

令和2年度 第4回東京都相談支援従事者研修検討会 議事録【要旨】

日時 令和3年3月15日（月曜日） 午前10時から12時まで
 （新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止する観点から、WEB上での意見交換による開催）
 出席者 佐藤委員長、杉田副委員長、中島副委員長、花形副委員長、吉澤副委員長、藤田委員、
 蛭川委員、堤委員、池田委員、藤井委員、北川委員
 傍聴 2名
 事務局 東京都心身障害者福祉センター地域支援課長森下 他5名

1 開会

事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・資料確認 次第 資料 令和2年度東京都相談支援従事者研修検討会活動報告（案） 参考資料 令和2年度相談支援従事者指導者養成研修プログラム ・本日は、傍聴者がいること、また、記録のための録音及び今回の検討会議事録（要旨）は、ホームページ公開対象であることについてご了解いただきたい。
-----	--

2 検討事項

(1) 令和2年度相談支援従事者指導者養成研修（厚生労働省主催）受講報告

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度、国研修を受講された方から、報告いただきたい。受講報告書は後日各委員に届くとのことだが、まずは今回口頭で報告をお願いできればと思っている。 ・国研修から持って帰ってきたものを、どのように東京都で応用していくのかということも含めて、ご意見をいただきたい。 ・国研修はチームに分かれて行われたとのことなので、初任者研修チーム、現任研修チーム、主任研修チーム、自治体職員チームという順番で進めていく。まずは、初任者研修チームから、報告をお願いします。
杉田副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修チームの報告をする。 ・国研修の初任者研修については、花形委員と2人で受講した。 ・初任者研修チームは参加者が100名。50名ずつ2つのグループに分かれてZOOMで話し合いを行った。 ・ポイントとしては、研修が新カリキュラムになり、実地研修が導入された。実地研修の意味として、「地域でのOJT体制をつくる。」というところにつなげていってほしいということが強調されていた。 ・ニーズを整理するツールとして「近藤式」の使用を強調されたが、最後は、必ずしも「近藤式」でなくてもニーズ整理をする意味を伝えられるものであれば何でも構わないという話ではあった。ニーズ整理の意味として、「サービス等利用計画を立てる時の根拠になるように、順序立てて整理していく」ということが伝わるのが大切ということであった。 ・新カリキュラムは、学習理論に基づいて進めてほしいという話もあった。実地研修も学習理論に基づいて行われているものであり、講師からは、同じ背景の人から学ぶことは効果が高いという話もあった。 ・研修をつくる人、研修を実施する人、演習を行う人を同時進行でつくっていくことが大切というまとめであった。

花形副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・全国的にも初任者研修を実施したというところが多かったので、新カリキュラム及び新型コロナウイルス感染症の感染防止対策をどのように行ったかと、受講者への合理的配慮について意見交換を行った。 ・今年度は、講義は動画配信で行ったところが多く、演習は会場で行ったところが多かったが、全てオンラインで行った自治体もあった。 ・オンラインで行う場合、個人情報を含む課題の取扱いが難しかったとのこと。受講者から事務局に提出されたものを、事務局からグループメンバーに郵送し、最後に返送してもらう形をとったり、事務局に提出された事例を、各グループのファシリテーターが画面共有しながら進めるなどで対応したという話であった。ファシリテーターが本来行うべきファシリテーションプラス動画やZOOMを駆使できるような技術まで求められるので、かなり大変だと思った。 ・合理的配慮については、ZOOMなどのオンラインでの演習は、移動にバリアがある人には非常に良いのだが、聴覚障害や視覚障害の方は、画面を追うことが難しいのでどうするかという話が出ていた。 ・実地研修の受け皿について、主任相談支援専門員をどう活用しているかという質問をしたところ、他の自治体は、まだ主任研修を実施していないところが多く、主任相談支援専門員が増えてきてどうしようということもなく、基幹相談支援センターに所属していない主任相談支援専門員がいるという状況もないので、ヒントはあまり得られなかった。いずれにせよ、基幹相談支援センター・主任相談支援専門員・委託相談支援事業所等が実地研修の肝になるところなので、役割の整理は必要という話は出た。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・わかりやすく、簡潔にポイントをまとめてくださった。 ・オンラインで実施することについては、課題があると思った。合理的配慮で色々な方に保障していくことが求められている中で、その対応をファシリテーターにお願いしていくことは、東京都としてもかなり大きな課題と感じた。 ・ニーズ整理の使用ツールについては、「近藤式」を使っていく方が良いのか、元々使用していたツールを基本にしていくことで良いのか、ニュアンスとしてはどちらか。
杉田副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・「近藤式」は、初任者研修で使用するには難しい様式になっていることや、違うツールであっても意味を伝えながら工夫して使用していることを説明したところ、それであれば問題ないという話にはなった。
佐藤副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・続いて現任研修チームから報告いただきたい。
中島副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・現任研修チームの報告をする。 ・藤田委員と2人で参加した。 ・現任研修チームは、今年度実施した自治体と未実施自治体とに分かれて意見交換を行った。実施した自治体が多く、未実施自治体の方が少なかった。東京都は未実施自治体のグループだった。 ・今年度現任研修を実施した7つの自治体からポイントごとの報告があり、報告ごとにグループワークをするような形。実地研修や研修の企画立案について報告があった。全てオンラインで行ったという報告もあった。 ・オンラインで行う場合のファシリテーション技術の難しさという課題が挙がっていたが、受講者50名・ファシリテーター10名程度という自治体と、東京都が対象としなければならない受講者・ファシリテーターは規模が全く違うので、東京都に必要なファシリテーター全員がそこまで技術を高めていくのは難しいと感じた。 ・講義では、日本相談支援専門員協会のeラーニングを用いている自治体が複数あった。講義や演習を行う負担感の棲み分けという意味では使いやすかったり、学識者の講義があったりするので、受講者の感想も良いものだったとのことだが、東京都

