

令和2年度  
長野県サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者基礎研修

講義 3  
サービス等利用計画等と個別支援計画の関係  
Web講義

長野市ひかり学園

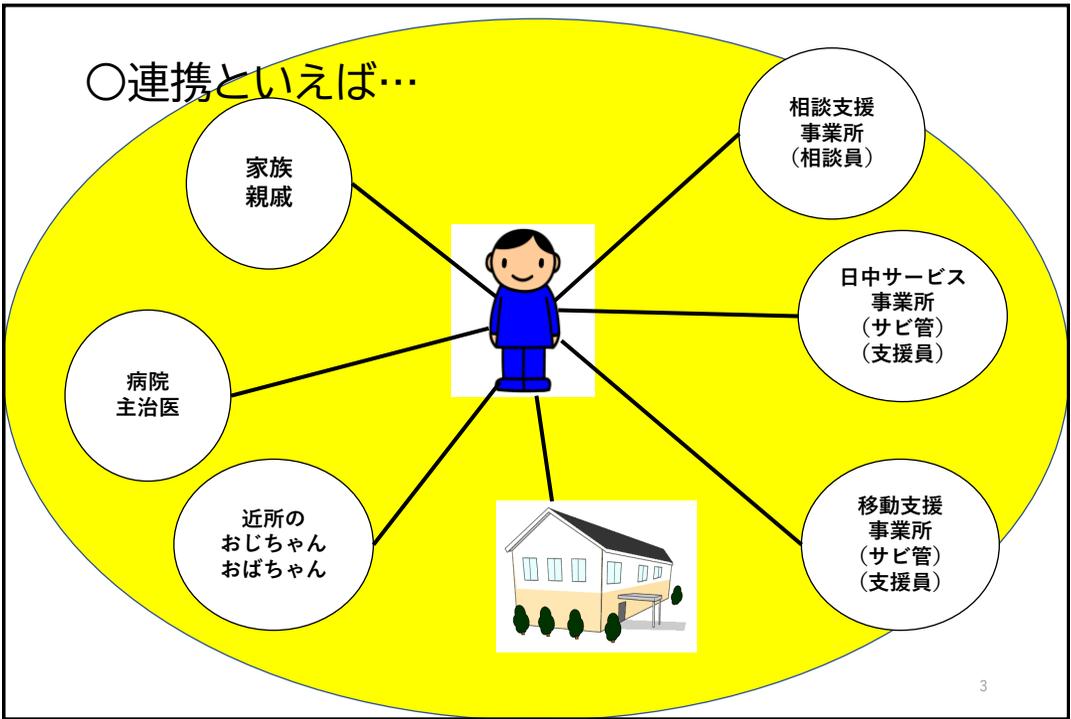
尾淵和之

この資料は  
平成30年度サービス管理責任者等指導者養成研修共通講義  
「サービス等利用計画と個別支援計画の関係」の一部  
平成29年度相談支援従事者指導者養成研修会  
「障害者総合支援法の概要と相談支援の課題」の一部 を使用しています

○講義のねらい

1. 「サービス等利用計画・障害児支援利用計画」と「個別支援計画」の関連性とその前提としての連携について理解する
2. 関係機関との連携において「個別支援計画」の果たす役割を理解する

※「サービス等利用計画・障害児支援利用計画」を以下「利用計画」と記載します



○なぜ連携が必要か 【事業所としての責務】→法律

☆障害者総合支援法

第四十二条 指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者(以下「指定事業者等」という。)は、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、障害者等の意思決定の支援に配慮するとともに、**市町村、公共職業安定所その他の職業リハビリテーションの措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ**、障害福祉サービスを当該障害者等の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害者等の立場に立って効果的に行うように努めなければならない。

☆児童福祉法

第二十一条の五の十七 指定障害児通所支援事業者及び指定発達支援医療機関の設置者(以下「指定障害児事業者等」という。)は、障害児が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、障害児及びその保護者の意思をできる限り尊重するとともに、**行政機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ**、障害児通所支援を当該障害児の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害児及びその保護者の立場に立って効果的に行うように努めなければならない。

4

## ○なぜ連携が必要か【事業所としての責務】→県条例

☆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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の従業者、設備及び運営の基準に関する条例

平成24年10月11日条例第60号(長野県 最新平成29年3月改正)

第16条 指定居宅介護等事業者は、指定居宅介護等の提供に当たっては、地域及び家庭との結び付きを重視した運営を行い、**市町村等、他の指定障害福祉サービス事業者その他の保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努め**なければならない

準用 生活介護55条 生活訓練105条 就労移行110条 就労A型113条 就労B型114条  
共同生活援助121条

☆児童福祉法に基づく指定通所支援の事業の従業者、設備及び運営の基準に関する条例

平成24年10月11日条例第66号(長野県 最新平成29年3月改正)

第20条 指定児童発達支援事業者は、指定児童発達支援の提供に当たっては、**県、市町村、障害福祉サービスを行う者等との密接な連携に努め**なければならない。

2 指定児童発達支援事業者は、指定児童発達支援の提供の終了に際しては、障害児又はその家族に対して適切な援助を行うとともに、**県、市町村、障害福祉サービスを行う者等との密接な連携に努め**なければならない。

