

## 主任相談支援専門員アンケート調査 結果概要(大阪府調査)

令和3年 3月  
大阪府障がい者自立相談支援センター

- 調査時点 令和3年2月
- 調査対象 **48名**
  - ・令和元年度大阪府主任相談支援専門員養成研修修了者 **41名**
  - ・平成30年度・令和元年度主任相談支援専門員養成研修(国研修)修了者 **7名**
- 回答状況 **40名**(回答率**83%**)

## 1. 主任相談支援専門員の状況

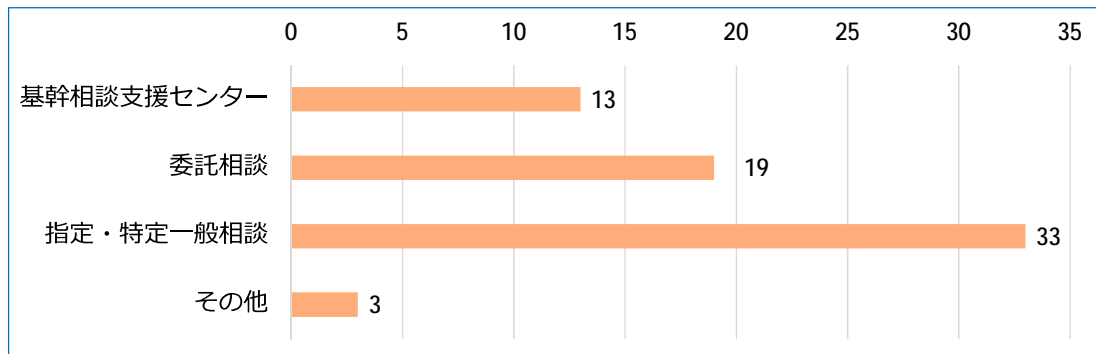
### ◆アンケート対象

- 令和元年度大阪府主任相談支援専門員養成研修修了者 41名
- 平成30年度・令和元年度主任相談支援専門員指導者養成研修（国研修）修了者 7名  
※48名中、回答は40名（回答率83%）

（参考）

令和2年度大阪府主任相談支援専門員養成研修修了者 39名  
大阪府主任相談支援専門員養成者数 合計80名

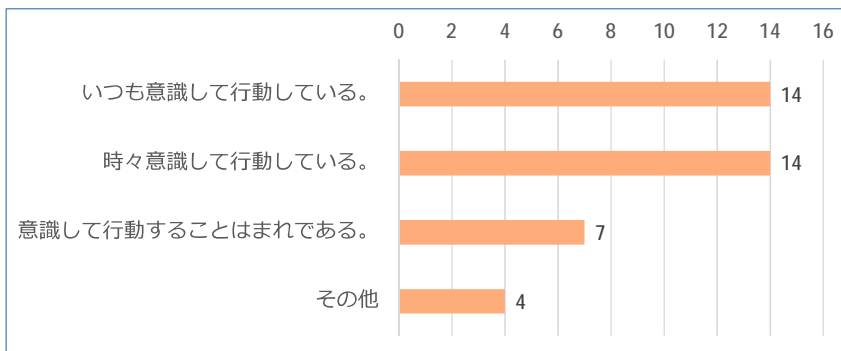
### ◆所属事業所の属性について（複数回答）



（その他）・障がい児相談支援員 ・地域活動支援センター ・所属なし

## 2. 主任相談支援専門員として

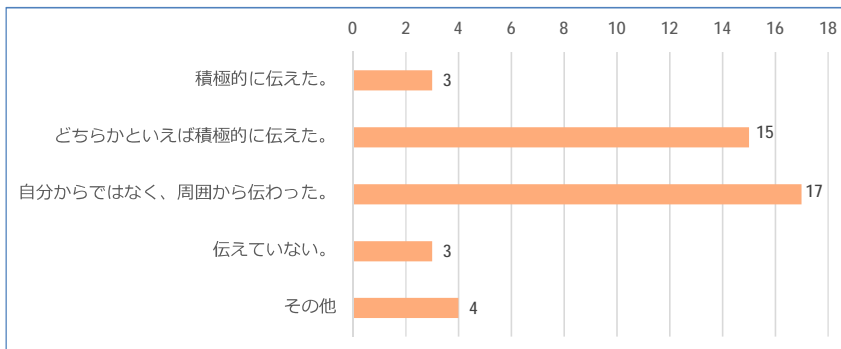
### (1) 主任相談支援専門員養成研修を修了後、主任であることをどの程度意識して行動しているか



