令和４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

本日の講師の所属県での実践報告

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

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

令和4年度　相談支援従事者指導者養成研修

愛知県の実践報告

名古屋市総合リハビリテーション事業団
総合相談部長　　小島　一郎

「ケアマネジメント基礎コース」のキーワード

新アセスメント票の導入

演習と実習の連動

演習講師の研修へのコミットメントが不可欠！

初任者研修の獲得目標や全体の流れの理解

使用ツールを「つかんでいる」

そのための機会づくり

講師チームという意識の形成

愛知県の相談支援従事者研修の流れ

6月　7月　8月　9月　10月　11月　12月

現任AB

インターバル
実習説明会

① 講義配信

② 演習
個別相談

③ 演習
多職種連携

④ 演習
コミュニティW

初任者ABC

36名

①② 講義配信

③④ 演習
共通事例で一通り

⑤ ⑥⑦ 演習
各自の事例で→グループで1事例

60名

演習講師
打ち合わせ

を高めるために

10月　11月　12月

演習講師への
主任（コア）講師の伝え方

④
演習

【現状】
実習受け入れ機関に、研修の全体像と実習の内容・報告書式について説明。
前年度の取り組みの共有機会を設定。
【今後】
より詳細に研修の獲得目標等を説明し、演習と実習の連動性を高められれば･･･

相談

初
任
者
ABC

36名

演習後の振り返りのもち方

打ち合わせ

【現状】
1回目にファシリテーション技術の説明やグループワークで困った際の「引き出し」を紹介。
2回目にグループワークの困り事を共有し、助言をし合う機会を設定。
【今後】
研修の全体像や流れを踏まえた、ツール活用・助言のあり方を高める機会となれば･･･

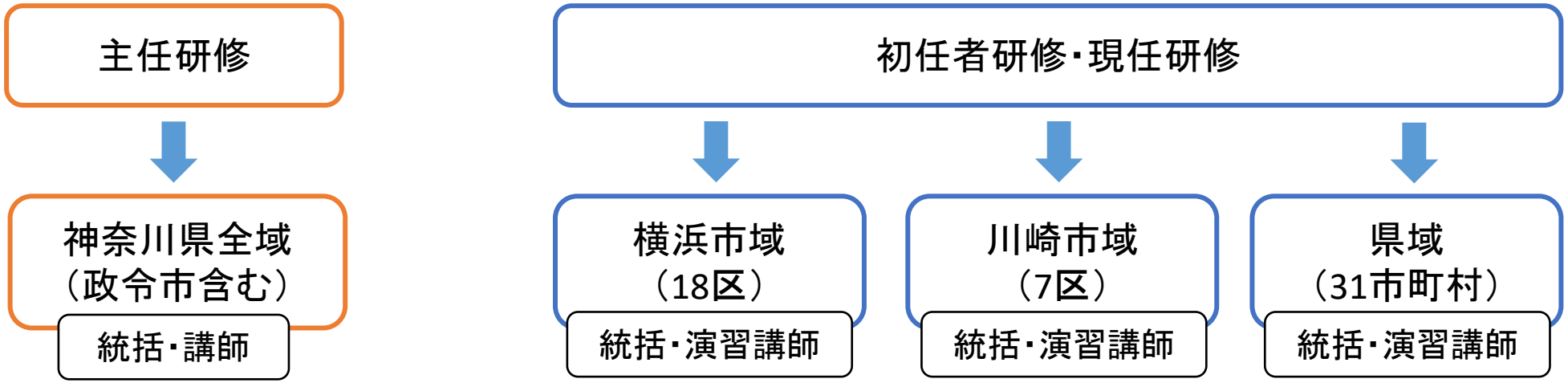
令和4年度　相談支援従事者指導者養成研修

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

神奈川県における相談支援専門員の養成・育成

※各研修は神奈川県からの委託により運営



【演習講師】研修（演習）と地域における人材育成（実習及び修了後OJT）の連動性、地域性を考慮

基幹相談支援センター、圏域アドバイザー（県域）、主任研修修了者等を中心に配置

- 県協議会研修企画部会（相談支援専門員の人材養成及び育成に係る事項を扱う）の他、「**神奈川県相談支援従事者養成研修担当者連絡会**」を開催し、主に初任者研修及び現任研修に関する目的やカリキュラム、インターバル実習、演習講師の留意点等について協議や情報交換を行っている。

神奈川県相談支援従事者養成研修担当者連絡会

※令和4年4月及び6月、令和5年2月に開催

連絡会における意見や情報交換及び共有の他…

横浜市・川崎市・県域

研修及び演習講師会議等を
相互に見学

本研修に参加した神奈川県メンバーからの提案により、実施

- 相互に工夫している点、具体的な研修の取り組み、担当者間の連携促進等の効果あり.
- 課題：感染症の影響もあり初任者・現任研修ともに実施できる機会が少なかった.

