

令和5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5年12月19日（火曜日） 15時から17時5分まで

出席者 佐藤委員、藤田委員、古橋委員、蛭川委員、高江洲委員、神作委員、安井委員、稲垣委員
芝委員、美濃口委員、横田委員、

傍聴 5名

事務局 東京都心身障害者福祉センター地域支援課長外川 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5年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修） 受講報告書 資料2 相談支援従事者研修検討会検討チーム報告書 資料3 令和6年度演習指導者養成研修(案) 記録のため速記者の方が参加をしていること、会議の内容の録音についてご了解いただきたい。また、傍聴として、指定研修事業者が参加している。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> 本日の検討事項は4点。1点目が、サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）の受講報告。2点目が、各検討チームからの報告。3点目が、令和6年度相談支援従事者研修について。4点目がその他となっている。 第3回の検討会の資料公開については、議事録要旨と併せて検討会委員の確認をいただいた後公表するというところで了承いただきたい。
各委員	(異議なし)

2 検討事項

(1) 令和5年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）の受講報告

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> 国研修を受講された安井委員からご報告を頂戴したい
安井委員	<ul style="list-style-type: none"> 9月に実施されたサービス管理責任者（以下サビ管と言う）の国研修に1日のみオンラインで参加し、各都道府県の方とも意見交換した。 まず一つ目、国研修で伝達されたこととして、障害児支援というところではあるが、やはり相談支援専門員とサビ管は、立場は違えど支援は同じところがある。東京都もそうだが、なかなか意見交換する場がないということも国からも言われている。では、東京都はどうするかということは後で触れたい。 相談支援専門員の現任研修を受講する前に、サビ管の障害児支援コースを受けたらどうかという提案もあった。 また、障害児支援は、広く子供の支援を考えていくべきではないかという話もあった。現在、児童発達支援管理責任者研修については、厚生労働省からこども家庭庁に管轄が変わり、余計に分かれてしまったところがあるので、その辺、うまくつながると良いというところがあった。

	<ul style="list-style-type: none"> ・また、エビデンスに基づいた支援をしていく必要がある、そのためには、きちんと研修を受けなければいけないという話があった。 ・その後、近隣都道府県で意見交換を行ったが、どこも、サビ管と相談支援専門員が同じ土俵で議論する場がないという話をしていた。ただ、皆さんの認識としては、連携していく必要性は感じていた反面、では、どうしていくべきかは今後の課題と思っているようだった。 ・都道府県によって、研修形態も様々なので、なかなか一緒にできないところもあるが、まずは情報交換できる場があると良いという話があった。サビ管の不足については、今後の研修づくりだけでなく、人材育成もしていかなければならないのではないかと話もあった。 ・最後に、都の研修と関連づけたところは、サビ管との情報交換ができると良いということ。サビ管基礎研修には相談の研修が組み込まれているが、それは、相談が作成したものを渡して、内容について精査はしていないので、その研修の在り方などについて一緒に意見交換する場があっても良いのではないかと。 ・課題感はお互いに持っていて、双方人材不足は共通認識だと思う。人材を増やしてだけでなく質の担保もしていかなければならないと考えたときには研修も大事だが研修修了後のことも考えていかなければならない。なので相談とサビ管を分けるよりは、一体的に研修の在り方も考えていけると良いと感じた。 ・そうすると、研修講師をする人が限定される。特にサビ管についてはそこが限定されているようなので、例えばサビ管の研修に相談が入ってやるということも、考えられるのではないかと。 ・ただ、内容が全く同じではないので、精査は必要かもしれないが、何か一緒にできるようになると良い。まずは、サビ管の検討会と、意見交換の場が持てるとう良いかと思った。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・今の報告を聞いて、ご意見、ご質問等あるか。 ・私から、一つ聞きたい。恐らく全国でかなり温度差のある部分というのはあるかと思うが、その中でも、特に東京と違うと思われた部分はあったか。
安井委員	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の規模が違う。東京都は何千人単位で研修を組んでいくが、小さいところは50人、100人規模で研修を行っているので、運営側もそれほど人が要らない。東京都は研修講師も規模感が違う。 ・また、費用について、東京都は、無料だが他は、ほとんど参加費が必要。 ・無料で誰でも受けられるよりは、お金を払って受ける価値というものもあると思うので、参加費については検討しても良いのではないかと考えた。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・貴重なご意見ありがとうございます。 ・サビ管と相談支援は、いろいろなものが複層的になっているので、どのように折り合いをつけて一緒にできる部分を見つけていくのかというのは、あまり遠くない先で検討できると良いのではないかと考えた。

	・こちらの報告については、以上としたいが如何か。
各委員	(異議なし)

(2) 各検討チームからの報告

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・内容整理チームと人材育成の各チームのリーダーから、取組内容や、今後の予定、他のチームから意見を頂戴したいこと、この場で検討が必要なことについて、5分程度で報告いただきたい。 ・まず、内容整理チームの古橋副委員長から報告いただき、質疑応答を行いたい。
古橋副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・資料2をご覧ください。 ・大きくは三点報告する。打合せの経過については資料2のとおりだが、別途オンラインなどのツールを使いながら進めた。 ・取組内容の一つ目、「私たちが目指す相談支援専門員の姿Ver. 9」(以下「Ver. 9」とする)について。相談支援専門員を知らない人でも相談支援専門員を説明できるものとして、ブラッシュアップしていこうということになっている。 ・東京都、市区町村の協力なくして相談支援専門員の成立はないが、行政担当者が変更になった際、相談支援専門員の事がわからない、あるいは福祉領域のことがよく分からないという方も少なくないのでVer. 9については分かりやすいものにしていく。それを活用することで、演習指導・地域実習を充実していこうというねらいを持って進めている。 ・内容整理チームでは、旧担当者から引継ぎつつ検討を重ねているが、改めてターゲットは、福祉にそれほど関わりがなかった行政職員の方を想定して進めている。 行政の方のみならず、相談支援専門員というものは理解しにくいところもあるので、役割まで見えるように作成していこうとしている。 ・100文字で相談支援専門員を表現するためのものをチームで作成してみたので、内容について皆さんから意見や質問をいただきたい。 ・二つ目の補助教材について。こちらは打合せ中で、講義動画を個別に配信するようなやり方、あるいはYouTubeでアーカイブにする形があると考えている。ただ、それぞれ東京都でできることか確認しながら進めているが、ファシリテーターにも受講者にもニーズはあるのではないかとということで、スケジュールは未定だが、着手していこうとしている。 ・三つ目、相談支援従事者研修の新事例の検証について。こちらは既に今年度、初任者研修から、「鈴木陽介さん」という新事例を使用し始めた。これが、実際どうだったかについて、感想などいただきたい。 ・取組の予定については、ご覧のとおり令和6年度の6月頃の現任研修に向けてのおおよそのスケジュールとなっている。 ・皆様からご質問、ご意見などいただきたい。報告は以上とする。

