

栃木県相談支援専門員 人材育成ビジョン

令和8(2026)年3月

栃木県自立支援協議会相談支援部会



1 人材育成ビジョンとは

(1)策定の背景と人材育成ビジョンの目的



【策定の背景】

- 栃木県自立支援協議会相談支援部会では、平成26年度に「人材育成及び相談支援体制構築ビジョン」を策定し、理想とする相談支援専門員像とその養成に必要となる方策を示して人材育成を推進してきたとともに、基幹相談支援センターの設置を促進してきました。
- 他方、令和2年度の相談支援従事者養成研修のカリキュラム改訂や主任相談支援専門員の創設、令和6年度の基幹相談支援センターの役割強化など、関連制度や相談支援を取り巻く環境は大きく変化しています。
- これらを踏まえて、「栃木県相談支援専門員人材育成ビジョン」を策定し、時代の変化に対応できるより質の高い相談支援専門員の育成を推進していきます。

【人材育成ビジョンの目的】

- 相談支援従事者が目指す人材像やキャリアパスのよりどころとします。
- 相談支援従事者養成研修(初任者・現任・主任等)のあり方や方向性を共有します。
- 市町の障害者相談支援体制強化を推進するために必要となる人材育成の指針とします。

(2)理念

- 本人中心支援※₁を基盤とした上で、支援の目的（ニーズ※₂）を見定めながら、利用者の自己実現のために総合的なマネジメント※₃を実践できる人材を育成します。
- 利用者が抱えている「個別の問題」を「社会の問題」として捉え、コミュニティ※₄と相互に作用しながら地域全体で解決に向けて取り組むことができる人材を育成します。

本人中心支援 ※1

本人中心支援とは、支援者が本人のやりたいこと、心の動くことを探りつつ、専門職としての提案を踏まえ、「どんな支援が受けたいか」を本人が選びながら決めていくことです。

ニーズ ※2

ニーズとは、本人の発した言葉(デマンド)や考えていること(ウォンツ)等の情報を踏まえて、支援者が総合的に判断した本質的な欲求や目的のことです。

必ずしも本人の発した言葉や意思・意向そのままを指すものではなく、これらに支援者の視点を加えた上で本人の利益を最大化した提案であり、本人の了解を得られるものである必要があります。

○ニーズ、ウォンツ、デマンドの関係性



総合的なマネジメント ※3

総合的なマネジメントとは、ニーズに基づいて範囲と期間を定め、必ず終結する(目的が達成する)ように計画するマネジメントのことです。

また、ケアマネジメントとは、ケア(支援)をマネジメント(調整)するものであり、「支援の終結」と「マネジメントの終結」は別の概念です。支援が継続していても調整の必要が無くなればマネジメントは終結します。

コミュニティ ※4

コミュニティとは、「住んでいる地域」や「共通の関心や目的を持つ人々の集まり」だけでなく、「特定の関心や目的の有無にかかわらず地域で生活するすべての人々を包括する集まり」でもあります。

2 相談支援従事者の役割

(1) 相談支援の目的

相談支援従事者は、地域を基盤とした「ソーシャルワーカー」であることを自覚し、「ソーシャルワーカーの倫理綱領」(社会福祉専門職団体協議会)に基づき、以下の目的達成に向けて、「本人を中心とした支援」を実践するために必要なものを常に意識し、自己研鑽を継続していくことが求められています。

(1) 障害者の地域生活の支援

地域で暮らしていきたいとの思いに寄り添い、地域での継続的かつ総合的な支援が求められています。

(2) 障害者の自立と尊厳の確保、社会参加への支援

障害者の権利に関する条約、障害者基本法等の国内法の趣旨を踏まえ、障害者が基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるにふさわしい生活支援や社会参加への支援が求められています。

