令和４年度　第４回東京都相談支援従事者研修検討会　議事録【要旨】

日　時　令和５年３月８日（水曜日）　１４時から１６時まで

会　場　東京都心身障害者福祉センター研修室

出席者　佐藤委員、蛭川委員、藤田委員、高江洲委員、杉田委員、神作委員、花形委員、中島委員、安井委員、北川委員

欠席者　中村委員

傍聴　　４名

事務局　東京都心身障害者福祉センター地域支援課長外川　他５名

１　開会

事務局	・資料確認 次第 資料１　令和５年度現任研修プログラム等について 資料２　令和４年度相談支援従事者研修検討会活動報告（事務局案） ・中村委員から、第３回と第４回の検討会を欠席される旨連絡をいただいた。 ・記録のため速記者の方が参加をしていること、会議の内容の録音についてご了解いただきたい。また、傍聴として、指定研修事業者が参加している。
佐藤委員長	・中村委員の欠席に伴い、人材育成チームのリーダー（副委員長）が不在となる。北川委員にお願いさせていただいてもよろしいか。
各委員	（異議なし）

２　検討事項

（１）令和４年度サービス管理責任者等指導者養成研修会（国研修）フォローアップ部分　受講報告

佐藤委員長	・今回、国研修を受講された委員に報告を願いたい。
高江洲委員	・私はケアマネジメント基礎コースで、夏にこの研修で国が勧めるアセスメントツールの近藤式というものを導入できたかも含めての確認等々をグループに分かれて発表した。 ・東京都としては、今までどおり野中式で、５ピクチャーズ、ニーズ整理表、ストレングス・マップ等を活用しながら行っていくというところをお伝えした。 ・私のグループは、近藤式を数年前から利用している地域も１か所あり、近藤式だと、ご本人のニーズや思いのところが、そのままだとピックアップできないので、追加でご本人の思いを入れたツールを活用しているとのこと。 ・国としては、近藤式を進めていくことも大事と言いつつも、いろんなツールを活用しながら、基本となる目的を大事に行っていくところが大切と確認を行った。 ・後半は、初任者研修、現任研修、主任研修の中の講義、演習、実習の連携しているところを再確認しながら、研修全体の連動性の伝え方が今後の課題であることが話された。

	・東京都でも、スーパービジョンのところを基幹センターがやっていたり、行政がやっていたりする中で、演習の流れの一つなんだというところが実習の現場で伝わり切れていなくて、受講生の内容にも差ができてしまうところでは、同じレベルになる形で進めていく必要性がある。
神作委員	・私は人材育成コースに参加をさせていただき、６月の３日間の研修と、今回のフォローアップ研修を受けての報告になる。この間に、一度グループで自主的に集まる時間をつくるようにの話があり、私たちのグループでは１１月頃、８名で集まって、互いの進捗の確認をして３月を迎える形を取った。 ・人材育成としての実地教育をどのように進めていくのかが大きなテーマだが、形態の一つとしてスーパーバイズがあること、そのスーパーバイズを活性化させるために、スーパーバイザーとしての技術や知識を高めていくのが今回の研修で徹底して行われた。 ・スーパーバイズが、準備期、実施期、振り返り期ということで、実施の前に準備が必要だということ、終わった後に振り返り期ということで、この段階に合わせた形で、準備を進めたり考えていったりすることが大切。それを実際に自分で実施をして、報告をするという会だった。 ・私から報告させていただいたのは、東京都で行っている、特に現任研修の中で行われているグループスーパービジョン、地域で行われるグループスーパービジョン、インターバル実習の個別のスーパーバイズというのを行っているので、それらの報告とともに、実際に自分の事業所の職員へ個別のスーパーバイズを行ってみて、それの準備期、実施期、振り返り期ということで、報告をさせていただいた。 ・このスーパーバイズの文化を目指していくことについてまだまだ課題があるという辺りの話をしたが、スーパーバイザー側の技術を高めていくこととしては、傾聴の技術、相手を認めること、あるいは沈黙に耐えることなど、そういった技術的なことが必要で向上を目指すことが必要だということ。あるいは、事例検討とスーパーバイズの違い、アドバイスとスーパーバイズの違い、そういったことを認めて理解した上で、スーパーバイズとしての文化を根付かせていくことが目指せればいいのではないかと共有の話をさせていただいていた。 ・最後に、講師からの印象に残った言葉として、スーパーバイザー側の技術を高めていくこともそうだが、スーパーバイジー側、受ける側もスーパーバイズなのだという認識を互いに持っていかないと、なかなか向上しないというお話があった。 ・それらのことを踏まえて、検討会でどういうところに生かせるかなと考えた。現任研修でグループスーパービジョンを行っているが、ファシリテーター側の技術を高めることや講義を受ける側の人にもスーパーバイズという認識を高めるような取組ができないかと思った。 ・あるいはインターバル実習の中でも質の向上を目指していくためには、スーパ

	ーバイズをする側の技術も高めることや同じく受ける側も、なぜ実習を行うのか、また実習に行って何をしてくるのかということをしっかりお伝えできればというふうに思った。
事務局	・事務局からは、益子が北川さんの代理で地域づくりコースに参加をさせていただき、田村が自治体コースに参加をしたので、両コースについてご報告させていただく。 ・まず、地域づくりコースについて。現任研修に焦点を当てた組立てで、冒頭に沖縄大学の島村先生からの講義があり、複数の研修の中でも受講者の実態と期待される役割に一番差があるのが現任研修なので今回のテーマとしたこと、地域づくりにおいては、地域を基盤としたソーシャルワークの大切さと、関わり方のコツを伝えるためにどうするのかということが現任研修においては非常に重要とのお話があった。 ・その後、滋賀県と青森県の実践報告、講師陣からのコメントを受け、グループに分かれて現任研修の実施状況を共有し、全体会に戻って全体の共有をする流れだった。 ・全体を通して、現任研修は、ほかの研修と比べて、相談支援が未経験の方から地域づくりをバリバリされている方まで、対象者の幅が広いからこそ、研修は相談支援専門員に期待される役割を確実に伝えて、受講者のモチベーションも高める場になるように、都道府県の実情に合わせて工夫をしなければいけないことを国からのメッセージとして受け取った。 ・自治体コースは、今年度の相談支援従事者研修において、市町村との連携や働きかけについてどう取り組んだか、国研修の内容をどのように生かしたか、そして次年度の取組についてグループワークで情報交換を行った。 ・講義では、藤川専門官から障害者総合支援法の改正のポイントについてお話があり、資料は国立リハビリテーションセンターのホームページに公開されているので、詳細はお読みいただきたい。 ・相談支援の改正の内容としては、基幹相談支援センターの設置ができる規定から努力義務になるということ、業務として地域づくりが明文化されたこと、協議会については、地域づくりにとって個から地域への取組が重要であるということが明文化され、事例検討等を行う際、協議会関係者に守秘義務を課すことが新たに加わるという説明があった。 ・国からの応援として、相談支援の手引き、地域でのＯＪＴ実施マニュアル、相談支援従事者研修の実習実施マニュアルを準備するという説明もあった。 ・全体を通しての所感になるが、講師からの「研修に力を入れる時代は終わりました」という発言が心に残った。研修でいろいろ詰め込んだとしても、帰り道に忘れてしまうようでは困るので、日々学び合うことができる地域をどうやって各現場でつくっていくのかがこれから目指す姿であることを改めて確認した研修だった。

