

## 令和3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

今後創設が予定されている専門コース別研修・障害児支援について、厚生労働科学研究で開発された標準プログラム（案）が伝達された。研修は、児童発達支援管理責任者（以下「児発管」）および相談支援専門員（以下「相談支援」）の双方を対象に構成された研修案であることについて事前説明あり。内容は以下のとおり。

※記載時間は今研修の実施時間ではなく、プログラム案で示されている時間となります。

### 1 国研修で伝達されたこと

#### 「障害児支援」専門コース別研修 標準プログラム（案） 【2日間 計13時間】

◎・・・獲得目標 ●・・・実施のポイント

##### 【①児童期における支援提供の基本姿勢】（講義：90分）

- ◎：児童期における障害児支援の現状についての理解を深める。
- ：事業概要や社会福祉事業であることの重要性、児童期の支援提供の基本姿勢、子どもの権利の重要性。児発管の役割を理解する。

##### 【②児童期における発達支援】（講義・演習：90分）

- ◎：発達支援の重要性について、事例を通して理解を深める。
- ：「発達支援」が目的の中心であることや、家族支援や地域連携・支援の重要性を確認。また、各地域、事業所の創意工夫を含め相互共有。

##### 【③児童期における支援提供のポイント】（講義：120分）

- ◎：児童期における支援提供の特徴について理解を深める。
- ：アセスメントやPDCAサイクルの重要性を確認しながら、日々の支援提供について振り返る機会とする。その上で発達支援（本人支援）・家族支援・地域支援の重要性を確認。

##### 【④児童期における相談支援の目指すべき方向性】（講義：90分）

- ◎：児童期における相談支援と児発管の関係について理解を深める。
- ：児童期における目指すべき相談支援と児発管の役割と連携の在り方。また、相談支援と児発管が実施する支援会議の在り方。

##### 【⑤児童期における相談支援の初期対応】（演習：120分）

- ◎：目指すべき障害児支援利用計画と個別支援計画の関係について理解を深める。
- ：障害児支援利用計画と個別支援計画が連動していく視点の重要性について、支援担当者会議の演習等を通じて体験する。

##### 【⑥児童期における支援提供プロセスの管理に関する演習】（演習：180分）

- ◎：児童期における個別支援計画の中間評価と計画の修正について理解を深める。
- ：個別支援計画作成およびモニタリングの支援提供プロセスを演習にて体験する。各地域、事業所の創意工夫を含め相互共有。

##### 【⑦支援内容のチェックとマネジメントの実際】（講義：90分）

- ◎：児童期における支援提供のプロセスに沿って、児発管としての役割について振り返る。
- ：児発・放デイガイドラインに基づく支援提供の重要性。児発管や事業所の振り返りができる機会とする。児発管による好事例などを共有できると良い。

### 3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・事例については、児発管研修時代から積み上げてきた事例（今年度の専門コース別研修でも使用）があるので、まずはそれをベースとして、今回伝達された内容を反映した形で実施することが可能か否か、一度整理をしていく必要がある。
- ・相談支援と児発管の双方を対象とした研修となっており、連携・協働が大きなテーマとして挙げられているため、相談支援従事者研修との連携も検討していく必要がある。
- ・今年度の専門コース別研修では、個別支援計画作成からモニタリングまでの支援提供プロセスを計170分の演習で体験することとしている。しかし、今回の研修案では講義とその他演習を含め、

当該部分が 180 分とされている。支援提供プロセスについてはいままで丁寧に取り組んできた部分なので、この点の取扱いや時間配分等については検討が必要。

報告者：(所属) 社会福祉法人福田会 広尾てくてく  
(氏名) 大塚 慎之介

## 令和3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

### 1 国研修で伝達されたこと

#### 【PG1-02,03,04,05 研修を企画立案する際のポイント】

- ・基礎研修のねらいは「プロセスの理解」であり、サービスを提供するうえで大切な支援のプロセスをイメージできるようにする。受講者に「気づき」を持ち帰ってもらう。東京都で実施している基礎研修は、ポイントを押さえたカリキュラムであると思った。
- ・実践研修のねらいは、「質の向上」、基礎研修との繋がりとともにさらに更新研修に結び付くカリキュラムであること。2年間のOJTを前提とし、基礎研修を振り返ったうえで進めること。
- ・更新研修のねらいは、「自己検証」、「実務がしっかり行えるサビ管・児発管」が目的。今回は、研修2日目にあたるスーパービジョン(SV)の流れを中心に学ぶ。SVの基本的理解(講義 180分)、事例検討のSV(演習 60分)、職員に対するSV(演習 60分)で構成され、演習を体験した。

