



# 横浜版 障害福祉分野における相談支援従事者（ソーシャルワーカー）の人材育成指標

《理念》	横浜市が目指すもの ※横浜市第4期障害者プランより
障害のある人もない人も、誰もが人格と個性を尊重し合いながら、地域共生社会の一員として、自らの意思により自分らしく生きることができるまちヨコハマを目指す	
《目指す姿》	横浜市におけるソーシャルワーカー像 ※ステップ3までの能力を獲得した姿
① ソーシャルワーカーとしての「価値・倫理」、「知識」、「技術」の基盤となる力に基づく「本人を中心とした支援」を通じて、障害のある人が地域で安心して暮らせる共生社会の実現に取り組むことができる ② 自己の成長だけでなく、他のソーシャルワーカーの育成、地域や組織等への働きかけを通じて、社会全体の推進力の向上を図ることができる	
《前提》	社会人として求められる力
社会人として活躍するには、①人間性・基本的な生活習慣（思いやり、基礎的なマナー等）、②基礎学力（読み、書き、基本ITスキル等）、③社会人基礎力（前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力）、④専門知識（仕事に必要な知識や資格等）が求められる（経済産業省より）。本指標では、①～③が備わっていることを前提に、④の部分に焦点をあて、ソーシャルワーカーに求められる「価値・倫理」、「知識」、「技術」に分けて示す。	

