

PG06 相談支援専門員の人材育成について
実地教育研究の推移と考察

令和4年度 相談支援従事者指導者養成研修

日時：2022年6月29日

福井県立大学 相馬大祐

お話する内容

1. 2019年度～2021年度の研究の概要
2. 実地教育従事者のコンピテンシーと養成研修
3. 研修効果の視点
4. おわりに

実地教育に関する研究の推移

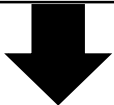
2019年度研究（モニタリング結果検証研究）

「基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き」
それぞれの地域で**どのような方法**でモニタリング結果の検証を含めた実地教育が行われているか？



2020年度研究（実地教育のコンピテンシー & 研修開発研究）

「相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究」（厚生労働科学研究）
モニタリング検証を含めた実地教育の場で相談支援専門員は**どのように振舞うか？**



2021年度研究（研修マニュアル開発研究）

「障害分野研究及び実地教育（OJT）の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究」（厚生労働科学研究）
どのように振舞うかを学ぶ研修を実施しての**効果**とは？効果をもどのように把握する？

実地教育とは？

「実践知を養い熟達化するための実務・実践場面での取り組みについて、本研修では実地教育（OJT）と定義する」

実践知とは？

熟達者（ある領域の長い経験を通して、高いレベルのパフォーマンスを発揮できる段階に達した人）がもつ実践に関する知性

熟達化とは？

実践知を獲得する学習過程

令和元年度主任相談支援専門員養成研修「人材育成の意義と必要性」より

なぜ、実地教育が重要なのか？

①社会福祉実践の特徴

正答を一つに定めることが難しい（正解か検証困難な）業務

②経験を経験で終わらせないために・・・

実践知の獲得には個人差が生じると言われている。この要因としては、態度、省察、批判的思考があげられている。実地教育を行うことで、他者が上記の3点をサポートすることが可能になる。

皆さんはどのように実践の知識や技術を獲得してきましたか？

業務実施地域における実地教育の例

■内容

- 地域の相談員による電話やメール等の相談への対応
- 地域の相談員が行う会議や面談等への同行
- 委託・特定相談支援事業所に訪問して相談を受ける
- スーパービジョン（グループスーパービジョン含む）の実施
- 事例検討会の開催
- 研修会の開催

■対象

- 同じ事業所の相談支援専門員
- 他の事業所の相談支援専門員

実地教育に関する研究の推移

2019年度研究（モニタリング結果検証研究）

「基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き」
それぞれの地域で**どのような方法**でモニタリング結果の検証を含めた実地教育が行われているか？

2020年度研究（実地教育のコンピテンシー & 研修開発研究）

「相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究」（厚生労働科学研究）
モニタリング検証を含めた実地教育の場で相談支援専門員は**どのように振舞うか？**

2021年度研究（研修マニュアル開発研究）

「障害分野研究及び実地教育（OJT）の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究」（厚生労働科学研究）
どのように振舞うかを学ぶ研修を実施しての**効果**とは？効果をもどのように把握する？

モニタリング結果の検証の考え方

モニタリング結果の検証は・・・

- 相談支援専門員が行う計画相談支援におけるケアマネジメントプロセス全体の検証である。
- 利用者支援の充実に向け、相談支援専門員の行動変容を促すものである。
- モニタリング報告書やサービス等利用計画等に関する書類の検証ではなく、書類を素材として活用した業務全体の検証である。
- 改善事項の洗い出し等のみにこだわらず、相談支援専門員が支援の欠点の指摘や支援の否定・避難と捉え、モチベーションの低下につながらないように配慮しなければならない。

モニタリング結果の検証方法の2つのモデル

	事業所型検証モデル (個別モデル)	地域型検証モデル (集団モデル)
対象	個々の相談支援事業所	複数の相談支援事業所
特徴	<ul style="list-style-type: none">事業所支援個別のケース支援個々の相談支援専門員の力量に合わせた支援 等	<ul style="list-style-type: none">地域の相談支援体制の強化地域におけるケース共有（地域課題化）地域における相談支援専門員相互の研鑽 等
手法	基幹相談支援センター（市町村）によるケース点検／同行／事業所訪問等	基幹相談支援センター（市町村）が中心となり、地域の関係者が集まった場での事例レビュー、GSV等
留意点	「モニタリング支援」と「モニタリング検証」に一定の線引きが必要	「事例検討会」や「研修」等と「モニタリング検証」が混同されないこと

『基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き』より

事業所型検証モデル（個別モデル）

①ケース点検	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が書面により、その点検を行うこと
②事業所訪問	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が事業所を訪問し、その点検を行うこと。事業所訪問は、計画相談の後方支援機能である事業所支援と関連付けられる。
③同行	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が事業所とともに支援の場に第三者として同行し、客観的・専門的な立場から点検を行うこと。同行は、事業所訪問と並び、計画相談の後方支援機能である事業所支援と関連付けられる。

