

山梨県障害福祉従事者 人材育成ビジョン

山梨県障害者自立支援協議会
相談支援・人材育成部会

令和8年度改訂版

【本ビジョンの構成】

1. はじめに

2. 人材育成システムについて

①山梨県の人材育成イメージ図

②県人材育成の充実は地域の人材作り

③OJTとOFF-JTを活用した人材育成体制

④地域における重層的な相談支援体制

3. 協議会が求める障害福祉従事者像

4. 参考資料

・ソーシャルワークとは？

・山梨県における障害福祉サービス従事者等関連研修一覧

・令和元年度以降の新たな研修体系イメージ図

1. はじめに

▽障害福祉従事者は、障害当事者のニーズに寄り添い、自己実現を達成するため、支援に従事しています。職務を通して育成される「人材」は事業所だけでなく県や地域にとっても貴重な「人財」となります。山梨県における人材育成ビジョンは、専門性の高い技術の取得と質の向上を目的とした研修の実施や連携/サポート体制を充実させ、次世代につなげることを目指します。

▽具体的な内容

- ①効果的で合理的なスキルアップやブラッシュアップ研修の在り方（地域単位でも行える研修 ※基礎、実践、課題別）を地域の人材と検討し、実施体制を確立していきます。
- ②専門職が一人配置でもスーパーバイズが受けられる環境づくりを（サポートしながら育成できる仕組み）を進めます。
- ③地域の中核となる経験豊富な従事者の養成（主任相談支援専門員などや強度行動障害中核人材などの配置）を行っていきます。
- ④やまなし障害児・障害者プランと連動し、県協議会で人材育成ビジョンの評価検討を行います。

※ここでいう障害福祉従事者とは、相談支援専門員やサービス管理責任者、児童発達支援管理責任者をはじめとする障害福祉関係事業に携わっている支援者等を指しています。

レベルに応じた障害福祉従事者像

- ・自己コントロール
- ・分野横断的な対応（ネットワーキング）
- ・地域の作りのリーダー
- ・ストレングス、アプローチ
- ・事例検討、スーパービジョンの実施

研修企画や演習講師

指導者レベル

- ・チームでの協働力
- ・意思決定の支援・権利擁護
- ・地域の社会資源の情報収集と共有
- ・チームアプローチ、多職種連携
- ・コミュニティーワーク
- ・コミュニケーション技術・生活のしづらさの理解

現任者レベル

- ・制度や福祉サービスの知識
- ・エンパワメントに着目した支援
- ・ケアマネージメントプロセスの理解
- ・ニーズの理解と支援を見立てる力
- ・アセスメント力 ・プライバシーの保護
- ・主体性の尊重・中立、公平性の保持・想いを理解し受け止める

初任者レベル

技術

実践

知識

価値

2. 人材育成システムについて

★人材育成における研修体制(必要な要素)

①山梨県の人材育成イメージ図

(県全体のみんなで作る人材育成)

②県人材育成の充実は地域の人材作り

(循環的な人材養成)

③OJTとOFF-JTを活用した人材育成

④地域における重層的な相談支援体制

(地域で人材育成を担える人材

＝地域リーダーの養成)

山梨県人材育成に係る現行の研修体系

事業所で支援ができる人材

相談支援・サービス管理責任者ができる人材

地域の中核となる人材

演習指導の実践

研修講師、企画
演習指導の実践

障害福祉従事者スキルアップ
研修

・従事者の基本姿勢やソーシャルワークの視点を学び支援のスキルアップを図る。

専門コース別研修①②(相談・サビ児管)

①初任、基礎研修のフォローアップ
②現任に求められる専門性の強化
・分野別の理解、専門的視点や対応力の強化、ファシリテート力の向上等を図る

専門コース別研修②

法定研修

専門コース別研修①

主任相談支援専門員研修

任意研修

スキルアップ研修

相談初任者研修

法定研修

サビ管基礎・実践研修

現任者研修

サビ管更新

法定研修

地域の中核となる人材の育成

・困難事例等の事例検討による相談支援専門員の質の向上
・初任者研修に必要なファシリテーターの人材育成
・身近な圏域内の相談支援専門員の連携・強化
・地域福祉のリーダー的な関わり(分野横断的な対応)

相談支援専門員養成

・相談支援に従事する方の資質の向上
・サービス等利用計画作成についての理解
サービス管理責任者、児童発達支援管理者養成
・利用者の個別支援計画の策定・評価
・サービス提供のプロセス全体を管理

相談支援専門員のレベルアップ
(資格更新)

