

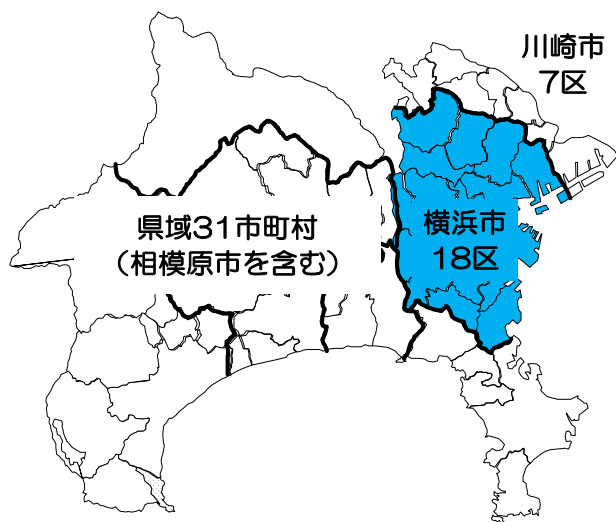
令和3年度
相談支援従事者指導者養成研修
ケアマネジメント基礎コース
実習体制に向けた都道府県での実践と課題

かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク
名古屋市総合リハビリテーション事業団 瑞穂区障害者基幹相談支援センター センター長 小島 一郎
社会福祉法人鶴ヶ島社会福祉協議会 鶴ヶ島生活サポートセンター 主任相談支援専門員 岡村 英佑
長野県上小圏域基幹相談支援センター 所長 橋詰 正

神奈川県の実践と課題

神奈川県
かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク
代表理事 岡西 博一

神奈川県からの委託により、横浜市域・川崎市域・県域にて初任者研修を運営



全県共通（33市町村）※令和元年度以降

- 県協議会研修企画部会において、新カリキュラムの告示施行に伴い、相談支援専門員の人材養成及び育成、研修運営の方向性等を共有
- 基幹相談支援センター連絡会にて、全県域の基幹相談支援センター及び市町村担当者を対象に初任者研修における実習の目的・概要を説明し、受入れ等を想定した演習を実施
- 神奈川県より全市町村宛に初任者研修カリキュラム、様式等を含めた実習への協力依頼文書を発出
- 基幹C職員、圏域ADV、主任研修修了者等を演習講師として配置（研修と地域の人材育成の連動）

基幹相談支援センター設置数

- 22市町村設置/全33市町村 ※設置率66%（令和3年7月現在）

（横浜市：各区に1か所設置、川崎市：市内3か所に設置、相模原市：市内1か所に設置）

実習に関する成果と課題（見えてきたこと）

- 基幹相談支援センター等（以下、基幹C）が研修と連動して受講者をサポートする実習体制は、個別実習と比較して気づきや視野が広がり、座学×演習×実習（楔形）による学習効果を高めやすい。
 - 🔍 実習は「受講者の実習に対する理解」と「市区町村・基幹Cの対応」に影響を受ける。
 - 【よりいっそう取り組む必要があること】
 - 👉 受講者への丁寧な実習ガイダンス、市区町村・基幹Cへの説明と連携の合意形成
- 研修期間に受講者と基幹Cが繋がることにより、実務着任後の人材育成や連携が図りやすい。
 - 🔍 人材の養成（法定研修）は人材の育成につなげる地域の意識と体制に影響を受ける。
 - 【よりいっそう取り組む必要があること】
 - 👉 実習実態の把握（受講者）、実習支援体制の把握（市区町村・基幹C等）
- 地域の相談支援体制や基幹Cの設置・運営状況、主任相談支援専門員の配置状況等を踏まえ実習体制を構築することの重要性を再認。研修企画部会や基幹C連絡会といった全県共通の場、政令市と県域の地域性を考慮した場、それぞれにおいて検討と実践の積み重ねを進める。

愛知県の実践と課題

愛知県

社会福祉法人 名古屋市総合リハビリテーション事業団

瑞穂区障害者基幹相談支援センター センター長 小島 一郎

インターバル期間の実習体制について

【令和2年度】

- 前年度秋に、県から各市町村に実習受入を依頼
- コロナ禍により、初任者研修のみの実施に
- 各市町村の受入機関向けに事前説明会を実施し、実習の目的や研修の中での位置づけ、報告書式等を共有



