



大阪府相談支援専門員 人材育成ビジョン

令和2年3月

令和元年度大阪府障がい者自立支援協議会ケアマネジメント推進部会

【目次】

1. 相談支援専門員を取り巻く現状と課題	3
2. 相談支援専門員の効果的な人材育成のために	4
3. 相談支援専門員人材育成ビジョン策定の目的	5
4. 求められる相談支援専門員像	6
5. 相談支援専門員として大切にしたいこと	7
6. 相談支援専門員に求められる力	8
7. 相談支援専門員の養成・資質向上のための基盤	11
（参考1）相談支援専門員の人材育成に係る3つの構成要素	12
（参考2）大阪府における相談支援専門員育成の研修体系	13

1. 相談支援専門員を取り巻く現状と課題

(1) 相談支援専門員の人員不足

大阪府ではこれまで、障がい児者本人が望む暮らしの実現のため、相談支援専門員の育成及びサービス等利用計画の拡充に努めてきました。

結果、相談支援事業所数は増加し、相談支援専門員も一定数増加したものの、相談支援専門員が複数配置となっていない事業所も多く、利用者のニーズに対する相談支援専門員の数が追いついていない状況です。

(2) 経験豊富な相談支援専門員やスーパーバイザー等の不足

相談支援専門員は、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等において、多岐に渡る業務に従事していますが、経験豊富な相談支援専門員やスーパーバイザーが不足し、相談支援専門員同士が支え合う体制も十分とは言えず、地域や事業所でスーパービジョンを行える人材が不足しています。

(3) 経験の浅い相談支援専門員のサポート・育成システムが整っていない

相談支援専門員が一人の事業所もまだ多く、それぞれの事業所内のみでは、経験の浅い相談支援専門員をサポート・育成する仕組みを整えることが困難となっています。

これらの現状から、今後とも地域において継続的かつ適切に相談支援するためには、相談支援専門員の人材確保及び経験の浅い相談支援専門員へのサポート体制の構築、個々の相談支援専門員の資質向上が求められています。

また、経験豊富な相談支援専門員を中心とした相互による指導・助言、サポートにより、多岐にわたる相談業務の実践を通じて相談支援専門員の資質向上が図られていることから、地域における相談支援専門員の相互連携の更なる充実とその中心となる経験豊富な相談支援専門員等（主任相談支援専門員等）の養成が求められています。

2. 相談支援専門員の効果的な人材育成のために

(1) 大阪府相談支援専門員人材育成ビジョン（案）の策定

大阪府における現状と課題を踏まえて、大阪府障がい者自立支援協議会（以下「協議会」という。）ケアマネジメント推進部会において、相談支援専門員の効果的な育成・確保を目的にした「大阪府相談支援専門員人材育成ビジョン」（以下、「本ビジョン」という。）を策定することとしました。

(2) 相談支援専門員の理念と役割、めざすべき方向性の明示

本ビジョンでは、相談支援専門員の理念と役割、これまで大阪府の相談支援専門員が培ってきた相談支援における価値、倫理、知識、技術を改めて整理し、相談支援専門員のめざすべき方向性を示しています。

(3) 主任相談支援専門員の養成及び相談支援従事者研修の見直し

平成30年度にケアマネジメント推進部会内にワーキンググループを設置し、「大阪府版相談支援従事者研修」について、本ビジョンに沿った形で見直しを行うとともに、令和元年度からは、新たに創設された主任相談支援専門員を養成するための研修を実施しています。

3. 相談支援専門員人材育成ビジョン策定の目的

本ビジョンは、大阪府における障がい児者や家族等に寄り添う相談支援専門員の育成・確保を目的として策定しています。
本ビジョンでは、相談支援専門員の基盤となる「基本理念と役割」、「価値・倫理」、「知識・技術」や、「人材育成」のための研修体系等を記載しました。

- n 相談支援専門員が、日々の実践の中で振り返る際の指針となるものを提示します。**
- n 相談支援専門員の「基本理念と役割」や「価値・倫理」、「知識・技術」、「人材育成」について、改めて整理・確認します。**
- n 大阪府相談支援従事者研修（初任者研修、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）のめざすべき方向性や目的を明確にし、共有化を図ります。**
- n 地域の人材育成との連動をめざし、市町村で研修を行う際の指針となるものを提示します。**

