

令和元年度主任相談支援専門員養成研修 受講報告

【報告者】

品川区中延障害者計画相談支援事業所 中村尚子

一般社団法人ソラティオ 横田勇貴

CIL ちょうふ 秋元妙美

科目名:主任相談支援専門員の役割と視点

(1日目「概論」:120分)

本研修でポイントとされていたこと	東京都で行うためのイメージ
<p>○ねらい:主任相談支援専門員としての責務や知識の「全体像」を理解する。</p> <p>○我が国での相談支援の歴史の中で、現在「量」から「質」へ。相談支援の質は他者の目を入れていくこと。インフォーマルを巻き込んでいないと上がらない。この経緯が「基幹相談支援センター(以下「基幹」という。)」と「主任相談支援専門員(以下「主任」という。)養成」へ (事業加算取得のための養成ではない。<u>相談支援体制強化と「地域づくり」の推進役</u>＝地域相談支援の責任者。国では当初、基幹配置からのイメージ)</p> <p>○サービス当て込みが支援ではなく、<u>本人ニーズ中心。「意思決定支援」は質の向上には必須であるという意識</u></p> <p>○チームアプローチ＝チームが学習し成長へ。主任は事業所の枠を超える取り組みを目指す。</p> <p>○「地域相談体制強化」のためにも、<u>計画的な人材育成ビジョンを明確</u>にする。 →自分達の地域の相談はどんな展開がされているか、相談員の質はどうか、ここから育成を考える。個々の専門職一人の力では身動きがとれなくなる可能性をチーム力で低減させるイメージ。育成手段として「スーパービジョン」を活用する。</p> <p>○多職種他機関チームアプローチ＝地域の中でもチームづくり</p> <p>○<u>行動していく「自立支援協議会」</u>へ→ 根拠に基づいた実践・見える化+障害福祉計画との連動 (<u>地域福祉計画</u>は努力義務へ。縦割り制度から地域共生社会の政策化段階へ)</p> <p>○「地域共生社会」は国全体の目標へ→身近な地域にワンストップ窓口がある→地域づくりの第一歩。併せて、もう資源をつくっていきただけではだめ。共生する。</p> <p>○権利擁護と価値→本人にとっての意味のある生活を送る保障→最善の利益を押し付けない援助への意識(意思決定支援の促進、実践者へ。本人にとっての糧・大事にしていることは何?という視点。それを聞くためには信頼関係が必須)</p>	<p>内容・進め方</p> <p>○講義形式と<u>ウォーミングアップも含めた</u>ミニグループワーク</p> <p>○講義</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「全体像」の中で、相談支援だけでなく地域で活動するソーシャルワーカーとして「主任」の存在意義を徹底的に強調(左記「本研修でポイントとされていたこと」参照) ・ポイントについて順を追って網羅し、<u>個々の相談への質を超えて地域相談の質の向上の必要性を説く</u>。キーワードは「意思決定支援」「チームング※」「地域体制強化のための計画的な人材育成」「多職種連携」「協議会機能の向上・再検討」「地域共生社会」 ※「チームング」チームが学習し成長する組織づくり→長けた個の相談員の力に頼るのではなく、チームで展開できる技術や体制 <p>○ミニグループワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事前課題を、「人材育成」と「共生社会」「多職種チームアプローチ」に絡めて、再確認、または共有する。<u>この確認が、「主任」に必須の視点であることを確認する。</u> <p>ツール</p> <p>○事前課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>自分達の相談支援展開・対象(相談員の数・配置・年齢・質・協議会の状況)</u>を調べてくる。 ・「都内地域での相談体制を作っていくとともに、社会に働きかけていく役割」を鑑みると、都内でどうするか、都内各地域の違いもある。都と各所での活動がより意識される内容を少し追加した内容がよい。 ・効果①:参加者からの「近隣区の情報」ももらえると、社会課題について「地域の枠を超えて」の動きへの情報提供にもなる。 ・効果②:国研でのポイントにも挙げたように、「地域での計画的な人材育成ビジョン」を考える手始めとなっていく。 <p>○テキスト(R元年度国の主任研修でのテキスト資料を参考に、再構成)</p> <p>○振り返りシート</p> <p>○PC/プロジェクター/スクリーン</p> <p>講師</p> <p>検討会委員、または、国主任研修受講者(国が掲げる研修目的を体感でき伝達できる人材)</p>

科目名:障害福祉施策等の動向

(1日目「法制度」:60分)

