

# 令和6年度 山梨県相談支援従事者初任者研修

研修の位置づけ・受講ガイダンス  
9:15～10:00

相談支援従事者初任者研修 研修統括  
社会福祉法人忠恕会 相談室ちゅうじょ  
主任相談支援専門員 秋山 潤

# 振り返り・評価シートについて

## 【確認しましょう】

- どのような目的で
- どのようなことを身につけようとして

この研修に臨んでいますか？

- ¶ 自分の「振り返りシート」を確認してください。
- ¶ 受講前の今、自分はどのような段階・様子ですか？

初任者研修 振り返り・評価シート（科目別）

氏名： \_\_\_\_\_

科目名	オリエンテーション 研修受講ガイダンス	受講日	
-----	------------------------	-----	--

本シートは、初任者研修で習得すべきことがらについて、研修の受講前後の自らの理解度を可視的に捉えるものです。

【事前評価】① 本研修で自らが特に重点的に学ぶべき点を意識して研修に臨む。

【事後評価】① 受講後の学習効果を確認する（身についた、自己評価と相違があった等）。

② 今後の実践や学びに向けた指針を確認する。

○ 以下の獲得目標毎の自己評価を10段階で評定し、記入する。

獲得目標	評価		気づき等
	受講前	受講後	
① 相談支援従事者の役割・ミッションについて説明できる。			
② 相談支援従事者に必要とされる力について説明できる。			
③ なぜ学びとその継続が必要か、具体的にどのような学びの方法があるかについて説明できる。			
④ 相談支援専門員の人材育成体系について説明できる。			
⑤ 継続的な学びの必要性について説明できる。			
⑥ 本研修の獲得目標について説明できる。			
⑦ 本研修の構造について説明できる。			

←できる 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 できない→

# オリエンテーションの目的

- ① 相談支援従事者に求められるもの  
相談支援専門員、サービス管理責任者、  
児童発達支援管理責任者の  
役割とミッションについて
- ② 研修（仕事）への姿勢について
- ③ 山梨県人材育成ビジョンについて

① 相談支援従事者に求められるもの  
相談支援専門員、及びサービス管理責任者、  
児童発達支援管理責任者の  
役割とミッションについて

# ①そもそも相談支援従事者研修とは・・・

相談支援業務の向上を目的とした研修  
受けることで相談支援従事者

- ・相談支援専門員
- ・サービス管理責任者
- ・児童発達支援管理責任者の資格を取得できる

地域の障がい者などの意向に基づく地域生活を実現するために必要である、福祉支援、医療、就労、教育、保険など様々なサービスの総合的かつ適切な利用支援等の知識・援助技術を習得することを目的とする。

# 相談支援専門員とは

○ソーシャルワークを基盤として、利用者に関わり、資源を繋ぎ、ネットワークを作ることによって障害のある方の生活をより豊かにしていく存在。

相談支援事業名等	業務内容	具体的内容
○計画相談(ケアマネジメント) 指定特定相談支援事業所 指定障害児相談支援事業所	● 基本相談支援 ● 計画相談支援等 ・サービス利用支援、 ・継続サービス利用支援 ※特定事業所加算を受けている場合は24時間対応及び困難事例にも対応	①生活全般に係る相談、情報提供 ②利用者に係るアセスメントの実施 ③サービス利用計画の作成と変更 ④サービス利用計画の説明と交付 ⑤サービス利用計画の実施状況等の把握及び評価等(モニタリングの実施)
○地域相談 指定一般相談支援事業所	● 基本相談支援 ● 地域相談支援等 ・地域移行支援 ・地域定着支援等	⑥サービス担当者会議等による専門的意見の聴取 ⑦障害福祉施設等との連携等 ※サービス利用計画の作成にあたっては、インフォーマルなサービスの利用も含め総合的な計画となるよう努めなければならない。

# 相談支援専門員について(現行)

## (基準)

- 指定計画相談支援事業所・指定障害児相談支援事業所ごとに管理者及び相談支援専門員を配置。

## (経緯)

- 障害児(者)地域療育等支援事業等、補助事業による相談支援事業の担い手養成として平成10年より知的、身体、精神の障害種別毎に障害者ケアマネジメント従事者養成研修が開始された。
- 平成18年施行の障害者自立支援法において、相談支援事業の担い手として相談支援専門員が位置付けられ、その養成研修として障害者ケアマネジメント従事者養成研修を3障害を統一のものとして改定した相談支援従事者研修(初任者研修・現任者研修)が実施されることとなった。
- 平成20年には社会保障審議会障害者部会において地域における相談支援体制やケアマネジメントのあり方に対する議論が行われ、障害児支援や地域移行支援等について専門コース別研修(任意研修)を新設し研修体制の充実が図られた。

## (現状)

- 指定特定・指定障害児相談支援事業所数  
9, 364箇所(平成29年4月1日)  
10, 202箇所(令和2年2月7日)
- 上記事業所に配置されている相談支援専門員数  
19, 083人(平成29年4月1日)  
22, 631人(令和2年2月7日)

## 【相談支援専門員の要件】

### 実務経験

障害者の保健・医療・福祉・就労・教育の分野における直接支援・相談支援などの業務における実務経験(3~10年)

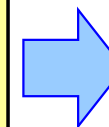


### 研修の修了

初年度に「相談支援従事者初任者研修」を受講(42.5時間)



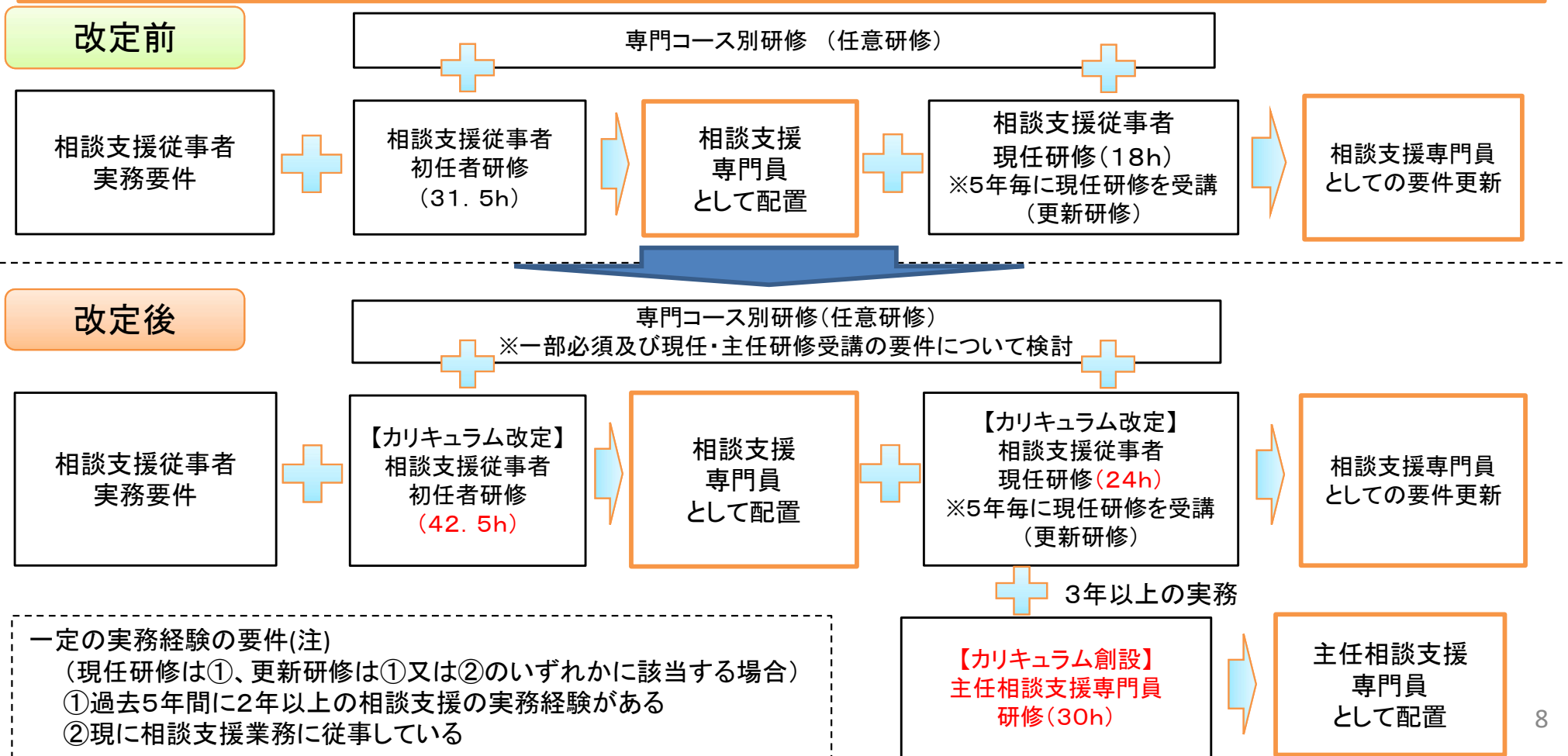
5年ごとに「相談支援従事者現任研修」を受講(24時間)



相談支援専門員として配置

# 相談支援専門員の研修制度の見直しについて

- 意思決定支援への配慮、高齢障害者への対応やサービス等利用計画の質の向上、障害福祉サービス支給決定の適正化等を図り、質の高いケアマネジメントを含む地域を基盤としたソーシャルワークを実践できる相談支援専門員を養成するため、**現行のカリキュラムの内容を充実する。**
- 実践力の高い相談支援専門員養成のために、実践の積み重ねを行いながらスキルアップできるよう、現任研修(更新研修含む)の受講に当たり、相談支援に関する**一定の実務経験の要件(注)**を追加。(※旧カリキュラム受講者は初回の更新時は従前の例による。)
- さらに、地域づくり、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う専門職を育成するとともに、相談支援専門員のキャリアパスを明確にし、目指すべき将来像及びやりがいをもって長期に働ける環境を整えるため、**主任相談支援専門員研修を創設。**





# 相談支援専門員の養成の全体像

更新期限5年

更新期限5年

現に相談支援事業に従事しておらず、  
5年間に2年以上実務に従事していない場合

「基本相談支援を基盤とした計画相談支援を実施できる知識と技術の獲得」  
**相談支援従事者初任者研修**

相談支援事業実務経験 2年以上  
(実践の積み重ね)

「個別相談支援のスキルアップ、地域援助のスキル獲得」  
**相談支援従事者現任研修**

相談支援事業  
実務経験  
(現に相談支援事業に現  
に従事している者  
又は5年間に2年以上実  
務に従事していた者)

相談支援従事者現任研修  
(更新研修として受講)

専門職としての能力  
の保持 向上

更新期限5年

「地域づく、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担うための知識と技術の獲得」  
**相談支援従事者主任研修**

相談支援事業実務経験  
現任研修修了後3年以上  
(十分な知識 経験の蓄積)

(現に主任相談  
支援事業に  
又は5年間に2  
年以上実務に  
従事している者)

相談支援  
(主任)  
**相談支援従事者主任研修**

主任としての  
能力の保  
持 向上

主任相談支援専門員の更新研修については  
今後検討

専門コース別研修

OJT、OFF-JT、自己研鑽

相談支援等に関わる実務経験

# サービス管理責任者 児童発達支援管理責任者とは

○利用者に対する効果的かつ適切なサービスを行う観点から、適切な方法により利用者の解決すべき課題を把握した上で個別支援計画の作成や評価を行うことで、利用者の生活をより豊かにしていく存在。

