

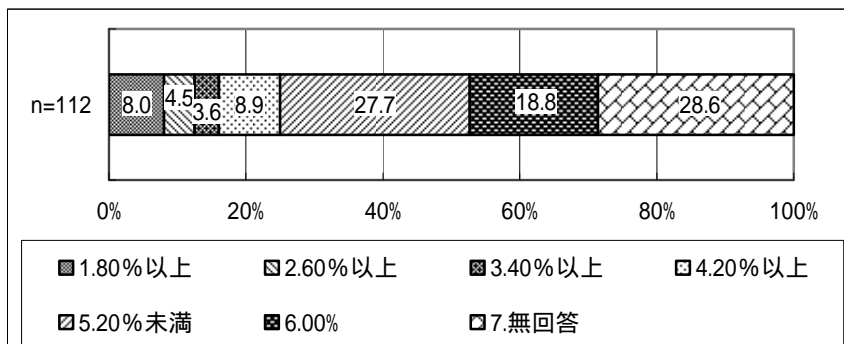
図表 3-6 主担当のケース



図表 3-7 そのうち個別支援計画を作成している割合



図表 3-8 そのうち3ヶ月に1回以上サービス担当者会議を開催している割合



## 2. 回答者の基本属性

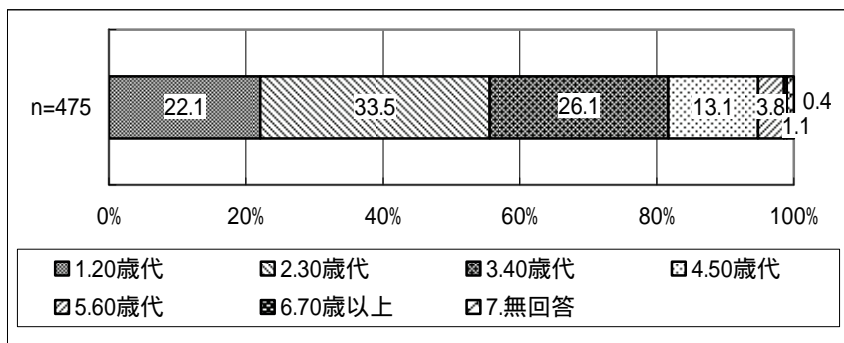
回答者の年齢は、「30歳代」が33.5%で最も多く、「40歳代」が26.1%と続いていた。

勤務形態は、「常勤専従」が63.4%で最も多く、「常勤兼務」が22.9%と続いていた。

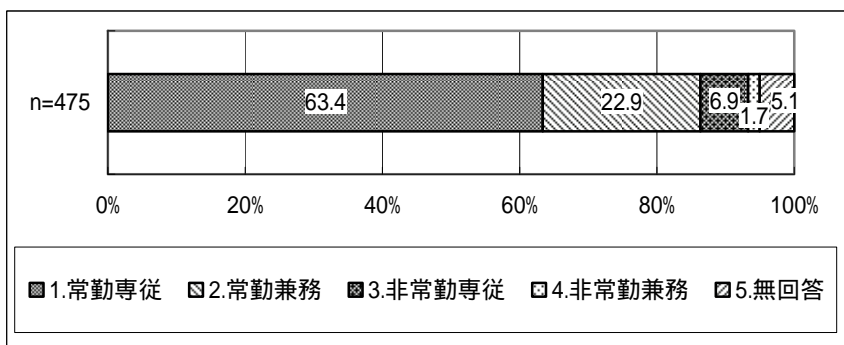
障害分野の相談員としての経験年数は、平均4.4年（n=350）、「5年以上」が35.4%で最も多く、「経験なし」が21.4%と続いていた。

保有資格は、「12 社会福祉主事任用資格」が22.4%で最も多く、「10 ホームヘルパー（1, 2, 3級）」が15.4%と続いていた。

図表 3-9 年齢

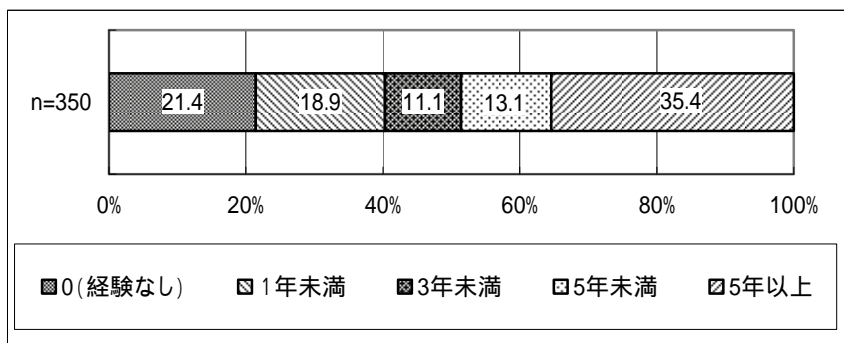


図表 3-10 勤務形態

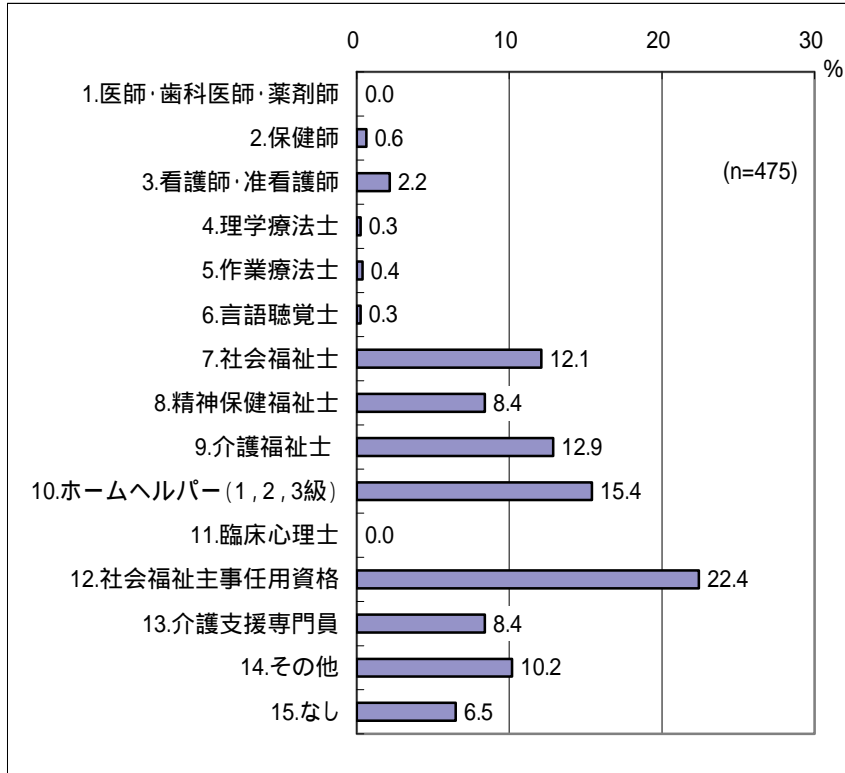


図表 3-11 障害分野の相談員としての経験年数

	平均	最大	最小	N
年数	4.4	35.5	0	350



図表 3-12 保有資格



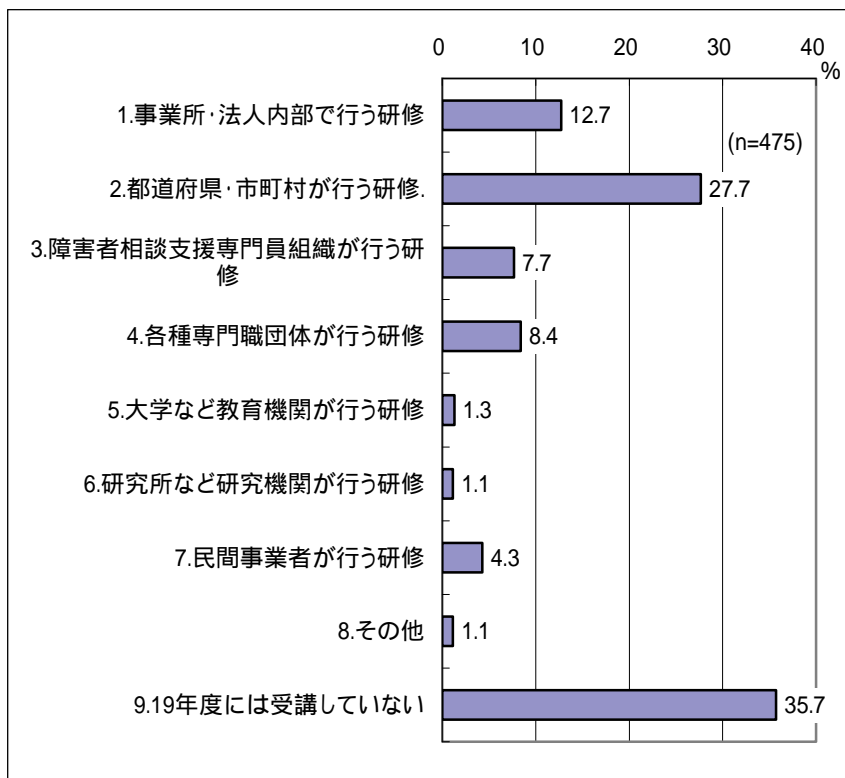


### 3. 障害者相談支援に関する研修の受講状況（平成 19 年度）

障害者相談支援に関する研修は、「9 19 年度には受講していない」が 35.7%で最も多く、「2 都道府県・市町村が行う研修」が 27.7%と続いていた。

受講回数は、「事業所・法人内部の研修」が平均 0.9 回（n=369）、「外部の研修」が平均 1.1 回（n=369）であった。

図表 3-13 受講した研修



図表 3-14 受講回数

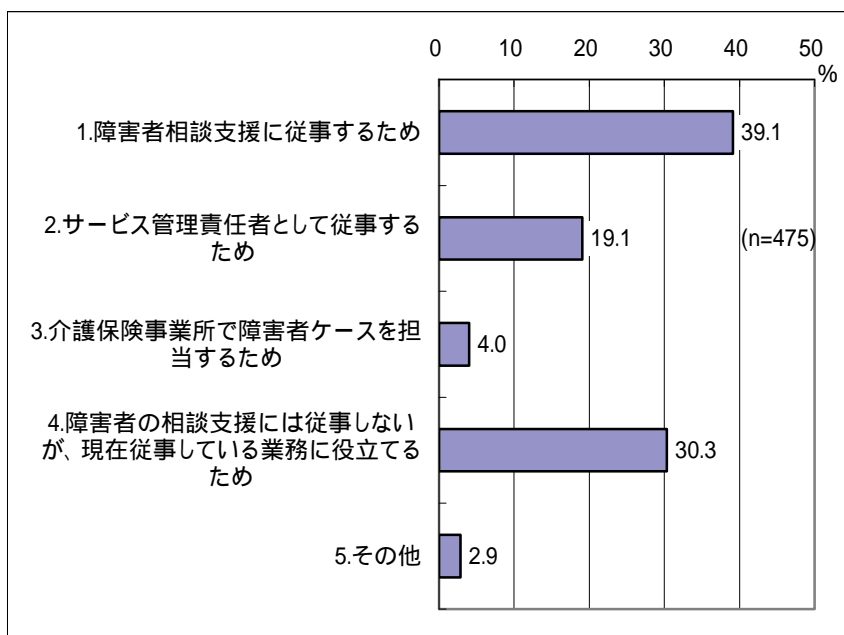
	平均	最大	最小	n
事業所・法人内部の研修	0.9	15	0	369
外部の研修	1.1	19	0	369

#### 4. 今回受講した初任者研修について

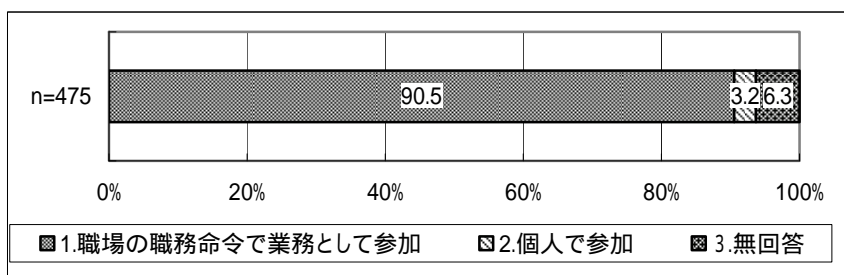
##### (1) 受講理由・形態

初任者研修受講の理由は、「1 障害者相談支援に従事するため」が39.1%で最も多く、「4 障害者の相談支援には従事しないが、現在従事している業務に役立てるため」が30.3%と続いていた。参加形態は、「職場の職務命令で業務として参加」が90.5%で、「個人で参加」が3.2%であった。前者について、職場から研修への参加目的・習得目標の明示は「あり」が66.7%であった。

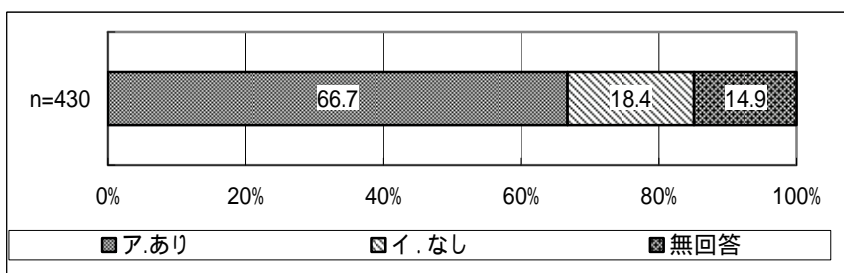
図表 3-15 受講の理由



図表 3-16 参加形態



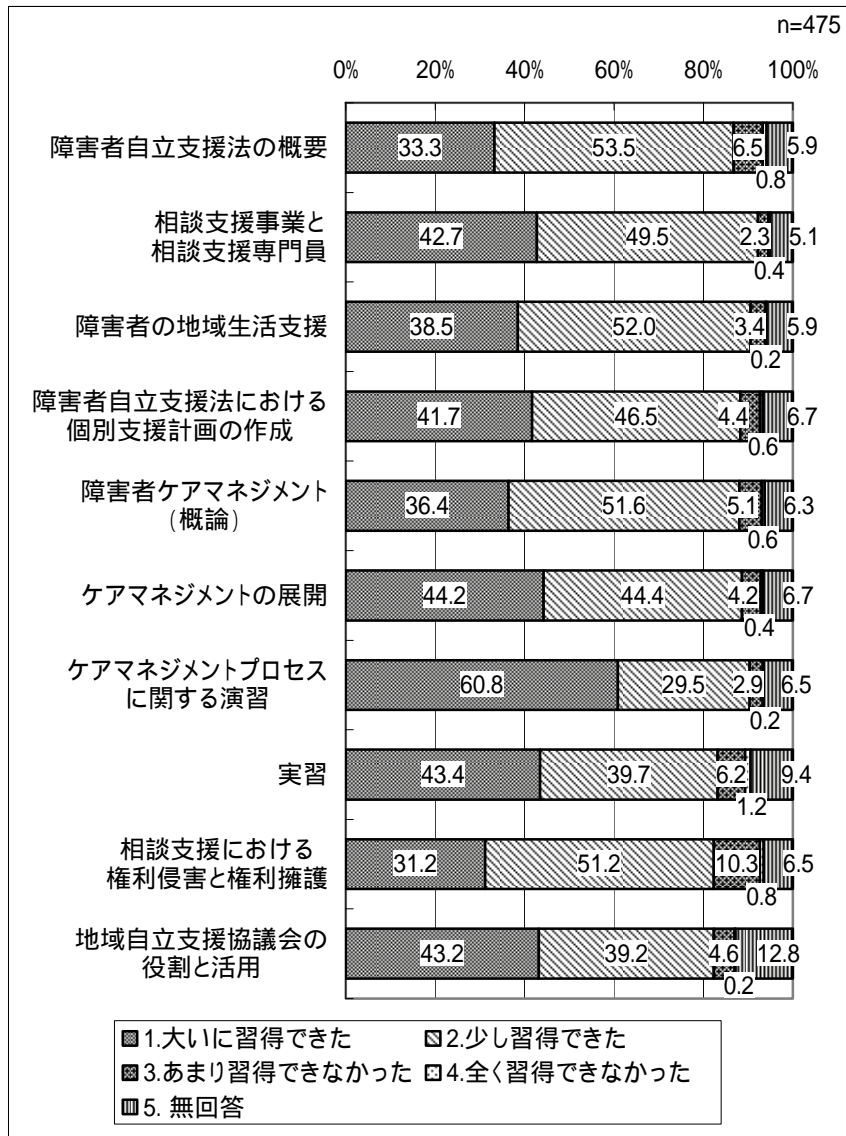
図表 3-17 職場からの研修への参加目的・習得目標の明示



(2) 研修プログラムの評価

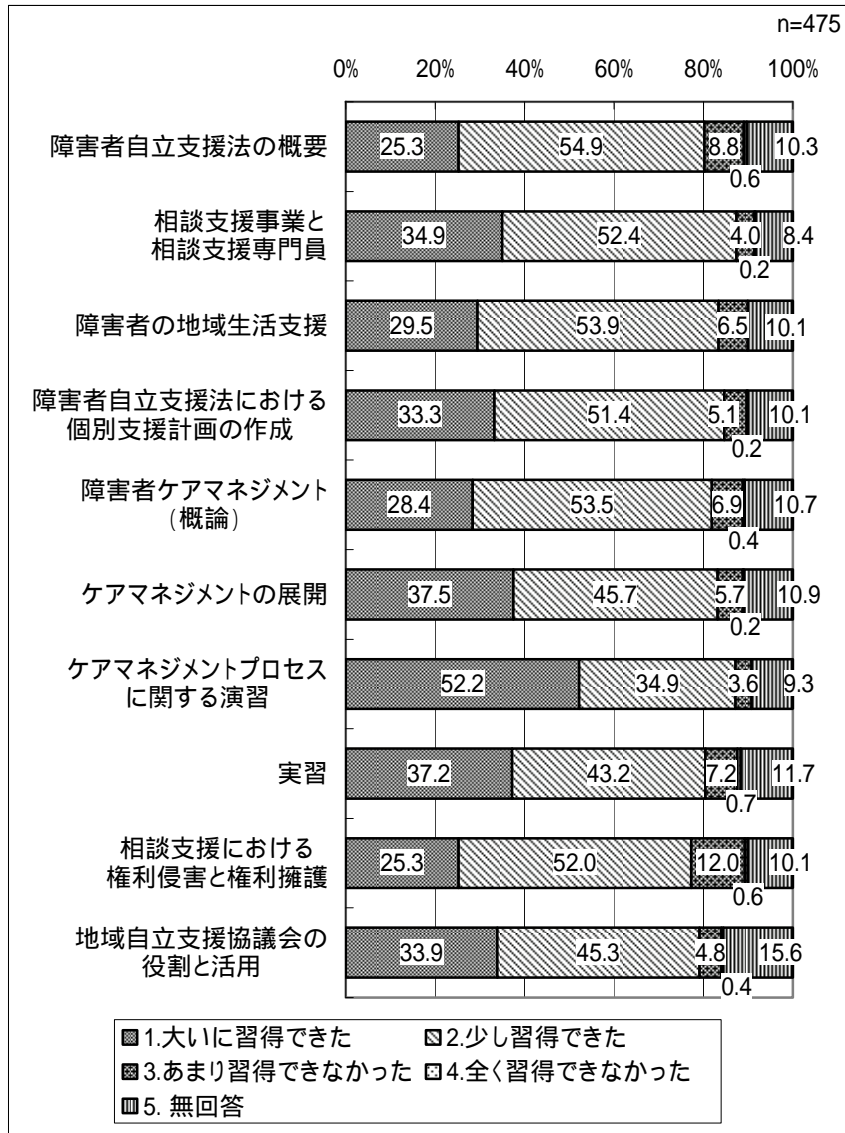
新しい知識の習得について、「あまり習得できなかった」「全く習得できなかった」を合わせ、課題があると思われるプログラムをみると、「相談支援における権利侵害と権利擁護」11.1%で最も多く、「実習」7.4%、「障害者自立支援法の概要」7.3%と続いていた。

図表 3-18 新しい知識の習得



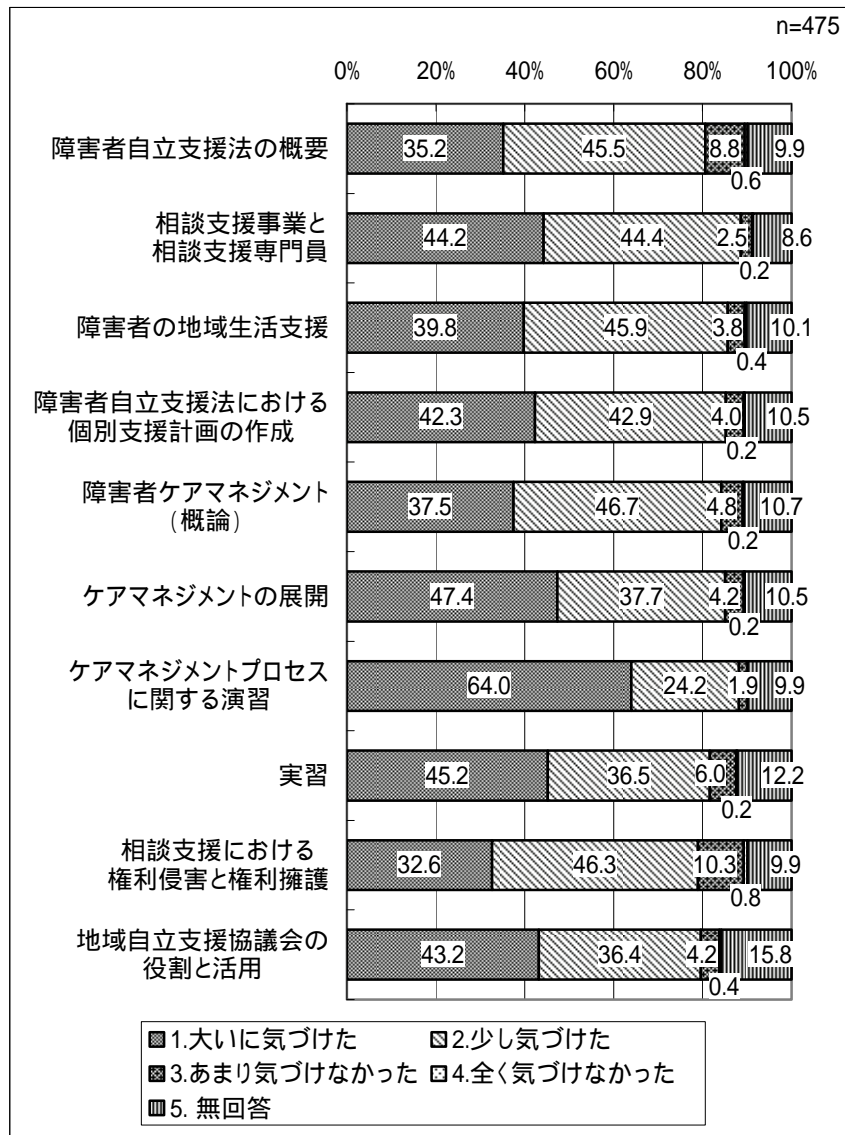
新しいスキルの習得について、「あまり習得できなかった」「全く習得できなかった」を合わせ、課題があると思われるプログラムをみると、「相談支援における権利侵害と権利擁護」が12.6%で最も多く、「障害者自立支援法の概要」9.4%と続いていた。

図表 3-19 新しいスキルの習得



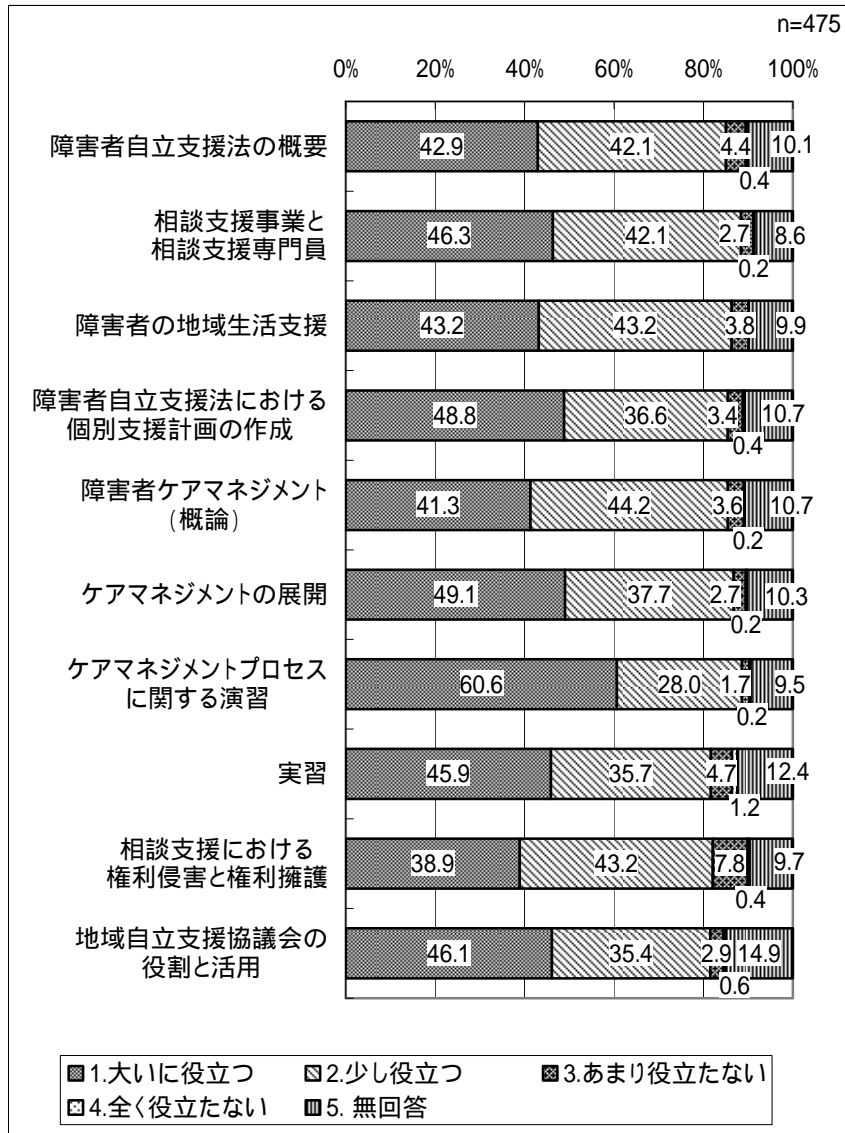
自分の課題の気づきについて、「あまり気づけなかった」「全く気づけなかった」を合わせ、課題があると思われるプログラムをみると、「相談支援における権利侵害と権利擁護」が 11.1%で最も多く、「障害者自立支援法の概要」9.4%と続いていた。

図表 3-20 自分の課題の気づき



現場での活用について、「あまり役立たない」「全く役立たない」を合わせ、課題があると思われるプログラムをみると、「相談支援における権利侵害と権利擁護」が 8.2%で最も多く、「実習」5.9%、「障害者自立支援法の概要」4.8%と続いていた。

図表 3-21 現場での活用



(3) 初任者研修で習得したい知識・スキル等

初任者研修で習得したい知識・スキル等を自由記述で聞いたところ、以下のような回答があった。

<p>基盤となる知識</p>	<p>障害種別の特徴や対応方法                  障害福祉サービスの体系化・一覧化                  自立支援法と他法・他制度（介護保険、生活保護等）の関係                  障害種別の代表的な支援プログラム                  児童領域に関する知識                  発達障害、高次脳機能障害等への支援                  就労移行支援について                  レクリエーションについて                  地域の社会資源（現状、それぞれの役割、活用・連携方策等）                  医療的分野の知識（傷病、薬等）                  権利擁護に関する法律的な知識（弁護士等が担当）</p>
<p>基盤となるスキル</p>	<p>面接技術（講義、ロールプレイ等の実践）                  コミュニケーション技術（障害に配慮してどのように伝えるか、引き出すか）                  記録の方法                  自らの支援の評価方法                  スーパービジョンの体験                  相談支援における禁忌</p>
<p>ケアマネジメント</p>	<p>本人の意向のアセスメントの仕方                  ニーズの順位の見分け方                  障害程度区分に応じてプランに盛り込めるサービスの限界を見極めるための知識、参考プランの提示、プラン作成演習                  視点を変えることの重要性                  ケア計画の演習                  ケア会議の進め方（司会等）                  モニタリングの進め方、ポイント                  具体的なネットワークの構築方法                  具体的な事例に基づく支援経過の提示</p>
<p>その他</p>	<p>失敗事例の検討（成功事例に限定せず）                  現場実習など今回の実習例の追跡及び経過</p>

(4) 初任者研修のあり方について、改善すべき点、意見・要望等

初任者研修のあり方について、改善すべき点、意見・要望等を自由記述で聞いたところ、以下のような回答があった。

内容について	<p>初任者にも分かりやすい初歩的な講義を盛り込んでほしい。専門用語が多く分かりにくい部分があった。</p> <p>研修での知識やスキル等が、何のために、誰のために必要なのか考える時間をとった後、説明があるとより定着を図りやすい。</p> <p>同じことの反復で定着を図ることも重要だが、現場や具体的なケースに即した内容ももう少し盛り込んでもらいたい。</p> <p>知識の詰め込みでなく、それを活用する実践的な演習の時間を増やしてほしい。</p> <p>障害種別にどのような状態か、地域でどのように生活しているか等を、事例や映像で学びたい。</p> <p>児童分野の内容が少ない。</p> <p>当事者、利用者の声を聞ける講義があるとよい。</p> <p>ケアプラン作成について個別評価を受けたい。</p> <p>年により、講師や課題が異なり不公平感がある。</p>
研修の進め方について	<p>全体の流れを事前に説明し、そのためにこういう準備をするようにという指示をしてもらいたい。(当日、今日やることを説明するのはいかがか)</p> <p>演習で実際に体験すると分かりやすく身につけやすい。</p> <p>演習の進行役は、助言や方向修正、発言の促しをやりやすい講師が担当した方がよい。</p> <p>グループで、他の意見を聞いたり情報交換ができるとよい。できるだけ幅広く意見等を聞けるよう、施設、在宅、行政等の色々な機関からの受講者が入るグループ編成としてほしい。</p>
日程・場所等について	<p>1日にたくさんの講義があると、詰め込み的で理解しきれない。集中力に限界がある。</p> <p>複数日程に分ける場合、日程の間隔に配慮する必要がある。(間が空きすぎるのは不具合)</p> <p>研修期間が長過ぎる。(5日開催に対する意見)</p> <p>時間が足りない。もっと日数をとってもよい。</p> <p>開催地を複数設けてほしい。</p> <p>長時間の研修なので、研修環境(場所、室温、テーブル配置)等をできるだけ快適なものとしてほしい。</p>
その他	<p>参加要件が分かりにくいいためか、主催者の考える受講者像と離れた受講者がいる。</p> <p>受講者のレベルに差がありすぎる。資格要件を検討すべき。</p> <p>個人情報の取り扱いへの配慮から事例等を持ち帰れないのが残念である。</p> <p>次年度の研修予定は、早めに通知してほしい。</p> <p>研修受講が自分の業務に反映されるとは思えない。</p>



## 第4章

### 現任研修受講者調査の結果

#### (プロジェクト3)



## 第4章 現任研修受講者調査の結果（プロジェクト3）

### ・調査概要

#### 1．調査目的

障害者相談支援に携わる相談支援専門員が現状の実践のなかで直面している課題を明らかにすると共に、その課題を克服し、障害者相談支援活動をさらに促進するための現任研修プログラム案を提案するための基礎資料として、各都道府県で実施されている現任研修の受講者からみた評価と課題・要望を把握することを目的とする

#### 2．調査対象・回収状況

・研修開催時期をもとに委員会にて選定した8都道府県の現任研修受講者（回収190件）

#### 3．調査時期

・平成20年9月～11月

#### 4．調査方法

・都道府県における現任研修実施時に研修会場にて配布・回収。

#### 5．結果概要

現任研修の受講者の主担当ケース数は、10ケース以下が4割となっている。（P55～）一方で、障害分野の相談員としての経験をみると、平均6.2年で、5年以上が45%と最も多いが、3年未満も27%いた。（P56～）現任研修では管理者層の受講も想定されることや勤務形態を割り引いても、初任者より実務経験を積んだ受講者への現任研修という位置づけにあった受講者が研修を受講しているかは再検討する必要がある。

個別ケース対応における知識・スキルの習得・活用状況を見ると、基本となる計画作成はできているが、スーパービジョン、エヴァリュエーション、サービス担当者会議の開催・運営に課題を抱えていることが分かった。（P58～）

初任者研修の受講率は78%で、相談支援事業所や相談支援専門員個人の支援で完結するのではなく、色々な機関と連携することの重要性を認識したという評価であった。（P62～）

現任研修の受講理由をみると、「相談支援に従事するため」が57%で、初任者研修に比べると受講者の研修に対する期待のばらつきは少なかった。（P63～）

研修プログラムの評価をみると、課題があると思われるプログラムとしては、「障害者福祉の動向に関する講義」「都道府県地域生活支援事業について」等の講義中心のプログラムがあげられた。（P64～）

今後、研修で特に取り上げてほしい困難事例への対応としては、多問題家族の事例、発達障害、精神保健の専門性を必要とする事例が多くなっていった。（P68～）

相談支援専門員の質を確保するために必要な研修頻度は、「1年に1回以上」とした割合が都道府県同様最も多く、今後の研修プログラム見直しに当たっては、資格更新の研修か、質の確保のための研修か、目的を明確にし、それにそった検討が必要であることが明らかとなった。（P69～）

## ・集計結果

### 1. 回答者が勤務している事業所の概況

#### (1) 事業所の基本属性

勤務している事業所の種別は、「委託相談支援事業所」が42.6%で最も多く、「5 障害福祉サービス施設・事業所」が25.8%と続いていた。

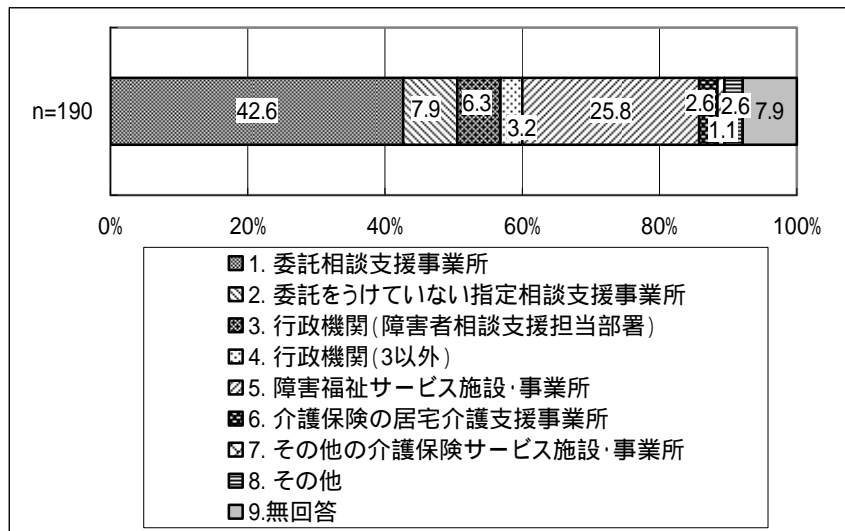
経営主体は、「社会福祉法人」が48.1%で最も多く、「市区町村」が19.4%と続いていた。

活動圏域は、「事業所が所在する単一市区町村」が51.9%で最も多く、「複数市区町村」が47.2%と続いていた。

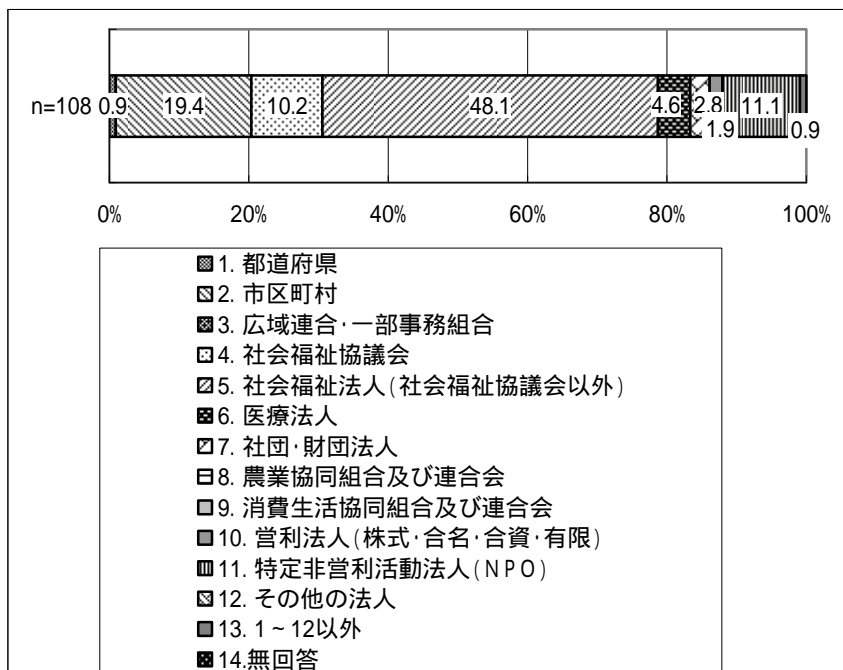
標榜している分野は、「特に決まっていない」が53.7%で最も多かった。また、事業所の得意分野は、「精神障害」が28.7%で最も多く、「知的障害」が24.1%と続いていた。

