

兵庫県における相談支援従事者人材育成に関する提言書

兵庫県障害者相談支援事業従事者等の研修におけるソーシャルワークの実践を
実現するための効果的な人材育成のあり方に関する検討委員会

平成27年3月

一般社団法人 兵庫県相談支援ネットワーク

目次

はじめに	2
I 検討会設置の背景	3
(1) 相談支援を取りまく社会的背景	
(2) ソーシャルワークの実践を実現するために求められる人材像と人材育成の必要性	
II 兵庫県の相談支援専門員養成研修の課題	5
(1) 相談支援従事初任者研修・現任研修に関して	
(2) 研修の課題	
III 相談支援専門員として求められる人材像と望ましい人材育成の実現に向けての提言	7
(1) 望ましい人材育成の実現に向けて～新たな相談支援専門員研修体系構築の意義～	
(2) 新たな相談支援研修体系	
IV 兵庫県相談支援従事者等育成研修体系に基づく研修カリキュラム案	11
V 相談支援体制の円滑な実施に向けて求められる役割	14
(1) 国の役割	
(2) 県の役割	
(3) 市町の役割	
(4) 事業者（所属法人・企業等）の役割	
(5) 相談支援従事者の役割	
VI 残された課題（提案）	15
(1) 県内にある各種支援機関研修との連携	
(2) 体系化した研修の実施体制について	
おわりに	17

はじめに

平成 15 年 4 月に、障害福祉サービスは利用者が自ら選択し、事業者との契約に基づく支援費制度が導入され、障害者（児）の生活への考え方は、ノーマライゼーションの理念の社会的な広がりとともに「収容保護」から「自立支援」という形へと変化した。相談支援はケアマネジメントの手法を用いて、住み慣れた地域社会でその人らしい生き方を支援するための、権利擁護や自己決定を展開する役割を担うこととなった。

また、平成 18 年 4 月より、障害者自立支援法が施行され相談支援事業が市町の責務として位置づけられ、障害者（児）の地域自立生活支援のコーディネート機能を担うために、相談支援専門員が配置された。そして、障害者（児）の多種多様な個々のニーズを丁寧に聞きとり、総合的に調整し、社会資源を有効に活用できるよう「つなぐ機能」を持ったソーシャルワーカーとしての役割を期待されていることが明確になっていった。

平成 24 年 4 月には、障害者自立支援法及び児童福祉法が改正され障害者総合支援法が施行された。そして、平成 27 年 4 月からは障害福祉サービスの支給決定者全員に福祉サービス等利用計画・障害児支援利用計画（以下、サービス等利用計画という）の作成が義務付けられた。しかし、障害者（児）の自立した生活を支え、障害者（児）の抱える課題の解決や適切なサービス利用に向けて、きめ細かくケアマネジメントを実践・展開するためには、相談支援専門員・相談支援事業所の数が絶対的に足りず、相談支援事業では採算が取れない等の課題の前に各市町で計画相談支援の達成率は伸び悩んでいる。

相談支援専門員は、現在、各都道府県で実施される「相談支援従事者初任者研修」（以下、初任者研修という）（5 日間）を受講し、「相談支援従事者現任研修」（以下、現任研修という）（3 日間・初任者研修受講後 5 年以内）を受講することにより、その業務に従事することができる。相談支援において、適切なケアマネジメントを実施し、ソーシャルワークを展開するためには、個々の相談支援専門員の価値・知識・技術といった専門性と、それを支える（自立支援）協議会などの機能が必要となっている。しかし、相談支援を取り巻く現状は「福祉サービスでは解決が困難なケースへの対応に苦慮している」「事業所内外でスーパービジョンを受ける環境が少ない」等の課題が山積している。また、「継続的な人材育成やフォローアップの仕組みがない」ために相談支援専門員を支える仕組みが脆弱な状態である。このような現状ではあるが、相談支援専門員は、ソーシャルワーカーとしての使命を持ち、相談支援の先に見える「人々の幸せな暮らしの実現」を目指し、相談支援を進めている。

当検討会は、相談支援専門員の人材育成にかかる継続研修の必要性とプログラムの構築に関する検討をし、兵庫県における相談支援体制の充実に向けた人材育成プログラムを提案する。今回の提案が、相談支援専門員の質の向上につながり、障害者（児）が安心して地域で幸せに暮らせる社会の構築に寄与できることを期待する。

I 検討会設置の背景

(1) 相談支援を取りまく社会的背景

障害者自立支援法施行後、指定相談支援事業所では相談支援専門員の位置付けが制度化され、また、障害福祉サービス事業所及び障害者支援施設ではサービス管理責任者の配置が義務付けられた。これに伴い、相談支援専門員及びサービス管理責任者の育成を都道府県が担い、兵庫県においても「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保健、医療、福祉、就労、教育などのサービスの総合的かつ適切な利用支援等の援助技術を習得すること及び困難事例に対する支援方法について助言を受けるなど、日常の相談支援業務の検証を行うことにより、相談支援に従事する者の資質の向上を図ること（研修の目的：厚生労働省 相談支援従事者研修事業実施要綱）」を目的とする「現行の相談支援従事者研修」が平成 18 年度から実施されてきた。しかし、平成 27 年度の計画相談支援完全実施を前に以下にあげる課題が見えてきている。

【当検討会で上げられた課題】

- ① 相談支援の内容は、個々の相談支援専門員の専門性や経験に左右される。
- ② 財源・人員体制の脆弱さ等を背景として、地域間・事業所間で計画相談の進め方、進捗状況、計画の質等の格差が生じている。
- ③ サービスを必要とする障害者(児)の数に対し相談支援専門員の数が少ない。資格を有していても、法人内の異動や離職等により相談支援に従事していない者も多く存在し、相談支援を進める人員不足が顕著である。