ステップ		ステップ1	ステップ2	ステップ3
ソーシャルワーカーの専門性		<ul style="list-style-type: none"> <li>基本を理解し、サポートを受けながら、「本人を中心とした支援」を実践できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自立して「本人を中心とした支援」を実践できる</li> <li>チームで「本人を中心とした支援」を実践できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「本人を中心とした支援」の実現・向上のために、人材を育成できる</li> <li>共生社会の実現に向けて、地域や組織等に働きかけができる</li> </ul>
価値・倫理		<ul style="list-style-type: none"> <li>対象者をかけがえない存在として尊重し、権利を擁護できる（人間の尊厳・権利擁護）</li> <li>ソーシャルワーカーの職業倫理を理解し、それに基づいて実践できる</li> <li>対象者の思いを受け止め、信頼関係を構築するとともに、意思決定・自己決定を支援できる（本人を中心とした価値）</li> <li>全ての人のために、特定の方向に偏ることなく、支援できる（中立性・公平性の保持）</li> <li>常に自己覚知を図り、支援者としての自らの課題を把握し、それに取り組むことができる。</li> </ul>		
ステップ2の到達像（＝基準）		<ul style="list-style-type: none"> <li>面接技術（ラポール）の必要性を理解し、意識できる</li> <li>面接技術（傾聴反応、積極介入）を理解し、意識できる</li> <li>ハイスティックの7原則を理解し、意識できる（①個別化の原則、②受容、③意図的な感情表示、④統御された情緒的関与、⑤非審判的態度、⑥自己決定、⑦秘密保持）</li> <li>適切な面接場面設定を理解し、意識できる（時間枠の設定、座席の配置、障害特性への配慮等）</li> </ul>		
個人・家族支援（ケアマネジメント）	受面接・事前評価（インタビュー・アセスメント）	<ul style="list-style-type: none"> <li>信頼関係（ラポール）の必要性を理解し、意識できる</li> <li>面接技術（傾聴反応、積極介入）を理解し、意識できる</li> <li>ハイスティックの7原則を理解し、意識できる（①個別化の原則、②受容、③意図的な感情表示、④統御された情緒的関与、⑤非審判的態度、⑥自己決定、⑦秘密保持）</li> <li>適切な面接場面設定を理解し、意識できる（時間枠の設定、座席の配置、障害特性への配慮等）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>面接技術を柔軟に活用して、対象者に働きかけることができる</li> <li>対象者を個人としてとらえ、偏見や先入観を持たずに、その人を理解できる（①個別化の原則）</li> <li>対象者を否定せず、ありのままを受け止めることができる（②受容）</li> <li>対象者の感情を大切に、表現できるように働きかけられる（③意図的な感情表示）</li> <li>支援者自身の感情を自覚し、判断したうえで、対象者に働きかけられる（④統御された情緒的関与）</li> <li>対象者のことを一時的に評価（判断）せず、中立な姿勢を示すことができる（⑤非審判的態度）</li> <li>対象者の最善の利益を念頭に、自己決定を促し、尊重できる（⑥自己決定）</li> <li>書類の管理、相談対応時の配慮等により、秘密を保持できる（⑦秘密保持）</li> <li>適切な面接場面を設定できる</li> <li>複雑な課題を抱える対象者にも、個々の状況に合わせて対応できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が対象者と信頼関係（ラポール）を形成できるように、助言・指導できる</li> </ul>
	障害特性、発達段階、ライフステージ等の専門知識を踏まえ、対象者を総合的に理解できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象者を一側面のみで捉えるのではなく、障害特性や社会的状況等を含め総合的に捉えることの必要性を理解し、意識できる</li> <li>障害特性、発達、医療的ケア、ライフステージ、人間行動等を理解し、意識できる</li> <li>対象者の心身の状態、日常生活の様子、価値観等の個人因子と、家族、住環境、社会資源等の環境因子の相互関係から、ICFの視点に基づいて、対象者を理解できる</li> <li>過去、現在、未来の連続体として、対象者を理解できる</li> <li>対象者個人と環境のストレスを理解できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門知識を踏まえ、対象者を総合的に理解できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が対象者を総合的に理解できるように、助言・指導できる</li> </ul>
	リアルニーズを捉え、説明できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズの構造について理解し、意識できる</li> <li>リアルニーズを導き出すために必要な情報を収集できる</li> <li>リアルニーズを導き出すための整理ができる</li> <li>他の支援者が捉えたアセスメントの共有の必要性を理解できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>収集した情報を基にリアルニーズを導き出すことができる</li> <li>面接等を通じて、対象者にリアルニーズへの気づきを促すことができる</li> <li>リアルニーズを導き出した過程を示し、客観性を担保するとともに説明できる</li> <li>他の支援者が捉えたアセスメントを活用できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等がリアルニーズを捉え、客観的に説明できるように、助言・指導できる</li> </ul>
	適切に支援状況を記録し、説明責任を果たすことができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>記録の必要性を理解し、意識できる</li> <li>情報開示を想定し、支援の根拠として記録を構造的にわかりやすくまとめることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日ごろの支援の向上のために、記録を活用できる</li> <li>情報開示等の要請にも応えられるよう、記録を整理できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が適切に支援状況を記録し、説明責任を果たすことができるように、助言・指導できる</li> <li>組織として質の高い支援ができるように、職場内で記録を活用できる体制を整える</li> </ul>
	法や制度、インフォーマルなサービス等の幅広い社会資源を活用できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>フォーマル、インフォーマルな社会資源の必要性を理解し、意識できる</li> <li>本人をとりまく家族や支援者、地域住民なども社会資源に含まれることを理解できる</li> <li>各種法や制度、インフォーマルサービス等幅広い社会資源を理解できる（障害福祉、権利擁護、高齢者福祉、児童福祉等）</li> <li>ニーズに合わせた社会資源に関する情報を収集し、提供できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度やインフォーマルサービス等の利用上のメリット・デメリットを踏まえて、活用できる</li> <li>対象者にわかりやすく情報を提供できる</li> <li>相談から把握した情報を整理し、今後の相談に活用するため、職場内外で共有できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が幅広い社会資源を収集・活用できるように、助言・指導できる</li> <li>状況や課題に適した形で社会資源を活用できる体制を整える</li> </ul>
