

令和7年度 愛知県相談支援従事者主任研修

『人材育成の地域での展開』

一宮市障害者相談支援センター夢うさぎ

梅本 早千穂

岡崎市障がい者基幹相談支援センター

大木 基史

※令和元年度主任相談支援専門員養成研修（国研修）の資料（長野県上小圏域障害者総合支援センター 橋詰正氏作成）を使用しています

本科目のねらい

指定特定相談支援事業所・委託相談支援事業所の相談支援専門員が、地域でつながりを持ち、地域で育っていくための仕組みが必要です。

そのため、本科目では主任相談支援専門員は、市町村の理解と協力の下で、育成するための基盤を整備すると同時に、主任相談支援専門員として、自らの地域のOJT(実地教育)を司るための知識と技術を身に着け、その先にある地域作りへの足掛かりの役割を担うことを理解する。

人材育成には仕組みが必要

- ・機会が必要

事業所～地域～圏域～県～国
場づくり・人づくり

- ・根拠も含めた説明が必要

法制度、経験学習理論、スーパービジョン、
ファシリテーション技術など

- ・方法論が必要

機会に応じて
継続可能
参加者のニーズ

仕組みをつくっていく！！

◎ 「言語化」の重要性

項目(研修講義と演習の流れ)

担当講師	時間	内容	
梅本	10:40~10:45	導入	10分
	10:45~11:05	課題の共有	20分
	11:05~11:50	セッション1 『主任相談支援専門員の地域での役割』	40分
	11:50~12:50	昼休憩	60分
大木	12:50~13:35	セッション2 『法定研修における実地教育と相談実践の中でのスーパービジョン』	45分
	13:35~13:45	休憩	10分
	13:45~14:30	セッション3 『個別課題から地域課題へ転換するグループスーパービジョン』	45分
	14:30~14:40	全体まとめ	10分

事前課題

主任相談支援専門員として、

- ①相談支援事業所としての課題や地域課題を受け取った時どう動くか。
- ②計画相談支援の質の向上に向けて、事業所内や地域の相談員に向けた育成の動き
- ③ご自身が考える(行っている)地域での対応

事前課題の共有（20分）

グループワーク
司会（進行）者を確認
1人3分程度で
簡単な自己紹介と発表

10:50～11:10

人材育成における

セッション |

『主任相談支援専門員の 地域での役割』

《地域の人材確保と定着率》

- ・ ここにアクセスすれば積極的にスキルアップすることができ、自身の魅力や能力を更に高める
ことができる環境がある

《チャンスとチャレンジの機会を地域で作り出す》

- ・ 同じ価値観と視野、知識とスキルを持った優秀な人材を育成する環境が地域にある

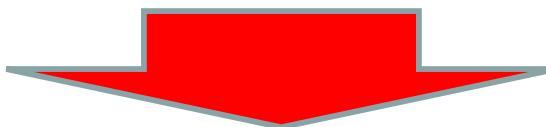
参考資料 起業志望者・起業家向け動画ラーニングメディア

主任相談支援専門員の地域での役割

～人材育成するためのステージ作り～

«相談支援従事者養成研修における地域の役割»

- 自分たちの地域の相談支援専門員を育てる基盤を整備すること



1. 育成エリアの地域を整理する
2. 市町村の理解を得て協働で法定研修の実地教育と、相談支援の現場実践での育成モデルを構築
3. 地域で研修企画講師の育成と事務局体制の確保
4. 実践と振り返りの積み重ね
5. 地域における人材育成の継続性の担保

(市町村障害福祉計画・基幹相談支援センターの委託仕様書など再検討)

地域で人材育成するため規模と相談支援専門員の実態を知る

① 地域(市区町村)の概要 (H30年 月現在)

市区町村名		その 人口	人
相談支援体制整備の単位	1. 市区町村 2. 障害保健福祉圏域 3. その他()		人
人材育成エリア¶1			人

② 相談支援体制整備の単位における状況

総合支援法(サービス等利用計画)			児童福祉法(障害児支援利用計画)			
対象者数	作成率	うちセルフプラン率	対象者数	作成率	うちセルフプラン率	
人	%	%	人	%	%	
基幹相談支援センター	1. 直営 2. 委託 3. その他 4. 未設置		箇所数	職員数 (人) 兼務職員数	担当件数 (件) 計画外 計画相談	
地域生活支援事業の相談支援	1. 直営 2. 委託 3. その他					
指定特定相談支援事業所						
指定障害児相談支援事業所						
指定一般相談支援事業所(地域移行)						
指定一般相談支援事業所(地域定着)						
自立生活援助事業						
児童発達支援センター	1. 公立 2. 私立 3. その他 4. 未設置					
地域生活支援拠点	1. 面的 2. 拠点 3. 未整備 4. 未検討					

新しいカリキュラムによる研修準備 ～実地研修企画の参考として～

考えられる研修	具体的な研修内容	想定研修方法
地域における 実地教育(初任)	インテークからアセスメント (事例演習後の 実践ケアマネジメント) ※実践事例の無い初任者への応援 地域資源情報の収集と整理(協議会等)	①アウトーチによる実地研修 ②情報入手方法と実態の説明 及びアウトーチによる現場把握
地域における 実地教育(初任)	法定研修の演習での検討を受けて 再アセスメント～サービス等利用計画の作成	①アセスメントの検証(再アセスメントする視点他者の視点のSV・グループ検討)
地域における 実地教育(現任)	演習で確認された支援課題について チームで検討	①事例検討・GSVへの事例提出 ②他者の事例検討・GSVへの参画
地域における 実地教育(現任)	(自立支援)協議会の理解と参加	①協議会事務局での説明 ②部会・事務局会議への参画 ③提案の作成

**研修は、受講生が「自ら行う」こと
教育は、教え手が受講生に「働きかける」こと**

**研修は「研ぎ修める」という字の通り、自らが行う行為であるのに対し、
教育は「教えて育てる(育つ)」と、相手にしてもらう行為**

株式会社ワーク＆ワークス コラムレポートより

当たり前だけど、当たり前にはできない仕組作り

市町村の理解と協働により、所属法人を超えた地域人材の育成

メリット

1. 一緒に学べる
2. 集まりやすくなる
3. システム化・体制整備が継続される
(予算含)
4. 地域連携が強化する

デメリットへの調整

1. 単一と複数市町村(圏域)では、作り方に工夫がいる
2. 市町村業務を増やす
(委託内容の調整解消)
3. 会議が増える
(他会議とのタイアップ等)



自分たちが住む地域の障害者理解や障害者支援が、丁寧に進められるために、地域においても支援者を育てる事が重要であることを、先ず市町村と共有する。

地域の人材育成を担う側の育成と事務局機能

基幹相談支援センター等
(主任相談支援専門員)

1. 主任相談支援専門員の育成 ≪対象; 育成する側≫

基本相談・計画相談実践
**基幹相談支援センター等の育成側の
人材育成経験**

都道府県法定研修受講
全国相談支援従事者指導者養成研修受講
※都道府県研修企画参画
主任相談支援専門員養成研修(H30. 31)

基幹主任相談支援専門員

2. 都道府県相談支援従事者養成研修

★ **企画運営経験**

想定される人材育成エリアでの実践

3. OJTと実地教育機能 ≪対象; 初任者・現任者≫

- 初任
- 初任
- 初任
- 初任
- 初任
- 初任

主任相談支援専門員

- 現任
- 現任
- 現任
- 現任

現任

現任

事務局

市町村

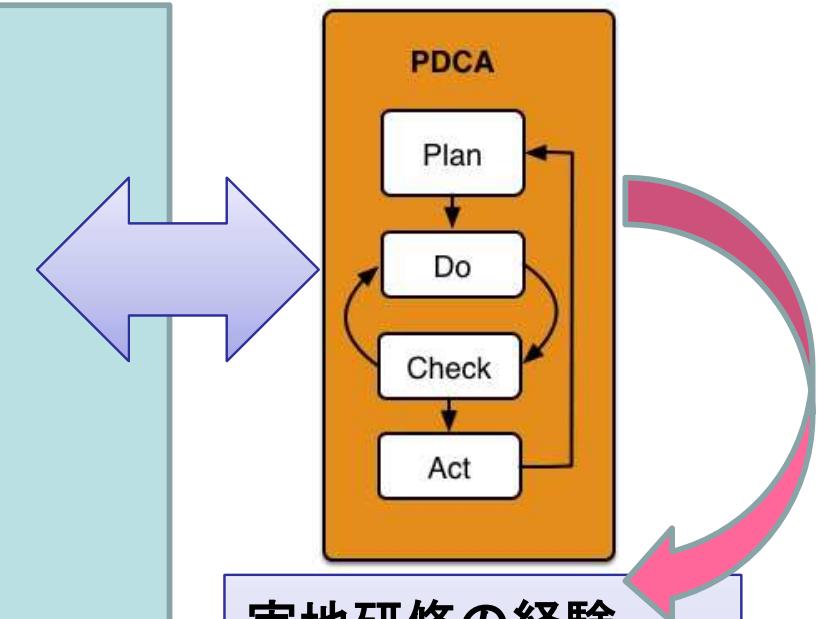
★ **企画運営経験**

実践と振り返りの積み重ね

実践例

※都道府県研修コアメンバーとしての経験(ベース)

1. 地域で研修する企画立案とチーム作り
(打ち込む研修テーマの設定の検討会を仕切る)
2. 地域で研修する講義～演習～まとめ
(柱立てと流れを作る)
3. 演習事例の作成(実践ツール・シナリオを作る)
4. リーダーとしてまとめる
(グループワークのファシリテーターとの共有と進行打合せ)
5. 講義(外部講師？ エリア内講師の調整)
6. 演習の仕切り
7. 振り返り
8. 改善の検討会の仕切り
9. 次回へのテーマ決め・検証など



