

川崎市における相談支援従事者
人材育成カリキュラム
ver.2.2

令和6（2024）年3月

川崎市地域自立支援協議会

はじめに

「相談支援専門員は、障害児者の自立の促進と共生社会の実現に向けた支援を実施する事。社会経済や雇用情勢などを含め、幅広い見識を有する地域を基盤としたソーシャルワーカー」であるとのことが、厚生労働省の「相談支援の質の向上に向けた検討委員会」で示された。

平成 24 年より、サービスを利用するすべての人にサービス等利用計画の策定が必須になった事により相談支援専門員はその計画策定に迫られることになった。サービス等利用計画を策定する目的は、すべての人に障害ケアマネジメントの導入が必要だったからである。実際にはサービス等利用計画が無ければサービスを利用することができない利用者を前にして「計画策定」が全面に押し出された格好で本来の目的が果たされずに経過してきた。

国では、相談支援専門員の質が問われ、平成 28 年度に検討会が開催され、「地域における生活の維持及び継続の推進」「地域共生社会の実現に向けての取り組み」等が示され相談支援従事者初任者研修、相談支援従事者現任研修が新カリキュラムに移行している。

川崎市においては、障害者相談支援センターを委託し身近な場所で相談ができるように、基幹相談支援センターを中心に、各区 3 か所の地域相談支援センターを配置し総合相談や地域づくりに対応する体制を整えた。指定特定相談支援事業所は 66 事業所まで増加して相談支援専門員の数も比例して増加している。相談支援事業所の運営上相談員数が少人数の配置の為、事業所内での OJT が進みにくく経験の浅い相談支援専門員が育ちにくい状況がある。各地域で相談支援事業所の連絡会を行う等、顔の見える関係づくりが出来つつあるが、事業所を越えた人材育成に繋がりにくく、知識や技術の積み上げに繋がっていない現状がある。

川崎市地域自立支援協議会人材育成部会では、相談支援専門員の育成、質の向上を確保していくために、「神奈川県相談支援専門員人材育成ビジョン」や「川崎市の相談支援従事者研修のありかたについて」等を参考に基本理念を作成し、基本理念を実現するために研修体系を作り上げた。また、経験年数によって求められる人材像も明記し、川崎市として考えるキャリアパスを示した。それらを実現していくために法定研修や専門コース別研修、体制加算研修をミックスしたシラバスを平成 31 年に「川崎市における人材育成カリキュラム」として発刊した。

人材育成カリキュラムを作成し 2 年が経過したが、実務について間もない相談支援専門員の育成は事業所の環境や業務の特性上課題が積みあがったままであった。今回の改訂では、相談支援従事者がさらなる質の向上のために研修体系と地域における人材育成が有機的に連動できる仕組みを「川崎市における人材育成カリキュラム Ver. 2」にまとめた。

も く じ

1. 川崎市における相談支援の経緯
2. 相談支援従事者の質の向上に向けた検討経過
3. 相談支援従事者として従事年数等に応じた求められる人材
4. 川崎市における相談支援従事者人材育成のありかた
5. 川崎市における相談支援従事者研修カリキュラム
6. 川崎市の独自事業
7. 地域での人材育成 OJT
8. まとめ

参考資料 1 相談支援専門員に求められる知識・技術

参考資料 2 相談支援従事者に求められる価値（誰にでも分かりやすい表現）

参考資料 3 相談支援従事者に求められる知識・技術で大事にしたいこと

参考資料 4 初任者研修、現任研修の構造

（厚生労働省 令和4年度相談支援従事者指導者養成研修会資料より抜粋）

1 川崎市における相談支援の経緯

川崎市では、平成 8 年度に身体障害者を対象にした市町村生活支援事業所と障害児・知的障害者を対象にした地域療育等支援事業所を設置したことを皮切りに、平成 13 年度に知的障害者生活支援事業所、平成 14 年度に精神障害者地域生活支援センターを設置した。

平成 15 年には、支援費制度の導入により措置から契約の時代となったことを受けて、これらの事業所の名称を「障害者生活支援センター」に統一、併せて市内の全ての障害者施設やデイサービス施設等に相談支援事業の実施を求め、「障害のある方が身近な場所で身近な人に相談できる」仕組みを整えた。平成 18 年度には障害者自立支援法施行に伴い、障害者生活支援センターを基幹型・地域型・施設型に再編した。

平成 21 年度には相談支援事業の実施方法見直しのためのプロジェクトチームを設置し、見直し案をとりまとめた。平成 25 年度には、見直し案を基に障害者生活支援センターを「障害者相談支援センター」に再編整備し、基幹相談支援センターの設置、相談員の増員、障害種別や年齢等を問わない相談支援、独立性・中立性の確保（施設からの独立設置）、事業所所在区担当制の導入、医療系相談員の配置、主任相談支援専門員（市独自）創設等を実施した。

平成 27 年度からグループ・スーパービジョン（GSV）を開始、平成 30 年度には国が主任相談支援専門員養成研修を開始し、川崎市からは基幹相談支援センターの主任相談支援専門員（市独自）が受講した。

図表 1 川崎市における相談支援の経緯

年度	主な出来事
平成 8（1996）年度	市町村生活支援事業所（1 か所）・地域療育等支援事業所（4 か所）を設置
平成 13（2001）年度	知的障害者生活支援事業所（9 か所）を設置
平成 14（2002）年度	精神障害者生活支援センター（1 か所）を設置
平成 15（2003）年度	支援費制度導入を機に、市内すべての障害者施設・デイサービス事業所に障害者生活支援センターを併設
平成 18（2006）年度	障害者自立支援法施行を機に障害者生活支援センターを基幹型・地域型・施設型に再編
平成 21（2009）年度	川崎市障害者地域自立支援協議会に相談支援事業の実施方法見直しのためのプロジェクトチームを設置し、相談支援事業の見直し案をまとめる。
平成 23（2011）年度	川崎市障害者地域自立支援協議会研修企画部会で相談支援従事者実務研修検討を行い、研修体制を構築。
平成 25（2013）年度	障害者生活支援センターから相談支援センターへ再編整備 主任相談支援専門員（市独自）資格創設、基幹相談支援センターに配置。
平成 27（2015）年度	市地域自立支援協議会研修部会にて研修のあり方を検討し、「川崎市の相談支援従事者研修のあり方について」を作成。 グループ・スーパービジョン（GSV）をモデル実施（実施区を順次拡大し、平成 30 年度から全区展開）。
平成 29（2017）年度	障害者相談支援センターの検証を実施 市地域自立支援協議会に人材育成部会を設置（平成 30 年度も継続）

（作成：川崎市地域自立支援協議会人材育成部会）

2 相談支援従事者の質の向上に向けた検討経過

川崎市では、神奈川県より委託を受けて、相談支援従事者初任者研修（以下「初任者研修」）、相談支援従事者現任研修（以下「現任研修」）、相談支援従事者実務研修1・2・3（「神奈川県相談支援従事者養成・確保推進事業」を活用した市独自研修。以下「実務研修」）を実施してきた。

相談支援従事者実務研修については、平成22年度及び平成23年度に川崎市障害者地域自立支援協議会（現：川崎市地域自立支援協議会）の研修企画部会にて検討を行い、初任者研修、現任研修を含めて研修体系を構築し、平成24年度より一部実施、平成25年度より本格実施した。

このように研修体系に基づいた研修を実施する一方、実施状況の振り返りを行ったところ、どのような人材を育成するのか、その人材を育成するためにはどのような方法でどのような内容の研修が必要であるのかといった、研修の基本的な方向性の明確化が必要な状況であることが課題として明らかになってきた。

これらの課題を踏まえ、各研修の企画・検討と同時に人材育成の方向性についても議論をしていくため、平成26年度及び平成27年度にかけて川崎市地域自立支援協議会に「研修部会」を設置し、平成26年度に神奈川県自立支援協議会が作成した「神奈川県相談支援専門員人材育成ビジョン（ver.1）」を参考にしつつ、研修のあり方について議論を行い「川崎市の相談支援従事者研修のあり方について」を作成した。

平成29年度からは川崎市地域自立支援協議会に「人材育成部会」を設置し、国の研修カリキュラム変更を踏まえた相談支援従事者の質の向上や人材育成について検討している。

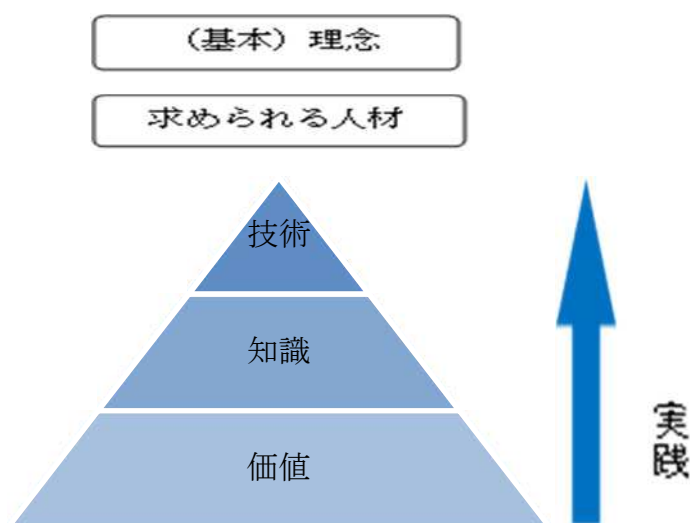
3 相談支援従事者として従事年数等に応じた求められる人材

《川崎市として相談支援従事者キャリアパス》

相談支援従事者としての基本理念

- ⇒ その理念を実現するための川崎市として求める人材（求められる人材）
- ⇒ そして求められる人材になるために必要な価値・知識・技術
- ⇒ それを身につけていくための実践

