

横浜市相談支援従事者人材育成ビジョン
(令和5年7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、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」を基にした成長ステップ（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つのレベル
 - (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）
 - (3) 本市による相談支援従事者研修体系
 - 5 横浜版障害福祉分野における相談支援従事者（ソーシャルワーカー）の人材育成指標
 - (1) 目的
 - (2) 活用方法
 - (3) 構成
 - (4) 各項目の説明
- コラム：とある区役所での出来事 — 意思決定支援の視点から —
ある生活支援センターでの出来事 — ピアサポートの視点から —
- 6 まとめ
 - 7 横浜市障害者自立支援協議会人材育成部会における取組

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 神奈川県人材育成ビジョン

I 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

本ビジョンは、本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、本ビジョンでは、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、本ビジョンを基に、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者、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、本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に示し、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し、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、必要な力

(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、原理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。

本人を中心とした支援とは、相談支援従事者が「対象者がその人らしく社会の一員として地域で暮らす」ことを支え、自らの意思が反映された生活を送ることができるよう、本人の生活歴や価値観、ストレングスに着目し、可能な限り自ら意思決定できるよう支援することです。相談支援従事者は丁寧な意思決定支援を行うことで真のニーズを導き出し、「本人を中心とした支援」を実現することが求められています。

「本人を中心とした支援」を実現するためには、ピアスタッフ※が大切にしている視点を取り入れていくことも必要です。ピアスタッフは同じ経験をした仲間として、本人に寄り添い、本人の気持ちを代弁する役割を担うことができます。本人の背景にある想いを尊重し、必要に応じて自分の経験を差し出しながら本人が感じているニーズを引き出していけることから、ピアスタッフと協働することも、意思決定支援に欠かせない要素となります。

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。

※「ピアスタッフ」とは P25 コラム参照。

| 原理 | 倫理基準 |
|----------|------------------|
| I 人間の尊厳 | I クライアントに対する倫理責任 |
| II 人権 | II 組織・職場に対する倫理責任 |
| III 社会正義 | III 社会に対する倫理責任 |
| IV 集団的責任 | IV 専門職としての倫理責任 |
| V 多様性の尊重 | |
| VI 全人的存在 | |

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★ ※平成27年4月版の人材育成ビジョンより

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

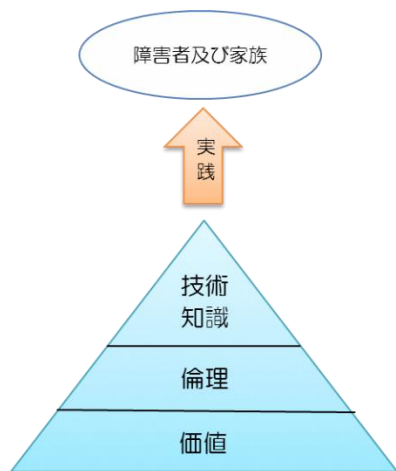
- ◎ 自身の関わりが相談者の未来に繋がることを念頭に、相談者の人格を尊重し、思いやりをもって関わること

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こと
- ◎ 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こと
- ◎ 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こと

(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。

★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 | |

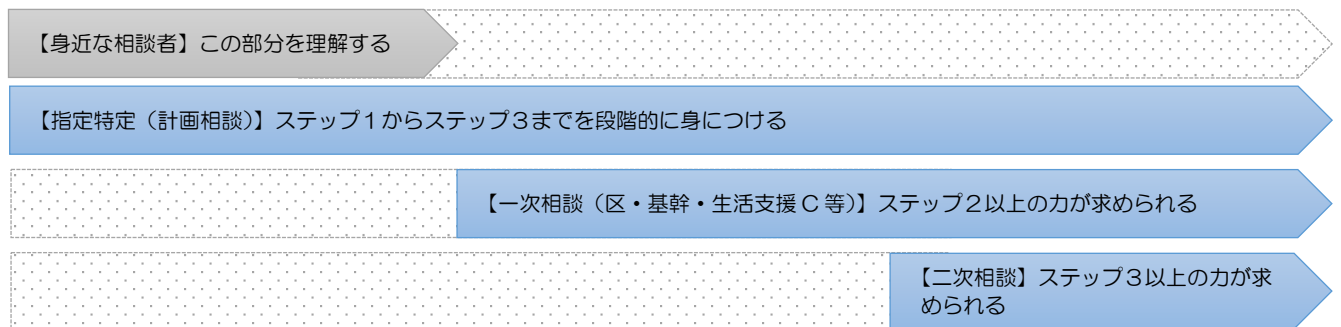
| | 位置づけ | 具体例 |
|-------|---|---|
| 価値・倫理 | 相談支援従事者だけではなく、社会福祉従事者としての基盤となるものであり、知識及び技術を駆使した支援を方向付けるものである。 | <ul style="list-style-type: none"> ○本人を中心とした価値 本人の思いを受け止め信頼関係を構築するとともに、意思決定等を支援する ○人としての尊厳 かけがえのない存在として尊重し、権利を擁護する ○エンパワメント 本人の持つ力に着目し、最大限に活用しながら支援する ○中立性、公平性の保持 全ての人に対して、特定の方向に偏ることなく支援する ○プラ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 障害者の権利に関する条約、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 |

(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 |
|---|--|--|
| <p>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。</p> <p>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。</p> | <p>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の人材育成に関与することができる。</p> <p>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。</p> | <p>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組を実践できる。</p> <p>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。</p> |

相談支援従事者の獲得目標



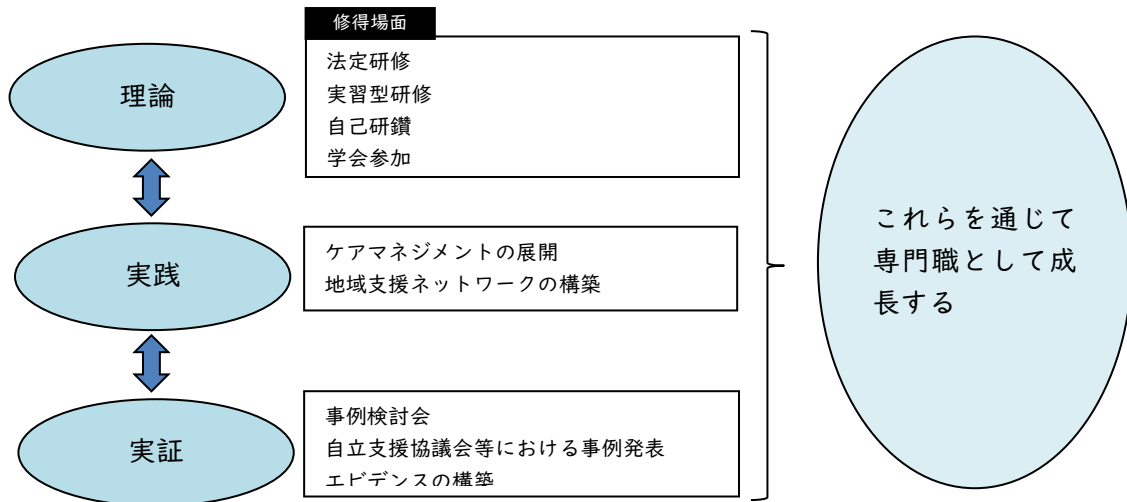
※各機関に最低限求められる獲得目標を示しています。

※各ステップで獲得が必要な項目については、人材育成指標で確認してください。

4 相談支援従事者の育成に向けた取組

(1) 人材育成の3つのレベル

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。



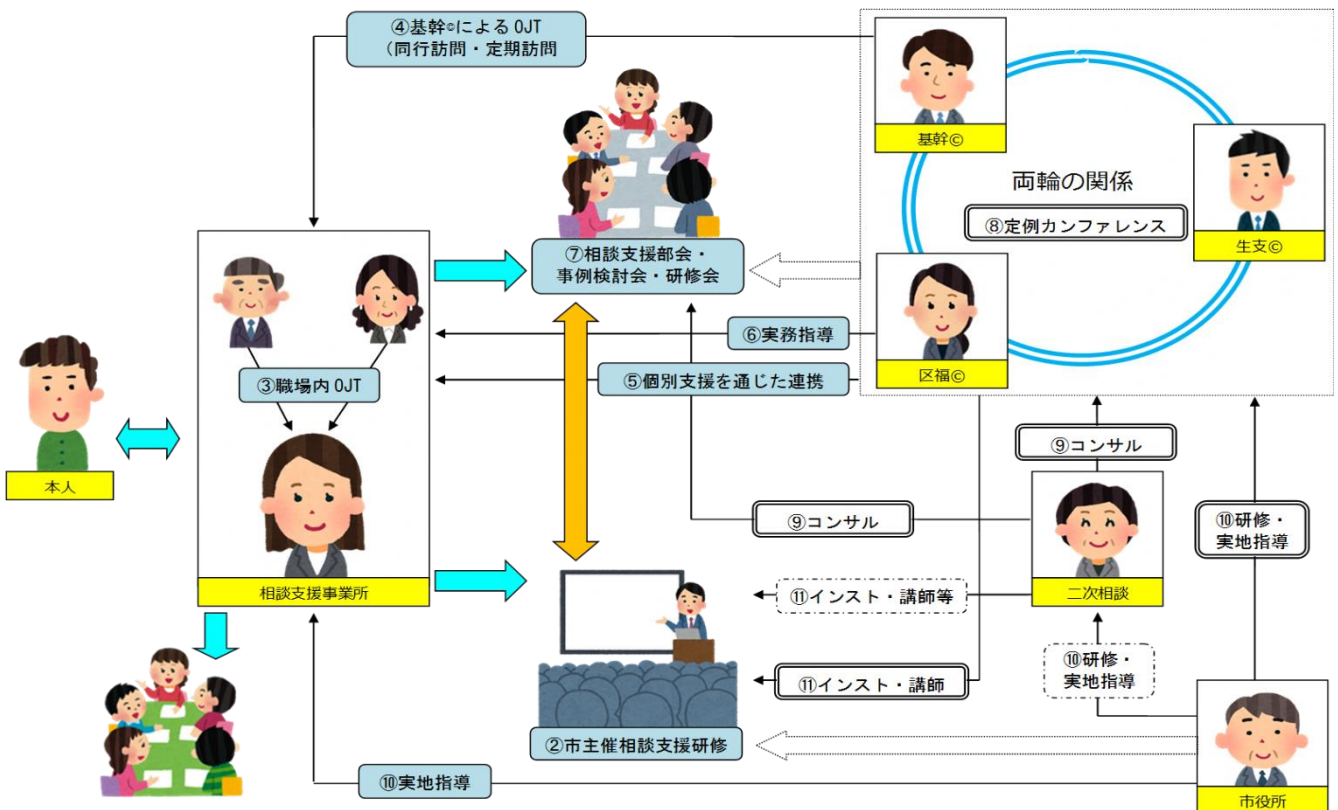
※野中猛、野中ケアマネジメント研究会著（2014）「多職種連携の技術—地域生活支援のための理論と実践」中央法規, p.182 より引用

(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、指定特定・障害児・一般などの相談支援事業所、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、図で示した各項目の内容について、【ア 自己研鑽】、【イ 組織における人材育成】、【ウ 地域における人材育成】、【エ 地域の相談支援の中核を担う3機関への人材育成の取組】に分類した上で説明しています。併せて、理論、実践、実証のいずれに該当するのかも示しています。



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、日々の業務の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。

その方法として、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、市主催相談支援研修等への積極的な参加が必要です。

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。

②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。

イ 組織における人材育成

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、相談支援従事者自身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。

③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、本市では、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、積極的に参画するとともに、活用していくことが必要です。

④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）。

⑤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。

⑥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、適正な支援が行われるように、適宜指導を行います。

⑦相談支援部会・事例検討会・研修会【実証・理論】

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・研修会を実施。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あい、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きけるように、より高度な力を身につける必要があります。先述した自己研鑽、組織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。

⑧定例カンファレンス【実践・実証】

区域における3機関の定例カンファレンスは、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。それに加えて、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。

