

障害者相談支援体制整備にかかる取組みについて

I 障害者相談支援体制整備について

1 相談支援体制の現状

(1) 計画相談の利用状況について

相談支援専門員は、後述(表3)のとおり増加傾向にあるものの、障害福祉サービス等の受給者数も増加していることから、計画作成率は50%台で推移している。このうち、障害児支援利用計画の計画作成率は約20%台で推移している。

なお、計画作成数と作成率の推移は下図のとおり。

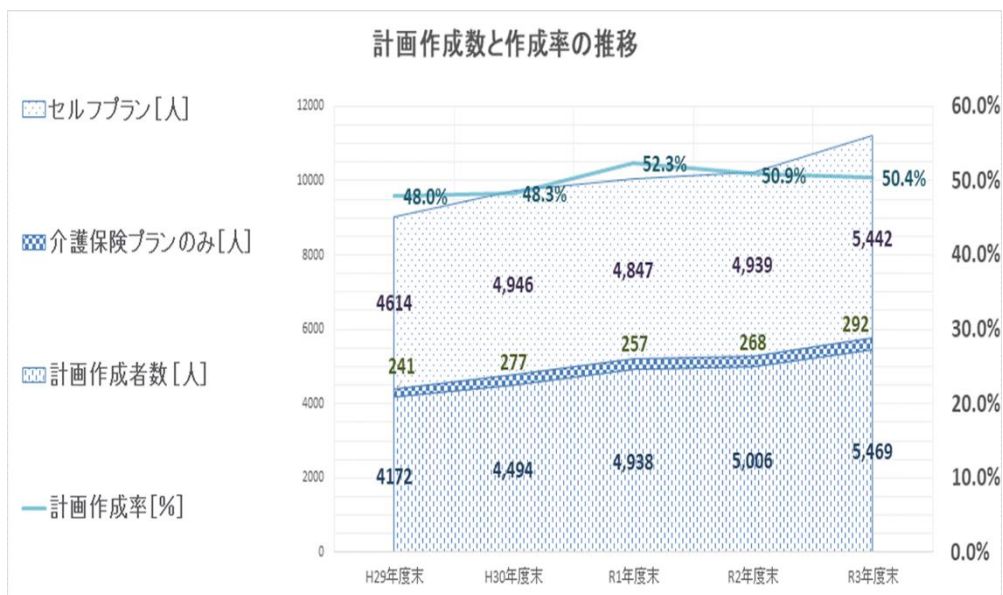


図1 本市の計画作成数と作成率の推移

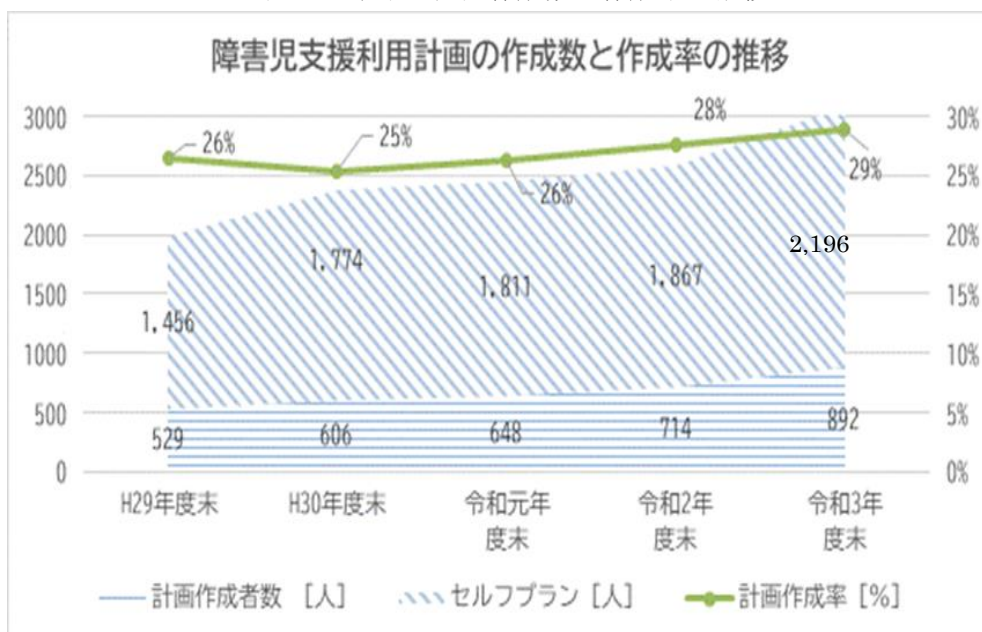


図2 本市の障害児支援利用計画の作成数と作成率の推移

## (2) 相談支援事業所の推移

令和2年度以降、相談支援事業所数は増加傾向にあるが、今年度は3箇所の事業所が休止または廃止をしている。休止した事業所(2箇所)は開所して2年以内の事業所であり、いずれも「管理者兼相談支援専門員」の配置による事業所(1人事業所)であった。

なお、廃止した事業所は複数の相談支援専門員を配置していたものの、経験の長い相談支援専門員が退職したことにより事業継続が困難になったものである。

表1 市内の指定特定相談支援事業所の推移

	令和2年度末	令和3年度末	令和4年度(2月末時点)
事業所数(A)	43箇所	53箇所	56箇所
(A)のうち、新規開所数	2箇所	10箇所	6箇所
休止・廃止数	0箇所	0箇所	3箇所(休止2、廃止1)

## (3) 相談支援専門員の推移

令和4年度、宮城県相談支援従事者初任者研修の修了者<sup>\*</sup>は46名で、そのうち14名が既に指定特定相談支援事業所(以下、「指定特定事業所」という。)に配置されている。

※指定特定事業所に相談支援専門員として配置される要件

表2 宮城県相談支援従事者初任者研修修了者の配置状況

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
受講者数	25名	44名	47名
修了者数(A)	22名	38名	46名
(A)のうち、既配置者数 <sup>*</sup>	11名	16名	14名

※配置にかかる変更届が提出された者(年度末時点、令和4年度は2月末時点)

表3 相談支援専門員数(常勤換算)・サービス等利用計画作成者数について