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・チームメンバーからの補足や、分からないこと、掘り下げて聞きたい内容について、ご意見を頂戴したい。
美濃口委員	<ul style="list-style-type: none"> ・補助教材について、ターゲットとしては、受講された方が見返すための材料ということもあるが、自身のように新たに検討委員を引き受けるにあたり前年度までの講義内容を見られるような材料にもなるので、引継ぎの意味もあるという意見も出ていたかと思う。
稲垣委員	<ul style="list-style-type: none"> ・美濃口委員から補足があったが、実際に今年初めてファシリテーターをやった方々から、自分たちがその研修の内容が理解できておらず、見直す教材が欲しいという生の声を聞いた。私は、今回、国研修で、5ピクチャーズ、ニーズ整理表について学んできたところで、この理解を深めた上でファシリテーターをやるかどうかでは全然違うのではないかという意見が出た。 ・また、ファシリテーター説明会を見返せるとよいということに関しても、現在は動画を確認できるようになるまでに時間がかかるので、ファシリテーターから、もっと早く見たかったという声があり、そのために準備ができるという内容を、チームで検討してきた。
横田委員	<ul style="list-style-type: none"> ・報告を聞いていて、相談支援専門員とは何かということについて、100文字要約的なものを作るというのは、とても良いアイデアと思った。 ぜひ、最後のほうにある、「障害当事者と行政・地域・住民を繋ぐ「真ん中」でその役割を担います」という一文のように、相談支援専門員というのはチームづくりを担っていくのだということを入れられると良いと思った。
神作委員	<ul style="list-style-type: none"> ・まずVer. 9について、時代の変遷や少しずつ制度が変わっていく中で、変更していくものなので検討されていると思う。行政職員や、支援関係者の役割が加わったのはとても良いと思った。 ・ただ、自分が説明する側になったときに文字量が多いと、それをかみ砕いて説明するのが大変かと思うので、この100文字要約はとても良いと思う。シンプルに分かりやすいほうが説明しやすいと思った。 ・もう1点新事例について。私は内容的に変わってとてもよかったと思っている。両親が高齢になったこと、ボッチャをやるというところ、この2点が加わっただけで、陽介さんのニーズを想像しやすくなった。少し変えただけでも、その目的の説明がしやすくなったと思っている。
安井委員	<ul style="list-style-type: none"> ・二つほどある。一つが、Ver. 9についてだが、ここ最近、毎年、修正をしていて、時代の流れや、制度も変わっていく中で、変えていく必要があると思う反面、変えるのも大変だとも思う。できれば、二、三年は一緒でもいいという個人的な思いがある。 ・これを、過去作ってきた方たちがいるので、そのこともむげにできない反面、検討委員の負担感もある。来年は報酬改定もあるので、変更点は入れなければいけないとしても、大きく変更しなくていいと考えた。 ・もう一つが、100文字要約はとても分かりやすいと思った反面、確認したい

	<p>ことがある。障害を持つ人という表現の「持つ」という部分が気になった。持ちたくて障害を持ったわけではないという方もおられるという意見があり、その表現について、当事者の方からもご意見を伺いたい。</p>
古橋副委員長	<ul style="list-style-type: none"> 我々でもそのことは考えているところで、蛭川さんから補足をしていただきたい。
蛭川委員	<ul style="list-style-type: none"> この100文字は委員が考えた文言を集めたものだが、言葉の使い方が3パターンあったので、そこは統一する予定。今日はあえてそれぞれの言葉を出している。 「障害を持つ人」と書いたのは私。これは「パーソン・ウィズ・ディスアビリティ」という言い方に引っ張られて、障害が「ある」と言ったり、「持つ」と言ったりする。私個人的には、「持っている」状態も「ある」状態も状態には変わらないので、いつから持とうが、関係ないのではないかという思いからそのような言い方になっている。また、「害」の字を使う、使わないというのも同じ。私はどちらでも良いと思っている。ふわっとさせるよりは漢字で書いたほうが、良いと思っている。
藤田副委員長	<ul style="list-style-type: none"> 私は、活動している自治体の差別解消の条例の策定にかかわっているが、ここでは「障害のある人」という表記にした。 というのは、もともと医学モデル的な考え方の中で、社会モデルへの変遷もあり、やはり社会の中にある障害が我々にとっての障害になるというところで、「障害のある人」という表記を日南市としては気をつけて使っている。 「害」の字も漢字のまま使う。これは我々が障害ではなくて、社会にある障害ということで、平仮名にせず、漢字を漢字のまま使うといった形でやっているので、私もその考えで進めている。
高江洲委員	<ul style="list-style-type: none"> 私も「障害がある」が良いとは思ったが、これを見たときに、私もあまり気づいていなかったので申し訳ない。 藤田副委員長が言ったように、今、障害の捉え方は、医学モデルの部分もあるが、社会モデルの捉え方もあるので、環境的な部分の障害というところでは、ご本人が「持つ」よりは「ある」というほうが良いと個人的には思う。この文言をどのように整理していくかはこれから検討していくので、障害の「害」の字や、ほかの部分も改めて整理をした上で、次回の検討会までに出せるかと思っている。
芝委員	<ul style="list-style-type: none"> まず一つ目のVer. 9について。相談支援専門員とは何かということを説明できなければいけないと、相談支援専門員になったときからよく言われていたが、何となく伝えてしまったり、説明が長くなってしまうので、私も100文字は良いと思った。 その中で、行政の職員が変わっていくので、その方々にも理解してもらうようにということで思い出したのが、相談支援が始まった頃、区の職員からも、相談支援専門員がどんなことをするか分からないので、担当者会議にどンドン呼

	<p>んで欲しいと言われたので、理解するきっかけの一つになるのではないかと思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・補助教材については、受講者に限らず、相談支援専門員になった人たちがいつでも見返せるようにというイメージでよろしいか。
古橋副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・そのとおり。
芝委員	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援専門員になってから、ニーズ整理表や5ピクチャーズについては、事業所内でも何度も勉強する機会があるので、補助教材があると良いと感じた。
藤田副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・内容整理チームの報告を聞き、やはり人材育成チームの中身も少しかぶっていると感じた。 ・Ver. 8を9にブラッシュアップすることについて、よく分からない方にも分かるようなものを作成していくという意味では、人材育成にも関わってくるし、補助教材としての動画視聴に関しても、相談支援専門員がスキルの向上を目的として使えるようにというところもあるかと思う。 ・内容整理チームでも、人材育成の部分に関して議論もされたとも聞いているので、できれば同じことを両チームでやるのではなく、どこを共同したほうが良いのかなど、役割を調整しながらやれると良いと感じた。
古橋副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・ご意見、ありがとうございます。三点補足がある。 ・一つ目、我々も頑張り過ぎずに、既存の精査されて出来上がっているものは維持しながら、そのときに合わせた変更をしていこうと話している。 ・Ver. 9に向けて、我々も今悩んでいる。情報が少ないと相手にきちんと伝わらないというところもあるので、ボリュームや質はもう少しチームで検討してみようと思っている。 ・三つ目、新事例「鈴木陽介さん」について、チームで悩みながら検討したので「良いのではないか」という意見が聞けたことは嬉しく思う。
横田委員	<ul style="list-style-type: none"> ・5ピクチャーズや、ニーズ整理表に関して、長年使用する中で、少しずつ伝え方やニュアンスが異なったり、変化してきている部分があるかと思うので、改めて、我々もそれらを学び直す機会があったほうが良いかと思った。 ・十数年前に、佐藤光正先生のケアマネジメント研修で、これらを勉強する機会があったが、改めてそのような機会を持って、原点に戻るということも考えても良いかと思った。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・ありがとうございました。 ・私から一つだけお伝えしたいのは、Ver. 9に向けて、鋭意に皆さんやっておられると思うが、あまり無理なく進めていただきたいということ。無理をすると、建付けが悪くなってしまうかもしれないので、言葉のチョイスも含めて、頂戴した内容をゆっくりもんで、今年度中に完成しなくても良いと思う。 ・もう一つ、100文字要約の中で、「それを支援する」など、あまり指示語が入っていないほうが良いのではないかと、文章の構成上気になった。 ・続いて、人材育成チームの藤田副委員長から報告を頂戴したい。

