

PG-D 自治体職員コース(3/6)

PG-D1 実践報告・意見交換 I

・令和7年度の研修に係る課題解決の取組、実習についての市町村への働きかけ、講師との協働等の工夫の成果や課題を事前課題に基づいてグループ内で報告・共有する

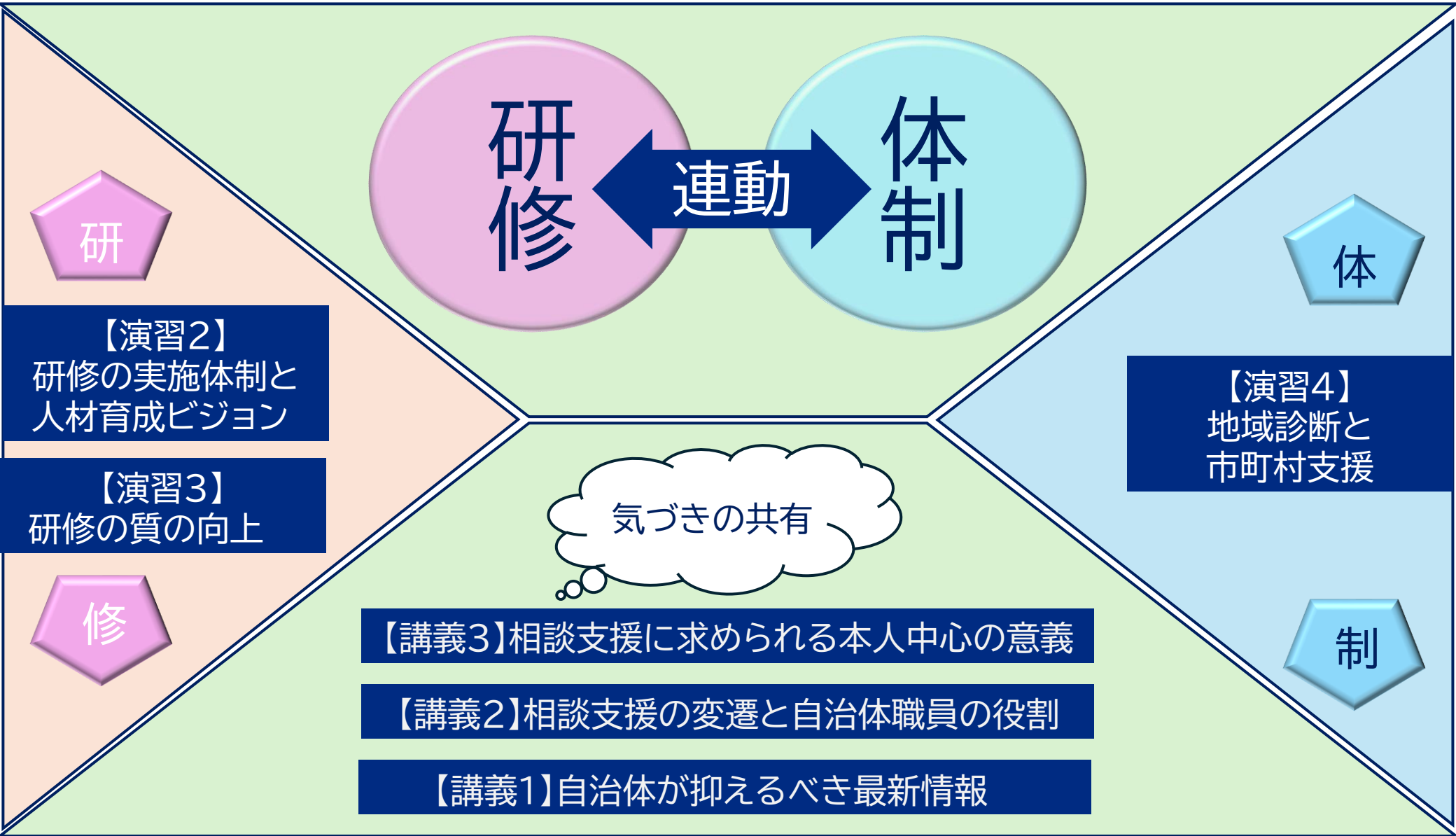
PG-D2 実践報告・全体共有 & 全体の意見交換

・グループワーク①に関する全体共有や事前課題に基づく効果的な取組み事例の紹介並びに、都道府県の研修への関与等について意見交換等を行う

PG-D3 実践報告・意見交換 II

- ・次年度取り組むべき課題や研修の改善策等の次年度体制へ確実に申し送っておく必要のあることがらを整理する
- ・個人でまとめた結果を発表するとともに、他都道府県の課題整理等を聞いて気づきを得る
- ・受講者に共通する疑問等について、全体で共有する

