

第2次山形県障がい者相談支援従事者等

人材育成ビジョン

令和6年3月

山形県自立支援協議会

目 次

1. はじめに

2. 障がい者相談支援従事者等が目指すもの

- 障がい者相談支援従事者等とは
- 障がい者相談支援従事者等に求められるもの

- (1) 相談支援専門員が目指すもの
- (2) 主任相談支援専門員が目指すもの
- (3) サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者が目指すもの

3. 山形県が目指す人材育成

- (1) 山形県が目指す目標
 - ①人材育成のあり方・目標
 - ②人材育成における課題
 - ③目指す方向性
- (2) 人材育成にかかる各機関の役割
- (3) 山形県が目指す障がい者相談支援従事者研修について
 - ①相談支援従事者研修体系（案）
 - ②サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修体系（案）
- (4) 山形県の人材育成にかかる数値目標
 - ①相談支援専門員研修の修了者数
 - ②サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の修了者数
 - ③意思決定支援ガイドライン等を活用した研修の実施回数・修了者
 - ④各研修の講師・ファシリテーターの人数

1. はじめに

平成 18 年の障害者自立支援法施行後、相談支援専門員の位置づけが制度化され、障がい福祉サービス事業所等ではサービス管理責任者の配置が求められました。その後、障がい福祉サービスの支給決定プロセスにサービス等利用計画の提出が位置づけられたことにより、全ての障がい者、障がい児に対し相談支援事業所が関わるようになり、山形県では、サービス等利用計画の作成率はほぼ 100%を達成しているところです。計画相談支援や障がい児相談支援、地域相談支援の導入により、障がい者ケアマネジメントの基本理念に基づき、本人のニーズに沿って、生活の質の向上に寄与することが期待されるようになりました。

制度も変化する中、意思決定支援や権利擁護の視点、本人中心の相談支援、エンパワメントの考え方など、相談支援従事者としてのあり方について日々学んでいかなければならない状況にあります。また、一人の相談支援専門員が担当する件数が多いことや、1 人職場の事業所が多いこと、それをフォローする基幹相談支援センターが未設置の市町村が多いこと、地域間の自立支援協議会の取組の差が大きいことが課題としてあります。

また、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者についても、事業所において中心となり人材の育成や質の向上のために努めていただいておりますが、サービス管理責任者研修後のフォローアップの機会がないこと、研修の講師の人材確保が困難なことなどが課題にあります。

平成 31 年度から、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修が見直され、新カリキュラムに移行することを契機として、山形県においても、①長期的な視点で計画的に人材育成を行う必要があること、②山形県の法定研修で伝えるポイントを明確にすること、③研修体系を整理した「人材育成ビジョン」が必要であるとの意見が上がり、平成 31 年 3 月に、「山形県障がい者相談支援従事者等人材育成ビジョン」を策定しました。

しかし、策定から 5 年が経過し、この間、新型コロナウイルス感染症の流行や昨今の原油価格・物価高騰等、社会情勢が大きく変化したとともに、県における人材育成においても、新たに東北 4 県持ち回りで実施する主任相談支援専門員研修や障がい者ピアサポート研修が開始される等、様々な動きがあったところです。

このため、昨今の人材育成の動向を踏まえ、新たに「第 2 次山形県障がい者相談支援従事者等人材育成ビジョン」を策定するものです。

<ビジョンの期間について>

これまで当ビジョンについて、期間を設定しておりませんでした。が、ビジョンに期限を設けて定期的な見直しを行った方がよいとの意見があること、今回から山形県障がい福祉計画と連動した数値目標を設定することから、今回から新たにビジョンの期間を令和 6 年度から 8 年度までの 3 年間と設定します。

