

PG04 主任研修とその企画立案のポイント

沖縄大学 人文学部 福祉文化学科
教授 島村 聡

令和2年度 主任相談支援専門員養成研修

主任相談支援専門員研修の 企画立案

沖縄大学福祉文化学科教授
(おきなわ障がい者相談支援ネットワーク)
島村 聡

本科目のねらい

主任相談支援専門員研修を企画立案するに当たって必要となる点を下記のように整理し、説明を加える。

○主任研修の立案とポイント（獲得目標）

主任相談支援専門員の位置づけ及び意義と役割

○各研修科目のポイント

基幹相談支援センター、協議会、人材育成、運営管理

1 主任研修の立案とポイント

1-(1) 主任研修の位置づけ

1-(1)-① 主任相談支援専門員養成研修の構造

告示別表

主任相談支援専門員研修		時間数
講義	障害福祉の動向及び主任相談支援専門員の役割と視点に関する講義	3.0h
	運営管理に関する講義	3.0h
講義及び演習	相談支援従事者の人材育成に関する講義及び演習	13.0h
	地域援助技術に関する講義及び演習	11.0h
合計		30.0h

【法令上はカリキュラム(科目)外であるが厚生労働科学研究(小澤班)において、効果的な人材育成に必要な要素として整理された内容】

- ① 開講にあたってのガイダンス(研修の目的、獲得目標、研修の構造や科目の概要)
- ② 課題実習(実践の振り返りを含む)
- ③ 研修の効果測定や継続的な学びへの動機付け等に資するもの
 - ・各科目の振り返りシート
 - ・研修の振り返り

標準カリキュラム

1日目	概論	主任相談支援専門員の役割と視点(2時間)
	法制度	障害福祉施策等の動向(1時間)
	運営管理	相談支援事業所における運営管理(3時間)
2日目	人材育成	人材育成の意義と必要性(1時間)
		人材育成の地域での展開(3時間)
		研修・グループワークの運営方法(2.5時間)
3日目		相談支援専門員に対する現場教育の方法と展開(6.5時間)
4日目	地域援助	基幹相談支援センターにおける地域連携と地域共生社会の実現(2時間)
		多職種協働(チームアプローチ)の考え方と展開方法(2.5時間)
		地域援助技術の考え方と展開技法(1.5時間)
5日目		地域援助の具体的展開(5時間)

令和元年度科目講義資料₅

令和2年度相談支援従事者指導者養成研修会

1-(1)-② 主任相談支援専門員創設の経緯

時期	内容
平成27年 12月14日	・ 社会保障審議会障害者部会報告書において、相談支援の質を高めることの必要性及び相談支援員の養成のための研修制度の見直し等の指摘
平成28年 7月19日	・ 「相談支援の質の向上に向けた検討会」における議論のとりまとめにおいて、計画相談支援について専門的な知識及びスキルを身につけるための育成を行う等の提言
平成28年 ～平成29年	・ 厚生労働科学研究により相談支援専門員養成のための研修プログラムを開発
平成30年 3月2日	・ 第89回社会保障審議会障害者部会において、相談支援専門員の研修制度の見直し内容について報告
平成30年 3月22日	・ 主任相談支援専門員の位置づけおよび主任相談支援専門員養成研修について規定した告示を公布。(適用日：平成30年4月1日)
平成31年 3月28日	・ 相談支援従事者主任研修事業の実施について都道府県宛て部長通知を发出(標準カリキュラムを含む)。

「指導的役割を担う人材(主任相談支援専門員)の育成を行うとともに、こうした人材の適切な活用を進めるべき。」

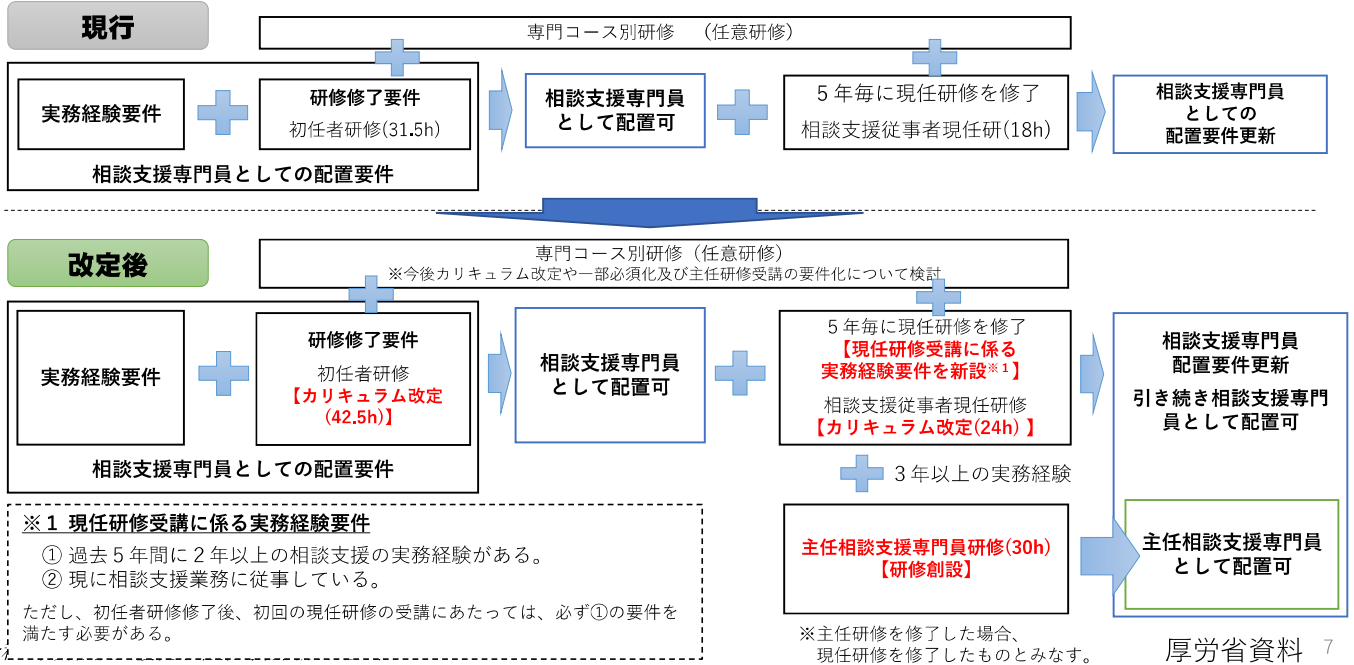
③ 指導的役割を担う「主任相談支援専門員(仮称)」について
 ・ 相談支援専門員の支援スキルやサービス等利用計画について適切に評価・助言を行い、相談支援の質の確保を図る役割が期待されており、基幹相談支援センター等に計画的に配置されるべき。また、更新研修等も導入すべき。
 ・ 指導的役割を果たすため、適切な指導や助言を行う技術を習得する機会が確保されるよう、都道府県等が人材育成に関するビジョンを策定するなど、地域における相談支援従事者の段階的な人材育成に取り組むべき。