⑨コンサルテーション【実証】

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を促します。

⑩研修・実地指導【理論】

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。

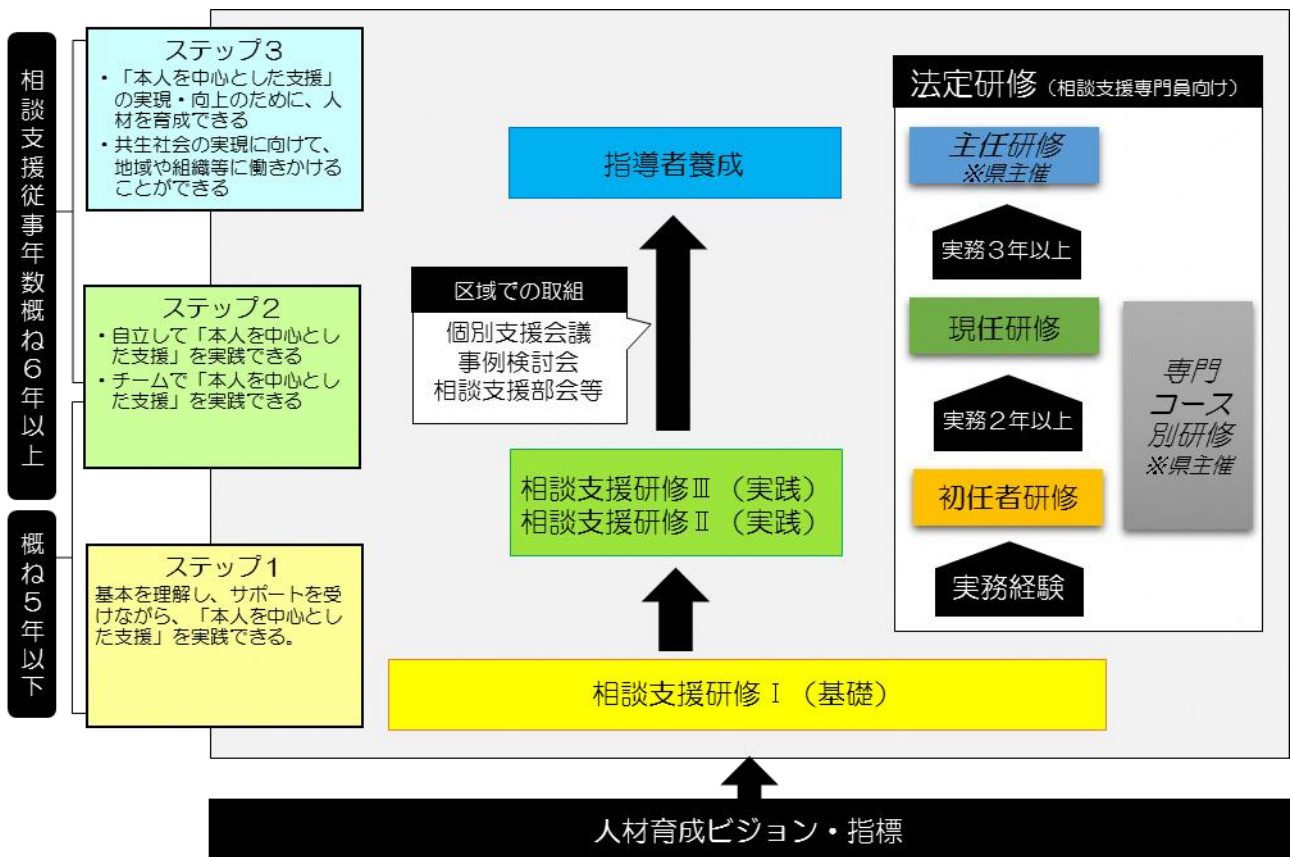
⑪インストラクター・講師等【理論】

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) 本市における相談支援従事者研修体系 ※15 ページ参照

本市では、相談支援従事者を対象とした研修を開催しています。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。

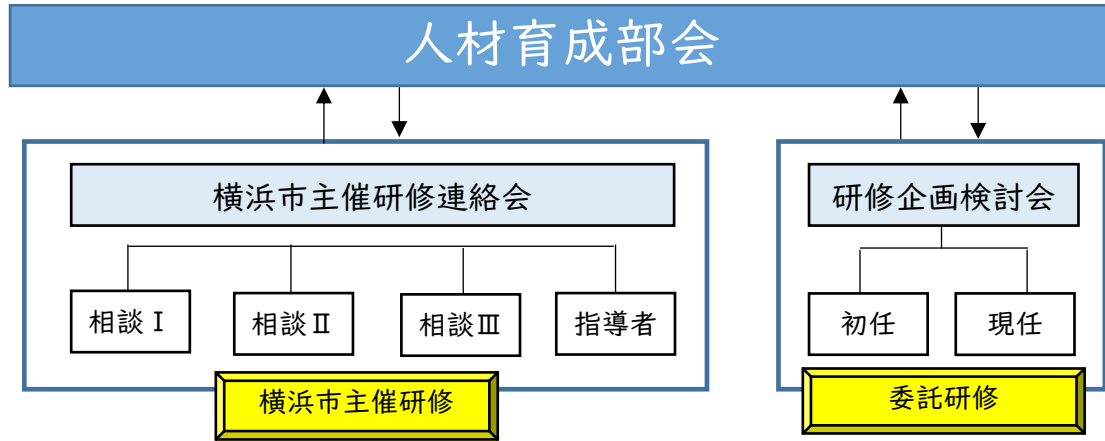
相談支援従事者は、自らの強みや課題を自覚し、その向上・改善を図るために研修を積極的に活用していくことが不可欠です。



★横浜市障害者自立支援協議会人材育成部会と各研修の関係★

各研修の実施にあたり、本ビジョンの内容や各研修の大枠等について、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。各研修の実働にあたっては、研修ごとに横浜市主催研修連絡会及び研修企画検討会を設置し、本部会での検討を踏まえ、人材育成ビジョンに基づいた検討をしています。

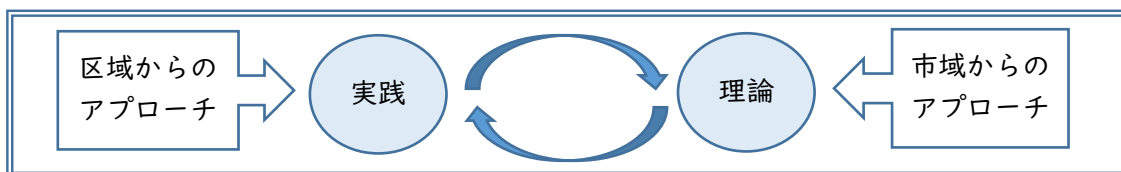
【人材育成部会と市域研修の関係イメージ図】



★区域と市域の連動した人材育成の取組について★

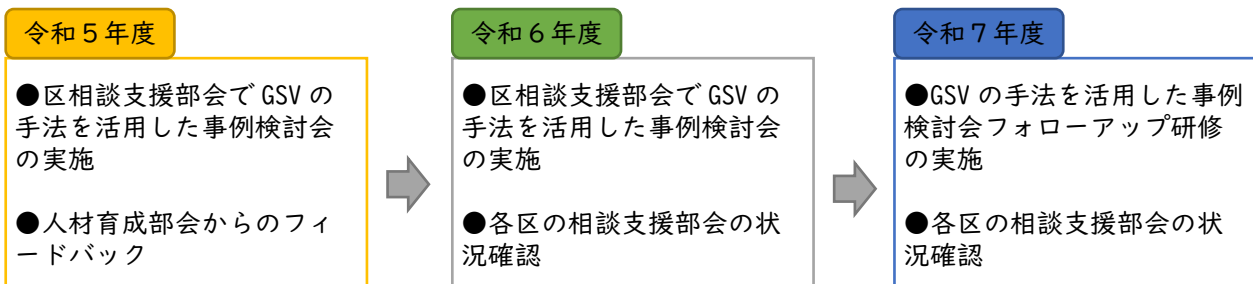
効果的・効率的な人材育成の実施にあたっては、区域で開催している「相談支援部会・事例検討会・研修会」と市域で開催している「研修」の役割分担を行うとともに、有機的に連動させながら取り組むことが重要です。そこで、区域の取組については、事例検討会に代表されるように個別の相談支援という「実践」レベルを入口に「理論」に繋げ、市域の取組については、「理論」レベルを入口に「実践」へと繋げていきます。また、区域及び市域の内容をつなげ、連動させたものにしていくために、市域の研修に各区域の3機関の相談員及び二次相談支援機関の相談員等がインストラクターや講師として参画し、市域の研修の内容を踏まえ、区域での人材育成の取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

【区域と市域の連動イメージ】



★相談支援部会を軸にした人材育成体系の構築に向けた取組について★

障害のある方への支援には、相談支援従事者が個別支援会議等を通じてサービス管理責任者等と波長を合わせて取り組むことが求められています。そこで本市では、各区の相談支援部会を相談支援従事者の人材育成の場とし、自身の実践を振り返る機会となるよう、部会で活用できるグループスーパービジョン（GSV）等の手法の周知を行います。



5 横浜版障害福祉分野における相談支援従事者（ソーシャルワーカー）の人材育成指標

《理念》 横浜市が目指すもの ※横浜市第4期障害者プランより

障害のある人もない人も、誰もが人格と個性を尊重し合いながら、地域共生社会の一員として、自らの意思により自分らしく生きることができるとともに、まちヨコハマを目指す

《目指す姿》 横浜市におけるソーシャルワーカー像 ※ステップ3までの能力を獲得した姿

- ① ソーシャルワーカーとしての「価値・倫理」、「知識」、「技術」の基盤となる力に基づく「本人を中心とした支援」を通じて、障害のある人が地域で安心して暮らせる共生社会の実現に取り組みすることができる
- ② 自己の成長だけでなく、他のソーシャルワーカーの育成、地域や組織等への働きかけを通じて、社会全体の推進力の向上を図ることができる

《前提》 社会人として求められる力

社会人として活躍するには、①人間性・基本的な生活習慣（思いやり、基礎的なマナー等）、②基礎学力（読み、書き、基本ITスキル等）、③社会人基礎力（前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力）、④専門知識（仕事に必要な知識や資格等）が求められる（経済産業省より）。本指標では、①～③が備わっていることを前提に、④の部分に焦点をあて、ソーシャルワーカーに求められる「価値・倫理」、「知識」、「技術」に分けて示す。

| ステップ | | ステップ1 | ステップ2 | ステップ3 | |
|--------------------------------------|---|---|---|--|--|
| ソーシャルワーカーの専門性 | | <ul style="list-style-type: none"> 基本を理解し、サポートを受けながら、「本人を中心とした支援」を実践できる | <ul style="list-style-type: none"> 自立して「本人を中心とした支援」を実践できる チームで「本人を中心とした支援」を実践できる | <ul style="list-style-type: none"> 「本人を中心とした支援」の実現・向上のために、人材を育成できる 共生社会の実現に向けて、地域や組織等に働きかけができる | |
| 価値・倫理 | | <ul style="list-style-type: none"> 対象者をかけがえのない存在として尊重し、権利を擁護できる（人間の尊厳・権利擁護） ソーシャルワーカーの職業倫理を理解し、それに基づいて実践できる 対象者の思いを受け止め、信頼関係を構築するとともに、意思決定・自己決定を支援できる（本人を中心とした価値） 全ての人に対して、特定の方向に偏ることなく、支援できる（中立性・公平性の保持） 常に自己見直しを図り、支援者としての自らの課題を把握し、それに取り組むことができる。 | | | |
| ステップ2の到達像（＝基準） | | <ul style="list-style-type: none"> 対象者をかけがえのない存在として尊重し、権利を擁護できる（人間の尊厳・権利擁護） ソーシャルワーカーの職業倫理を理解し、それに基づいて実践できる 対象者の思いを受け止め、信頼関係を構築するとともに、意思決定・自己決定を支援できる（本人を中心とした価値） 全ての人に対して、特定の方向に偏ることなく、支援できる（中立性・公平性の保持） 常に自己見直しを図り、支援者としての自らの課題を把握し、それに取り組むことができる。 | | | |
| 個人・家族支援（ケアマネジメント） | 受理面接・事前評価（インタビュー・アセスメント） | <ul style="list-style-type: none"> 面接技術（ラポール）の必要性を理解し、意識できる 面接技術（傾聴反応、積極介入）を理解し、意識できる パステックの7原則を理解し、意識できる（①個別化の原則、②受容、③意図的な感情表出、④統制された情緒的関与、⑤非審判的態度、⑥自己決定、⑦秘密保持） 適切な面接場面を設定し、意識できる（時間枠の設定、座席の配置、障害特性への配慮等） | <ul style="list-style-type: none"> 面接技術を柔軟に活用して、対象者に働きかけができる 対象者を個人としてとらえ、偏見や先入観を持たずに、その人を理解できる（①個別化の原則） 対象者を否定せず、ありのままを受け止めることができる（②受容） 対象者の感情を大切に、表現できるように働きかけができる（③意図的な感情表出） 支援者自身の感情を自覚し、判断したうえで、対象者に働きかけることができる（④統制された情緒的関与） 対象者のことを一方的に評価（判断）せずに、中立な姿勢を示すことができる（⑤非審判的態度） 対象者の最善の利益を念頭に、自己決定を促し、尊重できる（⑥自己決定） 書類の管理、相談対応時の配慮等により、秘密を保持できる（⑦秘密保持） 適切な面接場面を設定できる 複雑な課題を抱える対象者にも、個々の状況に合わせて対応できる | <ul style="list-style-type: none"> 後援職員や関係機関等が対象者と信頼関係（ラポール）を形成できるように、助言・指導できる | |
| | 障害特性、発達段階、ライフステージ等の専門知識を踏まえ、対象者を総合的に理解できる | <ul style="list-style-type: none"> 対象者を一側面のみで捉えるのではなく、障害特性や社会的状況等を総合的に捉えることの必要性を理解し、意識できる 障害特性、発達、医療的ケア、ライフステージ、人間行動等を理解し、意識できる 対象者の心身の状態、日常生活の様子、価値観等の個人因子と、家族、性環境、社会資源等の環境因子の相互関係から、ICFの視点に基づいて、対象者を理解できる 過去、現在、未来の連続体として、対象者を理解できる 対象者個人と環境のストレスを理解できる | <ul style="list-style-type: none"> 専門知識を踏まえ、対象者を総合的に理解できる | <ul style="list-style-type: none"> 後援職員や関係機関等が対象者を総合的に理解できるように、助言・指導できる | |
| | リアルニーズを捉え、説明できる | <ul style="list-style-type: none"> ニーズの構造について理解し、意識できる リアルニーズを導き出すために必要な情報を収集できる リアルニーズを導き出すための整理ができる 他の支援者が捉えたアセスメントの共有の必要性を理解できる | <ul style="list-style-type: none"> 収集した情報を基にリアルニーズを導き出すことができる 面接等を通じて、対象者にリアルニーズへの気づきを促すことができる リアルニーズを導き出した過程を示し、客観性を担保するとともに説明できる 他の支援者が捉えたアセスメントを活用できる | <ul style="list-style-type: none"> 後援職員や関係機関等がリアルニーズを捉え、客観的に説明できるように、助言・指導できる | |
| | 適切に支援状況を記録し、説明責任を果たすことができる | <ul style="list-style-type: none"> 記録の必要性を理解し、意識できる 情報開示を想定し、支援の根拠として記録を構造的にわかりやすくまとめることができる | <ul style="list-style-type: none"> 日ごろの支援の向上のために、記録を活用できる 情報開示等の要請にも応えられるよう、記録を整理できる | <ul style="list-style-type: none"> 後援職員や関係機関等が適切に支援状況を記録し、説明責任を果たすことができるように、助言・指導できる 組織として質の高い支援ができるように、職場内で記録を活用できる体制を整える | |
| | 目標設定・計画作成（プランニング） | <ul style="list-style-type: none"> フォーマル、インフォーマルな社会資源の必要性を理解し、意識できる 本人をとりまく家族や支援者、地域住民なども社会資源に含まれることを理解できる 各種法や制度、インフォーマルサービス等幅広い社会資源を理解できる（障害福祉、権利擁護、高齢者福祉、児童福祉等） ニーズに合わせた社会資源に関する情報を収集し、提供できる | <ul style="list-style-type: none"> 制度やインフォーマルサービス等の利用上のメリット・デメリットを踏まえて、活用できる 対象者にわかりやすく情報を提供できる 相談から把握した情報を整理し、今後の相談に活用するため、職場内外で共有できる | <ul style="list-style-type: none"> 後援職員や関係機関等が幅広い社会資源を収集・活用できるように、助言・指導できる 状況や課題に適した形で社会資源を活用できる体制を整える | |
| 個別支援会議の開催・運営等により、チーム力を高め、チーム支援に発展できる | <ul style="list-style-type: none"> チーム支援の必要性を理解し、意識できる 個別支援会議の構造（目的、空間設定、個人情報取扱い、メンバーの役割等）を理解し、意識できる 参加者として、会議の目的や検討課題、自機関としての役割を意図した発言・対応ができる 障害特性を踏まえた個人情報の取り扱い・保護を意識し、支援のための情報活用・共有ができる チームメンバーと役割分担・支援目標を共有し、協力して支援できる | <ul style="list-style-type: none"> 必要なメンバーを会議に招集できる 個別支援会議の構造を踏まえて、会議を開催できる 司会者として、時間の管理、目的の確認、意見の交流、結論と課題の整理等により、スムーズな進行ができる 事例提供者として、個人情報配慮した資料をまとめ、わかりやすく説明できる 記録者として、ホワイトボード等を活用して情報を整理し、情報共有を図ることができる 障害特性を踏まえた個人情報の共有・活用について、支援目標に沿って判断できる チームメンバーの機関特性を活かした役割分担に基づき、支援できる | <ul style="list-style-type: none"> 後援職員や関係機関等が個別支援会議の開催・運営等により、チーム支援を実現できるように、助言・指導できる | | |
| 対象者とともに、リアルニーズに基づく支援計画を適切に作成し、説明できる | <ul style="list-style-type: none"> 支援計画が対象者自身のものであることを理解し、意識できる 対象者とともに作成するリアルニーズに基づく支援計画の必要性を理解し、意識できる 計画作成に際し、ストレスの活用、エンパワメントを意識できる 支援の効果測定の時点を設定することの必要性を理解し、意識できる フォーマル、インフォーマルの社会資源の利用に向けて、調整できる | <ul style="list-style-type: none"> ストレスの活用、エンパワメントを意識したリアルニーズに基づく支援計画を、対象者の気づきを見ながら、その意思決定のもとに作成できる 支援の効果測定の時点を適切に設定できる 対象者等とわかりやすい表現で記載し、簡潔に説明できる | <ul style="list-style-type: none"> 後援職員や関係機関等が対象者とともにリアルニーズに基づく支援計画を適切に作成し、説明できるように、助言・指導できる | | |