実地研修の経験 (見せた経験)

1. 相談の出会い
2. 訪問の約束
3. 訪問
4. 面接・聴き取り
5. 共有・説明
6. アセスメント
7. 仮プラン・支援相談
8. 再訪問
9. 同行
10. 会議
11. モニタリング

計画
～
振り
返り

育成エリアの人材育成の継続性の担保

1. システム化は継続性を高めるため
2. 障害福祉計画や基幹相談センターの委託仕様書に事業として入れ込むことは、契約・事業計画～実践～評価～次年度へとPDCAサイクルとなる
3. この機能は相談支援の人材育成に留まらず、さまざまな連携や協議会活性化をも作り出し、地域力の向上にもつながる
4. 制度改正等などの最新情報を提供・共有したり、実践する中での課題の共有など、相談支援に係る協議会機能と重複するようになる

教育システムと市町村の協力

1. 研修企画

(1) 地域における研修企画と実地教育

集合研修(フォロー説明・グループ検討)

個別又は少人数でのグループ学習

個別でのアウトリーチ(後方支援・現場実践)

(2) エリア研修企画チームの編成

企画側の相談支援専門員の育成ビジョン(基幹内育成・エリアチーム・他)

(3) 相談支援の質の向上に向けた地域における実地研修とそれ以外のエリア研修の検討と企画実施

2. 市町村協力(協議会協力)

開催の主催・共催・後援の整理

法定研修でない研修への招集(研修の位置づけ: エリア研修の位置づけ)

必要に応じた(注1) **外部講師の導入**

《予算を伴うことになるので計画性と検討》

3. 事務局(基幹相談機能)仕様書等

システム化による継続性の担保への検討



演習Ⅰ

主任相談支援専門員の役割

フィールドメンタリング
アウトリーチ
コンサルテーション

A市相談支援事業所 相
談支援専門員 ハルさん
(29歳女性)



『A市の福祉課担当職員より、80歳のお母さんと同居する、50歳の身体障害と軽度の知的障害を持つ息子さんの計画相談の依頼を事業所が受けて、私が相談に訪問しているのですが、管理者からは、うちの法人の生活介護につなげば良いのではと言われるのですが、本人は良くわからないみたいで、お母さんからは急かされるし、誰に相談して良いか分からず電話しました。』



A市基幹相談支援センター
主任相談支援専門員

演習 | 『主任相談支援専門員の地域での役割』

事例 |

A市相談支援事業所 相談支援専門員 ハルさん(29歳女性)
法人入社8年目 相談支援専門員1年目(一人相談支援事業所)

ハルさん(相談支援専門員)より相談の電話が、あなた(A市基幹相談支援センター 主任相談支援専門員)に入りました。

『A市の福祉課担当職員より、80歳のお母さんと同居する、50歳の身体障害と軽度の知的障害を持つ息子さんの計画相談の依頼を事業所が受けて、私が相談に訪問しているのですが、管理者からは、うちの法人の生活介護につなげば良いのではと言われのですが、本人は良くわからないみたいで、お母さんからは急かされるし、誰に相談して良いか分からず電話しました。』

個人ワーク | 10分

質問	記入欄
<p>1. ハルさんからの電話を受けたあなた(主任)は、どのように動こうと思いますか? (考えた概要)</p> <p>(具体的な方法)</p> 	
<p>2. 主任として重要なと考えた事はどんなことですか?</p>	<p><u>個人ワークではご記入頂かなくて結構です。</u></p>

グループワーク1

個人ワークの共有と意見交換

テーマ

- ①主任として重要な事
- ②実地教育の場面を、地域でどう作れそうか？

20分

11：30～11：50

セッションⅠのまとめ

フィールドメンタリング

《メンタリング》

マンツーマンのコミュニケーションによる人材育成手法の一つです。

(立場を想定した場合)

- ・「メンター」を主任相談支援専門員
- ・「メンティ」を地域の相談支援専門員



継続的な対話によってメンティの可能性を引き出し、自発的な成長(主役がメンティ)を促します。自らの気づきを引き出し、キャリア形成や人としての成長を促す方法です。

主任相談支援専門員による メンタリング機能

1. 相談支援専門員が抱える課題の解決や成長を促す 機能

- ・目標の明確化やそこまでのプロセスの支援
- ・活躍の機会ややりがいのある仕事を与えて相談支援専門員の成長を促す

2. 自信やモチベーション、メンタル面など、内的な側面 からのアプローチする機能

- ・悩みなどを受け入れて信頼関係を築く
- ・相談相手となり、その上で、「人」としての成長をサポートする

フィールドメンタリングと アウトリーチ



コンサルテーション

コンサルテーションとは、異なる専門性をもつ複数の者が、**援助対象である問題状況について検討し、よりよい援助の在り方について話し合うプロセス**をいいます。

(立場を想定した場合)

自らの専門性に基づいて他の専門家を援助する者

- ・「コンサルタント」を主任相談支援専門員

そして援助を受けるもの

- ・「コンサルティ」を地域の相談支援専門員

①知識の提供 ②精神的な支え ③新しい視点の提示

④ネットワーキングの促進など



主任相談支援専門員による コンサルテーション機能

- ・問題点を整理し、評価し、具体的な対応策を検討しながら問題解決を図る
- ・専門的な知識を身につけることができるようマネジメントする
- ・地域の相談支援専門員が抱えている不安に対して、他の取り組みなども紹介しながら安心感を与える
- ・課題に対する捉え方に関して新たな見方を提案する
- ・組織・管理上の問題について改善策を検討する
- ・外部の有効な資源へ繋いだりする場合がある

フィールドメンタリングと コンサルテーション

	メンタリング	コンサルテーション
手法	マンツーマンのコミュニケーション 継続的な対話	異なる専門性を持つ複数の者が援助対象である問題状況について検討
主任相談支援専門員	メンター	コンサルタント
地域の相談支援専門員	メンティ	コンサルティ
効果	メンティの可能性を引き出し、自らの気づきを促し、自発的な成長を図る	問題を整理し、評価する 具体的な対応を検討して問題解決を図る