本研修でポイントとされていたこと	東京都で行うためのイメージ
<p>○ねらい:最新の制度及び関連する制度共有 総合支援法・児童福祉法に関する最新動向の把握。関連制度等を理解し、説明できるようになる。</p> <p>○H31年4月総合支援法の一部改正、各内容(厚労省資料参照)</p> <p>○過去10年間の障害にかかわる総費用の伸び率は223.3%。介護・医療に比較し充実。年々予算も伸びている。</p> <p>○相談支援事業:実施状況/質の向上に向けた検討会とりまとめI、II各項目 介護支援専門員との連携・機関相談支援センター設置促進</p> <p>○地域包括ケアの深化と地域共生社会の実現→支え手・受け手という観点から「わが事」参画「丸ごと」つながり地域をつくっていく視点。重層的なセーフティネット</p> <p>○H30年報酬改定。新サービスや各機能の強化(厚労省資料参照)→各種「加算」もより充実。「地域づくり」の支え</p> <p>○福祉計画等と基本指針「第5期福祉計画」R2年終了→第6期への連動を意識(例:地域生活支援拠点整備促進。進んでいない現状。R3年3月末まで各圏域に1箇所整備)</p> <p>○権利擁護と虐待防止:虐待防止法概要 各現状 成年後見制度利用促進 権利擁護支援の地域連携ネットワークづくり・中核となる機関の必要性(例:マッチング・不正防止・後見人支援等も含む支援)</p> <p>○意思決定支援→「ガイドライン」・策定の背景・意思決定の基本3原則</p> <p>○各分野動向(就労・児童・発達・地活支援)/地域生活支援促進事業</p>	<p>内容・進め方</p> <p>○講義形式</p> <p>○資料は、左記ポイントに触れる「厚生労働省」資料</p> <p>○60分という中で、多岐にわたる内容。ここに「主任」の視点で着目と強調 獲得目標は動向を「知るだけでなく、説明できること」である。</p> <p>○虐待防止に資料については、国の主任研修の資料内ではH29年度のものであったが、H30年度都道府県・市区町村における障害者虐待防止事例への対応状況等(調査結果)(R元年12月20日公表)のものを使用する。</p> <p>○地域に様々な方法を駆使して働きかけていく役割、「主任」として「障害福祉及び関連制度の最新動向」を知らずして説得力は生まれないという意識づけも合わせる。</p> <p>ツール</p> <p>○テキスト(R元年度国主任研修でのテキスト資料を参考に、再構成)</p> <p>○振り返りシート</p> <p>○PC/プロジェクター/スクリーン</p> <p>講師</p> <p>東京都職員(厚労省・相談支援専門員協会講師などという検討の幅もあると思うが、まずは、「東京都での状況の中、任務を果たし体制をつくっていく主任の養成」と考えた。)</p>

科目名: 相談支援事業所における運営管理

(1 日目「運営管理」:180 分)

本研修でポイントとされていたこと	東京都で行うためのイメージ
<p>○ねらい: <u>適正な運営を図る為の「人事管理」「経営管理」への知識習得。相談支援上、発生するリスクに対して組織や地域として対応する仕組みの構築や技術を獲得すること、その前段で求められる知識を深める。</u></p> <p>○「相談支援事業所におけるリスクマネジメント」が、この科目での中心的な内容・リスクマネジメントは、福祉分野ではまだ弱い視点。管理者が考えていくことだけではない。「相談支援事業所の仕事とは何か?」に絡めて自身が意識する必要がある。</p> <p>・直接支援より間接支援内容及び秘密保持へのリスク</p> <p>○インシデント (まだ起こっていない) とアクシデント事故、その間のヒヤリハット (気づき) + リスク予防→予防は、サービスの質を高めることにつながる。</p> <p>○リスクマネジメント PDCA サイクル→特に C の重要性</p> <p>○「主任」の視点: サービスの質を保証するためにも「地域」としてのリスクとしてとらえる。</p> <p>○<u>運営管理 5 つの視点は、「組織・業務・利用者・地域・自分」→点検が必要</u></p> <p>○<u>主任相談支援専門員としての 5 つの視点は、「自組織・事例収集/実践・本人と家族・地域・マンネリ/振り返り」</u> (運営管理=質の向上=尊厳保持)</p> <p>○組織としての人材育成=運営や適した支援のため組織としてどう育てるか。</p> <p>○相談支援専門員を守る。支援を守る。この管理も必要</p> <p>○法令遵守→専門倫理の確立。我々には、「社会福祉法」がコンプライアンスの基本</p> <p>○指導監査を「主任」の視点から考える。→地域の相談員と協働して開発</p> <p>○利用者中心のサービスのための運営管理には、人材育成が大前提。かつ、集団の力学 (グループダイナミクス) の効果と負の側面を意識</p> <p>○事業計画・労務管理・ハラスメントに「主任」として俯瞰した視点を持つ意識</p> <p>○相談支援専門員として災害時を想定した「地域づくり」への視点→相談員が動かなければ誰も動かない。</p>	<p>内容・進め方</p> <p>○3 時間と十分な時間の研修が求められている。講義+思考+コミュニケーション</p> <p>○事前課題があると「運営管理」を学ぶ糸口を頭の中につくることができる。</p> <p>○「主任」は、「運営管理=<u>リスクマネジメントの必要性を伝えられる役割</u>」であることも全体を通して理解させる。</p> <p>○時間の長い科目なので、ワンクッション入れる必要あり。</p> <p>・具体的な処分事例 (身近な「都」の実例でも可)</p> <p>・運営管理としての人材育成取組み事例、ミニグループワーク「人材を定着するための取組み一例」※組織における人材育成「主任」の視点として、最近では、「獲得」より「定着」が大課題</p> <p>○「相談支援における運営管理」については初任や現任ではなかった内容。「運営管理」についてはなかなか触れるタイミングのないテーマで、主任研修での関連性へ理解から始まるかもしれない。内容も法令遵守も、災害も、人材も。</p> <p>○これらのキーワードを投げかけ、「自分達はどうかできている? できていない?」「知らない・わからない」に、触れていく機会と捉える。</p> <p>○支援も運営管理も、措置を知っているかどうかで、理解も変化する。今は個々が優先。そのために、多種職連携が求められる。△ピラミッド型 → ▽逆ピラミッド型のイメージ</p> <p>○運営管理は、相談業務上のリスク回避・苦情解決、法令遵守、人材育成及び管理、労務等</p> <p>・そのどの項目でも不備があるということは、事業所の信頼をなくす、不正が強ければ指定取り消しになり事業所がなくなる…といった連動をしていく。</p> <p>・強いて言えば「地域」に事業所がなくなる、信頼を欠くということである。「利用者が困る」・「地域が困る」= 「地域の問題」</p> <p>○「運営管理」は新たな視点として研修に組み込まれたが、「地域」「社会」を視野に入れる「主任」としてはこの分野が大きくその使命にリンクしていくという意識にまで引き上げていく役割がある。</p> <p>○「相談支援専門員を守る。支援を守る。」</p> <p>・立場的に本人のみならず支援関係者等からの相談も寄せられる。抱え込み、疲弊していく流れができてしまう。結果、アクシデント等のリスクが高まる。</p> <p>・主任は、相談支援専門員を孤立させないこと、支援関係者等と持ちつ持たれつの関係 (チーム) づくりが自身の負担軽減につながっていくことを、スーパービジョン (以下「SV」</p>

