

問題提起！

1. 法定研修の提供レベルに差はありませんか？（直営・委託・指定）
2. 初任・現任・主任をバラバラに考えていませんか？
3. 法定研修と相談支援体制の整備を分けて考えていませんか？

PG08 都道府県における相談人材の確保と定着

登壇者

所属	立場	名前	担当コース
上小圏域基幹相談支援センター	所長	橋詰 正	ケアマネジメント 基礎
社会福祉法人唐池学園 貴志園	園長	富岡 貴生	地域づくり
淑徳大学高等教育 研究開発センター	教授	鈴木 敏彦	人材育成
和歌山県福祉保健部 福祉保健政策局障害福祉課	主査	高塚 健太郎	自治体職員

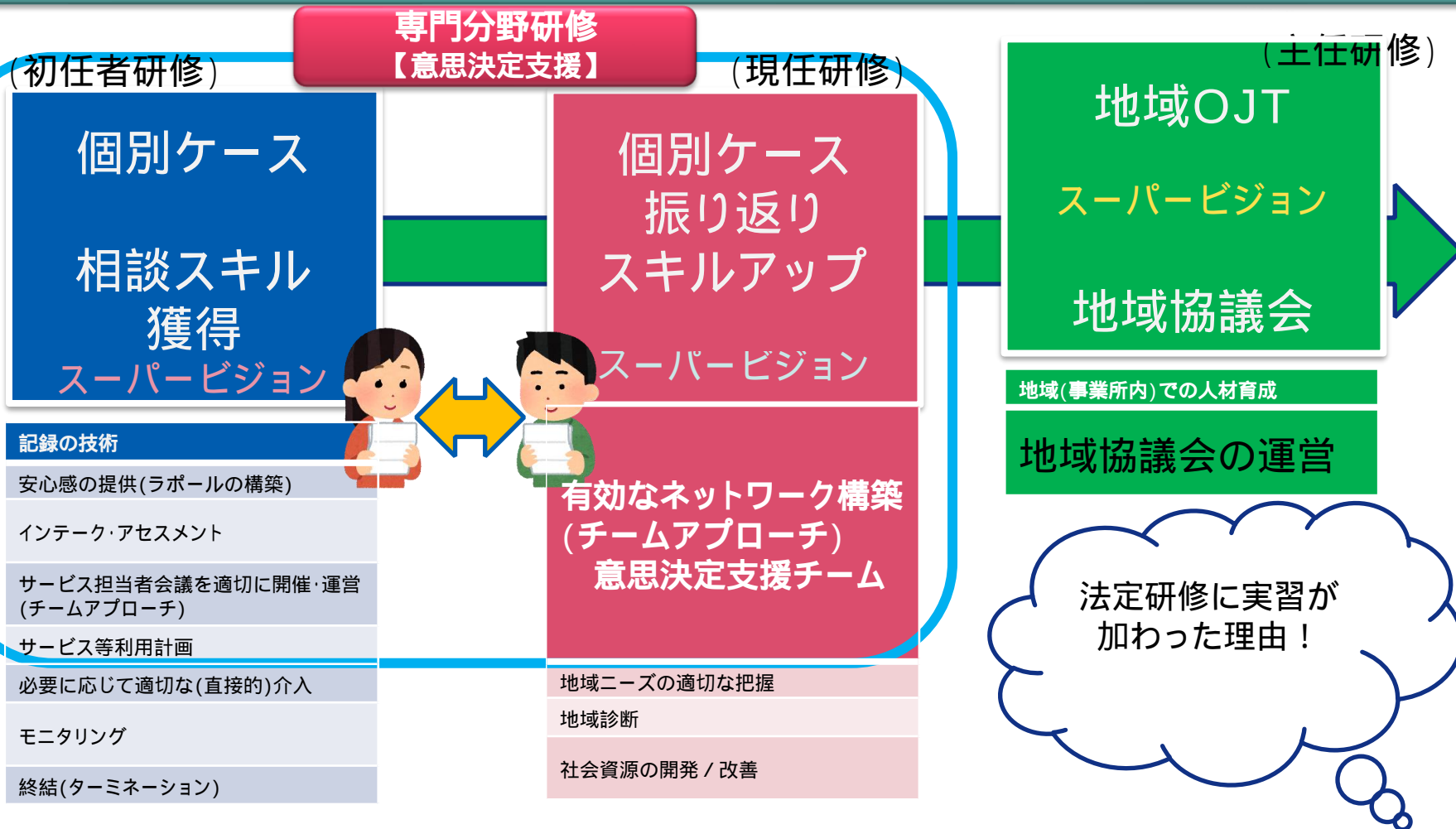
ご登壇の皆様へお尋ねします

『明日（6/5）から、4つのコースに分かれて国研が実施されますが・・・

- 各コースで議論してほしいこと
 - 課題意識を持ってほしいこと
- を中心にご発言ください』

初任者研修の目的とケアマネジメントプロセス・実習プログラム

国研修参加者自身が学び、都道府県研修企画・実施に関わり(演習と実習)の連動へ
……その先に、日常的なOJT体制の構築を都道府県担当者を目指して欲しい。



ケアマネジメント基礎コース (初任者研修版)

個別ケースに対する相談支援のスキルの基礎を獲得

記録の技術(情報収集/アセスメント)

【入口研修・実習・実地教育】

安心感の提供(ラポールの構築:受容・傾聴・面接設定)

○ インテーク・アセスメント

情報収集力、ケースを通じての情報整理力、見立ての力、要約力、説明力、客観性の担保、二次アセスメントの活用 **(アセスメント技術の習得)**

【直接養成の目的】

都道府県研修企画及び都道府県講師養成へつなげて欲しい。

