

評価・研修部会の取組みについて

1 今年度の取組みの概要

- ・令和2年度は、「障害者ケアマネジメント従事者養成研修」及び「障害者相談支援事業所運営自己評価」を継続して実施した。
- ・「障害者ケアマネジメント従事者養成研修」については、令和元年度に見直しを行った研修体系により「基礎研修」を実施した。また、「実践研修」における「獲得目標」や、「障害福祉に関わるすべての担い手」に見直した「研修対象者」の具体的な考え方について、継続して協議を行った。
- ・「障害者相談支援事業所運営自己評価」については、継続して実施していることにより、自事業所の強みを活かし、他事業所の良い取組みを取り入れたPDCAサイクルによる事業所運営の一助となっていることが確認できた。このため、自己評価の有用性をさらに高めるための方策として、他者評価（ピア評価）についても検討を行った。

【令和2年度委員構成】

氏名	所属
三浦 剛（部会長）	東北福祉大学教授
吉川 有希子（副部会長）	宮城野区障害者自立支援協議会(障害者相談支援事業所つるがや地域生活支援センター)
小野寺 崇	青葉区障害者自立支援協議会(障害者相談支援事業所ふらっと青葉)
福地 真衣子	若林区障害者自立支援協議会(障害者相談支援事業所くれよん)
片寄 篤志	太白区障害者自立支援協議会(障害者相談支援事業所向日葵ライフサポートセンター)
黒田 香奈子	泉区障害者自立支援協議会(障害者相談支援事業所ソキウス)
景山 佳織	仙台市障害者総合支援センター
佐藤 郁恵	仙台市精神保健福祉総合センター
遠藤 百恵	仙台市北部発達相談支援センター
内藤 寿子	仙台市南部発達相談支援センター

以上10名 敬称略

2 取組み状況

(1) 仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修

① 研修の企画・運営

今年度は、「官民協働の推進」の観点から、各公所職員の他、各区障害者自立支援協議会（以下、「区自立協」という。）より推薦された評価・研修部会委員（各相談支援事業所における主任層の職員）を「企画委員」として「企画会議」を開催し、研修内容や「実践研修」における「獲得目標」等について協議を行った。

なお、この「企画会議」は旧研修体系における、「リーダー研修」（各相談支援事業所における主任層を対象）の研修終了者を対象とした「リーダー研修修了者フォローアップ研修」を兼ねるものとして実施した。

② 実施状況

今年度は、相談支援に携わる者のうち初任層を主対象として「基礎研修」を実施した。
(前期を令和2年10月27日、後期を12月22日に実施)

内容は、獲得目標（生活者の視点に立った障害児者支援のニーズを理解する等）を基に支援の原則（利用者本位、地域生活支援、協働支援）に係るもので、前期は「ケアマネジメント概論」に関する講義やグループワークとし、後期は前期の内容を踏まえ、「当事者視点」、「利用者本位」について学ぶものとし、当事者からの講話等を実施した。

なお、研修対象を「初任層」としていることから、受講生同士の関係構築も兼ねて、グループワークは受講生の「区」「地域」を意識した配置とし、併せて、企画委員にはファシリテーターを依頼し、所属する区自立協ごとに配置した。

研修(開催日)	実施内容
基礎研修 (10/27, 12/22)	<p>【講師】 東北福祉大学教授 三浦剛氏 特定非営利活動法人自閉症ピアリンクセンターここねっと 自閉症児者相談センター 相談員 西田有吾氏</p> <p>【研修内容】 ケアマネジメント概論、個人ワーク、グループワーク、当事者からの講話 等</p> <p>【参加者】 前期 30名・後期 28名（通年） 【参考】前年度：53名（通年） ※新型コロナウイルス感染症拡大防止のため参加者を30名に制限 ※前期・後期を通じて同一の参加者 (内訳) 委託相談支援事業所(7)、指定特定相談支援事業所(4)、障害者就労支援センター(1)、障害者福祉センター(4)、児童発達支援センター(5)、健康福祉局(3)、区障害高齢課(4)、障害福祉サービス事業所(2)</p>

