

平成 21 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業

「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」

報告書

平成 22 年 3 月

特定非営利活動法人

日本相談支援専門員協会



目 次 (PDF 版)

・ 巻頭言	協会の役割と研究事業について <div style="text-align: right;">門屋充郎</div>	P 3～5																					
・ 第1章		P 6～28																					
	1. 協会が考える相談支援マトリックス中間報告 ～マトリックスと協会版研修プログラムの提案～ <div style="text-align: right;">鈴木智敦</div>	6～18																					
	2. 相談支援振り返りシートの活用、企画運営の方法 <div style="text-align: right;">中島秀夫</div>	19～28																					
・ 第2章	協会版ブラッシュアップモデル研修実施報告 東日本研修「相談面接 インテークからアセスメント」 <div style="text-align: right;">福岡 寿</div> 西日本研修「個別支援会議」 <div style="text-align: right;">中島秀夫</div> モデル研修会実施報告（アンケート結果含む）	P29～86 33～50 51～72 73～86																					
・ 第3章	研究委員からみた各都道府県の相談支援事業の現状と研修のあり方	P87～135																					
	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 30%; text-align: center;">(北海道)</td> <td style="width: 30%; text-align: right;">大久保薫</td> <td style="width: 40%; text-align: right;">88～96</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(埼玉県)</td> <td style="text-align: right;">菊本圭一</td> <td style="text-align: right;">97～102</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(愛知県)</td> <td style="text-align: right;">鈴木康仁</td> <td style="text-align: right;">103～111</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(兵庫県)</td> <td style="text-align: right;">玉木幸則</td> <td style="text-align: right;">112～118</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: right;">中川裕美子</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(徳島県)</td> <td style="text-align: right;">松下義雄</td> <td style="text-align: right;">119～126</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(宮崎県)</td> <td style="text-align: right;">田畑寿明</td> <td style="text-align: right;">127～135</td> </tr> </table>	(北海道)	大久保薫	88～96	(埼玉県)	菊本圭一	97～102	(愛知県)	鈴木康仁	103～111	(兵庫県)	玉木幸則	112～118		中川裕美子		(徳島県)	松下義雄	119～126	(宮崎県)	田畑寿明	127～135	
(北海道)	大久保薫	88～96																					
(埼玉県)	菊本圭一	97～102																					
(愛知県)	鈴木康仁	103～111																					
(兵庫県)	玉木幸則	112～118																					
	中川裕美子																						
(徳島県)	松下義雄	119～126																					
(宮崎県)	田畑寿明	127～135																					
・ 第4章	相談支援振り返りシートWEB調査結果報告 <div style="text-align: right;">高森裕子</div>	P136～162																					
・ 総 括	研究事業をとらえて今後の研修のあり方について <div style="text-align: right;">玉木幸則</div>	P163～165																					
・ 参考資料	(公開研究から) 相談支援事業の現状と運営のあり方・人材育成の必要性 <div style="text-align: right;">高森裕子</div>	P166～181																					

巻頭言

協会の役割と研究事業について



【巻頭言】

協会の役割と研究事業について

NPO 法人日本相談支援専門員協会

代表理事 門屋 充郎

障害者自立支援法における相談支援事業とは、いったいいかなる業務を行う事業だったのでしょうか。今更なから、どこで、どのように、何を行う事業なのか、何を期待されているのか、不明瞭と感ずるのは私だけなのでしょうか。現場では相談支援に対して多様な期待が寄せられています。相談支援事業の経済基盤の脆弱さは極めて深刻な状態にあるといえます。入所施設を含むサービス事業との兼務であったり、法人からの経済援助を受けて成り立っている現実には早急に解決しなければなりません。理想は市町村委託でない独立型。国と都道府県が基盤整備として全国 2,500 箇所（5 万人の人口に 1 箇所）に 2 名の相談支援専門員を配置し、個別相談支援ごとに給付費が支払われる体制を確立する必要があります。

相談援助の歴史は長く、その大部分は障害者を庇護し援助する側の論理によって展開され続けてきました。本人中心の地域生活支援、障害のない人と同様に普通の人生を送ることができる相談援助は極めて少なかったのです。障害者自立支援法は希望する地域で普通に暮らすことができることを目的として始められ、地域で安心して暮らし続けられる生活条件の整備や自己実現に向かう手助けを求める人たちに対して、地域個別支援・ケアマネジメントなどが必要となってきたのです。

私たちは全国で相談支援を行う者として、新しい時代に通用する相談支援体制を議論し、人材および事業の育成に関心を寄せる者の集まりとして NPO 法人を立ち上げました。私たちは全国に新しい相談支援事業とそこに働く質の高い相談支援専門員の育成に取り組むこと、相談支援事業体の存在基盤を確立することなどについて研究することが喫緊の課題であると認識しています。

相談支援事業は障害者個々人が地域で安心して暮らし続けられるために、本人の意向に沿って相談を受け、直接・間接支援を行い、多様な生活資源を提供するために中心となって働く相談支援専門員が、安定して地域に存在し続けられる条件整備を作る必要があります。このあり方は今までにない新しい相談支援体制であることから、いかなる体制整備が必要なのかについて検討し、協会として具体的政策提言を行う必要があると考えています。

地域で安心して暮らせるための相談支援方法として障害者ケアマネジメントが開発されてきました。インテークからサービス利用の決定、ケアマネジメントの展開などが全国どこの地域でも公平に提供される体制整備について研究する必要

があります。その条件を満たすために質の高い相談支援専門員養成が今後の大きな課題であり、特に、地域（現場）で個別支援を通して研修指導のできる、スーパーバイザーの養成を早急に取り組むことを考えるべきです。協会は相談支援の事業体制整備（自立支援協議会などを含む）と人材育成を検討する役割を果たすべく研究を重ねていきたいと考えています。

第1章

1. 協会が考える相談支援 マトリックス中間報告

マトリックスと 協会版研修プログラムの提案



第1章 「協会が考える相談支援マトリックス中間報告」 ～マトリックスと協会版研修プログラムの提案～

1. 障害者相談支援専門員研修の現状と課題

現在、障害者相談支援専門員（以下「相談支援専門員」）の研修には、公的研修として「初任者研修」5日間と「現任研修」3日間の二つの研修がある。相談支援専門員の養成研修は、開始から10年を超え、支援費制度から障害者自立支援法と2度の大きな法改正を経ながら現在の形へと変遷してきている。国においては、相談支援従事者指導者養成研修が、各都道府県において相談支援従事者養成研修がそれぞれ実施されている。地域における相談支援や障害者自立支援協議会の充実が図られてきている一方で、実践の地域格差や相談支援専門員の力量差なども見えてきている。

そんな中で、日本社会福祉士会では、平成20年度に「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事業」が実施され、相談支援専門員の養成研修の現状や実態の把握がなされ、その業務における実践内容の実施状況や課題をあきらかにし、現在の研修内容において不足する内容や追加しておきたい内容など、研修の在り方や継続研修の必要性について一定の提言が出されている。一方、オープンスペースれがーとでは、「相談支援事業機能強化のための評価に関する調査研究事業」により、相談支援の業務内容を分析し、「振り返りシート」という形で、相談支援専門員が現在の自己の業務等を分析し、何ができていて何ができていないかなどチェックが図れるようになってきている。ここでも、集計結果等により、一定の知見が出されている。

相談支援専門員の業務内容は多岐にわたり、その範囲の柔軟性（あいまいさ）、あるいは業務として求められる内容やその質と量に対して、現実的な職員人数やその質が追いついていない状況も伺われた。大きなケアマネジメント、ソーシャルワークを理想としながらも、現実的には、少ない相談支援専門員で認定調査を月に何件もこなし、多くの利用者に関わり、自立支援協議会の運営や研修やさらにはまちづくりまで求められる。社会資源の改善や開発、スーパービジョンや人材育成、事業所運営など、ある程度の経験年数や実践のなかで身に付いていく技量についても、いつ頃までに何を学び、どのように専門性を向上させ、何処まで出来るようになったらいいのか、ある意味、キャリアパスや段階的な人材像や目標が不明瞭である。

2. 相談支援専門員の人材育成の整理方法

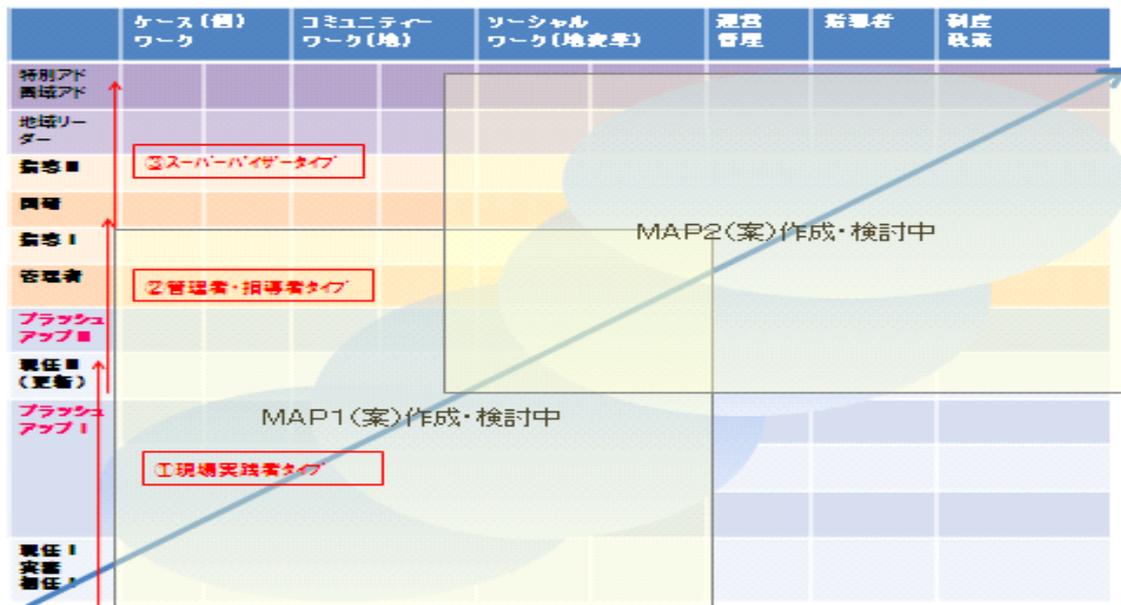
人材育成については、さまざまな分野においてもその育成の在り方や質の向上に向けて議論や整理がなされている。例えば、医師における研修医制度や認定医制度、看護師における認定看護師、介護支援専門員の主任介護支援専門員の制度、社会福祉士における、大学の新カリキュラムの導入や認定専門社会福祉士や認定社会福祉士の検討等々、専門職の専門性を向上させるため研修体系の整理やその実施体制、制度化などがされてきている。人材育成については、さまざまな職場においても苦慮されているところである。

日本相談支援専門員協会（以下「当会」）では、先の2つの研究事業をベースにし、さらに、①相談支援専門員の段階に応じた人材像を明確にすること、②相談支援事業所の業

務内容や業務範囲を明確にすること、それらに応じた養成研修や育成研修の、③研修全体を構造化することにより、その人材を養成・育成するために必要な研修内容が明らかになると考えた。また、それらを運用していくためには、④研修の実施体制を構造化すること、⑤研修の実施方法をシステム化すること、が必要であると考えた。

まずは、①～③についての議論を重ね、図表－1のようなフレームに整理した。このフレームは、縦軸に現行の公的研修をひとつの軸として位置づけながら、相談支援の段階的人材像を意識し学ぶべき内容も段階的に整理した。一方、横軸には相談支援に必要な業務内容等を「振り返りシート」を元に整理した。さらには、研修として必要な項目を付加しマトリックス化することとした。これにより、相談支援専門員が目指すべくキャリアパスや研修の全体像をイメージしやすくなり、ひとつひとつの研修項目や内容の関係性を見やすくすることにより、相談支援専門員自身が自らの苦手な部分を研修として選択できることにより効率的な研修計画が組み立てやすくなると思われる。

図表－1 相談支援人材育成研修のフレーム（案）＝マトリックスのイメージ



この図表－1では、①現場実践タイプ、②管理者・指導者タイプ、③スーパーバイザータイプとタイプを大きく3つに分けている。だれもが、管理者や指導者、スーパーバイザーになる訳ではなく、それぞれの目指す方向によって研修を受ける内容も、その重みも異なると考えられる。また、横軸では、利用者個人に対するケースワークの部分から地域のサービス事業所や地域との関わりを含めた、コミュニティーワークの部分、社会資源の改善や開発等地域変革等も含むソーシャルワークの部分等に分けている。縦軸・横軸については相互に関連するため一律に線引きできるものではないが便宜的に分けている。

3. 相談支援専門員の人材像を踏まえた研修等の全体構成

図表－1における縦軸、すなわち、相談支援専門員研修等における各段階（キャリアアップ）と人材像（研修の獲得目標）を明確にし、受講対象者やその実施主体などを図表－2のようにまとめた。

図表一 2 相談支援専門員研修等の全体構成（案）－現行研修をそのままとする

現行研修名	提案研修名	日数	想定年数	対象者	獲得目標	実施主体	プログラム指導者養成
初任者研修	初任者研修Ⅰ	5日間	0年	相談支援を始める者 又は始める予定の者	・相談支援従事者の理念及び基本的業務を学びケアプランの立て方を理解する。 ・現場に戻り先輩の指導のもとケアプランを立てることが出来る。 (・初任者研修Ⅱに向けて事例を整理する) ○ケアプランを一通りたてられるようにする。	都道府県及び研修委託先	国
	フォローアップ研修Ⅰ (実務研修)	1日	0年	○初任者研修Ⅰ終了後すぐ	○実際の実務に必要な事務上の手続き等、具体的に指導し実際の現場で働けるようにする。		
* 現任研修 (Ⅰ)	初任者研修Ⅱ	3日間	半年程度	○初任者研修Ⅰ修了後半年程度以内かつ相談支援業務に就いている者。 ○担当地域の事業所をまわり事業所の特徴や対象者像を整理し社会資源を確認した者	○相談支援専門員となる一■本来は、ここまで終えて相談支援従事者(専門員) ○地域資源を知り、個別支援会議の実施ができる。コーディネートができる。 ○自分の事例を持ち寄り、事例の見立て方や社会資源との関係を学ぶ。 ○自立支援協議会の役割と自らの事例との関係を理解する。	都道府県及び研修委託先	国
	ブラッシュアップ研修Ⅰ (フォローアップ・スキルアップ)		1年～5年	相談支援従事者 相談支援専門員	○スキルアップ、ステップアップなど自らの段階やレベルに応じ研修内容を選択する。 ①自らの弱点を研修し実践力を獲得していく。 ②複雑なニーズや家族の絡む事例を整理し、困難といわれる事例に対応できる力を養う。 ③相談支援専門員として他職種や地域との連携の中で主体的な関わりができる力を身につける。 *スーパーバイザー、スーパーバイザーの力を身につける。	各職場委託相談支援事業所 各地域自立支援協議会 圏域アドバイザー 職能団体等	一部、相談支援専門員協会
* 現任研修 (Ⅱ)	更新研修	3日間	5年毎	初任者研修Ⅰ・現任研修Ⅰ受講後5年 相談支援業務に現に就いている者	○相談支援専門員として、また自らの事業所、地域をふり振り返り現状を理解する。 ○分野にとらわれない連携の在り方や社会資源の開発等を学ぶ ○地域診断の方法や自立支援協議会の運営方法などについて学ぶ。 ■提案(主任)相談支援専門員となる(加算)	都道府県及び研修委託先	(国)
	ブラッシュアップ研修Ⅱ (フォローアップ・スキルアップ)		5年以上	相談支援専門員更新研修受講後	○更新研修で自らや地域を振り返る中で、課題や苦手部分を解決する。 ○職場内での自分の役割や立ち位置を確認し、それに適した実践ができるようにする。(職場リーダー等) ○地域診断等を実施していく中で、地域の中での自分の立ち位置を再考しさらなる実践力を身につける。(自立支援協議会の主体的運営、地域実践のリーダー等)	各職場委託相談支援事業所 各地域自立支援協議会 圏域アドバイザー 職能団体等	
	指導者研修Ⅰ		6年	現任研修終了者 初任者研修のファシリテーター予定者 地域自立支援協議会の実務に関わりのある者	・グループワークの基本を獲得する。 ・ファシリテーターの技術を獲得する。 ・スーパービジョンを学び講習技法を学ぶ。	都道府県及び都道府県自立支援協議会	
国の指導者養成		3日間		都道府県研修の企画運営予定者	・相談支援専門員の研修体系や構造を学び、都道府県研修の企画運営を実施する	国及び国リハ	国
	指導者研修Ⅱ		10年以上	国の指導者研修受講者 都道府県研修の企画運営者 又は講師の主担当予定者 管理者研修を終了し、地域自立支援協議会	・都道府県研修の企画運営や主任講師等を実施する。 ・講師としての力量をブラッシュアップする。 ・スーパービジョンを学ぶ。 ・OJTや事例検討を組み立て伝えられる。 ・地域診断や自立支援協議会の提案ができる。	都道府県及び県自立支援協議会	相談支援専門員協会
	管理者研修		6年～10年以上	相談支援センターの管理者あるいは予定者であるもの。 地域自立支援協議会に主体的に関わっている者	・地域及び事業所の管理運営を学ぶ。 ・職員スキルと事業所の現状を分析する ・ソーシャルアクションの視点の獲得。	都道府県及び都道府県自立支援協議会	相談支援専門員協会
	地域リーダー研修		10年以上	地域自立支援協議会を主体的に運営するもの	・地域のリーダーとしての役割を理解しその力量を身につける。 ・地域自立支援協議会を主体的に運営する方法を学ぶ	都道府県及び都道府県自立支援協議会 圏域アドバイザー	相談支援専門員協会
	圏域バイザー研修		10年以上	圏域アドバイザー	・圏域の現状を把握し今後の圏域体制など方針を立てられる。 ・圏域への介入方法を学ぶ。 ・県の自立支援協議会に関わり圏域課題を県の政策に結びつけ解決を図る方法を学ぶ。	都道府県及び都道府県自立支援協議会 特別アドバイザー	相談支援専門員協会

ここでは、現行の公的研修をできるだけ活かした形で、まずは全体像を提案している。

(1) 初任者研修

公的研修としての「初任者研修Ⅰ」では、現在の5日間の研修を想定し、主催者側が用意した典型的な事例を用いて、基本的な面接からアセスメント、そしてプランを立てるまでを丁寧に伝えることをイメージしている。その後、現場に戻って先輩の指導の元、当事者に携わるのであるが、その前に、制度内で必要な事務上の手続きを学ぶために、「実務研修」を入れている。

ここでは、現在の「現任研修(Ⅰ)」と「初任者研修」をセットと考えるため、初任者研修受講後、現場に戻り、自分の地域にある社会資源を訪問・調査をし、顔つなぎをするなど、周辺にある社会資源やサービスを知ること、それらを整理することを宿題とし、「現任研修Ⅰ」(初任者研修Ⅱ)を半年程度以内に受講する。ここでは、実際の自らの事例を用意し、演習等でのグループワーク実施をするイメージである。

(2) ブラッシュアップ研修Ⅰ(フォローアップ・スキルアップ)

現行の研修内で不足とされている内容や、実際の現場で働く相談支援専門員が必要と感じている、あるいは自分が苦手意識を持っているような内容を、選択し受講をしていくことを考えている。

公的研修で実施できる内容は限られており、実際には現場での実践、実践の中の事例との関わり、個別支援会議、職場でのスーパービジョンなどOJTの中に組み込まれた研修が最も重要である。地域単位や圏域単位で、現場の実践に即した研修が、相談支援専門員の人材育成や質の向上につながり、利用者や地域にとっても必要とされることとなる。

(3) 更新研修(現任研修Ⅱ)

多くの都道府県の、現在の現任研修の多くは5年に1度受講するものとして、ここに位置づけられている。また、現任研修の内容については、都道府県によって随分内容が異なっている。本来なら、現に相談支援専門員として職に就いている者が、更新研修の位置づけとして受講するべきものとする。また、ブラッシュアップ研修を含め、スーパーバイザーやスーパーバイザーの役割を担うことが非常に重要であり、職場での先輩や上司によって相談支援専門員の成長は最も大きく差がつくと考えられる。

(4) その他の研修(指導者養成Ⅰ、指導者養成Ⅱ、相談支援事業所管理者研修、地域リーダー研修、圏域アドバイザー研修など)

相談支援専門員を養成し、スキルアップを図るためには研修講師の役割や力量が非常に大きい。それぞれ身につけるべき内容やポイントがある。

(5) 課題

この提案で課題として残るのは、現行の現任研修の内容と位置づけとなる。現行の現任研修(3日間は)、本来、初任者研修とセットのものであるとされている(現任研修Ⅰ)。しかしながら、現状は、経過措置により初任者研修受講後5年以内に受講を

することを条件に、相談支援専門員として働くことができることになっていること及び5年に1度受けなければいけないことになっている（現任研修Ⅱ）。このため、各都道府県で実施される現任研修の位置づけは、図表－1及び図表－2の現任研修Ⅰ及び現任研修Ⅱが同時開催されているイメージである。これは、初任者研修を受講したばかりで現場での実戦経験や事例に直接的に携わっていない受講者から、実践を積み重ね5年経過している受講者までの受講となり、受講者間のレベルに大きな開きが出てきてしまい、研修内容のレベルの設定に困難さが生じている。一方、5年に1度をとって、現任研修の開催を5年近く先送りをしてきた自治体も散見されていた。現在は、セットとしてとらえるというよりは、現任研修Ⅱの部分各都道府県では実施しているイメージである。すると、初任者研修5日間受講者が、十分なプランを立てられないまま現場に出てしまい、現場での指導やスーパービジョンが受けられない中で実践せざるを得ない状況が生まれている。セットとしないとするならば、その部分をブラッシュアップ研修Ⅰの中に組み込んでおくべきである。また、本来なら初任者研修受講（5日）＋現任研修Ⅰ（初任者研修Ⅱ）受講（3日）のセット受講を明確に位置づけること、その後、5年経過での研修を現任研修とするのではなく「更新研修」として別物として位置づけ、そのカリキュラム内容を変更していくことが望ましいと考える。

（6）検討段階における具体的意見

以下は、研修全体を構造化し、ブラッシュアップ研修の重要性と、身近な場所での研修がなぜ重要かを検討していく段階での意見をまとめたものである。

①現場でなければできない研修

- ・ 具体的なOJT……………日々の振り返りとダメだし、なぜだめか、これからどう対処したらよいか。
- ・ 積み重ねの事例検討……………同じ地域の同じ社会資源の環境の中でのマネジメント、事業所の現状分析とマッチング。
- ・ 企画・運営のOJT……………事業所の目指す方向性や地域環境分析に応じた企画力や運営力を高める。
- ・ コミュニケーション能力……………事業所とのやりとり、相手の現状を考えての行動、ニーズキャッチのポイント、地域住民との関わり
- ・ プレゼンテーション能力……………事業所の現状や地域理解への説明能力の向上、実践及び評価、振り返りをおこなう。
- ・ 地域分析と活用……………社会資源、特にサービス事業所と地域支援力の把握と分析の向上、実践及び評価・振り返り

■現場でないと獲得できない要素

反復性が必要、地域特性が関与する、実践・評価・振り返りが必要もの

②今ある研修で足りてない研修の要素→補完研修・ブラッシュアップ研修

例（表題）	例（要素）
地域ニーズの把握の必要性と手法	各サービスの利用申請とサービス利用割合、手帳保持者とサービス利用申請の割合の記入 利用者の実態調査、全数訪問、分析
ネットワーク構築の必要性と手法	利用者のライフサイクル一覧表に地域の社会資源を記入し、資源のキーパーソンを記入する。 事業所の実態把握、サービス量、困りごと、得意不得意。
地域診断の具体的方法	利用者・事業者・地域へのインタビュー、結果の分析 個別支援会議より残された課題の抽出・分析→専門部会の立ち上げ 地域の未来予測と今後の対策、計画
社会資源の改善・開発など	関連事業分野の現状分析と活用に関する検討 サービス開発に伴う必要なニーズ調査及び効果 他分野との合意形成の手法 ソーシャルアクションの必要性と働きかけの範囲及び効果など

③管理者として必要なスキルアップ→OJTができることが現場の質の向上に

- ・スタッフのスキル評価と研修のあり方
- ・地域の現状（事業所・インフォーマル等）の把握とスキルアップ（研修）のあり方
- ・事業所の現状分析の仕方と未来予想について
- ・業務量分析及び評価とマニュアル等ガバナンスの蓄積について

④地元に戻って活用できる研修が重要→具体的実践方法の獲得

- ・事例検討の仕方
- ・OJTの仕方（朝のミーティング・会議の進め方・個別支援会議でのOJT）
- ・自立支援協議会の運営ノウハウ（ニーズの把握・事前準備・事後フォローの仕方・施策へのつなげ方）

4. 相談支援のマトリックス

研修全体を構造化するためには、公的研修のあり方を明確にする必要がある。しかしながら、現在の研修を補完し相談支援専門員の力をつけるとともに、一人で抱え込みバーンアウトを防ぐためにも、あるいは研修という場を通じて情報交換やネットワークをはかるなどの仕掛けも必要である。当協会としては、これまでの整理を含め、全体像を盛り込む形で、相談支援マトリックス（MAP1）を、図表-1のフレームの中を埋める形で検討・整理し、それぞれの研修の、プログラム（案）やコンテンツ（案）を少しでも提供できるように考えている。

このマトリックスは、現在、素案が形作られたばかりであり、今後、様々な場において意見を頂きながらまとめ上げていきたいと考えている。

また、実際にこうした研修を提案・構築しても実施体制が整理されていなければうまく

回らない。国の役割、都道府県の役割、地域の相談支援専門員の集まりや職能団体の役割、圏域の役割、地域自立支援協議会の役割、委託相談支援事業所の役割、相談支援事業所（職場の役割）、自己の役割を整理し相互に協力し情報の共有化を図ることで運用が図れると考えている。一方で、こうしたキャリアパス、スキルアップが利用者や地域支援につながるとともに、施策・制度として加算等につながるなど、もう一つのモチベーション、動力につながることを切に望む。

チェック項目	振り返りのポイント
I. 個別ケースに対する相談支援の状況 ※サービス利用計画作成費の対象者だけでなく事業所として相談支援を行っている利用者全体を想定して記入	
1 インテーク	
(1) 相談支援事業所の基本姿勢	
① 相談支援事業所の存在をPRする取り組みをしていますか。	パンフレットの作成や地域への説明会の開催等を通じて、積極的に事業所の周知に努力しているか。相談が持ち込まれるまで「待ちの姿勢」になっていないか。
② 持ち込まれた相談を全て受け付けていますか。	障害種別、相談内容・領域を問わず、いったんは相談を聞く、たらい回しはしない(相談を聞いた上で、必要に応じて他機関につなぐ)という姿勢を持っているか。
(2) 相談支援専門員の基本姿勢	
① 十分な時間をとって相談を受けていますか。	利用者の思いを受け止めるために十分な時間を確保して、利用者のペースに合わせているという姿勢を示しているか。
② 利用者の不安な気持ちを受け止めようとする姿勢を持っていますか。	利用者が抱く、今おかれている環境や初めて出会う相談員に対する不安な気持ちを安心感に変えられるように、受容と傾聴の姿勢に努めているか。
③ 利用者の訴えをじっくり聴いて、その本音を引き出せていますか。	利用者が「この相談員なら発信したものをきちんと受け止めてくれる。本音が話せる」と思えるような信頼関係を築くように努めているか。
④ 次回の約束や対応を決めてから相談を終了していますか。	次の見通しが見えるような終結を心がけているか。
(3) 場所・手段・時間等	
① 窓口は、分かりやすく、行きやすい場所に設置していますか。	交通手段等の利用者の利便性を考慮した立地になっているか。ハード面からも分かりやすく、アクセスしやすい場所に設置しているか。
② 電話・FAX・メール等、多様な受付方法を用意していますか。	利用者が来所できない場合等を想定し、それ以外の方法で相談できるよう準備をしているか。来所以外の相談方法を用意せず利用者の来所をひたすら待っている、一人事業所でケース対応中は他のケースには対応できないといった事態は起きていないか。
③ 利用者にとって相談しやすい場所で開催していますか。	利用者が相談しやすい環境をつくるために、事業所内にプライバシーが確保できるスペースを用意しているか。利用者の求めに応じて自宅等、本人が相談しやすい場所へ訪問して相談を受け付けているか。
④ 開所時間・開所曜日以外でも対応できる体制をとっていますか。	交代制やオンコール(携帯待機)、不在時には他機関に転送される等、相談したいときには必ずどこかで受け止められるような仕組みを確立しているか。
2 アセスメント	
(1) 相談支援専門員の基本姿勢	
① 本人に直接会って話を聴いていますか。	利用者に直接会って、本人からニーズを聴き出しているか。
② 利用者本人のニーズを確認して進めていますか。	本人と会えない、発言できない等で本人のニーズが確認できない場合でも、本人にとってよりよい支援を考えようとする姿勢を持っているか。家族や関係機関の意見に引っ張られていないか。相談支援専門員自身の自己満足のアセスメントをしていないか。
③ 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ますか。	相談受付時に表面化しているニーズや問題だけに追われていないか。それ以外のニーズや問題も含めて利用者の生活全体をアセスメントしようとしているか。
(2) 情報の収集と整理	
① 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確認していますか。	表面的な課題だけに目を向けて、はじめから限定的に情報収集しようとしていないか。情報収集前の課題の整理段階で手持ちの資源だけで安易な課題解決を図ろうとしていないか。
② 利用者の生活の現場に向いて情報を収集していますか。	利用者や関係者からの伝聞だけでなく、実際の生活現場に向いて利用者の普段の状況や生活実態をリアルにつかんでいるか。
③ 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か。	アセスメントが利用者のニーズから離れ、形式化していないか。利用者の周囲環境全てを総合的な視点で判断し、利用者の想いの真実を探れているか。
④ 必要に応じて利用者の家族や所属する施設・事業所等、利用者に関係する人の同席を検討しているか。	必要に応じて、利用者の理解を得た上で家族や関係者に同席してもらい、利用者の思いを引き出したり、関係情報を円滑に整理することを心がけているか。
⑤ 他の関係機関と情報の共有化が図れていますか。	関係機関で情報を共有し、利用者が何度か同じことを聞かれるといったことが回避できているか。利用者の情報提供に関する負担の軽減、効率性に配慮しているか。情報共有しやすい一部の機関とだけ情報共有していないか。
⑥ 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、確認を取っていますか。	アセスメント(情報収集・整理の過程)で相談支援専門員が把握したニーズを再度本人にフィードバックしているか。フィードバックに当たっては、障害特性に配慮して分かりやすい説明等を心がけているか。
(3) 客観性の担保	
① 必要に応じて利用者の家族や所属する施設・事業所等、利用者に関係する人から聞き取りをしていますか。	アセスメントを利用者からの情報だけで進めていないか。利用者の家族や所属する施設・事業所等から利用者の生活等に関する情報を多角的・多面的に収集し、情報の偏りがないよう配慮しているか。
② 市町村行政と協働でアセスメントを進めていますか。	事業所単独で進めるのではなく、区分判定や支給決定、療育などの機会にかかわっている行政窓口担当者やチームで進めるという姿勢があるか。
③ 専門機関に二次アセスメントを求めていますか。	必要なケースについて、事業所単独で情報収集・整理、判断を行うのではなく、事業所でのアセスメントの結果を関係機関に照会したり、事業所外部の関係者からスーパーバイズを受けたりして、二次アセスメントを受けることで、客観性を担保しているか。

求められるレベル		求められるレベルに到達するために必要な研修形態						現行研修の評価		コメント
初任	現任	リーダー		バイザー		初任	現任			
講義	演習	OJT	講義	演習	OJT	講義	演習			
	○	◎							△	日常の相談業務に追われ、PRの取り組みまで至っていないのが現状管理者には必要に研修項目
△	○	◎	○		○	○	○	○	△	△ 姿勢は理解、現実には社会資源の理解が必要
	○	◎			○	○			△	ロールプレイなどで当事者の気持ちを推測した演習、現場での実践が問われる
	◎	◎	◎		○	○			△	ロールプレイなどで当事者の気持ちを推測した演習、現場での実践が問われる
		◎			○	○			△	ロールプレイなどで当事者の気持ちを推測した演習、現場での実践が問われる
	○	◎	○		○	○	○	○	△	ロールプレイなどで当事者の気持ちを推測した演習、現場での実践が問われる
										受託法人との協議 運営の姿勢
	○	○	○						△	受託法人との協議 運営の姿勢
	○	○	○						△	受託法人との協議 運営の姿勢
		○								受託法人との協議 運営の姿勢
	○	◎		○	○	○		○	△	アウトリーチが不足している
	○	◎		○	○			○	△	当事者評価の機会作り
	○	◎			○	○	○	○	△	○ ニーズの評価、アセス力の育成の研修
△	○	◎		○	○	○		○	△	△ ケアマネ手法の基本研修が主となっている
	○	◎		○	○			○	△	△ アセスや情報収集の方策まで研修が至っていない
△	○	◎				○	○	◎	△	△ アセスや情報収集の方策まで研修が至っていない
△	○	◎		○	○	○		○	△	△ アセスや情報収集の方策まで研修が至っていない
△	○	◎				○	○	○	△	△ 情報共有のツールがない、示す必要有り
△	○	◎		○	○	○		○	△	△ 情報共有のツールがない、示す必要有り
	○	◎		○	○	○		△	△	△ 必要性は学習している、実体が伴わず
△	○	◎				○	○	○	△	△ 行政との連携の取り方が不十分
△	○	○							△	△ ネットワークの構築が課題

初任者が出会うこともある。上の者につなぐ姿勢。

III. 事業所運営の状況 ※相談支援事業所の職員が一人であったり、事業所が小規模であるために、法人として事業所運営をしている場合(例:会議は事業所ではなく法人単位で開催する、人材育成の研修は法人全体で実施する等)は、法人全体の状況で回答してください。

チェック項目	振り返りのポイント
1 事業所としての基本理念	
(1) 相談支援の基本方針	
① 事業所として、事業所運営の基本方針(理念)を責任を持って作成し、明文化していますか。	事業所の基本方針が作成されているか。
② 基本方針には利用者主体の視点を明確にしていますか。	障害者自立支援法第一条(障害者及び障害児がその有する能力及び適性に応じ自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な支援を行い、もって障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与する)が反映された基本方針となっているか。
③ 基本方針に職員の意向は反映されていますか。	基本方針の作成にあたり、職員会議での検討、職制を通じた聞き取り等が実施され、職員の意向が確認されて方針に反映された経過があるか。
④ 基本方針は利用者に周知されていますか。	事業所の基本方針は、事業所内に掲示する、口頭や文書で説明する等、利用者に分かりやすく提示しているか。
(2) 利用者主体の相談支援に向けた取り組み	
① 利用者の都合に合わせて相談支援体制がとれていますか。	利用者の都合にあわせ、必要に応じて多様な相談方法や柔軟な時間調整を行っているか。
② 職員の経験年数等を踏まえ、必要に応じて人員の複数配置がとられていますか。	職員の経験年数や人事異動等を考慮し、利用者の負担にならないよう必要に応じて人員が複数配置されているか。
③ 定期的・継続的に職員間の相互評価を実施していますか。	質の高い相談支援を提供するため、事業所職員の一人一人が職制に応じた適切な役割を果たしているか、上司から部下の評価だけでなく、部下から上司の評価も行い、多角的にチェックする仕組みが整っているか。
④ 事業所内で相談支援の質の向上に向けた取り組みを定期的・継続的に実施していますか。	相談支援の質の向上に向けて、職員間で協議の場を設置したり、利用者アンケートを実施したり、第三者評価を受けたりといった定期的・継続的な取り組みを実施しているか。
(3) 苦情(クレーム)への対応	
① 苦情解決体制が明文化され、利用者や関係機関に周知されていますか。	事業所内の分かりやすい場所に掲示されているか。
② 苦情相談の受付担当者や責任者を明確にしていますか。	事業所内の分かりやすい場所に掲示されているか。
③ 苦情相談の解決が事業所のみで困難な時は、外部の権利擁護機関と連携していますか。	外部の権利擁護機関を全職員が把握し、必要時には連携できているか。
(4) 個人情報の保護や情報開示への同意	
① 利用者の個人情報に関する取り扱いやケースに記録の管理に関する規定がありますか。	マニュアルやガイドラインの形で文書が整備されているか。
② 関係機関への個人情報の開示については利用者に同意を得て行っていますか。	契約書に明記されているか、個別に同意書をとっているか。
③ 個人情報の取り扱いやケース記録の管理、守秘義務について、職員に徹底するための取り組みを行っているか。	入職時に研修を実施しているか、定期的に個人情報保護や情報開示に関する留意事項について理解しているか確認の機会を設けているか。
④ 事業所としての個人情報保護の取り組みについて利用者に対して説明していますか。	個人情報保護についての事業所としての取り組み(職員教育、規定の整備等)について、契約時、契約更新時に運営規定等を用いて説明がされているか。
(5) 人権擁護への対応	
① 利用者のエンパワメントのために職員のスキルアップが行われていますか。	職員に対する研修の実施や事業所外研修の補助等が行われているか。
② 人権擁護の意識向上に向けた地域への啓発活動をしていますか。	地域住民に対する研修や個別の働きかけ、見守り体制の構築等が行われているか。
(6) 中立性・独立性の確保	
① 相談支援事業所の建物構造は他の施設・事業所等と分離・独立していますか。	建物として独立しているか。他の施設・事業所等と共有の場合、面談等に使う相談室等の専有スペースがあるか。
② 相談支援は地域の事業として中立・公平な運営がなされていますか。	法人が他施設・事業所等も実施している場合でも、中立・公平な観点で相談支援が実施され、法人の利用者確保等に走っていないか、地域に複数の施設・事業所等がある場合に、利用者ニーズに応じて偏りなくサービス調整を実施しているか。
③ 相談支援事業所の独立性を高めるために法人内で取り組みを行っていますか。	相談支援事業の地域における意義等について、相談支援実績を数値データで知らせる等、法人内で積極的に情報発信し、理解を求める努力をしているか。
(7) 自立支援協議会の活用 ※自立支援協議会未設置の場合は、「4」を入力してください。	
① 地域の課題と改善方策について、地域自立支援協議会等に随時報告し、協議していますか。	相談活動を通じて明確になった地域の課題とその改善方策について、課題を把握・整理できたら随時報告し、地域で共有する努力をしているか。
② 課題を、陳情や批判、要求などにすり替えていませんか。	地域の課題が行政への陳情や批判、要求にすりかわり、自らもその課題を解決すべき当事者であるという意識を失っていないか。
③ 地域の課題の解決に向けて前向きな姿勢で提案できていますか。	地域の課題を放置せず、その解決に向けて積極的な提案ができていますか。
2 事業所運営の基本	
(1) 内部コミュニケーションを図る機会の確保	
① 全職員で業務の改善や利用者主体の相談支援について意見交換する場が随時持たれていますか。	職場内で業務のあり方について意見交換を図る等の内部コミュニケーションの機会は十分確保されているか。
② 職員会議では職員が議題に対して対等・自由活発に議論していますか。	立場にとらわれず自由に議論できる雰囲気があるか。
③ 職員会議で決められたことは、全員一致して取り組んでいますか。	職員会議で決められた事項は、議事録で明文化し、回覧したり随時確認したりしているか。議事録は適切に保管されているか。
(2) 職員への支援	
① 職員の不安や悩みを解消するミーティングや不安などを受け止める体制がありますか。	職員同士が支えあう場の設定や職場の雰囲気づくりができていますか。
② スーパーバイズの体制が取れていますか。	困難事例を一人で抱えることなく事業所内で適宜スーパーバイズができていますか。事業所内で体制が取れない場合、外部にスーパーバイザーを確保するよう努めているか。
(3) 職員の育成	
① 全職員に研修が案内され、参加の機会の均等に配慮されていますか。	公平に研修が案内され、適任者が研修に参加できているか。
② 外部研修への参加希望には、できるだけ添うように努めていますか。	外部研修への参加に当たって業務調整に配慮しているか、極端に研修への参加が少ない状況がないか。
③ 初任者に対する研修マニュアルが準備されていますか。	分かりやすい業務マニュアルが用意され適宜更新されているか。
④ 自主研修の機会づくりを支援していますか。	職員が課題意識を持った自主的な職場内での研修企画や復命が適宜行われているか。

求められるレベル		求められるレベルに到達するために必要な研修形態						現行研修の評価		コメント
初任	現任	リーダー	バイザー	初任	現任	リーダー	初任	現任		

初任	現任	リーダー	バイザー	初任	現任	リーダー	初任	現任
	△	◎			○			
	○	◎				○		
	○	◎				○		
	○	◎				○		
	○	◎				○		
	△	◎				○		
	△	◎				○		
	△	◎				○		
	△	◎				○		
	△	◎				○		
	△	◎				○		
	△	◎				○		
	△	◎				○		
	△	◎				○		
	△	◎				○		
	△	◎				○		
	○	◎				○	△	△
	△	◎			◎	○		
	○	◎				○	△	△
	○	◎				○	△	△
	○	◎				○		
	○	◎				○		
	○	◎				○		
	○	◎				○		
	○	◎				○		
	○	◎				○		
	○	◎				○		
	○	◎				○		
	○	◎				○		

事業所の基本的運営に関する研修・機会がない現状
この部分の研修のあり方の検討が必要

事業所の基本的運営に関する研修・機会がない現状

2. 振り返りシートの活用・ 企画運営の方法



相談支援振り返りシートの活用と研修企画運営の方法

相談支援事業振り返りシートの開発経緯

相談支援事業活動のベースにある理念

障害者ケアマネジメント

- 障害者の地域生活を支援するために、
- ケアマネジメントを希望する者の意向を踏まえて、
- 福祉・保健・医療のほか教育・就労などの幅広いニーズと、様々な地域の社会資源の間に立って、
- 複数のサービスを適切に結び付けて調整を図るとともに
- 総合的かつ継続的なサービスの供給を確保し、
- 更には社会資源の改善及び開発を推進する援助方法である。

厚生労働省 2002年3月「障害者ケアガイドライン」から

相談支援専門員の活動は評価されにくい。言い換えると活動が見えにくいということがいえる。相談支援の定義は難しい表現である。「障害当事者やその家族からの生活上の課題に対して、お話を聞き、内容をアセスメントし何を望んでおられるのか、そのことに対して何を支援すればよいのか、支援するときに地域の社会資源がどんな状況なのか、行政的判断（支給決定に関する部分）はどう考えるのか、様々な視点でご本人やご家族の課題解決に向き合う仕事であり、また実際に解決に向けた活動をする」というのが相談支援だといわれている。

その基本となる理念が「障害者ケアマネジメント」である。2002年に出された障害者ケアガイドラインにおいても、この理念がしっかり打ち出されており、ガイドライン作成から少し前の、平成10年度からは相談支援従事者に対する養成研修事業が開始され、障害者ケアマネジメントが教授されるようになった。

私たち障害者の相談支援事業に携わるものは、少なくともこの理念を活動のベースに位置付け、期待に応える事業展開をする必要がある。相談支援事業あって相談なしでは、決して済まされないのである。

今回振り返りシートを取りあげた要因も、期待される相談支援事業者として、自らの活動を振り返り、自己評価することで、さらなる自己研鑽を積んでいくための糧にするツールとしての活用を目論んでいる。

「相談支援振り返りシート」とは

相談支援業務を3つの大項目に分け、各チェック項目について、「十分できている」～「全くできていない」の4段階で振り返り点数化。

- ①個別ケースへの支援
- ②地域全体をデザインする支援
- ③事業所運営の状況

- 回答者の設定目標に対する主観的なチェック
＝一概に点数が高ければ質が高く、低ければ質が低いとはいえない。



- 相談支援事業所が相談支援の質を向上するために、
自らの業務を振り返る際に活用
≠行政監査(最低基準のチェック)、第三者評価(事業の透明性確保)
- 地域の環境やさまざまな要素を加味しながら、
相談支援専門員の基本業務を確認、スキルアップするツール

相談支援振り返りシートのポイントは相談支援事業の活動ポイントをおおきく三つのカテゴリーにわけて作成した経過がある。

ひとつには相談支援事業の基本となる「個別支援」ふたつには「地域作り」そして「事業所運営」である。相談支援の基本は個別対応であることは、誰もが異論ないところであろう。個々人が抱える課題に対して、課題解決に向けた取り組みが最も大切な活動である。その際に、確認しておくべきは、相談を受けたいと意思表示された当事者のみに拘っていると、真に困難な状況下にあり、相談にたどり着かない潜在的ニーズを逃してしまうことになる。したがって留意すべき活動として、地域に漂っているまだ見ぬ、潜在的ニーズへの対応策を相談支援事業者が意識してとり組むことが大切である。例えば直接出向いていってお話を聞く〈アウトリーチ〉訪問相談スタイルもその解決策のひとつの方策であろうし、どこに課題を抱えている人がいるか、その存在を確認する活動も重要である。相談窓口にとどりつかないで、悩んでいる人の把握には、例えば身近な地域で活動されている民生児童委員との連携と情報交換もひとつの解決策である。様々な取り組みの中からひとりでも多くの課題を探り当て、支援体制作りにとり組むことが求められている。

またこのようにきめ細やかに個別の対応を実施していると、必然的に課題解決できることと出来ない事に突き当たる。このことは重要なことであり、課題に対応出来ないことであきらめるのではなく、どうしたら課題解決できるのか、また地域の弱点はどこなのか、今後とり組むべき優先課題は何かを整理する材料となりうる。したがって個別対応の延長線上には必ず、地域対応が求められる課題が生じるはずである。これがふたつ目に取りあげられている「地域作り」への対応の部分である。事業所の基本運営も含め、相談支援事業者はこの基本的視点を念頭に置きながら活動することが求められている。

さらに今回の「相談支援振り返りシート」は自己評価に活用する事が基本であって、第三者評価や行政の監査評価でないことを理解しておくべきである。評価すべきは自らの活動、評価するのも自らの活動であることが大切な視点である。評価するのが第三者になれば自己評価の基準が甘くなるのは当然のことであり、そうなればこのシートの活用意義はなくなってしまうのである。あくまでも自らの活動を高めていくため、身の丈にあった活動を自己評価すべきツールであることを再確認しておきたい。

「相談支援振り返りシート」のイメージ

【1. 個別ケースに対する相談支援の状況】

以下のチェック項目について、振り返りのポイントをご確認の上、自己評価をお答え下さい。
 ※サービス利用計画作成費の対象者だけでなく事業所として相談支援を行っている利用者全体を想定して回答してください。

<1. インテーク>

チェック項目	振り返りのポイント	十分 でき ている	どちら か とい え ば でき て いる	どちら か とい え ば でき て い ない	全く でき て い ない
(1) 相談支援事業所の基本姿勢					
[1] 相談支援事業所の存在をPRする取り組みを していますか。	パンフレットの作成や地域への説明会の開催等を通じて、積極的に事業所の周知に努力しているか。相談が 持ち込まれるまで「待ちの姿勢」になっていないか。	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[2] 持ち込まれた相談を全て受け付けていま すか。	障害種別、相談内容・種別を問わず、いったんは相談 を聞く、たらい回ししない相談を聞き、た上で、必要に 応じて他機関につなぐという姿勢を持っているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2) 相談支援専門員の基本姿勢					
[1] 十分な時間をとって相談を受けていま すか。	利用者の思いを受け止めるために十分な時間を確保し て、利用者のペースに合わせていくという姿勢を示して いるか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[2] 利用者の不安な気持ちを受け止めようとする 姿勢を持っていますか。	利用者が抱く、今かかれている現状や初めて出会う相 談員に対する不安な気持ちを安心感に表えられるよう に、受容と傾聴の姿勢に努めているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[3] 利用者の話をじっくり聴いて、その本音を引 き出せていますか。	利用者が「この相談員なら話したものをきちんと受け 止めてくれる、本音が通せると思えるような信頼関係を 築くように努めているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
[4] 次の約束や対応を決めてから相談を終了し ていますか。	次の見通しが見えるような最終心かけしているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
チェック項目	振り返りのポイント	十分 でき ている	どちら か とい え ば でき て いる	どちら か とい え ば でき て い ない	全く でき て い ない
(3) 場所・手段・時間帯					
		1	2	3	4

交通手段等の利用者の利便性を考慮した立地となっている

※日本相談支援専門員協会HP (<http://nsk09.org/>)にて公開中

日本相談支援専門員協会のホームページに「振り返りシート」が掲載されており、いつでも誰でも活用できる形になっている。もともと平成20年度障害者保健福祉推進事業自立支援プロジェクトを「社会福祉法人オープンスペースがーと」が受託し、自己評価マニュアルとして開発したシートであるが、広く相談支援事業者を活用していただくことを目的に、日本相談支援専門員協会に運用を託した経緯がある。ホームページ (<http://nsk09.org/>) を開くと、上記のような1～4のチェック項目が立ち上がり、チェック内容に添って自己評価の数字を入れ込めば、自己採点できるシステムになっている。またWEBサイトから入っていくと全国の相談支援事業者の平均点が示され、自己評価との比較ができるしくみとなっている。多くの相談支援専門員が、自らの活動を一定期間に一度はモニタリングとして、実施していただければ幸いである。

シートの有効性検証のための調査

実施主体	社会福祉法人オーpensペースれがーと
件名	「相談支援振り返りシート」に関するアンケート調査
調査目的	業務振り返りのための「相談支援振り返りシート」の有効性検証
調査対象	指定相談支援事業所(全数) 2587件
調査期日	平成21年2月
調査方法	郵送配布・WEB回収のアンケート調査
回収状況	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業所としての回答: 433件(回収率16.7%) →ホームページへのアクセス数2005件 ■ 相談支援専門員個人としての回答: 498件 →ホームページへのアクセス数936件

平成20年度研究事業でWEB調査を実施した。調査対象は全指定相談支援事業者(当時2587事業者)であった。回収状況を評価すると回収率が、16~17%である。この数字を低いと見るかどうかは評価の分かれるところであるが、まずまずの回答率と評価している。その分析原因はまず全国2587カ所の事業者のうち個別対応や地域作り活動している事業者がどれだけあるかという点である。指定は受けているが実際に活動歴のない事業者がかなりの部分を占めていることは、全国のサービス利用計画作成費の作成数で推測できる。計画を作成している事業者が少ないということは、今回の自己評価項目にチェックをかけることは不可能であると考えている。したがって活動している相談支援事業者の数が全体の5割程度と推測すれば、この回収数は低い水準ではないと判断できる。

全体でみると...

