

平成 22 年度障害者保健福祉推進事業
「障害者相談支援専門員現任研修の効果的な
実施方法と研修マニュアルの作成に関する
調査研究」 報告書

平成 23 年 3 月

特定非営利活動法人
かながわ障がいケアマネジメント
従事者ネットワーク (KCN)

はじめに

障害者自立支援法施行後、障害者の地域生活を支援するため、相談支援事業が市町村の責務として位置づけられました。ここでは相談支援専門員が配置され、人と環境の間に生じる目に見えにくい関係性への調整や具体的なニーズに対してサービス調整や提供が行われています。自立支援法改正法案や総合福祉部会での議論にもあるように、今後はこれまで以上に相談支援専門員の役割が重視され、それに応える専門性の育成が課題になってくると考えられます。

相談支援専門員は、都道府県で実施される「相談支援従事者初任者研修」(5日間)を受講し、さらに5年以内に「相談支援従事者現任研修」(3日間)を受講することが義務付けられています。国が示すカリキュラムに基づいて実施されていますが、相談支援の充実を図る上で幾つか課題があると先行研究でも指摘され、中でも①現任研修は、現任研修カリキュラムが統一されていないため、都道府県によっては研修内容にばらつきがある(実施されていない地域もある)、②研修受講者層のばらつき・研修ニーズのズレがある、③相談支援専門員の質を確保するには、継続した研修が必要である、等改善が必要であるといわれています。

本報告書は、平成22年度障害者総合福祉推進事業による「障害者相談支援専門員現任研修の効果的な実施方法と研修マニュアルの作成」の研究成果をまとめ、「障害者相談支援従事者現任研修標準カリキュラム案」及び「効果的な現任研修実施に向けた研修マニュアル」の提示と、「相談支援専門員のスキルアップに必要な専門研修」を提案するものです。これらの特徴は、相談支援従事者現任研修を更新研修と位置付け、相談支援専門員としての姿勢や支援技術等を振り返り、自身の課題に対して専門研修に繋いでいくところです。ぜひ丹念にお読みいただき、その内容を今後の研修に活かしていただければと思っています。

最後に、本研究の企画や調査にご協力していただいた埼玉県相談支援専門員協会(SSA)の皆様と、お忙しい中試行的研修にご協力していただいた皆様に深く感謝いたします。また、多くの方々に支えられ、研究成果を本報告書にまとめることができました。誠にありがとうございました。今回の研究成果が少しでも相談支援に携わる方々の専門性の向上へと繋がり、相談支援事業に対する理解が様々な領域に深まることを期待します。

2011年3月

かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク
理事長 富岡 貴生

目次

はじめに

第1章 研究の概要

1. 研究の背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
2. 研究の目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
3. 研究の流れ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

第2章 これまでの相談支援従事者研修事業に関する研究の整理

1. 先行研究からみる相談支援専門員の研修ニーズ・・・・・・・・・・ 9
2. 相談支援従事者研修事業の都道府県比較・・・・・・・・・・ 15
3. 先行研究レビューによる相談支援従事者研修の課題・・・・・・・・ 18

第3章 現任研修の標準カリキュラムの作成

1. 現任標準カリキュラム案とチェックシート等の作成の経過・・・・・・・・ 23
2. 現任標準カリキュラム案の作成・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 26
3. 試行的研修の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29
4. 面接調査結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 47
5. 現任標準カリキュラム案の修正・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 52

第4章 専門研修の概要

1. 分析方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 77
2. 面接調査の分析から抽出したグループ（KJ法）・・・・・・・・・・ 77
3. グループの関連からあらわれた研修ニーズ・・・・・・・・・・ 79
4. 先行研究及び面接調査分析結果から整理した専門研修の概要・・・・ 80

第5章 まとめ

1. 現任標準カリキュラム案の提案・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 89
2. 専門研修の体系の提案・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 91
3. 今後の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 99

資料1. 各講義資料

資料2. 面接調査結果要約

調査研究委員

参考文献

第 1 章 研究の概要

1 研究の背景

社会福祉サービスを必要とする人々は、子どもから高齢者まで幅広く、そのニーズは福祉・医療・保健・就労・教育など多様化している。この多様化したニーズを充足するために、障害者の地域における自立と社会参加を基本理念におきながら、相談支援専門員は利用者との関係性を構築して一緒に課題を見つけていき、関係者が相互に連携を図り、複数のサービスを一体かつ総合的に提供していくことになる。

相談支援専門員は、障害者の多様なニーズに対して解決していくための専門知識及び技術が求められることから、都道府県が実施する相談支援従事者初任者研修（以下、初任者研修とする）を受講し、かつ5年ごとに相談支援従事者現任研修（以下、現任研修とする）を受講要件として規定されている。

しかし、2009年に行われた「障害者相談支援担当・市町村直営相談支援事業所・相談支援事業所に関する調査」によると、相談支援専門員の資質向上について、①従来の初任者研修と現任研修だけでは不足、②相談業務、面接技法、アセスメント力の向上等のスキルアップ研修が必要、③スーパーバイズを受ける機会が欲しい・スーパーバイザーとしての技術を身につけたい、等が述べられ、地域との連携については、①自立支援協議会の目的や役割が今一つつかみきれない、②ネットワークは大事だが、効果的な連携方法が分からない、等との報告がされている。

以上のことから、現在実施されている初任者研修及び現任研修には課題があると思われるため、2つの研修カリキュラムを精査し、相談支援専門員の専門性の向上を目的とした研修の拡充が求められる。

2 研究の目的

都道府県又は政令指定都市で実施されている相談支援従事者研修は、初任者研修と現任研修が実施されている。しかし、相談支援専門員が現任研修に求める内容がアセスメントやモニタリング等の実践的な技術の獲得から、地域の社会資源開発・ネットワークづくり等の個別支援を超えた対応など、多岐にわたり、5年に1回の現任研修では対応しきれっていない状況がある。そこで、本研究では先行研究で示されている研修受講者のニーズ等の整理を行い、現任研修の効果的な実施方法や受講者のニーズにあったカリキュラムを提案することと、現任研修後の継続した研修を提案することを目的とする。

3 研究の流れ

これまでの問題提起を踏まえ、本研究では、相談支援専門員を対象とした相談支援従事者現任研修の標準カリキュラム案（以下、現任標準カリキュラム案とする）と専門研修の提案を目的として、以下の流れで調査研究を実施した。

（1）先行研究のまとめ

ここでは、先行研究の中で①相談支援専門員の業務上の課題と研修ニーズ、②初任者研修・現任研修・独自研修（都道府県独自で行われている相談支援専門員向けのスキルアップ

プを目的とした研修)の比較、について整理を行い、現任標準カリキュラム案及び専門研修に必要とされている受講者ニーズ等の洗い出しを行った。ここでは、①相談支援の捉え方、②定期的な自己の振り返りの機会の確保、③現任者の更新研修の必要性と標準化、④専門研修を含む相談支援従事者研修の体系化、の4点が先行研究のまとめとして整理された。

(2) 相談支援専門員に求められる相談支援

現任標準カリキュラム案を作成するにあたり、本来であれば相談支援の定義が示され、それに従って作成することが相応しいところではあるが、現状では相談支援の定義が不十分なため、「相談支援専門員に求められているものは何か」という相談支援の根幹部分を示すことが難しい。そのため、先行研究で整理された「相談支援の捉え方」について作業部会にて協議した。ここでは、①相談内容がサービス利用調整からサービス利用する前の環境調整の相談等相談の範囲が広い、②サービス調整だけではなく家族関係・環境調整も行われている、等から、相談支援専門員に求める「相談支援」とは、単にサービス調整の意味のケアマネジメントをすることではなく、ソーシャルワークの考え方をもとに当事者支援を行うという考え方に立ち、相談支援を広義なものとして位置づけた。

(3) 現任研修を更新研修と位置づけ

現任研修は、初任者研修受講後5年以内に受講しなくてはならないが、2009年に行われた「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性和プログラム構築に関する研究事業報告書」によると、現任研修が質の確保のための研修なのか、資格更新のための研修なのか等位置づけが不明確であるため、研修の位置づけを明確にする必要があると指摘している。そのため、先行研究から初任者研修・現任研修・独自研修(都道府県独自で行われている相談支援専門員向けのスキルアップを目的とした研修)の比較を行い、現任研修の位置づけと目的について作業部会で協議した。ここでは、①現任研修だけでは受講者が求めている研修ニーズを満たすことができない、②5年に1回の研修ではスキルアップは図れない、スキルアップを目的とするのであれば継続した研修が必要である、③相談支援専門員として必要な姿勢・知識・技術を確認する場が必要である、等から、基礎的な内容を繰り返し受講する「更新研修」と位置づけ、現任標準カリキュラム案を作成していくことになった。

(4) 現任標準カリキュラム案の作成

先行研究で整理された内容から、現任標準カリキュラム案の作成を行った。現任標準カリキュラム案の作成後、カリキュラムの評価を行うため試行的研修を実施し、受講者及び演習講師に対して面接調査を行った。面接調査で導き出された結果をもとに現任標準カリキュラム案の修正を行い、「障害者相談支援従事者現任研修標準カリキュラム案」及び「効果的な現任研修実施に向けた研修マニュアル」の最終案を第3章及び別冊に提示した。

(5) 専門研修の概要

相談支援専門員のスキルアップを目的とした研修を行う場合、現在実施されている初任

者研修や現任研修のみで対応することが難しい。そこで、先行研究及び試行的研修時に行った面接調査で導き出された結果をもとに、相談支援専門員に必要な専門研修を6つ抽出し、第4章及び第5章に専門研修の概要及び専門研修カリキュラム案を提示した。ここでは、受講者が必要性を感じ、自分のレベルにあった専門研修を選択することとしている。

以上、現任標準カリキュラム案及び専門研修を作成するまでの流れを説明した。具体的な内容については、各章の中で詳しく論じる。

第 2 章

これまでの相談支援従事者研修事業に関する 研究の整理

この章では、相談支援従事者研修に関するいくつかの先行研究から、相談支援専門員の研修に対するニーズの整理と、6都道府県および神奈川県における相談支援従事者研修の実施内容の比較を行う。そして、その2つの結果から、相談支援従事者研修の課題を整理していく。

1 先行研究からみる相談支援専門員の研修ニーズ

ここでは、先行研究から、相談支援専門員の研修に対するニーズを整理していく。まず、前述の先行研究「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性和プログラム構築に関する研究」のヒアリング調査から得られた受講生の意見、および「障がい者相談支援担当・市町村直営相談事業所・相談支援事業所に関する研究」で行ったアンケートに記入された自由記述欄の意見より、相談支援専門員が相談支援を行う上で悩んでいることや学習を重ねたいことを抽出した。そして、抽出したものを、同じような意味を持つ項目にまとめた。さらに、その項目を課題とまなびたいことに整理し、それぞれにタイトルをつけた。これがカテゴリーAである（図表1-1）。次に、カテゴリーAを近い意味のものに整理したものがカテゴリーB、さらにカテゴリーBを整理したものがカテゴリーCとした。カテゴリーAは33項目、カテゴリーBは12項目、カテゴリーCは6項目と整理した。

整理したカテゴリーCの内容について、検討した結果が以下の通りである。

（1）基本的姿勢

相談支援専門員が支援を必要としている利用者とのどのように向き合うべきかをまとめた項目となる。ここでは、障害の前に人として見る視点や当事者の想いの理解、アドボカシーの視点など、相談支援専門員として利用者に関わる際に持っているべき基本的な姿勢とはどのようなものなのかを学びたいというニーズが示されていると考えられる。

（2）価値

相談支援専門員がどのような価値を持ってソーシャルワークを行うべきかについてまとめた項目である。地域での相談支援事業の認識（理解度）が低い、現状は相談支援がよろず相談になっているなど、相談支援専門員が実際の現場で具体的にどのような役割を担うべきなのかを学びたいというニーズが示されていると考えられる。

（3）ソーシャルワーク

相談支援専門員がソーシャルワークを実践していくために必要な技術の習得や向上についてまとめた項目となる。ここは、アセスメントのスキルアップの必要性やモニタリングの技術など、ソーシャルワークの中でもケアマネジメントプロセスに特化したものと、社会資源の開発力や自立支援協議会や専門部会の運営、家族・地域との調整力など、ソーシャルワークの中でも地域や連携等、ケアマネジメントプロセス以外にも重要とされる技術についてのニーズが示されていると考えられる。

（４）知識

ソーシャルワークの実践する上で必要な利用者理解や他職種との連携に不可欠な知識についての項目となる。障害ごとの支援方法の理解、発達障害や障害の狭間に居る人への面接技術など、障害ごとに対する知識や理解とその障害ごとの面接技術の修得と保健・医療福祉以外に関する知識や他分野領域の理解など、地域での支援や他の専門領域との連携のためにも福祉関係法令以外の知識や理解についてのニーズが示されていると考えられる。知識には、『障害特性』と『他法制度』を知識とした。

（５）経験

自分の担当する事例や困難事例を通して様々な実践を学び、それを経験としての学びとする項目となる。自分の事例で事例検討や困難事例への支援方法を通して、自分の事例を振り返る機会や困難事例への具体的な支援方法の理解をしたいというニーズや、他の相談支援専門員の実践報告から具体的な相談支援技術や他分野との連携方法、支援の経過を聞き、自分のケースに活かしたいというニーズが示されていると考えられる。

（６）スーパービジョン

知識と実践を結びつけるために、実践場面においてスーパービジョンの環境を整えることの重要性をまとめた項目となる。知識やスキルを実際の支援場面に結び付けたい、相談支援業務についてのアドバイスがほしいなど、スーパービジョンを受けたいニーズとファシリテーション技術の獲得などスーパービジョンをしたいというニーズが含まれていると考えられる。また、責任が重い、精神的にきついなど、相談業務を行う上で自分に掛かる負荷に対応する方法について学びたいというニーズも示されていると考えられる。

以上が先行研究より整理された相談支援専門員の研修ニーズについて、検討した結果である。しかし、この研修ニーズについては、相談支援専門員が必要だと感じているニーズだけを整理したものであり、研修の内容をより効果的なものとするためには研修の内容に偏りが生じるのではないかと考えた。そこで、先行研究で挙げられている内容を参考に、必要と考えられる項目を追加し、再び整理した（図表 1-2）。

ここまで先行研究から相談支援専門員のニーズ整理を行ってきたが、その結果から次の点が特徴として考えられる。

まず第 1 にカテゴリー A の内容は、相談支援従事者研修のカリキュラムを組み立てる際に必要なカテゴリーであるという点である。このカテゴリーは、相談支援専門員が日々の業務から感じたニーズとその他必要な項目から構成されており、この項目をカリキュラムに組み込むことで効果的に研修を行うことが出来ると考えられる。

次にケアマネジメントプロセスをソーシャルワークの枠で捉えたことである。ケアマネジメントプロセスは、ソーシャルワークを実践するために必要な技術の一領域であると捉えた。研修内容を検討する際にも、ソーシャルワークの視点から、ケアマネ

ジメントプロセスをとらえることが必要であると考えた。

最後に、スーパービジョンを受ける機会が無いという点である。スーパービジョンについては、受けることとすることの両方のニーズが見られる。しかし、受けたいというニーズは、他と比較しても多く、現在の職場環境では、相談支援専門員がスーパービジョンを受ける機会に恵まれていないことが考えられる。このことから、スーパービジョンを受ける環境を整えることが効果的な研修を行うためにも重要であると考えた。

図表1-1 先行研究における相談支援従事者のニーズ整理表

相談支援を行う上での課題		相談支援従事者が学びたいこと		カテゴリーA	カテゴリーB	カテゴリーC
相談支援専門員としての理念・姿勢が大事	障害の前に人としてみる視点		姿勢		姿勢	基本的姿勢
	利用者の立場に立つ支援、当事者の想いを理解する		利用者主体			
		アドボカシーの視点		アドボカシー		
ケアマネジメントがすべてではない、相談支援事業＝ケアマネジメントと考えるのは絶対違う、地域における相談支援事業の認識(理解)が低い、相談以外の業務が多い、現状はよろず相談になっている、相談支援の言語の共通化が必要			役割		概念	価値
	ケアマネジメントプロセスに合わせて研修を組み立てる、アセスメントからプランニングの技法を学びたい		ケアマネジメントプロセス	ケアマネジメントプロセス		
ケアマネジメントに至る前の相談が多い、本人と諦めずに解決に向かっていく姿勢が大事			インテーク			
本人のニーズや生活課題・能力等のアセスメントの方法が必要、アセスメントのスキルアップが必要、課題を整理するアセスメント力の向上	ニーズの聞き出し方と整理の仕方		アセスメント			
	プランニングの演習が必要		プランニング			
コーディネーション技術が必要	ケア会議の進め方		ケア会議			
	訪問するにあたっての心がまえ		介入			
	モニタリングの進め方、モニタリング技法について		モニタリング			
評価方法がわからない			エヴァリュエーション	技術		ソーシャルワーク
ニーズのある人に支援が届かない、困っている人が声を上げられず周りがキャッチできていない			アウトリーチ			
本人の力や可能性に着目する力が必要、当事者の力を引き出す	社会生活能力を高める支援プログラムのありかたについて		エンパワメント			
	基本的な面接技術方法の獲得、面接技術演習がしたい、面接技術の講義を受けたい		面接技術			
わかりやすく伝える表現力が必要、障害者とのコミュニケーションをはかる能力、行政や地域等に働き掛ける説明力			コミュニケーション技術			
予測できないことへの対応力			危機介入			
地域の社会資源の有無について地域診断力が必要、社会資源の開発力、地域で使える社会資源が少ない、サービス整備が行われていない、現場の課題が反映される企画が必要	自立支援協議会や専門部会の運営について		地域診断・開発 (自立支援協議会)			
	リフレーミング		リフレーミング			
家族へ寄り添うという基本的スタンス、家族・地域との調整力			家族支援			
担当者が毎年変わり支援が継続しない、人的(地域)ネットワークの必要性、個別のサービスの調整を地域で行う体制が整備されていない	人と知り合うために受講		ネットワーク			
	ケアマネジメント研修だけでは無意味。相談支援をどう行うべきかの研修も必要。		相談支援の方法			
	各種委員会等の組織運営についての知識、方法、会議等の企画・運営力・効果的な進め方		組織運営方法			
	記録の方法		記録技法			
	障害種別の特徴、障害ごとの支援方法の理解、発達障害や障害のハザマに居る人への面接技法、種別ごとの代表的な支援プログラムについて		障害特性	障害特性	知識	
	生活全般に関するもので保健医療・福祉以外に関する知識、他分野領域の理解、障害や制度等の知識、権利擁護(法律)、福祉サービスの体系		他法制度	他法制度		
	自分の事例に対して、事例検討したい、事例の振り返り(整理)がしたい、事例から何を学んだか、何を揺さぶられたか書く		事例の振り返り	事例検討	経験	
	困難と呼ばれる事例への支援方法を学びたい(触法・虐待・権利侵害・認知症・精神障害・低所得者・家族間の意見のずれ等)、ケースに応じた対処法を知りたい(経験値を上げたい)		困難事例			
	実践者の実践報告を聞き参考にしたい、具体的な事例の支援経過を知りたい		実践報告	実践報告		
自分の課題への気づき、相談支援業務についてのアドバイスがほしい、支援の進め方が分からない、相談支援をどう行うべきか学べる環境がほしい、知識やスキルを実際の支援場面に結び付けたい			スーパービジョンを受ける	スーパービジョンを受ける	スーパーバイズ	
	ファシリテーション技術の獲得		スーパービジョンをする	スーパービジョンをする		
責任重く、精神的にきつい、達成感が得られにくい	ストレスマネジメント		メンタルヘルス	メンタルヘルス		

図表1-2 効果的な研修を行うためのニーズ整理表

相談支援を行う上での課題	相談支援従事者が学びたいこと	カテゴリーA	カテゴリーB	カテゴリーC
相談支援専門員としての理念・姿勢が大事	障害の前に人としてみる視点	姿勢	姿勢	基本的姿勢
	利用者の立場に立つ支援、当事者の想いを理解する	利用者主体		
	アドボカシーの視点	アドボカシー	アドボカシー	
ケアマネジメントがすべてではない、相談支援事業＝ケアマネジメントと考えるのは絶対違う、地域における相談支援事業の認識(理解)が低い、相談以外の業務が多い、現状はよろず相談になっている、相談支援の言語の共通化が必要		役割	概念	価値
	ケアマネジメントプロセスに合わせて研修を組み立てる、アセスメントからプランニングの技法を学びたい	ケアマネジメントプロセス	ケアマネジメントプロセス	
	仮説(見立て)			
	セルフマネジメント	セルフマネジメント		
ケアマネジメントに至る前の相談が多い、本人と諦めずに解決に向かっていく姿勢が大事		インテーク		
本人のニーズや生活課題・能力等のアセスメントの方法が必要、アセスメントのスキルアップが必要、課題を整理するアセスメント力の向上	ニーズの聞き出し方と整理の仕方	アセスメント		
	プランニングの演習が必要	プランニング		
コーディネーション技術が必要	ケア会議の進め方	ケア会議		
	訪問するにあたっての心がまえ	介入		
	モニタリングの進め方、モニタリング技法について	モニタリング		
	サービスの質評価についての知識、方法	エヴァリュエーション		
評価方法がわからない	ターミネーション	ターミネーション		
ニーズのある人に支援が届かない、困っている人が声を上げられず周りがキャッチできていない		アウトリーチ		
本人の力や可能性に着目する力が必要、当事者の力を引き出す	社会生活能力を高める支援プログラムのありかたについて	エンパワメント		
	基本的な面接技術方法の獲得、面接技術演習がしたい、面接技術の講義を受けたい	面接技術		
わかりやすく伝える表現力が必要、障害者とのコミュニケーションをはかる能力、行政や地域等に働き掛ける説明力		コミュニケーション技術		
予測できないことへの対応力	虐待の予防と援助	危機介入		
地域の社会資源の有無について地域診断力が必要、社会資源の開発力、地域で使える社会資源が少ない、サービス整備が行われていない、現場の課題が反映される企画が必要	自立支援協議会や専門部会の運営について	地域診断・開発 (自立支援協議会)		
	ボランティアと協働するための方法、仕組みづくり、地域を知るためのアセスメント方法、地域と協働するための方法、仕組みづくり			
ボランティアとの協働				
	リフレーミング	リフレーミング		
	ストレンガス	ストレンガス		
家族へ寄り添うという基本的スタンス、家族・地域との調整力	対象者の家族への対応・支援方法	家族支援		
担当者が毎年変わり支援が継続しない、人的(地域)ネットワークの必要性、個別のサービスの調整を地域で行う体制が整備されていない	人と知り合うために受講	ネットワーク		
	他機関・他職種との連携の持ち方			
	ケアマネジメント研修だけでは無意味。相談支援をどう行うべきかの研修も必要。			
苦情解決方法		相談支援の方法		
会議等の企画・運営	各種委員会等の組織運営についての知識、方法、会議等の企画・運営力・効果的な進め方	苦情解決方法		
	効果的な発表や説明のためのプレゼンテーション力	組織運営方法 プレゼンテーション		
記録業務	記録の方法	記録技法		
	記録の意義と役割			
医学(医療)に関する知識、各専門領域の対象者理解	障害種別の特徴、障害ごとの支援方法の理解、発達障害や障害のハザマに居る人への面接技法、種別ごとの代表的な支援プログラムについて	障害特性	障害特性	知識
各専門領域の法律・制度の知識	生活全般に関するもので保健医療・福祉以外に関する知識、他分野領域の理解、障害や制度等の知識、権利擁護(法律)、福祉サービスの体系	他法制度	他法制度	
	自分の事例に対して、事例検討したい、事例の振り返り(整理)がしたい、事例から何を学んだか、何を揺さぶられたか書く	事例の振り返り	事例検討	経験
関わるのが難しい対象者への対応・理解	困難と呼ばれる事例への支援方法を学びたい(触法・虐待・権利侵害・認知症・精神障害・低所得者・家族間の意見のずれ等)、ケースに応じた対処法を知りたい(経験値を上げたい)	困難事例		
	実践者の実践報告を聞き参考にしたい、具体的な事例の支援経過を知りたい	実践報告		
自分の課題への気付き、相談支援業務についてのアドバイスがほしい、支援の進め方が分からない、相談支援をどう行うべきか学べる環境がほしい、知識やスキルを実際の支援場面に結び付けたい		スーパービジョンを受ける	スーパービジョンを受ける	スーパーバイズ
リーダーシップ能力	ファシリテーション技術の獲得	スーパービジョンをする	スーパービジョンをする	
	リーダーシップの取り方			
責任重く、精神的にきつい、達成感が得られにくい	ストレスマネジメント	メンタルヘルス	メンタルヘルス	