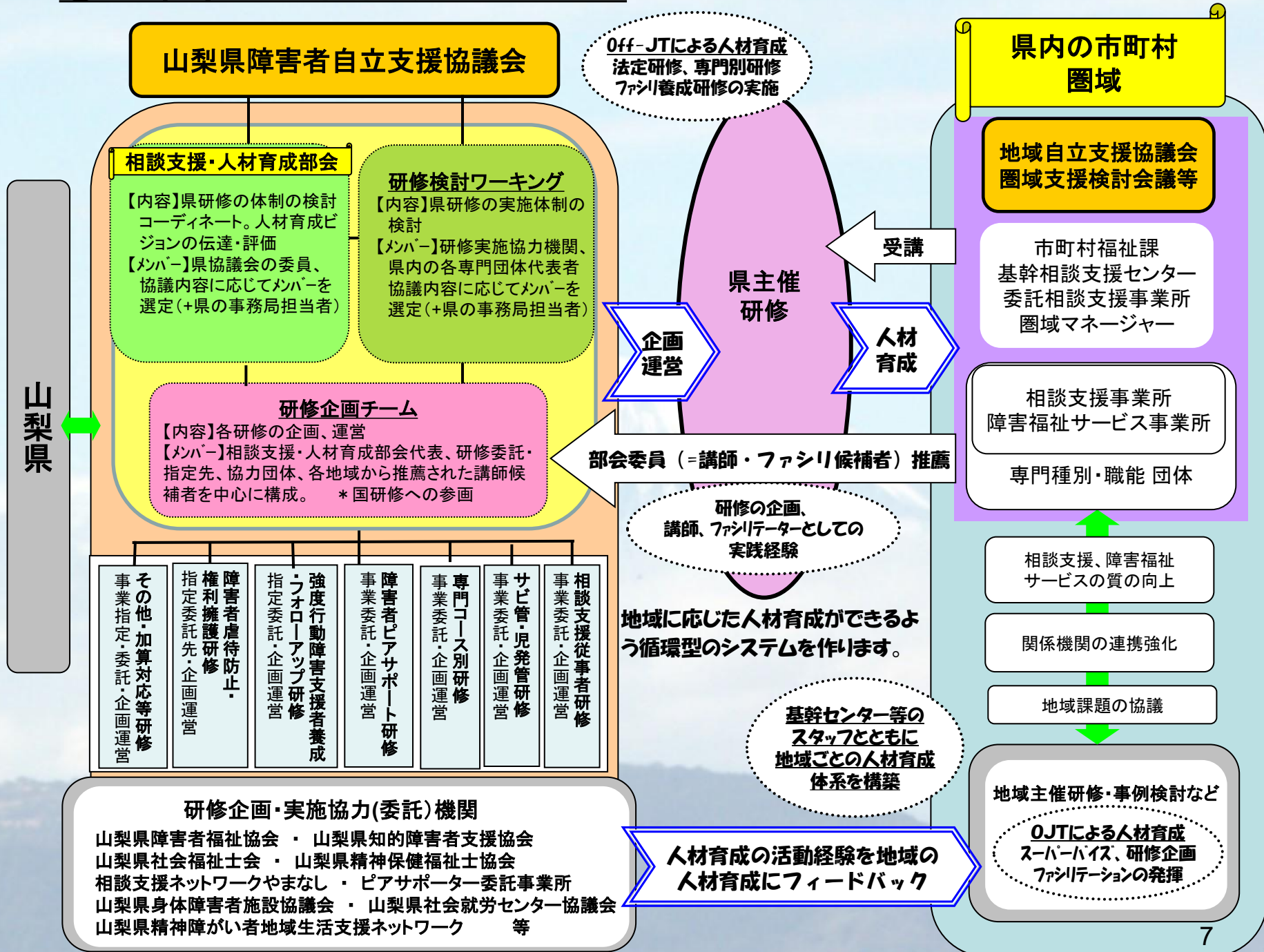
・地域づくりの視点もてる
・自立支援協議会を理解し活用できる
サービス管理責任者、児童発達支援管理者のレベルアップ