その他の受託事業としては、「1 地域活動支援センター事業( 型 )」が23.1%で最も多かった。

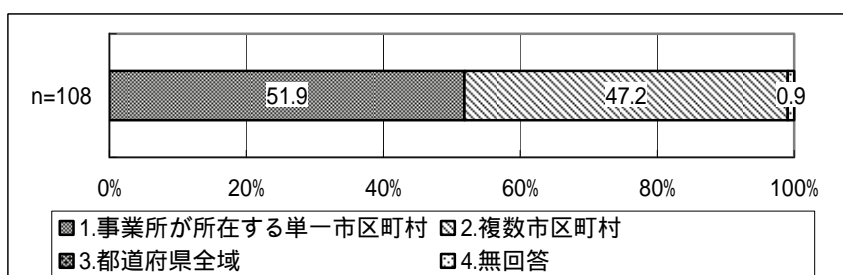
図表 4-1 種別



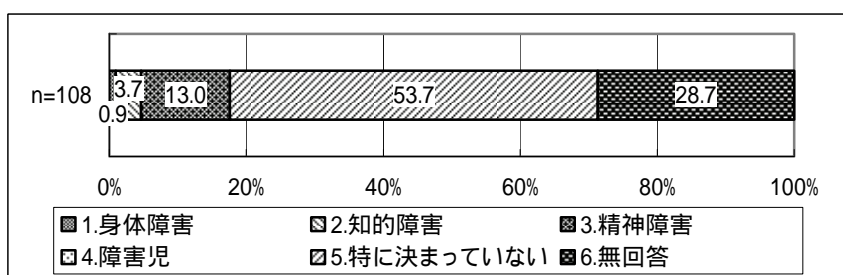
図表 4-2 経営主体（障害者相談支援に従事の場合）



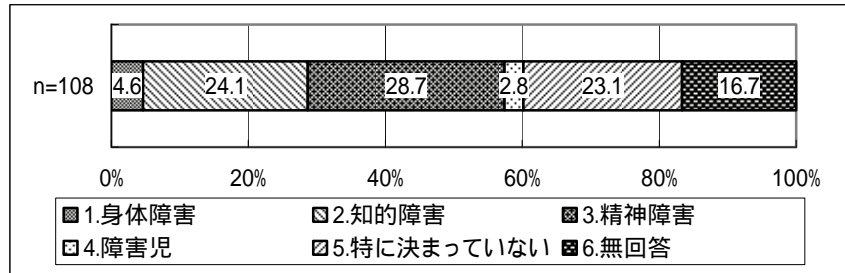
図表 4-3 活動圏域（障害者相談支援に従事の場合）



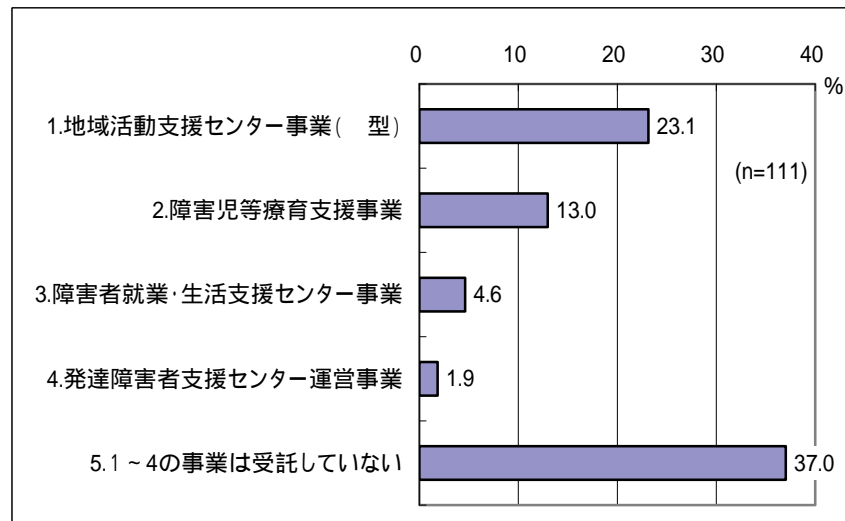
図表 4-4 標榜している分野（障害者相談支援に従事の場合）



図表 4-5 事業所の得意分野（障害者相談支援に従事の場合）



図表 4-6 その他の受託事業（障害者相談支援に従事の場合）



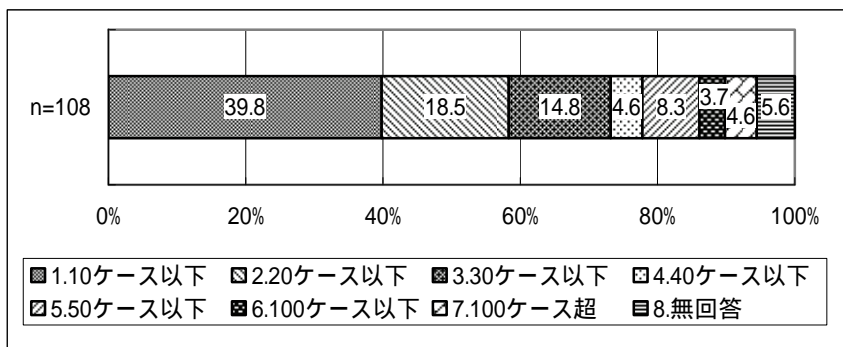
(2) 担当ケースの状況

主担当ケースは、「10 ケース以下」が 39.8%で最も多く、「20 ケース以下」18.5%、「30 ケース以下」14.8%と続いていた。

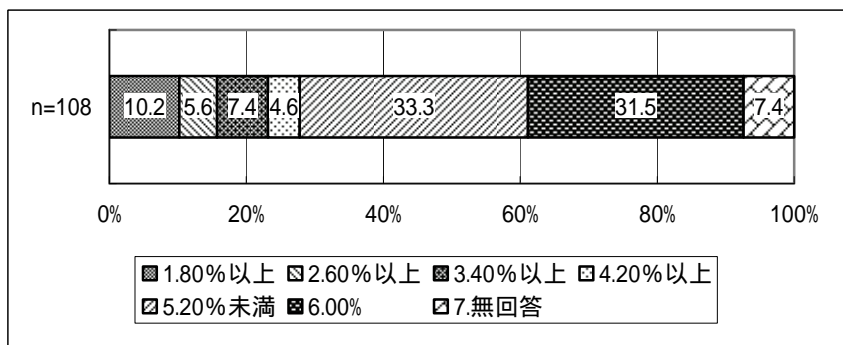
主担当のケースのうち個別支援計画を作成している割合は、「20%未満」が 33.3%で最も多く、「0%」が 31.5%と続いていた。

主担当のケースのうち3ヶ月に1回以上サービス担当者会議を開催している割合は、「20%未満」が 38%で最も多く、「0%」が 24.1%と続いていた。

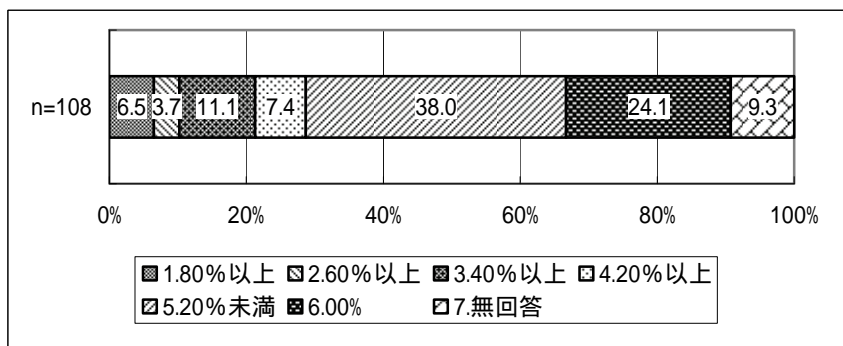
図表 4-7 主担当のケース



図表 4-8 個別支援計画を作成している割合



図表 4-9 3ヶ月に1回以上サービス担当者会議を開催している割合



## 2 . 回答者の基本属性

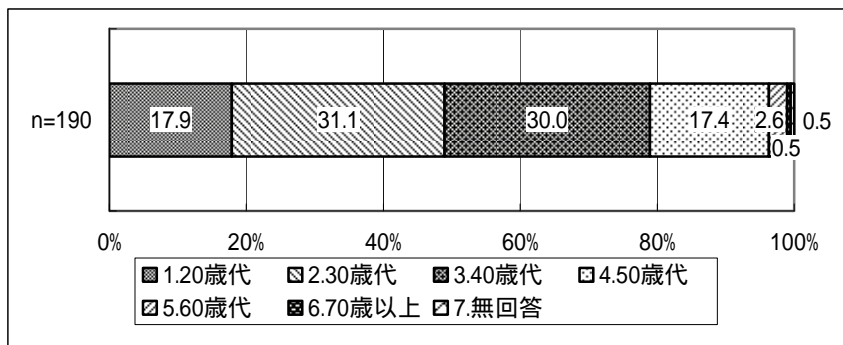
受講者の年齢は、「30 歳代」が 31.1%で最も多く、「40 歳代」が 30%と続いていた。

勤務形態は、「常勤専従」が 57.9%で最も多く、「常勤兼務」が 35.3%と続いていた。

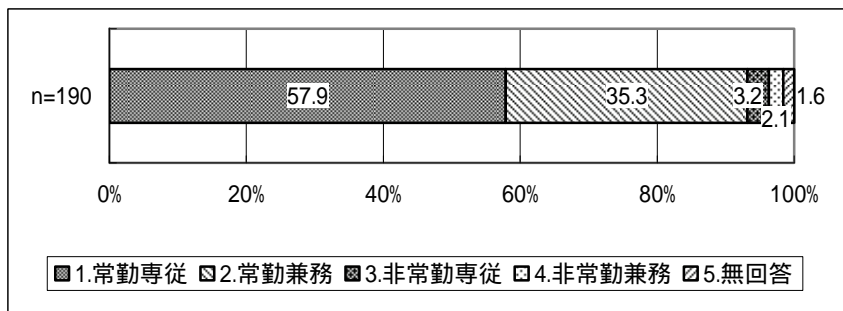
障害分野の相談員としての経験年数は、平均 6.2 年（n=179）「5 年以上」が 44.7%で最も多く、「3 年未満」が 27.4%と続いていた。

保有資格は、「12 社会福祉主事任用資格」20.3%で最も多く、「7 社会福祉士」が 17.4%と続いていた。

図表 4-10 年齢

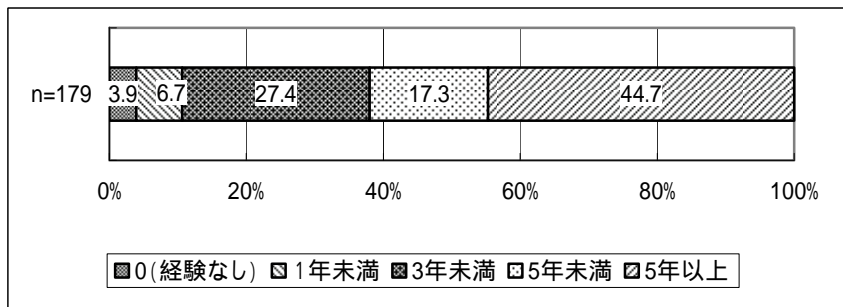


図表 4-11 勤務形態



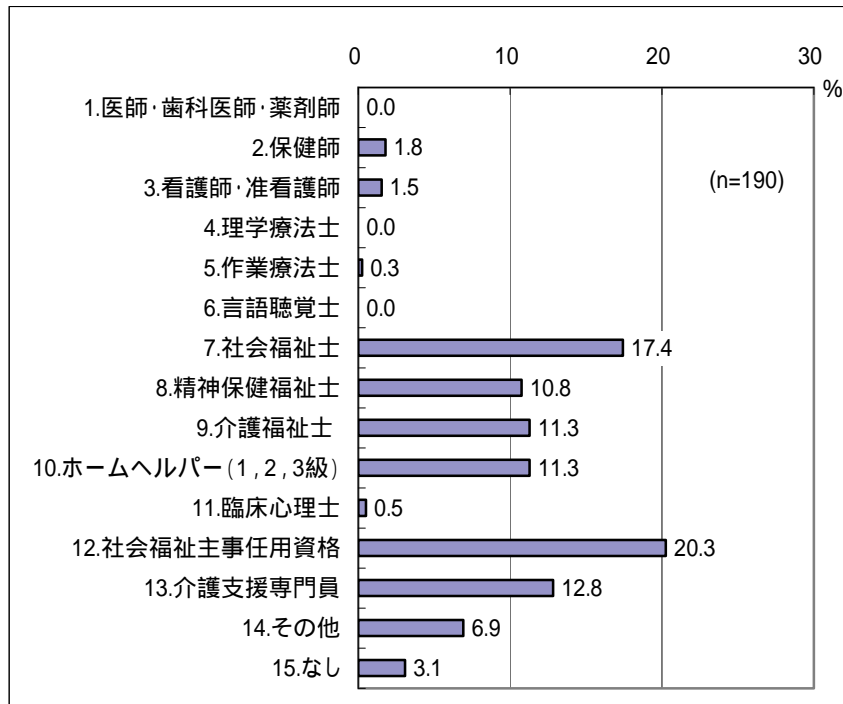
図表 4-12 障害分野の相談員としての経験年数

	平均	最大	最小	n
年数	6.2	29.4	0	179





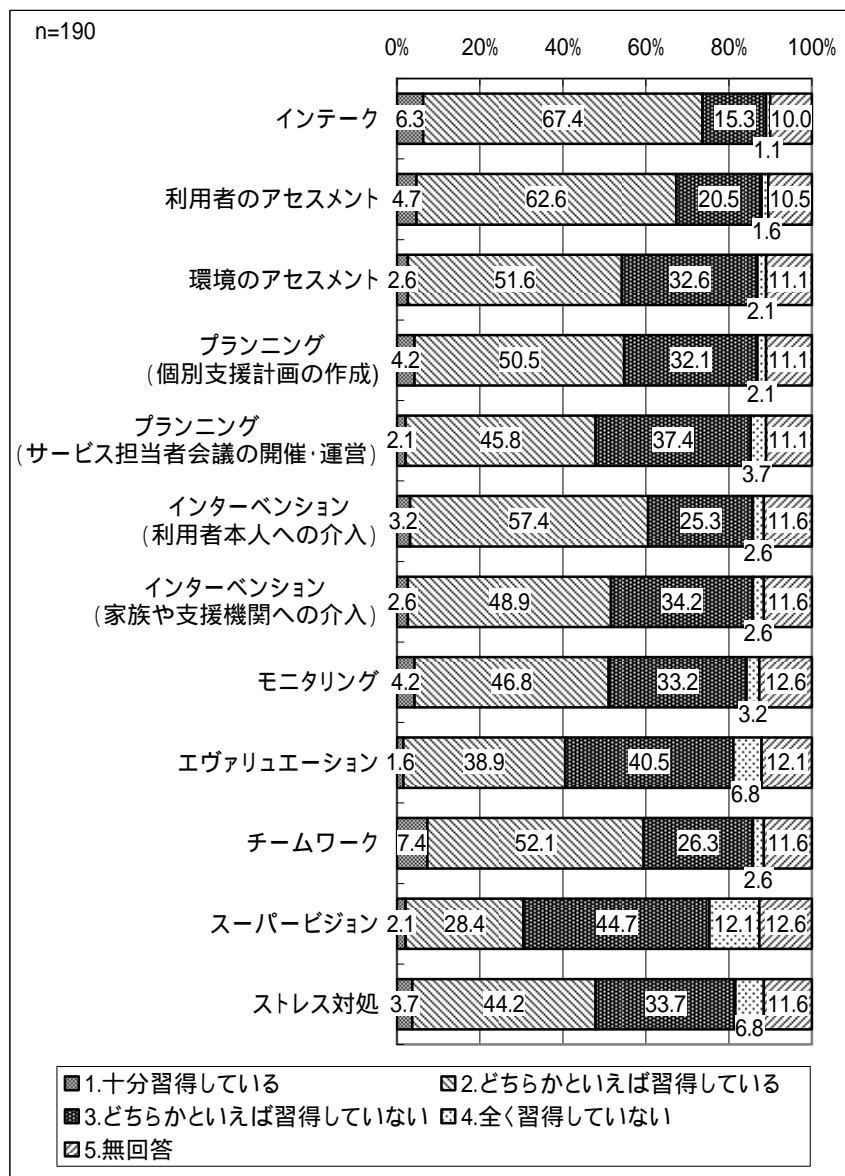
図表 4-13 保有資格



### 3. 個別ケース対応における知識とスキルの習得・活用状況

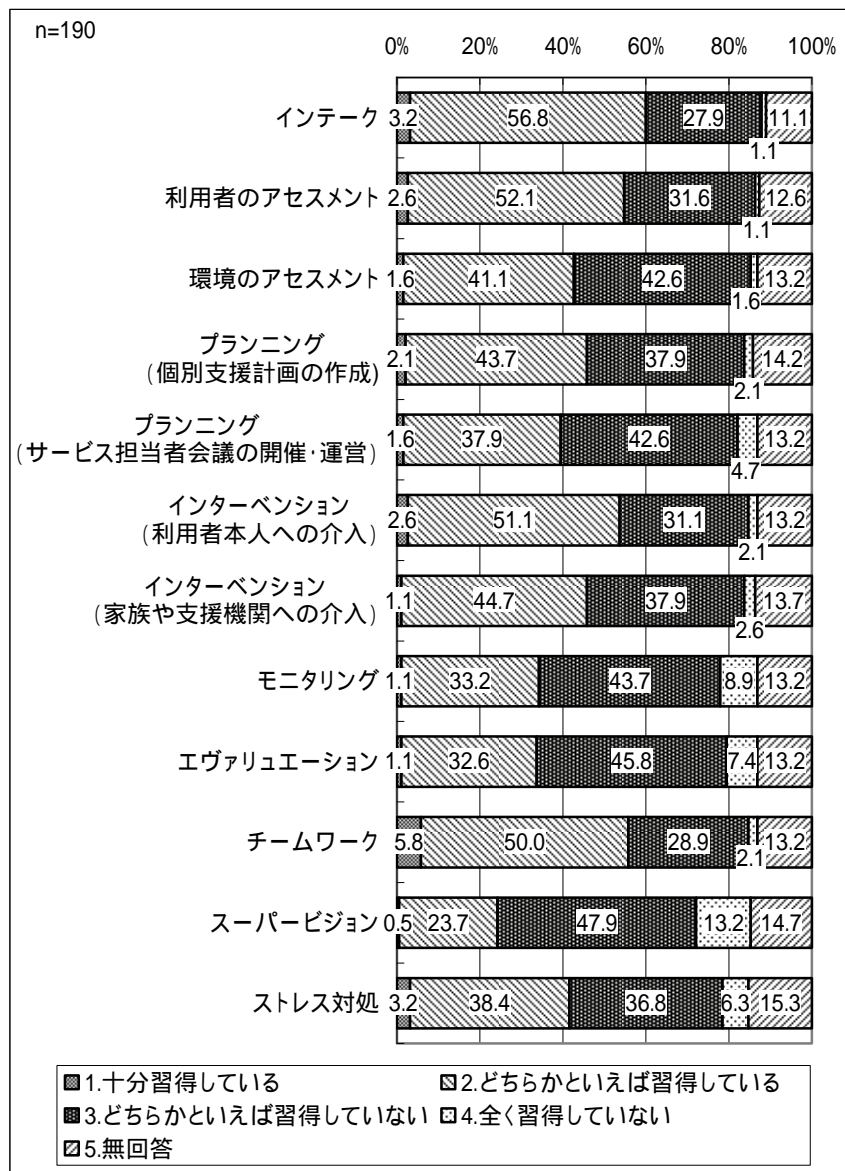
知識について、「どちらかといえば習得していない」「全く習得していない」を合わせ、課題があると思われる項目をみると、「スーパービジョン」が56.8%で最も多く、「エヴァリュエーション」47.3%、「プランニング（サービス担当者会議の開催・運営）」41.1%と続いていた。

図表 4-14 知識



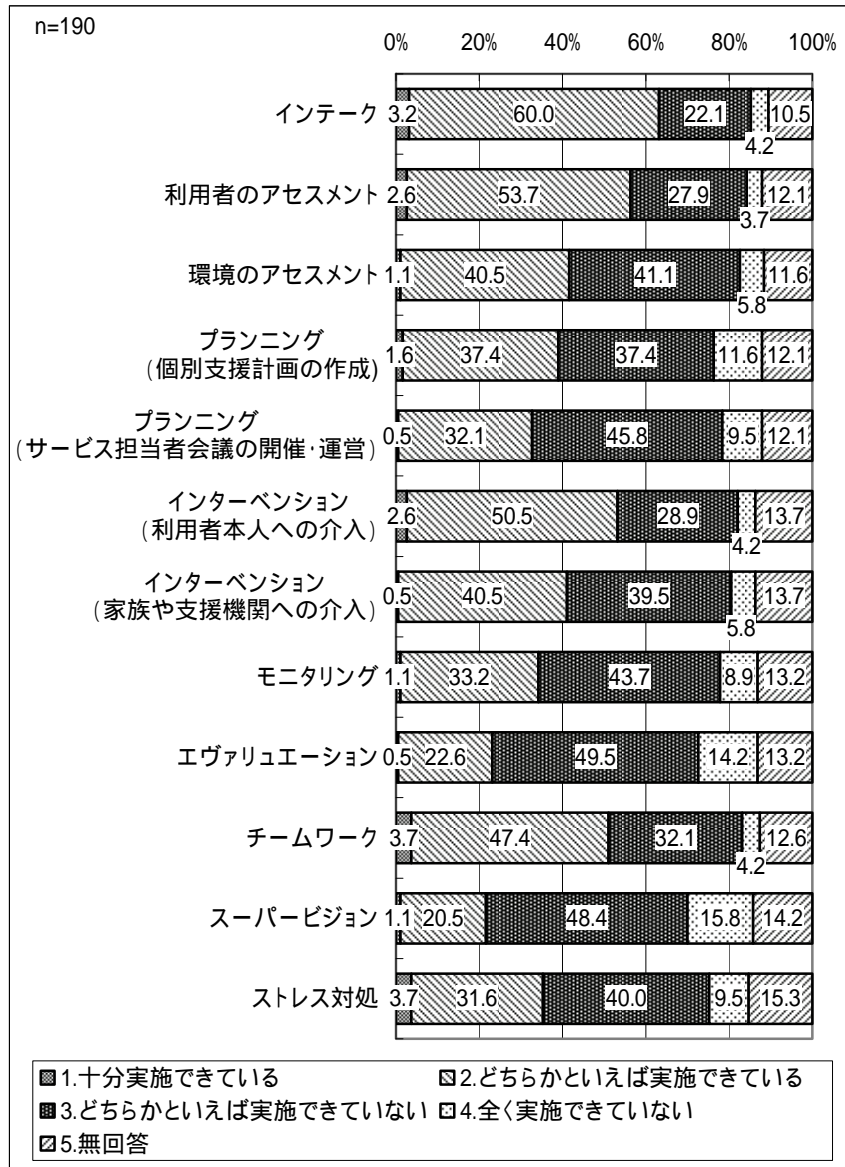
スキルについて、「どちらかといえば習得していない」「全く習得していない」を合わせ、課題があると思われる項目をみると、「スーパービジョン」が61.1%で最も多く、「エヴァリュエーション」53.2%、「モニタリング」52.6%と続いていた。

図表 4-15 スキル



実施状況について、「どちらかといえば実施できていない」「全く実施できていない」を合わせ、課題があると思われる項目をみると、「スーパービジョン」が64.2%で最も多く、「エヴァリュエーション」63.7%、「プランニング(サービス担当者会議の開催・運営)」55.3%と続いていた。

図表 4-16 実施状況

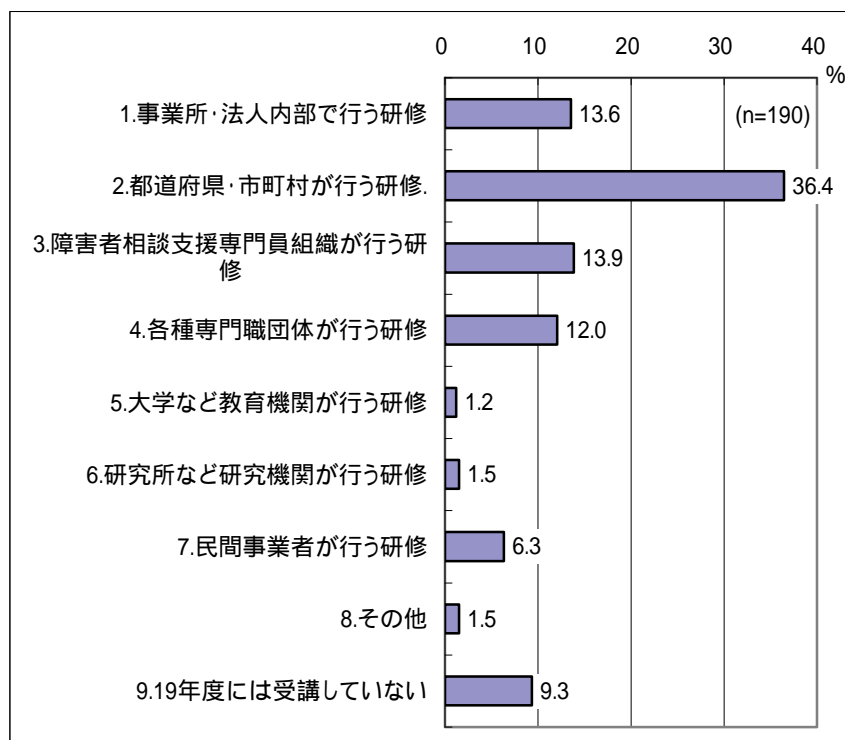


#### 4. 障害者相談支援に関する研修の受講状況（平成 19 年度）

障害者相談支援に関する研修は、「2 都道府県・市町村が行う研修」が 36.4%で最も多く、「3 障害者相談支援専門員組織が行う研修」13.9%、「1 事業所・法人内部で行う研修」13.6%と続いていた。

受講回数は、「事業所・法人内部の研修」が平均 1.2 回（n=157）、「外部の研修」が平均 2.2 回（n=156）であった。

図表 4-17 受講した研修



図表 4-18 受講回数

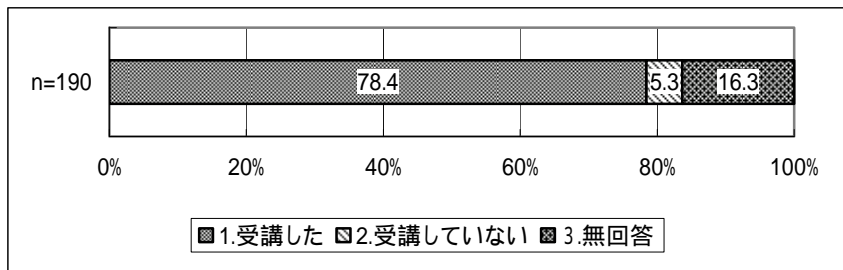
	平均	最大	最小	n
事業所・法人内部の研修	1.2	13	0	157
外部の研修	2.2	15	0	156

5. 初任者研修について

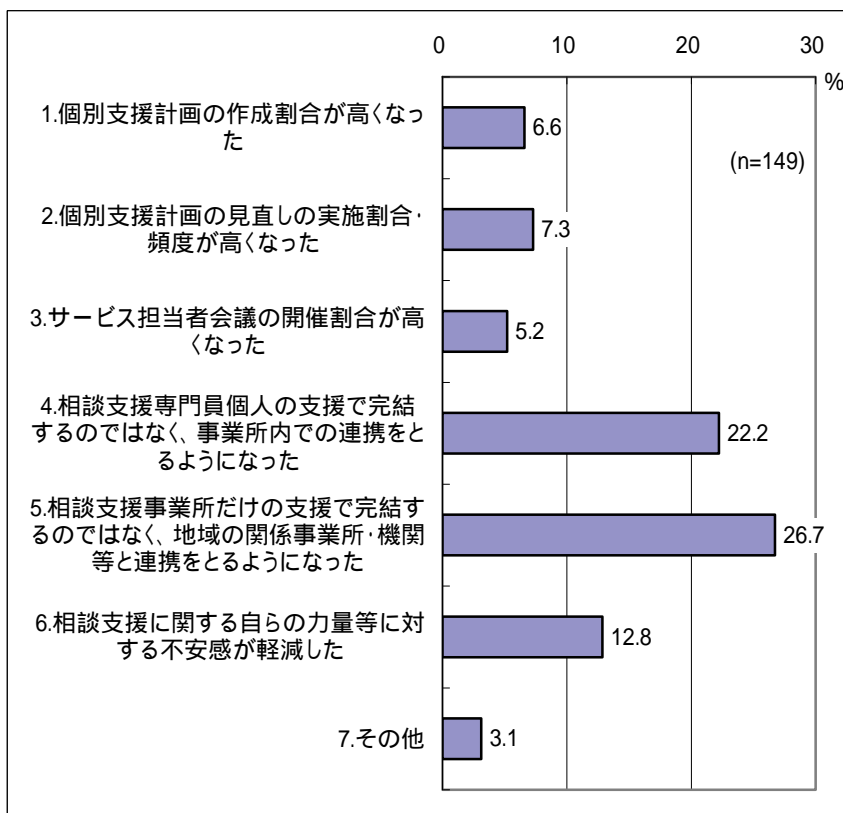
初任者研修受講については、「受講した」が78.4%であった。

研修受講後の変化は、「5 相談支援事業所だけの支援で完結するのではなく、地域の関係事業所・機関等と連携をとるようになった」が26.7%で最も多く、「4 相談支援専門員個人の支援で完結するのではなく、事業所内での連携をとるようになった」が22.2%と続いており、事業所内外の連携の重要性の認識が高まったことが分かる。

図表 4-19 受講の有無



図表 4-20 (受講した場合) 研修受講後の変化

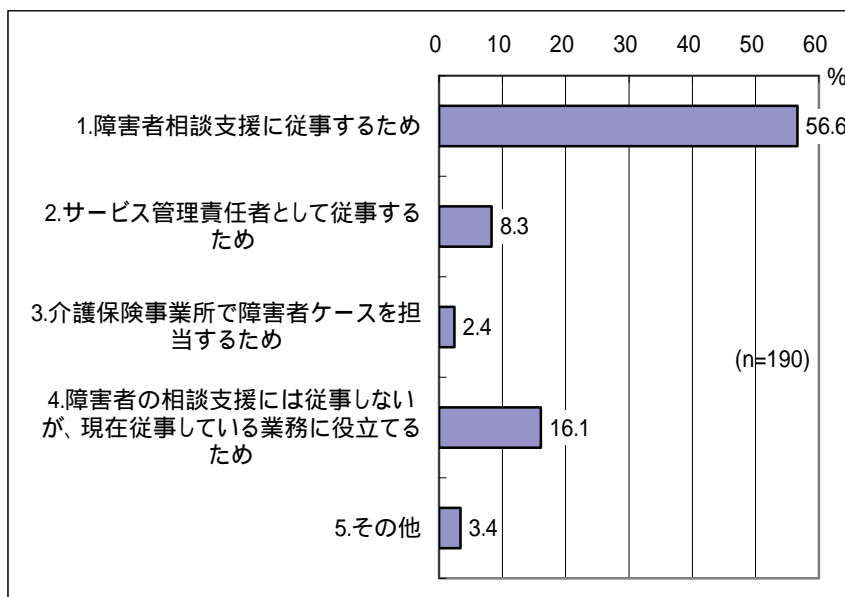


## 6. 今回受講した現任研修について

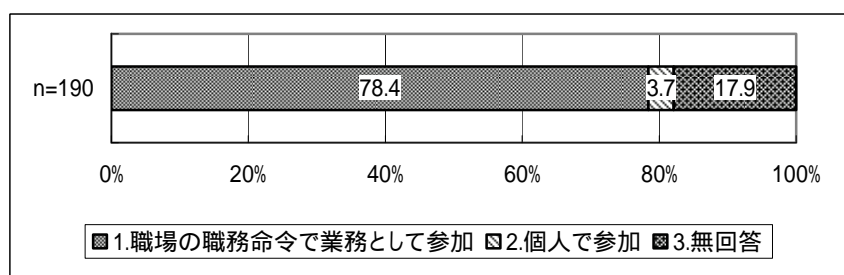
### (1) 受講理由・形態

現任研修受講の理由は、「1 障害者相談支援に従事するため」が 56.6%で最も多く、「4 障害者の相談支援には従事しないが、現在従事している業務に役立てるため」が 16.1%と続いていた。参加形態は、「職場の職務命令で業務として参加」が 78.4%、「個人で参加」が 3.7%であった。前者について、職場からの研修への参加目的・習得目標の明示は、「あり」が 51.7%であった。

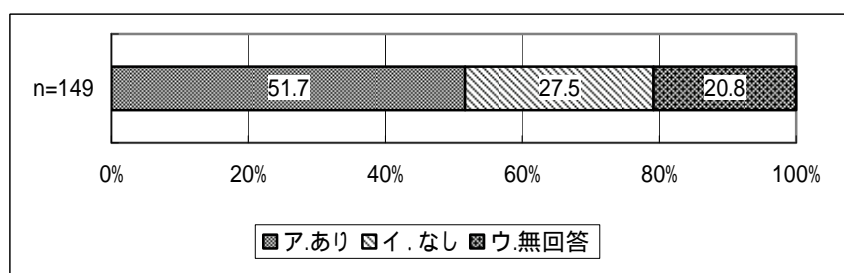
図表 4-21 受講の理由



図表 4-22 参加形態



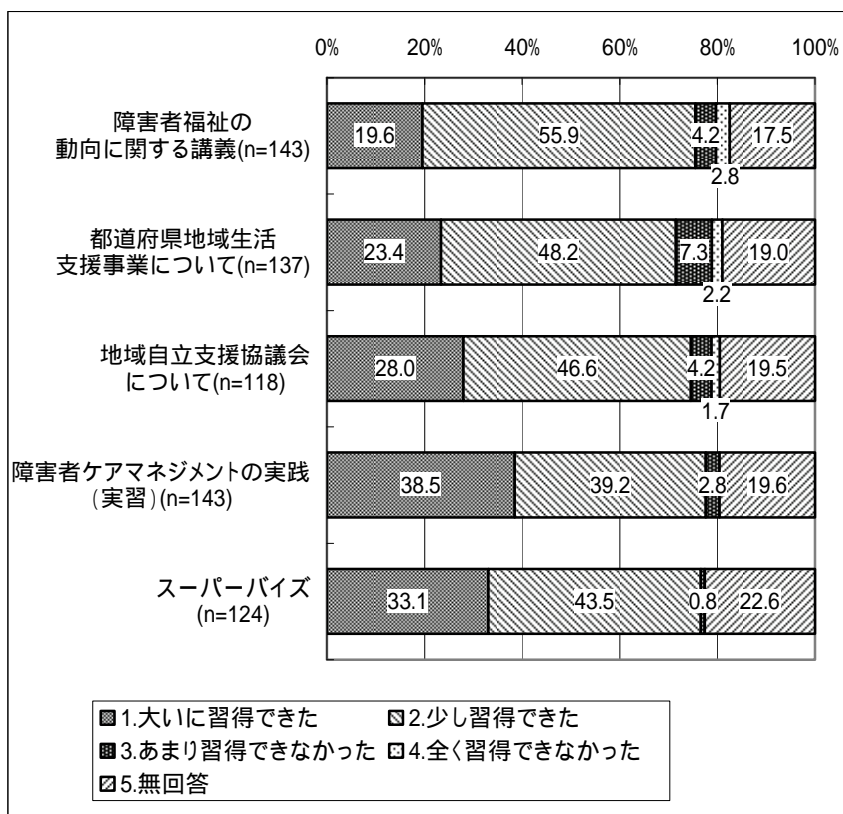
図表 4-23 職場からの研修への参加目的・習得目標の明示



(2) 研修プログラムの評価

新しい知識の習得について、「あまり習得できなかった」「全く習得できなかった」を合わせ、課題があると思われるプログラムをみると、「都道府県地域生活支援事業について」が9.5%で最も多く、「障害者福祉の動向に関する講義」が7%と続いていた。

