

「ケアマネジメント研修のあり方及び 相談支援従事者の育成に関する研究事業」

第1章 研究に当たって

1 研究の背景と目的

障害者自立支援法施行後、指定相談支援事業所では相談支援専門員の位置付けが制度化され、また、障害福祉サービス事業所及び障害者支援施設(以下「事業所」という。)ではサービス管理責任者の配置が義務付けられた。これに伴い、相談支援専門員及びサービス管理責任者の育成を都道府県が担うことになり、静岡県においても、ケアマネジメント手法による障害者支援技術を獲得するための研修が行われてきた。

しかしながら、研修を開始してから3年が経過し、さまざまな課題が見えてくるに至った。

今回、研修の課題を整理し、研修を効果的に実施することを目的に、相談支援専門員及びサービス管理責任者を含めたケアマネジメント研修のあり方及び相談支援従事者の育成等について検討することとした。この検討内容を踏まえ、静岡県では、来年度以降の研修に生かしていきたいと考えている。

なお、本研究は、厚生労働省の平成 21 年度障害者保健福祉推進事業(障害者自立支援調査研究プロジェクト)国庫補助により実施するものである。

2 障害者ケアマネジメント体制のあるべき姿についての検討

障害者ケアマネジャーの人材育成手法の検討に先立ち、障害者ケアマネジメント体制のあるべき姿について検討を行った。概要は以下のとおりである。限られた人材と時間の中で障害者ケアマネジメントを実践することがいかに困難であるかの意見が多かったが、課題の見極めが十分とはいえないので、継続した検討が望まれる。

概ね以下の検討事項に従って検討を進めたが、極めて限られた時間での検討であったため、重複も多く、体系的に整えることはできなかった。あらかじめご承知おき願いたい。

検討事項1 ケアマネジメントの実施体制

検討事項2 ケアマネジメントを実施するに当たって必要とされる社会資源及び人材

検討事項3 介護保険との関連性

検討事項4 その他、検討が必要と判断された事項

検討事項1 ケアマネジメントの実施体制

<実施機関>

- 利用者本位という理念は、ケアマネジメント実施機関の具体的な実施場所の選定にも関係する。利用者の利用しやすい環境が必要である。
- 障害者のケアマネジメントを行う機関、窓口をどこにおくのか、市役所やその支所、公民館等の社会教育施設、障害者施設、社会福祉協議会、介護保険法のケアマネ拠点との併設、障害者当事者団体の地域拠点等、様々な機関が考えられるが、いずれにしても施設のバリアフリー化の促進、ケアマネジメント機関までのアクセスの確保等社会環境を整備しつつ、当事業の効果を最大限に発揮するための窓口機関の設置をする必要がある。
- ケアマネジメント実施機関の具体的な設置場所についての検討にあたり、障害当事者団体の有用性を考慮すべき。ピアカウンセリングは重要であり、これは、ケアマネジャーの育成にも波及する。
- サービス提供機関としての実績に着目して、社会福祉協議会が相談支援事業を営むことも多いが、他の異なった分野の団体に行わせることもできる。小規模な障害当事者団体は、建築士や社会福祉士等多彩な人材を直接に抱えているわけではないが、ケアマネジャーがこのような外部人材を他から招き、ケア会議等を運営すればよい。
- ショートステイなどの在宅福祉サービスを提供する機関(施設)でケアマネジメントを実施すれば、迅速な処理が可能。ケアマネジャーと利用者との人的な繋がりも継続される。迅速なサービス提供も、利用者の意向を重視する理念から導かれる一つの結果である。

<ケアマネジメント実施機関と関係諸機関との連携>

- 一般的な相談窓口を訪れる相談者の相談事項としてイメージされるのは、法律、就職問題を始め、まさに「あらゆる社会資源」に関することであり、相談窓口で解決できないニーズがケアマネジメント実施機関に引き継がれる。ケアマネジャーは、ニーズの把握から、提供されたサービスの評価に至るまで、関係諸機関との連絡調整に臨むのであり、ここで、ケアマネジャーの資質が問われることとなる。サービス調整を担う専門職への期待でもある。
- ケアマネジャーとサービス提供機関担当者との人的な繋がりが重要。いざサービス調整というとき、組織間での調整では、立ちあがりも遅い。人と人との連携が重要である。

＜相談・支援体制のあり方＞

- 利用者本位の理念は、相談窓口の利用しやすさへの配慮に繋がらなければならない。利用しやすさへの配慮は、ケアマネジメント実施機関やケアマネジャーの配置にも共通する課題でもあるが、とりわけ、総合相談窓口に求められる要件である。
- 一般的な相談窓口には法律、就職問題を始め、あらゆる社会資源に関する相談が寄せられる。この相談を引き受け調整するのがケアマネジャーである。相談窓口の職員があらゆるサービスを調整し、問題解決に結びつけることは不可能。相談窓口の機能とケアマネジメント実施機関の機能は異なるものである。

＜障害者の地域生活を支援する他の事業等との連携＞

- ケアマネジメント実施機関、総合相談窓口と共通するが、現在、制度として動いている相談機関との連携、役割分担も重要である。
- 介護保険と異なり障害者のケアマネジメントは、利用者の年齢層も広く、障害の種類も多様であり、教育、労働といった多くのニーズに応じていくという点で広がりを見せる。ケアマネジメント従事者は、家族の意向と利用者本人のニーズを峻別し、切り出していくため一人ひとりにきちんと向き合っていく必要があるのだが、このためにはどうしても時間がかかる。「片手間ではできない」のが現実である。
- ケアマネジメントのコスト負担者が不明確な現状で、民間のサービス提供機関がボランティア的にマネジメント要員を配置していくかと言えば、これも難しい。配置するかもしれないが、ケアマネジャーは利用者（サービス購入者）の利益代表であり、サービス提供機関とは緊張関係が成り立つはずである。このような環境で円滑なケアマネジメントが実践できるかどうか検証していく必要がある。
- 利用者の意向に沿った形でのケアマネジメントが必要であるので、福祉事務所（及び町村の障害福祉担当セクション）と3障害それぞれに展開されている地域生活支援事業実施者がケアマネマネジメント実施機関として期待されている。
- ケアマネジャー養成研修を受講した人でさえ、実際に実践して見なければケアマネジメントは分からない。ケアマネジャー1人の力は限られるので、研修受講者同士のネットワークが必要となる。市町村と民間の相談支援事業者相互の人的ネットワークによりそれぞれの専門分野を活かすこともできる。最小規模のネットワークとして、当面、相談支援事業所における人員配置を見直し、複数体制によるケアマネジメントができるようにする必要がある。

- 市町では、小規模な相談支援事業所と比較しチームアプローチは容易であると考えられる。ケア会議、サービス調整会議の運営も会議を構成する専門人材の豊富さからいって、より容易であると想定されるからである。現に、市から相談支援事業を受託実施している民間団体では、同会議の組織化にあたり福祉事務所名義を活用している。市町はこのような特色を、相談支援事業の活性化に反映させるべきである。
- 市町(及びその委託を受けた相談支援事業所)がケアマネジメントを実践する上で課題と想定されるのは、給付費との関係である。市町村による給付費の支給決定プロセスにおけるケアマネジメントの位置付けは、必ずしも明確でないが、無限大の資源が想定されない以上、サービスの支給決定が抑制的に働くことは想定できる。ここに、葛藤が生じる。ケアマネジメントの結果としてのケアプランが単に市町のサービス決定の参考にしか過ぎないのだとしたら、障害者ケアマネジャーは、何をするのか。単に利用者のニーズを顕在化させるだけなのか。その役割は、また、将来展望はどうなるのか、こういったことを明らかにしていく必要がある。
- 必要とする社会資源は自立支援法体系により提供されるものだけではない。教育、労働といった多くのニーズに応えていく必要がある。相談支援事業所に寄せられた、話相手が欲しい、友人が欲しいというニーズには、行政機関は対応し難い。高齢者支援の場面では、地域社会で徐々に理解が進み、専門家ではないが自分達ができることを支援していこうという住民が支援組織を立ち上げ、地域支援の母体を形成してきた。このような支援の広がりやをいかに把握し育てていくかが、障害者ケアマネジメントに求められる条件である。行政だけではなく、障害者支援の実践者、とりわけ、先駆的に支援活動を行っている障害当事者団体との協働が必要である。現在行っていないとしても、サービス提供事業を志向する当事者団体は少なくない。このようなグループを地域の社会資源として育てていくことも重要である。
- 市町村格差をどうするかについても課題である。援護の実施者が市町村であるといっても、政令市と人口数千人の町村とをひと括りにはできない。小さな町村では、職員のみならず、ケアマネジメントの人材供給力が期待される民間団体も少ない。役場にケアマネジャーの配置責任と実践を求めても、人材不足は如何ともしがたい。わずか数人の保健師が本来業務の傍ら介護保険の事務にも従事し、幼児から高齢者まで対応している状態では、円滑な障害者ケアマネジメントの実践は難しい。小規模市町村の体制整備に向けた配慮とともに、その負担軽減への検討が必要である。

○ 身体・知的・精神障害者は全県で計 18 万人が把握されているが、その内、ケアマネジメントの支援を必要とする者を重度障害者と想定して 2 割と見込んだ場合、3.6 万人がケアマネジメントの対象者となる。介護保険では、ケアマネジャー1 人あたり 50 人の利用者が想定されている。障害者の想定人数については今後の検討事項であるが、介護保険の水準を確保とした場合、障害者ケアマネジャーは、720 人必要となる。(3.6 万人／50 人)

