

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なみや横浜を目指す

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。

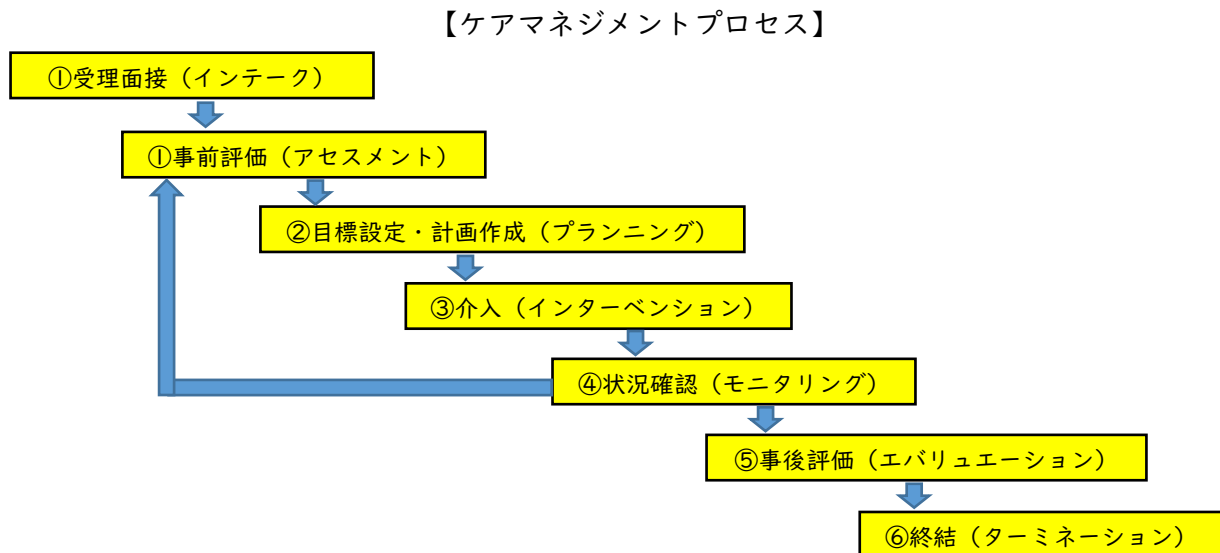
オ ソーシャルワーカーの専門性「知識」、「技術」を専門能力として、3領域に分けて記載

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

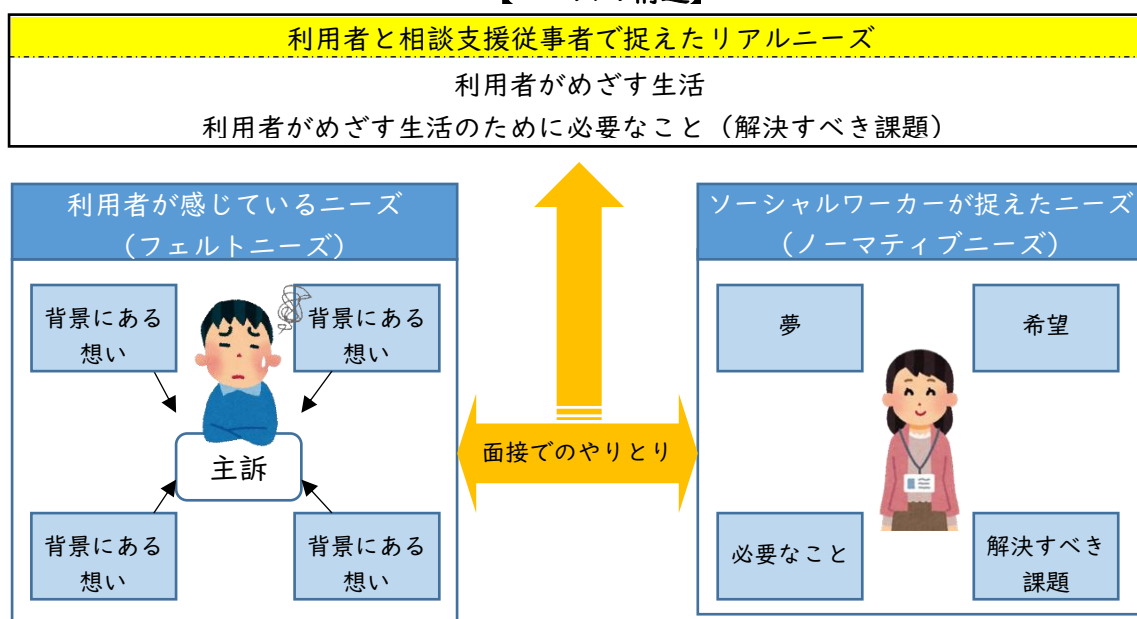
日常的に友人や知人等の相談にのることではなく、障害のある人の生活・人生を支え、寄り添うことが求められるソーシャルワーカーには、ソーシャルワークの考え方に基づく専門的な面接技術を持つことが重要です。ソーシャルワーカーが対象者との専門的な援助関係を結ぶための基盤には、両者の信頼関係(ラポール)の構築が不可欠であり、面接技術を活用しながら、その形成を図ります。