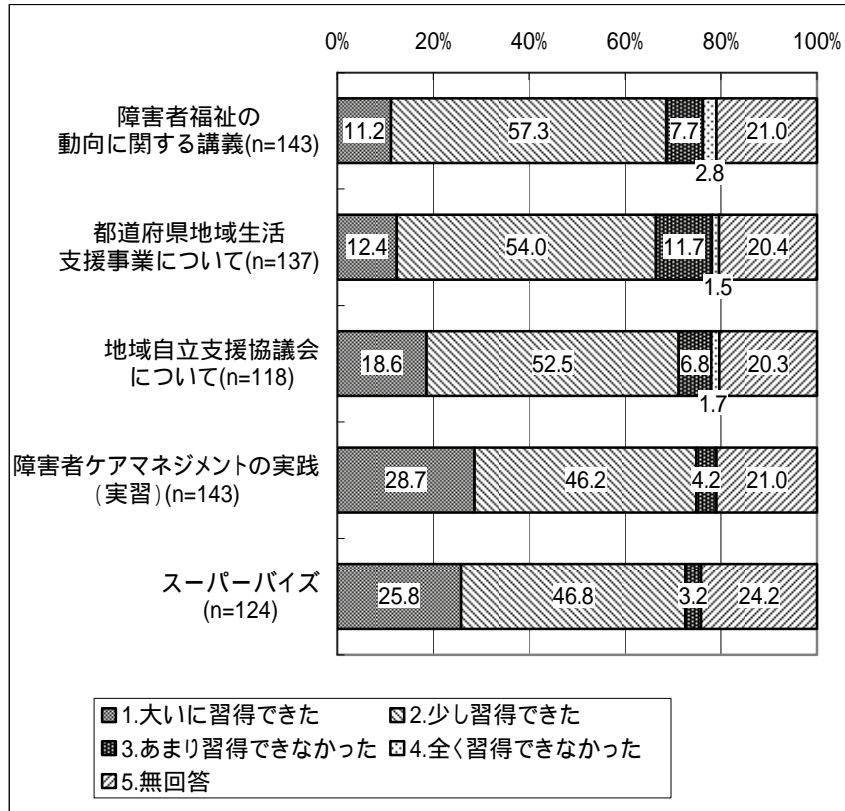
図表 4-24 新しい知識の習得





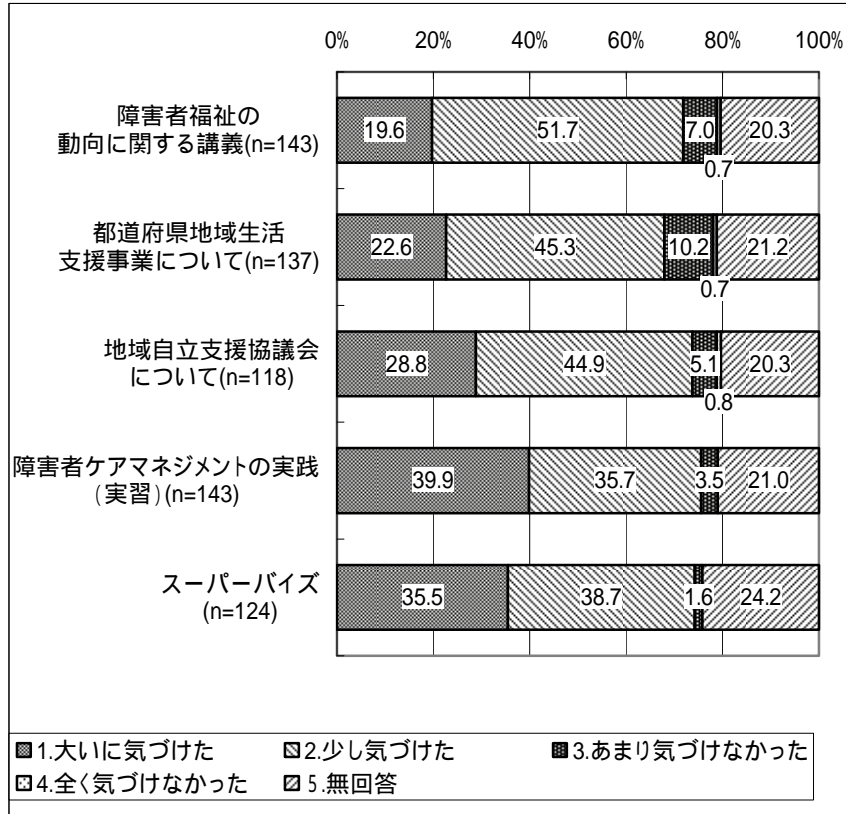
新しいスキルの習得について、「あまり習得できなかった」「全く習得できなかった」を合わせ、課題があると思われるプログラムをみると、「都道府県地域生活支援事業について」が13.2%で最も多く、「障害者福祉の動向に関する講義」が10.5%と続いていた。

図表 4-25 新しいスキルの習得



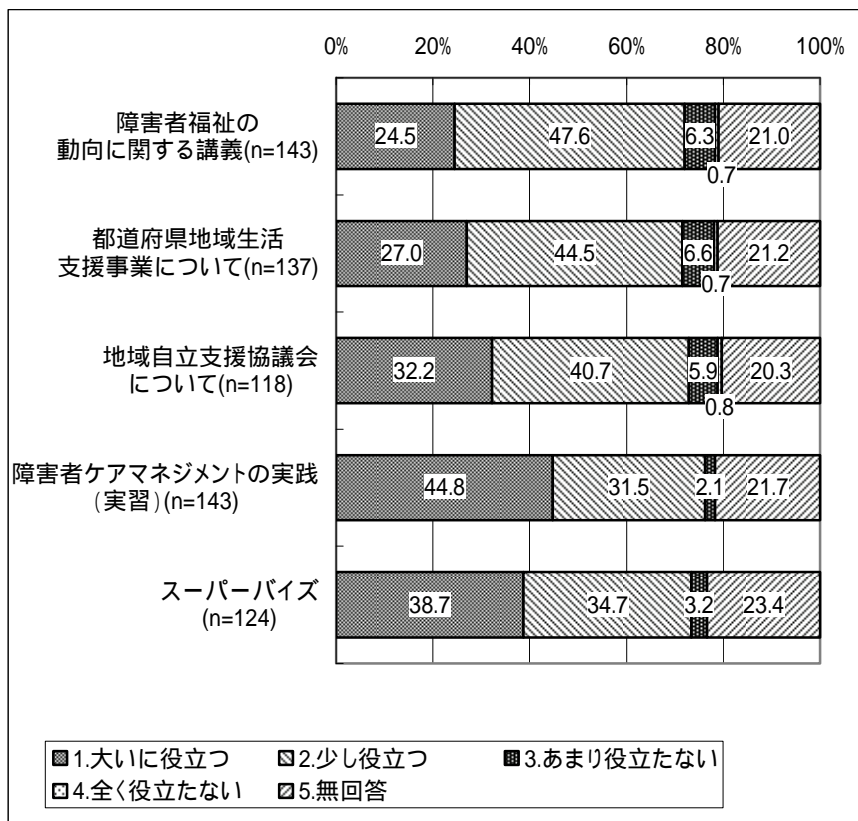
自分の課題の気づきについては、「あまり気づけなかった」「全く気づけなかった」を合わせ、課題があると思われるプログラムをみると、「都道府県地域生活支援事業について」が 10.9%で最も多く、「障害者福祉の動向に関する講義」が 7.7%と続いていた。

図表 4-26 自分の課題の気づき



現場での活用について、「あまり役立たない」「全く役立たない」を合わせ、課題があると思われるプログラムをみると、「都道府県地域生活支援事業について」が7.3%で最も多く、「障害者福祉の動向に関する講義」が7%と続いていた。

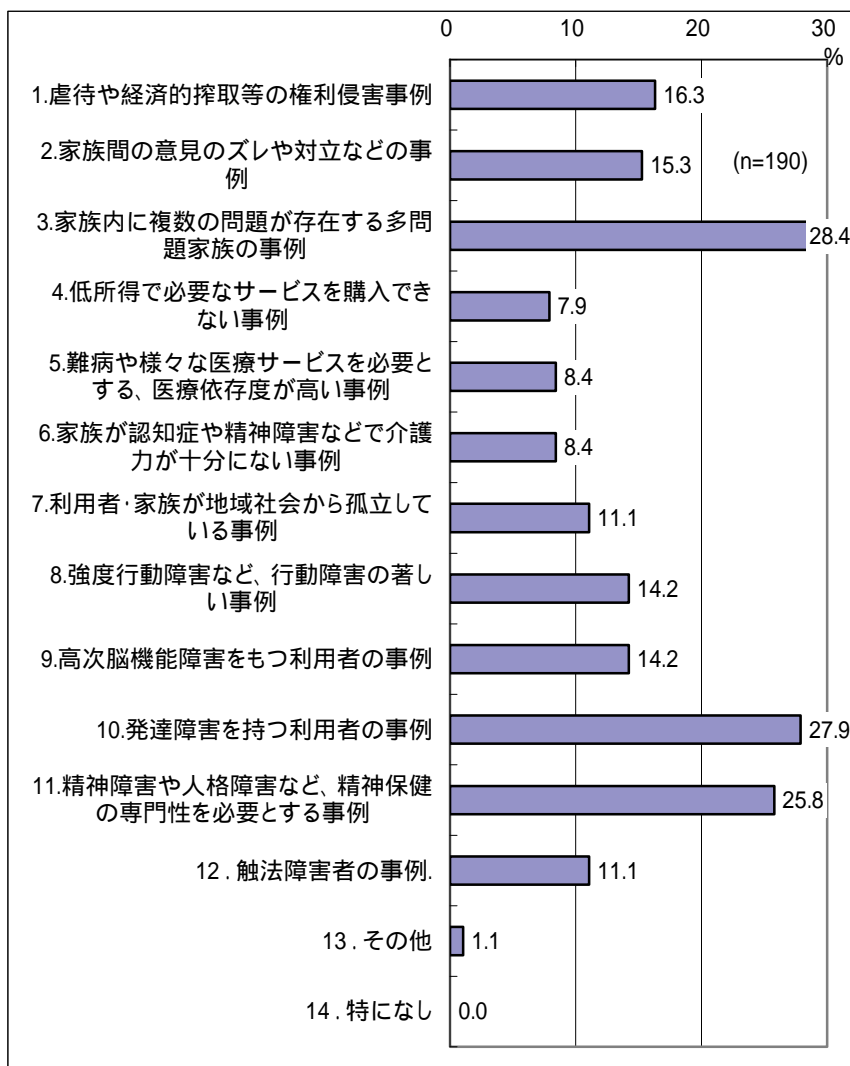
図表 4-27 現場での活用



(3) 今後、現任研修において特に取り上げてほしい困難事例への対応

今後、現任研修において特に取り上げてほしい困難事例への対応としては、「3 家族内に複数の問題が存在する多問題家族の事例」が 28.4%で最も多く、「10 発達障害を持つ利用者の事例」27.9%、「11 精神障害や人格障害など、精神保健の専門性を必要とする事例」25.8%と続いていた。

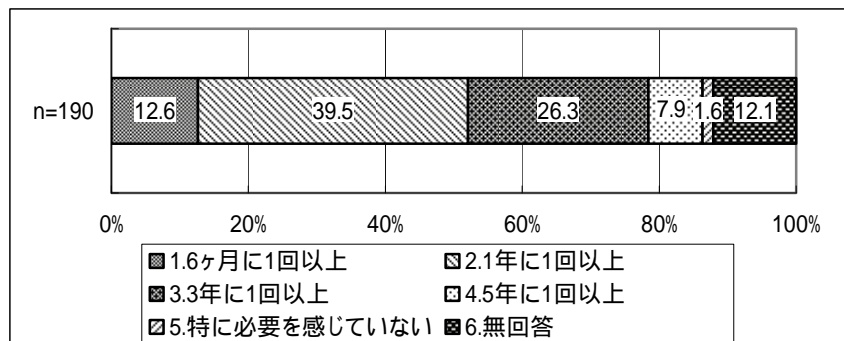
図表 4-28 今後、現任研修において特に取り上げてほしい困難事例への対応



(4) 望ましい研修頻度

望ましい研修頻度は、「1年に1回以上」が39.5%で最も多く、「3年に1回以上」が26.3%と続いていた。

図表 4-29 望ましい研修頻度



(5) 現任研修のあり方について、改善すべき点、意見・要望等

現任研修のあり方について、改善すべき点、意見・要望等を自由記述で聞いたところ、以下のような回答があった。

内容について	研修分野が幅広いので、その後の支援につなげるには、受講者がお互いを知るネットワーク作りが重要。 実践模擬形式や事業所の人を呼んで話を聞くという形で、実践に役立つ有効な研修だった。 仕事をしていると視点がぶれたり、偏ったりするので、研修で基本を反復確認することは必要である。
研修の進め方について	演習が多いほうがよい。 グループ分けがうまく組み込まれ、情報交換ができた。 事例検討の目的を明確にすべき。 事例検討の時間を十分とってもらいたい。
日程・場所等について	3日間は長すぎる。3日連続だと休みにくい。 月初、月末の研修はやめてもらいたい。 研修会場をいくつか分散させてほしい。 会場の制約もあるが、研修に集中できるよう、グループごとの空間を確保してほしい。
その他	他職種のようにキャリアパスがあるとよい。 勤務年数、経験年数により課題や力量が違うので、いくつかに分けて研修してほしい。 初任者と現任の研修の違いが分からない。 燃え尽きずに研鑽できるようスーパーバイズを受けられる生涯学習システムを希望する。 法律・制度が変わる中で理解が追いつかない。変わったときは早く知らせてほしい。 自学には限界があるので研修を多くしてもらいたい。



## 第5章

# 研修の評価に影響を与える 要因について





## 第5章 研修の評価に影響を与える要因について

ここでは、第3章および第4章の調査結果に基づき、特に、現在の現任研修のプログラム及び初任者研修のプログラムの受講者の評価を中心に、さらに詳細な統計的分析を行い、その評価に影響を与える要因を明らかにすることを目的としている。

すでに、第3章と第4章では質問項目ごとの度数分布が示されており、その分析をもとに回答の傾向を把握した。ここでの研修プログラムの評価に関する分析は、評価を得点化し、いくつかの条件(要因)との関連に注目した。以下、分析結果について詳述する。

なお、調査実施概要(目的、対象、時期、方法等)および全ての質問項目の結果については第3章および第4章を参照されたい。

### I. 現任研修について

#### 1. 現任研修プログラムに関する分析結果について

##### (1) 現任研修プログラムの分析について

ここでは、現任研修プログラムについて受講生がおこなった評価を得点化し、その評価得点の平均点を求めた。評価に関する質問の回答としては、1 = 「大いに習得できた」あるいは「大いに気づけた」などプラスの評価の方向を示す、以下、2 = 「少し習得できた」、3 = 「あまり習得できなかった」、4 = 「全く習得できなかった」となり、4段階で評価している。このように、4段階のスケールでの回答のため、平均点が小さければ小さいほど評価は良いとされ、逆に平均点が大きいほど良くない評価であると解することができる。(このスケールの回答については、初任者研修のプログラムの評価についても同じである。)また、上記の5つの研修のプログラムが国から提示されているが、今回の調査を実施した都道府県によってその受講科目(プログラム名称)とその内容には大きな違いがあった。そのため、調査票作成時に想定した5つのプログラムからの回答が得られない都道府県もあり、この調査における質問項目だけでは評価ができない都道府県もあった。したがって、分析を行ったプログラムは「障害者福祉の動向に関する講義」、「都道府県地域生活支援事業に関する講義」、「地域自立支援協議会について」、「障害者ケアマネジメントの実践」、「スーパーバイズ」の5つであり、第4章の単純集計の結果からも見てとれるように、無回答の割合が多くこの分析にはデータとして取り込むことができず、分析対象となった数も100ケース弱だった。また、これらのデータの分散も大きい。さらに、1つのプログラムに対する評価を複数回答しているケースもあり、その場合は無効とせず、ランダムに選んだ回答の得点をカウントした。これらの作業を行った結果、第4章の集計結果とサンプル数が異なるように見えるが、第4章の結果から無回答をのぞいたものをサンプル数として表示したためであり、実際には同じ数となっている。

まず、この調査に用いられた4段階評価スケールについて、その信頼性を検討した。20項目についてのCronbachのアルファは.952で何とか等質性を保っているといえ、HotellingのT2乗値、Tukeyの非加法性を表すF値は有意にこのスケールの加法性を確認している。順序尺度として、その順序性は保っているといえることができる。

## (2) 各プログラムの評価得点

### ①障害者福祉の動向に関する講義 (n=118)

講義科目なので、現場での活用、知識の習得が高いのはある程度当然であろう。4項目間の平均値はT-TESTの結果、統計的に有意な差(p=.000)が認められた。

「自分の課題への気づき」の分散が特に大きいのでその度数分布を見ると「大いに気づけた」28(24.6%)、「少し気づけた」74(64.9%)、「あまり気づけなかった」10(8.8%)、「全く気づけなかった」1(.9%)であった。

	平均値	分散
新しい知識の習得 (n=118)	1.88	.413
新しいスキルの習得 (n=113)	2.03	.383
自分の課題の気づき (n=114)	1.92	.779
現場での活用 (n=108)	1.78	.308

### ②都道府県地域生活支援事業に関する講義

ここでも「障害者福祉の動向に関する講義」と同様の傾向で、現場での活用が最も良く評価され、次いで新しい知識の習得となり、新しいスキルの習得が最も低く評価された。この平均値の差も有意である(p=.000)。

	平均値	分散
新しい知識の習得 (n=111)	1.86	.470
新しいスキルの習得 (n=109)	2.03	.379
自分の課題の気づき (n=108)	1.86	.438
現場での活用 (n=108)	1.76	.409

### ③地域支援協議会の意義と実際 (講義)

ここでも上記2項目と同じ傾向である(p=.000)。

	平均値	分散
新しい知識の習得 (n=117)	1.71	.329
新しいスキルの習得 (n=114)	1.89	.272
自分の課題の気づき (n=114)	1.73	.359
現場での活用 (n=113)	1.65	.389

#### ④障害者ケアマネジメントの実践（演習）

このプログラムでも現場への活用が最も高く、次いで演習科目であるためか、自分の課題への気づきが僅差ではあるが高い(p=.000)。

	平均値	分散
新しい知識の習得 (n=114)	1.54	.303
新しいスキルの習得 (n=113)	1.67	.311
自分の課題の気づき (n=113)	1.53	.323
現場での活用 (n=112)	1.46	.286

#### ⑤スーパーバイズ

このプログラムでの平均値の差は少ないが「障害者ケアマネジメントの実践」と同様の結果となっている(p=.000)。

	平均値	分散
新しい知識の習得 (n=96)	1.59	.286
新しいスキルの習得 (n=94)	1.69	.345
自分の課題の気づき (n=94)	1.53	.295
現場での活用 (n=95)	1.52	.338

#### ⑥5つのプログラムを通して

最も評価の高かったのは「障害者ケアマネジメントの実践」の現場での活用という視点であった。現場での活用はプログラム全体を通して常に最も評価の高い領域であった。これは今回の研修において、どのプログラムも現場での活用に最も効果を上げたと考えられることができる。なお、もっとも評価の低かったのは「障害者福祉の動向に関する講義」「都道府県地域生活支援事業に関する講義」における新しいスキルの習得であった。講義科目でのスキルの習得に評価が低いのは予想されることであるが、どのプログラムにおいても低かったのが新しいスキルの習得であることを考えると、演習形式のプログラムもあったものの、今回のような研修プログラムでスキルの習得をめざすには課題が多いことが予想される。

次に、それぞれの領域の評価点を合計し、プログラムごとの評価得点を計算してみた(下表)。「障害者ケアマネジメントの実践」が最も良く評価され、「スーパーバイズ」とつづく。これら合計得点の差も有意である(p=.000)。

	合計得点	標準偏差
障害者福祉の動向に関する講義 (n=108)	7.546	2.106
都道府県地域生活支援事業に関する講義 (n=106)	7.509	2.319
地域支援協議会の意義と実際 (講義) (n=112)	6.973	2.038
障害者ケアマネジメントの実践 (演習) (n=110)	6.246	1.848
スーパーバイズ (n=92)	6.326	1.961

### ⑦プログラムの因子分析(参考)

参考までに、プログラムごとの評価の全体を因子分析して、プログラム間の関連性を確認した。主成分分析を行った結果は4つの因子で約70%が説明されていた。回転後の成分行列を見ると、第1因子には「スーパーバイズ」に関する項目のすべてと「障害者ケアマネジメント」の気づきと活用が含まれた。第2因子には「地域自立支援協議会」のすべてが、第3因子には「障害者福祉の動向に関する講義」のすべてとスキルをのぞいた「都道府県地域生活支援事業について」で構成された。第4因子は「障害者ケアマネジメント」のスキルと知識、「都道府県地域生活支援事業について」のスキルが含まれた。

これらのことから解釈を行うと

第1因子 技術系の研修内容への評価を表す因子

第2因子 地域自立支援協議会の研修内容への評価を表す因子

第3因子 講義系の研修内容への評価を表す因子

第4因子 実際におこなっている業務のスキルや知識に近い内容の評価を表す因子

とすることもできるかもしれない。第4因子の解釈は苦しいが、地方公共団体に所属する人が約2割いることから考えた。しかし、この結果から5つのプログラムを、因子得点などにもとづいて4項目に置き換えて分析する必要性はないと考えた。

### (3) 領域別にみた評価得点

今回の調査票ではひとつひとつのプログラムごとに、その評価の視点として「新しい知識の習得について」「新しいスキルの習得について」「自分の課題の気づきについて」「知識やスキルの現場での活用について」の4つについて評価するようになっている。ここではプログラムをまたぎ、この視点ごとに合計点を計算した。

#### ①新しい知識の習得について

新しいスキルの習得について、最も評価の高いプログラムは「障害者ケアマネジメントの実践」の1.54だった。次いで「スーパーバイズ」1.59。逆に最も低かったのは「障害者福祉の動向に関する講義」で講義科目に期待されるものとは反対の結果となっているようだ。

#### ②新しいスキルの習得について

ここでも最も評価の高いプログラムは「障害者ケアマネジメントの実践」1.67、「スーパーバイズ」1.69。同様に低いのは「障害者福祉の動向に関する講義」および「都道府県地域生活支援事業に関する講義」2.03と講義科目である。

#### ③自分の課題の気づきについて

ここでも同様の傾向。「障害者ケアマネジメントの実践」と「スーパーバイズ」が1.53と高い。

#### ④現場での活用について

ここでも最も高いのは「障害者ケアマネジメントの実践」1.46、「スーパーバイズ」1.52と傾向には変わらない。

#### ⑤ 4つの領域を通して

評価領域ごとの合計得点は下表のように「知識やスキルの現場での活用」が最も高く、自分の課題への気づき、新しい知識の習得とつづき、新しいスキルの習得が最も低くなっている。この合計得点の差も T-TEST の結果有意であるといえる ( $p=0.000$ )。

プログラムごとの評価とも同様に、今回の研修ではプログラムによらず「知識やスキルの現場での活用」への評価が高く、新しいスキルの習得が最も低く、スキル習得のための研修内容を検討する必要性を示しているのではないかと考えられる。

	合計得点	標準偏差
新しい知識の習得 (n=83)	8.506	2.249
新しいスキルの習得 (n=81)	9.198	2.210
自分の課題の気づき (n=80)	8.413	2.390
現場での活用 (n=81)	8.074	2.328

## 2. 現任研修の評価得点に影響を与えると考えられる要因について

つぎに今回の現任研修の評価に影響を与える要因の分析をするために、影響を与えると予想されるいくつかの要因についてみる。度数分布については第4章で詳述されているため、ここでは値を整理して、影響を与えそうな要因の傾向を把握することを目的とした。

### (1) 回答者が勤務している事業所の概況

#### ① 事業所の基本属性について

勤務している事業所の種別については、障害者相談支援に関する事業所が 108 か所、それ以外の事業所(介護保険事業所等)が 30 か所であった。また相談支援事業と標榜してはいないが、旧体系の障害福祉サービス施設・事業所が 49 か所で合計 187 となる。

#### ② 経営の主体

地方公共団体 22、民間(福祉法人) 69、民間(医療法人) 5、民間(その他)18 となっていた。

#### ③ 活動圏域

単一市区町村が 60、複数市区町村にまたがる事業所が 53、都道府県全域が 1 であった。

#### ④ 標榜分野の有無

障害福祉関係の分野を事業所が標榜しているか否かでたずねると、している 61(53.0%)、していない 54(47.0%)であった。

#### ⑤ 得意分野の有無

得意分野として障害児者関係をあげているところは 86(76.8%)、あげていないところは 26(23.2%)であった。

## ⑥その他の受託事業の有無

地域活動センター事業Ⅰ型をはじめ障害児等療育支援事業、障害者就業・生活支援センター事業、発達障害者支援センター運営事業を受託しているかどうかでは、受託している 44(49.4%)、受託していない 45(50.6%)であった。

## (2) 担当ケースについて

### ①主担当ケース数

10 ケース以下が 47(43.6%)、それ以上が 62(56.9%)となっている。

### ②個別支援計画策定の割合

個別支援計画を作成している 71(67.0%)、していない 35(33.0%)であった。

### ③担当者会議の開催の割合

そのうち3か月に1回以上サービス担当者会議を開いている割合 20%以上が 34(32.7%)、20%以下(0も含む) 70(67.3%)であった。

## (3) 回答者について

### ①年齢

階級ごとの分布は下表のようになっている。

	度 数	割 合 (%)
20歳代	34	18.0
30歳代	59	31.2
40歳代	57	30.2
50歳代	33	17.5
60歳代	5	2.6
70歳以上	1	0.5

### ②勤務形態

勤務形態の分布は下表のようになっている。

	度 数	割 合 (%)
常勤専従	110	58.8
常勤兼務	67	35.8
非常勤専従	6	3.2
非常勤兼務	4	2.1

### ③勤務年数

勤務年数を月換算して求めると下表のようになる。

	月数	(年;月)
平均	74.14	(6;1)
中央値	48.00	(4;0)
最頻値	24.00	(2;0)
最小値	0	(0)
最大値	353.00	(29;4)

### ④資格

保有資格については、医療職かそうではないか、福祉職かそうではないかという2分で求めた。結果、医療職は13(6.9%)、福祉職は152(83.5%)であった。

#### (4)自己評価による知識、スキルの習得と実施の状況

現在の実践で知識やスキルがどれくらい習得できていると考えているか、またその知識や技術をどれくらい活用していると考えているか、要するに知識、スキルの習得と実施の状況に関する自己評価について、4段階尺度できいている(前述のように数字の小さい方が「良い」評価となる)。その結果について追加分析を行った。

#### ①場面ごとの知識やスキルの習得状況、実施の状況

以下の表のように、「インテーク」や「利用者のアセスメント」では習得の状況も実施の状況もよく自己評価されている。一方、「エヴァリュエーション」と「スーパービジョン」は習得の状況も実施の状況もともに低く、一般的にいわれてきたことを裏付ける結果となった。

##### i インテーク

(n)	平均値	標準偏差
知識を習得している (171)	2.12	.523
スキルを習得している (169)	2.30	.554
実施できている (170)	2.31	.616

##### ii 利用者のアセスメント

	平均値	標準偏差
知識を習得している (170)	2.21	.557
スキルを習得している (166)	2.36	.562
実施できている (167)	2.37	.616



iii 環境のアセスメント

	平均値	標準偏差
知識を習得している (169)	2.38	.588
スキルを習得している (165)	2.51	.570
実施できている (168)	2.58	.633

iv プランニング (個別支援計画の作成)

	平均値	標準偏差
知識を習得している (169)	2.36	.612
スキルを習得している (163)	2.47	.591
実施できている (167)	2.67	.723

v プランニング (サービス担当者会議の開催・運営)

	平均値	標準偏差
知識を習得している (169)	2.48	.618
スキルを習得している (165)	2.58	.625
実施できている (167)	2.73	.653

vi インターベンション (利用者本人への介入)

	平均値	標準偏差
知識を習得している (168)	2.31	.589
スキルを習得している (165)	2.38	.588
実施できている (164)	2.40	.634

vii インターベンション (家族や支援機関への介入)

	平均値	標準偏差
知識を習得している (168)	2.42	.604
スキルを習得している (164)	2.49	.581
実施できている (164)	2.59	.626

viii モニタリング

	平均値	標準偏差
知識を習得している (166)	2.40	.642
スキルを習得している (165)	2.51	.611
実施できている (165)	2.70	.666

## ix エヴァリュエーション

	平均値	標準偏差
知識を習得している (167)	2.60	.659
スキルを習得している (165)	2.68	.642
実施できている (165)	2.89	.663

## x チームワーク

	平均値	標準偏差
知識を習得している (168)	2.27	.654
スキルを習得している (165)	2.32	.633
実施できている (166)	2.42	.654

## x i スーパービジョン

	平均値	標準偏差
知識を習得している (166)	2.77	.713
スキルを習得している (162)	2.86	.664
実施できている (163)	2.92	.685

## x ii ストレス対処

	平均値	標準偏差
知識を習得している (168)	2.49	.701
スキルを習得している (161)	2.55	.689
実施できている (161)	2.65	.735

## ②習得状況、実施状況ごとの自己評価

習得の状況、実施状況に関する自己評価得点を見ると下表のように「知識の習得」に関する評価が最も高く、「知識やスキルを実施できているか」に関する自己評価が低い。これらの平均値には有意な差が認められた ( $p=000$ )。

(n)	平均値	標準偏差
知識を習得している (156)	28.89	.457
スキルを習得している (145)	30.13	.447
実施できている (151)	31.16	.442

## (5) 過去に参加した研修について

## ①受講回数の合計

前年度に受講した障害者相談支援に関する研修の回数は、最も多いのが0回で31(19.9%)、次いで1回が27(17.3%)、2回25(16.0%)で、2回以内までで53.2%となる。ただ10回以上が10人いるため、平均値は3.4回、最大値は22回である。

## ②初任者研修の受講の有無

初任者研修には 149(93.7%)が参加していた。

## ③障害者相談支援専門員の資質を確保するために望ましい研修回数

最も多かったのが「1年に1回以上」75(44.9%)と半数近く、次いで「3年に1回以上」が50(29.9%)であった。

### 3. 研修評価に影響を与える要因の分析結果

プログラムごとの合計点(5プログラム)、評価の視点ごとの合計点(4領域)、プログラム全体の合計点(5プログラム×4領域)の合計点に、これまでみてきた要因と有意な関連のあるものを探した。分析は一元配置の分散分析、回帰分析などを用いた。

#### (1) プログラムごとの評価合計得点に影響する要因について

##### ①障害者福祉の動向に関する講義

「障害者福祉の動向に関する講義」の評価に影響のあったものは、勤務事業所が障害者相談支援に従事しているかどうかである( $p=.041$ )。従事している人の方がこのプログラムの評価が高い。

##### ②都道府県地域生活支援事業

「都道府県地域生活支援事業の講義」に有意に影響を与えている要因はみられなかった。ただ、参考までに、担当ケース数と担当者会議の開催の割合が、有意に近い結果を示した( $p=.065$ 、 $p=.069$ )。

##### ③地域自立支援協議会の意義と実際(講義)

これも講義科目だが、このプログラムには「知識やスキルの実施に関する自己評価」が有意に影響していた( $p=.005$ )。標準化係数は $-.815$ 、 $t$ 値は $-2.881$ で「知識やスキルを実務に活かしていない」と考える人の方が、このプログラムへの評価が高いことがわかる。

##### ④障害者ケアマネジメントの実践(演習)

このプログラムの評価に影響があるのは、まず「福祉職かどうか」である( $p=.029$ )。福祉職の人の方が評価が高い。

ついで「実施に関する自己評価」で( $p=.020$ )、標準化係数、 $t$ 値はマイナスであるので、ここでも「知識やスキルを実務に活かしていない」と考える人の方が評価が高い。

##### ⑤スーパーバイズ

このプログラムの評価に影響しているのは、その理由は不明ながら、「単一市区町村内で活動しているか複数市区町村にまたがって活動しているか」であった( $p=.004$ )。傾向としては複数市区町村にまたがって活動している事業所の人の方が評価が高い。

## (2) 領域別にみた評価得点に影響を与えている要因について

### ①新しい知識の習得の合計に影響を与えている要因

まず「得意分野が障害者福祉関係にあるかどうか」が新しい知識の習得に影響があった(p=.034)。次いで有意に近い結果ではあるが「知識やスキルの実施に関する自己評価」で「活かしていない」と考える人の方が評価がよかった(p=.056)

### ②新しいスキルの習得の合計に影響を与えている要因

これには有意に影響を与えるものはなかった。

### ③自分の課題への気づき

ここも(1)と同様に、知識やスキルの実施に関する自己評価が、有意に近い状態で影響があり(p=.059)、知識やスキルが実際に「活かしていない」と考える人の方が評価がよいという結果である。

### ④現場での活用

これはある当然の結果であるが、現場での活用に関する評価には「知識やスキルの実施に関する自己評価」が影響を与えている(p=.013)。これも標準化係数、t値ともマイナスであり、ここでも知識やスキルが実際に「活かしていない」と考える人の方が評価がよい。

## (3) 合計得点に影響を与える要因について

スケール全体の合計得点に有意に影響を与えていたのは「知識やスキルの実施に関する自己評価」であった(p=.043)。標準化係数は-.690、t値-2.077で、これも実際の業務に活かしていないと感じている人が、合計得点が高い(スケール全体により評価をしている)ということである。

## (4) 都道府県ごとの合計得点

今回の研修では、同一名のプログラムであっても、都道府県ごとにその内容がかなり違うといわれていたが、結果は下表の通りプログラムごと、領域ごと、評価の総合計得点に有意に違いがみられるものが多かった。

研修プログラムの課題を考えるにあたっては、今回の都道府県毎の内容の違いに注意する必要がある。

	プロ1	プロ2	プロ3	プロ4	プロ5	知識	スキル	気づき	活用	総合計
A	5.857	6.857	6.428	5.571	5.000	7.125	7.666	7.428	7.571	28.000
B	7.350	7.789	7.473	5.500	6.277	8.176	9.166	8.666	8.277	34.470
C	—	—	7.600	5.500	6.200	—	—	—	—	—
D	7.100	5.909	6.142	5.750	5.454	7.473	8.166	7.166	6.944	29.764
E	7.656	8.233	7.258	7.096	6.964	9.555	9.963	9.120	8.851	37.400
F	7.538	6.916	7.428	6.750	7.153	9.166	9.833	9.000	8.000	35.700
G	8.875	8.750	6.533	6.250	—	—	—	—	—	—

\* p<.005    \*\* p<.001

\* p<.005    \*\* p<.001

プロ1＝障害者福祉の動向に関する講義  
プロ2＝都道府県地域生活支援事業について  
プロ3＝地域自立支援協議会について  
プロ4＝障害者ケアマネジメントの実践（実習）  
プロ5＝スーパーバイズ  
知識＝新しい知識の習得についての合計  
スキル＝新しいスキルの習得についての合計  
気づき＝自分の課題への気づきについての合計  
活用＝現場での活用についての合計  
総合計＝すべてのプログラム（4領域）の合計  
A～Gはそれぞれの都道府県を表す。

#### 4.まとめ

##### （1）「知識やスキルの実施に関する自己評価」と研修プログラム

今回の分析で評価得点にもっとも影響を与えていたのは、「知識やスキルの実施に関する自己評価」であった。知識やスキルが実際の支援場面で実施されていない、と思う人ほど研修の評価が高い。研修へのニーズとして、知識やスキルを実際の場面に結びつける方策を身につけたいというものである。

##### （2）新しいスキルの習得について

「新しいスキルの習得」については合計得点、プログラムごとの得点ともに最も評価が低い。これは今回の研修が新しいスキルの習得に関しては評価されていないことを示している。したがって、より実践的なスキル習得のための研修プログラムが求められていることがわかる。

##### （3）障害者ケアマネジメント、スーパーバイズ研修について

障害者ケアマネジメント、スーパーバイズについては、実際の支援場面で最も行われていないものである。当然、これらの知識やスキルに対する研修ニーズは高いが、このようなプログラムは継続的な参加型研修での実施が必要なのではないかと思われる。

## Ⅱ．初任者研修について

### 1．研修プログラムについて

研修プログラムごとにその評価得点を計算した。ここでも現任研修プログラムと同様にスケールは4段階で数値の小さい方向が「良い評価」の方向である。初任者研修は調査項目と実際の実施プログラムが大きく異なっている都道府県はなく、10のプログラムについて分析することができた。ただここでも1つのプログラムの評価に複数の得点を与えた回答があり、その場合は無効とせず、ランダムに選んだ回答の得点をカウントした。