PG-D 自治体職員コース(6月の全体像)



ワークシート1

PG-D1の意見交換で気づいたこと

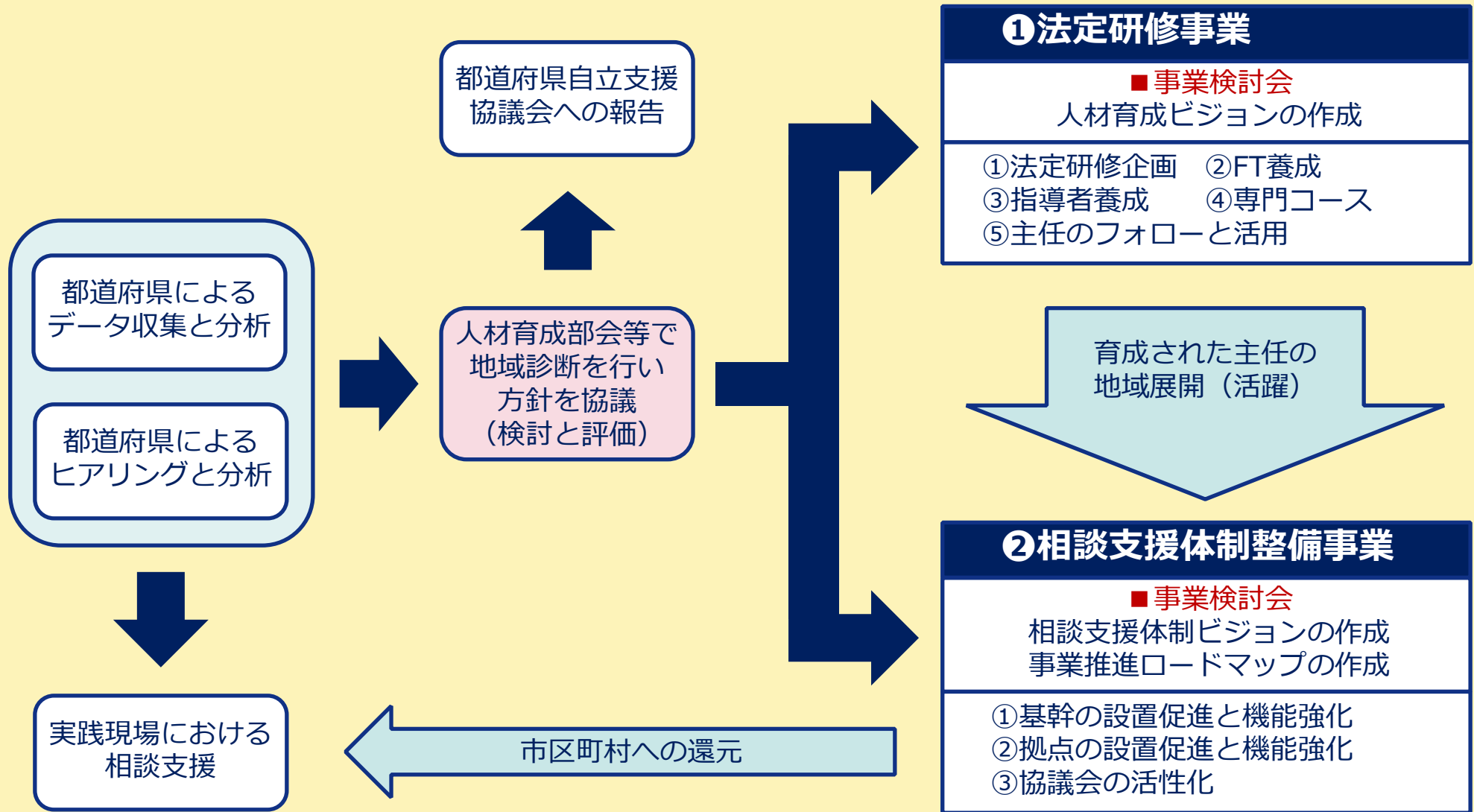
PG-D2の意見交換で気づいたこと

ワークシート2

PG-D3【個人ワーク】		PG-D3の意見交換で気づいたこと
次年度取り組むべき課題や研修の改善策等の次年度体制へ申送るべき必要のある事項を記載		
課題や研修の改善策		
申送り事項		

