人材育成コース
３日目ガイダンス ＆ ミニ講義

9:00-9:30

令和８年度 相談支援従事者指導者養成研修
日時：2026年６月19日（３日目）

ガイダンスとミニ講義の内容

1．昨日のガイダンスの振り返り

2．６月19日のスケジュール

3．法定研修と実地教育の連動（ミニ講義）

６月19日のスケジュール

時間	内容
9:00-9:30	コースガイダンス＆ミニ講義
9:30-11:45	演習５ 法定研修とOJTの連動【グループ】 演習６ ３月までの計画作成【グループ】
11:45-12:00	コース振り返り
12:00-13:00	休憩
13:00-16:00	全コースプログラム

法定研修と実地教育の連動の要素

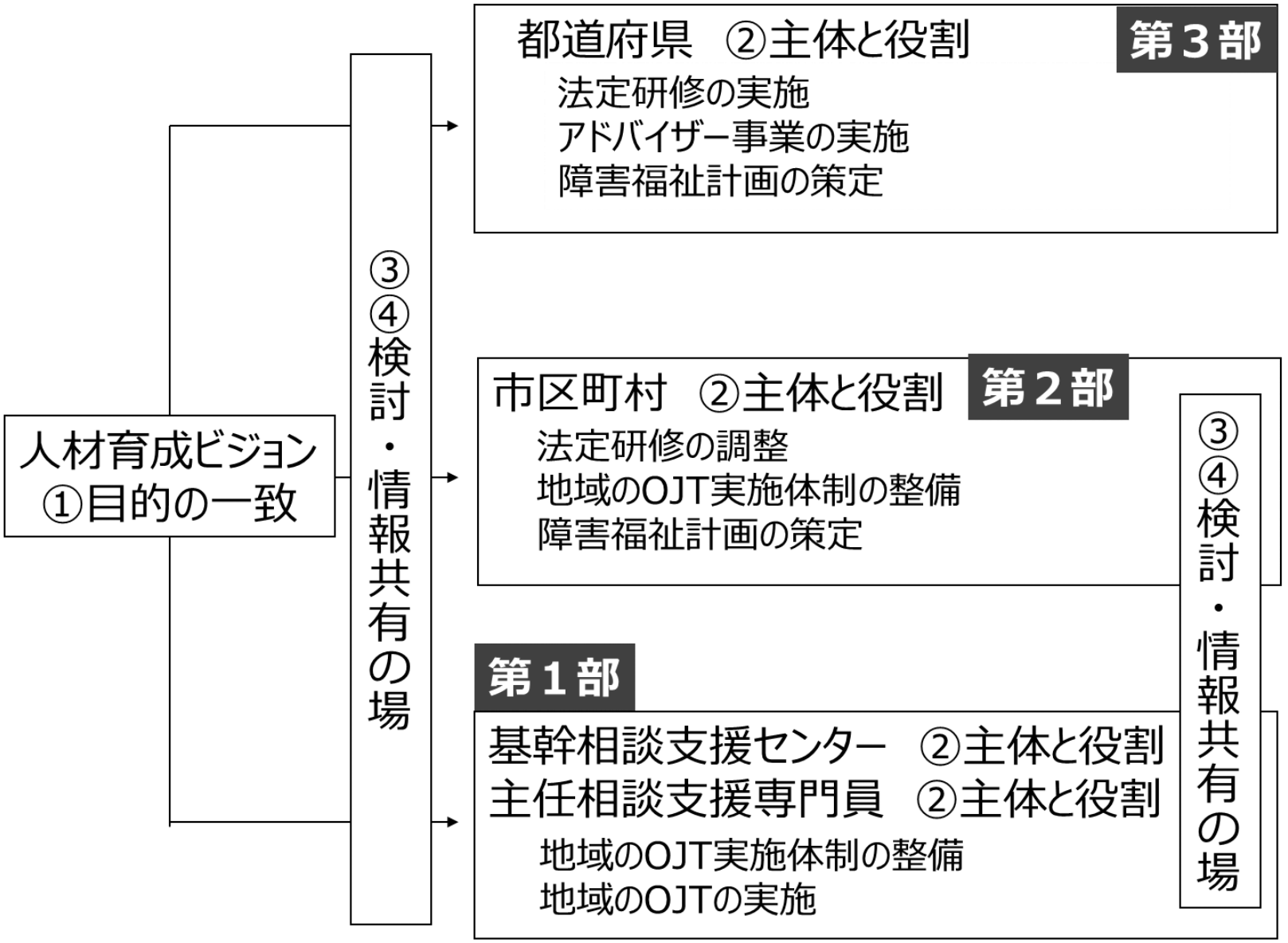
- 連携の５つの要素（吉池・栄2009）

① 目的の一致
② 複数の主体と役割
③ 役割と責任の相互確認
④ 情報の共有
⑤ 連続的な協力関係過程

- 相談支援専門員の人材育成に置き換えると・・・

① 目的の一致	⇒	人材育成ビジョン
② 複数の主体と役割	⇒	都道府県、市区町村、基幹、主任
③ 役割と責任の相互確認	⇒	人材育成を検討する場
④ 情報の共有	⇒	人材育成の情報を共有する場
⑤ 連続的な協力関係過程	⇒	上記の連続

相談支援専門員の人材育成の構造



実地教育に関する研究の紹介

2019年度研究（モニタリング結果検証研究）

それぞれの地域でどのような方法でモニタリング検証を含めた実地教育が行われているか？

↓

2020年度研究（実地教育研究）

モニタリング検証を含めた実地教育の場で相談支援専門員はどのように振舞うか？

↓

2021-2022年度研究（実地教育研究）

どのように振舞うかを学ぶ研修を実施しての効果とは？効果をどのように把握する？

↓

2023-2024年度研究（実地教育研究）

『法定研修と実地教育の連動のためのハンドブック』の作成

モニタリング結果の検証の考え方

モニタリング結果の検証は・・・

- 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こだわらず、相談支援専門員が支援の欠点の指摘や支援の否定・避難と捉え、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。

2021年度相談支援従事者指導者養成研修「支援の検証の取組等の実施を推進するために」より

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	• 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	• 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）によるケース点検／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っ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

『基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き』より

事業所型検証モデル（個別モデル）

①ケース点検	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が書面により、その点検を行うこと
②事業所訪問	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が事業所を訪問し、その点検を行うこと。事業所訪問は、計画相談の後方支援機能である事業所支援と関連付けられる。
③同行	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が事業所とともに支援の場に第三者として同行し、客観的・専門的な立場から点検を行うこと。同行は、事業所訪問と並び、計画相談の後方支援機能である事業所支援と関連付けられる。

『基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き』より

個別モデルの具体的方法

①ケース点検	提出されたモニタリング報告書について、モニタリングの内容や実施方法等を把握する。点検した後は相談支援事業所へのフィードバックを行う。
②事業所訪問	様々な実施形態が考えられる。年間数回、基幹相談支援センターが地域の相談支援事業所を個別費に訪問し、ヒアリング等を実施するほかに相談会を開催するといった方法も考えられる。 訪問する前には事業所の体制、相談の受け入れ状況、相談支援専門員としての困りごと、基幹相談支援センターにのぞむことといった点について事前に相談したいことがあるか確認しておくことが効果的。
③同行	指定特定相談支援事業所の相談支援専門員が困難を抱えている場合、基幹相談支援センターと相談しながら行う。 このほかに、同一事業所の中で定められた期間、２人１組で相談支援の実践にあたる事業所もあり。

