

## PG02 新たなカリキュラムによる初任者研修と その企画立案のポイント

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活支援推進室  
相談支援専門官 藤川 雄一

東京大学先端科学技術研究開発センター  
准教授 熊谷 晋一郎

上小園域障害者総合支援センター  
所長 橋詰 正  
(講義順)

# PG02 新たなカリキュラムによる 初任者研修とその企画立案のポイント

藤川雄一（厚生労働省）  
熊谷晋一郎（東京大学）  
橋詰正（上小圏域障害書総合支援センター）

※講義順

## ① 初任者研修の位置づけと獲得目標、 カリキュラム改定のポイント

藤川雄一（厚生労働省）

# 初任者研修の構造

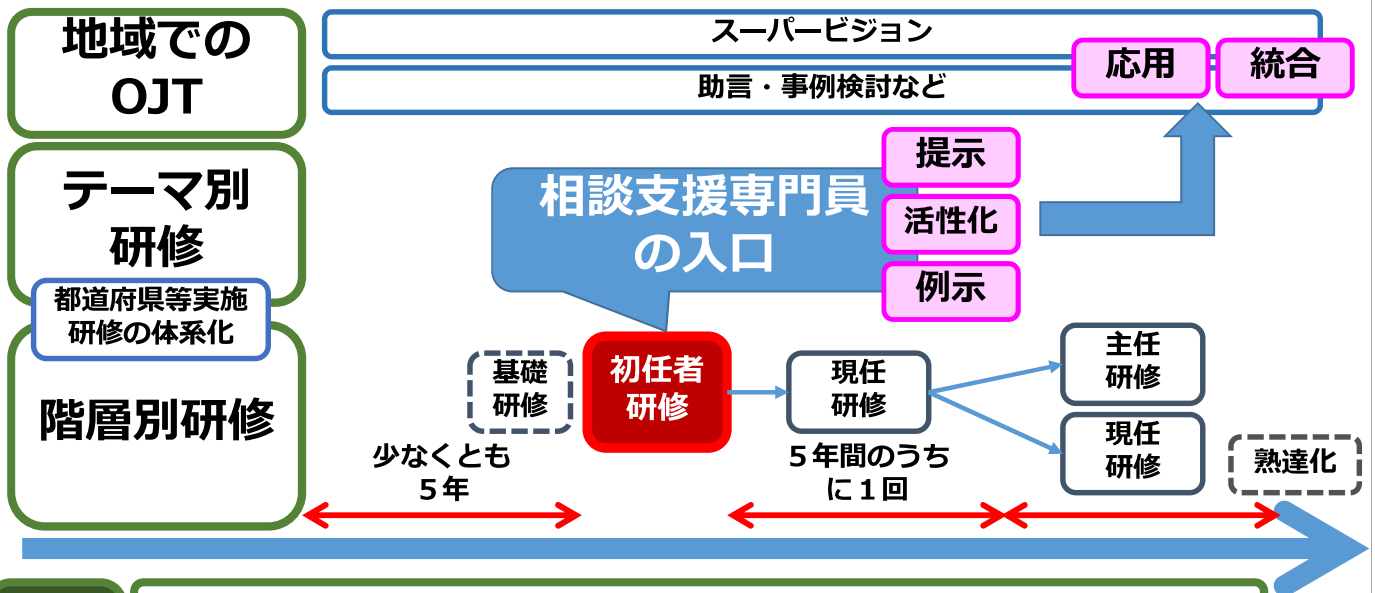
## 告示別表

初任者研修（見直し後）		時間数
講義	障害児者の地域支援と相談支援従事者（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）の役割に関する講義	5.0h
	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義	3.0h
	相談支援におけるケアマネジメント手法に関する講義	3.0h
講義及び演習	ケアマネジメントプロセスに関する講義及び演習	31.5h
実習	相談支援の基礎技術に関する実習	—
合計		42.5h

## 標準カリキュラム

研修受講ガイダンス（標準カリキュラム上は任意）	
1日目	概論
	相談支援（障害児者支援）の目的（1.5時間）
	相談支援の基本的視点（障害児者支援の基本的視点）（2.5時間）
2日目	技法の実際
	相談支援におけるケアマネジメントの手法とプロセス（1.5時間）
	相談支援における家族支援と地域資源の活用への視点（1.5時間）
	法制度
3日目 4日目	講義演習
	障害者総合支援法等の理念・現状とサービス提供プロセス及びその他関連する法律等に関する理解（1.5時間）
5日目	講義演習
	障害者総合支援法及び児童福祉法における相談支援（サービス提供）の基本（1.5時間）
6日目	講義演習
	談支援の実際（ケアマネジメント手法を用いた相談支援プロセスの具体的な理解）（12時間）
7日目	講義演習
	実習ガイダンス（1時間）
8日目	実習
	相談支援（ケアマネジメント）の基礎技術に関する実習1
9日目	実習
	地域資源に関する情報収集
10日目	実習
	実践研究1（6時間）
11日目	実習
	相談支援（ケアマネジメント）の基礎技術に関する実習実習2
12日目	講義演習
	実践研究2（4時間）
13日目	講義演習
	実践研究3（6時間）
14日目	講義演習
	研修全体を振り返っての意見交換、講評及びネットワーク作り（2.5時間）

## 継続的な学びの中での初任者研修とその獲得目標



## 獲得目標

- ① 地域を基盤としたソーシャルワークとしての障害者相談支援の価値と知識を理解する。
- ② 基本相談支援の理論と実際を理解し、障害者ケアマネジメントのスキルを獲得する。
- ③ 計画相談支援の実施に関する実務を理解し、一連の業務ができる。
- ④ 地域づくりとその核となる（自立支援）協議会の役割と機能を理解する。

## カリキュラム見直しのポイント（1）

**(1) 告示・標準カリキュラムの見直し**（獲得目標、学習内容、時間数）

**(2) 教育方法の見直し** 厚生労働科学研究・障害者総合福祉推進事業の成果

- ・主体的かつ参加型の学習方法への転換(学習観の転換)
  - ・演習や実習のさらなる重視
  - ・オープンエンドアプローチの視点の導入 cf. 実践場面との整合性
- ・研修全体の連動性の重視
- ・継続的な学びの必要性の強調
  - ・研修における実習の導入(初任)や推奨(現任)
  - ・実地教育(OJT)との連動の導入
    - ・スーパービジョンや合議の場の体験等を導入(初任・現任)
  - ・自己評価等の導入を推奨(初任・現任)

5

## カリキュラム見直しのポイント（2）

**(3) 合理的配慮等による障害当事者の受講への配慮**

→ 都道府県における企画立案方法の見直し

- ・検討体制、研修体系、教材開発、講師選定・確保、地域との連動など

6



## 都道府県での企画立案、検討に資するもの

### ① 告示・標準カリキュラム

研修の獲得目標、科目構成、取り扱う項目を示したもの。

H28-29厚労科研にて開発、質の向上検討会で再検討

### ② 相談支援従事者研修ガイドライン（仮称）

今後、改訂したものを都道府県に発出予定

- 第1章 はじめに（本ガイドラインの目的・活用法）
- 第2章 相談支援専門員とは（目的・業務・コンピテンシー）
- 第3章 人材育成体系の必要性（研修および実地教育の必要性）
- 第4章 研修を実施するため体制整備
- 第5章 科目別ガイドライン（初任・現任）