○利用者本人のニーズを切り出していき、一人ひとりにきちんと向き合っていくためには、福祉団体の窓口など要所要所に親身に話を聞いてくれる人がいることが望ましい。しかし、介護保険と比較して障害福祉分野では、ケアプラン作成に対する対価も制度化されておらず、ケアマネジャーを配置するインセンティブが脆弱といえる。介護保険のケアマネジャーと同様、職業的自立の可能性を持つことができるシステムを検討し、提案していくことが必要である。

一方、純粋な相談業務やサービスの情報提供、関連機関の紹介で完結するケースも多い。このようなケースと、それからもう一歩踏み込む人、詳しく聞く人、ケアマネジメントに移行すべき人とを分けて対応していくシステムが必要と考える。相談支援事業所、作業所、福祉事務所など様々なところにケアマネの手法を覚えた人がいて、相談、情報提供だけでは間に合わないケースをケアマネジメントへとつないでいく、このような環境を検討し、提案していく必要がある。

さらに、多くの身体障害者が受傷後最初に接するのは、医療機関である。医療ケアが終わった後の生活について、ここで十分にケアマネジメントされないと障害者は生活設計の情報が得られない。地域生活へのソフトランディングのためにも、医療現場でケアマネジメントが実践されることが望ましい。最低限、退院後に地域生活を望む障害者を地域のケアマネジメント実施機関へ知らせ、支援を繋げていくことの必要性を、医療サイドでも十分に承知していただく必要がある。

○利用者の中にはコミュニケーションに障害がある方も多い。改めていうまでもないが、円滑なコミュニケーションは利用者の真のニーズを引き出すための前提でもある。多様なコミュニケーション技術に長けたケアマネジャーを養成し、適宜配置するなど、コミュニケーション確保に最大限の配慮をすべきである。

検討事項2 ケアマネジメントを実施するに当たって必要とされる社会資源及び人材

- 総合相談窓口を訪れる相談者が持ち込む案件は、法律、就職問題を始め、まさに「あらゆる社会資源」に関するものであり、必要とされる社会資源の範囲は幅広い。
- 社会資源の活用のされ方も重要である。ケアマネジャーによるサービス調整が円滑に行われなければその社会資源は活用されないこととなる。新たな社会資源の整備も重要であるが、現行の限られた社会資源の活用も大切である。
- ケアマネジャーには、顔の広い人、社会資源を多く知っている人が適切(必要)である。ケアマネジャーの知識、力量で利用者へのサービスが決まってしまう。ケアマネジャーが利用調整できるサービスは、ケアマネジャーが知っているサービスに限られる。知らないサービスは調整しようがない。
- ケアマネジャーが「社会資源とは」と考えたとき、何を思い浮かべるか。いかに選択肢を持つか。いかに多くの社会資源を選択肢として思い浮かべることができるか。これが重要である。
- 提供され得る社会資源の量とケアマネジャーの資質は、相関関係にある。いかに多くの社会資源が生み出されても、ケアマネジャーに知覚されない社会資源は、活用され得ない。
- 研修を受講した人であっても、実際に実践して見なければそのノウハウは分からないのであり、利用者との関係でいえば、1年程度の経験を経て、ようやく利用者に顔を覚えていただく程度である。
- 緊急時、すぐに対応できる体制が必要。ケアマネジャーが調整しても、サービス提供機関から断られたら進まない。ケアマネジャーとサービス提供機関担当者との人的な繋がりが重要。いざサービス調整というとき、組織間での調整では、立ちあがりも遅い。人と人との連携が重要である。
- 重度障害者にとってS市で自立生活が可能でも、F市では施設入所しか選択肢がないこともある。社会資源は地域で異なるのが現実である。地域差の解消は課題であるが、すべての市町で同じレベルの社会資源を確保できるとも限らない。地域で活動し、地域の社会資源に精通したケアマネジャーへの期待は、ここでも大きいものがある。

○社会資源の整備に行政は大きな役割を持つが、行政の提供するサービスのみでは不十分である。民間社会資源との協働が大切である。

○サービス種類が限定される中では、インフォーマルサービスに頼らざるを得ない部分もありボランティアコーディネーターや社協の地域福祉担当者の参加も必要。住環境の改善が介護環境の向上、回復につながる部分もあり、住環境福祉コーディネーターや建築士の参加も必要。作業療法士や理学療法士の参加も必要。

<人材の確保>

○ケアマネジメントの実施には十分な資質を持ったケアマネジャーが必要であることは一致した意見である。サービス利用の契約に臨むには、本人の希望を第一条件とし、これを前提としたい。障害者には、社会経験が十分でないものが多い。ケアマネジャーの助言を十分な評価の暇もなく、そのまま受け入れてしまいがちである。ケアマネジャーには、本人の希望ニーズを汲み取る能力、資質が求められている。

○ケアマネジャーの最低限の能力、といったものを決めておかなければならない。

- ・第1に、相手の気持ちを受け入れて相談業務ができる人
- ・第2に、なんらかの専門的な資格を持つ人

こうした最低限の能力を授け、維持する教育機関が必要。継続的な研修・教育が大切である。

○ケアマネジャーを養成し、その資質を維持する研修・教育プログラムが重要であるが、教育・研修の場に参加するためにも、しっかりした位置付けが必要である。ケアマネが片手間業務では研修に参加しにくい。ケアマネジャーの資質が重要であるが、その給料、身分、資格をどうするのか。

○養成研修そのものの充実とともに、養成された人材が十分に活躍できる環境も重要である。しっかりとしたケアマネジャーの位置付けがなされない限り、人材育成は滞る。

○3障害のケアマネジメントの手法は共通している。3障害一体となった人材養成が必要である。

○障害当事者による相談(ピアカウンセラー)の重要性については、改めていうまでもない。研修には多くの障害当事者を講師とする必要がある。受講者は、新たな気分で研修に臨むが、研修が終わり元の施設、職場に帰れば気分も元に戻ってしまう。研修時の感覚を持ちつづけるためにも、障害当事者の参画が必要。

○利用者にとってピアカウンセラーは、同じ障害をもち自分と同じ悩みをもちつつその悩みを解決した頼もしい先輩である。一方、ピアカウンセラーは利用者の相談援助にあたることにより、自らの障害者としての経験をさらに客観的なものとしてエンパワーメントがされていく、そんな相互作用がなされつつケアマネジメント事業が繰り広げられていくのである。

○サービス種類が限定される中では、インフォーマルサービスに頼らざるを得ない部分もありボランティアコーディネーターや社協の地域福祉担当者の参加も必要。

○住環境の改善が介護環境の向上、回復につながる部分もあり、住環境福祉コーディネーターや建築士の参加も必要と思う。また、作業療法士や理学療法士の参加も必要である。

○地域で社会参加していくうえでも本人をとりまく環境がどうなのか知るうえでもボランティア活動、地域活動の推進をしていく人も専門職として考えられる。

○ケアマネジャーの支援が必要な人は、重度障害者が多い。現実に、相談支援事業、聞こえない高齢者、身体と知的、精神の重複障害者等様々な人の相談を受け付けている。

○施設入所の最終段階になって、本人が始めて自分の処遇を知ったケースもある。家族のことを気兼ねして、本当のニーズが明らかにならないことも多い。家族のことを思って、家族のために、家族のことを先に考えて、自分を犠牲にする。自分の気持ちを押し殺す。このような方が多い。利用者との信頼関係を築くだけの人柄や感性とともに、一人ひとりにきちんと向き合っていく姿勢が必要であるが、養成研修を受講した人でさえ、実際に実践して見なければケアマネジメントは分からないのである。

○ケアマネジメント従事者1人の力は限られるので、受講者同士のネットワークが必要である。それぞれの専門分野していくためにもその場限りの研修だけではなく、その後のネットワークづくりを提案していく必要がある。

○身体、知的、精神の3障害が連携した相談支援体制の整備という理念は理解できるとしても、現実には様々な障害特性に応じた人材が確保されているとは言い切れない。例えば、聞こえない老人が増えているが、ろうあ相談員が県内に何人いるのか。

○3障害に対応できる人材養成は容易でない。他の障害を知らなければ、本当のケアマネジメントはできない。今後、研修の中で、3障害交えたグループワーク(セッション)を設け

るべきである。当然のことであるが、3 障害がお互いに分かり合えるよう、知的障害、精神障害の当事者から直接ニーズを聞くことも必要である。

○ケアマネジャーの専門性を高めていくこと、資質向上も大切であるが、人材の裾野を広げていく必要もある。高齢者の支援については、専門家だけではなく自分達なりに支えていこうというインフォーマルな組織が育ち、高齢社会に対応できる基盤ができてきた。障害者福祉においても、障害者の生活の自立に対する支援母体、理解者を広げていくための啓発も必要である。

検討事項3 介護保険制度における介護支援サービス実施体制との関連性

○将来的には障害者福祉施策も介護保険に組み込まれることもあるかもしれないが、障害者のケアプランは社会参加や生きがいといった視点でのサービスが多く含まれ、現時点でそれらのサービスまで社会保険方式で賄うことの社会的合意ができていない現状がある。それらのサービスを介護保険の枠の中ですべてとらえるのか現行の障害者福祉対策として残していくのか不透明である。

