

(2020 年度改訂版)

静岡県 障害福祉人材 育成ビジョン

静岡県障害福祉人材育成ビジョンについて

静岡県では第4次静岡県障害者計画（2018年4月～2022年3月）の中で、①共生社会の実現、②自立生活の実現、③安心・安全の実現、を基本理念として掲げ、障害のある人が分け隔てられない共生社会の実現を目指しています。

障害のある人が、地域でその人らしく暮らすためには、福祉・保健・医療・教育・就労などの幅広いニーズと様々な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、更には社会資源の改善及び開発を推進する「障害者ケアマネジメント」が必要です。

また、障害のある人が、県内のどこにいても、一定の質が担保された障害福祉サービスを受けるためには、官民一体となって障害福祉人材の資質の向上に取り組んでいくことが不可欠です。

そこで、静岡県障害者自立支援協議会人材養成部会では、ソーシャルワーカーとして「障害者ケアマネジメント」を実行できる人材像を示し、その育成を図るための研修内容や体制等の構築に関する提言を「静岡県障害福祉人材育成ビジョン」としてとりまとめました。

このビジョンは、「制度がどんなに変わっても人材育成の目指すべき方向性は変わらない」という信念の下、相談支援専門員、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者のみならず「障害福祉従事者」全体の人材育成に係る大局観を示したものです。

今後はこのビジョンを踏まえて法定研修・任意研修を実施するとともに、障害福祉従事者等の連携を深め、研修体制の整備と併せて障害福祉従事者の資質や技術の向上を図っていくことが重要です。

目 次

1	はじめに	3
(1)	これまでの研修体系	3
(2)	障害福祉従事者を取り巻く現状	3
(3)	研修体系の見直し	3
(4)	中核を担う人材の養成	3
(5)	地域の自立支援協議会の活性化	4
(6)	これから	4
2	障害者施策の歴史	5
3	従事者像	6
4	障害福祉従事者を支える仕組み	7
(1)	県の取組	7
(2)	圏域における取組	8
(3)	市町の取組	9
(4)	民間における取組	10
5	障害福祉従事者を育成する仕組み	10
(1)	キャリア形成の姿	10
(2)	キャリア形成のための研修体系	12
6	おわりに	19
7	参考資料（障害者福祉の歴史）	20

1 はじめに

(1) これまでの研修体系

静岡県では、相談支援専門員及びサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者（以下「サービス管理責任者等」という。）が障害福祉従事者として、ソーシャルワークの理論と実践に基づき、本人を中心とした支援計画の作成や、多職種連携・地域連携による支援の技能等を習得できるようカリキュラムを整備してきました。

特に、相談支援専門員とサービス管理責任者等との連携を深めるため、サービス管理責任者等として従事する者に対しても相談支援従事者初任者研修のうちケアマネジメントに必要な技術を学ぶ演習の受講を義務付けるなど、独自の取組を行っています。

(2) 障害福祉従事者を取り巻く現状

社会福祉基礎構造改革に伴う規制緩和により、障害福祉サービスを提供する運営主体は拡大されました。これにより、量的な側面からは多様化する障害福祉ニーズへの対応が進みましたが、一方で、質的な側面ではOJT環境の不備による障害福祉従事者の質の低下などが懸念され、あらためてその底上げを図ることの必要性が認識されるようにもなりました。

障害者ケアマネジメントを行うための基礎的な知識、技術、価値は、単に法定研修を修了するだけで習得できるものではなく、質を担保するための研修カリキュラムの充実と体制を整備することが必要です。

(3) 研修体系の見直し

県が実施する法定研修（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及びサービス管理責任者等基礎研修・実践研修・更新研修）のカリキュラムの充実のほか、任意研修として、NPO法人静岡県障害者ケアマネジメント従事者ネットワークが実施する相談支援専門員ブラッシュアップ研修、ファシリテーター養成研修などキャリアに応じ、体系立てた研修を用意することが必要です。

国における「相談支援の質の向上のための検討会」における議論のとりまとめ（2016年7月）においては、個々の能力や経験等に応じた段階的な人材育成が図られる仕組み作りを検証する必要があると提言されており、このことを踏まえ法定研修等においてもその内容が見直されています。

(4) 中核を担う人材の養成

研修の質を担保し、更に次代に向けて人材育成を発展させていくためには、研修を企画運営できる中核的人材を継続的に養成することが必要です。

なお、その立場にあたる人材は、研修の企画運営以外にも、地域の自立支援協議会等を通じて、各地域の人材育成を担うことも期待されます。

(5) 地域の自立支援協議会の活性化

地域自立支援協議会において、障害のある人の地域生活を支えるためのネットワークを構築するとともに、中核的人材を活用して地域の実情に即した研修を実施し、地域課題の把握と解決に向けた取組ができるような環境を整えていくことが期待されます。

