

令和3年度相談支援従事者指導者養成研修会（国研修）受講報告

【概要】

日程：令和3年9月15日から17日の3日間と令和4年3月2日の計4日間

※3月2日は主に実践報告や情報交換になる予定

方式：Zoomを使用したオンライン開催

獲得目標

- ・最新の政策動向に関する情報提供を受け、都道府県で検討することや取り組むことを協議する
- ・新たなカリキュラムによる初任者研修、現任研修、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、「地域づくり」コース
- ・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

【各コースの報告】

ケアマネジメント基礎コース（まある相談支援事業所 杉田泉）

内容報告

●初任者研修

【要点】

- ・初任者研修演習2日間の振り返りチェック→実地研修に向けて
- ・アセスメントを深める近藤式・・・ケースレビューの力をつける、会議をグダグダにしない力をつける
- ・作りこみ情報共有
- ・担当者会議・・・“実践できる”につなげる
- ・実習演習体制をどうするか。
- ・初任者研修だけでなく、現任研修・主任研修の流れと受け皿をどうするかの体制整備につなげる。

【詳細】

- ・研修の標準化の観点で近藤式の導入。今使っているツールを点検する。…思考の視覚化、仮説を示すツールになっているかどうかを確認する。
- ・近藤式では生物心理社会モデルを位置づけている。
- ・アセスメントは主観=根拠となるエピソードがあることとみんながなるほどねと思えることなので主観でOK
「本人はこう言っているが、相談支援専門員としてはこういうエピソードを根拠にこれが支援課題だと思う」的なイメージ。つまり、事実の情報と見立ての整合性があるか、それが、支援課題や計画と整合性があるかを見ていく。
- ・研修で使うツールは日常の業務でも使えることが大事で、近藤式は例えば支援者会議でも使えるもの。また、ケースを説明するために5分間で話しきれるスキルの獲得が必要。…実践研究発表の際に訓練。また、時間配分もしながら会議を仕切るスキル獲得も必要。…担当者会議演習で訓練
- ・基本研修の位置づけ確認・・・ストレンクス・リフレーミング・リカバリーの知識とトレーニングの機会、記録の書き方など、初任者研修受講前の学びについても考えてはどうか。

- ・ 終結のイメージやセルフケアマネジメントへの移行の説明をする。特に報酬改定で終結への移行についてはソフトな考え方に変わっている。
- ・ 理論やモデルについてはいろいろある。生物心理社会モデルや ICF 活用等、医療モデルに偏らないように配慮しつつも説明は加えておく。
- ・ 地域資源調べのツールとしては、初任者・現任研修・主任研修の連動性を考慮し、主任研修の事前課題と同じものを使ってもいい。…常に更新をかけながらずっと使っていくイメージ

質疑及び都に戻って活かすべき内容

【意見交換】

- ・ メリハリが必要
- ・ 都としての大事なことを取る
- ・ 任意で事前学習もあり
- ・ 神奈川はプレ(講義)初任者研修あり。意思決定支援等理念的なところ、本人主体とか。
- ・ ピアの方向け用語集活用
- ・ レベルが違いすぎるので焦点の当て方が難しい。
- ・ あるべき姿
- ・ 苦情等から学べる…合理的配慮の部分も。

【杉田の意見】

- ・ 今の東京都のニーズ整理表は国の条件はクリアできているので、このままで OK
- ・ ケアマネジメントでの理論やモデルはいろいろあるので、演習当日でも補足は必要。…スライド追加
- ・ “会議ができるようになる” ために、担当者会議のコマは「例示」として、モニタリングのコマを「試しにやってみる」に使える。…今年度でも修正は可能だが初任者研修検討チームで検討が必要
- ・ 地域資源調べツールは来年度からでも主任研修事前課題の様式に合わせていいのではないか。

