# 新カリキュラムに基づく 相談支援従事者養成研修モデル研修



# 現任研修 #1





特定非営利活動法人埼玉県相談支援専門員協会

## 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修) 【第1日目】

平成31年1月26日 埼玉会館7A会議室

				平成31年1月26日 埼玉会館7A会議室			
	区分	時間	科目	講師(敬称略)		頁	
	区万	一 同	선 티	所属	氏名	貝	
		9:30~10:00	推進事未の説明	埼玉県相談支援専門員協会	藤川 雄一	7	
			研修受講ガイダンス	社会福祉法人唐池学園貴志園	冨岡 貴生	14	
	講義1	10:00~11:20	【講義 1】 障害福祉の動向	厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 地域生活支援推進室 相談支援専門官	大平 眞太郎	31	
	休憩	11 : 20~11 : 30	休憩				
	講義2	11 : 30~12 : 40	【講義2】 地域を基盤としたソーシャルワーク I (個別支援/意思決定支援)	福井県立大学 看護福祉学部 講師	相馬 大祐	97	
	休憩	12 : 40~13 : 40					
1日目	講義3	13 : 40~14 : 50	【講義3】 地域を基盤としたソーシャルワークⅡ (チームアプローチ)	社会福祉法人名古屋市総合リハビリテーション事業団 自立支援部長	鈴木 智敦	119	
	休憩	14 : 50~15 : 00	休憩				
	講義4	15:00~16:00	【講義4】 地域を基盤としたソーシャルワークⅢ (コミュニティソーシャルワーク)	筑波大学大学院人間総合科学研究科 教授	小澤 温	143	
	休憩	16:00~16:10	休憩				
	講義5	16 : 10~17 : 40	【講義5】 スーパービジョン ・スーパービジョンの機能の理解とグループスーパービジョンの進め方	筑波大学大学院人間総合科学研究科 教授	小澤 温	155	
		17 : 40~18 : 00	まとめ 実習ガイダンス	社会福祉法人唐池学園貴志園埼玉県相談支援専門員協会	富岡 貴生日野原 雄二	167	

- ★次回は2月22日(金)~2月24日(日)です。本日同様、埼玉会館7階にて実施します。
- ★次回以降も本日の講義資料は忘れずご持参ください。
- ★受付は9時20分より開始します。
- ★演習の発表の準備、グループ人数分の資料の印刷を忘れずお願いいたします。
- ★もしかすると、2/22もしくは23日に懇親会を企画するかもしれません。

## 受講・聴講にあたっての注意事項

## 【受講者・聴講者へ共通のご案内】

1. 本研修の位置づけについて

本研修は、厚生労働省の実施する平成30年度障害者総合福祉推進事業の指定課題のひとつとして、相談支援従事者養成研修のカリキュラムを改訂するにあたり、新たなカリキュラムに基づく研修を実地でモデル的に行うものです。研究開発の性質上、以下にご協力をお願いします。

- ① 科目別振り返りシートは科目毎に提出してください。後日返却します。
- ② 研修中、事務局にて録画や写真撮影等を行います。 ※事業報告書や報告会等で使用する場合があります。
- ③ 本研修の結果を元に、さらに進行・教材・副教材等の精度向上を予定しています。 ※本研修で配布する資料の複製や再配布は固くお断りします。やむを得ぬ事情がある場合は、事務局にまずはご相談ください。

### 2. 注意事項

- ① 研修中、携帯電話・スマートフォンは電源を切るかマナーモードにし、かばん等の中にしまってください。研修進行の妨げとなる行為をし、注意しても改善されない場合は退席していただくことがあります。
- ② 研修中の講義や演習等、会場内での録音や写真・動画撮影等は禁止します。
- ③ 会場内では昼食等の飲食が可能です。ただし、ゴミは各自お持ち帰りください。 研修中も飲み物は飲んでかまいません。
- ④ 体調管理には十分注意してください。体調がすぐれない場合は、早めに事務局まで申し出てください。会場の温度管理にはできる限り注意を払いますが、各自でも調節願います。 インフルエンザが流行していますが、これらの伝染の恐れのある疾患等に罹患された場合は来場はせず、静養・治療に専念してください。
- ⑤ 本研修へは、公共交通機関を利用して来場してください。 ※県庁来客用駐車場は土日祝日は有料駐車場となります。割引処理等はありません。
- ⑥ 喫煙は所定の喫煙所にてお願いします。

#### 【受講者へのご案内】

- 1. 初任者研修修了の認定にあたっては、課題実習を含め、本研修の全てのカリキュラムを受講することが必要となります。以下の場合は、修了の認定を行いませんのでご注意ください。
  - ・欠席した場合 ※遅刻・早退や無断や長時間の離席は欠席扱いとなります。
  - ・課題実習を誠実に行わなかった場合(他人の事例を借り受ける等は厳に謹んでください。)
  - ・研修の進行の妨げとなる発言・行動をし、再三の注意を受けても改善しない場合
  - ・研修への参加意欲がないと感じられる場合(居眠り、携帯電話・スマートフォン・パソコン 等の使用、グループワークへ参加しない等)

## 2. 出席の確認について

・第1日目については、以下の通り出席確認を行います。

各日程の研修開始前(受付時)該当の受講確認票に必要事項を自署の上、提出各日程の研修終了時該当の受講確認票に必要事項を自署の上、提出

※提出が確認できない場合、自署の必要事項記載がない場合は欠席扱いとなります。

・第2日目~第4日目については、グループワークとなり、各グループの演習講師が開始時と 終了時に出席確認を行います。

## 3. 修了証書の交付について

- ・定められたカリキュラムを全て修了された方に、第4日目終了後、修了証書を発行します。
- ・修了証書を受け取る際、氏名と生年月日に誤りがないか確認してください。 ※もし誤りがある場合は、必ずその場で事務局に申し出てください。
- ・修了証書の交付を受けた者は、埼玉県が作成・管理する研修修了者名簿に登載します。
- ・本研修は現行の告示に基づき、修了を認定するものです。

## 【聴講者へのご案内】

- 1. 受講生と共通のご案内にもある通り、本研修で使用する教材・副教材等は試行中のものであり、 今年度さらなる改訂を行い、来年度の公開を予定しています。今年度中は特に、本研修で提供す る教材等の取り扱いについては配慮をお願いします。
  - ・本研修の教材・副教材は、<u>貴都道府県内での今後の研修企画運営に関する検討の範囲にとどめてご活用</u>ください。全部または一部の複写・複製や再配布、本研修の教材等を用いた研修を行うことは固くお断りします(研修検討メンバー内で試行的に行うことについては、その限りではありません)。
  - ・企画運営や研修実施側の観点に立つご質問は、受講生と別途のプログラム内容となる時間を 設け、その際にお受けします(第2・3日目を予定しています)。意見聴取については、グ ループインタビューの時間に行います。
  - ・映像教材や電子データ等の提供は、今後本事業検討委員会にて検討します。
- 2. 本研修は4日間を通して行われるものであり、前回までの内容を既に学習しているものとして 進行します。
  - ・聴講者が変更になる場合、①書類(聴講票や聴講案内)、②教材・副教材等の配布物は都道 府県の中で受け渡しを確実にしてください。また、前回までの内容についても伝達を十分行った上での参加をお願いします。

(忘れた場合に補足的な解説を行うことや、新たな資料を差し上げることはいたしませんので、ご了解ください)。

・欠席時の教材等について次回研修前に送付を希望される場合、事務局まで電子メール (model2018@ssa-b.com)宛てご依頼ください (料金着払いにて郵送いたします。)。

## 【研修受講ガイダンス】

本研修の獲得目標・プログラム概要(学びの見取り図)

## 冨岡 貴生 氏

特定非営利活動法人かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク 理事長 (社会福祉法人唐池学園 貴志園 園長)

## 藤川 雄一 氏

特定非営利活動法人埼玉県相談支援専門員協会 代表理事 (社会福祉法人鶴ヶ島市社会福祉協議会 鶴ヶ島市生活サポートセンター)


「いい仕事」 をするために

## 研修受講ガイダンス(オリエンテーション)I

本研修の特徴・埼玉県における人材育成と現任研修の位置づけ

## 藤川雄一

特定非営利活動法人埼玉県相談支援専門員協会

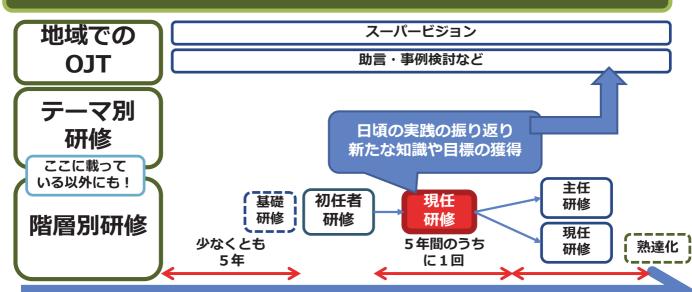
新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

1

## 本研修について

- ① 厚生労働省障害者総合福祉推進事業の指定課題である「相談支援従事者研修ガイドラインの作成及び普及事業」の一環として行います。
- ② 平成28-29年に実施された厚生労働科学研究「相談支援従事者研修のプログラム開発と評価に関する研究(研究代表者小澤温)」の成果に基づき実施します。
- ③ 開発中のガイドライン案に基づいた研修を実施し、その効果測定を行っています(各科目や研修の評価票の回収等にご協力ください)。

# 継続的な学びの中での現任研修



- ・新カリキュラムでは、階層に応じた学びと学びの構えの習得を重視して います。
- ・新カリキュラムでは、地域での実地教育(OJT)を**前提**とした法定研修の 位置づけとカリキュラム編成を行っています。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修)、SSA2018-2019(c) 不許複製

## 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修), SSA2018-2019(c) 不許複り

新たな初任者研修の構造【現任研修の前提】 提示 ・必要な学びの構造や内容を提示。 講義 動機づけを高める(ミッション!)。 活性化 ・具体的な中味を知る、やってみせる。 ・抽象から具体へ 例示 ・理論から実践へ ・自分で体験してみる(試してみる)。 演習 1 応用 ・単純から複雑へ ・自ら主体的に参加して学ぶ。 ・統制された環境でモデルを学ぶ。 実験 ・自分で実地で体験してみる。 実習 1 統合 ・実地の複雑性の中で実践的に学ぶ。 経験 自らの実践を言語化し、表現する。 演習2-1 多様な視点で検討し、気づきを持つ。 省察 演習2-1での気づきを元にさらに実地で 統合 実習 2 の体験を深める。 経験 ・実地の複雑性の中で実践的に学ぶ。 ・自らの実践を言語化し、表現する。 演習2-2 ・多様な視点で検討し、気づきを持つ。

・これまで学んだことの定着を図る。

・多様な視点で検討し、気づきを持つ。

・研修の振り返り(省察)を行い、今後の

実践への指針を得る。

省察

省察 概念化 演習3

演習 4

現場に戻ってからも続けて ほしい、スーパービジョン やケースレビューの体験を 通して学ぶ。

# 埼玉県



# 障害者相談支援従事者

# 人材育成ビジョン



- 埼玉県における障害者相談支援事業の現状とその従事者の育成のありかたについて-



特定非営利活動法人埼玉県相談支援専門員協会

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

2014.3 改訂版

# 埼玉県人材育成ビジョン〔2〕 ビジョンの構成〔もくじ〕 はじめに -障害者相談支援の現状と人材育成体制の必要性 障害者相談支援の実際 障害者相談支援とは 障害者相談支援の流れ 相談支援従事者に求められるもの 相談支援従事者に求められるもの 相談支援従事者基礎力とは 埼玉県における人材育成体制・研修体系 埼玉県における相談支援従事者の育成体制 研修プログラム一覧

埼玉県において、相談支援従事者\*の人材育成は相談支援専門員の「初任者研修」「現任研修」を中心にして、行なわれてきました。研修の内容は、「ケアマネジメント」という、対人援助の技術を重点的に伝え、その援助技術を普及させることで、人材育成に活用されてきたといえます。その結果、相談支援事業や相談支援専門員の認知度は上がり、障害のある人々の地域生活を支える上では、年々重要度を増してきています。

一方、制度的にも相談支援事業が「障害者自立支援法」においては、市町村に必置となり、昨年成立した「障害者自立支援法の一部改正法」の中でも、サービス等利用計画を作成する一番の担い手として、大きな役割が付与されてきました。これは福祉サービスを利用する人々に対し、地域にある社会資源を効果的で効率的に、結びつけていくというケアマネジメントの基本となる重要な担い手だと考えられます。ですから、その役割は非常に重要であり、相談支援事業、相談支援従事者に対する期待は、高まるばかりだといえるでしょう。

その重要度が増しているにも関わらず、相談支援事業における地域差は広がっています。埼玉県の相談支援事業の体制整備事業で行なわれてきた、「相談支援事業の実態調査」によると、相談支援従事者が自分の職務の熟達度をあげる(=ブラッシュアップする)には、「初任者研修」と「現任研修」だけに頼っているところが大きく、実務に必要な研修や専門分野(面接技術や権利擁護など)に特化した研修を受ける場が少ない現状が読み取れます。

さらに、1事業所あたりの平均人員は約1.5人と「ひとり職場」が多く、OJTによりスーパーバイズを受ける体制や、日常的に相談できる上司の存在なども、乏しい状態にあります。本来ならばOFF-JTの脆弱な体制をOJTで埋め合わせができればよいのでしょうが、そのような環境づくりや体制も、事業所頼みで、地域任せになって長年放置されてきました。ですので、自分の業務を定期的に振返ったり、スキルアップやブラッシュアップをするための時間や研修体制は脆弱で、個人的な努力にのみ支えられている現状は、喫緊の地域課題といえます。

この「埼玉県相談支援従事者育成ビジョン(案)」は、このような現状を踏まえ、埼玉県における人材育成のためのひとつの指針として提案をさせていただきました。今後はこのビジョンに示された目標を達成させるため、どのような具体的行動や活動が必要になるのか、埼玉県自立支援協議会での、具体的で闊達な議論が行なわれることを切に願っております。

※本案では、人材育成の対象を、より広くとらえ、初任者研修受講以前の段階も視野におくため、「相談支援専門員」ではなく、「相談支援従事者」と表記します。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修)、SSA2018-2019(c) 不許複製

7

埼玉県人材育成ビジョン〔4〕

## 障害者相談支援の実際

障害者相談支援の現場では…

障害のある人の市民生活をサポートするため、以下の活動がトータルに行われている。

- 地域に出向き、埋もれている相談をキャッチする。〈人権の価値観、想像力〉
- 言語外の表現も含め、当事者の願いや想いを汲みとる。〈人間理解のための知識、関係形成力、対話力〉
- 緊急性や介入性を考慮し、適切な支援方法を判断する。〈援助理論の知識、判断力〉
- 当事者本人や取り巻く環境について情報を分析し、計画を立て、当事者や環境に対し働きかける。

〈職業倫理、情報収集力、分析力、実行力〉

- 地域のあらゆるものを資源と捉え、情報提供やサービス調整を行う。 さらに不足する資源は、地域に働きかけ、産み出す。〈法制度や地域システムの理解、調整力、交渉力〉
- 当事者自ら資源を活用し、「自分らしい」生活ができるようにする。〈当事者中心〉

### 「障害者ケアガイドライン」(H14)

ケアマネジメントを中心としたものであるが、 これらの活動を支える、現時点での国の指針。

障害者ケアマネジメントの全過程に携わる障害者ケアマネジメント従事者には、社会福祉援助技術などの各種援助技術を機能的に統合したソーシャルワークの実践に努める必要がある…

「障害者ケアガイドライン」より 8 障害者ケアマネジメントの実施体制 (3) 障害者ケアマネジメント従事者に求められる資質

## ソーシャルワーカーとは

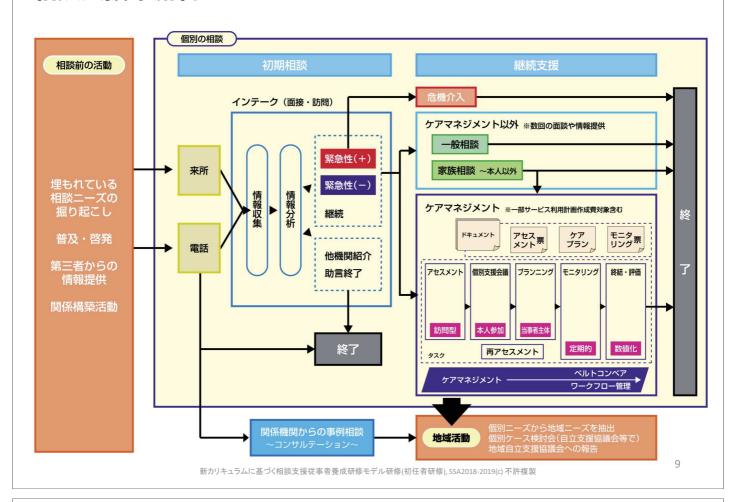
ソーシャルワーク専門職は、人間の福利の増進を目指して、 社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人々の エンパワーメントと解放を促していく。ソーシャルワークは、 人間の行動と社会システムに関する理論を利用して、人々がそ の環境と相互に影響しあう接点に介入する。人権と社会正義の 原理は、ソーシャルワークの拠り所とする基盤である。

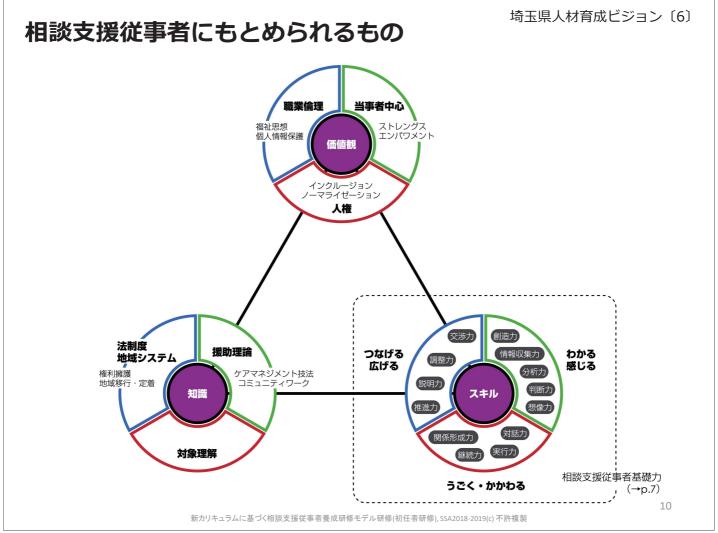
(国際ソーシャルワーカー連盟, 2000年)

8

## 埼玉県人材育成ビジョン〔5〕

## 相談支援の流れ





## 相談支援従事者基礎力

## 経済産業省 社会人基礎力

検索

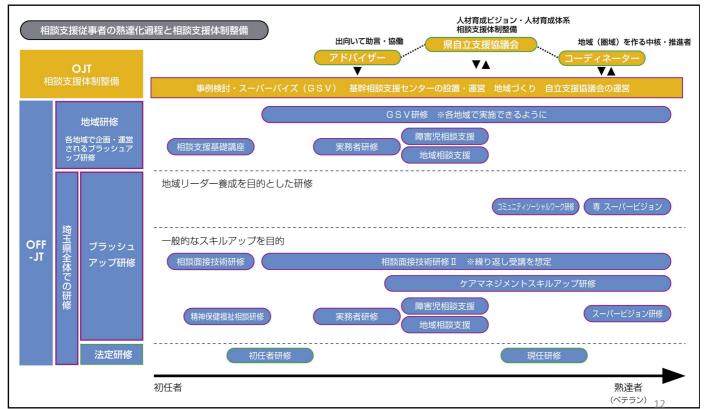
	想像力	利用者の生活全体を捉え、思いや、考えを察知したり、変化を感知する力。 得られた情報から多様な展開や可能性を見出す力
わかる・感じる	情報収集力	カギとなるライフストーリーをつかみ、必要な情報を適切な人から引き出す 「聞く」「聴く」「訊く」力。
Think	分析力	主訴とニーズを明らかにし、現状を構成する要素を明らかにしたり、地域の課題を理解する力。
Feel	判断力	タイミングや現在の必要性を見極め、支援の方策を定める、見立てる力。
	創造力	支援に必要なアイデアや新たな仕組みを発想する力。
	関係形成力	コミュニケーション技術を駆使し、信頼関係を構築したり、導いていく力。 また、支援の輪を広げていく力。
うごく・かかわる	対話力	支援者の思いではなく、本人(利用者)主体に基づき、相互のコミュニケーションにより援助 過程を進めていく力。思いを引き出す力。
Action Intervention	実行力	支援に必要な時間を見立て、時には時間をかけて目標を実現に向けていく力。
	継続力	事態が動かなくても、ねばり強く続けてゆける力。 定めた計画や仕組みを改善を加えながら見守り続ける力。
	交渉力	新しくチームに加わってもらえるよう、かけあう力。 また、相手の出来ることを理解し、明確な役割を与え、引き込む力。
つなげる・広げる	調整力 (会議運営力)	複数の課題や関係する機関の特性を把握し、的確に役割分担を行い、繋げていく力。 そのための会議を取り仕切る力。
Co-ordination Networking	説明力	利用者の課題を要約して伝え、また、地域の課題を的確に把握し、それを必要な機関や会議でわかりやすく伝える力。
	推進力	必要性を見極めた上で、積極的に事態を動かしたり、本人、地域、関係機関を促していく力。 11

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

## 埼玉県における相談支援従事者の育成体制

## 埼玉県人材育成ビジョン〔8〕

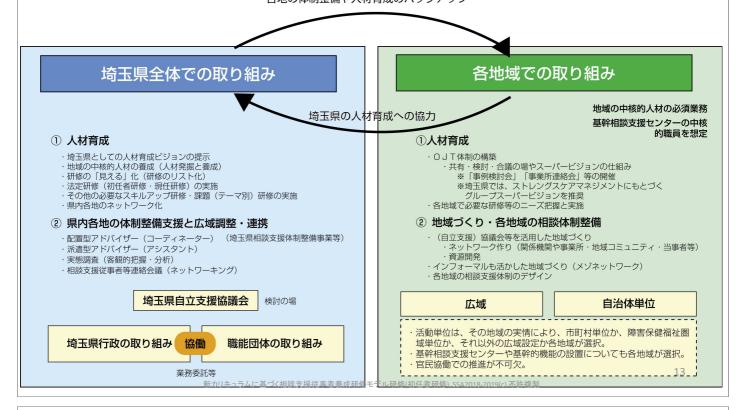
## OJTと研修(Off-JT)の両輪で!!



## 埼玉県における相談支援従事者の育成体制

県全体での取り組みと各地域(圏域・自治体毎)の取り組みによるスパイラルアップ

研修や助言・中核的存在へのフォローによる 各地の体制整備や人材育成のバックアップ



## 県全体で実施される研修一覧

### 埼玉県人材育成ビジョン〔付〕

相	談又拨從事有问じ研修	従事者向け研修(平成26年度)					
	研修名	区分	期日	定員	場所	対象	概要
	(初任者研修)	法	5~8月 (5日間)	420名		受講要件を満たすかた	
	(現任研修)	法	1月・3月 (3日間)	80名		受講要件を満たすかた	
	相談支援基礎講座	S	9月			相談業務に従 事して0~2 年のかた。	
	精神保健福祉相談研修	関				相談業務に従 事して1~2 年以上のか た。	埼玉県立精神保健福祉センターの主催する、精神障害者支援 の見立てと援助方針の立案に関することを中心とした研修で す。
相談支援	グループスーパービジョン 研修	S	随時				各地域でグループスーパービジョンが継続して実施できる体制づくりを行うため実施する演習を主体とした連続研修で、各地域の主信により実施します。 派遣する講師による講義やモデルGSドにはじまり、地域で GSソが継続して実施できるよう、ファシリテーターや中枝 となる人材の育ちあいをめざします。 ※継続的に実施できる体制整備のため、県アシスタント派遣 との併用をおすめします。
援技術	計画相談実務者研修	関	随時			初任者研修を 終えて0~2 年のかた	初任者研修を終え、計画相談支援に携わる人を対象に、相談 支援実務の基礎と大切な視点を学びます。 ※各地域で主催される研修です。
	ケアマネジメント スキルアップ研修	s	今年度休講			初任者研修を 終えて1~5 年のかた	ストレングスケアマネジメントやグループスーパービジョン などについて学びます。
	スーパービジョン研修	関				各事業所にお いてスーパー バイズをする	E07
	コミュニティソーシャル ワーク研修	関					埼玉県社会福祉協議会の実施するコミュニティソーシャル ワーク (多職種連携) 研修です。

	【専門コース別研修】 スーパービジョン (地域リーダー養成研修)	專	10月 ~ 12月 (毎月1回 計3回)	30名	さいたま市内(予定)	埼玉県や各地 域において、 地域づくりの 中核となる(予 定の)かた	ストレングスケアマネジメント、グループスーパービジョン におけるファシリテーションや地域づくり (協議会の運営や 活用を含む)について学びます。 基幹相談支援センターの主任相談員や埼玉県相談支援体制整 機事業アドバイザー(候補)、自治体職員を受講生像として想 定しています。
面接技	相談面接技術研修I	s	12月				
技術	相談面接技術研修Ⅱ	s	12月				
課題	【専門コース別研修】 障害児相談支援	専	11月	50名			
別	【専門コース別研修】 地域移行・地域定着支援	専	10月	80名			

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

## 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修 モデル研修(現任研修)

# 研修受講ガイダンス(4日間共通)

# 社会福祉法人唐池学園 貴志園 富岡 貴生

# 研修受講ガイダンス(全体)

- I 相談支援専門員に期待される役割
- Ⅱ 現任研修における獲得目標
- Ⅲ 現任研修の構造並びに研修の進め方
- Ⅳ インタバール(実地での課題実習)
- V 事前課題について

# I 相談支援専門員に期待される役割

「相談支援の質の向上に向けた検討会」における議論のとりまとめ(概要)

#### 趣旨

平成27年4月から原則として全ての障害児者に専門的な相談支援を実施することとされている中、障害児者の相談支援の質の向上を図るため、有識者や関係団体で構成する「相談支援の質の向上に向けた検討会」において相談支援専門員の資質の向上や相談支援体制の在り方について幅広く議論を行い、今後目指すべき方向性をとりまとめた。(平成28年3月から7月まで計5回開催)

#### とりまとめのポイント I ~相談支援専門員の資質の向上について~

#### ① 基本的な考え方について

・ 相談支援専門員は、障害児者の自立の促進と共生社会の実現に向けた支援を実施することが望まれている。そのためには<u>、ソーシャルワークの担い手としてスキル・知識</u>を高め つつ、インフォーマルサービスを含めた社会資源の改善及び開発、地域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支援を行うことが求められている。 また将来的には、社会経済や雇用情勢なども含め、幅広い見識を有するソーシャルワーカーとしての活躍が期待される。

#### ② 人材育成の方策について

- ・ 相談支援専門員の要件である研修制度や実務経験年数などの見直しを行うとともに、キャリアパスの一環として指定特定相談支援事業だけでなく、サービス管理責任者や基幹相 談支援センターの業務を担うなど、幅広い活躍の場が得られる仕組みを検討するべき。
- ・ 研修カリキュラムの見直しについては、「初任者研修」及び「現任研修」の更なる充実に加え、指導的役割を担う「主任相談支援専門員(仮称)」の育成に必要な研修プログラムを新たに設けるとともに、より効果的な実地研修(OJT)を組み込むべき。

#### ③ 指導的役割を担う「主任相談支援専門員(仮称)」について

- ・ 相談支援専門員の支援スキルやサービス等利用計画について適切に評価・助言を行い、相談 支援の質の確保を図る役割が期待されており、基幹相談支援センター等に計画的 に配置されるべき。また、更新研修等も導入すべき。
- ・ 指導的役割を果たすため、適切な指導や助言を行う技術を習得する機会が確保されるよう、都道府県等が人材育成に関するビジョンを策定するなど、地域における相談支援従事者の段階的な人材育成に取り組むべき。

#### ④ 相談支援専門員と介護支援専門員について

・ 障害者の高齢化や「親亡き後」へのより適切な支援を行うため、両者の合同での研修会等の実施や日々の業務で支援方針等について連携を図るとともに、両方の資格を有する者 を拡大することも一案と考えられる。

#### ⑤ 障害児支援利用計画について

- ・障害児支援利用計画については、いわゆるセルフプランの割合が高いが、障害児についての十分な知識や経験を有する相談支援専門員が少ないことが原因の一つと考えられる。 これまでの専門コース別研修に加え、障害児支援に関する実地研修などを設けるべき。
- ・市町村においても、障害児を取り巻く状況を十分把握し、評価を加えた上で適切な関係機関につなぐなど十分配慮し、そのために必要な知見の習得に努めるべき。

# Ⅱ 現任研修における獲得目標

① 相談支援の基本的業務を確実に実施できる。

【意思決定(支援)を通して生きがいや自己肯定感を高める支援(ストレングス)、 相談支援の技術と能力の獲得】

② チームアプローチ(多職種連携)の理論と方法を学び、実践においてチームアプローチが展開できる。

【チームアプローチ(多職種連携)を実践するための技術と能力の獲得】

③ コミュニティワーク(地域とのつながりやインフォーマルサービスの活用、 社会資源の開発等)の理論と方法を理解し、実践できる。

## 【地域に即した相談支援の実践力の獲得】

④ スーパービジョンの理論と方法を学び、実践事例を用いてグループスーパービジョンを体験することで、自らの支援について助言・指導を受けることの重要性を理解する。

#### Ⅳ 現任研修の構造並びに研修の進め方 獲得目標 ①相談支援の基本的業務を確実に実施できる。 ②チームアプローチ(多職種連携)の理論と方法を理解し、実践の中でチームアプローチが実践できる。 ③コミュニティワーク(地域とのつながりやインフォーマルの活用等)の理論と方法を理解し、実践できる。 ④スーパービジョンの理論と方法を理解し、助言・指導を受けることの必要性を理解する。 地域を基盤としたソーシャルワーク 講義1 講義2 講義3 講義4 講義5 1 ガイダンス 福祉制度の動向 個別相談支援 コミュニティワーク スーパービジョン チームアプローチ 事例報告 (1) (3) セルフチェックの報告、 インターバル 個別相談支援 セルフ 2 事例の概要報告、③ 整理と共有 講義(実演) チェック **(4**) (5) **6**) への課題の確認 基幹相談支援センター等にてチームで検討する(インターバル) 基幹等で検討したこ チームアプ (2) (1) 例報告 セルフ インターバル との報告の中で②事 例選出 3 (1) ローチ講義(実 例選び、さらにチーム チェック 整理と共有 **(4) (5) (6)** 渖) アプローチの視点で 検討する 基幹相談支援センター等にて自立支援協議会の参加等体験(インターバル)

## IV 現任研修の構造並びに研修の進め方

T

コミュニティワー

ク講義

インターバル報告

地域支援について

ヒアリングシート再記入

#### 獲得目標

GSV講義

4

①相談支援の基本的業務を確実に実施できる。

模擬GSV

- ②チームアプローチ(多職種連携)の理論と方法を理解し、実践の中でチームアプローチが実践できる。
- ③コミュニティワーク(地域とのつながりやインフォーマルの活用等)の理論と方法を理解し、実践できる。
- ④スーパービジョンの理論と方法を理解し、助言・指導を受けることの必要性を理解する。

1

2

3

4

1日目:全体ガイダンス

- ●講義1~5
- ●事前課題の説明(研修最後)

チェックの報告、 概要報告、③ 題の確認

ヒアリングシートは主

任相談支援専門員業

務の参考として活用

修了証

交付

で検討したこ 告の中で②事 、さらにチーム ーチの視点で

ノートは主任相 専門員の業務 として活用

## Ⅳ 現任研修の構造並びに研修の進め方

#### 獲得目標

- ①相談支援の基本的業務を確実に実施できる。
- ②チームアプローチ(多職種連携)の理論と方法を理解し、実践の中でチームアプローチが実践できる。
- ③コミュニティワーク(地域とのつながりやインフォーマルの活用等)の理論と方法を理解し、実践できる。
- ④スーパービジョンの理論と方法を理解し、助言・指導を受けることの必要性を理解する。

地域を基盤としたソーシャルワーク

**1** ガイダンス

講義1 福祉制度の動向 講義2 個別相談支援

講義3 チームアプローチ 講義4

講義5 スーパービジョン

2

3

4

個別相談支援 講義(実演) セルフ チェック 
 事例
 ①
 ②
 ③

 報告
 ④
 ⑤
 ⑥

インターバル 整理と共有

セルフチェックの報告、 事例の概要報告、③ への課題の確認

## 2日目:科目別ガイダンス

- ●事例講義→セルフチェック(自己業務の振り返り)
- ●事例報告・検討(セルフチェックシートを参考にして意思決定支援の確認、 検討課題の具体的対応の検討)
- ●インターバル整理(自身の気づきや助言を踏まえ、インターバルで行う支援 の内容を整理→共有)→グループで共有

## IV 現任研修の構造並びに研修の進め方

## 獲得目標

- ②インターバルにおける課題実習の目的
  - 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な業務ですが、日常業務に追われてしまい、その機会を得ることが難しい状況にあります。また、自らの支援について他者から助言・指導を受ける機会が少ないことから、助言等を期待して研修を受講される方も多くみうけられます。そのため、研修時に自己の振り返りと他者からの助言・指導を受ける機会を設け、さらに研修の合間に実地での課題実習として、基幹相談支援センター等に出向いての研修を組み入れることで、研修後も継続して助言等が受けられる場面を作ることが目的です。

基幹相談支援センター等にてチームで検討する(インターバル)

3

1

2

L

インターバル期間での実地における課題実習 参考

- ●演習で整理された支援について具体的にどのように行うかの検討(基幹・他)
- ●演習で整理された支援を実際に行ってみたことの共有および助言(基幹・他)

E Z

4

±

#### とりまとめのポイント II ~相談支援体制について~

### ① 相談支援の関係機関の機能分担について

- 基本相談支援を基盤とした計画相談支援、一般的な相談支援、体制整備や社会資源の開発等の役割について、地域の実情に応じて 関係機関が十分に機能を果たすことが必要である。そのためには、協議会等が中心となって調整を進めるとともに、市町村職員の深い 理解や都道府県を中心に協議会担当者向けの研修会を推進する必要がある。
- ・ 市町村は、計画相談支援の対象とならない事例や支援区分認定が難しい事例に対しても積極的かつ真摯に対応することが求められており、この点は相談支援事業者に委託する場合であっても同様であることに留意するべき。

#### ② 基幹相談支援センターの設置促進等について

- ・ 基幹相談支援センターの設置促進に向け、市町村において、障害福祉計画の作成等に際して相談支援の提供体制の確保に関する 方策を整理し、地域の関係者と十分議論することが重要。仮に基幹相談支援センターの設置に一定期間を要する場合でも、基幹相談 支援センターが担うべき役割をどのような形で補完するか市町村において整理するべき。
- 都道府県においても、障害福祉計画のとりまとめ等の際に、基幹相談支援センターを設置していない市町村に対して相談支援体制の確保に関する取り組みをフォローし、必要に応じて広域調整などの支援を行うべき。

#### ③ 相談窓口の一元化等について

- ・相談支援の関係機関の相談機能の調整にあたっては、必要に応じて地域包括支援センター等との連携や相談窓口の一元化なども視野に入れ、地域の相談体制を総合的に考える視点も必要。
- こうした取組を進めるにあたっては、すでに一部の地域で先駆的に実施されている取組状況を広く横展開することが有効。
   総合的な相談窓口は必要であるが、一方で身近な窓口や専門的な相談機関も求められている。いずれの場合でもワンストップで適切
- 総合的な相談窓口は必要であるが、一方で身近な窓口や専門的な相談機関も求められている。いずれの場合でもワンストップで適切な関係機関に必ずつながるよう、関係機関間での連携強化を図るなど、各自治体において適した取組を考えるべき。

#### ④ 計画相談支援におけるモニタリング及び市町村職員の役割について

- ・ 計画相談支援におけるモニタリングは、サービス利用状況の確認のみならず、利用者との一層の信頼関係を醸成し、新たなニーズや 状況の変化に応じたニーズを見出し、サービスの再調整に関する助言をするなど、継続的かつ定期的に実施することが重要である。
- 特に高齢障害者が介護保険サービスへ移行する際には、制度間の隙間が生じないよう相談支援専門員による十分なモニタリングを 実施し、その結果を介護支援専門員によるアセスメントにもつなげるべき。
- ・相談支援専門員一人が担当する利用者の数もしくは一月あたりの対応件数について、一定の目安を設定することも相談支援の質の確保にあたっては必要。また、地域相談支援についても、障害者の地域移行を促進する観点から、計画相談支援との連携をより一層有効に進めるべき。
- ・障害福祉サービス等の支給決定の内容がサービス等利用計画案と大きく異なる場合には、市町村の担当職員や相談支援専門員を中心として地域の関係者間で調整を行う必要がある。そのため、市町村の担当職員においては、機械的に事務処理を進めることのないよう、相談支援従事者研修などに参加することなどを通じて一定の専門的知見を身につけ、適切かつ積極的な調整を行うべき。

## Ⅳ 現任研修の構造並びに研修の進め方

#### 獲得目標

①相談支援の其本的業務を確実に実施できる

(<u>2</u>)-

1

2

③] ④] 3日目:科目別ガイダンス

- ●事例講義→セルフチェック(自己業務の振り返り)
- ●事例報告・検討(セルフチェックシートを参考にしてチームアプローチの展開について確認、チームアプローチを行う上で困っていること等の検討)
- ●4日目に行うGSVの代表事例を選出
- ●インターバル期間に行う実習の内容を整理(相談支援体制・自立支援協議会の 体制や運営状況・効果、地域アセスメントの助言)→グループで共有

チームアプローチ講義(実演)

セルフ チェック 
 事例報告
 ①
 ②
 ③

 4
 ⑤
 ⑥

金井コロの人」及 ピイノ

例 選 ①

インターバル 整理と共有

基幹等で検討したことの報告の中で②事例選び、さらにチームアプローチの視点で検討する

基幹相談支援センター等にて自立支援協議会の参加等体験(インターバル)

4

GSV講義

模擬GSV

G S V

コミュニティワー ク講義

Ŧ

インターバル報告 ヒアリングシート再記入 地域支援について

修了証 交付 ヒアリングシートは主 任相談支援専門員業 務の参考として活用

#### Ⅳ 現任研修の構造並びに研修の進め方 獲得目標 ①相談支援の基本的業務を確実に実施できる。 ②チームアプローチ(多職種連携)の理論と方法を理解し、実践の中でチームアプローチが実践できる。 ③コミュニティワーク(地域とのつながりやインフォーマルの活用等)の理論と方法を理解し、実践できる。 ④スーパービジョンの理論と方法を理解し、助言・指導を受けることの必要性を理解する。 4日目 4日目 ・GSVの講義(説明)→模擬GSV(GSVの グループ討議(インターバル報告・地) 展開を体験) 域アセスメントの報告・地域支援の気づ ・事例検討(模擬GSVを参考にしてグ きと展望) ī. ③ ┛ループでGSVを行う) ・コミュニティワーク講義 → ヒアリング シートの再記入と地域支援について考 \*GSVの時間管理は研修統括が える たこ ②事 行い、ファシリテータが進行する ---点で インターバル報告 ヒアリングシートは主 コミュニティワー 修了証 GSV講義 模擬GSV 1 ヒアリングシート再記入 任相談支援専門員業 ク講義 交付 務の参考として活用 地域支援について

# V 課題実習

- 1日目の講義を受け、次回の演習までに個別に学習します。
- 2日目以降は課題実習をもとにグループ演習を行いますので、課題の 事前提出と当日の演習用資料の印刷と持参を忘れずお願いします。

2. 事前提出2部+当日印刷して持参6部 【書式1】①事例報告 ②エコマップ 1.3日目のインターバル、4日目の演習で使用(記入方法は記入例参照)。 【書式2】地域変革のための 2. 事前提出2部+当日印刷して持参1部 →インターバルで追記 →4日目提出 ヒアリングシート 1.3日目の講義、4日目の演習で使用(記入方法は記入例参照)。 2. 事前提出2部+当日印刷して持参6部→本人分に3日目研修終了後追記

【書式3】ストレングス・アセスメント

3. 選定事例となった場合、4日目の演習でGSV演習

1. ①は2日目、②は3日目の演習で使用(記入方法は記入例参照)。

# 地域を基盤としたソーシャルワーク I 研修受講ガイダンス(2日目)

I 獲得目標

4

GSV講義

模擬GSV

- Ⅱ 研修の進め方
- Ⅲ グランドルール・役割シートについて
- Ⅳ 事例報告・検討報告内容質問の留意点支援方法の検討の留意点
- ∇ インターバルについて

#### 現任研修の構造並びに研修の進め方 獲得目標 ②チームアプローチ(多職種連携)の理論と方法を理解し、実践の中でチームアプローチが実践できる。 ③コミュニティワーク(地域とのつながりやインフォーマルの活用等)の理論と方法を理解し、実践できる。 ④スーパービジョンの理論と方法を理解し、助言・指導を受けることの必要性を理解する。 地域を基盤としたソーシャルワーク 講義1 講義2 講義3 講義4 講義5 1 ガイダンス 福祉制度の動向 個別相談支援 チームアプローチ コミュニティワーク スーパービジョン (1) (2) (3) セルフチェックの報告、 インターバル整理 個別相談支援 セルフ 事例の概要報告、③ 2 と共有 チェック 講義(実演) **(4)** (5) **(6)** への課題の確認 基幹相談支援センター等にてチームで検討する(インターバル) 基幹等で検討したこ 事例 チームアプ (2) (3) (1) セルフ インターバル整理 との報告の中で②事 3 (1) ローチ講義(実 例選び、さらにチーム 報告 チェック と共有 **(4**) **(5)** 演) アプローチの視点で 検討する 基幹相談支援センター等にて自立支援協議会の参加等体験(インターバル)

コミュニティワー

ク講義

(1)

インターバル報告

地域支援について

ヒアリングシート再記入

ヒアリングシートは主

任相談支援専門員業

務の参考として活用

修了証

交付

## 研修の進め方(2日目)

講義は1日目の内容をもとに、事例を通して相談支援のプロセスや意志決定支援、セルフチェックリストの記入の仕方の講義を行います。

セルフチェックシートは、講義を踏まえ、自身の業務と照らし合わせながら自己業務の振り返りを行います。

事例検討・報告は、事前課題(書式1)の報告並びに検討を行います。検討の際は、セルフチェックシートのポイントが支援に生かされているかの確認と、検討課題に対して具体的な方法を検討します。

インターバルの整理と共有は、事例検討での自身の気づきや助言を踏まえ、インターバル期間中に行う支援内容の整理し、グループで共有します。 漠然とした整理だと実際に何をするのかが不明瞭になってしまうため、ファシリテーターから助言を得ます。

# 演習を始めるにあたって

- 演習時は積極的な発言が望まれますが、研修に受講する方の経験 範囲の幅が広い等から意見が一部の人に偏ってしまうことがあります
- そのため、演習を行なう上で気をつけるべきことをまとめたグランドルール(資料5)を共有し、さらに役割シート(書式4)を使用してグループの中で進行、助言、報告者等が順番で行うなど全員参加型による演習が行えるようにするものです

# グランドルール (参加者の留意点)

- 周りの人に関心を持って、積極的に参加しましょう。
- 他の方の発言に敬意をはらいましょう。
- 自分と意見が違ったとしても相手の良いところに注目しましょう。
- 他の方に自分の意見を押し付けないようにしましょう。
- 他の方の発言に共感を示し、耳を傾け理解しようとすることを伝えましょう。
- 一人一人の発言を大切にし、一人で話し続けることのないようにしましょう。
- 発言の意味が良く分からない時は、そのままにせず分かりやすく説明をしてもらいましょう。
- 専門用語や地域性、自分の経験のみでの発言は十分に配慮しましょう。
- 自分の意見にこだわり、議論が同じ所で繰り返されないように配慮しましょう。
- ユーモアを忘れずに。

