
相談支援専門員・サービス管理責任者の役割と 福島県障がい者相談支援従事者人材育成ビジョン

福島県自立支援協議会 人材育成部会
部会長 遠藤 隼人

(1) 相談支援従事者とは

【相談に預かる者の総称】

- 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
- サービス提供責任者 等

※ 求められているもの

- ・利用者支援
- ・計画立案
- ・多機関連携
- ・地域づくり
- ・人材育成

ソーシャルワーカー

(2) 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になるためには

相談支援専門員の要件となる実務経験について

相談支援専門員の要件となる実務経験とは、下記の①から④のどれか1つの条件を満たすものである。

①	「相談支援の業務」に従事した期間 「1号の期間」≥ 3年
②	「相談支援の業務」及び「社会福祉主事任用資格者のある者による直接支援に従事した期間」 「2号+3号の期間」≥ 5年
③	「社会福祉主事任用資格者のない者による直接支援に従事した期間」 「4号の期間」≥ 10年
④	国家資格等のある者が従事した期間 「1号+2号+3号の期間」≥ 5号の期間

サービス管理責任者の要件となる実務経験について

サービス管理責任者等の要件となる実務経験とは、下記の①から③のどれか1つの条件を満たすものである。

①	「相談支援の業務」及び「社会福祉主事任用資格者のある者による直接支援の業務」に従事した期間 「1号+2号の期間」≥ 5年
---	---

児童発達支援管理責任者の要件となる実務経験について

児童発達支援管理責任者の要件となる実務経験は下記①から③のどれか1つの条件を満たす者である。

