

令和3年度 第3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11月12日（金曜日） 15時から17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、蛭川委員、堤委員、杉田委員、池田委員、中島委員、花形委員、藤田委員
吉澤委員、北川委員

欠席者 藤井委員

傍聴 3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4名

1 開会

事務局	<ul style="list-style-type: none"> 資料確認 次第 資料1 令和3年度相談支援従事者指導者養成研修会（国研修）受講報告 資料2 各研修検討チーム活動報告（中間報告） 資料3 研修講師の養成と確保ワーキング中間報告 参考資料1 令和3年度相談支援従事者指導者養成研修プログラム 参考資料2 令和3年度相談支援従事者指導者養成研修会 重要事項の説明 参考資料3 東京都相談支援従事者等研修実施状況（令和元年度・2年度） 記録のための録音について、ご了解いただきたい。 新型コロナウイルス感染症の感染防止のためWEB会議での実施となった。意見があるときは、挙手等で知らせていただきたい。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> 資料2及び資料3については、短期間の中で作成していただいたもので、ホームページでは公表せず、非公開資料としたいが、いかがか。
各委員	<ul style="list-style-type: none"> 承認する。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> では、資料2及び資料3については、検討会委員限りの取扱いとさせていただきます。

2 検討事項

(1) 令和3年度相談支援従事者指導者養成研修会（国研修）受講報告

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> 9月に行われた国の指導者養成研修会について、参加された委員から資料1に沿ってご報告いただきたい。 まず、ケアマネジメント基礎コースからお願いする。
杉田委員	<ul style="list-style-type: none"> 東京都では昨年度から初任者研修を新カリキュラムでスタートしているので、国として押さえて欲しいポイントを再確認した。ポイントとして、初任者研修ではあるが、根拠を持って相談をしていくこと、その根拠には理論やモデルがあることが示された。 アセスメントツールとして近藤式を推奨されていた。近藤式はアセスメントだけでなく、いろいろな場面で使えるツール。国研修では、近藤式の書式を使っ

	<p>て関係者会議などを体験とした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近藤式を推奨するが、必ずやりなさいということではなく、思考の整理の部分でちゃんと視覚整理ができるか、仮説を示すツールになっているかといった大事なところが担保されればどの方式でもいい。 ・東京都の初任者研修の3日目4日目を考えると、ミスポジション論を使って、5picsで視覚化し思考の整理をすることと、ニーズ整理表も利用者の発言をそのまま記載にするのでなく、相談支援専門員として根拠を示しながら真のニーズにつなげていく方式になっている。東京都の研修のつくりとしては大丈夫であると確認できた。 ・会議は実践ができるようになるところまで研修で取り組めると良い。国研修では、担当者会議を例示として見せて、モニタリングの単元を実際にやってみる形だった。今年度の東京都の初任者研修に導入するかの議論はしたが、今までの進め方でいくことになった。 ・地域資源調べについては、初任者・現任・主任研修で同じ様式を使用することで全体の研修のつながりが担保できるので、他の研修の様式とあわせていっても良いのではないかと。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・次に、地域づくりコースの報告をお願いしたい。
北川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・主任研修と現任研修の地域づくりの部分が取り組みにくいことを踏まえて、工夫について取り上げていた。特に主任研修の内容に踏み込んだ話があった。 ・概要としては、コミュニティソーシャルワークとは何なのかを理論で学び、さらに深めてイメージするためのプログラム、コミュニティソーシャルワークを具体的にイメージするための事例提供、多職種連携の理解を深めるポイント、協議会の活用、基幹相談支援センターと指定相談支援事業所の主任相談支援専門員の役割の違い、それから地域づくりにおける主任相談支援専門員としての基本姿勢という7項目だった。 ・内容としては1の講義で丁寧に説明されていたため、全体が非常にわかりやすく、自分の中に入っていくやすかった。 ・詳細は、コミュニティソーシャルワークを踏まえて事例をあげることによって深めていく。 ・主任相談支援専門員が活躍することによって、自立支援協議会が形骸化することなく、基幹相談支援センターも活かされていくので、地域の相談支援体制の強化と地域づくりの中核的な人材として、主任相談支援専門員の役割はすごく大事なものである。 ・地域共生社会についても、地域づくりにおける主任相談支援専門員の基本姿勢を再確認することによって、我が事としてとらえ、地域をつくっていく主任相談支援専門員の役割が語られていた。 ・特定相談支援事業所と基幹相談支援センターにおける主任相談支援専門員の役割の違いは、基幹相談支援センターは地域の中での中核的存在、地域の特定支