	平成30年度末	令和元年度末	令和2年度末	令和3年度末
サービス受給者数(仙台市全体)	9,880人	9,925人	10,365人	11,428人
サービス等利用計画作成者数【人】(a)	4,771人	5,195人	5,274人	5,469人
相談支援専門員数(常勤換算)【人】(b)	109.64人	111.67人	122.63人	132.85人
相談支援専門員数(実人数)	162人	171人	178人	185人
相談支援専門員(常勤換算)1名あたりの担当ケース数【人】(=a/b)	43.51人	46.52人	43.0人	41.1人

## 2 今年度の取組みについて

### (1) 相談支援体制の拡充

#### ① 相談支援専門員の増員に向けた取組み

宮城県相談支援従事者初任者研修の課題実習については、昨年度に引き続き、基幹センターと相談支援事業所が共同で実施した。実習のなかでは、研修終了後、受講者が相談支援業務に従事することを見据え、講師を務める相談支援事業所の相談支援専門員（職員）との関係構築、基幹センターの取組み（合同事例検討会等）の伝達、各区自立協への参加促進等に取り組んだ。また、研修受講者が所属する法人等に対して、新規開所にかかる意向の聴き取りや相談支援専門員に対する本市のバックアップ体制（障害者ケアマネジメント従事者養成研修等）等についても説明を行った。

加えて、仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修等の機会を活用し、障害福祉サービス事業所に所属する職員に対して、本市の計画相談支援の状況を伝えると共に、相談支援専門員の資格取得にかかる動機付けを行った。

#### ② 相談支援事業所の増設に向けた取組み

以前より相談支援事業所の開所に前向きな意向を示していた法人等に対し、改めて新規開所に向けた動機付け（アプローチ）を行った。また、今年度新たに相談支援専門員の資格を取得した者が所属し新規開所を予定している法人等については、今後の意向を聞き取る等、開所に向けた理解促進を図った。

新規開所にかかる相談の傾向として、既に障害福祉サービス事業を運営している法人から人員体制（他の障害福祉サービスとの兼務）に係る相談が多かった（表4参照）。こうした状況からも、「相談支援専門員の確保」を課題としている事業所が多いことが伺える。