今年度にキックオフできたことを強みとして、次年度はより強化したい.

初任者及び現任研修
演習講師を対象とした

アセスメント研修を実施
（県域主催）

県全域を対象、初任者研修に携わっていない演習講師（現任）を含め実施

- アセスメント演習の質を高めることを目的とした演習講師のスキルアップ、初任者研修の現行カリキュラムを経験していない演習講師の理解及びスキルアップに効果あり.
- 課題：必須ではない為、参加にバラつきがある。演習講師以外の地域でのSVやOJTを担う人材を対象にしていない.

アセスメント研修を実施している地域はあるが、実習を見据えた対象者の拡大が必要。

受講生・基幹C等に対する
実習アナウンスの強化
（県域を例に）

ガイダンス資料の改善、基幹C及び委託相談・市町村・圏域等への説明を強化

- 前年度と比較して実習の促進、実習機会の充実が図れた.
- 課題：受講生の理解不足（研修時における説明不足）、受入れ体制の強化.

実習を受け入れた基幹相談支援センターや地域行政等から ※実習後のアンケート(参考:県域版)

≪良かった点(共通した意見)≫

- 今後、相談支援の実務に就く受講者との顔が見える関係が作れる機会になった.
- 基幹の役割りを知ってもらう機会になった.
- 自立支援協議会の機能を理解してもらえる機会になった。
- (実習先として対応したことで)基幹の役割りや相談支援専門員へのSVやOJTの重要性を再認識した. 等々

顔の見れる関係性の構築

地域におけるOJTへの繋ぎ

≪負担だった点≫

- 実習の日程調整は、受講決定のタイミングなど早い段階での情報提供があると良い(複数).
- 実習に係る共通シートや対応マニュアル等があると相互に理解度を高めて取り組めるのではないか(複数).
- アセスメントの目的を十分に理解できていない、実習の目的等が明確になっていない受講者もいた(複数). 等々

今年度の実践からより明確になったこと、ブラッシュアップするポイント

アセスメント演習の質

実習の質(研修との連動)

- 相談支援、ケアマネジメントプロセスにおけるアセスメント学習の質・・・研修:演習講師、実習:基幹C(主任相談等)のよりいっそうの研修カリキュラム及びアセスメントに係る理解促進、SV及びOJTの充実
- 実習に係る体制整備・・・地域行政や基幹C等と連携した研修運営、効果的な実習とする為のツール(マニュアル)等の活用 等

令和4年度　相談支援従事者指導者養成研修

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
鶴ヶ島市障害者基幹相談支援センター
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

演習統括				演習統括			
演習講師	演習講師	演習講師	演習講師	演習講師	演習講師	演習講師	演習講師
演習講師	演習講師	演習講師	演習講師	演習講師	演習講師	演習講師	演習講師
演習講師	演習講師	演習講師	演習講師	演習講師	演習講師	演習講師	演習講師
東部 初任者研修		南部 初任者研修		西部 初任者研修		北部 初任者研修	

