

人材育成の地域での展開

令和元年度主任相談支援専門員養成研修
長野県上小園域障害者総合支援センター
橋詰 正氏 令和元年12月 資料一部改変

基幹相談支援センターふたば
遠藤 隼人

1

目次

本科目の導入

時 間	内 容	
10：15～10：25（10分）	導入講義	講義の説明と振り返りシートの記入

【セッションⅠ（60分）】主任相談支援専門員の地域での役割

時 間	内 容	
10：25～10：45（20分）	講義1	主任相談支援専門員の地域での役割
10：45～11：15（30分）	演習1	個人ワーク（10分）・グループワーク（20分）
11：15～11：25（10分）	まとめ	振り返りとまとめ

講義：育成のための場づくり
演習：相談支援専門員へのSVの機能

2

【セッションⅡ（50分）】法定研修における実地教育と相談実践の中でのスーパービジョン

時 間	内 容	
11：25～11：35（10分）	講義2	サービス等利用計画の質を高めるためのスーパービジョン
11：35～11：45（10分）	演習2	相談支援の質の向上に向けたスーパービジョンの方法（個人W）
11：45～12：05（20分）	演習2	相談支援の質の向上に向けたスーパービジョンの方法（GW）
12：05～12：15（10分）	まとめ	振り返りとまとめ

相談支援専門員へのsvの視点

【セッションⅢ（60分）】個別課題から地域課題へ転換するグループスーパービジョン

時 間	内 容	
13：15～13：25（10分）	講義3	事例検討とグループスーパービジョン
13：25～14：00（35分）	演習3	地域でスーパーバイズし合える人材育成の場と目的
14：00～14：15（15分）	まとめ	人材育成の地域での展開のまとめ 「地域住民や他機関との連携・協力による研修」

地域を視点にしたGSV

3

本科目の導入

10：15～10：25（10分）

4

指定特定相談支援事業所・委託相談支援事業所の相談支援専門員が、地域でつながりを持ち、地域で育っていくための仕組みが必要。

そのため、本科目では主任相談支援専門員は、市町村の理解と協力の下で、育成するための基盤を整備すると同時に、主任相談支援専門員として、自らの地域のOJT（実地教育）を司るための知識と技術を身に付け、その先にある地域作りへの足掛かりの役割を担うことを理解する。

【セッションⅠ】

〈講義1〉

主任相談支援専門員の地域での役割

〈講義1〉 10：25～10：45（20分）

〈演習1〉 10：45～11：15（30分）

〈まとめ〉 11：15～11：25（10分）

主任相談支援専門員について

「主任相談支援専門員」については、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と位置付けるべきである。また、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。

つまり

主任相談支援専門員は、地域や事業所の相談支援専門員の

①人材育成

②相談支援の質の確保のための体制整備

など・・・の役割が求められている。

人材育成のための場づくり

人材育成のための
ステージづくり

自分たちの地域の相談支援専門員を
育てる基盤を整備すること

- 1 人材育成を行う地域の実態を把握する
- 2 （市町村の理解を得て）協働で法定研修の現地教育や地域の現場での育成の仕組みを構築する
- 3 地域で研修企画講師の育成と研修事務局体制を確保
- 4 実践と振り返りの積み重ね
- 5 地域における人材育成の継続性の担保
（市町村障害福祉計画・基幹相談支援センターの委託仕様書など再検討）

福島県カリキュラム
実地研修との連動

〈講義1〉主任相談支援専門員の地域での役割

人材育成のための場づくり

実地研修	具体的な研修内容	期待される効果
養成研修 (前半)	①地域の相談支援体制や協議会について、地域の社会資源についてなどを理解する。	①自地域の基幹相談支援センターとつながることができる。 ②自地域の相談支援体制を理解する。
養成研修 (後半)	①演習（前半：1～3日目）の振り返り ②自身の事例を取扱い、フォーマットを活用してアセスメントを行い持参し、スーパーバイズを受ける。	①演習で学んだ基本的な姿勢や大事な視点が押さえられているかを確認できる。
現任研修	①受講生と基幹相談支援センター職員による個別スーパービジョン。一人あたり30～45分程度。 ②事前課題「基礎力自己評価表」による日ごろの相談支援スキルの確認を行う。	①相談支援業務上の“課題”に焦点を当て、ご自身の癖をつかむ。 ②基幹相談支援センター⇄相談支援事業所間でスーパーバイズしやすい体制づくりを構築する。

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

9

地域で人材育成する規模と相談支援専門員の実態を知る

〈講義1〉主任相談支援専門員の地域での役割

人材育成のための場づくり

① 地域(市区町村)の概要 (H30年 月現在)

市区町村名		その人口	人
相談支援体制整備の単位	1. 市区町村 2. 障害保健福祉圏域 3. その他()		人
人材育成エリア			人

② 相談支援体制整備の単位における状況

総合支援法(サービス等利用計画)			児童福祉法(障害児支援利用計画)		
対象者数	作成率	うちセルフプラン率	対象者数	作成率	うちセルフプラン率
人	%	%	人	%	%

	設置運営形態	箇所数	職員数	(人) 担当件数		(件) 計画相談	
				業務職員数	計画外	計画相談	
基幹相談支援センター	1. 直営 2. 委託 3. その他 4. 未設置						
地域生活支援事業の相談支援	1. 直営 2. 委託 3. その他						
指定特定相談支援事業所							
指定障害児相談支援事業所							
指定一般相談支援事業所(地域移行)							
指定一般相談支援事業所(地域定着)							
自立生活援助事業							
児童発達支援センター	1. 公立 2. 私立 3. その他 4. 未設置						
地域生活支援拠点	1. 面的 2. 拠点 3. 未整備 4. 未検討						

養成：地域を知る

現任：地域へアウトリーチ

主任：地域を作る
(福祉計画を読み込める)

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

10

市町村の理解と協働
地域の人材育成

メリット	デメリットへの調整
(1) いっしょに学べる	(a) 単一と複数市町村（圏域）では、 作り方に工夫がある。
(2) 集まりやすくなる	(b) 市町村業務を増やす。 （委託内容の精査・調整）
(3) システム化・体制整備が継続される（予算含）	(c) 会議が増える。 （他会議とのタイアップ等）
(4) 地域連携が強化する	

