

長崎県相談支援専門員

人材育成ビジョン

(令和2年11月)

長崎県自立支援協議会

研 修 部 会

目 次

はじめに

- 1 相談支援専門員とは
- 2 理想とする相談支援専門員像
 - 1) 相談支援専門員の基礎力
 - 2) 相談支援専門員に求められるもの
 - 3) 相談支援とサービスの関係性
- 3 長崎県における人材育成システム
 - 1) 法定研修
 - ・相談支援従事者 初任研修
 - ・相談支援従事者 現任研修
 - ・主任相談支援専門員養成研修
 - 2) 専門コース別研修
 - 3) 人材育成ビジョン
- 4 人材育成に対する行政等の役割
 - 1) それぞれの役割
- 5 関係法令等【資料】

【長崎県自立支援協議会設置要綱：抜粋】

(協議内容)

第2条 協議会における協議内容は、次のとおりとする。

(5) 県全域における社会資源の開発、改善に関すること

【長崎県自立支援協議会研修部会要領：抜粋】

(目的)

第2条 研修部会は、障害者の相談支援に従事する者の資質の向上を図るため、長崎県相談支援専門員人材育成ビジョン及び専門コース別研修、その他必要と認める事項について検討すること を目的とする。

はじめに

ノーマライゼーションやインクルージョンの理念が社会 に浸透し人との関係の中で仕事をしている者にとって相談支援はその基本姿勢の中で欠くことのできない技術です。

その中で、障がいのある人たちが、自分の暮らしたいと思う地域で 自分らしく豊かに暮らし続ける、あるいは、病院や入所施設から地域に生活に移して暮らしていくためには、相談支援の充実こそが急務の課題です。そのため、「長崎県相談支援専門員人材育成ビジョン」を作成し、相談支援専門員の人材育成の基本指針を定めます。

昨今、障害者自立支援法の改正により 大きな改革がなされ、障がい福祉サービスを利用する人たちすべてに、「サービス等利用計画」(児童は、「障害児支援利用計画」以下、「サービス等利用計画」という)を作成することになりました。しかし、サービス等利用計画が、障がい福祉サービスを利用している人すべてに作成されればそれでいいというわけではありません。サービス等利用計画が障がいのある人の意向を尊重して作成され、かつ質の高いものでなくてはなりません。障がい特性や年齢、生活環境に応じた計画が作成され、利用している人の変容に逐次対応できるものである必要があります。そのため、サービス等利用計画を作成する相談支援専門員には、高度な知識や技術、それを支える確かな倫理感・価値観・理念が要求されると共に、それを体得するための、研修システムの充実が重要です。

他にも「地域移行支援」「地域定着支援」といった「地域相談支援」や、市町または委託相談支援事業所が基本的に担っている、計画に至るまでの相談および計画に至らない相談、いわゆる基本相談についても、相談支援の質の向上や質の担保が求められています。

また、主任相談支援専門員を中心にした地域のシステムづくり、地域の活性化等を含めたコミュニティーソーシャルワークの充実も大切な課題です。

このような状況の中、「長崎県相談支援専門員人材育成ビジョン」を作成して計画的な人材育成を図り、ひいては、地域における相談支援専門員の地位を確立できればと考えています。

1 相談支援専門員とは

基本相談を基盤として、サービス等利用計画作成を行う個別支援だけではなく、「協議会活動を核とした地域づくり(ネットワーク構築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もって取り組むことができる相談援助者です。

・相談支援専門員の行動指針

相談支援専門員の行動指針については、日本相談支援専門員協会策定の「相談支援専門員の行動指針」を基本に相談支援専門員として行動します。

相談支援専門員の行動指針（案） 【抜粋】

（定義）

1．私たちは、障害児・者等（以下、利用者 とする）が自ら望む自立した地域生活の実現に向けて、本人の意思、人格ならびに最善の利益を尊重し、常に本人の立場に立ち、個別生活支援と地域づくりを両輪とした相談支援を実践するソーシャルワーク専門職です。