③ 成果及び課題

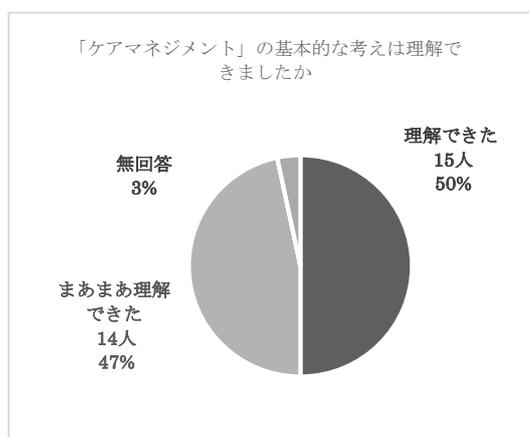
ア 企画・運営について

- ・企画委員からは、「企画会議」を通じて研修の企画・運営に関わり、また、グループワークにおいてファシリテーターを務めたことで個人としてのスキルアップにもつながり、「フォローアップ研修」として有意義であったとの意見があった。
- ・一方で、企画委員は区自立協の各相談支援事業所の主任層とすると一部の職員に限られるため、経験の浅い職員が「サブファシリテーター」等を経験する場を設け、次代のファシリテーターを育成する必要がある等、「後任の育成」が課題として挙げられた。
- ・その他、研修開催時期が10月となり、相談支援専門員の資格取得に必須の研修である「宮城県相談支援従事者初任者研修」と開催時期が重なったことも課題である。「宮城県相談支援従事者初任者研修」は、今年度カリキュラムの改訂があり、障害福祉にかかる基礎知識の既習を前提とした課題実習等が追加されるなど実践的な内容が含まれることとなり、これを踏まえ、開催時期を調整することで「障害者ケアマネジメント従事者養成研修」をさらに有益な研修となるようにする。

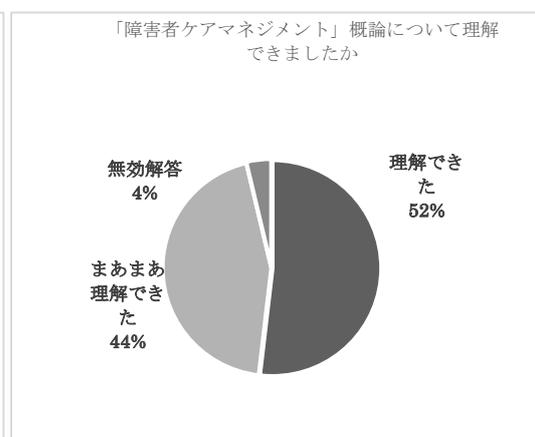
イ 研修全体を通して

- ・各区自立協より推薦された相談支援事業所所属の委員が、研修の企画に加わるとともに、実際の研修においては、グループワークでファシリテーターを務めたことで、日々の業務において体験した事例や各区自立協の話題等の具体的な話を受講生に伝えることができた。アンケートの集計結果からも「理解できた」との回答が多数あり、研修内容が研修対象者とマッチしていたことが確認できた。
- ・基礎研修は、長年、障害者支援に携わった方でも受講することで基礎に立ち戻ることができ、幅広い支援者が「ケアマネジメント概論」を学び、「ケアマネジメント」を共通理解とすることのできる内容であり、ある程度「パッケージ化」されつつある。

【参考】 ①前期アンケート



②後期アンケート



(2) 研修体系の検討

① 実践研修における「獲得目標」

昨年度事務局が作成した案（参考資料4）では、基礎研修は「知る・考える（理解する）」といった獲得目標とし、実践研修は「できるようになる」といった基礎研修を発展させた獲得目標を設定している。これを踏まえ、部会において協議した結果、内容としても基礎研修の発展形とすることとし、令和3年度はこの獲得目標を基に「実践研修」を企画していく。

② 「研修対象者」の具体的な考え方

基礎研修については、「研修内容」及び「獲得目標」から、「障害福祉サービスに従事する方」にマッチするものと考えられるため、対象を相談支援従事者等の障害福祉に携わる「初任層」を中心とするものから「障害福祉サービスに従事する方（事業所）」まで拡大するものとした。しかし、具体的に「どの範囲」までといった点が明確でないため、一度に拡大するのではなく、研修案内等を工夫し、「どのような方が申し込むのか」等の検証をしつつ、徐々に拡大していくものとした。

一方、実践研修については、「獲得目標」が「相談支援従事者」向けの内容となっており、「すべての担い手」に通じない場合もあるため、基本的には、相談支援従事者を主たる研修対象とし、「内容」や「テーマ」によって対象者の範囲を変えていくものとした。

(3) 障害者相談支援事業所運営自己評価

開催日	内 容
2月4日	障害者相談支援事業所運営自己評価を共有する会 講師：東北福祉大学教授 三浦剛氏（部会長） 内容：16 委託相談支援事業所の自己評価の共有，課題に対する各事業所の取組みをグループワークにて共有（ワールドカフェ方式を参考にしたグループワーク），事業所別のアクションプランの作成等 参加者：29 名（新型コロナウイルス感染症拡大防止のため各事業所 2 名まで）

① 成果及び課題

5 年間継続して同じ自己評価票を使用したことで、各事業所において、職員全員での評価の実施、自己評価を基にした事業計画の策定、共有する会での振り返り、といった一連の PDCA サイクルが機能していることが確認できた。

一方で自己評価により抽出された事業所のみでは解決できない「課題」（支援におけるリスクマネジメント、人材育成、インフォーマル資源の活用等）への対応が今後の課題となっている。

