

長野県障がい者相談支援従事者 人材ビジョン（Ver.2.1）



長野県PRキャラクター「アルクマ」
© 長野県アルクマ

―目次―

◆はじめに ～本ビジョンの活用目的～

◆相談支援従事者人材育成ビジョン

第1章 相談支援従事者の役割

- 1 相談支援の目的
- 2 相談支援の基本的視点
- 3 相談支援従事者に求められるもの
 - ① 価値・倫理
 - ② 知識
 - ③ スキル
 - ④ 実践・評価

第2章 相談支援従事者の育成体制について

- 1 相談支援従事者個人スキルの向上のイメージ
解説文
- 2 地域における相談支援従事者（相談支援専門員）の育成体制
解説文
- 3 国・県の養成研修と地域の人材育成の関係
- 4 相談支援専門員の役割と地域相談支援体制の強化
- 用語の説明
- 参考例 上小圏域（市）の法定研修の実習と
実地教育体制
- 参考フォーマット
- 長野県自立支援協議会人材育成部会名簿

はじめに

長野県では、「長野県障がい者プラン2024」及び「障がいのある人もない人も共に生きる長野県づくり条例」の基本理念にもとづき、「共生社会」の実現を目指しています。

障がい児者の相談支援については、障害福祉サービス等を利用する障がい児者へのサービス等利用計画等の義務化等(平成24年度)を経て、「量的充実」から「質の向上」、「地域の相談支援体制の充実・強化」が求められています。そして令和元年度には、相談支援従事者養成事業の要綱が一部改正され、研修プログラムの充実とともに、相談支援従事者に期待される役割がより明確化されました。

長野県自立支援協議会人材育成部会では、相談支援の今後の方向性を踏まえ、「長野県障がい者相談支援従事者人材ビジョン(Ver.1)(平成26年)」「長野県障害福祉サービス事業者等人材ビジョン(Ver.1)(平成28年)」を改定し、必要な視点を追加するとともに、今後も、障害福祉計画が改訂される3年に一度を目安に、必要に応じて新たな視点の追加を検討していきます。

本ビジョンが日常的に活用され、本県の障がい者相談支援体制のさらなる活性化を願います。

～本ビジョンの活用目的～

- ◆ 相談支援従事者が目指す人材像やキャリアパスの拠りどころとなること。
- ◆ 相談支援従事者養成研修（相談支援従事者初任者研修・現任研修、主任相談支援専門員研修等）のあり方・方向性を共有すること。
- ◆ 市町村の障がい者相談支援体制の強化のため、必要な人材育成・活用の指針となること。

長野県相談支援従事者人材育成ビジョン

《理念》

長野県のそれぞれの地域で、障がいのある方々が『安心して暮らせる地域づくり』を担う人材を育てる。

そのためには

○地域のネットワーク強化

*相談支援専門員・行政・基幹相談支援センター・福祉事業所及び他職種と相互に連携し、自立支援協議会（行政・主任相談支援専門員）を中心に地域のネットワークの強化を図り、人材育成に取り組む

○ケアマネジメントを土台とした研修体系

○圏域（地域）ごとのOJT体制構築

*地域に根ざした相談支援従事者の計画的育成（圏域として中核となる人材の育成）

○専門的なスキル向上

《行動指針》

法定研修と地域の相談支援体制が連動した人材育成体制の構築



長野県自立支援協議会と地域自立支援協議会が協働→協同しながら、各圏域で基幹相談支援センター等を中心に人材育成体制の構築に努めていきます。

第1章

相談支援従事者の役割



長野県PRキャラクター「アルクマ」
©長野県アルクマ

1 相談支援の目的

相談支援従事者は、地域を基盤とした「ソーシャルワーカー」であることを自覚し、「ソーシャルワーカーの倫理綱領」（社会福祉専門職団体協議会）に基づき、以下の目的の達成に向けて、「本人を中心とした支援」を実践するために必要なものを常に意識し、自己研鑽を継続していくことが求められています

〈1〉障がい者の地域生活への支援

地域で暮らしていきたいとの思いに寄り添い、地域での継続的かつ総合的な支援が求められています

〈2〉障がい者の自立と尊厳の確保、社会参加への支援

障害者の権利に関する条約、障害者基本法等国内法の趣旨をふまえ、障がい者が基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるにふさわしい生活支援や社会参加への支援が求められています

