

## 令和2年度相談支援従事者指導者養成研修（国研修）

### 受講報告

○事前受講（オンデマンド形式による映像配信）

視聴期間：令和3年2月19日から28日まで（11時間20分）

○Zoomによる演習

令和3年3月1日（月曜日）9時～17時30分

## 令和2年度相談支援従事者指導者養成研修（国研修）受講報告 （初任者研修コース）

### 1 国研修で伝達されたこと（事前受講）

#### ・相談支援概論はABC

A=Aim(目的)、どんな生活があったかの歴史の中で根付いた支援をするために、当事者の目から見た歴史を語れる人を講師にするとよい。一人ではなく様々な歴史を語れる講師陣が良い。

B=Basic concepts(基本的視点)、社会モデル、スティグマ(当事者たちが大事に紡いできた概念)、リカバリー、意思決定支援(健常者は意思決定支援を受けている。いまだ健常者並みに意思決定支援を受けていない人たちがいる、その人たちにも支援は必要だ=意思決定支援の普遍主義)

C=Competency(技術)

- ・合理的配慮と基礎的環境整備のところでは、障壁除去の方法として「コンコーダンス効果」を強調していた。同じようなバックグラウンドの人が支援をすると満足度が上がる。
- ・アセスメントは「見立て」を重視し、一つの正解を探すのではなく、複数の仮設の中からその状況での最適な支援を考える内容に改訂。複数の視点での合議を重視。
- ・演習と演習の合間の実習をきっかけに、実地教育(OJT)の体制が整備されるように、を狙う。
- ・感染防止対策としては、小規模化、分散化、eラーニングの活用。

(Zoomによる演習)

#### ●今年どんな取り組みをしたか。どんな課題があったか。

##### 1) 近藤式ニーズ整理表について

- ・標準化という話の中で近藤式ニーズ整理表を使ってみてあるいはあえて使わなかった等の報告の後、これまでのものを変えるのは大変だけれど思い切って変えていくことも大事、見立ての精度を上げていくために答えのない質問に答えがでないその根拠を持つために有効。講師側が近藤式ニーズ整理表に慣れて咀嚼して使っていけるようにすることが大事。ニーズ整理表はツールとして利用者本人に向き合う意味と、受講生に向き合う意味がある。しかし必ず近藤式でと言っているのではなく、何のためのニーズ整理表化の意図をきちんと伝えることができればその様式は自治体選択でOK.

##### 2) コロナ禍での研修実施体制の整備

- ・全部オンライン実施、講義はオンラインで演習のみ会場実施の2極化。全オンラインでは演習時の工夫が見られた。(例：個人情報を含む事前課題の取り扱い→郵送利用で返送してもらう、ブレイクアウトルームで資料共有し進行する。当日進行→ExcelやWordで画面共有し板書する。)

##### 3) 合理的配慮について

- ・基礎的環境整備の視点、特に、申し込み時点で会場の環境を告知し、受講生が受講可否を考えられるようになっているかは重要
- ・合理的配慮は「必要・適切・負担少」の観点で考える必要がある。適切でない(研修の意義を損なうほどの)ことは断ってよいが、可能なら代替案を提示する。配慮の度が過ぎないように、譲れないポイントを明確化し確保する必要がある。
- ・コロナ禍でなくとも講義はオンライン視聴可であるといいが、聴覚障害者にはオンライン受講が困難な人も想定されるため、環境作りが必要

#### 4) 実地研修・スーパービジョン体制の整備に向けた取り組み

- ・実地研修の受け皿づくりのために、①事前説明の在り方、②受け入れ先に何をどこまで求めるか、③実地教育実施の具体的な工夫、が話された。基幹センターの設置状況や地域の相談支援体制により、説明ルートや受け入れ先の選定が大きく異なることがわかった。
- ・実地研修は実験的領域（安心して失敗できる保証がある）であり、コンピテンスのフィードバックをすることで受講生が学び成長するチャンスとなり得る。また、初心者から相対的に質問されることで、指導者も自身の根拠を言語化する機会となり、習慣になってしまっているクセに気づくことができる相互作用がある。
- ・「研修を作る人」「研修をコアでやる人」「実際に演習を回す人」を同時に作っていくことが必要で、人材育成をする人をどう作っていくか。研修後の実践にまでちゃんとつながるようにどうできるか。初任研をテーマに地域での OJT 体制を整えてほしい。

