

令和6年度神奈川県相談支援従事者初任者研修 共通講義

# 研修受講ガイダンス（オリエンテーション）

本研修の獲得目標・プログラム概要・学びの見取り図

特定非営利活動法人

かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク

1/30

## 受講に当たって

- 令和6年度、相談支援従事者初任者研修の受講にあたり、日本相談支援専門員協会のWEB講義（Eラーニング）では、講義前のガイダンス講義はありません。
- WEB講義を受講する前に必ず、本研修構造の理解を深める意味で、各講義の流れと獲得目標、受講前・受講後の振り返りシートの目的などをご理解頂くために、本ガイダンスを先ず読み込んで頂きたいと思います。
- なお、末尾の「神奈川県相談支援従事者人材育成ビジョン（抜粋版）」を是非ご確認頂きますよう、合わせてお願い致します。

# 本科目の流れ（ガイダンスの概要）

---

はじめに

1

① 相談支援専門員の役割・ミッション

② 相談支援専門員に必要とされる力

2

③ 職業教育の理論と方法

④ 相談支援専門員の人材育成体系

⑤ 継続的な学びの必要性

3

⑥ 本研修の獲得目標

⑦ 本研修のプログラムとその構造

まとめ

平成30年度 障害者総合福祉推進事業「相談支援従事者研修ガイドラインの作成及び普及事業」  
新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修)資料を引用し、一部改変

3/30

## 本科目の概要と獲得目標（1）

---

### 【概要】

- ① 相談支援専門員の人材育成体系とその方法、その中での本研修の位置づけと獲得目標について講義を行う。
- ② 本研修の科目概要と科目間の相関について講義を行う。
- ③ 職業教育や学習の理論について講義を行う。

### 【獲得目標】

- ① 初任者研修の狙いや獲得目標、研修全体を通して学ぶことなど初任者研修の構造と内容を把握し、本研修に臨む姿勢や方法を理解する。
- ② 本研修が相談支援専門員の人材育成体系の一部であることとその全体の中での位置づけを知り、継続的な学びの必要性を認識する。

平成30年度 障害者総合福祉推進事業「相談支援従事者研修ガイドラインの作成及び普及事業」  
新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修)資料を引用

