

6 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

※ 表については、巻末資料2 参照

(1) 目的

本指標では、本市が求めるソーシャルワーカー※4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。

ステップ1	ステップ2	ステップ3
・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」を実践している	・自立して「本人を中心とした支援」を実践している ・チームで「本人を中心とした支援」を実践している	・「本人を中心とした支援」の実現・向上のために、人材を育成している ・共生社会の実現に向けて、地域や組織等に働きかけることをしている

ソーシャルワーカーは、本指標の各項目の内容を確認し、実践取組確認シート（P39～42）にて、第3者と自身の実践状況や取組を確認・共有していくことで、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、新しいことに具体的にに取り組むことができます。組織は、各ソーシャルワーカーの取組、実践状況を共有し、必要に応じて見直し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、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。

※4 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 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。

※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	・指標の確認 ⇒職場内外を問わず複数人で実施（実践取組確認シートを活用） ・目標設定・計画立案 ・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 適宜助言・指導		取組状況を把握 適宜助言・指導

イ 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、職場から一步離れ、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。

横浜市では、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、実践取組確認シートのチェック結果に合わせて市主催相談支援研修等に積極的に受講することが必要です。組織の中で研修を受講できるように配慮をして下さい。

【Off-JTでの活用イメージ】



ウ 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、自ら育つことが欠かせません。

指標や実践取組確認シート（P39～42）にて、第3者と自身の実践状況や取組を確認・共有して

いく中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、専門書を読むことや、学会への参加などに取り組むことが重要です。

(3) 各項目の説明

ア 価値・倫理

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^{*5}に記されています。

障害福祉分野の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。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・職場に対する倫理責任」「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。

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。

*5 ソーシャルワーク専門職のグローバル定義 「ソーシャルワーカーの倫理綱領」(改訂版)より

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。

【参考】ソーシャルワーカーの倫理綱領全文はこちら



確認のポイント

<input type="checkbox"/>	対象者をかけがえのない存在として尊重し、権利を擁護している (人間の尊厳・権利擁護)	価値
<input type="checkbox"/>	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・自己決定を支援している (本人を中心とした価値)	
<input type="checkbox"/>	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している	倫理
<input type="checkbox"/>	全ての人に対して、特定の方向に偏ることなく、支援している (中立性・公平性の保持)	
<input type="checkbox"/>	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、それに取り組んでいる	

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を活用してみましょう。

イ 知識・技術

(ア) 個人・家族支援（ケアマネジメント）

a 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）を形成している

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。

確認のポイント

(人材育成指標のステップ1～2の到達像→P43 参照)

<input type="checkbox"/>	◎信頼関係（ラポール）の必要性を理解し、意識している	バイステックの7原則（★）
<input type="checkbox"/>	◎面接技術（傾聴反応、積極介入）を理解し、柔軟に活用して、対象者に働きかけている	
<input type="checkbox"/>	◎対象者を個人としてとらえ、偏見や先入観を持たずに、その人を理解している (★①個別化)	
<input type="checkbox"/>	◎対象者を否定せず、ありのままを受け止めている (★②受容)	
<input type="checkbox"/>	◎対象者の感情を大切にし、表現できるように働きかけている (★③意図的な感情表出)	
<input type="checkbox"/>	◎支援者自身の感情を自覚し、判断したうえで、対象者に働きかけている (★④統御された情緒的関与)	
<input type="checkbox"/>	◎対象者のことを一方的に評価（判断）せずに、中立な姿勢を示している (★⑤非審判的態度)	
<input type="checkbox"/>	◎対象者の最善の利益を念頭に、自己決定を促し、尊重している (★⑥自己決定)	
<input type="checkbox"/>	◎書類の管理、相談対応時の配慮等により、秘密を保持している (★⑦秘密保持)	
<input type="checkbox"/>	適切な面接場面（時間枠の設定、座席の配置、障害特性への配慮等）を設定している	
<input type="checkbox"/>	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している	