※平成 25 年度開催のブラッシュアップ研修受講者アンケートより抜粋

【相談支援に係る業務実態調査（日本相談支援専門員協会）で提示されている課題】

- ① 利用者に対して計画相談を行うメリットと制度の趣旨が十分に周知されていないため、計画導入時に時間がかかる。
- ② 一定期間ごとのモニタリングを行わなければならない、利用者数の増加に比例して仕事量も増え続ける。事業所で受け持つことのできる利用者数には限界がある。
- ③ 事業所指定上、計画立案人員の基準がないため、簡素な計画を数多く立案する事業所、じっくり時間をかけて計画を立案する事業所という事業所間の意識と計画の質に格差が生じている。
- ④ 利用者個々の障害の状態やニーズの差異が大きく、オーダーメイドの計画が必要である。また、障害者福祉サービス等の社会資源は限られており、利用可能なサービス事業所を見つけることに多くの時間を費やしている。
- ⑤ 指定相談支援事業所・障害児相談支援事業所が事業所単体として安定的に運営するためには、相談支援専門員 1 名が毎月 15～20 件以上の計画作成とモニタリングを行い、さらに自宅訪問や利用する事業所等の調整も行わなければならない事業構造となっている。事業のスケールメリットが発揮されない事業構造である。

相談支援にかかる人材育成は、継続した研修等による体系化が成されておらず、一人職場の事業所が多くスーパーバイズが受けられない状況となっている。そのため、相談支援専門員の専門性や経験に個人差が生じ、支援の核となる「本人中心支援」への思考展開や権利擁護支援、エンパワメントの視点を基盤としたアセスメント力・プランニング力、社会資源開発力が身につけていない者や、その専門性を十分に発揮できない状態の者が日々孤独に業務に邁進している状態である。このことは、計画の質の格差や作成進捗状況等にばらつきが生じる原因の一つとなっている。

相談支援実施状況調査結果の経年比較

○兵庫県の状況

	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1
相談支援事業所数	87	89	120	159	197
<i>H22.4.1を100とした場合の指数</i>	<i>100.0</i>	<i>102.3</i>	<i>137.9</i>	<i>182.8</i>	<i>226.4</i>
相談支援専門員数	170	180	218	268	364
<i>H22.4.1を100とした場合の指数</i>	<i>100.0</i>	<i>105.9</i>	<i>128.2</i>	<i>157.6</i>	<i>214.1</i>
委託市町数	24	24	28	32	34
委託率	58.5%	58.5%	68.3%	78.0%	82.9%
<i>H22.4.1を100とした場合の指数</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>116.7</i>	<i>133.3</i>	<i>141.7</i>

○全国の状況

	H22.4.1	H23.4.1	H24.4.1	H25.4.1	H26.4.1
相談支援事業所数	2,843	2,907	3,605	4,734	6,101
<i>H22.4.1を100とした場合の指数</i>	<i>100.0</i>	<i>102.3</i>	<i>126.8</i>	<i>166.5</i>	<i>214.6</i>
相談支援専門員数	5,465	5,566	6,972	9,196	12,082
<i>H22.4.1を100とした場合の指数</i>	<i>100.0</i>	<i>101.8</i>	<i>127.6</i>	<i>168.3</i>	<i>221.1</i>
委託市町数	1,411	1,334	1,482	1,528	1,552
委託率	80.6%	82.4%	85.1%	87.7%	89.1%
<i>H22.4.1を100とした場合の指数</i>	<i>100.0</i>	<i>102.2</i>	<i>105.5</i>	<i>108.8</i>	<i>110.6</i>

【参考資料：兵庫県提供資料】

(2) ソーシャルワークの実践を実現するために求められる人材像と人材育成の必要性

相談支援は様々な課題を抱えながら、平成 27 年度計画作成完全実施のために相談支援専門員の養成が急務で行われ、人材育成やサービス等利用計画の質の担保は必ずしも十分ではなかった。そのような中でも、障害者（児）は現行制度の中で少しずつではあるが、確実に社会で「共に生きる権利」を獲得している。

相談支援専門員は、常に人々の well-being を目指し、現状を構造的な原因として受容せず、構造的・個人的障壁の問題に取り組みながら支援を展開するための知識と技術を身に付けソーシャルワークに基づいた支援を実体化していく実践者でなければならない。障害者（児）が抱える生活課題を整理しながら、地域や社会の課題として

解決し、人々をエンパワメントすること、不利な立場にある人々と協働して全ての住民が安心してあたりまえに、住み慣れた地域で生活できる社会を構築していくことが、相談支援専門員の基盤となる価値である。

相談支援専門員は「全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、互いに人格と個性を尊重し合いながら共生する社会」の実現を目標に、社会構造の変化や地域が抱える多種多様な地域課題を理解し、障害者（児）の地域自立生活を支援する必要がある。そして、障害者（児）の自己実現と社会参加の促進を共に目指し、社会の統合性を高め、多様な社会サービスと連携しながらソーシャルワークを展開できる人材の育成が不可欠である。

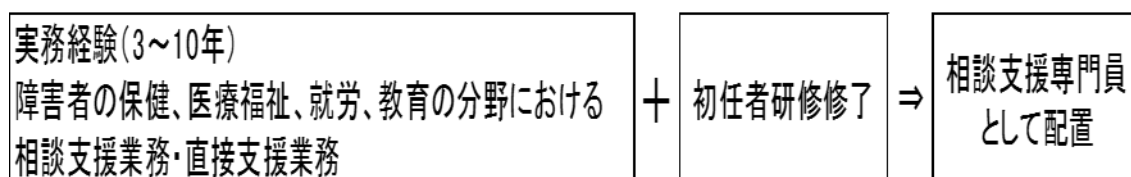
II 兵庫県の相談支援専門員養成研修の課題

(1) 相談支援従事者初任者研修・現任研修に関して

現行の相談支援専門員養成研修は、平成 18 年度より厚生労働省の通知によって開始されている。受講者には一定期間の現場経験（兵庫県においては、あらかじめ実務経験を満たしていることを受講要件としている。）が義務付けられており、現場経験の内容や国家資格の有無でも受講要件が異なっている。研修内容は、厚生労働省が実施する相談支援指導者養成研修を受けて実施され、初任者研修の 5 日間、現任研修 3 日間のカリキュラムで「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保健、医療、福祉、就労、教育などのサービスの総合的かつ適切な利用支援等の援助技術を習得すること及び困難事例に対する支援方法について助言を受けるなど、日常の相談支援業務の検証を行うことにより、相談支援に従事する者の資質の向上を図ること」を目的として構成されている。