利用者：障害児・者本人及びその家族のほか、障害に関わる課題を有し相談支援専門員による支援を必要とするあらゆる人を指し、障害者総合支援法等における障害福祉サービス等の利用者に限定されるものではありません。

（業務の基盤）

2．私たちは、その業務の基盤を「障害者ケアガイドライン」(平成 14 年厚生労働省障害保健福祉部)、「相談支援ガイドライン」(平成 22 年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業)、「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」(平成 23 年障がい者制度改革推進会議総合福祉部会)及び「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 年厚生労働省令第 28 号)等に定めるとともに、「障害者権利条約」(2006 年国連総会採択)及び「持続可能な開発目標」(SDGs、2015 年国連総会採択)「ソーシャルワークのグローバル定義」(2014 年 IFSW・IASSW 総会採択)等を示される理念を業務の基盤とします。

・相談支援専門員の理念

相談支援業務に携わる職員（相談支援専門員）は、障害者基本法の理念

- 1 すべての障害者は、個人の尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい処遇を保障される権利を有するものとする。
 - 2 すべての障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会を与えられるものとする。
- を理念として、基本相談を支援の基本にすえて、実践の中で常にスキルアップに努めます。

・相談支援専門員の価値観

「先見性（今後を見通す力）」に基づく「移行期におけるつながる支援（縦のマネジメント）」と「ふかん性（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）」とを実践し、いずれの場面においても、その中心には「本人」と「相談支援専門員」とが位置している。そのため、相談支援専門員個人の価値基準ではなく、「本人」の価値感を最優先に考えることができる相談支援専門員を目指します。

2 理想とする相談支援専門員像

1) 相談支援の基礎力

気づく (利用者や社会の 思い・ニーズに気づく)	想像力	ご本人の生活全体を捉え、思いや考えを察知したり、変化を感知する力 得られた情報から多様な展開や可能性を見出す力
	アセスメント力	必要な情報を適切な人から引き出す「聞く」「聴く」「訊く」力 生活する人としてのご本人の大切なものを引き出す力
	分析力	主訴とニーズを明らかにし現状や地域の課題を理解する力
	判断力	タイミングや現在の必要性を見極め、支援の方策を定める、見立てる力
かかわる (権利擁護の視点をもつ)	関係形成力 (対話力も含む)	関係者との信頼関係を構築し、支援の輪を広げていく力
	実行力	目標を実現に向けていく力
	継続力	粘り強く続けて行ける力 定めた計画や仕組みに改善を加えながら見守り、支援し続ける力
	尊重する力	エンパワメントの視点に立ち、ご本人を信頼し、自己決定を尊重する力
ネットワーキング (協働する仲間を作り、仲間と支援体制を作る・社会に働きかける)	交渉力	支援のつながりを広げる力 支援者の役割を明確化し、引き込む力
	調整力	関係者の課題や特性を理解し、的確に役割分担を行い、つなげていく力 会議をスムーズに進める力、トラブルに対し柔軟に対応する力
	創造力	支援に必要なアイデアや社会資源を考える力
	説明力	関係者それぞれに解り易く伝える力
	推進力	必要に応じて積極的に事態を動かしたり、ご本人・地域・関係者に働きかける力

2) 相談支援専門員に求められるもの

1	ご本人の思いを尊重する姿勢
相談支援専門員は、ご本人が自分の生活をどのようにしたいのか、どんなことをしたいのかというご本人の思いや望みを聞き取り、それを具体化し、現状の生活のしづらさを理解した上で、ご本人の意思決定を引き出しながら、思いの実現に向けた総合的な支援をコーディネートしていくことが求められます。 ・ご本人の主体性の尊重 ・自己決定の尊重 ・エンパワメントに着目した支援の構築 ・対象者の生活のしづらさの理解	

