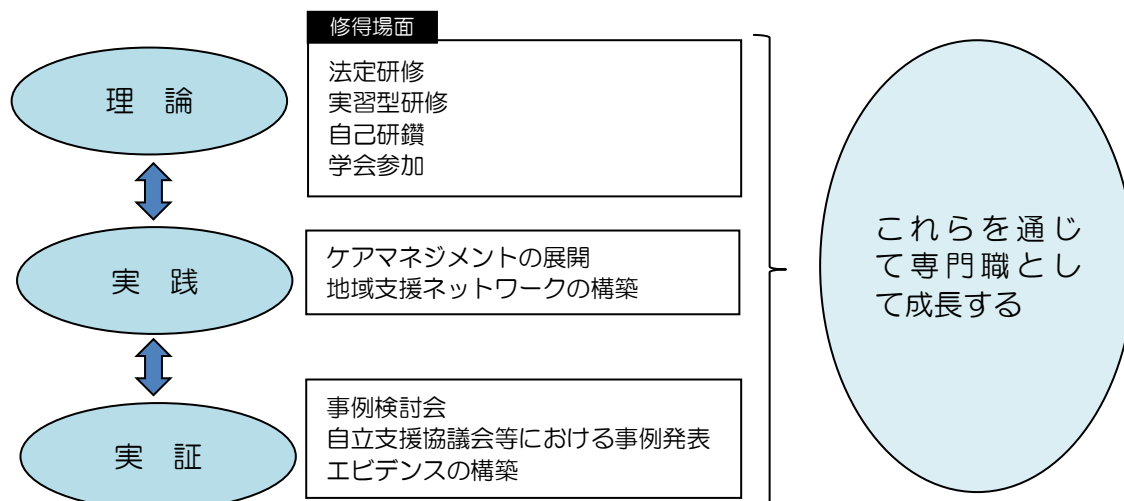


5 相談支援従事者の育成に向けた取組

(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力、「価値・倫理」、「知識」、「技術」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。

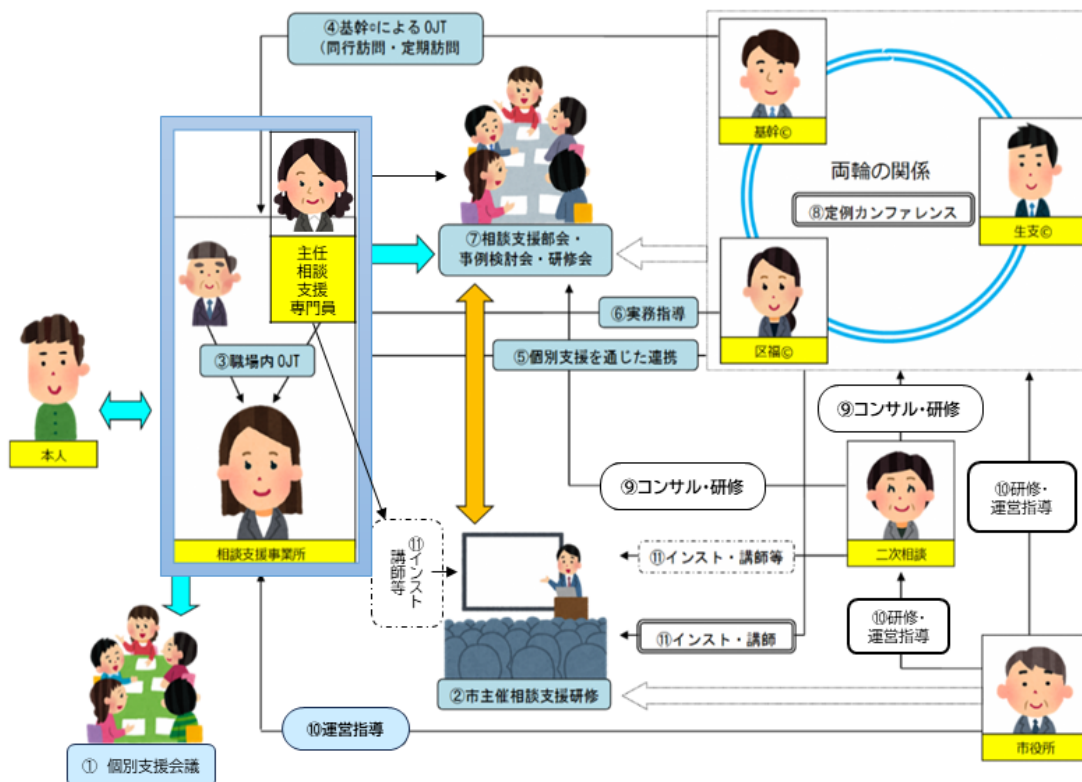


※野中猛、野中ケアマネジメント研究会著(2014)「多職種連携の技術—地域生活支援のための理論と実践」中央法規,p.182 より引用

(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、次ページに図として示しています。図にある各項目の内容については、【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 区域の相談支援の中核を担う3機関への人材育成の取組】に分類した上で説明しています。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

相談支援従事者は対象者に対する「本人を中心とした支援」を、職場や地域の中で実践することが求められています。相談支援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で、長期間に渡って様々な影響を及ぼすことを自覚しましょう。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。

主任相談支援専門員は、所属する相談支援事業所における援助技術の向上に向けて、組織の中で、助言や後方支援、指導的役割を担うなど、人材育成の中核としての役割があります。さらに、自立支援協議会に積極的に参画するなど、地域（区域及び市域）での人材育成に携わ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、精神障害者生活支援センター及び主任相談支援専門員等が中心となり、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。

その中でも、主任相談支援専門員は、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としての役割が求められています。

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及び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、適宜助言指導を行います。

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及び主任相談支援専門員等が事務局となり、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・研修【実証・理論】

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。また、専門技術スキルアップのための研修（ケアマネジメントに関するテーマ等）を実施します。

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、運営指導を行い、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

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。

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。