事業名等	業務内容	具体的支援内容
<b>【者】</b> ・訪問系事業所(居宅・重度訪問...) ・日中活動系事業所(生活介護...) ・居住系事業所(施設入所・GH...)	<b>○支援プロセスの管理</b> ・個別支援計画の作成 ・モニタリング  <b>○従業員への指導や助言</b> ・チームマネジメント ・従業員のスキルアップ	①個別支援計画の作成に関する業務 ②利用者に対するアセスメント ③利用者との面接 ④個別支援計画作成に係る会議の運営 ⑤利用者家族に対する個別支援計画の説明と交付
<b>【児】</b> ・児童発達支援事業所 ・医療型児童発達支援事業所 ・居宅訪問型児童発達支援 ・放課後等デイサービス ・保育所等訪問支援	<b>○関係者や関係機関との連携</b> ・他分野との協働による包括的なサポート体制の構築	⑥個別支援計画の実施状況把握(モニタリング) ⑦定期的なモニタリング結果の記録 ⑧個別支援計画の変更(修正) ⑨支援内容に関連する関係機関との連絡調整 ⑩サービス提供職員への技術的な指導と助言 ⑪自立した日常生活が可能と認められる利用者への必要な援助

# サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の要件

## (基準)

- サービス管理責任者については、障害福祉サービス事業所ごとに以下の人数を配置
  - ・ 療養介護、生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援・・・利用者60人:1人  
※利用者数61以上:1人に、利用者数が60人を越えて40又はその端数を増すごとに1人を加えて得た数以上
  - ・ グループホーム・・・利用者30人:1人  
※利用者数31以上:1人に、利用者数が30人を越えて30又はその端数を増すごとに1人を加えて得た数以上
- 児童発達支援管理責任者については、障害児通所支援事業所等ごとに1名を配置

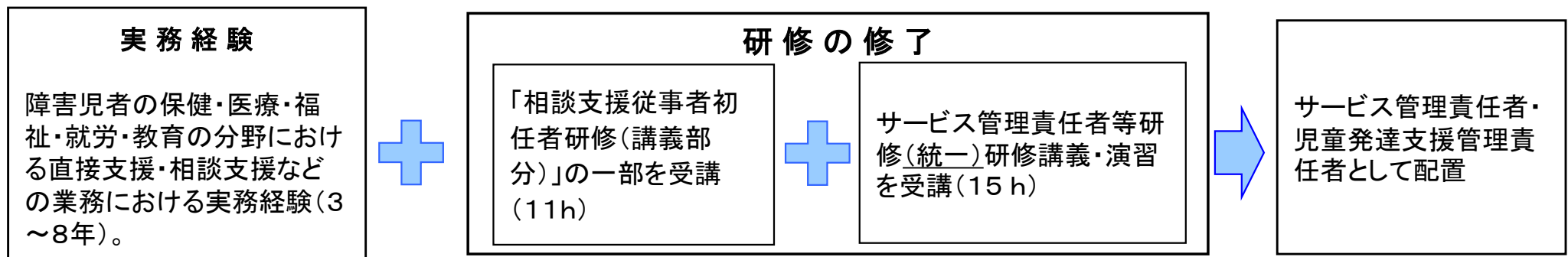
## (経緯)

- サービス管理責任者については、平成18年に障害者自立支援法施行により、サービスの質の向上を図る観点から個別支援計画の作成と従業者への指導・助言を行うものとして位置付けられ、その養成研修としてサービス管理責任者研修が実施されている。
- 児童発達支援管理責任者については、平成24年に児童福祉法の改正により、サービス管理責任者と同様の者として位置付けられ、その養成研修として児童発達支援管理責任者研修が実施されている。

## (現状)

- 平成18年度から平成30年度までの間の研修修了者の合計は、サービス管理責任者研修が181,091人、児童発達支援管理責任者研修が48,914人。

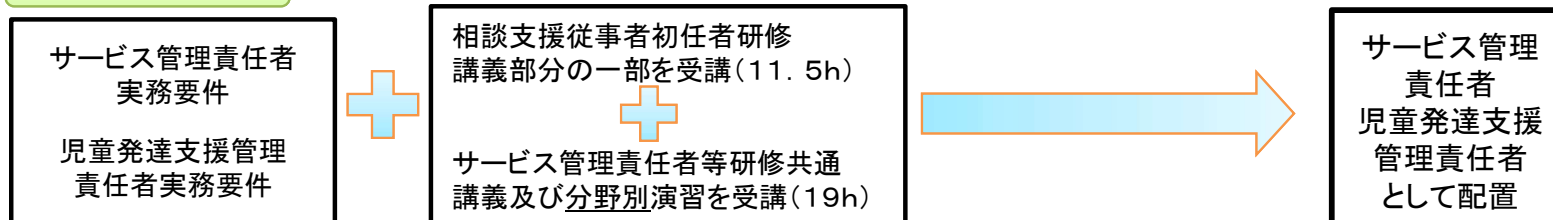
## 【サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の要件】



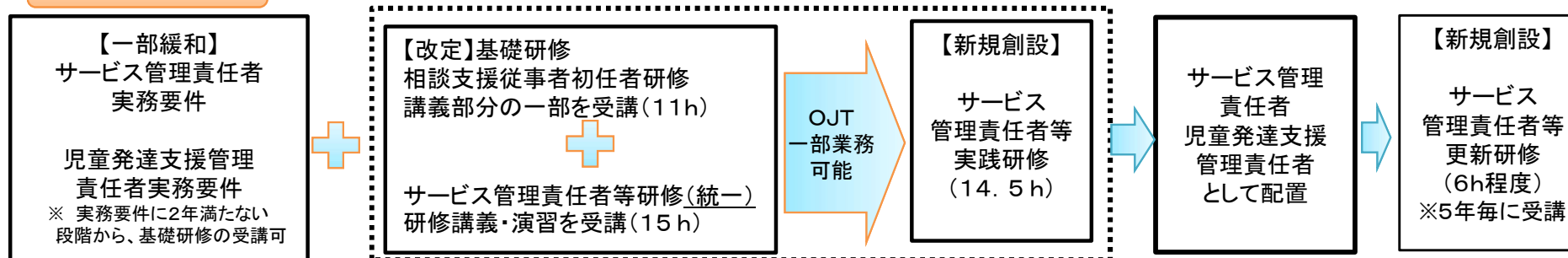
# サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の見直しについて

- 一定期間毎の知識や技術の更新を図るとともに、実践の積み重ねを行いながら段階的なスキルアップを図ることができるよう、研修を**基礎研修、実践研修、更新研修**と分け、実践研修・更新研修の受講に当たっては、**一定の実務経験の要件(注)**を設定。  
※ 平成31年度から新体系による研修開始。旧体系研修受講者は平成35年度末までに更新研修の受講が必要。
- 分野を超えた連携を図るための共通基盤を構築する等の観点から、サービス管理責任者研修の全分野及び児童発達支援管理責任者研修の**カリキュラムを統一し、共通で実施**する。  
※ 共通の知識及び技術に加えて各分野等において必要な知識や技術については、新たに専門コース別研修を創設して補完。
- このほか、**直接支援業務による実務要件を10年⇒8年に緩和**するとともに、基礎研修受講時点において、サービス管理責任者等の一部業務を可能とする等の見直しを行う。  
※ 新体系移行時に実務要件を満たす者等について、一定期間、基礎研修受講後にサービス管理責任者等としての配置を認める経過措置を予定。

## 改定前



## 改定後



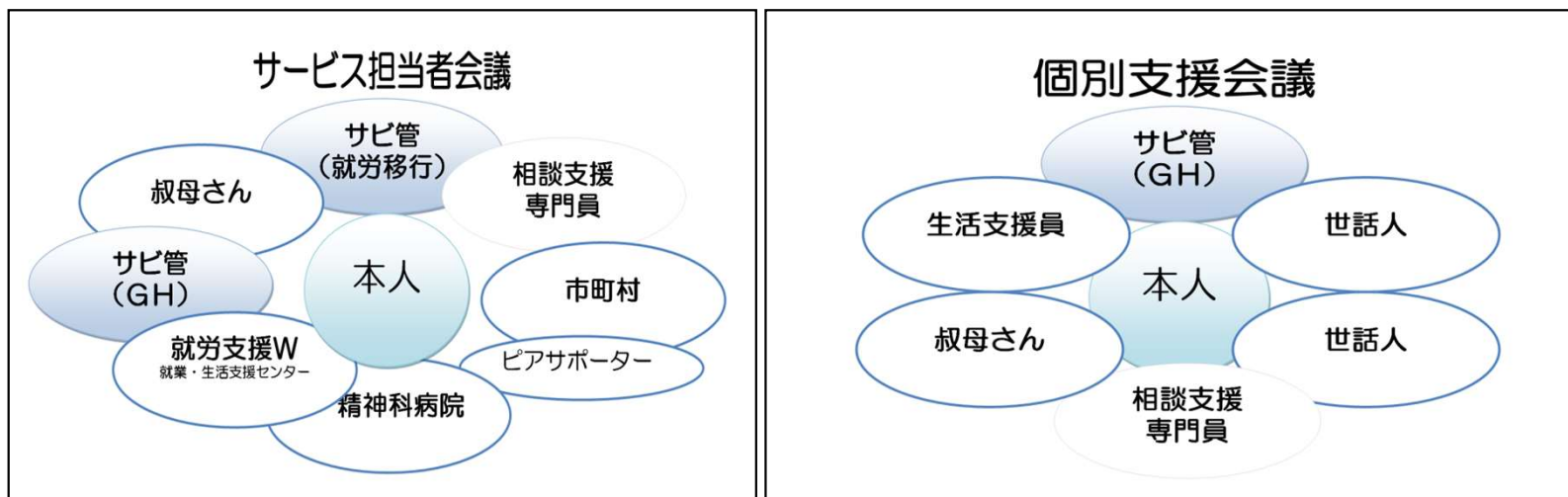
### (注)一定の実務経験の要件

- ・実践研修: 過去5年間に2年以上の相談支援又は直接支援業務の実務経験がある
- ・更新研修: ①過去5年間に2年以上のサービス管理責任者等の実務経験がある  
又は②現にサービス管理責任者等として従事している



【新規創設】専門コース別研修(任意研修)

# 相談支援は繋ぐ支援、 サビ管児発管は深める支援



相談支援が作成するサービス等利用計画は、対象者の方が実現したい生活をサポートするための大目標。サビ管がつくる個別支援計画は、生活実現のために福祉サービス等のツールを使って、どのようにサポートして行くのかを具体化したもの。どちらにも、相談にのり、具体的にサポートを行なう「相談支援の基本姿勢」は非常に大切であり、土台は一緒である。

