

令和2年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）受講報告

○企画立案

1 国研修で伝達されたこと

【PG01 研修受講ガイダンス（重要事項の説明）】

1. 本研修の位置付け・獲得目標・概要

- ・令和2年度の国研修は、研修そのものを行うのではなく、企画の一例としての伝達。これで基礎研修、実践研修、更新研修の前半部分の伝達は終了。
- ・令和3年度の国研修は更新研修の後半部分（スーパービジョン）について行う。令和3年度で新しい研修体系の伝達については一区切り。

2. 都道府県研修の実施と本研修の活用方法について

- ・研修内容については、ばらつきは押さえないが、自都道府県に合ったものとするのが重要。
- ・本研修は企画の一例。
- ・制度説明については、制度の変更点などを取り上げるという方法もあるが、それぞれのプログラムのポイントで、それらに関連づけて根拠として示すなどの方法もある。

【PG02 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者とはⅠ（講義）】

- ・サビ児管の役割には、①見立て、②計画作成・見直し、③会議運営、④本人に適合した「手立て」、⑤関係機関との連携、⑥人材育成がある。これらは一連のプロセス。
- ・自立＝セルフケアが全て自分でできるということではない。利用者が地域で生活していくために社会資源が必要であり、事業所そのものが社会資源。
- ・サビ児管の役割をまとめると、①個別支援と②社会資源の開発という2本の柱がある。
- ・②社会資源の開発は、事業所の大小ではなく、支援していく中で目をそらすことができないこと。PG11～12につながっていく（自立支援協議会の活用等）。

【PG03 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者とはⅡ（シンポジウム）】

<シンポジスト1>

- ・困難ケースに対して、サビ管として考えたことや行ったこと。

<シンポジスト2>

- ・事業所内のスタッフに対するサビ管の関わり、相談できる風土作り。地域連携。

<シンポジスト3>

- ・サビ管と児発管の役割にある様々な「違い」について。しかし、本人・皆の幸せという願いは同じ。

<コメンテーター>

- ・良い支援のためにはチーム力を上げることが大切。チーム力とは、事業所内だけではなく、地域内でのチーム力。それが利用者の豊かな生活につながる。

【PG04 人材育成とその方法（シンポジウム）】

<パネリスト1>

- ・「人財（財産になる人）」を育てていきたい。
- ・職員側からすると、教えるのは、施設長やサビ児管の役割。
- ・すべての仕事を「作業（やり方を教えればすぐにできる）」と「スキル（できるようになるには、経験や訓練が必要）」に分けて考える。
- ・課題や悩みは、信頼関係不足、モチベーション不足、スキル不足の3つに分けられ、その解決には意図的なコミュニケーションが大切。
- ・教えることで自分自身が学べる（自分にスキルや知識がないと伝えられない）。

<パネリスト2>

- ・事業所のルール、人事を職員皆が知っておけるとよい。
- ・憧れの人がいると頑張れるということもある。
- ・見守ったり待つばかりではなく、共感を元にした承認、意味づけなどの働きかけにより希望等が生まれ、温かみのあるまなざしの中で職員自身が伸びていくことが「育ち」。

<パネリスト3>

- ・指導者の力量が人材育成の鍵。
- ・知識がないと到達できないスキルがある。

<コメンテーター>

- ・人材が育たない理由は教え方が悪いから。
- ・色々な職員がいていいのではないか。
- ・サビ児管と利用者が職員を育てる。サビ児管は職員と利用者との関係をどう支援していくのかという視点も大切。(職員の成長→サービス向上→利用者の変化→職員の成長→…つながっていく)
- ・自分の力が皆のためになっていると感じてもらふこと=チームとしての力を上げることにつながる。

【PG13 オリエンテーション】

- ・企画立案：研修だけでは獲得できない力をどうフォローするか。研修をどう積み上げるかを考えて企画立案してもらいたい。都道府県でどのような研修を作るか、咀嚼することが必要。
- ・SVの伝え方：SVを自分で行う力をつけてもらう。
- ・モニタリング：支援を受けるとはどういうことなのかを考える。
- ・連携：自事業所のサービスだけしていればいいという考え方のサビ児管は弱い。
- ・コロナ対策：Zoomで演習を行う際は、Lineを併用するなど、第2、3の通信手段を用意しておくことが必要。