〈3〉障がい者の自己決定の尊重と意思決定への支援

障がい者への支援は自己決定を原則とすることを理解すると共に、自ら意思を決定することが困難な場合、意思決定支援ガイドラインに基づく支援の決定が求められています

〈4〉障がい者を含めた誰もが暮らしやすい地域作り

誰もが自分らしく暮らし続けるためには、地域作り、資源開発等が期待され、ソーシャルワークに基づいた支援が求められています

2 相談支援の基本的視点

相談支援従事者が、「本人を中心とした支援」を実践する際に、常に持ち続けるべき「基本的視点」を以下に示しています

生活者の視点 (QOLの重視)

本人の要求水準をより向上させるために、質の高い生き方を共に考える

本人主体の視点 (本人中心)

本人ができること、したいことに焦点を当てた支援を行うことで、課題の克服を目指す

アドボカシーの視点 (権利擁護)

奪われた権利を回復するために、個人や社会に働きかけていく

エンパワメントの視点 (当事者による社会変革)

本人が社会に働きかけ社会を変えることで課題を克服することに寄り添う

個別化の視点 (個性の尊重)

画一的な価値観ではなく個性を活かした生き方を支援する

自立・自己決定の視点 (意思決定支援)

誰にでも意思を決定する力があることを理解し、環境を整え自己決定に導く

チームアプローチの 視点

(多職種連携)

多くの関係者と共に一人の人生を支えていく

地域づくりの視点 (コミュニティワーク)