準用 訪デイ60条

※参考 長野県ホームページ > 健康・福祉 > 障がい者福祉 > 障害福祉サービス > 基準条例・施行規則等

5

## ○なぜ連携が必要か【相談事業所としての責務】→法律

☆障害者総合支援法

第五十一条の二十二 指定一般相談支援事業者及び指定特定相談支援事業者(以下「指定相談支援事業者」という。)は、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、障害者等の意思決定の支援に配慮するとともに、**市町村、公共職業安定所その他の職業リハビリテーションの措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ**、相談支援を当該障害者等の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害者等の立場に立って効果的に行うように努めなければならない。

☆児童福祉法

第二十四条の三十 指定障害児相談支援事業者は、障害児が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、障害児及びその保護者の意思をできる限り尊重するとともに、**行政機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ**、障害児相談支援を当該障害児の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害児及びその保護者の立場に立って効果的に行うように努めなければならない。

6

## ○そもそも 連携とは？

### れんけい【連携】

(名)スル〔「連絡提携 れんらくていけい」の意〕

○連絡を密に取り合って、一つの目的のために一緒に物事  
をすること。

「－プレー」「父母と教師の－を密にする」「関係諸機関が－して研究開発を行う」

〔同音語の「連係・連繫」は物事と物事、人と人との間のつながりのことであるが、それに対して「連携」は連絡を取り合って一緒に物事を行うことをいう〕 大辞林 第三版の解説

7

## ○連携が必要な場面を考えてみる

### ①利用者のニーズに関する軸



▽ライフサイクルや成長、重度化等あらたなニーズやニーズ  
の変化が生じてきている場合

▽複合的なニーズや複数のサービスを使い分けている場合

▽満足度が低い場合やサービスがマンネリ化してしまっている  
場合

▽意思疎通やニーズの表出が難しく、ベストインタレスト(最善  
の利益を生み出す決定)の追求が必要な場合

▽家族ニーズや、その他の周辺環境に巻き込まれてしまっ  
ている場合 など

→アセスメントや意思決定支援の場面

生活・支援環境(個人支援環境と集団支援環境)の変更・調整

8

## ○連携が必要な場面を考えてみる



### ②支援者・事業所・組織に関する軸

- ▽あらたなニーズやニーズの変化に対応できにくい場合
- ▽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
- ▽事業所としてのかかわりが部分的で、生活の全体像が見えない場合
- ▽緊急な対応や時間をかけての取り組みなどの混在や混乱、対応が困難な場合 など

→事業所の運営方針、建物構造  
組織・職員体制、職員の思い・考え方

9

## ○連携が必要な場面を考えてみる



### ③関係機関・地域・まちに関する軸

- ▽専門的アセスメントや関わりが必要な場合(医療・保健・教育など)
- ▽社会参加や地域生活における様々な関わりが必要な場合
- ▽事業所間での対応の統一や混乱をさせない支援ができていない場合
- ▽地域にニーズを支える資源がない場合
- ▽連携の土俵にのっていない場合

→「地域で暮らしている人」の意識  
福祉の守備範囲と限界、新たな資源開発

10

## ○連携の視点

- ①利用者の個別性・多様なニーズに答えていくためには、個人や事業所内で完結したサービス提供のみでは対応が難しくなる
- ②利用者の意思を確認した上で支援を行うが、対応できないニーズや新たな地域社会との繋がり、俯瞰的な生活全体像を見ながらの支援には機関等連携が不可欠となる
- ③連携は結果的に、支援者や事業所の質の向上や地域のネットワークによる支援の底上げにも繋がる
- ④連携を考える場合、事業所・組織内の部門間連携、チームワークが不可欠となる
- ⑤サービス担当者会議の実施や参加、事例検討会、OJT・Off-JT等の機会の提供や参加など他者や他機関との関わりを深める必要がある

11

## ○連携の方法

【1】完結型支援からオープン支援への意識変革

【2】連携のためのツールを活用する

【3】各種会議の活用と人材育成



12

## 【1】完結型支援からオープン支援への意識変革

〈連携のいない支援を考える〉

- ・「うちの事業所を使っていれば困ることはない」
- ・「私は専門家なので他に相談することはない」
- ・「この活動をしていれば落ち着くし、変更するとパニックを起こすからやらない」
- ・「先輩がこうしていたから私もこうしています」
- ・「外との交渉は〇〇さんです。私は利用者の支援を一生懸命やりたいと思います」



…等々

13

## 【1】完結型支援からオープン支援への意識変革

〈視点〉

- ・ 人の生活を多面的に捉えることができるか  
ある一面のみ切り取った支援をしていないか
- ・ 多様な価値観に気がついているか  
同じものを見ていても、視点を変えると違うものとしてとらえられることを理解しているか
- ・ 時代の変化に追いついているか  
新たな価値観・考え方などを受け止められているか
- ・ 抱え込みや過剰な支援のチェックができているか  
「私のやり方」「うちのやり方」ですましていないか