藤田副委員長

- ・資料はボリュームがあるが、かいつまんでご報告する。
- ・検討会以降の取組の内容として、3点検討している。
- ・自治体、拠点機関実習対応者向けの実習説明会についての検討と人材育成のためのアプローチの検討、地域での人材育成のための仕組みづくりについて検討している。
- ・実際に実習説明会を実施する中で、説明会の内容について検討するとともに、次年度に向けた説明会をどうするかということが議論になっている。
- ・区市町村の担当者が変わることによって、内容整理チームの報告にもあったように、相談支援専門員とはどういう人か、相談支援従事者研修がどのようなものか分からない方が担当することもあるので、最低一人は区市町村の方に参加してもらい進めていくという形にしたいと検討している。
- ・実習説明会の中では、地域実習のスーパービジョンのデモンストレーションも行っているが、参加者からの意見では、そのシナリオ自体が優秀なので、もう少しうまくいかないバージョンのデモンストレーションがあると分かりやすいという意見もあり、検討している。
- ・人材育成のためのアプローチについては、実習対応者に、初任者研修、現任研修の中で作成した成果物をフィードバックすることで、実習対応者側も気づきを得られるのではないかとということも考えた。
- ・また、相談支援専門員同士の地域実習の伴走ができないかということや、グループファシリテーターが研修中に受講者の発表を聞いて、疑問に感じるような場合、実習対応者が適切に地域で実習ができているかを確認する仕組みができないか、といった議論もあった。
- ・地域の人材育成のための仕組みづくりについては、東京都の相談支援従事者研修のファシリテーターの皆さんが、地域でも中心になっていくのではないかと結論づけた。
- ・そのため、このファシリテーターをどのように育成しながら、人材を増やしていくか、その辺りを人材育成のための仕組みづくりとしたいとも考えている。
- ・今後の取組予定については、研修の実習説明会にまだ参加されていない自治体もあるので、積極的に声をかけ、最低一人には参加いただき、地域がもう少し発展していけるよう、また、区市町村により受講者の習熟度に差が出ないように何とかアプローチできればとも考えている。
- ・実習対応者に対する課題として、研修の中でファシリテーターが気づいた際には、各区市町村に声かけしながら、地域実習ができているのか確認できたらと思う。研修で出された成果物をフィードバックすることで、実習対応者の気づきにもつなげればと考えているが、実際は、受講者の成果物にも差があるので、差が出るような成果物についてどうするかという課題が残っているかと思う。
- ・また、自立支援協議会に参加するというカリキュラムもあるが、研修期間中に自立支援協議会が開催されない自治体もある。そういった場合に、どのように

	<p>対応していくか。</p> <ul style="list-style-type: none"> • これまでは類似する協議会に参加でも可能としていたが、それもまだ浸透していないので、そういった部分はしっかりと徹底をしていきたい。 • 各地域での人材育成のための仕組みづくりについて。人材育成チームが検討する中で、地域をつくる、人材を育成するという点に関しては非常に時間がかかることだと感じているので、中長期的ビジョンの課題として捉えていきたいと思っている。 • そのため、演習指導者養成研修の内容についても、演習指導者養成研修チームの皆さんと人材育成チームが連携して、目の前にいるファシリテーターを育てながら、各地域の相談支援専門員の質を上げていきたいと考えている。 • 皆さんにご意見いただきたいのは、実習対応者に受講者の成果物をフィードバックするとか、熟練の相談支援専門員が地域実習に伴走するとか、そういったものを提案したが、よしあしも含めて、ぜひご提案いただきたい。
蛭川委員	<ul style="list-style-type: none"> • 以前から意見として挙がっていたと思うが、人材育成チームの報告にもあるように、行政職員の相談支援専門員への理解が不足している可能性があるという部分に関しては内容整理チームで検討しているVer. 9の行政へのメッセージと同じ話だろうと思っている。 • そのため、この部分は内容整理チームだけでなく、両チームで集中的に取り組んで、次年度以降にVer. 9を完成させられるほうが良いのではないかと改めて思った。 • 人材育成の仕組みづくりについての意見は難しいのでほかの方にお問い合わせとして、自立支援協議会参加に関する課題という部分は現任研修に限ってということか。 • 協議会以外の会議も可としているが、何のために実習として参加をしていく必要があるのかという部分や、自立支援協議会に参加できない人たちが他の会議に参加することの意味づけが分かるような内容であれば、どちらでもいいのかと思った。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> • 要は、自立支援協議会でなくても良いというところの、その会議体の種類をどこまで広げていくのかということと、その基準ということか。
蛭川委員	<ul style="list-style-type: none"> • はい。その協議する場を見学するということが大事だということと、もう一つは、自分の自治体の協議体が機能しているのかという部分を認識できるかどうか大事。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> • 私が所属しているところでも、自立支援協議会や、施策推進協議会が兼ねていたりして、どういう協議をしているのか、その意見がどのように下りてくるのか見えないということを部会からは常々言われている。私たちは会議の下ろし方についてかなり試行錯誤しているので、そこが実習とうまくリンクできれば良いと思う。
古橋副委員長	<ul style="list-style-type: none"> • 色々な話があったが、この実習によって自分も含めて実習担当者は状況があぶ