図表2 相談支援従事者の基本理念、求められる人材、価値・知識・技術・実践の相関関係イメージ



（作成：川崎市地域自立支援協議会人材育成部会）

<基本理念>

相談支援専門員は、障害児者の自立の促進と共生社会の実現に向けた支援を実施すること。社会経済や雇用情勢なども含め、幅広い見識を有する地域を基盤としたソーシャルワーカーである。

（「相談支援の質の向上に向けた検討会」）

基本理念を実現するための<川崎市として求める人材>

○〔神奈川県相談支援専門員人材育成ビジョン〕（求められる相談支援専門員像）

利用者の夢や希望、葛藤を含めて、一緒に考えて行くかかわりの中で利用者との信頼関係を築き、地域で安心して生活が送れるよう、利用者を中心とした支援を行い、そのためのネットワークや地域づくりの働きかけができる人材

○〔川崎市の相談支援従事者研修のあり方について〕（私たちがめざす相談支援従事者像）

相談支援従事者としての役割を自覚し、本人の権利を守る支援を行う

《 本人主体 ・ 自己研鑽 ・ 振り返り ・ 言語化 ・ 協働 ・ 地域づくり 》

<価値>

- ・利用者の想いを尊重し、受け止める姿勢（信頼関係の構築）
- ・利用者の主体性の尊重
- ・利用者の権利・尊厳の尊重
- ・エンパワメントに着目した支援の構築
- ・意思決定への支援
- ・プライバシーの保護守秘義務）
- ・中立性、公平性の保持

（神奈川県相談支援専門員人材育成ビジョンより引用）

<求められる人材>

1～3年目、4～5年目、6年目以降の従事年数に応じて求められる人材

○1～3年目

- ・本人を主体とした個別の相談支援ができ、地域に目を向ける視点を持つことができる

○4～5年目

- ・個別の相談支援で出た問題を地域課題として整理し、地域資源を活用できる
- ・川崎市が目指す「私たちがめざす相談支援従事者像」を理解し、実践できる

○6年目以降

- ・基本理念、知識を基に実践しながら、技術を向上する

相談支援従事者として従事年数等に応じた求められる人材となるためのキャリアパス

図表3 川崎市における相談支援従事者のキャリアパス

基本理念	相談支援専門員は、障害児者の自立の促進と共生社会の実現に向けた支援を実施すること。社会経済や雇用情勢なども含め、幅広い見識を有する地域を基盤としたソーシャルワーカーである			
求められる 相談支援専門員像(神奈川県)	利用者の夢や希望、葛藤を含めて、一緒に考えて行くかかわりの中で利用者との信頼関係を築き、地域で安心して生活が送れるよう、利用者を中心とした支援を行い、そのためのネットワークや地域づくりの働きかけができる人材			
私たちがめざす 相談支援従事者像(川崎市)	相談支援従事者としての役割を自覚し、本人の権利を守る支援を行う(本人主体・自己研鑽・振り返り・言語化・協働・地域づくり)			
経験年数	初年度	1年～3年	4～5年	6年～
求められる人材	伝える 深める 学ぶ			
	個別の相談支援で出た問題を地域課題として整理し、地域資源を活用できる 本人を主体とした個別の相談支援ができ、地域に目を向ける視点を持つことができる 基本的な相談支援で出た問題を地域課題として整理し、地域資源を活用できる 川崎市が目指す「私たちがめざす相談支援従事者像」を理解し、実践できる			
価値	・利用者の想いを尊重し、受け止める姿勢(信頼関係の構築) ・利用者の主体性の尊重 ・利用者の権利・尊厳の尊重 ・エンパワメントに着目した支援の構築 ・意思決定への支援 ・プライバシーの保護(守秘義務) ・中立性、公平性の保持			
知識・技術	・利用者の生活のしづらさの理解 ・ケアマネジメントプロセスの基本的理解 ・法制度や福祉サービスの知識 ・地域の社会資源に関する情報収集力 ・対人援助技術 ・支援ネットワーク ・チームアプローチの形成力			
実践	・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 ・ストロングアプローチ ・事例検討 ・グループスーパービジョン ・自己コントロール			

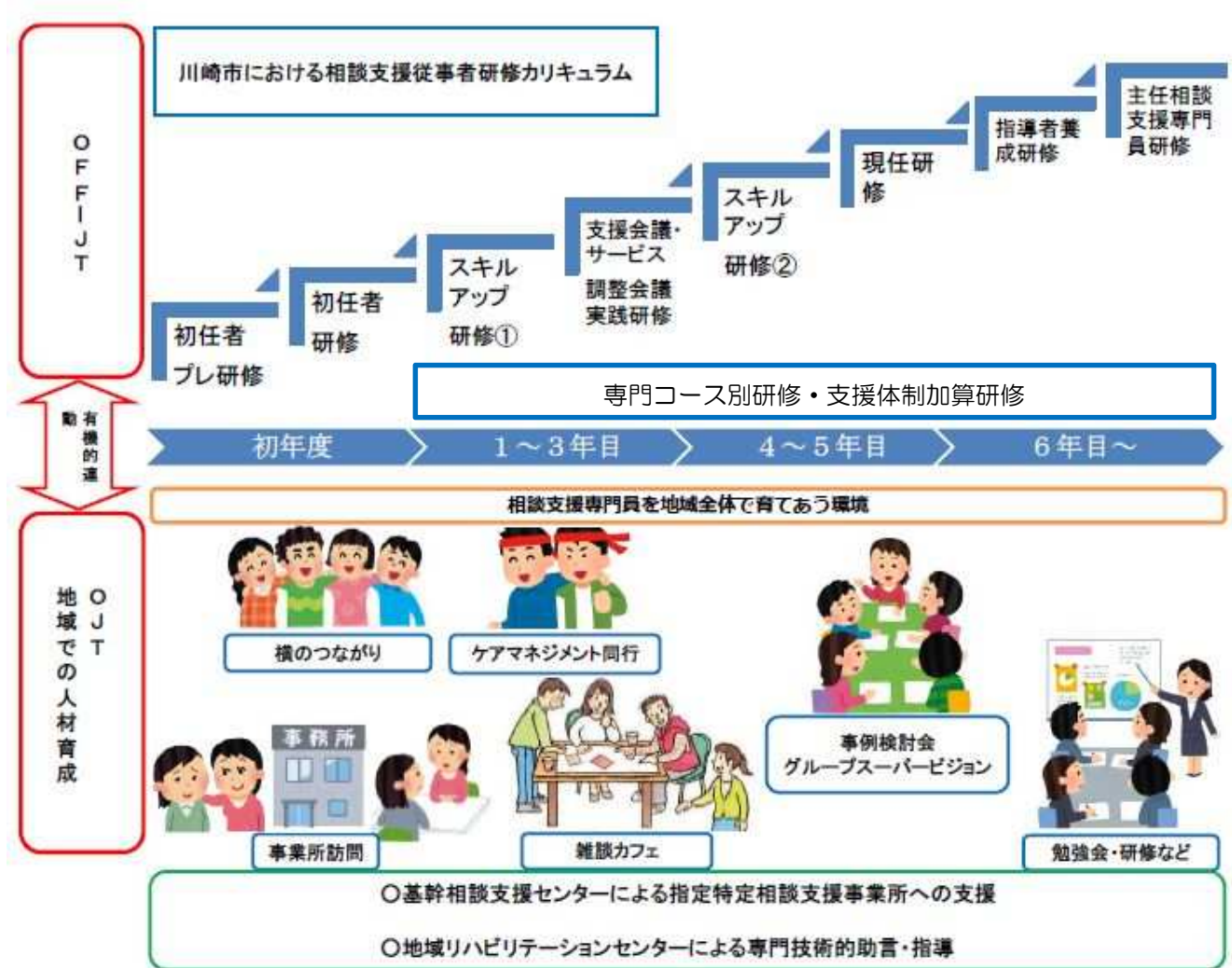
(作成：川崎市地域自立支援協議会人材育成部会)

価値、知識・技術をベースに実践を積みながら、経験年数によって求められる人材となっていくことが川崎市として考えるキャリアパスになります。

それを実現していくためには理念や計画が立派なだけでは不十分であり、実行が伴う必要があります。実現していくための必要な要素として、OFF-JT（研修体系）とOJT（地域における人材育成）が有機的に連動できるような仕組みが必要となります。

4 川崎市における相談支援従事者人材育成のありかた

図表4 川崎市における相談支援従事者人材育成のイメージ



(作成：川崎市地域自立支援協議会人材育成部会)

これまで相談支援専門員の養成は、いわゆる座学型の研修会を中心として養成が行われ、現場（地域）レベルでの養成は、それぞれの地域にお任せの状態が続いていました。法定研修や川崎市で実施するような公的な研修は、あくまで日々の研鑽へつなげるきっかけづくりであると考えます。特に法定研修¹は、初任者、現任者、主任として求められる標準的な知識や技量の確認の場です。そこに専門コース別研修や体制加算研修など特化された内容による研修も含めることで、法定研修だけでは補えない知識、技術を獲得していくことになります。

以上のような理論（座学研修会等）を通じた学びと地域での人材育成を有機的に連動させ、実践の場での学びを繰り返すことで人材を育成していくことで、相談支援の質の向上だけでなく、様々な相談機関や関係機関との連携強化の取り組みにつながると考えられます。