令和2年度からは都道府県等において研修を実施する

令和2年度相談支援従事者指導者養成研修会

1-(1)-③ 相談支援専門員の研修制度の見直しについて

- 意思決定支援への配慮、高齢障害者への対応やサービス等利用計画の質の向上、障害福祉サービス支給決定の適正化等を図り、質の高いケアマネジメントを含む地域を基盤としたソーシャルワークを実践できる相談支援専門員を養成するため、**カリキュラムの内容を現行より充実させる改定を行う。**
- 実践力の高い相談支援専門員養成のために、実践の積み重ねを行いながらスキルアップできるように、現任研修の受講にあたり、相談支援に関する**一定の実務経験の要件(※1)**を追加。(※経過措置：旧カリキュラム修了者の初回の受講時は従前の例による。)
- さらに、地域づくり、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う専門職を育成するとともに、相談支援専門員のキャリアパスを明確にし、目指すべき将来像及びやりがいをもって長期に働ける環境を整えるため、**主任相談支援専門員研修を創設。**



1-(1)-④ 主任相談支援専門員および主任相談支援専門員養成研修の位置付け

告示

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に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準(平成一八・九・二九厚労告五二三)

4. 特定事業所加算

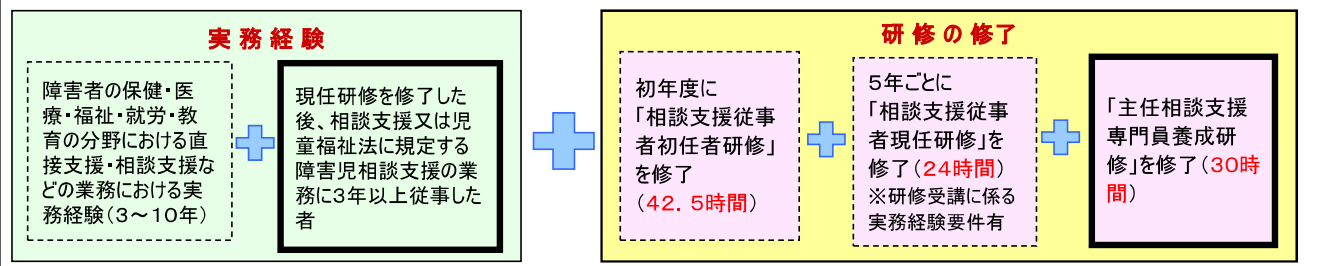
厚生労働大臣が定める基準(平成二七・厚労告一八〇の二)に適合すると届け出た事業所に所定の加算

イ. 特定事業所加算(Ⅰ)

(1) 専ら指定計画相談支援の提供に当たる常勤の相談支援専門員を4名以上配置し、かつそのうち1名以上が別に厚生労働大臣の定める者(「主任相談支援専門員」という)であること。

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に基づく指定計画相談支援に要する費用の額の算定に関する基準に基づき厚生労働大臣が定める基準第2号イ(1)の規定に基づき厚生労働大臣の定めるもの(平成三〇・三・二二厚労告一一五)

※破線は相談支援専門員の規定(初任・現任)＝主任要件の前提となるもの



通知

相談支援従事者主任研修事業の実施について(平成三一・三・二八 障発〇三二八の一)

- 相談支援従事者主任研修事業実施要綱
- 相談支援従事者主任研修標準カリキュラム

都道府県等による主任研修は**標準カリキュラム以上の内容**で実施する。

1-(1)-⑤ 都道府県での実施を検討する際、参考となるもの

- ① 告示
- ② 実施要綱（標準カリキュラムを含む）
- ③ 令和元年度主任相談支援専門員養成研修講義資料類
 - ・ 講義資料
 - ・ 各科目の振り返り・評価シート
- ④ 令和元年度主任相談支援専門員養成研修シラバス（指導指針）

【各科目の詳細な展開についてはシラバスを参照】

2.各研修科目のポイント

2-0 各研修科目のポイント（概要）

概論	主任相談支援専門員の役割と視点 (2時間)	主任相談支援専門員の経緯・目的・役割を説明
法制度	障害福祉施策等の動向 (1時間)	相談支援専門員を中心とした関連施策を説明
運営管理	相談支援事業所における運営管理 (3時間)	相談支援事業所のリスクマネジメント、コンプライアンス、労務管理、災害対応などを説明
人材育成	人材育成の意義と必要性 (1時間)	相談支援専門員の育成に相応しい教育方法について概観する 主任相談支援専門員が行う人材育成について ①初任・現任者に対する実習における関わり ②サービス等利用計画の評価による質向上 ③地域資源との関わりを引き出すグループS Vの3つの角度から解説と演習を行う
	人材育成の地域での展開 (3時間)	
	研修・グループワークの運営方法 (2.5時間)	
	相談支援専門員に対する現場教育の方法と展開 (6.5時間)	
地域援助	基幹相談支援センターにおける地域連携と地域共生社会の実現 (2時間)	地域共生社会とは何かについて解説し、基幹相談支援センターが果たす役割について確認する
	多職種協働(チームアプローチ)の考え方と展開方法 (2.5時間)	介護・医療・雇用・司法等との協働について演習を交えながらコツを学ぶ
	地域援助技術の考え方と展開技法 (1.5時間)	コミュニティ・ソーシャルワークの支援技術について解説し、地域移行など具体的な展開場面を想定して協議会の活用による地域課題解決のコツを学ぶ
	地域援助の具体的展開 (5時間)	

令和2年度相談支援従事者指導者養成研修会

11

概論

2-(1) 主任相談支援専門員の役割と視点

令和2年度相談支援従事者指導者養成研修会

12

2-(1)-① 相談支援事業の変遷の理解

- 1990年 地域療育拠点施設事業(知的障害分野)
- 1996年 市町村障害者生活支援事業(身体障害分野)
障害児・者地域療育等支援事業(知的障害分野)
精神障害者地域生活支援センター事業(精神障害分野)
- 1998年 ケアマネジメント体制整備試行的事業
- 2006年 相談支援事業(障害者自立支援法により三障害一元化)
障害者の権利に関する条約締結
- 2012年 相談支援事業の機能分化
(計画・地域移行、定着・児童・基幹)
- 2015年 生活困窮者自立支援事業(困窮した障害者が対象に)
- 2018年 主任相談支援専門員の位置づけ