表4 相談支援事業所の新規開所にかかる相談状況（令和4年度）

事業主	運営するサービス等	相談内容	経過
株式会社	児童発達支援	資格要件、設備基準	資格取得のうえ R5 年度開設見込み
NPO	放課後等デイサービス	資格要件、人員体制、設備基準	資格取得のうえ R5 年度開設見込み
NPO	放課後等デイサービス	人員体制、設備基準	人員確保のうえ開設を検討
株式会社	就労継続支援 B 型	申請手続き等	R5 年度開設見込み
合同会社	相談支援事業所（県外）	人員体制、設備基準、その他	人員確保のうえ開設を検討
NPO	社会復帰施設	人員体制、設備基準	人員確保のうえ開設を検討
一社	保育所等	人員体制、設備基準	R5 年 1 月開設

## (2) 相談支援体制の整備について

### ①「仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修（基礎研修・実践研修）」の実施

詳細は15ページ（Ⅱ 評価・研修部会について 1 今年度の取組みについて

(1) 仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修について) 参照

### ②「計画相談支援実務担当者研修会」の実施

詳細は20ページ（Ⅲ 基幹相談支援センター 1 今年度の取組みについて

(4) 人材育成) 参照

### ③「高齢者・障害者総合相談担当者会議」の実施

各区・各総合支所の総合相談（高齢者・障害者）の担当者が集まり、総合相談の実施状況や課題等の共有を図った。また、各区・総合支所の窓口において、障害種別等にとられない総合的な相談が展開されるよう、それぞれが実施する取組み、運営上の工夫について共有を図った。

## 3 次年度の取組み（案）

今年度の取組みの方向性を継続し、引き続き基幹センター等と連携しながら、以下の事項に取り組むこととする。

### (1) 相談支援専門員の増員に向けた取組み

・「相談支援専門員」の資格取得の促進

本市独自の研修である「仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修」など、各種研修会の機会を活用し、相談支援専門員の資格の取得促進を図る。また、宮城県相談支援従事者初任者研修修了者が所属する法人等に対する修了者の配置状況の聞き取り、安定的な事業所運営に資する制度説明等を行う。

### (2) 相談支援事業所増設に向けた取組み

・法人等への新規開所にかかるアプローチ（訪問・面談・研修会等）

予ねてより前向きな意向を示している法人等に対し、指定基準等に関する説明、既存事業所の運営状況及び運営にかかる工夫等を伝達することにより、円滑な開所に繋がるよう継続して働きかけを行う。その他、各種研修会等を活用し、本市の計画相談実施状況を共有する等動機付けを行う。

### (3) 既存の相談支援事業所に対する取組み

・「計画相談支援実務担当者研修会」への参画

既存の相談支援事業所が孤立することがないように、実績のある相談支援事業所の運営にかかる取組み、個別支援にかかる実践事例を共有する等、基幹センターと連携し相談支援事業所のバックアップを行う。

## II 評価・研修部会について

令和4年度は、「仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修（基礎研修・実践研修）」及び「障害者相談支援事業所運営自己評価」を継続して実施した。また、他者の視点を入れた評価（ピア評価）の新たな取組みとして、アクションプラン\*を基に、区ごとの委託相談支援事業所（以下、「委託事業所」という。）にて「ピア研修」を実施した。

※アクションプラン・・・各事業所が「自己評価」の結果を基に課題解決（改善）に向けて取り組む内容を記載した次年度の活動計画。

### 1 今年度の取組みについて

#### (1) 仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修について

##### ① 基礎研修

相談支援事業所や各専門機関等で相談支援に新たに従事する職員（1～2年目）を対象とし、獲得目標である「人材育成」、「個別支援」、「地域支援」を三本柱として、動画配信によるオンデマンド形式にて実施した（令和3年度と同様）。

オンデマンド形式の導入により、受講者を幅広く募ることができる等、研修対象者を拡大することが可能となった。その一方で、支援に関わる関係機関や関係者等に対して、障害者ケアマネジメントの基本的な理念や手法をどのように普及させていくか等について、引き続き検討が必要である。

研修内容について、評価・研修部会委員からは「研修の効果を最大限に引き出せるよう、受講生の理解度など、研修の効果検証や定期的な見直しを行う必要がある」、「法定研修（初任者研修等）の受講生に対するフォローアップとしても活用できるよう、補完性も意識して内容を検討する必要がある」との意見があった。また、部会協議では「障害者支援にかかる地域の様々な支援者が参加することから、区自立協の参加者への普及が現実的である」との意見もあった。