フィールドメンタリングと コンサルテーション

精神的な支え になる機能

手法

ヨン

の者が援
ついて検

主任
相談支援専門員

メンタ

地域の
相談支援専門員



効果

性を引き出し、
きを促し、自発的な

コンサ

コンサ

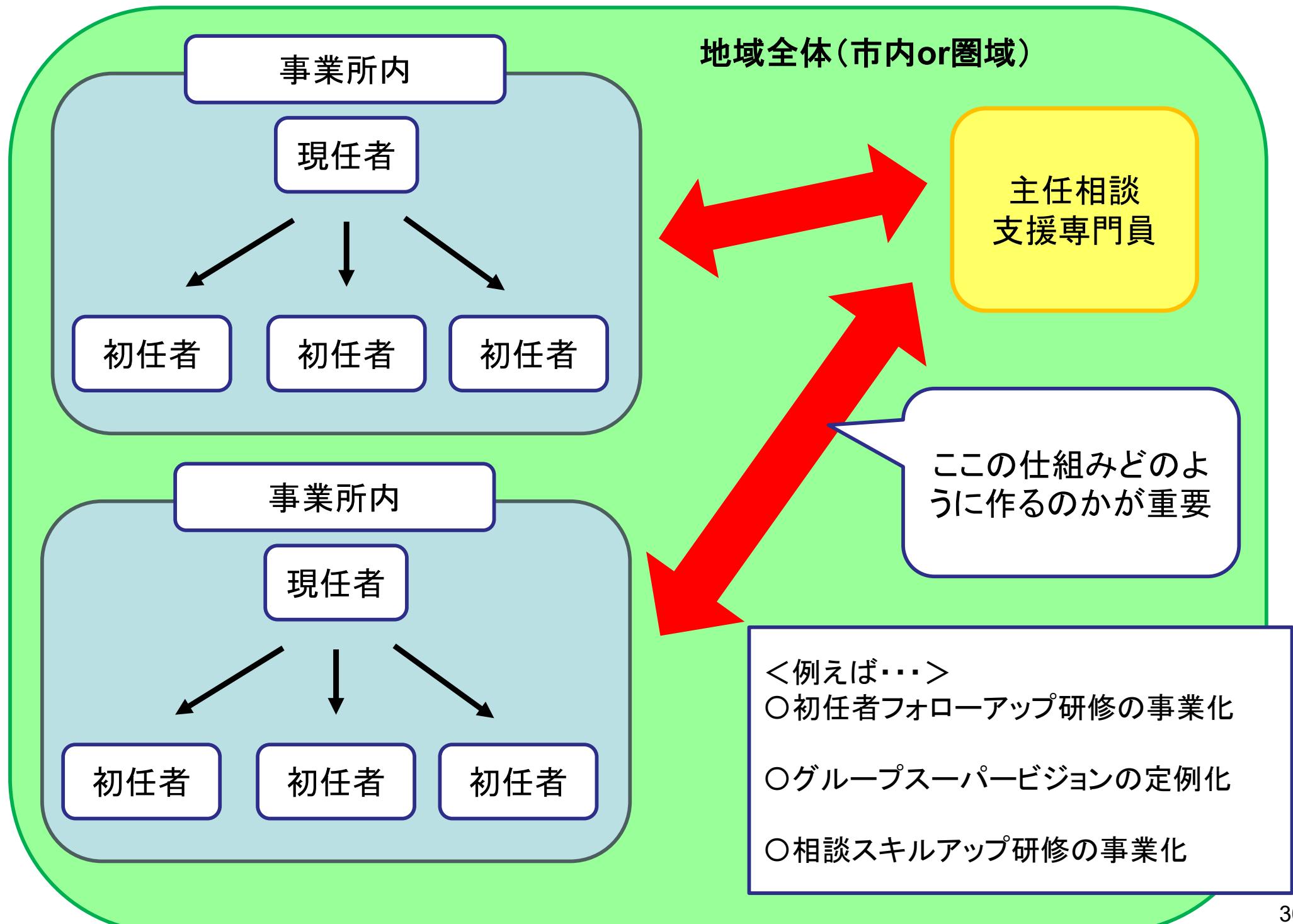


問題を
具体的
を図る
価する
検討して問題解決

II セッション 2

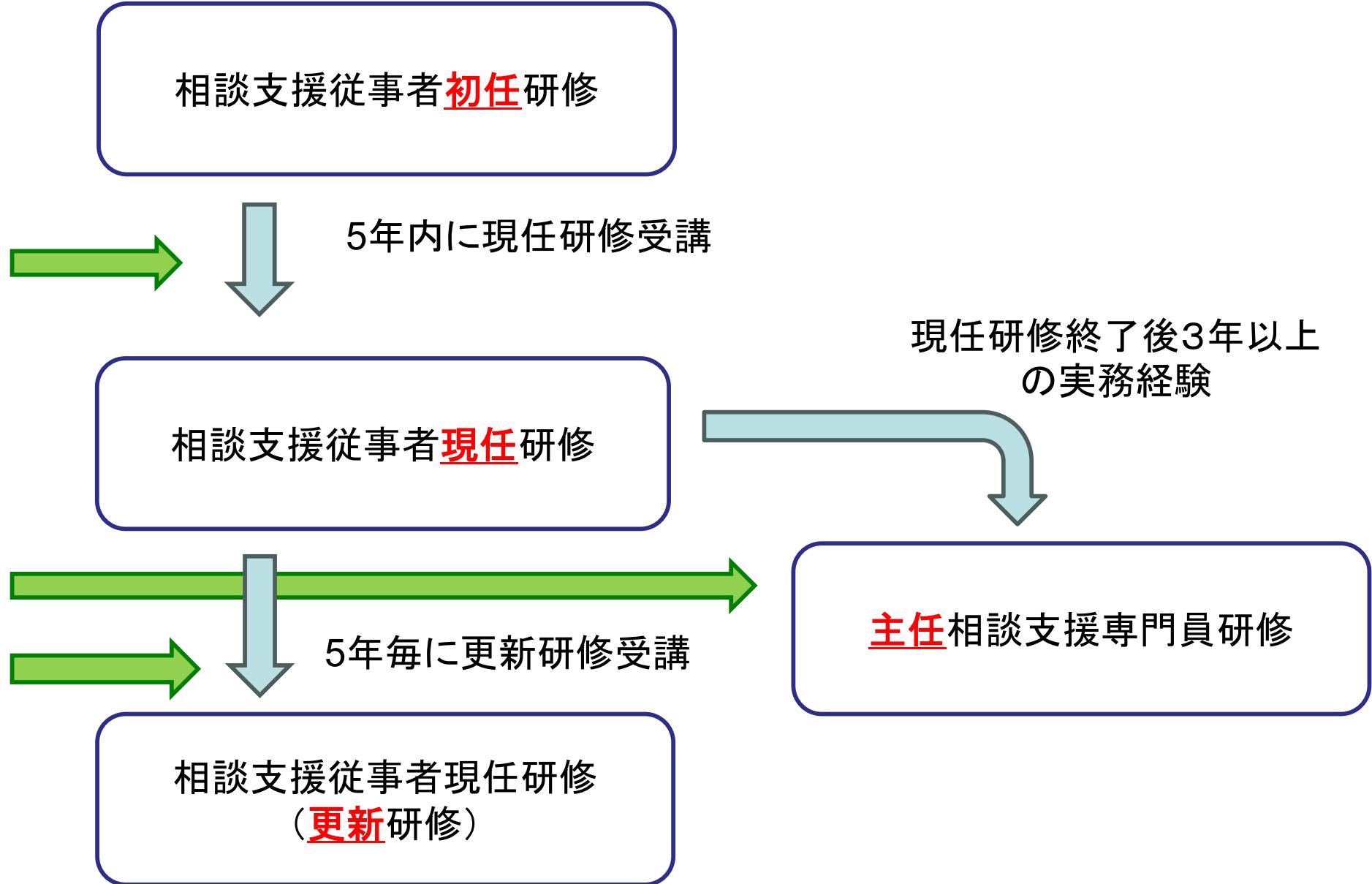
『法定研修における実地教育と
相談実践の中でのスーパーバイジョン』

OJTやSV体制の構築

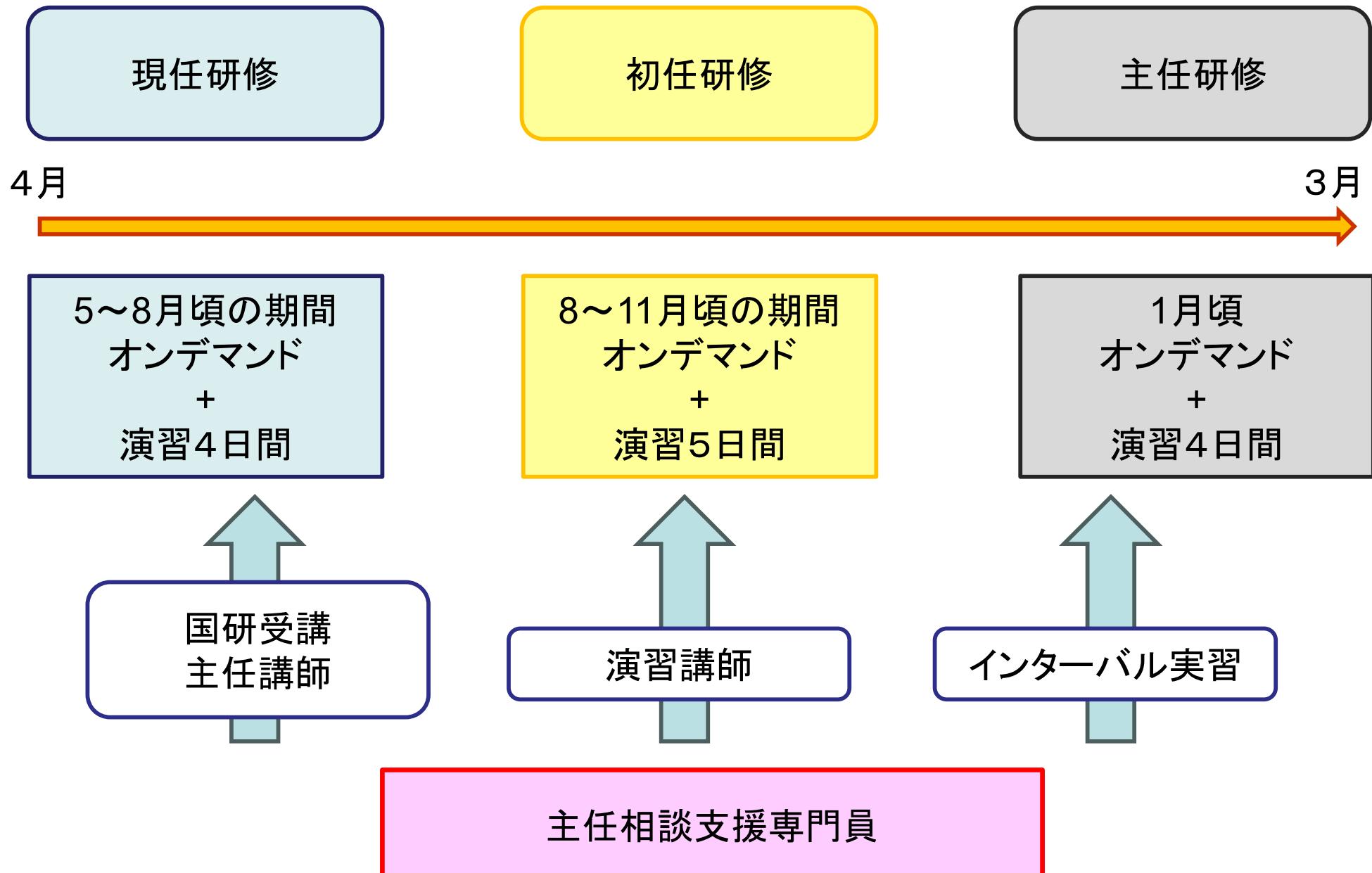


法定研修のしくみ

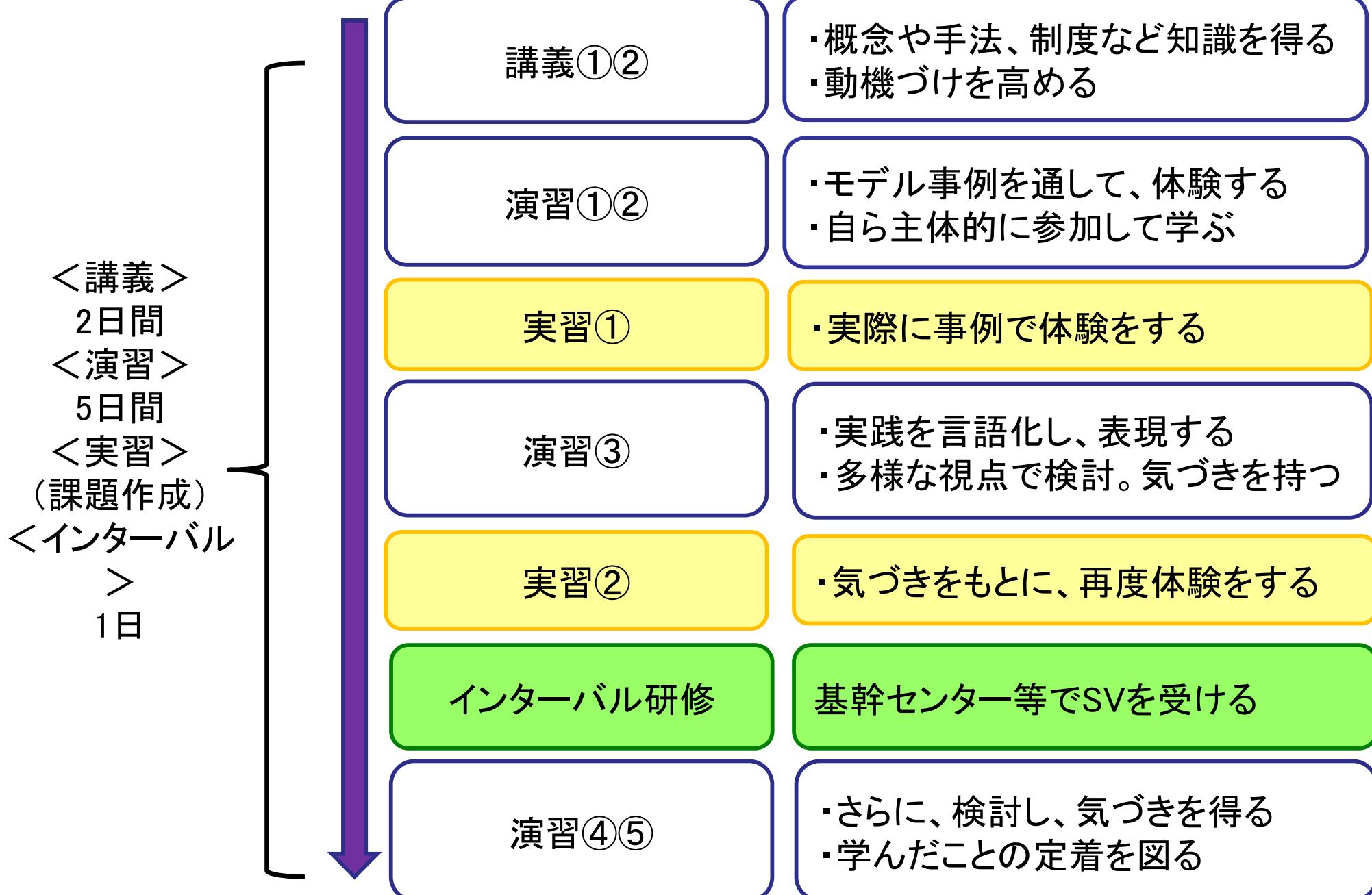
専門コース別研修



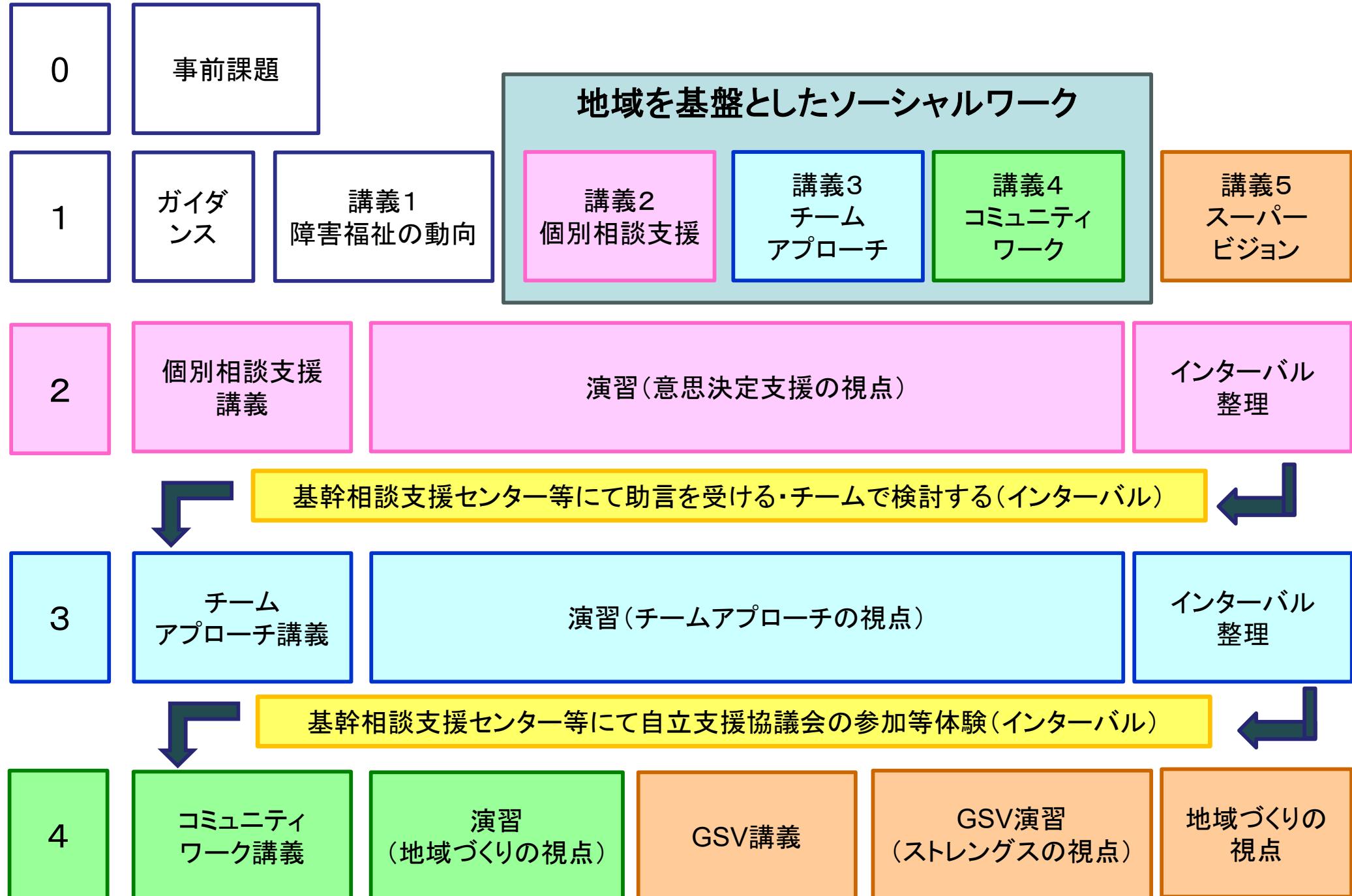
愛知県の相談支援専門員従事者研修のスケジュール



初任研修の構造

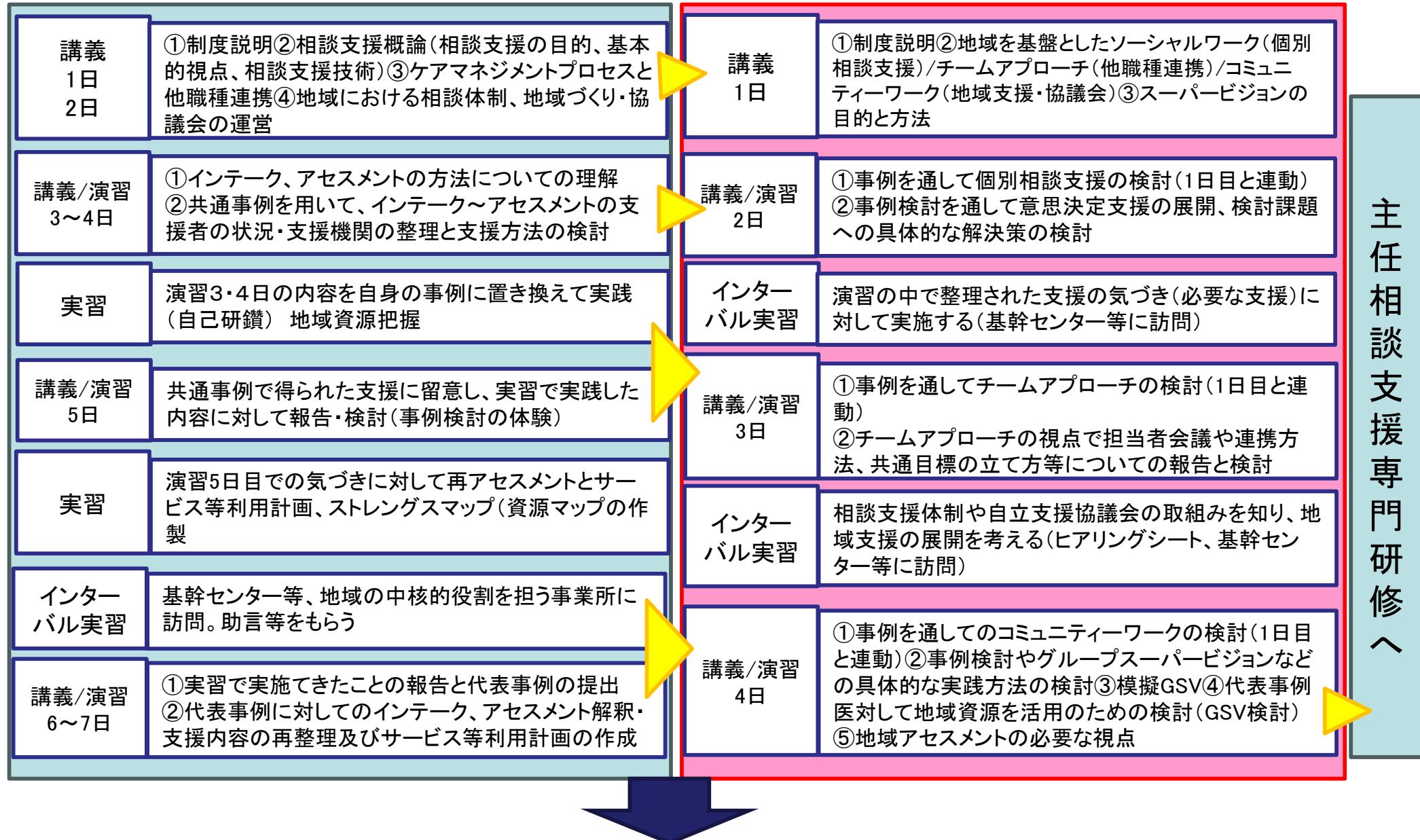


現任研修の構造



初任研修と現任研修のつながり

日本知的障害者福祉協会相談支援部会
副部会長富岡貴生氏資料参照

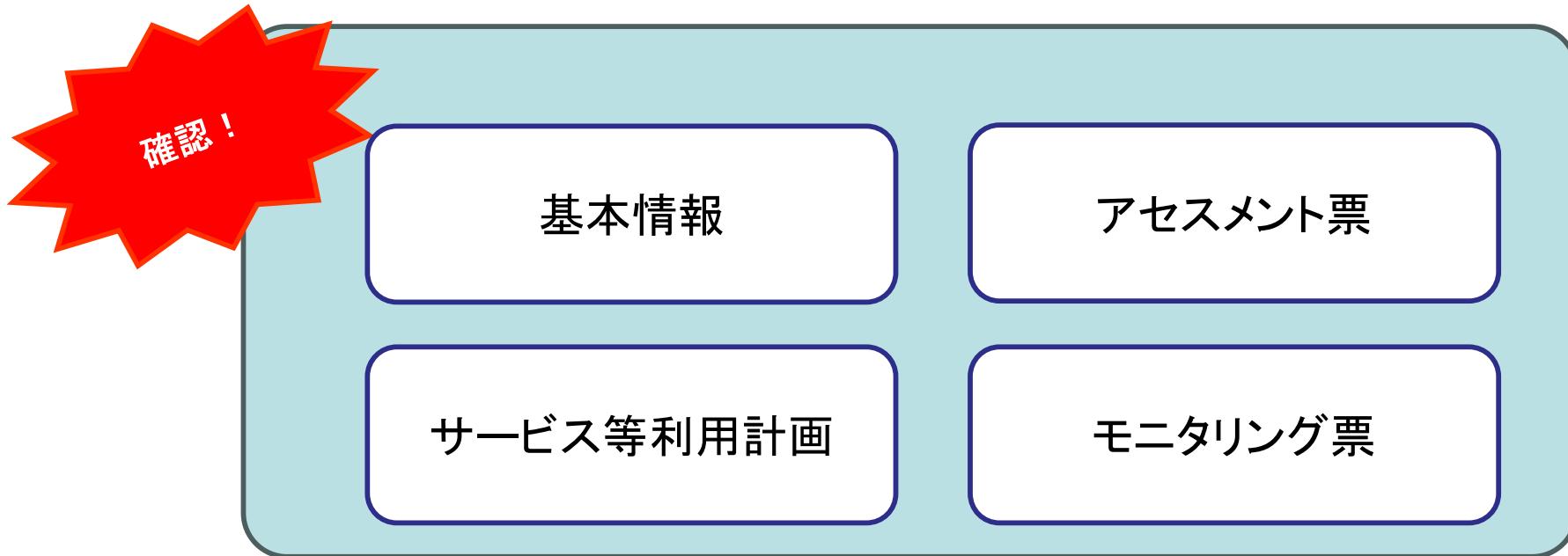


主任相談支援専門研修へ

初任～現任～主任相談支援専門員養成研修に一貫した
スーパービジョン研修・実践体制をどのように準備するか。

当たり前ですが・・・

- ・他の事業所の相談支援専門員さんから主任相談支援専門員として相談を受けた時
- ・演習講師、インターバル実習などで、助言をする時



相談者(相談支援専門員)の想いに寄り添い、助言等を行う

- ※ セッション1のメンタリングの手法の活用
- ※ スーパービジョンの手法の活用

演習2

主任相談支援専門員によるスーパービジョン ～サービス等利用計画の評価～

計画評価の視点

- 1. エンパワメント、アドボカシーの視点
- 2. 総合的な生活支援の視点
- 3. ニーズに基づく支援の視点
- 4. 連携・チーム支援の視点
- 5. 中立・公平な視点
- 6. 生活の質の向上の視点

演習 2

サービス等利用計画の質を高めるための個別のスーパービジョン

事例1

A市相談支援事業所 相談支援専門員 ハルさん(29歳女性)
法人入社8年目 相談支援専門員1年目(一人相談支援事業所)