14

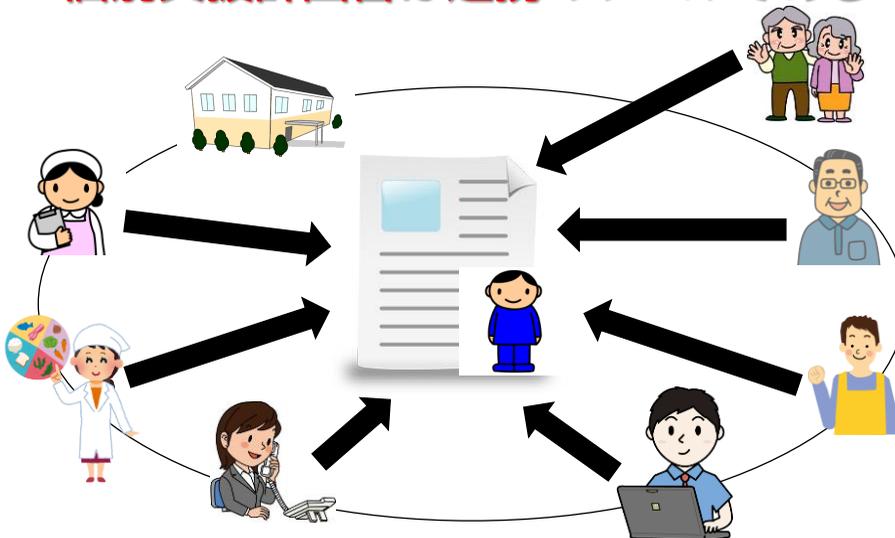
## 【1】完結型支援からオープン支援への意識変革

- ・ 利用者のニーズは、利用開始当初と現在ではご本人の体調や周りの環境の変化などにより、変わっているはずである
- ・ 変わっていないまたは変わっていないように見える場合には、利用者が成長していないととらえるのではなく、支援の不備がなかったかを点検する必要がある。職員間の情報共有や内外での事例検討など様々な視点に気づく取り組みが必要
- ・ 利用者のニーズが満たされない場合は、担当者の変更や事業所の変更もありうることは理解する必要がある