17

# グランドルール (参加者の留意点)

- 笑顔を大切に、積極的に参加しましょう。
- 忙しいのは皆同じ、と知りましょう。
- 互いの話を良く聴いて受け止め、共感しあいましょう。
- 発言は長くて90秒と心がけましょう。
- ■『聞くは一時の恥、聞かぬは一生の損』を念頭におきましょう。
- 感謝と励まし、相互尊重の精神で臨みましょう。
- ドッチボール禁止、キャッチボールをする感覚を共有しましょう。
- 会議後の立ち話で決定が変わることはないと知りましょう。

## 役割シート

- 発表者・進行・コメンテー ター(質問・助言)の順番を決めます。
- 質問・助言者は、優先的に 行うということで、一通りコメ ンテーターが発言を終えたら、 他の方も質問等をしていただ きます。

			演號	役割シート	ec	●近4		
	***	司余	*8	25-7-1-0	2529-9-0	コチンターナーロ		
0								
0		1						
0								
0								
9								
0								

# 演習:事例報告•検討

・書式1を用いて事例報告・検討は、事例の概要、検討課題、アセスメント状況、支援経過を報告し、講義やセルフチェックシートを参考にしながら意思決定支援の確認や支援内容を検討します。

① 事例の読み込み(3分) ……報告者は報告内容を整理

② 報告 (7分)

③ 質問 (10分)

④ 支援方法 (10分)

# インターバル整理(書式5)

- 事例報告・検討での気づきや助言を参考にしながらインターバルで行う内容を整理します。その際、複数出た助言に対して優先順をつけるなどして、実際に行えるものを選んで記入することがポイントです。
- 漠然とした整理だとインターバル時に何を行うかが不明確になってしまうため、整理に当たってはファシリテーターから助言・同意を行います。
- \*現任研修終了後も地域で協議できる体制を構築するため、インターバル時は基幹相談支援センター等で協議することが望ましい。

# 地域を基盤としたソーシャルワーク II 研修受講ガイダンス(3日目)

- I 獲得目標
- Ⅱ 研修の進め方
- Ⅲ グランドルール・役割シートについて
- IV 事例報告・検討 報告内容 質問の留意点

支援方法の検討の留意点

∇ インターバルについて

#### Ⅳ 現任研修の構造並びに研修の進め方 獲得目標 ①相談支援の基本的業務を確実に実施できる。 ③コミュニティワーク(地域とのつながりやインフォーマルの活用等)の理論と方法を理解し、実践できる。 ④スーパービジョンの理論と方法を理解し、助言・指導を受けることの必要性を理解する。 地域を基盤としたソーシャルワーク 講義1 講義2 講義3 講義4 講義5 1 ガイダンス 福祉制度の動向 個別相談支援 チームアプローチ コミュニティワーク スーパービジョン 事例報告 (1) セルフチェックの報告、 インターバル 個別相談支援 セルフ 2 事例の概要報告、③ 整理と共有 講義(実演) チェック **(4**) **(5) 6**) への課題の確認 基幹相談支援センター等にてチームで検討する(インターバル) 基幹等で検討したこ チームアプ (1)(2) セルフ インターバル との報告の中で②事 例選出 3 (1) ローチ講義(実 **粉報告** 例選び、さらにチーム チェック 整理と共有 **(4) (5) (6)** 渖) アプローチの視点で 基幹相談支援センター等にて自立支援協議会の参加等体験(インターバル) T インターバル報告 ヒアリングシートは主 修了証 コミュニティワー ヒアリングシート再記入 4 GSV講義 模擬GSV 1 任相談支援専門員業 交付 ク講義 地域支援について 務の参考として活用

# 研修の進め方(3日目)

講義は1日目の内容をもとに、事例を通して担当者会議の開催やチームアプローチ(多職種連携)の際の支援目的の共有、セルフチェックリストの記入の仕方等の講義を行います。

**セルフチェックシート**は、講義を踏まえ、自身の業務と照らし合わせながら自己業務の振り返りを行います。

演習は、インターバル時の実践報告、講義を踏まえて事前課題(書式1)のエコマップの報告並びに検討を行います。検討の際は、セルフチェックシートのポイントがチームアプローチを展開する際に生かされているか、担当者会議の準備や進め方、関係性の確認と、チームアプローチを展開する上での課題について検討し、4日目に使用する代表事例を選出します。

インターバルは、3日目終了後、相談支援体制や自立支援協議会の状況について 基幹相談支援センター等で確認してきます。

# 演習:事例報告•検討

・書式1(エコマップ)を用いて事例報告・検討は、地域資源(人)・社会 資源(人)との関係性、担当者会議の開催状況、チームでの意思決 定支援について講義やセルフチェックシートを参考にしながら支援 内容を検討します。

①事例の読み込み(3分) ……報告者は報告内容を整理②報告 (7分)③質問 (10分)④検討 (10分)

# 地域を基盤としたソーシャルワークⅢ 研修受講ガイダンス(4日目)

- I 獲得目標
- Ⅱ 研修の進め方
- Ⅲ 模擬GSVについて
- Ⅳ 事例検討について
- V 地域支援の展開(演習)
- Ⅵ まとめ(終了証書の授与)

#### Ⅳ 現任研修の構造並びに研修の進め方 獲得目標 ①相談支援の基本的業務を確実に実施できる。 ②チームアプローチ(多職種連携)の理論と方法を理解し、実践の中でチームアプローチが実践できる。 -ク(地域とのつながりやインフォーマルの活用等)の理論と方法を理解し 地域を基盤としたソーシャルワーク 講義1 講義2 講義3 講義4 講義5 ガイダンス 1 福祉制度の動向 個別相談支援 チームアプローチ コミュニティワーク スーパービジョン (1) セルフチェックの報告、 予例報告 インターバル 個別相談支援 セルフ 2 事例の概要報告、③ 整理と共有 講義(実演) チェック **(4**) **(5) 6**) への課題の確認 基幹相談支援センター等にてチームで検討する(インターバル) 基幹等で検討したこ チームアプ (2) (1)セルフ インターバル との報告の中で②事 ·例選出 3 ローチ講義(実 (1) 報告 例選び、さらにチーム チェック 整理と共有 **(4) (5) (6)** 渖) アプローチの視点で 検討する 基幹相談支援センター等にて自立支援協議会の参加等体験(インターバル) インターバル報告 ヒアリングシートは主 修了証 コミュニティワー ヒアリングシート再記入 4 GSV講義 模擬GSV 1 任相談支援専門員業 交付 ク講義 地域支援について 務の参考として活用

# 研修の進め方(4日目)

- ストレングスモデルにおけるGSVの目的や方法の講義を行ないます。
- 演習講師による模擬GSVを行います。
  GSVがどのように展開するのかをよく観察してください(演習時に実際に行います)。
- 演習では、講義等を踏まえ、代表事例に対して地域資源を活用する等の検討、地域とのつながりを意識した支援やスーパービジョンの必要性等について体験します(グループスーパービジョンの体験演習を行います)。
- 講義は1日目の内容をもとに、事例を通して地域のつながりや地域資源の活用、自立 支援協議会の機能、地域アセスメントのポイント、「地域変革のためのヒアリングシート」について講義を行います。
- 最後に事前課題として作成してきた「地域変革のためのヒアリングシート」に対して演習で学んだことも踏まえて記入し、地域支援の際の必要な視点や主任相談支援専門員の役割等について考えます。

# 演習:まとめ

- ・インターバルで行なってきた内容、地域変革のためのヒアリングシートを踏まえ、地域を基盤としたソーシャルワークを行う上で、皆さんが地域支援を行う上での心構え(意思表明)を述べていただきます。
- ・主任相談支援専門員の役割や基幹相談支援センターとの支援の共有の必要性についても考えます。

## 【講義1】障害福祉の動向

大平 眞太郎 氏 厚生労働省社会・	援護局障害保健福祉部障害福祉課地域生活支援推進室	相談支援専門官

# 障害福祉の動向

厚生労働省社会援護局障害福祉課 地域生活支援推進室 相談支援専門官 大平眞太郎

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

## 本講義の獲得目標

・障害福祉に関する最新の制度及び関連する制度 を障害者への相談支援に活用するために、障害 者総合支援法及び児童福祉法に関する最新の動 向を把握し、その他関連する制度等を理解す る。 1

## 項目

- I 障害福祉施策の経緯と動向
- Ⅱ 相談支援事業について
- Ⅲ 第五期障害福祉計画 ~地域生活支援拠点の整備について~
- Ⅳ 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定について
- V 障害者支援における権利擁護と虐待防止に関わる法律等
- VI 各分野の動向について
- 参考 地域包括ケアの深化と地域共生社会の実現

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

I 障害福祉施策の経緯と動向

3

## **障害者の数**

- 障害者の総数は936.6万人であり、人口の約7.4%に相当。
- そのうち身体障害者は436.0万人、知的障害者は108.2万人、精神障害者は392.4万人。
- 障害者数全体は増加傾向にあり、また、在宅・通所の障害者は増加傾向となっている。

## (在宅・施設別)

## (年齢別)

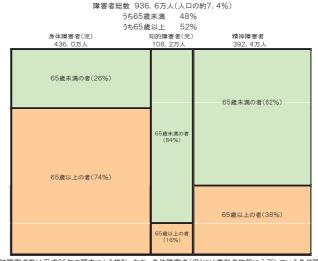
障害者総数 936.6万人(人口の約7.4%) うち在宅 886.0万人(94.6%) うち施設入所 50.6万人(5.4%)

75 施設入所 50. 6万人(5. 4%)

身体障害者(児) 知的障害者(児) 精神障害者 108. 2万人 392. 4万人

在宅知的 障害者 (児) 96. 2万人 428. 7万人(98. 3%) (88. 9%) 361. 1万人(92. 0%)

施設入所 知的障害 者(児) 12. 0万人 (11. 1%) 入院精神障害者 31. 3万人(8. 0%)

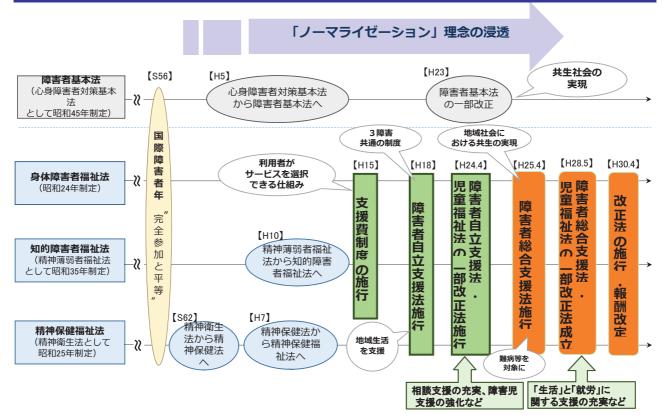


- ※ 身体障害者(児) 及び知的障害者(児)数は平成28年(在宅)、平成27年(施設)の調査等、精神障害者数は平成26年の調査による推計。なお、身体障害者(児)には高齢者施設に入所している身体障害者は含まれていない。
- ※ 平成28年の調査における在宅身体障害者(児)及び在宅知的障害者(児)は鳥取県倉吉市を除いた数値である。
- ※ 在宅身体障害者(児)及び在宅知的障害者(児)は、障害者手帳所持者数の推計。障害者手帳非所持で、自立支援給付等(精神通院医療を除く。)を受けている者は19.4万人と推計されるが、障害種別が不明のため、上記には含まれていない。
- ※ 複数の障害種別に該当する者の重複があることから、障害者の総数は粗い推計である。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

5

## 障害保健福祉施策の歴史



## 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の 一部を改正する法律(概要)(平成28年5月25日成立)

#### 趣旨

障害者が自らの望む地域生活を営むことができるよう、「生活」と「就労」に対する支援の一層の充実や高齢障害者による介護保険サービスの円滑な利用を促進するための見直しを行うとともに、障害児支援のニーズの多様化にきめ細かく対応するための支援の拡充を図るほか、サービスの質の確保・向上を図るための環境整備等を行う。

#### 概要

## 1. 障害者の望む地域生活の支援

- (1) 施設入所支援や共同生活援助を利用していた者等を対象として、定期的な巡回訪問や随時の対応により、円滑な地域生活に向けた相談・助言等を行うサービスを新設する(自立生活援助)
- (2) 就業に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を行うサービスを新設する(<u>就労定着支援</u>)
- (3) 重度訪問介護について、医療機関への入院時も一定の支援を可能とする
- (4) <u>65歳に至るまで相当の長期間にわたり障害福祉サービスを利用してきた低所得の高齢障害者</u>が引き続き障害福祉サービスに相当する介護保険サービスを利用する場合に、障害者の所得の状況や障害の程度等の事情を勘案し、当該介護保険サービスの<u>利</u>用者負担を障害福祉制度により軽減(償還)できる仕組みを設ける

## 2. 障害児支援のニーズの多様化へのきめ細かな対応

- (1) 重度の障害等により外出が著しく困難な障害児に対し、居宅を訪問して発達支援を提供するサービスを新設する
- (2) 保育所等の障害児に発達支援を提供する保育所等訪問支援について、乳児院・児童養護施設の障害児に対象を拡大する
- (3) 医療的ケアを要する障害児が適切な支援を受けられるよう、自治体において保健・医療・福祉等の連携促進に努めるものとする
- (4) 障害児のサービスに係る提供体制の計画的な構築を推進するため、自治体において障害児福祉計画を策定するものとする

#### 3. サービスの質の確保・向上に向けた環境整備

- (1) 補装具費について、成長に伴い短期間で取り替える必要のある障害児の場合等に貸与の活用も可能とする
- (2) 都道府県がサービス事業所の事業内容等の情報を公表する制度を設けるとともに、自治体の事務の効率化を図るため、所要の規定を整備する

#### 施行期日

平成30年4月1日(2.(3)については公布の日)

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

-

## 地域生活を支援する新たなサービス(自立生活援助)の創設

- 障害者が安心して地域で生活することができるよう、グループホーム等地域生活を支援する仕組みの見直しが求められているが、集団生活ではなく賃貸住宅等における一人暮らしを希望する障害者の中には、知的障害や精神障害により理解力や生活力等が十分ではないために一人暮らしを選択できない者がいる。
- このため、障害者支援施設やグループホーム等から一人暮らしへの移行を希望する知的障害者や精神障害者などについて、本人の意思を尊重した地域生活を支援するため、一定の期間にわたり、定期的な巡回訪問や随時の対応により、障害者の理解力、生活力等を補う観点から、適時のタイミングで適切な支援を行うサービスを新たに創設する(「自立生活援助」)。

## 対象者

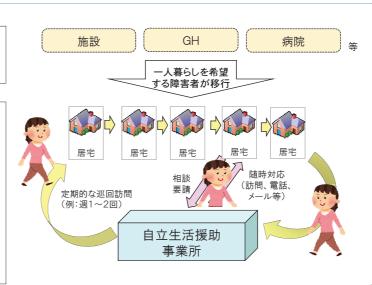
○ 障害者支援施設やグループホーム等を利用していた障害者で一人暮らしを希望する者等

#### 支援内容

- 定期的に利用者の居宅を訪問し、
  - ・食事、洗濯、掃除などに課題はないか
  - ・ 公共料金や家賃に滞納はないか
  - ・ 体調に変化はないか、通院しているか
  - ・地域住民との関係は良好か

などについて確認を行い、必要な助言や医療機 関等との連絡調整を行う。

○ 定期的な訪問だけではなく、利用者からの相談・要請があった際は、訪問、電話、メール等による随時の対応も行う。



8

## 就労定着に向けた支援を行う新たなサービス(就労定着支援)の創設

- 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行する障害者が増加している中で、今後、在職障害者の就労に伴う生活上の支援 ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。
- このため、就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行うサービスを新たに創設する(「就労定着支援」)。

#### 対象者

○ 就労移行支援等の利用を経て一般 就労へ移行した障害者で、就労に伴う 環境変化により生活面の課題が生じ ている者

## 支援内容

- 障害者との相談を通じて生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との 連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施。
- 具体的には、企業・自宅等への訪問や障害者の来所により、生活リズム、家計や体調の管理などに関する課題解決に向けて、必要な連絡調整や指導・助言等の支援を実施。

#### ・遅刻や欠勤の増加 関係機関 ・業務中の居眠り 就労に伴い生じている生活面の課題 身だしなみの乱れ 薬の飲み忘れ ⇒生活リズム、体調の管理、給料の浪費等 働く障害者 就労移行支援事業所等 企業等 一般就労へ移行 課題把握①相談による 必 連絡調整 障害者就業・生活支援セン 要な支援 タ. 医療機関 社会福祉協議会 等 就労定着支援 事業所 ②連絡調整

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

0

## 重度訪問介護の訪問先の拡大

- 四肢の麻痺及び寝たきりの状態にある者等の最重度の障害者が医療機関に入院した時には、重度訪問介護の支援が受けられなくなることから以下のような事例があるとの指摘がある。
  - ・体位交換などについて特殊な介護が必要な者に適切な方法が取られにくくなることにより苦痛が生じてしまう
  - ・行動上著しい困難を有する者について、本人の障害特性に応じた支援が行われないことにより、強い不安や恐怖等による混乱(パニック)を起こし、 自傷行為等に至ってしまう
- このため、最重度の障害者であって重度訪問介護を利用している者に対し、入院中の医療機関においても、利用者の状態などを熟知しているヘルパーを引き続き利用し、そのニーズを的確に医療従事者に伝達する等の支援を行うことができることとする。

#### 訪問先拡大の対象者

○ 日常的に重度訪問介護を利用している最重度の障害者で あって、医療機関に入院した者

※障害支援区分6の者を対象とする予定 ※通院については現行制度の移動中の支援として、既に対応

### 訪問先での支援内容

- 利用者ごとに異なる特殊な介護方法(例:体位交換)について、医療従事者などに的確に伝達し、適切な対応につなげる。
- 強い不安や恐怖等による混乱(パニック)を防ぐための本人に 合った環境や生活習慣を医療従事者に伝達し、病室等の環境 調整や対応の改善につなげる。



10

## 高齢障害者の介護保険サービスの円滑な利用

- 障害福祉サービスに相当するサービスが介護保険法にある場合は、介護保険サービスの利用が優先されることになっている。 高齢障害者が介護保険サービスを利用する場合、障害福祉制度と介護保険制度の利用者負担上限が異なるために利用者負担(1割)が新たに生じることや、これまで利用していた障害福祉サービス事業所とは別の介護保険事業所を利用することになる場合があることといった課題が指摘されている。
- このため、65歳に至るまで相当の長期間にわたり障害福祉サービスを利用していた一定の高齢障害者に対し、介護保険サービスの利用者負担が軽減されるよう障害福祉制度により利用者負担を軽減(償還)する仕組みを設け、障害福祉サービス事業所が介護保険事業所になりやすくする等の見直しを行い、介護保険サービスの円滑な利用を促進する。

#### 具体的内容

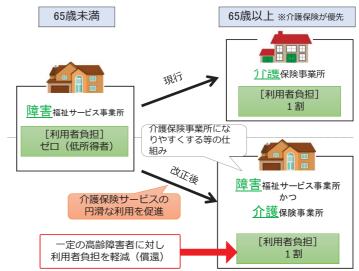
○ 一定の高齢障害者に対し、一般高齢者との公平性を踏まえ、介護保険サービスの利用者負担を軽減(償還)できる仕組みを設ける。

## 【対象者】

- ・ 65歳に至るまで相当の長期間にわたり障害福祉 サービスを受けていた障害者
- ・ 障害福祉サービスに相当する介護保険サービス を利用する場合
- 一定程度以上の障害支援区分
- 低所得者

(具体的な要件は、今後政令で定める。)

※ この他、障害福祉サービス事業所が介護保険 事業所になりやすくする等の見直しを行い、介 護保険サービスの円滑な利用を促進する。



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

11

## 居宅訪問により児童発達支援を提供するサービスの創設

- 障害児支援については、一般的には複数の児童が集まる通所による支援が成長にとって望ましいと考えられるため、これまで通 所支援の充実を図ってきたが、現状では、重度の障害等のために外出が著しく困難な障害児に発達支援を受ける機会が提供さ れていない。
- このため、重度の障害等の状態にある障害児であって、障害児通所支援を利用するために外出することが著しく困難な障害児に発達支援が提供できるよう、障害児の居宅を訪問して発達支援を行うサービスを新たに創設する(「居宅訪問型児童発達支援」)。

### 対象者

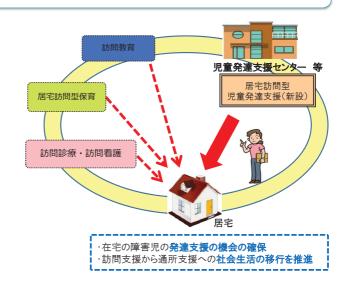
○ 重症心身障害児などの重度の障害児等であって、児 童発達支援等の障害児通所支援を受けるために外出す ることが著しく困難な障害児

#### 支援内容

○ 障害児の居宅を訪問し、日常生活における基本的な動作の指導、知識技能の付与等の支援を実施

【具体的な支援内容の例】

- ・手先の感覚と脳の認識のずれを埋めるための活動
- ・絵カードや写真を利用した言葉の理解のための活動



# 保育所等訪問支援の支援対象の拡大

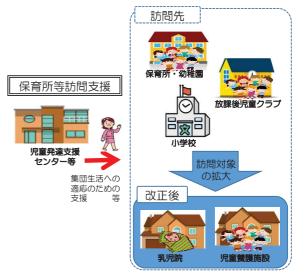
- 乳児院や児童養護施設の入所者に占める障害児の割合は3割程度となっており、職員による支援に加えて、発達支援に関する 専門的な支援が求められている。(乳児院:28.2%、児童養護施設:28.5%/平成24年度)
- このため、保育所等訪問支援の対象を乳児院や児童養護施設に入所している障害児に拡大し、障害児本人に対して他の児童 との集団生活への適応のための専門的な支援を行うとともに、当該施設の職員に対して障害児の特性に応じた支援内容や関わり 方についての助言等を行うことができることとする。

#### 対象者の拡大

- 乳児院、児童養護施設に入所している障害児を対象者として追加
  - ※現在の対象者は、以下の施設に通う障害児
  - ·保育所、幼稚園、小学校 等
  - ・その他児童が集団生活を営む施設として、地方自治体が認めるもの (例: 放課後児童クラブ)

# 支援内容

- 児童が集団生活を営む施設を訪問し、他の児童との集団生活への適応のための専門的な支援等を行う。
  - ①障害児本人に対する支援(集団生活適応のための訓練等)
  - ②訪問先施設のスタッフに対する支援(支援方法等の指導等)

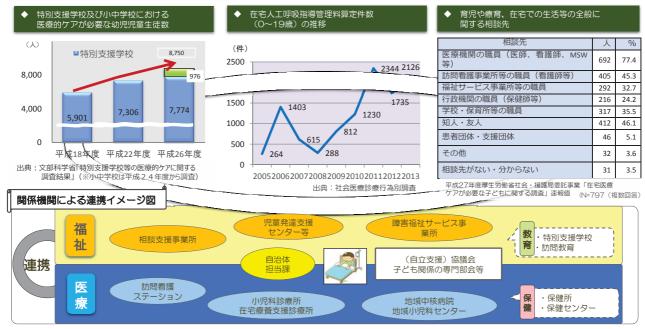


新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

13

# 医療的ケアを要する障害児に対する支援

- 医療技術の進歩等を背景として、NICU等に長期間入院した後、引き続き人工呼吸器や胃ろう等を使用し、たんの吸引や経管栄養などの医療的ケアが必要な障害児(医療的ケア児)が増加している。
- このため、医療的ケア児が、地域において必要な支援を円滑に受けることができるよう、地方公共団体は保健、医療、福祉その他の各関連分野の支援を行う機関との連絡調整を行うための体制の整備について必要な措置を講ずるよう努めることとする。 ※ 施策例: 都道府県や市町村による関係機関の連携の場の設置、技術・知識の共有等を通じた医療・福祉等の連携体制の構築



# 障害児のサービス提供体制の計画的な構築

- 児童福祉法に基づく障害児通所・入所支援などについて、サービスの提供体制を計画的に確保するため、都道府県及び市町村において障害児福祉計画を策定する等の見直しを行う。
  - ※ 現在、障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスについては、サービスの提供体制を計画的に確保するため、都道府県及び市町村が障害福祉計画を策定し、サービスの種類ごとの必要な量の見込みや提供体制の確保に係る目標等を策定。

### 具体的内容

#### 【基本指針】

○ 厚生労働大臣は、障害児通所·入所支援、障害児相談支援の提供体制の整備や円滑な実施を確保するための基本的な 指針を定める。

#### 【障害児福祉計画】

○ 市町村・都道府県は、基本指針に即して、障害児福祉計画を策定する。

#### (市町村障害児福祉計画)

- ・障害児通所支援や障害児相談支援の提供体制の確保に係る目標に関する事項
- ・各年度の自治体が指定する障害児通所支援や障害児相談支援の種類ごとの必要な量の見込み

#### (都道府県障害児福祉計画)

- ・障害児通所・入所支援、障害児相談支援の提供体制の確保に係る目標に関する事項
- · 都道府県が定める区域ごとに、当該区域における各年度の自治体が指定する障害児通所支援や障害児相談支援の種類ごとの必要な量の見込み
- ・各年度の障害児入所施設の必要入所定員総数
- ※上記の基本指針、市町村障害児福祉計画、都道府県障害児福祉計画は、障害者総合支援法に基づく基本指針、市町村障害福祉計画、都道府県障害福祉計画と一体のものとして策定することができる。
- 放課後等デイサービス等の障害児通所支援や障害児入所支援については、都道府県障害児福祉計画の達成に支障を生ずるおそれがあると認めるとき(計画に定めるサービスの必要な量に達している場合等)、都道府県は事業所等の指定をしないことができる。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

15

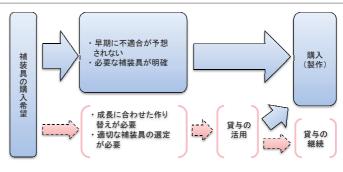
# 補装具費の支給範囲の拡大(貸与の追加)

- 補装具費については、身体障害者の身体機能を補完・代替する補装具の「購入」に対して支給されているが、成長に伴って短期間での交換が必要となる障害児など、「購入」より「貸与」の方が利用者の便宜を図ることが可能な場合がある。
- このため、「購入」を基本とする原則は維持した上で、障害者の利便に照らして「貸与」が適切と考えられる場合に限り、新たに補 装具費の支給の対象とする。

#### 具体的内容

### 貸与が適切と考えられる場合(例)

- ○成長に伴って短期間での交換が必要となる 暗宝県
- 〇障害の進行により、短期間の利用が想定されるもの
- ○仮合わせ前の試用
  - ※ 上記のような場合が想定されるが、今後、 関係者の意見も踏まえて検討。
  - ※ 身体への適合を図るための製作が必要なもの等については、貸与になじまないものと考えられる。



<貸与の活用があり得る種目(例)>



【歩行器】

【座位保持椅子】 姿勢を保持することが困難な 障害児が日常生活の中で使用

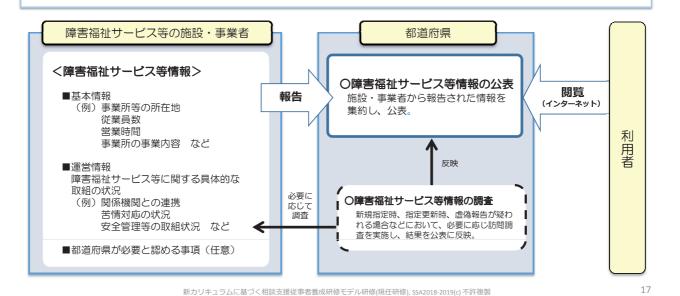


※対象種目については、 今後検討。

# 障害福祉サービス等情報公表制度の概要

### 1. 趣旨・目的

- 障害福祉サービス等を提供する事業所数が大幅に増加する中、利用者が個々のニーズに応じて良質なサービスを選択できるようにするとともに、事業者によるサービスの質の向上が重要な課題となっている。
- このため、平成28年5月に成立した障害者総合支援法及び児童福祉法の一部を改正する法律において①事業者に対して障害福祉サービスの内容等を都道府県知事へ報告することを求めるとともに、②都道府県知事が報告された内容を公表する仕組みを創設し、利用者による個々のニーズに応じた良質なサービスの選択に資すること等を目的とする(平成30年4月施行)。



# 自治体による調査事務・審査事務の効率化

○ 障害者自立支援法の施行から10年が経過し、障害福祉サービス等の事業所数や利用者数は大きく増加しており、自治体による調査事務や審査事務の業務量が大幅に増加している。

※請求事業所数 : 平成22年4月 48,300事業所  $\rightarrow$  平成27年4月 90,990事業所 ※利用者数 : 平成22年4月 570,499人  $\rightarrow$  平成27年4月 906,504人

○ このため、自治体による調査事務や審査事務を効率的に実施できるよう、これらの事務の一部を委託可能とするために必要な 規定を整備する。

#### ①調査事務の効率化

- 自治体の事務のうち、公権力の行使に 当たらない「質問」や「文書提出の依頼」 等について、これらの事務を適切に実施 することができるものとして都道府県知事 が指定する民間法人に対し、業務委託を 可能とする。
  - ※ 介護保険制度では、既に同様の制度が導入 されている。

#### 指定事務受託法人 指導監査事務 (都道府県知事が指定) ①立入検査・命令・質問の対象者の選定 事務処理能力や役職員 引き続き の構成等を踏まえ、文 ② 立入検査 書提出の依頼や質問等 自治体が 実施 の事務を適切かつ公正 ③報告・物件提示の命令 に実施可能な法人 ④質問や文書提出の依頼 業務委託を 可能とする

### ②審査事務の効率化

- 市町村が実施する障害福祉サービスの給付費の「審査・支払」事務について、現在、「支払」を委託している国民健康保険団体 連合会に、「審査」も委託することができることとする。
  - ※ 現在、国保連では、「支払」を行う際に、必要な「点検」も併せて行っているが、今後、点検項目の精緻化等を図ることにより、審査として効果的・効率的に実施できるようにすることを検討。

# 「地域共生社会」の実現に向けて(当面の改革工程)【概要】

# 「地域共生社会」とは

平成29年2月7日 厚生労働省 「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部決定

◆制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が 『我が事』として参画し、 人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会

# 改革の背景と方向性

### 公的支援の『縦割り』から『丸ごと』への転換

- ○個人や世帯の抱える複合的課題などへの包括的な支援
- ○人口減少に対応する、分野をまたがる総合的サービス提供の支援

### 『我が事』・『丸ごと』の地域づくりを育む仕組みへの転換

- )住民の主体的な支え合いを育み、暮らしに安心感と生きかいを生み 出す
- ○地域の資源を活かし、暮らしと地域社会に豊かさを生み出す

#### 改革の骨格

# 地域課題の解決力の強化

- 住民相互の支え合い機能を強化、公的支援と協働して、地域 課題の解決を試みる体制を整備【29年制度改正】
- 複合課題に対応する包括的相談支援体制の構築【29年制度改正】
- 地域福祉計画の充実【29年制度改正】

# 地域を基盤とする包括的支援の強化

- ●地域包括ケアの理念の普遍化:高齢者だけでなく、 生活上の困難を抱える方への包括的支援体制の構築
- ●共生型サービスの創設 【29年制度改正・30年報酬改定】
- ●市町村の地域保健の推進機能の強化、保健福祉横断的な 包括的支援のあり方の検討

# 「地域共生社会」の実現

- 多様な担い手の育成・参画、 民間資金活用の推進、多様な就労・社会参加の場の整備
- 社会保障の枠を超え、地域資源(耕作放棄地、環境保全など)と 丸ごとつながることで地域に「循環」を生み出す、先進的取組を支援
- ●対人支援を行う専門資格に共通の基礎課程創設の検討
  - ●福祉系国家資格を持つ場合の保育士養成課程・試験科目の 一部免除の検討

専門人材の機能強化・最大活用

# 地域丸ごとのつながりの強

実現に向けた工程

- 平成29(2017)年:介護保険法・社会福祉法等の改正 平成30(2018)年:
- 市町村による包括的支援体制の制度化 共生型サービスの創設 など

【検討課題】

- - ◆ 介護・障害報酬改定:共生型サービスの評価など

平成31(2019)年以降: 更なる制度見直し

2020年代初頭: 全面展開

◆ 生活困窮者自立支援制度の強化

②保健福祉行政横断的な包括的支援のあり方

①地域課題の解決力強化のための体制の全国的な整備のための支援方策(制度のあり方を含む) ③共通基礎課程の創設

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

19

# 地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律案のポイント

高齢者の自立支援と要介護状態の重度化防止、地域共生社会の実現を図るとともに、制度の持続可能性を確保することに配慮し、 サービスを必要とする方に必要なサービスが提供されるようにする。

# 地域包括ケアシステムの深化・推進

- 自立支援・重度化防止に向けた保険者機能の強化等の取組の推進(介護保険法)
  - 全市町村が保険者機能を発揮し、自立支援・重度化防止に向けて取り組む仕組みの制度化
    - 国から提供されたデータを分析の上、介護保険事業(支援)計画を策定。計画に介護予防・重度化防止等の取組内容と目標を記載
    - 都道府県による市町村に対する支援事業の創設
- 財政的インセンティブの付与の規定の整備

- ・ 地域包括支援センターの機能強化(市町村による評価の義務づけ等)
- ・居宅サービス事業者の指定等に対する保険者の関与強化(小規模多機能等を普及させる観点からの指定拒否の仕組み等の導入)
- ・認知症施策の推進(新オレンジプランの基本的な考え方(普及・啓発等の関連施策の総合的な推進)を制度上明確化)

# 医療・介護の連携の推進等(介護保険法、医療法)

- 「日常的な医学管理」や「看取り・ターミナル」等の機能と、「生活施設」としての機能とを兼ね備えた、新たな介護保険 施設を創設
  - ※ 現行の介護療養病床の経過措置期間については、6年間延長することとする。病院又は診療所から新施設に転換した場合には、転換前の病院 又は診療所の名称を引き続き使用できることとする。
- ② 医療・介護の連携等に関し、都道府県による市町村に対する必要な情報の提供その他の支援の規定を整備

# <u>地域共生社会の実現に向けた取組の推進等(社会福祉法、介護保険法、障害者総合支援法、児童福祉法)</u>

- 市町村による地域住民と行政等との協働による包括的支援体制作り、福祉分野の共通事項を記載した地域福祉計画の策定の 努力義務化
- 高齢者と障害児者が同一事業所でサービスを受けやすくするため、介護保険と障害福祉制度に新たに共生型サービスを位置付ける (その他)
- ・ 有料老人ホームの入居者保護のための施策の強化(事業停止命令の創設、前払金の保全措置の義務の対象拡大等)
- ・ 障害者支援施設等を退所して介護保険施設等に入所した場合の保険者の見直し(障害者支援施設等に入所する前の市町村を保険者とする。)

#### п 介護保険制度の持続可能性の確保

- 2割負担者のうち特に所得の高い層の負担割合を3割とする。(介護保険法) 4
- 介護納付金への総報酬割の導入(介護保険法)
  - ・各医療保険者が納付する介護納付金(40~64歳の保険料)について、被用者保険間では『総報酬割』(報酬額に比例した負担)とする。
- ※ 平成30年4月1日施行。(Ⅱ5は平成29年8月分の介護納付金から適用、Ⅱ4は平成30年8月1日施行)

# 地域共生社会の実現に向けた取組の推進

# 「我が事・丸ごと」の地域作り・包括的な支援体制の整備

# 1. 「我が事・丸ごと」の地域福祉推進の理念を規定

地域福祉の推進の理念として、支援を必要とする住民(世帯)が抱える多様で複合的な地域生活課題について、住民や福祉 関係者による①把握及び②関係機関との連携等による解決が図られることを目指す旨を明記。

### 2. この理念を実現するため、市町村が以下の包括的な支援体制づくりに努める旨を規定

- 地域住民の地域福祉活動への参加を促進するための環境整備
- 住民に身近な圏域において、分野を超えて地域生活課題について総合的に相談に応じ、関係機関と連絡調整等を行う体制(\*)
  - (\*) 例えば、地区社協、市区町村社協の地区担当、地域包括支援センター、相談支援事業所、地域子育て支援拠点、利用者支援事業、社会 福祉法人、NPO法人等
- 主に市町村圏域において、生活困窮者自立相談支援機関等の関係機関が協働して、複合化した地域生活課題を解決するための体制

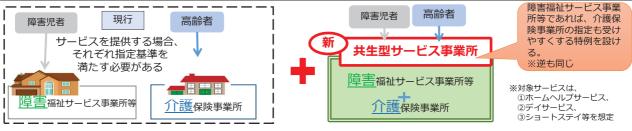
### 3. 地域福祉計画の充実

○ 市町村が地域福祉計画を策定するよう努めるとともに、福祉の各分野における共通事項を定め、上位計画として位置づける。 (都道府県が策定する地域福祉支援計画についても同様。)

※法律の公布後3年を目途として、2の体制を全国的に整備するための方策について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずる旨の附則を置く。

### 新たに共生型サービスを位置づけ

○ 高齢者と障害児者が同一の事業所でサービスを受けやすくするため、介護保険と障害福祉両方の制度に 新たに共生型サー ビスを位置付ける。(指定基準等は、平成30年度介護報酬改定及び障害福祉サービス等報酬改定時に検討)

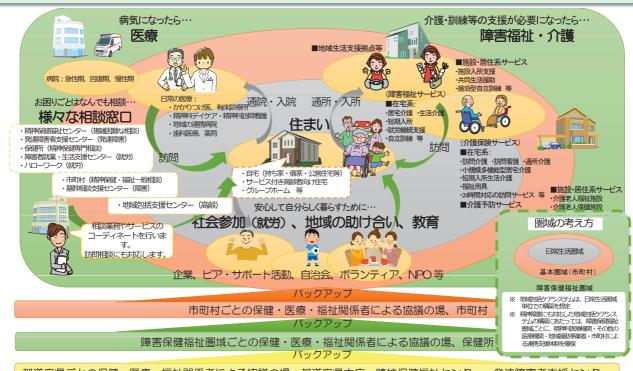


新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

21

# 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築(イメージ)

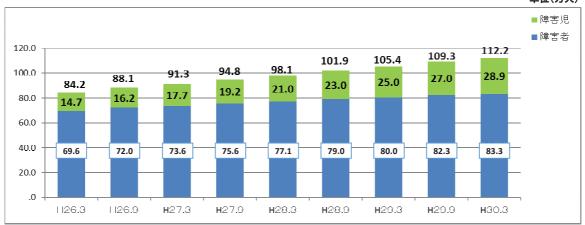
- 〇精神障害者が、地域の一員として安心して自分らしい暮らしをすることができるよう、医療、障害福祉・介護、住まい、社会参加(就労)、地域の助け合い 、教育が包括的に確保された地域包括ケアシステムの構築を目指す必要がある。
- 〇このような精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築にあたっては、計画的に地域の基盤を整備するとともに、市町村や障害福祉・介護事業者が、精神障害の程度によらず地域生活に関する相談に対応できるように、圏域ごとの保健・医療・福祉関係者による協議の場を通じて、精神科医療機関、その他の医療機関、地域援助事業者、市町村などとの重層的な連携による支援体制を構築していくことが必要。



都道府県ごとの保健・医療・福祉関係者による協議の場、都道府県本庁・精神保健福祉センター・発達障害者支援センター

# 利用者数の推移(6ヶ月毎の利用者数推移)(障害福祉サービスと障害児サービス)

### 単位(万人)



# ○平成29年3月→平成30年3月の伸び率(年率)・・・・ 6.4%

(30年3月の利用者数)

障害児の伸び率 ・・・・・ 1 4 8 % 難病等対象者・・・・ 0 3 万人 (2,698 人) 障害児 ・・・・・ 3 0 4 万人 (※) (※障害福祉サービスを利用する障害児を含む)

※各年代の前年同月における伸び率

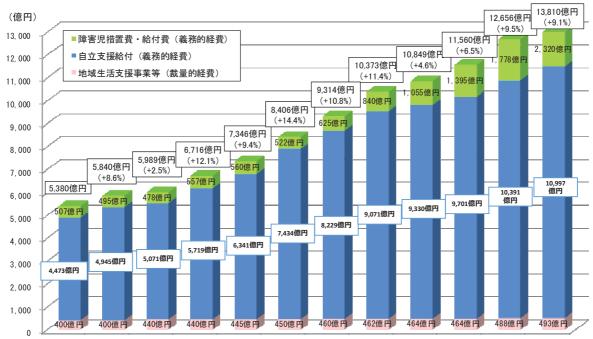
20歳以上30歳未満・・・・3.4% 50歳以上60歳未満・・・・7.0% 30歳以上40歳未満・・・・1.6% 60歳以上65歳未満・・・・0.7% 40歳以上50歳未満・・・・2.9% 65歳以上・・・・6.0%

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

23

# 障害福祉サービス等予算の推移

### 障害福祉サービス関係予算額は10年間で2倍以上に増加している。



- 平成19年度 平成20年度 平成21年度 平成22年度 平成23年度 平成24年度 平成25年度 平成26年度 平成27年度 平成28年度 平成29年度 平成30年度
- (注1) 平成20年度の自立支援給付費予算額は補正後予算額である。
- (注2) 平成21年度の障害児措置費・給付費予算額は補正後予算額である。
- (注3) 平成29年度の地域生活支援事業等には地域生活支援促進事業分も含まれる。

# 過去10年間の医療、介護、障害の総費用額・伸び率の推移

	医	医療     介護		障	害	
	総費用額	伸び率 (対前年度)	総費用額	伸び率 (対前年度)	総費用額	伸び率 (対前年度)
平成18年度	33.1兆円	0.0%	6. 4兆円	0.0%	0.6兆円	-
平成19年度	34.1兆円	3.0%	6. 7兆円	4.9%	0.9兆円	(66. 2%) ※
平成20年度	34.8兆円	2.0%	6.9兆円	4. 2%	1. 0兆円	9.7%
平成21年度	36.0兆円	3.4%	7. 4兆円	6.9%	1. 2兆円	11.9%
平成22年度	37.4兆円	3.9%	7.8兆円	5. 2%	1.3兆円	9.5%
平成23年度	38.6兆円	3.1%	8. 2兆円	5. 2%	1. 6兆円	9.2%
平成24年度	39.2兆円	1.6%	8.8兆円	6.5%	1. 7兆円	14.9%
平成25年度	40.1兆円	2. 2%	9. 2兆円	4.8%	1.8兆円	9.6%
平成26年度	40.8兆円	1.9%	9.6兆円	4.4%	1. 9兆円	8.1%
平成27年度	42.4兆円	3.8%	10.1兆円	5.6%	2. 1兆円	10.2%
平均伸び率	-	2.8%	-	5.3%	-	10.4%
10年間の伸び率		128.1%		157.8%		233.3%

※障害の平成19年度の伸び率は、法施行(18年10月1日)後の平年度課によるもの。平均伸び率、10年間の伸び率の算定から除外している。 (出典)

- 医療:医療費の動向
- 介護:介護給付費総費用額実績 ※平成27年度は当初予算額
- ・ 障害: 国保連データ及び障害者自立支援給付費負担金を基に障害福祉課において推計

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

25

厚生労働省 障害保健福祉部

# 平成31年度障害保健福祉関係概算要求の概要

第91回 (H30.10.24 )

**社会保障審議会障害者部会** 

参考資料1

◆予算額 (30年度予算額)

(31年度要求額)

1兆8, 648億円 ■■

■ 1兆9, 937億円(+1, 289億円、+6. 9%)

◆障害福祉サービス関係費(自立支援給付費+障害児措置費·給付費+地域生活支援事業費)

(30年度予算額)

(31年度要求額)

1兆3,810億円 1兆4,963億円(+1,153億円、+8.3%)

# 【主な施策】

① 良質な障害福祉サービス、障害児支援の確保 1兆4,426億円 (1兆3,317億円)

障害児・障害者が地域や住み慣れた場所で暮らすために必要な障害福祉サービスや障害児支援等に必要な経費を確保する。

- ※ 障害福祉人材の処遇改善及び消費税率引上げに伴う障害福祉サービス等報酬改定、就学前の障害児の発達支援等の無償化については、予算編成過程で検討する。
- ② 地域生活支援事業等の拡充 537億円(493億円) (一部新規)

意思疎通支援や移動支援など障害児・障害者の地域生活を支援する事業について、必要額を確保しつつ、事業の拡充を図る。

③ 障害福祉サービスの提供体制の基盤整備(施設整備費) 104億円(72億円)