研修および人材育成実施の方法、留意点をガイドライン化したもの

### ③ 受講生向け研修教材

講義・演習配布資料(PowerPoint)  
演習事例、ワークシート  
実習課題

### ④ 講師向け資料 ガイドライン以外

演習進行表  
演習、実習記載例  
演習実施用PowerPoint  
講義サンプルDVD

<http://www.ssa-b.com/h30guideline.html>

H30 障害者総合福祉推進事業により開発

### 【その他】

#### 過去の相談支援従事者指導者養成研修資料

国リハ学院Webサイトに掲載  
※初任・現任の講義については、  
令和元年度研修に掲載

#### 過去の主任相談支援専門員研修資料

戸山サンライズホームページに掲載

## 初任者研修の構造

### 告示別表

初任者研修（見直し後）		時間数
講義	障害児者の地域支援と相談支援従事者（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）の役割に関する講義	5.0h
	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義	3.0h
	相談支援におけるケアマネジメント手法に関する講義	3.0h
講義及び演習	ケアマネジメントプロセスに関する講義及び演習	31.5h
実習	相談支援の基礎技術に関する実習	—
合計		42.5h

### 標準カリキュラム

研修受講ガイダンス(標準カリキュラム上は任意)	
1日目	概論
	相談支援(障害児者支援)の目的(1.5時間)
	相談支援の基本的視点(障害児者支援の基本的視点)(2.5時間)
2日目	技法の実際
	相談支援に必要な技術(1時間)
	相談支援におけるケアマネジメントの手法とプロセス(1.5時間)
	相談支援における家族支援と地域資源の活用への視点(1.5時間)
3日目 4日目	法制度
	障害者総合支援法等の理念・現状とサービス提供プロセス及びその他関連する法律等に関する理解(1.5時間)
5日目	講義演習
	障害者総合支援法及び児童福祉法における相談支援(サービス提供)の基本(1.5時間)
6日目	講義演習
	談支援の実際(ケアマネジメント手法を用いた相談支援プロセスの具体的な理解)(12時間)
7日目	実習
	実習ガイダンス(1時間)
8日目	実習
	相談支援(ケアマネジメント)の基礎技術に関する実習1
9日目	講義演習
	地域資源に関する情報収集
10日目	講義演習
	実践研究1(6時間)
11日目	実習
	相談支援(ケアマネジメント)の基礎技術に関する実習実習2
12日目	講義演習
	実践研究2(4時間)
13日目	講義演習
	実践研究3(6時間)
14日目	講義演習
	研修全体を振り返っての意見交換、講評及びネットワーク作り(2.5時間)

## ② 講義における改定ポイント、 研修実施における合理的配慮等

熊谷晋一郎（東京大学）

## 講義における改定ポイント

# 概論と基本的視点

本科目の取り扱う内容を説明しつつ、初任者研修で獲得すべき以下の8つの基本的視点を提示する。

## 1 相談支援概論

① 相談支援の目的 (**Aim**) ② 相談支援の基本的視点 (**Basic concepts**) ③ 相談援助技術 (**Competency**)

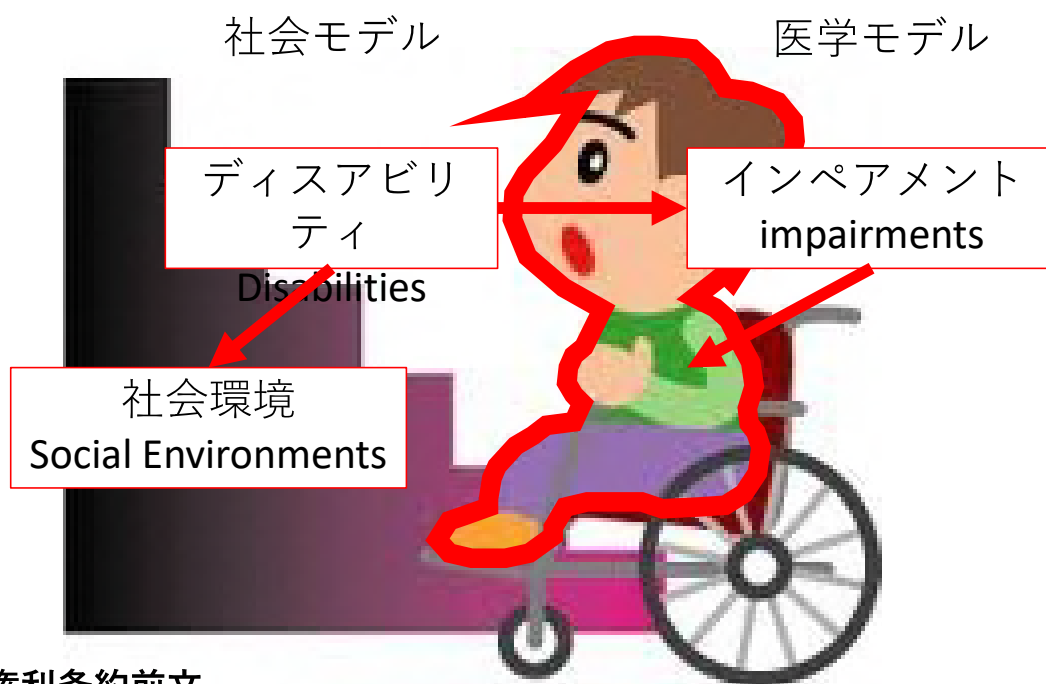
- A) 相談支援をマクロな歴史やミクロな事例といった文脈の中に置くことで、支援の目的が見える (複眼的になるよう多様な歴史・事例を並べる必要あり)
- B) 迷ったときや困難な時、大切な概念が実践を導く
- C) 相談支援専門員が身につけるべき技能

## 2 基本的視点 (**Basic concepts**)

① 個別性の重視、② 生活者視点、QOLの重視、③ 本人主体、本人中心、④ 自己決定 (意思決定) への支援、セルフケアマネジメントの支援、⑤ エンパワメント、リカバリーの視点、ストレングスへの着目、⑥ 権利擁護、⑦ 多職種連携・チームアプローチ、⑧ 地域づくり (コミュニティワーク)、スティグマへのアプローチ

※基本的視点⑦⑧は他科目で詳細に取り扱うため、本科目では提示のみ。<sup>11</sup>

# 社会モデル



## 障害者権利条約前文

「障害 (disability) が機能障害 (impairment) のある人と**態度**及び環境に関する障壁との相互作用であって、機能障害のある人が他の者との平等を基礎として社会に完全かつ効果的に参加することを妨げるものから生ずることを認め・・・」

# スティグマ

権力の下で、ラベリング・ステレオタイプ・分離・社会的ステイタスの喪失・差別が共起する現象 (Link & Phelan, 2001)

1. 公的スティグマ
2. 自己スティグマ
3. 構造的スティグマ

※帰属理論：本人の努力や心がけで変えることができると誤って信じられている属性（見えにくい障害など）は、スティグマを負いやすい

Weiner, B., Perry, R.P., and Magnusson, J. (1988). An attributional analysis of reactions to stigmas. *Journal of personality and social psychology*, 55, 738-748.

