

# 令和元年度相談支援従事者研修企画運営検討会議(厚生労働省主催)

## 参加報告書

### 〈会議参加者〉

CIL 町田ヒューマンネットワーク 堤愛子(初任者研修検討チーム)

地域生活支援センターあさやけ 花形朗子(初任者研修検討チーム)

マインドはちおうじ相談支援センター 中島美穂子(現任研修検討チーム)

相談支援センターあらかわ 小泉宏和(現任研修検討チーム)

## 伝達されたこと1：アセスメント表（通称「近藤式」）について

内容	都研修と関連付けて考えたこと
<p>○大正大学心理社会学部近藤教授(精神科医)が開発したツールを、初任者研修の「アセスメント」の科目で使用するものとして、紹介された。</p> <p>○多職種が集まってカンファレンスをする際に、どんな職種であっても同レベルのアセスメント・ケースレポートができ、共有しやすくすることを目的に作成したとのこと。</p> <p>○インテイク・アセスメント・プランニングまで1枚にまとまっている、アセスメントは「生物・心理・社会(・環境)」に分けて記入する形が特徴</p>	<p><b>堤</b></p> <p>「近藤式」は相談支援専門員としての「見立て」を考える上では、とても有効なツールだと思った。ただ、これに気を取られ過ぎると、利用者を「専門家的視点」から「分析する」方向に走りやすいリスクも感じるので、初任者では「まず、本人の声に耳を傾ける」ことを重視する意味で、今までの野中式やミスポジション論・5ピクチャーズを継続する方がよいのかとも思う。</p> <p>※ミスポジション論と5ピクチャーズは、表現に若干工夫が必要</p> <p><b>花形</b></p> <p>初任者レベルでは作成が難しく、現任研修レベルではないかと思われる。「必要な情報を厳選すること、情報分析に着手させることで、フェルトニーズだけにとらわれることが無いようにする」構成になっており、相談支援専門員としての視点を再確認するには非常によいツールだと思う。</p> <p>※本人主体の視点が盛り込みづらい面はあるが、記入の工夫や表の改変によっては反映が可能ではないか(表の改変は許可していると話があった。)</p> <p><b>中島</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・近藤式のフォーマットには、都で大切にしているストレングス、エンパワメントの視点が記入し難いこと、グループワークでのケースレポートでは、ストーリー性やレポートの焦点化をできる人は少なく、使いこなすには一定以上の技術の必要性を感じたため、都での活用に難しさを感じたが、その要素を取り入れていくことは可能</li> <li>・要素として、アセスメントや見立ての重要性やその視点の確認、見立てに基づいた根拠としての情報の出し方、ファシリテーター(以下「FT」という。)の時間管理と「ふわふわ時間」の修正、質疑の根拠の確認などは、これまでの野中式や演習指導者養成研修でも行っているが、より強化していくこと</li> </ul> <p><b>小泉</b></p> <p>近藤式は、情報とアセスメントをしっかりと整理できること、受講者自身がどのように解釈しているかを意識させることに有効なツールと感じた。初任者を意識した取り扱いであったが、実際に取り組むと、相談支援の実践が無い中では難しいとは感じた。ただ、その要素は相談支援において重要なものであり、エッセンス(視点の確認、端的に事例を伝える技術など)として盛り込む工夫はあってもよいかもしれない。</p>

## 伝達されたこと2：言葉の整理について

内容	都研修と関連付けて考えたこと
<p>これまでは、「事例検討」「事例研究」といった言葉が様々な場面で使われていたが、相談支援従事者研修で行いたいことは、事例を考えるのではなく「実践の振り返り」である。よって、要綱等はすべて「実践研究」という言葉に直した。</p>	<p><b>堤</b> 基本的には賛成である。 ただし、「演習 1」で使う運営側で用意した共通事例の場合は、「事例」という言葉を使わざるを得ないような気がする。</p> <p><b>花形</b> 統一した用語で整理できるとよい。</p> <p><b>中島</b> 都研修でも、同様に「実践研究」と修正をする。また、実践研究のグループワークの際に、何を目的としたグループワークなのかの提示が合わせて必要と感じた（支援者支援なのか、利用者支援なのか、レポートの技術の検証なのか）。</p> <p><b>小泉</b> 現任研修の新カリキュラムでの演習 1 日目「個別相談支援とケアマネジメント」において、どこに焦点を当てているかが見えにくかったが、今回「実践研究」という言葉に集約されているように、受講者自身の実践をどう振り返るかが重要になることが確認できた。「事例検討」にならないような工夫、受講者に何のための演習かを意識させる組み立て（事前課題から演習、インターバルまで）が必要</p>