ハルさん(相談支援専門員)より相談の電話が、あなた(A市基幹相談支援センター 主任相談支援専門員)に入りました。

『A市の福祉課担当職員より、80歳のお母さんと同居する、50歳の身体障害と軽度の知的障害を持つ息子さんの計画相談の依頼を事業所が受けて、私が相談に訪問しているのですが、管理者からは、うちの法人の生活介護につなげば良いのではと言われるのですが、本人は良くわからないみたいで、お母さんからは急かされるし、誰に相談して良いか分からず電話しました。』

A市相談支援事業所 相
談支援専門員 ハルさん
(29歳女性)



法人入社8年目
相談支援専門員1年目
(一人相談支援事業所)

事業所へ訪問させて頂いて、お話を聞かせてください。
その時に、基本情報やアセスメント票、計画案
なども見せてもらえるとありがたいです。
一緒に考えましょう。



A市基幹相談支援センター
主任相談支援専門員

A市相談支援事業所のハルさんの事業所を訪問したところ、以下の計画(案)を見せてくれました。

サービス等利用計画								
利用者氏名		障害支援区分	区分2	相談支援事業者名	A相談支援事業所			
障害福祉サービス受給者証番号	0000000000	利用者負担上限額	0円	計画作成担当者	戸山 ハル			
地域相談支援受給者証番号								
計画作成日	2019年12月10日	モニタリング期間(開始年月)	半年後	利用者同意署名欄				
利用者及びその家族の生活に対する意向 (希望する生活)	<p>(本人)私は、お母さんが心配していると思うから、応援してくれる場所に通ったりできればいいのかな?と、周りの人たちが言うので体験することになりました。どこかあるのかなあ?</p> <p>(母)自分も年をとり、息子の事が心配なので、早く私がいなくても生活できる場所を探してほしい。</p>							
総合的な援助の方針	ご本人が希望している暮らす場所と活動場所を検討します。お母さんに安心してもらえることを一緒に考えていきましょう							
長期目標	家族が心配しない生活を送る							
短期目標	応援してくれる場所に慣れる							
優先順位	解決すべき課題 (本人のニーズ)	支援目標	達成時期	福祉サービス等 種類・内容・量(頻度・時間)	提供事業者名 (担当者名・電話)	課題解決のための 本人の役割	評価時期	その他留意事項
1	活動場所が欲しい	応援してくれる人との関係を作る	6ヶ月	生活介護 月数-8日/月	A生活介護事業所 サビ管:OO氏	支援員さんと仲良くする	3か月後	