という。) やコンサルテーション等を通じて気づきを促していく必要がある。

ツール

○事前課題

- ・国主任研修では事前課題は3項目。①相談支援の現場でリスクと思われる事項②苦情が発生したこと③組織としてバックアップを望むこと
- ・「運営管理」の視点が必要だというイメージを持つために同様の課題提出とするのも効果があると思うが、①を行ってきてもらうだけでも第一段階のイメージはできるかもしれない。
- ・①の項目でイメージできない方もいるとしたら①の項目の説明部分に、「リスク管理・法令遵守・人材・安全・災害などの視点から」と先に入れてみる。

○テキスト (R元年度国の主任研修でのテキスト資料を参考に、再構成)

○ワークシート (個人分 グループ記録用A3)

○参考資料 (総合支援法運営基準/ガイドブック/労働基準法/働き方改革など、必要に応じて精査)

○振り返りシート

○PC/プロジェクター/スクリーン

講師

- 検討会委員及び国研修受講者等の内、相談支援業務に加え、実際に業務管理運営や危機管理・人材育成(管理)などに携わっている者。または、「相談事業所における運営管理」についてイメージや理解がされている者
- 「運営管理」に関する幾つかの項目の中で、「現場で取り組んでいること」を参考に説明できる者(講義を分けて行うことも想定)
- 東京都として、この新たな着眼ポイントを職員に話していただく可能性もあるが、実際に相談支援業務の中でこの視点を得て、実践していく立場の者が、互いに近い距離間で理解ができるのでは。

本研修でポイントとされていたこと	東京都で行うためのイメージ
<p>○相談支援専門員のミッション・役割は、<u>地域を基盤としたソーシャルワーク＝“一人ひとりが望む暮らしができる・生活の幅を広げることができる地域づくり”</u>である。</p> <p>○しかし、単に研修（初任・現認等）を受けただけでは、そのために必要な力（コンピテンシー）を身につけるには不十分</p> <p>○研修で情報（知識）を得る+経験を通じた業務への理解と更なる深化が必要</p> <p>○教育的理論を基盤とした人材育成の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人が育つために→“教わる”から、“主体的に学ぶ”スタンスへの変革を促す。 ・相談支援専門員の“やろう”という気持ちを高め、その中で自身の気づきを促していくことが大事（これこそSVの本質） ・当人が興味関心を持ち、対話（議論）することこそ一番の学び（特に対人援助分野のような、正答を一意に定め難い業務やその学びには効果的） ⇒<u>これらを支えていくのが主任の役割（主任になり得る人は自覚する。）</u> <p>○継続的な学びの必要性（スライド“コルブの経験学習モデル”参照）</p> <p>○育成する側も学習サイクルの中で、今何をしているかを自身が確認することも大事</p> <p>○研修と実地教育を繰り返しながら学びを深めることが大事（国主任研修スライド“継続的な学びとその場”参照）→<u>研修と実地教育（OJT）の連動性が必須</u></p> <p>○人材育成における主任相談支援専門員の役割</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の中での実地教育（OJT）の実施 SVの実施、ケースレビューの実施、個別支援会議開催・運営支援、相談支援専門員の個別相談や事業所訪問の実施、事業所連絡会への参画や企画運営 ・研修企画・運営への参画 地域での必要な研修の企画・運営、都道府県が主体の人材育成に関する事業への参画 	<p>内容・進め方</p> <p>○講義形式</p> <p>○国主任研修のスライドをベースに構成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前置きとして用語の定義を共有 ・相談支援専門員のミッション・役割、必要とされる力を確認 ・力の獲得のために必要な取り組みについて、学習（教育）理論を根拠としながら説明⇒<u>主体的に学ぶ姿勢、継続的な学び、自身での気づきの促し等を支えていくのが主任の役割</u> <u>ということ伝える。</u> ・主任相談支援専門員として、具体的に実施する業務として、OJT や研修の企画・運営への参画があるということの説明 <p>○「<u>東京都の人材育成ビジョン</u>」は？一度は整理し固めることから始めたい。</p> <p>○初任者及び現任研修などの研修を今後、都道府県でなく各地域で請け負うこともイメージの中に入れておく。</p> <p>○「学習環境デザイン」の重要性（環境を形づくり、提供する。） →「使役動詞」使用の意図について『省察させる』『体験させる』 →従来の学習とは異なる意義をもった機会。「一定レベルの価値観や知識、技法」を習得するべく目的を持ったもの</p> <p>ツール</p> <p>○テキスト（R元年度国主任研修でのテキスト資料を参考に、再構成）</p> <p>○振り返りシート</p> <p>○PC/プロジェクター/スクリーン</p> <p>講師</p> <p>検討会委員（OJT の経験・都の研修企画に参画の経験がある者が良い。）</p>