※相談支援従事者研修については p. 9～、地域における人材育成については p. 21～記載しています。

¹ 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（国）

5 川崎市における相談支援従事者研修カリキュラム

研修	目的
相談支援従事者初任者 プレ研修（※１）	・相談支援従事者初任者研修を受講するにあたって前提となる既習事項を学ぶ。 ・障害福祉に関わる上で大切な視点を伝え、障害者相談支援の興味・関心を広げる。
相談支援従事者初任者 研修（※２）	① 地域を基盤としたソーシャルワークとしての障害者相談支援の価値と知識を理解する ② 基本相談支援の理論と実際を理解し、障害者ケアマネジメントのスキルを獲得する。 ③ 計画相談支援の実施に関する実務を理解し、一連の業務ができる。 ④ 地域づくりとその核となる（自立支援）協議会の役割と機能を理解する。
相談支援従事者 スキルアップ研修①② （※１）	・障害者やその家族が持っている様々なニーズと障害者の地域生活支援に必要なサービスを結び、制度が円滑に利用されるように関係機関との調整を図る「ケアマネジメント」に必要な、総合的判断・評価（アセスメント）を行う技術力の強化と支援課題の整理及び支援計画作成の技術力強化を重点とする。
支援会議・サービス 調整会議実践研修 （※１）	・障害者の支援方針や具体的なサービス内容について、サービスを利用する障害者の同意を得るために、支援会議を円滑に進める技術や様々なニーズと障害者の地域生活支援に必要なサービスを結び、制度が円滑に利用されるよう、関係機関との調整をする会議運営のノウハウ及び関係機関が連携して障害者を支援する仕組みづくりのノウハウを学ぶ。
相談支援従事者現任研 修（※２）	① 個別相談支援の基本を理解し、それを基盤とした実践を行なうことができる。 【ストレングスに着目した支援や意思決定（支援）を通して自己肯定感を高め、エンパワメントされていくことを学ぶ】 ② 多職種連携及びチームアプローチの理論と方法を学び、実践することができる。 【障害福祉サービス以外に介護保険等の制度の枠外の機関やインフォーマルサービスも含めた多職種連携による支援を、チームアプローチを通して実践する技術を学び、その能力を獲得する】 ③ コミュニティワーク（地域とのつながりやインフォーマルサービスの活用、社会資源の開発等）の理論と方法を理解し、実践できる。 【個別課題を基幹相談支援センターと協議し、地域課題としてとらえる。自立支援協議会に報告するプロセスを理解し、地域に即した相談支援の実践力を身につける】 ④ スーパービジョンの理論と方法を理解するとともに、相談支援実践においてスーパービジョンを取り入れる。 【実践事例を用いて検討する中で、支援の妥当性や支援方法についての助言や指導を受けることの重要性を理解する。継続して研鑽できる体制を整えるため、インターバルの中で基幹相談支援センターとカンファレンス等を行なうことで、研修終了後も継続して相談や助言等が行える関係の構築を目指すことを理解する】

障害者ケアマネジメント等指導者養成研修（※１）	・ケアマネジメント等に関する専門的な知識・技術習得をする（事業所や研修において、講師的な役割を担うことのできるレベル）。
主任相談支援専門員養成研修（※２）	・地域を基盤としたソーシャルワーカーとしての価値を説明できる ・チームアプローチを指導できる技術の獲得 ・コミュニティワークを指導できる技術の獲得

※１ 川崎市独自の研修

※２ 法定研修

相談支援従事者初任者プレ研修

<u>目的</u> ・相談支援従事者初任者研修を受講するにあたって前提となる既習事項を学ぶ ・障害福祉に関わる上で大切な視点を伝え、障害者相談支援への興味・関心を広げる			
<u>対象者</u> ・相談支援従事者初任者研修受講予定者 ・障害福祉に関わる者、関わり始めた者			
	研修科目	獲得目標	内容
価値	障害のある方に関わる上で求められる価値・倫理の理解	・社会福祉従事者に求められる基本理念・職業倫理を学ぶ。 ・本人主体が基本であることを理解する。	○川崎市における「相談支援」「協議会」の取り組み ○社会福祉従事者に必要な理念・倫理 ・ノーマライゼーション ・ソーシャルインクルージョン ・ソーシャルワーカーの倫理要綱 ○本人主体の考え方 ・障害ケアマネジメント ・５ピクチャーズ ○意思決定支援
知識	障害のある方に関わる上で求められる法制度や歴史の理解	・生活のしづらさを理解する。 ・基本となる法制度を理解する。	・ICFの視点（生活のしづらさへの支援） ・障害者の生活とこの支援の歴史 ・条約や各種法令の目的と理念（障害者権利条約、障害者基本法、障害者差別解消法、障害者総合支援法）
技術	対人援助技術	・相談支援従事者に求められるコミュニケーション能力の基礎を学ぶ。 ・「聴く」ことが目指す相談支援従事者像の具体化に繋がることを学ぶ。	○基本的な対人援助技術 ・バイステックの７原則 ・ケースワーク（個別援助技術） ・グループワーク（集団援助技術） ・コミュニティワーク（地域援助技術） ・相談面接技術 ・カウンセリング

相談支援従事者初任者研修

目的

- ① 地域を基盤としたソーシャルワークとしての障害者相談支援の価値と知識を理解する
- ② 基本相談支援の理論と実際を理解し、障害者ケアマネジメントのスキルを獲得する。
- ③ 計画相談支援の実施に関する実務を理解し、一連の業務ができる。
- ④ 地域づくりとその核となる（自立支援）協議会の役割と機能を理解する。

＜相談支援実習 1・2 の目的（令和 5 年度から必須）＞

- ・研修全体の学習効果を高めるために、研修期間中に地域の実践の場に戻り、講義や演習で受講したものを実践の場で試す。研修受講生がその効果を実感して、知識や技術の定着を図る。
- ・研修受講生が研修終了後の実務の一助となるよう、地域の人材育成、相談支援体制構築の中心である基幹相談支援センター等の相談支援専門員と顔の見える関係をつくる。

対象者：

- ・指定相談支援事業所（指定特定、障害児、指定一般）において相談支援専門員の業務に従事しようとする者または指定相談支援事業者の指定申請を予定している事業所の従事者。
- ・相談支援に従事する行政職員

研修科目	獲得目標
1 障害児者の地域支援と相談支援従事者（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）の役割に関する講義（5 時間）	
相談支援（障害児者支援）の目的 （講義 1. 5 時間）	・人間の尊厳、基本的人権の尊重のための支援の意味と価値を理解する。 ・利用者理解、利用者の自己選択・自己決定の重要性について理解するとともに、障害児者の地域での生活の実情について理解する。 ・相談支援の基本的価値観は、障害者の権利に関する条約の趣旨に基づくべきことを理解する。
相談支援の基本的視点（障害児者支援の基本的視点） （講義 2. 5 時間）	・エンパワメント及び本人を中心とした（本人の選択・決定）支援を実施するに当たり、相談支援（障害児者支援）の基本的な姿勢について理解する。 ・利用者又は障害児の保護者（以下「利用者等」という。）の意思及び人格を尊重し、常に当該利用者等の立場に立って行われるものでなければならないことを理解する。
相談支援に必要な技術 （講義 1 時間）	・本人を中心とした（本人の選択・決定）支援を実施するに当たり、獲得すべき支援技術について理解する。
2 相談支援におけるケアマネジメントの手法に関する講義（3 時間）	
相談支援におけるケアマネジメントの手法とプロセス （講義 1. 5 時間）	・本人を中心とした（本人の選択・決定を促す）ケアマネジメントのプロセスと必要な技術の全体像について理解する。

相談支援における家族支援と地域資源の活用への視点 (講義1. 5時間)	・各相談支援事業の役割と機能を理解し、相互が連携することにより地域において効果的な相談支援体制が構築されることを理解する。 ・相談支援において地域資源を把握しネットワークを構築することの重要性について理解する。 ・(自立支援)協議会の目的、仕組み、機能について理解する。
3 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及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義 (3時間)	
障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法(以下「障害者総合支援法等」)の理念・現状とサービス提供プロセス及びその他関連する法律等に関する理解 (講義1. 5時間)	・障害者総合支援法等の目的、基本理念や障害福祉サービス等の基本的な内容を理解する。また、障害者総合支援法等における自立支援給付等の仕組みを理解する。 ・介護保険制度対象の障害者の障害福祉サービスを利用する場合の諸制度について理解する。 ・障害者支援における権利擁護と虐待防止に関わる法律を理解する。
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及び児童福祉法における相談支援(サービス提供)の基本 (講義1. 5時間)	・障害福祉サービス等の提供における相談支援専門員とサービス管理責任者等の役割、両者の関係性を理解する。 ・サービス提供において利用者の権利擁護と虐待防止を図るために相談支援専門員とサービス管理責任者等が果たすべき役割を理解する。
4 ケアマネジメントプロセスに関する講義及び演習 (31. 5時間)	
受付及び初期相談並びに契約アセスメント(事前評価)及びニーズ把握 (講義・演習6時間)	・基本的相談支援の実際について修得する。 ・受付及び初期相談(インテーク)、契約の各場面で求められる実践的な技術を修得する。 ・利用者の主訴を明確にし、本人・家族等からの情報収集とその分析を通して相談支援専門員としての専門的な判断の根拠を説明できる技術を修得する。 ・アセスメントにおいて収集した情報から、専門職としてニーズを導くための技術を修得する。
目標の設定と計画作成 (講義・演習3時間)	・基本相談支援を基盤とした計画相談支援の実際について修得する。 ・本人の意向とニーズを踏まえた目標設定と目標を実現するためのサービス等利用計画等の作成技術を修得する。 ・より適切で質の高いサービスを提供するためには、サービス等利用計画と個別支援計画等との連動が重要であることを理解する。 ・他の多様な職種とのアセスメント結果の共有やサービス等利用計画の原案に対する専門的見知からの意見収集の意義を理解し、サービス担当者等による会議の開催に係る具体的な方法を修得する。