## 「相談支援専門員」・「管理者」・「サービス管理責任者等」の比較

	相談支援専門員	サービス提供事業所	
		管理者	サービス管理責任者等
指定要件	専従(支障がない場合は兼務可) ・専従→サービス提供時間帯を通じて、職員が張り付いていること。非常勤も可。	専従(支障がない場合は兼務可) ・専従 → サービス提供時間帯を通じて、職員が張り付いていること。非常勤も可。	1名以上は専任で常勤(新体系) ・専任 → 特定の業務の主たる担当者として特定されていること。 ・常勤 → 雇用形態が常勤職員として雇用されていること。(週40時間労働)
対象者像	相談支援事業所の従業者	施設長(管理職)を想定	サービス提供部門の管理職又は指導的立場の職員を想定(管理職でなくても可)
要件	実務経験(3～10年)と相談支援従事者研修(初任者又は現任)を修了した者	社会福祉主事の資格を有するか又は社会福祉事業に2年以上従事した経験のある者、又は社会福祉施設長資格認定講習会を修了した者(最低基準)	実務経験(3～10年) ・サービス管理責任者研修、児童発達支援管理責任者研修修了 ・相談支援従事者研修(講義部分)受講
責務	利用者の意向を踏まえ、自立した日常生活や社会生活の実現のための支援、中立・公平な立場からの効率的で適切な障害福祉サービス利用のための支援 等	「従業者及び業務の一元的な管理や規定を遵守させるために必要な指揮命令」	「個別支援計画の作成やサービス提供プロセスの管理、他のサービス提供職員への技術指導と助言等」
業務内容	①生活全般に係る相談、情報提供 ②利用者に係るアセスメントの実施 ③サービス利用計画の作成と変更 ④サービス利用計画の説明と交付 ⑤サービス利用計画の実施状況等の把握及び評価等(モニタリングの実施) ⑥サービス担当者会議等による専門的意見の聴取 ⑦障害福祉施設等との連携等 ※サービス利用計画の作成にあたっては、インフォーマルなサービスの利用も含め総合的な計画となるよう努めなければならない。	①利用者・市町村への契約支給量報告等 ②利用者負担額の受領及び管理 ③介護給付費の額に係る通知等 ④提供するサービスの質の評価と改善 ⑤利用者・家族に対する相談及び援助 ⑥利用者の日常生活上の適切な支援 ⑦利用者家族との連携 ⑧緊急時の対応、非常災害対策等 ⑨従業者及び業務の一元的管理 ⑩従業者に対する指揮命令 ⑪運営規程の制定 ⑫従業者の勤務体制の確保等 ⑬利用定員の遵守 ⑭衛生管理等 ⑮利用者の身体拘束等の禁止 ⑯地域との連携等 ⑰記録の整備	①個別支援計画の作成に関する業務 ②利用者に対するアセスメント ③利用者との面接 ④個別支援計画作成に係る会議の運営 ⑤利用者・家族に対する個別支援計画の説明と交付 ⑥個別支援計画の実施状況把握(モニタリング) ⑦定期的なモニタリング結果の記録 ⑧個別支援計画の変更(修正) ⑨支援内容に関連する関係機関との連絡調整 ⑩サービス提供職員への技術的な指導と助言 ⑪自立した日常生活が可能と認められる利用者への必要な援助

## ②研修(仕事)への姿勢について

技術だけでなく、「そもそも」のことに目を向ける

1

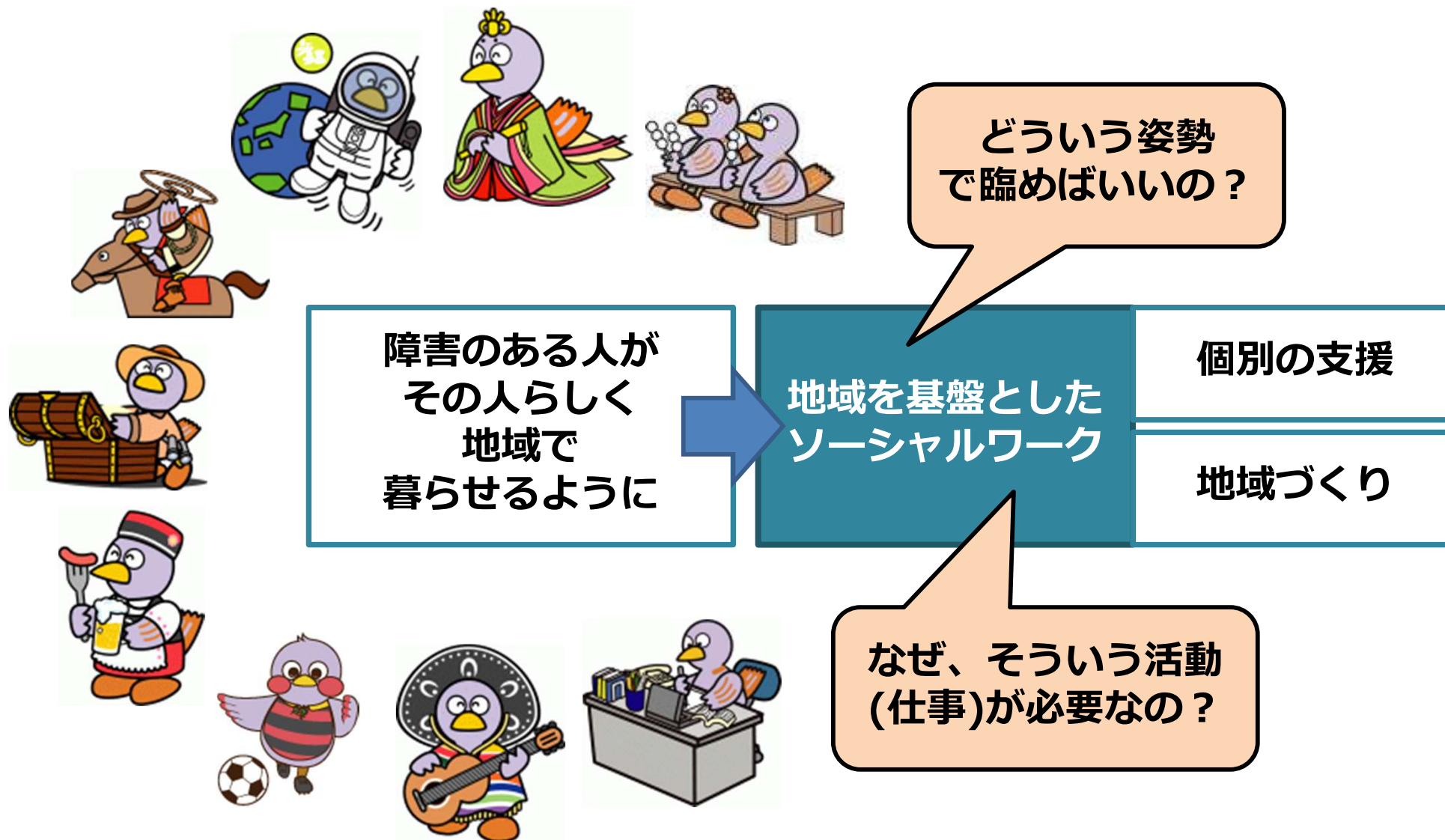
そもそも、相談支援って  
何のための仕事なの？  
どんなことをする仕事なの？  
その仕事ができるようになるにはどうしたらいいの？

- ① 相談支援専門員・サビ管・児発管の役割、ミッション
- ② 相談支援専門員・サビ管・児発管に必要とされる力

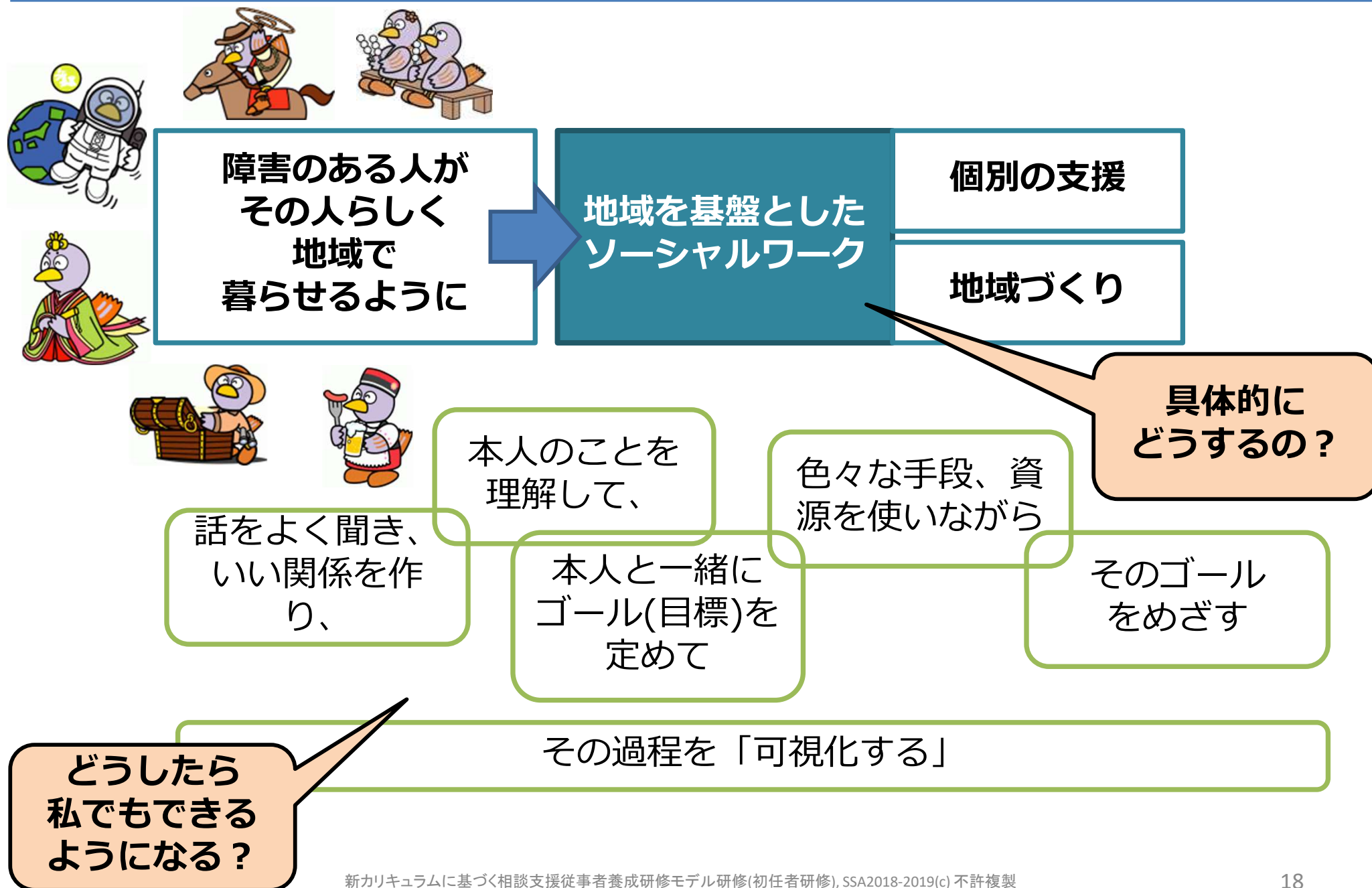




# 相談支援の役割・ミッション



# 相談支援の役割・ミッション



教えてもらってどういうこと？  
先生がいて授業を聞いたり、  
与えられた問題を解くのが勉強なの？

－現場に戻ったら、  
誰かが答え合わせしてくれるのかなあ？－

2

学びかた、育ちかたに目を向ける。

- ③ 職業教育の理論と方法
- ④ 相談支援専門員の人材育成体系
- ⑤ 継続的な学びの必要性





# 大きな 誤解です

今回、講師が教えることをちゃんと消化すれば、  
仕事ができる人になれる。

講師のミッションは、  
みなさんを仕事ができる人にすることだ。

法定研修であるこの初任者研修には  
仕事ができるようになる全てが網羅されている。

7日間がんばってこの研修を受けたら、  
現場に戻って仕事ができるようになる。

自ら主体的に学んだことこそ  
真に血となり肉となります。

講師が教えることをちゃんと受け取りさえすれば  
仕事ができる人になるではありません。

講師がみなさんを仕事ができる人  
にするではありません。

## 参考：メリルの学習環境デザイン原理

問題の提示

「この問題もできるかな？」  
→「よし。やってみよう！」

活性化

「今の力でできないかな？」  
→「むずかしいな。新たな学びが必要だ。」

例示

「まずはお手本を見せます。」  
→「なるほど！そういうことか。」

応用

「今度は自分でやってみましょう。」  
→「なるほど！方法がわかりました。」

統合

「現場でやってみてください。」  
→「少しずつできるようになってきました。」

前提には、動機づけ(意欲、モチベーション)