(3) 障害者の自己決定の尊重と意思決定支援

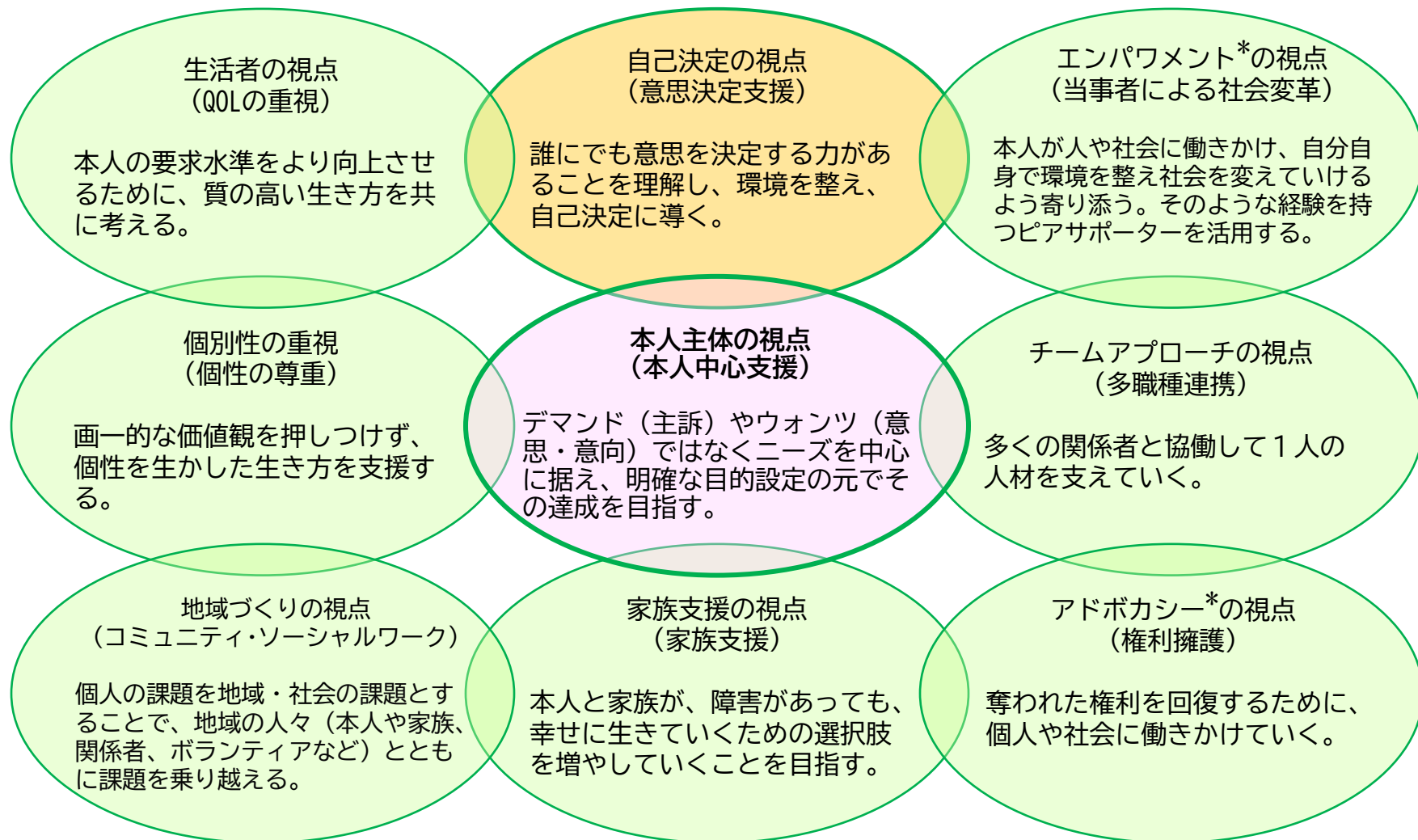
意思決定支援では、自己決定を原則とすることを理解するとともに、自ら意思を決定することが困難な場合には、意思決定支援ガイドラインに基づく支援が求められています。

(4) 誰もが暮らしやすい地域づくり

誰もが自分らしく暮らし続けるためには、地域づくり、資源開発等が期待され、ソーシャルワーク*に基づいた支援が求められています。

(2) 相談支援の基本的視点

相談支援従事者が「本人を中心とした支援」を実践する際に、常に持ち続けるべき「基本的視点」を示します。



○ 本人主体の視点(本人中心支援)とは①

「本人中心支援」とは、支援者が本人のやりたいこと、心の動くことを探りつつ、専門職としての提案を踏まえ、「どんな支援を受けたいか」についてを本人が選びながら決めていくことで、本人が主体的に生活に関する意思決定を行いつつ自己実現を図ることです。

このうち、「支援者が本人のやりたいこと、心の動くことを探る」ということは、具体的には下記のとおりです。

本人中心支援とは、本人が発した言葉・主訴(デマンド)や、本人が考えていること・意思・意向(ウォンツ)に基づき、相談支援専門員が総合的に判断した(場合によっては本人もいまだに気付いていない)本質的な欲求や目的(ニーズ)に基づいて行う支援を指します。



相談支援専門員は、ニーズを正確に把握する「ニーズスペシャリスト」であることが求められます。



○ 本人主体の視点(本人中心支援)とは②

「本人中心支援」とは、支援者が本人のやりたいこと、心の動くことを探りつつ、専門職としての提案を踏まえ、「どんな支援を受けたいか」についてを本人が選びながら決めていくことで、本人が主体的に生活に関する意思決定を行いつつ自己実現を図ることです。

このうち、「本人が選びながら決めていく」ということには以下の要素が含まれます。

- **意思決定支援**

すべての人には意思があるという原則の下で、本人が自分で自分のことを決めるに当たって、一人ひとりに合わせた支援を行います。

- **権利の尊重**

当事者の権利を守り、自己決定権を尊重します。

- **個別支援**

それぞれの状況や特性に応じた個別の支援を提供します。

- **参加と共生**

当事者が地域社会に参加し、共に生活できる環境を整えます。

- **コミュニケーションの重要性**

当事者の声を重視し、常に対話することが求められます。そして信頼関係を構築し本人の意思を代弁します。



○ 意思決定支援とは

意思決定支援とは、「自ら意思を決定することに困難を抱える障害者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り本人が自ら意思決定できるよう支援すること」を言います。