	<p>援事業所の相談支援専門員はそれをわかって推進をしていく役割と説明されていた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任相談支援専門員の活躍によって自立支援協議会や基幹相談支援センターが生き生きとしてくる。主任相談支援専門員の理念を理解することによって自分のこととして動いていくことができる、さらに地域の中で地域づくりがしっかりできることにつながる。 ・東京都はカリキュラムが国と違ってはいるものの、今回受けた国研修の内容にも踏み込んでいければと思う。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・次に、人材育成コースの報告をお願いしたい。
花形委員	<ul style="list-style-type: none"> ・地域での実習を本格的に実施していくために、スーパービジョン、研修づくり、地域のOJT体制づくりの方法を学ぶことがねらいだった。 ・本庄ひまわり福祉会の本名先生の講義1は、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係づくりについて、スーパーバイザーが意識をしながらどうやってスーパーバイジーが気づくようにしていくかということが具体的に示されていた。 ・本来はスーパービジョンを行う人がスーパーバイザーとしてスーパービジョンを受ける経験をすることが望ましいという話もあり、なかなかスーパービジョンを受けている人が少ない中では本当にそうだと思う。 ・講義2は東京大学の熊谷先生から合理的配慮と基礎的環境整備の話があり、前年度と同じような内容であった。 ・合理的配慮と基礎的環境整備は双方が促進する関係。全ての要望に応えられない時に、どこをポイントにしていくかという必要性、適当性、非過重な範囲の三点あげている。 ・適当性とは、研修で習得すべき内容を大きく損なうことはダメということ。非過重な範囲については、要望のある方に対して建設的な対応でできる限りの代替案の提示をすることが大事 ・当事者の参加が研修の質の向上につながるので、相談支援専門員である当事者が対等な関係で研修づくりにいることが大事である。 ・講義3はオンラインの研修実施について。なるべく早く資料を配布して受講者が目をとおして臨めるよう、時間的に余裕を持った準備、ファシリテーターがグループの中で孤立して助けを求められない問題について、現在オンラインで研修を実施しており共感できた。 ・実地教育については、スーパーバイザーの対応や力量に差がありばらつきが生じている。スーパービジョンができる人を地域に増やすために人材育成ビジョンを有効に使うこと、主任研修の受講者を地域で根付かせていく方法についての話もあった。 ・育成の循環や実習対応者の水準を保つための仕組みをどこかで考えていかないとならない。

	<ul style="list-style-type: none"> ・具体的には主任研修の受講要件に実習の対応やファシリテーターを担うことを加える、実習対象者向けの実習ガイダンスや説明会、受け皿対策などをつくれたら良い。 ・現在、ファシリテーターを担っている方たちの自己点検の機会がないところも東京都として見直しできると良いと思う。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・次に、自治体職員コースの報告をお願いしたい。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・詳細は資料1のとおり。 ・大都市圏のグループになったが、その中でも東京都は大きな自治体であることを改めて感じた。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・以上について質問等があれば挙手でお知らせいただきたい。 (挙手なし) ・では、国研修の報告は以上とさせていただきます。