	<p>で使用するとすると、そもそも東京都では研修のつくり独自性があり、e-ラーニングでの講義が演習と連動しないところが出てくると感じた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実地研修については、受け手の整備というところで、都道府県が市町村にしっかりとつなげていくこととその体制づくりが挙げられていた。講師からは、現任研修では実地研修でスーパービジョンを地域で受けてくるとなっているが、初めからうまくはいかないので、まずは基幹相談支援センターとつながり悩みを相談できるようになるという位置づけが良いのでは、というかなりハードルを下げた形で話があった。ただし、そこまで下げると、初任者研修との棲み分けがはっきりしなくなるので、実施研修の目的や受け手の整備について、現任研修チームでも話し合っていきたい。 ・ コミュニティワークについて、主任研修が「地域づくり」を取り扱うと国からは示されているが、東京都はこれまで現任研修で「地域づくり」を取り上げてきた。今後、主任相談支援専門員が増え、主任相談支援専門員が主体となって地域づくりを進めていくことになるのであれば、現任研修のコミュニティワークと主任研修のそれとは、棲み分けが必要になると感じた。
藤田委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最近の現任研修は、人材育成を中心に作られてきたという中で、相談支援を担う人の質が問われている、その質を上げていくための研修づくりについて、国研修では伝えられた。このことを地域に根差した形でつくっていくことが求められ、東京都オリジナルの研修づくりが求められていると感じた。 ・ 「チームアプローチ」「グループスーパービジョン」の手法が組み込まれているが、受講者にストンと落ちるような講義ができるかも重要だと思った。 ・ 東京都が独自で行ってきた障害当事者・サポーターの協力は、引き続きあった方がより良い研修がつくられると感じた。 ・ 花形委員からも報告があったが、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策のために、オンラインやハイブリッドなどで研修が行われており、社会情勢に合わせて様々な研修スタイルを取り入れるのは良いタイミングだと思う。合理的配慮を考えた時、オンラインでの実施だと視覚障害や聴覚障害がある方は研修が追にくいという話があったが、機能障害を有する方のためでなく、新型コロナウイルス感染症の陽性者の中には軽度あるいは無症状の方がいて、陽性になると研修には参加できないが、オンラインであれば参加できる。合理的配慮の対象はどこまでかということも今後確認していけたらと思っている。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初任者研修同様、今後の研修スタイルについて現任研修チームでも取り扱われたとのこと。 ・ これまで東京都が行ってきたことと国が提示すること、特に研修の棲み分けについては、引き続き考えていかななくてはならないことがよくわかった。 ・ 続いて主任研修チームから報告いただきたい。
吉澤副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主任研修チームでは、長野県と岩手県から報告があり、その後演習が行われた。 ・ 長野県は、研修を全てオンラインで実施していて、受講者が40名強と比較的大規模での実施、岩手県は集合型の研修でかつ東北6県での合同実施であり、受講者数は少ないところだと1県で1名、多くても9名という小規模での実施ということで、話題提供があった。研修内容に大きな差はなかった。 ・ 演習は、近県でグループが組まれており、千葉県、埼玉県、神奈川県と同グループであった。 ・ 個別支援における主任相談支援専門員の役割と人材育成、地域をつくり人をどう育てるか、研修自体の課題や工夫というテーマで行われた。 ・ 全体をとおして、研修の内容のことよりも、人をどう確保するかに焦点が当たるような話し合いが展開されていた。 ・ 研修の内容については、現任者と主任相談支援専門員は立場や役割が違うというこ