個人の課題を地域・社会の課題とすることで、困難な課題を克服する

3 相談支援従事者に求められるもの（イメージ図）

相談支援従事者に求められるものを「4つの要素」に整理しました。

① 価値・倫理

対人援助やコミュニティソーシャルワークに関わる専門職としての姿勢、価値観、倫理観

② 知識

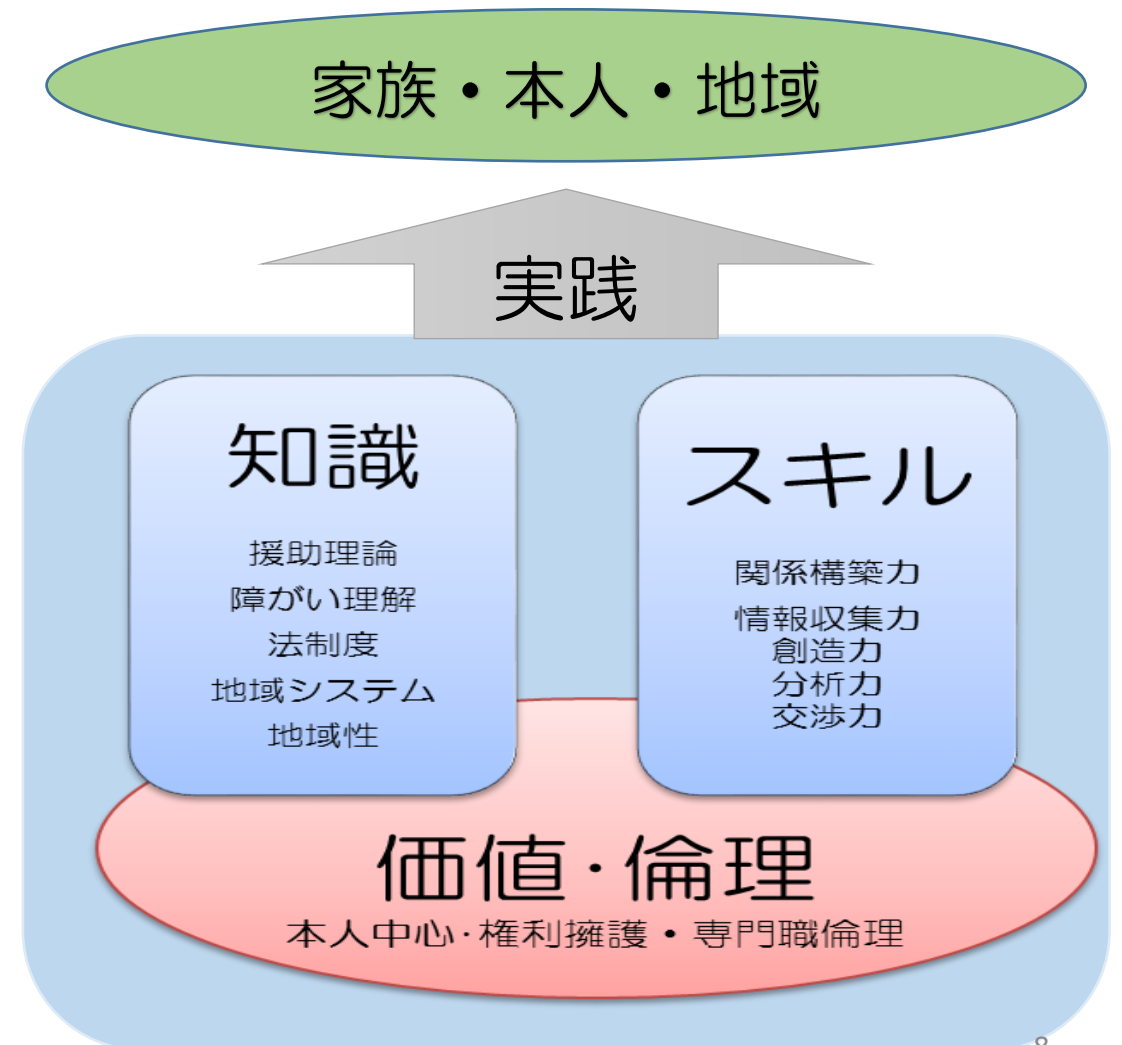
相談支援を行うために必要な知識

③ スキル

相談支援に関わる者に必要な技術

④ 実践・評価

身に付けた知識やスキルを実際の支援に活かす行動
自身の支援を振り返り、次の支援に活かす作業



① 価値・倫理

相談支援従事者だけではなく、社会福祉従事者としての基盤となるものであり、知識及びスキルを駆使した支援を方向付けるものです。

○本人中心

エンパワメントに着目した支援、リカバリー、ストレングス視点、セルフケアマネジメント
意思決定への支援（意思決定支援）

自己決定の尊重

利用者の想いを尊重する姿勢

利用者の想いを理解し受け止める姿勢（信頼関係の構築）

利用者の主体性の尊重

中立性、公平性の保持

○権利擁護

利用者の権利・尊厳の尊重（権利擁護）

虐待防止

個人情報保護（守秘義務）

共生社会の実現（ソーシャルインクルージョン）

ノーマライゼーション

○専門職倫理（参考「ソーシャルワーカーの倫理綱領（社会福祉専門職団体協議会）」）

人間の尊厳、社会正義、貢献、誠実、専門的力量

職業上の倫理観

② 知識

支援力の土台となるものです。常に「最新かつ幅広い知識」を有することが求められます。

○援助理論

ケアマネジメントプロセスの理解、コミュニティソーシャルワーク、
対人援助技法（面接技法）、意思決定支援 等

○対象者の理解

障がいのある人の生活のしづらさの理解（障がい特性の理解）、ICF、
障がいに関する知識・概念、ライフステージに応じた支援 等

○法律・制度、福祉サービス

障害者総合支援法、障害者の権利に関する条約、障害者虐待防止法、障害者差別解消法、
障害福祉サービス全般の理解、関連諸制度の理解 等

○地域の情報

地域システム、地域の特性、社会資源の理解、
協議会、地域移行・地域定着 等

○専門職としての知識

社会福祉の理論 等

③ スキル

実践するために必要となるものである。相談支援技術に留まらず、職業人として普遍的に求められる技術も欠かすことができません。

わかる・ 気づく力	アセスメント力 (対話力)	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・思いを引き出す力
	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
	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
動く・関わる力	関係形成力	ご本人・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
つながる・ 働きかける力	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	ご本人・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

④ 実践・評価

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っていくことで身につけていきます。

○ケアマネジメントプロセスの展開（PDCAサイクルの実施）

ストレングスアプローチ

個別支援会議

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

○自己研鑽

職場内OJT

事例検討会の参加

自立支援協議会等における事例発表、相談支援研修等の積極的な参加

○地域支援ネットワークの構築

グループスーパービジョン

相談支援従事者間の協働意識と連携体制づくり

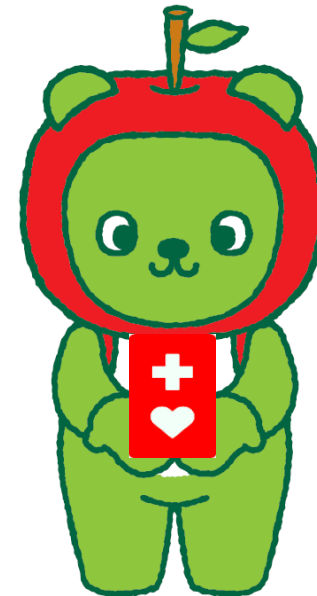
専門領域の実践者に助言指導

○自己コントロール

ご本人の感情に巻き込まれない中立性の保持、自己覚知、リフレーミング的思考

第2章

相談支援従事者育成体制について



長野県PRキャラクター「アルクマ」
©長野県アルクマ

1 相談支援従事者個人スキル向上のイメージ

15年

県社協キャリアパス(管理者)

主任相談支援専門員・主任介護支援専門員・認定社会福祉士等

専門分野研修等

(地域移行定着、障がい児、スーパービジョン、意思決定支援、成年後見、医療的ケア児等コーディネーター養成研修、強度行動障がい支援者養成研修、精神障がいの特性を学ぶ研修等)