3年～10年の実務を経験した者

【共通講義】7テーマ

【演習】相談支援：6日間

【講義・演習】サービス管理・児童発達支援管理：3日間

(3) 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になるということ

チームの一員
中堅職員



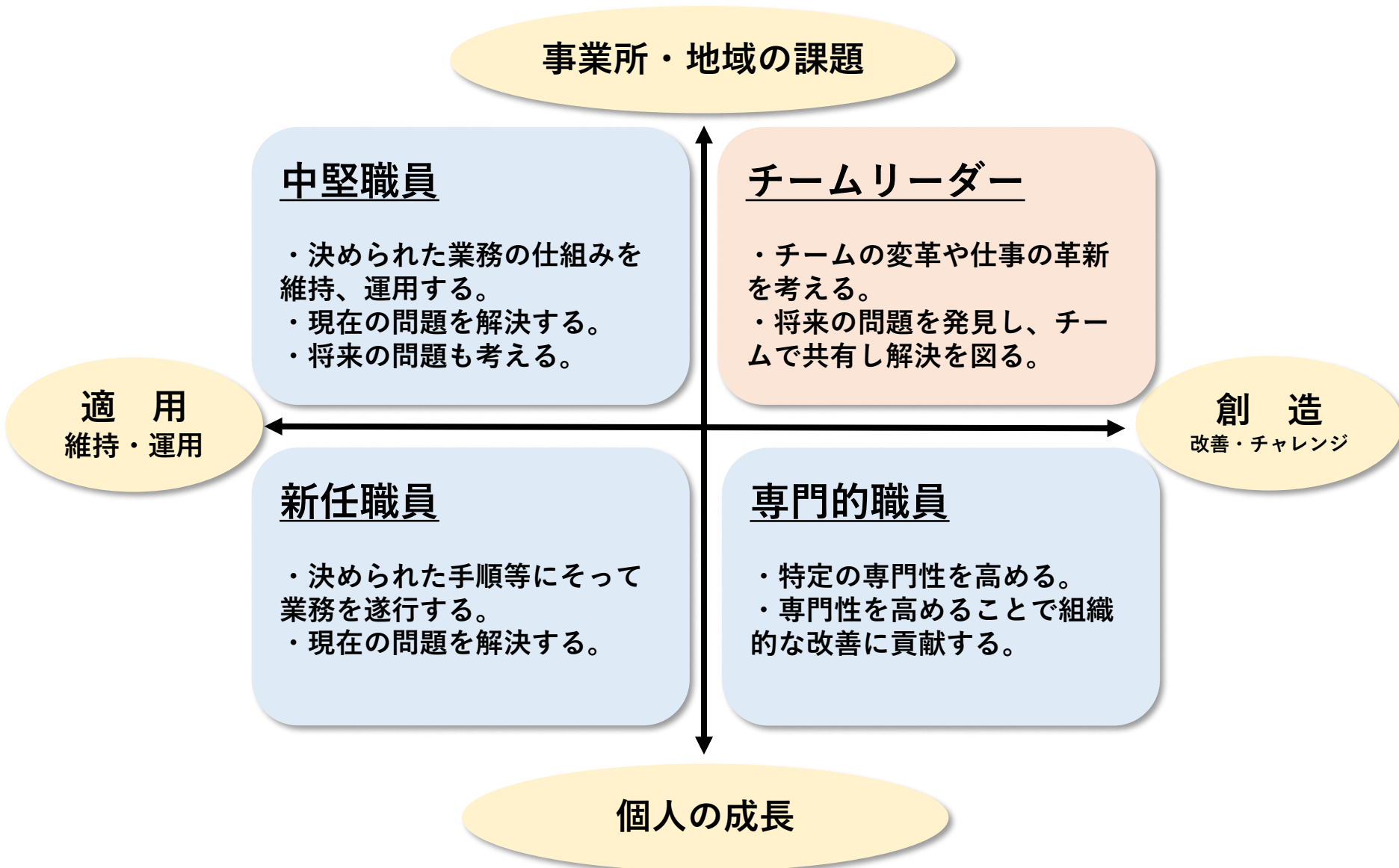
チームリーダー

事業所の一員として、利用者支援を行う“プレイヤー”から、事業所や地域の中核となり、リーダーシップを発揮しなければならない“プレイング・マネージャー”となる。

(4) チームリーダーとして求められる役割とは

	中堅職員	チームリーダー
福祉サービスの基本理念と倫理	福祉サービスの基本理念と倫理の理解を深める	福祉サービスの基本理念と倫理を推進する
メンバーシップ リーダーシップ	中堅職員としてのフォロー アップの醸成	チームリーダーとしての リーダーシップの醸成
能力開発	中堅職員としての能力開発 と後輩職員の指導	チームリーダーとしての能力 開発とOJTの推進
業務課題の解決	現在起きている問題を解決 し後輩職員をリードして取 り組む	チームで問題解決に取り組 みその先頭に立つ
チームアプローチと多 職種連携・地域協働	他組織や地域の専門職との 連携・協働	チームアプローチと多職種 連携・地域協働の推進

(4) チームリーダーとして求められる役割とは



(5) 支援の三重構造

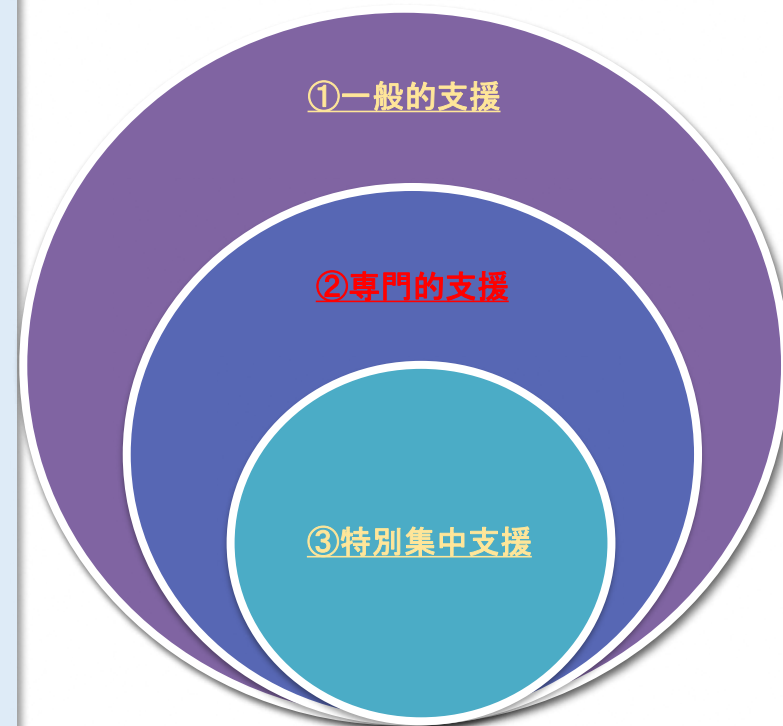
①一般的支援：相談内容を聴いて案内する支援
⇒サービス等の内容を知っていれば誰でもできる支援。