佐藤委員長	・ご質問等があれば、お願いしたい。
各委員	（挙手なし）
佐藤委員長	・（１）の受講報告については以上とさせていただきたい。

（２）現任研修教材作成チームからの報告

佐藤委員長	・続いて、検討事項の（２）現任研修教材作成チームからこれでまの１年間の成果も含めてご報告いただきたい。
藤田副委員長	・現任研修について、ご報告させていただく。お手元の資料１については事務局で作成していただいた。次年度の現任研修のプログラムについては、教材の作成を進めているところ。教材の検討が無理なく進められるように、今回の教材づくりのチームメンバーは、令和３年度の研修チーム経験者が、新たに関わってくださる方のサポートをしながら行っていく体制で進めている。 ・メンバーは、委員の中島さん、北川さん、神作さんと私、それから、これまで関わってくださったエンパワメントふちゅうの岡本さん、新たに、やどり木の修理さんが関わってくださっている。この６人でパート分けをし、オンラインと会場用の教材、三つの科目に分け、それぞれが修正を図っている。 ・来年度の現任研修は、原則的には令和４年度と同じ内容で進めたいと考えている。講義については、令和４年度で使った講義を使用する予定。ただ、過去の動画を使用するので、必要に応じて、テロップを入れて注意を促す。演習については、会場開催用とオンライン用の二つの準備をしていくため、演習ノート、進行スライドも、会場用とオンライン用の二つが必要になってくる。演習ノートと、タイムテーブルは、この３月を目途に完成させる予定。当日使う進行スライドは、年度明けの完成を目指している。オンライン用は、基本的に令和４年度のプログラムをベースに、アンケート結果、ファシリテーターからのフィードバックなども参考にしながら、微調整の範囲で修正をしていく。会場用は、令和３年度のプログラムを基に、内容は令和４年度でバージョンアップしたものを反映させて、なおかつ会場の研修は、オンライン用よりもグループワークの時間が少し長く取れることも想定されるので、できるだけ、オンラインと会場で差がなくなるような内容を組み立てていきたい。修正した演習ノートは、事務局より指定された方法でアップロードしていく。また、３月１６日に演習ノートの確認作業と、実習についても実習チームと合同で検討する予定。 ・スケジュール案は、３月に演習ノート、タイムテーブルの作成、４月には進行用スライドの作成、現任研修の受講者の募集、ファシリテーターの調整となっており、５月は受講者の決定、６月にはファシリテーター説明会の実施、それから研修の開始になっている。次年度の規模は、現時点の予定では、現任研修の定員は６３０名程。演習の日程は８日程になり、会場での６日程とオンラインでの２日程になる。会場は、茗荷谷会場、府中会場の二つになる。ファシリテーターの数は全部で１３０人ほどが必要。対面のグループについては感染対

	策も含めて、会場の広さ、何グループが入るかといったものも含めて調整をしていきたい。現任研修については以上になる。
佐藤委員長	・現任研修は、来年度第１回の検討会を前に、前に動き出してしまうため、この場でスケジュール案、あるいはプログラム内容につきまして、ご了承いただきたい。
各委員	（異議なし）
佐藤委員長	・６３０名、ファシリテーターが１３０名という規模感に、皆様のお力も拝借しながらと思っているので、何とぞよろしくお願い申し上げたい。 ・こちらの（２）につきましては、皆様からご了承いただいたということで進めさせていただく。

（３）各検討チームからの報告と引継ぎ事項

佐藤委員長	・続いて、検討事項の（３）各検討チームからの報告と引継ぎ事項に移る。各検討チームのリーダーから、今年度の報告と引継ぎ事項について、ご発言をいただきたい。
北川副委員長	・人材育成チームの活動成果としては、私たちが目指す相談支援専門員の姿のＶｅｒ．８へのバージョンアップ。最初の予定では、自治体の方に「相談支援とは」ということの理解を求めないと、毎回地域実習の中で「これは何で必要なんだ」というつまずきが出てくるということで、まず相談支援専門員の役割等を明確に分かるものが１枚目。２枚目は、相談支援専門員像をしっかり今のバージョンに合わせ、特に、意思決定支援が明確化されていなかったので、取り込むこと。３枚目は、研修の仕組みをしっかり今の段階に合わせて描くということで取り組んできた。 ・１枚目については、１回つくってはみたものの、「相談支援とは」となってくると、皆さんの合意が必要だったり、個人の考えでは成り立たないというところで、これは来年度に引き継いでいくことでお願いしたい。完成したのは２枚目と３枚目、資料にも配付されているとおり、別紙４のＶｅｒ．８の案と、蛭川さんのチームと合同で、２チームで話合いをしながら、最終的にこれでいこうという形になっているもの。Ｖｅｒ．８の別紙４が基本的には大きく取り組んだところで、分かりやすく文字が大きくなっていて、一番下の部分が、東京都の研修の仕組みとして、もう一枚新たに生まれた、内容の変化としては、意思決定支援をしっかり載せることだったり、共生社会ということ、官民協働ということが重要になってくるというキーワードをしっかり打ち出すことになっている。
佐藤委員長	・当初、中村委員も、このＶｅｒ．８の作成のところで文言や文章をつくっていただいた。最終的には、内容整理チームと合同で検討させていただくことで、このＶｅｒ．８がしっかりとしたものとして完成をしてきた。 ・どうやっても、Ａ４、１枚に収まらないという状態に来ており、とうとうＡ４、