		点数
I. 個別ケースに対する相談支援の状況	合計	7.26
	1 インテーク	7.79
	2 アセスメント	7.67
	3 個別支援会議の開催	7.09
	4 個別支援計画の作成	6.95
	5 モニタリング	6.81
II. 地域全体をデザインする相談支援の状況	合計	6.42
	1 地域のニーズ把握	6.70
	2 ネットワークの構築	7.02
	3 地域診断	6.17
	4 社会資源の改善・開発	5.78
III. 事業所運営の状況	合計	7.10
	1 事業所としての基本理念	7.28
	2 事業所運営の基本	6.93

- 個別ケースへの支援 > 地域全体をデザインする支援
- 個別ケースへの支援では、プロセスの後半に進むほど点数が低い
- 地域全体をデザインする支援では、地域診断、社会資源の改善・開発といった具体的アクションの点数が低い

また、調査結果から読み取れることは、相談支援事業者の弱点は個別対応の基本である個別支援会議の開催、個別支援計画の作成及びモニタリングのポイントが低いことである。インタビュー、アセスメントが7点代の後半であることに比べ、個別支援会議、計画作成やモニタリングは7点代はじめ、6点代後半となっている。

相談支援活動の基本が個別支援、しかも個別支援を積み重ねるほど地域の弱点が見え、また社会資源との共働（ネットワーク）の必要性が増大することを鑑みれば、個別支援会議やモニタリングのポイントが低いという結果の意味は大きい。相談支援として受けた課題が解決せぬまま放置されているのではないか、地域の弱点が地域自立支援協議会等を通じて地域課題として浮上し、解決策に向けられる活動ができていないのではないか、この結果からはその部分の活動が弱いと推測できる。活動評価の結果を踏まえアクションを起こす材料となれば、このシートは自己評価シートとして十分な効果が期待できる。

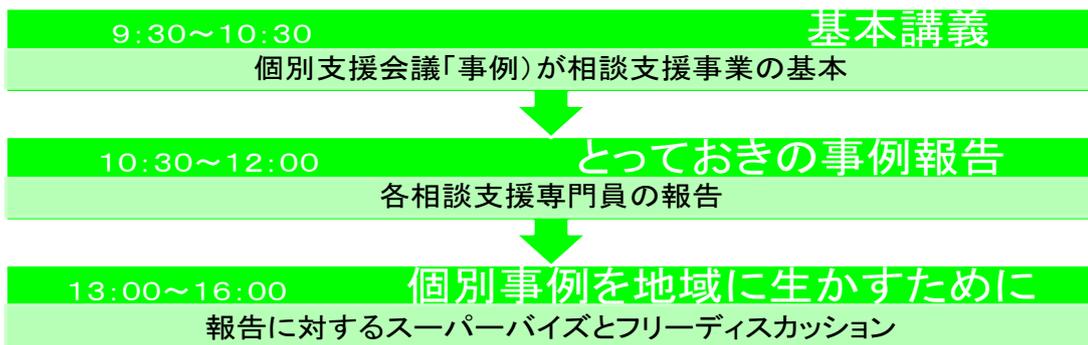
相談支援振り返りシートを活用した現任研修事例

ひとつの参考として「相談支援現任研修」における振り返りシート活用事例を紹介しておく。これは実際、平成20～21年度いくつかの都道府県で実施した研修内容である。

まず演習一日目に、参加している相談支援専門員から、それぞれの活動歴から、自分にとって多大なる影響を与えた「とっておきの事例」を提出してもらおう。この「とっておき」とは様々な意味合いが含まれる。例えば「この事例の取り組みから地域に新たな資源開発ができた」「この事例から相談支援専門員の活動を大きく切り替えるきっかけとなった」「この事例からこんな学びを得ることができた」「この事例は今も地域課題として残っているが、この事例により多くの社会資源とのネットワークが構築できた」等々それぞれの事例に思い入れ、思い出になっている個別事例は存在している。そのなかの「自分にとってのとっておき事例」として報告しあうとで、お互いの相談支援専門員の気づきや、学びや、元気につながる。相互に意見交換や体験談を発表しあうことは、日常的には個別に、孤独に仕事をしている相談支援専門員にとっては心の癒しの時間でもあり、わかり合える仲間との確認の時間にもなる。このことがバーンアウトを防止することにも繋がり、意味ある研修になると考えている。その中にファシリテーターとしてアドバイザーがはいり、適度なスーパーバイズができればなお良い研修につながる。個別の事例からの学びは相談支援専門員の職業的特権でもある。事例から地域の様々な社会資源と顔見知りになり、共に課題の解決に向け協議し、時には喜び合い、時には苦しみあうことができるのも、相談支援専門員ならではの業務である。福祉業界広しといえど、これほど多分野の社会資源、マンパワーと出会う業務は相談支援事業以外にはないと断言できる。それだけすばらしい仕事なのである。誇りを持って日常業務にあたりたいものである。そのことが確認できる機会としても、大切な研修内容として提案している。

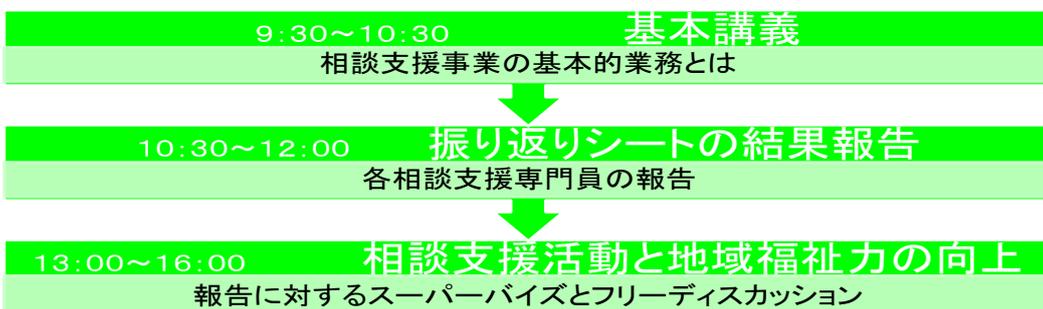
現任研修演習①

- 各相談支援専門員の「とっておきの事例」を報告しあうことでお互いの気づき、学びにつなげていく
- 個別事例(個別支援会議)が地域の福祉力(ネットワークや資源開発)を高めることを学ぶ



現任研修演習②

- 振り返りシートから個々人の活動における強み、弱みを知ることによって今後の活動に生かす
- 相談支援専門員の活動が地域の基本業務を再確認する



次に相談支援振り返りシートを活用した研修事例を報告する。演習二日目として、事前に課題として受講者に振り返りシートを実施してもらい提出する。演習当日は振り返りシートの結果を自らが自己評価し、自分の活動の強みや弱点を報告する。このことにより自分の弱点をより意

日本相談支援専門員協会としての振り返りシート活用支援

「相談支援振り返りシート」を今後生かしていくためには、日本相談支援専門員協会としても、戦略的に推進していかなければならない。全国都道府県研修で活用していただくための手法として以下のような方策を考えている。

協会ホームページの運用

- 最新の制度動向に関する情報提供
- 役員等による政策提言、現場への応援メッセージ
- 全国の協会組織の活動報告
- 「振り返りシート」チェックページ(全国平均との比較が可能)
 - 相談支援専門員、事業所の質の向上のために
 - 都道府県の研修実施の後方支援のために
 - 研修相談支援の全国実態を反映するデータを自動的に蓄積し、政策提言等に活用するために
- 相談支援に関する各種調査研究へのリンク(ポータル)

設立趣旨
協会の目指すべき方向

研修案内
各種研修会の予定や参加方法がわかります

Contact
入会等に関することがわかります

News
2010年1月24日(日)東日本研修会が行われました。60名以上の方々が参加され、充実した会となりました。

活動アルバム
次回は西日本研修会、2月28日開催予定です。

Information
日本相談支援専門員協会は現在、平成21年度 障害保健福祉推進事業の受託を受けて、「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」を行っています。
内容につきましては、21年度年度末に別途ご報告いたします。

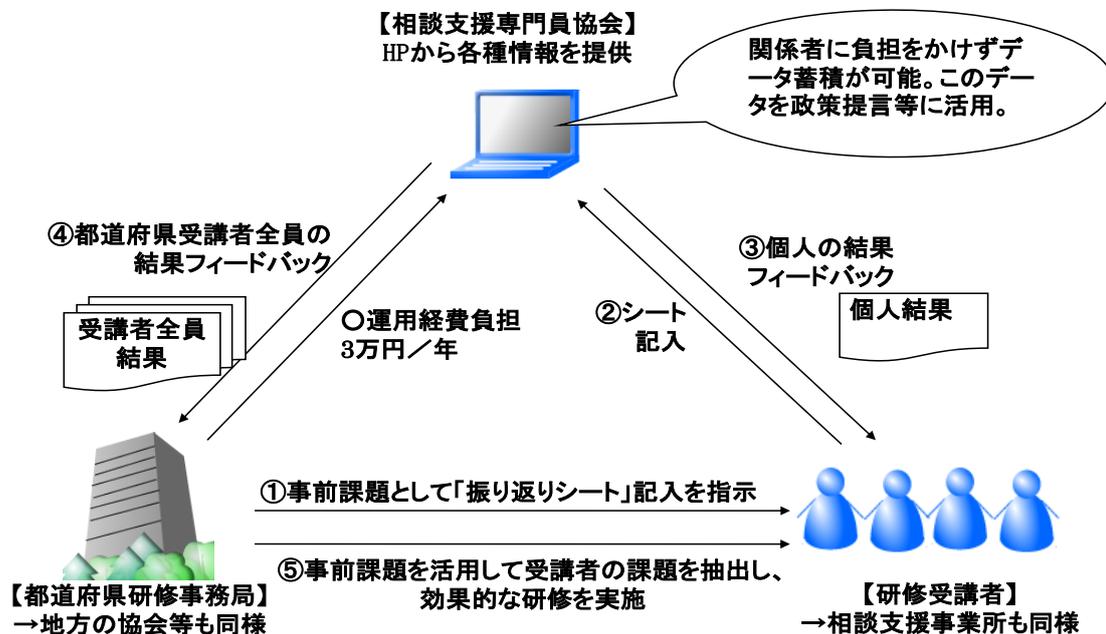
研究発表概要
日本相談支援専門員協会の公式マーク。
法人ロゴマークです。街と人とのつながりをイメージしています。

入会案内
<http://nsk09.org/>

特定非営利活動法人
日本相談支援専門員協会
Nihon Seidanshien Seamotin Kyosukai

まずはこの振り返りシートを普及する必要がある。その手段として日本相談支援専門員協会のホームページに振り返りシートをアップし、誰もが取り出せる環境作りを設定した。日常的に各地で活動する相談支援専門員に活用いただければ幸いである。と同時に個人での活用、あるいは一事業での活用で終わることなく、より効果的に振り返りシートを活用するには、各都道府県で実施されている「相談支援従事者研修」で活用されることが有意義であると考えている。特に効果的な研修は「現任研修」での活用である。振り返りシートは相談支援専門員としてのある程度の実践がないと、同業他者との日常活動による自己評価の結果による相互理解が困難であると考えている。

振り返りシートデータの蓄積・提供のイメージ



振り返りシートデータを日本相談支援専門員協会が管理し、都道府県相談支援従事者研修で活用していただくことになれば、WEBで入力いただいた情報を整理し、各都道府県にフィードバックするシステムを想定している。その際にWEB管理を専門業者に委ねていることもあり、管理料の一部を協力いただくことで継続的な維持管理ができると期待している。このシステムの維持が、相談支援専門員のスキルアップへの貢献と、都道府県研修へのツールの提供と、事務の省力化につながると考えている。障害保健福祉推進事業で開発された「相談支援振り返りシート」を有効に活用するため、今後も手段や方策を考慮しながら推進していきたい。

第2章

協会版ブラッシュアップモデル研修 実施報告 (東日本・西日本会場)



平成 21 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業
「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」
モデル研修会 開催要項

■開催趣旨・研修のねらい

障害者が、様々なサービスや地域資源等を活用しながら、地域で自立して安心して暮らしていくために、相談支援の充実が求められています。特に、めまぐるしく変化する制度と利用者主体の生活ニーズとのマッチングを図り、障害者ケアマネジメントの手法を活用してきめ細かな相談支援を行える人材を育成することは、喫緊の課題といえます。

そこで、日本相談支援専門員協会では、平成 21 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業の助成を受けて「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」を実施しております。この研究では、相談支援専門員の育成とスキル向上に向けて、以下の 3 点の検討を行っています。

- ①専門職団体として、制度の枠組みに左右されない相談支援のあるべき姿とそれに沿った人材育成方策を提示
- ②国が実施する初任者・現任研修の平準化に向けた研修のあり方提言、教材等の検討
- ③初任者・現任研修と現場実務をつなぐ実践型研修プログラムの開発

今般、その検討の途中経過を、各都道府県で相談支援従事者に対する研修・指導・助言、相談支援体制の構築・推進等を中核として担っておられる皆様に情報提供し、現場感覚に即した最終報告を作成するためのご意見を頂くために、モデル研修会を開催することといたしました。

お忙しい時期と思いますが、モデル研修会の趣旨をご理解いただき、積極的なご参加をいただけますようお願い申し上げます。

■主催

特定非営利活動法人 日本相談支援専門員協会

■受講対象者

- ・日本相談支援専門員協会の会員
- ・平成 21 年度相談支援従事者指導者養成研修の演習講師、受講者
- ・各都道府県相談支援従事者研修担当
- ・日本相談支援専門員協会準備会各都道府県世話人

(別紙) 研修内容・プログラム詳細

①東日本ブロック

1. 日時：平成 22 年 1 月 24 日（日）10 時～16 時 30 分
2. 会場：戸山サンライズ（東京都新宿区戸山1-22-1 TEL03-3204-3611）
3. 参加定員：100名 ※定員になり次第締め切る場合があります。
4. プログラム

時間	タイトル	講師	内容
9 時 30 分～	受付		
10 時～ 10 時 15 分	開会挨拶 オリエンテーション	門屋 充郎代 表	
10 時 15 分～ 12 時	「あなたの地域は何合目？協会 が考える相談支援マトリクス」 「相談支援振り返りシートの活 用、企画運営の方法」	門屋 充郎 鈴木 智敦 中島 秀夫	・協会が考える相談支援の定 義、相談支援専門員のキャ リアパス（地図）を提示す る。 ・地図に基づき、受講者の地 域で足りないスキル・それ を習得するために望ましい 研修を洗い出す。
12 時～13 時	昼休み		
13 時～16 時	協会版ブラッシュアップ研修プ ログラム① 「相談面接スキルアップのため に（インテークからアセスメン トへ）」	福岡 寿 協会役員	・全国共通で足りないと考え られる実践型研修 PG のう ち、今年度開発した PG を モデル実施。 ・研修 PG の内容を伝達する。 ・研修 PG のまわし方を伝達 する。
16 時～ 16 時 30 分	研修の振り返り	福岡 寿	・モデル研修についての評価 を実施。 * 今回の研修の構成・進め方 について * 地図について * 研修 PG の内容について * 研修 PG のまわし方につ いて * 今後協会に求める研修につ いて

②西日本ブロック

1. 開催日：平成 22 年 2 月 28 日（日）10 時～16 時 30 分
2. 会場：大阪コロナホテル（大阪市東淀川区西淡路 1-3-21 TEL06-6323-3151 ）
3. 参加定員：100名 ※定員になり次第締め切る場合があります。
4. プログラム

時間	タイトル	講師	内容
9 時 30 分～	受付		
10 時～ 10 時 15 分	開会挨拶 オリエンテーション	福岡 寿副代表	
10 時 15 分～ 12 時	「あなたの地域は何合目？協会が考える相談支援マトリックス」 「相談支援振り返りシートの活用、企画運営の方法」	玉木 幸則 鈴木 智敦 中島 秀夫	<ul style="list-style-type: none"> ・協会が考える相談支援の定義、相談支援専門員のキャリアパス（地図）を提示する。 ・地図に基づき、受講者の地域で足りないスキル・それを習得するために望ましい研修を洗い出す。
12 時～13 時	昼休み		
13 時～16 時	協会版ブラッシュアップ研修プログラム① 「個別支援会議の開催について」	中島 秀夫 協会役員	<ul style="list-style-type: none"> ・全国共通で足りないと考えられる実践型研修 PG のうち、今年度開発した PG をモデル実施。 ・研修 PG の内容を伝達する。 ・研修 PG のまわし方を伝達する。
16 時～ 16 時 30 分	研修の振り返り	中島 秀夫	<ul style="list-style-type: none"> ・モデル研修についての評価を実施。 * 今回の研修の構成・進め方について * 地図について * 研修 PG の内容について * 研修 PG のまわし方について * 今後協会に求める研修について

第2章

東日本ブロックモデル研修会 協会版ブラッシュアップ研修プログラム

「相談面接 インテークからアセスメント」

1.研修の目的

巻頭言で日本相談支援専門員協会門屋代表が述べたように、協会の役割として、現場実践型の研修プログラムを開発し、現在実施されている「相談支援専門員初任者研修」及び「現任研修」の受講者が、現場において、更なる資質向上を目指すことを目的に、「協会版ブラッシュアップ研修」の「モデル研修会」を実施した。

その際、第二章で述べた「振り返りシートの活用」を手がかりに、協会版ブラッシュアップ研修として、①相談面接(インテークからアセスメント) ②個別支援会議の開催 ③モニタリング研修の三項目の研修を計画した。

今回の、ブラッシュアップ研修は、「振り返りシート」から

「Ⅰ個別ケースに対する相談支援の状況 1,インテーク」の項目の中の「(2)相談支援専門員の基本的姿勢」、また、「2,アセスメント」の項目の中の「(1)相談支援専門員の基本的姿勢」の資質を向上するために、「相談面接(インテークからアセスメントへ)ブラッシュアップ研修」のモデル研修を試みた。

2.研修の方法

研修では、参加者をグループ分けし、現場実践型を想定して、討議と演習を主とした研修形態をとった。

また、具体的な研修内容としては、①会話と面接の違いを、ロールプレイを通じて整理する。

②好ましくない相談面接事例として

面接 A「本人と母親との会話に流され、信頼関係の構築とニーズ把握を適切に行えない事例」

面接 B「本人のニーズを聴くことよりも、支援者側のサービスを優先する面接事例」

以上の、二つの相談面接シナリオの実演を通じて、不適切な場面・好ましくない相談者側の姿勢などを、グループ討議を通じて整理する。

③それまでの整理を通じて明らかになった、相談面接の上で、重要と思われる視点を盛り込みながら、グループ毎に模擬面接の創作ロールプレイを実施する。

④最後に、協会で作成した、好ましいと思われるモデル面接(面接 C)シナリオの実演を通じて、相談面接において重要なポイントを整理する。

以上の①から④の研修を通じて、参加者が、日頃、相談業務の中で何気なく行っている会話や発言、振る舞いを振り返り、日常業務で陥りがちな好ましくない状況を回避し、より好ましい相談面接に必要な視点を確認することを目的に「モデル研修」を実施した。

なお、参考として、取り上げた事例の概要及び、面接の場面 A・B・C は以下のような内容で

あった。

3.研修に用いた事例の概要及び面接シナリオ

(1)事例の概要

氏名：長野 太郎（仮名） 生年月日：1983年12月27日（25歳）

障害：身体障害者手帳1種2級

長野太郎さんは、痙直型脳性マヒにより出生時より下半身マヒがあり、4才児より地元のB障害児通園施設に通所し、小学校入学時より自宅から30kmほど離れたC肢体不自由児施設に入所しながらD肢体不自由児養護学校に通学、小学部、中学部をそこで過ごす。中学部卒業後はD肢体不自由児養護学校高等部に進学し、寄宿舎に入居する。高等部卒業後は、働く力を身につけるため、養護学校の近くにあるA身体障害者授産施設に入所し、就職活動をしてきた。20歳時には障害基礎年金を申請し受給した。

長野さんは、同僚が施設を退所してアパートや自宅で生活していく姿を見て、6ヶ月ほど前より単身生活がしたいと施設の職員や家族にその思いを打ち明けていた。自宅は2階建ての建て売り住宅であり、いずれ兄夫妻も同居予定となっている。時々の帰省であれば対応が可能だが本人が家庭に戻って生活していくには家が狭く、段差が幾つかあるなど困難な点が多々あり、同居は難しい状況にある。また両親は、本人の思いは理解できるものの単身での生活はまだ無理があるのではないかと考えている。

A身体障害者授産施設では、本人の願いに添って施設からの退所を応援していきたいと考えている。そのような中で施設のほうから、障害者総合支援センターに連絡が入り、本人、母親、A施設、市福祉課、障害者総合支援センターの5者での話し合いがもたれた。話し合いでは、本人と母親の意見が対立して平行線をたどり方向性が定まらなかった。そこで障害者総合支援センターがケアマネジメントについての紹介をしたところ、本人、母親からも是非お願いしたいとの返答を得た。

そこで社会生活を想定したアセスメントを実施することとなった。

相談受付票

相談受付日 09年5月15日

相談対応者

松本良一

ふりがな 相談者氏名	ながのたろう 長野太郎	性別	男	年齢 生年月日	25 歳 1983年12月27日
住所	〒 - Y市××地区1-1-1	電話			
家族等の連絡先	〒 - 同上	電話			

家族構成

氏名	続柄	年齢	同居別居の別	職業、健康状態等
長野 宏志	父	59 歳	同居	会社員
長野 良子	母	55 歳	同居	パート
長野 一郎	兄	29 歳	別居	結婚して市外で生活。いずれ同居予定である。子ども二人。
長野 麻美	姉	27 歳	同居	会社員
長野 太郎	本人	25 歳	別居	A施設入所中

認定を受けている各種の障害等級等

障害種別	等級及び程度区分
1) 身体障害者等級	1 2 3 4 5 6 級
2) 身体障害の種類	視覚障害・聴覚障害・ <u>肢体不自由</u> ・内部障害・その他()
3) 療育手帳等級	A1 A2 B1 B2
4) 精神障害者福祉手帳等級	1級 2級 3級
5) 障害基礎年金等級	1級 2級
6) その他の障害年金等級	1級 2級 3級
7) 生活保護の受給	有(他人介護料あり) 有(他人介護料なし) <u>無</u>
8) 障害程度区分	非該当・区分1・区分2・ <u>区分3</u> ・区分4・区分5・区分6・認定未実施

生活関連について

過去の入所歴	<input checked="" type="checkbox"/> あり あり⇒2002年4月	<input type="checkbox"/> なし ～ 現在	入所した施設の種類の種類(施設名) 身体障害者授産施設 (A施設)
	年 月	～ 年 月	入所した施設の種類の種類(施設名) ()
過去の入院歴	<input type="checkbox"/> あり あり⇒ 年 月～	<input checked="" type="checkbox"/> なし 年 月	入院した病名(入院先の病院名) ()
	年 月～	年 月	入院した病名(入院先の病院名) ()

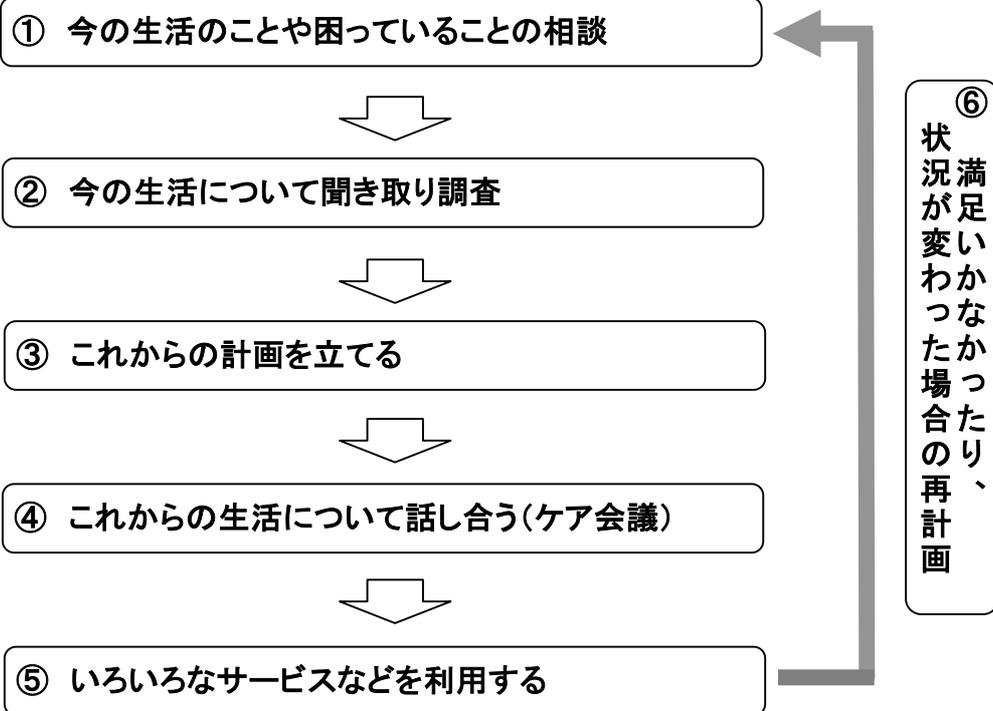
相談主訴

本人・・・施設から退所して単身生活がしたい。不安はある。母・・・本人からは単身生活がしたいと言われ、施設からも退所を勧められているがどうしたらよいか。

⇒ケアマネジメントの必要性の有無 あり なし

これからケアマネジメントを受ける方へ

ケアマネジメントとは、



相談者の方には、次の権利が守られています。

1. あなたのプライバシーは、必ず守られます。
2. 途中で変更や中止してほしい場合は、いつでも変更や中止することができます。
3. わからないことなどがあれば、いつでも質問できます。
また、言いたくないことは、答えなくても構いません。

以上のことを説明しました。

平成21年5月15日

担当者 松 本 良 一

印

これについて了解し、ケアマネジメントを依頼します。

平成21年5月15日

氏 名 長 野 太 郎

印

アセスメント票①

訪問日 2009年 5月 25日

相談支援従事者 松本良一

氏名	長野太郎	
障害者本人の概要	生活歴	脳性マヒ。4歳で市内のB障害児通園施設を利用。就学時からは自宅から30kmほど離れたT市内にあるC肢体不自由児施設に入所しながらD肢体不自由児養護学校に入学。小学部、中学部、高等部とそこで過ごす。高等部では寄宿舎生活を送る。卒業後は、働く力を身につけるために2002年4月にA身体障害者授産施設に入所する。授産活動に従事し、中心メンバーとして作業に当たっている。主に電機部品の組み立てなどで月3万円ほどの工賃を得ている。生活面では安定しており、特に問題はみられない。
	病歴・障害歴	1984年 3月 S総合病院にて痙直型脳性マヒの診断 1987年 1月 身体障害者手帳 1種2級取得 2004年 1月 障害基礎年金1級受給
	医療機関利用状況 [現在の受診状況, 受診科目, 頻度, 主治医, どの疾患での受診]	1984年4月 M療育センター (C肢体不自由児施設に併設) 2007年5月 N病院整形外科 (腰痛)
	医療保険	被保険者 (本人・ <u>家族</u>) <input type="checkbox"/> 国民健康保険 <input checked="" type="checkbox"/> 健康保険 記号 あ 番号 111
	自立支援医療、福祉医療の利用状況	自立支援医療、 <u>福祉医療利用</u>
現在使用している福祉用具	車イス、ロフトランド杖	
生活状況 [普通の1日の流れ] ※ 週間生活表が必要な場合は別紙に記入		
<p>本人</p> <p>介護者 (母親)</p> <p>[その他の1日の生活の流れ] ※ いくつかの1日の生活の流れがあれば別紙に記入</p> <p>本人 (休日)</p> <p>介護者</p> <p>※ A施設に入所中で、家庭に帰ったときは母親が介護している</p>		
介護者に関する特記事項		
母親は息子の成長を喜んでいるものの、施設から出て一人で生活するのはまだ無理ではないかと考えている。		

アセスメント票②

訪問日 09年 5月 25日

相談支援従事者

松本良一

1 今の生活で困っていることや今の生活に対する希望

--

2 生活の場について

現在の状況 現在は、A施設で生活しており安定している。家は父親の持ち家で、帰省の時は6畳間で寝ている。	相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし
本人の困っていることや希望 ひとり暮らしがしたい。できるだけY市内で暮らしたい。	

着眼点： 現在利用しているサービス 住環境 持ち家、借家（アパート等）

3 日常生活について（清潔の保持や食事にかかわる事項）

現在の状況 ベットを使用し、ベットの柵を使って、移乗、起き上がりはできる。衣服の着脱は自立しているが、身だしなみについては（ひげそりやシャツの裾入れ）、時々お願いして直してもらっている。トイレは自立しており、シャワートイレを使用。入浴は這って移動している。シャワーチェアでの座位は不安定。ポイラー、電子レンジ、ガスを扱うことについては危険なくできる。食事作りは卵焼き、肉の炒めなど数品はできる。炊飯も可能。配膳のとき、汁物をこぼしてしまうことがある。計算はできるが、計画的に使うといったことをしたことがない。書類はこれまでに目にしたことが少なく、理解が少し困難である。移動は屋内は、右手にロフトランド杖で歩行。屋外は車イスを使用している。遠距離は父母が送迎している。	相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし
本人の困っていることや希望 食事作りを手伝ってほしい。	

着眼点： 寝返り 起上り 衣服の着脱 整容行為 入浴行為 排泄行為（排尿・排便）
 食事行為 調理等 ベッド等への移乗 屋内移動 屋外移動 洗濯 掃除
 整理・整頓 ベッドメイキング 書類の整理 買物 生活リズム

4 日中の主な活動の場について

現在の状況 A施設で9時頃から15時頃まで授産活動をしている。主として電機部品の組み立ての作業をしている。電動の工具を使用している。手先は器用である。作業速度は早い。手取り月額3万円ほどになっている。時々、S就業支援ワーカーが様子を見に来ている。	相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし
本人の困っていることや希望 いい仕事を見つけて就職したい。	

着眼点： 現在利用しているサービス 就労に関すること 教育に関すること

5 健康管理、療養生活について

<p>現在の状況</p> <p>内科的な病気については、ほとんど心配ない。腰痛と足がときどき硬くなってしまうので月に1度通院している。腰痛はそれほどひどくはない。肉類が好きで、野菜類はちょっと苦手である。</p>	<p>相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし</p>
<p>本人の困っていることや希望</p> <p>通院のときは送迎してほしい。</p>	

着眼点： 服薬管理 食事管理 病気に対する認識等

6 金銭管理や経済面について

<p>現在の状況</p> <p>障害基礎年金（1級）や大きなお金はA事業所で管理してもらっている。A事業所が管理している預金は200万円ほどある。月に2万円を小遣いで使っている。通帳を持っており、キャッシュカードでお小遣いを管理している。適切に使えている。</p>	<p>相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし</p>
<p>本人の困っていることや希望</p> <p>小遣いは月2万円くらいはほしい。</p>	

着眼点： 経済環境 金銭管理（通帳の管理、銀行の利用、お金の使い方等）

7 趣味や生きがい、レクリエーションなどについて

<p>現在の状況</p> <p>施設のサークル（カラオケ、絵画クラブ）に入って活動している。施設以外では外出（買い物や食事）は家族のみである。旅行には、友人だけとか独りでとかは行ったことがない。Y市にはどんな当事者の活動があるのかは知らない。</p>	<p>相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし</p>
<p>本人の困っていることや希望</p> <p>運転免許を取りたい。施設以外の当事者活動にも参加してみたい。ちょっと不安もある。</p>	

着眼点： 趣味 余暇の過ごし方 レクリエーションへの参加等 旅行 当事者活動 社会的活動

8 相談したり日常生活を支えてくれる人について

<p>現在の状況</p> <p>現在は、姉とA施設の職員、S就業支援ワーカーが相談にのってくれている。</p>	<p>相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし</p>
<p>本人の困っていることや希望</p>	

着眼点： 現在のサービスの利用状況 相談しやすいひと 他の関係機関等

9 コミュニケーションや対人関係について

<p>現在の状況</p> <p>パソコンや携帯電話の使用はできる。メールで友だちと交流している。友だちは多く、Y市内にもいる。友だちと過ごすのが好きである。ちょっと引っ込み思案なところがある。</p>	<p>相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし</p>
<p>本人の困っていることや希望</p>	

着眼点： 意思表示の手段 意志伝達の程度 他者からの意志伝達の理解 対人関係
 電話やFAXの使用 パソコン、ワープロの使用 筆記

10 安全管理や緊急時に関する希望

<p>現在の状況</p> <p>施錠はできる。緊急時の連絡はできるが、現在はA施設にいるのでA施設の職員に対してのみである。</p>	<p>相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし</p>
<p>本人の困っていることや希望</p>	

着眼点： 周囲の安全確認 火の始末 自殺ないし自傷行為 社会的適応を妨げる行為
 緊急時の対応

11 家族の希望

<p>授産作業をしっかりできるようになり、ひとりで暮らしたいと主張できるようになったことは喜ばしいが、まだひとり暮らしは無理ではないかと思う。送迎等の協力はしていきたい。</p>

12 地域の状況等特記事項

<p>家庭は近所との関係は良好であり、帰省したときには近所の方も声を掛けてくれたり、訪問してくれたりしてくれている。</p>
--

13 その他の特記事項

<ul style="list-style-type: none"> ・両親共に通院の送迎、外出等の付添い等協力的である。 ・姉が相談にのってくれる。休日ならばお手伝いしてもいいと言ってくれている。 ・A施設では当面できることについては、支援してくれる意向である。 ・Y市内には、就労移行事業所や就労継続B事業所がそれぞれ3カ所あり、すべて利用できる状況にある。 ・Y市の市営住宅には幾つかの空きがあり、抽選次第では入れる可能性が高い。

面接A

相談員 ピンポーン
こんにちは。相談支援センターの丸山です。この前、お母さんから相談を受けたものですから、改めてお話を伺いにきました。よろしくお願いします。

入室

相談員 太郎さんこんにちは、初めまして。 相談支援センターの丸山です。

本人 こんにちは、長野太郎です。

相談員 太郎さんは、D養護学校に通ってたんですってね。それじゃ、Eさんて知ってる。

本人 あっ、知ってます。学校の頃同じクラスでした。

相談員 Eさんもね、いろいろ相談にのってたんですよ。なんだか、今、施設で暮らしているって、どこの施設だったかな。

母親 確か、F施設じゃなかったかしら。Eさんのお母さんとも、昔、PTAで一緒だったから。

相談員 そうそう、あの時の、PTAの親御さんって、とつてもつながりが深かったって、なんだか、OB会を作ったって。

母親 「あすなろの会」でしょ。うちの子もね、年に何回かは、その会の交流に参加したりしてるんですよ。

本人 僕、その交流会に行くのが楽しみで、出かけられるし。

相談員 そういえば、ディズニーランドにもおとし行っただって聞いたけど、どうだった。楽しかった。

本人 すごく、楽しくて。また行ってみたいし。

母親　　この子、そういうの好きなんですけど、あんまり、出かけてばかりだと、お金も使っちゃうしね。

本人　　お母さん、いつも、そういうけど、僕だって、組み立て作業して、お金もらってるもん。

母親　　もらってるっていったって。お給料ってほどじゃないでしょ。

相談員　　まあまあ、お母さん。そのうち、太郎さんだって、就職してね、お給料もらったり。ね。

本人　　同じクラスだった、H君だって、パソコンで名刺を作ったりする会社に勤めてるけど、僕だってやってみたい。

相談員　　あっ、H君も知ってるんだ。Hさんは、今、アパートで暮らしてたっけ。この前も、スーパーで買い物してるのみかけたな。Hさんの相談にも乗ったんだよね。いつだっけ、J施設からアパートに移りたいっていう希望があったとき。

本人　　僕もさ、H君みたいに、アパートで暮らしてみたい。

母親　　あなた、Hさんのようなわけには行かないのよ。Hさんは、学校の頃からパソコンもがんばってたし。うんと、訓練しなきゃだめなの。

本人　　僕だって、パソコンもできるし、インターネットだってできるし。

母親　　あなた、いつも、「できるできる」って言うけど、いざ困ると、「お母さんどうする、どうする」じゃない。

本人　　そうやって、いつも、僕が何か言うと、「あーだ、こーだ」って、いつもお母さん。

母親　　丸山さん、この子、何でも、自分でやれるって思ってるんですよ。

相談員　　…………

本人 お母さんは、僕が、何も試してないうちから、口挟むんだから。

母親 あなたちょっと黙ってなさい。それは、お母さんだって、A施設からそろそろ退所でどうかって勧められているから、こうやっていろいろ考えてるんじゃない。

本人 僕は、家に帰るのはやだよ。家の中狭いし、結局お母さんにいろいろいわれるだけだし。

母親 じゃ、このまま施設にいるってこと。お母さん、それじゃ、もうちょっと施設でって、A施設の所長さんに頼んでくればいいのか。

本人 それなら、家でもいいよ。

母親 あなた、簡単にそういうけど、こんどあなたのお兄さん夫婦も一緒に暮らすことになるし。第一、車椅子で動ける家じゃないことくらい、あなただってわかってるじゃない。
丸山さん、ね、そうでしょ。

相談員 ………

本人 だから、アパートがいいって。僕だってもう大人なんだし。

母親 お母さんだって、あなたのこと、考えてるのよ。丸山さん、どうしらいいんでしょう。

相談員 ………

面接B

相談員 ピンポーン
こんにちは、相談支援センターの松野です。この前、お母さんから相談を受けたものですから、もう少し、詳しいお話をとってお家にお邪魔しました。

入室

相談員 太郎さん、初めまして、相談支援センターの松野です。
太郎さん、今の施設から出たいって、お母さんから聞いたんだけど。

太郎 僕ね、アパートがいいって思ってるんです。ご飯もつくれるし、トイレだって一人でできるし。

相談員 あっ、ちょっとまってね。 その話、後でもっと、詳しく聞くから。
まずさ、身体障害者手帳ってもってる。何級かな。年金も貰ってるのかな。
あっ、お母さん、家族構成ってどうなっていましたっけ。

母親 これが、手帳です。年金は、1級で。

相談員 太郎さんて、兄弟いたっけ。

太郎 お兄さんとお姉さん。

母親 こんど、兄の方が、結婚してるんですけど、家に入るってことで、同居になるんですけど、どうしたものか。

相談員 あっ、その話、また後で、聞かせてください。 えっと、家族構成と、手帳が2級で。
それで、何、一人で暮らしたいってこと。

太郎 施設から出たいんです。

相談員 わかった、わかった、アパートだったよね。太郎さんにあうようなアパートって、そんなアパートあるかな。見つけてみなきゃわかんないな。見つかなかったらどうする。

太郎 H君だってアパートで暮らしているもん。

母親 何、いってるの。H君はちゃんと勤めて、お給料ももらってるし、施設にいる時からちゃんと、いろんなこと一人でやってたでしょ。ご飯作るのだって、お買い物だって。

太郎 僕だって、卵焼きとか、ご飯だって炊けるし。

相談員 あっ、そうだった。ご飯できるんだっけ一人で。

母親 ご飯作れるだけじゃだめなのよ。食べた後のお片づけだって、第一洗濯だって。

太郎 それは、全部一人でできるわけじゃないけど、だけど。

相談員 わかった、わかった。太郎さんさ、アパートみたいなんだけど、グループホームって、知ってるかな。
世話人さんっていう人がいてくれるから、洗濯とか、できないところやってもらえるよ。
そっちの方が向いてるんじゃないかな。そう言えば、今、Eグループホーム一部屋空いてるって、この前、聞いたな。
ちょっと、今電話で聞いてみるか。

相談員 あっ、ちょっと、今、電話かかってきちゃった。ちょっと、お母さんすみません。
※電話でのやりとり、「あっ、はいはい、その件は、じゃまた、センターに戻ってから」
ごめんなさい。

どう、グループホームっていう手もあるよ。制度的にね、身体障害者手帳でもOKになったんだよね。

母親 松野さん、ちょっと待ってください。ちょっとまだそれは、あれでしょ。負担とかもあるでしょ。

太郎 僕だって、今、組み立ての作業やっていて、お金ももらってるし。

相談員 ただ、太郎さん、グループホームだと、月、6万円くらいはかかるしね。アパートだったらもっとかかるよ。

太郎 H君は、パソコンで、名刺作ったり、印刷したりするところで働いているけど、僕だってパソコンやれるし。

相談員 パソコンは今、誰だってやれるしな。大体、みんなそういうんだよね。 もうちょっと、太郎さん、現実的なところで考えてみようか。

母親 お母さんだって、悩んでるのよ。今まだちょっと無理なんじゃない。もうしばらく、このまま、施設にいる。お母さん、A施設の所長さんに、もうしばらくお願いしますって、頼んでこようかしら。

相談員 お母さん、ちょっとそれまだ、こっちの都合っていうか、調整とかあるので。

太郎 だったら、家でもいいよ。

相談員 そしたら、住宅改造か。 これ結構、大変ですよ。

母親 これから、お兄さん夫婦も入るし、あたしだって、パートに出てるし、そんなに手かけられないし。

相談員 あっ、そういうところはね、ヘルパーさんに頼めばいいんですよ。
Fヘルパー事業所、今、空いてるかな。ちょっときいてみるか。 ね、太郎さん。

太郎 ………

面接C

相談員 ピンポーン。
こんにちは、相談支援センターの小山です。この前、お母さんから相談を受けたものですから、もう少し、詳しいお話を伺えればと思って、お家のほうへお邪魔させていただきました。

入室

相談員 太郎さん、初めまして、相談支援センターの小山です。

太郎 こんにちは、僕、アパートに出たいって思ってるんです。

相談員 お母さんから、太郎さんのそういうお気持ち、この前、ちょっと、聞かせてもらいました。それで、今日は初めてですけど、太郎さんの、そういったお気持ちがあるってところで、私、小山っていいですけど、これから、いろいろお手伝いさせられていいでしょうか。

太郎 是非、お願いします。
今ね、施設なんですけど、D養護学校の頃一緒だった、H君みたいにアパートで暮らしたいんです。

母親 アパート、アパートっていうけど、H君のようなわけには、すぐに行かないでしょ。

相談員 Hさんて、太郎さんの同級生なんですね。今、アパートで。

太郎 そうなんです、僕も、ああいうのがいいなって。

母親 H君は、一人でご飯も作れるし、お買い物にも行けるし、あなた、すぐにそんなわけにいかないじゃない。ただ、ご飯炊けるだけじゃだめなのよ。

相談員 へー、太郎さん、ご飯炊けるんだ。

太郎 卵焼きだって作れるし、お味噌汁だって。

相談員 今の時代だから、コンビニとかもあるしね。

母親 一人で暮らすってのは大変なのよ。お金だってかかるし。

太郎 僕だって、毎日、組み立ての仕事やって、お金もらっている。

相談員 そっか、太郎さんも、これまで施設で、そうやってがんばってきたんだよね。

太郎 H君は、パソコンで名刺作ったり、いろいろ印刷したりする会社で仕事をしてる。

相談員 あれ、太郎さん、そこにある携帯電話、太郎さんの。

太郎 メールとかしてる。パソコンもできるし。

相談員 じゃ、インターネットとか、でも、これからの時代、パソコンとか携帯とかで、いろんな形につながっていけるかって、大事だよね

太郎 僕だって、メル友がいるし。

相談員 そっか、そうやって、いろんな人とつながっていくのが、太郎さんの持ち味なんだ。

母親 ただ、パソコンができるからって、すぐに仕事には結びつかないのよ。

太郎 お母さんは、いつも、僕が何かしたいっていうと、一人でできるのって口を挟むから。

相談員 お母さん、でも、何か、太郎さんがここでひとつ、チャレンジしてみたいっていうお気持ちがあるってこと、とっても伝わってきて。

母親 それは、そういう気持ち大事にしてあげたいって思ってますけど。

相談員　　まずは、そのお気持ちを大事にして、それで、その目標に向かってってなると、今、施設にいて、いろいろチャレンジしなきゃ
いけないこともあるってことかな。

太郎　　いろんな経験してみたい。お父さんやお母さんとしか旅行にいったことないし。

相談員　　それも、ひとつのチャレンジだよね。

4.モデル研修を実施しての効果

(1) 研修の進め方について

面接場面を通じてのグループ討議では、参加者に、同じ面接場面を3回観ていただき、「印象・好ましくない場面」をまとめ、整理していただいた。

参加者からは、複数回観ることによって、陥りがちな視点を更によく確認できたが、研修時間として計画した3時間半の中で取り組むためには、現場で一定程度の経験を踏んでいない相談支援専門員には、進め方が早すぎるのではないかという感想が寄せられた。

また、参加者の多くが、日頃、相談支援業務に精通し、各都道府県のリーダー的な相談支援専門員であったこともあり、各グループで取り組んだ「創作ロールプレイ」の質が非常に高く、逆に、協会側が用意した、モデル面接Cが、モデルとしては劣って見える結果となった。

経験年数の高い相談支援専門員を対象者とする場合には、面接場面A・B・Cを全て観た上で、相談面接の場面で課題となる点、重要な視点をまとめ、最後に、創作ロールプレイを実施した方がより効果的ではないかという感想が参加者から多く寄せられた。

研修を実施する際には、参加者の経験年数等を勘案して、面接場面A・B・Cをどのような順番で使っていくか、また、どのような組立てで進めていくのが効果的かについて、研修を通じて確認することができた。

(2) 研修の内容について

最初に取り組んだ「会話」と「面接」の違いを確認するロールプレイは、通常の「会話」に対して、「面接」は相談者との信頼関係を深めつつ、相談者のニーズをつかむという目的性を確認することが狙いであったが、両者の違いが不明確であるという参加者の感想が多く寄せられ、今後研修内容を組む上では、両者の違いを明確につかむことのできる内容と進め方が課題として確認できた。

面接場面のA・Bは、好ましくない相談面接の事例であったが、好ましくない場面を観ることによって、逆に、日頃、無意識に相談支援専門員が進めている自身の面接姿勢を振り返るきっかけになり、反省の材料として、今後に生かしていくためには非常に適しているという感想が多く寄せられた。

一方で、研修が十分に積まれていなかったり、経験年数の浅い相談支援専門員にとっては、今回用意した面接場面A・Bであっても、むしろ、好ましい面接事例として受け止められてしまう危険性もあるという指摘があった。

現実の相談面接では、面接場面A・B以上に好ましくない相談面接が展開されていることも想定でき、研修の対象者によっては、更に、想定される面接場面のシナリオ作りが必要ではないかという指摘があった。

今後のプログラム開発においては、例えば、相談支援専門員が当事者の声に耳を傾けることなく、母親の話を一方的に聞くだけに終わってしまうような面接シナリオも用意することが必要であると思われる。

西日本ブロックモデル研修会
協会版ブラッシュアップ研修プログラム

「個別支援会議の開催について」

1. 研修の目的

パーソンセンタードプランの作成過程において、個別支援会議の重要性が高まっていることは最近の全国各地の実践から評価されているところである。しかし、現実には個別支援会議の開催頻度の地域間格差が激しく、頻繁に開催されている地域と全く開催されていない地域が存在している。昨年度実施された研究事業（相談支援事業機能強化のための評価に関する調査研究事業）の個別支援会議の月平均開催回数の結果に5.39回という結果が出ていることから推測しても、開催回数のすくなさが読み取れる。

そもそも個別支援会議がなぜ必要なのか。地域で暮らす障害児・者の生活課題が多様化している中で、一機関で解決できないことが根底にあり、地域の社会資源が個々人の抱えている課題に共有し、役割を分担して共に支えていく姿勢を確認する場が個別支援会議である。

個別支援会議の基本となるポイントとしては

- ・ 本人参加が原則であり、本人ニーズが中心にあること
- ・ 課題解決に関連する、多様な機関やマンパワーが集結すること
- ・ 相談支援事業者は本人のアドボゲーター役に徹すること
- ・ 課題の内容や大きさに添って開催頻度やモニタリングが実施されること
- ・ 基本招集役は市町村行政が担い、必要性を感じたどの社会資源からも発信が可能なこと
- ・ 様々な専門的知見、課題に対する意見を調整・集約し、結果としてのチームとしての方針に対しては同意して、それぞれが役割を担うこと
- ・ 目標設定を明らかにして、長時間かけずに会議の効率化を図ること

等々があげられる。

今回の研修プログラムでは、個別支援会議で展開される、良くないパターンと良いパターン両方のロールプレイを実施することで、個別支援会議の必要性は勿論、展開の仕方、留意すべきポイント、してはならない会議のあり方をロールプレイから学習することで、机上の議論ではなく日常性を意識したより実践的な研修（OJT）を目的としている。

2. 研修の方法

参加者を8～10人のグループとして分けた。模擬の個別支援会議のロールプレイを想定したとき、日常の個別支援会議の平均参加人数が5～8人くらいである。その実態を踏まえ記録係や全体をファシリテートし、目配せする人、第三者的に評価する人を想定すると8～10人グループが適当だと判断した。

実際の模擬ロールプレイ①②を観察し、個別支援会議の進行の仕方、参加者の問題発言、相談

支援専門員のとるべき行動、会議の目的に添っているか等々を、グループで協議・評価し、課題点を記録に整理する作業を実施した。また各グループの気づきの部分を、発表しあうことで相互の気づきの機会作りにもなった。

①、②の模擬個別支援会議のロールプレイには課題が込められており、各グループで整理した課題を意識して、より理想に近い個別支援会議を同じテーマで、各グループに実施してもらうことで、より課題の整理と気づきの場面設定ができたと考えている。

一般的に研修では模範となるよいモデル事例を取りあげてロールプレイすることが多いが、課題のある事例を取りあげて、実際に観察し、自らが整理した上で理想に近いロールプレイを実施することで、より現場感覚に近い事例検討が実施されたのではと評価している。

相 談 受 付 票

相談受付日 H21 年 9 月 1 日

相談対応者

K地域サポートセンター
琵琶湖 次郎

ふりがな 相談者 氏名	しが たろう 滋賀 太郎	性別	男	年齢 生年月日	50 歳 S 34 年 12 月 △ 日
住所	〒 - K市T町2-2-2			電話	0748-00-0000
家族等の 連絡先	〒 -			電話	

家族構成

氏名	続柄	年齢	同居別居の別	職業、健康状態等
滋賀 花子	母	81 歳	同・別	K病院入院中
		歳	同・別	

認定を受けている各種の障害等級等

障害種別	等級及び程度区分
1) 身体障害者等級	1 2 3 4 5 6
2) 身体障害の種類	視覚障害・聴覚障害・肢体不自由・内部障害・その他()
3) 療育手帳等級	A1 A2 B1 B2
4) 精神障害者福祉手帳等級	1級 2級 3級
5) 障害基礎年金等級	1級 2級
6) その他の障害年金等級	1級 2級 3級
7) 生活保護の受給	有(他人介護料あり) 有(他人介護料なし) 無
8) 障害程度区分	非該当・区分1・区分2・ 区分3 ・区分4・区分5・区分6・認定未実施

生活関連について

過去の入所歴 <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし	
あり ⇒ S48 年 月 ~ S53 年 月	入所した施設の種類(施設名) 児童入所施設 ()
年 月 ~ 年 月	入所した施設の種類(施設名) ()
過去の入院歴 <input type="checkbox"/> あり <input checked="" type="checkbox"/> なし	
あり ⇒ 年 月 ~ 年 月	入院した病名(入院先の病院名) ()
年 月 ~ 年 月	入院した病名(入院先の病院名) ()

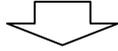
相談主訴

本人・・・今の家で暮らしたい。施設は嫌。
⇒ ケアマネジメントの必要性の有無 <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし

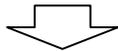
これからケアマネジメントを受ける方へ

ケアマネジメントとは、

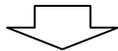
① 今の生活のことや困っていることの相談



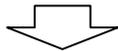
② 今の生活について聞き取り調査



③ これからの計画を立てる



④ これからの生活について話し合う（ケア会議）



⑤ いろいろなサービスなどを利用する

⑥ 状況が満足いかなかった場合の再計画

相談者の方には、次の権利が守られています。

1. あなたのプライバシーは、必ず守られます。
2. 途中で変更や中止してほしい場合は、いつでも変更や中止することができます。
3. わからないことなどがあれば、いつでも質問できます。また、言いたくないことは、答えなくても構いません。

以上のことを説明しました。

平成 年 月 担当者 琵琶湖 次郎 印

これについて了解し、ケアマネジメントを依頼します。

平成 年 月 日
氏名 滋賀 太郎 印

アセスメント票②

訪問日 H21年 9月 1日

相談支援従事者

琵琶湖 次郎

1 今の生活で困っていることや今の生活に対する希望

住み慣れた我が家での生活を継続し母の退院を待ちたい。将来はグループホームでも良いが、入所施設は絶対に嫌。

2 生活の場について

現在の状況 築80年以上の一軒家にて生活。老朽化が進んでおり修繕したとしてももの十分な維持が期待できない状態。	相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし
本人の困っていることや希望 今の家で暮らしたいし施設には行きたくない。母が退院するまで自分が家を守っていかなければという思いが強くなる。	本人の希望にどこまで応えられるか、自宅での継続生活の希望が強い

着眼点： 現在利用しているサービス 住環境 持ち家、借家（アパート等）

3 日常生活について（清潔の保持や食事にかかわる事項）

現在の状況 ADL面ではほぼ自立しているが、母親との同居中は家事体験はほとんどなかったため家事全般にわりどの程度自力で出来るか、見極めながら不足する部分の支援を必要とする。軽度の糖尿病のため食生活に配慮が必要。	相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし
本人の困っていることや希望 家事の経験がないので不安。簡単な料理を自分で作れるようになりたい。	軽度ではあるが糖尿病が進行しないよう配慮する必要有り

着眼点： 寝返り 起上り 衣服の着脱 整容行為 入浴行為 排泄行為（排尿・排便）
 食事行為 調理等 ベッド等への移乗 屋内移動 屋外移動 洗濯 掃除
 整理・整頓 ベッドメイキング 書類の整理 買物 生活リズム

4 日中の主な活動の場について

現在の状況 平日はS通所施設利用によりリズムのある生活を送っている。休日（土曜、日曜）に近くのパチンコ店に行ったり、コンビニで買い物したりの生活。作業所では10時から15時まで主に箱折りや電機部品の組立に従事。手取り5,000円ほどの収入がある。	相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし
本人の困っていることや希望 このまま作業所を続けていきたい。	余暇は自分なりに楽しんでいるが、金銭管理が弱いため、計画的に使用することはできない

着眼点： 現在利用しているサービス 就労に関する事 教育に関する事

5 健康管理、療養生活について

<p>現在の状況</p> <p>至って健康であったが最近糖尿病の兆しが見られるため通院を始めた。歯が悪く数本抜けたままになっているため歯科通院を行っている。</p>	<p>相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし</p>
<p>本人の困っていることや希望</p> <p>急な病気の時など困ったときに相談できるところがほしい。</p>	<p>作業所以外に相談できる体制づくり（特に休日夜間）が必要と思える</p>

着眼点： 服薬管理 食事管理 病気に対する認識等

6 金銭管理や経済面について

<p>現在の状況</p> <p>障害基礎年金（1級）受給。S通所施設が金銭管理をし、現在の支援頻度は週末に休日分の小遣いの手渡し位。精神的に不安定になると携帯電話の利用料が跳ね上がったりパチンコへの頻度が多くなるなど必要以上に出費が多くなる。</p>	<p>相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし</p> <p>作業所も便宜上金銭管理しているとのこと、社会福祉協議会の日常生活自立支援事業の活用も視野に入れる</p>
<p>本人の困っていることや希望</p> <p>タバコとパチンコは止められないので今まで通りの小遣いはちゃんと欲しい。</p>	

着眼点： 経済環境 金銭管理（通帳の管理、銀行の利用、お金の使い方等）

7 趣味や生きがい、レクリエーションなどについて

<p>現在の状況</p> <p>パチンコに1人で行く程度。友人は少なく1人で過ごすことが多い。町内であれば自転車で移動することは可能、交通機関は見守りが必要。</p>	<p>相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし</p> <p>余暇の時間少しもてあましている様子。ふれあいサロンなど紹介し、活動を広げる必要有り。</p>
<p>本人の困っていることや希望</p> <p>休日することがないので困る。パチンコは止めたくない。</p>	

着眼点： 趣味 余暇の過ごし方 レクリエーションへの参加等 旅行 当事者活動 社会的活動

8 相談したり日常生活を支えてくれる人について

<p>現在の状況</p> <p>S通所施設の所長や市担当職員と同行訪問を行い生活状況の把握を定期的に行っている。</p>	<p>相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし</p> <p>日常的には作業所のスタッフが相談を受けてくれておりよいのだが、作業所スタッフ以外にも相談できるスタッフの必要がありそう</p>
<p>本人の困っていることや希望</p> <p>作業所で嫌なことがあると休みたくなる。家に居る時に話を聞いてくれる人がいてほしい。</p>	

着眼点： 現在のサービスの利用状況 相談しやすいひと 他の関係機関等

9 コミュニケーションや対人関係について

現在の状況 コミュニケーションはとれるものの、性格的に頑固な面があり、自分で決めたらアドバイスを聞き入れにくい面もある。自分のペースを崩されるとイライラしてしまう等人との付き合いが苦手。集団は交わりたいという思いはあるよう。	相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし
本人の困っていることや希望	地域の行事や、作業所の行事に積極的に参加できるよう、声かけする必要有り

着眼点： 意思表示の手段 意志伝達の程度 他者からの意志伝達の理解 対人関係
 電話やFAXの使用 パソコン、ワープロの使用 筆記

10 安全管理や緊急時について

現在の状況 神経質な性格で戸締まりや火の元などは何度も確認しないと気がすまない。些細な不安があっても通所施設に電話をしている。	相談支援従事者の気づいたこと 援助の必要性 <input checked="" type="checkbox"/> あり <input type="checkbox"/> なし
本人の困っていることや希望 母が退院するまで家を守らないといけないと思っている。	母親への思いは強いので、たまに面会できるような支援が必要

着眼点： 周囲の安全確認 火の始末 自殺ないし自傷行為 社会的適応を妨げる行為
 緊急時の対応

11 家族の希望

母は高齢のため将来の不安を案じている。自宅での生活が継続できればベターであるが、本人の状態から支援する面も多く、グループホームなどでの生活を希望している。

12 地域の状況等特記事項

母と近隣住民とは良好な関係でよく声を掛けてもらったりしているが本人が1人暮らしになることでの住民の不安があるよう。民生委員は古くからの付き合いがあり家庭事情にも詳しく協力的。

13 その他の特記事項

・S通所施設は当面生活面での支援は続けていくがいつまで継続できるかはわからない。 ・グループホームは同町内にはなく隣町に5ヶ所ある。しかし定員に空きはない
--

3.ロールプレイシナリオ

① (本人・要支援者不在型 個別支援会議)

参加者5名 (市担当 相談支援事業者 居宅介護事業者 社協権利擁護専門員 民生委員)

市担当 皆さまご多用の中ご参集いただき有り難うございます。これから滋賀太郎さんの個別支援会議を始めます。会議にいたる経過について、相談支援専門員から報告をお願いします。

相談支援専門員 簡潔に経過について報告します。就労移行支援事業所から相談があり、市担当者と本人の聞き取りをしました。詳細は資料の相談受付、アセスメント表をご覧ください。

相談支援専門員 今回の課題を整理しますと、母の入院によりひとり暮らしになること。母の症状は高齢者CMの情報では退院は不可能とのこと。従って今後の生活をどうしていくかということになります。

市担当 民生委員さんから補足情報をお願いします。

民生委員 母子家庭であり、以前から関わりを持っていました。太郎さんが中学卒業時就職に就けず施設入所し、20歳になって自宅に戻りました。当時は作業所もなく、家業の農業の手伝いをしていました。30歳のころ、隣町に出来た作業所に通うようになり生活リズムも出来たように感じています。ここ数年は、母の高齢化による体調が不安定で高齢のケアマネさんにつなげました。

