

相談支援専門員に係る研修について

宮城県保健福祉部障害福祉課

○相談支援従事者研修事業実施要綱（第1）

「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する。」

相談支援専門員になるための要件

以下の①、②の両方を満たすことで、相談支援専門員として配置可能

①実務経験を満たすこと

②相談支援従事者初任者研修の修了

※初任者研修修了後、現任研修を受講して資格を更新する必要あり

研修の種類

研修課程	目的・内容	受講対象者
初任者研修 (7日間)	相談支援専門員の資格取得	相談支援業務に従事する予定がある者
現任研修 (4日間)	相談支援専門員の資格更新 (5年ごと)	次のいずれかを満たす者 1 受講開始日前の5年間に2年以上の相談支援の実務経験がある。 2 現任研修を修了し、現に相談支援業務に従事している。(受講が2回目以降の場合) ※ 令和2年3月31日までに資格を取得していた方が令和2年4月1日以降に受講する初回の現任研修ではいずれも不要
専門コース別研修 (1日間又は2日間)	相談支援専門員の資質向上	現に相談支援業務に従事している者
主任研修 (5日間)	主任相談支援専門員の資格取得	現任研修を修了し、3年以上の相談支援の実務経験がある者 (市町村推薦, 事前課題による審査あり)

研修の種類

研修課程	目的・内容	受講対象者
初任者研修 (7日間)	相談支援専門員の資格取得	相談支援業務に従事する予定があるもの
現任研修 (4日間)	相談支援専門員の資格更新 (5年ごと)	次のいずれかを満たすもの 1. 受講開始日前の5年間に2年以上の相談支援の実務経験がある。 2. 現任研修を修了し、現に相談支援業務に従事している。(受講が2回目以降の場合)
専門コース別研修 (1日間又は2日間)	相談支援専門員の資質向上	現に相談支援業務に従事している者
主任研修 (5日間)	主任相談支援専門員の資格取得	現任研修を修了し、3年以上の実務経験がある者。 (市町村推薦・事前課題による審査あり)

現任研修について

【対象者】

指定相談支援事業所等において相談支援業務に従事しており、一定の経験を有する者。
具体的には初回の現任研修では、過去5年間に2年以上の相談支援の実務経験があること、2回目以降の現任研修では、過去5年間に2年以上の相談支援の実務経験があること又は現に相談支援業務に従事していることを研修の受講要件とする。

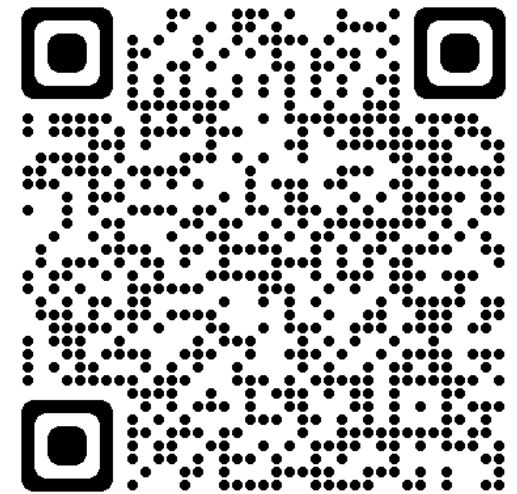
【参考】受講時期（令和6年度に初任者研修を修了した場合）

年度	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
研修	初任	現任（1回目） ※期間内に一度受講（必ず5年おきに受講する必要はなし）					現任（2回目）				

宮城県相談支援専門員 人材育成ビジョン

令和6年3月

宮城県障害者自立支援協議会／宮城県保健福祉部障害福祉課



宮城県相談支援専門員 人材育成ビジョン

令和 6 年 3 月

宮城県障害者自立支援協議会／宮城県保健福祉部障害福祉課

■ 目次

1	人材育成ビジョンとは	
(1)	背景・目的	1
(2)	理念	2
2	相談支援従事者の役割	
(1)	相談支援の目的と役割	3
(2)	相談支援従事者に求められる力・資質	4
(3)	相談支援従事者に必要な力の循環と成長イメージ図	10
(4)	相談支援の基本的視点	11
3	相談支援体制	
(1)	相談支援体制の概略	12
(2)	重層的な相談支援体制	13
4	相談支援従事者の人材育成体制	
(1)	相談支援専門員制度	14
(2)	相談支援従事者個人スキル向上のイメージ	15
(3)	地域における相談支援従事者の育成体制	16
(4)	国・県等の養成研修と地域の人材育成の関係	17
5	行動計画（アクションプラン）	18
6	用語集	20

I 人材育成ビジョンとは

(I) 背景・目的

【策定の背景】

- 県では、平成26年度に「宮城県における相談支援専門員の人材育成ビジョン」を策定し、相談支援専門員に求められる役割や資質、経験に応じた研修体系等を整理し、人材育成を推進してきたところである。
- 他方、平成27年度のサービス等利用計画作成対象者の拡大、平成30年度の主任相談支援専門員の創設、令和2年度の研修カリキュラムの改定、令和3年度の第6期障害福祉計画における相談支援体制の強化といった成果目標の創設など、関連制度や相談支援を取り巻く環境は大きく変化している。
- それらを踏まえ、時代の変化に対応した新たな人材育成ビジョンを策定することで、より質の高い人材の育成を推進するものである。

【活用の目的】

- 相談支援従事者が目指す人材像やキャリアパスのよ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。
- 市町村の障害者相談支援体制強化のため、必要な人材育成・活用の指針となること。

【理念】

宮城県のそれぞれの地域で、障害のある方々が
「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・サービス管理責任者・行政・事業所が多職種と連携し、
自立支援協議会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※¹を土台とした研修体系

○圏域ごとのOJT※¹⁰体制構築

○専門的なスキル向上

2 相談支援従事者の役割

(1) 相談支援従事者の目的と役割

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、自己研鑽を続けていくことが求められています。

○障害者の地域生活に向けた支援

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。

○障害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、障害者基本法等の国内法の趣旨をふまえ、障害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。

○障害者の自己決定の尊重と意思決定に向けた支援※⁸

障害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、自ら意思の決定をすることが困難な場合、意思決定ガイドラインに基づく支援が求められています。

○障害者を含めた誰もが暮らしやすい地域づくり

誰もが自分らしく暮らし続けるためには、地域づくり、資源開発等が期待され、ソーシャルワーク※²に基づいた支援が求められています。

(2) 相談支援従事者に求められる力・資質①

[相談支援専門員に求められるチカラ（相談支援人材育成指標）]

