

令和5年度相談支援従事者指導者養成研修（国研修）受講報告
（ケアマネジメント基礎コース）

資料1

1 国研修で伝達されたこと

（1）事前学習プログラム

①アセスメントとケースレポート→ニーズ整理表の作成

- ・アセスメント技術を高める
- ・5分でケースレポートするための準備
- ・三つの軸（生物・心理・社会）を意識して作成を行う

②都道府県相談支援研修の状況報告

- ・初任者・現任者研修の企画・統括・演習講師の整備状況やそのための事前準備状況・課題の整理

（2）全体講義 6/7

①重要事項の説明

- ・本研修の位置づけ・獲得目標・概要
- ・都道府県研修の実施と本研修の活用方法について
- ・感染症にも対応した研修様式・研修におけるデジタル化推進について

②アセスメントの考え方・方法とチーム支援：近藤直司先生

- ・生物：脳を含む身体、肉体
- ・心理：心、精神
- ・社会：対人関係と環境
- ・ニーズ整理表の使い方
- ・5分レポートの意義

③ヤングケアラーの支援とアセスメント：吉田展章

- ・アセスメントシート等ツールに関するヒアリング→デルファイ調査
- ・総合考察→地域での活用

④介護支援専門員との連携：石山麗子先生

- ・なぜ連携が必要か？→障害者の数の推移65歳以上→52%
- ・地域の現状の把握
- ・両制度との違いを知ること

⑤基礎的環境整備と合理的配慮

- ・合理的配慮と基礎的環境整備の関係
- ・スティグマ（公的スティグマ・自己スティグマ・構造的スティグマ）
- ・アクティブラーニングにおける配慮

⑥シンポジウム「相談支援従事者の人材育成と相談支援の標準化」

- ・障害者相談支援におけるICTやAI等の活用の方向性
- ・障害者等の相談支援に関わる業務の質の向上や効率化に向けた取り組み

⑦シンポジウム「地域づくりと（自立支援）協議会の活性化」

- ・地域づくりの方向性（まちづくり・福祉コミュニティとして・個を支える）
- ・「つなぐ」がキーワードになっている
- ・メゾのネットワークの活用

（3）コース別講義・演習 6/8・6/9

☆相談支援従事者初任者研修・現任者研修（実習も含む）の構造を理解し、都道府県研修の準備を進める。

☆初任研修を想定し、研修FTに研修を行うスキルを身に着けることを目的とする。

（東京都相談支援従事者専門コース別研修「ファシリテーション研修」に該当）

「教える人に、教えるための研修」

●初任者研修のニーズ整理票の導入と相談実践について

- ・アセスメントとは
- ・ニーズ整理の留意点
- ・ケースレポート・ケース検討

●ニーズ整理票

- ・1人称と3人称の使い分け
- ・ころろ・身体・環境について、分けて記載をする。右に進んでいくにも同様に3つに分けて記載を進めるとわかりやすい
- ・本人の思いについては、本人の言葉で、本人の思いを端的に記入する
- ・背景にあるものを記載することで、本人像をより具体化する
- ・課題→右に進んでいき、プランニングについて、結び付けていく
- ・右から2つ目：端的に記載するが、単語にならないように記載する
- ・初任者研修にて、実施するため、根拠となるアセスメントの手法の獲得

●ニーズ整理票の5分間レポート（GW）

- ・5分の配分を自分で考えて話す
- ・左から右に流していく
- ・自身が発表者になったの気づきを得る

●基礎的スキル獲得に向けた教育方法

- ・初任研修→現任研修のつながりを踏まえ、特に「ストレングスとインフォーマル資源の活用」について整理をする
- ・各都道府県での工夫や課題をグループ内で共有し、気づきを得る

●現任者としての実践への教育方法

- ・現任者に求められる技術
- ・相談支援実践者を対象とした教育になっているか
- ・相談支援の実践者を対象とした教育になっているか

（4）都道府県単位の演習と全体共有 6/9

- ・2日間で学んだ内容の振り返り
- ①ケアマネジメント基礎コース
- ②地域づくりコース
- ③OJT・人材育成体系コース
- ④自治体職員コース
- ・各コースで参加者が異なるため、情報共有
- ・今後・今年度の研修への導入・検討課題ポイント等を各内容ごとにあげておき、都道府県に戻ってからの具体的な検討・対応等につなげる

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

●初任者研修について

- ・ニーズ整理票のブラッシュアップの必要性があるか？？国研修同様に、ニーズ整理票の完成を2日間に分ける必要があるか？？
- ・他県例：実習対応者が研修受講者に研修中はずっと伴走している。研修が始まる前に顔合わせを

行い、研修中の困り事や、不安点の解消、疑問点などを相談する。実習を行い、研修終了後に振り返りを実施して、研修終了としている。

→研修後の振り返りがあると、実習受け入れ側もスキルアップにつながるかもしれない。

●演習 FT について

・演習 FT 不足について、主任相談支援研修の要件に、義務化を明記している

→東京都の場合、主任＝FT 適任者となるか？

・演習 FT を WFT にして、新人 FT の育成を行っている。(謝金も同額)

→グループに入らない FT の配置を検討中とのこと

・他道府県：市区町村からの研修受講者の人数に応じて、市区町村からの FT 参加人数を県が指定して義務化している

●実習について

・実習担当者が市区町村の行政職員にあえて担当してもらい、相談支援の研修について知ってもらっている

→利点があるのか？

・実習を2人体制で受けている

・実習受け入れ者のスキルアップを図っている

→一人で行うメリットもあるのでは？

～最後に～

・このような研修に東京都より推薦していただき、参加させていただく機会を得ることができたことを、率直にとっても嬉しく思いました。今年度より東京都相談支援従事者研修検討会の委員として、東京都の研修づくりに携わっていく中での基盤を得ることができました。3日間の濃密な研修内容でしたが、他道府県の研修の実態を知ること、東京都の取り組みが最先端であることも改めて実感することができました。また、東京都には諸先輩方、多くの講師の方々が、身近に居てくださり、すぐに相談できる体制が整っていて、自身がスキルアップを着実に重ねていくことができる非常に恵まれた環境に自身が置かれていることを実感し、身の引き締まる思いを感じました。今回の研修で得たことを、研修検討会での活動や、東京都研修において実践して参りたいと思います。