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……。？」

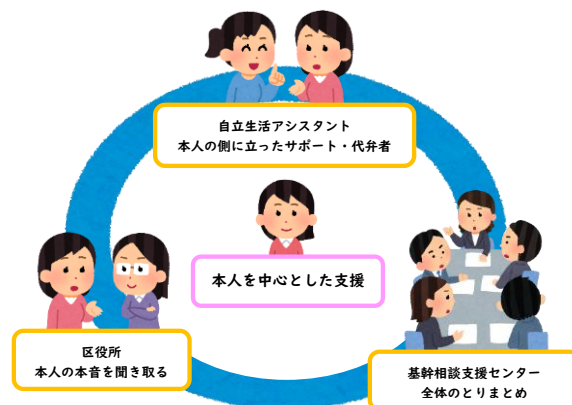


そこから何度も先輩職員に相談しました。ご本人がどのような環境や質問の仕方であれば意思を表示しやすくなるか検討し、工夫を重ねました。「話すテーマを1つに絞ると理解を深めやすい」こと、「視覚的に確認できる記録などがあると話しやすい」こと、「個室で話を聞くとたくさん話をしてくれる」こと、「家族のことはあまり語りたがらない」ことなど、新たに気づくことも多々あり、ご本人への理解を深めることができました。

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い
- ・別の支援機関にも協力してもらった方が良くはないか

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さんの母親をお願いをして、「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

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
かながわキョウタロウ

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)

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関係性等について検討を進めていく必要があると考えました。このため、相談支援専門員像の策定を目的として、本ビジョンを策定することとしました。
- ◆ 今後より一層の標準化につつま、平成27年3月に策定されました「神奈川県相談支援専門員人材育成ビジョン」の基本を踏襲しつつ、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

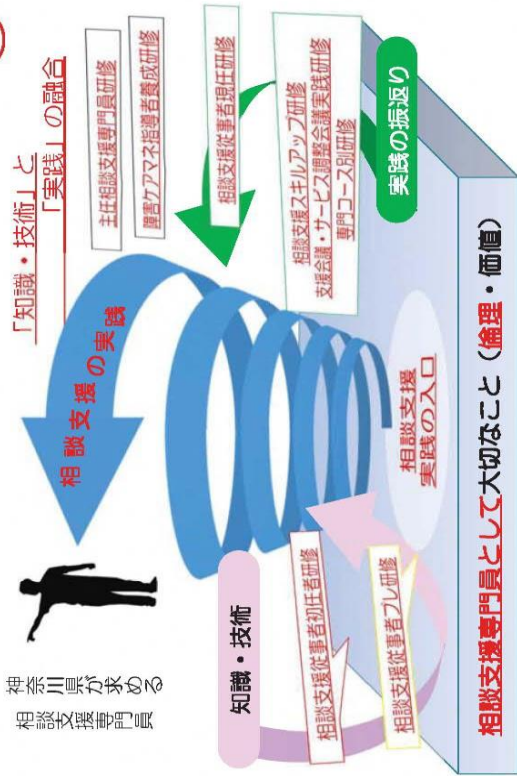
相談支援専門員は、相談支援従事者研修等で身につけた知識や技術を実践に活かしていくことが求められます。実践する力は、支援が効果的に行われたか（結果）、支援が適切に行われているか（方法・手段）、支援がいかかなる理解に基づいて行われているか（理解）といった視点で自身の支援を振り返り、支援の妥当性を検討する作業を繰り返し行うことで身につけていきます。