・本人中心の個別支援計画作成
・日頃の業務の振り返りによるスキルアップ

事業所・地域のOJT

①山梨県の人材育成イメージ図

2019年1月～の体制図



①山梨県の人材育成イメージ図

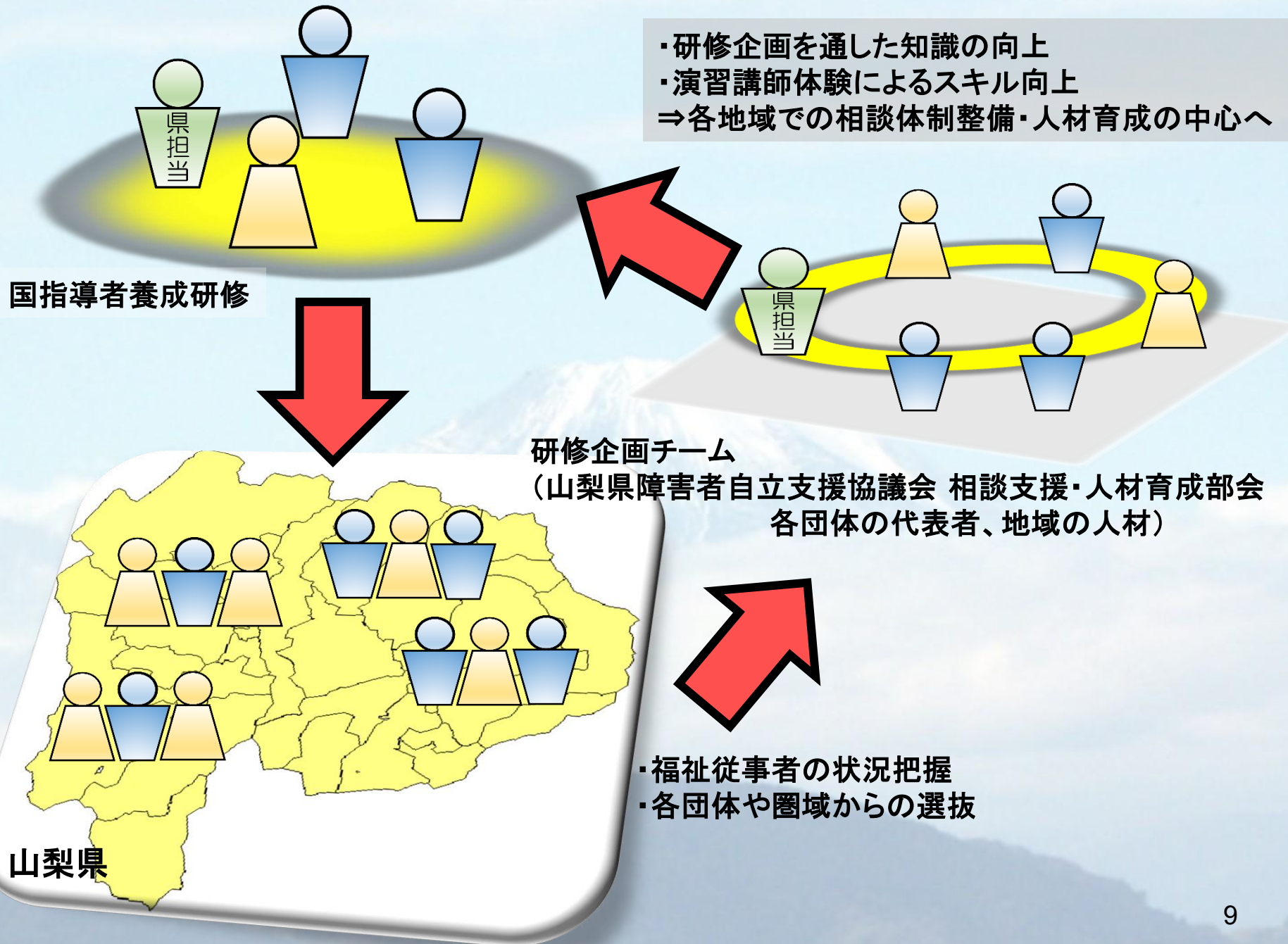
(県全体のみんなで作る人材育成)

(1)県が実施する研修について、本人を中心とした視点を基に研修委託・指定先や協力事業所が連携して研修を実施していきます。

(2)市町村や圏域で行われている研修との連動性を確保し、人材についても相互に交流しながら、県として総合的な人材育成を行っていきます。

(3)研修を実施していく中で、県や地域における中核人材を育成し、人材の循環を図りながら、実施体制の強化を図っていきます。

②県人材育成の充実は地域の人材作り(循環的な人材育成)



②県人材育成の充実は地域の人材作り (循環的な人材育成)

(1)地域や各団体において核となる人材に、各種研修の運営に参画していただき、人材育成の中心となる指導者となってもらいたいと考えます。

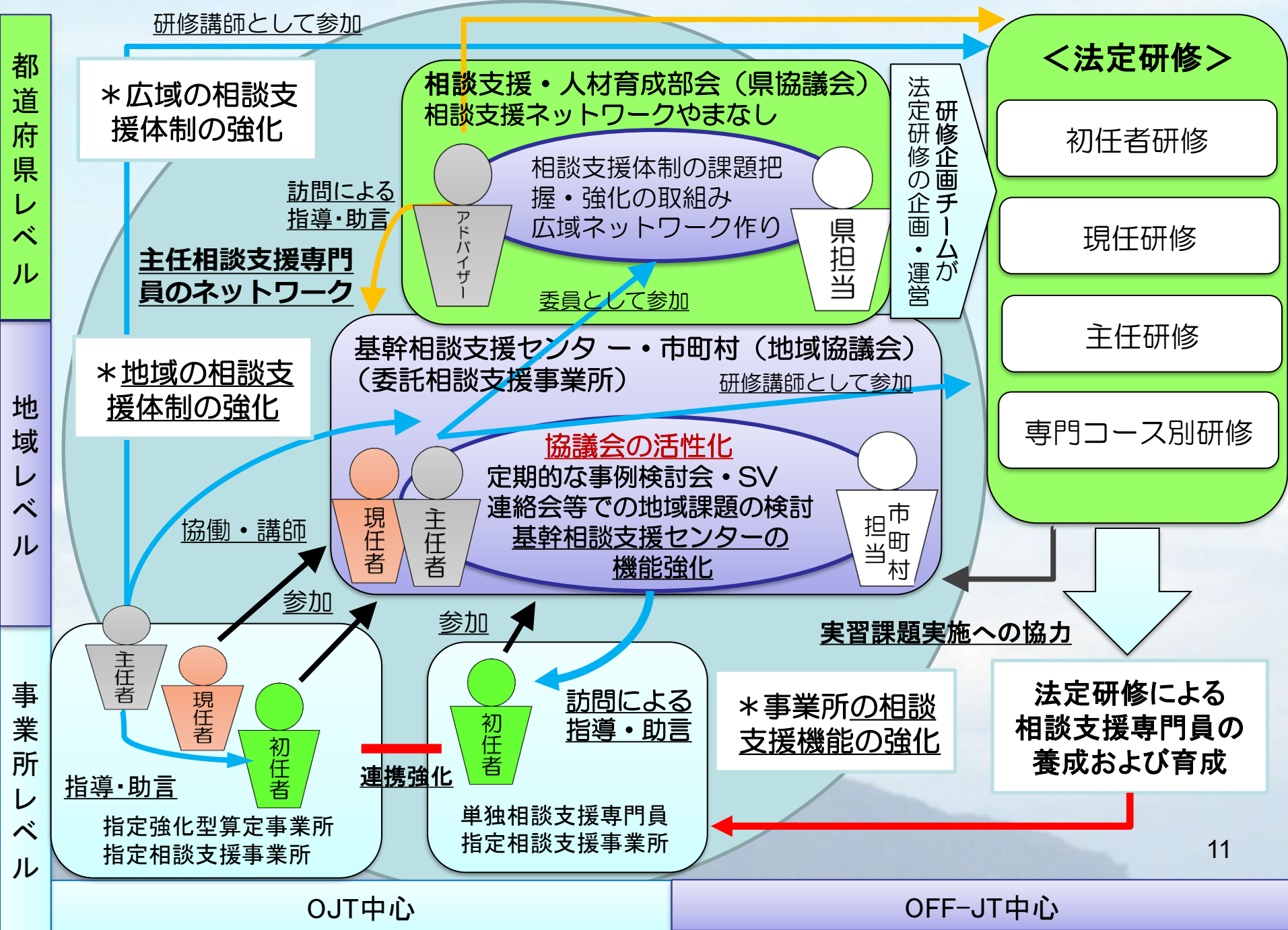
(2)県の研修の企画運営については、各地域から、その地域や事業所の実情を知る方が参画していきます。

