

評価・研修部会における検討の報告 －指定特定相談支援事業所の支援力の向上について－

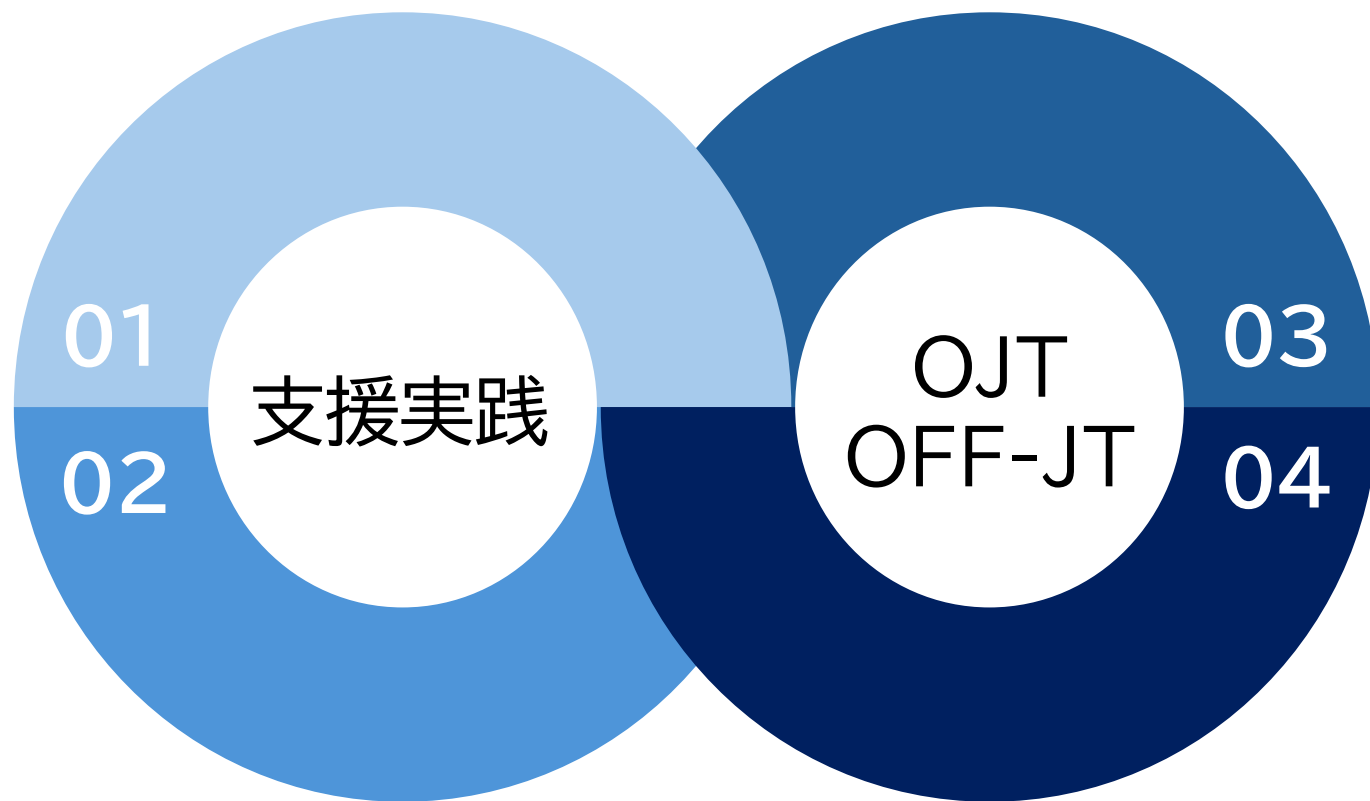
1 経過

- ・ 障害者自立支援協議会(以下「自立協」という。)本会において「計画相談支援・障害児相談支援(以下「計画相談支援等」という。)がより利用しやすい環境の整備」の課題の一つとして「指定特定相談支援事業所(以下「指定特定」という)の支援力の向上」が示され、具体的な相談支援専門員の人材育成の進め方に係る検討が評価・研修部会に付託された。
- ・ 本会からの付託を受け、評価・研修部会においては、既存の人材育成に係る各般の取組みを踏まえ、指定特定の現状と照らし、不足している点や、より強化すべき点を明らかにして、どのように補完するかという観点で、下記の通り検討を行った。