# リカバリー

何年も奮闘してきた私たちにとっては、復元の話の流れは 眞実を含んではいません。私たちにとって、リカバリーは昔の自分に戻るわけではないのです。リカバリーとは、新しい自分になるための過程です。自分の限界を見つける過程なのです。しかし、限界が新たな可能性を広げていくのを発見する 過程でもあります。復元ではなく、変化こそが私たちの道筋なのです。

W.アンソニー

リカバリーとは、個人の態度や価値(本人にとって大切なこと)、感情、目標、技術や役割が変化していく過程のことで、これはとても個人的で、人によって異なる過程である。精神の病気による制限があったとしても、何かに貢献し、希望にあふれ、満たされた生活を送る生き方である。リカバリーには、精神疾患による壊滅的な影響を乗り越え成長する中で人生についての新たな意味や目標が見いだされていくことが含まれる。

P.ディーガン

# リカバリー

## 1. Connectedness

仲間（PEER）、支援、コミュニティ

## 2. Hope and optimism about the future

変化への動機付け、アスピレーション

## 3. Identity

反スティグマ、肯定的アイデンティティ

## 4. Meaning in life

困難の有意義性、QOL、生活の再建

## 5. Empowerment

責任、処理可能感、強みの自覚

Leamy, M., Bird, V., Le Boutillier, C., Williams, J., & Slade, M. (2011).

Conceptual framework for personal recovery in mental health: systematic review and narrative synthesis.  
The British Journal of Psychiatry, 199, 445-452.

# 意志決定支援

認知障害を持った人々（知的ないし発達障害、精神障害、認知症、後天的脳損傷その他、認知に影響しうる他の障害をもつ人々）が、平等に社会参加できるように、意思決定の手助けをすること。

## 意思決定支援の普遍主義

- 意思決定のための支援は、日常的に我々すべてが利用するものであり、大なり小なり決定を下すために、周囲の人間や、入手可能な情報、そして他の形の支援をみな使用する。
- かなりの量の支援を使う人々もいれば、より少ない支援を使う人もいて、それは個々人のニーズや好みの違いに影響される

# 意志決定支援

1. 意思実現（依存先の確保）
2. 意思疎通・意思表示（情報保障）
3. 意思形成①（人生全体の理解）
4. 意思形成②（選択経験の保障）

## 研修実施における合理的配慮等

# 合理的配慮と基礎的環境整備

## バリアフリー（障壁除去）の二つの方法

差別解消法は、当事者の意向の尊重や、当事者との対話を重視して、当事者の直面するバリアの除去を大学に求める。

バリアを積極的に除去する方法は、大別すると2つある。

- ・合理的配慮：**個別的・事後的**
- ・基礎的環境整備(事前的改善措置)：**集団的・事前的**

## 合理的配慮の具体的な考え方

### (1) 特定の場合において必要とされること：個別の事情に応じた**必要性**

特定の障害及び特定の状況（教育・研究その他本学が行う事務又は事業）により、支障が生じており、特定の配慮により支障の改善が想定されること。

### (2) 適当であること：公正な機会均等のための**適当性**

配慮に当たって、教育・研究その他本学が行う事務又は事業の本質を変更しないこと。

### (3) 過度の負担を課さないこと：**非過重な範囲**

配慮に当たって、物理的・技術的負担、人的・体制上の負担及び費用負担の程度が、本学の事務又は事業の規模及び財政・財務状況を踏まえて妥当であること。

## 【共通の支援】

- 支援に関する相談
- 授業担当教員との連絡・調整
- 定期試験時に配慮すべき事項の調整
- 支援機器に関する情報提供、支援機器の貸与
- 学内施設の改善
- 教室での座席位置の確保
- 学生宿舎のバリアフリー化への対応

### 【視覚障害のある学生への支援】

- 書籍・資料の各種加工
- 対面朗読
- 代筆・代読
- 文献や資料の検索、整理等の補助
- 掲示文書等文字情報の入手

### 【聴覚障害のある学生への支援】

- パソコンテイク
- ノートテイク
- ノート作成
- 手話通訳
- 字幕挿入

### 【肢体不自由のある学生への支援】

- ノート作成
- 代筆
- 書籍、資料の電子データ化
- 教室アクセスの確保
- 専用駐車場の確保
- 控室の確保

### 【内部障害、慢性疾患のある学生への支援】

- 教室変更
- 専用駐車場の確保
- 緊急連絡先の共有

### 【発達障害・精神障害のある学生への支援】

- 評価の代替
- 提出期限延長
- 退室、再入室の許可
- 講義・実習の代替
- 視覚呈示を増やした教育環境
- 教示方法の調整
- ティーチングアシスタント又はサポートスタッフの配置
- 進捗管理の補助
- コミュニケーションの補助
- 耳栓等の使用許可
- 情報保障
- 身体機能の障害に準じた配慮
- 性別違和への配慮

## 東京大学バリアフリー支援室が所有している支援機器

### 〈共通〉

- ICレコーダー
- iPad、iPad mini
- モバイルプリンター

### 〈視覚障害〉

- 点字プリンター・点字ディスプレイ
- 点字タイプライター・小型点字器
- 点字テプラ
- 立体コピー作成機
- 音声対応ワープロソフト
- 音声対応メールソフト
- 画面読み上げソフト
- 音声拡大読書器
- 拡大読書器
- ルーペ
- スキャナー
- 高輝度懐中電灯
- 白杖
- シミュレーションレンズトリアル

### 〈聴覚障害〉

- 補聴援助システム
- 携帯型磁気ループシステム
- 音声認識アプリケーションソフト
- 音声認識ソフト
- 簡易筆談用具

### 〈肢体不自由等〉

- 昇降機
- スロープ
- 入力スイッチ
- トラックボールマウス
- 収納式フットレスト付きリクライニングチェア
- 手動車いす
- 高齢者疑似体験教材

### 〈緊急災害時避難器具〉

- 非常用階段避難車
- 非常用搬送具
- 固定器具



その他：教職員の関わりの工夫（例）発達障害のある学生に対して

「教職員向けメールマガジン：教員が学生指導に生かすために」（学生NW本部）

【学生本人の特性を理解する】

●意欲にムラがある

興味が無いとスイッチがオフになるが、オンになれば高い集中力と徹底性を発揮する。オンとオフの切り替えポイントがわかりにくい。

●興味や関心のポイントがユニーク

学問上、新しい視点を提供する可能性もあるが、重要でないポイントに力を入れ過ぎて作業が停滞したり、周囲と対立することもある。

●エンドポイントのイメージが持ちにくい

大学院生のテーマとしては壮大過ぎたり、例外的に優秀な学生をモデルにしようとして自滅してしまう。

●言外のメッセージや暗黙のルールが苦手

明文化されたルールはきちんと遵守し、悪意のある嘘偽りは無いが、ニュアンスや雰囲気の変化には無頓着である。

【教員の関わりの工夫（特性に合わせて）】

●やる気アップ

叱責よりも褒めること。出来ていることを見つけ評価する。本人が取り組んでいることに焦点を当ててタイミング良く具体的に褒める（そうでないと逆効果のことがある）。

●適切に優しくガイドする

教員と定期的にミーティングを行なう。予定の変更は早めに告知。重要ポイントは、何故それが大切で優先順位が高いのか、噛み砕いて説明する。説明ごとに中身がずれると混乱することがあるので注意。