<相談支援専門員に必要な資質>		<事業所別の求められるチカラ>			
○人間性 ☐ 礼儀：素直に謝れる 対象者から教わる姿勢 思いやり 基本的マナー 等 ☐ 心構え：探求心 社会資源の改善や開発の姿勢 等 ☐ セルフコントロール：自分を知る オン・オフの切替 ひとりで抱え込まない 等 ○基本的視点 ☐ 本人主体の視点（本人中心支援） ☐ 自己決定の視点（意思決定支援） ☐ 家族支援の視点（家族支援） ☐ ストレングスへの着目 ☐ 個別の視点（個性の尊重） ☐ 生活者の視点（QOLの重視） ☐ アドボカシーの視点（権利擁護） ☐ エンパワメントの視点（当事者による社会変革） ☐ チームアプローチの視点（多職種連携） ☐ 地域づくりの視点（コミュニティ・ソーシャルワーク）		<--- 指定特定・指定障がい児相談支援事業所----->			
		<----- 委託相談支援事業所----->			
		基幹相談支援センター <----->			
		理解 できる （事前基礎知識）	実践 できる （初任）	助言・説明 できる （現任）	指導 できる （主任）

■相談支援育成指標の活用にあたって

本指標は、各項目についてそれぞれの立場で求められるチカラ（事前基礎知識＝理解できる。初任＝実践できる。現任＝助言・説明できる。主任＝指導できる。）が備わっているかを確認するものになります。なお、指標の星印は、参考として、求められる頻度や重要度を総合的に示したものになっております。（（小）☆→★→★★→★★★★（大））

(1) 相談支援-価値と基本姿勢	(事前基礎知識)	(初任)	(現任)	(主任)
☐ 共感的理解・受容と傾聴（信頼関係の構築）	★	★★	★★★★	★★★★
☐ 人権意識について（インクルージョン・ノーマライゼーション）	★	★★	★★★★	★★★★
☐ 当事者尊重について（ストレングス・エンパワメント・リカバリー）	★	★★	★★★★	★★★★
☐ 意思決定の支援と合理的配慮の追及	★	★★	★★★★	★★★★
☐ プライバシーの尊重と保護（守秘義務）	★	★★	★★★★	★★★★
☐ 中立・公平性の保持	★	★★	★★★★	★★★★
☐ セルフマネジメントの大切さ	★	★★	★★★★	★★★★
☐ 専門性の向上・自己研鑽	★	★★	★★★★	★★★★
☐ 社会的信用の保持	★	★★	★★★★	★★★★

（２）相談支援-知識		（事前基礎知識）	（初任）	（現任）	（主任）
☐	障がい福祉に関する制度・福祉サービスについて	☆	★	★★	★★★★
☐	障がい福祉に関する法律（権利条約・虐待防止法・差別解消法 等）について	☆	★	★★	★★★★
☐	ケアマネジメントプロセスの理解	☆	★	★★	★★★★
☐	障がいに関する知識・概念について	☆	★	★★	★★★★
☐	障害特性の理解	☆	★	★★	★★★★
☐	支援のための関係機関の知識	★	★	★★	★★★★
☐	地域の情報（地域特性・社会資源の理解・インフォーマル等）	☆	★	★★	★★★★
☐	医療について（疾患やケア含む）	☆	☆	★★	★★★★
☐	社会保障制度について（年金・健康保険・医療助成制度等）	☆	☆	★★	★★★★
☐	就労に関する知識	☆	☆	★★	★★★★
☐	高齢者福祉・介護保険制度について	☆	☆	★	★★

（３）相談支援-方法・技術・実践		（事前基礎知識）	（初任）	（現任）	（主任）
☐	記録の作成（支援の根拠として分かりやすくまとめ、支援向上のために活用する）	☆	★	★★	★★★★
☐ 関係形成力 （バイスティックの7原則）	☐ クライアントを個人として捉える	★	★	★★	★★★★
	☐ クライアントの感情表現を大切にする	☆	★	★★	★★★★
	☐ 援助者は自分の感情を自覚して吟味する	☆	★	★★	★★★★
	☐ 受け止める	★	★	★★	★★★★
	☐ クライアントを一方向的に非難しない	☆	★	★★	★★★★
	☐ クライアントの自己決定を促して尊重する	☆	★	★★	★★★★
	☐ 秘密を保持して信頼感を醸成する	☆	★	★★	★★★★
☐ 安心感の提供	☐ 受容 ☐ 傾聴 ☐ 面接設定	☆	★	★★	★★★★
☐ 本人主体のイン テークアセスメ ントの適切な 実施	☐ 情報収集力	★	★	★★	★★★★
	☐ 要約力（話の内容の本質を瞬時に掴み、明確に簡潔にまとめる）	☆	★	★★	★★★★
	☐ 説明力（利用者・他の支援者等への）	☆	★	★★	★★★★
	☐ ケースを通じた情報整理（生物心理社会モデル等によるニーズ整理）	★	★	★★	★★★★
	☐ ライフステージの視点	☆	★	★★	★★★★
	☐ 見立ての力（仮説を立てる）※生物心理社会モデル	☆	★	★★	★★★★
	☐ 想像力（あるものごとについて、あらゆる面から推察する）	☆	★	★★	★★★★
	☐ 2次アセスメントの活用	☆	★	★★	★★★★

		(事前基礎知識)	(初任)	(現任)	(主任)
□ 本人の自己決定を尊重した意思決定支援の実施	□ 合理的配慮に基づいた説明の工夫	☆	★	★★	★★★★
	□ 本人の自己決定の尊重・言葉の理解	★	★	★★	★★★★
	□ 家族・関係機関等からの情報収集	★	★	★★	★★★★
	□ 成年後見人など、関係者との協議に基づいた最善の利益の判断	☆	★	★★	★★★★
	□ 意思決定支援でのモニタリングの重要性	★	★	★★	★★★★
	□ 既存の社会資源に留まらない支援方法の検討	☆	★	★★	★★★★
□ 本人の強み・思いに着目したサービス等利用計画の作成	□ 社会資源情報収集	★	★	★★	★★★★
	□ 調整力（インフォーマルサービス活用を含めた）	☆	★	★★	★★★★
	□ 書く力（適切で分かりやすく）	☆	★	★★	★★★★
	□ 説明力（利用者や関係者に分かりやすく）	☆	★	★★	★★★★
	□ 本人の望む生活の実現のために、社会資源が不足する場合等に課題として捉える力	☆	★	★★	★★★★
	□ ストレngthsを意識した本人の役割の設定	☆	★	★★	★★★★
	□ サービス等利用計画の評価		☆	★	★★★★
□ サービス担当者会議の開催・運営	□ 会議招集（必要なメンバーの招集等）	☆	★	★★	★★★★
	□ 本人中心の会議であること	☆	★	★★	★★★★
	□ 情報共有力（他機関の役割の理解も含む）	☆	★	★★	★★★★
	□ スムーズな会議進行（ファシリテーション・スキル）	☆	☆	★★	★★★★
□ プロセスの各過程における必要に応じた適切な介入		☆	★	★★	★★★★
□ モニタリングの適切な実施	□ 適切な期間設定	☆	★	★★	★★★★
	□ サービス提供状況の □ 観察 □ 聞き取り □ 評価	☆	★	★★	★★★★
	□ 支援の状況・効果の確認の必要性を理解し対象者と共有	☆	★	★★	★★★★
	□ 目標達成状況を分析し、効果の背景要因を捉える	☆	★	★★	★★★★
	□ 背景要因を踏まえ、対象者と共に目標及び支援計画を再設定	☆	★	★★★★	★★★★