部会の開催	協議事項
第1回評価・研修部会 (令和7年6月11日開催)	指定特定を対象とした既存の研修および基幹相談支援センター(以下「基幹」という。)や主任相談支援専門員(以下「主任」という。)による人材育成の取組みの実施状況を踏まえ、不足する点や、より強化すべき学びのポイント、組織を超えたスーパービジョンがより活発に行われるために必要となる事項等について協議。
第2回評価・研修部会 (令和7年7月14日開催)	第1回評価・研修部会における意見を踏まえ、指定特定の支援力の向上に係る取組み(仕組みの整備)について協議。

2 評価・研修部会における意見の整理(1)

(指定特定の支援力向上を支える経験のサイクル)



- 01 支援実践の蓄積
- 02 課題、疑問や葛藤の発生
- 03 OFF-JT、OJTの実践
 - 【知識・経験の定着のSTEP】
 - OFF-JT(研修等による知識学習)
 - OJT(スーパービジョンによる体験学習)
 - SV(事例報告・検討、他者に教える等)
- 04 省察、新たな知識や技術の獲得
課題の解決、疑問や葛藤の解消

* 初任～主任、いずれのキャリア段階においても、01～04の経験のサイクルを繰り返していくことが重要。
相談支援専門員が初任期から、このサイクルに乗れるよう仕組みの整備が必要。

2 評価・研修部会における意見の整理(2)

(仕組みを整備する上で重要となるポイント:スーパービジョンの受け手のニーズ)

No	重要なポイント	評価・研修部会における意見
①	スーパーバイザーとの出会いと関係性の深化	・いつでも気軽に安心して質問できる方がいると、日頃の業務を通して学べる。 ・頼れる人は明確化されているとわかりやすい。分野別に示されているとより良い。 ・経験豊富な相談支援専門員の訪問や担当者会議など支援現場に同席できると学びや振り返りにつながる。 ・スーパーバイザーとの良き出会いを主任や相談支援専門員の自助努力に任せない仕組みづくりなど
②	計画相談支援等に係る実践的な基礎能力の定着	・初任研受講し、事業所を開所したが、学びを現場に活かすのがとても大変だった。 ・初任研では、計画案作成の勉強はするが、モニタリング作成は学ばないため、モニタリング作成についての勉強会があると実務に役立つ。 ・初任研での学びと実務の連動(計画相談の流れ)や、加算との関係性など、実践後の振り返りの機会が重要。 ・支援における理念から一歩踏み込んだ実践について学ぶ機会が必要。など
③	基礎的なことを安心して相談でき、参加しやすい場	・既存の研修は平日日中帯の開催が多く、受講継続が難しい。 ・区自立協では、関係性ができてくると質問ができるようになるが、内容によっては、「こんなことを聞いてもよいのだろうか」といった恥ずかしさもある。など
④	実務における苦労や葛藤の共有、相談支援専門員同士の支え合い	・相談支援専門員の内面に焦点を当て、しんどさ、葛藤を話せることも大切である。 ・事例検討のように綺麗に整えられたものも良いが、より泥臭く、大変な状況に置かれた気持ち等を共有できる場があると、実践に持ち帰りすぐ活かせる。など

2 評価・研修部会における意見の整理(2)

(仕組みを整備する上で重要となるポイント:スーパービジョンの提供体制)

No	重要なポイント	評価・研修部会における意見
⑤	スーパーバイザーの担い手の育成・確保	・相談支援専門員を地域ごとに主任をマッチングしていく場合、今の人数では足りないとのことだが、どのくらいの人数が必要か試算が必要。 ・地域の役割を担っていることを多くの相談支援専門員と共有し、現任➡主任とステップアップして いってくれる人が増えると良い。 など
⑥	スーパーバイザーの指導力の向上、ネットワーク形成	・主任という立場でも、他の相談支援専門員に助言を求めることがある。キャリアデザインを考えた時に、主任も通過点のひとつ。 ・SVを求めるとき、「こんなことを聞いてもいいんだろうか」という質問でもがっかりした顔をせず教えてくれる姿勢の方だと安心して聞きやすい。 など
⑦	スーパービジョンの実施に関する強制力やインセンティブの設定	・強制力やインセンティブが人を動かす場合もある。研修であれば、受講が必須である研修として位置づけ、参加を促すといった方法についても検討が必要。 など
⑧	区自立協との連動制の確保	・区自立協に緊張せず、参加できたのは会の雰囲気によるところが大きい。内容も分かりやすく丁寧であり、情報収集する機会となった。 ・区自立協の場など、既存の会議体などを活用する場合には、敷居を低くして参加しやすくすることが大切。 ・区自立協の機会を捉え、障害者相談支援事業所と指定特定の連動を高めていくことが必要。 など