(2) 各研修チームからの活動報告

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・各研修検討チームから活動報告をいただきたい。 ・初任者研修チームの杉田委員から活動報告をお願いしたい。
杉田委員	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修チームは、メンバー10名と事務局の体制で進めてきた。 ・今年度は、昨年度同様、新型コロナウイルス感染症の感染防止策による集合型研修のブラッシュアップを完了後、通常バージョンの検討を進めることとしていた。しかし、現任研修がオンライン研修になり、初任者研修もオンラインになる可能性が高くなったため、オンライン研修について検討することになった。 ・5月中旬から9月下旬までは、週1回のペースでミーティングを行った。8月上旬には、新型コロナウイルス感染症の感染防止策による集合型の研修プログラムをブラッシュアップさせた。 ・10月上旬の演習指導者養成研修に向けて、オンライン用の進行スライド、タイムテーブル等を作成し、演習全日程、5日間の500数十枚に及ぶ進行用スライド、タイムテーブルの見直し・修正・再度の見直しと、二重三重四重くらいに皆で力を尽くして作業に取り組んだ。 ・相当の時間をかけて取り組んだこともあり、チームはかなり疲れていたが、初任者研修の山場である研修3日目、4日目が全日程終了したところで、中間の振り返りを行った。 ・全日程で7日間が終了した後に、再度、振り返りを行い、良かったところ、修正が必要なところ等を出し合い、次につなげていく準備を進めることにしている。 ・今年度はオンライン研修であったため、実習課題の拠点機関インタビューについても、担当者に直接会うのではなく、WEB会議又は電話を推奨した。 ・本来であれば、地域の助言や指導を受けながら実施を進めていくのが望ましく、国もそのように示しているが、取り組めていない。来年度の実習の取り組みと

	<p>して検討していく予定である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同様に、サポーターの参加についても、昨年度と今年度は動画によるものとなった。サポーターにどのように入ってもらうのが良いかの整理も今年度のゴールラインと考えている。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症の感染防止策による研修をオンライン方式で行うのか、難しいところだったと思う。 ・地域実習は、演習指導者養成研修と絡めて検討すべき課題かと思う。 ・次に、現任研修チームから活動報告をいただきたい。
中島委員	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度のチームメンバーは、新しい方は入らず、昨年度の続きから10名でスタートした。月に1回、2時間程度の打合せをリモートで行った。 ・4月、5月は、演習ノート及び現任研修説明会についての検討を重点的に行った。 ・全日程終了後の9月は、現任研修の振り返り、新たなチームメンバーの編成、今後の具体的な進め方や日程等について確認した。 ・10月の打合せでは、ファシリテーター養成をどうしていくのか、現任研修のOJTを含めた自治体アンケートの作成についての話題が上がった。 ・今年度の検討チームで検討していくのは、12月までと考えている。今後を踏まえての演習ノートやパワーポイントの具体的な修正作業は、来年1月以降、新たなチームメンバーとスケジュールを決めて進める予定 ・ファシリテーターの養成に関連して、今年度は急遽オンラインとなり、メインファシリテーターが事前に演習を傍聴し、他のメインファシリテーターがどのように教室進行をしていくのか、演習の回し方を勉強することができた。オンラインによる実施が、結果的にOJT的な機能を果たした。 ・初任者研修のファシリテーターに求めることが、ファシリテーションができる、人材育成に意識を持てることだとすると、現任研修のファシリテーターには、スーパービジョンができることが求められる。そうすると、現任研修のファシリテーターは主任相談支援専門員になるのではないか。更に、現任研修のファシリテーターは、コミュニティワークを語らなければならないが、国が示している地域づくりの実践について話せる人は少ないのが現状 ・現在の現任研修のファシリテーター養成は、現任研修説明会と地域でのOJT機能に頼るしかない。東京都の研修だけではなく民間の研修や地域でも現任研修のファシリテーター育成を行うことができるのではないか。 ・今後、新たなチームメンバーを依頼するにあたり、検討会で何をするのか、現任研修チームの役割や目的は何かを明確にしていかなければならない。 ・協力していただくチームメンバーには、検討会を傍聴してもらい、協力者になっていただきたい。 ・また、チームメンバーは現在10名だが、今後も10名必要か。つくり込みは少人数が良いが、現任研修の規模を考えると少人数では回せない。主力部隊と