就労移行支援事業等を行う日中活動系事業所や地域移行の受け皿としてのグループホーム等の整備促進を図るとともに、防災体制等の強化を図る。

④ 医療的ケア児に対する支援 0.9億円 (1.8億円)

医療的ケア児による保育所等の利用を促進するモデル事業を実施するとともに、ICTを活用し外出先でも適切な医療を受けられる体制の整備を図る。

⑤ 教育と福祉の連携の推進 地域生活支援事業等 (537億円) の内数 (新規)

市町村内における家庭・教育・福祉の連携促進等を図るため、発達障害、医療的ケア児等について協議を行う場の設置や福祉機関と教育機関等との連携の役割を担うコーディネーターの配置に係る取組を実施する。

⑥ **発達障害児・発達障害者の支援施策の推進** 5.0億円 (4.1億円) (一部新規) 発達障害児者及びその家族の支援を推進するため、同じ悩みを持つ本人同士や発達障害児者の家族に対するピアサ ポート等の支援を実施し、家族だけでなく本人の生活の質の向上を図る。また、発達障害児者の診断に係る初診待機 の解消を進めるため、発達障害の医療ネットワークの構築に加え、医療機関での診療にかかる時間の短縮を図るため の取組等を実施する。

⑦ 芸術文化活動の支援の推進 3.7億円(2.8億円)

障害者文化芸術活動推進法の施行を踏まえ、芸術文化活動を通した障害者の社会参加を一層推進するため、地域に おける障害者の芸術文化活動への支援を強化するとともに、全国に展開するための支援等を実施する。

⑧ 視覚障害者等の読書環境の向上

3.9億円(1.8億円)及び地域生活支援事業等(537億円)の内数(一部新規)

マラケシュ条約の承認や著作権法の改正を踏まえ、障害者の読書環境を一層推進するため、障害者が利用しやす い図書の製作やインターネットを活用した提供を促進するとともに、地域の障害者に対するICT機器の活用支援を行 い、情報アクセシビリティの向上を図る。

⑨ 障害者支援施設等におけるロボット等の導入支援 2.7億円(新規)

障害福祉の現場におけるロボット技術の活用による介護業務の負担軽減等を図るなど、障害福祉分野における生 産性向上を推進するため、障害者支援施設等におけるロボット等の導入の支援を実施する。

① **障害者自立支援機器の開発の促進** 1.8億円 (1.5億円) (一部新規) 多様な障害者のニーズを的確にとらえた障害者自立支援機器の開発・実用的製品化の促進を図るとともに、導入 好事例の公表などによる実用的製品の普及促進を行う。

① 農福連携による就労支援の推進 2.7億円 (2.7億円)

農業分野での障害者の就労支援に向け、障害者就労施設への農業の専門家の派遣による農業技術に係る指導・助言 や6次産業化支援、農業に取り組む障害者就労施設によるマルシェの開催等の支援を実施する。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

27

⑦ 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築 5.8億円(5.6億円)(一部新規)

精神障害者が地域の一員として安心して自分らしい暮らしをすることができるよう、都道府県等と精神科病院等との重層的 な連携による支援体制を構築するなど、地域包括ケアシステムの構築に資する取組を推進するとともに、地域住民の理解を 深めるためのシンポジウムの開催等の普及啓発を実施する。

③ 依存症対策の推進 8.1億円(6.1億円)(一部新規)

アルコール・薬物・ギャンブル等の依存症対策の全国拠点機関において、依存症に関する情報提供機能の強化を図 るとともに、都道府県等において、人材養成や医療体制・相談体制の整備、受診後の患者支援に係るモデル事業、専 門医療機関の認知度向上のための普及啓発等を実施する。また、自助グループ等の民間団体におけるネットワークの 構築や相談支援体制の強化を図る。

④ 東日本大震災及び熊本地震からの復旧・復興への支援

12億円及び被災者支援総合交付金(190億円)の内数(22億円) 東日本大震災により被災した社会福祉施設等の復旧に必要な経費を補助するとともに、被災者の精神保健面の支援 のため、専門職による相談支援等を実施するとともに、帰還者の不安に対応する拠点の設置や自主避難者等への支援 などを通じて、専門的な心のケア支援の充実・強化を図る。また、熊本地震による被災者の専門的な心のケア支援に ついても引き続き実施する。

# Ⅱ 相談支援事業について

29

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

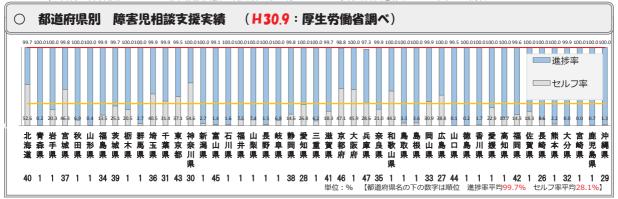
# 現行の相談支援体制の概略

相談支援事業名等	配置メンバー	業務内容	実施状況等
基幹相談支援センター	定めなし (地活要綱例示) 主任相談支援専門員 ※平成30年度より追記 相談支援専門員 社会福祉士 精神保健福祉士 保健師 等	<ul> <li>総合的・専門的な相談の実施</li> <li>地域の相談支援体制強化の取組</li> <li>地域の相談事業者への専門的な指導助言、・人材育成</li> <li>地域の相談機関との連携強化</li> <li>地域移行・地域定着の促進の取組</li> <li>権利擁護・虐待の防止</li> </ul>	■1,741市町村中 429市町村(H27.4)25% 473市町村(H28.4)27% 518市町村(H29.4)30% 649市町村(H30.4)37% →719カ所 ※平成30年は速報値
障害者相談支援事業 実施主体:市町村→指定特 定相談支援事業者、指定一 般相談支援事業者への委託 可	定めなし	<ul> <li>福祉サービスの利用援助(情報提供、相談等)</li> <li>社会資源を活用するための支援(各種支援施策に関する助言・指導)</li> <li>社会生活力を高めるための支援</li> <li>ピアカウンセリング</li> <li>権利擁護のために必要な援助</li> <li>専門機関の紹介等</li> </ul>	■全部又は一部を委託1,570 市町村 (90%) ■単独市町村で実施57% ※H29.4時点
指定特定相談支援事業所 指定障害児相談支援事業所	専従の相談支援専門 員(業務に支障なければ兼務可)、管理 者	● 基本相談支援 ● 計画相談支援等 ・サービス利用支援、 ・継続サービス利用支援 ※特定事業所加算を受けている場合は 24時間対応及び困難事例にも対応する 場合あり	■ 5,942ケ所(H26.4) 7,927ケ所(H27.4)15,575人 8,684ケ所(H28.4)17,579人 9,364ケ所(H29.4)19,083人 ※障害者相談支援事業受託事業所数 2,365ヶ所(25%)
指定一般相談支援事業所	専従の指定地域移行 支援従事者(兼務可)、 うち1以上は相談支 援専門員、管理者	<ul><li>● 基本相談支援</li><li>● 地域相談支援等</li><li>・地域移行支援</li><li>・地域定着支援</li></ul>	■ 3,299ケ所(H27.4) 3,357ケ所(H28.4) 3,420ケ所(H29.4)

# 計画相談支援 関連データ(都道府県別:実績)



个 同月の障害福祉サービス・地域相談支援の利用者のうち既にサービス等利用計画を作成しているものの割合

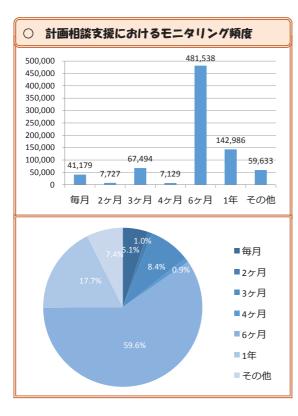


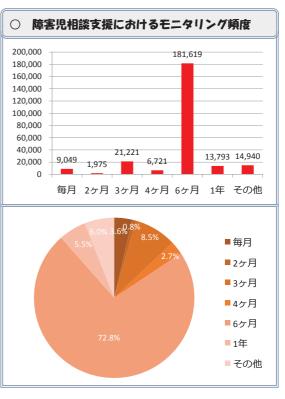
个 同月の障害児通所支援の利用者のうち既に障害児支援利用計画を作成しているものの割合

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

31

# 計画相談支援 モニタリング頻度(実数・割合) (H30. 9:厚生労働省調べ)





### 「相談支援の質の向上に向けた検討会」における議論のとりまとめ(概要)

#### 趣 旨

平成27年4月から原則として全ての障害児者に専門的な相談支援を実施することとされている中、障害児者の相談支援の質の向上を図るため、 有識者や関係団体で構成する「相談支援の質の向上に向けた検討会」において相談支援専門員の資質の向上や相談支援体制の在り方について幅 広く議論を行い、今後目指すべき方向性をとりまとめた。(平成28年3月から7月まで計5回開催)

#### とりまとめのポイント I ~相談支援専門員の資質の向上について~

#### ① 基本的な考え方について

・相談支援専門員は、障害児者の自立の促進と共生社会の実現に向けた支援を実施することが望まれている。そのためには、ソーシャルワークの 担い手としてスキル・知識を高めつつ、インフォーマルサービスを含めた社会資源の改善及び開発、地域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支援を行うことが求められている。また将来的には、社会経済や雇用情勢なども含め、幅広い見識を有するソーシャルワーカーとしての活躍が期待される。

### ② 人材育成の方策について

- ・ 相談支援専門員の要件である研修制度や実務経験年数などの見直しを行うとともに、キャリアパスの一環として指定特定相談支援事業だけでな く、サービス管理責任者や基幹相談支援センターの業務を担うなど、幅広い活躍の場が得られる仕組みを検討するべき。
- ・研修カリキュラムの見直しについては、「初任者研修」及び「現任研修」の更なる充実に加え、指導的役割を担う「主任相談支援専門員(仮称)」の育成に必要な研修プログラムを新たに設けるとともに、より効果的な実地研修(OJT)を組み込むべき。

# ③ 指導的役割を担う「主任相談支援専門員(仮称)」について

- ・ 相談支援専門員の支援スキルやサービス等利用計画について適切に評価・助言を行い、相談 支援の質の確保を図る役割が期待されており、基 幹相談支援センター等に計画的に配置されるべき。また、更新研修等も導入すべき。
- ・ 指導的役割を果たすため、適切な指導や助言を行う技術を習得する機会が確保されるよう、都道府県等が人材育成に関するビジョンを策定する など、地域における相談支援従事者の段階的な人材育成に取り組むべき。

# ④ 相談支援専門員と介護支援専門員について

・ 障害者の高齢化や「親亡き後」へのより適切な支援を行うため、両者の合同での研修会等の実施や日々の業務で支援方針等について連携を図るとともに、両方の資格を有する者を拡大することも一案と考えられる。

# ⑤ 障害児支援利用計画について

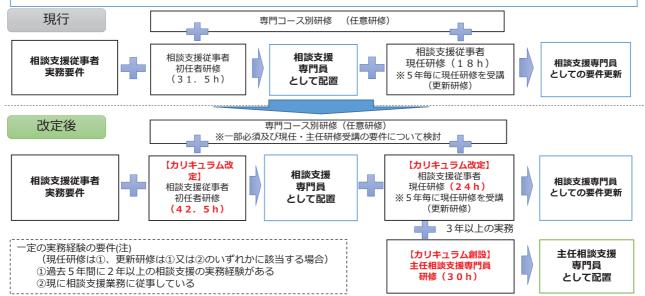
- ・障害児支援利用計画については、いわゆるセルフプランの割合が高いが、障害児についての十分な知識や経験を有する相談支援専門員が少ないことが原因の一つと考えられる。これまでの専門コース別研修に加え、障害児支援に関する実地研修などを設けるべき。
- ・市町村においても、障害児を取り巻く状況を十分把握し、評価を加えた上で適切な関係機関につなぐなど十分配慮し、そのために必要な知見の 習得に努めるべき。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

33

# 相談支援専門員の研修制度の見直し案について

- 意思決定支援への配慮、高齢障害者への対応やサービス等利用計画の質の向上、障害福祉サービス支給決定の適正化等を図り、質の高いケアマネジメントを含む地域を基盤としたソーシャルワークを実践できる相談支援専門員を養成するため、**現行のカリキュラムの内容を充実する。**
- 実践力の高い相談支援専門員養成のために、実践の積み重ねを行いながらスキルアップできるよう、現任研修(更新研修含む)の受講に当たり、相談支援に関する**一定の実務経験の要件(注)**を追加。(※旧カリキュラム受講者は初回の更新時は従前の例による。)
- さらに、地域づくり、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う専門職を育成するとともに、相談支援専門員の キャリアパスを明確にし、目指すべき将来像及びやりがいをもって長期に働ける環境を整えるため、**主任相談支援専門員研修を創設**。



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

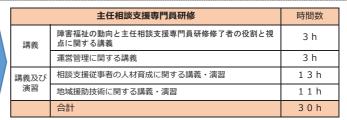
# 相談支援専門員研修の告示別表(案)

	初任者研修(現行)				
講義	6. 5 h				
	ケアマネジメントの手法に関する講義	8 h			
	地域支援に関する講義	6 h			
演習	ケアマネジメントプロセスに関する演習	1 1 h			
	合計	31.5h			

	現任研修 (現行)			
	障害福祉の動向に関する講義	2 h		
	地域生活支援事業に関する講義	2 11		
講義	相談支援の基本姿勢及びケアマネジメント の展開に関する講義	2 h		
	協議会に関する講義	2 h		
演習	ケアマネジメントに関する演習	1 2 h		
	合計	1 8 h		

	初任者研修(見直し後)	時間数
	障害者の地域支援と相談支援従事者(サービス管理責任者・ 児童発達支援管理責任者)の役割に関する講義	5 h
講義	障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法 律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関 する講義	3 h
]	相談支援におけるケアマネジメント手法に関する講義	3 h
講義及び 演習	ケアマネジメントプロセスに関する講義及び演習	31.5h
実習	相談支援の基礎技術に関する実習	_
	A=1	40 51
	合計	42.5h
	現任研修(見直し後)	4 2 . 5 h 時間数
講義	現任研修(見直し後)	時間数
講義	現任研修(見直し後) 障害福祉の動向に関する講義 相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講	時間数 1.5h
講義及び演習	現任研修 (見直し後) 障害福祉の動向に関する講義 相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講 義	時間数 1.5h 3h

# 新設



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

35

# 主任相談支援専門員養成研修等事業について

平成30年度予算額 13,766千円(新規)

#### 概要

地域における相談支援等の指導的役割を果たす主任相談支援専門員を養成するための研修を実施するとともに、主な配置先となる基幹相談支援センターの設置促進を図るための方策の検討等を行う。

# 事業内容等

### 【事業内容】

- ・主任相談支援専門員養成研修の実施及びテキスト案の作成
- ・基幹相談支援センター設置促進の方策の検討
- ・基幹相談支援センターにおける取組の好事例を収集、具体的な取組方法等を整理・分析した手引き等の作成 【実施主体】 国(民間団体へ委託予定)

# (参考)

	事業	H29年度	H30年度		H31年度	H32年度
1.	主任相談支援専門	・制度創設 の準備	・主任相談支援専門員 養成テキストの作成	・国による養成	実施	
	員養成関係				・都道府県に	よる養成開始
2.	基幹相談支援セン ター設置促進関係		・取り組みの好事例の収集、 り組み方法等の整理分析に 営のための手引きの作成		<ul><li>・市町村において手 センターの設置を</li></ul>	

# 相談支援専門員と介護支援専門員との連携のあり方に関する調査研究事業

(平成29年度老人保健健康增進等事業)

実施主体:株式会社三菱総合研究所

# <u>1. 目的・ねら</u>い

- そこで、本調査研究では、両専門員の具体的な連携内容、連携プロセス等の実態を把握し、高齢障害者の介護保険移行における、 行政や両専門員の役割を整理することで、地域における関係者の協働を促進し、高齢障害者に個人の特性に応じて介護保険サービス、 障害福祉サービスが適切に提供される仕組みの充実を図ることを目的とした。

#### 事業概要

- 事業所アンケート調査:特定相談支援事業所 326ヶ所/居宅介護支援事業所597ヶ所の回答から、連携実態を把握。
- 自治体ヒアリング調査:岩手県花巻市/新潟県新潟市(秋葉区)/滋賀県大津市/兵庫県三田市/島根県出雲市の取り組み事例を把握。
- モデル研修会:滋賀県において相談支援専門員と介護支援専門員を対象にした合同モデル研修会を実施。

### 3. 事業の成果(今後の展望等)

### 事業所アンケートから見えた高齢障害者の介護保険移行の課題

- ▶ 相談支援専門員と介護支援専門員がお互いを知らない (制度の知)
- ♪ 介護保険移行の業務プロセスが標準化されていない (情報提供の方 法、移行に関するマニュアルや検式・ツール等) ト 介護保険移行に関する教育・人材育成の仕組みが不十分である ト 介護保険移行のあり方について協議する場がない

- ▶ 介護保険移行 スは事業所全体からみればわずかなため、課 題解決に向けたアクションを起こしにくい



まずは両専門員が一つのテーブルを囲むことから



- ♪ 介護護保険移行を円滑に進めるための地域の基盤整備の第一ス として、合同研修会は有効
- プログラム:制度に関する理解を深める座学+お互い顔見知り になり、今後恊働して何ができるかを考えるグループワーク > 研修開催エリア:地域の関係者が従来どの単位で連携を進めて
- いるかを踏まえ検討(単一市町村/圏域単位/都道府県全域で 重層的に実施)

# 先行する取り組み事例から見えた連携のポイント



- 制度の運用主体である市町村行政の役割 介護保険移行は制度をまたぐため、個別の支援者だけでは対 を尊重しながら、制度の運用主体として推進することが重要 -は対応しきれない。行政が、支援者の専門性
- 高齢側の一元的窓口としての地域包括支援センターの役割 「護保険移行前の窓口は相談支援専門員に集約、移行後は、介護支援専門員の人数が多く、要支援 ・非該当で対応できない場合も。高齢側の相談窓口を地域包括支援センターに一元化し、移行の流れが 円滑になり、支援の取りごほしを防ぐことができる。
- 市町村行政、障害の支援者、高齢の支援者の三者協働の重要性 市町村行政、障害、高齢の支援者が協働して介護保険移行を進めることで、相互の役割を理解し地域 包括ケアを推進できる。 5月ファモル道とさる。 5町村行政が現場の声を踏まえて柔軟な行政判断を実施することは、重要な役割。介護保険移行は、 この役割を実際の業務を通じて実感するのに極めて有効。
- ▶ 移行のあり方について検討する場の設定 今後の移行ケースの増加予測等を踏まえ、市町村行政が主導して、一般的なケースをもとに移行の仕組みをつくることが重要。具体的には、(自立支援)協議会等の活用が期待される。
- 人材育成における都道府県、専門職団体の役割

※報告書本編の掲載ウェブサイト: https://www.mri.co.jp/project\_related/roujinhoken/index.html

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 児童福祉法等の改正による教育と福祉の連携の一層の推進について(概要)

(平成24年4月18日付厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課、文部科学省初等中等教育局特別支援教育課連名通知)

# 趣旨

学校と障害児通所支援を提供する事業所や障害児入所施設、居宅サービスを提供する事業所(以下 「障害児通所支援事業所等」という。)が緊密な連携を図るとともに、学校等で作成する個別の教育支 援計画及び個別の指導計画(以下「個別の教育支援計画等」という。)と障害児相談支援事業所で作成 する障害児支援利用計画及び障害児通所支援事業所等で作成する個別支援計画(以下「障害児支援利用 計画等」という。)が、個人情報に留意しつつ連携していくことが望ましい。

#### 留意事項

### 相談支援

障害児支援利用計画等の作成を担当する相談支援事業所と個別の教育支援計画等の作成を担当する学 校等が密接に連絡調整を行い、就学前の福祉サービス利用から就学への移行、学齢期に利用する福祉 サービスとの連携、さらには学校卒業に当たって地域生活に向けた福祉サービス利用への移行が円滑に 進むよう、保護者の了解を得つつ、特段の配慮をお願いする。

### 障害児支援の強化

(1) 保育所等訪問支援の創設

このサービスが効果的に行われるためには、保育所等訪問支援の訪問先施設の理解と協力が不可欠 であり、該当する障害児の状況の把握や支援方法等について、訪問先施設と保育所等訪問支援事業所、 保護者との間で情報共有するとともに、十分調整した上で、必要な対応がなされるよう配慮をお願い する。

個別支援計画の作成 (2)

障害児通所支援事業所等の児童発達支援管理責任者と教員等が連携し、障害児通所支援等における 個別支援計画と学校における個別の教育支援計画等との連携を保護者の了解を得つつ確保し、相乗的 な効果が得られるよう、必要な配慮をお願いする。

### とりまとめのポイントⅡ ~相談支援体制について~

#### ① 相談支援の関係機関の機能分担について

- ・基本相談支援を基盤とした計画相談支援、一般的な相談支援、体制整備や社会資源の開発等の役割について、地域の実情に応じて関係機関が十分に機能を果たすことが必要である。そのためには、協議会等が中心となって調整を進めるとともに、市町村職員の深い理解や都道府県を中心に協議会担当者向けの研修会を推進する必要がある。
- ・市町村は、計画相談支援の対象とならない事例や支援区分認定が難しい事例に対しても積極的かつ真摯に対応することが求められており、この点は相談支援事業者に委託する場合であっても同様であることに留意するべき。

#### ② 基幹相談支援センターの設置促進等について

- ・ 基幹相談支援センターの設置促進に向け、市町村において、障害福祉計画の作成等に際して相談支援の提供体制の確保に関する方策を整理 し、地域の関係者と十分議論することが重要。仮に基幹相談支援センターの設置に一定期間を要する場合でも、基幹相談支援センターが担うべき 役割をどのような形で補完するか市町村において整理するべき。
- ・ 都道府県においても、障害福祉計画のとりまとめ等の際に、基幹相談支援センターを設置していない市町村に対して相談支援体制の確保に関する取り組みをフォローし、必要に応じて広域調整などの支援を行うべき。

### ③ 相談窓口の一元化等について

- ・ 相談支援の関係機関の相談機能の調整にあたっては、必要に応じて地域包括支援センター等との連携や相談窓口の一元化なども視野に入れ、 地域の相談体制を総合的に考える視点も必要。
- ・こうした取組を進めるにあたっては、すでに一部の地域で先駆的に実施されている取組状況を広く横展開することが有効。
- ・総合的な相談窓口は必要であるが、一方で身近な窓口や専門的な相談機関も求められている。いずれの場合でもワンストップで適切な関係機関に必ずつながるよう、関係機関間での連携強化を図るなど、各自治体において適した取組を考えるべき。

### ④ 計画相談支援におけるモニタリング及び市町村職員の役割について

- ・計画相談支援におけるモニタリングは、サービス利用状況の確認のみならず、利用者との一層の信頼関係を醸成し、新たなニーズや状況の変化に応じたニーズを見出し、サービスの再調整に関する助言をするなど、継続的かつ定期的に実施することが重要である。
- ・ 特に高齢障害者が介護保険サービスへ移行する際には、制度間の隙間が生じないよう相談支援専門員による十分なモニタリングを実施し、その結果を介護支援専門員によるアセスメントにもつなげるべき。
- ・相談支援専門員一人が担当する利用者の数もしくは一月あたりの対応件数について、一定の目安を設定することも相談支援の質の確保にあたっては必要。また、地域相談支援についても、障害者の地域移行を促進する観点から、計画相談支援との連携をより一層有効に進めるべき。
- ・ 障害福祉サービス等の支給決定の内容がサービス等利用計画案と大きく異なる場合には、市町村の担当職員や相談支援専門員を中心として地域の関係者間で調整を行う必要がある。そのため、市町村の担当職員においては、機械的に事務処理を進めることのないよう、相談支援従事者研修などに参加することなどを通じて一定の専門的知見を身につけ、適切かつ積極的な調整を行うべき。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

39

# 重層的な相談支援体制

# <第3層>

- c. 地域における相談支援体制の 整備や社会資源の開発など
- 総合的・専門的な相談の実施
- 地域の相談支援体制強化の取組
- 地域の相談事業者への専門的な指導助言、人材育成
- 地域の相談機関との連携強化
- 地域移行・地域定着の促進の取組
- 権利擁護・虐待の防止

# 主な担い手⇒基幹相談支援センター、地域(自立支援)協議会

# <第2層>

- b. 一般的众相談支援
- 福祉サービスの利用援助(情報提供、相談等)
- 社会資源を活用するための支援(各種支援施策に 関する助言・指導)
- 社会生活力を高めるための支援
- ピアカウンセリング
- 権利擁護のために必要な援助
- 専門機関の紹介

# 主な担い手⇒市町村相談支援事業

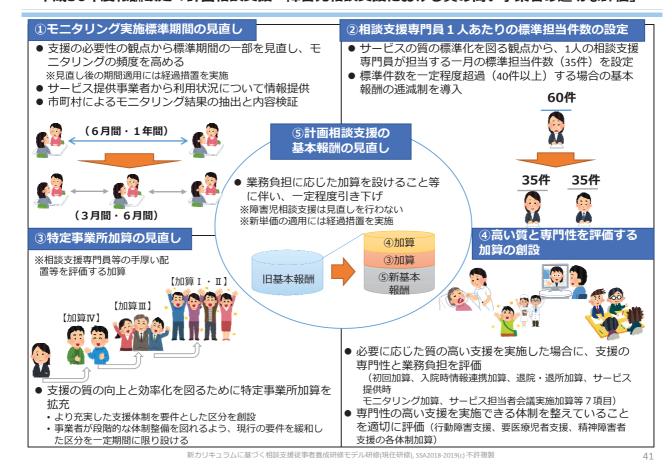
# <第1層>

a. 基本相談支援を基 盤とした計画相談 支援

- 基本相談支援
- 計画相談支援等
  - ・サービス利用支援 ・継続サービス利用支援

# 主な担い手⇒指定特定相談支援事業

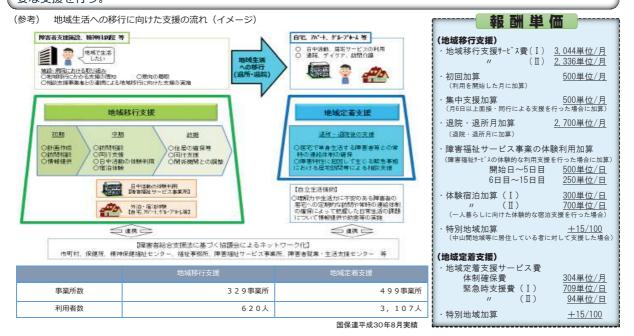
# 平成30年度報酬改定「計画相談支援・障害児相談支援における質の高い事業者の適切な評価」



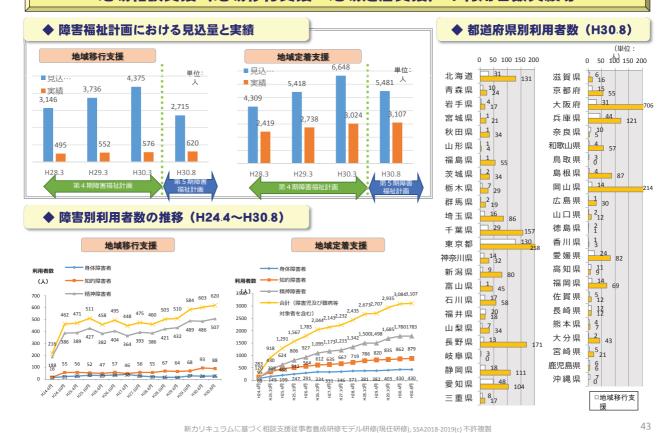
# 地域相談支援(地域移行支援・地域定着支援)の概要

地域移行支援・・・障害者支援施設、精神科病院、救護施設・更生施設、矯正施設等に入所又は入院している障害者を対象に住居の確保その他の地域生活へ移行するための支援を行う。

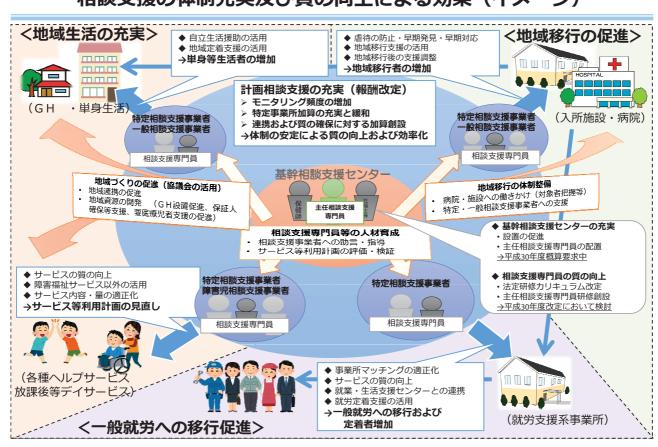
**地域定着支援・・・**居宅において単身で生活している障害者等を対象に常時の連絡体制を確保し、緊急時には必要な支援を行う。



# 地域相談支援(地域移行支援・地域定着支援)の利用者数実績等



# 相談支援の体制充実及び質の向上による効果(イメージ)



# Ⅲ 第五期障害福祉計画~地域生活支援拠点の整備について~

45

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 障害福祉計画等と基本指針

○ 基本指針(厚生労働大臣)では、障害福祉計画の計画期間を3年としており、これに 即して、都道府県・市町村は3年ごとに障害福祉計画を作成している。平成30年度か らは、障害児福祉計画についても同様に作成することになっている。

		H24 H	25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32
第1期 障害福祉計画 18年度~20年度	第2期 障害福祉計画 21年度〜23年度	第 障害福 24年度				第4期 害福祉 年度~ 度	計画	障害	第5期 害福祉 第1期 現福祉 年度~3 度	†画 計画
平成23年度を目標	第1期の実績を踏	つなぎ	去によ	:る障	障害	害者総合	支援法	障害	者総合支	援
として、地域の実情	まえ、第2期障害福	害者自立	支援法	ちのさ	の施	行等を踏	ぼえ、	法・児	2童福祉	去の改
に応じた数値目標及	祉計画を作成	正等を踏	まえ、	平成	平成	29年度を	と目標	正等を	と踏まえ、	平成
び障害福祉サービス		26年度を	目標の	として、	とし	て、第4	期障害	32年/	度を目標	とし
の見込量を設定		第3期障	害福祉	上計画	福祉	計画を作	成	て、第	5 期障	<b>雪福祉</b>
		を作成						計画等	学を作成	
厚生労働大臣 ・・・3年に1回、基本	指針の見直し	直動し	基本是指	7	<b>→</b>	I.針本 ·見指		直動し見	基本指	<b>→</b>
都道府県・市町村 ・・・3年ごとに障害福	<b>証証証明を</b> の作成		<b>→</b>	作計成画		<b>&gt;</b>	作計成画		<b>→</b>	<sub>乍</sub> 計 或画

# 地域生活支援拠点等の整備に向けた取組について

社保事-陸吉者部会

83回(H29.1.6)

(科2-2(放料)

# 地域生活支援拠点等の整備に関する基本的考え方等

- 地域には、障害児者を支える様々な資源が存在し、これまでも各地域の障害福祉計画に基づき整備が進められているところであるが、それらの間の有機的な結びつきが必ずしも十分でないことから、今後、障害者の重度化・高齢化や「親亡き後」を見据え、地域が抱える課題に向き合い、地域で障害児者やその家族が安心して生活するため、緊急時にすぐに相談でき、必要に応じて緊急的な対応が図られる体制として、地域生活支援拠点等の積極的な整備を推進していくことが必要。
- 地域生活支援拠点等については、第4期障害福祉計画の基本指針において、成果目標として、平成29年度末までに各市町村又は各圏域に少なくとも一つを整備することを基本。
- この間、各市町村等における拠点等の整備の取組を進めるため、「地域生活支援拠点等の整備推進モデル事業」を実施し、その報告書を 全ての自治体に周知するとともに、モデル事業の成果を踏まえた、地域生活支援拠点等の整備に際しての留意点等を通知。また、全国担当 者会議を開催し、モデル事業実施自治体の事例発表、意見交換等を実施。
- 本年9月時点における拠点等の整備状況をみると、整備済が20市町村、2圏域。

# 成果目標等(案)

- 第5期障害福祉計画の基本指針においては、現在、地域生活支援拠点等の整備が必ずしも進んでいない状況に鑑み、まずは**現行の成果 目標を維持する**こととしてはどうか。
- その上で、**平成30年度以降の更なる整備促進を図るため、今後、以下のような取組を実施する**こととしてはどうか。
- □ 基本指針(第三 障害福祉計画の作成に関する事項)を見直し、以下のような視点を盛り込む。
- ① 各地域においてどのような体制を構築するか、目指すべき地域生活支援拠点等の整備方針を検討するため、協議会(障害者総合支援法第89

条の3に規定する協議会をいう。)等を十分に活用すること。

- ② 整備方針を踏まえ、地域生活支援拠点等を障害児者の生活を地域全体で支える核として機能させるためには、運営する上での課題を共有し、関係者への研修を行い、拠点等に関与する全ての機関、人材の有機的な結びつきを強化すること。
- ③ 整備方針や必要な機能が各地域の実情に適しているか、あるいは課題に対応できるかについて、中長期的に必要な機能を見直し、強化を図るため、十分に検討・検証すること。
- □ 地域生活支援拠点等の意義の徹底や、運営方法等について記載した通知を改めて発出。
- □ 地域生活支援拠点等の整備の状況を踏まえた**好事例(優良事例)集の作成、周知。**

【成果目標(案)】 平成32年度末までに各市町村又は各圏域に少なくとも一つを整備することを基本とする。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

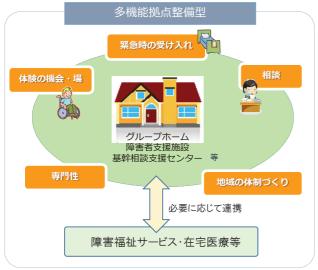
47

# 地域生活支援拠点等の整備について

障害者の重度化・高齢化や「親亡き後」を見据え、**居住支援のための機能(相談、体験の機会場、緊急時の受け入れ対応、専門性、地域の体制づくり)**を、地域の実情に応じた創意工夫により整備し、障害者の生活を地域全体で支えるサービス提供体制を構築。

●地域生活支援拠点等の整備手法(イメージ)※あくまで参考例であり、これにとらわれず地域の実情に応じた整備を行うものとする。

| 各地域のニーズ、既存のサービスの整備状況など各地域の個別の状況に応じ、協議会等を活用して検し | 討。





#### 地域生活支援拠点等の整備促進について(通知) 【骨子】

# 趣旨

平成29年7月7日

地域生活支援拠点等の整備促進を図るため、目的、必要な機能等、市町村・都道府県の責務と役割を 0 周知・徹底する。

### 整備の目的

○ 障害者等の重度化・高齢化や「親亡き後」に備えるとともに、 重度障害にも対応できる専門性を有し、障害者等やその家族 の緊急事態に対応を図る。

# 必要な機能等

- 5つの機能を集約して、「多機能拠点整備型」、「面的整備 型」等、地域の実情に応じた整備を行う。
  - ① 相談 ② 緊急時の受け入れ・対応
  - ③ 体験の機会・場 ④ 専門的人材の確保・養成 ⑤ 地域の体制づくり
- ※ 地域の実情を踏まえ、必要な機能やその機能の内容の充足 の程度については、市町村が判断する。
- 緊急時の対応等について、医療機関との連携も含め、各機 能を有機的に組み合わせる。
- ※ 地域の実情に応じた機能の付加も可能。

# 運営上の留意点

- 個別事例を積み重ね、地域の共通課題を捉え、地域づくりの ために活用することが重要である。
- 必要な機能が適切に実施されているかどうか、定期的に又 は必要な時に、運営に必要な機能の実施状況を把握しなけれ ばならない。

# 市町村・都道府県の責務と役割

### 【整備に向けた取組】

- 地域におけるニーズの把握や課題の整理を早期 に行い、積極的な整備を進める必要がある。
- 拠点等の整備については、必要な機能等の実効 性の担保等により市町村が総合的に判断する。 (拠点等の整備時期を明確にしておくことが必要)

#### 【必要な機能の充実・強化】

- 地域の課題や目標を共有しながら、相互に連携す る効果的な取組を推進していくこと。
- 効果的な運営の継続
  - ・ 市町村の定期的な評価
  - 拠点等の取組情報の公表(普及・啓発)

### 【都道府県の役割】

○ 都道府県は、拠点等の整備、運営に関する研修会 等を開催し、管内市町村における好事例(優良事例) の紹介、また、現状や課題等を把握し、共有するなど 後方的かつ継続的な支援を図る。

49

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# Ⅳ 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定 について

# 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容

- 障害者の重度化・高齢化への対応、医療的ケア児への支援や就労支援サービスの質の向上などの課題に対応
- 改正障害者総合支援法等(H28.5成立)により創設された新サービスの報酬・基準を設定
- ▶ 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定の改定率:+0.47%

### 障害者の重度化・高齢化を踏まえた、 地域移行・地域生活の支援

- 1. 重度の障害者への支援を可能とするグループホームの**新たな** 類型を創設
- 2. 一人暮らしの障害者の理解力、生活力等を補うための支援を 行う新サービス(前回の法改正に伴うもの)、「自立生活援 助」の報酬を設定
- 3. 地域生活支援拠点等の機能強化
- 4. 共生型サービスの基準・報酬の設定

#### 医療的ケア児への対応等

- 1. 人工呼吸器等の使用や、たん吸引などの医療的ケアが必要な障害児が、必要な支援を受けられるよう、看護職員の配置を評価する加算を創設
- 2. 障害児の通所サービスについて、**利用者の状態や事業所のサー** ビス提供時間に応じた評価を行う
- 3. 障害児の居宅を訪問して発達支援を行う新サービス(前回の法 改正に伴うもの)、「居宅訪問型児童発達支援」の報酬を設定

#### 精神障害者の地域移行の推進

- 1. 長期に入院する精神障害者の地域移行を進めるため、<mark>グループホームでの受入れに係る加算を創設</mark>
- 2. 地域移行支援における地域移行実績等の評価
- 3. 医療観察法対象者等の受入れの促進

### 就労系のサービスにおける工賃・賃金の向上、 一般就労への移行促進

- 1. 一般就労への定着実績等に応じた報酬体系とする
- 2. 一般就労に移行した障害者に生活面の支援を行う新サービス (前回の法改正に伴うもの) 、「就労定着支援」の報酬を設定

# 障害福祉サービスの持続可能性の確保

- 1. 計画相談支援・障害児相談支援における質の高い事業者の評価
- 2. 送迎加算の見直し

51

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 重度の障害者への支援を可能とするグループホームの新たな類型の創設(日中サービス支援型)

- 障害者の重度化・高齢化に対応できる共同生活援助の新たな類型として、「日中サービス支援型共同生活援助」 (以下「日中サービス支援型」という。)を創設。
- 日中サービス支援型の報酬については、重度の障害者等に対して常時の支援体制を確保することを基本とする。 なお、利用者が他の日中活動サービスを利用することを妨げることがないような仕組みとする。
- 従来の共同生活援助よりも手厚い世話人の配置とするため、最低基準の5:1をベースに、4:1及び3:1の 基本報酬を設定。
- 日中サービス支援型共同生活援助(1日につき)
  - ・ 日中サービス支援型共同生活援助サービス費(Ⅰ)

※ 世話人の配置が3:1の場合

(1) 区分6 1,098単位: : : : : : :

※ このほか、看護職員を常勤換算で1名以上配置した場合の加算を創設(看護職員配置加算 70単位/日)



- 住まいの場であるグループホームの特性(生活単位であるユニットの定員等)は従来どおり維持しつつ、スケールメリットを生かした重度障害者への支援を可能とするため、1つの建物への入居を20名まで認めた新たな類型のグループホーム。
- 地域における重度障害者の緊急一時的な宿泊の場を提供するため、短期 入所の併設を必置とする。

# 「自立生活援助」の報酬の設定【新サービス】

○ 平成28年の障害者総合支援法改正において、障害者支援施設やグループホーム等から一人暮らしへの移行を希望する知的障 害者や精神障害者などについて、本人の意思を尊重した地域生活を支援するため、一定の期間にわたり、定期的な巡回訪問や 随時の対応により、障害者の理解力、生活力等を補う観点から、適時のタイミングで適切な支援を行うサービスを創設 (「自立生活援助」)。

#### 対象者

○ 障害者支援施設やグループホーム、精神科病院等から地域での -人暮らしに移行した障害者等で、理解力や生活力等に不安が ある者 等

#### 支援内容

- 定期的に利用者の居宅を月2回以上訪問し、
  - 食事、洗濯、掃除などに課題はないか
  - 公共料金や家賃に滞納はないか
  - 体調に変化はないか、通院しているか
  - 地域住民との関係は良好か

などについて確認を行い、必要な助言や医療機関等との連絡調 整を行う。

- 定期的な訪問だけではなく、利用者からの相談・要請があった 際は、訪問、電話、メール等による随時の対応も行う。
- 標準利用期間は1年(市町村判断で延長可能)

#### 基本報酬

自立生活援助サービス費(退所等から1年以内の利用者)※

- ① 利用者数を地域生活支援員の人数で除した数が30未満 1,547単位/月
- ② 利用者数を地域生活支援員の人数で除した数が30以上 1,083単位/月
- このほか、退所等から1年を超える利用者の基本報酬も設定

施設 GH 病院 一人暮らしを希望 する障害者が移行 人間関係 生活環境 契約手続 障害福祉サービス事業所、 定期的な居宅訪問 医療機関、行政機関. 随時対応 相談 (月2回以上) 民生委員 等 (訪問, 雷話, 要請 メール等) ..... 連絡調整 自立生活援助 事業所 人暮らしの継続

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

地域生活支援拠点等の機能強化

- 地域生活支援拠点等は、障害者の重度化・高齢化や「親 亡き後」を見据え、障害者の生活を地域全体で支えるた め、居住支援のためのサービス提供体制を、地域の実情に 応じて整備するもの。
- 第5期障害福祉計画(平成30年度~32年度)では、平成 32年度末までに「各市町村又は各障害保健福祉圏域に少な くとも1カ所の整備」を基本。

※参考:平成29年9月時点における整備状況 42市町村、11圏域 平成29年度末までに整備予定 117市町村、43圏域

(全国:1,718市町村、352 圏域)

#### 【相談機能の強化】

- 特定相談支援事業所等にコーディネーターの役割を担う相談支援専門員を配置し、連携 する短期入所への緊急時の受入れの対応を評価。
  - 地域生活支援拠点等相談強化加算 700単位/回(月4回を限度)等

# 【緊急時の受入れ・対応の機能の強化】

- 緊急の受入れ・対応を重点的に評価するために、緊急短期入所受入加算の算定要件を見直し。 ・ 緊急短期入所受入加算(Ⅰ) 120単位/日 → 180単位/日(利用開始日から7日間を限度)等

#### 【体験の機会・場の機能の強化】

- 日中活動系サービスの体験利用支援加算を引上げ。
  - 体験利用支援加算 300単位/日 → 500単位/日(初日から5日目まで) +50単位/日 ※ 地域生活支援拠点等の場合

#### 【専門的人材の確保・養成の機能の強化】

- 生活介護に重度障害者支援加算を創設。
  - 重度障害者支援加算 強度行動障害支援者養成研修(実践研修)修了者の配置 7単位/日(体制加算) 等

### 【地域の体制づくりの機能の強化】

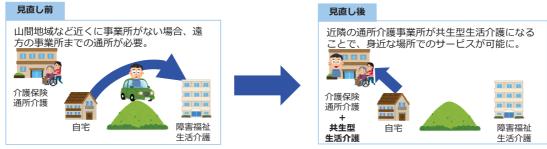
- 支援困難事例等の課題検討を通じ、地域課題の明確化と情報共有等を行い、共同で対応していることを評価。 地域保知路がサロラ 1900年 2000年 (月 1777年)
  - 地域体制強化共同支援加算 2,000単位/月(月1回限度)