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

11

人材育成を担う方の育成と 事務局機能

地域(任意)研修

- ◎相談支援事業所長の連絡会(仮称)
定期的な情報交換、研修の実施
- (外部企画)
 - ・県、各団体
 - ・相談支援専門員協会
 - ・基幹型相談支援センター
 - ・相談支援アドバイザー等
- (OIT)
相談支援専門員・サービス管理責任者等に
なるOJT(専任業務所内でのスーパーバイズ)

法定研修

- ◎相談支援従事者現任研修
 - ・県内で活動している相談支援専門員の実務者研修、資格更新
- ◎サービス管理責任者更新研修
 - ・要件を満たしているサービス管理責任者等の更新研修、資格更新
- ◎相談支援従事者初任者研修
 - ・相談支援専門員の任用資格取得
- ◎サービス管理責任者等実装研修
 - ・サービス管理責任者等の任用資格取得
- ◎サービス管理責任者等基礎研修
 - ・サービス管理責任者等としての基礎履修

研修別注記

- ◎福島県自立支援協議会 人材育成部会
・県内の人材育成、体制について協議検討
- ◎相談支援体制WG
・法定研修の企画協議、体制の検討
- ◎相談支援指導者養成研修(国研修)
 - ・養成、現任研修の企画、その他人材育成に関わる
- ◎サービス管理責任者等指導者養成研修(国研修)
 - ・サービス管理責任者等養成研修の企画、協力
- ◎主任相談支援専門員養成研修
 - ・地域内、人材育成への関係、運営、管理等より専門性の高い相談支援専門員の養成
- ◎専門コース別研修
 - ・専門分野の資質の向上を図る研修(権利保護、SV、障害支援等)
- ◎ファシリテーター養成研修
 - ・相談支援専門員として一定の実務経験者、研修の修了が対象

指導者養成研修受講者の推薦

研修別注記

- ◎地域(任意)研修等
- ◎法定研修
- ◎法定研修企業に異なる研修

初任者 → **熟達者**

空欄からOJTで依頼

参考資料：福島県障がい者相談支援従事者人材育成ビジョン

12

〈講義1〉主任相談支援専門員の地域での役割

人材育成のための場づくり



企画運営の経験値を積むことは、主任相談支援専門員の役割である人材育成の推進に大きく活かされる。

主任相談支援専門員は、研修受講する側⇒企画する側に移行していくことを自覚する。

企画側の育成と企画事務局体制

一連の企画の流れの例

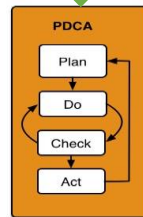
※法定研修企画メンバーとしての経験ある方（ベース）

1. 地域で研修する企画立案とチーム作り
(企画する研修テーマの設定の検討会を仕切る)
2. 地域で研修する講義～演習～まとめ
(柱立てと流れを作る)
3. 演習事例の作成 (実践ツール・シナリオを作る)
4. リーダーとしてまとめる
(グループワークのファシリテーターとの共有と進行打合せ)
5. 講義 (外部講師? 圏域内? の講師の調整)
6. 演習の仕切り
7. 振り返り
8. 改善の検討会の仕切り
9. 次回へのテーマ決め・検証など

実地教育の経験
(見せた経験)

1. 相談の出会い
2. 訪問の約束
3. 訪問
4. 面接・聴き取り
5. 共有・説明
6. アセスメント
7. 仮プラン・支援相談
8. 再訪問
9. 同行
10. 会議
11. モニタリング

計画
～
振り返り



参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

13

〈講義1〉主任相談支援専門員の地域での役割

人材育成のための場づくり

人材育成の継続性

- (1) システム化（仕組みを作ること）は継続性につながる。
- (2) 障害福祉計画や基幹相談センターの委託仕様書に事業として入れ込む。契約・事業計画～実践～評価～次年度へとPDCAサイクルにつながる。
- (3) 相談支援の人材育成・質の向上と併せて、多様な連携や協議会の活性化や地域力の向上にもつながる。
- (4) 制度改正等などの最新情報を提供・共有したり、実践の中での課題共有など、相談支援に係る協議会機能と重複するようになる。

これらのシステムを動かしていくのも、
また人（人財）になる。

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

14

人材育成のための場づくり

研修企画（教育システム） 市町村の協力

1 研修企画

(1) 地域における研修企画と実地教育

- 集合研修（フォロー説明・グループ検討）
- 個別又は少人数でのグループ学習
- 個別でのアウトリーチ（後方支援・現場実践）



地域での
集合研修の機会

小グループ検討
の機会

(2) 研修企画チームの編成

- 企画側の相談支援専門員の育成ビジョン（基幹相談支援C内育成・企画チーム他）

(3) 法定研修実地教育とそれ以外のエリア

- 研修の検討と企画実施



地域での研修企画
チーム作り

2 市町村協力（協議会協力）

開催の主催・共催・後援の整理

法定研修でない研修への招集≪研修の位置づけ：地域での研修の位置づけ≫

必要に応じた外部講師の導入≪予算を伴うことになるので計画性と検討≫

3 事務局（基幹相談支援C機能）仕様書等

システム化による継続性の担保の検討

【セッションⅠ】

〈演習1〉

主任相談支援専門員の地域での役割

〈講義1〉 10：25～10：45（20分）

〈演習1〉 10：45～11：15（30分）

〈まとめ〉 11：15～11：25（10分）

〈演習1〉主任相談支援専門員の地域での役割

相談支援専門員へのSV機能

【事 例】

相談支援事業所ふたば 相談支援専門員 亀田さん（30歳女性）

現所属社会福祉法人入社9年目

相談支援専門員1年目（一人相談支援事業所）

亀田さん（相談支援専門員）より相談の電話が、あなた（双葉市基幹相談支援センター 主任相談支援専門員）に入りました。

『双葉市の福祉課担当職員より、80歳のお母さんと同居する50歳の身体障害と軽度の知的障害を持つ大山さんの計画相談の依頼を受けて、私が相談に訪問しているのですが、管理者からはうちの法人の生活介護につなげば良いのではと言われるのです。本人は良くわからないみたいで、お母さんからは急がされるし、誰に相談して良いか分からず電話しました。』