	２枚になった。各研修のつながり部分を、内容の整理チームのところで整理していただいたので、研修体系が非常に分かりやすく見える形になった。 ・続いて、藤田副委員長に実習チームについての報告をお願いしたい。
藤田副委員長	・実習チームから報告をさせていただく。活動の成果として、各区市町村の相談支援体制づくりに役立つ実習説明会の実施と検証。新カリキュラムが始まって、地域実習がカリキュラムの中に入ってきた。そのために、窓口となる区市町村の職員が、研修の目的や実習の意図をしっかりと理解していただけるように、まず、「実習受け入れガイド」を作成して、説明会を実施した。担当者としてやらなければならないことの整理ができて、それ自体が安心につながったという感想もいただいた。 ・説明会は、実習を担当していただく区市町村の職員と、区市町村で選定した相談支援専門員を対象として、実際に研修で使っているツールの説明や、実習対応の具体的なイメージを持てるようにデモンストレーションを行った。 ・実習対応者の中にも、研修内で使っているツールの理解が乏しい方も実際はいるだろうということで、その使い方を説明するとともに、実際のスーパーバイズの場面も見ていただくことで、実習対応時において活用していただけるように組立てを行った。アンケートからも、デモンストレーションがあったことで、初めて担当する方も参考になったとのご意見をいただいた。 ・説明会に参加できなかった実習対応者が、後から視聴ができるように、また、説明会に参加した後も、繰り返し、復習の意味を含めて視聴ができるように、説明会の動画をインターネットを通じて配信した。想定どおり、繰り返し視聴ができることは非常によかったといったご意見もいただいた。 ・研修終了後、実習対応者の担当者に向けてアンケートを実施した。実習説明会の実施については一定の評価をいただけたと思う。今後も、基本的には同じ形で継続していくことが必要。 ・引継ぎ事項として、実習対応者のバックアップについては、どうしても区市町村の職員は異動があるので、新たに研修の内容をしっかりと知っていただく必要があり、この説明会については継続をして実施していきたい。 ・今回、説明会を行った際に動画を撮影したが、この動画は何年か使用できるとよいと考えている。 ・受講者と実習担当者のコーディネートに、時間が必要だったといったご意見もあったので、できる限り説明会の日程を早めに設定して、こういったコーディネートに時間が使えるようにしていく必要がある。 ・今回、実際にやってみて、受講者の事前課題に対する準備不足があり、実習に対応してくださる方が非常に苦慮されたといったご意見もある。事前課題をやっていない受講者に対して、東京都として今後どう判断をしていくのか、安易にばっさり切ってしまうわけにいかないと思うが、ある程度基準が必要だろう。推薦していただく事業所の協力も必要になろうかと思う。東京都としてどう事

	業所にお願いをするかを考えていかなければいけないと思う。 ・今回、動画の配信期間を設けたが、もう少し期間を延ばしてほしいというご意見もいただいた。これも検討すべきことかと考えている。 ・ファシリテーターが、演習のグループ内で区市町村の実習に対応していただいた情報のフィードバックを受けているが、アンケートがないがために、情報が集めにくい。今後、仕組みをつくっていく必要があろうかと思う。 ・検討委員、教室進行のメインファシリテーター、ファシリテーターが実習対応してくださるケースは問題ないかと思うが、区市町村によっては、こういった経験のない方が実習対応される場合もある。もう少し実習対応していただく方の、質を上げていく必要もあろうかと思うので、地域の人材育成と連携をしていく必要がある。 ・区市町村の担当者が実習担当者を選定して依頼をするということに負担を感じている区市町村もある。基幹や拠点、それから主任の皆さんが積極的に協力していただける体制づくりをしていくことと、報酬の補助制度なども今後は構築していく必要も、次の課題になるのかと思っている。 ・実習チームのほうからは以上になる。
佐藤委員長	・実習に関しては、今年度、説明をするという体制をつくっていただいて、かなり効果が出たということが目に見えた成果かと思っている。これをどうブラッシュアップしていくのかを引き続き来年度も検討していくことで引き継がせていただきたい。また、後ほどまとめてご意見を頂戴できればと思う。 ・研修内容の整理チームから蛭川副委員長にご報告いただきたい。
蛭川副委員長	・整理チームは、夏から年明けにかけて、大体６回集まって、これまでは研修チーム別に作成していたプログラムや教材を全体で俯瞰し、重なり合う内容の整理と共通して使用すべきツールや方法論について検討をしてきた。 ・ツールについては、資料２活動報告の別紙部分にある。アセスメント演習や実習課題として使用してきた基本情報グラフィックと、地域資源調べの様式について、初任者研修から現任研修、主任研修まで、同じ様式を使うことで受講者がレベルに応じた情報収集の幅などを意識できる形ということで統一をした。ここの資料は全部書き込める形なので主任研修用かと思う。初任者研修のものは全ての記入を求めず、項目は見せて、同じものを使うというものを、前回、お見せしている。 ・方法論については、全ての研修が連動、連続して循環性を持っているということを、研修のメインファシリテーター等が説明できるようにするための資料というのを意識して作成した。 ・一つは、資料２のチームアプローチを通して、レベルに応じた連携の形のイメージを持ってもらうためのスライド。もう一つは、目指す姿の中にある研修の仕組みを利用して、レベルに応じた獲得目標を、研修別が縦軸で、テーマ別が横軸というふうな表現を使用して伝わるような表を作った。

	・研修の仕組みのほうは、人材育成チームが取り組んでいた理念の部分と併せて、Ｖｅｒ．８になる。両方とも来年度の初任者研修から進行スライドに反映できるように作成してきた。 ・今年度、課題に上がって、完了に至らなかった項目としては、一つ目は主任の推薦条件について。行政が推薦する際に、持つべき情報や、推薦条件をどう整理するか、前回の検討会の際にも皆さんにご相談をしたが、今年度の推薦は、事務局が意識して、やや反映されたような形にはなったが、改めてご検討いただけたらと思う。 ・二つ目は、受講生向けの映像補助教材の必要性について。初任者やファシリテーター向けに、研修を補完する教材のオンライン配信などはあるにこしたことはないが、誰が取り組むか、新たなチームをつくってまで取り組むかどうかという部分を、検討会として、意見を頂戴したい。 ・三つ目は、佐藤和也さんの事例に関する情報の更新。時代に合わなくなってきたとはいえ、新たな事例をつくっていくのは簡単ではないので、一部修正にとどめるか、新たな事例に取り組むかというのは結論が出なかった。引継ぎ事項としては、主任の推薦条件と事例の再考と、補助教材の３点かと思う。
佐藤委員長	・今年度、非常にいろいろな形で展開がなされていったかと思う。これまで初任、現任、主任という研修ごとのチーム体制だったものを変更して、今年は課題別ということで展開をしてきた。その中で、うまくいっていない部分、うまくいっている部分があったかと思うので、そういった点も踏まえてご意見を頂戴したい。
花形委員	・主任研修の推薦方法のところは、やはり何か東京都として盛り込んでいただければと思っている。 ・全国でも、こんなに主任研修の受講者が多いところはないはずで、今年の主任研修を終えた人を合わせて３００弱ぐらいいらっしゃるので、そうやって養成されていく主任が何をすべきなのかを意識してもらうには、受講要件に、例えば地域実習の対応をするとか、都研修のことを把握してもらうのに、演習指導者養成研修を受講済みであるとか、もしくは受講する予定とか、都研修にも関わって、ファシリとして都研修の仕組みをちゃんと理解した上で実地研修を対応する主任をつくるという仕組みは必要ではないかと思っている。
蛭川副委員長	・主任の推薦条件として、整理チームの中で出た意見を伝えておこうと思う。 ・花形さんがおっしゃったように、実習の対応をしている、地元で人材育成に関わったり、地元での研修、相談支援専門員用の研修のファシリテーターなどをしている、地元の他の相談支援専門員とＳＶをしている、実習対応も含め、ＳＶをしている、その他、支援者支援に関わっている、東京都の相談支援専門員ネットワークに関わっているといったことが挙がった。 ・また、言い方は重なるかもしれないが、地元の研修なり勉強会なりの企画側にいるということ。参加しているだけではなくて、企画側にいることという意見