相談支援専門員 現在は作業所でやりくりして支えておられるのですが、長続きしませんので皆さんのご協力よろしくをお願いします。

市担当 太郎さんの母親は毎日のサービス利用と、週3回の家事支援がはいついたと、高齢担当から情報を得ています。その他に共有すべき情報や課題が何かありますか。

(一堂無言)

市担当 ないようですので課題について協議に入ります。相談支援専門員から課題の整理についてをお願いします。

相談支援専門員 冒頭報告しましたようにまず、本人のリクエストである、ひとり暮らしを継続させるための支援体制を考えてみたいと思います。生活を支える基本は食事も含めた家事支援ですので、居宅介護サービスが必要と考えています。

市担当 太郎さんはサービスを入れることに了解していますか。

相談支援専門員 あっ、そこまでは確認しませんでした・・・。

居宅事業者 太郎さんが了解され、市の方で支給量が確保できれば緊急事態でもあり、体制づくりには協力したいと思います。しかし一週間全部となりますと供給体制に限界があります。またアセスメント表だけでは、本人の理解できにくいので、作業所のサービス管理責任者からもう少し本人の状態が理解できるプロフィール情報を収集してもらいませんか。

相談支援専門員 確かに太郎さんがどんな人か、私も一度お会いしてアセスメントしただけですので、作業所に確認してみます。本人の了解も次回までに確認します。

市担当 仮に本人が了解されたとして、どれくらいの支給量が必要になりますでしょうか。

相談支援専門員 そうですね。現状作業所で応援されている時間や内容が分かればよいのですが、本日はどうしても作業所の都合がつかなくて・・・。

市担当 面談された際、そのことも確認されなかったのですか。では次回の会議までに確認しておいてください。

相談支援専門員 すみません。早速明日にでも作業所に出かけ確認しておきます。

市担当 この情報量では、一体どれだけの支援が必要なのか、予測がつきませんね。

相談支援専門員 えーと、私のアセスメント不足ですみません。

民生委員 ちょっといいでしょうか。実は近隣の住民から私の方に火事でもでたら大変なことになるということで、施設に入ってもらったらという意見が出ています。施設への入所はだめですか。

市担当 そうですよ。市としても母親のいない地域での暮らしより安心な施設生活のほうがよいのではと思っていました。

相談支援専門員 確かにこれまでは母親がいたから自宅での生活が成り立っていたことを考えると、太郎さんには申し訳ないですが、安心な入所施設で進めてみましょうか。

居宅介護事業所 すみません。太郎さんは地域での暮らしを望んでいるのではなかったのですか。だから、私たち居宅支援のサービス事業所が招集されたと思っていたのですが。はじめから施設入所ならこんな会議来なかったのに。それでもなくて時間勝負の仕事をして忙しいのに。

相談支援専門員 いやいや、太郎さんは確かに自宅での生活の継続を希望していましたから、やっぱり話を戻しましょう。

民生委員 そんなこと言ったって、これまでお母さんがやっていたご飯や洗濯はだれがやってくれるの。サービス、サービスって全てサービスでまかなえるのですか。

市担当 いや市が提供する公的なサービスには限界もありますので、サービスに生活支援の全てを委ねるのは難しいです。

相談支援専門員 市の言い分も分かりますが・・・。。太郎さんがどこまで本気で自宅での

生活を望んでいるのか、もう一度確認してみます。

社協 太郎さんは全て自分でできないけれど、自宅でお母さんの帰りを待つと言っているのでしょうか。金銭管理のところは私たちがやりますよ。

市担当 社協さんとの契約には太郎さんの契約能力が必要でしょ。契約が可能かどうか社協さんに判断できるのですか。

社協 それは相談支援専門員ができるとっているからそれを信用するしかないじゃないですか。契約できるんですよね。

相談支援専門員 たぶんこの間あった感じでは、契約能力は充分にある人と判断しました。

市担当 たぶんて、いいかげんな。普段支援されている本人をよく知っておられる作業所さんが参加していないから、こんな事も判断できないじゃないですか。

相談支援専門員 だから、一応声はかけたのですが、どうしてもこの時間帯は忙しいから参加できないといわれて。

社協 大事な判断ですから、太郎さんの参加と状態を知っている作業所の参加は必須でしょう。

相談支援専門員 すみません。

市担当 本日の会議ではこれ以上協議しても時間の無駄のような気がします。

相談支援専門員 折角集まって頂いたのに、私の情報とアセスメントと必要なメンバーへの呼びかけ不足でご迷惑をおかけしました。

市担当 それでは次回は太郎さん、作業所さんにもご参加いただき、しっかり日程調整をして会議を開催したいと思いますので、ご協力よろしく御願いたします。本日は有り難うございました。

(解説)

個別支援会議は本人のニーズを解決するために、開催される協議です。相談支援専門員は個別支援会議開催前の準備として、本人や関係者からの情報を得るために戸別訪問・聞き取り作業を実施して、会議に望むことは当然の活動です。しかし、それでも会議の中で聞き取りしていない部分や、本人不在のために希望が聞き取れない部分が出てきます。個別支援会議は最低、最終目標を想定して進めるべきですが、様々な関係機関の意見、疑問点に対して、予め全ての準備をしておくことは不可能です。したがって当然、個別支援会議には本人及び本人との関わりがあり、情報と客観的に評価できる機関の参加が最低限必要となります。今回のロールプレイでは、その部分が欠落しているため、時間をとったにも係わらず結論まで到達しなかった事例として取りあげています。この事例を通じて、自らの日常の個別支援会議を、振り返る機会にしてほしいと思います。

② （支援者二一ズ中心型 個別支援会議）

参加者7名（本人 市担当 相談支援事業者 就労移行支援事業者 居宅介護事業者
社協権利擁護専門員 民生委員）

- 市担当 皆さまご多用の中ご参集いただき有り難うございます。これから太郎さんの個別支援会議を始めます。会議にいたる経過について、相談支援専門員から報告を願います。
- 相談支援専門員 簡潔に経過について報告します。就労移行支援事業所通所から相談があり、市担当者と本人の聞き取りをしました。詳細は資料の相談受付、アセスメント表 をご覧下さい。まずご本人の今の気持ちを話してもらいます。太郎さんどうぞ。
- 太郎 僕はお母さんがいなくなっても、今の家で暮らしたいです。お母さんが帰ってくるまで自分が家をまもらないといけませんから。
- 相談支援専門員 今回の課題を整理しますと、母の入院によりひとり暮らしになること。母の症状は高齢者CMの情報では退院は不可能とのこと。従って今後の生活をどうしていくかということになります。
- 市担当 関係者から補足情報をお願いします。
- 就労移行支援事業者 報告があつとおり、緊急対応な状況であり、現在は作業所でやりくりして支えているのですが、長続きしませんのでご協力よろしくをお願いします。（作業所）
- 市担当 太郎さんの母親は毎日のデイサービス利用と、週3回の家事支援がはいつていると、高齢担当からの情報があります。民生委員さんにお伺いします。共有すべき情報や課題が何かありますか。
- 民生委員 母子家庭であり、以前から関わりを持っていました。太郎さんが中学卒業時就労できず、施設入所し、20歳になって自宅に戻ってきました。当時は作業所もなく、家業の農業の手伝いをしていました。30歳のころ、隣町に出来た作業所に通うようになり生活リズムも出来たように感じています。ここ数年は、母の高齢化による体調が不安定で高齢のケアマネさんにつなげました。
- 市担当 それでは課題について協議に入ります。相談支援専門員から課題の整理についてお願いします。
- 相談支援専門員 冒頭報告しましたようにまず、本人のリクエストである、ひとり暮らしを継続させるための支援体制を考えてみたいと思います。作業所でされている現状の支援を情報提供してください。
- 作業所 現在私たちが支援しているのは、毎日の夕食準備と休日の洗濯及びお金の管理です。朝食はパンを準備しておきますし、休日の昼食は近所のコンビニで買うようにしています。

相談支援専門員 生活を支える基本は食事も含めた家事支援ですね。作業所も継続して支援はできないでしょうし、居宅介護サービスが必要と考えています。

居宅事業者 市の方で必要性が判断され、支給量が確保できれば緊急事態でもあり、体制づくりには協力したいと思います。しかし一週間全部となりますと現状の供給体制に限界があります。

市担当 確かに居宅介護サービスは必須でしょうが、どれくらいの支給量が必要になりますでしょうか。

相談支援専門員 作業所で現状おこなっている支援を時間換算すると週何時間位になりますか。

作業所 そうですね。食事準備、小遣いの受け渡し、休日の支援等も含め週25時間程度でしょうか。でも洗濯や買い出しは慣れれば本人にも出来るので、少しずつ支援の量は減少するとおもいます。

市担当 そうですか。そうすると当面は、月100時間前後の支給量が必要なわけですね。

相談支援専門員 私もそれくらいをイメージしていました。しかし無期限ではなく、家事等をヘルパーと一緒にすることで、自分でやれることも増えるでしょうから有期限でしょうね。

民生委員 ちょっと待ってください。今みなさんの話を聞いていますと、ひとり暮らしを前提に話が進んでいますが、近隣の住民から私に火事でもでたら大変なことになるから、施設に入ってもらったらという意見が多いのです。24時間つねに誰かが一緒にいるわけではないのですから。話を蒸し返すようですが、施設への入所はだめですか。

市担当 市としてもつい先日この近所で住宅改修の悪徳業者被害が出たばかりですし、金銭管理、地域との付き合いなどと考えると、地域での暮らしより安心な施設生活のほうがよいのかもしれないですね。

相談支援専門員 確かにこれまでは母親がいたから自宅での生活が成り立っていたことを考えると、太郎さんには申し訳ないですが、安心な入所施設でいきましょうか。

作業所 しかたないですね。居宅事業者さんからあったように、地域支援も今は盤石ではなさそうですので、そうすることにしましょう。

太郎 僕は施設はいややけど・・・

相談支援専門員 気持ちは分りますが、いまは自宅での暮らしは無理なのでとりあえず施設で暮らしてください。またグループホームなどに空きができれば地域での暮らしを考えますから。

太郎 グループホームっていつ空くんですか。僕は自分の家で住みたいんだけど・・・

民生委員 気持ちは分かるけど、これまでみんなお母さんがやっていたでしょ。
お母さんが入院したので、だれがご飯つくってくれるの。洗濯は？、地域の
付き合いはどうするの。

太郎 そんなん、いわれたらできないことばかりや。でもこの家で暮らしたい
のや。

相談支援専門員 できないでしょう。だから施設でできるように訓練して、もう一度戻って
くればいいじゃないですか。

太郎 またこの家でくらすことができるのやな。それやったら分かった。

相談支援専門員 太郎さんも納得してくれたようですので、早速私のほうで入所施設に依頼
をして手続を進めます。市のほうもそれでよろしいでしょうか。

市担当 それで進めてください。結構です。

（解説）

このロールプレイでは、一応本人及び日常の情報を持ち合わせている通所施設（作業所）が参画しており、構成メンバー上はロールプレイ①より進歩が見られます。しかし実際の場面では高齢者支援の現場スタッフも、母親の支援を通して自宅での生活は評価できるでしょうから、参集すべき関係機関といえるでしょう。今回のポイントは、折角必要最低限の参加者が参集し、本人ニーズに添って支援体制の構築を目指したにも係わらず、ひとつの機関の発言から、本人ニーズとはかけ離れていく結果となっているところに課題が生じています。では本人ニーズをぶらさず、協議の中心において議論を展開するにはどうしたらよいのでしょうか。参加者の本人ニーズを基本とする協議意識が前提となりますが、議論が白熱していくと思わぬ方向に行く会議が存在することも現実です。そのときに本人ニーズに立ち返って議事を進行させる役割が、相談支援専門員の役割です。相談支援専門員は本人のアドボケーターとしての役割を意識し、会議の進捗管理をしなければならぬ立場であることを確認しておきたいと思います。

③ (本人ニーズ中心型 個別支援会議) ポイント解説入り

参加者 7 名 (本人 市担当 相談支援事業者 就労移行支援事業者 居宅介護事業者
社協権利擁護専門員 民生委員)

市担当 皆さまご多用の中ご参集いただき有り難うございます。これから太郎さんの個別支援会議を始めます。会議にいたる経過について、相談支援専門員から報告を願います。

【会議の進行役は】

個別支援会議の進行役は基本市町村としています。ただしケースによっては委託相談支援事業者が進行役をする場合もあります。ケース概要の把握状況や当事者との関係性の中で、進行役が決められていくのです。

相談支援専門員 簡潔に経過について報告します。就労移行支援事業所通所から相談があり、市担当者と太郎さんの聞き取りをしました。詳細は資料の相談受付、アセスメント表をご覧ください。まずご本人の今の気持ちを話してもらいます。太郎さんどうぞ。

太郎 僕はお母さんがいなくなっても、今の家で暮らしたいです。お母さんが帰ってくるまで自分が家をまもらないといけないのです。

【本人参加が原則】

個別支援会議に本人参加は原則ですが、重度障害者等で参加できない人もいます。本人にかわって家族が参加する場合もあります。本人が参加できないときは相談支援事業者が事前に出向き、本人ニーズをキャッチし、代弁者として報告する会議も少なくありません。(特に知的、重心、精神分野) また相談支援事業者は本人聞き取りだけではなく、関係者との連絡調整など会議の円滑な運営に向けて、日常的に社会資源間の潤滑油的な活動が求められています。

相談支援専門員 今回の課題を整理しますと、母の入院によりひとり暮らしになること。母の症状は高齢者CMの情報では退院は不可能とのこと。従って今後の生活をどうしていくかということになります。

市担当 関係者から補足情報をお願いします。

就労移行支援事業者 (作業所) 報告があつとおり、緊急対応な状況であり、現在は作業所でやりくりして支えているのですが、長続きしませんのでご協力よろしく願います。

市担当 太郎さんの母親は毎日のサービス利用と、週3回の家事支援がはっていると、高齢担当からの情報があります。民生委員さんにお伺いします。共有すべき情報や課題が何かありますか。

民生委員 母子家庭であり、以前から関わりを持っていました。太郎さんが中学卒業時就職に就けず施設入所しました。20歳になって自宅に戻ってきました。当時は作業所もなく、家業の農業の手伝いをしていました。30歳のころ、隣町に出来た作業所に通うようになり生活リズムも出来たように感じています。ここ数年は、母の高齢化による体調が不安定で高齢のケアマネさんにつなげました。

【会議の参加者は】

会議参加者の基本として、本人は勿論のこと、まず想定される課題に役割を発揮してくれる機関、次に本人や家族の状況を把握していて、情報提供してくれる機関やマンパワーに招集をかけることが課題を整理し、支援体制を組んでいくためのポイントとなります。

市担当 それでは課題について協議に入ります。相談支援専門員から課題の整理についてお願いします。

相談支援専門員 冒頭報告しましたようにまず、本人のリクエストである、ひとり暮らしを継続させるための支援体制を考えてみたいと思います。作業所でされている現状の支援を情報提供してください。

作業所 現在私が支援しているのは、毎日の夕食準備と休日の洗濯及びお金の管理です。朝食はパンを準備しておきますし、休日の昼食はひとりで買い物できますから、近所のコンビニで買うようにしています。

相談支援専門員 生活を支える基本は食事も含めた家事支援ですね。作業所も継続して支援はできないでしょうし、居宅介護サービスが必要と考えています。太郎さんホームヘルプサービスってしていますか。

太郎 ホームヘルプサービスってなにか分からん。

相談支援専門員 お母さんと一緒に暮らしていたとき、食事をつくりに来ていた人がおられたでしょう。あの人をホームヘルパーって言うんです。

太郎 知っている。お母さんの代わりに食事を作ってくれていた。あの人のことか。

居宅事業者 太郎さん、初めまして、今話に出ていたホームヘルパーです。どうぞよろしく御願います。私の事業所としましては、市の方で必要性が判断され、支給量が確保できれば緊急事態でもあり、体制づくりには協力したいと思います。しかし一週間全部となりますと供給体制に限界があります。

市担当 確かに居宅介護サービスは必須ですが、どれくらいの支給量が必要になりますでしょうか。

相談支援専門員 作業所で現状おこなっている支援を時間換算すると週何時間位になりますか。

作業所 そうですね。食事準備、小遣いの受け渡し、休日の支援等も含め週25時間程度でしょうか。でも洗濯や買い出しは慣れば本人にも力はありますので、出来るので、少しずつ支援の量は減少していくとおもいます。これまでは母親が全てやっていたので、すぐにはできませんが、作業所の調理実習等では積極的にご飯を炊いたりしてくれていますので、体験すればやれることもかなりあると評価しています。

市担当 そうですか。そうすると当面は月100時間前後の支給量が必要なわけですね。

相談支援専門員 私もそれくらいをイメージしていました。しかしいま作業所さんからもありましたように体験すればやれることも多く有り、無期限ではなく家事等をヘルパーと一緒にすることで、自分でやれることも増えるでしょうから有期限でしょうね。太郎さん今まではお母さんやヘルパーさんが食事をつくっていましたが、練習すればできることもありますよね。

太郎 そうやね。これまでは見ているだけやったけど、自分でやってみればできることもありそうと思います。

【有効なアセスメント情報をのがさない】

本人ニーズにどこまでせまれるか、そのためには今できること、出来ない事、また体験すればできることなど、アセスメントをしっかりと整理してから、情報整理することが大切です。単に食事作れる・作れないのチェックをするだけではなく、今できないのはやった体験がないだけ、という情報を引き出すなど、貴重な情報を逃さない姿勢が重要です。

民生委員 ちょっと待ってください。今みなさんの話を聞いていますと、ひとり暮らしを前提に話が進んでいますが、実は近隣の住民から私に火事でもでたら大変なことになるということで、施設に入ってもらったらという意見が多いのです。24時間つねに誰かが一緒にいてくれるわけではないのですから。話を蒸し返すようですが、施設への入所はだめですか。

市担当 市としてもつい先日この近所で住宅改修の悪徳業者被害が出たばかりですし、金銭管理、地域との付き合いなど考えると、地域での暮らしより安心な施設生活のほうがよいのかもしれないですね。

相談支援専門員 ちょっと待ってください。金銭管理や悪徳業者の心配も分かりますが、まずは太郎さんが過去の施設体験から入所施設は絶対にはやだと私にも強く話してくれました。そうだったよね。

太郎 ぼくは入所施設は絶対いやなんや。自分の家でお母さんの帰りを待つんや。みんなで僕の希望を実現できるように考えてください。

【ニーズをぶらさない】

様々な関係者で協議をすれば必ず、ニーズに反した意見を言う関係者が出てくることはよくあることです。しかしこの時に必ず進行の流れをニーズに戻す役割が必要です。その役割はニーズに寄り添ってかわりを持つ相談支援事業者の重要な役割です。何のために集合して会議をしているのか、ニーズをぶらさないで進行していくことが大切です。

- 相談支援専門員 様々な課題があるが、生活の力もありそうですので、課題を解決できる方策を出し合えば、施設には入らなくても良いのではないのでしょうか。太郎さん現在はたばこは、どこですって吸い殻はどうしているのですか。
- 太郎 たばこはお母さんからいわれている場所があって、そこにはバケツが置いてあって吸い殻はそのバケツに入れている。作業所でも決められたところで吸っている。
- 相談支援専門員 そうですか。その場所以外では吸わないですね。
- 太郎 おかあさんから絶対この場所でしか吸ってはだめと言われているので、決められたここでしか吸ったことはない。
- 相談支援専門員 調理器具はつかいますか。
- 太郎 ラーメンのお湯を電気ポットで沸かしたり、レンジでチンして食べたりすることは教えてもらった。
- 相談支援専門員 ガスとかは使わないですか。
- 太郎 ガスは使ったらいかんとおかあさんにいわれているのでつかわん。
- 相談支援専門員 火事の心配も分かりますが、太郎さんも火の始末については、母親から教わっているようですし、大丈夫でしょう。
- 市担当 わかりました。つい支給量のことや今後の課題を考えてしまうと、本人のニーズを考えずに安易な方法にいたしました。
- 民生委員 心配事ありますが、関係者のみなさんも支援していただけるのなら、私から住民には話しをします。話の腰を折ってすみません。
- 相談支援専門員 それでは一人暮らしへの支援の具体的方策について協議を進めます。再度、整理しますと現状の生活を維持には家事支援、余暇支援、金銭管理を中心に支援の体制が必要である。家事支援、休日の余暇支援については居宅介護サービスでカバーできるということでした。しかしカ所の居宅事業者だけでは全てカバーする体制にないとのことですね。これまで高齢者分野の居宅事業者が入っていましたが、その事業所は障害分野の事業者登録はされていませんか。
- 市担当 両分野とも事業者登録はされていますが、これまでは高齢者がメインであり、障害者分野の対応は無理かと思います。

居宅事業者 これまで母親にされていたサービスの内容はどのような内容だったのですか。

市担当 おもには食事づくりの家事支援ときいています。

居宅事業者 それでしたら間接介護ですね。本人への直接介護は我々の事業所がやりますので、これまでどおり週2～3回程度家事支援してもらえませんか。太郎さんとの食事作りは私たちがやりますので。

市担当 それでしたらこれまで同様なので話を持ち込めると思います。

太郎 ぼくも食事くらい自分でできるようになるよ。

居宅事業者 そうだね。私たちと一緒に練習しましょうね。

【小さな資源開発】

これまで障害者対応をしていなかった高齢者事業者が、このような形で事業参加してくれることは、資源の拡充につながっています。これも小さな出来事のようにですが、立派な地域資源の改善・開発のひとつです。新しい制度を生み出すことだけが資源開発ではないのです。このような形で参入された高齢分野の事業者が、やがて直接介護の支援を行ってくれる日もそう遠くありません。障害への理解ができる事業者が、地域の中でまたひとつ増えたと考えるべきです。

相談支援専門員 つづいての課題で金銭管理の部分ですが、太郎さんお金の管理は自分でできますか。

太郎 小遣いをもらった分使えるけど。大きなお金は無理、無理。

社協 太郎さんに契約能力があれば私どもの地域福祉権利擁護事業の日常生活自立支援事業サービスが提供出来ます。

相談支援専門員 どれくらいの頻度でサービス提供が可能ですか。利用料はどうですか。

作業所 現在の支援頻度は週一回の小遣いの手渡し位です。ただ太郎さんはパチンコが好きで小遣いの範囲でやっているのですが、時々食費もすってしまうことがあり、連絡が入れば食費を届けに行きます。

社協 そうすると週一回基本で、後はアクシデント対応ということですね。それなら十分可能です。利用者負担も一回1000円ですが、低所得者減免制度があり負担金はかからないと思います。

相談支援専門員 それでは社協の利用に向けて私の方で、太郎さんと一緒に事務手続きを進めさせていただきます。Aさんよろしいですか。

太郎 ひとりで暮らすことができるなら使ってもいいですよ。

相談支援専門員 次に今アクシデント対応と言うことが出ましたが、生活上にアクシデントはつきものです。その対応について支援体制を作っておきたいのですが。

作業所 郵便物や事務連絡は太郎さんが理解するのがむつかしく、施設に持ってきまず。施設で対応できることはこれからはしますが、地域の回覧板等の説明に

- については民生委員さんで近隣住民の協力をとりつけていただけないでしょうか。
- 民生委員 わかりました。住民にも応援してもらうよう話します。またわたしも時々訪問しますが、何かあったときに何処へ連絡すればいいですか。夜間や休日は役所もしまっていますし。
- 作業所 開所時間帯は我々に連絡下さい。ただし休日や夜間の対応は困難です。
- 市担当 市も閉庁時は緊急対応以外、基本連絡が取れません。
- 相談支援専門員 曜日や時間で連絡先が変わるのも混乱しますので、私たち相談センターに連絡を集中するということがいかがでしょうか。
- 民生委員 相談センターはいつでも連絡が取れるのですか。
- 相談支援専門員 24時間対応が可能ですので、電話が入れば対応します。但し私たちだけでは限りがありますので、内容によって関係者のみなさんのご協力をお願いします。
- 作業所 私たちのスタッフで比較的近いところに住んでいる者もいますので、連絡下されば対応できると思います。太郎さんも困ったときは私にも連絡してください。
- 太郎 わかった。こまったら連絡します。
- 民生委員 私も近所ですので私に出来ることでしたら連絡下さい。
- 市担当 これまでの議論を受けて個別支援計画を、相談センターで作成していただけですが。市では支援計画に沿って支給決定を準備します。
- 相談支援専門員 わかりました。このケースはサービス利用計画作成費の対象者に当たりますね。
- 市担当者 ひとり暮らしで本人にマネジメントできるとは思えませんので、対象者となります。事務手続きを進めてください。

【参加者の役割分担を決める】

アクシデント対応も含めた支援体制の役割を分担することが、個別支援会議の重要なポイントです。支援が絵に描いた餅に終わらぬよう、お互いの機能や役割を確認しながら進めることが大切です。このような会議を積み上げることで地域関係機関の、ネットワークが構築されていくといっても過言ではありません。ネットワーク、連携とはギブアンドテイクの関係性で成り立つものです。お互いの機能を発揮し、補い合うことでネットワークが生まれることを確認したいものです。

- 民生委員 自宅の現況なのですが、築80年からの家で私が雨もりを修繕したこともありましたが、現状の維持に協力しますが、この先、今の家で何年暮らし続けられるか。

市担当 確かに相当老朽化していますので、そのことも考えておくことが必要ですね。

相談支援専門員 先日会議に先立ち本人に聞き取りしたときに、施設入所は拒否されましたが、グループホームは受け入れてくれていました。そうでしたよね。

太郎 今の家で住めなくなったら、友達もいるし、グループホームでもかまわんよ。入所施設はいやなんや。

相談支援専門員 太郎さんもいっていますとおり、将来的にはグループホーム生活もしくは経済的に成り立てばアパート暮らしを想定しています。

作業所 私たちも二カ所のホームを運営していますが、満杯です。どこかあいているところはあればよいのですが。

相談支援専門員 今すぐの話しではありませんが、ホーム整備については市の障害福祉計画にも数値目標があがっていますが、市としてはその辺の課題はどうでしょうか。

市担当 策定しました障害福祉計画においても課題としてあがっています。市としては数値目標を実効性のあるものにするために、整備に向け自立支援協議会と連携して考えていきたいと思っています。

相談支援専門員 次回の自立支援協議会で、地域生活移行に向けた検討会設置の提案をする予定です。そこでホーム整備への課題と具体的解決策を検討していきます。

民生委員 早期にグループホーム整備が実現するように検討をお願いします。大きな台風でもくればもたない状況ですから。

社協 金銭管理は私たちが担いますが、太郎さんの余暇支援はどうなりますか。

相談支援専門員 自立支援協議会で立ち上げた余暇支援事業が月一回開催されています。スポーツやカラオケなどやられていますので、太郎さん今度一緒にのぞきにいきましょうか。

太郎 友達もカラオケに行ったのをきいているし、僕もいつてみたい。

市担当 以上課題への方策が出たように思います。これまで出たことを相談センターの方で支援計画を作成していただきますのが、それでよろしいでしょうか。

一同 結構です。

相談支援専門員 早急に太郎さんと話し合いまして、事務手続きをとり、また支援計画を市役所へ提出させていただきます。

市担当 それでは次回は計画書が出来た段階で、もう一度役割分担の確認も含めて会議を設定しますので参加をお願いします。本日は有り難うございました。

【短期プランと長期プランを】

たちまち対応すべき、ひとり暮らしを支えるという支援体制づくりと、自宅の老朽化に伴うグループホーム等整備の必要性のように、今後想定される中長期的な支援体制づくりと両面を想定しながら進行していくことが大切です。

4.ねらいと効果

個別支援会議の留意点

①本人のニーズに添った支援体制が構築されているか

はじめから無理と押しつける人、持論を展開する人は存在する、本人のニーズという目的を外さないで議論を展開すること

何のために集ったのか・目的を共有化する

②課題解決に向けた必要な関係者が参画しているか

必要な情報を有する人、支援の役割を担う人が参画しているか
また相談支援専門員が事前に本人・関係者と面談して情報収集とアセスメントができていますか

力が出し合えるチーム編成と事前の情報収集力

③短期で目標、中期目標が整理がされたか

即できる支援体制と少し時間を要する支援体制を分けて議論する

現状への対応と、将来ニーズへの対応を想定しておく

④それぞれの役割分担が整理できたか

具体的支援における各関係機関の機能を確認し、役割を決める

役割に責任を持てるチームづくり

⑤現状では出来ないことを確認・共有できたか

現状の制度や地域実情では出来ないことも皆で確認しておく

地域の強み・弱みを確認しておくこと

⑥ケースのキーパーソンと次回会議日程を確認したか

必ずケアプランナー、モニタリング役及び次回の会議設定をしておく

生活の見守りの体制とキーパーソン

これらの模擬ロールプレイを通して、相談支援事業者の立ち位置（本人のアドボケーター）や地域関係者の個別支援会議に対する意識、評価の統一感を醸成するために必要な演習だと考えています。上記に示した個別支援会議の留意点は基本として、参画者が押さえておくべき視点であり、日常的に個別支援会議が開催されている地域は勿論のこと、これから個別支援会議の頻度を上げていこうとしている地域にとっても大切な視点です。

個別支援会議の重要性は障害者ケアマネジメントの理念にある、チームアプローチの考え方がベースにあります。地域で暮らす障害児・者の暮らしぶりは多様であり、多彩です。それぞれに生活リズムがあり、それぞれの生活感があります。そのことに対して支援体制を組んでいくには、ある意味地域の社会資源が総掛かりで体制作りしていく必要性を感じています。それだけ多様なニーズに対して、一関係機関だけでは対応が不可能であるからです。

またこのようなチームアプローチによる体制作りが、相談支援体制整備につながり、「地域みんなを支えていく地域づくり」につながっていくのです。つまり個人ではできにくいことも、地域で力を出せば、様々な課題に対応していける、また出来ない事も課題として共有できるから重要なのです。出来ない事は地域の弱点です。その弱点を地域みんなが共有しておくことは、弱点を強みに変えていこうとするエネルギーが生じるからです。現実の社会において、障害児・者の全てのニーズに対応出来る地域はないはずで、その後の対応に地域間格差が生じるのです。つまり、地域課題に向かおうとするエネルギーの結集ができる地域か、できない地域かで「地域の福祉力」が変化するのは、個別支援会議はこのような「地域の福祉力」を高めていくための大切な会議であり、ネットワークづくりの機会であることを、お互いに認識しながら推進していきたいものです。

平成21年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業
「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」モデル研修会実施報告

A. 東日本ブロック（平成22年1月24日開催）

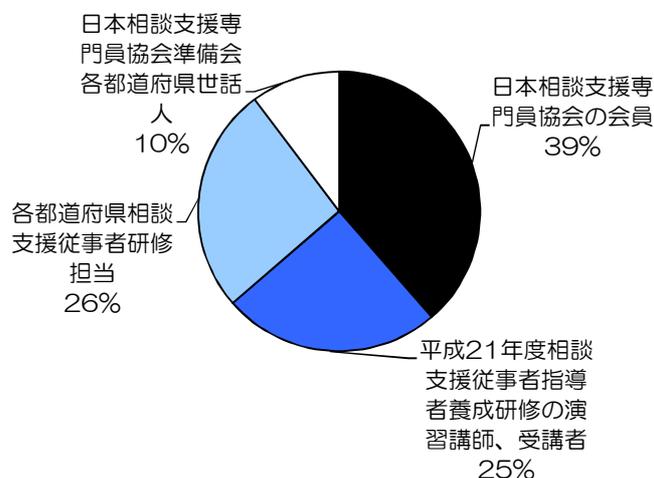
①都道府県別参加者人数（計59名）

北海道	青森県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県
2	2	1	2	1	2	3	4	2	10	9	1
富山県	石川県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	広島県	香川県	鹿児島県	沖縄県
1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	3	3

②参加者区分

参加区分		人数
1	日本相談支援専門員協会の会員	34
2	平成21年度相談支援従事者指導者養成研修の演習講師、受講者	22
3	各都道府県相談支援従事者研修担当	23
4	日本相談支援専門員協会準備会各都道府県世話人	9

※複数回答あり

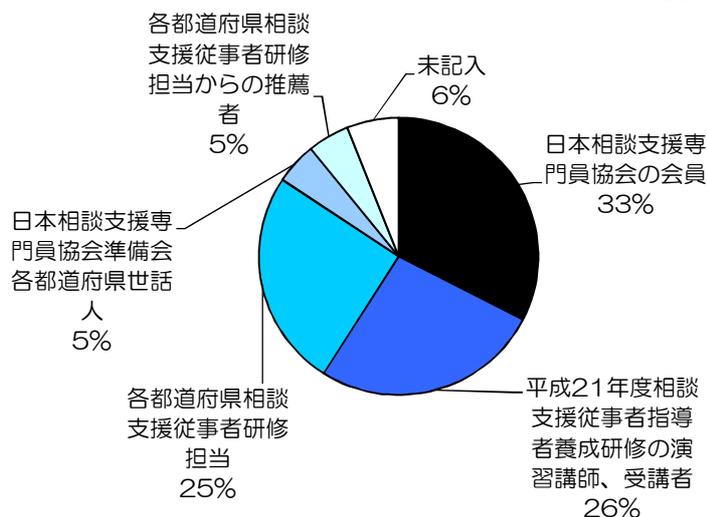


③アンケート集計結果（全参加者59名のうち56名より回答）

Q：参加区分（アンケート回収者のみ）

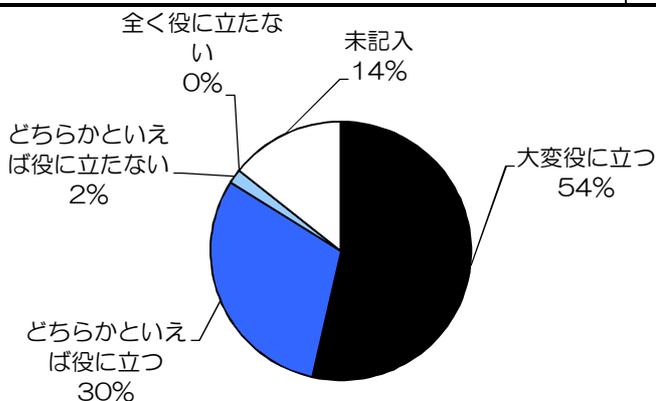
回答区分		人数
1	日本相談支援専門員協会の会員	27
2	平成21年度相談支援従事者指導者養成研修の演習講師、受講者	22
3	各都道府県相談支援従事者研修担当	21
4	日本相談支援専門員協会準備会各都道府県世話人	4
5	各都道府県相談支援従事者研修担当からの推薦者	4
—	未記入	5

※複数回答あり



Q：今回の研修が自分の地域で相談支援の研修を企画・運営するのに役立つか。

回答区分		人数
1	大変役に立つ	30
2	どちらかといえば役に立つ	17
3	どちらかといえば役に立たない	1
4	全く役に立たない	-
5	未記入	8



B. 西日本ブロック（平成22年2月28日開催）

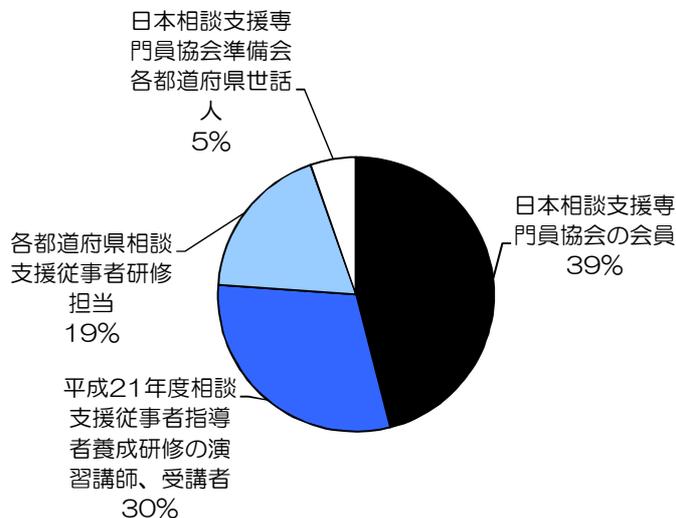
①都道府県別参加者人数（計88名）

宮城県	東京都	富山県	石川県	福井県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府
1	1	3	1	3	3	3	6	2	8	2	12
兵庫県	奈良県	和歌山県	島根県	岡山県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	大分県
5	7	2	1	4	4	1	1	7	2	3	4
鹿児島県											
2											

②参加者区分

参加区分		人数
1	日本相談支援専門員協会の会員	52
2	平成21年度相談支援従事者指導者養成研修の演習講師、受講者	34
3	各都道府県相談支援従事者研修担当	21
4	日本相談支援専門員協会準備会各都道府県世話人	6

※複数回答あり

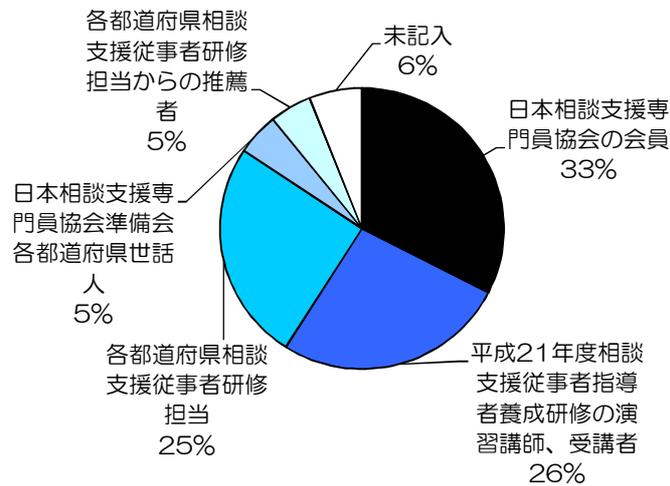


③アンケート集計結果（全参加者88名のうち83名より回答）

Q：参加区分（アンケート回収者のみ）

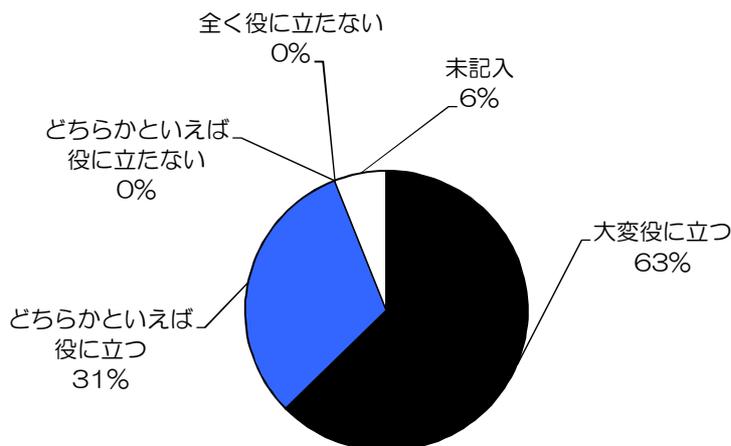
回答区分	人数
1 日本相談支援専門員協会の会員	27
2 平成21年度相談支援従事者指導者養成研修の演習講師、受講者	22
3 各都道府県相談支援従事者研修担当	21
4 日本相談支援専門員協会準備会各都道府県世話人	4
5 各都道府県相談支援従事者研修担当からの推薦者	4
- 未記入	5

※複数回答あり



Q：今回の研修が自分の地域で相談支援の研修を企画・運営するのに役立つか。

回答区分	人数
1 大変役に立つ	52
2 どちらかといえば役に立つ	26
3 どちらかといえば役に立たない	-
4 全く役に立たない	-
5 未記入	5



○アンケート結果から

《アンケート意見抜粋・・・東日本会場から》

- ・大変参考になりました。笑って終了ではなく、笑いの中に隠された悲しい現実が実際の現場であるということをかみしめたいと思います。そのためにもスキルアップを！
座学ではなく、ロールプレイをすることで見えてくるものがたくさんあるので、今後の研修にはぜひ取り入れていきたいと思います。
- ・とても面白かった。ただ実際の研修の中でここまで時間をとれるかどうかかわからない。でもぜひやってみたい。
対象を誰にするか（初任、現任）で台本や演じ方に違いがあってもいい。
- ・面接Aに初任者向け、面接Bは2～3年経過した人向けかと思います。面接Cは、受講者に考えてもらい今日のように実際にやってもらうということが効果的と感じました。ロールプレイはいろいろな役を体験するとより効果があると思います。
- ・面接技法や基本的な相談者の態度を改めて確認できました。「悪い例」をみた後でロールプレイを行うことはとても良かったと思います。「では自分は実際にできているのか」と振り返りながらロールプレイを行うことで考えることも多かったように思います。
- ・今日のやり方で一度見て印象をかきだす、そしてもう一度見て改善点をグループで話し合うというやり方はよかったですと思います。実際の研修の中では演習ではこういったロールプレー等のあとのケア計画作成みたいなのところに時間を多くとることが多いのですが、相談場面自体の演習として再確認することも多く、よかったです。①②のロールプレー多少問題点が誇張されていても初任者研修なら分かりやすくてよいと思います。むしろそれを材料としたグループ討議でいろいろな意見交換ができました。
- ・面接技術を高めることは相談支援にとって重要。気づきを促す研修として有効であると思われる。気づく参加者はいいが、気づかない参加者に気づきを促すファシリテートが重要であると思う。面接Cのロールプレイは、話し合いの後でロールプレイしているので、印象として面接が説明が多く自然な流れになりにくい。気づき→振り返り→共有の流れがスムーズにできるように研修を組み立てていけるとよいと感じました。面接技術の向上が、相談支援に重要であることが研修で理解できることや、研修の継続性も大切だと思います。
- ・相談場面のロールプレイを各グループで検討するのはとてもわかりやすく実践的な手法だと思います。日々、他の人の面接を見れることというのは少ないので、自分の面接の振り返りにも良いと思います。
- ・意図すること（伝えたいこと・おさえてほしいこと）を若干整理して企画側がおさえておくとやりやすいかもしれません（アドボケイト・ストレングス・支援者が陥りやすいこと・本人主体・等・・・）。プレゼンはとてもわかりやすく、内容も充分だと思いますので、A～のやりとりはアドボケイト、B～の部分はストレングス、C～の問いは陥りやすいところ・・・等説明があるとより共有化できるのではないのでしょうか？
視点を変えれば、初任者・現任者両方いけるかなと思います。
- ・面接技術の研修をほとんど受けずに相談支援専門員として活動している方もいらっしゃいます。必要だと思います。当県でも今年度圏域ごとに基礎的研修をやってみましたが、今回提案された内容をぜひ完成させていただいて活用させてもらいたいと思いました。※面接Bは

マンガチックのようで意外と痛いところをついていると思います。よかったです。

- ・「悪い例」として面接をみることで、客観的にまず目に付く点を分析でき、それを踏まえて自分たちで想定して面接が行えたのでとても有意義な時間となった。グループの中で、現実的で、とてもよい面接場面がロールプレイでき、それを見ていた他のメンバーからの評価も自然と得られていたので、相互に役立つと思われた。また、こうしたグループワークをすることによって、各事業所の取り組みや、支援員さん個人として、支援する上で注意していることなどについて情報を共有し、それをすぐにロールプレイに取り込んで実践できたことが非常にその後の糧となるのではと感じました。
- ・初任者研修では難しいため、現任者研修で取り入れてみたいと感じました。できればそのようなDVDとかにしていただければありがたいです。一部面接Bは初任者研修の気づきとしては使えるように感じました。面接Aに入る前の目的やロールプレイの設定などをより明確にしてスタートしていただくとスムーズに入れたように思います。
- ・相談支援業務の経験が浅い人にはとても役立つ。目的をしっかりとって相談することの大切さ、利用者主体であること、などを「気づく」には具体的な言葉（禁止用語なども含む）で例示した方がいい。また、同時に相談支援専門員のこわさ、重さ、責任なども気づかせてくれる内容であったと思う。今日はインテーク部分の内容だったが個別支援会議を開くにあたっての目的を整理したり、終結までのプロセスを大事にする「気づき」の研修会をもってほしい。
- ・演習では、緊張感をもって実践できたので大変効果的だと思います。日ごろの受け方の反省もできました。ただ初任者研修では難しいだろうと思います。現任研修では必要だと思います。(2)でも書いたように、標準化していくために、共通のテキストとして整備していただければ助かります。
- ・ロールプレイの持ち方はとても良いと思った。
「悪い例」を見ているときに笑っていたグループほど気づきが多いのではと思う。初任研修の中で役立てたい。今後もこういった研修の運営のあり方の研修会をもってもらいたいです。
- ・参加型の研修は有効。各役になりきることで、当事者の気持ちをわかる一助となる上、専門員としてのあり方を振り返る体験ができる。「気づきの場」が必要と痛感している。
それぞれグループで体験するだけでなく、そのことをグループで話し合い、共有しあうことはよい。
- ・「好ましくない点を探す」というのは新鮮だった。わかりやすくおもしろかった。参加者の経験や立場によっては、見方が変わることもありえるのでグループのファシリテーターの役割が重要と感じた。意味づけ、振り返りの点で。押さえておきたいところは、ファシリテーター間で共有が必要。
- ・相談面接演習、初任者研修等での利用、研修でのロールプレイ等行った時に全国ある程度のスキルアップにつながると思う。
面接A、面接Bの内容は良かったと思います。モデルのロールプレイがあると地域で研修を行うとき助かる。
- ・今までは「フォーマルな相談員像」ばかりを受講者に見せていたので、「ダメな相談員」を見せて考えさせることはおもしろいと思いました。
- ・問題のある事例を示して、そこから改善点を見出す方法は単なるロールプレイよりも限られ

た時間でポイントを絞った議論ができるという点で、時間の決まっている研修プログラムの中では有効な手法だと思いました。特に、まだ経験の浅い初任者などに対する研修では有効ではないでしょうか。

- ・相談技術に際して、面接場面A・B・Cがあるのは良いと思いました。ただ、あからさま過ぎるので、共通に趣向の違う面接を3つ行いながら深めるのが良いのではと思いました。また、実際の場面をグループでロールプレイをしたのは役に立ちました。「何をポイントにしてやったのか」とききながらロールプレイを振り返ったのは意味深かったと思います。

- ・普段の相談場面の検証は、常に必要なことで、まさしくブラッシュアップがどんな経験のある方でも必要だと思います。

あらためて面接の基本姿勢を確認するよい機会だと思います。

- ・面接ロールプレイBの一見特殊なケースでしたが、キャリアの浅い受講者には分かりやすいのかも。アレンジして活用させていただこうと思います。各地のスタンダードモデルとなり得る「道具」であると感じました。

- ・モデルとして行われた例でも、自分でもまさかこんなことはしていないだろうかと考えさせられる事が多かったです。これがグループ内の討議でも話が出ましたが、改めてケアマネジメントとは何か、からエンパワメント、ストレングスの視点などを考えるきっかけになったと思います。その他の発表されたグループでも視点がしっかりしていてかつ相談支援専門員の個性もうかがえてよい勉強になりました。

- ・事例の面接が焦点がわかりやすく、グループディスカッションがしやすい。基礎を考える内容となっている。ありがちな問題点の取り上げ。

- ・3つの面接場面をとおして、相談支援専門員の正しい立ち位置が理解できると思う。今日参加している方のように経験がある人であればA・Bのおかしさを理解できると思うが、経験のない人はもしかしたらA・Bであっても正しいとってしまうことが考えられる。

- ・楽しい研修（演習）で、具体的にわかりやすかったと思います。ややもするとありがちな面接で、ベテランになるほど陥りやすい場面にも気づかされました。

まず、面接では好きに話してもいいという雰囲気といたくないことは言わなくてもよいということを伝えてから…導入の場面が必要かと思います。

- ・極端な事例ではありましたが、良くない面がちりばめられているので、それぞれ反省すべき点を振り返りができる様に思う。

《アンケート意見抜粋・・・西日本会場から》

- ・利用者ご本人の意向を中心にケアプランを立てられるように、またそれが実行できるようなケアプランの作成ができるような研修の普及が必要だと感じられた。
- ・大変参考になりました。ただ途中、初任者研修で活用した場合、個別支援会議を経験したことがない方など、何がどうなのか理解できるか疑問です。今回GでのロールプレイはGメンバーがそれぞれ現場で実践をつまめた方なので可能でしたが。(具体的な設定やおとしどころみたいなことも考えたが)研修対象者によっては具体的な設定が必要かと思いました。
- ・スタッフの方でやっていただいたロールプレイA、Bについては、おそらく研修用に大きめにされた部分もあったと思うのですが、もしかしたら私たちも同じようなことをしていないか?と反省させられました。

個別支援会議のロールプレイを見ているだけでも多くのことを学べました。イメージがつきやすく、グループでのロールプレイがスムーズに進んだと思います。

- ・ロールプレイは「そんなうまくいくかいな」と思う反面けっこうイメージついて良いと思います。
- ・今日は進行を市が行っていましたが、だいたい相談支援専門員が行っているケースが多いのでは・・・?ということを感じました。また、地域の民生委員が入っていましたが、その他インフォーマルなサービスなども視野に入った演習になるととてもよいと思いますが・・・難しいですね。
- ・とても勉強になりました。ただこのまま地元でとなったとき、ここまでの気づきができるかな?と思うとどの時期に実施するのか?と気づきへのPointの提示もしくはロールプレイ後の振り返りの説明があるのかな?と思います。
あと、これができる講師養成が必要かなと思います。教えるではなく気づくことを重視できる講師養成。(これは地元に戻ってできないと広がらないと・・・)
- ・グループワークは大変良いと思いました。この演習を活かすためには座学の部分をしっかり検証していかなければならないと感じました。
- ・ケースのロールプレイでなく、支援者のロールプレイはすごく勉強になりました。地元でもやってみたいと思います。
- ・気づきの多い演習でしたが、言われていたようにこれを初任者研修でやった場合、グループで意見が出なかつたり何が悪いの?これでいいのでは?となってしまう気がします。初任者研修で実施する場合、その都度、好ましくない発言を確認したりポイントを抑える必要があるのかなと思いました。初任者研修の受講者のレベルは年々低くなっており、個別支援会議を経験したことがない人が多数います。実践型研修でいかにおとしつけていけるか悩ましいところ です。
- ・本人支援とは認識していても、日々の忙しい業務の中や経験の中で「自分なり」になってしまい、自分の相談支援を振り返るよい機会となりました。現場で直面する課題(性犯罪等)についても題材として取り上げていただけるとうれしいです。
- ・ロールプレイで様々な役割をそれぞれが担うと思いますが、ロールプレイ後に相談員視点からの客観的振り返りができると良いと思いました。相談員としてのブラッシュアップなので。矛盾するようですが、他の参加者、特に本人役を必ず一度体験して本人の立場を理解することも重要だと思います。
- ・相談員活動が長くなれば長くなるほど利用者への思いが軽んじられやすいですが、今日の研修でまた振り返ることが出来てよかったです。

- ・研修の中で、模擬ケース会議は役立てられると思います。他の方のご意見にもありましたが、先にポイントを示しておくことが有効かと思います。
- ・大変わかりやすいパターンが2つでロールプレイもやりやすかった。県内の相談の研修は「初任者研修」と「現任研修」しかなく「アセスメント～個別支援計画作成～モニタリング」や「小さなケアマネ」「大きなケアマネ」を知ってもらうには初任者研修でどこまで知って（理解して）もらうべきなのか悩むところであり、現在初任者研修の演習部分については検討中である。
- ・1つのケースについて、いくつものパターンの会議進行を見ることは、ケースを理解するうえでも、進行の良し悪しを理解するうえでも、良い方法だと思います。1回の模擬会議だけですと、ケースを理解するだけで終わってしまうので…。
- ・ロールプレイを通じて検証していくことで、会議の準備や会議の運び方について細かくチェックすることが出来たので、現場に戻ってひとつひとつを見直すきっかけにしたいと思います。
- ・演習の中では「キーワード」をセリフの中に盛り込むことで、インパクトがでるのではと思う。
- ・2つ（A、B）のモデルを提示され、それに対して課題を見つけ出ししていく（整理をする）という手法は、地域の研修でも使えると思いました。
- ・問題あるロールプレイから、大事な必要なことをおさえたロールプレイ、その中で課題に気づいて振り返るという方法が参考になった。受講者と研修実施者がともに考える研修を実施したいと思っています。
- ・ロールプレイを2つ見て、それからグループでロールプレイ、発表、そして最後にロールプレイを見る、という流れが伝わりやすくてよいと思いました。見て発見、やって発見と気づきが多かったです。より臨場感を味わえるよう、円になってのロールプレイの提示もいいかと思いました。
- ・実際はカンファレンスの際、相談支援専門員が司会を担うことが多いのではないかと思います。専門員が司会役を担ったほうが実践に活かしやすいのではと思いました。
- ・ロールプレイを見て問題点等について話し合うところでは、問題点に対する改善案もグループで出しておいたほうが最後の模擬ロールプレイに取り組みやすくなると思います。
- ・企画内容や進行等とても勉強になりました。ロールプレイを見た側でも考え方の相違が出るのですから自分が進める会議で思わぬ方向に行くことを肝に今後の支援等にあたりたい。
- ・非常に有意義な研修でした。テキストにまとめられるということでしたので、ぜひ県の現任研修等でも取り入れてみたいと思いました。
- ・内容、グループ分け人数等、適当だったと思います。おそらく「分かっている人」が集まっているのでスムーズで効果的だったのだと思いますが、地域に帰るとなかなかそうはいきませんので、多様な職種や経験年数にどう対応するのか難しい課題だと思います。
- ・ロールプレイの研修は少ないので、ぜひ自分たちの地域でも活かしていきたい。相談支援専門員の年数等にばらつきがあるため、それぞれの段階に応じた研修内容を設定するのが難しいと思いました。
- ・地元の県での演習でも少し加工し、ぜひ取り入れるよう提案していきます。これまででは好事例をロールで示す形態でしたが、本人の想いに立ち返る大事にすることが体感、共感できるプログラムとして大変良いものであると思います。
- ・ロールプレイは大変良かった。自分自身も気づかせてもらうことがあった。意図する答えが