2	安心して暮らす場所が欲しい	グループホームの体験を重ねて、入居を目指す	1年	共同生活援助 月日数/月	Bグループホーム サビ管:△△氏	グループホームの仲間と仲良くする	6か月後	

演習2 個人ワーク1 10分

質問	記入欄
1. ハルさんからの計画(案)を見て、あなた(主任)として、どんな事に気付きましたか？	
2. 気づいた事について、ハルさんにどのように話しかけたり、質問したりしますか？ (具体的に記載して下さい。)	
《グループ共有項目》主任として重要なと考えた事は何ですか？	<u>個人ワークではご記入頂かなくて結構です。</u>

グループワーク2

個人ワークの共有と意見交換
テーマ:主任として重要な事

20分

13:05～13:25

セッション2のまとめ

サービス等利用計画を評価することでのメリット

1)利用者にとってのメリット

- ・本人中心の計画
- ・生活の質の向上

2)相談支援専門員にとってメリット

- ・計画の再確認ができる(気づきを得る)
- ・負担感の軽減

3)市町村行政にとってのメリット

- ・相談支援専門員の質の向上＝サービス全体の向上

4)地域全体へのメリット

- ・地域課題を共有できる＝課題解決につなげる

地域で取り組む仕組み・
システム作りが必要

主任相談支援専門員の
役割



計画相談支援の評価実践へのヒント

1. 評価と質の向上する方法

《参加者》

計画作成した（指定特定）相談支援専門員※事業所内他相談支援専門員

基幹相談支援センター（主任相談支援専門員と相談支援専門員）

市町村担当者（サービス等利用計画を受け取る人）

《評価と質の向上を図る様式》

サービス等利用計画 + アセスメント票/ニーズ整理票

《評価と質の向上への準備》

- サービス等利用計画の評価（精査）することのエリアの目的理解と了解
- 市町村担当者との事前に評価視点の研修（異動に伴う継続性の担保）
(事前ルール化とスキルアップの整理)

2. 評価する上で配慮する点（導入のヒントと成功の秘訣）

- 小規模グループ化（事業所毎へのアウトリーチもOK）
- 評価では無く、良い支援にしていくための意見交換や気づきの体験
- 最初は、基幹相談（主任相談支援専門員）の計画評価を試行的に実施
- 連続性によるスキル向上への賞賛と確認
- 地域における実地研修による実践を、地域評価会議へ
- 評価された人の評価の蓄積（ミスの修正）