15

## 【2】連携のためのツールを活用する

### 個別支援計画書は連携のツールである



16

## 【2】連携のためのツールを活用する

〈事業所内支援チームにおける個別支援計画の活用〉

支援をするための  
共通言語

過去からの成長

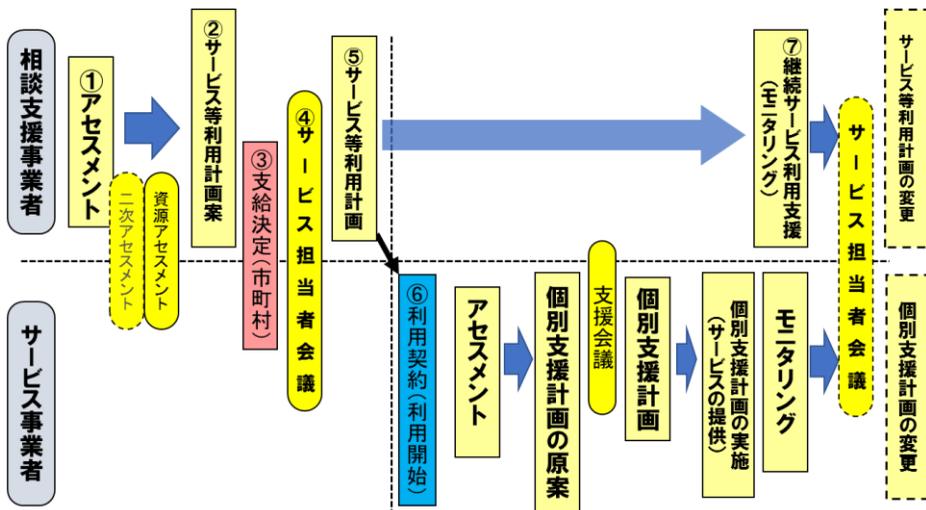
支援の進捗  
管理

新たな支援の  
発想

17

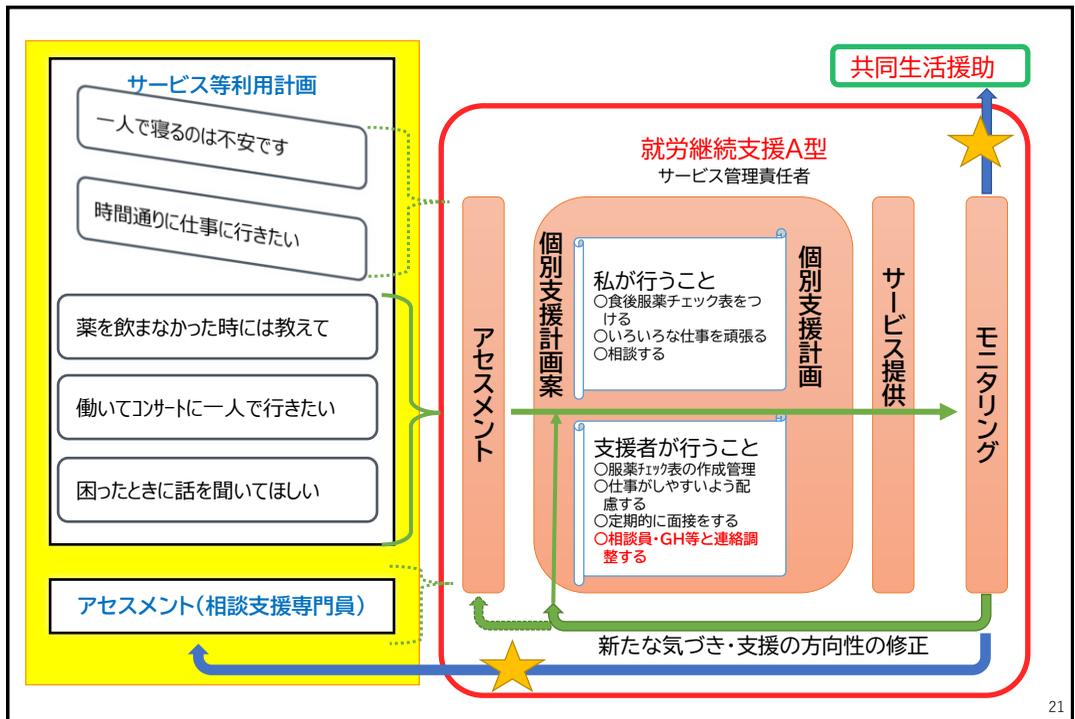
## 【2】連携のためのツールを活用する

〈利用計画との関係〉

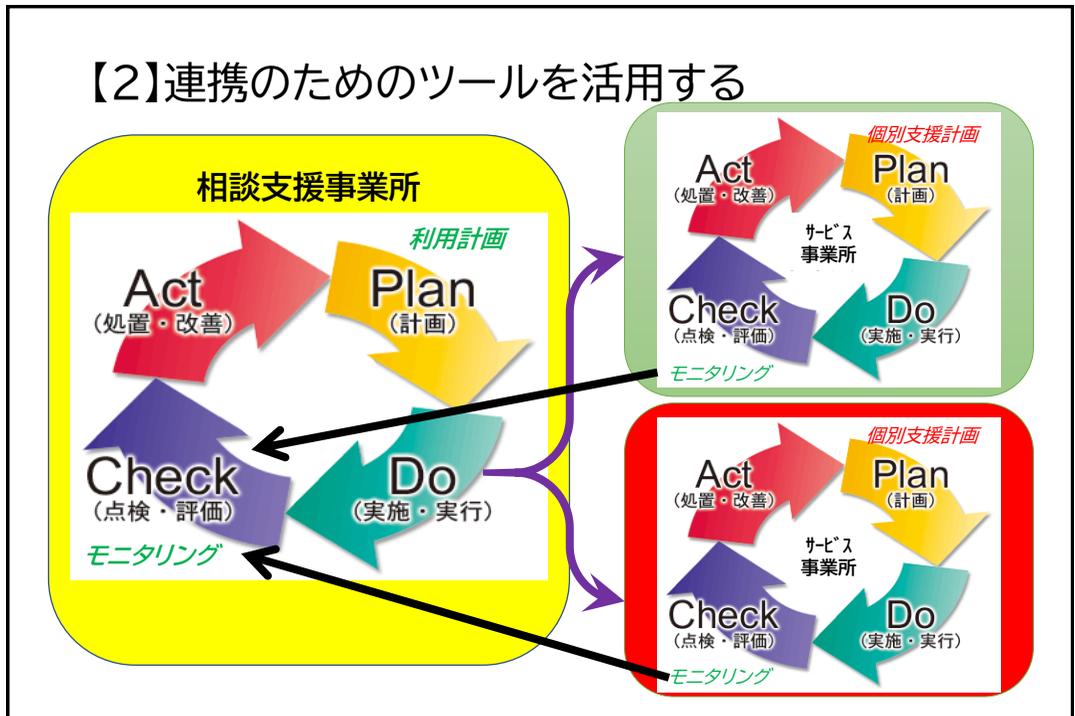


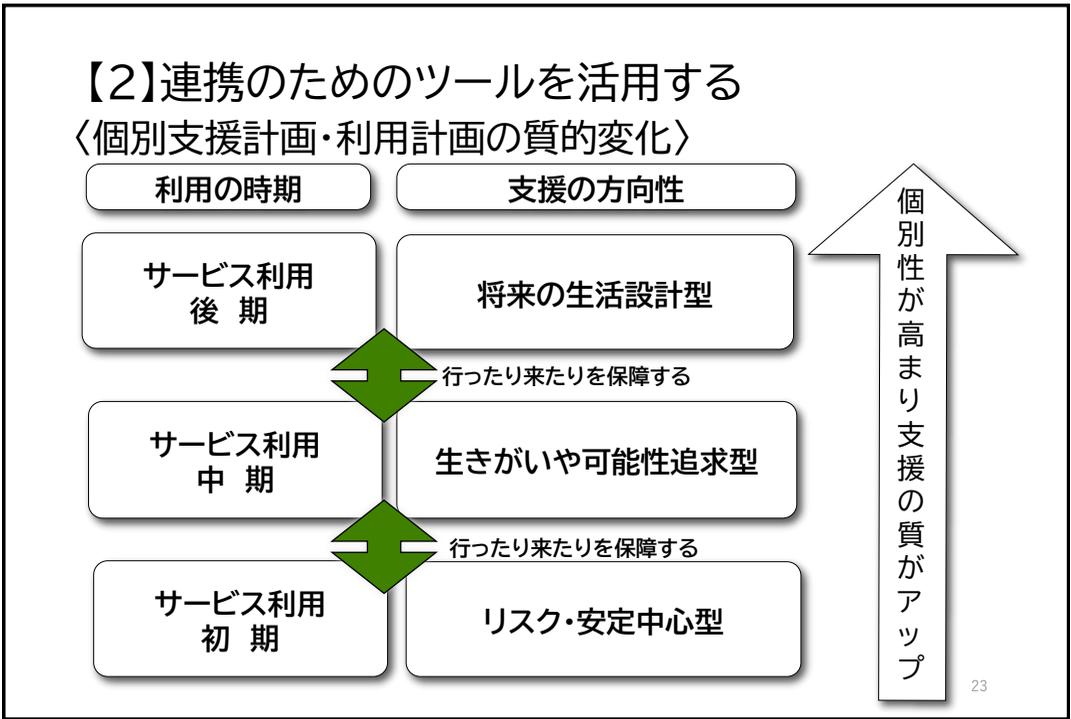
18





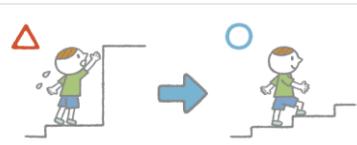
21





### 【2】連携のためのツールを活用する

- ・ 個別支援計画は、利用計画とその背景にある連携している機関)を意識して作成することが必要  
→はじめから「協働」を意識した支援
- ・ 計画の質的变化を意識する  
→はじめから完璧な計画を作成するのではなく、**スモールステップ**で、少しずつ積み上げて行くイメージを持ち、成功体験や役割を意識することが重要となる



24

## 【2】連携のためのツールを活用する

- ・ モニタリング会議(個別支援計画・利用計画)を行うことで、**一緒に考えること、新たな解決方法**を見いだすと共に、**誤った支援の方向を見つけ改善する**  
→つなげることの大切さと共に一緒に考える・考えてもらう  
☆モニタリング会議に参加する意義の理解する
- ・ 連携ツールとしての個別支援計画書の提示を  
→オープン支援を意識する  
誤った支援・虐待防止の第三者からの評価を含め

25

## 【3】各種会議の活用と人材育成

- ①個別支援のための会議
  - ・個別支援計画作成のための会議
  - ・サービス調整会議、サービス担当者会議
  - ケース会議、ケア会議
  - ・モニタリング会議
- ②課題の社会化と資源開発のための会議