分析に用いる評価尺度の信頼性については、Cronbach のアルファが.968 と等質性は確認でき、Hotelling の T2 乗値、Tukey の非加法性検定も有意に加法性を確認することができた(p=.000)。この尺度の順序性は保たれている。

#### (1) 各プログラムの評価得点

各プログラムの評価の合計点を計算したところ、最も良く評価されたのは「ケアマネジメントプロセスに関する演習」であった。反対に良く評価されなかったのは「相談支援における権利侵害と権利擁護」であり、これらプログラム間の平均値の差は有意であった(p=.000)。

	平均値	標準偏差
1. 障害者自立支援法の概要	6.92	2.15
2. 相談支援事業と相談支援専門員	6.48	1.93
3. 障害者の地域生活支援	6.64	1.91
4. 障害者自立支援法における個別支援計画の作成	6.34	1.89
5. 障害者ケアマネジメント（概論）	6.64	2.04
6. ケアマネジメントの展開	6.26	2.08
7. ケアマネジメントプロセスに関する演習	5.90	2.12
8. 実習	6.41	2.35
9. 相談支援における権利侵害と権利擁護	7.10	2.31
10. 地域自立支援教支援協議会の役割と活用	6.43	2.11

次にプログラムごとに、評価の視点による平均値を求めてみた。最も高かったのは、ケアマネジメント「ケアマネジメントに関する演習」の「自分の課題への気づき」と「現場での活用」であった。反対に低かったのは「相談支援における権利侵害と権利擁護」の「新しいスキルの習得」である。

#### ①障害者自立支援法の概要

	平均値	分散
新しい知識の習得 (n=429)	1.73	.629
新しいスキルの習得 (n=409)	1.83	.622
自分の課題の気づき (n=411)	1.75	.687
現場での活用 (n=408)	1.59	.621

②相談支援事業と相談支援専門員

	平均値	分 散
新しい知識の習得 (n=450)	1.63	.576
新しいスキルの習得 (n=431)	1.70	.567
自分の課題の気づき (n=430)	1.59	.576
現場での活用 (n=433)	1.55	.572

③障害者の地域生活支援

	平均値	分 散
新しい知識の習得 (n=447)	1.65	.567
新しいスキルの習得 (n=427)	1.77	.581
自分の課題の気づき (n=426)	1.63	.601
現場での活用 (n=428)	1.58	.585

④障害者自立支援法における個別支援計画の作成

	平均値	分 散
新しい知識の習得 (n=443)	1.59	.581
新しいスキルの習得 (n=426)	1.68	.527
自分の課題の気づき (n=426)	1.56	.584
現場での活用 (n=425)	1.50	.575

⑤障害者ケアマネジメント(概論)

	平均値	分 散
新しい知識の習得 (n=442)	1.66	.609
新しいスキルの習得 (n=425)	1.74	.599
自分の課題の気づき (n=422)	1.66	.599
現場での活用 (n=424)	1.57	.583

⑥ケアマネジメントの展開

	平均値	分 散
新しい知識の習得 (n=443)	1.58	.601
新しいスキルの習得 (n=422)	1.65	.609
自分の課題の気づき (n=425)	1.52	.599
現場での活用 (n=426)	1.49	.571

⑦ケアマネジメントプロセスに関する演習

	平均値	分 散
新しい知識の習得 (n=439)	1.48	.615
新しいスキルの習得 (n=427)	1.55	.631
自分の課題の気づき (n=424)	1.42	.586
現場での活用 (n=427)	1.42	.586

⑧実習

	平均値	分 散
新しい知識の習得 (n=365)	1.62	.676
新しいスキルの習得 (n=356)	1.68	.658
自分の課題の気づき (n=354)	1.56	.633
現場での活用 (n=353)	1.56	.664

⑨相談支援における権利侵害と権利擁護

	平均値	分 散
新しい知識の習得 (n=444)	1.80	.662
新しいスキルの習得 (n=427)	1.87	.653
自分の課題の気づき (n=428)	1.77	.680
現場での活用 (n=429)	1.66	.651

⑩地域自立支援協議会の役割と活用

	平均値	分 散
新しい知識の習得 (n=412)	1.60	.614
新しいスキルの習得 (n=400)	1.70	.619
自分の課題の気づき (n=399)	1.57	.625
現場での活用 (n=403)	1.55	.622

( 2 ) 領域別にみた評価得点

プログラムごとの評価の視点である「新しい知識の習得について」「新しいスキルの習得について」「自分の課題の気づきについて」「知識やスキルの現場での活用について」の4つについて合計点を計算した。結果、「知識やスキルの現場での活用」が最も高く、領域間の平均値の差は有意であった(p=.000)。また、「知識やスキルの現場での活用」が最も高い傾向は現任研修のプログラム評価でも同じ傾向であった。

	平均値	標準偏差
新しい知識の習得合計 (n=308)	16.19	4.70
新しいスキルの習得合計 (n=295)	16.95	4.58
自分の課題への気づき合計 (n=286)	15.69	4.47
現場での活用合計 (n=293)	15.29	4.42



## 2. 研修評価に影響を与える要因の分析結果

ここではいくつかの要因とプログラムごとの合計得点、評価の領域ごとの合計得点、総合計得点の関連をみた。(1) 現任研修プログラムでは要因と想定した変数の分析も記載したが、ここでは省略し、統計的に有意に関連がみられたものをあげる。

### (1) 個別支援計画の作成割合との関係

個別支援計画の作成割合を、40%以上とそれ以下に分けると、「障害者ケアマネジメント(概論)」の評価と関連がみられた( $p=.001$ )。

また、有意に近い傾向ではあるが「相談支援事業と相談支援専門員」との関連も想定できる( $p=.058$ )。

### (2) 年齢階級との関係

年齢階級を20歳代、30歳代、40歳代とそれ以上の4区分でみると、「障害者自立支援法の概要」、「相談支援事業と相談支援専門員」、「相談支援事業と相談支援専門員」、「ケアマネジメントの展開」、「ケアマネジメントプロセスに関する演習」との有意な関連がみられた( $p=.048$ 、 $.014$ 、 $.034$ 、 $.000$ 、 $.001$ )。その傾向は、どのプログラムも20歳代が最も高い。

### (3) 経験年数(月数に換算)との関係

経験年数をプログラムごとの評価得点合計、領域ごとの評価得点合計、総合計との関連をみた。結果、「障害者自立支援法の概要」との関連が有意にみられた( $p=.010$ )。標準化係数は $-0.150$ 、 $t$ 値 $-2.593$ で、経験年数の短い方がこのプログラムの評価が高い。

ついで「障害者自立支援法における個別支援計画の作成」「障害者ケアマネジメント概論」に関連が有意にみられ( $p=.042$ 、 $.046$ )、傾向は同様に経験年数の短い方が評価が高い。

## 3. まとめ

初任者研修のプログラムに対して評価しているのは、前述のように年齢の若い、経験年数も浅い受講者像がみられた。また、相談支援事業を行っている事業所に所属している受講者では個別支援計画の作成割合から40%以下の受講者の評価と関連があった。

ここでは、現行の初任者研修のプログラムが比較的年齢や経験が浅い受講者層には、一定の評価がなされていることから、ある程度はその研修の目的を果たしているということも可能ではないだろうか。しかしながら、このことは逆に自由記述欄のなかでは「参加要件がわかりにくいためか、主催者の考える受講者像と離れた受講者がいる」や「受講者のレベルに差がありすぎる。資格要件を検討すべき」などの意見も散見され、第3章の結果の障害者分野の相談員としての経験年数では平均4.4年、5年以上の経験とする者が35%を占めることなど、受講者像やレベルの問題として取り上げられているところでもある。

# 第6章

## ヒアリング調査の結果

### (プロジェクト4)



## 第6章 ヒアリング調査の結果（プロジェクト4）

### I．調査実施概要

#### （1）調査の目的

ヒアリング調査は、都道府県における相談支援従事者研修や人材育成の現状・課題について、都道府県担当者・研修委託先担当者、相談支援従事者（企画者・受講者）それぞれの立場からの現状や課題に対する認識を把握することで、本研究事業提案に向けた基礎資料を得ることを目的に実施した。

#### （2）調査対象と調査方法

##### 1）都道府県ヒアリング調査

[調査対象者]

都道府県相談支援従事者研修担当者及び相談支援体制づくり担当者

[調査方法]

ヒアリングシートに事前記入を依頼し、訪問インタビューを実施した。

##### 2）相談支援従事者ヒアリング調査

[調査対象]

各都道府県調整担当者を通じて、都道府県の中核となりうる人材、あるいは今年度の現任研修受講者等複数名に協力いただいた。具体的なメンバー構成や人選については、各都道府県の実情や意向を考慮することとした。

[調査方法]

ヒアリングシートに事前記入を依頼し、訪問によるグループ・インタビューを実施した。

#### ヒアリング調査協力者・機関

[都道府県ヒアリング調査]

都道府県名	協力者（所属）
北海道	行政担当課 研修委託先担当 2名
福島県	行政担当課 2名
神奈川県	行政担当課 研修委託先担当 3名
福井県	行政担当課 研修委託先担当 4名 *精神保健福祉担当は欠席
滋賀県	行政担当課 研修委託先担当 3名
島根県	行政担当課 2名
徳島県	行政担当課 研修委託先担当 3名

[相談支援従事者ヒアリング調査]

都道府県名	協力者	
北海道	研修企画（3名） 相談支援従事者（民間事業所、行政各1） 現任研修受講者（民間事業所、行政各1）	7名
福島県	研修企画者、講師、受講者	4名
神奈川県	研修企画者、研修インストラクター	4名
福井県	初任者研修演習講師、現任研修受講者	6名
滋賀県	委託相談支援事業所相談支援従事者（一部初任者研修講師）（4名） 現任研修受講者（2名）	6名
島根県	県アドバイザー、初任者研修、現任研修講師	2名
徳島県	研修企画者、講師	5名

(3) 調査時期

平成20年11月～12月

(4) 調査担当者

本研究事業プログラム検討委員会作業部会委員が担当した。

(5) 調査内容

参考資料のヒアリングシート参照

## Ⅱ．相談支援従事者研修の内容・プログラムについて

ヒアリング調査では、相談支援従事者研修の内容やプログラムに関して、以下の3つの観点から意見を集約している。順に内容を紹介したい。

- ・ 障害者の相談支援従事者として「今後力をつけたい」、「今の力では足りない」と感じていること（相談支援従事者のヒアリングシート事前回答より）
- ・ 従事者ヒアリングでの、自身の研修に対する期待や研修の内容・方法等に関わる意見
- ・ 現任研修の内容・企画・運営等に対する自由意見

### 1．障害者の相談支援従事者として「今後力をつけたい」「今の力では足りない」と感じていること（相談支援従事者のヒアリングシート事前回答より）

ヒアリング調査に先立って相談支援従事者の方々にご記入いただいた事前アンケートから、「障害者の相談支援従事者として「今後力をつけたい」「今の力では足りない」と感じていること」について、企画者側・受講者側別に回答をみると、次のように整理できた（次頁図表6-1参照）。

- ①意見の内容を、障害や制度等の知識、アセスメント力、地域診断力、面接技法等、計画作成～支援、社会資源の開発、個別支援会議の運営のテーマに分類すると、研修企画者側、受講者側ともに、希望している内容はほぼ同様の傾向を示している。
- ②必要と感じている内容を、知識、技術、姿勢（態度）の3つの側面からみると、姿勢（態度）についての記載は、研修企画者側のみにみられた。研修企画者側からは、「相談支援専門員としての姿勢」、「思い（障害福祉から地域福祉へ）」などがあげられている。これは、自身として不十分であるという意味合いとともに、研修を企画する側として、今後、受講者に身につけて欲しいと感じていると理解できよう。
- ③受講者側からは、「生活全般に関するもので、保健・医療・福祉以外の知識」、「目まぐるしく変わる制度を取り込んだり、読みこなす力」、「発達障害や障害の狭間にいる方への面接技法」、「ニーズの引き出し、見極め」、「当事者の力を引き出す」など、実践的で応用力が求められる知識・技術面での回答が多い。
- ④コミュニケーション技術、ネットワークに関しては、受講者側からは具体的な意見が寄せられた。特にネットワークについては、「継続的に情報が入る繋がり（研修というよりも日々の実践もある）」等、研修の場以外での実践への期待も寄せられた。

図表 6 - 1 相談支援従事者が「今後力をつけたい」、「今の力では足りない」と感じていること

研修企画者側	受講者側
<p>■障害や制度等の知識</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・相談支援専門員としての姿勢</li> <li>・思い（障害福祉から地域福祉へ）</li> <li>・各障害についての知識や理解</li> <li>・制度の理解</li> <li>・医学的知識、リハビリの知識等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害の理解</li> <li>・医療・保健分野の知識</li> <li>・生活全般に関するもので、保健・医療・福祉以外の知識</li> <li>・目まぐるしく変わる制度を取り込んだり、読みこなす力</li> </ul>
<p>■アセスメント力、地域診断力</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アセスメント力</li> <li>・地域診断力</li> <li>・モニタリング技法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人のニーズや生活課題、能力等のアセスメント力</li> <li>・ニーズの引き出し、見極め</li> </ul>
<p>■面接技法等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基本的な面接技術、方法</li> <li>・訪問するにあたっての心がまえ</li> <li>・アウトリーチ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・発達障害や障害の狭間にいる方への面接技法</li> </ul>
<p>■計画作成～支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会生活力を高める支援プログラムの在り方（エンパワメントの視点での）</li> <li>・アセスメント→プランニングの技法</li> <li>・家族・地域との調整力</li> <li>・コーディネーション技術</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本人の力や可能性に着目する視点</li> <li>・当事者の力を引き出す</li> <li>・関係機関との連携を図る力、調整力</li> <li>・社会資源をニーズにあてはめていくのではなくニーズを中心に社会資源を使いこなす調整力</li> </ul>
<p>■社会資源の開発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会資源の開発力</li> <li>・社会調査→提言するプロセス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会資源の開発力（協議会で政策につなげるための力）</li> <li>・様々な機関（社会資源）と幅広く人脈を構築すること</li> </ul>
<p>■個別支援会議の運営</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個別支援会議の持ち方</li> <li>・相談・福祉を理論的に説明する力</li> <li>・ファシリテーション技術</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・説明力（行政、地域等に対して）</li> </ul>
<p>■コミュニケーション技術</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・伝える力、コミュニケーション技術</li> <li>・わかりやすく伝える表現力。かけひき交渉術</li> </ul>
<p>■ネットワーク</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続的に情報が入る繋がり（研修というよりも日々の実践もある）</li> <li>・ネットワーク力</li> </ul>

\* 相談支援従事者 31 名のヒアリングシート事前回答

\* ヒアリング対象の相談支援従事者を研修企画・講師参加経験の有無で「企画者側（研修企画・講師参加経験有）」、「受講者側」に分けている。

## 2. ヒアリングでの関連意見の整理

ヒアリング調査では、プログラム再構築にかかわる様々な発言を得た。以下、関連する事項について、その主な「生の声」を紹介する。なお、ヒアリング対象地域によってヒアリング協力者の属性が異なっていたこともあり、すべての対象地域で、同じ設問を投げかけているわけではないことを、あらかじめご了承ください。

- 1) 相談支援従事者研修に求めるもの、期待するもの
- 2) 効果的な研修内容や方法として考えられること
- 3) 今後相談支援専門員に求められるスキル

### 1) 相談支援従事者研修に求めるもの、期待するもの

#### 受講者側の意見

受講者側からは、自身にとっての研修の位置づけや期待が語られた。なお、本発言は、事業所内でのスーパーバイズや地域での個別支援会議などが、相対的に実践されている地域の現任者からの発言である。

#### 現任研修の位置づけ、効果

- ・自分にとっての研修は、①自分がやっていることを確認できる場。「他の人と差がない」、「そういう見方もあるのか」等。②新たな考え方、視点を得られる場。必ずしも研修の場ですぐに理解できるわけではないが、しばらくして実践のなかで、思い出し納得することも多い。
- ・自分自身に修正が加えられる。現実から離れた場所に行くことで、新たなエネルギーをもらえる。
- ・自分で事例を整理することは振り返りになる。さらに人前でしゃべることで整理。他の人の話をきくことのよさ。
- ・研修の場でしゃべることよりも、そこに至るまでに自分で整理をしていく過程がよかった。
- ・普段の個別支援会議の必死感は、“あの所長の協力を取り付けるまでは頑張る”、という必死感。研修の場合は、自分はこの事例があったからこれからも頑張っていけるという自分に対する確認と一緒に参加している同じ地域の仲間に対するアピール。これからも一緒に頑張っていこう、というエールの掛け合いのようなものを感じた。
- ・相手に伝えるべきことを整理して話すことも重要だが、言わなくてもわかる人たちに聴いてもらえることでもっと深まるように感ずる（現任研修）。前向きなカンジになる。話が停滞しない。もちろん、それを現場にどう持って行くか、ということはあるが。



### 相談支援従事者研修に期待するもの

- ・担当したばかりで、知識がないので知識を得たいと思っていたのだが、実際は理念、姿勢が大事なことを実感した。(理念・姿勢)
- ・経験値がほしい。いろいろなケースをみて、こういう対処法がある、とか知りたい。(経験値)
- ・生活圏域の社会資源の方と繋がっていきたい。研修は、顔と人とキャラが繋がる場所。ネットワークをつくる目的のために毎年受けたいと思う。
- ・今のケアマネ関係のネットワークは、この研修によって得たもの。ファシリテーターの人もとても近い存在。講師との距離感の近さも他にない魅力。
- ・市町村の場合、特に田舎の町村ほど、相談のみならず、障害程度区分認定審査～支給決定、サービス支給、あるいはサービスをつくるまで、一人で何役もこなさなければならず、重要な役割を担うことになる。事務処理量も膨大である。相談の対象者も障害者だけではなく、子どもから高齢者まで来た人については、すべて対応しなくてはならない。田舎の行政を強くする研修（市町村職員を強くする研修）が欲しい。

**企画者側の意見** \*ここでの意見は、いずれも、国のカリキュラムに加えて、都道府県独自の内容を加味している都道府県の企画者の回答

### 研修企画側のねらいや企画・運営の苦労

- ・研修で最低限身につけて欲しいこと、それは、どんな困難なことでも、とにかく本人とともに諦めずになんとか解決に向かっていく姿勢。そこが身につけられれば、あとは地域のネットワークでつないでいくとか、いろいろなやり方がある。
- ・研修はメッセージ。明確なメッセージが終了後も残っていることが重要。
- ・初任者研修と現任研修のメッセージは連動しており、初任者研修の上に現任研修を積み上げていくという発想が大事。
- ・研修の流れをケアマネジメントサイクルにあわせて組み立てている。去年からコミュニケーション力を高めるような内容を講義・演習に盛り込んでいる。今年はさらに権利・人権の視点を追加していこうとしている。
- ・それぞれの人に「固まってしまっている」ものをどう解きほぐしていくか。研修中、皆があまりにも今の職場での地位等から出られないので、肩書き、見た目をおろして欲しいとした。今年の研修では、自分が呼ばれたい名前をつけて、日常から離れてもらうようにした。
- ・現任の到達目標のひとつは、自分のいる障害福祉圏域をどう開発していくかを考えること。そのためには同じテーブルに市町村が着ていることが重要。個別の事例が地域を経て、再び個別の事例に戻ってくるという流れを理解し、つくること。

## 2) 効果的な研修内容や方法として考えられること

### 受講者側の意見

現任研修受講者からは、「よかった」経験として、地域診断や「とっておきの事例」があげられた。また、今後希望する内容とともに、研修受講の形態や実施方法等についても意見が寄せられた。

### よかったこと（現任研修）

- ・（地域診断ととっておきの事例の報告） やっていそうでやっていない報告。持ち寄った事例について云々する訳ではなくて、この人にとって何が揺さぶられたのか、何がとっておきなのか、何を反省しているのかを、互いに知ることができ、自分も振り返ることができた。“今の自分があるのはこの事例のおかげなんだな”、と改めてわかった。客観的にみられる部分と他からの助言がよかった。
- ・（初任者研修と現任研修の違い） 話の通り方が全く違った。「言語の共通化」ではないが、初任者研修に比べれば、ある意味共通化しなくてもいいくらい話が通った。そういう受講者の間なので、お互いに受ける刺激も大きかった。

### こんな内容・方法があるとよい（現任研修）

- ・（ストレスマネジメント） 人を相手にしているので、ストレス、プレッシャーを感じやすい業務。セルフメンテナンスも重要。以前ストレスマネジメントの研修を受けた後で、気持ち軽くなった覚えがある。
- ・（人として扱がりを持つようなプログラム） 人としての器という側面も大きい。一方で、地域をつくっていくためには戦略が必要で、戦略的な話と、人をほろっとさせる人間性、両方が必要。それは障害福祉の世界の話ではない。もう少し広い部分で考えていく必要がある。こうしたことは研修には盛り込みにくいことかもしれないが、何か新しい扱がりがある項目があってもいいのかもしれない。
- ・（人を人としてみる「センス」） 援助技術全般を高めたいと思っているのだが、人を人としてみる、捉える「センス」はどうしたら高まるのか？センスはどうしたら得られるのか？
- ・（予測できないことへの対応力） 予測できないことが起こる状況についていけない人をどう育てていくのか。ある部分は、年齢やら生活経験の中で積み重なったことが生きてくる、福祉の経験等も土台として必要。
- ・（研修時のグルーピング） 中身は今やっていることでよいかと思うが、グルーピングの際の工夫によって、違う効果が得られるのではないか。例えば、経験年数をあわせる、あるいは混在させるとか。直感としては、同じくらいの経験年数の人が一緒の方がわかりやすい気はする。
- ・（研修受講までの準備、動機付け） 研修の内容は現状のままとしても、むしろ、どんな気持ち、態度で研修に臨むかが大事と思う。研修目的が周知され、参加者が事前にその姿勢をつくるのが大事。現任研修も、目的がもう少し明確にアナウンスされていれば、より効果的な研修になるのではないか。

- ・(研修後のフォロー) 研修を受けた後で受けっぱなしで終わらないような何かがあったらいい。自分の事業所では上司のスーパーバイズが受けられるが、「受けっぱなしにしない何か」が全ての人にあつたらいい。

### 企画者側の意見

企画者側からは、現在の相談支援従事者研修で不足している内容(プログラム提案含む)とともに、今後、研修を組み立てていく上での枠組みとして検討が必要と思われる事項についての意見が寄せられている。

### 現在の相談支援従事者研修では足りないこと \*次頁プログラム提案参照

#### (初任者向け)

- ・初任者研修の前段階で、障害特性について専門的な理解をするための研修が必要か。障害特性については、現在の初任者研修のなかにも「当事者からのニーズ」という形でプログラムがあるが、それだけでは弱い。
- ・初任者研修では、生の事例を使ってアセスメントを深める研修があってもいいか。

#### (初任者研修終了後)

- ・初任者・サービス管理者研修を受けた人に対しては、個別支援会議の運営を学べる機会。また、個別支援計画を立てるスキルを持ちにくい事業所(小規模作業所等)に所属する相談員向けの支援が必要。
- ・レベルアップのための研修としては、講義+演習で、自分の事例をもってきて、徹底的に事例検討。作成しているケアプランのモニタリングを中心とする演習が必要。
- ・アセスメントして、書類をつくり、ケア会議で本人と一緒に協議する。このあたりは、本来実践を通じて行うもの。個人や事業所/地域で出来る人はそれでよいが、必ずしもそういう人ばかりではない。そこを繋ぐ必要がある。

#### (現任者向け：地域変革に向けた自立支援協議会の意味、活用方法)

- ・現任研修の次のステップは、解決のために地域をどう変えていけるか、そのために自立支援協議会をどう使えるか、ということではないか。その辺りは、まだ個人差があり、まだまだ「ケアプランをつくってニーズに答えていけばいい」という人も少なくない。

### 参考 提案されたプログラム案(神奈川県提供資料)

#### ①基礎知識を補完するための研修「障がい特性・理解研修」

(対象：相談支援従事者、サービス管理責任者研修受講資格者、認定調査員)

[ねらいと概要]

従事者が利用者を客観的に理解することを目的として実施。3障害+発達障害の基礎知識、家族の気持ちと支援、事例研究(演習)、全市町村を対象に県内4ヶ所程度で実施。

1日6時間程度の研修を2日で実施。1回100人程度。

## ②人材の質向上・強化を目的とした研修

### ②-1 相談支援従事者スキルアップ研修

(対象：初任者研修修了者)

[ねらいと概要]

ケアマネジメントに際して重要なアセスメント力の強化、ケアプラン作成力強化を重点的に。1日6時間程度を1日で実施。講義+演習。1回30人程度

### ②-2 サービス管理責任者スキルアップ研修

(対象：サービス管理責任者研修修了者)

[ねらいと概要]

サービス管理に必要な個別支援計画作成にあたり重要なアセスメントと支援計画作成に重点をおいた研修。1日6時間程度を2日間で実施。1回50人程度

## ③地域の人材拡充・強化を目的とした研修

### ③-1 サービス調整・支援会議時実践研修

(対象：県養成研修、サービス管理責任者研修受講者)

[ねらいと概要]

個別支援会議に必要な技術、サービス調整会議の主催のノウハウ及びネットワーク構築の技法を学ぶ。1日6時間程度を1日で実施。1回30人程度

### ③-2 事業所へのスーパーバイズ及び研修後の直接フォロー研修

(対象：県内作業所、障害福祉サービス事業所)

[ねらいと概要]

現場で求められる個別支援計画作成のための基本技術習得を目的に実施。5時間程度の研修を1日開催。事業所に出向いての研修/5圏域(除横浜・川崎)での実施。圏域開催の場合、1回約30人程度。

## ④専門性を強化することを目的とした研修

(対象：現任研修修了者、相談支援事業者、サービス管理責任者として、実践的な支援を行っている人)

[ねらいと概要]

ケアマネジメントの専門的な知識・技術修得を目的として、1日7時間程度の研修を2日間で実施。全圏域で3回。1回約30人程度。ソーシャルワーク方法論、アセスメント方法論、エンパワメント・ストレングス理論、演習1(アセスメント)、演習2(ニーズ整理と再プランニング)

## その他相談支援従事者研修の組み立て方として

### (障害特性と効果的な援助技法)

- ・障害特性によって、ケアマネジメントをする際の考え方やフィットする手法が異なるように感じる。例えば、知的障害者の場合、積み上げ式。つまり、ひとつのことが出来たら次に進むという考え方のようで、いきなり「夢」というのはフィットしないようだ。

### (福祉分野の他領域との整合)

- ・全体がレベルアップしていくためには、研修を、福祉全体の枠組みのなかで整理・関係づけていく必要がある。例えば障害の相談支援専門員、介護支援専門員等の資格間の整合。市町村の理解と参画等。

#### (実施する対象エリア、あるいは各地域の特性を重視する項目と全県統一の項目の整理)

- ・研修の内容というよりも、今後は、もう少し小さな地域レベルでの運用が重要。例えば、「相談」、「障害」についての内容や定義は地域によって異なって使われている。もう少し地域の色がでるようなシステムと全県として統一を図るべきものの整合性を図る必要がある。
- ・より地域に近いところでの継続研修を重視している。その内容としては、研修の場から現場に戻ってもきちんと出来るとか、研修に行かなかった他の従事者にも、研修の内容が伝わっていることが大事。

#### (インストラクターの養成・研鑽の機会)

- ・研修（特に演習を中心とした研修）では、インストラクターの役割が大。そこが育たない限り研修プログラムは生きない。
- ・講師の研修も必要とのことで、1泊2日での講師のための研修を計画している。

#### (その他今後の養成システム全般のあり方について)

- ・初任・現任以外の研修受講については、ポイント制の話についても今後具体的に検討したい。要は、この研修を受けたらこの役割につけるといふ具合に、受けたなりの処遇を考えたい。相談支援専門員として食べていける状況をつくることが重要。
- ・地域包括のヒアリングを行うと、障害分野の相談が抱えているものと類似している相談内容が増えてきている印象である。障害の研修でも、介護に関連する情報を伝えていく等々、交わるきっかけを作っていく必要がある。

### 3) 今後相談支援専門員に求められるスキル

受講者側、企画者側双方から、個別支援会議や地域のなかでの協働に向けたスキル等、地域での実践に必要なスキルが多くあげられている。

#### 受講者側の意見（現任研修修了者を中心に）

##### (相談支援活動の方針：本人中心の支援)

- ・利用者の立場に立つ支援。自分をそこに置き換えて話をするにしても、“こういうことなら利用者は嫌がるかな”とか“喜ぶかな”とか、そういう気遣い、心遣いを持って支援している。
- ・地域や家族のニーズと本人ニーズが違うことは結構ある。そこで、100%本人ニーズだけでもうまくいかないのが、うまくマッチングできればと考えているが、地域も家族もあるので右往左往しているのが現実。
- ・相談の対象が知的障害の方が多いため、すべてを手助けしていたらどうしても依存心が強くなる傾向にある人が多いと思う。その辺りを見極めながら支援している。

##### (ケアマネジメントに有用な技法)

- ・プラス志向の視点。うまく言えないが、そういう視点はその人がもともと持ちあわせているものなのか、知識、経験を通じて得たものなのか...
- ・支援に必要な技術については、流行のようにいろいろな考え方が出て来ていてそれぞれの長所短所もあるのだと思う。1つの考え方やパターンで固定されるのではなく、いろいろな考え方、パターンを知りたい。



### (個別支援会議の運営力)

- ・「前向きな個別支援会議をつくる」スキル。逆に、「これだけは言っていない言葉リスト」とか。
- ・模擬ケア会議のなかで、普段と違う役割をもてた。視野が広がる。自分がどう見えているか、本人の気持ちとしてどうかとか。やはり、より参加型のプログラムが大事ということではないか。

### (地域のなかでの調整能力、人を巻き込む力)

- ・相手をその気にさせる技術というものがあるのならば、知りたい、身につけたい。一緒にやることのメリットを言葉にして伝えていくことも技術なのではないか。
- ・(地域のなかで)一緒に動き出すための一言が言えるかどうか。それも経験のなかで体得していくものなのか。
- ・保健、教育等いろいろな分野とかかわりながら支援をしていく際には、どの部分をだれが責任をもって、どこまで支援していくのかということを整理し、共有していく作業がとても重要。

### (学んだ知識や技術を実践のなかで使える技術)

- ・単に技術について知識を得ることだけではなく、それを効果的に使うタイミングをみて仕掛けていく技術が知りたい。
- ・制度、サービスは経験を積む中で自然に理解が進むが、それをどのタイミングでどう使うか、また、本人がじっくりくるような言葉でどう伝えるかということがとても大事。そこは相談員としての技術なのでそこを高めたい。
- ・自分自身の基準ではなく、相手の立場にたって一緒に喜ぶかどうかでも大事にしたい。そういう感覚を時々確認することはとても大事。

### (ネットワーク／ネットワーキング)

- ・1日にお会いする人数、特に一人の利用者を巡る関係者の数も多くなっている。大変だと思うことは多いが、そうした大変なことを解決に導いて下さるのも地域の方だということもわかってきた。いろいろな人と出会うことが仕事なのだ、と理解できるようになってきた。
- ・県自立支援協議会で3障害ごとのネットワーク部会が設けられていて、2ヶ月に1回、情報交換をしている。地域の事情が異なるので、自分の報告を聞いてもらうだけで、結構研修になっていると感じた。解決できない問題をいろいろ抱えているなかで、人の話をきくことで解決の糸口が見えるのではないか。ヒントをもらえる。
- ・関わる中で得意不得意を作ってしまった面がある。サービス関係事業者は行きやすいが、警察とか余りケースとして扱ったことがない機関については、行き方もわからないし、機関の内容も十分勉強していないこともある。
- ・ネットワークの入口を掴むために地域自立支援協議会がその役割を果たしている面はある。普段は同じテーブルに集まることはないが、集まってしまうえば勝負は早い。関係機関を個別に回っていたら時間かかるし、一度言っておけば伝わる。同じこと何度も言わずに済む。共通認識まではいかないがわかってくれる。そういう意味では必要と思う。

### (困難事例への対応)

- ・本人に権利侵害されている認識がないとか、家族のトラブル。
- ・法に触れる行動など問題としては大きいかもしれないが、周囲がそれをどう共通理解して見守りとか支えていくかを組み立てていくかが大事かと思う。そこが十分できていない。
- ・サービスを利用している事業者とのトラブルなど、段々自分が活用できる資源を狭めていくというトラブルもある。結局支援方法が狭まってくる。クリアしていくためには、ネットワークや社会資源開発が必要。

## 企画者側の意見

### (面接技法)

- ・現任研修では、支援会議の持ち方についてロールプレイをしてもらい、あとで気がついたことを指摘する。実際にやってもらうと、例えば座る位置ひとつにしても、基本がなっていない人がかなりいる。

### (発達障害にかかわる事項)

- ・県発達障害支援センターを中心に、発達障害に関する様々な研修が行われはじめており、参考になる。発達障害の分野でいえば、応用行動分析、認知療法等の技術的な部分は、相談支援の分野にも役立つと思う。

### (ケアマネジメントに有用な技法)

- ・企業が行う戦略やマネジメントなどの研修の方が役に立つ。ケアマネのプロセスの仕組みは企業の運営改善の仕組みに似ている。
- ・テーマとしては、組織マネジメント、問題解決アプローチの方法や視覚化していく技術(ブレゼン力)、エンカウンターなど。
- ・社会資源の生かし方についても発想力が必要。固定概念で縛られていたら何もできない。

### (困難事例への対応)

- ・現場の職員には処遇困難ケースを事例を出して、それをどう解決するか演習していくことでよいと思うが、キーとなる人には組織をマネジメントできるようなことを身につけてもらった方がよい。
- ・例えば、困難事例の解決方法で、スーパーバイザーがこういう視点で調整したり、解決を図っていくことを見せていくような研修があってもいい。視点の差は大きいと感じている。

### (個別支援会議の運営力)

- ・個別支援会議がきっちりできていけば、自立支援協議会も動いていくような気がする。いまはそこができていない。事例が深められていないので課題も出ない。

### (調整能力、社会資源の把握)

- ・最終的に求められるものは調整能力。それを上げるには、本当に地域資源を知っているかどうか、ということに辿り着く。
- ・資源を知るといえるのは、ケースがあるからかと思う。一つひとつのケースをどれだけ大事にしていくかで地域の資源も見えてくるのではないか。経験だけではダメで、きちんと一つひとつ分析していかないと見えてこないと思う。

### (個別の課題と地域の課題との繋がりをどうつけていくか)

- ・事例と地域診断を課題として出しておき、事例を発表してもらいながら、ケースを通じて見えてくる各地域の課題と現状を明らかにし、そのことを通じて、地域にとって何が必要なのかを検討していく。地域のなかにどんな資源が足りないかを議論している。個別の課題と地域の課題との繋がりをどうつけていくかが鍵であり課題でもある。

### (プロデュース能力、プレゼン能力)

- ・個々のケースワークだけではなく、仕事全体として捉え、他者に対してアピールしていく力が弱い。プロデュース能力。プレゼン能力。普及啓発と言われつつ、実は相談員自身が相談支援のことを市民にプロデュースできていない。関係者だけの集まりではない、市民をまじえた機会が必要。

### (地域自立支援協議会の運営・活用テクニック)

- ・現在の地域自立支援協議会は単なる報告会になってしまっている。「こう支援しました」というだけではなく、「こういう支援をしていてまだこういう課題が残っているから、こうしていこう」という運営のテクニックを身につけないといけない。
- ・課題を意識した報告にしないと何の意味もなくなる。また、せっかくの機会なので、関係機関の方に我々の動きを理解してもらおうなど、意図的に運営していかなければただの報告会に終わってしまう。
- ・課題を共有することは、発展段階の第一段階としてはいいと思うが、課題を積み上げてきたら、これがこの地域の課題なんだと表に出せるテクニックとかは必要だろうと思う。それは、ケア会議を個別に積み上げることで生きてくる。
- ・意図的に会議を使いなさいといっている。事業者側が意図的にメンバーを集めなければならない。この人の問題を解決するには個別会議を開かなければいけないとか、こういう課題が残っているので自立支援協議会を使おうとか、別の方法を使おうとか、戦略的な技術が必要。
- ・今の研修では、地域自立支援協議会については県の職員が話していることが多い。いわゆる法的位置づけだけで、中身の話はほとんどしていない。もし自立支援協議会が肝ということであれば、時間をもっと拡大して、個別支援会議の話をするとか、実際に演習を組み込むとか、実際にやってみることが必要かもしれない。