# 地域生活支援拠点等

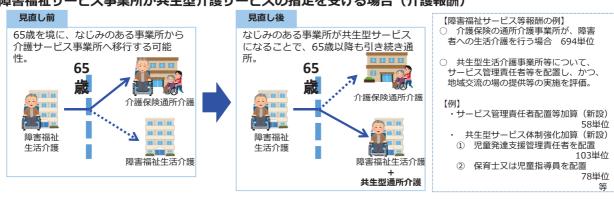


# 共生型サービスの基準・報酬の設定

- 介護保険サービスの指定を受けた事業所であれば、基本的に障害福祉(共生型)の指定を受けられるよう、障害福 祉の居宅介護、生活介護、短期入所等の指定を受ける場合の基準の特例を設ける。
- ○介護サービス事業所が共生型障害福祉サービスの指定を受ける場合(障害報酬)



○障害福祉サービス事業所が共生型介護サービスの指定を受ける場合(介護報酬)



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 55

# その他の障害福祉サービス等の報酬改定

# 入院中の支援(重度訪問介護)

障害支援区分6の利用者に対して、病院、診療所、介護老人 保健施設、介護医療院及び助産所への入院中にコミュニケーショ ン支援等を提供することを評価する。

入院中の基本報酬は、入院中以外と同様※とする。

	入院中以外	入院中
1時間未満	184単位	184単位
1時間以上1時間30分未満	274単位	274単位

※喀痰吸引等支援体制加算の算定は不可 ※90日以降の利用は所定単位数の20%を減算



# 基本報酬の一本化(同行援護)

同行援護は、外出する際に必要な援助を行うことを基本とす ることから、「身体介護を伴う」と「身体介護を伴わない」の 分類を廃止し、基本報酬を一本化※。

【現行】 身体介護を伴う場合 伴わない場合 30分以上1時間未満 405単位 199単位

【見直し後】 30分以上1時間未満 (身体介護を伴う分類の廃止) 290単位

これに加え、盲ろう者や重度の障 害者への支援を評価する加算を創設。



#### 夜勤職員配置の評価の見直し(施設入所支援)

利用者の重度化・高齢化に伴う業務負担の増加や、日中業務 とは異なる負担感や勤務体制であることを踏まえ、夜間支援体 制をより適切に評価するため、夜勤職員配置体制加算の単位数 を引き上げる。

利用定員が21人以上40人以下 49単位/日

【見直し後】

利用定員が21人以上40人以下

60単位/日



#### 対象者の見直し(自立訓練)

- 自立訓練について、訓練の対象者を限定している施行規則 (機能訓練→身体障害者、生活訓練→知的障害者・精神障害者) を改正し、両訓練ともに障害の区別なく利用可能とする。
- 加えて、視覚障害者に対する歩行訓練等を生活訓練としても 実施出来るよう、生活訓練サービス費において、居宅を訪問 して視覚障害者に対して専門的訓練を行うことを評価する。

【見直し後】

生活訓練サービス費(Ⅱ)

視覚障害者に対する専門的訓練

732単位/日



# 医療的ケア児者に対する支援の充実

#### 【障害児向けサービス】

- 児童発達支援
- 放課後等デイサービス
- 福祉型障害児入所施設
- 居宅訪問型児童発達支援 【新サービス】



看護職員加配加算の創設

一定の基準を満たす医療的ケア児を受け入れるために看護職員を加配し ている場合に、新たな加算として評価する。

**医療連携体制加算の拡充**(通所支援のみ)

医療的ケア児の支援のため、外部の看護職員が事業所を訪問して障害児 に対して長時間の支援を行った場合等について、新たに評価する。

> 居宅訪問型児童発達支援の創設【新サービス】

医療的ケア児等であって、障害児通所支援を利用するために外出するこ とが著しく困難な障害児に対し、居宅を訪問して発達支援を行う。

> 送迎加算の拡充

送迎において喀痰吸引等の医療的ケアが必要な場合があることを踏まえ、 手厚い人員配置体制で送迎を行う場合を評価する。

# 【夜間対応・レスパイト等】

短期入所



#### 福祉型強化短期入所サービス費の創設

医療的ケアが必要な障害児者の受入れを支援するため、短期入所の新た な報酬区分として「福祉型強化短期入所サービス費」を創設し、看護職員 を常勤で1人以上配置すること等を評価する。

#### 【障害者向けサービス】 牛活介護



常勤看護職員等配置加算の拡充

医療的ケア者を受け入れるために看護職員を2名以上配置している場合 を評価する。

# 【支援の総合調整】

- 計画相談支援
- 障害児相談支援



#### 要医療児者支援体制加算の創設

医療的ケアを必要とする児者等、より高い専門性が求められる利用者を 支援する体制を有している場合を評価する。

医療・保育・教育機関等連携加算の創設

医療機関、保育機関等と必要な協議等を行った上で、サービス等利用計 画を作成した場合に、新たな加算として評価する。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

57

# 医療的ケア児者に対する支援の充実(1)

医療技術の進歩等を背景として、人工呼吸器等を使用し、たんの吸引などの医療的ケアが必要な障害児(医療的ケア児)が増加してい る中で、個々の障害児やその家族の状況及びニーズに応じて、地域において必要な支援を受けることができるよう、サービス提供体制 を確保する。

#### 看護職員加配加算 (障害児通所施設)

#### 障害児通所支援(児童発達支援、放課後等デイサービス)

- 看護職員加配加算の創設
  - 一定の基準※を満たす医療的ケア児を受け入れるための看 護職員の加配を評価。

【※一定の基準】

- ① 看護職員を1名以上配置し、判定スコアのいずれかに該当する利用者 の数が1名以上(利用定員10人以下の児童発達支援:200単位/日)
- 看護職員を2名以上配置し、判定スコアの合計が8点以上である利用 者の数が5名以上(利用定員10人以下の児童発達支援:400単位/ 日)
- ③ 看護職員を3名以上配置し、判定スコアの合計が8点以上である利用 者の数が9名以上(利用定員10人以下の児童発達支援:600単位/

### 常勤看護職員等配置加算(生活介護)

常勤看護職員等配置加算に、看護職員を複数配置し、判定スコ アの各項目に規定する状態のいずれかに該当する利用者を1名以 上受け入れている事業所を評価する新たな区分を創設。

- 常勤看護職員等配置加算(I)(従来からの区分)
  - ※ 看護職員が常勤換算で1人以上配置されている場合

(1) 利用定員が20人以下

- 常動看護職員等配置加算(II) (新区分) ※ 看護職員が常勤換算で2人以上配置されている場合 (1)利用定員が20人以下 56単位/日



28単位/日

### 看護職員配置加算(福祉型障害児入所施設)

- 看護職員配置加算の見直し
  - 一定の基準※を満たす医療的ケア児を受け入れるための看 護職員の加配を評価。

【※一定の基準】

人員配置基準に加え、看護職員を1名以上配置し、<mark>判定スコア</mark>の合計 が8点以上である利用者の数が5名以上

- 【例:入所定員が10人以下の知的障害児入所施設】
- 看護職員配置加算(I)(現行のとおり)看護職員が常勤換算で1人以上配置されている場合 141単位/日看護職員等配置加算(II)(新区分)
- 上記に加え、看護職員が常勤換算で1人以上配置され、 を見対す障害児が1人以上いる場合 145単位/日
- レスピレーター管理 = 8 (1)
- 気管内挿管、気管切開 = 8 (2)
- (3) 鼻咽頭エアウェイ = 5
- (4)酸素吸入 = 5
- (5) 1回/時間以上の頻回の吸引 = 8 6回/日以上の頻回の吸引
- ネブライザー6回/日以上または継続使用 = 3 (6)
- (7)IVH = 8
- 経管(経鼻・胃ろう含む) (8)
- (9) 腸ろう・腸管栄養 = 8
- 接続注入ポンプ使用(腸ろう・腸管栄養時) (10)
- 継続する透析(腹膜灌流を含む) (11)
- (12)定期導尿(3/日以上)
- 人工肝門 = 5 (13)



判定スコア

# 医療的ケア児者に対する支援の充実②

配置.

#### 医療連携体制加算の拡充(短期入所、障害児通所支援)

医療機関との連携等により、外部の看護職員が事業所を訪問 し て障害児者に対して看護を行った場合を評価する本加算に ついて、長時間支援を評価する区分を設ける。

> 500単位/日(利用者1人) 医療連携体制加算 (I) □ 医療連携体制加算(Ⅱ) 250単位/日(2人~8人)

八 医療連携体制加算(II) 二 医療連携体制加算(IV) 500単位/日 100単位/日

新設 木 医療連携体制加算(V) 1,000単位/日(利用者1人)

新設 へ 医療連携体制加算 (VI) 500単位/日(2人~8人)

送迎においても喀痰吸引等の医療的ケアが必要な場合がある

(I), (Ⅱ)は4時間未満に適用し、 (V)、(VI)は4時間を超えた支援に適用



- 要医療児者支援体制加算の創設
  - 医療的なケアを要する児童や障害者に対して適切な計画相 支援等を実施するため、専門的な知識及び支援技術を持つ 相談支援専門員を事業所に配置した上で、その旨を公表してい る場合に加算。(35単位/月)

医療的ケアが必要な障害児者の受入れを積極的に支援するた

併設型や空床型については、現行の取扱いと同様に、本体施設の配置 基準に準じることとし、医療的ケアが必要な障害児者を受け入れる場合 については、看護職員を常勤で1人以上配置。

単独型については、現行の区分に加えて、看護職員を常勤で1人以上

- サービス利用支援等の実施時において、障害福祉サービス 等以外の医療機関、保育機関、教育機関等の職員と面談等を 行い、必要な情報提供を受け協議等を行った上で、サービス 等利用計画等を作成した場合に加算。(100単位/月)

# 計画相談支援・障害児相談支援

福祉型強化短期入所サービスの創設

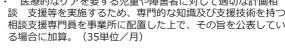
め、短期入所の新たな報酬区分として創設。

福祉型強化短期入所サービス費(I)※ 区分6 1.096単位

このほか、判定スコアのいずれかの項目に該当

区分6 1,096単位 ※ 短期入所のみ利用する場合

する者を受け入れる場合などを評価。





# ことから、手厚い人員配置体制で送迎を行うことを評価する。 障害児(重症心身障害児以外) 片道54単位/回

送迎加算の拡充 (障害児通所支援)

□ 重症心身障害児

+37単位/回※ 片道37単位/回

看護職員加配加算を算定する事 業所で、医療的ケアを行うため、 運転手に加え、職員を1名以上 配置して送迎を行った場合に更



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 「居宅訪問型児童発達支援」の報酬の設定

- 障害児支援については、一般的には複数の児童が集まる通所による支援が成長にとって望ましいと考えられるため、これまで通 所支援の充実を図ってきたが、現状では、重度の障害等のために外出が著しく困難な障害児に発達支援を受ける機会が提供さ
- このため、重度の障害等の状態にある障害児であって、障害児通所支援を利用するために外出することが著しく困難な障害児 に発達支援が提供できるよう、障害児の居宅を訪問して発達支援を行うサービスを新たに創設する(「居宅訪問型児童発達支 援」)。

# 対象者

○ 重症心身障害児などの重度の障害児等であって、児童発 達支援等の障害児通所支援を受けるために外出することが 著しく困難な障害児

### 支援内容

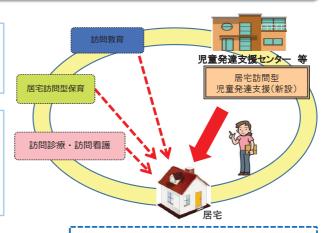
○ 障害児の居宅を訪問し、日常生活における基本的な動作の 指導、知識技能の付与等の支援を実施

【具体的な支援内容の例】

- ・手先の感覚と脳の認識のずれを埋めるための活動
- ・絵カードや写真を利用した言葉の理解のための活動

## 基本報酬

居宅訪問型児童発達支援給付費(1日につき) 988単位



- ・在宅の障害児の発達支援の機会の確保
- ·訪問支援から通所支援への社会生活の移行を推進

""

No. 1

# 利用者の状態や提供時間に応じた放課後等デイサービスの報酬の見直し

30.0%

#### 1. 基本報酬の見直し

- 現在一律の単価設定となっている放課後等デイサービスの基本報酬に ついて、障害児の状態像を勘案した指標を設定し、報酬区分を設定する。20.0%
- また、1日のサービス提供時間が短い事業所について、人件費等の コストを踏まえ、短時間報酬を設定する。
- この他、経営実調における放課後等デイサービスの収支差率(10.9%) を踏まえ、基本報酬について一定の適正化を図る。

#### [現行の基本報酬の例]

- (1) 授業の終了後に行う場合 ・利用定員が10人以下の場合 473単位(児童発達支援管理責任者専任加算計上後※678単位)

[見直し後の基本報酬の例]

(2) 休業日に行う場合 ・利用定員が10人以下の場合

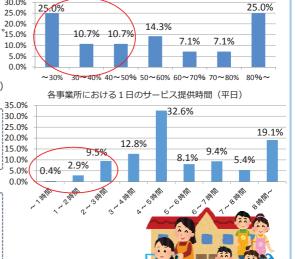
(1) 授業の終了後に行う場合

利用定員が10人以下の場合

利用定員が10人以下の場合 611単位 (児童発達支援管理責任者専任加算計上後※816単位)



※児童発達支援管理責任者専任加算は報酬改定に伴い改定後の基本報酬に組込み



各事業所で中重度の障害児が利用者に占める割合

#### 2. 加算の充実

- 指導員加配加算の拡充:一定の条件を満たす場合、児童指導員等の加配2名分まで報酬上評価。
- 関係機関連携加算の拡充:学校と連携して個別支援計画の作成等を行った場合の評価を拡充。
- 保育・教育等移行支援加算の創設:子ども子育て施策等への移行支援を行った場合に評価する。

155単位/日×2名分 1年に1回 → 1月に1回

500単位/回

等

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

61

# 精神障害者の地域移行の推進

長期に入院する精神障害者等の地域移行を進めていくため、地域生活支援拠点等の整備を促進し、その機能の充実・強化を更に進める とともに、生活の場であるグループホームを確保し、地域相談支援等の既存サービスや新たに創設された自立生活援助の活用により、 関係機関・関係者による連携や、サービスを複合的に提供できる体制を強化する。

### グループホームにおける精神障害者の支援の評価

精神科病院等に1年以上入院していた精神障害者に 対して、地域で生活するために必要な相談援助等を 社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師等が実

施することを評価

精神障害者地域移行特別加算 300単位/日 (退院から1年以内)

加えて、日中サービス支援型共同生活援助 (再掲) において、重度・高齢の精神障害者に 対する支援を実施。

# 自立生活援助による訪問支援【再掲】

一定の期間にわたり、定期的な巡回訪問や随時の対 応により、障害者の理解力、生活力等を補う観点か ら、適時のタイミングで適切な支援を行う。



# 地域生活支援拠点等【再掲】

による地域全体で支える 提供体制の構築



障害者支援施設 基幹相談支援センタ

相談の機能、緊急時の受け入れ・対応の 機能、体験の機会・場の機能、専門的人 材の確保・養成の機能、地域の体制づく りの機能について、新たに加算等により 評価。

# 地域移行支援における地域移行実績等の評価

精神科病院等からの地域移行を促進するため、地域 移行実績や専門職の配置、病院等との緊密な連携を 評価した新たな基本報酬を設定。



(新)地域移行支援サービス費(I)3,044単位/月

# 医療観察法対象者の受入れ促進

医療観察法対象者や刑務所出所者等の社会復帰を 促すため、訓練系、就労系サービス事業所において、精神保健福祉士等の配置や、訪問により支援 を実施していることを評価。



社会生活支援特別加算 480単位/日

# 就労系サービスにおける賃金・工賃・職場定着<u>の向上</u>

○ 障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮し、地域で自立した生活を実現することができるよう、一般就労への 定着実績や工賃実績等に応じた報酬体系とし、工賃・賃金向上や一般就労への移行を更に促進させる。

# 就労移行支援

- 基本報酬については、定員規模別の設定に加え、就職後6か月以上定着した割合に応じた報酬設定とする。
- 定着率が高いほど、利用者の地域生活の継続に資することや、支援コストがかかると考えられるため高い報酬設定とし、メリハリをつける。
  - ※ このほか、福祉専門職員に 作業療法士の追加等の改定を 実施



#### <定員20人以下>

改定前	改定後		
基本報酬	就職後6月以上定着率	基本報酬	
	5割以上	1,089単位	
804単位	4割以上5割未満	935単位	
	3割以上4割未満	807単位	
	2割以上3割未満	686単位	
	1割以上2割未満	564単位	
	0割超1割未満		
	0	500単位	

### 就労継続支援A型

- 基本報酬については、定員規模 別の設定に加え、1日の平均労働 時間に応じた報酬設定とする。
- 労働時間が長いほど、利用者の 賃金増加につながることや、支援 コストがかかると考えられるため 高い報酬設定とし、メリハリをつ ける。

○ 平均収支差率+14.2%○ 1日の労働時間は、4時間以上5時間未満が最多



### 就労継続支援B型

- 基本報酬については、定員規模 別の設定に加え、平均工賃月額に 応じた報酬設定とする。
- 工賃が高いほど、自立した地域 生活につながることや、生産活動 の支援に労力を要すると考えられ ることから、高い報酬設定とし、 メリハリをつける。

○ 平均収支差率+12.8% ○ 平均工賃15,033円/月 ○ 中央値12,238円/月



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

63

# 「就労定着支援」の報酬の設定

○ 就労移行支援等を利用し、一般就労に移行した障害者の就労に伴う生活上の支援ニーズに対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行うサービスを新たに創設する(「就労定着支援」)。

### 対象者

○ 就労移行支援、就労継続支援、生活介 護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移 行した障害者で、就労に伴う環境変化に より生活面の課題が生じている者

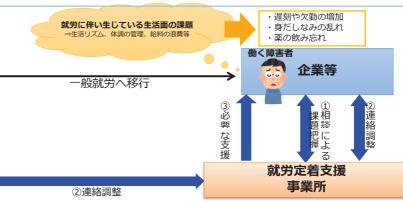
#### 支援内容

- 障害者との相談を通じて生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡 調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施。
  - ※ 利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面支援を 行う。加えて、月1回以上は企業訪問を行うよう努めることとする。
- 利用期間は3年を上限とし、経過後は障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ。

#### 関係機関

就労移行支援事業所 就労継続支援事業所(A、B) 生活介護 自立訓練

- ・ 障害者就業・生活支援センター
- 医療機関
- 社会福祉協議会 等



### 基本報酬

○ 就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち就労定着者数の割合)に応じた基本報酬を設定。 就労定着支援サービス費 3,200単位/月(就

サービス費 3,200単位/月(就労定着率9割以上)※ ※ 利用開始後1年目は更に240単位を加算

# 送迎加算の見直し

# 1. 加算単位の見直し

● 加算の基本部分について、自動車維持費の低下等を踏まえた適正化を図る。

	(現行)	(改定後)
送迎加算(I)	<u>27単位</u> /回	<u>21単位</u> /回
送迎加算(Ⅱ)	<u>13単位</u> /回	<u>10単位</u> /回

- ※ 現行単位を設定した平成24年と比べて燃費は向上。自動車維持費も低下(15,600円→11,800円 : ▲24.4%(月額) 民間調査)。

(現行)	(改定後)
<u>14単位</u> /回 ■	28単位/回

# 2. 同一敷地内送迎の適正化

- 同一敷地内の事業所への送迎については、現行の加算単位より30%減算する。
- ※ 全体の1/3程度の送迎が同一敷地内で行われている。



- 就労継続支援A型については、自ら通うことが基本であることを再度徹底。
- 放課後等デイサービスについては、障害児の自立能力の獲得を妨げないように配慮するよう通知。



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

65

- 計画相談支援・障害児相談支援における質の高い事業者の評価①
- 計画相談支援・障害児相談支援の利用プロセスは下図のとおりとなっているが、①一律的に標準期間に沿ったモニタリング期間を定めている市町村が多いこと(6ヶ月に1度が5割超)、
- ②相談支援専門員1人当たりの支援件数に大きなバラツキがあること(担当件数の1月平均は13.5件。50件以上担当している者も存在)、
- ③事業所の質の評価として特定事業所加算が存在するが、個々の支援に着目した加算は存在しないこと

が課題となっていることから、これらに着目した見直しを行う。

#### 【利用プロセスのイメージ】 1人当たりの支援件 相談支援事業者 数に大きなバラツキ 利用者(保護者) ①計画の作成 ②計画の提出 報酬の支払い ③モニタリング 計画案を勘案し、支給 量及びモニタリング期 相談支援専門員 間を決定 - 律の標準期間に 沿った期間 ①モニタリング実施標準期間の見直し ②相談支援専門員1人あたりの 支援の必要性の観点から標準期間の一部を見直 標準担当件数の設定 し、モニタリングの頻度を高める。 ※見直し後の期間適用には経過措置を実施 サービスの質の標準化を図る観点から、1人の ● サービス事業者から利用状況について情報提供。 相談支援専門員が担当する一月の標準担当件 ● 市町村によるモニタリング結果の抽出と内容検 数(35件)を設定。 標準件数を一定程度超過(40件以上)する場 (6月間・1年間) 合の基本報酬の逓減制を導入。 50件以上 35件 35件 (3月間・6月間)

# 計画相談支援・障害児相談支援における質の高い事業者の評価②

#### ③特定事業所加算の拡充

※相談支援専門員等の手厚い配置等を評価する加算

- 支援の質の向上と効率化を図るために特定事業所 加算を拡充。
  - ・ より充実した支援体制を要件とした区分を創設。
  - ・ 事業者が段階的な体制整備を図れるよう、現行の要件 を緩和した区分を一定期間(3カ年)に限り設ける。

【加算 I ・II】 400・500単位/月



- 常勤かつ専従の相談支援専門員4名以上
- 1名は主任相談支援専門員(加算Ⅰ)
- 1名は現任研修修了者(加算Ⅱ)
- 2 4 時間連絡体制の確保

【加算Ⅲ】 300単位/月



- 常勤かつ専従の相談支援専門員3名以上
- 1名は現任研修修了者
- 24時間連絡体制の確保

【加算IV】 150単位/月



- 常勤かつ専従の相談支援専門員2名以上
- 1名は現任研修修了者
- 24時間連絡体制は不要



等

#### ④高い質と専門性を評価する加算の創設

- 質の高い支援を実施した場合に、支援の専門性と業務負担を評価。
- 初回加算(計画相談支援に今回創設)

300単位/月 200単位/回

- 退院・退所加算
- ・ 退院・退所後の地域生活への移行に向けた医療機関等との連携を評価
- 居宅介護支援事業所等連携加算(計画相談支援のみ) 100単位/月利用者が介護保険サービスの利用へ移行する場合に、居宅介護支援事業所等に対し、居宅サービス計画等の作成に協力 等
- 専門性の高い支援を実施できる体制を整備し、公表している場合に評価。
- 行動障害支援体制加算

35単位/月

- ・ 強度行動障害支援者養成研修(実践研修)を修了した相談支援専門員を配置
- 要医療児者支援体制加算

35単位/月

- ・ 医療的ケア児等コーディネーター養成研修を修了した相談支援専門員を配置
- 精神障害者支援体制加算

35単位/月

地域生活支援事業による精神障害者支援の障害特性と支援技法を学ぶ研修等を 修了した相談支援専門員を配置

### ⑤計画相談支援の基本報酬の見直し



- ①~④の見直しを踏まえ、一定程度適正化
- ※ 障害児相談支援は見直しを行わない ※ 新単価の適用には経過措置を実施
  - ・サービス利用支援費 1,611単位/月 ・継続サービス利用支援費 1,310単位/月



1,458単位/月 1,207単位/月

(4)加算 (3)加算 (新基本報酬



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

67

# モニタリング実施標準期間の見直し時期

〇 平成30年度報酬改定において新たに示すモニタリング実施標準期間の適用時期については、以下の通 り。

対象者		旧基準	見直し後		
		HET	3 0 年度~	3 1年度~	
新規:	サービス利用者	1月間 ※利用開始から3月のみ	1月間 のみ ※利用開始から3月のみ		
,	集中的支援が必要な者	1月間	1	月間	
在宅の障	【新サービス】 就労定着支援、自立生活援助、 日中サービス支援型共同生活援助	_	3月間		
章書見通所支援在宅の障害福祉サ	居宅介護、行動援護、同行援護、 重度訪問介護、短期入所、就労移行支援、 自立訓練	6月間	6月間	3月間	
等ビス	生活介護、就労継続支援、共同生活援助 (日中支援型を除く)、地域移行支援、 地域定着支援、障害児通所支援	6 月間	6 月間	6月間 ※65歳以上で介護保険の ケアマネジメントを 受けていない者は3月間	
1	・ 投入所等】障害者支援施設、のぞみの園、 介護入所者、重度障害者等包括支援	1年間	6月間		

※ 現に計画作成済みの対象者については、各見直し時期以降に計画再作成(又は変更)を行うまでは、なお従前の例による。

#### 楓姆 <u>3.</u>

- 業務負担に応じた加算を設けること等に伴い、平成30年報酬改定にて計画相談支援の基本報酬を引下げ。
- 標準担当件数を一定以上超過する場合(40件以上)の基本報酬の逓減制を導入。
  - ※ 障害児相談支援は、モニタリング標準期間の見直しを行わないことなどから、基本報酬は据え置き。

#### (榧蜂本基)

[旧単価]

イサービス利用支援費 ロ 継続サービス利用支援費

1.611単位 1,310単位

[見直し後]

イ サービス利用支援費

(1) サービス利用支援費(I) (2) サービス利用支援費(Ⅱ) 1,458単位(1,611単位) 729単位( 806単位)

ロ 継続サービス利用支援費

1,207単位(1,310単位)

(1) 継続サービス利用支援費(Ⅰ)

(2) 継続サービス利用支援費(Ⅱ)

603単位(655単位)

注1) (I)については、利用者数が40未満の部分について算定。(Ⅱ)については、40以上の部分について算定。

注2) 新単価については、施設入所等及び新サービス以外の利用者については平成31年度から適用。平成30年度中は括弧内の単 価を適用。

[旧単価]

イ 障害児支援利用援助費

1,611単位

口 継続障害児支援利用援助費 1,310単位



[見直し後]

イ 障害児支援利用援助費

(1) 障害児支援利用援助費(I) (2) 障害児支援利用援助費(Ⅱ) 1,620単位 811単位

継続障害児支援利用援助費

(1) 継続障害児支援利用援助費(I)

1,318単位

(2) 継続障害児支援利用援助費(Ⅱ)

注) 算定方法は、計画相談支援の注1と同様。

- ※ 介護保険のケアプランが作成されている利用者にサービス等利用計画の作成を求める場合であって、同一の者が作成を担当する 場合には、報酬上の調整を行う。
- ※ 障害児が障害福祉サービスと障害児通所支援の両方を利用する場合には、計画相談支援及び障害児相談支援の対象となる。この 場合の報酬については、障害児相談支援給付費のみ支給。

69

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

### 計画相談支援等の取扱い件数の算出方法について

○ 相談支援事業所における1月から8月までの取扱い件数及び相談支援専門員の配置数が以下の表の通りであった 場合、サービス利用支援費(障害児支援利用援助費)(Ⅱ)又は継続サービス利用支援費(継続障害児支援利用 援助費) (Ⅱ) (以下基本報酬(Ⅱ)という。) は下記に示す方法により算定する。

月	1	2	3	4	5	6	7	8
事業所における総対応件数合計(件)	45	45	60	45	45	50	60	75
うち計画相談支援	30	30	30	25	30	30	40	50
うち障害児相談支援	15	15	30	20	15	20	20	25
相談支援専門員配置数(人)	1	1	1	1	1	2	2	2

# 考え方と具体的な算出方法

- 基本報酬(Ⅱ)を算定する件数は、「取扱件数(1月間に計画作成又はモニタリングを行った計画相談支援等対象障害者 の数の前6月の平均値を、相談支援専門員の配置員数の前6月の平均値で除した値)」が40以上である場合において、40 以上の部分に相談支援専門員の配置員数の前6月の平均値を乗じて得た数(小数点以下の端数は切り捨てる。)により算
- 基本報酬(Ⅱ)は事業者との契約日が新しい者から算定する。計画相談支援と障害児相談支援をともに行っている場合は、 始めに計画相談支援対象者を算定し、それのみで基本報酬(Ⅱ)の算定分が足りない場合は障害児相談支援対象者の契約 日が新しい者から算定する。

7月分の請求について	8月分の請求について
計画相談支援対象者等の数 (1月から6月の平均値)     → (45+45+60+45+45+50) ÷6 = 48.333・・・ (A)     相談支援専門員数の員数 (1月から6月の平均値)     → (1+1+1+1+1+1+2) ÷6 = 1.166・・・ (B)	・ 計画相談支援対象者等の数(2月から7月の平均値) → (45+60+45+45+50+60) ÷6 =50.833・・・ (A) ・ 相談支援専門員の員数(2月から7月の平均値) → (1+1+1+1+2+2) ÷6 =1.333・・・ (B)
<ul> <li>取扱件数 → (A) ÷ (B) =41.428・・・ (C)</li> <li>(C) が40以上のため、基本報酬の減算単価を算定する必要があり、算定する数は、</li> <li>→ ((C) -39) × (B) =2 (小数点以下切り捨て)となる。</li> <li>7月の請求件数の60件の内2件を基本報酬 (II) で算定する。</li> </ul>	<ul> <li>・ 取扱件数 → (A) ÷ (B) =38.125 (C)</li> <li>・ (C) が40未満のため、8月の請求においては、基本報酬(II) は算定せず、全てサービス利用支援費(障害児支援利用援助費) (I) 又は継続サービス利用支援費(障害児支援利用援助費) (I) を算定する。</li> </ul>

# (加算)

○ 平成30年度報酬改定により、必要に応じた質の高い支援を実施した場合に、実施した支援の専門性と業務負担を適切に評価するとともに、専門性の高い支援を実施できる体制を整えている場合に、その体制整備を適切に評価するための加算を創設。 ※以下の加算の内(☆)の加算は基本報酬を算定しない月においても単独での算定可

加算名	内 容	単位数
特別地域加算	中山間地域等に居住している者に対してサービスの提供が行われた場合	+15/100
利用者負担上限額管理加算	事業者が利用者負担額合計額の管理を行った場合	150単位/月
初回加算	新規に計画作成を行った場合	(者) 300単位/月 (児) 500単位/月
入院時情報連携加算(☆)	利用者の入院時に利用者情報を入院先の病院等に提供した場合	加算(I)200単位/月 加算(II)100単位/月
退院・退所加算	利用者の退院・退所時に退所施設等から情報収集を行い計画作成した場合	200単位/回
居宅介護支援事業所等連携加算 (☆)	利用者の介護保険への移行時にケアマネ事業所のケアプラン作成に協力し た場合	100単位/月 ※障害児相談支援は対象外
医療・保育・教育機関等連携加算	障害サービス等以外の教育機関等から情報収集を行い計画作成した場合	100単位/月
サービス担当者会議実施加算	モニタリング時にサービス担当者会議を開催し、計画変更等の検討をした 場合	100単位/月
サービス提供時モニタリング加算 (☆)	利用者が利用するサービス事業所等を訪問し、サービス提供場面を確認し 記録した場合	100単位/月
行動障害支援体制加算	強度行動障害支援養成研修(実践研修)等の修了した常勤の相談支援専門 員を配置し、その旨公表する場合	35単位/月
要医療児者支援体制加算	医療的ケア児等コーディネーター養成研修等の修了した常勤の相談支援専門員を配置し、その旨公表する場合	35単位/月
精神障害者支援体制加算	精神障害者支援の障害特性と支援技法を学ぶ研修等の修了した常勤の相談 支援専門員を配置し、その旨公表する場合	35単位/月

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

71

# (特定事業所加算)

〇 平成30年報酬改定により、特定事業所加算について、より充実した支援体制及び主任相談支援専門員の配置を要件とした加算の類型を追加し、加算取得率が低調なことを踏まえ、事業者が段階的な体制整備を図れるよう、現行の要件を緩和した加算の類型を一定期間に限り設ける。

F - N -		
[~平成2	9年度1	

特定事業所加算 300単位/月



[平成30年度~]

(4)特定事業所加算(IV)

(1)特定事業所加算(I) 500単位/月

(2)特定事業所加算(II) 400単位/月 (3)特定事業所加算(III) 300単位/月

150単位/月

※特定事業所加算 (Ⅱ)及び (Ⅳ)については平成33年度までの経過的措置

特定事業所加算算定要件	I	I	ш	IV
(1)-① 専ら指定計画相談支援の提供に当たる常勤の相談支援専門員を4名以上配置し、その内1名が主任相談支援専門員である こと。	0	_	_	_
(1)-② 専ら指定特定相談支援の提供に当たる常勤の相談支援専門員を4名以上配置し、その内1名が現任研修修了者であること。	-	0	-	_
(1)-③ 専ら指定特定相談支援の提供に当たる常勤の相談支援専門員を3名以上配置し、その内1名が現任研修修了者であること。	_	-	0	-
(1)-④ 専ら指定特定相談支援の提供に当たる常勤の相談支援専門員を2名以上配置し、その内1名が現任研修修了者であること。	_	-	-	0
(2) 利用者に関する情報又はサービス提供に当たっての留意事項に係る伝達等を目的とした会議を定期的に開催すること。	0	0	0	0
(3) 24 時間連絡体制を確保し、かつ、必要に応じて利用者等の相談に対応する体制を確保していること。	0	0	0	-
(4) 新規に採用した全ての相談支援専門員に対し、主任相談支援専門員(現任研修修了者)の同行による研修を実施していること	0	0	0	0
(5) 基幹相談支援センター等から支援が困難な事例を紹介された場合においても、当該支援が困難な事例に係る者に指定計画相談 支援を提供していること	0	0	0	0
(6) 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こと	0	0	0	0
(7) 計画相談支援と障害児相談支援の一月当たりの取扱件数が40件未満であること (※) 現行の特定事業所加算を算定していた事業所が特定事業所加算(皿)を算定する場合は、平成31年3月までは要件を満たさなくても算定可	0	0	(*)	0

※主任相談支援専門員及び相談支援専門員については、同一敷地内にある指定一般相談支援、指定障害児相談支援、指定自立生活援助の各業務を兼務した場合でも常勤専従とみなす。

※各加算における常勤専従者の内1名は、業務に支障がない場合については同一敷地内における他事業の兼務を可とする。ただし特定事業所加算Ⅳにおいて は各相談支援事業等を主たる業務とすること。

# VI 障害者支援における権利擁護 と虐待防止に関わる法律等

73

# 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(障害者差別解消法<平成25年法律第65号>)の概要

施行日: 平成28年4月1日(施行後3年を目途に必要な見直し検討) I. 差別を解消するための措置 差別的取扱いの禁止 合理的配慮の不提供の禁止 法的義務 国・地方公共団体等 国・地方公共団体等 法的義務 民間事業者 努力義務 民間事業者 具体的な対応 (1) 政府全体の方針として、差別の解消の推進に関する基本方針を策定(閣議決定) (2) 国・地方公共団体等 ⇒ 当該機関における取組に関する**対応要領**を策定 ※ 地方の策定は努力義務 事業者 ⇒ 事業分野別の**対応指針**(ガイドライン)を策定 ● 主務大臣による民間事業者に対する報告徴収、助言・指導、勧告 実効性の確保 Ⅱ. 差別を解消するための支援措置 紛争解決・相談 ● 相談・紛争解決の体制整備 ⇒ 既存の相談、紛争解決の制度の活用・充実 ● 障害者差別解消支援地域協議会における関係機関等の連携 地域における連携 ● 普及・啓発活動の実施 啓発活動

情報収集等

● 国内外における差別及び差別の解消に向けた取組に関わる情報の収集、整理及び提供

### ■ 対応要領・対応指針の策定

《障害者差別解消法(平成28年4月1日施行)》

【厚牛労働省】

### 【政府全体】

# <u>差別の解消の推進に関する**基本**</u> 方針

政府全体の方針として策定 【H27.2.24閣議決定】



# 対応要領

当該機関における<u>職員の取組に関する要領</u>

- ○厚生労働省(人事課) ○中央労働委員会
- ○厚労省所管独立行政法人等 18法人

### 対応指針

事業者向けに事業分野別の指針(ガイドライン)

- ○福祉事業者向けガイドライン
- ○医療関係事業者向けガイドライン
- ○衛生事業者向けガイドライン
- ○社会保険労務士の業務を行う事業者向け ガイドライン

#### <対応指針掲載URL>

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi\_kaigo/shougaishahukushi/sabetsu\_kaisho/index.html

# ■ 公表までの工程(指針)

H27年8月5日 障害者団体からのヒアリング 8月中旬~10月中旬 各分野別にパブリックコメント 11月初旬 公表・周知

H28年4月1日 障害者差別解消法施行

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

75

# 障害者虐待防止法の概要

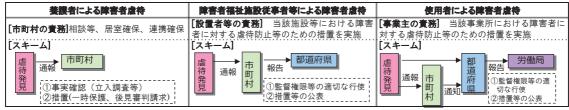
# 定義

(平成23年6月17日成立、同6月24日公布、平成24年10月1日施行)

- 1 「障害者」とは、身体・知的・精神障害その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活・社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 2 「障害者虐待」とは、次の3つをいう。
- ①養護者による障害者虐待 ②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待 ③使用者による障害者虐待
- 3 障害者虐待の類型は、次の5つ。(具体的要件は、虐待を行う主体ごとに微妙に異なる。)
- ①身体的虐待 (障害者の身体に外傷が生じ、若しくは生じるおそれのある暴行を加え、又は正当な理由なく障害者の身体を拘束すること)
- ②放棄・放置
  - 置 (障害者を衰弱させるような著しい減食又は長時間の放置等による①③④の行為と同様の行為の放置等)
- ③心理的虐待 (障害者に対する著しい暴言又は著しく拒絶的な対応その他の障害者に著しい心理的外傷を与える言動を行うこと) (障害者にわいせつな行為をすること又は障害者をしてわいせつな行為をさせること)
- ⑤経済的虐待 (障害者から不当に財産上の利益を得ること)

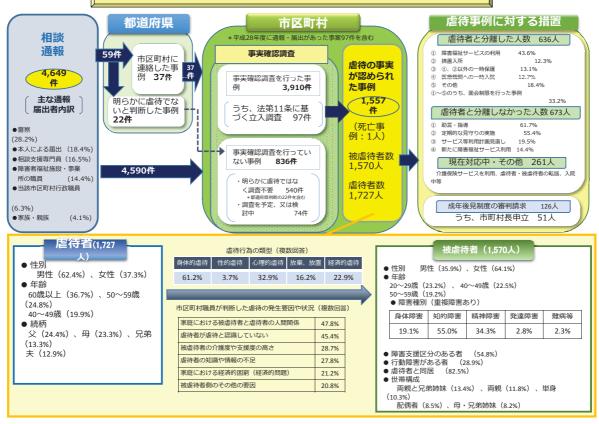
# 虐待防止施策

- 1 何人も障害者を虐待してはならない旨の規定、障害者の虐待の防止に係る国等の責務規定、障害者虐待の早期発見の努力義務規定を置く
- 定を置く。
  2 「<u>障害者虐待」を受けたと思われる障害者を発見した者に速やかな通報を義務付ける</u>とともに、障害者虐待防止等に係る具体的スキームを定める。

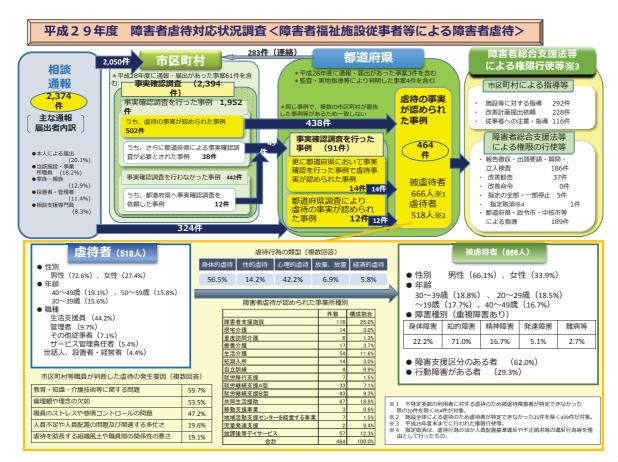


3 就学する障害者、保育所等に通う障害者及び医療機関を利用する障害者に対する虐待への対応について、その防止等のための措置の実施を学校の長、保育所等の長及び医療機関の管理者に義務付ける。

# 平成29年度 障害者虐待対応状況調査 <養護者による障害者虐待>



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製



# 平成29年度における使用者による障害者虐待の状況等

〇通報·届出が寄せられた事業所 1,483事業所 ○虐待が認められた事業所 597事業所 通報·届出 虐待が認められた事案 ○通報・届出対象の障害者 ○虐待が認められた障害者 1,308人 身体障害 知的障害 精神障害 発達障害 その他 489人 272人 452人 36人 71人 (37.0%) (20.6%) (34.2%) (27%) (54%) 身体的虐待 身体的虐待 通報 都道府県からの報告 8人 29人 7人 0人 38人 286人 (9.9%) 80人 (5.7%) 届出 都道府県 報告 199事業所 性的虐待 性的虐待 1人 5人 1人 0人 0人 29人 市 7人 (0.5%) 都道府県労働局等 虐待を発見した人 町村 労働局等への相談 心理的虐待 心理的虐待 15人 49人 47人 5人 2人 736人 (25.5%) 116人(8.3%) 1,049事業所 相談 放置等による虐待 放置等よる虐待 4人 14人 13人 0人 0人 126人 (4.4%) 27人 (1.9%) 労働局等の発見 経済的虐待 経済的虐待 255 439 417 34 235事業所 31人 1.711人 1,162人 (83.5%) 人 人 人 人 (59.2%)※虐待数延べ合計 ※虐待数延べ合計 2 888 J 1,392人 労働局での対応 ○労働局で行った措置 1,338件 ※ 平成29年度以前に通報・届出が寄せられた事業所を含む。 労働基準監督署 公共職業安定所 労働局 雇用環境·均等部(室) 労働基準関係法令 男女雇用機会均等法 個別労働紛争解決促進法 障害者雇用促進法 に基づく指導等(賃金未払等) に基づく助言・指導等 に基づく助言・指導等 に基づく助言・指導等 7件(0.5%) 23件(1.7%) 1.204件(90.0%) 98件(7.3%) うち最低賃金法関係 (いじめ、嫌がらせ等) (セクシャルハラスメント等) (その他) 881件(65.8%)

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 平成29年度 都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等 (調査結果)

# 【調査結果(全体像)】

	<b>養護者による</b>	障害者福祉施設従事者	使用者による障害者虐待			
	障害者虐待	等 による障害者虐待 -		(参考)都道府県労働局の対応		
市区町村等への 相談・通報件数	4,649件 (4,606件)	2,374件 (2,115件)	691件 (745 件)	虐待判断	597件	
市区町村等による 虐待判断件数	1,557件 (1,538件)	464件 (401件)		件数	(581件)	
被虐待者数	1,570人 (1,554人)	666人 (672人)		被虐待者数	1,308人 (972人)	

- ・上記は、平成29年4月1日から平成30年3月31日までに虐待と判断された事例を集計したもの
- ・カッコ内については、前回調査(平成28年4月1日から平成29年3月31日)のもの
- ・都道府県労働局の対応については、「平成29年度使用者による障害者虐待の状況等」(平成30年8月22日公表
- )のデータを引用(「虐待判断件数」は「虐待が認められた事業所数」と同義)

# 日常生活自立支援事業

平成30年度予算案:生活困窮者就労準備支援事業費等補助金385億円の内数

### <目的>

認知症高齢者、知的障害者、精神障害者等のうち判断能力が不十分な者に対して、<u>福祉サービス</u>の利用に関する援助等を行うことにより、地域において自立した生活が送れるよう支援する。

# <実施主体>

都道府県社会福祉協議会又は指定都市社会福祉協議会。ただし、<u>事業の一部を、市区町村社会福祉協議会等(基幹的社協等)に委託できる</u>。(平成29年3月現在の基幹的社協等は1,245ヵ所)(補助率)1/2

# <事業の対象者>

<u>判断能力が不十分な者であり、かつ本事業の契約の内容について判断し得る能力を有している</u> と認められる者。(平成29年3月末実利用者数は51,836人)

# <援助内容>

- ① 福祉サービスの利用援助
- ② 苦情解決制度の利用援助
- 実利用者数 (人)
   認知症高齢者等
   知的障害者等
   精神障害者等
   その他
   計