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

17

〈演習1〉主任相談支援専門員の地域での役割

相談支援専門員へのSV機能

個人ワーク：10分

質 問	記入欄	
(1) 亀田さんからの電話を受けたあなたは、どのように動こうと思いますか？	い つ	
	どこで	
	どのように	
	それはなぜ	

質 問	記入欄	
(2) 今件について、主任相談支援専門員として意識しなければならないことを考えてください。	☐	
	☐	
	☐	

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

18

〈演習1〉主任相談支援専門員の地域での役割

相談支援専門員へのSV機能

グループワーク：20分

質 問	記入欄
(3) 主任相談支援専門員として意識しなければならないことを共有してください。	○ ○ ○

質 問	記入欄
(4) 地域での教育場面をどのように作っていくかを考えてください。	だれが
	どこで
	なにを
	どのように

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

19

【セッションⅠ】

〈まとめ〉

主任相談支援専門員の地域での役割

〈講義1〉 10：25～10：45（20分）

〈演習1〉 10：45～11：15（30分）

〈まとめ〉 11：15～11：25（10分）

20

【メンタリングとは】

1対1のコミュニケーションによる人材育成の手法の一つ

(立場を想定した場合)

「メンター」・・・主任相談支援専門員

「メンティ」・・・地域の相談支援専門員

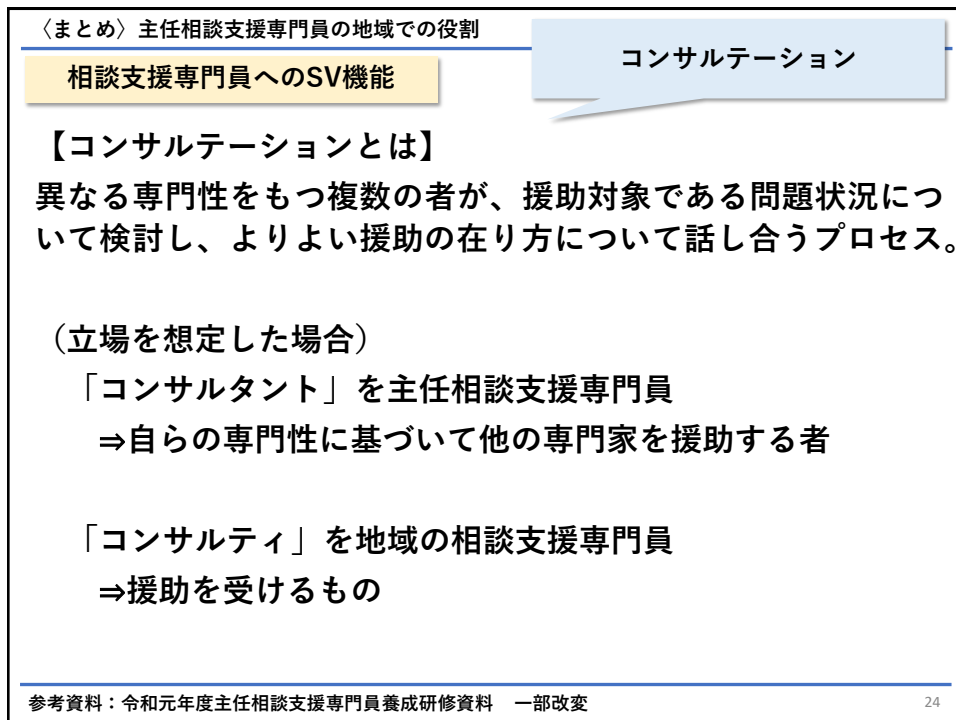
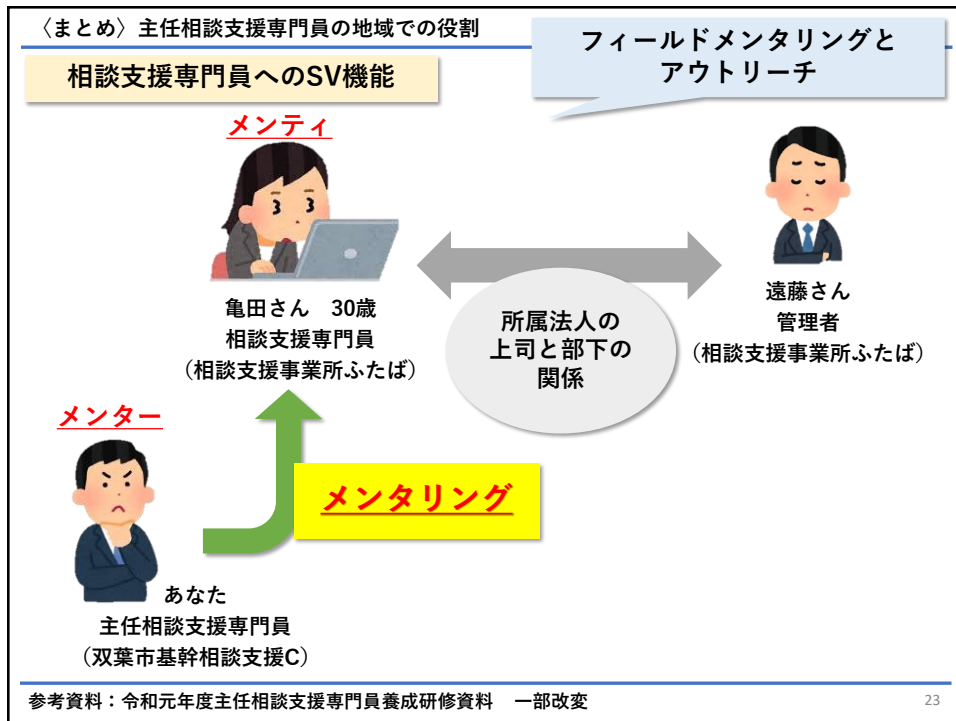
継続的な対話によってメンティの可能性を引き出し、
自発的な成長を促す。
自らの気づきを引き出し、キャリア形成や人としての
成長を促す方法。

1 相談支援専門員が抱える課題の解決や成長を促す機能

- 目標の明確化やそこまでのプロセスの支援。
- 活躍の機会ややりがいのある仕事を与えて相談支援専門員の成長を促す。

2 自信やモチベーションやメンタル面など、内面的側面から
のアプローチする機能

- 悩みなどを受け入れて信頼関係を築く。
- 立場によって事業所や地域の相談支援専門員のバーンアウト防止。
(事業所相談員は孤立しがち・・・孤立させない)
- 相談相手となり、その上で、「人」としての成長をサポートする。



- ①問題点を整理・評価し、具体的な対応策を検討しながら問題解決を図る。
- ②専門的な知識を身につけることができるようにマネジメントする。
- ③相談支援専門員が抱えている不安に対して他の取り組みなども紹介しながら安心感を与える。
- ④課題の捉え方に関して新たな見方を提案する。
- ⑤組織・管理上の問題について改善策を検討する。
- ⑥外部の有効な資源へつなぐ場合がある。