### (ネットワーク／ネットワーキング)

- ・自立支援協議会を基にしたネットワークもあれば、個別の支援にかかわる人のネットワークづくりもあると思う。スキルの的には、分析する力。その人の課題をきちんと把握し、どういったネットワークが必要なのかを分析する力が必要。
- ・研修のもうひとつの狙いはネットワークをつくること。今後、従事者、サービス管理者、認定調査員が同じ研修を受けて、地域に戻ってネットワークをつくれるような仕組みが必要と感じている。その際に、そうした研修の場に市町村職員がいることが不可欠。
- ・相談支援だけがレベルアップしても、地域全体のレベルアップには繋がらない。それをリードしていくのが、相談支援専門員の役割。サービス管理者と初任者研修受講者がまずネットワークをつくる。その上で、現任受講者が核となって地域のネットワークを仕掛けていく、こうした事が研修を通じてできるとよい。



### 3. 現任研修の内容・企画・運営等に対する自由意見

(相談支援従事者のヒアリングシート事前回答より)

#### 1) 現在の、都道府県現任研修の内容や実施方法についての意見・提案

現在の都道府県現任研修の内容や方法に対して、以下のような意見・提案が寄せられた。以下、テーマ・経験年数順に掲載する。

##### 受講者側の意見

###### 内容・方法についての意見・提案

- ・ 昨年のミスポジション論、今年度新任研修のワールドカフェなど、その時々最新のケアマネジメント手法に関する情報を得ることができて良いが、できれば研修に参加しない人達にも情報として提供されるような仕組みがあると良い。(21年)
- ・ 内容が初級の延長であり内容が浅い。事例もよくある事例がほとんどで、より技量を向上させるためには、もう少し困難な事例やより深い課題が必要と思われる。また、アシスタントの向上も期待したい。(14年)
- ・ 内容が自立支援法に特化しすぎている。実際の相談者は自立支援法の対象となる方は少なくむしろ、生活全般(権利擁護、年金、医療、在宅生活での悩み)や犯罪更生など。実際に各所での困難事例をもとに専門家が解説するなどの研修が必要。(14年)
- ・ 現任研修での「自立支援協議会」と「地域診断」「とっておきの事例」は大変興味深い企画であった。受講者全員で討議に参加でき、各自の日頃の活動を振り返り評価の機会を得ることができた。困難事例の解決方法や、地域資源の開発のノウハウ等、貴重な情報を得ることもできた。(5年)
- ・ ファシリテーターの役割について研修が必要かと思われる。さらに講師、ファシリテーターの仕組みがあると自己研鑽にもつながると思う。(3年)
- ・ 事例検討に際しては具体的な目標設定の中で、相談支援員がエンパワメントできるような指摘や助言をいただければと思います。(3年)
- ・ 専門的分野の講義と演習、スーパーバイズはとても勉強になります。(2年)
- ・ 経験者の実践報告を聞きたい。研修のインストラクターを務めている先輩たちが現場でどのような相談支援を展開しているのかみてみたい。たくさんのお手本(様々な方の)をみたい。(1.9年)
- ・ 平成19年11月に専門研修を受けたが、(介護保険のケアマネ研修と比べると)少人数で講師も多くて、丁寧な研修と思った。参加当時は業務担当してから日が浅く、知識がほとんどなかったので、理解出来なかったことも多かったが、講師の熱意は伝わってきた。姿勢や理念を学ぶことができた。参加者からいろいろな情報が得られたこともよかった。(1年)
- ・ ワークショップやロールプレイは個人の力になる。少人数制が良い。(経験年数不詳)
- ・ 現在の演習中心の内容は大変良い。(経験年数不詳)

## 企画者側の意見

### 現任研修全般に対する評価

- ・どのような人材を育てていきたいのかを明確にして資格化を視野にいたした継続を。(19年)
- ・現在では個から地域への支援展開に着目している(現在国が示している相談支援体制に近い)。また、受講者のレベルアップに伴い真に実践で活かせる(反映)内容にしていかなければならないと感じている。(13年)

### 内容・方法についての意見・提案

- ・面接技術・アセスメント力・支援会議の持ち方等の必要を感じる。(35年)
- ・相談支援を行う上でのベースとなる基礎的(障害に対する理解等)な内容を充実すべきである。(35年)
- ・研修等の内容については、毎年ある程度の方向性が決まっていれば良いと思うが、研修に参加した方の継続した研修(現場で行っていない、気づいていない)が必要。(35年)
- ・相談員の振り返りや、流れなどがこのままで良いのか不安になることが多い。それが研修できる場は必要。特に上級クラスの研修は、日程や時間が1年に1回では少ないのではないか。(9年)
- ・力量を高められるように具体的かつ実践的な研修。(9年)
- ・制度の変更点などをしっかりと伝えてほしい。(9年)
- ・現任研修では、受講者が持ってきた事例のすべてがスーパーバイズされると良い。(9年)
- ・専門家を育成していく場でもあるので、スーパーバイザーを育成するための知識、技能が自己理解なども視野に入れた研修内容も必要と思われる。(9年)
- ・先進地の都道府県から事例発表してもらおう。自立支援協議会との関わりや施設反映も含めて社会資源開発の事例紹介(6年)
- ・対人援助の基本である面接技法の演習は大事だと思う(6年)
- ・ファシリテーターとして学ぶ機会(5年)
- ・少人数のグループワーク(組み替え)。基本の確認。ディスカッション。(5年)
- ・①当事者面接による面接報告の振り返りは現任にとって重要。②ケア会議及び会議の進め方は重要であった。(5年)

## 2) 都道府県現任研修の企画・運営体制についての提案

### 受講者側の意見

#### 研修対象について

- ・今年度の現任研修は個人的には非常に参考になりました。ただ研修参加者の中にはサービス管理責任研修を兼ねて参加している方もいるので、できれば相談支援専門員に絞った研修をと思います。(25年)

### 研修企画・実施について

- ・受講者の感想も参考に企画が行われていますが、自立支援協議会などで出された都道府県レベルでの相談支援事業に関する課題なども内容として企画段階で取り上げてみてはいかがか。(21年)
- ・県内の実務経験者が研修を受け持つことが望ましい。しかし、長年の経験とノウハウを持っている特定の相談支援事業所職員に、本来主体的に企画しなければならない県側が頼り切っているように見える。(10年)
- ・案内が遅く、実施時期がいつもまちまちで、計画的に参加しにくい。一部プログラムで、初任者研修で県外講師が、現任研修で県内講師が担当したものがあつた。研修体系についても不明確である(情報が無い?) (10年)
- ・参加集約は事前に行われるため、申し込み時や事例提出時に参加者の研修内容に関する希望調査などを行ってみてはどうか。(8年)
- ・日時の設定(分散しての開催の方が参加しやすい)。(8年)
- ・参加者のモチベーション (8年)

### 研修の頻度について

- ・現在は5年に1回程度の受講となっているが、本県では民間への委託率が低く、実際のケアマネジメントに携わる機会が少ないので2年に1回の受講が望ましい。(21年)
- ・原則1回行けばよいという研修ではなく、毎年違う生活課題や法改正などがあるため、毎年参加したくなるような内容も魅力あるものとしたらよいと考えます。(14年)

## 企画者側の意見

### 協働の体制づくり

- ・国の指導者研修を修了した人たちによって県とともに企画・運営をしていくことは必須である。そして、国の指導が少しずつ変わってくる(制度の変化があるため当然である)ため、前年度との比較が可能のように、参加者のうち1名は、2年連続して参加するように努めている。県内の指導者のネットワークも必要であると思う。研修による個別評価が必要であるが難しいと感じる。(35年)
- ・①県ではこれまで官民協働で検討・実施をすすめてきた。このプロセスが理論と実践のバランスを調整して研修に活かすことができていると感じている。②自立支援協議会の存在を認識できるようなアプローチが必要。(13年)
- ・県内に圏域アドバイザーを配置していく計画があるので、今後、アドバイザーを含めた形で、現任研修の企画などが行われる予定である。現場で実際に相談支援業務や自立支援協議会に関わる人材が企画・運営することで効果的な研修が開催できると思われる。(9年)

### **都道府県の責任の明確化**

- ・相談支援専門員の養成は県が責任を担う必要があり、本県の場合、国の指導者研修、県現任研修での企画においても、精神分野の相談支援事業者を積極的に活用するべきではないか。(10年)

### **質の担保、研修以外の機会づくり**

- ・アフターフォロー体制が必要。(19年)
- ・相談支援専門員としての質の担保をどうするか。受講すれば研修終了という現在のシステムで担保できるか。また、現業を持ちながら企画運営に携わることの困難さ。当会が運営を委託されても実際的には少数のスタッフで企画から講師まで行っている現状をどのように整理して良いのか悩む。(17年)
- ・県のアドバイザー等が、相談事例からどのような研修が必要なのか、毎回話せる場は必要。その事を毎年の研修に生かして欲しい。(9年)
- ・現地視察(協議会など) (9年)
- ・各地域の社会資源について情報を集める場合は研修の時だけで終わらせず都道府県の方で情報を集約して相談支援従事者に配布してはどうか。(6年)
- ・サービス管理責任者研修等との連動した体制づくり。(5年)

### **研修対象について**

- ・研修対象者が、実際に相談支援を行っている方を研修対象にできないか。また、スキルアップを図るためにも、現任研修を受けたことに対しての対価が欲しい。(17年)

### **国研修への期待、意見**

- ・国の相談支援従事者指導者養成研修のあり方の検討が必要であるとする。数回参加したが、その研修色が知的障害色を強く感じる。3障害とは言いつつ、精神障害者福祉に批判的な発言を特に耳にすることがある。グループリーダーの障害種別の平均化。(35年)
- ・国の研修の内容もある程度、県の現任研修との整合性を持たせた内容にすべきである。市町村の行政担当者も積極的に参加して、理解を深めてもらえるような仕組みが必要。当事者理解を深めるために、積極的に当事者を活用することは有効である。(10年)

### Ⅲ．都道府県における人材育成、相談支援従事者養成研修について

#### 1．地域の相談支援体制及び都道府県による市町村支援の現状

はじめに、人材育成の基盤ともいえる、地域の相談支援体制や都道府県による市町村支援の現状について、調査結果を概観する。

##### 1) 地域の相談支援体制

###### 相談支援体制整備にあたってのエリア設定

今回調査によれば、地域の相談支援体制整備の基盤を市町村単独ではなく、複数市町村で共同して自立支援協議会を設置していたり、あるいはもともと圏域レベルでの相談支援体制を構築しているところもみられた。

複数市町村での相談支援体制整備の背景には、「相談支援事業所等の社会資源が少なく、単独では困難」という理由や「障害者の生活圏域自体が市町村を越えたエリア設定のため」という意見があげられた。

###### 市町村行政の相談支援の重要性に対する認識に温度差

市町村相談支援事業は交付税措置となっていることもあり、市町村行政の相談支援の重要性に対する認識が高まらないと交付税そのものが適切に使われにくい、という現状も語られた。こうした点について、都道府県としてどこまで市町村に対して働きかけができるのか、迷いを示している都道府県もあった。

市町村で相談支援の重要性に対する認識が高まらない背景の一つとしては、学齢期以降遠方の特別支援学校等で寮生活を行なうなど、そもそも地域で成長し地域のなかでともに生活していく障害児・者がまだまだ少ないこと、さらに、入所・入院した障害のある人の退所・退院促進も緒に就いたばかりという実態も語られた。

###### 相談支援事業所の質・量に地域差

指定相談支援事業所数には地域差がみられるとともに、各法人・事業所の相談支援事業に対する姿勢や質確保のための取組等についても差があることがうかがえた。特に、都道府県担当者、従事者双方から、1事業所あたりの相談支援従事者の少なさ（1人体制の事業所の存在）、法人内でのスーパーバイズ機能、管理者の相談支援事業に対する理解（研修派遣に対する理解）等については、地域差・法人差が大きいことが語られた。

##### 2) 都道府県の市町村支援の枠組み

###### 圏域の考え方 / 活かし方

都道府県の人口規模、これまでの障害保健福祉圏域の整備・活用状況、市町村の意向等によって、圏域をどのように設定し、相談支援体制・人材育成の単位として生かしていくかということに関する現状は異なっている。現状は、大きく3つのタイプに分けられた。

- ・ 県—地域自立支援協議会の2層（圏域は設定していない／今後設定予定）
- ・ 県—圏域（自立支援協議会）の2層
- ・ 県—圏域（2次医療圏）—サブ圏域・市町村の3層



## アドバイザー制度の活用

調査対象の7都道府県中6県で、すでに、全県レベルの特別アドバイザー制度あるいは圏域を単位とする圏域アドバイザー制度のいずれか、もしくはいずれも活用していた。(1県は次年度以降、特別アドバイザー、圏域の相談支援アドバイザー設置の予定)

ただし、その配置・活用の方法には、都道府県による違いがみられた。具体的には、以下のような点が指摘できる。

- ・アドバイザーの役割や権限がどの程度明確に位置づけられ、本人・関係者に周知されているか。
- ・配置されている人材特性（個人に委託しているのか、事業所に委託しているのか／具体的には、どのような人材が配置されているのか（県内外・障害特性・キャリア）／市町村アドバイザーとの関係／地域と県との橋渡し機能をどの程度担っているかあるいは担えるような仕組み（権限）となっているか等々）
- ・地域の実践の最前線を把握しているアドバイザーが、何らかの形で研修の企画開発に携わるような仕組みをとっているか。

## 市町村（職員）への働きかけ

都道府県として、市町村職員に対して、相談支援の重要性に関する啓発や働きかけを行っているかどうか。実施している都道府県では、次のような方法が採られている。

- ・初任者・現任研修受講への明確な位置づけ（計画）や参加の働きかけ
- ・相談支援や、自立支援協議会の役割、その重要性等についての意識づけ（啓発研修等）（市町村職員向けの研修等の実施）

## 3) 制度・現実の問題点（指摘されていたこと）

上記以外で、都道府県における相談支援体制を構築していく上での問題点として、複数の都道府県担当者／相談支援従事者から以下の事柄があげられた。

- ・県の福祉事務所廃止に伴う、圏域レベルでの県の権限の発揮しにくさ
- ・精神分野では、精神保健センターが中心で動くために、市町村の地域自立支援協議会との連携がとりにくい（人材育成も民間事業所ではなく県保健師が中心となるケースも）
- ・発達障害、就労等県が支援すべき専門的相談と市町村レベルでの相談の連携の困難さ

## 2. 都道府県における人材育成、相談支援従事者研修の課題

調査対象都道府県の人材育成、相談支援従事者研修の取組は様々であった。個々の取組から学ぶ点が多くみられた一方で、今後都道府県における人材育成のあり方を検討・充実させていく上で共通的に確認・検討していく必要がある事項も指摘された。以下、テーマごとに現状と検討課題について概観したい。

## 1) 研修の受講対象と想定される「人材」の多様性と求められる内容・フレームの整理

### 障害者の相談支援に従事する人材の幅の広さ

#### [現状]

##### (対象とする障害種別等)

- ・委託相談支援事業所のなかにも、3障害全般を担当する人、知的、精神等特定の障害分野を担当する人が混在している。(市町村の委託の状況をみると、障害分野別の委託制度を採用している自治体も少なくない)
- ・特に町村部(行政)を中心に、相談支援の対象が障害者に限定されておらず、子どもや高齢者、生活保護等の相談を総合的に受けているところも見受けられた。

##### (委託/行政直営の職員)

- ・全国的には、市町村直営のみでの実施は2割強だが、都道府県によっては直営7割と、日常的な相談支援の中核を、異動を前提とした一般行政職が担っているケースもみられる。そうしたなかで専門職を置く場合、多くは保健師が中核となって相談事業が行われることとなる。
- ・都道府県によっては、精神分野の人材育成は、民間の指定相談支援事業所ではなく県(圏域精神保健センター)保健師が中心となっている地域も散見された。例えば、国研修への派遣など、民間ではなく県保健師が対象となっているなど。
- ・民間の指定相談支援事業所の育成あるいは相談支援事業の民間への委託という点については、市町村によって考え方に差がみられる様子もうかがえた。(例)一定の水準を保ちながらどこまで必要量を見込み育成していくのかという迷い/障害者が地域にいないので委託の必要を感じていない/委託費等の確保が財政的に困難等々\*)

\*ただし、今回の調査では市町村に対する直接ヒアリングは行っていないので、都道府県あるいは従事者からの参考意見扱いとする。

#### [検討課題]

こうした現状から、個々の相談支援従事者にもそれぞれ強みや弱み(障害種別による関わり方の強弱、法人属性による経験値の違い等)、あるいは職務範囲との関係で身につけるべき事項(例えば支給決定権限も有する行政職員の留意点など)などの違いがあることが想定され、一律の研修システムだけではない、選択的な個別メニューの開発も検討されることが望ましい。

### 受講者/受講動機の多様性の整理

#### [現状]

##### (障害分野以外の相談支援従事者、市町村職員等との関係)

- ・初任者研修の対象は、現在障害分野の相談支援に携わっている人以外に、児童、高齢分野等当面障害者の相談支援事業には携わっていない人、あるいは市町村職員を積極的に受講させているところ等、幅がみられた。

### (サービス管理責任者との関係)

- ・相談支援従事者の初任者研修、現任者研修と、サービス管理責任者研修については、両者を同一のプログラムで同じ研修機会として抱き合わせで実施している都道府県も多く、様々な課題が指摘された。

(指摘例) (相談支援従事者研修に混在しているサービス管理責任者の課題として)

- ・受講の動機が異なる (義務的)
  - ・受講の前提となる基礎知識が異なる
  - ・演習についていけない (事例が持ち込めない)
  - ・演習でのグループワークが成立しにくく、現任の相談支援従事者のモチベーションにつながらない
- ・他方、「ケアマネジメントをしていく上で、事業所のサービス管理責任者の理解・協力は不可欠であり、研修の場は分けるにせよ、サービス管理責任者と従事者研修のカリキュラムの共通フレーム部分が必要である」という意見や、「サービス管理責任者の理解や協力が重要だからこそ、同じテーブルで研修を受けた方が良い」という意見もみられた。

### [検討課題]

こうした受講対象枠に対する考え方の違いは、都道府県の「障害者の相談支援に携わる人材、育成すべき人材の範囲」の捉え方によって異なる。中には、戦略的に対象の呼びかけ (理解者、裾野の拡大) を行っているところもあれば、そうではないところもあった。基本的には、都道府県の地域特性や戦略次第と言えるが、いずれにしてもそうした明確な方針や戦略を都道府県が持っているかどうか、が鍵となる。

いずれの方針をとるにせよ、サービス管理責任者については、相談支援従事者のモチベーションを高めるような「研修の場」の設定のあり方、両者に必要な (共通する) カリキュラムの検討などが急務と思われる。

## 2) 人材育成に関する都道府県のビジョン、方針の必要性と実現のための仕組みづくり

### 障害者の相談支援に関わる人材育成に関する都道府県のビジョン、方針

#### [現状]

- ・調査対象となったほとんどの都道府県で人材育成に関するビジョン、具体的な計画の必要性は感じられていたものの、現実にビジョンや計画を有している都道府県は少なかった。
- ・相談支援従事者研修に対する考え方についても、都道府県の責任として、また人材育成のための好機として研修を企画・活用していこうという強い意思が感じられるところから、「国の通達に従って実施している」ところまで、意識差は大きい。
- ・ビジョンや方針を有している都道府県では、対象となる人材の範囲は様々あるにせよ、最終的には、圏域や地域 (市町村) レベルでの相談支援従事者、行政、関係する専門職全体の底上げを目指しており、そのためにも、自らの都道府県内の実践を通じた人材の育成・養成が不可欠と考えている。



## [検討課題]

障害者自立支援法（第78条）に謳われていることではあるが、あらためて人材育成に関する都道府県の責任について確認していく必要がある。

特に、前述のように、個々の相談支援事業所における質の担保に向けた取組の限界や、市町村の相談支援事業に対する温度差が存在する現状では、一人ひとりの相談支援従事者が孤立せずに地域のなかで育っていくためには、個人、法人の努力と共に、市町村の理解・参画、都道府県の明確な意思と戦略（開発手順や手法）が必須と言えよう。

さらに言えば、それぞれの地域の事情に応じてその責任を遂行できるような財源的な裏付けが担保されていく必要がある。

## 養成研修の内容の検討・開発のための仕組み

### [現状]

・調査対象都道府県における相談支援従事者研修の企画・開発の方法をみると、概ね次のように分類された。

#### (ア 自立支援協議会の絡み方（有無）)

- ・都道府県自立支援協議会のなかに「人材育成部会」「研修部会」等の部会を設置
- ・都道府県が、自立支援協議会（企画部）に企画・実施を委託
- ・都道府県自立支援協議会とは関係を持たせていない

#### (イ 地域の課題を県レベルで集約し、人材育成に繋げる仕組みの有無)

- ・地域（圏域）自立支援協議会で地域の課題を集約し県自立支援協議会に繋げる
- ・県域／圏域アドバイザーのネットワークを通じて課題を把握し研修に生かす
- ・特に仕組みはない

#### (ウ 企画にかかわるチームの体制（共有化の仕組み）)

- ・都道府県自立支援協議会の人材育成担当者に研修講師を含めて検討
- ・都道府県自立支援協議会の人材育成部会（事務局）を中心に検討
- ・NPOと都道府県担当で企画・調整
- ・県／委託先職員で検討

## [検討課題]

最も手厚い体制をとっている都道府県では、上記3つの事項すべてについて何らかの工夫がとられている一方で、中には、問題意識は持っているものの仕組みとしては全てが「今後の課題」としているところもあった。後述するように、相談支援従事者研修を都道府県の人材育成のための有効なツールと位置づければ、いかに都道府県に効果的な相談支援従事者研修の内容としていくか、そのための情報収集や意識の共有化をどう進めていくかということは重要であり、検討が急務となっている。

## 相談支援従事者研修（企画・実施）を通じた、県内／地域のリーダー養成の仕掛け

### [現状]

- ・相談支援従事者研修を通じて県内／地域のリーダー養成も図っていくということについて、都道府県の取組状況はまちまちであった。ただ、地域に根ざした相談支援活動を展開していく上での「自分の地域で、県内で人材を育てていく必要性」についての認識は共通しており、今後の課題として問題意識を有しているところが多い。

### (取組の具体的なポイント)

- ・国指導者研修の受講と県内人材育成の考え方がリンクしているか。  
(相談支援従事者研修／地域のリーダーとして期待する人材を国研修に派遣しているか)
- ・国研修や相談支援従事者研修を受講して欲しい人に受講してもらえるような仕組みがとれているか。(現状では応募は事業所への投げかけが多いが、主催者が受けて欲しい人と事業所が受けさせたい人が一致しないことも少なくない。  
(例えば、相談支援従事者研修の受講生は、市町村を通して推薦してもらう仕組みをとっているところもある)

### [検討課題]

今後、相談支援従事者を育成していく上では、相談支援従事者を個々の事業所の人材としてだけ捉えるのではなく、「地域の人材」として捉える視点が重要である。こうした点については、例えば、「研修の受講などは、地域の自立支援協議会推薦という形で自立支援協議会を経由するようにして、地域の代表として研鑽を積み、またその成果を地域に還元できるような仕組みとしてはどうか」という提案もあった。

## 3) 研修受講者側からみた人材育成、相談支援従事者研修のあり方

### 多層化する研修参加の動機や研修への期待

ヒアリングで語られた、研修に参加した従事者自身の体験（実感）や講師経験者等の話を整理すると、現任研修受講者の参加動機や期待は、大きく3つのグループに分けられる。それぞれの特徴は以下のように整理できた。

#### (グループ1)

- ・職務として、やや義務的に研修に参加している層  
(例 事業所の方針で指名された／いずれ事業拡大するときのために要件を満たした人員を確保しておこうという法人の狙いがあった 等々)。
- ・受講者の当初のモチベーションは総じて高くないが、研修の内容によっては、本人の新たな気づきの可能性も秘めているグループ。現状では、演習等の場面で、時には円滑な運営を妨げる存在にもなってしまう懸念もある。

#### (グループ2)

- ・知識や技術、スキルを求めて研修に参加してくる層。  
(例 スーパーバイズを受けたい(事業所では受けられない)／個別支援計画を作成したい(日常的に個別支援計画をあまり作成していない)／ケアマネジメントを学びたい(施

設のため地域生活支援のケアマネジメントを学ぶ機会がない等々)

- ・意欲はあるが、日々の実践を通じた研鑽機会にあまり恵まれておらず、態度、基礎知識、地域での実践が不足している。また、後述のいわゆる「研修と現場の乖離」が最も大きいグループ。現状の参加者層の中では最も多いと想定される。

### (グループ3)

- ・知識・技術・スキル等の習得への期待とともに、むしろ「日頃の業務のふりかえり」や「自分を肯定的に確認する場」、「自分の気持ちを前向きに高めていける場」、「他者（ともに相談支援を行う仲間）からの刺激、互いの高め合い」の場としての現任研修への期待が高いグループ。
- ・個別支援計画の作成、個別支援会議の実施など、地域での相談支援活動の実践がある程度達成されているグループ。このグループの参加者にとっては、研修の当日だけでなく、研修に向かうまでのプロセスが重要である。例えば、研修の目的が周知され、参加者が事前にその姿勢をつくれる、自分の取組の整理ができることが重要。また、研修の特にグループワーク等における互いの高め合いが実感できるような工夫も求められる。さらに、個別支援会議や地域自立支援協議会の運営など、比較的日常の実践レベルでも多様な経験を蓄積しており、研修での学びを実践に生かす機会を創りやすい立場にいる。

## 研修での学びを実践にどう生かせるか（研修と実践の乖離の問題）

相談支援従事者へのヒアリング調査を通じて、研修成果が実践現場の中で生かされるためには、「研修後にそれぞれの現場で研修内容を報告すること」、「上司が研修後の受講者の取り組みについて、研修で学んだ事柄を意識しながら問いかけや確認をしていくこと」、「上司や同僚がそうした考え方について理解していること」、「実際にその考え方が使われていること」などなどが必要であることがうかがえた。そうでないと、「研修では目からうろこだったが、現場では無理」と、研修と現実との乖離に悩むことになる。

また、「研修では相談支援に必要な知識を得る。それを効果的に使うタイミングを学ぶのは実践の場」という意見に代表されるように、そもそも研鑽は研修のなかで完結する訳ではなく、実践と一体となってはじめてそれぞれの受講者の養分となるという理解が重要である。

## 今後の検討課題

前述①の3つのグループ分けについては、どこか特定の都道府県に1つのグループが固まって存在するものではなく、いずれの都道府県においても、割合の差こそあれ、すべてのグループの参加者層が存在することが想定される。しかしながら、ヒアリングを通じて、都道府県の相談支援従事者研修に対する目的意識やそれと連動した研修の実施体制と、3つのグループの構成割合にはある程度の関係性があることが推測された。

すなわち、一方で

- ・都道府県がそれぞれの県としての相談支援従事者研修の目的を明確にもち、
- ・現場の課題が反映されるような企画・開発の体制でプログラムを検討し、
- ・参加対象層の絞り込みや定員規模、実施方法の工夫している

などの研修主催者側の工夫がされ、他方で、

- ・個別支援計画の作成、個別支援会議の実施など、個々の相談支援従事者の日常的な

業務が、事業所内部のスーパーバイズや当事者及び地域関係者の協議のもとで行われている

- ・地域自立支援協議会が、個別ケースの課題の共有や地域の資源開発などに向けた地域の社会装置として機能している
- ・研修を受けたあとで、「受けっぱなし」にならない何かが事業所や地域に担保されている

など、相談支援従事者の環境整備が整うほど、研修参加者の動機や期待は、グループ1<グループ2<グループ3へと変化していくのではないかと推測される。

これらを考察すると、相談支援従事者の育成に向けては、相談支援従事者研修は地域の実践力と両輪の関係にあるということを確認した上での仕組みづくり、すなわち、日常の実践～研修～実践～研修という、研修と実践とが断絶しない流れづくりをシステムとして構築していくことが重要ではないかと思われる。

#### IV．まとめにかえて

以上をふまえ、ヒアリング調査で確認できたこと、あるいは引き続き検討が必要と思われることについて、簡単に整理したい。

##### 1．相談支援従事者研修の内容・プログラムについて

- ①今後、相談支援従事者として身につける必要があると感じている内容について、研修企画者側、受講者側に大きな違いは見受けられない。どちらかといえば、受講者側では、会議運営等を含め、地域での実践的な応用力が求められる知識・技術面での回答が多いのに対して、企画者側では、「姿勢」、「思い」などの言葉も寄せられている。また、ネットワーク等「継続的に情報が入る繋がり(研修というよりも日々の実践もある)」として、研修の場以外での実践への期待も寄せられた。
- ②現在、障害者の相談支援に携わる人材の個々のバックグラウンドは多様であり、それぞれの得意分野・不慣れな分野・新しい分野・立場として必須の分野(行政職員等)等々、一律のプログラムには盛り込みにくい内容も想定され、現任者向けの補強に向けた、選択可能なプログラム内容や提供方法の検討が必要と思われる。
- ③また、相談支援を行う上で重要な事項でありながら、今回調査であまり言葉として登場していない事項として「権利擁護」がある。今回調査ではその背景要因については分析できていないが、別途実施したアンケート調査結果ともあわせ、分析・検討していく必要があるのではないか。

##### 2．都道府県における人材育成システム、相談支援従事者研修の課題

- ①都道府県担当者、相談支援従事者ともに、相談支援従事者研修の必要性や重要性を認識した上で、「5年に1回」ではなく、より頻度を高めていくこと、あるいは相談支援従事者研修以外の研鑽機会を設けていくことが望ましいと考えていることが明らかになった。  
しかしながら、研修の頻度を高め、かつ魅力ある効果的な研修としていくためには、

それぞれの都道府県の研修企画・主催者側で、方針や方策を明確化し、それらを関係者で共有化し、継続的に実践していく必要があるように見受けられた。\*

例えば、今回調査からは、相談支援従事者研修がそれぞれの地域にとって「生きた」研修となっていくために、以下のような点について検討・実践していくことが有効・必要ではないかと思われる。

- ・都道府県としての人材育成のビジョンや戦略の明確化
  - ・都道府県としての相談支援従事者研修（現任研修）の位置づけ、対象の明確化（対象に応じた実施方法）
  - ・企画・開発機能の担保（アドバイザー等とのリンクを含め、より幅広い人材が関わる仕組み、地域の課題を反映する仕組み）
  - ・企画部門への財政面でのバックアップ
  - ・地域・圏域での実践の課題の把握・企画への反映方法の担保
  - ・対象としての市町村の位置づけの明確化と働きかけ
  - ・受講者への研修目的の明確化と事前の動機づけ
  - ・相談支援従事者研修を通じた地域のリーダー養成に対する認識・実践／講師の育成
- ②さらに、今回調査では、相談支援従事者研修の重要性とともに、「相談支援従事者研修」と「実践の仕組み」「実践を支える仕組み」の関係性や重要性も明らかになった。現任者の発言からは、研修は人を育てる様々な仕組みのひとつであり、相談支援従事者の育成に向けては、研修と実践とが断絶しない流れづくりをシステムとして構築していくことが重要であると考えられている様子が見えられた。

換言すれば、研修成果として想定するケアマネジメント実践は、相談支援専門員の力量によって左右されるだけでなく、ケアマネジメント実践を展開できるためのシステム（地域自立支援協議会、都道府県自立支援協議会）によっても支えられるものである。

また、それまでのケアマネジメント実践の積み重ねから、地域や関係機関がケアマネジメント実践を、あるいは相談支援専門員を認知し、期待を寄せているという状況にも左右されるものであり、そのための両輪の仕組みをそれぞれの地域にあった形で構築していく必要がある。こうした点については、今後更なる分析や検証が必要であろう。

#### （参考として）

\*今回調査対象とした7都道府県の現状を、①主催者側の意図・実践の明確さ、②参加する相談支援従事者の意思の明確さ、③相談支援従事者が活動する上での地域の環境基盤の3点から仮説的に分類すると、大きく以下の3タイプに分けられた。

- A 主催者側・従事者（企画者）側ともに意識化が明確でない状態。お互いのコミュニケーションも少ない。（地域の基盤についても情報の把握が不十分）
- B 主催者側・従事者（企画者）側のいずれかが、何らかの意図を持ち始め、働きかけが行われている段階。地域の環境基盤に対する情報交流も進み始め、課題や目標が顕在化し、部分的であれ、実践が動き始めている。
- C 主催者側・従事者（企画者）側のいずれも、ある程度同じ方向をみだし、具体的な取組、地域での実践が行われはじめている。官民協働により、より多様な人材が関わりはじめるとともに、理念の世代間の伝承、相談支援活動の地域への定着等が進むようになる。

# 第7章

## 結 論

(プロジェクト5)



## 第7章 結 論（プロジェクト5）

ここでは、3つの量的調査（都道府県、現任研修、初任者研修）及び質的調査としてのヒアリング調査の結果をもとに、その課題の整理をし、今後の相談支援専門員への現任研修についての具体的な提案（図表7-1を参照）と、より質の高い相談支援専門員の確立に向けての将来的な現任研修のあり方に関する提案（図表7-2）を行いたい。さらに、相談支援専門員の質の向上のためには、研修制度の企画・運営や人材養成など都道府県としての役割も重要である。そこで、これらの人材育成システムについても将来のあり方を提言したい。

### I．調査結果からみた研修実態における課題

#### 1．3つの量的調査からの課題

##### ①都道府県基本情報調査からの課題

人材育成を組織的施行する立場としての都道府県からみて、初任者研修に求めていることは「基本的なサービス利用計画の作成」であり、そこには面接技術、サービス調整などのスキルを獲得することを望んでいる。さらに、現任研修においては、「チームアプローチ」と「困難事例への対応」をあげ、そこには地域の社会資源開発やネットワークング、チームアプローチなどの内容を含んでいた。しかし、研修実施に関しては、初任者研修では講師の確保で「障害者ケアマネジメント（概論）」の講師確保の困難や、講師による独自教材の使用率の高さなど、全国で同じ質を担保する必要がある研修であるにもかかわらず、これらの結果は研修の質の面で疑問が残る。また、現任研修の実施においても「障害者ケアマネジメントの実践（実習）」と「スーパーバイズ」と演習を含む科目においては都道府県外からの講師が多く、講師確保の困難が明らかとなった。さらに、教材についても講師の独自資料の使用が高く、内容のばらつきやどのように研修の質を担保することができるかが課題といえよう。

また、研修運営体制をみると半数以上が研修運営の組織がなく、自立支援協議会での位置づけも3分の1強が関係がないとしているなど、十分な研修運営体制ができているとは言い難い。さらに、その研修実施後の評価については内部評価は3都道府県、講師など外部関係者も含めた事後評価も17都道府県が実施しているにとどまっている。そのためか、都道府県における相談支援専門員の把握も40%程度が把握をしておらず、人材育成に対するビジョンは必要と回答しているにもかかわらず、実質的には十分な対応ができていない現状が見えてきた。望ましい研修頻度では、3年に1回以上とした割合は8割を超えていた。

##### ②初任者研修受講者調査からの課題

研修プログラムの評価から明らかになったことは、受講者の年齢が若く、経験年数が浅い層では、研修に対する評価が高いということである。ある意味では、初任者研修としての役割を果たしているともいえる。また、相談支援事業所に属する受講者においても、サービス利用計画の策定が40%以下である人は研修の評価が高い。（初任者研修の受講層についてはp41の基本属性を参照のこと）また、初任者の受講理由からは、相談支援に従事するためとしているのは4割に満たない。これらは、自由記述に寄せられた意見の、「受講者のレベルに差がありすぎる」「主催者が考える受講像と離れた受講者がいる」などの意見と一致するものであろう。

さらに、研修科目のそれぞれについて評価をみると、「障害者自立支援法の概要」、「相談支援における権利侵害と権利擁護」の評価は低い。このように評価が低い状況ではあるが、相談支援



専門員として業務を遂行していく上で、根拠法の理解と利用者の権利擁護の視点は重要であり、これらを受講者が具体的に相談支援の場で活用できるようなものにしていくためにも、これらの科目のプログラム内容などの見直しが必要といえる。

### ③現任研修受講者調査からの課題

まず、ケアマネジメントプロセスでは、その自己評価をみると「インテーク」や「利用者のアセスメント」については、取得状況、実施状況ともに高いが、「エヴァリュエーション」や「スーパービジョン」は習得状況、実施状況ともに低いという結果となっている。これらは、研修ニーズとして高いが、その習得を促すには現行の研修方法では難しいといえ、受講者が習得しやすい形での研修プログラムの展開が望まれる。