②専門的支援：相談内容を聴いて、それから話を掘り下げ、本当に必要な支援を相談者と一緒に考える。

（相談者が望んでいないことでも、様々な角度から必要と思われることは一緒に検討する）

⇒**相談支援従事者が行なうべき支援**

③特別集中支援：困難事例における対応など。ある期間で様々な専門家の介入が必要な支援。

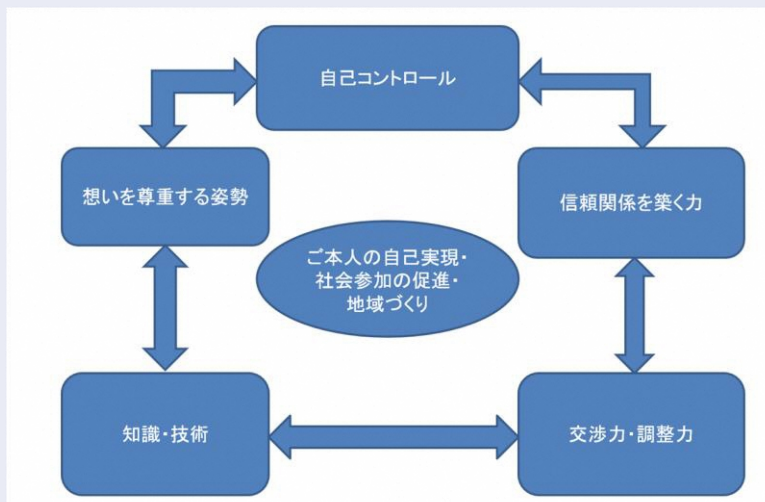


(6) 相談支援従事者に必要な力

相談支援従事者

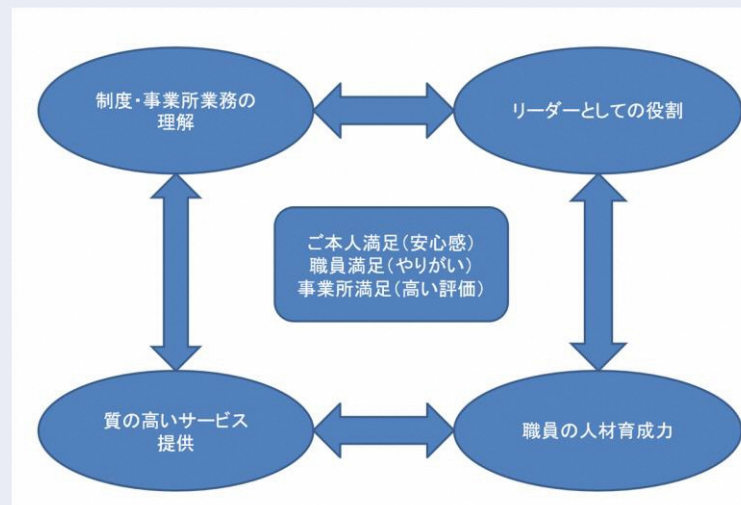
相談支援専門員

- (1) ご本人の想いを尊重する姿勢
- (2) 信頼関係を築く力
- (3) 知識と技術
- (4) 交渉力・調整力
- (5) 自己コントロール



サービス管理責任者

- (1) 制度や事業所の業務の理解
- (2) リーダーとしての役割
- (3) 質の高いサービスの提供努力
- (4) 職員の人材育成力



(1) 人材育成と環境整備

福祉サービス

「人（利用者）を相手にして、人（職員）が行う専門的サービス」