4/30



技術だけでなく、「そもそも」のことに目を向ける



そもそも、相談支援って  
何のための仕事なの？  
どんなことをする仕事なの？  
その仕事ができるようになるにはどうしたらいいの？

教えてもらうってどういうこと？  
先生がいて授業を聞いたり、  
与えられた問題を解くのが勉強なの？

－現場に戻ったら、  
誰かが答え合わせしてくれるのかなあ？－



学びかた、育ちかたに目を向ける。

技術だけでなく、「そもそも」のことに目を向ける

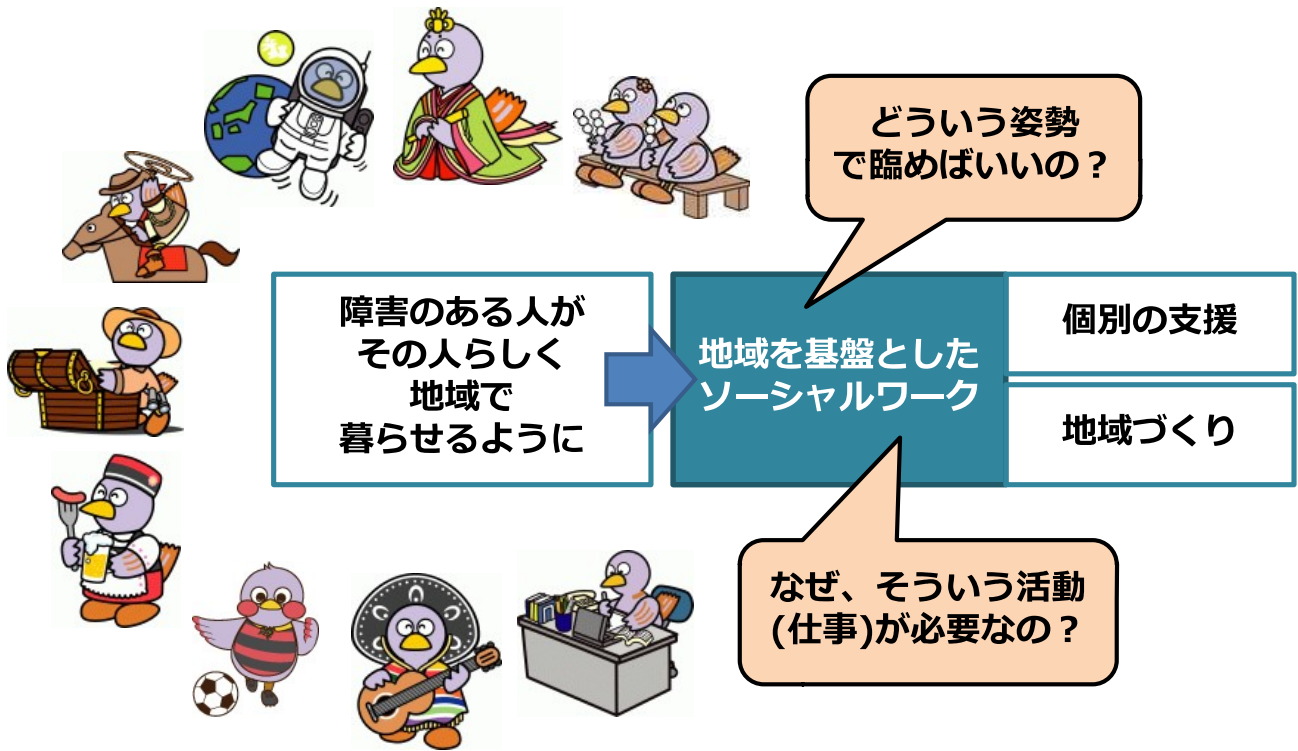
1

そもそも、相談支援って  
何のための仕事なの？  
どんなことをする仕事なの？  
その仕事ができるようになるにはどうしたらいいの？

- ① 相談支援専門員の役割・ミッション
- ② 相談支援専門員に必要とされる力

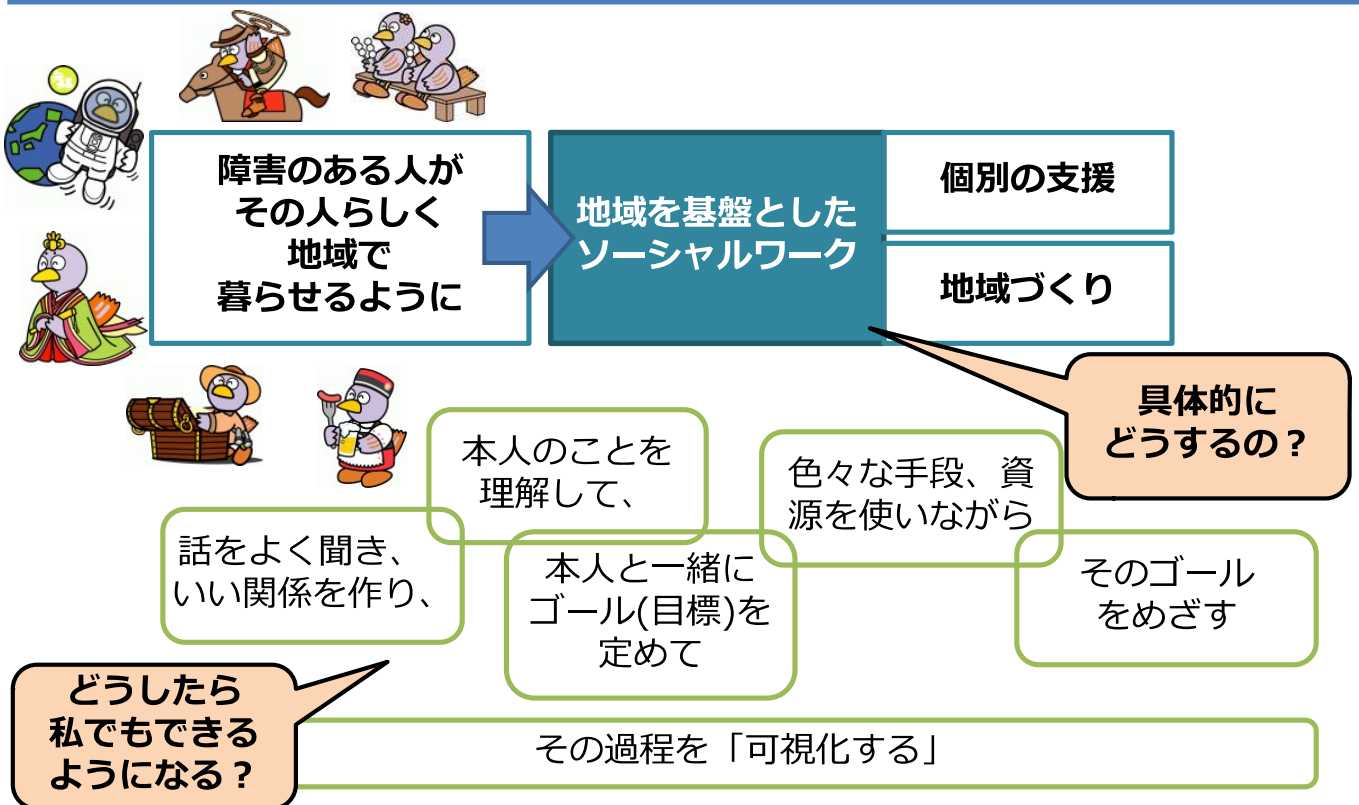


# 相談支援の役割・ミッション



平成30年度 障害者総合福祉推進事業「相談支援従事者研修ガイドラインの作成及び普及事業」  
 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修)資料を引用

# 相談支援の役割・ミッション



平成30年度 障害者総合福祉推進事業「相談支援従事者研修ガイドラインの作成及び普及事業」  
 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修)資料を引用

教えてもらってどういうこと？  
先生がいて授業を聞いたり、  
与えられた問題を解くのが勉強なの？

－現場に戻ったら、  
誰かが答え合わせしてくれるのかなあ？－

2

学びかた、育ちかたに目を向ける。

- ③ 職業教育の理論と方法
- ④ 相談支援専門員の人材育成体系
- ⑤ 継続的な学びの必要性



**大きな**  
誤解です

今回、講師が教えることをちゃんと消化すれば、  
仕事ができる人になれる。

講師のミッションは、  
みなさんを仕事ができる人にする事だ。

法定研修であるこの初任者研修には  
仕事ができるようになる全てが網羅されている。

がんばってこの研修を受けたら、  
現場に戻って仕事ができるようになる。