『基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き』より

地域型検証モデル（集団モデル）

④事例レビュー	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が中心となって、地域（自立支援）協議会等の場を活用し、複数の相談支援事業所等が参画しながら、事例レビューの手法を用いて点検を行うこと。
⑤グループスーパービジョン（GSV）	指定特定相談支援事業所等によるモニタリング結果について、基幹相談支援センター（市町村）が中心となって、地域（自立支援）協議会等の場を活用し、複数の相談支援事業所等が参画しながら、グループスーパービジョンの手法を用いて点検を行うこと。

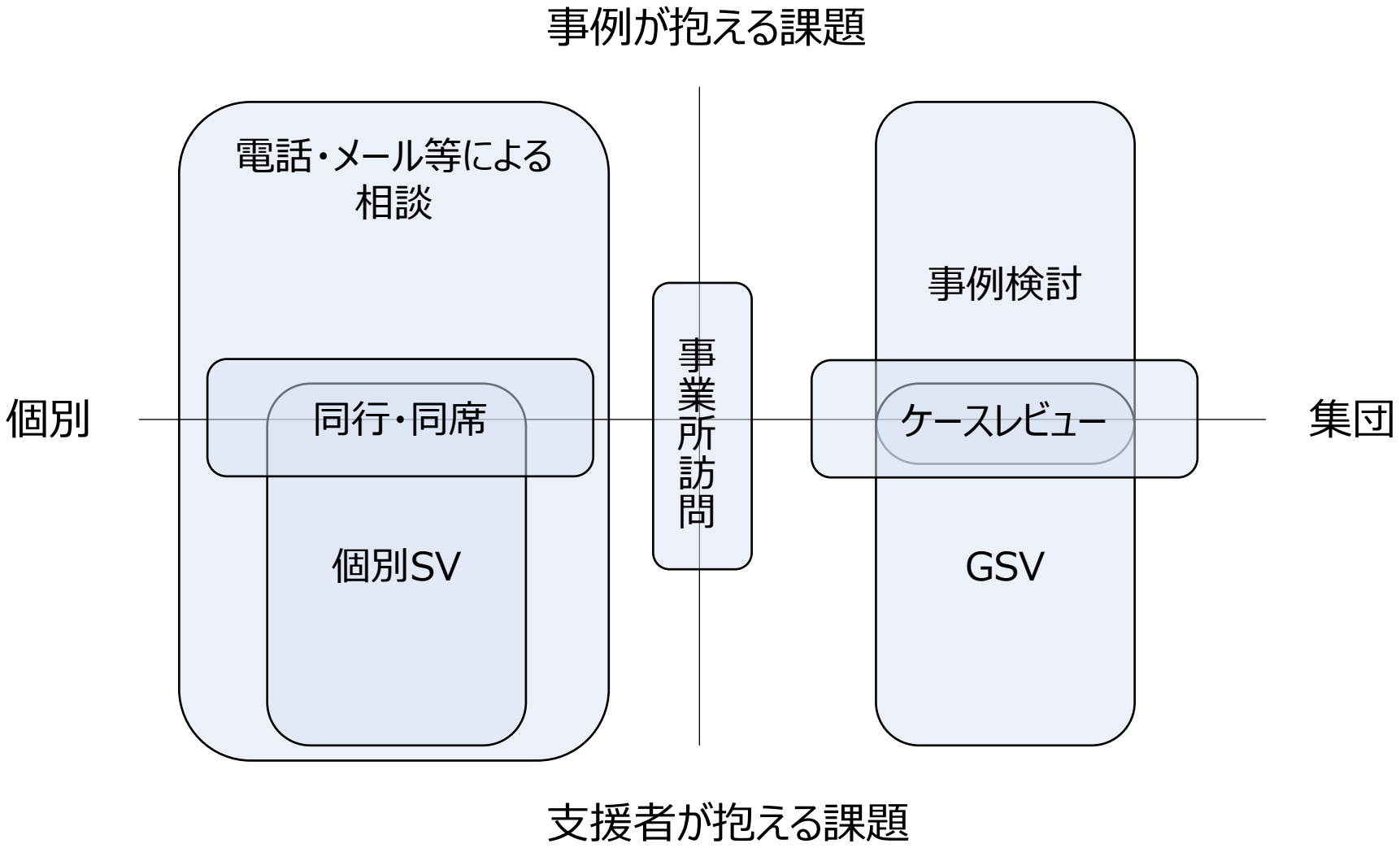
『基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き』より

集団モデルの具体的方法

④事例レビュー	レビュー事例とレビュー形式を検討する。事例の選定にあたっては、協議会等の場で意見を求められたケースや基幹相談支援センター等に相談されたケース等があげられる。形式は参加人数にかかわらず、ファシリテーターを配置する。 モニタリング結果の検証という主目的に併せて、事例レビューの目的をあらかじめ参加者にも伝えておく。例えば、①相談支援専門員の悩みや困り感等に配慮して課題解決に向けた支援の方向性を検討する、②事例提供者自身の学び（気付き）を深める。
⑤GSV	事例提供者がスーパーバイジー、その他の参加者はスーパーバイザーという位置づけ（ピアスーパービジョンとしての面もあり）。ファシリテーターを配置する。 GSVの進行は時間も含めて、ある程度定められている。

『基幹相談支援センター等における市町村によるモニタリング結果の検証手法等に関する手引き』より

OJTの見取り図案ver1



実地教育に関する研究の紹介

2019年度研究（モニタリング結果検証研究）

それぞれの地域でどのような方法でモニタリング検証を含めた実地教育が行われているか？

↓

2020年度研究（実地教育研究）

モニタリング検証を含めた実地教育の場で相談支援専門員はどのように振舞うか？

↓

2021-2022年度研究（実地教育研究）

どのように振舞うかを学ぶ研修を実施しての効果とは？効果をどのように把握する？

↓

2023-2024年度研究（実地教育研究）

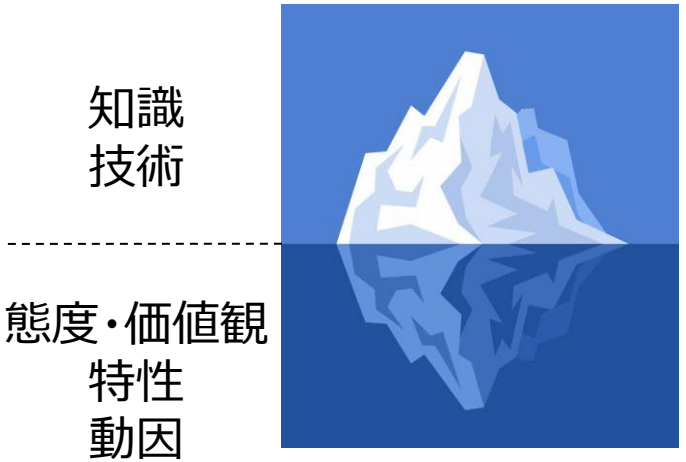
『法定研修と実地教育の連動のためのハンドブック』の作成

コンピテンシーとは？

〈コンピテンシーの定義〉
ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性

〈根源的特性の５つのタイプ〉

① 動因：行動を起こす際の要因
② 特性：身体的特徴や反応
③ 態度・価値観
④ 知識
⑤ 技術



実地教育従事者のコンピテンシーとは

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	・地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる
		・地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる
	地域の相談員の状況を理解する	・地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる
		・地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる
		・地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる
	メンターとしての役割を意識する	・困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる
		・今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	・意思決定支援を実践できる
		・フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		・協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
	地域の特性の知識	・地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		・地域の相談支援体制における主要な機関について把握している
		・地域の人口や資源数等を把握している
	事業所運営の知識	・人事管理、経営管理の知識がある
		・相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある
		・コンサルテーションを行うことができる
	スーパービジョンの知識と技術	・スーパービジョンの知識がある
		・スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	個別での対応の知識と技術	・地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる
		・進捗のモニタリングができる
		・地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
	集団での対応の知識と技術	・地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる
		・ファシリテーションを行うことができる
	人材育成の研修の企画	・人材育成に関する研修等の企画ができる

