

# 秋田県相談支援従事者研修について

## 【研修の工夫と課題】



社会福祉法人 水交会  
大仙市基幹相談支援センターかのん  
室長／主任相談支援専門員 安藤拓哉

# ●秋田県の総人口は902,060人

(男426,319人 女475,741人) ※令和6年4月1日現在  
ここ1年で16,751人(前年同月比1.82%)の減…

## ○大仙市の状況(令和6年3月31日現在)

総人口 74,630人(男:35,148人、女39,482人)

障害者数 5,334人→総人口のうち約7%

(身体:3,966人 知的:710人 精神:658人)

相談支援事業所数:8事業所

相談支援専門員数:15人(うち主任相談支援専門員3名)



まるびちゃん



全国花火競技大会  
大会提供(大仙市大曲) 大曲花火

## 相談支援専門員のキャリア像 (理想イメージ)

	研修受講前	初任	現任	主任	その後 (主任更新後)
業務のイメージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学ぶ</li> <li>・感じる</li> <li>・関心を持つ</li> <li>・関わる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理解し、行動する</li> <li>・見立てをし、計画を練る</li> <li>・携わる(実践する)</li> <li>・挑戦する</li> <li>・地域とつながる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・質を高める(深める)</li> <li>・実践者として責任を持つ</li> <li>・振り返る(評価する)</li> <li>・教える</li> <li>・輪を広げる</li> <li>・<b>地域に無いものを創造する</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他分野と協働する</li> <li>・育てる(環境を整備する)</li> <li>・盛り上げる</li> <li>・<b>地域に広げる</b></li> <li>・<b>未来をデザインする</b></li> <li>・備える</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実践を続ける(ロールモデルとなる)</li> <li>・次世代へ伝承する</li> </ul>
課題 次のステージまでの	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主体的に日常業務に関わる。</li> <li>・様々な支援、分野に触れながら相談支援のイメージを膨らませる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実務に携わり、多くの<b>個別支援の経験を積む</b>。</li> <li>・個別の支援を通して、<b>幅の広い支援の展開</b>を考える。</li> <li>・支援のための<b>ネットワークを形成(協働)</b>する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一定の経験を経て、<b>多角的なアプローチ</b>ができる。</li> <li>・<b>広いネットワークを構築</b>する。</li> <li>・自身の実践を振り返りながら、<b>指導や人材育成に関わる</b>ほか、<b>地域の社会資源開発</b>も手掛ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ネットワークを活用し、<b>地域の人材育成環境を整える</b>(育成に積極的に携わる)ほか、<b>地域課題の解決</b>を図る。</li> <li>・<b>地域から頼られるスキル</b>を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身の活動を続けながら、後身の育成に関わる。また、経験を活かし、<b>地域の人材育成のための土壌づくり</b>を行う。</li> </ul>

## 講師・ファシリテーターのキャリア像 (理想イメージ)

各 研 修 共 通					
スキルアップの段階	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修のねらいを把握</li> <li>・研修の<b>サブファシリテーター</b>を経験</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各年度の国研修を受講</li> <li>・国研修(一部研修なし)で得た内容をファシリテーターに伝達</li> <li>・<b>ファシリテーターとしてグループを担当</b>する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講師・ファシリテーターが集まり、打合せやリハーサルを実施(知識と技術、考え方を伝達)</li> <li>・<b>研修の講義を担当</b></li> <li>・国研修及び標準テキスト(シラバス)等を使用し、県研修の資料を作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の<b>統括講師</b>を担う</li> <li>①進行管理</li> <li>②知識と技術の伝達</li> <li>・研修終了後、アンケートを基にした振り返り</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実践を続ける(ロールモデルとなる)</li> <li>・<b>地域の体制の底上げ</b></li> <li>・次世代へ伝承する</li> </ul>
具体的な内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>研修全体の流れ</b>を知る</li> <li>・ファシリテーションについて学ぶ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最新の知識を得て伝達する</li> <li>・<b>グループを仕切り、グループワーク</b>を行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>研修の全体像</b>を捉え、ファシリテーターに伝授する</li> <li>・各ツールの繋がりや使用方法、伝え方について<b>技術を習得</b>する</li> <li>・分かりやすい資料を作成する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の<b>連動性</b>を理解する</li> <li>・<b>気付きを促すための質問の質の上げ方</b>を伝授する</li> <li>・<b>スーパービジョン</b>を理解する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・後進の人材育成</li> <li>・事業所間の連携</li> <li>・地域課題や困難事例へのアドバイス</li> <li>・社会資源の開発</li> </ul>

# 相談支援従事者研修の工夫と課題

	工夫	課題
初任研	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新しいニーズ整理票に思い切って飛び込んでみた</li> <li>・講師とファシリでニーズ整理票の勉強会</li> <li>・モデル事例がテキストのものだったが、自分たちで事例を準備</li> <li>・インターバル受け入れ先、市町村向けの説明会</li> <li>・演習統括を2名で手厚く実施（統括へのアドバイザーも配置）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・どれだけやってもニーズ整理票は難しい！</li> <li>・インターバルの地域差</li> <li>・市町村の理解の差</li> </ul>
現任研	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講師とファシリでGSVを事前視聴（以前に録画したもの）</li> <li>・インターバル受け入れ先、市町村向けの説明会</li> <li>・演習統括を2名で手厚く実施統括へのアドバイザーも配置）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・演習が事例検討になりがち</li> <li>・選出事例に差がある</li> <li>・インターバルの地域差</li> <li>・市町村の理解の差</li> <li>・新カリキュラムの初任研を受講していないため、研修のつながりが意識しにくい</li> </ul>
講師 ファシリテーター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・確保のために講師やファシリテーターのつながりを活用</li> <li>・基幹や協議会の連絡会も活用</li> <li>・主任相談支援専門員研修受講者への声かけ</li> <li>・フォローアップ研修会の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一本釣り感はまだまだ否めない</li> <li>・講師やファシリテーターの担い手を好循環させる仕組みが出来ていない</li> </ul>

工夫を考えるため、課題をクリアしていくために  
人材育成ビジョンを活用することが重要