2	ご本人・支援者との信頼関係を築く力
相談支援専門員は、初期段階からご本人との信頼関係を築くことができ、相談支援が進んでいくようにし、そのためには、ご本人は専門員に対する不安感や期待感を持っていることを理解することと、その後支援者と連携していく中で、ご本人のプライバシーの保護、人権の尊重に配慮しなければいけません。またチームワークで支援していくためには、家族や支援者の立場や役割を理解して、家族や支援者との信頼関係も築いていくことが求められます。 ・ご本人の不安や期待を理解する姿勢 ・人権の尊重 ・プライバシーの保護 ・支援者の立場や役割の理解 ・職業上の倫理観	

3	知識と技術
相談支援専門員は、制度や福祉サービスについての知識を持つことは当然のこと、ご本人の相談支援を進めていく上では、インフォーマルな支援としての地域の社会資源活用の必要も発生する場合があるので、地域資源の情報収集をする必要があります。コミュニケーション技術としては、ご本人が理解できるコミュニケーション力とご本人の表情や動作等からご本人の気持ちを推察できる力が求められます。またご本人のニーズを明確にしていくために情報収集、課題の分析、ご本人の強さにも着目していく能力が求められます。 ・制度や福祉サービスについての知識 ・地域の社会資源に関する情報収集力 ・コミュニケーション技術とその活用 ・アセスメントからニーズを引き出す力	

4	交渉力・調整力
相談支援専門員は、ご本人の思いを尊重し、ご本人の立場に立って地域生活の支援を組み立てていくために、家族やサービス提供者、市町村等の支援関係者の思いや意向の相互関係を良好に調整して行く交渉力が求められます。支援関係者の合意形成や役割配分を調整しながら、チームアプローチの実現を図っていく調整力も必要です。ご本人のニーズを充足するための社会資源が不足している場合は、市町村関係者に提言していくこと及び地域自立支援協議会を活用していくことが必要です。 ・ 支援ネットワークを構築する力 ・ 支援者の役割分担を配分する力 ・ ご本人の思いに沿ったサービスの調整・交渉力 ・ 参加者の合意形成を得られる会議の進行 ・ 必要なサービス ・ 社会資源作りへの働きかけ	

5	自己コントロール
相談支援専門員は、支援をしていく上で、ご本人や家族の感情的な課題に巻き込まれないようにし、また支援関係者のそれぞれの立場を理解しながら、公平性・中立性を保持していく自覚を持つ必要があります。ご本人の感情は揺れ動き、支援も一進一退を繰り返す場合があることも理解しておく必要があります。専門員自身も常に自己評価を行うとともに、専門員自身が孤立してしまわないように、他の相談支援専門員と気軽な形式で意見交換や利用計画の評価等が行える連携体制を確保しておくことも求められます。 ・ ご本人の感情に巻き込まれない中立性の保持 ・ マイナスを次に繋げるプラス思考 ・ 諦めずに継続していく力 ・ 他相談支援専門員との協働意識	