「地域づくり」コース（荒川区障害者基幹相談支援センター 北川悦子）

内容報告

【主任研修・現任研修に向けて、地域づくりの部分が取り組みにくいことを踏まえて】

主任相談支援専門員養成研修における「地域援助技術に関する講義及び演習」プログラム立案のための要点・工夫点

【概要・目的】

1. コミュニティソーシャルワークを理論的に理解するための講義のポイント
2. 「地域援助技術に関する講義及び演習」を深めるためのプログラム順
3. コミュニティソーシャルワークを具体的にイメージするための事例提供のポイント
4. コミュニティソーシャルワークを進めるにあたっての多職種協働の理解を深めるポイント
5. コミュニティソーシャルワークのツールとして協議会を活用することを主任研修で伝えるためにその意味と機能の再確認
6. 基幹相談支援センターと指定相談支援事業所における主任相談支援専門員の役割の理解のポイント
7. 地域づくりにおける主任相談支援専門員としての基本姿勢の理解を促すためのポイント

【詳細】

1. について

ポイントは、コミュニティソーシャルワーク、ソーシャルワーク、ジェネラリストソーシャルワークの

用語理解を**理論的**に明確にすること。そうすることによって、地域づくりの、地域、住民、本人との関係がわかりやすくなり、コミュニティソーシャルワークの展開、また地域共生社会へのつながりが理解しやすくなる。

講義については、誰がやるべきなのかということが、課題となる。

2. について

国が出しているシラバスとは違うが、1において、理論を学び、実践例や事例で、コミュニティワークを具体的にイメージするための事例提供をして内容を深める方が、理解が深まるであろう。また、そこから、多職種協働の理解も進めやすくなるという案だった。

3. について

事例については、多職種協働、地域共生社会などにつながるが見えやすくなるように作られていた。また、事例提供する時のポイントも解説されている。

4. について

講義のポイントとして、多職種協働（チームアプローチ）を進めていく中で、主任相談支援専門員がどこにアンテナを張り、どのような役割なのかを伝える。

5. について

自立支援協議会が形骸化しないようにしていくために、主任相談支援専門員がどうツールとして活用し、地域のエンジンとなるようにしていくのかということ、また、その事務局を担っていくにあたっては、課題解決のプロセスの管理に責任があるということ意識して、機能すべきである。

6. について

基幹相談支援センターが求められている役割（何が求められているのか説明することが重要）を講義した後、基幹相談支援センターでの主任相談支援専門員の役割は、地域の相談支援体制の強化と地域づくりの中核的な人材、また、特定相談支援事業所における主任相談支援専門員は、地域の相談支援体制の強化と地域づくりの推進役を担うということを講義で伝えている。

7. について

地域共生社会の中で、主任相談支援専門員が果たす役割をまずは、なぜ、その役割（使命）を担うのかそして、ソーシャルワークの視点で、何をすべきなのかを伝えられている。そして、最後には地域づくりにおける主任相談支援専門員の基本姿勢を再確認している。地域共生社会についても再度、言葉の理解ではなく、どう考えていくべきなのか整理されている。

質疑及び都に戻って活かすべき内容

【当日の意見交換】

- ・都のプログラム：シラバスと順番が違う。
- ・そもそも事例がしっかり作られている。…ハルさん（国研修のものをそのまま使用）
- ・SW…言葉を理解して進めることの大事さ。
- ・主任研修の組み立てが難しい。
- ・基幹相談支援センターと特定相談支援事業所の主任相談支援専門員の違い、連携。…協議会をしっかり活用
- ・基幹がないところは必要性が見えてくる
- ・主任研修過渡期。今に合わせて議論していく。
- ・島村さんの講義がクリア、軸ができてぶれない。
- ・立場が違っての連携の意味もある。

【北川の意見】

- ・そもそも、都のプログラムがシラバスと建付けが違っていること、実践事例の都版がないことなどで大きく違っている。都の主任相談支援専門員研修は、地域共生社会がそもそも重要な考え方だからという視点から入っているが、国は、地域共生社会の視点はまず、初日の福祉施策の動向で大枠を説明し、4日目、5日目で、地域援助の担い手として、協議会、基幹相談支援センター、地域の中での主任の役割（多職種協働も含む）を理論、実践、演習で深めて行っている。今年度、また、来年度に向けて、どうカリキュラムの順を作っていくかは、再度検討の必要はあると思われる。
- ・地域援助技術の講義については、今回、明確でわかりやすかった。用語を正確に理解することは理論的に考えることにつながり、主任相談支援専門員としてその役割が理解しやすいことにつながると思われる。この講義については、国からのもの（島村先生の講義）をそのまま伝えられると一番よいのではないか。
- ・権利条約や法、地域共生社会、自立支援協議会、基幹相談支援センターのつながりが明確になることにより、基幹相談支援センターや特定相談支援事業所にいる主任相談支援専門員の役割を明確にすることは、今回の研修の中では、必要であると思う。また、そこから自分の地域の自立支援協議会や、基幹相談支援センターの必要性が理解でき、地域に戻ってからの効果が期待される。
- ・理念の講義や、行政説明においても自分のこととして引き寄せ理解していただくためには、実践例を具体的に示した方がよい。