#### 【PG1-11 サービス管理責任者（児童発達支援管理責任者）としてのスーパービジョン】

- ・令和5年度までSVはやらないでよいが、重要なカリキュラムなので本来はやるべき内容。
- ・事例検討のSVでは、事例共有（ケースレビュー）と違って、できる限り具体的に行動できるよう結論を出す。
- ・PCAGIP(ピカジップ)を用いた事例検討、質問が繰り返し巡ることで、だんだん深い質問が出てくる。質問されることで、事例提供者の何かしらの気づきが出てくる効果がある。

#### 【PG1-17 サービス(支援)提供職員等へのスーパービジョン I, II】

- ・事例を用いてスーパーバイザーであるサビ管が支援業務1年目の職員とベテランスタッフへのスーパーバイズをロールプレイで行う。傾聴の技術を用いた支持的機能のSVを演習した。ロールプレイの場面設定、台本をグループで確認し、配役を決め実施、評価を行った。

#### 【PG1-18 事例検討のスーパービジョン I, II】

- ・グループの中から事例を選び、グループスーパービジョンを行う。事例提供者と司会の役割を決めるが、FTがスーパーバイズできると望ましい。

### 2 Zoomによる意見交換

具体的にどの都道府県の発言であるか、詳細まで聞き取れなかったが、全体的にみると、基礎研修、更新研修を実施して、本年度から実践研修を開始するところが多い。

東京都と同じ規模で実施している県もあった。FTの確保に苦労されているところが多い印象。

開催方法は会場集合型もあったが、講義は動画配信、演習はZoom、FTはオープンチャットで参加する等ICTをフル活用している県もあった。

また、Eラーニングを活用して、研修ごとにパッケージされたカリキュラムを行い、受講後に確認テストを行っているところもありコストがあまりかからないことも知った。

### 3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・実践研修、更新研修にスーパービジョンがある。対象者は違うが、先に実施する実践研修のカリキュラムも参考にさせてもらいたい。
- ・スーパービジョンの講義、演習は更新研修には意義のあるものとわかったが、スーパービジョンの経験の有無で、理解度に差がありそうに思えた。講義180分はしっかり丁寧に行うべきであること、演習でのFTの役割が大きいと思った。
- ・実践研修で自立支援協議会を活用した取組があったので、更新研修でももう少し自立支援協議会に触れるべきか考えた。

報告者：(所属) 東京都葛飾福祉工場

(氏名) 秋谷 直子

## 令和3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

### 1 国研修で伝達されたこと

研修を企画立案する際のポイントについて。

共通→サービス管理責任者評価の基準例においては、評価項目は「質の高いサービスの提供」「事業の推進・効率化」「人材の育成・強化」。評価の基準、「①苦情解決の推移②利用者や家族の満足度③福祉サービスの第三者評価」「①移行支援者の推移②利用者の推移③支援会議の効率化」「①OJT、OFFJTの実施件数②資格取得などキャリアアップ③研究発表など専門性・スキルの向上」に基づき、サービスの振り返りをPDCAサイクルに基づきしっかり行う。

基礎研修を終えた後、実践研修までの2年以上のOJTについては、「日常の支援の中で実践する」とあったので、実践研修の事前課題として、基礎研修後取り組んだ実践を書いてもらっても良いかもしれないと感じた。

基礎研修→サービス管理責任者の質の担保を保証するにはどうしたら良いか？質の担保＝「当たり前の事を当たり前にする事」当たり前のこととは？○本人とちゃんと面接をして、個別支援計画を作成しているか○前回の個別支援計画のコピーをしていないか○個別支援計画を作成する時には個別支援会議を開催しているか○個別支援計画は予定しているモニタリング月に作成しているか○サービス担当者会議への参加、相談支援専門員と連携をしているか○日々の日常の記録は書いているか。基礎研修で大事なこと＝○サービス提供の基本を押さえてから全体を理解する○本人と対話した上で個別支援計画を作成する○自事業所のプロセスの振り返り○個別支援計画作成は、サビ管・児発管の主体性が求められる○相談支援専門員任せではいけない。育てる感覚。○サビ管・児発管も継続的な自己研鑽が大事○就Bの個別支援計画、GHの個別支援計画、両方の事業所の計画を確認することも大事。基礎研修のカリキュラムに取り組んだ後に受講者にどう考えてもらうか投げ掛ける。