個別モデルの具体的方法

①ケース 点検	提出されたモニタリング報告書について、モニタリングの内容や実施方法等を把握する。点検した後は相談支援事業所へのフィードバックを行う。
②事業 所訪問	様々な実施形態が考えられる。年間数回、基幹相談支援センターが地域の相談支援事業所を個別費に訪問し、ヒアリング等を実施するほかに相談会を開催するといった方法も考えられる。 訪問する前には事業所の体制、相談の受け入れ状況、相談支援専門員としての困りごと、基幹相談支援センターにのぞむことといった点について事前に相談したいことがあるか確認しておくことが効果的。
③同行	指定特定相談支援事業所の相談支援専門員が困難を抱えている場合、基幹相談支援センターと相談しながら行う。 このほかに、同一事業所の中で定められた期間、2人1組で相談支援の実践にあたる事業所もあり。

地域型検証モデル（集団モデル）

④事例レビュー	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が中心となって、地域（自立支援）協議会等の場を活用し、複数の相談支援事業所等が参画しながら、事例レビューの手法を用いて点検を行うこと。
⑤グループスーパービジョン（GSV）	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が中心となって、地域（自立支援）協議会等の場を活用し、複数の相談支援事業所等が参画しながら、グループスーパービジョンの手法を用いて点検を行うこと。

集団モデルの具体的方法

④事例レビュー	<p>レビュー事例とレビュー形式を検討する。事例の選定にあたっては、協議会等の場で意見を求められたケースや基幹相談支援センター等に相談されたケース等があげられる。形式は参加人数にかかわらず、ファシリテーターを配置する。</p> <p>モニタリング結果の検証という主目的に併せて、事例レビューの目的をあらかじめ参加者にも伝えておく。例えば、①相談支援専門員の悩みや困り感等に配慮して課題解決に向けた支援の方向性を検討する、②事例提供者自身の学び（気づき）を深める。</p>
⑤GSV	<p>事例提供者がスーパーバイザー、その他の参加者はスーパーバイザーという位置づけ（ピアスーパービジョンとしての面もあり）。ファシリテーターを配置する。</p> <p>GSVの進行は時間も含めて、ある程度定められている。</p>

実地教育に関する研究の推移

2019年度研究（モニタリング結果検証研究）

「基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き」
それぞれの地域で**どのような方法**でモニタリング結果の検証を含めた実地教育が行われているか？



2020年度研究（実地教育のコンピテンシー & 研修開発研究）

「相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究」（厚生労働科学研究）
モニタリング検証を含めた実地教育の場で相談支援専門員は**どのように振舞うか？**



2021年度研究（研修マニュアル開発研究）

「障害分野研究及び実地教育（OJT）の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究」（厚生労働科学研究）
どのように振舞うかを学ぶ研修を実施しての**効果**とは？効果をもどのように把握する？

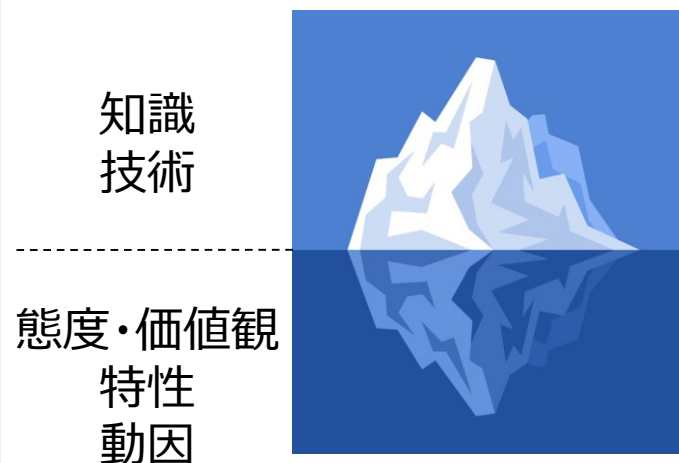
コンピテンシーとは？

〈コンピテンシーの定義〉

ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性

〈根源的特性の5つのタイプ〉

- ① 動因：行動を起こす際の要因
- ② 特性：身体的特徴や反応
- ③ 態度・価値観
- ④ 知識
- ⑤ 技術



実地教育従事者のコンピテンシーとは

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

実地教育従事者のコンピテンシーにおける態度・価値観

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・ 価値観	地域の相談員を尊重する	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる。
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる。
	地域の相談員の状況を理解する	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる。
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる。
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる。
	メンターとしての役割を意識する	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる。
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる。 	

実地教育従事者のコンピテンシーにおける知識・技術

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	▶ 意思決定支援を実践できる
		▶ フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		▶ 協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
	地域の特性の知識	▶ 地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		▶ 地域の相談支援体制における主要な機関について把握している
		▶ 地域の人口や資源数等を把握している
	事業所運営の知識	▶ 人事管理、経営管理の知識がある
		▶ 相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある
		▶ コンサルテーションを行うことができる
	スーパービジョンの知識と技術	▶ スーパービジョンの知識がある
		▶ スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	個別での対応の知識と技術	▶ 地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる
		▶ 進捗のモニタリングができる
		▶ 地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
集団での対応の知識と技術	▶ 地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる	
	▶ ファシリテーションを行うことができる	
人材育成の研修の企画	▶ 人材育成に関する研修等の企画ができる	