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者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・指導している

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している

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。

確認のポイント

(人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P43 参照)

<input type="checkbox"/>	専門知識を踏まえ、対象者を総合的に理解している	
	<input type="checkbox"/>	障害特性、発達、医療的ケア、ライフステージ、人間行動等
	<input type="checkbox"/>	ICF ^{※6} の視点（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、住環境、社会資源等の環境因子の相互関係）
	<input type="checkbox"/>	過去、現在、未来の連続体としての対象者理解
	<input type="checkbox"/>	対象者個人と環境のストレングス
	<input type="checkbox"/>	社会的状況

※6 ICF 国際生活機能分類「健康の構成要素に関する分類」

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

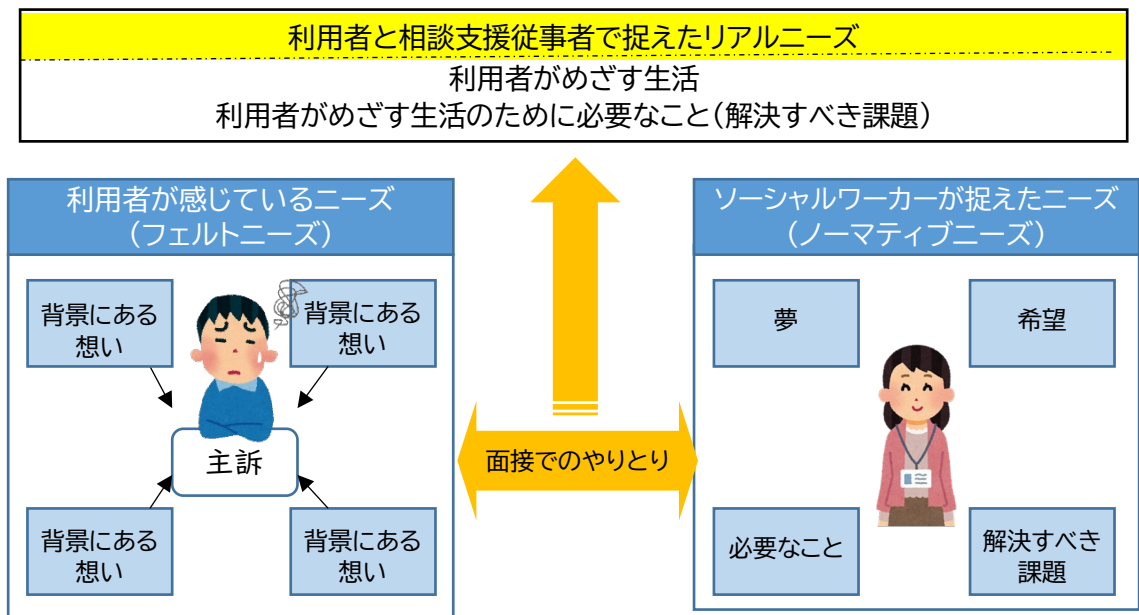
【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者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・指導している

③ リアルニーズを捉え、説明している

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出来ます。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、また、その「リアルニーズ」を利用者に説明をし、共有化することが重要になります。

【ニーズの構造】



確認のポイント

（人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P43 参照）

<input type="checkbox"/>	ニーズの構造について理解している
<input type="checkbox"/>	必要な情報を収集・整理し、リアルニーズを導き出している
<input type="checkbox"/>	面接等を通じて、対象者にリアルニーズへの気づきを促している
<input type="checkbox"/>	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している
<input type="checkbox"/>	他の支援者が捉えたアセスメントを共有し、活用している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者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・指導している

④ 適切に支援状況を記録し、説明責任を果たしている

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。

確認のポイント

(人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P43 参照)

<input type="checkbox"/>	情報開示等の要請にも応えられるよう、支援の根拠として記録を構造的にわかりやすくまとめ、整理している
<input type="checkbox"/>	日ごろの支援の向上のために、記録を活用している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者や関係機関等が適切に支援状況を記録し、説明責任を果たせるように、助言・指導している
- ☐ 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ている

b 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している

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。

確認のポイント

(人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P43 参照)