相談支援従事者は、本人を中心とした相談支援を徹底することで自己決定を支えるとともに、サービス等利用計画を立案する障害福祉サービス事業所等と本人中心支援の考え方を共有するなど、意思決定支援の視点を持って活動を行うことが大切です。

意思決定支援の基本的原則

- (1) 本人への支援は、自己決定の尊重に基づき行う。
- (2) 職員等の価値観においては不合理と思われる決定でも、他者への権利を侵害しないのであれば、その選択を尊重するよう努める。
- (3) 本人の自己決定や意思確認がどうしても困難な場合は、本人をよく知る関係者が集まって、本人の日常生活やサービス提供場面における表情や感情、行動に関する記録などの情報、これまでの生活史、人間関係等様々な情報を把握し、根拠を明確にしながら障害者の意思及び選好を推定する。

(3) 相談支援従事者に求められるもの

相談支援従事者に求められるものを「4つの要素」に整理しました。

(1) 価値・倫理

対人援助やコミュニティ・ソーシャルワークに関わる専門職としての姿勢、価値感、倫理観

(2) 知識

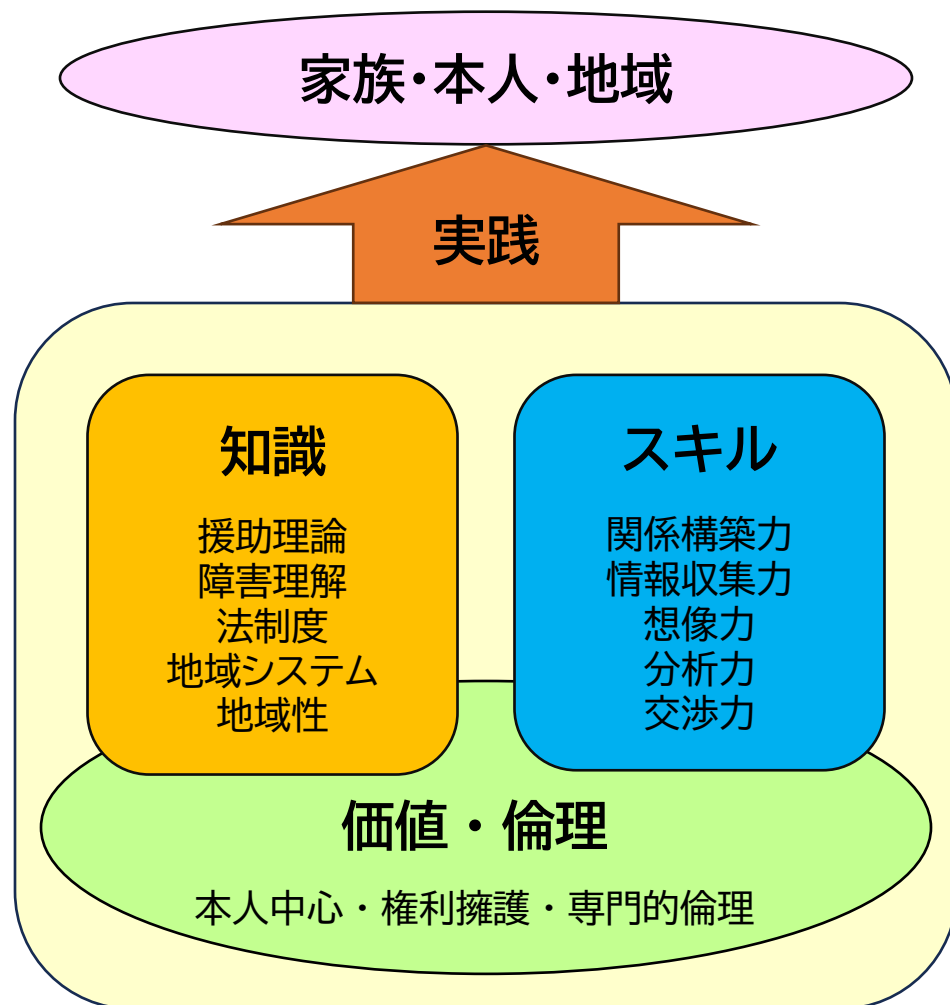
相談支援を行うために必要な知識

(3) スキル

相談支援を行うために必要な技術

(4) 実践・評価

身に付けた知識やスキルを実際の支援に生かす行動、自身の支援の振り返り、次の支援に生かす作業



(4) 相談支援専門員に求められる能力と役割

障害者とその家族等の多様なニーズに適切に対応していくためには、相談支援専門員は各段階において下記の能力と役割が求められます。

① 初任者研修レベル

目指している能力

- 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が理解できる。
- 基本相談支援の理論と実践を理解し、障害者ケアマネジメント*のスキルを身につける。
- 計画相談支援の実施に関する実務を理解し、一連の業務が実施できる。
- 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が理解できる。

