

令和元年度相談支援従事者指導者養成研修（国研修）受講報告書

初任者研修について

初任者研修

1 講義のポイント及び都研修と関連付けて考えたこと

各科目のポイント	都研修と関連付けて考えたこと
<p>「相談支援（障害児者支援）の目的」</p> <ul style="list-style-type: none">・強調して伝達されたのは、障害者権利条約をエビデンスに、人権への配慮やソーシャルワークの目的（社会変革、社会開発、社会的結束、エンパワメント、解放）を意識して、学習観の転換を図り、主体的・水平的に学べる研修の作りとするということ。「講義と演習の連動性」、そして、「初任者研修と現任研修と主任研修のストーリー性」ということ。・初任者研修と現任研修と主任研修のストーリー性とは、それぞれ独立したものではなく、「のりしろ」を合わせ、連動した一つのストーリーとして捉えるということ。・初任者研修で学んだことを、現任研修では改めて知識の入れ直し+その深堀&新たな知識を乗せる。そのため、テーマとしては重なるものの、のりしろを残しつつ押さえるべきポイントのすみわけを示された。・また、相談支援のそもそもの目的を伝える有効な方法としては、障害者のこれまでの歴史を知る（ベテラン相談支援専門員による話からミッションを理解することと当事者の生の声を届ける（ミッションを感じる）ことだろう。	<p>もともと講義4日目として生の声で障害当事者の生活を知ることや、演習のグループワークにサポーターとして入ってもらって、本人中心を忘れないようにという研修の作りとなっていたので、その東京らしさを引き続き反映できる講義構成にできると思う。</p> <p>なぜ相談支援が必要なのか＝目的、その答えは障害当事者の方たちのこれまでの歩み（歴史）と当事者の方たちから語られる生活の実際を知ることにある。そこで、都研修としては、歴史を語れる方と当事者の方のペアを三障害、計6人の方に登壇していただき、コーディネーターが中心となって、相談支援の目的と基本的視点を伝えていく。</p>
<p>「相談支援（障害児者支援）の基本的視点」</p> <ul style="list-style-type: none">・基本的視点としては、挙げられたものは初任者研修・現任研修・主任研修のいずれにも共通のベース。生活者視点、本人中心、エンパワメント、個別化、意思決定支援、権利擁護、多職種連携、コミュニティワーク・自立とは依存先をたくさん増やし、その中で自分が選択すること。これは意思決定支援に繋がることで、その必要条件は4つ、依存先の確保、情報保障、人生全体の理解、選択経験の保障	
<p>「相談支援に必要な技術」</p> <ul style="list-style-type: none">・相談支援に必要なとされるケアマネジメントの成り立ちや歴史的背景、変遷を学ぶことで相談支援における基礎的な知識の獲得・相談支援専門員はソーシャルワークを行う専門職・地域を基盤としたソーシャルワークの視点	<ul style="list-style-type: none">・相談支援専門員＝ソーシャルワークを行う専門職であることを受講者へ伝える。・コミュニティワークとコミュニティソーシャルワークの違い
<p>「障害者総合支援法及び児童福祉法の理念・現状とサービス提供プロセス及びその他関連する法律等に関する理解」</p> <ul style="list-style-type: none">・これまでの経験の中で一定程度の知識はあることを踏まえて、相談支援専門員として押えておくべき制度や法律の再確認・制度全体の概要やサービス利用の流れの理解・制度は変わるものであるから常に新しい情報を学ぶ視点	<ul style="list-style-type: none">・自治体で作成されている障害福祉計画のことを、受講者がどれだけ知っているか。・都内の自立支援協議会の未設置自治体への対応・介護保険制度との関連性も丁寧に伝える。
<p>「障害者総合支援法及び児童福祉法における相談支援（サービス提供）の基本」</p> <ul style="list-style-type: none">・研修全体の基盤となる価値や倫理を学ぶ。・価値や倫理の基盤のもとにこれから取り組む演習や実習とのつながり・相談支援の基本的な一連の流れや障害福祉サービス等の概要の把握・初任者研修で獲得すべき8つの基本的視点の確認	<ul style="list-style-type: none">・サービス等利用計画と個別支援計画との連動性・相談支援専門員とサービス管理責任者、児童発達支援管理責任者との関連性・前の講義と合わせて非常に資料が多い内容になるが、概論的な理解を得ることが目的
<p>「相談支援におけるケアマネジメントの手法とプロセス」</p> <ul style="list-style-type: none">・現行の初任者研修講義「サービス等利用計画の作成とプロセス」部分に相当・事例を展開しながら、プロセスを丁寧に解説 →演習と最も関連付けて講義を組み立てる必要がある。・現行では、個別支援計画との関係性に特化しているが、本講義では、「多職種連携とチームアプローチ」という項目で広く取り扱っていた。 →他講義でも取り扱いがあるので、サビ管や児発管との連携ということに絞っても良いのではないかな。	<ul style="list-style-type: none">・演習で使用するツールを講義でも使用することで、演習で体験するプロセスのイメージをもってもらう（ニーズ整理表、5pics、計画書、モニタリング）。・丁寧に扱う必要があるコマであり、標準カリキュラム上の設定時間90分を取ることが必要（現行のままでは時間が足りない。）
<p>「相談支援における家族支援と地域資源の活用への視点」</p> <ul style="list-style-type: none">・個別支援から地域課題を把握し、解決に向けて取り組む立場であることを伝える講義・ライフステージを通してチームは変わっても相談支援はずっと関わる存在であること、そのために本人だけでなく家族（親、きょうだい）の気持ちや立場を考えることも大事・国研修では、地域資源の活用よりも若干家族支援にボリュームが置かれていた？・地域資源の活用では、区市町村協議会を理解するために、事例を使用	<p>ライフステージの支援と考えると、障害児相談支援に従事している人が講師として望ましい。</p>
<p>「初任者研修の演習企画・立案のポイント」</p> <ul style="list-style-type: none">・基本的なプログラム構成は、昨年度の国研で伝えたものと同じ（演習5日間、インターバル2回）・エンパワメント支援、セルフケアマネジメント等、新たな強調点が加わった。・障害当事者や講師が参加できるよう、合理的配慮（年度をまたいだ研修、地元で受講できる体制等）を検討中	<ul style="list-style-type: none">・講義と演習のつながり、連動性を考える。・講義との連動性についても、演習指導者養成研修で伝達する。・国提案の「ニーズ整理票」が提示されたが、都の「5pics」を使ったニーズ整理表の参考にならないか。・実習受け入れ体制の整備