(4) 相談支援-ソーシャルワーク (地域づくり等)		(事前基礎知識)	(初任)	(現任)	(主任)
□ ネットワーク構築 (チームアプローチ)	□ チーム形成	☆	★	★★	★★★★
	□ ケース会議・事例検討会の活用	☆	☆	★★	★★★★
	□ 新たな社会資源の創出	☆	☆	★	★★★★
	□ 緊急時、災害発生時の支援やリスクマネジメント考慮の支援会議	☆	★	★★	★★★★
□ 地域ニーズの把握	□ 地域ニーズの掘り起こし		☆	★★	★★★★
	□ 地域ニーズのコーディネート		☆	★★	★★★★
□ 地域診断の実施	□ 地域診断のための情報収集		☆	★★	★★★★
	□ 地域情報の発信		☆	★★	★★★★
□ 社会資源の 改善・開発	□ 個別の支援からの地域課題提起	☆	★	★★	★★★★
	□ 創造力 (既存社会資源では対応不十分な際の新たな資源創出・連携)		☆	★★	★★★★
	□ 活動地域と他の地域との比較により評価できる情報の収集		☆	★★	★★★★
	□ 課題解決策検討		☆	★★	★★★★
	□ 課題解決策提案			★★	★★★★

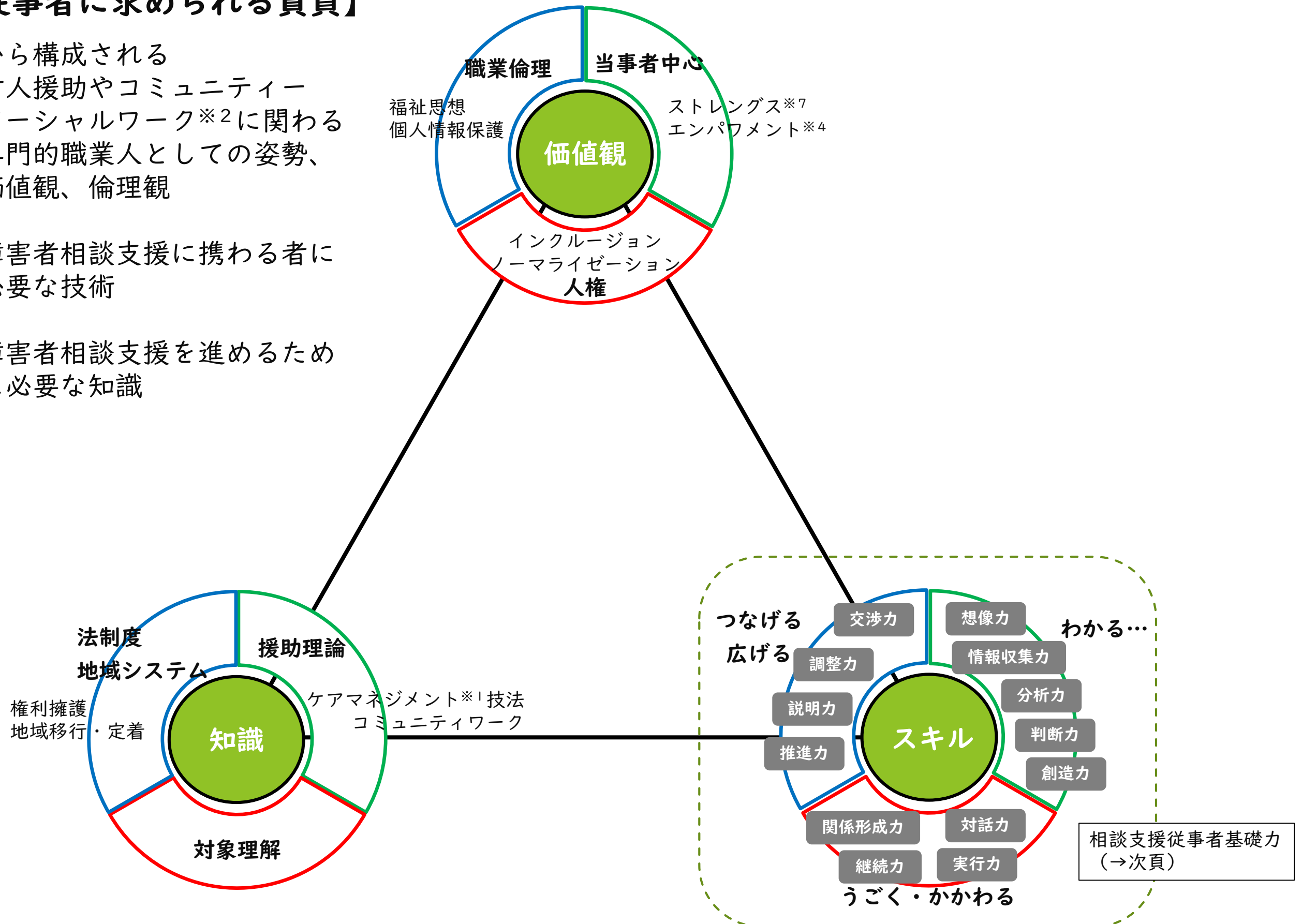
(5) 相談支援-省察・適用 (人材育成・運営管理)		(事前基礎知識)	(初任)	(現任)	(主任)
□ 人材育成・運営管理	□ 事業所における人材育成 (=OJT) の実施 (個別SV・GSV)		☆	★★	★★★★
	□ 地域における人材育成 (=Off-JT) の実施 (個別SV・GSV)		☆	★	★★★★
	□ 研修企画・立案・運用			★	★★★★
	□ 地域自立支援協議会の中核的役割となり、相談支援活動をマネジメントする			★	★★★★