  - ・(自立支援)協議会
  - ・障害福祉計画
- ③人材育成
  - ・OJT、Off-JT
  - ・事例検討会



26

### 【3】各種会議の活用と人材育成

- ・ 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・まちの中で、連携をしていくための場の設定と実践が重要であり不可欠となる。
- ・ また、この『場』は、双方の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。

27

### 【3】各種会議の活用と人材育成

- ・ 事業所では、職員会議やミーティング、グループ会議、個別支援計画作成会議などの会議がある
- ・ 利用者を通じた関係機関との連携実践は、サービス調整会議・サービス担当者会議がある
- ・ 個別の会議で解決しないことや個別課題を地域の課題としていくとき、資源開発などが必要な場合は、(自立支援)協議会等に参加し、当事者として一緒に考えることが必要
  - 結果的に利用者のニーズに応えることになる

28

## サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者のつながる支援と深める支援

### サービス担当者会議



### つながる支援

- ・相談支援専門員等と連携して、個別支援の課題を解決するためのチームをつくり、地域でサポートするためのネットワークを組織する。
- ・相談支援専門員によるサービス担当者会議に参加する。

### 相談支援専門員によるサービス利用計画は、トータルプラン

### 深める支援

- ・サービス利用計画をもとに、事業所内で個別支援会議を開き、個別支援計画(生活プラン)を作成する。
- ・事業所内で意思統一を図る

### 個別支援会議



### サービス管理責任者による個別支援計画、生活プラン

平成27年度 サービス管理責任者研修テキスト分野別講義「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」の一部改変 <地域生活(知的・精神)>