   23,493
   11,910
   13,730
   2,703
   51,836

   45,3%
   23,0%
   26,5%
   5,2%
   100,0%
- ③ 住宅改造、居住家屋の賃借、

日常生活上の消費契約及び住民票の届出等の行政手続に関する援助等

④ ①~③に伴う援助として「預金の払い戻し、預金の解約、預金の預け入れの手続等利用者の日常生活費の管理(日常的金銭管理)」「定期的な訪問による生活変化の察知」

具体的には、利用者との契約に基づいて、福祉サービス申請の助言や同行、 サービスの利用料の支払い、公共料金の支払い等の日常的金銭管理等を実施。 (1ヶ月の平均利用回数は約2回、利用料の平均1回1,200円)

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

81

# 成年後見制度利用促進基本計画の概要

# 基本計画について

- (1)成年後見制度の利用の促進に関する法律(平成28年法律第29号)に基づき、<u>成年後見制度の利用</u> 促進に関する施策の総合的・計画的な推進を図るために策定。
- (2)計画の対象期間は概ね5年間を念頭(平成29年度~33年度)。
- (3)国・地方公共団体・関係団体等は、<u>工程表を踏まえた各施策の段階的・計画的な推進</u>に取り組む。 ※市町村は国の計画を勘案して市町村計画を策定。

# 基本的な考え方及び目標等

- (1) 今後の施策の基本的な考え方
- ①ノーマライゼーション(個人としての尊厳を重んじ、その尊厳にふさわしい生活を保障する)- ……
- ②自己決定権の尊重(意思決定支援の重視と自発的意思の尊重)
- ③財産管理のみならず、身上保護も重視。
- (2) 今後の施策の目標
  - -①<u>利用者がメリットを実感</u>できる制度・運用へ改善を進める。
  - ②全国どの地域においても必要な人が成年後見制度を利用できるよう、各地域において、権利擁護 支援の地域連携ネットワークの構築を図る。
  - ③後見人等による横領等の不正防止を徹底するとともに、利用しやすさとの調和を図り、安心して成年後見制度を利用できる環境を整備する。
  - ④成年被後見人等の権利制限に係る措置(欠格条項)を見直す。
- (3) 施策の進捗状況の把握・評価等

基本計画に盛り込まれた施策について、国においてその<u>進捗状況を把握・評価</u>し、目標達成のため に必要な対応について検討する。

# 成年後見制度利用促進基本計画のポイント

- ・成年後見制度の利用の促進に関する法律(平成28年法律第29号)に基づき策定
- ・計画の対象期間は概ね5年間を念頭(平成29年度~33年度)
- ・工程表を踏まえた各施策の段階的・計画的な推進 <別紙1参照> ※市町村は国の計画を勘案して市町村計画を策定
- ・計画に盛り込まれた施策の進捗状況の把握・評価等

# (1) 利用者がメリットを実感できる制度・運用の改善 <別紙2参照>

- ・財産管理のみならず、意思決定支援・身上保護も重視
- ・適切な後見人等の選任、後見開始後の柔軟な後見人等の交代等
- 診断書の在り方の検討

# (2) 権利擁護支援の地域連携ネットワークづくり <別紙3参照>

- ・権利擁護支援が必要な人の発見と早期からの相談
- ・後見人等を含めた「チーム」 (注1) による本人の見守り
- 「協議会」等(注2)によるチームの支援
- ・地域連携ネットワークの整備・運営の中核となる機関の必要性
  - ・広報機能(権利擁護の必要な人の発見、周知・啓発等)
  - ・相談機能(相談対応、後見ニーズの精査、見守り体制の調整等)
  - ・利用促進(マッチング)機能
  - ・後見人支援機能(チームによる支援、本人の意思を尊重した柔軟な対応等)
  - ・不正防止効果

# (3) 不正防止の徹底と利用しやすさとの調和 <別紙4参照>

・後見制度支援信託に並立・代替する新たな方策の検討 (預貯金の払戻しについての後見監督人等の関与を可能とする仕組み)

注1:福祉等の関係者と後見人等がチームとなって本人を見守る体制

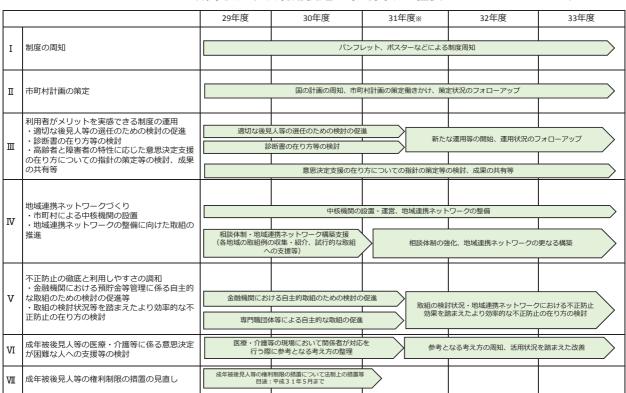
注2:福祉・法律の専門職団体が協力して個別のチームを支援する仕組み

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

83

# 成年後見制度利用促進基本計画の工程表

<別紙1>



施策の進捗状况については、随時、国において把握・評価し、必要な対応を検討する。 ※基本計画の中間年度である平成31年度においては、各施策の進捗状況を踏まえ、個別の課題の整理・検討を行う。

#### 「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」の概要

#### 趣旨

- 障害者総合支援法においては、障害者が「どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保」される旨を規定し、指定事業者や指 定相談支援事業者に対し、「意思決定支援」を重要な取組として位置付けている。
- 今般、意思決定支援の定義や意義、標準的なプロセスや留意点を取りまとめたガイドラインを作成し、事業者や成年後見の担い手を 含めた関係者間で共有することを通じて、障害者の意思を尊重した質の高いサービスの提供に資することを目的とするもの。

#### Ⅱ 総論

#### 1. 意思決定支援の定義

意思決定支援とは、自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を 送ることができるように、可能な限り本人が自ら意志決定できるよう支援し、本人の意思の確認や意思及び選好を推定し、支援を尽くして も本人の意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益を検討のために事業者の職員が行う支援の行 **為及び什組みをいう** 

#### 意思決定を構成する要素

障害による判断能力の程度は、意思決定に大きな影響を与える。意思決定を進める上で、本人の判断能力の程度について慎重な アセスメントが重要

#### (2) 意思決定支援が必要な場面

### ① 日常生活における場面

暇活動プログラムへの参加を選ぶ等の場面が考えられ

日頃から本人の生活に関わる事業者の職員が、場面 に応じて即応的に行う直接支援の全てに意思決定支援 の要素が含まれている。

② 社会生活における場面 自宅からグループホームや入所施設等に住まいの場を移す場面 や、入所施設から地域移行してグループホームや一人暮らしを選ぶ 場面等が、意思決定支援の重要な場面として考えられる。

体験の機会の活用を含め、本人の意思確認を最大限の努力で行 うことを前提に、事業者、家族や成年後見人等が集まり、判断の根 拠を明確にしながら、より制限の少ない生活への移行を原則として、 意思決定支援を進める必要がある。

#### (3)人的・物理的環境による影響

意思決定支援は、本人に関わる職員や関係者による人的な影響や環境による影響、本人の経験の影響を受ける。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

85

#### 意思決定支援の基本的原則

- (1)本人への支援は、自己決定の尊重に基づき行うことが原則である。本人の自己決定にとって必要な情報の説明は、本人が理解でき るよう工夫して行うことが重要である。
- (2) 職員等の価値観においては不合理と思われる決定でも、他者への権利を侵害しないのであれば、その選択を尊重するよう努める姿
- (3)本人の自己決定や意思確認がどうしても困難な場合は、本人をよく知る関係者が集まって、本人の日常生活の場面や事業者のサー ビス提供場面における表情や感情、行動に関する記録などの情報に加え、これまでの生活史、人間関係等様々な情報を把握し、根 柳を明確にしながら障害者の意思及び選好を推定する。

#### 4. 最善の利益の判断

本人の意思を推定することがどうしても困難な場合は、関係者が協議し、本人にとっての最善の利益を判断せざるを得ない場合があ る。最善の利益の判断は最後の手段であり、次のような点に留意することが必要である。

#### (1)メリット・デメリットの検討

複数の選択肢からメリットとデメリットを可能な限り挙げ、比較検討して本人の最善の利益を導く。

#### (2)相反する選択肢の両立

二者択一の場合においても、相反する選択肢を両立させることを考え、本人の最善の利益を追求する。(例えば、食事制限が必要な 人も、運動や食材等の工夫により、本人の好みの食事をしつつ、健康上リスクの少ない生活を送ることができないか考える場合等。)

#### (3)自由の制限の最小化

住まいの場を選択する場合、選択可能な中から、障害者にとって自由の制限がより少ない方を選択する。また、本人の生命・身体の 安全を守るために、行動の自由を制限せざるを得ない場合でも、他にないか慎重に検討し、自由の制限を最小化する。

#### 5. 事業者以外の視点からの検討

事業者以外の関係者も交えて意思決定支援を進めることが望ましい。本人の家族や知人、成年後見人、ピアサポーター等が、本人に 直接サービス提供する立場とは別の第三者として意見を述べることにより、多様な視点から本人の意思決定支援を進めることができる。

#### 6. 成年後見人等の権限との関係

意思決定支援の結果と成年後見人等の身上配慮義務に基づく方針が齟齬をきたさないよう、意思決定支援のプロセスに成年後見人 等の参画を促し、検討を進めることが望ましい。

#### Ⅲ 各 論

#### 1. 意思決定支援の枠組み

意思決定支援の枠組みは、意思決定支援責任者の配置、意思決定支援会議の開催、意思決定の結果を反映したサービス等利用 計画・個別支援計画(意思決定支援計画)の作成とサービスの提供、モニタリングと評価・見直しの5つの要素から構成される。

#### (1) 章思決定支援責任者の配置

意思決定支援責任者は、意思決定支援計画作成に中心的にかかわり、意思決定支援会議を企画・運営するなど、意思決定支援 の仕組みを作る等の役割を担う。サービス管理責任者や相談支援専門員が兼務することが考えられる。

#### (2) 意思決定支援会議の開催

意思決定支援会議は、本人参加の下で、意思決定が必要な事項に関する参加者の情報を持ち寄り、意思を確認したり、意思及び 選好を推定したり、最善の利益を検討する仕組み。「サービス担当者会議」や「個別支援会議」と一体的に実施することが考えられる。

(3) 意思決定が反映されたサービス等利用計画や個別支援計画(意志決定支援計画)の作成とサービスの提供 意思決定支援によって確認又は推定された本人の意思や、本人の最善の利益と判断された内容を反映したサービス等利用計画や 個別支援計画(意思決定支援計画)を作成し、本人の意思決定に基づくサービスの提供を行うことが重要である。

#### (4) モニタリングと評価及び見直し

意思決定支援を反映したサービス提供の結果をモニタリングし、評価を適切に行い、次の支援でさらに意思決定が促進されるよう見 直すことが重要である。

#### 2. 意思決定支援における意思疎诵と合理的配慮

意思決定に必要だと考えられる情報を本人が十分理解し、保持し、比較し、実際の決定に活用できるよう配慮をもって説明し、決定した ことの結果起こり得ること等を含めた情報を可能な限り本人が理解できるよう、意思疎通における合理的配慮を行うことが重要である。

#### 3. 意思決定支援の根拠となる記録の作成

意思決定支援を進めるためには、本人のこれまでの生活環境や生活史、家族関係、人間関係、嗜好等の情報を把握しておくことが必 要である。家族も含めた本人のこれまでの生活の全体像を理解することは、本人の意思を推定するための手がかりとなる。

#### 4. 職員の知識・技術の向上

職員の知識・技術等の向上は、意思決定支援の質の向上に直結するものであるため、意思決定支援の意義や知識の理解及び技術等 の向上への取組みを促進させることが重要である。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

87

#### 5. 関係者、関係機関との連携

意思決定支援責任者は、事業者、家族や成年後見人等の他、関係者等と連携して意思決定支援を進めることが重要である。協議会 を活用する等、意思決定支援会議に関係者等が参加するための体制整備を進めることが必要である。

#### 6. 本人と家族等に対する説明責任等

障害者と家族等に対して、意思決定支援計画、意思決定支援会議の内容についての丁寧な説明を行う。また、苦情解決の手順等の 重要事項についても説明する。意思決定支援に関わった関係者等は、業務上知り得た秘密を保持しなければならない。

#### IV 意思決定支援の具体例

- 1. 日中活動プログラムの選択に関する意思決定支援
- 2. 施設での生活を継続するかどうかの意思決定支援
- 3. 精神科病院からの退院に関する意思決定支援

#### 〇 意思決定支援の流れ

意思決定が必要な場面・サービスの選択・居住の場の選択等

#### 本人が自分で決定できるよう支援

自己決定が困難な場合

意思決定支援責任者の選任 とアセスメント

○本人の意思決定に関する情報の把握方法、意思決定支援会議の開催準備等 ○ アセスメント ・本人の意思確認 ・日常生活の様子の観察 ・関係者からの情報 収集・本人の判断能力、自己理解、心理的状況等の把握・本人の生活史等、 人的・物理的環境等のアセスメント・体験を通じた選択の検討 等

相談支援専門員・サービス管理責任者 兼務可

意思決定支援会議の開催

ビス担当者会議・個別支援会議 と兼ねて開催可

本人・家族・成年後見人等・意思決定支援責任者・事業者・関係者等による情報交 換や本人の意思の推定、最善の利益の判断

意思決定の結果を反映したサービス等利用計画・個別支援計画 (意思決定支援計画) の作成とサービスの提供、支援結果等の記録

支援から把握される表情や感情、行動等か ら読み取れる意思と選好等の記録

思決定 に関する ック 記録 0

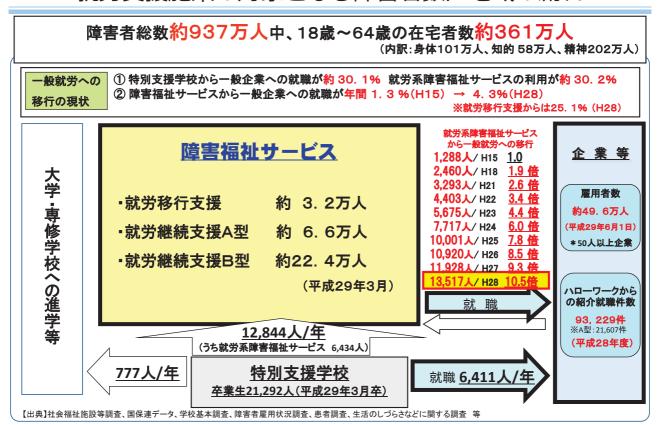
# ™ 各分野の動向について

00

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 1 就労支援について

## 就労支援施策の対象となる障害者数/地域の流れ

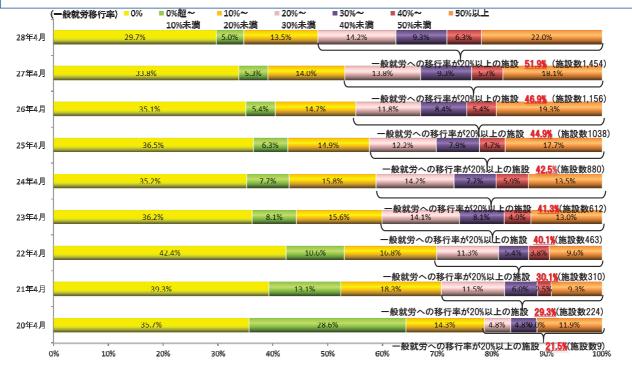


新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

91

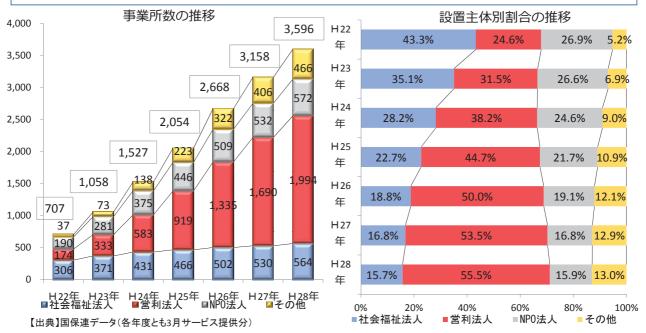
## 就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設割合の推移

○ 一般就労への移行率が20%以上の就労移行支援事業所の割合は、51.9%である。一方で、移行率が0%の事業所が3割弱となっている。



## 就労継続支援A型事業所の設置主体別の状況

- 設置主体別に就労継続支援A型事業所数の推移を見ると、営利法人が設置する事業所数が著 しく増加している。
- 設置主体別の割合を見ると、平成27年度では、営利法人の割合が最も高く約5割となっており、社会福祉法人の割合は約2割となっている。



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

93

## 就労継続支援A型事業所における平均賃金月額の推移

○ 就労継続支援A型事業所における平均賃金月額は、平成26年度までは減少傾向であったが、近年は増加傾向にある。

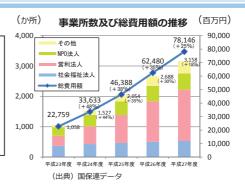


(※)平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金 【出典】工賃・賃金実績調査(厚生労働省調べ)

## 就労継続支援A型の見直しについて

#### 1 現状・課題

- 就労継続支援A型については、利用者数、費用額、事業所数が毎年大きく増加。
- 一方、生産活動の内容が適切でない事業所や、利用者の意向にかかわらず、全ての利用者の労働時間を一律に短くする事業所など、不適切な事例が増えているとの指摘があり、支援内容の適正化と就労の質の向上が求められている。



#### 2 これまでの対応

時期	対応内容					
平成24年10 月	○利用者のうち短時間利用者の占める割合が多い場合の減算(90%、75%)措置の創設(平成 24年度報酬改定)					
平成27年 9月						
平成27年10 月	○短時間利用減算の仕組みを利用者割合から平均利用時間に見直すとともに、減算割合(90%~30%)を強化(平成27年度報酬改定)					
平成28年 3月	○就労移行支援及び就労継続支援(A型・B型)における適切なサービス提供の推進について (課長通知) ①暫定支給決定を要しない場合の基準を明確化及び市町村間で差が出ないよう都道府県の関与の依頼 ②不適切な事例に対し再度、指導後の改善見込みがない場合の勧告、命令等の措置を講ずることを依頼					

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

95

#### 3 見直しの概要

#### 1. 法施行規則の改正による対応【平成29年4月施行】

- ○**障害福祉計画と整合性のとれた新規指定**(施行規則第34条の20の改正)
  - →障害福祉計画に定めるサービスの必要な量に達している場合等は、新規指定をしないことが可能。

#### 2. 指定基準 (運営基準) 等の改正による対応 (平成29年4月施行)

○**希望を踏まえた就労機会の提供の徹底**(指定基準第191条(就労)に新たに規定)

指定就労継続支援A型は、利用者が自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、利用者に対し就労の機会を提供するとともに、その就労の知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援を適切かつ効果的に行う障害福祉サービスであることから、<u>利用者の希望や能力を踏まえた個別支援計画の作成を徹底</u>。

#### ○賃金の支払い

指定基準第192条(賃金及び工賃)に新たに、以下を規定し、就労の質の向上を推進。

- > 生産活動に係る事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金総額以上。
- ▶ 賃金の支払は、原則、自立支援給付から支払うことは禁止。
  - →これら指定基準を満たさない場合には、経営改善計画書を提出し経営改善に取り組む。

#### ○運営規程の記載事項の追加

就労継続支援A型事業者における運営規程には、新たに<u>「主な生産活動の内容」、「賃金」、「労働時間」</u>を規定。

#### 3. 課長通知による対応【平成29年4月~】

#### ○情報公表の先行実施

就労継続支援A型事業所は先行して、障害者やその家族等が適切な事業所を選択できるように、「財務諸表」、「主な生産活動の内容」、「平均月額賃金」を自治体のホームページで公表、又は事業所のホームページでの公表を促すことを各都道府県等に依頼。

## 就労継続支援B型事業所における平均工賃の推移

○ 就労継続支援B型事業所における平均工賃月額は、平成20年度以降、毎年増加してきており、平成18年度から25.2%上昇している。



(※)平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

97

#### 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律の概要

#### 1. 目的(第1条)

【出典】工賃・賃金実績調査(厚生労働省調べ)

平成25年4月1日施行(平成24年6月20日成立)

障害者就労施設、在宅就業障害者及び在宅就業支援団体(以下「障害者就労施設等」という。)の受注の機会を確保するために必要な事項等を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進等を図り、もって障害者就労施設で就労する障害者、在宅就業障害者等の自立の促進に資する。

# 2. 国等の責務及び調達の推進(第3条~第9条) <地方公共団体・地方独立行政法人> (国・独立行政法人等> (地方公共団体・地方独立行政法人> 優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう努力の養務 障害者就労施設等の受注機会の増大を図るための措置を講するよう努める責務 基本方針の策定・公表(厚生労働大臣) 調達方針の策定・公表(都道府県の長等) 調達方針に即した調達の実施 調達方針に即した調達の実施 調達実績の取りまとめ・公表等 調達実績の取りまとめ・公表等

#### 3. 公契約における障害者の就業を促進するための措置等(第10条)

- ① 国及び独立行政法人等は、公契約について、競争参加資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等障害者の就業を促進するために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- ② 地方公共団体及び地方独立行政法人は、①による国及び独立行政法人等の措置に準じて必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

#### 4. 障害者就労施設等の供給する物品等に関する情報の提供(第11条)

障害者就労施設等は、単独で又は相互に連携して若しくは共同して、購入者等に対し、その物品等に関する情報を提供するよう 努めるとともに、当該物品等の質の向上及び供給の円滑化に努めるものとする。

# 2 障害児支援について

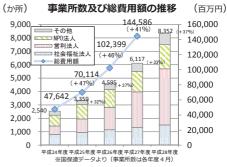
新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

## 放課後等デイサービスの見直しについて

## 1 現状・課題

- 放課後等デイサービスについては、平成24年4月の制度創設以降、 利用者、費用、事業所の数が大幅に増加している。
- 一方、利潤を追求し支援の質が低い事業所や適切ではない支援※ を行う事業所が増えているとの指摘があり、支援内容の適正化と質 の向上が求められている。

※例えば、テレビを見せているだけ、ゲーム等を渡して遊ばせているだけ



## 2 これまでの対応

Z		Manuez 2002 (Fanisadol Faz III)
時期		対応内容
平成27年4月	○放課後等表	デイサービスガイドラインの作成・公表
平成28年3月	①指定障 ②放課後 ②放課るご ③障害般 ・支限 ・支限 ・主とし	の適正化に向けた留意事項通知(H28.3.7障害福祉課長通知) 書児通所支援事業者の指導の徹底(支援の提供拒否の禁止などの運営基準の遵守) 等デイサービスガイドラインの活用の周知徹底、自己評価結果の公表状況の把握に努 と 通所給付費等の通所給付決定の適正化 策を含めた適切な支援体制の構築、環境整備を行う の目安(支給量は、原則として各月の日数から8日を控除した日数を上限)を示し、 超える場合は、市町村において支給の必要性を確認する て障害児の家族の就労支援又は障害児を日常的に介護している家族の一時的な休息 とする場合には、地域生活支援事業の日中一時支援等を活用すること
平成28年6月	・営利法/ ・放課後等	ナービス等の不正請求等への対応について(監査の強化等)(H28.6.20事務連絡) 人及び新規の放課後等デイサービス事業所の重点的な実地指導の実施等 等デイサービスの指導監査の実施状況等について、当面の間、四半期ごとに厚生労 報告する

100

99

## 1. 指定基準等の見直しによる対応【平成29年4月施行】

- (1) 障害児支援等の経験者の配置
- ○児童発達支援管理責任者の資格要件の見直し(告示の改正)

現行の実務要件に<u>保育所等の児童福祉に関する経験を追加</u>し、<u>障害児・児童・障害者の支援の経験(3年以</u> 上)を必須化する。

※既存の事業所は1年間の経過措置

○人員配置基準の見直し(基準省令の改正)

人員配置基準上配置すべき職員を「指導員又は保育士」から<u>「児童指導員、保育士又は障害福祉サービス経験</u> <u>者\*に見直し</u>、そのうち、<u>児童指導員又は保育士を半数以上</u>配置することとする。

\* 2年以上障害福祉サービス事業に従事した者

※既存の事業所は1年間の経過措置

- (2) 放課後等デイサービスガイドラインの遵守及び自己評価結果公表の義務付け
- ○運営基準の見直し(基準省令の改正)
  - ▶ 運営基準において、放課後等デイサービスガイドラインの内容に沿った評価項目を規定し、それに基づいた評価を行うことを義務付ける。
  - ▶ 質の評価及び改善の内容をおおむね1年に1回以上公表しなければならない旨規定

#### 2. その他の対応【平成29年4月~】

○情報公表の先行実施

指定放課後等デイサービス事業者は支援の提供を開始するとき、支援内容(タイムスケジュール等)、BS(貸借対照表)やPL(損益計算書)などの財務諸表等の情報を都道府県等に提供し、事業所のHP等で公表に努めること。

都道府県等は事業者に対して、支援内容や人員配置(職員の資格等)、財務諸表等の公表をすることを 促すこと。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

101

# 「放課後等デイサービスガイドライン」の概要

総

則

◆ ガイドラインの趣旨

◆ 放課後等デイサービスの基本的役割

子どもの最善の利益の保障/共生社会の実現に向けた後方支援/保護者支援

◆ 放課後等デイサービスの提供に当たっての基本的姿勢と基本活動

基本活動: 自立支援と日常生活の充実のための活動/創作活動/地域交流/余暇の提供 等

◆ 事業所が適切な放課後等デイサービスを提供するために必要な組織運営管理

設置者・管理者向け ガイドライン 児童発達支援管理責任者 向けガイドライン 従業者向け ガイドライン

◆ 子どものニーズに応じた適切な支援の提供と支援の質の向上

環境・体制整備/PDCAサイクルによる適切な事業所の管理 従業者等の知識・技術の向上/関係機関・団体や保護者との連携等

◆ 子どもと保護者に対する説明責任等

運営規程の周知/子どもと保護者に対する支援利用申込時の説明/保護者に対する相談支援等 苦情解決対応/適切な情報伝達手段の確保/地域に開かれた事業運営 等

◆ 緊急時の対応と法令遵守等

緊急時対応/非常災害·防犯対策/虐待防止/身体拘束への対応 衛生·健康管理/安全確保/秘密保持等等

## 「児童発達支援ガイドライン」の概要

#### ガイドラインの策定

○ 児童発達支援は、平成24年4月に約1,700か所であったが、平成29年1月には約4,700か所へと増加している。このような中、支援の質の確保及びその向上を図る必要がある。このため、児童発達支援が提供すべき支援の内容を示し、支援の一定の質を担保するための全国共通の枠組みとして策定、公表。(平成29年7月24日付障発0724第1号)

#### ガイドラインの目的

児童発達支援について、障害のある子ども本人やその家族に対して質の高い児童発達支援を提供するため、児童発達支援センター等における児童発達支援の内容や運営及びこれに関する事項を定める。

#### 児童発達支援の提供すべき支援

児童発達支援は、大別すると「発達支援(本人支援及び移行支援)」、「家庭支援」及び「地域支援」からなる。 【本人支援】障害のある子どもの発達の側面から、「健康・生活」、「運動・感覚」、「認知・行動」、「言語・コミュニケーション」、「人間関係・社会性」 の5領域において、将来、日常生活や社会生活を円滑に営めるようにすることを大きな目標として支援。 【移行支援】障害の有無にかかわらず、全ての子どもが共に成長できるよう、可能な限り、地域の保育、教育等の支援を受けられるようにし、かつ同年代の子どもとの仲間作りを図っていくこと。 【家族支援】家族が安心して子育てを行うことが出来るよう、さまざまな家族の負担を軽減していくための物理的及び心理的支援等。

【家族支援】家族が安心して子育てを行うことが出来るよう、さまざまな家族の負担を軽減していくための物理的及び心理的支援等。 【地域支援】支援を利用する子どもが地域で適切な支援を受けられるよう、関係機関等と連携すること。また、地域の子育て支援力を 高めるためのネットワークを構築すること。

#### 児童発達支援計画の作成及び評価

障害のある子どもや保護者の生活全般における支援ニーズとそれに基づいた総合的な支援計画を把握し、具体的な支援内容を検討し実施する。 障害児支援利用計画と整合性のある児童発達支援計画を作成し、児童発達支援を実施する。

#### 関係機関との連携

市町村、保健所、病院・診療所、保育所等、特別支援学校等の関係機関と連携を図り、円滑な児童発達支援の利用と、適切な移行を図

#### 支援の質の向上と権利擁護

支援に関わる人材の知識・技術を高めるため、様々な研修機会の確保、知識・技術の取得意欲を喚起することが重要。 児童の権利条約、障害者の権利条約、児童福祉法等が求める子どもの最善の利益が考慮される必要がある。

【自己評価結果の公表】 職員による事業所支援の評価及び保護者等による事業所評価を踏まえ、事業所全体として自己評価を行う。 また、概ね1年に1回以上、インターネットのホームページや会報等で公表していくことが必要。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

103

## 障害児入所施設の移行に関する今後の方針

【障害保健福祉関係主管課長会議(平成30年3月14日)資料抜粋】

#### (4) 福祉型障害児入所施設における過齢児の地域移行等について

障害児入所施設の移行に関しては、昨年度の主管課長会議において、

#### 【福祉型障害児入所施設】

福祉型障害児入所施設については、特に都市部において、強度行動障害者等の障害福祉サービスでの支援の提供の場が不足している状況等に鑑み、みなし規定の期限を3年延長し、平成33年3月31日までとする。

#### 【医療型障害児入所施設等】

平成26年の「障害児の在り方に関する検討会」報告書において、「障害児入所施設と療養介護が一体的に実施できる事業所指定の特例措置を恒久的な制度にする必要がある」とされたことから、医療型障害児入所施設及び指定発達支援医療機関については、「入所者の年齢や状態に応じた適切な日中活動を提供していくことを前提に、医療型障害児入所施設等と療養介護の両方の指定を同時に受ける、現行のみなし規定を恒久化する。」とお示ししたところである。

福祉型障害児入所施設の地域移行等については、障害児福祉計画において、障害児通所支援や障害児入所支援から障害福祉サービスへ円滑に支援の移行が図られるよう、都道府県と市町村は緊密な連携を図る必要があることや、特に障害児入所支援から障害福祉サービスへの支援の移行に当たっては、市町村は都道府県と連携し、障害児入所施設や障害福祉サービス事業所等と協力しながら、障害児が指定障害児入所施設等へ入所した後から、退所後の支援を見据え、連絡調整を図っていくことが必要であることを盛り込んでいる。

厚生労働省では、各地方自治体に対して、都道府県と市町村の移行支援の体制や方法等の実態調査を行い、いくつかの自治体及び施設に対してヒアリング調査を行ったところであり、その事例を参考資料としてお示しするので、各地方自治体においては参考にされたい。

なお、移行予定状況等については、これまでどおり障害保健福祉関係主管課長会議において示していくが、各地方自治体においても引き続き、地域移行の促進をお願いする。

# 発達障害者支援について

105

#### 発達障害者支援法の全体像

#### これまでの主な経緯

知的障害児施設の種類として新たに医療型自閉症児施設及び福祉型自閉症児施設を位置づけ

強度行動障害者特別処遇事業の創設(実施主体:都道府県等)

平成14年 自閉症・発達障害者支援センター運営事業の開始(広汎性発達障害者を対象とした地域支援の拠点の整備の推進)

平成16年12月 超党派の議員立法により発達障害者支援法が成立 → 平成17年4月 施行 平成22年12月 発達障害が障害者に含まれるものであることを障害者自立支援法、児童福祉法において明確化 平成28年5月 超党派の議員立法により「発達障害者支援法の一部を改正する法律」が成立

#### Ⅱ 主な趣旨

- 〇発達障害者に対する障害の定義と発達障害への理解の促進
- 〇発達生活全般にわたる支援の促進
- 〇発達障害者支援を担当する部局相互の緊密な連携の確保、関係機関との協力体制の整備 等

## Ⅲ 概要

定義:発達障害=自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、 注意欠陥多動性障害などの脳機能の障害で、通常低年齢で発現する障害

#### 就学前(乳幼児期)

#### 就学中(学童期等)

#### 就学後 (青壮年期)

〇乳幼児健診等に よる早期発見 〇早期の発達支援

- 〇就学時健康診断における発見
- 〇適切な教育的支援・支援体制の
- 〇放課後児童健全育成事業の利用
- 〇専門的発達支援

- 〇発達障害者の特性に応じた 適切な就労の機会の確保
- 〇地域での生活支援
- 〇発達障害者の権利擁護

【都道府県】 発達障害者支援センター(相談支援・情報提供・研修等)、専門的な医療機関の確保 等

【国】専門的知識を有する人材確保(研修等)、調査研究 等

## 発達障害者支援法の一部を改正する法律 概要

(平成28年5月25日成立・同年6月3日公布・同年8月1日施行)

## 1. ライフステージを通じた切れ目のない支援

医療、保健、福祉、教育、労働等の各分野の関係機関が相互に連携し、一人一人の発達障害者に、「切れ目のない」支援を実施

#### 【関連条文】

第1条(切れ目のない支援、共生社会の実現に資することを追加)、第2条の2(基本理念の新設)、第3条(相談体制の整備、協力部局の例示に警察を追加)、第9条の2(情報の共有の促進を新設)、第19条の2(発達障害者支援地域協議会を新設)

#### 2. 家族なども含めた、きめ細かな支援

家族なども含めた、きめ細かな支援を推進するため、教育、就労の支援、司法手続における配慮、発達障害者の家族等への支援

## 【関連条文】

第5条(保護者への情報提供、助言を追加)、第8条(個別の教育支援計画の作成等を追加)、第10条(就労定着のための支援等を追加)、第11条(生活支援の視点として性別等追加)、第12条(権利利益の擁護に、いじめの防止等を追加)、第12条の2(司法手続きにおける配慮を新設)、第13条(家族支援の内容に、家族が互いに支え合うための活動の支援等を追加)

#### 3. 地域の身近な場所で受けられる支援

発達障害の支援について、可能な限り身近な場所で必要な支援が受けられるよう配慮

#### 【関連条文】

第4条(国民の責務に、発達障害者の自立及び社会参加に協力することを追加)、第14条(当事者や家族が身近な場所で支援を受けられるように適切な配慮をすることを追加)、第21条(普及、啓発の内容に個々の発達障害の特性を追加、方法として学校等の様々な場を通じて行うことを追加)、第23条(専門的知識を有する人材の確保等の対象に労働、捜査及び裁判に関する業務に従事する者を追加)

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

107

## 発達障害者支援体制整備

乳幼児期から成人期における各ライフステージに対応する一貫した支援を行うため、関係機関等によるネットワークを 構築するとともに、ペアレント・メンター・ペアレントトレーニング・ソーシャルスキルトレーニングの導入による家族 支援体制の整備や、発達障害特有のアセスメントツールの導入を促進するための研修会を実施する。

また、市町村・事業所等支援、医療機関との連携や困難ケースへの対応を行うための「発達障害者地域支援マネジャー」を配置し、地域の中核である発達障害者支援センターの地域支援機能の強化を図る。

#### 都道府県・指定都市

相談、コンサルテーションの実施

- 〇発達障害者支援センター
- ・発達障害者及びその家族からの相談に応 じ、適切な指導又は助言を行う。(直接支援)
- ・関係機関との連携強化や各種研修の実施により、発達障害者に対する地域おける総合的な支援体制の整備を推進(間接支援)
- 〇発達障害者地域支援マネジャー
- ・市町村・事業所等支援、医療機関との連携 及び困難ケースへの対応等により地域支援 の機能強化を推進
- ※原則として、発達障害者支援センターに配置

#### 発達障害者支援地域協議会

- 1) 自治体内の支援ニーズや支援体制の現状 等を把握。市町村又は障害福祉圏域ごとの 支援体制の整備の状況や発達障害者支援 センターの活動状況について検証
- 2)センターの拡充やマネジャーの配置、その役割の見直し等を検討
- 3)家族支援やアセスメントツールの普及を計画
- ※年2~3回程度開催





#### 研修会等の実施

- ○家族支援のための人材育成 (家族の対応力向上)
  - ・ペアレントトレーニング
- ・ペアレントプログラム
- (当事者による助言)ペアレントメンター
- 〇当事者の適応力向上のための人材育成 ・ソーシャルスキルトレーニング 等
- ○アセスメントツールの導入促進 ・M-CHAT、PARS-TR 等

派遣・サポート

連携

展開•普及

#### 市町村

- 1)住民にわかりやすい窓口の設置 や連絡先の周知
- 2)関係部署との連携体制の構築 (例:個別支援ファイルの活用・普及)





- 3)早期発見、早期支援等(ペアレントトレーニング、ペアレントプログラム、ペアレント
  - メンター、ソーシャルスキルトレーニング)の推進
  - •人材確保/人材養成
  - ・専門的な機関との連携 ・保健センター等でアセスメントツールを活用



## 発達障害児者及び家族等支援事業の創設

平成28年8月に施行された改正された発達障害者支援法において、都道府県及び市町村は、発達障害者の家族が互い に支え合うための活動の支援を行うことを努めるよう明記された。家族への支援については、現在、ペアレントプログラ ムの実施やペアレントメンターの養成等について補助しているところであるが、新たに家族支援のためのメニューを創設 し、身近な支援を実施するため対象自治体を市区町村まで拡大する。

#### <事業イメージ>

## 平成29年度まで (地域生活支援事業費等補助金)

#### 発達障害者支援体制整備事業

- ①地域支援体制サポート
  - •市町村支援
  - 事業所等支援
  - 医療機関との連携
- ②家族支援体制整備
- ペアレントメンターの養成に必 要な研修等
- ペアレントトレーニングの実施
- ・ソーシャルスキルトレーニング 等
- の実施

## 平成30年度以降

(地域生活支援事業費等補助金)

発達障害児者及び家族支援 体制整備事業

- (1)ペアレントメンター養成等事業
- ②家族のスキル向上支援事業
- ③ピアサポート推進事業
- 4)その他本人・家族支援事業



都道府県及び市町村で事業実施

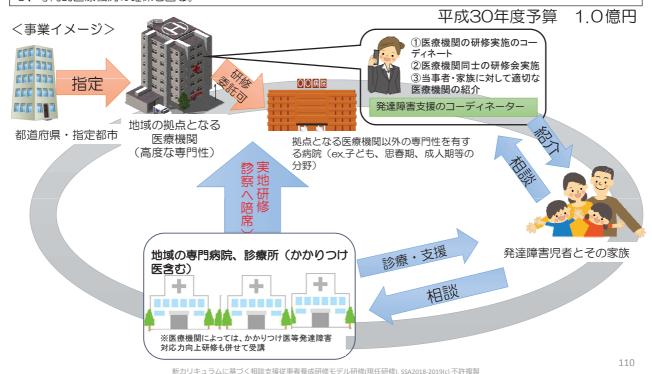
新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

109

#### 発達障害専門医療機関ネットワーク構築事業(新規)

平成29年1月に総務省から「発達障害者支援に関する行政評価・監視結果に基づく勧告」がなされたが、発達障害の 専門的医療機関が少ないという指摘があり、専門的医療機関の確保が急務となっている。

これを踏まえ、平成30年度予算において発達障害の診療・支援ができる医師の養成を行うための実地研修等を実施 し、専門的医療機関の確保を図る。



# 4 地域生活支援事業について

111

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

## 地域生活支援事業等について

平成29年度予算額 488億円



平成30年度予算額 493億円

#### 概要

障害者及び障害児が基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活又は社会生活を営むことができるよう、<u>地域の特性や利用者の状況に応じ、実施主体である市町村等が柔軟な形態により事業を計画的に実施</u>。

#### 平成30年度予算額

地域生活支援事業費等補助金

493億円 (488億円)

〇地域生活支援事業 451億円 〇地域生活支援促進事業 42億円

※括弧書きは平成29年度予算額

(454億円)

(34億円)

#### 事業内容

- O 地域生活支援事業 (障害者総合支援法第77条・第77条の2・第78条)
  - (1) 事業の実施主体である市町村等が、地域の特性や利用者の状況に応じて柔軟に実施することにより、効果的・効率的な事業実施が可能である事業

[地域の特性] 地理的条件や社会資源の状況

[柔軟な形態] ①委託契約、広域連合等の活用、②突発的なニーズに臨機応変に対応が可能、

③個別給付では対応できない複数の利用者への対応が可能

- (2) 地方分権の観点から、地方が自主的に取り組む事業 (事業の実施内容は地方が決定)
- (3) 生活ニーズに応じて個別給付と組み合わせて利用することも可能。

·補助率 ※統合補助金

市町村事業 :国1/2以内、都道府県1/4以内で補助、 都道府県事業 :1/2以内で補助

#### 〇 地域生活支援促進事業

発達障害者支援、障害者虐待防止対策、障害者就労支援、障害者の芸術文化活動の促進等、国として促進すべき事業について、特別枠に位置づけ、5割又は定額の補助を確保し、質の高い事業実施を図る。平成29年度に創設。 ・補助率

国1/2又は定額(10/10相当)

#### 平成30年度地域生活支援事業一覧

#### 市町村事業

- 1 理解促進研修・啓発事業
- 2 自発的活動支援事業
- 3 相談支援事業
  - (1) 障害者相談支援事業《交付税》
  - (2) 基幹相談支援センター等機能強化事業
  - (3) 住宅入居等支援事業 (居住サポート事業)
- 4 成年後見制度利用支援事業
- 5 成年後見制度法人後見支援事業
- 6 意思疎诵支援事業
- 7 日常生活用具給付等事業
- 8 手話奉仕員養成研修事業
- 9 移動支援事業
- 10 地域活動支援センター
  - (1) 地域活動支援センター基礎的事業《交付税》
  - (2) 地域活動支援センター機能強化事業

11 任意事業

#### 【日常生活支援】

- (1) 福祉ホームの運営
- (2) 訪問入浴サービス
- (3) 生活訓練等
- (4) 日中一時支援
- (5) 地域移行のための安心生活支援
- (6) 巡回支援専門員整備
- (7) 相談支援事業所等(地域援助事業者)における退院支援体制確保
- (8) 協議会における地域資源の開発・利用促進等の支援

#### 【社会参加支援】

- (1) レクリエーション活動等支援
- (2) 芸術文化活動振興
- (3) 点字・声の広報等発行
- (4) 奉仕員養成研修
- (5) 複数市町村における意思疎通支援の共同実施促進
- (6) 自動車運転免許取得・改造助成《交付税》

#### 【就業・就労支援】

- (1) 盲人ホームの運営
- (2) 更生訓練費給付《交付税》
- (3) 知的障害者職親委託
- 12 障害支援区分認定等事務《交付税》

注)下線は必須事業

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

113

#### 平成30年度地域生活支援事業一覧

#### 都道府県事業

- 1 専門性の高い相談支援事業
  - (1) 発達障害者支援センター運営事業
  - (2) 高次脳機能障害及びその関連障害に対する 支援普及事業
  - (3) 障害児等療育支援事業《交付税》
- 2 専門性の高い意思疎通支援を行う者の養成研修事業
  - (1) 手話通訳者·要約筆記者養成研修事業
  - (2) 盲ろう者向け通訳・介助員養成研修事業
  - (3) 失語症者向け意思疎通支援者養成研修事業
- 3 専門性の高い意思疎通支援を行う者の派遣事業
  - (1) 手話通訳者・要約筆記者派遣事業 (2) 盲ろう者向け通訳・介助員派遣事業
- 4 意思疎通支援を行う者の派遣に係る市町村相互間の連絡調整事業
- 5 広域的な支援事業
  - (1) 都道府県相談支援体制整備事業
  - (2) 精神障害者地域生活支援広域調整等事業
- (3) 発達障害者支援地域協議会による体制整備事業
- 6 サービス・相談支援者、指導者育成事業
- (1) 障害支援区分認定調査員等研修事業
- (2) 相談支援従事者研修事業
- (3) サービス管理責任者研修事業(4) 居宅介護従事者等養成研修事業
- (4) 店七介護促事有寺食成研修事業 (5) 身体障害者·知的障害者相談員活動強化事業
- (6) 音声機能障害者発声訓練指導者養成事業
- (7) 精神障害関係従事者養成研修事業
- 8) 精神障害者支援の障害特性と支援技法を学ぶ研修事業