評価及び終結 (講義・演習 3 時間)	・基本相談支援を基盤とした計画相談支援の実際について修得する。 ・ケアマネジメントプロセスにおけるモニタリングの意義・目的や多職種との連携によるサービス実施の効果を検証することの重要性を理解する。 ・また、検証の結果、支援が終結されることの意義と留意すべきことについて理解する。
実習ガイダンス (講義 1 時間)	・研修における実習の位置付けと目的、実施方法を理解し、効果的な実習に結び付ける。
実践研究 1 (実践例の共有と相互評価 1) (事例研究 6 時間)	・自ら実施したアセスメント及びプランニング等について、その根拠を踏まえて分かりやすく説明できる技術を修得する。 ・他者からの多角的な意見により視点が広がり、アセスメントが深まることを理解する。
実践研究 2 (実践例の共有と相互評価 2) (事例研究 4 時間)	・自ら再実施したアセスメント及びプランニング等について、その根拠を踏まえて分かりやすく説明できる技術を修得する。 ・他者からの多角的な意見により視点が広がり、アセスメントが深まることを理解する。
実践研究 3 (実践研究とサービス等利用計画作成) (事例研究 6 時間)	・グループによる実践研究を通じて、サービス等利用計画作成についての理解を深め、技術を修得する。
研修全体を振り返っての意見交換、講評及びネットワーク作り (講義・演習 2.5 時間)	・研修全体の振り返りを行うことで、今後の学習課題を認識し、自己研鑽意欲を高める。 ・研修受講者間でのネットワークの構築を図る。
5 相談支援の基礎技術に関する実習	
相談支援(ケアマネジメント)の基礎技術に関する実習 1 (実習)	・実習現場での相談支援(ケアマネジメント)のプロセスの経験を通じて実践に当たっての留意点や今後の学習課題を認識する。
相談支援(ケアマネジメント)の基礎技術に関する実習 2 (実習)	・実習現場での相談支援(ケアマネジメント)のプロセスの経験を通じて実践に当たっての留意点や今後の学習課題を認識する。
地域資源に関する情報収集 (実習)	・相談支援(ケアマネジメント)に活用する地域資源の実際について理解する。
合計 42.5 時間	

参考：初任者研修 旧カリキュラムと新カリキュラムの比較

初任者研修（旧カリキュラム）		時間数
講義	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及び児童福祉法も概要並びに相談支援従事者の役割に関する講義	6.5 h
	ケアマネジメントの手法に関する講義	8 h
	地域支援に関する講義	6 h
演習	ケアマネジメントプロセスに関する演習	11 h
	合計	31.5 h



- 意思決定支援への配慮、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を含む地域を基盤としたソーシャルワークを実践できる相談支援専門員を養成するため、現行のカリキュラムの内容を充実させた。
(川崎市においては令和元年度より新カリキュラムへ移行)

初任者研修（新カリキュラム）		時間数
講義	障害者の地域支援と相談支援従事者（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）の役割に関する講義	5 h
	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及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義	3 h
	相談支援におけるケアマネジメント手法に関する講義	3 h
講義及び演習	ケアマネジメントプロセスに関する講義及び演習	31.5 h
実習	相談支援の基礎技術に関する実習	—
	合計	42.5 h

相談支援従事者スキルアップ研修①

目的 ・ 障害者やその家族が持っている様々なニーズと障害者の地域生活支援に必要なサービスを結び、制度が円滑に利用されるように関係機関との調整を図る「ケアマネジメント」に必要な、総合的判断・評価（アセスメント）を行う技術力の強化と支援課題の整理及び支援計画作成の技術力強化を重点とする。	
対象者 : 実務経験 1 ～ 3 年目（相談支援従事者初任者研修修了者フォローアップ）	
研修科目	獲得目標
ストレングスモデルに基づくケアマネジメント（6 H）	・ 障害者の夢や希望を実現していくために、持つ強み（ストレングス）を活用した支援の考え方、手法（マネジメント）、相談支援専門員の孤立を防ぐ意味があること（支援者支援）を学び、質の向上を目指す。 ・ 各区で展開している GSV が有効に活用できる技術を学ぶ。

支援会議・サービス調整会議実践研修

目的（内容） ・ 障害者の支援方針や具体的なサービス内容について、サービスを利用する障害者の同意を得るために、支援会議を円滑に進める技術や様々なニーズと障害者の地域生活支援に必要なサービスを結び、制度が円滑に利用されるよう、関係機関との調整をする会議運営のノウハウ及び関係機関が連携して障害者を支援する仕組みづくりのノウハウを学ぶ。	
対象者 : 実務経験 1 ～ 3 年目	
研修科目	獲得目標
5 ピクチャーズの理解と障害特性に配慮した支援方法（6 H）	[知識] ・ 5 ピクチャーズの考え方を理解する。 ・ 障害特性を知り、その支援方法を理解する。 [技術] 5 ピクチャーズの考え方を基に、障害特性に合った支援力（見立てる力）（アセスメント力）を身につけ、支援に活用する。
効果的な支援会議の開き方～ファシリテーション技術～（6 H）	・ 支援会議の位置づけ、開催するにあたってのポイント等（※）を学ぶ。 ・ ファシリテーションスキルのエッセンスを学び、効果的な支援会議を開催する力を身につける。 ※会議の準備に必要なこと、会議の進め方、目的の明確化（会議によって違う [サービス担当者会議・ケア会議等、モニタリングの意味]）、効果、出席者の考え方（福祉関係者だけではない）・役割、支援ネットワークの形成の意味、誰もが理解できる言葉の活用等。

※上記研修を隔年で実施。

相談支援従事者スキルアップ研修②（相談支援従事者現任プレ研修）

<u>目的</u> ・ 障害者やその家族が持っている様々なニーズと障害者の地域生活支援に必要なサービスを結び、制度が円滑に利用されるように関係機関との調整を図る「ケアマネジメント」に必要な、総合的判断・評価（アセスメント）を行う技術力の強化と支援課題の整理及び支援計画作成の技術力強化を重点とする。	
<u>対象者</u>： ・ 実務経験 4 ～ 5 年目 ・ 相談支援従事者現任研修受講予定者	
研修科目	獲得目標
本人を中心とした支援におけるケアマネジメント及びコミュニティソーシャルワークの理論と方法（6H）	意思決定支援に着目した個別相談支援の重要性を理解する ・ 個別相談支援の基本を理解し、個別相談支援における技術と能力の獲得は意思決定支援には欠かせないことを理解する。 多職種連携及びチームアプローチを理解する ・ 地域での生活（利用者の生活）は、福祉サービスの利用や地域とのつながりで営まれていること、様々な機関が連携を取り、さらに地域資源の活用や地域住民の理解と協力が得られるよう、本人を中心において多職種が連携した支援が増えていくことの重要性を理解する。 地域を基盤としたソーシャルワークの理論と方法を理解する ・ 個別課題を地域課題としてとらえ、地域自立支援協議会を通して解決に向けた実働をしていく、コミュニティワークの方法を理解する。 相談支援実践においてのスーパービジョンの理論と方法を理解する ・ 市内全区で実践されている、ストレングスモデルに基づくグループスーパービジョンを知り、地域の相談支援体制についての理解を深める。

相談支援従事者現任研修

目的

- ① 個別相談支援の基本を理解し、それを基盤とした実践を行なうことができる。
【ストレングスに着目した支援や意思決定（支援）を通して自己肯定感を高め、エンパワメントされていくことを学ぶ】
- ② 多職種連携及びチームアプローチの理論と方法を学び、実践することができる。
【障害福祉サービス以外に介護保険等の制度の枠外の機関やインフォーマルサービスも含めた多職種連携による支援を、チームアプローチを通して実践する技術を学び、その能力を獲得する】
- ③ コミュニティワーク（地域とのつながりやインフォーマルサービスの活用、社会資源の開発等）の理論と方法を理解し、実践できる。
【個別課題を基幹相談支援センターと協議し、地域課題としてとらえる。自立支援協議会に報告するプロセスを理解し、地域に即した相談支援の実践力を身につける】
- ④ スーパービジョンの理論と方法を理解するとともに、相談支援実践においてスーパービジョンを取り入れる。
【実践事例を用いて検討する中で、支援の妥当性や支援方法についての助言や指導を受けることの重要性を理解する。継続して研鑽できる体制を整えるため、インターバルの中で基幹相談支援センターとカンファレンス等を行なうことで、研修終了後も継続して相談や助言等が行える関係の構築を目指すことを理解する】

<相談支援実習 1・2・3 の目的（令和 5 年度から必須）>

- ・インターバル期間に、基幹相談支援センター等に出向く実地研修（OJT）を組み入れることで研修後も研修受講生が継続して助言等が受けられる機会をつくる。
- ・研修受講生が研修終了後の実務の一助となるよう、地域の人材育成、相談支援体制構築の中心である基幹相談支援センター等の相談支援専門員と顔の見える関係をつくる。

現任研修終了後の相談支援専門員に求められるもの

- 地域資源の活用や地域とのつながりを深める支援を展開すること。
- 個別課題を地域課題としてとらえ、地域自立支援協議会に報告し、地域支援を展開していくこと。
- 基幹相談支援センターとの連携を通して実践力を高めること。
- 地域をつくる相談支援（コミュニティワーク）を実践していくこと。

対象者：

- ・相談支援従事者初任者研修修了者
- ・初任者研修修了後、翌年度から 5 年度ごとの年度末日までに現任研修を修了していない者

研修科目	獲得目標
1 障害福祉の動向に関する講義（1. 5 時間）	
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及び児童福祉等の現状（講義 1. 5 時間）	障害者総合支援法等に関する最新の動向、障害児者及びその家族等の地域生活を支援していくに当たって、関連する制度等を理解する。
2 相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義（3 時間）	
本人を中心とした支援におけるケアマネジメント及びコミュニティソーシャルワークの理論と方法（講義 3 時間）	相談支援の基本姿勢等を再確認するとともに、個別の相談援助技術と地域援助技術の役割とそのつながりについて理解する。