コース全体の振り返り(20分)

人材育成部会等を中心に研修と体制整備を連動



参 考 資 料

研修と実地教育(OJT)が有機的に連動した相談支援専門員養成体制の
構築手法の確立のための研究

研究代表者 相馬大祐 長野大学 准教授

「実績報告書」

https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/1%E7%B7%8F%E5%90%88%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8_0.pdf

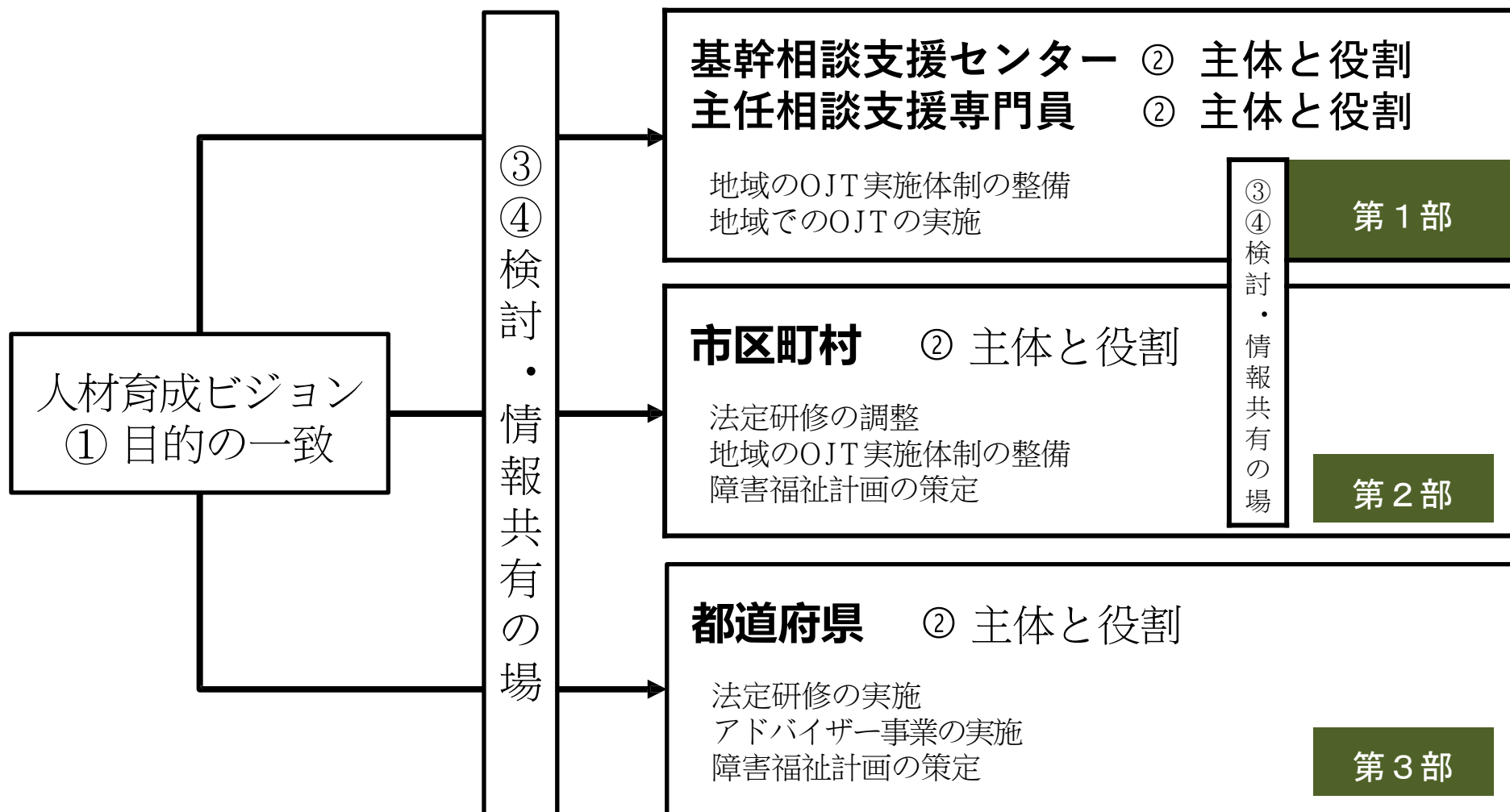
「ハンドブック」

https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/3%E3%83%8F%E3%83%B3%E3%83%89%E3%83%96%E3%83%83%E3%82%AF.pdf

「リーフレット」

https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/report_pdf/%E3%83%90%E3%82%A4%E3%83%B3%E3%83%80%E3%83%BC1_1.pdf

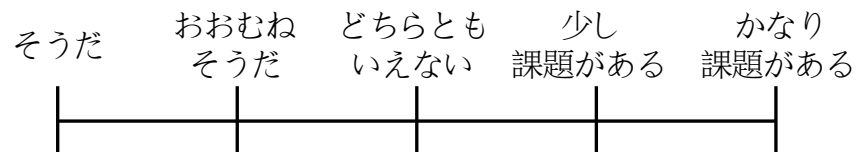