2-(1)-② 主任相談支援専門員の意義

「主任相談支援専門員（仮称）」については、

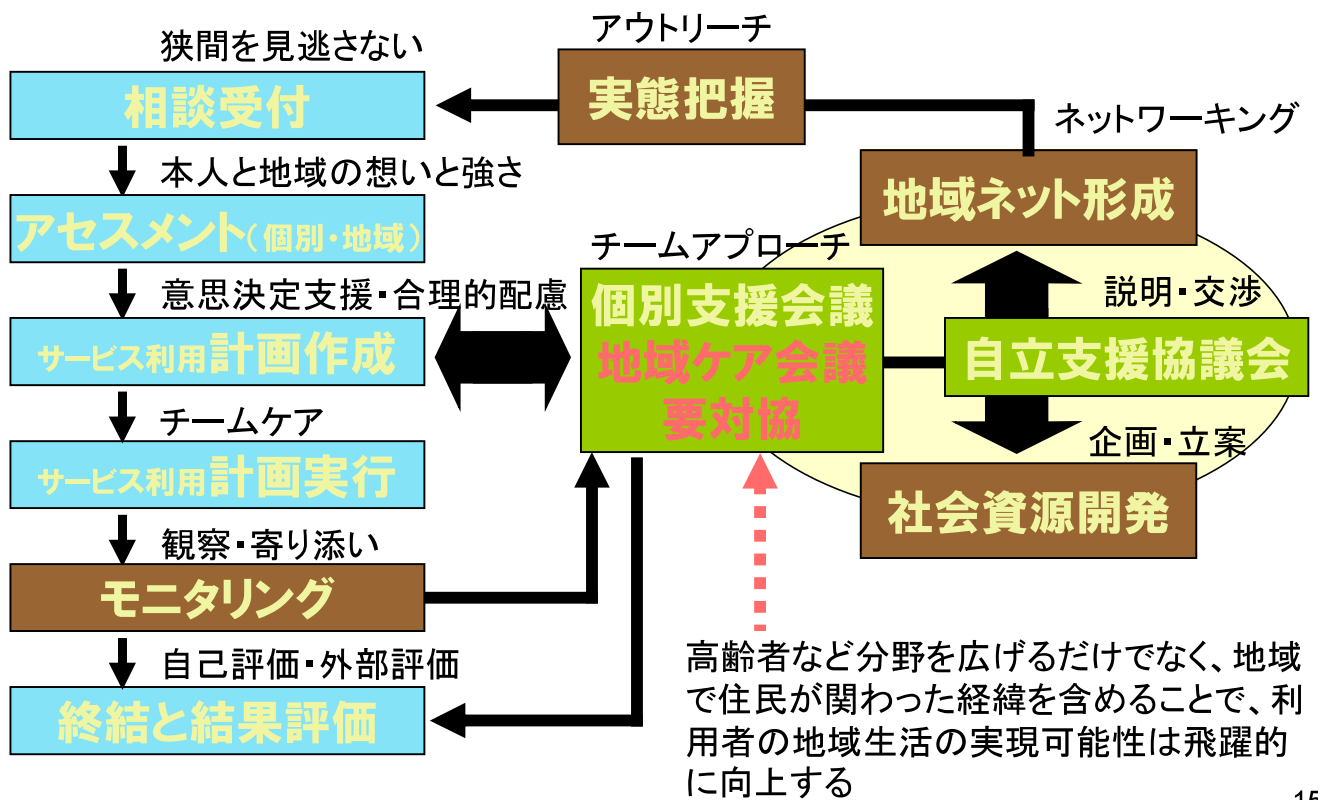
- ①事業所や地域において指導的役割を担う者であって、相談支援の仕組みを支える中核的な人材と位置付けるべきである。
- ②また、相談支援専門員の支援スキルやサービス等利用計画について適切に評価・助言を行い、相談支援の質の確保を図る役割が期待される。

< 「相談支援の質の向上に向けた検討会」取りまとめ抜粋 平成28年7月 >



ケアマネジメント技術を駆使して地域の相談支援体制の強化・発展のために機能することが期待された人材である。

2-(1)-③ 障害者ケアマネジメントの目的の達成 (地域の相談支援体制の強化・発展)



令和2年度相談支援従事者指導者養成研修会

2-(1)-④ 主任相談支援専門員の機能と役割 (基幹相談支援センターに属するか否かを問わずすべての主任に共通)

・相談支援体制強化機能

協議会を通じた地域の重層的相談支援体制の確立（権利擁護の推進を含む）

・地域づくり機能

コミュニティ・ソーシャルワークによる利用者中心の地域づくりの推進（地域移行・地域定着の支援を含む）

・人材養成（研修・実習・実地教育）機能

相談支援専門員の養成にかかる実習時の助言、指導

基本相談支援や専門的な相談対応を含む適切なサービス等利用計画案に基づく実地教育の実施

・運営管理機能

利用者中心の中立公正な相談業務指針の確立と展開

2-(1)-⑤ 基幹相談支援センターと主任相談支援専門員

基幹相談支援センターの重要な機能

- ①総合相談、専門相談の実施
- ②地域の相談支援体制の強化の取組
- ③地域移行、地域定着の推進
- ④権利擁護、虐待防止に必要な取り組み

2-(1)-⑥ 地域共生社会と包括的支援体制

住民主体の包括的な相談支援体制を目標とする

- 1 対象者を選ばず対応すること
- 2 問題を選ばず受け付けること
- 3 重層的であること
- 4 多機関協働が随時行えること
- 5 地域（住民）との協働関係を構築できること

2-(1)-⑦ 地域生活支援拠点の構築

困難な課題を受け止められる場の構築

①相談、②緊急時の受け入れ・対応、③体験の機会・場、④専門的人材の確保・養成、⑤地域の体制づくり

一人暮らしや孤立した障がい者の命に関わる課題を拾い上げ、それに対応するために地域の資源に働きかけて受け皿を整備しておくことは最低限必要。

また、そうした人たちを排除しない地域づくりや受け止められる人づくりも並行して進めていく必要がある。

これらが主任相談支援専門員のミッションとして期待されていることを意識する。

2-(2) 運営管理

2-(2)-① 主任相談支援 専門員と 事業所の運 営管理

- 1 主任相談支援専門員は、自組織の運営状況を把握し、権利擁護が可能な管理体制に改善する必要がある。
- 2 また、他の相談支援事業所に対しても指導的な立場をとることがあり、運営管理の知識や経験が問われる。
- 3 さらに、地域の相談支援体制を整える上で、所属法人や自組織が地域の関係機関や住民とどれだけコミットできるのか、組織力を問われる場面も多くある。