【PG15 情報交換Ⅱ（研修企画立案者向け）】

<基礎研修>

- ・共通事例では児童分野が置いて行かれる傾向あり。
- ・KJ法を知らない人も多い。
- ・独自事例（18歳、児童～成人期）を用意した。
- ・受講者の制度そのものの理解が不十分で、行政から30分開設してもらふ時間を取る必要があった。
- ・制度については研修のみでの理解が難しい。
- ・研修中眠っている人やゲームをしている人などは退出してもらい、管理者へ連絡。受講継続かは管理者判断。
- ・研修終了後に理解度をチェックする小テスト実施。講師がチェックするが、提出されていれば修了。

<更新研修>

- ・しばらく研修を受けていない人がいるので、役割や法制度をしっかりと伝える必要があった。
- ・独自のチェックシートを作成して配布した（事業所として大切にしていること、サビ児管としての役割、助言指導についてなど）。
- ・SVまで行ったが今後内容精査は必要。
- ・反省はするが次につながらなかったため、10段階評価の10に丸をつけた時に次の欄を書かなくてもいいというワークを修正した。
- ・現在実務についていない人は、もしついていたらと想像して記入してもらった。
- ・サビ児管の取得年度で区切り、対象を絞って実施した。

<コロナ対策>

- ・講義は動画配信、演習は会場実施というところと、完全オンラインで実施というところあり。オンラインも好評という意見が多い。
- ・オンライン受講者にはマイク付きヘッドホンかイヤホンの用意を依頼して実施。熱が伝わらないのがマイナス点。
- ・オンラインは Wi-Fi が切れた時の対策が必要。研修の間も Line で意見交換しながら実施した。
- ・オンラインでは、Google スプレッドシートを使用。アイスブレイクをかねて使い方をレクチャーしてから実施。
- ・オンラインでの効果測定として振り返りシートを書いてもらった。
- ・会場実施の場合は、マスクは全員着用。グループワークのみフェイスシールド着用（運営側が準備）。こまめに喚起し、環境に慣れない人への配慮としてブレイクアウトを多めにした。
- ・演習は広い会場で、人数を減らしたり、回数を増やして実施しているところが多い。
- ・2週間前から検温してもらい、所属長の印を押した健康チェックシートの提出を求めた。

<ファシリテーターについて>

- ・人材を育てることが難しいという意見が多数。
- ・5つの団体にファシリテーターの推薦を依頼。団体の選定の理由は、県の自立支援協議会に参加していること。
- ・相談支援専門員コース研修の一環として、ファシリテーター研修を実施。初級と中堅に分けて受講。
- ・法人に委託しているが、質は問にくい。
- ・講師からの推薦で募集。
- ・現任研修を受講済で、自立支援協議会に参加している人材から選定。

<実践研修について>

- ・PG06、07は時間配分が厳しいと思った。
- ・OJTを受けていることが前提となっている。受講者の選定が必要かもしれない。推薦状や実務経験の提出が必要かもしれないと思っている。法人が責任をもって推薦するなど。
- ・2年の実務経験では厳しい内容。

【PG16 研修の振り返り】

- ・今回は質問を受けられなかったので、今後受けられるようにしたい。

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

【PG01 研修受講ガイダンス（重要事項の説明）】

- ・制度について全て振り返る時間はないが、ある程度取り上げて振り返る必要はあるのではないかと。
- ・基礎研修の受講年度にばらつきが出てきた時に、制度をどこまで取り上げるかは検討が必要。

【PG02 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者とはⅠ（講義）】

- ・実践研修のプログラムに含まれないため、どのように、どこで扱うか検討が必要。
- 実践研修でサビ児管資格取得となると考えると、研修のはじめに役割の確認として説明できるとよいのではないかと。
- ・事業所内での役割よりは、地域連携が強調されている印象。
- 基礎研修では事業所内の役割を押さえ、実践研修では地域連携も含めた役割を押さえることで、サビ児管の役割全体を押さえるというイメージ？

【PG03 サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者とはⅡ（シンポジウム）】

- ・PG02と同様。どのように取り上げるか検討が必要。

令和2年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）受講報告

○実践研修「 PG05 障害福祉政策（児童福祉政策）の最新の動向 」

1 国研修で伝達されたこと

※申し訳ありませんが、講義を Web 配信中に聞けなかったため、PDF からの読み込みです。おそらく、講義された発言が重要となると思います。（後日配信内容の確認を希望）