○身体障害者の過半数は 65 歳以上である。介護保険と身体障害者福祉、両制度の重複利用が見込まれるにもかかわらず、行政機関での窓口は異なる。両制度の調整場面で苦慮する窓口担当者も多い。両者の連携・協力が望まれる。

○身体障害者相談員や介護保険のケアマネジャーとも色々重なるところがある。介護保険でのニーズは、わりと単一だが、障害者の場合は複雑。障害分野ごと、一人ずつ異なる。これに対応できるだけの資質を持ったケアマネジャーが必要。

○コミュニケーションの確保は、介護保険と障害者福祉施策の共通した課題である。

○障害者福祉サービスと介護保険サービスの適用関係でいえば介護保険優先適用であるとしても、例えば介護保険のデイサービス利用者は、80～90 歳の後期高齢者が中心である。特定疾患により若くして介護保険を利用する身体障害者には、40 代の方もいる。介護保険のデイサービスを利用する身体障害者には、この親子に近い年齢差に違和感を感じる方が多い。特定疾患でなく、65歳で介護保険を利用する身体障害者であっても 80 歳を超える高齢者との年齢差は残る。このために身体障害者デイサービス施設でも、65 歳を超える身体障害者を受け入れざるを得ないときがある。しかし、これも限界に近い。65 歳になったから、即、介護保険へ切り替えという訳にはいかないのであり、両サービス

の円滑な繋がりとともに、総合的、一体的なサービス提供も検討していく必要がある。

○介護保険制度と障害者ケアマネジメントを安易に重ね合わせることは危険でもある。例えば、介護保険のケアマネジャーには、医療関連分野の人も多い。医療的ケアを念頭においたケアプランも大切であるが、これからの長い人生を自分で設計していこうとする障害者が必要とするものを、本当に見出せるのか。必要なことは、介護保険のケアマネジャーが障害者ケアマネジメントの知識を十分持つことであり、介護保険のサービス提供機関に障害者に関する知識・介護経験を蓄積させることである。介護保険側にこれらが不足すれば、ケアマネジャーがいかに努力してケアプランを作っても、障害者のニーズは充足されない。

○介護保険事業者が障害者福祉の分野に参入してくる。介護保険のケアマネジャーが介護保険の手法で障害者ケアをマネジメントすることも考えられる。障害者福祉の側からも、介護保険関係者に障害者ケアマネジャー養成研修への参加を呼びかけるなど、両体制の一層の連携が望まれる。

検討事項4 その他、検討が必要と判断された事項

○現在、施設入所待機者は 400 人を超える。我々が、ケアマネジメントの手法でもって社会資源を開拓し、真にサービス調整等を行えば、待機者はいなくなると考える。

○民間施設等でケアマネジメントを実施していくためには、ケアマネジメントに要する経費の公的負担について検討する必要がある。

○ニーズとサービスが合致しても、やはり、経済的なことが問題になる。また、いざというときになってヘルパーが家の中に入っては困るということもある。ニーズとサービスを結びつけるのを阻害する要因、社会的な慣習などがある。介護保険でも同じことが言える。このような地域性、慣習をいかにして取り除き、いかにして地域福祉を地域社会に実現していくか、他の制度にも共通する課題として捉えていく必要がある。

3 課題

静岡県における相談支援従事者研修及びサービス管理責任者研修の課題は以下のとおり。

(1) 静岡県の課題

- ①研修の企画・実施をすべて委託事業者に任せてしまっている。
- ②県として、研修のねらいや目的を示していない。
- ③県として、講師の選定基準を示していない。
- ④研修について、講師との打合せ期間が短い。
- ⑤研修実施後の反省をしていない。
- ⑥県として、人材育成のビジョンを示していない。
- ⑦将来、静岡県の相談支援体制を担ってもらう人材の発掘、育成をしていない。
- ⑧県自立支援協議会が機能しておらず、人材養成を担う機関がない。
- ⑨なるべく多くの受講生を受け入れるため、静岡県では当初計画よりも定員枠を大きくしてきたが、予算的に定員を減らさざるを得ない。

(2) 研修体系上の課題

- ①サービス管理責任者研修受講者は、相談支援従事者初任者研修の講義部分のみしか受講していないため、ケアマネジメント手法を獲得しきれないまま、個別支援計画を作成している。
- ②サービス管理責任者研修だけでは、研修日程の都合上、個別支援計画を書けるまでのレベルに達することは難しい。
- ③サービス管理責任者は、フォローアップ研修がないため、サービスの質を確保することが難しい。
- ④相談支援従事者初任者研修の受講者は、相談支援専門員等、本来、想定していた相談窓口業務担当者が少なく、事業所職員がスキルアップ研修として受講している。
- ⑤相談支援従事者初任者研修やサービス管理責任者研修を受講しているが、実際の業務で相談支援専門員やサービス管理責任者としての業務についていない者の取り扱い(研修の有効期間)が不明。

(3) 受講生の課題

- ①相談支援従事者初任者研修及びサービス管理責任者研修ともに、受講者のレベルに差がありすぎるため、研修のレベル設定が難しい。
- ②受講生の中には研修の意図を理解しておらず、「事業所から行くように言われたので参加した」受身の者がいる。

(4)その他

- ①行政関係者が相談支援体制の重要性を理解していない。
- ②行政関係者がケアマネジメントを理解していない。

4 検討会のスキーム

当初、県の研修講師により「ケアマネジメント手法を獲得するための研修のあり方検討会」を実施したが、その後、県全体の相談支援体制を見直す中で、静岡県自立支援協議会の中に「人材養成部会」を設置することとなり、人材養成部会の委員により、引き続き検討を行った。

(1)ケアマネジメント手法を獲得するための研修のあり方検討会

① 実施要領

ケアマネジメント手法を獲得するための研修のあり方検討会実施要領

1 目的

今年度は相談支援従事者現任研修を実施する必要があるため、また研修を3年間実施し研修内容について見直したいとの意見もあることから、今年度の研修の開催方法について検討する。また、相談支援従事者研修及びサービス管理責任者研修を効果的に実施するために、研修体系のあり方も検討する。

2 検討項目

- ・相談支援従事者研修のカリキュラムについて
- ・サービス管理責任者研修のカリキュラムについて
- ・講師の選定について
- ・研修日程について
- ・研修体系の見直しについて
- ・個別支援計画の見直しについて

3 出席者の選定方法

平成20年度相談支援従事者初任者研修又はサービス管理責任者研修において、講師等を務めてくださった以下の7名に対し、出席を依頼する。

| No | 講師名 | 所属名 |
|----|--------|-------------------------|
| 1 | 高木 誠一 | (福)ひかりの園 浜松協働学舎根洗寮 |
| 2 | 山村 睦 | (福)天竜厚生会 障害者支援事業部 |
| 3 | 石井 昌明 | (福)あしたか太陽の丘 あまぎ学園 |
| 4 | 井出 一史 | (N)障害者生活支援センターおのころ島 |
| 5 | 深澤 健一 | (福)誠信会 富士本学園 |
| 6 | 佐野 宗敬 | (福)あしたか太陽の丘 企画調整課(研修担当) |
| 7 | 多々良 正英 | (福)焼津福祉会 生活支援センターわおん |

4 日時

- ・第1回:平成21年4月10日(金)15時～(県障害者支援局)
- ・第2回以降:未定

5 その他

旅費及び報償費を県が負担する。

- ・旅費は、静岡県の旅費規程等に基づき支給する。
- ・報償費は、5,250円×時間数を支給する。

② 開催実績

○第1回

平成21年4月10日(金) 15時～

- ・相談支援従事者研修(現任)の日程調整及び実施方法 他

○第2回

平成21年5月14日(木) 15時～

- ・相談支援従事者現任研修の演習について 他

○第3回

平成21年6月26日(金) 16時～

- ・相談支援従事者研修の実施方法
- ・相談支援専門員の養成について 他

○第4回

平成21年7月31日(金) 13時30分～

- ・相談支援従事者研修のあり方について
相談支援従事者養成に係る国の方向性
演習の進め方について

「ケア会議の進め方 ～事例検討から～」

講師：上原久氏（社会福祉法人聖隷福祉事業団 ナルド）

小山友理子氏（医療法人好生会 はまかせ）

- ・演習に係る検討会 他

(2) 静岡県自立支援協議会人材養成部会

① 事前打ち合わせ会の開催

静岡県自立支援協議会人材養成部会を設置するにあたり、委員候補者に対し、事前説明を行い、併せて、今後の部会の進め方について打ち合わせを行った。

開催日時 平成22年1月22日(金) 15時～

② 設置要綱

静岡県自立支援協議会人材養成部会設置要綱

(設置)

第1条 本県における障害者相談支援施策の総合的な推進を図るため、静岡県地域自立支援協議会に人材養成部会（以下「部会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 部会は次の事項を所掌する。

- (1) 静岡県相談支援体制の枠組みに関する事
- (2) 障害者支援従事者の人材養成に関する事
- (3) 相談支援従事者研修及びサービス管理責任者研修の企画に関する事
- (4) その他必要な事項に関する事

(組織及び運営)

第3条 部会は、障害者相談支援事業及び人材養成事業に実績があり、社会福祉等障

害者支援に関する知識を有する者をもって構成する。

- 2 部会に委員長及び副委員長を置く。
- 3 委員長は、厚生部障害者支援局長が指名する。副委員長は、委員長が指名する。
- 4 委員長は、部会を招集し、会務を総括する。
- 5 副委員長は委員長を補佐し、委員長に事故があるときはその職務を代理する。
- 6 委員長は、必要に応じて委員以外の者の出席を求めることができる。
- 7 委員の委嘱期間は2年とする。ただし、委員が任期途中で辞任した場合において、後任のアドバイザーの任期は、前任者の残任期間とする。