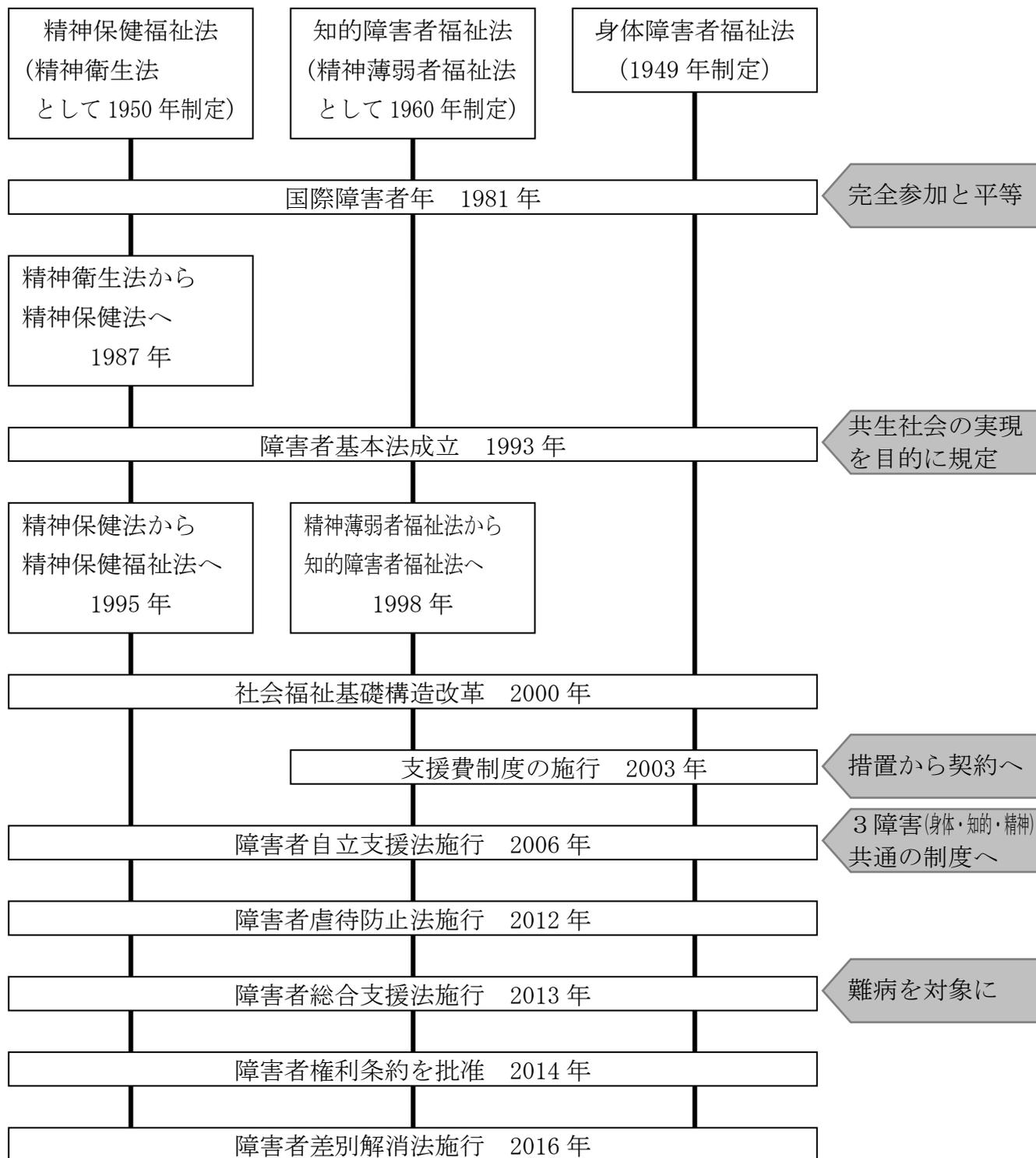
(6) これから

このビジョンに基づき、地域を支える障害福祉人材の養成を、県、市町及び事業者が一体的に実施していくことが望まれます。

2 障害者施策の歴史

障害福祉従事者は、障害者福祉制度の歴史的背景を理解し、それらを踏まえた上で、これから目指すべき方向性を見据えて行動する大局観を持つことが求められています。

そのためには、それぞれの時代の中で明らかとなった生活課題とそれに対する障害者政策のあり方、また障害者を取り巻く社会環境の変化を追うことにより、現在の障害者の生活実態を理解することが重要です。（詳細は、巻末「参考資料」に掲載。）



※出典：厚生労働省 平成28年度相談支援従事者指導者養成研修会資料を加工

3 従事者像

障害福祉従事者は、利用者の想いに添った個別援助（ケースワーク）を行うとともに、協議会活動等を活用しながらネットワーク構築による地域力の向上や社会資源の開発にも取り組むこと（ソーシャルワーク）ができる人材です。そのために必要な資質として、専門性の3つの要素である「価値」を基盤とした「知識」「技術」の向上が求められています。

【価値】

障害福祉従事者が専門職として活動実践を行う上で、何を大切にし、理念や目標とするかを規定するもの

「人間尊重」「人間の社会性」「変化の可能性」

*Z. ブトゥリウム「ソーシャルワークとは何か」より

<大切な視点>

○ノーマライゼーション、ソーシャルインクルージョン

○エンパワメント、ストレングス、リカバリー

*障害者が自分の求める生き方を主体的に追求すること

- ・本人中心…本人が自分の人生を自己決定・選択できる
- ・人権…権利擁護
- ・職業倫理…障害福祉従事者としての職業倫理

【知識】

障害福祉従事者として活動実践を行うために社会資源や制度等の専門的知識及び支援アプローチ。机上で得ていくものと実践を通して積み上げられていくもの

<活用するもの>

- ・実践理論…ストレングスアプローチ・問題解決アプローチ・認知行動理論等
- ・法制度・地域システム…障害者総合支援法、障害者差別解消法、社会サービスと資源等
- ・本人理解…障害特性の理解、人間の発達や行動、心理等

【技術】

障害福祉従事者として、援助場面において本人の目標（ニーズ）を達成するために駆使することができるよう、援助活動に直接いかされる技能や、予め体得しておくべき資質や能力。「価値」「知識」に支えられ、具体的な援助活動を行動化するもの

<活用するもの>

- ・関係形成技法・面接技術・アセスメント・個別援助技術・集団援助技術
- ・地域援助技術・ケアマネジメント・チームアプローチ
- *（公社）日本精神保健福祉士協会 精神保健福祉士の業務指針及び業務分類より抜粋
- ・わかる、感じる…主訴とニーズを明らかにし、解釈、推測してアセスメントすることができる。支援課題から対応、方針などのやろうと思う事をプランニングすることができる。
- ・うごく、かかわる…信頼関係を構築して、本人の目標実現に向けて進めることができる。
- ・つなげる、広げる…支援に加わる仲間を作り、支援体制を構築し地域に働きかけることができる。把握した地域課題を自立支援協議会の場で共有・推進することができる。

4 障害福祉従事者を支える仕組み

(1) 県の取組

県は、障害福祉従事者の養成研修を実施する役割を担い、法定研修その他必要とされる任意研修を実施します。

また、県内の障害福祉従事者の現状を踏まえつつ、各研修を実効性あるものとするため、静岡県自立支援協議会の中に、研修の実施体制及び企画を検討する機能を持つ人材養成部会を設置します。

併せて、国指導者養成研修の受講者選定を行い、県が実施する研修における指導的人材の計画的な養成に努めます。

なお、研修の実施に当たっては、質を備えた人材が十分に確保されるよう、開催規模や費用負担等を勘案し、適切な方法を検討していきます。

ア 人材養成部会の設置

(7) 研修の企画、体系等の見直し

県内の有識者によって構成する人材養成部会を設置し、相談支援体制の枠組み及び障害福祉従事者の人材養成に関すること等について協議を行います。

また、法定研修等の実施内容や講師調整等を行うとともに研修視察により評価を行い、効果的な研修の企画を実施します。

(イ) 研修講師の養成

主体的かつ参加型の学習方法が展開される法定研修は、演習に多くの時間が割かれています。

この演習を効果的なものとするために、演習を指導する研修講師の役割が重要であるため、研修講師を対象にファシリテーションやスーパービジョン等のスキルアップの機会を設けます。