	<p>り出されるところもあると常々感じているので、フィードバックという話題も出るのかと思った。そこは、表にして良いのではないと思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分自身の活動する区でも、丁寧に実習に向けて準備をしているが、それを担うバイザー側がどう問いかけたり、気づきを促せるかという部分もあるので、そこにこだわっていけると良いと思った。 ・1度も説明会に参加がない自治体の割合やその後の実習対応をどうしているのか気になった。 ・また、自立支援協議会の話が蛭川さんからあったが、実際機能しているか否かも感じてもらうことが目的にある気がしていて、それが重要だというメッセージがダイレクトに伝わっても良いと思う。どうだったかという結果だけ持ち帰るというよりも、そこを見て、お一人お一人がどのように感じたか、これで良いのか、これで地域が変わっていくのだろうか等、言語化されるような内容になると良いと思った。
藤田副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・まず自立支援協議会について。機能しているか否かをしっかり受講者に見てもらおうということが必要だと思うし、やはりその地域での人材育成を考えると、自立支援協議会が中心になっていかなければいけない。しかし、自立支援協議会に関わっていない受講者が大半なので、この研修では協議会に自分が何を提案していけるのか、どのようにこの協議会を自分が活用していけるのかまで、受講者の皆さんには気づいて、感じて欲しいと思っている。 ・また、実習対応者が地域実習に対応した際に、自分の対応の仕方はこれで良いのかと感じる方もいると思う。その方々が、全然できなかったからスキルアップのために、例えば、東京都のファシリテーターに協力をしようとして申し出てくれれば良いが、そういった方も少ないと思うので、フィードバックも含めて仕組みがあると人材育成につながっていくと感じている。 ・報告の中ではなかったが、やはり実習をお願いする立場の行政担当者に言われるのは、報酬が出ない中で、地域に実習対応の依頼をするのは心苦しいということ。実習対応者のモチベーションにも少なからず影響があるかと思うので、そのあたりも含めて検討していかなければいけないと思っている。
古橋副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・実習対応者のクオリティを、都の研修として気にしていったらどうかというようなことを話したが、それは自治体側でしっかり考えて、その課題と向き合ってもらう必要があるかとも思った。東京都でやっていくのか、自治体でやっていくのかという線引きは、冷静にやる必要がある。東京都が全部引き取ってしまうと、各自治体の自助努力のようなところが失われていってしまうので、気づいたことを自治体と連携してどうしていくのかというふうにもっていけると理想かと思った。
安井委員	<ul style="list-style-type: none"> ・先ほど古橋さんから話があった、実習説明会に参加が全くない自治体については、事務局からもアプローチはしてもらっているが、参加しない。参加しないから駄目ということではなく、それを事務局が言い続けるよりは、地域から声を

	<p>上げてもらうしかないかと、話していた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域にいる主任相談支援専門員に声をあげてもらおうことを考えていくと、人材育成の話になる。すぐに変化があるわけではないかもしれないが、自治体の担当者を動かすよりも、地域から声を上げるような仕組みができると良いということは、人材育成チームで話をしていた。
美濃口委員	<ul style="list-style-type: none"> ・実習機関としての立場として、今回、デモンストレーションをやっていただきよかった。 ・これまで私の事業所では自分が中心になってスーパーバイズをやってきたが、今は他にも対応する職員が必要と思い、お願いしている。それをデモ動画なしに伝えるのは厳しいというのが正直なところで、動画があることで、現場でのやりやすさや、質の一定の担保ができるので、良いというのが1点。 ・次に、スーパーバイズの効果の有無について、私も気にはなっていて、皆さん手弁当で実施している感があるのではないかと思う。意見交換をほかの市区町村の方としたときも、自分たちが実施した内容が求められているものに応えられているのかどうか分からないし、ご本人のためになったのかも分からない、という意見が大半だった。この実習期間の効果を、誰が、どのように把握するかということは、今後の実習を考える上での肝になるという気はしている。 ・また、傾聴型のスーパーバイズの部分で、必ずしも皆さんが優等生ばかりではないという指摘とつながる部分で、横田委員が前回検討会でスーパーバイザーは管理運営や教育的機能があるというご報告したことと重なると思うが、最近では傾聴型の支持的なスーパーバイズが中心だが今後、どこまでその機能を持たせるかも考える必要があるのではないか。受講者も傾聴で済む方もいれば、もう少し教育的なサポートがその後も必要な方がいるかもしれない。その辺をどのように継続性を持たせるか、持たせないかも含めて、踏み込んだ形でサポートを東京都がどうしていくのか考える必要がある。そこに自治体はあまり興味関心がないので、実習対応する人たちに任せきりになってしまわないか心配。
藤田副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都がどこまで人材育成をするかは、人材育成チームも、最初の段階でも話をしている。 ・個人個人の育成は難しいということで、自治体へ仕組みを伝え、自治体が、仕組みを活用して人材育成するということは最初から方針として出しているので、そういった意味も含めて、自立支援協議会の役割や主任の役割をしっかりと人材育成に連携づけしていくことができれば、少しずつ変わっていくのかと思う。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・貴重なご意見をいただいたので、これを基に、それぞれのチームで検討されたことを踏まえて、東京都で色々な仕組みを考え、どのように区市町村へ伝えいくのかも含めて考えたいと思う。 ・この後、研修ごとの検討チームの進捗状況を事務局よりご報告いただきたい。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・まず、現任研修について、既に研修は終了し、令和5年度のチームの振り返り

	<p>を新たに次年度チームに加わる方にも参加いただき12月15日に行った。内容は、藤田副委員長から補足をお願いしたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・演習指導者養成研修については、3日目の研修に向けて打合せを実施し、今、資料の作成をお願いしている。 ・主任研修は2月15日からの研修開始に向け、チームではオンライン、メーリングリストを使って打合せを行っている。プログラムと講師が確定し、講義資料もほぼ出そろった。主任研修の募集に関しては、前回検討会で検討した「主任相談支援専門員の推薦について」の内容を実施案内に盛り込んだ。 ・専門コース別研修1については、10月23日に外部講師を含めたチーム全員で講義動画の収録を行い、12月5日から11日に動画配信を行った。チーム振り返りは、1月19日に実施予定。 ・初任者研修については、チームとしての動きは一旦修了しているが、研修としては、10月初旬から演習が始まり、現時点で全日程の5日目まで終了している。2月1日まで実施予定で、チームの振り返りも2月に実施予定。会場での演習は数年ぶりだったが、グループワークも積極的に行われ、多くの受講者が課題にも積極的に取り組まれていた。会場では、理解ができていないような様子を含め、オンラインより見えやすく、演習の工夫等で、その場での調整ができていく印象だった。一方、オンライン研修では、受講状況の把握が難しい、安定したオンライン環境で参加ができないなど、次年度以降に向け多くの課題があると感じた。また、研修3日目、4日目については、スケジュールがタイト、かつアセスメントから計画作成の研修内容が難しいことや、週間計画表全体の作成が新たに盛り込まれたということもあり、様々な意見がファシリテーターから上がっているため、次年度への課題としたい。
藤田副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・現任研修についてはカリキュラムも変更なく、次年度も個別相談支援、スーパービジョンと他職種連携、それからコミュニティワークという形で演習を進めていく。 ・今年度実施してみて、やはり傾聴型スーパービジョンについての説明をもう少し入れたほうが良い。また、個人作業の中で、何をやっていいか分からなくなってしまう場合もあるのでしっかりとフォローしていく、しっかりと地域課題に気づいて、発信や協働をしていく立場であるということを明確に伝えて、そういった人材を育てていく、そのように振り返りでは話し合った。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・それでは、研修の報告については、以上とする。