人材育成基礎コース（地域生活支援センターあさやけ 花形朗子）

内容報告

【ねらい】

- ・実地教育（OJT）は、初任者研修は義務化、現任研修・主任研修も推奨している
- ・OJT を本格的に実施するため①SV を学ぶ（支援者支援・自己覚知を促す関わり方を重視）②研修づくりと地域の OJT 体制づくりの方法を学ぶ⇒実際に地域で展開していくためにどうすればいいかを考えるコース

【講義】

講義1「スーパービジョンを学ぶ」（本庄ひまわり福祉会 本名靖先生）

- ・SV の基本は SVR と SVE の関係づくり＝傾聴の重要性。言葉だけを捉えず、言葉に現れない気持ちまで読み取るために、身体の反応を大事にする。
- ・5つのステップに分けて SV の展開を説明（1.相手に意識を集中させる、2.気持ちに近づく、3.重要な keyword を見つける、4.今後の方向性に対する考えを引き出す、5.考えを認め、具体的な行動を引き出す）
- ・SV は専門家癖で意見することは×。価値観や見方を広げる手伝いをすることが行動変容につながる。
- ・講義後、5つのステップを意識しグループで SV を展開するロールプレイを行った。

*本来は SVR を担う人が、SVE として SV を受ける経験をすることが望ましい。

講義2「合理的配慮と基礎的環境整備」（東京大学 熊谷先生）

- ・合理的配慮は個別性・事後性、基礎的環境整備は集団性・事前性の側面。双方が促進する関係
- ・全ての要望には応えられない。①必要性、②適当性（習得すべき内容を免除することはできない）、③非過重な範囲（建設的対話、代替案の提示）の3点に着目し、整理する必要がある。
- ・当事者の参加が質の向上につながる。対等な関係の中（相談支援専門員）に当事者がいることが重要

講義3「オンラインを活用した研修」

- ・令和2年度は、講義は6割がオンライン実施、演習は6割が対面での実施
- ・オンライン実施の場合、予習のために資料事前配布や読んで事前課題に取り組む仕組みがあるといい。
- ・オンライン演習では、FT がグループの中で孤立し助けを求められない問題→ダブル FT の提案

- ・少数で習熟度の高い研修を実施するために、受講者を選定した地域も。
- ・現状はコロナによる緊急的な取り扱いだが、漫然とした研修設定にならないよう注意が必要。何らかの方法で効果測定を行う必要がある。

【演習】

- ・仮想 A 県の法定研修の現地教育を考える
 - ・仮想 A 県 D 圏域の地域の相談支援事業所における現地教育の体制作りを考える
- 仮想エリアの検討を通して、グループで各エリアの実施状況や工夫点について情報交換を行った。
- 共通する課題として、現地教育の SV 対応や力量に差があり、効果にばらつきが出てしまうことが挙げられた。三重県は演習ガイダンスを作成し、市職員に説明会を実施。SV 対応者を増やすため、人材育成ビジョンの有効性（都道府県は圏域リーダーを育成し、圏域リーダーが圏域を育てる。そのために、市区単位での人材育成ビジョンがあると良いとの話も）、主任研修の受講要件に FT を担うことを加えているところが増えていた。また、循環する人材育成を考えるにあたり、FT を 30 代～40 代の基幹相談支援センターや委託相談支援事業所職員のみに絞っているという地域もあった。