## 【3】各種会議の活用と人材育成

### 〈(自立支援)協議会の活用〉

協議会の設置主体は、市町村および都道府県

#### (協議会の設置)

法第八十九条の三 地方公共団体は、単独で又は共同して、障害者等への支援の体制の整備を図るため、関係機関、関係団体並びに障害者等及びその家族並びに障害者等の福祉、医療、教育又は雇用に関連する職務に従事する者その他の関係者により構成される協議会を置くように努めなければならない。

努力義務と明記

2 前項の協議会は、関係機関等が相互の連携をはかることにより、地域における障害者等への支援体制に関する課題について、情報を共有し、関係期間等の連携の緊密かを図るとともに、地域の実情に応じた体制の整備について協議を行うものとする。

協議会の役割

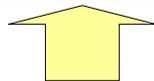
### 【3】各種会議の活用と人材育成

- (自立支援)協議会は、地域の関係者が集まり、個別の相談支援の事例を通じて明らかになった地域の課題を共有し、その課題を踏まえて、地域のサービス基盤の整備を着実に進めていく役割を担っている。
  - 障害者総合支援法の成立等を踏まえ、
    - ①委託障害者相談支援事業や基幹相談支援センターの事業実績に関する検証や評価、②指定特定相談支援事業者が作成するサービス等利用計画等の質の向上を図るための体制や、③地域移行支援・定着支援を効果的に実施するための相談支援事業者、精神科病院、入所施設、保健所や地域の障害福祉サービス事業所等による地域移行のネットワークの強化や、障害福祉サービスの利用の組み合わせによる施設入所者の状況を踏まえた地域の社会資源の開発の役割強化が必要。
  - 障害者虐待防止法の成立を踏まえ、地域における障害者虐待防止等のためのネットワークの強化が必要。
  - (自立支援)協議会はこれらの役割を担う旨通知により明確化。併せて、市町村は、地域の実情に応じて当該役割を担うための専門部会の設置を検討。
- ※ 22年改正により、都道府県及び市町村は、障害福祉計画を定め、又は変更しようとする場合、あらかじめ、自立支援協議会の意見を聴くよう努めなければならないとされている。

31

### (自立支援)協議会は地域づくりの中核

- ・自己完結に陥らない(ネットワークで取り組む基盤をつくる)
- ・他人事にとらえない(地域の課題を的確に把握する)
- ・出来ることから進める(成功体験を積み重ねる)
- ・取り組みの成果を確認する(相互に評価する)



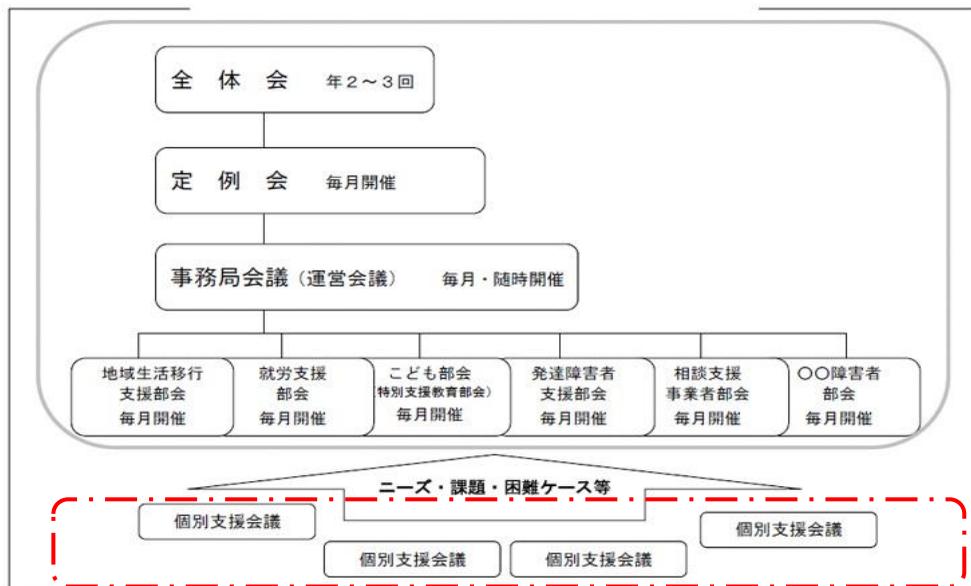
(自立支援)協議会は地域が協働する場



地域で障がいのある方を支える

32

## 地域自立支援協議会組織図（例）



33

### 【3】各種会議の活用と人材育成

#### 〈(自立支援)協議会の活用〉

- ・ 地域の課題(社会資源の過不足・質等)を共有する
- ・ 対応に苦慮していることがある場合、事例検討やスーパービジョン(評価・検証)等に参加したり、自ら企画する