学習とは

- ・自ら発見する。  
(気づく)
- ・気づいたことを定着させる。

★「習う」ことに慣れすぎていませんか？  
→「学ぶ」へ

★主体的、参加型(対話的)な学びとは？

**自ら主体的に学んだことこそ  
真に血となり肉となります。**

講師が教えることをちゃんと受け取りさえすれば  
仕事ができる人になるではありません。

講師がみなさんを仕事ができる人  
にするではありません。

## ① 「問い」を持って参加する。聴く。

- ・ 問いのヒントが獲得目標にあります。
- ・ 振り返りシートも活用してください。

## ② 頭と手と口、時には体全体を動かす。

- ・ 啓示は降りてきません。意識すると気づきます。
- ・ 積極的に参加しましょう。参加型の演習を多く取り入れています。「間違い」や「ひとつの正しい答」はありません。怖がらず意見を出し合いましょう。

継続的な学びが必要です。  
- 経験と概念化 -

この研修で仕事ができるようになる  
全てが網羅されているわけではありません。

この研修を修了しさえすれば、現場に戻ってすぐ  
仕事ができるようになるわけではありません。

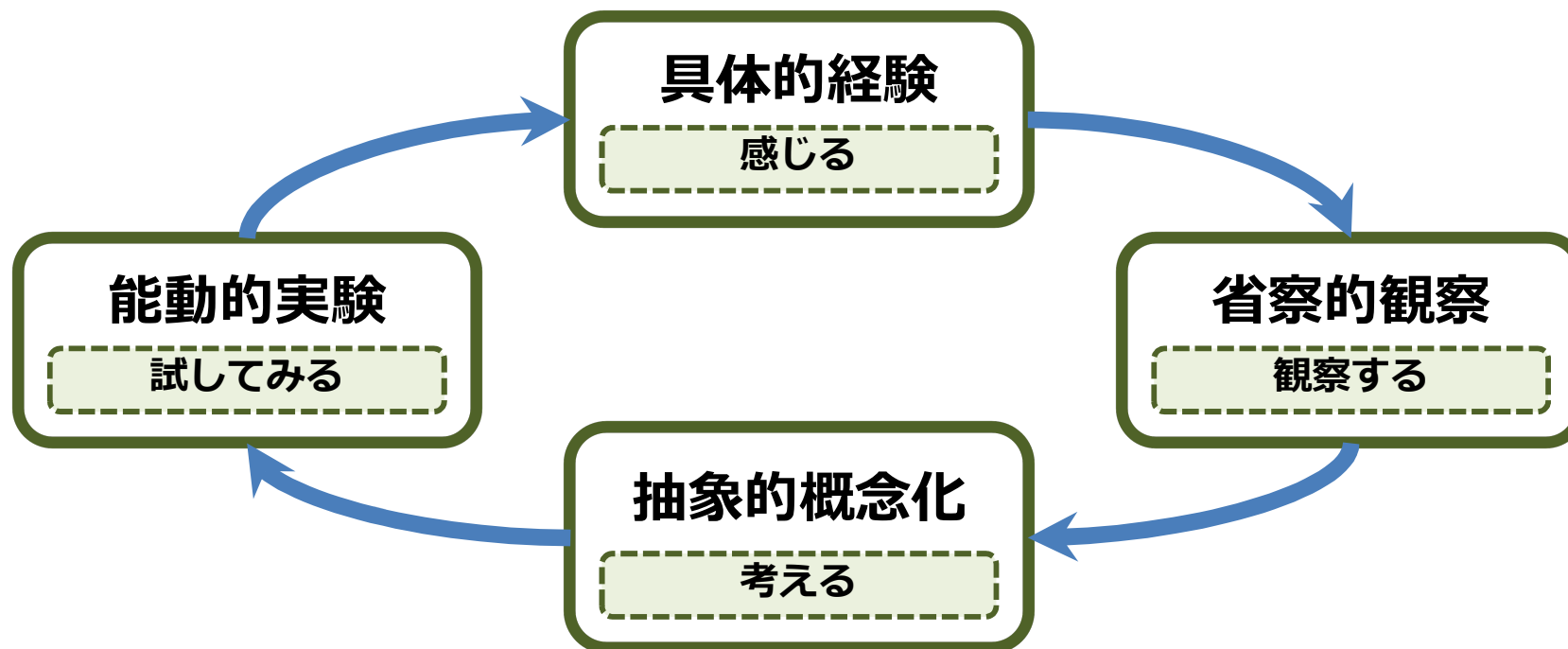
## 参考：コルブの経験学習モデル

【研修】でもこのサイクルが重要

- ・受け身で情報(知識)を一方通行で受け取るだけでも、単に発散するだけでも効果は薄い。

【学び】全体でもこのサイクルが重要：**研修が終わってからが重要**

- ・研修も時に必要、現場での実践とその振り返り(スーパービジョン等)も重要。



# 継続的な学びとその場

地域での  
OJT

スーパービジョン

助言・事例検討など

テーマ別  
研修

専門コース別（地域相談、障害児相談、スーパーバイザー養成）  
スキルアップ研修、医療的ケア児童等支援者/co養成……などなど

ここに載っている以外にも！

階層別研修

基礎  
研修

初任者  
研修

現任  
研修

主任  
研修

現任  
研修

少なくとも  
5年

5年間のうち  
に1回

知っておきたい知識

身につけておきたい技能

積んでおきたい経験

常に基盤におくべき価値

熟達化



**継続的な学びが必要です。**  
**- 経験と概念化 -**

この研修で仕事ができるようになる  
全てが網羅されているわけではありません。

この研修を修了しさえすれば、現場に戻ってすぐ  
仕事ができるようになるわけではありません。

**① 内容だけでなく「学びの構え」もこの研修の獲得目標。**

- ・ 本研修は学習環境デザインを意識して作られています。
- ・ この研修の全体での位置も確かめてください。

**② 現場での実践とその概念化が必要です。**

- ・ 地域の中で学ぶ場を探しましょう。  
これから確実に作られてゆくはずです。
- ・ スーパービジョンはこうした学びにも役立ちます。

初任者研修では、何をどう学ぶの？

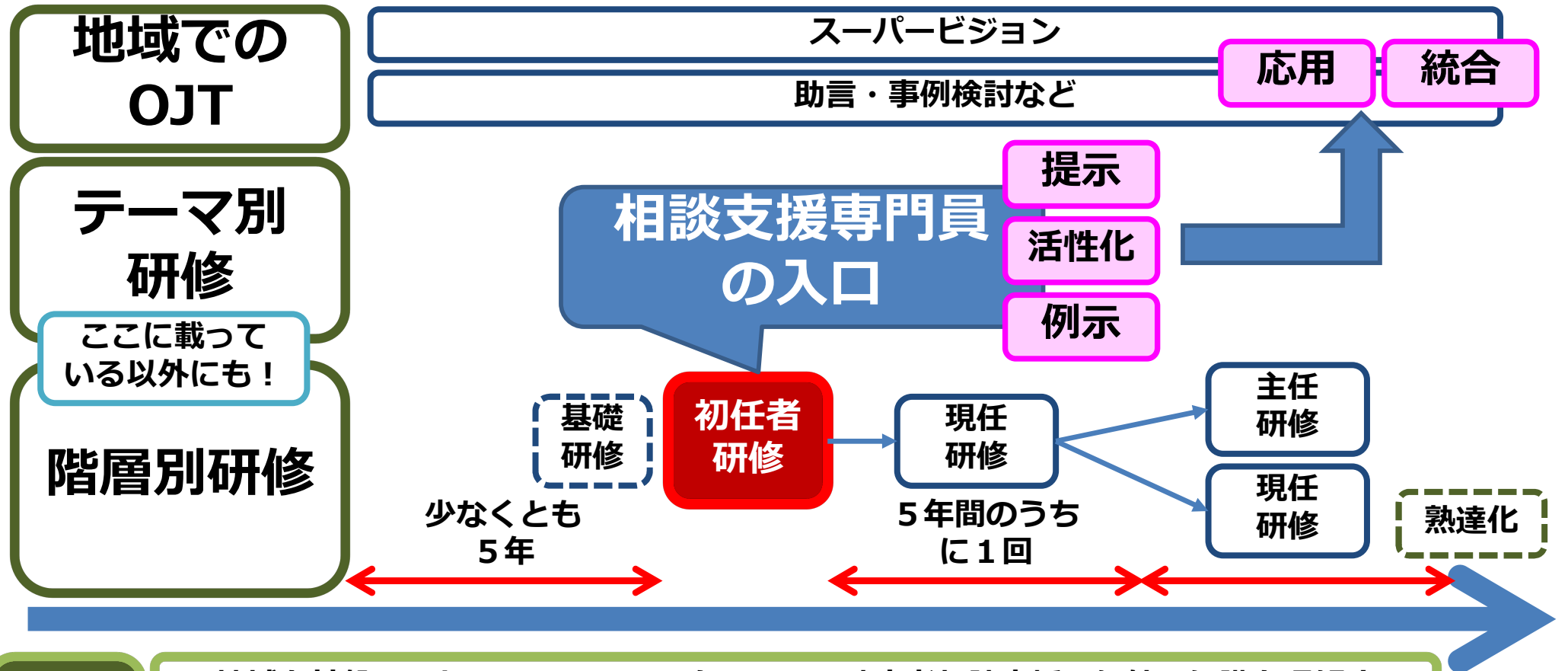
3

さあ、いよいよ始まります。

- ⑥ 本研修の獲得目標
- ⑦ 本研修のプログラムとその構造



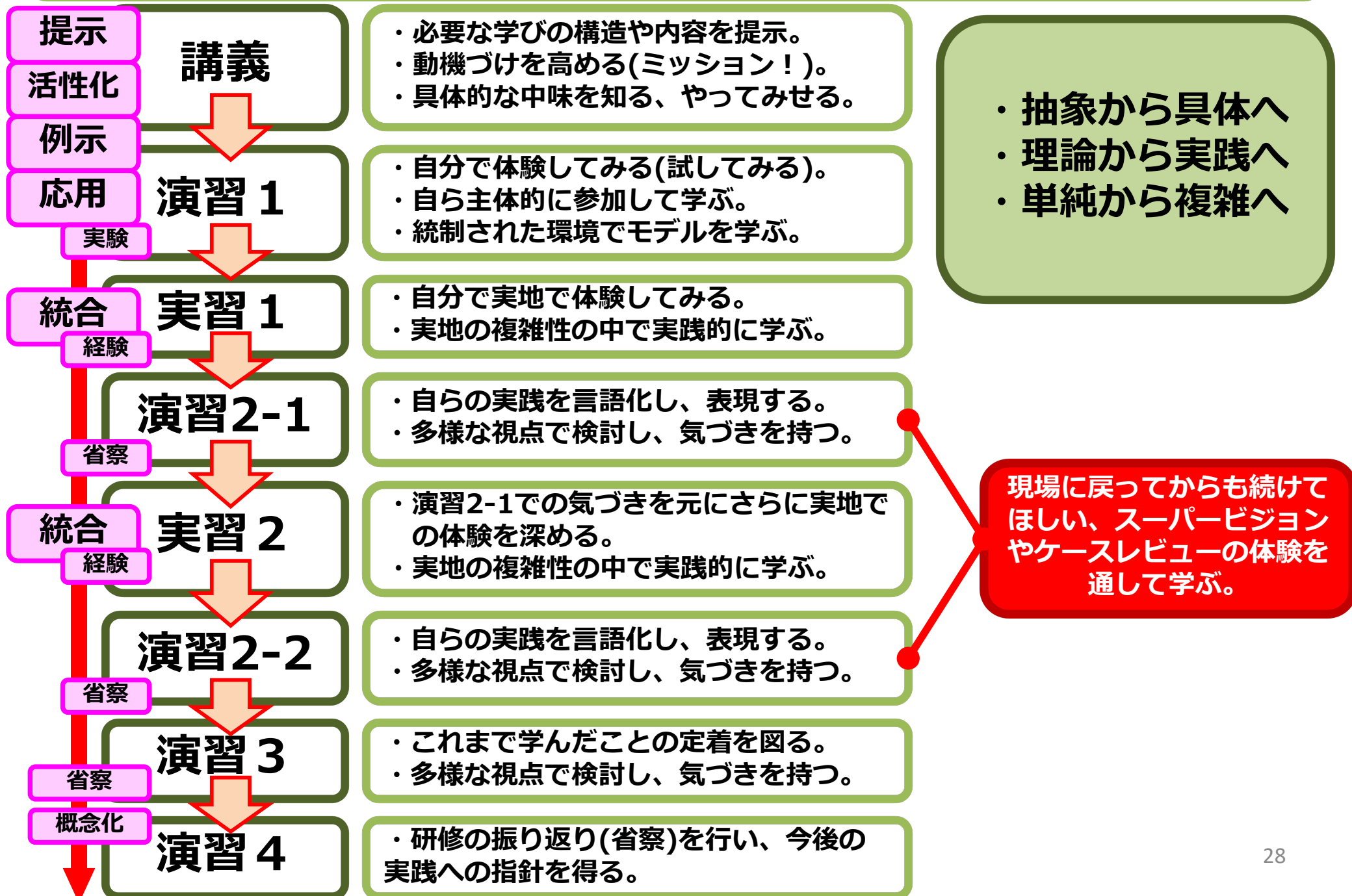
# 継続的な学びの中での初任者研修とその獲得目標



## 獲得目標

- ① 地域を基盤としたソーシャルワークとしての障害者相談支援の価値と知識を理解する。
- ② **基本相談**支援の理論と実際を理解し、障害者**ケアマネジメント**のスキルを獲得する。
- ③ **計画相談**支援の実施に関する実務を理解し、一連の業務ができる。
- ④ 地域づくりとその核となる（自立支援）協議会の役割と機能を理解する。

# この研修の構造



# この研修の構造と各科目の関連

●第1日目 平成30年11月23日(祝) 埼玉会館7A会議室

区分	科目名	項目	時間
	オリエンテーション 研修受講ガイダンス	本研修の獲得目標 プログラム概要	9:30~10:20
講義	講義1 相談支援概論	① 相談支援の目的	13:00~14:00 14:10~15:40 15:50~16:50
		② 相談支援の基本的視点Ⅰ	
		③ 相談支援の基本的視点Ⅱ	
		④ 相談援助技術	

なぜ、そういう活動(仕事)が必要なの？

どういう姿勢で臨めばいいの？

価値

理論

実際

●第2日目 平成30年11月(土) 埼玉会館7A会議室

区分	科目名	項目	時間
講義	講義2 障害者総合支援法及び児童福祉法の理念・現状とサービス提供プロセス		9:30~10:30
	講義3 障害者総合支援法及び児童福祉法における相談支援(サービス提供)の基本		10:40~12:10
	講義4 相談支援におけるケアマネジメント手法とそのプロセス	ケアマネジメントとそのプロセス、基本的視点 多職種連携とチーム支援	13:10~14:40
講義	講義5 相談支援における地域への視点	地域における相談支援体制 地域づくり 資源の改善 協議会の運営・活用	14:50~16:10
	研修のまとめ	研修のまとめ	16:10~16:30

具体的にどうするの？

知識

技術

実践

どうしたら私でもできるようになる？

具体化  
統合化

日	区分	科目名	内容	特徴
3日目 12月15日(土)	演習1	<モデル演習> 相談支援におけるケアマネジメントに必要な視点と技術 (ケアマネジメントおよびサービス等利用計画作成に関するプロセス体験演習)		
4日目 12月16日(日)				
	実習1	課題① 相談支援プロセスの実践① 課題② 地域資源に関する情報収集		体験 応用
	実習2	課題③ 相談支援プロセスの実践②		
5日目 1月12日(土)	演習2-1	実践研究1 <実習課題に基づくアセスメントの検討> (スーパービジョンの体験)		省察
6日目 1月13日(日)		実践研究2 <実習課題に基づく再アセスメントおよび支援方針(計画案)の報告と共有> (ケースレビューの体験)		省察
	演習3-1	実践研究3 <ケアマネジメントプロセスの定着演習>		概念化 定着
7日目 1月14日(祝)		演習4 振り返り(演習および研修全体の振り返り)		

# サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者基礎研修のねらい

## 【講義1】 サービス提供の基本的な考え方

サービス提供の基本的な考え方を理解し、利用者中心のサービス提供を実施する。

## 【講義2】 サービス提供のプロセス

サービス提供のプロセスを理解し、利用者中心のサービスを提供。

## 【講義4】 サービス等利用計画と個別支援計画の関係

サービス等利用計画と個別支援計画の関連性、その前提としての連携について理解する。