モニタリング検証の基本的な考え方

- 相談支援専門員が行う計画相談支援におけるケアマネジメントプロセス全体の検証である
- 利用者支援の充実に向け、相談支援専門員の行動変容を促すものである
- モニタリング報告書やサービス等利用計画等に関する書類の検証ではなく、書類を素材として活用した業務全体の検証である
- 改善事項の洗い出し等のみに拘泥することなく、相談支援専門員が支援の欠点の指摘や支援の否定・非難と捉えモチベーションの低下につながらないように配慮しなければならない

モニタリング結果の検証方法の2つのモデル

	事業所型検証モデル(個別モデル)	地域型検証モデル(集団モデル)
対象	個々の相談支援事業所	複数の相談支援事業所
特徴	<ul style="list-style-type: none">○事業所支援○個別のケース支援○個々の相談支援専門員の力量に合わせた支援 等	<ul style="list-style-type: none">○地域の相談支援体制の強化○地域におけるケース共有(地域課題化)○地域における相談支援専門員相互の研鑽 等
手法	基幹相談支援センター(市町村)によるケース検討/同行/事業所訪問等	基幹相談支援センター(市町村)が中心となり、地域の関係者が集まつた場での事例レビュー、GSV等
留意点	「モニタリング支援」と「モニタリング検証」に一定の線引きが必要	「事例検討会」や「研修」等と「モニタリング検証」が混同されないこと

相談支援専門員へのアプローチ方法いろいろ

事業所訪問等

ケース検討会

モニタリング検証

グループスーパーバイジョン

いろいろなアプローチ方法を活用して「人材育成」として、地域で展開をしていく。
一過性の事業としてではなく、**システム化**をして、地域の中で**人材育成の仕組み**を根づかせるように工夫をする。

例えば、岡崎市では…

＜実施できていること＞

・相談支援事業所訪問(各事業所年1回)

主任相談支援専門員が、事業所へ訪問し、「困難ケース」「事業所の課題」「地域の課題」等の聞き取りを行う

・委託相談支援事業所会議(月1回)

岡崎市内の各エリアを担当している委託相談支援事業所6か所と基幹相談支援センターが集まり、体制整備、人材育成、個別ケース課題等話し合いを行う。

・OJTの実施(適宜)

各相談支援専門員から困難ケース等の相談が入るので、助言、同行等を実施

＜実施できていないと＞

- ・ケース検討会の定期的開催
- ・グループスーパービジョンの定期的開催
- ・モニタリング検証
- ・計画を持った「定期的」「継続的」なOJTによる人材育成

実施方法、
仕組みづくりの模索中

OJTや実地教育の評価がもたらす メリット

- ・ 地域の相談支援専門員が感じている課題の聴き取り
- ・ 相談支援事業所課題の課題聴き取り
- ・ 困難さのあるケース対応の共有と次回検討の機会作り
- ・ つなぐ資源が無い地域課題の聴き取り
- ・ 市町村、基幹相談支援センターへの要望
- ・ 新規ケースレビューの機会
- ・ 制度、地域状況等、タイムリーなQ & Aの実施

〇JT並びに実地教育が機能不全に陥る理由と配慮点

- ・主任相談支援専門員の育成プログラムへの関与
(目的や対象者への研修動機付けや導入前からの確認がされていないこと)
- ・受講者の意見が聞き入れてもらえない
(指導側の技術や手順のミス及び修正の柔軟性)
- ・指導側の質のバラツキ
(事前準備の不足・指導者マッチング調整の未熟さ)
- ・フォローアップの欠如 (指導者スキルの未熟さ)
- ・指導者負担
(市町村理解・実地研修の事業化未到達・地域における主任相談支援への業務整理)

JTを行っているにもかかわらず、「適切な教育がされていない」としてやめていく人も多いのです（「労働経済白書」より）。

1度しか教えない、1回で全部教えてしまう（フィードバックが少ない）継続性の無視！

※「できた部分を評価する」フィードバックと、「改善点を教える」フィードバック

III セッション 3

『個別課題から地域課題へ転換する
グループスーパーバイジョン』

想定される 主任相談支援専門員が地域で担う人材育成

《総論》

- ・ (障害) 福祉施策の動向・主任相談支援専門員の役割・視点

インフォーマル
支援を活用する
実践モデルへ

《人材育成》

- ・ グループスーパービジョン・事例検討
- ・ 個別スーパービジョン（助言・指導）
- ・ 研修の企画・運営

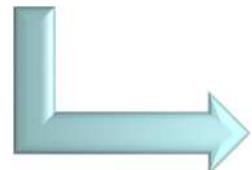


事例検討
ストレングスモデルに基づく、
グループ・スーパービジョン
など

OJTと法定研修と連動した実地
教育（実習）

《協議会》

- ・ 地域アセスメント(分析)・資源開発、ソーシャルアクション
- ・ 地域づくりのための協議会運営・多職種連携、ネットワークづくり・体制整備



協議会参画システム
(実地教育)

《管理・運営》

- ・ リスクマネジメント・適正な運営・権利擁護（虐待防止）

「ヒアリングシート」の活用

- ・ 「ヒアリングシート」とは、利用者の生活状況やニーズを把握するために使用するツールの一つです。
- ・ 「地域変革のためのヒアリングシート」は、利用者が参加・所属している地域組織や交友相手、利用者が所属している当事者組織などについて記入をしていきます。
- ・ このシートを活用することで、利用者の生活状況やニーズを把握し、利用者に適切な支援を提供する指標の一つとなります。

地域変革のためのヒアリングシート

- 地域の関わり 【1】本人が参加・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
【2】本人の交友相手〈友達〉について
【3】本人が所属している当事者組織について
【4】本人に(福祉的に)関わっている人や組織・企業〈商店〉・隣人について
【5】本人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〉
【6】本人の親族で、利用者が頼みにしている相
- 頼りになる資源 【6】本人の親族で、利用者が頼みにしている相手について
【7】本人の〈これから戻る〉近隣は、利用者にとっていい近隣か。
【8】本人の周囲で、活用できそうな福祉資源はあるか。
【9】本人にとって「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
- 本人のパワー 【10】本人は地域に対して、どんな資源性を有しているか。
【11】本人にとっての資源同士のネットワークの状況はどうか。
【12】本人の自宅〈居住場所〉は、
【13】本人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。

地域変革のためのヒアリングシート(利用者から見た地域の状況)

書式 2

日本社会福祉士会作成シート

受講番号		受講者名	
------	--	------	--

地域変革のためのヒアリングシート(利用者から見た地域の状況)

【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?	
どの程度の「参加」か?	
参加しやすい条件整備がなされているか?	
どういう条件が整えば、もっと参加しやすくなるか?	

<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(連絡)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

どんな関係の人か	
利用者の資源になりうるか	
どうしたら資源になるか	

<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か	
利用者同士の問題解決のために十分機能しているか	
もっと機能するためには、どういう支援が必要か	
利用者はどんな役割を果たしたらいいか	
その組織は利用者にとってどんな意味があるか	

【4】利用者に(福祉的に)関わっている人や組織・企業(商店)・個人について

どんな関わりをしてくれているか	
-----------------	--

もっと進んだ関わりをしてもらうには、どんな条件が整備されたらいいのか	
こちらとしてどんな努力をしたらいいか (どんな仕掛けを施したらいいか)	

<注>行きつけの商店の店主が、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・個人について

その利用者が見込む相手はどういう条件があるのか	
利用者が見込んでいる人が、見込まれたことをきちんとしているか。	
していないとすれば、それはなぜか	
見込まれたことをその人が実行するにはどういう働き掛けが必要なのか。	

<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	
どうしたら期待に添うように行動するようになるか	
他の親族はなぜ頼りにならないのか	
どうしたらもっと頼りになる親族になるのか	

【7】利用者の(これから戻る)近隣は、利用者にピッタリの近隣か。

どのように頼りになるか	
どのように頼りにならないか	
どんな人材が存在しているか(世話を焼き・口利き・など)	
もっと頼りになる近隣にするにはどうしたらいいか	

地域変革のためのヒアリングシート(利用者から見た地域の状況)

【8】利用者の周囲で、活用できそうな地域資源はあるか。

どんな資源が分布しているか(いわゆるボランティアや民主委員、福祉推進員だけでなく、世話をさんや、保健福祉のプロ、各種公共機関なども)	
それぞれどんな資源性を持っているか	
それぞれ利用者にどんな資源になりうると思うか	
それらの資源を利用者に振り向けるにはどんな仕掛けが必要か	
それがより強力な資源になるには、どんな仕掛けが必要か	

【9】利用者にとって「掲げた資源」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	
-------------	--

<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を羅列	
利用者が頼りにしている相手に対して、どんな資源性を発揮しているか	
利用者が潜在的に有している資源性は何と何か	
それれ誰に対して資源になりうるか	
利用者の資源力を増強させるには、どんな支援が必要か	

<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志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はどの程度なされているようか。お互い(資源同志)、その利用者に関わっていることをどの程度承知しているようであるか	
もっときちんとネットワークができるためには、どんな支援が必要か	

【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に適しているか、または適していないか	
より多くの資源を発掘・活用するために、どんな環境整備が必要か。(利用者のセルフケアマネジメント能力の開発、自宅の改造、支援者の確保、資金援助など)	

【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・ハンドル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。

セルフケアマネジメント能力の評価	
------------------	--

<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・お礼の言いか・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(相手?)を確保している

少し整理をしてみると

相談支援専門員として

＜地域の事をよく知っている＞

障害福祉サービス
他機関、多職種
地域の社会資源等

＜当事者の事をよく知っている＞

人となり
障がい特性
家族構成等

主任相談支援専門員として

地域の事をよく知っている
当事者の事をよく知っている



OJT
メンタリング
コンサルテーション
スーパービジョン

演習3

主任相談支援専門員によるスーパービジョン
～グループスーパービジョン～

『個別課題から地域課題へ転換するグループスーパービジョン』

演習 3

サービス等利用計画の質を高めるための個別のスーパービジョン

事例1

A市相談支援事業所 相談支援専門員 ハルさん(29歳女性)
法人入社8年目 相談支援専門員1年目(一人相談支援事業所)