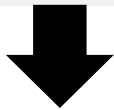
養成研修にて伝達するコンピテンシー

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
知識・技術	実践知と位置付けて、経験や他の研修で獲得する知識・技術	
	スーパービジョンの知識と技術	<ul style="list-style-type: none"> ▶ スーパービジョンの知識がある ▶ スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	個別での対応の知識と技術	▶ 地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる
		▶ 進捗のモニタリングができる
		▶ 地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
	集団での対応の知識と技術	▶ 地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる
		▶ ファシリテーションを行うことができる
人材育成の研修の企画	▶ 人材育成に関する研修等の企画ができる	

知識・技術を実践知（実践に関する知性）と知識・技術に分類し、実践知は経験による獲得や他の研修で学ぶとし、本養成研修ではこのほかのコンピテンシーを伝達する。

スーパービジョンに着目する

- 実地教育の方法は様々であるが・・・。
- 本養成研修ではスーパービジョンに着目する。

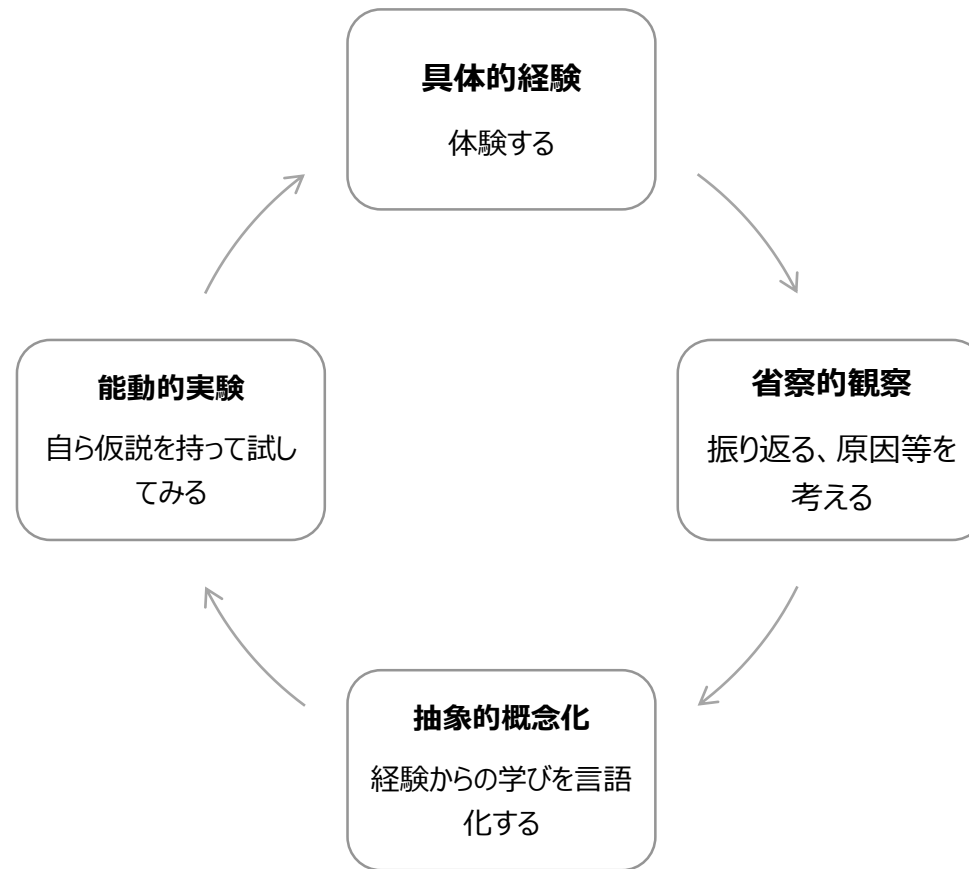


- 専門コース別研修にて「スーパービジョン・管理・面接技術」を実施している都道府県は35%にとどまる（高木2019）。
- 主任相談支援専門員養成研修、初任者研修、現任研修のカリキュラムの一部に位置づいている。
- 相談支援専門員はソーシャルワーク活動を行う専門職である（島村2020）とされ、ソーシャルワーカーの人材育成方法の1つ。
- スーパービジョンは多様な方法があり、実地教育に必要な多様な技術を習得する入口として、展開性がある。

養成研修の構造

第1回	研修の全体像、実地教育に関する講義 • 人材育成の意義と必要性、スーパービジョン概論など
第2回	講義と演習① • スーパービジョンの準備、実際、振り返り
第2回と第3回の間	実地での研修 • スーパービジョンの準備、実際、振り返りの経験
第3回	講義と演習② • 実地での研修の振り返り
第3回終了後	フォローアップ

経験学習モデル



皆さん、どこかで見たことのある図だと思いますが、この経験学習モデルが本研修の構造の基盤になっています。

実地教育に関する研究の推移

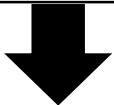
2019年度研究（モニタリング結果検証研究）

「基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き」
それぞれの地域で**どのような方法**でモニタリング結果の検証を含めた実地教育が行われているか？



2020年度研究（実地教育のコンピテンシー & 研修開発研究）

「相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究」（厚生労働科学研究）
モニタリング検証を含めた実地教育の場で相談支援専門員は**どのように振舞うか？**