(2) 相談支援従事者に求められる力・資質②

【相談支援従事者に求められる資質】

3つの要素から構成される

- ①価値観：対人援助やコミュニティーソーシャルワーク※2に関わる専門的職業人としての姿勢、価値観、倫理観
- ②スキル：障害者相談支援に携わる者に必要な技術
- ③知識：障害者相談支援を進めるために必要な知識



(2) 相談支援従事者に求められる力・資質③

【相談支援従事者基礎力】

わかる・感じる Think Feel	想像力	利用者の全体生活を捉え、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
	情報収集力	カギとなるライフストーリーをつかみ、必要な情報を適切な人から引き出す「聞く」「聴く」「訊く」力
	分析力	主訴とニーズを明らかにし、現状を構成する要素を明らかにしたり、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
	創造力	支援に必要なアイデアや新たな仕組みを発想する力
うごく・かかわる Action Intervention	関係形成力	コミュニケーション技術を駆使し、信頼関係を構築したり、導いていく力、また、支援の輪を広げていく力
	対話力	支援者の思いではなく、本人（利用者）主体に基づき、相互のコミュニケーションにより援助課程を進めていく力。思いを引き出す力
	実行力	支援に必要な時間を見立て、時には時間をかけて目標を実現に向けていく力
	継続力	事態が動かなくても、ねばり強く続けてゆける力 定めた計画や仕組みを改善を加えながら見守り続ける力
つながる・広げる Co-ordination Networking	交渉力	新しくチームに加わってもらえるよう、かけあう力 また、相手の出来ることを理解し、明確な役割を与え、引き込む力
	調整力 (会議運営力)	複数の課題や関係する機関の特性を把握し、的確に役割分担を行い、繋げていく力。そのための会議を取り仕切る力
	説明力	利用者の課題を要約して伝え、また、地域の課題を的確に把握し、それを必要な機関や会議でわかりやすく伝える力
	推進力	必要性を見極めた上で、積極的に事態を動かしたり、本人、地域、関係機関を促していく力

(3) 相談支援従事者に必要な力の循環と成長イメージ図



(4) 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」を示します。

生活者視点 (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。

家族支援の視点 (家族支援)

本人と家族が、障害があっても、幸せに生きていくための選択肢を増やしていくことを目指す。

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、課題を解決することを目指す。

スティグマ※5の理解

権力のもと、属性分類（ラベリング）、イメージ化、偏見、差別が起きる現象を理解し、交流機会の確保などスティグマ解消に向けて共生社会の実現を目指す。

アドボカシー※3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※4の視点 (当事者による社会変革)

本人が人や社会に働きかけ、自分自身で環境を整え社会を変えていけるよう寄り添う。そのような経験を持つピアサポーターを活用する。

個別性の重視 (個性の尊重)

画一的な価値観を押しつけず、個性を活かした生き方を支援する。

地域づくりの視点 (コミュニティ・ソーシャルワーク※2)

個人の課題を地域・社会の課題とすることで、地域の人々とともに課題を乗り越える。

リカバリー※6の重視

本人の価値観に基づき、医学的な症状が消えていなくても、地域に出て、自己決定権と責任をもって生き、生きる意味を感じられることを目指して支援する。

自己決定の視点 (意思決定支援※8)

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)

多くの関係者と協働して1人の人材を支えていく。

ストレングス※7への着目

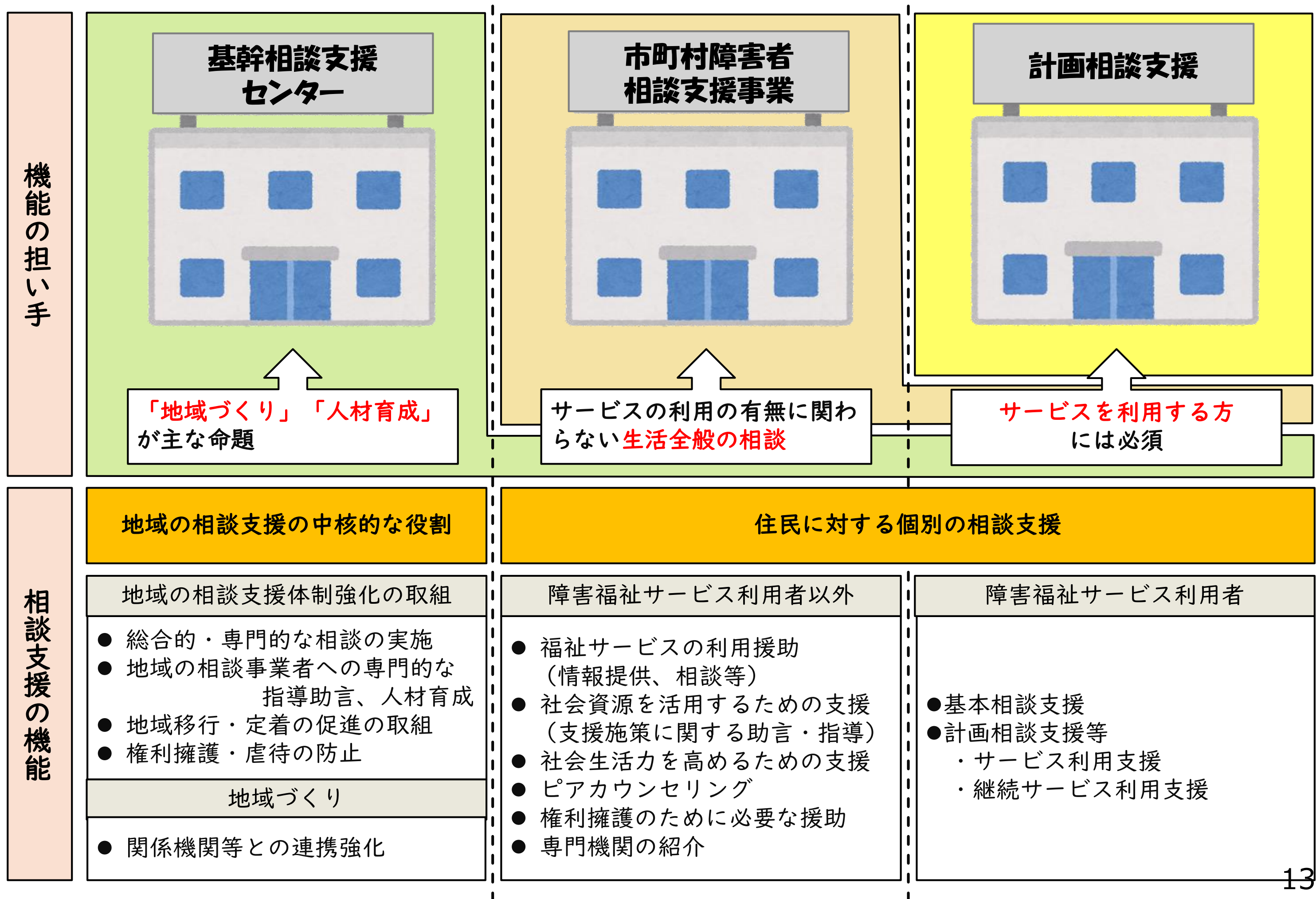
ストレングスには「個人因子（熱望、希望、自信、能力）」と「環境因子（資源、社会関係、機関）」があり、支援者がそれらに働きかけることにより、クライアントは生活の質が高まるなどエンパワメント※4される。