| | | | | | |
|---------------|--------------------------|--|--|--|---|
| 知識・技術 | インターベンション | 必要に応じて適切な介入ができる | <ul style="list-style-type: none"> 介入（直接、間接）の必要性を理解し、意識できる 社会福祉援助技術を理解し、意識できる 対象者やチームメンバー等から必要な情報を継続的に収集し、状況に応じて、フットワーク軽く、柔軟に対応できる | <ul style="list-style-type: none"> 障害特性を踏まえた生活全般の支援を視野に入れ、主体的に介入できる ストレス観点に立った介入（直接、間接）を行い、本人及び家族や支援者等の力を高めることができる 対象者や状況に合わせて、社会福祉援助技術を柔軟に活用できる | <ul style="list-style-type: none"> 後輩職員や関係機関等が適切な介入ができるように、助言・指導ができる |
| | | 適切なリスクマネジメント、緊急対応ができる | <ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント、緊急対応の必要性を理解し、意識できる 緊急対応時の視点（安全確保と人権擁護）や対応のタイミングを理解し、意識できる 対象者が危機状況に至る可能性を認識できる 安全に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実に実行し、必要な対応ができる 緊急時の個人情報の取り扱いを理解できる | <ul style="list-style-type: none"> チームメンバーとともに、危機を予測し、遠慮して未然防止を図るとともに、早期発見・早期対応の体制を整えることができる 緊急時に、的確なアセスメントによる迅速・適切な対応ができる 緊急時の個人情報の扱いについて、的確に判断できる | <ul style="list-style-type: none"> 後輩職員や関係機関等が適切なリスクマネジメント、緊急対応ができるように、助言・指導できる 平常時の未然防止、抜本的改善、再発防止を組織的に推進できる 地域におけるリスクマネジメント及び緊急対応体制の整備に取り組みることができる |
| | 状況確認（モニタリング） | 適切に支援の状況・効果を確認し、その結果を説明できる | <ul style="list-style-type: none"> 支援の状況・効果の確認の必要性を理解し、意識できる 目標の達成状況を把握し、対象者と共有できる | <ul style="list-style-type: none"> 目標の達成状況を分析し、効果の背景要因を捉えることができる 背景要因を踏まえて、対象者と共、目標及び支援計画を再設定できる チームメンバー等に対して、状況・効果の確認結果をわかりやすく説明できる | <ul style="list-style-type: none"> 後輩職員や関係機関等が適切に支援の状況・効果を説明し、その結果を説明できるように、助言・指導できる |
| | 事後評価（エビュエーション） | 生活全体の状況を捉え、最終の要否を適切に判断できる | <ul style="list-style-type: none"> 生活全体の状況を捉えた事後評価の必要性を理解し、意識できる | <ul style="list-style-type: none"> 現状とともに、先を見据えて、最終の要否を適切に判断できる 対象者やチームメンバーと最終の判断の要否を共有できる | <ul style="list-style-type: none"> 後輩職員や関係機関等が生活全体の状況を捉え、最終の要否を適切に判断できるように、助言・指導できる |
| | 最終（ターミネーション） | 適切に支援を終了できる | <ul style="list-style-type: none"> 最終の必要性を理解し、意識できる セルフマネジメントの意義を理解し、意識できる | <ul style="list-style-type: none"> 対象者やチームメンバーと最終の合意ができる セルフマネジメントに向けた支援を行うことができる 支援最終後、対象者が安心して暮らせるように、環境設定できる 対象者に対し、最終後の支援について情報提供できる | <ul style="list-style-type: none"> 後輩職員や関係機関等が適切に支援を終了できるように、助言・指導できる |
| 地域マネジメント | 有効なネットワークを構築できる | <ul style="list-style-type: none"> 地域の障害福祉施設や活動団体等の多機関ネットワークの必要性を理解し、意識できる 日ごろの支援を通じて、個人を支援するためのネットワークをつくらなければならない 地域ニーズを充足するために、区障害者自立支援協議会や地域の関係機関・団体等によるネットワークの必要性を理解し、意識できる | <ul style="list-style-type: none"> 個人を支援するためのネットワークを活用できる 日ごろの支援から生まれた個人を支援するためのネットワークを、他の対象者の支援に活用できる 個別の支援では不足できないニーズ（地域ニーズ）を満たすために、区障害者自立支援協議会や地域の関係機関・団体等のネットワークを活用できる | <ul style="list-style-type: none"> 後輩職員や関係機関等が有効なネットワークを構築できるように、助言・指導できる 地域ニーズを充足させるために、区障害者自立支援協議会の意義等を関係者に伝え、区域の重要なネットワークとして形成、発展させることができる ネットワークに各機関が主体的に関わり、区域全体で支えあう力が向上、継続するように支援できる | |
| | 地域ニーズを適切に把握し、働きかけることができる | <ul style="list-style-type: none"> 社会資源の個人・家族・地域にとっての必要性を理解し、意識できる 個別の支援では充足できず、複数の相談に共通するニーズを地域ニーズとして捉え、働きかけることの必要性を理解し、意識できる | <ul style="list-style-type: none"> 個別の支援課題を収集し、地域ニーズとして顕在化できる 地域ニーズに対して、チームで働きかけることができる | <ul style="list-style-type: none"> 後輩職員や関係機関等が地域ニーズを適切に把握し、働きかけることができるように、助言・指導できる 区障害者自立支援協議会や各種事業等を活用し、地域ニーズに働きかけることができる 広域に渡る地域ニーズについては、区障害者自立支援協議会を活用し、市障害者自立支援協議会等に課題提起できる | |
| セルフ・チームマネジメント | 自己管理できる | <ul style="list-style-type: none"> 自己管理の必要性を理解し、意識できる 上司等の助言を受けながら、自分自身の健康管理ができる | <ul style="list-style-type: none"> 主体的に自分自身の健康管理ができる | <ul style="list-style-type: none"> 自己だけでなく、後輩職員や関係機関等の健康管理に配慮できる | |
| | 自己研鑽に取り組むことができる | <ul style="list-style-type: none"> OJTやOff-JTの必要性を理解し、意識できる 様々なスーパービジョンの機会を知り、活用できる 仲間と記録点や悩みを相談したり、共有し合いながら、自らのスキルアップを意識できる スキルアップを意識して研修や勉強会、事例検討会に参加できる 専門職団体や関連学会等に所属する意味を理解できる 工作上必要な専門誌や専門書などを定期的に読み、最新の情報を入手し、更新できる | <ul style="list-style-type: none"> 主体的に必要な研修等に参加し、その成果を他の職員に伝えるとともに、職場で活用することができる 事例提供者となり、そこで得た気づきを業務に生かすことができる | <ul style="list-style-type: none"> 後輩職員や関係機関等が自己研鑽に取り組むことができるように、その方法を助言・指導するとともに、自己研鑽を推奨できる環境を整える 実践を論文としてまとめることができる 職場内外全体のスキル向上に配慮し、学会等での業務の成果発表や研修会での講師等を担うことができる | |
| | メンバーシップ・リーダーシップを発揮できる | <ul style="list-style-type: none"> 職場内で学び合い、育ちあうことの必要性を理解し、意識できる 日ごろから自分が困っていることを周りに伝え、協力を求めることができる | <ul style="list-style-type: none"> 互いの課題や悩みに基づき、支え合える環境をつくることができる 業務改善提案等を行い、職場内の課題解決や改善に取り組むことができる | <ul style="list-style-type: none"> 後輩職員や関係機関等がメンバーシップ、リーダーシップを発揮できるように、助言・指導できる 広い視野をもち、専門的にみれば業務のあるべき方向性に向けた改善に取り組むことができる 相談から把握した課題の応答や地域特性等を職場内外で共有し、相談対応の組織的向上を図ることができる 職場内外の同職種、他職種の連携・調整におけるリーダーシップをとることができる | |
| | 地域（事業所内外）で人材育成を実施できる | <ul style="list-style-type: none"> 人材育成の必要性を理解し、意識できる スーパービジョンやファシリテーション、コンサルテーション等の人材育成に関わる技法を理解し、意識できる | <ul style="list-style-type: none"> 個別支援会議や事例検討会等でファンテーションやコンサルテーション等の技法を活用できる | <ul style="list-style-type: none"> スーパービジョンやコンサルテーション等の技法により、後輩職員や関係機関等を支援、教育・育成できる 職場内外で対象者の経験に応じた効果的な人材育成の環境を整えることができる 研修の企画・実施、コンサルテーション等により、所属する組織を超えて、地域全体の相談支援の力量の向上を図ることができる | |

(1) 目的

本指標では、本市が求めるソーシャルワーカー※1の専門性を整理し、成長ステップ1～3に分けて、明示しました。

ソーシャルワーカーにとっては、本指標の各項目に自己チェックを入れていくことで、自己の専門性の段階・成長過程を自覚できるとともに、次の目標を明確にして、具体的に取り組むことができます。

組織にとっては、各ソーシャルワーカーの自己チェックを共有し、必要に応じてチェックの見直しへの助言などによって、さらなる成長を促すとともに、各個人の目標達成に向けて、組織としてのサポート体制を整えることができます。さらに、本指標を基にして、日頃のOJTを行うことができます。

また、各区障害者自立支援協議会（相談支援部会）や市主催相談支援研修等では、本指標に基づき、OJTの中では修得しづらい項目や重点項目についての学びの機会を提供します。

つまり、本指標によって、本市としての最低限の共通基盤ができ、各ソーシャルワーカー、各組織、各区、そして市が一体的に取り組むことができます。その結果として、本市が求めるソーシャルワーカーを効果的に育成することを目指しています。

※1 本章では、ソーシャルワーカーとしての人材育成を意識し、相談支援従事者を「ソーシャルワーカー」と総称し、用います。

(2) 活用方法

ア 人材育成の基本要素との関係

人材育成は、①OJT、②Off-JT、③自己啓発で成り立ちます。人材育成指標は、これらの全ての基盤となり、随所で活用されるものです。人材育成指標の詳細は、16 ページ以降の「(4) 各項目の説明」で確認しながら、指標を基にして人材育成に取り組みます。

イ OJTでの活用：ソーシャルワーカーと組織での取組

OJT (On-the-Job Training) とは、職場での日常の職務遂行場面において、計画的・継続的・意識的に、知識・技術・役割・姿勢・態度・マナー等の向上の訓練をすることです。



