

横浜市相談支援従事者人材育成ビジョン

(平成 29 年 4 月 改訂版)

横浜市

目次

- 1 相談支援従事者人材育成ビジョン策定の目的と組織の責務
- 2 相談支援を取り巻く現状と課題
- 3 横浜市の相談支援従事者の意義と役割及び必要な力
 - (1) 意義と役割
 - (2) 相談支援従事者の基盤となる力
 - (3) 「価値・倫理」、「知識」、「技術」の内容
 - (4) 「価値・倫理」、「知識」、「技術」等基盤となる力の習得段階（目安）
- 4 相談支援従事者の育成に向けた取組
 - (1) 人材育成の3つの要素
 - (2) 本市における人材育成システム
 - (3) 本市による相談支援従事者研修体系
- 5 まとめ
- 6 平成28年度横浜市障害者自立支援協議会人材育成部会の取組

参考資料

- 1 わが国と横浜市の障害者福祉の展開～相談支援を中心に～
- 2 相談支援従事者を対象とした研修カリキュラム（28年度）
- 3 神奈川県人材育成ビジョン

1 相談支援従事者人材育成ビジョン策定の目的と組織の責務

(1) 目的

このビジョンは、横浜市における障害のある人への相談支援※¹に関わる人たち（以下、「相談支援従事者」※²という）の育成・確保を目的として策定しています。

相談支援従事者には、その業務の根拠となる「障害者の権利に関する条約」の理念や目的を実現するため、「価値・倫理」、「知識」、「技術」の基盤となる力に基づき「本人を中心とした支援※³」を実践することが求められています。

そこで、このビジョンでは、相談支援従事者として「価値・倫理」、「知識」、「技術」の基盤となる力や、その人材育成を支える取組等について記載しました。相談支援従事者は、このビジョンを基に、日々の相談支援業務を充実させられるよう自己研鑽に努めることが必要です。

※1 相談支援とは

障害のある人だけではなく、その人が置かれている環境や家族状況を受け止め、ケアマネジメントの手法を用いて本人（家族）の希望と意思決定を尊重し、地域での生活を実現・継続していくための支援です。

※2 相談支援従事者とは

本市の相談支援体制に位置付けられている、身近な相談者、指定特定相談支援事業所、一次相談支援機関、二次相談支援機関を総じて「相談支援従事者」としています。

その中でも、「身近な相談者」はそれぞれの業務や活動の中で「ソーシャルワーク的な視点」を持って取り組む協力者として、指定特定相談支援事業者や一次及び二次相談支援機関の相談支援従事者は「ソーシャルワーカー」であることを自覚し、「価値・倫理」、「知識」、「技術」の基盤となる力に基づいて相談支援を実践します。

- 身近な相談者は、日中活動事業所、グループホーム等の職員や、地域住民等という広義の相談支援従事者として整理しており、障害のある人やその家族に最も身近に関わる支援者です。日々の支援において、ソーシャルワークの考え方にに基づき対応していくことが求められていますが、実践者ではないため「協力者」として整理しました。

※3 本人を中心とした支援とは

支援を必要とする障害のある人（及び家族）の思いや意向、その人が望む暮らし方を最大限尊重することを基本として、障害のある人の生活に合わせたオーダーメイドの支援のことを言います。本市における相談支援従事者は、日々の実践において、常に本人を中心とした支援を行うことに努めるとともに、本人を取り巻くあらゆる人たちにその理念を伝えていくことが必要です。

(2) 組織の責務

相談支援従事者が所属する組織は、その責任として、このビジョンが求める相談支援従事者の人材育成に取り組むとともに、各職員が基盤となる力を育める機会を提供することが求められます。

組織は、相談支援事業所としての役割を自覚し、障害のある人の望む生活の実現に向けて、人材育成を含めた組織としての環境を整備するとともに、そのことが相談支援従事者によるより良い支援へとつながること、そしてそれが組織の社会的評価に還元されることを意識することが大切です。

また、本ビジョンを相談支援従事者や所属する組織の行動規範として位置づけ、組織内に留まらず、障害のある人を支える全ての機関等へ示し、その責任を果たしていくことが求められます。

2 相談支援を取り巻く現状と課題

障害福祉の制度・施策が充実する中で、相談支援に対する考え方も大きく変わりつつあります。

特に、平成24年度からの計画相談支援の導入により、相談支援が障害福祉サービスを利用するための手続きとして、パズルのようにサービスを当てはめるだけの支援や、対象者の表面的なニーズに対応するのみで、支援を完結してしまう実践も見られています。

また、障害のある人を支える現場では、多様なサービス主体の参入により、社会福祉の理念や価値・倫理等に関する認識、専門的知識や技術の学習、教育、訓練が十分ではない中で社会福祉に従事する人も増えている状況にあります。

そこで、相談支援従事者は「価値・倫理」に基づき、専門的な「知識」及び「技術」等を駆使した本人を中心とした相談支援を実践する力を育むだけではなく、自らの取り組みや行動を他の社会福祉従事者を含め社会に広く浸透させ、社会福祉の向上を図ることが求められます。さらに、社会福祉領域に留まらず、医療、看護、教育等のあらゆる分野の専門職に対しても、相談支援従事者としての専門性を伝えることで、多職種による連携体制を強化し、障害のある人の地域生活の実現に向けてともに取り組んでいくことが課題となっています。近年では、地域包括ケアシステムの実現に向けた様々な分野等との連携や、ライフステージを意識した切れ目ない支援も求められており、障害福祉に関する知識だけではなく、関連領域に関する理解や働きかけも求められている状況です。

★人材育成の課題★

相談支援従事者を取り巻く状況が大きく変わる中、相談支援従事者としての専門能力の獲得や、育成における課題は下記のとおり多岐にわたります

○日常業務を通して、専門的な見立て、判断などの能力を育成する機会が少なくなっている。

事業所内における専門的能力の育成（OJT）が十分にできない。

○相談支援従事者（福祉従事者）として、資質や身につけるべき知識、技術等の指標や仕組みが無いため、自己研鑽やOJTの向上が十分ではない。

○相談支援従事者の育成、指導を実施する体制が体系的に整備されていない。

○スーパービジョンを実践できる人材の育成や確保が十分ではない。

これらの課題に対応するため、本ビジョンでは相談支援従事者の育成、指導を体系的に整理するとともに、資質や身につけるべき「価値・倫理」、「知識」、「技術」を整理して記載しています。

また、組織内でのOJTだけではなく、地域の関係機関とともに区域を単位とした人材育成の体制基盤を整備するとともに、日ごろの業務を振り返り、改善を図る機会を設定しています。

3 横浜市の相談支援従事者の意義と役割

(1) 意義と役割

本市における全ての相談支援従事者は、「障害者の権利に関する条約」の目的である「全ての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進」を、目の前の利用者（対象者）を通して実現するための存在です。

特に、指定特定相談支援事業者の相談支援専門員、一次及び二次相談支援機関の相談支援従事者は、ソーシャルワーカーであることを自覚し、ソーシャルワーカーの倫理綱領（社会福祉専門職団体協議会）に基づく、価値と原則及び倫理基準を遵守しながら「本人を中心とした支援」を、対象者に対して、職場の中で、地域の中で実践することが役割です。

併せて、その相談支援を実践する中で把握した対象者の課題や地域における必要な取り組みを、地域課題として集約し、区自立支援協議会等で顕在化させ、区域での取り組みに発展させるとともに、市協議会等への課題提起を行うことで、障害のある人やその家族の地域生活の実現をすること、「障害者の権利に関する条約」の目的を実現することが役割です。

その役割を遂行するために、相談支援従事者は日々の実践だけではなく、所属する組織や対象者に関わる全ての関係機関に、相談支援従事者の意義や役割を伝えていかなければなりません。

価値と原則	倫理基準
I 人間の尊厳	I 利用者に対する倫理責任
II 社会正義	II 実践現場における倫理責任
III 貢献	III 社会に対する倫理責任
IV 誠実	IV 専門職としての倫理責任
V 専門的力量	
ソーシャルワーカーの倫理綱領（社会福祉専門職団体協議会）	