#### 5) 地域資源の情報収集

- ・地域自立支援協議会に初任研受講者が参加する仕組みを作っている地域があった（福井県）
- ・主任と基幹センター、委託相談の役割を整理する必要がある

#### 2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・映像についての視聴チャンネル情報の管理は都道府県で、概ね半年継続視聴できる。次年度国研は9月を予定しているので、受講者が映像を事前に見てから参加できるように。
- ・新たな研修様式として、講義部分のオンライン化。演習については小規模化と分散化で集合研修。
- 演習もオンラインで行うには FT に PC 環境やスキルも求めることになり、受講人数も必要 FT 数も多い東京都では困難ではないか。
- 講義のオンライン化にあたり、聴覚障害者が学びやすい工夫も必要。
- ・研修の場として、実習をチャンスに、地元での OJT 体制を整備する。
- 基幹センター以外の主任研修了者の活用（受講要件に演習 FT や実地研修指導者を担うことを付加する等）を検討する必要がある。
- 来年度以降、自己事例を用いた実地研修をするためには、受け皿機関が研修使用ツールの理解をしていることが必要。別途説明会開催か演習指導者養成研修か、どこにその場を設定するか。
- ・近藤式ニーズ整理表導入の意図は、「支援者の頭の中を可視化すること」。初任者が本人の表面的な希望に飛びつきすぎる傾向が散見されているため、支援者としてどう捉え（見立て）、その根拠を明確にするツールが必要だった。
- 支援者の頭の中を可視化するという意図であれば、現在東京都で使用しているニーズ整理表、5 Pics で十分に目的を果たしていると整理した。

報告者： (所属) まある相談支援事業所  
(氏名) 杉田 泉  
(所属) 地域生活支援センターあさやけ  
(氏名) 花形 朗子

## 令和2年度相談支援従事者指導者養成研修（国研修）受講報告 （現任研修コース）

### 1 国研修で伝達されたこと

（事前受講）

#### ■藤田

これまで研修を実施するために相談支援従事者指導者養成研修が行われてきたが、ここ数年はどのように人材育成をしていくかにシフトしてきた。実際、地域の中で相談支援を担う人の質が問われ、質の向上に向けた取り組みが様々な地域のレベルで行われている。また、新カリキュラムへの変更など人を育てていくために制度の見直しが行われ、単に研修を受ければ良いというものではなく、プラス実地研修（OJT）を意識したつくりが変わってきている。初任、現任、主任の研修を受ければ現場で相談支援専門員が燃え尽きずに障害者本人たちに良い支援が届けられるわけではない。人材を育成していくということが地域に根差した形で求められ、地域で実践することの重要性も問われている。「とにかく動き出し、みんなで一緒に進んでいくことが重要。整ってから動こうと思っても進まないの、まずは県内のリーダーたちがつながりやってみる」という言葉に、人材育成を主にした研修づくりが今求められているのだと強く感じている。

#### 【現任の獲得目標】

- ①相談支援の基本的業務を確実に実施できる。意思決定のプロセスも踏まえて理解する。自己肯定感を高める支援。
- ②チームアプローチを実践するための能力を獲得する。
- ③コミュニティーワークの理論と方法の理解、実践できる。地域の課題として理解できるか。協議会等に参画し地域の課題を解消する。
- ④スーパービジョンの理論と方法を学ぶ。自らの支援について助言、指導を受ける機会を持つ。基幹や委託とのつながりを作る機会の設定。