事業所運営管理に関する知識を習得する
必要性

21

本科目の講義の内容と獲得目標

【獲得目標】

- 事業所の適正な運営等を図るための「人事管理」・「経営管理」に関する知識の習得
- 相談支援を実践する上で発生するリスクに対して、組織や地域として対応する仕組みの構築に必要な知識及び技術を獲得する

【講義の内容】

- 組織・事業所の適正な運営等を実施するため、相談支援のミッションにそった「運営管理」に関連する基本知識の習得を図る。
- 相談支援を実践する上で発生するリスクに対して、組織や地域として対応する仕組みの構築に必要な知識及び技術を獲得する。
- 講義内容を確認する中で、日常業務を振り返り課題や対応を図るべき所を確認し、**自事業所に持ち帰り改善や実践**につなげる。

講義科目	配分	内容
1. 受講前ガイダンス	10	ポイント説明と受講前の振り返りシートの記入位置づけの説明
2. 利用者中心の福祉サービス提供とリスクマネジメント	40	(1) 福祉サービスとリスクマネジメント (2) インシデントとアクシデント (3) 相談支援事業所におけるリスクマネジメント及び苦情
3. 利用者中心の福祉サービス提供のコンプライアンス	35	(1) 福祉サービスのコンプライアンス (2) 相談支援事業所における指導監査
4. 利用者中心の福祉サービス提供のための組織運営・管理	40	(1) 組織と福祉サービス (2) 個人・集団・組織 (3) 事業計画 (4) 労務管理 (5) 労働安全衛生 (6) ハラスメント
5. 計画的な人材育成と人材確保	25	(1) 働きやすさとやりがい (2) 人材育成と職場環境 (3) 人材確保の工夫
6. 災害時への対応	20	(1) 利用者支援における災害対応 (2) 災害時の状況
7. 運営管理のまとめ	10	まとめ及び受講後の振り返りシートの記入

2-(3) 人材育成

2-(3)-① 主任相談支援 専門員による 人材育成とは

- 1 主任相談支援専門員は、自組織や他事業所の相談支援専門員を**スーパーバイズ**する必要がある。
- 2 自立支援協議会では、他の相談支援事業所の相談支援専門員の計画書を**評価**する場面もある。
- 3 初任・現任研修時には実習を受入れて、地域の人材として育成する**実地教育**をする立場でもある。



人材育成の理論を学び、具体的な実践方法を身に付ける必要性

25

想定される 基幹相談支援センターが地域で担う人材育成

《人材育成》

- 個別スーパービジョン(助言・指導)
- サービス等利用計画の評価と検討
- グループスーパービジョン・事例検討
- 研修の企画・運営
- OJTと法定研修と連動した実地教育(実習)

協議会参画システム
(人材養成と
支援の質の向上)

地域の支援と
協力を引き出す
実践モデルへ

《協議会》

- 地域アセスメント(分析)・資源開発、ソーシャルアクション
- 地域づくりのための協議会運営・多職種連携、ネットワークづくり・体制整備

《管理・運営》

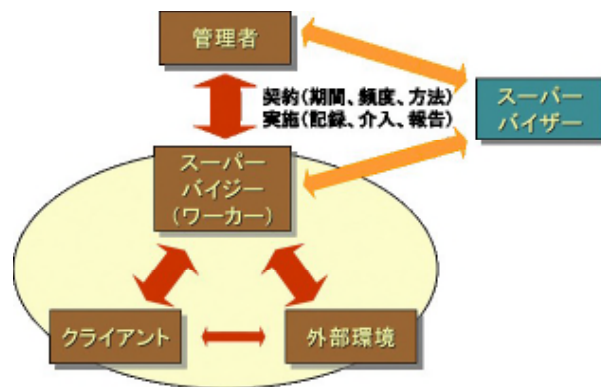
- リスクマネジメント・適正な運営・権利擁護(虐待防止)

2-(3)-② スーパー ビジョン

- ・相談支援に必要なスーパービジョンの考え方
→管理的、教育的、支持的機能
- ・現場で使えるスーパービジョンの種類と展開
→個人SV、ピアSV、グループSV、事例検討型SV
- ・グループスーパービジョンの展開
→ストレングスマodelによるグループSV



演習にて、個人SVとグループSVを体験



27

スーパービジョンの機能

1 支持的機能

スーパーバイザーとワーカーの信頼関係を築き、受容的關係の中で知識や技術を学べるようワーカーを支えていく

2 教育的機能

ソーシャルワークの価値倫理、専門知識や技術を身につけさせて、業務の遂行を可能なレベルに訓練していく

個別的自己覚知や専門職としての自己覚知を促すことも目的となる

3 管理的機能

当該施設（事業）の目的（ミッション）・機能を果たすべく、ワーカーに一定レベルの支援を求めること

教育的側面や燃え尽き防止など人事管理の側面もある

グループスーパービジョン 4つの方式例

方式	特徴	バイザー	バイジー
事例検討会型	大人数でも可能 1時間半～2時間半 困難事例の解決	専門性に より左右	他職も参加可能 <u>事例提供者が鍵</u>
振り返り参加型	10人以下が適当 1時間程度 技術と理念の向上	専門性は ほどほど	同じ職場が適当 <u>過去事例に限る</u>
課題焦点型	3人で実施 一人20～30分 支持と視野の拡大	専門性は 不要	普段の仲間 <u>事例は使わない</u>
ストレン グスマ デル型	人数は増減可能 一人20～30分 支持と可能性の拡大（意見交換）	ストレン グスに着 目する力	他職も参加可能 <u>事例はバイジー</u> <u>※バイザーが出 すと教育となる</u>

グループスーパービジョンのプロセス (ストレングスマデルの場合)

1. (ストレングス) アセスメントの作成と提出
2. 利用者のゴールは何か。わたし(相談支援専門員)がグループから特に必要としている助言はなにか。
3. 現状は何か、すでに取り組んだことは何か。
4. スtrenグスアセスメントから明らかにされ、チームが必要としていることは何か。(質問セッション)
5. ブレーンストーミング
6. 示唆されたことに基づいたわたし(相談支援専門員)のプラン(実行策)は何か。(次回までの支援)
7. フォローアップ報告でアイデアが生かされた場合(生かされなかった場合も)の分かち合い