○ サービス担当者会議を適切に開催・運営(チームアプローチ)

会議招集、情報共有力、スムーズな会議進行 **(ケースレポート技術)**

【整理して説明する力】

報告・説明トレーニングを経験し、支援の方向性が一致したチーム支援体制を構築して欲しい。

○ サービス等利用計画

社会資源情報収集、調整力、書く力、説明する力

ストレングス・インフォーマル資源を活用した計画作成へ(地域作りの一環)

ケアマネジメント基礎コース(現任研修版)

個別ケースに対する相談支援のスキルの振り返り

専門分野研修や意思決定ガイドライン等での自己研鑽し、自らの実践の意思決定支援を振り返る(初任者研修後に現任研修がイメージされていることが重要)

1. 意思決定支援

セルフチェックシート
事例提供者が、セル
フチェックしてみた気
づき

- ①相談支援において「本人の意向を無視していないか」を意識することの必要性
- ②相談支援において「本人の言葉の意味を吟味しているか」をその都度考えることの必要性
- ③相談支援において「支援者の都合が優先されていないか」を常に考えながらかわることの必要性
- ④計画作成時「既存の社会資源だけが支援の前提となっていないか」を見直すことの必要性
- ⑤相談支援のプロセスにおいて「先に支援者の結論ありきで話を進めていないか」を振り返ることの必要性
- ⑥本人や家族等から育ってきた環境の中で興味を持ったこと、楽しかったこと、楽しい時や嫌なときの表情等を知る
ことの意味

2. インテーク

- ①信頼関係の基礎を構築するための大事な場面
- ②福祉サービスに限定したやり取りではなく、主訴等の背景を丁寧に聞くことの意味
- ③今後の相談支援の見通しを説明し、利用者から同意を得ることの必要性