返ってくるような内容にするには工夫がいると感じた。

- ・個別支援会議の設定についてはわかりやすかったと思う。ただ展開が極端なところがあり、わかりやすい反面、受講者が「そんなことは自分はやっていない」と安心してしまわないか。現実には気づかないまま本人不在になっているか最初から支援者主体になってしまっている。トラップのかけ方に工夫が必要と思う。
- ・会議の資料として、素案でいいので、サービス利用計画表を使ったほうがいい。事前に相談員が課題を整理したものを示すことができるので、それをたたき台として会をすすめられる。そのほうが現実にとっている。受講者にはポイントとして示しやすい。ペーパーがないと伝えられない。
- ・個別支援会議の模擬を見ながら気づきを促していく点で、県の研修でも活用できる参考になるものだと思います。
- ・精神障害（発達障害）や重度の方が主役の演習を考えてみたいと思います。
- ・ロールプレイは研修に有効だと思います。今回はモデルを見た後だったのでイメージがうまくわき、成功が多かったですが、なぜロールプレイなのか「ロールプレイ」というものが全員同じ理解でスムーズに行えると考えます。ロールプレイに入る前に事前説明を重ねて行うような細かなフォローが必要。
- ・モデルを見せることで具体的イメージや課題が出しやすかったと感じた。特に初任の段階ではモデル事例を使って演習をしたほうが効果的だと思う。（モデルケア会議のDVDを作ったらどうでしょう？）
- ・私の県ではいつも会の最後にデモ個別支援会議を行うようになっていますが、素人の私にはそれがいつも唐突で何を目的にしているのか理解できないことが多かったのですが、今回のように実演を見て会議はどうあるべきかなど理解し考えることができました。県に持ち帰り提案してみたいと思います。
- ・気づきを与えるという意味ではとてもいいと思いました。
- ・事例としては、知的が多いと思うのですが、身体的事例（CIL団体等）にもやってもらいたい。課題をどう自立支援協議会につなげるかというモデル事例を掲示すれば相談支援専門員の中でイメージできると思います。
- ・ロールプレイから感じるもの、確かに現任者と初任者ではずいぶん違うだろうと感じた。Gでのロールプレイも、あんなに盛り上がらないだろうと思う。私自身としては相談支援専門員として忘れてしまい今回のような（A、B）ことになっているんだろうと感じた。
- ・初めてロールプレイでの研修を経験させていただき、グループでも様々な感想、意見が聞かれました。自分が気づかない点等、気づきもあり楽しく大変参考になりました。相談支援専門員としてご本人に一番よりそって会議をもっていきたいと感じました。
- ・国から標準カリキュラムは示されているが、内容は都道府県で任されているため、格差が広がっていることを実感している。標準カリキュラムを具体的に運用した時の研修プログラムが、マニュアル（演習部分はDVDにするとか）化されいくつかに提示されると格差が少しは解消されるのではないのでしょうか？研修に使える良い事例、悪い事例の事例集
- ・今年度の県の初任者研修で、模擬面接を実施しました。利用者家族との向き合い方法などを理解してもらえたかと思います。ケア会議はある程度のシナリオがないと、それと役者が時間的に難しいと思いますが、やってみたいと思います。
- ・もう少しより具体的な内容だったらよかった。少し一方的過ぎる内容だったので、日常的に自分自身が参加しているケア会議とかけ離れており、問題点が見えすぎた。
- ・事例、極端すぎるように思う。実際は、なんとか本人の気持ちを尊重したいと思ってても社会資源が足りなくてみんな悩むように思う。
- ・作業所の職員さんが支離滅裂で「ぜったい就労してもらいたい」→「施設に入所したらいい」と極端にかわりすぎ。同じ人間の発言と思えない。
- ・現実には、事業所の方が本人に一生懸命でも、相談員がうまく進行できないことが多い。賛否

両論いろいろ出て、相談員が会議をコントロールできないというような演習ケースの方が議論が深まりそう。

- ・とてもおもしろく、楽しく、参考になりました。初任者のときは、ロールプレイ+流れや会議の視点、準備等のていねいな資料説明での指導が必要と思いました。
- ・ロールプレイを実施するにあたってはその水準を確保する仕組み、しかけがないと難しい。

《東日本モデル研修風景》





《西日本モデル研修風景》





第3章

研究委員からみた各都道府県の 相談支援事業研修の現状とあり方



【北海道】

① 都道府県の相談支援従事者研修の現状

実施主体 1. 都道府県直営
 2. 委託（委託先：特定非営利活動法人 北海道地域ケアマネジメントネットワーク
 <北海道CMネット>）

○研修実施体制の変遷

- ・北海道、札幌市は別々に開催。それぞれ、北海道社会福祉協議会、札幌市社会福祉協議会が受託。
- ・札幌市は平成13年度より、演習講師陣でカリキュラム検討、改善を開始。オリジナルのツール等を開発。年々改良が進む。
- ・北海道は、道立心身障害者総合相談センター丸投げ方式。実際に相談支援の現場にいないスタッフにより研修内容が組まれる。演習は当日招集された演習講師に丸投げ。研修内容等の改善を望む声が出る。
- ・平成18年頃より道の担当者の意向もあり、従来の丸投げ方式改め、呼ばれていた演習講師を中心に検討会を開始。札幌の講師チームも加わりはじめる。
- ・平成19年度より、北海道、札幌市の研修が一本化。講師チームと事務局である北海道社協によりカリキュラムの検討がさらに進む。
- ・平成20年度より講師チームが北海道自立支援協議会研修専門部会として位置付く。
- ・平成21年度より北海道が本研修を公募型プロポーザルに変更。その結果、本NPO法人が受託。
- ・平成22年度も同様に公募型プロポーザル。本NPO法人は3/18にプレゼン予定。

*北海道障がい者保健福祉課 [公募型プロポーザル告知]

→ホームページ：<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/hf/shf/22soudansien-kokuchi.htm>
 北海道CMネットパンフ

→ホームページ：<http://www3.rainbow.ne.jp/~hcm-net/>

② 初任者研修

○前期（講義等）2日間×年1回、後期（演習）3日間×年5回。

○定員250名／受講247名

③ 現任研修

○演習3日間×年3回。

○定員100名／受講86名

④ 研修の実施にあたり工夫していること（カリキュラム等）
<p>○平成19年度より、新任研修、現任研修の名称を、それぞれ「基礎研修」「専門研修」とし位置づけ方を名称の通りに変更。</p> <p>○「本人主体の相談支援」の重要性を伝える或いはそれに気づくよう、使用するツールや研修の進め方まで含め、講義から演習まで貫くこと。そのために必要な教科書づくり、アセスメントシート、相談支援の流れのDVD等、オリジナルツールを作成、開発している。</p> <p>○チームで相談支援にあたることを意識するために、研修中のグループワークに力を入れている。</p> <p>○相談支援は、セルフマネジメント、セルフコントロールができるように手伝っていくことであることを深められるように。</p> <p>○ケアマネジメントと相談支援の関係、制度と相談支援の関係などに理解を深められるように。</p> <p>○詰め込みすぎず、シンプルに作りを目指している。</p>
⑤ 研修の実施にあたり工夫していること（運営等）
<p>○チームで研修内容を検討し、チームで実施すること。</p> <p>○打ち合わせ→研修実施→アンケート+反省会→改善、改良→研修実施→…のサイクルを守ること。</p>
⑥ 都道府県および都道府県自立支援協議会人材育成と研修との関係性
<p>○北海道自立支援協議会に研修専門部会を設置し、内容について責任を持つように位置付け。</p> <p>○そこでの大まかな方向を踏まえ、受託先である北海道CMネットの細部を検討。</p>
⑦ 都道府県及び都道府県自立支援協議会の独自研修の紹介・目的等
<p>○平成20年度は、研修（演習）講師のフォローアップ研修を実施。現在は、北海道、及び北海道自立支援協議会としての独自研修はない。</p> <p>○平成21年度より、北海道CMネット主催による専門研修受講者、演習講師対象の「相談支援従事者研修～フォローアップ研修～」を実施した他、介護支援専門員との共同企画として相談支援従事者研修フォローアップ研修を3回実施。その他、同ネットで行動援護従事者研修も開始。</p>
⑧ 今後目指すべき研修のあり方について（私見・提言等）
<p>○本人主体の相談支援のあり方を、各地の関係者でよく論議すること。その上で、それをどのように受講者に伝えるか、気づいてもらうかをよく検討すること。</p> <p>○道具の工夫は大事。</p>

相談支援従事者研修現状報告書

- 行政、相談支援事業所、相談員がチームを作れること。
- 現に、現場で相談支援にもがいている人たちが研修をつくること。
- 各県での取り組みを交流すること。

報告担当委員名
サポートセンター相談室ぽぽ 大久保薫

- ★平成 21 年度相談支援従事者研修カリキュラム（初任者・現任研修）添付
- ★独自研修カリキュラム添付

平成21年度 相談支援従事者研修〔基礎研修／専門研修〕 開催要綱

1. 目的

障がいのある方の地域移行支援や地域生活支援等の多様な相談に総合的・継続的に対応する職員を対象に、問題解決に至るまでの方法や知識及び技術、さらにケアマネジメントについての専門的な研修を実施することで、本人主体の相談支援に従事する者の養成と資質の向上を図る。

2. ねらい

- 1) 基礎研修：「総合的・継続的な相談支援」の基本的な理解を図り、その一手法であるケアマネジメントの一連の流れを体験すること
- 2) 専門研修：基礎研修を修了し、各地域で相談支援を実践する者が、その成果を持ち寄って専門研修を受講することにより、相談支援従事者としての資質の向上を目指すこと

3. 実施主体

北海道（特定非営利活動法人 北海道地域ケアマネジメントネットワークに委託）

4. 受講対象者・定員（定員を超過した場合は、受講者を選考させていただきます。）

区分	定員	受講対象
基礎研修 (相談支援従事者初任者研修)	250名	市区町村の相談支援窓口担当及び指定相談支援事業所の相談支援担当として相談支援の業務に従事する者（予定者を含む）等 ＜想定する職種＞ ○市区町村の相談支援窓口担当職員 ○指定相談支援事業所の相談員等 ○特別支援学校の教職員 ○障がい者の地域生活支援に関わっている保健師、児童家庭相談員 等
専門研修 (相談支援従事者現任研修)	100名	以下のすべての要件を満たす者 ・過去に相談支援従事者研修（基礎研修）、障害者ケアマネジメント従事者研修（新規研修・現任者研修(上級研修)）を受講した者 ・市区町村の相談支援窓口担当及び指定相談支援事業所の相談支援専門員等、現に個別ケースを担当し、ケアマネジメントを行っている者 ・演習に際し使用する実事例として事例の要約（A4・1枚程度）、相談受付票、アセスメント票、ケア計画表（詳細は別途案内）を提出可能な者

5. 研修日程・会場

1) 基礎研修 前期（2日間）・後期（3日間）の合計5日間（5日間全ての受講が必要です）

日程	対象地区	前期（2日間）	後期（3日間）
A日程	札幌市・石狩	平成21年 7月13日（月）～ 14日（火） 札幌市／ 北海道第2水産ビル 8階会議室 （札幌市中央区北3条西7丁目）	平成21年 7月21日（火）～23日（木） 札幌市／札幌市社会福祉総合センター （札幌市中央区大通西19丁目）
B日程	札幌市・石狩		平成21年 7月29日（水）～31日（金） 札幌市／札幌市視聴覚障がい者情報センター他 （札幌市中央区大通西19丁目）
C日程	十勝・釧路・根室		平成21年 8月 5日（水）～ 7日（金） 帯広市／帯広市保健福祉センター （帯広市東8条南13丁目1番地）
D日程	渡島・檜山・後志 空知・胆振・日高		平成21年 8月31日（月）～9月2日（水） 札幌市／かでる2.7 （札幌市中央区北2条西7丁目1番地）
E日程	上川・留萌・宗谷 網走		平成21年 9月15日（火）～17日（木） 旭川市／大雪クリスタルホール （旭川市神楽3条7丁目）

2) 専門研修 3日間

	日 程	会 場
第1回	平成21年11月11日(水)～13日(金)	札幌市/札幌市社会福祉総合センター (札幌市中央区大通西19丁目)
第2回	平成21年11月25日(水)～27日(金)	札幌市/かでの2.7 (札幌市中央区北2条西7丁目1番地)
第3回	平成21年12月 8日(火)～10日(木)	札幌市/かでの2.7 【予定】 (札幌市中央区北2条西7丁目1番地)

※申込み状況により開催回数・日程を決定します。

6. 資料代 (当日受付にて徴収いたします。)

- 1) 基礎研修 3,000円
2) 専門研修 3,000円

7. 研修内容 (予定) (研修時間・内容については変更となる場合がありますのでご了承ください)

1) 基礎研修

《前期日程》：講義

	時間	研修科目
1日目	9:00～ 9:30	受 付
	9:30～10:00	開講式・オリエンテーション
	10:00～17:00	講 義
2日目	9:30～16:00	講 義
	16:00～16:30	前期のまとめ

《後期日程》：演習

	時間	研修科目
3日目	9:00～ 9:30	受 付
	9:30～10:00	オリエンテーション
	10:00～17:30	演習
4日目	9:30～17:30	演習
5日目	9:30～16:20	演習
	16:20～16:30	修了証書交付

2) 専門研修

	時間	研修科目
1日目	9:00～ 9:30	受付
	9:30～10:00	オリエンテーション
	10:00～17:00	講義・演習
2日目	9:30～17:00	演習
3日目	9:30～16:20	演習
	16:20～16:30	修了証書交付

スケジュールと目次

	日 時	内 容	ページ	
1 目 目	9:30~10:00	オリエンテーション	2	
	10:00~12:30	コミュニケーションの基本	6	
	昼食・休憩			
	13:30~14:25	チームづくり	8	
	14:25~15:10	講義～本人主体の相談支援	10	
	休憩 15分			
	15:25~17:30	アセスメント演習 I	24	
2 目 目	9:30~10:35	ケ ア マ ネ ジ メ ン ト 応 用 演 習	アセスメント演習 II	29
	休憩 10分			
	10:45~12:10		プランニング演習	30
	昼食・休憩			
	13:10~14:20			
	休憩 10分			
	14:30~17:00		模擬会議演習 I	34
3 目 目	9:30~10:50	ケ ア マ ネ ジ メ ン ト 応 用 演 習	模擬会議演習 II	38
	休憩 10分			
	11:00~12:00		モニタリング演習	41
	昼食・休憩			
	13:00~15:10		事例報告・検討	45
	休憩 10分			
	15:20~16:20		研修の振り返り	46
16:20~16:30	修了証書交付・アンケート記入			
	☆巻末参考資料『事例理解のためのミスポ・ツールパック#0~10』 Ver3.2 版		47	

相談支援従事者研修の
フォローアップに！！

ケアマネジメントフォローアップセミナー2009 第2弾 高齢・障がい分野協働で迫る！「ケアマネジメントの基本と核心」

講師：日本福祉大学社会福祉学部教授 野中猛氏

制度の谷間にいる人や多問題を抱える家族が地域でより良い生活を送るためには、地域に点在する専門職が、連携・協働して支援を展開する『ケアマネジメントの特性』を最大限生かすことが求められます。

今回のセミナーは、高齢・障がい分野のケアマネジメント従事者が共に学ぶことにより、職種の壁を越えた協働のあり方を探る貴重な機会です。ぜひ、ご参加ください。

開催要領

日 時：平成21年10月11日(日) 10:00～16:30

場 所：かでの2・7 820会議室（札幌市中央区北2条西7丁目）

※駐車場はございませんので、公共交通機関でお越しください。

対 象：ケアマネジメント従事者（分野は問いません）

定 員：100名

参加費：日本ケアマネジメント学会会員・北海道地域ケアマネジメントネットワーク会員 3,000円
上記以外 5,000円

※当日受付にてお支払い願います。

申 込：9月末日までに裏面に必要事項をご記入の上、FAXにて申し込み願います

※ただし定員になり次第締め切ります。お早めにお申込みください。

問 合 先：011-706-7005（北海道大学大学院医学研究科 医療システム学分野）

主 催：日本ケアマネジメント学会第6回研究大会in札幌研修部会

NPO法人 北海道地域ケアマネジメントネットワーク

共 催：日本ケアマネジメント学会

日本ケアマネジメント学会認定ケアマネジャーの会

プログラム

9:30～	受付
9:50～10:00	挨拶
10:00～11:30	講義
12:30～14:10	事例検討その1(全体事例検討会)
14:20～16:00	事例検討その2(グループ事例検討会)
16:00～16:25	総括
16:30	終了

※17:30より札幌駅周辺で懇親会を予定しております。(会費 3,500円程度)

※研修会場内での飲食は可能です。昼食は各自ご用意願います。

～野中猛先生の著書紹介～

●地域生活を支援する社会生活力
プログラム・マニュアル（共著）

中央法規出版(2007年6月)

●支援困難ケアマネジメント事例集

日総研出版(2009年2月)

●図説ケアチーム

中央法規出版(2007年11月)

●ケア会議の技術（共著）

中央法規出版(2007年8月)

他、多数あり！！

参加申込票

ケアマネジメントフォローアップセミナー第2弾 事務局あて

FAX 011-706-7628

ケアマネジメントフォローアップセミナー第2弾 高齢・障がい分野協働で迫る!「ケアマネジメントの基本と核心」
参加を申し込みます。

申し込み日 平成 年 月 日

フリガナ				職種	<input type="checkbox"/> 介護支援専門員	
申込者氏名					<input type="checkbox"/> 主任介護支援専門員	
				<input type="checkbox"/> 障がい者ケアマネジメント従事者		
				<input type="checkbox"/> 上記以外		
会員の有無	<input type="checkbox"/> 日本ケアマネジメント学会会員 (No.)					
	<input type="checkbox"/> 北海道地域ケアマネジメントネットワーク会員 (正会員・ネットワーク会員)					
	<input type="checkbox"/> 上記以外					
勤務先名称						
勤務先住所	〒 -					
連絡先	電話		FAX			
懇親会	<input type="checkbox"/> 参加する		<input type="checkbox"/> 参加しない			

様

ケアマネジメントフォローアップセミナー第2弾 高齢・障がい分野協働で迫る!「ケアマネジメントの基本と核心」

参加申し込みを受け付けました。参加費 円をご持参の上、当日直接会場にお越しください。

申し訳ございません。定員となったため、参加を締め切りました。

平成 年 月 日

ケアマネジメントフォローアップセミナー第2弾 事務局

プログラム

3月6日(土)

9:00～	受付	
9:30 ～16:00	第1部 演習「ファシリテーションワークショップ」 北海道総合研究調査会(HIT)主催 地域貢献活動支援事業との合同開催	「そもそもファシリテーションって何？」 研修でのグループ演習の進行や会議の進行など、集団においてメンバーの参加を促し、活動がスムーズに運ぶように支援するファシリテーションの基本技術について、ワークショップを行います。 講師：寺子屋プロジェクト 代表 井上 淳之典 氏（三重県）
16:00～	受付	
16:20 ～18:00	第2部 特別講演「障がい福祉の最新動向」	専門研修では触れることのできなかった制度の動向。政権交代と障がい福祉の今後の展望についてお伝えします。
18:15～	受付	
18:30 ～20:30	懇親会 「今、相談支援の現場では…」	真の研修!? 深～い情報交換を…。 懇親会費：3,500円 会場：札幌駅周辺を予定

3月7日(日)

9:00～	受付	
9:30 ～15:30	第3部 演習「CMネットツールによる事例検討」	研修において、受講者の皆様を悩まし続けるツール…。CMネットではこれまでの研修成果をもとに新たなツールを開発しています。専門研修で十分に深められなかった持込事例について、新CMネットツールを用いて検討します。

※研修会場内での飲食は可能です。昼食は各自ご用意願います。

第3部の受講にあたって

第3部 演習「CMネットツールによる事例検討」では、参加者各自の事例を持ち寄り、事例検討を行います。（それぞれの事例をCMネットツールに落とし込む演習をした後、1事例を選びグループ内で検討します。）

専門研修で提出いただいた事例や現在抱えている事例など1事例を持参してください。（様式不問）

【埼玉県】

① 都道府県の相談支援従事者研修の現状	
実施主体	1. 都道府県直営 2. 委託（委託先 ）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 埼玉県のリハビリテーションセンターが中心となり、県庁本課の障害者自立支援課、県の精神保健センターの3課が協力して、初任・現任者研修を行っています。 ・ また、演習部分の講師は、NPO法人埼玉県障害者相談支援専門員協会からの派遣を中心にして、展開しています。 ・ 基本的にはどちらの研修も、毎年、埼玉県と演習講師での検討会議を開き、講義の内容や演習内容の検討を行い、全体の方針や内容を決定しています。 ・ ですので、両者の研修をつなげ、研修内容や結果を相談支援の体制整備事業（NPO法人埼玉県障害者相談支援専門員協会へ委託）にも、反映させています。 ・ また、国研修への派遣者等に関しても、この検討会議で検討されています。 	
② 初任者研修	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 自立支援法施行後から、受講者像に変化が生じており、その受講者像に合わせて研修内容を変更してきました。 ・ 埼玉県の相談支援専門員の研修に関しては、10年程前からの積上げを基にしているため、基本的なスタンスは変わっていません。 ・ 当事者主体、ニーズ中心を基本において、どこまでが獲得目標で、最低限、何を伝えていくかということをはっきりさせています。 ・ 制度や法律が変わっても変わらない、普遍的な考え方です。 ・ ただし、受講者像の変化や相談に関する実態状況から、研修会における到達点が下がってきているイメージがあります。 ・ 地域実態の把握は、相談支援体制整備事業による実態調査やアシスタント派遣による取組を通じ把握されています。 ・ それゆえ、現任研修へつなげる部分や埼玉県障害者相談支援専門員協会による研修会等、他の研修会で補える部分は補ってもらうことも常に念頭に入れています。 ・ 県全体で行われている研修会を参考・分析しながら、全体との関係性や詳細部分を調整しているような現状です。 ・ 課題としては、サービス管理責任者の延長線上で受講している人たちに対する、フォローが不十分であると考えています。 ・ 平成22年度はサービス管理責任者の講師陣と摺り合わせの場をもうけ、のりしろ的な会議も設置して行うことが有用と考えられます。既に平成21年度末において、1回目となる擦り合わせのための会議を終了したところです。しかし、演習講師の会議回数が増え、負担感が増しているため、対策が必要ではないかと思われます。 	

③ 現任研修

- ・ 初任者研修以上に、重要と考え、研修内容の充実を念頭に置きながら展開しています。
- ・ なぜならば、初任者研修とは違い実務についている方々が中心のため、実態調査や相談支援体制整備事業による地域実態を踏まえ、それらを少しでも補完することが県全体の早期のレベルアップにつながる、と考えているからです。
- ・ 受講者像を予測し、講義のポイントや重要な事柄に優先順位をつけながら、実務に結びつく内容にすることを意識して行っています。
- ・ 具体的には、実際の事例を持ち寄り、援助の対応方法の振り返りを行っています。今年度は、直接支援による抱え込みや合うとリーチが弱い実態が推測されたために、ケアマネジメントプロセスを重視し、ケース検討やグループスーパービジョンという新しい技術も盛り込んでいます。
- ・ 受講者の力量に差があり、現任者研修の限界を改めて実感しています。
- ・ ですが、理解が深まった方には、実践へのフィードバックが行われることを期待しています。

④ 研修の実施にあたり工夫していること（カリキュラム等）

- ・ 外部講師に頼りすぎないように、演習講師が行える講義内容はできるだけ演習講師が行っています。
- ・ 自分の実践を講義等で伝えることにより、演習講師の力量アップにつながっています。
- ・ 初任者、現任者研修の流れを意識しています。（研修内容の整理と役割）
- ・ 演習と講義にできるだけ、共通点や視点のズレが生じないように注意して全体を構成しています。
- ・ 欲張りすぎない、詰め込みすぎないことも心がけています。（O f f-J Tの限界も念頭に置いている）
- ・ 現任研修では、2日目と3日目の間に約1ヶ月程の中断機関をもうけ、実際に自分の出した事例に働きかけて変化を報告する機会を作っています。（O J TとO f f-J Tの連動期間）

⑤ 研修の実施にあたり工夫していること（運営等）

- ・ 運営上でも、外部講師にあまり頼り過ぎないことを基本にしています。
- ・ なぜならば、研修者に対する効果も期待していますが、演習講師が研修をデザインし、受講者以上に勉強することで、演習講師の力量アップを図ってきたからです。
- ・ また、本研修は県が主催ですが、自分たち（相談支援専門員）も積極的に参画し、官民協働で作りに上げていくという伝統は築かれており、埼玉県のスtrenグスだと考えています。
- ・ ですので、県担当職員や相談支援専門員の移動や退職があっても、研修内容にブレが生じないものと考えています。
- ・ 演習講師に対する、研修会も年1回行っています。（国の養成研修のフォローアップ目的）

⑥ 都道府県および都道府県自立支援協議会人材育成と研修との関係性

- ・都道府県自立支援協議会に人材部会は設置されていません。
- ・都道府県自立支援協議会に、地域自立支援協議会からの意見を吸い上げるシステムがないために、非常に形骸化しています。
- ・人材育成に関し、大きな方向性がはっきりと示されていません。
- ・官民の協働体制が中途半端になっています。（できている部分とできていない部分の差が大きい）

⑦ 都道府県及び都道府県自立支援協議会の独自研修の紹介・目的等

- ・毎年、相談支援従事者等連絡会議を2～3回実施し、自治体の相談支援（自立支援協議会）担当者と指定相談支援事業所が一堂に会し、研修や情報交換会を行っています。
- ・埼玉県主催ではないが、NPO法人埼玉県障害者相談支援専門員協会によるブラッシュアップ研修会が年3回程度行われています。

⑧ 今後目指すべき研修のあり方について（私見・提言等）

- ・実際の研修場面では、官民が協働しながらよい内容の研修が行われていると評価できます。
- ・また、相談支援体制整備事業も活用されており、一定の成果も上げてきています。具体的には、地域自立支援協議会の設置率の向上が上げられます。
- ・しかし、この実績を基に今後はどのような方向に伸ばし、どのように地域に還元していくのかということ、埼玉県の自立支援協議会において指針が示されないと、行き詰まってしまったり、霧散してしまうところまで、情勢は熟しきっていると思われます。
- ・ですので、現状の局面を打開するには、人材部会などを設置し、相談支援体制整備事業によるアシスタント（アドバイザー）の活動から、全県的な課題を抽出することが必要と思われます。
- ・さらに、相談支援専門員の資質向上だけでなく、サービス管理責任者、生活支援専門員など、地域でチームを組んで活動している人々への研修指針をたてる必要があります。
- ・民間をうまく活用し、協働体制をより強固なものにするためにも、人材部会等における検討が必須と思われます。

報告担当委員名

埼玉県障害者相談支援専門員協会 菊本圭一

★平成21年度相談支援従事者研修カリキュラム（初任者・現任研修）添付

★独自研修カリキュラム添付

平成21年度埼玉県障害者相談支援従事者(初任者研修)養成研修

●第1日目

平成21年 9月 2日(水) 埼玉県立大学 講堂

* 第1日目は、初任者研修・サービス管理責任者補足研修が合同です。

時刻	時間	方法	科目	講師
9:10~9:50	0:40		受付	
9:50~10:00	0:10		オリエンテーション	
10:00~12:00	2:00	講義	障害者ケアマネジメント(概論)	東洋大学ライフデザイン学部 教授 小澤 温
12:00~13:00			(昼休み)	
13:00~14:30	1:30	講義	障害者の地域生活支援	長野県北信圏域障害者総合相談支援センター 所長 福岡 寿
14:40~16:10	1:30	講義	相談支援における権利侵害と権利擁護	大正大学人間学部 准教授 沖倉 直美

●第2日目

平成21年 9月 3日(木) 埼玉県立大学 講堂

* 第2日目は、初任者研修・追加研修Ⅰ及びⅡ・サービス管理責任者補足研修が合同です。

時刻	時間	方法	科目	講師
8:45~9:15	0:30		受付	
9:15~9:20	0:05		オリエンテーション	
9:20~10:50	1:30	講義	障害者自立支援法の概要	埼玉県庁障害者自立支援課 飯塚 健人
11:00~12:30	1:30	講義	障害者自立支援法における個別支援計画の作成	埼玉県庁障害者自立支援課 角田 榮司
12:30~13:15			昼休み	
13:15~14:45	1:30	講義	相談支援事業と相談支援専門員Ⅰ	長野県障害福祉課 課長補佐 清水 剛一
15:00~17:00	2:00	講義	相談支援事業と相談支援専門員Ⅱ (実践報告)	さいたま市緑区障害者生活支援センターむつみ 菅原 龍弥 埼玉葛北障がい者生活支援センターふれんだむ 岩上 洋一
17:00~17:20	0:20		受講証明書交付(サービス管理責任者)・修了証書の交付(追加研修Ⅰ・Ⅱ)	

●第3日目

平成21年9月 7日(月)埼玉県県民健康センター

* 初任者研修のみ

時刻	時間	方法	科目	講師
9:30~9:45	0:15		受付(2階セミナーホール)	
9:45~12:45	3:00	講義 演習	ケアマネジメントの展開	
12:45~13:30			(昼休み)	演習科目等検討会議委員
13:30~17:00	3:30	講義 演習	ケアマネジメントの展開	
17:00~17:30	0:30	演習	実習ガイダンス	

●第4日目

平成21年10月13日(火)彩の国すこやかプラザ

* 初任者研修のみ

時刻	時間	方法	内容	講師
9:30~9:45	0:15		受付	
9:45~12:45	3:00	演習	演習Ⅰ	
12:45~13:30			(昼休み)	演習科目等検討会議委員
13:30~17:30	4:00	演習	演習Ⅱ	

●第5日目

平成21年10月14日(水)彩の国すこやかプラザ

* 初任者研修のみ

時刻	時間	方法	科目	講師
9:30~9:45	0:15		受付	
9:45~12:45	3:00	演習	演習Ⅲ	演習科目等検討会議委員
12:45~13:30			(昼休み)	
13:30~14:40	1:10	講義	地域自立支援協議会の役割と活用	埼玉県庁障害者自立支援課 渋谷 晃一
14:40~16:30	1:50	講義	相談支援専門員の役割と地域自立支援協議会	NPO法人埼玉県障害者相談支援専門員協会代表 菊本 圭一
16:30~16:45	0:15		修了証書交付	

平成21年度埼玉県障害者相談支援従事者（現任研修）養成研修

●第1日目

平成22年1月25日（月） 場所：大宮ソニックシティ

時刻	時間	方法	科目	講師
9:00~9:20	0:20		受付	
9:20~9:30	0:10		オリエンテーション	
9:30~10:30	1:00	講義	障害者福祉の動向について	障害者自立支援課市町村支援担当 主査 飯塚 健人
10:30~12:30	2:00	講義	地域自立支援協議会について (相談支援と地域自立支援協議会)	NPO法人埼玉県障害者相談支援専門員協会 理事 田中 真弓
12:30~13:30 (昼休み)				
13:30~14:30	1:00	講義	都道府県地域生活支援事業について	障害者就業・生活支援センターZAC 主任就労支援担当 若尾 勝己
14:40~15:40	1:00	講義		埼玉県総合リハビリテーションセンター 地域支援担当 魚谷かおり
15:50~16:50	1:00	演習	障害者ケアマネジメントの実践 (事例分析について)	さいたま市見沼区障害者生活支援センターやどかり 代表 三石麻友美

●第2日目

平成22年1月26日（火） 場所：大宮ソニックシティ

時刻	時間	方法	科目	講師
9:00~9:30	0:30		受付	
9:30~10:30	1:00	演習	障害者ケアマネジメントの実践（講義）	東洋大学ライフデザイン学部 教授 小澤 温
10:30~12:00	1:30	演習	障害者ケアマネジメントの実践（グループ協議）	(演習担当代表者) (スーパーバイザー) 東洋大学ライフデザイン学部 教授 小澤 温
12:00~13:00 (昼休み)				
13:00~16:30	3:30	演習	障害者ケアマネジメントの実践（グループ協議）	(演習担当代表者) (スーパーバイザー) 東洋大学ライフデザイン学部 教授 小澤 温
16:30~17:00	0:30	演習	オリエンテーション (モニタリングの方法と目的について)	(演習担当代表者) (スーパーバイザー) 東洋大学ライフデザイン学部 教授 小澤 温

●第3日目

平成22年3月4日（木） 場所：大宮ソニックシティ

時刻	時間	方法	科目	講師
9:00~9:30	0:30		受付	
9:30~12:30	3:00	演習	スーパーバイズ	東洋大学ライフデザイン学部 教授 小澤 温
12:30~13:30 (昼休み)				
13:30~16:00	2:30	演習	スーパーバイズ	東洋大学ライフデザイン学部 教授 小澤 温
16:00~17:00	1:00	講義	地域自立支援協議会について (今後の地域支援の展望について)	東洋大学ライフデザイン学部 教授 小澤 温

埼玉県における相談支援事業に関する独自研修会等一覧

時期	内容	主催	対象
6月	講演会 「障害とは何か」 東京大学 星加良司氏	NPO法人 埼玉県障害者相談支 援専門員協会	相談支援専門員
8月	第1回 相談支援従事者等連絡会 議 ・地域自立支援協議会の実践発表 川越市 秩父市	埼玉県 NPO法人 埼玉県障害者相談支 援専門員協会	全県下の自治体担当職 員 相談支援専門員
11月	ケアマネジメント レベルアップ 研修 駒沢大学 佐藤光正氏	NPO法人 埼玉県障害者相談支 援専門員協会	相談支援専門員
11月	グループスーパービジョン研修 東洋大学 小澤温氏	NPO法人 埼玉県障害者相談支 援専門員協会	埼玉県職員 養成研修演習講師
12月	相談支援事業所交流会 ・情報交換会	NPO法人 埼玉県障害者相談支 援専門員協会	相談支援専門員
1月	第2回 相談支援従事者等連絡会 議 ・相談支援事業と地域自立支援協 議会 秋田県湯沢市福祉事務所 佐藤博	埼玉県 NPO法人 埼玉県障害者相談支 援専門員協会	全県下の自治体担当職 員
2月	第3回 相談支援従事者等連絡会 議 ・講演 権利擁護で暮らしを支え る 上田晴男氏	埼玉県 NPO法人 埼玉県障害者相談支 援専門員協会	全県下の自治体担当職 員 相談支援専門員
3月	臨床心理士による相談面接技術研 修	NPO法人 埼玉県障害者相談支 援専門員協会	相談支援専門員

【愛知県】

① 都道府県の相談支援従事者研修の現状

実施主体 1. 都道府県直営 2. 委託（委託先）

愛知県では、健康福祉部障害福祉課地域生活支援グループが担当して、初任者研修、現任研修を実施している。また、国研修派遣者の選定、国研修伝達会議の開催、県自立支援協議会人材部会での議論の内容を収集して、同研修が効果的に実施されるよう努めている。

ただし、本県独自の固定したカリキュラムはなく、国から提示されている実施要綱を本県の実態に読み替えこれまで実施してきた。年度毎に派遣される国研修受講者がその都度講義内容を精査し、講師、演習ファシリテーターの選定を行うことで、斬新なアイデアがだされオリジナリティある講義、演習内容となる利点がある一方で、年度毎に研修内容、効果にバラツキが発生してしまうというデメリットも発生している。

② 初任者研修

初任者研修は、全受講者が一同に介して実施される、講義を中心とした合同研修が9月に2日間（なお、当該研修にはサービス管理責任者研修受講者も履修する）、名古屋、尾張、三河の3地区にわかれて実施される、演習を中心とした地区別研修が10月以降に各3日間設定されている。

講師の多くは地元で活躍している方にそれぞれの得意分野をカリキュラムにそってお話ししていただいている。※別紙1を参照

また、受講者については、以下のように課題を与え、より効果的に習得できるよう便宜をはかっている。

(1) テキストの熟読

研修では「改訂障害者相談支援従事者初任者研修テキスト」の内容を理解しているものとして講義を進めるので、研修初日（9月8日）までに熟読しておくこと。

(2) 課題Ⅰ（提出日：地区別研修1日目）

地域自立支援協議会の概要を記載したレポート

※組織図、構成メンバーなどを記載できるよう別紙様式を提示する。

(3) 課題Ⅱ（提出日：地区別研修2日目。作成方法は地区別研修1日目に説明します。）

受講区分（障害別）に応じたケアマネジメント事例に関する書類

※ 現在取り扱っている事例とし、利用者が特定できないように適宜加工するとともに、本人の同意を得ること。

後半の地区別研修では、初心者でも実践において初期の段階でケアマネジメントできるよう、100字要約、岩手県が開発した個別支援計画書「私の希望する暮らし」のニーズ調査表、ケア計画表をアレンジして使用している。

なお、地区別研修では、運営上、明らかになった課題を次の地区別研修に生かせるよう、その都度、改善策を話し合ってきた。その中のひとつに、ファシリテーターがどのようにファシ

リテートしていくかが課題となったことがある。そこで、ファシリテートの方法についてケアプラン作成作業の段階毎に留意点をまとめた「100字要約からケアプラン作成にむけて」（※別紙2参照）を講師陣のひとり熊谷豊氏（きまもり会 愛歩）から提案していただいた。来年度はより内容を精査し、ファシリテートするときの指針となるようにしていきたいと考えている。

③ 現任研修

現任研修は、8月に3日間開催される。21年度はこれまでに比べ、より実践的な内容にすることが目された。特に「権利擁護」「発達障害」の科目については、当事者や現場でかかわる相談員の視点から考察することに重点を置き、実践を学んでいただくことを中心に実施した。

※別紙3を参照

こちらでも初任者研修同様、受講者には事前課題を与え、より効果的に達成目標が習得できるよう便宜をはかっている

(1) 課題Ⅰ（各7部）

受講区分に応じたケアマネジメント事例に関する次の書類

- 事例の概要 ※基本情報が記載できる様式を提示。
- 相談受付票、アセスメント票、ケア計画表、自己評価、実績・評価等、既存の事例の関係書類
- 現在取り扱っている事例とし、利用者が特定できないように適宜加工するとともに、本人の同意を得ること。

(3) 課題Ⅱ（7部）

地域自立支援協議会の概要（組織図、課題など）を記載したレポート

※組織図、構成メンバーなどを記載できるよう別紙様式を提示する。

④ 研修の実施にあたり工夫していること（カリキュラム等）

講義内容は理論も大切であるが、実践はより大切であるので、現場で相談支援やサービス提供の実務に当たられている方を講師としてお招きすることで、リアリティある内容となっている。また、演習のファシリテーターは現任研修修了者の中で開催される地区ごとに、その地区の現場で活躍している相談支援専門員を中心に担当していただくことにしている。これは、研修終了後も受講者間のもとより、ファシリテーターとも連携でき、現場実務において困難事例の対応などに効果をもたらすことが期待できる。

ただし、講師もファシリテーターも業務多忙の中での参画のため、日程調整などに苦慮しているのはいうまでもない。

⑤ 研修の実施にあたり工夫していること（運営等）

運営は愛知県健康福祉部障害福祉課地域生活支援グループが事務局としての機能を有し、国研修の受講修了者 4 名を中心に厚生労働省相談支援従事者指導者養成研修に関する検討会委員である鈴木智敦氏と鈴木康仁、そして、過年度の国研修受講者が加わり、講師の選定、カリキュラムの内容を検討している。

後半の地区別研修においては、研修終了後、ファシリテーターにも加わっていただき、反省会を実施。そこであがってきた課題についても次回に生かせるよう、迅速な対応を心がけている。前述の「100 字要約からケアプラン作成にむけて」（熊谷豊氏・きまもり会愛歩 ※別紙 2 参照）は、その一例である。

⑥ 都道府県および都道府県自立支援協議会人材育成と研修との関係性

県自立支援協議会には人材育成部会が設置されている。当該部会ではこれまでに相談支援従事者研修のあり方について検討がなされてきた。

この検討課題を県自立支援協議会に報告する一方、県障害福祉課担当課、研修講師陣に検討内容が伝えられ、諸課題の改善点について助言を得ている。今年度においては、研修条件の明確化により受講者の意識高揚をはかることや、現任研修において権利擁護に関する科目の充実をはかることなどについて、意見が出され、具体的に研修運営にいかされている。

今後は、初任者研修、現任研修を補完するいわゆるブラッシュアップ研修やサービス管理責任者研修、地域の特長を生かした研修（圏域アドバイザーの主催するものなど）についても検討していくことが期待されている。

この他に、県自立支援協議会には相談支援体制整備部会が設置されている。当該部会では今年度に圏域の課題を相談員からのヒアリング、アンケートから抽出する作業を行ってきた。この過程で、相談員、行政担当者、サービス管理責任者のスキルに係る課題もうきぼりとなり、県自立支援協議会や同人材育成部会に報告して、今後の人材育成についても生かされることが期待されている。

⑦ 都道府県及び都道府県自立支援協議会の独自研修の紹介・目的等

○相談支援充実・強化事業によるブラッシュアップ研修

愛知県社会福祉士会、愛知県精神保健福祉士協会に委託し別紙のように実施した。※別紙 4・5 を参照

この研修は初任者研修、現任研修を補完することを目的に実施した。「多問題家族」「権利擁護」など相談支援に欠かすことができないテーマについて習得し、即現場に行かせることを目的にしている。

○圏域アドバイザーが実施する研修～東三河南部圏域を例に

地域の実情に応じて、市担当課や相談支援事業者が課題意識をもっている案件について実施した。※別紙 6 を参照

⑧ 今後目指すべき研修のあり方について（私見・提言等）

現在の初任者研修、現任研修は障がいのある人のケアマネジメント、権利擁護、そして、地域自立支援協議会への関わり方について習得する機会となっている。その一方で、現場の相談支援専門員の業務は多岐にわたっている。これらをどのように統合させていくかが、大きな課題であり、本研究事業もその一端を明らかにするために行われている。

相談支援専門員の基本はケアマネジメントである。ひとりひとりの「暮らし」「生き方」に注目し、「その人らしい暮らし」をどのように創り上げていくか、そして、それをどう支えていくかにかかっている。その根底には権利擁護があり、それをより強固なものとするために資源開発が目され、自立支援協議会を活性化させる必要がある。さらには、差別禁止、虐待防止といった被害に対する防御機能も必要となる。

さらに、ケアマネジメントの後にサービスが的確に提供されるには、障害程度区分認定調査が中立公正に行われ、調査員となる人が、その人の「暮らしにくさ」「生きにくさ」を明らかにする技量を得ておくべきである。そして、サービスをつなげた後には、そのサービスが的確に提供され、暮らしにくさ、生きにくさが取り払われ、その人らしい暮らしが得られるようにする必要がある。つまりモニタリングが的確に行われる必要がある。

以上のように、考えれば考えるほど、相談支援専門員の働きは単純なものではない。やらなければならないことばかりだ。でもやらなければならない。やらなければ、その人らしい暮らしが実現できないのである。

質も量も圧倒的に不足している中、多くの困難が眼前に広がっている。これらを解消するには、同志を多く募る必要がある。同志らで、それを分業して対応する。相談支援専門員、障害程度区分認定調査員、サービス管理責任者、ホームヘルパーそれぞれが分業して対応する。しかし、それでも対応しきれない場合には新たな職種を準備するか、あるいは、相談支援専門員をA型、B型、あるいは1種、2種と、かかわる業務の内容に応じて種別化していくことも必要となろう。

いずれにせよ、もう一度、業務の内容を精査し、そして、懸案である業務評価により、相談支援専門員の役割の重要性を内外に知らしめることが求められる。

報告担当委員名

蒲郡市障がい者支援センター 鈴木康仁

★平成21年度相談支援従事者研修カリキュラム（初任者・現任研修）添付

★独自研修カリキュラム添付

平成21年度 愛知県相談支援従事者初任者研修カリキュラム

開催日	時間	科目	獲得目標	内 容	講師	
合同1日目	9:45～10:00	15	開講式			
	10:00～11:30	90	相談支援における権利侵害と権利擁護	ケアマネジメントプロセス全般における権利擁護の視点を理解する。 ■ねらい 具体的なケアマネジメント事例を通して当事者のエンパワメント、アドボカシー等について理解する。その上で、成年後見制度等の関連制度の重要性についても理解する。 相談支援専門員に必要な知識や手法を学ぶ前に、障害者の権利と、相談支援における権利侵害と権利擁護について学習する。	愛知県障害者相談支援スーパーバイザー 谷口明広氏	
	12:30～14:00	90	障害者の地域生活支援	障害者の地域生活における人的支援、環境整備、就労支援、家族支援、医療、教育などの支援を理解する。 ■ねらい 障害者の地域生活において、ICFの視点をもとに人的支援、環境整備、就労支援、家族支援、医療、教育などの支援について実情を具体的に理解する。(例えば地域生活移行事例をみながら、障害者の地域生活におけるニーズ解決のための社会資源の活用についてふれる。)	(社福)むそう 戸枝陽基氏	
	14:15～16:15	120	障害者ケアマネジメント(概論)	ケアマネジメントの目的、理論的変遷、障害者の生活ニーズの捉え方の理解を深める。 ■ねらい ケアマネジメントの目的、理論的変遷、障害者の生活ニーズの捉え方など、障害者ケアマネジメントの概論を障害者ケアガイドラインを踏まえ理解する。	(社福)さわらび会 松井伸夫氏	
	16:30～17:30	60	障害者自立支援法の概要	障害者自立支援法の趣旨、目的やサービス内容の基本的な理解を深める。 ■ねらい 利用者の自立支援を図るために必要な障害福祉サービスの意義と目的等、制度の概要を理解する。 ①テキストを事前に熟読させる(宿題としておく)ことで基本知識があるものとして話を進める。 ②「相談支援における権利侵害と権利擁護」「障害者の地域生活支援」「ケアマネジメント(概論)」の講義を踏まえ、相談支援従事者から見た障害者自立支援法と、制度の活用方法について学ぶ。	(NPO)ふい～工房 新井在慶氏	
合同2日目	9:30～11:00	90	障害者自立支援法における個別支援計画の作成	障害者自立支援法における個別支援計画(サービス利用計画を含む)の作成プロセスと障害福祉サービスの利用の支給決定プロセスを理解する。 ①自立支援給付等のサービスを必要とする利用者の発見等 ②アセスメントによりニーズを明らかにする確かな情報の把握と分析 ③自立支援の理念を具現化し、利用者の生活目標を実現するためのサービス利用計画等の原案の作成等(社会資源の開発活用も含める。) ④モニタリングの方法と技術について ⑤ケアマネジメント実施評価について ⑥ターミネーションについて といった一連のプロセスについて理解する。 ■ねらい これまでの講義をふまえ、具体的なケアマネジメントプロセスについて学習する。	(社福)名古屋キリスト教社会館 江尻寛氏	
			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 ■ねらい 「発達障害」と「高次脳機能障害」の障害特性などの基本的知識とともに、直接対応や支援を行う職員として、有効な対応方法、具体的支援策について学習する。		
	11:15～12:00	45	①発達障害者支援について	発達障害について基本的支援知識と、支援方法を理解する。	発達障害の特性などの基本的知識を理解し、具体的な支援方法について説明を行う。	あいち発達障害者支援センター職員
	13:00～14:00	60	②高次脳機能障害について	高次脳機能障害について基本的知識と支援方法を理解する。	高次脳機能障害の特性などの基本的知識を理解し、具体的な支援方法について説明を行う。	(社福)名古屋市総合リハビリテーション事業団 長谷川真也氏
	14:15～15:45	90	相談支援事業と相談支援専門員	障害者自立支援法におけるケアマネジメントの制度化と市町村における相談支援事業の役割を理解する。 ■ねらい 障害者自立支援法においてケアマネジメントを制度化した背景、ケアマネジメントを実施する上での相談支援事業の機能と役割を踏まえ、相談支援における面接技術、支援プロセス、チームアプローチ、相談支援専門員の役割(相談支援専門員に期待するもの)等について当事者の参加を得るなどして理解、認識し、その倫理と基本姿勢を理解する。(個別支援会議から地域自立支援協議会への構造的な理解やサービス管理責任者との関係、連携方法等についてふれる。)	(NPO)ふい～工房 新井在慶氏 (社福)きまもり会 熊谷 豊氏 (社福)愛恵協会 大木基史氏 (社福)名東福祉会 小島一郎氏	
	16:00～17:30	90	相談支援体制整備推進の取り組みについて	障害者相談支援体制整備推進のための取り組みについて理解する。 ■ねらい 県内における相談支援体制とサービスのネットワークの構築を目指し、障害者相談支援体制整備推進のための取り組みについて理解を深める。	愛知県障害者相談支援スーパーバイザー 山田優氏	
					愛知県における相談支援体制整備に対する取り組みや、体制整備のために相談支援専門員に求められる役割を学習し、2日間の講義のまとめ(集大成)を行う。	

開催日	時間	科目	獲得目標	内 容	講師
地区別1日目	9:30～16:00	330 ケアマネジメントの展開	事例を通して、アセスメント・サービス利用計画作成・社会資源の活用と調整、モニタリング、実施評価を理解する。	サービス利用計画作成費対象者の事例をもとに前半2日間の講義を受けて一連のプロセスをシミュレーションし理解する。(相談面談から主訴の把握、生活機能とその背景の把握、利用者の状況等、事例検討等を行うことにより、アセスメント等の理解を深める。生活の目標に向けたサービス及び社会資源の活用と調整等のモニタリング、ケアマネジメント実施評価を理解する。) ■ねらい モデル事例を使用し、シミュレーションを行いつつ、本人視点での100字要約やストレングス視点、インフォーマルな視点などの獲得を目指す。	(社福)名古屋市総合リハビリテーション事業団 鈴木智敦氏 (社福)蒲郡市社会福祉協議会 鈴木康仁氏 利用者役(各地区の主任講師)
	16:00～16:30	30 実習ガイダンス	実際の事例を選定して、ケアマネジメントプロセスを個別学習することによって、演習につなげる。	実習の目的、ねらい、方法、アセスメントツールについて解説を行う。 ■ねらい 「ケアマネジメントの展開」をふまえ、演習Ⅰに必要なアセスメント表等の作成方法について学習する。	(社福)名古屋市総合リハビリテーション事業団 鈴木智敦氏 (社福)蒲郡市社会福祉協議会 鈴木康仁氏
地区別2日目	9:30～12:00	150 演習Ⅰ	課外実習で作成した各自のアセスメント表、サービス利用計画書を発表し、相互の事例の理解を深める。	各自の事例を発表し、情報交換し、演習Ⅱの事例を選択する。 ■ねらい 時間内で概要を発表する力を付けるとともに、質疑応答を通して相互の事例の理解を深める。	(各演習講師)
	13:00～16:30	210 演習Ⅱ	模擬的なサービス担当者会議を通じて事例検討を行いケアマネジメント手法を具体的に理解する。	グループによって選択した事例をもとにサービス利用計画書を作成するとともに、地域の社会資源の整備状況等のアセスメント(地域診断)を行い、その地域の課題を理解する。	(各演習講師)
地区別3日目	9:30～12:00	150 地域自立支援協議会(演習)	地域自立支援協議会の運営についてロールプレイを行う。	演習Ⅱで抽出された地域の課題をもとに、模擬的な地域自立支援協議会を行い、地域自立支援協議会の役割について理解する。	(社福)名古屋キリスト教社会館 江尻 覚氏 (社福)蒲郡市社会福祉協議会 鈴木康仁氏 (各演習講師)
	13:00～15:00	120 演習のまとめ(事例発表)	発表事例の事後的・客観的評価により実習・演習の総括を行う。	モニタリングの方法、事後的・客観的評価を行うことにより、総合的な援助の方針及び目標設定の整合性を確認し、ケアマネジメントについての理解を深める。	(社福)名古屋キリスト教社会館 江尻 覚氏 (社福)蒲郡市社会福祉協議会 鈴木康仁氏 (各演習講師)
	15:15～16:00	45 地域自立支援協議会の役割と活用	地域自立支援協議会の必要性と運営方法について理解する。	地域自立支援協議会の役割を踏まえ、地域づくりのステップアップについて理解する。	(社福)名古屋市総合リハビリテーション事業団 鈴木智敦氏 (社福)蒲郡市社会福祉協議会 鈴木康仁氏
	16:00～16:30	30 閉講式			
		1,815			

平成21年度愛知県相談支援従事者現任研修カリキュラム

開催日	時間	科目	内 容	講師	
第1日目	9:30～9:50	20	開講式		
	9:50～10:10	20	障害者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。 ■ねらい ①指導者養成研修での行政報告等の伝達を行う。 ②地域生活支援事業に新たに取り入れられた「特別支援事業」など、最新の情報を知る。	障害福祉課職員
			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	
	10:10～11:30	80	①発達障害者支援について	滋賀県が実施している「高機能自閉症地域生活ステップアップ事業」における取り組みを通して、発達障害者に対する支援について知識を深めるとともに、発達障害者に対する支援のあり方や地域課題解決例を学ぶ。 ■ねらい ①実践例(他県における支援方法)を通して、発達障害者支援に関する知識を深める。 ②地域課題の解決方法を学ぶことにより、「地域自立支援協議会」の講義につなげ、地域生活支援事業の施策提案へと発展させる。	(社福)滋賀県社会福祉事業団 松田裕次郎氏
12:30～16:30	240	ミスポジション論について	ミスポジション論に基づく事例分析の手法について理解するため、各受講者の相談支援実例を用いてセルフ演習を行う。	(社福)名古屋市総合リハビリテーション事業団 鈴木智敦氏	
第2日目	9:30～16:30	350	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実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、総合支援の視点の持ち方などについて深める。	(社福)名古屋市総合リハビリテーション事業団 鈴木智敦氏

第3日目	9:30～11:30	120	スーパーバイズ	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。	
	12:30～14:00	90	地域自立支援協議会について(演習)	ケアマネジメントの実践で用いた事例から抽出された地域の課題を解消するための施策を提案する。また、施策実現のため、地域自立支援協議会への提案方法や、自立支援協議会が抱える課題の解消方法についても検討する。	(社福)蒲郡市社会福祉協議会 鈴木康仁氏
	14:00～15:00	60	全体発表	圏域の抱える問題点や解決事例を発表することにより、各圏域の課題を再確認するとともに、解消に向けての他圏域の取り組みを学ぶ。	
	15:10～16:00	50	②障害者の権利擁護について	具体的なケアマネジメント事例を通して当事者のエンパワメント、アドボカシー等について理解する。その上で、成年後見制度等の関連制度の重要性についても理解する。 ■ねらい ミスポジション論による「ふりかえり」や地域課題の抽出・解消に向けた検討など、講義で学んだことを踏まえ、最後に相談支援専門員にとって大切な「障害者の権利擁護」について講義を行う。	(NPO)メインストリーム協会 玉木幸則氏
	16:10～16:30	20	閉講式		
		1,050			