# 職業教育の理論と方法

## 【教育方法の変遷】

- 一方通行、1対多の「教授-学習モデル」が一般的な教育方法だと考えられた時代が続いた(現場では)。
- しかし、心理学や教育工学の分野から、主体的かつ積極的(対話的)、発見的な学習方法とその実現のための学習環境デザインの研究が進展した(※様々な理論や理論や方法があります)。
- 特に、社会福祉のような正答が一意に定められがたい(正解か検証困難な)対人援助の分野では、特に効果的と言われている。

指導者側の姿勢もまた大きく変遷

## 【職業教育の理論】

- もともと職業教育の理論では、提示-模倣-実践-省察等の相互作用やサイクルの重要性が謳われることが多い。

自ら主体的に学んだことこそ  
真に血となり肉となります。

講師が教えることをちゃんと受け取りさえすれば  
仕事ができる人になるわけではありません。

講師がみなさんを仕事ができる人  
にするわけではありません。

## 参考：メリルの学習環境デザイン原理

問題の提示

「この問題もできるかな？」  
→「よし。やってみよう！」

活性化

「今の力でできないかな？」  
→「むずかしいな。新たな学びが必要だ。」

例示

「まずはお手本を見せます。」  
→「なるほど！そういうことか。」

応用

「今度は自分でやってみましょう。」  
→「なるほど！方法がわかりました。」

統合

「現場でやってみてください。」  
→「少しずつできるようになってきました。」

前提には、動機づけ(意欲、モチベーション)

学習とは

- ・自ら発見する。(気づく)
- ・気づいたことを定着させる。

★「習う」ことに慣れすぎていませんか？  
→「学ぶ」へ

★主体的、参加型(対話的)な学びとは？

自ら主体的に学んだことこそ  
真に血となり肉となります。

講師が教えることをちゃんと受け取りさえすれば  
仕事ができる人になるわけではありません。

講師がみなさんを仕事ができる人  
にするわけではありません。

## ① 「問い」を持って参加する。聴く。

- ・ 問いのヒントが獲得目標にあります。
- ・ 振り返りシートも活用してください。

## ② 頭と手と口、時には体全体を動かす。

- ・ 啓示は降りてきません。意識すると気づきます。
- ・ 積極的に参加しましょう。参加型の演習を多く取り入れて  
います。「間違い」や「ひとつの正しい答」はありません。  
怖がらず意見を出し合しましょう。