実地教育従事者のコンピテンシーにおける態度・価値観

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	▸ 地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる。
		▸ 地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる。
	地域の相談員の状況を理解する	▸ 地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる。
		▸ 地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる。
		▸ 地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる。
	メンターとしての役割を意識する	▸ 困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる。
		▸ 今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる。

実地教育従事者のコンピテンシーにおける知識・技術

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	▸ 意思決定支援を実践できる
		▸ フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		▸ 協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
	地域の特性の知識	▸ 地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		▸ 地域の相談支援体制における主要な機関について把握している
		▸ 地域の人口や資源数等を把握している
	事業所運営の知識	▸ 人事管理、経営管理の知識がある
		▸ 相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある
		▸ コンサルテーションを行うことができる
	スーパービジョンの知識と技術	▸ スーパービジョンの知識がある
		▸ スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	個別での対応の知識と技術	▸ 地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる
		▸ 進捗のモニタリングができる
		▸ 地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
	集団での対応の知識と技術	▸ 地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる
		▸ ファシリテーションを行うことができる
	人材育成の研修の企画	▸ 人材育成に関する研修等の企画ができる

養成研修にて伝達するコンピテンシー

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
知識・技術	ミクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	▸ 意思決定支援を実践できる
		▸ フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		▸ 協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
	地域実態把握の知識	▸ 地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		▸ 地域の相談支援体制やキーパーソンとなる機関について把握している
		▸ 地域の人口や資源数等を把握している
	事業所運営の知識	▸ 人事管理、経営管理の知識がある
		▸ 相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある
		▸ コンサルテーションを行うことができる
	スーパービジョンの知識と技術	▸ スーパービジョンの知識がある
		▸ スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
	個別での対応の知識と技術	▸ 地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる
		▸ 進捗のモニタリングができる
		▸ 地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる
	集団での対応の知識と技術	▸ 地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる
		▸ ファシリテーションを行うことができる
	人材育成の研修の企画	▸ 人材育成に関する研修等の企画ができる

実践知と位置付けて、経験や他の研修で獲得する知識・技術

知識・技術を実践知（実践に関する知性）と知識・技術に分類し、実践知は経験による獲得や他の研修で学ぶとし、本養成研修ではこのほかのコンピテンシーを伝達する。

スーパービジョンに着目する

- 実地教育の方法は様々であるが・・・。
- 本養成研修ではスーパービジョンに着目する。

⬇

- 専門コース別研修にて「スーパービジョン・管理・面接技術」を実施している都道府県は35%にとどまる（高木2019）。
- 主任相談支援専門員養成研修、初任者研修、現任研修のカリキュラムの一部に位置づいている。
- 相談支援専門員はソーシャルワーク活動を行う専門職である（島村2020）とされ、ソーシャルワーカーの人材育成方法の１つ。
- スーパービジョンは多様な方法があり、実地教育に必要な多様な技術を習得する入口として、展開性がある。

養成研修の構造

第１回	研修の全体像、実地教育に関する講義 • 人材育成の意義と必要性、スーパービジョン概論など
第２回	講義と演習① • スーパービジョンの準備、実際、振り返り
第２回と第３回の間	実地での研修 • スーパービジョンの準備、実際、振り返りの経験
第３回	講義と演習② • 実地での研修の振り返り
第３回終了後	フォローアップ

実地教育に関する研究の紹介

2019年度研究（モニタリング結果検証研究）

それぞれの地域でどのような方法でモニタリング検証を含めた実地教育が行われているか？

↓

2020年度研究（実地教育研究）

モニタリング検証を含めた実地教育の場で相談支援専門員はどのように振舞うか？

↓

2021-2022年度研究（実地教育研究）

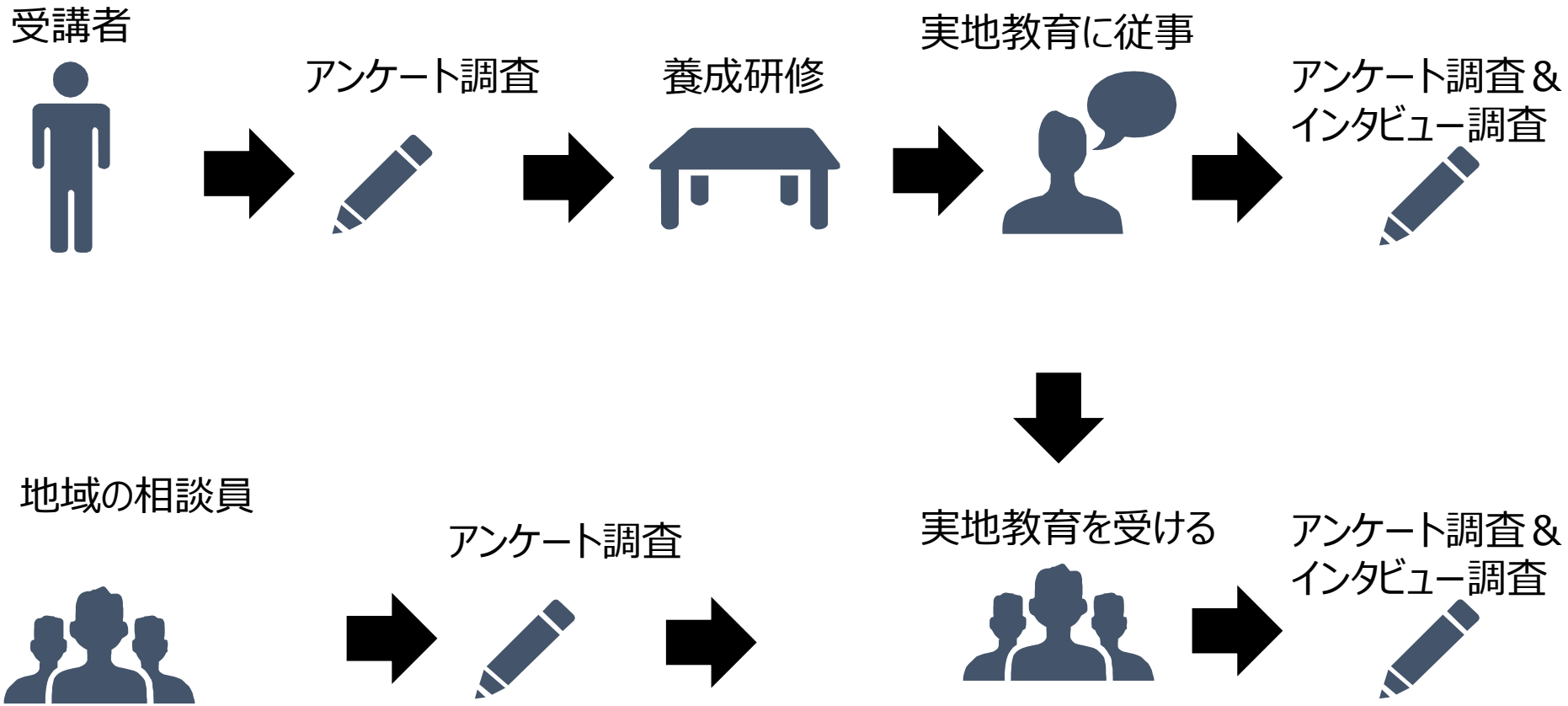
どのように振舞うかを学ぶ研修を実施しての効果とは？効果をどのように把握する？

↓

2023-2024年度研究（実地教育研究）

『法定研修と実地教育の連動のためのハンドブック』の作成

効果を測るための研究デザイン



研修効果を考える：研修転移

レベル１　反応	受講者自身が感じたものを問う	効果的な研修
レベル２　学習	研修後に受講者自身がどの程度知識が増え、技術が向上したかを測るもの	
レベル３　行動	研修後に受講者自身の行動がいかに変化したのかを測るもの	研修の効果
レベル４　成果	離職率の低減、生産性の向上、品質の向上、無駄の削減、効率化、売上増加、費用削減、利益増加等	