## 【講義5】 サービス提供事業所の利用者主体のアセスメント

サービス提供を希望する利用者や家族理解を深めるための手法と視点を習得する。

## 【講義6】 個別支援計画作成の手順とポイントについて

個別支援計画の作成手順の実際と、そのポイントについて理解し、演習への準備とする。

## 【演習1】 個別支援計画の作成

モデル事例を活用したグループワークにより、サービス等利用計画に示される総合的な援助方針、長期目標及び短期目標を踏まえて、個別支援計画の支援内容、担当者、連携の頻度等について検討する。それに基づき、支援目標、支援内容を設定し、個別支援計画を作成する。

## 【演習2】 個別支援計画の実施状況の把握（モニタリング）および記録方法

モデル事例を活用したグループワークにより、事業所において提供している支援のモニタリングについて、サービス等利用計画等との連動性を念頭に入れながら、視点・目的・手法等を理解する。

# そもそも相談支援とは？

相談支援とは、

「先見性（今後を見通す力）」に基づく「移行期における繋がる支援（縦のマネジメント）」と「俯瞰性（全体を見渡す力）」に基づく「関係者の協働による支援ネットワークの構築（横のマネジメント）」とを実践すること。いずれの場面においても、その中心には「本人」と「相談支援従事者」とが位置している。

相談支援従事者とは、

「（基本相談を基盤として）サービス等利用計画（個別支援計画）作成を行う個別支援」だけでなく、「協議会活動を核とした地域づくり（ネットワークによる地域力の向上、社会資源の開発）をも視野に入れ、この両者に連続性と整合性を持って取り組むことができる人材」

☆相談支援はソーシャルワークであり、相談支援従事者はソーシャルワーカーである。

# 相談支援をする人はソーシャルワーカー

ソーシャルワーカー…人と環境（状況）の全体関連性から人の幸せを追求する専門職。個人支援だけではなく、必要ならば環境改善・制度改革を行うことが仕事。社会モデルの視点によって問題解決を図ることを生業とする。

## 【名称独占国家資格】

社会福祉士・精神保健福祉士・保健師…

## 【業務独占任用資格】

介護支援専門員（介護保険法）

相談支援専門員・サービス管理責任者・児童発達管理責任者

（障害者総合支援法）

すべての相談（基本相談・計画相談・地域相談）



## ③山梨県障害福祉従事者人材育成ビジョン

# 山梨県障害福祉従事者 人材育成ビジョン

山梨県障害者自立支援協議会  
相談支援・人材育成部会

令和6年度改定版

# 【本ビジョンの構成】

1. はじめに

2. 人材育成システムについて

①山梨県の人材育成イメージ図

②県人材育成の充実は地域の人材作り

③OJTとOFF-JTを活用した人材育成体制

④地域における重層的な相談支援体制

3. 協議会が求める障害福祉従事者像

4. 参考資料

・ソーシャルワークとは？

・山梨県における障害福祉サービス従事者等関連研修一覧

・令和元年度以降の新たな研修体系イメージ図

# 1. はじめに

▽障害福祉従事者は、障害当事者のニーズに寄り添い、自己実現を達成するため、支援に従事しています。職務を通して育成される「人材」は事業所だけでなく県や地域にとっても貴重な「人財」となります。山梨県における人材育成ビジョンは、専門性の高い技術の取得と質の向上を目的とした研修の実施や連携/サポート体制を充実させ、次世代につなげることを目指します。

## ▽具体的な内容

- ①効果的で合理的なスキルアップやブラッシュアップ研修の在り方（地域単位でも行える研修 ※基礎、実践、課題別）を地域の人材と検討し、実施体制を確立していきます。
- ②専門職が一人配置でもスーパーバイズが受けられる環境づくりを（サポートしながら育成できる仕組み）を進めます。
- ③地域の中核となる経験豊富な従事者の養成（主任相談支援専門員の配置）を行っていきます。
- ④やまなし障害児・障害者プランと連動し、県協議会で人材育成ビジョンの評価検討を行います。

※ここでいう障害福祉従事者とは、相談支援専門員やサービス管理責任者、児童発達支援管理責任者をはじめとする障害福祉関係事業に携わっている支援者等を指しています。

レベルに応じた障害福祉  
社従事者像

技術

- ・自己コントロール
- ・分野横断的な対応  
(ネットワーキング)
- ・地域の作りのリーダー
- ・ストレングス、アプローチ
- ・事例検討、スーパービジョン  
の実施

研修企画や演習講師

指導者レベル

実践

知識

- ・チームでの協働力
- ・意思決定の支援・権利擁護
- ・地域の社会資源の情報収集と共有
- ・チームアプローチ、多職種連携
- ・コミュニティーワーク
- ・コミュニケーション技術・生活のしづらさの理解

現任者レベル

価値

- ・制度や福祉サービスの知識
- ・エンパワメントに着目した支援
- ・ケアマネジメントプロセスの理解
- ・ニーズの理解と支援を見立てる力
- ・アセスメント力 ・プライバシーの保護
- ・主体性の尊重・中立、公平性の保持・想いを理解し受け止める

初任者レベル

## 2. 人材育成システムについて

★人材育成における研修体制(必要な要素)

①山梨県の人材育成イメージ図

(県全体のみんなで作る人材育成)

②県人材育成の充実は地域の人材作り

(循環的な人材養成)

③OJTとOFF-JTを活用した人材育成

④地域における重層的な相談支援体制

(地域で人材育成を担える人材

=地域リーダーの養成)

# 山梨県人材育成に係る現行の研修体系

事業所で支援ができる人材

相談支援・サービス管理責任者ができる人材

地域の中核となる人材

演習指導の実践

専門コース別研修①②(相談・サビ児管)  
 ①初任、基礎研修のフォローアップ  
 ②現任に求められる専門性の強化  
 ・分野別の理解、専門的視点や対応力の強化、ファシリテート力の向上等を図る

研修講師、企画  
演習指導の実践

障害福祉従事者スキルアップ研修  
 ・従事者の基本姿勢やソーシャルワークの視点を学び支援のスキルアップを図る。

専門コース別研修②

法定研修

専門コース別研修①

主任相談支援専門員研修

任意研修

スキルアップ研修

相談初任者研修

法定研修

現任者研修

サビ管更新

法定研修

サビ管基礎・実践研修

地域の中核となる人材の育成  
 ・困難事例等の事例検討による相談支援専門員の質の向上  
 ・初任者研修に必要なファシリテーターの人材育成  
 ・身近な圏域内の相談支援専門員の連携・強化  
 ・地域福祉のリーダー的な関わり(分野横断的な対応)

相談支援専門員養成

- ・相談支援に従事する方の資質の向上
- ・サービス等利用計画作成についての理解

サービス管理責任者、児童発達支援管理者養成

- ・利用者の個別支援計画の策定・評価
- ・サービス提供のプロセス全体を管理

相談支援専門員のレベルアップ(資格更新)