また、研修プログラムの評価では、今回の分析で評価得点にもっとも影響を与えていたのは、「知識やスキルの実施に関する自己評価」であった。「知識やスキルが実際の支援場面で活用されていない」と思う人ほど研修の評価が高い。研修へのニーズとして、知識やスキルを実際の支援の場面に結びつける方策を身につけたいというものであろう。さらに、「新しいスキルの習得」については合計得点、プログラムごとの得点ともに最も評価が低い。これは今回の研修が新しいスキルの習得に関しては評価されていないことを示している。したがって、より実践的なスキル習得のための研修プログラムが求められていることがわかる。

さらに、評価は調査対象となった都道府県で有意に差があり、研修機会が多いと思われる都道府県に属する受講者は評価が低く、逆に日頃の研修機会が少ないと思われる都道府県の受講者は研修に対する評価が高い。

初任者研修でも指摘があったように、自由記述から受講者層の力の差の問題があげられている。その力量の差を解消していくためには、その力にあった研修を用意することや研修の機会を十分確保することも必要であろう。その意味では、質を保つための研修機会への回答に如実にあらわれており、3年に1回以上としたものが約80%となる。ここでも、より質の高い専門性をもった相談支援を行っていくためには研修の機会を5年に1回の現任研修に求めるだけでは十分とはいえないのではないだろうか。そして、その内容についても相談支援専門員が、自分の力に合わせて研修を積み上げていくブラッシュアップを目的とするような研修が必要となってくるだろう。

## 2. ヒアリング調査からの課題

第6章においてヒアリング調査の結果と考察が行われている。そこで言及された大きな二つの内容から、課題を整理しておく。

一つ目の相談支援従事者研修の内容やプログラムに関しては、3点が指摘されている。それらは①「相談支援従事者として身につける力量については、受講者側、企画者側で大きな違いはない」が、受講者側は「知識・技術面」を、企画者側は援助者としての「姿勢」「思い」などを意識しており、また、「職場外での繋がり」も求められていること。②研修を受講する者の「バックグラウンドが多様」であること。③「権利擁護」に関する事項があがってこなかったことである。

研修とは、企画者側がある意図を持ってプログラムを組み立て、受講者に提供するものである。そして、受講者はそのプログラムを通じて、企画者が意図したものや、意図しなかったものについて学びを得ていく。

こうした研修を受講する際、受講者側は、日常の実践にすぐに役立つ事柄を期待する傾向があ

る。すなわち、受講者にとって研修とは、今の仕事―障害者の地域生活支援のための実践―に直接役立つものを得る機会として認識される傾向がある。それに対して、企画者側にとって研修は、「今の実践」を支援するツールであるとともに、「将来の実践」へとつながるツールでもある。すなわち、企画側は研修というツールを使って受講者に働きかけ、「今」そして「将来」の望ましい変化をもたらそうとする意図を持っていなければならない。

このように考えると、受講者側、企画者側で身につける力量について大きな違いがないことは、次のように解釈できる。すなわち、企画者側が受講者側の研修ニーズをしっかりと把握して、適切なプログラムを企画・提供できているとみることでもできる反面、受講者層を現在の到達点から次のレベルへと導こうとする視点―現状分析の上での相談支援体制全体を視野に入れたステップアップを図ろうとする計画―を企画者側が持ち得ていないのではないかという危惧も、その中に見て取れる。

受講者層のバックグラウンドが多様であることは、特定の層が感じている実践課題に絞り込んで、それにしっかりと応えられる研修を企画することが難しくなる。この点は受講者層の絞り込みをいかに行うかという、研修内容というよりも研修システムの運営という課題に引き継がれていく。

また、「権利擁護」に関する指摘は非常に重要であり、興味深い論点を提示する。相談支援活動が利用者の権利を擁護するものであることを考えると、調査結果として「権利擁護」に関する言及があまりみられなかった点は熟慮に値する。実践上で権利擁護を意図した活動がなされていないのか、それとも、なされているけれども、それを権利擁護として意識できていないのかは、今回の調査からは分析できていない。しかしながら、企画者側から考えると、研修というツールを通して相談支援活動に従事する受講者すべてに、それらの活動が障害者の権利を擁護する活動であることを認識させること、それがどんな権利をどのように擁護しているのかを意識させることは、必要不可欠の課題であると考えられる。権利擁護とは、単に日常生活自立支援事業や成年後見制度を活用することだけではない。相談支援や各種のサービス利用のすべての局面を通じて、いかにして「権利擁護の実践」を意識させ、そうした活動の展開が促進されるような内容を盛り込んでいくかは、研修企画における大きな課題である。

二つ目の、都道府県における人材育成システム、相談支援従事者研修については、①「研修機会は5年に1回ではなく、頻度を高めること。相談支援従事者研修以外の研鑽機会を設けること」が必要と認識されており、そのためには「都道府県の研修企画・主催者側で、方針や方策を明確化し、それらを関係者で共有化し、継続的に実践していくこと」が指摘されている。これは、企画者側が人材育成計画を持っていなければならないということである。ただし、②「研修と実践とが断絶しない流れづくりをシステムとして構築していくことが重要」という、非常に大切な示唆がなされている。

研修という営みは、「企画者」「受講者」「プログラム内容・講師」という3つの要素によって成立するものである。さらに、研修というサービスのユーザーである受講者は、実務においては相談支援従事者として利用者に対する相談支援というサービスを提供する。こう考えると、当然ながら研修というプログラムの先には「サービス利用者である障害者」の存在が見えてくる。さらに、こうした研修に対して一定の費用を支出する「スポンサー」すなわち都道府県や市町村等の存在も視野に入ってくる。

さらに、相談支援従事者の相談支援というサービスの質は、研修というプログラムだけで向上

するものではない。利用者への相談支援の経験を重ねることはもちろんであり、さらに、相談支援専門員個々の「自己啓発」、「所属機関における同僚・上司への相談」、「機関内での事例検討」、スーパービジョン等の「OJT」、関係機関と利用者で行われる「ケア会議」、他事業所の相談支援従事者との情報交換や経験の共有等の「相互の支え合い」、地域自立支援協議会における経験の共有や相互評価、研修、事例検討等の「ブラッシュアップ」、そして職場を離れての研修である「Off-JT」など、さまざまな要因による複合的な作用がサービスの質を規定する。研修は、このようにサービスの質に影響を与える要素の中の一つであるが、サービスの質をどのような方向に向けて高めていくかを指し示すことができる意図的な介入でもある。

このように考えると、「研修というツール」をどのように活用していくのかを考えることが非常に大切になってくる。「研修というツール」は、研修企画者側が能動的に活用できるものであるが、どういった価値・理念をもとにした人材育成計画をもち、研修という枠組みの中に何をどのように入れ込むのか、すなわち、どのようなコンテンツを用意するか、それは何を狙いとするのが重要になる。そして、そういった事柄を考える機能—企画集団としての機能—を、誰（どの組織）が担うのが重要になる。こうした企画集団としての機能を担う存在がなければ、研修は国が示した枠組みの再現に過ぎないものになってしまう。

繰り返すが、研修は「ツール」であり、ツールは目的に沿って選択的に使用されるべきものである。目的は理念から導かれると同時に、現実の問題点を把握し、理念に沿ってその現実の問題点を改善していこうとすることから導かれるものである。この現実とは、都道府県、市町村によって、個々の障害保健福祉圏域によって様相が異なる。この、それぞれにおいて、現実を把握し、その中から課題を掘り取り、どこに向かって課題の解決を図っていくのかを考え、そのための方策を練る企画集団を抜きにしては、現場に即した有効な研修は成立し得ないのである。

ヒアリング調査からは、第6章にあるようにさまざまな示唆を得ることができた。そして、それらを構造的にとらえ直すとき、どんな障害を持った人であっても、その人が地域で豊かに暮らし続けられることを目的地として、そこに至るために相談支援従事者が活動するそれぞれの場（地域・圏域・市町村・都道府県）ではどういった課題があり、その一つひとつの課題を乗り越えていくために、何を為していく必要があるのかを話し合い、計画する企画集団が形成されることが必要だと指摘できる。そして、その企画集団は障害者の地域生活支援の現状に対峙する相談支援従事者が感じ取るリアルな現状と課題を集約し、分析し、その課題を乗り越えていく方策を企画する力量を持っていなければならない。課題は実践から掘り取られ、整理され、研修という「ツール」を通して課題解決のための知識・技術・態度等が示される。研修受講者はそこで「学び」とったことを実践の場で「使う」。そして使ったうえで生起する問題や課題がさらに掘り取られ、研修という「ツール」を通じて課題を解決するための新たな知識・技術・態度等が示され、参加者はそれらを自らの現場実践に還元していく。こうした循環構造が形成され、その結果として相談支援従事者の力量の向上が図られ、こうした相談支援に質の向上のサイクルを通じて障害者の地域生活がより豊かなものになるのである。こうした実践と研修を行き来するサイクルを形成し、そのサイクルを意図的に活用しながら、相談支援従事者の力量の向上と、相談支援の活動、すなわち障害者の地域生活の支援が展開しやすい地域を構築していくことが求められるのである。

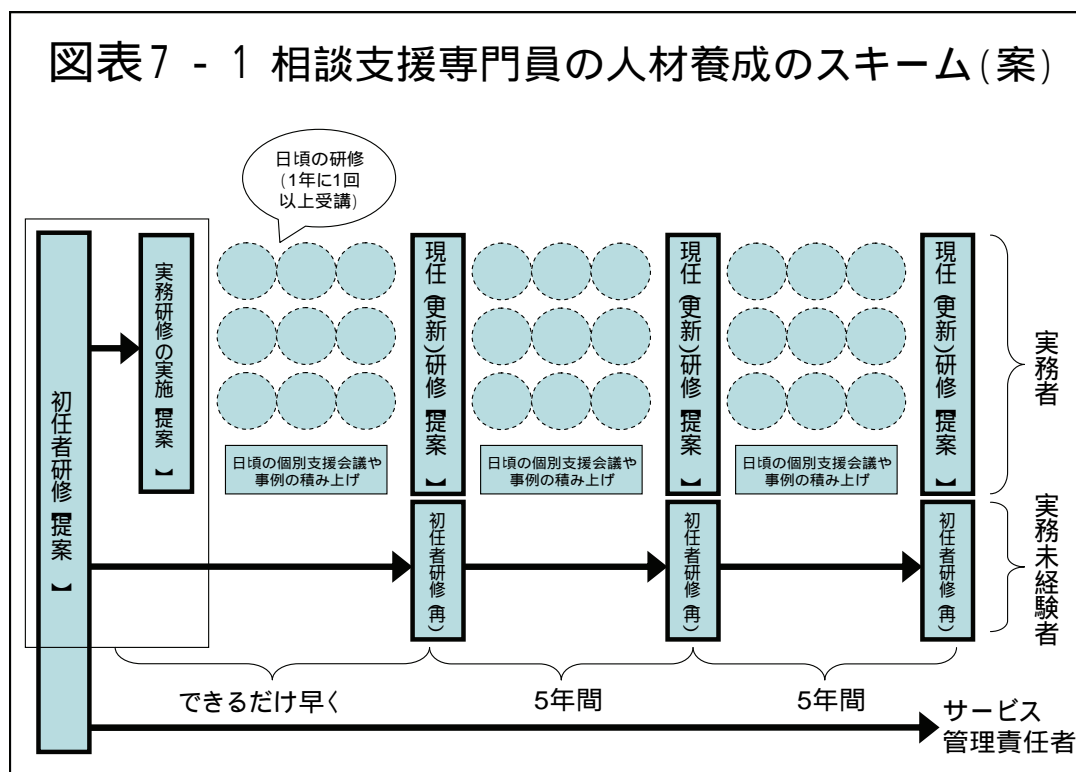
## II . 現実的な提案

### 1 . 調査から見えるスキーム案

これまでの調査結果を踏まえて、現行の相談支援従事者の研修体系について3点の提案を行う。なお、この提案は現在の研修体系の大枠を変更せずに行える現実的なものを想定している。

現時点での相談支援専門員の養成は、初任者研修を受講し、その後相談支援専門員の実務に就いた上で、5年の間に現任研修を受講することで相談支援専門員としてサービス利用計画費の作成・請求を行うことができるものとなっている。

これに対して、「初任者研修プログラムの修正」「実務研修の実施」「現任（更新）研修の実施」という3つの提案を行うことで、現行の研修体系を補強することができると思う。



#### 現実的な提案

#### 提案1 初任者研修プログラムの修正

この中の初任者研修は、相談支援従事者としての基礎知識を習得することを目的とした研修となっている。この初任者研修では、相談支援従事者とサービス管理責任者が合同で受講すること等で事例を用いた相談支援の演習が成立しにくくなってしまふなどの課題を持っている。この問題は人材養成システム全体に関係するものであるため、この提案では触れないが、初任者研修のプログラム内容は、現在のものを踏襲しつつ、個々の内容についてはさらに深めていくことが必要と考えられる。そのポイントは以下の通りである。

- ・ 障害者自立支援法のみでなく、障害者福祉や関係法令・制度も含めて理解する。
- ・ 相談支援に関して、障害当事者の参加をえて学ぶ場面をつくとともに、障害当事者の思いを大切にす。

- ・障害者ケアマネジメントの計画作成において、エンパワメントの視点を重視する。
- ・ケアマネジメント事例を通して当事者のエンパワメント、アドボカシー等を学ぶ。
- ・地域自立支援協議会の機能と役割を学ぶ。

#### 現実的な提案

### 提案 2 初任者研修受講者で、障害者相談支援の実務に携わる者を対象にした「実務研修」の実施

さらに、初任者研修を受講し、実際に相談支援従事者として障害者の地域生活支援に従事する者に対しては、「実務研修」を具体的な業務に役立つような内容を学習できる機会を提供する。これにより、相談支援従事者としての基本的な力量を補完することをねらう。その内容については、以下の通りである。

- ・個別ケア会議の進め方
- ・具体的なネットワーク構築の方法
- ・障害程度区分の仕組みや支給決定プロセスの理解
- ・指定相談支援に関する基準省令、解釈通知等の理解
- ・サービス利用計画作成費の請求方法等の実務の理解

#### 現実的な提案

### 提案 3 現任研修に更新研修としての性格をもたせる

現在行われている現任研修は、初任者研修受講に受講し、受講者はその受講終了を持って相談支援専門員となる。この受講は、初任者研修を受講したのち5年の間に受講することとされている。

この現任研修に「更新研修」としての性格を持たせるとともに、その内容について以下のように提案する。

- ・障害福祉施策等の最新動向を学ぶ。
- ・県内で実施されている地域生活支援事業について理解する。その際、単なる事業の説明に終わるのではなく、具体的な取り組み状況や実践事例を用いて説明し、それをもとに受講者が自らの取り組みを振り返れるようにする。
- ・地域自立支援協議会の運営や課題を理解する。その際、都道府県内の実際の実践例を通して学べるようにする。
- ・ケアマネジメントプロセスを学ぶ。その際、障害当事者の思いを中心にしたケアマネジメントプロセスの展開ができていないかを検証する。
- ・受講者が持ち寄った相談支援事例を用いて、スーパービジョンを受けることで、受講者が自身の相談支援専門員としての到達点と課題を明らかにできる。

なお、この「現任（更新）研修」の受講によって相談支援専門員としての身分が発生することから、障害者の地域生活支援に携わる者としては初任者研修終了後、できるだけ早い時点での受講をすることが望ましいと考える。

## 2．初任者研修の内容の補足

### (1) 初任者研修の課題

現行の初任者研修については、相談支援の実務についているもののほか、各障害福祉サービスの現場の職員、介護保険事業所の職員、行政の福祉担当職員等、さまざまな受講生で構成されている。

初任者研修については、ケアマネジメントについての受講者に一定の評価もなされているが、初任者研修受講者調査、都道府県基本情報調査、ヒアリングにおいて下記のような課題も出てきた。

#### ①「障害者自立支援法の概要」

- ・初任者研修受講者調査における研修プログラムの評価において、新しい知識やスキルの習得、自分の課題の気づきのいずれも、他の科目と比べて、「あまり気づけなかった」「全く気づけなかった」の割合が多くなっている。
- ・「障害福祉サービスの体系化・一覧化」「自立支援法と他法・他制度（介護保険・生活保護等）の関係」について、初任者研修受講調査における習得したい知識・スキル等についての自由記述において回答がある。
- ・「めまぐるしく変わる制度の変化への対応」について、ヒアリング調査において回答がある。

#### ②「相談支援事業と相談支援専門員」

- ・都道府県基本情報調査において、教材作成困難度が比較的高くなっている。
- ・面接技術（講義やロールプレイ等の実践）、ケア会議の進め方（司会等）、具体的なネットワークの構築方法等について、初任者研修受講調査の自由記述において意見がある。
- ・倫理と基本姿勢について、ヒアリングにおいて、相談支援専門員としての基本的姿勢や思い、障がいの前に「人」として見る視点が必要との意見がある。
- ・個別支援会議の運営の能力、技術について、不足しているというデータが、ヒアリングにある。
- ・当事者、利用者の声を聞ける講義の必要性についての意見が初任者研修受講調査の自由記述にある。

#### ③「障害者自立支援法における個別支援計画の作成」

- ・本人の意向のアセスメントの仕方やニーズの順位の見分け方等について、初任者研修受講調査の自由記述において意見がある。
- ・個別支援計画（サービス利用計画）の作成において、エンパワメントの視点での計画作成をどう行うかという意見がヒアリングにある。
- ・支給決定プロセスや障害程度区分に対する理解についての意見がヒアリングにある。
- ・アセスメント力についての意見がヒアリングにある。
- ・ニーズの引き出し、見極めについての意見がヒアリングにある。

#### ④「障害者ケアマネジメント（概論）・ケアマネジメントの展開」

- ・講師確保の困難度が、都道府県基本情報調査において高くなっている。

#### ⑤「ケアマネジメントの展開」

- ・講師確保の困難度、教材作成の困難度が、都道府県基本情報調査において高くなっている。

- ・都道府県基本情報調査において、都道府県が受講者に求めていることとして、基本的なサービス利用計画の作成、基本的な面接技法、事業者とのサービス調整能力、地域との関係作り、適切なモニタリングがある。
- ・地域の社会資源の把握、理解、本人の意向のアセスメントの仕方、自らの支援の評価方法について、初任者研修受講調査の自由記述に記載がある。
- ・モニタリングの技法についての意見がヒアリングにある。

#### ⑥「障害者の地域生活支援」

- ・就労や医療分野の知識について強化を求める意見が初任者研修受講調査の自由記述やヒアリングにおいてある。

#### ⑦「相談支援における権利侵害と権利擁護」

- ・初任者研修受講調査の研修プログラムの評価において「新しい知識の習得」、「新しいスキルの習得」、「自分の課題の気づき」の項目が低くなっている。

#### ⑧「地域自立支援協議会の役割と活用」

- ・講師確保の困難度が、都道府県基本情報調査において高くなっている。
- ・地域自立支援協議会について、地域の課題を共有できるような運営方法や、個別支援会議の積み重ねから地域の課題を導き出す技術について求める意見がヒアリングにある。
- ・地域診断の視点についての意見がヒアリングにある。

#### ⑨「演習Ⅰ・演習Ⅱ・演習のまとめ」

- ・教材作成の困難度が、都道府県基本情報調査において高くなっている。
- ・本人の意向のアセスメントの仕方、失敗事例の検討、知識を活用するための実践的な演習の充実、ケアプランの個別評価等の意見が初任者研修受講調査の自由記述にある。
- ・アセスメント力の向上やエンパワメントの視点での計画作成力の向上についての意見がヒアリングにある。①ケア会議の進め方、知識を活用するための実践的な演習の充実等の意見が初任者研修受講調査の自由記述にある。
- ・モニタリングの技法やモニタリングを中心とする演習の充実の意見がヒアリングにある。
- ・個別支援会議の運営能力や技術、エンパワメントの視点での計画作成についての意見がヒアリングにある。
- ・モニタリングの進め方、知識を活用するための実践的な演習の充実についての意見が初任者研修受講者調査の自由記述にある。

### (2) 初任者研修科目の見直しの整理

以上の課題を踏まえ、初任者研修科目の見直しにおいて、「障害者自立支援法の概要」、「障害者の地域生活支援」については、時間数を増やし強化すべきと考える。

「相談支援事業と相談支援専門員」、「障害者ケアマネジメント（概論）」、「相談支援における権利侵害と権利擁護」については、内容の見直しが必要である。

また、「地域自立支援協議会の役割と活用」については、時間の短縮と内容の見直しが必要である。

なお、講師確保のバックアップを行う必要性の高い科目として、「障害者ケアマネジメント（概論）」「ケアマネジメントの展開」「地域自立支援協議会の役割と活用」があげられる。さらに、「ケアマネジメントの展開」「演習Ⅰ・Ⅱ」においては、教材作成のバックアップを強化することも求められている。

### （３）初任者研修の内容の補足（提案１）

初任者研修の内容の補足について、初任者研修受講者調査、都道府県基本情報調査、ヒアリングで浮き彫りにされた課題から内容の補足について提案をする。（内容詳細は p 130～135 参照）

以下、主な科目についての提案内容である。

- ①「障害者自立支援法の概要」・・・障害福祉に関する自立支援法にとどまらない体系的な内容や関係する他法・他制度（介護保険法・生活保護法）についての内容を盛り込む必要がある。
- ②「相談支援事業と相談支援専門員」・・・倫理と基本姿勢についての内容については、より強化する必要がある。
- ③「障害者自立支援法における個別支援計画の作成」・・・エンパワメントでの視点での計画作成について、強化する必要がある。
- ④「障害者の地域生活支援」・・・各科目の課題として出ていた、障害当事者の思いを大切にされた障害者の地域生活支援の視点について、あらためて内容を盛り込む必要がある。
- ⑤「相談支援における権利侵害と権利擁護」・・・相談支援におけるアドボカシーとエンパワメントの視点についての内容について強化する必要がある。
- ⑥「地域自立支援協議会の役割と活用」・・・地域自立支援協議会の機能と役割について、より具体的に盛り込む必要がある。

### （４）初任者研修標準カリキュラムについて

これら課題と提案をふまえ、初任者研修標準カリキュラムの新旧対照表を作成し p 130～135 のとおり整理した。



### 3．実務研修の実施

#### (1) 実務研修の実施（提案2）

現行の5日間の初任者研修修了者からは、相談支援の実務についている受講者のみを対象として、さらに実践的な研修の機会を望む意見が多くあった。

そのため、実務に直結する具体的なケア会議の進め方、具体的なネットワークの構築方法、障害程度区分認定の仕組み、支給決定プロセスの理解等について、初任者研修終了後、3か月程度の実務を経て、実務研修を実施することを提案する。

#### (2) 実務研修の標準カリキュラムについて

実務研修の標準カリキュラムについては、以下のとおり提案する。

##### <目的>

初任者研修受講修了者で、現に障害者の相談支援の実務にあたっているものを対象に、実務をする上で必要な具体的な技術や知識の取得、相談支援を行う上での実務上の仕組み、実務において生じた疑問や課題の解決を図ることを目的とする。

##### <対象者>

都道府県の実施する初任者研修を受講終了し、かつ障害者の指定相談支援事業所において、障害者の相談支援に現に従事しているものを対象とし、受講を必須の要件とする。

なお、初任者研修受講年度に実務についていないものは対象外とし、実務についたのちに翌年度以降の実務研修を受講するものとする。

##### <内容>

1日研修（6時間）とし、実務に直結する内容で構成する。

科目は①「個別ケア会議やネットワークの構築についての実務」（2時間）、②「相談支援の実務上の仕組み等について」（2時間）、③「相談支援の実務における Q&A」（2時間）で構成する。

①においては、実務に直結する具体的なケア会議の進め方、具体的なネットワークの構築方法について学ぶ。②においては、障害程度区分認定の仕組み、支給決定プロセスの理解、請求業務等の実務を学ぶ。③においては、日頃行っている相談支援の実務の上で出てきた疑問や課題の解決を図ることを獲得目標とする。（内容詳細は p 137 参照）

#### (3) 実務についていないものに対する初任者研修の扱い

現任研修は実務についていないものも数多く受講している実態がある。これら実務についていない受講生は、5年に一度、再度、初任者研修を受ける仕組みとすることを提案する。

#### (4) 見直し後の効果のポイント

見直しを図ることにより、初任者として確認すべき当事者をエンパワメントするためのケアマネジメントであること、支援者の思いではなく当事者の思いをしっかりと受け止めること、障害者自立支援法のなかでのサービス利用計画作成だけが相談支援の役割ではないことをしっかりと受講生に伝えることが可能になる。

また、制度やサービスだけが障害者を支えるのではないこと。アセスメント表の作成やネットワークづくりという名の会議を開くことだけがケアマネジメントのツールではなく、足で情報を

集めて地域の中でケアマネジメントしていくということが大切であり、障害者を支える地域を試行錯誤でつくっていくことも、地域でのケアマネジメントの果たす大きな役割で、相談支援従事者はその力をつけることが必要であるといった内容についても強化されることになる。



















## 4. 現任研修プログラムの提案

### (1) 現在の「現任研修」で強化すべきもの

相談支援事業に従事する現任者にとって求められることは、大きくは常に新しい知識を習得し活用すること、そして障害者ケアマネジメントプロセスにおける援助技術の向上を図ることといえる。

受講者の背景として調査によれば、現任研修受講者の保有資格は「社会福祉主事任用資格」が20.3%で最も多く、次いで専門職資格の社会福祉士が17.4%と続いている。また事業所としては相談支援事業単独での受託が半数近くを占めており、専門的な相談支援事業との受託はないことが多い。その上相談支援事業所としての障害における得意分野は「特に決まっていない」、標榜している分野も「特に決まっていない」としているところもあり、障害種別を越えて対応している状況が伺える。しかし研修への参加率は決して高いとはいえず、「平成19年度には受講していない」と1割近く回答した。この背景には、相談支援としての業務が広がっていく中で自己研鑽や援助技術の習得、向上の場を求めながらも、単独の相談事業所としては人員配置も少なく、研修に数多く参加することが困難な職場の環境があるといえる。

＊新しい知識やスキルの習得：調査から「障害者福祉の動向」「都道府県地域生活支援事業について」「地域自立支援協議会について」に関する講義については、評価が低い。これは現任研修受講者にとってはすでに知っている情報の確認や、行政からの制度や事業説明にとどまっていることが多いために関心が低いといえる。本来制度運用においては重要である科目でありながら、現任者からは「実際の支援に制度や事業が生かされにくい」という声も聞かれており、それは現任者の生かされにくい援助技術の問題だけではなく、制度や事業の活用について情報が適切に届けられているか、具体的な例示をしながら活用しやすい情報の提供になっているかを改めて見直す必要もある。

＊障害者ケアマネジメントプロセス、スーパーバイズ：個別ケースにおける各場面では、現任研修受講者の自己評価から「インテーク」「アセスメント」では習得状況も実施状況も高い評価を得ているが、「エヴァリュエーション」「スーパービジョン」は習得状況、実施状況ともに低い。さらには苦手なこととなると「プランニング」「サービス担当者会議」が加わり、実際の支援における運営についても困難な様子がみえる。現任者の業務において実際プランニングを行っていないながらも自信のなさが伺え、担当者の力量によるところが大きい。さらに言えば、自己評価が高い「インテーク」「アセスメント」であっても、初任者研修において習得する「障害当事者の思いを聴く」ことが継続し生かされているのか改めて検証することも必要といえる。「障害当事者の思い」に寄り添ったプランになっているか、生活のしづらさは軽減できているか、エンパワメントされたのかを相談支援専門員や相談支援事業所の主観的評価ではなく、共通の指標やチェックシートをもって振り返ることが求められる。中でも「プランニング」が目的にならないように「モニタリング」は特に強化が必要である。このように障害者ケアマネジメントプロセスにおける各々のスキルアップが求められる状況にある。また研修の進め方においても演習や実践的なものを多く取り入れることにより、課題の気づきを導きだすことが求められる。ただ現任研修受講後の変化は顕著であり、「相談支援事業所だけの支援で完結するのではなく、地域の関係事業所・機関等と連携をとるようになった」(26.7%)が最も高く、「相談支援専門員個人の支援で完結するのではなく、事業所内での連携をとるようになった」(22.2%)、「相談支援に関する自らの力量等に対する不安感が軽減した」(12.8%)と続く。これまで如何に担当者個人で、また

は事業所単独で抱え込みながらの支援になっていたかが伺える。スーパーバイズを受けることで、チームアプローチや地域での連携に自信を持って取り組めるようになったと回答している。さらにスーパーバイズに関しても、スーパーバイザーとしての立場、バイジーとしての立場を具体的な演習を盛り込むことによりチームアプローチについて理解することが求められる。

個別支援を重ねるほど、チームでの支援が求められ、地域での連携が不可欠になっていくことが実践として形作られている。こうした基本的な個別ケースの対応について、具体的な事例や演習をおし習得を強化していくとともに、高次脳機能障害、発達障害、高機能自閉症、虐待・多問題家族等の困難事例における援助技術の習得も強化していく必要がある。

＊困難事例の対応：重複障害や多様なニーズを有する相談者に対応していくことが求められる現任者からは、今後現任研修で取り上げて欲しい困難事例として「家族内に複数の問題が存在する多問題家族の事例」「発達障害を持つ利用者の事例」「精神障害や人格障害など、精神保健の専門を必要とする事例」などがあげられている。今後こうした状況を踏まえ、研修機会を確保する上でも、この現任研修を業務としてしっかりと位置づけ充実したものに強化していくことが求められる。

＊地域づくり：「個別ケースの対応」と「地域づくり」が重要とされる相談支援専門員にとって、改めて障害者ケアマネジメントにおける各場面での具体的事例をおして習得するよう強化を図ることが必要と思われる。個別事例の積み重ねから地域自立支援協議会の必要性を認識し、障害者ケアマネジメントにおいては地域でのシステム構築が重要であると体験的に捉えることができる。ただ現在の研修においては地域づくりのプログラムが十分であるとはいえない。今後は自分の関わる市町村や障害保健福祉圏域をどのように改善、開発していくかを考えていくためにも、個別事例を地域診断と合わせ、個別の課題と地域の課題の繋がりを認識できるようなプログラムを検討する必要がある。

## （２）あらたな項目として追加すべきもの

今後、相談支援事業所が地域でくらす障害者の相談支援として有効な社会資源となるためには、相談支援に従事する現任者の研修を充実していくことが重要となる。プログラムの中に新たに取り入れていく項目として、次のように整理できる。

＊自己評価：相談支援専門員、相談支援事業所としての自己評価の項目を設け、相談支援をしていく上で事業所として、個人としての強さや弱さを自己覚知する。そのことにより、支援のあり方を知り、弱さを補うための研修プログラムに繋げていく。

＊モニタリング：初任者研修では、「障害当事者の思いを聴く」ことを学び、障害当事者の思いをプランニングすることを強化していくが、現任研修においては、プランニングの実際を踏まえ、当事者の参加によりモニタリングを実施しプランの見直しについて強化していく。

＊地域診断：相談支援専門員や相談支援事業所のみで完結することなく、個別ニーズを地域のニーズとして捉え、地域を把握し発展させていくためにも習得へ強化していく必要があると思われる。

＊メンタルヘルス：精神的ストレスが多い業務であるため、ストレスへの対処方法を学ぶことが、安定した利用者支援にも繋がる。

今後、ますます障害者の相談支援が重要視されていく中であって、マンパワーの拡大と質の担保が求められるが、相談支援に従事する者は専門性を高めながらも地域の調整役として、障害があっても一人ひとりが自分らしく生き生きと暮らし続けられるように研鑽を重ねていくことが必要である。さらに、地域で核となる人材を育てる研修として強化していくためにも、ブラッシュアップを継続的に行なっていくことが重要となる。







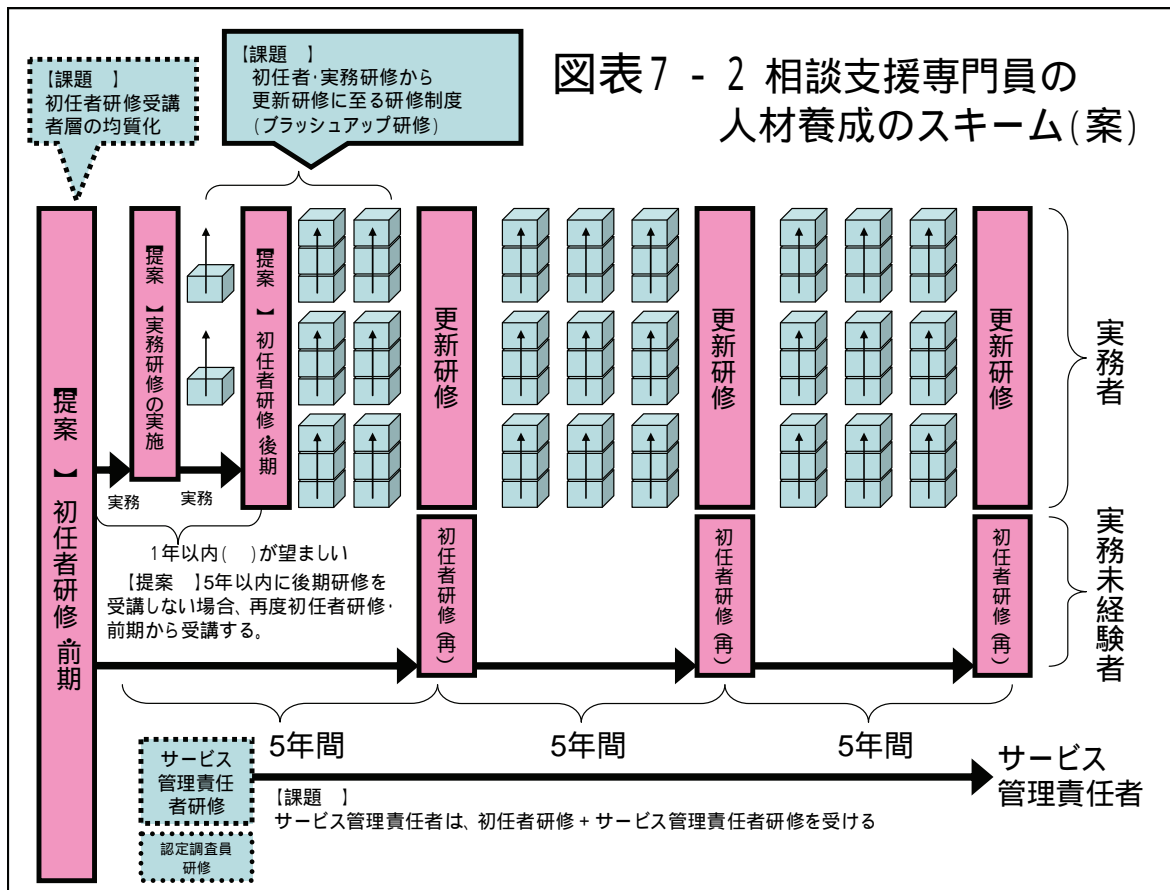




### Ⅲ．研修プログラムの将来像

#### 1．研修を支える仕組みと考え方

相談支援専門員の人材養成のあり方の将来像について述べるのが本節のねらいである。前節では現行の研修体系の枠組の中での提案であったが、ここでは一部その枠組を越えた提案も行うとともに、いくつかの課題を提示する。



#### 研修プログラムの将来像

**提案 1** 初任者研修として前期研修と後期研修を用意し、前期研修・実務研修・後期研修という相談支援専門員になるまでの研修を概ね1年以内に修了する。

相談支援専門員として活動するのに必要な知識と技術、価値を修める研修として初任者研修(前期)、実務研修、初任者研修(後期)を設定する。

受講者は「初任者研修(前期)」を受講した後、障害者相談支援の実務に従事し、そのなかで直面する実務上の疑問や悩みを解消すべく「実務研修」を受講する。これによって「初任者研修(前期)」で学んだ障害者の相談支援の理念や基本的な考え方を実践に落とし込みながら、その実践がスムーズに運ぶように実務的な知識・技術を踏まえた実践が行えることを目指す。さらに、実際の相談支援活動の経験をもとに、自らの実践の質を高めていくための内容を持った「初任者研修(後期)」を受講することで、受講者は相談支援専門員としての学習の基本的な知識、技術、価値を修めることになる。そして、その基本をもとにして、障害者の相談支援活動を展開していく。

この最初の基本となる研修過程は、概ね1年以内に終わることが求められる。

### 研修プログラムの将来像

#### 提案 2 実務研修の実施

実務研修については、本章Ⅱにおいて提案したとおりである。

### 研修プログラムの将来像

#### 提案 3 更新制を実施し、相談支援の実務に従事しない者については、 次回更新時は再度、初任者研修を受講する。

相談支援専門員は、5年を一回りとして更新研修を受けるというサイクルをつくる。その内容は、本章Ⅱにおいて提案したものとす。このことによって、相談支援専門員は更新研修時に自らの実践を振り返り、自分自身、所属事業所、地域の障害者支援システム等を評価し直し、研修受講後に向き合う新たな課題を整理することを行うのである。