研修転移とは、「研修の現場で学んだことが、仕事の現場で一般化され役立てられ、かつその効果が持続されること」と定義（中原2014）。レベル３行動が重要であるという指摘がある。

効果を測るための視点

◘ 自己評価（受講者自身の評価）
- 実地教育従事者のコンピテンシー
- 謙虚なリーダーシップ尺度
- 心理的安全性に関する尺度
- スーパービジョンスキル評価指標

◘ 他者評価（地域の相談員から受講者への評価）
- 謙虚なリーダーシップ尺度
- 心理的安全性に関する尺度

◘ 地域の相談員の自己評価
- 実地教育従事者のコンピテンシーの実践知の項目

謙虚なリーダシップ尺度とは

- この人物は、批判的な内容であっても、フィードバックを積極的に求める
- この人物は、何かのやり方が分からないとき、そのことを認める
- この人物は、自分よりも他人の方が多くの知識やスキルを持っているとき、そのことを認める
- この人物は、他人の長所に注意が向く
- この人物は、他人の長所を認める
- この人物は、他人の特異な貢献に対して感謝を示す
- この人物は、他人から意欲的に学ぼうとする
- この人物は、他人のアイデアに耳を傾ける
- この人物は、他人の助言に耳を傾ける

熊谷先生の研究で開発。１．全く同意しない、２．かなり同意しない、３．あまり同意しない、４．どちらでもない、５．やや同意する、６．かなり同意する、７．とても強く同意するの７段階で評価

心理的安全性に関する尺度とは

- このチームミスをすると、しばしば白い目で見られる。
- このチームのメンバーは、問題や困難について問題提起することができる。
- このチームのメンバーは、時として、自分と異なるという理由で他者を拒絶することがある。
- このチームでは、リスクを取っても安全だ。
- このチームでは、他のメンバーに助けを求めることは困難だ。
- このチームでは、私の努力をわざと無駄にしようと振り舞うメンバーはいない。
- このチームのメンバーと一緒に仕事をする時、私ならではのスキルや才能が価値を認められ、生かされている。

熊谷先生の研究で開発。１． 全くあてはまらない、２． ほとんどあてはまらない、３． あまりあてはまらない、４． どちらともいえない、５． ややあてはまる、６． かなりあてはまる、７． 非常にあてはまる７段階で評価。チームを地域（市町村職員、他の法人の相談員も含む）に設定。

スーパービジョン評価指標とは

- バイジーの提出した事例の内容とバイジーの支援の中身を把握する
- バイジーのソーシャルワーカーとしての能力をアセスメントする
- 本事例を通してバイジーが気付くべきポイントを絞り込む
- バイジーも納得できるセッションテーマを確定し、共有する
- 結果にかかわらず、バイジーのがんばりを肯定的に評価する
- バイジーのできていることを言語化し承認する
- 気付きを促すための問いを発信する
- バイジーの支援の傾向について指摘をする
- ふりかえりを促し、気付かせるためのヒントを出す
- バイジーの気付きが不十分であれば、そのままにせずにバイザーが言葉にして伝える
- バイジーの気付きの程度に合わせて、アプローチを変える
- バイジーが実践できていないソーシャルワーカーの役割を教える

スーパービジョン評価指標とは②

- 次の機会があればバイジーが実践できるように、具体的な行動、対象を教える
- 次の実践に今回のセッションの成果を活かせるよう力づける
- バイザーが提供可能なサポートを伝える
- バイジーの成長のため必要な今後の課題を、バイジーも納得できるように提示する
- バイジーがセッションテーマについてどの程度理解できたか把握する
- セッションの終結に向けて、「今回のポイント」、「今後何をするべきか」、「バイジーが成長するための課題」をまとめる
- バイジーの言語化を促し、対話を深める
- 課題を保留したりあえて伝えないなど、バイジーの気づきのペースに合わせてタイミングを待つ
- バイジーの成長のために必要な課題に直面化させる

日本福祉大学で開発。１．行ったことがない、２．ほとんど行わない、３．あまり行わない、４．たまに行う、５．だいたい行う、６．いつも行うの６段階で評価。

地域の相談員が語る実地教育の効果①

□電話やメール

- 対応に苦慮するケースについて、今、相談できること。

□会議や面談等の同行

- 会議や面談等をどのように行えばよいか分からない場合に実施
- 複数の課題が生じているケースについて、自身の視点と別の視点を得ることや整理することが目的の場合もあり。

□事業所巡回

- 他の相談員がいる場合に遠慮してしまう質問でもできる。
- 事業所運営について、加算、人員配置、人材確保、母体法人との関係等の事業所固有の話題について相談できる。

地域の相談員が語る実地教育の効果②

□スーパービジョン（多くの場合、グループスーパービジョン）

- 自身の思いつかないようなアイディアが出ること（事例提供者）
- 自身やケースの振り返りの機会になる（事例提供者）
- 視点が広がる（事例提供者）
- 自身の悩んでいる点について、多数のアイディアが出てきて嬉しい
- 「ワクワクする」「楽しい」
- 相談員の離職への対応策としての効果を話す相談員も。

□事例検討会

- 多くの相談員が参加するので、横のつながりができる。
- 相談支援のプロセスや地域の資源が確認できる。

地域の相談員が語る実地教育従事者に必要なコンピテンシー

- どのコンピテンシーが重要？　⇒「全て」
- なかでも、**態度・価値観**を指摘する者が多い傾向にあった。
- 共感する姿勢や相談員を理解する姿勢を取ってもらうことで、知識や技術が頭に入ってくると話す人も。

多くの地域の相談員は実地教育従事者を**モデル、目標**と表現していた。

一方、共感する姿勢や相談員を理解する姿勢が持てる背景には、自らの失敗した経験等が下敷きになるとも考えられる。また、必ずしも知識や技術を持っている必要はない。**つまり、実地教育従事者がスーパーマンである必要はない。**