○障害福祉・児童福祉施策の最新の動向について理解し、利用者のおかれている制度的環境の変化を認識

○基礎的な知識は知っていることが前提だが、知識は膨大で 60 分という枠では無理がある
→自ら有する知識や理解の振り返りが必要…継続的な学び、情報を更新する姿勢

○障害福祉施策と児童福祉施策の法制度の仕組みや関連法

- ・虐待防止に関する内容…虐待防止法、状況、ガイドライン等
- ・放課後等デイサービスに関する内容…ガイドライン、自己評価

○動向について

- ・施策や予算
- ・報酬改定について…来年度見直しされる点を伝えるか
→ポイントを挙げて指摘、自立生活援助（新）、医ケア、放デイ、就労系や定着
- ・障害者総合支援法施行 3 年後の見直し内容
- ・就労支援、障害児支援、医ケア、発達障害児

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

○講義をする際、この科目の狙いを講義中に確認（冒頭及びまとめ）

○新しい知識の伝達、受講生の振り返り、知識の再体系化

- 講義内容をそのまま伝達する講義形式でよいか
- 知識をそのまま伝達した後、関連付けられるような内容の模索

※基本的に講義中心。このまま踏襲することも踏まえ、研修時間の調整をする中で、どの程度の時間配分をするか検討。（国研修は 60 分講義）

○実践研修「 PG06 モニタリングの方法（講義・演習）」

1 国研修で伝達されたこと

（内容・目的）

事業所のモニタリングについて、サービス等利用計画との連動性を念頭に置きながら、モニタリングの視点・目的・手法等について講義により理解する。事例を通じて、モニタリングの演習を行い、その手法を獲得する。

（ねらい）

障害者の生活は特別なものではなく、そのことを前提とした支援が求められる。こうした支援の姿勢と実際について、支援者が自分についての内省や自身の人と人との関わりを題材とした内容を含む演習を通じ、理解を求める。

- ・本演習では、ケアマネジメントの流れの中でのサビ児管の役割を学び、チームアプローチの強化を図ることで質の高い支援を実現することをねらいとしていることを受講生に伝える。
- ・事業における（個別支援計画）のモニタリングについて、サービス等利用計画等との連動性を念頭に入れながら、モニタリングの支援・目的・手法等を理解させる。事例（モデルとなる演習の題材）を用いたモニタリングの演習を行い、その手法を獲得させる。

○個人ワークと演習グループ内の共有や、全体での共有を繰り返しながら講義・演習を進める。

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

○このコマのねらいを明確に発信し、理解しやすくするため演習を実施する流れはそのまま活用し

てもよいと思われた。

○流れは個人ワークとグループ討議，全体確認

…人としての普遍性の確認を行い，自分の内省や自身の人と人との関わりを共有

- Section 毎の流れをそのまま活用できる→内容を変更しても可
- section3 の支援者が利用者に関わる際の姿勢の部分が，講義を深めるか演習にするか。
- section4 の内発的動機も含めて，その場で受講生自身が内面を出す必要性があるが，そのことが大切であることを確実に支援（モニタリング）と結びつくことを説明が大事。

○この課題にかける時間については要検討…120分必要か

報告者：(所属) すまいる分室
(氏名) 渡辺 哲男

令和2年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）受講報告

○実践研修「PG07 個別支援会議の運営方法」

1 国研修で伝達されたこと

- ①支援の内容や方法を段階的に捉え現在の状況に合わせた支援方法やアセスメント、関係性作り
- ②利用者・支援関係者を信じてのチームアプローチ
- ③個別支援会議の意義、進行方法等
- ④支援会議の合意形成過程、サビ児管の説明能力やチームアプローチを強化するための会議の活用方法

以上を理解する。

Section5 人生の時期 利用者の置かれている日常の確認

→ 職員として見立てをもつことの重要性

Section6 利用者との関わり 関係性の構築・確認

→ 援助方針の決定や具体的な支援内容には根拠をもって考えます。

→ アセスメント方法や関係構築をする方法を具体的に検討する。

Section7 職員教育・人材育成・実務指導

→ 事例検討会議(ロールプレイ 1) 職員教育・育成と職場体制によるチェック機能など幅広く検討し、サビ児管としての役割を探る。

→ 個別支援会議(ロールプレイ 2) 本人や家族へ現況説明を行い、本人にとって有意義なサービス利用を図っていくため、個別支援計画を説明し、同意を得る。安心感が生まれる会議運営を心がける。