サービスの担い手である職員一人ひとりの資質・能力とチーム力が、サービス水準の維持・向上に直接関わってくる。

【現 状】

福祉職場では、人材難と人材の流動化。

【課 題】

- 人材の確保と有効活用。
- サービスの質の向上を目指す必要がある。
- 現在および将来へ向けや人材育成を図ることが求められる。

(2) 人材育成による効果

ニーズに対応した福祉力の量と質の高まり

【組織の発展】

- 利用者への支援が向上する
- 組織としての力量が高まる
- 現場が活性化し安定する
- 職場として常に前進する

【メンバーの成長】

- 専門性が高まる
- 組織人として成長する
- 職場に定着し意欲がわく
- 仕事の改善に力を発揮できる

【研 修】

研修に関する方針を確立し、研修ニーズに基づいて、組織で主導的・一体的に企画される研修の総体をいう。

(1) 福島県の目指すべき人材

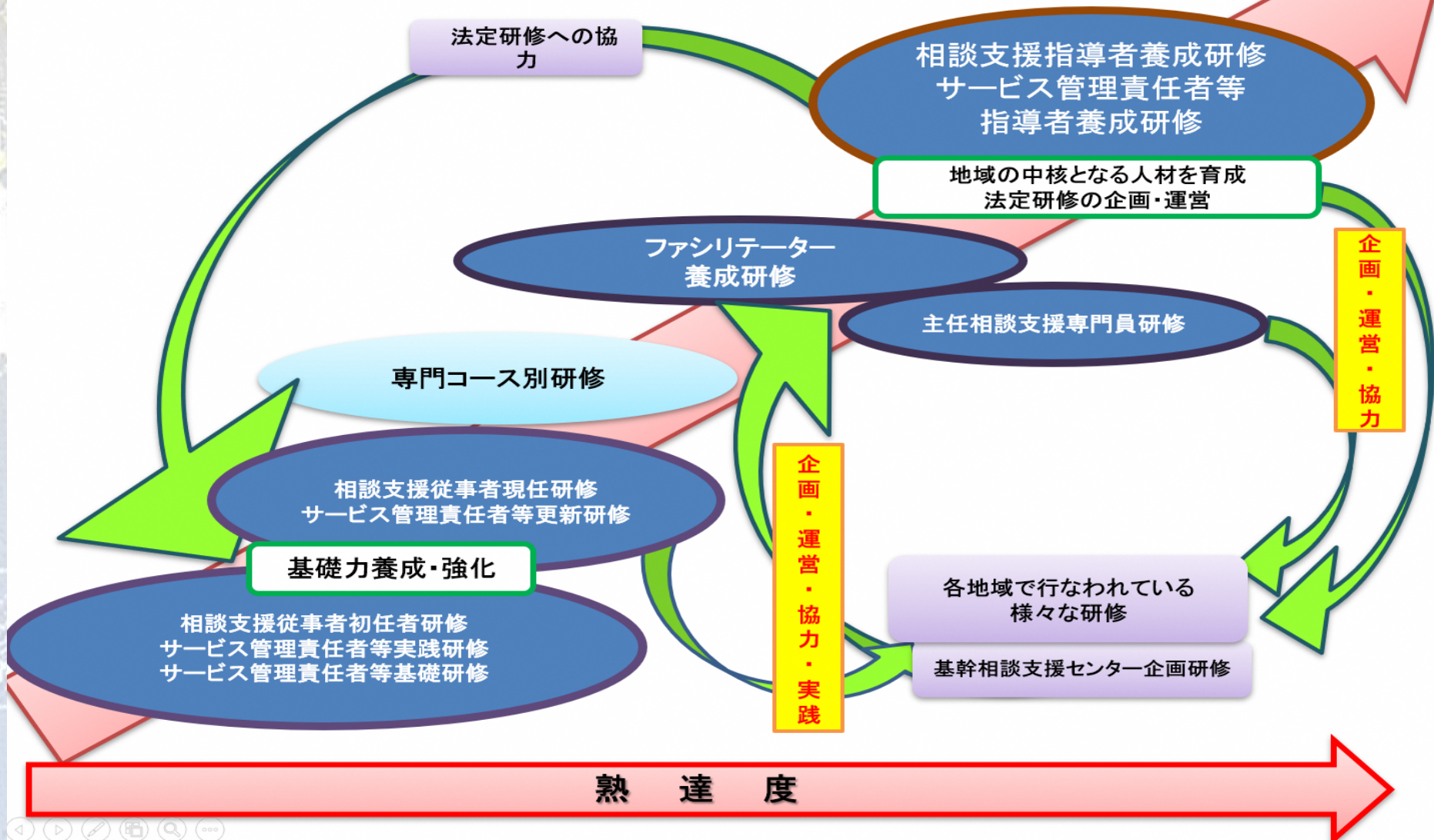
身近な地域（圏域）で実践的なスーパーバイズが行なえ、
圏域のリーダー及び中核を担える人材。