2 来年度から研修を実施するに当たり、検討しなければならないこと

優先順位	内容	いつまでに検討するか
1	<p><インターバル中の地域の受け皿作りの検討></p> <p>①自分の地域で何人受講しているか（何人受けとめる必要があるか）を把握するための仕組み→東京都心身障害者福祉センターから各自治体へ情報提供が可能か。</p> <p>②主任研修を人材バンクとするために、主任研修の修了者を公開できるか。 →今年度主任研修受講者から、同意を得る仕組みを作れないか。</p> <p>③地域事業所へのインターバル中の指導研修を設ける。 →演習指導者養成研修と同時開催で良いのか、別立てで説明会を設けるか。</p>	<p>①現任研修では、地域の自立支援協議会等への訪問は必須だが、初任者研修は「事例を見つけれない人」へのフォローのみになるので、東京都心身障害者福祉センターがファシリテーター等に協力依頼をする。</p> <p>②主任研修では、今後主任が担っていく役割として、講義で簡単に触れていく。現任チームとの調整も必要（③も含めて）</p> <p>※検討は10月24日に終了</p>
2	<p><講義について></p> <p>①講義の組み立てと講師の選定</p> <p>②初任者研修の講義と演習の関連付け、更に指導者養成研修の組み立ての再考</p> <p>※同時期に全てを改訂するのは難しいため、初任者研修修→現任研修→主任研修→専門コース別研修の順で関連付けを考えていく？</p>	<p>①年内（11月12日に初任者研修チームで集まって検討）</p> <p>②来年度上半期中</p>
3	<p><演習・実習内容の見直し></p> <p>①演習内容のブラッシュアップ</p> <p>②インターバル中の課題の見直し</p> <p>③国提案の「ニーズ整理票」が提示されたが、都の「5pics」を使ったニーズ整理表の参考にならないか検討する。</p>	<p>今年度中</p>
4	<p><演習講師（ファシリ）、助言者の確保></p> <p>ファシリについては、同じ人が5日間通して行うのか、途中交代もありなのかを検討する。</p>	<p>来年度上半期中</p>