役割

- 基本相談支援、計画相談支援の一連の業務を実施する。
- 相談支援スキルを学ぶための研修を受講し、グループスーパービジョンに参加する。
- 個別スーパービジョンへの参加や、個別事例の課題整理を行う(あり方を知る)。
- 利用者の個別課題の解決に取り組む。

②現任研修レベル

目指している能力

- 個別相談支援に必要となる理論や方法を理解し、実践することができる。
- チームアプローチ(多職種連携)の理論と方法を理解し、実践することができる。
- コミュニティ・ソーシャルワーク(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、実践することができる。
- スーパービジョンの理論と方法を理解し、継続的に研鑽を重ねながら実践することができる。

役割

- 基本相談支援、計画相談支援の一連の業務を実施する。
- 相談支援スキルを学ぶための研修を受講し、事例検討会やスーパービジョン*を実施する。
- 市町自立支援協議会への参画及び運営を行う(地域課題の整理を行う)。
- 利用者を取り巻く地域との関係づくりを行う。

③主任研修レベル

目指している能力

- 障害福祉施策等に関する最新の動向や、関連する制度等を理解し説明ができる。
- 相談支援事業所の人事・運営管理に関する知識を習得し、適正な運営ができる。
- 相談支援専門員の人材育成の意義やその実施体系のあり方を理解し、人材育成の方針等を定めることができる。
- 障害福祉サービス以外の社会資源を活用したケアマネジメントを展開できる。
- 個別課題から地域課題へ転換するグループスーパービジョンを実施することができる。
- 地域援助技術について理解し、市町自立支援協議会等の機能を活用した多職種連携等の実践ができる。

役割

- 相談支援事業所に対して、専門性を生かした情報提供や助言などを適切に行う。
- 相談支援専門員の支援スキルの向上やサービス等利用計画についての助言を行う。
- 地域づくりや人材育成の推進等の相談支援の質的向上を図るリーダーとなる。
- 相談支援専門員のスキル向上に係る人材育成を行う。
- 市町自立支援協議会の運営や地域ネットワークの構築、社会資源の開発に協力する。

(5)主任相談支援専門員の役割と業務

主任相談支援専門員は、事業所や地域において指導的役割を担う者であり、相談支援の仕組みを支える中核的な人材です。また、本人中心支援の観点に基づき、相談支援体制の強化と地域づくりを推進するキーパーソンです。

(1) 地域づくりのための中核的役割

- 地域の相談支援体制の充実・強化の推進
- 自立支援協議会の企画・運営、活性化への関与
- 社会資源の開発、地域ネットワークの構築
- 多職種・住民との連携による支援体制づくり

主任相談支援専門員に求められる姿勢

- ・「地域のリーダー」である自覚
- ・主体性、協働性、継続的な学習姿勢
- ・一人で抱え込まない文化づくりへの貢献



(2) 地域の事業所への支援(スーパーバイズ機能)

- 相談支援事業所(特に一人職場・初任者)への支援
- 困難ケースへの助言・同行・スーパービジョン
- 他機関・他制度(重層的支援体制)・自立支援協議会等へのつなぎ
- 加算取得や制度理解などの実務面への支援

(3) 人材育成の推進

- 地域研修会・事例検討会・グループスーパービジョンの企画及び運営
- 初任者・現任者の育成支援と伴走
- 主任としての継続的な自己研鑽と相互学習の場づくり
- 県研修や圏域研修への講師・ファシリテーターとしての参画

○ グループスーパービジョン(GSV)とは

相談支援専門員のスキルを上げていくためには、教育的スーパービジョン(SV)を継続的に受けることができる環境が必要です。しかし、県内の相談支援事業所は一人職場が多いとともに、それぞれの相談支援専門員のベースとなる職種が異なることなどから、個別でのSVの実施は現実的に困難な状況となっています。

そのため、県内では、事例検討を活用した「構造化された(各項目のねらいが明確である)グループでのSV」として、グループスーパービジョン(GSV)が行われてきました。

GSVは、単なる事例検討と誤解されることがありますが、事例検討として短期的な成果を求めることよりも、「事例検討を活用したSV」であるという認識を全員が共有することが大切であり、中長期的な人材育成の場としての役割があります。

グループスーパービジョン (GSV) 開催のポイント

- 中長期的な人材育成としての継続的な教育的SVであること
- 構造化された(各項目のねらいが明確である)ものであること
- 事例検討から地域課題の抽出につなげていくこと