実地教育に関する研究の紹介

2019年度研究（モニタリング結果検証研究）

それぞれの地域でどのような方法でモニタリング検証を含めた実地教育が行われているか？

↓

2020年度研究（実地教育研究）

モニタリング検証を含めた実地教育の場で相談支援専門員はどのように振舞うか？

↓

2021-2022年度研究（実地教育研究）

どのように振舞うかを学ぶ研修を実施しての効果とは？効果をどのように把握する？

↓

2023-2024年度研究（実地教育研究）

『法定研修と実地教育の連動のためのハンドブック』の作成

成果物について

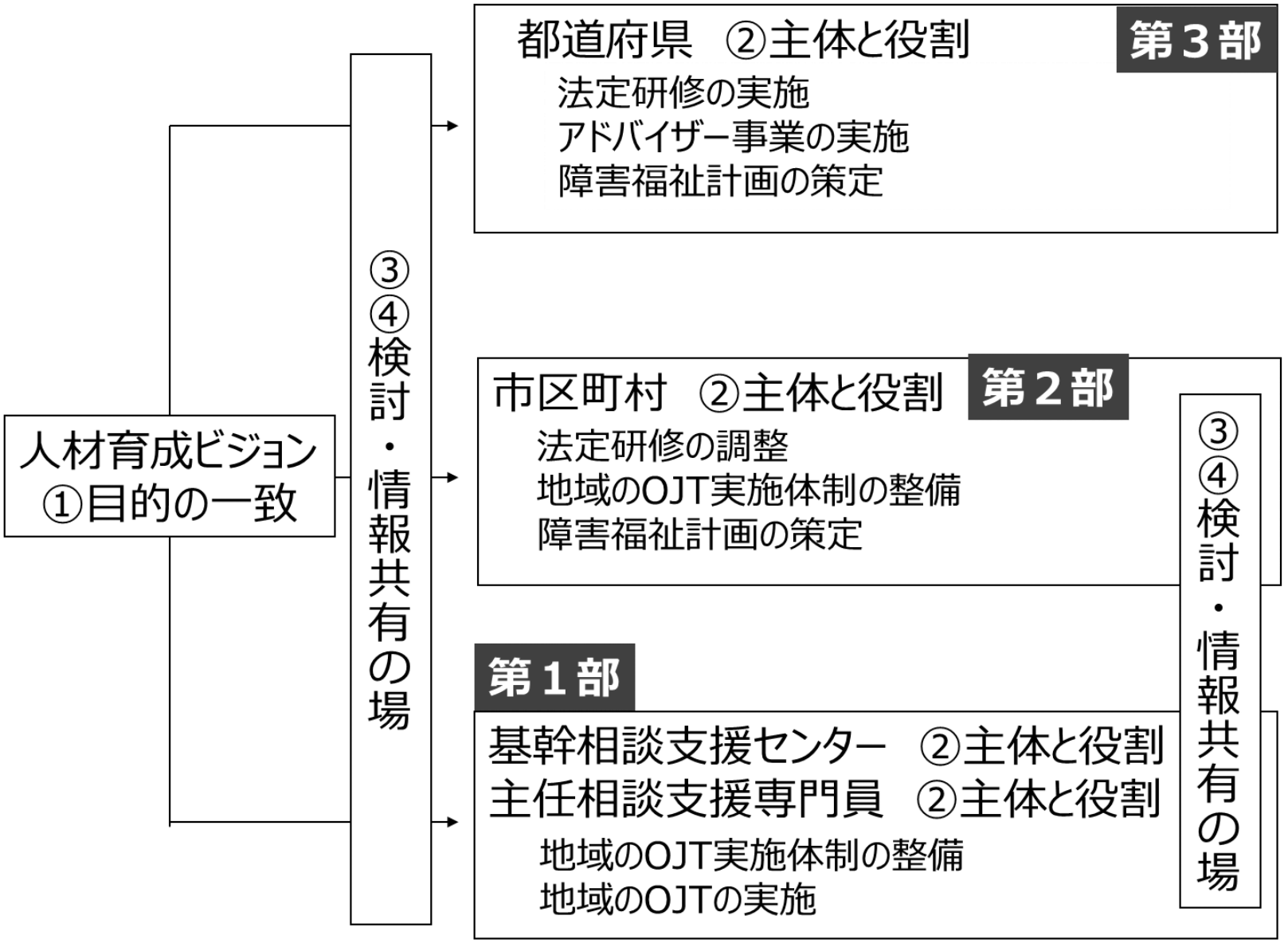
ハンドブック

『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』を作成。①実地教育の従事者向け、②市区町村の職員向け、③都道府県の職員向けの３部構成。

リーフレット

「相談支援専門員のOJTについて、みんなで考えませんか？」というタイトルのリーフレットを作成。主に市区町村の職員を対象に、実地教育の効果等について記載している。

ハンドブックの構造


人材育成ビジョン
①目的の一致
③④検討・情報共有の場
都道府県　②主体と役割
第３部
法定研修の実施
アドバイザー事業の実施
障害福祉計画の策定
市区町村　②主体と役割
第２部
法定研修の調整
地域のOJT実施体制の整備
障害福祉計画の策定
第１部
基幹相談支援センター　②主体と役割
主任相談支援専門員　②主体と役割
地域のOJT実施体制の整備
地域のOJTの実施
③④検討・情報共有の場

基幹相談支援センター
主任相談支援専門員

のチェックポイント

- 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。

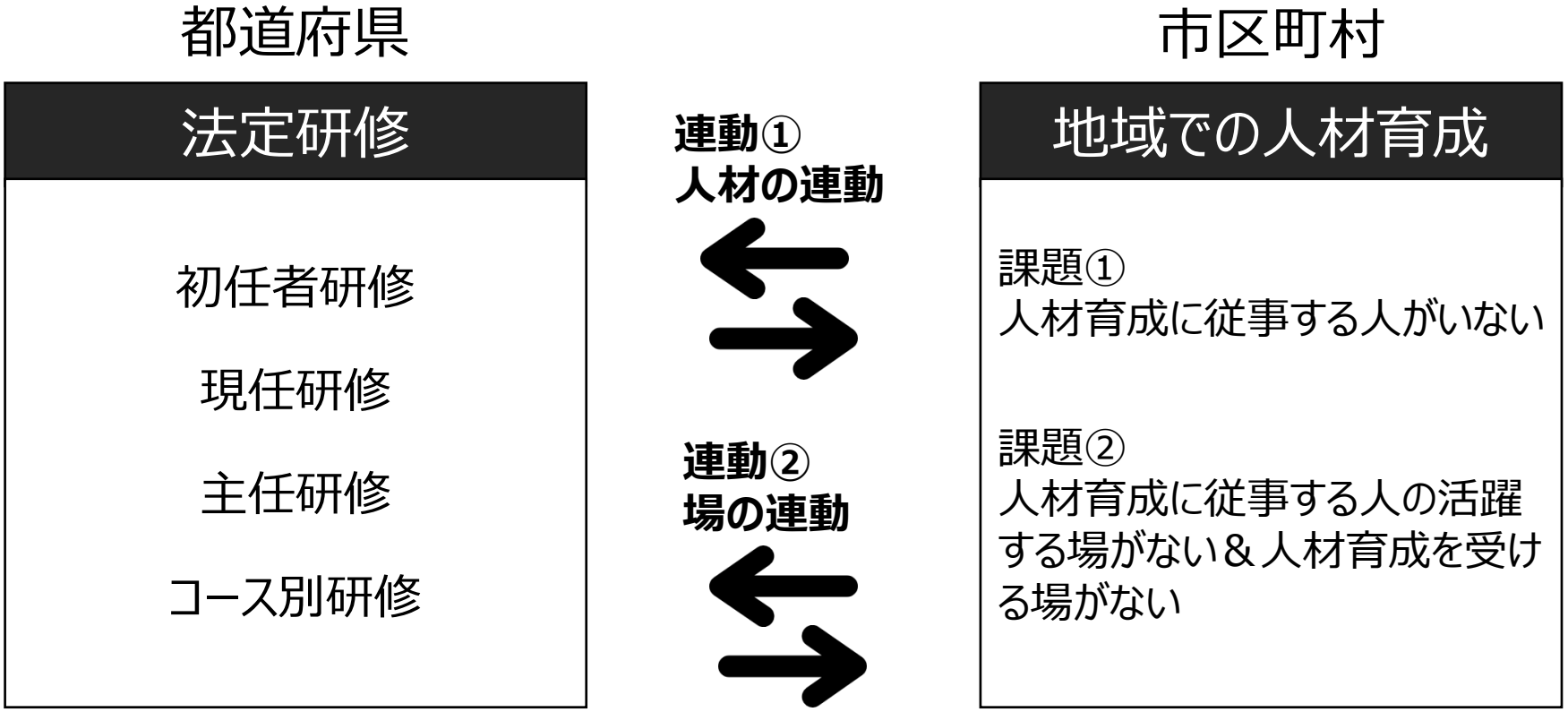
- 基幹相談支援センター職員・主任相談支援専門員が行う人材育成の取り組みの成果をどのように把握するか、協議会内で議論している。