★相談支援に必要な基本姿勢と心構え★ ※前回のビジョンより

相談支援は、相談者との信頼関係の基に成り立ちますが、相談者の希望の実現に向けて進んでいても、時には支援を行うことが困難な状況に直面することもあります。

どのような時でも全ての相談支援従事者がそれぞれの立場に応じた役割を果たし、より良い相談支援を行うために、相談支援に携わるときに必要な基本姿勢と心構えをまとめました。

基本姿勢

- ◎ 自身の関わりが相談者の未来に繋がることを念頭に、相談者の人格を尊重し、思いやりをもって関わる

心構え

- ◎ 支援は一進一退を繰り返すこともあるが、その時々々の相談者の歩幅に合わせた相談支援が求められていることを念頭に置いておく
- ◎ 自身の物事の捉え方の傾向を理解し、自身の感情に左右されるのではなく中立性・公平性を保持した相談支援を行う
- ◎ 一人で抱え込まないよう、他の相談支援従事者と意見交換等が行えるような関係性を構築しておく

(2) 相談支援従事者の基盤となる力

相談支援従事者は、本人を中心とした支援を実践するにあたり、「価値・倫理」、「知識」、「技術」の3つの要素が基盤となる力であることを理解しておく必要があります。



- ① 確固たる「価値・倫理」に支えられ
- ② 幅広い範囲の「知識」を応用しながら
- ③ 具体的な「技術」による実践を積み重ねなければならない

(3) 「価値・倫理」、「知識」、「技術」の内容

ここでは、「価値・倫理」、「知識」、「技術」に含まれる内容について、一例を示します。なお、相談支援従事者は、ここに挙げているものだけではなく、本人を中心とした支援を実践するために必要なものを常に意識し、自己研鑽を継続していくことが必要です。

	位置づけ	具体例
価値・倫理	相談支援従事者だけではなく、社会福祉従事者としての基盤となるものであり、知識及び技術を駆使した支援を方向付けるものである。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本人を中心とした価値 本人の思いを受け止め信頼関係を構築するとともに、意思決定等を支援する ○ 人としての尊厳 かけがえのない存在として尊重し、権利を擁護する ○ エンパワメント 本人の持つ力に着目し、最大限に活用しながら支援する ○ 中立性、公平性の保持 全ての人に対して、特定の方向に偏ることなく支援する ○ プライバシーの尊重と保護 プライバシーを尊重し、知り得た秘密は保持する
知識	支援力の土台となるものである。最新かつ幅広い知識を有することが求められる。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 対象者の理解 障害に関する知識、概念、特性、生活のしづらさ、ライフステージに応じた支援等 ○ 法律や制度、福祉サービス等 障害者権利条約、障害福祉サービス、関連諸制度 ○ 地域情報 障害のある人が生活する地域特性、社会資源 ○ 専門職としての知識 社会福祉の理論等
技術	実践するために必要となるものである。相談支援技術に留まらず、職業人として普遍的に求められる技術も欠かすことができない。	<ul style="list-style-type: none"> ○ 相談援助技術 直接援助技術、間接援助技術、関連援助技術等 ○ コミュニケーション技術 障害特性に応じた対象者とのコミュニケーション方法、関係機関等との円滑な関係を構築するための力 ○ 情報収集、分析 対象者等から必要な情報を収集し、環境等を含めたアセスメントに関する力等

★相談支援従事者に求められる資質★

厚生労働省が発行している「障害者ケアガイドライン（平成 14 年 3 月 31 日 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部）」では、3つの要素を織り交ぜながら、相談支援従事者に求められる資質を下記の7つの項目で整理しています。

- | | |
|-------------------|----------------------|
| 1 信頼関係を形成する力 | 5 社会資源の改善及び開発に取り組む姿勢 |
| 2 専門的面接技術 | 6 支援ネットワーク形成力 |
| 3 ニーズを探し出すアセスメント力 | 7 チームアプローチを展開する力 |
| 4 サービスの知識や体験的理解力 | |

（４）「価値・倫理」、「知識」、「技術」を基にした成長ステップ（目安）

相談支援従事者は、ステップ1、ステップ2、ステップ3と段階的に成長し、個への支援の向上を図るとともに、地域づくりに取り組んでいくことが求められます。なお、このステップは、相談支援従事者が所属する組織により、求められる内容が異なります。

ステップ1	ステップ2	ステップ3
それぞれの力の意味を理解し、個別ケースの支援（ミクロ）において実践することができること。 そして個別ケースの支援を通じて把握した課題を集約し、地域課題の顕在化につなげることができる。	それぞれの力を活用した支援を実践するとともに、関係機関等に対して説明し、理解を求めることができる。また、後輩職員や支援チームに人材育成に関与することができる。 また、顕在化した地域課題等について、関係機関等とネットワークを構築するなかで共有し、市域へ課題提起することができる。	それぞれの力を活用した支援を実践するとともに、主体的に人材育成に取り組むことができる。後輩職員や関係機関に対するスーパービジョン、地域マネジメントや、地域全体の相談支援体制の充実に向けた取り組みを実践できる。 区域（メゾ）や市域（マクロ）において、把握した地域課題等の解決に向けた提案を行うとともに、具体的なソーシャルアクションを実践することができる。