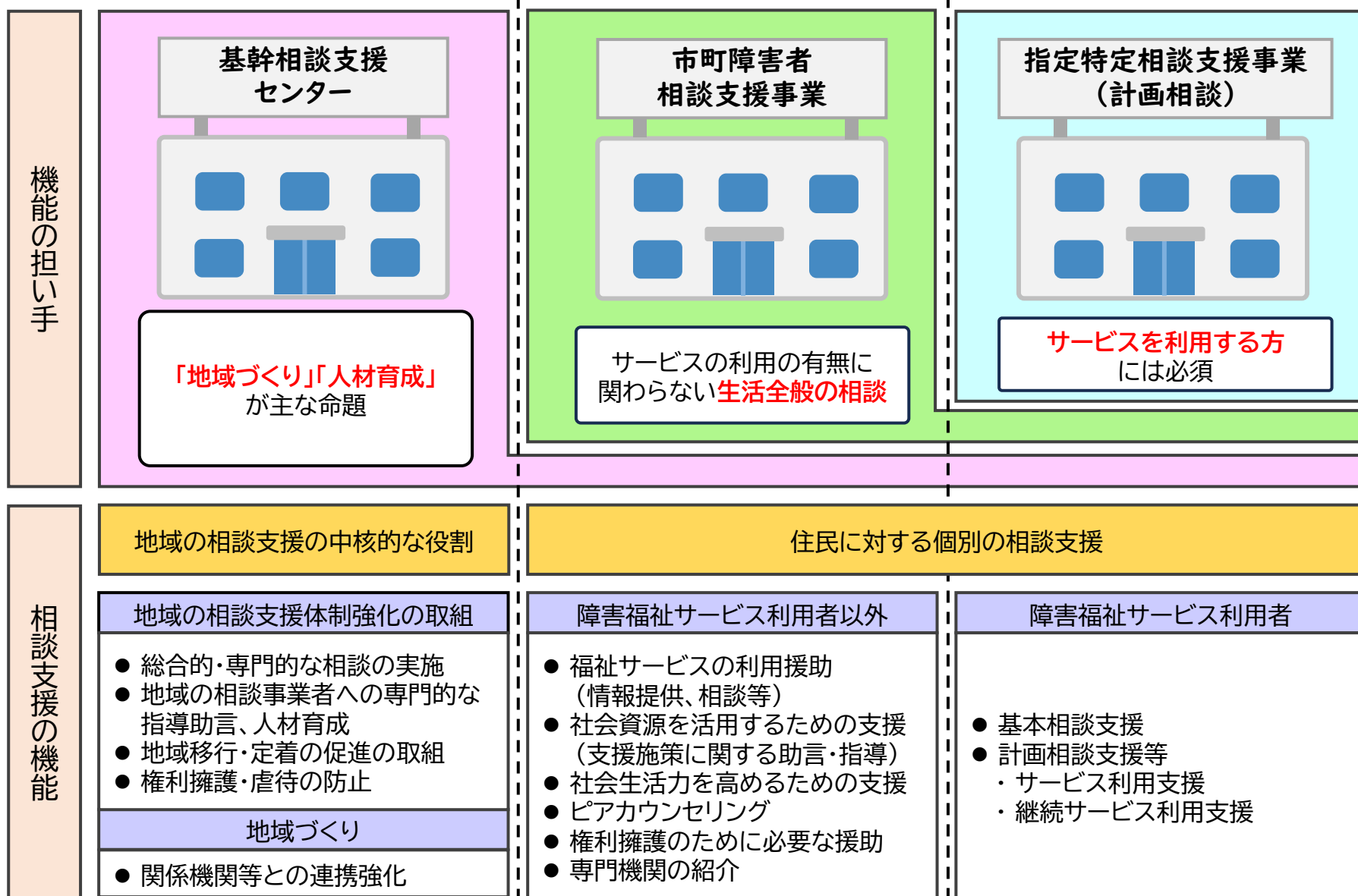


3 相談支援体制

(1) 相談支援体制の概要

相談支援事業	配置職種等	事業内容
基幹相談支援センター	定めなし 《地域生活支援事業実施要綱例示》 主任相談支援専門員 相談支援専門員 社会福祉士 精神保健福祉士 保健師 等	<ul style="list-style-type: none"> ○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組 <ul style="list-style-type: none"> ・地域の相談事業者への専門的な助言等 ・地域の相談機関との連携強化 ○地域移行・地域定着の促進の取組 ※権利擁護・虐待防止（虐待防止センターの受託） <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成 ・事例の検証
障害者相談支援事業 実施主体：市町 →指定特定相談支援事業者、 指定一般相談支援事業者 への委託可	(定めなし)	<ul style="list-style-type: none"> ○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 等
指定特定相談支援事業所 指定障害児相談支援事業所	専従の相談支援専門員（業務に支障なければ兼務可）、管理者	<ul style="list-style-type: none"> ○基本相談支援 ○計画相談支援 <ul style="list-style-type: none"> ・サービス利用支援 ・継続サービス利用支援 ※機能強化型報酬を算定する場合は24時間対応及び困難事例への対応等を行う場合あり
指定一般相談支援事業所	専従の指定地域移行支援従事者（兼務可）、うち1以上は相談支援専門員、管理者	<ul style="list-style-type: none"> ○基本相談支援 ○地域相談支援等 <ul style="list-style-type: none"> ・地域移行支援 ・地域定着支援