#### 7 任意事業 【日常生活支援】

- (1) 福祉ホームの運営
- (2) オストメイト (人工肛門、人工膀胱造設者) 社会適応訓練
- (3) 音声機能障害者発声訓練
- (4) 児童発達支援センター等の機能強化等
- (5) 矯正施設等を退所した障害者の地域生活への移行促進
- (6) 医療型短期入所事業所開設支援
- (7) 障害者の地域生活の推進に向けた体制強化支援事業

#### 【社会参加支援】

- (1) 手話通訳者設置
- (2) 字幕入り映像ライブラリーの提供
- (3) 点字・声の広報等発行
- (4) 点字による即時情報ネットワーク
- (5) 障害者 I Tサポートセンター運営
- (6) パソコンボランティア養成・派遣 (7) 都道府県障害者社会参加推進センター運営
- (8) 奉仕員養成研修
- (9) レクリエーション活動等支援
- (10) 芸術文化活動振興
- (11) サービス提供者情報提供等
- (12) 地域における障害者自立支援機器の普及促進
- (13) 視覚障害者用地域情報提供
- (14) 企業CSR連携促進

#### 【就業・就労支援】

- (1) 盲人ホームの運営
- (2) 重度障害者在宅就労促進(バーチャル工房支援)
- (3) 一般就労移行等促進
- (4) 障害者就業・生活支援センター体制強化等

【重度障害者に係る市町村特別支援】

注)下線は必須事業

## 平成30年度地域生活支援促進事業一覧

#### 市町村事業

- 1 発達障害児者地域生活支援モデル事業
- 2 障害者虐待防止対策支援事業
- 3 成年後見制度普及啓発事業

- 4 発達障害児者及び家族等支援事業
- 5 重度訪問介護利用者の大学修学支援事業

#### 都 道 府 県 事 業

- 1 発達障害児者地域生活支援モデル事業
- 2 かかりつけ医等発達障害対応力向上研修事業
- 3 発達障害者支援体制整備事業
- 4 障害者虐待防止対策支援事業
- 5 障害者就業・生活支援センター事業
- 6 工賃向上計画支援等事業(※)
- 7 就労移行等連携調整事業
- 8 障害者芸術・文化祭開催事業(※)
- 9 障害者芸術・文化祭のサテライト開催事業
- 10 医療的ケア児等コーディネーター養成研修等事業
- 11 強度行動障害支援者養成研修事業(基礎研修、実践研修)
- 12 障害福祉従事者の専門性向上のための研修受講促進事業

- 13 成年後見制度普及啓発事業
- 14 アルコール関連問題に取り組む民間団体支援事業
- 15 薬物依存症に関する問題に取り組む民間団体 支援事業
- 16 ギャンブル等依存症に関する問題に取り組む 民間団体支援事業
- 17 「心のバリアフリー」推進事業
- 18 身体障害者補助犬育成促進事業
- 19 発達障害児者及び家族等支援事業
- 20 発達障害専門医療機関ネットワーク構築事業
- 21 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築推進事業
  - (※) 定額(10/10相当)補助を含む。

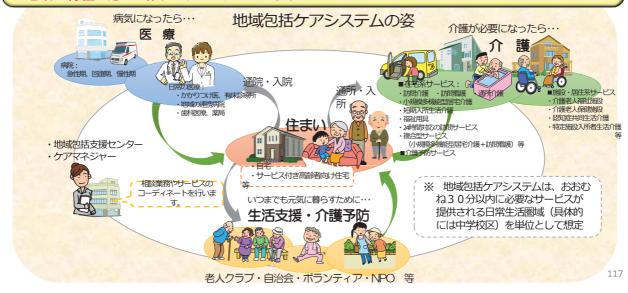
新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

115

# 【参考資料】 地域包括ケアの深化と地域共生社会の実現

## 地域包括ケアシステムの構築について

- 団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で 自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包 括的に確保される体制(地域包括ケアシステム)の構築を実現。
- 今後、認知症高齢者の増加が見込まれることから、認知症高齢者の地域での生活を支えるためにも、地域包括ケアシステムの構築が重要。
- 人口が横ばいで75歳以上人口が急増する大都市部、75歳以上人口の増加は緩やかだが人口は 減少する町村部等、**高齢化の進展状況には大きな地域差**。
- 地域包括ケアシステムは、**保険者である市町村や都道府県が、地域の自主性や主体性に基づき、 地域の特性に応じて作り上げていく**ことが必要。



- ○地域包括ケアシステムの構築に当たっては、「介護」「医療」「予防」といった専門的サービスの前提として、「住まい」と「生活支援・福祉」といった分野が重要。
- ○自助・共助・互助・公助をつなぎあわせる(体系化・組織化する)役割が必要。
- 〇とりわけ、都市部では、意識的に「互助」の強化を行わなければ、強い「互助」を期待できない。



自助:・介護保険・医療保険の自己負担部分

・市場サービスの購入

・自身や家族による対応

<u>互助</u>:・費用負担が制度的に保障されていない

ボランティアなどの支援、地域住民の取

組み

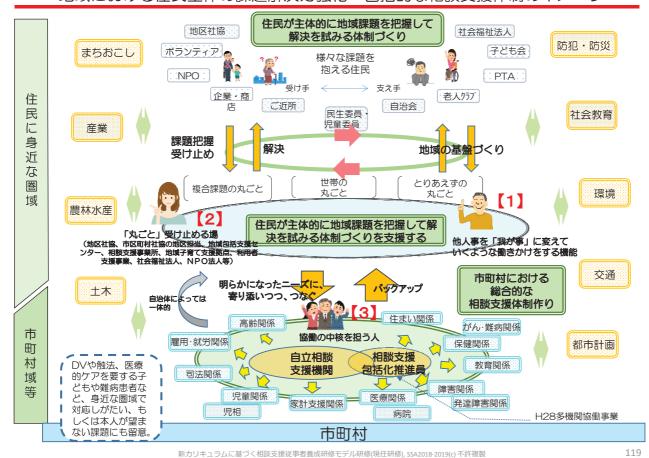
共助:・介護保険・医療保険制度による給付

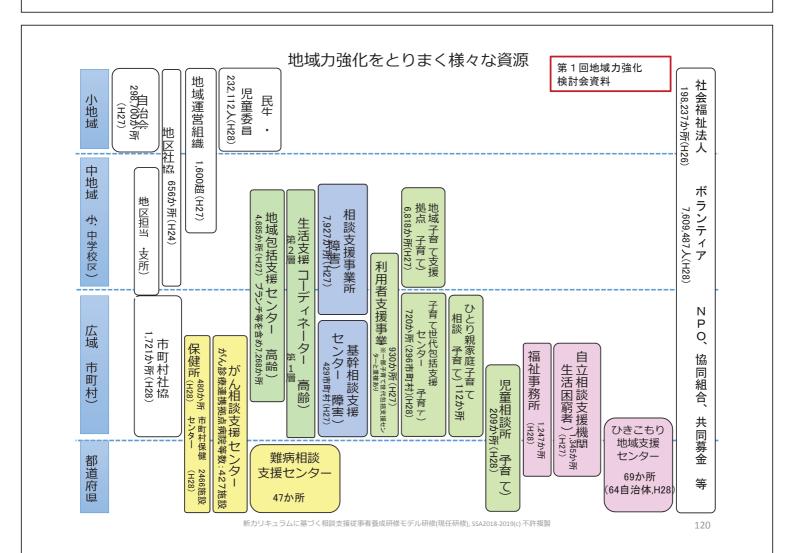
公助:・介護保険・医療保険の公費(税金)部分

・自治体等が提供するサービス

地域包括ケア研究会「地域包括ケアシステムの構築における今後の検討のための論点」(平成25年3月)より

## 地域における住民主体の課題解決力強化・包括的な相談支援体制のイメージ





#### 地域力強化検討会最終とりまとめ(平成29年9月12日)の概要 ~地域共生社会の実現に向けた新たなステージへ~

#### 総論(今後の方向性)

- ◆ 地域共生が文化として定着する挑戦
- ◆ 専門職による多職種連携、地域住民等との協働による地域連携
- ◆ 「点」としての取組から、有機的に連携・協働する「面」としての取組へ
- ◆ 「待ち」の姿勢から、「予防」の視点に基づく、早期発見、早期支援へ
- ◆ 「支え手」「受け手」が固定されない、多様な参加の場、働く場の創造

#### 各論1 市町村における包括的な支援体制の構築

#### 【1】他人事を「我が事」に変えていくような働きかけをする機能 第106条の3

○3つの地域づくりの方向性の促進に向けた取組の例

- 福祉、医療、教育、環境、農林水産、観光などの各分野における場や人材(地域の宝)とつながる。分野を超えた協働を進めるとともに、分野を超えた協働を進めていく役割を果たす人を地域の中から多く見つけていく。
- 障害や認知症、社会的孤立等に関して学ぶことを通じ、地域や福祉を身近なものとして考える福祉教育の機会を提供する。
- 地域から排除されがちな課題であっても、ソーシャルワーカーが専門的な対応を 行う中で、徐々に地域住民と協働していくといった取組を積み重ねる。そうした 取組を当事者のプライバシー等に配慮した上で広く知ってもらう。

#### 〇地域づくりを推進する財源等の例

事業の一体的な実施による各分野の補助金等の柔軟な活用、共同募金におけるテーマ型募金や市町村共同募金委員会の活用、クラウドファンディング、SIB ふるさと納税、社会福祉法人の地域公益的取組、企業の社会貢献活動等

#### 【2】「複合課題丸ごと」「世帯丸ごと」「とりあえず丸ごと」受け止める場 第106条の3

〇住民に身近な圏域での「丸ごと」受け止める場の整備にあたっての留意点

- 担い手を定め、分かりやすい名称を付けるなどして、広く住民等に周知。
- 例1:地域住民による相談窓口を設置し、社会福祉協議会のCSWが専門的観点からサポートする方法 例2:地域包括支援センターのブランチを製点とした相談窓口を設置するとともに、民生委員等と協働していく方法
- 例3:自治体等において各種の相談窓口を集約し、各専門職が地域担当として、チームで活動していく方法
- 例4:診療所や病院のソーシャルワーカーなどが退院調整等だけでなく、地域の様々な相談を受け止めていく方法
  - 民生委員、保護司等の地域の関係者から、情報が入る体制を構築する。

## 【3】市町村における包括的な相談支援体制 第106条の3 第1項第3号

○市町村における包括的な相談支援体制の構築にあたっての留意点

- ・支援チームの編成は、本人の意思やニーズに応じて新たな支援者を巻き込む
- ・支援チームによる個別事案の検討や、資源開発のための検討の場については、①地域ケア会議などの既存の場の機能拡充、②協働の中核を担う者が 既存の場に出向く、③新設する等の対応が考えられる。
- 生活困窮者支援の実践で培われた、働く場や参加の場を地域に見出していく、 福祉の領域を超えた地域づくりを推進

#### 各論2「地域福祉(支援)計画」

- 〇各福祉分野に共通して取り組むべき事項の例
- ・福祉以外の様々な分野(まちおこし、産業、農林水産、土木、防犯・防災、 社会教育、環境、交通、都市計画等)との連携に関する事項
- ・ 高齢、障害、子ども等の各福祉分野のうち、特に重点的に取り組む分野
- 制度の狭間の問題への対応のあり方
- ・ 共生型サービスなどの分野横断的な福祉サービスの展開
- ・ 居住に課題を抱える者・世帯への横断的な支援のあり方
- 市民後見人の養成や活動支援、判断能力に不安がある人への金銭管理、 身元保証人など、権利擁護のあり方
- 高齢者、障害者、児童に対する統一的な虐待への対応や、家庭内で虐待を行った介護者・養育者が抱えている課題にも着目した支援のあり方
   各福祉分野・福祉以外の分野の圏域の考え方・関係の整理
- ・地域づくりに資する複数の事業を一体的に実施していくための補助事業等を有効に活用した連携体制
- ・ 役所内の全庁的な体制整備

等

- 〇計画策定に当たっての留意点
- 狭義の地域福祉計画の担当部局のみならず、計画策定を通して、部局を 超えた協働の仕組みができるような体制をとる。
- 他の福祉に関する計画との調和を図る方法として、計画期間をそろえる、 一体的に策定するなどの方法が考えられる。
- ・成年後見、住まい、自殺対策、再犯防止等の計画と一体的に策定することも考えられる。

#### 各論3「自治体、国の役割」

- ○市町村→包括的な支援体制の整備について、責任をもって進めていく。地域福祉計画として関係者と合意し、計画的に推進していくことが有効。
- ○都道府県→単独の市町村では解決が難しい課題への支援体制の構築、都道府県域の独自施策の企画・立案、市町村への技術的助言
- ○国→指針等の作成で終わることなく、「我が事・丸ごと」の人材育成、プロセスを重視した評価指標の検討、財源の確保・あり方についての検討

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

121

# 子育て世代包括支援センターの全国展開

- **妊娠期から子育て期にわたる切れ目のない支援のため**に、子育て世代包括支援センターに保健師等を配置して、 「母子保健サービス」と「子育て支援サービス」を一体的に提供できるよう、きめ細かな相談支援等を行う。
- 〇母子保健法を改正し、子育て世代包括支援センターを法定化(2017年4月1日施行)(法律上は「母子健康包括支援センター」)。
  - ➤ 実施市町村数:525市区町村(1,106か所)(平成29年4月1日現在) > 2020年度末までに全国展開を目指す。

※各市区町村が実情に応じて必要な箇所数や管轄区域を判断して設置。

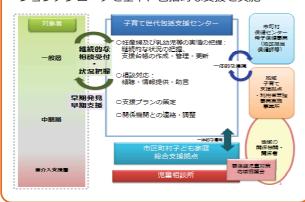


#### 子育て世代包括支援センター業務ガイドラインについて

本ガイドラインは、有識者や自治体職員等による議論等を踏まえ、子育て世代包括支援センター(母子保健法第22条の母子健康包括支援センター)の具体的な業務、地域の多様性を念頭においた運営上の留意点、各地での取組例等を内容として原案を作成。その後、パブリックコメントを踏まえ、所要の修正を加え、全国に周知を行った。(平成29年8月1日通知)

#### 子育て世代包括支援センターの役割

- ・包括的な支援を、妊娠期から子育て期にわたり、切れ 目なく提供するためのマネジメントを行う。
  - ① 妊産婦及び乳幼児等の実情把握
  - ② 妊娠・出産・育児に関する**各種の相談に応じ**、必要な**情報提供・助言・保健指導**
  - ③ 支援プランの策定
  - ④ 保健医療又は福祉の**関係機関との連絡調整**
- ・全ての妊産婦や乳幼児等を対象とするポピュレー ションアプローチを基本、包括的な支援を実施



#### 業務実施のための環境整備

- ・市区町村やセンターが実施する事業だけでなく、地域の NPO 法人などの民間団体などが実施するインフォーマルな 取組も含めて、様々な関係機関や関係者と連絡、調整を行 い、協働体制を構築
- ・センターには保健師等を1名以上配置

#### 各業務の基本的考え方と具体的内容

- ・利用計画の作成支援だけでなく、サービスの提供等に当たり、**関係機関による密なモニタリングが必要と考えられる妊産婦や保護者等**については、関係機関による支援についても整理した**「支援プラン」を作成**
- ・支援プランでは、妊娠や出産、子育てのスケジュールに合わせて、必要なサービス等の利用スケジュールを整理し、関係機関と調整、各関係機関による支援内容やモニタリング、 支援プランの見直し時期を整理
- ・支援プランを策定する際には、支援対象者に参加してもらい、**本人の意見を反映**
- ・保健所や市町村保健センター、医療機関、民生委員・児童 委員、教育委員会、こども園・幼稚園・保育所、児童館、地 域子育て支援拠点事業所、利用者支援事業実施事業所、児童 発達支援センター等**関係機関との連携確保**
- ・市区町村子ども家庭総合支援拠点、要保護児童対策地域協議会との**連携確保**

123

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

## 生活困窮者自立支援制度の理念

※以下に掲げた制度の意義、めざす目標、具体的な支援のかたちは、いずれも本制度の「理念」とされている。

#### 1. 制度の意義

本制度は、生活保護に至っていない生活困窮者に対する「第2のセーフティネット」を全国的に拡充し、包括的な支援体系を 創設するもの。

#### 2. 制度のめざす目標

#### (1)生活困窮者の自立と尊厳の確保

- ・本制度では、本人の内面からわき起こる意欲や想いが主役となり、支援員がこれに寄り添って支援する。
- ・本人の自己選択、自己決定を基本に、経済的自立のみならず日常生活自立や社会生活自立など本人の状態に応じた自立を支援する。
- ・生活困窮者の多くが自己肯定感、自尊感情を失っていることに留意し、尊厳の確保に特に配慮する。

#### (2)生活困窮者支援を通じた地域づくり

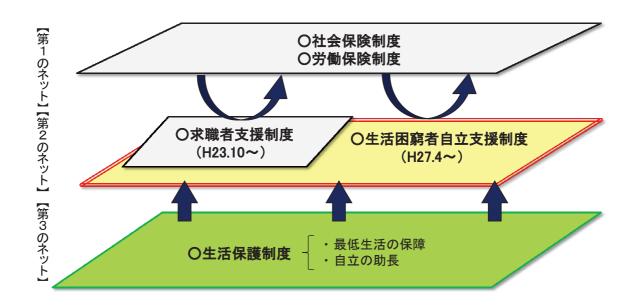
- ・生活困窮者の早期把握や見守りのための地域ネットワークを構築し、包括的な支援策を用意するとともに、働く場や参加する場を広げていく。(既存の社会資源を活用し、不足すれば開発・創造していく。) ・生活困窮者が社会とのつながりを実感しなければ主体的な参加に向かうことは難しい。「支える、支えられる」という
- 生活困窮者が社会とのつながりを実感しなければ主体的な参加に向かうことは難しい。「支える、支えられる」という 一方的な関係ではなく、「相互に支え合う」地域を構築する。

#### 3. 新しい生活困窮者支援のかたち

- (1)包括的な支援…生活困窮者の課題は多様で複合的である。「制度の狭間」に陥らないよう、広く受け止め、就労の課題、 心身の不調、家計の問題、家族問題などの多様な問題に対応する。
- (2)個別的な支援...生活困窮者に対する適切なアセスメントを通じて、個々人の状況に応じた適切な支援を実施する。
- (3)早期的な支援…真に困窮している人ほどSOSを発することが難しい。「待ちの姿勢」ではなく早期に生活困窮者を把握し 課題がより深刻になる前に問題解決を図る。
- (4)継続的な支援…自立を無理に急がせるのではなく、本人の段階に合わせて、切れ目なく継続的に支援を提供する。
- (5)分権的・創造的な支援…主役は地域であり、国と自治体、官と民、民と民が協働し、地域の支援体制を創造する。

## 生活に困窮する者に対する重層的なセーフティネット

最後のセーフティネットである生活保護制度及び生活保護に至る前の段階での自立を支援する生活困窮者 支援制度により、生活に困窮する者に対して、重層的なセーフティネットを構成している。



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

125

# 生活困窮者自立支援法の主な対象者

- 生活困窮者は、既に顕在化している場合と、課題を抱えてはいるが見えにくい場合とがあり、法の施行に当たっては、この2つの視点で捉えていくことが重要。
- 「我が事・丸ごと」の地域づくりにより、課題を抱える世帯が地域で浮かび上がってくると、行政で対応すべき人は確実に増加すると見込まれる。

#### <主な対象者のイメージ>

※それぞれは重複もある

福祉事務所 来訪者のうち 生活保護に 至らない者

約30万人(H29·厚 生労働省推計)

## ホームレス

約0.5万人(H30・ホームレスの 実態に関する全国調査)

経済・生活問題を原因とする自殺者

約0.3万人(H29·自殺統計)

## 離職期間 1年以上の 長期失業者

約67万人(H29·労 働力調査)

## ひきこもり 状態に ある人

約18万人(H28・ 内閣府推計による 「狭義のひきこも り」) +α(内閣府推計で 対象外の40歳以上の人)

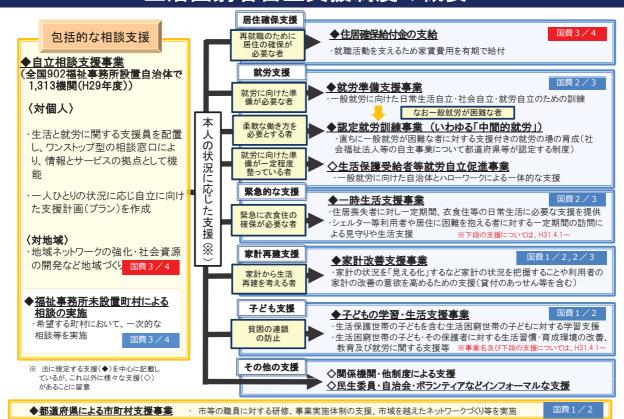
スクール・ソーシャル・ワーカーが支援している子ども 約7.5万人(H28)

## 税や各種料金の滞納者、多重債務者等

既に 顕在化 地方税滞納率 0.8%(H28・総務省統計データ)、国保保険料滞納世帯数約289万世帯(速報値)(H29・厚生労働省保険局国民健康保険課調べ)、無担保無保証借入3件以上の者 約117万人(H30.8末現在・(株)日本信用情報機構統計データ)

見えにくい

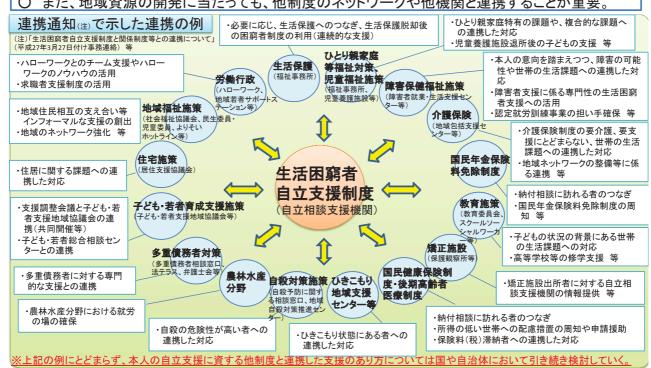
# 生活困窮者自立支援制度の概要



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

## 生活困窮者自立支援制度における他制度との連携について

- 生活困窮者自立支援制度においては、自立相談支援事業を中核に、任意事業の活用や他制度 との連携により、本人の状態像に応じたきめ細かい支援を実施することが重要。
- また、地域資源の開発に当たっても、他制度のネットワークや他機関と連携することが重要。



# 生活困窮者自立支援法に基づく支援会議の概要

平成30年10月~

○ これまでの生活困窮者に対する支援については、関係者間での会議体が法定されていないことから**情報共有が進まず、深刻な** 困窮の状態を見過ごしてしまったり、予防的な措置を取ることが困難であったりすることが問題視されてきた。

○ このため、改正法では『支援会議』を法定し、会議体の構成員に対して守秘義務を設け、構成員同士が安心して生活困窮者に関する情報の共有等を行うことを可能とすることにより、地域において関係機関等がそれぞれ把握している困窮が疑われるような個々の事案の情報の共有や地域における必要な支援体制の検討を円滑にする仕組みを新設。



関係機関の狭間で適切な支援が行われないといった事例の発生を防止するとともに、深刻な困窮状態にある世帯など 支援を必要とする人を早期に把握し、確実に相談支援につなげる重要な一手法となることを期待

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 【講義2】地域を基盤としたソーシャルワーク I 個別相談支援/意志決定支援

看護福祉部 講師		

# 地域を基盤としたソーシャルワーク I (個別相談支援/意志決定支援)

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 本科目の概要と獲得目標

# 【概要(告示案)】

- 1. 本人を中心とした支援における個別の相談支援の基本姿勢(①ノーマライゼーションの実現、②自立と社会参加、 ③当事者主体、④地域における生活の個別支援、⑤エン パワメント)について再確認する。
- 2. インテークやアセスメント、モニタリングの方法や意思 決定支援の展開についての講義を行う

## 【獲得目標】

相談支援の基本姿勢等を再確認するとともに、個別の相談援助技術と地域援助技術の役割とそのつながりについて理解する。

※自分の「振り返りシート」を確認してください。 受講前の今、自分はどのような段階・様子ですか?

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 本科目の流れ(今日話すこと)

- ① はじめに
- ② 相談支援の基本姿勢の振り返り
- ③ 個別相談支援のプロセスの振り返り
- →インテーク、アセスメント、モニタリング
- ④ 意思決定支援の展開
- ⑤ まとめ

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 基本姿勢とは?

基本姿勢 = 基本的な心構え

普段の仕事の中で、何を大切にしていくべきなのか? 相談支援専門員の基本的な支援の取り組む姿勢とは?

これは、価値の話につながるもの それでは、社会福祉における価値とは?

# あなたが今、大切にしているもの、ことは何 ですか?

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 価値とは

- □ 価値とは
- 私たちが何を理想とするか、あるいは何をより望ましいと見なすかに関する信念。
- 私たちがどの目標や行動を「良い」と評価するかは価値によって決まる。
- 価値は、私たちの信条、感情、態度を形成し、逆に、私たちの信条、 感情、態度が価値を作り出す。
- 価値は行動のための規範あるいは指針を示す。
- □ 社会福祉と価値
- 社会福祉は価値を基盤としている。
- 価値は選好(preference)を反映し、選択のための情報を与える。
- 社会福祉の実践のすべての側面に価値は内在している。

ブレンダ・デュボワ、カーラ・K・マイリー著/北島英治監訳『ソーシャルワーク―人々をエンパワメントする専門職』

# 社会福祉の価値基盤の例

☑ 平等

ブレンダ・デュボワ、カーラ・K・マイリー著/北島英治監訳『ソーシャルワーク―人々をエンパワメントする専門職』

- ☑ 社会正義
- ☑ 生活様式の自由
- ☑ エンパワメント
- ☑ 人間の尊厳
- ☑ QOL
- 上記のような抽象的な価値については、一般的に意見が一致する。
- しかし、具体的な行動については意見が分かれる場合がある。
- また、支援者の価値がクライエント、機関、社会の価値と一致しない場合もある。
- 具体的な行動については、倫理が基盤となる。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 倫理とは

- □ 倫理とは
- 倫理を基盤として、人の行為を方向付ける基盤が生まれる。
- □ 社会福祉と倫理
- 倫理は「行動に移された価値」を意味する
- 「ソーシャルワークの倫理は、ソーシャルワークの責任に伴う、行動における期待あるいは選好を意味する」

ブレンダ・デュボワ、カーラ・K・マイリー著/北島英治監訳『ソーシャルワークー人々をエンパワメントする専門職』

# 価値と倫理の例(相談支援の基本的視点)

- ① 個別性の重視
- ② 生活者視点、QOLの重視
- ③ 本人主体、本人中心
- ④ 自己決定(意思決定)への支援
- ⑤ エンパワメントの視点、ストレングスへの着目
- 6 権利擁護
- ⑦ 多職種連携・チームアプローチ
- ⑧ 地域づくり (コミュニティワーク)
- 障害者ケアガイドラインから抜粋。①~⑥の内容について、 振り返り。
- 上記については、初任者研修にて解説している。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 個別性の重視

- バイスティックによる個別化の原則 「(当事者は)1人の人間として、そして単なる人間ではなく、個性を持ったこの人物として扱われる」
- 相反する概念個別化 ⇔ ラベリング、ステレオタイプ化
- ラベリングの例
  →障害によるラベリング
  あの人は、自閉症だから・・・、精神障害だから・・・
  →障害受容によるラベリング
  あの人は、受容できていないから・・・

# 生活者視点、QOLの重視

- QOLには様々な定義がある 保健、医療、社会福祉領域では、生活の質、生命の質、 人生の質といった形で定義されることが多い。
- アメリカの自立生活運動の有名な言葉 「他人の助けを借りて15分で衣服を着、仕事に出かけられる 障害者は、自分で衣類を着るのに2時間かかるために家に いるほかない障害者よりも自立している」

ADLの自立という自立観 → QOLの充実を自立と考える

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 本人主体、本人中心

すべての基本は、本人の声を聴くこと 本人が望むこと、本人がしたいこと、本人が決めること すべてはここから始まる すべてはこのことに取り組む

平成30年度障害者総合福祉推進事業 『相談支援従事者研修ガイドラインの作成及び普及事業 初任者研修』門屋充郎氏の資料を引用

# 自己決定(意思決定)への支援

本人主体、本人中心の支援のためには・・・

本人の意思決定支援が重要です。 支援には意思形成支援、意志表出支援、 そして意志(自己)決定支援が重要です。

平成30年度障害者総合福祉推進事業 『相談支援従事者研修ガイドラインの作成及び普及事業 初任者研修』門屋充郎氏の資料を引用

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# エンパワメントの定義

- 社会福祉との接点
- →1970年代のアメリカの黒人運動
- ソロモンによる定義

「エンパワメントとは、スティグマ化されている集団の構成メンバーであることによって加えられた否定的な評価によって引き起こされたパワーの欠如状態を減らすことを目指して、クライエントもしくはクライエント・システムに対応する一連の諸活動にソーシャルワーカーが関わっていく過程である|

エンパワメント ⇔ ディスエンパワメント (無力化)

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# ストレングス視点

その人が本来持っている強さ、健康な側面、得意なこと、潜在能力、暮らしていく中で獲得した様々な技能(コミュニケーション、日常生活上のノウハウ)など、またその人を支えるプラスの環境を含めた総体が「ストレングス」といえる。ストレングスは、一見弱みに見えるものの中にも実は存在しており、それに気づくことは「その人らしさ」を大切にすることであり、「利用者主体」の支援の基礎となるものである。

→個人レベル:関心、希望、人柄、技能(日常生活、コミュニケーション等)、経験、特技、趣味etc

→環境レベル:家族関係、社会関係(友人、近所の人等)、

機会(チャンス)、支援ネットワーク、

地域状況etc

出典:広沢昇氏資料より

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# ストレングスへの気づき

# ○主訴の背景にある「思い」をつかむ

「働きたいんですよ・・」→「(自分で使えるお金が欲しいので)働きたい」

→「(一人前に見られたいから)働きたい」

→「(仲間が就職したので自分も)働きたい」

# ○ライフストーリーに耳を傾ける

- →「これまで」自分なりに頑張ってきたこと
- →「今」の苦労、悩み
- →「これから」の夢や希望

# ○「その人らしさ」がよくでている情報を大切にする

- →「わたしは○○な暮らしがしたい」
- $\rightarrow$ 「わたしは」ポップが好きで△△の大ファンです」
- →「わたしは若い頃、よく××したものだ」
- →「わたしは◇◇になりたかった」
- →「わたしは□□が得意です」 出典:広沢昇氏資料より

# 権利擁護

権利擁護という言葉は、Advocacyに対応する日本語です。日本の福祉関係者が、これを「権利擁護」と呼び始めたのは1990年代以降です。おそらく当時の政策目標であった社会福祉の基礎構造改革と関係があったと思われますが、誰がどんな理由で使い始めたのか、その詳細は不明です。ただ、どのような意図があって「権利擁護」の訳語が使われたとしても、それは「権利」の「擁護」に留まる活動ではありません。巷においてそのような誤解が時折見られますが、「権利」に限定して理解する見方は特殊日本的であると言って良いでしょう。

## \*\*\*途中省略\*\*\*

私は、年齢・社会的属性・障害など、理由は様々であるにせよ、何らかの事情によって自分の 思いや意見を他の人に伝えたり主張したりすることができず(あるいは伝え方が弱く)、そのた めに社会生活を営む上で困難を抱えている人たちの声を、人や社会に伝える活動を権利擁護 と理解しています。代弁活動が典型ですが、その究極の姿は、ご本人が自分で自分の思いを 他人や社会に伝えることができるようにする支援活動であり、そのような活動はセルフアドボカ シーと呼ばれています。

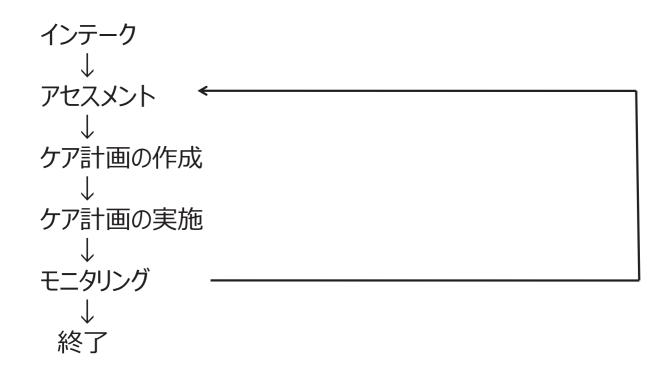
佐藤彰一「権利擁護のパラダイム転換と成年後見制度の変革 I『Yahoo!ニュース』より

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# "行為の方向性の基盤"をどのように共有するか?

- □ レベルごとの整理
- 憲法、障害者権利条約
- 国内法
- 団体(全国)
- 地域(都道府県、圏域、市町村)
- 法人
- 事業所、セクション(チーム)
- □形式
- 倫理綱領
- 行動指針
- 運営理念

# 個別相談支援のプロセスの振り返り



新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# インテーク

- インテーク = 入口と考えると・・・
- →スクリーニング (複雑性と緊急性)
- →ケアマネジメントの契約
- 基本姿勢
- →十分な時間
- →傾聴姿勢
- →家族だけでなく、本人からの情報収集
- →ケアマネジメントの説明と同意

# 初回の面談/支援の留意点①

- 最初に本人が登場するとは限らない
- ▶最初に相談場面に登場した人のニーズを明確にする
- ▶最初に相談場面に登場した人を介して、本人へアプローチする場合がある。
- 相談者は相談しようと決心するまで迷い、複雑な心境を持っていることが多い。
- ▶相談したこと自体を評価し、ねぎらいの言葉を伝えることも必要。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 初回の面談/支援の留意点②

- 主訴とニーズの理解
- ▶主訴とニーズが一致する場合もあるが、ズレていることもある。
- ▶本人と家族の間でズレていることもある。
- 緊急性の把握
- ▶危機的状況がありそうと判断したら、まず緊急性の把握 に話題を集中する。

# アセスメントとは

- ケアマネジメントの作業全体をとおして何が最も大切かと問われれば、それは**ニーズアセスメント**である(野中1997)。
- アセスメントは、**ニーズに関する情報を収集、分析、序列化、体系化すること**を、ケアマネジャーと利用者が共同して行う過程である(Hepworth & Larsen 1982)
- ▶ アセスメントは、情報収集・整理だけではない。
- ▶ 収集した情報を支援者が評価・解釈・仮説することが大切。
- ▶ 本人に直接会って、話を聞く。
- ▶ ニーズの確認、共有を行う。

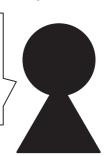
新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# ニーズとは



「〇〇したい」

主訴、希望、望み、要望



本人

達成するために必要なこと

福祉サービスの専門職は、利用者に対して自分は権力者であるとの自覚を持ち続ける必要がある(武川2014)。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

#### モニタリング

- モニタリングとは支援計画の見直し、追跡
- 計画のモニタリング
- →時期の設定
- 計画の実施点検
- →出向いての把握
- →サービス提供機関からの把握

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

#### 私たち抜きに私たちのことを決めるな

- 権力者だからこそ、意思決定支援が重要になる
- "Nothing about us without us"とは、"勝手に自分たちのことを 決めるな"というメッセージではあるが、"自分たちだけで決めるぞ"という メッセージではない。
- ✓ 私を抜きに決めない
- ✓ 誰にも相談できない意思決定は存在しない
- ✓ 『自立しているけど、1 人じゃない』
- → 知的障害者の親の会が作った意思決定支援のハンドブックのタイトル。
- ⇒ 第三者である支援者ができることは、何か?

日本福祉大学権利擁護研究センター監修『権利擁護がわかる意思決定支援』より

#### 障害者権利条約第12条と意思決定支援

- 1. 締約国は障害者がすべての場所において法律の前に人として認められる権利を有することを再確認する。
- 2. 締約国は、障害者が生活のあらゆる側面において他のものと平等に法的能力を享有する ことを認める。
- ⇒ 法的能力を欠いていても、他者が障害者の代理に法律行為をすることはできない。
- 3. 締約国は、障害者がその法律能力の行使に当たって必要とする支援を利用することができるようにするための適当な措置をとる。
- ➡ 意思決定支援と合理的配慮の必要性を指摘。
- 4. 締約国は、国際人権法に従い、法的能力の行使に関連するすべての措置には濫用を防止するための適切かつ効果的な保護が含まれることを確保する。当該保護は、法的能力の行使に関連する措置が障害のある人の権利、意思及び選好を尊重すること、利益相反及び不当な影響を生じさせないこと、障害のある人の状況に対応し及び適合すること、可能な限り最も短い期間適用すること、並びに権限のある、独立の、かつ、公平な当局又は司法機関による定期的な審査に従うことを確保しなければならない。当該保護は、当該措置が障害のある人の権利及び利益に及ぼす影響の程度に対応したものとする。

以下、略

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

#### 意思決定とは

- □ 意志とは
- 自分の考え、思い
- □ 意思決定とは
- 複数の選択肢の中から、1つないし複数の手段や方法を選ぶこと。

沖倉智美(2018)「個別相談支援(意思決定支援)」研究代表者小澤温『相談支援従事者研修のプログラム開発と評価に関する研究平成28~29年度総合研究報告書』

皆さんが今朝起きて、この会場に来るまでに意思決定したことをあげてみましょう。

#### 意思決定支援の言葉の整理1

- □ 支援付意思決定 supported decision making
- AさんのことをAさんが決める。それを支援すること。
- □ 代理代行決定 substitute decision making
- AさんのことをBさんが決める。ただし、Aさんの最善の利益に基づいて決める。

日本福祉大学権利擁護研究センター監修『権利擁護がわかる意思決定支援』及び名川勝氏の平成30年度全国相談支援戦ネットワーク研修会報告資料参照

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

#### 意思決定支援の言葉の整理2

- 最善の利益 Best Interest
- 代理代行決定に関する考え方
- 意思と選好の最善の解釈
  Best Interpretation of Will and Preference
- 代理代行決定に関する考え方~支援付き意思決定支援に関する 考え方
- 本人から表出された意思・希望 Expressed wish
- 心からの意思(素からの思想)
- 支援付き意思決定に関する考え方

名川勝氏の平成30年度全国相談支援戦ネットワーク研修会報告資料より

#### 意思決定支援の言葉の整理2

- 最善の利益 Best Interest
- 代理代行決定に関する考え方
- 意思と選好の最善の解釈 Best Interpretation of Will and Preference
- 代理代行決定に関する考え方~支援付き意思決定支援に関する考え方
- 本人から表出された意思・希望 Expressed wish
- 心からの意思(素からの思想)
- 支援付き意思決定に関する考え方

名川勝氏の平成30年度全国相談支援戦ネットワーク研修会報告資料より

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

#### 意思決定支援の言葉の整理3

#### 優先順位による整理

■ 本人から表出された意思・希望 Expressed wish



■ 意思と選好の最善の解釈 Best Interpretation of Will and Preference



■ 最善の利益 Best Interest

名川勝氏の平成30年度全国相談支援戦ネットワーク研修会報告資料より

#### 「意思決定支援ガイドライン」における意思決定支援

意思決定支援とは、自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り本人が自ら意思決定できるよう支援し、本人の意思の確認や意思及び選好を推定し、支援を尽くしても本人の意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益を検討するために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組みをいう。

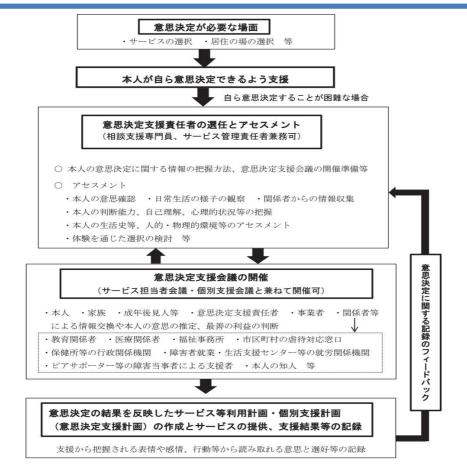
#### 要約すると・・・

- ① 可能な限り、本人が自ら意思決定できるよう支援する
- ② 本人の意志の確認や選好を推定する
- ③ 最後の手段として、本人の最善の利益を検討するために事業者の職員が行う

「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」より

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

#### 意思決定支援の展開



「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」より

#### 意思決定支援の場面と方法の整理

- □ 意思決定支援の場面
- ① 日常生活場面における支援
- 地域や社会福祉施設で提供されている
- ② 制度化された支援
- 成年後見制度等
- □ 意思決定支援の方法
- ① 意思決定場面への直接的支援
- 分かりやすい情報提供、本人と支援者との信頼関係形成、意思形成や意思表出に関する支援、成功体験の積み重ねと失敗の許容とやり直しの支援等
- ② 環境への間接的支援
- 制度施策の整備、意思決定に関する社会的価値や態度等の文化的背景へのアクション、実現に向けたネットワークやチームアプローチ等

沖倉智美(2017)「相談支援従事者養成研修における意思決定支援の取り扱い」研究代表者小澤温『相談支援従事者研修のプログラム開発と評価に関する研究平成28年度総括研究報告書』を参考に作成

#### 意思決定支援における相談支援専門員の役割

- ① 局所的な視点
- 生活や日中活動における個々の意思決定場面に対応。
- 担い手は、サービス管理責任者や支援員等が想定される。
- ② 過程的な視点
- その人の生涯もしくは、ライフステージを通した視点で意思決定支援を 考え、対応していく。
- 担い手は、相談支援専門員が想定される。
- □ 局所の積み重ねが過程になる
- 1つ1つの場面における意思決定支援の集積が、本人の未来の意思決定を創る。
- 本人と支援者の協働作業。
- 本人と支援者の孤立を防止する視点。

沖倉智美(2017)「相談支援従事者養成研修における意思決定支援の取り扱い」研究代表者小澤温『相談支援従事者研修のプログラム開発と評価に関する研究平成28年度総括研究報告書』を参考に作成

#### 意思形成支援と意志表出支援とは

- □意思決定場面の直接的支援
- 分かりやすい情報提供、本人と支援者との信頼関係形成、 意思形成や意思表出に関する支援、成功体験の積み重ねと 失敗の許容とやり直しの支援等
- ① 意思形成支援
- 本人に理解できるように工夫された情報提供
- さまざまな経験の獲得に向けた支援
- ② 意志表出支援
- 形成された意思を表出、表現することへの支援
- 表出、表現されている本人の意思に支援者が気付く

古川敬(2018)「知的障害者支援現場における意思決定支援」『発達障害研究』vol40-2,117-125.

新カリヤユフムに基 八怕級又抜伙争有食风叨修工厂ル叨修(現は叨修), 35A2U18-2U19(C) 个計模器

#### 意思決定支援を踏まえたインテーク場面の留意点

- □本人と支援者との信頼関係形成に向けた対応
- 相談者(本人以外の場合)との関係性の構築
- 本人に直接会い、本人の話を聴く
- 本人との関係性構築に向けた情報収集
- →ストレングス視点、GSVの活用
- □意思形成支援
- 本人にとって分かりやすい情報提供の方法を考える
- 本人が意思決定した経験等に関する情報収集
- □ 意志表出支援
- 本人がどのように意志表出しているかの情報収集

#### 意思決定支援を踏まえたアセスメント場面の留意点

- □ 本人と支援者との信頼関係形成に基づく対応
- 本人の主訴、希望、願望、夢等の把握
- ライフストーリーに耳を傾ける
- →ストレングス視点、意思形成支援等の参考になる
- □意思形成支援
- 本人にとって分かりやすい情報提供
- 経験、体験等による選択肢の獲得
- □意志表出支援
- どのような意志表出ができるか、試行する
- →言葉だけでなく、写真や絵、表情や目の動き
- ➡意志表出する当事者との出会い、環境の設定

#### 意思決定支援を踏まえたモニタリング場面の留意点

- □本人と支援者との信頼関係形成に基づく対応
- ・ 変化の把握。
- 新たな選択肢による意思決定への対応。
- →うまくいかなかった・・・のみが変化の要因?
- →本人が成功体験を重ねていくことでの変化も。
- □意思形成支援
- 新たな経験値(失敗したと評価されても)の獲得。
- □意志表出支援
- 新たな経験を獲得した時の本人の反応を把握する。
- 環境や本人の変化による意志表出方法の変化にも着目する。
- ➡情報を収集して、再度アセスメントをすることも。

新ルリヤユフムに奉 八怕談又抜伙争有食以呀修工アル呀修(呪住呀修), SSA2018-2019(C) 小計模器

#### まとめ(この科目のポイント)

- ① はじめに
- ② 相談支援の基本姿勢の振り返り
- ③ 個別相談支援のプロセスの振り返り
- →インテーク、アセスメント、モニタリング
- ④ 意思決定支援の展開
- ⑤ まとめ
- ※もう一度、自分の振り返りシートを確認しましょう。 どのような気づきや知識・視点の獲得がありましたか?