(その他)

- ・意識はしているが、現状は主任相談支援専門員の活用について検討されていない
  - ・仕事上の変化はない
  - ・1月までは基幹相談支援Cに所属しており、いつも意識していたが、独立後はどのように主任として展開できるのか悩ましい
  - ・相談支援業務から外れたため、できていない
- (未回答2)

### (2) 主任相談支援専門員養成研修を修了した後、地域において主任であることを伝えているか

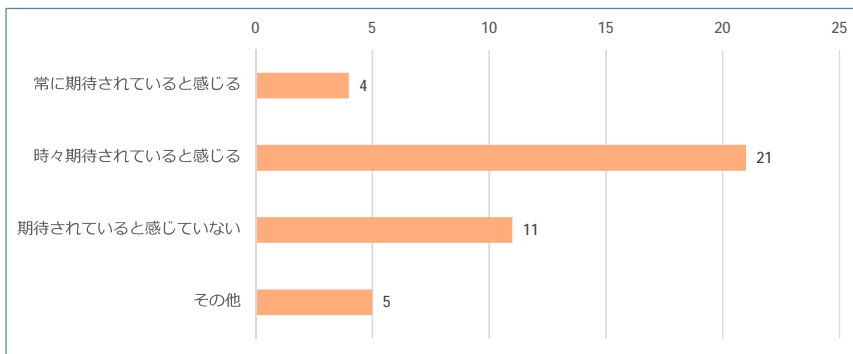


(その他)

- ・相談支援連絡会で周知
- ・市町村担当課には伝わった
- ・その時の役割に伝えることもある
- ・主任相談支援専門員の活用について、市の方針が決まっていないため公言できない

## 2. 主任相談支援専門員として

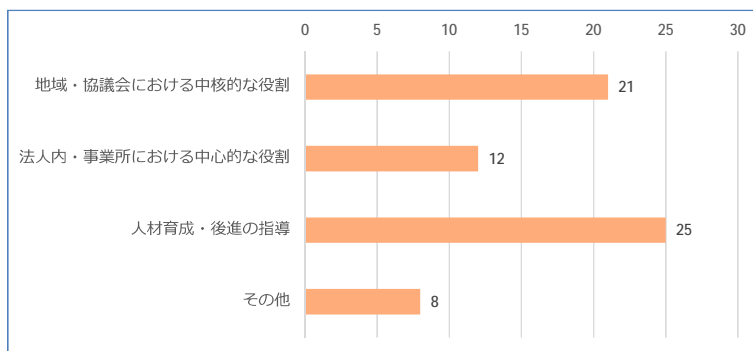
### (3) 主任相談支援専門員として周囲から期待を受けていると感じるか



(その他)

- ・主任相談支援専門員としてではなく基幹相談支援Cの職員として基幹相談支援Cの業務を求められている
- ・地域でこれまで取り組んできた経過から感じる
- ・基幹相談支援C以外の主任相談支援専門員の役割が明確でなく周知されていない
- ・市が主任相談支援専門員の活用を検討していない

### (4) 周囲から受ける期待はどのようなものであるか (複数回答)

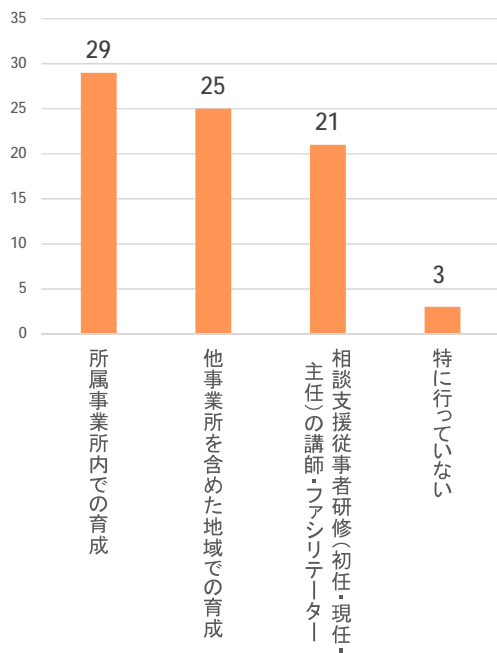


(その他)