白背景・・・先行研究からのニーズ 塗りつぶし・・・企画者側の意見・解釈

2 相談支援従事者研修事業の都道府県比較

現在、相談支援従事者研修事業として定められているものは、初任者研修と現任研修である。それに加えて独自のフォローアップ研修を行っている都道府県もある。平成 20 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業として日本相談支援専門員協会で行われた「新しい相談支援事業の方向性をふまえた相談支援専門員および事業所育成のあり方に関する研究」では、北海道、埼玉県、愛知県、兵庫県、徳島県、宮崎県の 6 都道府県のそれぞれの相談支援従事者の研修の特徴についてまとめている。本研究では、その 6 都道府県に神奈川県を加えた 7 都道府県が行っている相談支援従事者研修の現状についてまとめた。

(1) 初任者研修

相談支援従事者研修事業実施要綱（以下、実施要綱とする）によると、初任者研修は、11 科目があげられている。さらに、それぞれの科目のねらいと時間数まで詳細に設定されている。図表 2-3 は、6 都道府県（埼玉県、神奈川県、愛知県、兵庫県、徳島県、宮崎県）で行っている初任者研修のカリキュラムを一つの表にまとめたものである。色づけされている 11 科目は、実施要綱により指定された科目であり、すべての都道府県がその科目を初任者研修の科目として設定していることが分かる。さらに、神奈川県、愛知県、兵庫県等のように、都道府県として独自に科目を追加しているところもある。

今回は、6 都道府県の比較にとどまっているはいるが、独自の科目を追加している都道府県もあるが、基本の科目は、実施要綱通りであり、初任者研修カリキュラムは、全国で標準化されてきていると考えられる。

図表 2-3 初任者研修の現状

	埼玉県	神奈川県	愛知県	兵庫県	徳島県	宮崎県
日数	5日間	7日間	合同2日間＋ 地区別3日間	5日間	5日間	5日間
企画	直営	委託	直営	委託	直営	委託
障害者ケアマネジメント概論	○	○	○	○	○	○
障害者の地域生活支援	○	○	○	○	○	○
相談支援における権利侵害と権利擁護	○	○	○	○	○	○
障害者自立支援法の概要	○	○	○	○	○	○
障害者自立支援法における個別支援計画の作成	○	○	○	○	○	○
相談支援事業と相談支援専門員	○	○	○	○	○	○
ケアマネジメントの展開	○	○	○	○	○	○
演習ガイダンス	○	○	○	○	○	○
地域自立支援協議会の役割と活用	○	○	○	○	○	○
演習	○	○	○	○	○	○
演習のまとめ	○	○	○	○	○	○
発達障害者の支援について			○			
高次脳機能障害について			○			
相談支援体制整備推進の取り組みについて			○			
地域移行を進める仕組み作りについて				○		
視覚障害者の生活ニーズと相談支援		○				
聴覚障害者の生活ニーズと相談支援		○				
肢体不自由者の生活ニーズと相談支援		○				
知的障害者の生活ニーズと相談支援		○				
精神障害者の生活ニーズと相談支援		○				
当事者のニーズ振り返り		○				
研修全体の振り返り						○

(2) 現任研修

図表 2-4 は、6 都道府県（埼玉県、神奈川県、愛知県、兵庫県、徳島県、宮崎県）で行っている現任研修のカリキュラムを一つの表にまとめたものである。色づけされている①障害者福祉の動向②都道府県（当該地域）地域生活支援事業③地域自立支援協議会④障害者ケアマネジメントの実践⑤スーパーバイズの 5 科目については、実施要綱の中で標準カリキュラムとしてあげられている科目である。このカリキュラムは、初任者研修ほど詳細に設定されておらず、ある程度都道府県の裁量にまかせている部分がある。従って、表からもわかるように、都道府県によっては、指定されたカリキュラム通りの科目ではなく、形を変えて科目設定をしていると思われる。さらに、今回あげた 6 都道府県すべてが、指定科目以外に相談支援従事者に必要と考えられる科目を追加していることもわかる。この違いの理由として、相談支援専門員に求められることが利用者への相談支援から現場のリーダーとしての立場に至るまで多様であること、受講者が経験の浅い人からベテランまでが一緒に研修を受けることになるため、どのレベルに合わせた内容とするかが統一されていないことがあげられる。

この表にあがっている 6 都道府県を比較しても、それぞれの都道府県の特徴が顕れていることが明らかになった。現任研修ということで、初任者研修よりも地域の状況に沿った内容になる必要があることを考慮しても、明らかに全国標準化されたカリキュラムとはなっていない状況があることがわかった。

図表 2-4 現任研修の現状

	埼玉県	神奈川県	愛知県	兵庫県	徳島県	宮崎県
日数	3日	3日	3日	3日	4日	3日
企画	直営	共同	直営	委託	直営	委託
障害者福祉の動向	○	○	○	○	○	○
都道府県(当該地域)地域生活支援事業	○	○	○		○	○
地域自立支援協議会	○	○		○	○	○
障害者ケアマネジメントの実践(ニーズ整理～プラン等)	○		○	○	○	○
スーパーバイズ	○		○		○	○
当事者が求める相談支援専門員		○				
事例分析	○					
地域診断・地域課題の抽出		○		○		
地域課題の解決プロセス(ネットワーク形成・活用)		○	○			
発達障害者支援について(事例支援・地域課題)			○			
ミスポジション論解説			○			
障害者の権利擁護について			○		○	
障害特性の理解(高次脳・発達・境界型人格)				○		
メンタルヘルス				○		
都道府県地域生活支援事業実践報告(連携・つなぎ)						○

（３）都道府県独自のフォローアップ研修

図表 2-5 は、初任者研修及び現任研修に加えて、フォローアップ研修を都道府県独自で実施している 7 都道府県（北海道、埼玉県、神奈川県、愛知県、兵庫県、徳島県、宮崎県）についてまとめたものである。フォローアップ研修は、それぞれの都道府県が初任者研修や現任研修を補完することやスキルアップをはかっていくことが目的であるため、現在行っている研修に合わせた形で企画しているものである。そのためか、現任研修よりもさらに幅広く、都道府県独自の特色が出てきている。表からは読み取ることができないが、内容だけではなく、回数や頻度、実施主体も異なっていることが日本相談支援専門員協会の報告書からわかり、都道府県による研修内容の差があらわれている。さらに、このフォローアップ研修は、任意で実施するものであり、当然実施していない都道府県もあることから、実施している都道府県との差も出てくることになる。

図表 2-5 都道府県独自のフォローアップ研修の現状

	北海道	埼玉県	神奈川県	愛知県	兵庫県	徳島県	宮崎県
スーパーバイズ			○				
事例検討	○		○				
ファンリテーション	○						
グループスーパービジョン		○					
障害福祉の最新動向	○	○	○				
障害理解		○	○				
発達障害幼児期の支援							○
成年期の発達障害者支援							○
地域自立支援協議会		○	○		○		
地域診断					○		
情報交換会	○	○	○				
権利擁護		○	○	○			
相談面接技術		○	○				
カウンセリング							○
医療的ケア				○			
ストレスマネジメント							○
心の健康							○
リスクマネジメント							○
就労支援							○
スキルアップ	○	○	○	○		○	
ケアマネジメントプロセス			○				
アセスメント			○				
ニーズ整理			○				
エンパワメント			○				
ストレングス			○				
個別支援会議			○				
プランニング			○			○	
モニタリング			○				

3 先行研究レビューによる相談支援従事者研修の課題

ここまで、先行研究からのニーズ整理及びいくつかの都道府県の相談支援従事者研修の比較を行った。ここでは、これらから相談支援従事者研修についての課題を以下の4点について整理をする。

(1) 相談支援の捉え方

本章のはじめで、先行研究における相談支援専門員のニーズ分析を行い、様々なカテゴリーをあげることができた。その中でもケアマネジメントについては、「相談支援を行う上での課題」及び「相談支援専門員が学びたいこと」のどちらにも多くあがっている。ケアマネジメントは、相談支援専門員にとって重要な仕事の一つであるといえる。今日、介護保険制度の仕組みにより、ケアマネジメントは法律内のサービス調整のような意味合いでとらえられる場合がある。本研究では、ニーズ整理の際にソーシャルワークの一部としてとらえることとした。従って、相談支援専門員の「相談支援」とは、単にサービス調整の意味のケアマネジメントをすることではなく、ソーシャルワークの考え方をもとに利用者支援を行うことであるとして、研修内容を検討していく必要があるといえる。

(2) 定期的な自己の振り返りの機会の確保

実施要綱では、現任研修標準カリキュラムに「スーパーバイズ」を6時間設定している。このねらいとしては、現任研修の受講者は現場のリーダーとなっていくことが求められており、自らがスーパーバイザーとなり、周りの相談支援専門員に指導・助言をすることができるようになることも含まれている。相談支援専門員のニーズによると、スーパービジョンをする立場になるための研修を求めるものより、自分自身の仕事の悩みや気づきを解消するようなスーパービジョンを受ける立場となれることを求めているものが多くあらわれていた。また、事例の振り返りや困難事例の検討等自分の支援の振り返りの機会を求める声も多い。相談支援専門員は、専門職として、経験を積み重ねても自己の振り返りが必要な職種であるが、日常業務に追われている中では、なかなかそのような機会を得ることが難しい。また、自らの支援について他人から指導・助言を受ける機会も求めている。そこで、現任研修の中で、自己の振り返りと他者からの指導・助言を受ける場面を多くとることで、専門職としての自分を客観的に見つめ直し、次の段階へと進むきっかけとなると思われる。

(3) 相談支援専門員の更新研修の必要性和その標準化

現在、初任者研修、現任研修が実施されている中で、初任者研修は、比較的各都道府県統一されたカリキュラムで行われていることがわかった。しかし、現任研修は、今回比較した都道府県の中でも統一されたものになっていないことがわかった。相談支援専門員に求められることは多様であり、どこに重点を置いた研修にするのかがそれぞれの都道府県の裁量となっていることが要因といえる。都道府県が独自に企画することが必ずしも悪いとはいえないが、相談支援専門員のレベルに都道府県格差が生まれ、全国统一資格の意味を成さないことになる。

もう一つ懸念されることは、受講者レベルの差である。初任者研修は相談支援専門員になるための要件として受講するため、自然にある程度の受講者レベルの統一化がはかられているといえる。しかし、現任研修は、初任者研修を受講してから 5 年以内に受ける研修として、実施されているため、経験が 1 年未満の人から 10 年以上の人まで同じ場で研修を受けることになり、どのレベルに研修内容を合わせるかが大きな課題となり、研修のねらいや目的を明確にし、全国で統一した現任者への研修が実施されることが求められる。

この都道府県格差と受講者レベルの差という二つの懸念を解消するために考えられることは、基礎的な内容を繰り返し受講する研修である。現任研修を更新研修とする案については、平成 20 年度の「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性和プログラム構築に関する研究事業報告書」及び平成 21 年度の「障害者の相談支援にかかる人材養成に関する研究」においてすでに提案されている事項であるが、本研究においても相談支援専門員の更新研修を提案する。上記の相談支援の捉え方や自己の振り返りを取り入れたカリキュラムを具体的に検討し、繰り返し受ける意味のある全国標準のカリキュラムとして提案する必要があると考える。

（４）専門研修を含む相談支援従事者研修の体系化

ここまで、相談支援専門員の研修において、初任者研修、現任研修のカリキュラムについて標準化し、相談支援専門員の資格の全国統一化をはかることについて論じてきた。しかし、現任研修を基礎的な内容を中心に行う更新研修とすることで、かなり限定された内容による研修になってしまうため、どの先行研究においても、初任者研修、現任研修の他にフォローアップの研修を組み込むことが提案されており、7 都道府県においては、非常に幅広い研修が独自に実施されていることもわかった。前述したように、相談支援専門員に求められることは多岐にわたっており、すべての分野についての研修を定期的に受けることがとても困難である。そこで、初任者研修や更新研修を受講することによって、自らの相談支援専門員としてのレベルを認識し、次への目標を見出すことにより、自分が受講すべき専門研修を選択する事ができるようになる。しかし、そのニーズにこたえられるようにするには、多様な内容で、これまでの研修からの繋がりが意識された研修が実施されることが必至であり、また、あらゆる内容の研修がまとまりなく不定期に実施されているだけでは、相談支援専門員としての質の向上に繋がらないことから、専門研修の具体的な案をあげ、それを含めた相談支援従事者研修の体系化を行うことが必要である。

第3章 現任研修の標準カリキュラムの作成

1 現任標準カリキュラム案とチェックシート等の作成の経過

前章で先行研究からのニーズ整理と各都道府県で実施されている相談支援専門員に関する研修との比較から様々な課題が明らかになった。

本章では、「現任標準カリキュラム案」を作成するために「相談支援専門員の位置づけや役割の明確化」を図ることが重要であることを踏まえ、検討委員会及び作業部会の中で共有を図りながら意見交換を行った経過を報告する。

(図表 3-1 参照)

(図表 3-1 カリキュラム案作成の経過)

日時	会議・作業	内容
8月24日(火) 13:00~ KCN 事務所	作業日	先行研究の整理(作業) 先行研究の報告書から受講者ニーズの洗い出しと整理をする作業を実施
8月29日(日) 10:00~13:00 県民ホールセンター	第1回作業部会	* 本研究事業計画やスケジュールの確認 * 先行研究整理の報告 * 次回までの作業の確認
9月12日(日) 13:30~15:00 県民ホールセンター	第1回検討委員会	* 事業概要の説明 * 事業計画やスケジュールの確認 * 今までの作業の進捗状況報告
9月14日(火) 18:00 KCN 事務所	作業日	先行研究の整理(作業)
9月23日(木) 13:30 KCN 事務所	第2回作業部会	* 先行研究結果報告及び分析 * 研究内容の具体的なイメージの共有 * 現任研修のプログラムについて
9月30日(木) 17:00 県民ホールセンター	作業日	* 現任研修プログラム概要確認 * 現任標準カリキュラム案作成
10月11日(月) 13:30 KCN 事務所	第3回作業部会	* 現任標準カリキュラム案概要確認 * 試行的研修受講者について * 試行研修行程及び役割分担確認
10月31日(日) 13:30 インテリクス新横浜	第2回検討委員会	第2回検討委員会 * 現任標準カリキュラム案について * 試行的研修について
11月2日(火) 18:00 おあしす	作業日	* 現任標準カリキュラム案の組み立て修正案 * 試行的研修のカリキュラム案について

11月6日（土） 13：30 KCN 事務所	第4回作業部会	* 現任研修組み立てについて * 現任標準カリキュラム案について * 試行的研修受講者確定
11月21日（日） 15：00 KCN 事務所	第5回作業部会	* 試行的研修カリキュラム確認 * 試行的研修演習内容等の確認 * 事前課題様式の確認
12月3日（金） 19：00 県民ホールセンター	第6回作業部会	* 試行研修カリキュラム最終確認 * 試行研修演習内容最終確認 * 試行研修面接調査最終確認 * 試行研修配布物最終確認

第1回作業部会では、現任研修を実施する上での課題として「受講者の経験年数のばらつき」「相談支援専門員のスキルや自身の抱えている課題の違い」「都道府県による実施体制の差異」等がある中でどのような研修内容を提供するのか意見交換が行われた。

また、現任標準カリキュラム案を作成するには、「相談支援とは何か」を共有し「どのような相談支援専門員を育成していくのか」ということを明確にする必要があった。その上で、第1回検討委員会において「相談支援を広義のものとして捉える（単なるサービス調整ではない役割）」ということを確認した。

第2回作業部会では、受講者のスキルや経験年数のばらつき、研修日数等が限られた中で相談支援専門員のスキルアップや研修の標準化が求められる現任研修を「更新研修」と位置づけて現任標準カリキュラム案を検討することが効果的であるということが確認できた。また、現任研修で補いきれない知識やスキルに関しては、新たに専門研修を提案し人材育成に向けた研修体系を明確にする必要性を確認した。

また、具体的なカリキュラム案の作成にあたっては、受講者の到達目標を「支援計画を実施できる人」「自己評価のできる人」「事業所評価のできる人」「地域作りができる人」とすることを確認した。

第3回作業部会では、演習の前に講義を行うことや自己評価、研修の効果測定をどのように実施するかを含め研修の構成について検討を行った。また「効果測定」や「ソーシャルワーク」等の言葉の定義に留意する必要があることを確認し、演習を実施するためのグループ編成や事例の活用方法の検討も行った。

グループ編成に関しては、1グループの人数、演習講師の配置や役割、グループスーパービジョンの効果などに関する意見交換を行った。

また、事例の活用方法に関しては、受講者の持ち寄る実践事例を活用する方法と事務局が用意する共通事例を活用する方法の2つの意見が出された。共通事例の効果として、受講者間で得られる知識やスキルが平準化し、受講者の負担も軽減できる等の意見があった。実践事例の効果としては、自身の気づきや自己評価に繋がるという意見があった。

第2回検討委員会では、これまでの作業部会での経過の報告と試行的研修の実施に

(図表3ー2「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム」(現行)と「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム案」 対照表

「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム」(現行)			「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム(案)」							
科 目	内 容	時間数		科 目	ねらい	内 容	形式	時間数		
1 講義(6時間)				○1日目(講義＋演習) 6時間						
障害福祉の動向について	障害福祉の施策等、最新の動向を知る。	1時間	➡	障害福祉の動向について	【講義1】	・最新の法制度の動向を知る。 ・障害福祉のみにとどまらず、地域事情に合わせた関連法、制度(生活保護法、介護保険法、児童福祉法等)の動向や知識を深める。	・障害福祉の法改正のポイント及び制度・施策の情報 ・障害者の生活を取り巻く施策、関係法、等の動向	講義	2時間	
都道府県地域生活支援事業について	都道府県が実施している地域生活支援事業の事業内容について理解する。(例)発達支援、高次脳機能障害、精神障害退院促進、権利擁護、就労支援など	2時間		都道府県地域生活支援事業について	【講義2】	・地域での先進的な取り組みや、独自性のある諸制度の実施状況(発達障害、高次脳機能障害、地域移行、家族支援、権利擁護、就労支援、等)を確認する。	・都道府県、及び市町村地域生活支援事業の状況			
地域自立支援協議会について	地域自立支援協議会の運営、地域課題へのアプローチについて理解する。	3時間		相談支援の基本姿勢	【講義3】	・相談支援事業の概要、必要性を確認し、理解を深める。 ・相談支援専門員としての専門性を確認し、理解を深める。	・相談支援事業の概要と必要性 ・相談支援専門員としての基本的姿勢、役割、専門性 ・ICF、権利擁護、エンパワメント、本人中心、リカバリーの視点	講義	1時間	
				相談支援 (ソーシャルワーク)	【講義4】	・相談支援の基本的なプロセスの理解を深める。	・相談支援の基本的プロセスと留意点 ・多様な相談支援の展開、様々な局面での役割や留意点 ・ソーシャルワーク	講義	1時間	
					【演習1】	・事例を通した自己評価を行い、日々の支援を検証する。	・チェックシートを活用し、自己評価 ・自己評価をグループで検証	演習	2時間	
2 障害者ケアマネジメントに関する演習(12時間)				○2日目(講義＋演習)6時間						
障害者ケアマネジメントの実践 (演習)	各受講者の相談支援事例を発表し、支援の検証を行う。演習方法によりチームアプローチのあり方、総合支援の視点を持ち方などについて深める。	6時間	➡	ケアマネジメントの展開 (チームアプローチ)	【講義5】	・「チームアプローチ」の必要性和効果への理解を深める。 ・地域でチームアプローチを実践できる能力と技術を習得する。	・地域での具体的な事例や取り組みを通して、チームアプローチを実践していくための留意点	講義	2時間	
					【演習2】	・事例を検証し、チームアプローチの視点で自己評価を行う。	・チェックシートを活用し、自己評価 ・自己評価をグループで検証	演習	2時間	
					【演習3】	・事例を通した自己評価と検証から、具体的な取り組みを導く。(個別事例に対する取り組みと地域に対する取り組み)	・事例に対する個別な取り組みと、事例から地域に対する取り組みを具体的に提案	演習	2時間	
				○3日目(講義＋演習)6時間						
スーパーバイズ	発表事例の中から数例を選び、スーパーバイズを受けることにより、社会資源の活用方法を含め、自己の検証を行う。	6時間	➡	ケアマネジメントの活用 (コミュニティワーク)	【演習4】	・取り組み(レポート)の発表を通し、プレゼンテーションの技術を高め、グループで共有し検証することで地域での実践力を習得	・提出事例から抽出された地域課題を地域自立支援協議会で協議するための手法、具体的な提案を協議	演習	2時間	
					【講義6】	・個別の事例から地域の課題を抽出する技術、地域の課題に対する取り組み方を理解する。	・地域自立支援協議会の活用を中心に「個別の課題」から「地域課題の抽出、課題提案、社会資源の開発」までのプロセスの留意点	講義	2時間	
				総 括(まとめ)	【演習5】	・研修の自己評価を行い、自分自身の課題を整理 ・次のステップの研修につなげる	・チェックシートを活用し、自己評価 ・自己評価より自分自身の課題を抽出し、次の研修へつなげる	演習	2時間	
合 計		18時間		合 計						18時間