	もあった。
佐藤委員長	・地域をつくっていくという観点からすると、全てというわけにはいかないと思うが、主任の方が自分の事業所関係のところだけではなくて、地域がよくなると、最終的にそれが東京都に反映されてくることを意識していただく意味でも、条件をプラスしていくという方向は必要になってきている現状なのかと思っている。
神作委員	・今、主任が３００人近くになったということをお聞きして、あと、主任相談支援専門員の研修に、今後、２回目の人たちが入ってくると、受講枠を増やしていくのか、あるいは、受講枠はそのままで、２回目の人たちがどんどん受けていって、そこに新しい人たちが入ってくるスペースがすごく少なくなっていくのか、その辺りをどうするのかというのは今後の検討かと思う。 ・ある程度の主任の推薦の枠というのはつくっておくことが必要だと私も思う。すごく大まかな言い方しかできないところもあるのかと思うが、地域のほうでは頑張っているけれども、まだ東京都のほうに関わっていない人もいるかもしれないので、地域での地域づくりをしているか、あと、企画側にいるかという条件があるのがすごく必要だろうと思った。 ・もう一点は、主任になることを目指して、そこから頑張ってくれる人もいるのかと思うと、あまり厳しい条件だけにしてしまうと、そういう人たちの枠がなくなってしまう。その辺りの条件をつけるのは難しいと思いながらも、地域で主任をどういうふうに育てていこうかという意識、地域からの推薦という部分を地域でよく考えていくところが、強くなってくるといいと思った。
佐藤委員長	・条件をつけなければいけない部分と、つけるとまた課題も見えてくる部分もある。確かにそのバランスの難しさはあると思う。
安井委員	・主任研修を受けるところの問題と、受けた後のところの、二つをセットで考えていかなければいけないと思っている。 ・主任研修の推薦を行政側が上げることについてもアバウトなところがあり、拡大解釈すると誰でも当てはまるところが正直あって、区の方と話をすると、制約をつけにくいというか、手を挙げた人を断りづらいという話も聞いている。推薦する側としては、制約というか推薦理由はあったほうがいい。 ・終わった後の方たちが、本当に主任相談支援専門員として活動してくれているかが分からないところがある。 ・人数は多いが、実際に活動している方が全体の一部となったりすると、主任を持って頑張って活動されている方と、資格は持っているけれども、主任として活動されていない方と分かれるので、不公平感が出てくるのではないか。次の更新のときにも、どういう更新研修をしていくのか、国も言っていないので、更新の考え方も、入り口のところと出口のところとセットで考えたほうがいいのではないかと思っている。 ・推薦理由は絞ったほうがいいというところと、受けた後の人が、受けた後の方

	の更新をどう考えていくのかをセットで考えていただくと、とてもいいかと思う。
高江洲委員	・今年度、検討委員会１年目なので、だんだん話についていけなくなった。主任を取った人は現任研修をまた更新することになるのかを確認したい。
中島委員	・主任研修が現任研修を受けたことに代わるので、どちらでも良い。
高江洲委員	・では、主任研修を受けないで、現任研修を受け続ける人もいて、主任研修を受けたら、それ以上、更新はないということか。 ・主任研修を受けるに当たっての要件では、市区町村の窓口の人が、この人どうですかと申し込むと思うので、内容の整理チームの中でも、行政の判断だけではなく、民間の団体、地域の中にある相談支援専門員の活動主体、地域づくりの活動をしている人たちの推薦もあったほうがいいという話があった。 ・この場で話すことはどうなのか分からないが、研修全体の流れとして、ファシリテーターや教室進行のメインファシリテーターも、いろいろな方が関わってくるが、障害を持っている当事者の方も、私も今回、教室ファシリテーターを初めてやらせていただいたが、いろんな資料があって、時間に追われて、なかなか難しいところもある中で、来年でなくてもいいが、もちろん理論とかは伝えていかなくてはいけないが、ファシリテーターをやる当事者に向けた合理的な配慮も今後は検討委員会で考えていく必要はあると感じていて、資料のスリム化やタイムスケジュールのスリム化等、誰でもある程度進行ができたりグループファシリができる、合理的な配慮が必要なのかと個人的には思っている。
佐藤委員長	・貴重なご意見と思っている。障害当事者の方だけに考えるのではなくて、多分、合理的配慮を考えることによって、どなたでも、広くに技術が行き渡るのではないかと思う。 ・ここまでのところで、区市町村の主任相談支援専門員の方に対する推薦条件をつけたほうがいいという方向性は出ているかと思う。これを踏まえ、来年度、どういった条件をつけていくのかについて整理をしていきたい。 ・もう一つ、補助教材について、ご意見を頂戴できればと思っている。実は、リーダー会で話をしたときに、東京都が出すお勉強の動画、復習をしたり、アドバイスになるものを繰り返し見ていくものは、単に撮影してそのまま配信するよりは、もう少しブラッシュアップした形で配信をしていく方が適切なのではないか、また、どういったターゲット層に配信していくのかということについても、私どもの中で答えが見つからない部分だった。 ・その点も、これまでの恐らく皆様のワーキンググループでも話合いがなされたかなと思うので、ご意見を頂戴できたらと思っている。
中島委員	・国研修の報告の中に、研修に力を入れる時代は終わって、日々学び合う地域をどうつくるかというところになったと言われているし、私自身も、地域実習が始まった令和２年からはそのように感じている。 ・基幹相談支援センターに所属しない主任が９割方で、主任の活動の場がまだ探