2021年度研究（研修マニュアル開発研究）

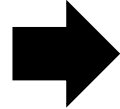
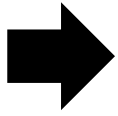
「障害分野研究及び実地教育（OJT）の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究」（厚生労働科学研究）
どのように振舞うかを学ぶ研修を実施しての**効果**とは？効果をもどのように把握する？

効果を測るための研究デザイン

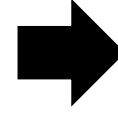
受講者



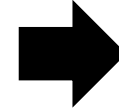
アンケート調査



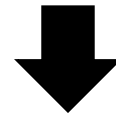
養成研修



実地教育に従事



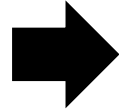
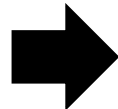
アンケート調査 & インタビュー調査



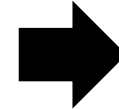
地域の相談員



アンケート調査



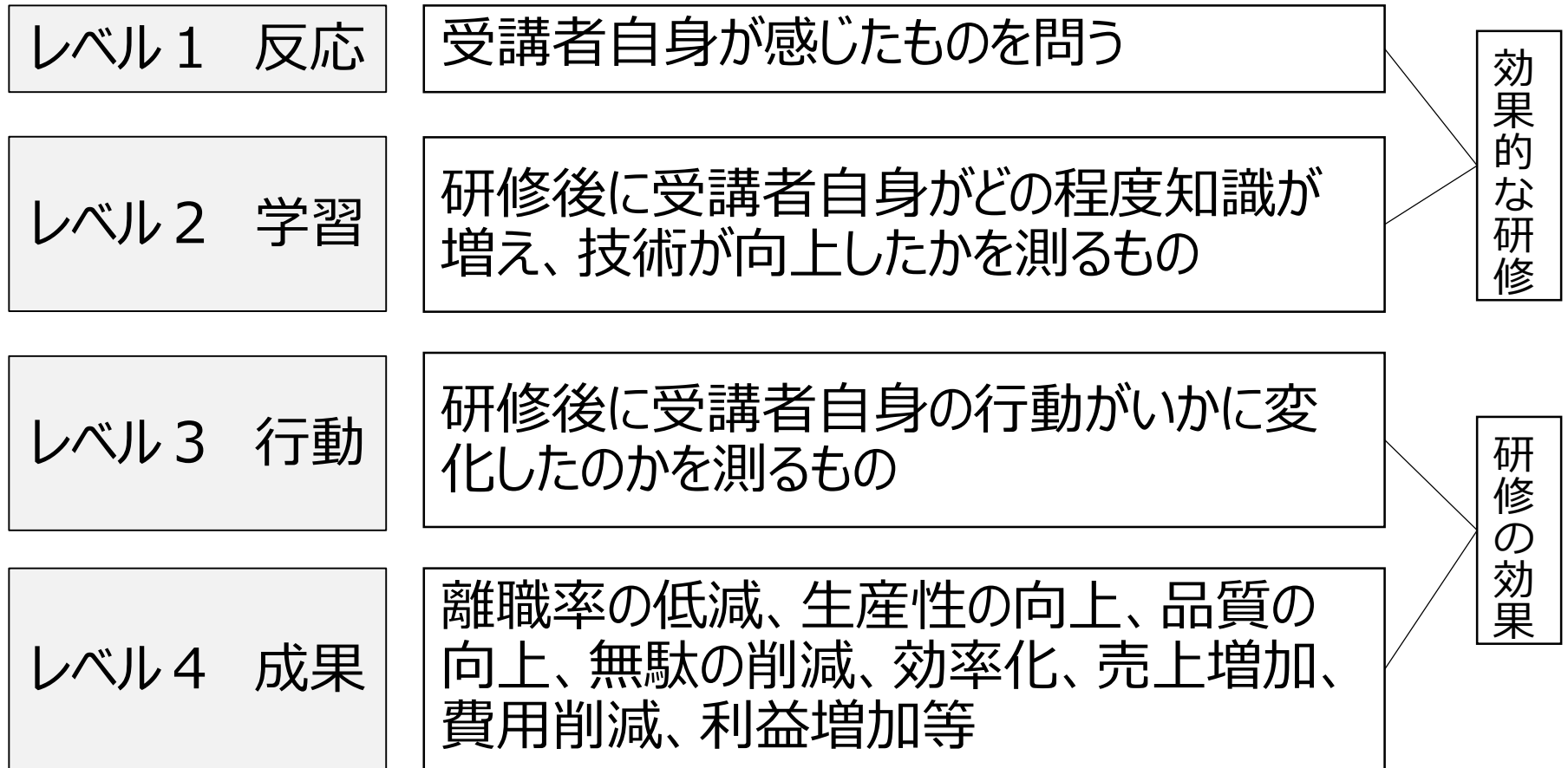
実地教育を受ける



アンケート調査 & インタビュー調査



研修効果を考える：研修転移



研修転移とは、「研修の現場で学んだことが、仕事の現場で一般化され役立てられ、かつその効果が持続されること」と定義（中原2014）。レベル3行動が重要であるという指摘がある。

効果を測るための視点

- 自己評価（受講者自身の評価）
 - 実地教育従事者のコンピテンシー
 - 謙虚なリーダーシップ尺度
 - 心理的安全性に関する尺度
 - スーパービジョンスキル評価指標