とても貴重な機会をいただいたこと、心より感謝申し上げます。ありがとうございました。

報告者： (所属) 中央区立子ども発達支援センター
(氏名) 稲垣 藍

令和5年度相談支援従事者指導者養成研修（国研修）受講報告 （地域づくりコース）

（1）国研修で伝達されたこと

事前学習①新たなカリキュラムによる初任者研修とその企画立案のポイント

①告示・標準カリキュラムの見直し（獲得目標、学習内容、時間数）

- ・ケアマネジメントプロセスをモデルとなる演習事例を通じて体験的に学ぶ科目。
→6h（標準的には1日）から **12h（標準的には2日）**へ時間増。
- ・インテーク・アセスメントで一日、計画作成から終結までで一日を標準とする。
- ・インテーク・アセスメントを体験し、継続的な研鑽の必要性を体感する時間の確保。
- ・アセスメントにおいては見立てを重視。一つの正解ではなく、**複数の仮説の中からその状況での最適な支援を考える内容へ。**
- ・サービス担当者会議などケア会議の重要性や実際に体感できる時間確保。
- ・**実習は原則から必須化へ。** 基幹相談支援センター等における指導助言の推奨。
→今後の実地教育（OJT）へ繋がる想定。

②教育方法の見直し

●主体的かつ参加型の学習方法への転換（学習観の転換）

- ・演習や実習のさらなる重視
- ・オープンエンドアプローチの視点の導入 実践場面との整合性

●研修全体の連動性の重視

【検討体勢】

- ・都道府県行政、受託事業者、指定事業者、都道府県内各地域の中核となる相談支援専門員（基幹相談支援センターの主任相談支援専門員、職能団体の中核メンバー等）、学識経験者
- ・原則として講師をつとめる者は検討会議に参画する。
- ・**実践的に業務に従事している相談支援専門員の層を厚くする。**
- ・**当事者の相談支援専門員の参画に配慮する。**

【企画運営する際のポイント】

- ・毎年度毎に検討メンバー全員が人材育成ビジョン、カリキュラム、ガイドライン。教材を理解し基盤を作る。
- ・研修としての一貫性を担保する。
- ・研修規模を大きくしすぎない。
例）演習は1グループ6名、1会場最大10グループ以下、OJTを踏まえ活動エリアに近い会場
- ・講師間での認識や指導の内容に齟齬がないよう可視化した留意ポイント（進行表）
- ・初めて講師をつとめる人に対するインストラクション→講師の人材育成
- ・**地域での実践を意識した演習方法、スーパービジョン等の方法を都道府県単位で協議**
→相談支援専門員を修了した方たちがその地域で実践するためその地域にOJTがあること

【初任者研修の構造と留意点】

- ・抽象から具体へと学びが進むようにする。厳密性のある知識・技法へ。
- ・振り返り・自己評価シートの活用。受講前後で受講生本人が自らのことを確認。
- ・初任者研修から**地域の視点を導入**している。相談支援全体の研修構造の理解が大事。

●継続的な学びの必要性の強調

- ・研修における**実習**の導入（初任）や推奨（現任）
- ・**実地教育（OJT）**との連動の導入。
→**スーパービジョンや合議の場の体験**などを導入（初任・現任）
→基幹相談支援センター、主任相談支援専門員の活躍をカリキュラムへ盛り込む
→人材育成ビジョン ①目的の可視化②熟達化過程と教育内容・方法③対象者の定義
- ・自己評価などの導入を推奨（初任・現任）

研修と OJT の連動→都道府県と市町村等相談支援を実施する単位の人材育成における連動

③合理的配慮等による障害当事者の受講への配慮

合理的配慮：個別的、事後的／**基礎的環境整備（事前的改善措置）**：集团的・事前的
概論と基本的視点

●相談支援概論（目的、視点、技術）

●基本的視点（本人主体、意思決定、権利擁護、チームアプローチ、地域づくり等）

- ・社会モデル 環境が変わる必要がある
- ・**スティグマを無くしていく！**
 - *公的スティグマ（健常者の差別心）
 - *自己スティグマ（当事者の差別心）
 - *構造的スティグマ（建物や制度等差別を助長する要素）
- 帰属理論：精神障害や発達障害など見えにくい障害などはスティグマを負いやすい
- ・リカバリー：当事者によって定義された回復のこと
- ・意思決定支援の普遍主義：**意思決定の支援は日常的に私たちすべてが利用するもの**

事前学習②新たなカリキュラムによる現任者研修とその企画立案のポイント

●確実の研修の進め方（基本編）

- ・講義、セルフチェックシート、実践報告とその検討、課題実習の整理と共有

●獲得目標

- ・意思決定支援を通して生きがいや自己肯定感を高める支援（ストレングス）、相談支援の技術と能力と獲得
- ・チームアプローチ（多職種連携）を実践するための技術と能力の獲得
- ・地域に即した相談支援の実践力の獲得
- ・スーパービジョンの理論と方法を学び…、自らの支援について助言・指導を受けることの重要性を理解。

●現任レベルに求められる技術

- ・**個を地域で支える援助と個を支える地域を作る援助を一体的に推進すること。**
- ・個別ニーズへの支援が整理されていない中で地域環境への働きかけをすることがなかなかわかりにくい。

またどこまでが相談支援専門員の支援範囲なのかわかりにくい。以下のように整理。

個を地域で支える援助→現任研修レベル（日常生活支援、多職種連携、地域資源の活用方法等検討・支援）

個を支える地域を作る援助→主任相談支援専門員（個別相談支援の集約、地域の連帯、他制度との連携）

- ・現任研レベルの最も大事なこと
→障害福祉サービスだけで生活を支えるのではなく、**地域に足を踏み出し、人的資源・物的資源・住民組織を活用していくこと。**

事前学習③主任研修とその企画立案のポイント

●各研修科目のポイント

*運営管理→人事管理・経営管理、リスクに対する組織や地域として対応する仕組みに対する知識や技術の習得

*人材育成→スーパーバイズ、自立支援協議会でのサービス等利用計画の評価、実地教育

*地域援助→障害者の権利条約みる社会づくり、地域共生社会と包括的支援体制、主任とコミュニティソーシャルワーク、基幹相談支援センターにおける地域連携、多職種連携、

●主任相談支援専門員の意義

ケアマネジメント技術を駆使して地域の相談支援体制の強化・発展のたえに機能することが期待された人材

(2) 全体講義 6/7

PG01【講義】重要事項の説明

【相談支援従事者指導者養成研修位置づけや獲得目標】

- ・令和2年度初任者研修及び現任研修のカリキュラムを改定している。
- ・主任研修について。国の直接養成を終了。平成30年度都道府県での養成開始。
- ・令和5年度から
 - ①新たなカリキュラムによる初任者研修、現任者研修、主任研修の効果的な実施方法
→ケアマネジメント基礎コース、地域作りコース
 - ②人材育成体系構築のための情報提供、情報交換
→人材育成コース、自治体職員コース
 - ③最新の政策動向に関する情報提供
 - ④都道府県の相談支援体制整備と協議会、広域連携と市町村支援
→自治体職員コース