4. 求められる相談支援専門員像

本ビジョンにおいては、求められる相談支援専門員像を次のとおり提示します。

**障がい児者本人やその家族等が、
地域の中で自分らしく、希望する暮らしができるよう、**

- ◆本人の意思を尊重し、
- ◆信頼関係を構築し、
- ◆本人を中心に
- ◆家族や関係機関等とネットワークを構築しながら

支援する専門職

5. 相談支援専門員として大切にしたいこと

u 大阪府が、これまで権利擁護・人権尊重の意識を醸成してきた経過を踏まえ、利用者本人の望む生活の実現をめざします。

u 大阪府では、様々なサービスを利用しながら地域でその人らしい暮らしを続けていくための支援を大切にしていることから、インフォーマルも含めた社会資源の情報収集力や関係機関との調整力・交渉力を高めるとともに、利用者本人に寄り添って支援することを常に心がけます。

6. 相談支援専門員に求められる力（相談支援人材育成指標）

相談支援専門員に求められる力を「価値と基本姿勢」、「知識」、「個別相談支援」、「地域づくりにおける相談支援」、「人材育成及び運営管理」の5つに分け、相談支援専門員が各段階において習得しておくべき項目を指標として示しました。（詳細については、別紙「相談支援人材育成指標」参照）

（1）価値と基本姿勢

- 利用者を理解し尊重する姿勢で、利用者の立場に立って信頼関係を形成し構築していくことが重要です。
- 利用者のプライバシーの保護、人権の尊重に配慮する必要があります。

（2）知識

- 相談支援に必要とされる福祉の理念、法制度、政策、サービスなどについての知識と、実際に相談支援を適切に実施する技術を十分に習得しておくことが求められます。
- 知識を必要に応じて分かりやすく利用者に提供するとともに、技術を個々の利用者に合わせて活用できる能力が必要です。
- 相談支援に必要とされる法制度やサービスについて、福祉分野のみならず関連分野についても幅広く理解しておく必要があります。特に、障害者総合支援法等における相談支援の位置付けやサービス等利用計画について、詳細に理解しておくことが求められます。

（３）個別相談支援

- 利用者の生活全体を理解し十分な意思疎通を図ることによって、利用者のニーズを明らかにしていくことが重要です。
- 利用者の感情表現を受け止め、利用者の価値観を受容し、利用者の意思決定を尊重した自己決定を支援するような基礎的面接技術の力を伸ばすことが大切です。
- 利用者や環境のマイナス面だけでなく、強みに着目してアセスメントすることが重要です。
- 利用者の夢や希望を引き出すプランニングが大切です。
- 利用者が安心して地域で生活できるようチームで協働する姿勢が必要です。

（４）地域づくりにおける相談支援

- チームアプローチを可能とする調整の能力や利用者に必要な支援を充足させるために、公的サービスやインフォーマル・サポート等を組み合わせた支援のネットワークを形成する能力が重要です。
- 個別相談支援の中で残された課題を見出す力とその課題を相談支援専門員一人が抱え込むのではなく地域で共有し、地域課題の認定に繋げていく働きかけが重要です。
- 個別課題を関係機関と検討することで地域の共通課題として関係者が認識した場合は、自立支援協議会等を活用して検討し、地域の支援体制を構築していくことが必要です。
- 地域の社会資源の状況を常に情報収集し地域診断しながら、地域の強みを活かした支援方策について積極的に取り組む姿勢が大切です。

（５）人材育成及び運営管理

- 事業所における人材育成（＝**OJT**）の実施（個別スーパービジョン・グループスーパービジョン）
- 地域における人材育成（＝**OFF-JT**）の実施（個別スーパービジョン・グループスーパービジョン）
- 研修を企画・立案・運用し、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以上の能力が求められます。

《主任相談支援専門員に求められる力》

- 支援困難ケースへの対応など高度な相談支援能力
- スーパーバイズや人材育成を含んだ相談業務全般のマネジメント能力
- 地域課題を的確に把握し、新たな社会資源を開拓したり開発する能力 など