(経費)

第4条 委員の旅費及び報償費は予算の範囲内で県が支払うものとする。

(事務局)

第5条 部会の事務局は、静岡県障害者政策室に置き、その事務を行う。

(その他)

第6条 この要綱に定めるもののほか、部会の運営に必要な事項は、委員長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成22年1月14日から施行する。

ただし、平成21年度の委嘱期間については、委嘱の日から平成22年3月31日までとする。

③ 委員構成(人材養成部会委員)

・委員の選出

委員は、静岡県自立支援協議会人材養成部会設置要綱第3条第1項を満たす者とする。

・委員の決定

上記により選出された者及び所属機関の長の承諾をもって決定する。

・委員の委嘱

本人及び所属機関の長が委員就任を承諾した者に対し、委嘱状を交付する。

④ 開催状況

○第1回

平成22年2月19日(金) 14時～

・静岡県研修指針の作成 他

○第2回

平成22年3月12日(金) 14時～

・平成22年度研修カリキュラムの作成 他

第2章 静岡県相談支援体制及び研修体系の見直し

1 静岡県自立支援協議会人材養成部会の設置

①静岡県の状況

静岡県では、研修は委託事業者企画から運営まで、全てを任せていたため、県として研修のあり方を検討する機会がまったくなかった。そこで、「ケアマネジメント手法を獲得するための研修のあり方検討会」を開催し、相談支援従事者初任者研修及びサービス管理責任者研修の県講師に集ってもらい、静岡県としての研修の方向性について話し合う場を持った。

今年度は、以下の方向性に沿って、「ケアマネジメント研修のあり方及び相談支援従事者の育成等」について検討することとなった。

<静岡県の方向性>

- ・相談支援従事者研修及びサービス管理責任者研修の見直しを一体的に行う。
- ・相談支援専門員もサービス管理責任者もケアマネジメント手法の獲得に重点を置いた研修とする。

②人材養成部会設置の経緯

一方、県として、県自立支援協議会でのこ入れは喫緊の課題であり、県自立支援協議会の枠組みを見直すとともに、県自立支援協議会の大きな役割である「地域自立支援協議会の下支え」及び「人材育成」について、早急に取り組むこととなった。

検討の結果、静岡県では、県自立支援協議会の中に、新たに静岡県アドバイザー（県内東・中・西部に各1名）及び人材養成部会を設置することとした。

人材養成部会は、相談支援体制及び研修の見直しを行うことを目的に、従前の「ケアマネジメント研修のあり方及び相談支援従事者の育成等」の委員にサービス管理責任者研修の県講師（就労分野・児童分野）を加え、設置された。

<静岡県自立支援協議会人材養成部会委員>

（敬称略：順不同）

| 氏名 | 所属・役職 | 担当分野 |
|-------|--------------------------|---------|
| 石井 昌明 | (福)あしたか太陽の丘 あまぎ学園 園長 | 全体・相談支援 |
| 高木 誠一 | (福)浜松協働学舎根洗寮 施設長 | 相談支援 |
| 鶴田 安弘 | (福)あしたか太陽の丘 総合地域サポートセンター | 相談支援 |

| | | |
|--------|-------------------------|--------------|
| | ひまわり | |
| 井出 一史 | (N)障害者生活支援センターおのころ島 理事長 | 相談支援・サビ管(身体) |
| 増井 潤 | (福)天竜厚生会 障害者支援事業部 係長 | サビ管(介護) |
| 深澤 健一 | (福)誠信会 富士本学園 次長 | サビ管(知的・精神) |
| 多々良 正英 | (福)焼津福祉会 生活支援センターわおん 所長 | サビ管(知的・精神) |
| 尾関 久子 | (福)みどりの樹 ぽるた 管理者 | サビ管(知的・精神) |
| 太田 秀夫 | (福)共生会 きさらぎ 施設長 | サビ管(就労) |
| 大石 明利 | 東遠学園組合 東遠学園和 施設長 | サビ管(児童) |

2 静岡県研修指針の策定

静岡県自立支援協議会人材養成部会において、静岡県の人材育成のビジョン及び研修の目的を以下のとおりまとめ、明確にした。

<静岡県研修指針>

研修を通じ、障害当事者のニーズを的確に把握し、障害者の気持ちに寄り添い、社会で共に暮らしていくための技術獲得を目指す。また、地域ネットワークを活用した支援の重要性について理解を深める。

<静岡県が求める人材>

相談支援専門員

サービス管理責任者

- | |
|---|
| ①「ソーシャルワーク」を担っているという自覚 ②その人がもっている「力」に気づく能力 ③専門職としての説明能力 |
|---|

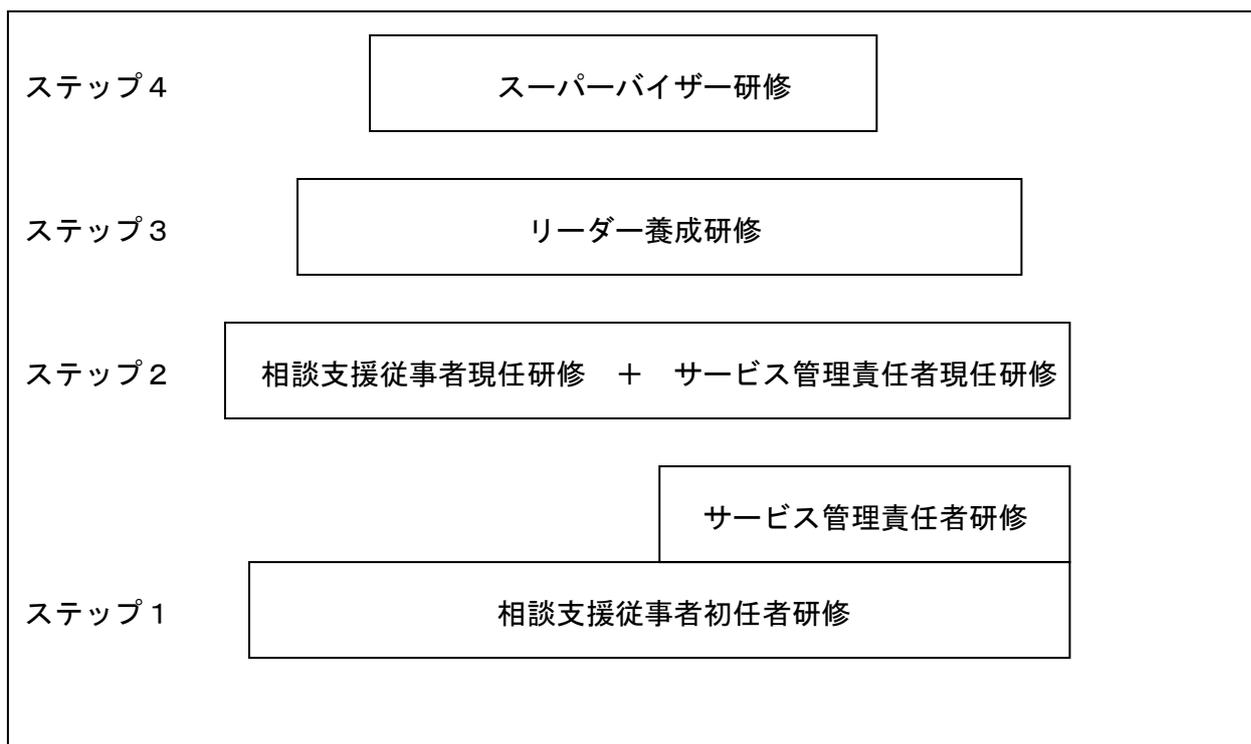
<研修で大切にしている視点>

- ① 当事者性を大切にしている視点(「わたしの思い」に寄り添う視点)
- ② ケアマネジメント手法を大切にしている視点(様々な社会資源を結びつけたり、作ったりする視点)
- ③ 個人の尊厳を尊重し、「わたしの思い」に耳を傾ける視点

3 静岡県の研修体系

上記の静岡県の研修指針を踏まえ、以下のとおり静岡県の研修体系を決めた。なお、以下の研修体系図は、今後、研修を実施する中で、適宜修正を加えていくこととする。

<静岡県研修体系>



①ステップ1

- ・サービス管理責任者研修受講者も、相談支援従事者初任者研修の全日程の5日間を受講することとし、サービス管理責任者にもケアマネジメント手法を獲得させる。
- ・市町の相談窓口担当者も受講させることで、相談支援体制の重要性やケアマネジメントについての行政関係者の理解を促す。

②ステップ2

- ・サービス管理責任者は、サービス管理責任者研修受講後のフォローアップ研修が規定されていないが、サービス管理責任者に対して、相談支援従事者と同様に、現任研修を実施し、サービスの質の向上を目指す。
- ・サービス管理責任者現任研修を相談支援従事者現任研修と一緒に実施することで、地