【参考】

相談支援専門員の要件



相談支援専門員の要件となる実務経験について

業務範囲	業務内容	必要年数
障害者の保健、医療福祉、就労、教育の分野における支援業務	ア 平成18年10月1日時点で下記の施設等において相談支援業務に従事しており、平成18年9月30日までに必要年数を満たしている者（告示1イ該当） ○ 障害児相談支援事業、身体（知的）障害者相談支援事業 ○ 精神障害者地域生活支援センター	3年以上
	イ 施設等において相談支援業務に従事する者（告示1ロ(1)～(3)該当） ○ 障害児相談支援事業、身体（知的）障害者相談支援事業、その他これに準じる事業 ○ 児童相談所、身体（知的）障害者更生相談所、精神障害者地域生活支援センター、福祉事務所、その他これに準じる施設 ○ 障害児入所施設、障害者支援施設、老人福祉施設、精神保健福祉センター、救護施設、更正施設、介護老人保健施設、その他これに準じる施設	5年以上
	ウ 病院若しくは診療所において相談支援に従事する者で、次のいずれかに該当する者（告示1ロ(4)該当） (1) 社会福祉主事任用資格を有する者 (2) 介護職員初任者研修・訪問介護員2級以上に相当する研修を修了した者 (3) 国家資格等※を有する者 (4) イに掲げる施設に従事した期間が1年以上である者	
	エ 障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターにおいて相談支援の業務に従事する者（告示1ホ該当）	
	オ 特別支援学校その他これに準じる機関において就学相談・教育相談・進路相談の業務に従事する者（告示1ヘ該当）	
第2 直接支援業務	カ 施設及び医療機関等において介護業務に従事する者（告示1ニ該当） ○ 障害者支援施設、障害児入所施設、老人福祉施設、介護老人保健施設、医療法に規定する療養病床、その他これに準じる施設 ○ 障害福祉サービス事業、障害児通所支援事業、老人居宅介護等事業、その他これに準じる事業 ○ 病院若しくは診療所、薬局、訪問看護事業所、その他これに準じる施設	10年以上
第3 有資格者等	キ 上記カの直接支援業務に従事する者で、次のいずれかに該当する者（告示1ハ該当） (1) 社会福祉主事任用資格を有する者 (2) 相談支援の業務に関する基礎的な研修を修了する等により相談支援の業務を行うために必要な知識及び技術を修得したものと認められるもの（介護職員初任者研修・訪問介護員2級以上に相当する研修を修了した者） (3) 保育士（直接支援業務に該当しない保育所へ勤務した期間は、実務経験として日数換算できない） (4) 児童指導員任用資格者、精神障害者社会復帰施設指導員任用資格者	5年以上
	ク 上記第1の相談支援業務又は上記第2の直接支援業務に従事する者で、 国家資格等※ による業務に5年以上従事している者（告示1ト該当）	3年以上

第1 相談支援業務

身体上若しくは精神上の障害があること又は環境上の理由により日常生活を営むのに支障がある者の日常生活の自立に関する相談に応じ、助言、指導その他の支援を行う業務その他これに準ずる業務

第2 直接支援業務

身体上若しくは精神上の障害がある者につき、入浴、排せつ、食事その他の介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行う業務

※ 国家資格等

医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、視能訓練士、義肢装具士、歯科衛生士、言語聴覚士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、栄養士（管理栄養士を含む）、精神保健福祉士

（注）実務経験及び日数換算について

1年以上の実務経験とは、業務に従事した期間が1年以上であり、かつ、実際に業務に従事した日数が1年あたり180日以上あることを言うものとする。例えば5年以上の実務経験であれば、実際に従事した期間が5年以上であり、かつ実際に業務に従事した日数が900日以上であるものを言う。

【兵庫県作成 ※詳細については、「指定地域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（平成24年厚生労働省告示第226号）」等の告示を確認】

(2) 研修の課題

当検討会では研修企画を担っている者、研修を受講した者の意見・アンケート等の結果より、研修の課題を以下のようにまとめた。

① 研修受講者の状況・研修の仕組み、運営上の課題

- ・計画相談実施体制の確保のため、受講定員の増員が必要である。大人数での研修となり丁寧な指導ができない。
- ・研修受講者の経験や知識に差異があるため、研修の到達目標の設定が難しい。
- ・障害特性、発達についての基礎的な知識、障害者支援などの歴史認識や実態の理解、関連法や制度、地域の社会資源についての知識・技術などが不足している者が受講するため、時間が足りず必要な伝達ができない。
- ・業務として直接支援に従事し、相談支援業務に携わっていない者が受講しているため、演習での議論に参加できない者がいる。
- ・相談支援専門員として活動している者と、していない者とで研修への参加意欲に差異がある。
- ・現任研修では、相談支援専門員として活動していない者も資格更新のために受講している。

② 研修修了、資格取得後の課題

- ・相談支援専門員として求められる価値である「本人中心」の理念の本質的理解が不十分なため、研修を受講しても現場で権利擁護のための具体的な支援にいたらない。
- ・サービス等利用計画や個別支援計画を作成するためのフォローアップ研修が少なく、サービス等利用計画と個別支援計画が連動して作成できない。
- ・スーパーバイザーを育成するためのトータルな視点に立った研修がないため、中堅職員層でのスーパーバイザーが育たない。
- ・障害者の高齢化に伴い、障害のある高齢者への支援技術や制度利用等に関する内容の学習が必要であるが、現行の研修で学べない。

Ⅲ 相談支援専門員として求められる人材像と望ましい人材育成の実現に向けての提言

(1) 望ましい人材育成の実現に向けて～新たな相談支援専門員研修体系構築の意義～

現在、国が定めている相談支援専門員を対象とした研修は、初任者研修及び現任研修と専門コース別研修となっている。兵庫県では、従来から初任者研修修了後に相談支援専門員として活躍していくことを期待して、スキルアップとネットワーク形成を目的に、専門コース別研修(ブラッシュアップ研修)を開催してきた。専門コース別研修では、虐待防止、権利擁護、障害児支援、地域移行・地域定着支援、サービス等利用計画の基礎、ファシリテーターの養成といったテーマ別に開催している。

本研修体系においては、相談支援専門員育成に一定の成果が見られてはいるが、先述【第Ⅱ章2節】のような課題が見出されており、さらなる障害者(児)の地域福祉の推進に向け、その担い手である相談支援専門員の専門性の向上や業務遂行上の支援、フォ

ロー体制の整備が喫緊の課題となっている。まさに、相談支援専門員の育成のあり方が重視されてきている状態である。そこで、相談支援専門員がさらに活躍することを期待して、以下のような新たな研修体系の構築を提案する。