【現任者の役割】：個のニーズ→多職種連携→地域環境整備

【主任者の役割】：個別相談支援の集約→地域環境への働きかけ→他制度との連携

#### ■中島

- ・研修2日目以降の演習は、導入講義→セルフチェック（自己業務の振り返り）→実践報告と検討の流れの研修構造説明があった。
- ・特に課題実習（インターバル）については相談支援専門員が、自らの支援に他者からの助言・指導を受ける機会が少ないことから基幹に出向くこと、繋がることの必要性の説明があった。インターバルの目的を「つながる」と「SVを受ける」という言葉の整理があった。実習対応の地域体制整備が十分でない自治体もあり、都道府県から基幹等への説明を十分に行うなど、実習生の受け入れへの配慮行う必要がある。
- ・講義では相談支援専門員研修の見直しのこれまでの経緯を振り返ることで、新カリの意図や目的を明確にし、受講生に伝えていく。

(Zoomによる演習)

#### ■藤田

7自治体からの実践報告を聞き、東京都は企画立案のグループで意見交換を行った。現任研修におけるポイントは個別課題から地域課題への移行と地域づくり。また人材育成においても法定研修のみならず地域におけるOJTの重要性についても触れられた。

特に注目されたのはインターバルにおける実地研修の必要性と基幹相談支援センターとの関係づくりである。興味深かったのは神奈川県の小川氏のアンケート内容の「業務に困難ケースをかかえている(80.7%)」という結果で、現場で思い悩む相談支援専門員の実態があるということが報告された。埼玉県の日野原氏がおっしゃるように、相談支援専門員のための相談員が必要ということにも理解ができ、他機関との連携について重要視していることは多くの国研受講者の発言からも感じ取ることができた。

以上のことから現任研修の企画についてはこれまで通り、チームアプローチとGSVの手法を取り入れたプログラムはもちろんのこと、相談支援専門員が現任研修を通して地元の基幹相談支援センターとつながり、継続して助言やアドバイスを受けられる関係を構築していけるような研修内容が求められている。しかし、講師の岡部氏の言葉をお借りすれば「安心して基幹につながる環境づくりと基幹も暖かく迎えらるるような体制整備づくりを現任研修で行っていく」というように、あまり固くなりすぎず自然につながれるシステム作りができればと思う。

最後に現任研修はサービス等の「等」の部分、地域のインフォーマルの資源を活用していくことができるようにと講師の富岡氏はおっしゃっていた。障害者はサービスの中で生きているのではなく、地域の中で生きている。そのために現任研を終了した相談支援専門員は技術の向上と地域での人材育成を可能とする地域づくりしなければならない役割があるということを改めて確認した。

#### ■中島

- ・インターバルについては、基幹の設置の有無など「受け手」体制作りは、他県でも共通の課題であること、新しいカリキュラムの助走期間でもあることから、本来の「SVを受ける」ではなく「つながる」ことをポイントにしていく方がよい(それで十分ではと説明あり)。ただ、その課題から相談支援の体制整備へつなげていく視点をもつ必要性がある。
- ・受講生格差、特に実務格差については、グループを分けるなど対応策をとっている自治体もあった。
- ・チームアプローチの実践報告では「事例研」に陥りやすい傾向もあり、「本人中心支援」に意識的に引き戻すようアプローチや仕掛けが必要
- ・グループワークでは、1人目2人目までの介入度合をあげ流れを作ることで3人目以降がスムーズになること、グループワークで受講者の視点や視野を広げる意図があり、受講生が持ち帰る課題が明確であるところにゴール設定をおく。
- ・演習全体からも、いかに人を育てらるる地域を作っていくか土壌作りを行政を巻き込みできるかというところのメッセージがあった。

## 2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

#### ■藤田

初任、現任、主任はそれぞれが単体ではなく連動していること、また講義と演習も連動していることを意識して研修を作り上げていく。

インターバルにおける基幹相談支援センターとのつながりの構築は、今後相談支援専門員が地域で業務を行っていく上で非常に重要な役割を果たすので、研修内でのグルーピングや実習における同地域受講生との連携、また同地域の講師、FTとの関係づくりなど将来性も考慮して作っていく必要がある。