	<p>とをどう伝えるか、そのためには人材育成ビジョンを明示すること、主任相談支援専門員の立場や役割を繰り返し伝えること、初任者・現任研修での実地研修での役割を果たすということを伝えると良いとの話があった。また、研修修了後に、スーパービジョンを含めた人材育成をどのように地域に展開していくかについて具体的にモデルを示せると良いというような進行上の工夫が意見としては出ていた。おおむね東京都の主任研修でも取り扱っている内容であった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修の内容以外では、主任相談支援専門員の質をどう担保していくかが話題となった。どの県も質を担保するために、受講要件を厳しく設定していた。ただし、厳しいことで要件に該当する受講者がいないという地域もあった。また、回を重ねるごとに、今現在中核人材として活躍している層ではない人材の受講者層が主任研修の中心層になってくるのではないかと、また、市町村協議会から受講者を推薦できるような市町村はそんなに多くはなく、主任研修の受講者を市町村にどう打診していくかという課題も出ていた。 ・主任相談支援専門員の質を担保しようとする時に、主任相談支援専門員の上に立つ人材は誰になるのか、主任相談支援専門員に指導助言等する人材を見出していくのが難しいのならば、主任相談支援専門員同士で相互研鑽していく仕組みが必要ではないかという話にもなった。主任相談支援専門員がたくさん養成されていくと、顔の見える関係が難しくなるという課題も懸念として出た。 ・国研修を受講して考えたことは、来年度より計画相談支援の基本報酬の体系が変更になり、1人事業所でも主任相談支援専門員が配置される可能性がある。実際に地域づくりや人材育成に手が回らない人や基幹相談支援センターや協議会との連携がない人も主任研修を受講するようになるのではないかと。受講者規模の大きい東京都だとなおさらその傾向は出るように思う。一方で主任相談支援専門員の責任は非常に重いので、そのような人であっても、人材育成や地域づくりを担う人材として地域で活躍していかなければならない。 ・研修内容としては、主任研修修了後の活動について、地域に持ち帰ってもらうことが大切。研修中に具体的なイメージを伝えていくのはもちろん、自分ごととして落としこんでいくには演習が重要な位置づけになるが、今の研修では演習はグループ任せのような形になっており、演習の目的を果たそうとすると、主任研修といえどもファシリテーターの配置が必要になると思った。 ・初任者・現任研修で実地研修が組み込まれているが、地域での主任相談支援専門員としての立ち回りを具体的にイメージするためには、主任研修にも実地研修を取り入れても良いかもしれない。 ・相互研鑽という意味では、少人数での研修実施も有効だが、すぐに実現はできないので、例えば主任研修の更新研修を実施するか、ファシリテーターを担うことを必須として集う機会を演出する、演習のグループ単位で実地研修を行うなど、工夫していく必要があると思った。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・主任相談支援専門員ともなると、「主任相談支援専門員の役割」を専門職が説明できるという位置まで上げていくことが重要であると感じた。 ・様々な課題も見えてきた。引き続き検討の材料とさせていただきたい。 ・続いて、自治体職員チームの報告をお願いしたい。
事務局（棚本）	<ul style="list-style-type: none"> ・運営面のことを中心に報告する。 ・専門官からは、新型コロナウイルス感染症への対応のため、研修を延期できるという通知は出されたが、研修を免除するものではないので、どこかの時点で研修は必ず行うようにという話があった。 ・また、研修運営については、体制が整ってからスタートするのではなく、走りながら整えていくものと理解して欲しいとの話もあった。