3 人材育成の手法に関する講義（1. 5時間）	
実践研究及びスーパービジョンによる人材育成の理論と方法 （1. 5時間）	相談支援専門員の人材育成方法としての経験から学ぶ省察的思考の重要性について理解する。具体的な実施方法として実践研究及びスーパービジョンの理論と方法について理解する。
4 相談支援に関する講義及び演習（18時間）	
個別相談支援とケアマネジメント （講義及び演習6時間）	本人を中心とした個別の相談支援の実践に必要な相談支援の技術について説明できる。 自身の個別の相談支援実践について振り返り、維持・向上すべきことに気付く。 個別の相談支援の実践例を振り返り、検討することで個別相談支援の能力の向上を図る。
相談援助に求められるチームアプローチ（多職種連携） （講義及び演習6時間）	他の多様な職種に対する理解・尊重に基づいてチームを組織し、円滑に機能させるための技術の向上を図る。
地域をつくる相談支援（コミュニティワーク）の実践 （講義及び演習6時間）	地域をつくる相談支援の実践に必要な価値、知識、技術について理解を深める。 自身の地域をつくる相談支援実践について振り返り、維持・向上すべきことに気付く。 地域を作る相談支援の実践例を活用し検討することで地域援助の能力を獲得する。
実習	標準カリキュラム上は任意
合計24時間	

参考：現任研修 旧カリキュラムと新カリキュラムの比較

現任研修（旧カリキュラム）		時間数
講義	障害福祉の動向に関する講義	2 h
	地域生活支援事業に関する講義	
	相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義	2 h
	協議会に関する講義	2 h
演習	ケアマネジメントに関する演習	1 2 h
	合計	1 8 h



- 意思決定支援への配慮、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を含む地域を基盤としたソーシャルワークを実践できる相談支援専門員を養成するため、現行のカリキュラムの内容を充実させた。
(川崎市においては令和2年度より新カリキュラムに移行)

現任研修（新カリキュラム）		時間数
講義	障害福祉の動向に関する講義	1. 5 h
	相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義	3 h
	人材育成の手法に関する講義	1. 5 h
講義及び演習	相談援助に関する講義及び演習 コミュニティワーク	1 8 h
実習	標準カリキュラム上は任意	—
	合計	2 4 h

障害者ケアマネジメント等指導者養成研修（※）

<u>目的</u> ・ケアマネジメント等に関する専門的な知識・技術習得をする（事業所や研修において、講師的な役割を担うことのできるレベル）。	
<u>対象者</u> ： 実務経験 6 年目以降	
研修科目	獲得目標
スーパービジョン（6 H）	○地域における相談支援の質が向上するようスーパービジョンの必要性を体感し、機能を学び、活かせるようになる。 ・スーパービジョンとは、定義、構成要素の理解 ・支持的機能（支援者支援）、教育的機能（管理的機能） ・ロールプレイ（バイザーとバイジーを体験する演習） ⇒ ≪指導的立場である基幹の役割 毎年受講≫ ・実践へのフィードバック 支援の中で既に行っている支援がソーシャルアクションに繋がっていることを感じてもらう。 ・職場における OJT の活用 ・燃え尽き予防

※平成 30 年度まで川崎市で実施していた、地域リーダー養成研修に基づいて作成。

支援体制加算研修

<u>目的</u> ①行動障害のある障害者の方々に対して適切な計画相談支援等を実施するために、専門的な知識及び支援技術を獲得する ②重症心身障害など医療的なケアを要する児童や障害者に対して、適切な計画相談支援等を実施するために専門的な知識及び支援技術を獲得する ③精神科病院等に入院する方や、地域において単身生活等をする精神障害者に対して、地域移行支援や地域定着支援のマネジメントを含めた適切な計画相談支援等を実施するために、精神障害者支援の障害特性と支援技法を学ぶ
<u>対象</u> ・相談支援従事初任者研修修了者
<u>内容</u> ①強度行動障害支援者養成研修（実践研修） ②医療的ケア児等コーディネーター養成研修等 ③精神障害者支援の障害特性と支援技法を学ぶ研修等

相談支援専門員専門コース別研修

<u>目的</u> ・専門的知識の習得及びスキルアップ
<u>対象</u> ・相談支援従事初任者研修修了者
<u>内容</u> ・「障害児支援」、「権利擁護・成年後見制度」、「地域移行・地域定着」「意思決定支援」等

主任相談支援専門員養成研修

目的

- ・ 地域を基盤としたソーシャルワーカーとしての価値を説明できる
- ・ チームアプローチを指導できる技術の獲得
- ・ コミュニティワークを指導できる技術の獲得

対象者：次の（１）及び（２）の要件を満たし、かつ（３）（４）のいずれかの要件を満たす者

（１）相談支援従事者現任研修（１回目）の修了後、相談支援専門員として相談支援事業所等（指定一般相談支援事業所、指定特定相談支援事業所又は指定障害児相談支援 事業所をいう）又は地域生活支援事業実施要綱に規定する障害者相談支援事業若しくは基幹相談支援センターにおいて従事した期間が、通算して３年（３６ カ月）以上である者

（２）翌年度以降の本県、横浜市及び川崎市における相談支援従事者研修に以下の３点について協力することができる者 ①研修の企画に携わること。②講義若しくは演習の講師として携わること。

③相談支援従事者初任者研修及び現任研修のインターバル実習において、研修受講者の受け入れに協力すること。

（３）県内における市町村の基幹相談支援センター及び市町村の委託する相談支援事業所において現に相談支援に関する指導的役割を担っている者

（４）所属する相談支援事業所における人材育成の中核に位置づく者及び他の従事者が配置されていない等、事業所での取組が困難な場合に、当該事業所の相談支援専門員を後方支援することができる と認められる者

※厚労省障害福祉課長通知（令和３年３月 ３１ 日障障発 ０３３１ 第７）「計画相談支援等に係る令和 ３ 年度報酬改定の内容等及び地域の相談支援体制の充実・強化に向けた取組について」

図表 5 主任相談支援専門員養成研修（国）の概要

主任相談支援専門員養成研修の構造

告示別表		
主任相談支援専門員研修		時間数
講義	障害福祉の動向及び主任相談支援専門員の役割と視点に関する講義	3.0h
	運営管理に関する講義	3.0h
講義及び演習	相談支援従事者の人材育成に関する講義及び演習	13.0h
	地域援助技術に関する講義及び演習	11.0h
合計		30.0h

【法令上はカリキュラム(科目)外であるが厚生労働科学研究(小澤班)において、効果的な人材育成に必要な要素として整理された内容】

① 開講にあたってのガイダンス(研修の目的、獲得目標、研修の構造や科目の概要)

② 課題実習(実践の振り返りを含む)

③ 研修の効果測定や継続的な学びへの動機付け等に資するもの

- ・各科目の振り返りシート
- ・研修の振り返り

標準カリキュラム		
1日目	概論	主任相談支援専門員の役割と視点(2時間)
	法制度	障害福祉施策等の動向(1時間)
	運営管理	相談支援事業所における運営管理(3時間)
2日目	人材育成	人材育成の意義と必要性(1時間)
		人材育成の地域での展開(3時間)
		研修・グループワークの運営方法(2.5時間)
3日目		相談支援専門員に対する現場教育の方法と展開(6.5時間)
4日目	地域援助	基幹相談支援センターにおける地域連携と地域共生社会の実現(2時間)
		多職種協働(チームアプローチ)の考え方と展開方法(2.5時間)
		地域援助技術の考え方と展開技法(1.5時間)
5日目		地域援助の具体的展開(5時間)

(出典：公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会、令和元年12月9日～13日「主任相談支援専門員養成研修」資料)

6 川崎市の独自事業

川崎市認定相談支援リーダー

目的

川崎市が委託する障害者相談支援センターにおいて、障害者福祉に関する豊富な知識及び高度な相談支援技術をもって障害者等の相談に応じるほか、障害者等が安心して暮らせる地域づくり、虐待の早期発見・防止に関する取組み、相談支援専門員への助言・指導等を行う。

※基幹相談支援センターには、川崎市認定相談支援リーダーを配置することとしている。

※障害者相談支援センターに、川崎市認定相談支援リーダーを配置した場合は、委託料に「川崎市認定相談支援リーダー資格加算」を算定している。

対象者： 次に掲げる要件を全て満たす者

- ①平成18年4月1日以降に常勤専従の相談支援専門員として相談支援業務に従事した期間が通算して5年以上であり、かつ、従事した日数が900日以上であること。
- ②社会福祉士、精神保健福祉士又は介護支援専門員のいずれかの資格を有していること。
- ③川崎市認定相談支援リーダー試験に合格すること。

主任相談支援専門員等連絡会

目的

主任相談支援専門員及び川崎市認定相談支援リーダー（以下、「主任相談支援専門員等」）が、その知識や技術を継続して研鑽できる体制の整備と、地域の相談支援従事者の育成に係る課題把握やその解決に向けた方策について広く議論し、状況に応じた助言・指導等の在り方等を検討する。