(3)山梨の研修企画チームから、国研修へ参画していただき、その人材が、地域の人材をさらに育成していきます。

このような循環的な人材育成体制を目指します。

③OJTとOFF-JTを活用した人材育成体制(☆相談支援事業)

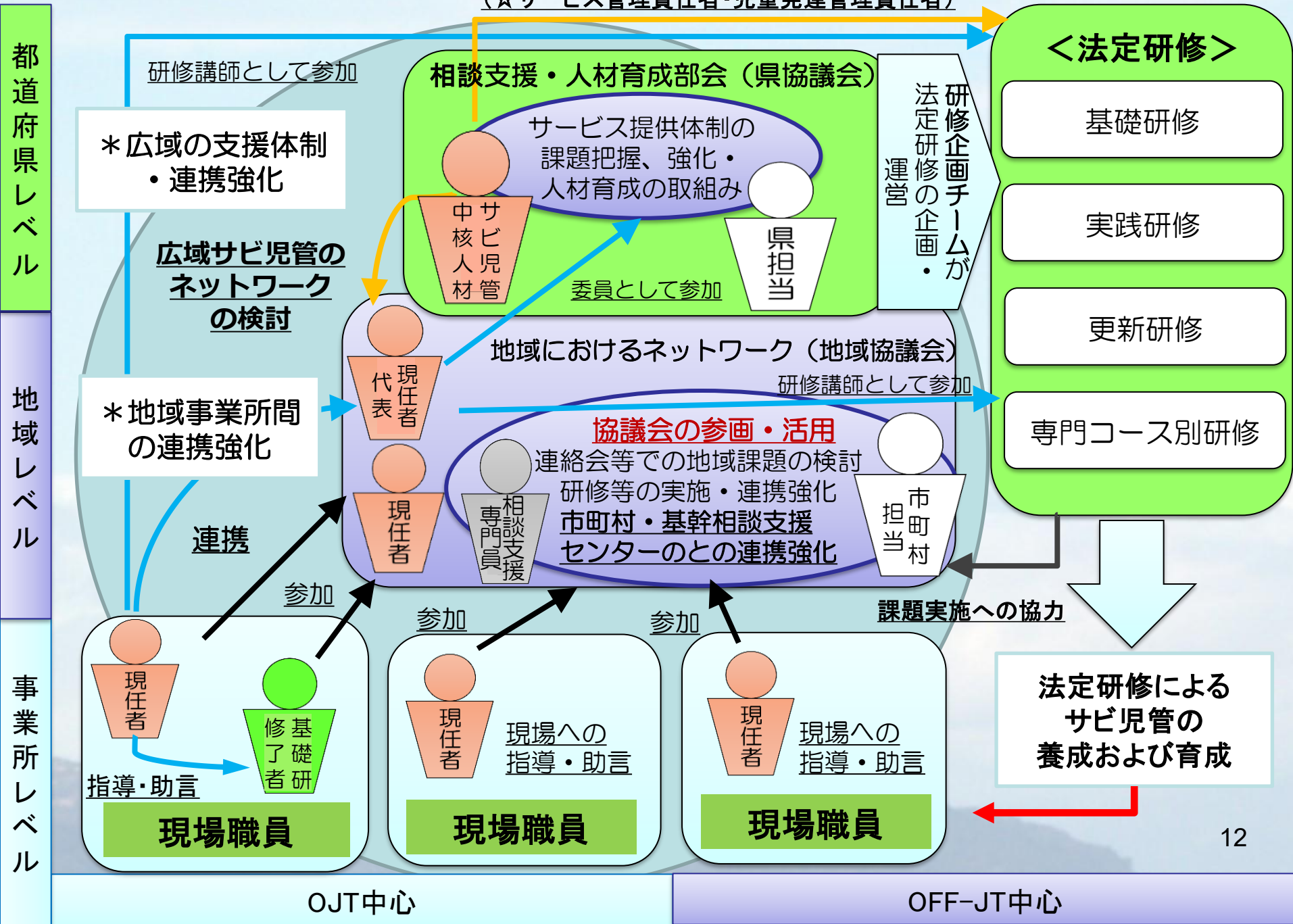
* 2022年4月～の体制



③OJTとOFF-JTを活用した人材育成体制

* 2022年4月～の体制

(☆サービス管理責任者・児童発達管理責任者)