【相談支援従事者研修カリキュラムの見直しポイント】

- 告示・標準カリキュラムの見直し
 - ・告示（方法、科目、時間数）の見直し、初任者研修における実習の必須化。
 - ・標準カリキュラム（獲得目標、取り合う扱う内容）の見直し。
 - ・障害のある受講者について、研修における合理的

●PG02【講義】アセスメントの考え方・方法とチーム支援

【生物心理社会モデル（BPSモデル）】

生物＝脳を含むからだ、身体、肉体

心理＝こころ 精神ともいえる

社会＝環境の事

生物的要因、心理的要因、社会的要因の相互素養として認識する方法

→精神医学モデルから来ている

教条主義：生物主義、心理主義、社会主義

これらを統合的に考えるようになっていた。

※1950年代に3つの統合については考えられるようになっていた。

- ・一方で公衆衛生でも同様

健康とは肉体的、精神的、道徳的に健全な状態を意味する。清潔な住環境の整備や栄養状態の改善等

※WHOの結成と憲章における健康の定義に結実。

well-being →目標

well-fear →目標を達成するためのもの

【本人のアセスメントの考え方】

- ・ニーズ整理表の使い方
 - ①ケースの概要
大づかみに捉えた本人像。
 - ②本人の希望
アセスメントの根拠になったことだけを書いてほしい。その意味を考える。
 - ③情報とアセスメント（評価）の違いを明確に

得た情報に対して支援者がどのように理解、解釈したのかがアセスメント情報は3人称、アセスメント（評価）は1人称

④生じている問題のアセスメント

どのようなことが起きているのかではなく、**なぜ起きているのか**

まだわかっていないことを明らかにするための課題やプランもあり得る。

※起きていること背景を知るためにはラポール形成も前段にある必要がある。なので「なぜか」に介入するのは困難さもあるかもしれない。

※生物的なアセスメント病名・診断名だけを書かないようにしてほしい。罹患していることにより、**具体的に個別にどのような支障を生んでいるのかに注目したい。**

⑤強みと伸び代に目を向ける

- ・モニタリングをしっかりとするといいかも。
- ・整合性のあるフォーマットを作りたい。見立ての経過が可視化できていることが望ましい。
- ・情報やエピソードは具体的に記載。アセスメントと支援課題は抽象的でもいいが支援プランは具体的に。
- ・自分がやるべきことだけではなく、その人や家族に必要なことを網羅しましょう。

●PG03 【講義】ヤングケアラーの支援とアセスメントについて

令和4年度子ども・子育て支援推進調査研究事業

「ヤングケアラーの支援に係るアセスメントシートのあり方に関する調査研究」報告書より

<https://www2.deloitte.com/jp/ja/pages/life-sciences-and-healthcare/articles/hc/yc-assessment.html>

【事業概要】

- ・支援が必要なヤングケアラーの早期発見・介入に繋げるためのアセスメントシートのあり方を検討する。

【アセスメントツールに対する議論】

- ・対象は？→子ども（年代や育ちによる差異）
→関係機関（専門性による差異）
- ・多様化するニーズへの対応
- ・評価指標と支援へのつなぎ（分析と評価）
- ・スクリーニングと気づき
- ・価値と分化

簡易確認ツールA、簡易確認ツールB、アセスメントシートの3種類→ガイドブックもつくった。

【ヤングケアラーの支援と相談支援】

- ・社会や地域からの孤立しがち
重層的相談支援体制、地域での支援体制 家庭だけではどうにもならないよね。
お母さん一番、家族一番という考え方がいまだにある。
- ・早期発見・早期介入
二次障害、チームアプローチ、多職種連携（つなぎ）
一番のきっかけ
- ・潜在化しやすい環境
おかれている環境や状況、価値や文化、多様性

【アセスメントのあり方に関する要点】

- ・子供に話を聞く際に、「話を聞く目的」「話をするとこのさきどうなるのか」「子供から聞いた話を子供の同意なく第三者に話さないこと」

【登壇者からの意見】

- ・いよいよ障害福祉にヤングケアラーという話が入ってきた。

- ・うちは障害児相談支援の指定を受けていないから関係ない、ではない。
- ・ヤングケアラーって相談支援に必要な考え方。一緒に考えて行く必要性。
- ・基幹相談支援センター→主任→自立支援協議会へ
→枠ではなく、地域でどう話していけるか
- ・ヤングケアラーという言葉が政策や制度が振り回されている。
→「子育て」や「親なき後の支援」と考える視点
- ・家族介護とか家族だけで頑張ってきたケアラーの支援を抜本的変えていく必要があるというメッセージ
- ・子どもの権利条約 →大人のことも指摘されている
- ・多職種連携→メインは子供に部局や教育ということになるが、両親を主体としないと解決されない問題もある。

●PG04 【講義】介護支援専門員との連携

- ・なぜ、介護支援専門員との連携は必要か→65歳以上の方が52%と半数を超えている。
- ・高齢障害者の介護保険以降に関する支援の課題
→お互いに知らない、様式、ツールがない、協議のする場がない

●PG05 【講義】合理的配慮と基礎的環境整備について

- ・合理的配慮の具体的な考え方
- ①特定の場合において個別の事情に応じた必要性
- ②適当であること 公正な機会均等の為の適当性
- ③過度の負担を課さないこと 非過重な範囲
- ・アクティブラーニングにおける配慮（学習者の能動的な参加を取り入れた授業、学習法の総称）
→コミュニケーション障害は個人因子ではなく、環境因子