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

B型事業所でトイレにこもってしまう一郎さんの事例を通して、どんな時期・心境なのかを職員として見立て、関わりを良くするための方法を模索し、大事にしていることをアセスメントします。一郎さんを見つめ直し、担当者だけの課題とせず、職場教育・育成の視点も含めて、事例検討会議を体験します。その後、個別支援会議で合意形成に至るまでのプロセスを体験します。

支援員などの役割の設定も詳細にあり、会議運営のイメージを獲得できる内容です。

○実践研修「PG08 サービス提供職員への助言指導について」

1 国研修で伝達されたこと

サービス提供職員への支援内容、権利擁護、法令遵守等に関する確認や助言・指導を適切に実施するための方法などを講義・グループワークで獲得する。

1) 日常業務での助言・指導

・助言・指導とは何か？ 助言・指導にあたらぬもの 助言・指導をする場所などの説明

・スーパービジョン ①支持機能 ②教育機能

③管理機能→成長を図れるように管理・能力を発揮できる職場環境を整える

2) 日常業務で助言・指導を行うための体制

・さまざまな会議を活用。(職場内での朝会・グループ会議、「サービス担当者会議」など)

3) 日常での業務的コミュニケーション

・職員間の連携体制の確立を目的として、全体での打合せを行い、意図的に情報共有を行う場

・苦情解決、虐待防止、専門職倫理、メンバーシップ意識(利用者支援の方法)、法令遵守など

4) 業務的コミュニケーションを行う体制

・報告の確認、伝達経路の明確化 ・サビ管とのやりとりを通して、横のつながりの強化

・情報共有に必要なことは信頼関係

以上の講義の内容から、日頃の実践を個人(10分)で自己評価・グループ(40分)で意見交換深める。

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

講義では、具体的な取り組み内容をお伝えする。

1)について 能力を発揮できる職場環境の取組や具体例が必要

2)について 所内の研修・ケース検討など取組み

- 3)について 円滑な業務的コミュニケーションの工夫の具体例
例)所内グループワークで年間スローガンや目標設定などを共有
- 4)について 報告の工夫の具体例、職場風土を活性化させるためのワーキンググループの例
サビ児管が助言・指導をマイクロとマクロの視点で実践できるような取組みを紹介
して、現場で活かせるイメージをもてるとよいのでは…。

報告者：(所属) サポートセンターいちよう
(氏名) 樋口 勝

令和2年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）受講報告

○実践研修「PG09 実地教育としての事例検討会の進め方」

1 国研修で伝達されたこと

- ・事例検討会を模擬実演（映像）
- ・事例検討会の目的、方法、効果等が説明されている
- ・受講者が持ち寄った実践事例をもとに、事例検討会を行う
- ・演習を通して、事例検討を行うことを、日ごろの通常業務に位置付け、定期的な開催を行える環境づくりをねらっている
- ・事例共有（ケースレビュー）と事例検討の違いを説明している
- ・受講生の提出した1～3事例を、1事例30～70分程度で、7～9名を1グループで検討
- ・事例検討のプロセス（手順、内容、時間配分）が示されている
- ・検討の具体的なポイント、事例検討会報告様式が例示されている
- ・その他、インテークとアセスメント等基礎技術の重要性、話を聴く時の技法、スーパーバイズとファシリテーションの違いなども示されている

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・事例検討のケースのまとめ様式を作成し、事前に提出してもらう。使用しなかった事例も参考資料として持ち帰れるとよい（検討事例のテーマ分類し事例集として活用）
- ・グループは、様々な事業所種別となるようグループ化できるとよい
- ・事例検討会のタイムスケジュール、ファシリートの動きを明確化する
- ・講義のあと、事例検討会を行う（実際には1事例程度か）

○実践研修「PG10 サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者（児童発達支援管理責任者）の役割」

1 国研修で伝達されたこと

- ・演習との連動制を意識して実施すること。演習ワークシートの活用
- ・関係機関との連携、相談支援専門員との連携、担当者会議の開催依頼の3点をおさえること
- ・サービス担当者会議について、サービス担当者会議と個別支援計画の作成に係る会議の説明
- ・サビ児管の業務として、個別支援計画作成に係る会議の運営と支援内容に関連する関係機関との連絡調整が強調されている
- ・サービス担当者会議の実際を、ライフステージに沿って説明している。キーワードとして、個別支援計画の作成・修正、関係機関との連携、相談支援専門員との連携
- ・連携のポイントも示されている
- ・サービス担当者会議での留意点が示されているとともに、相談支援専門員の役割とサビ児管の役割の違いをまとめ、サービス担当者会議への参加意義を示している