●修了の到達点と到達までの道程を示す

研究の大枠を確認して、段階的なゴールの設定を示す。曖昧な「普通にやれば大丈夫」のような指導は混乱のもと。

●やり取りをスムーズにするために

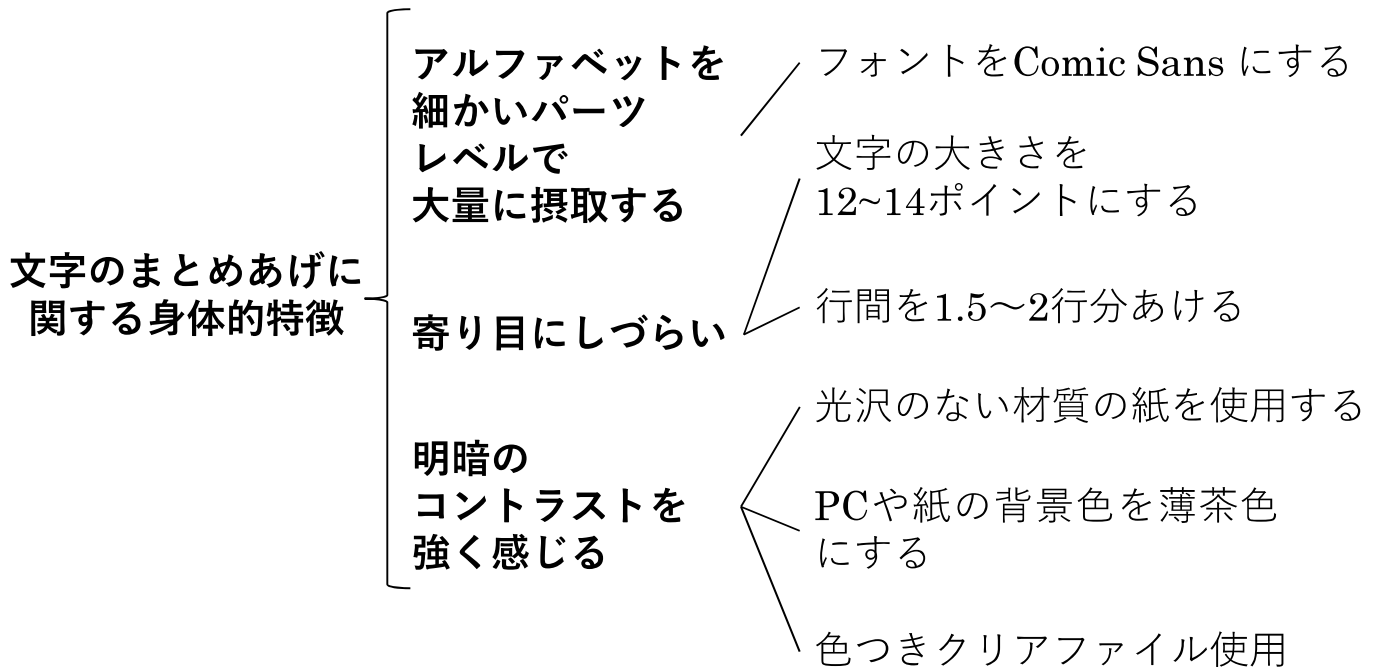
伝える内容はシンプル&クリアにする。資料の視覚化（レジュメの活用）、口頭による指示よりもメールで明示的に説明する方が良いことも。

自閉スペクトラム症向けのコミュニケーション・デザイン

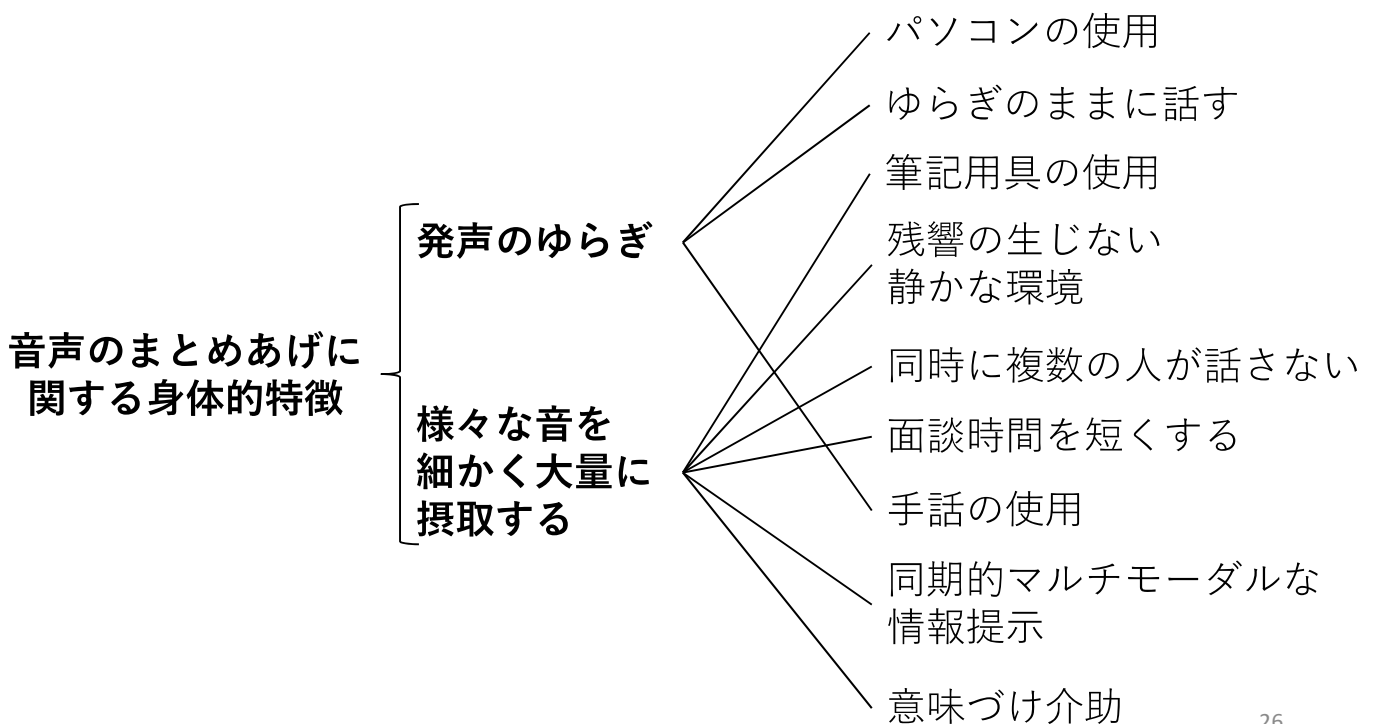
Ochs and Solomon, 2010: Table 1 より改変して引用

パラメータ	ASD向けの社会性デザイン
言語	第1言語（母語）をつかって、家族のメンバーと
会話連鎖	短い会話単位の連鎖
話題	客観的知識について
身体的相互作用	対面的でない相互作用
仲介物	相互作用を仲介するために人工物や動物を使う
コミュニケーション媒体	書き、指さし、音楽（特に重度の自閉症児の場合）
情動の強さ	感情表現を控えめに
テンポ	中くらいから速め

# 身体的特徴とそれに対応する情報提示デザイン



# 身体的特徴とそれに対応する情報提示デザイン



# 緊急災害時における障害のある人への対応

## ① 個別の避難体制の確立

- ・「個別の緊急災害時避難マニュアル」の作成  
必要に応じ、個別の避難の流れをマニュアル化する。
- ・車いす等の構成員における移動手段の確立：避難補助具の選定