3. アセスメント

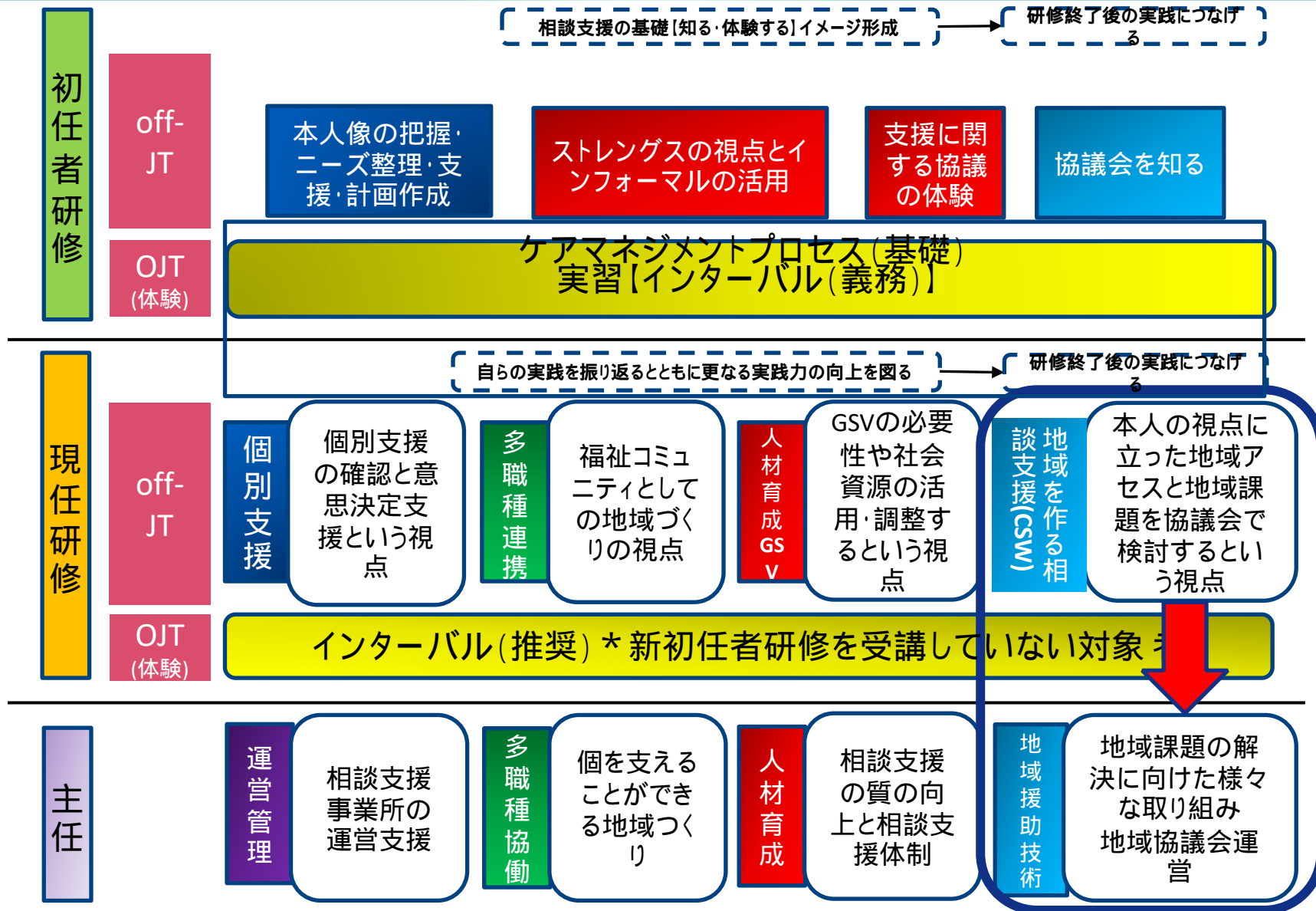
- ①アセスメントは、利用者から表出される全てが大切な情報である
- ②生活歴を丁寧に聞くことは、利用者への理解が深まることになる
- ③ストレングスは、健康な側面に着目した「本人のポジティブなところ、強み」であり、支援には欠かせない視点である
ことから、対話の中で常に意識する
- ④情報の整理は、利用者から得た情報をその都度整理し、エコマップやジェノグラム、ストレングス票等のツールを活用することの有効性
- ⑤アセスメントの能動性・構成力を高めるには事例検討やGSVなどの場面に参加することの重要性

4. モニタリング

- ①基本相談で得られた情報による支援者の見立てがモニタリングに影響している
- ②サービス利用の有効性だけではなく、人との関係性や環境の変化など、多角的な視点をもってモニタリングを行う
こと的重要性

現任者研修の目的と相談支援専門員における地域づくり

* 自らの地域づくりの実践を振り返るとともに、協議会の活用及び効果的な運営の連動



現任研修の構造と国研修（地域づくりコース）

【獲得目標】

初任者研修で扱った価値・知識・技術

相談支援の基本を理解し、それを基盤とした実践を行うことができる（個別支援と意思決定支援）。

チームアプローチ（多職種連携）の理論と方法を理解し、実践することができる（福祉コミュニティとしての地域づくり）。

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、実践することができる（本人の視点に立った地域アセスと地域課題を協議会で検討）。