関する検討を行い、用語の取り扱いなどに関する助言をいただいた。

第4回作業部会では、具体的な現任標準カリキュラム案作成に関する検討を行った。受講者の獲得目標を「相談支援を理解し、ケアマネジメントを展開できること」とし、演習内容を検討していくことを確認した。事例に関しては「受講者の実践事例」を活用することとし、研修全体の構成や運営等に関することや自己検証の方法について確認を行った。ただし、試行的研修後に受講者、演習講師への面接調査を行い、その効果を確認し、修正した成果物を現任標準カリキュラム案として提示することが確認された。

第5回作業部会では、試行的研修の実施に向けた進め方や演習のポイントを明確にしながら、試行的研修カリキュラムの作成を行った。

試行的研修を実施するためには「演習の進め方」が必要であることが確認され、試行的研修で使えるよう作成することとなった。

第6回作業部会では、試行的研修の全体の流れや内容の確認、演習のポイントの再確認、演習講師の役割等が確認された。

以上、「現任標準カリキュラム案」の作成から、試行的研修実施までの経過を示した。次の項では、「現任標準カリキュラム案」作成に際しての留意点を示す。

2 現任標準カリキュラム案の作成

国の示している「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム」の科目及び内容に検討委員会、作業部会、先行研究の調査研究で確認された事項を加え、「現任標準カリキュラム案」を作成した。（図表3-2 現任研修カリキュラム対照表 参照）

（1）現任研修の位置づけ

先行研究での提案を受け、検討委員会、作業部会でも検討を重ねた結果、現任研修を「更新研修」と位置づけたことにより、講義や演習での獲得目標が明確になった。さらに、「現任標準カリキュラム案」の検討ポイントも明確になり、相談支援専門員として基本的に押さえておく必要のある内容を中心に検討を行い、現任研修では補いきれない部分に関しては、新たに専門研修を提案していくこととした。

（2）研修の構成

現行の「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム」の講義6時間、演習12時間をベースに、講義と演習との組み合わせや研修の2日目と3日目の間に1ヶ月の実践期間を設定することを基本構成とし、「標準カリキュラム案」を作成した。

具体的な演習内容は、先行研究における受講者のニーズや研修への課題の中には「現場の課題が反映される企画」「具体的な事例の支援方法を学びたい」「実践者の報告を聞きたい」「研修で学んだ知識やスキルを実際の支援場面に結び付けたい」「研修で自分の課題への気づきに繋げたい」があったので、演習の前に講義を行うことで演習の獲得ポイントを確認し、講義の内容を自己の事例を通して自己検証ができるような形態とした。また、2日目の演習では、それまでの研修で得たことを具体的な

取り組みに繋げる演習を取り入れ、2日目と3日目の間に具体的な取り組みを実践し3日目の演習で実践報告を行う演習科目を設定した。

（３）事前課題の提示

研修受講にあたっては、受講者が支援を行っている実践事例の提出を事前課題とした。

事例に関しては、受講者の実践事例と事務局が用意する共通事例とするのか、意見が分かれた。「更新研修」としての位置づけを考えると、基本的事項を押さえるには共通事例を扱った方が効果的であるという意見もあったが、先行研究の中で「自分の事例に対して振り返りや整理がしたい」というニーズも報告されており、「更新研修」だからこそ、自身の実践事例を通し講義の内容を確認することが効果的であるということが確認された。また、事前に自身の実践事例を様式に記載する作業を行うことで業務の振り返りにも繋がることも確認できたので、事前課題を自身の実践事例とし、様式1（図表3-3 事前課題様式1）と様式2（図表3-4 事前課題様式2）に記載し提出することとした。

（４）演習のポイント

「現任標準カリキュラム案」を「相談支援（ソーシャルワーク）」「ケアマネジメントの展開（チームアプローチ）」「ケアマネジメントの活用（コミュニティワーク）」の3科目に整理した。

現行の相談支援従事者現任研修標準カリキュラムの障害者ケアマネジメントに関する演習の科目では「障害者ケアマネジメントの実践」「スーパーバイズ」と整理されているが、内容や範囲が広がってしまい、目的や演習方法が標準化しにくい傾向にある。従って、相談支援を広義の意味（相談支援はケアマネジメントだけではなく、ソーシャルワークである）と捉え、科目を整理し、獲得目標を明確に設定することで、より詳細な部分で共通の学習効果を得ることができると考えた。

今回提示する「現任標準カリキュラム案」では、「相談支援（ソーシャルワーク）」の理解、個別支援を通じた地域の支援体制を作り上げていく中での相談支援専門員の意義や役割を理解する「ケアマネジメントの展開（チームアプローチ）」、インフォーマルなネットワークを含めた地域ネットワークの構築を考える「ケアマネジメントの活用（コミュニティワーク）」へと広がっていく流れを再確認することを「更新研修」の大きな柱とした。

ア 「相談支援（ソーシャルワーク）」のポイント

（「現任標準カリキュラム案」【講義4】【演習1】）

ここでは、相談支援の基本的なプロセスの理解を深めることを目的とし、多様な相談支援の展開、様々な局面での役割や留意点を再確認する内容としている。演習では、事前課題の実践事例を通じた自己評価を行い、日々の支援を検証することができるような内容とした。

イ 「ケアマネジメントの展開（チームアプローチ）」のポイント

（現任標準カリキュラム案【講義 5】【演習 2】）

ここでは、チームアプローチの必要性和効果への理解を深めることを目的とし、地域での具体的な事例や取り組みを通して、チームアプローチを実践していくための留意点を確認する内容とした。演習では、事前課題の実践事例を検証し、チームアプローチの視点で自己評価を行う演習内容を取り入れた。

ウ 中間課題

（現任標準カリキュラム案【演習 3】）

以上の2つの科目終了後、それぞれの演習で活用した事例を通し、自己評価と検証を行い、「個別事例に対する取り組み」と「地域に対する取り組み」という具体的に実践できる取り組みを導き出し、3日目の研修までに課題に対して取り組んだ実践内容を報告する演習を取り入れた。

エ 「ケアマネジメントの活用（コミュニティワーク）」のポイント

（現任標準カリキュラム案【講義 6】【演習 4】）

ここでは、個別の事例から地域の課題を抽出する技術や地域課題への取り組み方法を理解することを目的とし、地域自立支援協議会の活用や「個別の課題」から「地域課題の抽出」「課題の提案方法」「社会資源の開発までのプロセス」を確認する内容とした。

（5）自己検証の必要性

自己検証の方法として、試験のようなものを取り入れる方法やグループ内で協議をしながらグループスーパービジョンを行うなどが意見として出されたが、より効果的な方法として「自己評価チェックシート1」（図表 3-5）「自己評価チェックシート2」（図表 3-6）「自己評価チェックシート3」（図表 3-7）を作成し、演習を行う前に講義を行い、自分自身の日頃の相談支援を振り返りながら、事例への関わりをチェック項目ごとに自己評価する作業を行うこととした。

「自己評価チェックシート」は演習科目ごとに研修の内容やねらい、目的に沿った項目を自己評価できる内容とした。「自己評価チェックシート」の作成については、特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会の平成 20 年度厚生労働省障害保健福祉事業で開発された「相談支援振り返りシート」（ホームページアドレス <http://nsk09.org/> 参照）の中の文章等を参考とした。

また、具体的な実践に取り組む演習 3 は、「ワークシート」（図表 3-8）を作成し、個別事例に対する取り組みと地域に対する取り組みを記載し、相互の取り組みを連動させている。

演習 5 は、総括的な内容とし、研修全体を振り返り自己評価を行うことを目的とした。自分自身の課題を整理するための「振り返りシート」（図表 3-9）を活用し、研修終了後にどのようなスキルアップのための研修を受けたいかを選択する項目を設け、グループ内で共有する内容とした。

(6) 専門研修へのつなぎ

先行研究からの受講者ニーズの中にも「他分野領域の理解」「権利擁護関係の知識」等の理解を深めたいという意見が多くあった。また、初任者研修や現任研修を企画する都道府県主管課の意見からも研修のフォローアップや相談支援専門員のスキルアップ研修の企画が必要であることが示されている。また、各都道府県での現任研修の実施状況及び実施内容からも、相談支援専門員へ求められる知識やスキルは多岐に渡っており、限られた時間の中でどのような内容に焦点を当てて研修を実施するかは都道府県による差異がみられている。

本研究で提示する「現任標準カリキュラム案」は、「更新研修」として位置づけ作成したため、多岐にわたる幅広い知識や技術の習得等のニーズを満たすための「専門研修」を行うことを前提としている。

「専門研修」は受講者の主体的な選択によって受講できる仕組みが必要である。「現任標準カリキュラム案」では、演習を通して自己検証を行い、自己の課題や自分自身のスキルアップがイメージできるような演習を行うこととした。

(7) 演習講師とグループ編成

ア 演習講師

演習講師の配置は、1グループに1名とした。演習講師の役割については「スーパーバイザー」なのか「グループの進行役」なのか検討したが、演習の目的や演習講師のスキルによって異なること等を課題として継続的に検討していくこととなった。また、演習講師の選考基準も明確になっていないことも明らかになった。現状では、都道府県に企画は任されており、都道府県によっては演習講師の担い手が少ない地域もあり、他県から講師を招いて実施している状況があることも明らかになった。これらの課題については、試行的研修終了後の面接調査や委員の意見を徴収することとした。

イ グループ編成

グループの人数や構成に関しては具体的な提案には至らず、課題として試行的研修を行った後の面接調査や委員の意見を徴収して継続的に検討することとした。

ウ 企画・運営について（マニュアル）

本研究で作成した「現任標準カリキュラム案」を実際に企画・運営するためには、従来の「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム」では、標準化は難しいとの意見もあり、「企画・運営に関するマニュアル」の作成が必要であることが確認され、試行的研修後の面接調査等を通して検討を進めていくこととした。

3 試行的研修の実施

試行的研修は、「現任標準カリキュラム案」を作成後、平成22年12月4日～5日の2日間にわたり開催した。（資料3-1 試行的研修実施報告 参照）

「現任標準カリキュラム案」では、3日間（2日目と3日目の間は1カ月あける）としたが、試行的研修は2日間に凝縮し、「障害福祉の動向について」【講義1】、「都道府県地域生活支援事業について」【講義2】、「相談支援の基本姿勢」【講義3】は省略して演習を中心とした内容としている。カリキュラムの時間配分は、発表時間やグループディスカッションの時間を考慮し、実際の研修条件と近い環境で実施した。また、今回の試行的研修では日程の都合で、演習4で行う取り組み報告の発表ではなく、セッションの内容を受講者に提示し意見を求めるセッションとした。

（図表3-10 試行的研修カリキュラム対照表 参照）

受講者は神奈川県内の相談支援専門員10名、埼玉県内の相談支援専門員9名、東京都内の相談支援専門員1名の合計20名の相談支援専門員に依頼した。受講基準は、現任研修を受講した者とし、受講者は、神奈川県では当法人の会員、埼玉県では埼玉県相談支援専門員協会の会員を中心とした構成とした。

受講者には、事前課題として「様式1（図表3-3）」「様式2（図表3-4）」の提出と研修終了後の面接調査（2日間）の協力を併せて依頼した。

グループ編成と演習講師の配置は、受講者20名を4名ずつ5グループに分け、各グループに1名の演習講師を配置して研修を実施した。

試行的研修を実施するにあたって、「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム」（現行）と「相談支援従事者現任研修標準（試行的研修）カリキュラム（案）」対照表（図表3-2・3-10）に加え、演習を進めていくための研修の企画や運営方法、グループ編成や演習の進め方等研修全体を通して検証を行うため、「演習の進め方」（図表3-11）を作成した。「演習の進め方」は各科目のポイントに加えて、具体的な進め方（時間配分や順番等）を書き加えたものである。

また、試行的研修の実施にあたっては、「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム」（現行）と「相談支援従事者現任研修標準（試行的研修）カリキュラム（案）」対照表と相談支援従事者現任研修『「試行的研修」講義・演習の進め方』を講師、受講者へ配布し確認しながら研修を進めた。

試行的研修を実施し、気づかされることが多くあり、受講者が実際に使用した自己評価チェックシートを回収し、記載内容を改めて確認したことや研修終了後に行った。面接調査を要約としてまとめた内容を分析し、研修内容の修正に活用した。

事例の概要

1. プロフィール	
男・女	年齢 歳 障害程度(手帳の有無): 障害名:
2. 事例のタイトル	
3. 相談者: (相談前の状況)	
4. 本人を取り巻く状況	
2. 主訴	
3. インテークについての留意点	
4. アセスメントについての留意点	
5. インテークから現時点での相談支援の状況	
6. 現時点での対応策(どのように相談支援を展開しようと考えたか:見立て)	
7. 相談支援の中で困っていること	

★記入上の留意事項及び記入例

●事例のタイトル

→事例のタイトルは非常に重要です。誰が見ても明確にわかるようにしてください。

事例タイトルの欄は、事例の概要や実習協力者、家族の状況やニーズなど一読して把握できるようにポイントを記入してください。1～2行以内にまとめてください。

例1) 1年ほど前の脳血管疾患による左上下肢マヒ及び遂行機能の障害がある40代の就労希望のある在宅の男性への支援

例2) 養護学校を卒業しいったん福祉的就労をしたが職場環境や人間関係によりうまくいかず、現在、何もせず高齢の父親と二人暮らしを続ける30代の女性への支援

●本人を取り巻く状況

→現時点での本人を取り巻く状況、家族、環境など、どのような状況かを記入してください。

●インテークに関しての留意点

→インテークの際に、意識してどこに着目し、何に気をつけているか、あるいは意識しないで行っているなど、あなたのインテーク時の着目点を記入してください。また、インテークの役割について考えていることを記入してください。

●アセスメントに関しての留意点

→アセスメントの際に、意識してどこに着目し、何に気をつけているか、あるいは意識しないで行っているなど、あなたのアセスメントの着目点を記入してください。また、アセスメントはどの場面（いつ行うか）なのかなど、アセスメントの方法について考えていることを記入してください。

●インテークから現時点での相談支援の状況

→インテークから現在に至るまで、相談支援の展開について記入してください。

●現時点での対応策

→現時点でどのような対応策を考えているか、できている、できていないは別にして、あなたの見立て（どのように相談支援を展開しようと考えたか）を記入してください。

●相談支援の中で困っていること

→このケースの相談支援を展開している中で、あなた自身が利用者と向き合う中で困っていること、例えば、かかわり方が分からない、相談支援がうまく進んでいかない、サービス調整だけでは限界があるなど、記入してください。

<提出事例の取扱等>

●個人が特定される恐れのある情報は、記載しないよう十分にご留意ください。

●当研修で知り得た情報は、他のいかなる場でも口外しないこと。配布された資料は、当研修の演習のみに使用し、演習終了後事務局で回収し処分します。

(図表 3－4 事前課題 様式 2)

チームアプローチの事例

氏名		グループ	
1. プロフィール			
男・女	年齢	歳	障害程度（手帳の有無）： 障害名：
2. 事例のタイトル			
3. 支援の現状（支援計画）			
4. かかわりの現状（エコマップ）			
 (本人)			
4. 本人へのかかわりに関する留意点			
5. 関係者へのかかわりに関する留意点			
6. チームアプローチに関して困っていること			

★記入上の留意事項及び記入例

●事例のタイトル

→事例のタイトルは非常に重要です。誰が見ても明確にわかるようにしてください。

事例タイトルの欄は、事例の概要や実習協力者、家族の状況やニーズなど一読して把握できるようにポイントを記入してください。1～2行以内にまとめてください。

例1) 1年ほど前の脳血管疾患による左上下肢マヒ及び遂行機能の障害がある40代の就労希望のある在宅の男性への支援

例2) 養護学校を卒業しいったん福祉的就労をしたが職場環境や人間関係によりうまくいかず、現在、何もせず高齢の父親と二人暮らしを続ける30代の女性への支援

●支援の現状（支援計画）

→現時点での本人の目標や支援計画の内容を記入してください。

●かかわりの現状（エコマップ）

→現時点での本人を取り巻く周囲との関係性についてエコマップで表してください。

かかわりの方向を→で示してください。

かかわりの強さや弱さを線の太さや点線等で示してください。

（例） かかわりが強い＝  かかわりが弱い＝ 

●本人へのかかわりに関する留意点

→本人との関わりの際に、チームアプローチとして、意識してどこに着目し、何に気をつけているか、あるいは大切にしている視点について記入してください。また、関わり方として工夫していることを記入してください。

●関係者へのかかわりに関する留意点

→関係者へのかかわりの際に、意識してどこに着目し、何に気を付けているか、あるいは大切にしている視点などについて記入してください。又、かかわり方として工夫している事を記入してください。

●チームアプローチに関して困っている事

→チームアプローチを展開する中で、困っている事や地域の課題として思っている事があれば記入してください。

<提出事例の取扱等>

●個人が特定される恐れのある情報は、記載しないよう十分にご留意ください。

●当研修で知り得た情報は、他のいかなる場でも口外しないこと。配布された資料は、当研修の演習のみに使用し、演習終了後事務局で回収し処分します。

(図表3-5 自己チェックシート【1】)

**試行的相談支援従事者現任研修
相談支援(ソーシャルワーク)自己チェックシート**

1 相談支援プロセス	☑欄
① 相談支援を展開するにあたり、現在の状況がプロセスのどの場面に該当しているかを意識しながら展開している。	☐
② 相談支援の展開は、プロセス通りに展開しない場合もあることを理解している。	☐
2 インテーク	☑欄
① 信頼関係を構築するための第一歩がインテークだと理解している。	☐
② 利用者の不安な気持ちを受け止める姿勢を持っている。	☐
③ 主訴の記載は、利用者(家族)の訴えている内容を記載している。	☐
④ 主訴の背景を必ず聞いている。	☐
⑤ 利用者の訴えをじっくり聞いて、その本音を引き出そうとしている。	☐
⑥ 主訴と主訴の背景から、暫定的な対応策(相談支援の方針)を検討している。	☐
⑦ 次回の約束や対応を決めてから面接を終了している。	☐
3 アセスメント	☑欄
① 利用者との関わり全てがアセスメントであると理解している。	☐
② 障害を持っている本人に必ず直接会って話を聴いている。	☐
③ 障害を持っている本人のニーズを確認して進めている。	☐
④ 定形化アセスメントだけでは、障害を持っている本人の全体像までは把握できないと理解している。	☐
⑤ インテーク実施後に課題の整理を行い、何について情報収集すべきかを確認している。	☐
⑥ アセスメントを行う際は、何を聴くか等事前に十分な準備を行っている。	☐
⑦ 利用者の新たなニーズを発見しようとする姿勢を持っている。	☐
⑧ アセスメントで入手した情報は、主訴を照らし合わせている。	☐
⑨ 利用者のニーズ・意向に基づいた情報収集・整理ができています。	☐
⑩ 情報入手の際、常に他の情報を比較し、関連付けている。	☐
⑪ 利用者の生活の現場に向いて情報を収集している。	☐
⑫ 情報整理を行う際、エコマップ・ジェノグラム等を利用している。	☐
⑬ 情報整理は、情報入手の段階から常に行われている。	☐
⑭ 情報収集・整理したニーズを本人に理解できるように説明し、確認を取っている。	☐

4 プランニング

☑ 欄

- ① プランニングは、サービス提供時に作成するだけでなく、サービス調整前の相談支援の方法についても作成している。 ☐
- ② 主体的・継続的な「支援が必要であると相談支援事業所が判断したケースについて、全て計画を作成しようとしている。 ☐
- ③ プランニングの内容は、障害を持っている本人から発せられた新たなニーズや状況の変化によって、常に修正を加えている。 ☐
- ④ プラン作成にあたって、本人の意見を取り入れている。 ☐
- ⑤ プラン作成にあたり、本人の同意を取っている。 ☐

5 モニタリング

☑ 欄

- ① モニタリングは決められた時期だけではなく、直接支援時は常に行われていると理解している。 ☐
- ② 必要に応じて、プランは変更している。 ☐
- ③ 本人の生活の現場に出向いて、プランの実施状況の実態把握に努めている。 ☐

〔図表3 -6 自己チェックシート【2】〕

**試行的相談支援従事者現任研修
ケアマネジメントの展開(チームアプローチ)自己チェックシート**

1 チームアプローチの視点	☑欄
① 障害のある本人への支援の際、チームアプローチの必要性を理解している	☐
② 日頃の支援の中で、チームアプローチの視点を意識して業務にあたっている	
③ 本人の抱える課題は多様性があることを理解している	☐
④ 本人の生活全体を理解するための関わりを意識している	
2 チームアプローチの展開	☑欄
① 本人やその家族、関係機関と抱えている課題やニーズ、関わりに必要な情報の共有化をしている	
② 相談支援専門員が主体的に個別支援会議を開催している	☐
③ 個別支援会議の構成員は固定せず、必要に応じて呼びかけをしている	☐
④ 個別支援会議の中で、本人や家族、関係機関の役割や機能を明確にしている	☐
⑤ チームアプローチの視点でプラン作成をしている	☐
⑥ プラン作成後、関係機関へも発行し共有している	☐
⑦ 本人やその家族、関係機関からプラン実施状況について意見を聞き、共有している	☐
3 ネットワークの構築	☑欄
① 地域のネットワーク作りを進める取り組みをしている	☐
② 相談支援の関わりを通じて、結果としてネットワーク作りが進んでいる	☐
③ 関係機関とは、危機介入等、緊急時の支援体制を意識した関わりを意識している	☐
④ インフォーマルな社会資源の活用を意識している	☐
⑥ チームアプローチを通じて、地域課題を整理し、社会資源の評価を共有している	☐
⑦ チームアプローチを通じて、新たな支援者との出会いに繋がっている	☐
⑧ 相談支援専門員として、地域の埋もれたニーズへのアプローチを具体的に取り組んでいる	☐
⑨ 関係機関を回って、それぞれの機関の活動等の情報を収集している	☐