	個別支援会議の開催・運営等により、チーム力を高め、チーム支援に発展できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>チーム支援の必要性を理解し、意識できる</li> <li>個別支援会議の構造（目的、空間設定、個人情報の取扱、メンバーの役割等）を理解し、意識できる</li> <li>参加者として、会議の目的や検討場面、自機関としての役割を意識した発言・対応ができる</li> <li>障害特性を踏まえた個人情報の取り扱い・保護を意識し、支援のための情報活用・共有ができる</li> <li>チームメンバーと役割分担・支援目標を共有し、協力して支援できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>必要なメンバーを会議に招集できる</li> <li>個別支援会議の構造を踏まえて、会議を開催できる</li> <li>司会者として、時間の管理、目的の確認、意見の交流、結論と課題の整理等により、スムーズな進行ができる</li> <li>事例提供者として、個人情報に配慮した資料をまとめ、わかりやすく説明できる</li> <li>記録者として、ホワイトボード等を活用して情報を整理し、情報共有を図ることができる</li> <li>障害特性を踏まえた個人情報の共有・活用について、支援目標に沿って判断できる</li> <li>チームメンバーの機関特性を活かした役割分担に基づき、支援できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が個別支援会議の開催・運営等により、チーム支援を実践できるように、助言・指導できる</li> </ul>
	対象者とともに、リアルニーズに基づく支援計画を適切に作成し、説明できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援計画が対象者自身のものであることを理解し、意識できる</li> <li>対象者とともに作成するリアルニーズに基づく支援計画の必要性を理解し、意識できる</li> <li>計画作成に際し、ストレスの活用、エンパワメントを意識できる</li> <li>支援の効果測定の時期を設定することの必要性を理解し、意識できる</li> <li>フォーマル、インフォーマルの社会資源の利用に向けて、調整できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスの活用、エンパワメントを意識したリアルニーズに基づく支援計画を、対象者の気づきを促しながら、その意思決定のもとに作成できる</li> <li>支援の効果測定の時期を適切に設定できる</li> <li>対象者等にわかりやすい表現で記載し、簡潔に説明できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が対象者とともにリアルニーズに基づく支援計画を適切に作成し、説明できるように、助言・指導できる</li> </ul>
	必要に応じて適切な介入ができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>介入（直接、間接）の必要性を理解し、意識できる</li> <li>社会福祉援助技術を理解し、意識できる</li> <li>対象者やチームメンバー等から必要な情報を継続的に収集し、状況に応じて、フットワーク軽く、柔軟に対応できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害特性を踏まえた生活全般の支援を視野に入れ、主体的に介入できる</li> <li>ストレス視点に立った介入（直接、間接）を行い、本人及び家族や支援者等の力を高めることができる</li> <li>対象者や状況に合わせて、社会福祉援助技術を柔軟に活用できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が適切な介入ができるように、助言・指導ができる</li> </ul>
	適切なリスクマネジメント、緊急対応ができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント、緊急対応の必要性を理解し、意識できる</li> <li>緊急対応時の視点（安全確保と人権擁護）や対応のタイミングを理解し、意識できる</li> <li>対象者が危機状況に至る可能性を意識できる</li> <li>安全に配慮した環境を整備し、課題について「報告・連絡・相談」を確実にし、必要な対応ができる</li> <li>緊急時の個人情報の取り扱いを理解できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チームメンバーとともに、危機を予測し、連携して未然防止を図るとともに、早期発見・早期対応の体制を整えることができる</li> <li>緊急時に、的確なアセスメントによる迅速・適切な対応ができる</li> <li>緊急時の個人情報の扱いについて、的確に判断できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が適切なリスクマネジメント、緊急対応ができるように、助言・指導できる</li> <li>平常時の未然防止、抜本的改善、再発防止を組織的に推進できる</li> <li>地域におけるリスクマネジメント及び緊急対応体制の整備に取り組むことができる</li> </ul>
	状況確認（モニタリング）	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援の状況・効果の確認の必要性を理解し、意識できる</li> <li>目標の達成状況を把握し、対象者と共有できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>目標の達成状況を分析し、効果の背景要因を捉えることができる</li> <li>背景要因を踏まえて、対象者と共に、目標及び支援計画を再設定できる</li> <li>チームメンバー等に対して、状況・効果の確認結果をわかりやすく説明できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が適切に支援の状況・効果を確認し、その結果を説明できるように、助言・指導できる</li> </ul>
事後評価（エバリュエーション）	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活全体の状況を捉え、最終の要否を適切に判断できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現状とともに、先を見据えて、最終の要否を適切に判断できる</li> <li>対象者やチームメンバーと最終の判断の要否を共有できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が生活全体の状況を捉え、最終の要否を適切に判断できるように、助言・指導できる</li> </ul>	
最終（ターミネーション）	<ul style="list-style-type: none"> <li>最終の必要性を理解し、意識できる</li> <li>セルフマネジメントの意義を理解し、意識できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象者やチームメンバーと最終の合意ができる</li> <li>セルフマネジメントに向けた支援を行うことができる</li> <li>支援終了後も、対象者が安心して暮らせるように、環境設定できる</li> <li>対象者に対し、最終後の支援について情報提供できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が適切に支援を終了できるように、助言・指導できる</li> </ul>	