- 他者評価（地域の相談員から受講者への評価）
 - 謙虚なリーダーシップ尺度
 - 心理的安全性に関する尺度

- 地域の相談員の自己評価
 - 実地教育従事者のコンピテンシーの実践知の項目

謙虚なリーダーシップ尺度とは

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

熊谷先生の研究で開発。1. 全く同意しない、2. かなり同意しない、3. あまり同意しない、4. どちらでもない、5. やや同意する、6. かなり同意する、7. とても強く同意するの7段階で評価

心理的安全性に関する尺度とは

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

熊谷先生の研究で開発。1. 全くあてはまらない、2. ほとんどあてはまらない、3. あまりあてはまらない、4. どちらともいえない、5. ややあてはまる、6. かなりあてはまる、7. 非常にあてはまる 7段階で評価。チームを地域（市町村職員、他の法人の相談員も含む）に設定。

スーパービジョン評価指標とは

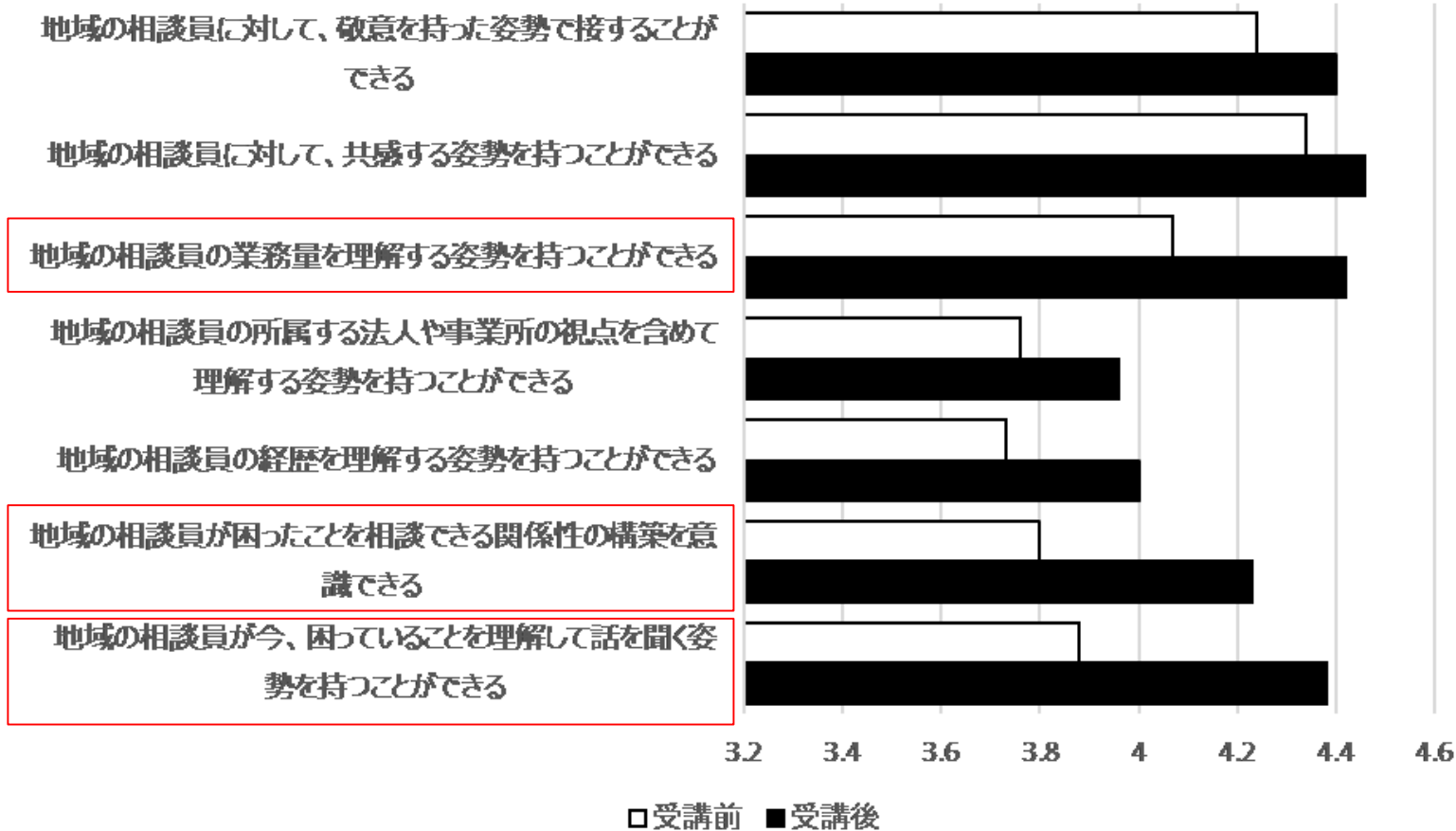
- バイジーの提出した事例の内容とバイジーの支援の中身を把握する
- バイジーのソーシャルワーカーとしての能力をアセスメントする
- 本事例を通してバイジーが気付くべきポイントを絞り込む
- バイジーも納得できるセッションテーマを確定し、共有する
- 結果にかかわらず、バイジーのがんばりを肯定的に評価する
- バイジーのできていることを言語化し承認する
- 気付きを促すための問いを発信する
- バイジーの支援の傾向について指摘をする
- ふりかえりを促し、気付かせるためのヒントを出す
- バイジーの気付きが不十分であれば、そのままにせずバイザーが言葉にして伝える
- バイジーの気付きの程度に合わせて、アプローチを変える
- バイジーが実践できていないソーシャルワーカーの役割を教える