【セッションⅡ】

法定研修における実地教育と相談実践の中でのスーパービジョン

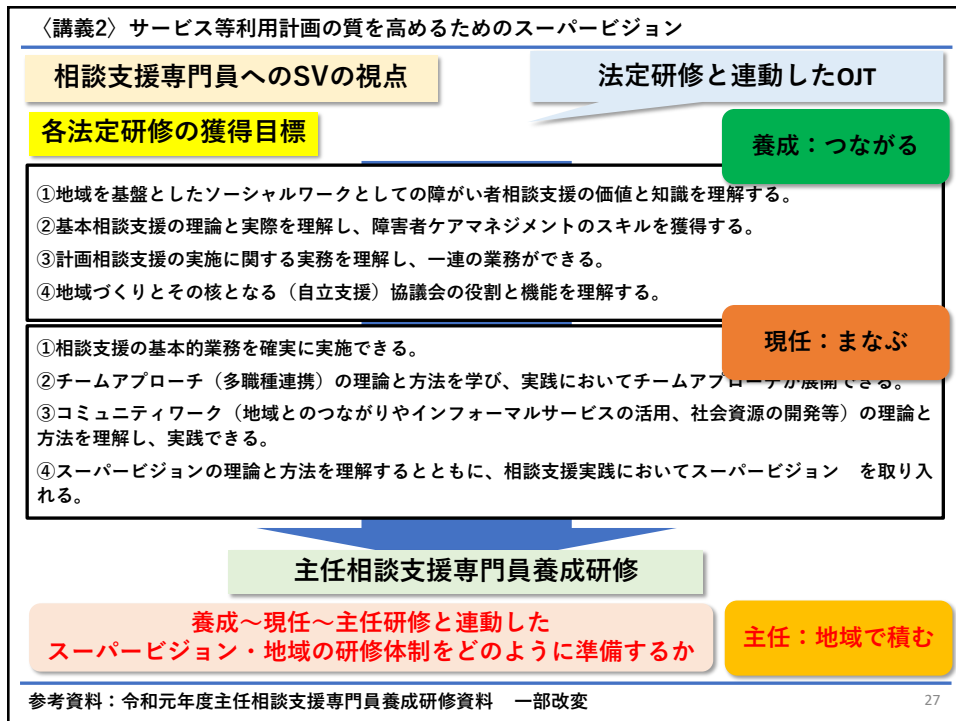
〈講義2〉

サービス等利用計画の質を高めるための
スーパービジョン

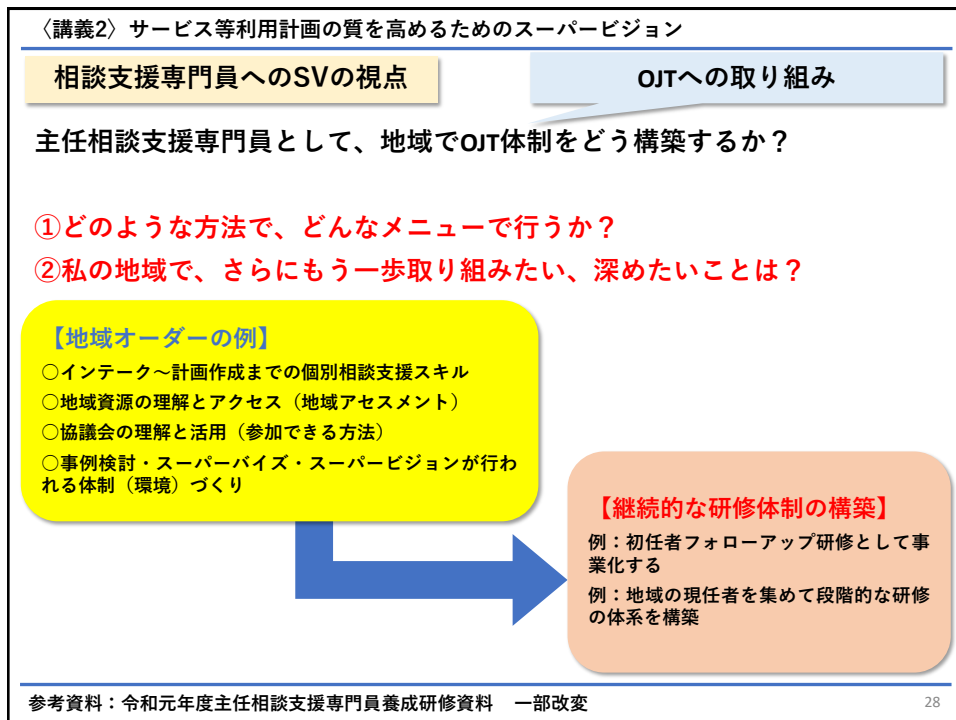
〈講義2〉 11：25～11：35（10分）

〈演習2〉 11：35～12：05（30分）

〈まとめ〉 12：05～12：15（10分）



27



28

【セッションⅡ】

法定研修における実地教育と相談実践の中でのスーパービジョン

〈演習2〉

相談支援の質の向上に向けた スーパービジョンの方法

〈講義2〉 11：25～11：35（10分）

〈演習2〉 11：35～12：05（30分）

〈まとめ〉 12：05～12：15（10分）

29

〈演習2〉 相談支援の質の向上に向けたスーパービジョンの方法

相談支援専門員へのSVの視点

サービス等利用計画の評価

〈評価の視点〉

- 1 エンパワメント・アドボカシー
- 2 総合的な生活支援
- 3 ニーズに基づく支援
- 4 連携・チーム支援
- 5 中立・公平
- 6 生活の質の向上



〈演習2〉相談支援の質の向上に向けたスーパービジョンの方法

相談支援専門員へのSVの視点

サービス等利用計画の質を高めるための
個別のスーパービジョン

【事 例】

相談支援事業所ふたば 相談支援専門員 亀田さん（30歳女性）

現所属社会福祉法人入社9年目

相談支援専門員1年目（一人相談支援事業所）

亀田さん（相談支援専門員）より相談の電話が、あなた（双葉市基幹相談支援センター 主任相談支援専門員）に入りました。

『双葉市の福祉課担当職員より、80歳のお母さんと同居する50歳の身体障害と軽度の知的障害を持つ大山さんの計画相談の依頼を受けて、私が相談に訪問しているのですが、管理者からはうちの法人の生活介護につなげば良いのではと言われるのです。本人は良くわからないみたいで、お母さんからは急がされるし、誰に相談して良いか分からず電話しました。』