③OJTとOFF-JTを活用した人材育成体制

(1)県で行う法定・専門別研修(Off-JT)は、人数や場所、開催時期による制限があります。地域や事業所で行うOJTと相互に連動させながら、スキルアップできる環境を整えることが求められます。主任相談支援専門員や中核(広域)人材の協力を得ながら、県と地域の人材育成体制を強化していきます。

(2)地域での人材育成を強化していくためには、市町村担当者と基幹相談支援センター等が中心となり、地域の事業者のフォローアップや研修の実施、事業所間の連携強化などの取り組みを行っていく必要があります。あわせて現任者も地域協議会などに積極的に参画することが求められます。

(3)また、相談支援専門員とサービス管理責任者の相互理解と連携も、更に求められます(サービス等利用計画と個別支援計画の整合性と連動、及び質の向上)。

④地域における3層構造の相談支援体制

<第3層>

c 地域における相談支援体制の整備や社会資源の開発など

- ・総合的・専門的な相談の実施
- ・地域の相談支援体制強化の取り組み
- ・地域の相談事業所への専門的な指導助言、人材育成
- ・地域の相談機関との連携
- ・地域移行・地域定着の促進の取り組み
- ・権利擁護・虐待の防止

主な担い手⇒基幹相談支援センター、地域自立支援協議会

<第2層>

b 一般的な相談支援

- ・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)
- ・社会生活能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

主な担い手⇒市町村(委託)相談支援事業所

<第1層>

a 基本相談支援を基盤とした計画相談

- ・基本相談支援
- ・計画相談支援 等
- ・サービス利用支援・継続サービス利用支援

主な担い手⇒指定特定相談支援事業所

④地域における3層構造の相談支援体制

障害のある方の地域生活を支えていくためには、以下のことが求められます。

(1)ケアマネジメントを用いて生活支援の出来る計画相談支援や地域相談支援の充実。

(2)住民としての相談先である市町村がワンストップで対応する相談支援(委託相談支援)の対応力の強化。

(3)基幹相談支援センター等が行う地域の相談支援専門員の後方支援やネットワーク作り、地域の相談支援体制の充実。地域づくりを行う主任相談支援専門員の配置。

これら3層の相談支援が充足し、重層的に地域で支援を行っていく必要があります。そのためにはそれぞれの役割の自覚を持ち、分担の明確化や連携の強化が必要です。

3. 協議会が求める障害福祉従事者像(まとめ)

障害福祉従事者には、「価値と学び」を基本とし、「実践」とその「検証」を繰り返しながら、その中での「質の向上」が求められます。「質の向上」は、「専門職はなっていくもの」という考え方をもとに、経験に応じた研修の受講、経験の積み重ねの中での自己研鑽、スーパービジョン等による客観的な検証等により、身についていくものと考えます。

そのためにも、スーパービジョンの機会を重層的に確保し、支援者が自らの支援を振り返り、専門職としての幹を太くしていく機会を担保し、クライアントの自己実現に資する人材の育成体制を構築していきます。

次ページ→

3. 協議会が求める障害福祉従事者像(まとめ)

人材育成ビジョンでは、従事者が自らの成長の具体的なイメージを持ち、「本人中心」の考えを基本とした専門職として活躍できるよう、あるべき山梨県の人材育成システムについて示しました。その実現のため、市町村、基幹相談支援センター、委託相談支援事業所、地域協議会、各事業所、各専門団体とビジョンを共有し、協働して取り組んでいくものと考えます。



4. 参考資料

用語の説明・補足

<p><u>主任相談支援専門員ネットワーク</u> *P1 1</p>	<p>主任相談支援専門員の活動状況や必要な取組みについて学習会や意見交換を行う。 (県が実施。持ち回りによる自主的な運営)</p>
<p><u>(自立支援)協議会</u> *P1 1, 1 2</p>	<p>障害のある方が地域で安心して生活できるように支援するため、当事者、相談支援専門員、事業所職員、地域の関係者が集まる協議の場。</p>
<p><u>相談支援ネットワークやまなし</u> *P1 1</p>	<p>山梨県の相談支援専門員が所属する、専門職団体。会員相互のつながりや学びの場の提供、政策提言など行う。</p>
<p><u>サビ児管ネットワーク</u> *P1 2</p>	<p>サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者のネットワーク。全国的には発足したが、山梨県においては検討中。</p>
<p><u>基幹相談支援センター・委託事業所・市町村ネットワーク会議</u> *P1 4</p>	<p>相談支援体制の課題等について、各地域の状況の共有や必要な取組みについて協議を行う。 (県・県協議会が実施)</p>
<p><u>地域の重層的な相談支援体制</u> *P1 4, 1 5</p>	<p>障害分野における重層的な相談支援事業とは、計画相談、一般相談(委託相談)、基幹相談が連動・役割分担して実施する相談支援体制のこと。市町村の重層的支援体制整備事業とは異なるが、一般相談など連動部分も多い。</p>