●PG06 【シンポジウム】相談支援従事者の人材育成と相談支援の標準化

- ・障害者相談支援におけるICTやAI等の活用の方向性
→相談支援専門員がいい仕事をするには？地域の格差をなくすにはどうしたらいいか？
- ・地域の相談支援体制の強化に向けた取り組みと地域づくり
→地域へのアプローチと個へのアプローチが両輪となる。
- ・基幹相談支援センターによる地域の相談支援体制強化の取り組み
→支援の検討・検証
OJT、スーパービジョンの重視、自治体・地域との協働
- ・基幹相談支援センターについて
→市町村の設置努力義務
- ・日本国の政府方針である骨太の方針2015、2016にはあらゆる産業で「標準化」すべきである
→ケアプランを標準化することは可能か？
標準化は不可。一定条件化においては行うことは可能かもしれない。
共通確認事項、選択的確認事項 これらの標準化は可能かもしれない。

●PG07 【シンポジウム】地域づくりと（自立支援）協議会の活性化

- ・人材育成と地域づくりは連動しうるもの。
- ・地域づくりを難しいとすると進まなくなる。
 - ①まちづくりにつながる地域づくり
 - ②福祉コミュニティとしての地域づくり
 - ③個を支えることができる地域づくり

(3) コース別講義・演習 6/8・6/9

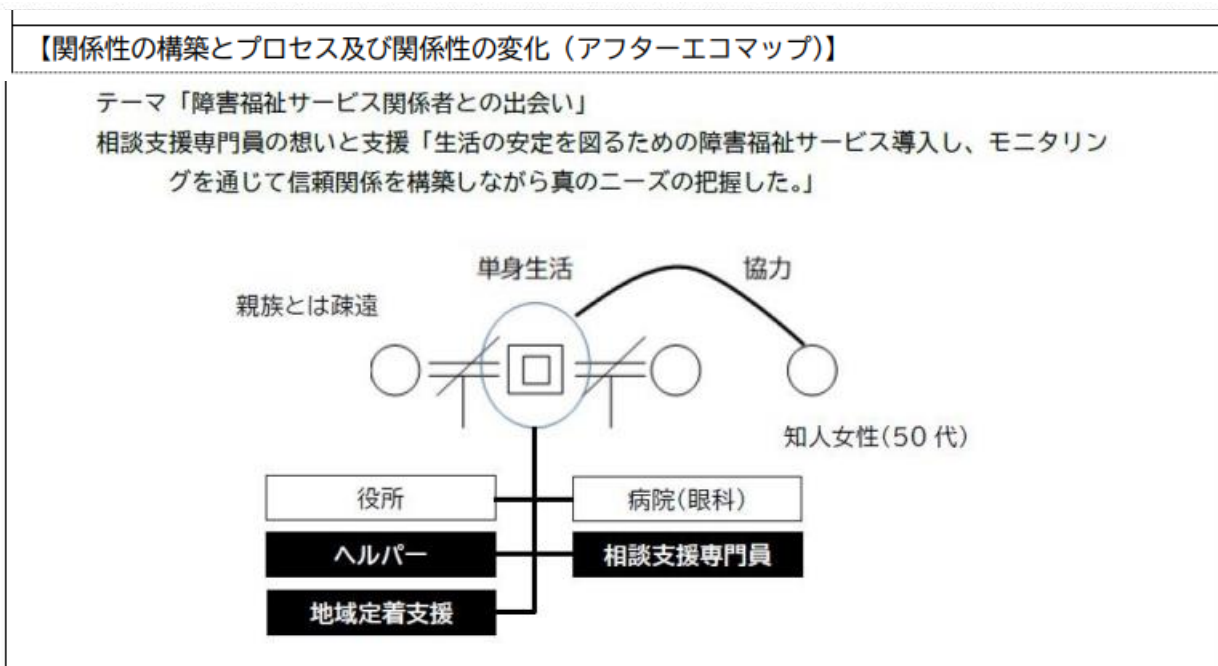
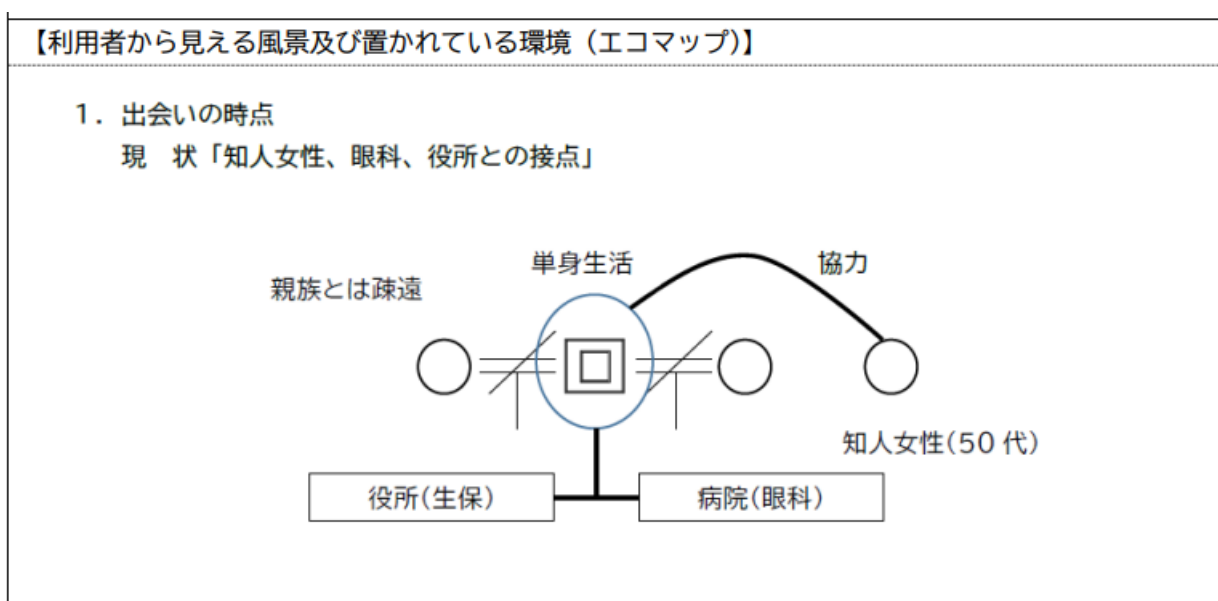
●コースの目的

