資　料

1. 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？」

相談支援専門員の
OJTについて
みんなで考えませんか？



リーフレットのねらい

このリーフレットは、相談支援専門員の実地教育（以下、OJT）に関して、みんなで考えるために作成されたものです。“みんな”とは、相談支援専門員はもちろんのこと、主任相談支援専門員、基幹相談支援センター、市町村職員、都道府県職員の方々を想定しています。ここであげられた人々には、相談支援専門員の人材育成について、それぞれの役割が期待されます。

市町村職員の中には、相談支援専門員のOJTにおける自身の役割が思いつかない、そんな方もいるのではないかと思います。そんな方は、本書を読み、地域の中でOJTを展開することで、相談支援体制が安定化・強化されていく等の効果のあることを知っていただければと思います。

本リーフレットは、厚生労働科学研究費補助金において2020年度から実施してきた相談支援専門員の人材育成に関する研究の知見を踏まえ、地域の中で相談支援専門員のOJTを議論するための基礎資料として作成されました。ぜひ、ご活用ください。

相談支援専門員のダイスケさんの悩み

ダイスケさんは、相談支援専門員になって５年目になりました。

事業所では、特定相談支援事業の指定を受けており、計画相談と基本相談を行っています。ただし、１人職場で、支援をしていく中で困ったことや相談したいことについて、誰かに話すことができず、悩んでいます。地域には他の相談支援専門員も参加する事業所連絡会が月１回開催されていますが、自分の弱みをさらけ出すようで、悩みを共有することはできていません。先日、市の職員から、複数の課題を抱える事例への対応を依頼され、自分の力量ではできないと断ってしまったことについても、後悔しています。

また、法人からは事業所の収入を上げるために、もう少し担当ケース数を増やせないかと言われていますが、その対応にも悩んでいます。

さまざまなことを１人で判断しないといけず、このままこの仕事を続けることができるだろうか、真剣に悩み始めました。

みなさんの地域にダイスケさんのような方は、いないでしょうか？

ダイスケさんにどのような対応ができるのか、一緒に考えてみましょう。



相談支援専門員の悩みはさまざま

ダイスケさんの抱えている悩み以外にもさまざまな悩みを相談支援専門員の方は抱えていると考えられます。以下に、初任者特有な悩みと中堅者以降で抱える悩みをおおまかに分類して整理してみました。

【初任者の方の悩み】

- どのように会議や面談をすればいいの？
- アセスメントは初任者研修で習ったけど、この考え方でよいのだろうか？

【中堅者からベテランの方の悩み】

- 対応に苦慮するケースについて相談したい
- 対応に苦慮するケースの会議に一緒に参加してもらって、別の視点の気付きが欲しい
- 他の相談支援専門員が周りにいない中で、ケースの相談がしたい
- さまざまな加算があるが、実際に行ったケースで請求できるのか確認したい
- 事業所の運営に関する人材確保、人員配置、母体法人との関係性等について相談したい

これらの悩みを放置していると、どのようなことが起きるのでしょうか？

【悩みを放置していると・・・】

- 障害当事者や家族の相談に対応できなくなる
- 地域の各機関との連携が不足していく
- バーンアウト（燃え尽き症候群）となり、相談支援専門員を辞めてしまう



どのように悩みを解決できるのか？

このような相談支援専門員の悩みを解決する方法の１つにOJTがあげられます。
具体的に、OJTを受けている相談支援専門員の声を下記に記載しました。

【初任者の悩みへの対応】

- 初任者なので、先輩の相談支援専門員の面談等に同行させてもらい、相談技法を実際に見て、参考にしています。

【中堅者からベテランの悩みへの対応】

- 電話やメール等での相談で、自分自身の見えていない視点の気付きを得られました
- 自分自身が行う会議や面談に同行してもらい、振り返ることで、自分自身の得意なこと、苦手なことの気付きを得られることができました。
- 事業所の巡回時の相談では、年間計画作成等の方法を伝授してもらい、実践に余裕が生まれ、ケースを断ることがなくなりました。OJTに従事している人が母体法人に訪れることで、母体法人への理解の促進もみられました。
- グループスーパービジョンに参加してみて、他のケースについても相談しやすくなりました。
- グループスーパービジョンに参加してみて、自分自身のアセスメントや事前情報の収集等が不足しているなど、自身の傾向に関する気付きを得ることができました。
- 事例検討会に参加して、その場での気付きを実践に活かしています。

【OJTを展開していくと・・・】

ある地域では、2021年度35事業所であった特定相談支援事業所が2024年10月時点では、38事業所と増加し、合わせて相談支援専門員数も増加しています。

相談支援専門員へのOJTの内容

相談支援専門員へのOJTについては、様々なものが考えられます。

OJTは職場内訓練と訳されるように、職場の中で行われる訓練になります。社会福祉領域においても、多くの組織が自らの組織内で人材育成を行っています。しかし、ダイスケさんのような１人職場の相談支援専門員の方はOJTを受けることが困難です。