(2) 新たな相談支援研修体系

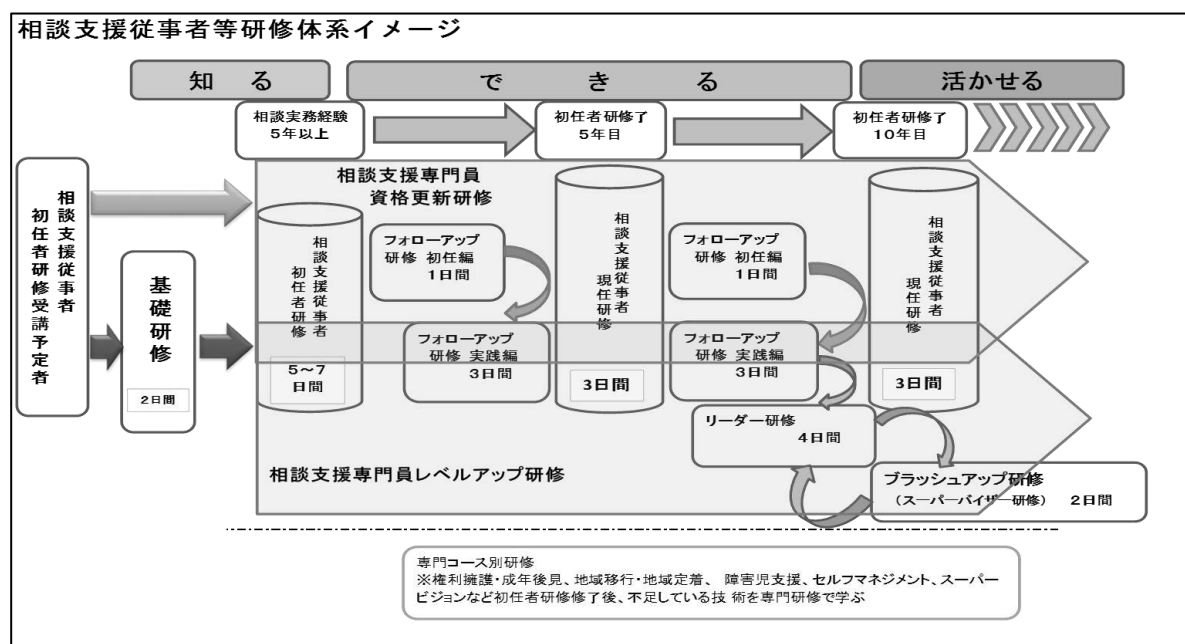
新たな相談支援研修体系として、相談支援専門員の育成段階を大きく3段階に分類する。また、現行の専門コース別の研修を初任者研修修了後に設定した体系とする。育成の3段階とは、「知る」「できる」「活かせる」である。

- ・第1段階：「知る」は、相談支援の基本的な知識や技術を習得し専門性を身につけることに主眼を置いている。とりわけ、ソーシャルワーカーとしての価値や倫理、専門知識や基本的面接技術の習得を目指す。
- ・第2段階：「できる」は、習得した基本的な価値・知識・技術を実践に移す専門性を身につけることに主眼を置いている。これまでの実践を振り返るとともに、事例検討を通して、今後の実践にどう活用できるのかを整理する。
- ・第3段階：「活かせる」は、実践のなかでも困難事例に対応する専門性や次世代の人材育成を担う力量を身につけることに主眼を置いている。スーパーバイザー養成と相談支援従事者等に係る研修の講師やファシリテーターの養成を目的とする。

これらの育成段階は、積み上げ方式ではなく、重層的に重なり合い必要に応じて複数回受講し、相談支援専門員としての専門性を高めていく研修体系とする。

また、これらの3つの育成段階に加え、相談支援専門員として必要な専門性を身につけるため、従来から実施されていたテーマ別の専門コース別研修を実施することとしている。

相談支援従事者等研修体系イメージ【図①】



① 「知る」(基礎研修)

初任者研修は、第Ⅱ章第1節の表に示したように兵庫県では研修受講要件として一定の障害分野等での実務経験を設定している。そのため、初任者研修受講者は一定の実務経験をもとに障害者(児)支援の基本的専門知識や技術を兼ね備えていると考えられる。そのため、研修カリキュラムは基本的な専門知識や技術を有していることを前提に組み立てられている。

しかし、実際は受講者によって経験・知識・技術に差異が見られる。基礎知識や技術を十分習得している受講者がいる一方で、ほとんど兼ね備えていない受講者もいるのが現状である。後者の場合、前提となる知識が無いことから、初任者研修を受講してもその内容を十分に理解し、習得したとは言い難いのが実情である。それにもかかわらず、初任者研修を修了後、サービス等利用計画作成を実施する専門職(相談支援専門員)とみなされるため、受講者の間でも不安要素となっている。

本来、相談支援とはどのようなもので、ソーシャルワーカーとしての価値や職業倫理、支援関係の形成、コミュニケーション能力、ニーズの把握といったソーシャルワークの基本や障害福祉の基本知識を、一定程度兼ね備えた上で初任者研修を受講することが望ましい。そこで、初任者研修受講に必要な知識や技術を習得することを目的とした基礎研修の創設を提案する。専門性の習得状況は実務経験の内容や、大学等での専攻など、相談員によって異なるため、基礎研修は初任者研修受講の必須研修ではない。あくまで初任者研修を実りのあるものとするために準備が必要な者を受講対象とする。この基礎研修の内容を熟知した上で、初任者研修へと進んでいくことが望ましい。

② 「できる」(フォローアップ研修・リーダー研修)

・フォローアップ研修

相談支援専門員は、初任者研修修了後、相談支援、サービス等利用計画作成を実施していくが、その進め方や作成上においてさまざまな問題や苦悩を抱えている。そこで、相談支援、サービス等利用計画作成を軸としたフォローアップ研修の創設を提案する。

フォローアップ研修は、初任者研修修了後、効果的な相談支援やサービス等利用計画作成を目的とした初任編と、日頃の業務を振り返り、事例検討を中心に、ピアスーパービジョンを取り入れ、より実践的に相談支援専門員としての専門性を高めていくことを目的とした実践編を提案している。