(図表3-7 自己チェックシート【3】)

**試行的相談支援従事者現任研修
ケアマネジメントの展開(コミュニティーワーク)自己チェックシート**

1 地域の状況、各種情報の収集と把握	☑欄
① 地域の公共機関の専門性、業務内容を理解、把握している	☐
② 地域のサービス提供事業所の専門性やサービス提供内容を理解、把握している	☐
③ 情報収集は、関係機関を回るなどして、具体的な活動内容を把握するよう努めている	☐
④ 地域を客観的、相対的にみる為に、周辺地域や他地域の支援体制や社会資源などについて把握している	☐
2 地域課題の抽出、整理	☑欄
① 個別の相談支援の課題整理から、地域課題を抽出する意識、姿勢を持っている	☐
② 地域全体のニーズに地域の社会資源がどの程度、応えられているか、その到達度を意識しながら地域課題を抽出する意識、姿勢を持っている	☐
③ 明らかになった地域課題に対して、課題分析(できていること・できていないこと)や課題解決の提案などを行う意識、姿勢を持っている	☐
④ 整理された地域課題を関係機関へ報告し、ともに協議、検討しながら行動する意識、姿勢を持っている	☐
⑤ 関係機関への報告等について、理解しやすいプレゼンテーションや資料作成の技術を持っている	☐
3 社会資源の改善、開発	☑欄
① 個々の相談支援から整理された地域課題を放置せず、地域自立支援協議会(部会等)への報告、地域課題解決に向けた方策の検討などを行っている。	☐
② 地域の社会資源の改善、開発を進める上で、地域自立支援協議会(部会等)等の構成員のモチベーションの継続が図れるよう、適宜、成功事例や他地域の状況等の情報提供を行いながら取り組んでいる	☐
③ 相談支援事業所として、社会資源の改善、開発に向けて関係機関と連携しながら、自らの事業所の役割を認識し、取り組んでいる	☐

(図表 3-8 演習ワークシート)

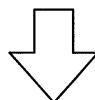
個別支援

演習 3 で記載

<事例の夢や思い、不安や困りごとの相談を受け、支援する上で確認された地域の課題を記入>

チームへの展開

演習 3 で記載



<個別支援や地域課題に対して一緒に検討した関係機関を記入>

・ 誰に声をかけたか、その理由、どのような方法で声をかけたか、どのように関係機関と検討したか

地域へのアプローチの方策



演習 3 で記載

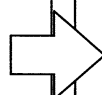
<地域へのアプローチをどのような方法で行うか、期待される効果>

演習 4 で記載



<結果どうだったか（事例や地域への反映）>

<成功したポイント>



<うまくいかなかったこと>

(図表3-9 演習振り返りシート)

振り返りシート

1日目 相談支援の展開(ソーシャルワーク)	フォローアップが必要と思われる内容
①プロセス	
②インテーク	
③アセスメント	
④プランニング	
⑤ モニタリング	
2日目 ケアマネジメントの展開(チームアプローチ)	
①チームアプローチの視点	
②他機関との連携	
③個別支援会議	

④家族との関わり	
----------	--

3日目 ケアマネジメントの展開(コミュニティワーク)	
①地域の状況、各種情報の収集と把握	
②地域課題の整理、抽出	
③ 社会資源の改善、開発	
専門研修	☐ 障害児支援 ☐ 権利擁護 ☐ 成年後見 ☐ 触法 ☐ 地域移行・定着 ☐ セルフマネジメント ☐ その他必要と思う研修

(資料 3-1 試行的研修実施報告)

平成22年度 障害者総合福祉推進事業 試行的相談支援従事者現任研修実施報告

(NP0) かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク

○目的 平成22年度障害者総合福祉推進事業における現任研修のあり方に関する調査研究の中で、現任研修標準カリキュラム案に基づき、現任研修プログラム案を作成するが、研究結果として提示・提案していくために、試行的研修を実施し、研修内容が効果的であるか等を確認するために開催する。

○日時
平成22年12月4日(土) 10:00～16:30
平成23年12月5日(日) 10:00～16:30

○場所
横浜駅西口ビジネスセンター(横浜駅 西口 徒歩3分)

○内容(別紙カリキュラム参照)

(研修)

- 1日目: 講義「相談支援のプロセス」(ケースワーク)
演習「個別事例の検討」(自己評価1)
講義「相談支援のプロセス②」(チームアプローチ)
演習「個別事例の検討」(自己評価②)
- 2日目: 演習「個別事例の検討」(自己評価③)
講義「相談支援のプロセス」(コミュニティワーク)
演習「地域自立支援協議会の評価」
「地域評価(地域診断)」
総評(まとめ)

(面接調査)

- 1日目: 受講者20名に対し、グループごとに1時間30分面接調査実施
- 2日目: 受講者20名及びファシリテーター5名に対し、1時間30分面接調査実施

○受講者 20名
神奈川県相談支援従事者10名
埼玉県相談支援従事者10名

○主催: かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク
協力: 埼玉県相談支援専門員協会



（図表3－10 「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム案」と「試行的研修カリキュラム」対照表）

「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム案」					
科 目		ねらい	内 容	形式	時間数
○1日目(講義＋演習) 6時間					
障害福祉の動向について	【講義1】	・最新の法制度の動向を知る。 ・障害福祉のみにとどまらず、地域事情に合わせた関連法、制度(生活保護法、介護保険法、児童福祉法等)の動向や知識を深める。	・障害福祉の法改正のポイント及び制度・施策の情報 ・障害者の生活を取り巻く施策、関係法、等の動向	講義	2時間
都道府県地域生活支援事業について	【講義2】	・地域での先進的な取り組みや、独自性のある諸制度の実施状況(発達障害、高次脳機能障害、地域移行、家族支援、権利擁護、就労支援、等)を確認する。	・都道府県、及び市町村地域生活支援事業の状況		
相談支援の基本姿勢	【講義3】	・相談支援事業の概要、必要性を確認し、理解を深める。 ・相談支援専門員としての専門性を確認し、理解を深める。	・相談支援事業の概要と必要性 ・相談支援専門員としての基本的姿勢、役割、専門性 ・ICF、権利擁護、エンパワメント、本人中心、リカバリーの視点	講義	1時間
				小計	3時間(180分)
相談支援 (ソーシャルワーク)	【講義4】	・相談支援の基本的なプロセスの理解を深める。	・相談支援の基本的プロセスと留意点 ・多様な相談支援の展開、様々な局面での役割や留意点 ・ソーシャルワーク	講義	1時間
	【演習1】	・個別事例(概要)を通した相談支援の基本的プロセスを中心に自己評価を行う自己評価を行い、日々の支援を検証する。	・チェックシートを活用し、自己評価 ・自己評価をグループで検証	演習	2時間
				小計	3時間(180分)
○2日目(講義＋演習)6時間					
ケアマネジメントの展開 (チームアプローチ)	【講義5】	・「チームアプローチ」の必要性と効果への理解を深める。 ・地域でチームアプローチを実践できる能力と技術を習得する。	・地域での具体的な事例や取り組みを通して、チームアプローチを実践していくための留意点	講義	2時間
	【演習2】	・事例を検証し、チームアプローチの視点で自己評価を行う。	・チェックシートを活用し、自己評価 ・自己評価をグループで検証	演習	2時間
	【演習3】	・事例を通した自己評価と検証から、具体的な取り組みを導く。(個別事例に対する取り組みと地域に対する取り組み)	・事例に対する個別な取り組みと、事例から地域に対する取り組みを具体的に提案	演習	2時間
				小計	6時間(360分)
○3日目(講義＋演習)6時間 2日目と3日目の間を1ヶ月間程度空けて、具体的な取り組みを施行(個別に対する取り組みと地域に対する取り組み) (課題点や効果をまとめてレポート提出)					
ケアマネジメントの活用 (コミュニティワーク)	【演習4】	・取り組み(レポート)の発表を通し、プレゼンテーションの技術を高め、グループで共有し検証することで地域での実践力を習得	・提出事例から抽出された地域課題を地域自立支援協議会で協議するための手法、具体的な提案を協議	演習	2時間
	【講義6】	・個別の事例から地域の課題を抽出する技術、地域の課題に対する取り組み方を理解する。	・地域自立支援協議会の活用を中心に「個別の課題」から「地域課題の抽出、課題提案、社会資源の開発」までのプロセスの留意点	講義	2時間
総括(まとめ)	【演習5】	・研修の自己評価を行い、自分自身の課題を整理 ・次のステップの研修につなげる	・チェックシートを活用し、自己評価 ・自己評価より自分自身の課題を抽出し、次の研修へつなげる	演習	2時間
				小計	6時間(360分)
合 計					18時間(1,080分)

ポイント！

○3本の講義(3時間分)は実施せず、15分で一括して概要等を説明する。

○第1日目の後半(講義3時間分)と第2日目(講義＋演習6時間分)を1日で実施する。

<講義分>
○それぞれの講義(1時間分×1回＋2時間分×1回)を45分×2回に短縮して、それぞれ演習の導入講義として実施する。

<演習分>
○それぞれの演習(2時間分×3回)を75分×1回＋70分×2回に短縮して実施する。

「試行的研修カリキュラム」					
科 目	内 容		使用様式等	形式	時間数
○1日目(平成22年12月4日)					
障害者福祉の動向について	【講義1】	・各講義内容の概略を説明	○資料1 ○資料2	講義	15分
都道府県地域生活支援事業について	【講義2】				
相談支援の基本姿勢	【講義3】				
				小計	15分
相談支援 (ソーシャルワーク)	【講義4】	・相談支援の基本的なプロセスの理解を深める講義	○講義資料1	講義	45分
	【演習1】	・個別事例(概要)を通して相談支援の基本的プロセスを中心に自己評価を行う演習	○個別事例(様式1) ○自己評価(チェックシート【1】) ○ファシリテーター用チェックシート	演習	75分
				小計	120分
ケアマネジメントの展開 (チームアプローチ)	【講義5】	・チームアプローチの視点を中心とした講義	○講義資料2	講義	45分
	【演習2】	・個別事例を通してチームアプローチの視点を中心に自己評価を行う演習	○個別事例(様式2) ○自己評価(チェックシート【2】)	演習	70分
	【演習3】	・個別に対する取り組みと地域に対する取り組みを具体的に提案する演習	○ワークシート	演習	70分
				小計	185分
○2日目(平成22年12月5日)					
ケアマネジメントの活用 (コミュニティワーク)	【演習4】	・具体的な取り組みを実施した効果と課題を発表し、検証する演習	○ワークシート	演習	60分
	【講義6】	・地域自立支援協議会の活用を中心に「個別の課題」から「地域課題の抽出」「課題提案の方策」「社会資源の開発」に至るプロセスの講義	○講義資料3	講義	45分
総括(まとめ)	【演習5】	・研修を通して自分自身の課題を整理し、次のステップへつなげる為の演習	チェックシート【3】	演習	80分
				小計	185分
合 計				8時間25分 (505分)	

図表3－11（「試行的研修カリキュラム」講義・演習の進め方）

目 的		①事例を通して日々の支援を振り返り、相談支援（ソーシャルワーク）の検証を行う。【相談支援の理解と専門性の確認】 ②事例を通してチームアプローチの視点で検証を行い、個別支援における具体的な取り組みと地域支援における具体的な取り組みを提案する。【チームアプローチを実践するための技術と能力の獲得】 ③個別に対する具体的な取り組みと地域に対する具体的な取り組みを検証する。【地域に即した相談支援の実践力を獲得】 ④自分自身の課題を整理し、さらなる相談支援を行う上で必要となる技術の向上を目指す。【次のステップの研修への必要性を確認】										
事前課題			項 目		課題のポイント		進め方		使用様式等			
			個別事例の提出		①事例の概要程度のもの（相談支援を行う上で、困難や課題を抱えている事例） ②チームアプローチの視点で支援を継続している事例一式（①の事例と重複しても可）				【様式1】 【様式2】			
月 日	時間（配分）		項 目		内 容		講義・演習のポイント		進め方	使用様式等		
第1日目 （12/4）	9:00～		受 付		○名札、出欠チェック							
	9:15～9:45		30分		オリエンテーション		○事業の概要と経過説明 ○試行的研修の目的と意義 ○資料、日程の確認		・経過説明 ・「障害者総合福祉推進事業」の概要とこれまでの経過を説明し、試行的研修の目的、意義を確認する。 ・試行的研修の説明（2日間の進行）とヒアリングや宿泊に関する事務連絡事項	・『「標準カリキュラム」(国・現行)と「相談支援従事者現任研修(試行的研修)カリキュラム」(案)対照表』【資料1】及び『「相談支援従事者現任研修(試行的研修)カリキュラム」(案)と「試行的研修カリキュラム」(案)対照表』【資料2】により、試行的研修全体の概要、目的、意義等を説明する。 ・演習グループ、講義及び演習講師紹介	【資料1】 【資料2】	
	9:45～10:00		15分		障害者福祉の動向について 都道府県地域生活支援事業について 相談支援の基本姿勢	【講義1】 【講義2】 【講義3】	○各講義内容の概略を説明		・障害者自立支援法に限らず、関係法案の情報も加味していること。 ・相談支援の基本姿勢と相談支援専門員としての専門性	・先行研究から得られたこと、今後の進め方、ねらい、効果等を含め説明する。		
	10:00～10:45		45分		相談支援 （ソーシャルワーク）		【講義4】	相談支援の基本的なプロセスの理解を深める講義	・ケアマネジメントに特化するのではなく、相談支援全体の基本的プロセスの確認 ・個別支援計画に至るまでの支援、ニーズの掘り起こし、見守り支援、等多様な相談支援のあり方を学ぶ。	・本来の講義内容を抜粋した内容とする。 ・演習の目的、ねらいを含めた講義内容とする。	講義資料1	
	10:45～10:55		10分				休 憩					
	10:55～12:10		75分				【演習1】	・個別事例(概要)を通して相談支援の基本的プロセスを中心に自己評価を行う演習	・講義内容に留意し、事例の支援プロセスに沿って、本人主体、ストレンギングス、エンパワメント、ケアマネジメント、といった視点で事例を振り返るように助言。 ・チェックシートを利用し、具体的に課題や抜け落ちてしまっていた視点が抽出できるように助言 ・グループでの共有は各自、簡潔にポイントを絞って発表（プレゼン）できるよう助言し、グループメンバーがお互いにスーパーバイズできるような環境を目指す。	・アイスブレイク(5分) 自己紹介：所属、相談経験年数、課題感、研修への期待等 ・個人ワーク①(10分)※事例検討にならないように留意 講義1「相談支援」を踏まえ、各自持ち寄った個別事例について、ケアマネジメントの各プロセスに沿ってモニタリングし、事例の支援プロセスを見直す。 ・個人ワーク②(10分) 別紙「チェックシート【1】」により自己評価を行う。 ・グループワーク(50分) ≪発表時間：4人×10分＋まとめ(10分)≫ 事例タイトルとチェックポイントを含め、自分自身のできているところ、できていないところ、新たに気付いた点を発表し、グループ内で共有する。	○個別事例 【様式1】 ○自己評価 チェックシート 【1】 ○ファシリテーター用チェック リスト	
	12:10～13:00		50分		昼 食(打ち合せ)							
	13:00～13:45		45分		ケアマネジメントの展開 （チームアプローチ）		【講義5】	チームアプローチの視点を中心とした講義	・地域での具体的な事例や取り組みを通したチームアプローチの留意点 ・本人中心の支援を展開していく為には公的支援のみで担うことは困難である為、インフォーマルサービス、家族支援、他職種他領域といった視点も含める。		講義資料2	
	13:45～14:55		70分				【演習2】	・個別事例を通してチームアプローチの視点を中心に自己評価を行う演習	・講義の内容を受けて、個別の事例をチームアプローチの視点《本人中心、チーム内の役割認識と分担、チーム内のホウレンソウ(情報共有)、相談支援従事者のイニシアチブ、インフォーマルサービスの活用、家族、環境、等》を振り返る。 ・チェックシートで抽出された課題を整理し、グループで共有する。	・個人ワーク①(10分) 講義2「ケアマネジメントの展開」を踏まえ、各自持ち寄った個別事例について、「チームアプローチの視点」(左記演習のポイント参照)で事例を見直す。 ・個人ワーク②(10分) 別紙「チェックシート【2】」により自己評価を行う。 ・グループワーク(50分) ≪発表時間4人×10分＋まとめ(10分)≫ 自分自身の課題感やできているところ、できていないところ、新たに気付いた点を発表し、グループ内で共有する。	○個別事例 【様式2】 ○自己評価 チェックシート 【2】	
	14:55～15:05		10分				休 憩					
	15:05～16:15		70分				【演習3】	・個別に対する取り組みと地域に対する取り組みを具体的に提案する演習	・新たな取り組みは、より具体的に実践できる内容を選び出す。 ・多角的な視点、地域特性等を加味した取り組み内容を選び出す。	・個人ワーク(20分) 【演習1】・【演習2】により導き出された「個別支援」と「チームアプローチ支援の展望」について、別紙「ワークシート」の「個別支援」と「チームへの展開」「地域へのアプローチの方策」の項目に各自記入する。 ・グループワーク(50分) ≪発表時間4人×10分＋まとめ(10分)≫ 各自の新たな「個別事例への取り組み」と「地域への取り組み」を発表し、グループ内で共有する。	ワークシート	
	16:15～16:25		10分		休 憩							
	16:25～18:00		95分		ヒアリング(別紙：ヒアリングシート①により聴取。全体構成、各セッションの時間配分、内容、ねらい、理解度、使用様式等)					・ヒアリングのスタイル① 各受講者グループ(4名×5G)に分かれ、担当者1名(左記5名で対応)を配置し、別紙「ヒアリングシート①」により、ヒアリングを行う。	ヒアリング シート【1】	

月 日	時間(配分)		項 目	内 容	講義・演習のポイント	進め方	使用様式等
第2日目 (12/5)	9:30～9:45	15分	オリエンテーション				
	9:45～10:45	60分	ケアマネジメントの活用 (コミュニティワーク)	【演習4】 ・具体的な取り組みを実施した効果と課題を発表し、検証する演習	・各自の「個別支援」と「チームへの展開」課題解決に向けた具体的な取り組みを発表する。 ・個別事例、チームアプローチから発展した地域へのアプローチについて記載し、報告、まとめるを行う。	・個人ワーク(10分) 演習【3】で立てた、各課題を解決するため方策を地域で実際に展開する事を想定し、取り組む上での課題やどのようにしたら展開していけるかの手立てを考え、ワークシートの「結果どうだったか」「成功したポイント」「うまくいかなかったこと」の欄を使用し各自記入する。 ・発表及びグループワーク(50分程度) ≪発表時間4人×10分+まとめ(10分)≫ 各自が組み立てた「地域へのアプローチの方策」について、実施する際の課題やどのような手立てで実施すると上手く展開するか等について意見交換する。	ワークシート
	10:45～10:55	10分		休 憩			
	10:55～11:40	45分		【講義6】 ・地域自立支援協議会の活用を中心に「個別の課題」から「地域課題の抽出」「課題提案の方策」「社会資源の開発」に至るプロセスの講義	・地域自立支援協議会の役割、運営方法の確認、地域課題へのアプローチ方法 ・個別支援会議と地域自立支援協議会との関係、地域の相談支援体制の核となる機能や役割 ・個別の課題を地域の課題として共有し、社会資源の開発につなげるアプローチ ・地域のボランティア活動や自主活動等インフォーマルな社会資源を含めた「地域の力」への視点		講義資料3
	11:40～12:40	60分	昼 食(打ち合せ)				
	12:40～14:00	80分	総括(まとめ)	【演習5】 ・研修を通して自分自身の課題を整理し、次のステップへつなげる為の演習	・チェックシートを活用し、より地域事情に即した実践に結びつくようにファシリテーターは受講者のウイークポイントを気づかせるように進行。研修全体の総括の中から、受講者自らが課題感や、スキルアップの意欲を引き出せるよう助言	・個人ワーク(30分) チェックシート【1】及びチェックシート【2】により、自分自身の課題(ウイークポイント)を振り返り、今後どのように「個別支援」や「チームアプローチ」を行うのか、さらに「地域へのアプローチ」をどのような方法で行うかについて、チェックシート【3】に整理する。 ・グループワーク(50分程度) ≪発表時間4人×10分+まとめ(10分)≫ 各自整理したチェックシート【3】を発表し、研修全体で得られた成果や課題感等について意見交換する。 ※当該研修を修了し、さらにスキルアップを図るための研修内容について、テーマ別専門研修につなげる。	チェックシート【3】
	14:00～14:10	10分	総 評				
	14:10～14:25	15分	休 憩				
	14:25～16:25	120分	ヒアリング(別紙:ヒアリングシート②により聴取。全体構成、各セッションの時間配分、内容、ねらい、理解度、使用様式等)			・ヒアリングのスタイル② 各受講者グループ(5G)とファシリテーター(1G)に分かれ、それぞれ担当者1名(左記計6名で対応)を配置し、別紙「ヒアリングシート①」により、ヒアリングを行う。	ヒアリングシート【2】

アンケート	受講後のアンケート	受講後、期間を空けてアンケートを実施			「アンケート用紙」
-------	-----------	--------------------	--	--	-----------

4 面接調査結果

ここでは、試行的研修において行った面接調査について述べる。この面接調査は、①研修内容について受講者側からの意見を聞き、現任標準カリキュラム案修正に活用する、②相談支援専門員にこの研修がどのような効果を及ぼすかを明らかにする、③専門研修についてのニーズを把握する、の3点を目的として実施した。