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
- グループスーパービジョン ○ 自己コントロール

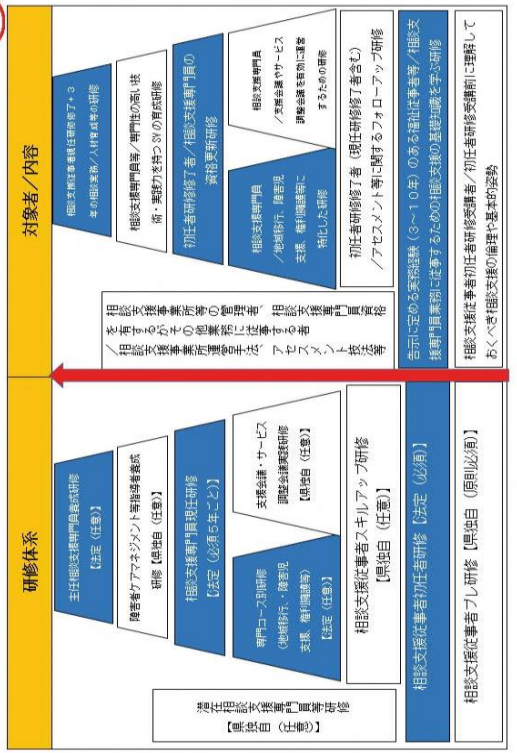
相談支援専門員に必要な力の循環・成長イメージ図

新

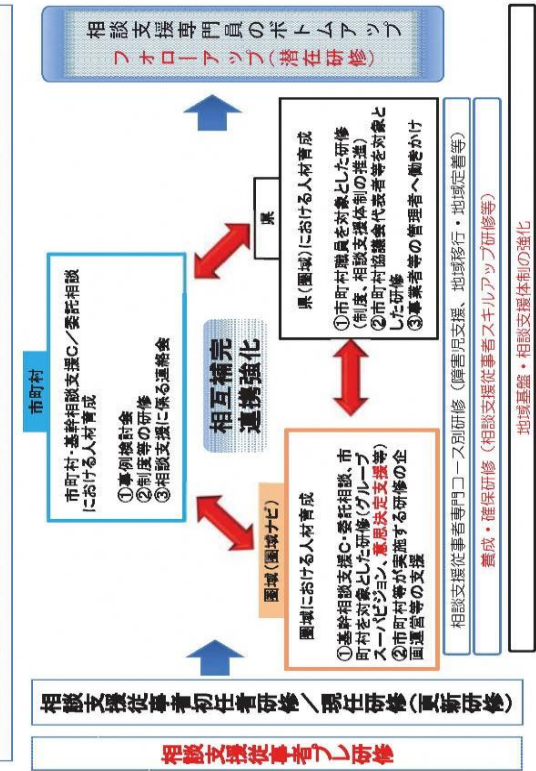


相談支援専門員のキャリアアップに伴う研修受講イメージ図

新



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。

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提供を確保し、
- ⑤ さらに社会資源の改善及び関係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関係に取り組み姿勢
- 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日社会保険審議会障害者部会(報告)資料より一部編集)

障害者の自立した生活を変えていくためには、...
 ○ 契約制後の下で障害福祉サービスを組み合わせて利用することを継続的に支援していくこと。
 ○ 単体の障害者の支援を並べて明らかにした地域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地域的な組織(連絡相談支援センター)の整備

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。

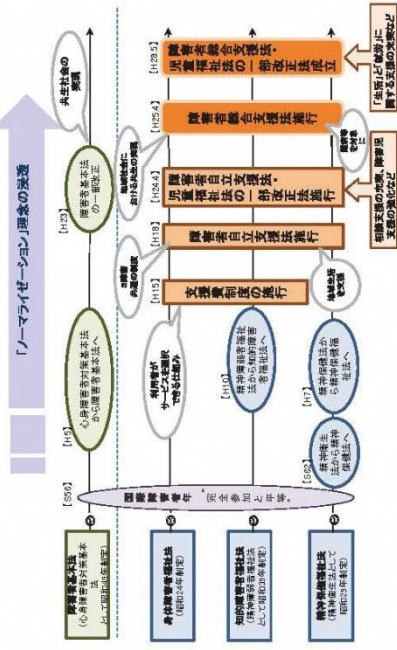
→ サービス利用計画作成の対応を拡大することが必要 (従来の計画作成が普及しなかった反省を踏まえて)
 ○ 従来の市町村が最終決定した後に計画を作成するのでなく、支援決定に先立ち計画を作成することが適切な支援につながる。
 ○ サービスの利用が、利用者のニーズや課題の解消に適合しているか確認するため、一定期間ごとにモニタリングを実施。
 ○ 可能な限り自立的な者が、専門的な視点で一貫して行うことや、ノウハウの蓄積、専門的・専門的に対応できる人材の確保により質の向上を図る。