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

31

〈演習2〉相談支援の質の向上に向けたスーパービジョンの方法

相談支援専門員へのSVの視点

サービス等利用計画・障害児支援利用計画

利用者氏名(児童氏名)	大山伸一さん	障害程度区分	区分2	相談支援事業者名	相談支援事業所ふたば
障害福祉サービス受給者証番号	123456789	利用者負担上限額	0円	計画作成担当者	亀田志和
地域相談支援受給者証番号		通所受給者証番号			
計画作成日	令和7年5月1日	モニタリング期間(開始年月)	令和7年11月1日	利用者同意署名欄	
利用者及びその家族の生活に対する意向(希望する生活)	(本人) ぼくは、お母さんが心配してると思うから、自分を応援してくれる場所に遇えばいいんじゃないかなあ・・・ってまわりの人たちが言うので、体験してみることになった。どこかいいところはあるのかなあ？ (母) わたしも歳をとり、伸一のことが心配なので、伸一が自分で生活できる場所を探してほしい。				
総合的な援助の方針	ご本人が希望している暮らし場所と活動場所を検討します。お母さんに安心してもらえることをいっしょに考えて行きましょう。				
長期目標	家族が心配しない生活を送る				
短期目標	応援してくれる場所になる				

優先順位	解決すべき課題 (本人のニーズ)	支援目標	達成時期	福祉サービス等		課題解決のための 本人の役割	評価時期	その他留意事項
				種類・内容・量(頻度・時間)	提供事業者名 (担当者名・電話)			
1	活動場所がほしい	応援してくれる人との関係をつくる	令和7年7月	生活介護 月日数-8日/月		支援員さんと仲良くなる	令和7年7月	
2	安心して暮らす場所がほしい	グループホームの体験を重ねて入居を目指す	令和7年7月	共同生活介護 月日数/月		グループホームの仲間と仲良くなる	令和7年7月	

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

32

〈演習2〉相談支援の質の向上に向けたスーパービジョンの方法

相談支援専門員へのSVの視点

サービス等利用計画の評価の必要性

1 利用者にとって

- ① 計画は利用者の生活の質に直接関わる。
- ② ニーズに基づく本人中心の支援を実現する。

2 相談支援事業所にとって

- ① 計画のレベルを判断する：
ライフステージを通して切れ目がない。チームアプローチ・協働によるPDCAプロセス。
- ② 計画を通じて相談支援サービス全体の質の向上を図る。

3 市町村行政にとって

- ① 計画のレベルから相談支援事業所のスキル、質を判断する。
- ② 計画を通じて相談支援サービス全体の質の向上を図る

4 地域全体にとって

- ① 不足しているサービス・社会資源を明らかにして資源開発する。
- ② 見立てとプランのギャップ。
- ③ 事業所に結果をフィードバックして研修・人材育成、関係機関の連携を促進する。

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

33

〈演習2〉相談支援の質の向上に向けたスーパービジョンの方法

相談支援専門員へのSVの視点

個人ワーク：10分

質 問	記入欄	
(1) 亀田さんのサービス等利用計画（案）を見て、どんなことに気付きましたか？	☐ ☐ ☐	
質 問	記入欄	
(2) 気づいたことについて、亀田さんにどのように話しかけたり、質問したりしますか？	い つ	
	なにを	
	どのように	
	それはなぜ	

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

34

〈演習2〉相談支援の質の向上に向けたスーパービジョンの方法

相談支援専門員へのSVの視点

グループワーク：20分

質 問	記入欄
(3) 主任相談支援専門員として重要と考えたことについて共有してください。	○ ○ ○ ○ ○

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

35

【セッションⅡ】

〈まとめ〉

法定研修における実地教育と相談実践の中での
スーパービジョン

〈講義2〉 11：25～11：35（10分）

〈演習2〉 11：35～12：05（30分）

〈まとめ〉 12：05～12：15（10分）

36

〈まとめ〉法定研修における実地教育と相談実践の中でのスーパービジョン

相談支援専門員へのSVの視点

OJT体制への取り組み

実地研修	具体的な研修内容	期待される効果
養成研修Ⅰ	①地域の相談支援体制や協議会について、地域の社会資源についてなどを理解する。	①自地域の基幹相談支援センターとつながることができる。 ②自地域の相談支援体制を理解する。
養成研修Ⅱ	①演習（前半：1～3日目）の振り返り ②自身の事例を取扱い、フォーマットを活用してアセスメントを行い持参し、スーパーバイズを受ける。	①演習で学んだ基本的な姿勢や大事な視点が押さえられているかを確認できる。
現任研修	①受講生と基幹相談支援センター職員による個別スーパービジョン。一人あたり30～45分程度。 ②事前課題「基礎力自己評価表」による日ごとの相談支援スキルの確認を行う。	①相談支援業務上の“課題”に焦点を当て、ご自身の癖をつかむ。 ②基幹相談支援センター⇔相談支援事業所間でスーパーバイズしやすい体制づくりを構築する。



〈地域における実地教育への地域オーダーの整理〉

- * インターク～計画作成までの個別相談支援
- * 地域資源の理解とアクセス

- * 協議会の理解と活用（参加できる方法）
- * 事例検討・スーパーバイズ・スーパービジョンが行われる体制（環境）作り

継続的な研修体制の構築

- 例：初任者フォローアップ研修として事業化する
- 例：地域の現任者を集めての研修の一部に入れ込む

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

37

〈まとめ〉法定研修における実地教育と相談実践の中でのスーパービジョン

相談支援専門員へのSVの視点

サービス等利用計画の評価の必要性

1 利用者にとって

- ① 計画は利用者の生活の質に直接関わる。
- ② ニーズに基づく**本人中心の支援**を実現する。

2 相談支援事業所にとって

- ① 計画のレベルを判断する：
ライフステージを通して切れ目がない。チームアプローチ・協働による**P D C Aプロセス**。
- ② 計画を通じて**相談支援サービス全体の質の向上**を図る。