東京都が大事にしてきた障害者の本人主体を尊重できる研修づくりにおいて、これまで通り障害当事者のサポーター協力を得たりするなど他の自治体では行われていない部分に関しては継続していきたい。

コロナによって研修が対面形式とフルリモート形式、両方を使ったハイブリット形式など今だからこそ生まれてきた方法がいくつかあるが、社会情勢に合わせて新しい方法を取り入れるタイミングとして決して悪くないと考える。いつまで続くかわからない状況において何より感染リスクを軽減でき、感染リスクの高い障害当事者にとっては合理的配慮ともいえる。また、誰にとっても感染リスクが低いいため、初任研では十分にできなかったグループワークでの話し合いも可能になる。その他、マスクをしないことによる表情の読み取り、息苦しさからの解放、会場確保がいらない、会場費がかからない等メリットは多い。

しかし、東京都と他自治体との最大の違いは受講生の規模であることも忘れてはならない。数百規模の受講生に安心して研修を受講してもらうためにはどのような方法がいいのか十分に検討し研修を作っていくべき。

## ■中島

- ・前回の国研と比較すると、現任・主任の整理をさらに詳しく提示された。「個を地域で支える援助」を現任、「個を支える地域をつくる援助」を主任、という提示された言葉等を引用し、都の主任研とも共通した言葉（フレーズ）を使い整理をしていく必要性を感じた。それに関連して専門員像のVer. 7もさらなるブラッシュアップも視野に入れていくべきか。
- ・都のコミュニティーワークについては、現任者が地域づくりの担い手になるだろう見込みの中で、主任レベルに触れる内容をこれまでの現任研で取り扱ってきたが、今後、都主任研修修了者が増えていく見通し持つならば、都の取扱う内容を整理していく事も必要ではないか。
- ・インターバルについては、区市町村により基幹の設置の有無の格差、基幹や委託に主任配置の有無の格差、主任研受講生の有無の格差があり、「受け手」の整備は大きな課題。都から区市町村への説明をさらに丁寧に行う必要はあるが、それに加えて地域の中核人材となるべく主任研修修了者にも協力を依頼し連携していく仕組みが必要だと感じた。（主任研修修了者名簿の取扱いやホームページへの掲載、区市町村への働きかけの際に、区市町村と主任とをつなぐ仕組みなど）
- ・また、インターバルの目的は「つながる」ことを目的にしてしまうと初任インターバルとのすみ分けができない。やはり都の現任研は「SVを受ける」に重点をおく方向ですすめていくべきかと感じた。
- ・FT養成に関連し、ZOOM演習では「統括が新しいカリキュラムを熟知している必要がある」と講師から助言があった。都で置き換えるならば、まず教室を統括するMFに新しいカリキュラムの意図や構造、ポイントを伝えていく場が必要であり、MFとFTを分けて説明会を行ってはどうか。