	されていなかったり、地域実習とのリンクも含めた中で、地域の人材育成を継続して研修以外の場でつくっていくというところに、どうしても自己流になってしまうところを、スタディサプリみたいな要素も含めて、基本的なぶれない視点を提供し続ける教材はあるといいのかと思う。 ・その中身が、ブラッシュアップしたほうがいいのかどうかまでは分からないが、５年に１回の法定研修以外でも、軸となる部分やぶれない学ぶべきものを何らかの形で、スタディサプリ的なところで配信できているといいというふうには思った。
杉田委員	・１年前ぐらいは、やっぱりスタディサプリ必要だよねって盛り上がってもいたと思うが、もう研修の時代ではないというのは、すごくインパクトのある言葉だなと思って聞いた。 ・結構主任の人たちも増えてきているから、地域で必要なことはできるんじゃないかと最近は思うが、地域格差がすごくあって、できるところはがんがんできるだろうけれど、できないところはずっと置き去りにされていくということは確実にあると思う。 ・基本的なニーズ整理の考え方、やり方や絶対抜けてはいけない大事なところといった基本のところは、誰でもいつでも見れるように用意しておくのがいいと思う。 ・それを、この検討会でやるのかどうかはまた別な問題。ちゃんとできる人のところに頼むというのもあるし、これから考えなくてはいけないかと思っている。 ・もう一つ。主任の推薦のことは、高江洲さんがおっしゃったように、行政側、だけでなく、民間でも推薦を、別々にではなくて、官民協働ということを強く出して、行政機関と拠点機関、基幹だったり拠点だったり、中核人材の方たちと、手を挙げて受講したいですといった方たちについては、相談して推薦するような形を取ってもらえたら、大きく外れることはないのではないかと思った。
佐藤委員長	・動画の方向性については、何らかの形であったほうがいい。その内容をどう詰めていくのかに関しても次年度検討させていただきたいと思う。 ・資料２の４ページ目のところにある引継ぎ事項３の中に、「各検討チームで補助教材が必要な箇所を意識しながら活動し、結果を持ち寄る」ということを１文入れてある。研修を進めていく中で、ここのポイントを動画に上げていこうとか、ここは要らないかもしれないみたいなところを、検討チームの中で意識してやっていただくことによって、どういう方向性でやっていくのかが見えてくるのではないか。動画の可能性についても検討させていただければと思っている。 ・演習で使用している架空事例が古くなっているので刷新を含め検討していくことに関しては、細かな情報に違和感が出てくる部分を少しブラッシュアップしていくということで、方向性をまとめたいと思う。全てを塗り替える形かどうかに関しては、時間を頂戴しながら検討させていただければと思うが、いかが

	か。
花形委員	・具体的にどこを変えたいというイメージがあれば。
蛭川副委員長	・趣味の部分、ＡＫＢは今もＡＫＢでいいのかというのは気になった。最近古い曲がはやっているみたいで、今どきの子に、７０年代の曲が好きとか。 ・あと、お母さんが介護をするという部分が「気になる」と演習グループをのぞいていても出ていた。主にはその辺り。
佐藤委員長	・基本的には、そのポイントを少しブラッシュアップして、全体の更新をしていくのは、少し時間をかけながらと思う。 ・検討事項の（３）各検討チームからの報告と引継ぎ事項は、資料２に掲載してある内容で、ご了承いただけたということでよろしいか。
各委員	（意義なし）
佐藤委員長	引き続き、来年度、しっかりと検討してまいりたい。

（４）令和５年度検討体制の提案

佐藤委員長	・次に、検討事項の（４）令和５年度検討体制の提案に移らせていただきたい。 ・今年度は、研修チームごとのチームではなく、課題に沿った検討チームをつくらせていただいた。 ・資料２の３ページに、新しい、令和５年度に向けての検討体制の提案をさせていただいたが、研修ごとの検討チームは必要だろうという前提で組ませていただいた。それが研修の種別ということで縦軸になっている。 ・課題別に関しては、内容整理、実習、人材育成、今年度課題で設定させていただいたチームについて、今年１回やって解散ではなく、それが横軸で走っていると、うまくつながっていくのではないかということで、このようなチームを検討させていただいている。 ・また、下の図、研修講師人材の循環イメージは、私がこの検討会に関わらせていただいた当初から、ずっと言われてきた課題になっているかと思う。 ・この辺りのご提案をさせていただいて、ご意見を頂戴したい。
蛭川副委員長	・確認になるが、１年目というのは演習指導養成研修からの１年目、スタートで良いか。（周囲を確認し）了解した。
北川副委員長	・人材不足というのは皆さんひしひしと感じていらっしゃるかと思う。 ・私たちが今は担っているが、次はどんな検討会のメンバーになっていくのかとなると、次の顔がなかなか浮かばないというのが今の現状だと思う。 ・研修講師の中から、優秀な人材を探していくというのは確かに大事なことと思うが、必ずこういう段階を踏まないと、となってくると、かなり今後は厳しい。 ・全体として、今年度の主任研修の受講者も、私は講師として名簿を見たが、かなり市区町村に偏りがあって、全く一人も出ていないところと、二、三人出している市区町村もある。今回、六十人程度が受けられていると思うが、半分ぐ

	らいの市区町村しか受けていないなというイメージがある。 ・この循環のイメージは大事だと思うし、これを頭にインプットする必要はあるのかもしれないが、縛りを強くすればするほど、これを受けていないからできません、これをやっていないからこの人には頼めませんというような状況になってくるのが心配。 ・特に２６市の西側の人材不足がもう見えている。だからこそ見えているものを東京都に反映してほしい。東京都は東京都全体で考えることが難しいところはあるが、西側の人材も伸ばしていくという必要があるとすると、この循環のイメージは大事だけれどもというところを感じる。
佐藤委員長	・私も西側なので、どきっとする部分でもある。 ・検討会の委員にどういう方になっていただくのか、これまでいろんな形でご意見を頂戴して、事務局案としてこのような形で出させていただいたが、これはイメージ図なので、縛られるものではないと思っている。 ・人材不足ということも確かに加味しなければいけない点かと思っているので、ブラッシュアップさせていく前提でこれを出させていただければと思う。
花形委員	・令和５年度の検討体制案については、研修別のチームが必要だろうということは今年度よく分かったので、このたすきがけについては賛成。 ・研修講師人材の循環イメージは、あくまで案として、原則みたいな感じであればいいのかと思っていて、例えばこの中で、地域実習対応の拠点機関が自治体によっては任せるところが決まっていたりすると、やりたくてもやれないという方も出てきてしまうと思う。これがマストとなっていると、条件として難しくなる人が増えてしまう。 ・４番目のところに、協力者として研修別チームに所属というのがあるが、ここが大きいと思っていて、ファシリテーターをやられていて、すごくバランスがいい人だなとか、センスがありそうだなという方は分かるけれども、その方たちと一緒に何かをつくれるかどうかは、やはり協力者として研修づくりに入ってみて、具体的にやり取りする中で分かってくるところかなと思っている。 ・ファシリテーターをやっている中で、バランスが良い人が、早くから協力者として研修づくりのチームに所属をして、検討会委員になるとかメインファシリになるというふうにイメージできたほうがいいかと思う一方で、協力者の無報酬問題もあったので、協力者に何年頼るのかは、課題としては挙がる。
神作委員	・まず、令和５年度の検討体制案の、このマトリックスのようになっている表は、どこに力を入れてやったらいいかが分かりやすくなるので、整理されたと思うが、一方で一人の方の責任はすごく重くなるということも感じている。 ・人材の循環のイメージというところは、協力者として研修別チームに所属というところとメインファシリテーターを担うというところが、逆のパターンもあるのかと思うところはある。というのは、私自身が逆だったので、ファシリテーターをやっていた中で、メインファシリテーターに声をかけられて、実際に