	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体職員コースは2テーマについて、近隣の県とグループを組んで意見交換を行った。 ・1つ目のテーマは、新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた研修の実施状況について意見交換をした。初任者研修チームからの報告と同じような実施状況の報告があった。 ・2つ目のテーマは、法定研修と基幹相談支援センター等による人材育成の連動についてであった。主任研修の受講要件について、初任者・現任研修に携わることが申込みの要件になっていたり、携わることについて誓約書を提出させている県があった。 ・都の研修と連動して考えたこととしては、区市町村や各地域の基幹相談支援センター等中核的相談支援事業所・都庁内関係部署が、研修と地域の人材育成の連動性について共通認識を持てるようになるためにはどうすればよいか検討していきたいと思った。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・特に人材育成について都がバックアップしていくことは、とても大きいことであると思う。 ・東京都は規模が大きいので、地固めもしつつ、ある程度は動きながら修正していくということも必要かもしれない。 ・ここまでの報告で、質問等あれば出していただきたい。
堤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修チームで合理的配慮の話があったとのことだが、情報保障や環境整備もそうだが、以前の国研修では、研修の後半部分を地域で短縮して行うことや翌年度に持ち越して分割して受講できるということがあったかと思うが、そういった事例は報告されたか。
杉田副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・私の入ったグループでは報告はなかった。
花形副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・私の入ったグループでも報告はなかった。 ・私のグループでは、事前視聴の講義で合理的配慮の科目を担当した熊谷氏に入っていたが、合理的配慮の考え方について話をしてくださった。熊谷氏からは、合理的配慮は求めがあった時に行うことであり、基礎的環境整備は求めがなくても行うべきことであるので、基礎的環境整備をしっかりと考えて欲しい、ポイントとしては、障害のある方が参加しづらいことは避けた方が良いので、会場の環境について（エレベーターや誰でもトイレがあることなど）申込みの段階で告知ができていることを大事にして欲しいとのことだった。また、適切でないことは断っても良いが代替案は提示することが大事、配慮の度が過ぎないように、譲れないポイントは明確にしておく必要があるとのことだった。東京都では譲れないポイントがどこなのかを明確にしておく必要があると思った。
吉澤副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・現任研修チームに質問したい。コミュニティワークの部分で今後主任研修との棲み分けが必要になってくるとの話があり、多職種連携も含めて現任研修と主任研修との棲み分けは課題だと思うが、棲み分けを明確に考えながら実施している自治体はあったか。
中島副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・部分的な報告が多かったので、全体像についてはさらっと流された感じはある。ただし、国研修で提示された内容と同じ内容で実施している自治体が多く、独自性を持って企画立案しているところは少ない印象だった。国の提示どおりに行くと、整理されているということになると捉えている。
藤田委員	<ul style="list-style-type: none"> ・中島副委員と同じ印象を持っている。 ・現任研修は、個のニーズから多職種連携・環境整備を役割としていて、主任研修は個別相談支援の集約から地域環境への働きかけを位置づけているが、各自治体がオリジナリティを持って実施しているかというところでもないように思う。

吉澤副委員長	・東京都は東京都として考えていく必要があることがわかった。
佐藤委員長	・国研修から持ち帰っていただいたものが、来年度以降の研修を実施していく上での参考になると思いながら報告を聞いた。委員の力を拝借しながらブラッシュアップしていければと思う。

(2) 令和2年度相談支援従事者研修検討会活動報告について

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・資料1参照 ・これを報告書としてまとめていきたい。 ・事前に送付してあるので、内容についてはすでに目を通していただいているかと思う。また、来年度へ引継ぎの部分については、この後の検討事項で検討していくので、今年度の活動報告に絞って意見を伺いたい。
吉澤副委員長	・活動成果3について。「ブラッシュアップした内容」の下から2段目の最後の文章で、「初任者研修・現任研修で使用した」の後に「ものを使用した」が入るのではないか。
花形副委員長	・活動成果1の「修了者数」に数字が入っていない。正確な数字が入ると良い。
吉澤副委員長	・活動成果3の「修了者数」も「(予定)」をとって正確な数字が入ると良い。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・以上3点について、事務局に修正をお願いします。 ・活動報告については、都の自立支援協議会への報告等に使用する資料とする。