科目名: 人材育成の地域での展開

(2日目「人材育成」:180分)

本研修でポイントとされていたこと	東京都で行うためのイメージ
<p>○主任の地域での役割は、<u>相談支援専門員を育てる基盤を整備</u>すること。 (そのステージをいかにしてつくっていくか。)</p> <ul style="list-style-type: none"> 育成エリアの整理と相談支援体制の実態把握地 →地域によって、実態や課題とされることは異なる。その地域ごとの実態に即した人材育成ビジョンを持つ必要がある。 <u>区市町村の理解を得て協働</u>で、研修やOJT、現場実践等の中での育成のシステムをつくる。<u>連動性、継続性</u>を持たすために<u>システムづくり</u>が必要 地域での研修企画・講師の育成と事務局体制の確保 →相談支援専門員の質を上げていくためには、研修+実地教育+実践の連動と、継続(繰り返し)が必須(法定研修もそういった意図で構成) →主任は、地域で教える立場として力をつけるため、研修と実地教育との連動性を担保するためにも、<u>法定研修等の研修企画・実施への参画</u>は必要 →継続性を持つためには事務局体制が必要。事務局は基幹が想定される。 →また、育成する側の人材を育てることも継続性を担保するためには必要 これらを整備していくために、障害福祉計画・基幹の委託仕様書に、人材育成の体制整備について盛り込んでいく必要もある。 <p><u>※地域において支援者を育てる必要があることを、まずは区市町村と共有</u>することが大事。都の研修だけでは身につかないということに今一度認識と対応が必要</p> <p>○圏域(地域)でのOJTについて</p> <ul style="list-style-type: none"> フィールドメンタリングと体制(文化)づくりのためのアウトリーチ、コンサルテーション、SV 主任によるSVの1つに、「サービス等利用計画の評価」がある。計画評価の基本的な視点、計画の評価はなぜ必要か?(スライド参照) 個別課題から地域課題へ転換するために、グループスーパービジョンの活用 地域住民や他分野・他機関を巻き込んだ研修の展開。福祉サービス(フォーマルサービス)のみでは、共に生きる地域づくりはなし得ない。当事者に関わってくれている他分野・他機関に留まらず、身近な人(インフォーマル)を巻き込んで、互いに学び理解する場をつくるのが大事 	<p>内容・進め方</p> <p>○3つのセッションに分けて構成</p> <p>○セッション1</p> <ul style="list-style-type: none"> 講義:主任相談支援専門員の地域での役割(人材育成のためのシステムづくり) 演習:地域の相談支援から相談があった時、主任としてどのように動くか。(フィールドメンタリング、アウトリーチ、コンサルテーションの理解) <個人ワーク⇒グループワーク⇒まとめ> <p>○セッション2</p> <ul style="list-style-type: none"> 講義:法定研修における実地教育と相談実践の中でのSV 演習:主任として相談支援専門員が作成したサービス等利用計画をどのような視点を持ってスーパーバイズ(及び評価)するか。 <個人ワーク⇒グループワーク⇒まとめ> <p>○セッション3</p> <ul style="list-style-type: none"> 講義:個別課題から地域課題へ転換するグループSV 演習:相談支援専門員が気付いた地域課題に対して、相談支援専門員が向き合い解決していくために、主任としてどのように寄り添い支援するか。 ※地域課題を発信でき、その相談支援専門員だけの課題として留めてしまわない・抱え込まないよう共有・協議できる場につなげていくこと、そのためにはそういった場(体制・仕組み)がないとならないという意識につながるように <個人ワーク⇒グループワーク⇒まとめ> <p>○今回の国主任研における本講義では、「地域の中で人材育成をしていくためのシステムづくり」といったことを説きながらも、演習では、体制整備やシステムのイメージづくりをするためのものではなく、OJTを実践していく技術や知識を習得するための内容として進められた印象 東京都の研修で本講義を実施する上では、①人材育成のシステムづくりのイメージをつくる目的なのか、②人材育成(OJT等)を実践していく上での技術・知識を得る目的なのか、どちらにフォーカスするかを検討した方が良いと思われる。</p> <p>ツール</p> <ul style="list-style-type: none"> ○テキスト(R元年度国主任研修でのテキスト資料を参考に、再構成) ○ワークシート