【身近な相談者】この部分を理解する

【計画相談】ステップ1からステップ3までを段階的に身につける

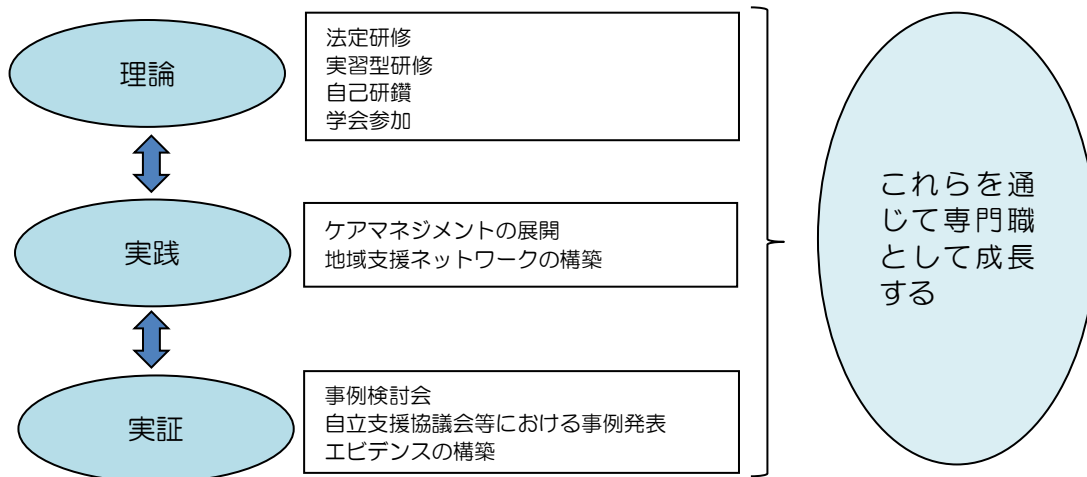
【一次相談（区・基幹・生活支援C等）】ステップ2以上の力が求められる

【二次相談】ステップ3以上の力が求められる

4 相談支援従事者の育成に向けた取組

(1) 人材育成の3つの要素

相談支援従事者の基盤となる「価値・倫理」、「知識」、「技術」の力の獲得、向上には、①理論、②実践、③実証の各々のレベルで働きかけることが必要となります。

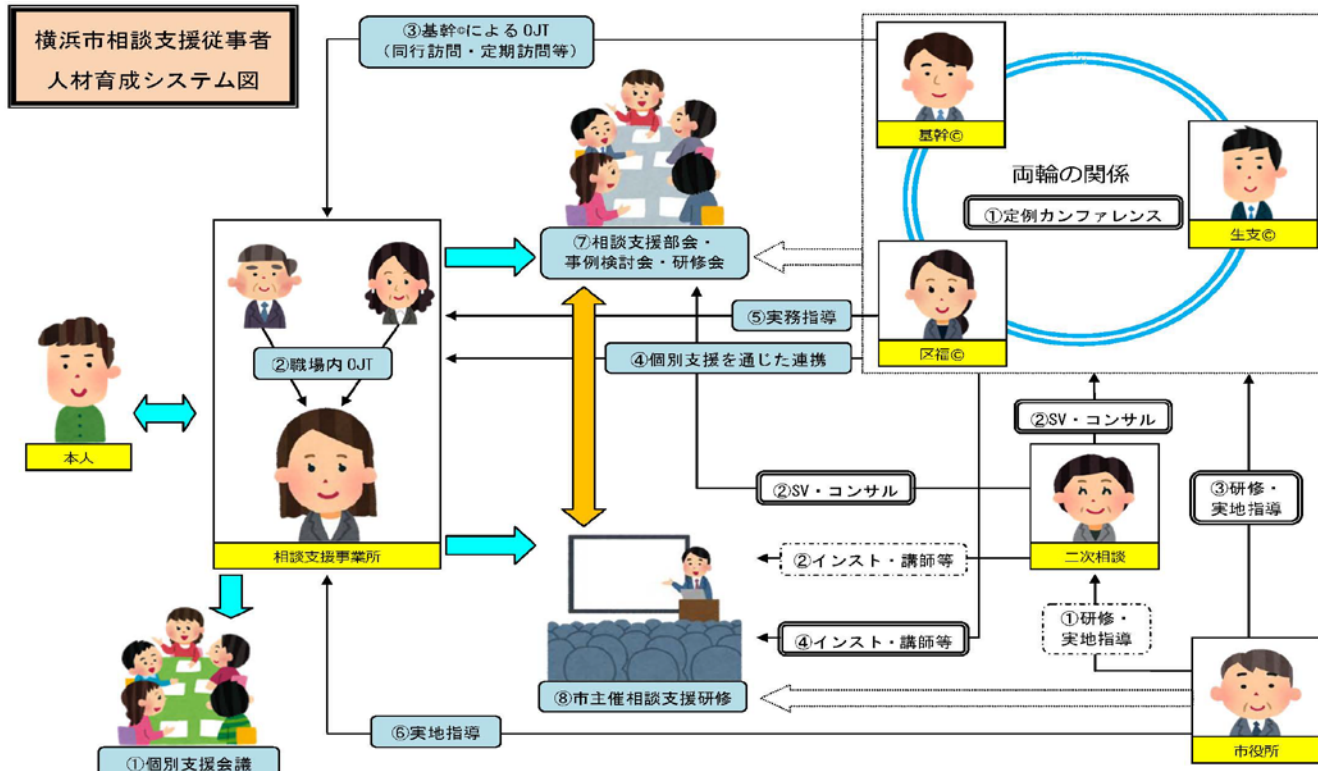


※野中猛、野中ケアマネジメント研究会著（2014）「多職種連携の技術—地域生活支援のための理論と実践」中央法規,p.182 より引用

(2) 本市における人材育成システム（相談支援事業所を中心に記載）

相談支援従事者の人材育成を推進するためには、日々のあらゆる場面において、理論、実践、実証の機会を捉え、多様な学習の場として活用していくことが求められます。相談支援従事者や組織は、それらの機会を意識し計画的な取組や環境整備が必要です。

ここでは、本市における人材育成の取組として提供されているものを、相談支援事業所、区福祉保健センター、基幹相談支援センター、精神障害者生活支援センター、二次相談支援機関の3領域に分けて、図として示しています。下記には、図で示した項目の内容について、【自己研鑽】、【事業所における人材育成】、【地域における人材育成】、【区域の相談支援の中核を担う3機関への人材育成の取組】に分類した上で、理論、実践、実証のいずれに該当するのかとともに記載します。



ア 自己研鑽

相談支援従事者は、常に「本人を中心とした支援」を、対象者に対して、職場の中で、地域の中で実践することが求められています。

相談支援業務は、対人援助業務が基本であり、対象者の人生や今後の生活に深く関わることや、長期間に渡って様々な影響を与えることを自覚し、常に最善の支援を行うために、日々の業務を振り返りなどにより自己研鑽に努めなければなりません。

対象者の支援における専門領域の実践者に助言指導を自ら求めること、理論と実践を結びつけるための専門書籍による学習や、本市主催研修等に積極的に参加していくことが必要です。

<①個別支援会議【実践】>

個別支援会議を通じて、個別事例に向き合い、本人の側に立ち、そこから専門的援助のあり方を導き出します。

<⑧市主催相談支援研修【理論】>

市役所は、市域の相談支援従事者を対象に従事年数に応じた研修を開催し、「価値・倫理」を中心に置きながら、「知識」、「技術」に関する理論的な学びの場を提供します。この市主催研修の一部として、指導者養成研修を開催し、職場における人材育成、地域における人材育成及び専門職としての人材育成を担える人材の養成を促します。

イ 事業所における人材育成

相談支援従事者が所属する事業所は、相談支援従事者としての役割を果たすことができるよう、必要な人材育成の機会を提供すること（自ら行うこと）が責務です。

そのためには、事業所内での学びの場を作り、安心して相談できる環境を整えるとともに、必要な人員配置や定例的な事例検討を行うことが効果的です。

さらに、相談支援従事者の成長の観点からも地域（区域及び市域）での人材育成に携わることを積極的に推奨することが求められます。

<②職場内 OJT【実践】>

先輩職員、上司が実践状況を把握し、適宜助言・指導（スーパービジョン）を行います。

ウ 地域における人材育成

一人職場の事業所が多い中で、組織だけではなく地域で相談支援従事者を育成していくことが必要です。

そこで、横浜市では、区福祉保健センター、基幹相談支援センター及び精神障害者生活支援センター等が中心となり、区自立支援協議会相談支援部会を設置し、相談支援従事者による事例検討会等を開催しています。

相談支援部会を通じて、自らの実践を振り返り、対象者への支援の質を高めていくことが可能となりますので、積極的に参加するとともに、活用していくことが必要です。

＜③基幹相談支援センターによる OJT（同行訪問等）【実践】＞

基幹相談支援センターは、一人職場等で職場内 OJT が困難である現状を補完するものとして同行訪問等を実施し、アセスメントの視点や面接技術等を助言します（※指定特定相談支援事業所に限定）。

＜④個別支援を通じた連携【実践】＞

区福祉保健センター、基幹相談支援センター、精神障害者生活支援センターは、相談支援事業者が担当している方について、適宜連携支援を行い、その中で支援の質の向上を促します。

＜⑤実務指導【実践】＞

区福祉保健センターは、計画相談支援の手続き等を通じ、適正な手続きが行われるように、適宜指導を行います。

＜⑦相談支援部会・事例検討会・研修会【実践・検証】＞

区福祉保健センター、基幹相談支援センター、精神障害者生活支援センター等が事務局となり、区域で相談支援部会・事例検討会・研修を実施。相談支援の実務や本人を中心とした支援の実践等の確認、振り返りを行い、スキルアップを促すとともに、相談支援従事者同士が相互に繋がりがあ、精神的なサポートやネットワークの構築に繋がります。

エ 区域の相談支援の中核を担う3機関への人材育成の取組

区域における相談支援の中核を担う、区福祉保健センター、基幹相談支援センター及び精神障害者生活支援センターは、他の相談支援事業所をけん引していけるように、より高度な力を身につけることが必要です。先述した自己研鑽、事業所及び地域における人材育成の場を活用するとともに、二次相談支援機関による支援や市役所による取組等を活用していくことが求められます。

＜①定例カンファレス【実践・検証】＞

区域における3機関の定例カンファレンスについては、3機関が両輪の関係として連携支援を行うための場ですが、お互いの取組の共有や、個別の相談支援についての事例検討、相談支援を通じた地域課題の抽出などの取組を通して、互いに学び合う場としても機能しています。

＜②コンサルテーション【実践・検証】＞

二次相談支援機関は、3機関が担当するいわゆる「支援困難ケース」等の個別の相談支援に関する個別支援会議や各区域の相談支援部会等への参加を通じ、コンサルテーション等を行い、本人を中心とした支援の実践へと促します。