- ・基幹相談支援Cとして地域協議会における中核的役割、相談支援専門員のフォロー、人材育成、ネットワーク強化
- ・相談支援事業所や障がい福祉サービス事業所からの後方支援、利用者や家族等から福祉の向上に向けた行政や地域等への働きかけ、市町村職員からの相談など
- ・インターバル研修
- ・他市からの要請 (協力)
- ・昨年、職場内の主任という立場を退いたので、相談者対応の主たる役割になった
- ・何も期待されていない

### 3. 人材育成

(1) 所属事業所や地域において人材育成に携わっているか (複数回答)



(2) 人材育成においてどのような形をとっているか (複数回答)

○研修・勉強会の実施		27
	研修講師	19
	ファシリテーター	21
	主催者	9
○スーパービジョンの実施		11
	個別スーパービジョン	15
	グループスーパービジョン	5
	ピアスーパービジョン	2
○支援技法や情報の伝達		22
○事業所管理者としての労務管理・育成		22
○その他 (基幹相談として研修／勉強会の実施／研修講師派遣／社会資源の共有と発信)		1

### 3. 人材育成

#### (3) 大阪府相談支援従事者（初任者・現任）研修において、インターバル（課題実習）を受入れを行ったか

初任者研修	行った	18
	行っていない	19

現任研修	行った	28
	行っていない	11

#### (4) インターバル（課題実習）をどのように行ったか。

##### 初任者研修

(内容)

来所・面談での対応／事前課題・演習課題を元にした支援の在り方への助言／社会資源の調べ方／計画相談における実務等／初回アセスメントの同行／相談支援員の仕事の意義／人間関係の相談

(受入体制)

管内のインターバル担当者による事前打合わせ及び資料のすり合わせの実施／市が主導し、受講者1名に対し、指導者2名の体制を確保

##### 現任研修

(内容)

相談支援専門員としての介入の仕方／持つべき視点／意思決定支援のすすめ方／チーム連携／地域支援の意識づけ  
地域資源についての情報提供／協議会（運営会議）への参加テーマ別の話し合い

(受入体制)

管内のインターバル担当者による事前打合わせ及び資料のすり合わせの実施／市主催のインターバル勉強会の開催

##### 工夫・課題

社会資源についての説明と一覧表等の配布／ファシリテーター経験がない指導者に対して、指導のポイントの共有が必要／指導する部門を行政と事業所が調整して分担／個別ケースは個別で、地域診断は集団で指導／地域福祉計画等を使用し地域特性を説明

## 3. 人材育成

### (5) インターバル（課題実習）について、気付いた点

初任者研修
(利点) 社会資源の把握／受講生とインターバル受入先との関係性の構築 (課題) 受講生の課題の理解度及び意識の差／インターバル受入先の受入体制及び意識の差
現任研修
(利点) 基幹相談支援Cとの関係性の構築／他事業所とのケース検討によるあらたな視点の開拓 (課題) 受講生の課題の理解度及び意識の差／インターバル受入先の受入体制及び意識の差／ 市町村による仕組みづくりが必要／自立支援協議会に参画・不参画による受講生の知識の差／ 業務地域外での市町村でインターバルを受ける受講生については、地域の支援機関との関係性の構築や地域診断の 研修効果が損なわれる懸念がある
共通
(利点) 基幹相談支援Cの人材育成機能が、受講生への指導、助言に発揮できる (課題) 受入れにあたっての面接の調整が煩雑／助言するケースについての事前把握（よりの確にまとめて助言することが 可能）／課題に取り組む時間と人の確保／マニュアルや手順書等の要否の検討

## 3. 人材育成

### (6) 地域に主任相談支援専門員として加わる事で、人材育成の取組みがどのように変わったか

#### 主な意見

他事業所との関係性の構築、情報の共有  
協議会を軸とした人材育成の基盤強化  
自身の意識の変化（事業所を越えて支え合う視点／協議の場での積極的な情報発信／良質なコミュニケーションの構築のための実践）  
地域の相談体制、人材育成に着目する視点の向上  
インターバルへの関わりを通じた主任相談支援専門員の役割の具現化