OJT には、①一人一人の育成ポイントの把握、②6か月～1年の育成目標と計画の立案、③育成計画の共有、④6か月ごとの振り返り、⑤育成計画の修正という手順があります。

ソーシャルワーカーは、OJT の手順に則し、本指標の自己チェックを踏まえた目標設定と計画立案を行い、それを組織と共有した上で実行します。そして、組織とともに、取組状況の定期的な振り返りをしながら、計画を見直し、再度実行するというサイクルを重ねることを通じて、本指標のチェック項目を増やし、ソーシャルワーカーとしての専門性を着実に培います。なお、その際に、自己成長確認シート※1を活用するなどの工夫が重要です。

※1 自己成長確認シートは、人材育成指標の裏面に掲載しています。これは、ソーシャルワーカーが自己の成長に向けて意識的に取り組み、その成長を組織とともに確認・促進するためのツールです。

※橋詰正氏「平成29年度相談支援従事者指導者養成研修資料」より一部引用

【OJTでの活用イメージ】

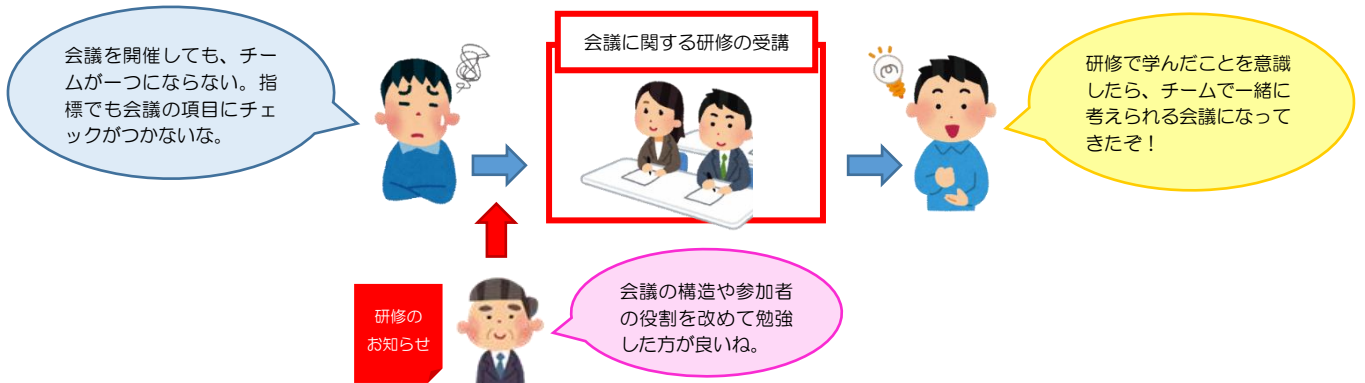
| | 4月 | | 5～9月 | 10月 | 11～3月 |
|--|---------------------|---------------------|------------------|------------------|------------------|
|  ソーシャルワーカー | 指標の自己チェックと目標設定・計画立案 | チェック内容及び目標・計画の共有・修正 | 実行 ↑ | 取組結果の振り返りと計画の見直し | 再実行 ↑ |
|  組織 | | | 取組状況を把握し、適宜助言・指導 | | 取組状況を把握し、適宜助言・指導 |

ウ Off-JTでの活用：各区障害者自立支援協議会と市主催相談支援研修等での取組

Off-JT (Off-the-Job Training) とは、職場外で行う教育訓練のことであり、集合研修や講習会などがあります。ソーシャルワーカーには、実践知（経験や感覚）だけではなく、専門職としての理論知による“根拠ある実践”が求められます。そこで、Off-JTでは、職場から一歩離れ、理論に基づいた知識を改めて修得・確認するとともに、日頃の実践を振り返るために有効な機会です。

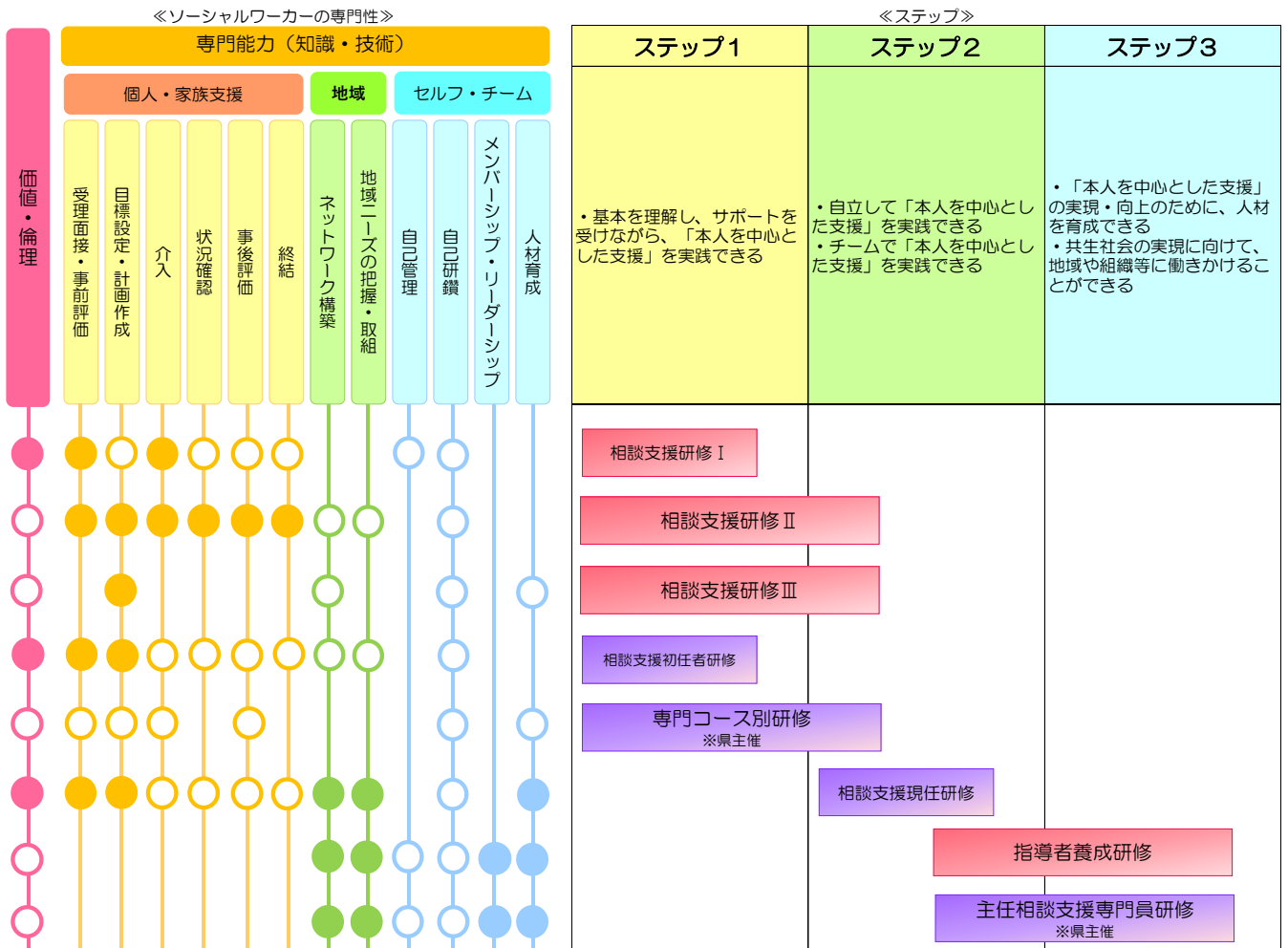
本市では、各区障害者自立支援協議会に相談支援部会を設置するとともに、本市主催で相談支援研修を開催し、本指標を基盤にしたソーシャルワーカーの育成に取り組んでいます。組織は、これらを Off-JT の場として位置づけ、ソーシャルワーカーの専門性の向上に向けて、各区障害者自立支援協議会に参画させるとともに、指標の自己チェックの結果に合わせて市主催相談支援研修等に積極的に受講させることが必要です。

【Off-JTでの活用イメージ】



障害福祉分野における相談支援従事者（ソーシャルワーカー）の人材育成指標に応じた市域の相談支援研修体系

※重点的学習内容は色塗りのマルで示しています。



※相談支援研修Ⅰ～Ⅲ及び指導者養成研修（赤囲み）は、相談支援機関の種別や資格等を問わず、相談支援従事者を対象に実施。それ以外の研修は、相談支援専門員を対象を限定し実施。

エ 自己啓発での活用：専門職としての自覚の下で、自ら学び、自ら育つ取組

自己啓発とは、ソーシャルワーカーがその専門性の開発や向上を目的に行う自発的な取組です。

ソーシャルワーカーには、相談支援の専門職として、社会状況等を踏まえ、その時々が多様な問題に対応できる専門性を備えておくことが求められます。そのためには、OJT や Off-JT だけではなく、自ら問題意識を有し、自ら学び、自ら育つという取組が欠かせません。

指標の自己チェックで明らかになった自己の専門性の弱みの改善や強みのさらなる向上のために、専門書を読んだり、学会への参加など自主的な取り組みが重要です。

(3) 構成

ア 理念に基づく、横浜市におけるソーシャルワーカー像を明記

理念：横浜市が目指すもの ※横浜市第4期障害者プランより

障害のある人もない人も、誰もが人格と個性を尊重し合いながら、地域共生社会の一員として、自らの意思により自分らしく生きることができるとまちはヨコハマを目指す

目指す姿：横浜市におけるソーシャルワーカー像 ※ステップ3までの能力を獲得した姿

- ①ソーシャルワーカーとしての「価値・倫理」、「知識」、「技術」の基盤となる力に基づく「本人を中心とした支援」を通じて、障害のある人が地域で安心して暮らせる共生社会の実現に取り組むことができる
- ②自己の成長だけでなく、他のソーシャルワーカーの育成、地域や組織等への働きかけを通じて、社会全体の推進力の向上を図ることができる

イ 前提としての「社会人として求められる力」の確認

社会人には、①人間性・基本的な生活習慣（思いやり、基礎的なマナー等）、②基礎学力（読み、書き、基本 IT スキル等）、③社会人基礎力（前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力）、④専門知識（仕事に必要な知識や資格等）が求められます。

本指標では、ソーシャルワーカーに求められる「価値・倫理」、「知識」、「技術」に特化させて記載しており、社会人に必要な④専門知識の部分に焦点をあてています。当然ながら、本市におけるソーシャルワーカー像に到達するには、社会人としての基礎力が備わっていることが前提です。

ウ ステップ1～3の段階に分けて、ソーシャルワーカーとして獲得すべき専門性を記載

本市におけるソーシャルワーカー像に到達するための成長ステップとして、3段階に設定しました。

ソーシャルワーカー個人としての成長は、ステップ2まで到達することでほぼ満たされますが、本市の理念を実現するに至るには、ステップ3まで到達することが必要です。

ステップ1（ソーシャルワーカーとしての歩み出しレベル）

ソーシャルワーカーとしての「価値・倫理」、「知識」、「技術」の基本を理解し、サポートを受けながら、「本人を中心とした支援」を実践できる

ステップ2（ソーシャルワーカー個人としての独り立ちレベル）

ソーシャルワーカーとして自立し、チームで「本人を中心とした支援」を実践できる

ステップ3（本市の理念を実現できるレベル）

「本人を中心とした支援」の実現・向上のために、人材を育成するとともに、共生社会の実現に向けて、地域や組織等に働きかけができる

エ ソーシャルワーカーの専門性「価値・倫理」は全てのステップで共通化

「価値・倫理」は、その成長段階に関わらず、一貫して保持すべきものであることから、ステップに分けずに、共通化させて示しています。

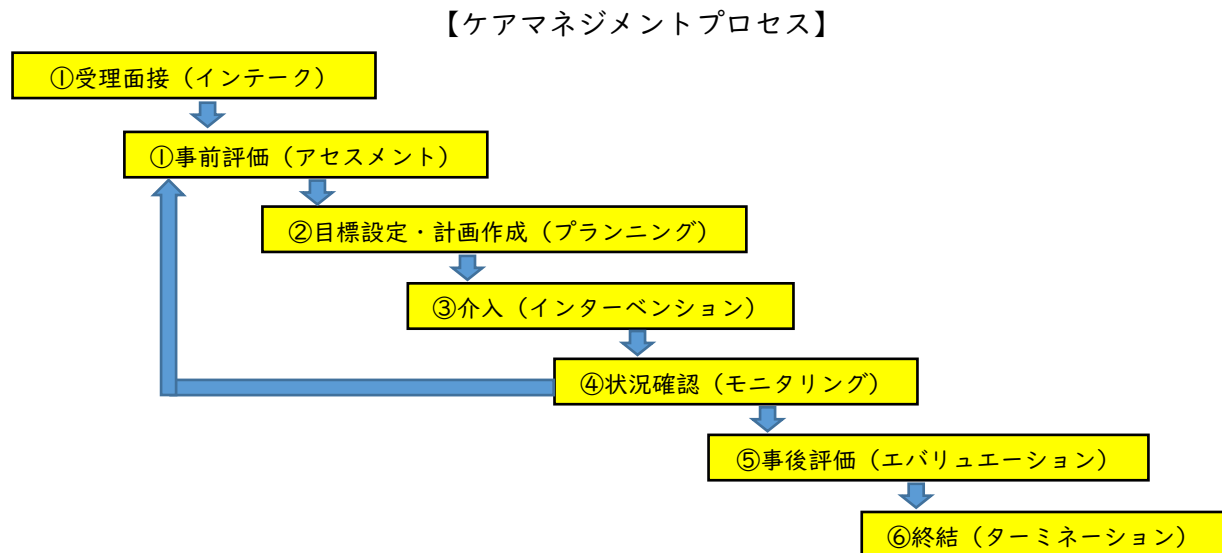
オ ソーシャルワーカーの専門性「知識」、「技術」を専門能力として、3領域に分けて記載