3 市町村行政にとって

- ① 計画のレベルから相談支援事業所のスキル、質を判断する。
- ② 計画を通じて**相談支援サービス全体の質の向上**を図る

4 地域全体にとって

- ① 不足しているサービス・社会資源を明らかにして**資源開発**する。
- ② **見立てとプランのギャップ**。
- ③ 事業所に結果をフィードバックして研修・**人材育成**、関係機関の連携を促進する。

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

38

相談支援専門員へのSVの視点

計画相談支援の評価の方法

	参 加 者		使用するもの	事前準備	配慮点
評価を受ける	計画作成者	相談支援専門員	サービス等利用 計画4点セット	①地域の中で 計画を評価する ことの目的 理解と了承	①小規模グループで実施 (事業所へアウトリーチ也可)
評価する	指定特定相談支 援事業所	(主任) 相談支援 専門員	+ アセスメント票 ニーズ整理表	②市町村担当 者と事前に評 価視点の研修 (異動に伴う 継続性の担 保)	②善悪でなく、良い支援にしてい くための視点で意見交換、気づき の体験の場
	基幹相談支援セ ンター	主任相談支援専門 員		③事前ルール 化とスキル アップの目的 化	③最初は、基幹Cの計画評価を試行 的に実施
	行政	担当者： 計画を受理する方			④継続して行う事で賞賛と確認 ⑤地域における実践を、地域の評 価会議としての仕組みへ ⑥評価された人の評価の蓄積 (ミスの修正、フォローアップ)

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

39

相談支援専門員へのSVの視点

OJT並びに評価の場が機能しない
理由と配慮点

- ①対象者（専門員その他、地域等）への目的の理解、動機付けが導入前からされていない。
- ②受講者の意見が聞き入れてもらえない。
- ③指導側の質のバラツキ。
(事前準備の不足・指導者の未熟さ（技術、手順、柔軟性）)
- ④フォローアップの欠如。
- ⑤市町村の理解、地域の研修の在り方・しくみが未到達
(地域の基幹Cや主任相談支援の位置づけや業務整理)

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

40

- ①相談支援専門員が感じている課題の聴き取り
- ②相談支援事業所の課題の聴き取り
- ③困難ケースの共有と次回検討の機会作り
- ④つなぐ資源がない地域課題の聴き取り
- ⑤市町村及び基幹相談支援センターへの要望
- ⑥新規ケースのレビュー（紹介、振り返り）の機会
- ⑦タイムリーなQ & Aの機会

【セッションⅢ】

個別課題から地域課題へ転換するグループスーパービジョン

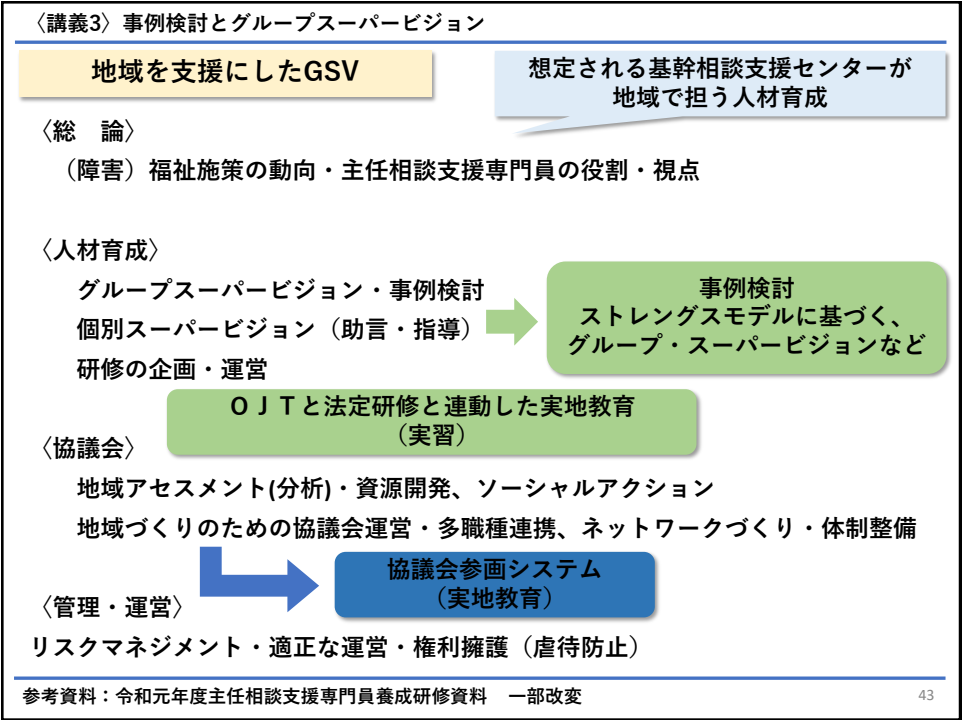
〈講義3〉

事例検討とグループスーパービジョン

〈講義3〉 13：15～13：25（10分）

〈演習3〉 13：25～14：00（35分）

〈まとめ〉 14：00～14：15（15分）



〈講義3〉事例検討とグループスーパービジョン

地域を支援にしたGSV

地域変革のためのヒアリングシート

地域の関わり	(1) 本人が参加・所属している地域組織または参加しがっている組織について (2) 本人の交友相手〈友達〉について (3) 本人が所属している当事者組織について (4) 本人に〈福祉的に〉関わっている人や組織・企業〈商店〉・隣人について (5) 本人が見込んでいる相手 〈相談に乗ってくれたり、困った時助けてくれる人〉行きつけの商店・診療所の医師・隣人について (6) 本人の親族で、利用者が頼みにしている相手
頼りになる 資 源	(7) 本人の親族で、利用者が頼みにしている相手について (8) 本人の〈これから戻る〉近隣との関係 (9) 本人の周囲で、活用できそうな福祉資源 (10) 本人にとって「隠れた資源」となっているもの〈利用者を元気にさせているもの〉について
本人のパワー	(10) 本人は地域に対して、どんな資源性を有しているか。 (11) 本人にとっての資源同士のネットワークの状況はどうか。 (12) 本人の自宅〈居住場所〉 (13) 本人のセルフケアマネジメント能力 〈自分の状態を正確に把握・ハンディの中身も客観的に把握・その克服策の工夫・必要な資源を発掘・活用する資質等〉

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

44

GSV・事例検討会の視点の違い

GSV（支援者支援）



支援者の抱える“課題”に
フォーカス

事例検討（対象者支援）



対象者の抱える“課題”に
フォーカス

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

45

GSV・事例検討会の利点

- 行き詰まったスーパーバイザーへの創造的な代替策のアイデア出し、インフォーマル資源への着目や活用。
- 対象者と直接的な関わりのない同業者の意見から視点が開かれる。
- 個別ケースのアイデアから他のケースへの応用等、チームとしての学習効果が高まる。
- 同業者への励ましと支持。