- 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。

法定研修と実地教育の連動



連動①人材の連動とは、法定研修で講師や演習講師を担い、法定研修の構造を学び、その知識や技術を地域での人材育成に活かすことを指す。

連動②場の連動とは、法定研修のインターバル期間に地域でのOJTを行い、人材育成に従事する人の活躍の場、人材育成を受ける場を指す。

法定研修を標準カリキュラムどおりに行うことが、都道府県の人材育成のエンジンになる！

初任者研修・現任研修の特徴	初任者研修・現任研修の課題
• 講義と演習の連動 • インターバル実習の導入	• 演習講師の育成 • インターバル実習の受け入れ

↓

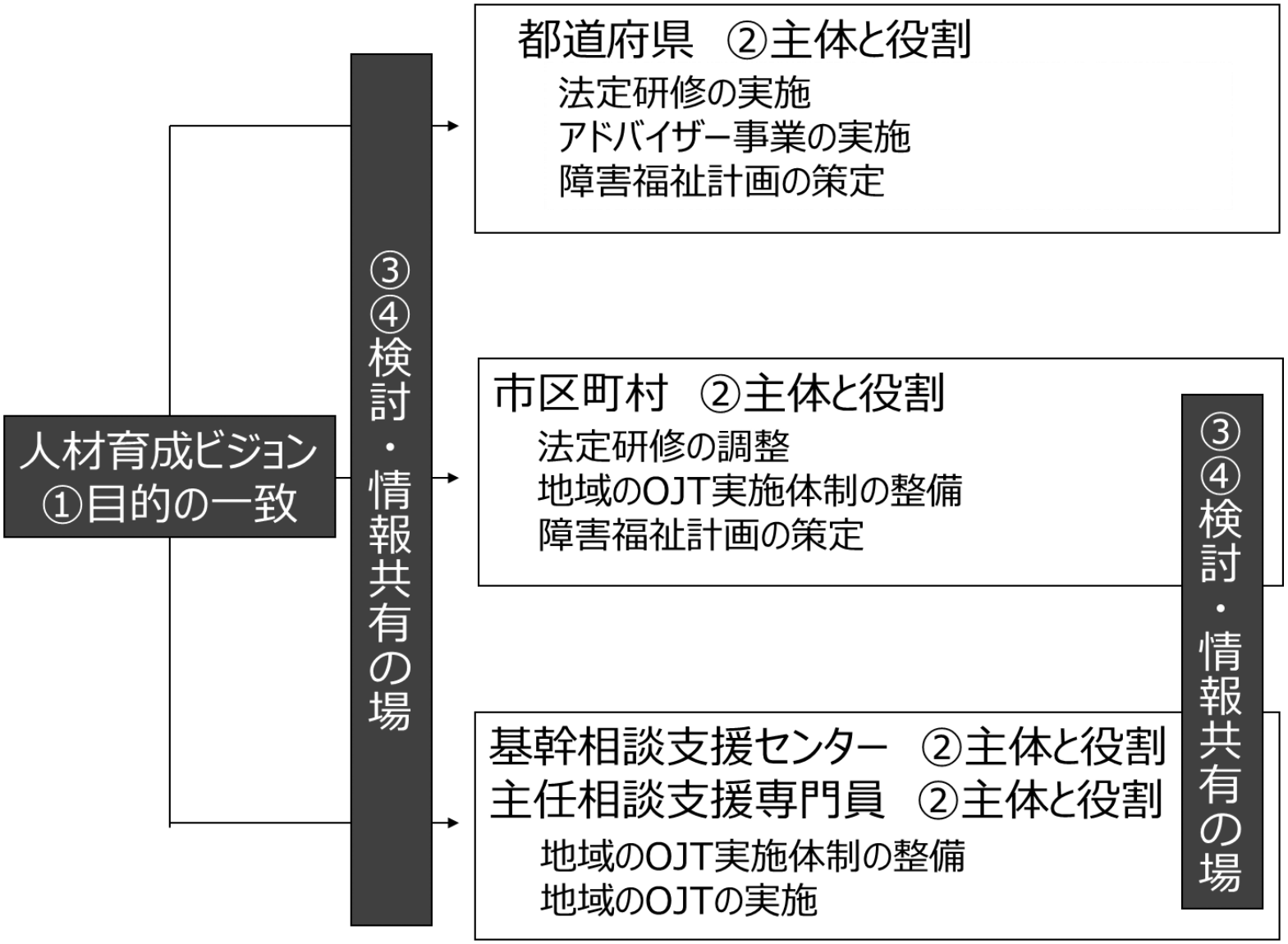
- 主任相談支援専門員の役割の明確化／共有化
- インターバル実習の受け入れ方法の検討

→ **地域のOJTの活性化**

↓

- 人材育成ビジョンの共有／更新の必要性
- 検討・情報共有の場でしっかり議論

目的の一致＆検討・情報共有の場が鍵！



人材育成ビジョンの活用を考える

- 人材育成ビジョンについて、市区町村や圏域の人材育成ビジョンを作成している地域があります。
- ある市では、人材育成ビジョンを相談支援専門員の１年間の振り返りの指標として活用しています。
- 次のスライドの２つの表は、30都道府県の人材育成ビジョンの内容をまとめたものです（相馬・奥西2025）。

人材育成ビジョンの活用を考える

		N	%
A：研修体系	A-1　研修体系（OFF-JT のみ）	7	23.3
	A-2　研修体系（地域における OJT 含）	23	76.7
B：相談支援専門員に求められる要素		25	83.3
C：都道府県レベル・圏域レベル・市町村レベルの役割と機能		19	63.3
D：具体的な取り組み		10	33.3
うち、数値等のより詳細な記載		(3)	(10.0)
E：障害福祉計画との連動		5	16.7

人材育成ビジョンの構成パターン	事例数	%	備考
A＋B＋C＋D＋E	3	10.0	
A＋B＋C＋D	6	20.0	
A＋B＋C＋E	2	6.7	
A＋B＋C	8	26.7	
A＋B＋D	1	3.3.	
A＋B	5	16.7	
A	5	16.7	A-1 は 3 件、A-2 は 2 件

検討・情報共有の取り組み

都道府県の検討・情報共有の場

- 都道府県の自立支援協議会に人材育成部会等を設置している場合が多い。
- 法定研修だけを考えるのではなく、各地域の相談支援体制を構築していくために、①法定研修、②人材育成ビジョン、③障害福祉計画、④都道府県自立支援協議会、⑤アドバイザー事業を組み合わせて実施していくことが重要です。そのためには、都道府県職員の方だけでなく、検討する場が必須です。

業務実施地域の検討・情報共有の場

- 業務実施地域では、基幹だけでなく、指定特定の主任相談支援専門員や行政機関と一緒に協議することを重要視しています。
- 検討・情報共有の場において、実地教育を実施するだけでなく、内容や方法の検討と実施後の検証を行っています。