①個人・家族支援（ケアマネジメント）、②地域づくり（地域マネジメント）、③セルフ・チームマネジメントに分けて、専門能力（知識・技術）の項目を整理しています。

ソーシャルワークは、個別の支援と地域づくりの二本柱で展開されますが、それと併せて土台となるセルフ・チームマネジメントについても記載することによって、各ソーシャルワーカーの自己内省をより促し、成長に向けた意識向上につなげることを意図しています。

カ 個人・家族支援は、ケアマネジメントプロセスに添って整理

個人・家族支援は、ケアマネジメントプロセスに添って、①受理面接・事前評価（インテーク・アセスメント）、②目標設定・計画作成（プランニング）、③介入（インターベンション）、④状況確認（モニタリング）、⑤事後評価（エバリュエーション）、⑥終結（ターミネーション）の段階ごとに必要項目を整理しています。



キ ステップ2での到達像を基準にして、各ステップでの必要項目を提示

専門能力の各領域には、ステップ2での到達像を記載し、そこを基準に各ステップで修得すべき必要項目を提示しています。

ステップ1、2の項目を満たすと、この基準の姿が実現されるイメージです。なお、ステップ3は、この基準の姿が実現されるように、助言・指導に関する項目を記載しています。

(4) 各項目の説明

ア 価値・倫理

障害福祉分野における支援者であるソーシャルワーカーは、ヒューマンサービスと呼ばれる専門職です。ヒューマンサービスとは人間が人間を支える専門職であり、専門職の人格を通して支援がなされていくことに特徴があります。「ソーシャルワーカーの倫理綱領」（改訂版）においても、ソーシャルワーク専門職のグローバル定義として、前文に「ソーシャルワークは、社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進する、実践に基づいた専門職であり学問である。社会正義、人権、集団的責任、および多様性尊重の諸原理は、ソーシャルワークの中核をなす。ソーシ

シャルワークの理論、社会科学、人文学、および地域・民族固有の知を基盤として、ソーシャルワークは、生活課題に取り組み、ウェルビーイングを高めるよう、人々やさまざまな構造に働きかける」と記されています。特に、障害福祉分野におけるソーシャルワーカーによる支援は、障害特性・法律・制度・サービス等の知識と相談や支援に関する技術が求められます。しかしながら、これらの知識・技術を生かすためには、相談支援従事者の「価値」と「倫理」が不可欠です。それは、日々の支援は、ソーシャルワークの価値の具現化に他ならないからです。

「価値」とは、専門職が大切にしてきた基本的かつ普遍的な考え方と言えます。「ソーシャルワーカーの倫理綱領」(改定前)には、価値と原則として「人間の尊厳」「社会正義」「貢献」「誠実」「専門的力量」が掲げられました。ここでいう価値とは、個人的な価値(観)ではなく、専門職が有すべき人間観と社会観のことです。例えば、かけがえのない存在、多様性の尊重、共生社会などは価値(観)といえます。したがって、専門職とは、これらの抽象的な価値を具現化し、支援・実践を展開する存在です。またこれらの価値を利用者・家族・社会に対して表明することができ、かつ実践を担う組織内、協働する他の専門職との間において共有できるものでなければなりません。なお、「ソーシャルワーカーの倫理綱領」(改訂版)においては、原理(principles)は価値(values)よりも絶対的に揺るがないものであることから、「ソーシャルワーク専門職のグローバル定義」で挙げられた「諸原理(principles)」に沿って、「価値と原則」から「原理」に改称されています。

「倫理」とは、上記の「価値」に基づき、具体的な実践場面における基本的な行動の指針となるべきものです。「ソーシャルワーカーの倫理綱領」では、倫理基準として「クライアントに対する倫理責任」「組織・職場における倫理責任」「社会に対する倫理責任」「専門職としての倫理責任」の4つの領域で、ソーシャルワーカーがなすべきことを記しています。(なお、さらに関心のある方は、日本社会福祉士会が定める「社会福祉士の行動規範」をご覧ください。「社会福祉士の行動規範」は、「社会福祉士(ソーシャルワーカー)の倫理綱領」に基づき、社会福祉士が社会福祉実践において従うべき行動を示したものであり、ソーシャルワーカーの具体的な行動に際しての留意点への理解がさらに進むはずです。)

2016年7月津久井やまゆり園において、元職員により、19名の重度の障害のある利用者が殺されました。犯行者である元職員は、現在も「重複障害者は生きていくのは不幸だ」「意思疎通のできない人を刃物で刺した」「抹殺することが救済」という優生思想の価値(観)を持ち続けています。このような価値(観)によると、人間は障害のある人を抹殺することにつながります。

この事件は、障害福祉分野に関わる専門職に対して、支援者と利用者の関係性を改めて問うています。多くの支援者はあのような事件を起こすことはありません。しかし、施設における虐待は後を絶たないのが現状です。また、真に利用者に対等な関係であると言い切ることができる支援者は少ないのではないのでしょうか。自らの中に「内なる差別」はないのか、「かわいそう」という同情心はないのか、「無関心」ではなかったかという、問いを自らに問い続けていくことが必要です。その意味で自らの個人レベルの価値(観)と向き合い、ソーシャルワークの価値と誠実にすり合わせる中で「自己覚知」をしていくことが日々の支援に求められます。自己覚知には、自己に対するふりかえり、仕事(支援)に対するふりかえりの二つの方向性があります。常に自己覚知を図り支援者としての自らの課題を把握し、取り組むことが重要です。

イ 個人・家族支援(ケアマネジメント)

(ア) 受理面接・事前評価(インテーク・アセスメント)

① 面接技術を活用し、対象者と信頼関係(ラポール)を形成できる

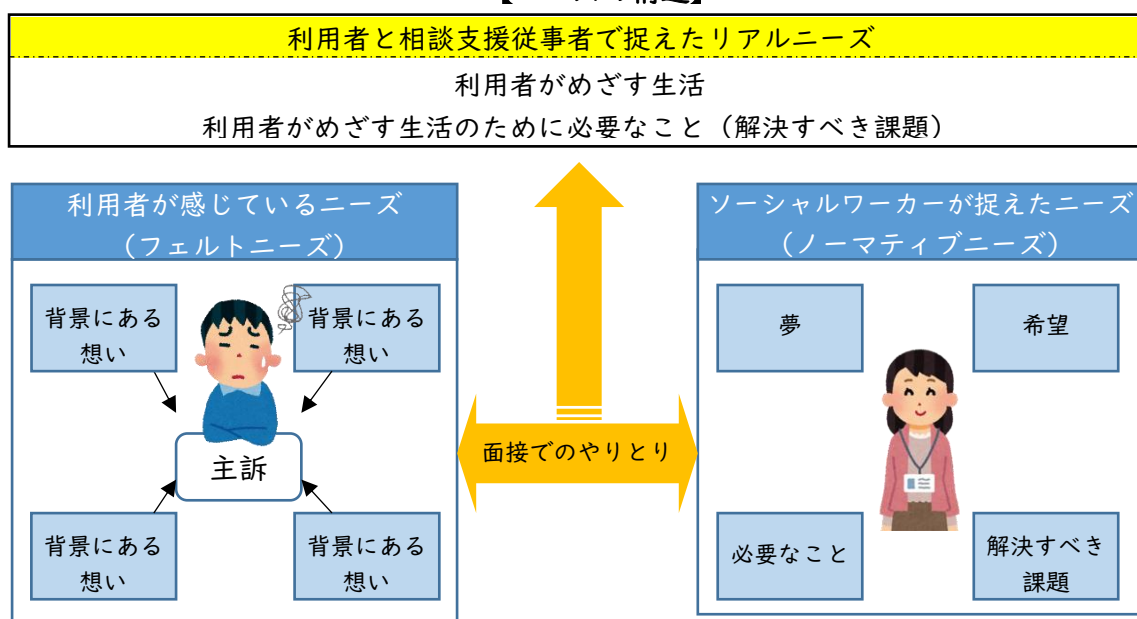
日常的に友人や知人等の相談にのることではなく、障害のある人の生活・人生を支え、寄り添うことが求められるソーシャルワーカーには、ソーシャルワークの考え方に基づく専門的な面接技術を持つことが重要です。ソーシャルワーカーが対象者との専門的な援助関係を結ぶための基盤には、両者の信頼関係(ラポール)の構築が不可欠であり、面接技術を活用しながら、その形成を図ります。

② 障害特性、発達段階、ライフステージ等の専門知識を踏まえ、対象者を総合的に理解できる
 ソーシャルワーカーが障害のある人への支援を行う際、対象者を一側面のみで捉えず、全人的・総合的に理解することが求められます。そのためには、障害特性、発達段階、ライフステージ等の幅広い専門知識を有することが重要です。専門知識は日進月歩であり、常に新しい知識を自らのものとする努力が求められます。

③ リアルニーズを捉え、説明できる

支援の現場では、ニーズという言葉は多義的に用いられており、一般的には、「利用者自身が必要と感じているニーズ」（フェルトニーズ、felt needs）と、「ソーシャルワーカー等の支援者により判断されるニーズ」（ノーマティブニーズ、normative needs）の二つに大別することができます。ソーシャルワーカーは、二つのニーズを統合した「リアルニーズ（真実のニーズ）」（real needs）を捉えることが重要です。

【ニーズの構造】



④ 適切に支援状況を記録し、説明責任を果たすことができる

ソーシャルワークでは、支援の一貫性や継続性の担保、意思決定支援の実施、根拠に基づく適切な支援の実施に対する説明責任等のために日常的な支援の記録の充実が求められます。また、記録は対象者やその家族、同僚や関係機関等と共有するものであり、公開を前提として作成される必要があるため、適切な文章表現スキルの獲得が大切です。

（イ）目標設定・計画作成（プランニング）

① 法や制度、インフォーマルなサービス等の幅広い社会資源を活用できる

障害のある人を支えるためには、関係する法令や制度を熟知し、多様な障害福祉サービスやインフォーマルなサービス等を活用することが求められます。さらに、対象者の全人的・総合的理解に基づき、そのリアルニーズに向き合うためには、福祉のみならず、保健・医療、教育、雇用、住宅・まちづくり、司法等の幅広い分野との連携が必要となります。なお、対象者のニーズに適う社会資源が地域で不足している場合、その開発にも積極的に取り組む必要があります。

② 個別支援会議の開催・運営等により、チーム力を高め、チーム支援に発展できる

対象者への支援は、本人を中心に据えたチームにより展開されます。そのためには、関係者（対

象者本人も含まれる)による個別支援会議の場で、支援の方向性を共有し、チーム力の醸成を図る必要があります。多様な関係者が多様な視点(専門性)から建設的な話し合いを行うことで、対象者のリアルニーズへの対応が可能となります。なお、会議に際しては、全ての参加者が会議の当事者であることを意識し、積極的な参画が求められます。

③ 対象者とともに、リアルニーズに基づく支援計画を適切に作成し、説明できる

対象者の個別性を尊重した支援が展開されていくためには、明確な根拠をもつリアルニーズに基づく支援計画(サービス等利用計画、障害児支援利用計画、個別支援計画等)の作成が不可欠です。支援計画については、「支援者主体」で作成されるのではなく、対象者本人が自らの生活・人生の主役であることを確認しながら「本人主体」で作成されることが大前提です。

(ウ) 介入(インターベンション)

① 必要に応じて適切な介入ができる

支援計画では、対象者の日々の暮らしを支えるために、支援のチームに関わる人々(対象者本人を含む)がそれぞれ果たすべき役割分担がなされています。ソーシャルワーカーもチームの一員として、「相談支援」というサービスを提供する者であることを自覚し、ソーシャルワークの知識・技法等を適切に用いながら、各々の役割を忠実に実行しなければなりません。

② 適切なリスクマネジメント、緊急対応ができる

支援計画の策定の際には、起こりうるリスクや緊急事態等についてできる限りの予測を行い、リスク回避の方策や、万一リスクが生じた際の対応について具体的に記述する等、チーム全体でリスクに対応するリスクマネジメントの視点が不可欠です。介入(支援)に際しては、支援計画に基づくリスクマネジメントを実践することのみならず、想定外のリスクが生じた際にも支援チームが機能するよう、日常的な連携が欠かせません。

(エ) 状況確認(モニタリング)

① 適切に支援の状況・効果を確認し、その結果を説明できる

支援計画には定期的なモニタリング(状況確認)が定められていますが、そのみに頼らず、対象者に何らかの変化が生じた際には、支援計画の見直しが求められます。支援計画に基づく支援であるからといって、それを漫然と実施することなく、対象者は日々変化する可能性があることを前提に、支援にあたる必要があります。また、対象者の変化については、その根拠(エビデンス)を明確にすることも大切です。

(オ) 事後評価(エバリュエーション)

① 生活全体の状況を捉え、終結の要否を適切に判断できる

適切な支援の実施により対象者が支援計画に定められた目標(ゴール)を達成する等、支援の必要がなくなった場合には、支援を終結します。終結に際しては、支援計画に記された目標(ゴール)の達成を具体的にはかる指標(何をもちいて目標を達成したと客観的に言えるのか)をあらかじめ定め、チーム全体で個別支援会議等の場で確認する必要があります。

(カ) 終結(ターミネーション)

① 適切に支援を終了できる

状況確認(モニタリング)、事後評価(エバリュエーション)を経て、支援は終結します。支援の終結は、支援計画に定められた一定の目標(ゴール)への到達に過ぎません。対象者の生活に何らかの変化が生じ、新たなニーズが生まれた際に備え、対象者自身が相談できる場等を対象者