<input type="checkbox"/>	各種法や制度、インフォーマルサービス、本人をとりまく家族や支援者、地域住民等も社会資源に含まれることを理解している
<input type="checkbox"/>	制度、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、活用している
<input type="checkbox"/>	ニーズに合わせた社会資源に関する情報を収集し、対象者にわかりやすく提供している
<input type="checkbox"/>	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、職場内外で共有している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者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・指導している
- ☐ 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ている

② 個別支援会議の開催・運営等により、チーム力を高め、チーム支援に発展している

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。

確認のポイント

（人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P43 参照）

<input type="checkbox"/>	個別支援会議の構造（目的、空間設定、個人情報の取扱い、メンバーの役割等）を踏まえて、会議を開催している
<input type="checkbox"/>	参加者として、会議の目的や検討場面、自機関としての役割を意識した発言・対応をしている
<input type="checkbox"/>	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、スムーズな進行をしている
<input type="checkbox"/>	事例提供者として、個人情報に配慮した資料をまとめ、わかりやすく説明している
<input type="checkbox"/>	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、情報共有を図っている
<input type="checkbox"/>	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している
<input type="checkbox"/>	チームメンバーと支援目標を共有し、機関特性を活かした役割分担に基づき、支援している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者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践できるように、助言・指導している

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、説明している

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。

確認のポイント

(人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P43 参照)

<input type="checkbox"/>	支援計画は対象者自身のものであり、リアルニーズに基づく支援計画を、対象者の気づきを促しつつ、その意思決定のもとに対象者とともに作成している
<input type="checkbox"/>	計画作成に際し、ストレングスの活用、エンパワメントを意識している
<input type="checkbox"/>	フォーマル、インフォーマルの社会資源の利用に向けて、調整している
<input type="checkbox"/>	支援の効果測定の時期を適切に設定している
<input type="checkbox"/>	対象者等にわかりやすい表現で記載し、簡潔に説明している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者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・指導している

c 介入（インターベンション）

① 必要に応じて適切な介入をしている

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。

確認のポイント

人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P44 参照)

<input type="checkbox"/>	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、柔軟に対応している
<input type="checkbox"/>	障害特性を踏まえた生活全般の支援を視野に入れ、主体的に介入している
<input type="checkbox"/>	ストレングス視点に立った介入（直接、間接）を行い、本人及び家族や支援者等の力を高めている
<input type="checkbox"/>	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している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者や関係機関等が適切な介入ができるように、助言・指導している

② 適切なリスクマネジメント、緊急対応をしている

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。

確認のポイント

（人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P44 参照）

<input type="checkbox"/>	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、意識している
<input type="checkbox"/>	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」を確実にやり、必要な対応をしている
<input type="checkbox"/>	チームメンバーとともに、危機を予測し、連携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ている
<input type="checkbox"/>	緊急時に、的確なアセスメントによる迅速・適切な対応をしている
<input type="checkbox"/>	緊急時の個人情報の扱いについて、的確に判断している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者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・指導している
- ☐ 平常時の未然防止、抜本的改善、再発防止を組織的に推進している
- ☐ 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んでいる

d 状況確認（モニタリング）

適切に支援の状況・効果を確認し、その結果を説明している

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。

確認のポイント

（人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P44 参照）

<input type="checkbox"/>	目標の達成状況を把握・分析し、効果の背景要因を捉えている
<input type="checkbox"/>	背景要因を踏まえて、対象者と共に、目標及び支援計画を再設定している
<input type="checkbox"/>	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している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者や関係機関等が適切に支援の状況・効果を確認し、その結果を説明できるように、助言・指導している

e 事後評価（エバリュエーション）

生活全体の状況を捉え、終結の要否を適切に判断している

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（何をもっ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。