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・個人ワークとして、演習ワークシート活用する
- ・国研修資料は、相談支援専門員が開催するサービス担当者会議についての記載が多いが、サビ児管の立場から、相談支援専門員との連携強化について確実に伝える
- ・サビ児管の役割が理解できるよう、サビ児管、相談支援専門員、自立支援協議会の相関図をテキストに盛り込むとよい
- ・ライフステージに沿った説明をそのまま都研修資料に採用できるとよい。内容加筆もよいか。

報告者：(所属) 港区立障害保健福祉センター
(氏名) 小出由貴子

令和2年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）受講報告

○実践研修「PG11（自立支援）協議会を活用した地域課題の解決に向けた取組」

1 国研修で伝達されたこと

- ・ 表題の件について、目的は「地域共生社会の実現」であるということ
- ・ サビ管、児発管が所属する事業所を地域の社会資源であると捉える、という在り方の明確化
- ・ 目的達成のために各市区町村における「地域生活支援拠点」という仕組みがあるということ
- ・ 「地域生活支援拠点」の内容説明と必要性について
- ・ 「多機能拠点」「面的整備型」のどちらも必要であるということ
- ・ 地域の事業所としての連携が求められているということ
- ・ 協議会は、地域生活支援拠点、及び基幹相談支援センターから情報を得るとともにチェック機能を果たす。地域生活支援拠点は基幹相談支援センターと連携する、という関係性の明確化
- ・ 協議会の構成員
- ・ 協議会での協議内容（地域課題）
- ・ 協議会を構成する分野（障害児 就労 介護 居住など）
- ・ 協議会にサビ管、児発管が参加しておらず、管理者が参加していたとしても下部組織、または管理者を通じた間接的参加を推奨。
- ・ 協議会（マクロ）、事例共有(メゾ)、個別支援・相談支援（ミクロ）の段階イメージ
- ・ 医ケア、行動障害、触法などの困難事例こそ連携が必要。自事業所でできることを模索することの推奨（支援力アップのチャンスでもある）
- ・ 基幹、相談支援事業所、地域生活支援拠点、サービス事業所、協議会の関係性
- ・ 綾瀬市モデルの協議会の仕組み

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

受講者の多くが実際には参加していないことが想定される。

「1」で挙げた「間接的参加」の在り方や意識の持ち方、既存のネットワーク会議の展開の可能性などに着目できる内容を付加することで「知らない」「わからない」からアクションに繋げられる可能性があるのではないかと。協議会に参加して当たり前ベースではなく、そのわからなさに対応した情報の必要性について検討の余地あり。

○実践研修「PG12 サービス担当者会議と（自立支援）協議会の活用についてのまとめ」

1 国研修で伝達されたこと

演習内容

個人ワーク（20分）日ごろの実践について自己評価を、講義で行った4つの視点について記入。

（関係機関との連携、相談支援専門員との連携、担当会議の開催依頼、協議会への出席）

グループ演習（90分）個人ワーク内容をもとにディスカッション。

（ファシリテーター（講師）から、上記4つの視点についての解説を受ける）

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

参加者の参加状況の報告会レベルとするのか、在り方を探るレベルとするのかなど、実態に合わせたゴールイメージを明確にしておく必要がある。

報告者：（所属）青梅学園
（氏名）浅野日奈子

令和2年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）受講報告

○企画立案

1 国研修で伝達されたこと

- ・基礎研修・実践研修・更新研修は昨年度の実施要綱から変更なし。
- ・令和3年度以降の国研修では、各都道府県で実施した基礎研修・実践研修について情報交換を行い、企画・立案の検討をする予定。更新研修は後半部分のスーパービジョンの詳細な展開方法を伝達する予定。専門コース別研修については今年度、カリキュラムの改定が予定されており、状況を見ながら新たなコースの内容を伝達する予定。
- ・国研修資料については、都道府県研修に活用しても良いが、映像の使用は不可。演習の記録映像を含め、今年度は視聴可能とする。
- ・国研修では、「サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者」を「サビ児管」と統一。
- ・今回の研修は、企画の例として、科目のねらいや演習の展開方法を解説した上で、演習の一部分を実演した。
- ・実践研修と更新研修にスーパービジョンが入っているが、実践研修は、これからサービス管理責任者等になる人が対象となるため、研修で体験をしてもらう。更新研修では、自分が中心となり行っていく力を身に付けることが研修の目的となる。
- ・実践研修が増えることにより、研修協力者も増やさなければならない。障害福祉サービスの団体や相談支援関係の団体も活用し、協力者を増やしてほしい。