- ・地域づくりの視点もてる
- ・自立支援協議会を理解し活用できる

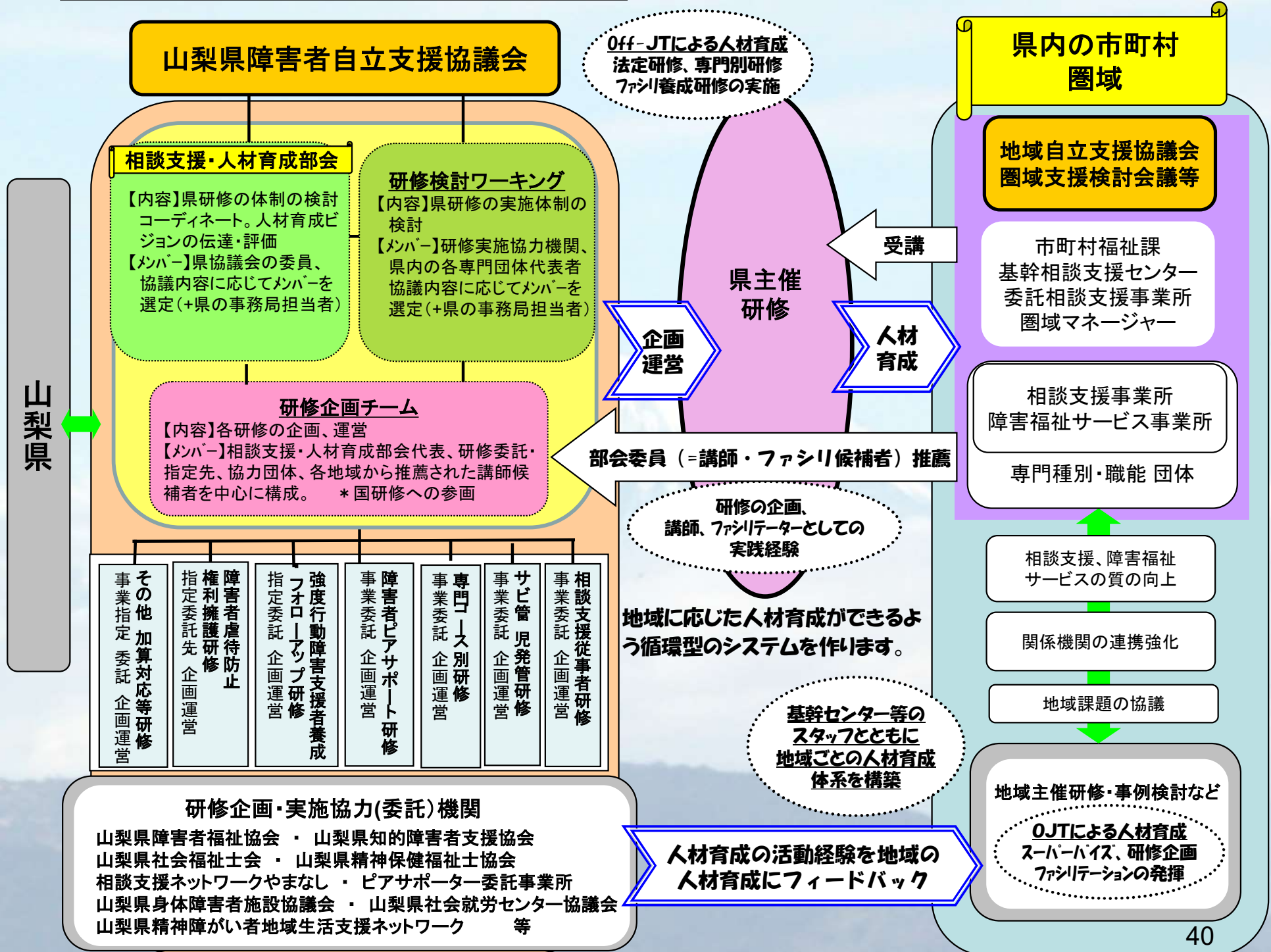
サービス管理責任者、児童発達支援管理者のレベルアップ

- ・本人中心の個別支援計画作成
- ・日頃の業務の振り返りによるスキルアップ

事業所・地域のOJT

# ①山梨県の人材育成イメージ図

2019年1月～の体制図





# ①山梨県の人材育成イメージ図 (県全体のみんなで作る人材育成)

- ①県が実施する研修について、本人を中心とした視点を基に研修委託・指定先や協力事業所が連携して研修を実施していきます。
- ②市町村や圏域で行われている研修との連動性を確保し、人材についても相互に交流しながら、県として総合的な人材育成を行っていきます。
- ③研修を実施していく中で、県や地域における中核人材を育成し、人材の循環を図りながら、実施体制の強化を図っていきます。

## ②県人材育成の充実は地域の人材作り(循環的な人材育成)

- ・研修企画を通じた知識の向上
- ・演習講師体験によるスキル向上
- ⇒各地域での相談体制整備・人材育成の中心へ

国指導者養成研修

研修企画チーム  
(山梨県障害者自立支援協議会 相談支援・人材育成部会  
各団体の代表者、地域の人材)

山梨県

- ・福祉従事者の状況把握
- ・各団体や圏域からの選抜

## ②県人材育成の充実は地域の人材作り (循環的な人材育成)

①地域や各団体において核となる人材に、各種研修の運営に参画していただき、人材育成の中心となる指導者となってもらいたいと考えます。

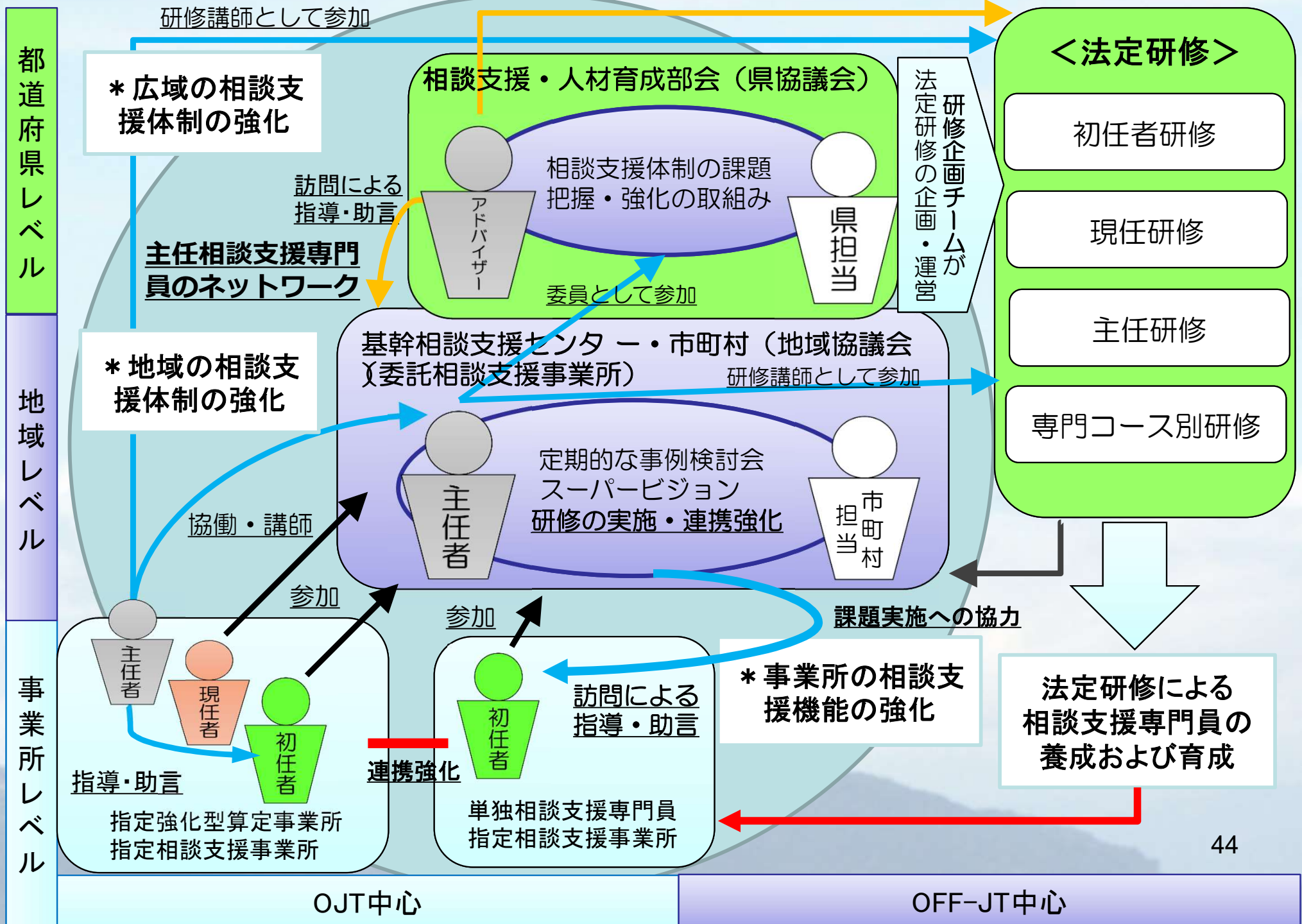
②県の研修の企画運営については、各地域から、その地域や事業所の実情を知る方が参画していきます。