10年

県社協キャリアパス(チームリーダー)

相談支援従事者現任研修

サービス管理責任者更新研修

5年

サービス管理責任者実践研修

相談支援従事者初任者研修

サービス管理責任者基礎研修

新人研修

ミクロ
(個人・家族)
ケースワーク
個別支援会議

ソーシャルワーカーとして基本的な価値・知識・技術が身についている。例えば、社会福祉原理、ソーシャルワーク理論等を熟知している。様々な面接技法、ソーシャルワークの技法を身に着けている。何らかの倫理綱領を身につけている。

メゾ
(集団・組織)
多職種連携
チーム支援

多職種連携・チームアプローチの知識・技術が身についている。例えば、連携の概念を熟知している。連結、調整、連携、協働が実際にできる。倫理綱領の体現化が常にできている。

マクロ
(地域・社会)
コミュニティワーク
協議会

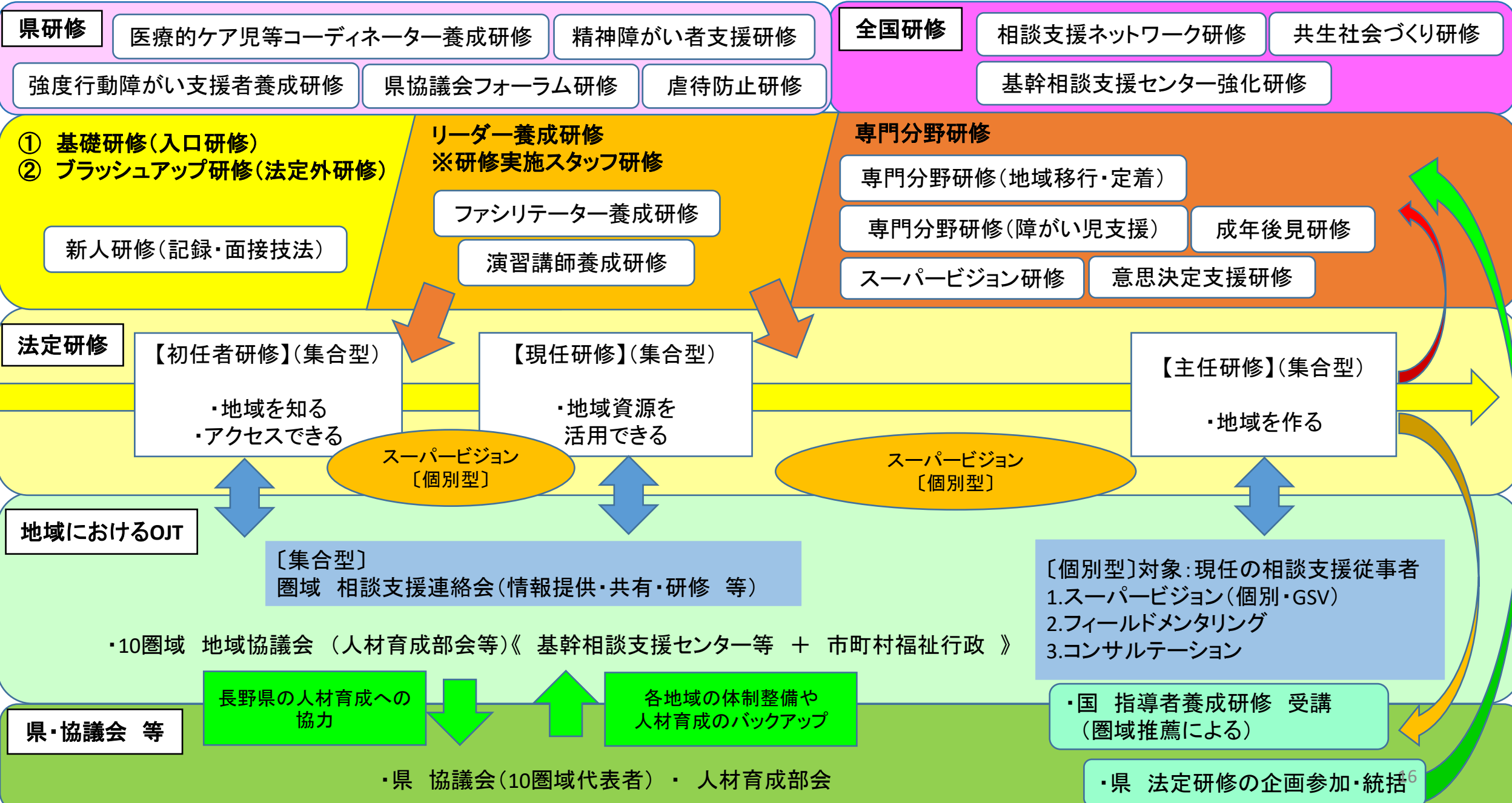
コミュニティワーク、ソーシャルアクションが実践できている。ソーシャルワーカーとして価値・知識・技術がバランスよく体現化できている。