- <u>実践地域で研修が受けられる体制</u>

  近隣の地域の人と学ぶことで社会資源や地域状況をイメージしやすくする

- <u>演習講師は各地域で実践する相談支援専門員</u>

  従来からの講師、基幹相談支援センターの相談支援専門員、主任相談支援専門員修了者を配置

  初任者研修の段階で地域の仲間とつながり実践でも相談ができる体制づくりを目指している

  サブ講師を配置⇒次年度以降演習講師＋実践の中でOJTができる体制確保

演習講師を養成するための取り組み

演習1日目カリキュラム内容より～一部抜粋～

〇主訴を始めとする本人に関する心身や環境等についての情報収集とそれをもとにしたアセスメントにより、**ニーズを導き出すまでの思考過程に関する演習**を行う

〇演習によりアセスメントに必要な情報収集の項目理解と方法・技術を修得する（例：ジェノグラム、エコマップの活用）。

〇**利用者が持つ内面的及び環境的な強みを重視**してアセスメントを行うことの重要性を理解する（ストレングスモデル）。

〇**生物・心理・社会モデル**やICF等を活用し、**収集した情報を的確に分析**し生活全体を捉える視点と、**生活ニーズを導き出す方法・技術を修得**する。

01 演習の流れの確認

各地域ごとに演習の流れやポイントについて確認を実施

02 実習受入マニュアル

初任者研修統括・現任研修統括にて各研修の実習を受け入れる際のマニュアルについて整理を行い、各市町村の基幹相談支援センター等へ周知を実施

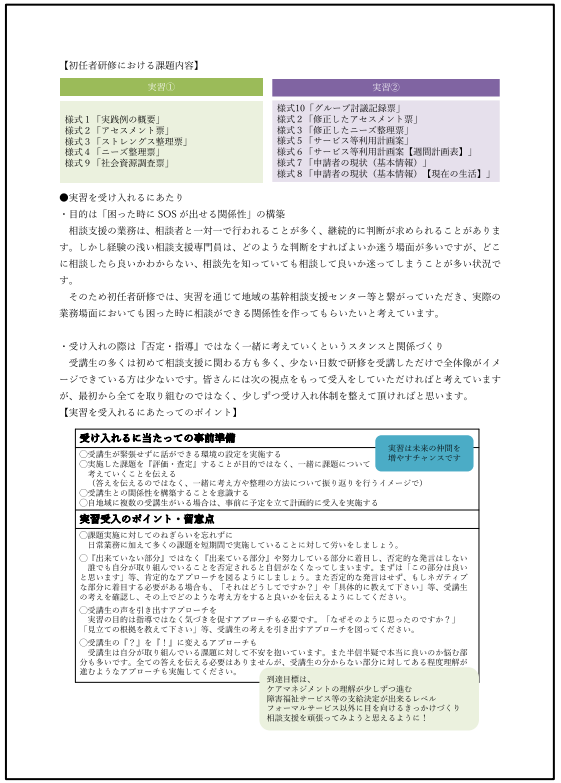
03 講師向け学習会

演習講師・各地域の基幹相談支援センター・主任相談支援専門員・地域で活動する相談支援実践者向けのアセスメント研修を実施

埼玉県の
取り組みと課題①

02　実習受入マニュアル

初任者研修統括・現任研修統括にて各研修の実習を受け入れる際のマニュアルについて整理を行い、各市町村の基幹相談支援センター等へ周知を実施



【初任者研修における課題内容】

実習①	実習②
様式１「実践例の概要」 様式２「アセスメント票」 様式３「ストレングス整理票」 様式４「ニーズ整理票」 様式９「社会資源調査票」	様式10「グループ討議記録票」 様式２「修正したアセスメント票」 様式３「修正したニーズ整理票」 様式５「サービス等利用計画案」 様式６「サービス等利用計画案【週間計画表】」 様式７「申請者の現状（基本情報）」 様式８「申請者の現状（基本情報）【現在の生活】」

●実習を受け入れるにあたり

・目的は「困った時に SOS が出せる関係性」の構築

相談支援の業務は、相談者と一対一で行われることが多く、継続的に判断が求められることがあります。しかし経験の浅い相談支援専門員は、どのような判断をすればよいか迷う場面が多いですが、どこに相談したら良いかわからない、相談先を知っていても相談して良いか迷ってしまうことが多い状況です。

そのため初任者研修では、実習を通じて地域の基幹相談支援センター等と繋がっていただき、実際の業務場面においても困った時に相談ができる関係性を作ってもらいたいと考えています。

・受け入れの際は『否定・指導』ではなく一緒に考えていくというスタンスと関係づくり

受講生の多くは初めて相談支援に関わる方も多く、少ない日数で研修を受講しただけで全体像がイメージできている方は少ないです。皆さんには次の視点をもって受入をしていただければと考えていますが、最初から全てを取り組むのではなく、少しずつ受け入れ体制を整えて頂ければと思います。