3) 相談支援とサービスの関係性

相談支援専門員の行う相談支援の基本はあくまで基本相談であります。

相談で手当てする姿勢を忘れないで、きちんと相談を受けることが大切です。

また、本人の想いを実現するために、本人自身、本人の生活全般を理解するためにもアセスメントが最も重要になり、アセスメントの結果を元に支援の手立てを考える。

その手立ての中にサービスを調整するという、サービス等利用計画作成が位置付けられます。

ですから、相談支援専門員の支援はサービスを利用させるためだけのものであってはなりません。

サービス調整のみが主な支援にならないように、日頃から自分の業務を常に再確認するためにも、ケース検討・GSVの実施を心がける必要があります。

3 長崎県における人材育成システム

1) 法定研修

・相談支援従事者 初任者研修

初任研修においては、相談支援専門員の基本的姿勢、サービス等利用計画の策定の理解を行う。

また、社会資源を知り、社会資源とつながる研修を充実させる。

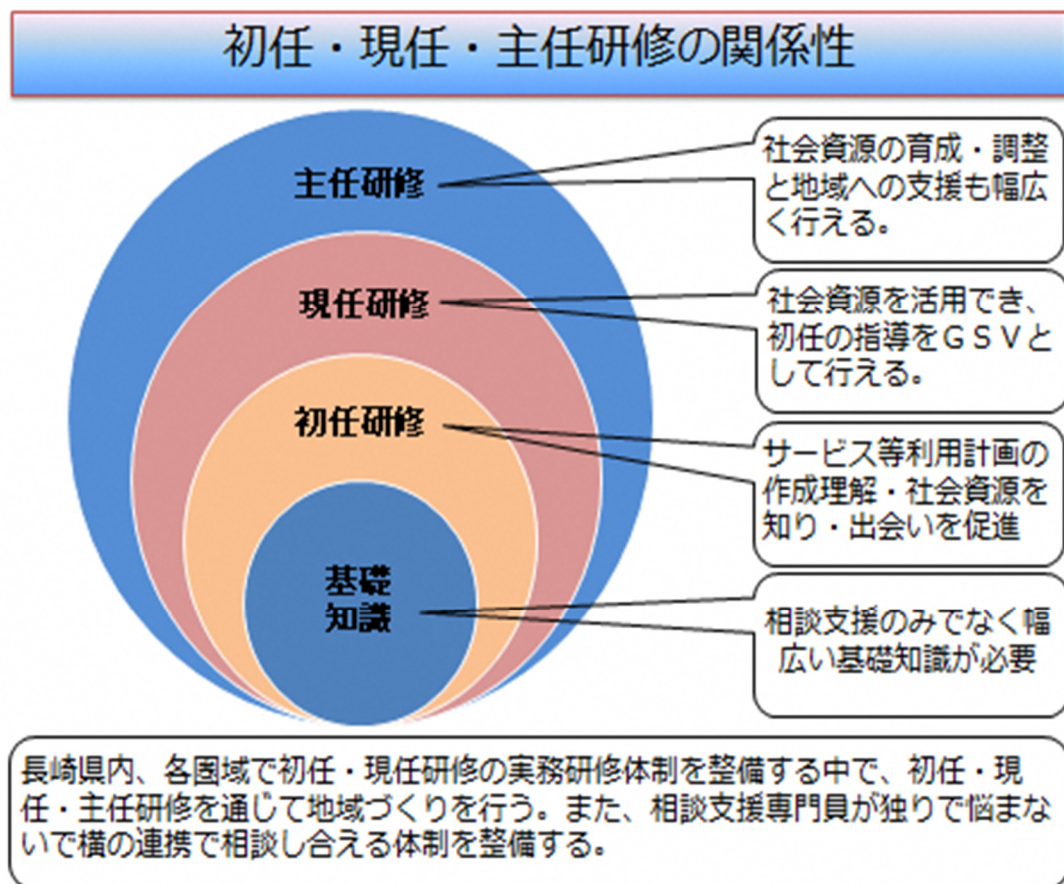
・相談支援従事者 現任者研修

現任研修においては、G S Vの基本的理解と地域に根差した相談支援専門員像について理解する。

また、社会資源とつながり、具体的に使いこなせる人材を育成する。

・主任相談支援専門員養成研修

主任相談研修では、社会資源の調整、C S Wを基本に自立支援協議会の運営協議会を基本にした社会資源の整備について理解する。



2) 専門コース別研修

・ファシリテーター養成研修（スキルアップ研修）

事例検討会・SV・GSVでのファシリテーター等の養成を行う。
担当者会議等でも関係機関を取りまとめる基礎技術であるので、初任から現任の期間に受講するのが望ましい。

・障害児相談支援に関する研修会（スキルアップ研修）

児童を取り巻く環境は、特に本人の特性理解のみならず、家族調整、地域調整、その他に医療的ケア支援等多岐にわたり、また、児童の相談支援体制はますますの充実が求められる。