2-(3)-③ サービス等 利用計画の 評価

・計画の評価の必要性

→利用者・相談支援事業所・行政・地域にとって

・評価の具体的方法

→参加メンバー、様式、準備、評価の配慮や視点



演習にて、サービス等利用計画の評価を体験

計画評価の視点

1. エンパワメント、アドボカシーの視点
2. 総合的な生活支援の視点
3. ニーズに基づく支援の視点
4. 連携・チーム支援の視点
5. 中立・公平な視点
6. 生活の質の向上の視点

31

計画相談支援の評価実践へのヒント

- ・地域の相談支援専門員が感じている課題の聴き取り
- ・相談支援事業所課題の課題聴き取り
- ・困難さのあるケース対応の共有と次回検討の機会作り
- ・つなぐ資源が無い地域課題の聴き取り
- ・市町村、基幹相談支援センターへの要望
- ・新規ケースレビューの機会
- ・制度、地域状況等、タイムリーなQ & Aの実施

計画相談支援の評価実践へのヒント

1. 評価と質の向上する方法

《参加者》

計画作成した（指定特定）相談支援専門員※事業所内他相談支援専門員
 基幹相談支援センター（主任相談支援専門員と相談支援専門員）
 市町村担当者（サービス等利用計画を受け取る人）

《評価と質の向上を図る様式》

サービス等利用計画4点セット+アセスメント票/ニーズ整理票

《評価と質の向上への準備》

- サービス等利用計画の評価（精査）することのエリアの目的理解と了解
- 市町村担当者との事前に評価視点の研修（異動に伴う継続性の担保）
（事前ルール化とスキルアップの整理）

2. 評価する上で配慮する点（導入のヒントと成功の秘訣）

- 小規模グループ化（事業所毎へのアウトリーチもOK）
- 評価では無く、良い支援にしていくための意見交換や気づきの体験
- 最初は、基幹相談（主任相談支援専門員）の計画評価を試行的に実施
- 連続性によるスキル向上への賞賛と確認
- 地域における実地研修による実践を、地域評価会議へ
- 評価された人の評価の蓄積（ミスの修正）

・計画的な人材育成

→市町村と協働で**法定研修**の実地教育

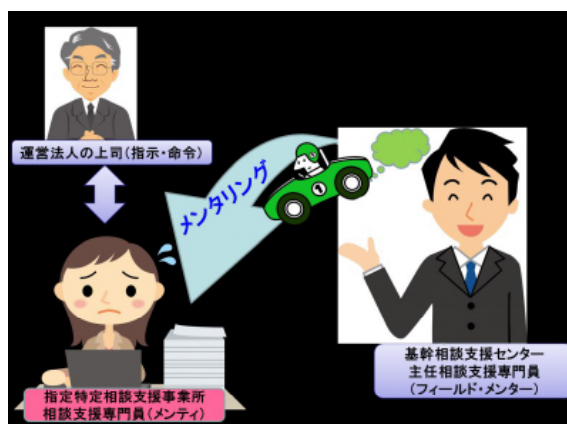
・人材育成の継続性の担保

→研修企画講師の育成と**事務局体制**の確保

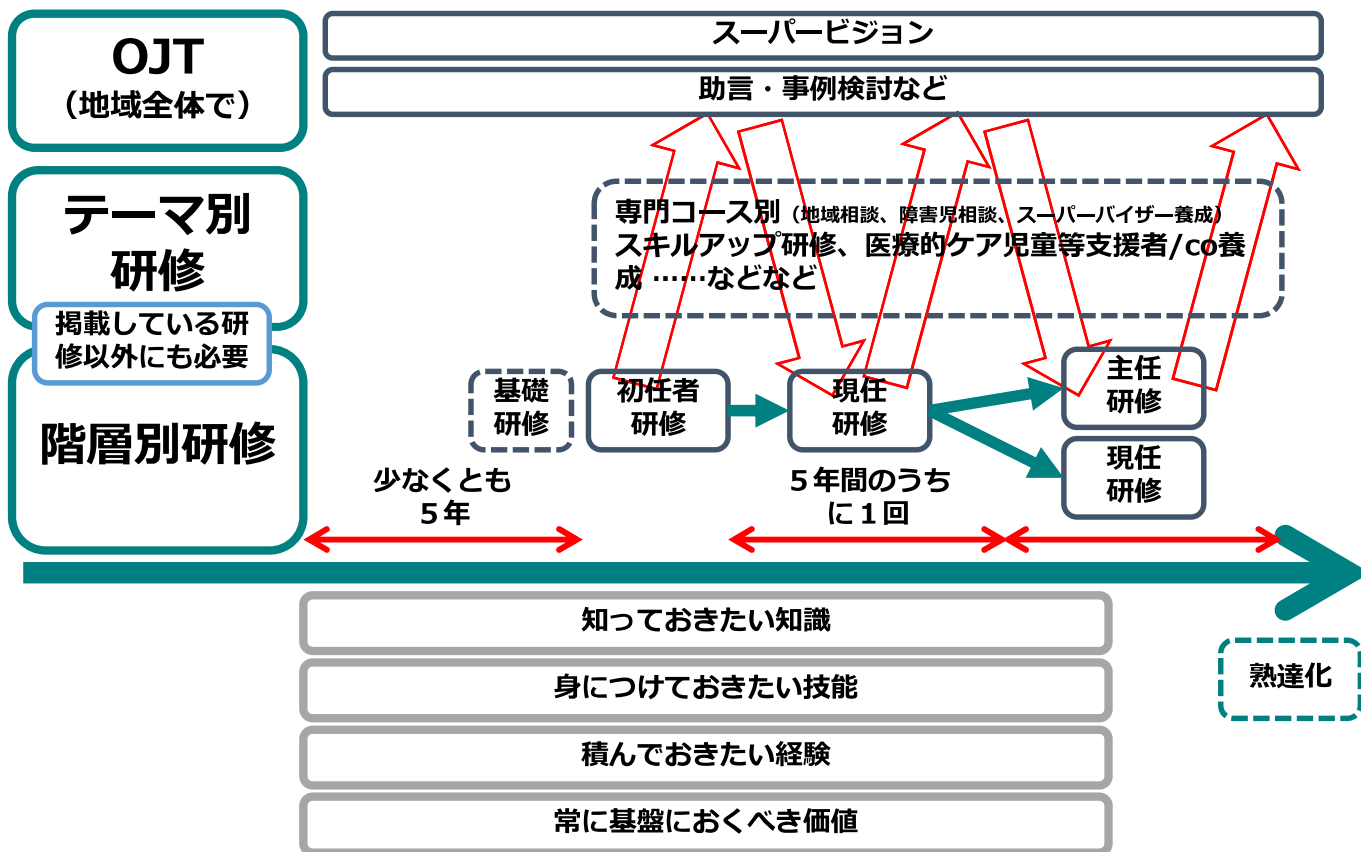


演習にて、メンタリング、コンサルティングについて考える

2-(3)-④ 実地教育 (OJT)