研修名	概要	対象者(条件)	実施時期
医療的ケア研修	<p>○20年度圏域課題として抽出された「医療的ケア(身体障害ショートステイ)」についての共通理解、現況、今後の圏域内での解決方法を学ぶ。</p> <p>(1) 講演 重症心身障害児(者)の現状について 豊田市こども発達センター小児神経科三浦清邦医師</p> <p>(2) 報告 豊橋市における医療的ケアの現状について 豊橋市障害者自立支援協議会相談支援専門部会</p> <p>(3) 意見交換</p>	<p>(1) 東三河南部圏域市町担当職員</p> <p>(2) 東三河南部圏域市町委託(直営含む)相談支援事業所職員</p> <p>(3) 東三河南部圏域市町自立支援協議会委員</p> <p>(4) 豊橋市保健所担当職員</p> <p>(5) 愛知県豊川保健所担当職員</p> <p>(6) 愛知県東三河福祉相談センター担当職員</p> <p>(7) 愛知県立豊橋養護学校教諭</p> <p>(8) 愛知県立豊川養護学校教諭</p> <p>(9) 愛知県立豊川養護学校本宮校舎教諭</p>	<p>平成21年7月8日 (水) 午後2時15分～午後5時</p>
権利擁護研修	<p>○成年後見制度の適正な利用方法および成年後見制度を利用した本人主体の支援のあり方について学ぶ。</p> <p>(1) 講演 「その人らしく生きる」～成年後見、自己決定からコミュニティフレンドまで～ 法政大学法科大学院教授 佐藤彰一氏</p> <p>(2) シンポジウム「権利をどう守ってくれる? 自己決定をどう支えてくれる?」 田原市障害者生活支援センター 相談支援専門員 野口雅由氏 社会福祉法人童里夢 理事長 大森妙子氏 NPO法人東三河後見センター 事務局長 福住幸子氏 コーディネーター 東三河南部障害保健福祉圏域アドバイザー 鈴木康仁</p>	<p>(1) 東三河南部圏域市町担当職員</p> <p>(2) 東三河南部圏域市町委託(直営含む)相談支援事業所職員</p> <p>(3) 豊橋市保健所担当職員</p> <p>(4) 東三河南部圏域内特別支援学校教諭</p> <p>(5) 愛知県豊川保健所担当職員</p> <p>(6) 愛知県東三河福祉相談センター担当職員</p> <p>(7) 上記対象者が推薦した者</p>	<p>平成21年9月17日 (木) 午後1時15分～午後4時30分</p>
相談支援研修	<p>○相談支援の技術を精神論および実践論の2つの視点から学ぶ。</p> <p>(1) 講演①「相談支援専門員のこころがまえ」～聴くこととあきらめないこと～ 社会福祉法人きまもり会 相談支援事業所愛歩(あゆみ)熊谷豊氏</p> <p>(2) 講演②「行動提起のヒント」～研修を実践に生かす方法～ 半田市社会福祉協議会 半田市障がい者相談支援センター 加藤恵氏</p>	<p>(1) 東三河南部圏域市町担当職員</p> <p>(2) 東三河南部圏域相談支援事業所職員</p> <p>(3) 豊橋市保健所担当職員</p> <p>(4) 東三河南部圏域内特別支援学校教諭</p> <p>(5) 愛知県豊川保健所担当職員</p> <p>(6) 愛知県東三河福祉相談センター担当職員</p> <p>(7) 障害者就業・生活支援センター、療育等支援事業実施施設職員</p> <p>(8) 他相談支援事業に関心のある者</p>	<p>平成22年1月26日 (火) 午後1時15分～午後4時45分</p>

【兵庫県】

① 都道府県の相談支援従事者研修の現状

実施主体 1. 都道府県直営 2. 委託（委託先 社会福祉法人 兵庫県社会福祉事業団）

障害者自立支援法の施行にあたり、障害者相談支援事業の任意のネットワーク「ネットワーク・兵庫」において研修プログラムの内容や運営について論議を重ね兵庫県に対して提案をしていった。というのも、それまでの「障害者ケアマネジメント従事者養成研修」については、兵庫県障害福祉課の中の身体障害者係、知的障害者係、精神障害者係がそれぞれ国のモデルプログラムに基づき研修を進めてきた実体がある。その内容については、受講者からも障害者ケアマネジメントの理念をふまえておらず一貫性がないとか、障害者別観での格差などの問題も指摘されていた。

そういう背景の中で、平成19年度に「ネットワーク・兵庫」として、相談支援従事者初任者研修プログラムを提案し、兵庫県との協同で研修を作り上げてきた。その実績が評価され、翌年には、兵庫県障害福祉課の職員と国の指導者養成研修の講師や受講者など構成で「相談支援従事者養成研修実施検討会」（年間5回程度開催）を設置された。このことにより、官民協同でようやく研修をすすめていけるという期待感が生まれてきたのであるが、その形も1年で形を変えることになる。実施検討会は残されたものの、研修事業自体は、兵庫県社会福祉事業団に委託をされた。この法人はすでに、「サービス管理責任者養成研修」の委託も受けており、その他にも多岐にわたる研修事業を委託されているという実績があるため、兵庫県としては、もう少し早い段階から「相談支援従事者養成研修」も委託したいと考えていた。

しかし、事務局ベースで日程や会場の設定、講師選定などがすすめられた観があるため、今年度に関しては、検討会と委託先である兵庫県社会福祉事業団との間に温度差を感じた。そのことにより、プログラム運営上にも影響が生じた。

平成21年度 委託料 約108万円（国の指導者養成研修旅費等も含む）
 ※年度当初、兵庫県社会福祉事業団の担当者から聞いた金額。

② 初任者研修

実施日程：平成22年1月4日 5日 27日 28日 29日（5日間）
 実施場所：明石市市民会館
 定員：60名（初任者の実数）
 講師：津田耕一氏（関西科学福祉大学教授）
 北野誠一氏（関西地域支援研究機構代表）
 谷口明広氏（愛知淑徳大学教授）
 国指導者研修受講者 他
 プログラムの詳細は、別添。

③ 現任研修

実施日程：平成21年12月8日 11日 15日（3日間）
 実施場所：兵庫県立総合リハビリテーションセンター内 福祉のまちづくり研修所研修室
 定員：36名

講師：北野誠一氏（関西地域支援研究機構代表）
金水和田子氏（新大阪平井クリニック 臨床心理士）
大澤智子氏（こころのケアセンター 臨床心理士）
国指導者研修受講者 他

プログラムの詳細は、別添。

④ 研修の実施にあたり工夫していること（カリキュラム等）

- ・ 初任者研修においては、1年目より「障害者ケアマネジメント概論」や「権利擁護」を1日目に実施することにより、障害者自立支援法ありきの相談支援事業展開をしないように伝えてきている。
- ・ 初任者研修の兵庫県独自プログラムとして、地域移行をすすめる仕組みづくりのコマを設定することにより、相談支援事業の仕事として「地域生活移行支援」も忘れてはならないことを伝えてきている。
- ・ 初任者研修の「ケアマネジメントの展開」では、パネル形式で参加者とのやりとりをすすめながら、ケアマネジメントの共通ポイントを押さえようとしている。
- ・ 初任者研修の「地域自立支援協議会」のコマでは、シンポ形式で設置できているところとそうでないところの事例比較を行っている。
- ・ 現任研修では、プレゼン能力のトレーニングを目的としているので、グループワーク時の発表者は決めず、随時指名しながらすすめている。
- ・ 現任研修では、「スーパーバイズ及びピアグループスーパーバイズ」の講義を行うことにより、現任研修のみならずブラッシュアップ等の研修の必要性を伝えている。
- ・ 現任研修では、相談支援専門員の「メンタルヘルス」を凶るための講義を設定している。

⑤ 研修の実施にあたり工夫していること（運営等）

- ・ 基本的には、実施検討会のメンバーが初任・現任研修の講師を行っている。（学識経験者等の講師を除く）
- ・ 実施検討会では、カリキュラム等を検討していくところで、演習の打ち合わせや事例などの提示方法については、それぞれが個別に打ち合わせを行っている。その上で、メール等で進捗状況などの情報を共有化している。
- ・ 国の指導者養成研修参加者については、前年度の実施検討会でも検討をしている。（研修に関わる相談支援専門員の確保目的）
- ・ 演習の進め方については、進行状況を客観的に評価しながら、必要に応じて講師が集まり、研修中であっても柔軟にカリキュラムを変更していける体制をとっている。
- ・ 研修の評価については、「ネットワーク・兵庫」に集結している相談支援専門員にも意見や感想を聞くことにより、県とは別のチャンネルで研修の評価を行うことができる。（兵庫県は、研修終了後、参加者に対してアンケートをとっている）
- ・ 今後の課題としては、研修受講者が研修終了後に自己評価が行えるしくみも作っていきたい。そうすることにより、次年度の研修実施プロセスにも生かしていけるからである。

⑥ 都道府県および都道府県自立支援協議会人材育成と研修との関係性

- ・ 兵庫県障害者自立支援連絡協議会が設置されて2年目が終わるが、1年で2回ほどしか開催されておらず、具体的な機能を果たしていないのが現状である。
- ・ それをふまえたうえで次年度の協議会体制は、全体会を年3回開催するのとは別に、就労支援部会と相談支援部会を設置する予定である。
- ・ その相談支援部会において、協議や検討を進めていく内容に「人材養成」も含まれている。
- ・ 「人材養成」については、相談支援従事者初任・現任研修のみならず、相談支援のブラッシュアップ研修や地域自立支援協議会の機能強化研修。サービス提供責任者研修も含めて、相談支援やケアマネジメントに関わる研修および地域自立支援協議会の機能強化を図るための研修を一体化して検討を進めていくしくみになる予定ではあるが、部会やワーキングの開催回数やそれを支えていく事務局体制が不確定な状況なので、不安要素が拭えない状況でもある。

⑦ 都道府県及び都道府県自立支援協議会の独自研修の紹介・目的等

1. 兵庫県では「相談支援体制整備特別支援事業（地域自立支援協議会運営強化事業）」の一部を活用し、地域自立支援協議会の運営強化を目的とした「地域自立支援協議会充実強化研修会」を実施している。

【趣旨】地域自立支援協議会の充実・強化に向けて、その構成員・市町担当職員が、同協議会を円滑に運営し、有効活用するスキルを身につけるために研修会を開催する。

【内容】

(1) 対象者：地域自立支援協議会を担当する市町職員・地域自立支援協議会の構成員等

(2) プログラム：

- ・ 講師（先進地の地域自立支援協議会構成員・市町担当職員）による事例発表
- ・ パネルディスカッション（講師、圏域コーディネーター、圏域自立支援協議会構成員等）
- ・ ワークショップ

(3) 実施方法：

- ・ 実施主体：兵庫県
- ・ 予算：1,000千円（250千円以内×4か所）
- ・ 実施年度：平成21～22年度

【平成21年度実施状況】

(1) 開催回数：3回

(2) 内容：

- ・ 講義「地域自立支援協議会を使いこなす～ネットワークの活用方法」
「地域自立支援協議会の効果的な活用と運営」
- ・ ワークショップ「地域自立支援協議会活性化のために」「地域診断」演習
- ・ パネルディスカッション「社会資源の開発・改善に向けて」

2. 兵庫県は平成 19 年 10 月より相談支援体制及び療育体制の構築及び充実を図るため、障害保健福祉圏域内の市町間及び圏域間の相談支援体制等の連携・調整や市町相談支援事業への後方支援を行う業務に従事する圏域コーディネーターを配置している（10 圏域に 1 人ずつ）。その業務内容の 1 つとして「市町職員・相談支援従事者・療育従事者等の資質向上を図る研修事業」が位置付けられており、圏域ごとに多数の研修会が開催されている。

【平成 20 年度実施状況】 開催回数 60 回 延参加者数 2,398 人

【平成 21 年度 12 月末実施状況】 開催回数 71 回 延参加者数 3,218 人

⑧ 今後目指すべき研修のあり方について（私見・提言等）

相談支援体制の構築及び充実を図るためには相談事業の一般化と汎化が必要だと思う。「相談」が特殊な人たちの特殊な業務である限り、相談支援体制は広がらない。相談支援従事者の役割が浸透し、相談支援体制をより充実させるために相談支援の裾野を広げる取り組みが長期的、継続的に必要だと考える。

○ 今後目指すべき研修の目的

- ・ 障害当事者の QOL の向上（幸せに生きる）
- ・ 相談支援従事者及び関係者の QOL の向上
- ・ 理念とスキルの向上

○ 研修対象者の裾野を広げる

- ・ 相談業務に従事するのは相談支援専門員だけではない
- ・ サービス管理責任者研修との一体的な実施
- ・ すべての障害福祉サービス事業所に相談担当職員を置き、研修する

報告担当委員名

ネットワーク兵庫 玉木幸則（①～⑥）

社会福祉法人愛心福祉会 中川裕美子（⑦～⑧）

★平成 21 年度相談支援従事者研修カリキュラム（初任者・現任研修）添付

★独自研修カリキュラム添付

平成 2 1 年度相談支援従事者初任者研修日程

日 程			科 目	場 所	新規 受講者	ケアマネ 研修 既受講者	サービ ス管 理 責任者
日数	月 日	時 間					
1 日 目	1/4 (月)	10:00～10:10	オリエンテーション	明石市 市民会館 大ホール (アワーズ ホテル)			
		10:10～12:10	障害者ケアマネジメント概論				
		13:10～15:10	障害者の地域生活支援について				
		15:20～17:20	障害者の権利侵害と権利擁護について				
2 日 目	1/5 (火)	10:00～11:30	障害者自立支援法の概要 兵庫県における相談支援事業の状況 市町村および都道府県の役割 障害福祉計画について	明石市 市民会館 大ホール (アワーズ ホテル)			
		12:30～14:00	障害者自立支援法における個別支援計画の 作成				
		14:10～15:40	相談支援事業の概要				
		15:50～17:50	相談支援専門員の役割				
3 日 目	1/27 (水)	10:00～11:30	ケアマネジメントの展開について()	明石市 市民会館 第1・2会議室			
		12:30～15:30					
		15:40～17:00	ケアマネジメントの展開について()				
		17:00～18:00	演習ガイダンス				
4 日 目	1/28 (木)	9:30～12:00	演習(ガイダンス含む)	明石市 市民会館 第1・2会議室			
		13:00～18:30					
5 日 目	1/29 (金)	9:20～12:20	演習のまとめ	明石市 市民会館 第1・2会議室			
		13:20～14:50	地域移行を進める仕組み作りについて				
		15:00～17:30	地域自立支援協議会の役割と活用について				
		17:30～17:50	修了式				

サービス管理責任者研修受講者のうち、これまでに兵庫県が実施した「障害者ケアマネジメント従事者研修」を受講された方は、「ケアマネ研修既受講者」の取扱いとなりますので、2日目のみ受講頂きます。
カリキュラム内容・時間等は変更する場合がありますことをあらかじめご了承願います。
会場については後日送付する受講決定通知に地図を同封します。

平成 2 1 年度相談支援従事者現任研修日程

日 程			科 目	場 所	備 考
日数	月 日	時 間			
1 日 目	12/8 (火)	10:00 ~ 10:30	オリエンテーション	福祉の まちづくり 研究所1階 介護実習室	
		10:30 ~ 11:30	障害者福祉の動向に関する講義		
		11:30 ~ 12:30	ケアマネジメント概論		
		13:30 ~ 18:00	ケアマネジメント演習 事例によるワークショップ ・ ケースの概要 ・ アセスメントの要約(100文字要約) ・ 課題抽出 ・ 解決策の検討(ケアプラン作成等) ・ グループ発表 ・ 総括		
2 日 目	12/11 (金)	10:00 ~ 10:30	オリエンテーション	福祉の まちづくり 研究所1階 介護実習室	
		10:30 ~ 18:10	ケアマネジメント演習 事例によるワークショップ ・ ケースの概要 ・ アセスメントの要約(100文字要約) ・ 課題抽出 ・ 解決策の検討(ケアプラン作成等) ・ グループ発表 ・ 総括		
3 日 目	12/15 (火)	10:00 ~ 10:10	オリエンテーション	福祉の まちづくり 研究所1階 介護実習室	
		10:10 ~ 12:40	障害特性の理解 ・ 高次脳機能障害 ・ 発達障害 ・ 境界性人格障害		
		13:40 ~ 14:20	メンタルヘルスについて		
		14:20 ~ 17:40	地域自立支援協議会 ・ 地域診断 ・ 圏域コーディネーターとの座談会		
		17:40 ~ 18:00	全体の総括		

カリキュラム内容・時間等に変更する場合がありますことをあらかじめご了承ください。

平成21年度「地域自立協議会運営強化研修 ー地域自立支援協議会を使いこなす（ネットワークの活用方法）ー」実施状況

圏域	神戸・淡路				阪神南・阪神北・丹波				東播磨・北播磨						
開催候補日	22年3月18日(木) 10:00~17:00 (会場:兵庫県看護協会)				22年3月4日(木) 10:30~16:30 (会場:宝塚商工会議所)				22年3月8日(月) 10:00~16:30 (会場:加古川市総合福祉会館)						
プログラム・講師	区分	テーマ等	時間	担当講師	区分	テーマ等	時間	担当講師	区分	テーマ等	時間	担当講師			
	オリエンテーション	○研修の目的・進め方	10:00~10:15	淡路圏域C(司会)	オリエンテーション	○研修の目的・進め方	10:30~10:40	阪神南C(司会)	オリエンテーション	○研修の目的・進め方	10:00~10:15	北播磨C(司会)			
	講義	○協議会の必要性・機能 ○協議会の効果的な活用と運営 ※地域自立支援協議会の主な機能 毎に活用事例を交えて解説 ・分野を超えた調整機能 ・地域資源の開発・改善機能 ・相談支援に関する評価機能等 ○『地域診断』の手法について	10:15~11:45	福岡 寿氏 (社福)高水福祉会(長野県)北信圏域障害者生活支援センター所長	講義	○協議会の必要性・機能 ○協議会の効果的な活用と運営 *堺市自立支援協議会の実践を通して	10:40~12:10	三田 優子氏 大阪府立大学准教授(人間社会学部社会福祉学科)・堺市自立支援協議会長	講義	○協議会の必要性・機能 ○協議会の効果的な活用と運営 ※地域自立支援協議会の主な機能 毎に活用事例を交えて解説 ・分野を超えた調整機能 ・地域資源の開発・改善機能 ・相談支援に関する評価機能等	10:15~11:45	中村 良氏 (社福)滋賀県社会福祉事業団地域ケアシステム推進事業リーダー			
	休憩		11:45~12:45		休憩		12:10~13:00		休憩		12:00~13:00				
	ワークショップ	○『地域診断』演習 *地域資源の開発・ネットワークの手法等をグループワーク *神戸圏域・淡路圏域をシャッフルして1グループ6名構成 (神戸市・洲本市・南あわじ市・淡路市)【合計6人×7グループ】	12:45~14:00	【講師】 ・福岡 寿氏	ワークショップ ○『地域診断』演習 *「自立支援協議会の活用」を「地域診断」等とリンクさせて協議 *協議の視点 ①協議会活動を通じ現われてきた地域課題等を出し合う ②協議会をうまく活用・機能している点を挙げる。 ③協議会が活用しきれていない(立ち上げられていない)点等を検証 ④今後活用できる協議会の在り方や将来像を検討 これらをプレーストーミング	13:00~13:10 13:10~14:20	【講師】 ・三田優子氏 【アドバイザー】 ・玉木幸則氏 ・西田充宏氏 【ファシリテータ】 ・阪神南圏域C ・丹波圏域C ・阪神北圏域C(進行)	○『地域診断』演習 *地域資源の開発・改善機能の応用編として *8市3町×4名=44人の参加者をシャッフルしてグループ編成【合計6・7人×7グループ】	14:00~15:00	【助言者】 ・福岡 寿氏 ・津田耕一氏 ・松本多仁子氏	説明・グループ討議 13:00~15:00	15:00~15:15	【講師】 ・中村 良氏 【アドバイザー】 ・玉木幸則氏 【ファシリテータ】 ・東播磨圏域C ・北播磨圏域C ・現任研修受講者(東播磨2名・北播磨3名)		
			発表・講評	15:00~15:15						休憩				15:00~15:15	
			休憩							発表 講師・ファシリテータコメント				15:15~16:00	
	パネルディスカッション	地域自立支援協議会を使いこなす~ネットワークの活用方法~	15:15~16:30	【進行役】 ・津田耕一氏 【パネラー】 ・福岡 寿氏 ・兵庫区役所 ・松本多仁子氏 ・淡路圏域社協 ・西区地域自立支援協議会 ・神戸市自立支援課長	休憩	14:20~14:30		全体講評・質疑応答	16:00~16:30			・中村 良氏			
	全体講評・質疑応答		16:30~17:00		全体ディスカッション・総評	14:30~16:00	・三田優子氏 ・玉木幸則氏 ・西田充宏氏 ・丹波圏域Cほか	全体講評・質疑応答							
	合計		7h		合計	5.5H		合計	6.5H						
受講者(案)	市町	市町職員	相談支援事業所(協議会事務局担当)	協議会委員	市町	市町職員	相談支援事業所(協議会事務局担当)	協議会委員	市町	市町職員	相談支援事業所	協議会委員(協議会事務局担当)			
	神戸市	1人	14人	42人	尼崎市、西宮市、芦屋市、伊丹市、宝塚市、川西市、三田市、猪名川町、丹波市、篠山市	各市町1人	事務局運営に参加する相談支援事業者1名	各市町2~3人(相談支援事業者とのかねあい)で3名	明石市・加古川市・稲美町・播磨町・西脇市・三木市・高砂市・小野市・加西市・加東市・多可町	各市町1人	事務局運営に参加する相談支援事業者1名	各市町2~3人(相談支援事業者とのかねあい)で3名			
	洲本市	1人	人	3人											
	南あわじ市	1人	人	3人											
	淡路市	1人	人	3人											
合計	4人	14人	51人	合計	10人	人	30人	合計	11人	人	33人				

【徳島県】

① 都道府県の相談支援従事者研修の現状

実施主体 1. 都道府県直営 2. 委託（委託先 ）

本県での養成研修は、平成17年度まで障害種別ごとに精神障害者は県直営、知的障害者、身体障害者においては県内の知的、身体の相談支援事業者へ委託して、毎年、持ち回りで実施する仕組みとしていた。しかし、運営面や研修の内容において、ノウハウの蓄積ができず継続性がないことや、実施方法についても統一性が図られていないという現状であった。

そこで、県障害担当部局と今後の研修のあり方について協議を行い、事務局機能を1つの機関に統合し、運営面やノウハウを蓄積できるような仕組みが望ましいということとなり、平成18年4月からは出先機関である県障害者相談支援センター（旧知的、身体更生相談所）が、その事務局機能を担うようになった。

そのことにより、安定した研修体制が組めるようになり、人材育成について、県主導で実施していく体制づくりができた。また、そのことで市町村行政への理解も深まり、研修にも積極的に参加してくれる担当者も増え、地域の相談支援体制の強化につながられるようになった。

② 初任者研修

毎年度、9月から10月にかけて、国の標準研修カリキュラムに準じて全5日間の日程で実施している。

受講者については、毎回60名前後の人数で、直接、相談支援業務に従事しない施設関係者の比率が高まってきており、事業所においても障害福祉サービス事業所以外の行政機関、社会福祉協議会、介護保険事業所等さまざまな事業所が混在する状況となっている。

そのため、実務としての経験がないため、地域の社会資源や関係制度に関する知識の薄い受講者も多く、個別支援計画作成におけるアセスメント力やニーズの抽出、資源調整の面において苦労している面が見られる。

また、個別支援会議や地域自立支援協議会の関連性や、役割、機能についてもイメージが十分に持てない受講者も多いように感じられる。

そこで、研修全体を通して、ケアマネジメントの理解や相談支援専門員としての役割、利用者主体の個別支援計画の作成ができることに重点を置き、具体的内容の組み立てや講師の選任を行っている。

③ 現任研修

初任者研修と時期は同じくして、国の標準研修カリキュラムに準じて全4日間の日程でグループ討議や演習を中心に研修を実施している。

受講者の人数については、毎回10名～15名程度と少ない状況である。（※ただし、平成23年度（5年目の更新の際）に集中する恐れがある。）

受講者については、直接、相談支援業務に従事している人の割合が高いが、中には業務に従事していない人もおり、受講者の経験年数、技術、知識、力量には格差が見られる状況である。

研修全体を通して、日常の支援業務を振り返り、支援の質を高めることに重点を置き、特に「障害者ケアマネジメントの実践」「スーパーバイズ」については、外部講師を招聘し、3名の当事者参加

のもと、グループでの面接場面を設定し、各受講者がヒアリングを通じて、利用者のニーズ（想い）の抽出演習、また、利用者の生活がどのような社会資源との関連の中で行われているのか、資源マップづくりなどを行い、結果を当事者にも評価してもらっている。

その他、個別支援会議の進め方について、その運営方法が十分理解できていない受講者も多いため、ロールプレイを通じて、体験的に学べるような研修を行っている。

④ 研修の実施にあたり工夫していること（カリキュラム等）

カリキュラムについては、毎年度、指導者研修の内容も考慮に入れ、研修計画を作成し人材育成部会及び担当者会で、具体的な研修の組み立てを行っている。

①初任者研修

受講前に「個別事例（事例の概要、アセスメント、個別支援計画書、週間予定表等）」「社会資源調査票」の提出を求め、研修の予備的な予習を行っている。

そして、利用者主体の効果的な個別支援計画作成ができるよう、ケアマネジメントの展開において、事例を通じて相談面接演習（ロールプレイ）、ニーズ整理表、目標整理表を整理したうえで、個別支援計画書の作成へとつなげていくという、受講者が理解しやすいような内容の工夫をしている。

その後、演習ⅠⅡに入る前に、2週間程度の期間を設けて、再度自分の事例についてのアセスメント、個別支援計画の振り返りを行ってもらい、どのような気づきや違いがあったのか確認をしていただき、再度アセスメント情報としての不足部分や、個別支援計画の見直しが必要な場合は、訪問等を通じて修正を行ったうえで再提出していただき、演習に臨んでもらうこととしている。

②現任研修

数名の当事者を演習講師として参加いただき、模擬的な面接場面を設定し、面接技術の質を高めるための演習を実施している。

⑤ 研修の実施にあたり工夫していること（運営等）

サービス管理責任者研修及び障害者相談支援専門員研修、その他、地域の相談支援体制づくりを目的とする、人材育成に関する研修の事務局として、県障害者相談支援センターが役割を担っている。

そして、具体的な内容としての、指導者研修参加者の選任、カリキュラムの作成、講師の選定、研修企画や、実施後の評価については、県自立支援協議会（人材育成部会）及び県を含めた演習講師を中心とする担当者会で、綿密な打ち合わせや協議の上で検討を行っている。

また、受講者からの研修についての意見を反映できるよう、受講前に「獲得目標（この研修で何を学びたいか）」、演習後に、「振り返りシート（演習による学び（良かった点・気付いた点・感想等）」、「研修全体を通じてのアンケート」を実施し、受講者の参加者意識の確立、演習効果を高めるための工夫も行っている。そして、講師からの反省点や課題、改善点も踏まえ、次年度の研修計画の参考資料とすることとしている。

⑥ 都道府県および都道府県自立支援協議会人材育成と研修との関係性

県自立支援協議会に人材育成部会を設置している。

メンバー構成としては、県担当部局、県障害者相談支援センター、県精神保健福祉センター、協議会委員（県内講師）等を中心として協議をおこなっている。

具体的な演習等の進め方や企画、評価については、研修講師で組織する担当者会で、綿密な打ち合わせを実施し、演習の目指すべき目標達成に向けた進め方や、役割分担等について検討することとしている。また、研修終了後の反省会を通じ事後評価を実施し、次年度に向けた課題の整理を行っている。

⑦ 都道府県及び都道府県自立支援協議会の独自研修の紹介・目的等

平成21年度においては、本県においてはサービス利用計画作成費が全国的にも低調であるため、計画作成についての理解を深めてもらうことを目的として、「サービス利用計画作成研修」を実施した。

また、障害者相談支援専門員のスキルアップを目的として、県、県自立支援協議会、県相談支援専門員協会が主催となり、「相談支援関係者研修」を県相談支援専門員協会に委託する形で実施した。

⑧ 今後目指すべき研修のあり方について（私見・提言等）

研修のあり方については、各都道府県で工夫をしながら、独自の研修プログラムも含めて実施している所も多い。

しかし、反面、研修の内容や質においては、地域間格差が生じている現状も伺える。

新しい制度づくりの動きがみられる中で、本研修においても、障害者相談支援専門員としての、あるべき姿像を明確にし、専門員に求められる知識や技術、価値等の専門性を明らかにした上で、どのような養成研修が必要か整理を行い、初任者研修、現任研修、継続研修、スキルアップ研修等、体系化された中での研修プログラムの開発が必要であると考えている。

そして、専門員としての専門性を確立し、不安定で地域間格差が激しい地域の相談支援体制を、再構築できるようにすべきではなかろうか。

研修の具体的あり方として、初任者研修については、障害者相談支援専門員としての基礎的な知識や技術を習得するための研修として位置づけ、これまでの研修内容に加え、「障害とは何か」「障害者福祉全般に関する制度の仕組みや法制度」及び「疾病や障害特性についての理解や知識」「障害者、家族の心理」「障害に応じた支援方法としての技術論」等についても、カリキュラムに盛り込み、幅広く知識や技術を学ぶべきではなかろうか。

また、その場合の標準的な養成テキストの開発も重要であると感じている。

現任研修においては、専門員としての力量を高め、支援の質を高めるための研修として、現在の標準カリキュラムの中で、自己の支援業務についての振り返り行うための振り返りシートの活用、地域診断、個別支援会議の運営等、実践演習を中心とした研修を行い、その中で講師としての当事者の

相談支援従事者研修現状報告書

活用は、支援者側に多くの気づきを得ることができ、大変有効であると感じている。

今後、国、都道府県、日本相談支援専門員協会、都道府県相談支援専門員協会が、専門員の養成については、共通の認識を持ち、連携をしながら人材養成を進めていく必要性を感じている。

報告担当委員名

地域生活支援センター凌雲 松下義雄

★平成 21 年度相談支援従事者研修カリキュラム（初任者・現任研修）添付

★独自研修カリキュラム添付

平成21年度相談支援従事者研修 初任者研修 I カリキュラム

月 日	時 間	内 容
第1日目 9月18日 (金) 会 場 県立総合教育センター 2階 大研修室	9:30～10:00	受 付
	10:00～10:30	開講式・オリエンテーション
	10:30～12:00	障害福祉の動向及び障害者自立支援法の概要 徳島文理大学保健福祉学部 教授 富澤 彰雄 氏
	12:00～13:00	昼食休憩
	13:00～15:00	障害者ケアマネジメント概論 東洋大学ライフデザイン学部 教授 小澤 温 氏
	15:00～16:30	相談支援における権利侵害と権利擁護 権利擁護センターぱあとなあ徳島 大下 直樹 氏
第2日目 9月30日 (水) 会 場 県立総合教育センター 2階 大研修室	8:45～9:00	受 付
	9:00～10:30	障害者の地域生活支援 愛知淑徳大学医療福祉学部 教授 谷口 明広 氏
	10:30～12:00	相談支援事業と相談支援専門員 その1 愛知淑徳大学医療福祉学部 教授 谷口 明広 氏
	12:00～13:00	昼食休憩
	13:00～15:00	相談支援事業と相談支援専門員 その2 愛知淑徳大学医療福祉学部 教授 谷口 明広 氏
	15:00～16:30	障害者自立支援法における個別支援計画の作成 県障害者相談支援センター相談判定担当 主査兼係長 佐藤 明子
第3日目 10月1日 (木) 会 場 県立障害者交流プラザ 3階 研修室1・2	8:45～9:00	受 付
	9:00～12:00	ケアマネジメントの展開 障害者生活支援センター凌雲 施設長 松下 義雄 氏
	12:00～13:00	昼食休憩
	13:00～16:00	ケアマネジメントの展開 障害者生活支援センター凌雲 施設長 松下 義雄 氏
	16:00～17:00	実習ガイダンス 演習担当講師 障害者生活支援センター凌雲 施設長 松下 義雄 氏 愛育会地域生活総合支援センター 施設長 堀本 孝博 氏 名西地区在宅障害者生活支援センター 相談支援専門員 川島 成太 氏 海部郡障害者相談支援センター「おおぞら」 センター長兼相談支援専門員 松原 のぞみ 氏 地域活動支援センターことじ 相談支援専門員 岡田 晃子 氏 徳島赤十字ひのみね総合療育センターひのみね療育園 児童指導員 稲垣 大輔 氏 県西部総合県民局保健福祉環境部(美馬保健所) 技術主任 久保 美春 県障害者相談支援センター 主査兼係長 佐藤 明子 県障害者相談支援センター 事務主任 大久保 久美子 県障害者相談支援センター 技術主任 谷口 和子
第4日目 10月14日 (水) 会 場 県立障害者交流プラザ 3階 研修室1・2	8:45～9:00	受 付
	9:00～12:00	演習 I
	12:00～13:00	昼食休憩
	13:00～17:00	演習 II 演習担当講師 実習ガイダンスと同じ
第5日目 10月15日 (木) 会 場 県立障害者交流プラザ 3階 研修室1・2	8:45～9:00	受 付
	9:00～12:00	演習のまとめ 演習担当講師 演習 I・IIと同じ
	12:00～13:00	昼食休憩
	13:00～14:00	演習のまとめ 演習担当講師 演習 I・IIと同じ
	14:00～16:00	地域自立支援協議会の役割と活用 愛育会地域生活総合支援センター 施設長 堀本 孝博 氏 地域活動支援センターことじ 相談支援専門員 岡田 晃子 氏 県障害者相談支援センター 事務主任 大久保 久美子
	16:00～	閉講式

会場: 県立総合教育センター
会場: 県立障害者交流プラザ

平成21年度相談支援従事者研修 初任者研修Ⅱカリキュラム

月 日	時 間	内 容
第1日目 9月18日 (金) 会 場 県立総合教育センター 2階 大研修室	9:30～10:00	受 付
	10:00～10:30	開講式・オリエンテーション
	10:30～12:00	障害福祉の動向及び障害者自立支援法の概要 徳島文理大学保健福祉学部 教授 富澤 彰雄 氏
	12:00～13:00	昼食休憩
	13:00～15:00	障害者ケアマネジメント概論 東洋大学ライフデザイン学部 教授 小澤 温 氏
	15:00～16:30	相談支援における権利侵害と権利擁護 権利擁護センターぱあとなあ徳島 大下 直樹 氏
第2日目 9月30日 (水) 会 場 県立総合教育センター 2階 大研修室	8:45～9:00	受 付
	9:00～10:30	障害者の地域生活支援 愛知淑徳大学医療福祉学部 教授 谷口 明広 氏
	10:30～12:00	相談支援事業と相談支援専門員 その1 愛知淑徳大学医療福祉学部 教授 谷口 明広 氏
	12:00～13:00	昼食休憩
	13:00～15:00	相談支援事業と相談支援専門員 その2 愛知淑徳大学医療福祉学部 教授 谷口 明広 氏
	15:00～16:30	障害者自立支援法における個別支援計画の作成 県障害者相談支援センター相談判定担当 主査兼係長 佐藤 明子

平成21年度相談支援従事者研修 現任者研修Ⅰカリキュラム

月 日	時 間	内 容
第1日目 9月18日 (金) 会 場 県立総合教育センター 2階 大研修室	9:30~10:00	受 付
	10:00~10:30	開講式・オリエンテーション
	10:30~12:00	障害福祉の動向及び障害者自立支援法の概要 徳島文理大学保健福祉学部 教授 富澤 彰雄 氏
	12:00~13:00	昼食休憩
	13:00~14:30	地域生活支援事業について 県障害福祉課 課長補佐 田尾 智子
	15:00~16:30 (希望者のみ)	相談支援における権利侵害と権利擁護 権利擁護センターぱあとなあ徳島 大下 直樹 氏
希望者のみ(要事前申込) 9月30日 (水) 会 場 県立総合教育センター 2階 大研修室	8:45~9:00	受 付
	9:00~10:30	障害者の地域生活支援 愛知淑徳大学医療福祉学部 教授 谷口 明広 氏
	10:30~12:00	相談支援事業と相談支援専門員 その1 愛知淑徳大学医療福祉学部 教授 谷口 明広 氏
	12:00~13:00	昼食休憩
	13:00~15:00	相談支援事業と相談支援専門員 その2 愛知淑徳大学医療福祉学部 教授 谷口 明広 氏
	15:00~16:30	障害者自立支援法における個別支援計画の作成 県障害者相談支援センター相談判定担当 主査兼係長 佐藤 明子
第2日目 10月11日 (日) 会 場 県精神保健福祉 センター 2階 会議室	8:45~9:00	受 付
	9:00~12:00	障害者ケアマネジメントの実践(演習)
	12:00~12:30	昼食休憩
	12:30~17:45	障害者ケアマネジメントの実践(演習) 那覇市役所 健康福祉部副部長兼福祉政策課長 島村 聡 氏 演習担当補助講師 愛育会地域生活総合支援センター 施設長 堀本 孝博 氏 障害者生活支援センター眉山園 相談支援専門員 船戸 まさみ 氏 障害者(児)支援センター檜ヶ丘 相談支援専門員 高尾 武志 氏
第3日目 10月12日 (月) 会 場 県精神保健福祉 センター 2階 会議室	8:45~9:00	受 付
	9:00~12:00	スーパーバイズ
	12:00~13:00	昼食休憩
	13:00~16:00	スーパーバイズ 那覇市役所 健康福祉部副部長兼福祉政策課長 島村 聡 氏 演習担当補助講師 愛育会地域生活総合支援センター 施設長 堀本 孝博 氏 障害者生活支援センター眉山園 相談支援専門員 船戸 まさみ 氏 障害者(児)支援センター檜ヶ丘 相談支援専門員 高尾 武志 氏
第4日目 10月23日 (金) 会 場 県立障害者交流プラザ 3階 研修室1・2	12:45~13:00	受 付
	13:00~16:00	地域自立支援協議会について 滋賀県障害者自立支援協議会事務局長 中島 秀夫 氏
	16:00~	閉講式

	会場: 県立総合教育センター
	会場: 県精神保健福祉センター
	会場: 県立障害者交流プラザ

※ 第2日目は、終了時間が変更(延長)されています。ご注意ください。

平成21年度相談支援従事者研修 現任者研修Ⅱカリキュラム

月 日	時 間	内 容
第1日目 9月18日 (金) 会 場 県立総合教育センター 2階 大研修室	9:30~10:00	受 付
	10:00~10:30	開講式・オリエンテーション
	10:30~12:00	障害福祉の動向及び障害者自立支援法の概要 徳島文理大学保健福祉学部 教授 富澤 彰雄 氏
第2日目 9月30日 (水) 会 場 県立総合教育センター 2階 大研修室	10:25~10:30	受 付
	10:30~12:00	相談支援事業と相談支援専門員 その1 愛知淑徳大学医療福祉学部 教授 谷口 明広 氏
	12:00~13:00	昼食休憩
	13:00~15:00	相談支援事業と相談支援専門員 その2 愛知淑徳大学医療福祉学部 教授 谷口 明広 氏
	15:00~16:30	障害者自立支援法における個別支援計画の作成 県障害者相談支援センター相談判定担当 主査兼係長 佐藤 明子

【宮崎県】

① 都道府県の相談支援従事者研修の現状

実施主体 1. 都道府県直営 2. 委託（委託先 宮崎県社会福祉事業団 介護福祉研修所）

障害者が地域で安心して幸せな生活を送るためには相談支援が重要である。ライフステージに応じて、身近に相談できる人や相談できる場所が必要であり、その役割を相談支援事業が担っている。

厚生労働省による障害者相談支援専門員の養成研修が始まってから宮崎県でも県内研修が開始され現在まで継続的に実施されてきている。県からの委託のもと、宮崎県社会福祉事業団（介護・福祉研修所）が実施してきた。国の養成研修の伝達的な内容での研修を柱に県内外のスーパーバイザーを中心に指導者研修受講者が講師となり、そうだんサポートセンターのコーディネーターを中心に現場の相談支援専門員がファシリテーターとなり運営してきた。近年、企画運営委員会を開催し、県外のスーパーバイザーに頼ることなく、講師、ファシリテーターともに県内メンバーを中心に運営できる体制となってきた。

（資料） 宮崎県の相談支援の現状

○指定相談支援事業者数 （ 33 ）事業者 [平成 22 年 3 月現在]

○委託相談支援事業者数 （ 22 ）事業者 [平成 21 年 4 月現在]

○指定相談支援事業者に配置されている相談支援専門員数 （ 50 ）人
[平成 22 年 3 月現在]

② 初任者研修

「相談支援従事者初任者研修実施要綱」にもとづき毎年実施してきた。企画・運営に際しては、過去の講師経験者や指導者研修受講者を中心に実施内容、方法についての企画運営委員会を開き、講義内容を講師に丸投げすることなく、具体的に確認検討し、カリキュラムで示されている必要な内容が押さえられたものとなるよう留意し実施している。また、全国で取り組まれている内容や最新情報をキャッチし、全国レベルの内容で実施できるよう改善工夫し取り組んでいる。近年、受講者のバラツキが激しく、すべての受講者に満足のいく研修を実施するという点では、常に努力と改善が求められる状況である。

（資料） 相談支援初任者研修の修了者数

平成 18 年(107 人) 平成 19 年(123 人) 平成 20 年(79 人) 平成 21 年(40 人)

③ 現任研修

「相談支援従事者現任研修標準カリキュラム」にもとづき毎年実施してきた。更新研修的な範囲に留まることなく可能な限り地域の独自課題に焦点をあて、相談支援現場にとって効果的な内容を盛り込むことに留意し、毎年検討を加えながらステップアップする形で運営している。事前提出課題として、各自の困難事例(とっておき事例)を準備してもらい、プレゼンテーション能力の向上も含めて、発表から始まり、討議、検討、評価、スーパーバイズという一連の流れを基本に進めている。受講生が現任の相談支援専門員のみではないため、バラツキはあるが、それぞれの事業の立場からの視点で研修が行われより幅広く、深い内容となる場面も多い。

初任者研修を受講し、現任研修を受けることで相談支援専門員になれるが、初任者研修の上乗せとしての現任研修なのか、更新研修としての現任研修なのか、現任研修の位置づけが不明確なまま実施されているのが現状である。

(資料) 相談支援現任研修の修了者数

平成 18 年(48 人) 平成 19 年(32 人) 平成 20 年(20 人) 平成 21 年(24 人)

④ 研修の実施にあたり工夫していること(カリキュラム等)

知識の詰め込みではなく、相談支援の現場に生かせる実践的な研修カリキュラム、プログラム、内容の工夫を行い、「理念」、「理論」、「倫理」、「知識」、「技術」、「情報」、「実務」といった 7 つの分野の研修を柱に、①ケアマネジメント力、②個別支援会議運営力、③ネットワーク力、④コーディネート力、⑤自立支援協議会運営力、⑥地域調査力、⑦社会資源活用・開発力、⑧企画・立案力、⑨プレゼンテーション力、⑩困難事例対応力等を盛り込み実施している。

最新の理論と情報、実践にもとづきカリキュラムを編成し、高齢者分野や教育分野等の研修カリキュラムも参考にしながらより研修効果の上がる演習スタイルの検討を行い、常にカリキュラムと内容のステップアップに努めている。「ロールプレイ」、「グループワーク」を多く取り入れ、より実践的に演習効果を高められるよう工夫している。ケースメソッド法を取り入れ現場での動きに即したよりリアリティーのある演習を実施しているのも特徴といえる。研修全体の振り返りの時間を大切にし、研修内容、効果、成果の確認と今後に生かす方向等グループ討議・発表を通しての共有化を図っている。アンケートの記載時間を保障し、次年度の研修を一緒に創る立場で研修の評価と今後に向けての積極的提案をお願いしている。シンプルでかつ応用性のある事例を選ぶなど事例選定の工夫を行なっている。事前提出課題を初任者研修ではシンプル事例を提供し、限られた情報から推測できるサービス利用計画を各自に事前に作成してもらい、自ら経験し研修に参加することにより研修への意識付けを行っている。研修の全体像の把握と個別科目との関連性を理解してもらうため、オリエンテーションでの説明に一定の時間を使っている。

⑤ 研修の実施にあたり工夫していること（運営等）

国の指導者養成研修受講者の報告と「相談支援従事者研修事業実施要綱」に基づき、企画運営委員会を立ち上げ、事前打ち合わせと事後検討会を実施している。企画運営委員会の中で、講義内容の検討、役割分担、演習シラバスの確認などを行い講師任せの体制から組織的・集団的な検討のもとでの実施・運営・評価体制へと発展してきている。

前年度の研修受講者のアンケートと担当講師からの引き継ぎをベースに改善点の確認のもと、研修会場や、設備、空調、備品、資料等研修カリキュラムや内容のみでなく、細やかな運営への配慮についても検討を加え、快適な環境での受講の工夫を図っている。模造紙等での発表スタイルからスクリーン機器の導入により、瞬時にパワーポイントでの視覚化ができるようにする、資料等のカラー印刷を導入し視覚的にもわかりやすい内容にするなど年々改善の努力をしている。長丁場の研修日程となるため、研修日程の分散化や、集中力の維持や体調管理などにも配慮している。

⑥ 都道府県および都道府県自立支援協議会人材育成と研修との関係性

現状では、県自立支援協議会との連携による研修とはなっていない。人材育成に関する県としてのビジョン、方針、実現のための仕組みづくりを県自立支援協議会の中に明確に位置づけ、人材育成、研修企画・運営・評価について責任を負う組織を立ち上げることが求められている。県自立支援協議会の人材育成機能に関する部会を設置し県の責任で相談支援従事者研修等の内容について継続的に検討しスキルアップのための具体化を図る必要がある。また、講師・スタッフ等の養成や人材確保についても県として責任を持つべきである。今後、相談支援の人材を育成していく上では、所属事業所の人材として捉えるのではなく、「地域の人材」として捉える視点が重要である。地域の代表として研修に参加しその成果を地域に還元できるようすべきである。講師の力量任せの研修スタイルから、研修企画運営委員会を中心とした人材育成戦略を持った研修運営が必要である。さらに、人材育成の責任を果たすために財政的な裏付けも必要である。県自立支援協議会が人材育成・研修にどのような役割を果たすかが今後の相談支援の充実、発展に欠かせない必要条件となっている。

⑦ 都道府県および都道府県自立支援協議会の独自研修の紹介・目的等

宮崎県では、初任者研修、現任研修以外の相談支援に特化した独自研修は、現在行われていない。社会福祉研修センター主催の一般・専門研修として、①発達障がい研修、②メンタルヘルス研修、③カウンセリング研修、④リスクマネジメント研修、⑤障がい者就労支援研修等の研修が実施され、任意に選択し受講している。

⑧ 今後目指すべき研修のあり方について（私見・提言等）

障害者相談支援専門員の養成研修が厚生労働省により開始され 12 年が経過した。2009 年 4 月現在で相談支援従事者養成研修の修了者は、35289 人となり、指定相談支援事業者に配置されている相談支援専門員も 4908 人となった。地域で生活する障害者を支える相談支援事業の役割は益々重要となり、その要となる相談支援専門員のスキルアップが大きな課題となってきた。今後目指すべき研修の課題と方向について以下の点が重要である。

第 1 に、研修内容の充実である。知識の詰め込みではなく、相談支援の現場に生かせる実践的な研修プログラムと内容の工夫が必要である。各都道府県の実情に即した基本テキストや教材づくりをすすめる、受講者のレベルに合わせた現場に役立ち生かせる研修内容を常に追求しなければならない。初任者研修では、実際の相談支援業務に役立つ「実務・業務研修」の充実も課題である。

第 2 に、人材育成機能の充実である。人材育成に関する県としてのビジョン、方針、実現のための仕組みづくりを都道府県自立支援協議会の中に明確に位置づけ、人材育成、研修企画・運営・評価について責任を負う組織を立ち上げることが求められている。

第 3 に、初任者研修、現任研修等のフォーマル研修とブラッシュアップ研修とのリンクの必要性である。地域自立支援協議会や事業所単位の人材育成・研修機能を充実するためにも、フォーマルな都道府県単位での初任者研修、現任研修とのリンクによる地域や事業所単位でのブラッシュアップ研修の充実が必要である。相談の質を担保し、地域間格差をなくす継続的な人材育成やフォローアップの仕組みづくりが課題である。

第 4 に、相談支援専門員とサービス管理責任者、地域自立支援協議会との関係性の整理の必要性である。相談支援現場では、地域移行事例等サービス管理責任者との連携場面が多いが、研修での連携・リンクが弱い。相談支援研修とサービス管理責任者研修、地域自立支援協議会の果たす役割等についての研修プログラムの整理が必要である。

第 5 に、「地域づくり」プログラムの充実である。「個別相談」と「地域づくり」が相談支援専門員にとって重要であり、「個別相談」から始まり、地域自立支援協議会へと発展していくプロセス、個別課題と地域課題の繋がりを理解し解決、開発する力の強化が必要である。

第 6 に、分野別の縦割り研修に留まることなく、福祉・教育・保健医療・労働等の連携によるコラボ研修の充実である。ICF の視点による「地域づくり」「ライフステージ支援」が大切であり、障害分野に限定することなく、さまざまな分野のメンバーがともに学び合うコラボスタイルの研修が必要である。

第 7 に、研修の「PDCA」サイクルの確立である。常設の研修企画運営委員会のもと、研修カリキュラム、運営等に責任が負える体制が必要であり、研修企画から始まり次年度の実施内容の方向まで連続的に展望する研修の「PDCA」サイクルの確立が求められている。

宮崎県は、7 つの障害福祉圏域単位に総合的な支援ができるよう市町村との連携のもと、相談支援事業の整備を行い「相談支援の宮崎ブランド」を確立してきた。こうした「相談支援の宮崎ブランド」を支える要となるのが相談支援専門員であり、人材育成が緊急の課題である。適切に相談支援事業を実施するためには、相談支援専門員の力量とネットワークを支える自立支援協議会などの機能の充実

相談支援従事者研修現状報告書

が課題である。全国共通の研修カリキュラムをベースに都道府県の実情に即した研修の「都道府県ブランド」の確立が求められている。

報告担当委員名

宮崎県そうだんサポートセンター 田畑寿明

- ★平成 21 年度相談支援従事者研修カリキュラム（初任者・現任研修）添付
- ★独自研修カリキュラム添付

平成 21 年度 宮崎県相談支援従事者等研修カリキュラム(添付資料)

○相談支援従事者（初任者及び相談支援専門員）研修（1～5日間）

○サービス管理責任者事前研修（1日目・2日目）

期日	会場	時間	講義課目
〔1日目〕 10月19日 (月)	宮崎県福祉総合センター 人材研修館	9:30~10:15	受付
		10:15~10:30	オリエンテーション
		10:30~12:00	障がい者の地域生活支援 講師 久光博之
			昼食・休憩
		13:00~15:00	障がい者ケアマネジメント（概論） 講師 田畑寿明
	15:00~16:30	相談支援における権利侵害と権利擁護 講師 田畑寿明	
〔2日目〕 10月20日 (火)	宮崎県福祉総合センター 人材研修館	9:00~10:30	障害者自立支援法の概要 講師 久光博之
		10:30~12:00	障害者自立支援法における個別支援計画の作成 講師 田畑寿明
			昼食・休憩
		13:00~16:30	相談支援事業と相談支援専門員 講師 富田郵子・田畑寿明 事例発表 富田郵子・橋倉誠一
〔3日目〕 10月23日 (金)	//	9:00~12:00	ケアマネジメントの展開 講師 田畑寿明
			昼食・休憩
		13:00~16:30	ケアマネジメントの展開 同上
		16:30~17:30	演習ガイダンス 講師 田畑寿明
〔4日目〕 11月4日 (水)	//	9:00~12:00	演習Ⅰ ファシリテーター 講師 田畑寿明 吉田安幸 大田泰弘 植田修司
		13:00~17:00	演習Ⅱ 講師・ファシリテーター 同上
〔5日目〕 11月5日 (木)	//	9:00~12:00	演習のまとめ ファシリテーター 講師 田畑寿明 吉田安幸 大田泰弘 植田修司
			昼食・休憩
		13:00~15:00	地域自立支援協議会の役割と活用 講師 疋田嘉和 田畑寿明 事例発表 疋田嘉和、田村真一郎、吉田安幸
		15:00~16:00	研修全体の振り返り 講師 田畑寿明 ファシリテーター 吉田安幸 大田泰弘 植田修司

○平成21年度 宮崎県相談支援従事者等研修〔現任研修〕

期日	時間	講義科目及び講師
〔1日目〕 12月9日 (水)	10:00 ～ 12:00	○都道府県地域生活支援事業について 「権利擁護」 —講師— 宮崎県社会福祉士会 事務局長 黒木幹雄
	13:00 ～ 16:00	○都道府県地域生活支援事業について 「ライフステージを見通したつなぎの支援について～福祉、 教育、医療の連携・ネットワークの構築をめざして～」 —講師— ＝コーディネーター＝ ・宮崎県そうだんサポートセンターはまゆう コーディネーター 田畑寿明 ＝特別支援教育各圏域実践報告＝ ・宮崎県立延岡たいよう支援学校 特別支援教育チーフコーディネーター 南園幸二 ・宮崎県立赤江まつばら支援学校 特別支援教育チーフコーディネーター 落合雅暢 ・宮崎県立都城さくら聴覚支援学校 特別支援教育チーフコーディネーター 轟木敏子
	16:00 ～ 17:00	○都道府県地域生活支援事業について —講師— 宮崎県そうだんサポートセンターはまゆう コーディネーター 田畑寿明
〔2日目〕 12月10日 (木)	9:00 ～ 12:00	○ケアマネジメントの実践 —講師— 宮崎県そうだんサポートセンターはまゆう コーディネーター 田畑寿明
	13:00 ～ 16:00	○ケースカンファレンスとスーパーバイズ —講師— 宮崎県そうだんサポートセンターはまゆう コーディネーター 田畑寿明
〔3日目〕 12月11日 (金)	9:00 ～ 12:00	○障がい者福祉の動向 ○スーパーバイズ 「今後、相談支援専門員に求められるスキルとは、そのため のスキルアップについて」 —講師— 熊本学園大学 准教授 今吉光弘
	13:00 ～ 15:00	○地域自立支援協議会について —講師— 宮崎県そうだんサポートセンターはまゆう コーディネーター 田畑寿明
	15:00 ～ 16:00	○研修全体の振り返り —講師— 宮崎県そうだんサポートセンターはまゆう コーディネーター 田畑寿明

平成 21 年度宮崎県独自研修カリキュラム(添付資料)

1.発達障がい研修実施要領

①目的 発達障がいについて基本的知識の習得を目指すと共に、支援とネットワークについて学ぶ。

②日程及び内容

日程		研修課目	講師
7/13 (月)	10:00 ～ 15:00	講義 「幼児期の支援」 <12:00～13:00 昼休憩含む>	社会福祉法人 ゆうかり そだち支援センター スケッチ 責任者 田邊 貴仁 臨床発達心理士 自閉症スペクトラム支援士 S T

日程		研修課目	講師
10/2 (金)	10:00 ～ 15:00	講義 「成年期の発達障がい者支援」 <12:00～13:00 昼休憩含む>	東京大学先端科学技術研究センター 人間支援工学分野 教授 中邑 賢龍

2.メンタルヘルス研修実施要領

①目的 社会福祉施設等職員のメンタルヘルス対策と組織の健康づくりをめざす

②日程及び内容

日程		研修科目	講師
7/15 (水)	10:00 ～ 12:00	講 義 「ストレスマネジメント」	NPO法人人間関係アプローチきらきら 代表 辰身 信子
	13:00 ～ 15:00	講 義 「心の健康」	ハートピア細見クリニック 院 長 細見 潤

日程		研修科目	講師
10/7 (水)	10:00 ～ 12:00	講 義 「ストレスマネジメント」	NPO法人人間関係アプローチきらきら 代表 辰身 信子
	13:00 ～ 15:00	講 義 「心の健康」	ハートピア細見クリニック 院 長 細見 潤