3 その他

○講義の構成は、1日目は A相談支援の目的 B相談支援の基本的視点 C相談支援の技術で、「A⇒B⇒C」という流れになっている。1日目は主に概論であり、2日目は、より具体的な内容。そして演習に繋げていくという、連動したものになっている。

○研修中に出ていた講師候補

【講義1, 2】相談支援の目的+基本的視点…三障害ごとに、当事者と歴史を語る人のペアで6人

【講義3】相談支援の技術…未定

【講義4】障害者総合支援法及び児童福祉法の理念・現状とサービス提供プロセス及びその他関連する法律等に関する理解…都の関係者

【講義5】障害者総合支援法及び児童福祉法における相談支援（サービス提供）の基本…都の関係者

【講義6】相談支援におけるケアマネジメントの手法とプロセス…検討委員（初任者研修チーム）

【講義7】相談支援における家族支援と地域資源の活用への視点…障害児相談支援に従事している人

報告者

町田ヒューマンネットワーク 堤愛子

地域生活支援センターあさやけ 花形朗子

障がい者相談支援センター樹音 安井一裕

まある相談支援事業所 杉田泉

現任研修について

1 講義のポイント及び都研修と関連付けて考えたこと

現任研修

各科目のポイント	都研修と関連付けて考えたこと
<p>「本人を中心とした支援におけるケアマネジメント及びコミュニティソーシャルワークの理論と方法（1）― 個別相談支援（意思決定支援）―」</p> <p>■岡本</p> <ul style="list-style-type: none">・意思決定支援を強調（身体＋精神など入所等経験のある人）・初任者研修から現任研修、主任研修のリンクと共通資料の活用・事例は、一般的なもの（困難ケースは地域で） <p>■中島</p> <ul style="list-style-type: none">・初任者研修であった「相談支援専門員の8つの基本的視点」の復習を行うこと・個別相談支援のプロセスをインテークから終結までの経過をたどり、その時ごとに意思決定支援を踏まえているかを確認し、留意点やポイントを説明する。・全体を通して、受講者自身が普段の個別支援を振り返り、俯瞰し検証する視点で講義を聴けるよう、講師自らの体験や受講者に問いかけ考えさせる手法も取り入れていた。	<p>■岡本</p> <ul style="list-style-type: none">・冒頭「あなたが今、相談支援で大切にしているものは何か」を加え意識させる・昨年度の検討のとおり、1グループ6人×40分で行う。野中式の検討だったが、GSV形式(事例概要＋提出理由、支援経過を説明し、各メンバーよりコメントをもらう)でやってはどうか？・持ち込み事例は、困難ケースではなく一般的なものというアナウンスを強調 <p>■中島</p> <ul style="list-style-type: none">・これまでの講義内容から変更が必要・講師は国研修と同様に当事者であり、また相談支援専門員として活動されている方が望ましい。
<p>「本人を中心とした支援におけるケアマネジメント及びコミュニティソーシャルワークの理論と方法（2）― 多職種連携とチームアプローチ ―」</p> <p>■岡本</p> <ul style="list-style-type: none">・連携で助けられたことからチーム支援の必要性を理解・連携レベルを整理し、インターバルにつなげていく。 <p>■中島</p> <ul style="list-style-type: none">・初任者研修、現任研修、主任研修との違いを伝える。・初任者研修の復習を冒頭に入れる。・連携、協働、多職種連携、チーム、チーム支援、チームアプローチなどの使い方を事前に定義や使用レベル、概念など整理しておく必要がある。・用語について、多元性、限界性、可能性、補完性、付加性などは、具体的な場面例を出し、説明を補足する必要がある。・「チームアプローチができていない場合は、ご本人にとって、最善の対応ができていない」という視点をもつこと、また30秒程度でよいので自らの実践を思い返すワークも取り入れると効果的である。・サービス担当者会議、多職種連携の機能、技術、促進方法、強化やその活用を講義し、合わせて講師の実践事例を加えて説明する。・ケア会議＝職員研修の機会である人材育成にもつながり、現任はこの責務があることも確認する。・講義資料では最初と最後に「連携による三方良し」の資料を使い、定着を図る。 <p>～演習前講義～</p> <ul style="list-style-type: none">・講義内容のスライドを部分的に使用する。・講義と自分の実践をリンクさせていくことの重要性や受講者が自身の実践を振り返り、今後の繋がりイメージ化ができるようにする。・繋がるのが目的ではなく、手段であることは丁寧に説明していく。・現任はケア会議をしっかり行うことであるため、演習で焦点化していくことも説明	<p>■岡本</p> <ul style="list-style-type: none">・昨年度の検討のとおり、インターバルの振り返りとして、1グループ6人×10分で行い、GSV形式でやってはどうか。・チームアプローチのポイントの説明と1事例を選択する。 <p>■中島</p> <ul style="list-style-type: none">・これまでの講義内容にはなく、新しい講義内容となる。・初任者研修、現任研修、主任研修との言葉の定義の共通化が必要・連携レベルでもマイクロ・メゾ・マクロの言葉が出てくるため、その整理が必要・初任者研修・現任研修・主任研修の違い・重なり合う部分を説明し講義できる講師が良い。・演習前講義のレクチャーもあったことで、現在作りこみをしている内容と繋ぎ合わせていく。
<p>「本人を中心とした支援におけるケアマネジメント及びコミュニティソーシャルワークの理論と方法（3）―コミュニティワーカー―」</p> <p>■辻</p> <ul style="list-style-type: none">・フォーマルな資源だけで衣食住の生活ニーズは満たされても人生を満たすまでには到底至らない。QOLについても以前は「生活」の質の向上と訳されることが多かったが、今日では「人生」の質の向上と認識するのが一般的となっている。・個を支える支援と地域を作る支援を一体的に進める支援（地域を基盤とするソーシャルワーク）の重要性を説く。初任者研修では「知る」、現任研修では「活用する」、主任研修では「作る」ことが求められていく。・地域を基盤としたソーシャルワークを行うために必要な技術（現任研修受講者段階において）⇒個別課題から地域課題への転換（個別支援を積み上げ、地域課題として展開し、解決していくこと） <p>■岡本</p> <ul style="list-style-type: none">・【初任者研修】地域を知る＞【現任研修】活用する＞【主任研修】作る・フィールドワークなどの学識経験者推奨・協議会の言語化、地域課題解決の働きかけを意識する。	<p>■辻</p> <ul style="list-style-type: none">・「コミュニティワーク」コマの講師イメージとして、国研修でも講師が仰っていた学識経験者、若しくは個別課題から地域課題へとブラッシュアップし自立支援協議会などを巻き込み、地域資源開発などの経験が豊かな方・新カリになり「自立支援協議会とは」が無くなったためどう対応するか、盛り込むか。 <p>■岡本</p> <ul style="list-style-type: none">・昨年度の検討では、インターバルを削っているがどうするのか？・今までの形を踏襲という方針だがマンネリ化しており、GSV（ストレングスモデル）の方がもっと良いアイデアが出るかも