- 事前課題
- ホワイトボード
- 振り返りシート
- PC/プロジェクター/スクリーン
- 講師**
- 検討会委員

科目名:研修・グループワークの運営方法

(2日目「人材育成」:150分)

本研修でポイントとされていたこと	東京都で行うためのイメージ
<p>○チームアプローチに関する、初任者・現任・主任研修の違いと、それぞれの段階において、様々な価値観を持つ参加者の合意形成を図る方法の理解 初任者：サービス担当者会議等を活用したケアマネジメント 現任：ケアマネジメントを前提としつつ、インフォーマルも含めた様々な資源を活用する技術 主任：①（基幹等が）企画する研修において、参加者が主体性を持って学ぶため場づくり②現任者のファシリテーター（以下「FT」という。）技術の向上を図るための、助言・指導③協議会等</p> <p>○主任に求められる2つの力は、①個別の課題を解決していく力、②すでに必要とされている事項（拠点や包括ケア等）に対応していく力</p> <p>○研修（演習）において主体的に学ぶ場づくりのポイント</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加者が安心して発言できる場 →そのためには、参加者の“心理的安定”が大事。安心して何でも言い合える雰囲気があることによって、①自己認識、②自己開示、③自己表現、が可能になる。これにより、意見が活性化しポテンシャルが上がる。 時間を意識した場づくり→時間の見通し持つことで覚悟を決める。 FTの4つのスキルを活用 目標の共有。“決めるのは皆さん”とFTが示すことで、参加者が人の話を聞くようになるし、意見を出そうとする。そういった覚悟を持たせる働きかけが大事 <p>○カンファレンス（意思決定支援会議）におけるFT（意見の構造化）</p> <ul style="list-style-type: none"> 参加者皆で、「本人の意思ってどれ？」ということに焦点をあてて考えられる場、空気づくりが必要。 本人の意思を尊重していくためにも、支援関係者の安心を担保することも大事。そうすることで、協力体制ができあがる。 <p>○協議会等の運営に関するFT</p> <ul style="list-style-type: none"> 集合→チームへ変換していく必要性 お互いの“顔”を見て【顔】、目標・モチベーション・情報を共有して【情報】、お互いに協力し、助け合う【協働や支援】 <p>※自分の有している情報には限りがある。あらゆる場でどんなことが議論され、取り組まれているのかを知り、その上で必要な所（人・機関・ネットワークな</p>	<p>内容・進め方</p> <ul style="list-style-type: none"> ○講義+演習 ○講義：FTに関する講義 ○演習は2部構成 <ul style="list-style-type: none"> ・演習1：架空事例を用いて、ケア会議場面を想定した演習を通じて、その中での主任としての視点や役割を学ぶ。 ・演習2：ケア会議場面の演習と連動させて協議会場面を想定した演習を行い、個別事例から見えた地域課題をどのように取り扱うのか、そのために必要な配慮や準備についてを学ぶ。 ○FT技術の確認 <ul style="list-style-type: none"> ・中立的な立場で、①議論の流れを管理し、②チームワークを引き出し（活性化）、③そのチームの成果が最大になるよう支援する。（※取りまとめるのはFTではない。「さあ皆さんどうしましょうか」といった問いかけにより、チームの行動変容につなげていくのが役割） ・FTの4つのスキル <ul style="list-style-type: none"> ①「場のデザインのスキル」 “何のために集まるかを明確に”、“時間の見通し”（覚悟を決めさせる）→共有 ②「対人関係のスキル」受け止め、引き出す。（自分の意見が受け止められる安心感）→発散 ③「構造化のスキル」 FTグラフィックで見える化。問題解決の基本は分ける。（※FTはまとめない）→収束 ④「合意形成のスキル」 まとめて、分かち合う。役割分担⇒決定 ・「発散」と「収束」はハッキリ分ける（要点は、参加者がまとめる。）。 ・構造化（収束）のツボ FTが整理する役割を担ってしまうと⇒主体性が損なわれる（一緒に整理は良い。）。 <p>ツール</p> <ul style="list-style-type: none"> ○テキスト（R元年度国主任研修でのテキスト資料を参考に、再構成） ○ワークシート（演習用の架空事例含む。） ○振り返りシート