「法定研修とOJTが連動した相談支援専門員養成体制構築のためのハンドブック」



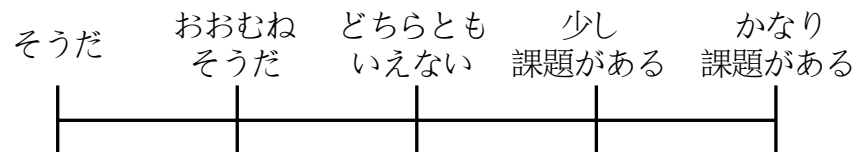
IV-1

OJT従事者のチェックポイント (ハンドブック第1部)

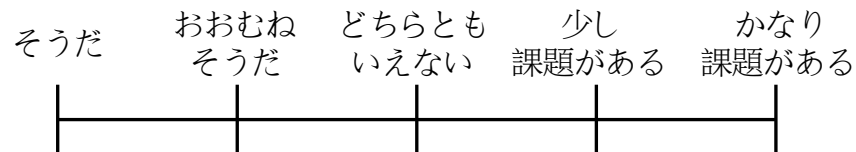
- 基幹相談支援センターの役割**について、地域の関係機関が共通の見解を有している。



- 基幹相談支援センターが地域の相談支援専門員の人材育成**について取り組んでいる。



- 主任相談支援専門員の役割**について、地域の関係機関が共通の見解を有している。



- 主任相談支援専門員が地域の相談支援専門員の人材育成**について取り組んでいる。



基幹相談支援センターの役割

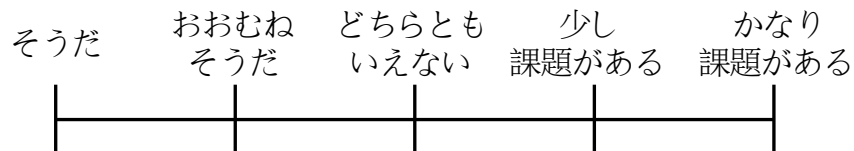
- * 法令上の規定
地域生活支援事業実施要綱上の役割
地域の実情に応じた整理
※研修や制度説明等における説明

主任相談支援専門員の役割

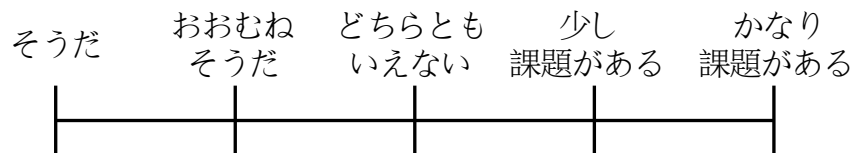
- * 法令等の規定(加算の算定要件を含む)
主任相談支援専門員研修等での説明
地域の実情に応じた整理
※その他の研修や制度説明等における説明