本人に伝えるなどの配慮が求められます。

ウ 地域づくり（地域マネジメント）

（ア）有効なネットワークを構築できる

地域においてその人らしく生活するための支援には、本人の意思決定を最大限に尊重し、自己実現を促していく必要があります。そのためには、本人のパワーやストレングスをアセスメントし、様々な社会資源を結びつけていくことが求められます。つまり、地域の社会資源に精通し、かつ複数の社会資源を本人のニーズに適合させていかなければなりません。それらを実現するためには、当該地域において、関係する機関や地域の様々な関係者等とネットワークを構築していく力が不可欠です。

社会資源とは、福祉分野に存在するものとは限らず、利用者の支援に寄与するあらゆる一切のものといえます。したがって、日々の実践の中で、地域での様々な出会いや関係性のなかで社会資源を発見し、活用していく視点が求められます。

（イ）地域ニーズを適切に把握し、働きかけることができる

地域には必ずしも対象者を支援するために必要な社会資源が充足しているとはいえません。したがって、ソーシャルワーカーは、本人の意思決定支援を基盤として、地域のニーズを客観化・社会化し、社会資源の開発や既存の資源の改編などを区障害者自立支援協議会での課題提起や関係機関団体等による新たな資源開発等を促していくことが求められています。

学校や職場、文化、情報などの多くは、社会における強者を基準にしたものです。そうした社会のあり方こそが障害のある人に不利を強いていると考えるのが障害者の権利に関する条約の「社会モデル」です。国際障害者年行動計画（1979）の定義のなかに、障害者問題の解決は「すべての人の社会づくり」（A society for all）とあるように、強者の論理で築かれた社会のあり方を障害のある人の生活を基準として社会変革をしていくことが、真の民主主義、平等、公正、平和な社会の構築につながり、利用者の声を反映した地域づくりとなります。

エ セルフ・チームマネジメント

（ア）自己管理できる

ヒューマンサービスである支援者は、自らの身体、人格を通して支援がなされることから、自らの役割や言動を自分自身で律し、生活、健康、仕事などをコントロールしていく、つまり自己管理することが求められます。自己管理能力は、自らの支援（仕事）の目標や目的を達成するための力量です。目標が無い人は、自己管理能力が無いともいえます。

自己管理能力の高い人と低い人の一番の違いは自己覚知がポイントになります。自らの弱さや傾向に気づき、自己統制（コントロール）していくことです。目標の明確化、自己覚知と自己コントロールのなかで、目標達成のための優先順位を取捨選択することができるようになります。その実践が、時間を有効に活用でき、感情的にならず、体調を崩さず、そして自らの支援（仕事）への情熱を持ち続けることになるのです。

（イ）自己研鑽に取り組むことができる

社会福祉の法制度やサービス、関連の諸施策は常に変化があります。また、支援の方法やツールにおいても実践の理論化が進み、日々進化しています。ソーシャルワークを実践するための知識・技術に関しては、常に自己研鑽に取り組み、獲得していかなければなりません。このことにより、経験や勘などに頼るのではなく、「なぜそのような行為を行うのか」という根拠を意識した実践である説明責任（アカウンタビリティ）を果たす実践につながります。また、日ごろから、社会、経済、政治の動向に関心を寄せ、自らの支援と照らし合わせつつ、専門職としてのスキル

アップを研修、事例検討会等の参加等を通して修得していく姿勢が求められます。

(ウ) メンバーシップ・リーダーシップを発揮できる

これらの自己管理や自己研鑽は、すべてを一人で行うことは困難です。そこで重要になるのは職場の人間関係であり、派閥や仲良しグループではないチームの存在となります。支援におけるチームとは、ソーシャルワークの価値を具現化する共通目的のために支援者間の方向性（ベクトル）を合わせ、目的達成のために協働関係を構築していくことです。このことにより、対象者の意思決定支援やエンパワメントにつながり、支援者及びチームが力を得て（エンパワー）、チームの専門性や一体感（凝集性）が向上していきます。このチーム実践を通して、必要なスキルを開発したり、修得させたりすることが可能になるのです。

(エ) 地域（事業所内外）で人材育成を実施できる

自己管理・自己研鑽そしてチームマネジメントの融合から、専門性が向上し、リーダーが生まれ、チーム力そして組織の現場力向上への循環が人材育成につながります。その循環は、一つの事業所のチーム・組織に留まらず、外部の個別支援会議や事例検討会等でスーパービジョン・コンサルテーション・ファシリテーションなどを実施・提供でき、地域全体の相談支援の力量の向上を図ることにつながっていくことが求められます。

「本人の意思ってどうしたらいいんでしょう。」



これは実際に区役所で新人職員が先輩職員に問いかけた質問です。その職員は本人の意思をどのように尊重したら良いか分からないと混乱していました。

前任者からの引き継ぎで、面談で一人暮らしへの希望があることを聞いていたため、引き継ぎ後は一人暮らしに向けた具体的な準備をするべく、必要なものや金額の整理をするところから始めましたが、「今何が必要か」と問いかけてもなかなか返事が返ってきません。

何度か面談を重ねても、その時々によって発する希望が変わります。また、支援者によっても伝える希望が違うことが分かってきました。ある時の面談から、「今日の面談の目的」を確認するようにしましたが返答がありません。ここで職員に一つの疑問が生じます。「一人暮らしをしたい希望はあるのだろうけど、これって本音だろうか……。一人暮らしへの強い希望があれば、面談の目的が明確だったり、積極的に話をしたりするのではないか……。？」

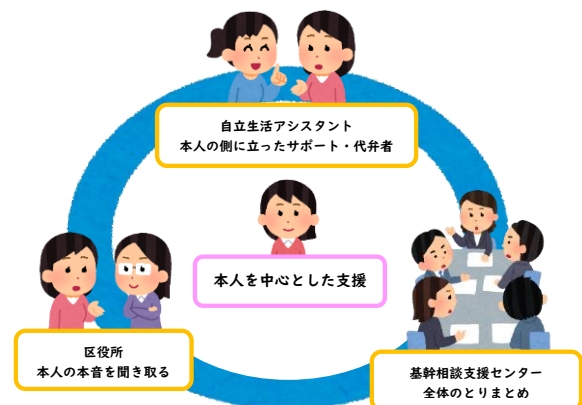


そこから何度も先輩職員に相談しました。ご本人がどのような環境や質問の仕方であれば意思を表示しやすくなるか検討し、工夫を重ねました。「話すテーマを1つに絞ると理解を深めやすい」こと、「視覚的に確認できる記録などがあると話しやすい」こと、「個室で話を聞くとたくさん話をしてくれる」こと、「家族のことはあまり語りたがらない」ことなど、新たに気づくことも多々あり、ご本人への理解を深めることができました。

関係機関とも相談を重ね、役割分担を始めています。長く関わっている自立生活アシスタントは本人の側に立って話をする役割、区役所は話を聞いて本人の気持ちを探っていく役割、基幹相談支援センターは家族全体を見られる立場から関係機関の取りまとめをする役割。

前任からケースを引き継いで半年—。

今もはっきりと希望がつかめているわけではありませんが、少しずつ本人像が明確になってきました。本人の気持ちをしっかり確認し、支援者全員と本人とが希望をすり合わせていく日々を重ねているところです。



職場の先輩より

B区福祉保健センターでは、障害者支援担当で定期的に行う係会議の際に、「本人の本音はどこにあるのか」を確認しながら、対応方法等を検討するようにしています。その際には、本人だけではなく、環境にも着目すること、世帯としてとらえることも大切にしています。

後輩職員から相談があった時には、「どこの時点で」「誰にどうアドバイスを受け」現時点に至っているか確認しながらアドバイスを行うように意識をしました。そうすることで、後輩自身が相談内容や状況を整理できるようになり、先輩職員も短い時間の中での的確なアドバイスができるようになりました。みんなで悩みながら進んでいくのも良いのではないかと伝えています。



学識経験者より

意思決定支援の大原則は「あきらめ」ではなく「可能性（ストレングス）を探る」、「どうせ無理」から「どうしたら出来るのか」への転換です。

障がいのある方々は意思表示が困難であるとみなされがちですが、それは本人の特徴ある意思表示を支援者がキャッチできていないのかもしれませんが…。

支援者が「本人の本音はどこにあるのか」という姿勢を持ち続けることで、本人が自らの思いを形成することに資するとともに、本人らしい意思表示の理解につながるはずです。



意思決定支援は、特別なことや新しいことを行うものではありません。

ケアマネジメントプロセスに沿って本人を中心とした支援を行っていくことそのものです。

相談支援従事者は、日頃から「意思決定支援をしているつもりになっていないか」と自問自答すること、葛藤することが大切です。また、自問自答するだけでなく、日々の取組を関係機関と振り返る機会を持つことが重要です。支援チームとして意思決定支援ができているかを常に確認することは、チームの支援力向上にもつながります。

「ピアスタッフと協働すること」

とある生活支援センターには病気や障害による経験を活かし、ピアサポートの感覚を大切にしながら相談員として働いている職員（ピアスタッフ）がいます。

生活支援センターの利用者のAさん。以前は生活支援センターに顔を出し、センターで過ごす時間がありましたが、ある時から来所できなくなり、自宅に引きこもるようになりました。その様子を心配したAさんの母親が生活支援センターに相談に来ました。職員の一人が話を聞くと、Aさんは自分自身を責めているようで、時に自分を傷つけてしまうような様子があるとのことでした。母親からの話を踏まえ、スタッフミーティングでAさんの今後の支援について話し合いを行ったところ、次のような意見が出ました。

- ・自分を傷つけてしまう状況だから、区役所にも情報共有をしておいた方が良さ
- ・別の支援機関にも協力してもらった方が良さではないか

しかし、具体的にどのように支援をしたら良いのか分からず、職員はみんな頭を抱えてしまいました。

そんな時、ピアスタッフのSさんから「本人と話をしてみたい」という意見が出たのです。Sさんは、自身がこれまでに経験したことを職員に話してくれました。

- ・自分も同じような経験があること
- ・つらいけど自分なりに引きこもっている時も色々なことを考えていたこと
- ・周りから心配されているのも分かっているけど、それでも動くことができないこと

職員は「本人をどのような支援につなげるか」ということは考えていましたが、ピアスタッフSさんの話を聞き、本人視点がおろそかになっていることに気づいたのです。ピアスタッフのひとことがチームの中で大切なことを気づかせてくれました。

ミーティングでの話を踏まえ、ピアスタッフSさんがAさんの母親と面談をすることになりました。Sさんは自分自身の経験を伝えながら、Aさんの母親に次のような話を投げかけてみました。

- ・Aさん自身も悩みながらも精一杯生活をしているのではないか
- ・どんな気持ちを抱えているか、似たような経験をしたことがあるので、話をしてみたい

Aさんの母親にお願いをして、「ピアスタッフがAさんと話をしてみたいと思っていること」をAさんに伝えてもらったところ、Aさんも受け入れてくれました。そこからはピアスタッフと職員とで一緒にAさんの家に訪問し、今も少しずつAさんに話をしてもらっているところです。

「ピアサポートとピアスタッフ」

「ピアサポート」と聞くと何か特別なものと感じる方がいるかもしれませんが、例えば友人同士で話をしたり、励まし合ったりする関係もピアサポートとすることができます。ピアサポートは特別なものではなく、ごく自然にあふれているものです。

横浜市では「ピアサポート」を『「支援をする人」「支援を受ける人」という関係性ではなく、障害や病気により様々な思いを抱える人が、同じような経験をした人との対等な関係性の中で支え合うこと』と整理しています。また、「ピアスタッフ」を「ピアサポートの感覚を大切にしながら雇用契約を結び、障害や病気による経験を活かし、事業所などで働く人」と整理しています。

同じような経験をしたことは、そのピアスタッフの1つの強みです。ただ、ピアスタッフはその強みだけで支援を行うのではなく、相談支援の知識や経験も活かしながら支援を行います。

【ピアスタッフが大切にしているもの】

ピアスタッフは自分自身の経験も踏まえて、ご本人の背景にある想いを想像しながら、ご本人のニーズがどこにあるのかを考えています。

また、必要だと感じた時にご本人や支援者にも自分の経験を伝えたりします。

自分の経験が必ずしもご本人に当てはまることばかりではありませんが、自分の経験を差し出しながら、支援者が感じたこと、ピアスタッフが感じたことを踏まえ、ご本人が目指したい

生活の実現につながる支援ができると良いと思っています。



【ピアスタッフの視点を知って支援者が感じていること】

ミーティングなどでピアスタッフに相談をするといつも自分では見えていなかったことを気づかせてくれます。

難しい支援ほど、まずは課題解決のために必要な支援について考えてしまい、ご本人に寄り添うことが難しくなっているように感じます。そんな時にピアスタッフからご本人の気持ちに寄り添った視点の話を聞くと、今一度ご本人がどうしたいのかと考えることができます。

ピアスタッフは支援者が困難に直面したときにだけ頼る存在ではありません。ともに悩み、考えながらご本人と一緒に支えていく仲間だと思っています。

6 まとめ

本ビジョンでは、人材育成指標を用いて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。

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。

相談支援従事者が「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。

※本ビジョンは、必要に応じて見直しを行っていく予定です。

7 横浜市障害者自立支援協議会人材育成部会における取組

(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。

| 回数 | 時期 | 検討内容 |
|-------|-----------|--|
| 第 1 回 | 6 月 2 日 | ● 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 | ● 本市における人材育成の展望について再確認 ● 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 ● 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 ● カリキュラムマップについて |
| 第 3 回 | 10 月 27 日 | ● 本市の相談支援従事者に関する人材育成システムについて ● 区域と市域の連動した人材育成の実現に向けて ● 価値・倫理、知識、技術の要素整理と横浜市相談支援従事者人材育成ビジョンへの反映について |
| 第 4 回 | 12 月 26 日 | ● 価値・倫理、知識、技術の要素整理と横浜市相談支援従事者人材育成ビジョンへの反映について ● インストラクター等基準について |
| 第 5 回 | 2 月 2 日 | ● 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 ● 平成 29 年度横浜市相談支援主催研修について ● 平成 29 年度の人材育成部会の開催について |