(ウ) 国指導者養成研修の受講者選定

県全体における重層的な人材育成を図るため、国が行う指導者養成研修の受講者を、キャリア・地域・障害領域等を踏まえて選定します。

(エ) 人材養成にかかわる課題抽出及び取組整理

様々な研修の実施を通して、ビジョンに基づく人材養成における課題を抽出し、その解決に向けた検討を行います。

イ 県が実施する研修（2019年度開催実績）

（法定研修）

- ・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更新研修

（任意研修の例）

- ・専門コース別研修
- ・虐待防止・権利擁護研修
- ・強度行動障害支援者養成研修
- ・医療的ケア児等コーディネーター養成研修
- ・精神障害者地域移行定着推進研修

(2) 圏域における取組

県において、各障害保健福祉圏域（政令市を除く。）に「圏域自立支援協議会」を設置し圏域ごとの支援体制を構築しています。

県は、圏域自立支援協議会に「圏域スーパーバイザー」を配置し、県・市町と連携協力しながら圏域内のネットワークを形成しています。

この圏域自立支援協議会を活用し、人材の育成及び充実に努めています。

ア 圏域スーパーバイザーの設置

2013年度から、障害保健福祉圏域単位で圏域スーパーバイザーと県との協働により、広域課題の調整や地域・圏域の実情に即した対応等を展開しています。

圏域スーパーバイザーが市町の地域自立支援協議会や事業所等へ巡回することで、圏域内の人材やその育成に係る地域的課題を把握するとともに、必要な研修の企画等を行っています。

また、圏域の課題の相互共有により、人材育成に係る全県的な課題については人材養成部会への実情を報告し、効果的な研修カリキュラム等へ反映していきます。

イ 圏域又は複数圏域合同による研修の提供

それぞれの圏域で求められる研修内容は地域の実情により異なります。

圏域自立支援協議会は、その地域が抱える課題に対しタイムリーな研修を企画することで、圏域単位の人材の底上げにつなげていきます。

また、研修の企画運営において圏域自立支援協議会を中心とした各地域の従事者が法人等の垣根を越えて協働することにより、情報収集力・企画力・調整力等の技術的スキルの向上にもつなげていきます。

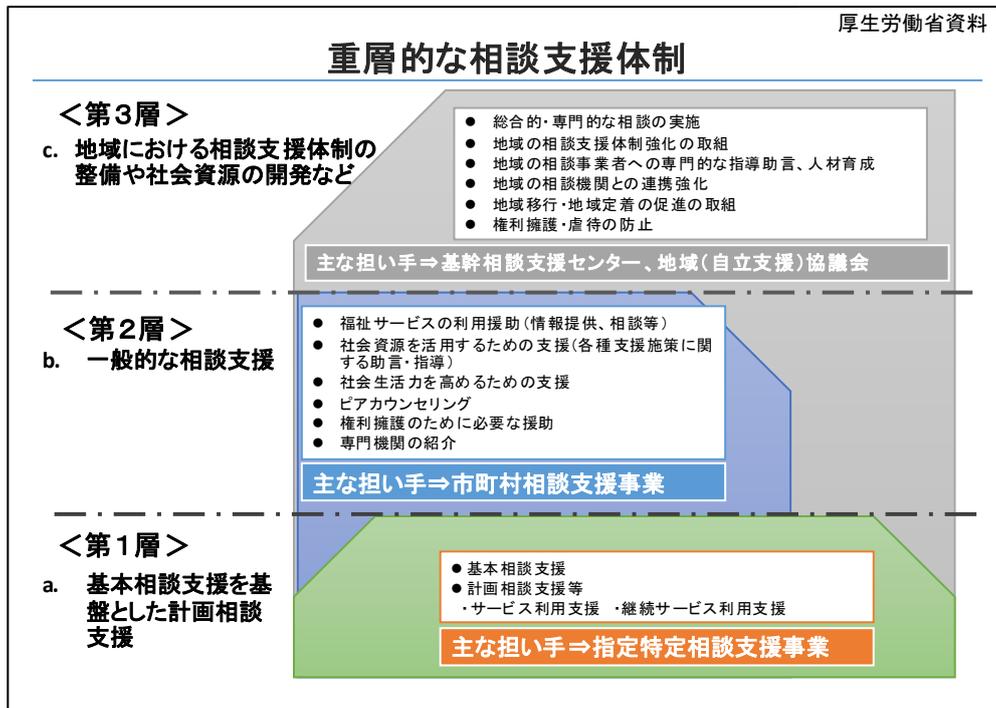
※圏域単位での研修（例）

圏域	広域的課題	研修内容
志太榛原	精神障害者の地域移行支援において、ピアによる支援体制が未構築	・先進地の実践事例とピアの役割についての啓発研修
	障害のある家族に対してのライフプランとサービス利用の意識に格差がある	・本人家族によるライフステージ単位での役割やサービスの考え方に関するセミナー
駿東田方	医療機関職員へ地域移行支援の周知と地域・医療支援者の協働が必要	・地域移行支援利用者の体験発表と関わった支援者のシンポジウム
富士	重症心身障害児者対応ケアマネジメント従事者養成研修受講者のフォローアップと情報共有・ネットワークの構築が必要	・重症心身障害児者対応ケアマネジメントに関する新たな情報提供 ・エリア別グループワークによるネットワーク作りや地域・圏域自立支援協議会を活用した地域づくり
	事例検討会や個別ケース会議などにおけるアセスメント力低下によるケースレポートの希薄化や非効率運営の顕在化	・アセスメント技術を高めるため、ケースレポートの方法からケース検討会議の技術を学ぶ研修

(3) 市町の取組

市町では、重層的な相談支援体制（下図）の構築を前提に、市町と基幹相談支援センター等が協働しながら、地域自立支援協議会等を通じた関係機関等との情報交換、課題の共有及び解決策の検討等を行い、地域自立支援協議会の活性化や相談支援体制の整備等の取組を実施するとともに、各地域における中核的人材の育成を図ります。