(3) 来年度への引継ぎについて

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度の活動成果を踏まえて、今年度行えなかったこと等来年度への引継ぎ事項をまとめたい。 ・資料内の「来年度に向けて」に、具体的な進め方が載っているが、初任者研修検討チームと演習指導者養成研修検討チームが1つのグループ、もう1つが現任研修検討チームと主任研修検討チームのグループとし、来年度検討していきたいことについて、グループで話し合う。 ・具体的には、プログラム内容の修正点や講師養成、プログラム検討体制等について課題を洗い出し、解決策を話し合っていたきたい。 ・グループで話し合った後、全体共有をしていく。 <p>(グループに分かれての話し合い)</p>
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・時間になったので、各研修について話し合われたことを共有していきたい。 ・話し合われたことについては、資料の「来年度に向けて」の部分に掲載することになる。 ・初任者研修チームから報告をお願いしたい。
杉田副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度丁寧に議論を重ねたプログラムが、5Picsの部分。思考の整理として、またプランニングとは切り分けて演習を進めていくとしたが、特に進める順番について重点的に議論してきた。全体的にはうまく進んだと思うが、個別で見ると受講者が理解できていない部分もあった。また、今年度はコロナバージョンということで、ファシリテーターは個別指導的な対応を取らざるを得ず、今後この形が続くのであれば、各ツールの使い方や意味等をさらにしっかり伝えていく必要があるということが挙げた。 ・ファシリテーターの中には、演習指導者養成研修を受講しないでファシリテーターを行っている人もいるので、東京都の人材育成ビジョンとして打ち出す必要がある。例えば、演習指導者養成研修も更新制を取り入れ、何年かに一度は必ず受講する、プログラムの内容が変わった時は必ず受講するとしないと、ファシリテーター個人の力量頼みになってしまう。これは今後の検討課題である。

	<ul style="list-style-type: none"> ・また、来年度必ず検討しなければいけないこととして、実地研修の取扱いが挙げられた。感染症防止対応ということで、行政窓口で電話して拠点機関を紹介してもらう形をとったが、地域が受講者の実地研修をサポートできる体制に持っていかなければならない。どのように整えていくか検討することを、来年度に引き継ぎたい。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・続いて、演習指導者養成研修チームについて報告をお願いしたい。
花形副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・演習指導者養成研修は、初めてファシリテーターを担う人を対象に行っているが、ファシリテーターを長く経験している人が、初任者研修当日グループをうまく回せないということがある。長く経験している方はファシリテーションの基礎を知る機会がないということもあるようなので、長くを経験している人もファシリテーションの基礎を改めて確認できるような機会をつくる必要があるという話が挙げられた。 ・また現在ファシリテーターの役割が個別指導に傾いているので、個別指導をするためにツールの意図を十分に理解する必要がある、それを伝えるのは演習指導者養成研修となる。初任者研修のプログラムづくりはある程度進んでいるので、今後は演習指導者養成研修のプログラムづくりに力を入れていく必要がある。よって、検討チームの構成は、今年度は私1名だったが、来年度は2名以上が良い。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・障害福祉領域での人材不足は特に言われているところであり、さらに指導体制に組み込める人材というと、かなり絞られてくる。そのほとんどが個人の力量に頼らざるを得ない中で、少しでもその力を平準化していく流れをつくり出していく必要があるということが委員の総意と受け止めた。 ・続いて、現任研修検討チーム・主任研修検討チームから報告をお願いしたい。
藤井委員	<ul style="list-style-type: none"> ・先日、自身が主任研修を受講した。「主任研修の課題が出ているのでヒアリングをさせて欲しい。」と行政にお願いしたところ、「書類を送ってもらえればこちらで回答を記入して返送する。」という答えであった。本来はやり取りをしながら課題を作成し理解していきたいところだったが先方も忙しいようで、直接のやり取りは実現しなかった。初任者・現任者ともに実地研修が組み込まれているが、自治体や基幹相談支援センター等にこのような形をとられると受講者のフォローにならず、不安を感じた。 ・まずは、行政に理解をしていただく必要があるということと、主任相談支援専門員同士でも繋がれる演出があると良い。 ・現任研修でも実地研修があるので、研修プログラムを理解できるように説明会等を東京都から自治体向けに行ってほしい。来年度の現任研修まで日がないので、早急に取り組んでほしい。 ・ファシリテーターの養成について、教室進行も育成していく必要がある。 ・障害当事者のファシリテーターや協力者の研修参加や、後任育成についても考える必要がある。ピアサポートの事業も始まるし、研修の実施形態もオンラインの活用等、「参加できる体制づくり」がキーワードとして挙げられた。 ・主任研修と現任研修の棲み分けについて、一人職場の人で主任相談支援専門員になる状況が増えてくると、国が考える相談支援専門員の役割の三層構造でいうと、第一層に主任相談支援専門員がいるということになる。この中で現任研修レベルには何を求めるかということも課題である。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修と演習指導者養成研修については、演習指導を担う人の教材の落とし込み方について検討していくということ、それに当たっては、演習指導者養成研修のあり方を考えて行いかなければならないということを引き継いでいく。 ・また、教材を理解して統一性を持たせる、演習指導者の質の担保という観点から、演習指導者養成研修を受講することを演習指導の要件とすることも検討する必要があるということも課題として挙げられた。