そのため、地域のなかでOJTを実施していくことが求められます。

それでは、具体的にどのような方法があるのか、確認してみましょう。

【相談支援専門員へのOJTの例】

□個別に行うもの

- 地域の相談支援専門員からの電話やメールによる相談への対応
- 地域の相談支援専門員が行う面談や会議等にOJT従事者が同行する
- 相談支援事業所に訪問して、相談をうける
- １対１でのスーパービジョン※の実施



□集団的で行うもの

- 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
- グループでのスーパービジョン※（以下、GSV）の実施
- 事例検討会の実施

※スーパービジョンとは
支援者支援と言え、支援者（スーパーバイジー）が利用者にどのような関わりをしているのか、その中で、支援者が何を考え、何を感じ、何を学ぼうとしているのかをOJTに従事するスーパーバイザーがくみとり、支援者の学びをより深めていく作業と言えます。さまざまな形態があり、１対１でのスーパービジョン（個人スーパービジョン）、複数人の人が参加するグループ形式でのスーパービジョンなどがあります。

相談支援専門員へのOJTを行うことの効果

【相談支援専門員個人】

- 不足している相談支援技術等の気付きや実際の方法の伝授
- 孤立化の防止
- 安心して仕事に取り組むことができる

【事業所】

- 運営面での良い点、課題についての気付き
- 母体法人との関係性の悩みの相談

【OJT従事者】

- OJTに従事することで、様々な気づきを得ることができ、自身の成長につながる

【地域】

- 相談支援事業所や相談支援専門員数の安定化による相談支援体制の強化

【障害当事者や家族】

- 相談支援専門員が提供する支援の質の向上

相談支援専門員へのOJTの役割を考える

それでは誰がその役割を担うのでしょうか？

地域のOJTを実施するうえで、重要な役割を担うのが市町村と基幹相談支援センター、主任相談支援専門員になります。それぞれの役割について考えてみましょう。

【実際にOJTに従事する：主任相談支援専門員及び基幹相談支援センター職員の役割】

実際にOJTに従事することが主任相談支援専門員及び基幹相談支援センター職員の役割と言うことができます。

そのため、OJTに従事する際に身に着けておく態度や技術をまとめたのが、OJT従事者のコンピテンシーです。

OJT従事者のコンピテンシーについて、OJTを受けた経験のある相談支援専門員へのインタビュー調査では、どれも重要だが、特に態度・価値観が最も重要だと思うという話がありました。まず共感する姿勢や相談員を理解する姿勢がないと、いくら伝達できる知識や技術があったとしても、うまく伝達できないのではないかといった発言がありました。

このほかに基幹相談支援センターには、OJTを具体的に実施していく体制を作っていくことが求められます。しかし、これは基幹相談支援センターだけでは困難です。市町村行政の協力が不可欠になります。

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

【OJT従事者が活躍できる環境を整備する：市町村行政の役割】

市町村行政の役割は、OJT従事者が活躍できる場を整備していくことと言えます。具体的には、予算の獲得、OJTを行う場の設定、それぞれの役割の明確化等があげられます。これらは民間事業者にできないことです。

OJTを行う場の設定とは、会議室を確保するというのではなく、相談支援専門員へのOJTが必要であるという姿勢を示し、対象となる相談支援専門員への声掛け等を行うことを指します。

役割の明確化とは、特定相談支援事業所の主任相談支援専門員に対して、具体的にどのような役割を担ってもらうのかを考えること等があげられます。

それぞれが担える役割を明確化し、役割を担っていくためには、自立支援協議会等にて、行政と民間事業者が協議していくことが不可欠と言えます。

どのようにコンピテンシーを獲得するのか

それでは、どのようにOJT従事者のコンピテンシーを獲得することができるのでしょうか？

【OJT従事者のコンピテンシーを獲得する方法】

- 地域の中で、実際にスーパービジョンを受ける
- 主任研修を受講する
- 初任者研修、現任研修、主任研修の講師等を行う
- 初任者研修、現任研修のインターバル実習の受け入れを行う

【獲得したOJT従事者のコンピテンシーを更新する方法】

- 初任者研修、現任研修、主任研修の講師等を行う
- 初任者研修、現任研修のインターバル実習の受け入れを行う
- 地域のOJTに従事する
- 地域で実施したOJTを振り返る



このように、相談支援専門員の場合、都道府県が実施する法定研修（初任、現任、主任、専門コース別研修等）に参画することにより、OJT従事者のコンピテンシーを獲得、更新できると考えられます。