(3) 令和6年度相談支援従事者研修について

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・検討事項の(3)について、①、②、③点の検討事項がある。 ・まず、一つ目の研修教材の作成について、事務局より説明をいただき、その後、ご意見を頂戴したい
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・(3)の事項については、現時点では次年度予算が確定していないため、案とし

	<p>てお話をするが、全体の方針としては、今年度なみの研修を行う予定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、現任研修と初任者研修については、会場とオンラインで実施予定という前提で、①の教材作成の話をしたい。 ・まず①、研修教材の作成については、前回の検討会で、この検討会の場で決めることと、各研修チームで決めることの線引きについての話があった。令和5年度の現任研修のチームで教材の作成方針を決めたことが、その後の初任者研修にも反映されたということ。会場版とオンライン版の研修教材を作成することの負担感の大きさについての意見もあったので、本日、次年度の現任研修・初任者研修の演習ノート、進行スライドといった研修教材を一本化することについて、ご意見をいただきたい。 ・今回の検討会前に、先ほど藤田副委員長からも話があったとおり、現任研修の振り返りを行い、そこでも意見を伺ったが、賛否両論、様々な意見があった。教材を一本化することにより、演習ノートに時間が入らなくなると、わかりづらいのではないか、また、一本化してオンライン用のファイルを別途盛り込めばいいのではないかと、そもそもオンライン研修の方針が決まらなないと、意見が出せないのではないかなど、意見をいただいた。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・事務局からの説明を踏まえ、現任修研・初任者修研、それぞれの見地から、あるいは個人的な思いなど、意見を頂戴したい。 ・まず、初任者修研チームの、蛭川委員、お願いしたい。
蛭川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・前提として、現任研修・初任者研修ともに会場版とオンライン版を作成しているということが良いか。 ・初任者研修は、追加した部分や、それによって時間配分がイメージできていなかった部分など、作成側としてはコロナ前に戻すだけと思っていたが、演習のやり方が、主にオンラインで実施していた3年の間に少しずつ変わっていたことを改めて感じたため、それを修正しなければいけないと思っている。 ・メインファシリテーターの説明の部分を全くイメージできていなかったと感じて反省し、また、新しく週間計画の作成が今年度から追加されたことに関して、チームの中でその意味などを話し合う時間がなかったため、その部分のスライドも、担当の方にお任せとなってしまった。 ・新しいファシリテーターにとっては、今までの流れに追加された意味や、週間計画を入れ込んだことで、より事例の扱い方を丁寧にしなければならないということに気づかされたと思う。週間計画をつくることも考えて、アセスメントや質問をしていくこと、前の段階から、それを意識した受講者の質問力の導きのようなものも必要と感じた。それらを作成段階で気づけなかったことは、申し訳なかったと思っている。 ・会場版とオンライン版、今2種類あることについて、会場版で統一をするのが良いのではないかと考えている。 ・オンライン研修の在り方についても、会場に行くのが面倒だからオンラインで

	<p>参加をするという参加の仕方は不可として、合理的配慮の部分で残していただきたいと強く思う。参加する側は、オンラインについての技術的な部分を準備した上で参加をすることになれば、会場版の演習ノートプラス、時間配分に関して別紙を1枚渡し、そこに講義の説明部分のページ数が書いてある程度のもので、参加ができる力量や意欲がある方とすることで、準備も多岐にわたらずに済むかと思う。これまではオンラインのみだったので、得手不得手にかかわらずやらなければならなかったし、不得意な方への合理的配慮が必要だったが、会場に来られない方の合理的配慮としてのオンライン版と考えればよいと思う。</p>
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> • 基本的に、2本準備するのは、相当な労力が要するという事は、重々皆さんご承知かと思う。ただ、蛭川委員が言ったとおり、合理的配慮が必要な人に対してオンライン研修を残していくことは、検討会の見解として出しても良いと思う。その点について、委員の皆様、どのようにお考えか伺いたい。 • 対面で実施する意義が、この研修としては一番かと思う。大学の授業は、基本的には、対面用の資料を作成して、オンラインの人たちには、「分からないことがあれば聞くように」という程度になってきているので、そこを東京都はどうしていくのか、また、検討委員の皆さんはどのように進めていくのか伺いたい。
横田委員	<ul style="list-style-type: none"> • まず、オンライン日程のファシリテーターからのコメントを読んだが、オンラインの受講者のモチベーションが低いのではないかという指摘があった。確かに対面式のほうが、受講者も周りの熱意にかき立てられるので、対面中心のほうが良いとは感じたところ。 • 資料の一本化は賛成ではあるが、合理的配慮としてオンラインを残していく必要があるとしたときに、課題になるのか時間配分。オンラインはブレイクアウトの時間等も必要なので、グループワークの時間を削るなどの兼ね合いや、ブレイクアウトの出入りの手間を省くために、対面式では一回一回小分けでグループワークを行うところを、縮めて全て説明してから、最後にグループワークをするというようなやり方をしているのか、その辺を解決できるかというところと思う。
稲垣委員	<ul style="list-style-type: none"> • 初めてファシリテーターを会場でやり、やはり現地にいることで、温度感のようなものに引っ張られるというのものもあるが、逆に態度が良くない受講者がいた場合に、その人に引っ張られないのはオンラインの良いところだったと正直思う。何でもメリット、デメリット両方ある。 • 演習ノートに関しても、時間軸がないと、初めてファシリテーターをやる方は、戸惑いが生じると思うと、現在の別々のノートはやはり便利と感じた。
高江洲委員	<ul style="list-style-type: none"> • 立場によるかと思うが、オンラインのメリットとしては、現地に行かなくて良い点。資料の多さの課題もある。オンラインではファシリテーターが進行する部分が多いので、ファシリテーターが研修全体のことを把握していないと進めにくい。受講者一人一人が同じような質のお土産を持って帰れるかは、難しい