目指すべき人材:障がいのある方々が『安心して暮らせる地域づくり』を担う人材

解説文

- ①時間軸として、初任者研修を受講し2年以上の実務経験を経て5年以内に現任研修を継続的に受講する。その後、自立支援協議会（市町村）から推薦を受け、主任相談支援専門員を目指す。
- ②スキルアップの方向性としては、ミクロ、メゾ、マクロという視点を重視し、ケースワークからソーシャルアクションまでを相談支援業務の範囲とする。そのためのスキル習得を、5年、10年という期間を意識しながら行っていく方向。
- ③目指す人材像は、長野県のそれぞれの地域で、障がいのある方々が『安心して暮らせる地域づくり』を担う人材である。
- ④相談支援に従事する者は、自己覚知、自己一致が必要である。そのためには自ら振り返りをしつつ、学んでいく姿勢が重要となる。かつ、継続した取組が必要である。

2 地域における相談支援従事者(相談支援専門員)の育成体制



解説文

- ①研修体系は法定研修をベースとした各時期に、受講を期待するスキルアップするための各種研修を示している。
- ②人材育成には集合研修（OFF-JT）と日々の実践での研修（OJT）の双方が必要であることから、法定研修およびスキルアップするための実地教育（地域で実施するOJT研修）の環境を整え、人材育成を図ることが必要である。
- ③そのため、相談支援の質の向上には、相談支援専門員をはじめとする相談支援従事者のスキルアップと相談支援の体制整備の両面が必要となる。
- ④主任相談支援専門員は、相談支援現任者に対する人材育成（スーパービジョン・メンタリング）及び地域作り（協議会を活用した多職種連携による資源改善・開発）と法定研修及びスキルアップするための各種研修の企画・運営を担う役割を果たす人材の育成を目指している。
- ⑤長野県における人材育成体制は、長野県全体での取組（長野県内の障害福祉サービス事業者の各種研修への協力）と各地域での取組（各市町村の相談支援体制の整備と実地教育へのバックアップ）が協働することが重要となる。
- ⑥相談支援専門員をはじめとする相談支援従事者は、全国研修等に計画的に参加し、国の動向や地域作りに関する情報を受け取り、相談支援の質の向上に向けた体制の整備を行っていくことが必要である。

3 国・県の養成研修と地域の人材育成の関係

	国	長野県	市町村	基幹相談支援センター等
組織・団体	厚生労働省	県 県自立支援協議会（人材育成部会）	市町村・障がい福祉圏域 地域自立支援協議会（人材育成部会等）	基幹相談支援センター 障がい者相談支援事業 等
役割	研修制度全般 （策定、周知、養成）	全県の相談支援体制の強化 （障害福祉計画等の作成・進捗管理） 相談支援専門員の養成 サービス管理責任者等の養成	地域の相談支援体制の強化 （障害福祉計画等の作成・進捗管理） ・相談支援事業者に対する専門的助言指導 ・相談支援事業者の人材育成のための支援 ・地域の相談支援機関と連携強化の取組	地域の相談支援体制の強化 （障害福祉計画等の推進に向けた行政等との連携）
具体的な内容	基本方針策定 （障害福祉計画等） 指導者養成研修の実施	相談支援体制強化に向けた後方支援 障害福祉計画の推進 ・県自立支援協議会による協議 ・地域協議会（部会）との連携 各種養成研修の実施 ・企画運営、体制づくり（地域連携） ・指導者養成研修参加者の推薦 ・研修の評価・考察 ・人材育成ビジョン作成	相談支援体制強化に向けた取組 障害福祉計画の推進に向けた協議 ・地域自立支援協議会による協議 ・県協議会（部会）との連携 ・基幹相談支援センター、障がい者相談支援事業、相談支援事業所の役割整理等 ・主任相談支援専門員の活用	相談支援体制強化に向けた取組 ・地域自立支援協議会事務局 （人材育成部会等の運営） ・相談支援事業所へのアウトリーチ等 ・相談支援専門員連絡会等の企画運営 ・多職種等連携システムの構築 ・全国、県研修への参加によるスキルアップ
法定研修で担う役割				
相談支援専門員	相談支援従事者指導者養成研修 （主任相談支援専門員研修含む）	相談支援従事者初任者研修 相談支援従事者現任研修 ・演習講師の養成 主任相談支援専門員養成研修	相談支援従事者養成研修における実地研修 の後方支援 ・地域資源情報等の提供等	相談支援従事者養成研修における実地研修 の実施 ・スーパービジョン等の実施 法定研修後のフォローアップ研修等
サービス管理責任者 児童発達支援管理責任者	サービス管理責任者・児童発達 支援管理責任者指導者養成研修	サービス管理責任者等基礎研修 サービス管理責任者等実践研修 サービス管理責任者等更新研修 ・ファシリテーターの養成		法定研修後のフォローアップ研修等