研修名	研修内容
基礎研修	講師①：東北福祉大学教授 三浦 剛 氏 講師②：仙台市自閉症相談支援センター 西田 有吾氏 他 内 容：障害者ケアマネジメント概論・実践、当事者からのメッセージ 等 対 象：各相談機関・相談支援事業所等に新たに（1～2年目）従事した職員 動画配信期間：令和4年11月14日～令和4年12月11日 申込者：58名（終了者43名）

##### ② 実践研修

研修の獲得目標である「人材育成」、「個別支援」、「地域支援」を三本柱としつつ、基礎研修を発展させた内容を意識し、対面形式での講話と演習（グループワーク）を交えて実施した。

研修内容の検討にあたっては、評価・研修部会委員（兼企画委員）の協力のもと、研修ニーズの把握にかかる「アンケート」を各区自立協において実施し、具体的な事例などを用いて「ニーズ」に沿った実践的な内容を選定した。研修のなかでは、演習を随所に織り交ぜることにより、ファシリテーターを務める参加者のスキルアップの機会として活用する等の工夫も行なった。次年度に向けては、研修ニーズの把握に併せて、実践者、実践事例の発掘に向けた取組みを継続していく必要がある。

研修名	研修内容
実践研修	<p><b>【第1回】</b>            実施日：令和5年1月19日            講師：(一社)宮城・仙台障害者相談支援従事者協会 代表理事 福地 慎治 氏            内容：「ケア会議に生かすファシリテーションとチーム支援における重要な視点」            申込者：23名（修了者21名）</p>
	<p><b>【第2回】</b>            実施日：令和5年3月1日            講師：東北福祉大学准教授 竹之内 章代 氏                      相談支援事業所ピース・スマイル 相談支援専門員 大友 航 氏 他            内容：講話（個別支援から地域支援へ）                  実践報告                  （個別支援をきっかけとした社会資源の開拓、個別支援と地域づくりの連動性を考える～住民と協働した地区保健活動）            申込者：21名（修了者17名）</p>
<p>*研修の対象者・・・障害者相談支援事業所等の中堅期にある方</p>	

### ③ 企画・運営体制

研修の企画・運営については、各区における地域課題等が反映できるよう、各区自立協から推薦を受けた評価・研修部会委員（兼企画委員）と共に研修を企画している。

このように評価・研修部会委員は、当部会と各区自立協の「ハブ的」な役割を担っているが、人事異動等により研修の企画、運営にかかるノウハウ等を継承できないといった「継続性の確保」が課題となっている。また、研修講師を担う人材の固定化や後任の研修講師・ファシリテーターを養成する機会が不足していることも課題となっている。このことについて評価・研修部会では、「主任相談支援専門員が一定の役割を担うものと考えられるが、主任相談支援専門員が全てを担うのではなく、各区自立協においても次代を担う相談支援専門員等の人材育成や具体的な方針等の検討も必要である」との意見もあった。

## (2) 障害者相談支援事業所運営自己評価について

委託事業所において PDCA サイクルによる事業運営の内部質保証のシステムが構築されるよう、障害者相談支援事業所運営自己評価を継続して実施している。

### ①障害者相談支援事業所運営自己評価を共有する会

各委託事業所にて実施した自己評価の結果を基に、各委託事業所が課題に感じている項目、評価にかかる理由、評価する際の目安（水準）について共有（意見交換）を図った。

<p>実施日：令和5年2月2日</p> <p>講師：東北福祉大学教授 三浦 剛 氏（部会長）</p> <p>内容：事業所の自己評価の共有、各事業所が課題に感じている項目（平均値・分散値が低い項目）について、各事業所の取組みをグループワークで共有</p> <p>参加者：25名（15委託相談支援事業所）</p>
--