ソーシャルワークとは何か？

【国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)の定めた定義】

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。

この定義は、各国および世界の各地域で展開してもよい。

国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW):2014年7月、オーストラリアメルボルンにおける総会で採択
(日本語訳確定版:2015年2月)

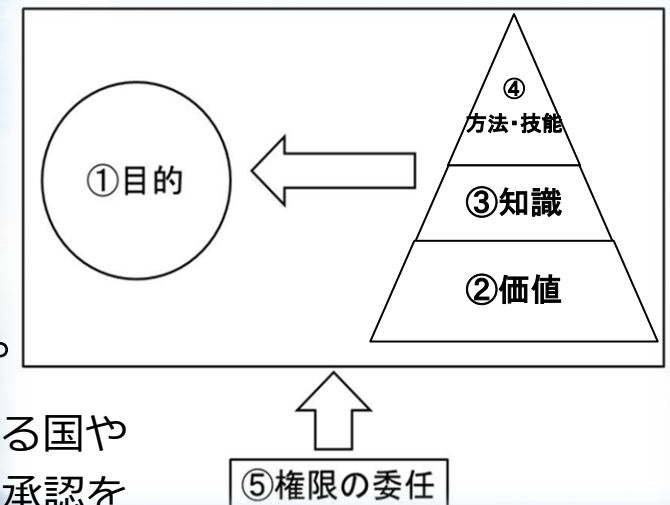
⇒つまり、国際的にも「ソーシャルワーク」とは、単に言葉による「相談」だけを意味するものではありません。また、日本の社会福祉分野における「相談」も、この国際的に定義された「ソーシャルワーク」の概念をふまえながら用いられています。

よって、協議会では、これら「ソーシャルワーク」の本来的な概念に含まれている、それを担う者が、強い倫理観を元に、我々を取り巻く環境の改善を図りながら、クライアントの抱える様々なニーズと向き合い、かつ、クライアントの抱く様々な自己実現をサポートしていくプロセスであるという点を特に大切にしたいと考えます。

ソーシャルワークの構成要素

1958年に全米ソーシャルワーカー協会では、ソーシャルワークの枠組みを、①目的、②価値、③知識、④方法・技能、⑤権限の委任(*)の要素によって構成されるとしました。以降、ソーシャルワークの構成要素は、下の図に示したように、まず、②の価値を土台として、その上に③の知識があり、それらをもとに、④の方法・技能があるというピラミッドのような構造で捉えられるようになっていきます。そして、このピラミッドが①の目的に向かって進められることとなり、これらの構成要素によるソーシャルワークに対して、⑤の権限の委任を得ていくことで、ソーシャルワーカーは、人々の暮らしや内面に介入する権限を与えられた専門職であるとされています。

よって、「協議会が求める障害福祉従事者像」も、この「ソーシャルワークの構成要素」を踏襲しつつ形成されていくことが望ましいと考えます。



(*) 権限の委任とは、ソーシャルワークの実施主体である国や地方自治体のような、公的な機関や 職能団体などによる承認を意味します。

(白澤政和「第1章相談援助とは」社会福祉士養成講座編集委員会『新・社会福祉士養成講座7 相談援助の理論と方法 I (第2版)』中央法規出版, 2010年, 8-9頁。)

従事者の経験年数に応じて関わる研修一覧

研修名	研修の目的(従事する職種との要件)	対象者
障害福祉従事者スキルアップ研修	障害福祉従事者に必要な姿勢や知識を持ってソーシャルワークの必要性を学びながらスキルアップを図り、障害者本人中心の理念を大切にしたい人材の育成と資質向上を図ることを目的としている。	障害福祉事業者に従事している方で比較的経験が浅い方(実務0年～5年)を対象 ※市町村職員等の障害福祉担当の方(新任担当者等)
相談支援従事者初任研修	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サービスの利用支援等の援助技術の習得や、困難事例に対する支援方法など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している。	相談支援専門員に従事しようとするための研修
相談支援従事者現任研修		相談支援専門員になってから5年ごとに受講する研修
相談支援従事者主任研修		基幹相談センター又はそれに準ずる機能を有する地域相談支援事業所で現に相談支援に関する指導的役割を担ったり、県研修の企画や演習講師など携わっている方、地域福祉のリーダー的な役割を担う方を対象
専門コース別研修	障害者総合支援法における相談支援事業及び障害福祉サービス事業、児童福祉法における障害児相談支援事業及び障害児支援事業に従事する方が、各分野ごとに特化した専門的な知識と技術の獲得を目的としている。	相談支援従事者研修やサービス管理責任・児童発達管理責任者研修を修了し、業務に従事している方を対象
サービス管理責任者・児童発達管理責任者基礎研修	障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス等の適切かつ円滑な運営に資するため、サービス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の養成を図ることを目的としている。	各事業所でサービス管理責任・児童発達管理責任者になるための研修
サービス管理責任者・児童発達管理責任者実践研修		サービス管理責任者・児童発達管理責任者基礎研修を修了後、5年間に2年以上実務に従事した方を対象(本研修終了後、サービス管理責任者・児童発達管理責任者となれる)
サービス管理責任者・児童発達管理責任者更新研修		サービス管理責任者・児童発達管理責任者実践研修を修了の翌年度から5年ごとの間に受講する研修。ただし、通算2年以上従事している方を対象