【実習を受入れるにあたってのポイント】

受け入れるに当たっての事前準備

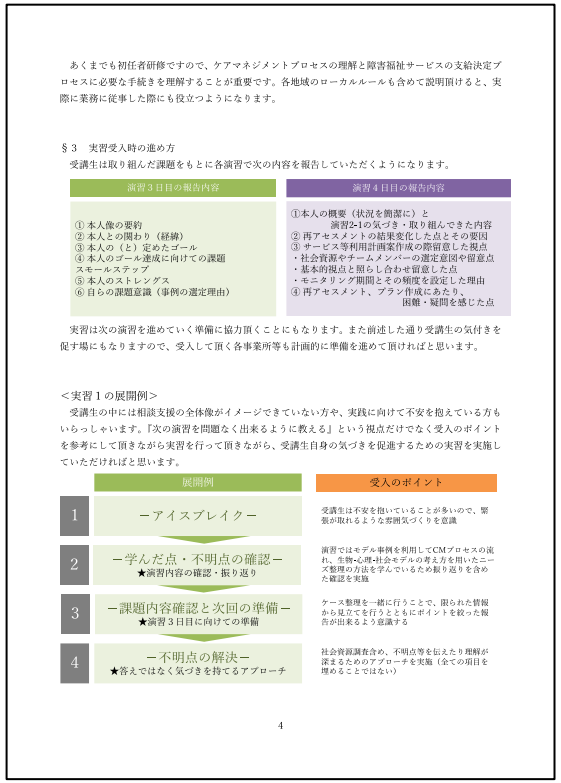
実習は未来の仲間を増やすチャンスです

○受講生が緊張せずに話ができる環境の設定を実施する
○実施した課題を「評価・査定」することが目的ではなく、一緒に課題について考えていくことを伝える
（答えを伝えるのではなく、一緒に考え方や整理の方法について振り返りを行うイメージで）
○受講生との関係性を構築することを意識する
○自地域に複数の受講生がいる場合は、事前に予定を立て計画的に受入を実施する

実習受入のポイント・留意点

○課題実施に対してのねぎらいを忘れずに
日常業務に加えて多くの課題を短期間で実施していることに対して労いをしましょう。
○「出来ていない部分」ではなく「出来ている部分」や努力している部分に着目し、否定的な発言はしない
誰でも自分が取り組んでいることを否定されると自信がなくなってしまいます。まずは「この部分は良いと思います」等、肯定的なアプローチを図るようにしましょう。また否定的な発言はせず、もしネガティブな部分に着目する必要がある場合も、「それはどうしてですか？」や「具体的に教えて下さい」等、受講生の考えを確認し、その上でどのような考え方をすると良いかを伝えるようにしてください。
○受講生の声を引き出すアプローチを
実習の目的は指導ではなく気づきを促すアプローチも必要です。「なぜそのように思ったのですか？」「見立ての根拠を教えて下さい」等、受講生の考えを引き出すアプローチを図ってください。
○受講生の「？」を「！」に変えるアプローチも
受講生は自分が取り組んでいる課題に対して不安を抱いています。また半信半疑で本当に良いのか悩む部分も多いです。全ての答えを伝える必要はありませんが、受講生の分からない部分に対してある程度理解が進むようなアプローチも実施してください。

到達目標は、
ケアマネジメントの理解が少しずつ進む
障害福祉サービス等の支給決定が出来るレベル
フォーマルサービス以外に目を向ける きっかけづくり
相談支援を頑張ってみようと思えるように！



あくまでも初任者研修ですので、ケアマネジメントプロセスの理解と障害福祉サービスの支給決定プロセスに必要な手続きを理解することが重要です。各地域のローカルルールも含めて説明頂けると、実際に業務に従事した際にも役立つようになります。

§３　実習受入時の進め方

受講生は取り組んだ課題をもとに各演習で次の内容を報告していただくようになります。

演習３日目の報告内容	演習４日目の報告内容
① 本人像の要約 ② 本人との関わり（経緯） ③ 本人の（と）定めたゴール ④ 本人のゴール達成に向けての課題 スモールステップ ⑤ 本人のストレングス ⑥ 自らの課題意識（事例の選定理由）	①本人の概要（状況を簡潔に）と 演習2-1の気づき・取り組んできた内容 ② 再アセスメントの結果変化した点とその要因 ③ サービス等利用計画案作成の際留意した視点 ・社会資源やチームメンバーの選定意図や留意点 ・基本的視点と照らし合わせ留意した点 ・モニタリング期間とその頻度を設定した理由 ④ 再アセスメント、プラン作成にあたり、 困難・疑問を感じた点