育ち合う地域をつくるために・・・

□ 育ち合うとは？

- 相談支援専門員が育つ
- 相談支援専門員を育てる
- 他者を育てることが自身が育つことになる

□ 地域をつくるとは？

- 自分の組織だけでよいの？
- 人材育成の体制整備は、相談支援の体制整備と言うことができる

演習５　法定研修と実地教育の連動

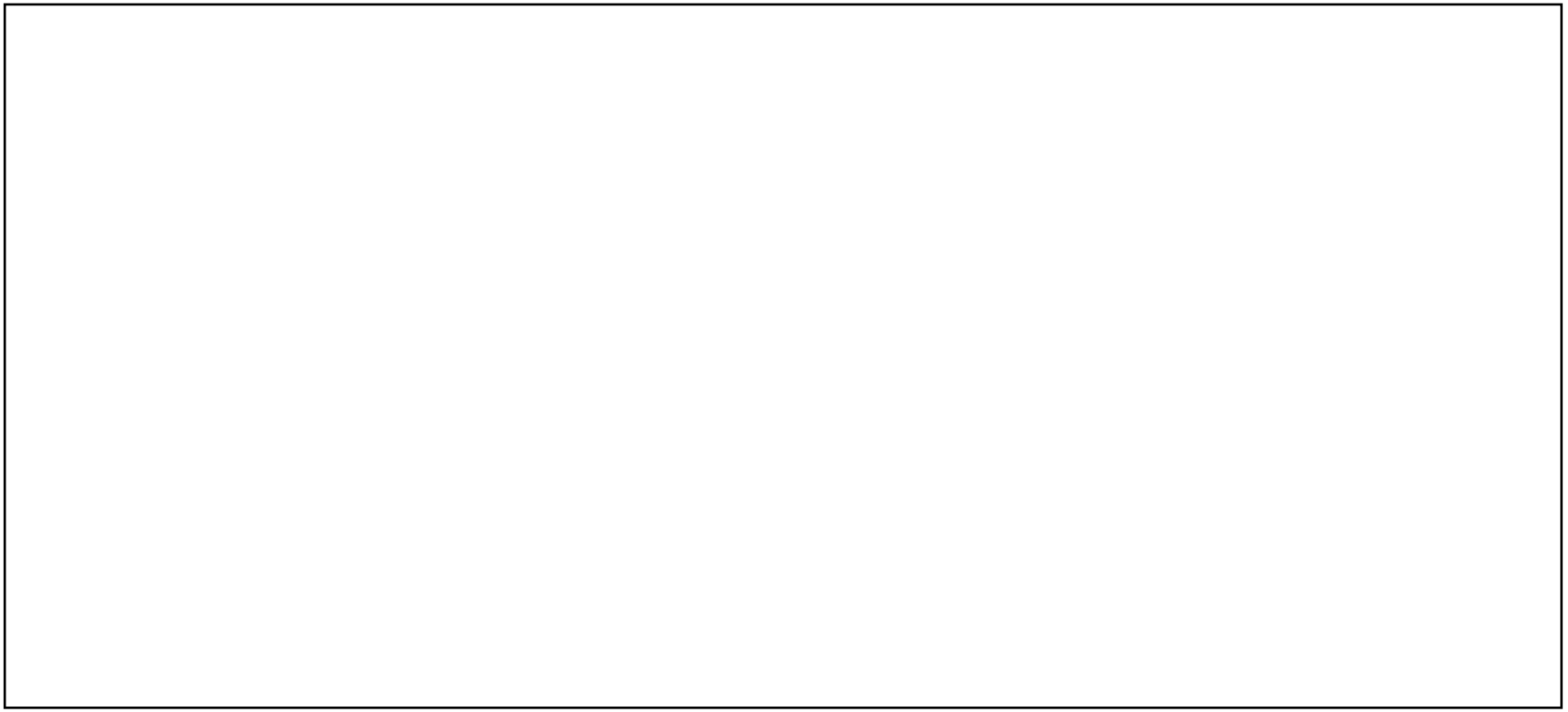
9:30-10:50

9:30-10:00	30分	各受講者による事前課題の共有と質疑など
10:00-10:50	50分	演習全体
10:00-10:05	5分	流れの説明
10:05-10:15	10分	演習①　個人ワーク ⇒ 共有
10:15-10:30	15分	演習②　個人ワーク ⇒ 共有
10:30-10:50	20分	演習③　個人ワーク ⇒ 共有