継続的な学びが必要です。  
- 経験と概念化 -

この研修で仕事ができるようになる  
全てが網羅されているわけではありません。

この研修を修了しさえすれば、現場に戻ってすぐ  
仕事ができるようになるわけではありません。

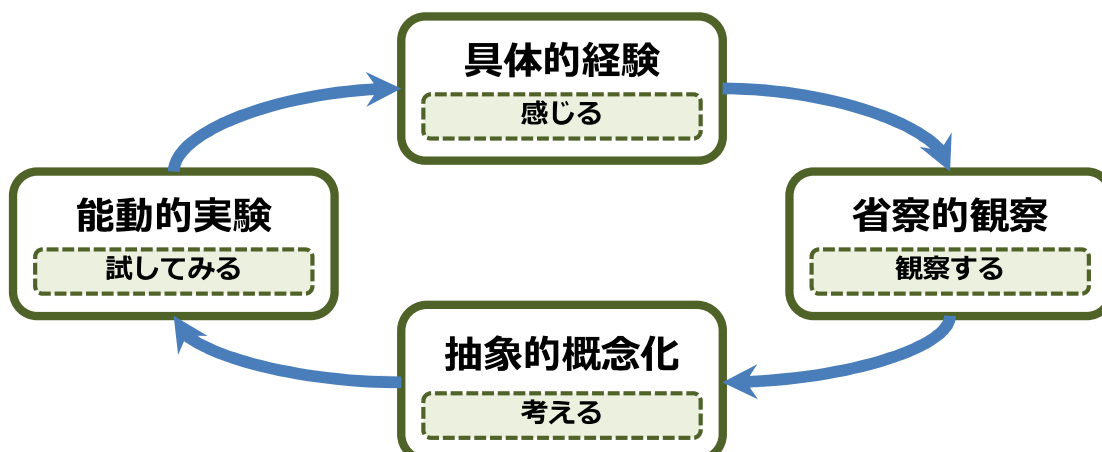
## 参考：コルブの経験学習モデル

【研修】でもこのサイクルが重要

- ・ 受け身で情報(知識)を一方通行で受け取るだけでも、単に発散するだけでも効果は薄い。

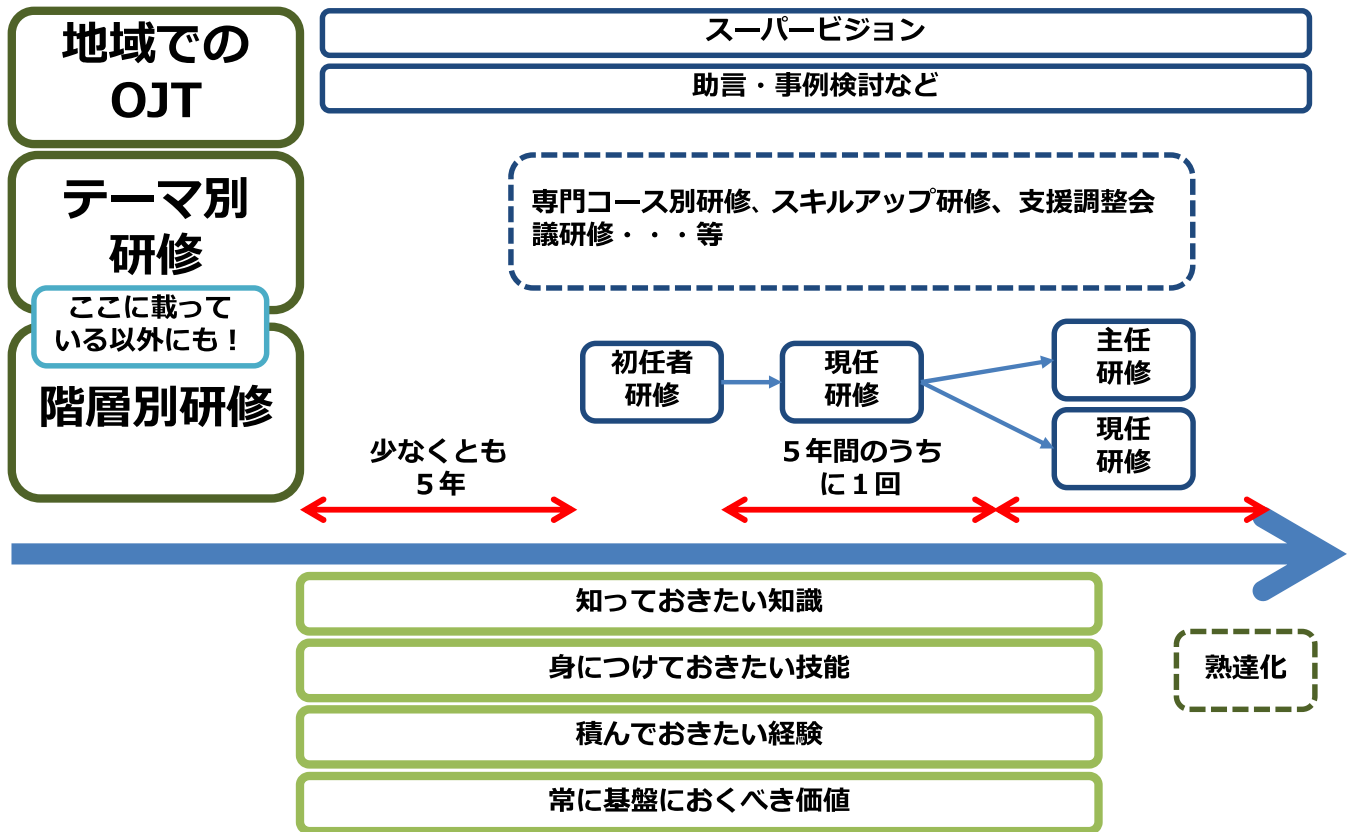
【学び】全体でもこのサイクルが重要： **研修が終わってからが重要**

- ・ 研修も時に必要、現場での実践とその振り返り(スーパービジョン等)も重要。





# 継続的な学びとその場



平成30年度 障害者総合福祉推進事業「相談支援従事者研修ガイドラインの作成及び普及事業」  
 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修)資料を一部改編

17/30

**継続的な学びが必要です。**  
 - 経験と概念化 -

この研修で仕事ができるようになる  
 全てが網羅されているわけではありません。