- ・情報伝達手段の確保：聴覚障害のある職員への情報確保の工夫



聴覚障害職員が携帯する筆記具とカード



聴覚障害職員とともに働く職員のための手話カード



避難場所に掲げる「手話」ブラカード



緊急災害時用バンダナ（聴覚障害版）

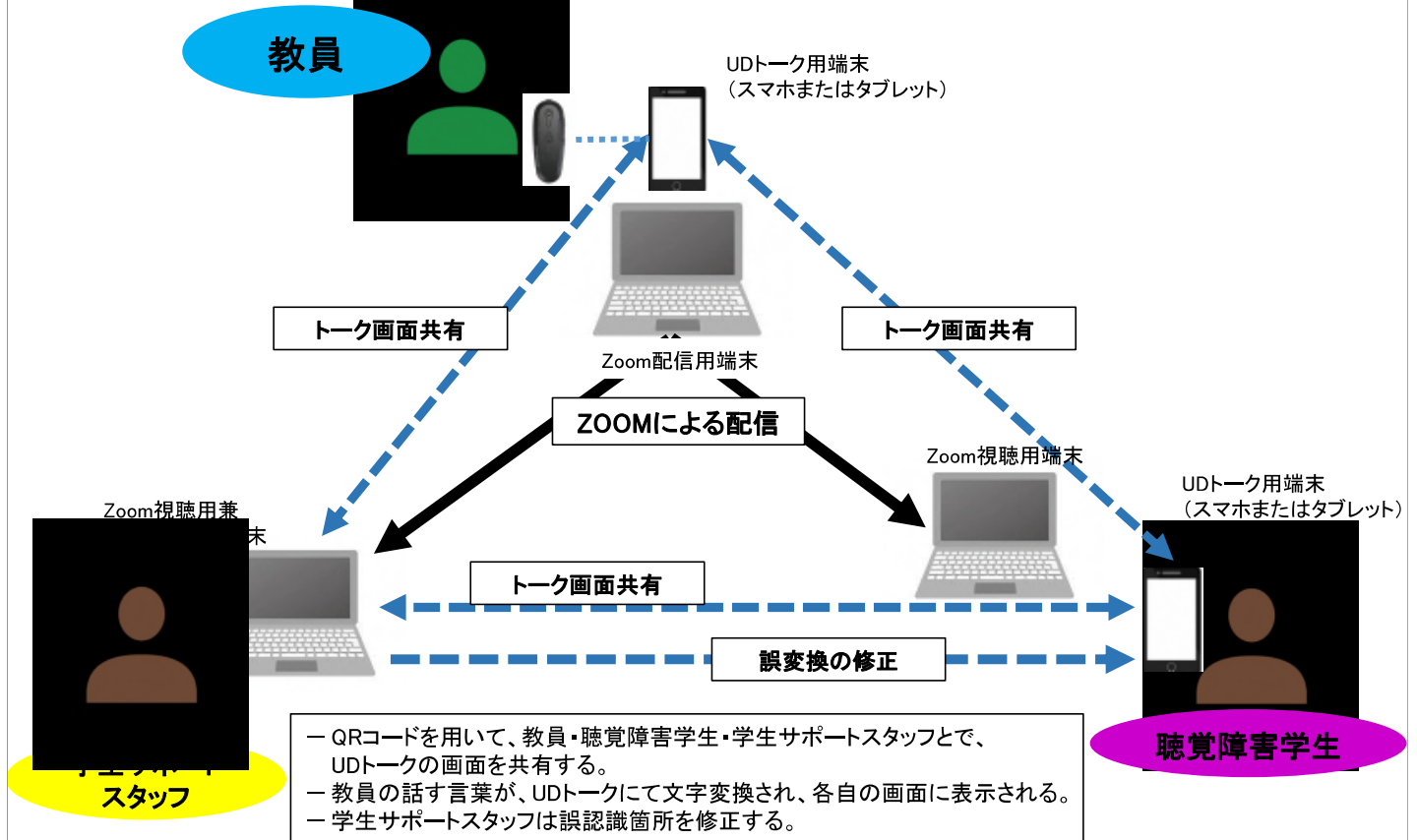
## 遠隔授業によって小さくなることが期待されるアクセシビリティ格差

- ・ 様々な理由で教室へのアクセスが困難な学生  
運動障害、社交不安障害、広場恐怖、感覚過敏、静養中など
- ・ 様々な理由で情報の取捨選択が困難な学生  
選択的聴取の困難、不注意など
- ・ 様々な理由で長時間の着座が困難な学生  
腰痛、多動、過活動膀胱、過敏性腸症候群など

## 遠隔授業によって大きくなることが危惧されるアクセシビリティ格差

- ・ 各講義形式が多岐にわたるため、それに対応した支援の設計が必要  
聴覚障害のある学生への語学の授業など
- ・ 技術の向上だけでなく、教員の意識の向上が重要  
講義内容の事前共有、情報保障への配慮など

# 音声認識アプリ(UDトーク)を用いた文字通訳 学生サポートスタッフ2名による連携修正



令和2年度相談支援従事者指導者養成研修会  
国立障害者リハビリテーションセンター学院

## ③ 効果的な育成体制と地域のOJT体制 初任者研修の展開と構造

橋詰正 (上小圏域基幹相談支援センター)



講義】新たなカリキュラムによる初任者研修とその企画立案のポイント

## 効果的な育成体制と地域のOJT体制

### 初任者研修の展開と構造

---

長野県

上小圏域基幹相談支援センター

橋詰 正

## 効果的に法定研修を実施するための体制整備

- 1 都道府県での人材育成体制の構築
- 2 法定研修を企画運営する体制の構築
- 3 地域における相談支援とその従事者の人材育成体制の構築
  - J T の実施体制の構築と都道府県の関わり
- 4 体制整備評価チェックリスト



# 効果的に法定研修を実施するための体制整備とは

前講義の理論的背景から、効果的に法定研修を実施するためには、**同時にいくつかの基盤整備を行うことが必要**となります。

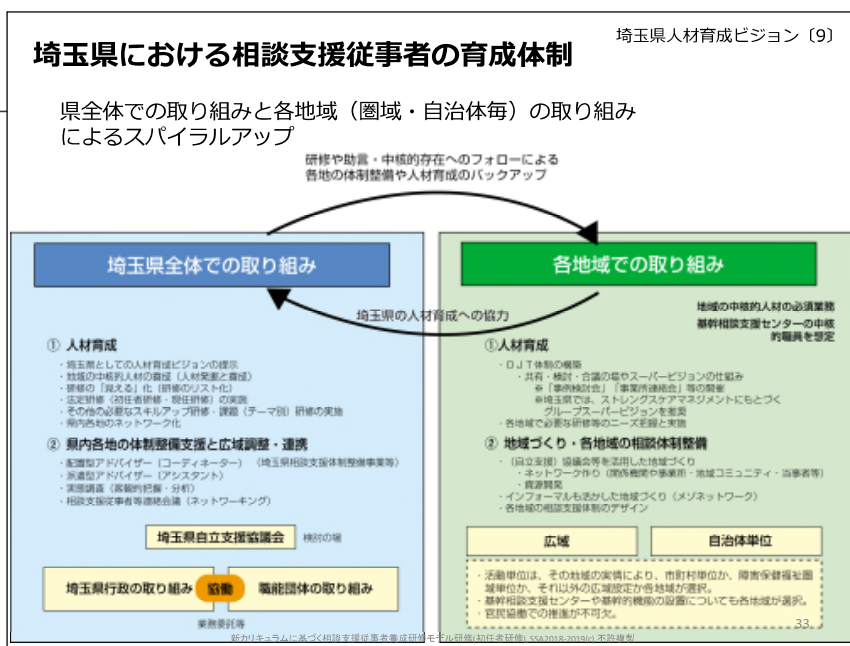
研修とOJTが連動するというこの**相談支援専門員育成の中でのポイントは、都道府県と市町村等相談支援を実施する単位の人材育成における連動**です。