2. 障がい者相談支援従事者等が目指すもの

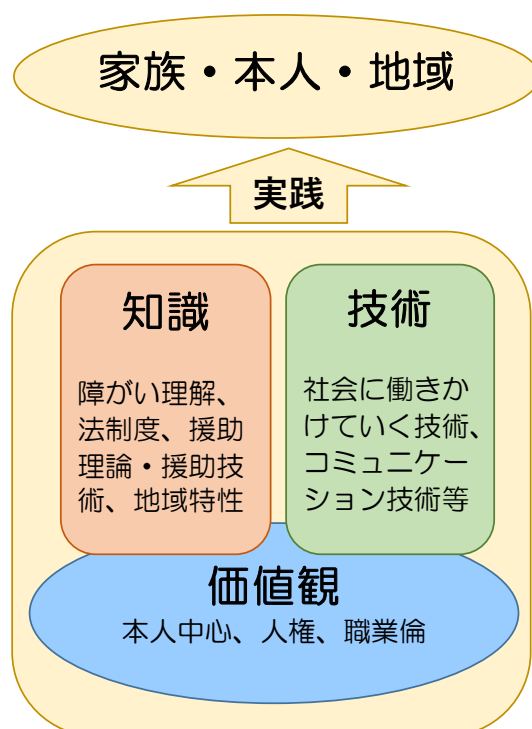
○ 障がい者相談支援従事者等とは

このビジョンにある障がい者相談支援従事者等とは以下の者を指します。

- ・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

○ 障がい者相談支援従事者等に求められるもの

価値観
・本人中心：自己決定と選択の尊重、意思決定支援、エンパワメント、ストレングス ・人権：人間存在の基本価値、権利擁護者としての関係性、ノーマライゼーション ・職業倫理：ソーシャルワーカーとしての倫理
知識
・障がい理解：障がいの特性、概念、児童発達に関する知識 ・法制度：社会施策、関連法制度、介護保険や教育関連の制度、医療関連の制度 ・援助理論・援助技術：SW（ソーシャルワーク）、援助技術の概要等 ・地域特性：山形県の地域特性、フォーマル、インフォーマルな社会資源の知識
技術
・社会へ働きかけていく技術(交渉、調整、評価等) ・コミュニケーション技術 ・情報収集、アセスメント力 ・モニタリング



(1) 相談支援専門員が目指すもの

項目	細目
ご本人の想いを尊重する姿勢	・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
信頼関係を築く力	・対象者の生活のしづらさの理解 ・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

知識と技術	・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
交渉力・調整力	・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 ・ご本人の想いに沿ったサービスの調整力、交渉力 ・参加者の合意形成を得られる会議の進行、地域自立支援協議会の運営 ・行政や他機関との連携した地域ニーズの把握 ・介護支援専門員等の多職種との連携 ・必要なサービス・社会資源づくりへの働きかけ ・ライフステージに合わせた継続的な関わり
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 ・あきらめずに継続していく力 ・他の相談支援専門員との協働意識 ・自身の健康管理
人材育成	・スーパービジョンの実施 ・研修におけるファシリテーション ・研修の立案や運営

(2) 主任相談支援専門員が目指すもの

上記「(1) 相談支援専門員が目指すもの」に加えて、以下のことが必要となります。

項目	細目
相談支援体制の強化	・事業所や地域における指導的役割 ・行政や他機関と連携した相談支援の質的向上を図るリーダー的役割
人材育成・助言	・相談支援専門員の支援スキルの向上やサービス等利用計画についての助言 ・スーパーバイザーとしてスーパービジョンの実施 ・地域づくりや人材育成の推進 ・相談支援専門員のスキル向上に係る人材育成の検討
自立支援協議会の運営	・自立支援協議会の運営、地域ネットワークの構築、社会資源開発

(3) サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者が目指すもの

項目	細目
ご本人の想いを尊重する姿勢	・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
信頼関係を築く力	・対象者の生活のしづらさの理解 ・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
知識と技術	・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
制度や事業所の業務の理解	・制度や業務の理解
リーダーとしての役割	・一人一人の良さを活かせる職場づくり ・人の話をよく聴ける態度 ・意思統一を図れる職員会議の進行 ・倫理観
質の高いサービスの提供努力	・個別支援計画作成・管理・評価 ・ご本人の生活全般の把握、家族も含めたトータルな支援 ・地域の関係者との連携 ・児童に対する切れ目ない継続的な支援 ・経営感覚
職員の人材育成力	・知識や技術を伝える力 ・限られた時間の中でＯＪＴの工夫 ・積極的なＯＦＦ・ＪＴの実施 ・スーパービジョンの実施 ・研修におけるファシリテーション ・研修の立案や運営
自立支援協議会への参画	・自立支援協議会への参画、自立支援協議会を活用したネットワークの構築