継続的な学びとその場



実地教育(OJT)の実施

●想定される相談支援専門員の実地教育の担い手

- ① 人材 ・主任相談支援専門員
- ② 機関 ・事業所
・基幹相談支援センター
- ③ 会議体 ・(自立支援)協議会
・事業所連絡会

●相談支援専門員の実地教育として具体的に想定されるもの

- ① スーパービジョンの実施
- ② ケースレビューの実施
- ③ 個別支援会議の開催・運営支援
- ④ 相談支援専門員の個別相談や事業所訪問の実施
- ⑤ 事業所連絡会への参画や企画運営

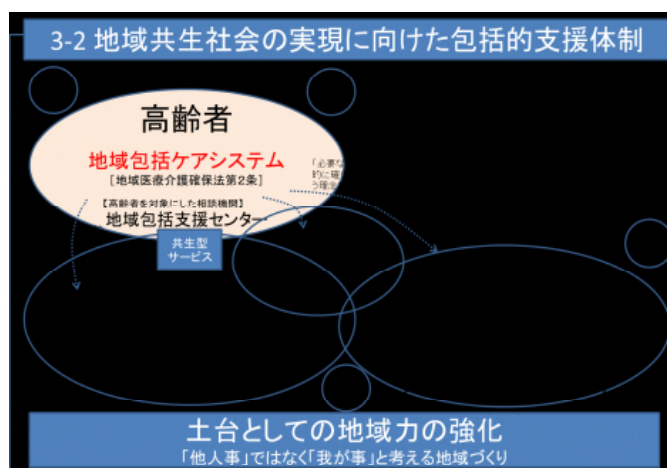
具体的な方法は
この後の科目で
その入口を学ぶ

★「事例検討」はどのような場で効果を発揮するのか？
その教育的効果はどのようなものか？

2-(4) 地域援助

2-(4)-① 地域共生 社会とは

- ・障害者の権利に関する条約にみる社会づくり
→社会モデル、合理的配慮のあるまちづくり
- ・地域共生社会と包括的支援体制
→重層的相談と地域づくり
- ・主任とコミュニティ・ソーシャルワーク
→主任相談支援専門員の役割と求められる力



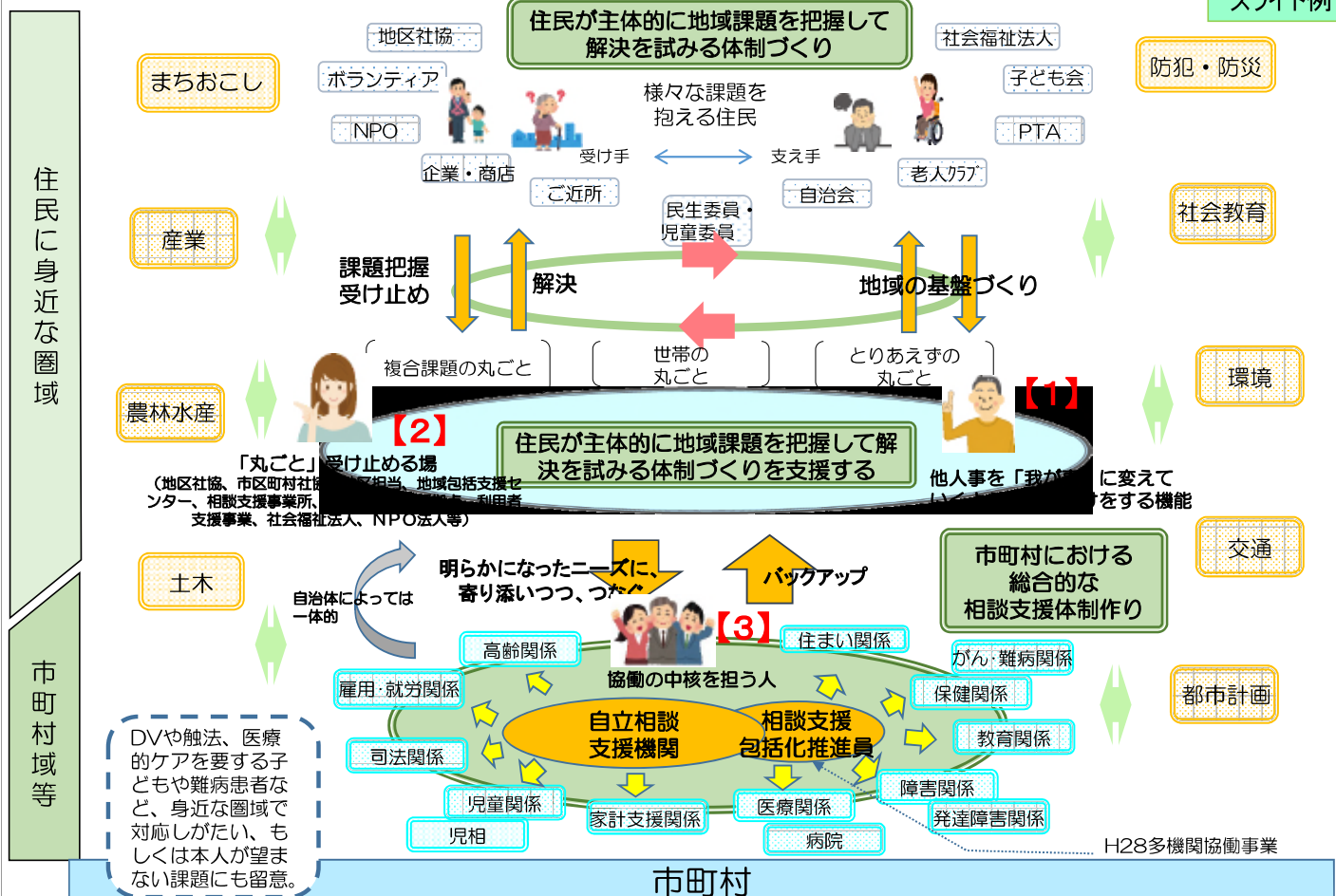
1-4 「地域」づくりとは何か

本人が主体であるという理解のもと
意思決定支援・アクセス方法の確立・継続性の保障
(権利条約の理念を実現することが前提)