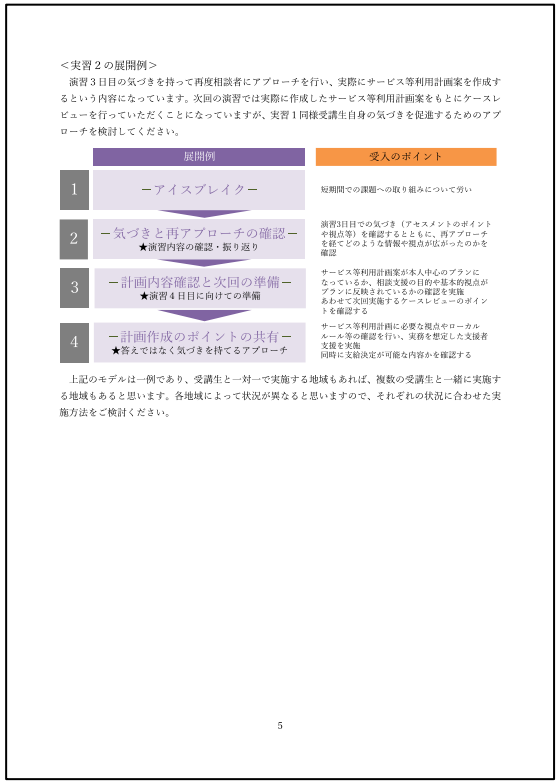
実習は次の演習を進めていく準備に協力頂くことにもなります。また前述した通り受講生の気付きを促す場にもなりますので、受入して頂く各事業所等も計画的に準備を進めて頂ければと思います。

＜実習１の展開例＞

受講生の中には相談支援の全体像がイメージできていない方や、実践に向けて不安を抱えている方もいらっしゃいます。『次の演習を問題なく出来るように教える』という視点だけでなく受入のポイントを参考にして頂きながら実習を行って頂きながら、受講生自身の気づきを促進するための実習を実施していただければと思います。

	展開例	受入のポイント
1	－アイスブレイク－	受講生は不安を抱いていることが多いので、緊張が取れるような雰囲気づくりを意識
2	－学んだ点・不明点の確認－ ★演習内容の確認・振り返り	演習ではモデル事例を利用してCMプロセスの流れ、生物-心理-社会モデルの考え方を用いたニーズ整理の方法を学んでいるため振り返りを含めた確認を実施
3	－課題内容確認と次回の準備－ ★演習３日目に向けての準備	ケース整理を一緒に行うことで、限られた情報から見立てを行うとともにポイントを絞った報告が出来るよう意識する
4	－不明点の解決－ ★答えではなく気づきを持てるアプローチ	社会資源調査含め、不明点等を伝えたり理解が深まるためのアプローチを実施（全ての項目を埋めることではない）

4



＜実習２の展開例＞

演習３日目の気づきを持って再度相談者にアプローチを行い、実際にサービス等利用計画案を作成するという内容になっています。次回の演習では実際に作成したサービス等利用計画案をもとにケースレビューを行っていただくことになっていますが、実習１同様受講生自身の気づきを促進するためのアプローチを検討してください。

	展開例	受入のポイント
1	－アイスブレイク－	短期間での課題への取り組みについて労い
2	－気づきと再アプローチの確認－ ★演習内容の確認・振り返り	演習3日目での気づき（アセスメントのポイントや視点等）を確認するとともに、再アプローチを経てどのような情報や視点が広がったのかを確認
3	－計画内容確認と次回の準備－ ★演習４日目に向けての準備	サービス等利用計画案が本人中心のプランになっているか、相談支援の目的や基本的視点がプランに反映されているかの確認を実施 あわせて次回実施するケースレビューのポイントを確認する
4	－計画作成のポイントの共有－ ★答えではなく気づきを持てるアプローチ	サービス等利用計画に必要な視点やローカルルール等の確認を行い、実務を想定した支援者支援を実施 同時に支給決定が可能な内容かを確認する