3. 山形県が目指す人材育成

(1) 山形県が目指す目標

①人材育成のあり方・目標

山形県では以下のことを通じて、相談支援従事者やサービス管理責任者等の人材育成を行っていきます。

○法定研修・任意研修の実施

相談支援従事者等が目指す人物像に基づき、質を担保するために相談支援専門員、主任相談支援専門員、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者に対する研修を、関係機関が実施する研修に含めて体系化できるように検討します。
※法定研修で足りないものは任意研修で補います。

○自立支援協議会における協議・研修会の開催

現在の人材育成あり方検討会（人材育成WG）をコアメンバーに、山形県自立支援協議会の相談支援部会を検討する場として位置づけ、山形県相談支援推進員会議を活用しながら研修会等を通じて、人材育成の仕組みを構築します。

○指導者養成研修への関係者の派遣等による講師の育成

厚生労働省が主催する指導者養成研修への参加、法定研修のファシリテーター・講師等を担い、研修の企画にも参加できる人材を圏域ごとに要請し、循環するシステムの構築を目指します。

○人材育成ができる環境・地域づくり

どの職場においても人材育成に携わることができる環境と、職場の理解を得やすい地域づくりを行っていきます。

②人材育成における課題

○人材育成体制の地域ごとの差

県や市町村における協議会の活動や、相談支援専門員等の資格を有している人員について、地域ごとに差があります。

○研修を実施する際の講師・ファシリテーターの不足

人材育成には、指導的役割を担う研修における講師やファシリテーターが必要ですが、その発掘・確保が十分ではありません。

③目指す方向性