3 相談支援体制

(1) 相談支援体制の概略

相談支援事業名等	配置メンバー	事業内容
基幹相談支援センター	定めなし 《地域生活支援事業実施要綱例示》 主任相談支援専門員 相談支援専門員 社会福祉士 精神保健福祉士 保健師 等	○総合的・専門的な相談の実施 (基幹相談支援センター等機能強化事業) ○地域の相談支援体制強化の取組 ・地域の相談事業者への専門的な助言等 ・人材育成 ・地域の相談機関との連携強化 ・事例の検証 ○地域移行・地域定着の促進の取組 ※権利擁護・虐待防止（虐待防止センターの受託）
障害者相談支援事業 実施主体：市町村 →指定特定相談支援事業者、 指定一般相談支援事業者への 委託可	定めなし	○福祉サービスの利用援助（情報提供、相談等） ○社会資源を活用するための支援 (各種支援施策に関する助言・指導) ○社会生活力を高めるための支援 ○ピアカウンセリング ○権利擁護のために必要な援助 ○専門機関の紹介 等
指定特定相談支援事業所 指定障害児相談支援事業所	専従の相談支援専門員（業務に支障なければ兼務可）、 管理者	○基本相談支援 ○計画相談支援 ・サービス利用支援 ・継続サービス利用支援 ※機能強化型報酬を算定する場合は24時間対応及び困難事例への対応等を行う場合あり
指定一般相談支援事業所	専従の指定地域移行支援従事者（兼務可）、うち1以上は相談支援専門員、管理者	○基本相談支援 ○地域相談支援等 ・地域移行支援 ・地域定着支援

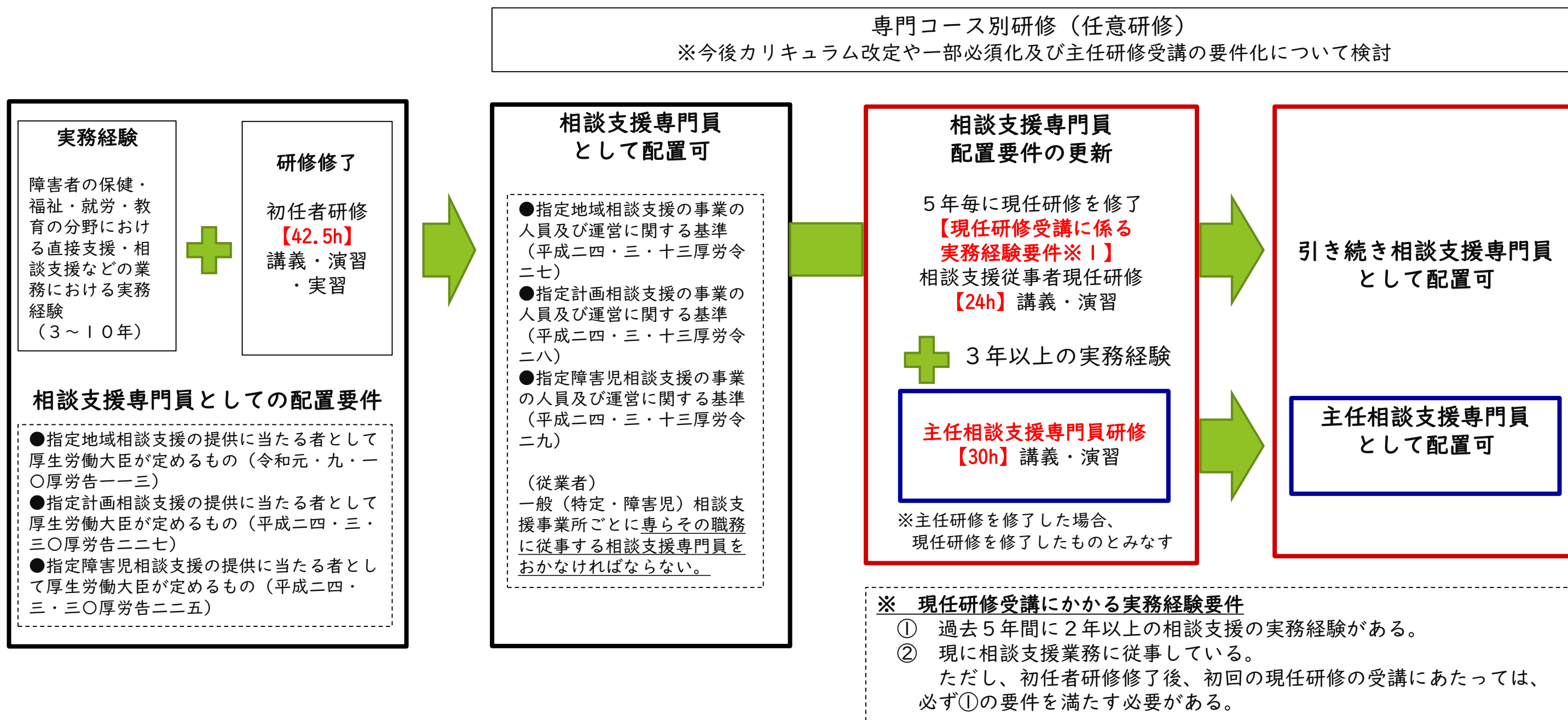
(2) 重層的な相談支援体制



4 相談支援従事者の人材育成体制

(1) 相談支援専門員制度

- 意思決定支援※⁸への配慮、高齢障害者への対応やサービス等利用計画の質の向上、障害福祉サービス支給決定の適正化等を図り、質の高いケアマネジメント※¹を含む地域を基盤としたソーシャルワーク※²を実践できる相談支援専門員を養成するため、カリキュラムの内容を充実させる改定を実施した。
- 実践力の高い相談支援専門員養成のために、実践の積み重ねを行いながらスキルアップできるよう、現任研修の受講にあたり、相談支援に関する一定の実務経験の要件(※)を追加。（経過措置：旧カリキュラム修了者の初回の受講時は従前の例による。）
- さらに、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を育成するとともに、相談支援専門員のキャリアパスを明確にし、目指すべき将来像及びやりがいをもって長期に働ける環境を整えるため、主任相談支援専門員研修を創設。