スーパービジョン評価指標とは②

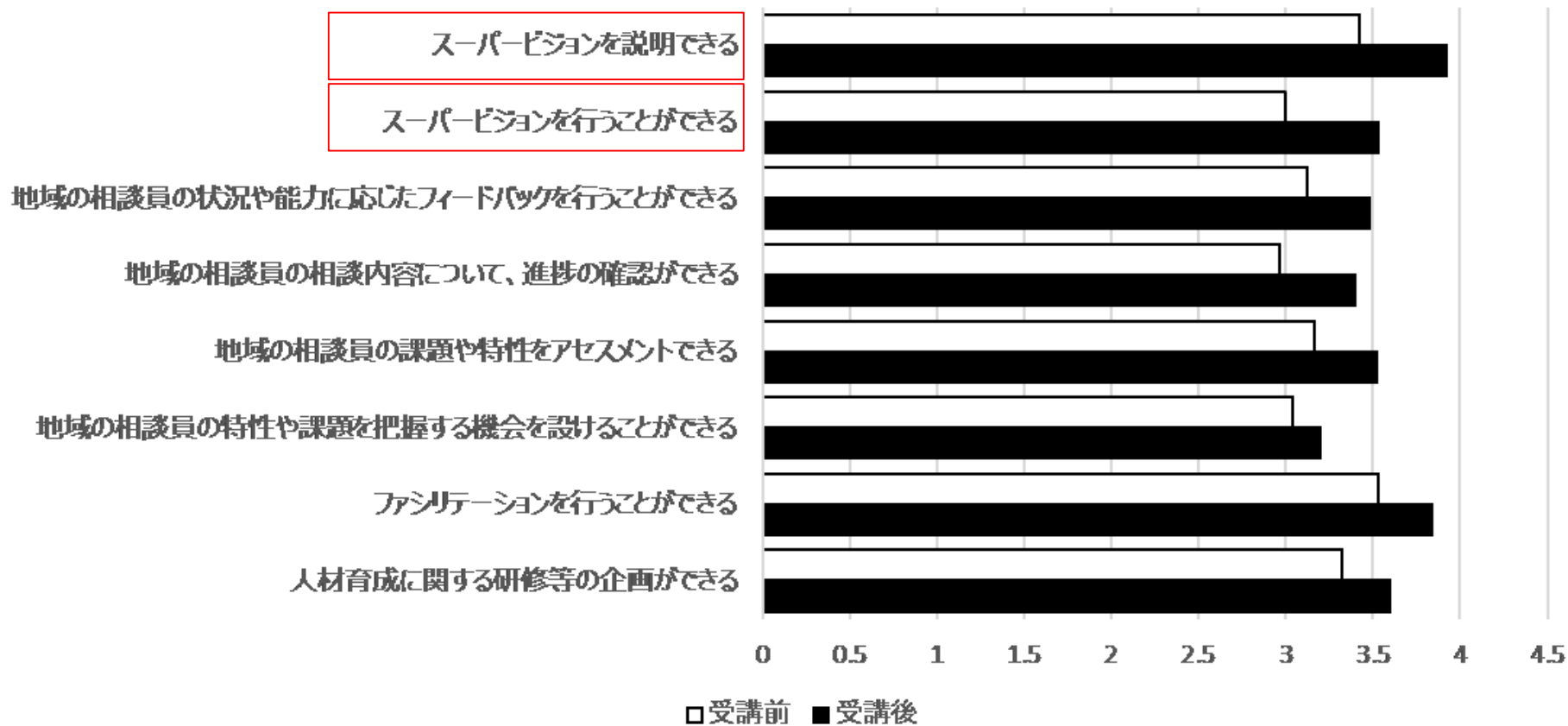
- 次の機会があればバイジーが実践できるように、具体的な行動、対象を教える
- 次の実践に今回のセッションの成果を活かせるよう力づける
- バイザーが提供可能なサポートを伝える
- バイジーの成長のため必要な今後の課題を、バイジーも納得できるように提示する
- バイジーがセッションテーマについてどの程度理解できたか把握する
- セッションの終結に向けて、「今回のポイント」、「今後何をすべきか」、「バイジーが成長するための課題」をまとめる
- バイジーの言語化を促し、対話を深める
- 課題を保留したりあえて伝えないなど、バイジーの気づきのペースに合わせてタイミングを待つ
- バイジーの成長のために必要な課題に直面化させる