＜③研修・実地指導【理論・実践】＞

市役所は、各機関に対して相談支援を牽引していくために必要な研修を開催し、スキルアップを促します。それとともに、実地指導を行い、実務について助言・指導を行います。

＜④インストラクター・講師等【理論】＞

市役所が主催する相談支援研修にインストラクター・講師等として協力することを通じ、自己の知識や技術を改めて確認するとともに、日頃の実践を理論化させます。この作業を通じて、理論と実践を結び付け、根拠に基づいたより質の高い支援につなげていきます。

(3) 本市による相談支援従事者研修体系

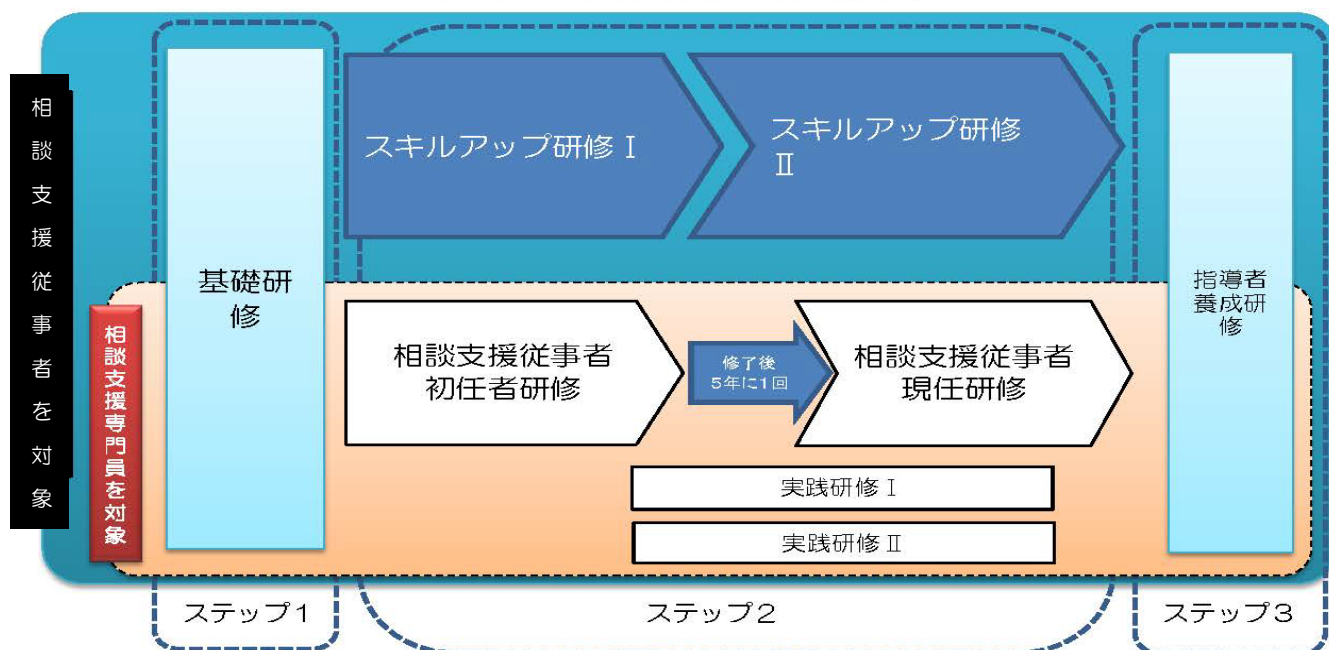
本市では、相談支援従事者を対象とした研修を次のとおり開催しています。相談支援に必要な理論的な部分を中心として体系的な学びの場を提供することで、市域全体で相談支援の質の担保を図っています。

相談支援従事者全体に対する研修は、それぞれの経験や習熟度に合わせて実施し、「価値・倫理」、「知識」、「技術」を理論として学ぶ場として活用することができます。

さらに、相談支援従事者の人材育成をけん引し、相談支援システムの中核となる基幹相談支援センターや二次相談支援機関等に対する研修は別途実施しています。

相談支援従事者は、自らの課題を自覚し、その向上を図るために研修を積極的に活用していくことが必要です。各研修のカリキュラム内容等については、参考資料を確認してください。

横浜市 相談支援従事者研修体系図

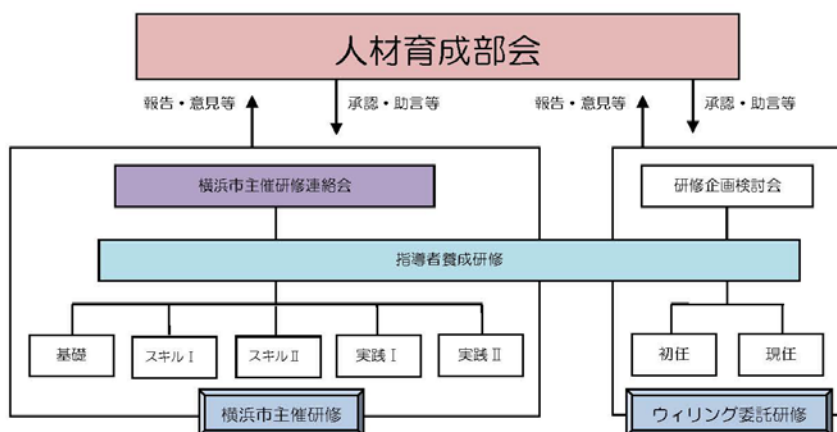


※29年度の人材育成部会での検討を踏まえ、変更の可能性あり。

★横浜市障害者自立支援協議会人材育成部会と各種研修の関係★

各研修の実施にあたり、本ビジョンの検討から具体的な研修内容等について、横浜市障害者自立支援協議会に人材育成部会を設置し検討を進めています。また、実施体制については、横浜市主催研修連絡会（スキルアップ研修等）及び研修企画検討会（初任者及び現任研修）を設置し、それぞれ人材育成ビジョンに基づいた検討を進めています。

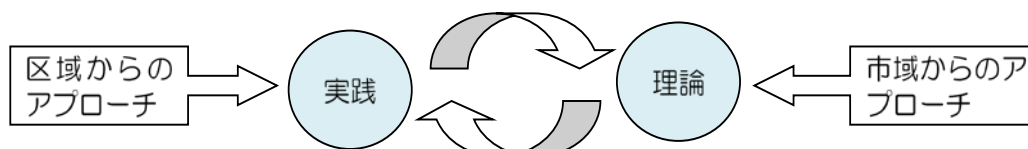
【市域研修と人材育成部会の関係性】



★区域と市域の連動した人材育成の取組について★

効果的・効率的な人材育成の実施にあたっては、区域で開催している「相談支援部会・事例検討会・研修」と市域で開催している「研修」の役割分担を行うとともに、有機的に連動させながら取り組むことが重要です。そこで、区域の取組については、事例検討会に代表されるように個別の相談支援という「実践」レベルを入口に「理論」に繋げ、市域の取組については、「理論」レベルを入口に「実践」へと繋げていきます。また、区域及び市域の内容をつなげ、連動させたものにしていくために、市域の研修に各区域の3機関の相談員及び二次相談支援機関の相談員がインストラクター・講師等として参画し、市域の研修の内容を踏まえ、区域での人材育成の取組へと発展させます。

【区域と市域の連動イメージ】



5 まとめ

本ビジョンでは、相談支援従事者の基盤となる力とともに、その力を身につけるための人材育成の取組を記載しました。しかし法律や制度が大きく変わる中で、相談支援従事者に求められる役割やその取組も変化していきます。

しかし本ビジョンで示した「本人を中心とした支援」は、時代や制度の変化に左右されず、職場の中で、そして地域の中で実践することが常に求められます。

相談支援従事者は「障害者の権利に関する条約」の理念や目的を踏まえ、共生社会の実現に向けてその力を発揮していただくことを期待しています。

6 平成 28 年度横浜市障害者自立支援協議会人材育成部会の取組

(1) 設置目的

平成 27 年 4 月に策定した「横浜市障害者相談支援従事者人材育成ビジョン」に基づき、ビジョンで目指す相談支援従事者の人材育成に関する課題整理や、解決に向けた具体的な検討、効率的・効果的な人材育成手法の検討を目的に設置しました。