各科目のポイント	都研修と関連付けて考えたこと
<p>「事例研究及びスーパービジョンによる人材育成の理論と方法」</p> <p>■岡本</p> <ul style="list-style-type: none"> SV は、人材育成。やり続けると血となり肉となる。 管理的機能＋教育的機能＋支持的機能：バーンアウトしないようにピア SV は大事 <p>■辻</p> <ul style="list-style-type: none"> SV では人材育成（援助者や組織の育成も含む。）が大きなテーマ。現任研修においては GSV を「体験する」がミッション。主任研修においては GSV の FT 育成がミッションになってくる等、ぶつ切りになり、各役割の切れ目が分かりづらかったものが今回の研修体系で明確になった。 GSV はワークシートがあるとより効果的。ピア SV において効果が高いとされていて、「経験」の類似性が重要であって「障害」の類似性ではない。SV の理想の形はその場で感染していくもの <p>■中島</p> <ul style="list-style-type: none"> FT 養成の要素を含む。 SV と事例検討が異なる。事例検討（対象事例の支援方法を検討する。）と SV（バイジーがクライアントにどのような関わりをしているのか、バイジーの学びを深める作業であり人材育成に適している。）を説明し言葉の共有を図る。 事例検討と実践研究とは違う。実践研究を強調する。 SV の3つの機能（管理的機能、教育的機能、支持的機能）を説明し、SV は上下の関係ではなく水平な関係という意識をもつことを強調 SV の形態とし、個別 SV（SV の代表例）、GSV（FT ができ OJT に適用性あり）、ピア SV（教育的効果が高い）、ライブ SV（面接場面の録音、録画を使用）を説明し、根底には学びであることも強調する。中でも、個別 SV は上から目線になってしまいがちなので、主任が良いかもしれない。ピア SV とライブ SV は教科書的、GSV は現任が身近な場所でやってもらえるもの。（GSV にはピア SV の要素も入っている。） GSV の利点、基本的な考え方、進め方を説明する。 GSV は一人職場などの場合は出向いて活動を行う。 支援者支援、援助者を育てることの視点をもつ。 	<p>■岡本</p> <ul style="list-style-type: none"> 新しい SV の形なので初任（野中式、課題焦点型）、現任（GSV）、主任（その他）と3つ、4つの種類を体験できる。 <p>■辻</p> <ul style="list-style-type: none"> GSV コマの講師イメージとしては、主任研修講義を担当される方など実績豊富な方 <p>■中島</p> <ul style="list-style-type: none"> 講義では GSV の取扱っており、国研演習も GSV を活用していくところに繋がっている。都の新カリ演習では GSV ではなく野中式を利用する検討をしていたが、講義との繋がりを考えると演習も GSV を使用するほうが繋がりがあがる。また逆に、都現任研修の演習で GSV を使わない場合の講義部分の GSV の取扱いは検討が必要 整理について 初任者研修：GSV を体験する。 現任研修： FT をできる人を育てる 主任研修： 個別 SV、初任、現任で行き詰まったところへの GSV と FT の養成 * 演習研修との目的や役割の整理と、FT 養成を目的とした演習指導者養成研修内容の再考が必要
<p>「現任研修の演習企画・立案のポイント」</p> <p>■岡本</p> <ul style="list-style-type: none"> セルフチェックは、後半ではなく、導入講義後すぐに行う。 単元ごとに工夫。個別支援には、支援経過のみでエコマップなし。チームアプローチには、エコマップを強調し、意思決定支援についても確認できるようにする。 <p>■中島</p> <ul style="list-style-type: none"> 持参事例は1つだが、2日目は個別支援の検証演習、3日目はチームアプローチの検証演習のため、事前課題は分ける必要がある。 現任研修の構造が、30年度国研修提示の構造と変更あり、2日目、3日目、4日目の冒頭は「導入講義」が入る。 	<p>■岡本</p> <ul style="list-style-type: none"> セルフチェックの順序を早める。 提出事例の書式の工夫が必要 GSV の順序をテキストにおこすなど、素人でもすぐできるように分かりやすくする。 <p>■中島</p> <ul style="list-style-type: none"> 導入講義、セルフチェック、実践報告などの構造を再度検討する必要がある。 国研修で示された3日目には、インターバル報告の時間がない。実践報告の中に報告時間を入れていくことで対応していく。 4日目は国研修では GSV からコミュニティワークの作り方としている。その順番の確認と、GSV の取扱い方