3.カウンセリング研修（障がい児・者）実施要領

①目的 援助職、専門職として他者とのコミュニケーションを取る技法を学ぶとともに、言語的・非言語的コミュニケーションについて実践的に学ぶ。

②日程及び内容

日程		研修科目	講師
8/28 (金)	10:00 ～ 16:00	講義 「カウンセリングとは ～理論と実際～」 (12:00～13:00 昼食・休憩)	九州保健福祉大学 社会福祉学科 准教授 田中 陽子

4.リスクマネジメント研修（障がい児・者）実施要領

①目的 施設におけるリスクマネジメントについて、事例を検討するとともに、施設職員に求められる対応を学ぶ。

②日程及び内容

日程		研修科目	講師
9/10 (木)	10:00 ～ 15:00	講義&演習 「施設におけるリスクマネジメント」 (12:00～13:00 昼食・休憩)	岡山大学法科大学院 教授 西田 和弘

5.障がい者就労支援研修 実施要領

①目的 先進的な取り組みを行う就労支援事業所から、地域連携や工賃アップの現状について学ぶ。

②日程及び内容

日 程		研 修 科 目	講 師
10/1 (木)	13:00 ～ 14:00	講 義 「就労支援と賃金アップについて」	文教学院大学 教授 綿 祐二
	14:10 ～ 15:10	就労支援事業所の取り組み～実践報告 1.滋賀県がんばカンパニー 2.すてっぴ 3.ふれあいの里 4.ブライighthouse住吉	施設長 中崎 ひとみ 施設長 黒木 栄一郎 施設長 小田 恭子 支援員 日高 星児
	15:20 ～ 16:30	シンポジウム「就労支援と賃金アップの取り組み」 司 会 文教学院大学 教 授 綿 祐二 パネリスト 1.滋賀県がんばカンパニー 2.すてっぴ 3.ふれあいの里 4.ブライighthouse住吉	施設長 中崎 ひとみ 施設長 黒木 栄一郎 施設長 小田 恭子 支援員 日高 星児

第4章

相談支援事業振り返りシート WEB 調査結果報告



第四章「相談支援事業振り返りシートWEB調査結果報告」

I. 調査の概要

1. 調査目的

相談支援事業所、および、相談支援専門員個人が業務を振り返るために活用することを前提とした「相談支援振り返りシート」の全国的な回答を収集することで、現在の相談支援の業務実態を把握し、人材育成のあり方を検討する際の基礎資料とすることを目的として、アンケート調査を実施した。

2. 調査対象・回収状況

種類	記入者	回収状況
①相談支援事業所の振り返りシート	事業所の管理者、または、事業所全体の状況を把握している者が回答。	75件（ホームページへのアクセス数 274件）
②相談支援専門員個人の振り返りシート	相談支援専門員個人で回答。事業所内に複数の相談支援専門員がいる場合、一人ずつ回答。	224件（ホームページへのアクセス数 263件）

3. 調査時期

○平成 21 年 8 月～平成 22 年 3 月

4. 調査方法

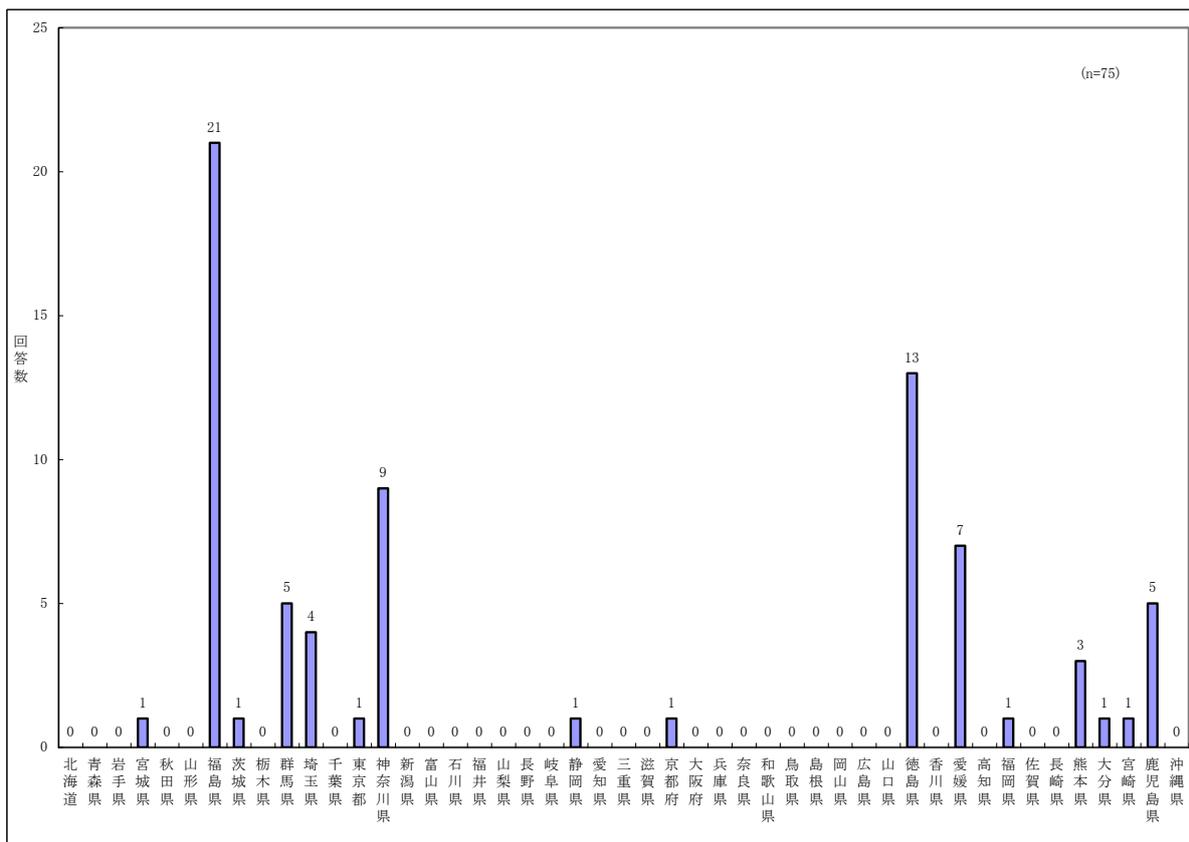
- 当協会ホームページで調査票を公開し、回答いただいた。
- 調査協力依頼は、会員経由のほか、障害者相談支援従事者現任研修で「振り返りシート」を事前課題等として活用いただいた都道府県を通じて行った。

II. 相談支援事業所調査

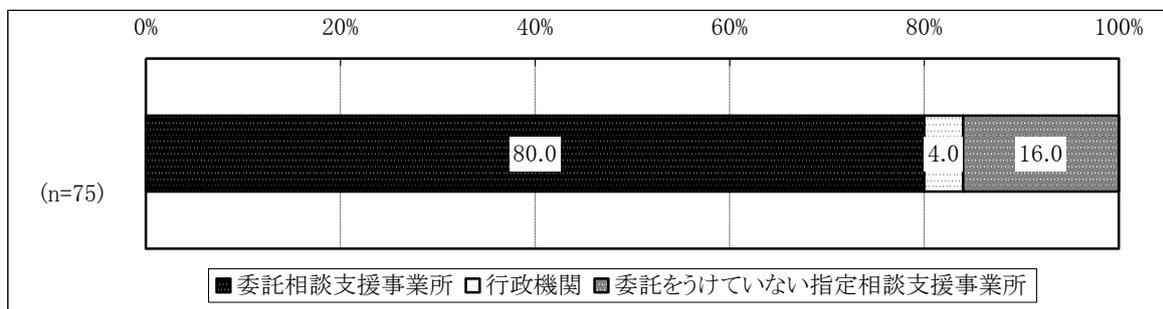
1. 回答事業所の基本属性

- 事業所の所在地をみると、現任研修で「振り返りシート」の紹介を行った都道府県等を中心に回答があった。
- 事業所種別をみると、委託相談支援事業所が 80%で最も多かった。
- 事業所の開設年をみると、障害者自立支援法施行の 2006 年以降が 44%、それ以前が 56%であった。
- 事業所の活動圏域をみると、事業所が所在する単一市区町村と複数市区町村にまたがるところがほぼ同数であった。
- 事業所で主に対応する障害に大きな偏りはなかったが、全体としては、知的障害、精神障害が身体障害に比べて多かった。
- 事業所の職員実人数は平均 3.89 人で、うち常勤専従が 1.97 人であった。
- 事業所が主体的に相談支援を行っている件数は平均 68.6 件（職員 1 人あたり 17.6 件）であったが、件数は事業所により 0 件から 100 件以上まで大きくばらついていた。
- 事業所での個別支援会議の 1 月あたり平均開催回数は 16.3 回であったが、回数分布はばらついており、1 月あたり開催 0 回の事業所が 22.7%あった。

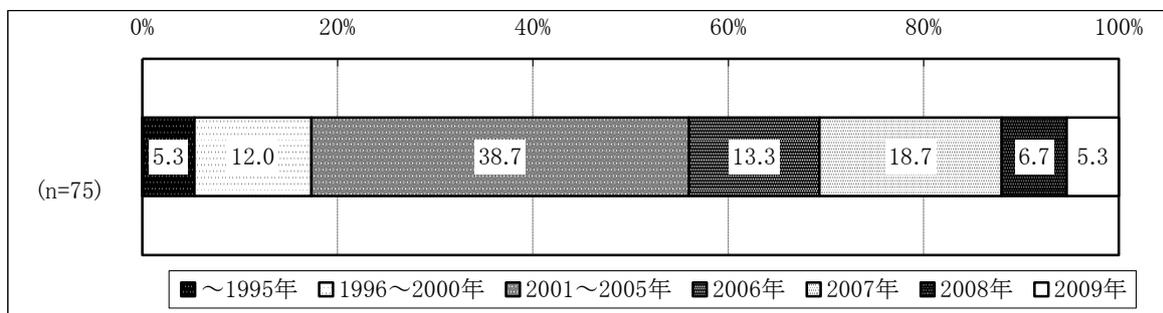
図表 1 事業所の所在地



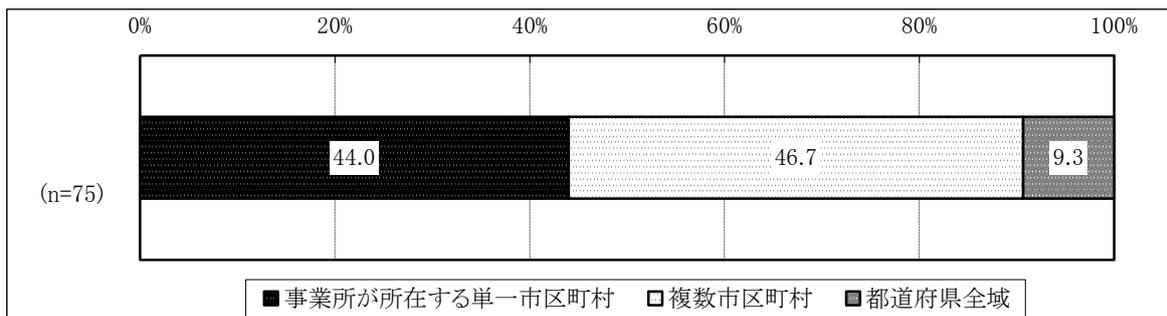
図表 2 事業所の種別



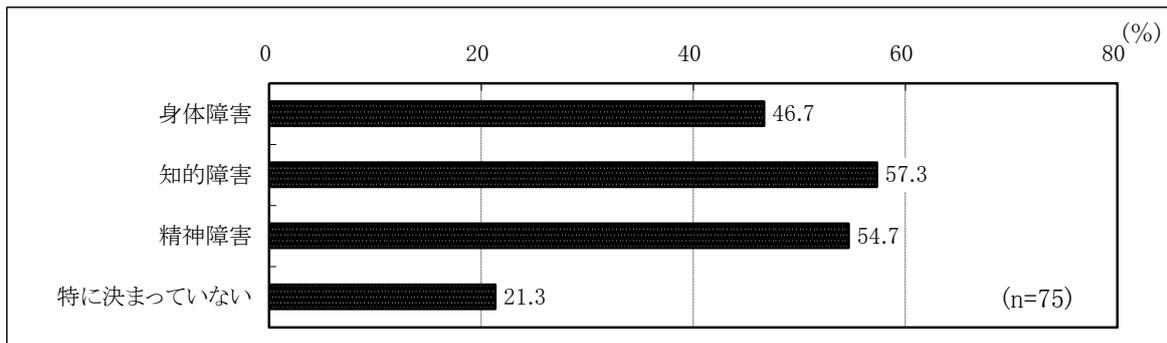
図表 3 事業所の開設年



図表 4 事業所の活動圏域



図表 5 事業所で主に対応する障害

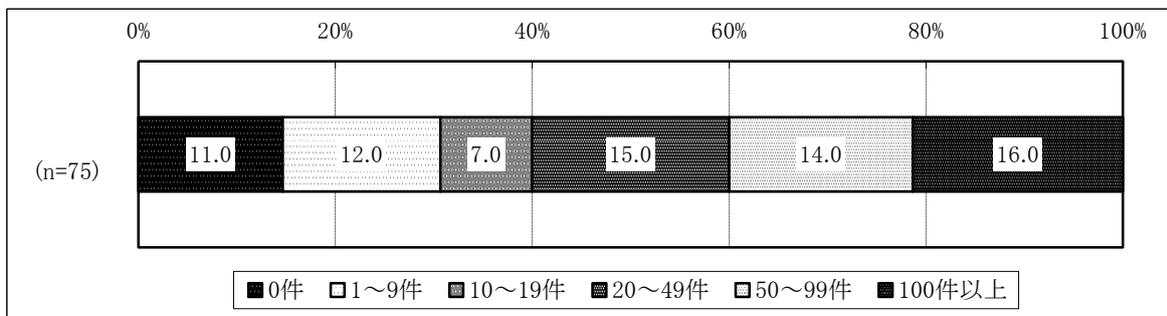


図表 6 事業所の職員体制（実人数）

	常勤専従	常勤兼務	非常勤専従	非常勤兼務	合計
全体	1.97	1.61	0.27	0.04	3.89
n	75				

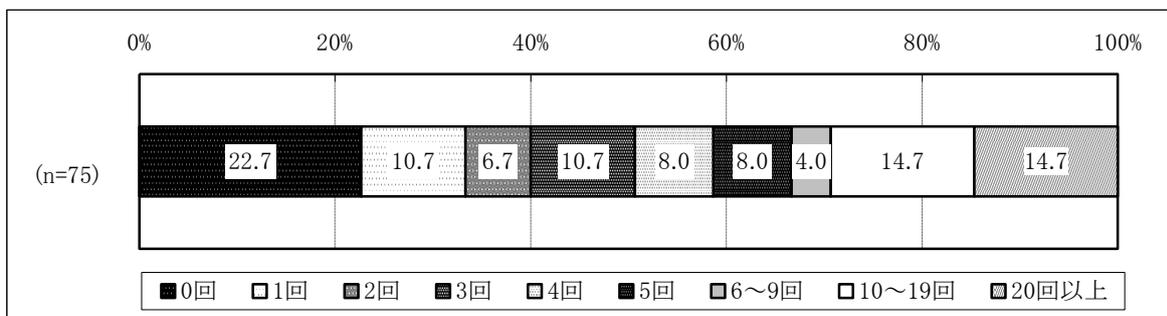
図表 7 事業所が主体的に相談支援を行っている件数

(平均 68.6 件)



図表 8 個別支援会議の1月あたり開催状況

(平均 16.3 回)



2. 振り返り項目の回答状況

○ここでは、振り返り項目の「十分できている」を4点とし、以降順に点数を下げ、「全くできていない」を1点とし、大項目・中項目ごとに、全て「十分できている」とした場合に10点満点となるように、点数を計算した。

○各項目については、回答者が目標を高く設定すれば「できている」と回答しにくくなり、目標を低く設定すれば「できている」と回答しやすくなる。この目標をどのレベルに設定するかはシートを活用する回答者に委ねており、回答者が自由に設定した目標に対する主観的なチェックなので、この点数が高ければ相談支援の質が高く、低ければ質が低いとは一概にはいえない。

○しかし、こうした制約を持った上でも、相談支援事業所が自らの業務をどのように捉えているか、事業所や相談支援専門員を取り巻く地域の環境やさまざまな要素を加味しながら、検討する基礎資料としては活用できると考えられるため、ここでその結果概要を紹介する。

(1) 全体

○全体で見ると、個別ケースに対する相談支援の点数が最も高く、事業所運営の状況が続き、地域全体をデザインする相談支援については点数が低かった。

○個別ケースに対する相談支援をプロセス別にみると、導入部のインテーク、アセスメント等の点数は高いが、個別支援会議を開いて、計画を作成し、その内容をモニタリングするというプロセスの後半に進むほど点数が低かった。

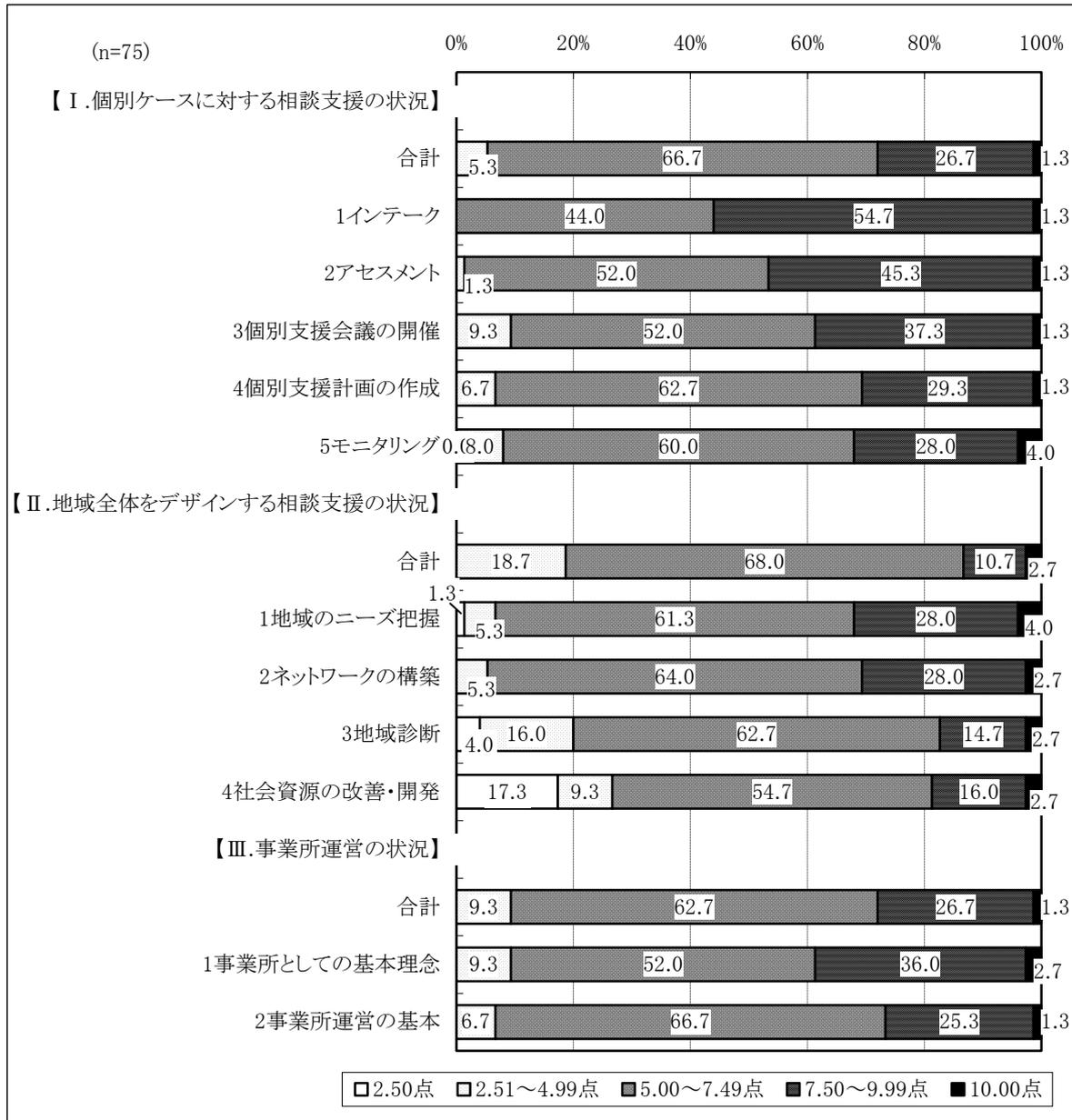
○地域全体をデザインする相談支援について内容別にみると、地域のネットワークの構築の点数は高いが、具体的な地域のニーズを把握したり、地域を診断し、それをもとに社会資源を改善・開発する点では点数が低かった。

○これらはいずれも昨年度調査と同様の傾向である。

図表 9 事業所の振り返り項目の平均点；全体（10点満点）

		点数
I. 個別ケースに対する相談支援の状況	合計	7.03
	1インテーク	7.60
	2アセスメント	7.41
	3個別支援会議の開催	6.74
	4個別支援計画の作成	6.77
	5モニタリング	6.62
II. 地域全体をデザインする相談支援の状況	合計	6.06
	1地域のニーズ把握	6.55
	2ネットワークの構築	6.72
	3地域診断	5.77
	4社会資源の改善・開発	5.18
III. 事業所運営の状況	合計	6.79
	1事業所としての基本理念	6.91
	2事業所運営の基本	6.67

図表 10 事業所の振り返り項目の点数分布；全体



Ⅲ. 相談支援専門員個人調査

1. 回答者の基本属性

○年齢階級をみると、30歳代以下が58.5%と最も多く、40歳代25.4%、50歳代以上16.1%であった。

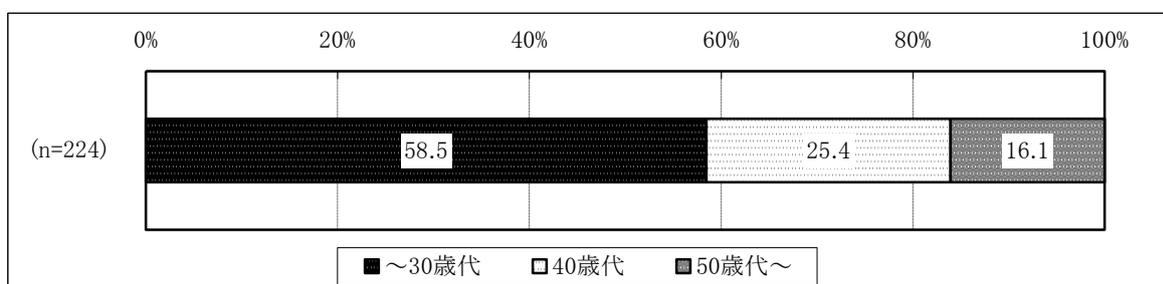
○所属している事業所種別をみると、委託相談支援事業所が66.5%で最も多かった。

○勤務形態をみると、常勤専従が59.4%、常勤兼務が33.9%でほとんどが常勤であった。

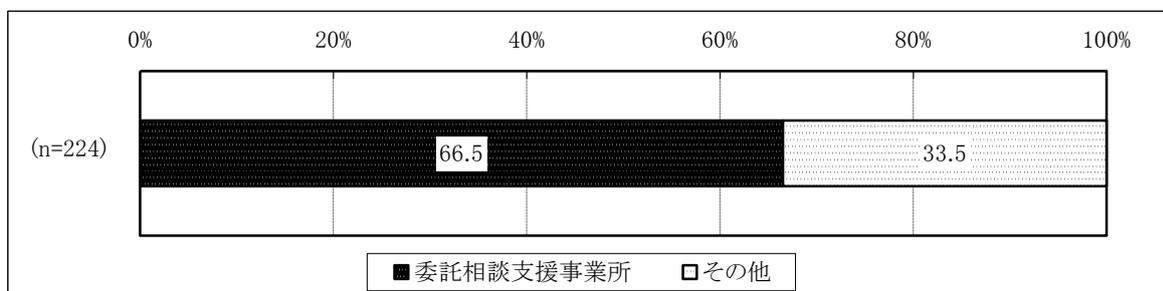
○障害分野の経験年数をみると、全体平均12.1年、うち相談支援の経験平均4.4年となっていた。年数の分布をみると、5年未満から20年以上までばらつきがあったが、相談支援の経験については64.7%が5年未満であった。

○研修受講状況をみると、初任者研修は89.3%、現任研修は39.7%の受講率であったが、未受講が5.8%あった。

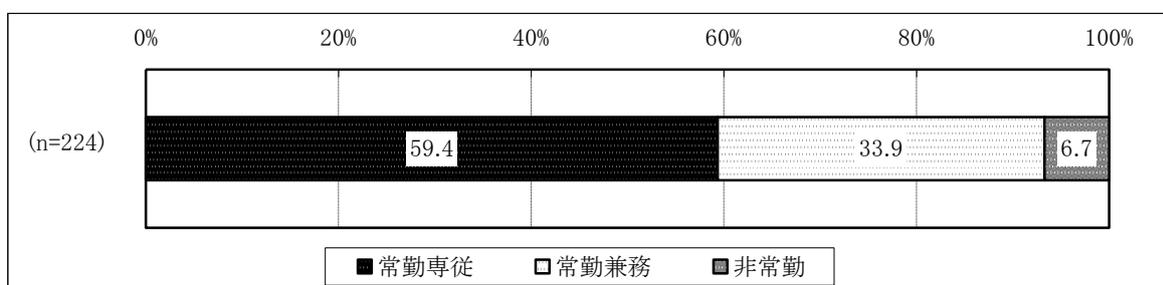
図表 11 相談支援専門員の年齢



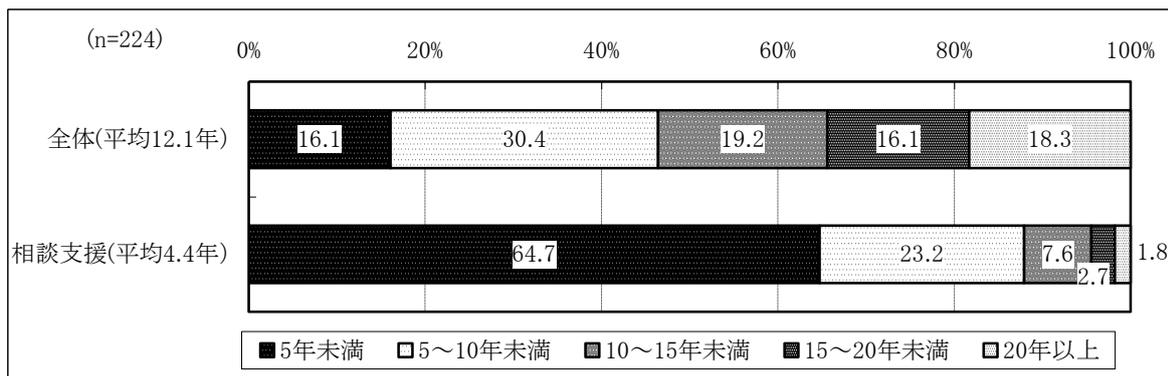
図表 12 相談支援専門員の所属



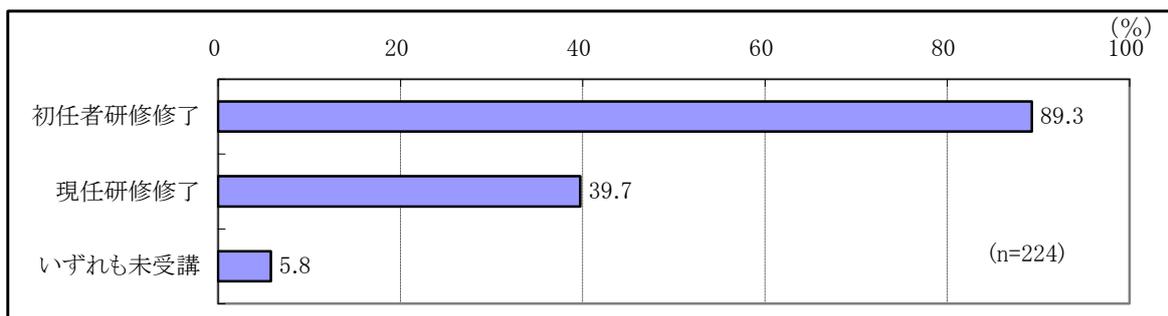
図表 13 相談支援専門員の勤務形態



図表 14 相談支援専門員の経験年数



図表 15 相談支援専門員の研修受講状況



2. 振り返り項目の回答状況

○ここでは、事業所調査と同様に振り返り項目の点数を計算した。

○なお、個人については職位によっては事業所運営方針の決定等に関与できない可能性があることから、事業所調査Ⅲ事業所運営については項目設定していない。

(1) 全体

○全体で見ると、個別ケースに対する相談支援の点数が高く、地域全体をデザインする相談支援については点数が低かった。

○個別ケースに対する相談支援をプロセス別にみると、導入部のインテーク、アセスメント等の点数は高いが、個別支援会議を開いて、計画を作成し、その内容をモニタリングするというプロセスの後半に進むほど点数が低かった。

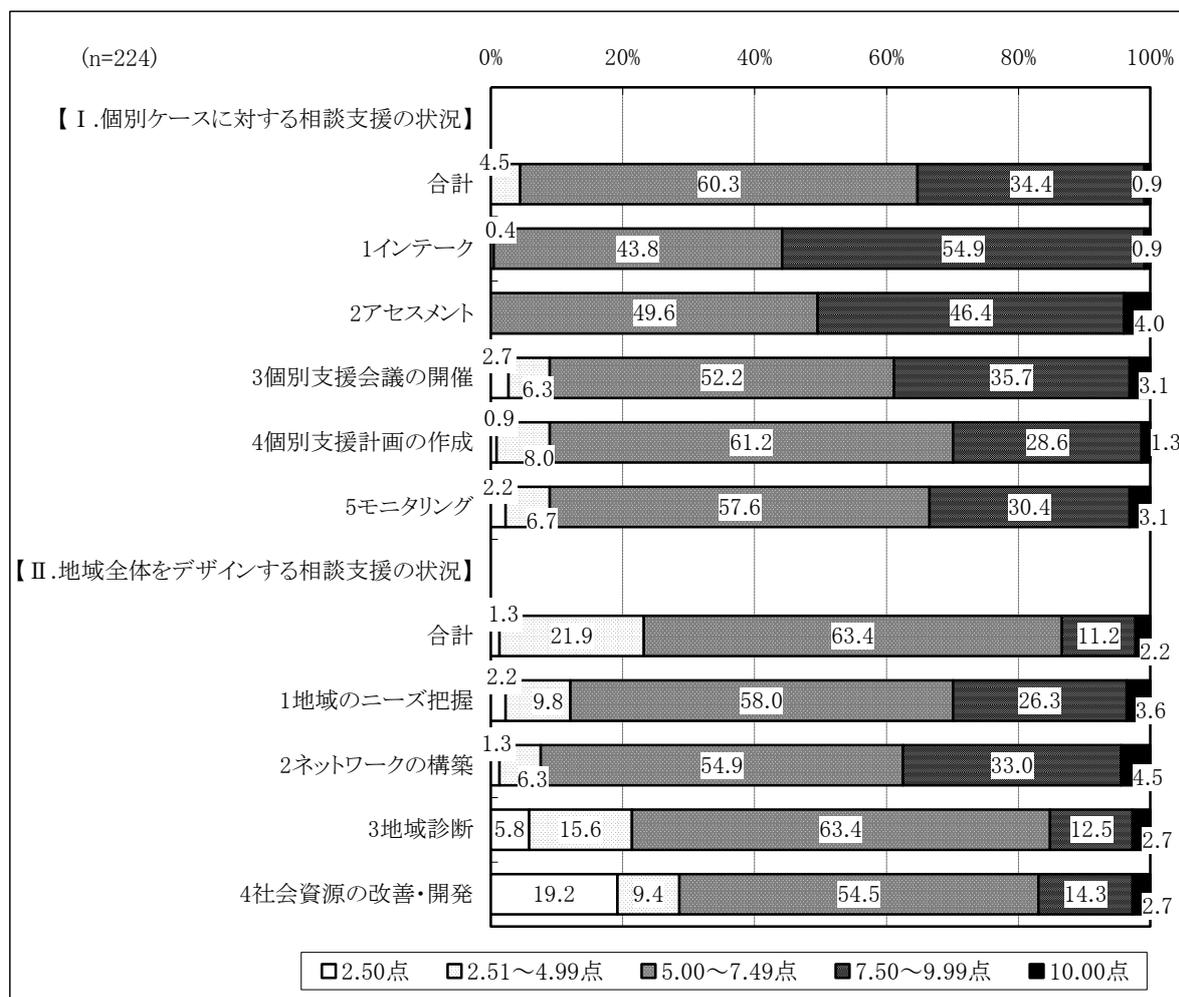
○地域全体をデザインする相談支援について内容別にみると、地域のネットワークの構築の点数は高いが、具体的な地域のニーズを把握したり、地域を診断し、それをもとに社会資源を改善・開発する点では点数が低かった。

○これらはいずれも事業所調査と同様、かつ、昨年度調査と同様の傾向である。

図表 16 相談支援専門員の振り返り項目の平均点；全体

		点数
I.個別ケースに対する相談支援の状況	合計	7.06
	1インテーク	7.53
	2アセスメント	7.45
	3個別支援会議の開催	6.93
	4個別支援計画の作成	6.77
	5モニタリング	6.64
II.地域全体をデザインする相談支援の状況	合計	6.01
	1地域のニーズ把握	6.40
	2ネットワークの構築	6.80
	3地域診断	5.68
	4社会資源の改善・開発	5.15

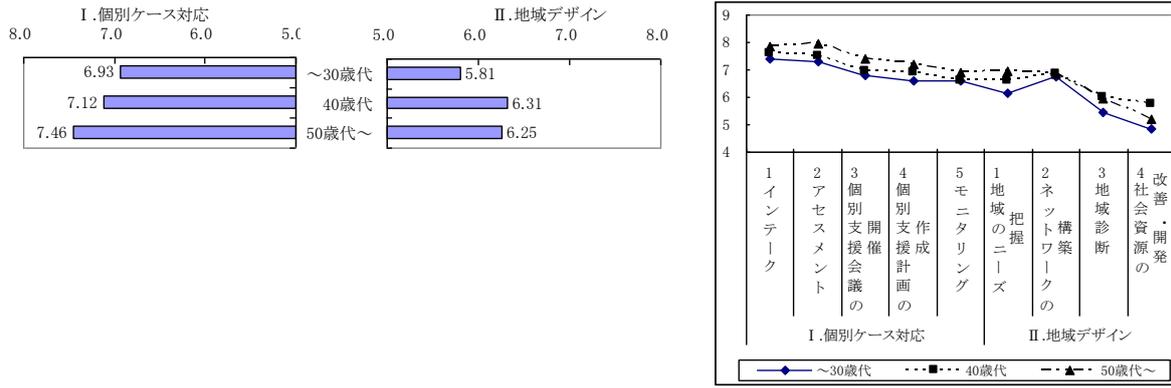
図表 17 相談支援専門員の振り返り項目の点数分布；全体



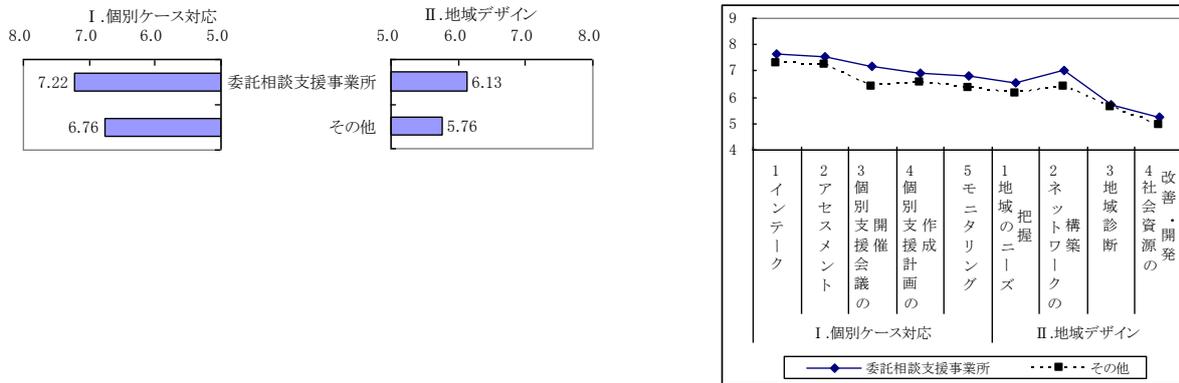
(2) 基本属性別

- 年齢階級別にみると、年齢が高いほうが点数が高かった。
- 所属別にみると、委託相談支援事業所のほうが他に比べて点数が高かった。
- 勤務形態別にみると、常勤専従のほうが他に比べて点数が高かった。
- 障害分野の経験年数別にみると、経験年数が長いほうが点数が高かった。
- 研修受講状況別にみると、研修修了者のほうが未受講に比べて点数が高かった。