また、FT 説明会では事前に演習体験を取り入れる必要がある。同時に、研修作りをしている現任チームでも演習体験を行う必要性も感じた。

- これまでも何度か課題に挙がっていた受講生の実務格差への対応として、グループ編成を実務経験で分けてはどうか。

報告者：(所属) 特定非営利活動法人自立生活センター日野

(氏名) 藤田 博文

(所属) マインドはちおうじ相談支援センター

(氏名) 中島 美穂子

## 令和2年度相談支援従事者指導者養成研修（国研修）受講報告 （主任研修コース）

### 1 国研修で伝達されたこと

（事前受講）

#### 1) 主任研の企画立案

- ・“主任”は社会情勢の変化等を受け、社会保障審議会及び相談支援の質の向上に向けた検討会を通じ創設。初任研・現任研カリキュラム改定と同時に主任研修も創設。相談支援体制強化機能、地域づくり機能、人材育成機能、運営管理機能が機能・役割で、初任者・現任者と立場も異なる。
- ・各論に関し主任研におけるポイントとして、運営管理では、他事業所に対し機能を発揮する（例えばコンサルティング等）ことを伝達。人材育成では、協議会の活用を中心に展開することが強調された。地域づくりでは領域横断的なネットワークの構築や基幹相談支援センターの事務局的機能が重要であることが伝達された。
- ・初任研・現任研は、全体の構造化が変化。また、テクニカルな側面以外に、目的や価値なども演習も通じて伝達される。初任研立案では、東京大学熊谷氏により今回初めて「スティグマ」が講義に導入され、社会モデルにおいて合理的配慮と意思決定支援の重要性が改めて説明された。現任研立案については、ミクロからマクロへと視点を移しながら、多職種連携、コミュニティワークの技術も培う。

#### 2) 第6期障害者福祉計画・第2期障害児福祉計画

- ・「主任相談支援専門員」としては、福祉計画の読み込み、把握・理解も求められる。

#### 3) 相談支援の質の向上に向けた地域の体制づくりについて（6名によるシンポジウム）

- ・人材育成（ここでは、実践知と熟達化）の為にコンピテンシーが必要。実践としては、フィールドメンタリングやGSV等を用いた実践の検証等を行うことが必要。人材育成においては、継続性を相談支援専門員が認識することが重要。

#### 4) 基幹相談支援センター等におけるモニタリング検証取り組みについて

- ・相談支援の質の向上の為に、市町村相談支援や基幹相談支援センター等によるモニタリング結果の検証等が行われる事が望ましい。これには、プロセス全体の検証とともに相談支援専門員の行動変容を促す意図もある。

#### 5) 地域共生社会へ向けて

- ・我が国の共同体機能の脆弱化や人口減による担い手の不足といった社会課題に対する、セーフティネット構築に当たり、本人中心の「伴走型支援」に改めて注目。加え住民が互いに気に掛け合う関係性の連動が目指される。
- ・重層的支援体制整備事業：元々、「ニッポン一億総活躍プラン」閣議決定やその流れを受けながら改正された社会福祉法等において明示されてきた「地域共生社会の実現」を具現化するための、相談支援、参加支援、地域づくりを一体的に実施する任意の交付金事業。介護、障害、子ども、困窮等領域を超えた、専門職、行政、市民でともに体制づくりを進める事業であり、活用に期待。

- ・沖縄県中部圏域の津波古氏、株式会社 RETICE の東氏、社会福祉法人あむの大久保氏によるシンポジウム：津波古氏からは、地域でトラブルにつながったケースが地域活動に参加しながら住民理解を得るその演出をしたこと、東氏からはケースのストレングスに焦点を当て地域に根差した支援をすることで障害当事者が一地域住民となっていくこと、大久保氏からは主任自体が地域活動に参加し地域住民に溶け込み認められることで誰もが暮らしやすい地域づくりを促すことができることが伝えられた。共通して、取り囲む人たちや地域との関係性等を「立体的」にアセスメントし、「地域変革」を促した好例。

## 6) 災害対応

- ・避難行動要支援者の支援と災害対策：「当事者が誰一人取り残されない、地域が誰一人取り残さない、社会が誰一人取り残させない」を目指すにおいて、災害は、ハザードと社会の脆弱性との関係において生じるという理解が重要。また、福祉部局と危機管理部局等、横断的な連携が重要であり、個別ケースへの支援に寄せて考えるとインクルージョンマネジャーとケアマネジャーとが連携し、地域の災害時活用できる資源と福祉等資源とを関連付け活用する災害プラン作成等アプローチが必要となる。防災においても「合理的配慮」等視点が重要であり、「フェーズフリーな福祉の実現」という観点でも、相談支援専門員は専門性を発揮できる。