実践研修→実践研修カリキュラム①障害福祉等の制度に関する講義②サービス提供に関する講義及び演習③人材育成の手法に関する講義及び演習④多職種及び地域連携に関する講義及び演習。実践研修で大事なこと＝○基礎⇒実践⇒更新といった流れは、ミクロ⇒メゾ⇒マクロであり、実践研修ではメゾレベルでの要素が求められるのではないかと感じた。○基礎研修における個別支援計画作成を踏まえ、実践研修ではモニタリングにおける個別支援会議と個別支援計画の修正を行っていく内容○受講者は基礎研修後にどのような経験を積んできたのか？実践研修のプログラム内容を意識して、適切なOJTを受けてきた受講者は、少なくとも実践研修が行われるようになってから増えていくのかもしれない。事前課題として基礎研修から実践研修を受けていくまでにどんなことを学んだのか振り返りシートなどで、振り返ってもらう仕掛けはあっても良い。

更新研修→主なねらいは「実務がしっかり行えるサビ管・児発管」へ！！今年度の国研修では、更新研修2日目の構造並びに研修の進め方が主な内容となっていた。○スーパービジョンの基本的理解(講義)○事例を通じてGSVを体験(演習)○事例を通じて職員へのSVを理解。技術の獲得等(演習)を受けた。

### 2 Zoomによる意見交換

- ・楽しめる研修を意識。ドラフト会議で発表権を獲得。
- ・講義部分はオンライン。演習は対面。
- ・講義をオンライン。Eラーニングプラットフォーム使用。20～35分動画視聴しその後テストを実施。
- ・分野別演習になった事で、児童分野の方も一緒にやる意味。子供の時の課題が大人になった時にも影響するからライフステージを知っておく必要がある。
- ・ズームを使ったオンライン研修実施。グーグルフォームで出欠の確認している。アカウントなしでも入れるLINEでオープンチャットというものがあり、講師陣で連携を取っている。

### 3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・基礎研修については、国研修のカリキュラムがしっかり踏まえられていて、現状でもかなり完成度が高い物であると感じた。
- ・人材育成のテーマは実践研修の内容に盛り込まれていて、スーパービジョンを演習に取り入れても良いかと感じた。
- ・実践研修実施の際に、基礎研修から実践研修まで、自事業所でどんな事を学んだか事前課題などで振り返りができる機会は設けられると良い様と感じた。
- ・講義部分の動画視聴は E ラーニングを活用できると、聞きっぱなしではなく、内容確認にも有効に感じた。
- ・実践研修では、(自立支援)協議会の活用に着目されていた。予め受講者が自事業所地域の協議会がどんな機能を果たしているのか、事前に調べておいてもらっても良いかもしれない。
- ・更新研修では、人材育成に触れる内容が多かった。事業所、サビ菅の自己検証それぞれに入れられたらと思うが、ファシリテーションの機能の重要性も話されていたので、人材育成とリンクした形で話せても良いかもしれない。

報告者：(所属) 介護サービス包括型グループホーム遊牧舎  
(氏名) 会田 真一

## 令和3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

### 1 国研修で伝達されたこと

#### (1) 専門コース別研修

##### ①意思決定支援

- ・強調されていた点：代理代行決定による最善の利益（ベスト・インタレスト）の判断は、意思決定支援の最終手段。（もしくは意思決定支援に含まない。）
- ・支援付き意思決定支援の実践の演習では、映像（「～高次脳機能障害・失語症のある青木さんのストーリー～」）を用い、本人中心の意思決定支援・会議・ファシリテートについて、受講者が自分で考えポイントを理解できるようわかりやすく紹介されていた。

##### ②障害児支援

- ・標準プログラム（案）の項目別の説明を受けた。

#### (2) 研修を企画立案する際のポイント

##### ①サービス管理責任者等の養成制度

- ・サビ管児発管と管理者、サビ管児発管と相談支援専門員の比較・位置づけ。
- ・基礎・実践・更新研修のねらい

##### ②基礎研修：プロセスを学ぶ

- ・アセスメント、個別支援計画の作成、相談支援専門員との連携、多職種連携
- ・5分野統合・質の担保につながる

##### ③実践研修：質の向上

- ・支援会議の運営、サービス（支援）提供職員への助言・指導、個別支援計画の質の向上、人材育成によるサービス（支援）の質の向上
- ・基礎と更新の内容の間にある。基礎研修と重複しない。更新研修までに身につけておきたいスキル