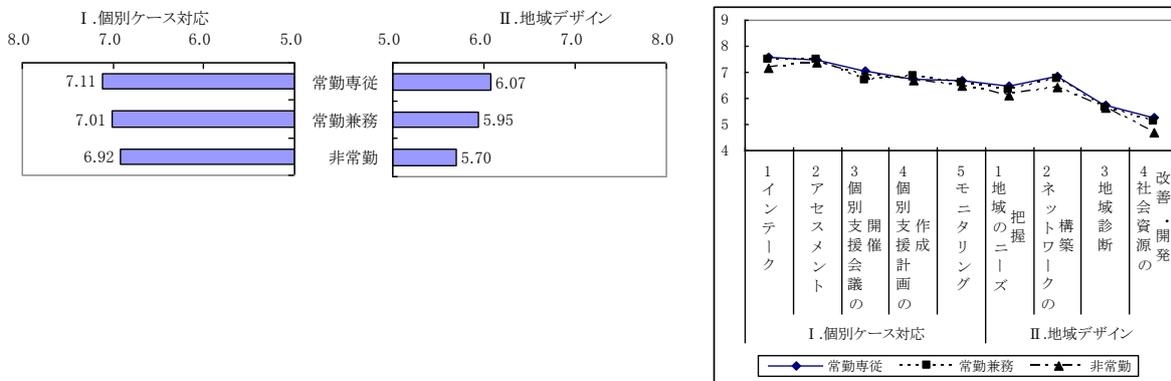
図表 18 相談支援専門員の振り返り項目の平均点；年齢階級別



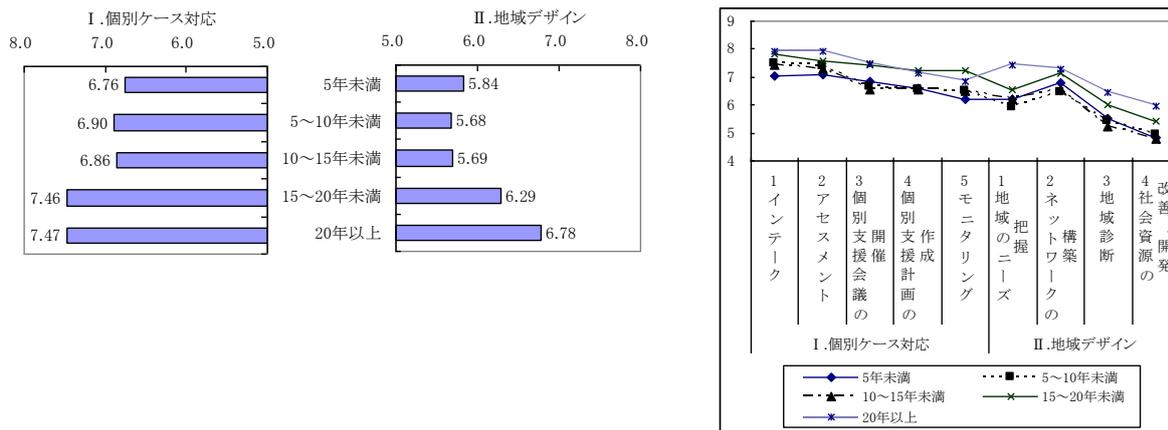
図表 19 相談支援専門員の振り返り項目の平均点；所属別



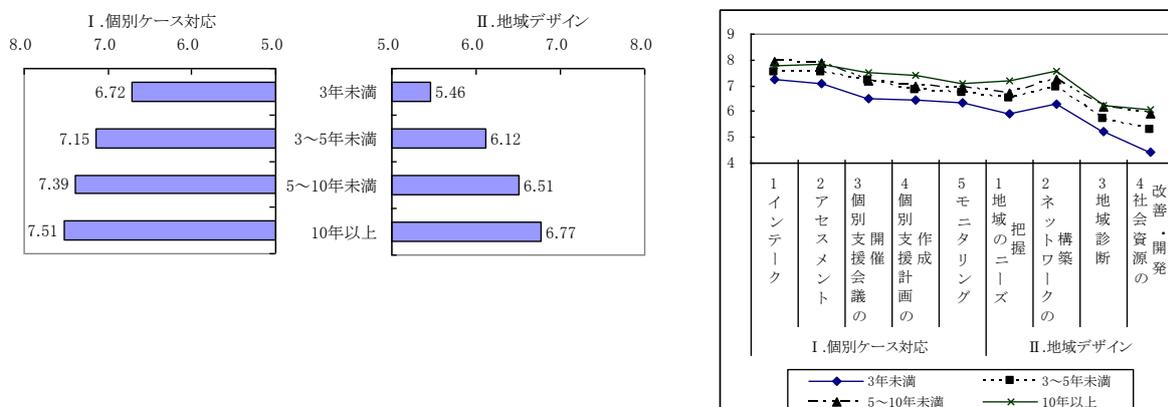
図表 20 相談支援専門員の振り返り項目の平均点；勤務形態別



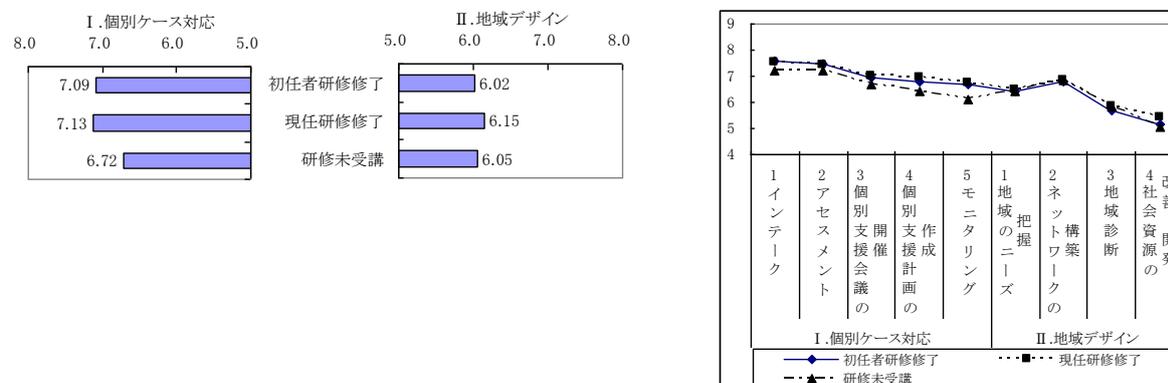
図表 21 相談支援専門員の振り返り項目の平均点；障害分野の経験年数（全体）別



図表 22 相談支援専門員の振り返り項目の平均点；障害分野の経験年数（相談支援）別



図表 23 相談支援専門員の振り返り項目の平均点；研修受講状況別

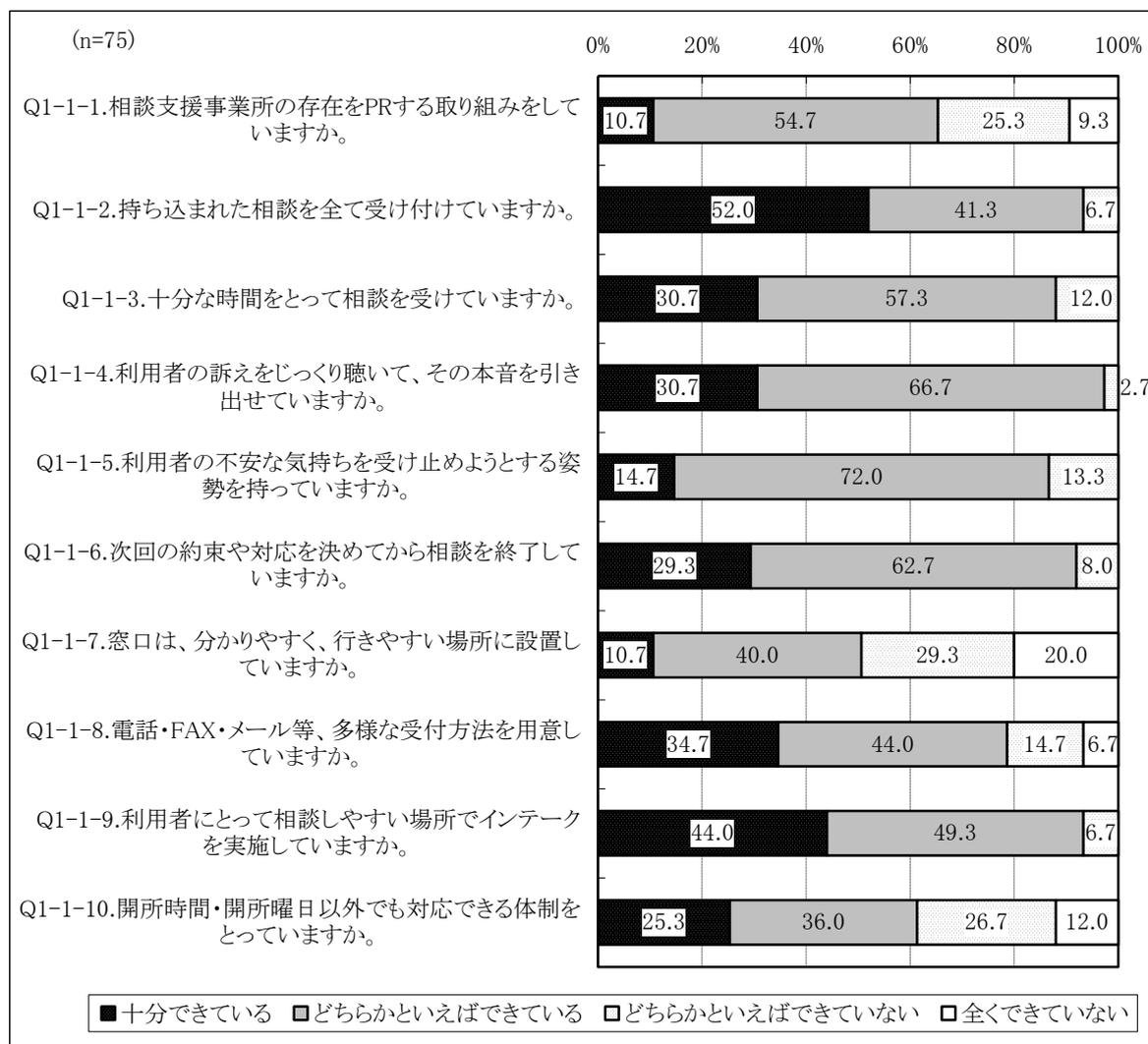


IV. チェック項目別の集計結果

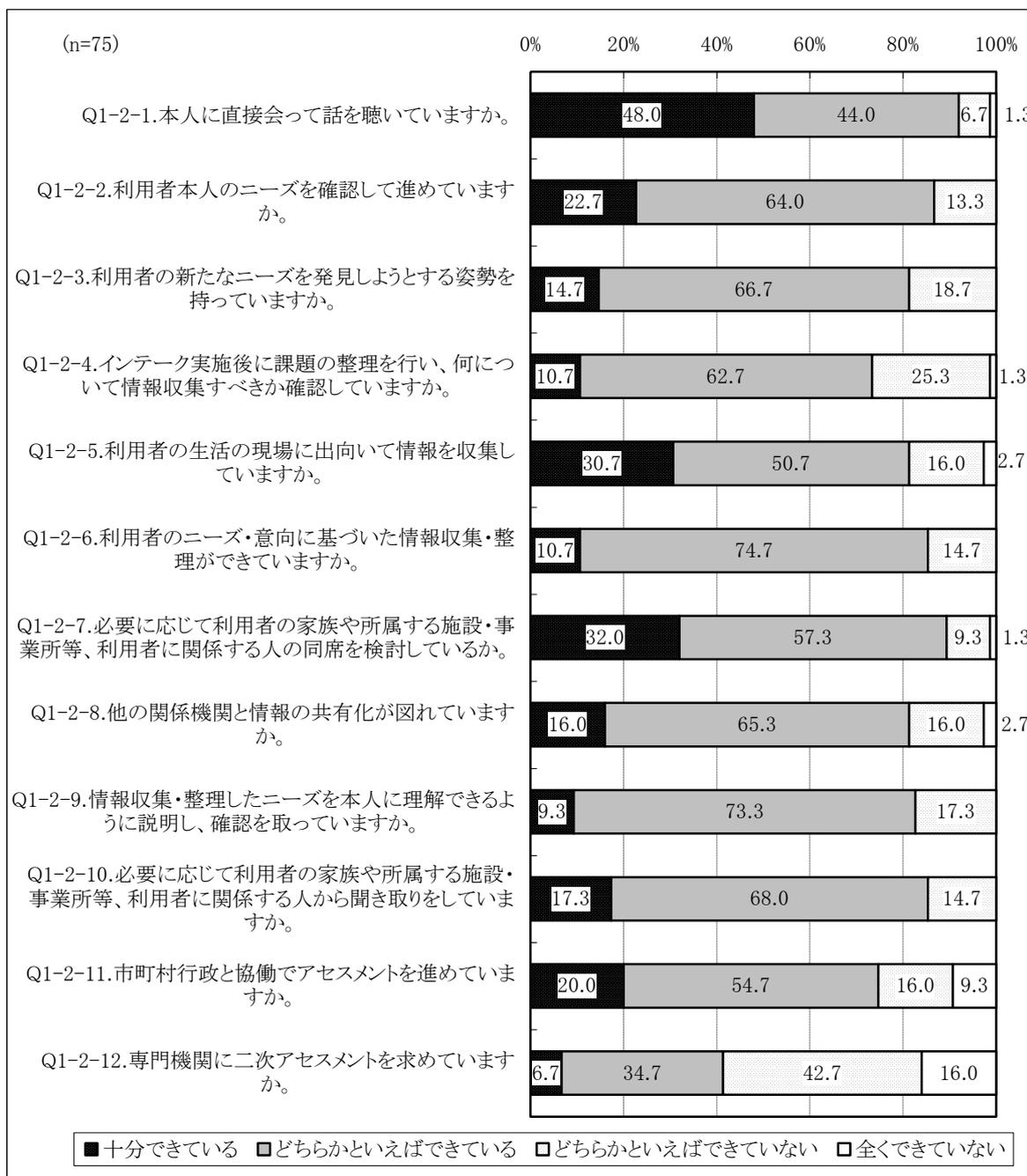
1. 相談支援事業所

(1) 個別ケースに対する相談支援の状況

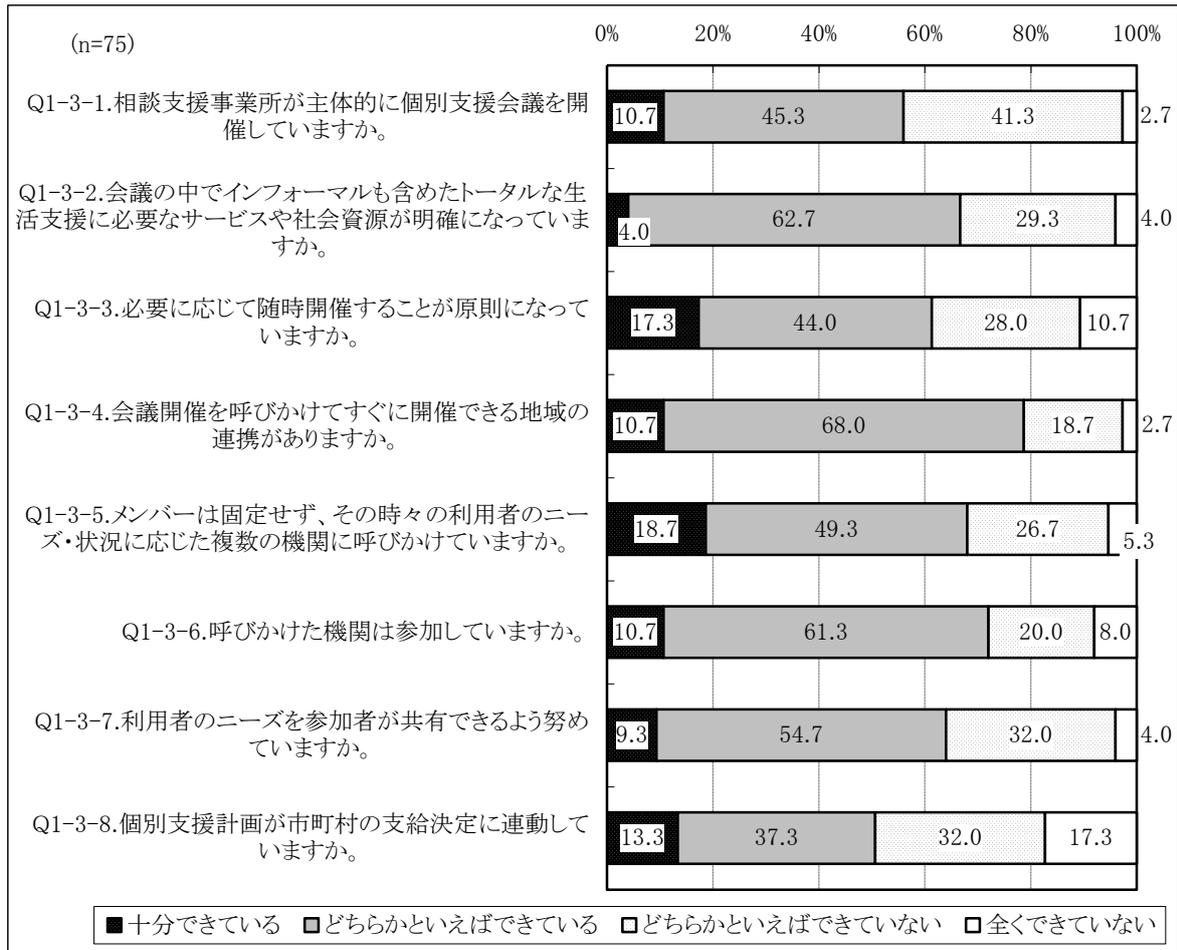
① インテーク



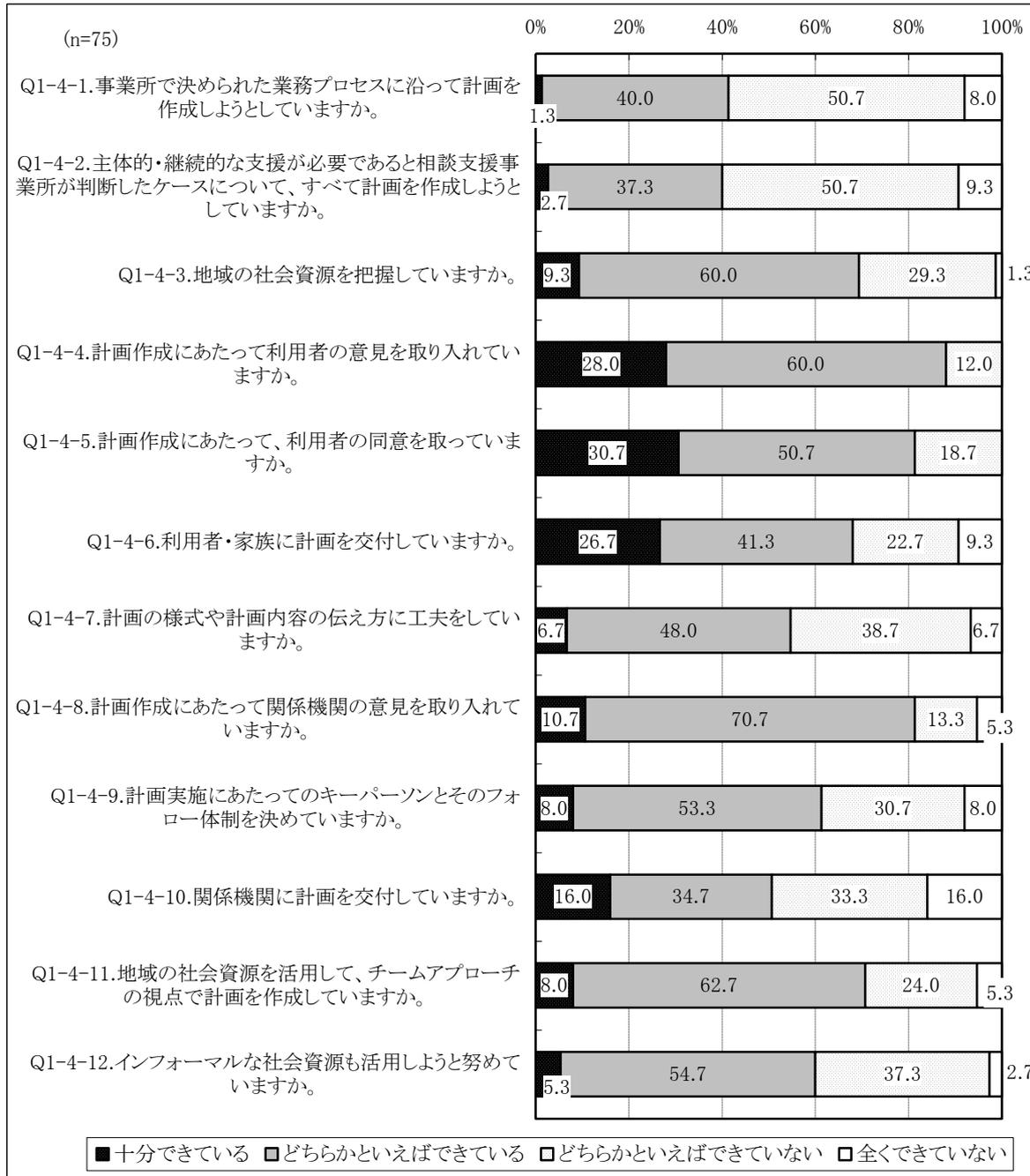
② アセスメント



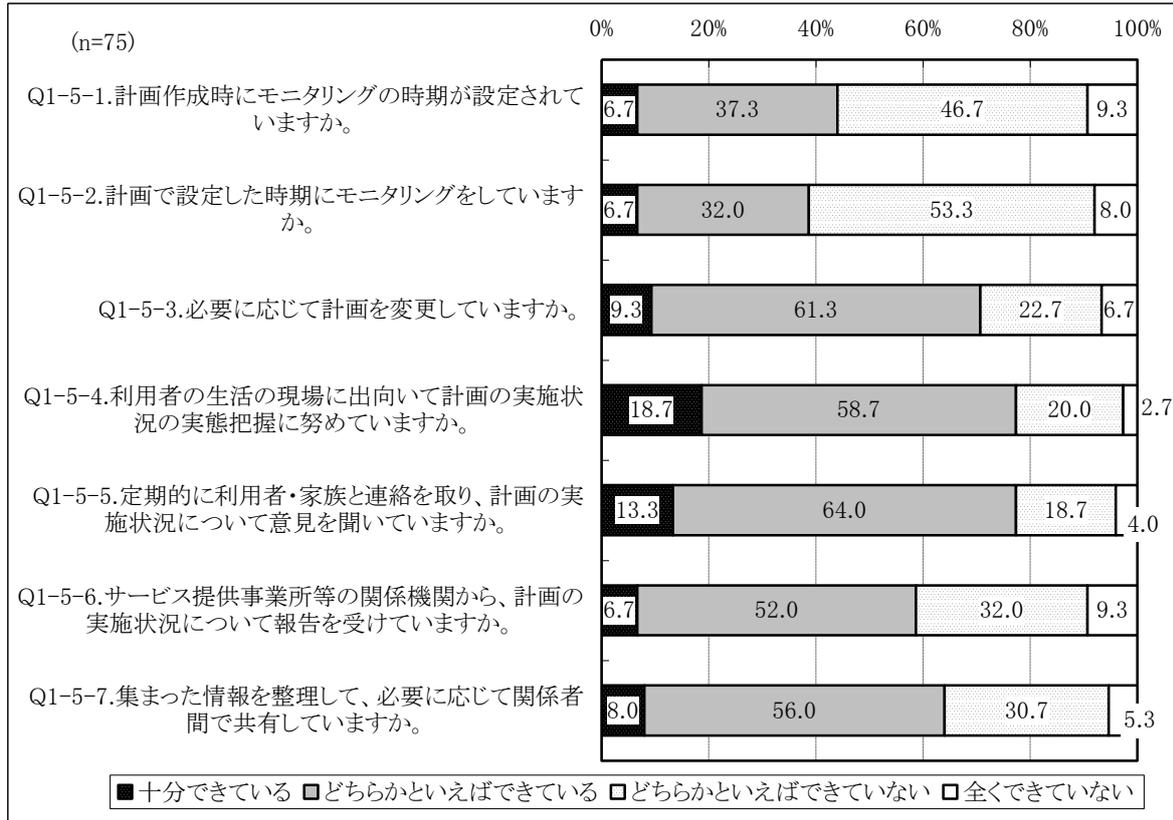
③ 個別支援会議の開催



④ 個別支援計画の作成

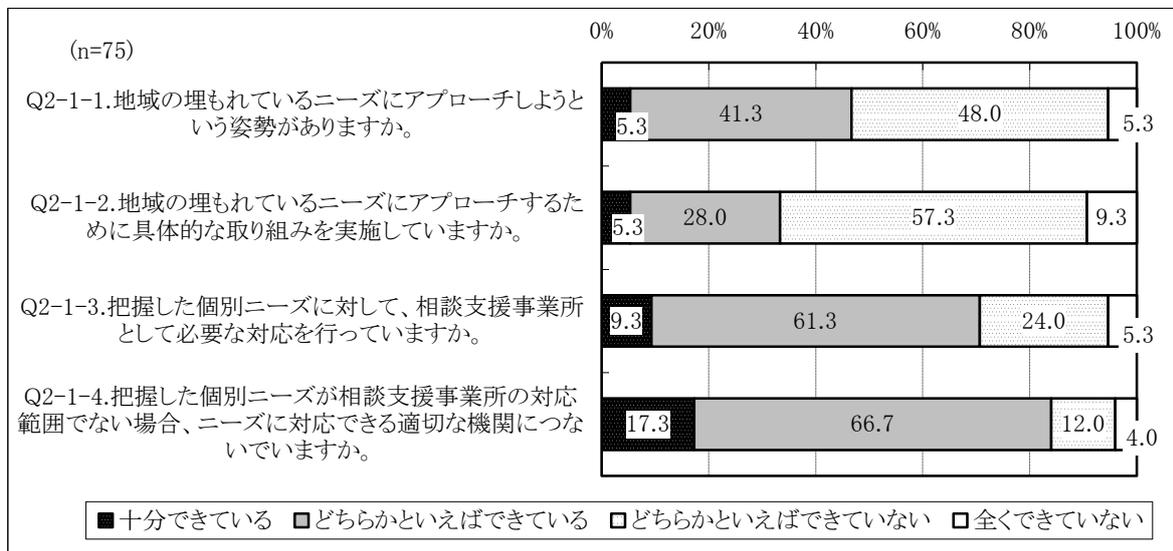


⑤ モニタリング

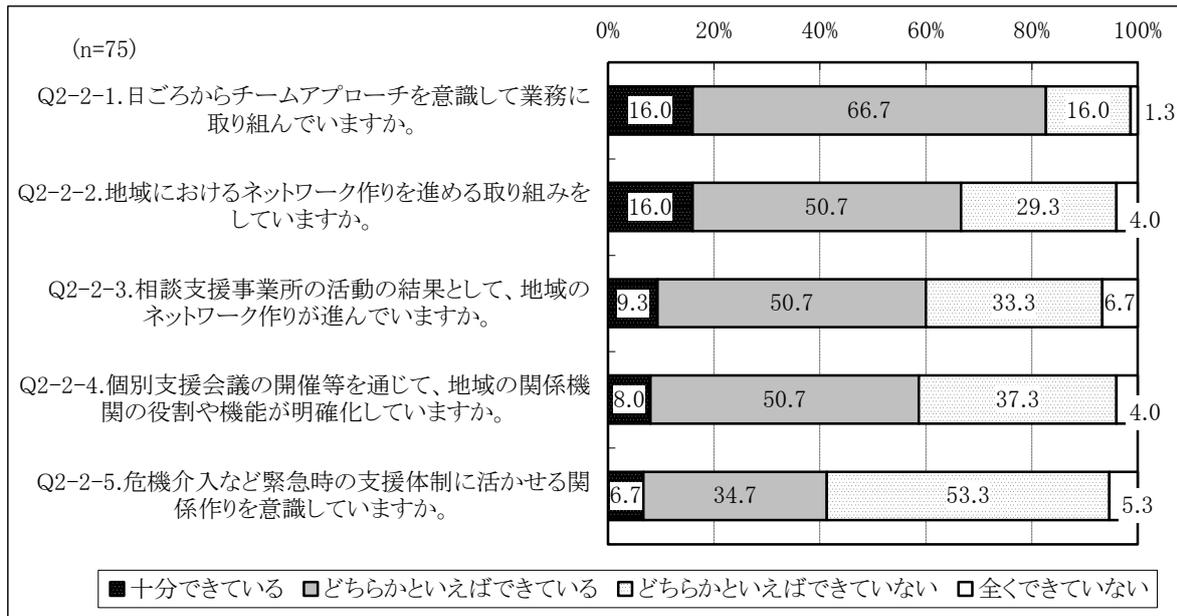


(2) 地域全体をデザインする相談支援の状況

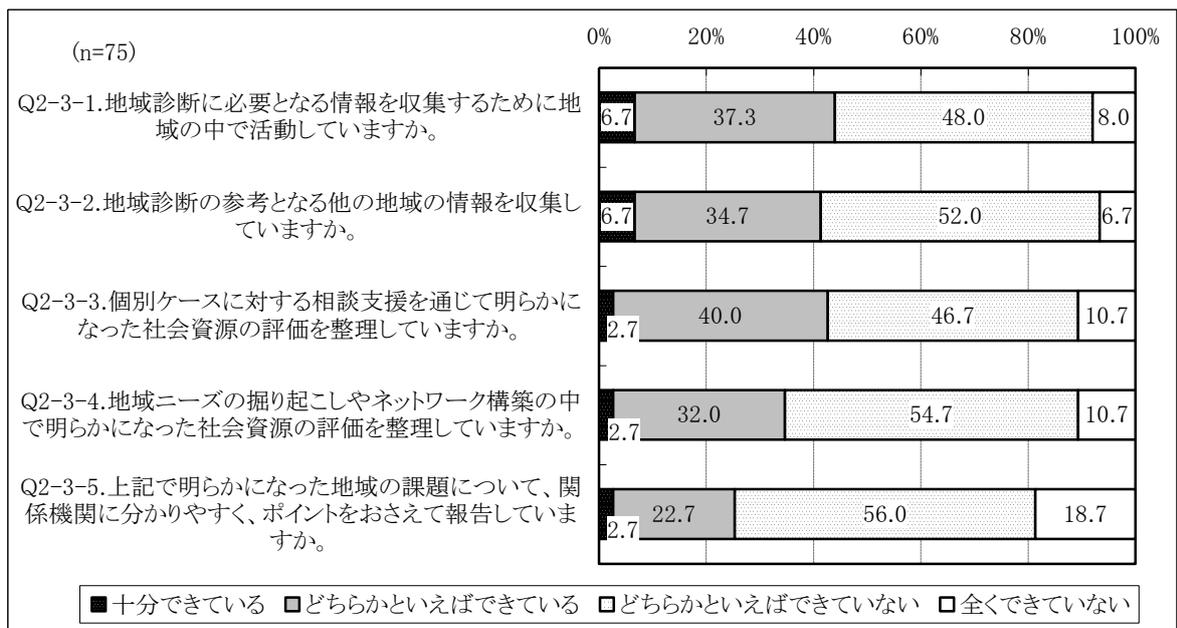
① 地域のニーズ把握



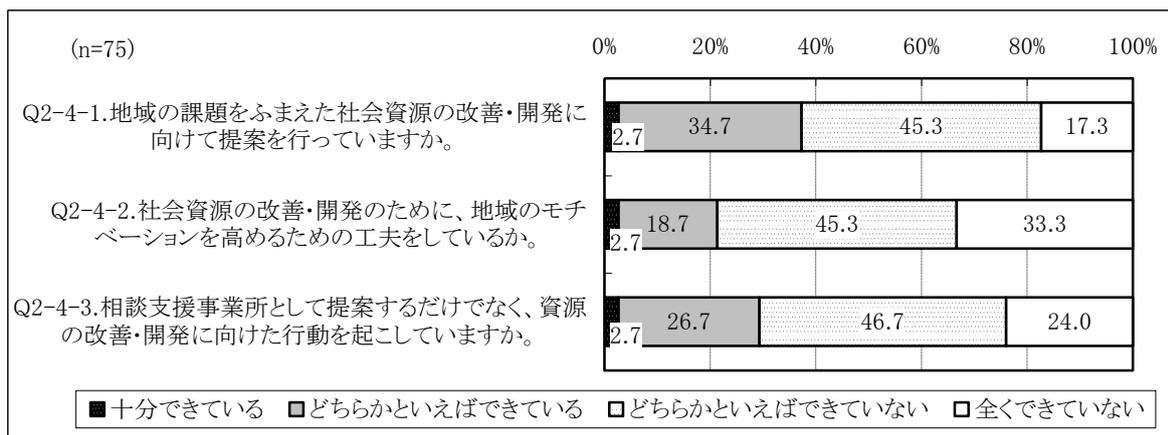
② ネットワークの構築



③ 地域診断

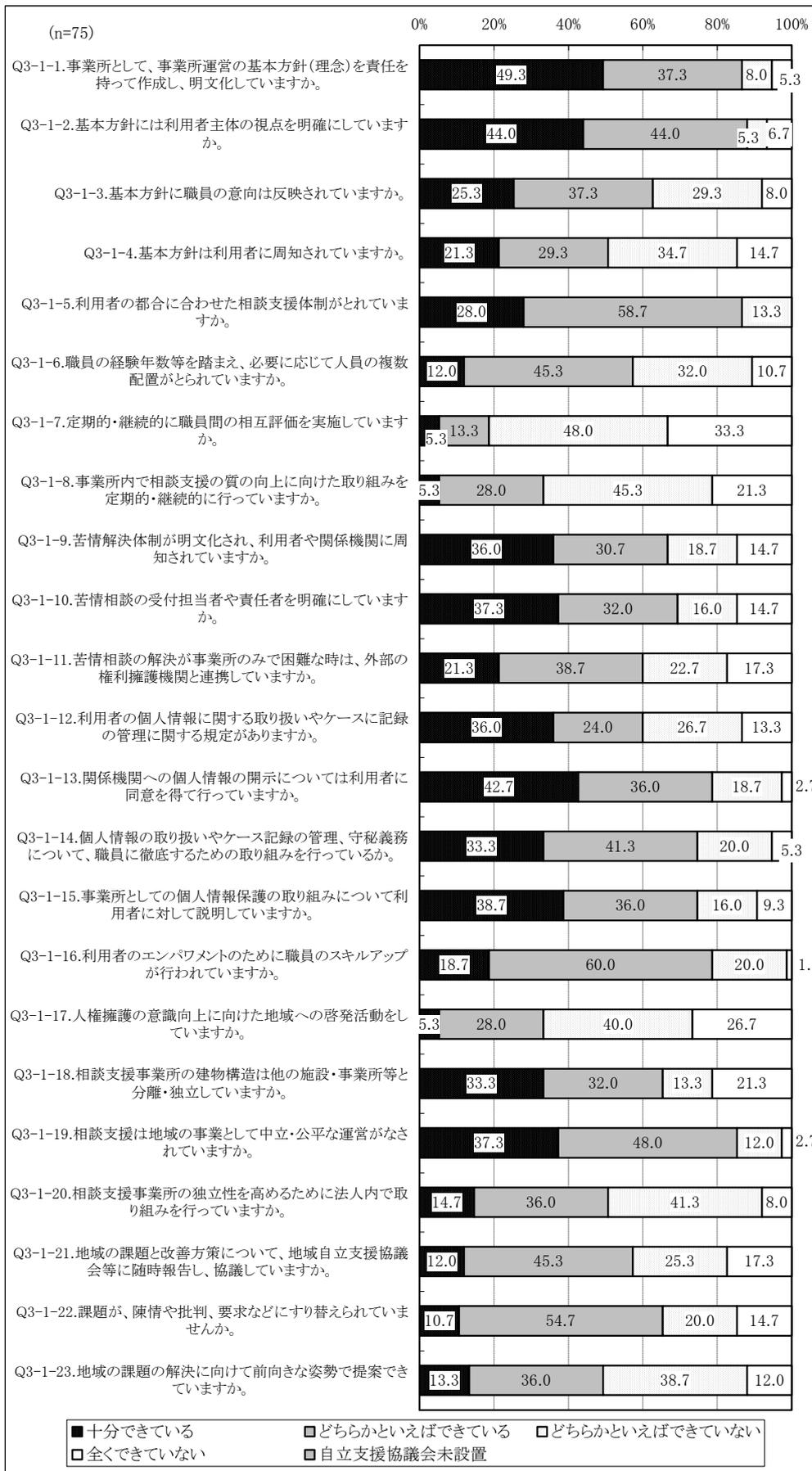


④ 社会資源の改善・開発

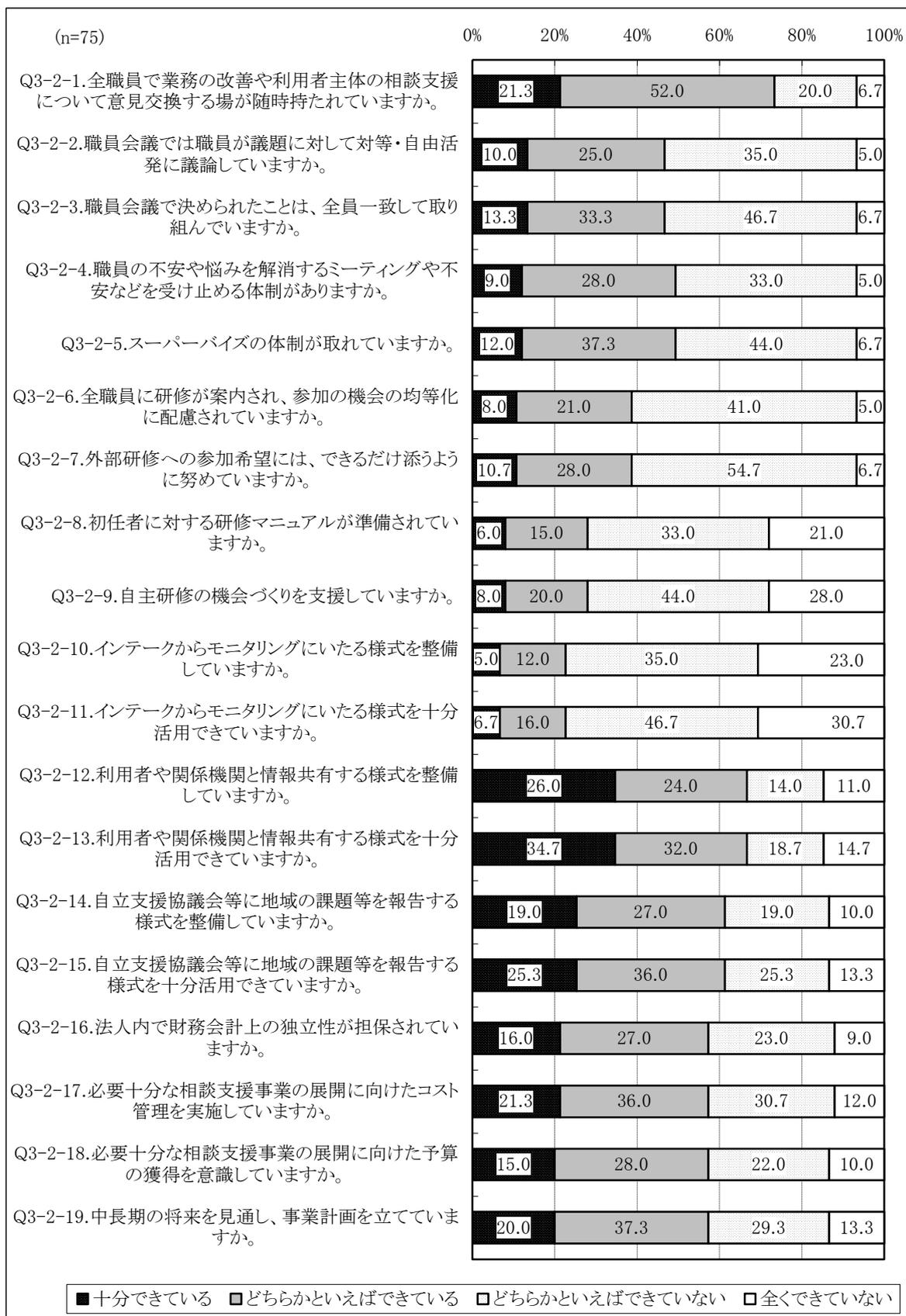


(3) 事業所運営の状況

① 事業所としての基本理念



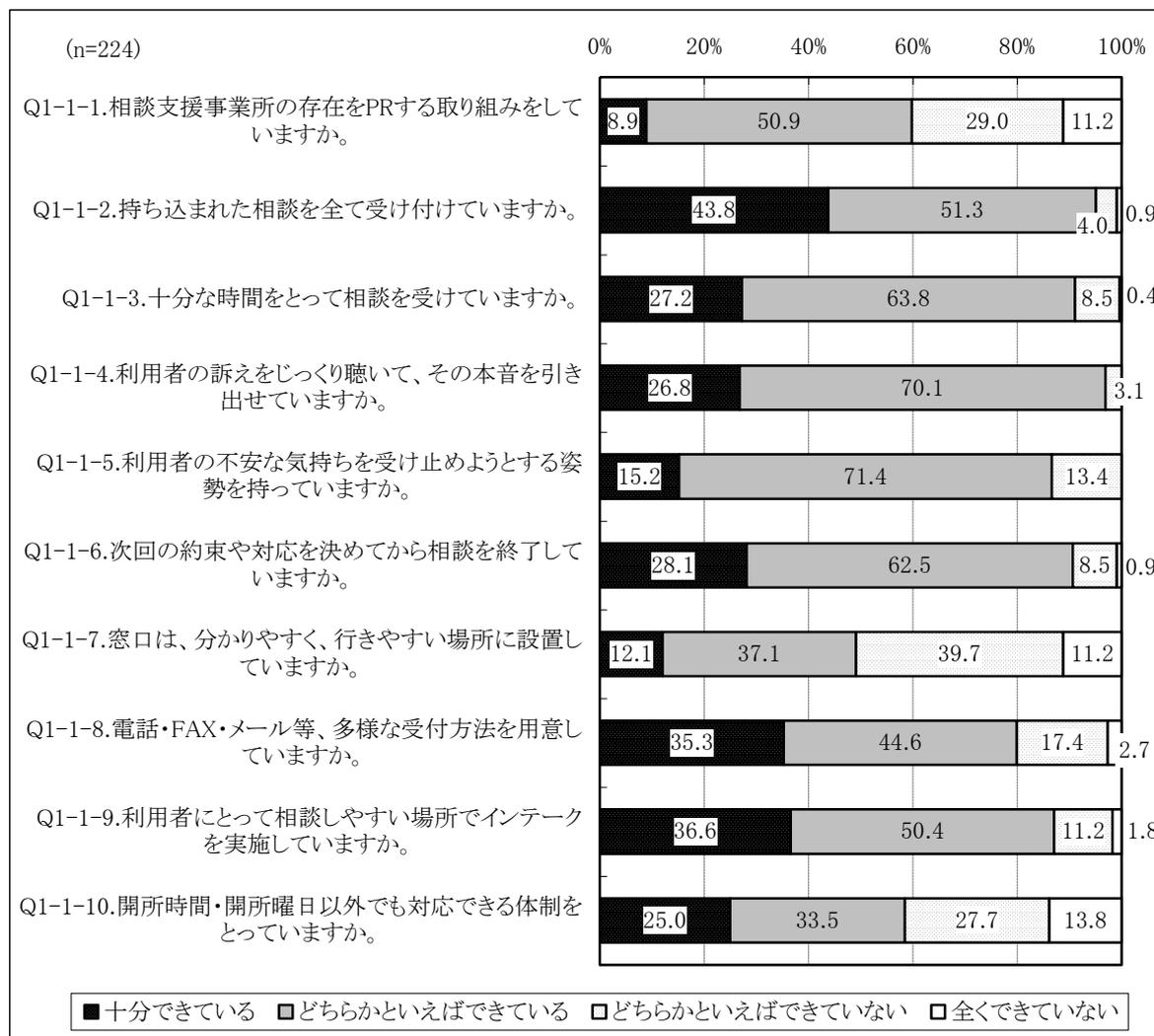
② 事業所運営の基本



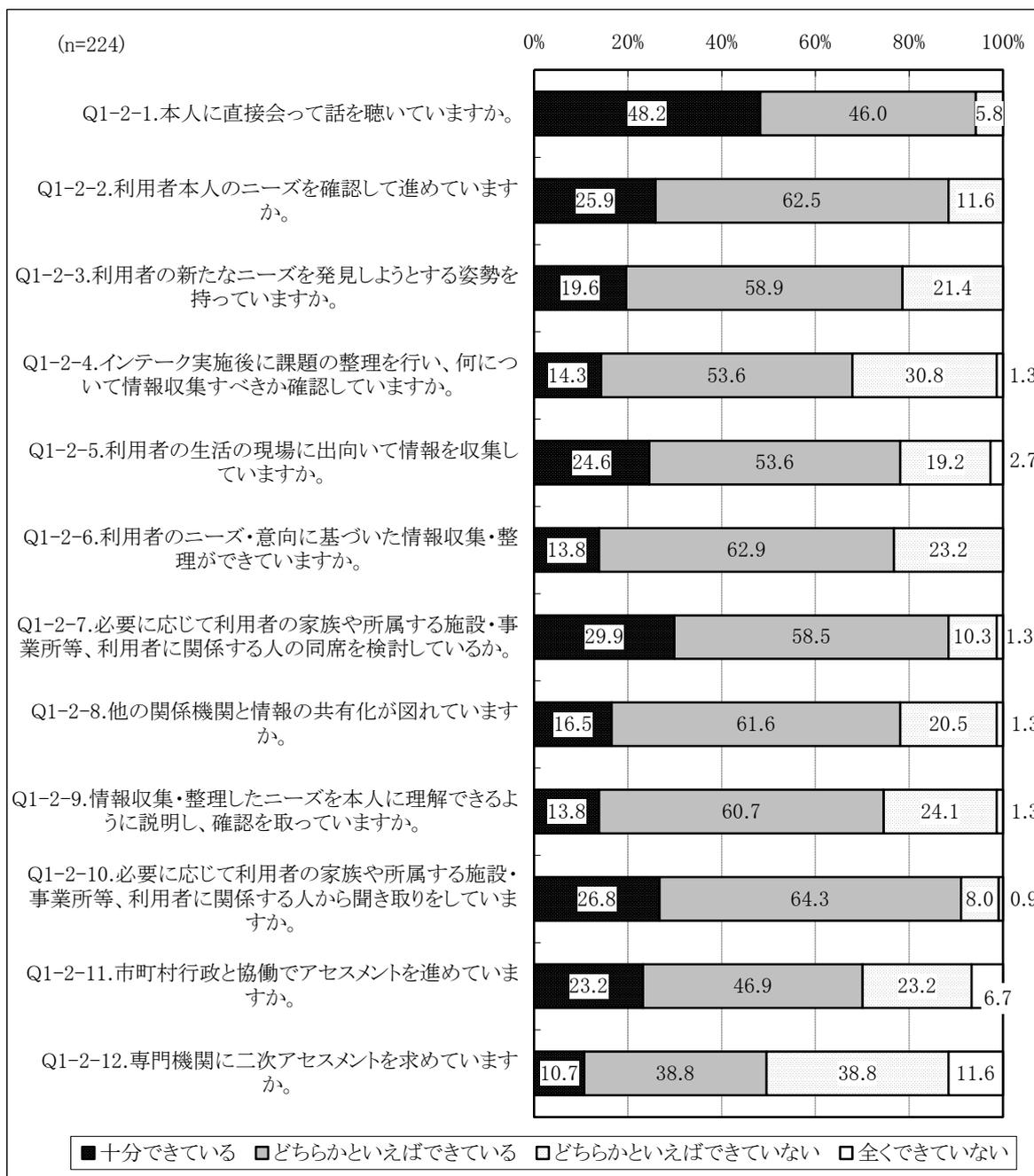
2. 相談支援専門員個人

(1) 個別ケースに対する相談支援の状況

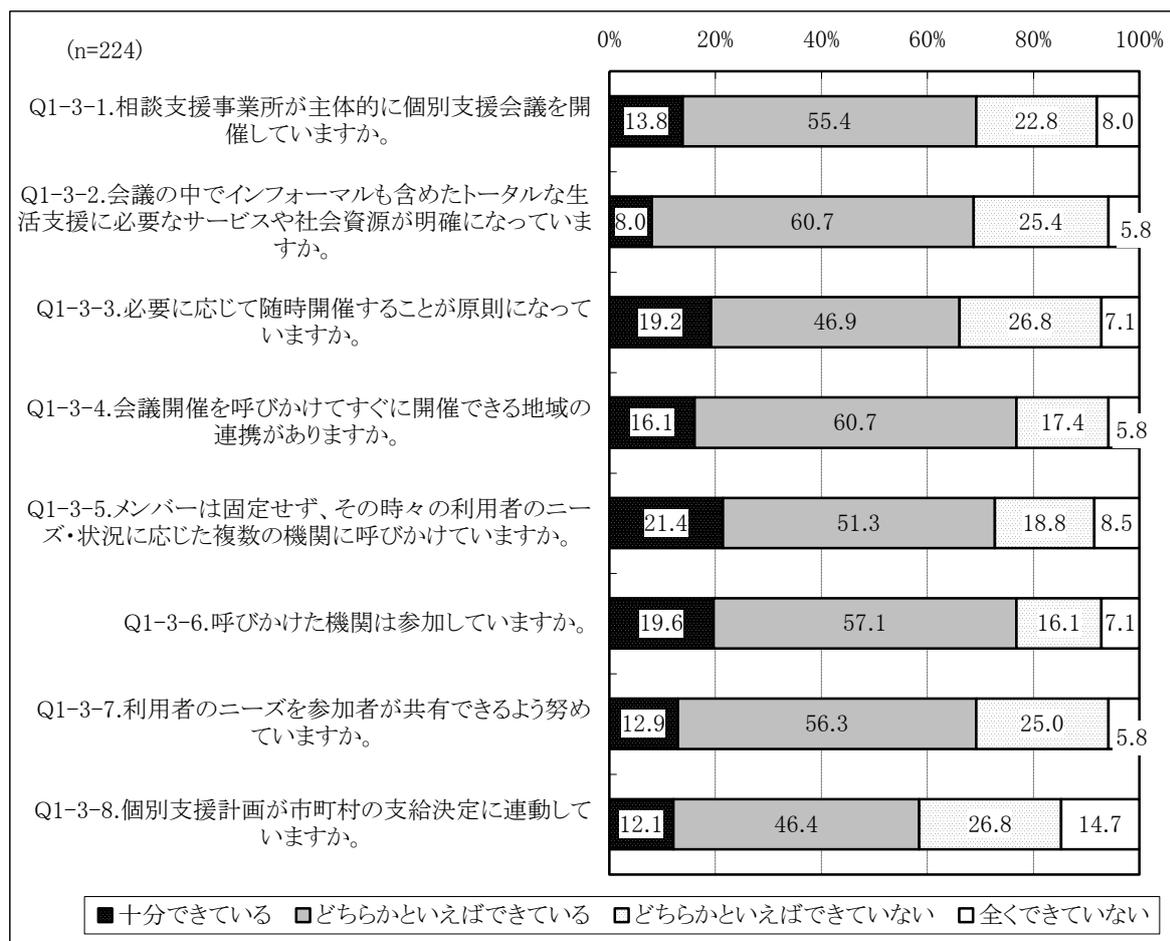
① インテーク



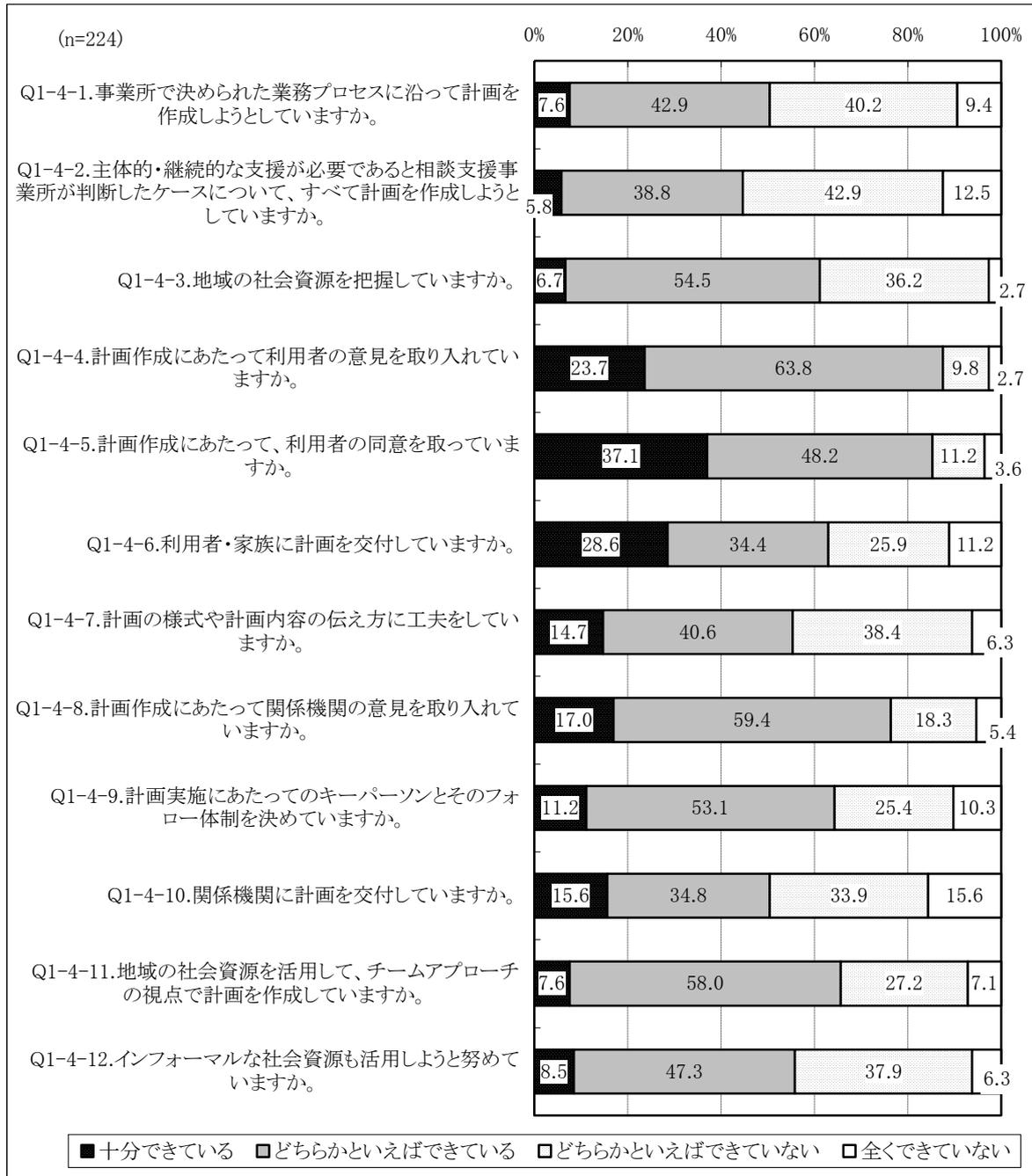
② アセスメント



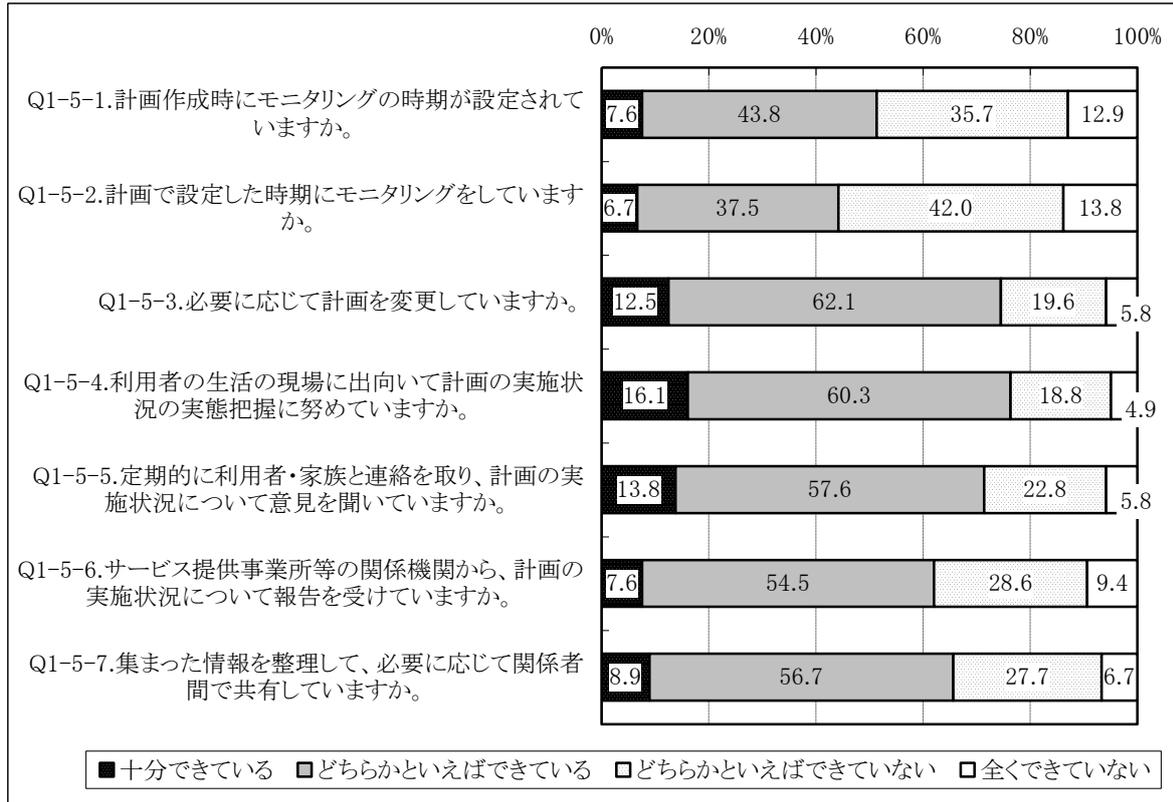
③ 個別支援会議の開催



④ 個別支援計画の作成

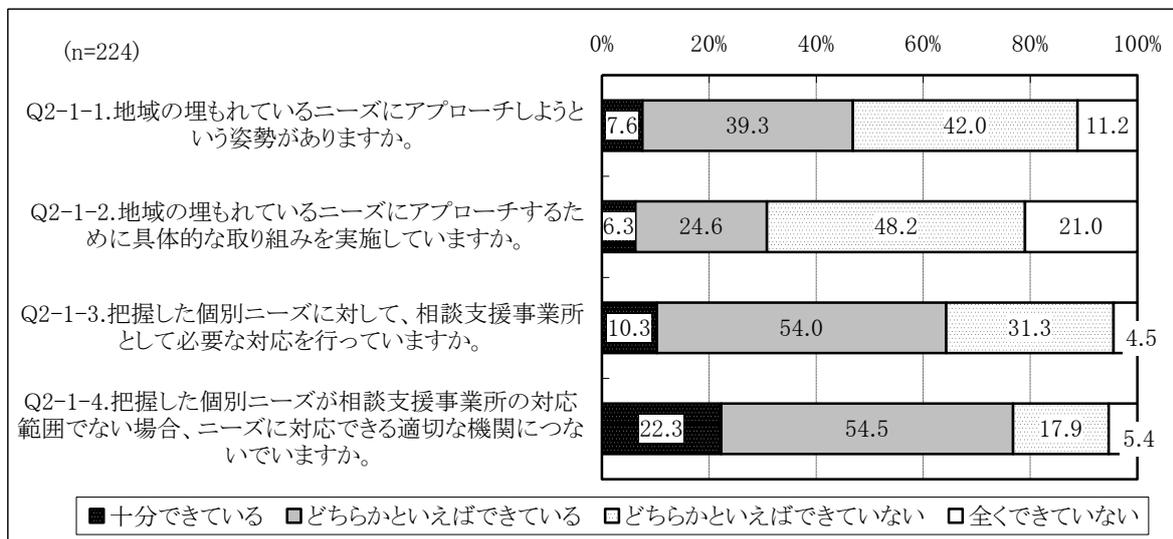


⑤ モニタリング

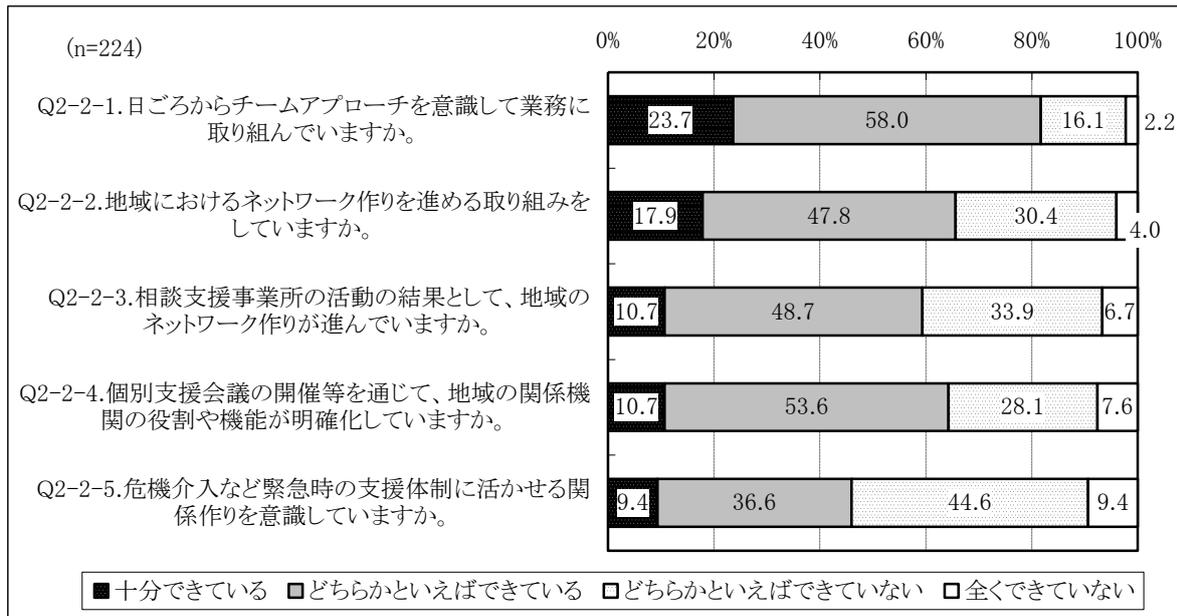


(2) 地域全体をデザインする相談支援の状況

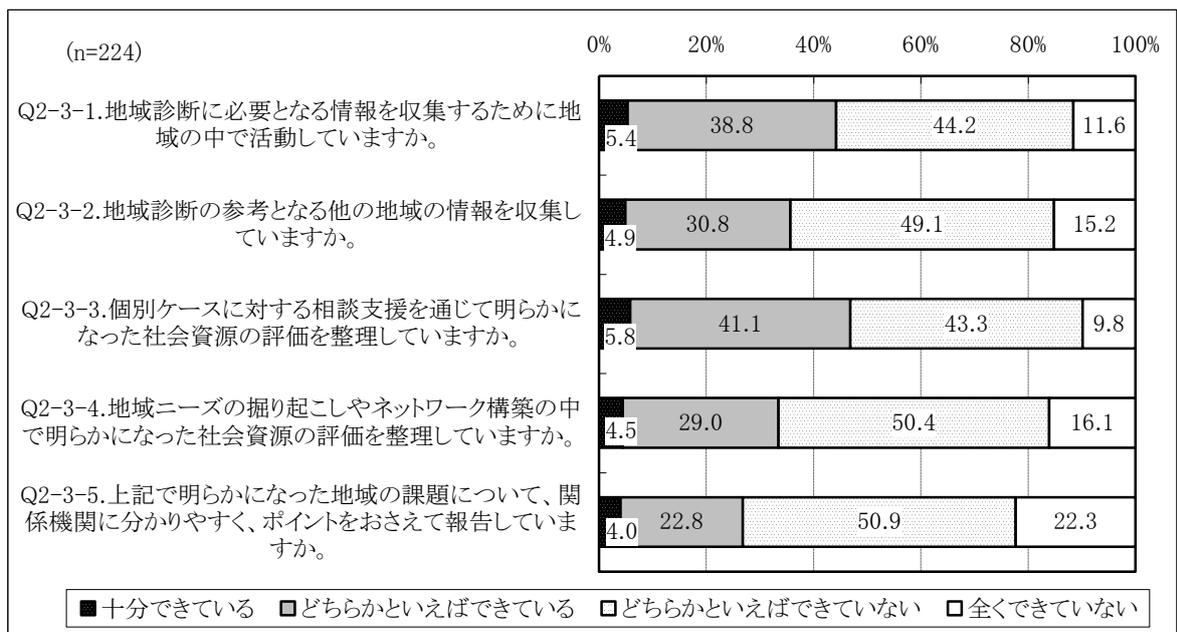
① 地域のニーズ把握



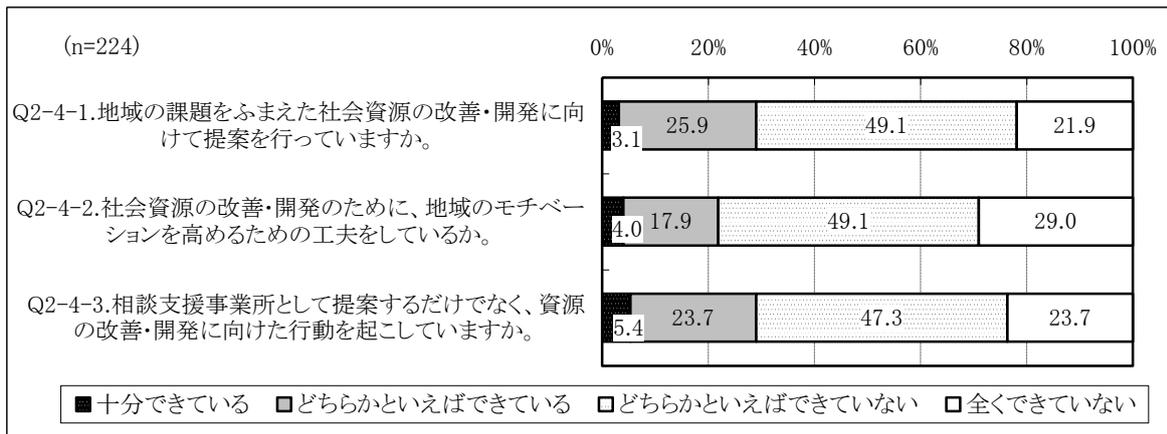
② ネットワークの構築



③ 地域診断



④ 社会資源の改善・開発



V. 参考：調査用ホームページ画面

『相談支援事業所の振り返りシート』 - Microsoft Internet Explorer

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

【I. 個別ケースに対する相談支援の状況】

以下のチェック項目について、振り返りのポイントをご確認の上、自己評価をお答え下さい。
 ※サービス利用計画作成費の対象者だけでなく事業所として相談支援を行っている利用者全体を想定して回答してください。

<1. インテーク>

チェック項目	振り返りのポイント	十分できている	どちらかといえばできている	どちらかといえばできていない	全くできていない
(1)相談支援事業所の基本姿勢		1	2	3	4
【1】 相談支援事業所の存在をPRする取り組みをしていますか。	パンフレットの作成や地域への説明会の開催等を通じて、積極的に事業所の周知に努力しているか。相談が持ち込まれるまで「待ちの姿勢」になっていないか。	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
【2】 持ち込まれた相談を全て受け付けていますか。	障害種別、相談内容・領域を問わず、いったんは相談を聞く、たらい回ししない(相談を聞いた上で、必要に応じて他機関につなぐ)という姿勢を持っているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(2)相談支援専門員の基本姿勢		1	2	3	4
【1】 十分な時間をとって相談を受けていますか。	利用者の思いを受け止めるために十分な時間を確保して、利用者のペースに合わせているという姿勢を示しているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
【2】 利用者の不安な気持ちを受け止めようとする姿勢を持っていますか。	利用者が抱く、今おかれている環境や初めて出会う相談員に対する不安な気持ちを安心感に変えられるように、受容と傾聴の姿勢に努めているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
【3】 利用者の訴えをじっくり聴いて、その本音を引き出せていますか。	利用者が「この相談員なら発信したものをきちんと受け止めてくれる。本音が話せる」と思えるような信頼関係を築くように努めているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
【4】 次の約束や対応を決めてから相談を終了していますか。	次の見通しが見えるような終結を心がけているか。	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
チェック項目	振り返りのポイント	十分できている	どちらかといえばできている	どちらかといえばできていない	全くできていない
(3)場所・手段・時間等		1	2	3	4
	交通手段等の利用者の利便性を考慮した立地になって				

総括

研究事業をとおして 今後の研修のあり方について



総括 「研究事業をとおして今後の研修のあり方について」

日本相談支援専門員協会は、2009年6月に特定非営利活動法人の認証を受けて、本格的な活動を始めた。当協会の定款にも謳っているように、障害者自立支援法に基づく相談支援専門員が、障害者の地域生活を支援する目的で、障害者ケアマネジメントを基本とした中立、公平な相談支援活動を実践するとともに、自らの資質の向上に努めることをもって、障害者の自立した生活支援に資することを目的としている。しかし、この目的だけを読んでも、「障害者自立支援法」が基礎にあり、その法律の下で設置されている「相談支援専門員」の資質の向上をめざしているようにも受け取られてしまう。

それに合わせるかのように昨年の夏には、歴史的にも大きな政権交代があり、新政権では、「障害者自立支援法」は廃止して、新たに「障がい者制度改革推進本部」が設置され、「障がい者総合福祉法（仮称）」の制定をめざしている。そういうことは、「障害者自立支援法」下ですすめられてきた現行の相談支援事業やその事業を進めていく相談支援専門員がなくなるのではないのかと思われかねない。

しかし、私たちの活動の大きな根幹にあるのは、障害者ケアマネジメントを基本とした中立、公平な相談支援活動を実践していくことで、どんなに重い障害があろうとも地域でその人らしく暮らしていけるような社会を構築していくための一翼を担っていくということである。そのためには、障害者福祉の法律や制度がどのように変わろうとも、現在、それぞれの地域ですすめられている相談支援事業を充実させていき、その相談支援をすすめていく相談支援専門員の資質向上を図っていくことが、インクルーシブな社会になっていくための基盤になることは疑う余地もない。

ところが現在、相談支援専門員の養成のしくみや研修体制が確立していない。障害者自立支援法では、相談支援事業が必須事業でありながらも、内容については市町村裁量が働く地域生活支援事業の中に位置づけられているため、相談支援事業自体も市町村格差が大きくなっている。その他にもいろいろな課題がある現実の中で、今年度、日本相談支援専門員協会では、新しい相談支援事業の方向性をふまえて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を行ってきたのである。

その中で特に、都道府県が実施することになっている相談支援従事者初任者研修と現任者研修を検証していきながら、研修内容の標準化と現行の研修では不足している点などを中心に検討してきたのである。その中で分かってきたことは、この3年間初任者研修については、厚生労働省が実施する指導者研修の効果やそれを受けてどの都道府県も初任者研修だけは実施してきたこともあり、概ねカリキュラムについて標準化されてきている。しかし、現任者研修については、実施開始年度もまちまちで、具体的なカリキュラム提示もないために、研修内容にばらつきが多く見られる。さらに、初任者研修を受講してから5年以内に現任者研修を受講すればいいという更新研修の意味合いが強いため、その合間に本来は必要な業務の振り返りやスキルアップをしていくためのブラッシュアップ研修が仕組みとしてないということと、そして、都道府県単位での研修実施だけではなく、圏域やそれぞれの市町単位で実施する研修など、やはりそのような研修が必要であるということが再確認することができた。

一方、都道府県の中には、相談支援機能強化事業等を活用しながら、相談支援専門員のブラッシュアップ研修や地域自立支援協議会の機能強化研修を実施しているところも出始めてきて

いる。

いずれにせよ、再度、相談支援専門員に必要な資質を整理したうえで、相談支援従事者初任者研修と現任者研修の内容について検証していきながら、相談支援専門員に最低限必要な知識と技術を明確にしていくことはとても必要なことである。さらに、法定研修で全てをカバーすることは、困難であるように考えているので、法定研修以外で振り返りとスキルアップが図れるような研修内容を検討していき、いくつかの研修カリキュラムの提示や研修内容の標準化を図るために、研修テキストを制作していく必要性も感じている。

また、研修プログラムのマトリックスを明らかにしていく必要もある。これは、相談支援従事者研修を行う場合においても、その研修を運営していくことや講師をしていく役割、さらには、指導者やスーパーバイザーを担える人材も育成していく必要があり、そのためにもあるべき相談支援専門員像が分かるような仕組みが大切になってくる。それは、実務経験年数を長くしていくためにもマトリックスの提示は、有効になると考える。例えば、委託相談支援事業者の場合、その法人によっては、法人内異動を繰り返しているところなどは、相談支援事業に長く関わる職員が少なく、結果的にその法人だけでなくその市町村における相談支援事業展開が強化しにくいという現状を生んでしまっているということもある。

