

がん専門相談員学習ルーブリック基本評価票

活用に関するガイド

本ガイドの目的

がん専門相談員は、多様化・複雑化する相談に対応するために、幅広い知識や相談スキルが求められている。がん専門相談員が能力を維持向上していくためには、求められる知識やスキルを理解し、自己を振り返りながら、日常の実践の中にある個人的・組織的な学習や振り返りが大切である。「がん専門相談員学習ルーブリック基本評価票（以下ルーブリック評価票）」は、がん専門相談員に必要な知識やスキル全体の可視化と個々人の到達度を把握することができ、がん専門相談員の能力の向上において活用できる資料として作成された。本ガイドは、このルーブリック評価票を効果的に活用していただくためのポイントが記載されている。一人ひとりのがん専門相談員の成長と、より良いがん相談の実践を目指し活用していただければ幸いである。

1 がん専門相談員学習ルーブリック基本評価票とは

ルーブリック評価票は、教育領域等で広く用いられているルーブリックの特徴を用いて、がん専門相談員に求められる能力や学習課題を段階的に示したもので、9 つのがん専門相談員の学習課題と、それぞれの評価観点をレベル 1～5 の 5 段階で示したマトリクスで構成されている。

1) ルーブリック評価票の構造は以下の通りである。

学習課題		がん専門相談員が獲得したい能力や技能				
評価尺度		レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
評価観点	評価基準	学習課題がどの程度達成されたかを判定するための評価の区分 レベル1～5がある				
学習課題として求める具体的なスキルやコンピテンシーの論点を 端的に表現したもの		それぞれの評価観点における評価尺度に応じた学習者の行動や態度、典型的なパフォーマンスの特徴を記述して説明したもの				

2) がん専門相談員の学習課題は、以下の 9 項目がある

- ① がん対策、がん診療における相談支援の役割について知り、発展的に役割を担う
- ② 相談方法・ツール（対面、電話、オンライン等）の違いによる相談対応の特徴を踏まえて対応

する

- ③ 想いを受け止め対応する(態度、姿勢、スキル)
- ④ 困りごとの本質を共に考え、共有する
- ⑤ 患者・家族・医療者の関係の強化や改善のために働きかける
- ⑥ 信頼できる情報を見極め、相談者に合わせた情報支援を行う
- ⑦ 相談者のその人らしい意思決定を支援する
- ⑧ 相談対応の質を担保し、相談対応力の向上に努める
- ⑨ 相談員のストレス・マネジメントを行う

3) 評価尺度(レベル1～5)が示すがん専門相談員としての時期、内容の特徴は以下の通りである。

評価尺度	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
★レベルが示す時期	★相談対応の導入時期	★基礎研修3の目標・終了時期	★研修後に実臨床に戻って目指す活動	★さらに発展的に個人で目指す最終目標	★教育的関わりができる／発展的に用いることができる／組織的な対応につなげられる
内容の特徴	要素を知る	基本姿勢を持つ 具体的アクション・行動がとれる	具体的な人の言動や関係性などを適切に捉え対応する	人の言動や関係性などの背景、見えないものを捉え対応する(例：予後予測、リスク、価値観など)	複雑性、困難性が、より高い状況を捉え対応する

2 活用方法(活用例)

1) がん専門相談員に求められる能力やスキルを理解する資料として活用する

ルーブリック評価票の内容を知ること、がん専門相談員に必要とされる能力の意識化や共通理解につながる。また、がん専門相談員に必要な能力・スキルセットとして提示することができる。

(例) 新しく配置されたがん専門相談員が参考にする資料

がん相談の実践に悩んだときに参考にする資料

組織が人員配置を考えるうえで参考にする資料

2) 自己の実践の振り返りに活用する

自己評価*を行うことで自分の強み、弱みを理解し、自分の現状や目指す姿を考えることができる。また、自己評価の体験を複数人で共有することで、フィードバックを得ることができる。

(例) 自己をみつめるリフレクションの機会にする

個人の目標管理や今後の学習計画を考える機会にする

事例や相談対応を振り返る場面で活用する

ルーブリック評価票を用いた研修会を開催し、自己評価の体験を共有する

3) スタッフ育成に活用する

スタッフへの教育指導の場面で、成長の段階を共通の指標を用いて説明するなど、現状と今後の目標を具体的に示していくツールとして活用できる。また、ルーブリック評価票を用いて事例を紐解いていくことで、実践の言語化や演繹的な意味づけを示すことができる。