域におけるサービス事業所と相談支援事業所のネットワークの構築を図る。

③ ステップ3

・現任研修受講後の相談支援従事者やサービス管理責任者に対し、3障害の支援方法についてさらに理解を深めるため、リーダー養成研修を実施する。

④ ステップ4

・研修講師候補者に、ファシリテートの技法やスーパーバイザー手法を獲得させ、次世代を育成する研修講師を養成する。

4 研修のねらい

静岡県研修体系の各研修のねらいを以下のとおり明確にした。なお、研修のねらいについては、平成 22 年度以降、受講生に研修の前に示すようにしたい。

<研修のねらい>

| 研修名 | 対象 | ねらい |
|---------------|--------------------------------------|---|
| 相談支援従事者初任者研修 | ①支援業務従事者 ②サービス管理責任者 ③市町相談窓口担当者 | ①ケアマネジメントの基礎を身に付ける。 ②相談面接の基本を身に付ける。 ③当事者性について理解する。 ④地域性の違いについて理解する。 ⑤社会生活と環境とのかかわりについて理解する。 |
| サービス管理責任者研修 | ①サービス管理責任者 | ①サービス管理責任者の役割を理解する。 ②「わたしの暮らし計画書」の作成方法を身に付ける。 |
| 相談支援従事者現任研修 | ①相談支援専門員 | ①他職種連携による対応方法を身に付ける。 |
| サービス管理責任者現任研修 | ①サービス管理責任者 | ②地域ネットワーク作りの重要性を理解する。 |
| リーダー養成研修 | ①相談支援専門員 ②サービス管理責任者 | ①3 障害の支援方法について理解を深める。 |
| スーパーバイザー研修 | ①人材養成部会委員 ②研修講師 | ①研修講師技術を獲得する。 ②スーパーバイザー手法を獲得する。 |

5 個別支援計画について

上記でまとめた静岡県の研修のねらいをより効果的に学べるよう、個別支援計画の様式についても静岡県独自のものを次年度に検討することとした。

検討に先立ち、「個別支援計画」を静岡県では、「わたしの暮らし計画書」と呼ぶこととした。

6 ケアマネジメントの定義

最後に、静岡県研修指針でいう「ケアマネジメント」の定義を以下のとおり整理し、静岡県研修参加者において共通認識を持つこととした。

<ケアマネジメントの定義>

障害者が地域の中で「その人らしく暮らす方法」を共に考え、その暮らしを実現するために、障害者の想いに寄り添いながら、福祉・保健・医療・教育・就労等の様々な社会資源や、暮らしを支えてくれる人との結びつきを図っていくこと。

さらに、障害者が地域の中でより充実した暮らしを送るために必要な福祉サービスを考え、新しい社会資源を作り上げていくための開発を行う援助方法である。

第3章 サービス管理責任者現任研修の実施

1 研修の企画意図

平成 18 年 10 月障害者自立支援法が完全施行され、3年2ヶ月が経過した。この間、静岡県内では、延べ 1,434 名がサービス管理責任者研修を受講し、障害福祉サービス事業所(居宅介護等除く)延べ 1,035 箇所、障害者支援施設延べ 83 箇所において、サービス管理責任者が配置されている。

サービス管理責任者現任研修の実施については、国の義務付けがないため、サービス管理責任者のスキルアップは、個々のサービス管理責任者に任されている状況である。その結果、「個別支援計画の内容が各事業所によってバラツキがある」、「個別支援計画の見直しが行われていない」、「サービス管理責任者が困難事例を抱え込んでしまい、地域との関係機関との連携体制が確保できていない」等の課題が生じている。

これらの課題を解決するため、サービス管理責任者のスキルアップを目的として、国に先駆け、現任研修を実施することとした。なお、今年度は、モデル事業として児童分野のみ実施することとした。

(参考) サービス管理責任者研修修了者数

| 分野名 | 平成 18 年度 | 平成 19 年度 | 平成 20 年度 | 平成 21 年度 |
|-------------|----------|----------|----------|----------|
| 介護 | 57 | 130 | 138 | 128 |
| 地域生活(身体) | 38 | 16 | 15 | 2 |
| 地域生活(知的・精神) | 67 | 95 | 130 | 77 |
| 就労 | 53 | 144 | 159 | 113 |
| 児童 | 21 | 8 | 23 | 20 |
| 計 | 236 | 393 | 465 | 340 |

2 研修のねらい

児童デイサービス及び知的障害児通園施設では、子どもの発達に合わせた、より専門的な知識ときめこまやかなサービス提供が求められる。本研修においては、子どもの発達に合わせた個別支援計画の立て方を中心に、サービス管理責任者に必要な技術の獲得を目指す。

3 個別支援計画書等記録様式の提出

研修の実施に当たって、すべての児童デイサービス事業所等の個別支援計画書等の記録様式を参考資料として使用した。これに伴い、研修に参加しない事業所においても、個別支援計画書等の記録様式を提出してもらった。

4 実施要綱

平成 21 年度サービス管理責任者現任研修実施要綱

1 研修の目的

本研修は、障害者自立支援法におけるサービス管理責任者に従事する人材の資質の向上を図ることを目的とする。

2 研修期間

研修期間は、平成 22 年 2 月 23 日（火）の 1 日間とする。

3 実施主体

静岡県厚生部障害者支援局が実施する。

4 研修計画及び研修内容（児童分野）

| 時間 | 区分 | 内容 | 講師名 |
|-------------------------|----|--|-----------------------------|
| 9 時～ | | 受付 | |
| 9 時 15 分～ | | オリエンテーション | |
| 9 時 30 分～ 11 時 30 分 | 講義 | 子どもの発達と個別支援計画作成上の着眼点 | 竹谷志保子（うめだ・あけぼの学園） |
| 11 時 30 分～ 12 時 30 分 | 休憩 | 昼食 | |
| 12 時 30 分～ 16 時 30 分 | 演習 | 個別支援計画の立て方（グループワーク） —参加各事業所の個別支援計画の報告と検討— | 大石明利（東遠学園） 松本知子（浜松市根洗学園） |
| 16 時 30 分～ | | 修了式 | |

※平成 21 年度は、児童分野のみ実施する。

※変更が生じた場合等、必要により別途通知する。

5 研修受講対象者

- ① 平成 18 年度から平成 20 年度のサービス管理責任者研修終了者であり、かつ、現在、障害者自立支援法に規定された児童デイサービス事業所において、サービス管理責任者として従事している者
- ② 児童福祉法第 43 条に規定された知的障害児通園施設の施設長又は、当該施設において個別支援計画の作成・管理を行っている者
- ③ その他県が必要と認める者

6 受講定員 30 名

ただし、申込者が定員を超えた場合は、1 事業所 2 名までとする。

7 開催会場

会 場 「静岡県男女共同参画センターあざれあ」第 2 会議室
所在地 静岡市駿河区馬淵 1 丁目 17-1

8 受講申込

申込者は、申込書（別紙様式 1）により、平成 22 年 2 月 5 日（金）までに静岡県厚生部障害者政策室へ電子メール（shougai-seisaku@pref.shizuoka.lg.jp）または郵送にて申し込むこと。なお、受講に際し特別な配慮を希望する者は、申込書に記載すること。また、申込者は、申込書に併せて、個別支援計画書等の記録用紙を提出すること。

9 受講者の決定

静岡県障害者政策室長が選考の上決定し、各事業所の所長あて通知書を送付する。

10 受講証明書

研修の受講者に静岡県障害者支援局長の受講証明書を授与する。

11 受講経費

受講料は無料とするが、受講地への旅費は、受講者負担とする。

12 申込及び問い合わせ先

〒420-8601 静岡市葵区追手町 9 番 6 号
静岡県厚生部障害者政策室 宇佐美
電話：054-221-2352 FAX：054-221-3267
E-mail アドレス：shougai-seisaku@pref.shizuoka.lg.jp

5 研修の成果

①修了者人数 16名

②アンケート結果

平成 21 年度サービス管理責任者現任研修(児童分野)アンケート結果

1 (講義)子どもの発達と個別支援計画作成上の着眼点

回答数 15 名 (回答率:93.8%)

講義の内容について

(1) 理解できた 6 名 40 %

(感想)

- ・ 日々保護者に接する際の留意点や大事なことについて、分かりやすく、かつ、ポイントを押さえた講義でよかった。
- ・ とても現場に即した講義だった。
- ・ とても難しく内容が濃い講義だったと思う。
- ・ 発達心理士や臨床心理士の方が児童デイサービスの職場にいたら、もっと深い分析を基に個別支援計画を立てられるのでは?と思いながら講義を聴いた。
- ・ 手帳を持っていても、「どの程度の発達で、どこの部分に弱さがあるのか」をしっかり分かっている保護者が少なく、保護者との話やアセスメントが深いところまでできていなことがわかったので、これからの支援に活かしていければ、と思った。
- ・ とてもわかりやすかった。
- ・ 具体的なところをたくさん質問したかった。
- ・ 個別支援計画は、「相手の心を思いやる」ことが、子どもや保護者の見立て以上に重要であることを再認識した。
- ・ 保護者との面接や、個別支援計画の作成に当たり、「逃げ道を用意しておくこと」「目的と手段を明確にすること」「インフォームドチョイスを心がける」の3点が印象に残った。実践に結び付けたい。
- ・ 就学支援の重要性、また、個別支援計画作成時に優先順位を持つことの大切さを再認識した。
- ・ 保護者の思いに寄り添いながら、保護者の納得する個別支援計画を作成することの必要性を改めて感じた。

(2) 概ね理解できた 9 名 60 %

(感想)