面接調査において、試行的研修の効果がどのようなものであったかを測定する指標として、カークパトリックの「研修効果測定の4レベル」を使用した。「研修効果測定の4レベル」とは、研修評価と効果測定についてカークパトリックが提唱した理論であり、教育の場面で教職員を対象に質の高い研修講座を提供するための研究で使用されているものである。この4レベルのそれぞれの内容は、「受講者がその研修をどの程度受け入れ、効果的・効率的に生活生み出す内容と進め方であったかという受講者の満足度」、「知識・理解の深まりやスキルの修得がどの程度かという受講者の理解度」、「受講者が学校内でどれほど望ましい行動に変容し、研修内容を活用したかという行動変容度」、「受講者が児童生徒に与えた成果や学校全体など組織への影響度」となっている。この理論を参考に、今回の試行的研修の効果測定の指標として、面接内容の枠組みを作成した。(図表3-12)

図表 3-12 面接内容の枠組み

	受講者の満足度	受講者の理解度	受講者の行動変容度	組織への影響度
事前学習について		・課題の内容はわかりやすかったか ・課題の様式は使いやすかったか	・この研修を受けることで、自分の考えや行動に変化がありそうか ・どの点がどのように自分の考えや行動に影響を与えたか	・この研修を受けて事業所や地域に働きかけていくことができそうか
講義について	・講義についての感想	・講義と演習のつながりは良かったか ・印象に残った部分はどのようなところか(ポイントは伝わったか)		
演習について	・演習についての感想 ・グループの人数について	・自分の業務と結びつけて考えられたか		
その他	・初任研修と現任研修の違いについてはどのように感じられたか ・この研修に加えて受けた研修の内容や方法について			

続いて、面接調査の概要は、次の通りである。調査は、試行的研修演習グループごと1グループ4名で行った。調査時間は、試行的研修の1日目、2日目が終了した後、1日目は16:25～18:00の95分間、2日目は14:25～16:25の2時間とした。面接内容は、

了解を得て録音した。

この録音した面接内容を、逐語録としてまとめ、要約した。

(巻末資料 2 面接調査結果要約)

前述で示された逐語録の要約から「現任標準カリキュラム」を修正するために参考とした意見を以下の項目に沿って示す。

(1) 現任研修の位置づけ

- ・現任研修は、相談業務での不足部分や日常の仕事を自ら診断する役割、相談に対する言語を統一する意味でも実施することに意味がある。
- ・初任者研修は、相談支援専門員としてのケアマネジメントプロセスを重視し、最低限必要な知識を得る研修であるが、現任研修は、相談支援、チームアプローチやコミュニティワークのスキルを高める更新研修とすることで、受講者は専門性を有する相談支援専門員として位置づけられるべきである。
- ・今後も地域でネットワークを作る意識が持てるように、現任研修は更新研修と位置づけ、初任者研修との差別化を図るべきである。
- ・相談支援専門員の更新期間については、初任者研修修了後から 5 年は長いので、期間を短縮した方がよい。

(2) 研修の構成

- ・全体の講義や演習の目的等が理解できるようポイントが押さえられ、演習効果が高まった。
- ・全体講義の意味から考えると内容は十分であり、資料も理解しやすいものとなっていた。

ア 演習 1 について

- ・自分自身の仕事内容が言語化、文章化されることで振り返りにもなり、自分の積み上げた経験を言語化する努力の必要性を感じるものであった。
- ・支援者と利用者が一緒に課題を発見していく姿勢等が理解されたが、相談支援はケアマネジメントだけではないと言いながらケアマネジメントに終始したことに対する説明がほしい。
- ・様々な専門職の中にあって相談支援の専門性を意識することを改めて認識した。実際に現場で行われている支援だけではなく、もう少し専門的な内容でもよいのではないか。

イ 演習 2 について

- ・講義、演習の目的や方法が示され、理解できるポイントが押さえられていたので演習効果が高まった。
- ・個別支援からソーシャルワークという流れを行うことで、演習 1 の疑問点が解決されるのではないか。
- ・個人ワークに時間を取られたため、フリートークやグループワークの時間が不足したように感じた。
- ・フィードバック等講義では伝えられない部分を演習講師が補足できるとよい。

- ・日常業務への反映はインフォーマルサービスの利用の視点の欠如や地域のネットワーク構築で民生委員、自治会等との繋がり的重要性が理解できた。
- ・介護保険事業所、地域移行事業所等との連携の課題があった。
- ・事例を検討していく中で得られた支援内容、資源活用、アドバイスを自分の地域に照らし合わせる等、地域を意識したグループワークができた。

ウ 演習 3 について

- ・演習を進めていく上で個別、チーム、コミュニティとプロセスがあることの説明があると演習に臨むスタンスが変化するのではないかと。
- ・事前課題の中に自分の地域を調査する項目を設けることにより演習時間の短縮が図れると思うが、十分な意識付けや説明が必要である。
- ・受講者から提出された事例に対して様々な角度からグループワークを行うため、グループワークに選出された事例提出者は、他者からの視点や共感を得られたが、地域をテーマとしたケース会議になってしまうことも危惧される。
- ・講義目的の明確化やケアマネジメントはソーシャルワークの一部であること、ケアマネジャーとソーシャルワーカーとの相違等を明確にしてほしい。
- ・具体的な支援方法や実際の支援に利用できる内容、障害福祉だけでなく関連福祉、関連施策の説明等細部にわたる講義が必要である。
- ・現任研修としてはボリュームが大きすぎる、重点のみの講義で十分。
- ・個別支援とプロセスは同じであることや個別、チーム、地域のコミュニティワークに対する理解が深まった。
- ・根幹は個別の支援であること、日々の業務の積み重ねがコミュニティワークに繋がることに共感を得られた。
- ・演習 4 は、演習、講義という流れであったが、やはり講義が先にあった方が演習の流れがスムーズであり理解がしやすい。

(3) 事前課題の提示

- ・事例提出にあたって、これまでの相談支援業務を所定の書式に整理することで新たにインテークやアセスメントの留意点等振り返る機会になった。
- ・2つの事例を提出する必要があったため作成する時間に余裕がなかった。
- ・事例の活用方法を理解することに時間を要するので、課題提出までに1カ月程度の期間がほしい。
- ・事例を提出することに負担感はないが、相談業務を実践していない受講者には、事例の提出（記入）が難しいと感じられた。
- ・事例選出では、事例提出の選出なのか、グループワーク時の事例選出なのか曖昧だった。
- ・記入にあたっては、記入要領や各様式の項目に沿って留意点等が記載されていたため記入しやすく、様式の理解が容易にできたが、各項目の順序を並び替えた方が記入しやすい部分もあった。
- ・事例の提出は、1事例としながらプロフィールが2つあるために混乱し、サービス利用計画に関するケースとの記述があったが、サービス利用計画作成自体が浸

透していないこともあり意図が不明であった。

- ・記載方法や事例の提出方法等の課題は見られたが、提出した事例を演習で議論することができ、新しい発見や気づき、相談支援専門員の役割等が再確認できた。

(4) 各セクションの主なポイント

ア 相談支援（ソーシャルワーク）

- ・講義内容を確認しながら演習を行うことができ、講義、演習という流れは評価でき、業務に反映できる内容であった。
- ・グループ討議では、提出事例に対して様々な案や質問が出され、事例を見直す機会となった。
- ・講義目的の明確化やケアマネジメントの概念等を明確にしてほしい。
- ・他者の事例からも学ぶべきことが多く有意義であった。
- ・今回の試行的研修は、受講者、演習講師に力量があったため研修として成立したが、実際に地域で行った場合はケース会議になってしまうのではないか。
- ・演習講師がグループをコントロールすることは勿論だが、受講者の中にもグループをリードできる人材の必要性が感じられた。

イ ケアマネジメントの活用（チームアプローチ）

- ・個人のニーズからチームアプローチを実現していくための手段やインテークの段階からチームアプローチを意識していくこと、チームアプローチは外部との関係だけではなく入所施設等の中にもあることを理解していく必要がある。
- ・チームアプローチの終結に対しての方法を学びたい。
- ・人口や社会資源等地域格差で議論がかみ合わなくなるため、講義の中で地域のとらえ方や概念について確認の必要がある。

ウ ケアマネジメントの展開（コミュニティワーク）

- ・コミュニティワークの一つの技法として自立支援協議会の利用があることやコミュニティワークと自立支援協議会の説明は切り分けた方がよい。
- ・自立支援協議会に参加していない受講者もいるため、改めて自立支援協議会の説明がほしい。
- ・自立支援協議会が地域でどのように機能しているかによって地域格差が生じてしまう。

(5) 自己検証の必要性

- ・自己チェックシートを活用した自己検証は、これまでの自分自身の支援の視点に偏りが見えたことや他者からの視点が加わることで違う視点が発見できた。
- ・自己チェックシートについては、事例に対する自分の関わりをチェックするのではなく、日々の業務全般をチェックする項目にするなどの自己検証とした方がよい。
- ・自己の振り返りでは役立つ部分もあったが、設問項目の理解や把握の基準が曖昧であり、対象が地域全体なのか、個人、業務なのかが不明であった。
- ・記入時間については、丁度よいボリュームであった。

- ・設問が多く時間が不足した。
- ・チェック方法も○△×の記号やパーセント表示で記入の方がよい。
- ・チェックシートがテキストの要約となっていたので記入しやすかった。
- ・ワークシートについては、書式、表記に違和感があり、資源の創出を目的とするとなれば、シート自体の狙いを明確にすべきである。
- ・3日目に実践報告を行う時間を設けてはどうか。
- ・振り返りシートについては、項目の整理がされ、記入するにあたって問題を感じなかった。
- ・実践も含めてなのか研修に対する振り返りなのかが不明確であり時間を要した。
- ・研修を受講し、新たに気付いたことや研修効果を確認するためにも振り返りシートに落とし込み、他者の意見も聞くことは重要である。
- ・チェックシートの様式、記入ではチェックシートで一度振り返りを行っており、同じ項目で再度記入を行うことは負担が大きく、記入時間も不足していた。

(6) 専門研修へのつなぎ

- ・演習目的には、スーパービジョンを講義、演習内容に入れ込むのか、受講者にスーパーバイザーとしてのスキルをどこまで獲得してもらうのか明確に示されていない。
- ・スーパービジョンやスーパーバイザーに必要な研修を現任研修に反映させることは時間的に難しいため、追加研修等で実施していくことが必要である。
- ・スーパービジョンを行う立場であることの説明にとどめ、専門研修へ繋げていく必要がある。
- ・追加の専門研修として、実務的な研修や今回の研修でプログラム化されていない内容、フォローアップ等も含めて行う必要がある。

(7) 演習講師とグループ編成

ア 演習講師について

- ・演習講師は、演習の進行管理や発言の整理等の役割の他、振り返り時に講義と演習の繋ぎの補足が必要である。
- ・演習講師の役割は、事例の中から共通項を見つけ、グループの展開を考えていくことができることが大切である。
- ・演習講師にはスーパーバイザーとしての役割、グループスーパービジョン等の力量が必要であり、演習講師を行える人材の育成が必要である。

イ グループ編成

- ・4名ではお互いを理解し合うことで緊張感も少なくなり、意見交換がしやすく、相手の話に集中できる利点がある。
- ・グループ内での進行役や記録等の役割を一人ひとりが担う必要があるため、観察者が不在となる。
- ・5～6名では、ひとりの発表時間が制限されるが、人数が多くなることで集中が和らぐ。

- ・ 7名以上は、いろいろなアイデアが出る利点はあるが、傍観者がでてしまうことや事例発表の時間が取れないことなど支障が生じる。
- ・ 受講者数にもよるが5名以下になるとそれだけ演習講師の確保が課題となり、どう人材を確保していくか課題が残る。

(8) 企画・運営に関するマニュアルについて

- ・ 管理者等で実際に事例に関わっていない受講者を想定する必要もあり、受講者のレベルの差異については更新研修と位置づける必要がある。
- ・ 講義部分が重要な位置づけとなるので、講義を聞いた後自分の事例を確認したときに不足している部分が明確に示されるような講義内容が必要である。
- ・ 演習導入時にアイスブレイクを行う等演習にスムーズに入れるよう動機づけが必要である。
- ・ チェックシート等の内容や記入方法について受講者が理解できるようにするためのツールや指示が必要である。
- ・ 達成度を測れるような書式への改善が必要である。
- ・ 研修の事前準備として演習講師会議等で打ち合わせを行う必要がある。
- ・ 演習形式で曖昧な部分は講師マニュアル等で例示を記入するし、報告書の記入方法を統一する等が必要である。
- ・ 企画マニュアルや演習講師マニュアル等様々なマニュアル作成をする必要がある。

5 現任標準カリキュラム案の修正

本研究事業の目的である現任研修の「標準カリキュラム」や「効果的な現任研修の実施に向けた研修マニュアル」の提示にあたり、先に実施した試行的研修から得られた全体の研修の流れや講義構成、時間配分、各カリキュラムの目的等の検証と試行的研修終了後に行った面接調査結果を踏まえ、現任研修の位置づけから、研修の構成、各セクションのポイントなど専門研修へつなぐまでの研修全体の流れの留意すべきポイントを示す。

(1) 現任研修の位置づけ

相談支援専門員に求められる対人援助技術は多岐にわたっており、短い研修期間の中で「個別支援」や「地域支援」に必要なスキルを獲得することは難しいことが確認できた。さらに相談支援専門員のスキルアップを図るためには、継続研修の必要性や補足研修等の専門研修を提供することが求められることが分かった。

したがって現任研修は「更新研修」として位置づけることを再確認した。

(2) 研修の構成

研修の構成は、【講義 1】【講義 2】に関しては、昨今の福祉状況を鑑み最新の情報を知る必要性が高く、さらに相談支援に必要な関係法令に関する講義も必要だということを確認した。【講義 3】相談支援に求められる基本姿勢と専門性の講義に関し

ては、初任者研修を受講後 5 年以内に受講すれば更新されるという研修体系を考えると相談支援に必要な技術や姿勢を振り返ることが重要であると確認した。

また、演習に関しては演習を行う前に講義を位置づけ、演習の獲得ポイントを確認できる時間を必ず設け、講義で確認した事項について事例を通して再度確認する方法を取り入れ、さらに自己評価チェックシートやワークシートを活用し自己検証を行う時間を設けることが効果的であるということがわかった。

研修 2 日目と 3 日目の間に、事例について具体的な取り組みを実践する期間を設け、「課題報告」として報告とする形式としたが、今後検証する必要がある。

(3) 事前課題の提示

事前課題に関しては、受講者が記入しやすいよう事例の活用方法や演習の目的等を明記し、個人情報の取り扱いの規定を含め記入要領の修正を行った。また、提出期限は受講者の負担を考慮し、研修実施 1 ヶ月前までに提示することを明記した。

(4) 演習のポイント

研修を円滑に進めるため、上記(2)の研修の構成に沿った演習マニュアルと演習講師マニュアルを作成し、講義・演習・自己評価のポイントや進め方の留意点等を明記した。また、演習科目の内容に即した文言の整理を行った。

(5) 自己検証の必要性

「自己評価チェックシート」や「ワークシート」を活用し、客観的な指標によりこれまでの自分自身の相談支援業務を振り返ることが自己検証を行う上で効果的であることが分かった。しかし、振り返りシートに関しては記述の指標が明確ではなかったため、新たなチェックシートの作成や指標基準の修正等を行った。

(6) 専門研修へのつなぎ

現任研修を更新研修と位置づけたため、専門研修の必要性が明確になった。講義＋演習という形態や自己評価チェックシートを活用した自己検証により、自分自身に必要なスキルが明確にできることが分かった。そのため、カリキュラムの中で専門研修のコースにつなげることを強調した。

(7) 演習講師とグループ編成

演習の際のグループは 4 名～6 名が適正であり、各グループに一人ずつの演習講師を配置することが望ましいということが確認できた。また、演習のカリキュラムの中で「個人ワーク」と「グループワーク」の相互作用を意識した時間配分とした。

(8) 企画・運営に関するマニュアルの必要性

研修目的や受講者の獲得目標を達成するためには演習講師の役割が重要であることがわかった。また、演習の目的や進め方をマニュアルとして示すことは、受講者や演習講師との目的の共有や活発な意見交換を引き出すために重要であることが分

かった。

また、本研究で示す「現任標準カリキュラム案」や「効果的な現任研修の実施に向けた研修マニュアル」の提示に際して、研修担当者に対する企画マニュアルとして「現任研修のつくり方」を提示することとした。

以下、修正後のカリキュラム案及び事前課題、自己チェックシートを示す。

相談支援従事者現任研修標準カリキュラム案(完成版)

科 目	内 容	目 的	形式	時間数
○1日目(講義+演習)6時間				
障害者福祉の動向について	【講義1】 ・障害福祉の法改正のポイント及び制度・施策の情報 ・障害者の生活を取り巻く関係法令等の動向	・最新の制度や法律の動向を学び、理解を深める。 ・相談支援に必要な生活保護法や児童福祉法等関係法令を学び、理解を深める。	講義	2時間
地域生活支援事業について	【講義2】 都道府県、市町村地域生活支援事業の取り組みや状況	・地域での先進的な取り組みや独自性のある諸制度の実施状況(発達障害、高次脳機能障害、地域移行、家族支援、権利擁護等)を学び、理解を深める。		
相談支援の基本と実際	【講義3】 相談支援専門員に求められる基本姿勢と専門性	・相談支援に求められる相談支援専門員の基本姿勢を学び、専門性の理解を深める。	講義	1時間
相談支援	【講義4】 相談支援の意義や役割、必要性	・相談支援の意義と役割、必要性を理解する。 ・「個別支援計画に至るまでの支援」「ニーズの掘り起こし」「見守り支援」等多様な相談支援のあり方を学ぶ。	講義	1時間
	【演習1】 個別事例(概要)を通した「相談支援」の自己評価	・講義内容に留意し、事例の支援プロセスに沿って、「本人主体」「ストレングス」「エンパワメント」「ケアマネジメント」の視点を確認する。 ・事例を通して自己検証を行い、講義で確認した視点を深めていく。	演習	2時間
○2日目(講義+演習)6時間				
チームアプローチ	【講義5】 チームアプローチに必要な視点	・具体的な事例や取り組みを通したチームアプローチに必要な視点を学ぶ。 ・本人を中心とした支援を展開していくために必要な「インフォーマルサービス」「家族支援」「他職種他領域との連携」等を理解する。	講義	2時間
	【演習2】 個別事例を通した「チームアプローチ」の自己評価	・講義内容に留意し、事例のチームアプローチの視点「本人中心」「チームにおける役割分担」「情報共有」「相談支援専門員の役割」「インフォーマルサービスの活用」といった視点を確認する。 ・事例を通して自己検証を行い、講義で確認した視点を深めていく。	演習	2時間
	【演習3】 「個別支援」と「地域支援」に対する具体的な取り組みの提案(課題)	・「個別支援に対する取り組み」と「地域支援に対する取り組み」をより具体的に実践できる内容として提案する。	演習	2時間
○3日目(講義+演習)6時間				
コミュニティワーク	【課題報告】 【演習3】で提案した具体的な取り組みの成果と課題の検証	・具体的な取り組み内容の成果と課題を報告する。 ・「個別支援」「地域支援」に対する成果と課題をグループで共有し、検証する。	演習	2時間
	【講義6】 コミュニティワークの実際と地域自立支援協議会の役割や意義	・地域自立支援協議会の機能や役割、運営方法の確認、地域課題へのアプローチ方法を学ぶ。 ・地域のボランティア活動や自主活動等インフォーマルな社会資源を含めた「地域の力」への視点を学ぶ。 ・地域診断や評価の必要性を理解する。	講義	2時間
総括(まとめ)	【演習4】 自己検証と専門研修の選択	・グループワークの中から得られた新たな視点を踏まえ、日頃の業務を振り返り、自身の課題や地域へのアプローチ方法を検証する。 ・必要な専門研修の選択を行う。	演習	2時間
合 計				18時間

平成〇〇年度 〇〇〇県 相談支援従事者現任研修
《事前課題記入要領》

3 日間の研修は、講義や演習を通して皆様に提出していただく事例をもとに進めていきます。研修途中での課題にも繋がりますので、研修の受講にあたって、事前課題として 2 つの事例の提出をお願いします。

○事例 1

相談支援専門員として日々の支援を振り返り、「相談支援の理解と専門性の確認」の検証を行います。

事例の支援プロセスに沿って、大切な視点を確認しながら、自分自身ができているところ、できていないところ、新たに気付いた点を見つけ出し、相談支援の意義と役割、必要性を理解し、グループ内で発表、共有することとしています。

○事例 2

チームアプローチの視点で「個別支援」と「地域支援」における具体的な取り組みを提案できるように、「チームアプローチを実践するための技術と能力」の検証を行います。

具体的な事例や取り組みからチームアプローチに必要な視点について、エコマップの活用等を確認しながら、自分自身の課題感やできているところ、できていないところ、新たに気付いた点をグループ内で発表し、共有することとしています。

○中間課題

グループで検討すると同時にスーパーバイズを受けながら、個別事例から見えてくる共通課題を共有し、新たな「支援の視点」を探ります。自分はどうかわるのか。あなたが支援する対象者が、それぞれの地域で自立した生活を送るために具体的に取り組むことについて、「個別支援」と「地域支援」に対して、具体的な取り組みの方策を提案します。

以下に（事例 1）（事例 2）に関する主な項目の記入にあたっての留意点と記入例を示しますので【記入方法】を参考に＜様式 1＞と＜様式 2＞を作成して、指定する期日まで提出してください。

なお、演習では、個別の事例検討を行うものではありませんのでご了解ください。

【提出するもの】

- 1 「個別支援」の事例 ＜様式 1＞ 〔別添〕
- 2 「チームアプローチ」の事例 ＜様式 2＞ 〔別添〕

【記入方法】

- 1 「個別支援」事例について＜様式 1＞

＜事例のタイトル＞

事例のタイトルは非常に重要です。誰が見ても明確にわかるようにしてください。

事例タイトルの欄は、事例の概要や実習協力者、家族の状況やニーズなど一読して把握できるようにポイントを 100 文字以内で記入してください。

例 1) 1 年ほど前の脳血管疾患による左上下肢マヒ及び遂行機能の障害がある 40 代の就職希望のある在宅の男性への支援 (52 文字)

例 2) 養護学校を卒業し、いったん福祉的就労をしたが職場環境や人間関係によりうまくいかず、現在何もせず高齢の父親と二人暮らしを続ける 30 代の女性への支援 (73 文字)

<本人を取り巻く状況>

現時点での本人を取り巻く状況、家族、環境など、どのような状況かを記入してください。

<インテークに関する留意点>

インテークの際に、意識してどこに着目し、何に気をつけているか、あるいは意識しないで行っているなど、あなたのインテーク時の着目点を記入してください。また、インテークの役割について考えていることを記入してください。