2 来年度から研修を実施するに当たり、検討しなければならないこと

優先順位	内容	いつまでに検討するか
1	<p><初任者研修・現任研修・主任研修のそれぞれの整理、整合性></p> <p>①ストーリーの確認（重なる部分とそれぞれの単元での獲得目標の整理など）</p> <p>②共通課題への役割分担</p> <p>③言葉の共通化（例：連携、協働、チームアプローチ、多職種連携、マイクロ、メゾ、マクロなどの定義）</p>	早急に
2	<p><FTについて></p> <p>①国研修では、受講者を6名1班としている。（都では、現状2班を1名のFTが担当）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多くのFTが必要となってくる。 ・その捻出をどうするか。 ・この状況を補えるアイデアがあるか。 <p>②FTの質の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新カリ演習構造を熟知している必要がある。 ・説明会だけでは伝達は難しいのでは？ ・GSVの場合は、構造化でFT技術カバーや受講者FTが可能なのか？ 	年度中
2	<p><インターバルのルールの設定></p> <p>①研修の構造について</p> <p>②インターバルの意図や目的・役割の明確化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その内容をインターバルの受け手側が知っていることが前提（具体的にこの地域ではここに相談に行くと案内ができる。） <p>③任意、推奨となっているのでやってこなかった者の扱いをどうするか（修了証書の発行も含めて。）。</p> <p>④自治体→基幹相談支援センター等へのインターバルの周知と受け入れ依頼</p> <p><その他></p> <p>⑤セルフチェックシート（自己業務の振り返り）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・FTの目視確認などで済ませる。 ・提出や回収の必要性はあるか。 	年度内
3	<p><合理的配慮の対応について></p> <p>①スカイプ活用など（同時に）</p> <p>②講義部分の映像化（2回目以降）</p> <p>③現任研修のルール決め（座学・インターバルの免除）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・越年受講をする受講者に対するの対応やその際のグループ構成などどうするか。 ・インターバルを挟み、別日程受講を可とするか。 <p>例）2日目はA日程に参加し、3日目はD日程に参加するといった形</p>	年度内 次年度