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

#### 【講義3】地域を基盤としたソーシャルワークⅡ チームアプローチ

鈴木 智敦 氏 社会福祉法人名古屋市リハビリテーション事業団 自立支援部 部長			

# 地域を基盤としたソーシャルワーク チームアプローチ 多職種連携・チームアプローチの展開~ (新現任研修用)

#### 名古屋市総合リハビリテーションセンター 鈴木 智敦

1

新初任者研修における

#### 『相談支援におけるケアマネジメント技法とそのプロセス』

◆講義1.5時間

#### 厚生労働科学研究による3項目

標準カリキュラム(案)の内容

- 1. ケアマネジメントとそのプロセス
  - ケアマネジメントの歴史と目的
  - ケアマネジメントのプロセスとその留意点
  - ・社会資源の捉え方とアクセス方法、資源開発
- 2. 基本的視点
  - ・相談支援の基本視点←講義2相談支援概論
- 3. 多職種連携とチーム支援
  - 多職種連携とその重要性
  - チームアプローチの留意点
  - ・相談支援専門員とサービス管理責任者との連携
  - ・サービス等利用計画と個別支援計画の連動 (発展的学習事項についても、初任者研修でも 簡単に触れる)

本人を中心としたケアマネジメントのプロセスと必要な技術の全体像について理解する。

○本人を中心としたケアマネジメントの目的、 意思決定に配慮した一連のプロセスについ て、具体的な計画相談支援等の事例を用い て講義を行う。

〇相談支援専門員とサービス管理責任者等 との具体的な連携のあり方について理解し、 個別支援計画等は、サービス等利用計画等 に記載された総合的な支援の方針やニーズ、 目標等に基づき作成され、適切なサービス 提供のためには両計画の連動が重要である ことを理解する。

○ケアマネジメントにおける社会資源の活用、 他職種連携、チームアプローチの重要性に ついて留意する。

2

#### 『相談支援に求められるチームアプローチ(多職種連携)』

#### ◆講義及び演習6時間

#### 厚生労働科学研究による項目 新標準カリキュラム(案)の内容 (獲得目標) ・チームアプローチ(多職種連携)の理論 多職種に対する理解・尊重に基づいてチームを組織し、 と方法を理解し実践の中で展開ができる。 円滑に機能させるための技術の向上を図る。 (内容) ・チームアプローチ(多職種連携)を実践 利用者及びその家族の支援に対し、チームアプローチ するための技術と能力を獲得する。 の意義を再確認すると共に、チームマネジメントの技術 を向上させる講義を行う。 ・上記講義を踏まえ、自身によるチームアプローチの実 践についての振り返り及び自己評価を行う。自己評価 により維持・向上すべき技術等についての気づきを得る。 自己評価を他者と共有する事に気づきの幅を広げる。 各受講者の相談支援事例を活用し事例研究を行う。 発表事例の支援経過に対して、チームアプローチに際 し、チームを組織する各種専門性と各々に求められる役 割を理解するとともに、チームにおける相談支援従事者 の役割を理解し、利用者の意思決定に配慮したチーム 運営において想定される課題や対応策を含め、チーム を円滑に機能させるために必要な知識・技術を向上させ るための協議を行う。

#### 【参考例示】現任研修では

- ・初任研の連携・チームアプローチを簡単に振り返り、実戦に向けたチェック項目1と2を確認
- ・実践での連携・チームアプローチの上手くいった 理由や上手くいかなかった理由を振り返る。
- ・ミクロ→メゾ→(マクロ)の段階での特にメゾを中心に、多職種・多機関の連携、サービス担当者会議について考える。

#### 1. 多職種連携とチーム支援

5

#### (1)多職種連携とその重要性の理解

- 〇まずは、連携が必要な理由を再確認
- ○他と連携・協力が得られるとどんな時に助かるか、 とれないことで、どんな事に困っているか。

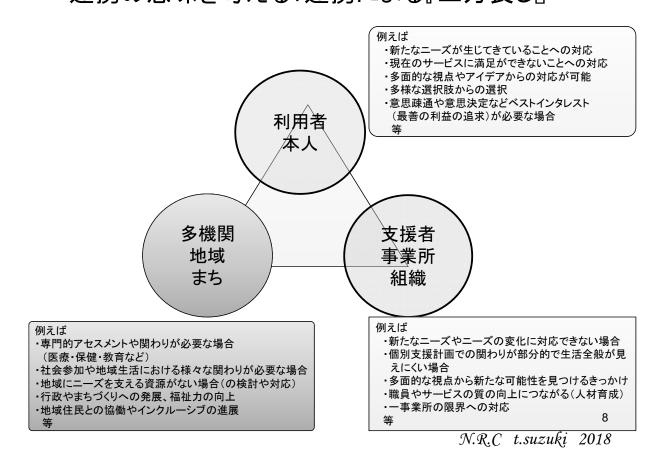
#### 連携の必要な理由(重要性)

【例えば】障害児・者のニーズに基づいた、サービス提供をするため以下のような場合に、連携が必要不可欠になる。

- 〇相談支援は基本的にマネジメントに徹するべき(直接支援が必要な場合もあるが)。直接サービスを提供するためには連携が不可欠。
- 〇サービス等利用計画・個別支援計画書に「実現できなかったニーズ」、「反映できなかったニーズ」がある場合。
- ○事業所としての関わりが部分的で、生活の全体像が見えない場合。
- ○複数のサービスを使い分けて、生活している利用者の場合。
- ○早急に対応が必要なニーズと、時間をかけて結果をだすニーズを混同している場合。
- ○複合的なニーズを有し、サービスが有効かつ効果的に使われていない場合。
- 〇意思疎通やニーズ表出が難しく、ベストインタレスト(最善の利益を生み出す 決定)を、追求しにくい場合。
- 〇専門的なアセスメントが必要な場合。(医療・保健・教育など)
- ○その他……
- ★相談支援専門員が、新しい気づきを得て、より良い支援を提供するため。

H28サービス管理責任者指導者養成研修資料より加筆

#### 連携の意味を考える:連携による『三方良し』



#### 連携(チームアプローチ)の重要性の5つの認識

多元性

ニーズの多元的な全体像の認識、単一のレベルから生活レベル、常に変化する ニーズ、ライフサイクル、総合的なニーズなど多様なニーズに応える。

限界性

利用者の(相談)支援や援助を実践していくプロセスの中で、単独の機関や組織、職種などで支えきれない限界を認識。

可能性

協働型サービス提供や他の方法、専門機関との連携等による目標達成可能性の認識。

補完性

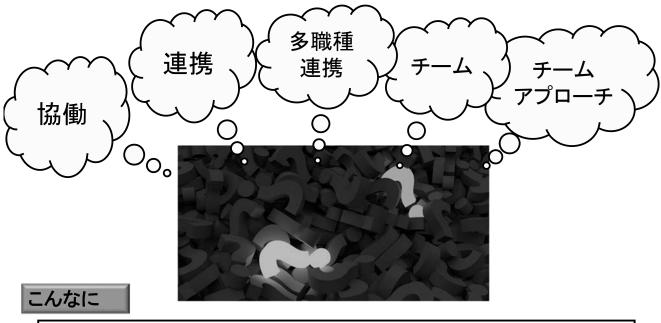
目標を達成するためには、相互の協力要請や相互の補完により支援や援助を すること。

付加性

連携はニーズの充足を第一義としながらも、支援者や事業所の質の向上や地域のネットワーク力を含めた地域支援力の底上げにつながる。

N.R.C t.suzuki 2017

#### ところで...そもそも連携・チームとは?



多職種連携、地域連携、地域医療連携、医療介護福祉連携、産官学連携、教育連携、他部門連携、大学連携、官民連携、産学連携、公民連携……

#### 連携関連用語の段階整理

#### 海外の研究者が用いる

"linkage"" coordination"" cooperation" collaboration" などの用語は、いずれも「連携」と訳されることがある。(野中)

段階	言語	意味	和訳
第1段階	Linkage (リンケージ)	連結	結合、連鎖、連携、つながり
第2段階	Coordination (コーディネーション)	調整	同等(にする)、調整(すること)
第3段階	Cooperation (コーオペレイション)	連携	協力、協働、提携、協調性、援助
第4段階	Collaboration (コラボレーション)	協働	協力、協働、援助、共同研究、共同制作

L1

#### 筒井による定義

参考

段階	言語•訳	状態
第1段階	Linkage (リンケージ) つながり・連携	システムの中で、個人がゆるやかにへ ルスケアのニーズに対処し、この段階で は特定の決まりごとや全体的な調整が なされることがないシステム。
第2段階	Coordination (コーディネーション) 調整・強調	Linkageに比べるとより構造化された携帯のintegrationといえるが、システムとしては別々の構造によって、ケア提供は行われているという状況を示す段階。
第3段階	Full integration (フルインテグレーション) 完全なる結合	多様なシステムからのさまざまな要素が 集まり、新たなプログラムや体系をつく り出し、そこからのサービス提供がなさ れているシステム。

地域包括ケアシステムを構築する中で、日本語の連携について、 すべての人がintegrated careを必要としているわけではなく、 だからこそ、この3つの段階的区別が重要で、常にintegrationのレベルを 意識してそのシステムを構築すべきと指摘(筒井) <sub>筒井 Leutzの定義より</sub>

#### 連携の定義

#### 【定義】

「主体性を持った多様な専門職間にネットワークが存在し、相互作用性、資源交換性を期待して、専門職が共通の目標達成を目指して展開するプロセス」(松岡、2000)

連携の特徴:相互関係性(①相互利益性、②相互依存性、③相互作用性)

#### 【定義】

援助において、異なった分野、領域、職種に属する複数の援助者(専門職や非専門的な援助者を含む)が、単独では達成できない、共有された目標を達するために、相互促進的な協力関係を通じて、行為や活動を展開するプロセス」(山中、2003)

〇ヘルスケア領域において多く見られる「連携」の定義の共通項 「二人以上」の「異なった専門職」が「共通の目標達成」をするために行われる 「プロセス」

13

参考

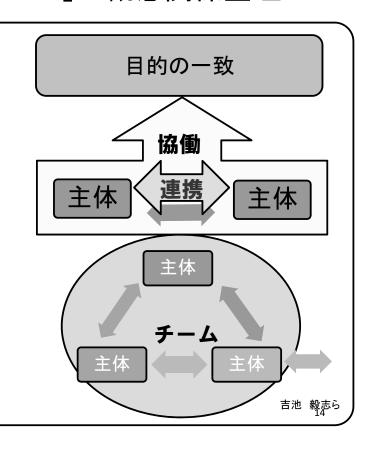
#### 「連携」「協働」「チーム」の概念関係整理

【協働】…目的達成のため の手段的概念

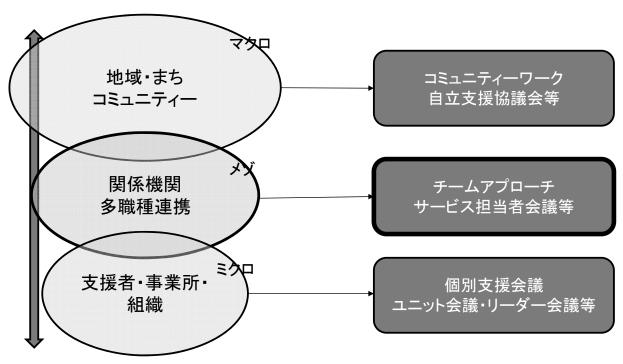
【連携】…「協働」を実現するためのプロセス(協力過程・行為や活動を含むプロセス)を含む手段的概念

【チーム】…「連携」概念の 可視化された実態

【チームワーク】…「連携」 過程の最終的段階 (チームアプローチ)



#### 連携の範囲から見た(チームアプローチ)



N.R.C t.suzuki 2018

#### (2)チームアプローチの留意点

- 〇「連携」をすることが目的ではなく、連携をすることによりチーム で支援していくことが重要
- ○「専門性とチームカ」を高める
  - ・連携することによりグループを作るのではなく本人を支援するチーム作ることが必要
  - ・チームとはある特定の目的のために多様な人材が集まり協働を通じて相乗効果を 生み出す少人数の集合体
- 〇チーム(アプローチ)に必要な三つの条件
  - ①共通の目的や目標があること
  - ②ルールや決まり事があること
  - ③目的や目標を成し遂げられる人材が揃っていること
- 〇相談支援専門員は、上下関係のないチームアプローチの 舵取り役

#### チームアプローチの実践

- 相互の良いところを出し合い最善の支援を実施する。
- 抱え込みや過剰な支援がないかなど相互に チェックが行える体制作り。
- 相互の文化や価値観の違いを認めながらも、 本人中心支援に向けたチームアプローチの 必要性を理解する。
- 連携(チームアプローチ)の5つの認識を共有 する。

17

#### 2. 実践とその振り返り

#### (1)実戦の振り返り(チェック項目)

#### (1)チームアプローチの視点と意思決定支援

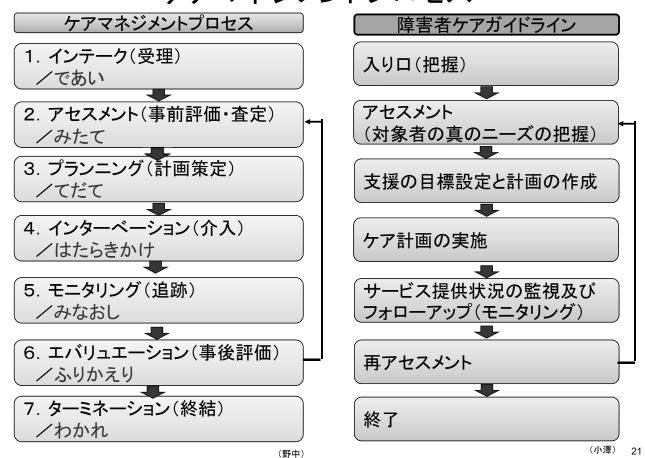
- \*1)本人の周辺にいる人々や地域の関係機関を把握することの必要性 の理解
- \*2)本人を中心としたチームアプローチの必要性の理解
- \*3)本人を中心としたチームを構成するための必要な手段
- \*4)本人を中心としたチームの中での自分の役割の確認
  - 5)チームアプローチを通した今ある社会資源の活用と新たな社会資源 の創出方法

#### (2)チームアプローチの展開

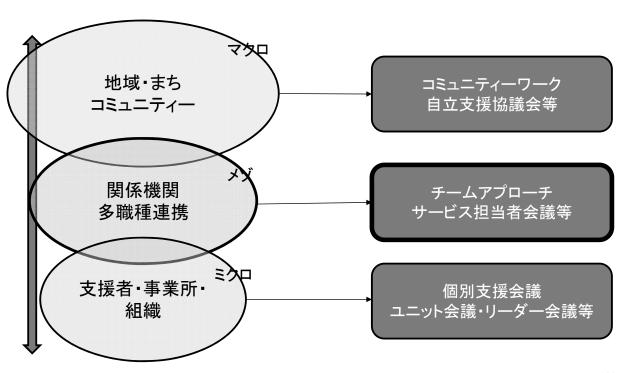
- \*1)支援目標の共通理解を得るための会議の実施
  - 2)支援の経過や本人の満足度、チームアプローチの評価のための会議の実施
  - 3)危機介入や緊急時の支援体制やリスクマネジメント
  - 4)地域資源(地域の中にある当たり前の資源)の活用方法
  - 5)地域を巻き込んだ支援の検討
  - 6)本人の意思を確認しながらチームで関わる

### (2) 多職種連携(チームアプローチ)と ケアマネジメントプロセスの関係

#### ケアマネジメントプロセス



#### 再:連携の範囲から見た(チームアプローチ)



N.R.C t.suzuki  $20\overset{22}{18}$ 

#### 多職種連携(チームアプローチ)は ケアマネジメントプロセス(展開過程)ともリンクする(1)

#### 1. インテーク(受理) /であい

入り口(把握)

- ①インテーク・入り口では
- 本人が相談支援専門員の所までつながる連携がある。

たらい回しにされずに、必要な相談事業所につながること、そんなつながりや連携のシステムが必要。

・ここでも、

△リンケージレベル

「行っておいで」、「うちじゃないから〇〇へ」というレベルではなく

○コラボレーションレベル

「こんな方をそちらにご紹介しました」

「簡単な紹介状を持って行っていただきます」

「〇〇相談事業所の、鈴木さんに連絡入れておいたから」

23

#### 多職種連携(チームアプローチ)は ケアマネジメントプロセス(展開過程)ともリンクする②

2. アセスメント(事前 評価・査定)/みたて アセスメント(対象者の真のニーズの把握)

#### ②アセスメント

本人やその周辺のことをもう少し知るためには何処と連携をしたら良いのか? (インテークやアセスメントで本人等との面接の中で、引き出し語ってもらう。そ の上で...)

- →実戦に向けたチェック項目1
- (1)1)<u>本人の周辺にいる人々や地域の関係機関を把握することの必要性の理</u>解
- ・日常的な状況の確認、専門的なアセスメント急ぐ必要のある情報からじっくり時間をかけないと出てこないものまで

#### 多職種連携(チームアプローチ)は ケアマネジメントプロセス(展開過程)ともリンクする③

3. プランニング(計画 支援の目標設定と計 策定) / てだて 画の作成

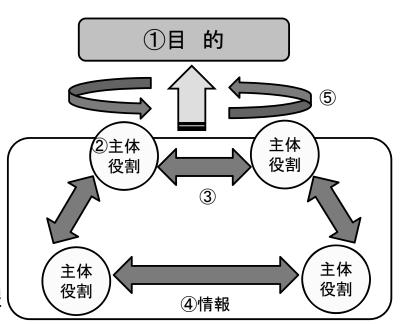
- ③本人のニーズを満たす支援を展開するためには何処と連携しチームを組んだらいいのか?
- →実戦に向けたチェック項目1
- (1)1)本人の周辺にいる人々や地域の関係機関を把握することの必要性の 理解
- (1)2)本人を中心としたチームアプローチの必要性の理解

25

- (3)多職種連携(チームアプローチ)に 取り組むために
  - \*3)本人を中心としたチームを構成するための必要な手段
  - \*4)本人を中心としたチームの中での自分の役割の確認

#### 『連携』の構成要素

- ①目的の一致
- ②複数の主体と役割
- ③役割と責任の相互確認
- 4情報の共有
- ⑤連続的な協力関係過程



吉池ら (2007)

TITI O

# 多職種・多機関における連携のための配慮事項とは何か?

自分の事業所だったら、自分だったら どのような会議は参加してもいいが、 どのような会議はできれば参加したくないか?

どのような、提案なら連携をしてもいいと感じるか。

#### 多職種連携

~地域生活を支援するということは~

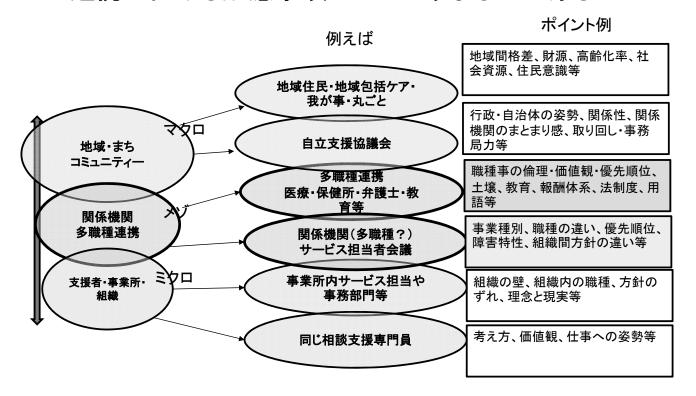
- 保健・医療・福祉・教育・司法など、多職種がかかわることが 多い。しかし、受けてきた教育や主たる実践手法が違うこと から、ニーズの捉え方、支援の方法が異なる。
- 通所、ホームヘルプ、短期入所、GHなど、複数の事業所が かかわる。しかし、支援に対する価値観(課題への見方)が 異なる。
- ニーズの捉え方、支援の方法、価値観が違うことを認めたうえで、チームでかかわることの必要性を理解する(チームアプローチ)

29

#### 例えば、医療機関と連携する場合

- 診療日は診療時間は、どうなっているか?入院患者回診やカンファレンスの時間など相手のスケジュールを知る。
- 障害者福祉や地域に関心があるか。外部業務をどんな形で受けているか?(認定審査委員等)
- どういった学会に属して、どんな内容が専門か?
- 内部のコメディカルの評価は?
- 患者・家族の評判は?
- 上手く連携をする、コミュニケーションを取る、関係を築く方法を考える。
- 時間を取っていただき、相談させてもらう。
- 困っている事実を共有化し同じ目線作りに努める。
- 事例(ケース)を通じた構築と、制度を含めた構築。
- 例えば、うちの場合は…。

#### 連携における配慮事項はどのようなものがあるか



※相互に関連したり、きれいに分けられない部分もあるため、例示  $\mathcal{N}.\mathcal{R}.\mathcal{C}$  t.suzuki 2018

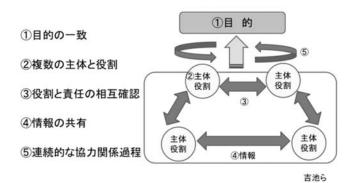
#### 多職種連携の会議やサービス担当者会議 協議会における地域連携会議等

会議を実施していく上での留意点や技術とは?



#### 連携の構成要素それぞれへの対応

『連携』の構成要素



- ①……連携や支援の目的を丁寧にすりあわせ一致させる。
- ②……それぞれの、役割と責任を相互に確認する。
- ③ 各事業所の得意分野を生かし、負担感や過負荷など、 ひとつの事業所への重さの考慮する。共同(チーム)感。
- ④……情報の共有化 (アセスメント情報、現状、ストレングス課題や配慮事項、進捗状況など)
- ⑤……継続的な担当者会議等の実施(ビフォーアフター、達成感など)

33

#### サービス担当者会議に見られる機能

- ①利用者の「個別課題解決機能」
- ②支援者の「ネットワーク構築機能」
- ③地域の「地域課題発見機能」

#### 多職種連携での会議での技術

#### 【属性ごとの特徴を読み取る(配慮する)力】

- ①能力・経験(発言力、洞察力、構築力、語彙力、現場感覚など)
- ②思考・性格(ポジティブ系、ネガティブ系)
- ③立場(専門性、組織のポジション、家族関係等)
- ④専門性(医療、看護、リハ、福祉、介護、行政等)
- ⑤世代(昭和~平成)
- ⑥性別(男女)

35 高室成幸 ケアマネジャーの会議力 中央法規出版 PP40

#### 多職種連携での会議での技術

- 1. 『顔ぶれ』をしっかり意識する
- 2. 『フラットな関係』を意識する
- 3. 進行は『バランス』重視で進める
- 4. 発言は『公的発言と私的発言』の区別をつける

#### (4)多職種連携での課題や促進方法(要因)を 知る、解決する

〇具体的に多職種連携やチームアプローチが上手くいっている、上手くいっていない理由を整理し、解決に向けた対応について、自ら、あるいはチームで考え解決方法を検討し実戦につなげる。

37

参考

#### なぜ部門間の協力がうまく進まないのか

私たちが働く会社の中にも、組織の壁がたくさんあります。お互いに協力したいという気持ちはあっても、知らず知らずのうちに壁が出来てしまうのです。このような壁は、なぜ生じてしまうのでしょうか。また、その壁を乗り越えて協力し合うためには、何をすべきでしょうか。部門を率いるミドルマネージャーに焦点を当てて考えます。

#### 組織の壁を形成する5つの要因

「組織の壁を形成する要因は、〇〇〇〇だ。」

- ①「相互の方針のずれ」…相手部門と方針や関心がずれていること。
- ②「相手部門の能力・人手不足」…期待する能力が相手部門になかったり、あったとしても忙しくて余裕がないことです。
- ③「自己の連携構築力不足」...自分自身のことで、連携をマネジメントする能力が足りないこと。
- ④「部門重視の制度」…評価制度等の各種制度が部分最適を助長するものになってしまっていること。
- ⑤「心理的なわだかまり」…感情面のこと

#### これを私たちの実践で考えて見ると

組織の壁を形成する 5つの要因	連携・チームアプローチの壁を形成する 5つの要因
①「相互の方針のずれ」…相手部門と方針や関心がずれていること。	①ニーズの捉え方のずれ、優先順位のずれ、 支援の価値観のずれ、そこに時間をかける 必要性の認識等
②「相手部門の能力・人手不足」…期待する 能力が相手部門になかったり、あったとして も忙しくて余裕がないことです。	②忙しくて時間がとれない、手が回らない、 言っていることや、やっていることがよくわか らない等
③「自己の連携構築力不足」…自分自身のことで、連携をマネジメントする能力が足りないこと。	③コミュニケーション不足、相手の土俵の理解不足、準備不足、ネットワークを組む価値不足(知識・技術・理解促進不足)
④「部門重視の制度」…評価制度等の各種制度が部分最適を助長するものになってしまっていること。	④制度等により報酬等に反映されない やっても評価されない。
⑤「心理的なわだかまり」…感情面のこと	<ul><li>⑤苦手意識、怒られたり、断られた経験がある等</li></ul>

#### 个 こうしたことを解決するための 実践方法は何か?

### チームアプローチ(多職種連携)を 促進するもの阻むもの

・促進するもの(要因) ・やりやすいもの	強化策
	41

## チームアプローチ(多職種連携)を 促進するもの阻むもの

・阻害するもの ・やりにくいもの	改善策
	42

### どのような対応策や改善策、促進や強化策が出されたか

• 具体的な実現の可能性等

43

参考

#### チームアプローチの重要性(さまざまな会議の活用)

- 利用者のニーズを充足するために、連携の視点と軸を整理していくと、 支援者・事業所・組織及び関係機関・地域・まちの軸の中で、連携をしていくための場の設定と実践が重要(不可欠)となる。
- また、この『場』は、双方における連携を強化するとともに、それぞれの人 材育成やサービスの質の向上、地域の活性化にもつながるものである。
- 職場では、朝会(ミーティング)、グループ会議、QC活動等々様々な会議がある中に、「個別支援計画作成会議」が含まれる。
- また、本人(利用者)を通した関係機関との連携実践は、「サービス担当者会議」となる。
- 次のステップとして基幹相談支援センターや(自立支援)協議会等を利用した検討・会議などが、地域づくりやまちづくりへとつながるものとなる。

#### なぜ「他者との"かかわり"」なのか→人材育成の視点から

結論:社会人の能力開発の70%以上は経験値 業務経験を通じて成長するためには「他者」という触媒が欠かせない

社会人の能力開発の70%以上は経験によって説明できるといわれている。つまり、教育や研修が社会人の成長に寄与しうる部分はわずかであり、そのほとんどが職場での業務経験を通じてもたらされるというのである。

しかしながら、単に業務を経験しさえすれば成長できるわけではない。実際、成長につながるような 経験もあれば、そうでない経験もある。あるいは、同じ経験をしたとしても、成長できる人もいればでき ない人もいる。それでは、業務経験を通じて成長していくためにはどうすればいいのだろうか。

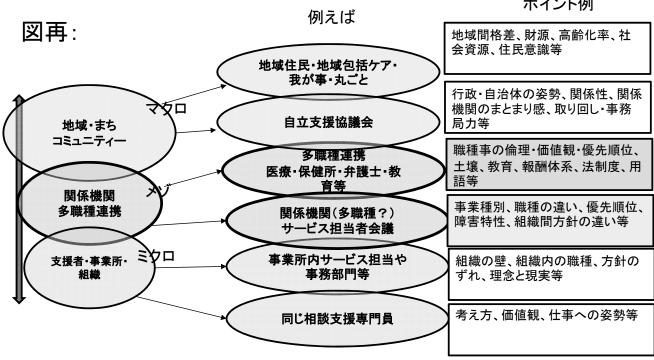
業務経験を本人の成長に結びつけるための重要な要素の一つとして、我々は「他者との"かかわり"」に着目した。

哲学者であり教育思想家でもあるデューイ(Dewey, J)は、経験とは自分を取り巻く環境との相互作用であるといい、発達心理学者のヴィゴツキー(Vygotsky, L. S.)は、個人の限界を超えるためには周囲の人々との相互作用が欠かせないと説明している。つまり、**業務経験を通じて成長するためには、「他者」という触媒が欠かせない**といえる。社会人は、他者からアドバイスを受けたり、他者と切磋琢磨したりして、あるいは他者をロールモデルとしたり、反面教師にしたりして、さまざまなことを学び取り、自己成長を遂げていくのである。

これは、さまざまな会議の中におけるさまざまな「関係者との"かかわり"」に置き換えることができる。これこそ、サービス担当者会議であり、OJTである。

富士ゼロクス総合教育研究所 人材開発白書2009要約版より

### それぞれの場面において、多職種連携(チームアプローチ)を相互に意識し実践していくことが大切。



#### 【講義4】地域を基盤としたソーシャルワークⅢ コミュニティソーシャルワーク

小澤 温 氏 筑波大学大学院人間総合科学研究科 教授				

# 地域を基盤としたソーシャルワーク:コミュニティソーシャルワーク

小澤 温(筑波大学)

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

#### 内容

- コミュニティソーシャルワークの考え方
- 個別支援から地域課題への展開
- 地域援助技術としてのCSW(この部分のスライド資料は厚生労働科学研究(2017年度)、 島村聡氏作成、一部改変)

1

# コミュニティソーシャルワーク:個別支援から地域支援へ

地域において個別支援と地域組織化を統合化させる実践である。地域自立生活上サービスを必要としている人に対し、ケアマネジメントによる具体的援助を提供しつつ、その人に必要なソーシャルサポート・ネットワークづくりを行い、かつその人が抱える生活問題が同じように起きないよう福祉コミュニティづくりとを統合的に展開する、地域を基盤としたソーシャルワーク実践である(大橋2005)。

3

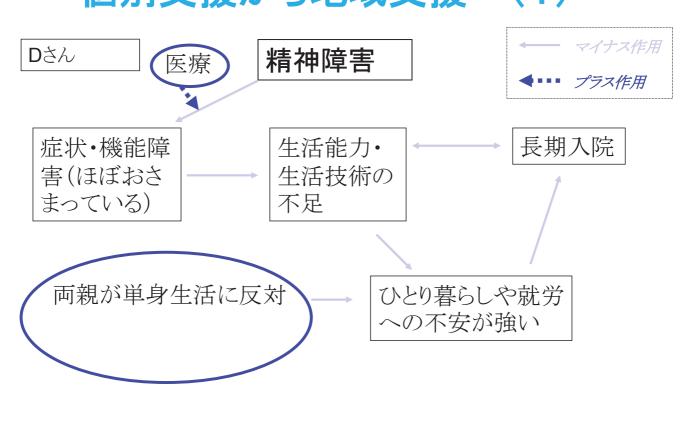
S.Shimamaura okinawa univ.2017

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 地域自立支援協議会と展開と地域づくり

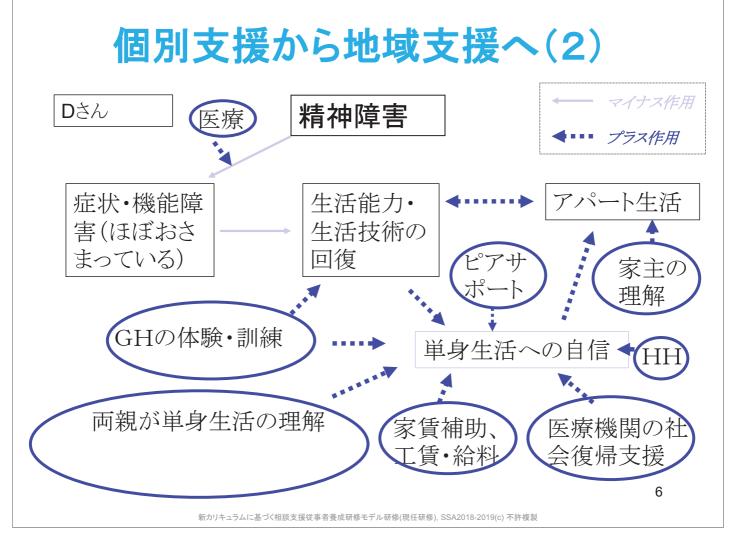
- 地域自立支援協議会で強調している3層構造
- 個別調整会議→定例調整会議→運営会議
- ・これに基づいて、個別二一ズ→地域課題→ 社会資源の調整と開発へ展開する

# 個別支援から地域支援へ(1)



5

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製



# ミクロ、メゾ、マクロの支援展開

- ※以下の内容は「図説 ケアチーム」(野中 猛著、中央法規出版)を参考にしている。
- ネットワークの3層構造
- マクロネットワーク(地域および地域資源 の構築)
- メゾネットワーク(個別課題から地域課題 への転換点)
- ・ ミクロネットワーク(個別課題と個別支援)

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# メゾネットワークの要は共有化

- 良好なネットワーク構成要件
- 1)対人関係要因
- ・連携の喜び、信頼、コミュニケーション、相 万尊敬
- 2)組織的要因
- •組織構造、組織的理念、リーダーへの支援、 チーム資源、協力と交流

# 組織的要因について

- ・組織構造(水平性、決定の共有)
- 組織理念(参加、平等、自由、相互協力)
- リーダーへの支援(リーダーシップのあり方)
- チーム資源(場所、時間、情報)
- ・ 協力と交流(理念、手順、共通様式)

9

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 地域を基盤としたソーシャルワーク: 個別支援と地域支援を並行検討へ

ジェネラリストソーシャルワーク※を基礎理論とし、地域で展開する総合相談を実践概念とする、個を地域で支える援助と個を支える地域をつくる援助を一体的に推進することを基調とした実践理論の体系である(岩間2012)。

※ケースワーク、グループワーク、コミュニティワークを統合した援助技術

# 並行的ニーズ検討を可能とする技術

①個別課題と地域課題を関係づける発 想(個別支援⇔地域支援)

個別の支援をしながらもその課題は地域のどこかにあるし、地域の課題として解決すれば個別の支援も進む

②「地域」のアセスメントをする力(地域診断)

地域の状況を予め把握しておく(専門機関の状況、地域の地理、歴史、経済、文化、組織や人、資源となるものなど)

参考 (一社)日本介護支援専門員協会テキスト「主任介護支援専門員研修」2016

11

S.Shimamaura okinawa univ.2017

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 地域アセスメントの手順

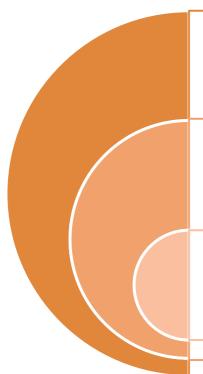
既存データ→周辺の状況→地域内部

社会資源状況 地域の概要 地域の詳細 (客観的) (本人と関係する) (住民の関係性) 行政機関 地理的位置 自治会 専門機関 歴史と文化 民生児童委員 地域組織 産業構造 学校区コミュニティ 人口動態・ NPO・ボランティア 頼りになる商店 将来推計 当事者団体 本人が見込んだ人 中間支援組織 世話好きさん 関係企業

12

# 地域アセスメントの手法

客観的データと主観的意見を取り混ぜる



行政資料

- 地理的課題(防災等)
- 福祉対象者数
- 空き家等住宅状況

調査の結果

- アンケート調査
- ヒアリング調査

住民の意見

- 住民懇談会
- 戸別訪問

S.Shimamaura okinawa univ.2017 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 専門機関による地域連携を可能とする 技術

③「地域を変革する」相談援助(地域連携による 支援)

地域自体が変わらなければ問題は解決しない 。本人を囲む地域に丸ごと働きかける。(地域 懇談会にも出向いて調整する)

④地域生活力を向上させるアプローチ(自己決 定が可能な環境づ(り)

専門職主導ではなく、本人や家族がどう生きる かを選択する環境をつくる。(延命医療や介護 サービスの選択などの幅を拡げる)

13

# 住民主体の問題解決を可能とする技術(1)

⑤当事者組織化(セルフヘルプ)

同じ境遇を持つ本人や家族が協働して 課題解決に取り組むことで支え合いの 基礎をつくる

⑥住民活動組織化(地域の組織化)

住民個々の活動をつなげることで地域独自のサービスの担い手を作っていく

15

S.Shimamaura okinawa univ.2017

参考 (一社)日本介護支援専門員協会テキスト「主任介護支援専門員研修」2016 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修) SSA2018-2019(c) 不能控制

# 住民主体の問題解決を可能とする技術②

⑦福祉教育(地域の理解力向上)

地域にある誤解や偏見を解消し、住民 が地域課題を認識できるように講習会 や取り組みの可視化を行う

⑧支援ネットワークづくり(地域支え合いの輪づくり)

個別の問題を住民が中心となって発見 ・対応・見守りにつなげていくために本 人を中心とした小さな輪をつくる

# 予防的地域課題解決を可能とする技術

⑨地域ケアシステム(大きなケアマネジメント)

地域包括支援センターや基幹相談支援センターの圏域において課題発見→ケア会議→介入→見守りを行う仕組みをつくる

⑩市町村の計画的な行政推進(制度とマンパワーの向上)

市町村域において地域福祉計画等により 地域ケアシステムを支える人材確保・育成 ・システム支援が行う

17

S.Shimamaura okinawa univ.2017

参考 (一社)日本介護支援専門員協会テキスト「主任介護支援専門員研修」2016 新カリキュラムに基づく相談支援従事者兼成研修モデル研修、ほ保研修、SSA2018-2019(ペ) 不転換制

# 地域を基盤とする 相談支援専門員が持つべき 重要な3つの姿勢

# 本人と住民の主体性を引き出す(エンパワメント)

地域課題の把握・ワークショップ・マップづくりによる住民の主体的取り組みと本人の積極的関与

# 本人と住民のつながりを拡げる(協働と連帯)

住民懇談会・調査の共同実施によるネットワークの拡大と連帯感の醸成

# 各専門機関が住民の取り組みに寄り添う(補完的 サービス活用)

住民のさり気ない関わりを壊さず育てる障害者支援・ 介護保険等サービスの一元的適用

# コミュニティソーシャルワークの展開プロセス

### ■アセスメント

ジェノグラム エコマップ

地域資源の把握 地域の基礎データ

- ・個別アセスメント・潜在的ニーズの把握 ・地域アセスメント
- ■プランニング・カンファレンス╭

地域懇談会の開催

- 地域人材とともに考える地域のエゴを乗り越える
- ■実施

地域内のチームづくり

- ・地域(資源)の主体性を引き出す・利用者の力を理解させる
- ■モニタリング

地域内の会議の継続・予防的ケア

- ・地域の中で見守られる・支え合うことで双方向性を維持する
- ■評価

地域ケア会議での評価、広域で発表

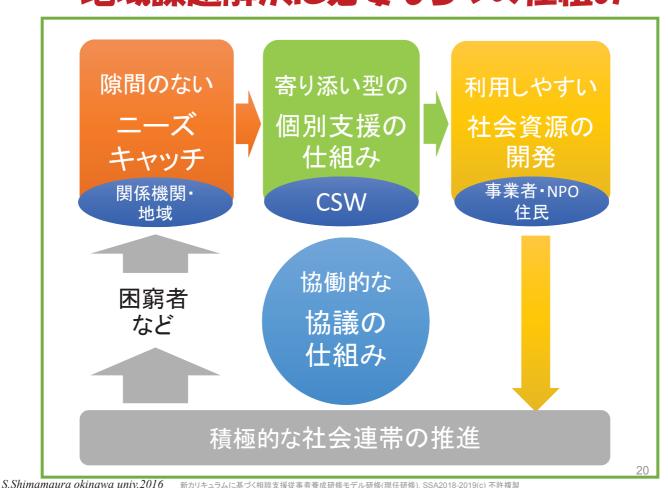
ケア会議での次に向けた検討・他地域から「良い評価」

19

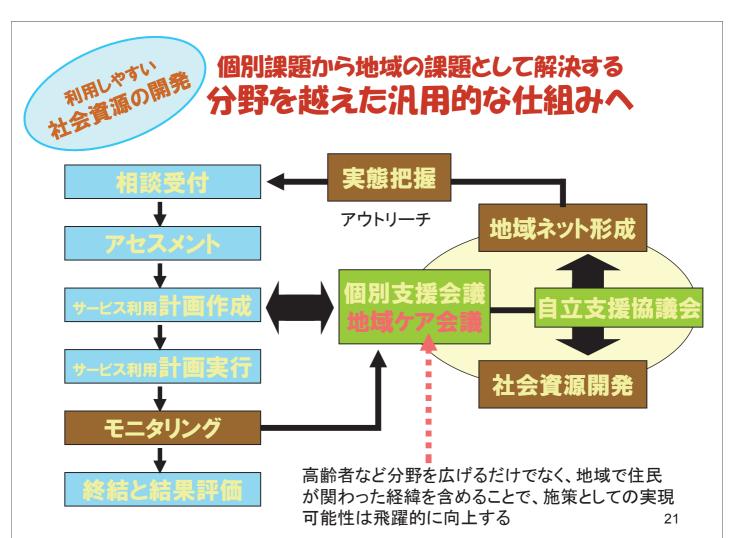
S.Shimamaura okinawa univ.2017 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複惠

参考 介護支援専門員必携テキストP119を一部改編

# 地域課題解決に必要な5つの仕組み



新力リキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修) SSA2018-2019(c) 不許複製



S.Shimamaura okinawa univ.2017 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# 【講義5】スーパービジョン

澤 温 氏 筑波大学大学院人間総合科学研究科 教授				

## 人材育成のためのスーパービジョン:考え方と進め方

小澤 温(筑波大学)

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修)、SSA2018-2019(c) 不許複繁

### 内容

- > スーパービジョンとは
- ▶ グループスーパービジョンの特徴
- ▶ グループスーパービジョンの進め方
- ▶ グループスーパビジョンワークシートの作成
- ▶ 参加者のモーティベーションの維持のために
- ▶ よりよりスーパービジョンのために

### スーパービジョンとは:事例検討と異なる

- ▶ 事例検討: 対象事例の支援方法を検討する。よりよい支援方法はどのようなものか?グループ討議を行うことも多い。実践知を養うのに適している。
- スーパービジョン:スーパーバイジーが利用者(クライエント)にどのようなかかわりをしているのか。そこで、スーパーバイジーが何を考え、何を感じ、何を学ぼうとしているのかを、スーパーバイザーがくみ取り、スーパーバイジーの学びをより深めていく作業。事例はそのための素材として使用される。時間をかけながら人材育成をするのに適している。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

### スーパービジョンとは:SVを通して何を学ぶのか

- トスーパービジョンの3つの機能
- ▶ 管理的機能:職場における相談支援ミッションの理解、相談支援の価値観、 実践の目的の理解を深める。
- ▶ 教育的機能:利用者のエンパワーメントに関して理解を深める。利用者のリカバリー(新しい生き方の再発見)に関しての共感性を養う。
- ▶ 支持的機能:さまざまなケースを担当している相談支援専門員への励まし、 共感的理解。これによって、バーンアウト、業務意欲の喪失、マンネリ化を防 ぐ。

,

### スーパービジョンの特徴と内容

- ▶ スーパービジョンは上下関係ではなく、専門職種間同士で、一定の約束(契約)に基づいて行われる。
- ▶ 相談支援専門員においては、以下の5点が重要な内容。
- ▶ ①利用者とのかかわり方、支援方法、支援目標など
- ▶ ②相談支援の専門家としての自信、不安、意欲
- ▶ ③スーパーバイジー自身の個人的な課題(適性、ライフスタイル、仕事と家庭のバランスなど)
- ▶ ④職場での人間関係、職場環境への不満など
- ▶ ⑤他職種との関係