これは受講を義務化するものではないが、現任研修までの間に複数回、現任研修修了後も複数回受講することが望ましい。最新の障害福祉制度やサービスの情報(知識)、相談支援に関する知識や技術を習得するとともに、日々の実践を振り返りながら相談支援専門員として活躍できることを期待している。そして、各相談支援事業所間の連携やネットワークづくりの場としても活用可能となることを想定している。

現任研修修了後、次回の現任研修までの間に、フォローアップ研修を受講し、実践の業務に活かし専門性を深めていくことが重要である。

・リーダー研修

相談支援専門員としての経験を積み、現任研修修了後は、困難ケースにも対応可能な人材が必要となる。相談支援の専門職養成を目指して、また現場のリーダーとしての活躍を目指してリーダー研修の創設を提案する。現場のリーダー的存在として相談支援を実施し、地域において相談支援システムの構築を目指すことができる人材育成をめざし高度な専門的価値・知識・技術の習得を目的とする。

③ 「活かせる」(ブラッシュアップ研修)

上級の相談支援専門員にはスーパーバイザーとしての役割が期待されており、スーパーバイジョンに関する知識や技術の習得が不可欠となってくる。そこで、現場のスーパーバイザー的存在の相談支援専門員、あるいは圏域においてリーダー的存在を担う相談支援専門員の養成が喫緊の課題となっている。さらに、これまで述べてきた研修体系を効果的に推進するためには研修講師やファシリテーターの育成も欠かせない。

そこで、研修体系の最終段階では、スーパーバイジョンの必要性、意味、進め方について知識や技術を習得するとともに、研修講師やファシリテーターの育成を目的としたブラッシュアップ研修の創設を提案する。次世代の人材育成に賛同した、実践経験豊富な上級者を受講対象者として想定している。

④ 相談支援専門員のキャリアパス

今回提案した新たな研修体系にもとづいて相談支援専門員のキャリアパスを想定すると【研修体系図①】に示した通りである。本研修体系は、基礎研修からの積み上げではなく、循環方式を想定している。研修での学びや気づきを現場に持ち帰り、振り返り、整理し、新たな学びや気づきを得ることで、実践に活かされる。

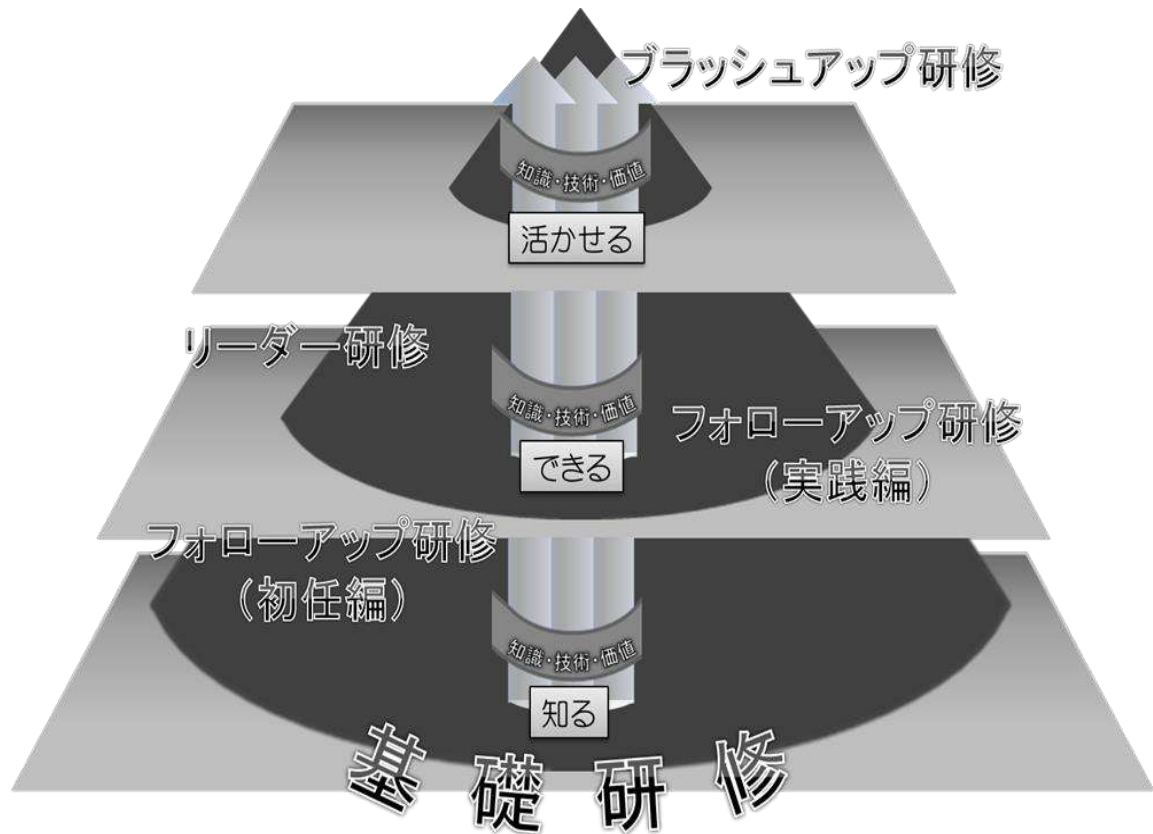
障害福祉制度やサービスは毎年のように改正される。相談支援専門員は、最新の情報を理解したうえで相談支援業務を遂行しなければならない。そこで、初任者研修修了後より必要に応じて専門コース別研修を受講する体系となっている。また、以下の2つの観点から初任者研修以外は複数回受講することを想定している。

第1に相談支援専門員は障害者（児）支援と権利擁護に係る専門職として、常に自らが成長し、自らの実践を振り返るといった不断の努力が求められる。

第2に相談支援事業所に少人数しか配置されていない実情を勘案すると相談支援事業所間のネットワークづくりが急務となっている。複数回の受講によって、相談支援専門員の専門性の向上及びネットワークによるサポート態勢の堅持を目標としている。

また、専門性の向上に加え、スーパーバイザーや研修講師、ファシリテーターの担当が可能な相談支援専門員の育成も、次世代育成における重要な課題であり、研修体系の最終目標である。

相談支援従事者等研修体系イメージ【図②】



本研修体系は国で定められている初任者研修及び現任研修以外は任意の受講であり、あくまで初任者研修及び現任研修を補強し、相談支援専門員の研修ニーズに応えるべく体系化したものである。それぞれの相談支援専門員のニーズに応じて柔軟に受講可能な研修体系となっている。

