

初任

現任（前期）

現任（後期）

主任

○アドバイザー制度を活用して、基礎的知識を獲得
○孤立防止、仲間と学ぶ機会の確保

○アドバイザーを活用して、専門性を獲得
○アドバイザーとして、初任スタッフをサポート

○アドバイザーとして、中堅スタッフをサポート
○地域への貢献

基幹相談支援センター

各種研修

- 知識習得・スキルアップ
- ・初任者研修
- ・現任研修
- ・初任者研修フォローアップ研修
- ・各種テーマ別研修

事例検討会

- 困難事例の事例検討を通じた利用者理解の促進と支援方法の拡充を目指す

相談支援アドバイザー制度

○相談支援専門員スキルアップシートを基に、区全体の相談支援専門員で人材育成する仕組み（初任者は現任者に、現任者は主任にアドバイスを受ける制度）

グループスーパービジョン

仲間同士による支え合いの場を作り、日ごろの悩みなどを相談

個別スーパービジョン

OJT

相談支援専門員スキルアップシートを活用したスーパーバイズ

個別ケース支援

具体ケースの実務を通じた技術的支援

認証の仕組み

アドバイザーとして認証を受け、後進へスキル・ノウハウ伝授

計画相談質の向上委員会

- 相談支援専門員スキルアップシートと連動した視点による一連の計画書類へのアドバイス

知識・スキルの習得

スーパービジョン・技術支援の提供

アドバイザー就任

アドバイザー就任

報酬

フィードバック

自己研鑽

自己研鑽

自己研鑽

地域と関係づくり

地域と連携

後進育成

地域づくりの中核

後進育成

相談支援専門員スキルアップシートを活用して連動

<事業所>

地域でのスーパービジョン

事業所内人材育成（OJT等）

収益の獲得・地域への貢献

地域

エリア連絡会・研修・事例検討会

エリア自立支援協議会

<現状と課題>

○職場内でのスキルアップに向けた育成が進む体制が作れない。

○初任者研修後の人材定着が進まない
○相談支援専門員の配置は少数であり、職場により個別の相談ケースへの不安や孤立感を募らせている

○国の報酬体系が相談支援単体では採算性を伴わないため、事業撤退に向かう事業者がある。

○相談事業所全体の計画作成やモニタリングなどサービス水準の向上を図る必要がある。
○“ぽーと”と連携して地域の実情に応じた人材育成を進める必要がある。

○地域のネットワークを活性化させ、地域の社会資源の連携体制を構築させる必要がある。