それらの条件を整えることが「地域づくり」である
主任のミッション

地域における住民主体の課題解決力強化・包括的な相談支援体制のイメージ



2-4 地域共生社会の5つの方向性

- ①それぞれの地域で共生の文化を創出する挑戦
〈共生文化〉
- ②アウトリーチ可能な重層的なセーフティネットの構築 〈予防的福祉の推進〉
- ③専門職のみならず、すべての地域の構成員が参加・協働する段階へ 〈多職種連携と住民の協働〉
- ④福祉以外の分野との協働を通じた、「支え手」「受け手」が固定されない参加の場、働く場の創造 〈多様な場の創造〉
- ⑤包括的な支援体制の整備 〈包括的支援体制〉

* 地域力強化検討会最終とりまとめ(平成29年9月12日)を改編

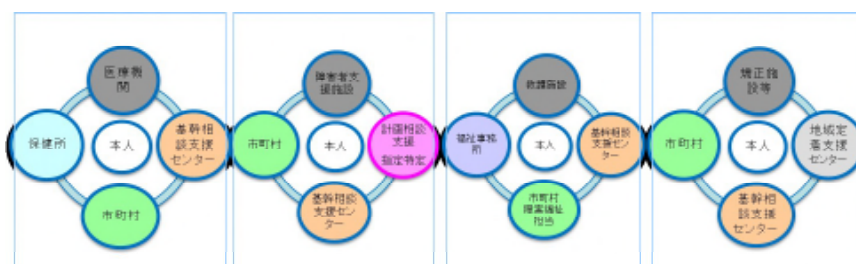
2-(4)-② 基幹相談支援センター における地域連携

・基幹相談支援センターの役割

→総合相談・専門相談、権利擁護・虐待防止、地域移行・地域定着、地域の相談支援体制の強化

・協議会を活用した相談支援体制構築

→地域課題の設定、社会資源の開発、相談支援体制のPDCA、年齢を超えた包括的相談体制



基幹相談支援センターの役割のイメージ

基幹相談支援センターは、地域の相談支援の拠点として総合的な相談業務（身体障害・知的障害・精神障害）及び成年後見制度利用支援事業を実施し、地域の実情に応じて以下の業務を行う。

※ 平成24年度予算において、地域生活支援事業費補助金により、基幹相談支援センターの機能強化を図るための、①専門的職員の配置、②地域移行・地域定着の取組、③地域の相談支援体制の強化の取組に係る事業費について、国庫補助対象とした。
また、社会福祉施設等施設整備費補助金等により、施設整備費について国庫補助対象とした。

基幹相談支援センター

【平成31年4月時点設置市町村数:687】
(一部共同設置)

総合相談・専門相談

- 障害の種別や各種ニーズに対応する
- 総合的な相談支援(3障害対応)の実施
 - 専門的な相談支援の実施

相談支援事業者

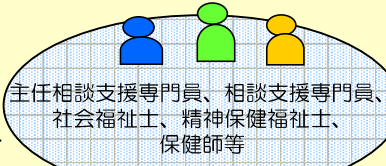
相談支援事業者

権利擁護・虐待防止

- 成年後見制度利用支援事業
 - 虐待防止
- ※ 市町村障害者虐待防止センター(通報受理、相談等)を兼ねることができる。

地域移行・地域定着

- 入所施設や精神科病院への働きかけ
- 地域の体制整備に係るコーディネート



地域の相談支援体制の強化の取組

- 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組

相談支援事業者

児童発達支援センター(相談支援事業者)

運営委託等

協議会

2-(4)-① 重層的な相談支援体制

<第3層>

c. 地域における相談支援体制の整備や社会資源の開発など

- 総合的・専門的な相談の実施
- 地域の相談支援体制強化の取組
- 地域の相談事業者への専門的な指導助言、人材育成
- 地域の相談機関との連携強化
- 地域移行・地域定着の促進の取組
- 権利擁護・虐待の防止

主な担い手⇒基幹相談支援センター、地域(自立支援)協議会

<第2層>

b. 一般的な相談支援

- 福祉サービスの利用援助(情報提供、相談等)
- 社会資源を活用するための支援(各種支援施策に関する助言・指導)
- 社会生活力を高めるための支援
- ピアカウンセリング
- 権利擁護のために必要な援助
- 専門機関の紹介

主な担い手⇒市町村相談支援事業

<第1層>

a. 基本相談支援を基盤とした計画相談支援

- 基本相談支援
- 計画相談支援等
 - サービス利用支援
 - 継続サービス利用支援

主な担い手⇒指定特定相談支援事業

協議会を活用した相談支援体制構築

- 協議会において、通年テーマを設定
- 協議会委員や部会を中心に、アンケート実施
- 集計したデータを分析
- 必要な相談支援体制をデザイン
- 相談支援体制の強化と、地区担当制
- 市民センターや包括支援センター、障害種別や年代を問わない相談窓口と他機関連携ネットワークの構築へ向けた一歩

2-(4)-③ 多職種協働 (チームア プローチ)

・多職種協働の意義と3つの柱

→個別事例における連携、地域づくりにおける連携、多職種連携の土壌づくり

・多職種協働の困難性

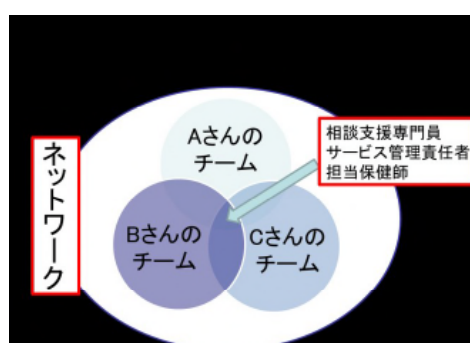
→歴史・文化・教育背景・アイデンティティ、大切にしている倫理・価値観などの違い

・多様な協働のパターン

→医療・保健・福祉・介護・教育・雇用・司法・行政、商業・工業・農業など演習を交え理解

・3つの柱ごとの連携のあり方を検討

→個別事例、地域づくり、土壌づくりについて主任相談支援専門員が果たすべき役割を提示



多職種によるチームアプローチ

多職種チームとは、利用者やその家族が自立し、その生活の質を向上するために、共通目標を設定し、目標達成と結果について共通の責任をもつ対人援助サービスを行うために活動する保健医療福祉分野の様々な専門職や関係者および利用者本人や家族を含めた集団である。この多職種チームによる包括的な支援活動の総称をチームアプローチといい、具体的な支援は多職種による協働(コラボレーション)によって実現される。チームアプローチ、協働を可能にするためには包括的な支援システムとネットワークが必要である。

横山正博編著「ソーシャルワーカーのためのチームアプローチ論」2010

なぜ多職種協働に困難さを感じるのか？

• 職種による違い

相談支援専門員自体も基礎資格としては
多様な文化をもっている...