	<p>と感じた。慣れてくると、話も盛り上がる。画面共有ができる方が一人いると、その人に頼りきりな部分もあるが、うまく見える化できるところは、良いと感じている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ただ、集合型の場合、資料についても、内容が分からなくなってしまった時も皆でフォローはできるという得な部分はあると感じた。 ・一本化するかどうかは、今は何とも言えない。私も集合型でのメインファシリテーターが初めてだったが、メインファシリテーターが集合型の際は二人いると良いと思った。 ・デメリット・メリットあるかなというところ。また合理的な配慮が必要な方のオンライン受講の基準は決めておいても良いと感じた。どのような理由でオンラインを希望されるか、合理的配慮の基準を決めておくと、現地に行くのが大変だからオンラインにするという人は減ると感じた。
美濃口委員	<ul style="list-style-type: none"> ・教えていただきたいのは、コロナ前の集合が当たり前だった、オンラインという概念が私たちの中になかったときに、合理的配慮が必要な方の対応は、どうしていたのか。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の申込書に、配慮が必要な方にチェックを入れてもらうことは今も昔もやっており、コロナ前も、配慮が必要な方、具体的に言うと情報保障が必要な方や、車椅子などを利用して移動に配慮が必要な方、その他という形で、精神障害などで、大勢の人がいるところが苦手だというような方はいたが、十分な配慮がし切れず、今回は難しいと言っていた方が、オンラインになったことにより、参加して修了できたということは、実はこの間にあった。
美濃口委員	<ul style="list-style-type: none"> ・そうすると、合理的配慮の部分で、両方残すという選択肢が今は一番有力。であれば、蛭川さんが言うとおりでということになる。
蛭川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ただ、個人的には、合理的配慮というと、障害者のためだけのものというイメージもあるが、東京はとても広いので、お忙しい方の有効活用もやっていただきたい。
藤田副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・オンラインについては、今よりも日程は少なくなっても、一つは残していただくことが必要と思う。メリットは、私のような障害の場合は、体温調節ができず、会場で私のために室温を調整して欲しいとは言いにくい。オンラインでやることで、自分の体に合わせて室温も調整できるし、十分研修も受けられる、もしくは提供できるということもある。 ・もともと対面型で実施していたときに私がファシリテーターとして感じていたことは、周りのファシリテーターは、積極的にペンを持ってホワイトボードに書いているが、私たち車椅子の当事者、手が使えない当事者は、それでもできずに申し訳ないとグループの皆さんに思っていたところが、オンラインでパソコンを使うことで、その辺の障害がなくなる。そういったことも感じられるので、残していただくと、我々がもう少し皆様のお役に立てるかと思う。 ・また、ほかのメインファシリテーターから言われたが、対面とオンラインでの

	<p>受講者の習熟度が異なるという点をどうするか。オンラインのほうが習熟度が低くなるような構成で良いのか、それではいけないだろうということも、現任研修の振り返りで話がでた。となると、対面型のタイムスケジュールが少し緩くなると、オンラインの構成も作りやすくなるのではないかと思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正直、メインファシリテーターを担当すると、1分や3分でやってくださいというところがある。タイマーを設定している自分が、もう少し時間がないかと思いつつすすめていくのはかなり大変でもあり、グループワークをみても、最後までできずに終わってしまう部分も多々ある。そこをどう十分議論できて、グループの成果物が出来上がったうえで次の議論に移れたという感覚を持ってもらえるような研修づくりができるかと思う。 ・もう1点。先ほど横田委員から、改めて初任者研修で使うニーズ整理表や、5ピクチャーズについて勉強が必要という話もあったが、現在、この研修にはこれらのツールが当然のように登場する。本当に、これらのツールで良いのか皆さんからもご意見をいただきたいと思う。我々もニーズ整理表を改めて見たときに、どのように考えれば良かったか、と思うようなツールは、受講者もよくわからないのではないかと心配している。
芝委員	<ul style="list-style-type: none"> ・現任研修は会場でファシリテーターを担当したが、今回、初任者研修ではオンラインを担当して感じているのが、以前のようにオンラインができないという受講者はそれほどおらず、場の温まり方などはそれほど差異はなかったが、環境の問題で、オンラインから落ちてしまったり、画面共有ができなかったりと、研修に集中できない環境にはあると感じた。ただ、島の方など遠方の方もいるのでオンラインを残していくことは必要だと思う。 ・またもう一点感じたことは、オンラインの場合、ファシリテーターとして伝わったという感覚を得にくいと思う。会場では会話もあり、ノートを書く場面もあるので、伝わったという実感が得られるが、オンラインだと、うまくできていたか、自分の中でフィードバックしづらいと感じた。 ・研修資料の一本化については、会場版だけでも良いかと思ったが、もしオンラインのファシリテーターを担当する立場になったら、ベテランでないと難しいと感じた。
古橋副委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・個人的には集合形式にこだわりながら、合理的配慮が必要な方にはオンライン形式が一部提供できると良いと思う。研修目標の獲得や相談支援専門員同士のネットワークづくりという観点から集合形式の効果は大きいと考える。オンライン形式を希望される方には、細かいがそれを必要とする状態や状況を伺い要件を設けながら提供できるのはどうかと考える。あわせてオンライン研修は質の向上に引き続き尽力したいと思う。 ・オンラインの研修によって、その後の相談支援の内容に、どれほど差が出るのか、効果測定もしにくいと思うが、肌感としては、集合して、ニュアンスや雰囲気を感じたり、休憩時間のやりとりなどもクオリティーに関係すると思う。

	<p>実際の相談支援の中でも、リアルに対面するところに意味や価値があり、そこで演出されているという側面もあると思う。相談支援専門員という資格を取るという目的に、もう一度フォーカスしたときに、集合することの効果は大きいと思う。</p>
安井委員	<ul style="list-style-type: none"> ・原則会場で良いかと思う。島しょ部の方など含めた合理的配慮として一部オンラインを残しつつ、オンラインの条件はもっと厳しくしたほうが良いと思う。今年度もパソコン等の操作ができる方という条件をつけていたにもかかわらず、できなかった受講者もいたと聞いているし、やはりオンラインゆえの抜け道がある。顔が映らないから、研修と関係のないことをする方もいるようだということも聞いている。それではきちんと受講している方に失礼だと思うので、オンラインを残すのであれば、厳密にしていきたい。 ・資料については、毎回すこしずつ直す必要があるので手間がかかる、できたら一本化して欲しい。 ・もう一点、藤田副委員長からの意見のとおり、5ピクチャーズやニーズ整理表については、確かに疑問に思っていて、これがいいか悪いかという議論もあまりしていない。以前から使用してきたから使用しているというところもある。東京都はこれを推奨しているが、他県は近藤式など、いろいろなやり方で実施しているので、それも含めて検討することも良いかと思う反面、そうすると内容が変わり、またそれが負担になるかとも思う。資料を作り直すというよりも、一旦、今回のように新事例に変わったことも含めると、研修全体を見たときにツールの活用方法も含めてどうかという検討をしても良いかと思う。 ・そのうえで、やはり違うと思ったら、変更するという作業はあっても良い。全部やるのは大変なので、一旦、ニーズ整理表や5ピクチャーズの検証はしても良いかと思った。
神作委員	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度、現任研修の検討を始めたときに、三つの内容に分かれる研修について、一つの内容に対して、オンライン担当、会場担当に分担し、計6人で作成し始めた。そのうえで、会場担当の3人で3日間の流れの確認をし、オンライン担当と会場担当で、双方の1日の流れに齟齬がないようにするという方法をとった。もっと時間があって、きちんと検討ができていればよかったが、6人が別作業のようになったところがあった。 ・例えば会場担当側で、この資料はもう少し説明が必要ではないかとか、スーパーバイズについてももう少し説明を前面に出したほうが良いという話が出たときに、ではオンラインはどうするかとなった。結果的に初任者研修の話聞いても、オンラインと会場と2個研修をつくっているようなものだという話があったときに、分担当で作成して統一する際の事務局の負担もとても大きいのではないかと今回感じた。 ・まずは質の担保をする必要があると思うと、今年は混乱期だったかと思っている。オンラインから会場戻すときどうするかということなど、その辺が統一さ