- ・ 支援計画作成について、細かい点などを知ることができて勉強になった。
- ・ 基礎的で重要なことを説明してもらい、見直しができた。
- ・ 分かっているつもりのことをもう一度、再確認できた。
- ・ 説明の中で、横文字言葉が多くてわかりにくい点があった。
- ・ 言葉の表現の難しさ、とらえ方の着眼点の重要性について、つくづく大変さを痛感した。
- ・ 個別支援計画の奥深さを改めて感じた。
- ・ わかりやすく講義してもらった。
- ・ なかなか理論どおりにいかないが、現場でどうやっていけるかが、今後の課題になると思った。
- ・ 児童デイⅡ型の施設のため、幼児への理解不足もあり、不明な点は確認して、また明日へとつなげていきたいと思う。
- ・ 子ども、家族、地域支援、すべてにおいてサービス管理責任者が担っている責務の重さを改めて感じた。
- ・ 分かりやすい講義で、先生の「なぞとき」「宝探し」という言葉により、子どもと向き合うことの楽しさが改めて実感でき、今後の取組への意欲がわいてきた。

2 (演習)個別支援計画の立て方

回答数 14 名 (回答率:87.5%)

演習の内容について

(1) 理解できた 7 名 50 %

(感想)

- ・ それぞれの施設でいろいろな個別支援計画の書式があり、参考になった。
- ・ 児童デイサービスⅠ型とⅡ型では、それぞれ抱える課題に違いがあることに改めて気づかされた。
- ・ 児童デイサービスⅠ型とⅡ型の違いで、様々な個別支援計画の様式があり、今使用しているものに生かして、良いものに変えて生きたいと思う。
- ・ たくさんの情報を得ることができた。
- ・ 情報交換の場は、自分自身及び職場の事業の振り返りにつながった。
- ・ 制度についての学習・情報収集ができたが、自分自身の努力も必要であると、痛感した。
- ・ 個別支援計画についてそれぞれの形式があったが、抱えている問題等が共有できて良かった。
- ・ どこの施設においても個別支援計画の様式について悩んでいる、ということが

わかった。

- ・ 個別支援計画に家族支援、地域支援の項目を入れることの難しさを改めて感じた。

(2) 概ね理解できた 7名 50%

(感想)

- ・ 他施設の方と情報交換ができ、個別支援計画についての悩み等をお互いに話すことができて良かった。
- ・ 各施設の様式を知ることができて参考になった。
- ・ いろいろな施設のやり方や様式を知ることができた。
- ・ 様式のわかりやすさや、やり方の時期の工夫等を知ることができてよかった。
- ・ 参加者の誰もが、時間のない中で多くの記録を残しており、お互い頑張っていることを実感でした。
- ・ 他施設の状況を知ることができ、今後の業務に取り入れていきたい。
- ・ 児童デイサービスⅠ型とⅡ型では違うため共通点を見つけ出すのは難しく、分かれて討議をした方が良かったと思う。
- ・ どの施設も書式等でいろいろな苦勞を抱えていることがわかった。
- ・ いかにして「内容があり、わかりやすく、次に使える」個別支援計画を立てられるか、が大事であると実感した。

3 その他

(1) 研修全体の感想 回答数 14名 (回答率:87.5%)

| | | |
|----------------|-----|------|
| 今後も機会があれば受講したい | 14名 | 100% |
| 受講したくない | 0名 | 0% |

(2) 研修に対する意見、感想

- ・ 少人数で良かった。
- ・ 情報交換ができてとても良かった。
- ・ 今後、年に数回行ってほしい。
- ・ 新人、現任、ベテラン、児童デイサービスⅠ型・Ⅱ型等、演習のグループ分けに配慮してほしい。
- ・ いろいろな情報を得ることができた。
- ・ 今までサービス管理責任者として、個別支援計画の捉え方を他施設と共有できていなかったのも、とてもありがたかった。
- ・ 時間があっという間だった。
- ・ とても勉強になり、良い機会となった。

- ・ もう少し個別支援計画の細かな話がしたかった。
- ・ サービス管理責任者として日々悩んでいるが、他のサービス管理責任者も悩んでいることが分かり、アドバイスをもらえたことがとても良かった。
- ・ 是非、また参加したい。
- ・ 個別支援計画の見直しのきっかけになった。
- ・ 実践に即した話を聞けたり、現場でやっていることを生の声として話し合える時間が多くて良かった。
- ・ 今回のような研修会を継続してほしい。
- ・ 他の障害サービス事業所のサービス管理責任者とのディスカッションをしたい。
- ・ 大変勉強になった。
- ・ 現任研修ということで、日々の悩みを聞いたり話し合ったりして、いろいろな問題を共有できたことは、今後に生かせることがたくさんあり、今後もこのような研修をお願いしたい。

(3) 今後、研修で学びたいこと

- ・ スキルの共通化
- ・ 親(家族)支援のスキルアップ
- ・ 療育分野は施設ごとの特徴が強かったので、今後も、今回のように共通認識を図っていきたい
- ・ 移行支援をベースとした検討会や研修会
- ・ 今回のような意見交換＋具体例
- ・ 難しい保護者への対応
- ・ 他機関との連携について－それぞれの文化がある中で、それを尊重しつつ、よりよい連携を図るにはどうすれば良いか？
- ・ 移行支援について－各サービスごとの研修＋地域のサービス管理責任者同士の研修
- ・ 感覚統合について

(4) サービス管理責任者の業務で困っていること

- ・ 限られた時間内での業務は大変である。
- ・ 他の事業や療育をやりながらサービス管理責任者をやっており、個別支援計画案の作成にまで参加することはできない。
- ・ 限られた時間内での業務は大変である。
- ・ 家族が抱えている問題(子を取り巻く環境以外)でどこまで踏み込んで良いのかわからない。
- ・ ボランティアやパートを含めたスタッフの資質向上、支援、指導については、話し合う時間をなかなか取れないこともあり、難しい。

- ・ ねらいや目標が、本当に子どもの姿に合っているのかどうか、疑問が生じている。
- ・ 全員又は何人かの協議の下で、(個別支援計画の作成等を)行った方が良いと思うが、なかなか時間が取れない。
- ・ 他の事業所との連携。
- ・ 定期的に研修や情報交換する機会がほしい。

今回の成果を踏まえ、次年度は、サービス管理責任者現任研修を相談支援従事者現任研修と一緒に実施する。

第4章 平成22年度研修の企画

本県では今まで、研修の企画・実施をすべて委託事業者任せに任せており、県として、人材育成のビジョンや研修のねらいを示していなかった。より効果的、体系的に人材育成を行っていくことを目的に、今年度、静岡県自立支援協議会の下に人材養成部会を立ち上げ、静岡県の人材育成について検討を行い、静岡県の研修指針及び研修体系をまとめた。

当該、研修指針に基づき、人材養成部会において次年度の相談支援従事者研修のカリキュラムを以下のとおり策定した。なお、当該カリキュラムにおいては、これで確定とせず、毎回の実施結果を踏まえた検討を行い、改善を重ねていく予定である。

1 相談支援従事者初任者研修(案)

| 日程 | 時間 | 科目 | 研修内容 | |
|----------------|----------------|----------------|-----------------------|---|
| 1日目 7/28(水) | ~9:50 | | 受付 | |
| | 09:50 10:00 | 10 | 開講式 オリエンテーション | |
| | 10:00 11:30 | 90 | 障害者の地域生活支援 | 精神障害当事者の発表 知的障害当事者の発表 |
| | 12:30 14:30 | 120 | 障害者ケアマネジメント(概論) | 「障害者ケアマネジメント」講義 DPI 日本会議 尾上浩二氏 |
| | 14:45 16:15 | 90 | 障害者自立支援法の概要 | 「障がい者制度改革推進会議と総合福祉法の方向」講義 DPI 日本会議 尾上浩二氏 |
| | 2日目 7/29(木) | 09:20 10:50 | 90 | 相談支援における権利侵害と権利擁護 |
| 11:00 12:30 | | 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の作成」講義 あしたか太陽の丘 鶴田安弘氏 |
| 13:30 15:00 | | 90 | 相談支援事業と相談支援専門員 210分 | 「地域自立支援協議会の役割と活用」講義 誠信会 深沢健一氏 |
| 15:00 17:00 | | 120 | | 「相談支援事業と相談支援専門員」講義 あしたか太陽の丘 石井昌明氏 |
| 3日目 7/30(金) | 09:00 16:00 | 360 | ケアマネジメントの展開 | 「ケアマネジメントの展開」講義と演習 藤沢育成会 河原雄一氏 |
| | 16:00 17:00 | 60 | 実習ガイダンス | 「実習」ガイダンス あしたか太陽の丘 石井昌明氏 |

| | | | | |
|----------------|-------|---------------------|---------------------|---|
| 4日目 9/30(木) | 09:00 | 180 | 地域自立支援協議会 の役割と活用 | 「相談面接のロールプレイ」(アサーティブコミュニケーション) 静岡県立大学短期大学部 松平千佳氏 |
| | 12:00 | | | |
| | 13:00 | 30 | 演習 I 240分 | 「ストレングスの視点による事例整理」演習 浜松協働学舎根洗寮 高木誠一氏 |
| 13:30 | | | | |
| | 13:30 | 210 | | 「事例報告と個別検討」演習 演習講師 |
| | 17:00 | | | |
| 5日目 10/1(金) | 09:00 | 90 | 演習 II 180分 | 「共通事例の読み込み」演習 演習講師 |
| | 10:30 | | | |
| | 10:30 | 90 | | 「ニーズ整理とケア計画の作成」演習 演習講師 |
| | 12:00 | | | |
| | 13:00 | 60 | 演習のまとめ 180分 | 「ケア計画の作成」演習 演習講師 |
| | 14:00 | | | |
| 14:00 | 90 | 「ケア計画の発表」演習 演習講師 | | |
| 15:30 | | | | |
| 15:30 | 30 | | 振り返り・講評 演習講師 | |
| 16:00 | | | | |