限りある時間、人材を有効的に活用し、OJTを実施していくためには、従事する人の育成、従事する人が活躍する場の整備が求められます。そのため、法定研修と地域のOJTの連動が求められます。

取り組み事例の紹介

福井県嶺南圏域

人口：約７万人
相談支援事業所数および
相談支援専門員数：15事業所／21人

OJTの担い手：基幹相談支援センターの主任相談支援専門員／特定相談支援事業所の主任相談支援専門員

▶具体的なOJTの内容

1. 相談支援事業者への巡回、同行、電話相談等（１事業所あたり年２～４回）
2. 多職種による事例検討会（月１回）
3. GSV（月２回）
4. モニタリング結果検証／サービス等利用計画評価（１人あたり年１回）
5. 法定研修（初任・現任）のインターバル実習の受け入れ（受講者１人あたり２回ずつ実施）

OJTのポイント

基幹相談支援センター、特定相談支援事業所の主任相談支援専門員が丁寧なOJTを実施している。法定研修の場を活かして、OJT従事者の知識や技術を獲得しながら、インターバル実習も受け入れている。また、市町村行政と連携して、地域の相談支援事業所のOJTを実施している。地域の人材育成部会では、サービス管理責任者等と人材育成の企画を検討し、実行している。

長野県上小圏域

人口：約20万人
相談支援事業所数および
相談支援専門員数：36事業所／78人

OJTの担い手：基幹相談支援センターの主任相談支援専門員／特定相談支援事業所の主任相談支援専門員

▶具体的なOJTの内容

1. 事業所訪問やケア会議同席等の同行支援（適時）
2. 基幹相談支援センター内GSV（月2回程度：外部参加可）
3. 機能強化型相談支援事業所GSV(14事業所をシャッフルグループで、月1回程度実施。ファシリは主任）
4. OJT体制整備GSV（全相談支援事業所を対象に連続5回を実施。ファシリは主任）
5. 実地教育体制に関するシステム検討・振り返り・研修企画は圏域協議会の人材育成部会にて実施。

OJTのポイント

基幹相談支援センターの主任相談支援専門員と特定相談支援事業所の主任相談支援専門員の役割を明確化し、OJTを実施している。圏域の協議会に人材育成部会を設置し、市町村行政、基幹相談支援センター、主任相談支援専門員で協議しながら、地域のOJTを実施している。法定研修については、講師等を担うことで連動を行っている。また、法定研修のインターバル実習の受け入れについては、担当制を取っており、受講者複数人を主任相談支援専門員が担当し、OJTの機会を設けている。GSVの前の打ち合わせを個人SVとして位置づけて、必須としている。

福島県県中圏域

人口：約50万人
相談支援事業所数および
相談支援専門員数：43事業所／82人

OJTの担い手：基幹相談支援センターの主任相談支援専門基幹／特定相談支援事業所の主任相談支援専門員／サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者

▶具体的なOJTの内容

1. 多職種による事例検討会（圏域各４基幹相談支援センターにて月１回実施、各基幹の事例検討会に他地域から参加可）
2. 事業所訪問やケア会議同席等の同行支援（適時）
3. 法定研修（初任・現任）のインターバル実習の受け入れ
4. 実地教育体制に関するシステム検討・振り返り・圏域研修の企画等を圏域人材育成部会で実施（２～３か月に１回）。
5. 県相談支援従事者研修・サービス管理責任者等研修へ派遣する為のファシリテーター養成研修や専門コース別研修を圏域内にて実施。

OJTのポイント

中核市の郡山市を含む県中圏域では、相談支援専門員だけでなく、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者と一緒に人材育成を行っている。これは、福島県の取り組みに倣う形で実施している。また、福島県の人材育成ビジョンだけでなく、県中圏域の人材育成ビジョンがあり、それに基づき、圏域の人材育成を展開している。

OJTを効率的・効果的に実施するためのポイント

以上の地域から見えてくるOJTを効率的・効果的に実施するためのポイントは、法定研修とOJTの連動です。

【人の連動】

法定研修の講師、地域のOJTの双方を担うことで、OJT従事者の養成が行われています。

【人材育成ビジョンの連動】

都道府県で作成した人材育成ビジョンを参考に、より身近な市町村や圏域単位の人材育成ビジョンを作成している地域があります。

このためには、都道府県職員、市町村職員、基幹相談支援センター職員、主任相談支援専門員等のそれぞれの役割の理解と連携が必要不可欠です。

詳細は、相談支援専門員の人材育成に関するハンドブックを2025年６月以降に下記、QRコードにて公表する予定です。ぜひ、地域の中でご活用ください。



本リーフレットは、厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）「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」の一環として作成したものです。