意見交換の際に用いた項目	各委託事業所からの意見（抜粋）
<p>(1) 個別支援の状況について</p> <p>①支援の必要な人の把握</p> <p>②インフォーマルな支援の視点を取り入れた計画作成</p> <p>③支援の評価・終結の判断</p>	<p>①区自立協、民児協等への出席、出張相談等による事業所周知を通じ、相談し合える関係作りに努めている。</p> <p>②地域の繋がり等に着眼したアセスメントを行っているが、マッチング等の課題があり計画に落とし込めていない。</p> <p>③支援の振返り、終結の判断基準についての検討が必要である。その一方で、再相談に対応できる体制作りにも努めている。</p>
<p>(2) 地域活動の状況について</p> <p>①指定特定事業所との協働</p> <p>②インフォーマルな社会資源の開拓</p> <p>③地域住民との関わりを意識した支援</p>	<p>①各事業所の体制、方針等の違いを踏まえた役割分担のもとでの協働支援が必要。</p> <p>②開拓に至っていないが、他機関と連携し不足する資源等について検討する機会を持っている。</p> <p>③地域住民の理解が得られるよう、障害分野の周知、民生委員・包括との更なる連携等が必要。</p>
<p>(3) 人材育成・事業所運営</p> <p>①研修計画に沿った参加及び評価</p> <p>②事業所内外におけるスーパービジョン体制の構築</p> <p>③支援におけるリスクマネジメント</p>	<p>①研修終了後に報告書の全体回覧、伝達研修等も実施しているものの、振返りや評価が不十分。</p> <p>②自事業所単独での体制構築は難しいため（人材不足等）、区自立協 GSV、基幹センターへの相談等を活用している。</p> <p>③リスクの捉え方にバラつきがあるため、共通認識を図る必要がある。</p>

※意見交換の際に用いた項目は、これまでの自己評価の結果から、平均値が低く、分散が小さい項目（各委託事業所が課題に感じている）を事務局が選定。

## ②ピア研修の実施

「比較し合う」「評価し合う」といった視点ではなく、「お互いの良い取組みを学び合い、自身の事業所の取組みに活かす機会」として、これまでの評価・研修部会での協議を踏まえ新たにピア研修を実施した。ピア研修では、令和3年度に実施した自己評価の結果や令和4年度の「アクションプラン」を基に、区内の委託事業所間で実施した。

研修では、各委託事業所が「アクションプラン」に掲げた課題を持ち寄り、1事業所では解決が難しい課題（困難ケース等）について、それぞれの事業所の強み（旧障害種別にかかる支援の視点、ノウハウ等）や各事業所独自の取組み（個別支援にかかるルール、独自の様式等）を共有することにより、解決に向けた一助となるよう取り組んだ。研修の運営を担った評価・研修部会委員からは、「PDCAサイクルを回した事業所運営に向けて、アクションプランとピア研修が連動するなど、有効な取組みであった。」との意見があった。

## (3) その他（宮城県障害者相談支援従事者主任研修にかかる受講者推薦の要件等について）

平成30年に創設された主任相談支援専門員は、地域の相談支援体制において、地域課題の協議、相談支援従事者への指導・助言など、中核的な役割が期待されており、資格を取得する際には宮城県が実施する主任研修の受講が必須となる。

当該研修では、受講要件として本市からの推薦が必要になることから、主任相談支援専門員として求められる「役割」や「実績」について、各区（各地域）の実情を勘案しつつ協議を行い、以下のような意見を得た。

### <主任相談支援専門員として求められる役割・実績>

求められる役割	・スーパーバイズを得にくい相談支援事業所等へ支援 ・人材育成におけるアドバイザー的な立ち位置（研修等） ・各種研修（法定研修等）の講師やファシリテーター等の役割
求められる実績	・地域への貢献度（区自立協との関わり、地域の事業所等との関わり、研修講師・研修におけるファシリテーター等）

## 2 次年度の取組み（案）について

### (1) 評価・研修部会の運営

①部会長：東北福祉大学教授 三浦 剛 氏

②委員：各区自立協から推薦された民間事業所の主任層（実務者）、各専門相談機関（障害者総合支援センター、精神保健福祉総合センター、北部・南部発達相談支援センター）の研修担当者、基幹センター職員とする。なお、同委員は部会に属する研修等の企画・運営を担う「企画委員」を兼ねる。



## (2) 評価・研修部会の開催

部会の協議事項については、企画会議（複数回開催）にて十分に協議することとし、年1回の開催とする。

## (3) 評価・研修部会の協議事項

### ① 「仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修」(継続実施)

- ・ 獲得目標の柱（個別支援・地域支援・人材育成）に沿った研修企画について
- ・ 各区自立協の人材育成、他の研修（法定研修等）との連動について
- ・ 研修の方向性（研修内容の更新、研修対象の検討）について