<アセスメントに関する留意点>

アセスメントの際に、意識してどこに着目し、何に気をつけているか、あるいは意識しないで行っているなど、あなたのアセスメントの着目点を記入してください。また、アセスメントはどの場面 (いつ行うか) なのかなど、アセスメントの方法について考えていることを記入してください。

<インテークから現時点での相談支援の状況>

インテークから現在に至るまで、相談支援の展開について記入してください。

<現時点での対応策>

現時点でどのような対応策を考えているか、できている、できていないは別にして、あなたの見立て (どのように相談支援を展開しようと考えたか) を記入してください。

<相談支援の中で困っていること>

提出された事例の相談支援を展開している中で、あなた自身が利用者と向き合う中で困っていること、例えば、かかわり方が分からない、相談支援がうまく進んでいかない、サービス調整だけでは限界があるなど、記入してください。

2 「チームアプローチ」の事例について<様式 2>

<事例のタイトル>

事例のタイトルは非常に重要です。誰が見ても明確にわかるようにしてください。

事例タイトルの欄は、事例の概要や実習協力者、家族の状況やニーズなど一読して把握できるようにポイントを記入してください。1～2 行以内にまとめてください。

例 1) 1 年ほど前の脳血管疾患による左上下肢マヒ及び遂行機能の障害がある 40 代の就職希望のある在宅の男性への支援

例 2) 養護学校を卒業し、いったん福祉的就労をしたが職場環境や人間関係によりうまくいかず、現在、何もせず高齢の父親と二人暮らしを続ける 30 代の女性への支援

<支援の現状 (支援計画)>

現時点での本人の目標や支援計画の内容を記入してください。

<かかわりの現状 (エコマップ)>

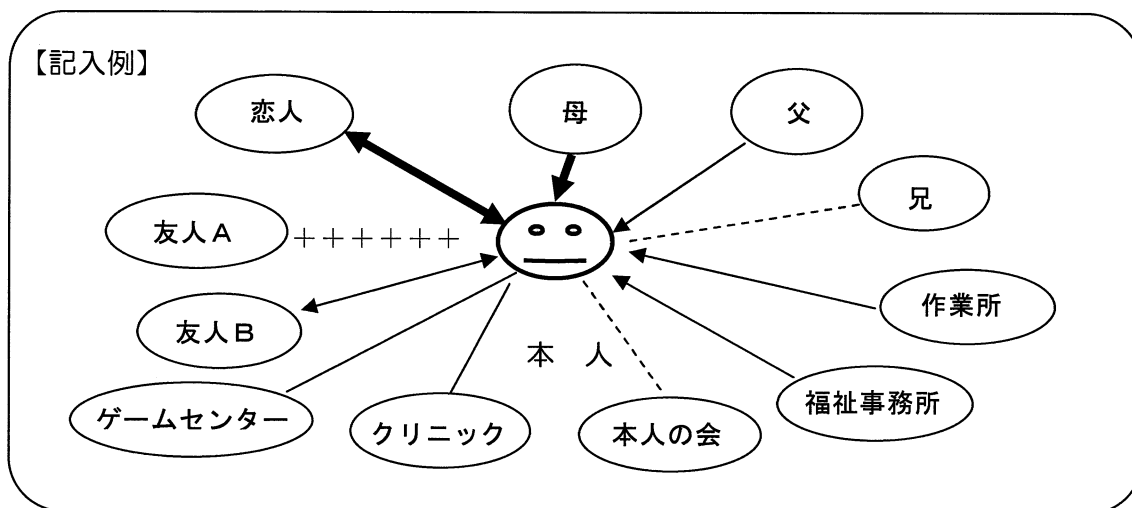
現時点での本人を取り巻く周囲との関係性についてエコマップで表してください。

かかわりの方向を→で示してください。

かかわりの強さや弱さを線の太さや点線等で示してください。

(例) かかわりが強い＝**→** かかわりが弱い＝**----->**

下記の記載例を参考にエコマップで記入してください。



＜本人へのかかわりに関する留意点＞

本人との関わりの際に、チームアプローチとして、意識してどこに着目し、何に気をつけているか、あるいは大切にしている視点について記入してください。また、関わり方として工夫していることを記入してください。

＜関係者へのかかわりに関する留意点＞

関係者とのかかわりの際に、意識してどこに着目し、何に気を付けているか、あるいは大切にしている視点などについて記入してください。又、かかわり方として工夫していることを記入してください。

＜チームアプローチに関して困っていること＞

チームアプローチを展開する中で、困っている事や地域の課題として思っている事があれば記入してください。

＜提出事例の取り扱い等＞

- 提出していただいた事例は、演習を通して他のメンバーと共有されることになります。
- 個人が特定される恐れのある情報は、記載しないよう十分ご留意して下さい。
- 当研修で知り得た情報は、他のいかなる場でも口外しないこと。配布された資料は、当研修の演習のみに使用し、演習終了後事務局で回収し処分します。

【提出期限と提出方法について】

○提出するもの

1「個別支援」の事例 …………… <様式1> 〔別添〕

2「チームアプローチ」の事例 …………… <様式2> 〔別添〕

それぞれ2部（演習講師用・事務局用）

演習当日（〇〇日）にグループメンバー人数分を各自必ず忘れずに持参してください。

○提出期限

平成〇〇年〇〇月〇〇日（〇）必着

※研修1か月前までに提出のこと

○提出方法

下記の送付先まで郵送（FAXは不可）してください。

○事例の取り扱い

提出していただいた事例は、事前に各グループの演習講師の方に見ていただきますので、必ず期日までに提出してください。提出されないと演習に参加できない場合があります。

（提出された事例は、研修終了後事務局で回収し、処分します。）

研修当日の発表用の各自の手持ち資料は、それぞれ写しをとっておくようお願いします。

※事前課題に関して不明な点は、研修担当 〇〇〇〇までお問い合わせください。

なお、様式等の電子データが必要な方は、E-mailで御請求ください。

<送付先> 〒

<問合せ先> 〇〇〇県〇〇〇課 現任研修担当 〇〇

電話

FAX

E-mail

グループ

提出者氏名

「個別支援」の概要

1 プロフィール			
男・女	年齢	歳	障害程度（手帳の有無）： 障害名：
2 事例のタイトル			
3 相談者：			
（相談前の状況）			
4 本人を取り巻く状況			
5 主訴			
6 インテークに関する留意点			
7 アセスメントに関する留意点			
8 インテークから現時点での相談支援の状況			
9 現時点での対応策（どのように相談支援を展開しようと考えたか：見立て）			
10 相談支援の中で困っていること			

グループ		提出者氏名	
------	--	-------	--

「チームアプローチ」の事例

1	プロフィール
男・女 年齢 歳 障害程度（手帳の有無）： 障害名：	
2	事例のタイトル
3	支援の現状（支援計画）
4	かかわりの現状（エコマップ）
 (本人)	
4	本人へのかかわりに関する留意点
5	関係者へのかかわりに関する留意点
6	チームアプローチに関して困っていること

「相談支援」【演習1】

該当する項目には口欄に○印を記入。該当しない項目には口欄に×印を記入してください。

1 相談支援の展開

- ① 現在の相談支援の場面がプロセス（インテーク・アセスメント・プランニング・モニタリング）のどの場面に該当しているかを意識している ☐
- ② 相談支援の展開は、プロセス通りに展開しない場合もあることを理解している ☐

2 インテーク

- ① 信頼関係を構築するための大事な場面であることを理解している ☐
- ② 利用者の不安な気持ちを受け止める姿勢を持っている ☐
- ③ 今後の展開を確認してから面接を終了している ☐
- ④ 利用者の訴えをじっくり聞いて、その本音を引き出そうとしている ☐
- ⑤ 利用者（家族）の訴えている内容の理解を深めるために主訴の背景を聞いている ☐
- ⑥ 暫定的な相談支援の展開（対応策）を意識している ☐
- ⑦ 今後の相談支援の展開（見通し）の説明を行い、本人の意向を確認することを意識している ☐

3 アセスメント

- ① アセスメントの場面は、プロセスの中で常に行われる（利用者との関わり全て）と理解している ☐
- ② アセスメントは、利用者と一緒に課題を発見していく場面となることを理解している ☐
- ③ 定形化されたアセスメント（様式）は基礎情報として必要な情報であるが、利用者の全体像は把握しきれないので、定形化されたアセスメント（様式）だけでは十分とは言えないことを理解している ☐
- ④ 介入（直接支援）の中で利用者から表出される情報もアセスメントであると理解している ☐
- ⑤ 本人とその状況を理解するためには、アセスメントで入手した情報を整理しながらつなぎ合わせていくことが必要だと理解している ☐
- ⑥ 利用者の態度やしぐさ、口調など、すべての事象から情報を入手しようと意識している ☐
- ⑦ 新たな情報が加わるたびに主訴や他の情報との関連付けを行うように意識している ☐
- ⑧ 情報整理を行う際、エコマップやジェノグラム等のツールを利用することを意識している ☐
- ⑨ 新たな情報が加わるたびに主訴や他の情報との関連づけを意識している ☐
- ⑩ 情報収集・整理したニーズを本人に理解できるように説明し、確認を取ることを意識している ☐
- ⑪ 利用者の生活の現場に出向いて情報を収集することを意識している ☐

4 プランニング

- ① 支援計画は、サービス提供時（サービス利用計画）に作成するだけでなく、サービス提供前の具体的な相談支援の方法についても作成することを意識している ☐
- ② 支援計画の作成、実施にあたっては利用者から同意を得ることが必要だと理解している ☐
- ③ 支援計画の作成は、利用者の意見（意向）が最も重要だということを理解している ☐

5 モニタリング

- ① モニタリングは決められた時期だけではなく利用者から発せられた新たなニーズや状況の変化によって、常に行われていると理解している ☐
- ② モニタリングを行う際には、関係機関とのカンファレンスを行うことが望ましいと理解している ☐

6 介入(直接支援)

- ① 相談支援の中で介入の必要性を理解している ☐
- ② 通院同行、家庭訪問、ハローワークへの同行等行う時は、介入目的を明確にしている ☐
- ③ 相談支援の中の介入を社会資源の創出と関連付けることを意識している ☐

7 解決策

相談支援の展開	
インテーク	
アセスメント	
プランニング	
モニタリング	
介入(直接支援)	

「チームアプローチ」 【演習2】【演習3】

該当する項目にはチェック欄に○印を記入。該当しない項目にはチェック欄に×印を記入してください。

1 チームアプローチの視点

- ① 本人の周囲にいる人々や関係機関との連携を意識している ☐
- ② 本人や家族、関係機関等とアセスメントの情報を共有している ☐
- ③ チームでの支援の目標を共有することを意識している ☐
- ④ チームの中での役割分担の明確化を意識している ☐
- ⑤ 専門職のみではなく、近隣住民や友人等のインフォーマルな社会資源を視野に入れてチームを構成することを意識している ☐

2 チームアプローチの展開

- ① 現状の評価、本人(家族)の満足度を関係機関と共有しながら支援を展開することを意識している ☐
- ② 関係機関とのカンファレンス(個別支援会議)の必要性を理解している ☐
- ③ 関係機関との連絡調整(連携)を意識している ☐

3 関係機関との連携(個別支援を中心としたネットワーク)

- ① 関係者とのネットワークは、個別の相談支援からつくられていくことを理解している ☐
- ② ネットワークにはインフォーマルな社会資源が不可欠であることを理解している ☐
- ③ 個別の相談支援から地域課題を抽出する事を意識している ☐
- ④ アウトリーチ(埋もれているニーズの発見等)の視点を意識している ☐
- ⑤ 危機介入等、緊急時の支援体制を意識している ☐

4 解決策

チームアプローチ の視点	
チームアプローチ の展開	
関係機関の連携 (個別支援を中心 としたネットワーク)	

「コミュニティワーク」 【演習4】

該当する項目にはチェック欄に○印を記入。該当しない項目にはチェック欄に×印を記入してください。

1 地域の状況、各種情報の収集と把握

- ① 地域の公共機関の業務内容や役割・機能を理解している ☐
- ② 地域の社会資源（サービス提供事業所等）の特色や専門性を理解している ☐
- ③ 地域の特色（ボランティア活動や自主活動等のインフォーマルな社会資源）を理解している ☐
- ④ 関係機関の情報を得るために、積極的に訪問や連携をとることを意識している ☐
- ⑤ 地域支援体制を客観的、相対的にみるために周辺地域や先進的な地域の支援体制や社会資源、制度や政策を把握するよう意識している ☐

2 地域課題の抽出、整理

- ① 地域課題を抽出する際、地域全体のニーズに地域の社会資源がどの程度応えられているかを意識している ☐
- ② 明らかになった地域課題を解決するためには、どのような地域であるべきかを意識している ☐
- ③ 地域課題の解決へ向けた協議の場を意識している ☐
- ④ 地域課題を関係機関と共有するために、理解しやすいほう方法（プレゼンテーション技術や資料作成）を意識している ☐

3 社会資源の改善・開発

- ① 相談支援事業所の役割として、関係機関と連携しながら社会資源の改善・開発を行うことを理解している ☐
- ② 個別の課題から抽出された地域の課題を、社会資源の改善・開発につなげるよう意識している ☐

4 地域自立支援協議会の活用

- ① 地域自立支援協議会の機能や役割を理解している ☐
- ② 個別支援から抽出された地域課題や解決法を協議・検討する場として、地域自立支援協議会を意識している ☐
- ③ 社会資源の改善、開発を進める上で、地域自立支援協議会（部会等）等に積極的に参画することを意識している ☐

5 解決策

地域の状況、 各種情報の収集と把握	
地域課題の抽出、整理	
社会資源の改善・開発	
地域自立支援 協議の活用	

「自己の課題と今後の取り組み」

グループ名 _____

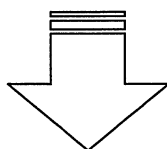
氏名 _____

相談支援

＜個別事例1で確認した自己の気づき・課題＞

チームへの展開

＜個別事例2で確認した自己の気づき・課題＞



＜課題解決に向けた具体的な取り組み＞

「取り組みの振り返り」

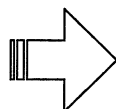
グループ名 _____

氏名 _____

○1ヶ月の記録(研修2日目と3日目の間で記入)

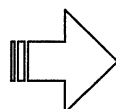
＜取り組みから得られた効果＞

＜実際に取り組んだこと＞



＜取り組めなかったこと＞

＜なぜ取り組めなかったか＞



○3日目の【演習4】で記入

＜取り組みを通して気づいたこと・新たな課題等＞

相談支援従事者現任研修『演習マニュアル』(完成版)

目 的	①事例を通して日々の支援を振り返り、相談支援の検証を行う。【相談支援の理解と専門性の確認】 ②事例を通してチームアプローチの視点で検証を行い、個別支援における具体的な取り組みと地域支援における具体的な取り組みを提案する。【チームアプローチを実践するための技術と能力の獲得】 ③個別に対する具体的な取り組みと地域に対する具体的な取り組みを検証する。【地域に即した相談支援の実践力を獲得】 ④自分自身の課題を整理し、さらなる相談支援を行う上で必要となる技術の向上を目指す。【次のステップの研修への必要性を確認】				
-----	--	--	--	--	--

事前課題	項 目	課題のポイント	進め方	資料・様式等	担当者名	備 考
	個別事例の提出	①事例1＝個別支援に関する自分の関わりを振り返る【事例 1】 ②事例2＝事例を通して自分のチームアプローチの支援やネットワークを振り返る【事例 2】	①事例の選出や書き方について具体例を挙げながら詳細な記入要領を提示すること ②提出期限の1カ月前に提示すること	【事例 1】 【事例 2】	事務局	記入要領の提示

〇1日目(講義＋演習)6時間

月 日	時間(配分)		項 目		内 容	講義・演習のポイント	進め方	使用様式等	担当	備 考
第1日目	8:30～9:00		受 付		○名札、出欠チェック		・参加者名簿を作成し、参加状況を確認後資料配布する。	オリエンテーション資料	事務局	グループ名簿及び演習講師配置表
	9:00～9:20		オリエンテーション		○現任研修(更新研修)の目的と意義		・現任研修の目的と意義を説明する。 ・研修日程の説明をする。 ・会場利用に関する諸注意や留意事項の説明をする。			
					○資料、日程の確認					
	9:20～10:20	60分	障害者福祉の動向について	【講義1】	・障害福祉の法改正のポイント及び制度・施策の情報 ・障害者の生活を取り巻く関係法令等の動向	最新の制度や法律の動向、相談支援に必要な生活保護法や児童福祉法等、関係法令を学び、理解を深める。	・障害福祉に関する動向のみではなく、相談支援という視点で必要な諸制度の概要を加味した講義内容とする。	講義資料1	講義講師	
	10:20～11:20	60分	地域生活支援事業について	【講義2】	都道府県、市町村地域生活支援事業の取り組みや状況	地域での先進的な取り組みや独自性のある諸制度の実施状況(発達障害、高次脳機能障害、地域移行、家族支援、権利擁護等)を学び、理解を深める。	・可能な限り実践的な取り組みを中心とした内容とし、具体的に受講者が自らの地域でイメージできる講義内容とする。	講義資料2	講義講師	
	11:20～11:30	10分	休 憩							
	11:30～12:30	60分	相談支援の基本と実際	【講義3】	相談支援専門員に求められる基本姿勢と専門性	相談支援に求められる相談支援専門員の基本姿勢を学び、専門性の理解を深める。	・相談支援に必要な技術及び対人援助サービスとしての姿勢を加味した講義内容とする。	講義資料3	講義講師	
	12:30～13:30	60分	昼 食 ※演習講師は、演習の進行状況等を随時確認することが必要であるため、適宜、打ち合わせを行う。							
	13:30～14:30	60分	相談支援	【講義4】	相談支援の意義や役割、必要性	・相談支援の意義と役割、必要性を理解する。 ・「個別支援計画に至るまでの支援」「ニーズの掘り起こし」「見守り支援」等多様な相談支援のあり方を学ぶ。	・具体的な事例を通して、相談支援の意義や役割、必要性を加味した講義内容とする。 ・相談支援の流れに沿って「アセスメント」「ニーズ整理」等の説明を加味した講義内容とする。 ・演習の目的、ねらいを含めた講義内容とする。	講義資料4	講義講師	
	14:30～14:40	10分		休 憩						
	14:40～16:40	120分		【演習1】	・個別事例(概要)を通した「相談支援」の自己評価	・講義内容に留意し、事例の支援プロセスに沿って、「本人主体」「ストレングス」「エンパワメント」「ケアマネジメント」の視点を確認する。 ・事例を通して自己検証を行い、講義で確認した支援を深めていく。	・演習のポイントを具体的に確認する。(10分) ・アイスブレイク(5分) 自己紹介等 ・個人ワーク①(20分) 講義1「相談支援」を踏まえ、各自持ち寄った【事例 1】を振り返り、「自己評価チェックシート【1】」により自己評価を行う。 ・グループワーク(75分)≪発表時間:6人×5分＋まとめ(45分)≫ 【事例 1】と自己評価チェックシート【1】を使って、自分自身のできているところ、できていないところ、新たに気付いた点を発表し、グループ内で共有する。 ・個人ワーク②(10分) グループでの意見を参考にして、自己の課題の解決策を考える。	○個別事例【事例 1】 ○自己評価チェックシート【1】	演習講師	

○2日目(講義+演習)6時間

月 日	時間(配分)		項 目		内 容	講義・演習のポイント	進め方	使用様式等	担当	備 考
第2日目	8:30～9:00		受 付		○名札、出欠チェック		受講者の参加状況を確認する。	オリエンテーション資料	事務局	
	9:00～9:20	20分	オリエンテーション		○研修の内容と演習方法の説明		研修日程を説明する。			
	9:20～11:20	120分	チームアプローチ	【講義5】	チームアプローチに必要な視点	・具体的な事例や取り組みを通したチームアプローチに必要な視点を学ぶ。 ・本人を中心とした支援を展開していくために必要な「インフォーマルサービス」「家族支援」「他職種他領域との連携」等を理解する。	・チームアプローチの必要性やエコマップの活用等具体的な事例を通した講義内容とする。 ・演習の目的、ねらいを含めた講義内容とする。	講義資料5	講義講師	
	11:20～11:30	10分	休 憩							
	11:30～12:00	30分	チームアプローチ	【演習2】	個別事例を通した「チームアプローチ」の自己評価	・講義の内容に留意し、事例のチームアプローチの視点「本人中心」「チームにおける役割分担」「情報共有」「相談支援専門員の役割」「インフォーマルサービス」といった視点を確認する。 ・事例を通して自己検証を行い、講義で確認した視点を深めていく。	・演習のポイントを具体的に確認する。(10分) ・個人ワーク①(20分) 講義2「チームアプローチ」を踏まえ、各自持ち寄った【事例 2】を振り返り、自己評価チェックシート【2】により自己評価を行う。	○個別事例【事例 2】	演習講師	
	12:00～13:00	60分	昼 食 ※演習講師は、演習の進行状況等を随時確認することが必要であるため、適宜、打ち合わせを行う。							
	13:00～14:30	90分	チームアプローチ	【演習2】	同上	同上	・グループワーク(75分)《発表時間6人×10分+まとめ(15分)》 自分自身の課題感やできているところ、できていないところ、新たに気づいた点を発表し、グループ内で共有する。 ・個人ワーク②(15分) グループでの意見を参考にして、自己課題の解決策を考える。	○自己評価 チェックシート【2】	演習講師	
	14:30～14:40	10分		休 憩						
	14:40～16:40	120分		【演習3】	「個別支援」と「地域支援」に対する具体的な取り組みの提案(課題)	・「個別支援」に対する取り組みと「地域支援」に対する取り組みをより具体的に実践できる内容として提案する。	・演習ポイントを具体的に確認する。(10分) ・個人ワーク①(30分) 【演習 1】・【演習 2】により導き出された「個別支援」と「チームアプローチ」についての課題と解決策について、「ワークシート【1】」を活用し、実践に向けた具体的な取り組みを提案する。 ・グループワーク(70分) 《発表時間6人×10分+まとめ(10分)》 ワークシート【1】に提案した各自の「個別支援」と「チームアプローチ」を発表し、共有する。 ・個人ワーク②(10分) グループでの意見を参考にして、ワークシート【1】を修正する。	ワークシート【1】	演習講師	
	16:40～16:45	5分	休 憩							
	16:45～17:00	15分	オリエンテーション		○新たな取り組み方法(課題)についての説明 ○1ヵ月後の研修の説明	・演習3で提案した取り組み報告のプレゼンテーションを意識する。 ・ワークシート【2】の説明を行い、具体的な成果と課題等の整理を意識する。	・各受講者が提案した取り組みを研修3日目に報告することを説明する。 ・報告内容は結果のみではなく、実践のプロセスが分かるようにすることを伝える。	ワークシート【2】	事務局	