③ 自立支援協議会の活性化

- ・ 協議会の役割
- 関係者の連携の促進
- 連携の取組状況について市町村ごとに差がある
- 対象者の状況、面、都道府県における設置・運営の支援

最新国資料に差し替え

障害保健福祉施策の歴史



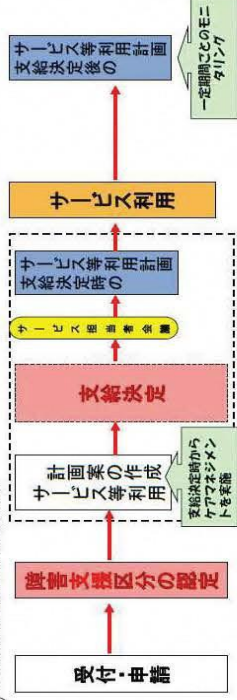
障害者自立支援法改正(H24.4)について

障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえ、障害保健福祉施策を見直すまでの間の関係法律の整備に関する法律の概要 (平成22年12月3日成立、同12月10日公布)

- ① 趣旨
 - 一 障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえ、障害保健福祉施策を見直すまでの間の障害者等の地域生活支援のための法改正を定めることと明記
- ② 利用者負担の見直し
 - 一 利用者負担について、高齢負担を原則とし、相談支援の負担を軽減
 - 一 相談支援の負担を軽減 (相談支援の負担を軽減するための措置)
- ③ 障害者の範囲の見直し
 - 一 発達障害が障害者自立支援法の対象となることを明確化
- ④ 相談支援の充実
 - 一 相談支援体制の強化 (相談支援の充実)
 - 一 相談支援体制の強化 (相談支援の充実)
- ⑤ 障害児支援の強化
 - 一 児童福祉法を基本として身近な地域での支援を充実 (児童福祉法を基本として身近な地域での支援を充実)
 - 一 児童福祉法を基本として身近な地域での支援を充実 (児童福祉法を基本として身近な地域での支援を充実)
- ⑥ 地域における自立した生活のための支援の充実
 - 一 グループホーム・ケアホーム利用の助成を創設
 - 一 重度の知的障害者の移動を支援するサービスの創設 (同行支援、個別給付化)
 - (その他) (1) その有する能力及び属性に応じた訓練、(2) 住居確保給付金制度の適用、(3) 職業訓練、(4) 事業者の業務委託制度の整備、(5) 障害者に対する支援・障害者等に対する移動支援についての検討

支給決定プロセスの見直し等

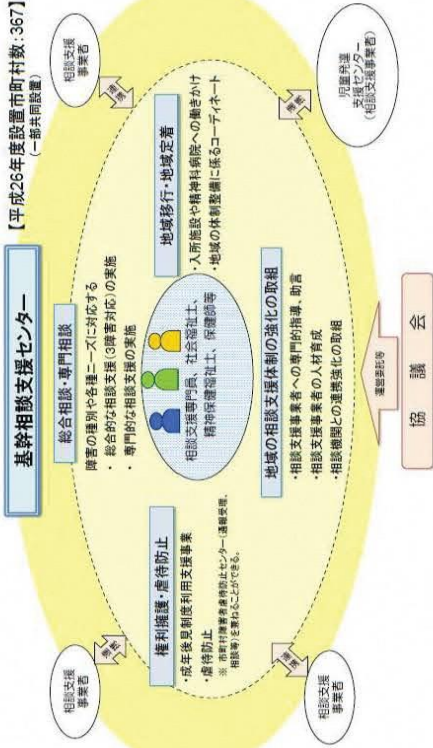
- ④ 市町村は、必要と認められる場合として、指定を受けた特定相談支援事業者が作成するサービス等利用計画案の提出を求め、これを勘案して支給決定を行う。
- * 上記の計画案に代えて、指定特定相談支援事業者以外の者が作成する計画案(セルフプラン)を提出可。
- * サービス等利用計画作成対象者を拡大する。
- ⑤ 支給決定時のサービス等利用計画の作成、及び支給決定後のサービス等利用計画の見直し(モニタリング)について、計画相談支援給付費を支給する。
- ⑥ 障害児についても、新たに児童福祉法に基づき、市町村が指定する指定障害児相談支援事業者が、通所サービスの利用に係る障害児支援利用計画(障害者の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とあわせて、以下のとおり見直しを行う。