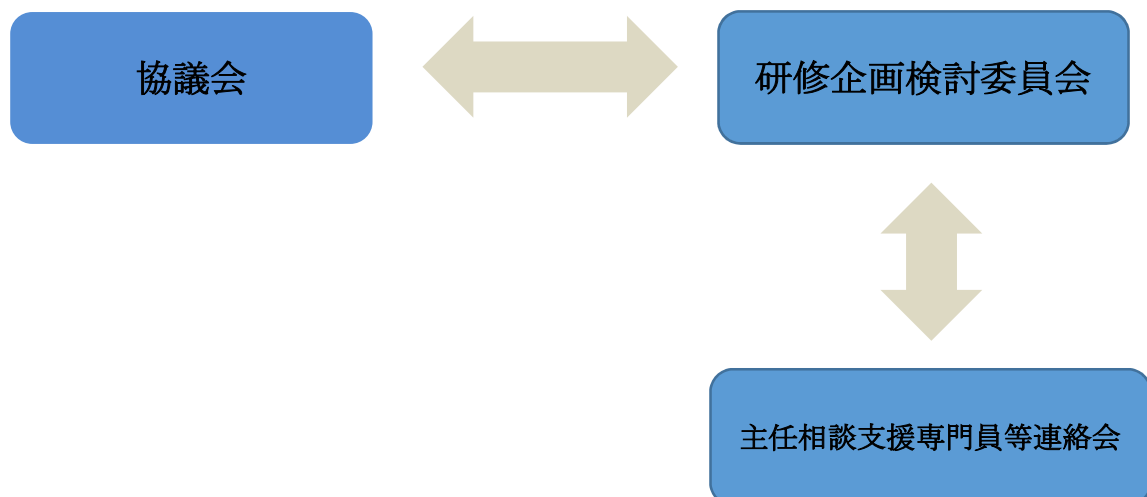
※令和5年度は準備会として試行実施し、主任相談支援専門員等との意見交換から連絡会の在り方を模索していくとともに、並行して主任相談支援専門員等の在り方検討を進めていく。

対象者

市内の主任相談支援専門員、川崎市認定相談支援リーダー

事務局

川崎市総合リハビリテーション推進センター企画・連携推進課



7 地域での人材育成 OJT

(1) 地域における人材育成が必要な背景

本市において、地域における人材育成が必要な背景には、相談支援事業所や相談支援従事者がおかれている現状があります。具体的には、一事業所当たりの配置人数が少ないこと、指定特定相談支援事業所では常勤専従の相談支援専門員が少ないこと、相談支援従事者が業務を行う上で必要な情報にアクセスしにくいこと、業務の特性上訪問や会議等で外出することが多く所属内の相談支援従事者同士で顔を合わせる機会が少ないこと、等が挙げられます。相談支援事業所を運営する法人等からすると、指定特定相談支援事業所は報酬が少なく採算が取れない、福祉業界全体として人材が不足している、相談支援専門員の資格要件からなり手が少ない、といった事情もあります。

そのため、法人内・事業所内で人材育成を行う体制を整えることが難しく、結果的に相談支援従事者が一人で不安になり孤立しやすい環境があります。

(2) 人材育成の課題

(1) のような背景から、相談支援従事者の人材育成・質の向上は法人・事業所だけでなく、地域全体で取り組んでいく必要があります。相談支援従事者を取り巻く環境の変化と、相談支援従事者が置かれている現状により、相談支援従事者としての専門的な能力の獲得や育成における問題は下記のとおり多岐にわたります。

- 日常業務を通して、法人内・事業所内における専門的な能力の育成（OJT）が十分にできない。
- 法定研修やスキルアップ研修等の受講後の日常的な研鑽の場が不十分である。
- 日々の困りごと、ケアマネジメントについて同じ地域でより身近に気軽に相談できる場が少ない。
- 専門職同士の法人を超えての横のつながりや地域全体での取り組みが不十分である。
- スーパービジョンを実践できる人材の育成や確保が十分ではない。

(3) OFF-JT と OJT の連動について

川崎市における相談支援従事者研修カリキュラムと専門コース別研修・支援体制加算研修を合わせた、いわゆる OFF-JT による専門的な知識の習得と地域での人材育成を有機的に連動させ、実践の場での学びを継続的に繰り返していくことで、相談支援の質の向上と合わせて地域の様々な相談機関や関係機関との連携強化の取り組みに繋げていくことが大切になります。

(4) 地域における人材育成の具体的な取組について

相談支援事業所・相談支援従事者が置かれている現状と人材育成の課題を解決していくため、本市における具体的な実践として、以下のような取組を進めていくことが有効です。

これらの取組を実施していくことは、本市の障害者の相談支援体制の強化につながるものと考えます。

○事業所訪問

目的	経験年数が少ない相談支援従事者の業務全般の不安感を軽減する。
対象	経験年数が概ね1～3年目の相談支援従事者
内容	・基幹相談支援センター職員が指定特定相談支援事業所を訪問し、日々の業務を実施する上での様々な疑問点（利用者の支援の視点や社会資源の活用、サービス等利用計画の作成方法、請求事務の方法等）に答える。 ・同じ地域の相談支援従事者としての顔の見える関係、今後相談しやすい関係をつくる。

○同行訪問・ケア会議等の同行・同席

目的	経験年数が少ない相談支援従事者の利用者支援における不安感を軽減する。
対象	経験年数が概ね1～3年目の相談支援従事者
内容	・基幹相談支援センター職員が対象者からの依頼を受け、訪問やケア会議等の場面に同行・同席し、対象者の支援場面での疑問や面接技法、会議の進行等の助言を行う。 ※訪問や面接等はあくまで指定特定相談支援事業所の業務として行うものであり、基幹相談支援センターが代行するものではないことに留意する。

○「雑談Café」の開催

目的	経験年数が少ない相談支援従事者の不安感や孤立感の軽減、自信の向上を図る。
対象	経験年数が概ね1～3年目の相談支援従事者
内容	・基幹相談支援センター・地域相談支援センター等がリラックスした雰囲気の中で、相談支援従事者同士が日常的な困りごとを気軽に相談し合ったり、肩書や役職を気にせず自由に思いを語り息抜きしたりできるような場を設け、対象者に参加を呼び掛ける。 ・経験年数が少ない相談支援従事者同士のピアサポート的関係の醸成と同時に、基幹相談支援センター等の地域の相談支援機関に気軽に相談できる関係をつくる。

※市内の相談支援従事者から意見集約した結果、実務経験が少ない相談支援従事者は、経験不足や知識不足からくる不安感や孤立感が強く自信が持てない一方、日常的な困りごとについて基幹相談支援センター等に相談することに敷居の高さを感じていることがわかった。その解決策として、相談支援従事者がふらっと気軽に立ち寄って相談できる場として「雑談Café」の必要性が明らかになった。

（令和2年度川崎市地域自立支援協議会人材育成部会にてモデル実施し、今後基幹相談支援センター等が実施することを想定したノウハウ等をまとめることを予定している。）

○ストレングスモデルに基づくグループスーパービジョン（以下、「G S V」とする。）の開催

目的	各相談支援従事者が相互に育成し合う。ストレングスモデルの視点を支援に活かす。
対象	相談支援従事者 ※令和2年度時点では、障害者相談支援センター・区役所等・地域リハで実施しているが、将来的に指定特定相談支援事業所等その他の相談支援従事者も対象に含めることを検討する。
内容	・基幹相談支援センター職員がファシリテーター役となり、区内の相談支援従事者を対象にストレングスモデルに基づくG S Vを定期的を開催する。 ・市役所・区役所・基幹相談支援センター等が中心となり、各区におけるストレングスモデルに基づくG S Vの実施ルール、事例提出の流れ、運営方法等を検討する。 ・各相談支援従事者が支援事例や支援の視点、得意分野、地域にある社会資源等を地域の相談支援従事者間で共有することで、地域全体の相談支援の質の向上につながる。

○指定特定相談支援事業所同士の交流・情報共有の機会

目的	相談支援事業所の横のつながりをつくる。
対象	指定特定相談支援事業所・地域相談支援センターの相談支援従事者
内容	・区役所・基幹相談支援センターが、指定特定相談支援事業所・地域相談支援センターの相談支援従事者を対象に、事例検討、事業所間の交流、業務に必要な情報伝達、研修等を行う。

8 まとめ

「川崎市における相談支援従事者人材育成カリキュラム Ver. 2」では、川崎市における相談支援従事者研修カリキュラムと相談支援専門員を地域全体で育てあう育成方法の取組を示す事ができるとともに、相談支援従事者初任者研修と相談支援従事者現任研修の新しいカリキュラムの内容を盛り込むことができた。

令和3年度は障害者相談支援センターの再編や地区担当制の導入等で相談支援体制が強化され総合的な相談以外にも地域の指定特定相談支援事業所への後方支援や地域の関係機関等とのネットワーク強化が期待されている。相談支援専門員に求められる範囲は広く多くの知識が必要であるため、「川崎市における相談支援従事者人材育成カリキュラム Ver. 2」で示したシラバスに沿った研修や、地域における人材育成を基幹相談支援センター、地域相談支援センター、指定特定相談支援事業所、地域リハビリテーションセンター、行政機関等が協力しながら展開していくことが必要になってくる。実施には多くの試みが必要であろうが、相談支援従事者同士が協力し合い、取り組んでいただきたいと思います。

実際に地域へのアプローチを行なった後に、効果を確認しながら修正等を行っていきたい。また、神奈川県や国の動向に合わせながら、今後も川崎市における人材育成のあり方を検討していきたい。

