

令和 5 年度第 3 回相談支援従事者研修検討会 検討チーム報告書

内容整理チーム

チームメンバー名（ 古橋、蛭川・高江洲・美濃口・稲垣 ）

報告内容

1 第 2 回検討会以降の取り組み内容・検討事項

【打ち合わせの経過】

* R5.9.14 目指す姿 ver9 へ向けた引継ぎの会

参加者：北川氏、中島氏、杉田氏、内容整理チーム、東京都職員

* R5.10.30 内容整理チーム打ち合わせの打ち合わせ

【取り組み内容について】

① 私たちが目指す相談支援専門員の姿 Ver.9 へ向けて

- ・新旧担当者とのやり取りで結論、**ver8 に相談支援専門員を知らない人でも相談支援専門員を説明できるものを加え ver9 として作成する**。東京都や市区町村の協力無くして相談支援専門員の育成は成立しない。担当者が変わりやすい行政において相談支援専門員がわからない人でも ver9 を使用して演習指導・地域実習を充実させられるようにする。
- ・内容整理チームでも打ち合わせを行い、ターゲットは特に行政職員で福祉に関わったことがない人を想定。そのように想定すると目指す姿 ver9 は「相談支援専門員が何をする人か、何のために存在するのかを創設の経過も踏まえて理解しやすいものにする」「もちろん相談支援専門員だけが頑張るのではなく連携が必要。行政職員や他支援関係者が何をすべきなのかの役割分担もわかるようなものにする（一緒に地域課題を考え取り組む）。」と整理。



② 補助教材

- ・内容整理チームで打ち合わせを行い結論、**講義動画を個別動画配信や youtube にアップできるか検討してみると整理**（東京都としてそもそも youtube にアップしてよいのか要確認）。対象者や対象者のニーズを想像しながら、意見交換。
- ファシリテーター向け
 - ・『5 ピクチャーズ』『ニーズ整理表』など一部のスキルを切り抜いて相談支援専門員向けの説明動画。
 - ・演習指導者養成研修 1 日目説明動画。FT 説明会と行き来できると良い。
- 受講者向け
 - ・実習 1 日目で作成する課題についての説明動画

人材育成チーム

チームメンバー名（ 藤田・安井・神作・横田・芝 ）

報告内容

1 第2回検討会以降の取り組み内容・検討事項

【自治体・拠点機関実習対応者向け実習説明会についての検討】

- ① 説明会内容について
 - 研修の概要と地域実習における SV の意味を伝える説明会であること。
 - 説明会の内容・動画については2年に1度の更新を予定。
 - 説明会に参加されない実習対応者に対して、研修内容の修正・追加事項があった場合には自治体担当者を通して周知を図る。

- ② 参加者・参加方法について
 - 自治体担当者（最低1人）は参加を推奨する。
 - 初めて担当する実習対応者には参加を積極的に勧める。
 - 初任・現任研のカリキュラム及び、研修内容が大きく変わらない限り、これまで複数回参加した実習対応者は動画視聴のみでも良いとする。

- ③ 地域実習 SV のデモンストレーションについて
 - 基本のシナリオは変えない。
 - 事例検討になりがちな SV 場面の切り返し方の追加をするかどうか検討。
 - 悪い例のシナリオ作成し、デモを作るかどうか検討。

- ④ アンケートについて
 - 質問項目に実習対応時の「困ったこと・うまくいかなかったこと」ことを追加してはどうか。

【人材育成のためのアプローチについての検討】

- ① 実習対応者に初任・現任研の成果物をフィードバックすることで実習対応者側の「気づき」につなげることはできないか。
 - 傾聴型 SV の方法
 - SV の効果の有無
 - 受講者の習熟度 など

- ② 相談支援専門員同士による地域実習の伴走ができないか。
 - 他の相談支援専門員とのつながりと SV による相談支援の質の向上が期待できる。
- ③ グループ FT が初任・現任研修中に受講者の発表を聞いて疑問に感じるような場合、実習対応者（自治体）の SV が適切に行われていたかどうか確認する仕組みを作れないか。
 - 自治体へアプローチし、実習対応者の「困ったこと・うまくいかなかったこと」を解決することでスキルアップへつなげる。