ハルさん(相談支援専門員)より相談の電話が、あなた(A市基幹相談支援センター 主任相談支援専門員)に入りました。

『A市の福祉課担当職員より、80歳のお母さんと同居する、50歳の身体障害と軽度の知的障害を持つ息子さんの計画相談の依頼を事業所が受けて、私が相談に訪問しているのですが、管理者からは、うちの法人の生活介護につなげば良いのではと言われるのですが、本人は良くわからないみたいで、お母さんからは急かされるし、誰に相談して良いか分からず電話しました。』

A市相談支援事業所 相
談支援専門員 ハルさん
(29歳女性)



法人入社8年目
相談支援専門員1年目
(一人相談支援事業所)

私は、先日サービス等利用計画（案）を作成しながら、お母さんのご意向と、ご本人の見えないご意向の中で、この母子が地域から孤立していることに気付きました。

相談支援専門員として、私は、この母子に対して、どんな事が出来るでしょうか？



A市基幹相談支援センター
主任相談支援専門員

演習3 個人ワーク1 10分

質問	記入欄
1. ハルさんからの問い合わせに、どのような印象と支援が必要だと感じましたか？	
2. ハルさんの気づきを応援するために、あなたはどんなことを質問しますか？ (具体的に記載して下さい。)	
《グループ共有項目》 ハルさんが抱えている課題を、地域で応援するために、想像したことを共有しましょう。	<u>個人ワークではご記入頂かなくて結構です。</u>

グループワーク 3

個人ワークの共有と意見交換
テーマ：地域課題への転換

20分

14：55～15：15

セッション3のまとめ

地域住民や他機関を
巻きこんだ研修企画へ

地域住民や他機関を巻きこんだ研修

1. サービス等利用計画の提供事業所に記載される方々との研修企画の目的
2. 地域の社会資源が障害者を応援してもらえる相談支援の展開へ
3. 具体的な支援計画との連動性への摺合せ
4. 双方から達成や変更が持ち込まれる関係性の構築
5. 公的（フォーマル）サービス事業に関わらない地域支援者との地域基盤とした研修や会議作り
(例：医療・教育・障害福祉以外の管轄課との協働研修)

地域からの応援体制整備への展開

協議会の検討
基幹・主任相談・市
町村による方向性
(障がい福祉計画)

具体的エンジンとなる
フォーマル支援者へ
の専門研修

打ち上げ研修
《フォーラム》
《地域住民参加の
オープン研修》

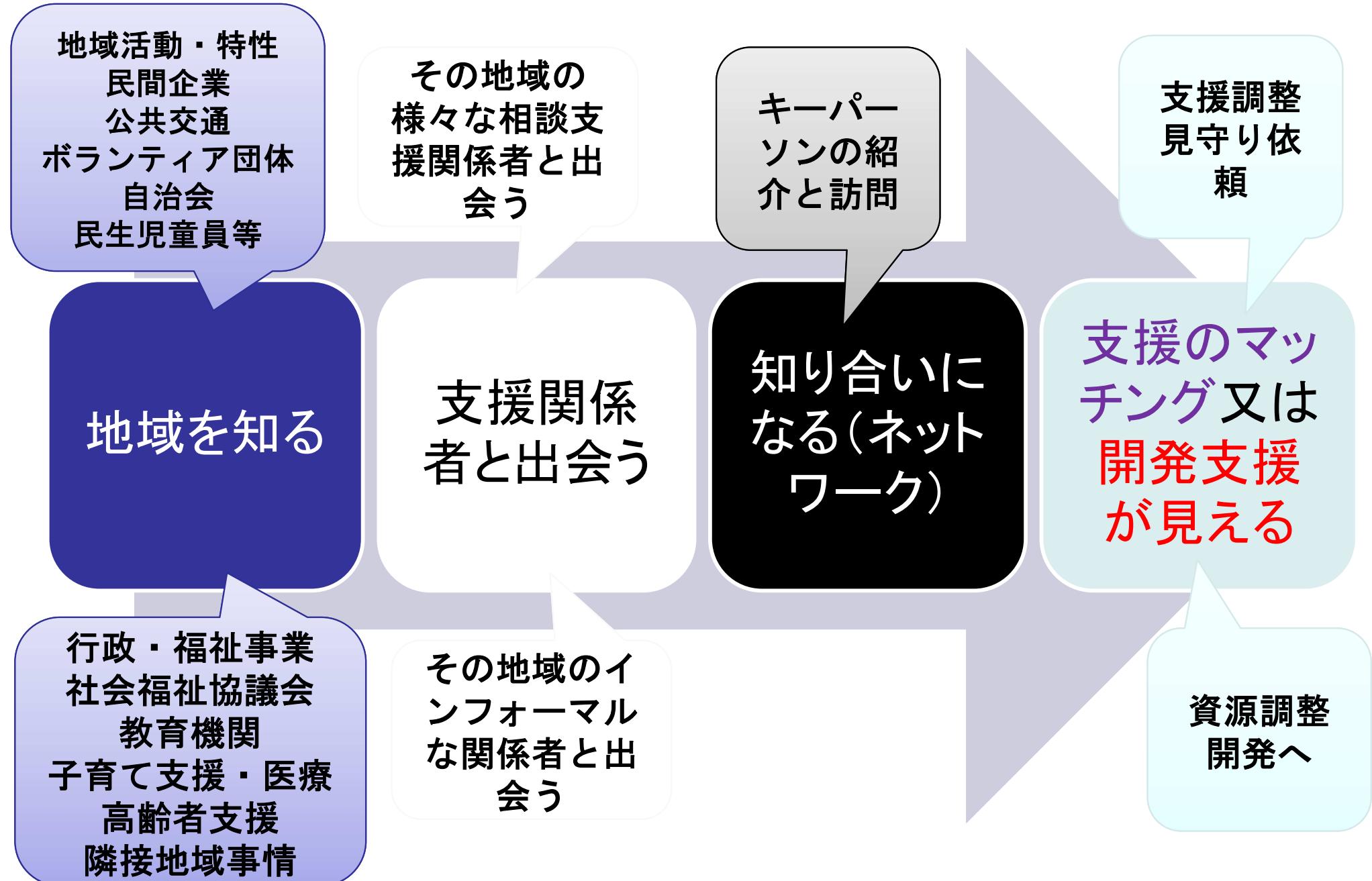
メニューに応じた
メンバー構成
サービス管理責任者
児童発達管理責任者
医療関係者
各部行政関係者
高齢分野

継続的かつ地域
包括ケアシステム
に向けた、小規模
エリアの集まりに
よる事例検討やミ
ニ研修

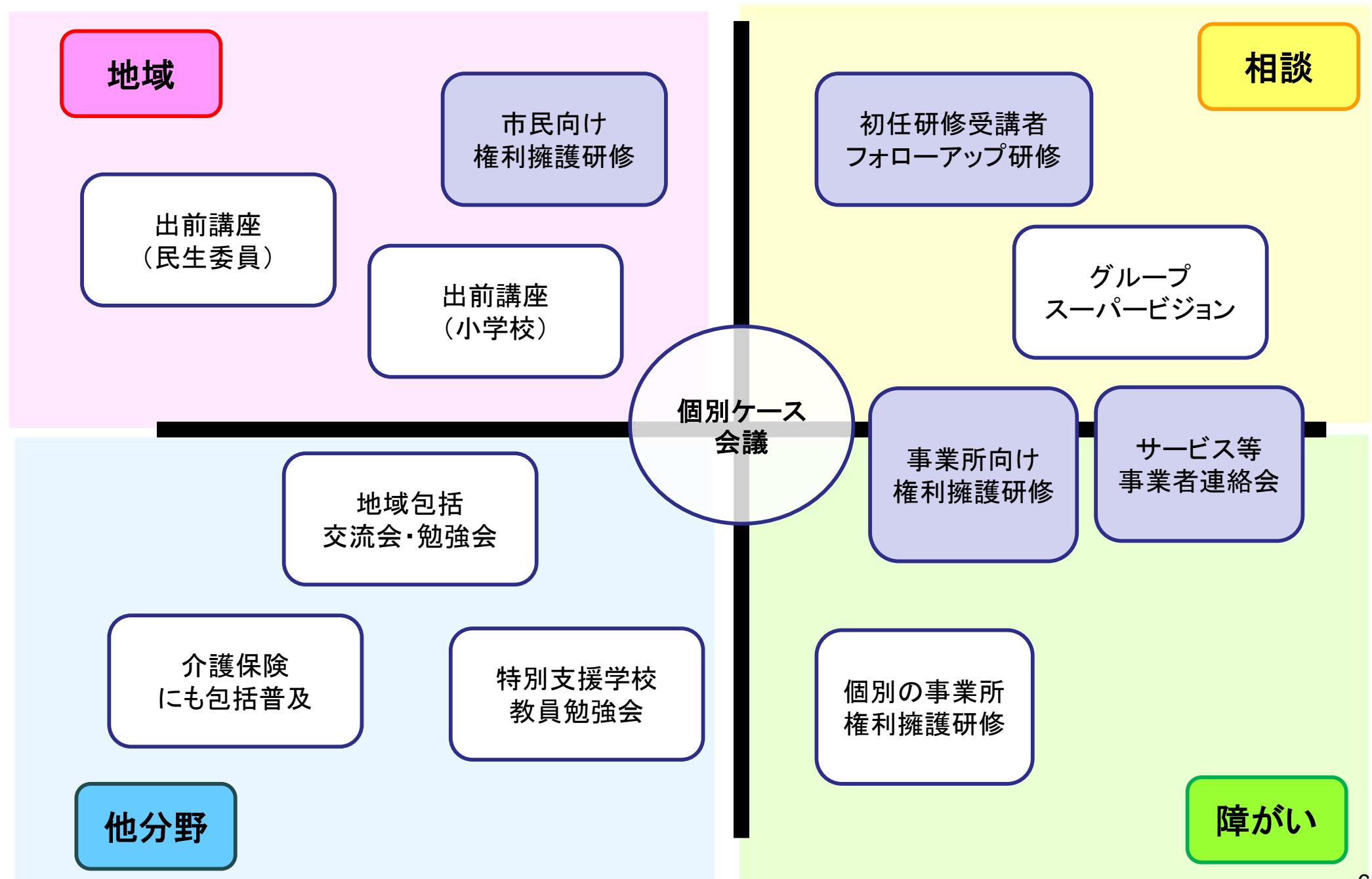
包括支援センター
エリア研修等
民生委員
自治会関係者
高齢分野関係者
教育関係者
市町村行政