	<ul style="list-style-type: none"> ・さらに、実地研修の取扱いも課題として挙げた。 ・初任者研修と演習指導者養成研修は連動性が高いということも踏まえて引き継いでいく。 ・現任研修・主任研修では、各研修の実地研修を意識して、東京都を含め自治体へアプローチをしていくことを考えていかなければならない、実地研修の受け皿を整えられる体制づくりが必要である。 ・障害当事者の参画のあり方やピアサポート事業との関連性、現任研修と主任研修の棲み分けが課題として挙げた。 ・以上のことを来年度のへの引継ぎ事項とする。
--	--

(4) 来年度の検討会について

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・来年度は現任研修が新プログラムでスタートし、全ての研修について動いていくことになる。これまでは、プログラムを検討し、承認して、実施をしていくという形が、検討会の流れであった。今後の検討会のあり方や委員の構成について意見をいただきたい。 ・検討会としての議論の場はかなり少なく、検討会以外の場でもお力添えをいただいてここまでやってこれたと重々感じている。 ・今後検討会をどうブラッシュアップしていくのかという視点で意見をいただきたい。 ・このことについては、各検討チームのリーダーから資料も提出していただいているので、ご説明いただきたい。
吉澤副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度は各検討チームのリーダーで、研修の連動性について話し合ってきたが、その中で、研修の連動性を含めて今後のあり方についても意見交換してきた。内容をまとめたものを資料として提出した。意見交換のたたき台にいただければと思う。 <p>(資料参照)</p>
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・新カリキュラムを踏まえた上での研修企画は方向性は定まってきた。 ・相談支援を担っていく人を育成することが課題であるが、闇雲に検討会委員を決めれば良いということではなく、全体像を理解し研修にも協力していただける方を、本腰を入れて整えていく時期に差し掛かっているということが、この資料から読み取れた。 ・検討会委員の構成については、「多様性」を言われているように、色々な人に参加していただくことは大事だと思うが、そこも含めてどのように基準を設けるか、一方で基準を設けることによってかえって人が集まらないということにもなりかねないという懸念もあるので、委員構成のあり方は、重要な事項と考える。 ・委員の皆さんが、実践の中で不足しているものや必要なものを検討会で出していただくことが、東京都の障害者相談の方向性を決めていくことにもなると思っているので、それを下支えする方をどういう人をお願いするのかということは、色々ご意見をいただきたい。基準を考えるということであれば、少し長い議論が必要になるかもとも思っている。 ・人材育成については、検討会委員やファシリテーターを含めて考えていく必要がある。演習指導者養成研修との連動性ということはかなり見えてきたので、そこと絡めながらの人材確保が大事になってくると理解した。 ・来年度の検討会の早い段階で議題にし、集中的に議論していきたい。 ・委員が、検討会以外の場でかなり労力を使ってくださっていて、業務が多忙な中で研修をつくり上げてくださっていることは重々承知している。この忙しさのまま後任に引き継ぐという訳にもいかないという危機感も抱えていると思う。このことも含めて、率直な意見交換をしつつ、より人材育成に特化した検討会の方向性を意識