スーパービジョンの理論と方法を理解するとともに、継続的に研鑽を継続した実践をすることができる（GSVの必要性や社会資源の活用・調整）。



現任研修の効果的な実施に向けた工夫（ポイント）

1

現任研修の中で相談支援を展開するうえで適正な業務運用について確認しましょう。

契約・重要事項説明・個人情報同意 支給決定申請支援

アセスメント（居宅訪問・面接が必須）

サービス等利用計画案の作成（サービス提供事業所とも共有）

サービス担当者会議（利用者参加が原則）

同意・交付（文書で同意を得る） 市町村への提出

モニタリング（居宅訪問・面接が必須） 計画変更（サイドの会議・同意・交付）

2

「地域づくりを意識化するための演習」（現任） 「地域協議会の活用と運用」（主任）

事例報告
質問 感想
（事前課題）

事例報告の
修正 感想
（事前課題）

個の課題から地
域課題の見出し

地域課題の共有
協議会の活用
（フロー図作成）

* 現任者に求められる相談支援（社会資源の活用・社会参加支援）

実践の蓄積と主任相談支援専門員の専門性（主任研修）

3

現任研修の企画立案のポイント

- ・ 初任者・現任・主任研修の連関を意識してください
- ・ 3つの構造の上にカリキュラムが作られています（個別支援 多職種連携 地域支援）
- ・ 個別支援が中心となり、多職種連携・地域支援がおろそかになりがちです（演習）
- ・ 新初任者研修カリキュラムを受講していない方も受講されます インターバルの必要性
- ・ 今年度から相談支援の実践者のみが現任研修の対象となるので今までとは違った風景になるかと思います。

主任相談支援専門員の養成における留意点

鈴木敏彦（淑徳大学）

➤ 主任相談支援専門員

事業所や地域において指導的役割を担う者であって、相談支援の仕組みを支える中核的な人材である。中立・公正（利用者中心）の観点に基づき、相談支援体制の強化と地域づくりの推進役として、利用者等の要望・苦情に対する解決に取り組むとともに、「相談支援専門員養成に関する実習時の助言・指導」や「適切なサービス等利用計画作成のための現場での実地教育」を行う等、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る。

相談支援業務に関する手引き（令和6年3月、厚生労働省）

➤ 主任相談支援専門員の活躍の場と求められる役割

基幹 相談支 援 セン ター 相談支 援事業 所	【 中核業務 】			
	地域生活支援事業 に関する業務	三障害に対する 情報提供、助言・ 指導に関する業務	地域の相談支援 事業者等の後方支援 に関する業務	協議会活動の 推進に関する業務
	・ 基幹Cが実施する地域の相談支援事業者の人材育成や支援の質の向上のための取組の支 援等を基幹Cの職員と共同で実施 / 協力（主任相談支援専門員配置加算 ）			
	・ 相談支援員に対する指導助言（機能強化型基本報酬を算定している指定特定相談支援事業所 等）			
主任相談支援専門員の基幹業務としての「支援者支援」「地域づくり」				

主任相談支援専門員の養成における留意点

鈴木敏彦（淑徳大学）

- 「障害福祉サービス等及び障害児通所支援等の円滑な実施を確保するための基本的な指針」に示される「相談支援体制の充実・強化等」の目標設定

基幹相談支援センターの設置	○ 基幹相談支援センターの設置有無の見込みの設定
基幹相談支援センターによる地域の相談支援体制の強化	○ 基幹相談支援センターによる地域の相談支援事業所に対する訪問等による以下の取組に関する見込みの設定 ・ 専門的な指導・助言件数 ・ 地域の相談支援事業所の人材育成の支援件数 ・ 地域の相談機関との連携強化の取組の実施回数 ・ 個別事例の支援内容の検証の実施回数 ○ 基幹相談支援センターにおける主任相談支援専門員の配置数の見込みの設定
協議会における個別事例の検討を通じた地域のサービス基盤の開発・改善	○ 協議会における相談支援事業所の参画による以下の取組に関する見込みの設定 ・ 事例検討実施回数（頻度）及び参加事業者・機関数 ・ 協議会の専門部会の設置数及び実施回数（頻度）