② 今後の方向性

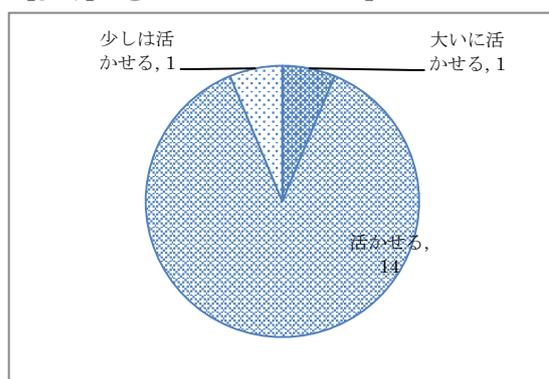
ア 「事業所のみでは解決できない課題」への対応について

- 例えば、「課題」を区単位で検証し、その課題について他の区の実践などを知る機会（区を越えた意見交換会等）や区合同での研修会等、「評価」の前段として「ピア研修」のような取組みを「事業所」単位ではなく「区」単位で取り組む等の方策を検討していく。

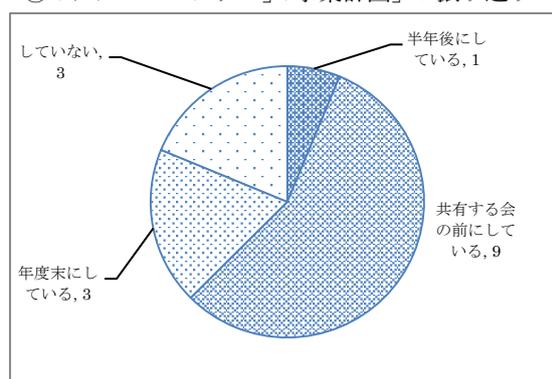
イ 「事業計画」や「アクションプラン」の中間振り返り等について

- 「自己評価を共有する会」は、16 委託相談支援事業所が一堂に会し、区を越えて各事業所の取組み等を共有する機会としては有効なものとなっているが、共有した「自事業所の強み」や「他事業所の取組み」等を踏まえて作成した「アクションプラン」や「事業計画」をいかに活用するかが大切である。
- アンケート結果からも、大半の事業所が「共有する会の直前」に振り返りをしていると回答であったため、年央での振り返りの機会を設け、取組みを見直し、そうした経過をふまえ、年間を通してどう取り組んできたのかを「共有する会」で共有するよう方策を検討していく。

【参考】 ① 「アクションプラン」について



② 「アクションプラン」「事業計画」の振り返り



3 令和3年度の方向性（案）

本年度に協議を行った障害者ケアマネジメント従事者養成研修における実践研修の「獲得目標」や、「研修対象者の考え方」を踏まえ、基礎研修及び実践研修を実施し、状況の把握及び評価を行い、課題等を整理し、令和4年度に向けた見直しの必要性を協議していく。

また、障害者相談支援事業所運営自己評価については、継続して実施するとともに、抽出された課題への対応にかかる方策を検討していく。

(1) 評価・研修部会の開催

① 部会の開催

- ・今年度と同様に評価・研修部会委員により、障害者ケアマネジメント従事者養成研修及び自己評価を共有する会の企画等を行う「(評価・研修部会) 企画会議」を複数回（今年度は5回）開催する。
- ・同会議において本部会における協議事項を網羅し十分な協議が行えるものと考えられるため、本部会は1回（11月頃）とする【部会長：三浦剛氏（東北福祉大学）】。

② 協議内容（予定）

- ・障害者ケアマネジメント従事者養成研修の実施状況の把握、評価
- ・障害者相談支援事業所運営自己評価にて抽出された課題への対応にかかる方策

③ 部会委員

- ・官民協働による人材育成の観点から、各区自立協から推薦された民間のリーダー的立場にある実務者（主任層）を中心に、各区自立協の担当者及び専門相談機関の研修担当者、基幹相談支援センターの職員で構成する。
- ・同委員は障害者ケアマネジメント従事者養成研修や自己評価を共有する会等の企画・運営にかかる「企画会議」を構成する「企画委員」も兼ねるものとする。

(2) 障害者ケアマネジメント従事者養成研修

- ・障害者ケアマネジメント従事者養成研修（基礎研修・実践研修）を実施し、必要に応じ内容等の見直しを行う。
- ・研修の企画・運営は、上記③の「企画委員」により「企画会議」を複数回開催し、人材育成に関する各区の課題を抽出、全市的に取り組むべき事項を協議・整理した上で、研修の企画に反映させていくこととする。
- ・その他、民間のリーダー的立場（主任層）の後任の育成（サブファシリテーターの養成等）についても検討していく。

(3) 障害者相談支援事業所運営自己評価

- ・障害者相談支援事業所運営自己評価を継続して実施する。
- ・「自己評価を共有する会」の企画・運営については、(2)と同様とし、抽出された事業所のみでは解決できない課題等への対応にかかる方策を検討していく。