### 伝達されたこと3：演習におけるインターバル時の実習について

内容	都研修と関連付けて考えたこと
<p>○インターバルの目的</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務に近い場面で研鑽を積める体制づくり</li> <li>・基幹相談支援センター（以下「基幹」という。）や地域とつながることで、相談支援専門員を孤立させない。</li> <li>・基幹も実践を振り返る機会とする。</li> </ul> <p>○まずは受講者が地域と「つながる」ことが大切。そのためにも地域の協力は必須</p> <p>○とはいえ、地域の研修への協力体制が整いきれていないこともあるので、実習内容は段階的に実施することで構わない。</p>	<p><b>堤</b></p> <p>実習は基幹の助言もちろん大事だが、それ以上に「地域とつながる」「相談支援専門員を孤立させない」ことを重視するというところに「なるほど」と思った。とすると、先日の初任者研修検討チームでは「所属事業所で実践のための利用者の紹介を得られれば、必ずしも基幹に行く必要はないのでは」という話になっていたが、「つながる」という意味では「基幹」または「主任相談支援専門員」に最低限挨拶に行くくらいの必要性はあると思った。</p> <p>初任者研修の場合は、挨拶または事例紹介、現任研修の場合は自立支援協議会に参加、または話を聞きに行くというテーマで、個々に行くのではなく地域ごとに行く日を決めて訪問する方が、受け入れ側も負担が少なくてよいのではと思う。</p> <p><b>花形</b></p> <p>「つながり」「孤立させない」ためには、会議の傍聴や地域資源についての聞き取りでは不十分と感じる。何かあった時に相談してみようと思うためには、個別の課題に向き合うことが必要ではないか。現任には任意でもよいが（むしろ自分からアプローチする力を持ってほしいため）、初任者には必須の方がよいと考える。</p> <p>地域の協力体制を得ることが難しい場合には、地域の自立支援協議会相談支援部会等で初任者のインターバルを受ける回を設けたらどうだろうか。</p> <p><b>中島</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本来のインターバルの受け手側イメージとしては、研修構造や内容を知っていること、また各獲得目標（現任の1回目のインターバルの場合は1日目個別支援の獲得目標）を理解し、使用ツールを理解しており事例への助言ができる主任相談支援専門員であることが前提。ただ、都の主任相談支援専門員の現状からは基幹に所属せず、現場で相談件数を抱えている主任相談支援専門員が受け手となりSVを展開することは予想される。</li> <li>・主任相談支援専門員の現状、基幹の充足率からは、初年度は、初任者・現任研修ともにインターバルの獲得目標として「つながること」を共通化していくこと、また「つながること」の具体例としては、初任者は「基幹や地域への顔みせ」、現任は「基幹との関係性を構築すること」と整理してはどうか。</li> </ul>

**小泉**

- ・インターバルは各地域で人材育成の体制を構築することが大きなテーマだと感じた。3～4年はインターバル時の各地域での対応は、受講者も受け手側の地域も戸惑いが続くと思われる。
- ・そのため、当初は「つながる」ことが大切との強調はされており、最初から上手くいかなくてもよいこととしつつも、目的が「つながる」ことだけにならないような周知の仕方は必要
- ・インターバルの動きに合わせて、都研修とは別で、各基幹や主任相談支援専門員がどう体制づくりに向けて準備や仕掛けができるかが重要にはなる。地域格差も生じてくると懸念もする。

## 伝達されたこと4：研修企画体制について

内容	都研修と関連付けて考えたこと
<p>○初任者・現任・主任研修は、連動するものとして企画ができていないか、そのための企画体制はとれているか。</p> <p>○ツール等は、現場でも使えるものを想定し、連動性を図るために、各研修共通で使うことが望ましい。</p>	<p><b>堤</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国としては、初任者・現任・主任研修で「ツールを統一したい」という意図もあるようだが、会議後に都の参加者同士で話した、「初任者研修…本人中心、現任研修…支援者の視点、主任研修…支援者の育成」という整理の仕方がスッキリしていると思う。</li> <li>・「近藤式」を共通ツールとして使うには、もう少し表現に改良が必要と思うので、当面は現在の野中式及びミッション論と5ピクチャーズを使っていくのでいいのでは。ただし、5ピクチャーズの表に一工夫ほしいとは思う。</li> </ul> <p><b>花形</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各研修のキーワードは、初任者研修は「本人中心」、現任研修は「支援者の視点」、主任研修は「支援者支援の整理」</li> <li>・各研修 PT で動いており、細部まで共有することは難しい。</li> </ul> <p>①少なくとも専門員像の構造を整理する中で、各研修の位置づけの整理はできるとよい。</p> <p>②検討委員全員では人数が多く、全員で細かい議論をすることは困難。来年度、各 PT である程度実務を担う人をリーダーとし、リーダー同士で連動性を検討する機会を持つのがよいのではないか。（専門コース別研修のリーダーは事務局？）</p> <p><b>中島</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門コース別研修と演習指導者養成研修も含めた研修企画の連動性を意識していく必要はあり、その軸作りが重要。それが「目指す専門員の姿」バージョンアップにもつながる。</li> <li>・神奈川県、埼玉県、宮城県の取り組みからも、軸づくりには「統括(リーダー)」を配置する体制づくりの提示があった。都でも、今の検討会やワーキングの体制を「統括」と実務者で構成する体制の再構築の議論が必要と思う。</li> </ul> <p><b>小泉</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・主任研修スタート、新カリキュラム検討において、各検討委員で熱心に研修企画を都では行えていると思うが、連動に関しては整理を仕切れていない部分はあると思われる、どこかで丁寧に精査する場は必要と思われる。</li> <li>・各検討委員も日々の業務で多忙の中と思われるため、どのように効率よく、効果的に研修企画ができる体制が</li> </ul>