ど) とつながることが大事。普段から良好な関係構築を。

○PC/プロジェクター/スクリーン

講師

検討会委員

本研修でポイントとされていたこと	東京都で行うためのイメージ
<p>○SVは、事例について助言するものではなく、スーパーバイザー（以下「Sve」という。）が自分の関わり、援助を振り返り、知識・技術及び感情面の課題の気づきを促し、捉え方や行動変容をもたらすもの →SVを通じてSveが自身の課題を明確にすることが目的</p> <p>○スーパーバイザー（以下「Svr」という。）とSveで、互いに信頼し合える関係が構築できていないと効果は発揮されない。 →Svrは、Sve自身が気づき、言語化することによる成長を促すために、考えや思いを表現しやすい雰囲気づくり（関係）が必要であり、高度なコミュニケーションスキルが求められる。 →Sveは、自身の行き詰まりや感情面、気づき等について言語化力・説明力が必要</p> <p>○個別SVが一番Svrの力量が求められる。</p> <p>○グループSVではSvrとSveどちらの立場にもなり得るため、SVに対する学びが深まりやすい（ピアSVとの合わせ技が良い）。ただし、SvrにはFTスキルが求められる。 ※グループSVでSvrとSveそれぞれの経験を積みスキルを磨き、個別SVに展開していくと良い。</p> <p>○上記を踏まえ、個別SVとグループSVの組み合わせができるとより効果的</p> <p>○SVの理論が分かったからといって、Svrとしてのスキルが習得できるわけではない。具体的な方法を体験し、現場に持ち帰り、とにかく経験・トレーニングが大事</p> <p>○まず「見立てができる」ということへの視点。見立てがない人にSVを行うのは難しい。</p> <p>○SVは、行うだけでなく書面にまとめて残すことも大事</p>	<p>内容・進め方</p> <p>○構成</p> <ol style="list-style-type: none"> ①個別SVの演習（Svr、Sve、観察者に分かれ、役作りを行う。） ②振り返り（意識した点、上手くいかなかった点、気づきなど） ③SVの理論の説明 ④SVの種類、特徴、活用場面、目的、進め方等の解説 ⑤振り返り参加型グループSV若しくは課題焦点型SVの演習（観察か？演習か？） ※行うにしてもコツがある…。 ⑥振り返り <p>○国主任研修では、敢えて個別SVの演習（体験）から入る構成となっていた。SV理論の学習から入ると、その後の演習において理論にはめようという意識が働いてしまうため。大概は上手くいかないという体験をした上で理論を学習することで、気づきや理解が深まりやすいとの意図であった。</p> <p>○今回行われたグループSVをライブで行う場合、陳腐にならないよう担当で十分シミュレーションして臨みたい。</p> <p>ツール</p> <ul style="list-style-type: none"> ○テキスト（R元年度国主任研修でのテキスト資料を参考に、再構成） ○役割シート（個別SV演習に使用する事例含む） ○振り返りシート ○PC／プロジェクター／スクリーン <p>講師</p> <p>SVにおける、一定の経験とスキルが求められることから要検討</p>

本研修でポイントとされていたこと	東京都で行うためのイメージ
<p>【1 地域共生社会の実現】</p> <p>○ねらい</p> <ul style="list-style-type: none"> ・“主任相談支援専門員がつくる”地域共生社会”の大枠をまず知る。 ・主任相談支援専門員がしっかり動くことで地域移行が進んでいく。 ・地域づくりとソーシャルワークの活動 ・権利条約からみた地域づくり <p>○「地域づくり」とは、①意思決定支援+②アクセス方法の理解+③継続性の保障。「本人主体」の上、①②③を整える仕組みづくり。</p> <p>○いくら地域で盛り上がっても、「本人」が置き去りでは意味がない。半面で、それぞれの住民にも想いはある。どちらも大事である。共生も形を創り出す。</p> <p>○「地域共生社会」は、日本が政策的に言い出した。「一億総活躍」安部首相、「我が事丸ごと」H29 厚生労働省。住民との協働。様々な住民が役割を發揮するという考え方へ（社会福祉法改正）</p> <p>○「主任相談支援専門員」としては、①権利条約の理念の実現としての包括的相談支援体制への展開、②地域を基盤としたソーシャルワーク機能について、並列への理解と使命</p> <p>○地域共生社会の実現に向けては、包括的支援体制とコミュニティソーシャルワークの両輪が必要</p> <p>【2 基幹相談支援センターにおける地域連携】</p> <p>○基幹相談支援センターについて、改めて理解する。(経緯・形態/運営状況・差異)</p> <p>○基幹に求められる役割</p> <ul style="list-style-type: none"> ①ワンストップ総合・専門窓口 ②地域相談支援体制の強化（制度の理解と啓発/人材育成/連携強化/権利擁護/地域定着と移行支援） <p>○全体像としてのポイント： 厚生労働省による図参照「障害者の地域移行、地域生活を支える体制整備の着実な推進」→主任はこの全体図を説明できる技量も役割 ※地域移行推進としての視点から 例：H30「自立生活援助」→大きな事業。地域生活につなげる役割が事業とな</p>	<p>内容・進め方</p> <p>○講義形式</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域共生社会に関する講義 ・基幹の役割とその強化、主任の役割強化についての講義 ・実践者からの報告 <p>○初任者研修→現任研修と主任研修は連動している、という一貫した視点</p> <p>○必要な制度・動き・現状・整備・役割への繰り返しの認識が求められている。</p> <p>○初任者新カリキュラム「地域のアセスメントと課題」も盛り込まれる。</p> <p>○相談支援の後方支援は、基幹の役目と周知される。各地域の相談支援専門員にとっては当たり前前に助けてもらえる場と認識</p> <p>○厚生労働省による図参照「障害者の地域移行、地域生活を支える体制整備の着実な推進」→これを説明できるようになる。</p> <p>ツール</p> <ul style="list-style-type: none"> ○テキスト（R元年度国主任研修でのテキスト資料を参考に、再構成） ○振り返りシート ○PC/プロジェクター/スクリーン <p>講師</p> <ul style="list-style-type: none"> ○学識経験者 ○主任相談支援専門員として地域連携を実践している者 ○好例の実践体験がある、基幹の職員（主任）