主任相談支援専門員の養成における留意点

鈴木敏彦（淑徳大学）

➤ 基幹相談支援センター・主任相談支援専門員が担う、 地域における人材育成・実地教育の内容（例）

日常的な支援方針等を検討する場の設置・運営	・ サービス等利用計画やモニタリング結果の書面による点検 ・ サービス等利用計画やモニタリング結果の共同による検討・検証 ・ セルフプランにより支給決定されている利用者の支援の検討・検証 ・ 支援者が困難を感じているケース等に関するスーパーバイズ 等
事業所の訪問や相談支援従事者の業務への同行等による専門的な助言	・ 事業所への訪問 ・ 面接や訪問への同行 ・ 個別のスーパービジョンの実施 ・ 事業所の運営等に係る情報提供・助言 ・ 地域内の障害福祉サービス事業所に関する情報提供・助言 ・ 社会資源の開発や活用できる資源についての情報提供・助言 等
研修会の企画・運営	・ 相談支援事業所等の連絡会の設置 ・ 地域での事例検討会、グループスーパービジョン等の実施 ・ 相談支援専門員に対する研修会の開催
地域連携、その他	・ 相談支援従事者研修の実習の受入れ ・ 学校や企業、地域包括支援センター、生活困窮者自立相談支援機関、こども家庭センター等との間での各種情報の収集・提供や連携のための取組の実施、障害者等の支援に係る専門的助言等 ・ 相談支援の認知及び周知のための活動 等

「地域生活支援事業等の実施について」（障発第0801002号、平成18年8月1日、令和7年3月31日改正）における「基幹相談支援センター機能強化事業」及び「相談支援業務に関する手引き」（令和6年3月）等を参考に作成

主任相談支援専門員の養成における留意点

鈴木敏彦（淑徳大学）

- 主任研修を実施するにあたって考えておきたいこと
 - ・どんな地域をめざすのか？ → 地域の相談支援体制のゴール
 - ・そのためにどのような人が必要なのか？ → 3研修の相関性・つながり
 - ・主任にどのような役割を求めるのか？ → 求められる主任像の明確化
 - ・計画（障害者計画・障害者福祉計画・障害児計画 等）との整合性
- 3研修の「総仕上げ」としての主任研修
 - ・相談支援専門員のキャリアパスの総仕上げ
 - ・地域の相談支援体制の総仕上げ
- 主任研修終了後は？（研修後に留意すべきこと）
 - ・輩出した主任が期待通りの活躍をしているか？ → モニタリングの必要性
 - ・主任が学び続けること → 自らつくる更新研修
 - ・学びあう地域の構築 → 主任を基軸とした人材育成のしくみづくり
 - ・持続可能な相談支援体制へ → 協議会の真価が問われる！

法定研修実施における都道府県の役割

1. 人材育成体制検討の仕組みづくり

- 都道府県自立支援協議会の活用、人材育成検討委員会の設置
- 各科目の狙い・目的、科目間の連動の確認、内容の更新・アップグレード
- 講師・F Tの確保・育成
- 次年度に向けた振り返りと引継ぎ

など

2. 市町村との連動

- 実習の受け入れ依頼
- 市町村自立支援協議会との連動
- 市町村職員との意見交換・情報共有

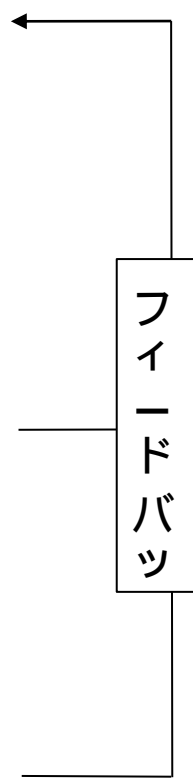
など

3. 各地域の相談支援体制整備の状況把握

- 都道府県相談支援体制整備事業との連動
- セルフプラン率等の各種データを活用した地域分析
- 基幹相談支援センター職員との情報交換
(都道府県自立支援協議会相談支援部会等の活用)