3 その他

■岡本

- ・インターバルの回数について
 - 1 回とし、専門コース別研修として自立支援協議会・交流会などの開催。学習効果は…。
 - 2 回とし、1 回まとめて半日くらいの研修を無理やり演習の 1 つとして位置付ける？合理的配慮との整合性も心配。そもそも同じグループで同じファシリが可能なのか。
- ・合理的配慮から、受講に 1 年・2 年かかる場合のグループ構成と研修離脱の可能性
- ・研修への連続受講ができなくなった人（インターバルを挟んだ場合、演習 3 日目に参加できなくなった人）の取扱い
- ・FT の長期拘束やインターバルを挟むことでの拘束の長期化が心配されるが、ケアマネの場合は、毎回 FT が異なるという話もあるのでその辺は臨機応変にすべき。

■辻

- ・現在の都で実施の現任研修の形と大枠はズレていないと感じた。講義部分に関しては国研修で提示の資料をそのまま使用し、講師として誰に担っていただくかを決めていくことが必要
- ・次年度の都研修スケジュールでは現任研修が年度始めに組まれているため、今回の国研修で出たものをどこまで反映させて、持ち越すものはどれになるのかを短期間で決める必要がある。
- ・上記 2 で挙げた合理的配慮のうち、例えば全 4 日の演習の内 2、3 日目は越年の単日受講を不可にする等、一部条件を付けることも視野に入れる必要があるかもしれないと感じた。
- ・演習 4 日のうち、2、3 日目の実践報告について曖昧になるといけないので、強調アナウンスが必要だと感じた。受講者のみならず FT 事前説明会においても同様（2 日目は個別事例、エコマップ等は用いない。一方 3 日目はチームアプローチのみの視点で進めていく。）。

■中島

- ・講義で「獲得目標」「留意点」「本日の流れ（〇分）」は講義見通しをつける意味で入れることなどの伝達も強調された。今回は講義内容の細かな伝達もあったが、その分講義部分の自治体の自由度は少なくなったように思う。
- ・また、「初任者研修、現任研修、主任研修は繋がっている」と強調され説明されており、ストーリー性（全てが繋がっている研修体系であること）が重要。各単元の作り手はそのストーリー性を理解している必要がある。ただし、当面は旧カリ（現在の都カリキュラム）の初任者研修を受講した新カリの現任研修受講者もいるので、連動が難しく研修がちぐはぐになってしまうことは予想される。
- ・昨年度の国研修は演習部分だけであり、そのストーリー性が見えづらかったため、現都カリキュラムの現任研修を引き継ぐ内容としていたが（コミュニティワークが主任要素も含んだもの）、今回はそのストーリー性から、国研修のとおりにはまずはやってみてもよいのではないか。（一部、現都カリキュラムの現任研修要素を削る又は後退するイメージもあり）
- ・全体を通してキーワードは「意思決定支援」。それぞれの講義で関連付けた説明が必要