	<p>サポート部隊とそれぞれが動くイメージである。チームとして一緒に研修づくりをやっていくことが必要</p>
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・ご報告いただいた内容については、この後の議題である「研修講師の養成と確保」と深く関係がある。 ・現任研修ファシリテーターの人材育成は、東京都の研修ではなく、民間研修等や地域でも行えるのではとの意見だが、具体的なイメージがあれば教えていただきたい。
中島委員	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都相談支援専門員ネットワークの研修や民間でのファシリテーター研修がある。今は具体的ではないが、民間が地域の中でつくっていく必要がある。 ・東京都相談支援専門員ネットワークの中にある主任ねっ都で緩やかな研修をつくっている。地域の中核的人材育成は、地域ごとにある障害者基幹相談支援センターの役割でもあり、部分的に担えるのではないか。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・民間ということで、どこまで広げるのかと思ったが、障害領域の基幹相談支援センターを中心とした地域性のある研修をイメージしていることを理解した。 ・次に、演習指導者養成研修の報告をお願いしたい。
花形委員	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度の演習指導者養成検討チームは、チームメンバーと協力者3名の4名で検討した。協力者の内2名は、次世代につないでいくことを見据えて、新たに8月から参加していただいた。事務局を含めてプログラムの枠組みを検討し、議論しながら構成を決めた。 ・今後、Microsoft Teams を使った研修が増えるので、共通で使える Microsoft Teams 取扱説明書を作成し、事前準備、参加方法、操作方法等の説明及び実際に画面共有操作する実習を盛り込んだ。 ・研修1日目、「東京都の相談支援専門員育成の考え方」で東京都の相談支援の歴史及び人材育成を盛り込み、「相談支援専門員とファシリテーションスキル」の講義後、ファシリテーターをするためのポイントや2日目に向けての説明をした。 ・今年度は、オンラインによる実施のため、研修1日目は1日で実施していたものを午後からの半日とした。 ・研修1日目は、初めて初任者研修のファシリテーターを担う人を対象とした講義。繰り返しファシリテーターを担う人が、ファシリテーションスキルをおさえる機会がないという課題がある。 ・研修2日目は、初任者研修の演習5日間の説明会として実施した。Microsoft Teams の使い方や重要なワーク（野中式グラフィック、ニーズ整理、5Pics）を説明し、実践した。演習5日間の内容なのでボリュームがあり、話す人も聞く人も大変であった。 ・演習指導者養成研修3日目は、令和4年2月17日（木曜日）にオンライン方式でファシリテーションのポイントを振り返る予定である。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・演習指導者養成研修の課題として、演習指導者養成研修が初任者研修に紐づい

	<p>ていることがあげられることを確認した。また、現任研修の報告と併せて、初任者研修ファシリテーターが現任研修にステップアップすること、現任研修ファシリテーターに求められることは何かということも課題である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次に、主任研修の報告を吉澤委員からお願いしたい。
吉澤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・主任研修検討チームは、昨年度と同様のメンバーで進めている。今年度は、6月頃からはじまり、直近は10月に行った。2月の研修に向けて詰めているところ ・主任研修は、最初に国のシラバスに基づいてカリキュラムを作成した。地域共生社会を目指すことが主任相談支援専門員の到達点であるということ共有した上で、「人材育成」、「地域づくり」、「運営管理」をカリキュラムの枠組みとした。 ・東京都の大きな特徴は、国の示している「重曹的な相談支援体制」の第1層にある計画相談支援の主任相談支援専門員が多数を占めていること。国の主任研修のモデルは、第三層で活躍する主任相談支援専門員が想定されているので、東京都の研修として第一層の相談支援専門員の立ち回りについて具体的に考えていかなければならないが、具体的なモデルがない。そこで、第一層で活躍している主任相談支援専門員の実践報告を取り入れ、事例やミニ演習を盛り込むことで受講者が具体的なイメージを獲得し、実際に地域に戻った時に実働できることを考えた。 ・人材育成は、初任者研修と現任研修で行われている地域実習とリンクする。現任研修の多職種連携の演習をフレームに取り入れて、それぞれの連続性を意識したい。 ・10月12日カリキュラムが固まり、資料の締め切りが示されたので、単元ごとに担当を割り当て、資料を作成し、突き合わせて、当日を迎えるというスケジュールである。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の組み立てを中心に話していただいた。初任者研修から現任研修への連携性を意識しながら、どのように実際に研修を動かしていくのか、研修を実施した後伺いたい。