3 指定特定の支援力向上に係る取組み(案)

基幹・主任等を中心とした、初任層の相談支援専門員を対象とした研修を軸とした仕組みの整備

01 研修の企画等

【取組み】

- ・基幹・主任等により初任層の相談支援専門員を対象とした研修の企画
- ・企画に先立ち、適切なスーパービジョンが行えるよう指導者対象の研修を実施
- ・併せて、各自が行うスーパービジョンの取組みに関する情報交換、人材育成上の視点・課題等について共有

【効果】

SVR	・指導力の向上 ・人材育成に係る取組みや認識の共有、ネットワーク形成
SVE	—

02 研修の実施

【取組み】

- ・基幹・主任等が講師となり、初任層の相談支援専門員を対象に複数回シリーズで研修を実施
- ・計画相談の実務に係る座学や事例検討等のOFF-JTのほか、スーパーバイザーの相談支援への同席等のOJTをプログラムに盛り込む

【効果】

SVR	・SVの実践による指導力の向上 ・SVEとの関係構築
SVE	・SVRや同キャリア段階の相談支援専門員との出会い・関係構築 ・計画相談支援等に係る実践的な基礎能力定着

03 研修後の展開

【取組み】

- ・研修にて構築した関係をもとに必要な応じ、主任等によるスーパービジョンを実施するとともに、区自立協への参加を誘導
- ・基幹・主任等による取組みを機会を捉え、他指定特定管理者等に伝達。組織を超えた人材育成や主任の必要性等について啓発

【効果】

SVR	・区自立協と連動した継続的SVの実施、指導実践の蓄積 ・新たな主任の担い手となる相談支援専門員の人材育成に関する理解の深化、意欲の喚起（主任研受講の促進）
SVE	・主任との関係性を起点としたネットワークの拡大 ・継続的な学び・振り返りの機会の確保

指定特定の支援力向上、計画相談支援等の質の向上



障害のある方
ニーズの充足、希望
する生活の実現

留意点

当該研修事業への協力を主任相談支援専門員配置加算(Ⅰ)における「地域の相談支援の中核を担う機関」の要件の一部として設定する等主任の協力や初任層の参加が意欲のみに左右されないよう、インセンティブや強制力の設定についても検討する。

4 引き続き検討を要する事項

01 研修の企画等

- ・スーパーバイザーの指導力の向上の進め方(指導者対象研修の内容等)

02 研修の実施

- ・主任が配置されていないエリアの指定特定フォローアップ
- ・新たな主任の担い手となり得る相談支援専門員の参画(サブファシリテーター等)

03 研修後の展開

- ・区自立協の機能強化(指定特定を支える体制の充実に係る取組み(＊)との連動)
- ・エリアを超えた主任同士の支え合いの体制(不得意分野の相互サポート等)

＊地域部会において協議予定

令和7年度 仙台市障害者自立支援協議会 評価・研修部会 委員名簿

委員		所属
部 会 長	福地 慎治	一般社団法人 宮城・仙台障害者相談支援従事者協会
副 部 会 長	横田 晋務	東北大学大学院教育学研究科
委 員	阿部 総美	太白区障害高齢課(太白区障害者自立支援協議会)
委 員	北島 靖子	相談支援事業所 ハンズ宮城野(宮城野区障害者自立支援協議会)
委 員	佐藤 容子	相談支援事業所 てれんこ(若林区障害者自立支援協議会)
委 員	鈴木 卓也	南部発達相談支援センター
委 員	高橋 克也	相談支援事業所 サポートはぎ
委 員	高橋 壮	相談支援事業所 おもいやライフ
委 員	高橋 智幸	精神保健福祉総合センター
委 員	半田 聖	泉区障害高齢課(泉区障害者自立支援協議会)
委 員	引地 喜子	相談支援事業所 ひだまり介護
委 員	平井 啓子	相談支援事業所 ウィンドミル
委 員	三浦 新	相談支援事業所 ふらっと青葉(青葉区障害者自立支援協議会)
委 員	村上 仁	相談支援事業所 Tagomaruねくすと

※敬称略, 部会長・副部会長以外は五十音順