

評価・研修部会の取組みについて

1 今年度の取組みの方向性

障害者ケアマネジメント従事者養成研修は、平成27年度より現在の体系とし、微修正を加えながら実施してきた。しかしながら、平成29年度「障害者相談支援体制あり方検討会」での相談支援体制全体の評価結果や、研修受講者数の減少などを踏まえると、現在の相談支援体制の実情や研修対象者のニーズ等の実態に即していないことが推察された。

そのため、今年度は同研修の体系を本市における相談支援体制の実態と照らし合わせ、修正することとし、評価・研修部会を下記のとおり再開した。

なお、今年度の検討結果を基に、令和2年度から新たな研修体系で実施することに伴い、2年で1クルールの構成である「リーダー研修」及び参加が低調である「管理者研修」は休止することとした。また、障害者相談支援事業所運営自己評価については、これまでの内容を基本としつつ、より共通する課題に焦点化して意見交換するなど修正を加えて実施する。

(1) 部会での検討内容

① 本市における障害者ケアマネジメントの課題の確認

研修手帳の「職務階層と到達目標」と、報告書「今後の障害者相談支援体制のあり方について」にある本市の障害者相談支援体制の評価結果を照らし合わせ、課題を明確化する。

② 障害者ケアマネジメント従事者養成研修の課題の整理

複数年実施してきた研修の内容・プログラム等に関する評価を行う。

③ 障害者ケアマネジメント従事者養成研修の再編

上記①及び②の結果、その他、県の法定研修を含め本市の障害者ケアマネジメントを取り巻く現状を踏まえ、研修手帳の「職務階層と到達目標」、研修体系、受講対象等の見直しを行う。

④ 指定特定相談支援事業者の育成・支援策との接合

計画相談支援拡充策の一環として作成した「計画相談支援運営ガイドブック」を活用しつつ、指定特定相談支援事業者への研修やピアサポートのあり方について検討する。

⑤ 評価のあり方への示唆

上記の諸検討を通して、本市における相談支援体制全体に係る今後の評価のあり方について示唆を得る。これについては、他の内容の協議を通じて、副次的に得られるものであるため、議題とはしない。

(2) 部会での検討体制

① 委員構成 (敬称略)

休会前に部会長であった三浦委員を中心に、これまで障害者ケアマネジメント従事者養成研修の企画運営に携わってきた職員及び各区障害者自立支援協議会の運営委員で構成する。

東北福祉大学 教授	三浦 剛 (部会長)
泉区障害者自立支援協議会 (障害者相談支援事業所ピース・スマイル)	太田 勇樹 (副部会長)
青葉区障害者自立支援協議会 (障害者相談支援事業所とびら)	檜山 智彦
宮城野区障害者自立支援協議会 (障害者相談支援事業所ハズ`宮城野)	碓井 修二
若林区障害者自立支援協議会 (障害者相談支援事業所ぴあら若林)	高橋 友之
太白区障害者自立支援協議会 (障害者相談支援事業所ハズ`太白)	大山 一
仙台市障害者総合支援センター	阿部 総美
仙台市精神保健福祉総合センター	相原 幸
仙台市北部発達相談支援センター	甲田 美千子
仙台市南部発達相談支援センター	内藤 寿子
	以上 10 名

② スケジュール

評価・研修部会を 3 回程度実施する。

	日時 (会場)	検討内容
第 1 回	8 月 23 日 (金) 18 時～20 時 (本庁舎 8 階 ホール)	①本市における障害者ケアマネジメントの課題の確認 ②障害者ケアマネジメント従事者養成研修の課題の整理
第 2 回	10 月 2 日 (水) 18 時～20 時 (本庁舎 8 階 ホール)	③障害者ケアマネジメント従事者養成研修の再編
第 3 回	12 月 18 日 (水) 18 時～20 時 (上杉分庁舎 2 階第 2 会議室)	③障害者ケアマネジメント従事者養成研修の再編 (続き) ④指定特定相談支援事業者の育成・支援策との接合

2 第 1 回評価・研修部会の協議概要

(1) 本市における障害者ケアマネジメントの課題について

報告書「今後の障害者相談支援体制のあり方について」で示された課題及び平成 28 年度から実施している障害者相談支援事業所運営自己評価の実施状況から見えてきた課題を、①地域支援に関する課題、②個別支援に関する課題、③組織運営に関する課題に大別し、これを人材育成面から解決していく際の視点を 3 点に整理し、協議した。