～情報交換～

- ・今回の研修の Zoom による双方向で行う部分は、全体会からグループに分かれてのブレイクアウトセッションで情報交換を行った。グループに移動するための名簿の登録が崩れてしまい、再設定のため30分以上待つことになり、自治体職員向けの意見交換の時間は10分程度となった。後半の研修企画立案者向けの情報交換では、それぞれの自治体の状況を知ることができたが、今年度の研修は、感染症対策として規模縮小、講義動画の配信を行っている自治体が多く、演習を Zoom で実施しているところもあった。以下は各県の実施状況

<基礎研修>

- ・講義はオンデマンド配信。演習は200名を3回に分けて Zoom を使いブレイクアウトセッションも入れて実施。
- ・GH と就労 B の事例を使い実施。昨年度は国研修で伝達された2パターンのロールプレイを実施してきたが、Zoom のルームの切り替えが難しいため、内容を変更しグループの中で完結する形で実施したい。
- ・県の東部と西部で実施。昨年度の定員は150名だったが、今年度は半分の定員で実施予定。研修申込にあたり、申込者が研修によるクラスターを心配していることや Zoom に慣れていないことにより、西部では10名の申し込みだった。

<更新研修>

- ・会場集合型で、150名を3回に分けて実施した。
- ・講義はオンデマンド配信、演習は Zoom を使う。事前課題を発表し、共有する内容で実施した。

<実践研修>

- ・3日間の実施を考えている。ファシリテーターの数は検討中。
- ・理想は1グループに1ファシリテーター配置だが、感染症の影響で2グループに1ファシリテーターになるか。
- ・講義のオンデマンド配信を検討したい。
- ・実践研修までの2年間の研鑽（OJT）についての確認をどうするかが課題

<研修教材>

- ・国研修の資料をそのまま使用している。
- ・国研修の資料に講師が加えている。

- ・標準カリキュラムを遵守。教材は国研修の資料を微調整している。演習ツールは、企画担当者と児童分野の協力者で作成している。

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・標準カリキュラムが14.5時間となっている。通常では2.5日かかる研修内容であるが、都が実施する他研修とのスケジュールを考えると2日間で実施したいところ。講義部分を動画の事前配信をするなど、2日間で実施できる方法を探りたい。
- ・演習プログラム6から9の講義＋演習では、講義部分を映像にしても良いとの話があった。各日程の教室進行が講義を行うのは負担も大きいため、映像も検討できると良い。
- ・Zoomでの情報交換自体は有意義な時間ではあり、他県でも演習をZoomで実施するところがあるため都研修でも検討したいところではあるが、トラブルが発生した時の対応を考えると、都の規模では実施は難しいと感じた。
- ・国研修で例として実演していた演習では、ファシリテーターがグループの進行役となっており、ワークを進める上で重要な役割を担っていた。国研修どおりに実施するには、1グループに1名ファシリテーターを配置しなければ難しい。都の研修規模とファシリテーターの人数を踏まえた上で、研修の目的を達成する内容を時間をかけて検討していかなければならないと感じた。

報告者：(所属) 東京都心身障害者福祉センター
(氏名) 高橋 三樹子

令和2年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）受講報告

○意思決定支援

1 国研修で伝達されたこと

誰もが自分のことを自分で決める力（意思決定能力）を持っていて、その力を周りの支援者も信じるということが大切であるということを確認した。しかし、障害というイメージは先入観や偏見によって創られ、今なお障害者は物事を判断することが難しいと思い込んでしまう相談員も少なくない。そのため、本人主体の相談支援における現場で、相談員の「良かれと思って」の行動が本人の考える機会を奪い、そして本人の言葉や気持ちを表現する機会を奪ってしまっている。本来、本人の意思や心からの希望（Express Wish）を第一に尊重すべきはずなのに、周りの支援者の価値観によって「最善の利益（Best Interest）」＝「代理代行決定」の考え方が当たり前のように優先されてしまうこともあるのである。