2 相談支援従事者及びサービス管理責任者現任研修(案)

| 日程 | 時間 | | 科目 | 研修内容 |
|---------------------|-------|-----|----------------------------------|---|
| 1日目 10/21 (木) | ~9:20 | | 受付 | |
| | 09:20 | 10 | 開講式 | |
| | 09:30 | | オリエンテーション | |
| | 09:30 | 120 | 都道府県地域生活支 援事業について | 「サービス管理責任者の役割とは何か」 西駒郷 山田優氏 |
| | 11:30 | | | |
| | 12:30 | 120 | 障害者福祉の動向に 関する講義 | 「障害者福祉の動向＝総合福祉法のゆくえ」 D P I 日本会議 尾上浩二氏 |
| | 14:30 | | | |
| | 14:45 | 120 | 地域自立支援協議会 について (規定時間 180分) | 「地域課題の解決と方法＝地域自立支援協議 会からの実践報告」 静岡県アドバイザー |
| | 16:45 | | | |
| 2日目 10/22 (金) | 09:00 | 180 | 障害者ケアマネジメ ントの実践 | 「相談面接のロールプレイ」(アサーティブコミュニケーション) 静岡県立短期大学部 松平千佳氏 |
| | 12:00 | | | |
| | 13:00 | 105 | (規定時間 300分) | 演習 I 「個別実践報告」 演習講師 |
| | 14:45 | | | |

| | | | | |
|---------------------|----------------|-----|------------------------|--------------------------------------|
| | 15:00 17:00 | 120 | | 演習Ⅱ「個別実践報告」 演習講師 |
| 3日目 10/25 (月) | 09:00 15:00 | 300 | スーパーバイズ (規定時間 300分) | 演習Ⅲ「選定事例のケア計画の修正」 演習講師 |
| | 15:00 17:00 | 120 | | 「利用者主体のソーシャルワークを理解する」 愛知教育大学 増田樹郎 |

第5章 北海道視察

相談支援体制の見直し及び人材養成について、静岡県自立支援協議会人材養成部会で検討を進める上で参考とするため、本事業の先進地である北海道札幌市を訪問し、事業の実施状況等について下記のとおり視察した。

1 北海道視察概要

① 視察日程

| 日時 | 視察先 | 打合せ場所 | 概要 |
|----------|---|---|---|
| 3月24日(水) | 札幌市保健福祉局保健福祉部障がい福祉課就労・相談支援担当係 | 札幌市役所 | ・市自立支援協議会の現状 ・県自立支援協議会との連携 ・市相談支援体制の現状 |
| | 相談室ぽぽ | 相談室ぽぽ | ・市自立支援協議会の現状 ・地域連携への取組 |
| 3月25日(木) | 北海道保健福祉部障がい者保健福祉課地域・就労支援グループ | 北海道庁 | ・道相談支援体制 ・研修の実施方法 ・道自立支援協議会の現状 |
| | NPO法人北海道地域ケアマネジメントネットワーク | 札幌市ボランティア研修センター | ・NPO法人の活動について ・研修の実施体制 ・行政との連携の状況 |
| 3月26日(金) | 「あさかげ生活支援センター」(相談支援事業所)・「ひかり工房」(就労移行支援) | 「あさかげ生活支援センター」(相談支援事業所)・「ひかり工房」(就労移行支援) | ・精神障害者支援の現状 ・ピアサポーター(カウンセラー)の活用 ・就労移行支援事業(パン工房)視察 |

② 調査参加者 6名

《静岡県自立支援協議会人材養成部会委員》

石井昌明(社会福祉法人あしたか太陽の丘 あまぎ学園)

鶴田安弘(社会福祉法人あしたか太陽の丘 総合地域サポートセンターひまわり)

深澤健一(社会福祉法人誠信会 富士本学園)

多々良正英(社会福祉法人焼津福祉会 生活支援センターわおん)

増井 潤(社会福祉法人天竜厚生会 障害者支援事業部)

《行政担当者》

静岡県障害者政策室 主査 宇佐美敦子

2 視察復命

①札幌市保健福祉局保健福祉部障がい福祉課

就労支援と相談支援について

- ・相談支援事業所 15カ所(計画 17カ所) 市人口 190万人
→相談件数が 1.5~2倍
1区2カ所欲しい(職員体制3名常勤+虐待対応要因が兼務もしくは、常勤)
- ・サービス利用計画作成費 月 20件(事業所5~6カ所)
- ・相談支援事業所へ委託(自立支援協議会の運営、障害者への相談全般)
- ・相談支援事業所ガイドブックの作成

札幌市自立支援協議会

- ・委員 22名(相談支援事業所管理者2/3)
- ・相談支援事業所のネットワークが母体
- ・全体会年2回(当事者1名)
- ・運営評価部会
相談支援事業所の運営評価 → 自己評価+第3者評価
評価シート(大阪市?大阪府?)をもとに自己評価
→全体の平均点を出して、弱みと強みを相談支援事業所へフィードバック
第3者評価(運営評価部会...4名一組のチームが事業所調査を実施)
- ・専門部会(就労専門部会、相談専門部会)を来年度、設置予定
- ・地域部会(10区単位で部会設置)
ネットワークを作り、地域課題をあぶり出す
区役所、社協、相談支援事業所中心
→5区まで立ち上がっている(22年度までに全区立ち上がる予定)

- ・地域部会調整会議(札幌市の共通課題を整理) → 全体会へ出す
区の中で1名上げてもらう(障害当事者でサービス事業者、施設を持っている法人の方など)
※地域部会が稼働し始めると、地域課題の優先順位をどうつけるのか?が課題となると思われる。 →できるだけ吸い上げる仕組みを作りたい。

行政相談窓口担当者

- ・行政1区ごと4名の相談窓口担当者を設置(係長級が最初の振り分けをする)
- ・3~4年で異動
- ・個別支援主査(各区1人ずつ)
虐待、困難事例、関係部署との調整を専門に担当
個別支援主査の研修は頻繁に行う
個別支援主査のスーパーバイズ担当者が本庁にいる
→研修の企画、個別支援主査の研修等
- ・個別会議の実施(行政と相談支援事業所との風通しはよい)
- ・福祉職採用枠(第1期採用が係長職になりつつある)

サポーター会議

- ・市長直轄の障害当事者(20名)の会議
→施策につなげていく

その他

- ・札幌市内は、区ごとの格差はあまりない(人口規模の違いはある)
- ・区...ネットワークの基盤があったところはスムーズに地域部会が運営できる
- ・地域部会調整会議...「何をやるか」「地域ごとの課題」「地域ごとの調整」を担う
調整会議での課題整理→全体会での討議→市障がい福祉課で施策検討→施策へ
※施策づくりをボトムアップでやっていきたい
※なぜ上げてもらったことが施策に載らなかったのかを地域へ返していくことが大切

②相談室ぽぽ

- ・相談支援専門員4名(男女2名ずつ)
- ・長期...登録者816名、新規登録毎月10名程度
→各相談員10名程度...毎月40~50名
→24時間対応

- 相談員は、客との調整によりスケジュールを決定
- ・エリアの区分けはなし(ただし、近くの相談所を紹介するようにしている)
- ・相談は、複数で入り、相談支援員内で役割分担
- ・週1回・・・4人で会議
- ・相談支援員の負担感軽減が課題
- ・訪問が多いが、来所相談1日あたり3人程度
- ・相談内容が難しくなりつつある → 社会資源との関わりの中で、どこまでできるのか(長期化、累積化)
- ・制度の相談が減ってきた理由は
 - ①相談室が増えた
 - ②障害者が勉強している
 - ③区役所の対応が良い
- ・支援会議が増えた → 関係者で会うことが増えた
- ・相談室同士で訪問することが増えた

拠点事業

- ピアサポーター(知的)・・・市内3事業所で3障害のピアサポーターを配置
- 自分の体験を語ってもらう(部屋を見せてもらう、ヘルパーの利用状況を教える等)

発達障害者の支援

学校との連携

- 以前に比べて、敷居が低くなりつつある。学校の特別支援コーディネーター、発達障害者支援センター等の調整が機能しつつある。

職員研修

- ・同行訪問、法人内部の研修会、外部研修
- 研修費用のバックアップはかなり手厚い

その他

- ・相談支援専門員の同期会がある(自分たちで月1回勉強会を開催)・・・相談員の相談員を作る活動
- ・相談支援従事者研修の同期仲間を大切にしたい
 - プライベートの集まりが必要(OB会の立ち上げ・・・勉強会+雑談)
 - ※自分たち以外の関係機関に「担い合う」関係を築いていかないと、相談支援専門員がつぶれてしまう
- ・社会資源とのつながりが増えている

- ・煮詰まることはあっても、自分が抱えているという意識はない
- ・研修講師で出ていくと、勉強になる

③北海道保健福祉部障がい者保健福祉課

地域づくりコーディネーター(21 圏域)

地域生活支援コーディネーター(6 圏域)