【各地域での人材育成のための仕組みづくりについての検討】

- ① 人材育成ができるのは誰か。
 - 研修協力者である FT が人材育成を担える資質を持つ人材。
- ② 人材育成ができる人を育成するには。
 - 各研修に FT として関わり、演習指導者養成研修を受講する。
 - 実習説明会にて SV 技術の向上を図る。
 - 東京都相談支援専門員 NW を活用する。
- ③ 地域をつくるために。
 - 法定研修の FT がやれることが、ひいては地域の人材育成につながる。
 - 基幹相談支援センターや主任相談支援専門員が地域づくりのための旗振りをすべきだが、基幹が設置されていない、主任がいない地域ではそもそも地域づくりが進まない。よって、それに限定することなく、中核人材を育てるなど柔軟に取り組んでいく。

2 課題と第 4 回までの取り組み予定

【自治体・拠点機関実習対応者向け実習説明会について】

説明会への参加に関する課題

- ① 一度の参加していない自治体がある。
 - 参加していない自治体へのアプローチが必要。声をかけて少なくとも一度は参加してもらうようにする。
- ② 区市町村担当者が初任・現任研修及び、相談支援専門員について理解不足の可能性はある。
 - 区市町村担当者は異動もあるため、毎年最低 1 人の参加を推奨する。
- ③ 地域実習デモが優秀すぎる。
 - 悪い例のシナリオ及びデモを作成する。

実習対応者に関する課題

- ① 研修中に受講者の報告があまりにもおかしいことに気づいた場合、実習対応者の SV がうまくいかなかった可能性がある。
 - ▶ 実習対応者へのフォローの仕組みとして、初任・現任研の成果物のフィードバックを検討しているが、完成度の低い成果物はどうするか…課題として残る。
 - ▶ アンケートを通じて実習対応の「困ったこと・うまくいかなかったこと」を聞き、今後反映する仕組みを構築する。
- ② 経験豊富な受講者の対応が難しい。
- ③ 実習対応者への報酬に関する意見があり、これが区市町村担当者の依頼意欲、もしくは実習対応者の負担感に影響を与えている可能性がある。

自立支援協議会参加に関する課題

- ① 自立支援協議会の開催が現任研修の受講期間中にないケースがある。
- ② 開催通知が遅かったとの意見があった。(実際はそこまで遅くなかったはず…)
 - ▶ 早めの周知をしていく。

主任相談支援専門員研修の推進

- ① 説明会で主任推薦の条件について、周知・説明がされたが効果が不透明。
- ② 基幹、拠点、主任で地域実習の受け入れについて、話し合う仕組みが必要。

研修に関する課題

- ① 初任者研修の難しさが指摘され、研修内容及び、使用ツールの再確認、もしくは見直しの必要性がある。
- ② MF の報告や障害当事者相談支援専門員から初任・現任研修ともに時間の余裕がないとの指摘があり、タイムスケジュールの見直しが必要。

【各地域での人材育成のための仕組みづくりについて】

中・長期的ビジョンの課題

- ① 各地域での人材育成にフォーカスし、地域ごとに取り組むことの重要性を理解するとともに、育成促進のための仕組みが必要。
- ② 演習指導者研修の内容について、演習指導者養成研修チームと人材育成チームが連携し、目の前の FT を育てることで、各地域の相談支援専門員の質を底上げしていきたい。

3 他のチームから意見が欲しいこと

【人材育成のためのアプローチについての検討】の中で提案した①・②・③案について、良し悪しも含め、他に案があればご意見いただきたいと思います。

内容整理チーム・補足資料

●目指す姿 Ver9 に向けた 100 文字要約

相談支援専門員とは…

長い間、障害を持つ人は、自己決定する権利を奪われていました。障害者権利条約の批准を経て、国内においても、一人ひとりの権利が見直され、「自分の住みたい地域で自分らしい暮らし方・生き方」選択する権利をもっています。相談支援専門員は、それを支援するために創設されました。

ゆえに、相談支援専門員は、障害当事者のとても身近な存在です。障害当事者の想いに寄り添い、ニーズを解決するだけでなく、官民共同で地域課題にも取り組みます。障害当事者と、行政・地域・住民を繋ぐ「真ん中」でその役割を担います。