法定研修が基本的には都道府県単位で実施されるほか、研修は都道府県相談支援専門員協会や社会福祉協議会、広域をカバーする専門機関等が実施するものが多い都道府県が多いのではないかと思います。

反面、OJTは原則として事業所・法人内や相談支援の実施単位で行われます。実施主体が異なる中で連動するため、工夫が必要となるのです。

その中で特に鍵となる役割を期待されるのは、地域での人材育成・質の担保が主要な役割とされる基幹相談支援センターの主任相談支援専門員です。

## 都道府県と市町村・障害保健福祉圏域の人材育成における連動例



## 国・県の養成研修と地域の人材育成の関係

新カリキュラム導入と主任相談支援専門員の養成開始にちなう、長野県人材育成ビジョン改訂版

機関名	国	長野県	市町村	基幹相談支援センター等
組織・団体	厚生労働省	県協議会 人材育成部会	地域自立支援協議会 人材育成部会等	地域自立支援協議会運営事務局 相談支援専門員連絡会等
役割	研修制度全般 策定、周知、養成	県の人材育成体制の協議・構築 地域協議会（部会）との連携 相談支援体制の強化 ・相談支援従事者養成 ・サビ管（児発管）養成 ・（演習）講師育成	地域の相談支援体制の強化 地域の人材育成体制の協議・構築 地域の障害福祉を支える人材の育成 県部会との連携	地域の相談支援体制強化の取り組み ・相談支援事業者への専門的指導、助言。 ・相談支援事業者の人材育成 ・相談機関との連携強化の取り組み （多職種連携システムの構築）
具体的な内容	国研構築 指導者養成研修	研修の体制づくり （地域の人材育成につながる仕組み） 研修の在り方検討（評価・考察） 県の人材育成を担う人員・機関の選定など 長野県人材育成ビジョン・長野県人材 ビジョン作成	地域の人材育成を担う人員、基幹の選定 等 地域人材育成ビジョン作成等	地域協議会における人材育成体制の構築、 人材育成部会の運営など。 相談支援専門員連絡会等の企画実施。 相談支援事業所へのアウトリーチなど 国研修（相談支援ネットワーク研修、基幹 相談支援センター研修）等への参加
研修で担う役割 （法定研修） 相談支援専門員	相談支援従事者指導者養成研修 （主任相談員研修含む）	相談支援従事者養成研修 （初任・現任・主任） 演習講師養成	インターバル研修 （制度説明、地域資源情報の提供等）	インターバル研修（GSV、OJTなど） 相談初任研フォローアップ研修など
サビ管・児発管	サービス管理責任者（児発管） 指導者養成研修	サービス管理責任者・児発管養成研修 （基礎・実践・更新） 演習講師養成		サビ児管スキルアップ研修など
目的	<b>相談支援従事者の育成・地域リーダーの育成 = 地域の障害者相談支援体制の基盤の強化</b> <b>サビ児管の育成・地域リーダーの育成 = 地域の障害福祉サービスの質の向上</b> ⇒ ニーズに基づく地域資源の充実 = 安心して暮らし続けることのできる地域づくり			

2021/2/18

## 人材育成体制の体系化

法定研修は障害者総合支援法の都道府県地域生活支援事業に位置づけられた研修であり、実施主体は都道府県となります。そのため、これまで人材育成は都道府県の役割として位置づけられてきており、それは今後も変わることはありません。「しかし、今回の新体系に向けた研修において」重要なことは、より幅広い人材育成について検討し、その中に法定研修を位置づけることです。そのために必要なことを挙げると以下の4点となります。

- ① 相談支援専門員の目的とその目的達成に必要な力（コンピテンシー）を可視化する。
- ② 相談支援専門員に必要なコンピテンシー獲得のために必要な熟達化過程とそこに必要な教育内容・方法（都道府県における研修やOJTを具体的にあらわしたものを）を可視化する。
- ③ 法定研修の②の中での位置づけ（対象者等）を定義する。
- ④ その中での法定研修の企画・運営の方法を決定する。

①～③についてをまとめたもの  
「人材育成ビジョン」

繰り返し述べているとおり、新カリキュラムの意図のひとつに、カリキュラム改訂を契機として、人材育成体系全体を見直すことにあります。人材育成ビジョンを策定している都道府県においては、本ガイドラインと照らし合わせ、自県の人材育成体系の振り返りを行うことが求められます。未策定の都道府県においては、本ガイドラインを参考にしながら、人材育成ビジョンを策定することが求められます。

とはいえ、人材育成に関する基盤はどこでも共通のものであり、オリジナリティ（独創性）を出すことそのものが目的ではありません。本ガイドラインを基盤としながら、具体的な体制整備に向けて、都道府県の実情を反映させたものとすることが重要です。

2021/2/18

## 人材育成体制検討の方法

人材育成体系の検討のしくみ【誰が、どの土俵で、どのように検討するか】が重要です。

- 誰が（検討メンバー）
  - ・都道府県行政、受託事業者、指定事業者、担当職員ほか
  - ・相談支援専門員（都道府県の中核となる相談支援専門員：法定研修の統括者、相談支援体制整備事業アドバイザー等）
    - ・学識経験者
    - ・当事者
    - ・市町村行政
- どの土俵で（検討の場）
  - ・都道府県自立支援協議会の活用、人材育成検討委員会の設置など
- どのように
  - ・プロセス ・ 完成予想図を作る ・ できるところから取り組む ・ P D C A サイクルを活用する（バージョンアップを前提とする）
  - ・留意点（相談支援専門員のみか、他の職種の人材育成も含めるか。）

2021/2/18

## 法定研修を企画運営する体制の構築（企画運営する際のポイント）

### 【検討体制】

- ・都道府県行政、受託事業者、指定事業者
- ・相談支援専門員
  - ※都道府県内各地域の中核となる相談支援専門員  
（基幹相談支援センターの主任相談支援専門員、職能団体の中核メンバー等）
- ・学識経験者
- ・原則として講師をつとめる者は検討会議に参画する。
- ・実践的に業務に従事している相談支援専門員の層を厚くする。
- ・当事者の相談支援専門員の参画に配慮する。

2021/2/18



## 法定研修を企画運営する体制の構築（企画運営する際のポイント）

### 【企画立案】

① 毎年度毎に、検討メンバー全員が人材育成の全体像（人材育成ビジョン）とカリキュラム・ガイドライン・教材を理解し基盤を作る（ポイントとなる点を確認を遠隔地とのオンライン活用なども工夫する）