日本相談支援専門員協会としては、これらの現状をふまえたうえで、次にあげることをさらに検討し、推進していきたいと考える。

- ①相談支援専門員の養成研修プログラムのマトリックスを明確化
- ②相談支援従事者初任者研修と現任者研修の内容およびシステムについて検証
- ③法定研修以外で振り返りとスキルアップが図れるような研修内容およびシステムを検討
- ④相談支援専門員の養成研修カリキュラムの提示や研修内容の標準化と研修テキストの制作
- ⑤そして、都道府県やそれぞれの地域等で実施する研修の運営支援などである。

この提示だけを見ると、あたかもいい研修システムを作りあげていくことが目的のように捉えられそうであるが、しかし、この研究事業を行ってきた中で、あらためて前述したように障害者福祉の法律や制度がどのように変わろうとも、現在、それぞれの地域ですすめられている相談支援事業を充実させていき、その相談支援をすすめていく相談支援専門員の資質向上を図っていくことが、インクルーシブな社会になっていくための基盤になることは疑う余地もない。その上で、相談支援専門員が具体的に障害者ケアマネジメントの手法を身につけ、きめ細やかな個別支援を実施していく中で、その地域の課題が見えてくる。また、その障害者ケアマネジメントプロセスの中で障害当事者も支援者もともに自信をつけていきながら、今抱えている課題を個人の課題として捉えるのではなく、地域の課題とらえ解決していくために地域自立支援協議会を活用しながら、「障害のある人もない人も共に暮らしていける」地域づくりをすすめていく「地域の人づくり」をすすめていくという視点に立ちたいと考えている。

そのためにも、人の尊厳が守られるということが前提に、障害当事者も支援者も行政もその他地域の人たちと協同して、インクルーシブな社会をつくっていける人材の養成をすすめていきたい。

(公開研究会から)

相談支援事業の現状と運営の
あり方・人材育成の必要性



I. 先行研究からみる相談支援の現状

1. 相談支援事業所の業務実態

(1) 個別ケース支援のプロセスが踏めているか

はじめに、今の相談支援事業所の業務実態について、平成 19 年度に実施された調査結果から概観する。

この調査では、相談支援事業所の最も重要な業務の一つとして、個別ケース支援のプロセスの実施状況を把握している。

図表 1 調査の概要

実施主体	三菱総合研究所
件名	「サービス利用計画作成費の支給対象者を中心とした相談支援事業のあり方に関する調査研究」相談支援の業務実態把握調査
調査目的	給付が伸び悩むサービス利用計画作成費について、現行の給付対象範囲が適切化、当初予定していたケアマネジメントのプロセスが適切に行われているかについて検証する。
調査対象	地域性、障害種別に配慮して、都道府県から推薦いただいた望ましい相談支援を実施できている相談支援事業所 247ヶ所
調査期日	平成 20 年 1～2 月
調査方法	郵送配布・郵送回収のアンケート調査
回収状況	相談支援事業所 155 ヶ所（回収率 63%）
結果詳細	三菱総合研究所ホームページ参照。 （http://www.mri.co.jp/SERVICE/project/chuou/2012308_1372.html）

まずプロセスの第一段階として、個別支援計画¹の作成状況をみると、計画作成率は、担当ケースの総数の半分以下という事業所が 7 割であった。さらに、計画を作成した場合の見直し頻度は、6 ヶ月に 1 回以下という事業所が 6 割であった。個別支援計画は、相談支援を進める際のよりどころになるものであり、担当者個人ではなくチームとして継続的・包括的な相談支援を進めることを前提とすれば、明確に文書として情報整備する必要がある。

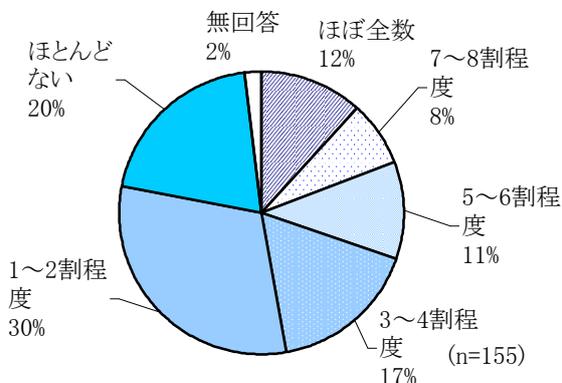
次に、個別支援計画の交付状況をみると、本人・家族、関係機関への交付割合が 2 割以下という事業所が 4 割であった。個別支援計画は、相談支援事業所だけのものではなく、支援の対象となる本人・家族、それを支える関係機関が、目指すべき方向を確認するためのツールでもある。相談支援事業所は、計画を交付しないで本人の意向をどのように確認しているのか、関

¹ 「個別支援計画」とは、ケアプラン、サービス利用計画等の名称いかんを問わず、利用者に対して適切かつ効果的にサービスを提供するために、事業所が利用者の意向、適性、障害特性などを踏まえて作成した計画、これに基づいて利用者に対してサービスを提供し、その効果について継続的な評価を実施する計画をいう。

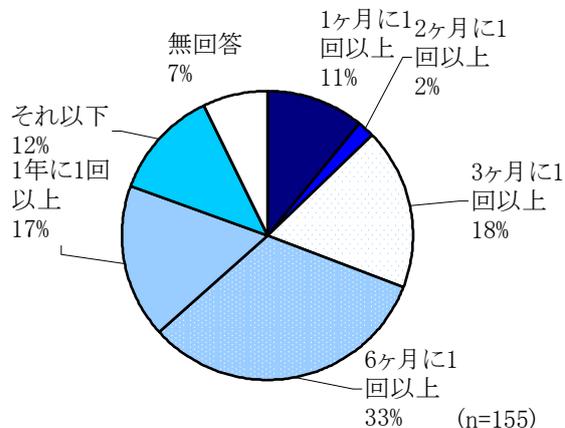
係機関とチームとして一体的に動いているのか、改めて振り返る必要がある。

図表 2 個別支援計画の作成状況

【計画作成比率】

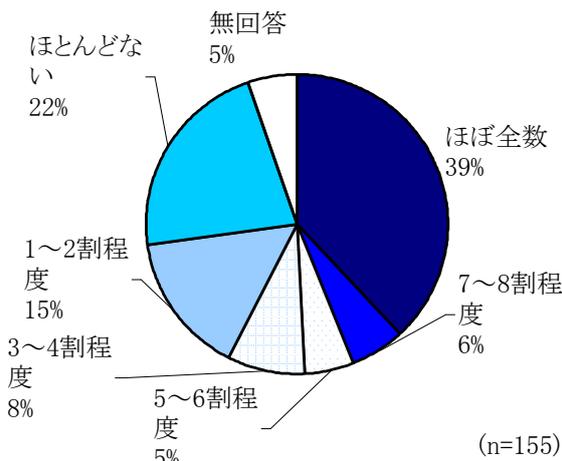


【計画見直し頻度】

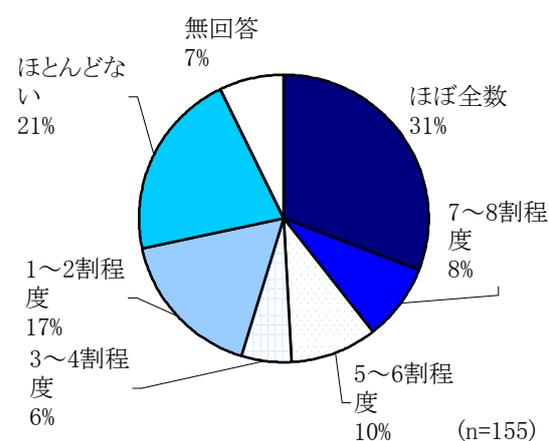


図表 3 個別支援計画の交付状況

【本人・家族へ】



【関係機関へ】



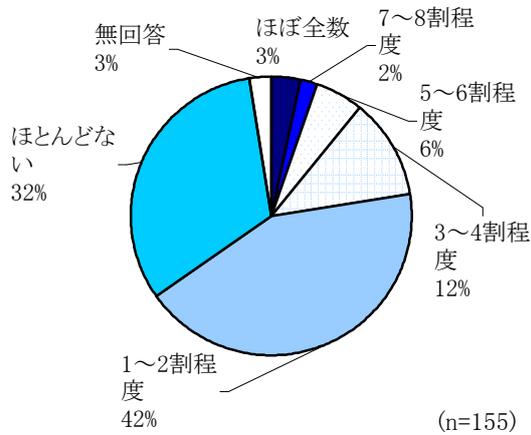
次に、個別支援計画と並んで、個別ケース支援の中核となるサービス担当者会議²の開催状況をみると、会議を月1回以上開いているケースは全ケースの2割以下という事業所が74%であった。また、その会議への本人・家族の出席割合が全ケースの2割以下という事業所が3割あった。

先にみた文書による情報共有ツールとしての個別支援計画が業務繁忙等を理由として作成しきれていなくても、会議等の口頭で方針を確認できる場があればチームとして継続的・包括的な相談支援は実現できるかもしれない。しかし、そのような場も設定されていないとすれば、相談支援業務はきわめて大きな課題を抱えているといえる。

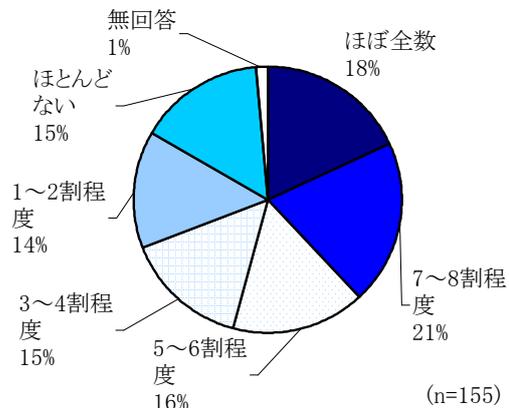
² 「サービス担当者会議」とは、ケア会議、ケース会議、支援会議、個別支援会議、ケアマネジメント会議、サービス調整会議といった名称いかんを問わず、利用者にかかわる関係者が集まって、利用者のニーズやアセスメントの内容を共有したり、サービスの内容や実施方法、提供期間、利用の機関を検討したり、計画の作成・修正・終結をしたりするための会議をいう。

図表 4 サービス担当者会議の開催状況

【月 1 回以上開催するケース割合】



【会議への本人・家族の出席】



(2) 相談支援専門員 1 人あたりの業務量はどの程度か

ここまでみたように、個別ケース支援のプロセス実施状況に大きな課題があるが、次に、実際にこれらの業務を担当している相談支援専門員個人の業務実施状況をみる。

相談支援専門員 1 人あたりの担当ケース数は合計で 58 件、1 日に来所対応が 1.1 件、訪問・外出同行が 1.3 件、電話が 4.2 件、その合間に事業所内・外の会議がそれぞれ週 1 回程度と、かなりの業務をこなしていることがうかがえる。

また、その業務の中で、利用者・家族との関係が大変だったり、サービス調整しようにも地域資源が不足していたり、困難ケースに対応したくても、自分が業務としてどこまでやるべきなのか、力量があるのかという不安を抱いていたたり、事務作業が煩雑だったりという負担感を抱いている。さらに、その負担感を払拭できるような待遇も受けられていないという実態が明らかになった。

図表 5 相談支援専門員の業務実態

担当ケース数	合計 58.4 件（主担当：39.9 件、サポート：18.5 件）	
相談への 従事時間	1 日あたり 5.4 時間（全業務の 67%） 来所：1.1 件、訪問・外出同行：1.3 件、電話：4.2 件 事業所内サービス担当者会議：0.2 件 外部とのサービス担当者会議：0.2 件	
業務負担感	利用者・家族の関係調整 利用者の依存や状態の不安定さ 地域資源の不足 困難ケース対応	業務範囲の不明確さ 事務作業の煩雑さ 待遇の低さ 自分の力量への不安

そこで、相談支援専門員の業務実態について、さらに詳細に調査した平成 20 年度の調査結果を概観する。

この調査では、相談支援専門員に 1 ヶ月間、業務時間を 10 分単位で記録するタイムスタディを実施している。

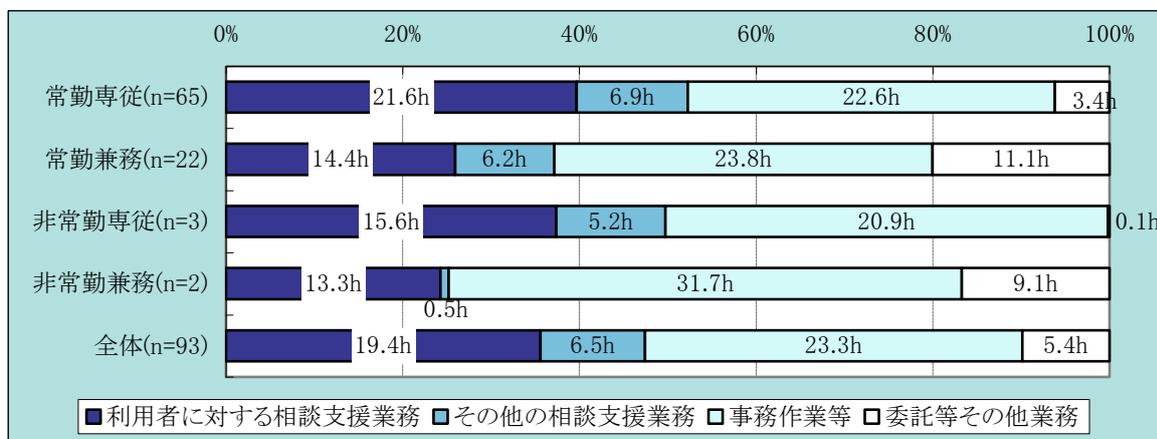
図表 6 調査の概要

実施主体	三菱総合研究所
件名	「市町村の支給決定プロセスに着目した効果的な相談支援のあり方に関する調査研究」 相談支援の業務実態把握調査
調査目的	今後、相談支援と市町村支給決定プロセスとを連動させ、全ケースについて相談支援を実施した場合、どの程度の業務が発生し、どの程度の規模の人員が必要となるか検討するための基礎資料を把握する。
調査対象	地域性、障害種別に配慮して協力依頼した相談支援事業所
調査期日	平成 20 年 12 月
調査方法	郵送配布・郵送回収のアンケート調査（タイムスタディ）
回収状況	42 事業所、230 人の相談支援専門員、238 ケース
結果詳細	三菱総合研究所ホームページ参照。 (http://www.mri.co.jp/SERVICE/project/chuou/2012308_1372.html)

この結果から、相談支援専門員 1 人 1 週間あたりの業務量は、常勤専従で 54.4 時間（週 5 日勤務を前提とすると 1 日あたり 10.9 時間）と高負荷であることが明らかになった。

その業務内容をみると、利用者にかかわる個別ケース支援業務が 4 割程度で、訪問、来所、電話、サービス担当者会議、計画作成、カンファレンス等を実施していた。一方で、地域をデザインするような、関係機関との連絡・会議等は 1 割程度、残りの 4 割程度が事務作業となっており、相談支援専門員といっても相談支援業務だけに注力できない実態がうかがえる。

図表 7 1 人 1 週間あたりの業務量・内容



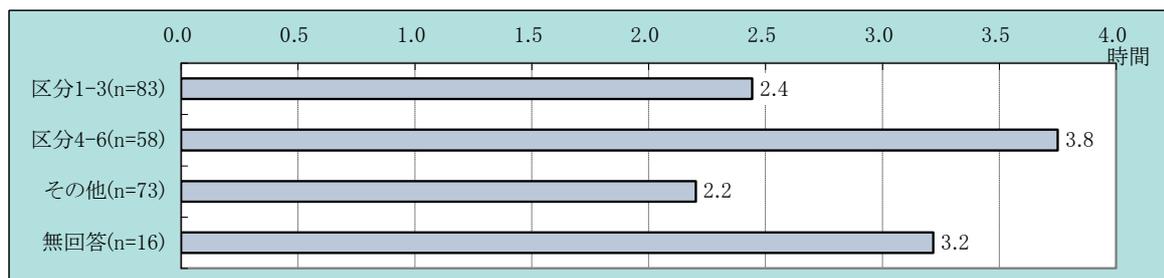
(3) 1 ケース 1 週間あたりの業務量はどの程度か

次に、業務量の多いケースの特性をみると、区分が重いほうが業務量が多かった。

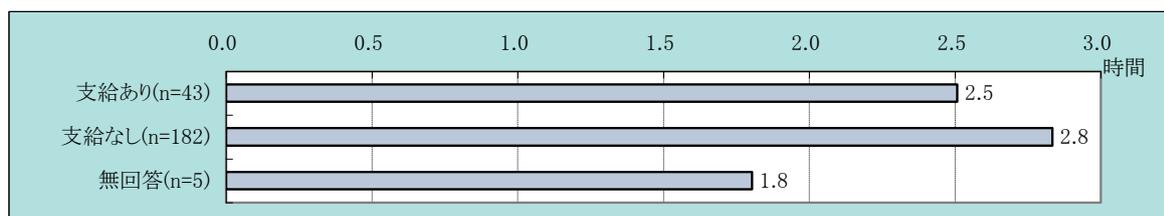
また、サービス利用計画作成費の支給を受けていないほうが業務量が多かった。ここから、作成費を受けるに至る前段階、サービスにつなげたり、見守りを続けることのほうが業務的には大変であることがうかがえる。参考までに、時間の差を業務内容でみると、計画作成よりも、訪問や電話、来所といった利用者・関係機関とやり取りする時間のところで、差が出ていた。

さらに、サービス担当者会議を多く開いているケース、相談支援専門員の業務負担感が重いケースは、業務量が多かった。

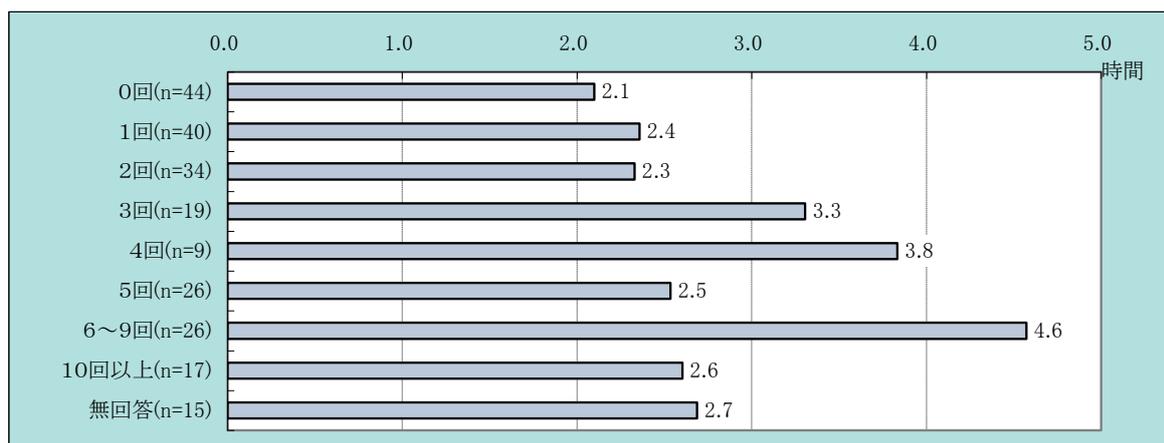
図表 8 1 ケース 1 週間あたり業務量；障害程度区分別



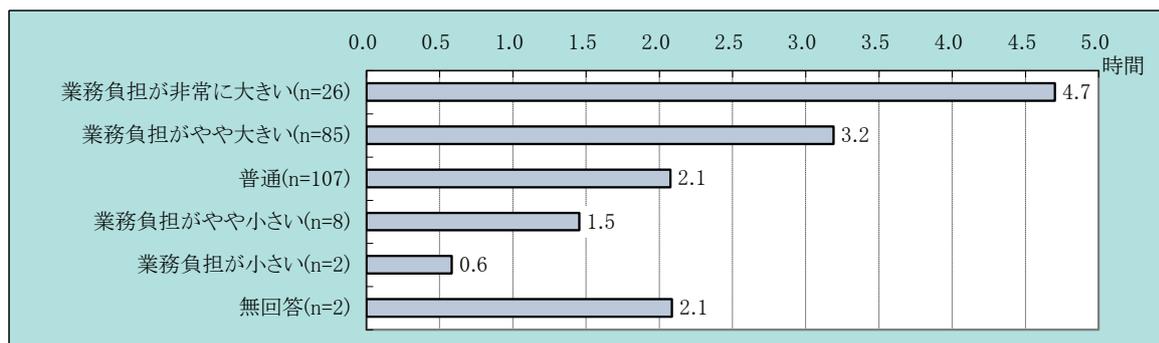
図表 9 1 ケース 1 週間あたり業務量；サービス利用計画作成費支給有無別



図表 10 1 ケース 1 週間あたり業務量；サービス担当者会議の開催回数別



図表 11 1 ケース 1 週間あたり業務量；業務負担の程度（主観評価）別



（４）相談支援事業所の業務実態をふまえて

ここまでの調査結果をみると、相談支援専門員は、たくさんのケースを抱え、日々奔走している様子がうかがえる。しかし、地域で相談支援を求めている利用者がまだ一定数いることを想定すると、これまでとは発想を変えた新しい仕事の方法を考えていく必要があるのではないだろうか。

まずは、個別支援計画を作成し、支援によって目指すべき方向性と、そこに向かって誰がどこまで何をやるのかを明確にする。その計画を本人・家族や関係機関に交付し、本人の意向を踏まえた上で、チームとして確実に取り組みを進める。その進捗を各段階で確認する場として、サービス担当者会議を開催する。その中で、相談支援事業所が後方支援に回れるケースからは手を引き、相談支援事業所は新たなケースの調整に向かうという循環を作るためにどうしたらよいか、相談支援事業所自らが真摯に業務を振り返り、検討する時期に来ているといえる。

もちろん、現在の体制や予算内で事業所にできることには限界があるので、国の制度もよりよいものに変えていく必要があると思われる。

2. 相談支援事業所の経営実態

次に、事業所の体制・予算という面から、相談支援事業所の経営実態について、平成 20 年度に実施された調査結果から概観する。

図表 12 調査の概要

実施主体	厚生労働省
件名	平成 20 年障害福祉サービス等経営実態調査
調査目的	障害福祉サービス等の経営実態と制度の施行状況を把握する。
調査対象	新・旧体系 16,728 施設・事業所（相談支援 670 事業所）
調査期日	平成 20 年 4 月 1 日
調査方法	郵送配布・郵送回収のアンケート調査
回収状況	■全体：12,866 施設・事業所（76.9%） うち有効回答 5,047 施設・事業所（39.2%） ■相談支援：493 事業所（73.6%） うち有効回答 16 事業所（3.2%）
結果詳細	社会保障審議会障害者部会資料（第 45 回：H20.11.21、第 47 回 H20.12.3）参照。

まず、平成 19 年度の事業活動収支をみると、相談支援は事業規模 1000 万程度、収支差率 2.1%となっており、経営状況としては一応の黒字が確保できていた。

しかし、この集計結果の有効回答数は 16 件にとどまっていた（回答総数 493 件）。その理由は、この調査で相談支援の集計対象になるのは、相談支援の収入が全収入の 60%を超えている事業所に限られているからである。

この集計ロジックを使った場合に、有効回答数が 16 件になるという実態は、相談支援が事業所運営の財政基盤になりえず、何かの事業に付加的に実施される運営形態をとらざるを得ないことを表している。

続いて、平成 20 年 3 月末日現在の人員配置をみると、常勤 2.55 人、非常勤 0.15 人となっており、相談支援専門員の平成 19 年 1 年分の給与費は、常勤 414 万、非常勤 232 万となっていた。

図表 13 事業活動収支の状況（平成 19 年度）

（単位：千円）

		全 体		新 体 系		旧 体 系		障害児施設等		相談支援	
		金額	割合	金額	割合	金額	割合	金額	割合	金額	割合
I 事業活動収入	(1) 自立支援給付費等・措置費・運営費収入	60,163	82.0%	24,986	80.5%	108,141	82.8%	76,260	81.2%	479	4.4%
	(2) 利用料収入	4,836	6.6%	1,253	4.0%	10,026	7.7%	4,135	4.4%	0	0.0%
	(3) 補助事業等収入	5,116	7.0%	3,274	10.5%	7,062	5.4%	9,142	9.7%	10,379	94.9%
	(4) 国庫補助金等特別積立金取崩額	2,344	3.2%	846	2.7%	4,506	3.5%	1,760	1.9%	6	0.1%
	(5) その他	2,570	3.5%	1,063	3.4%	4,528	3.5%	3,616	3.8%	70	0.6%
II 事業活動支出	(1) 給与費	45,958	62.7%	20,256	65.2%	79,280	60.7%	71,766	76.4%	8,702	79.6%
	(2) 減価償却費	4,931	6.7%	1,844	5.9%	9,385	7.2%	4,131	4.4%	92	0.8%
	(3) 委託費	3,216	4.4%	1,262	4.1%	6,026	4.6%	2,907	3.1%	53	0.5%
	(4) その他	15,321	20.9%	6,096	19.6%	27,893	21.4%	19,422	20.7%	1,862	17.0%
III 事業活動外収入	(1) 借入金利息補助金収入	123	0.2%	40	0.1%	248	0.2%	43	0.0%	0	0.0%
	(2) 本部からの繰入金収入	529	0.7%	437	1.4%	563	0.4%	755	0.8%	7	0.1%
IV 事業活動外支出	(1) 借入金利息	239	0.3%	95	0.3%	454	0.3%	111	0.1%	1	0.0%
	(2) 本部への繰入金支出	1,547	2.1%	658	2.1%	2,845	2.2%	1,339	1.4%	3	0.0%
収入 ①= I (1) + I (2) + I (3) + I (5) + III		73,336	100.0%	31,054	100.0%	130,567	100.0%	93,952	100.0%	10,934	100.0%
支出 ②= II - I (4) + IV		68,868	93.9%	29,365	94.6%	121,376	93.0%	97,916	104.2%	10,707	97.9%
収支差 ③= ①-②		4,469	6.1%	1,689	5.4%	9,190	7.0%	-3,964	-4.2%	228	2.1%
客体数		5,047		2,830		1,962		207		16	

図表 14 人員配置の状況（平成 20 年 3 月末日現在）

（単位：人）

	全 体				新 体 系				旧 体 系				障害児施設等				相談支援				
	常勤	非常勤	合計	常勤率	常勤	非常勤	合計	常勤率	常勤	非常勤	合計	常勤率	常勤	非常勤	合計	常勤率	常勤	非常勤	合計	常勤率	
1 直接処遇職員	8.32	1.88	10.20	81.5%	4.63	2.17	6.80	68.0%	13.18	1.51	14.70	89.7%	11.36	1.20	12.55	90.5%	1.83	0.08	1.91	96.1%	
(1) サービス管理責任者	0.38	0.01	0.40	96.2%	0.56	0.03	0.58	95.6%	0.16	0.00	0.16	98.8%	0.06	0.00	0.06	98.5%	0.07	0.06	0.13	52.4%	
(2) サービス提供責任者	0.14	0.00	0.15	97.1%	0.20	0.01	0.21	96.9%	0.08	0.00	0.08	97.5%	0.04	0.00	0.04	100.0%	0.00	0.00	0.00	-	
(3) 看護職員（保健師、看護師、准看護師）	0.42	0.10	0.51	81.2%	0.17	0.10	0.27	62.9%	0.77	0.08	0.85	90.7%	0.42	0.17	0.59	71.9%	0.00	0.00	0.00	-	
(4) 理学療法士・作業療法士	0.06	0.03	0.09	63.5%	0.03	0.02	0.04	57.7%	0.09	0.04	0.12	69.0%	0.19	0.14	0.33	56.9%	0.00	0.00	0.00	-	
(5) 児童指導員又は保育士	0.53	0.11	0.65	82.6%	0.24	0.15	0.39	62.2%	0.01	0.00	0.01	91.9%	9.32	0.73	10.05	92.7%	0.00	0.00	0.00	-	
(6) 就労支援員	0.15	0.03	0.18	84.0%	0.18	0.04	0.22	82.6%	0.12	0.02	0.14	87.0%	0.00	0.00	0.00	100.0%	0.00	0.00	0.00	-	
(7) 職業指導員	0.88	0.19	1.07	82.3%	0.52	0.16	0.68	76.7%	1.46	0.24	1.70	85.8%	0.21	0.01	0.22	96.9%	0.00	0.00	0.00	-	
(8) 生活指導員・生活支援員	5.18	0.85	6.03	85.8%	2.29	0.77	3.06	74.7%	9.71	1.03	10.75	90.4%	0.67	0.12	0.79	84.9%	0.00	0.00	0.00	-	
(9) ホームヘルパー	0.21	0.41	0.62	34.1%	0.22	0.71	0.93	23.3%	0.23	0.03	0.26	89.5%	0.01	0.00	0.01	100.0%	0.00	0.00	0.00	-	
(10) 相談支援専門員	0.04	0.00	0.04	94.7%	0.03	0.00	0.04	91.3%	0.04	0.00	0.04	97.8%	0.06	0.00	0.06	100.0%	1.76	0.01	1.78	99.3%	
(11) 世話人	0.11	0.11	0.23	50.0%	0.14	0.18	0.32	44.3%	0.09	0.03	0.12	71.8%	0.01	0.01	0.02	60.8%	0.00	0.00	0.00	-	
(12) 栄養士	0.22	0.02	0.24	90.4%	0.06	0.01	0.07	81.6%	0.43	0.04	0.47	92.2%	0.35	0.03	0.38	92.5%	0.00	0.00	0.00	-	
2 その他の職員	2.15	0.75	2.90	74.1%	1.03	0.46	1.49	68.9%	3.66	1.10	4.76	76.8%	3.14	1.21	4.35	72.3%	0.72	0.08	0.79	90.6%	
合 計	10.47	2.63	13.10	79.9%	5.65	2.64	8.29	68.2%	16.84	2.62	19.46	86.6%	14.50	2.40	16.90	85.8%	2.55	0.15	2.70	94.4%	
客体数		5,047				2,830				1,962				207				16			

図表 15 給与費の状況（平成 19 年 1 年分）

（単位：千円）

	全 体		新 体 系		旧 体 系		障害児施設等		相談支援	
	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤
1 サービス管理責任者	4,371	4,224	4,221	4,412	4,978	2,277	5,739	-	4,567	-
2 サービス提供責任者	3,454	2,144	3,267	2,077	4,340	1,200	5,132	6,744	-	-
3 看護職員（保健師、看護師、准看護師）	4,091	2,356	3,718	2,215	4,180	2,516	4,133	2,524	-	-
4 理学療法士・作業療法士	4,042	3,259	3,769	2,789	4,157	3,695	3,832	2,746	-	-
5 児童指導員又は保育士	3,676	1,929	2,874	1,875	2,722	1,388	3,886	2,035	-	-
6 就労支援員	3,270	1,754	3,157	1,734	3,414	1,799	5,602	-	-	-
7 職業指導員	3,322	1,757	2,872	1,842	3,487	1,699	4,655	2,220	-	-
8 生活指導員・生活支援員	3,532	1,841	3,067	1,793	3,667	1,876	4,196	2,074	-	-
9 ホームヘルパー	2,665	2,108	2,548	2,115	2,823	1,800	2,788	-	-	-
10 相談支援専門員	3,782	3,027	3,837	3,456	3,678	1,800	4,693	-	4,149	2,328
11 世話人	2,500	1,876	2,419	1,874	2,958	1,884	2,042	2,850	-	-
12 栄養士	3,726	2,313	3,675	2,369	3,705	2,312	3,997	1,845	-	-
客体数	3,510		1,927		1,409		147		16	

3. 相談支援事業所の自己評価

ここまで相談支援事業所の業務や経営の実態をみてきたが、これを事業所自身はどう認識しているのか、先行調査結果からみると、個別支援計画作成率やサービス担当者会議の開催頻度が十分でなく個別ケース支援のプロセスに課題があり、地域デザインまで手が回らない、相談支援単体での事業所運営は難しいという実態を相談支援事業所は的確に課題認識している。

また、委託で、開所してから一定期間を経過している事業所、活動エリアの広い事業所、場数を踏むという意味での担当ケース数が多い事業所、チームで支援するという意味でのサービス担当者会議開催数が一定程度ある事業所は、うまく運営できていることが明らかになった。その意味では、このような事業所が、今後の相談支援事業所のモデルになりうると想定される。

→詳細は、本報告書『「協会が考える相談支援マトリックス中間報告」相談支援振り返りシート
の活用、企画運営の方法』参照。

4. 相談支援専門員の人材育成

このような相談支援事業所の実態をふまえて、そのような事業の担い手である相談支援専門員の人材育成の状況を先行調査結果から概観する。

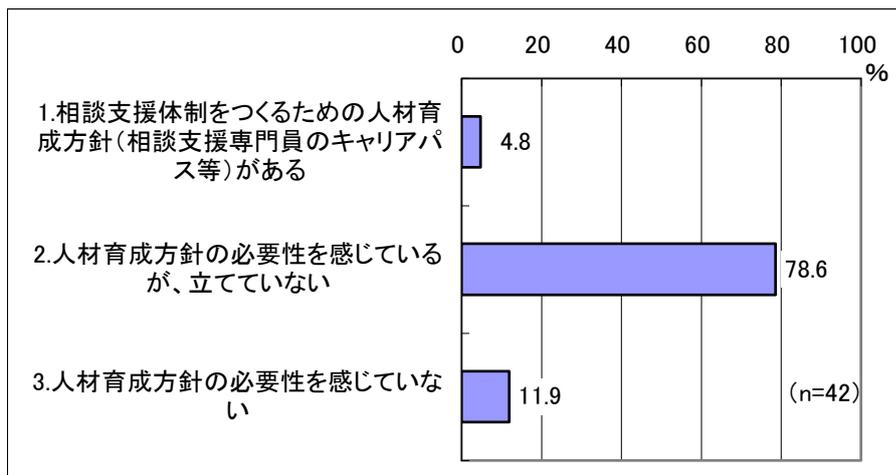
図表 16 調査の概要

実施主体	日本社会福祉士会
件名	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調査（都道府県基本情報調査）
調査目的	都道府県で実施されている障害者相談支援従事者研修の実態と課題を把握する。
調査対象	都道府県（全数） 47 件
調査期日	平成 20 年 9 月
調査方法	郵送配布・郵送回収のアンケート調査
回収状況	回収 42 件（回収率 89%）
結果詳細	日本社会福祉士会ホームページ参照。 (http://www.jacsw.or.jp/contents/jyosei/O8_jyosei.htm)

まず、研修実施の前提として、研修を企画・運営するための基本になる人材育成方針の作成状況をみると、必要性を感じつつも方針がないという都道府県が 8 割であった。これは、障害者自立支援法における相談支援の定義が不明確であることから、都道府県として何をよりどころに方針を立てればよいのかわからないためではないかと思われる。

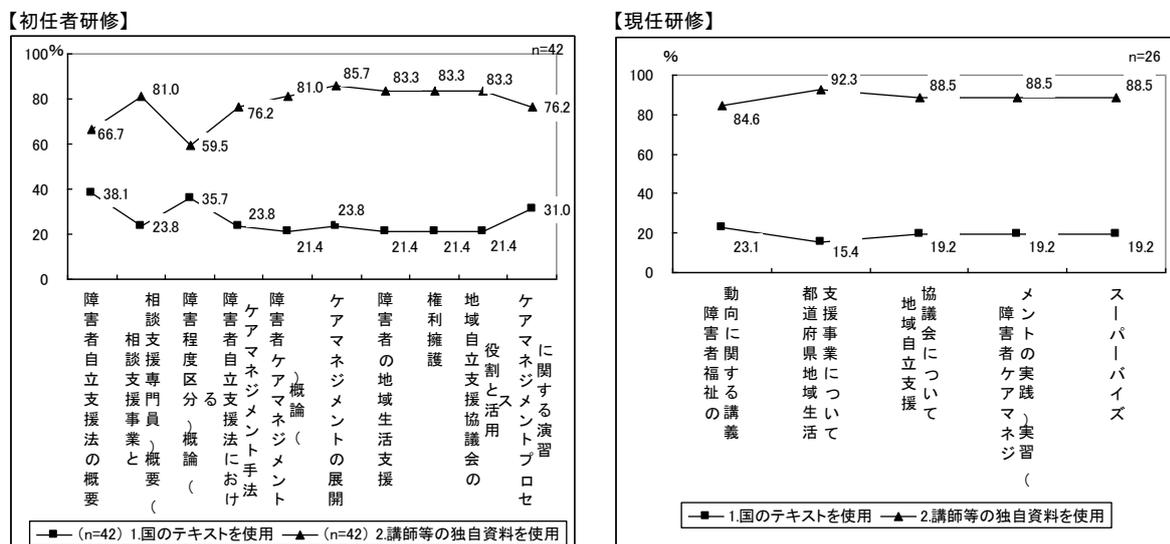
この結果、業務イメージがわからず、どのようなスキルをもった人材がどのようなキャリアパスで育成されるべきか、具体像も描けない状況に陥っている。これは、方針をもてない都道府県の課題というよりは、国全体の課題といえよう。

図表 17 都道府県の人材育成方針



次に、人材育成方針がない中での実際の研修の中身、特に研修教材に注目してみると、講師の独自教材を使用しているプログラムが圧倒的に多い。講師個人はそれぞれに専門性に基づいて有意義な講義を展開し、質の高い内容が担保されていると思われるが、全国統一の相談支援専門員の育成という観点から見た場合、その講師間の調整、情報共有がないことはきわめて大きな課題である。なぜなら、講師の講義・教材内容によって都道府県ごとに全く異なる人材育成を進めている可能性があるからである。

図表 18 研修で使用している教材



5. 市町村の相談支援に対する評価

ここまでみてきた相談支援事業所の実態について、相談支援の制度を中心になって動かしていく市町村はどう捉えているか、先行調査結果から概観する。

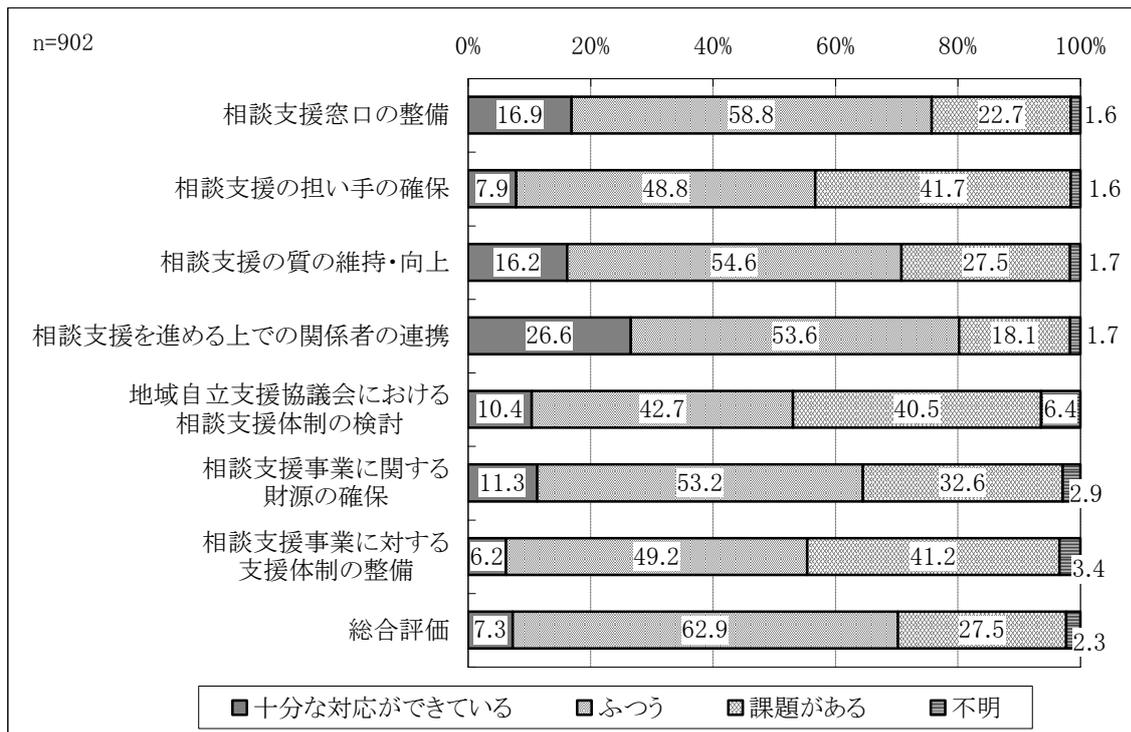
図表 19 調査の概要

実施主体	三菱総合研究所
件名	「地域における総合的な相談支援体制の強化に向けた拠点の役割に関する研究事業」市町村アンケート調査
調査目的	全国の相談支援における拠点の機関の整備状況の実態を把握するとともに、すでに拠点の機関を設置している先進地域の取り組み状況を精査し、総合的な相談支援体制における拠点の役割や設置・運営方法に関するモデルを提示する。
調査対象	市区町村（全数） 1795 件
調査期日	平成 21 年 1～2 月
調査方法	郵送配布・郵送回収のアンケート調査
回収状況	934 件（回収率 52.0%）
結果詳細	三菱総合研究所ホームページ参照。 (http://www.mri.co.jp/SERVICE/project/chuou/2012308_1372.html)

この調査では、市町村の相談支援担当者に主観的評価でかまわないという前提つきで、現在の相談支援の状況の評価させている。これをみると、窓口の数としては一定程度整備され、関係者の連携も一定程度進んでいる一方で、実際の相談支援の担い手の確保や、自立支援協議会の中での相談支援体制整備についての検討、都道府県等による後方支援については課題があることが明らかになった。

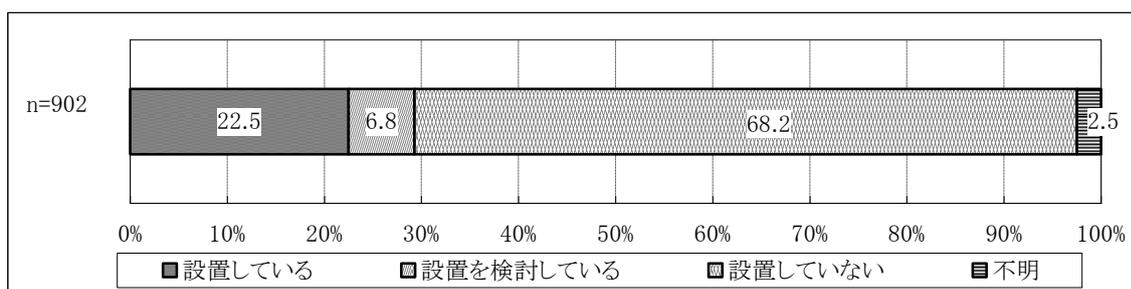
この結果をふまえると、今後は、相談支援事業所それぞれの質、さらには、その総体、地域全体としての仕組みがうまく回っていくかという自立支援協議会、それを応援する都道府県の役割が問われていく段階にあるといえる。

図表 20 相談支援体制の評価



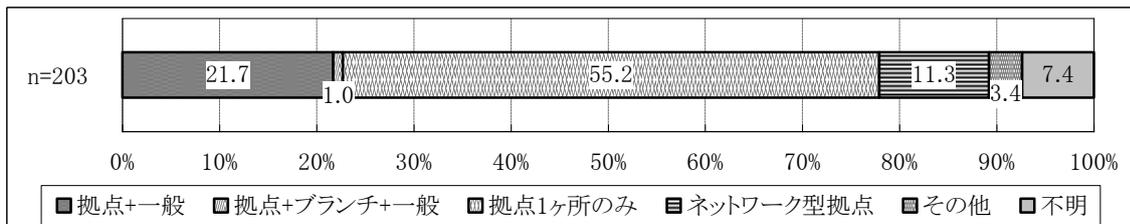
こうした現状において、市町村が相談支援体制整備において次に取り組むべきテーマとして、相談支援の中核となる拠点的機関³の実態をみると、すでに拠点的機関を設置している市町村はところは 22.5%であった。その具体的な運営形態としては、そもそも地域の中に相談支援事業所は拠点 1ヶ所のみという市町村が 55.2%、拠点+αで階層構造になっている市町村が 22.7%であった。

図表 21 地域における総合的な相談支援体制のための拠点的機関の設置状況



³ 「拠点的機関」とは、地域における相談支援体制の整備を図るとともに質の向上を図ることを目的として設置された、その地域で中核となる機関をいう。具体的な役割としては、①一般的な相談支援のほか、障害者入所施設や精神科病院からの地域移行の相談、家族との同居から地域生活への移行の相談、地域生活における 24 時間の相談、権利擁護など、多様な相談支援や、②住民に身近な相談支援事業者に寄せられた相談を、他のより適した相談支援事業者につなぐ相談支援についての調整を想定している。ただし、拠点的機関についてはまだ制度化されていない概念なので、限定的に考えず、総合的な相談支援体制を充実させるために中核となって活動している機関は、委託・指定・行政直営の区別を問わず幅広く含め、上述の性格を有するものであれば、定常的に運営され物理的にも活動拠点を有する機関だけでなく、自立支援協議会の相談部会や恒常的でない会議体、バーチャルな組織・ネットワーク等も含むものとした。ただし、拠点的機能が明確に意識されて整備されたものではなく、単に 3 障害全般の相談を受ける機関は、拠点的機関には含めていない。

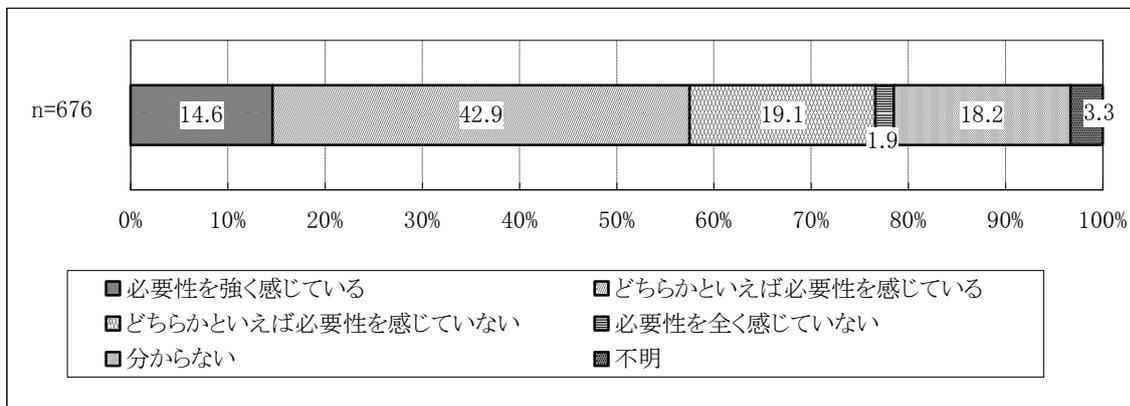
図表 22 拠点の機能の運営形態（拠点の機能を設置している場合）



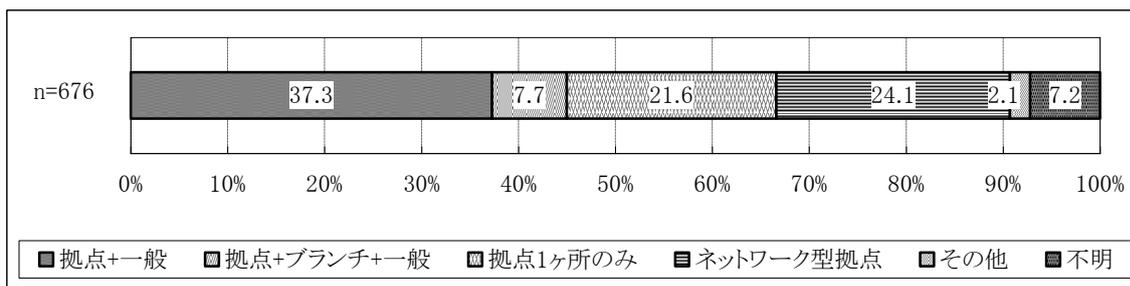
S

一方で、拠点の機能を設置していない市町村の今後拠点の機能設置の必要性の認識をみると、57%は設置の必要性を感じていた。この場合の具体的な運営形態としては、相談支援の機能を明確化した上で拠点+αの階層構造を望む市町村が45%、拠点1ヶ所しかない場合でも中立・公平性を担保したいという意図か、自立支援協議会等で拠点の機能を果たしていきたいという市町村が24.1%であった。

図表 23 拠点の機能の必要性（拠点の機能を設置していない場合）



図表 24 設置を仮定した場合の拠点の機能の運営形態（拠点の機能を設置していない場合）



II. これからの相談支援のあり方・人材育成の必要性

こうしてみると、相談支援の現状は、個別ケース支援に相当のマンパワーを注いでおり、地域デザインへ振り向けるマンパワーを確保できない一方で、事務作業も煩雑な中で、相談支援事業所が奮闘している状況である。しかし、それだけ奮闘しても、相談支援だけでは事業所が経営的に成り立っていかないという厳しい現実があり、そこに働く相談支援専門員は、それぞれに課題に気づきながらも解決に至る道を見出せずにいる。そのような相談支援専門員を後押しし、担い手を育成しようとしても、相談支援の目指すべき方向性が定まっておらず、人材育成そのものから地域格差が生じつつある。こうした中で、市町村は、担い手をどう確保するか、自立支援協議会や行政としてどのように相談支援体制整備を進めるか、模索する中で、選択肢の一つとして拠点的機関の検討を進めている。

図表 25 相談支援の課題と数値データからみえる現状

課題意識	数値データからみえる現状
相談支援事業所の業務・経営実態は？	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別ケース支援のプロセスに課題 ・ 地域デザインの時間は少ない ・ 事務作業が多い ・ 一人ひとり業務過重 ・ 相談支援単体での事業所運営は難しい
相談支援事業所の自己認識は？	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務実態データと自己認識は一致 ・ 委託で経験のある事業所（年数、エリア、ケース数、会議開催数）は、うまく運営できている
相談支援専門員の人材育成は？	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材育成方針が明確でなく、教材もばらばらで、取組みに地域差 ・ 相談支援の定義が不明確
市町村はどうみているか？	<ul style="list-style-type: none"> ・ 担い手の確保、仕組み（自立支援協議会、行政の支援）に課題 ・ 拠点的機関の設置が必要

こうした実態をふまえた今後の相談支援の展開方策として、まずは、相談支援業務がどこまで何をすべきなのか、個別ケース支援だけでいいのか、地域を漂う、サービスにつながらない人を継続的に見守るところまで担うのか、自立支援協議会への参加や社会資源開発といった地域デザインまで担うのか、業務の範囲と地域の役割分担を明確にする必要がある。

その原則論を定めた上で、地域の実情に応じてすぐにその原則論どおりの運用が難しい場合には、地域ごとに自立支援協議会の場等を有効に活用し、関係者間で認識共有を図る必要がある。

この基本的な業務範囲と役割分担をふまえた上で、相談支援の中核となる個別ケース支援について、個別支援計画の作成やサービス担当者会議の開催といった最低限押さえるべきプロセスを確認し、業務負荷に配慮しつつも最低限文書として作成し関係者間で共有すべき書類を整理する必要がある。

また、その結果として相談支援事業所の負荷が過重になるのであれば、特に安定しているケース等を中心に、具体的なサービス提供施設・事業所のサービス管理責任者等との連携を模索

するといった視点が必要である。

さらに、人材育成という視点からは、現場に即した実践的な研修体制の構築が重要になる。具体的には日本相談支援専門員協会等の専門職団体から個別ケース支援における OJT プログラムが提起されたり、事務作業（業務記録作成等）に積極的に PC ソフト等を活用し、相談支援の本来業務に振り向ける時間を少しでも取り戻す工夫ができる業務改善プログラムが提起されることが期待される。

また、単発の研修ではなく、中長期的な相談支援専門員のキャリアパスを見越した計画的な人材育成、事業所間のネットワーク構築も求められている。

図表 26 相談支援の現状をふまえた今後の展開

相談支援業務の 標準化・認識の 共有	<ul style="list-style-type: none">■相談支援業務の範囲と役割分担<ul style="list-style-type: none">→まずは原則論。地域の実情に応じて* 個別ケース支援* 「地域を漂う人々」への支援* 地域自立支援協議会への参画、社会資源開発■個別ケース支援のプロセス、具体的手順<ul style="list-style-type: none">* 最低限押さえるべきプロセス、作成すべき書類* サービス管理責任者等との連携（個別のサービス提供計画との連動）
実践的な研修 体制の構築	<ul style="list-style-type: none">■現場に即した実践的な研修プログラムの検討<ul style="list-style-type: none">* 個別ケース支援での OJT→専門職団体への期待* 事務作業の効率化→ソフト等の活用で、相談支援の時間を取り戻す■単発研修でない継続的・包括的な人材育成、事業所支援に向けたしかけの検討<ul style="list-style-type: none">* 人材育成計画、相談支援専門員のキャリアパス* 地域でのネットワークづくり

※この原稿は、公開研究会（平成 22 年 2 月 6 日アメニティネットワークフォーラム 4 相談支援コース講座 1）の内容の一部を文章化したものです。

「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」研究協力者一覧

【研究委員】

氏名	所属	日本相談支援専門員協会役職
門屋 充郎	十勝障がい者支援センター（北海道）	代表
福岡 寿	北信圏域障害者総合相談支援センター（長野県）	副代表
玉木 幸則	ネットワーク兵庫（兵庫県）	副代表
鈴木 智敦	名古屋市総合リハビリテーションセンター（愛知県）	監事
中島 秀夫	滋賀県障害者自立支援協議会（滋賀県）	理事・事務局長
大久保 薫	サポートセンター相談室ぽぽ（北海道）	理事（北海道・東北ブロック）
菊本 圭一	埼玉県障害者相談支援専門員協会（埼玉県）	理事（関東・甲信越ブロック）
鈴木 康仁	蒲郡市障がい者支援センター（愛知県）	理事（東海・北陸ブロック）
中川 裕美子	社会福祉法人愛心福祉会（兵庫県）	理事（近畿ブロック）
松下 義雄	地域生活支援センター凌雲（徳島県）	理事（中国・四国ブロック）
田畑 寿明	宮崎県そうだんサポートセンター（宮崎県）	理事（九州・沖縄ブロック）

【オブザーバー】

高原 伸幸	厚生労働省 障害保健福祉部 障害福祉課 障害福祉専門官（東京都）
高森 裕子	株式会社 三菱総合研究所 人間・生活研究本部 医療・福祉経営コンサルティンググループ（東京都）

【事務局】

渡辺 俊太郎	社会福祉法人 オープンスペースれがーと（滋賀県）
菅沼 敏之	〃
松井 悠香	〃
赤澤 慶一	〃

平成21年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業

「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事業」 研究報告書

発行日 平成22年3月31日

発行者 門屋 充郎

発行所 特定非営利活動法人 日本相談支援専門員協会
〒520-3216 滋賀県湖南市若竹町1-6

(甲賀地域ネット相談サポートセンター内)

TEL 0748-75-6920

FAX 0748-75-8902

印刷 株式会社スマイ印刷工業

平成 21 年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業

「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」

特定非営利活動法人 日本相談支援専門員協会