(2)重層的な相談支援体制




4 相談支援従事者の人材育成体制

(1) 相談支援従事者個人スキル向上のイメージ

※本資料はイメージであり、より早期にメゾの視点、マクロの視点を持ち、障害者とその家族が安心して暮らせる地域づくりを担う人材になることが望ましい。

目指すべき人材
「安心して暮らせる地域づくり」を担う人材



15年 主任研修、指導者養成研修(国研修)

- ・法定研修企画・立案
- ・スーパービジョン(個別・GSV)
- ・県自立支援協議会部会参加

マクロ
(地域・社会)
コミュニティワーク協議会

- ◆コミュニティワーク、ソーシャルアクションが実践できている。
- ◆ソーシャルワーカーとして価値・知識・技術がバランスよく体現化できている。

10年 現任研修

- ・法定研修演習講師
- ・市町自立支援協議会参加

メゾ
(集団・組織)
多職種連携
チーム支援

- ◆多職種連携・チームアプローチの知識・技術が身についている。
例えば、連携の概念を熟知している。
- ◆連結、調整、連携、協働が実際にできる。
- ◆倫理綱領の体現化が常にできている。

5年 初任者研修

ミクロ
(個人・家族)
ケースワーク
個別支援会議

- ◆ソーシャルワーカーとして基本的な価値・知識・技術が身についている。
例えば、社会福祉原理、ソーシャルワーク理論等を熟知している。
- ◆様々な面接技法、ソーシャルワークの技法を身につけている。
- ◆何らかの倫理綱領を身につけている。

(2) 国・県等の養成研修と地域の人材育成の関係

	国	栃木県	市町	基幹相談支援センター
組織・団体	厚生労働省 こども家庭庁	栃木県 県自立支援協議会	市町 市町自立支援協議会	基幹相談支援センター 障害者相談支援事業等
役割	研修制度全般 (策定・周知・養成)	<ul style="list-style-type: none"> ○全県の相談支援体制の強化 (障害福祉計画等の作成・進捗管理) ○相談支援専門員の養成 ○サービス管理責任者等の養成 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域の相談支援体制の強化 (障害福祉計画等の作成・進捗管理) ・相談支援事業者に対する専門的助言指導 ・相談支援事業者の人材育成のための支援 ・地域の相談支援機関と連携強化の取組 ・県主催市町向け説明会等への参加 	<ul style="list-style-type: none"> ○地域の相談支援体制の強化 ・相談支援専門員に対する専門的助言指導 ・相談支援事業者の人材育成のための支援 ・地域の相談支援機関等との連携強化の取組
具体的な内容	基本方針策定 (障害福祉計画等) 指導者養成研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ○相談支援体制強化に向けた後方支援 ○障害福祉計画の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・県自立支援協議会による協議 ・地域協議会(部会)との連携 ○各養成研修の実施 <ul style="list-style-type: none"> ・企画運営、体制づくり(地域連携) ・指導者養成研修参加者の推薦 ・研修の評価・考察 ・人材育成ビジョン検証、更新 	<ul style="list-style-type: none"> ○相談支援体制強化に向けた取組(障害福祉計画の推進) <ul style="list-style-type: none"> ・地域自立支援協議会による協議 ・県協議会(部会等)との連携 ・基幹相談支援センター、障害者相談支援事業、相談支援事業所の役割整理 ・相談支援専門員の適正数の把握 ・各従事者研修への計画的な参加者推薦 ・主任相談支援専門員の活用 ・行政内他課他部署との連携 ・広域的な人材育成のための人材派遣等の協力 	<ul style="list-style-type: none"> ○相談支援体制強化に向けた取組(障害福祉計画の推進) <ul style="list-style-type: none"> ・地域自立支援協議会による協議 ・県協議会(部会等)との連携 ・基幹相談支援センター、障害者相談支援事業、相談支援事業所の役割整理 ・事例検討や研修等の企画運営 ・主任相談支援専門員の活用 ・地域関係機関とのパイプづくり ・広域的な人材育成のための講師等として協力
法定研修で担う役割				
相談支援従事者研修	相談支援従事者指導者養成研修	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○専門コース別研修 	<ul style="list-style-type: none"> ○相談支援従事者研修における地域実習の後方支援(実地実習受入先の調整・地域資源情報の提供、協議会) 	<ul style="list-style-type: none"> ○相談支援従事者研修における地域実習の実施(スーパービジョン等の実施) ○法定研修後のフォローアップ
目的	<ul style="list-style-type: none"> ○相談支援専門員・主任相談支援専門員の育成 = 「地域の相談支援体制の基盤強化」 ⇒ニーズに基づく地域資源の充実(障害福祉計画等、地域生活支援拠点等の推進) = 「安心して暮らせる地域づくり」 			