地域・地域（ケア）	有効なネットワークを構築できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の障害福祉施設や活動団体等の多機関ネットワークの必要性を理解し、意識できる</li> <li>日ごろの支援を通じて、個人を支援するためのネットワークをつくることができる</li> <li>地域ニーズを充足するために、区障害者自立支援協議会や地域の関係機関・団体等によるネットワークの必要性を理解し、意識できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人を支援するためのネットワークを活用できる</li> <li>日ごろの支援から生まれた個人を支援するためのネットワークを、他の対象者の支援に活用できる</li> <li>個別の支援では充足できないニーズ（地域ニーズ）を満たすために、区障害者自立支援協議会や地域の関係機関・団体等のネットワークを活用できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が有効なネットワークを構築できるように、助言・指導できる</li> <li>地域ニーズを充足させるために、区障害者自立支援協議会の意義等を関係者に伝え、地域の重要なネットワークとして形成、発展させることができる</li> <li>ネットワークに各機関が主体的に関わり、区域全体で支えあう力が向上、継続するように支援できる</li> </ul>
	地域ニーズを適切に把握し、働きかけられる	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会資源の個人・家族・地域にわたる必要性を理解し、意識できる</li> <li>個別の支援では充足できず、複数の相談に共通するニーズを地域ニーズとして捉え、働きかけられることの必要性を理解し、意識できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別の支援課題を収集し、地域ニーズとして顕在化できる</li> <li>地域ニーズに対して、チームで働きかけられることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が地域ニーズを適切に把握し、働きかけられることができるように、助言・指導できる</li> <li>区障害者自立支援協議会や各種事業等を活用し、地域ニーズに働きかけられることができる</li> <li>広域に渡る地域ニーズについては、区障害者自立支援協議会を活用し、市障害者自立支援協議会等に課題提起できる</li> </ul>
セルフ・チームマネジメント	自己管理できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己管理の必要性を理解し、意識できる</li> <li>上司等の助言を受けながら、自分自身の健康管理ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主体的に自分自身の健康管理ができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己だけでなく、後輩職員や関係機関等の健康管理に配慮できる</li> </ul>
	自己研鑽に取り組むことができる	<ul style="list-style-type: none"> <li>OJTやOff-JTの必要性を理解し、意識できる</li> <li>様々なスーパービジョンの機会を知り、活用できる</li> <li>仲間と疑問点や悩みを相談したり、共有し合いながら、自らのスキルアップを意識できる</li> <li>スキルアップを意識して研修や勉強会、事例検討会等に参加できる</li> <li>専門職団体や関連学会等に所属する意味を理解できる</li> <li>仕事に必要な専門誌や専門書などを定期的に読み、最新の情報を入手し、更新できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主体的に必要な研修等に参加し、その成果を他の職員に伝えるとともに、職場で活用することができる</li> <li>事例提供者となり、そこで得た気づきを業務に生かすことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等が自己研鑽に取り組むことができるように、その方法を助言・指導するとともに、自己研鑽を推奨できる環境を整える</li> <li>実践を論文としてまとめることができる</li> <li>職場内外全体のスキル向上に配慮し、学会等での業務の成果発表や研修会での講師等を担うことができる</li> </ul>
	メンバーシップ・リーダーシップを発揮できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場内で学び合い、育ちあうことの必要性を理解し、意識できる</li> <li>日ごろから自分が困っていることを周りに伝え、協力を求めることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>互いの課題や悩みが気づき、支え合える環境をつくることのできる</li> <li>業務改善提案等を行い、職場内の課題解決や改善に取り組むことができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後輩職員や関係機関等がメンバーシップ、リーダーシップを発揮できるように、助言・指導できる</li> <li>広い視野をもち、専門的にみた業務のあるべき方向性に向けた改善に取り組むことができる</li> <li>相談から把握した課題対応策や地域特性等を職場内外で共有し、相談対応の組織的向上を図ることができる</li> <li>職場内外の同職種、他職種の連携・調整におけるリーダーシップをとることができる</li> </ul>
	地域（事業所内外）で人材育成を実施できる	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成の必要性を理解し、意識できる</li> <li>スーパービジョンやファシリテーション、コンサルテーション等の人材育成に関わる技法を理解し、意識できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別支援会議や事例検討会等でファシリテーションやコンサルテーション等の技法を活用できる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>スーパービジョンやコンサルテーション等の技法により、後輩職員や関係機関等を支え、教育・育成できる</li> <li>職場内外で対象者の経験に応じた効果的な人材育成の環境を整えることができる</li> <li>研修の企画・実施、コンサルテーション等により、所属する組織を超えて、地域全体の相談支援の力量の向上を図ることができる</li> </ul>

## 自己成長確認シート

本シートは、ソーシャルワーカーが自己の成長に向けて、意識的に取り組み、そしてその成長を確認するためのものです。年度当初に指標の自己チェックを踏まえ、目標の設定及びその実現に向けた計画を立てます。それに基づき、半期ごとに取り組み状況の振り返りと計画の見直しを図ります。

1 【           】 年度の目標（目指す姿）

2 【           】 年度に取り組むこと

3 【           】 年度の研修受講状況

研修名	受講日	理解度	心に残ったこと、気づき等	今後心がけること、取り組むこと
		S A B C D		
		S A B C D		
		S A B C D		
		S A B C D		
		S A B C D		
		S A B C D		

理解度：S「社会資源を創り出せる」、A「実践できる」、B「第三者に伝えられる」、C「ソーシャルワークの専門職としての価値・倫理と結びつけて理解できる」、D「知識的に理解できる」

### 障害福祉分野における相談支援従事者（ソーシャルワーカー）の人材育成指標に応じた市域の相談支援研修体系

※重点的学習内容は色塗りのマルで示しています。