(2) 平成 28 年度の取り組み

平成 28 年 6 月～平成 29 年 2 月にかけて全 5 回開催し、本市における人材育成の展望を確認したうえで、人材育成ビジョンの改訂に取り組みました。今後は、改訂版の人材育成ビジョンに基づき、本市主催の相談支援研修の内容の精査等を行う予定にしています。

回数	時期	検討内容
第 1 回	6 月 2 日 (木)	(1) 本市における人材育成の展望及び本部会検討内容の確認
第 2 回	7 月 21 日 (木)	(1) 横浜市における人材育成の展望について再確認 (2) 人材育成ビジョンと各研修内容の精査及び連動性の確保に向けた検討 (3) 研修手帳を活用した現場への研修フィードバックについて (4) カリキュラムマップについて
第 3 回	10 月 27 日 (木)	(1) 横浜市相談支援従事者に関する人材育成システムについて (2) 区域と市域の連動した人材育成の実現に向けて (3) 価値・倫理、知識、技術の要素整理と横浜市人材育成ビジョンへの反映について
第 4 回	12 月 26 日 (月)	(1) 価値・倫理、知識、技術の要素整理と横浜市人材育成ビジョンへの反映について (2) インストラクター等基準について
第 5 回	2 月 2 日 (木)	(1) 横浜市相談支援従事者人材育成ビジョンの改訂について (2) 平成 29 年度横浜市相談支援主催研修について (3) 平成 29 年度の人材育成部会の開催について

(3) 構成委員

※敬称略 (順不同)

	分野	氏名	所属
1	学識経験者	高山 直樹	東洋大学 社会福祉学科 教授
2	学識経験者	鈴木 敏彦	和泉短期大学 児童福祉学科 教授
3	障害福祉従事者 (二次)	飯塚 英里	横浜市総合保健医療センター 地域精神保健課長
4	障害福祉従事者 (療育)	遠藤 剛	地域療育センターあおば 相談課長
5	障害福祉従事者 (精神)	橋本 真也	戸塚区生活支援センター 施設長
6	障害福祉従事者 (基幹)	大久保 里子	港北区基幹相談支援センター 主任相談員
7	障害福祉従事者 (基幹)	藤田 祥弘	金沢区基幹相談支援センター 主任相談員
8	障害福祉従事者 (基幹)	箕輪 佳代	旭区基幹相談支援センター 主任相談員
9	障害福祉従事者 (基幹)	逸見 久	南区基幹相談支援センター 主任相談員
10	行政機関	黒須 富美子	横浜市障害者更生相談所 社会福祉職

※その他オブザーバーとして、(社福)横浜市社会福祉協議会ウィリング横浜が出席

参考資料

1 わが国と横浜市の障害者福祉の展開～相談支援を中心に～

実施年	国	横浜市
昭和 41 年		社会福祉職の採用開始 →行政社会福祉職による相談支援を開始
平成 7 年	「障害者プラン～ノーマライゼーション 7 カ年戦略」策定 →「市町村障害者生活支援事業」「障害児(者)地域療育等支援事業」 「精神障害者地域生活支援事業」を創設	地域療育センター等において「障害児(者)地域療育等支援事業」を導入
平成 11 年		法人地活を設置(平成 25 年 3 月に全区一館整備完了)し、「市町村障害者生活支援事業」を導入 生活支援センターを設置(平成 25 年 3 月に全区一館整備完了)
平成 12 年	社会福祉法改正 →「市町村障害者生活支援事業」が「相談支援事業」として法制化	
平成 15 年	支援費制度施行(措置から契約へ) →障害児者の自己決定、自己選択により、自ら契約によりサービス を利用する仕組みへと変化 →「市町村障害者生活支援事業」、「障害児(者)地域療育等支援事業」 が一般財源化され、市町村業務として整理	横浜市障害者相談支援事業実施要綱を制定 →障害別(身体・知的)の相談支援事業を一本化。法人地活に事業を委託 し、専門職を配置
平成 16 年		第 1 期横浜市障害者プラン策定 →どこに相談しても適切に課題が解決できるように、相談支援システム の構築を重点施策として明記 →「身近な相談者」「一次相談支援機関」「二次相談支援機関」の重層的 な支援体制の構築を推進
平成 18 年	障害者自立支援法施行 →3 障害一体の相談支援事業を市町村及び都道府県の責務として 位置づけ →限られた対象者に対するサービス利用計画を個別給付の対象と して明記	
平成 19 年		法人地活が 3 障害一体の相談支援事業を実施
平成 22 年		第 2 期横浜市障害者プラン策定 →相談支援システムの機能強化等を重点施策として明記
平成 24 年	「障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて障害保健 福祉施策を見直すまでの間において障害者等の地域生活を支援す るための関係法律の整備に関する法律(改正法)」施行 →相談支援の体系の整理、サービス利用計画作成費の対象者の拡 大、相談支援業務と連動した支給決定プロセスの見直し、自立 支援協議会の法定化、地域における総合的相談支援体制の整備	
平成 25 年	障害者総合支援法施行	法人地活、生活支援センターの全区一館整備完了
平成 27 年	障害福祉サービス及び地域相談支援の支給決定にサービス等利用 計画が必須化	第 3 期横浜市障害者プラン策定 →相談支援システムの再構築と充実を重点施策として明記
平成 28 年		法人地活に基幹相談支援センターを設置

2 相談支援従事者を対象とした研修カリキュラム（28年度）

基礎研修	スキルアップ研修Ⅰ	スキルアップ研修Ⅱ	実践研修Ⅰ	実践研修Ⅱ	指導者養成研修
【1日目】 ①横浜市における相談支援について（講義） ②相談支援における人を理解することについて（講義、演習） ③相談支援に求められる基本姿勢について（講義、演習）	【1日目のみ】 ①ライフステージから見た人を理解するために必要な視点（講義） ②相談支援プロセスの体験的理解～インテーク、アセスメント～（講義、演習） ③面接に必要なスキル～インテーク、アセスメントを中心に～（講義、演習） ④相談支援における記録のスキル（講義）	【1日目】 ①相談支援プロセスの体験的理解（プランニング）～ケアマネジメントプロセスを中心に～（講義、演習） ②アセスメント・プランニングに必要な面接技術①（講義、演習）	【1日目】 ①計画相談支援の業務の流れ（講義） ②サービス等利用計画作成の考え方（講義、演習）	【1日目】 ①会議の問題点とは何か（演習） ②良い会議とは（講義） ③個別支援会議で起こりうること（講義） ④まとめ	【1日目】 ①オリエンテーション ②指導者に求められる基本姿勢（講義） ③指導者に求められる知識・技術（講義） ④スーパービジョンについて（講義） ⑤利用者支援への取り組みについて助言・指導を受けた経験からスーパービジョンを考える（演習）
【2日目】 ①相談支援の技術について（講義、演習） ②ケアマネジメントについて（講義、演習）		【2日目】 ①アセスメント・プランニングに必要な面接技術②（講義、演習） ②相談支援プロセスの体験的理解（インターベンション）（講義、演習）	【2日目】 ①サービス等利用計画（案）をどのように作成するか（講義、演習） ②週間計画表をどのように作成するか（講義、演習） ③モニタリングをどのように行うか（講義、演習）	【2日目】 ①個別支援会議を円滑に進めるスキル（講義） ②個別支援会議の種類（講義） ③アセスメント会議の体験（演習） ④モニタリング会議の体験（演習） ⑤まとめ	【2日目】 ①事例からスーパービジョンについて考える（演習） ②スーパービジョンの体験（演習） ③ライブスーパービジョン（演習） ④振り返り（講義）

目次

- 1 はじめに
- 2 相談支援専門員人材育成ビジョン策定の目的
- 3 神奈川県で求められる相談支援専門員像
- 4 相談支援専門員に必要な力

(参考資料)

(用語解説)