(3) 研修講師の養成と確保について

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・この間、各チームリーダーと話す機会を3回設けた。 ・1回目では、検討会は何をやるか各リーダーに意見を求めた。これまでは、それぞれの研修をつくること、回すことに重点を置いてきた。そのため、総括的なことも含めて、全体を見渡す構造が弱かったのではないかという意見が一番強かった。 ・定例の検討会の中でも研修チームが作業する時間を設けてきたが、今後は検討会全体での意見交換をメインにしていく必要があるという意見となった。 ・また、定例の検討会の他に協力者も含めて無報酬で研修づくりに取り組んでい
-------	---

	<p>る現状をどう捉えていくかという課題も挙がった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2回目は、カリキュラム全体の検証、ファシリテーターの養成、新しい検討会委員にどうバトンを渡していくべきかについて話をした。 ・東京都が検討会委員を依頼するにあたって、どのように公平性を担保していくか、ファシリテーターの経験年数等について検証が課題として挙がった。 ・次期検討会委員や協力者の依頼にあたっては、地域福祉計画や地域共生社会等、「地域」が濃くなっている中で、これまでの「障害領域」という視点に「圏域」を加えて人材を選出していけないかという意見が挙がった。 ・3回目では、ここまでの意見をまとめていった。 ・ファシリテーターや協力者の依頼は区市町村単位にこだわらず、「緩やかに広い形でのエリア制」という考え方が良いのではないかという意見が挙がった。具体例として精神分野の二次医療圏域に類するイメージも出された。 ・検討会で何をするのかについては、現在各研修チームありきであることや、協力者のことについて、もう少し詰めていく必要がある。 ・人材育成と確保については、演習日数の増加により、ファシリテーターとして協力が難しくなっている等の課題が挙がった。その解決策として、研修のファシリテーターから検討会委員になっていくステップを見える形にすること、地域づくりやスーパービジョンを担う役割として主任相談支援専門員を明確に置くことが有効ではないか。 ・最後に、東京都及び検討会の連携先を明確にする必要があること、初任者研修のファシリテーターから始まり、ステップアップして最終的に検討会としていくのか、どのようなステップを踏んでいくのか明確になるよう整理したい。
吉澤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・人手が足りない、人手のピックアップの仕方をどうしていくか。また、検討会の委員の構成もエリアを意識して考えていく必要があると思う。 ・ファシリテーターの研修を民間でやるのも良いと思う。
花形委員	<ul style="list-style-type: none"> ・演習指導者養成研修は、初めての人がファシリテーターの基礎を学ぶところとなっている。2年目以降のファシリテーターが参加できるような仕組みがつけられればと思う。また、地域の実習対応までの養成はなかなか難しい。
北川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・基幹相談支援センターが何をすべきかが重要である。しっかり主任相談支援専門員を育てる基盤がないとうまく回らない。育成すべき人数はどのくらいなのか。主任相談支援専門員が意識を持って地域の中で地域づくりをしていく意識が育たない限り先に進まない。
堤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度の国研修に障害当事者の受講推薦ができなかった。推薦が難しくなっている。また、都研修での障害当事者のファシリテーターが減っていくのではないだろうかとも思っている。 ・ファシリテーターの養成は東京都相談支援専門員ネットワークに委託しても良いのではないか。
藤田委員	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度の現任研修では、オンライン研修のため他の日程の傍聴ができた。集合