本研修では改めて本人の意思や心からの希望を最優先することを確認し、仮に本人による意思決定が難しい場合でも「最善の利益＝代理代行決定」ではなく「意思と選考に基づく最善の解釈（Best interpretation of will and preferences）＝支援付き意思決定」によって、本人の心の奥底にある思いと一緒に巡らし、導き出すことが重要であるということを確認した。また、代理代行決定は最終手段であり、それに行きつくまでに支援者による最大限の努力が行われたかも重要で、どのような手段を駆使してもどうにもできなかったという状況でない限り代理代行決定を選択すべきではない。本人の行動、行為ごとにその見極めをして、仮に一つの行為において代理代行決定をしなければならぬと判断されても、他の行為では本人による意思決定が可能な場合も大いにあるため、すべてにおいて代理代行決定で行わなければならないということではない。しかし、命のやり取りをするような状況（本人の示した意思は、それが他者を害する場合や、本人にとって見過ごすことのできない重大な影響が生ずる場合）＝「レスキュー・モデル」では解決の要請程度の高さや緊急性、時間的制限、緊迫性などから判断して、本人以外から始まる意思決定によって最善の利益の決定が行われる場合もあるのである。

ここまで研修内で使われた言葉を使ってきたが、私なりに解釈しもっと簡単に言い換えまとめると、どんなに重度な障害者でも自分のことは自分で決められるし、自分で決めて良いと周りの支援者も考える。そして最優先は本人の意思や希望であり、一人で選択し決められなくても意思決定支援者や相談支援専門員が手伝うことで本人らしい選択肢や決定にたどり着くことができる。また、どうしても難しい場合には本人の家族や友人、関係者、支援者などあらゆる人から聞き取りを行い、本人の好きなもの嫌いなもの、表情や様子を判断材料として、最も配慮された選択肢を選ぶことに努め、一度選んだものが永遠に続くわけではなく、その都度変化することも踏まえて本人の人生が豊かなものになるよう支援者は最大限の努力をしていくと理解した。

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

今回の研修で求められている本人主体の考え方は、まさに東京都がこれまで実践してきたものであると改めて確認した。本人の意思や希望をくみ取るために障害当事者が研修に参画することで、地域で暮らしたいと願う障害者の思いから離れることなく、また現場で働く相談支援専門員のニー

ズにも応える形で、より実践に近い研修スタイルを作ることができている。今後も本人の人生に寄り添う研修の仕組みであってほしいと思う。

今回の研修で学んだ意思決定支援の仕組みをサービス等利用計画の中身に反映させたり、実際に意思決定支援会議を開催したりするか否かなど、都としてどのように扱うか検討が必要である。厚労省の片桐専門官からは「努力義務ではあるが必要な人には Must にしたい。意思決定支援を専門コース別研修の中に位置づけたので意思決定責任者になってもらいたい。」と話されていた。意思決定支援が組み込まれたからといって、障害種別問わず一律に皆さんやってくださいでは意味がないと思うし、本当に必要な人たちは誰か、どのように取り入れるべきかをまず検討し効果が出るものにしていきたい。相談支援専門員の作業が増えて、ただただ大変になったということにならないよう注意したい。

これまで都の研修は、本人主体を軸に本人の意思や希望に寄り添うための仕組みを誰もが同じ水準に到達できるようにバージョンアップされてきたが、改めて本人の意思をどのようにくみ取るかをしっかりと研修することで一連の計画作りの質を高めていくことにもつながっていくと感じた。逆に計画作りを重要視するあまり本人の意思をくみ取することを疎かにしてしまうようでは、本来目指すべき姿から離れてしまうことは言うまでもない。何度も繰り返しになるが、障害者本人が自分の人生を自分で決められる、自分で決めて良いという考え方をまずは都内行政職員や相談支援専門員の当たり前の概念として広め浸透させ、その上で障害者ひとり一人の人生を支えるために何ができるか考えていきたい。