	やってみたらすごく見えるようになって、今、研修別チームに所属をさせていただくことになり、全体像を見ながらできているなと感じたところはあった。こだわりはないが、イメージというところでいうと、その方によってパターンがあるのかなとも思った。
藤田副委員長	・現任研修の教材づくりというチームで、今年度中にチームをつくって教材づくりにも取りかかっているので、実際にはこういうやり方をしていかないと、なかなか回らないというのは実感している。 ・この来年度の提案は、一人にかかる範囲が非常に増えてくるので、実習と現任研修等と、両方に足を入れて、場合によっては専門コース別研修も、自分が幾つに所属をするんだろうというところがある。 ・検討会の中で、検討委員がすべき役割は明確にしておかないと、全部検討委員が担わなきゃいけなくなってくる心配はあると思っている。 ・あと、私が所属している市は西側の小さな市なので、主任を取っていらっしゃる方の顔も思い浮かべるくらいしかいないわけで、そういった方たちにどういうふうに担っていただくか、活動を知っているが故にお願いするのもすごく負担になるだろうというのも、より見えてしまう。 ・なかなか頼みにくいが、実際には関わってほしい思いもある。 ・循環していくイメージ、変わっていかなきゃいけないというのはあるが、何とか引き継ぐ仕組みを上手につくっていかないと、せっかく積み上げてきたものがなくなって、また大変になっていく。 ・引き継ぐ仕組みも併せて検討していければと感じている。
安井委員	・この検討会というのは、東京都の人材をどうつくっていくかというのがとても大事かなと思っていて、イメージ図はとてもいいと思っている。 ・僕らも見る側として、こういうふうな進め方で進んでいる人を選びやすい、イメージがしやすい。 ・その反面、やはり西側の方が、なかなか人材がいない。人材はいるけど出る場がないという話なのか、本当に人がいないのかはあると思うが、例えば西側の方でも、一人事業所で、頑張りたい、出たいと思っているんだけど、会社の都合等で出れないという方も、少なからずいると思う。 ・法定研修となると、期間も長いし回数も多かったりで、やはり出にくいところもある。頑張ろうとしているけどなかなか出れない人の、出れる場も何かあってもいい。 ・主任相談支援専門員の方が、例えばスタディサプリをつくるといった話もあった。そういう人材をいかに育てていくか、法定研修以外のところでも頑張っている人が、活躍できる場があると、とてもいいと思っている。
高江洲委員	・令和５年度検討体制案については、私は今年度からなので、研修ごとの体制のイメージがあまり分からないので、これでいいと感じている。 ・ただ、内容整理チームになったら全部やるのか、部分ごとでやるのかとか、純

	粋に、１５人分になるので、一人の責任は大変だと個人的には感じた。 ・研修講師の人材の循環のイメージというのが、私もグループファシリテーターをずっと初任と現任とやらせていただく中で、昨年度、検討委員会にご推薦いただいて、気づいたら教室進行のメインファシリテーターをやることになっていた。 ・検討委員になったからメインファシリテーターをやるんだと思ったので、そこの心の準備ができていないまま始まっちゃったというところがあり、その説明がもう少しあってもいいかなと。 ・あと、私は協力者として研修別のチームに入ったことがないので、どんなことをやっているのかが検討委員会で聞けたら、よりイメージしやすいのかと感じた。
中島委員	・検討体制自体はいいとは思うが、今年度はなるべく協力者の負担を少なくというところで検討会委員を中心にというところになったが、実際やってみて、検討会委員の人数も限られている中で、協力者がいないと成り立たない仕組みだったり、検討会の４回の会議だけでは到底成り立たないところからすると、やはり協力者に継続して協力していただく仕組みでないと成り立っていかない。そこに無報酬問題がずっと課題にはあるので、継続検討だろうなと思っている。 ・人材育成の循環イメージの検討委員の要件は、自分の経験も含めると、引継ぎ事項を次年度の第１回、第２回のときに話せる方というところになると思う。 ・そうすると、やはり研修の全体像、主任、現任も含めた都の研修を理解していないといけない。協力者、教室担当をすること、あと主任というのはキーワードだと思う。 ・先ほど、東京都相談支援専門員ネットワークの話もあったが、具体的に言い換えると、地域レベルの地元レベルではなくて、都レベルのいわゆる相談支援の体制構築だったり、人材育成に関わっている知識等を持ってないと、先ほどの市部の問題・課題というところも含めて、いわゆる都レベルの相談支援の経験がないと、なかなか検討の場にも入っていくところも難しい。 ・東京都相談支援専門員ネットワークの研修づくりに関わっているとか、全体の方に関わっているところが要件に入るのかと私は思った。 ・そういう意味では、地域レベル、地元レベルという部分と、都レベルの人材育成の実践値は要件としても入ると思うし、それが主任相談支援専門員としての活動の一部にもなっているはず。 ・主任相談支援専門員、特に、基幹相談支援センターに所属しない主任相談支援専門員の活躍を地域の学び合える場の人材育成にどう引き込むかも、この研修の延長線上であるのかなと思った。
佐藤委員長	・確かに、都レベルを考えたときに、非常に大きな目線で見て、研修をつくっていかないとならないことは大きな課題かと思っている。 ・この循環イメージを出すことによって、この辺りが意識されるということも、

