

### 資料 3 - 3 相談支援従事者現任研修モデルカリキュラム案の開発

研究協力者：富岡 貴生

(かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク)

平成 28 年 3 月から 7 月にかけて行われた「相談支援の質の向上に向けた検討会」(以下、検討会という)では、相談支援専門員の資質の向上等についての議論が行われ、相談支援従事者初任者・現任研修の更なる充実と、効果的な実地研修(OJT)を組み込むことの必要性が述べられた。その後、「厚生労働科研・相談支援従事者研修」において先行研究等を整理しながら協議が行われ、相談支援従事者現任研修モデルカリキュラム案(別紙)を作成した。ここではモデル現任研修案のポイントについて以下に述べる。

#### 1. 現任研修たたき台の背景

現行の現任研修カリキュラムは、障害者福祉の動向、都道府県(当該地域)地域生活支援事業、地域自立支援協議会、障害者ケアマネジメントの実践、スーパーバイズの 5 科目が実施要綱の中で標準カリキュラムとしてあげられている。このカリキュラムは初任者研修ほど詳細に設定されておらず、ある程度都道府県の裁量に任せている部分があり、全国標準化したカリキュラムとはなっていない状況があった。

検討会では、相談支援の資質の向上が必要であると指摘され、ソーシャルワーク、インフォーマルサービスを含めた社会資源及び開発、地域とのつながりや支援者・住民等との関係構築、生きがいや希望を見出す等の相談支援の基本的な考え方としてまとめられている。この 4 点をポイントにおさえた相談支援従事者現任研修モデルカリキュラム案(以下、現任カリキュラム)を作成する上で、平成 22 年に実施された「障害者相談支援専門員現任研修の効果的な実施方法と研修マニュアルの作成に関する調査研究」を参考にした。ここでは先行研究及び都道府県で行われている現任研修カリキュラムを整理し、相談支援をソーシャルワークとして捉え、相談支援、チームアプローチ、コミュニティワークを軸に構成されたカリキュラムが提示されている。また、このカリキュラムを実施する中で受講者のニーズに応じて修正してきた神奈川県現任研修も参考にしながら、検討会で示された 4 つのポイントを含めたモデル現任カリキュラムを作成した。なお、先行して行ったインタビュー調査の結果を踏まえ、一部修正を行ったものである。

#### 2. 狙い

この研修カリキュラムの狙いは、検討会での結果をもとに、相談支援をソーシャルワークとして位置づけ、地域を基盤としたソーシャルワーカーとしての再確認(相談支援) 個を地域で支える援助を実施する地域と技術の獲得(チームアプローチ) 個を支える地域を作る知識と技術の獲得(コミュニティワーク)といった、地域を基盤においた相談支援技術の再確認と技術の獲得を目的としていることである。さらに、研修の合間にイン

ターバルを設け、基幹相談支援センター等での実地研修（OJT）をカリキュラムの中に盛り込みこむことで、研修後のグループスーパービジョンの体制をも視野に入れた研修体系としたことがあげられる。

#### （１）相談支援について

ここでは、相談支援のプロセスについての再確認を行うが、特にモニタリングに力点を置いている。また、相談支援はサービス等利用計画の作成や福祉サービスの調整、コーディネートだけではなく、利用者と相談支援専門員とのやり取りの中で信頼関係の構築、生きがいや自己肯定感を高める支援、インフォーマルサービスの活用（地域とのつながり）、意思決定支援などがどのように行われていたかについてのセルフチェックとグループ討議（演習）、そして事例検討を通して支援の妥当性を検証する他、具体的な支援の方法や手段を理解する。グループ討議や事例検討の進行は、実践場面での担当者会議等で生かすことを目的に、グループメンバーが順番で行い、司会進行を体験する場としている。

#### （２）チームアプローチ（多職種連携）について

この分野では、チームアプローチ（多職種連携）の際の手続き・手順等について理解し、情報の共有やチームの役割分担、共通目標の立て方についてセルフチェックやグループ討議（演習）を行う。事例検討では療育関係者や医療関係者、介護支援専門員等様々な職種と連携する際の方法や共通目的の立て方、連携の際の注意事項等について話し合う。また、多職種と連携するにあたり困っていることなどについても共有し、解決策を検討する。事例検討の司会進行については相談支援と同じ。