### ② 「障害者相談支援事業所運営自己評価」(継続実施)

- ・ 自己評価の評価項目（内容）の精査、評価水準（目安）について
- ・ 自己評価、アクションプランに基づく、各委託事業所の目標設定について
- ・ ピア研修の実施状況、今後の実施の方向性について
- ・ 自己評価を共有する会等のPDCAサイクルを回した事業所運営にかかる取組みについて

### Ⅲ 基幹相談支援センターについて

基幹相談支援センターでは、障害のある方が地域で安心して生活できるよう、相談支援体制をより強化するための機関として、従来の相談支援体制では対応が難しい支援困難ケースへの確実な介入と、継続的な支援の確保（支援者支援）を目的とした取組みを実施している。

また、基幹相談支援センターは、今後の民間委託を想定していることから、その取組みを実施する中で、求められる機能やその運用のあり方について整理を進めている。

#### 1 今年度の取組みについて

##### (1) 合同事例検討会

組織を超え、総合的かつ多角的な視点から、具体的な事例について実践的なアドバイスや示唆を得ることができる機会を確保、拡充することを目的として実施。

事例検討会で取り扱われるケースの背景には、障害特性だけでなく、家族関係や生活状況等の多様な要因が存在しているため、生活視点からその方に影響している問題を査定し、見立ての蓋然性をより高める必要があること等を踏まえ、令和4年度からは新たにソーシャルワーカーからの助言が得られるようSVを依頼している。

講師：原クリニック 院長 原 敬造 医師

東北福祉大学せんだんホスピタル 佐藤 眞喜人 氏

日時：4/13（28名参加）、6/8（26名参加）、10/12（30名参加）、12/14（29名参加）、  
2/8（28名参加）

※10月からは相談支援従事者人材育成セミナー参加者（13法人16名）の参加も開始。

- ・事例提供者からは、スーパーバイザーからの助言や参加者からの意見・感想等を参考に見立てを修正したことにより、本人・家族への対応方法を見直す機会が得られたとの話が聞かれる等、相談支援の質を向上させる一助となった。
- ・また、今年度から新たに相談支援従事者人材育成セミナー参加者が出席したことで、より活発な意見交換の場が醸成される等の効果が得られた。

##### (2) 相談支援事業所等との共同支援

支援困難ケースへの確実な介入と継続的な支援の確保を目的として、相談支援事業所等との共同支援を実施している。

※令和4年度（令和5年2月末時点）の実施状況は以下のとおり。

依頼者	実件数	障害種別
委託相談支援事業所	17	身体：1 精神：3 知的：2 発達：2 重複：9
指定特定相談支援事業所	6	精神：1 発達：1 知的：1 重複：3
地域生活支援拠点	3	精神：2 重複：1
その他	6	身体：1 精神：1 発達：1 重複：1 診断なし（ひきこもり 等）：2

※他、電話相談等 40 件

- ・関係機関が多くチームマネジメントに課題がある事例への共同支援を通じて、中軸を担う事業所の確立、役割分担の明確化、支援の方向性の共有化について整理する等、スムーズなチームケアの実践に寄与した。
- ・これまで聞き取れていなかった成育歴を把握することにより、新たに判明したエピソードから見立てを修正する等、合同事例検討会での助言が活かされる場面があった。

### (3) 相談支援従事者人材育成セミナー

地域の相談支援の仕組みを支える人材育成を目的とし、「人材育成」「支援者支援」「社会資源開発能力」をテーマとしたセミナーを開催（全5回）した。

日程	内容	参加人数
8/27	「相談支援従事者人材育成セミナー開催に向けた説明会」	29名(14法人)
9/27	「人材育成のプログラム形成までの基本的な考え方を学ぶ」 講師：東北福祉大学 教授 三浦 剛 氏	19名(15法人)
11/1	「スーパービジョンの概要や活用について知る」 「スーパービジョンの実際について学ぶ」 講師：東北福祉大学 教授 三浦 剛 氏	14名(11法人)
1/13	「自己覚知について」 「相手の本来の力を引き出し、人を活かすコミュニケーションについて」 講師：株式会社 アライブ・ワン 代表取締役 後藤 美香 氏	15名(12法人)
2/28	「地域分析や社会資源開発までの基本的な考え方を学ぶ」 講師：東北福祉大学 教授 三浦 剛 氏	14名(13法人)