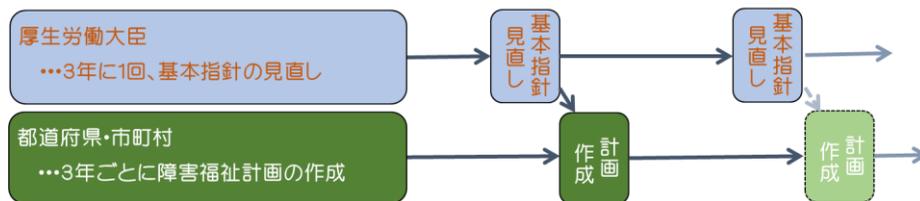


34

## 〈障害福祉計画〉

- 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。

第1期計画期間 18年度～20年度	第2期計画期間 21年度～23年度	第3期計画期間 24年度～26年度	第4期計画期間 27年度～29年度
平成23年度を目標として、地域の実情に応じた数値目標及び障害福祉サービスの見込量を設定	第1期の実績を踏まえ、第2期障害福祉計画を作成	つなぎ法による障害者自立支援法の改正等を踏まえ、平成26年度を目標として、第3期障害福祉計画を作成	障害者総合支援法の施行等を踏まえ、平成29年度を目標として、第4期障害福祉計画を作成



35

## 第5期障害福祉計画等に係る国の基本指針の見直しについて

### 1. 基本指針について

- 「基本指針」(大臣告示)は、障害福祉施策に関する基本的事項や成果目標等を定めるもの。平成29年3月に告示。
- 都道府県・市町村は、基本指針に即して3か年の「障害福祉計画」及び「障害児福祉計画」を策定。次期計画期間はH30～32年度

### 2. 基本指針見直しの主なポイント

- ・ 地域における生活の維持及び継続の推進
- ・ 就労定着に向けた支援
- ・ 地域共生社会の実現に向けた取組
- ・ 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築
- ・ 障害児のサービス提供体制の計画的な構築
- ・ 発達障害者支援の一層の充実

### 3. 成果目標(計画期間が終了するH32年度末の目標)

#### ① 施設入所者の地域生活への移行

- ・ 地域移行者数: H28年度末施設入所者の9%以上
- ・ 施設入所者数: H28年度末の2%以上削減
- ※ 高齢化・重症化を背景とした目標設定

#### ② 精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築【項目の見直し】

- ・ 保健・医療・福祉関係者による協議の場(各圏域、各市町村)の設置
- ・ 精神病床の1年以上入院患者数: 14.6万人～15.7万人に  
(H26年度末の18.5万人と比べて3.9万人～2.8万人減)
- ・ 退院率: 入院後3か月 69%、入院後6か月84%、入院後1年90%  
(H27年時点の上位10%の都道府県の水準)

#### ③ 地域生活支援拠点等の整備

- ・ 各市町村又は各圏域に少なくとも1つ整備

#### ④ 福祉施設から一般就労への移行

- ・ 一般就労への移行者数: H28年度の1.5倍
- ・ 就労移行支援事業利用者: H28年度の2割増
- ・ 移行率3割以上の就労移行支援事業所: 5割以上
- ※ 実績を踏まえた目標設定
- ・ 就労定着支援1年後の就労定着率: 80%以上(新)

#### ⑤ 障害児支援の提供体制の整備等【新たな項目】

- ・ 児童発達支援センターを各市町村に少なくとも1カ所設置
- ・ 保育所等訪問支援を利用できる体制を各市町村で構築
- ・ 主に重症心身障害児を支援する児童発達支援事業所、放課後等デイサービスを各市町村に少なくとも1カ所確保
- ・ 医療的ケア児支援の協議の場(各都道府県、各圏域、各市町村)の設置(H30年度末まで)

### 4. その他の見直し

- ・ 障害者虐待の防止、養護者に対する支援
- ・ 難病患者への一層の周知
- ・ 障害者の芸術文化活動支援
- ・ 障害を理由とする差別の解消の推進
- ・ 意思決定支援、成年後見制度の利用促進の在り方 等

厚生労働省ホームページより

36

### 【3】各種会議の活用と人材育成

〈人材育成〉

#### 『岡目八目』

…事の当事者よりも、第三者のほうが情勢や利害得失などを正しく判断できること。

囲碁から出た語。碁をわきから見ていると、実際に打っている人よりも、八目も先まで手を見越すという意（新明解四字熟語辞典）

→転じて、傍観者(第三者)のほうが当事者よりも物事の是非を、的確に判断できるという意味

37

### 【3】各種会議の活用と人材育成

……サービス管理責任者等の関係者が、熱心に支援に取り組むほど、無意識に内に偏った・こもった・閉ざされた・囲い込みの支援となる傾向がないでしょうか？



また、会議の構成メンバーに、「上司部下」「先輩後輩」などの関係や「組織の考え>利用者個人の考え」などの強弱がある場合は、冷静な判断ができないこともあり得る

38

### 【3】各種会議の活用と人材育成

☆(自立支援)協議会・サービス担当者会議等の会議に参加し、横のつながりを持ち、他の状況を知ること、自己の実践の振り返りや支援内容の客観的な評価につながる

→ベテラン職員やサービス管理責任者だけが参加するのではなく、その連携を学ぶ機会として、中堅職員等の育成対象職員の参加や同席させることで人材育成が促進される

39

### 【3】各種会議の活用と人材育成

☆事例検討会への参加、スーパービジョンを受けることなど、自分の実践を(利用者の承諾を得て)他者にオープンにし、助言をもらうことにより、自分の支援の癖や特徴、考え方などを第三者的な視点から評価を受けることができる