上記の人材育成のあり方や課題を踏まえて、以下の人材育成を目指しています。

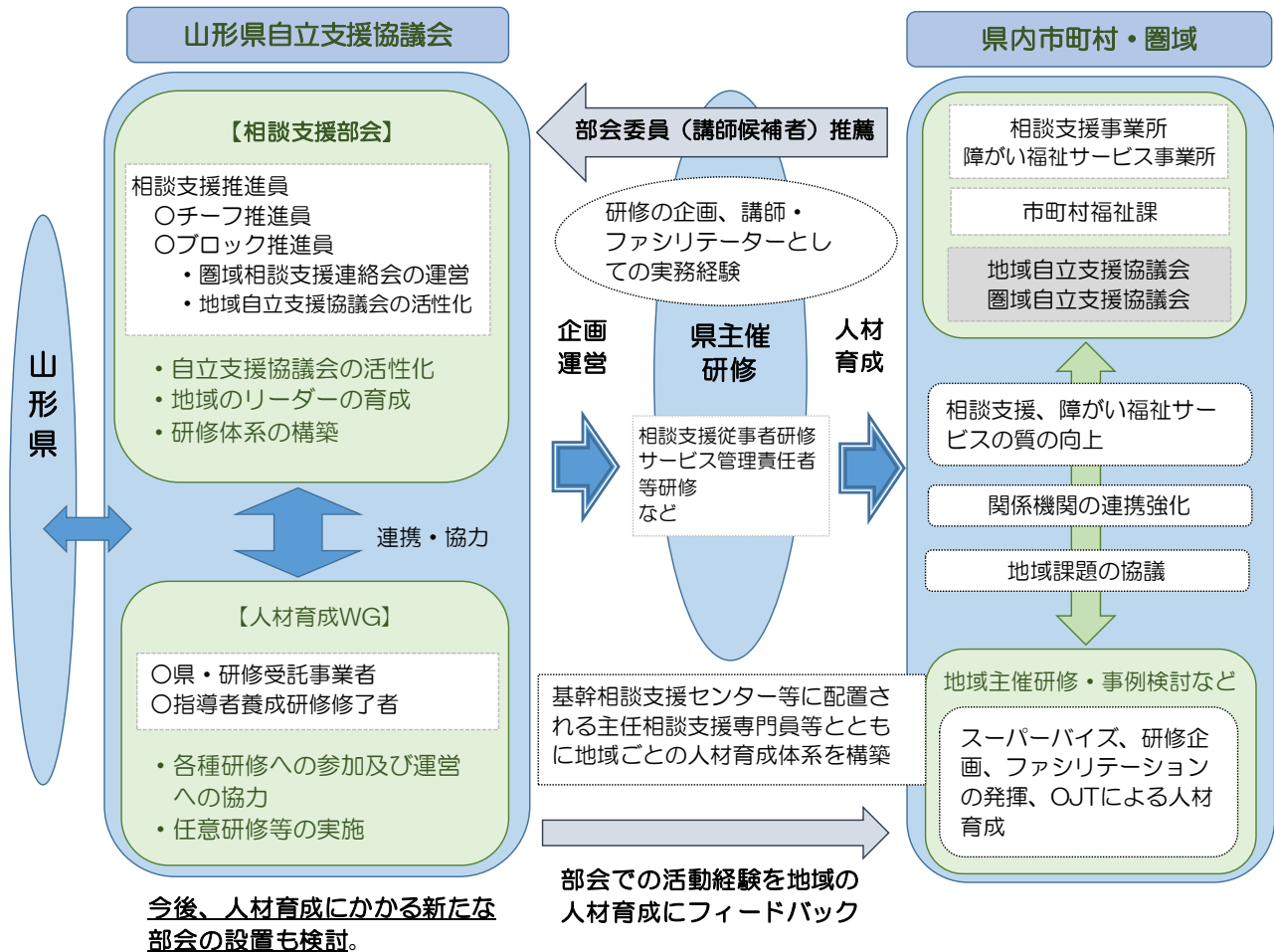
○協働による、循環的な人材育成

○圏域のリーダー、中核を担える人材の養成

(2) 人材育成にかかる各機関の役割

相談支援従事者やサービス管理責任者等の人材育成のためには、県、市町村、各事業所の相談支援従事者やサービス管理責任者等、様々な関係者が連携して進めていく必要があります。それぞれの関係者の役割について、以下のとおり整理しています。

【人材育成における各機関の役割】



機関	役割	具体的な内容
国(厚生労働省)	・ 研修制度の設計	・ 基本方針の策定 ・ 指導者養成研修の開催
山形県	・ 県全体の相談支援体制の強化 ・ 相談支援従事者やサービス管理責任者等の人材育成	<相談支援体制強化に向けた後方支援> ・ 自立支援協議会による協議 ・ 圏域相談支援連絡会の運営 ・ 地域協議会（部会）との連携 ・ 法定研修・任意研修の実施 ・ 人材育成ビジョンの策定 など
市町村	・ 地域の相談支援体制の強化 ・ 相談支援事業者への助言・支援	<相談支援体制強化に向けた取組み> ・ 地域自立支援協議会による協議 ・ 県自立支援協議会（部会）との連携 ・ 基幹相談支援センター、委託相談支

		援事業所、指定相談支援事業所の役割整理 ・主任相談支援専門員の活用 ・県実施の研修の周知 ・講師等の推薦・調整 など
基幹相談支援センター 指定相談支援事業所等	・地域の相談支援体制の強化	<相談支援体制強化に向けた取り組み> ・相談支援事業所へのアウトリーチ ・スーパービジョンの実施 ・県実施研修への人材派遣・受講・受入 ・地域自立支援協議会への参加 など