また、相談支援の実務に就くものについては「初任者研修（前期）」「実務研修」「初任者研修（後期）」を受講後、5年のサイクルで更新研修を受けるという流れをつくるとともに、受講資格はあるものの相談支援の実務に従事しない者については、「初任者研修（前期）」を受講したのち、5年後に再度「初任者研修」を受講するという形を取ることにすることで、「実務研修」「初任者研修（後期）」は実務に就く者で行うという、受講者層の均質化を図ることができるシステムとする。

### 研修プログラムの将来像

#### 課題 1 初任者研修の均質化

初任者研修において、さまざまな受講者が混在することで、特に演習プログラムが成立しにくくなるという課題は従来から指摘されてきた。これについては、二種類の考え方がある。一方は、障害者の相談支援に従事しない職種（サービス管理責任者等）も受講することが、障害者の地域生活を支援するさまざまな職種の人たちに障害者ケアマネジメントを学んでもらい、多職種連携や職種の相互理解を図ることにつながるというものである。もう一方は、研修受講者を相談支援に従事する者に絞り込むことで演習プログラムにおける経験の分かち合いを重視し、相談支援専門員の研修としての成果を追及するものである。

この双方には、それぞれにメリットがあり、どちらに焦点を当てていくべきかについては、今後議論していく必要がある課題である。

### 研修プログラムの将来像

#### 課題 2 サービス管理責任者は、初任者研修に加えてサービス管理責任者研修を受講する。

障害者ケアマネジメントを展開するにあたり、チームケア、多職種連携は相談支援専門員のみが努力することで成立するものではない。各種のサービス提供事業所によるチームケア、多職種連携の理解を置いて、障害者ケアマネジメントの展開は困難である。このように考えると、サービス管理責任者は障害者ケアマネジメント・障害者の地域生活支援について学ぶために「初任者研修（前期）」を受講した後、サービス管理責任者研修を受講する事が有効と考える。

しかしながら、このような研修システムはサービス管理責任者の研修受講日数を増やすことになるとともに、サービス管理責任者の人材養成システムに関わる指摘となる。このことから、この点についても今後検討していく必要がある課題と考える。

#### 研修プログラムの将来像

**課題3 初任者研修、実務研修から更新研修に至る間に、相談支援専門員としての力量を向上させるためのブラッシュアップ研修を用意する。**

相談支援専門員の研修は、5年に一度更新研修を受ければ済むということにとどまらないはずである。平素から相談支援専門員としての力量を向上させていくためのさまざまな研修機会を活用し、自らの力量向上に努めることも必要不可欠である。こうした力量向上の機会はその都道府県、市町村、地域の現状を踏まえて企画・実施される研修会への参加であったり、各種団体が開催する研修会を活用することであったりするだろう。

さらに、相談支援専門員がこれらの研修機会を積極的に活用するにあたっては、さまざまな研修の種類の中から選ぶというだけでなく、自らのレベルに合わせた研修を活用するということが重要になってくる。それらは例えば、初任者レベル、中級者レベル、上級・指導者レベル等が考えられる。

例えば、スーパービジョンを例に挙げるとして、初任者レベルではスーパービジョンがなんたるかを学ぶと共に、自らがスーパービジョンを受ける立場（スーパーバイザー）として、スーパービジョンを受けることでさまざまな相談支援専門員としての気づきや学びを得ることが重要になる。それが中堅レベルになると、スーパービジョンで扱う事例が支援困難事例になってくるなど、扱う問題の難易度が上がってくる。さらに上級・指導者レベルになると受講者が事業所や地域でスーパーバイザー的な役割を果たすために学ぶべきことが研修の内容になってくる。

このように、都道府県や市町村、あるいは圏域の中でそうした各種の研修が企画・実施されていくことが相談支援専門員の力量を、そして障害者の地域生活支援を支えていくことになる。こうした都道府県、市町村、あるいは圏域の必要性に応じた研修の企画・実施にあたっては、当然各種団体の研修機会を活用することはもちろんであるが、都道府県や市町村の自立支援協議会の人材育成部門がこれらの役割を担うことも求められている。

## 2. 相談支援従事者研修の将来像と研修科目

「人材は育てるものであるが、自ら育つものでもある」という言葉があるように、研修により人材を育てていくには、受講者の研修に取り組む姿勢が非常に重要であると考えられる。職場からの命令で嫌々ながら参加しているものと、自ら目標をもって参加しているものとは、研修結果に大きな開きが生じるものである。一方において、必要性や必須性など制度による要件設定など、

ある程度の強制力も重要である。すなわち研修には内発的な動機付けと外発的な動機付けの双方が必要となり、さらに研修プログラム、内容の充実が求められる。本項では、これまでの調査研究成果を踏まえ、その研修のシステムも含め「理想的」と考えられる研修科目や内容について提案をすることとする。本調査の初任者研修において、さらに習得したい知識やスキル、初任者研修のあり方や改善すべき点、意見・要望等（内容）については、第3章（p47、p48）にも取り上げられている。

### ① 初任者研修

現行の初任者研修は、「初任者研修（前期）」＋「実務研修」及び「初任者研修（後期）」をもって、新初任者研修とする。

ア）「初任者研修（前期）」では、第7章Ⅱ2で提案した、現行の初任者研修の補足・強化をした研修を実施する。（提案カリキュラム p130～p135）

イ）「実務研修」（提案カリキュラム図表7-3）

「初任者研修（前期）」を受講した上で、以下の提案カリキュラム図表7-3のような内容を実施する。（提案カリキュラム p137 を若干修正）

図表7-3 <実務者研修表>

	科目	ねらい	内容
1	相談支援事業における基本的な事務処理方法 (相談支援の実務上の仕組み等について) (2H)	法令遵守と相談支援事業において行われる、契約事項や制度利用に関する実務を理解する。その中で、具体的な実務内容を理解する。	指定相談支援事業所の実務上の仕組み、基準省令や解釈通知を元に、利用者への説明と同意を行いながら契約、個人情報の規定、サービス利用計画作成費やサービス利用（障害程度区分・支給決定プロセスなど）に必要な事務的知識や実務を理解できるよう実施する。 また、運営規定、記録の整備、苦情解決等について具体的に学ぶ
2	様々な会議運営 個別ケア会議やネットワーク構築について (3H)	相談支援事業において想定されている会議に、共通する実務などを理解させ、実践できる技術を獲得する。	相談業務の様々な場面で想定される会議に共通した事項（準備・進行・事後処理など）を理解し、演習やロールプレイなどにより体験しながら実施する。
3	都道府県における研修システムと相談支援の実務におけるQ&A (1H)	各都道府県における、研修体系（初任・実務・更新など）を理解する。また、相談支援専門員としての責務や姿勢、新たな知識や技術などを、自らが進んで研鑽していく必要性を理解する。 また、日頃行い始めた相談支援の実務上で出てきた疑問や課題の解決を図る。	相談支援専門員としての研修の仕組みを十分に理解すると共に、初任者共通の課題や現状報告など、情報交換を行いながら、業務の振り返りを行う。また、地域や所属が違っても共通した課題があることや、その状況を解決するためには、自己研鑽が重要なことも合わせて伝える。

ここでは、「初任者研修（前期）」を受講して現場に出たとき、あるいは出ようとしたときに具体的に直面する実務的に必要となる内容を1日程度の研修として組み込んでいる。この研修は、初任者研修（前期）終了後、3ヶ月以内が理想である。内容については、法令遵守と相談支援事業における事務処理に関する実務のポイントを整理したものとなる。具体的な内容としては、障害程度区分・支給決定のプロセスやサービス利用計画費が必要な利用者や行政に対する事務手続きなどに対する留意点など、実務に直結するような内容を実施する。

#### ウ) 「初任者研修（後期）」（提案カリキュラム p 140～p 143）

初任者研修（後期）では、第7章Ⅱ4にある現任研修の内容を実施する。現在、5年以内に受講要件とされている内容を変更・強化したものについて前期終了後概ね1年以内に受講するものである。

なぜなら、実際に実務に就き自分の担当する事例を持ち実践を積み重ね始め、ケア会議や自立支援協議会などのあり方が、現実的になってきた上で、再度一連に必要な内容を学ぶものである。実践と研修が結びつくため、より相談支援専門員としての質の向上を促すものになる。

## ② 「（新）現任研修（ブラッシュアップ研修）」

調査の結果、相談支援専門員も都道府県担当者も、望ましい研修頻度は1年に1回以上としている。

本来は、個別のケア会議、個別の事例の積み重ね、そして職場内・外でのスーパーバイズ、OJTやOff-JTが重要であるが、少ない人数での相談支援事業の中ではなかなか困難な状況も伺える。

実際には上記のような実施を基本としながらも、毎年いくつかの研修を受講する必要がある、さらにその機会が確保・担保される必要がある。また、先の初任者研修で不足する内容や相談支援専門員が受けたいと思っている内容、相談支援専門員に必要な力、「今後つけたい」「今の力では足りない」（第3章Ⅱ4（3）（4）、第4章Ⅱ6（3）（5））等で挙げられている内容について、各自が自分に必要な内容等を計画的に習得できるような、そして選択できるような内容の研修が毎年行われている必要がある。しかしながら、すべてを都道府県で準備する事は大変困難であり、例えば、広域専門的な内容を都道府県（都道府県自立支援協議会）が、地域性や地域連携、社会資源などを含む平素の研修は、圏域アドバイザーや地域自立支援協議会が年に数回はそれぞれの必須事業（項目）として開催すること、そうした情報が都道府県等に集約され県内で実施される研修内容がすべての相談支援専門員に情報として提供され、研修内容を選択できる事が望ましい。

また、新現任研修（ブラッシュアップ研修）については、初／中級レベルや、熟練／講師レベルなど受講者に応じた内容を設定することができれば、研修効果も高まると考えられる。

\*また、それぞれの内容について、2時間～3時間程度とし、半日、あるいは1日程度で、圏域アドバイザーや地域自立支援協議会が、地域の相談支援事業者の実情や研修ニーズに沿って、毎年、工夫をしながら計画的・継続的に研修プログラムを組み立てる。相談支援専門員は、自分の研修計画にそって5年間の中で、毎年、何らかの研修を受講する。

繰り返しになるかもしれないが、これまでの調査・分析・検討を見てみると、大きくは、①本人理解に関する事（想いを聞く研修、苦手な分野や障害特性を理解し技術を身につける研修、多

問題家族や困難事例を整理し気づきのある研修)、②ケアマネジメントのプロセスにある、モニタリングやエバリュエーションに関する研修、③ケア会議の運営力を向上させる研修(上手く調整をする、その気にさせる、他分野の人とコミュニケーションを上手に取りながら理解や協力を促す研修、例えば教員や警察、地域住民など)、④社会資源の改善や開発、地域変革の研修、⑤自立支援協議会の運営・活用や政策提言などを含む研修などの項目があげられている。こうした研修を日頃の更新研修(ブラッシュアップ)の中に上手く取り込む事、また、相談支援専門員の力量によりレベルアップやステップアップの図れる積み上げ式の研修が必要であり、望まれている。図表7-4はそうしたカリキュラムの一例であり、一般の企業内研修や能力開発、起業家向け研修などの内容も必要な部分がある。今回の研究事業では、十分な柱建てと積み上げまでを整理しマトリックスにするとところまではいかなかったが、各地で様々な工夫が今後もう少し更新研修の内容の検討がなされるべきである。

図表7-4 現任研修(ブラッシュアップ研修)提案カリキュラム例

	領域	科目	ねらい	内容
1	制度・法律	制度・法律改正	最新の制度や法律の動向を、相談支援専門員が理解していることは、専門職として大事な知識と考えられる。そこで、最新の制度や法律に関するポイントを説明し、理解を深める。	制度や法律の要点や改正点を伝える。重要な改正や大幅な改正がある場合には、適時行うこととする。
2	実践の振り返り	事例検討	援助の方針や内容は、様々な要因により変化する。困難事例と総称されるような、援助者が援助の方針や方法に迷いを生じやすい事柄への援助技術を身につける。	多問題、触法、虐待、家族間調整など、対応に苦慮することが想定される事例に学び、原因などを様々な観点から整理し、深める。課題やテーマごとの実施や、相談支援専門員の経験や知識、年齢などに合わせての実施など、獲得目標に合わせて実施する。
3	知識・技術	最新技術情報	最新の援助技術に関しての情報を伝える。	大変幅が広く、さまざまな研修方法や内容が想定されるが、その時々々のトピックに合わせて、柔軟に内容を検討し、社会情勢なども加味して実施する。 また、講義研修に加え、実践事例を用いながら実施する。
4	知識・技術	スーパービジョン	事例検討や業務の振り返りを行うためのアドバイスやシステムづくりができる指導者養成を目的に実施する。	スーパービジョンに必要な知識や技術の獲得を目標に実施する。国の指導者研修受講後のフォローアップや研修会における講師や助言者となるもの、また、相談支援体制整備事業によるアドバイザーなどを意識しながら実施する。

5	知識・技術	相談面接技術	面接技術を向上させ、個人の想いを聞き出したり、ニーズを探るための知識や技術を学ぶ。	傾聴のためのトレーニングを臨床心理士などに協力を得ながら実施する。また、相談支援専門員の自己覚知やストレスコントロールも内容に含めて実施することで、有用性が増すような内容に工夫しながら実施する。
6	地域づくり	地域ケアシステム	地域づくりをメインテーマに社会資源の改善・開発をするための様々な技術や知識を深めたり、身につける。	地域診断、コーディネート、交渉、連携方法、災害時の対応など、地域自立支援協議会に集約されていく事柄や、日常活動の見直しにより対処していくことなど、地域福祉へとの関係性を整理しながら実施する。
7	障害特性	障害特性の理解	障害や疾病に対する基礎的な知識や、個々の障害や疾病により、配慮や対応が必要となる知識や技術などを学ぶものとする。	身体、知的、精神、発達障害、行動障害、高次脳機能障害等、相談支援専門員としての専門性の前に、国家資格の種別や経験などにより生じている差を埋めるための研修とする。「さまざまな疾病や障害」への知識や理解を深め、個々の特性に配慮しながら援助技術の、基礎知識が得られるよう実施する。
8	倫理・理念	相談支援専門員に求められる倫理や価値	相談支援専門員としての倫理や価値について学ぶ。	障害のある人に関する人権条約に見られるような、当事者の権利を擁護し、理念と実践との乖離を埋め、相談支援専門員の価値を高めていくような知識や姿勢を深める。
9	その他	相談支援に必要なスキルとブラッシュアップ 2	各都道府県における、研修体系（初任・実務・更新など）を理解する。また、相談支援専門員としての責務や姿勢、新たな知識や技術などを、自らが進んで研鑽していく必要性を理解する。	初任者以外に対象者を広げ、定期的に行いながら、一人職場や横のつながりが必要な人々を中心にして実施する。定期的に行うことや研修会場を移動させるなど、方針や戦略を持って業務の振り返りを行えるよう実施する。

### ③ 「更新研修」

現在、現任研修として位置づけられている内容については、ここでは初任者研修（後期）として位置づけ、内容を少し平易な形に落とし込むこととする。そして、初任者（後期）が修了し、相談支援専門員として実務についている者については、5年ごとの更新制度の研修導入を提案する。

すなわち、先の②における現任研修（ブラッシュアップ研修）を5年間で毎年1回以上は受講をし、自分の知識や技術などの弱点を補う事や、興味のある内容を深めるため選択をしながら受講をし、5年に1度は、必須として「更新研修」を実施する。内容としては、最新の法律や制度の改正のポイントや、第7章Ⅱ4（2）で新たな項目とし追加すべきものを含める。例として、以下のような項目を含む内容を提案する。（例示：図表7-5）

ア) 自己評価：相談支援専門員として自らを振り返り、また、強さや弱さなどを含めて自己覚知をすると同時に、支援のあり方や今後取り組むべき研修などを考えるきっかけとなるような内容とする。

イ) 事業所評価：相談支援事業所として取り組むべき内容について振り返りを図り、事業所としての取り組み状況や地域との関わりやコンプライアンス、リスクマネジメントなどの項目を含むものである。

ウ) 地域診断：相談支援専門員や相談支援事業所としてのみで完結することなく、個別ニーズを地域のニーズとして捉えながら、自らの地域がどのような連携体制がとれているのか、地域自立支援協議会の機能や役割など地域の現状を把握し、今後の取り組み事項を明らかにするものとする。

\* 上記ア)～ウ)を定期的実施する事で、振り返りや現状を把握するとともに、今後の取り組みなどを明確にする。さらには、次の5年後に実施したときにどのような変化ができたのかも比較が出来る。



図表 7 - 5 <更新研修> 提案カリキュラム

科目	獲得目標	内容	時間数
<b>1 講義</b>			
障害者福祉の動向について (制度改正のポイント)	最新の制度や法律の動向を、相談支援専門員が理解していることは、専門職として大事な知識と考えられる。そこで、最新の制度や法律に関するポイントを説明し、理解を深める。	制度や法律の要点や改正点を伝え、理解する。重要な改正や大幅な改正がある場合には、実務への影響を具体的に伝える。	1
都道府県地域生活支援事業について	都道府県内の取組みの状況を理解するとともに、解決事例を通して、自己の取組みを確認する。	都道府県が実施している地域生活支援事業の事業内容について理解する。(例) 発達支援、高次脳機能障害、精神障害退院促進、権利擁護、就労支援など。 それぞれの事業の取り組み状況は、その都度、進化しているはずである。特に、そうした実際の事例に則した展開、利用例などを伝える。	2
<b>2 セルフ演習 (グループ演習)</b>			
相談支援専門員としての自己評価	自己実践の振り返りシートなどを利用し、自らの相談支援専門員としての実践を振り返る	相談支援専門員として自らを振り返り、また、強さや弱さなどを含めて自己覚知をすると同時に、支援のあり方や今後取り組むべき研修などを考えるきっかけとなるような内容とする。	3
相談支援事業所としての振り返り	相談支援事業の事業内容に即した振り返りシートなどを利用し、自らの事業所のこれまでの実践を振り返る	相談支援事業所として取り組むべき内容について振り返りをはかり、事業所としての取り組み状況や地域との関わりやコンプライアンス、リスクマネジメントなどの項目について振り返る。その上で、今後の取り組み計画を考えたり、よい取り組みなどを他の受講者にも伝える内容を含むものである。	3
地域診断	自らの実践地域の現状を把握し、地域のサービスマップや支援マップを作成し地域の状況を振り返る	地域のサービスの状況をフォーマル、インフォーマルに限らず、商店街や商工会議所、学校や民生委員など様々な状況を把握する。 実践事例を通じてのネットワーク図を作成することもできる。	3
<b>3 グループ演習 (全体発表)</b>			
とっておきの事例	各自が5年間の実践の中で実施してきたとっておきの事例を紹介する。	ここでは、困難事例への取り組み方法や、地域実践の方法、移行や社会資源の開発など、それぞれのとっておきの成功事例を発表し合い、それぞれの方法や対応を共有化する。明日からの取り組みへの気づきやモチベーションにもつながる内容とする。	4
<b>4 選択科目 (地域による独自の研修内容)</b>			
例1) 地域ケアシステム  例2) スーパービジョンなど	地域づくりをメインテーマに社会資源の改善・開発をするための様々な技術や知識を深めたり、身につける。	地域自立支援協議会において議論されることが想定できるテーマについて理解を深める。障害者だけの課題や問題と捉えず、地域全体に波及して考えられるように深める。 (例) 地域診断、コーディネート、交渉、連携方法、災害時の対応など	2

### 3. 人材育成システムの提言

#### (1) 求められる相談支援専門員の人材育成とは

今回のアンケートの中で、単に研修の企画運営だけでなく、人材育成全体のシステムづくりについて聞いたが、明確な人材育成方針がないまま研修だけを進めているという実態が明らかになった。しかし、ヒアリング調査で拾われた声を考え合わせると、相談支援専門員の人材育成を実施するためには下記にあるようなシステムを整える必要があることがわかる。

##### ① 基礎的な研修

初任者研修の企画、実施から評価という一連の仕組みを指す。予算の確保、講師の選定、会場の確保、研修内容の調整、事前課題の調整、受講者の選定、研修の進行管理、アンケート実施、アンケートのまとめと企画の見直しといった作業を行うための組織や人員の確保と運営管理をどのように行うのが鍵となっている。本調査では都道府県の直営実施、社会福祉協議会、社会福祉士会、NPO 法人への委託実施という類型が見られたが、何れも現役のベテラン相談支援専門員が研修に大きく携わっていた。

##### ② 実務の学習および補足機会の提供

主として実務面に関する現任者への適切な学習機会の提供を指す。本調査において初任者研修を受講した後の相談支援専門員が実務に就くためには、サービス利用計画作成費の申請といった事務的な理解および処理能力の獲得が必要であることがわかった。障害程度区分を認定する審査員や調査員の実務研修は多くの都道府県で毎年行われているが、相談支援専門員についての実務研修はなく、現行の初任者研修の中で触れるのみとなっている。そのため初任者が実務面を補足的に学習する機会を実務研修の形で提供する必要がある。

##### ③ 継続的な研鑽の支援

現任者が自己のレベルアップを図ることは基本的に自己研鑽の範囲である。しかしながら本調査においては、発達障害や高次脳機能障害への対応といった専門的な対応力を身につけたいという相談支援専門員の共通した気持ちがみられ、また、そうした研修機会を現任研修などに求めていることもわかった。

##### ④ 適切な評価

相談支援専門員の実務面の力や相談支援の実績をどのように評価し、補足やレベルアップにつなげるかが次の課題である。日頃の相談支援の力は実績報告書の内容のほか、地域自立支援協議会における定例会でのケースレビューや課題の出方で判断されることになると考えられる。ここでは外側に表出しにくい面接力やアセスメント力、個別支援会議の運営力も含め、利用者のプロフィールに見合った支援策が提示されているか、適切な課題が提起されているかという結果評価にしかならない。地域自立支援協議会によってはこうした結果評価すらままならないと考えられるが、委託相談支援事業を実施しているのであれば必ず付いて回る課題であるので、相談支援の質的向上のためにもぜひとも整えたい。

## ⑤ 補足とスーパービジョン

適切な支援策や課題が提示できない時の補足を行うためにも、ケーススーパービジョンの機会を持つ必要がある。この機会は本来、地域自立支援協議会の機能として求められているが、現実的に目を向けると当該地域に相互にスーパービジョンが行えるだけの相談支援専門員が育っていないことやそもそも相談支援事業所が複数存在しないという物理的制約から、困難性が指摘される。これとは別に、事業所不足から委託相談支援事業そのものが困難となり、市町村が直営で相談に応じている場合も想定しておく必要がある。これらのことから、圏域あるいは都道府県レベルにおける補足機会やスーパービジョンのあり方も検討しておく必要がある。

## ⑥ 資格の確認

資格の更新期間が5カ年であることを考えると、初任者研修を終えているが実務に就かないまま5年が過ぎ、再び実務に就く場合は改めて初任者研修を受け直す必要があると考えるのが妥当である。5年を経過しない場合は更新研修を受講することで新たな資格を得ることができる。この資格更新の仕組みに実務研修を加えることにより、ペーパードライバー的な相談支援専門員には改めて基本的な心構えを、実務経験が少ない相談支援専門員には実務的な知識や考え方を学ぶ機会を設け、真に実務に携わる意志と能力を持った相談支援専門員を確認する必要がある。

## ⑦ 講師の養成

今回の調査でも各都道府県で相談支援に先駆的に取り組んできたメンバーが中心となり、初任者研修や現任研修の運営にかかわっていることがわかる。いくつかの都道府県ではこれらのメンバーの一部を自立支援協議会の人材育成部会のメンバーとして引き入れ、後輩の育成に助力を求めている。相談支援の理解には経験的積み上げが不可欠であることから、こうした形態をとることは十分理解できる。講師の養成に際しても世代から世代へとノウハウを伝えていく必要があり、こうした継承を続けていかなければこれまでの努力がすべてゼロになるという現役世代の危機感も背景にある。この継承は実際の研修を OFF-JT で協働して行うことでしか実現できず、よって複数世代が一緒になって研修を運営する形は今後も広がっていくと考えられる。

## ⑧ 外部からの支援

アンケートでも示されていたが、都道府県独自で人材養成に努める中で、地域自立支援協議会が活性化せず人材が育たない市町村にどう対応するか、あるいは、研修開催にあたって特定科目の講師の確保がしにくいといった不安が上げられた。都道府県や圏域アドバイザーだけではこれらの課題が解決できないときに全国的にも実績がある特別アドバイザーが直接働きかけを行うことで、その後の体制づくりに可能性が開けることが事例として上がってきている。特別アドバイザーは圏域アドバイザーにとっても先駆的な研修方法や自立支援協議会の運営といった取り組みを直接伝えてくれる貴重な存在であると同時に、スーパーバイザーとして精神的な安定をもたらしており、人材養成システムの中でも重要な役割を果たすことになる。

## (2) 都道府県自立支援協議会の役割と地域自立支援協議会の機能を活かした仕組みの提案

相談支援専門員の養成について国が直轄するには量的に無理があり、市町村が進めるには無駄が多い。そのため人材育成について都道府県が主体的に取り組むことが必要となり、都道府県を実施主体として初任者研修、現任研修が行われてきた。都道府県には相談支援にかかる人材育成のエンジンとなる推進体制が必要であり、法定化が進められている自立支援協議会にその機能を求めることになる。

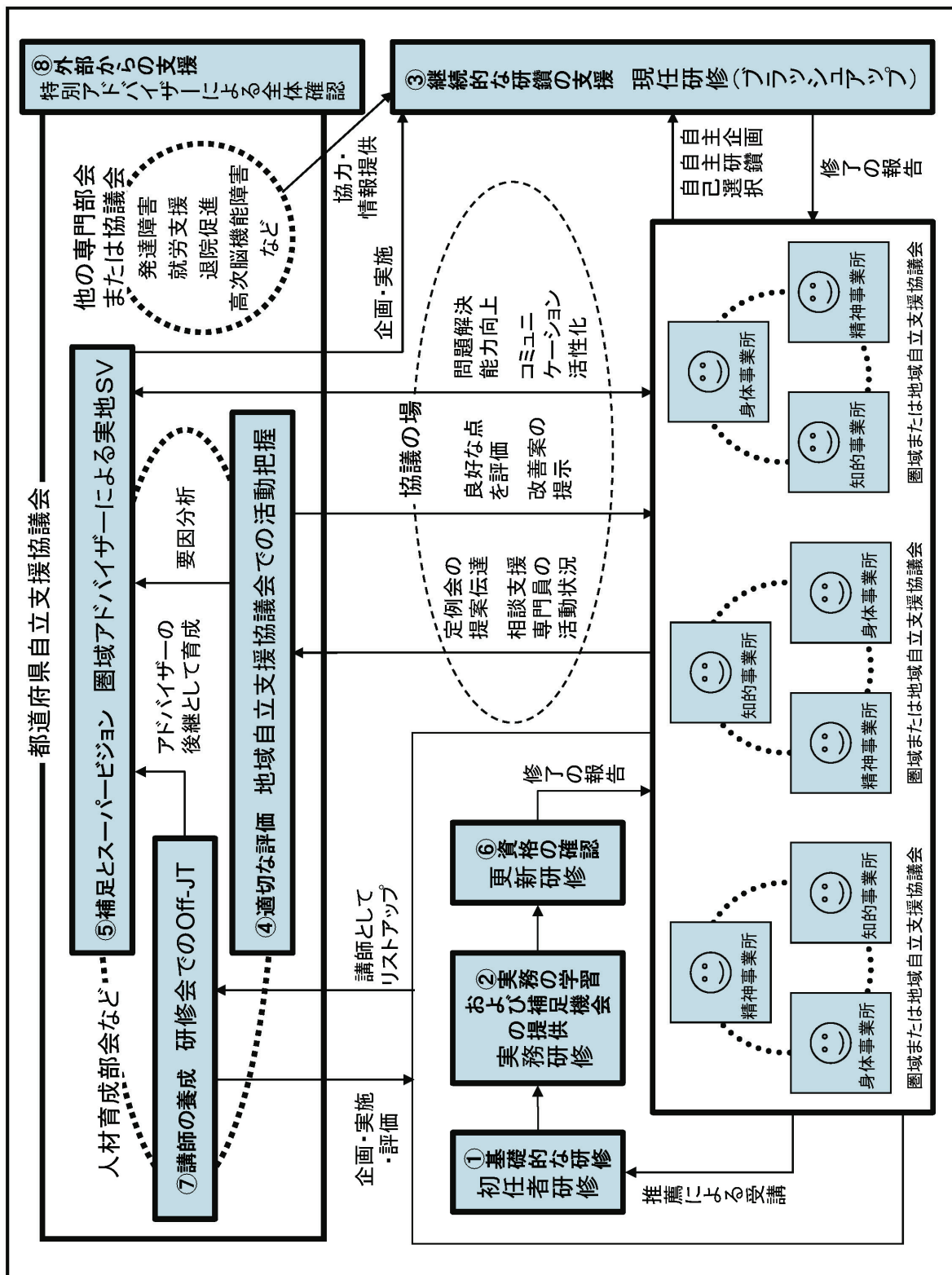
その際に、都道府県自立支援協議会と市町村や圏域を基盤とする地域自立支援協議会の関係を整理しておく必要がある。実際の相談支援の現場は市町村や圏域であり、それぞれの現場でなければOJT的なトレーニングやケーススーパービジョンが行いにくいということから、そういった研修や指導をどのようにして各市町村や圏域に浸透させていくのか、あるいは地域自立支援協議会のあるべき相談支援体制を都道府県と市町村・圏域がどのように協働して作り上げていくのかといった関係作りまで想定して人材養成の推進体制を考えておかねばならない。

これらのことを踏まえて次のような組織間の相互向上システムを提案する。

- ①都道府県主催の相談支援専門員養成研修に圏域あるいは地域自立支援協議会の推薦者を受け入れ、その受講状況を都道府県が圏域や地域自立支援協議会に報告することで、相談支援専門員の現況を双方で共有しておく仕組み
- ②初任者研修や現任研修の現場から講師候補をリストアップし、さらに講師の養成をする中で将来のアドバイザーあるいは後継者を育てていくという仕組み
- ③地域自立支援協議会の定例会などで表出する協議会自体の運営上の課題と同時に相談支援専門員の会議運営力や課題発見力などを見て、都道府県自立支援協議会という組織体と地域自立支援協議会という組織体間で協議しながら、協議会のレベルアップと相談支援専門員のスキルアップにつなげる仕組み
- ④このスキルアップについて圏域アドバイザーと都道府県自立支援協議会の他の部会にいる専門家が協力して講義、演習を行ったり、各々の専門部会が企画あるいは部会員が関与している研修会の情報を提供するといった自己研鑽をフォローする仕組み

上記の仕組みも含めて次ページに全体構成図を示す。基本研修の仕組みでも推薦から結果報告、人材のリストアップの仕組みでもスーパービジョンへ、スキルアップの仕組みには活動報告から獲得すべき専門知識の提供へとといった循環が意図されている。地域自立支援協議会と都道府県自立支援協議会の間でこうした好循環を続けるために協議の場は重要であり、都道府県自立支援協議会の中に必須の組織として位置付けておく必要がある。

また、こうした仕組みを機能させるためには都道府県自立支援協議会の事務局体制が確立されている必要がある。現状では、ほんの一部の都道府県や大都市が運営組織を持っているに過ぎず、最近急激に取り組みを強めつつある市町村レベルの実践をフォローするには至っていない。近々予定されている自立支援協議会の法定化にあたり、都道府県自立支援協議会の事務局体制の強化に対する国の財政的支援を合わせて実施することで、上記の仕組みをスムーズに導入することが可能となると考えられる。



# 参 考 资 料







(7)現任者に求めていること [主なもの3つ]	1. 困難なケースの面接に対応できる 2. 様々なパターンサービスの利用計画が作成できる 3. 他の職種とのチームアプローチができる 4. 多くのモニタリングが効率よくできる 5. 地域の資源開発、ネットワークづくりができる 6. 他の相談支援専門員のスーパーバイズができる 7. その他 ( )
----------------------------	--

2. 平成 19 年度 1 年間に障害者相談支援専門員に対して実施した研修の実績についてお聞きします。

(1)初任者研修	1. 実施した →回数:( )回 延べ開催日数:( )日 合計定員:( )人 実際の受講者数:( )人 2. 実施していない
(2)現任研修	1. 実施した →回数:( )回 延べ開催日数:( )日 合計定員:( )人 実際の受講者数:( )人 2. 実施していない
(3)その他の研修	1. 実施した →回数:( )回 延べ開催日数:( )日 合計定員:( )人 実際の受講者数:( )人 具体的な内容: ( ) 2. 実施していない

(4)研修の講師の確保・教材の作成	講師		講師確保の困難度				教材		教材作成の困難度			
	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
	都道府県内で確保	都道府県外から確保	大変困難である	どちらかといえば困難である	どちらかといえば困難ではない	まったく困難ではない	国のテキストを使用	講師等の独自資料を使用	大変困難である	どちらかといえば困難である	どちらかといえば困難ではない	まったく困難ではない

初任者研修												
1. 障害者自立支援法の概要	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
2. 相談支援事業と相談支援専門員 (概要)	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
3. 障害程度区分 (概論)	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
4. 障害者自立支援法におけるケアマネジメント手法	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
5. 障害者ケアマネジメント (概論)	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
6. ケアマネジメントの展開	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
7. 障害者の地域生活支援	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
8. 権利擁護	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
9. 地域自立支援協議会の役割と活用	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
10. ケアマネジメントプロセスに関する演習	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
現任研修												
1. 障害者福祉の動向に関する講義	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
2. 都道府県地域生活支援事業について	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
3. 地域自立支援協議会について	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
4. 障害者ケアマネジメントの実践 (実習)	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4
5. スーパーバイズ	1	2	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4

3. 障害者相談支援専門員に対する研修運営の方法等についてお聞きします。

(1)研修運営の委託の有無	1.委託していない      2.一部委託している      3.全部委託している 具体的な委託先（全てに○） （ア市町村行政   イ社会福祉協議会   ウ福祉人材センター エ障害者相談支援専門員組織   オ社会福祉士会   カその他専門職団体 キ大学など教育機関   ク障害当事者・家族団体   ケその他（      ））
(2)研修運営のための組織	1. 都道府県行政内部の担当で組織を構成している 2. 都道府県行政以外の外部関係者も含めた組織を構成している →外部関係者の具体的所属（全てに○） （ア都道府県自立支援協議会   イ市町村行政   ウ社会福祉協議会   エ福祉人材センター オ障害者相談支援専門員組織   カ社会福祉士会   キその他専門職団体 ク大学など教育機関   ケ障害当事者・家族団体   コその他（      ）） 3. 特別な組織はない
(1,2の場合)自立支援協議会との関係	1. 自立支援協議会の中に人材育成、研修企画・評価について検討する組織（研修部会等）が明確に位置づけられている 2. 人材育成、研修企画・評価だけに特化はしていないが、自立支援協議会の中にそれについて検討する組織が明確に位置づけられている（1以外） 3. 自立支援協議会に位置づけられていないが、自立支援協議会に活動状況を報告している 4. 特別に関係はない
(3)研修運営のための活動該当すべてに○	1. 行政内部の担当で事前打ち合わせを行っている →研修1回につき（      ）回程度 2. 講師等の外部関係者を含めて事前打ち合わせを行っている →研修1回につき（      ）回程度 3. 行政内部の担当で事後評価を行っている →研修1回につき（      ）回程度 4. 講師等の外部関係者を含めて事後評価を行っている→研修1回につき（      ）回程度 5. その他（      ）
(4)相談支援体制に関する人材育成方の有無該当すべてに○	1.相談支援体制をつくるための人材育成方針(相談支援専門員のキャリアパス等)がある →方針を具体化するための事業計画の有無 （ア.5年程度の中期的な事業計画を立てている イ.単年度の事業計画を立てている ウ.事業計画は立てていない      ） →方針・事業計画の見直しの有無 （ア.期間を設定し、定期的に見直しを実施している(実施する予定) イ.必要に応じて、随時見直しを実施している(実施する予定) ウ.見直しは実施していない      ） →お手数ですが、調査票とあわせて人材育成方針を送付してください。
(5)受講者数の把握	1.相談支援専門員の人数を事業者や市町村を通じて定期的に把握している 2.実査はしていないが、指定相談支援事業者数等から推計している 3.特に把握していない
(6)相談支援専門員の質を確保するために望ましい研修度	1. 6ヶ月に1回以上      ※現行の相談支援従事者研修が規定する受講頻度(5年に1回の現任研修)や都道府県としての研修開催に伴う財政等負担 2. 1年に1回以上      については考慮せず、都道府県として相談支援専門員の質を 3. 3年に1回以上      確保するためにはどの程度の頻度で研修を受講してもらうのが 4. 5年に1回以上      望ましいと考えるかを記入してください。 5. 特に必要を感じていない