IV兵庫県相談支援従事者等育成研修体系に基づく研修カリキュラム案

研修	目的・目標	対象	主な内容
知る 基礎研修	<p>【目的】 初任者研修の受講要件として最低限必要となる相談支援専門員の理念・倫理を理解し、面接援助に必要な基礎スキルを身につける ※計画相談ができるレベルは初任研修とし、ここでは初任研修が受講できるレベルを目指す(＝相談支援の倫理・基礎知識を学ぶ)</p> <p>【目標】</p> <p>① 相談支援専門員に求められる基本理念・職業倫理を知る</p> <p>② 利用者理解とその視点を知る *エンパワメント概念やストレス視点を含む</p> <p>③ 利用者を理解するための相談面接の知識・技術を学び、援助者としてのコミュニケーション力を高める</p>	<p>初任者研修の受講要件を満たす者で、これまで社会福祉の専門教育を受けていない、もしくは相談支援専門員になるにあたって前提となる相談支援の基礎を学びたい者</p> <p>定員：120人</p>	<p>2日間 1日目</p> <p>■講義「相談支援専門員に必要な理念・倫理」(2h) *権利擁護と自立支援(ICF概念)／ソーシャルワークの倫理／社会福祉専門職の役割</p> <p>■講義・演習「利用者理解とその視点」(3.5h) *利用者理解の基本的原理(エンパワメント概念、ストレス視点)／専門職としての自己覚知 *基本的な面接技術(専門職に求められるコミュニケーション能力)</p> <p>2日目</p> <p>■講義「相談支援に求められる法的理解」(2h) *障害福祉の法制度とサービスの基礎理解／介護保険法、成年後見制度、個人情報保護法等の関連制度サービス</p> <p>■講義・演習「障害者ケアマネジメントとは」(3h) ■ふりかえり(0.5h)</p>

できる	フォローアップ研修(初任編)	<p>【目的】 初任者研修を受講し、一定期間の間、計画相談業務に携わる人が、基本的な価値・知識・技術を研鑽し、計画相談ができるレベルの実務能力を身につける</p> <p>【目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 実務を踏まえ、相談支援専門員の倫理を再確認し会得する ② ケアマネジメントの基本的考え方を再確認し、実践力を高める ③ 地域資源を知り、連携・協働する意欲を高める 	<p>初任者研修を修了し、実際に相談支援業務に従事して概ね1年程度の者 定員：120人</p>	<p>1日</p> <ul style="list-style-type: none"> ■講義「相談支援専門員の価値と倫理」(1h) *自立支援、権利擁護、守秘義務等の倫理と自己点検 ■講義・演習「地域を基盤に社会資源と連携・協働する支援展開」(1.5h) *行政、障害福祉サービス以外の社会資源の理解 *地域自立支援協議会の機能と活用 ■講義・演習「障害者ケアマネジメントの展開」(3h) *ケアマネジメントプロセスと記録の書き方 *サービス等利用計画の事例検討を通じた計画作成の演習(本人中心の支援計画) ■ふりかえり(0.5h)
	フォローアップ研修(実践編)	<p>【目的】 初任者研修を受講し、計画相談業務に携わる人が、日ごろの業務を振り返るとともに、地域・多職種との連携・協働による地域生活支援を進める上で必要な専門性を身につける</p> <p>【目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 実務経験を踏まえ、相談支援専門員の倫理を再確認し、倫理及び知識に基づいて実践を評価する視点を身につける ② 対象者の特性を踏まえた支援の視点・方法を理解する ③ 地域・多職種との連携・協働による地域生活支援に必要な視点と技術を身につける。 <p>*事例検討資料の作成・検討実施の能力習得を含む</p> <ol style="list-style-type: none"> ④ 個別支援を通じた地域づくりへの展開スキルを学ぶ 	<p>初任者研修を修了し、実際に相談支援業務に従事して概ね2年以上の者(現任研修受講前が望ましい) 定員：40人</p>	<p>3日間</p> <p>1日目</p> <ul style="list-style-type: none"> ■受講者の問題意識の共有と研修導入(1.5h) *事前レポートに基づく受講者の問題意識の共有と研修ねらいの確認 ■講義・演習「地域・多職種との連携・協働による地域生活支援」(3h) *実践報告もしくは事例を通じた演習により地域・多職種と連携する上での視点と方法を学ぶ ■講義「相談支援専門員のストレスマネジメント」(1h) <p>2日目</p> <ul style="list-style-type: none"> ■講義「記録と事例検討」(1.5h) ■事例検討(3h) ■ふりかえり討議(1h) <p>3日目</p> <ul style="list-style-type: none"> ■事例検討(2h) ■講義・演習「個別支援から地域づくり支援の展開」(3h) *1日目・2日目の講義及び事例検討を踏まえたまとめの講義・演習 ■ふりかえり(0.5h)
	リーダー研修	<p>【目的】 現任研修を受講し、計画相談業務の実務経験が一定ある人が、現場リーダーとしてチーム運営を担う上で必要な知識・技術を身につける</p> <p>【目標】</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 相談支援専門員の倫理と業務全般、計画相談の展開を説明できる。 ② 事例検討・担当者会議の運営を通じてサービス等利用計画作成力を習熟させ、関係機関、社会資源、多職種等と連携する力を高める。※会議運営、ファシリテーション、プレゼン力を含む ③ スーパービジョンの視点を学ぶ。 ④ 相談支援システムの構築ができる(医療・保健・教育の連携) 	<p>現任研修を修了し、相談支援専門員として多職種連携をすすめる立場にある者 定員：40人</p>	<p>4日間</p> <p>1日目</p> <ul style="list-style-type: none"> ■受講者の問題意識の共有と研修導入(1h) *事前レポートに基づく受講者の問題意識の共有と研修ねらいの確認 ■講義・討議「障害者の地域自立生活を巡る制度理解」(1.5h) *介護保険法との関連や労働行政等の雇用関連の制度・施策も含む ■事例検討(3h) *地域移行・地域定着、権利擁護 <p>2日目</p> <ul style="list-style-type: none"> ■講義・演習「チームアプローチとリーダーの役割①」(5.5h) *ロールプレイ等の演習を通してチームリーダーの役割を学ぶ <p>3日目</p> <ul style="list-style-type: none"> ■講義「スーパービジョン概論」(2h) ■講義・演習「チームアプローチとリーダーの役割②」(3.5h) *事例検討もしくは担当者会議の運営演習 ■ふりかえり(0.5h) <p>4日目</p> <ul style="list-style-type: none"> ■講義・演習「チームアプローチのためのスキル」(5h) *ファシリテーション技術 ■全体の振り返り(0.5h)