また、サービス等利用計画案の内容を適切に判断することは、相談支援事業所の質の向上につながるため、市町は支給決定事務担当者の資質の向上に努める必要があります。



ア 基幹相談支援センターの設置

基幹相談支援センターは、地域の相談支援の拠点として、①総合的・専門的な相談支援の実施、②地域の相談支援体制の強化の取組、③地域移行・地域定着の促進の取組、④権利擁護・虐待の防止の機能等を有することから、各市町における設置の促進が求められています。2018年度に制度化された主任相談支援専門員は、これらの機能の担い手として基幹相談支援センターに配置されることが想定されており、適切な人材の確保と配置については、市町と事業所による十分な検討が必要です。

イ 地域自立支援協議会の活用

地域自立支援協議会の相談支援部会等において、情報交換及び研修会の企画・開催をすることで、サービス担当者会議やケア会議等のファシリテーションスキルを実践的に身につける機会（OJT機能）として活用していきます。

ウ 圏域自立支援協議会への参画

地域自立支援協議会で検討されている地域課題を圏域自立支援協議会の場で共有することにより、それぞれの取組成果や具体的手法などが共有され地域の活性化につながるるとともに、地域自立支援協議会を構成する障害福祉従事者間のさらなる連携体制を構築していきます。

(4) 民間における取組

人材育成のための研修には、民間事業所や機関との協働による実施も重要です。特に法定外研修は専門性を伴うものも多く、県内の人材育成においては、民間機関のノウハウを活用するとともに、そのネットワークを活かしていくことで障害者支援に係る各領域の専門性を有した人材を養成していきます。

※過去に実施した研修

研修名	内容	実施年度
相談支援従事者研修指導者養成研修	県が主催する研修の演習講師を養成するためのファシリテートスキル研修	2014年度
現任相談支援専門員基礎研修	相談支援のキャリアが5年未満の方を対象とした、基礎理解、向上のための研修	2015年度 2016年度
現任相談支援専門員応用研修	相談支援のキャリアが5年以上の方を対象とした、応用理解、向上のための研修	2016年度

5 障害福祉従事者を育成する仕組み

(1) キャリア形成の姿

§ステップ1

主な対象像：相談支援従事者初任者研修修了前

- 自分の職場での業務内容・役割を理解し、実践することができる。
 - ・自分の職場における利用者の障害特性を知る。
 - ・職場内での業務内容を理解し、実践する。
 - ・障害福祉従事者としての役割を理解し、実践する。
 - ・社会福祉実践の根拠法を理解する。
- 本人の想いを聞くことができる。
 - ・本人の話に対し、傾聴を心掛け、主訴に耳を傾けることができる。
 - ・権利擁護の仕組みと権利の種類について理解することができる。

§ステップ2

主な対象像：相談支援従事者初任者研修修了後1～5年

- 本人中心の支援ができる
 - ・本人とのかかわりを通して、本人の主訴や現況を把握することができる
 - ・本人の主訴を通して真のニーズを把握し、それをもとにサービス等利用計画や個別支援計画を作成することができる
 - ・エンパワメント・ストレングスを意識したケースワークが展開できる
 - ・本人を支援するにあたってのケアマネジメントを理解することができる
- 地域との関係づくりができる
 - ・地域の社会資源を知り、活用することができる
 - ・地域において自らが所属する機関等の役割を理解することができる
 - ・地域自立支援協議会の活動に積極的に関わりを持つことができる

- ファシリテーションスキルを活用できる
 - ・ケア会議等の進行（ファシリテーション）ができる

§ステップ3

主な対象像：相談支援従事者初任者研修修了後6～10年

- 地域のネットワークづくりができる
 - ・本人のニーズを充足させるために、公的サービスやインフォーマル・サポートサービス等を組み合わせ、様々な支援ネットワークを形成できる
 - ・本人と社会資源の間に立って、複数のサービスを適切に結び付け、調整を図り、総合的かつ継続的なサービス提供を行うことができる
- 各地域におけるOJT（日常業務を通じた教育）をすることができる

§ステップ4

主な対象像：相談支援従事者初任者研修修了後11年～

- 社会資源の開発や改善等の働きかけができる
 - ・本人のニーズを充足するにあたって、社会資源が不足している場合には、本人の立場に立って、社会資源の開発や改善等のためにサービス提供者や行政等に提言し、協力して取り組むことができる
- 広域的な範囲での課題に対する地域の仕組みづくりができる
- 地域の中核的人材を育成できる
 - ・人材育成のための広域的な研修や法定研修の企画・実施ができる
 - ・各地域におけるOJT（日常業務を通じた教育）とスーパービジョンを連動させた人材育成ができる
 - ・専門職としての価値（大切なもの）を言語化できる

(2) キャリア形成のための研修体系

ア 各研修と対象者

区分と研修名	対象者	目的
県主催研修（法定研修等）		
相談支援従事者 初任者研修	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援事業に従事しようとする者 ・サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者として従事しようとする者※ ※厚生労働省の定める実務経験を満たしている者 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の障害者等のニーズ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（ケアマネジメント）を習得することにより相談支援に従事する者の基本姿勢及び技術、知識を習得すること
相談支援従事者 現任研修	<ul style="list-style-type: none"> ・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いる者※ ※厚生労働省の定める実務経験を満たしている者 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援従事者初任者研修の目的に加え、事例を通して日常の相談支援業務の検証を行うと共に個別支援からチーム支援やコミュニティワークへの展開について学び、相談支援に従事する者の資質の向上を図ること
主任相談支援 専門員研修	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者等への相談支援業務に関し十分な知識と経験を有する相談支援専門員であって、相談支援従事者現任研修を修了後、相談支援業務（指定相談支援事業所、障害者相談支援事業及び基幹相談支援センター）に従事した期間が3年以上である者 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の障害者等のニーズ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（ケアマネジメント）を基盤とし、地域の相談支援体制において、コミュニティワークの展開、相談支援に従事する者への助言・指導（スーパービジョン）等を実施するなど中核的な役割を果たす者を養成すること

<p>サービス管理責任者等研修 (基礎研修、実践研修、更新研修)</p>	<p>基礎研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者として従事しようとする者 <p>実践研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 基礎研修を修了後、本研修受講開始日前5年間に通算して2年以上の実務経験を有する者 <p>更新研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実践研修を修了後、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、管理者及び相談支援専門員として従事している者 <p>※いずれも、厚生労働省の定める実務経験を満たしている者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者総合支援法及び児童福祉法の適正かつ円滑な運営に資するため、サービスや支援の質の確保に必要な知識、技能を有するサービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の養成を図ること
<p>専門コース別研修</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象領域従事者等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 対象領域のスキルアップ ・ 支援の視点の整理と確認
<p>虐待防止・権利擁護研修</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政担当者 ・ 障害福祉サービス事業所等管理者・従事者 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 権利擁護の視点の確認と虐待防止制度の理解
<p>任意研修</p>		
<p>ブラッシュアップ (※より高い専門的知識や能力を身につける)</p>		
<p>初級</p>	<p>相談支援従事者初任者研修受講後概ね3年以内の者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別支援実践のためのケアマネジメント理解
<p>中級</p>	<p>相談支援従事者初任者研修受講後概ね4年後から10年以内の者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個のニーズを地域課題化、協議会の活用、資源開発、地域づくりへつなげる実践力の獲得 ・ ソーシャルワーカーとしての専門性の深化