- ・相談支援従事者現任者研修における相談支援専門員による地域づくりに係るプログラムを展開するために必要となるファシリテーターの資質について確認。
- ・自らの地域づくり実践を振り返り、ファシリテーターの役割を果たすために活用できる要素に気づく。理論的な理解を促すために実践をたどって説明できるための力を獲得する。

●事例シートを活用した演習「利用者中心としながらインフォーマルな関係性の構築などにつながった事例」

- ・基本情報シートは「事例概要」「(障害福祉サービス・計画相談など) 出会い」「ニーズの把握」を整理し、

以下のようにサービスが導入されてからインフォーマルな社会資源へ向けての変化を辿り可視化した。



①演習の振り返り、気づきの共有

- ・インフォーマルな社会資源の活用については、ケースの**経過やきっかけ**に注目することが大事。
- ・いかに普段の計画相談支援の中に「地域づくり」というキーワードを盛り込めるか。
- ・「地域づくり」というか「〇〇さんのよりよい暮らしづくり」のほうがピンとくるのではないか。
- ・改めてインタビュー、プラン作り、支援開始の経過で、「〇〇さんのよりよい暮らし」を想像できるかが大事。
- ・相談支援専門員としては「障害福祉サービスは常にきっかけ、手立て」と考え、「では、〇〇さんに後どんな社会資源が必要か」を考える姿勢が大事。
- ・地域の社会資源に単純に出会えていない可能性も高いので、**〇〇さんのより暮らしのために何が必要か頭をウロウロさせながら、実際にご本人と地域をウロウロすることが大事。**
- ・質問力が大事。

②現任者研修の効果的な展開

～ミクロからマクロへの繋がりを意識する～

●受講者に気づきを促すアプローチ

- ・事前課題に取り組む意味や価値がわかって取り組めるかどうか。
- ・東京都では現任研の事前課題 1 の「地域の状況及び地域資源」の掲載情報の見直し。あまり研修で取扱われていない？
→まずはご本人の支援の充実度「充実して暮らしているか」を支援者目線で数値化。
→不足しているようならどのような社会資源があつたらいいかを問うフレーム
- ・グループの FT から実践の話をシェアできる時間を作る。
- ・自分の地域のエコマップをイラストや地図上で作成する。

③自立支援協議会への繋がりをどう見せるか

- ・こんな専門部会があつたらいいなという演習項目を入れる。
- ・自分の地域の拠点機関の議事録を確認し、個別支援の課題から地域づくりに繋がった事例をあげる。
- ・サービス等利用計画作成の演習時に例えば備考欄などに自立支援協議会へニーズを伝えるなど文言を記載する。
- ・地域の課題がわかってからの自立支援協議会へニーズが流れていく時間軸が可視化される。
どこの誰・場に伝わっていくかなど。

(4) 都道府県単位の演習と全体共有 6/9

●地域づくり

- ・「利用者中心とするインフォーマルな関係性の構築」事例の深化
- ・ミクロからマクロへの視点等
- ・いきなり「地域づくり」が始まるわけではない。
- ・目の前にいる本人だけの課題ではない。解決のためのコミュニティへのアプローチ
- ・個別の支援→地域づくり ※研修ではあえて分割している。
- ・ご本人のニーズをどう見極められるかが大事。繋がっていると思います。

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

上記にも記載したが、改めて相談支援専門員は「障害福祉サービスは常にきっかけ、手立て」と考え、「では、〇〇さんに後どんな社会資源が必要か」「どんな専門部会があつたらいいか」などを考える姿勢・フレーズが重要と考えた。「地域づくり」や「自立支援協議会」ということを理解して普段の支援の中で意識することは大事だが、フレーズの固さもあつて「普段の仕事で忙しい。自分にはあまり関係ない。そういうことはやりたい人得意な人がやればいい。私は苦手だ」と思わせ

ているのではないかと考えた。ご本人に取っても、そして支援者にとっても「地域づくり」「自立支援協議会」が身近にあるものにするためには個別支援のケースにおいて課題や手立てをわかりやすく、伝わりやすく整理する。そしてそれが具体的にどのように協議の場に流れていき、どう地域に還元されるかの時間軸が可視化されことも有効ではないかと考えた。

報告者： (所属) 江相連相談支援センター
(氏名) 古橋陽介

令和5年度相談支援従事者指導者養成研修（国研修）受講報告 （人材育成コース）

1 国研修で伝達されたこと

（1）事前学習プログラム

初任研修

- ・初任研修の位置づけ、獲得すべきこと、構造のポイント、基礎的な概念・視点（ステイグマ、合理的配慮と基礎的環境整備など）について。
- ・相談支援の目的・ミッションを始めに伝える（押さえる）ことの重要性和伝え方の工夫。
- ・OJTやSVを受けられる体制が、各地域（実践現場）に構築されていくことの重要性。
➡初任者研修を考えると＝相談支援専門員を地域で支える体制を考えることに繋がる。

現任研修

- ・現任研修の位置づけ、獲得すべきこと、構造・カリキュラムについての説明。
- ・現任者レベル、主任レベルそれぞれに求められる技術の整理。
現任：日常生活支援、他職種連携、地域資源の活用方法等の検討・支援
主任：個別相談支援の集約（地域課題への対応、SV）、地域連携、他制度との連携

主任研修

- ・主任研修の位置づけ、獲得すべきこと、企画立案のポイントについて。
- ・相談支援事業の変遷の理解
障害者福祉の入り口のナビゲーション的役割 ➡ ケアマネジメント・地域づくりを担う役割へ
- ・主任相談支援専門員に求められる機能・役割（OJT、SV、地域づくり、運営管理など）
- ・基幹や拠点の役割の理解

（2）全体講義 6/7

アセスメントについての整理

- ・生物（身体）-心理（精神）-社会（取り巻く環境）の相互作用
- ・得た情報を基に（私が）どのように理解・解釈したか＝アセスメント※情報とアセスメントの違いを明確に
- ・自分がしたアセスメントを他者にしっかり言語化して伝えられることが大事。
- ・訊き方によって、話してくれる・くれない・内容に違いが出るということを理解し意識することで
➡インテーク（訊き方、問いかけ方）が変わる