<p>った。</p> <p>○基幹において、主任がどう地域をつくっていくのか</p> <ul style="list-style-type: none">・地域の各相談支援専門員への孤立感の解消。基幹、まず「主任」を置くという形で強化中・同時に、「主任」には、事業所・法人・協議会・地域・自身での役割がそれぞれあるという理解 <p>○協議会の運営方法→地域の実践（好例）から学ぶ。</p>	
---	--

科目名:多職種協働(チームアプローチ)の考え方と展開方法

(4日目「地域援助」:150分)

本研修でポイントとされていたこと	東京都で行うためのイメージ
<p>○チームアプローチが円滑に機能するための技術向上を図り、主任としての役割を理解する。</p> <p>○多職種（文化の違う人たち・医療、保健、介護、司法、教育、労働等）について理解し、連携する。+「本人」が中心となることを忘れない実践</p> <p>○“協働”とは、それぞれの分野が、それぞれのアイデンティティを持ちながら連携すること →それぞれの文化（言語、表現の仕方、視点等の違い）を知り、認め合い、必要に応じて配慮し合える関係づくりが大事（言語、表現の仕方、視点等の違いは、知っておかないと互いにズレた認識のまま話が進んでしまう。） 一緒に喜ぶ、一緒に楽しむ、仲間を増やすが、チーム（地域）の成長</p> <p>○コミュニティワークを基本として個別支援と地域づくりに関与する。</p> <p>○地域生活支援拠点の活用</p> <p>○地域の中であらゆるものをつなぐ人としてどう動いていくか。 ・各分野との、連携のポイントを習得 ・主任としての立ち位置ポイント ・個別事例においても、地域づくりにおいても、多職種協働できる土壌づくり</p> <p>○演習では、介護・医療・雇用・司法等との連携から連携について考える。</p>	<p>内容・進め方</p> <p>○講義+演習</p> <p>○講義：・チームアプローチに関する講義(制度や事業を絡めて) ・各分野での実践報告と円滑に進めていくポイントについて講義 ・各分野からの最新事業展開を確認（ここからも多職種連携を理解）</p> <p>○演習 ①それぞれの連携で困っていること上手くいっていることを書き出す（個人ワーク）。 ②3人1組で発表し合い、その中から1つを取り上げ、どのように連携を進めていくかを考える。 ③いくつかのグループを指名し、発表</p> <p>※支援への価値観が異なる人（各分野等）の中で、主任として支援の方向性を考え、提案するワークも有効</p> <p>ツール</p> <p>○テキスト（R元年度国主任研修でのテキスト資料を参考に、再構成） ○ワークシート ○付箋 ○振り返りシート ○PC/プロジェクター/スクリーン</p> <p>講師</p> <p>主任であり、チームアプローチを実践している者 ※地域差や得意とする分野があるので複数人(2～3人)が良い。</p>

科目名:地域援助技術の考え方と展開技法

(4日目「地域援助」:90分)

本研修でポイントとされていたこと	東京都で行うためのイメージ
<p>○地域を基盤としたソーシャルワーク</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「コミュニティワーク」への理解 ・地域を基盤としたソーシャルワーク (4つの特徴と8つの機能) <p>○協議会の活用方法(社会資源の開発や関係機関・住民との関係を構築する技術を身につける。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「個別支援会議」は協議会の命綱これをきちんと展開していくことが大事 各個別課題＝地域の解決課題。個別課題の普遍化へ ・包括的相談支援体制の構築(障害分野を超えて) <p>○関係者・専門職・住民レベル等、どのネットワークでも、動けることが大事。単体の人だけでは「継続」はしない。「発展」のためにもやはり「人材育成」への視点は必須</p>	<p>内容・進め方</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ポイントを押さえた講義 ・東京都の地域特性に合った実践事例を用いた方が良い。 ・各利用者に関する「個別支援会議」が、地域課題への取り組み「コミュニティワーク実践」へつながるイメージを習得できるような内容 (イメージと方法) <p>○障害福祉に限らず、地域での課題対象は多岐にわたる。 (参照：第2回社会福祉法人の在り方等に関する検討会資料) これを念頭で理解しておかなければ、「個々の課題」をとらえられない。 →私たちが主に担う「障害者施策」はこの一部。地域包括・共生社会にかかわるとは、この「地域」を相手にしていくという意識が必要</p> <p>ツール</p> <ul style="list-style-type: none"> ○テキスト (R元年度国主任研修でのテキスト資料を参考に、再構成) ○振り返りシート ○PC/プロジェクター/スクリーン <p>講師 学識経験者または主任として実践している者</p>