令和2年度川崎市地域自立支援協議会人材育成部会 部会長 中里光宏

參考資料

参考資料 1 相談支援専門員に求められる知識・技術

従事年数		初年度	
研修		相談支援従事者プレ研修	相談支援従事者初任者研修
知識・技術	利用者の生活のしづらさの理解	○ケースワークの基本 ケースワークとは、原則、展開、技能、適用場面 ○生活者として捉えた支援 障害のAさんではなく、Aさんに障害がある。 先入観、無意識の意識。 相談者の気持ちの理解、相談者の癖の理解(自己理解) ⇒バイステックの7原則、GSV	○ケースワークの基本 本人主体とは、基本的人権、本人中心支援、意思決定支援 ○アセスメント力を高める技術(実習・演習) 「聞く」「聴く」とは。寄り添い体験。本人の想いとは。 面接技法、面接をする側(利用者)の体験。 関係性構築のための姿勢、ポイント。 普段の話の中での聞き取り技術。ストレングス視点 リフレーミング技術。 リアルニーズの理解:本当に本人はそう思っているのか、サービスのあてはめにならないように言葉の背景を考える。
	ケアマネジメントプロセスの基本的理解		
	法制度や福祉サービスの知識	○基本となる法制度を知る ・条約や各種法令の目的と理念 障害者権利条約、障害者基本法、障害者差別解消法、障害者総合支援法 (関係法令の知識について事前学習し、それを踏まえ、関係法令についてポイント部分を講義)	○相談支援に必要な制度を知る ・自立支援給付、地域生活支援事業、自立支援医療、補装具、利用者負担など
	地域の社会資源に関する情報収集力		
	対人援助技術	○基本的な対人援助技術を知る ・バイステックの7原則 ・ケースワーク(個別援助技術) ・グループワーク(集団援助技術) ・コミュニティワーク(地域援助技術) ・相談面接技術 ・カウンセリング	
	支援ネットワークの形成力	○地域自立支援協議会について知る ・自立支援協議会の概要と川崎市の体制及び取組みについて	○地域における協議会の役割
	チームアプローチ	○チームアプローチとは。多職種・多機関連携と協働	○チームアプローチの留意点・多職種連携とその重要性

従事年数		1～3年目
研修		相談支援従事者スキルアップ研修① 支援会議・サービス調整会議実践研修
知識・技術	利用者の生活のしづらさの理解	○本人中心支援の本当の意味の理解 ・見えない部分を読み解く。発言、行動の背景に何があるのかを想像するなど。 - 例：桃太郎とはどういう人物か？という発想。 ・具体的にどう関係づくりをしていくか。本人が自衛隊が好きであれば、そこを知ることから始めるなど。何故？という感覚が大事。
	ケアマネジメントプロセスの基本的理解	○地域づくり→ケースワークをしっかりと行う⇒科目“ケースワーク”が大事な時期 ・下記の全体会でのプレゼンテーションを聴く ・ケースワーク⇒ソーシャルワークの実践報告（川崎市外の取り組み） ※全体会のプレゼンのフォーマットに合わせて講師依頼＜年1回＞ ○グループワーク（2日間） 1日目：事例から課題を見抜く、2日目：課題から実践へ（アイデア） - 個別の事例から地域課題を抽出し、それをグループ化する経験 （例）個別事例（Aさん～Zさん）から、共通の地域課題のある事例を選び、それをグループ化し、それを解消する具体案まで示す研修 - 個別事例⇒グループ化⇒具体的案にする一連のプロセス経験 ※一番のポイント：個別事例から課題をグループ化する
	法制度や福祉サービスの知識	○自分の職種や職場の業務と関係する法律や制度について学ぶ ・児童福祉法、発達障害者支援法、生活保護法、介護保険法など。 ・成年後見制度、年金など （法令の改正ポイントなど、合同連絡会の活用を検討）
	地域の社会資源に関する情報収集力	○社会資源とは何かを知る ・地域生活とは何かを理解する（支援者も社会資源の中で暮らしている、自分も同じという感覚が必要） ・地域にあるものは利用できる資源ということ（環境のストレングスのイメージ）
	対人援助技術	○自分を知る、他者を知る ・「当たり前と思っていた自分」と「他者から見える自分」のギャップに気付く。
	支援ネットワークの形成力	○ケースワークを通して、地域を知る 環境への働きかけ
	チームアプローチ	○サービス担当者会議とは 本人を中心に関係者全員で希望や想い、現況を共有→モニタリングへの反映、再アセスメント チームアプローチが重要 ロールプレイ 〔スキルアップ研修（県域）の活用〕 ○複雑な事例（多問題家族等）をグループワークで検討 〔GSVや地域での事例検討会（基幹）〕

従事年数		4～5年目	
研修		相談支援従事者スキルアップ研修② (相談支援従事者現任ブレ研修)	相談支援従事者現任研修
知識・技術	利用者の生活のしづらさの理解		
	ケアマネジメントプロセスの基本的理解	○目立支援協議会全体会でプレゼンテーション(年2回) 定例で年に2回、協議会メンバーからの報告枠と協議会に所属していない地域の取り組み枠の2軸。(表彰しても良い)→ささやかな物程良い(いまは地域づくりのハードルを下げる段階) プレゼン用のフォーマットを用意:地域課題解消の元となる個別事例数例の紹介から始まる報告(スタートは、「個別」がポイント) ※協議会未所属の取り組み選定は、協議会が地域に根ざし敏感でなければ選定できない。協議会メンバーにとって選ぶプロセスが研修でもある)	
	法制度や福祉サービスの知識	○実践を通しての理解 ・事例を通して、こういう法律が適用されているというところを押さえる。法律をどう使っていくかが大事であり、そうすることで現場と法律が結びつく。グループワーク等で共有。 ・再度、関係法令の知識の確認(事前学習又は講義)→視野を広げるために	
	地域の社会資源に関する情報収集力	○フォーマル、インフォーマル資源について把握 ・障害福祉(サービス、分野)以外の情報が必要だという感覚(介護保険、医療) ・個別支援をしながら引き出しとして積み上げていく ・職場でのOJTや実践の中でこういった部分も見えてくるという視点。自らも発信していく姿勢	○地域とのつながりの中で得る ・関係機関ネットワーク会議などに顔を出していく(何が目的で、どういう内容なのか) ・何を把握、理解すれば実践に活かせるか。意味や内容を把握したうえでアンテナを立てる。例:地区社協、民児協についての理解 ・言葉と体験をどう詰めていくか。言葉として知っているだけでは、必要性の理解につながらない、必要性を感じるプロセス、体験が重要
	対人援助技術	○自分を知る、他者を知る ・実践を振り返り、自分の支援の癖を再確認する(個別ワークを通して共有)。 ・自己覚知の方法のひとつであるスーパービジョン ○ファシリテーション技術の習得 (議論、ロールプレイ2時間、グループワーク1時間30分 5年目～) 場を作るスキル、コミュニケーションスキル、議論発展させるスキル、問題解決・合意形成のスキルを学ぶ	
	支援ネットワークの形成力	○地域での暮らしを支えるネットワークづくり(個別課題から地域課題への一般化) ・自立生活を支えるために、地域の民生委員等の住民組織団体・地域資源を知り、相互に活用し合える関係構築手法を学ぶ ○地域診断の活用方法を学ぶ ・地域のインフォーマル資源、保健福祉の統計	○他地域における取組を学ぶ 個別課題→地域課題発見→地域づくり・資源開発、個別支援事例から資源開発を体験
	チームアプローチ		○チームアプローチとは ・何故チームアプローチが必要か(利点や効果など)。多職種・多機関連携・協働の心構え ・自己理解:チームの一員として自分(組織)ができることを業務を通じて発信する。 ・他者理解:自分(組織)ができない場合には誰と繋がればよいのか知ること。 ・多職種・多機関連携のコミュニケーション:組織内外の「ホウ・レン・ソウ」、ケア会議参加時に必要なこと、チーム内での対立と解決方法 ・専門機関の活用:活動する地域にはどのような専門機関があるか。

(作成:川崎市地域自立支援協議会人材育成部会)

参考資料２ 相談支援従事者に求められる価値（誰にでも分かりやすい表現）

価値	意味する言葉
利用者の想いを尊重し、受け止める姿勢(信頼関係の構築)	大事にする、その人の気持ちになってみる、思いやりをもつ、反対しない⇔賛成する、応援する、否定しない、受け止める、しっかり話を聞く、責任を持つ、自分がやられて嫌なことはしない、安心できる、一緒に共に、味方になる ※どんな場面？→悩んだ時、不安になった時（想定できる場面も記載。イメージ）
利用者の主体性の尊重	支援者は脇役・利用者が主役、本人が決める、断れる、本人が決めたことを責めない、決めたことに文句を言わない、怒らない、応援する
利用者の権利・尊厳の尊重	自由に生きる、相手を認める、元気に生きてきたことを褒める、しても、しなくても良い、決めたことに対して寄り添う、特別扱いしない（法の下で）、国民、市民として
エンパワメントに着目した支援の構築	本人の力、出来ることを信じる、できることをよりしやすく、本来持っている力を発揮できるようにする、支援者がいなくても生きる、本人が自分の力を信じる、出来ないと決めつけない、元気になること、もの、場所を見つける、決めたことを応援する
意思決定への支援	決めやすいように整理する、決められるようにお手伝い、一緒に考える、分かりやすい形で伝える（その人にとって必要な情報提供）、どんな人でも意思はある、ちょっとした変化も見逃さない、言葉だけではない、本人が決める、決めないことを認める、迷っていることを認める
プライバシーの保護（守秘義務）	勝手に話さない、良いよって言わないことは勝手にやらない、安心できる環境を守る
中立性、公平性の保持	好き嫌いで判断しない、支援を変えない、自分に得するような行動はしない やりやすいようにしない、感情で動かない