	<p>くれるかは、一度議論が必要となる(研修の連動や検討委員の世代交代も含め。)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・インターバルが重視される中で、基幹からも研修企画に携わる方がいるとよいと感じた。</li></ul>
--	--

## 伝達されたこと5：合理的配慮について

内容	都研修と関連付けて考えたこと
<p>○「基礎的環境整備」と「合理的配慮」は概念が違う。</p> <p>○アクティブラーニング時(演習時)の配慮については、どういうメカニズムで難しくなるのかを知ることが大切</p>	<p><b>堤</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎的環境整備は、これまでの都の研修会場ではほとんど整備できていると思う。</li> <li>・初任者の新カリキュラムでは、研修期間が長期にわたるため、「年度をまたいで受講を可能とする」「地元でのインターバル後の演習を1日で行う」などの配慮を可能とする案が出ている。年度をまたぐ場合、「講義」「演習1」「演習2～4」は分割できないなどのルールづくりが必要だと思う。</li> </ul> <p><b>花形</b></p> <p>合理的配慮と法定研修であることの「適当性」のバランスが難しく、ひとつひとつ求められたことへの随時の検討・対応も求められるため、事務局の判断に委ねたい。</p> <p><b>中島</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「差別の発生源は身近な人が多い。」「支援者を解毒していくこと。」「障害者の参加が支援の質をあげる。」と話があった。その点からも引き続き、当事者サポーターの参加を継続していく必要を感じた。</li> <li>・ASD への配慮例として手書きフォントの使用や反響音の少ない部屋の使用など可能な範囲で資料や会場の配慮を行う。</li> <li>・サポーター支援として、初任者研研修の昼休みのFTとの打合せ時間を、関係構築よりは効果が100%と提示があった「意味付け介助」に使ってもよいのではないかと。</li> </ul> <p><b>小泉</b></p> <p>「障害者の参加が支援の質をあげる」との話もあり、これまでの都研修のサポーター参加は意義があると感じられる。今後、新カリキュラムにおいて、研修日数の増加やサポーター確保の課題などもあるため、どのような工夫が必要かは議論が必要</p>



## 伝達されたこと6：旧カリキュラムで初任者研修を受講し、新カリキュラムで現任研修を受講する者への対応について

内容	都研修と関連付けて考えたこと
<p>○ツール等が違うため、新カリキュラム受講者と旧カリキュラム受講者では、現任研修時に、受講者間で差が出てしまうことが懸念される。</p>	<p><b>堤</b></p> <p>当面初任者研修のツールを変更しないのであれば、新カリキュラムと旧カリキュラムの受講間格差は、現在もある「実務経験者と未経験者」間の格差となる。</p> <p>実務未経験者の場合、「資格継続」が主な目的であるなら、新カリキュラムの現任研修を受けるのではなく、新カリキュラムの初任者研修を受講してもらうのもよいのではないかと。</p> <p><b>花形</b></p> <p>事例を持ってきてもらうことを周知し、難しい場合は初任者研修受講に戻ることでよいのではないかと。ツールの違いについては、移行期では仕方がないのではと思うが、改めてツールの使い方を説明する機会は必要(自分で地域にアプローチできる人であれば、事例の準備もツールの使い方も解消できるはず…)</p> <p><b>中島</b></p> <p>現任研修講義では、新カリキュラム初任者のおさらいを丁寧に行う。</p> <p><b>小泉</b></p> <p>・新カリキュラムにおける初任者研修と現任研修の連動性を確認する中で、旧カリキュラム受講者にどのような配慮が必要かは検討していく必要がある。ただ、来年度の現任研修には間に合わない懸念はある。</p>

## その他

### ○サポーターについて

- ・関わりは、「初任者研修演習 1 日目」のみであるなら、現在の関わりとほとんど変化はないと思う。ただし人数の確保が課題(堤)
- ・人数が圧倒的に足りない。グループの平等性を考えると、人数を集めるか、各グループへの配置を止めるかではないか。複数グループを担当してもらうのは負担が大きいのではと思う。(花形)

### ○演習指導者養成研修の持ち方について

- ・現任研修 FT 向けの演習指導者養成研修が必要なのではないか。(花形)

### ○インターバル時に受講者の実習において、地域の受け手対策について

- ・「地域の受け手対策研修」を実施してはどうか。専門コース別研修での企画が望ましいが、難しければ、東京都相談支援専門員ネットワーク等での研修を活用して行えるとよい。(花形)