歴史・文化・教育背景・アイデンティティ
大切にしている倫理・価値観など...
言語の違いや表現の違いもある...

• 法人による違い

同じ言葉を使っても意味合いが違う場合も多い

理念・目的・目標・実践・大切にすること
人材育成ビジョンなど...

それぞれの分野に独特の世界観がある

主任相談支援専門員としての 多職種協働3つの柱

1. 個別事例における連携
困難事例のフォローアップの実践およびモデリング
2. 地域づくりにおける連携
コミュニティワークの実践およびモデリング
3. 多職種連携の土壌づくり
他職種・他法人同士のベクトル合わせと
協働できる土壌づくり
(地域生活支援拠点の活用も視野に)

多職種協働するために ～お互いがすべきこと～

- お互いの違いについて知ろうとすること
→ **みんなちがってみんないい♪♪**
→ 違うからこそ一緒に考える
一緒に実践する意味がある
- 同じ言葉を使っているけど、職種によってニュアンスが違うことを意識する→ニュアンスの違いも話し合い理解しあう
- 場を共有し、顔の見える関係を作ることがスタート
- 場を協議会でつくり、場に参加できる仕掛けを創る



役割があることが大切！その役割を積極的に担うこと

(地域生活支援拠点作りでは役割ができるなど)

2-(4)-④ 地域援助技術の考え方 と展開技法

・コミュニティ・ソーシャルワークとは

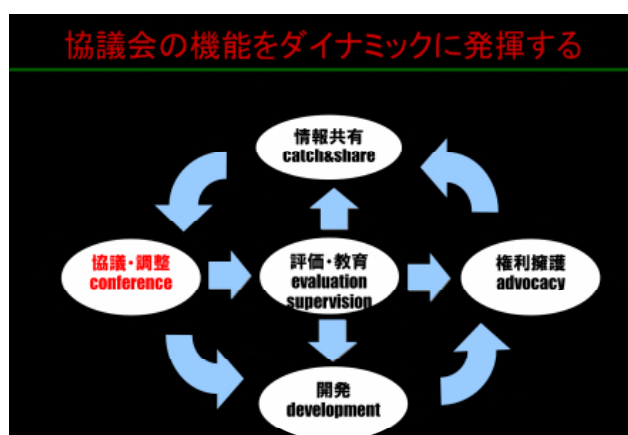
→個を地域で支える援助と個を支える地域をつくる援助を一体的に推進する

・協議会の機能と運営の実際

→6つの機能を活かした個別課題を解決するためのネットワークの構築や社会資源の改善・開発

・地域住民との関係づくり

→住民との協働的な支援、利用者とともに成長を果たせるように場や機会をコーディネート



51

1-5 地域を基盤としたソーシャルワークとは (Community Based Social Work)

ジェネラリストソーシャルワーク※を基礎理論とし、地域で展開する総合相談を実践概念とする、個を地域で支える援助と個を支える地域をつくる援助を**一体的に推進する**ことを基調とした実践理論の体系である（岩間2012）。

※ケースワーク、グループワーク、コミュニティワークを統合した援助技術

出所：岩間伸之・原田正樹「地域福祉援助をつかむ」有斐閣2012年

1-7 地域共生社会の実現にあたり ソーシャルワークに求められたもの

1. どんな人、どんな状況であっても
見放さない援助システムの構築
(包括的相談支援体制)
2. 専門職・地域住民等を含めた
連携・連帯を呼び起こす地域づくり
(住民が主体的に地域課題を把握
して解決を試みる体制づくり)

2-1 協議会は地域づくりの基地

- ・協議会は個別課題を普遍化するために重要な役割を果たす。
- ・主任相談支援専門員は協議会の企画運営を通して、個別課題を解決するためのネットワークの構築や社会資源の改善・開発を行う。
- ・その際に、協議会の持つ6つの機能をフルに活かして、効率的かつ有効な地域づくりを行う。

3-1 地域住民や地域組織および関係機関とのネットワーク構築方法

- ・複数の専門機関が利用者の支援を行うために多職種協働によるアプローチをすることが必要となる。
- ・主任相談支援専門員は、そのチームが地域の生活者として利用者を捉えて、住民との協働的な支援を進めることが出来るよう関わることが求められる。
- ・一方、住民が個人やセルフヘルプグループ、自主的な活動を行って、利用者とともに成長を果たせるように場や機会をコーディネートする。
- ・これらが合わさって地域を基盤とした総合的な相談と地域支援のネットワークが出来ていく。

2-(4)-⑤ 地域援助の 具体的展開

・地域課題を捉える

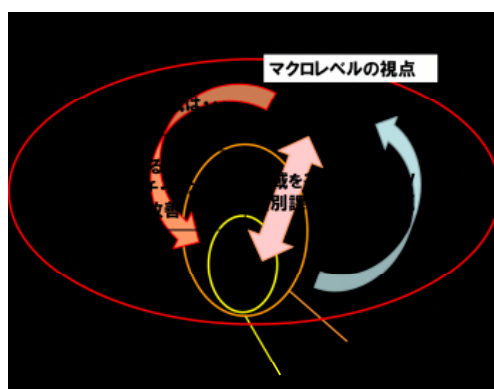
- ①個別支援を通して地域課題を抽出すること。
- ②地域の状況をアセスメントして地域課題を整理する。

・6つの機能を具体的な作業に落とす演習

- 目的の共有、現状と課題の把握、連携体制の把握、推進チームを組織、共通理解の醸成、達成目標とスケジュール

・地域の課題をテーマにした演習

- 地域生活支援拠点整備をテーマとしたグループワークにより展開方法を共有する



地域援助の具体的展開 I ワークシート

【テーマ】	
1 目的の共有（基本理念と達成目標）	4 推進チームの組織
2 現状と課題の把握	5 共通理解の醸成
3 連携体制の把握	6 達成目標とスケジュール
【明確になった課題／主任相談支援専門員としての役割】	

地域援助の具体的展開 II ワークシート

【グループで選定した地域課題】	
【地域資源の創出のための取組、工夫】	【協議会活用・運営の取組、工夫】
【今後、主任相談支援専門員として取り組んでみたいこと】	