### (7) 人材育成を行う上で、感じた課題や難しいと感じた点

#### 主な意見

(相談支援専門員の育成)  
法人間の相互理解、課題や地域づくりについて話し合える場の醸成  
1人職場の方など、潜在的に悩みを抱える相談員へのサポートや柔軟な対応／マニュアルの整備／担い手不足  
行政、基幹相談支援C、委託相談支援、指定特定相談支援の考え方の差／相談支援事業所の実態把握

(インターバル)  
インターバル受入先の受入体制及び意識の差／インターバル受入先の質の担保／ファシリテーターとしての経験の不足

(基幹相談支援センター)  
リーダーシップの取り方、立ち位置の難しさ／基幹相談支援Cの主任相談支援専門員と地域の主任相談支援専門員との人材育成における役割分担

(主任相談支援専門員の資質向上)  
指導者の負担／主任相談支援員を継続養成／他のサービスの実務経験の不足



## 4. 地域づくり

### ◆ 自立支援協議会にはどのような形で参画しているか。（複数回答）

運営主体	全体会・部会に参画	その他	参画していない
21	34	6	2

（その他）事務局会議／定例会議にも参画／地域課題のワーキング出席／区協議会に参加／委託相談の立場で事務局として参加／他の協議会へのアドバイザー、SVでの参加

### （1）主任相談支援専門員として加わることで、地域づくりを行う取組みにどのような変化が生じたか

#### 主な意見

地域課題を意識／包括的な相談体制や地域生活支援拠点の地域づくりの機能の整備／  
モニタリング回数等、計画相談支援の細部についての行政との検討／  
ネットワークや研修会等の企画運営をバックアップする立場での関与／  
行政から期待される役割の明確化／地域の情報収集を意識／特には変わりはない

### （2）地域づくりを行う上で、感じた課題や難しいと感じた点

#### 初任者研修（回答とりまとめ）

高齢、児童、生活困窮など他の福祉分野との関係性の構築、縦割り行政の変化／  
自立支援協議会の形骸化／行政との意識の共有、官民の意識の差／行政区域による取組み及び中心的存在の差／  
市の予算の確保／地域住民の協力／障がい者支援の基軸となる単位の検証のための地域の実態把握／  
基幹相談支援C、委託相談支援、特定相談支援の役割の整理と連携（特定の事業所への負担増の解消を含む）／  
相談支援の位置付けや役割の認知度が低い／担当者としての基幹相談支援Cと特定相談支援の両立／  
新規参入事業所、協議会に参画していない事業所との連携の構築／事業所の考え方や意識の差／  
人事異動等に対応できる人材確保／

## 5. 利用者支援

### (1) 主任相談支援専門員になることによって、利用者支援において変わることがあったか

大きく変わった	少し変わった	あまり変わらなかった	以前と同じであった	その他
1	4	20	12	3

(その他) これまでも個別ケースで支援の方向性/主任相談支援専門員として支援にあたっている感じではない

### (2) 「変わることがあった」のは、どのようなことか

#### 主な意見

主観的・直接的支援から客観的視点に立った支援を意識/支援の選択肢、視野の拡大/  
ネットワーク(受講者のつながり)づくり/個別支援から地域の課題につなげてアプローチする姿勢/  
地域の社会資源の考察の深まり/自立支援協議会での意見発信/  
後方支援やSVに関する意識の醸成/法人間を越えた支援/手法や技術について見える化/  
他領域への理解の深まり/意思決定支援への意識の深まり/利用者の意思発信の支援

## 6. その他

### ・主任相談支援専門員へのフォローアップについて、今後どのような取組みがあればよいか

#### 初任者研修(回答とりまとめ)

基幹相談C、委託相談支援、計画相談支援における主任相談支援専門員の役割、活動の場の整理、活用方法の検討、研修機会の確保(人材育成、事例検討会の手法、インターバルの効率的な実施)/  
定期的な情報共有、先進事例の紹介(活動実態、人材育成、地域支援、インターバル受入れ、国の動向)/  
フォローアップ連絡会の継続/ファシリテーターとしての経験機会の確保/  
受講生の意見・感想のフィードバック