(3)OFF-JT(研修)とOJT(地域での取組等)の有機的な連動

研修で学んだことが実践で十分に活用できていないという課題があることから、研修と地域特性にあわせた取組をつなぐ「+α」の要素を取り入れることで、OFF-JT*とOJT*が有機的に連動し、地域全体で相談支援専門員を育てる環境をつくることができます。

初任者研修修了後の「+α」の要素

- ①業務・時間管理(記録様式、業務内容等)
- ②サービス等利用計画の作成方法
- ③事例検討
- ④面接技術(初級)
- ⑤地域診断(初級)
- ⑥インターンシップ(事業所交流による実地研修)

現任研修修了後の「+α」の要素

- ①サービス等利用計画の評価
- ②事例検討(ハイリスク事例)
- ③面接技術(中級)
- ④地域診断(中級)
- ⑤プレゼンテーション技術
- ⑥スキル評価
- ⑦自立支援協議会への参加(傍聴)

地域の取組等で実施

主任研修修了後の「+α」の要素

- ①OJTや勉強会の実施
- ②行政予算の仕組み・交渉術・ソーシャルワークを学ぶ
- ③活動地域の相談支援体制に必要な基幹相談支援センター・障害者相談支援事業・指定特定相談支援事業の役割を学ぶ
- ④定期的なスーパービジョンを受ける