##### ④更新研修：自己検証

- ・施策の最新の動向、自己検証、スーパーバイズ、人材育成によるサービス（支援）の質の向上
- ・令和5年度までは、サービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義及び演習（更新研修13hのうちの7h）を省略可。（令和6年度からは必須）
- ・（1日目）最新の情報アップデート、実践報告、自己検証（2日目）スーパービジョン  
→実務がしっかり行なえるサビ管児発管

#### (3) 更新研修における人材育成（スーパービジョン）

##### ①障害福祉サービス等における人材育成

- ・新人～若手～中堅・「指示を与える」～「気づきを与える」へ→スーパービジョンの手法  
→専門職同士の中で行われる「支援者の支援」。対人援助職に必須
- ・スーパービジョンの3つの機能・管理・教育・支持

##### ②事例検討のスーパービジョン

- ・事前課題の事例を基にグループディスカッション
- ・PCAGIP法（ピカジップ法、パーツ・セント・アプローチ）・提供事例を基に、ファシリテーターと参加者が安全な雰囲気の中で、その相互作用を通じて参加者の力を最大限に引き出し、参加者の知恵と経験から、事例提供者に取り組みの方向や具体策を見いだしていくプロセス

##### ③サービス（支援）提供職員等へのスーパービジョン

- ・支援課題に対する姿勢が異なる支援員に向き合うサビ管の事例についてのグループディスカッション
- ・ロールプレイを通し、傾聴を用いたスーパービジョンを体験する。

## 2 Zoomによる意見交換

- 意思決定支援について、ランダムに設定された他県参加者（私は、広島、大分の方とのグループ）とのグループワーク  
→全く面識のない方々とオンラインで数回にわたるディスカッションを行った。ワークの作りこみがしっかりされていたので、それに沿って実施できた。
- 事例検討のスーパービジョンについて、東京と大阪の参加者でのグループワーク  
→大阪の方々のパワーに圧倒された。後半は司会をさせていただき、グループの皆さんの協力・サポートで良い経験ができた。
- サビ管等研修の実施状況について他道府県との情報交換  
→実施方法（オンラインの活用、人数、ファシリタの活用など）について、基本線は同じでも県ごとに状況は様々だと思った。（オンラインを有効活用しているところ、実践研修の実施を今年度は見送るところなど。）
- 東京都の参加者での打合せ  
→更新研修の検討メンバーで打合せ
- 職場・自宅から参加したが、限定的だったもののオンラインで日本全国の参加者のお国の言葉を聞き、地方出身の私としては気持ちが和んだ。

## 3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- 今年度より検討委員をさせていただくにあたり、研修のベースとなる体系・考え方・意図など理解していないことばかりだったが、学ばせてもらった。
- 更新研修について、令和5年度までの限定した内容での実施と、令和6年度以降のフルでの実施のイメージがわかった。全体像を、具体的に学ぶことができた。
- スーパービジョンについて、令和5年度までの更新研修についてもその視点を入れていくのか、人材育成についてなど実践研修との内容・目的の差別化をどう図るかなど、難しいことが多いと思った。
- スーパービジョンの視点が、サビ管児発管として人材育成に携わり成長していくために、なぜ必要で大事なのか（＝更新研修に必要なのか）が良く理解できた気がする。
- 5年ごとに受ける更新研修は、研修の企画のPDCAが特に大事だと思った