(2) 相談支援従事者個人スキル向上のイメージ

※本資料はイメージであり、より早期にメゾの視点、マクロの視点を持ち、障害のある方々が安心して暮らせる地域づくりを担う人材になることが望ましい。

目指すべき人材
障害のある方々が「安心して暮らせる地域づくり」を担う人材

15年

主任研修、指導者養成研修（国研修）

- ・ 法定研修企画・立案
- ・ スーパービジョン※⁹（個別・GSV）
- ・ 県自立協部会参加

10年

現任研修

- ・ 法定研修演習講師
- ・ 市町村自立協参加

5年

初任者研修

- ・ 法定研修
サブ演習講師

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※²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※²の技法を身に付けている。
何らかの倫理綱領を身につけている。

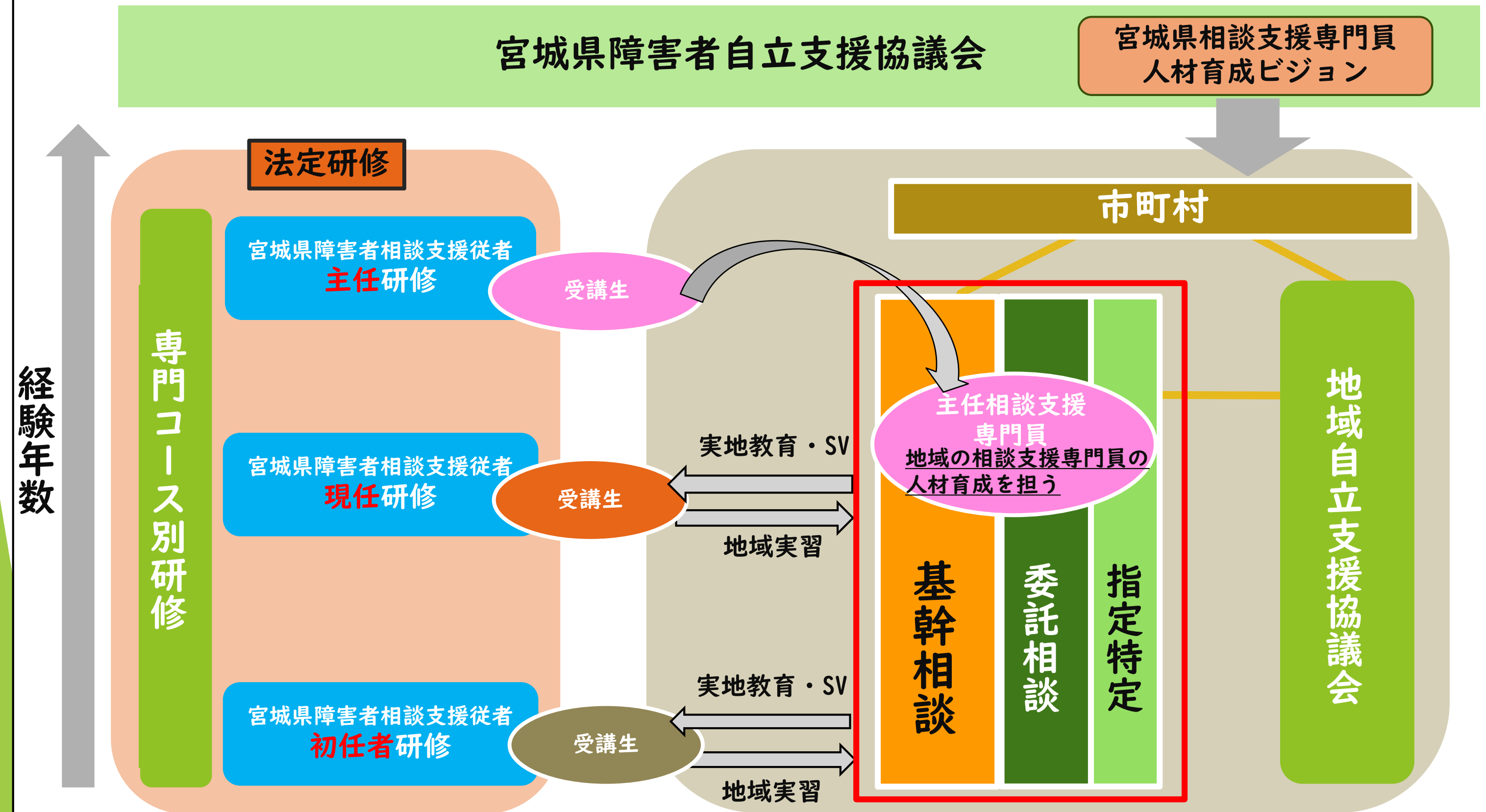
メゾ
（集団・組織）
多職種連携
チーム支援

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。

(3) 地域における相談支援従事者の育成体制



(4) 国・県等の養成研修と地域の人材育成の関係

	国	宮城県	市町村	基幹相談支援センター
組織・団体	厚生労働省 こども家庭庁	宮城県 県自立支援協議会	市町村 地域自立支援協議会	基幹相談支援センター 障害者相談支援事業等
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 ・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 ・県主催市町村向け説明会等への参加	・地域の相談支援体制の強化 ・相談支援専門員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等との連携強化の取組
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) ・地域自立支援協議会による協議 ・県協議会(部会等)との連携 ・基幹相談支援センター、障害者相談支援事業、相談支援事業所の役割整理 ・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 (障害福祉計画の推進) ・地域自立支援協議会による協議 ・県協議会(部会等)との連携 ・基幹相談支援センター、障害者相談支援事業、相談支援事業所の役割整理 ・主任相談支援専門員の活用
法定研修で担う役割				
相談支援従事者 研修	相談支援従事者指導者 養成研修	相談支援従事者初任者研修 相談支援従事者現任研修 主任相談支援専門員養成研修 専門コース別研修	相談支援従事者研修における地域実習の 後方支援(実地実習受入先の調整、地域 資源情報の提供、協議会)	相談支援従事者研修における地域実 習の実施(スーパービジョン※ ⁹ 等 の実施) 法定研修後のフォローアップ
目的	○相談支援専門員・主任相談支援専門員の育成＝「地域の相談支援体制の基盤強化」 ⇒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)＝「安心して暮らせる地域づくり」			