障害者相談支援体制のあり方検討会の報告書で示された課題	課題の種別	H30 運営自己評価の実施結果から見える課題
①ケアマネジメントプロセスにおいて、障害福祉の制度で解決可能な課題への支援に留まり、生活全体を見渡した支援を検討するところまでは至っていないケースが多いこと	①地域支援	①インフォーマル資源の活用と開発
②インフォーマル資源の必要性については認識されているが、実際の利用調整までに至っていないケースが多いこと		
③“重点的に関わる対象者（＝支援が必要なのに自ら声を上げられない人、ニーズが多面的・多層的で揺れやすい人など）”への支援において、希望や社会関係などの聞き取りはされていても、個別具体的な目標設定や支援計画の作成が十分にできていないこと	②個別支援	②ストレングスを活かした支援計画とモニタリング実施（計画作成の流れに沿って）
④セルフケア能力が低かったり、意思表示が確認しにくい人の支援計画において、その人らしさを際立たせる見立てが行われておらず、紋切り型表現が多用されており、一人ひとりの多面的な生活ニーズを十分に深められていないこと		
⑤豊かな個別相談支援実践の経験を個人にも組織（官民協働による取り組みを含む）にも蓄積できていないこと	③組織運営	③スーパービジョン・ケースレビューの実施体制
⑥スーパービジョン体制について、実際の場面をともにしながら見立てを行い、生活全般に渡るニーズの検討を行う仕組みが整っていないこと		

（課題解決に向けて（議論のポイント））

- i) 生活全体を見渡した支援において、インフォーマル資源を活用し、地域の力を活かした支援を展開する力を高めるには。
- ii) 支援につながりにくい方や関係の構築が苦手な方に対し、その人らしさをふまえた支援を行う力を高めるには。
- iii) 相談支援の実践経験を継承し、生活全般に渡るニーズの検討を適切かつ継続的に行えるようマネジメントしていくには。

（２）障害者ケアマネジメント従事者養成研修の課題について

上記（１）についての協議、またそこから考えられる障害者ケアマネジメント従事者養成研修の課題や次の事項を考え合わせ、本研修での課題解決に向けた取組みの方向性を協議した。

（その他併せて考慮すべき事項）

- ・ 法定研修の補完性
- ・ 自己研鑽や本研修以外の研修受講等の評価
- ・ 「研修手帳」の活用
- ・ 受講中断者へのサポート
- ・ 指定相談支援事業者へのサポート
- ・ 相談支援従事者以外へのケアマネジメントの普及啓発
- ・ 研修の企画運営担当の構成

(本研修の課題解決に向けて(議論のポイント))

- i) 初任期において習得すべき基礎力と、その後も継続的に立ち戻るべき基本事項、また人材育成・組織運営上押さえるべき基本価値を研修体系に反映させるには。(対象者を必ずしも相談支援従事者に限定しないとすれば、本研修ではどこまでカバーすべきか)
- ii) 初任期から実践期にある者が、地域の力を活かした支援や「その人らしさ」を踏まえた支援を日々展開していくための契機となる内容を研修体系に据えるには。(通所施設等、地域の支援者の優れた実践を参考にすることなども考えられるか)
- iii) リーダー期にある者が、孤軍奮闘することなく、支援体制全体の状況や他のリーダーたちと自らの実践を持ち寄って学び合う機会を研修体系に位置付けるには。

3 今年度の障害者ケアマネジメント従事者養成研修の実施予定

基礎研修	【前期】6月25日 9時半～16時 《内容》ケアマネジメント概論、面接技術に関する実演とグループワーク、目指す支援像のワークなど 《講師》東北福祉大学 三浦剛氏、仙台市自閉症相談センター 西田有吾氏 《参加者》62人(内訳:委託相談16, 指定相談7, 障害福祉センター10, 児童発達支援2, 就労支援センター1, 行政機関26) 【後期】10月29日(予定)
実践研修	継続実施
リーダー研修	体系見直しに伴い休止
フォローアップ研修	継続実施 ※平成30年度までにリーダー研修を修了した市内在勤の22人が対象
管理者研修	体系見直しに伴い休止

4 障害者相談支援事業所運営自己評価

平成28年度から市内16か所の委託相談支援事業所で実施している障害者相談支援事業所運営自己評価を継続する。

令和元年11月下旬	障害者相談支援事業所運営自己評価に関する研修会 講師:東北福祉大学教授 三浦剛氏 内容:評価の必要性, 自己評価チェックシート使用方法など
(1月上旬まで)	各事業所において障害者相談支援事業所運営自己評価の実施
令和2年1月下旬	障害者相談支援事業所運営自己評価を共有する会