	<p>れない中で、今年は両方の企画をしなければならなかったと思うので、この先は会場で実施する研修の質の担保をしていかなければいけないと思っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンラインに対しての合理的配慮というのは、参加についても内容についてもできるとよい。先ほどから皆さんの話を聞くと、ある程度、メインファシリテーターがやれない部分を、グループになった後にファシリテーターにお任せをする時間帯があるのであれば、そこも内容の担保をしていかなければいけないという意味では、ファシリテーターの方も、オンラインではそこを踏まえて説明をできる方をお願いしたい。研修受講者だけでなく、作る側の配慮もオンラインでは必要なのではないかと考えている。 ・また、内容的な難しさも感じる。補足の話になるが、今、初任者研修のスーパーバイズをやっているが、5ピクチャーズの説明が再度必要なことがあり、2日間の詰め込みの中で、理解できる内容かと言われると、スーパーバイズで補足しているところがあるのではないかと考えている。そのように考えると、根本的な部分で、初めての人が受講しても理解しやすいツールを検討することも併せてやっているとよいかと思っているが、一旦は大きく変えずにマイナーチェンジをしながら、よりやりやすい方法や質の担保ができる方法を考える。まず1本会場用を作成したうえで、演習ノートの右端に入れたり、タイムスケジュールを作成する、またはファシリテーターの力か、そういったところで配慮ができるとよいと思っている。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の内容に関わる部分なので、皆様から貴重な意見が出た。皆様の意見を伺った中で、現任研修も初任者研修も、演習ノートと進行スライドに関しては、一本化する方向で良いのではないかと考えた。ただし、オンライン版については、プラスアルファの部分、神作委員が言ったような、タイムマネジメントができるようなものを作成していただき、また、横田委員が言ったように、演習の内容を圧縮するという点も検討が必要かと思う。オンラインは、大学の授業もそうだが、残す方向になってきている。対面に一本化しているような授業もあるが、残さざるを得ない部分もある。妊娠中に研修受講したり、資格を取ろうという方もいるだろうし、そのような方にも配慮できるので、オンラインはあってしかるべきかと思う。 ・もう1点、オンラインは効果が低いと思っていたが、大学の授業でも、オンラインが当たり前ようになってきたので、効果を測定したところ、対面とオンラインで効果、テストの結果は変わらないというデータが出ている。受講者が寝そべって聞いているか、机に向かって聞いているか、様々とは思いますが、効果測定をしてみると、そう変わらないというデータが実は始まっている。なので、オンラインは今一つできていないという思い込みがあったが、一概には言えないのかもしれない。相談支援従事者研修に関しては、異なるかもしれないが、大学の講義に関してはそのようなところが見えてくる部分もあるかもしれないということで、少しお話をした。

	<ul style="list-style-type: none"> 結論としては、基本的には一本化、ただし、プラスアルファのオンラインの部分のタイムマネジメントや、その他の部分を検討していただくということになるかどうかと思う。よろしいか。
各委員	(異議なし)
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> 続いて、(3) ②演習指導者養成研修について検討する。事務局より説明をお願いしたい。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> 次年度の演習指導者養成研修について、資料3を参照してほしい。 まず上について、研修日程に記載した関係で時間軸が一部戻っている。研修日程に記載されていることをご理解の上、見てほしい。 今年度は上半期に専門コース別研修2としてファシリテーション研修を実施した。こちらは、現任研修の演習指導者の養成として実施した。次に、演習指導者養成研修を、初任者研修の演習指導者養成として実施した。 これらをふまえて、次年度はこの2本の研修を演習指導者養成研修として、一つの研修として実施するのはどうかと事務局で検討している。 仮に、現任研修での演習指導者養成をBコース、初任者研修での演習指導者養成をAコースとする。4月頃に募集し、1日目の講義として、午前中に共通講義を行い、午後はAコースとBコースに分かれて実施する。2日目は、現任研修、初任者研修のファシリテーター説明会として実施。そして、その後、Bコースの受講者は、現任研修で演習指導を担い、Aコースの受講者は、初任者研修で演習指導を担っていただく。それぞれの研修終了後、現任研修の場合8月末頃に、振り返りとして半日の研修を行う。そして、Aコースは、2月頃に振り返りを半日行うという形にして、一本化してはどうかと考えている。 AコースとBコースのそれぞれの対象者が下の図にある。Bコースは、今年度同様、ベテランの相談支援専門員、主任や現任研修を複数回更新している方を想定しており、Aコースに関しては、現任研修修了した中堅相談支援専門員を対象としており、いずれも区市町村から推薦を受けた方を想定している。 このような内容を、演習指導者養成研修チームには事前に相談し、おおむねの了解はいただいているが、意見等あればお願いしたい。
安井委員	<ul style="list-style-type: none"> 良いと思うが、6月に講義と演習、次のファシリテーター説明会が9月となると3か月程開いて、記憶が曖昧になるのではないか。ファシリテーター説明会は、資料をざっと説明する形なので、理解が難しい。フォローを考えておく必要があると思った。考えは良いと思うが、その辺どうか。
稲垣委員	<ul style="list-style-type: none"> 今回、私はファシリテーション研修と演習指導者養成研修の両方について、次年度に向けての協力者として参加している中で、重なる部分がとても多いということは、振り返ってみても感じている。一本化に向けてやっていきたいというのは、話しがあったとおりだが、ご指摘があった内容は、チームで話し合いをした際にもあった。それが先ほどから何度も出てきている補助教材の話、5ピクチャーズやニーズ整理表の勉強ができるような教材があると良いという話につ