5 行動計画（アクションプラン）

- 県内市町村及び相談支援従事者に対して人材育成ビジョンを周知し、相談支援専門員像の共有を図る
- 全市町村（圏域）において、基幹相談支援センターを設置し、地域の相談支援体制の強化を図るための中心的な役割を果たし、相談支援体制の更なる充実に向けた取組を推進する
- 協議会において、相談支援事業所の参画による個別事例の検討を通じた地域サービス基盤の開発・改善等に取り組むとともに、これらの取組を行うために必要な協議会の体制を確保する
- 本ビジョンに関して、自立支援協議会等を通して、より充実した内容になるように適時更新を行う

【参考】みやぎ障害者プラン（令和6年3月・宮城県）－各論－第3章 安心して生活するために－第1節 相談支援体制の拡充

＜現状と課題＞

- ◆ 障害のある人が地域で安心して暮らしていくためには、障害のある人やその家族の意思を尊重し、様々なニーズや心身の状況に応じたきめ細かな対応が必要です。
- ◆ このため、身近な地域で相談支援を受けることのできるよう、相談支援事業者や市町村の相談窓口等の体制の充実を図り、心身の状況や障害の特性等に応じたサービス等につなげていくことが重要です。
- ◆ 特に、障害のある子どもの親は、養育、医療、教育、就労など様々な将来への不安を抱えることになるため、子どもへの対応はもとより、親に対する心のケアについて、積極的にかかわっていく必要があり、気軽に様々な相談が受けられる場を、身近な場所につくる必要があります。
- ◆ また、県内に配置されている民生委員及び児童委員は、各担当区域内の実情を把握するための社会調査や相談活動などを担っており、これらの民生委員等とも連携を図っていく必要があります。
- ◆ しかしながら、基礎調査の結果では、障害のある人の相談相手として「家族・親戚（75.8%）」及び「友人・知人（27.8%）」と回答した割合に比べ、「役所の窓口（8.5%）」及び「相談支援事業所（22.5%）」等と回答した割合は低い水準にとどまっており、相談支援体制の一層の充実が求められています。
- ◆ こうしたことから、地域における相談支援の中核機関であり、市町村が運営する基幹相談支援センターを中心に、相談支援人材の計画的な育成を図るとともに、県及び市町村の自立支援協議会（広域設置を含む。）による相談支援関係機関の有機的なネットワーク化を通じた相談支援体制の活性化を進める必要があります。
- ◆ さらに、障害福祉サービスを利用する全ての人がサービス等利用計画の提出が必要であることから、当該計画案の作成を担う相談支援専門員の養成及び資質向上等に一層取り組んでいく必要があります。

＜施策の方向＞

1 相談支援の充実強化

（相談支援従事者の育成等）

- ◆ 相談支援従事者等を対象とした研修（初任者研修、現任研修、主任研修及び専門コース別研修）を定期的の実施し、相談支援従事者等の技術向上を図るとともに、研修の受講定員を増やすなどして、受講機会の拡充にも努めていきます。
- ◆ 市町村の自立支援協議会と連携し、地域の課題や困難ケースへの対応について、事例共有や解決に向けた意見交換等を実施し、相談支援体制の充実・強化及び圏域におけるネットワークの構築を進めていきます。
- ◆ 過去に相談支援従事者研修を修了し、資格を有しているものの現在は計画相談支援業務に従事していない「潜在的有資格者」が再度現場で活躍できるための環境整備等を図ります。

（障害特性に応じた相談支援体制の充実）

- ◆ 県の自立支援協議会などの場を通じて、基幹相談支援センター相互の定期的な情報交換等を行い、地域課題の解決に向けた検討や個別支援事例の共有を図ることで、地域における相談支援の中核的な役割を担う基幹相談支援センターの運営を支援し、地域の実情に応じた総合的・専門的な相談支援を実施するとともに、相談支援事業所に対する指導・助言や、人材育成支援等を通じた相談支援体制の強化を図ります。
- ◆ 在宅の障害のある人（重症心身障害児者、知的障害のある人、身体障害のある人など）の地域における生活を支えるため、市町村が実施する障害者相談支援事業と連携を図りながら、障害のある人やその家族等が身近な地域で療育相談や指導が受けられる相談支援体制を推進します。
- ◆ 「宮城県発達障害者支援センター」を運営するほか、各障害保健福祉圏域で中核となる事業所に発達障害者地域支援マネジャーを配置し、発達障害のある人やその家族、支援者が、身近な地域で乳幼児期から成人期までの各ライフステージに対応した相談を受けられるよう、体制整備や人材育成を進めます。
- ◆ 「リハビリテーション支援センター」や各保健福祉事務所を中心として、市町村と連携しながら、高次脳機能障害のある人等に対する相談支援や、リハビリテーション専門職等のチームによる巡回相談を行うとともに、普及啓発・支援者育成のための研修事業等を行います。また、医学的な側面からの評価・支援を行うため、地域の拠点病院による、高次脳機能障害のある人の社会復帰に向けた相談支援や保健医療関係者等を対象とした専門研修等を支援します。
- ◆ 難病患者等に対する相談支援等を行うため、保健福祉事務所に加え、「宮城県難病相談支援センター」及び「小慢さぼーとせんたー」を運営し、患者の悩みや不安の解消を図ります。

2 利用者本位のサービスの提供

- ◆ 障害のある人の様々なニーズをくみ取り、それに対するサービスを提供するためには、本人の意思を的確に把握することが必要であり、障害者ケアマネジメント手法に基づくアセスメントと個別支援計画の作成を通じ、利用者本位のサービス提供を推進します。
- ◆ また、利用者本位のサービス提供と併せ、より質の高いサービスを提供するために、その支援に用いられる知識と技術の向上を図るとともに、市町村や関係機関によるチームアプローチのために必要な取組を推進し、障害福祉サービス事業所等の知識・技術の向上を図ります。
- ◆ 上記のプロセス等を徹底するため、県の自立支援協議会などの場において、市町村や各地域自立支援協議会、各基幹相談支援センター等の関係機関との定期的な情報交換等を行い、地域課題や個別支援事例の共有を図ります。

3 地域支援体制の整備

- ◆ 障害のある人、障害のある子どもの保護者又は障害のある人の介護を行う人たちの様々なニーズに対応していくため、保健・医療・福祉・教育・労働等の関係機関で構成する自立支援協議会を活用し、地域の現状、課題を共有しつつ、新たな社会資源の開発等に向けた取組を進めていきます。
- ◆ 市町村が実施する障害者相談支援事業と連携を図りながら、障害があるかわからない状態（障害の受容ができない状態を含む。）であっても適切な相談や指導を受けることができる体制の充実を図ります。
- ◆ 地域の民生委員・児童委員や障害者相談員等が行う相談活動を通じ、現に支援を受けていない障害のある人を適切な支援へと結びつけられるよう、民生委員・児童委員等に対して、障害や障害のある人に関する情報提供等が行われるよう市町村に対して助言を行います。