	重要なのかと私のほうでは思っている。何もない中で、検討委員はどういうふうになっていくんだということよりも、こういったステップを踏まれるとここにたどり着くんだと、それがさらに主任としての活躍になっていくということを、いろいろな方にイメージしていただく図として出させていただきたいと思っている。
蛭川副委員長	・検討体制については、これがいいというのは分かっているが、今までのチームの打合せの回数が倍になるのかと考えると恐ろしい。 ・いつも事務局のほうで、研修の予定に沿って、チームごとに忙しくなる時期を出してくださっていて、今度、内容と実習と人材が、そこの隙間にあればいいが、運が悪いと重なることもあるという心配や不安はある。 ・内容と実習と人材育成というのは本当に検討会の部分な気がするが、研修ごとのチームに協力者と私たち検討委員とつながりができることで、引っ張ってこられるとか、関係性ができると感じるので、やってみるしかないと感じる。 ・循環のイメージのほうは、私よりも高江洲さんのほうが、突然引っ張られて検討委員になった人で、気の毒だという思いもあり、私も協力者として入る期間がなく苦労したので、協力者の復活を割と当初から口にさせてもらっており、来年度は期待をしたいと思う。 ・東京都の障害福祉の歴史の中で、当事者が入る特色をどこまで維持するかも含めて、身体の委員は、人材探しというのを結構皆で協力しつつ、もう限界が来つつある中で、この順番、５年目にして検討委員になるのは、そこまで待ってられないと思ってしまう。 ・演習指導者養成研修をやって、初任者研修のファシリをやった後は、２年目から協力者になって、３年目に検討委員でいいのではないかという気もする。 ・当事者も、身体だけなく、ほかの領域の当事者もという目線が今後あるのかも含めて、身体の委員が入る道筋の強引さと、この見通しの共存も気になるところではある。５年待たなくても検討委員に引っ張ってこれる人はいると感じている。
杉田委員	・検討体制のほうは、チームとしてくくれば二つ、課題別と研修種別というのは分かるが、それを必ずセットにして１個ずつ持たなくてはならないということはないのではないかと思う。 ・なぜかといえば、それぞれのチームの負担の量はかなり違うと思うし、例えば自分を生かせる場が、内容整理、実習、人材育成の課題別のところではなくて、どちらかというと研修で、主任研修と演習指導者研修の二つということもあると思う。 ・基本は課題別に検討委員が入るとしたら、研修別のほうは、より協力者に関わってもらい、検討委員はそこにまとめ役として少し入るイメージで、なるべく負担が重くならないようにできたらいいかと思った。 ・循環のイメージのところは、私はちょうど５年目のときに検討委員になったの

	で、ぴったりだと思ったが、グループファシリテーターはやっていても、協力者もメインファシリｂも担ったことはなかった。ここまでの皆さんのお話を聞いていると、このとおりに行っている人は誰もいないので、こういうイメージもあるよねという捉え方ぐらいでいいのと思った。 ・あと、協力者がなくてはやっぱり立ち行かないという点。負担だけがあって、対価がなく頼みにくいというのはあるが、これから担っていこうという人はチャンスと捉えてもらい、検討委員だったけれど、その後も協力する人も、実際に今、協力者として入ってくださっている人は何人もいらっしゃるので、これから担っていく人だけではなくて、もう既にやってくれていた人にも助けてもらう、ミックスチームでいくことで、新しい人も見つけやすくなるのではないかとは思った。
佐藤委員長	・国研修まで行って終わりということではなく、いろいろな部分で関わっていただく循環図の形にするということも確かに必要だと思う。 ・今ここまでお話を伺ってきた中で、次年度の検討体制は、このような形で実施をさせていただき、検討委員の方々が全て埋まる形ではなく、調整させていただきながら、４月以降、スタートさせていただければと思っている。 ・人材の循環イメージに関しては、本日いただいたご意見を踏まえてブラッシュアップをさせていただきたい。次の項目に関わってくるが、活動報告案として、ひとまず出させていただければと思っているので、後ほど承認を取らせていただきたいと思う。 ・検討事項の（４）令和５年度検討体制の提案につきましては、ご承認いただけるか。
各委員	（異議なし）

（５）令和４年度活動報告事務局案の確認

佐藤委員長	・続いて、最後の項目、検討事項の（５）令和４年度活動報告事務局案の確認になる。資料２の全体を見ていただき、何か変更したほうがよいとか、修正をお願いしたいところがあれば、ご意見をこの場で頂戴したい。
高江洲委員	・細かいところになるが、３ページの研修講師人材循環イメージのタイトルが、確定になっているイメージなので、案とか例がいいのかと思った。
佐藤委員長	・これまで皆様に、別紙も含め、ワーキンググループでたたいていただいた中で、こちらの活動報告案が出てきているので、恐らく文言等で気になる部分は出てくるのかと思っている。 ・この場で言いにくい、あるいは見当たらない、ゆっくり見たいということであれば、事務局は、いつぐらいまで修正可能か。
事務局	・３月中にいただければ。
佐藤委員長	・３月中までに、事務局に直接ご指摘いただければと思う。 ・資料２の活動報告事務局案を正式なものとして今年度の活動報告として出させ

	ていただくということについては、今ご承認いただいてもよろしいか。
	（異議なし）
佐藤委員長	・では、こちらをもって、今年度の活動報告とさせていただく。

（６）その他

佐藤委員長	・本日の検討事項は以上となる。ここからは、その他に移ってまいりたい。 ・まず今年度最後ということで、私から一言と、続いて、今年度で退任をされる予定の委員の皆様、中村委員につきましては、本日お休みなさっておられるので、北川委員、杉田委員、中島委員、花形委員の順でご挨拶を頂戴したい。 ・今日、これは仮想なのか現実なのかみたいなところから始まったが、３年ぶりに皆様にお会いできて本当によかったと思っている。オンライン上ではたくさんお会いしていたが、どきどきしながら初対面の機会を迎えさせていただいた。 ・私もこの研修検討会の中で勉強させていただいたことを、地元に持って帰って、主任相談支援専門員という人たちはどういう動きをしているのか、研修を受けてきた人たちがどういう動きをしているのかをか意識して、見させていただくことが増えてきた。 ・相談支援専門員の方たちは、本当に心を砕いて動かれていることを理解したし、それを東京都にどうやって反映させていくのか、個々の方の動きを見ていると、本当に多忙で、その方々をどうお誘いすればいいのか、すごく悩むということを実感した。 ・検討委員の皆様が心を砕いてくださって、コロナ禍でも非常に尽力いただいて、研修が成り立っていることを、本当にありがたく思っている。来年度も、検討委員の皆様にいろいろな形でご検討いただくかと思い、退任される委員の皆様は、違う場面で相談支援専門員の業界を盛り上げていただくことになろうかと思うが、みんなでいい障害者福祉の支援の形をつくっていけたらと思っている。
北川副委員長	・何年いたかわからないが、突然、児童の部門でやってもらえないですかと電話がかかってきたのが始まり。ただ、関わらせていただいて本当によかったと思っている。当時は、相談支援部門の事業管理者という立場で、実際に計画を立てるわけでもなく、管理している立場で、相談がすごく大事な時代が来たんだなということを実感していた一人だったので、検討会という場を与えていただいて、そこから見えた世界から、もう一回、現場の相談支援専門員として立ち戻りたいという、自分の人生に関わる検討会になった。 ・転職をして、相談支援をもう一回、自分で、足で歩いて、目で見て、感じてというところから広げていって、今いる場所では、基幹相談支援センターという役割も与えていただいて、地域づくりがどんなに大事なことなのか、都全体をどうやって見ていくことが大事なのか、官民協働というのは何なんだろうか、共生社会とはという視点をしっかり自分の中に植え込む機会を与えていただいた。