	<p>ながっている。間が開くので、思い出すためにも、補助教材が見られると良いという話になった。</p>
安井委員	<ul style="list-style-type: none"> 補助教材作成がこの期間内に間に合うかというのが、とても心配で、結局教材作成者の負担になるのではないかと。補助教材は大事だと思うが、準備が間に合うのか心配。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> チームで話したのは、補助教材を改めて作るというより、つまずきやすいポイントを取り上げて、研修そのものを動画化し、Microsoft Teamsなどで、受講者限定で配布するような形であれば、あまり間を置かずに提供できるのではないかと話があった。
古橋副委員長	<ul style="list-style-type: none"> 既存の動画も豊富にあると思うが、一つ一つが長いので、つまずいたり悩んだりしやすいポイント、先ほど5ピクチャーズやニーズ整理があがったが、それらを出して、既存のものから切り取り、視聴できるようになると、説明が理解できなかった人にとって、その間を埋めることになるので良いと思うし、準備する我々にとっても、労力少なくやれると思った。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> 補足として、今年度、昨年度も同様だが、初任者研修については、ファシリテーターの説明会の中で、つまずきやすいポイントを講義として取り上げているので、その部分を1日目の午後に行い、そこを録画しておけば、切り取り動画にすることは可能かと思う。今年録画したのも残っているので、それを使うということはあるかと思う。 安井委員の言うとおりに、一本化の案を考えた際に事務局としても、初日から演習までの間が開き過ぎることは気になっていた。例えばAコースは1日目研修の午後の部分の半日だけを、初任者研修の近い日程に行う案もあるかと思ったが、そうすると、Aコース受講者は、現行よりプラス半日、別日で参加しなければならないことに負担感を感じて、研修そのものに参加できなくなってしまうのではないかと考えた。逆に、別に半日実施したほうが良いのではないかと意見があれば、それも一案と思う。
安井委員	<ul style="list-style-type: none"> 可能であれば、そのフォローはしてほしい、動画を見て、ファシリテーター説明会というのは厳しいと思うので動画を見た後に、動画の総まとめのようなことが本当はあると良い。それを含めてファシリテーター説明会に出席したほうが、良いと思うが、動画がどれくらいの長さか分からないし、丁寧にやった方が良かった。
横田委員	<ul style="list-style-type: none"> これはAとBで、どういった内容を実施するかによると思う。このアイデアをいただいたときから考えていたのは、今までファシリテーター説明会は、演習の流れをひとつ追う形で、一個一個の内容が頭に入らないという意見をいただいている。演習指導者養成研修の演習AとBで、そこをもう少し詳しくやれるのであれば、ファシリテーター説明会は、このポイントを押さえてほしいという簡素化した内容でもよいのではないかと。ただ、これも演習A、Bとも半日ではあるので、どの辺までの内容を盛り込めるかというところはあるが、そ

	<p>のすみ分け、ファシリテーション説明会と演習との役割の整理ができれば、うまくいくイメージができると思う。</p>
神作委員	<ul style="list-style-type: none"> ・少し根本的なことを確認したい。演習指導者養成研修の受講者自身が、初めてファシリテーターをやる人という考え方でいくと、ベテラン相談員のほうが現任研修スタートで、中堅の、ファシリテーターをやってみようかという人が初任者研修スタートというところが気になる。ファシリテーションとしては、初任者研修のほうが難しいのではないかと考えているので、ファシリテーターの入り口として、現任研修からスタートするほうが、入りやすいのではないかと。 ・まず、地域づくりなどの理解があり、受講者を導けるようなことをファシリテーターにやってもらい、その後、本来であれば自分も受けているはずの、細かいニーズから拾っていくという順番のほうが良いのではないかと。5ピクチャーズ、ニーズ整理表という部分がある初任者研修のほうが理解が難しいと感じるので受講対象者は逆でも良いのではないかと。スタートの人がまず現任研修のファシリテーションを担い、慣れてから初任者研修という考え方もありではないかと考えている。
蛭川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ファシリテーターの皆さんを何年か見ていて気になるのは、もう何回も現任研修を受けているのに、新カリキュラム以降新しくなった5ピクチャーズやニーズ整理を理解していないがゆえに、うまくファシリテートできないという方がいるということ。中堅イコール初任者研修、ベテランイコール現任研修とくくるのは、ずれると考えている。 ・例えば初めて現任研修を更新する若い方のほうが頭が柔らかかったり、初めてという謙虚さがあって、勉強する意識が強い方は、初任者研修のことも一生懸命勉強していると感じる。久しぶりファシリテーターを担うとか、主任を取ってしまったので担う人などは、入っていくのが厳しいように見えるので、この分け方に違和感があったが、そうすると、元の案どおりとなってしまうか。
神作委員	<ul style="list-style-type: none"> ・もともと現任研修は1人のファシリテーターが2グループを担当する仕組みだったので、ファシリテーターとしてのスキルが求められた。今は1グループごとにファシリテーターが担当するので、この状態を継続するのであれば、入り口としては、やはり現任研修のほうがやりやすさはあるのではないかと。
安井委員	<ul style="list-style-type: none"> ・主任や現任研修の複数回更新の方は、地域でスーパーバイズをすることが多い。スーパーバイズする側が初任者研修のことも知らないとスーパーバイズできないとなると、やはりベテランの相談支援専門員が担当するのは初任者研修からとし、理解してからのほうが良いのではないかと。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・皆様のご意見を持ち帰り、検討したい。ありがとうございます。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・よろしくお願いをしたい。 ・やはり1本化するには、至難の業が必要なのかと思う。ただ、皆さんの考えや、ファシリテーション研修ができた経緯もある。初任者研修のみではなく、現任研修のファシリテーターも必要なもので、そこも踏まえ、事務局で持ち帰って

	<p>ただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今日は皆さんからたくさんの意見をいただき、委員長としてやりやすく感じた。 ・終了時間が迫ってきたので、検討事項（3）番の③専門コース別研修については、次回の第4回検討会に回したいがよろしいか。
各委員	(異議なし)
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・ありがとうございます。では検討事項（3）③については、第4回の研修検討会で議論する。

(4) その他

佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・次に検討事項の（4）その他に移る。発言がある方はいるか。
美濃口委員	<ul style="list-style-type: none"> ・今年から検討会に参加し、皆様と意見交換をしているが、様々な意見をお持ちで、今日のような研修に対する白熱した議論もあり、思いがたくさんあるということを感じている。 ・先ほど藤田副委員長からも二つのチームで重なる部分が多くあるという話があったり、安井委員ともそもそもの検討委員の役割は今後どうあるべきかという話をした。やはり検討委員のことで、研修のことを同時に進めていくことの負担感や、今後何年かを見据えたときに、どのように検討委員の役割を考えていくか、研修の在り方の全体像をどう捉えていくのかというようなことを、この会議以外の場で、事務局の方々の意見も聞きながら、もう少しざっくばらんに意見が出し合えたほうが、この会議での議論も、充実するのではないかという感想を持っており、この参加できる方で会議のサブ会のようなものを設けられたらどうかという提案をしたい。 ・第4回の前までにやってみて、議題になるようなものが出るかどうかという検討ができないかと考えている。
佐藤委員長	<ul style="list-style-type: none"> ・皆様、ご意見いかがか。美濃口委員の提案に賛同いただけるか。 ・回数が限られている中での研修検討会になるので、ありがたく思う。美濃口委員の意見を頂戴し、別会で検討するという事で進めていただきたい。 ・本日、時間が超過してしまい、皆様の意見を十分に合せなかつた部分もあるかと思う。申し訳なく思う。 ・それでは、本日の議事を終えることができたので、進行を事務局にお返しする。ありがとうございました。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・佐藤委員長、検討事項の進行ありがとうございました。 ・本日の配付資料と議事録の要旨につきましては、メーリングリストで確認をし、ホームページに掲載するのでご協力をお願いしたい。 ・以上で閉会とする。本日のご参加ありがとうございました。