県内の基幹Cが
集まる機会！

【令和3年度】

- 事前説明会を実施せずに、現任研修、初任者研修を実施
(代わりに、県協議会人材育成部会長が圏域アドバイザー会議で協力依頼)
- 各市町村の取組を集約するために、昨年度の実施状況を調査

協議会相談支援部会で
受け入れた地域も！

2年間で感じたこと、見えてきたこと

もちろん、手応え
もたくさん！

① 事前説明会は必須！

毎年、実習の目的やカリキュラムの中での位置づけを共有

② 受入機関、受講者双方の共通認識を！

受講者の主体的な「学び」や「気づき」が大切

(単に「聞きに行く」のではない)

③ 地域課題が浮き彫りになる！

実施状況調査を通じて、実習体制自体の課題と、元々ある地域課題とを区別する必要が見えてきた

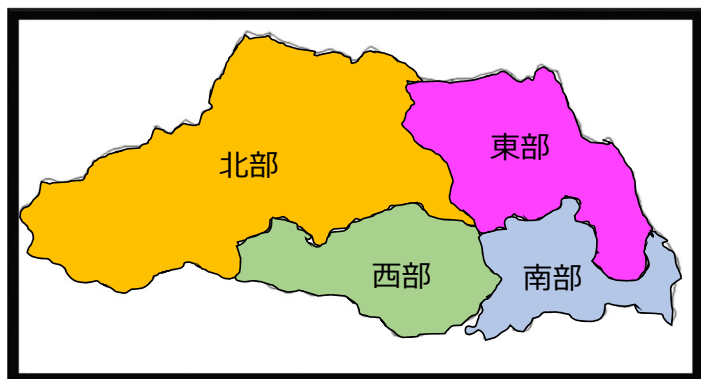
(委託のあり方、主任相談支援専門員等の有無、日頃の後方支援の有無 など)



埼玉県の実践と課題

社会福祉法人鶴ヶ島社会福祉協議会 鶴ヶ島生活サポートセンター
主任相談支援専門員 岡村 英佑

埼玉県の初任者研修の状況と実習体制



初任者研修は県を4つのブロックに分けて研修を実施

1地域30名(6名×5G)

演習統括+講師5名+サブ講師 を配置

基幹設置数：49市町村(42ヶ所) /63市町村(R3.10.1)

- 演習統括は2名、1人2ブロックを担当
演習講師は各地域で実践する相談支援専門員
⇒従来からの講師従事者
⇒各地域の基幹相談支援センターの相談支援専門員 等
- 講師養成の一環として、
サブ講師として数名を各ブロックに配置
⇒配置型アドバイザーの活用
⇒主任相談支援専門員研修修了者
- 法定研修を実施するに当たり、県担当課より
市町村行政等に対して実習協力依頼文書を発出
- インターバル期間の実習は、各地域の基幹相談支援
センター等や市町村行政窓口での実施を想定

実習の課題と今後必要と思われること

●新カリキュラムの再周知と理解促進

令和元年より新カリキュラムに準じた形で実施。これまでは演習講師全体への説明会を実施していたが、コロナ禍の影響で令和2年度以降は各ブロックの演習講師向けの説明会を実施している。一方、演習講師を担っていない地域でも実習の受入が必要となる。各地域で実習受け入れ体制を検討していくために県全体で新カリキュラムの再周知を行うための場の検討が必要と感じる。

●実習受入体制と方法の検討

共通した指導方法やマニュアル等が無い場合、各地域で独自に取り組んでいる部分もある。演習講師を担っている人の場合、研修の意図や目的を理解しやすいが、それ以外の地域での実習受入も想定した受入マニュアル等の検討が必要。

●研修修了後のアフターフォロー体制の検討

実習を行うことで、受講生が地域や基幹相談支援センターと繋がるきっかけになっているものの、継続的な関わりやOJTに結びつかない地域も出てきている。『研修のため』ではなく、日常的な関わりが出来る体制や受入の場を各地域で検討していくことも求められている。