上級	相談支援従事者初任者研修受講後概ね 11 年以降の者	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成の視点に基づくスキルの向上、施策レベルでの地域の体制整備を中心的に実践力獲得 ・地域全体を俯瞰できる圏域の中核的人材を養成する力量獲得 ・専門職としての価値(哲学)の確認 ・スーパービジョンの理解 ・レジリエンス研修等の支援者を支える取組
ファシリテーション	相談支援従事者初任者研修受講後概ね 3～10 年の者	<ul style="list-style-type: none"> ・チームリーダーの力量（技術）の獲得、各種会議でのファシリテーション力の向上

イ 法定研修の関係性【イメージ 1 を参照】

(7) 相談支援従事者研修

概ね以下のとおりです。なお、相談支援専門員に求められる具体的な能力と各研修との関係については、別表 1 のように整理されます。

① 初任者研修 **ステップ 2** の人材を養成

特定相談支援事業所等での基本相談・計画相談支援業務等を行うためのケースワークの手法を学ぶとともに、研修内の実習により基幹相談支援センター（主任相談支援専門員）等とのつながりを形成します。講師は、現任研修を受講した相談支援専門員や、主任相談支援専門員等が担当します。

② 現任研修 **ステップ 3** の人材を養成

委託相談支援事業所等で、一般的な相談支援業務を行うためのソーシャルワークの手法を学ぶとともに、研修内の実習により基幹相談支援センター（主任相談支援専門員）からの指導助言や地域自立支援協議会への参加を体験します。講師は、現任研修を受講した経験豊富な相談支援専門員や、主任相談支援専門員等が担当します。

③ 主任相談支援専門員研修 **ステップ 4** の人材を養成

地域の相談支援体制構築のためのソーシャルアクションの手法を学びます。講師は、県の法定研修を企画する主任相談支援専門員等が担当します。

修了者は、地域での人材育成の取組に加え、県の法定研修の企画、講師及び実習における助言者等の役割を担うなど、1 (4) で述べた中核を担う人材としての活動を行います。また、県人材養成部会の構成員等となり、人材育成に係る県全体の仕組み・体制整備へ寄与することも期待されます。

(イ) サービス管理責任者等研修

① 基礎研修及び実践研修 **ステップ2**の人材を養成

障害福祉サービス事業所等でのサービス提供プロセス、事業所職員への指導助言及び多職種・地域連携の手法を学び、サービス管理責任者等として必要な知識と技術を学びます。講師は、更新研修を受講した経験豊富なサービス管理責任者等が担います。

なお、基礎研修受講後、実践研修受講までの期間は、OJTを受けながらサービス管理責任者等の補佐的業務を行います。

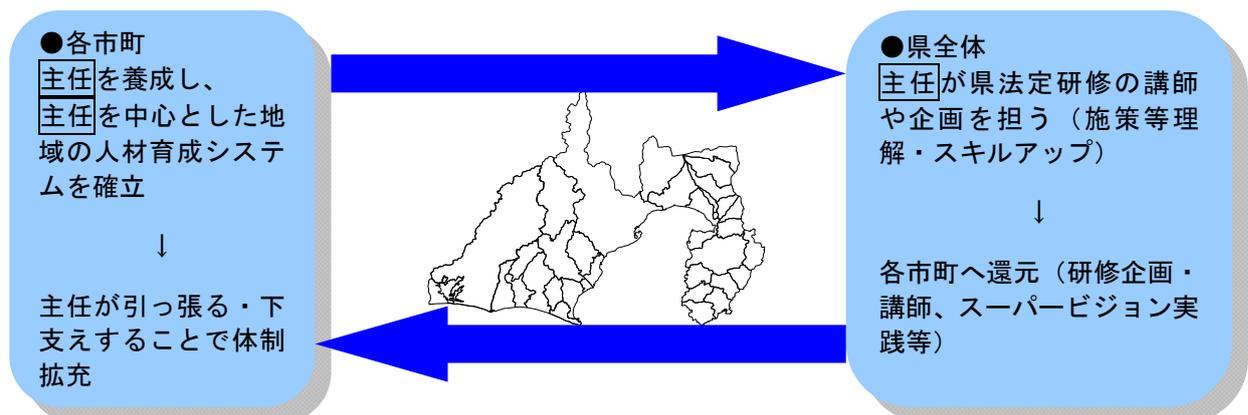
② 更新研修 **ステップ3**の人材を養成

サービス管理責任者等としての自己検証を通じた気づきを得るとともに、人材育成の手法を学びます。講師は、更新研修を受講した経験豊富なサービス管理責任者等やスーパービジョン技術に長けた主任相談支援専門員等が担当します。

【イメージ1】法定研修の関係性

研修区分と主テーマ		研修内容 (≒キャリア形成の姿)	主な活動フィールド (重層的な相談支援体制)	相談支援従事者 研修内の実習
主任 相談 支援 専門 員	ソーシャ ルアクシ ョン	(県全体の仕組み・体制整備)	県自立支援協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・初任、現任研修の企画、講師 ・初任、現任研修受講者への指導、助言
		ステップ4 ・社会資源開発・改善促進 ・地域課題解決の仕組みづくり ・中核的人材育成	第3層（市町～圏域） 基幹相談支援センター、 自立支援協議会事務局	
現任 サビ管 更新	ソーシャ ルワーク	ステップ3 ・地域のネットワークづくり ・自事業所でのOJT	第2層（現場～市町） 委託相談、障害福祉サー ビス事業所	<p style="text-align: center;">↑ つながり を形成 ↓</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基幹での助言・スーパービジョン、協議会への参画等
初任者 サビ管 基礎 実践	ケースワ ーク	ステップ2 ・本人中心の支援 ・地域との関係づくり ・ファシリテーションスキルの活用	第1層（現場） 特定相談、一般相談、障 害福祉サービス事業所	