参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

46

GSVと事例検討会の基本的な考え方と共通するポイント



事例提供者

セルフスーパービジョン

自分自身の業務を振り返る。
スーパーバイザー・スーパーバイザーともに自分自身。

【効果】

- 「自分でケースをまとめる」「他者にケースを伝える」際に、自己覚知が促進される。
- ケースの提出理由や困っている点などを自問自答する中で、困難となっている原因を知ることができる。

【セッションⅢ】

個別課題から地域課題へ転換するグループスーパービジョン

〈演習3〉

地域でスーパーバイズし合える人材育成の場と目的

〈講義3〉 13：15～13：25（10分）

〈演習3〉 13：25～14：00（35分）

〈まとめ〉 14：00～14：15（15分）

〈演習3〉地域でスーパーバイズし合える人材育成の場と目的

地域を視点にしたGSV

サービス等利用計画の質を高めるための
個別のスーパービジョン

【事 例】

相談支援事業所ふたば 相談支援専門員 亀田さん（30歳女性）

現所属社会福祉法人入社9年目

相談支援専門員1年目（一人相談支援事業所）

亀田さん（相談支援専門員）より相談の電話が、あなた（双葉市基幹相談支援センター 主任相談支援専門員）に入りました。

『双葉市の福祉課担当職員より、80歳のお母さんと同居する50歳の身体障害と軽度の知的障害を持つ大山さんの計画相談の依頼を受けて、私が相談に訪問しているのですが、管理者からはうちの法人の生活介護につなげば良いのではと言われるのです。本人は良くわからないみたいで、お母さんからは急がされるし、誰に相談して良いか分からず電話しました。』

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

49

〈演習3〉地域でスーパーバイズし合える人材育成の場と目的

地域を視点にしたGSV

個人ワーク：10分

質 問	記入欄	
(1) 亀田さんからの問いかけに、どのような印象と支援が必要だと感じましたか？	☐	
	☐	
	☐	
	☐	
質 問	記入欄	
(2) 亀田さんの気づきに、あなたはどんなことを質問しますか？	い つ	
	なにを	
	どのように	
	それはなぜ	