上記のモデルは一例であり、受講生と一対一で実施する地域もあれば、複数の受講生と一緒に実施する地域もあると思います。各地域によって状況が異なると思いますので、それぞれの状況に合わせた実施方法をご検討ください。

5

●継続的な見直しの必要性

今後県とともに見直しを行っていくとともに、地域ごとの受入方法についても検討を図っていく

●平準化と受入機関のスキルアップ

受入側の姿勢とその方法についてだけでなく、現行のカリキュラムはどのような形で演習が行われているのか、受講生がどのような学びを得て実践に望んでいるのかについての理解が進むことで、より地域におけるOJTが進んでいく

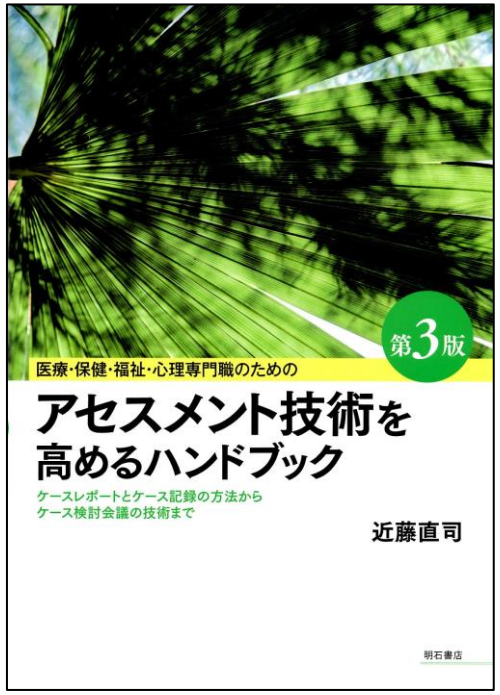
埼玉県の
取り組みと課題②

03　講師向け学習会

演習講師・各地域の基幹相談支援センター・主任相談支援専門員・地域で活動する相談支援実践者向けのアセスメント研修を実施

研修資料⑤　アセスメントのためのフォーマット(2)

インテイク（情報の収集・整理）	アセスメント（評価）			プランニング（支援計画策定）
情報 （見たこと、聴いたこと、データなど）	理解・解釈・仮説 （わかったこと、解釈・推測したこと）		支援課題 （支援の必要なこと）	対応・方針 （やろうと思うこと）
	本人について	生物的なこと （疾患や障害、発達の遅れ・偏りなど）	①	
			②	
		心理的なこと （不安、葛藤、希望、自己感、認知、内省性、感情統制、防衛機制など）	③	
			④	
			⑤	
		社会性・対人関係の特徴	⑥	
			⑦	
	環境について	家族、学校、職場、友人など	⑧	



● <u>演習講師としての意識</u>

今回全演習講師に研修開催を案内を出したが、実際には数名のみ（地域の基幹の人のほうが多い…）

自分たちが担っていくという意識の醸成も必要

● <u>地域によっては独自のスキルアップに取り組んでいるところも</u>

意識が高い地域では独自に研修会等を開催し、主任相談支援専門員だけでなく地域の実践者とともに学びを深める取り組みを行っている地域も

令和4年度　相談支援従事者指導者養成研修

相談支援従事者研修の演習と実習の効果的な連動（長野県上小圏域版）

長野県
上小圏域基幹相談支援センター　　所長　橋詰　正

R4相談支援従事者指導者養成研修
都道府県コース資料

長野県の質の実習体制とOJT体制整備の準備経過

相談支援従事者研修　検討コア委員会開催

（H30年度　指導者養成研修　受講者）
（厚労科研モデル研修　委員・受講者）
（相談支援専門員協会　研修コア　）
（長野県　担当職員）

○平成30年9月より検討会
○令和元年準備・試行研修
○コロナ禍対策（オンライン研修体制整備）
○質の向上に向けた人材育成体制の整備と研修効果課題の解消
（新たな講師養成の導入）