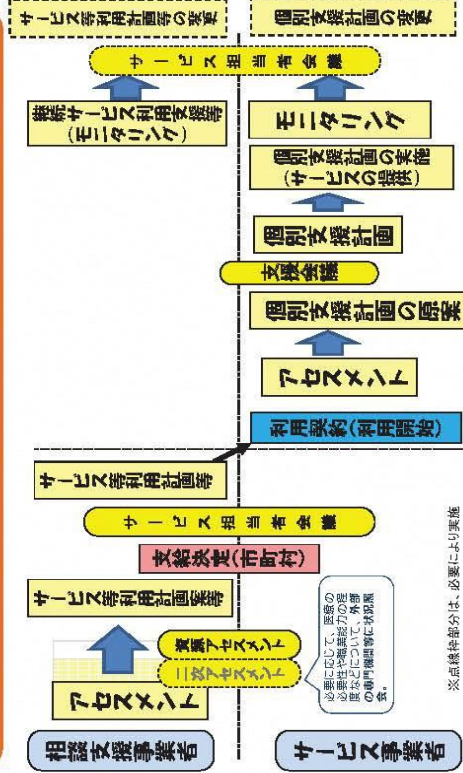
基幹相談支援センターの役割のイメージ

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、③地域の相談支援体制の強化の取組について、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、施設整備について国庫補助対象とした。



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



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。

<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

○ 計画相談支援等に定める計画は、年次報告書等に基づき、計画相談支援等に関する見直し内容等を含めて示すこととし、地域での実施状況等について、年次報告書等において、必要に応じて、計画相談支援等に関する見直し内容等を含めて示すこととする。

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) 計画相談支援等の現状

① サービス等利用計画等の提出の義務化により、業務的負担は進む。

② 相談支援専門員の見直しにより、計画相談支援等の実施が困難な状況にある。

③ 基本報酬が不足している状況が顕著化している。

④ 計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

⑤ 施設系計画相談支援等が、地域での実施状況等に反映されていない。

(2) 計画相談支援等の課題

① 計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

② 計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

③ 計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

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

① 計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

② 計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

③ 計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

(2) 計画相談支援等に関する見直し内容等

① 計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

② 計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

③ 計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

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) 各自治体において、計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

(2) 各自治体において、計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

(3) 各自治体において、計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

2. 各自治体において今後取り組むべき事項について

(1) 各自治体において、計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

(2) 各自治体において、計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

(3) 各自治体において、計画相談支援等に関する見直し内容等が、地域での実施状況等に反映されていない。

※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)

<p>相談支援従事者研修</p> <p>障害者総合支援法に基づく相談支援に関与する者が、地域の障害者等の意向に基づき地域生活を営む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等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。</p> <p>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組み込まれる。</p>
<p>エンパワメント</p> <p>個人や集団が自分の人生の主人公に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していくことである。</p>
<p>ストレンギングス</p> <p>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。</p>
<p>個別（対人）援助技術</p> <p>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。</p>

用語解説(2)

<p>グループスーパービジョン</p> <p>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。</p>
<p>事例検討</p> <p>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により、独自の価値がある。</p>
<p>アセスメント</p> <p>事前評価、初期評価、利用者が直面している問題や状況の状況の本質、原因、経過、予測を理解するために支援活動に先たって行われる手順をいう。</p>
<p>モニタリング</p> <p>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。</p>
<p>（自立支援）協議会</p> <p>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。地方公共団体が主体又は共同で設置する。</p>

用語解説(3)

<p>ソーシャルワーク</p> <p>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環境に介入する。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礎である。</p>
<p>意思決定支援</p> <p>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、自らの意思が反映された生活を送ることができるよう、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資料を整理し、支援を尽くしても意思及び資料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。</p>

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 丹次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 れいん/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 えぼナビ	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福祉課

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