(3) 山形県が目指す障がい者相談支援従事者研修について

①相談支援従事者研修体系（案）

	研修名	役割	求められる能力	
15年	主任相談支援専門員研修 (現任研修から実務経験3年以上) 【任意研修】 ・専門コース別研修	・県・市町村での相談支援体制づくり	・コミュニティ・ソーシャルワーク、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・技術がバランス良く体現化できている。 ・地域福祉のリーダー的な関わりができる。(分野横断的な対応)	キャリアアップ
10年	現任研修 (5年ごとに受講) 【その他関連研修】 ・障がい者ピアサポート研修 ・強度行動障がい支援者養成研修 ・医療的ケア児等コーディネーター養成研修 ・精神障がいの特性を学ぶ研修 など	・県・市町村で実施する研修の企画運営(講師・ファシリテーターとしての参加)	・個別相談支援の基本を理解し、実践することができる。 ・多職種連携及びチームアプローチを実践することができる。 ・コミュニティワークを理解し、実践することができる。 ・グループスーパービジョンを体験することで、自らの支援について助言・指導を受けることの重要性を理解している。	
5年	初任者研修 (実務経験5年以上)	・個別支援 ・市町村自立支援協議会等への参加 ・地域課題への対応	・地域を基盤としたソーシャルワークとしての障がい者相談支援の価値と知識を理解している。 ・障がい者ケアマネジメントのスキルを身に付けている。 ・計画相談支援を理解し、一連の業務ができる。 ・自立支援協議会の役割と機能を理解している。	

実務経験：障がい者の保健・医療・福祉・就労・教育の分野における直接支援・相談支援などの業務における実務経験

②サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修体系（案）

研修名		求められる能力
～10年	【任意研修】 ・ 専門コース別研修	更新研修 （5年ごとに受講） ・ 人材育成の視点からサービス提供職員等へのスーパービジョンができるようになる。 ・ 県等の研修の企画、講師・ファシリテーターとして参加し、指導ができる。 ・ 人材育成の核となる『地域リーダー』として活動することができる。
3～5年	【その他関連研修】 ・ 障がい者ピアサポート研修 ・ 強度行動障がい支援者養成研修 ・ 障がい者虐待防止・権利擁護研修	実践研修 （2年以上のOJTが必要） ※例外あり ・ 個別支援計画について熟達し、質の高いものを作成できる。 ・ 関係機関との連絡調整、支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等一連のサービスプロセス管理業務ができる。
1～3年	・ 精神障がいの特性を学ぶ研修など	基礎研修 （実務経験を満たす2年前より） ・ アセスメントからモニタリングまでの一連のプロセスを理解したうえで、個別支援計画を作成できる。 ・ 相談支援専門員や多職種と連携して業務を行うことができる。 ・ 障害福祉サービスを提供するための基本的な理念や倫理を理解している。

キャリアアップ

実務経験：障がいの者の保健・医療・福祉・就労・教育の分野における直接支援・相談支援などの業務における実務経験

(4) 山形県の人材育成にかかる数値目標

人材育成にかかる令和6年度から令和8年度までの数値目標を以下のとおり設定します。(①～③は第7期山形県障がい福祉計画で活動指標として設定しているもので、④は独自に設定しているもの。)

①相談支援専門員研修の修了者数

項 目	実績(令和5年度)	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	修了者数	修了者数	修了者数	修了者数
初任者研修	64	80	80	80
現任研修	70	80	80	80
主任研修	5	10	10	10

※主任研修については、本県を含む東北4県（青森県、岩手県、秋田県）と持ち回りで開催しているため、各年度の本県から受講する者の修了者数とします。

②サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の修了者数

項 目	実績(令和5年度)	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	修了者数	修了者数	修了者数	修了者数
基礎研修	135	210	210	210
実践研修	103	140	140	140
更新研修	121	210	210	210

③意思決定支援ガイドライン等を活用した研修の実施回数・修了者

項 目	実績 (令和5年度)		令和6年度		令和7年度		令和8年度	
	回数	修了者数	回数	修了者数	回数	修了者数	回数	修了者数
意思決定支援 ガイドライン等 を活用した研修	0	0	1	40	1	40	1	40

④各研修の講師・ファシリテーターの人数

項 目	実績 (令和5年度)	令和6年度	令和7年度	令和8年度
	人数	人数	人数	人数
相談支援従事者研修	27	29	31	33
サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修	21	22	23	24