H30
ベース研修
（面接・記録）

目的と内容の周知・理解
（初任～主任まで）

実践研修による理解と本研修に向けた講師向けの準備研修

R元
市町村協力依頼（理解）と実地研修体制の整備
（演習講師・統括）

実習
（インターバル）
個別指導と
GSV体制整備

R2
告示前　試行研修
告示前　新カリキュラム
初任者・現任研修導入

R3
新カリキュラム法定研修
初任者・現任・主任研修実施
（オンライン研修の導入）

R4
市町村人材育成（研修）と実地研修体制（演習講師・統括）再強化

演習講師養成と主任相談支援専門員による実習受け入れ体制整備の連動

令和4年度
長野県統括・演習講師研修

『ファシリテーション基礎研修』
～演習講師に求められる技術～

長野県　上小圏域基幹相談支援センター
所長　橋詰　正

相談支援従事者研修
【初任者・現任・主任研修の構造理解】

理解しないと
バラバラな研修になってしまう。

長野県が目指す方向と研修が目指す方向は、常に一致しないと歯車は動かない。

1

演習講師（初任・現任）

指定特定　主任　4名
基幹　主任　　8名

法定研修と連動した上小圏域のOJT体制

圏域内：機能強化型相談支援事業所
グループスーパービジョン（基幹センター事業）

基幹と地域の主任がGSVの
ファシリテーター

事例提供者との事前打合せ
（事業所訪問等）

シャッフル
効果

圏域内：機能強化型相談支援事業所
　算定要件：基幹相談支援センター等が実施する事例検討会等に参加している。

圏域内：相談支援事業所OJT体制整備事業
グループスーパービジョン（協議会人材育成部会）

基幹と地域の主任がGSVの
ファシリテーター

事例提供者との事前打合せ
（事業所訪問等）

シャッフル
効果

圏域内：モニタリング検証（ケアマネジメント検証）

前回資料
（参考）

講師人材の育成と実習体制整備

実習をきっかけに、市町村でのOJT体制の構築を目指す（キーワードは基幹機能と主任機能）

研修企画者は、演習統括を含む学識や当事者を踏まえた検討を行い、実習体制構築のビジョンの中で研修を組み立てる

（初任者・現任・主任研修のつながりと構造が理解できている集団でありたい）

演習統括は、研修全体を把握でき、研修企画に参加すると共に

演習講師の育成を行う

（入口の講義講師を担えるようになる）

演習講師の育成（研修）

演習講師の目的を理解して、グループを回す。

（振り返りの講義が担えるようになる）

※ファシリテーターに徹するわけではない理解

研修カリキュラムの構造・目的・内容が理解出来ている

前回資料
（参考）

本研修で考えたい、都道府県研修に向けた体制整備のポイント

障障発０３３１第７号
令和３年３月31日

計画相談支援等に係る令和３年度報酬改定の内容等及び地域の相談支援体制の充実・強化に向けた取組について

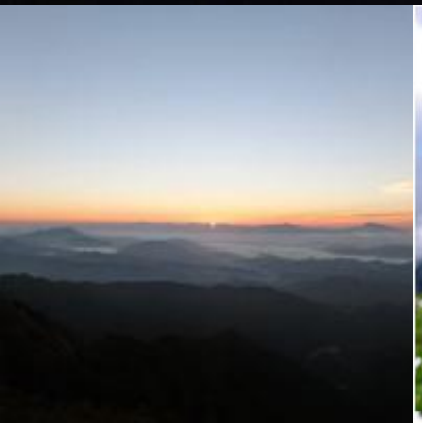
（２）相談支援専門員養成制度の見直しと実地教育の実施体制の整備について

１）相談支援専門員養成制度の見直しと実習の実施について

- 相談支援専門員の養成制度については、主任相談支援専門員の制度が創設され、養成が開始されたほか、令和２年度から相談支援専門員を養成する初任者研修、現任研修についてもカリキュラム改定等の制度改正を行い、その中では、初任者研修において実習を必須化したところである。
- これまで、人材養成については研修の実施主体となっていることから都道府県を中心とした取組としてきたところであるが、実地教育（ＯＪＴ）の重要性が明らかになってきていることから、より現場に近いところでの教育を加えた養成体系としているところである。併せて、相談支援については、その過半において、市町村が指定権者もしくは実施主体となっていることからも、今後の実地教育の体制整備や初任者研修等における実習の実施に当たっては、市町村の積極的な関与が求められるものである。

地域の主任さんと、基幹の主任の連携は、やってみないとわからない、素敵な世界が広がる。

R4相談支援従事者指導者養成研修
都道府県コース資料



大変お疲れ様でした。
このまま、全体ルーム研修
に移ります。