6 用語集

用語	説明
※1 障害者ケアマネジメント	障害者の地域における生活支援をするために、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）
※2 ソーシャルワーク	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。 （参考）ソーシャルワーカーの倫理綱領（日本ソーシャルワーカー連盟代表者会議）
※3 アドボカシー	自己の権利や援助のニーズを表明することの困難な障害者等に代わって、援助者が代理としてその権利やニーズ獲得を行うこと（権利擁護） （参考）WAM-NET HP障害者福祉制度に関する用語集（独立行政法人福祉医療機構）
※4 エンパワメント	社会的に不利な状況に置かれた人々の自己実現を目指しており、その人の有するハンディキャップやマイナス面に着目して援助をするのではなく、長所、力、強さに着目して援助すること このような援助方法により、サービス利用者が自分の能力や長所に気づき、自分に自信がもてるようになり、ニーズを満たすために主体的に取り組めるようになることを目指す。エンパワメントの理念においては、援助者はサービス利用者と同等の立場に立つパートナーということになる （参考）身体障害者ケアガイドライン（平成14年4月厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課）
※5 スティグマ	権力のもとで、一部の属性に対してラベリング、ステレオタイプ、偏見、差別が起きる現象 公的スティグマ、自己スティグマ、構造的スティグマの3種類がある （参考）障害者相談支援従事者研修テキスト（初任者研修編）
※6 リカバリー	人々が生活や仕事、学ぶこと、そして地域社会に参加できるようになる過程であり、ある個人にとってはリカバリーとは障害があっても充実し生産的な生活を送ることができる能力であり、他の個人にとっては症状の減少や緩和である （参考）精神保健に関する大統領新自由委員会報告書（2003）
※7 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のこと。ストレングス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・自立性を促す取組をストレングスモデルという （参考）福祉臨床シリーズ編集委員会編「精神保健福祉士シリーズ」（弘文堂）

用語	説明
※8 意思決定支援	自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り本人が自ら意思決定できるよう支援し、本人の意思の確認や意思及び選好を推定し、支援を尽くしても本人の意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益を検討するために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組み （参考）障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン（平成29年3月31日障発0331第15号）
※9 スーパービジョン（S V）	当事者により質の高い援助を提供するために、人材育成と人材活用を目的として明確な目標を掲げ、スーパーバイザーによって行われるスーパーバイジーの成長を支援する、また、その体制を整えるプロセス。 S Vの場に関しては、大きく職場内におけるS Vと職場外におけるS Vの2種に分けられる。また、その方法の分類については、個別S V（スーパーバイザーとスーパーバイジーの1対1で行う手法）、グループS V（相談支援専門員同士でグループを形成して行う手法）、ピアS V（同種の経験、教育、専門性のある相談支援専門員でグループを形成して行う手法）、ライブS V（実践事例がない新人研修において録音、録画等を用いる手法）が一般的に相談支援の現場に用いられる。 （参考）植田寿之（2015）「日常場面で実践する対人援助スーパービジョン」創元社、「障害者相談支援従事者研修テキスト（現任研修編）」中央法規
※10 OJT	「On The Job Training」の略。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）福祉臨床シリーズ編集委員会編「精神保健福祉士シリーズ」（弘文堂）
OFF-JT	「OFF the Job Training（オフザジョブトレーニング）」の略。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）福祉臨床シリーズ編集委員会編「精神保健福祉士シリーズ」（弘文堂）
バイスティックの7原則	対人援助にかかわる援助者に求められる7つの行動規範のこと。1．個別化（利用者の生活問題の個別性を理解する）、2．意図的な感情表出（利用者の自由な感情表出を促すよう意図的にかかわる）、3．統制された情緒的関与（援助者自身の感情を自覚的にコントロールして利用者に反応する）、4．受容（利用者の「あるがまま」を受け入れる）、5．非審判的態度（援助者の価値観によって利用者を一方的に非難しない）、6．自己決定（利用者の自己決定を尊重する）、7．秘密保持（利用者に関する情報を不必要に漏らさない）という7つの原則からなる。 （参考）令和元年度相談支援従事者指導者養成研修資料
アセスメント	利用者の支援に必要な情報を利用者本人や家族との面接、関係者からの聴き取りなどを通して収集し、利用者の想いや課題に向き合う力、利用者を取り巻く環境のもつ力を見立てるものである。利用者の状況は支援の過程において逐次変化していくので、アセスメントは相談支援の過程で何度も繰り返されることになるが、相談支援専門員は最初に行ったアセスメント結果にとらわれず、利用者の行動や態度の背景を考えながら柔軟に見立てをやり直すことが重要である。 （参考）障害者相談支援従事者研修テキスト（初任者研修編）

令和５年度宮城県障害者自立支援協議会相談支援事業所部会 人材育成ビジョン検討ワーキンググループ構成員（敬称略）

地域	法人	事業所	職名	氏名
仙南 (大河原町)	社会福祉法人 白石陽光園	県南生活サポートセンター アサンテ	課長兼 相談支援専門員	笠松 剛士
仙台市 (青葉区)	社会福祉法人 仙台市社会福祉協議会	相談支援事業所 ふらっと青葉	主任・相談員	三浦 新
宮城東部 (利府町)	認定NPO法人 さわおとの森	地域拠点センター ふきのとう	センター長	佐野 篤
亘理町	社会福祉法人 ありのまま舎	サポートケア亘理ありのまま舎 基幹相談支援センター	センター長兼 主任相談支援専門員	菊地 理
富谷市・黒川 (大和町)	社会福祉法人 宮城県社会福祉協議会	地域支援センター ぱれっとよしおか	主任相談支援専門員	西村 真希
美里町	社会福祉法人 みんなの輪	るーぶ美里	管理者	吉城 麻衣子
栗原市	社会福祉法人 栗原秀峰会	障害者相談支援センター あらいぶ	所長	伊藤 一住子
気仙沼市	社会福祉法人 洗心会	気仙沼市障害者生活支援センター	センター長	梶原 耕一
南三陸町	社会福祉法人 洗心会	南三陸町相談支援センター	事業所管理者	森 伸也
事務局	宮城県 保健福祉部 障害福祉課	企画推進班	主幹（班長）	高山 祐樹
			主事	山吹 景太

宮城県相談支援専門員人材育成ビジョン (Ver.2) 令和6年3月

作成：宮城県障害者自立支援協議会相談支援事業所部会
(事務局) 宮城県保健福祉部障害福祉課企画推進班
〒980-8570 宮城県仙台市青葉区本町3丁目8番1号
電話：022-211-2538 FAX：022-211-2597
Mail：syoufukup@pref.miyagi.lg.jp