地域住民からの応援

～地域資源の活用への実践～地域づくりへの第一歩～

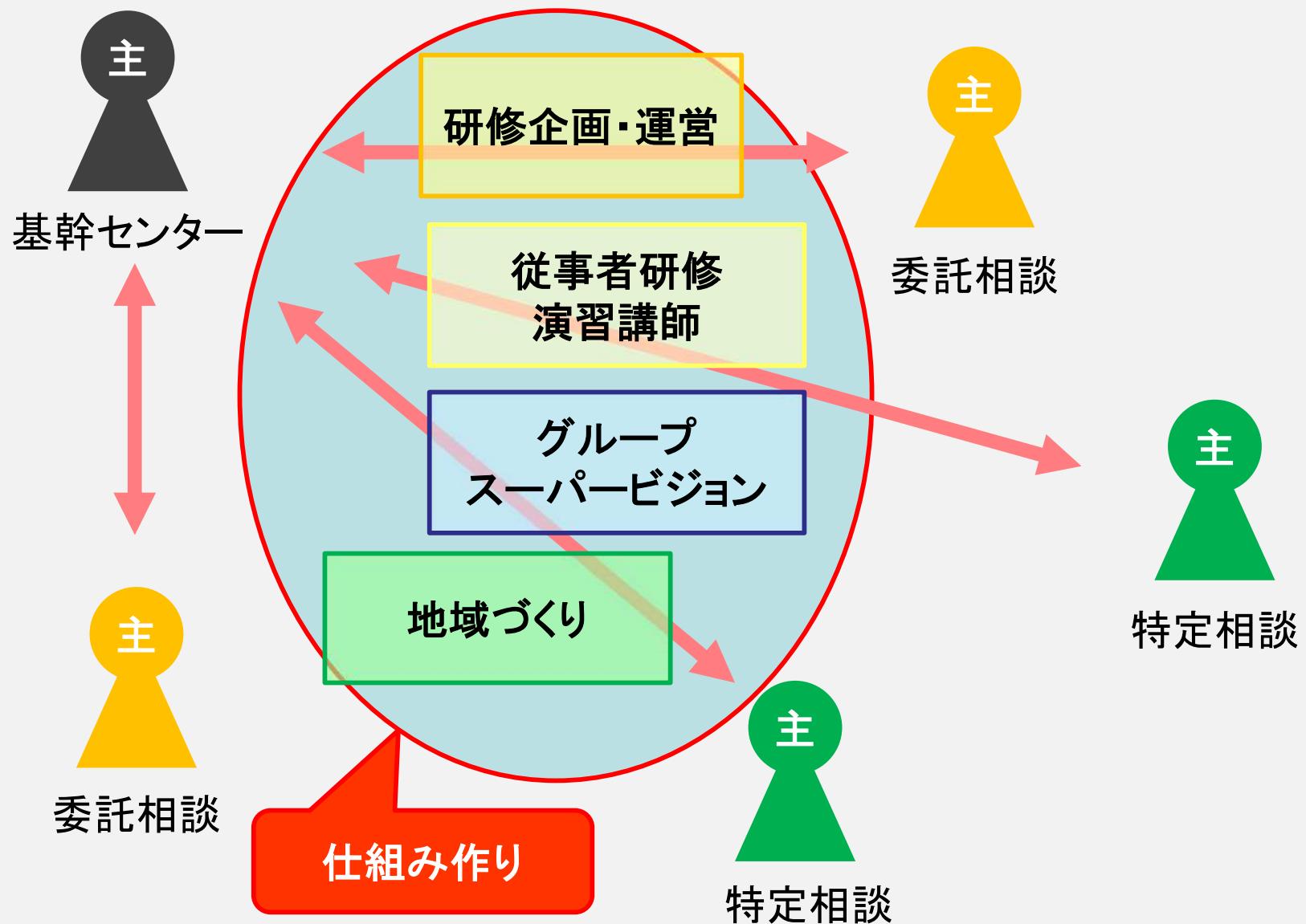


地域における実地研修等取り組み例(岡崎市)

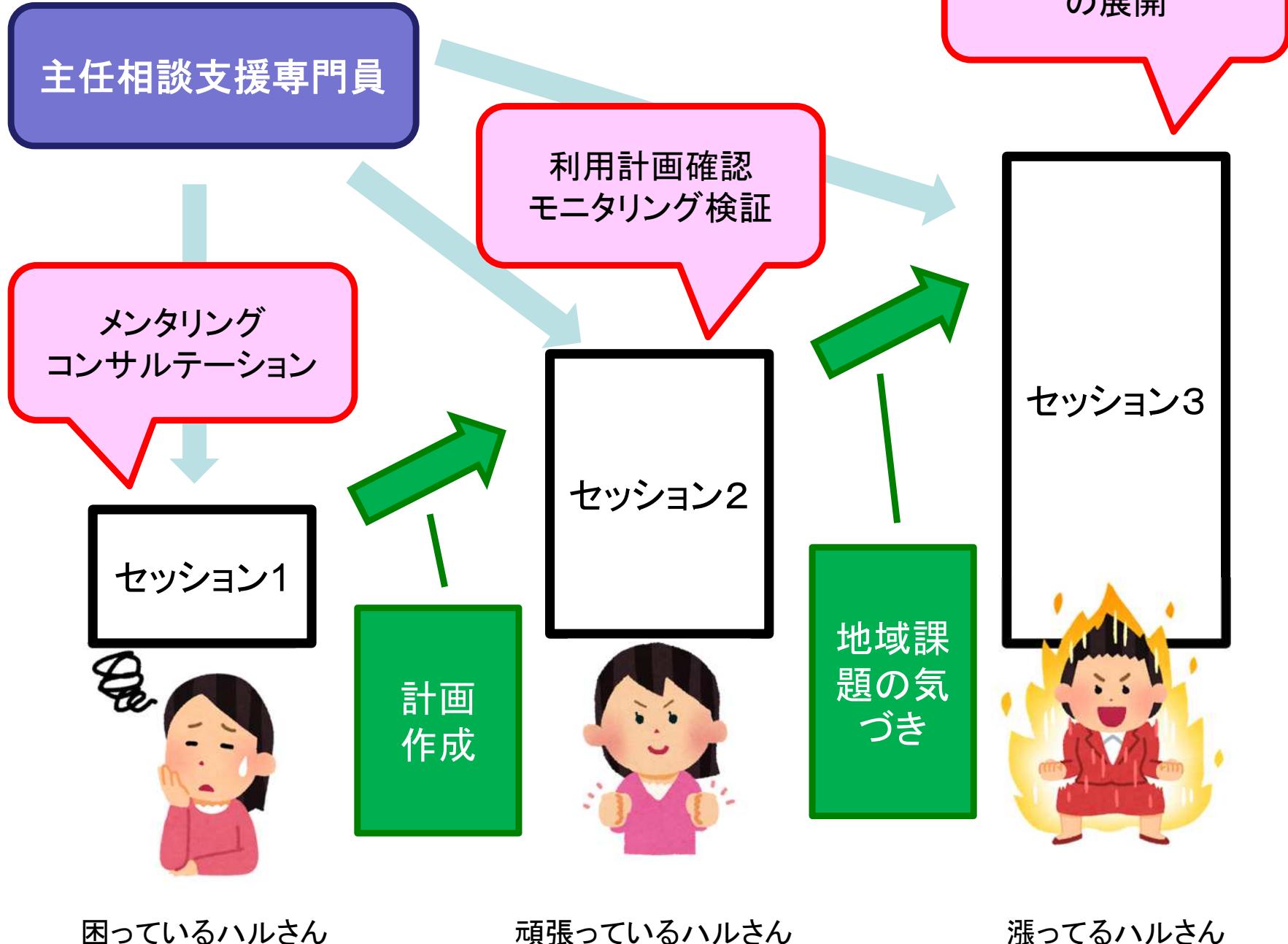


地域での主任相談支援専門員の協働

地域の中で、主任相談支援専門員同士の協働が必要になる。



ハルさんの成長



まとめとして

セッション1「主任相談支援専門員の地域での役割」

- ・地域を把握する
- ・地域の人材育成に関わる
- ・地域の相談支援専門員の困りごとに寄り添う

セッション2「法定研修における実施教育と相談実践の中でのスーパービジョン」

- ・OJTの取組み
- ・法定研修の理解と参画
- ・計画の評価、モニタリング検証

セッション3「個別課題から地域課題へ転換するグループスーパービジョン」

- ・人材育成、協議会等の活用による人材育成
- ・地域変革のためのヒアリングシート等の活用
- ・地域や他機関を巻き込んだ人材育成の応援体制整備の工夫



オンラインでの講義、人材育成の意義と必要性の講義からバトンを受け、この後の講義、演習に全て繋がっています。