※大阪府では、主任相談支援専門員の役割として、地域において、地域づくり、人材育成、困難事例への対応などの役割を担っていただくことが重要であると考えています。

- 自立支援協議会など地域の相談支援体制について協議する場へ参画するなど、地域の中核的な役割
- 相談支援従事者初任者研修及び現任研修で行う実習受け入れへの参画及び受講生への指導的役割
- 主任相談支援専門員養成研修の企画立案への参画及び同研修の講師・ファシリテーターとしての役割 など

※別紙「相談支援専門員に求められる力（相談支援人材育成指標）」では、上記の（１）～（５）の項目ごとに、

- 「事業所別の求められる力」として、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別に、【理解できる（事前基礎知識）、行える（初任）、助言・説明できる（現任）、指導できる（主任）】の各段階における指標を示しています。
- 「求められる力を習得するために想定される研修」として、【初任者研修・現任研修・主任研修・専門コース別研修】ごとに研修項目を指標として示しています。本指標は、地域や事業所等においては、相談支援専門員が習得すべき項目の確認を行い、段階に応じた学びの機会を提供するなどのサポート体制の整備等に役立てていただくとともに、相談支援専門員には、自己の業務の振り返りの中で各段階の成長過程を確認し、次の目標を立てる際に参考にしてください。

7. 相談支援専門員の養成・資質向上のための基盤

6で説明した相談支援専門員に求められる力を習得し、さらにスキルアップするためには、「理論」の習得とそれに支えられた業務の「実践」、実践後の「検証」を繰り返し、積み重ねることが大切です。

(1) 理論

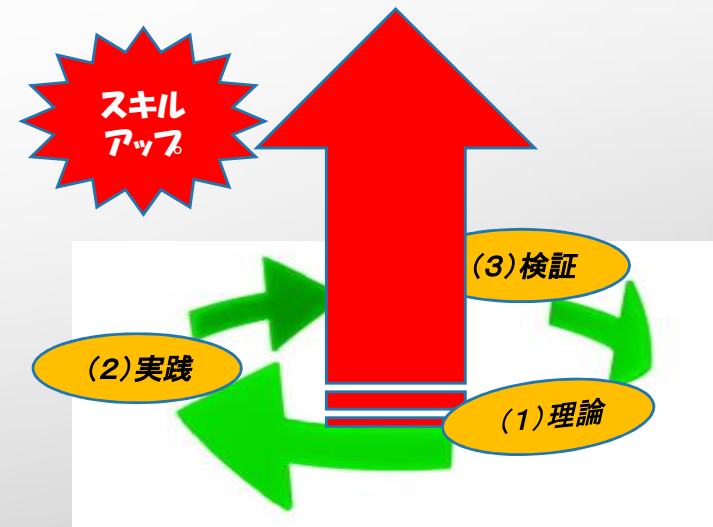
法定研修や任意研修などにより、業務に求められる体系的な知識（理論）の習得

(2) 実践

個別支援や他機関等との調整・ネットワークの構築、上司・先輩からの業務上の指導・助言などによる習得

(3) 検証

業務の振り返り・事例検討などによる習得



■ 理論・実践・検証を繰り返し、積み重ねることにより、相談支援専門員として求められる力の習得・スキルアップを図っていきます。

参考 1

相談支援専門員の人材育成に係る3つの構成要素

本ビジョンで示した大阪府の相談支援専門員の人材育成は、「理論（知識の習得）」・「OJT」・「OFF - J T」の3つの構成要素で成り立っています。

日々の業務等の中でのこれら3つの場면을、7で説明した理論・実践・検証を行う機会として捉え、「理論（知識の習得）」・「OJT」・「OFF - J T」を有機的に連動させるとともに、繰り返し積み重ねることにより、相談支援専門員の資質向上が図られます。

（1）研修等による理論の習得

法定研修の受講及び専門コース別研修等の任意研修への積極的な参加、専門書による自己学習や他の専門領域の実践者からの学習などにより習得する知識の体系化

（2）事業所等における人材育成（OJT）

上司・先輩からの助言や指導、事業所内事例検討会議の開催など

（3）地域における人材育成（OFF - J T）

市町村主催の研修の実施、各関係機関が連携した事例検討や研修会の開催、相談支援専門員相互のネットワークの構築など

参考 2

大阪府における相談支援専門員育成の研修体系（令和元年度～）