確認のポイント

（人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P44 参照）

<input type="checkbox"/>	生活全体の現状とともに、先を見据えて、終結の要否を適切に判断している
<input type="checkbox"/>	対象者やチームメンバーと終結の判断の要否を共有している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者や関係機関等が生活全体の状況を捉え、終結の要否を適切に判断できるように、助言・指導している

f 終結（ターミネーション）

適切に支援を終了している

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。

確認のポイント

（人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P44 参照）

<input type="checkbox"/>	対象者やチームメンバーとの合意を得て終結にしている
<input type="checkbox"/>	セルフマネジメントに向けた支援を行っている
<input type="checkbox"/>	支援終結後も、対象者が安心して暮らせるように、環境設定している
<input type="checkbox"/>	対象者に対し、終結後の支援について情報提供をしている

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- 相談支援従事者や関係機関等が適切に支援を終了できるように、助言・指導している

(イ) 地域づくり（地域マネジメント）

a ネットワーク構築

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。

確認のポイント

（人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P44 参照）

□	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り、活用している
□	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している
□	個別の支援では充足できないニーズ（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・団体等の多機関ネットワークに参画し、また、活用している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- 相談支援従事者や関係機関等が適切なリスクマネジメント、有効なネットワークを構築できるように、助言・指導している
- 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、発展させている
- 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している

b 地域ニーズの把握・取組

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等の活動を通じて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。

確認のポイント

（人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P44 参照）

<input type="checkbox"/>	個別の支援課題を収集し、地域ニーズとして顕在化させるようにしている
<input type="checkbox"/>	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、チームで働きかけている

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者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・指導している
- ☐ 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ている
- ☐ 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している

(ウ) セルフ・チームマネジメント

a 自己管理

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。

確認のポイント

（人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P44 参照）

☐ 上司等の助言も踏まえつつ、主体的に自分自身の健康管理している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

☐ 自己だけでなく、相談支援従事者や関係機関等の健康管理に配慮している

b 自己研鑽

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。

確認のポイント

（人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P44 参照）

<input type="checkbox"/>	仲間と疑問点や悩みを相談し、共有し合いながら、自らのスキルアップを意識している
<input type="checkbox"/>	OJT や Off-JT（研修や勉強会、事例検討会等）、様々なスーパービジョンの機会を主体的に活用し、その成果を他の職員に伝えとともに、職場で活用している
<input type="checkbox"/>	事例提供者となり、そこで得た気づきを業務に生かしている
<input type="checkbox"/>	専門職団体や関連学会等に所属する意味を理解している
<input type="checkbox"/>	仕事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、更新している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者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ている
- ☐ 職場内外全体のスキル向上に配慮し、研修会での講師等を担っている
- ☐ 学会等での業務の成果を発表したり、実践を論文としてまとめたりしている

c メンバーシップ・リーダーシップの発揮

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。

確認のポイント

（人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P44 参照）

<input type="checkbox"/>	職場内で互いの課題や悩みに気づき、支え合える環境をつくっている
<input type="checkbox"/>	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ている
<input type="checkbox"/>	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んでいる

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- ☐ 相談支援従事者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・指導している
- ☐ 広い視野をもち、専門的にみた業務のあるべき方向性に向けた改善に取り組んでいる
- ☐ 相談から把握した課題対応策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っている
- ☐ 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発揮している

d 地域（事業所内外）での人材育成の実施

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げていくことが求められます。

確認のポイント

（人材育成指標のステップ1～2の到達像→ P44 参照）

<input type="checkbox"/>	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、意識している
<input type="checkbox"/>	個別支援会議や事例検討会等でファシリテーションやコンサルテーション等の技法を活用している

※ 実際の確認時には、実践取組確認シート（P39～42）を用いて活用してみましょう。

【人材育成指標のステップ3の到達像】

- 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、相談支援従事者や関係機関等を支え、教育・育成している
- 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ている
- 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っている



7 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取り組むべきこと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できることを期待しています。