人材育成のための方法

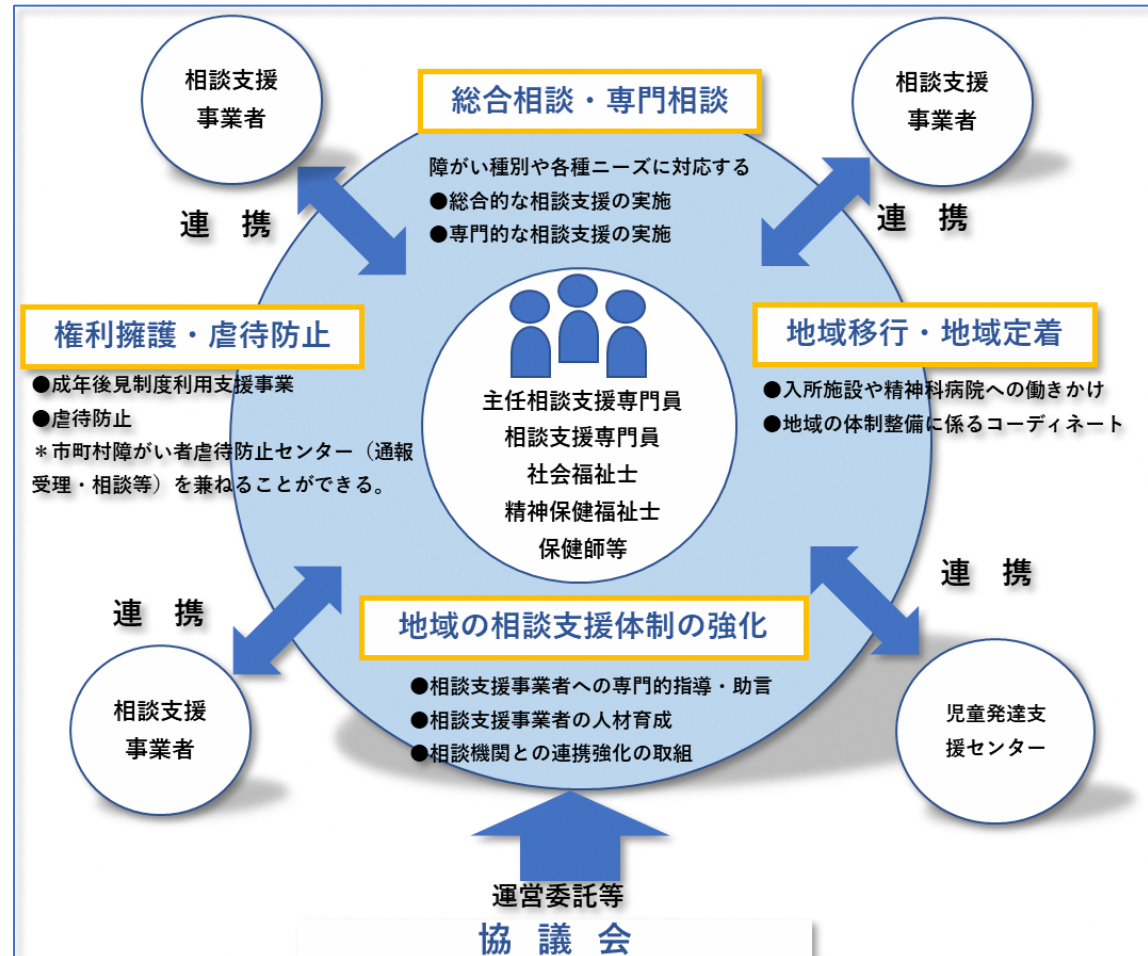
- ①人材育成部会をコアメンバーとし、県の人材育成体系を作りながら育成の仕組みを構築する。
- ②指導者養成研修などの参加から、法定研修の企画などを担いリーダー的人材の裾野を広げる。
- ③各圏域における基幹相談支援センターの機能充実や、相談支援アドバイザー、サービス管理責任者等の中核者を中心にし、より身近な圏域での研修、人材育成体制を構築していくことができる。