ヤングケアラーの支援について

- ・ヤングのみの問題ではない。子がいる親を相談支援専門員として担当する時、子を支援の戦力として含め、子が本当にやりたいことを蔑ろにはしないか？振り返り自覚せよ。
➡相談支援専門員だけでなく、他分野と連携して、世帯として見ていく必要がある。
➡にも包括や重層的支援体制整備（事業）の構築推進も合わせて考えて行く必要がある。

ケアマネとの連携について

- ・相談支援専門員、介護支援専門員ともに【専門職の倫理と価値観】に基づいて業務を遂行するが、制度の違いとその理解の不十分さから連携時の摩擦が生じてしまう。まずは、双方の制度の違いを理解することが大事。

基礎的環境整備と合理的配慮について

- ・当事者が参加できる環境の設定方法の考え方について
- ・アクティブラーニングにおける配慮

個別支援から地域づくりへ

- ・地域づくりの3つの方向性
 - ①まちづくりに繋がる地域づくり
 - ②福祉コミュニティとしての地域づくり
 - ③個を支えることができる地域づくり

- ・現任レベル以上においては、**利用者の地域ネットワークづくり**ができる力が求められている。
利用者が持つ一つひとつの関係から辿り、繋げていく →これが利用者の地域ネットワークづくり。

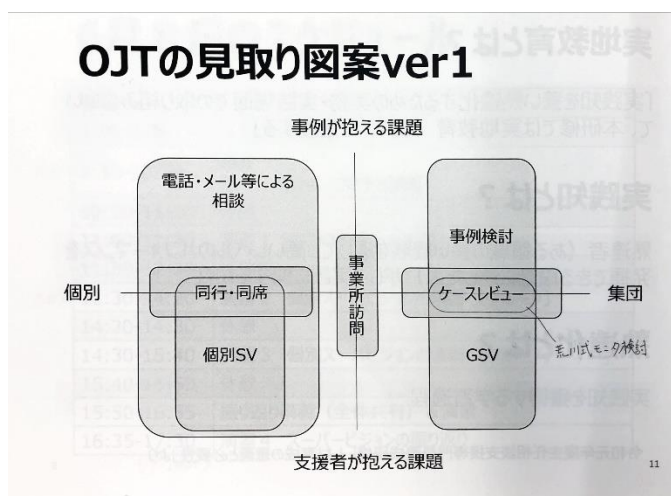
(3) コース別講義・演習 6/8・6/9

※実地教育に焦点化された内容であり、主としてSVの実施、展開についてレクチャーされた。

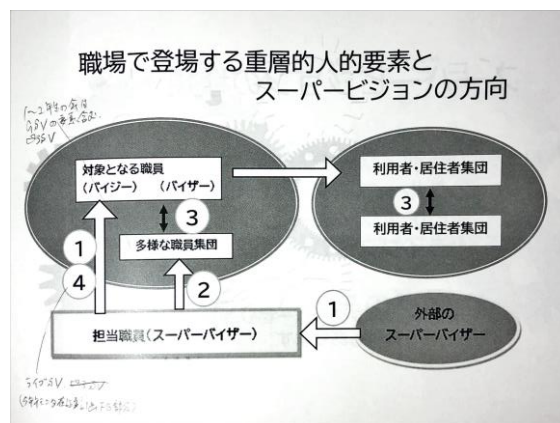
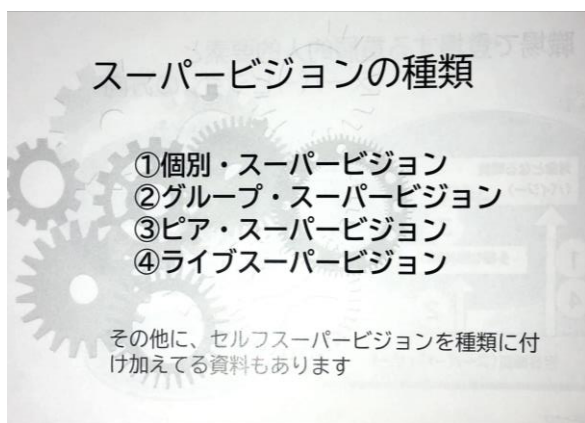
また、SVの中でも『傾聴を使った個別SVの技術』について、演習を通じて学びを深めた。

【基礎的知識として】

- ・実践知（実践経験によって培われた実践に活用できるレベルの知識）の獲得には個人差が生じる。
- ①態度（学習姿勢）、②省察（振り返る）、③批判的思考（客観視）の差がその要因とされる。この3点をサポートする手段として実地教育が効果的である。
- ・実地教育（OJT 機会）の例とその位置づけは、下図のように整理されている。



- ・中でもコアとなる取り組みはSVである。
- ・SVの種類や活用される場面の関係性は下図のように整理されている。



【傾聴を使った個別SVの技術】

- ・困っている内容を傾聴し、話している本人が自分で困りごとを解決していくことを支援する技術。
- ・5つのステップを分解し、1ステップ毎にグループワークを行ったが、そのような進め方により、流れや意識すべき視点、細かなスキルについての理解を深め易かった。
- ・5つのステップは以下の通りである。

ステップ1 『相手の傍らで、心を開き、意識を集中する』

(Point) その場面そのものが支援として成り立っていると意識する。

(NG) 沈黙に耐えきれず、意味のない話をしてしまうこと。

ステップ 2 『言葉を聞くのではなく、相手の気持ちに近づく』

(Point) 「同じ言葉を繰り返す」 (例: 「疲れた」 ➡ 「疲れているんですね」)

(NG) 自分の経験を話す。相手の話を客観的に判断する。

ステップ 3 『話の内容を短くまとめて相手に帰す』

(Point) 焦点化—話の内容から重要なキーワードを見つける (具体的な質問をする)

気持ちに近づく中で見えてきたら「一番のキモは何だと思う？」と問いかける

(NG) 勝手に解釈して自分の経験に引きつけて自分の考えを話す。

ステップ 4 『相手の今後の方向性に対する考えを引き出す』

(Point) 開かれた質問で、その時の判断の根拠と行動を吟味してもらう。

その行動をした考えを問いかける。「そう考えたのは何で?」「理由はあるの?」

(NG) 主体はあくまで相談者、支援者が代わりに吟味してはダメ

ステップ 5 『相手の考えを認め、具体的な行動を引き出す』

(Point) 根拠や行動を吟味することで、次の行動を促す。

「もう少し別の考え方をすると?」「その時にどうできたらよかったかな?」

(NG) アドバイスではない。※自分で答えを見つけないと行動が変わらない!