※障害福祉計画等は、障害福祉計画及び障害児福祉計画をいう。

※サービス管理責任者等は、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者をいう。

目的	<p>○相談支援専門員・主任相談支援専門員の育成 = 「地域の障がい者相談支援体制の基盤の強化」</p> <p>○サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の育成 = 「地域の障害福祉サービスの質の向上」</p> <p>⇒ニーズに基づく地域資源の充実（障害福祉計画等、地域生活支援拠点等の推進） = 「安心して暮らし続けることのできる地域づくり」¹⁸</p>
----	--

4 相談支援専門員の役割と地域相談支援体制の強化

法定研修の獲得目標 (演習～実践に向けて)	事業所における役割	自立支援協議会における 役割	地域における役割	心構え
<p>初任者研修了者</p> <p>アセスメントとニーズ整理 (ニーズの根拠) スーパービジョン導入</p>	<ul style="list-style-type: none"> 計画相談（障害児相談）の業務の理解・遂行 	<ul style="list-style-type: none"> 個別相談の課題から地域課題を認識 自立支援協議会の機能・役割の理解 		<ul style="list-style-type: none"> 基本相談支援の理解 障がい者ケアマネジメントのスキル獲得 社会資源の把握
<p>現任研修修了者</p> <p>意思決定支援 チームアプローチ コミュニティワーク ストレングスモデルGSV</p>	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援の基本を理解した実践の継続 チームアプローチ（多職種連携）の理解・実践 地域とのつながりやインフォーマルの活用等の理解・実践 	<ul style="list-style-type: none"> 個別相談の課題からの地域課題を共有 自立支援協議会の機能・役割の理解および参加 		<ul style="list-style-type: none"> 個別援助技術と地域援助技術の役割と繋がり理解 スーパービジョンの理論と方法の理解と研鑽の継続
<p>主任研修修了者 (主任相談支援専門員)</p> <p>人材育成 (法定研修の実習) (実地教育:地域におけるOJT) メンタリング:GSV・個別SV</p>	<p>指定特定相談支援事業所 指定障害児相談支援事業所</p> <p>基幹相談支援センター 委託相談支援事業所</p> <ul style="list-style-type: none"> 基本相談支援を基盤としたサービス等利用計画についての実地教育の担い手 利用者中心による業務指針の推進 相談支援体制の強化と地域づくり 	<ul style="list-style-type: none"> 個別相談の課題から地域課題を集約 自立支援協議会運営と地域課題の解消に向けた取組（実践） 地域（住民）や他分野の関係機関との関係構築と協力 法定研修における実習および地域におけるOJT体制整備に向けた取組 		<ul style="list-style-type: none"> 地域づくりや人材育成の推進 事業所や地域における指導的役割

○用語の説明（1）

用語	説明
<p>ICF 国際生活機能分類 (ICF: International Classification of Functioning, Disability and Health)</p>	<p>本人の希望と主体性をすべての出発点として、障がいのあるなしに関わらず、「生活」を全体としてとらえるモデル。生活機能の「心身機能・構造」、「活動」、「参加」はそれぞれが単独に存在するのではなく、相互に影響を与え合い、また「健康状態」・「環境因子」、「個人因子」からも影響を受け、「すべてがすべてと影響しあう」相互作用モデルである。</p> <p>「生活機能」が制限されている状態を、その人にとって「障がいがある状態」と考える(図参照)。</p> <div data-bbox="445 606 1617 1199" data-label="Diagram"> <p>図</p> <p>The diagram illustrates the ICF interaction model. At the top is a green box labeled '健康状態・本人の希望・主体性' (Health status, personal wishes, and autonomy). Below it is a light green shaded area labeled '生活機能' (Life function) on the left. Inside this area are three green boxes: '心身機能・身体構造' (Mental and physical functions/body structure), '活動' (Activities), and '参加' (Participation). These three boxes are interconnected with double-headed arrows. Below the '生活機能' area are two green boxes: '環境因子' (Environmental factors) on the left and '個人因子' (Personal factors) on the right. Arrows point from '環境因子' and '個人因子' up to the '生活機能' area, and from '健康状態・本人の希望・主体性' down to the '生活機能' area.</p> </div> <p>例)脳血管疾患後遺症のため麻痺がある。経理の仕事に長年携わり、知識も経験も豊富。現在は休職中だが、復職を希望している(健康状態・本人の希望・主体性)。</p> <p>勤務先の出入り口は2階にあり、建物には階段しか備わっていない(環境因子)。社長をはじめ仲間からの信頼あり、家族の理解と協力も望める(個人因子)。</p> <p>屋外での歩行は困難。自宅や病院内で手すりがあれば歩行可能だが、車いすでの交通機関を使つての移動に熟練がない(生活機能:心身機能・身体構造、活動、参加)。</p> <p>※参考: 第1回社会保障審議会統計分科会(平成18年7月26日)参考資料(大川委員提出資料)</p>