- 制度上の役割について、我流の理解になっていないか？(あなたの説明の根拠は？)
- 相手の理解と納得の得られる説明となっているか？
【当事者、住民、関係機関(専門職等)、自治体職員等】
- 一貫性のある説明となっているか？
- 制度としての規定事項と地域の実情に応じた整理のバランスは適切か？

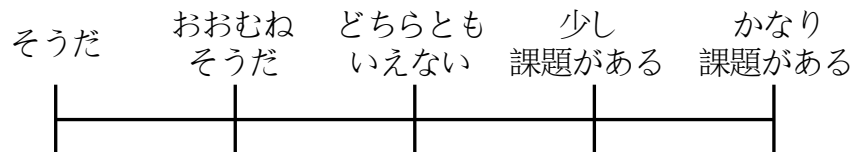
- 基幹相談支援センター職員・主任相談支援専門員が法定研修に携わる意義について、市区町村職員等が説明できる。



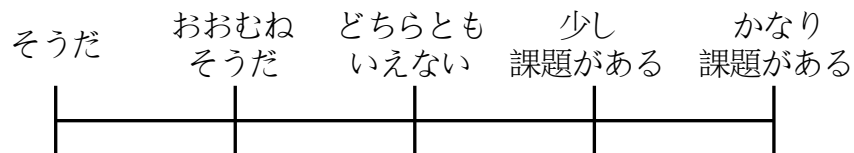
- 基幹相談支援センター職員・主任相談支援専門員の業務の一環として、法定研修に携わることができる。



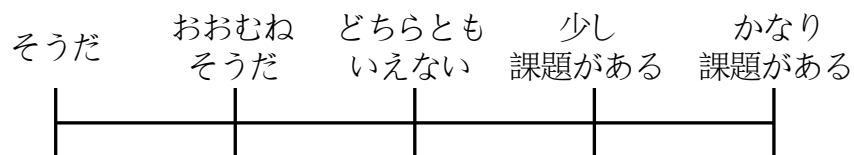
- 基幹相談支援センター職員・主任相談支援専門員が地域の相談支援専門員の人材育成に取り組んでいる。



- 基幹相談支援センター職員・主任相談支援専門員が行う人材育成の取り組み内容を検討し、検証する場が協議会内にある。



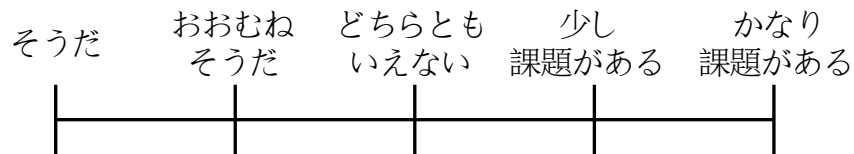
- 基幹相談支援センター職員・主任相談支援専門員が行う人材育成の取り組みの成果をどのように把握するか、協議会内で議論している。



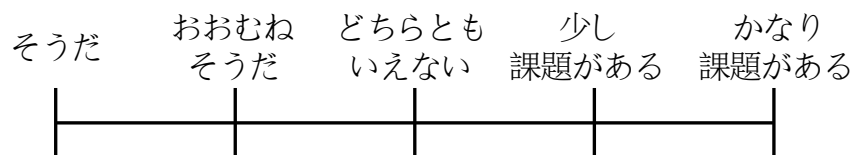
- 基幹相談支援センター職員・主任相談支援専門員等、OJT従事者がどのような態度・価値観で行うのかについて、地域の中で共通認識を持っている。



- 基幹相談支援センター職員・主任相談支援専門員等、OJT従事者がどのような知識・技術が必要なのかについて、地域の中で共通認識を持っている。



- 基幹相談支援センター職員・主任相談支援専門員等、OJT従事者が必要なコンピテンシーを獲得する場がある。



IV-2

市区町村職員のチェックポイント(ハンドブック第2部)

市町村職員のチェックポイント(1)

【相談支援事業に関する市町村の役割】

- 相談支援を行う人材の育成支援
- 個別事例における専門的な指導や助言
- 障害福祉サービスや地域相談支援等の社会的基盤の整備の実情を的確に把握
- 特定相談支援事業所の充実

市町村職員のチェックポイント(2)