【地域における相談支援体制の構築】



ウ 任意研修等の関係性【イメージ2を参照】

法定研修以外の研修体系は、障害福祉従事者としてのキャリアに応じ、ケースワークからソーシャルワーク、ソーシャルアクションへと展開できる人材育成の流れに基づいて構成しました。

また、支援対象者の多様化、複雑化するニーズに対応するため、その専門性を高める研修を実施すると同時に、障害福祉従事者がバーンアウトしないため、支援者自身を支えるための研修を行うことも重要です。

(ア) 初任者研修～現任研修 **ステップ2**

初任者研修の受講後、研修及び実践で得たスキルを向上させるための研修として「ブラッシュアップ研修（初級）」と、相談支援専門員やサービス管理責任者としてのチームリーダーの力量（技術）の獲得や各種会議でのファシリテーション能力の向上のための「ファシリテーション研修（基礎）」を位置づけました。

これにより、現任研修までの期間に、ケア会議等の個別支援を対象とした場でのスキルの定着を図ります。

(イ) 現任研修・主任研修～ **ステップ3** **ステップ4**

現任研修・主任研修の受講後、より高い専門性の獲得や活動の場を事業所等から地域への拡大することを目的とし、「ブラッシュアップ研修（中級・上級）」を位置づけました。

これらにより、個別支援から地域・圏域への視点の拡大、地域の人材育成を担うことのできるスキルの獲得、更にスーパービジョンを活用した人材育成及び施策反映できる人材育成を目指します。

(ロ) 専門コース別研修 **全ステップ共通**

実践現場で生じている多様な課題やニーズに対応するため、専門コース別研修はキャリア年数に関係なく対象者を横断的に設定し、特定のスキル獲得を図ります。

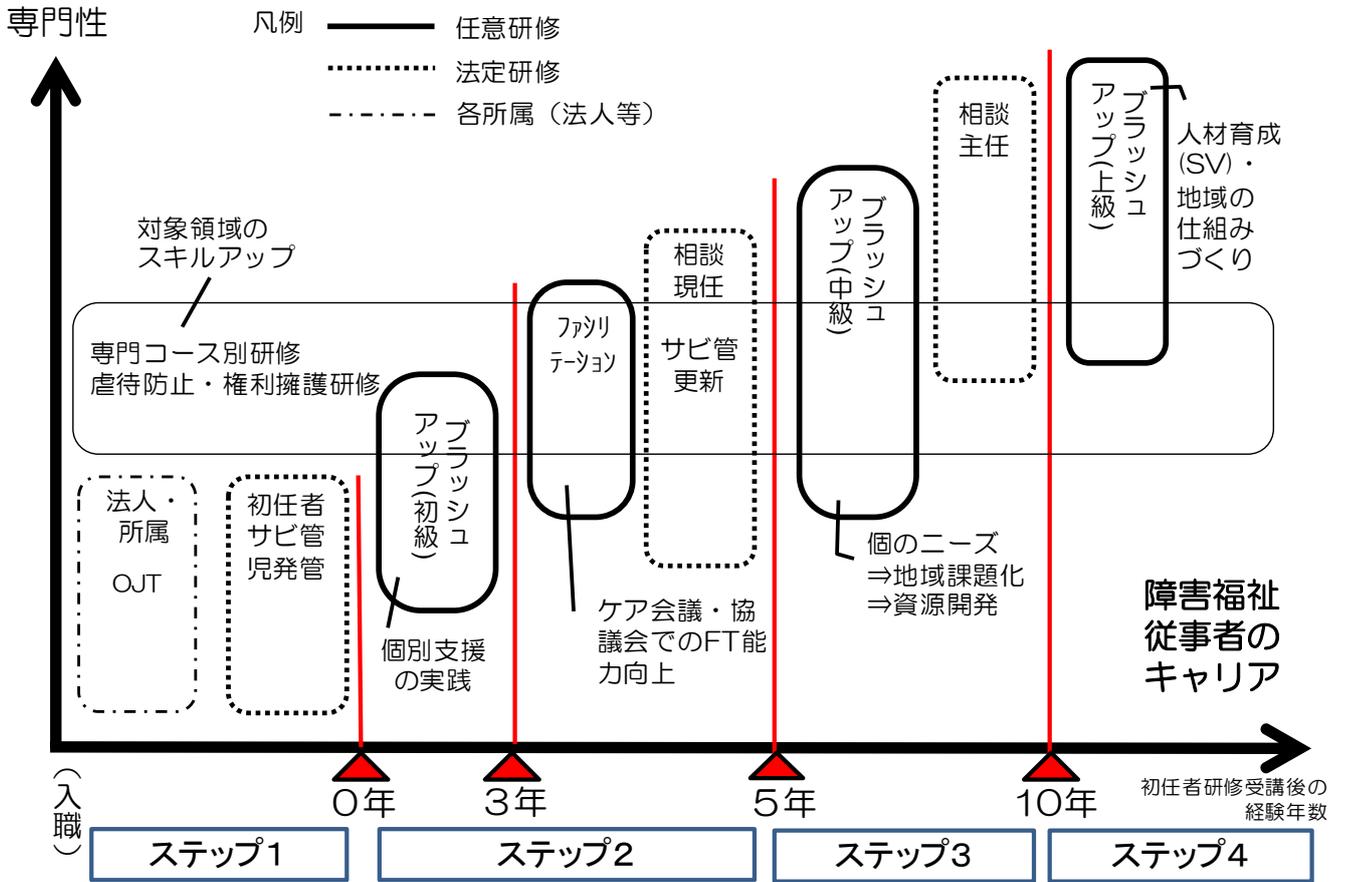
主なテーマには「障害児支援」「地域移行・定着」「セルフマネジメント」「スーパービジョン」等があり、地域の課題や実情に応じ実施します。

(ハ) 虐待防止・権利擁護研修 **全ステップ共通**

障害福祉従事者及び行政担当者が、権利擁護の視点を持ち、それにかかわる制度を的確に運用できる力量の獲得を図ります。

【イメージ2】

障害福祉従事者のキャリアと研修体系



【別表1】 相談支援専門員に求められる力（コンピテンシー）と想定される研修

(令和元年度主任相談支援専門員養成研修(厚生労働省)資料より作成)