	<p>型ではできなかった。自分の日程以外で3名のメインファシリテーターの言葉使いや回し方など確認ができ、どういうふうに説明するとどう動くかなど、必然的に自分のファシリテーションのスキルアップにつながった。それが受講者に反映できた。そういった意味でオンライン研修が効果的に発揮されたと思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンライン化されたことによってエネルギーの消費が違う。今までは会場との移動に重点的にエネルギーを使った。オンライン研修になると移動がない分、研修部分だけにエネルギーを注ぐことができた。都内の遠い地域等、なかなか行けない場所でもオンラインだからこそ、日程に限らず参加できた。新しいツールが生まれたと認識をしている。 ・地域実習では、ファシリテーターを担っていない方がスーパーバイザーをしてくれた現状がある。できればそういう方もファシリテーターとして関わってもらうことで、東京都の研修の意図がしっかり地域に根付いていくものと思われる。主任研修を受けた方が地域実習をどう担っていくか、これからの課題である。
蛭川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・去年から検討委員に入ったが、内容がわからないことだらけで自分の役割が当事者であること以外、何を求めたらいいのかを毎回感じていた。 ・当事者だけでなく相談支援に関わってこれからステップアップしていきたいという人にとっては皆同じくチャンスがあると思う。CILに関わりがなくても相談支援に関わろうとしている当事者がファシリテーターとして関わるようになってきた時の窓口はどこだったのか、ファシリテーターから先のステップはどこにあるのだろうと思う。 ・東京都相談支援専門員ネットワークが全体の窓口になって当事者だろうが当事者でなかろうが能力のある人を協力者からファシリテーター、ファシリテーターから検討会委員に吸い上げていく、地域性を鑑みながら道筋ができれば、バランスが取れるのではないかな。
池田委員	<ul style="list-style-type: none"> ・主任相談支援専門員の意識を育てることも必要ではないか。基幹相談支援センターの主任相談専門員がどんなに頑張っても地域全体をまとめていくのは難しい。指定特定相談支援事業所にいる主任相談支援専門員がしっかり協力してくれる仕組みづくりをしていけるといいと思う。 ・基幹相談支援センターの主任相談支援専門員の意識を育てていくのは東京都の研修もそうだが、基幹相談支援センターのネットワークを位置付けてやっつけていかなくてはならない。東京都相談支援専門員ネットワークと基幹相談支援センターのネットワークのつながりにもなると思った。 ・検討会や東京都の人材育成に関してCILや相談支援専門員ネットワークに研修の委託をしていくのは数少ない人材でやっつけていくにはとても大切である。今まで検討会に携わってきた人、協力者たちがいろいろな場で活躍する機会にもつながっていく。 ・経験を積んだ人に、東京都の研修に協力していただくにはどのようなつながり

	<p>をつくっていくのかがわからない。上手に仕組みとしてつくっていく必要があり、そこから協力者であり、検討会の委員でしっかりとつながっていく、外部委託したとしてもつながっていく仕組みを考えていく必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・私は西のはずれにいたので、圏域でどうやって選んでくれるかということも重要に思っている。 ・東京都の検討会に参加していても、ファシリテーターで研修に出ている、西の方から参加している人がいない。圏域という捉え方で人材育成を考えるとすると基幹相談支援センターのネットワークをフルに活用してしっかりとした人材育成をリンクしてやっていかないと難しい。圏域という考え方を取り入れることについては賛成である。圏域ごとに育てていくところも仕組みとしてつくっていったらいい。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・重要なポイントをいただいた。 ・区市町村に限らず少し広い地域をイメージできればと思う。 ・この議題について、今後も色々な打合せの中で各リーダーに意見をいただき、私までご報告いただければワーキングで揉むことができる。本日の議論はここまでとしたい。

(4) 受講希望者への合理的配慮について

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・前回到引き続き、受講希望者への合理的配慮についてご意見をいただきたい。 ・グループワークと地域での実習における合理的配慮が、今後の課題と思われる。
藤田委員	<ul style="list-style-type: none"> ・オンラインというツールができたが、対面が悪いというわけではなく、対面でなければ難しい方もいる。視覚障害の方はオンラインだと相手の反応がわからない。対面であれば、そこに人がいるがゆえに空気が動くというか、周りの音がすることで相手が反応していることがわかると聞いている。 ・東京都の研修で聴覚障害の方の参加がなかなかされないと思うが、聴覚障害に対する合理的配慮を踏まえ、準備しておく必要があると思われる。 ・今後は、対面研修とオンライン研修がハイブリッドで展開されていくことで受講者が自由に選べる体制となると良いのではないかな。 ・今後に向けては、対面でつくってきたもの、会場で新型コロナウイルス感染症対策を踏まえつくってきたもの、最終的にオンラインで修正してきたものを整理していくと良いのではないかな。 ・オンライン化することは、会場を選ばずにできるメリットがある。対面での負担感を感じていた方がオンラインになることで研修に戻ってきてくれて、相談支援専門員へ復帰してくれる可能性のある人もいるのではないかな。
堤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都の研修は、基礎的環境整備の部分が進んでいると思う。これからの課題は個別的な合理的配慮の部分だと思う。 ・例えば、グループワークでは、受講者だけでなく、ファシリテーターにとっても車椅子では回りづらい。また、板書の大変さ、資料の多さも困難さを生じて