○用語の説明（2）

用語	説明
アセスメント	援助の実施に先駆けて行われる事前評価。情報収集とその分析や生活問題・ニーズの把握。 ※参考:「精神保健福祉士シリーズ」(福祉臨床シリーズ編集委員会編)(弘文堂) ※アセスメント技術を高めるハンドブック(著者 近藤直司 氏)(赤石書店)
アドボカシー	自己の生活ニーズを表明したり、権利や利益を主張することの困難なご本人に代わって、その生活と権利を護るために、行政・制度や社会福祉に関する機関、サービス供給主体などに対して制度や対応の変革を求めるために行う専門的な活動。 ※参考:「精神保健福祉士シリーズ」(福祉臨床シリーズ編集委員会編)(弘文堂)
意思決定支援	認知障がいのある人々(知的ないし発達障がい、精神障がい、認知症、後天的脳損傷その他、認知に影響しうる他の障がいのある人々)が、平等に社会参加できるように、意思決定支援の手助けをすること。普遍的に意思決定のための支援は、日常的に我々すべてが利用するもの。 ※参考:令和元年度相談支援従事者指導者養成研修資料
エンパワメント	人とその人の環境との間の関係の質に焦点を当て、人々が所与の環境を改善するパワーを高め、環境との良好な相互作用能力を増強すること。 ※参考:「精神保健福祉士シリーズ」(福祉臨床シリーズ編集委員会編)(弘文堂)
OJT	職務を通じての研修であり、職務を遂行する中で支援者として必要な知識や技術、価値観や倫理観などについて、職場の上司や先輩から指導を受ける実践的な形態。 ※参考:「精神保健福祉士シリーズ」(福祉臨床シリーズ編集委員会編)(弘文堂)
OFF-JT	職務から離れて行われる研修であり、職場内や職場外において支援者に必要な専門的知識や技術などについて、教育訓練スタッフから指導を受ける集中的な形態。 ※参考:「精神保健福祉士シリーズ」(福祉臨床シリーズ編集委員会編)(弘文堂)
ケアマネジメント	障がい者の地域における生活支援するために、ケアマネジメントを希望する者の意向を踏まえて、福祉・保健・医療・教育・就労などの幅広いニーズと、様々な地域の社会資源の間に立って、複数のサービスを適切に結びつけて調整を図るとともに、総合的かつ継続的なサービスの供給を確保し、さらには社会資源の改善及び開発を推進する援助方法。 ※参考:障害者ケアガイドライン(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)

○用語の説明（3）

用語	説明
スーパービジョン	スーパーバイザーが利用者にどのような関わりをし、何を考え、何を感じ、何を学ぼうとしているかを、スーパーバイザーがくみ取り、スーパーバイザーの学びを深める作業。 ※参考：令和元年度相談支援従事者指導者養成研修資料
ストレングス	本人の長所や潜在能力、利用者を取り巻く社会資源に着目しその部分に働きかけ、望ましい適応能力を高めるとともに生活の質の向上や自主性・自立性を促すこと。 ※参考：「精神保健福祉士シリーズ」(福祉臨床シリーズ編集委員会編)(弘文堂)
ソーシャルインクルージョン	「すべての人々が共生する社会、誰一人排除しない社会を目指す」という理念。 ※参考：令和元年度相談支援従事者指導者養成研修資料
ソーシャルワーク	ソーシャルワーク専門職は、人間の福利(ウェルビーイング)の増進を目指して、社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人々のエンパワメントと解放を促していく。ソーシャルワークは、人間の行動と社会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接点に介入する。人権と社会正義の原理は、ソーシャルワークの拠り所とする基盤である。 ※参考：ソーシャルワーカーの倫理綱領(社会福祉専門職団体協議会)
相談支援従事者	相談支援員、相談支援専門員、主任相談支援専門員、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者 等
メンタリング	マンツーマンのコミュニケーションによる人材育成の手法。メンターは継続的な対話によってメンティの可能性を引き出し、自発的な成長(主役がメンティ)を促していく。自らの気づきを引き出し、キャリア形成や人としての成長を促す方法。 ※参考：令和元年度長野県相談支援従事者現任研修 研修資料より
リカバリー	①特定の到達点を指すものではなくプロセスであり、個別のものであること。②失われた希望を取り戻すこと。③自らの健康と生き方に責任をもち、自分の人生の主導権を取り戻すこと。④障害を通して自己を定義するのではなく、新たな価値あるアイデンティティと人生の意味を見出すことなど。 ※参考：障害保健福祉研究情報システム