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

50

〈演習3〉 地域でスーパーバイズし合える人材育成の場と目的

地域を視点にしたGSV

グループワーク：20分

質 問	記入欄
(3) 亀田さんが抱えている課題を、地域で応援するために、想像したことを共有しましょう。	○ ○ ○ ○ ○

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

51

【セッションⅢ】

個別課題から地域課題へ転換するグループスーパービジョン

〈まとめ〉

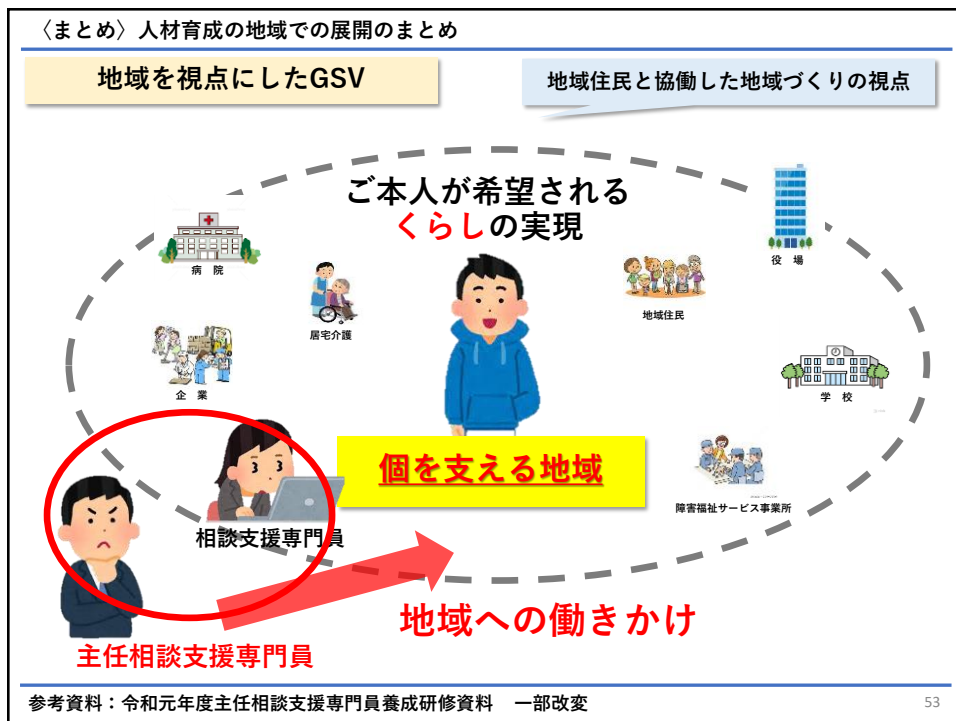
人材育成の地域での展開のまとめ
「地域住民や他機関との連携・協力による研修」

〈講義3〉 13：15～13：25（10分）

〈演習3〉 13：25～14：00（35分）

〈まとめ〉 14：00～14：15（15分）

52

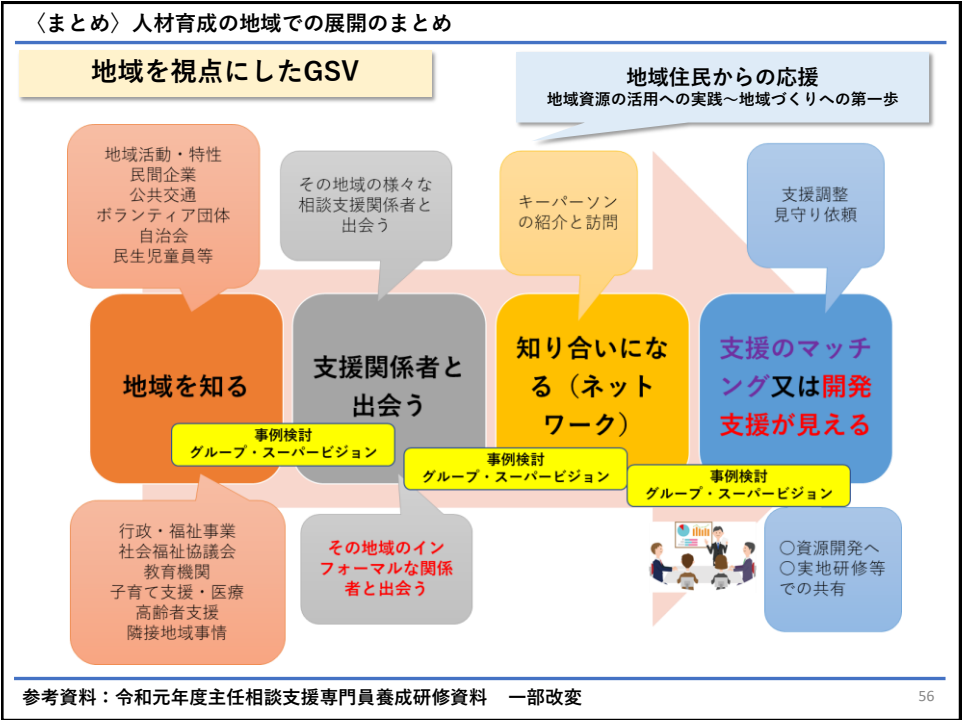
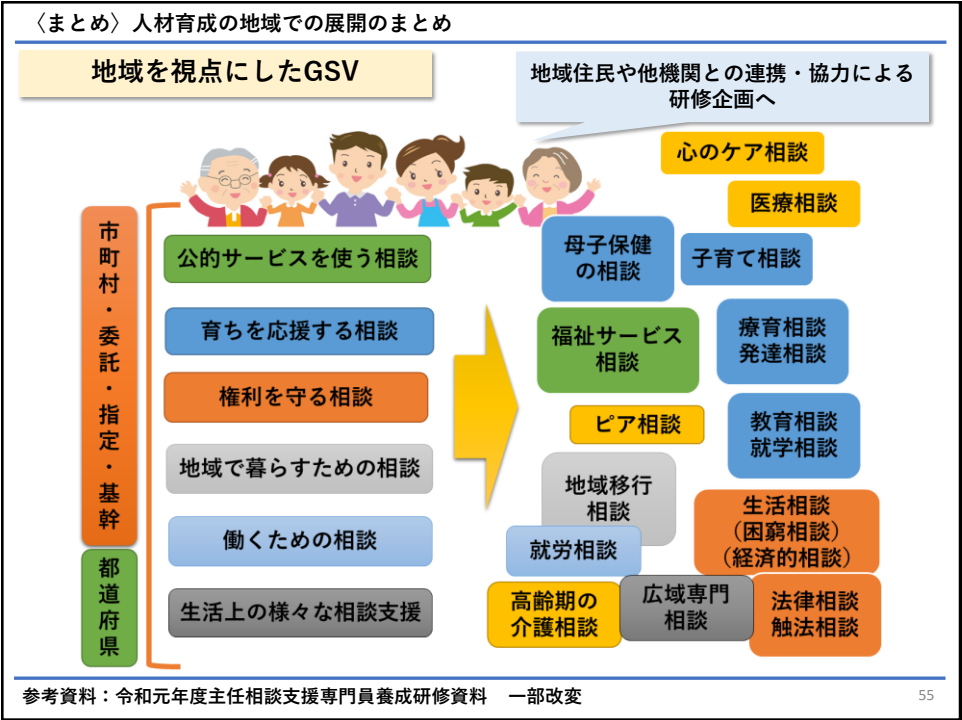


〈まとめ〉人材育成の地域での展開のまとめ

地域を視点にしたGSV	地域住民や他機関との連携・協力による 研修企画へ
ねらい・目的	
◎分野横断的な地域づくり ◎専門職だけでなく住民を巻き込んだネットワーク ◎住民の一員として相互に支え合える地域づくり（共生社会）	
方 法	
(1) サービス等利用計画に記載される提供事業所の方々との研修企画 (2) 地域の社会資源に障がい者を応援してもらえるような相談支援の展開 (3) 具体的な支援計画と連動性のすりあわせ (4) 双方（自身⇄相手先）から達成や変更が持ち込まれる関係性の構築 (5) 公的（フォーマル）サービス事業に関わらない地域支援者との研修や会議作り（例；医療・教育・障害福祉以外の管轄課との協働研修）	

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

54



〈まとめ〉人材育成の地域での展開のまとめ

地域を視点にしたGSV

地域からの応援体制への展開

協議会等での検討
基幹・主任相談・市町村
による方向性
(障がい福祉計画)

打ち上げ研修
《フォーラム》
《地域住民参加のオー
プン研修》

具体的エンジンとなる
フォーマル支援者への
専門研修

メニューに応じた
メンバー構成
サービス管理責任者・児童
発達管理責任者
医療関係者
各部行政関係者
高齢分野

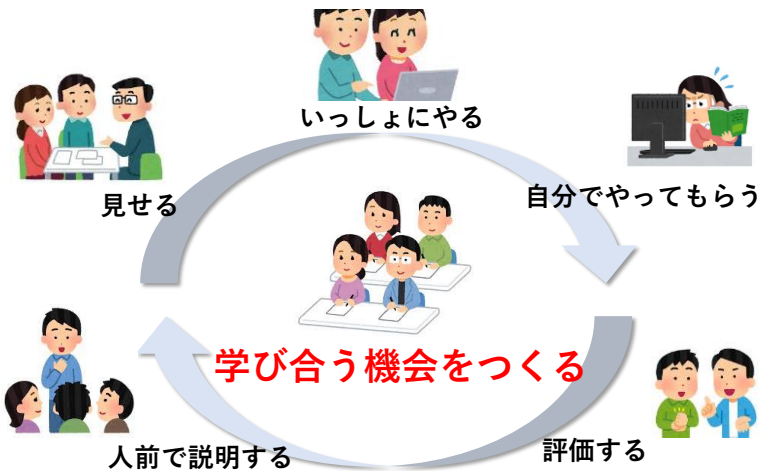
継続的かつ地域包
括ケアシステムに
向けた、小規模エ
リアの集まりによ
る事例検討やミニ
研修

地域包括支援センター
エリア研修等
民生委員
自治会関係者
高齢分野関係者
教育関係者
市町村行政

参考資料：令和元年度主任相談支援専門員養成研修資料 一部改変

57

人材育成の地域での展開



相談支援で培ったスキルを
地域の人材育成のために惜しみなく地域へ提供すること

58