○3日目(講義+演習)6時間

月 日	時間(配分)		項 目		内 容	講義・演習のポイント	進め方	使用様式等	担当	備 考
	9:00～9:30		受 付		○名札、出欠チェック					
第3日目	9:30～9:45	15分	オリエンテーション		○研修の内容と演習方法の説明					
	9:45～11:45	120分	コミュニティワーク	【課題報告】	【演習3】で提案した具体的な取り組みの成果と課題の検証	・具体的な取り組み内容の成果と課題を報告する。 ・「個別支援」「地域支援」に対する成果と課題をグループで共有し、検証する。	・演習のポイントを具体的に確認する(10分) ・グループワーク(100分)≪報告時間6人×15分+まとめ(10分)≫ 各自が取り組んだ「個別支援」と「地域支援」の成果と課題について報告する。 ・個人ワーク①(10分) グループでの意見も参考にして、自己評価チェックシート【3】により自己評価を行う。	自己評価 チェックシート【2】	演習講師	
	11:45～12:45	60分	昼 食 ※演習講師は、演習の進行状況等を随時確認することが必要であるため、適宜、打ち合わせを行う。							
	12:45～14:45	120分	コミュニティワーク	【講義6】	コミュニティワークの実際と地域自立支援協議会の役割や意義	・地域自立支援協議会の機能や役割、運営方法の確認、地域課題へのアプローチ方法等を学ぶ。 ・地域のボランティア活動や自主活動等インフォーマルな社会資源を含めた「地域の力」への視点を学ぶ。 ・地域診断や評価の必要性を理解する。	・地域自立支援協議会の機能や役割を加味した講義内容とする。 ・コミュニティワークに必要な相談支援従事者の役割を加味した講義内容とする。 ・地域診断や評価の手法を加味した講義内容とする。	講義資料6	講義講師	
	14:45～14:55	10分	休 憩							
	14:55～16:55	120分	総括(まとめ)	【演習5】	自己検証と専門研修の選択	・グループワークの中から得られた新たな視点を踏まえ、日頃の業務を振り返り、自身の課題や地域へのアプローチ方法を検証する。 ・必要な専門研修の選択を行う。	・演習のポイントを具体的に確認する。(10分) ・個人ワーク(20分) 自己評価チェックシート【1】【2】【3】により、自分自身の課題を振り返り、今後どのように「相談支援」や「チームアプローチ」を行うのか、さらに「コミュニティーワーク」をどのような方法で行うかについて整理する。 ・グループワーク(70分)≪発表時間6人×10分+まとめ(10分)≫ 各自整理した内容や研修の振り返りを発表し、研修全体で得られた成果や課題感等について意見交換する。 ・個人ワーク(20分) 研修を通して得られた自分自身に必要な専門研修のコースを選択する。	自己評価 チェックシート【1】【2】【3】	演習講師	
	16:55～17:25	30分	総 評		グループ間の共有と研修の総括	・各グループ間で研修を通じた成果や気づきを共有する。	・演習講師及び各グループ受講者の代表から成果や気づきを発表し、全体で共有する。			「アンケート用紙」

相談支援従事者現任研修『演習講師用 演習マニュアル』(完成版)

目 的	①事例を通して日々の支援を振り返り、相談支援の検証を行う。【相談支援の理解と専門性の確認】 ②事例を通してチームアプローチの視点で検証を行い、個別支援における具体的な取り組みと地域支援における具体的な取り組みを提案する。【チームアプローチを実践するための技術と能力の獲得】 ③個別に対する具体的な取り組みと地域に対する具体的な取り組みを検証する。【地域に即した相談支援の実践力を獲得】 ④自分自身の課題を整理し、さらなる相談支援を行う上で必要となる技術の向上を目指す。【次のステップの研修への必要性を確認】
-----	--

事前課題	項 目	課題のポイント	進め方	演習の進め方の留意点	資料・様式等	備 考
	個別事例の提出	①事例1＝個別支援に関する自分の関わりを振り返る【事例 1】 ②事例2＝事例を通して自分のチームアプローチの支援やネットワークを振り返る【事例 2】	①事例の選出や書き方について具体例を挙げながら詳細な記入要領を提示すること ②提出期限の1カ月前に提示すること		【事例 1】 【事例 2】	記入要領の提示

○1日目(講義＋演習)6時間

月 日	時間(配分)		項 目		内 容	講義・演習のポイント	進め方	演習の進め方の留意点	使用様式等	備 考
第1日目	8:30～9:00		受 付		○名札、出欠チェック		・参加者名簿を作成し、参加状況を確認後資料配布する。		オリエンテーション資料	グループ名簿及び演習講師配置表
	9:00～9:20		オリエンテーション		○現任研修(更新研修)の目的と意義 ○資料、日程の確認		・現任研修の目的と意義を説明する。 ・研修日程の説明をする。 ・会場利用に関する諸注意や留意事項の説明をする。			
	9:20～10:20	60分	障害者福祉の動向について	【講義1】	・障害福祉の法改正のポイント及び制度・施策の情報 ・障害者の生活を取り巻く関係法令等の動向	最新の制度や法律の動向、相談支援に必要な生活保護法や児童福祉法等、関係法令を学び、理解を深める。	・障害福祉に関する動向のみではなく、相談支援という視点で必要な諸制度の概要を加味した講義内容とする。		講義資料1	
	10:20～11:20	60分	地域生活支援事業について	【講義2】	都道府県、市町村地域生活支援事業の取り組みや状況	地域での先進的な取り組みや独自性のある諸制度の実施状況(発達障害、高次脳機能障害、地域移行、家族支援、権利擁護等)を学び、理解を深める。	・可能な限り実践的な取り組みを中心とした内容とし、具体的に受講者が自らの地域でイメージできる講義内容とする。		講義資料2	
	11:20～11:30	10分	休 憩							
	11:30～12:30	60分	相談支援の基本と実践	【講義3】	相談支援専門員に求められる基本姿勢と専門性	相談支援に求められる相談支援専門員の基本姿勢を学び、専門性の理解を深める。	・相談支援に必要な技術及び対人援助サービスとしての姿勢を加味した講義内容とする。		講義資料3	
	12:30～13:30	60分	昼 食 ※演習講師は、演習の進行状況等を随時確認することが必要であるため、適宜、打ち合わせを行う。							
	13:30～14:30	60分	相談支援	【講義4】	相談支援の意義や役割、必要性	・相談支援の意義と役割、必要性を理解する。 ・「個別支援計画に至るまでの支援」「ニーズの掘り起こし」「見守り支援」等多様な相談支援のあり方を学ぶ。	・具体的な事例を通して、相談支援の意義や役割、必要性を加味した講義内容とする。 ・相談支援の流れに沿って「アセスメント」「ニーズ整理」等の説明を加味した講義内容とする。 ・演習の目的、ねらいを含めた講義内容とする。		講義資料4	
	14:30～14:40	10分		休 憩						
	14:40～16:40	120分		【演習1】	・個別事例(概要)を通した「相談支援」の自己評価	・講義内容に留意し、事例の支援プロセスに沿って、「本人主体」「ストレンギス」「エンパワメント」「ケアマネジメント」の視点を確認する。 ・事例を通して自己検証を行い、講義で確認した支援を深めていく。	・演習のポイントを具体的に確認する。(10分) ・アイスブレイク(5分) 自己紹介等 ・グループの中心となる進行役や記録等の役割を分担して進める。 ・個人ワーク①(20分) 講義1「相談支援」を踏まえ、各自持ち寄った【事例 1】を振り返り、「自己評価チェックシート【1】」により自己評価を行う。 ・グループワーク(75分)≪発表時間:6人×5分＋まとめ(45分)≫ 「個別事例 1」と自己評価チェックシート【1】を使って、自分自身のできているところ、できていないところ、新たに気付いた点を発表し、グループ内で共有する。 ・個人ワーク②(10分) グループでの意見を参考にして、自己の課題の解決策を考える。	・演習の目的や時間配分等を受講者と共有する。 ・自己紹介では、所属や経験年数、業務上の課題や研修への期待等に加えて趣味やマイブーム等の話題を取り入れ、場を和ますよう配慮する。 ・個人ワークでは、適時助言(書式の説明や目的等を随時確認)を行い、グループの進行時間を調整する。 ・個別の事例検討にならないように留意する。 ・受講者に対してのコメントは否定的にならないように留意する。 ・共通する課題や成果を集約し、グループで共有できるよう進行する。	○個別事例【事例 1】 ○自己評価チェックシート【1】	

○2日目(講義+演習)6時間

月 日	時間(配分)		項 目		内 容	講義・演習のポイント	進め方	演習の進め方の留意点	使用様式等	備 考
第2日 目	8:30～9:00		受 付		○名札、出欠チェック		受講者の参加状況を確認する。		オリエンテーション資料	
	9:00～9:20	20分	オリエンテーション		○研修の内容と演習方法の説明		研修日程を説明する。			
	9:20～11:20	120分	チームアプローチ	【講義5】	チームアプローチに必要な視点	・具体的な事例や取り組みを通したチームアプローチに必要な視点を学ぶ。 ・本人を中心とした支援を展開していくために必要な「インフォーマルサービス」「家族支援」「他職種他領域との連携」等を理解する。	・チームアプローチの必要性やエコマップの活用等具体的な事例を通した講義内容とする。 ・演習の目的、ねらいを含めた講義内容とする。		講義資料5	
	11:20～11:30	10分	休 憩							
	11:30～12:00	30分	チームアプローチ	【演習2】	個別事例を通した「チームアプローチ」の自己評価	・講義の内容に留意し、事例のチームアプローチの視点「本人中心」「チームにおける役割分担」「情報共有」「相談支援専門員の役割」「インフォーマルサービス」といった視点を確認する。 ・事例を通して自己検証を行い、講義で確認した視点を深めていく。	・演習のポイントを具体的に確認する。(10分) ・個人ワーク①(20分) 講義2「チームアプローチ」を踏まえ、各自持ち寄った【事例 2】を振り返り、自己評価チェックシート【2】により自己評価を行う。	・演習の目的や時間配分等を受講者と共有する。 ・演習のポイントにある項目に留意して適時助言をする。 ・グループでの時間調整を行う。	○個別事例【事例 2】	
	12:00～13:00	60分	昼 食 ※演習講師は、演習の進行状況等を随時確認することが必要であるため、適宜、打ち合わせを行う。							
	13:00～14:30	90分	チームアプローチ	【演習2】	同上	同上	・グループワーク(75分)《発表時間6人×10分+まとめ(15分)》 自分自身の課題感やできているところ、できていないところ、新たに気づいた点を発表し、グループ内で共有する。 ・個人ワーク②(15分) グループでの意見を参考にして、自己課題の解決策を考える。	・グループワークでは、各地域における社会資源の状況や相談支援体制等に配慮した助言を行う。 ・演習のポイントにある項目に留意して適時助言をする。 ・各受講者の評価ではなく、前向きな意見を導き出し共有できる言葉に変換しながら進める。	○自己評価チェックシート【2】	
	14:30～14:40	10分		休 憩						
	14:40～16:40	120分		【演習3】	「個別支援」と「地域支援」に対する具体的な取り組みの提案(課題)	・「個別支援」に対する取り組みと「地域支援」に対する取り組みをより具体的に実践できる内容として提案する。	・演習ポイントを具体的に確認する。(10分) ・個人ワーク①(30分) 【演習 1】・【演習 2】により導き出された「個別支援」と「チームアプローチ」についての課題と解決策について、「ワークシート」【1】を活用し、実践に向けた具体的な取り組みを提案する。 ・グループワーク(70分) 《発表時間6人×10分+まとめ(10分)》 ワークシート【1】に提案した各自の「個別支援」と「チームアプローチ」を発表し、共有する。 ・個人ワーク②(10分) グループでの意見を参考にして、ワークシート【1】を修正する。	・演習の目的や時間配分等を受講者と共有する。 ・適時、グループの進行を配慮し助言を行う。 ・具体的な課題に関しては、受講者の提案を支持しながら発想を拡げていくような配慮をする。 ・現実的にかけ離れてしまっている提案に関しても、受講者の考えを支持しながら、現実的に置き換えるような助言を行う。 ・発表された提案に対しては具体的に実行できるような助言を行う。	ワークシート【1】	
	16:40～16:45	5分	休 憩							
	16:45～17:00	15分	オリエンテーション		○新たな取り組み方法(課題)についての説明 ○1ヵ月後の研修の説明	・演習3で提案した取り組み報告のプレゼンテーションを意識する。 ・ワークシート【2】の説明を行い、具体的な成果と課題等の整理を意識する。	・各受講者が提案した取り組みを研修3日目に報告することを説明する。 ・報告内容は結果のみではなく、実践のプロセスが分かるようにすることを伝える。		ワークシート【2】	

○3日目（講義＋演習）6時間

月 日	時間(配分)		項 目		内 容	講義・演習のポイント	進め方	演習の進め方の留意点	使用様式等	備 考
	9:00～9:30		受 付		○名札、出欠チェック					
第3日目	9:30～9:45	15分	オリエンテーション		○研修の内容と演習方法の説明					
	9:45～11:45	120分	コミュニティワーク	【課題報告】	【演習3】で提案した具体的な取り組みの成果と課題の報告	・具体的な取り組み内容の成果と課題を報告する。 ・「個別支援」「地域支援」に対する成果と課題をグループで共有し、検証する。	・演習のポイントを具体的に確認する(10分) ・グループワーク(100分)《報告時間6人×15分＋まとめ(10分)》各自が取り組んだ「個別支援」と「地域支援」の成果と課題について報告する。 ・個人ワーク①(10分) グループでの意見も参考にして、自己評価チェックシート【3】により自己評価を行う。	・演習の目的や時間配分等を受講者と共有する。 ・報告に関しては、一人の報告時間が長くないように配慮する。 ・課題に関しては、どのようなことが必要か、成果に関しては継続できるか、といった視点で助言を行う。 ・受講者の報告から共通する解決策や課題を整理し、受講者と共有できるよう配慮をする。	自己評価 チェックシート【3】	
	11:45～12:45	60分	昼 食 ※演習講師は、演習の進行状況等を随時確認することが必要であるため、適宜、打ち合わせを行う。							
	12:45～14:45	120分	コミュニティワーク	【講義6】	コミュニティワークの実際と地域自立支援協議会の役割や意義	・地域自立支援協議会の機能や役割、運営方法の確認、地域課題へのアプローチ方法等を学ぶ。 ・地域のボランティア活動や自主活動等インフォーマルな社会資源を含めた「地域の力」への視点を学ぶ。 ・地域診断や評価の必要性を理解する。	・地域自立支援協議会の機能や役割を加味した講義内容とする。 ・コミュニティワークに必要な相談支援従事者の役割を加味した講義内容とする。 ・地域診断や評価の手法を加味した講義内容とする。		講義資料6	
	14:45～14:55	10分	休 憩							
	14:55～16:55	120分	総括(まとめ)	【演習4】	自己検証と専門研修の選択	・グループワークの中から得られた新たな視点を踏まえ、日頃の業務を振り返り、自身の課題や地域へのアプローチ方法を検証する。 ・必要な専門研修の選択を行う。	・演習のポイントを具体的に確認する。(10分) ・個人ワーク(20分) 自己評価チェックシート【1】【2】【3】により、自分自身の課題を振り返り、今後どのように「相談支援」や「チームアプローチ」を行うのか、さらに「コミュニティワーク」をどのような方法で行うかについて整理する。 ・グループワーク(70分)《発表時間6人×10分＋まとめ(10分)》各自整理した内容や研修の振り返りを発表し、研修全体で得られた成果や課題感等について意見交換する。 ・個人ワーク(20分) 研修を通して得られた自分自身に必要な専門研修のコースを選択する。	・演習の目的や時間配分等を受講者と共有する。 ・研修総括の演習となるので、できるだけ受講者の自主性に任せる。 ・演習講師は、時間の進行と個々の作業の進行に配慮する。 ・発表に対するコメントは、専門研修への繋がりがりや必要な技術につなげるよう配慮する。 ・研修を通してグループが共有できた成果や課題を整理し、受講者に伝える。	自己評価 チェックシート【1】【2】【3】	
	16:55～17:25	30分	総 評		グループ間の共有と研修の総括		・各グループ間で研修を通した成果や気づきを共有する。	・演習講師及び各グループ受講者の代表から成果や気づきを発表し、全体で共有する。		「アンケート用紙」

第4章 専門研修の概要

この章では、先行研究および試行的研修をもとに、専門研修がどうあるべきかについて検討する。まず、試行的研修の面接調査から得られた受講生の専門研修へのニーズについて KJ 法を用い分析し、その分析結果と先行研究で得られた結果をもとに、効果的な専門研修の概要についてまとめる。

1 分析方法

前章の面接調査で作成された逐語録を使用し、分析をおこなった。まず、逐語録を読み、受講者の意見の中から、試行的研修を受けて印象に残ったことおよび今後の自分の業務に活かせると感じたことが述べられていると思われる部分を抽出した。抽出した部分は、全部で 226 項目であった。この 226 項目を、近い感じのする項目ごとにまとめていった。その結果、62 個の小グループを作成し、それぞれのグループにタイトルをつけた。更に、その小グループを近い感じのするグループごとにまとめた。その結果、8 個の中グループを作成し、それぞれのグループにタイトルをつけた。最後にこの 8 個の中グループがそれぞれどのようなつながりや影響があるのかを検討し、それを図表としてまとめた。(図表 4-1) これらの作業は、KJ 法の手法を参考に分析を行った。

以下、8 つのグループについて内容を検討した結果とそれぞれのグループの関連を整理した内容を述べる。

2 面接調査の分析から抽出したグループ (KJ 法)

(1) グループ 1「相談支援専門員として必要な基本的理解」

- ・ 相談支援専門員には、対象者との信頼関係の構築や、デマンドからニーズを整理する力、更に言葉では表現することが難しい重度の方のニーズをキャッチする力が必要で、そのための対人援助の基本姿勢や面接技術が求められる他、感性や感覚といったものも重要になってくる。そして地域で相談支援を行う上での役割と位置づけについても理解することが必要である。

(2) グループ 2「更新研修で繰り返し学びたい内容」

- ・ 本人支援で欠かせないものが、チームアプローチである。外部との連携もあるが、内部での連携もあり、本人を中心にどのようなチームを作るかなど、チームアプローチを深めるような研修を行いたい。また、終結について相談支援専門員の引き際が肝心と思うが、その方法やタイミングなども研修で学びたい。さらに、相談支援を行っていくにあたり、地域資源の把握は必要不可欠である。そのため、地域診断や地域評価など行う必要がある。

(3) グループ 3「効果的な研修を行うために必要な項目」

- ・ 研修内の細かいセッションでの到達点や目的、獲得すべきものなどが事前に明確な形で提示されると、論点などがはっきりして、研修がより効果的になる。グループワーク形式の研修を効果的に行なえるか否かは、グループのメンバーに左右されることが大きい。個人の力量やスキルの違いによってグル

ープ内で濃淡ができると、研修のポイントがずれることや、進み具合にムラが出来てしまうことがある。裏をかえすと、ある程度同じスキル、力量を兼ね備えたメンバーが揃うとより効果的な研修が行えると言える。

- ・ 各自持ち寄った事例の中から一事例選出して検討していくので、グループ内で選出された事例によっても研修効果は変わってくる。したがって、演習講師がグループを上手にコントロールすることや、タイミングのよいアドバイスをすることが、研修を効果的にする大きな役割となってくる。
- ・ 選出された事例の提出者は、グループメンバーや演習講師からの意見やアドバイスをたくさんもらえるので効果は高い。反面、選ばれなかったメンバーは、一見効果が薄く見えてしまうが、一つの事例を客観的に見えることや他のメンバーの意見を聞く事で、考え方、視点の幅は広がる部分での効果があると考えられる。
- ・ ツールでは、チェックシートは効果的である。それを使うことによって、自分の視点の偏りが浮き彫りになるなど客観的に自分を振り返る事ができ、自己評価ができる。
- ・ その他、研修で使われる「言葉」の整理をすることが必要である。例えば、「プランニング」という言葉は、幅が広く個々によって捉え方が違う。「相談」という言葉も定義がはっきりしておらず曖昧である。そのため、講義の中で言葉の整理や意味づけを確認しておくことによって、グループにわかれたときに統一した言語理解のもと討議ができ、研修の効果にもつながってくる。

(4) グループ 4「グループワークでの成果」

- ・ グループワークでの成果、研修効果は高い。事例を持ち寄ることにより、自分の仕事が言語化でき、グループ内で発表することで事例をさらに整理することが出来る。また、グループ内で色々な角度から再度事例を見るので課題が整理され、新たな支援方法が発見される。グループ内で討議することによって、グループスーパービジョンのような形になり、自分の仕事の振り返りが出来ることも大きな意味がある。相談支援専門員という同じ立場のメンバーでのグループワークなので、情報交換ができ、その中で自分のスタンスなども自然と確認ができる。

(5) グループ 5「ネットワークのきっかけとなった」

- ・ 同じ地域の人達が集まるグループ構成は、研修後の連携を促す意味がある。また、違う地域の人達でグループ構成されても、他地域の状況や情報が入るなどの効果はある。ネットワークと言っても、対象によって形成する範囲はさまざまである。それを踏まえてまずは、研修でグループワークやグループディスカッションを行い、顔見知りを増やす事が研修後のネットワーク形成の第一歩となる。

(6) グループ 6「専門研修として受けた内容」

- ・ 研修を受けて、自分に足りないものに気がついたり、学びたい内容が見えてきている。具体的には、他の人の事例を聞くなかで、触法や地域移行に関すること、権利擁護や障害児支援、教育との関係などがあげられている。また、グループワークを通して、スーパービジョンやコミュニティワーク、さらには、プレゼンテーション力なども身に付けたいと感じている。相談支援専門員として、今後多種多様のケースと向き合っていく中で、個々にあった対応が出来るスキルを身につけたいと感じている。