(3) 平成 29 年度の取り組み

平成 29 年 5 月～平成 30 年 2 月にかけて全 5 回開催し、28 年度の議論を踏まえて、ソーシャルワーカーの人材育成指標の制定及びそれを踏まえた人材育成ビジョンの改訂に取り組みました。

| 回数 | 時期 | 検討内容 |
|-------|-----------|---|
| 第 1 回 | 5 月 15 日 | ● 今年度の本部会検討内容の確認 人材育成ビジョンに基づき、相談支援従事者向け研修体系の整理を行うことの必要性を確認 |
| 第 2 回 | 7 月 20 日 | ● ステップ 1～3 の対象者に対する必要な研修項目の抽出 |
| 第 3 回 | 10 月 20 日 | ● ステップ 1～3 の対象者に対する必要な研修項目の抽出 |
| 第 4 回 | 12 月 8 日 | ● 横浜版障害福祉分野におけるソーシャルワーカーの人材育成指標について |
| 第 5 回 | 2 月 22 日 | ● 横浜版障害福祉分野におけるソーシャルワーカーの人材育成指標及び普及に向けた取組について |

(4) 平成 30 年度の取組

平成 30 年 8 月～平成 31 年 2 月にかけて全 4 回開催し、人材育成ビジョンに基づく研修体系及び内容の検討を行いました。

| 回数 | 時期 | 検討内容 |
|-------|-----------|--|
| 第 1 回 | 8 月 23 日 | ● 31 年度以降の市域研修（法定研修及び主催研修）の大枠の検討 |
| 第 2 回 | 10 月 9 日 | ● 指導者養成研修の内容の検討 ● 区域での OJT との連動性の確保方法の検討 |
| 第 3 回 | 11 月 15 日 | ● 31 年度以降の市域研修（法定研修及び主催研修）の大枠の検討 ● 指導者養成研修の内容の検討 ● 区域での OJT との連動性の確保方法の検討 ● 31 年度以降の本部会のあり方 |
| 第 4 回 | 2 月 19 日 | ● 上記を踏まえた人材育成ビジョンの改訂 |

(5) 令和元年度の取組

令和元年 5 月～令和 2 年 1 月にかけて全 4 回開催し、区相談支援部会の枠組み及び指導者養成研修構成の検討、横浜市相談支援主催研修の事後検証を行いました。

| 回数 | 時期 | 検討内容 |
|-------|-----------|--|
| 第 1 回 | 5 月 24 日 | ● 今年度の検討内容の焦点化 ➢ 区相談支援部会の枠組みと指導者養成研修構成の検討 ➢ 横浜市相談支援主催研修の事後検証 |
| 第 2 回 | 8 月 19 日 | ● 区相談支援部会の実施内容及び方法の検討 |
| 第 3 回 | 11 月 29 日 | ● 区相談支援部会の実施内容及び方法の検討 ● 横浜市相談支援研修 I の事後検証 |
| 第 4 回 | 1 月 23 日 | ● 指導者養成研修の構成の検討 ● 横浜市相談支援研修 II、III の事後検証 |

(6) 令和 2 年度の取組

令和 2 年 8 月～令和 3 年 1 月にかけて全 5 回開催し、相談支援従事者の質の向上（緊急時にも柔軟に対応できる人材等）、コロナ禍における人材育成の手法等について検討しました。

| 回数 | 時期 | 検討内容 |
|-------|-----------|--|
| 第 1 回 | 8 月 7 日 | ● コロナ禍における各機関の現状について共有 ● 今年度のスケジュールの再検討 ● 相談支援従事者に求められている質、技術等について検討 |
| 第 2 回 | 8 月 24 日 | ● 指導者向けグループスーパービジョンの手法・内容について検討 ● 相談支援従事者に求められている質、技術等について検討 |
| 第 3 回 | 10 月 8 日 | ● シンポジウムの内容について検討 |
| 第 4 回 | 11 月 19 日 | ● シンポジウムの内容について検討 |
| 第 5 回 | 1 月 26 日 | ● 人材育成ビジョンを日々の実践に結び付けるための手法について検討 ● 区域で中核となる人材の育成手法について検討 |

(7) 令和3年度の取組

令和3年5月～令和3年2月にかけて全4回開催し、区域で中核となる人材の育成、本ビジョンへの意思決定支援の記載について検討しました。

| 回数 | 時期 | 検討内容 |
|-----|-------|---|
| 第1回 | 5月25日 | <ul style="list-style-type: none"> ● 今年度の本部会検討内容の確認 ● 区域で中核となる人材の育成について検討 |
| 第2回 | 8月3日 | <ul style="list-style-type: none"> ● 区域で中核となる人材の育成について検討 ● 3機関合同連絡会を活用したグループスーパービジョン研修の開催 ● 人材育成ビジョンへの意思決定支援の記載について検討 |
| 第3回 | 12月3日 | <ul style="list-style-type: none"> ● グループスーパービジョン研修について検討 ● 人材育成ビジョンへの意思決定支援の記載について検討 ● 「本人を中心とした支援」に他ならないことを強調することを確認 |
| 第4回 | 2月1日 | <ul style="list-style-type: none"> ● 人材育成ビジョンへの意思決定支援の記載について検討 ● コラムとして事例を紹介 ● 令和4年度以降の人材育成と研修の方向性について確認 |

(8) 令和4年度の取組

令和4年5月～令和5年1月にかけて全3回開催し、区域で中核となる人材の育成、本ビジョンへのピアスタッフとの協働に関する記載について検討しました。

| 回数 | 時期 | 検討内容 |
|-----|-------|---|
| 第1回 | 5月26日 | <ul style="list-style-type: none"> ● 今年度の本部会検討内容の確認 ● 区域で中核となる人材の育成について検討 ● 人材育成ビジョンへのピアサポートの考え方に関する記載について検討 |
| 第2回 | 8月4日 | <ul style="list-style-type: none"> ● 区域で中核となる人材の育成について検討 ● グループスーパービジョン研修の講義内容について確認 ● 人材育成ビジョンへのピアスタッフとの協働に関する記載について検討。ピアスタッフとの連携について大切にしていることを導入区の生活支援センターより紹介 |
| 第4回 | 1月31日 | <ul style="list-style-type: none"> ● グループスーパービジョン実践希望区へのサポートについて検討 ● 人材育成ビジョンへのピアスタッフとの協働に関する記載について確認 ● 令和5年度以降の人材育成と研修の方向性について確認 |

(9) 今後の取組（予定）

毎年、PDCAサイクルに基づき、取組内容の確認調整を行います。

| 年度 | PDCA サイクル | 取組内容 |
|------|---|--|
| 30年度 | 【P】新体系の検討・計画 | 上記のとおり |
| R元年度 | 【P】新体系の検討・計画 【D】新体系の一部実行 【C、A】評価→改善 | <ul style="list-style-type: none"> ● 横浜市相談支援研修Ⅰ～Ⅲの新体系の稼働及び評価 ● 自己成長確認シートの活用開始 ● 相談支援部会の大枠の検討 ● 指導者養成研修の構成の検討 |

| | | |
|------|----------------------------|--|
| R2年度 | 【P】新体系の検討・計画 | (コロナ禍における相談支援のあり方を見直し、柔軟に対応できる人材の育成を中心に議論) ● 人材育成部会からの情報発信について検討(シンポジウム動画の配信検討・通信紙の発行) ● 指導者養成研修の構成の検討 |
| R3年度 | 【D】新体系の実行 【P】新体系の検討・計画 | ● 人材育成部会から通信紙の発行 ● 区・基幹・生活支援センターを対象にグループスーパービジョン(GSV)研修の構成検討(実施は令和4年度に延期) ● 人材育成ビジョンに意思決定支援の取組を掲載 |
| R4年度 | 【D】新体系の実行 | ● 区・基幹・生活支援センターを対象にグループスーパービジョン(GSV)の研修動画を配信 ● 区相談支援部会にてGSVの手法を活用した事例検討会を実施 |
| R5年度 | 【C、A】評価→改善 【P】新体系の検討・計画 | ● 区相談支援部会にてGSVの手法を活用した事例検討会を実施 ● 新たにGSVを導入した区を対象に、人材育成部会からのフィードバック実施 ● GSVフォローアップ研修の構成の検討 |
| R6年度 | 【D】新体系の実行 【C】評価 | ● GSVフォローアップ研修の実施 ● 各区の相談支援部会の状況等を確認 ● GSVの手法を活用した事例検討会の効果検証 |

(10) 平成28、29年度の構成委員

※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 あおば担当部次長 |
| 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

(11) 平成 30、令和元年度の構成委員

※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） | 大場 純一 | 横浜市総合リハビリテーションセンター 総合相談部長 |
| 4 | 障害福祉従事者（療育） | 遠藤 剛 | 地域療育センターあおば あおば担当部次長 |
| 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） | 箕輪 佳代 | 旭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） | 池田 美保子 | 港南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） | 関 一樹 | 神奈川区基幹相談支援センター 主任相談員 ※令和元年度から参加 |
| 9 | 行政機関 | 坂田 瑞恵 | 泉区福祉保健センター 高齢・障害支援課 障害者支援担当係長 |

(12) 令和 2、3年度の構成委員

※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） | 大場 純一 | 横浜市総合リハビリテーションセンター 副センター長 |
| 4 | 障害福祉従事者（療育） | 遠藤 剛 | 地域療育センターあおば センター長 |
| 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） | 箕輪 佳代 | 旭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） | 池田 美保子 | 港南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） | 関 一樹 | 神奈川区基幹相談支援センター 主任相談員 |
| 9 | 行政機関 | 高野 文江 | 神奈川区福祉保健センター 高齢・障害支援課 障害者支援担当係長 |

(13) 令和 4年度の構成委員

※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） | 大場 純一 | 横浜市総合リハビリテーションセンター 副センター長 |
| 4 | 障害福祉従事者（療育） | 遠藤 剛 | 横浜医療福祉センター港南 法人本部事務局担当部長 |
| 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） | 池田 美保子 | 港南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） | 関 一樹 | 神奈川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） | 阿部 純子 | 青葉区基幹相談支援センター 主任相談員 |
| 9 | 行政機関 | 小幡 由美子 | 栄区福祉保健センター 高齢・障害支援課 障害者支援担当係長 |

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 |
| 令和元年 | | 地域生活支援拠点機能の整備開始 |
| 令和2年 | | 地域生活支援拠点が全18区にて稼働 第4期横浜市障害者プラン策定 |

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)

神奈川県 相談支援専門員 人材育成ビジョン(Ver.2)



神奈川県PRキャラクター
かながわキャラクタウ

1 はじめに

- ◆ 神奈川県では、これまで県、横浜府、川崎市の3か所で、相談支援専門員の養成研修を実施し、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改正により、相談支援の充実が図られ、障害福祉サービス等を利用するすべての障害者等にサービス等利用計画(以下、計画)の作成が必要となり、計画作成については、量的形式的のみならず、質的な向上が喫緊の課題となりました。そのためには計画作成に資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業務の標準化が必要となっています。
- ◆ また、平成27年4月には「毎近距離者自立支援法」、平成28年4月には「障害者差別解消法」が施行され、平成30年度以降には相談支援体制の改革・強化に向けた国の方向性が示されています。そして、2020年度以降は相談支援従事者研修の力アップの改革(要領・内容の充実)が実施され、その役割は益々期待されています。
- ◆ これまで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、相談支援専門員と支援体制整備の両方とも国の改革目標を達成するために、相談支援専門員の養成に資する目指すべき方向性を明確化し、共有していく必要性があると考えます。
- ◆ 今後より一層の質を高めつつ、平成27年3月に普及されました「神奈川県相談支援専門員人材育成ビジョン」の基盤を維持しつつ、今後のキャリアアップのビジョンを示すべく改定を行いました。

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。

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更迭は、「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、その役割及び更迭は、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、尊厳を含めて、一緒に考えていくかかわりの中で**
 ※2 **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**
 ※3 **を中心とした支援を行い、地域を基盤としたソーシャルワーカーとして、**
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(2)

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もち、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（**障害特性の理解**）
- 法制度、福祉サービス及び**意思決定支援**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（コミュニケーション）
- 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(1)

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持ち、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（**意思決定支援**）
- 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(3)

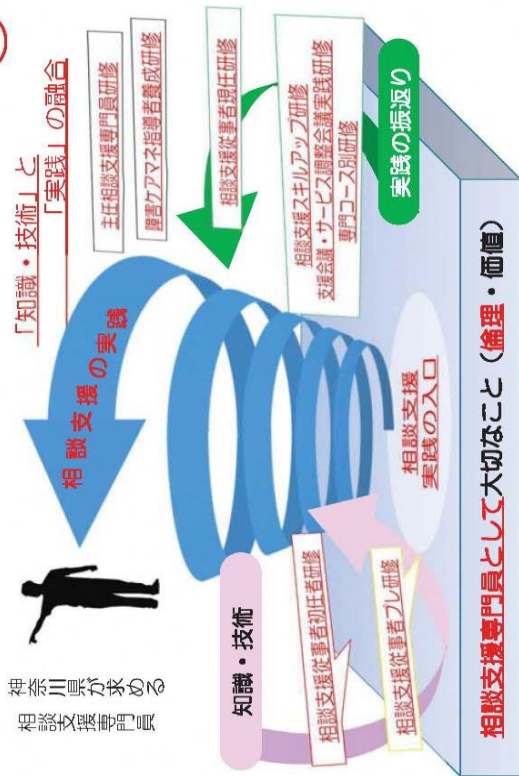
実践

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）、支援がいかかなる理解に基づいて行われているか（理解）といった視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行うことで身につけていきます。