2 相談支援専門員人材育成ビジョン策定の目的

- ① 相談支援専門員一人ひとりが、日々の実践の中で振り返る際の拠り所となる基盤（軸）となるものを提示します。
- ② 相談支援専門員の養成研修（相談支援従事者初任者研修、現任研修等）の目指すべき方向性の明確化、共有化を図ります。
- ③ 市町村域で相談支援専門員の資質向上に向けた研修等を実施する際の方向性を示唆します。

神奈川県 相談支援専門員 人材育成ビジョン(Ver.1)



神奈川県PRキャラクター
かながわキャンタロウ

1 はじめに

- ◆ 神奈川県では、これまで県、横浜市長、川崎市の3か所所、相談支援専門員の養成研修（相談支援従事者初任者研修、現任研修等）を実施し、相談支援を担う人材養成に取り組んできました。
- ◆ 平成24年4月の障害者自立支援法等の一部改正により、相談支援の充実を図られ、障害福祉サービス等を利用するすべての障害児者にサービス等利用計画（以下、計画）の作成が必要となりました。
- ◆ 計画作成については、量的拡大のみならず、質的な向上が喫緊の課題となっています。そのためには計画を作成する相談支援専門員の人数が確保され、作成される計画の質的な担保とともに相談支援専門員の基盤の標準化が必要となります。
- ◆ また、平成27年4月には「生活困窮者自立支援法」、平成28年4月には「障害者差別解消法」が施行される予定であり、今後相談支援専門員に求められる役割が増えることが想定されます。
- ◆ 神奈川県障害者自立支援協議会の研修企画部会では、相談支援従事者研修の実施方法に加え、相談支援の提供体制整備について検討を進めてきました。その過程において、相談支援専門員一人ひとりが日々の実践の中で拠り所となる基盤（軸）が必須であること、また、どの研修の修了者であっても質の高い相談支援を行える人材を養成していきけるよう、相談支援専門員の養成に関する目指すべき方向性を明確化し、共有していく取組みが必要であるとの結論に至りました。
- ◆ これまでの現状及び研修企画部会の検討を踏まえ、ワーキンググループを設置し、相談支援専門員の人材育成指針となる「神奈川県相談支援専門員人材育成ビジョン」を策定しました。今後はこのビジョンが、相談支援専門員一人ひとりが振り返りを行う際の基盤（軸）となるとともに、地域（市町村）において相談支援専門員の資質向上の取組みがより一層進むことを切に願っています。

3 神奈川県で求められる相談支援専門員像

- ▶ 相談支援専門員の役割及び責務は、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に基づく指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準（平成24年3月13日厚生労働省令第28号）^{※1}において示されていますが、その役割及び責務は、サービス等利用計画作成に関するものが中心であり、相談支援専門員としてどのような人材が求められるかは示されていません。
- ▶ 本ビジョンにおいては、神奈川県で求められる相談支援専門員像を次のとおり提示します。

※1
利用者の夢や希望、葛藤を含めて、一緒に考えていくかわりの中で利用者との信頼関係を築き、地域で安心して生活が送れるよう、利用者を中心とした支援を行い、そのためのネットワークや地域づくりの働きかけができる人材

- ※1 相談支援専門員の基本姿勢（スタンス）
- ※2 相談支援専門員の目的
- ※3 相談支援専門員がやるべきこと



4 相談支援専門員に必要な力

大切なこと（価値）

相談支援専門員は、障害の有無にかかわらず全ての人の尊厳を認め、利用者の意思や主体性を尊重し、夢や希望の実現に向けて、利用者及び家族と信頼関係を築く力が求められます。

また、相談支援専門員は、利用者との関係において、人として平等であっても、福祉サービスを利用する立場にあることで期待と同時に不安を抱えていることを理解しなくてはなりません。その上で、利用者が人として尊厳をもち、家庭や地域の中で、その人らしい自立した生活を送れるよう、エンパワメントに着目し、利用者を取り巻く人間関係、社会環境を調整していくことが必要です。

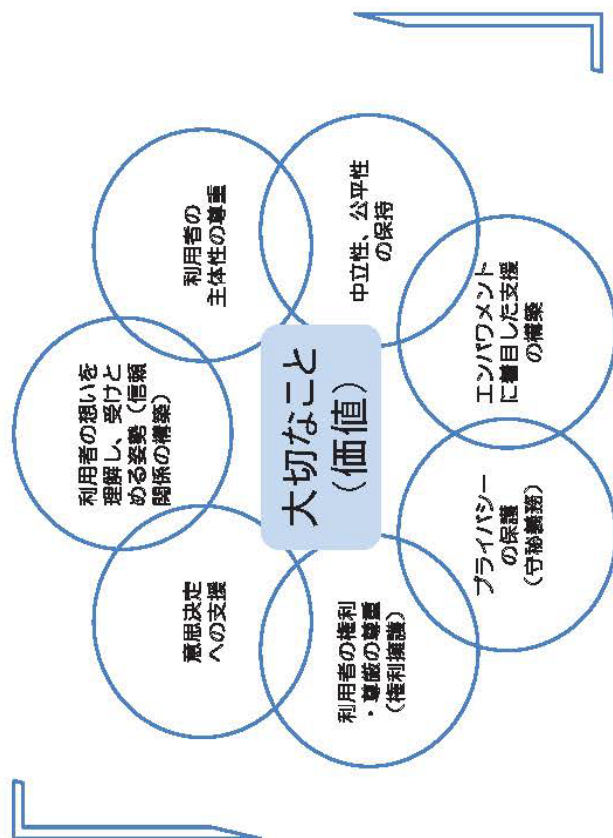
- 利用者の想いを理解し、受けとめる姿勢（信頼関係の構築）
- 利用者の主体性の尊重
- 利用者の権利・尊厳の尊重（権利擁護）
- エンパワメントに着目した支援の構築
- 意思決定への支援
- プライバシーの保護（守秘義務）
- 中立性、公平性の保持

4 相談支援専門員に必要な力

知識・技術

相談支援専門員は、法制度や福祉サービスについての正しい理解と知識を持ち、様々な地域資源の情報を有していることが必要です。また、相談支援に関する専門知識の習得及び技術の向上に努め、保健・医療・福祉・教育等の関係者と個別のニーズや地域の実情に即して創意工夫しながら連携を図り、利用者が地域で安心して生活が送れるよう支援を行っていくことが求められます。

- 利用者の生活のしづらさの理解
- 法制度や福祉サービスの知識
- ケアマネジメントプロセスの基本的理解
- 対人援助技術（コミュニケーション技術）
- チームアプローチ（関係を作る力）
- 支援ネットワークの形成力（コミュニティワーク）
- 地域の社会資源に関する情報収集力