【相談支援専門員の人材育成の支援に関わって市区町村職員が行う業務】

(1) ～ (3) に共通するポイント

- 必要に応じて要綱を作成し、予算措置を講じる
- 基幹相談支援センター、主任相談支援専門員、(自立支援)協議会(相談支援部会、人材育成部会)と連携し、その機能を活用する

(1) 法定研修の実施を支える中核人材の育成

- 都道府県が実施する初任者研修に関して市町村内での周知・広報の方法を検討する
- 市町村区域にある障害福祉サービス事業所や指定特定相談支援事業の運営主体（潜在的な運営主体も含む）に対して、初任者研修の受講に関する働きかけを行う
- 初任者研修の実習(OJT)を実施できる体制を作る
- 初任者研修の実習(OJT)の受け入れや、初任者研修の講師を務めることができる、相談支援の中核的な人材を市町村区域内で育成・確保する
- 次世代の中核的な人材となる相談支援専門員を研修講師として計画的に推薦する
- 主任相談支援専門員の候補者について具体的な人選を行う

市町村職員のチェックポイント(3)

【相談支援専門員の人材育成の支援に関わって市区町村職員が行う業務】

(2) 市区町村単位での相談支援専門員の人材育成

- 相談支援専門員がネットワークを形成し、グループスーパービジョンや事例検討会を実施するのを支える
- 相談支援専門員が参加しやすい場所や時間帯の工夫をする(年間計画を立てて事前に周知する、事業所訪問の機会と併せて行うなど)
- 指定特定相談支援事業所として指定する際に、人材育成の方針や計画を伝える
- モニタリング結果の検証を行う際に、相談支援専門員が気づきを持ち、目的達成の方策等を考え、行動に移すような動機づけを行う
- ある地理的範囲で業務を行うすべての相談支援専門員と市町村職員とが定期的(例:週1回、月2回など)にケースについて相談・報告する場を設ける

(3) 市町村障害福祉計画と自立支援協議会の連携

- 現場の実情に合った相談支援体制や目標値を障害福祉計画に設定する
- 法定研修を通じた計画的な人材確保や、市区町村単位での相談支援専門員の人材育成について、自立支援協議会や障害福祉計画で公式に決定して実効性を高める
- 協議会を、相談支援専門員の人材育成支援のための手段として活用する

IV-3

都道府県職員のチェックポイント(ハンドブック第3部)

都道府県職員のチェックポイント(1)

【相談支援従事者養成研修(初任者・現任・主任)】

- 養成研修の企画に関して、委託先に任せきりにせず参画する
- 初任者・現任・主任研の企画を一体的に捉え、必要な人材の養成と確保を検討する
- 主任相談支援専門員の役割を明確にし、受講者意識を高める
- アドバイザーや職能団体と協力し、主任養成後のフォローアップの仕組みを整える

【「人材育成ビジョン」】

- 作成が目的ではなく、活用してもらうことまでを意識し、普及を図る
- 担当課だけで考えるのではなく、現場の実践者とともに策定する
- 相談支援専門員だけでなく、都道府県・市町村それぞれの役割を明記する
- 制度改正や現場の状況に応じて柔軟に見直しを行う

【障害福祉計画】

- 国の基本指針の内容が適切に反映されているかを確認する
- 相談支援専門員の必要数の確保を推進するため具体的に記載する

都道府県職員のチェックポイント(2)

【都道府県自立支援協議会】

- 官民で議題を整理するための場を設ける
- 部会内にプロジェクトチームを設け、課題を継続的に検討する
- 養成研修の担い手づくりを意識した講座等を開催する

【都道府県相談支援体制整備事業(アドバイザー事業)】

- 市町村同士がつながり、情報を共有できる場を企画する
- アドバイザー事業の目的を正しく理解する
- アドバイザーとの意見交換を定期的に行い、現場の状況を共有し整理する

【地域の人材育成を推進するための姿勢(俯瞰的な視点で事業の連動等を図る)】

- 人材育成の方針(ビジョン)を関係者全体で策定・更新する
- ビジョンの内容を障害福祉計画等に位置づけ、実効性(責任性)を高める
- 都道府県協議会で計画の目標達成に向けた具体策を決定・評価する
- 都道府県で定めた方策を市町村に伝え、協議し、現場で実装するように協力する
- 市町村の実情に応じた人材の養成・育成となるよう、事業の見直しを適宜行う