③山梨の研修企画チームから、国研修へ参画していただき、その人材が、地域の人材をさらに育成していきます。

このような循環的な人材育成体制を目指します。

### ③OJTとOFF-JTを活用した人材育成体制(☆相談支援事業)

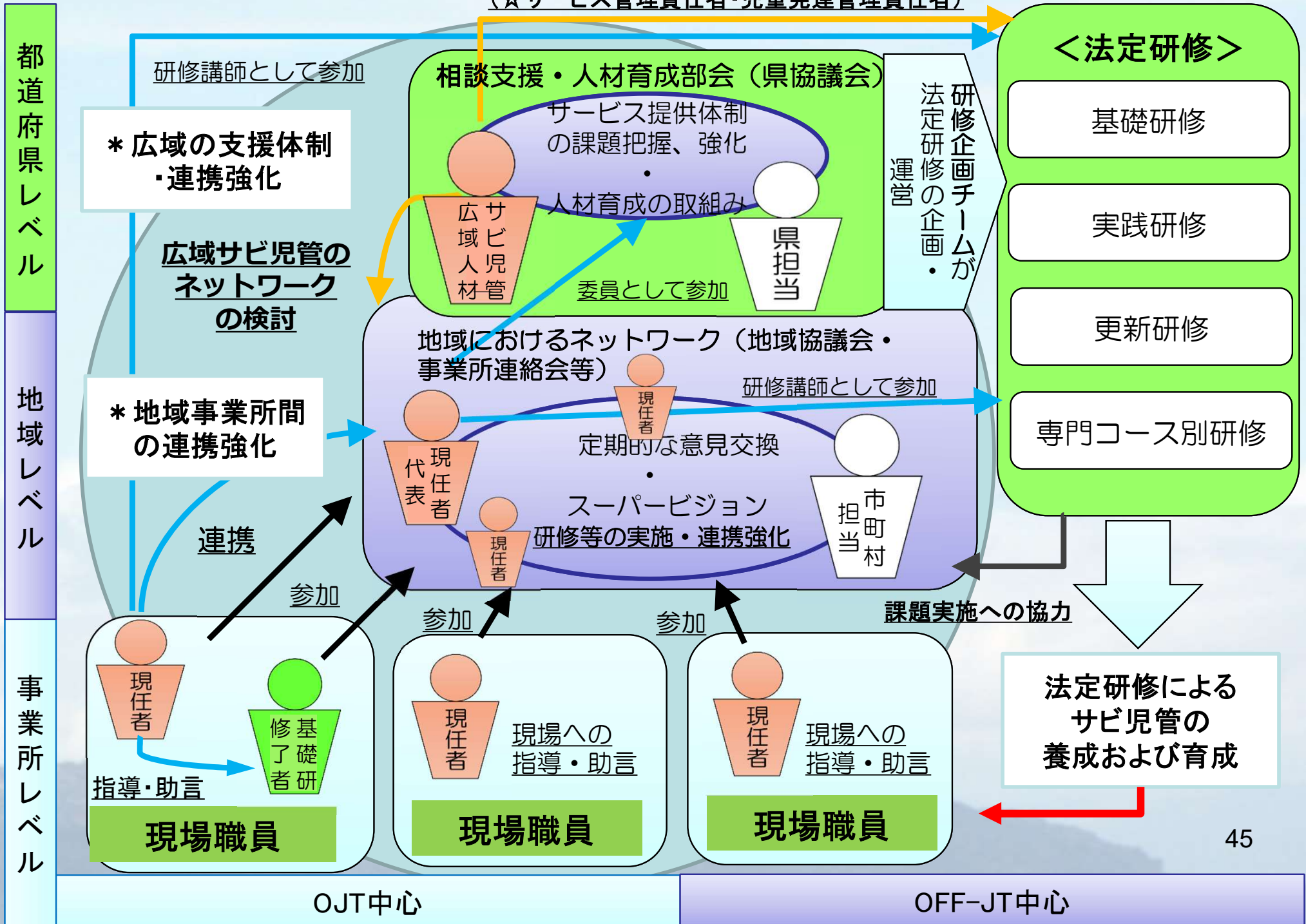
\* 2022年4月～の体制



### ③OJTとOFF-JTを活用した人材育成体制

\* 2022年4月～の体制

(☆サービス管理責任者・児童発達管理責任者)



### ③OJTとOFF-JTを活用した人材育成体制

- 県で行う法定・専門別研修(Off-JT)は、人数や場所、開催時期による制限があります。地域や事業所で行うOJTと相互に連動させながら、スキルアップできる環境を整えることが求められます。主任相談支援専門員や中核(広域)人材の協力を得ながら、県と地域の人材育成体制を強化していきます。
- 地域での人材育成を強化していくためには、市町村担当者と基幹相談支援センター等が中心となり、地域の事業者のフォローアップや研修の実施、事業所間の連携強化などの取り組みを行っていく必要があります。
- また、相談支援専門員とサービス管理責任者の相互理解と連携も、更に求められます(サービス等利用計画と個別支援計画の整合性と連動、及び質の向上)。

## ④地域における重層的な相談支援体制

### <第3層>

c 地域における相談支援体制の整備や社会資源の開発など

- ・総合的・専門的な相談の実施
- ・地域の相談支援体制強化の取り組み
- ・地域の相談事業所への専門的な指導助言、人材育成
- ・地域の相談機関との連携
- ・地域移行・地域定着の促進の取り組み
- ・権利擁護・虐待の防止

主な担い手⇒基幹相談支援センター、地域自立支援協議会

### <第2層>

b 一般的な相談支援

- ・福祉サービスの利用援助(情報提供、相談等)
- ・社会資源を活用するための支援(各種支援施策に関する助言・指導)
- ・社会生活能力を高めるための支援
- ・ピアカウンセリング
- ・権利擁護のために必要な援助
- ・専門機関の紹介

主な担い手⇒市町村(委託)相談支援事業所

### <第1層>

a 基本相談支援を基盤とした計画相談

- ・基本相談支援
- ・計画相談支援 等
- ・サービス利用支援 ・継続サービス利用支援

主な担い手⇒指定特定相談支援事業所

基幹委託事業所ネットワーク会議

## ④地域における重層的な相談支援体制

障害のある方の地域生活を支えていくためには、以下のことが求められます。

①ケアマネジメントを用いて生活支援の出来る計画相談支援や地域相談支援の充実。

②住民としての相談先である市町村がワンストップで対応する相談支援(委託相談支援)の対応力の強化。

③基幹相談支援センター等が行う地域の相談支援専門員の後方支援やネットワーク作り、地域の相談支援体制の充実。地域づくりを行う主任相談支援専門員の配置。

これら3層(①②③)の相談支援が充足し、重層的に地域で支援を行っていく必要があります。そのためにはそれぞれの役割の自覚を持ち、分担の明確化や連携の強化が必要です。



### 3. 協議会が求める障害福祉従事者像(まとめ)

障害福祉従事者には、「価値と学び」を基本とし、「実践」とその「検証」を繰り返しながら、その中での「質の向上」が求められます。「質の向上」は、「専門職はなっていくもの」という考え方をもとに、経験に応じた研修の受講、経験の積み重ねの中での自己研鑽、スーパービジョン等による客観的な検証等により、身につけていくものと考えます。

そのためにも、スーパービジョンの機会を重層的に確保し、支援者が自らの支援を振り返り、専門職としての幹を太くしていく機会を担保し、クライアントの自己実現に資する人材の育成体制を構築していきます。

次ページ→

### 3. 協議会が求める障害福祉従事者像(まとめ)

人材育成ビジョンでは、従事者が自らの成長の具体的なイメージを持ち、「本人中心」の考えを基本とした専門職として活躍できるよう、あるべき山梨県の人材育成システムについて示しました。その実現のため、市町村、基幹相談支援センター、委託相談支援事業所、地域協議会、各事業所、各専門団体とビジョンを共有し、協働して取り組んでいくものと考えます。



# 4. 参考資料

# ソーシャルワークとは何か？

## 【国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)の定めた定義】

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。

この定義は、各国および世界の各地域で展開してもよい。

国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)：2014年7月、オーストラリアメルボルンにおける総会で採択  
(日本語訳確定版：2015年2月)

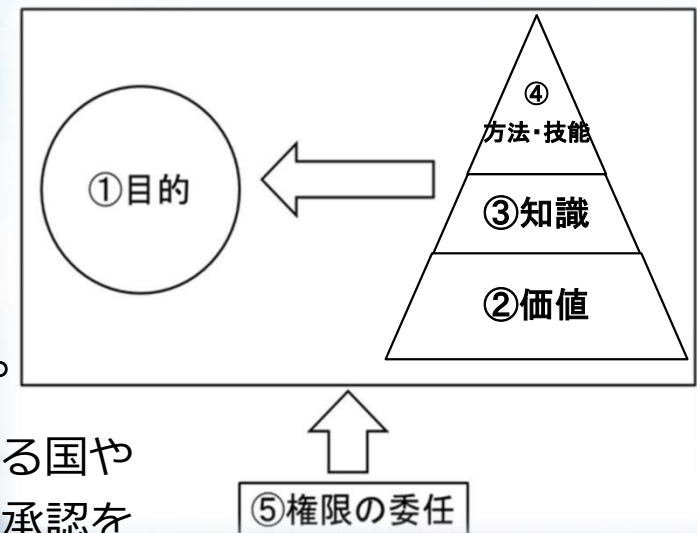
⇒つまり、国際的にも「ソーシャルワーク」とは、単に言葉による「相談」だけを意味するものではありません。また、日本の社会福祉分野における「相談」も、この国際的に定義された「ソーシャルワーク」の概念をふまえながら用いられています。

よって、協議会では、これら「ソーシャルワーク」の本来的な概念に含まれている、それを担う者が、強い倫理観を元に、我々を取り巻く環境の改善を図りながら、クライアントの抱える様々なニーズと向き合い、かつ、クライアントの抱く様々な自己実現をサポートしていくプロセスであるという点を特に大切にしたいと考えます。

# ソーシャルワークの構成要素

1958年に全米ソーシャルワーカー協会では、ソーシャルワークの枠組みを、①目的、②価値、③知識、④方法・技能、⑤権限の委任(\*)の要素によって構成されるとしました。以降、ソーシャルワークの構成要素は、下の図に示したように、まず、②の価値を土台として、その上に③の知識があり、それらをもとに、④の方法・技能があるというピラミッドのような構造で捉えられるようになっていきます。そして、このピラミッドが①の目的に向かって進められることとなり、これらの構成要素によるソーシャルワークに対して、⑤の権限の委任を得ていくことで、ソーシャルワーカーは、人々の暮らしや内面に介入する権限を与えられた専門職であるとされています。

よって、「協議会が求める障害福祉従事者像」も、この「ソーシャルワークの構成要素」を踏襲しつつ形成されていくことが望ましいと考えます。



(\*) 権限の委任とは、ソーシャルワークの実施主体である国や地方自治体のような、公的な機関や 職能団体などによる承認を意味します。

(白澤政和「第1章相談援助とは」社会福祉士養成講座編集委員会『新・社会福祉士養成講座7 相談援助の理論と方法 I (第2版)』中央法規出版, 2010年, 8-9頁。)

## 従事者の経験年数に応じて関わる研修一覧

研修名	研修の目的(従事する職種との要件)	対象者
障害福祉従事者スキルアップ研修	障害福祉従事者に必要な姿勢や知識を持ってソーシャルワークの必要性を学びながらスキルアップを図り、障害者本人中心の理念を大切にしたい人材の育成と資質向上を図ることを目的としている。	障害福祉事業者に従事している方で比較的経験が浅い方(実務0年～5年)を対象 ※市町村職員等の障害福祉担当の方(新任担当者等)
相談支援従事者初任研修	地域の障害者等の意向に基づく地域生活を実現するために必要なサービスの利用支援等の援助技術の習得や、困難事例に対する支援方法など相談支援に従事する者の資質の向上を図ることを目的としている。	相談支援専門員に従事しようとするための研修
相談支援従事者現任研修		相談支援専門員になってから5年ごとに受講する研修
相談支援従事者主任研修		基幹相談センター又はそれに準ずる機能を有する地域相談支援事業所で現に相談支援に関する指導的役割を担ったり、県研修の企画や演習講師など携わっている方、地域福祉のリーダー的な役割を担う方を対象
専門コース別研修	障害者総合支援法における相談支援事業及び障害福祉サービス事業、児童福祉法における障害児相談支援事業及び障害児支援事業に従事する方が、各分野ごとに特化した専門的な知識と技術の獲得を目的としている。	相談支援従事者研修やサービス管理責任・児童発達管理責任者研修を修了し、業務に従事している方を対象
サービス管理責任者・児童発達管理責任者基礎研修	障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス等の適切かつ円滑な運営に資するため、サービスの質の確保に必要な知識、技能を有するサービス管理責任者の養成を図ることを目的としている。	各事業所でサービス管理責任・児童発達管理責任者になるための研修
サービス管理責任者・児童発達管理責任者実践研修		サービス管理責任者・児童発達管理責任者基礎研修を修了後、5年間に2年以上実務に従事した方を対象(本研修終了後、サービス管理責任者・児童発達管理責任者となれる)
サービス管理責任者・児童発達管理責任者更新研修		サービス管理責任者・児童発達管理責任者実践研修を修了の翌年度から5年ごとの間に受講する研修。ただし、通算2年以上従事している方を対象