(例)OJT におけるスタッフ教育を行う場面で活用する

実践の振り返りや部署内のミーティングなどにおいて、日頃から「ルーブリック評価票」に触れる

複数名で事例検討を行う機会に活用する

ベテランがん専門相談員の実践事例を紐解いていく場面で活用する

4) 組織の目標管理に活用する

組織(部署)の強みや弱みを分析し、スタッフの育成や成長を意図した組織(部署)全体の目標管理に活用することができる。

(例)年度目標の立案に活用する

5) 研修の企画や評価に活用する

各種研修の企画運営において、相談員としての経験やニーズなど研修対象者の特徴に合わせて、研修目標、強化したい能力、研修のゴール設定などの明確化に活用できる。また、その研修がくどのレベルをめざしたものかを明示することで、受講のしやすさや動機付けの促進につながる可能性がある。

(例)都道府県のがん相談研修の企画において活用する

* 自己評価とは

自己評価とは、自己学習の際に学習者が自分自身を振り返り、それを以降の学習に生かしていくことです。自己学習の文脈においては、自己の理解状況を把握したり、課題を遂行した後にそのでき具合を見る、といった意味で用いられます。また、心理学においては学習に限らず、自己の精神状態や自分をどういう人間だとみているかなどにも用いられます。自己評価は効果的で主体的な学習を目指すには欠かすことのできないもので、学習へのフィードバックが大いに期待できます。

(東京大学大学院教育学研究科資料より 一部改変)

3 ルーブリック評価票を活用することで得られる効果(例)

これまでの使用経験から、ルーブリック評価票を活用することで得られる効果として、以下のよう
な意見が収集された。

- がん専門相談員の能力向上の道筋がわかり、求められる能力の意識化につながる
- 自分自身や組織の強みや弱み、課題を確認・共有することができる

- 目標が明確になり、自己課題や組織課題に取り組むことができる
- もやもや悩んでいることを客観視することができ、具体的な行動レベルで自己の対応を振り返ることができる
- 職種や経験が違って、同じ視点で話し合いができる
- 能力開発の一助となる
- 相談支援の質向上や対応の統一を目指すことができる
- がんに限らず、共通で使える内容である

4 活用における留意点

- 1) 「ルーブリック評価票」は、知識レベルや単純な業務習熟度をチェックするものではなく、相談対応をするうえで求められる質的な内容が示されている。＜評価する／される＞ことが目的ではなく、がん専門相談員の能力開発に活用するものであることを押さえ、効果的な活用につなげていく。（評価は手段であり、活用の目的は気づきの促進である）
- 2) 活用・評価のタイミングによっては、同じ項目でも評価を高くつける場合も低くつける場合もあり、その人の心身の状況に左右されるという特徴がある。活用においては、自分がなぜそのように評価したのかその理由を考え、自己の現状や課題に気づくことが大切である。また、それを他者とディスカッションすることで、さらに深い気づきにつながることを期待される。
- 3) 他者との共有やピアレビューなどに活用するときは、サポートティブな雰囲気と心理的安全性が醸成された風土が大切である。その人の弱い部分に触れる可能性があることに配慮し、承認のためのポジティブな活用を心がける。
- 4) 対象者の特性、課題、ニーズや時間的制約など、TPO に応じて「ルーブリック評価票」を部分的に使用することも可能である。
- 5) 「ルーブリック評価票」は、がん専門相談員に求められる能力や学習課題を段階的に示した基本的なツールである。活用にあたっては、施設や職種の特徴に合わせて変更し使用することも可能である。この場合、変更した旨を明示して使用する。
- 6) 「ルーブリック評価票」は、見る人によって様々な意見が出るツールである。今後も表現やレベル設定などの検討を重ねる必要がある。また、がん専門相談員に求められることは、時代の変化によって変わる可能性があるため、「ルーブリック評価票」の内容も変わることが予想される。これらの点も踏まえ活用する。

以上

作成: R7 年度厚生労働科学研究費補助金「がん相談支援の質の確保及び持続可能な体制の構築に資する研究(23EA1025)研究代表者: 高山智子」(分担研究者: 近藤まゆみ)

作成: 2025 年 12 月 4 日
2025 年 12 月 11 日更新