活かせる	ブラッシュアップ研修	【目的】 専門職として他の相談支援専門員を育成するとともに、障害者の地域生活支援に必要なシステム構築を描き、運営するために必要な知識・技術を身につける	相談支援専門員を育成する立場にある管理者・主任等 定員 20 人 圏域・各市町の研修講師として派遣することを想定	2日間 1日目 ■事例検討とスーパービジョンの視点に関する討議 (3h) ■講義「自立支援協議会と地域ケアシステムの構築について」(2.5h)
		【目標】 ① スーパービジョンを実践できる ② 実践研修・リーダー研修の講師となる ③ 自立支援協議会を核にした地域ケアシステムが構想できる		2日目 ■システム事例検討 (3h) *事例を元に必要な地域ケアシステムの構想を検討する ■まとめの講義とふりかえり (2.5h)

- ※ 基礎研修については、受講インセンティブとして、初任者研修の水準をチェックリスト化し、それを満たさない者が受講するよう初任者研修案内時に送付する。
- ※ 基礎研修及びフォローアップ研修（初級編）の基本を学ぶ研修においては、研修終了後に、学習内容を自己確認するための簡易テストを実施する。
- ※ フォローアップ研修（実践編）やリーダー研修、ブラッシュアップ研修では、研修レポートの作成・提出を求め、問題意識や学習内容を明確化することで、学習効果を高める。
- ※ 全体としては、講義中心ではなく、演習を通じて会議の運営やファシリテーションの基本スキルを身につけられるよう運営し、指導をおこなう。
- ※ 将来的に、講師・ファシリテーターは、研修修了者が担えるようにする

【研修実施に向けたタイムスケジュール（案）】

相談支援従事者等研修スケジュール(1年～5年)

実施年度	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月				
単年度	プログラムの評価及び見直しの検討				国指導者研修		基礎	初任者研修合同講	初任者研修集合講	初任者研修演習①	初任者研修演習②	初任者研修演習③	専門コース別研修	専門コース別研修	現任研修	専門コース別研修	現任研修	専門コース別研修	
1～3年			リーダー研修	ブラッシュアップ研修	研修									フォローアップ研修 初任編		フォローアップ研修 実践編			
4～5年																			フォローアップ研修 実践編

※現行の研修に加え、新たな研修を実施していくためにはカリキュラムの検討や講師の育成等準備期間が必要なため、全ての研修を一斉に始めるのではなく、1～5年かけ順次開催していく。

【年間スケジュール（案）】

	研修名	実施サイクル
任意	基礎研修【2日間】	年1回 7月
必須	相談支援従事者初任者研修【5～7日】	年2～3回 8月～10月
任意	フォローアップ研修初任編【1日】	年3回 10月～11月
任意	フォローアップ研修実践編【3日】	年2回 1月及び3月
必須	相談支援従事者現任研修【3日間】	年1回 1月～2月
任意	リーダー研修【4日間】	年1回 4月～5月
任意	ブラッシュアップ研修 ＜スーパーバイザー研修＞【2日間】	年1回 5月～6月
任意	専門別コース研修【各1日間】	各年1回

V 相談支援体制の円滑な実施に向けて求められる役割

これまでの項目で、兵庫県における望ましい研修のあり方について様々な角度から提言してきた。しかし、研修のあり方だけを見直したとしても、地域の相談支援体制を支えるためには、行政や所属する事業所の協力や理解がなければその効果は有効なものとはならない。

より効果的な研修を実施し、それを十分に活用するためにも、それぞれの各主体における役割について理解や協力への思いを含め提言する。

(1) 国の役割

国は、相談支援体制全体の制度設計のもと、相談支援従事者指導者養成研修を開催し、各都道府県での研修や、人材育成ビジョンの一定の方向性や実施すべき内容等を提示するといった基幹的な役割があり、全国での取り組み等の情報、課題等を共有できる機会を継続する必要がある。

(2) 県の役割

県は、相談支援事業が円滑に展開できるよう事業者説明会を開催し、法施行における周知を行うと共に、人材育成方針を踏まえた各種研修、県自立支援協議会の運営等を担う役割がある。また、法の運用に関する各市町や事業所に対して助言・指導等を適切に行わなければならない。

なお、県自立支援協議会は、相談支援部会で検討を行っている、相談支援体制における様々な課題解決に向けて、実効性の高い運営が望まれる。他にも県が委託している広域的・専門的な相談事業の充実、県内における相談支援事業の地域格差の是正を行うための取り組み、研修を実施するための人材や財源の確保等が望まれる。

(3) 市町の役割

市町は、相談支援（地域生活支援事業における相談支援・基幹相談支援センター、計画相談支援、障害児相談支援）の実施主体である。地域における相談支援体制の構築のため

の計画を立て、助言・指導を含めたトータルな整備を図る役割がある。

また、地域支援の要である相談支援従事者の存在を十分に認識し、相談支援従事者が直面している困難に対して共に考えるスタンスと、積極的に人材育成に協力する必要がある。

(4) 事業者（所属法人・企業等）の役割

相談支援従事者の多くは少人数（一人職場など）で職場に在籍していることが多いため、自身の支援を振り返る事や OJT が実施しにくい環境にある。外部研修に参加することは、日々の実践を振り返り内省することを始め、様々な面でその意義は大きいと言える。一事業所だけで支援を展開することなく事業所間での相談員交流など、積極的に新しい風を取り組もうとする姿勢が今の事業者には求められる。

また、予算面において研修参加費の確保や、相談支援従事者を孤立させることない相談員のメンタルケア、働きやすい職場環境の整備や労働条件、事業者説明会の情報を相談支援従事者へ正しく伝えることが事業者の役割と言える。

(5) 相談支援従事者の役割

相談支援従事者は、日々の慌ただしい活動に精一杯の状況にあることが想像できる。途中で、障害者（児）本人の“こうありたい暮らし”に寄り添う力を付けるためにも、気持ちをリフレッシュさせることや、知識を充足させることは相談支援従事者の役割の1つである。自己研鑽の気持ちを常に持ち、自分の立ち位置に応じた研修へ積極的に参加し、参加した研修の成果を障害者（児）への支援につなげることが最重要な役割として求められる。