報告者：(所属) みずき  
(氏名) 徳武 孝

## 令和3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

### 1 国研修で伝達されたこと

- ・平成29年度以降、新標準カリキュラムに関する伝達を段階的に実施してきたが、今年度で一通り完了する。今年度の各都道府県での研修や企画立案の協議等を振り返るフォローアップ研修をZoomにより1日実施する予定
- ・令和4年度以降の国研修については、基礎研修・実践研修・更新研修について、各都道府県の実施結果をもとに、更に効果的な研修を実施するための講義・演習、情報交換、企画・立案を検討する。
- ・専門コース別研修について、今年度伝達した「児童支援」については、厚生労働科学研究で開発されたカリキュラムの紹介であり、標準カリキュラムにはなっていないが、児童については、他分野と異なる視点・技術が求められる場面が多く、専門コース別研修としての法定化を急ぐべきと考える。また、専門コース別研修は、サービス管理責任者等研修と相談支援の研修とは、共通の内容になると考えている。
- ・新型コロナウイルス感染症にも対応した研修様式として、講義部分のオンライン化や演習の小規模・分散化、研修会場における感染症拡大防止策については、感染症拡大の状況を踏まえ判断すること。
- ・基礎研修修了者OJTの内容について、これまでは具体的内容の説明がなかったが、個別支援計画案の作成、事業所内個別支援会議の司会進行等、サービス管理責任者等の役割とされている業務を体験することがポイントとして示された。
- ・3つの研修の流れやストーリー、目的を考えて内容を企画し、各講師の依頼していくことが大切  
＜基礎研修＞支援のプロセスをイメージできるように企画する。受講者に答えを教えるのではなく、考えてもらうような研修の進め方にしていく。そのためには、分かりやすい内容にしていくこと  
＜実践研修＞基礎研修を修了後、サービス管理責任者等からのOJTを受けながら業務を行ってきたことを前提として、支援会議の運営、サービス（支援）提供職員への助言・指導、個別支援計画の内容等の質の向上を図ることが目的  
＜更新研修＞最新情報のアップデート、業務の振り返り、知識・技術の更なる底上げを図る、サービス（支援）提供職員へのスーパービジョンの方法を学ぶことにより、実務がしっかり行えるサビ管・児発管になることが目的
- ・更新研修のスーパービジョン部分について。  
＜サービス（支援）提供職員等へのスーパービジョン＞共通事例を使い、ロールプレイを実施し、傾聴の技術を用いたスーパービジョンを体験する。  
＜事例検討のスーパービジョン＞事前課題の事例を使い、グループスーパービジョンを体験。グループメンバーとのディスカッションにより支援者の良い点、改善が必要な点について気づきを得る。

### 2 Zoomによる意見交換

- ・各都道府県研修についての情報交換（①令和2年度実施状況②令和3年度の実施予定）  
徳島県：①基礎研修100名定員、講義はwebシステムを使い会場で配信。演習はマスクとフェ



イスシールドを着用し実施。更新研修は中止

千葉県：①基礎研修 800 名定員。講義 3 日間はオンデマンド配信。演習は 1 日程 70 名定員とし 10 日間で実施。更新研修は実施途中で緊急事態宣言が発出され、1 日程実施後中止②基礎 700 名定員。講義はオンデマンド配信。演習は大会場が取れなかったため、30～40 名と小分けに実施。更新研修は、経過措置期間が終了するまでは、年間 1400 名定員とし、Zoom で実施予定。実践研修は令和 4 年度に実施する。

山口県：①基礎研修 200 名定員。収容人数の 50%以下にし、会場集合型で実施。更新研修 150 名定員で 3 回に分けて実施②基礎研修は、演習実施回数を増やして実施。更新研修は昨年度同様に実施。実践研修は、120 名定員で 2 回に分けて実施。対象者が 180 名のため、申込状況により 1 回プラス。集合型で実施

・全体会での情報提供

愛知県：①基礎研修は、Zoom で実施。受付や入室状況は Google フォームで管理。リアルタイムで参加状況を確認できる。スプレッドシートでワークシートの入力。LINE のオープンチャットでトラブルへの対応。更新研修では、スプレッドシートの入力は FT が行い（代筆）、受講者は共有のみ、②実践研修は 100 名定員、更新研修は 1200 名定員で実施予定

北海道：①e ラーニングプラットフォームを活用。動画視聴後テストを受ける。業者が開発したが、テスト内容は事務局が考えた。

広島県：①Google ミートを活用した。事務局が操作を勉強するところから始めた。途中で消えてしまう人、画面が固まる、聞こえない等不具合があった。②Google ミートは操作が大変だったため、Zoom で実施