道相談支援担当者(兼務 0.5)

- ・法人委託(ただし、契約書の中にコーディネーター氏名を記載)
 - ・法人業務ではなく、コーディネーター業務
 - 本来ならば、事務所を別に作って欲しいが、予算の関係上、家賃補助はなし
 - ・コーディネーター選定は、プロポーザル
 - プロポーザルの評価項目にこれまでの実績(やっているところに有利な基準)を追加
 - ・委託は、各圏域(14 支庁)でプロポーザル+契約
 - ・任期 1 年
 - 継続的な業務(市町村、法人、利用者との関係)なので、3 年間ほど継続したいが、出納上の問題があるため、1 年契約
 - 他の事業との整合性の都合上、1 年
 - ・市町村相談支援体制の整備(地域づくりガイドライン作成)
 - 現在はコーディネーターによる周知、今後は評価をしてもらう
 - ・地域づくりコーディネーター → 市町村への指導・助言、権利擁護、地域自立支援協議会への支援、地域課題の集約
 - ・地域づくり委員会(10 名、3 名が個別支援について協議)
 - ①個別の事案に対する解決、
 - ②申し立てに基づかなくても解決
- ※個別の事案に対して、地域づくりコーディネーターがキーマンとなって、地域自立支援協議会と連携して、広域での解決を図る
- ・調整委員会
 - 差別、虐待、暮らしづらさ等の解決を図るための、地域づくり委員会の市町村版(市町村に応じた組織で構わない。機能さえあれば名前は問わない)
 - 市町村相談支援の窓口→権利擁護で難しい場合、地域づくり委員会への申し立て
 - 地域づくり委員会で対応

相談

- ・障害者だけで特化していくのは難しいの、児童・高齢者との連携は進みつつある。
- ・ただし、包括との連携は、高齢者よりになってしまうためジレンマがある。

道自立支援協議会

- ・委員会の再編がテーマ（推進本部の下に自立支援協議会がぶら下がるイメージ・・・連携がどうなるかは見えていない状況。両者の整理はこれから。）
- ・まずは、従来の相談支援体制の整備が主な役割
- ・地域コーディネーターが両者に関わっているため、情報の共有は図られる。
- ・自立支援協議会の中にアドバイザー部会（8名）
 - 相談支援従事者研修のファシリテーター、市町村の相談事業の評価、道庁の相談支援体制整備を担ってもらう

相談支援従事者研修

- ・20年度まで・・・北海道社会福祉協議会（随意契約）
- ・21年度から・・・プロポーザル
 - 企画・・・自立支援協議会の研修専門部会（4名）
 - 国の標準カリキュラムに準拠することが条件
 - 研修専門部会との整合性は特にない（メンバーがかぶっている）
 - できるだけ対象者を広げていく方向性

サービス管理責任者研修

- ・演習・・・6名×12グループ=96名
- ・講義・・・サビ管のみ500名で養成

④NPO法人北海道地域ケアマネジメントネットワーク

研修部門 NPO法人6名+事例提供者

【過去の経緯】

- ・札幌市のケアマネ研修、市の3障害研修
 - 一緒にやる方向、演習講師がプログラムづくり
- ・道は、社会福祉協議会へ委託
 - （中身は、道の更正相談所へ任す。演習講師は、当日、急に呼ばれる）

- ・18年度に道と市の研修が一緒にやることとなる。
ただし、札幌開催分は、札幌市社会福祉協議会へ再委託
- ・道と市のいいとこ取りでプログラムを作る
- ・19年度からプログラムを見直し、一貫して研修を実施する動きが生まれる
- ・講師のフォローアップ研修も始まる
フォローアップ研修は、道からの委託事業とは別に実施
- ・介護支援専門員と相談支援従事者との共同企画研修の実施
- ・県のアドバイザー＝地域づくりコーディネーター
→コーディネーターにも正会員になってもらい、演習講師として参加してもらう
ネットワーク会員として、法人単位で参加してもらう
- ・研修専門部会3回
ただし、札幌圏メンバーを中心に、研修直前に頻繁に行う
- ・相談支援専門員
→演習の事例紹介、演習プログラム(NPO総会に併せて実施)作成
- ・演習講師人に対し、講義も聞いてもらい打ち合わせを行う
- ・アセスメントツールを開発
そのまま、現場で使えるものにしたい
- ・本人主体の研修をするために、カリキュラムを作り替える
標準プログラム以上のものを作り上げる(プログラムの組み替え)
- ・テキスト・・・研修の進め方から、相談支援とは何か？に変わりつつある。
来年度は、2つに分ける予定
- ・コーディネーターが圏域ごとにフォローアップ研修
対象者は希望があれば受け入れる。地域の事例検討会の開催

基礎研修

- 最低、これだけはわかって欲しいことを伝える(そのために統一事例を使うようにした)
- モニタリング～会議のすすめ方まで演習で入れる(一つのサイクルを回す)

コミュニケーション研修(基礎・専門研修両方で実施)

- アサーティブの手法(アイスブレイクの役割、演習のやりやすさにつながる)
- 専門研修では、権利擁護の要素を盛り込む

フォローアップ研修

- ・年度内に研修講師を勤めた方を対象に、1泊2日で研修(次年度の研修に向けて)
- ・実際の研修の中で、講師を養成していく
→各圏域ごとに研修を養成していく必要がある

- ・道自立支援協議会研修部会の中で、国研修受講者を推薦

NPO法人設立に当たって

- ・障害という言葉が名称に入れなかった
- ・地域の人材育成を目指す

その他

相談支援のオリジナルDVDを作成(知的障害者本人出演のストーリー)

→自立支援協議会の事業として実施

⑤ 「ひかり工房」(就労移行支援)

- ・就労継続 B 型事業 25 名、就労移行支援事業 6 名
- ・1 日 1500 食(店舗 50 種類)
- ・天然酵母(ブドウ種から作る)、有機栽培の材料、地場産品、有機農法による自家栽培野菜の使用

経緯

- ・道の土地に地区センターを誘致、道の土地を市が買い上げ
- ・精神障害者施設を紹介されたが、平成 13 年の池田小学校事件の影響で、地元で反対運動が起こる
- ・町内会役員が地元の反対者を説得
- ・前身の光共同作業所(10 年間)開設
- ・共同援助 16 名
- ・平成 15 年 4 月開設

地域との連携

- ・新道東町内会が施設の後援会を作る
- ・ボランティアが草取りや、掃除を手伝ってくれる。
- ・施設側が、町内会のイベントに積極的に参加する。
- ・近所とのつきあいが、ネットワークを広げる
- ・人口増加地域
2 つの地下鉄駅がある地域(町内会 1700 世帯、連合町内会 2300 世帯)
賃貸マンション、分譲マンションが多い地域
- ・コミュニティー施設としての役割を担う。

- ・地域のつながりの中で生まれたネットワーク、商品の良さが伝わる等により、売り上げが伸びている
- ・イオンも町内会の区域なので、ひかり工房のイベントに協力し、地域貢献の一環としている。

就労移行支援事業

- ・精神障害者の就労は難しい状況
- ・利用者の8割以上が就労していたが、仕事を辞めて、その後の再就職は厳しい状況
- ・目標・・・精神障害者の所得保障と雇用環境の整備
- ・所得保障がしっかりできる環境づくりのため、パン工房の開設
- ・主力メンバーの工賃・・・10万円弱
- ・北海道庁は、すべての事業所の平均工賃を公表
- ・精神障害者の特徴・・・精神的な不安定さによる就労の困難である、とのイメージ
→イメージは固定概念にすぎず、きちっとシステムに乗れば、質の高い仕事ができる
- ・精神障害者は、もともと持っている力が強いので、仕事と生活のリズムがマッチすれば、ものすごく能力を発揮する
- ・平成17年からプロのパン職人を入れる
(パン職人の働きかけの方が、支援員のみの方よりも利用者の出勤率が上がった。)
- ・皆勤者が、毎月23名ほど。
- ・専門職として、支援者は、ちゃんとした働きかけができていたのか？との反省が残る
- ・就労移行支援の一般就労状況
 - 20年度・・・2人
 - 21年度・・・2人
 - 22年度・・・3人を利用者を正職員として雇用する予定
- ・就労先のネットワークは、同友会の協力(大学との連携も生まれる)
- ・商品開発・・・札幌市立大学とのコラボ

その他

- ・薬ではなく、地域の中で普通に接してもらうことが、病気の改善につながる。
- ・地域の中で誰かが声をかければ、地域を説得し、地域とつながることができる

第6章 おわりに

本事業を企画・実施することにより、本県における相談支援従事者研修及びサービス管理責任者研修の課題が明らかとなった。また、今後の本県における人材育成の方針を、行政と相談支援事業所等の現場が共通認識する機会にもなった。

しかしながら、本事業では、本県の研修体系及びカリキュラムを作成するところまでで終わり、実際の研修の実施は、次年度以降に持ち越しになった。研修を実施していく中で、新たな改善点が見えてくることが想定されるため、次年度以降も引き続き検討を重ねていきたい。

また、個別支援計画「わたしの暮らし計画書」についても、御本人のニーズを、よりの確に取るものとなるよう、講師陣等関係者と協議しながら改善を重ね、静岡県独自のものを作り上げていきたいと考えている。

今回の事業を契機として、本県の相談支援体制の強化について、今後も引き続き、行政と民間及び当事者が協働して取り組んでいきたい。