【押さえておくこと】

・SVには、支持的機能を土台とし、教育的機能、管理的機能の3機能がある。

➡この3つの機能を念頭に置き、場面によってどの機能を発揮するか意識することが大切。それは、Svrとしてその場面において、どのようにアプローチするかを判断する助けになる。

支持的機能ばかりにならないよう意識する必要がある。

・“間”の大切さ➡間を活用することで相手が考え自ら話すことを促す。

・SVを実施する上では、事前準備(準備期)や振り返り(振り返り期)も重要

準備期: 事例やSveをアセスメント、検討内容の絞り込み(①どんな方向性で、②落としどころはどの辺?を事前にイメージ)。この過程は、利用者支援で言う所の“アセスメント”の段階と同じである。

振り返り: SVで検討した事項のその後の把握(次の段階はどのSV手法が適しているかを考える)。

・Sveの状況や場面に合ったSVを提供することが大事

一人で全部できなくても良い。個別SV得意な人、Gsv得意な人それぞれいる。

それぞれ得意な人がカバーできれば良い➡それには地域力、ネットワーク力が前提として必要!

・SV実践においても寄って立つ場所は、専門職としての価値「我々のミッションは何だっけ?」

(4) 都道府県単位の演習と全体共有 6/9

人材育成

・人材育成のコアとなる取り組み=個別SV

・相談支援の原体験としての初任者研修「インターバル」: SV

・人材育成の担い手のコンピテンシー(力量)

ケアマネジメント

・ケアマネジメントプロセスの再確認: アセスメント内容とニーズの見立て

- ・初任➡現任の連動：地域への視点／インフォーマルの活用
- ・体制づくり：研修の担い手・実習受け入れ先との協働

地域づくり

- ・現任研修「地域づくり」：研修を担う人材 地域づくりの意識化
- ・「利用者中心とするインフォーマルな関係性の構築」事例の深化
- ・ミクロからマクロへの視点

議論のヒント

- ・地域の実情・状況の見定め
- ・共に学び合い支え合う環境の構築：モニタリング検証の在り方、好事例の共有。
- ・人材育成ビジョンの再共有 ➡ バージョンアップを続けること
- ・できることは何かに着目する。
- ・良い研修をつくる：カリキュラム・仕組みの検討、担い手（人）への着目

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

・初任、現任、主任どのレベルにおいても、『言語化し、伝える力』が共通して求められることがわかった。その力を養うのに効果的な機会として、法定研修の講師や演習 FT を担う機会がある。特に現任～主任の相談支援専門員には積極的にその場を経験する必要があると改めて思った。

・各地域で実地教育体制（OJT や SV 等が実施される文化）を構築していくにあたり、法定研修のインターバル実習を通じた実践はそのきっかけづくりとして重要な機会と考える。また、それには Svr の質を向上させていくことも大事であると思う。そういった考えのもと、課題と感じたことを以下に挙げる。

①SVの理論や技術をしっかり学べる機会が必要。

手探りながらも実践していかなければ成長はしていかない。一方で、成長する為の手段が実践経験を積むことにばかり偏ってもいけない。SV（特に個別 SV）をしっかりと理論的に学ぶ機会も必要と思う。しかし、その機会は意外にも少ないと思われる。

（現状 SV が内容として扱われている機会）

- ・現任研修の講義と一部演習（Gsv）
- ・主任研修の SV のコマ（傾聴を使った個別 SV）
- ・東京都相談支援専門員ネットワークが実施している SV 道場（野中式+Gsv）

※個別 SV については、主任研が唯一、演習等を通じて咀嚼しながら学ぶ機会となっている。

※法定研修以外で学ぶ機会をいかにしてつくるか？

②実習の対応をした Svr が振り返る機会や Svr へのフォロー等はなくて良いのか？

研修受講者には、インターバル実習の内容をアウトプットし精査する機会がカリキュラムの中に組み込まれている。

一方、対応した Svr には、自分がした SV がどうであったか振り返ることができる機会があるのか？やりっぱなしで不全感を抱く人はいないのか？慣れていない人であればなおさら手探りの中で『これで大丈夫なのかな？』『難しいな...』『自信ないな...』という不安感を抱くのでは？そういったマイナス感情が芽生えてしまうことが、SV が広がっていかない要因になっている可能性も。

➡その後の経過（例えば GW で報告した時の周囲反応はどうだったかなど）を知れるだけでも、Svr の役割として、次のモチベーションに繋がる要素になり得るかも。

報告者： （所属） 社会福祉法人ソラティオ
 荒川区障害者基幹相談支援センター
 （氏名） 横田 勇貴

令和5年度相談支援従事者指導者養成研修（国研修）受講報告 （自治体コース）

1 国研修で伝達されたこと

（1）事前学習プログラム

- 新たなカリキュラムによる初任者研修とその企画立案のポイント
- 新たなカリキュラムによる現任研修とその企画立案のポイント
- 主任研修とその企画立案のポイント
- ・研修を修了したと認定するため、告示の事項は必ず守ってほしい。
- ・標準カリキュラムは、様々な検討会等での検討を重ね、標準的に扱うとしたもの。

（2）全体講義 6/7

【重要事項説明】

●国指導者養成研修の位置づけ

令和5年度以降は、「都道府県で標準カリキュラムに基づく研修を実施するための企画・立案に資するとともに、各都道府県において講師養成等を行うことに資するための研修

●都道府県研修の実施と国研修の活用方法

- ・講師、関係者全員が研修の意図、構造、内容を咀嚼しながら共有する。
- ・研修の企画、運営を継続性のあるチームで行う。
- ・都道府県間の差の解消を求められているため、標準カリキュラム及び研修実施ガイドラインに準拠していることは強く求められる。