### (Zoom による演習)

#### 1) 講義

- ・長野、岩手における実践、課題・工夫について講義
- ・長野：相談支援専門員協会から県へ企画全体像等を提案、協議会（人材育成部会）とも協議し受講者推薦。研修はリスク重視かつ、オンラインを駆使できることも主任の役割としてオンライン式。配信業者介入し実施。グループワークには FT（全員国研修修了者）配置、研修成果を確認するため受講後テスト実施等工夫あり。今後主任修了者のネットワーク等が課題。
- ・岩手：4 県合同、集合形式、感染症防止対策を徹底し開催。県をまたぐ契約等調整に県担当者が奔走。県をまたいでの情報共有等成果。今後各県持ち回り式となるため課題共有、質等において課題。

#### 2) 演習

##### ○演習テーマ

- (1)個別支援における主任の役割と人材育成
- (2)地域をつくることができる人をどう育成するか
- (3)研修自体の課題・工夫

##### ○概要（各演習通して）

- ・千葉・埼玉・神奈川・東京による 7 人グループ
- ・現任研未実施県は無し。
- ・現任者と主任との立場・役割・責任等の違いを徹底して伝えることが重要。研修修了後は、主任（修了者）の質をどう担保するかが課題。質の担保のため各県受講要件を厳しく設定しているが、要件を満たす人材がいない地域が出ることもある。回を重ねる毎に、現中核人材以外の方の受講も増える。協議会から受講者を推薦等できる市町村も多くはない。

- ・修了者の質の担保には修了者同士で相互に研鑽等し、フォローをしあえる人材ネットワークをどうつくるかが課題である。“主任研修修了者”としてではなく“人材育成に関与する人材”の確保を視点として持つことが重要。また研修では、受講者に、「人材ビジョン等を明示する」「主任の立場・役割等を繰り返し伝達する」「初任研・現任研のインターバルで果たす役割を伝達する」「研修終了後の具体的な地域展開モデルを示す」等、進行上工夫をすることにより、研修自体の質を向上させることができる。

## 2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・計画相談支援の基本報酬体系が変わり一人事業所等にも主任が配置されるような制度となる。実際に地域づくりや人材育成まで手が回らない方、基幹や協議会との連携がない方なども受講するようになっていくのではないかと思われる。受講者規模の大きい東京都ならなおさら。しかし主任の責任が重いことを踏まえれば、そうした方も人材育成・地域づくり等を担う人材として地域で活躍していただく必要がある。
- ・主任をどれだけ増やすかという計画性も重要。主任が、地域の中核的役割を担う「公の人材」である事からも「こういった人」を視野に圏域にしっかり配置するイメージを自治体と共有していく体制も必要か。
- ・修了後に地域に向き合いどのように活動展開していけるかを、より具体的に言語化していけるような内容が必要。加えて、グループにファシリテーターを配置し、研修の目的をしっかりと果たせるようにするための体制も、今後検討課題となるように感じた。現段階でも、初任研・現任研のインターバルに関与することを伝達し、アウトカムとして地域共生社会を実現することを伝え、協議の場での官民連携の実践報告等を企画しているが、それは今後も継続しつつ、GSVの地域展開例の実践報告、基幹による事業所訪問の実践報告等の具体的な実践イメージを伝達することが必要。
- ・将来的には、主任研にもインターバル（実地）が設けられてもよいのではないかと考える。地域づくりや人材育成の実務に触れることはもちろん、そうした実務に携わっている方たちとネットワークを構築することが期待できる。
- ・発想を変え、受講者規模を思い切って少数（20名程度か）にする検討もあってもよいかもしれない。地域づくりや人材育成に携わる主任を、誰が評価・フォローするかを考えると、主任同士で水平的なつながりをつくり、相互に検証・研鑽をするほかないと考える。このネットワーク構築を促そうとすると、毎年輩出される人数が50人以上だと難しい。とはいえ、すぐに人数規模を大幅に改定できないであろうことを考えると、多人数でも相互検証・研鑽等ができる場や方策一例えば、主任の更新研修を設ける、主任に初任研 FT を必須条件と課し集う機会を演出する、演習グループ単位で取り組むインターバルを設ける等、何らかの機会を創出することが必要ではないか。