日本福祉大学で開発。1. 行ったことがない、2. ほとんど行わない、3. あまり行わない、4. たまに行う、5. だいたい行う、6. いつも行うの6段階で評価。

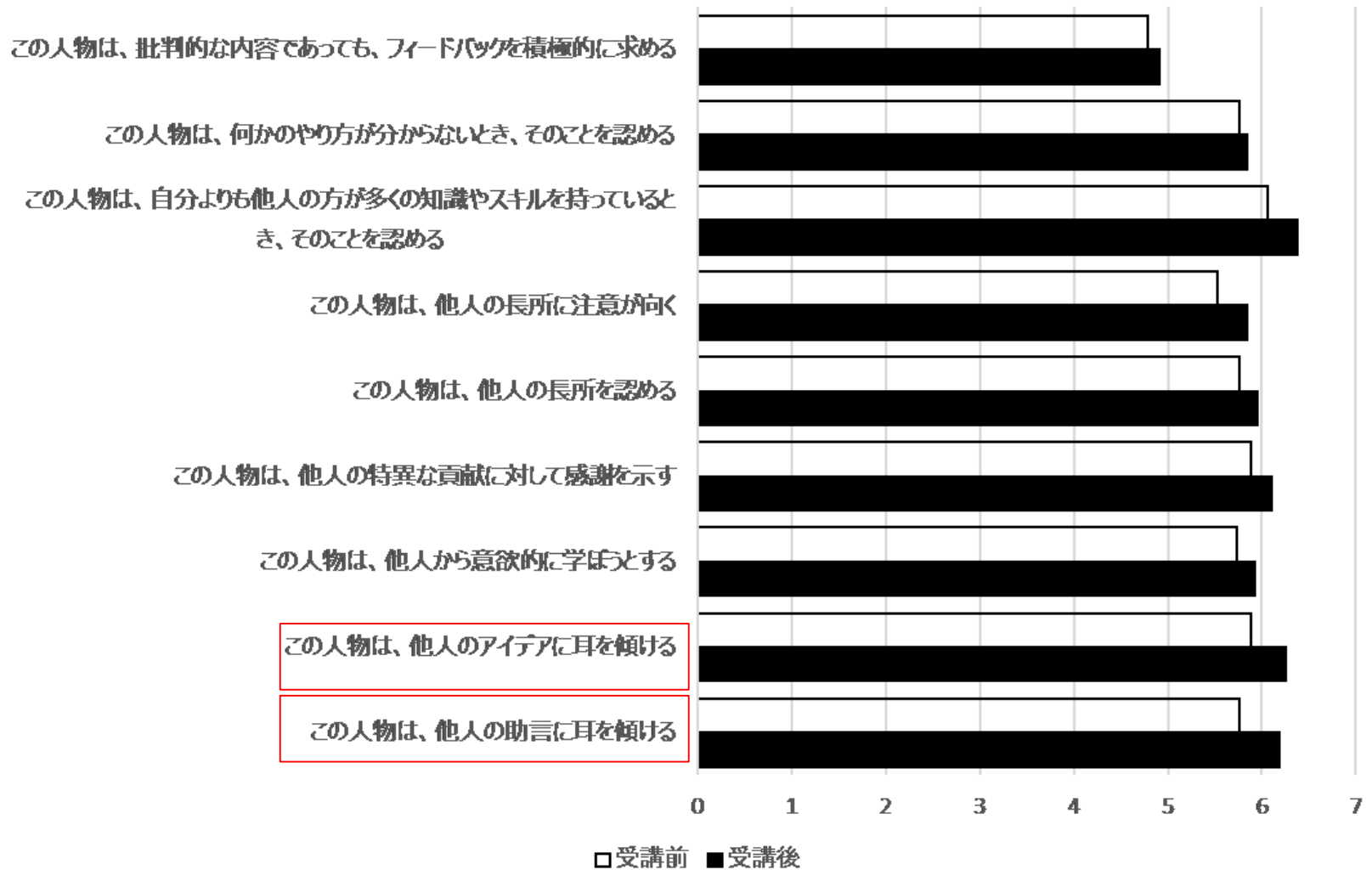
受講者の変化①コンピテンシー



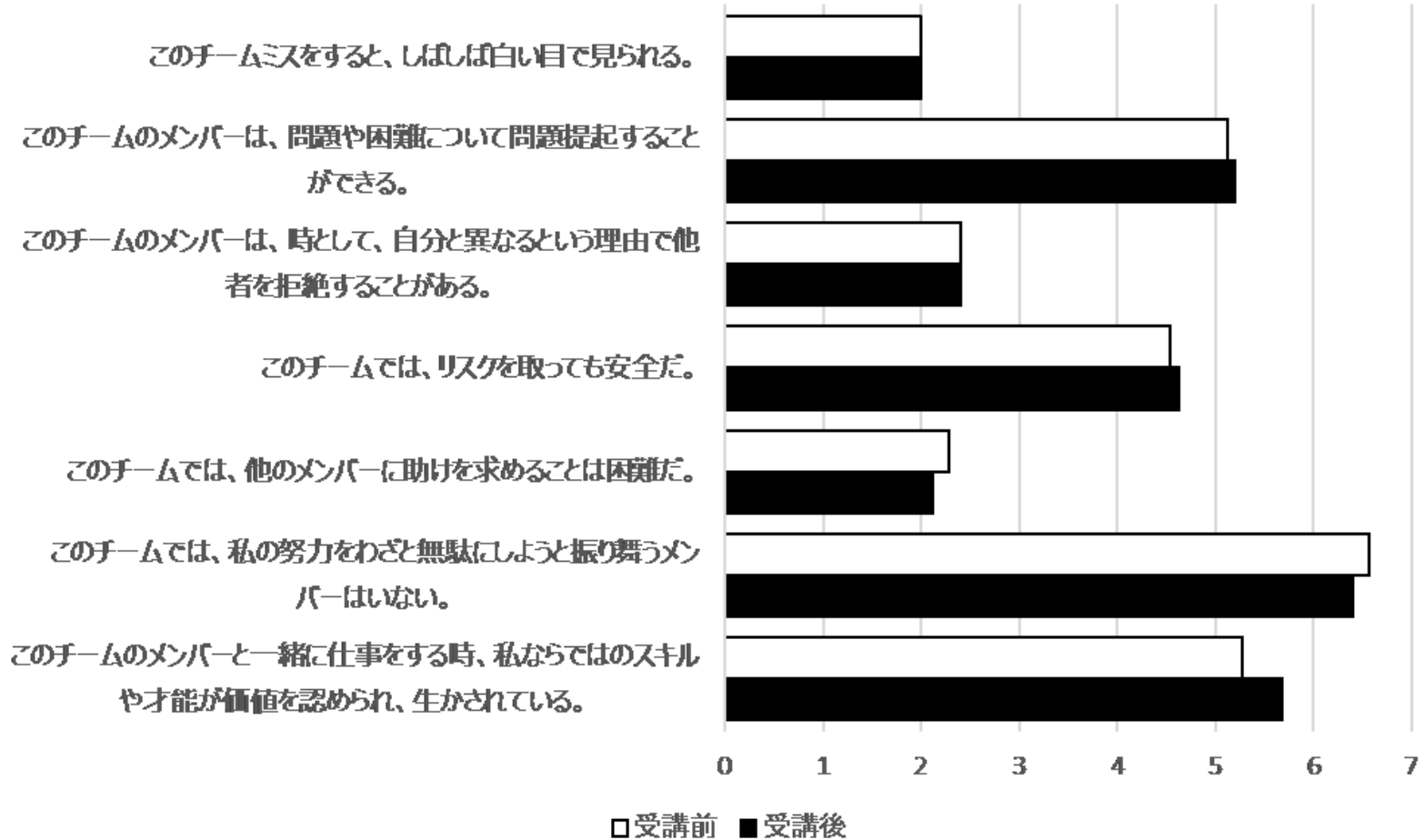
受講者の変化②コンピテンシー



受講者の変化③ 謙虚なリーダーシップ尺度



受講者の変化④心理的安全性に関する尺度



地域の相談員が語る実地教育の効果①

□電話やメール

- 対応に苦慮するケースについて、今、相談できること。

□会議や面談等の同行

- 会議や面談等をどのように行えばよいか分からない場合に実施
- 複数の課題が生じているケースについて、自身の視点と別の視点を得ることや整理することが目的の場合もあり。

□事業所巡回

- 他の相談員がいる場合に遠慮してしまう質問でもできる。
- 事業所運営について、加算、人員配置、人材確保、母体法人との関係等の事業所固有の話題について相談できる。

地域の相談員が語る実地教育の効果②

□スーパービジョン（多くの場合、グループスーパービジョン）

- 自身の思いつかないようなアイデアが出ること（事例提供者）
- 自身やケースの振り返りの機会になる（事例提供者）
- 視点が広がる（事例提供者）
- 自身の悩んでいる点について、多数のアイデアが出てきて嬉しい
- 「ワクワクする」「楽しい」
- 相談員の離職への対応策としての効果を話す相談員も。

□事例検討会