【アセスメントの考え方・方法とチーム支援】

●ニーズ整理票の使い方

- ・生じている問題のアセスメントは、そのメカニズムを明らかにすること。「どのようなことが起きているのか」ではなく「なぜ、起きているのか」
- ・強みと伸び代に目を向ける。
- ・「自分がやるべきこと」だけでなく「その人や家族に必要なこと」を網羅する。

【ヤングケアラーの支援とアセスメント】

- ・支援が必要なヤングケアラーの早期発見、介入に繋げるためのアセスメントシートは、我々が地域で仕事をしていく中で、漏らしてはならない視点として、確認ツールとして使ってもらいたい。

【介護支援専門員との連携】

- ・今後一層進展する障害高齢者の増加に対するケアマネジメント機能への期待
- ・利用者の状態やサービスの活用状況等について情報共有を図るなど緊密な連携を行う必要がある。
- ・現状では、相談支援専門員と介護支援専門員が具体的にどのように連携を行うべきかのノウハウは十分蓄積されていない。
- ・似ているけど違う。違うから補えあえる。

【基礎的環境整備と合理的配慮】

- ・合理的配慮と基礎的環境整備は、無関係ではない。
- ・ある障害者のために提供された合理的配慮（例：スロープの設置）が、実のところ不特定多数の障害者のための基礎的環境整備になっていることがある。
- ・基礎的環境整備をしていくことにより、その後、特定の場合において、合理的配慮が不要になったり、提供されやすくなったりすることがある。

【相談支援従事者の人材育成と相談支援の標準化】

- ・人材育成のためには、相談支援専門員の質を上げていく、地域の中で検討していく、困難ケースを地域の中で考える。

【地域づくりと（自立支援）協議会の活性化】

- ・地域づくりの3つの方向性。
 - ①まちづくりにつながる地域づくり
地域の産業や文化、地方創生との連携、福祉分野以外との連携と基盤構築
 - ②福祉コミュニティとしての地域づくり
福祉関係者のネットワーク、対人援助の多職種連携
 - ③個を支えることができる地域づくり
近隣ソーシャルサポートネットワーク、見守り、生活支援、居場所づくり

(3) コース別講義・演習 6/8・6/9

- 相談支援をやっていくには、相談支援・協議会・市町村支援のどれも重要である。
相談支援・・・研修事業（初任・現任・主任）、事業所指定（指定一般相談）、指導監査協議会・・・都道府県協議会
市町村支援・・・相談支援事業（相談支援体制整備事業）、市町村協議会
- 【相談支援の基礎的理解Ⅰ（相談支援の変遷とわたしたちの理解）】
 - ・地域の相談支援体制・・・地域を動かすのは、下記の連携と協働
相談支援専門員・・・地域の障害者のニーズや困りごとを解決
基幹相談支援センター・・・相談支援専門員や地域の困りごとを支援する協議会・・・様々な必要な部会の中で、地域全体について考える。
自治体・・・地域の実情を十分把握し、事業者・関係機関と一緒に地域課題に取り組む。
- 【相談支援の基礎的理解Ⅱ（相談支援に求められる本人中心の意義）】
 - 相談・・・物事を決めるために他の人の意見を聞いたり、話し合ったりすること（自己選択・自己決定）
支援・・・他人を支え、助けること（お手伝い）
 - ・サービス等利用計画作成を「相談支援」と勘違いしている人も少なくない。
 - ・障害があってもその人らしい暮らしが実現できるように、どこで誰と暮らすか、どんな暮らしをしていくのか、その人らしい暮らしを実現していくための支援
 - ・障害がある人もない人も地域で助け合いながらその人らしい暮らしを。普通に地域で暮らしたいだけ。その思いに寄り添いながら一緒に考えていくしくみが「相談支援」そのもの。
- 【相談支援の充実・強化と都道府県による市町村支援】
- 【相談支援従事者養成研修の実施と管内の相談支援体制整備】
 - ・支給決定プロセスにおいて注意点
本人が望む暮らしやエンパワメントにつながるプランや相談支援業務となっているか。
利用者にとって適切なモニタリング期間となっているか。
セルフプランは、真に本人の意思で自ら作成し、それが望む暮らしに繋がっているか。
セルフマネジメントならいいが、事業所の都合になっていないか。
 - ・計画相談、障害児相談は、小さい事業所を増やすのではなく、体制を整えて高い報酬を取って経営基盤のある事業所の育成が必要である。
 - ・基幹相談支援センターの主要な中核的な役割は、
地域の相談支援従事者に対する助言等の支援者支援
協議会の運営への関与を通じた「地域づくり」の業務
 - ・都道府県は、市町村に対し基幹相談支援センターの設置促進及び適切な運営確保のため、広域的な見地からの助言その他援助を行うよう努める。

(4) 都道府県単位の演習と全体共有 6/9

- ・各コースに参加した東京都の受講者同士での情報共有（コース内容の報告と都道府県に戻って活かすべき内容）
人材育成コース

初任ではSVのエッセンス、現任では活用~実践、主任では実践者となる。
SVを学ぶ場が必要。地域での学び合い、法定研修をきっかけに各自治体で取り組めるよう、どのようにサポートしていくか？

地域づくりコース

個別支援から地域づくりへどうつなげていくか。地域を知る、出会うと言い換えると良いか。受講者に気づきを促すアプローチ、事前課題シートの在り方の見直しが必要か。

FT説明会や実習説明会も相互にやり取りができる工夫が必要。

ケアマネジメント基礎コース

ケアマネジメントプロセスの理解、研修の位置づけ、構造。初任から現任へのつながり。研修→実習→研修という流れの最後に振り返りを行えると良いのではないか。

2 伝達されたことを都研修と関連付けて考えたこと

- ・講師、関係者全員が研修の意図、構造、内容を共有しながら、研修の企画、運営を引き続き検討会というチームで行っていく。
- ・「地域の相談支援体制づくりと、相談支援従事者養成研修の実習の実施体制を連動させること、人材育成と地域の体制づくりは両輪で行う必要がある」という話が専門官よりあり、地域との連携、庁内地域づくりを行う担当とのより一層の連携が必要と考えさせられた。

報告者： (所属) 東京都
(氏名) 蟹澤・柴村