4 相談支援専門員に必要な力

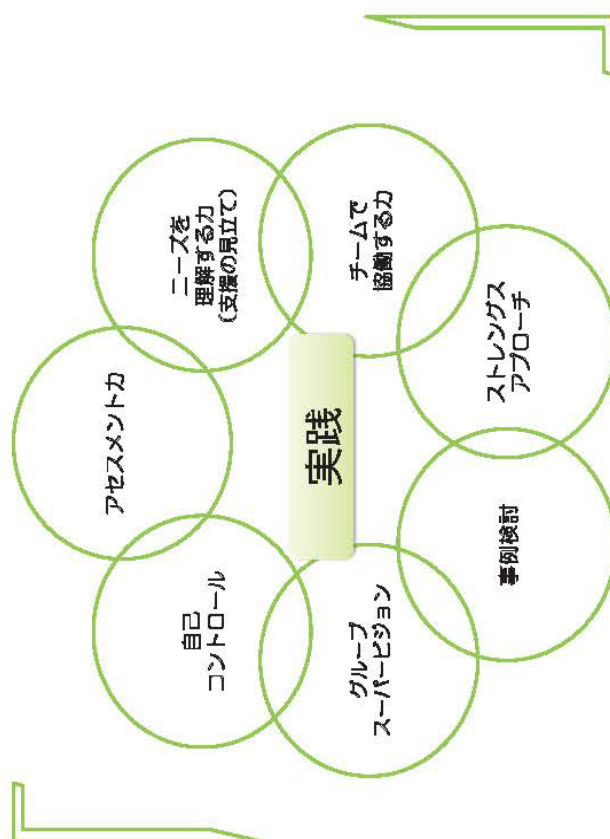
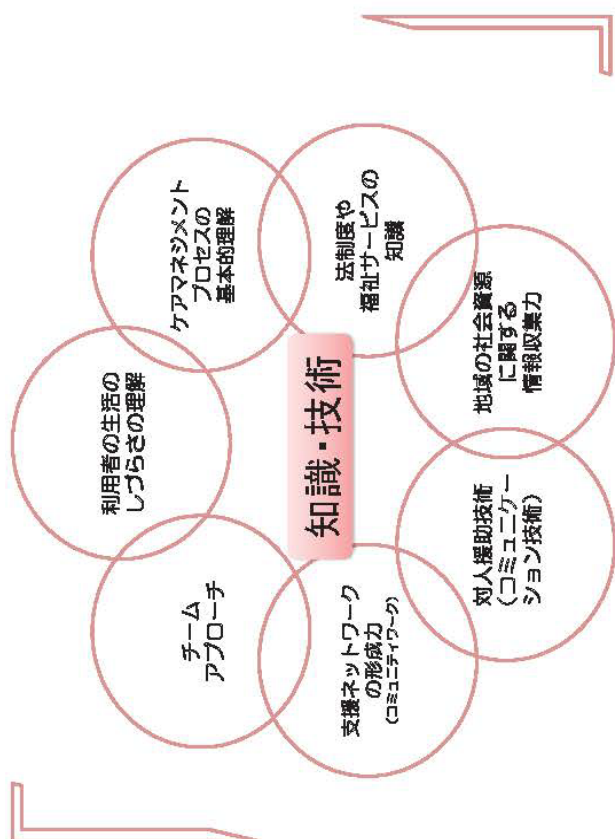
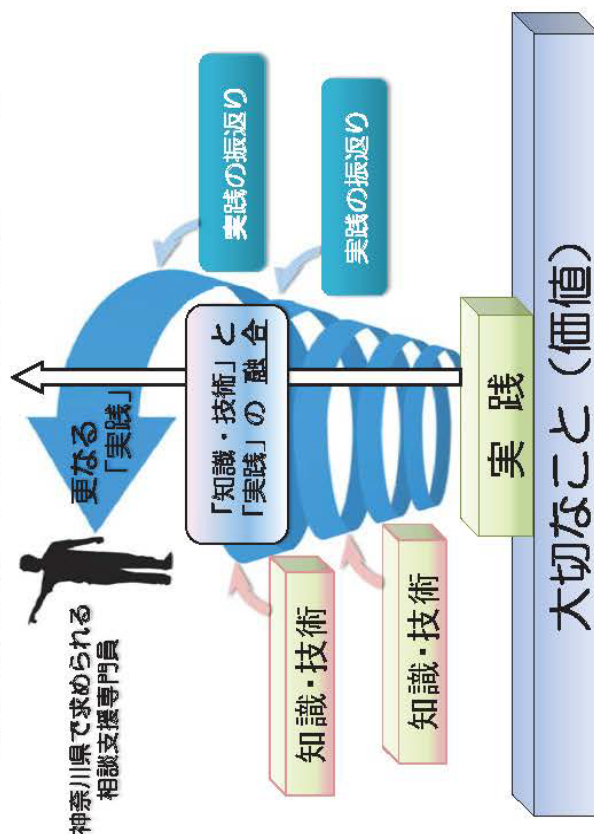
実践

相談支援専門員は、相談支援従事者研修等で身につけた知識や技術を実践に活かしていくことが求められます。実践する力は、支援が効果的に行われたか（結果）、支援が適切に行われているか（方法・手段）、支援がいかなる理解に基づいて行われているか（理解）といった観点で自身の支援を振り返り、支援の妥当性を検討する作業を繰り返していくことで身につけていきます。

また、実践場面では利用者と相談支援専門員の心は連動して揺れ動いています。互いに影響しあっているが支援が展開されるため、自己が出現しやすく、時には利用者の感情に巻き込まれてしまい、自分の内面の葛藤に苦しむこともあります。そのため、専門員として自分の心の揺れ具合を素直に見つめ、抱んでおくことや、相談支援専門員が孤立し、一人で抱え込まないよう相談支援専門員間の連携体制の確保も欠かせません。

- アセスメント力
- ニーズを理解する力（支援の見立て）
- チームで協働する力
- ストレングスアプローチ
- グループスーパービジョン
- 事例検討
- 自己コントロール

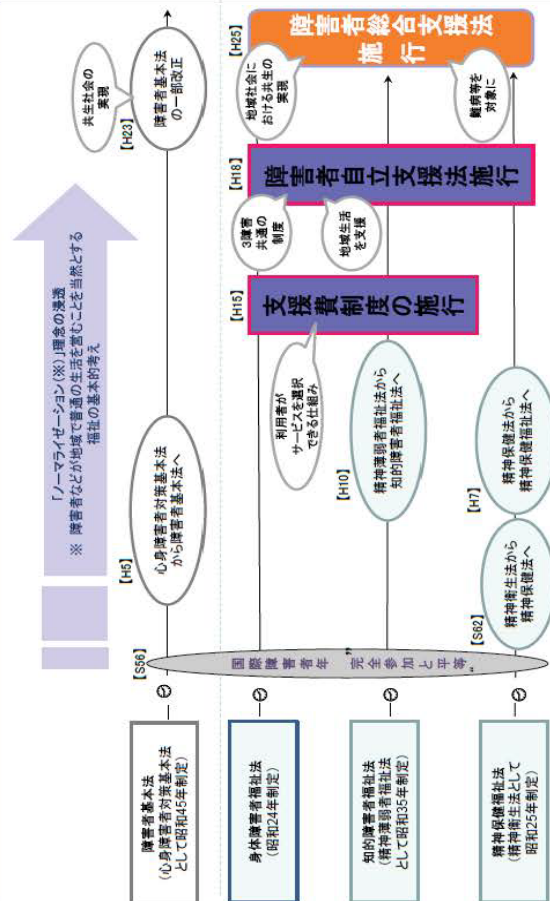
相談支援専門員に必要な力の循環・成長イメージ図



参考資料

※ 障害福祉に携わる従事者のほか、保健・医療・高齢者福祉等分野の専門職の方々に
対しても障害福祉の法制度等の共有化を図るために国資料等を掲載しております。

障害福祉施策の歴史



障害者ケアガイドライン(一部抜粋)

平成14年3月31日厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部

障害者ケアマネジメントとは

- ① 障害者の地域における生活支援をするために、ケアマネジメントを希望する者の意向を踏まえ、
- ② そのニーズと様々な地域の社会資源の間に立って、
- ③ 複数のニーズを適切に結びつけ調整を図るとともに、
- ④ 総合的かつ継続的なサービスの供給を確保し、
- ⑤ さらに社会資源の改善及び開発を推進する援助方法です。

障害者ケアマネジメント従事者に求められる資質

- ① 信頼関係を形成する力
- ② 専門的面接技術
- ③ ニーズを探し出すアセスメント力
- ④ サービスの知識や体験的理解力
- ⑤ 社会資源の改善及び開発に取り組み姿勢
- ⑥ 支援ネットワークの形成力

障害者ケアガイドライン掲載URL <http://www.mhlw.go.jp/topics/2002/03/tp0331-1.html>

相談支援に関する平成20年当時の議論 (平成20年12月16日社会保健審議会障害者部会(報告)資料より一部編集)

障害者の自立した生活を支えていくためには……
○ 契約制度の下で障害福祉サービスを組み合わせることを継続的に支援していくこと。
○ 個々の障害者の支援を通じて明らかになった地域の課題への対応について、地域全体で連携して検討し、支援体制を整えていくこと。



① 地域における相談体制
→ 総合的な相談支援を行う拠点的な機関の設置(基幹相談支援センター)
研修事業の充実

② ケアマネジメントの在り方
・ 定期的にケアマネジメントを行い、本人及び本人を取り巻く状況の変化に応じて、継続して課題の解決や適切なサービス利用を支援していく必要がある。
・ 専門的な者からのアドバイスを活用してサービスを幅広く組み合わせ利用することは、障害者にとって選択肢の拡大につながる。
・ 施設入所者についても日中活動を適切に組み合わせることが重要。