この研修を修了しさえすれば、現場に戻ってすぐ  
 仕事ができるようになるわけではありません。

**① 内容だけでなく「学びの構え」もこの研修の獲得目標。**

- ・ 本研修は学習環境デザインを意識して作られています。
- ・ この研修の全体での位置も確かめてください。

**② 現場での実践とその概念化が必要です。**

- ・ 地域の中で学ぶ場を探しましょう。  
 これから確実に作られてゆくはずです。
- ・ スーパービジョンはこうした学びにも役立ちます。

平成30年度 障害者総合福祉推進事業「相談支援従事者研修ガイドラインの作成及び普及事業」  
 新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修)資料を引用

18/30

初任者研修では、何をどう学ぶの？

3

さあ、いよいよ始まります。

⑥ 本研修の獲得目標

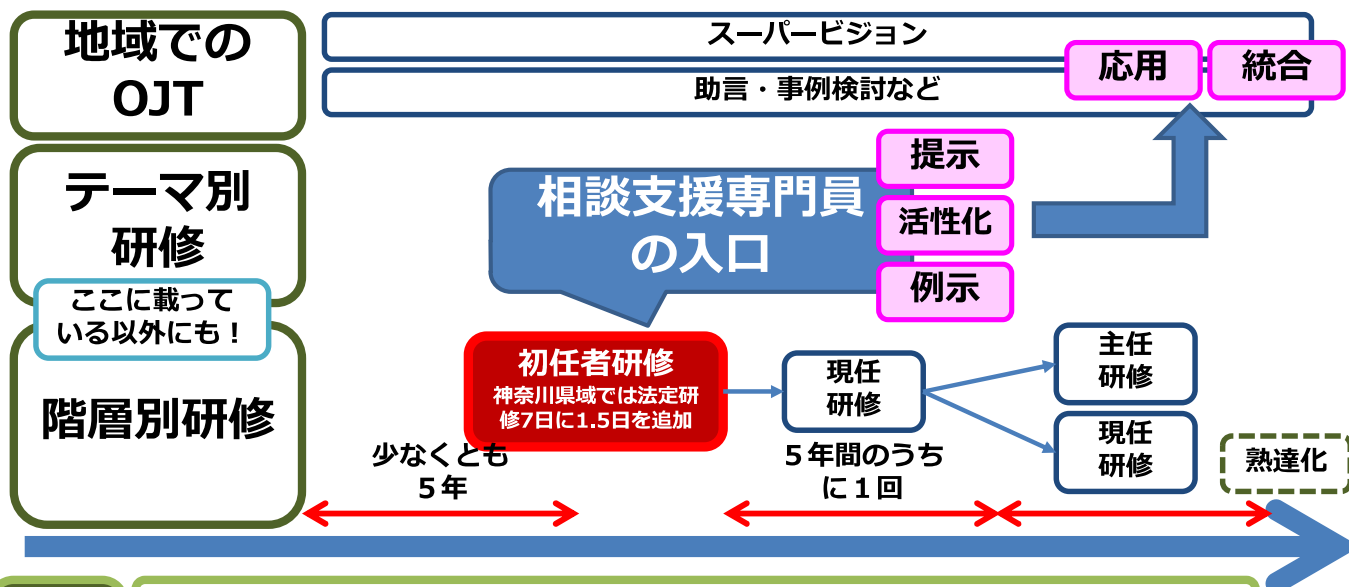
⑦ 本研修のプログラムとその構造



平成30年度 障害者総合福祉推進事業「相談支援従事者研修ガイドラインの作成及び普及事業」  
新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修)資料を引用