事業所別	求められるレベル			想定される研修			
	基幹相談支援センター						
	委託相談支援事業所			初任者研修	現任研修	主任相談支援専門員研修	専門コース別研修等
	指定特定相談支援事業所						
理解できる(初任)	説明・行える(現任)	指導できる(主任)					
相談支援に必要な価値							
人権意識・当事者尊重・意思決定支援について	○	○	○	◎	○		
相談支援に必要な知識・技術							
障害福祉に関する制度について	○	○	○	◎	○	○	
権利擁護・虐待防止に関する制度につて	○	○	○	○	◎		◎
障害特性(身体・知的・精神・発達・難病)について	○	○	○	○	◎		◎
障害児支援について	△	△	○				◎
医療的ケアを必要とする児者について	△	△	○				◎
地域移行支援について	△	△	○	○			◎
高齢障害者支援について	△	△	○		○		◎
個別ケースに対する相談支援のスキル							
記録の技術について	○	○	○	◎			
安心感の提供(ラポールの構築)について							
受容	○	○	○	◎			◎
傾聴	○	○	○	◎			◎
面接設定	○	○	○	◎			◎
インテーク・アセスメント							
情報収集力	○	○	○	◎			◎
ケースを通じての情報整理力	○	○	○	◎			◎
見立ての力(仮説を立てる)	○	○	○	◎			◎
要約力	○	○	○	◎			
(利用者・他の支援者等への)説明力	○	○	○	◎			
客観性の担保	○	○	○	◎			
2次アセスメントの活用	○	○	○	◎			
サービス担当者会議を適切に開催・運営(チームアプローチ)							
会議招集(必要に応じ、必要なメンバーの招集等)	○	○	○	◎			
(利用者ニーズ等)情報共有力	○	○	○	◎			
スムーズな会議進行	○	○	○	◎			
サービス等利用計画(障害児支援計画)							
社会資源情報収集	○	○	○	◎			
(フォーマルサービス活用を含めた)調整力	○	○	○	◎			
(適切で分かりやすく)書く力	○	○	○	◎			
(利用者及び関係者に分かりやすく)説明する力	○	○	○	◎			
必要に応じて適切な(直接的)介入	○	○	○	◎			
モニタリング							
適切なモニタリング期間の設定	○	○	○	◎			
サービス提供状況の観察	○	○	○	◎			
サービス提供状況の聞き取り	○	○	○	◎			
サービス提供状況の評価	○	○	○	◎			
終結(ターミネーション)							
終結の判断基準、根拠	○	○	○	◎			
終結判断の方法	○	○	○	◎			
地域デザインにおける相談支援のスキル							
有効なネットワーク構築(チームアプローチ)							
チーム形成	△	○	○	○	◎	○	
個別支援会議活用	△	○	○	○	◎	○	
地域ニーズの適切な把握							
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							
地域診断のための情報収集		○	○		◎	○	
地域情報の発信		○	○		◎	○	
社会資源の開発/改善							
個別の支援からの地域課題提起		○	○		◎	○	
課題解決策検討		○	○		◎	○	
課題解決策提案		○	○		◎	○	
地域(事業所)の人材育成及び運営管理における相談支援スキル							
地域(事業所内)での人材育成							
スーパービジョン(個別・GSV)		△	○		○	◎	◎
ファンリテーション		△	○		○	◎	◎
研修立案・運営			○			◎	
地域協議会の運営							
情報共有のための定例会議の運営			○			◎	
課題検討のための各種部会・プロジェクト会議の運営			○			◎	
合意形成・施策提言のための運営会議・全体会議の運営			○			◎	

6 おわりに

国における「相談支援の質の向上のための検討会」における議論のとりまとめ（2016年7月）において、障害児者の自立の促進と共生社会の実現に向けソーシャルワークの担い手としての役割が求められています。スキル・知識を高めつつ、インフォーマルサービスを含めた社会資源の改善及び開発、地域のつながりや支援者・住民等との関係構築、生きがいや希望を見出す等の支援を行い、将来的には、地域経済や雇用情勢なども含めたソーシャルワーカーとしての活躍が期待されており、その育成は重要な課題となっています。

静岡県障害福祉人材育成ビジョンでは、個々のキャリア形成や、目指すべき支援者像を明らかにし、地域におけるソーシャルワーク実践において、地域で生活する障害のある人を支援する上で必要となる資質や技能を習得できるよう、研修体系等を明確にしています。

障害のある人との関わりの中から見えてくる課題を集約し、社会全体の課題として捉える視点は、ソーシャルワーカーにとって必要なものです。目の前の人のニーズを汲み取り丁寧な関わりをするのはもちろんですが、誰もが安心した地域生活を送るため、日々の実践の中で社会にも働き掛けていくことこそ、ソーシャルワーカーとしての責務と言えます。

静岡県の障害福祉従事者として、この人材育成ビジョンを共有し、地域の勉強会や研修会等でも活用することで、それぞれの資質や技術の向上に役立てていただきたいと思います。

なお、静岡県障害福祉人材育成ビジョンは、研修制度の改正やふじのくに障害者しあわせプラン（静岡県障害者計画）の策定等に合わせて適宜見直しを行っていきます。

7 参考資料（障害者福祉の歴史）

障害者福祉を学ぶとき、その歴史的背景を知ることが大切ですが、単に年表を掲げ歴史の流れをたどるのではなく、島国という環境の中で長い歴史を作り上げてきた日本固有の福祉文化についてふれ、その中で暮らしてきた障害者の生活実態を時代の変遷を追って学ぶことが大切です。