② 各科目間の連動を意識し、研修としての一貫性を担保する。

注：担当者が講師を割り振る発想による企画は避ける。（全体の構成を共有し、誰がどの部分を担当するかを検討する。）

③ 研修規模を大きくすぎない。（サービス管理責任者等研修と別の開催も視野に入れる。）

注：演習は1グループ6名の1会場最大10グループ以下の小ユニット化（1名統括の配置）・OJTを意識し演習は活動エリアに近い会場

④ 講師間での認識や指導の内容に齟齬が出ないようなツールを活用ガイドラインに忠実可視化した留意ポイント（進行表）を作成

⑤ 初めて講師をつとめる人に対するインストラクション（事前に試行する場・サポート役の演習講師）⇒講師の人材育成

2021/2/18

## 法定研修を企画運営する体制の構築（企画運営する際のポイント）

### 【企画立案】

⑥ 地域での実践を意識した演習方法（市町村等で独自の様式を用いている場合は、地域でフォローアップ研修の開催）

スーパービジョン等の方法を都道府県単位で協議

（都道府県を単位として共通の方法を検討し、OJTと研修両方で活用）

⑦ 市町村や基幹相談支援センター等に内容や意図を周知

（課題実習の受け入れ依頼にとどまらず、人材育成の意義や地域でのOJTとの連動などの必要性を含め周知する協議の場を設け、人材育成の検討の場に市町村職員の参加を求めるなどの工夫をする。）

⑧ 次年度に向けた振り返り

2021/2/18

# 6. 初任者研修の展開方法

## 1. 初任者研修の位置づけ

## 2. 初任者研修の構造と留意点

2021/2/18

### 初任者研修の位置づけ

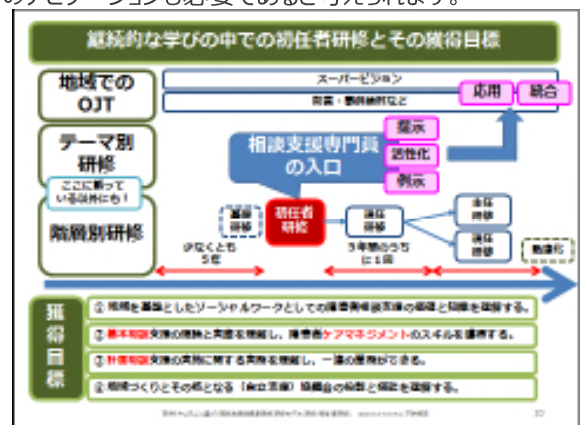
初任者研修は、障害者相談支援の入口であると位置づけられ、この観点から獲得目標を設定しました。

しかし、初任者研修のみで地域を基盤としたソーシャルワークとしての障害者相談支援に関する価値・倫理、知識、スキルを包括的に習得することは不可能です。

そのため、社会福祉士や精神保健福祉士養成課程等によるソーシャルワークに関する基礎教育を受けていない受講生については特に、初任者研修受講と前後にソーシャルワークに関する基礎的研修を受講する等の学びのナビゲーションも必要であると考えられます。

それを基礎研修として示しています。

- ① 相談面接技術
- ② 相談面接技術と連動するインテーク・アセスメントの基礎
- ③ 価値・倫理の基礎的内容など
- ④ 法制度についての理解も、何らかの形で基礎的な学習を別途行う必要があります。
- ⑤ 初任者研修修了後も、OJTによる学びの定着や、自己研鑽等  
(現任研修以外に必要！)



2021/2/18

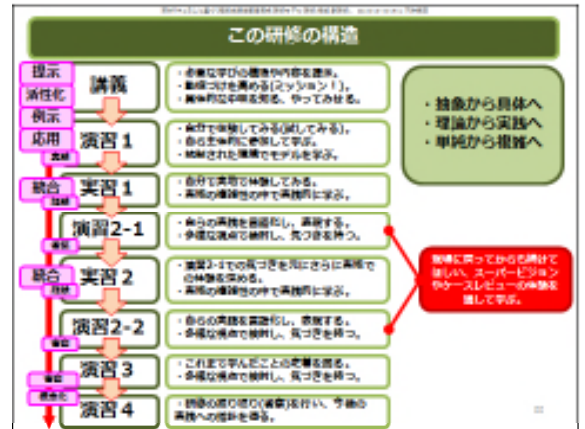
# 初任者研修の構造と留意点（構造理解の目安）

【講義部分における科目と時間の振り分けを変更】

ストーリー性（流れ）をもって講義、かつ1日6時間  
（午前2時間半～3時間、午後3時間～3時間半）

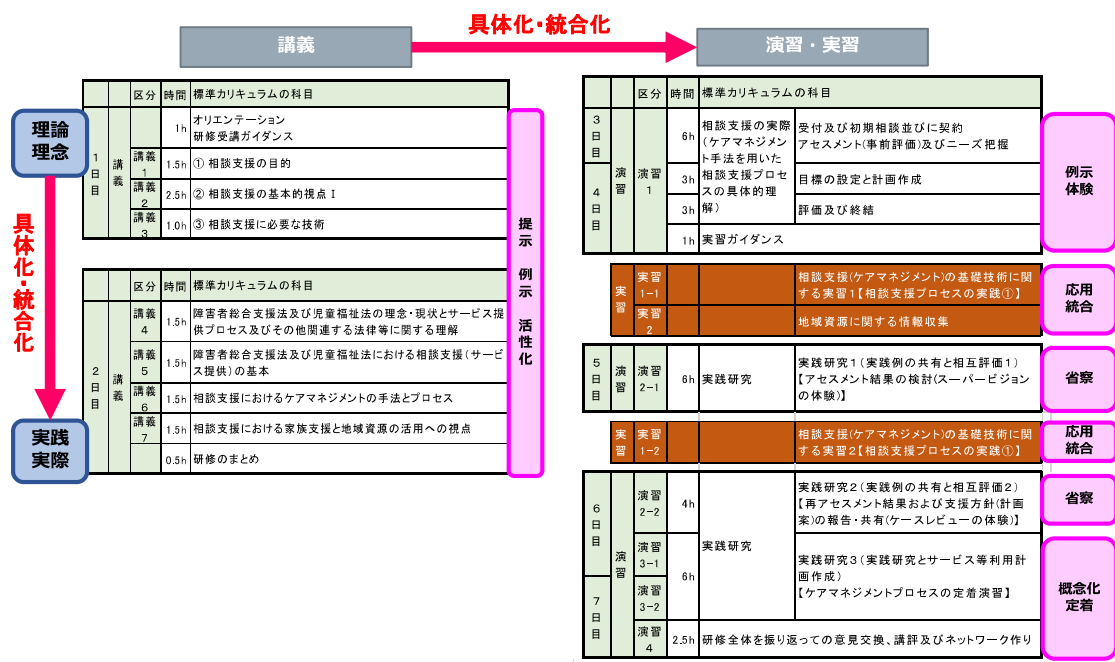
次第にディテール（厳密性のある知識・技法）へ  
抽象から具体へと学びが進むように変更

実務的あるいはテクニカルな側面だけでなく、目的  
や価値等を講義および演習が連動して伝えることが  
できるよう



2021/2/18

## 初任者研修の構造と各科目の関連



## 振り返り・自己評価シート

### 受講前後で受講生本人が 自らのことを確認

#### 事前

- ・姿勢
- ・初期状態

#### 事後

- ・気づき

#### 事前・事後の変化を自己覚知

※現任・主任も共通

平成30年度  
障害者総合福祉推進事業における  
モデル研修での研修ガイダンス資料例

(一部改変)