科目名:地域援助技術の具体的展開

(5 日目「地域援助」:30 時間)

本研修でポイントとされていたこと	東京都で行うためのイメージ
<p>○協議会を活用した地域課題の把握、具体的な取り組み方 協議会のことも扱うが、自身がどうかかわるかの視点も大事。「主任」をどう運用していくか。</p> <p>○マクロレベル(地域全体)の視点で課題を解決 全体的に見て、主任としてどんなアプローチをするか。</p> <p>○初任者・現任研修の関連科目の獲得目標(新カリキュラム)を把握し、それぞれの役割にアプローチできるようにする。</p> <p>○個別支援からすべて始まっているという考え方</p> <p>○ネットワークがあることは、すべての基本。ネットワークがあれば「予防」にまでつなげられる。</p>	<p>内容・進め方</p> <p>○講義の振り返りと主任が担う役割の再確認</p> <p>①3人グループで事前課題の発表・共有 質問し合い、深めていく</p> <p>②1事例を取り上げ、具体的にどう課題解決に向かっていくか、主任の役割を考えながら、進めていく</p> <p>③いくつかのグループに発表してもらう。</p> <p>④個人ワークで主任としてできることのまとめ</p> <p>⑤まとめ</p> <p>※地域生活支援拠点整備・取り組みを参照し、「個別課題」を報告後、コミュニティワークの具体的展開を考える+その中で主任の視点は? +福祉計画の存在を再確認という内容も良いか。</p> <p>○国主任研修では、全体のまとめがふわっとしたものであったので、しっかりと振り返りの時間があると良い。</p> <p>・つきつめれば、「ソーシャルワーカー」としての「相談支援専門員」は何なのか?をポイントを追って再確認</p> <p>・一環して言われていた初任者・現任・主任研修の連動性を考えるとともに、そもそも「『相談支援専門員』とは?」という任務を印象づける。</p> <p>・人材育成や地域住民や他職種と絡んでいくためにも、主任の仕事はどんなことか、明確に説明できる、ということが基本でもある。</p> <p>○初任者・現任研修を通じて共通していく視点と、「だからこそ主任」として意識し、使命があるということを再確認</p> <p>例:「本人主体」「地域での生活または移行」「自立支援」「地域を知る」「制度の活用」「資源の開発」「連携」「共生社会・包括支援」「地域の課題解決・開発」…。</p> <p>○さらに重要だととらえるのは、机上や知識内での「習得」でなく、ここに実現のための「具体性」「活動」がついてこない「主任」としては応えていないという、行動への意欲も含めて再度強調</p> <p>ツール</p> <p>○テキスト (R元年度国主任研修でのテキスト資料を参考に、再構成)</p> <p>○事前課題 (今年度の国主任研修で使用したものが、ワークを進めやすい。)</p>

- ワークシート
 - 振り返りシート
 - PC/プロジェクター/スクリーン
- 講師**
主任として実践している者

その他(主任研修全体にかかること)

中村	<ul style="list-style-type: none"> ○「主任相談支援専門員研修」は、「<u>主任相談支援専門員</u>」になってからの研修。初任者研修のように、「なる」ため、現任研修のように「しっかり実践できているか」という主眼とは、この点が異なる。 ○主任相談支援専門員には、自分の実践を言語化し伝える力が求められる（大事）。 ○主任研修は“事業加算取得のための養成ではない。相談支援体制強化と「地域づくり」の推進役＝地域相談支援の責任者”ということから、主任相談支援専門員養成研修を受講するということは「そういった役割を担っていく」という決意表明であることを伝えていく必要がある。 ○主任・現任研修でも、「相談支援専門員はソーシャルワーカー」であるという表記がされ始めた。主任研修の目的を踏まえつつ、初任者・現任・主任の各研修の連動性も考える。 ○本人主体の視点はもとより、現に起こっている問題の「後ろ（→背景）」を見る視点が大事→主任には、「社会モデル」の意識が求められる。目の前の個々の利用者支援から見える「社会にある問題を解決する」という視点→そのための「企画力」「説得力」の養成・充足が必要
横田	<ul style="list-style-type: none"> ○相談支援専門員のミッション・役割は、地域を基盤としたソーシャルワークであることを、どの研修においても一貫して伝えていくことが必要であると感じた。 ○新カリキュラムでの法定研修が始まっていく上で、地域での実地教育がいかに実施されていくかは、その地域でどのような相談支援専門員が育っていくか（質）にも大きく影響していくと思われる。今後、主任を養成する研修を実施していく上では、受講者にはただ加算を取るためだけの受講にならないよう、研修を受ける中で腹を決めてもらう必要がある。 ○現状としては、人材育成に携われる主任を一定程度確保することが最優先かもしれないが、将来的には、主任研修受講の要件として、例えば都の法定研修にかかる、「演習指導者養成研修を受講し、法定研修に協力した実績がある人」などとするのも考えても良いかもしれない。
秋元	<ul style="list-style-type: none"> ○グループは6名が妥当。演習内容によって、2人・3人・6人に分けられる。