報告者

エンパワメントふちゅう 岡本直樹

新橋はつらつ太陽 辻泰亮

マインドはちおうじ相談支援センター 中島美穂子

足立区

1 講義のポイント及び区研修と関連付けて考えたこと

①初任者研修について

ポイント	区研修と関連付けて考えたこと
すべてのカリキュラムに共通して ・カリキュラム改訂についてしっかり説明する。 ・講義開始前には研修の位置付けと獲得目標を確認する。 ・その日の研修の終わりに本日のまとめを行い理解の定着を図る。 ・研修の初めに昨日の振り返りを行い、理解の定着を図る。	・国、都研修に準じる内容とする。
意識すべき点 ・地域の社会資源を盛り込み展開させる。 ・初任者として求められる地域作りのレベル ・合理的配慮と個別性	・インターバルの実施方法 実習受け入れは主任相談支援専門員の所属する事業所、自立支援協議会相談支援部に所属する事業所に依頼を検討 ・自立支援協議会を知る機会の提供 障がい福祉センターが事務局を担っているため、必要な情報を提供するとともに各部会との連絡調整を行う。 ・障がい福祉センターで実施するため合理的配慮はできている。研修対象者に体感してもらうことで理解を深める。
丁寧に伝えたいこと ・相談支援の目的 ・相談支援とソーシャルワーク ・ソーシャルワークとケアマネジメント ・意思決定支援 ・エンパワメント ・地域の把握	・当事者の話を聞く機会を提供する。 ・区内事業所等に協力を要請し、行政と一体となって研修体系を組み立てる必要がある。 ・実地体験が加わるため、より実践的な演習がキーになる。
課題 ・当事者の相談支援専門員を養成する。 ・専門コース研修の持ち方	・当区では当事者の相談支援専門員はいない。 ・参加しやすい地元実施で育成を図りたい。 ・今のところ専門コース研修を独自展開するのは難しいため、都の研修に便乗できないか。

②現任研修について

ポイント	区研修と関連付けて考えたこと
・現任として求められる地域作りのレベルを意識できる内容にする。 ・チームアプローチ、コミュニティワークをイメージするための実践的な事例の収集をどうするか。 ・研修の組み立てに必要な人材をどう確保していくか。	・地域資源情報をそのまま研修に活かすことができる。 ・自立支援協議会への参加体験について調整が必要 ・グループ演習、GSVを行うための人材養成が課題

2 その他

<都インターバル研修の受け入れ>

- ・基幹相談支援センター（障がい福祉センター）で受け入れる。
- ・受け入れ人数・日程等事前に都と協議した後、希望者と打ち合わせる。
- ・自立支援協議会を知る機会の提供
- ・本会議は年2回、部会（現在6部会）は年間4～6回活動していることから、タイミングが合えば傍聴してもらうことで調整したい。
- ・協議会事務局は障がい福祉センターのため、運営等に関することはセンターが対応する。

<相談支援専門員の養成>

相談支援専門員が不足している現状から、初任者研修を実施し、人材の確保、養成をしていく必要がある。

報告者

足立区障がい福祉センター 佐々木康教
山崎英雄

世田谷区

1 講義のポイント及び区研修と関連付けて考えたこと

①初任者研修について

ポイント	区研修と関連付けて考えたこと
<ul style="list-style-type: none">・ソーシャルワークの視点で個別支援を考えること・研修への参加に対し、障害当事者へ「合理的配慮」を行う。・講義部分でも、実際の相談支援の現場での対応や事例に結び付けて説明する。・初任者研修から現任研修、主任研修まで研修が繋がっており、経験を考慮した内容で統一した流れで実施されている。・インターバルのグループスーパービジョンへの展開において、評価や指導ポイントを統一させるために、評価事項や指導方法を決め、事前に指導者にロールプレイを体験してもらうなどの研修を実施する。	<ul style="list-style-type: none">・研修受講者に相談支援専門員はソーシャルワーカーであり、社会を作る役割を担っていることをどれだけ理解し、現場に活かしていただけるのか。・インターバルへの対応方法や、受講者に相談支援の現場をいかに理解していただける研修内容が作れるのか。

②現任研修について

ポイント	区研修と関連付けて考えたこと
<ul style="list-style-type: none">・自立支援協議会の理解と協力を得るための準備と工夫・実践が支援ありきで、本人のエンパワメントに繋がらない支援計画の作成になっていないか。「ケアマネジメント」にとどまらず、「ソーシャルワーク」ができているのか。日頃の支援の振り返りを行うとともに、地域資源の活用を考えてもらう研修に作り上げること・演習講師に求められるスキルが高いため、講師の選出基準を明確にし、人材確保のための工夫を考える必要がある。	今後開催を検討していく予定である。東京都と連携を取りながら、方向性を統一していきたい。