19/30

## 継続的な学びの中での初任者研修とその獲得目標



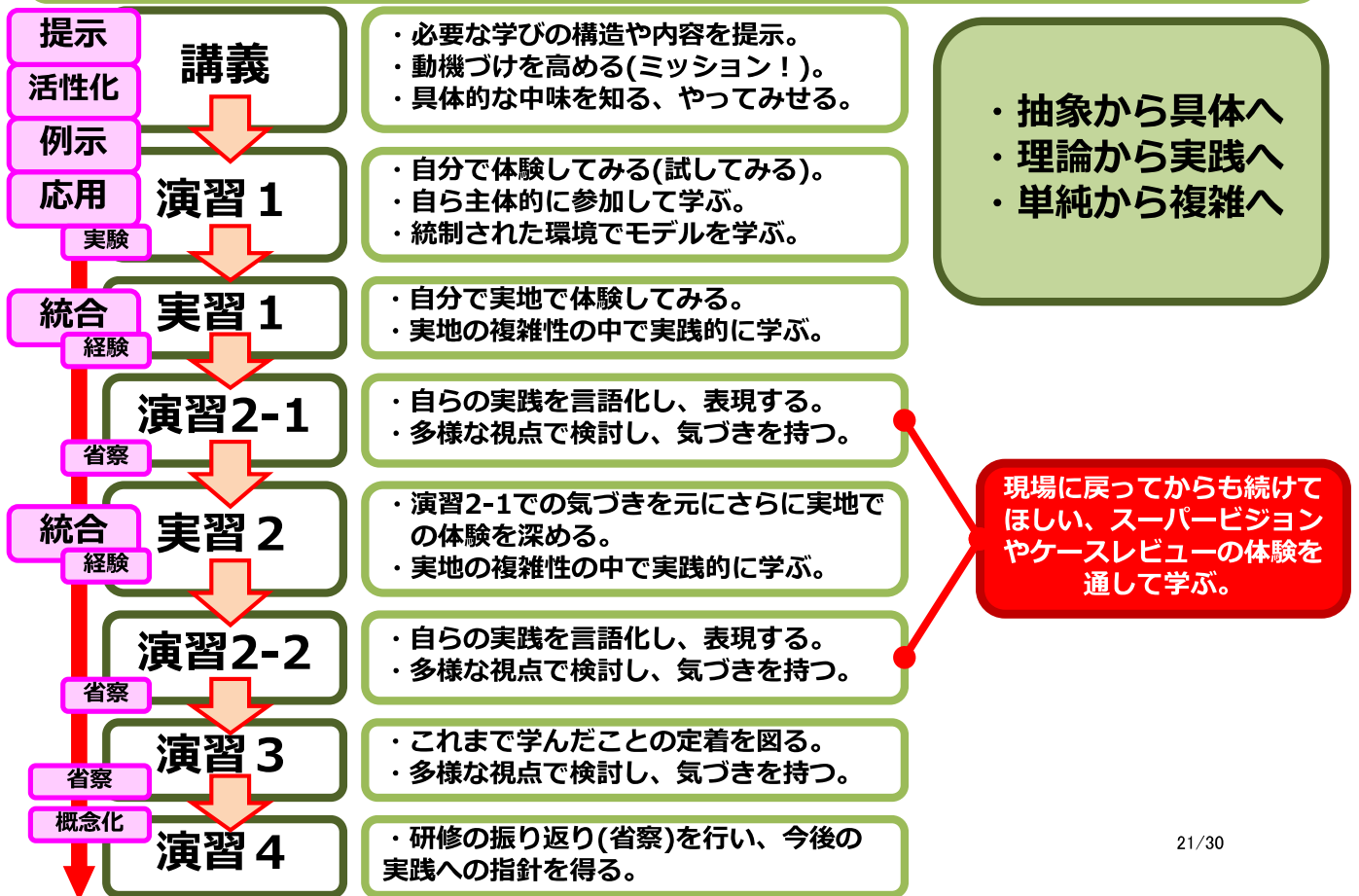
### 獲得目標

- 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。

平成30年度 障害者総合福祉推進事業「相談支援従事者研修ガイドラインの作成及び普及事業」  
新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修)資料を引用