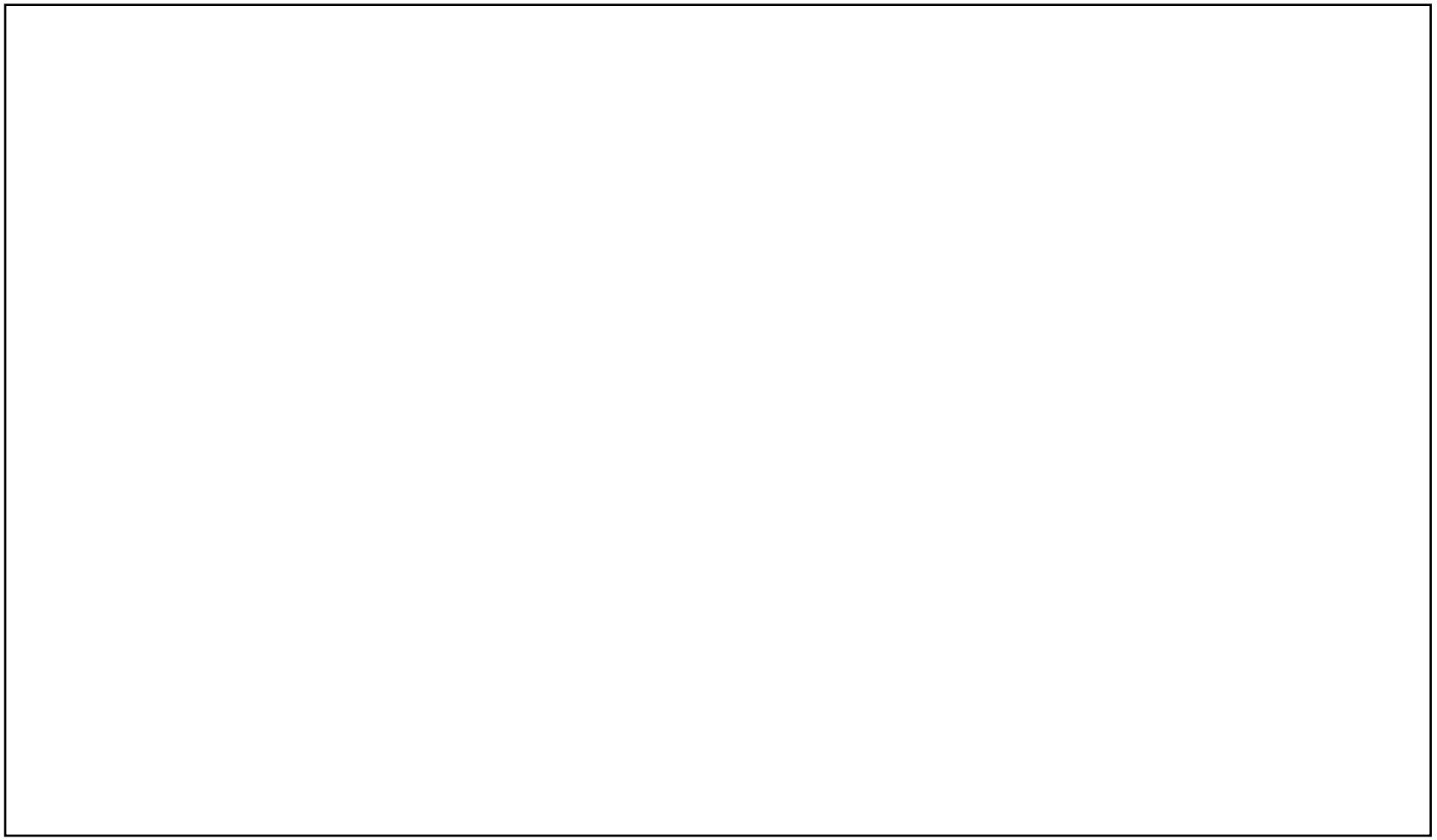
演習５　法定研修と実地教育の連動

●各受講者による事前課題の共有

no１、no２　OJTの従事状況／参加状況



no3、no4、no6　SV／法定研修で行ったことのある役割



no5　OJTの課題　⇒この後の演習で共有するので、今は無し

no7　インターバルの実施状況／受け入れ状況

no8　人材育成ビジョンの活用状況

演習①OJTの実施状況（簡潔に）

自身の業務実施地域のOJTの実施状況を共有しましょう。
⇒　OJTの種類は、ミニ講義のOJTの見取り図などを参考にして下さい。

演習②継続すること・困り感

① 自身の業務実施地域のOJTの継続することを考える
② 自身の業務実施地域のOJTの課題を考える

①維持すること、継続すること、取り組んで良かったこと、評判の良かったこと

②課題点・問題点、つまづいていること、困難なこと、やってみてうまくいかないこと

演習③挑戦すること・進めること

① 自身の業務実施地域のOJTの良かったことを維持するためには？
② 自身の業務実施地域のOJTの課題を解決するためには？

①良いところを維持していくため、発展するためには、どうするかを考える

②課題を解決するためには、どうするかを考える

⇒法定研修との連動を意識してみましょう

法定研修における実地教育とは

法定研修における実地教育の内容

〈実習１〉演習１と演習２－１の間に実施

講義及び演習１で学んだ内容を踏まえて、自身自らで情報収集・アセスメント、ニーズ整理を行う。その際、所属長や地域の基幹相談支援センター等の確認を受けると良い。

〈実習２〉演習２－１と演習２－２の間に実施

① 演習２－１の指摘を踏まえ、再アセスメント、プランニングを行う。

② 地域資源の実際について理解するため、自立支援協議会等へ参加する。

⇒今回は取り上げません

障害者相談支援従事者研修テキスト初任者研修編　P261～270

法定研修における実地教育の目的

〈実習１〉演習１と演習２－１の間に実施
演習で学んだケアマネジメントの流れを自分で実体験する。

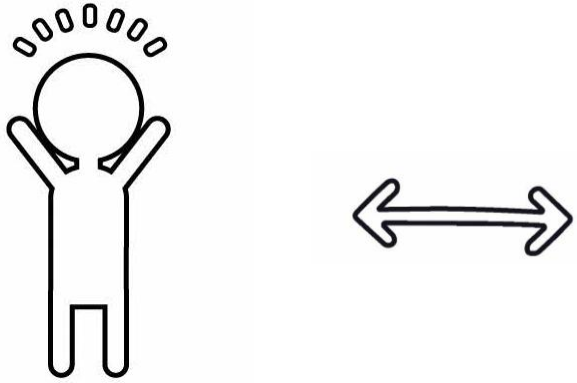
〈実習２〉演習２－１と演習２－２の間に実施
自分の地域の社会資源を知る。OJTを受ける体験をする。

「研修終了後の相談支援専門員の生涯学習においても、地域で教育を受けるために基幹相談支援センターなどの事業所や先輩や指導者につなぐことを目的として、実地研修（OJT）との連動が初任者研修の段階から導入されている。」

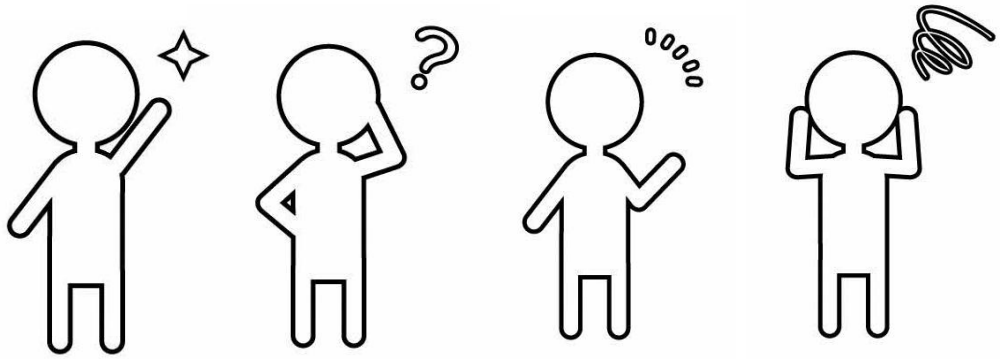
障害者相談支援従事者研修テキスト初任者研修編　P15、P261より

インターバルで獲得できる知識・技術

基幹・委託事業所



初任者研修の受講者



獲得できる知識・技術
- フィードバック
- 進捗のモニタリング
- 受講者の課題や特性のアセスメント

受講生への効果
- 孤立感、孤独感の解消
- 相談できる人の存在の認識
- 実地教育を受けることの経験の獲得

地域のOJTの基礎に位置づけることが可能！

法定研修と実地教育の連動に不可欠な要素

1．実地教育従事者のコンピテンシーを備えた人材
2．１の人材を育成するための場、時間、ビジョン、施策等
3．２を実施するための検討の場・共有の場

法定研修

- スーパーバイザーの経験
- フィードバックの経験
- 進捗のモニタリングの経験
- 地域の相談員のアセスメントの経験
- ファシリテーションの経験

〈長所・短所〉
- 回数は限られる（地域によるが）
- やらねばならない
- 伝えることが学びになる

業務実施地域の実地教育

- スーパーバイザーの経験
- フィードバックの経験
- 進捗のモニタリングの経験
- 地域の相談員のアセスメントの経験
- ファシリテーションの経験

〈長所・短所〉
- １ヶ月に１度等、頻度は多め
- やろうと思わないとやらない
- 伝えることが学びになる

演習６　実地教育計画の作成

11:00-12:00

11:00	３分ぐらい	流れの説明
11:03	15分ぐらい	個人ワーク　実地教育計画の作成
11:18	20分ぐらい	グループワーク　実地教育計画の共有
11:45	15分ぐらい	コース振り返り

演習６　実地教育計画の作成

- 最後に2026年2月19日までに実施する実地教育の計画について、考えます。
- 今まで学んできた内容を踏まえて、自身でどのような目標を設定し、どのような実地教育を実施していくか考えましょう。
- 考えた内容をグループで共有して、グループの人の内容で良いなと思った点は徹底的にパクりましょう。
- 今回は**個人のスーパービジョン**を皆さんに体験してもらいます。
- 今までの受講者の方は、①バイジーが自事業所、②バイジーが地域の事業所（初任・現任のインターバル等の活用）、③GSVの準備期に実施の３タイプが多い傾向にありました。

GSVでの導入例

GSVの準備期

- 事例提供者に対し、どのようなことを検討したいのか確認する。その際、直接会って５つのステップを意識して話をする（**傾聴を基本としたSVの要素を取り入れて**、**１対１**で実施）。

GSVの実施期

- グループスーパービジョンを実施する。

GSVの振り返り期

- グループスーパービジョンの内容について、**１対１**で振り返りを実施。
- **傾聴を基本としたSVの要素を意識**して実施。

演習６　実地教育計画の作成②

- 個人のスーパービジョンの準備期、実施期、振り返り期での目標を考えましょう。

□準備期の目標

演習６　実地教育計画の作成③

□実施期の目標

□振り返り期の目標

演習６　実地教育計画の作成④

- 次に、個別のスーパービジョンを実施するイメージをしてみましょう。いつ頃、誰に対して、個人のスーパービジョンを実施するか考えてみましょう。

□いつ頃、誰に対して、個人のスーパービジョンを実施するか

演習６　共有

- 今まで行った個人ワークについて、グループで共有しましょう。
- 最後に、２月19日までにグループで集まって、それぞれのメンバーの進捗状況を確認する日時、方法を検討してください。

メモ

モニタリング日　　月　　日　　方法：