従事者の経験年数に応じて関わる研修一覧

研修名	研修の目的(従事する職種との要件)	対象者
障害者虐待防止・権利擁護研修 (市町村・管理者・現場)	障害者虐待防止の取組み、障害者の権利擁護等の研修により障害者虐待防止等に必要の人材育成や資質の向上を図る。	障害福祉サービス事業所等で従事されている方で障害者の虐待防止と権利擁護について知識や技術の研修
強度行動障害支援者養成研修 (基礎・実践・フォローアップ)	強度行動障害を有する者に対し、適切な支援を行う職員の人材育成を図る。 (計画相談支援加算:行動障害支援体制)	障害福祉サービス事業所等において、知的、精神障害のある児者を対象にした業務に従事する方の研修
医療的ケア児等コーディネーター養成研修 (支援者・コーディネーター・フォローアップ)	医療的ケア児等の支援を総合調整するコーディネーターを養成する。 (計画相談支援加算:要医療児者支援体制)	相談支援に従事している方 及び、医療的ケア児等の地域生活を、地域でコーディネートする方
精神障害者の障害特性と支援を学ぶ 基礎養成研修	精神科病院等に入院する精神障害者の方や、地域において単身生活等をする精神障害者の方に対して、地域移行支援や地域定着支援のマネジメントを養成する。 (計画相談支援加算:精神障害者支援体制)	相談支援に従事している方 及び福祉サービス事業所、行政機関に従事している方
高次脳機能障害支援養成研修 (基礎・実践・フォローアップ)	高次脳機能障害についての知識を得ることやその障害特性を理解することで、高次脳機能障害の障害特性に応じた支援を実施できる、障害福祉サービス事業所等に従事する支援者を養成する。 (計画相談支援加算:高次脳機能障害支援体制) (障害福祉サービス加算:高次脳機能障害者支援体制)	相談支援に従事している方 及び福祉サービス事業所に従事している方

従事者の経験年数に応じた研修一覧

経験年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15~	
相談支援 従事者																
サービス・ 児童発達 管理責任																
障害者虐 待防止・権 利擁護																
計画相談 支援体制 加算																

初任者研修

現任者研修

主任相談支援研修

専門コース別研修

障害福祉
従事者
スキルア
ップ
研修

サビ管・児発管基礎研修

サビ管・児発管実践研修

サビ管・児発管更新研修

管理者・虐待防止マネージャー、市町村担当者研修

現場職員研修(任意)

強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践)
 医療的ケア児等コーディネーター養成研修
 精神障害者支援の障害特性と支援技法を学ぶ研修
 高次脳機能障害支援者養成研修

サービス管理責任者等研修制度の変更点のポイント

変更1

※ 「サービス管理責任者等」とは、サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者をいう。以下同じ。

① 実践研修の受講に係る実務経験（OJT）について

- 現行制度上、**実践研修の受講にあたって必要な実務経験④(OJT)**については、基礎研修修了後「2年以上」の期間としており、これを原則として維持しつつ、一定の要件を充足した場合には、例外的に「**6月以上**」の期間で受講を可能とする。

【要件】 ※①～③を全て満たす必要あり

① **基礎研修受講時**に既にサービス管理責任者等の配置に係る**実務経験要件④**（相談支援業務又は直接支援業務3～8年）を満たしている。

② 障害福祉サービス事業所等において、**個別支援計画作成の業務**に従事する。（具体的には以下のいずれかのとおり）

- サービス管理責任者等が配置されている事業所において、**個別支援計画の原案の作成までの一連の業務**（※）を行う。
- やむを得ない事由によりサービス管理責任者等を欠いている事業所において、サービス管理責任者等とみなして従事し、個別支援計画の作成の一連の業務**を行う。

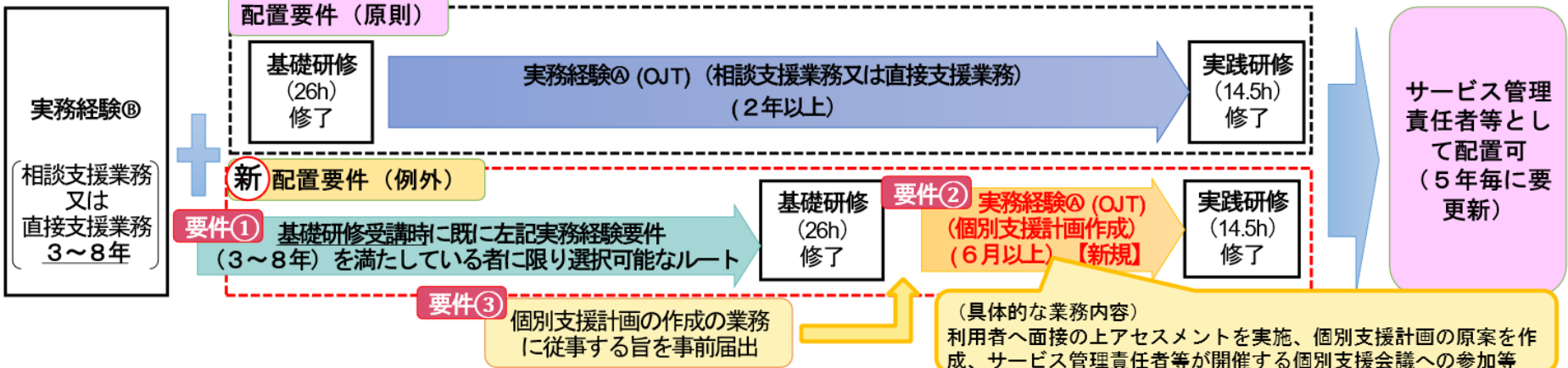
（※）利用者へ面接の上アセスメントを実施し、個別支援計画の原案を作成し、サービス管理責任者が開催する個別支援会議へ参加する等。詳細については今後周知予定。