2 その他

- ・インターバルの在り方について、東京都の研修受講者を世田谷区として受け入れをする場合も考慮に入れ、年度初めに研修時期のお知らせがあると、年間計画に盛り込みやすく、協力しやすいためご考慮いただきたい。また、都で行う研修と区で行う研修の連携の在り方も今後検討していただきたい。自立支援協議会の見学等については協力させていただく方向で検討していきたい。
- ・初任者研修から現任研修、主任研修へと繋がる研修の中で、いかに地域の中核となる人材を育成し、相談支援体制の基盤強化を図っていくのか、「世田谷区人材育成ゴールイメージ」の活用を検討していく。

報告者

世田谷区基幹相談支援センター 弘岡正子

東京都

1 国研修で伝達されたこと及び都研修と関連付けて考えたこと

国研修で伝達されたこと	都研修と関連付けて考えたこと
<p>相談支援専門員研修制度の見直しについて、令和元年9月10日に告示及び標準カリキュラムが発出された。</p> <p>今後、以下のスケジュールで研修の実施及び資料の公開がされるため、都として令和2年度から円滑に新カリキュラムで研修を実施する必要がある。</p> <p>【スケジュール】</p> <p>令和元年9月下旬～10月上旬： 今回の指導者養成研修で提示された資料の公開</p> <p>令和元年12月9日～13日： 令和元年度主任相談支援専門員養成研修実施</p> <p>令和2年1月28日、29日： 演習の詳細方法について検討会議実施</p> <p>令和2年度研修実施に間に合う時期： 相談支援従事者研修ガイドライン、講義資料例の公開</p>	<ul style="list-style-type: none">研修制度の改正について、区市町村及び相談支援事業所に周知する必要がある。また、演習中のインターバルにおける実習先や課題提出に向け、地域の基幹相談支援センター等との連携が必要となる。基幹相談支援センター未設置の自治体もあるため、区市町村に向け、周知や連携の依頼をする必要がある。周知の時期及び方法や、改正部分を要約した周知文の作成については、事業者にとって理解しやすい内容とする必要がある。東京都心身障害者福祉センターホームページ・東京都障害者サービス情報への掲載、区市町村及び事業者へのメール送付や郵送等を検討し、対象者に理解してもらう。令和2年度の研修スケジュールについて（募集回数を含む。）
<p>障害のある受講者等への合理的配慮の実施について具体例が国の標準カリキュラムに示された。</p> <p>【重度障害を持ち短期間での受講が難しい受講者への配慮例】</p> <ul style="list-style-type: none">講義部分における視聴覚教材の活用（録画教材及びレポートの提出）最長24か月の長期履修基幹相談支援センター等での演習部分の履修	<ul style="list-style-type: none">合理的配慮の一例として、基幹相談支援センター等での演習部分の履修が示された。受講者ごとに配慮の必要性を検討する必要もあるが、実施する場合は、依頼先への調整が必要である。演習のインターバルにおける実習先や、合理的配慮における演習先の選定基準をどうするか。
<p>カリキュラム見直しのポイントとして、研修全体の連動制の重視があげられた。</p> <p>初任者研修→現任研修→主任研修がストーリーをもつこと、そして、それぞれの研修においても、講義と講義、講義と演習が繋がりをもち実施できるようにすること。</p>	<ul style="list-style-type: none">ストーリーをもち研修を実施していくために、これまで都検討会で検討されてきた各研修について、全体を並べてみて、繋がりを意識するために必要な要素を確認し、盛り込む作業が必要
令和2年度は、制度の変わり目の研修となる。繋がりをもち研修は来年度からとなるため、現行の初任者研修修了者が、現任研修や主任研修を受講することを想定し、新カリキュラムから加わった要素も伝えていくなど、新カリキュラムとの溝を埋めるような仕組みが必要	

2 その他

- 講義は、基本的には国研修で出された資料を使用すれば実施できるということであったが、講義によっては地域性を活かした内容にするなど、事例部分を講師の事例に差し替えることも検討。これまでどおり東京都らしい研修となるよう企画していけると良い。
- 東京都の当事者講師やファシリテーターの参加による研修作りは新カリキュラムの方向性と合致しており、これまでどおりに進めていく。

報告者

福祉保健局障害者施策推進部地域生活支援課 長島好輝

東京都心身障害者福祉センター地域支援課 高橋三樹子