報告者：(所属) 相談支援センターくらふと

(氏名) 吉澤 浩一

(所属) 品川区中延障害者計画相談支援事業所

(氏名) 中村 尚子

# 令和2年度相談支援従事者指導者養成研修（国研修）受講報告

## （自治体職員コース）

### 1 国研修で伝達されたこと

（事前受講）

#### ○重要事項説明

- ・事前学習・当日演習ともに、9月頃まで視聴可
- ・新型コロナウイルス感染症への対応のため、研修を延期できる措置はあるが、修了を免除するものではない。どこかの時点で研修を行う（受講させる）こと。
- ・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ほしい。

○各研修の企画立案に関すること（初任者研修・現任研修・主任研修・地域でのOJTについて）。

○制度の動向・最新の情報（報酬改定・第6期障害福祉計画・重層的支援体制整備事業・災害対応）

（Zoomによる演習）※茨城・栃木・群馬・埼玉・千葉・神奈川と同じグループで意見交換を行った。

#### ○各県の今年度の新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた研修実施状況について

- ・全く行わなかった県が1県あったが、ほとんどは、事業所運営にかかわる初任者研修と、人材育成の要である主任研修を実施し、現任研修と専門コース別研修は延期としたところが多かった。
- ・初任者研修の講義は、どの県もオンライン受講を取り入れていた。NSKのe-ラーニングを活用している県が3県あった。
- ・演習は、対面式・グループワーク形式で行っている県がほとんどだった。
- ・演習をZoomで行った県があった。手ごたえはあったとのこと。
- ・研修の途中で2回目の緊急事態宣言が発令されたため、集合型での研修継続ができなくなり、レポート対応をしたり来年度に持ち越したりという対応を行った県があった。レポート提出の場合は、ファシリテーターが添削して受講者に返送したとのこと。

#### ○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

- ・初任者研修の実習について、基幹相談支援センター・委託相談支援事業所・市町村に対して説明会を開催しているところや、ファシリテーターは、基幹相談支援センターや委託相談支援事業所から選出するといった方法を行っていた。
- ・主任研修について、主任の要件として初任者研修・現任研修に携わることを募集案内に明記している、主任研修申込時に（ファシリテーターを担うことについて）誓約書を提出させている、各市町村から1名は受講者を推薦するといった方法を行っていた。
- ・主任研修（主任相談支援専門員の養成）については、県協議会の部会とも紐づけて体系的に養成していく必要があるとの意見が多かった。

#### ○各自治体から専門官へ質問（→以下が、専門官からの回答）

- ・ピアサポート研修の講義部分だけでもオンラインで国で実施してほしい、あるいは動画を作成してほしい。→講師の負担は承知している。今後検討したい。
- ・報酬改定の解説動画を作成してほしい。→二次利用はできないが、今回の国研修での動画を参考に、各県で対応してほしい。
- ・アドバイザー派遣の活用状況はいかがか。→4県から申込みあり。
- ・法定研修への協力について加算はつかないのか。→報酬改定で、主任相談支援専門員に関する加算ができた。できれば、「自事業所だけでなく、地域に協力すること」という内容を付け加えたく調整中
- ・実習受入れに対しての加算はつかないのか。→「人材育成」は、基幹相談支援センターそのものの役割の1つである。
- ・（専門官より）報酬改定は、「質の高い相談支援に加算をつけよう」ということがコンセプトであり、これは、前から変わっていない。相談支援事業所の運営が苦しいから改定するわけではない。改定の目的は押さえておいてほしい。

### 2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

○法定研修は、地域の人材育成と密接につながっているということを改めて感じた。よって、単に「相談支援専門員を養成する」ということだけでなく、養成した人材が地域でどう活動してほしいのを見越して受講対象を考える等の発想が必要だと思った。

○そのためにも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、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を検討していきたい。

報告者：（所属） 東京都心身障害者福祉センター  
（氏名） 棚本 智子