・精神障害者支援の障害特性と支援技術を学ぶ研修会（加算対象・スキルアップ研修）

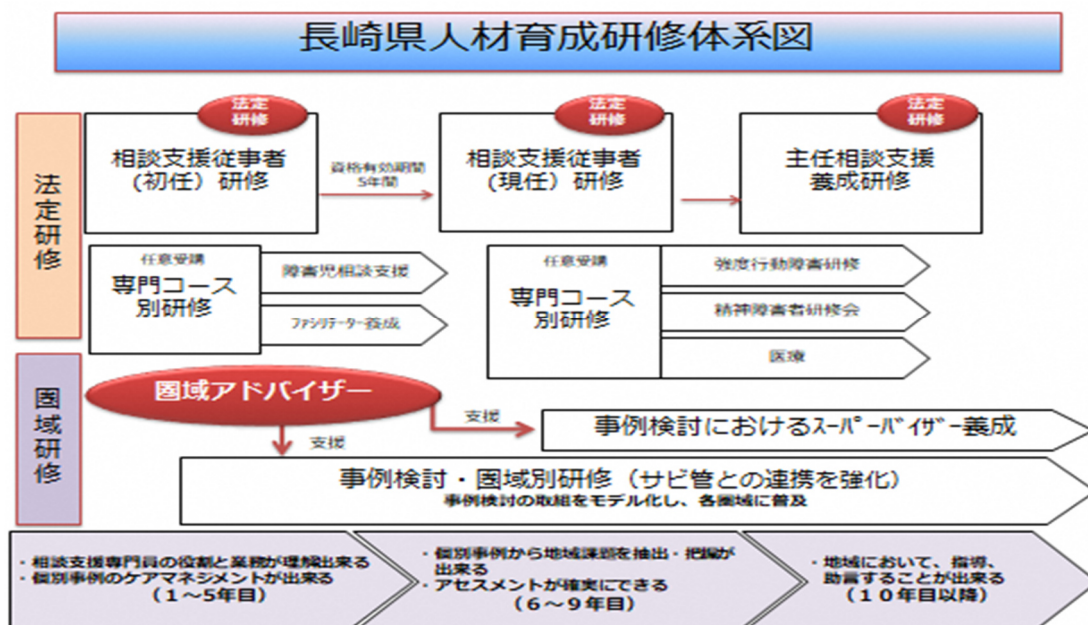
精神障害者に対する支援は、偏見や差別との戦いである。基本的な理解はもとより、支援に対する基本技術の習得は急務の課題である。また、認知症をはじめとする、全世代にわたる課題であることを理解する。