20/30

## この研修の構造



21/30

## まとめ（この科目のポイント）

- ① 相談支援従事者の役割・ミッションについて説明できますか？
- ② 相談支援従事者に必要とされる力について説明できますか？
- ③ なぜ学びとその継続が必要か、具体的にどのような学びの方法があるかについて説明できますか？
- ④ 相談支援専門員の人材育成体系について説明できますか？
- ⑤ 継続的な学びの必要性について説明できますか？
- ⑥ 本研修の獲得目標について説明できますか？
- ⑦ 本研修の構造について説明できますか？

※もう一度、自分の振り返りシートを確認しましょう。  
どのような気づきや知識・視点の獲得がありましたか？



## 相談支援専門員人材育成ビジョン策定の目的

- ① 相談支援専門員一人ひとりが、日々の実践の中で振り返る際の拠り所となる基盤（軸）となるものを提示します。
- ② 相談支援専門員の養成研修（相談支援従事者初任者研修、現任研修等）の目指すべき方向性の明確化、共有化を図ります。
- ③ 市町村域で相談支援専門員の資質向上に向けた研修等を実施する際の方向性を示唆します。

25/30

## 神奈川県で求められる相談支援専門員像

- 相談支援専門員の役割及び責務は、「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に基づく指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準（平成24年3月13日厚生労働省令第28号）」において示されていますが、その役割及び責務は、サービス等利用計画作成に関するものが中心であり、相談支援専門員としてどのような人材が求められるかは示されていません。
- 本ビジョンにおいては、神奈川県で求められる相談支援専門員像を次のとおり提示します。

**利用者の夢や希望、葛藤を含めて、一緒に考えていくかわり**

※1

**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**

※2

**よう、利用者を中心とした支援を行い、地域を基盤としたソー**

※3

**シャルワーカーとして、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**

- ※1 相談支援専門員の基本姿勢（スタンス）
- ※2 相談支援専門員の目的
- ※3 相談支援専門員がやるべきこと



26/30

## 相談支援専門員に必要な力(1)

### 大切なこと(価値)

相談支援専門員は、障害の有無にかかわらず全ての人の尊厳を認め、利用者の意思や主体性を尊重し、夢や希望の実現に向けて、利用者及び家族と信頼関係を築く力が求められます。

また、相談支援専門員は、利用者との関係において、人として平等であっても、福祉サービスを利用する立場にあることで期待と同時に不安を抱えていることを理解しなくてはなりません。その上で、利用者が人として尊厳を持ち、家庭や地域の中で、その人らしい自立した生活を送れるよう、エンパワメントに着目し、利用者を取り巻く人間関係、社会環境を調整していく必要があります。

- 利用者の想いを理解し、受けとめる姿勢（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（権利擁護）
- 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（意思決定支援）
- プライバシーの保護（守秘義務）
- 中立性、公平性の保持

27/30

## 相談支援専門員に必要な力(2)

### 知識・技術

相談支援専門員は、法制度や福祉サービスについての正しい理解と知識を持ち、様々な地域資源の情報を有している必要があります。また、相談支援に関する専門知識の習得及び技術の向上に努め、保健・医療・福祉・教育等の関係者と個別のニーズや地域の実情に即して創意工夫しながら連携を図り、利用者が地域で安心して生活が送れるよう支援を行っていくことが求められます。

- 利用者の生活のしづらさの理解（障害特性の理解）
- 法制度、福祉サービス及び意思決定支援の知識
- ケアマネジメントプロセスの基本的理解
- 対人援助技術（コミュニケーション技術）
- チームアプローチ（関係を作る力）
- 支援ネットワークの形成力（コミュニティワーク）
- 地域の社会資源に関する情報収集力