※いずれの回においても、セミナーの内容は「大変有意義だった」「有意義だった」が8割以上を占め、理解度も「理解できた」「まあまあ理解できた」が8割程度を占めた。

### (4) 人材育成

#### ① 計画相談支援実務担当者研修会の開催

指定特定・障害児相談支援事業所（委託含む）の相談支援専門員が、相談支援実務の基本を押さえつつ、安定的に事業を運営していくための基盤づくりの一助となるよう実施（令和5年3月7日実施）。

テーマ：具体事例から、本人主体の計画相談と連携のポイントについて学ぶ  
内 容：講話・情報交換（グループワークを交えた対談形式）  
対 象：相談支援専門員（指定特定相談支援事業所・障害児相談支援事業所）  
宮城県相談支援従事者初任者研修修了者  
参加者：35名  
講 師：相談支援事業所 おもいやライフ 主任相談支援専門員 高橋 壮 氏  
障害者相談支援事業所 サポートはぎ 主任相談支援専門員 高橋 克弥 氏  
相談支援事業所 ゆめ計画 管理者・相談支援専門員 齋藤 敦子 氏

- ・支援する前提として、自立協等への参加を通じた、日頃から相談できる人・機関（委託事業所、公所、区役所等）とのネットワーク形成が重要であることについて共有。
- ・また、「何をどのように依頼するのか」「どのように相談を受け止めるのか」といった委託事業所、指定特定事業所が連携する上で重要な視点について確認した。

## ②宮城県相談支援従事者初任者研修

宮城県相談支援従事者初任者研修受講者の演習および実習の実施にあたり、主任相談支援専門員を始めとする相談支援事業所の相談支援専門員と共に、関係機関との調整や課題実習等に対応した。

日時：①令和4年8月23日、30日 ②令和4年10月11日、18日  
内容：研修における演習講師、課題実習講師の調整  
課題（実習）作成に係る助言等  
参加者：46名

## ③ 仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修への参画

障害者相談支援従事者を対象として「仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修」を各区自立協から推薦された委員、各公所職員と協働で企画・実施した。

## （5）指定特定相談支援事業所への調査

指定特定相談支援事業所に所属する相談支援従事者の人材育成に寄与する取組みを検討するにあたり、指定特定相談支援事業所の運営の実態、計画相談の実施状況等の実態の把握を目的に調査を実施。

（調査対象）市内指定特定相談支援事業所 全53か所

計画相談の実施にかかる職員体制を委託業務外で整備し実施している障害者相談支援事業所2か所

（調査方法）調査票（事業所に関する基本情報、計画相談業務に関すること 等）に基づく調査

（調査結果）

- ・55事業所より回答あり（回答率100%）。

- ・計画相談業務において、ほぼ全ての項目（インテーク・アセスメント・プランニング・モニタリング）について、半数以上の事業所が「難しさを感じる」と回答。
- ・1人事業所が複数人事業所よりも難しさを感じている項目は、スクリーニング（受理判断）・緊急性判断・支援方法等である。
- ・また、経験年数を重ねても、ニーズの把握や情報収集等で難しさを感じることは変わらないとの結果が得られた。

## （6）ネットワーク形成

市自立協及び区自立協への参加や障害分野を超えた関係機関との連携に向けて、評価・研修部会、地域部会に委員として出席するとともに、各区自立協の運営会議・相談支援事業所等連絡会・ネットワーク会議等への参加、ひきこもり支援連絡協議会及びひきこもり地域相談会への参画、地域生活支援拠点等との連携などに、引き続き取り組んでいる。

## 2 今後の取組みについて

これまでの実施状況を振り返り、相談支援事業所等との共同支援や合同事例検討会、人材育成に係る研修会の開催や企画・運営への参画、ネットワーク形成を意識した取組みを継続するとともに、引き続き「支援者支援」のあり方について整理を行う。

特に、指定特定事業所への支援については、今年度実施した研修会のなかで相談員同士のネットワーク形成（個々の相談員同士の有機的な連携の強化）の重要性を再確認したことから、研修内容や講師選定等に反映させていく。