③ 上記業務に従事することについて、指定権者に**届出**を行う。

（施行日前の実務経験④(OJT)の取扱い及び届出の方法等、詳細については今後整理した上で周知予定）

実務経験要件

研修修了要件



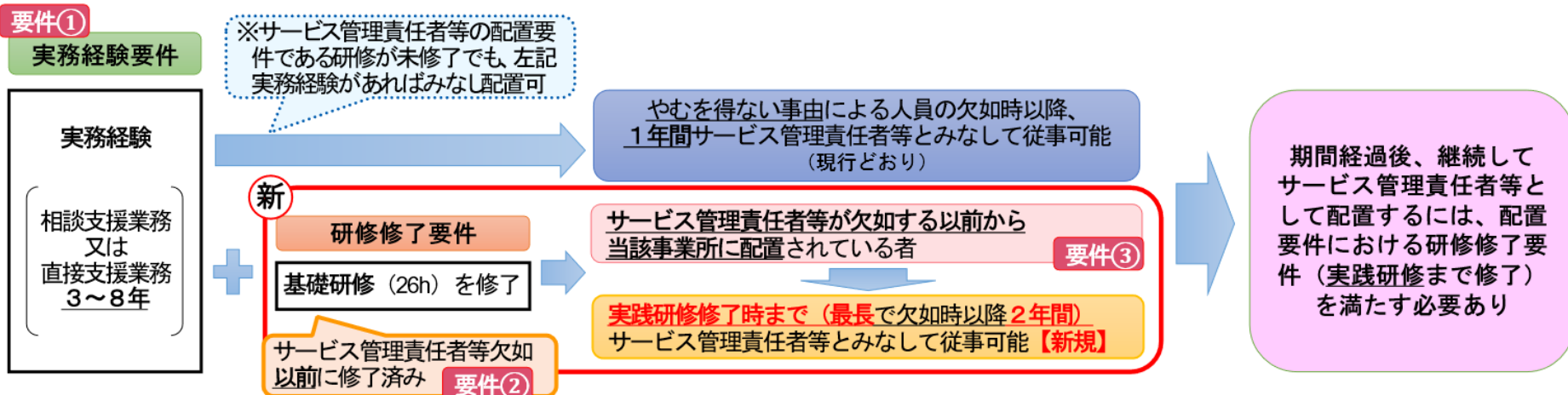
② やむを得ない事由による措置について

- やむを得ない事由** (※) によりサービス管理責任者等が欠いた事業所について、現行制度上、サービス管理責任者等が欠いた日から1年間、実務経験（3～8年）を有する者をサービス管理責任者等とみなして配置可能であるが、これに加え、当該者が一定の要件を充足した場合については、**実践研修を修了するまでの間**（**最長**でサービス管理責任者等が欠いた日から**2年間**）サービス管理責任者等とみなして配置可能とする。

(※) 「やむを得ない事由」については、「サービス管理責任者等が退職、病休など事業者の責に帰さない事由により欠如した場合であって、かつ、当該事業所にサービス管理責任者等を直ちに配置することが困難な場合」である。

【要件】 ※①～③を全て満たす必要あり

- ① 実務経験要件（相談支援業務又は直接支援業務3～8年）を満たしている。（現行と同じ）
- ② サービス管理責任者等が欠如した時点で既に**基礎研修を修了済み**である。
- ③ サービス管理責任者等が欠如する以前からサービス管理責任者等以外の職員として**当該事業所に配置**されている。



OJT期間短縮の要件

(6か月以上2年未満の場合)

一定の要件を満たす場合、OJT期間を原則2年 → 6か月に短縮可能

要件 ① 基礎研修受講時点で 実務経験要件を満たしていること。

要件 ② 基礎研修修了後、サビ管（児発管）配置事業所で個別支援計画原案作成の一連の業務に携わること。

要件 ③ ②の業務開始について、指定権者に届け出を行うこと。（届出必須）

【重要】 OJT期間短縮には、③の届出が必須です。

届出をしないまま、実践研修を受講した場合は原則 無効となります。

* 詳細は指定権者（県もしくは甲府市）の担当課へ、お問い合わせください。

令和7年度 相談支援・人材育成部会名簿

- | | | |
|-------|-------|--------------------|
| ①部会長 | 仲澤 宏 | (峡南圏域相談支援センター) |
| ②委員 | 伊藤健次 | (県立大学) |
| ③委員 | 秋山 潤 | (忠恕会) |
| ④協力委員 | 深澤幹雄 | (甲府市基幹相談支援センターりんく) |
| ⑤協力委員 | 小俣真弓 | (上野原市社会福祉協議会) |
| ⑥協力委員 | 望月 祐 | (相談支援ネットワークやまなし) |
| ⑦協力委員 | 平賀久二仁 | (富士聖ヨハネ学園) |
| ⑧委員 | 飯室正明 | (中北圏域マネージャー) |
| ⑨委員 | 篠寄秀仁 | (峡南圏域マネージャー) |
| ⑩県担当 | 清水大暉 | (県障害福祉課) |