28/30

# 相談支援専門員に必要な力(3)

## 実践

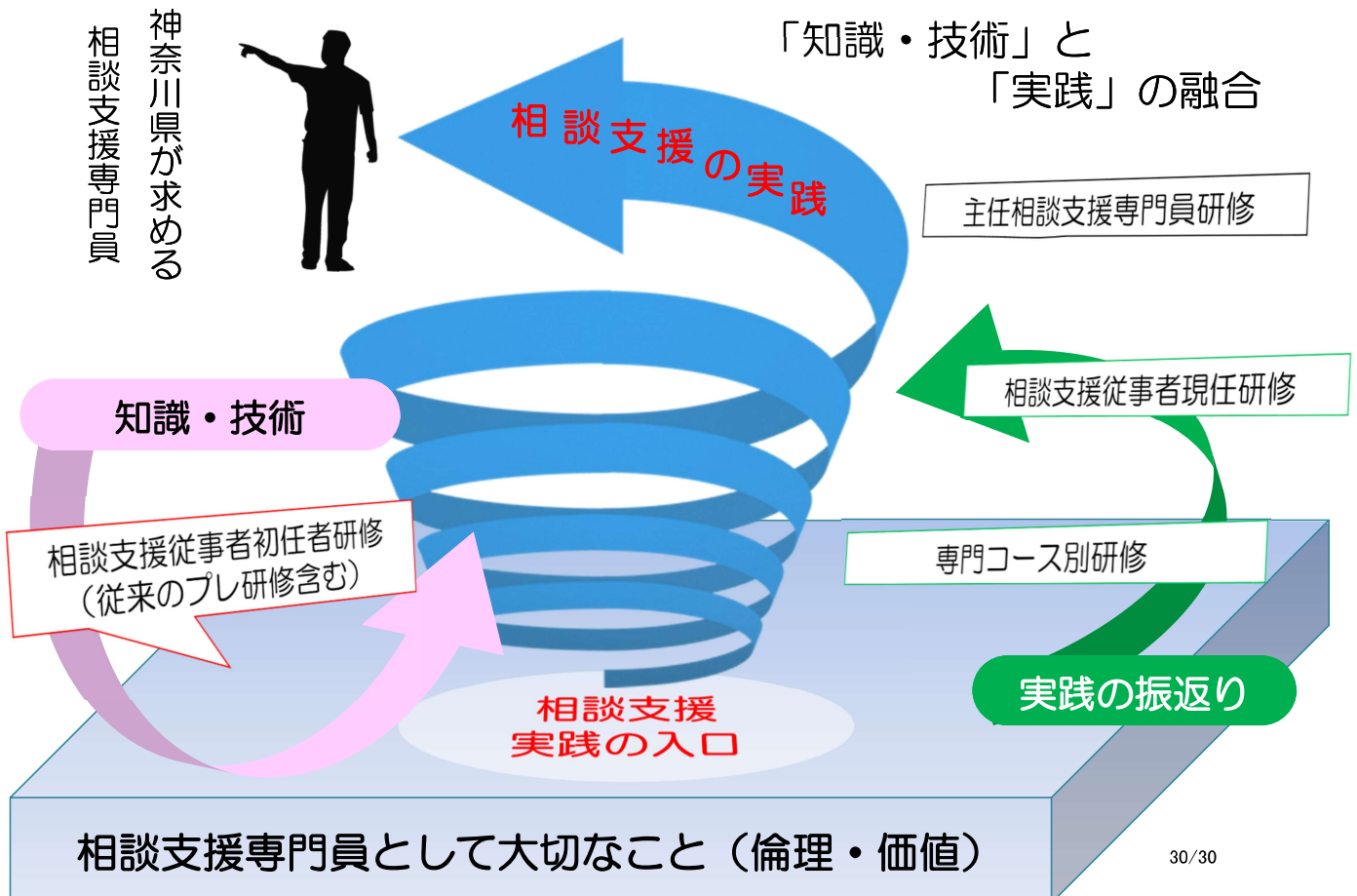
相談支援専門員は、相談支援従事者研修等で身につけた知識や技術を実践に活かしていくことが求められます。実践する力は、支援が効果的に行われたか（結果）、支援が適切に行われているか（方法・手段）、支援がいかなる理解に基づいて行われているか（理解）といった視点で自身の支援を振り返り、支援の妥当性を検討する作業を繰り返し行っていくことで身につけていきます。

また、実践場面では利用者と相談支援専門員の心は連動して揺れ動いています。互いに影響しあいながら支援が展開されるため、自己が出現しやすく、時には利用者の感情に巻き込まれてしまい、自分の内面の葛藤に苦しむこともあります。そのため、専門職として自分の心の揺れ具合を素直に見つめ、抱んでおくことや、相談支援専門員が孤立し、一人で抱え込まないように相談支援専門員間の連携体制の確保も欠かせません。

- 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
- ストレングスアプローチ
- グループスーパービジョン
- 事例検討
- 自己コントロール

29/30

## 相談支援専門員に必要な力の循環・成長イメージ図



30/30