質疑及び都に戻って活かすべき内容

【議論する時間が持てなかったため花形の意見】

- ・主任研修における“スーパービジョンの理論と演習”部分のコマは、従来の島村先生の講義よりも、今回の本名先生の講義と演習方法をそのまま実施した方が、受講者にとって身近に感じやすく、現地教育での SV 展開をイメージしやすい実践的な内容になると考える。
 - ・オンライン実施に伴い、FT の孤立を防ぐための工夫は必要。ダブル FT ができれば望ましいが、都の受講者数では不可能。受講者を選定し研修規模を縮小することは現実的なかどうか。
 - ・循環する人材育成や、現地研修対応者の水準を保つための仕組み作りが必要
- 主任研修の受講要件に現地研修対応や研修 FT を担うことを加える。
- 現地研修対応者向けの実習ガイダンスや説明会などの機会を検討（現任研修では都ネットワークの協力があり説明会を実施できたが、今後地域に向けた準備をどうしていくのか）。研修 FT 層＝現地研修対応者となれば、FT 参加によって研修の構造理解をしてもらうことができるが、研修 FT 参加も必須とするのは難しいだろう。
- 現在 FT を担っている人たちの自己点検の機会の提供。演習指導者養成研修の参加拡大ができれば良い。

自治体職員コース（東京都心身障害者福祉センター 益子知恵）

内容報告

- ・北海道、神奈川県、愛知県、兵庫県、大阪府、福岡県の大規模自治体でのグループワークだった。

【令和 2 及び 3 年度の研修実施状況】

	実施方式	令和 2 年度	令和 3 年度
北海道	指定事業者	定員を絞り、講義は e ラーニング、演習は Zoom	講義は e ラーニング、演習は Zoom
神奈川県	委託事業者	規模を縮小し、講義はオンライン、演習は集合型	講義はオンライン、演習は緊急事態宣言中は Zoom
愛知県	初任者研修は指定事業者 現任・主任研修は直営	現任・主任研修は中止 講義は YouTube、演習は集合型	初任者・現任研修は、講義はオンライン、演習は集合型。主任研修は実施方法を

			検討中
大阪府	初任者・現任研修は指定事業者、主任・専門コース別研修は直営	講義は YouTube、演習は集合型	講義は YouTube、演習は基本集合型だが、一部双方向のオンラインもある。
兵庫県	委託事業者	講義は動画配信、演習は集合型	初任は演習 5 日のうち 3 日をオンラインに変更、現任と主任はオンライン
福岡県	指定事業者、主任研修のみ 沖縄・九州地区で合同実施	講義は動画配信、演習は集合型	検討中

【主任研修の対象者】

- ・ 今後研修講師を担う者（北海道、神奈川県、愛知県、福岡県）
大阪府は、講師養成としては専門コース別研修のファシリテーター研修を活用
- ・ 基幹相談支援センターや委託相談支援事業所の職員に限定（神奈川県、愛知県）
- ・ 区市町村からの推薦（愛知県、兵庫県、福岡県）

【新型コロナウイルス感染症渦を踏まえた開催方法】

- ・ 演習は研修効果を考慮し、緊急事態宣言期間以外は集合して実施（神奈川県、大阪府、福岡県）
- ・ 演習の実施途中でオンラインに切り替え（東京都）
- ・ 対面ではその場で回収できた個人情報の取り扱いが課題（愛知県）→架空事例にした（北海道）
- ・ 聴覚障害者への情報保障の課題（大阪府）→講義動画に字幕をつけた（兵庫県）

【相談支援体制構築の取り組み状況】

- ・ 市町村のヒアリングを行い、主任相談支援専門員の集まりを設けている（大阪府）
- ・ 基幹相談支援センターの立ち上げサポート（神奈川県）
- ・ 基幹相談支援センター連絡会を開催し、実習の説明や講師協力依頼も連絡会を活用（兵庫県）

質疑及び都に戻って活かすべき内容

- ・ 主任研修対象者については、自治体コース以外の議論でも、福島県では主任研修終了後にやってもらうことを示すなど、国要綱以上の対象者要件を要綱に盛り込んでいる県が複数あった。東京都における対象者要件についても持ち帰って検討したい。
- ・ 個人情報の取り扱いでは、広島県では事例に関する聞き取りはオンラインか電話にしているとのこと。東京都の研修ではアセスメントやプランを実習の題材にしていなかったが、今後に向けて検討が必要