	・事業管理者だったら多分見ずに来たものを、新たな世界で自分の中に取り込むことができ、本当にありがたい場面で検討会に携わらせていただいた。 ・中でも、東京都の相談支援専門員像を大きく変えるという場面で、何十人という方に協力をいただいて、東京都の歴史をずっと語っていただいて、どうやって形にしていこうかとを悩んだり、相談支援専門員という姿が見えることによって、東京都全体をちゃんと考えていくということの大事さなんかも踏まえて、自分の人生が大きく変わった瞬間を味わわせていただいた。これからも、地域を考えて、都全体を考えていく役割は、携わっていきたいと思っているので、またどこかで皆さんと顔を合わせたり、協力をしていただきながら、私自身も進んでまいりたい。
杉田委員	・私も全く北川さんと同じで、この検討委員をやることですごく視野が広がって、いろんなことに関心を持てるようになったことが、自分の中では大きかったと思っている。 ・本当に小さな、一事業所の相談支援専門員というだけだったが、教えてもらうだけでなくて、自分からもいろんなことを考えられるようになったということは大きかったし、何よりも、すごく遠い人だった方々が近くになったというのは大きい。これから先つながるものだと思っている。江戸川は一番端っこなので、すごく遠い八王子とか小平とかにいらっしゃる人と身近に今つながれているということは幸せだと思う。 ・特に去年は、初任者研修で、多分３０回ぐらい、チームミーティングを重ねてきて、すごく苦しかったけれど、嫌なことではなくて、達成感もあったし、「自分ってこういうの好きなんだ」と新たな発見ができた。 ・こんな思いを、ぜひ次の検討委員の方たち、その先の方たちにも味わってほしいと思っている。
中島委員	・私は平成３０年からだったので、本当に５年間だった。今の佐藤先生をはじめとした検討委員の皆さんも、これまでの検討委員の皆さんも、協力者の皆さんや事務局の皆さん、本当にお世話になってありがとうございました。 ・私は、新カリキュラムが現任研修で始まるところと、コロナで大変困難なときに、この任を拝任させていただいたかと思う。 ・特に、チームアプローチの科目を重点的に担当させていただき、官民協働だったり、チームの成熟と成果といったところは本当に体感できたし、チームアプローチの醍醐味やすばらしさも体験できたなと思っている。 ・地域実習が途中から入ってきたときに、スーパービジョンも強めに意識して、言葉としても使っていたときに、途中から私は研修づくりをしている立場なんだけれども、壮大な研修に受講生で出ているような気分になった。本当にすばらしい方たちにスーパービジョンを受け続けてきた５年間だったと思う。 ・無報酬とか協力者の問題はあるけれど、効果性の高い人材育成の場が、検討会であったり、チームでの活動だったのではないかと思うと、この有効な人材育

	成の場は、やはり循環していく必要があると思う。 ・ぜひこれからも、いろんな方たちが、この検討会で研修づくりというところの側面をやりつつも、自分自身の人材育成、スーパービジョンの場としても使っていただきながら、東京都の相談支援の人材がたくさん出てくるといいのかと思う。 ・私は５年前に、まだそのときは、精神、知的、身体の区分で、とうきょう会議という連絡会の狛江の東さんから打診をいただいたところが始まりだった。東さんも、世田谷の金川さんや小平の伊藤さんもだが、改めて、そういう方たちのおかげで今の場があるというありがたみと、今後はやっぱりそういう方たちと同じように、こういった検討会に輩出できるような人材育成に関われたらと思う。地域での主任の研修も、中核人材の育成も、東京都レベルでも、検討会にお声かけしたり、人材育成を担えるような立場で地域づくりをしていきたいと思った。 ・最後に、辞められた事務局の山崎さんが、令和３年の本当に大変な大混乱の中、ちょっと打ちひしがれていた時「中島さん、５年後は絶対地域が変わってますよ」と言っていた言葉がずっと私は胸にあって、地域づくりも大変だし、始まったばかりの地域実習も大変さがあるけど、変わってきている実感はある。なので、大変だけれども、引き続き、地域づくりを実践していければなと思う。
花形委員	・私も多分、６、７年組になって、長すぎたとは感じている。 ・益子さんがいつも演習指導者養成研修の講義のところでお話しされるラーニングピラミッドが私はとても大好きで、ここの検討委員になったりとか、研修づくりの協力者になったりすることって、忙しいけど不幸なわけではないと思っていて、自分で人に伝えるということが、ものすごく学習効果が高いと言われているし、実感しているところ。 ・であれば、やはり人が育っていくためには、この位置を循環しなくてはいけないと感じているので、長すぎたけど、そろそろ他の方に引き継いで、他の方が育っていける仕組みになれたらと思っている。 ・協力者として、来年度現任研修の地域実習の説明会づくりもあるし、協力者として、スタディサプリはぜひと思っているので、スポット的に何かがあったら、絶対に関わりませんとは思っていないので、今後ともよろしくお願いしたい。
佐藤委員長	・卒業される方の一言一言の重みが歴史を感じさせるものだった。来年度以降も関わっていただくことがあろうかと思うので、引き続き何とぞよろしくお願いしたい。 ・以上で、進行を事務局のほうにお返ししたい。

３　閉会

外川地域支援課長 （事務局）	・本日はありがとうございました。令和４年度も、振り返ると、様々なことがあった。

	・まず、新型コロナウイルス感染症の感染防止のために全ての研修をオンラインで行い、本日も３年ぶりの対面という形になったが、そうした中、グループワークもオンラインで行う難しさがあった中でも、演習講師の皆様にご尽力いただき、現任研修が５９７名、そして初任者研修が４３１名、主任研修が５４名という修了者を輩出することができた。 ・このような成果を上げることができたのも、検討委員の皆様が中心となり、東京都の研修をつくり上げていただいたおかげだと思っており、心から感謝申し上げたい。 ・また、先ほど来、今年度で委員を終えられる方のお話を伺い、ほとんどの方が何年も継続して、この東京都の研修づくりに携わってくださったことにも感謝しておるところ。 ・令和２年度に大きなカリキュラム変更があり、これにしっかり対応できたのも、まさに皆様のお力添えの賜物であって、本当に有難く思っている。 ・委員を終えられても、東京都の研修にご協力いただけるというような決意表明たるものもお伺し、引き続き、この東京都の相談支援従事者研修をつくり上げる道筋を一緒に歩んでいただければと思っている。
事務局	・これで令和４年度第４回東京都相談支援従事者研修検討会は閉会とさせていただく。