### 3 伝達されたことを都研修として関連付けて考えたこと

- ・基礎研修・更新研修は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況により、個人ワーク主体とした内容で昨年度から実施しているが、共有場面を増やす、FT からの助言の機会を増やす等、受講者の質を担保するためには、グループワークと同様の効果を得るために更なる作りこみが必要と感じた。
- ・更新研修の事例検討のスーパービジョンでは、個別の事例を持ち寄り実施することになるが、個人情報取り扱いについては慎重に検討する必要がある。
- ・新型コロナウイルスの感染状況の中、他府県も運営に苦慮していることが伺えた。ただ、地域により研修規模や感染状況の違いがあること、また、オンライン化については、事務局の技術的な問題もある。東京都は、規模の大きさから即時的な対応が難しい。感染症の状況が予測できない中、今後の実施方法については早い段階での検討が必要

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3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

### 1 国研修で伝達されたこと

- ・意思決定支援の基本的な3つの考え方として、「最善の利益」「意思と選好に基づく最善の解釈」「本人から表出された意思・心からの希望」について示された。
- ・そして、他の人の支援を受けながら、本人が意思決定する「支援付き意思決定」と本人に代わって他の人が意思決定する「代理代行決定」を区別することが必要とした。
- ・加えて、意思決定支援をすると意思決定できる、意思決定支援をやったら意思決定してもらわないといけない、意思決定支援のゴールは意思決定という支援者側の誤認に注意するよう促しがあった。
- ・意思決定支援のゴールは、主権の維持にあり、choice and controlを保障することは、自己効力感や関係性の向上につながるとした。このことは、日々の利用者支援において非常に重要なことと改めて認識した。
- ・「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解説」では、意思決定支援責任者の配置、意思決定支援会議の開催、意思決定支援計画の作成とサービス提供、モニタリングと評価及び見直しと支援の流れが示された。この流れは、障害者総合支援法でのサービス利用での流れと重なるもので、現状の運用での問題点を明らかにしたうえで提起である必要を感じた。
- ・また、意思決定支援での施設生活を継続するかどうかの具体例が提示されていたが、選択肢(空き部屋のあるグループホームでの体験)、カップラーメンを鍵とした展開、そもそも本人がどんな暮らしがしたいのか関係者間での地道な模索の様子が見えないこと等に違和感を持った。地域移行での意思決定支援を取り扱うのであれば、本人のストーリーや思い、施設での暮らしや職員の気づき、相談支援専門員の関わり他、より豊かな暮らしに向けた取り組みを想起できるような作りこみが必要と感じた。

### 2 Zoomによる意見交換

- ・説明とグループディスカッション(ブレイクアウトセッション)により演習が進められた。
- ・はじめに、「リスクを抜きに意思決定支援を考えることはできない」「ある学者は人生の中での満足度を高めることを意思決定と言っている」との説明があり、意思決定支援の目指すところを再確認した。
- ・上記の説明を踏まえ、「長期入院からの退院」「学童保育に通いたい児童」「ディズニーランドに行きたい利用者」という事例を選択し、意思決定を阻んでいる要因についてグループで話し合った。そのあと、高次脳機能障害者の意思決定支援会議での様子を収めた動画を見て支援の有用な部分について意見を交わした。
- ・冒頭、自分の人生の中での意思決定した経験をグループで共有するというセッションがあったが、プライベートなことを話したり聞いたりすることに抵抗を感じた。翻って、これまでの研修企画において当事者に体験談を話ししていただくことを進めてきたが、慎重により丁寧に取り組むべきことであると実感した。
- ・本研修での双方向通信部分については、専門の業者が関わっているとのことで、大人数が混乱なくブレイクアウトセッションに参加することができた。都研修でも専門業者による支援体制が必要である。

### 3 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・意思決定支援を必要としてきた歴史的背景や意思決定支援の基礎、またガイドラインについて、様々な支援者において正しく共有されていく必要があると感じた。
- ・一方、障害者総合支援法のもとで形作られ、本人主体を踏まえた相談支援をはじめとする障害福祉サービス利用のプロセスが進められている中で、改めて意思決定支援責任者や意思決定支援会議、意思決定支援計画の作成とサービス提供といった枠組みをどのように扱うべきか、支援を具体的に進めている現場関係者と意見交換の必要を感じる。
- ・今年度に向けては以下を骨子として企画したい。(新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を踏まえ、オンラインとせざるを得ない)

対象：相談支援専門員その他、自治体職員等

講義：意思決定支援の定義やガイドライン等基本的な事項について

話題提供：意思決定支援を望む当事者の思い

実践報告：意思決定支援をもとにした現場実践の様子と今後の課題について

報告者：(所属) 東京都心身障害者福祉センター  
(氏名) 山崎 淳