## 従事者の経験年数に応じて関わる研修一覧

研修名	研修の目的(従事する職種との要件)	対象者
障害者虐待防止・権利擁護研修(基礎・実践)	障害者虐待防止の取組み、障害者の権利擁護等の研修により障害者虐待防止等に必要の人材育成や資質の向上を図る。	障害福祉サービス事業所等で従事されている方で障害者の虐待防止と権利擁護について知識や技術の研修
強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践)	強度行動障害を有する者に対し、適切な支援を行う職員の人材育成を図る。 (計画相談支援加算: 行動障害支援体制)	障害福祉サービス事業所等において、知的、精神障害のある児者を対象にした業務に従事する方の研修
医療的ケア児等コーディネーター養成研修	医療的ケア児等の支援を総合調整するコーディネーターを養成する。 (計画相談支援加算: 要医療児者支援体制)	相談支援に従事している方及び、医療的ケア児等の地域生活を、地域でコーディネートする方
精神障害者の障害特性と支援を学ぶ基礎養成研修	精神科病院等に入院する精神障害者の方や、地域において単身生活等をする精神障害者の方に対して、地域移行支援や地域定着支援のマネジメントを養成する。 (計画相談支援加算: 精神障害者支援体制)	相談支援に従事している方及び福祉サービス事業所、行政機関に従事している方
高次脳機能障害支援養成研修	高次脳機能障害についての知識を得ることやその障害特性を理解することで、高次脳機能障害の障害特性に応じた支援を実施できる、障害福祉サービス事業所等に従事する支援者を養成する。 (計画相談支援加算: 高次脳機能障害支援体制) (障害福祉サービス加算: 高次脳機能障害者支援体制)	相談支援に従事している方及び福祉サービス事業所に従事している方

# 従事者の経験年数に応じた研修一覧

経験年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15~															
相談支援 従事者																初任者研修														
																現任者研修														
																主任相談支援研修														
サービス・ 児童発達 管理責任																専門コース別研修														
																障害福祉 従事者 スキルア ップ 研修														
																サビ管・児発管基礎研修														
																サビ管・児発管実践研修														
障害者虐 待防止・権 利擁護																サビ管・児発管更新研修														
																管理者・虐待防止マネージャー、市町村担当者研修														
計画相談 支援体制 加算																現場職員研修(任意)														
																強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践) 医療的ケア児等コーディネーター養成研修 精神障害者支援の障害特性と支援技法を学ぶ研修 高次脳機能障害支援者養成研修														



※「サービス管理責任者等」とは、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者をいう。以下同じ。

## ① 実践研修の受講に係る実務経験（OJT）について

- 現行制度上、**実践研修の受講にあたって必要な実務経験④(OJT)**については、基礎研修修了後「2年以上」の期間としており、これを原則として維持しつつ、一定の要件を充足した場合には、例外的に「**6月以上**」の期間で受講を可能とする。

【要件】 ※①～③を全て満たす必要あり

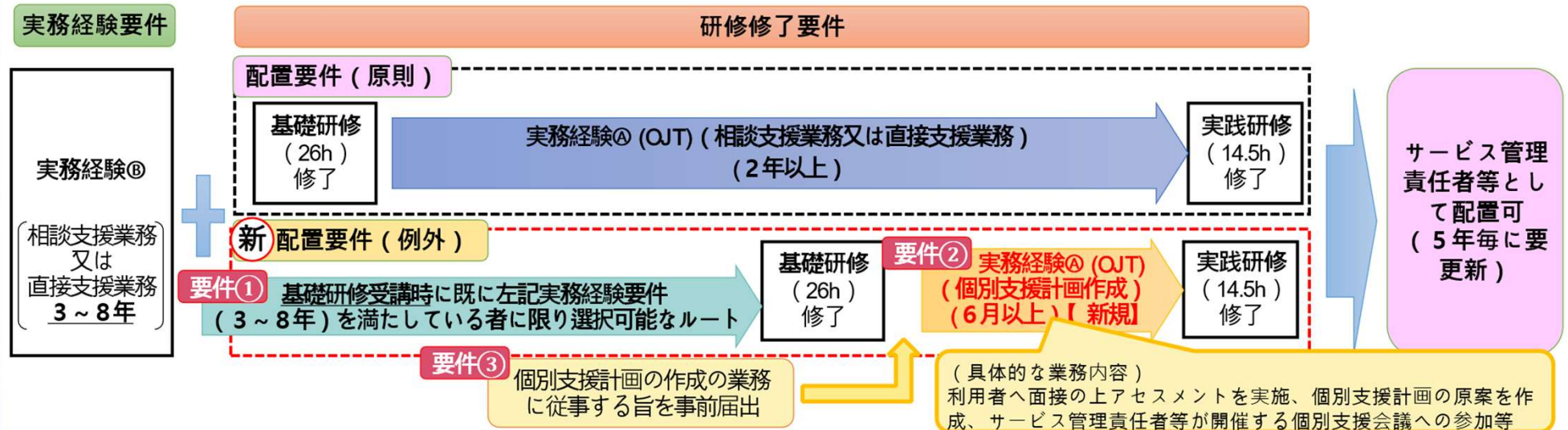
- 基礎研修受講時**に既にサービス管理責任者等の配置に係る**実務経験要件④**（相談支援業務又は直接支援業務3～8年）を満たしている。
- 障害福祉サービス事業所等において、**個別支援計画作成の業務**に従事する。（具体的には以下のいずれかのとおり）

- サービス管理責任者等が配置されている事業所において、個別支援計画の原案の作成までの一連の業務（※）を行う。
- やむを得ない事由によりサービス管理責任者等を欠いている事業所において、サービス管理責任者等とみなして従事し、個別支援計画の作成の一連の業務を行う。

（※）利用者へ面接の上アセスメントを実施し、個別支援計画の原案を作成し、サービス管理責任者が開催する個別支援会議へ参加する等。詳細については今後周知予定。

- 上記業務に従事することについて、指定権者に**届出**を行う。

（施行日前の実務経験④(OJT)の取扱い及び届出の方法等、詳細については今後整理した上で周知予定）



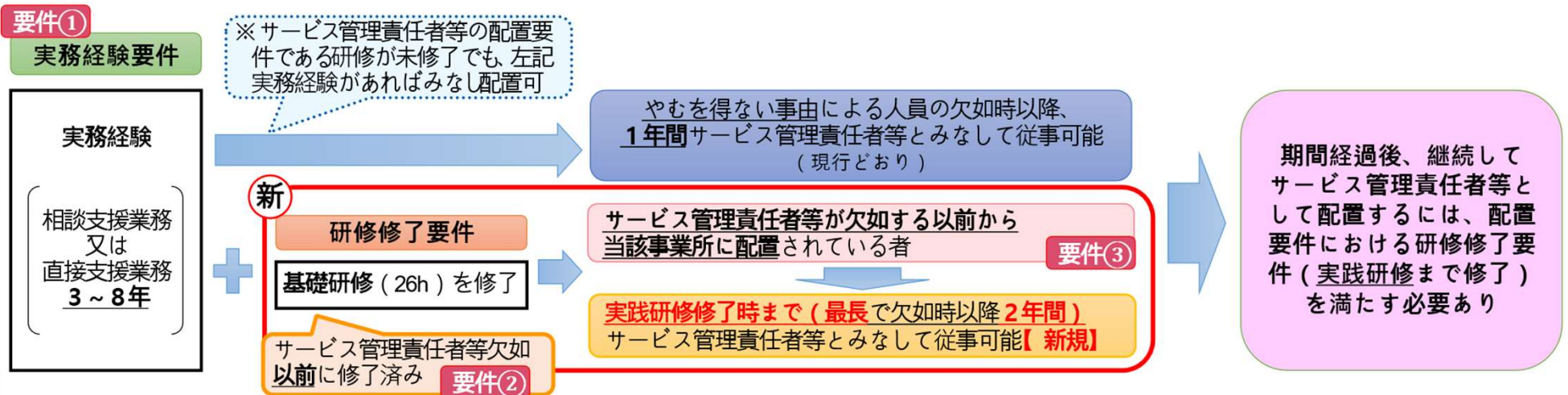
## ② やむを得ない事由による措置について

- やむを得ない事由** (※) によりサービス管理責任者等が欠いた事業所について、現行制度上、サービス管理責任者等が欠いた日から1年間、実務経験 (3~8年) を有する者をサービス管理責任者等とみなして配置可能であるが、これに加え、当該者が一定の要件を充足した場合については、**実践研修を修了するまでの間 (最長でサービス管理責任者等が欠いた日から2年間)** サービス管理責任者等とみなして配置可能とする。

(※) 「やむを得ない事由」については、「サービス管理責任者等が退職、病休など事業者の責に帰さない事由により欠如した場合であって、かつ、当該事業所にサービス管理責任者等を直ちに配置することが困難な場合」である。

【要件】 ※①~③を全て満たす必要あり

- ① 実務経験要件 (相談支援業務又は直接支援業務3~8年) を満たしている。(現行と同じ)
- ② サービス管理責任者等が欠如した時点で既に**基礎研修を修了済み**である。
- ③ サービス管理責任者等が欠如する以前からサービス管理責任者等以外の職員として**当該事業所に配置**されている。



# 令和5年度 相談支援・人材育成部会名簿

- |       |       |                         |
|-------|-------|-------------------------|
| ①部会長  | 仲澤 宏  | (富士北麓障害者基幹相談支援センターふじのわ) |
| ②委員   | 田村正人  | (健康科学大学)                |
| ③委員   | 秋山 潤  | (忠恕会)                   |
| ④協力委員 | 阿諏訪勝夫 | (中央市・昭和町障がい者相談支援センター)   |
| ⑤協力委員 | 深澤幹雄  | (甲府市基幹相談支援センターりんく)      |
| ⑥協力委員 | 服部敏寛  | (相談支援ネットワークやまなし)        |
| ⑦協力委員 | 鶴田 翔  | (山梨市基幹相談支援センター)         |
| ⑧協力委員 | 平賀久二仁 | (富士北麓聖ヨハネ支援センター)        |
| ⑦委員   | 小松 繁  | (富士東部圏域マネージャー)          |
| ⑧委員   | 吉村 純  | (峡東圏域マネージャー)            |
| ⑨委員   | 飯室正明  | (中北圏域マネージャー)            |
| ⑩委員   | 篠寄秀仁  | (峡南圏域マネージャー)            |
| ⑪県担当  | 大森哲也  | (県障害福祉課)                |

# まとめ（この科目のポイント）

---

- ① 相談支援従事者の役割・ミッションについて説明できますか？
- ② 相談支援従事者に必要とされる力について説明できますか？
- ③ なぜ学びとその継続が必要か、具体的にどのような学びの方法があるかについて説明できますか？
- ④ 相談支援専門員の人材育成体系について説明できますか？
- ⑤ 継続的な学びの必要性について説明できますか？
- ⑥ 本研修の獲得目標について説明できますか？
- ⑦ 本研修の構造について説明できますか？

※もう一度、自分の振り返りシートを確認しましょう。  
どのような気づきや知識・視点の獲得がありましたか？

# まとめ

## 【確認しましょう】

- ・ 講義の前後でどのような変化がありましたか？
- ・ 講義後の気づきを具体的に記入してください。

初任者研修 振り返り・評価シート（科目別）

氏名： \_\_\_\_\_

科目名	オリエンテーション 研修受講ガイダンス	受講日	
-----	------------------------	-----	--

本シートは、初任者研修で習得すべきことがらについて、研修の受講前後の自らの理解度を可視的に捉えるものです。

【事前評価】① 本研修で自らが特に重点的に学ぶべき点を意識して研修に臨む。

【事後評価】① 受講後の学習効果を確認する（身についた、自己評価と相違があった等）。

② 今後の実践や学びに向けた指針を確認する。

○ 以下の獲得目標毎の自己評価を10段階で評定し、記入する。

獲得目標	評価		気づき等
	受講前	受講後	
① 相談支援従事者の役割・ミッションについて説明できる。			
② 相談支援従事者に必要とされる力について説明できる。			
③ なぜ学びとその継続が必要か、具体的にどのような学びの方法があるかについて説明できる。			
④ 相談支援専門員の人材育成体系について説明できる。			
⑤ 継続的な学びの必要性について説明できる。			
⑥ 本研修の獲得目標について説明できる。			
⑦ 本研修の構造について説明できる。			

←できる 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 できない→