#### （３）コミュニティワークについて

現状の相談支援ではコミュニティワークまで手が行き届いていない状況にもあるが、検討会での報告にもあるように、相談支援が地域を基盤としているところから、ここではコミュニティワークの基礎を理解するとともに、個別課題を地域課題として捉えること、地域課題を自立支援協議会に報告する手続き手順や自立支援協議会を活用方法、地域住民への理解促進、インフォーマルサービスの活用方法等を実践に結びつける方法を理解し、実践場面に活かしていくことが狙いである。この分野は、演習はセルフチェックではなく、各受講者の地域の協議会の運営状況、協議会での工夫、新たなサービス等を調べ、演習で共有する。地域によって協議会の機能は取り組み方が違うことや、工夫等を聞いて協議会の理解を深めるとともに、どのようなことが地域課題なのかについても議論する。ここでの事例検討は、ストレングスモデルによるグループスーパービジョンを行う。共通事例を用いて（利用者の生活歴等を理解していることを前提とする）ストレングスを見出し、ストレングスを支援に役立てる方法やその意味についてGSVを通して体験する。また、地域とのつながりはインフォーマルサービスの利用があって実感されるものであることから、インフォーマルサービスの内容や利用することの意味、そして自己肯定感が高まることで

利用者の地域生活の変化についても体験する。

#### (4) 実地研修(OJT)について

検討会では実地研修の重要性が上げられているが、実際には実地研修が行える場がなく、体験したことがない人が多い。そのため、ここで提示する現任カリキュラムは実地研修の狙いを2つ上げている。1つは、実際に受講者が各地域の基幹相談支援センター等で実地研修を受けてくることで学習する場を広げること、2つ目は基幹相談支援センター等で実地研修を行う体制を作ること、研修後も定期的に事例検討が行える場になるということである。つまり、現任カリキュラムを通して地域の相談支援体制も視野に入れて整えていくことがポイントとしてあげられる。

### 3. 特徴

相談支援専門員は、経験を積み重ねても自己の振り返りが必要は職種であるが、日常業務に追われてしまい、なかなかそのような機会を得ることが難しい状況がある。また、自らの支援について他人から指導・助言を受ける機会や、それらを行う人材、場所が少ないとの意見も多い。そこで、相談支援、チームアプローチに対しては自己の振り返りと他者からの助言・指導を受ける場面を設け、コミュニティワークについては個別課題を地域課題として捉え、協議会等での情報共有や地域課題への対応をグループ内で協議し、インフォーマルの活用など既存のサービスに捉われない柔軟な支援方法を検討する場面とした。グループスーパービジョンは、相談支援は支援の妥当性を検討するために支援経過に重き、チームアプローチでは多職種連携の具体的な方法についてエコマップを用いながら検討する。コミュニティワークではストレングスマodelを用いた地域とのつながり等を意識した検討を行うこととするなど、いずれも手法は異なるが、グループスーパービジョンの必要性を理解し、実践場面でスーパーバイズが行える人材の養成も行うことを目的としている。さらに、研修の合間にインターバルを置き、実地研修(OJT)を組み入れることで実践場面を意識したものとなっていることが特徴としてあげられる。

この研修の構成は、講義 セルフチェック及びグループ討議(演習) グループスーパービジョン(演習)といった流れで行う。演習の前に講義を行うことで演習のポイントを確認し、講義の内容を自己の事例を通して自己業務の検証ができる形態とした。演習では演習講師の配置が1グループに1名、グループの人数も6名を想定しており、演習での議論が活発に行うことに重きを置いたものとなっている。しかし、円滑な演習を行うには演習講師にはスーパーバイザーとしての役割、グループスーパービジョン等の力量が求められることから、同時に演習講師を行える人材の育成が必要であり、今後の課題として整理していきたい。