初任者研修 振り返り・評価シート (科目別) 氏名: \_\_\_\_\_

科目名	評価		気づき等						
	受講前	受講後							
オリエンテーション 研修受講ガイダンス									
<p>本シートは、初任者研修で習得すべきことから、研修の受講前後の自らの理解度を可視的に捉えるものです。</p> <p>[事前評価] ① 本研修で自らが特に重点的に学ぶべき点を意識して研修に臨む。</p> <p>[事後評価] ① 受講後の学習効果を確認する (身についた、自己評価と相違があった等)。</p> <p>② 今後の実践や学びに向けた指針を確認する。</p> <p>○ 以下の獲得目標毎の自己評価を 10 段階で評定し、記入する。</p>									
獲得目標	受講前	受講後	気づき等						
① 相談支援従事者の役割・ミッションについて説明できる。									
② 相談支援従事者に必要とされる方について説明できる。									
③ なぜ学びとその継続が必要か、具体的にどのような学びの方法があるかについて説明できる。									
④ 相談支援専門員の人材育成体系について説明できる。									
⑤ 継続的な学びの必要性について説明できる。									
⑥ 本研修の獲得目標について説明できる。									
⑦ 本研修の構造について説明できる。									
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
←できる									できない→

15

## 初任者研修の構造と留意点 (構造理解の目安)

### 【講義間や講義と演習の役割・連動を明確化】

(それぞれの講義のもつ役割や取り扱う内容、講義と演習の連動)

### 【学びのナビゲーションを導入】

(専門性向上はOJTやoff-JTを取り混ぜた研鑽の継続が必要であり、研鑽と継続の必要性を講義で最初から受講生に示すとともに、ガイダンス～演習～スーパービジョンもカリキュラム導入)

### 【地域への視点を導入】

(自立支援) 協議会を核としたいわゆる「地域づくり」(コミュニティワーク) の内容を取り扱う講義を設け「地域を基盤としたソーシャルワーク」が研修の根底にした。

### 【想定される講義や演習の担い手を明確化】

(教育方法によって効果的な担い手は異なるため、主な担い手についてもシラバスに明記：演習にその地域の中核となる実践者を配置することの重要性に留意)

今後、基幹相談支援センターの中核となる主任相談支援専門員が担い手となり、実践されてゆく環境となることを想定し、OJTやOJTの一環としてのスーパービジョンが「普通にある」業務環境をデザイン

## 初任者研修の構造と留意点（構造理解の目安）

### 【想定される講義や演習の担い手を明確化】

（教育方法によって効果的な担い手は異なるため、主な担い手についてもシラバスに明記：演習にその地域の中核となる実践者を配置することの重要性に留意）

今後、基幹相談支援センターの中核となる主任相談支援専門員が担い手となり、実践されてゆく環境となることを想定し、OJTやOJTの一環としてのスーパービジョンが「普通にある」業務環境をデザイン

### 【学びの環境の明確化】

（知識伝達型ではなく、アクティブラーニング等参加学習型の学びの環境の整備：グループワークによる参加型の科目を多く採用している）

研修全体をデザインするチーム（学識経験者や各都道府県の相談支援体制整備の中核となる実務者が必須であり、複数年かけた土壌の醸成）

2021/2/18

### 参考資料

## 特に検討が必要になると想定される科目毎のポイント

### (1) 相談支援の実際（演習1日目・2日目）

#### 【概要】

ケアマネジメントプロセスをモデルとする演習事例を通じて体験的に学ぶ科目

#### 【改定内容】

- ・6h（標準的には1日）から12h（標準的には2日）へ時間増
  - ← 支給決定プロセスの変更・計画相談の対象者拡大に伴い、従来より重視してきたインターク・アセスメントに加え、計画相談実務の内容が増加し、十分な時間が確保できなくなった。
- ・インターク・アセスメントで1日、計画作成から終結までで1日を標準とする内容に改定。
- ・インタークアセスメントを体験し、継続的な研鑽の必要性を体感する時間の確保。
- ・アセスメントにおいては、いわゆる「見立て」を重視し、自らの本人理解に基づき、ひとつの正解を探すのではなく、複数の仮説の中からその状況での最適な支援を考える内容に改定。
- ・サービス担当者会議をはじめとするケア会議の重要性や実際に体感できる時間を確保。
- ・原則として、小講義、個人演習、6名を1グループとするグループでの演習を繰り返す楔形の形式を想定。特に、複数の視点での合議を重視。

## 特に検討が必要になると想定される科目毎のポイント

**(1) 相談支援の実際**（演習1日目・2日目）につき

## 【特に検討が必要になると想定されるポイント】

- ・インテークアセスメントやアセスメントの演習の展開方法（特に演習講師への浸透）
- ・演習事例の作成
- ・サービス担当者会議等のロールプレイの展開方法

## 特に検討が必要になると想定される科目毎のポイント

**(2) 相談支援の基礎技術に関する実習**（演習と演習の間の期間に実施）

## 【概要】

- ① 「相談支援の実際」で体験したケアマネジメントプロセスを実地で演習。
- ② 地域の概要や資源の状況、（自立支援）協議会の状況を調査する演習。

## 【改定内容】

- ・従来から原則課していた実習であるが、告示に含まれる内容として追加。
  - ← 今後の演習科目の前提となる実習であるため、必修化。
- ・課題について、基幹相談支援センター等において指導・助言を受けてくることを推奨。
  - ← 今後の実地教育（OJT）へ繋がることを想定。

## 【特に検討が必要になると想定されるポイント】

- ・市町村や障害保健福祉圏域等の相談支援の実施地域との連携の検討。
- ❖ 特に、この研修についての検討のみならず、研修とOJTが連動する仕組み作りの検討の視点が重要。

## 特に検討が必要になると想定される科目毎のポイント

### (3) 実践研究(演習3日目～5日目)

#### 【概要】

- ① 実習で行った課題をもとに、複数の視点により自らの実践を検討し、気づきを得ることで、相談支援の実践力を涵養する。

#### 【改定内容】

- ・受講生ひとりひとりに十分な時間を確保し、自らの実践について発表(報告)し、合議による検討を経験する内容に改定。
- ・スーパービジョンおよびケースレビュー(ケースレポート)の実際を体験。
- ・合議の場に参加する際の方法を体験。

#### 【特に検討が必要になると想定されるポイント】

- ・都道府県において、各市町村や障害保健福祉圏域等の相談支援の実施地域において実践可能なスーパービジョンやケースレビューの方法を検討し、実地教育(OJT)と連動する体制を作る視点で検討を行うことが重要。
- ❖ 実地で行われる方法を初めて体験する場が初任者研修であるという位置づけ。

## 質の向上に向けた検討会(#5-#9)を踏まえた留意点

### (1) 視点の追加やさらなる強調

- ・本人主体、エンパワメントの視点のさらなる強調
- ・セルフマネジメントとその支援の重要性
- ・研修への当事者の参画促進の視点(受講生・講師)
  - (2) 合理的配慮の実施の重要性

### (2) 演習実施における合理的配慮

- ・従来の研修に障害者が参加するための合理的配慮
- ・従来の研修のままでは修了が困難な障害者への合理的配慮

※合理的配慮については、今後ガイドラインへの加筆や具体例の紹介を予定

## (1) 視点の追加やさらなる強調

### ・特に検討会での意見が多かった視点や現在検討中の視点

#### ① 以下の視点を盛り込んだ演習事例の作成

##### 【例】

- ・各障害の特性理解等を盛り込んだ演習事例  
（コミュニケーションや本人の真意の理解に配慮を要する場合等）
- ・家族支援の視点の反映、逆に障害のある本人と親の相克の反映  
が行われた演習事例
- ・エンパワメント支援を意識した演習事例

#### ② 当事者の講師や助言者(演習補助者)の積極的な配置

→ 今後加筆されたガイドラインや参考例を紹介予定。