	<p>していきたい。引き続きご協力をお願いしたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の委員からの意見はいかがか。
藤井委員	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都の相談支援専門員ネットワークにも、事務局から来年度の検討会委員について相談があった。ネットワークとしても、今の検討会委員がいなくなると何もできなくなるという状態に陥っているのではないかと気になっているところである。検討会委員も検討チームもかなり長く携わっていただいている、長い時間を費やしていただいている。新たな人材をどう育てていくかは、かなり大きな課題であると考えている。 ・ファシリテーターを1回すると、ずっと長く携わらなければならないと考える人もいて、ある程度の年数で入れ替わるといった仕組みづくりは必要だと思う。 ・例えば、初任者研修を受講し、現任研修を受講し、ファシリテーターになり、そのあたりから検討チームに入っただき、チームでの経験を積んでから検討会委員になるといった流れをつくることも必要か。 ・東京都自立支援協議会では、人材育成の部会はつくれないということなので、ファシリテーターを育てるための人材育成ということも検討会で考えられると良いと思う。
蛭川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・私は今年、初めて委員となった。右も左もわからない中で参加したが、藤井委員の言うように階段があれば、どの視点で考えればよいのかがわかりやすかった気がする。 ・当事者が今後どのように参加していくかということについては、当事者のしたいことは相談支援だけでなく、自身の経験が相談支援に役立つのだが、生活や社会を変えていくということに興味があって活動している人たちがたくさんいるので、そこから相談支援に引っ張ってくるのはなかなか難しい。また、相談支援の技術がどんどん専門的になってきている中、当事者の参加の仕方についても、難しくなっていると感じる。
池田委員	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成の視点でいうと、主任相談支援専門員が増えていく中、人材育成ビジョンを示すことは必要だと思う。今回、チームリーダーからご提案いただいた資料のポイント3を中心に議論をしていき、検討会のあり方を見直していくことは大切だと感じた。
北川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・「東京都が目指す相談支援専門員の姿」を時間をかけてつくってきたが、内容を点検することは必要。「東京都が目指す相談支援専門員の姿」が地域の中で根づいて、東京都の相談支援専門員として役割が担えているのかを点検する役割が検討会にはある。また、主任相談支援専門員が地域で活躍でき、主任相談支援専門員が東京都で位置づける役割を担うべき場所として検討会があると良い。 ・主任相談支援専門員が生きる現場でなければ、東京都としての人材育成はできていないと考える。 ・そういった視点で、検討会のあり方を検討していくことは、これからのあり方として重要である。 ・研修づくりには、検討会委員以外のメンバーも携わっている。その人たちは全くの無報酬と事業所の協力があってできたことで、これは一緒にやってる仲間としてとても心苦しかった。力を発揮していただくには、その時間や場所の保障も必要と考える。
蛭川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・来年度から始まるピアサポート制度について、この研修の中でどのように扱われるのか。どうなるかまだイメージができていないが、とても大事にしていきたいところ。来年度の研修に組み込んでいきたいと思っている。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・まだよくわからないところについては、早い段階で情報共有して情報発信をしていくことは大事と考える。方向性が見えるものがあれば、検討会でも発信していける

	<p>と良い。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委員が変わっていくことを踏まえて、どういう人に委員になっていただくか、どういう体制で整えられるのかということも含めて、議題に載せていく、表面化させていくことが大事だと思っている。来年度早急に検討できるよう、事務局とも相談していきたい。 ・どこの領域でも、人は大事。人をどのように育てていくのか、この検討会でも大きな話題になっていくし、このことを東京都がどのようにして区市町村に協力関係を築いていくか、事業所の相談支援専門員をどう巻き込んでいくのかということも、発信できるような議論をしていきたいので、ご協力をお願いしたい。
--	---

3 閉会

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・皆様のご協力のおかげで、1年間検討会を実施することができた。 ・研修も、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策として変えなければいけないことが多く、相当大変だったと思っている。委員の通常の業務に加えて研修事業のサポートもしていただいて、本当に感謝を申し上げたい。ありがとうございました。 ・私も非常に勉強させていただいて、あっという間の3年だった。まだまだ勉強したところがあるので、引き続きご指導いただければと思う。 ・以上で議題は全て終了とする。
森下課長	<ul style="list-style-type: none"> ・長い時間、大変お疲れ様でした。 ・1年間、非常に厳しい状況の中で時間を割いていただいて、様々なご検討をいただいた。特に従来の方が取れない部分について色々な工夫をしていただいて、今年度無事に研修を終えることができた。なおかつ、次年度に続くような議論もしっかりしていただいたと思っている。大変感謝している。ありがとうございました。 ・引き続き、皆様のご協力の下、より良い研修づくりに向けて取り組んでまいりたい。ご協力のほど、お願い申し上げたい。 ・1年間ありがとうございました。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・この後、国研修の受講報告書はまとめ次第各委員に送付する。 ・今年度の演習協力者で同意を得られた方について、名前と所属を当センターのホームページに掲載する。掲載することで、たくさんの協力の下、研修が実施できているということを広く知っていただき、地域の相談支援体制の強化にも役立てていただければと思っている。 ・来年度第1回の検討会は、令和3年5月18日（火曜日）の予定