報告者：(所属) NPO 法人 自立生活センター日野
(氏名) 藤田 博文

令和2年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）受講報告

○意思決定支援

1 国研修で伝達されたこと

- ・意思決定支援の背景には障害者権利条約があり、障害者基本法・障害者総合支援法において、意思決定支援を重要な取り組みとしていることを再認識した。
- ・「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」の定義と要素、基本原則、最前の利益の判断、支援の仕組み等が説明された。意思決定支援は「可能な限り本人の意思の確認や意思および選好を推定し、支援を尽くしてもその推定が困難な場合に、最後の手段として本人の最善の利益を検討するために、事業者の職員が行う支援の行為、仕組み」としている。
- ・意思決定支援においては、本人が意見を表明しやすい職員・場所・時間・経験等考慮する必要がある。特に困難な場合は、本人をよく知る関係者が集まって、表情や感情行動に関する情報や生活・人間関係等を把握し、根拠を明確にして意思および選好をする必要がある。支援者の独りよがりな判断とならないためにもこれらは重要である。
- ・仕組みとして、意思決定支援責任者(相談支援専門員やサビ・児発管等を想定)を配置し、意思決定支援計画の作成～モニタリング、見直し、意思決定支援会議等について説明がされた。実のある会議とするためには、本人の価値観・選好の収集、意思決定の内容に合わせたメンバー選定、アドボケート、ファシリテーションを意識することが重要だとしている。
- ・最終手段として最善の利益に基づく代理代行決定を行う場合、本人の主観的側面を最大限尊重した「本人にとっての最善」を追求することが重要
- ・演習では、意思決定支援会議例での検討や、支援記録例での選好の拾い出しと記録時の表現の仕方の検討、本人との目的のある会話とスキルについて、それぞれグループ討論を行った。加えてコミュニケーション支援ツール「トーキングマット」の紹介があった。
- ・講師から、「現場での意思決定支援と言っている場面の多くは、本人からではなく周囲からの始発による解決要請ばかりではないか」という問いかけがあり、かつての自らの支援を振り返りドキッとした。意思決定支援は、本人の日常の中にある必要がある。本人が自己決定するためのベストチャンス(最適な環境設定)に向けた支援力を支援者自身が培っていくことが求められている。
- ・研修最後に、「あなたは、『本人に意思がない』『決める能力がない』と判断した時点で、本人に問いかけることをやめていないか?」「意思決定支援を可能な限り努力を続けることができるか?」との問いかけがあった。最後は「介入」と思っている自分がいることに気が付き、改めて本人中心支援の原則を確認した。

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・本研修を受講しながら、かつて私が働いていた障害児・者施設でのことが浮かんできた。集団を限られた職員で支援すること、追い立てられる日課、職員の価値観や経験・力量による違いは、利用者の思いをくみ取り、職員全体が共有し方向を一つにすることを困難にさせていた。(それでも個々の職員は大小、利用者の思いに寄り添ってきた。)思うに、それぞれの現場では、意思決定支援という仕組みにならなくとも、小さいことから大きいことまで実践が積み重ねられているのではないと思う。今回の国研修の伝達事項に加えて、現場の実情の理解や実践を確認しながら企画していくことも必要と思う。
- ・施設入所する障害者のほとんどは、入所について丁寧な説明と意思の読み取りや別の選択肢の提示、

体験もない中で、これまでの暮らしや人間関係から引き離され、「あきらめて」入所してくる。特に重度の知的障害者は、施設入所させられたことを理解できず、入所からしばらくは自傷や他害、虚無な表情となる人もいる。改めて施設入所に向けた本人の周囲の関わりを検証と意思決定支援の仕組みが必要と感じた。(自治体職員も意思決定支援を理解する機会・研修が必要とも思う。)

・本研修は、専門コース別研修としての位置付けであり、サビ・児発管、相談支援専門員が対象であるが、意思決定支援について研修受講者からそれぞれの事業所の職員に拡がり、地域の様々な支援に拡がっていくことが必要と考えた。意思決定支援について理解・拡充、仕組みとしていく最初の研修としたいと思った。

・意思決定支援研修の実施に向けては、以下のように骨子を考えた。

対象 相談支援専門員、サビ・児発管合同、自治体職員の聴講も検討

講義 ①意思決定支援の定義や基本的事項、②意思決定支援ガイドラインについて、③意思決定支援のプロセス(デモンストレーション含む)、

話題提供 ①障害当事者の思い、②現場での取り組み、③トーキングマットの紹介

ワーク ①意思と選好に向けた情報収集(記録) ②明日から自分は表明～共有

以上

報告者：(所属) 東京都心身障害者福祉センター

(氏名) 山崎 淳