(7) グループ 7「サービス管理責任者と相談支援専門員の共通研修」

- ・ サービス管理責任者と相談支援専門員では職種は違うが、利用者支援という面では共通部分があり、その手法の一つとしてケアマネジメントが使われていることから、この部分について共通研修は有効ではないだろうか。
- ・ また、どちらの職種も一人仕事になりやすい環境であり、OJT を取り入れた研修をすることは難しい。そのため、グループワークを取り入れた研修で、スキルアップを求めている。

(8) グループ 8「スキルアップの体系化」

- ・ 相談支援専門員が今後も意欲を持って就業して行くには、将来の道標を提示する必要がある。専門性を更に高めながらキャリアパス制でスキルアップできる形や、基本研修とオプション研修をわけて作るなど、受けやすくわかりやすい形の研修体系の検討が求められる。

3 グループの関連からあらわれた研修ニーズ

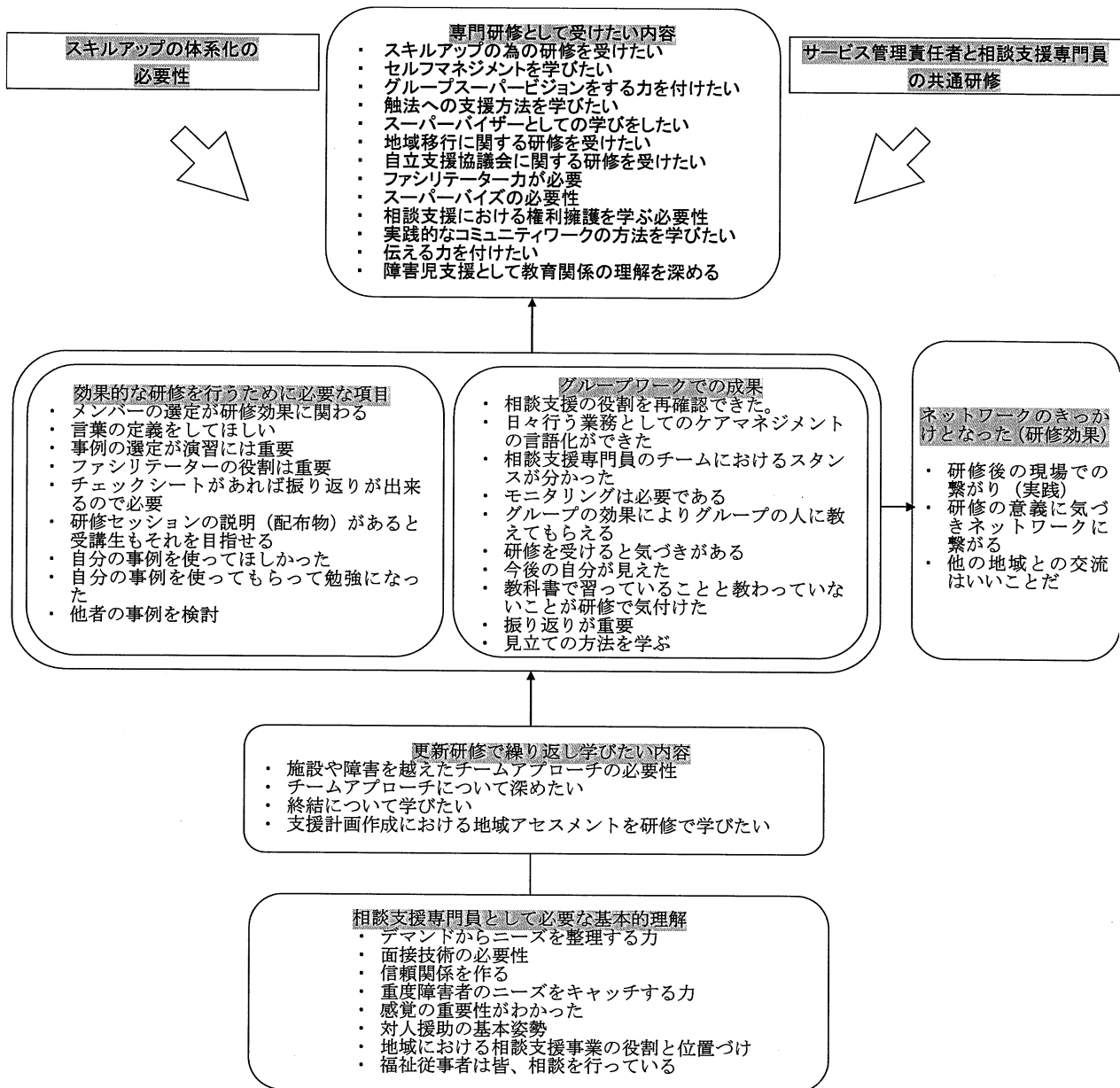
相談支援専門員が業務を行う上で理解しておくべき基本的な内容として、利用者との信頼関係、面接技法、感覚の重要性、重度障害者のニーズをキャッチする力、ニーズを整理する力、地域における相談支援事業の役割と位置づけなどが挙げられている。そして業務の特性上、更新研修として学びたい内容には、施設や障害を越えたチームアプローチの重要性、終結、支援計画作成の際の地域アセスメントがある。これらを効果的な研修として行うために必要な項目は、研修セッションの説明、グループメンバーの選定、持参した事例やメンバーの事例を用いた演習、演習講師の役割、チェックシートを使った振り返り、言葉の定義などについて入念な準備が求められる。

この様にして研修を実施し、特にグループワークでの成果によって、相談支援の役割の再確認、ケアマネジメントの言語化、モニタリングの重要性、見立ての方法などが学べたほか、他の地域の従事者と交流することのメリットが認識され、研修後の現場での繋がりになるなど、ネットワーク作りのきっかけとなっている。

また、専門研修として受けた内容として、触法、地域移行、障害児支援、スーパーバイズ、自立支援協議会、権利擁護、コミュニティワークなどが示されたことから、今後は相談支援専門員に対するスキルアップの体系化と、サービス管理責任者と相談

支援専門員の連携を促進するための共通研修なども検討する必要がある。また、障害のある相談支援専門員に対する研修の進め方や環境整備なども検討する必要がある。

図表 4-1 KJ 法によるグループのグループ化とその関連



4 先行研究及び面接調査分析結果から整理した専門研修の概要

ここでは、現任研修を修了した相談支援専門員に対する専門研修について検討する。まず、社団法人日本社会福祉士会（2009）の先行研究を参考とし、本研究における試行的研修実施後の受講者への面接結果と照らし合わせる。この検討作業をもとに専門研修の概要について整理したい。

(1) 先行研究及び面接調査結果による専門研修のニーズ

日本社会福祉士会が行った「障害者相談支援専門員の継続研修の必要性とプログラム構築に関する研究」は、初任者研修及び現任研修を実施している都道府県のプログラムをもとに、相談支援専門員を対象とした各研修プログラムの見直しと継続研修について検討したものである。現在、現任研修は、厚生労働省の相談支援従事者研修事業実施要綱の(2)相談支援従事者現任研修に示される「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム」に基づき、都道府県によりその内容が構成されている。その為、障害者福祉の動向や地域生活支援事業の概要、障害者ケアマネジメントに関する演習等、大枠では共通している。ただし、障害者ケアマネジメントに関する演習をはじめ、カリキュラムの詳細は各都道府県の実情や人材育成等の方針により特色がある。

専門研修を検討するにあたり、先行研究から「相談支援専門員が業務を遂行する上で課題と感じていること」、「それを補う為に必要と感じていること」について、図表 4-2 のとおり整理した。

図表 4-2 先行研究の整理

相談支援を行う上での課題	相談支援専門員が学びたいこと	カテゴリ①	研修
相談支援専門員としての理念・姿勢が大事	障害の前に人としてみる視点	姿勢	初任
	利用者の立場に立つ支援、当事者の想いを理解する	利用者主体	初任
	アドボカシーの視点	アドボカシー	初任
ケアマネジメントがすべてではない、相談支援事業＝ケアマネジメントと考えるのは絶対違う、地域における相談支援事業の認識(理解)が低い、相談以外の業務が多い、現状はよろず相談になっている、相談支援の言語の共通化が必要	ケアマネジメントプロセスに合わせた研修を組み立てる、アセスメントからプランニングの技法を学びたい、仮説(思立)でセルフマネジメント	役割 ケアマネジメントプロセス セルフマネジメント	初任 更新
ケアマネジメントに至る前の相談が多い、本人と勝手に解決に向かっていく姿勢が大事	ニーズの聞き出し方と整理の仕方	インタビュー アセスメント	初任 更新
本人のニーズや生活課題、能力等のアセスメントの方法が必要、アセスメントのスキルアップが必要、課題を整理するアセスメント力の向上	プランニングの演習が必要	プランニング	
コーディネーション技術が必要	ケア会議の進め方	ケア会議	
	訪問するにあたっての心がまえ	介入	
	モニタリングの進め方、モニタリング技法について	モニタリング	
評価方法がわからない	サービスの質評価についての知識、方法	エヴァリュエーション	初任 更新
	ターミネーション	ターミネーション	
ニーズのある人に支援が届かない、困っている人が声を上げられず周りがキャッチできていない		アウトリーチ	
本人の力や可能性に着目する力が必要、当事者の力を引き出す	社会生活能力を高める支援プログラムのありかたについて	エンパワメント	初任
	基本的な面接技術方法の獲得、面接技術演習がしたい、面接技術の講義を受けたい	面接技術	更新
わかりやすく伝える表現力が必要、障害者とのコミュニケーションをはかる能力、行政や地域等に働きかける視察力		コミュニケーション技術	
予測できないことへの対応力	虐待の予防と援助	危機介入	
地域の社会資源の有無について地域診断力が必要、社会資源の開発力、地域で使える社会資源が少ない、サービス整備が行われていない、現場の課題が反映される企画が必要、ボランティアとの協働	自立支援協議会や専門部会の運営について、ボランティアと協働するための方法、仕組みづくり、地域を知るためのアセスメント方法、地域と協働するための方法、仕組みづくり	地域診断・開発 (自立支援協議会)	初任 更新
	リフレーミング	リフレーミング	初任
	ストレンギス	ストレンギス	初任
家族へ寄り添うという基本的スタンス、家族・地域との関係力	対象者の家族への対応・支援方法	家族支援	
担当者が毎年変わり支援が継続しない、人的(地域)ネットワークの必要性、個別のサービスの調整を地域で行う体制が整備されていない	人と知り合うために受講 他機関・他職種との連携の持ち方 ケアマネジメント研修だけでは無意味、相談支援をどう行うべきかの研修も必要。	ネットワーク	更新
苦情解決方法		相談支援の方法	初任、更新
会議等の企画・運営	各種委員会等の組織運営についての知識、方法、会議等の企画・運営力、効果的な進め方	苦情解決方法 組織運営方法	
記録業務	効果的な発表や説明のためのプレゼンテーション力	プレゼンテーション	
	記録の方法 記録の意義と役割	記録技法	
医学(医療)に関する知識、各専門領域の対象者理解	障害種別の特徴、障害ごとの支援方法の理解、発達障害や障害のハザマに居る人への面接技法、種別ごとの代表的な支援プログラムについて	障害特性	
各専門領域の法律・制度の知識	生活全般に関するもので保健医療・福祉以外に関する知識、他分野領域の理解、障害や制度等の知識、権利擁護(法律)、福祉サービスの体系	他法制度	初任 更新
	自分の事例に対して、事例検討したい、事例の振り返り(整理)がしたい、事例から何を学んだか、何を伝えられたか書く	事例の振り返り	初任
関わるのが難しい対象者への対応・理解	困難と呼ばれる事例への支援方法を学びたい(触法・虐待・権利侵害・認知症・精神障害・低所得者・家族間の意見のずれ等)、ケースに応じた対応法を知りたい(経験値を上げたい)	困難事例	初任
	実践者の実践報告を聞き参考にしたい、具体的な事例の支援経過を知りたい	実践報告	
自分の課題への気づき、相談支援業務についてのアドバイスがほしい、支援の進め方が分らない、相談支援をどう行うべきかを学べる環境がほしい、知識やスキルを実際の支援現場に結び付けたい		スーパービジョン	更新
リーダーシップ能力	ファシリテーション技術の獲得 リーダーシップの取り方	スーパービジョン をする	更新
責任重く、精神的にきつい、達成感が得られない	ストレスマネジメント	メンタルヘルス	

初任者研修・現任研修では、相談支援事業を遂行する上で必要となる知識や情報、支援技術の獲得を目的としたカリキュラムが中心となっている。これらは、受講者(=相談支援専門員)の基本的なニーズに対応していると言える。ただし、「セルフ

マネジメント」、「アウトリーチ」、「コミュニケーション技術」、「危機介入」、「家族支援」、「苦情解決方法」、「組織運営方法」、「プレゼンテーション」、「記録技法」、「障害特性」、「実践報告」、「メンタルヘルス」という研修ニーズを満たすプログラムが、現行の初任者研修や現任研修には十分に反映されていないことも明らかになった。

続いて、本研究における面接調査の結果では、相談支援の理解や繰り返し学びたいという相談支援の基本的理解へのニーズとして、グループ1及びグループ2として整理した。グループ3からグループ5は、研修を行う上で必要な研修形態や環境、応用などを示している。これらを土台とし、相談支援専門員が専門的知識や技術の必要性を感じている内容としてグループ6「専門研修として受けた内容」を抽出した。主には、「スキルアップ」、「セルフマネジメント」、「スーパービジョン」、「グループスーパービジョン」、「触法支援」、「地域移行」、「自立支援協議会」、「権利擁護」、「コミュニティワーク」、「障害児支援」となっている。これらの内容はバラエティーに富んでおり、相談支援の実践において多種多様なケースに対応する為の視点や技術を研修受講者は求めていることがわかる。これらの研修ニーズは、A) 危機介入やアウトリーチなど相談支援のプロセス（支援場面）に必要なアプローチの手法、B) 組織運営方法やスーパーバイズ等を行う上で必要な手法、C) 記録技法や障害特性等、相談支援専門員に限らずサービス管理責任者などのマネジメント業務に携わる人たちに共通する手法として整理することができる。専門研修を検討する上で、A～Cについて、「支援手法（A）」、「組織・職員支援（B）」、「障害福祉関係者の共通研修（C）」という3つのフレームを設定し、表4-3のとおり整理を行った。

図表 4-3 研修ニーズの整理

参考	研修ニーズ	フレーム	参考	研修ニーズ	フレーム
先行研究	セルフマネジメント	支援手法(A)	ヒアリング結果 (カテゴリー6)	セルフマネジメント	支援手法(A)
	アウトリーチ	支援手法(A)		スキルアップ	支援手法(A)
	コミュニケーション	支援手法(A)		触法支援	支援手法(A)
	危機介入	支援手法(A)		地域移行	支援手法(A)
	家族支援	支援手法(A)		自立支援協議会	支援手法(A)
	苦情解決方法	支援手法(A)		権利擁護	支援手法(A)
	組織運営方法	組織・職員支援(B)		コミュニティワーク	支援手法(A)
	メンタルヘルス	組織・職員支援(B)		障害児支援	支援手法(A)
	プレゼンテーション	共通研修(C)		スーパービジョン	組織・職員支援(B)
	記録技法	共通研修(C)		グループスーパービジョン	組織・職員支援(B)
	障害特性	共通研修(C)			
	実践報告	共通研修(C)			

これらは相談支援専門員が良質な支援を利用者に提供する上で、相談支援の場面やプロセスに応じて活用すべき重要な内容である。特に図表4-3に示す「共通研修」に含まれる研修ニーズは、初任者研修や現任研修に加えて、都道府県によっては何れかの内容についてフォローアップ研修を設けているところもある。また、相談支援専門員のみならず、サービス管理責任者もこの研修の対象になると考える。相談支援専門員は、利用者のニーズに即し、他職種多領域の専門職と連携しながら相談支援を展開している。ま

た、サービス管理責任者も利用者支援のプロセスを管理し、事業所内外との連絡調整を含めたマネジメント業務を担っている。サービス利用調整や地域移行支援などにおいては、相談支援専門員とサービス管理責任者が利用者を中心に車の両輪として機能することが求められている。このような背景もあり、現行の研修体系においても共通プログラムが設定され、かつ、面接調査の結果においても、図表 4・1 に示されているように両者の共通研修が求められている。よって、これらの共通研修は、相談支援専門員の専門研修とは異なる別の枠組みで再構成することが、適当と判断する。

相談支援専門員のスキルアップに向けた専門研修は、現行の初任者研修や現任研修のカリキュラムに組み込むことが難しく、受講者の研修ニーズとして必要性の高いものを取捨選択・整理し、専門研修の枠組みを構築することが求められる。

(2) 専門研修の概要

相談支援専門員を対象とした専門研修として、図表 4・3 にて整理した 22 項目 3 フレームの研修ニーズから、「共通研修」のフレーム（4 項目）を除外し、先行研究及び面接調査に共通しているセルフマネジメントを 1 項目としてカウントした合計 17 項目を 6 種類の専門研修に分類した（図表 4・4）。新たに加えたフレーム「その他」は、試行的研修カリキュラムの柱である相談支援、チームアプローチ、コミュニティワークに関する内容を深めていくという点で、「現任研修スキルアップ」として専門研修に加えた。

図表 4・4 専門研修の概要

フレーム	専門研修(概要)	研修ニーズ項目	参考
支援手法 (A)	障害児・家族支援	障害児支援 家族支援	先行研究 ヒアリング
	権利擁護・成年後見制度	権利擁護 苦情解決方法	ヒアリング 先行研究
	地域移行・定着・触法支援	アウトリーチ 危機介入 触法支援 地域移行	先行研究 先行研究 ヒアリング ヒアリング
	セルフマネジメント	セルフマネジメント	先行研究 ヒアリング
組織・職員支援 (B)	スーパービジョン	組織運営方法 コミュニケーション メンタルヘルス スーパービジョン グループスーパービジョン	先行研究 先行研究 先行研究 ヒアリング ヒアリング
その他	現任研修スキルアップ	スキルアップ 自立支援協議会 コミュニティワーク	ヒアリング ヒアリング ヒアリング

ただし、現行の初任者研修や現任研修において少なからず触れている項目もある為、相談支援専門員を対象とした研修体系の具体的整理を今後の課題として提起した上で、

専門研修の概要を次のとおり整理した。

(3) 専門研修の概要（趣旨・目的）

① 障害児・家族支援

障害児の支援にあたっては、療育・教育・福祉サービス等が一体となって障害児および家族等に支援を提供することが望まれるが、現状は異なっている。障害児の支援は療育・教育が中心であることから、相談支援専門員が担う役割が周囲には理解されにくく、福祉サービスに結びつかない等のケースが存在している傾向にあると言える。「障害児・家族支援」の研修プログラムでは、障害児及びその家族を支援する上で必要な相談支援のノウハウ、関係機関との連携、家族支援の知識、技術を獲得することを目的とする。

② 権利擁護・成年後見制度

権利擁護は障害児者支援・相談支援の根幹である。相談支援専門員は、障害のある人が自分の暮らしたい場所で自分らしく生活するために必要な支援を総合的に活用し、提供する視点、知識、技術が求められる。「権利擁護・成年後見制度」の研修プログラムでは、相談支援専門員が相談支援を展開する上で必要となる権利擁護に関する概念の理解、制度理解、実践手法の知識、技術を獲得することを目的とする。

③ 地域移行・定着・触法支援

地域移行を推進するには、病院・施設・地域の関係機関が地域移行・地域生活の理解・地域移行後の支援体制の理解の他に、病院（施設）から地域へ移行するための支援（地域生活の視点に立ったアセスメントの実施／利用者の動機の発掘／ピアサポーターによる支援／地域を知る・慣れるまでの支援／友人・生活場所の確保／地域支援体制の準備／他）、地域移行後の定着支援（移行時の支援体制の維持／定期的な支援会議の実施／緊急時の役割分担の明確化／他）を理解する必要がある。

刑務所からの地域移行に当たっては、法務省における支援、刑務官との連携などが求められる。さらに、犯罪・触法行為には軽微なものから重篤なものがあるなど幅広いこと、犯罪・触法行為は障害よりも生活環境が影響している場合があることを理解しなくてはならない。「地域移行・定着・触法支援」の研修カリキュラムでは、相談支援専門員がこれらの支援を関係機関との連携を基礎に展開する上で必要となる制度理解、実践手法の知識、技術を獲得することを目的とする。

④ セルフマネジメント

相談支援専門員は、相談支援及びケアマネジメントの展開において、障害のある人が自らの生活ニーズ（夢や希望を含む）を理解し、可能な限り、本人自らがサービス（支援）の調整を行い、利用できるような力を高められるよう支援することが求められる。セルフマネジメント支援においては、障害のある人が相談支

援専門員やピアサポーター等の支援者とともにケアマネジメントの一連の過程を経験しながら、自己肯定感、社会生活力を高めていくエンパワメント支援が並行して重要となる。「セルフマネジメント」の研修プログラムでは、相談支援専門員として、これらのセルフマネジメントの概念を理解し、相談支援に生かす知識と技術と獲得することを目的とする。

⑤ スーパービジョン

相談支援の専門性を発揮するためには、知識と実践を結びつけ、自分なりの相談支援方法を構築していかななくてはならない。しかし、職場内でのスーパーバイザー不足により、実践場面での専門的な助言を受ける場面が少ないため、相談支援がうまくいかない事例に対しては、相談支援専門員が一人で抱え込んでしまっている場合も多い。そのため、「スーパービジョン・管理、面接技術」の研修プログラムでは、知識と実践を結び付けていくスーパービジョンの実施と、スーパーバイズが行える人材を育成することを目的とする。

⑥ 現任研修スキルアップ

個々の相談、ニーズに応じて相談支援専門員は、相談支援の場面に応じた情報、知識、技術を駆使し、非公式的支援、公的支援を問わず、地域の関係機関との協働による支援（チームアプローチ）を展開する。しかし、個々の地域支援では解決が困難なニーズに対しては、地域課題として捉えなおし、地域自立支援協議会等を活用しながら、その解消に向けて取り組むことが求められている。また、地域を評価し、社会資源や制度、地理、風習等、様々な地域の実情を把握しておくことも必要である。スキルアップ研修プログラムでは、相談支援事例を通じ、支援場面における相談支援の視点、関係機関との連携、地域活用の技術を向上させることを目的とする。

以上が専門研修の概要である。これらの研修については、面接調査でも意見が示されていたが、講義と演習を組み合わせた形式を採用し、地域で活躍する相談支援専門員同士がグループディスカッションを通じて自己評価を行いながら知識や技術を獲得していくことが望ましい。