- 多くの相談員が参加するので、横のつながりができる。
- 相談支援のプロセスや地域の資源が確認できる。

地域の相談員が語る実地教育従事者に必要なコンピテンシー

- どの項目が重要かと質問すると、全てと回答する人が多かった。
- なかでも、態度・価値観を指摘する者が多い傾向にあった。
- 理由としては、まず共感する姿勢や相談員を理解する姿勢がないと、伝達できる知識や技術があっても、伝達できないのでは？

多くの地域の相談員は実地教育従事者をモデル、目標と表現していた。

一方、共感する姿勢や相談員を理解する姿勢が持てる背景には、自らの失敗した経験等が下敷きになるとも考えられる。

逆を言えば、共感する姿勢や相談員を理解する姿勢を持てる相談員は異なる経験や知識、技術等を伝達することが可能であり、実地教育従事者がスーパーマンである必要はない。

学び合う地域をつくる

人材育成の最終的な目的は、障害のある方々への支援に寄与することです。

言い換えると、地域の相談員個々の能力を最大限発揮してもらい、その能力を障害のある方々に還元してもらうためには、人材育成の取り組みは必須と言えます。

一方、現時点の課題は人材育成に従事する人が不足していることがあげられます。この理由は様々だと思いますが、人材育成に従事できる人の心構えも関係しているのではないのでしょうか。

誰かが一方的に教える時代は過ぎ去りました。皆が教える者で、皆が学ぶ者であると思います。そこには相談員、障害当事者、家族等も関係がないと思います。

学び合う地域をつくることで、多様な人の持っている力が発揮される地域になるのではと考えています。