4. 障害者相談支援専門員に対する研修について都道府県として困っていること、工夫したり力を入れたりしていることがあれば、具体的に記入してください。

	困っていること	工夫したり力を入れたりしていること
(1)研修運営の体制、計画等について		

	困っていること	工夫したり力を入れたりしていること
(2)受講者への動  けについて		
(3)講師確保について		
(4)教材作成について		
(5)研修の効  定、評価について		
(6) 自の研修プログラムについて		
(7)実施  期、実施場所について		
(8)その他		

5. そのほか、障害者相談支援専門員に対する研修についてご意見・ご要望等があれば、具体的に記入してください。

■■■ 調査は以上です。お忙しいところご協力ありがとうございました ■■■

**障害者相談支援専門員の継続研修の必要性和プログラム構築に関する調査**  
**【②初任者研修受講者調査票】**

都道府県名	
-------	--

1. あなたが勤務している事業所についてお聞きします。（2008年9月1日現在）

(1) 種別	1. 委託相談支援事業所 2. 委託をうけていない指定相談支援事業所 3. 行政機関(障害者相談支援担当部署) 4. 行政機関(3以外)	5. 障害福祉サービス施設・事業所(旧体系含む) 6. 介護保険の居宅介護支援事業所 7. その他の介護保険サービス施設・事業所 8. その他( )	
1, 2, 3(障害者相談支援に従事)を選んだ場合のみ、以下の設問に回答ください。			
経営主体	1. 都道府県 2. 市区町村 3. 広域連合・一部事務組合 4. 社会福祉協議会 5. 社会福祉法人(社会福祉協議会以外) 6. 医療法人 7. 社団・財団法人	8. 農業協同組合及び連合会 9. 消費生活協同組合及び連合会 10. 営利法人(株式・合名・合資・有限) 11. 特定非営利活動法人(NPO) 12. その他の法人 13. 1～12以外	
活動圏域	1. 事業所が所在する単一市区町村	2. 複数市区町村	3. 都道府県全域
標榜している分野	1. 身体障害 2. 知的障害	3. 精神障害 4. 障害児	5. 特に決まっていない
事業所の得意分野	1. 身体障害 2. 知的障害	3. 精神障害 4. 障害児	5. 特に決まっていない
あなたが担当しているケース	主担当ケース(継続的に支援しているケース)	1. 担当ケースなし 2. 10ケース以下 3. 20ケース以下 4. 30ケース以下	5. 40ケース以下 6. 50ケース以下 7. 100ケース以下 8. 100ケース超
	そのうち個別支援計画 <sup>1</sup> を作成している割合	1. 80%以上 2. 60%以上 3. 40%以上	4. 20%以上 5. 20%未満 6. 0%
	そのうち3ヶ月に1回以上サービス担当者会議 <sup>2</sup> を開催している割合	1. 80%以上 2. 60%以上 3. 40%以上	4. 20%以上 5. 20%未満 6. 0%

2. あなたご自身のことについてお聞きします。（2008年9月1日現在）

(1) 年齢	1. 20歳代 2. 30歳代	3. 40歳代 4. 50歳代	5. 60歳代 6. 70歳以上	
(2) 勤務形態	1. 常勤専従	2. 常勤兼務	3. 非常勤専従	4. 非常勤兼務
(3) 障害分野の相談員としての経験年数	( )年( )か月 ※現在の事業所以前の経歴も含む			
(4) 保有資格(該当すべてに○)	1. 医師・歯科医師・薬剤師 2. 保健師 3. 看護師・准看護師 4. 理学療法士 5. 作業療法士 6. 言語聴覚士 7. 社会福祉士 8. 精神保健福祉士	9. 介護福祉士 10. ホームヘルパー(1, 2, 3級) 11. 臨床心理士 12. 社会福祉主事任用資格 13. 介護支援専門員 14. その他( ) 15. なし		

<sup>1</sup> ここでいう「個別支援計画」とは、「ケアプラン」「サービス利用計画」等の名称如何を問わず、利用者に対して適切かつ効果的にサービスを提供するために、貴事業所が利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえ作成し、これに基づき利用者に対してサービスを提供するとともに、その効果について継続的な評価を実施する計画をさします。

<sup>2</sup> ここでいう「サービス担当者会議」とは、「ケア会議」「ケース会議」「支援会議」「個別支援会議」「ケアマネジメント会議」「サービス調整会議」等の名称如何を問わず、利用者や関係者が集まり、利用者のニーズやアセスメントを共有したり、サービス内容・実施方法・提供機関・利用期間等を検討・調整したり、個別支援計画の作成・修正・終結をしたりするための会議であって、貴事業所が招集して開催するもの(サービス提供事業者からの利用者の状況変化等の報告に基づき開催するものを含む)をさします。

3. 平成19年度にあなたが受講した障害者相談支援に関する研修についてお聞きします。

(1) 受講した研修	1. 事業所・法人内部で行う研修	6. 研究所など研究機関が行う研修
	2. 都道府県・市町村が行う研修	7. 民間事業者が行う研修
	3. 障害者相談支援専門員組織が行う研修	8. その他 (内容 )
	4. 各種専門職団体が行う研修	9. 19年度には受講していない
(2) 受講回数	事業所・法人内部の研修	( )回
	外部の研修	( )回

4. 今回受講された初任者研修についてお聞きします。

(1) 受講の理由	1. 障害者相談支援に従事するため															
	2. サービス管理責任者として従事するため															
(2) 参加形態	3. 介護保険事業所で障害者ケースを担当するため															
	4. 障害者の相談支援には従事しないが、現在従事している業務に役立てるため															
(3) 研修プログラムの評価	5. その他( )															
	1. 職場の職務命令で業務として参加 →職場からの研修への参加目的・習得目標の明示(アあり イなし)															
	新しい知識の習得				新しいスキルの習得				自分の課題の気づき				現場での活用			
	1 大いに習得できた	2 少し習得できた	3 あまり習得できなかった	4 全く習得できなかった	1 大いに習得できた	2 少し習得できた	3 あまり習得できなかった	4 全く習得できなかった	1 大いに気づけた	2 少し気づけた	3 あまり気づけなかった	4 全く気づけなかった	1 大いに役立つ	2 少し役立つ	3 あまり役立たない	4 全く役立たない
1. 障害者自立支援法の概要	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2. 相談支援事業と相談支援専門員	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3. 障害者の地域生活支援	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4. 障害者自立支援法における個別支援計画の作成	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5. 障害者ケアマネジメント(概論)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6. ケアマネジメントの展開	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
7. ケアマネジメントプロセスに関する演習	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
8. 実習	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
9. 相談支援における権利侵害と権利擁護	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
10. 地域自立支援協議会の役割と活用	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
(4) 回の研修プログラム以外に初任者研修で習得したい知識・スキル等があれ 体的にお ください。																
(5) そのほか初任者研修のあり方について、改すべき、意・要望等があれ 自由にお ください。																

■■■ 調査は以上です。お忙しいところご協力ありがとうございました ■■■

**障害者相談支援専門員の継続研修の必要性和プログラム構築に関する調査**  
**【③現任研修受講者調査票】**

都道府県名	
-------	--

1. あなたが勤務している事業所についてお聞きします。（2008年9月1日現在）

(1) 種別	1. 委託相談支援事業所 2. 委託をうけていない指定相談支援事業所 3. 行政機関(障害者相談支援担当部署) 4. 行政機関(3以外)	5. 障害福祉サービス施設・事業所(旧体系含む) 6. 介護保険の居宅介護支援事業所 7. その他の介護保険サービス施設・事業所 8. その他( )	
1, 2, 3(障害者相談支援に従事)を選んだ場合のみ、以下の設問に回答ください。			
経営主体	1. 都道府県 2. 市区町村 3. 広域連合・一部事務組合 4. 社会福祉協議会 5. 社会福祉法人(社会福祉協議会以外) 6. 医療法人 7. 社団・財団法人	8. 農業協同組合及び連合会 9. 消費生活協同組合及び連合会 10. 営利法人(株式・合名・合資・合同・有限) 11. 特定非営利活動法人(NPO) 12. その他の法人 13. 1～12以外	
活動圏域	1. 事業所が所在する単一市区町村	2. 複数市区町村	3. 都道府県全域
標榜している分野	1. 身体障害	3. 精神障害	5. 特に決まっていない
事業所の得意分野	1. 身体障害	3. 精神障害	5. 特に決まっていない
その他の受託事業	1. 地域活動支援センター事業(I型) 2. 障害児等療育支援事業 3. 障害者就業・生活支援センター事業	4. 発達障害者支援センター運営事業 5. 1～4の事業は受託していない	
あなたが担当しているケース	主担当ケース(継続的に支援しているケース)	1. 10 ケース以下	5. 50 ケース以下
	そのうち個別支援計画 <sup>1</sup> を作成している割合	2. 20 ケース以下	6. 100 ケース以下
	そのうち3ヶ月に1回以上サービス担当者会議 <sup>2</sup> を開催している割合	3. 30 ケース以下	7. 100 ケース超
		4. 40 ケース以下	
		1. 80%以上	4. 20%以上
		2. 60%以上	5. 20%未満
		3. 40%以上	6. 0%
		1. 80%以上	4. 20%以上
		2. 60%以上	5. 20%未満
		3. 40%以上	6. 0%

2. あなたご自身のことについてお聞きします。（2008年9月1日現在）

(1)年齢	1. 20 歳代	3. 40 歳代	5. 60 歳代	
	2. 30 歳代	4. 50 歳代	6. 70 歳以上	
(2)勤務形態	1. 常勤専従	2. 常勤兼務	3. 非常勤専従	4. 非常勤兼務
(3)障害分野の相談員としての経験年数	( )年( )か月 ※現在の事業所以前の経歴も含む			

<sup>1</sup> ここでいう「個別支援計画」とは、「ケアプラン」「サービス利用計画」等の名称如何を問わず、利用者に対して適切かつ効果的にサービスを提供するために、貴事業所が利用者の意向、適性、障害の特性その他の事情を踏まえ作成し、これに基づき利用者に対してサービスを提供するとともに、その効果について継続的な評価を実施する計画をさします。

<sup>2</sup> ここでいう「サービス担当者会議」とは、「ケア会議」「ケース会議」「支援会議」「個別支援会議」「ケアマネジメント会議」「サービス調整会議」等の名称如何を問わず、利用者や関係者が集まり、利用者のニーズやアセスメントを共有したり、サービス内容・実施方法・提供機関・利用期間等を検討・調整したり、個別支援計画の作成・修正・終結をしたりするための会議であって、貴事業所が招集して開催するもの（サービス提供事業者からの利用者の状況変化等の報告に基づき開催するものを含む）をさします。



(4) 保有資格 (該当すべてに○)	1. 医師・歯科医師・薬剤師	9. 介護福祉士
	2. 保健師	10. ホームヘルパー(1, 2, 3級)
	3. 看護師・准看護師	11. 臨床心理士
	4. 理学療法士	12. 社会福祉主事任用資格
	5. 作業療法士	13. 介護支援専門員
	6. 言語聴覚士	14. その他 ( )
	7. 社会福祉士	15. なし
	8. 精神保健福祉士	

3. あなたは、相談支援専門員として個別ケース対応を進める上で、以下にあげた場面について、どの程度知識とスキルを習得していると考えていますか。また、その知識とスキルを生かして、各場面の業務をどの程度円滑に実施できていますか。(各項目該当する番号1つに○)

	知識				スキル				実施状況			
	1 十分習得している	2 どちらかといえば習得している	3 どちらかといえば習得していない	4 全く習得していない	1 十分習得している	2 どちらかといえば習得している	3 どちらかといえば習得していない	4 全く習得していない	1 十分実施できている	2 どちらかといえば実施できている	3 どちらかといえば実施できていない	4 全く実施できていない
1. インテーク (支援を必要とする利用者の発見、利用者との信頼関係の形成等)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2. 利用者のアセスメント	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3. 環境のアセスメント	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4. プランニング (個別支援計画の作成)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5. プランニング (サービス担当者会議の開催・運営)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6. インターベンション (利用者本人への介入)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
7. インターベンション (家族や支援機関への介入)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
8. モニタリング (ケア計画進 の確認、計画の修正等)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
9. エヴァリュエーション (目標達成状況の評価、利用者の OL 満足度の確認等)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
10. チームワーク (関係機関の能力や限界の把握、情報共有と協働等)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
11. スーパービジョン	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
12. ストレス対処 (相談支援業務で感じるストレスの軽減等)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

4. 平成 19 年度にあなたが受講した障害者相談支援に関する研修についてお聞きします。

(1)受講した研修	1. 事業所・法人内部で行う研修 2. 都道府県・市町村が行う研修 3. 障害者相談支援専門員組織が行う研修 4. 各種専門職団体が行う研修 5. 大学など教育機関が行う研修 6. 研究所など研究機関が行う研修 7. 民間事業者が行う研修 8. その他(内容 ) 9. 19 年度には受講していない	
(2)受講回数	事業所・法人内部の研修	( )回
	外部の研修	( )回

5. 初任者研修についてお聞きします。

(1)受講の有無	1. 受講した	2. 受講していない
(1受講した場合) 研修受講後の変化	1. 個別支援計画の作成割合が高くなった 2. 個別支援計画の見直しの実施割合・頻度が高くなった 3. サービス担当者会議の開催割合が高くなった 4. 相談支援専門員個人の支援で完結するのではなく、事業所内での連携をとるようになった 5. 相談支援事業所だけの支援で完結するのではなく、地域の関係事業所・機関等と連携をとるようになった 6. 相談支援に関する自らの力量等に対する不安感が軽減した 7. その他( )	

6. 今回受講された現任研修についてお聞きします。

(1)受講の理由	1. 障害者相談支援に従事するため 2. サービス管理責任者として従事するため 3. 介護保険事業所で障害者ケースを担当するため 4. 障害者の相談支援には従事しないが、現在従事している業務に役立てるため 5. その他( )															
(2)参加形態	1. 職場の職務命令で業務として参加 →職場からの研修への参加目的・習得目標の明示( アあり イなし ) 2. 個人で参加															
(3) 研修プログラムの評価	新しい知識の習得				新しいスキルの習得				自分の課題の気づき				現場での活用			
	1 大いに習得できた	2 少し習得できた	3 あまり習得できなかった	4 全く習得できなかった	1 大いに習得できた	2 少し習得できた	3 あまり習得できなかった	4 全く習得できなかった	1 大いに気づけた	2 少し気づけた	3 あまり気づけなかった	4 全く気づけなかった	1 大いに役立つ	2 少し役立つ	3 あまり役立たない	4 全く役立たない
1. 障害者福祉の動向に関する講義	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2. 都道府県地域生活支援事業について	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
3. 地域自立支援協議会について	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4. 障害者ケアマネジメントの実践 (実習)	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
5. スーパーバイズ	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
(4) 後、現任研修において特に 上げてほしい困難事例への対応があれ てください。(主なもの3つまで○)	1. 虐待や経済的搾取等の権利侵害事例 2. 家族間の意見のズレや対立などの事例 3. 家族内に複数の問題が存在する多問題家族の事例 4. 低所得で必要なサービスを購入できない事例 5. 難病や様々な医療サービスを必要とする、医療依存度が高い事例 6. 家族が認知症や精神障害などで介護力が十分でない事例 7. 利用者・家族が地域社会から孤立している事例 8. 強度行動障害など、行動障害の著しい事例 9. 高次脳機能障害をもつ利用者の事例 10. 発達障害を持つ利用者の事例 11. 精神障害や人格障害など、精神保健の専門性を必要とする事例 12. 触法障害者の事例 13. その他( ) 14. 特になし															



<p>(5)相談支援専門員の質を確保するために望ましい研修 度</p>	<p>1. 6ヶ月に1回以上 2. 1年に1回以上 3. 3年に1回以上 4. 5年に1回以上 5. 特に必要を感じていない</p>	<p>※現行の相談支援従事者研修が規定する受講頻度(5年に1回の現任研修)や研修受講のための事業所内での業務調整等については考慮せず、相談支援専門員の質を確保するためにはどの程度の頻度で研修を受講することが望ましいかを記入してください。</p>
<p>(6)現任研修のあり方について、後、改すべき、意・要望等があれ自由におきください。</p>		

■■■ 調査は以上です。お忙しいところご協力ありがとうございました ■■■

**2008 年度障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業**  
**ヒアリングシート【都道府県担当者向け】**

このたびは、標記ヒアリング調査にご協力いただき、大変ありがとうございます。

この調査は、都道府県が実施する現任研修の内容や方法あるいは自立支援協議会等を通じた相談支援従事者の育成方策のあり方等について検討・提案していくことを目的に実施しています。

ヒアリングに先だって以下の質問にお答えください。当日はご回答に即して、調査員がお話を聞かせて頂きます。なお、設問の内容に応じて、相談支援従事者研修ご担当ならびに相談支援体制づくりご担当双方にご記入いただければ幸いです。

\*ヒアリング調査にあたっては、ヒアリング調査に先立って実施した「都道府県基本情報調査」、「初任者研修受講者調査」、「現任研修受講者調査」の結果も参照させていただきます。

\*大変お手数ですが、下記関連資料を事務局までご提供ください。（可能な範囲で事前にご送付いただくと大変ありがたいです）

- ・市町村、圏域の相談支援体制図
- ・障害者相談支援関連事業概要及び実績
- ・市町村の相談支援体制の整備状況（市町村障害者相談支援事業の実施状況、地域自立支援協議会の設置状況）がわかる資料
- ・都道府県自立支援協議会の設置要綱、運営実績にかかわる資料
- ・委託相談支援事業所リスト
- ・研修／人材育成計画
- ・関連研修の実施概要
- 等

都道府県名	
ご担当部署 ①障害者相談支援体制づくりにかかわるご担当	[部署名]
	[ヒアリング調査ご担当のお名前（役職）]  ( )
②相談支援従事者の人材育成にかかわるご担当	[部署名]
	[ヒアリング調査ご担当のお名前（役職）]  ( )
③障害保健福祉圏域等の広域対応の圏域数	圏域

## ヒアリング項目

\*前頁記載資料以外で、参考・関連資料等がございましたらあわせてご提供、ご説明いただければ幸いです。

### ■相談支援体制について

#### (1) 貴自治体の相談支援体制について

##### 都道府県の相談支援体制

①都道府県の相談支援体制整備の目標、構図をどのように描いていますか。

---

---

---

---

---

---

---

---

②目標と現状とのギャップ、その原因、課題をどのように認識していますか。

---

---

---

---

---

---

---

---

③課題解決に向けて、どのような方策が考えられますか。また、すでに行っている対応策等があればお教えてください。

---

---

---

---

---

---

---

---

○市町村における相談支援体制について

①市町村相談支援体制の整備の現状について、その原因や課題をどのように認識していますか。

.....

.....

.....

.....

.....

②市町村の相談支援体制整備の課題解決に向けて、都道府県としてはどのような支援が必要とお考えですか。

.....

.....

.....

.....

.....

③上記②であげた点について都道府県として支援を行っていく上で、困難なことあればお教えください。

.....

.....

.....

.....

.....

(2) 都道府県自立支援協議会について

- ①貴都道府県の相談支援体制において、都道府県自立支援協議会の役割はどのように位置づけられていますか。目標とすると自立支援協議会の機能や構造等について、構想・計画があれば教えてください。(都道府県レベル、圏域レベル、検討テーマ、運営手法等の側面で)

.....

.....

.....

.....

.....

- ②都道府県自立支援協議会の稼働実態からみた、今後の課題と対応策をどのようにお考えですか。

.....

.....

.....

.....

.....

□人材育成について

(1) 貴都道府県の、障害者の相談支援にかかわる人材育成の方針について

①自立支援法施行以前の人材育成の流れとの整合・整理について

-----

-----

-----

-----

②人材育成に際して、最も重視して取り組んでいること

-----

-----

-----

-----

③障害者相談支援体制整備のご担当課と人材育成ご担当課、相互の体制や連携のあり方

-----

-----

-----

-----

④高齢、児童等、障害以外の分野の相談支援にかかわる人材育成との関係、連携の考え方

-----

-----

-----

-----

(2) 初任者研修、現任研修について

① 現行の初任者研修、現任研修の目標と評価、今後の対応方策等をお聞かせください。

【初任者研修】

目標、研修の位置づけなど	
国研修プログラムとの関係	◎読み替え、独自の工夫をしている場合、その理由や狙いは
現状評価	◎内容や実施手法面で [ある程度到達できていると思うこと]  [今後改善が必要と思うこと] (内容等具体的に)
	◎企画・運営面で [ある程度到達できていると思うこと]  [今後改善が必要と思うこと] (具体的に)
都道府県自立支援協議会の関わりの有無と内容	
今後の対応方策	

## 【現任研修】

目標、研修の位置づけなど	
国研修プログラムとの関係	◎読み替え、独自の工夫をしている場合、その理由や狙いは
現状評価	◎内容や実施方法面で [ある程度到達できていると思うこと]  [今後改善が必要と思うこと]（内容等具体的に）
	◎企画・運営面で [ある程度到達できていると思うこと]  [今後改善が必要と思うこと]（具体的に）
都道府県自立支援協議会の関わりの有無と内容	
今後の対応方策	



②初任者研修、現任研修の企画・運営に際して、今後、都道府県自立支援協議会をどのように活用していきたいと思いませんか。

-----

-----

-----

-----

-----

(3) 初任者研修、現任研修以外の人材育成の観点からみて、今後、都道府県（自立支援協議会）の役割としてどのようなことが重要になると思いませんか。また、それらの役割を果たしていく上での課題があれば、お教えてください。

	都道府県（自立支援協議会）の役割	実施に向けた課題
市町村レベルで		
圏域レベルで		
都道府県レベルで		

都道府県名

2008年度障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業  
ヒアリングシート【相談支援従事者向け】

このたびは、標記ヒアリング調査にご協力いただき、大変ありがとうございます。  
この調査は、相談支援従事者が実感している相談支援活動を行う上での困難さや対応課題を把握することで、都道府県が実施する現任研修の内容や方法あるいは自立支援協議会等を通じた相談支援従事者の育成方策のあり方等について検討・提案していくことを目的に実施しています。  
ヒアリングに先だて、以下の質問にお答えください。当日はグループインタビューの形式で、調査員がより詳しくお話を聞かせて頂きます。

■あなたご自身や所属している事業所のプロフィールについてご記入ください。

（平成20年11月1日時点）

□あなたご自身について（あてはまるものにチェック、（ ）に数字、具体的内容を記載）

①お名前	
②障害分野の相談従事経験	通算_____年 具体的に（_____）
障害分野の相談員としての経験年数や勤務場所	
障害当事者か否か	<input type="checkbox"/> 障害の当事者である <input type="checkbox"/> 障害の当事者ではない
関わりの深い分野	<input type="checkbox"/> 身体障害者 <input type="checkbox"/> 知的障害者 <input type="checkbox"/> 精神障害者 <input type="checkbox"/> 児童 <input type="checkbox"/> 高齢者 <input type="checkbox"/> 特にない（障害種別・年齢に関わりなく）
③現在の勤務先	<input type="checkbox"/> 行政窓口担当 <input type="checkbox"/> 指定相談支援事業所（公） <input type="checkbox"/> 指定相談支援事業所（民） <input type="checkbox"/> 障害福祉サービス事業所 <input type="checkbox"/> 障害者支援施設（旧法含む） <input type="checkbox"/> その他（_____）
④保有資格	<input type="checkbox"/> 社会福祉士 <input type="checkbox"/> 精神保健福祉士 <input type="checkbox"/> 介護福祉士 <input type="checkbox"/> 介護支援専門員 <input type="checkbox"/> 保健師 <input type="checkbox"/> 看護師 <input type="checkbox"/> 臨床心理士 <input type="checkbox"/> 理学療法士 <input type="checkbox"/> 作業療法士 <input type="checkbox"/> 言語聴覚士 <input type="checkbox"/> 保育士 <input type="checkbox"/> 社会福祉主事 <input type="checkbox"/> その他（_____）
⑤事業所での立場・役職	
⑥研修の受講経験	<input type="checkbox"/> 国あるいは都道府県障害者ケアマネジメント研修（平成_____年度） <input type="checkbox"/> 都道府県相談支援専門員養成研修（初任者研修）（平成_____年度） <input type="checkbox"/> 都道府県相談支援専門員養成研修（現任研修）（平成_____年度）
⑦都道府県相談支援専門員養成研修の企画・運営に	<input type="checkbox"/> 参画している （_____ → _____ 具 体 的 に _____） <input type="checkbox"/> 参画していない



■ヒアリング項目

(1) あなたは、障害者の相談支援活動を行う際の姿勢、方針として、どのようなことを大切にしていますか。

.....

.....

.....

(2) 相談支援を行う上での困難さや解決方法についてうかがいます。

①実践の場面で、困難や課題と感じていることは何ですか。

例) 多問題・困難事例／虐待等の権利侵害対応／相談の背景・構造把握やアセスメント力／終結の見極め 等々

.....

.....

.....

.....

②上記①であげた困難さや課題をクリアしていくために、何が必要と感じていますか。

●相談支援者としての知識・技術面で必要なこと

.....

.....

.....

.....

●相談支援を効果的に進めるための社会資源や支援体制として必要なこと（市町村内のネットワーク、自立支援協議会、圏域レベルでの支援体制等々）

.....

.....

.....

.....

●上記の資源や支援体制のなかで、あなた自身開発や改善にかかわっていただけるものはどれですか。また、これまでに開発・改善した資源や支援体制があれば教えてください。

.....

.....

.....

.....

(3) 日々業務を行っていく上で、役に立っている(不安を軽減できる/成長を実感できる)身近な研修・研鑽機会としてどのようなものがありますか。

例) 事業所内のケース会議やスーパーバイズ/地域の関係機関による個別支援会議での検討/医療・司法等関係する異分野の専門家の助言/当事者による助言/圏域アドバイザーによる助言 等々

.....

.....

.....

(4) 研修や研鑽の機会に対する希望やご意見をうかがいます。

①障害者の相談支援従事者として「今後、力をつけたい」「今の力では足りない」と感じていることはどのようなことですか。

(例：相談支援員としてのマインド・姿勢、アセスメント力、具体的知識・技法、社会資源の開発力... 等々)

.....

.....

.....

②相談支援者としての力量を高めるために、どのような研修や研鑽の機会があればよいと思いますか。仮に、地域(市町村)レベル、圏域レベル、都道府県レベルごとの機会を想定した場合、それぞれのレベルで期待する内容・方法等についてご意見があれば、お教えてください。

	期待する内容や方法・頻度など
地域(市町村)レベルでは	
圏域レベルでは	
都道府県レベルでは	

③現在の、都道府県現任研修の内容や実施方法についてご意見・ご提案があれば、お聞かせください。

---

---

---

---

④都道府県現任研修の企画・運営体制についてご提案があれば、お聞かせください。  
(研修企画プロセスへの現場の参加のあり方、研修評価の仕組みづくり等自立支援協議会の活用をからめて)

---

---

---

---

(5) 市町村や圏域の相談支援体制強化に向けて、都道府県にはどのような役割を期待しますか。その際、貴事業所／相談支援従事者として協働できることがあれば、あわせてお聞かせください。

①市町村支援として

---

---

---

---

②圏域レベルでの支援として

---

---

---

---

質問は以上です。ヒアリング調査ではどうぞよろしくお願いたします。

## 相談支援従事者初任者研修標準カリキュラム

科目	獲得目標	内容	時間数
1 障害者自立支援法の概要及び相談支援従事者の役割に関する講義（6・5時間）			
障害者自立支援法の概要	障害者自立支援法の趣旨、目的やサービス内容の基本的な理解を深める。	これまでの障害福祉の概要と制度の変遷を踏まえ、利用者の自立支援を図るために必要な障害福祉サービスの意義と目的等、制度の概要を理解する。（自立支援給付、地域生活支援事業、自立支援医療、補装具、利用者負担減免措置、障害福祉計画、不服申し立て等についてふれる。）	1・5
相談支援事業と相談支援専門員	障害者自立支援法におけるケアマネジメントの制度化と市町村における相談支援事業の役割を理解する。	障害者自立支援法においてケアマネジメントを制度化した背景、ケアマネジメントを実施する上での相談支援事業の機能と役割を踏まえ、相談支援における面接技術、支援プロセス、チームアプローチ、相談支援専門員の役割(相談支援専門員に期待するもの)等について当事者の参加を得るなどして理解、認識し、その倫理と基本姿勢を理解する。（個別支援会議から地域自立支援協議会への構造的な理解やサービス管理責任者との関係、連携方法等についてふれる。）	3・5
障害者自立支援法における個別支援計画の作成	障害者自立支援法における個別支援計画(サービス利用計画を含む)の作成プロセスと障害福祉サービスの利用の支給決定プロセスを理解する。	障害者自立支援法における個別支援計画(サービス利用計画を含む)の作成プロセスを理解し、その上で障害程度区分の位置付け、障害福祉サービスの支給決定プロセスの位置付け等を理解する。①自立支援給付等のサービスを必要とする利用者の発見等、②アセスメントによりニーズを明らかにする確かな情報の把握と分析、③自立支援の理念を具現化し、利用者の生活目標を実現するためのサービス利用計画等の原案の作成等、④モニタリングの方法と技術について、⑤ケアマネジメント実施評価について、⑥ターミネーションについて、といった一連のプロセスについて理解する。	1・5

科目	獲得目標	内容	時間数
2 ケアマネジメントの手法に関する講義（8時間）			
障害者ケアマネジメント(概論)	ケアマネジメントの目的、理論的変遷、障害者の生活ニーズの捉え方の理解を深める。	ケアマネジメントの目的、理論的変遷、障害者の生活ニーズの捉え方など、障害者ケアマネジメントの概論を障害者ケアガイドラインを踏まえ理解する。	2
ケアマネジメントの展開	実例を通して、アセスメント・サービス利用計画作成・社会資源の活用と調整、モニタリング、実施評価を理解する。	サービス利用計画作成費対象者の事例をもとに前半2日間の講義を受けて一連のプロセスをシミュレーションし理解する。(相談面接から主訴の把握、生活機能とその背景の把握、利用者の状況等、事例検討等を行なうことにより、アセスメント等の理解を深める。生活の目標に向けたサービス及び社会資源の活用と調整等のモニタリング、ケアマネジメント実施評価を理解する。)	6

科目	獲得目標	内容	時間数
3 障害者の地域支援に関する講義（6時間）			
障害者の地域生活支援	障害者の地域生活における人的支援、環境整備、就労支援、家族支援、医療、教育などの支援を理解する。	障害者の地域生活において、ICFの視点をもとに人的支援、環境整備、就労支援、家族支援、医療、教育などの支援について実情を具体的に理解する。(例えば地域生活移行事例をみながら、障害者の地域生活におけるニーズ解決のための社会資源の活用についてふれる。)	1・5
相談支援における権利侵害と権利擁護	ケアマネジメントプロセス全般における権利擁護の視点を理解する。	具体的なケアマネジメント事例を通して当事者のエンパワメント、アドボカシー等について理解する。その上で、成年後見制度等の関連制度の重要性についても理解する。	1・5
地域自立支援協議会の役割と活用	地域自立支援協議会の必要性と運営方法について理解する。	地域の社会資源の整備状況等のアセスメント（地域診断）を行い、その地域の課題を理解するとともに、地域自立支援協議会の役割を踏まえ、地域づくりのステップアップについて理解する。	3



科目	獲得目標	内容	時間数	
4 ケアマネジメントプロセスに関する演習（11時間）				
実習ガイダンス	実際の事例を選定して、ケアマネジメントプロセスを個別学習することによって、演習につなげる。	実習の目的、ねらい、方法、アセスメントツールについて解説を行なう。	1	
演習Ⅰ	課外実習で作成した各自のアセスメント表、サービス利用計画書を発表し、相互の事例の理解を深める	各自の事例を発表し、情報交換し、演習Ⅱの事例を選択する。	3	7
演習Ⅱ	模擬的なサービス担当者会議を通じて事例検討を行いケアマネジメント手法を具体的に理解する。	グループによって選択した事例をもとに役割を分担して模擬的なサービス担当者会議等を行い、サービス利用計画書を完成させる。	4	
演習のまとめ	発表事例の事後的・客観的評価により実習・演習の総括を行なう。	発表事例の中から数例を選び、モニタリング方法、事後的・客観的評価を行なうことにより、総合的な援助の方針及び目標設定の整合性を確認し、ケアマネジメントについての理解を深める。	3	
合計			31・5	

## 相談支援従事者現任研修標準カリキュラム

在宅の事例を1事例選定し、ケアマネジメントプロセスを課外実習する。

科目	内容	時間数
1 講義（6時間）		
障害者福祉の動向について	障害福祉の施策等、最新の動向を知る	1
都道府県地域生活支援事業について	都道府県が実施している地域生活支援事業の事業内容について理解する。(例) 発達支援、高次脳機能障害、精神障害退院促進、権利擁護、就労支援など	2
地域自立支援協議会について	地域自立支援協議会の運営、地域課題へのアプローチ方法について理解する。	3

科目	内容	時間数
2 演習（12時間）		
障害者ケアマネジメントの実践（演習）	各受講者の相談支援事例を発表し支援の検証を行なう。演習方法によりチームアプローチのあり方、総合支援の視点の持ち方などについて深める。	6
スーパーバイズ	発表事例の中から数例を選び、スーパーバイズを受けることにより、社会資源の活用方法を含め、自己の検証を行なう。	6
合計		18



## 委員会の実施状況

### 日時

- 2008年6月29日
- 2008年7月27日
- 2008年8月31日
- 2008年9月7日
- 2008年10月26日
- 2008年12月27日
- 2008年12月28日
- 2009年1月10日
- 2009年1月11日
- 2009年2月8日
- 2009年3月8日
- 2009年3月20日

### 委員会

- 第1回作業委員会、第1回本委員会
- 第2回作業委員会、第2回本委員会
- 第3回作業委員会
- 第4回作業委員会、第3回本委員会
- 第5回作業委員会、第4回本委員会
- 第6回作業委員会、第5回本委員会
- 第7回作業委員会
- 第8回作業委員会
- 第9回作業委員会
- 第10回作業委員会、第6回本委員会
- 第11回作業委員会
- 第12回作業委員会、第7回本委員会

\*全19回実施（作業委員会12回、本委員会7回）

障害者相談支援専門員の継続研修の必要性和プログラム構築に関する研究事業  
プログラム検討委員会  
委員名簿

(五十音順、敬称略)

本委員会(外部委員)

門屋 充郎 (NPO法人 十勝障がい者支援センター 北海道)  
坂本 洋一 (和洋女子大学 千葉県)  
中島 秀夫 (滋賀県障害者自立支援協議会 滋賀県)  
西尾 雅明 (東北福祉大学 宮城県)  
野中 猛 (日本福祉大学 愛知県)  
福岡 寿 (北信圏域障害者生活支援センター 長野県)

本委員会+作業委員会(社団法人 日本社会福祉士会)

菊地 和則 (東京都老人総合研究所 東京都)  
菊本 圭一 (社会福祉法人ともいき会 埼玉県)  
島野 光正 (郡山市医療介護病院 福島県)  
島村 聡 (那覇市役所 沖縄県)  
○鈴木 智敦 (名古屋市総合リハビリテーションセンター 愛知県)  
鈴木 ひとみ (指定相談支援事業所 サポートセンターあずさ 山形県)  
竹之内 章代 (東海大学 神奈川県)  
福富 昌城 (花園大学 京都府)  
松坂 優 (特定非営利活動法人 わーかーびいー 北海道)  
見平 隆 (みひら社会福祉士事務所 愛知県)

オブザーバー

高原 伸幸 (厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課)

○：委員長

# 障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業

## 報告書執筆者

第1章	鈴木 智敦
第2章	(社) 日本社会福祉士会
第3章	(社) 日本社会福祉士会
第4章	(社) 日本社会福祉士会
第5章	竹之内 章代
第6章	(社) 日本社会福祉士会
第7章	
I	1 竹之内 章代
	2 福富 昌城
II	1 福富 昌城
	2 松坂 優
	3 松坂 優
	4 鈴木 ひとみ
III	1 福富 昌城
	2 菊本 圭一
	3 島村 聡

---

平成 20 年度障害者保健福祉推進事業

障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究事業報告書

平成 21 年 3 月

社団法人日本社会福祉士会

〒160-0004 東京都新宿区四谷 1-13 カタオカビル 2 階

TEL 03-3355-6541 FAX 03-3355-6543

E-mail info@jacsw.or.jp

---

社団法人日本社会福祉士会  
〒160-0004 東京都新宿区四谷 1-13 カタオカビル 2 階  
TEL 03-3355-6541 FAX 03-3355-6543