専門コース別研修修了後の「+α」の要素

- ①専門事例のサービス等利用計画作成と支援
- ②活動地域の課題と社会資源の把握
- ③活動地域の関係機関とのネットワーク構築

OFF-JT

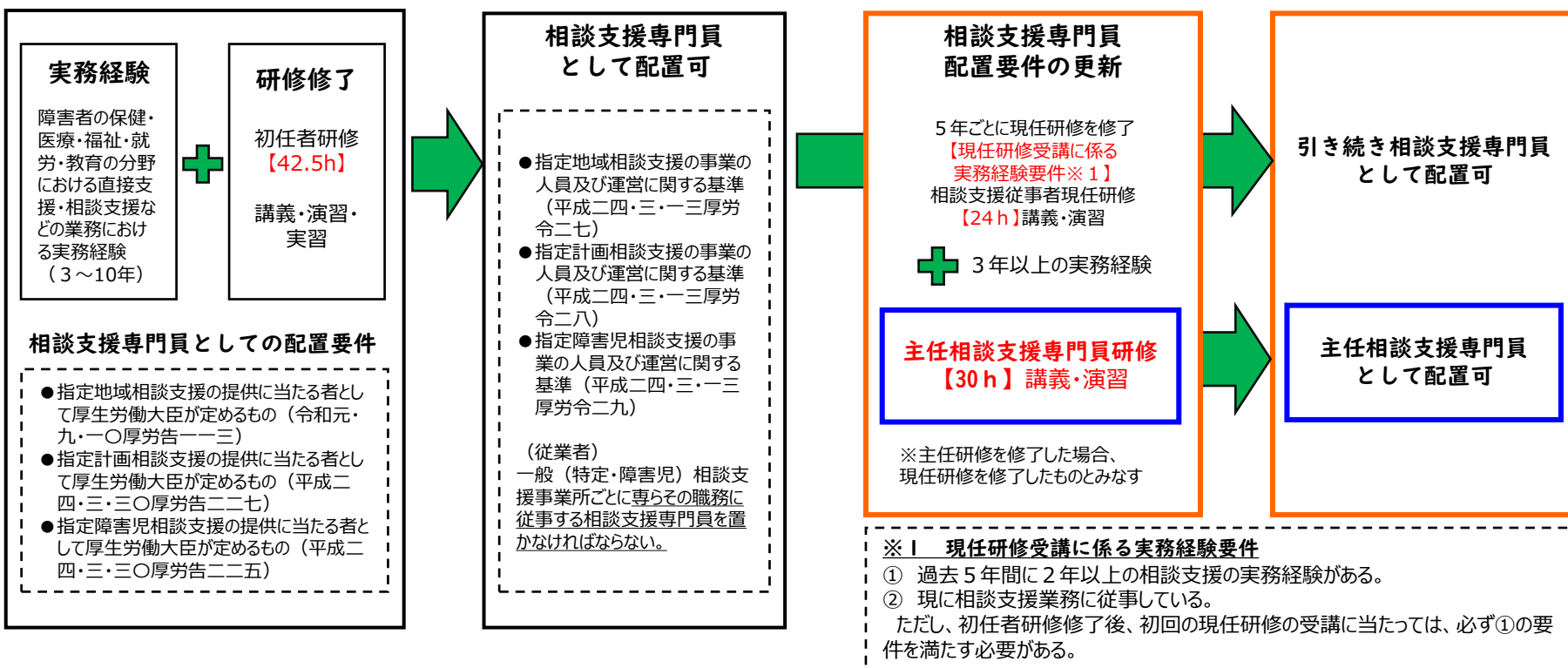
連動

OJT

(4) 相談支援専門員制度

- 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、**カリキュラムの内容を充実させる改定を実施した。**
- 実践力の高い相談支援専門員の養成のために、実践の積み重ねを行いながらスキルアップできるよう、現任研修の受講にあたり、相談支援に関する**一定の実務要件（※1）**を追加。
- さらに、地域づくり、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う専門職を育成するとともに、相談支援専門員のキャリアパスを明確にし、目指すべき将来像を示し、やりがいをもって長期に働ける環境を整えるため、**主任相談支援専門員研修を創設**（H30年度創設、H31年度～養成開始）。

専門コース別研修（任意研修）



5 行動計画(アクションプラン)

栃木県では、以下の取組を行うことで、質の高い相談支援専門員の育成を推進していきます。

- 県内市町及び相談支援従事者に対して、関係会議や研修、ホームページ等で人材育成ビジョンを周知し、求められる相談支援専門員像の共有に取り組みます。
- 基幹相談支援センターが相談支援体制の強化を図るための中心的な役割を担えるよう、関係会議や研修等を通してバックアップを行います。
- 市町自立支援協議会が個別事例の検討を通じてサービス基盤の開発や改善等に取り組めるよう、市町自立支援協議会との連携や市町間の情報共有の場の提供等の取組を進めていきます。
- 国の研修体系や県の人材育成体制の変更等に応じて、県自立支援協議会相談支援部会において本ビジョンの見直しを行います。また、より充実した内容になるよう3年ごとに検証、更新を行います。



6 用語集

用語	説明
アドボカシー	<p>自己の権利や援助のニーズを表明することの困難な障害者等に代わって、援助者が代理としてその権利やニーズ獲得を行うこと。 （権利擁護） 【参考】WAM NET HP 障害者福祉制度に関する用語集（独立行政法人福祉医療機構）</p>
エンパワメント	<p>社会的に不利な状況に置かれた人々の自己実現を目指しており、その人の有するハンディキャップやマイナス面に着目して援助をするのではなく、長所、力、強さに着目して援助すること。このような援助方法により、サービス利用者が自分の能力や長所に気づき、自分に自信がもてるようになり、ニーズを満たすために主体的に取り組めるようになることを目指す。エンパワメントの理念においては、援助者はサービス利用者と同等の立場に立つパートナーということになる。 【参考】身体障害者ケアガイドライン（平成14年4月厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部企画課）</p>
障害者ケアマネジメント	<p>障害者の地域における生活支援をするために、ケアマネジメントを希望する者の意向を踏まえて、福祉・保健・医療・教育・就労などの幅広いニーズと、様々な地域の社会資源の間に立って、複数のサービスを適切に結びつけて調整を図るとともに、総合的かつ継続的なサービスの供給を確保し、さらには社会資源の改善及び開発を推進する援助方法。 【参考】障害者ケアガイドライン（平成14年3月31日厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部）</p>
スーパービジョン（SV）	<p>当事者により質の高い援助を提供するために、人材育成と人材活用を目的として明確な目標を掲げ、スーパーバイザーによって行われるスーパーバイザーの成長支援、また、その体制を整えるプロセス。また、その方法の分類については、個別SV（スーパーバイザーとスーパーバイザーの1対1で行う手法）、グループSV（相談支援専門員同士でグループを形成して行う手法、P.15参照）等がある。 【参考】植田寿之（2015）「日常場面で実践する対人援助スーパービジョン」（創元社）、「障害者相談支援従事者研修テキスト（現任研修編）」（中央法規）</p>
ソーシャルワーク	<p>社会変革と社会開発、社会的結束及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学問のこと。社会正義、人権、集団的責任及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、及び地域・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、人々や様々な構造に働きかける。 【参考】ソーシャルワーカーの倫理綱領（日本ソーシャルワーカー連盟代表者会議）</p>
OFF-JT	<p>「OFF the Job Training（オフザジョブトレーニング）」の略。職務から離れて行われる研修であり、職場内や職場外において支援者に必要な専門的知識や技術などについて、教育訓練スタッフから指導を受ける集中的な形態。 【参考】福祉臨床シリーズ編集委員会編「精神保健福祉士シリーズ」（弘文堂）</p>
OJT	<p>「On the Job Training（オンザジョブトレーニング）」の略。職務を通じての研修であり、職務を遂行する中で支援者として必要な知識や技術、価値観や倫理観などについて、職場の上司や先輩から指導を受ける実践的な形態。 【参考】福祉臨床シリーズ編集委員会編「精神保健福祉士シリーズ」（弘文堂）</p>



栃木県相談支援専門員人材育成ビジョン
令和8(2026)年3月作成

栃木県自立支援協議会相談支援部会
(事務局) 栃木県保健福祉部障害福祉課