・強度行動障害研修（加算対象・スキルアップ研修）

強度行動障害者の理解促進。相談支援における家族への支援理解等も促進し、関係機関との連携に役立てる。

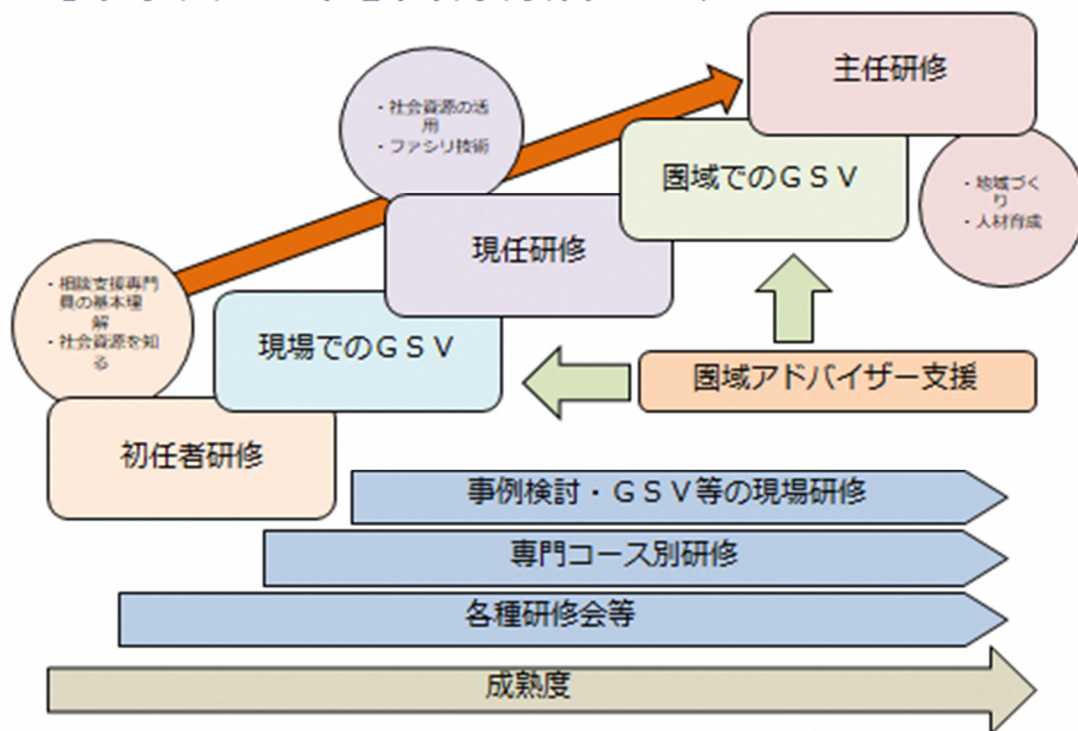
・医療的ケア児童研修（加算対象・スキルアップ研修）

医療ケアの必要な方々への医療ケアについての理解促進。相談支援の場面で家族等の不安に対する支援もできるように体制整備含め役立てる。



3) 人材育成ビジョン

長崎県における人材育成ビジョン



数値目標

研修名	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
初任者研修	60名	60名	60名	60名	60名
現任者研修	60名	60名	60名	60名	60名
主任相談支援養成研修	3名	3名	3名	3名	3名
ファシリ	40名	40名	40名	40名	40名
精神	40名	40名	40名	40名	40名
児童	80名	80名	80名	80名	80名

- 各圏域で事例検討会・GSVを定期的を開催する体制づくり
- OJTを各相談支援事業所内・近隣市町等で行える環境づくり
- 基幹相談、地域生活拠点、地域移行・定着との関係性を高める
- 触法等罪を犯した障害者への支援体制の整備
- 相談支援専門員が独りで悩まない体制づくり

4 人材育成に対する役割

1) それぞれの役割

・長崎県の役割

県自立支援協議会を中心にした人材育成ビジョンの作成
効果的人材育成研修の実施
市町担当者への適切な情報提供

・市町の役割

市町内の相談支援体制の整備
市町内での研修体制への参画・支援
市町内で自立支援協議会を活用した G S V 等のできる体制整備

・研修受託機関の役割

効果的な研修の実施
研修内容の充実と合理的配慮
関係機関との連携

・圏域アドバイザーの役割

各圏域市町の自立支援協議会の充実支援
圏域内での研修、事例検討、G S V の実施
単独相談支援事業所への個別支援

・長崎県相談支援専門員協会の役割

長崎県内の相談支援専門員を対象にした研修の実施
圏域アドバイザーと連携し圏域研修の実施

5 関係法令等【資料】

「障害のある人もない人も共に生きる平和な長崎県づくり条例（平成 26 年 4 月）」

「障害者ケアガイドライン」（平成 14 年厚生労働省障害保健福祉部）

「相談支援ガイドライン」（平成 22 年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業）

「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」（平成 23 年障がい者制度改革推進会議総合福祉部会）

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 年厚生労働省令第 28 号）

「障害者権利条約」（2006 年国連総会採択）

「持続可能な開発目標」（SDGs、2015 年国連総会採択）

「ソーシャルワークのグローバル定義」（2014 年 IFSW・IASSW 総会採択）

「相談支援専門員の行動指針」（2020 年日本相談支援専門員協会総会採択）