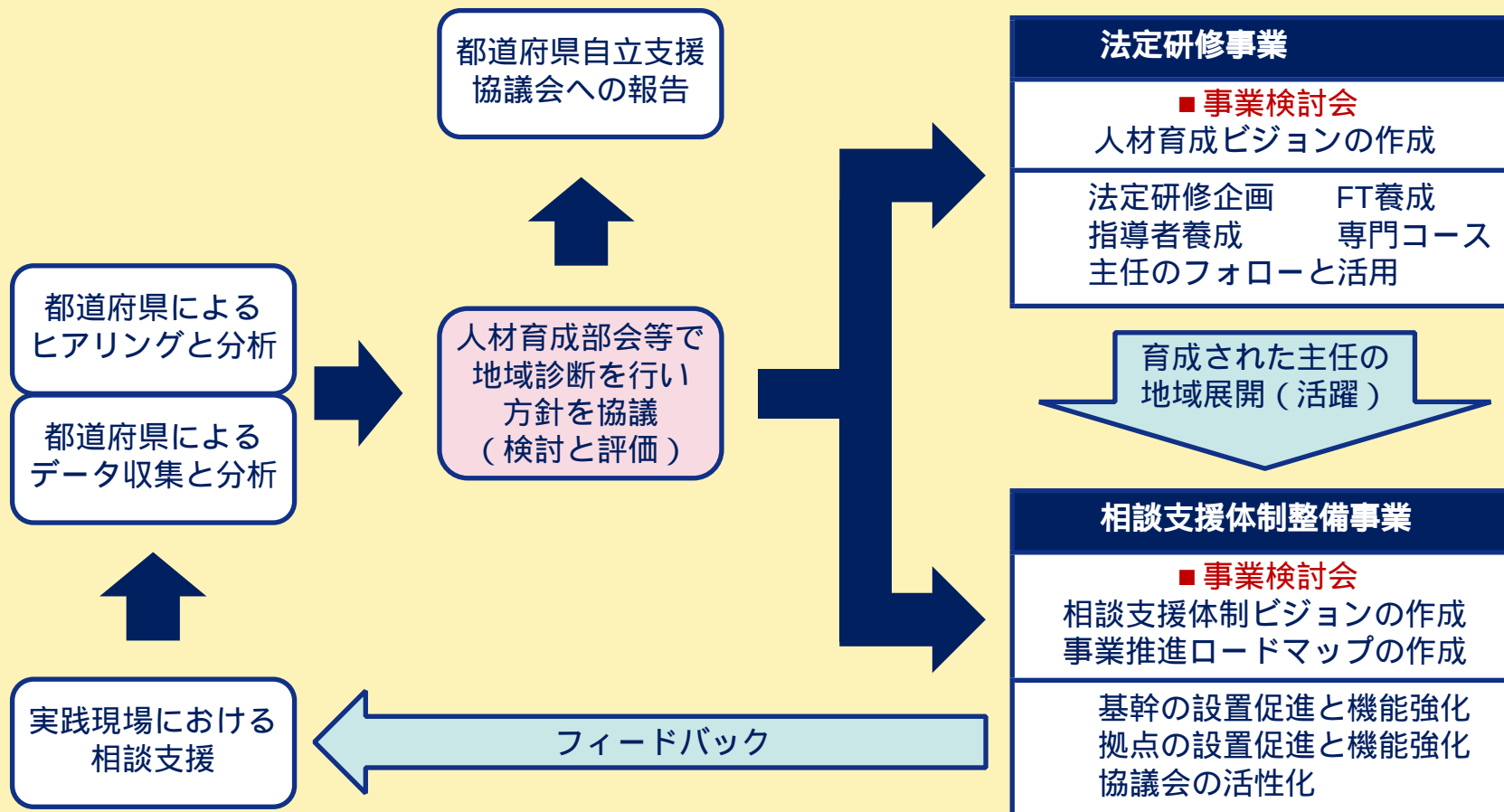
など

フ
ィ
ー
ド
バ
ッ



PG08 都道府県における相談人材の確保と定着

人材育成部会等を中心に研修と体制整備を連動



PG08 都道府県における相談人材の確保と定着

6/5(木) + 6/6(金)AM ➡ 6/6(金)PM

全国（自立支援）協議会 「人材育成部会」

左
脳

【文字・言葉から認識】

考える
分析する
科学的な思考

他のコース
との連動

右
脳

【五感から認識】

感じる
イメージする
ひらめく

全県の
人材育成

分析力
論理的思考
科学的思考
計算力

ひらめき
直感
全体を見る力
創造性

明日から頑張ろう！

価値の高い情報

鮮度の良い情報



を交換し、様々な気づきを得て、
充実した国研にしましょう。