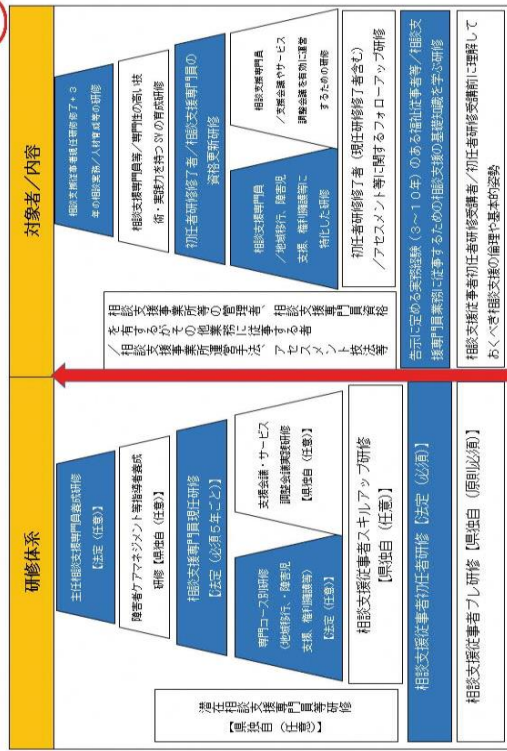
また、実践場面では利用者や相談支援専門員の心は運動して揺れ動いています。互いに影響しあひながら支離が醸成されるため、自己が出現しやすく、時には利用者の感情に巻き込まれてしまい、自分の内面の葛藤に苦しみむくこともあります。そのため、専門員として自分の心の揺れ具合を常に気づき、抱んでおくことや、相談支援専門員が孤立し、一人で抱え込まないよう相談支援専門員間の連携体制の確保も大切です。

- 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 ○ 事例検討
- グループスーパージョン ○ 自己コントロール

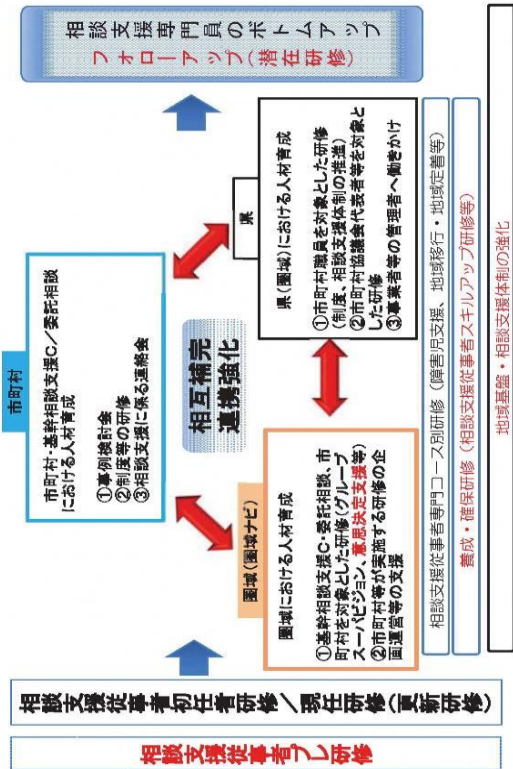
相談支援専門員に必要な力の循環・成長イメージ図



相談支援専門員のキャリアアップに伴う研修受講イメージ図



相談支援体制の推進に向けた人材育成（役割・機能）イメージ図

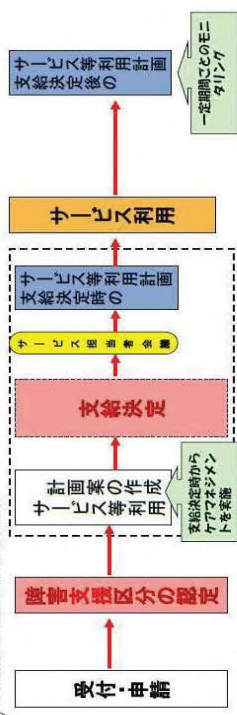


参考資料

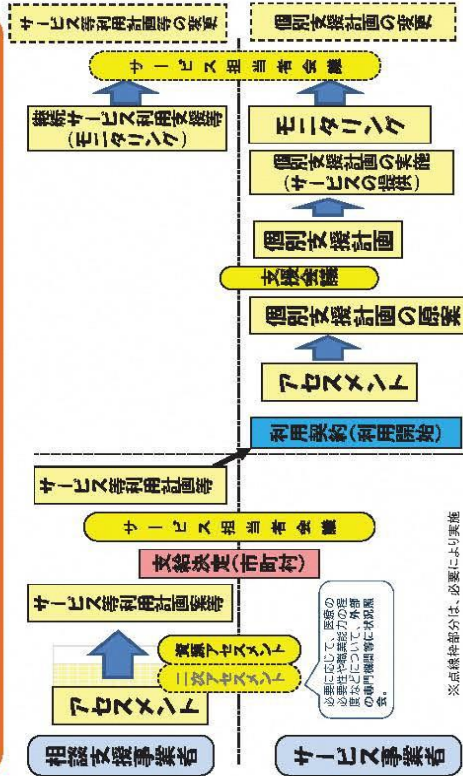
※ 障害福祉に携わる従事者のほか、保健・医療・高齢者福祉等分野の専門職の方々に
対しても障害福祉の法制化等の共有化を図るために国資料等を掲載しております。

支給決定プロセスの見直し等

- ④ 市町村は、必要と認められる場合として、指定を受けた特定相談支援事業者が作成するサービス等利用計画案の提出を求め、これを勘案して支給決定を行う。
- * サービス等利用計画案作成対象者を拡大する。
- * 上記の計画案に代えて、指定特定相談支援事業者以外の者が作成する計画案(セルフプラン)を提出可。
- ⑤ 支給決定時のサービス等利用計画の作成、及び支給決定後のサービス等利用計画の見直し(モニタリング)について、計画相談支援給付費を支給する。
- ⑥ 障害児についても、新たに児童福祉法に基づき、市町村が指定する指定障害児相談支援事業者が、通所サービスの利用に係る障害児支援利用計画(障害者のサービス等利用計画に相当)を作成する。
- * 障害児の居宅介護等の居宅サービスについては、障害者総合支援法に基づき、「指定特定相談支援事業者がサービス等利用計画を作成。(障害児に係る計画は、同一事業者が一体的(通所・居宅)に作成)
- * 障害児の入所サービスについては、児童相談所が専門的な判断を行うため、障害児利用支援計画の作成対象外。
- ⑦ ⑥とあるものは法料に規定されている事項、以下同し。



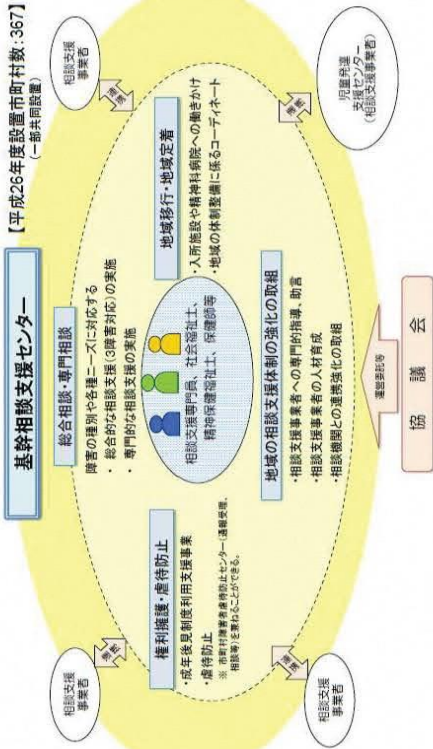
指定特定相談支援事業者(計画作成担当)及び障害児相談支援事業者と障害福祉サービス事業者の関係



基幹相談支援センターの役割のイメージ

基幹相談支援センターは、地域の相談支援の拠点として総合的な相談業務(身体障害・知的障害・精神障害)及び成年後身制度利用支援事業を実施し、地域の実情に即して以下の業務を行う。

※ 現行24年度予算により、地域生活支援事業費補助金により、基幹相談支援センターの機能強化を図るため、①専門的職員の配置、②地域移行・地域定着の取組、③地域の相談支援体制の強化の取組に係る事業費について、国庫補助対象とし、また、社会福祉施設等施設整備費補助金等により、施設整備費について国庫補助対象とした。



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回以上受講していることが必要です。

<平成25年度に初任者研修を修了している場合>



新 計画相談支援等に係る新通知の概要

第一 本通知の目的・第二 用語の定義

○ 計画相談支援等に係る平成30年度報告書等において、サービス等報酬改定における見直し内容等を改めて示すとともに、地域別相談支援体制において今後、自治体・自治会を方向性として示す。

第三 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定の内容等

1. 計画相談支援等の現状と課題

① サービス等報酬改定による見直し内容
 ② サービス等報酬改定による見直し内容
 ③ サービス等報酬改定による見直し内容
 ④ サービス等報酬改定による見直し内容
 ⑤ サービス等報酬改定による見直し内容

2. 平成30年度障害福祉サービス等報酬改定について

① 改定の趣旨
 ② サービス等報酬改定による見直し内容
 ③ サービス等報酬改定による見直し内容
 ④ サービス等報酬改定による見直し内容
 ⑤ サービス等報酬改定による見直し内容

第四 地域の相談支援体制のさらなる充実・強化を図るための今後の各自治体における取組み事項等について

1. 各地域の相談支援体制における今後の目指すべき方向性

① サービス等報酬改定による見直し内容
 ② サービス等報酬改定による見直し内容
 ③ サービス等報酬改定による見直し内容
 ④ サービス等報酬改定による見直し内容
 ⑤ サービス等報酬改定による見直し内容

2. 各自治体において今後取り組むべき事項について

① サービス等報酬改定による見直し内容
 ② サービス等報酬改定による見直し内容
 ③ サービス等報酬改定による見直し内容
 ④ サービス等報酬改定による見直し内容
 ⑤ サービス等報酬改定による見直し内容

※引用資料：厚生労働省「計画相談等に係る平成30年度報酬改定の内容及び地域の相談支援体制の充実・強化に向けた取組について（平成30年3月30日）」

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く相談支援に関し従事する者が、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となる知識・技能、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得ることを目的とし、「相談支援従事者研修実施要綱」に基づいて実施するもの。 ①相談支援従事者研修に必要とする者に対し相談支援従事者研修、②一定の経験を有する者に対し相談支援従事者研修、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研修カリキュラムに併せて実施される。 |
| 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力を付けて、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することである。 |
| ストレンギングス | 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）を行うことにより、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 | 社会福祉団体の援助技術の一つ。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態をとり、こうした援助を円滑に展開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）

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・支援の中の驚きや気づきを検討すること独自の価値がある。 |
| 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把握、原因、経過、予測を理解するために支援活動に先たって行われる手順をいう。 |
| 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、あるいは必要で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について協議を行う場。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(3)

| | |
|----------|--|
| ソーシャルワーク | ソーシャルワークは、人間の行動・社会参加システムに関する理論を利用して、人々がその環境と相互に影響し合う状況に介入する。人権と社会正義の原理は、ソーシャルワークの根拠となる基盤である。 |
| 意思決定支援 | 自ら意思を決定することに困難を感じる障害者が、日常生活や社会生活に関して自分の意思が反映され、生活を送ることができるようになるように、可能な限り本人が自ら意思決定できるように支援し、本人の意思の確認や意思及び嗜好を尊重し、支援を尽くしても意思及び嗜好の決定が困難な場合には、最後の手段として本人の意思の利益を確保するために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組みをいう。 |

参考資料：六訂 社会福祉用語辞典（中央法規）
障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン（厚生労働省）

平成26年度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 | 重岡 隼生 | 県障害者自立支援協議会 研修企画部会委員 |
| 湘南西部障害保健福祉圏域地域生活ナビゲーションセンター 社会福祉法人常成福祉会 丹波自律生活センター総合相談室長 | 岡西 博一 | 県障害者自立支援協議会 研修企画部会委員 |
| 横浜保健福祉局障害福祉部 障害福祉圏域地域活動支援係 | 山脇 知恵 | 県障害者自立支援協議会 研修企画部会委員 |
| 公益財団法人横浜保健医療福祉財団 横浜保健医療センター総合相談室担当係長 | 飯塚 英里 | 横浜市民権者自立支援 協議会人材育成部会 |
| 川崎市健康福祉局障害保健福祉部 障害計画課地域支援係 | 川上 賢大 | 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 れいり/ほう川崎在宅支援室 | 洲田 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 相模原市基幹相談支援センター | 小林 麻衣子 | 相模原市障害者自立支援協 議会相談支援技術向上部会 |
| 神奈川県立保健福祉大学実務教育センター | 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

平成30年度神奈川県障害者自立支援協議会研修企画部会
神奈川県相談支援専門員人材育成ビジョン改訂ワーキング名簿

| 所属 | 氏名 | 備考 |
|---|-------|-----------------------|
| 社会福祉法人かながわ共同会 愛名やまゆり園長 | 高橋 英行 | 県障害者自立支援協 議会企画部会委員 |
| 湘南東部障害保健福祉圏域地域生活ナビゲーション センター 特定非営利活動法人 藤沢相談支援ネット ワーク えぼすび | 田中 秀巳 | 県障害者自立支援協 議会企画部会委員 |
| 川崎市健康福祉局障害保健福祉部 障害計画課地域支援・療育係 | 横地 厚 | 県障害者自立支援協 議会企画部会委員 |

事務局 神奈川県福祉子どもみらい局福祉計画課

神奈川県相談支援専門員人材育成ビジョン

平成27年3月
令和元年7月 改訂

作成：神奈川県障害者自立支援協議会
(事務局)神奈川県福祉子どもみらい局福祉部 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4713)
FAX：045-201-2051