	<p>いる。オンラインになった場合は、共通のホワイトボードに書いていく時に視覚障害者はどういうふうにやっていけばいいのか。実際にファシリテーターをやってみて、時間がタイトな中で書きながら進行していくのは難しいと感じる。同様に、障害のある受講者も時間のタイトなグループワークは難しい部分が多く、課題だと感じる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2年前に国の検討会のワーキンググループに委員として参加していたが、合理的配慮の一環として演習期間が長くなったことで「年度をまたいで研修参加を認める」というのも配慮のひとつとして認められたと思う。例えば、前半の研修4日までと後半部分を分ける等して年度をまたぐ形があることで、受講できる人が増えるのではないか。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・それは、年度内で回数が増えてきている中での合理的配慮ということか。
堤委員	<ul style="list-style-type: none"> ・研修日数が長くなっていることで、体力的に持たず前半は参加できたが後半は参加できずに、結局修了できないという話もある。介護保険のケアマネジャー研修では、年度はまたがないが、都合で受講できなくなっても、通年で別のコースが複数あるため融通がきく。相談支援従事者の研修は、介護保険とは違って研修の数が多くあるわけではないから結局、年度をまたぐしか方法はない。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーターとして合理的配慮に関する課題やサポーターが入る際の難しさ等について意見をいただきたい。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・加えて、地域での実習についての意見もお願いしたい。自治体や拠点機関に話を聞いたりする場合等の合理的配慮について伺いたい。
蛭川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・検討会委員やファシリテーターへの障害当事者の参加が、先細りとなっていることに不安があり、各CILにアンケートを取った。聴覚障害の方は、先ほどの藤田委員のとおり。言語障害があり、コミュニケーションが心配だから協力しにくいという方もいた。どのような合理的配慮ができるのか考えたい。 ・東京都のピアサポーター研修が始まったが、そちらを先に受けたいという方もいる。 ・地域のイベントも最近は手話通訳や文字通訳が入っていることが多くなってきている。先日のイベントが急遽オンライン配信となり情報保障がなかったため問い合わせたところ、今回は急遽実施したイベントだったので、手話通訳や文字通訳を付ける予算がなかったとのことだった。根本的なこととして、合理的配慮に対する予算が必要と考える。
中島委員	<ul style="list-style-type: none"> ・研修では、申込みの際、合理的配慮が必要な方は申し出ができるが、地域でのOJT現場でどんな配慮ができるかは詰め切れていない。今後の地域実習に向けての配慮事項を受け手側も事前に共有化していかないと、実習中のスーパービジョンの対応者に負担がかかってくる。その点はアナウンスが必要ではないか。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・情報保障に関する予算のことは積み上げていかなければいけない部分がある。 ・実習に関しての告知の仕方、いただいた情報を地域の拠点機関にどのように伝えていくのか、個人情報のことも含めて丁寧にやっていかないといけない。各

	研修において必要な要素として検討、配慮していただけたらと思う。
--	---------------------------------

(5) その他

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・その他、ご意見があればお願いしたい。 (意見なし) ・事務局から今後の日程等の説明をしていただきたい。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・次回が今年度最後の検討会となる。 ・令和4年3月17日(木曜日)10時から12時までを予定 ・実施方法は、新型コロナウイルス感染症の感染状況によって、可能であれば対面式で行いたい。追って連絡させていただく。

6 閉会

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・本日の検討事項は全て終わることができたので、事務局に進行をお返ししたい。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・第4回までに本日の議事を皆様に確認していただき、ホームページに掲載できるように進めていきたい。引き続きのご協力をお願いしたい。