→自分の支援を第三者に見てもらうことは、支援の質の向上につながり、ひいては利用者によりよいサービスを提供できる

40

### 【3】各種会議の活用と人材育成

#### 会議の活用で業務を検証する、具来的なポイント

- 概要の確認(要約・見立ての技術)
- 当事者主体と動機付け
- アセスメントの精度
- ニーズの焦点化(優先度・重要度)
- フォーマル、インフォーマルサービスの確認
- リスクマネジメントからストレングスマネジメント
- 弱みの中にも、強みはあるという意識
- 環境因子を考慮する視点
- チームアプローチの意識
- 地域課題の有無と地域課題化への視点



41

### あなたの事業所は大丈夫？ ～こんなことは起きてない??～

チームづくり

さまざまな職種が協力し連携し合って一人の利用者を支援しています。外部との連携がうまくいかない所は内部の連携も…。

生活支援員、相談員、ケアスタッフ、看護師、理学療法士、送迎員、事務員等などが連携して一人の利用者を支援します。事業所業務を一人のスタッフがすべてこなすことはないでしょう。人員配置基準も含めスタッフ間でお互いに助け合いながら、チームとして気持ちよく業務を進めたいはずです。

○「中での健康管理があるから病院への送迎はやりません」  
「排泄介助や入浴介助は、看護業務ではないのでやりません」ときっぱり言い切る看護師



○送迎時に家族から様子を聞かれて「送ってきているだけだから、直接支援員に聞いてください」と答える送迎員

○「この利用者何をしても文句ばかりなのよ。相談員さん相談にのってあげてよ。あなたの仕事でしょ」と吐き捨てるようなケアスタッフ



○家族からの苦情の電話に「その日は自分はお休みでしたからよく分かりません」と答える生活支援員



○「あなたたちは、リハのこと何も知らないでしょ、こっちの言った通りにしてくれればいい」と上から目線のセラピスト。

○「しかたないだろ、現場でなんとかしてくれ」と話も聞いてくれない事務員



42

## ○連携の意味を考える

〈メイド・サーバント症候群(Maid-Servant Syndrome)〉

リス・ワグナー(*Lis Wagner*)デンマークのケアシステム研究者

誰かが考えたことを、指示された通りに  
やらされているという「業務中心介護」の比喻



施設ケアスタッフは世話をすることを仕事と思い何から何まで手を出してしまう(メイドさんや召使いになりきっている状態)。また、施設入所者もケアしてもらうことを期待して受動的になってしまうこと。

43

## ○連携の意味を考える

- ・ 職員がメイド・サーバント的支援に陥ると、仕事の結果に責任を持たなくなる。「結果が悪かったのは指示をした方が悪い、自分はいわれた通りにきちんとやったのだから」と考えてしまいがち
- ・ 一方、利用者も決まったスケジュールにあてがわれるサービスの中、受動的で自己決定をすることもなく、興味関心を失うことなどの弊害があると思われる

44

○連携の意味を考える  
〈なぜ連携が必要か？〉

### 事業所の責務として行う必要がある

…と法律で決まっているから

と、言われるからやるのではなく



45

○連携の意味を考える

- ①メイド・サーバント症候群(的支援)に陥らないためにも、定期的に自分の仕事を検証する機会が必要であるから
- ②一方、利用者に対しても自分の新たな可能性を見つけるきっかけにもなるから  
(多角的視点からのストレングス支援やエンパワメント)
- ③質の高いサービスとは何か。サービスの質の向上に終わりではなく、常に変化、向上させていくということに気づいたから  
(マンネリやパタナリズムの打破)

46

## ○連携の意味を考える

- ④定期的に提供しているサービスを振り返り・検証を行なうためには、体制作りが必要となる。一人に頼らず、チームで行なうことに気づいたから  
(チームアプローチの強化と徹底)
- ⑤事業所の強みと弱みに気づき、人材の育成、強化が必要と思ったから

47

## ○連携の意味を考える

……だから**連携**が必要となりました！！

と当たり前に見える支援を考えていきたいものです。



48

## ○おわりに

「連携が必要」ってほとんどの方が思っているかと思いますが、しかし、思い通りの連携ができていないかも知れません。

サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者は、内部でのチームワーク作りと外部との連携を行う重要な役割があります。

「なぜ連携をしないといけないのか」、受け身的な連携から、能動的な連携に切り替えていくこと。自己の支援の見直しからはじめて見てはいかがでしょうか

49

## ○おわりに

この基礎研修に参加する事でも、新たな連携の芽が生まれます。

演習が始まりますとグループの仲間ができ。講師やスタッフなどもいます。

研修に参加していただいた皆様は連携の相手となる方々です。

資格取得のためだけでなく「連携相手」というお土産を持ち帰っていただきたいと願っております

ご清聴ありがとうございました



50