（作成：川崎市地域自立支援協議会人材育成部会）

参考資料3 相談支援従事者に求められる知識・技術で大事にしたいこと

知識・技術	大事にしたいこと	実践
利用者の生活のしづらさの理解	《姿勢、関わり方》 人間理解、人への興味、関心を寄せる 《技術》 生い立ちを知る、生活歴を聞いてヒントを得る、どんな生活をしているかを知る、背景を知る、リフレーミングを意識する、関係づくり、自分からの発信、ここを見てくるという視点 《知識》 あくまで個別支援が中心、しっかりとケースワーク、個別に焦点を当てる	支援計画書づくりに特化するのではなく、利用者の想いに寄り添った支援を行うこと
ケアマネジメントプロセスの基本的理解	地域生活とその支援をするということ、小さな取り組みは実はソーシャルワーク、地域でケースワークを中心としたソーシャルワークを実践している、誰もが暮らす事のできる地域づくりをする 地域生活とは何か（支援者も生活者であり、同じということ）	利用者主体の支援を行う
法制度や福祉サービスの知識	《知識》 年金、他職種（事業）理解、障害者虐待防止法、児童福祉法、成年後見制度、権利擁護、[実践で使うには、それぞれの情報を知らないとなつながらない]、知識をつなげる、情報の鵜呑みは駄目、必要最低限の引き出し、法制度や福祉サービスの活用	初任者研修以降、実践を積んでいく 実践でどう展開しているのか 効果測定も必要
対人援助技術	スーパービジョン、協議会の活用 やっていることを共有する、やっていることのフィードバック、ソーシャルアクションをリアルに感じる、小さな取り組み（ソーシャルワーク）を評価する、常に実践の振り返り、自分・他者を知る（実践的な理解）、自分の支援の癖を知る、職場における OJT、ファシリテーション（スーパービジョンとは違う事の理解）	G S Vなどに参加しながら、自己の振り返りを行っていく
支援ネットワーク	自立支援協議会を活用する→運営する、本人を中心としたネットワーク、ネットワーク・連携が何故必要か（主目的ではない）、ネットワークを作るきっかけは何か、待たずにアプローチ（自らつながる姿勢）、地道なつながり、ネットワークを作る場を作る（基幹役割）	自立支援協議会に参加し活動 地域ケア会議への参加 地域の住民組織団体への挨拶と顔を覚えてもらう関係作り
チームアプローチの形成力	《意識と技術》 支援するのは1人じゃない、1人で抱えこまない、サービス担当者会議では結論を急がない、本人支援をするチームを作る、課題のみに注目しない、連携の取り方を実践、困り感の共有 [実践を積み上げて他者理解] 言葉と体験をどう詰めていくか、個別支援をしながら引き出しとして積み上げていくもの、価値観の違いを認める、実践・経験を積んで身につける 《技術》 相談支援専門員としての専門性を高める、チーム力を高める、チームアプローチの良さを伝える、ネットワーク	G S Vなどに参加しながら、自己の振り返りを行っていく

（作成：川崎市地域自立支援協議会人材育成部会）

初任者研修の構造

告示別表		
初任者研修		時間数
講義	障害児者の地域支援と相談支援従事者（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）の役割に関する講義	5.0h
	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及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義	3.0h
	相談支援におけるケアマネジメント手法に関する講義	3.0h
講義及び演習	ケアマネジメントプロセスに関する講義及び演習	31.5h
実習	相談支援の基礎技術に関する実習	—
合計		42.5h

通知

相談支援従事者研修事業の実施について
(平成一八・四・二一 障発〇四二一〇)
●相談支援従事者研修事業実施要綱
以下の標準カリキュラムを含む内容
・相談支援従事者初任者研修標準カリキュラム
・相談支援従事者現任研修標準カリキュラム
・専門コース別研修標準カリキュラム
都道府県等による研修は**標準カリキュラム以上の内容で実施**

標準カリキュラム		
1日目	概論	研修受講ガイダンス（標準カリキュラム上は任意）
		相談支援（障害児者支援）の目的（1.5時間）
		相談支援の基本的視点（障害児者支援の基本的視点）（2.5時間） 相談支援に必要な技術（1時間）
2日目	法制度	障害者総合支援法等の理念・現状とサービス提供プロセス及びその他関連する法律等に関する理解（1.5時間） 障害者総合支援法及び児童福祉法における相談支援（サービス提供）の基本（1.5時間）
		相談支援におけるケアマネジメントの手法とプロセス（1.5時間）
	技法の実際	相談支援における家族支援と地域資源の活用への視点（1.5時間）
3日目 4日目	講義演習	相談支援の実際（ケアマネジメント手法を用いた相談支援プロセスの具体的理解）（12時間） 実習ガイダンス（1時間）
		相談支援（ケアマネジメント）の基礎技術に関する実習 1 地域資源に関する情報収集
5日目	講義演習	実践研究1（6時間）
6日目	講義演習	相談支援（ケアマネジメント）の基礎技術に関する実習実習 2 実践研究2（4時間）
		実践研究3（6時間）
7日目	講義演習	研修全体を振り返っての意見交換、講評及びネットワーク作り（2.5時間）

現任研修の構造

告示別表		
現任研修		時間数
講義	障害福祉の動向に関する講義	1.5h
	相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義	3.0h
	人材育成の手法に関する講義	1.5h
講義及び演習	相談支援に関する講義及び演習	18.0h
合計		24.0h

通知

相談支援従事者研修事業の実施について
(平成一八・四・二一 障発〇四二一〇)
●相談支援従事者研修事業実施要綱
以下の標準カリキュラムを含む内容
・相談支援従事者初任者研修標準カリキュラム
・相談支援従事者現任研修標準カリキュラム
・専門コース別研修標準カリキュラム
都道府県等による研修は**標準カリキュラム以上の内容で実施**

標準カリキュラム		
1日目	講義	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及び児童福祉法等の現状（1.5時間） 本人を中心とした支援におけるケアマネジメント及びコミュニティソーシャルワークの理論と方法（3時間） 実践研究及びスーパービジョンによる人材育成の理論と方法（1.5時間） 実習（標準カリキュラム上は任意）
2日目	講義演習	個別相談支援とケアマネジメント（6時間） 実習（標準カリキュラム上は任意）
3日目	講義演習	相談援助に求められるチームアプローチ（多職種連携）（6時間） 実習（標準カリキュラム上は任意）
4日目	講義演習	地域をつくる相談支援（コミュニティワーク）の実践（6時間）

（出典：厚生労働省「令和4年度相談支援従事者指導者養成研修会」資料）

人材育成カリキュラム ver.2.0

令和2年度 川崎市地域自立支援協議会人材育成部会委員名簿

○委員

	所 属・職 名	氏名
1	地域相談支援センターふじみ	中里 光宏 (部会長)
2	地域相談支援センターあんさんぶる	吉澤 美香 (副部会長)
3	生活支援ステーションあんど	高松 信
4	川崎市北部地域療育センター	杉田 一恵
5	川崎市高齢社会福祉総合センター	梶田 智行
6	川崎市健康福祉局障害保健福祉部百合丘障害者センター	菅野 涼子
7	川崎市麻生区役所地域みまもり支援センター(福祉事務所・保健所支所) 高齢・障害課障害者支援係 係長	坂井 隆
8	川崎市健康福祉局障害保健福祉部障害計画課 担当係長	横地 厚

順不同

○アドバイザー

	所 属・職 名	氏名
1	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部准教授 川崎市地域自立支援協議会会長	行實 志都子

○事務局

	所 属・職 名	氏名
1	たま基幹相談支援センター	白石 大樹
2	さいわい基幹相談支援センター	小川 尚人
3	川崎市健康福祉局地域包括ケア推進室 障害者相談支援担当 担当係長	角野 孝一
4	川崎市健康福祉局地域包括ケア推進室 障害者相談支援担当	中村 泰斗

人材育成カリキュラム ver.2.1

令和4年度 川崎市地域自立支援協議会 人材育成部会 委員名簿

	所 属・職 名	氏名
1	川崎西部地域療育センター	鵜木 幸稲見
2	総合研修センター	梶田 智行
3	健康福祉局総合リハビリテーション推進センター 北部地域支援室	菅野 涼子
4	地域相談支援センターふじみ	中里 光宏
5	川崎市中心部基幹相談支援センター	野原 篤

(50音順)

【アドバイザー】

	所 属・職 名	氏名
1	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部社会福祉学科 教授	行實 志都子

【事務局】

	所 属・職 名	氏名
1	川崎市北部基幹相談支援センター	河村 裕孝
2	健康福祉局総合リハビリテーション推進センター 企画・連携推進課 障害者支援 担当係長	後藤 将志
3	健康福祉局地域包括ケア推進室障害者相談支援担当 担当係長	敷野 めぐみ
4	健康福祉局地域包括ケア推進室障害者相談支援担当	稲川 諒

(敬称略)

人材育成カリキュラム ver.2.2

令和5年度 川崎市地域自立支援協議会 人材育成部会 委員名簿

	所 属・職 名	氏名
1	川崎西部地域療育センター	鷗木 幸稲見
2	健康福祉局総合リハビリテーション推進センター 北部地域支援室	方喰 千秋
3	川崎市北部基幹相談支援センター	河村 裕孝
4	総合研修センター	杉山 柳吉
5	川崎市中部基幹相談支援センター	中里 光宏
6	地域相談支援センターいろはにこんぺいとう	山中 幸

(50音順)

【アドバイザー】

	所 属・職 名	氏名
1	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部社会福祉学科 教授	行實 志都子

【事務局】

	所 属・職 名	氏名
1	健康福祉局総合リハビリテーション推進センター 企画・連携推進課 障害者支援 担当係長	後藤 将志
2	健康福祉局地域包括ケア推進室障害者相談支援担当 課長補佐	敷野 めぐみ
3	健康福祉局地域包括ケア推進室障害者相談支援担当	稲川 諒

(敬称略)

川崎市における相談支援従事者人材育成カリキュラム ver.2.2

発 行 令和6年3月

編 集 川崎市地域自立支援協議会

問合せ 川崎市健康福祉局地域包括ケア推進室

電 話 044-200-3945

FAX 044-200-3926