(2) 福島県障がい者相談支援従事者研修体系

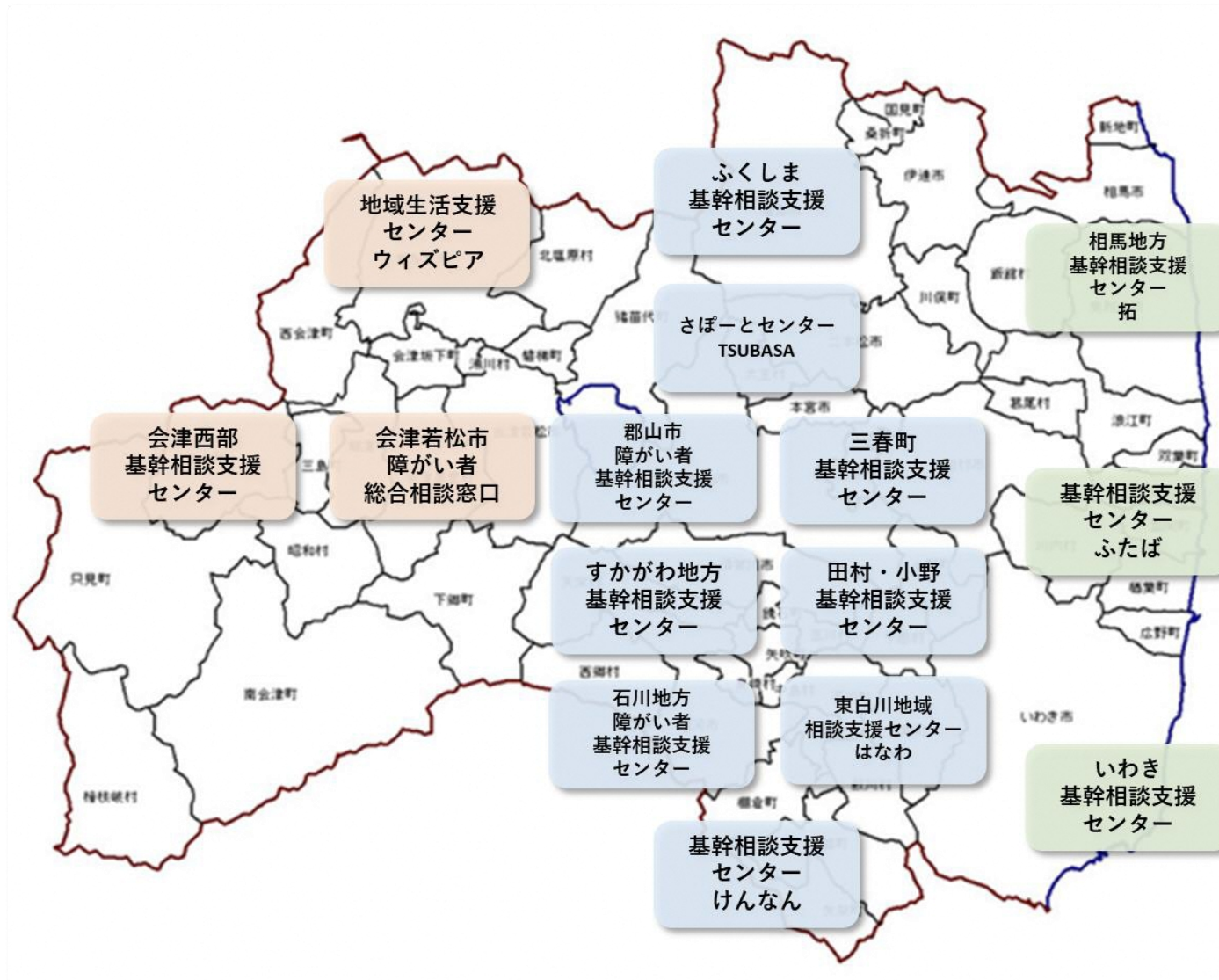


(3) 基幹相談支援センターとは

市町村地域生活支援事業に位置付けられ、市町村から業務委託を受けた相談支援事業所が設置。地域における相談支援の中核的な役割を担う。



(4) 福島県内の基幹相談支援センターの設置状況



(4) 福島県内の基幹相談支援センターの設置状況

R07.05現在

圏 域		市 町 村	基幹相談支援センター名
県 北	福島市	福島市	ふくしま基幹相談支援センター
	北 部	伊達市・桑折町・国見町・川俣町	
	南 部	本宮市・二本松市・大玉村	さぽーとセンターTSUBASA
県 中	郡山市	郡山市	郡山市障がい者基幹相談支援センター
	岩 瀬	須賀川市・鏡石町・天栄村	すかがわ地方基幹相談支援センター
	石 川	石川町・玉川村・平田村・浅川町・古殿町	石川地方障がい者基幹相談支援センター
	田 村	田村市・小野町	田村・小野基幹相談支援センター
		三春町	三春町基幹相談支援センター
県 南	東白川	棚倉町・矢祭町・塙町・鮫川村	福島県東白川地域相談センターはなわ
	西白河	白河市・西郷村・泉崎村・中島村・矢吹町	基幹相談支援センターけんなん
会 津	会津若松	会津若松市	会津若松市障がい者総合相談窓口
	喜多方	喜多方市	地域生活支援センターウィズピア
	耶 麻	北塩原村・西会津町・磐梯町・猪苗代町・湯川村	
	河 沼	会津坂下町・柳津町・三島町・金山町・昭和村	会津西部基幹相談支援センター
	大 沼	会津美里町	
	南会津	下郷村・桧枝岐村・只見町・南会津町	
いわき		いわき市	いわき基幹相談支援センター
相 双	相 馬	新地町・相馬市・南相馬市・飯舘村	相馬地方基幹相談支援センター拓
	双 葉	浪江町・葛尾村・双葉町・大熊町・富岡町・川内村・楡葉町・広野町	基幹相談支援センターふたば