VI 残された課題（提案）

今回の提言書は、あくまでも現状で実行可能な方向性を示したものであり、これが最終のまとめとなるものでもない。検討の中で新たに出てきた課題を含め、今後もさらに検討を重ねていく必要がある。ここでは、残された課題について触れておくこととする。

(1) 県内にある各種支援機関が実施する研修との連携

今回の提言では、相談支援従事者等に必要とされる総合的な研修体系を段階的に提示してきた。この体系は障害者ケアマネジメントの展開をより効果的に行うために、各ステージにおける到達目標を設定し、相談支援の資質の向上を目指すものとなっている。

その一方で、昨今の相談支援の内容は複雑で多様化しており、相談支援従事者が一人で抱え込み、疲弊していることも多い。

相談支援従事者が疲弊することなく支援を展開するためには、障害者ケアマネジメントの手法と合わせて「障害特性の理解」についても並行して学び続ける必要性がある。

① 広域専門的機関が行う研修との連携

兵庫県には「発達障害者支援センター」「高次脳機能障害支援拠点」「障害者就業・生

活支援センター」「地域生活定着支援センター」といった障害特性等に応じた広域専門的相談支援機関が存在している。現在これらの専門支援機関は、様々な形で意義深い研修を展開している。これらの研修と相談支援従事者が求める内容とがリンクし、系統立てた研修を展開することができれば、障害者（児）福祉に関わる専門職育成において大変有効な人材育成の手立てとなる。各広域専門的機関がそれぞれに掲げる年間計画作成段階で、相談支援従事者の“声”（学習におけるニーズ）を届け、双方にとって有意義な研修の連携が事前に検討されることが望ましい。

② 各種職能団体、社会福祉協議会、NPO 法人等が行う研修連携と情報管理

兵庫県内における障害福祉分野の研修を改めて考えてみると、前項の広域専門的機関以外にも様々な団体、機関が時勢に応じた研修会を実施している。これらの研修がどこでどのように実施されているかについての情報の入手に偏りがあることは否めない。これら自己の学びの場である任意研修へ参加しやすいようにするためには、研修情報や講師情報がホームページ等で一括して検索できるようなバンクシステムがあることが望ましい。

(2) 体系化した研修の実施体制について

本人中心の相談支援を担っていく相談支援従事者等の養成研修の体系化は、当検討会で整理してきた。しかし、積み残されている課題としては、以下の内容が挙げられる。

① 人材育成の体制整備（研修内容等、プログラムの決定機関）

本人中心の相談支援を担い、ソーシャルワークを実践していく相談支援従事者等の養成研修であるとしたときに、研修内容等をどの機関が決定していくのかを明確にしておく必要がある。

例えば、兵庫県障害者自立支援連絡協議会において、人材育成に関する検討を行う部会などを設置する。その中で、質や量などの人材育成ビジョンを検討する必要がある。

人材育成のための財源確保や厚生労働省が実施する指導者研修への派遣者を決定する等、具体的な人材育成の体制整備を整えていく必要がある。

② 実施主体の明確化

法定研修の実施主体は、兵庫県である。しかし、法定研修以外の基礎研修やスキルアップを図るためのフォーアップ研修、リーダー研修、ブラッシュアップ研修等の実施主体はどこが担うのか、実施主体を明確にしておく必要がある。

県が実施主体であることが望ましいが、開催にあつたては、当法人をはじめ、各研修実施機関等との連携のもと、各研修内容とリンクできるよう取り組んでいきたい。

③ 実施体制の明確化

多年度に渡り、複数の研修を効果的にすすめていくためには、円滑な事業運営が行

えるための実施体制を整備していく必要がある。

新たに提案した研修について、実施していくための予算化等が必要となるが、実施体制等の整備も含め、早急に実施可能となるものではない。そのため、人材育成の課題において優先される研修は、相談支援活動の基礎を形づくるための「基礎研修」の実施とスーパーバイザー育成のための「リーダー研修」の実施が望まれる。

おわりに

当検討会は兵庫県から委託を受け平成26年7月より実施した。障害者福祉に関わる制度改正等により相談支援専門員の能力向上等を図ることが急務となっていることから、障害者支援に関わる指導的人材の能力向上等を図ることを目的に、研修体系及び内容の検討を行った。

検討会において、相談支援・計画相談支援の現状から見える人材育成の課題を明確化し、障害者（児）の地域自立生活を支えるための仕組みづくりに必要なソーシャルワークを実践できる相談支援専門員の育成について検討してきた。

相談支援体制で国が想定している相談支援の仕組みはサービス等利用計画をツールとして有効に活用し、障害者（児）の意思決定のもと、地域社会における共生の実現を目指している。そして、共生社会の実現に向けて不可欠な人材育成には整備された体系と実施体制が重要である。

当検討会で提言した研修体系、研修案が活用され兵庫県において相談支援専門員が育成され、サービス等利用計画の先に見える景色が「人々の幸せな暮らし」であることを願っている。

【検討会実施日程】

第1回	平成26年 7月11日
第2回	平成26年 9月12日
第3回	平成26年11月21日
ワーキング	平成26年12月16日
第4回	平成27年 1月 9日
ワーキング	平成27年 2月10日
第5回	平成27年 3月13日

【検討委員】

津田 耕一	関西福祉科学大学社会福祉学部社会福祉学科
荻田 藍子	社会福祉法人兵庫県社会福祉協議会社会福祉研究所
山下 雅夫	一般社団法人 兵庫県社会福祉士会
渡邊 宣子	兵庫県精神保健福祉士会
小椋 幸子	神戸市障害者基幹相談支援センター
濱口 直哉	一般社団法人兵庫県相談支援ネットワーク
中山 猛	一般社団法人兵庫県相談支援ネットワーク
玉木 幸則	一般社団法人兵庫県相談支援ネットワーク
小椋 智子	一般社団法人兵庫県相談支援ネットワーク

【オブザーバー】

斎藤 信広	兵庫県健康福祉部障害福祉局障害福祉課
-------	--------------------

【事務局】

今西 則行	一般社団法人兵庫県相談支援ネットワーク
中村 裕美	一般社団法人兵庫県相談支援ネットワーク