古事記より	<p>国造りの神であるイザナギノミコトとイザナミノミコトの第一子ヒルコは障害児（脳性麻痺？）だったため葦船に乗せられ海に流された。</p> <p>しかし、流れ着いた浜の人々に育てられたヒルコは後に魚釣りの神の恵比寿（蛭子＝ひるこ）として復活したという民間伝説が残っている。</p> <p>また、障害児が生まれた家は栄えるなどといった福祉伝説は多く、地域で障害者を守っていこうとする地域福祉は古来から存在していた。</p>
奈良時代	<p>障害者世帯への免税措置の実施や悲田院（養老施設）・施薬院（医療施設）といった施設の設置、また光明皇后のハンセン氏病患者への対策など福祉政策もこの時代に現れ始める。</p>
平安時代	<p>優美さや華やかさを好んだ貴族社会では障害者は敬遠されたが、知的・精神障害者を郊外の農家に預けることにより、結果的に開放的田園生活をおくることができ療養に繋がったという記録がある。</p>
鎌倉・室町時代	<p>仏教思想の因果応報の理念のなかで障害者への偏見が強まり苦しむ一方で、琵琶法師の活躍が目立った。</p>
戦国時代	<p>障害者のみならず全ての人々が生きにくい時代だったが、能力のある障害者の活躍も目立った。</p> <p>武田信玄に仕えた山本勘助は片眼片足の身障者、秀吉に仕えた大谷刑部はハンセン氏病により盲目であったといわれる。</p> <p>一般の障害者はくぐつという見世物集団に加わったり琵琶法師として暮らしたりしていた。</p>
江戸時代	<p>徳川九代目家重と十三代目家定の2人は脳性麻痺だったが、身障者保護政策は残念ながら打ち出さなかった。</p> <p>しかし優れた盲人を排出した検校制度(盲人を検校・勾当・座頭・市の4段階に分け保護)を公認、一般の盲人には就労支援として金貸し業を許した。</p> <p>また長屋の文化には相互扶助のシステムがあり障害者の地域生活支援の一助となっていた。</p>
明治時代	<p>近代化の基盤として教育に力が注がれるなか、1873年に盲学校・聾学校が開設された（肢体障害児の小学校は50年後）。</p> <p>また、長く続いた検校制度は廃止されたが、職業としてあんま、三味線、見世物は続いていた。</p>

大正・昭和初期	近代化の早道であるとして進められた富国強兵政策においては、生産性においても兵力においても国家にとってメリットがない障害者は否定され、非常に生きにくい時代に突入した。
戦後	1946年の旧生活保護法の施行に始まり、1948年に戦災浮浪児・引き揚げ孤児の保護や栄養不良児などに対する保健衛生対策のために 児童福祉法 が施行され、1950年には傷痍軍人を援助するため、 身体障害者福祉法 が施行された。 また、民間では1947年に 全日本聾啞連盟 、1948年に 日本盲人会連合 と 日本肢体不自由児協会 、1949年には 全国身体障害者団体連合会 、更に1952年に 全国精神薄弱児育成会（手をつなぐ親の会） が次々に結成された。
昭和30年代	多くの社会関係法が制定され、1960年に、18歳以上の知的障害者への援護を行う 精神薄弱者福祉法 （現知的障害者福祉法）が制定され、また、 身体障害者雇用促進法 が公布され最低雇用率の義務付けがされた。
※	戦後制定されたこれらの法律において、社会福祉制度は、地方公共団体がその判断に基づき給付を決定する 措置制度 として位置づけられており、 施設収容型の福祉が中心 であった。
1965年	1964年に開催されたアジア地域で最初の パラリンピック東京大会 （22か国567人参加）を機に 財団法人日本身体障害者スポーツ協会 が設立された。 また、 全国精神障害者家族会連合会 が結成された。
※	高度経済成長期に入ると建設ラッシュにおける労働災害や、モータリゼーションの普及による交通事故の犠牲者が増え始め、近代型の中途障害者を大量に発生させる時代に突入し、障害者福祉の新たな対応が求められるようになった。
1967年	身体障害者福祉法が改正され、障害の範囲拡大〔心臓、呼吸機能障害〕、身体障害者相談員の設置、身体障害者家庭奉仕員の派遣、内部障害者更生施設が設置された。 また、児童福祉法の改正（重症心身障害児施設の創設等）、精神薄弱者福祉法の改正（授産施設の新設）が行われた。民間では 自閉症児親の会 が結成された。
1971年	心身障害者福祉協会国立コロニーのぞみの園 が高崎市に開所した。 また、道路交通法が改正され、身体障害者用車いす利用者を歩行者として扱うこととなった。
※	昭和50年代に入ると、中途障害者の社会復帰に対する強い思いも加わり、地域における自立生活を求める 障害者自立生活運動 が活発化する。

1979年	養護学校教育の義務制が実施された。また所沢市に国立身体障害者リハビリテーションセンターが設置された。
1980年	日本障害者協議会（JD）が発足した。
1981年	国際障害者年（完全参加と平等）を契機に、総理府に国際障害者年推進本部を設置し、ノーマライゼーションの理念のもと、在宅福祉サービスの推進のため福祉関係法律が改正された。
1984年	東京都新宿区戸山町に全国身体障害者総合福祉センター（戸山サンライズ）が開館した。
1986年	DPI（障害者インターナショナル）日本会議が発足した。
1987年	社会福祉士及び介護福祉士法が公布された。
1996年	障害者自立生活センターが障害者の自立支援の手法として行ってきたピアカウンセリングおよび自立生活プログラム（ILP）を必須事業に取り入れ、現在の相談支援事業の原点ともいえる市町村障害者生活支援事業が制定された。
1997年	社会福祉事業や措置制度等の社会福祉全体の基礎構造改革について見直しが進められた。
2000年	<p>社会福祉基礎構造改革を踏まえ、社会福祉事業法（現社会福祉法）等の一部が改正された。</p> <p>この改正により、措置制度から契約制度を導入する支援費制度が創設された。※2003年に施行。</p> <p>支援費制度は、福祉サービスを抜本的に見直し、従来の措置制度から契約制度への移行や身体障害者や知的障害者の施設、居宅サービスなどに係る事務を市町村に一元化するなどしたが、<u>増大するサービスと財政上の問題、サービスの地域格差や就労支援が進まない現状などが問題となった。</u></p>
2006年	就労支援の強化や地域移行の推進を図ることを目指して、 障害者自立支援法 が施行され、障害種別により異なっていたサービス体系を一元化する福祉サービス体系の再編など、障害のある人が地域で安心して暮らせるよう、福祉サービス提供体制の強化等が図られた。
2007年	2006年の国連 障害者権利条約 批准に向け国内法の整備が必須となるなか、障害者団体からの 障害者自立支援法違憲訴訟 に対する基本合意として、国は総合支援法の制定を約束し、内閣府に 障がい者制度改革推進会議 を設置した。
2012年	障害者自立支援法を 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（障害者総合支援法） とする内容を含む 地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉策を講ずるための関係法律の整備に関する法律案 が可決成立した。

2013 年	4 月から難病患者を障害者の範囲に加えた 障害者総合支援法 が施行された。
2014 年	障害者権利条約 を批准した。
2015 年	障害者差別に繋がる行為を禁止する 障害者差別解消法 が制定され、2016 年から施行された。

出典：（財）日本障害者リハビリテーション協会発行「リハビリテーション研究」を加工

静岡県障害福祉人材育成ビジョン

2019年5月
(2020年5月改訂)

静岡県自立支援協議会人材養成部会
人材育成ビジョンワーキンググループ