上小圏域(市)参考例 法定研修の実習と実地教育体制

法定研修の実習体制 (人材育成専門部会)

1. 初任者研修

【ケアマネジメントの実践】

→基幹相談支援センターにアクセスし、個別SVにて対応(主任相談支援専門員が中心)

【社会資源調査】

→人材育成専門部会員(市町村・主任・基幹)を中心とした説明会及びグループワーク

2. 現任研修

【意思決定支援におけるSV】

→基幹相談支援センターにアクセスし、個別SVもしくはGSVにて対応(主任相談支援専門員が中心)

【(自立支援)協議会参加体験等】

→人材育成専門部会員(市町村・主任・基幹)を中心としたワールドカフェ

※ 主任相談支援専門員(特定・基幹)の学習会を実施。

実地教育(OJT体制)

1. 基幹相談支援センターの役割

(基幹の主任の実践内容)

- ・相談支援OJT体制整備(企画・実践・スーパーバイザー)
- ・主任相談支援専門員(特定)に対するバイザー養成
- ・機能強化型事業所におけるGSV(各事業所月1回)
- ・指定相談支援事業所及び市町村担当者に対するSV
- ・人材育成専門部会 事務局
- ・法定研修における研修講師および演習講師
- ・法定研修(初任者・現任)に関する実習対応

2. 指定相談支援事業所の主任の役割

- ・相談支援OJT体制整備(企画・実践・スーパーバイザー)
- ・指定相談支援事業所に対するSV
- ・人材育成専門部会 部会員
- ・法定研修における演習講師
- ・法定研修(初任者・現任)に関する実習対応

参考フォーマット ○○圏域(地域)の法定研修の実習と実地教育体制

法定研修の実習体制 (実施主体○○)

1. 初任者研修

【ケアマネジメントの実践】

【社会資源調査】

2. 現任研修

【意思決定支援におけるSV】

【(自立支援)協議会参加体験等】

実地教育(OJT体制)

1. 基幹相談支援センター(委託相談支援センター)等の役割
(基幹等の主任の役割)

2. 指定相談支援事業所の主任の役割

(参考) 障害分野の研修及び実地教育(OJT)の効果の検証及び効果的な実施のための要因解明のための研究
<https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/163807>

○長野県自立支援協議会人材育成部会名簿（令和6年3月現在）

圏域名	所 属	氏 名	備 考
佐久	佐久広域連合障害者相談支援センター	前田 剛	
上小	(特非) 上小圏域障害者総合支援センター	土屋 可奈子	
諏訪	(一社) 諏訪圏域障がい者総合支援センターオアシス	大澤 英恵 岩波 美波	
上伊那	(福)長野県社会福祉事業団 上伊那圏域障がい者総合支援センターきらりあ	東松 多恵	
飯伊	(特非) 飯伊圏域障がい者総合支援センターほっとすまいる	正生 さちえ	
木曾	(福)木曾社会福祉事業協会 相談支援事業所りんくきそ	上坂 ひろみ	
松本	(福)信濃友愛会 障がい者相談支援センターあいほっと	臼井 尚子	部会長
大北	(特非)北アルプスの風 がんばりやさん相談支援事業所	松澤 重夫	
長野	(特非) 須高地域総合支援センター	関谷 真	
北信	(福)高水福祉会 北信圏域障害者総合支援センターぱれっと	市村 綾子	
事務局	長野県 健康福祉部 障がい者支援課	大井 千明 堀内 祐希	

長野県障がい者相談支援従事者人材ビジョン（Ver.2.1）

令和2年3月 作成

令和6年3月 一部改正

作成：長野県自立支援協議会 人材育成部会

（事務局）長野県 健康福祉部 障がい者支援課

〒380-8570 長野市大字南長野字幅下692-2

電話：026-235-7105（直通）

FAX：026-234-2369

E-Mail：shogai-shien@pref.nagano.lg.jp