長野県の実践と課題

長野県

上小圏域基幹相談支援センター
所長 橋詰 正

新カリキュラム導入と実習体制の整備



長野県相談支援専門員協会
・研修指定法人としての次年度運営構想を協議
・年度末に、協会内研修として、新カリキュラム伝達研修会開催

H30年

長野県自立支援協議会
運営委員会・人材育成部会
・新カリキュラム内容の伝達と実習体制整備の説明
・長野県内10圏域の実習体制の検討
・次年度告示前の試行研修として導入の方向性を示す

長野県相談支援専門員協会
・実習体制整備に向けて、長野県障がい者支援課からの情報発信と体制整備説明の市町村訪問
・新カリキュラム演習講師養成研修(ファミリー研修+新ニーズ整理+個別SV・GSV+実習受入想定研修)
・圏域講師による一貫した養成体制の推進

R1年

長野県自立支援協議会
運営委員会・人材育成部会
・新カリキュラムに向けた人材育成ビジョン改訂検討開始
・実習体制の構築に向けて、市町村協力の発信(相談支援機能強化会議)

長野県相談支援専門員協会
・新カリキュラム初任者・現任研修の導入
・実習受入(県下10圏域の基幹・総合相談Cで受入体制の試行実施)
・講義配信研修導入と対面研修(圏域研修の導入)
・連動した主任研修の開始(主任テキストの作成)

R2年

長野県自立支援協議会
運営委員会・人材育成部会
・新カリキュラムに向けた人材育成ビジョン改訂
・新カリキュラム導入後の振り返りと、各圏域での実習状況の把握
・コロナ禍での研修における感染予防対策への対応検討

長野県相談支援専門員協会
・オンライン研修での初任者・現任・主任研修の実施中
・演習講師・実習担当の主任の協力と実践+(OJTスタート)

R3年

長野県自立支援協議会
運営委員会・人材育成部会
・新カリキュラム研修と連動した実習体制の強化に向けた人材育成ビジョン(実践モデルビジョン)の再検討

各圏域での実習受入体制の整備(圏域自立支援協議会)
(試行⇒振り返り⇒修正⇒実践⇒振り返り⇒…)

新カリキュラム導入3年目の実習の振り返りと課題

1. 市町村の理解と基幹相談C協働による実習体制作り(OJT体制作りへの入口)のイメージからの実践には時間がかかる。

※地域格差を減らしていくために、振り返りと情報共有がい必須
(県相談支援機能強化会議の全県開催)

2. 研修構造(初心者⇒現任・主任)・演習目的・研修ツールの理解した上で、実習の獲得目標・実践スキルの習得のばらつき

(本研修での講師理解度が、実習での受入スキルに大きく左右する)

3. スーパービジョン実践の経験値

(日常の業務として、パイザーとパイジー養成の基盤整備が研修効果に影響する)

4. オンラインによる演習講師養成は限界がある

(新カリ導入時の対面と、コロナ禍でのオンラインによる講師養成には、講師理解の浸透度が大きく違う)

導入時の説明資料



実習の受け方(参考例)

『導入では、緊張なくモデル事例演習を振り返り、採点するような内容ではないことを伝え、安心して一緒に時間を共有することを先ず伝え、受講生との関係性の構築を図る』

【こんな風に宿題の説明をしてもらえますか? 受講生から説明してもらうことから始めましょう】

① 出来ていることの承認。

『ここは、いいですね。』をしっかりと伝える。(ストレングスの着目視点)

② ねぎらいの言葉。

③ 否定的な発言はしない。

『具体的にどんなこと?』と聞く。

④ 一緒に考える姿勢を持つ。

『一緒にニーズ整理票を見てみましょうか。』

⑤ 何を大切に考えたかを実習の受け入れの導入で聞く。

『この視点に気付けたのはすごいね』(なぜこう考えた?の質問は有効)

⑥ 分からないことや制度や事業内容、様式の記入方法、計画の目的については、理解して帰れるようにフォローする。

⑦ 終始楽しい雰囲気作り。(コミュニケーション・スキルを発揮)

☆アドバイザーではなく、受講者が気付くためのコミュニケーションをとる。
インターバル後に、修正して6日目の受講するイメージで完成は求めない。

チェックレベル

- ① 受給者証が発行できるレベルにフォローする
- ② ストレングスやフォーマル支援以外にも、視野を広げて共に共有