→ サービス利用計画作成費用の対象を拡大することが必要(従来の計画作成が普及しなかった反省を踏まえて)
○ 従来の市町村が支給決定した後に計画を作成するのではなく、支給決定に先立ち計画を作成することが適切なサービスを提供につながる。
○ サービスの利用が、利用者のニーズや課題の解消に適合しているか確認するため、一定期間ごとにモニタリングを実施。
○ 可能な限り中立的な立場で、専門的な視点で一貫して行うことや、ノウハウの蓄積、専門的・尊厳的に対応できる人材の確保により質の向上を図る。

③ 自立支援協議会の活性化
・ 設置状況が低調
→ 法律上の位置づけの明確化
・ 運営の取り組み状況について市町村ごとに差が大きい
→ 好事例の周知(国・都道府県における設置・運営の支援)

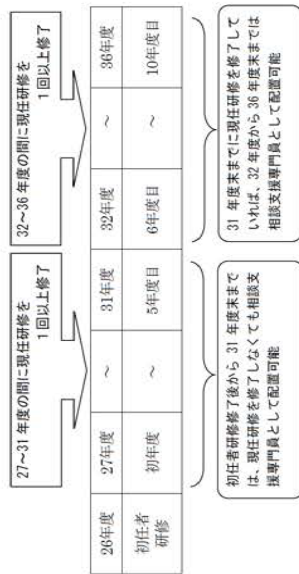
相談支援専門員の資格要件について

相談支援専門員の資格を有するには、次の1及び2の要件を両方とも満たすことが必要です。

- 1 必要な実務経験を満たしていること
実務経験の対象となる業務や年数については、平成24年3月30日厚生労働省告示第227号「指定計画相談支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの」を参照してください。

- 2 研修の受講要件を満たしていること
平成18年度以降、相談支援従事者初任者研修(もしくは追加研修)を修了しており、その翌年度から相談支援従事者現任研修を5年度毎に1回以上受講修了していることが必要です。

例：平成26年度に初任者研修を修了している場合



用語解説(2)

グループスーパービジョン	スーパービジョンの手法の一つで、複数名で行うもの。スーパーバイザーが、支援者であるスーパーバイザーから、担当している事例の内容、支援方法について報告を受け、それに基づきスーパーバイザーに適切な助言・指導を行うこと。機能として、①管理的機能、②教育的機能、③支持的機能の三つが挙げられる。
事例検討	日常の介護・支援を意識化して「事例」として取り上げ「検討」を加えることにより、支援者の支援技術を高めようとするもの。日常の何気ない介護・支援の中での驚きや気づきを検討することに独自の価値がある。
アセスメント	事前評価、初期評価。利用者が直面している問題や状況の本質、原因、経過、予測を理解するために支援活動に先だって行われる手続きをいう。
モニタリング	ケアプランに照らして状況把握を行い、現在提供されているサービスが十分であるか、あるいは必要ないサービスは提供されていないか等を観察・把握すること。
(自立支援)協議会	障害者の地域における自立生活を支援していくため、関係機関・団体、障害福祉サービス事業者や医療・教育・雇用を含めた関係者が、地域の課題を共有し、地域の支援体制の整備を行う場。地方公共団体が単独又は共同で設置する。

参考資料：六訂 社会福祉用語辞典（中央法規）

用語解説(1)

相談支援従事者研修	障害者総合支援法に基づき相談支援に従事する者が、地域の障害者等の意向に基づき地域生活を実現するために必要な保健・医療・福祉・就労・教育などのサービスの総合的かつ適切な利用支援等の支援技術を得ることを目的とし、「相談支援従事者研修事業実施要綱」に基づいて実施するもの。 ①相談支援従事者研修、②一定の経験を有する者に対して相談支援従事者現任研修、③上記②の対象者に対する専門コース別研修がそれぞれの研修カリキュラムに従い実施される。
エンパワメント	個人や集団が自分の人生の主人公となれるように力をつけて、自分自身の生活や環境をよりコントロールできるようにしていくことである。
ストレンギス	利用者の持っている「強さ」(能力・意欲・自信・志向・資源など)。利用者の「強さ」に焦点をあてて支援(働きかけ)していくことにより、利用者自ら問題を解決していく力を高めることにつながる。
個別(対人)援助技術	社会福祉固有の援助技術の一つ。問題解決のために、社会資源を活用するなどサービスを提供する形をとり、こうした援助を円滑にするための専門的な技術。個別(対人)援助技術においては、言語的・非言語的コミュニケーションの両方が積極的に用いられる。

参考資料：六訂 社会福祉用語辞典（中央法規）

神奈川県障害者自立支援協議会研修企画部会 相談支援従事者人材育成ワーキング(かながわワーキング)名簿

所属	氏名	備考
特定非営利活動法人 かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク 理事長	富岡 貴生	県障害者自立支援協議会 研修企画部会委員
湘南西部障害福祉協議会地域生活サポートセンター 社会福祉法人常成福祉会 丹沢自律生活センター後合相談室長	岡西 博一	県障害者自立支援協議会 研修企画部会委員
横浜市健康福祉局障害福祉部 障害福祉課地域活動支援係	山脇 知恵	県障害者自立支援協議会 研修企画部会委員
公益財団法人横浜市総合保健医療財団 横浜市総合保健医療センター総合相談室担当係長	飯塚 英里	横浜市障害者自立支援協議会 協議会人材育成部会
川崎市健康福祉局障害福祉部 障害計画課地域支援係	川上 賢太	県障害者自立支援協議会 研修企画部会委員
社会福祉法人川崎市社会福祉事業団 れいんぼう川崎在宅支援室	浦田 健司	川崎市地域自立支援協議会 研修部会
相模原市健康福祉局福祉部障害政策課	金井 理代	県障害者自立支援協議会 研修企画部会委員
社会福祉法人相模原市社会福祉事業団 相模原市高齢相談支援センター	小林 麻衣子	相模原市障害者自立支援協議会 協議会支援技術向上部会
神奈川県立保健福祉大学実践教育センター	福田 桂子	県障害者自立支援協議会 研修企画部会委員

事務局 神奈川県保健福祉局福祉部障害福祉課

研修企画部会及び相談支援従事者人材育成ワーキング
(かながわワーキング)開催状況

	日 時	検 討 内 容
第1回部会	平成26年7月22日(火)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度相談支援従事者研修の実施状況 ・平成27年度相談支援従事者研修の実施方法 ・相談支援従事者の人材育成ビジョン及び研修体系について
第1回WG	平成26年9月25日(木)	<ul style="list-style-type: none"> ・横浜、川崎市、相模原市の協議会(部会)における取り組み状況 ・研修体系等の対象者 ・相談支援従事者(相談支援専門員)に求められるもの
第2回WG	平成26年10月17日(金)	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援専門員に求めるもの ・相談支援専門員に必要な技術(専門性)
第3回WG	平成26年12月5日(金)	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援専門員に求めるもの ・相談支援専門員に必要な力(技術・専門性・主体性) ・人材育成ビジョンの目次
第4回WG	平成27年1月28日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援専門員に求めるもの ・相談支援専門員に必要な力 ・神奈川県相談支援専門員人材育成ビジョン(案)
第2回部会	平成27年2月18日(水)	<ul style="list-style-type: none"> ・平成26年度相談支援従事者研修の実施状況 ・相談支援従事者人材育成ビジョン検討ワーキングの検討結果について

 : かながわワーキング開催状況

神奈川県相談支援専門員人材育成ビジョン(Ver.1)
平成27年3月

作成：神奈川県障害者自立支援協議会 研修企画部会
相談支援従事者人材育成ワーキング
(事務局) 神奈川県 保健福祉局 福祉部 障害福祉課
〒231-8588 神奈川県横浜市中区日本大通1
電話：045-210-1111(内線4715)
FAX：045-201-2051