5

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複ジ

## スーパービジョンの形態(主なもの)

- ▶ 個別スーパービジョン:1対1で行い、個別的な内容に関して適している
- ▶ グループスーパービジョン:OJTにおける適用性がある。2形態がある。
- ▶ ピアスーパービジョン:同じような経験、教育、専門性の中で深まるので、教育効果が高い。
- ▶ ライブスーパービジョン:面接場面を録音、録画した教材などを通して、研修 を進めるのに適している。

### グループスーパービジョンの2形態

- ▶ スーパーバイザーが教材となるケースを提供し、スーパーバイジーとして他のメンバーが参加し、意見交換をしながら進める形態。教育効果を重視している。
- ▶ スーパーバイジーが現場実践ケースを提供し、スーパーバイザーとして他のメンバーが参加し、意見交換しながら進める形態。ケースに対しての支援方法を実践的に考えるのに適している。ピアスーパービジョンの要素も入っている。→ストレングスモデルのグループスーパービジョンはこの形態をとる。

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

### 現場でのスーパービジョンを阻む課題

- ▶ スーパービジョン(SV)の必要性(なぜスーパービジョンが必要なのか)の理解不足
- ▶ ・相談支援専門員自身の置かれている立場の振りかえり(管理的機能)
- ▶・利用者とのかかわりの悩み(教育的機能)
- ▶・支援の評価、効果の共有(支持的機能)
- ▶ 福祉現場のチームアプローチの必要性の認識不足
- スーパービジョンが業務としてみなされない
- ▶ スーパーバイザーの人材不足
- ▶ この課題の克服のための一助としてのグループスーパビジョン

0

# グループスーパービジョンの利点(その1)

- ▶ 行き詰ったスーパーバイジーへの創造的な代替策(インフォーマル資源への 着目、活用)のアイデアの源泉
- トスーパーバイジーに対して利用者行動の内面的な理解(内的解釈)
- ▶ 相談支援の同僚への励ましと支持(チームとしての共感性)
- ▶ グループメンバーとして成功した実践の分かち合い

ç

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修)、SSA2018-2019(c) 不許複り

# グループスーパービジョンの利点(その2)

- ▶ クライエント(利用者)との直接的な関わりのない同僚の視点から開かれること
- ▶ 介入や困難な決定をケアマネジャー個人でしない(チーム決定の重要性)
- ▶ チーム全体がクライエント(利用者)をよく知るため、担当者の幅が広がる
- ▶ チームとしての学習効果が高まる(個別ケースのアイデアから他のケースへ応用)

### グループスーパービジョンの基本的な考え方

- ▶ 通常のスーパービジョンと異なり、スーパーバイジー(事例報告者)と スーパーバイザー(その他メンバー)との意見交換によって進めていく。
- ▶ スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係が上下関係(指導関係) ではなく、水平関係になる。
- そのため、コーディネーター(ファシリテーター)による進め方が重要になる。

11

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複り

# グループスーパービジョンの進め方のポイント

- アイデアを徹底的に出し合う(ブレーンストーミング)、(これまでの支援 の枠にとらわれない)創造的なアイデアはたいへんよい(ファシリテー ターの進行の見せどころ)
- ▶ 出された多様なアイデア、解釈、意見に対しての報告者からの応答
- ファシリテーターによるまとめ(あるいは、アイデアから実効性の高いものをスーパーバイジーがいくつか選ぶ)

### グループスーパービジョンのプロセス (ストレングスモデルの場合)

- ▶ 1. (ストレングス)アセスメントの作成と提出
- ▶ 2. 利用者のゴールは何か。わたし(相談支援専門員)がグループから特に 必要としている助言はなにか。
- ▶ 3. 現状は何か、すでに取り組んだことは何か。
- ▶ 4. ストレングスアセスメントから明らかにされ、チームが必要としていることは何か。(質問セッション)
- ▶ 5. ブレーンストーミング
- ▶ 6. 示唆されたことに基づいたわたし(相談支援専門員)のプラン(実行策)は何か。(次回までの支援)
- ▶ 7. フォローアップ報告でアイデアが生かされた場合(生かされなかった場合も)の分かち合い

13

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複

# グループスーパービジョンの進め方(ステップ1)

- ▶ ステップ1:ストレングスアセスメントの提出
- スーパーバイジーは、ストレングスアセスメントのコピーを作り、それを提出します。参加者(GSV参加メンバー(スーパーバイザー))にストレングスアセスメントのコピーがいきわたらないまでは、この過程は働きません。

## グループスーパービジョンの進め方(ステップ2)

- ▶ ステップ2:クライエント(利用者)のゴールは何か、わたし(スーパーバイジー)がグループから特に必要としている助言(助け)は何か
- ▶ たとえば、「太郎は仕事に戻りたいゴールをもっています。わたしは彼の関心にあった仕事についてのアイデアが欲しいと思います」、「和子は彼女の生活の中でもっと友人が欲しいです。わたしは彼女がもっと人に会える場所に関してアイデアが欲しいと思います」。クライエント(利用者)のゴール(目標)がこの過程の中心的な段階です。
- ▶ もし、クライエント(利用者)が特別なゴール(目標)をもっていないなら、クライエント(利用者)にとって熱心で意味のあるゴールを見出すような関わり方について、思いをめぐらすような質問をグループではなされるべきです。この過程におけるポイントで重要なことは、GSVチームが、成し遂げられることはなにかに焦点をあてることを保つことです。

15

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

# グループスーパービジョンの進め方(ステップ3、4)

#### ※時間配分は参考

- ▶ ステップ3:現状は何か、すでに取り組んだことは何か
- ▶ スーパーバイジーは、現状とすでに取り組まれた2,3のことについて、数分で説明します。
- ▶ ステップ4:ストレングスアセスメントから明らかにされ、GSV参加者(スーパーバイザー)が必要としていることは何か
- ▶ このポイントでは、ストレングスアセスメントを、数分で概観することは有効です。それから、10~20分間で、GSVチームは書かれていること、完全に掘り下げられていないことをより深く明らかにするためにスーパーバイジーに質問をします。たとえば、「ここに、祖母が協力的と書かれています。この人の人生・生活において彼女の役割をもつと教えてほしい」。このセクションでは助言をしてはいけません。ここの目的は、クライエントの目標を達成することを助ける次のステップにおいて、創造的で特別な示唆が提供されるために、クライエント(利用者)についてより深い理解をすることを目的とします。

# グループスーパービジョンの進め方(ステップ5)

- ※時間配分は参考
- ▶ ステップ5:ブレーンストーミング
- ▶ 20~30分間、GSVチームはアイデアをブレーンストーミングします。これらのアイデアはクライエント(利用者)の目標に関連していることが重要です。
- 参加者(クライエントに関わっているスタッフ)は、(アイデアの評価をしてはいけません、または、「そうだが、しかし、・・」)といったことを言わずに、すべてのアイデアを書き留めなくてはいけません。ここの目的はチームが創造的で解決的指向であることを認めることです。いくつかの素晴らしいアイデアはしばしばアイデアづくりを始めてからブレーンストーミングの終わりに向かって出てきます。よいブレーンストーミングは20~40のアイデアを生み出します。

17

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修)、SSA2018-2019(c) 不許複

# グループスーパービジョンの進め方(ステップ6)

- ▶ ステップ6:示唆されたことに基づいたわたし(スーパーバイジー)のプランは何か
- ▶ スーパーバイジーは、アイデアを検討し、それから次に取り組むステップを明確に表明します。
- ▶ たとえば、「こんどの木曜日に真由美にあいます。わたしは、もし、彼女が地域との関わりをもっと得るような示唆を求めているならば、このリストをもって見せたいと思います」、「わたしは、一郎が動物好きなので、動物園に連れて行くアイデアを好みます。わたしたちがそこにいる間、彼の禁酒の目標について図るための動機づけをおこす面接技術を用いたいと思います。わたしはまた彼が酒を飲んでいない過去には彼にとってなにが支えていたのかを見出すストレングスアセスメントを改めて作成するつもりです。」

### グループスーパービジョン ワークシート(その1)

- クライエント(利用者) 氏名:
- ストレングスアセスメントの作成日付:
- ▶ (もし、グループ・スーパービジョンの前に追加されうる、あるいは、拡張した追加的なストレングスがあるならば、その日付を入れてください。)
- ▶ クライエント(利用者)の目標は何か?(このことは、この時(今)のその人にとって 重要で意味のあること、かつ・または、その人において熱望をもち続けるより深い目 標を、反映できます。もし、この時(今)何をしたらよいかわからないならば、ここで、 あなたはそのことを述べることができます。)
- ▶ わたしがGSVチームから受けたい援助(助言)は何か:(これは、ブレーンストーミングでチームを導くのに使った簡単な記述、1つの文章であるべきです。これは、その人の目標を達成することを支援する、目標を達成するのに関わる障壁を克服することを支援する、その人に対してリカバリーゴール、例えば、就労などにその人が従事するためのアイデアを特定することに関わります。)

19

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複製

### グループスーパービジョン ワークシート(その2)

- ▶ 現在の状況の概観: (これは、その人(利用者)の目標、と、あなたがこれまで取り組んできたことを達成し、特定することを支えることに関連する、今のあなたの立場(位置)について、2,3分以内の短いスナップです。)
- ▶ GSVチーム ブレーンストーミングでのアイデア
- **1**.
- **2**.
- . . . .
- **24**.
- **25**.
- 次のステップ: (これは、次回あなたがこの人に対応するために特に何をするつもりなのか、または・あるいは、次回この人に対応するのにとって重要なステップは何か、を含みます。)
- ▶ フォローアップ報告(1週間後などの次回)

### グループスーパービジョンのメンバーの意欲の維持のために

- ▶ GSVチーム ブレーンストーミングでのアイデアを整理する
- アイデアの評価はしない。(評価をすることによって雰囲気が気まずくなる)
- アイデアは4つに分けて整理する。(すべてのアイデアを生かすために)
- すぐできそうなもの(ささやかなアイデア、提案するのもはずかしいと思われるアイデアも含む)
- 少し時間をかけないとできそうもないもの
- かなり時間をかけないとできないもの
- ▶ 事例を通しての気づきとまちづくり的なアイデアに発展しそうなもの(面白い、大胆さ、これまでの固定観念にとらわれないアイデアを含む)

21

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(現任研修), SSA2018-2019(c) 不許複

# よりよりスーパービジョンのために (その1)

- ▶ 普段から職場のチームづくり、同僚(ピア)の関係づくり。
- ▶ 指導とスーパービジョンを混同しないこと。
- ▶ 一人職場の場合は、事業所間のネットワークにより、ピアスーパービジョンを。
- ▶ GSV(実践モデル、研修モデル)を実施している相談支援事業所(基幹相談 支援センター)は、フィールドメンター活動(一人職場、相談支援事業所に出 向いてのスーパービジョン活動)を。

# よりよりスーパービジョンのために (その2)

- ▶ スーパーバイジーが主人公。
- スーパーバイザーは話しすぎない。
- ▶ しかし、適切に、コメントし、スーパーバイジーの不安を和らげる
- ▶ 指導的、支持的な、(場合によっては威圧的な)態度はとらない。
- ▶ スーパーバイザーには、成熟したメンターとしての役割が求められる。

23

新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修【現任研修】

### 課題実習ガイダンス

#### 1. 課題実習について

1日目の講義を受け、次回の演習までに個別に学習していただきます。2日目以降の演習ではこの課題をもとにグループ演習をすすめていきます。

#### 2. 方法・留意事項について

- ① 以下の要領に従い、実践例を選定してください。a)~e)の全てに該当すること。
  - a) 受講者自身が現在担当中である障害者(児)の実践例であること。
  - b) 在宅生活もしくは地域移行に関する実践例であること。
  - c) ケアマネジメント手法を用いた支援の実践例であること。
  - d) 本人・家族と受講者のほかに、複数の人が関わっている実践例であること。
  - e) インフォーマル資源を既に活用しているか、今後活用したいと考えている実践例であること。 ※以下に該当する実践例は本研修には不適であるため、選定しないこと(再提出が求められます)。
    - すでに終結している実践例、本人等との関わりを持つことが困難な実践例
    - 自分が担当していない実践例、他人から借りた事例 架空の事例
    - 入院又は入所中で退院や退所の見通しが立たない実践例
    - ・危機介入・虐待(疑い含む)対応が必要な実践例が必要な実践例
- ② 実践例の選定にあたっては、本人の了解を得てください(同意書の添付は不要です)。
- ③ 提出様式作成に当たっては、本人等が特定できる可能性のある情報をすべて伏せてください。
  - 例 本人、家族、関係機関はすべて仮名(例:「〇男さん」や「〇〇病院」)にすること。 住所は「〇〇市」や「〇〇町(〇〇郡は記載しないこと)」とすること。

生年月日は生年のみ(例:昭和30年」)とすること。

電話番号は一切記入しないこと。

※例年、現実的な仮名や仮の電話番号を記載している例があります。誤って本名等を記載しているかの確認をしなくてはなりませんので、一切お止めください。

#### 3. 課題の内容と用いる様式

・各様式は、指定のファイルを下記 URL よりダウンロードし、作成してください。 ブラウザで下記 URL を入力してください。検索では表示されません。

http://www.ssa-b.com/modelkadai.html

【様式1】 ①事例報告(Excel)

②エコマップ(Word)

【様式2】 ③地域変革のためのヒアリングシート(Word)

【様式3】 ④ストレングス・アセスメント票(Excel)

#### 【提出期限】 平成31年2月18日(必着)

※**いかなる理由でも期日後の受理はしません**。その場合、研修2日目以降の演習に参加できませんのでご注意ください。

#### ■課題の提出先

〒355-0047 埼玉県東松山市高坂1056-1 地域共生プラザいんくる堂内 特定非営利活動法人埼玉県相談支援専門員協会 モデル現任研修担当 ※封筒の表に必ず「モデル現任研修課題在中」と明記してください。

#### ■課題の提出方法

- ① 提出書類 (様式欄にある①~④) を**A4サイズ**で印刷し、<u>上から①②③④の順番に重ね</u>、<u>左上をゼムクリップで仮留め</u>したものを<u>2部</u>提出します。ホチキス等で留めないでください。
- ② 提出書類には、それぞれ受講者番号と氏名を記入する欄が設けてありますので、忘れずに記入してください(この部分のみ手書きでも可)。
- ③ <u>角形2号の封筒</u>に入れ、<u>郵送で提出</u>してください(<u>FAXや電子メールその他の方法は不可</u>)。 ※特定記録郵便やレターパック等の到着確認ができる方法を推奨します。

#### 4. 演習当日への準備

① 課題の印刷と持参

課題は演習で使用します。**研修事務局に郵送する2部とは別に**、以下のとおり**印刷し、持参**してください。

- a) 様式1 (シート①、シート②)、様式3 (シート④) …6部(自身の分含め)
- b) 様式2 (シート③) 「地域変革のためのヒアリングシート」… 1部 (自身の分) でよい。
- ② 発表の準備 研修受講ガイダンス参照

#### 5. 留意点

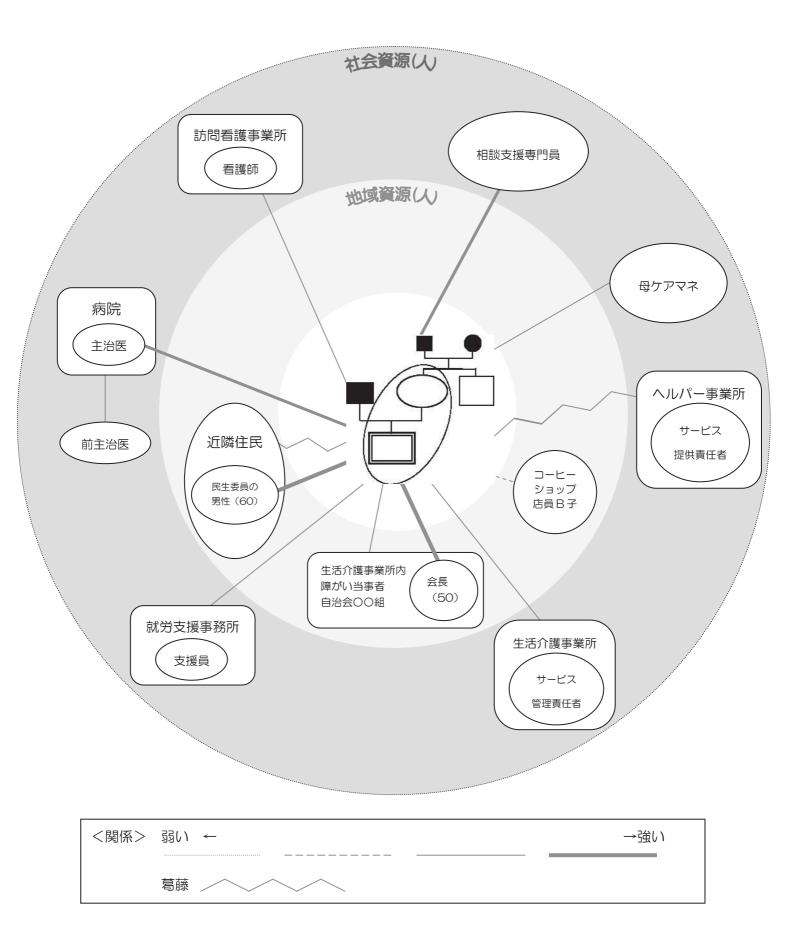
- ① 提出書類の原本は、ご自分で保管してください。
- ② 研修事務局に提出された書類は返却しませんが、細心の注意をもって取り扱います。
- ③ 研修第2~4日目に使用する演習グループのメンバーに配布していただくものについては、 演習終了後、各自で回収してお持ち帰りください。
- ④ 本課題実習もカリキュラムの一環であり、必須の科目です(修了要件のひとつです)。 ※以下の場合は本課題実習を修了したと認定されないので、注意してください。
  - ・指定された課題様式を提出しない場合(課題を期日までに提出しない場合を含む)。
  - 提出した課題様式に不足があった場合。
  - 課題様式について再提出の指示を受け、従わなかった場合(例:空欄が多すぎる場合等)。
  - 課題実習に基づく発表を今後の演習において行わなかった場合。
- ⑤ 提出にあたり、地域の基幹相談支援センター等に課題の確認をできるだけ受けてください。
  - 本課題の内容については、市町村の障害福祉ならびに児童福祉主管課宛て通知します。

	当日配付する書式	当日使用する書式	提出する資料
1日目	事前課題(書式1-①、②) ヒアリングシート(書式2) ストレングスアセスメント表(書式 3)	事前課題(書式1-①、②) ヒアリングシート(書式2) ストレングスアセスメント表(書式 3)	
2日目	役割シート(書式4) インターバル報告書①(書式 5) セルフチェックシート(書式 7)	事前課題(書式 1 - ①、②) 役割シート(書式4) インターバル報告書①(書式 5) セルフチェックシート(書式 7) グランドルール(資料 5)	事前課題(書式 1-①、②) ヒアリングシート(書式 2) ストレングスアセスメント表(書式 3)
3日目	インターバル報告書②(書式6) セルフチェックシート(書式 8)	事前課題(書式 1-①、②) ストレングスアセスメント表(書式 3) インターバル報告書①(書式5) インターバル報告書②(書式6) セルフチェックシート(書式8)	インターバル報告書①(書式5)
4日目		事前課題(書式 1-①、②) ヒアリングシート(書式 2) ストレングスアセスメント表(書式 3) インターバル報告書②(書式6)	ヒアリングシート (書式2) インターバル報告書② (書式6)

事例報告書		受講番号:	1	氏名:		書式1-①
イニシャル:	性別:	•	年齢:		障害名(程度)・区分:	
福祉サービスの利用状況:						
検討したいこと(相談支援専 事例検討の目的をはった。 ・利用者の対応について ・信頼関係の構築ができ	<u>きりさせる</u> C検討したい	•自分	か支援が間		ないか確認したい つり方について検討したい	
主訴(相談に来た理由、どう 主訴を出発点にして相談 ・福祉サービスを利用し ・本人が度々暴れるなど	<u>炎が始まる</u> てもすぐに行かれ					
利用者の特徴 利用者のイメージを持つ・身長、体重(体格)・性格(表情豊かでよく話・興味関心(お菓子が好き					でも腹を立て高圧的になる 等)	
生活歴(どのような生活を送 利用者がどのような生活な ・学齢期から現在(福祉サ	を送ってきたかを	理解する		•	悲しかったことなどのエピソード)	
社会的状況(家族関係・友人 利用者を取り巻く社会環境 ・生活環境、家族関係、家	竟を理解する	, , , , , ,			する	

①誰が困っているのか(本人・家族・学校・職場等) * 複数可
②いつ頃から困ったことが生じたのか
③主訴に対して、様々な情報からあなたはどのように解釈したか(見立て)
④検討したいことに対して、あなたはどのように支援をしてきたか(支援経過)
⑤その結果改善されたか
(検討)意思決定支援の展開で気をつけること
(検討)検討課題に対して具体的な支援方法

# エコマップ



利用者と地域資源(人)の関係性
利用者と社会資源(人)との関係性
相談支援専門員と地域資源(人)および社会資源(人)との関係
チームアプローチの展開でこまっていることへの対応策

# 課題2記入例

日本社会福祉士会 南祥太氏作成

- 1. 事前課題「地域変革のためのヒアリングシート」を記載する上で、記入例を参考にしながら記載願います。
- 2. 記載にあたっては、実際に支援されている利用者 1 名を想定(本研修で事例提供している利用者)事例し、この利用者が地域とのつながりや、社会関係性等についてわかる範囲で記入してください。不明なところは記入する必要はありません。
- 3. この事前課題のシートは社会福祉士会が作成したものを使用しております。記載の多い、少ないが研修に影響することはありません。

# 地域変革のためのヒアリングシート

#### 【1】利用者が参加・所属している地域組織または参加したがっている組織について

組織の名前は?	水前寺町ボランティアセンター
	水前寺吹奏楽団
どの程度の「参加」か?	共に週一回, R氏と雑談をする。町のイベント(
	祭りや募金活動)に参加。
参加しやすい条件整備がなされて	R氏が、いつも笑顔で窓口にいるので行きやすい
いるか?	楽団においては、建物がバリアフリーではない事
どういう条件が整えば、もっと参	R氏以外の本人への協力者を増やす
加しやすくなるか?	楽団においても同様、

<注>自治会・趣味グループ・学校・ファンクラブ・生涯学習グループ・ 各種〈連続〉講座・ボランティアグループ

#### 【2】利用者の交友相手〈友達〉について

どんな関係の人	現在利用中の熊本市職業訓練センターの利用者
利用者の資源になりうるか	なり得る
どうしたら資源になるか。	現段階において、PCを教え合う友人であるが、
	本人にとっては人生の先輩なので様々な人生経
	験も含めて教わることが出来る。

<注>井戸端会議の相手・同窓生・趣味友達・講座友達・級友・

#### 【3】利用者が所属している当事者組織について

どんな組織に属している	職業訓練センター
利用者同士の問題解決のために十	している
分機能しているか。	
もっと機能するためには、どうい	訓練生同士のコミュニケーションがうまく行っ
う支援が必要か。	ているか、お互い技術が身についているか配慮
利用者はどんな役割を果したらい	お互いにPCの技術について教え合ったり、共に
いか。	学ぶ仲間として
その組織は利用者にとってどんな	PCの技術習得、就職を目指す仲間
意味があるか。	

#### 【4】利用者に(福祉的に)関わっている人や組織・企業(商店)・隣人について

どんな関わりをしてくれているか	ボランティアセンターR氏が、紹介してくれた
0	喫茶店アベニューが本人の行きつけ喫茶店にな
	った。
もっとすすんだ関わりをしてもら	店には、段差等あり利用し辛い面があるものの
うには、どんな条件が整備された	マスターの息子が知的障害を持っており、障がい
らいいのか	者についての理解はある
こちらとしてどんな努力をしたら	本人が来た時の段差昇降介助(現状出来ているよ
いいか〈どんな仕掛けを施したら	うである) 本人と店を繋いだことで、十分仕掛け
いいカシ。	となり得ている

<注>行きつけの商店の主が、店頭で親切にしてくれる程度でもいい。

#### 【5】利用者が見込んでいる相手〈相談に乗ってくれたり、困った時助けてくれる人〉 行きつけの商店・診療所の医師・隣人について

その利用者が見込む相手はどうい	① 主治医、②脳性マヒ児親の会のリハ(動作法)
う条件があるのか。	↑現状、本人が体調を崩したときの関わり
利用者が見込んでいる人が、見込	① 突発的な病気(風邪、腰痛など)の処置はす
まれたことをきちんとしているか	る。理学療法の実施については消極的
0	② 回数は少ないが、継続的にリハは行えている
していないとすれば、それはなぜ	① 本人の病気については、症状は固定したもの
カゝ。	として捉えているので②つながりあり
見込まれたことをその人が実行す	① 医師としての考えを変化させることは現状で
るには、どういう働き掛けが必要	は、困難である。
なのか。	② 他に、リハ(動作法)を実施しているところ
	に行き受ける回数を増やす

<注>なぜその人を見込んでいるのか。

#### 【6】利用者の親族で、利用者が頼みにしている相手について

その相手は、利用者の期待に添う	母 (両親)
ように行動しているか。	
していないとすればそれはなぜか	しているが、認知症の祖母の介護も抱えており
0	無理をしているように思うことがある。
どうしたら期待に添うように行動	祖母の介護負担を減らす為、デイサービスやショ
するようになるか。	ートステイなどを利用。宅配食を利用するなど
他の親族はなぜ頼りにならないの	本人の兄は、自身の家庭があり、共働きの為、家
か。	にいることは少ないので、関わりが少ない
どうしたらもっと頼りになる親族	本人自身が、休日などに顔を出したり、積極的に
になるのか。	コミュニケーションをとる

#### 【7】利用者の〈これから戻る〉近隣は、利用者にとっていい近隣か。

どのように頼りになるか。	元々、本人が生まれ育った地域であり、本人の
	顔見知りである。
どのように頼りにならないか。	近所付き合いは両親を通したものであり、本人が
	主になっていない
どんな人材が存在しているか〈世	隣りのおばちゃんが良く顔を見せた時には本人
話焼き・口利き・など〉	と話す。区長は、本人の小学校の友人の父である
もっと頼りになる近隣にするには	両親を抜きにして、本人が近所に積極的に顔を出
どうしたらいいか。	す。

#### 【8】利用者の周囲で、活用できそうな福祉資源はあるか。

【6】利用有の周囲し、佰用しさて	
どんな資源が分布しているか〈い	① 社会福祉協議会、
わゆるボランティアや民生委員、	
福祉推進員だけでなく、世話焼き	② 役場の福祉課
さんや、保健福祉のプロ、各種公	
共機関なども〉。	③ ハローワーク
それぞれどんな資源性を持ってい	① 地域でのミニデイサービス、イベント、企画
るか。	祖母の介護保険サービス調整
	② 本人の福祉サービス利用、
	③ 再就職に向けた支援
それぞれ利用者にどんな資源にな	① 本人の人の役に立ちたいという想いの実現、
りうると思うか。	近所の人との交流
それらの資源を利用者に振り向け	本人への情報提供のみ
るにはどんな仕掛けが必要か。	利用や参加は本人が決める。
それぞれがより強力な資源になる	本人が今、何を考え、何を望んでいるのかを把握
には、どんな仕掛けが必要か。	し、情報・選択肢を持っておく

#### 【9】利用者にとって「隠れた資源」となっているもの〈利用者を元気にさせているもの〉 について

あるとすればそれは何か。	障がい者水泳教室? 本人は、水泳を趣味としているが、一人で泳ぐ
	事も多いが、不定期で教室があり、泳いだ後の茶
	話会の実施などもある。

<注>特に動植物や自然環境、日常生活の各種グッズ、遊び・スポーツなど、人間以外の資源に着目。

#### 【10】利用者は地域に対して、どんな資源性を有しているか。

資源性とそれが機能している対象	音楽ボランティア…地域の敬老会で吹いてみる
を羅列。	(居住地域において)近所付き合いの促進
利用者が頼りにしている相手に対し	R氏を通じて、様々なボランティア活動に参加で
て、どんな資源性を発揮しているか	きている。
利用者が潜在的に有している資源	近所でのボランティア活動を行うことで、障がい
性は何と何か。	を持っている方の見方・接し方の理解が進む
それぞれ誰に対して資源となりう	家族に対しても地域の人に対しても(本人自身も
るか。	)地域の役に立っているという認識ができる
利用者の資源力を増強させるには、	活動を通した人間関係をそのまま地域で暮らす
どんな支援が必要か。	うえで生かすことの支援

<注>隣人の相談相手、同じハンディを持った人の相談相手、趣味グループなどで、ユニークな働きをしている、など。

【11】利用者にとっての資源同士のネットワークの状況はどうか。

これまで挙げられた資源相互の連絡	今現在は、各々が連絡を取るということはされて
はどの程度なされているようか。お	いないようであるが、同じ町内であるボランティ
互い〈資源同士〉、その利用者に関	アセンター・社会福祉協議会及び担当福祉課間に
わっていることをどの程度承知して	おいては、本人の支援の連携は取れる。
いるようであるか。	
もっときちんとネットワークができ	本人と家族に対し、困ったときの連絡先を一覧に
るためには、どんな支援が必要か。	して提示する。支援者が繋ぐ役割を担う

#### 【12】利用者の自宅〈居住場所〉は、

資源を発掘・活用するのにどのよう	昔ながらの農村地帯であるため、都会化しておら
に適しているか、または適していな	ず、地域のつながりは強い。資源自体は限られる
いか。	が適している。
より多くの資源を発掘・活用するた	本人が、地域の中で積極的に活動していくために
めに、どんな環境整備が必要か。〈	は、何らかの役割を任せてみる。
利用者のセルフケアマネジメント能	その中で、出来る事・出来ないことを分けること
力の開発。自宅の改造。支援者の確	となるが、支援者・家族は見守る姿勢で出来るこ
保。資金援助など〉	とを増やす。

【13】利用者のセルフケアマネジメント能力〈自分の状態を正確に把握・ハンディの中身も客 観的に把握・その克服策の工夫・必要な資源を発掘・活用する資質等〉の評価をしてみよう。

穏やかな性格である。何でも時間は係るものの
やり通す。車の免許を持っている。所属団体が多
い。 (頼まれたら断らない・断れない?)

〈注〉人に好かれる〈人が寄って来る〉・自分も人が好き・人の好き嫌いがない・困ったら困ったと言える・だれにも気軽に助けを求めることができる・助け手を上手に探し出す・お礼の言い方・仕方も上手・人間関係に長けている。自分もお返しができる・自分の〈他人に〉できることを上手に生かす・自分の意思をきちんと伝えられる・コミュニケーション手段を持っているし使える・どこへでも気軽に出かける・人を呼び込む場〈空間〉を確保している・セルフケアマネジメントのための支援者〈秘書?〉を確保しているなど。

#### ストレングス・アセスメント票

書き出し〔●〕本人の言葉 〔○〕家族や支援者の言葉 [・]事実や行動(社会資源等)

氏名: 横浜 太陽 さん

A 現在のストレングス 私の今のストレングス 個人:環境

B (未来の)希望:願望:熱望 何がしたいか:何がほしいか

C 過去の資源 どんなストレングスを使ってきたか

#### 家・生活環境(住居、日常生活、移動手段、行動範囲など)

- グループホームに入居
- ・電車やバスなどの利用ができる(スイカ は不可)
- ●健康のため駅まで歩いてます(20分)
- ・最寄りのバス停までは5分
- ●休みの日には友人と外食や買い物、母 のお見舞いには毎週行っています
- ○共有部分の掃除や自室の掃除は支援 員さんと一緒に行う
- 携帯電話を持っており、電話やメールを 利用できる
- ●自分のテラスハウスで一人暮らしがした
- ●パソコンが欲しい
- ●旅行に行きたい(奈良)できれば、一人 ではなく誰かと一緒に楽しみたい
- ●就労のために資格が欲しい
- ●歴史の勉強がしたい
- ●就労移行事業所に通って就職したい
- ・父と母と3人で暮らしていた
- ・全寮制の高校で半年生活をし、洗濯な どやっていた
- 家の事は全て母がやってくれていた バイクに乗れていた

#### 経済状況

- ・年金と家賃収入で月20万円程度
- ・後見人が金管理をしてくれている(通帳 管理と2週間分の生活費、必要に応じて 手渡し)
- ・父が残してくれた預貯金がある
- 母にも後見人がついている

●就労して貯金をふやしたい

- ●アルバイトで月10万円もらったことがあ
- ●何か欲しいときは母がお金をくれてい

#### 日中活動(就労、教育、専門知識、通所、通学含む)

- ●就労継続支援B型事業所週5日通って います
- ●学生の時から歴史は好きで、今興味が 強い
- ●就職するために就労移行事業所に通 いたい
- ●自動車の免許が欲しい
- ●パソコンが使えるようになりたい
- ●歴史の勉強や考古学を学びたい
- ●母のお見舞いには毎週行きたい
- ●仕事をしていたことがある(老人ホーム や工場、パン屋、など)
- ●一人旅(京都や奈良など)によく行った
- ●旅行の計画を立てるのも好きだった

#### 社会的支援(家族、友人との関係、所属、サポートネットワーク、支援的人間関係)

- ●中学の時からの友人と今も食事に行っ たりしてます
- 母は特養に入居中
- ●親類はいるが、連絡してません
- 事業所にも仲の良い人がいます
- 事業所の職員さんにはいろいろ相談し てます
- ●後見人さんもよく来てくれます
- ●相談支援専門員さんが週に1回来てく れ、一緒にご飯を食べたりしています
- ●母の施設の職員さんとは仲いいです
- 切にしたい
- ●旅行に一緒に行ってくれるような友人 が欲しい
- ●日本の歴史について学び、語り合いた
- ●就労して、上司や部下といった関係を 作ってみたい
- |●今関わってくれている人はこれからも大|●家族以外で信頼できるのは中学の時 の〇〇君だけだった

#### ●成人病になっちゃいました(メタボ?) ●健康を維持したい ●今まで大きな病気はしたことがないが、 ○○病院(精神科)月1回 高校生の時に急性腎炎といわれた ●歩くのが好きなので、健康のためにも 歩くようにしています 余暇活動(趣味、レクリエーション) ●天気の良い日には歩いています(2時 ●旅行に行きたい ●一人で神社や仏像などを見て回ってま 間~3時間歩くこともある) ●歴史の勉強がしたい(日本の) した ●母のお見舞いには必ず行ってます ●バイクに乗れたら楽しいかな ●家族で旅行(年に2回くらいは言ってい

●横浜ベイスターズが好きなので、野球

#### Spirituality 文化 / 生きがい (大事にしていること、人生観、家族観、価値観)

を見に行きたい

●親や友人を大切にしている

●歴史の本や勉強をしてると楽しいです

●横浜ベイスターズの試合は見てます

●大河ドラマは勉強になりますよ

- ●大器晩成という言葉が好き
- ●歴史は面白い

- 立している姿)を見せたい
- ●歴史の勉強はずっと続けていきたい
- ●できれば人の役に立つ仕事がしたい
- ●自分も家族を持ちたい

●母にしっかりとした姿(バリバリ働いて自 ●母の施設に行き、福祉や介護の人の 大変さが分かり、一人では生きていけな いと思った

た時もあった)が楽しくて仕方がなかった

●大河ドラマを欠かさず見ていた

#### わたしの希望・願望の優先順位は

1) テラスハウスで一人暮らししたい

健康状態(快適な状態、受診など医療を含む)

- 2) 誰かと一緒に旅行に行きたい
- 3) 歴史の勉強がしたい

追加コメント・わたしを理解するために大切なこと

#### 平成30年度障害者総合福祉推進事業

#### 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修事業実施要領

(初任者研修および現任研修)

#### 1. 目的

平成30年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業の指定課題である「相談支援従事者研修ガイドラインの作成 及び普及事業」(以下、本事業という)の一環として、新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修(初任者 研修ならびに現任研修)(以下、本モデル研修という。)を埼玉県において実施し、その内容を検証することを目 的とする。

#### 2. 実施主体

特定非営利活動法人埼玉県相談支援専門員協会(本事業実施主体)

#### 3. 対象者および定員

本研修の対象者は、以下の2種とする。

- ① 本モデル研修による初任者研修もしくは現任研修の修了を目的とし、受講する者(以下、受講生という)。 定員: 初任者研修24名、現任研修24名 ※法定研修として修了を認定するため、カリキュラムの全日程(全課程)を修了する必要がある。
- ② 新カリキュラムによる障害者相談支援従事者養成研修を都道府県において企画・立案するための情報収集や情報交換を目的とし、本モデル研修を聴講する者(以下、聴講生という)。

定員: 各都道府県1名程度

※日数が多いため、複数名が交代しても差し支えない。

#### 4. 受講および聴講の要件

① 受講生は、下記の要件を満たす者を対象とする。

#### A. 初任者研修·現任研修共通

- ア. 初任者研修もしくは現任研修のいずれかの研修を修了するため、実習を含めた必要な全課程を履修する意思のある者(サービス管理責任者等研修の修了者であっても、既習部分の受講免除等は行いません。)。
- イ. 本モデル研修の趣旨を理解し、研修の評価や受講した感想等をフィードバックできる者
- 注)実習や課題があるため、現在障害福祉関係の仕事をされていない方は原則として受講できません。

#### B. 初任者研修

以下ア~オのいずれかに該当する者。

- ア. 相談支援従事者の要件(厚生労働省で示している実務経験等)を満たす者で、障害者総合支援法に規定する指定一般相談支援事業所もしくは指定特定相談支援事業所又は児童福祉法に規定する障害児相談支援事業所において相談支援事業に従事している者。
- イ. 指定重度障害者等包括支援事業所に従事するサービス提供責任者。
- ウ. 平成31年度末までに、相談支援従事者の要件(厚生労働省で示している実務経験等)を満たす者で、 本項ア又はイの業務に従事している者。
- 工. 市町村において障害者の相談支援業務に従事している者。
- オ. 障害者の相談支援業務に従事している者もしくは平成31年度末までに従事する予定である都道府県職員。

#### C. 現任研修

次のア及びイの要件をすべて満たす者であって、演習の際に受講生本人が担当した実践例を提出することが可能な者。

- ア. 以下の①又は②のいずれかに該当しており、必要な実務経験を満たしていること
  - ① 障害者総合支援法に規定する指定一般相談支援事業所、指定特定相談支援事業所又は児童福祉法に規定する障害児相談支援事業所に従事している相談支援専門員
  - ② 指定重度障害者等包括支援事業所におけるサービス提供責任者
- イ. 障害者相談支援従事者初任者研修の修了より2年以上経過しており、相談支援専門員の資格を有していること(別紙1「相談支援専門員の要件」参照)。
- ② 聴講生は、下記の要件を満たす者を対象とする。
  - ア. 障害者相談支援従事者養成研修の企画・運営を担当する都道府県職員。
  - イ. 障害者相談支援従事者養成研修の企画・運営の中核となり、研修企画の検討委員や講師等をつとめる 相談支援専門員。
  - ウ. 障害者相談支援従事者養成研修の実施を都道府県から受託している機関・法人の担当職員。
  - ※申込みは、都道府県単位で行うものとする(指定都市において参加を希望する場合も、都道府県と協議の上、都道府県単位でまとめて申込みを行うこと)。
  - ※聴講生として参加した場合、法定研修としての修了は認定されないのでご留意いただきたい。

#### 5. 実施日程および概要 (会場や概要は変更される場合がある。)

#### (1) 初任者研修(7日間)

	日程	会場	概要
1日目	平成30年11月23日(祝)	埼玉会館(浦和駅)	講義
2日目	11月24日 (土)	7A会議室	<del>神我</del>
3日目	12月15日(土)	埼玉会館(浦和駅)	演習
4日目	12月16日(日)	7 A会議室	供白
5日目	平成31年 1月12日 (土)	<del>国立女性教育会館¶(武蔵嵐山駅)</del>	(全对对于田田)之
6日目	1月13日(日)	川越市東部地域域ふれあいセンタ	実習課題に基づく演習
7日目	1月14日(祝)	一・大会議室(南古谷駅)	※ ノト 供白

#### (2) 現任研修(4日間)

	日程	会場	概要
1日目	平成31年 1月26日(土)		講義
2日目	2月22日(金)	埼玉会館(浦和駅)	実習課題に
3日目	2月23日 (土)	【 7 A 会議室	表音味趣に 基づく演習
4日目	2月24日 (日)		左 ノ \ 供白

※初任者研修・現任研修とも、インターバル期間に実地で行う実習を実施する。

#### 6. 修了証書の交付

- ア. 受講生として研修を修了した者に対して、埼玉県の修了証書を交付する。
- イ. 受講生として研修を修了した者については、埼玉県が名簿を作成し、埼玉県が名簿を管理する。
- ※本研修は新カリキュラムに基づき実施するものであるが、現行の告示に基づいたカリキュラムを満たすものとして修了を認定する。
- ※本研修の修了証書は研修の修了を証明するものであって、相談支援専門員として必要な経歴等を証明するものではない旨ご留意いただきたい。
- ※修了証書は再発行しないので、紛失しないよう保管すること。

#### 7. 実施上の留意点

(1)講師

本研修における指導者等は、国が実施する相談支援従事者指導者養成研修を修了した者もしくは大学等高等教育機関において社会福祉の専門教育に従事する者がつとめることとする。

(2) その他

障害のある受講者に対しては、研修会場等における配慮を行うので申し出ること。

#### 8. 参加費用

1日あたり2,000円(研修資料代等)に研修の実施日数を乗じた額。

(初任者研修受講: 14,000 円、現任研修受講: 8,000 円、初任・現任聴講: 22,000 円)

※受講・聴講費用は、受講・聴講の決定通知に同封する振込払込書にてお支払いいただきます。振込払込書の コピーを「受講・聴講票」に張り付けし、研修初日にご提出ください。詳しい支払い方法については、受講・ 聴講決定通知に同封します。

※研修会場までの旅費、昼食代及び実習課題の作成・提出・配布等にかかる費用(コピー代や郵送代等)は受講者の自己負担となります。

#### 9. 申し込み

申込みにあたっては、下記のとおり**受講・聴講申込書(Excel ファイル)を電子メールにて送信**してください。 受講を正式に決定するにあたっては、追って、必要書類を郵送で提出していただきます。電子メールによる 申し込みを確認し、受講要件を満たす者に対し、必要書類をメールで送付します。

宛先: model2018@ssa-b.com

メール申込〆切: 平成30年10月26日(金)17時 必着

理由の如何を問わず、書類不備や期限を過ぎた応募は受理しませんのでご注意ください。

¶送付時のExcel ファイルは、下記のルールでファイル名をつけること。 [初任受講/現任受講/聴講のいずれかひとつ] (受講者氏名).xls 例) 初任受講 小鳩三太郎.xls

¶ 受講の場合、郵送による必要書類の提出をもって、正式に受講受付を受理するものとします。

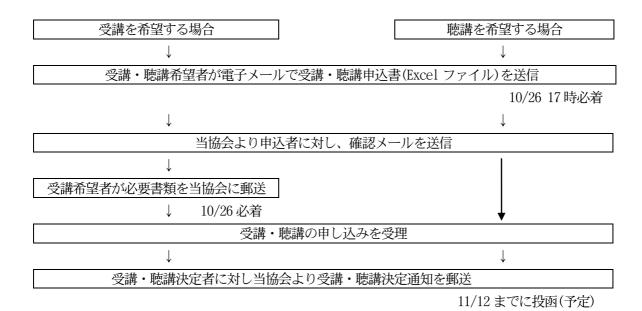
受講受付〆切: 平成30年10月26日(金) 必着

#### 10. 受講および聴講の決定

本研修は開発中の研修の検証も行う機会であることから、研修効果の確認に適する受講生・聴講生を事務局が選定し、本事業検討委員会の確認を受けた上で決定する。

受講・聴講を決定した者へは平成30年11月12日(月)まで発送予定にて、郵送で通知する。

(参考:受講・聴講までの申し込みの流れ)



注)受講を希望する場合、電子メールが〆切日の5日以上前に当協会に到達していないと、手続きが間に合わない地域が多いと予想されます。ご注意ください。