

滋賀県相談支援専門員 人材育成ビジョン

2025年4月

滋賀県障害者自立支援協議会

策定の経緯と目的

(1) 策定の経緯

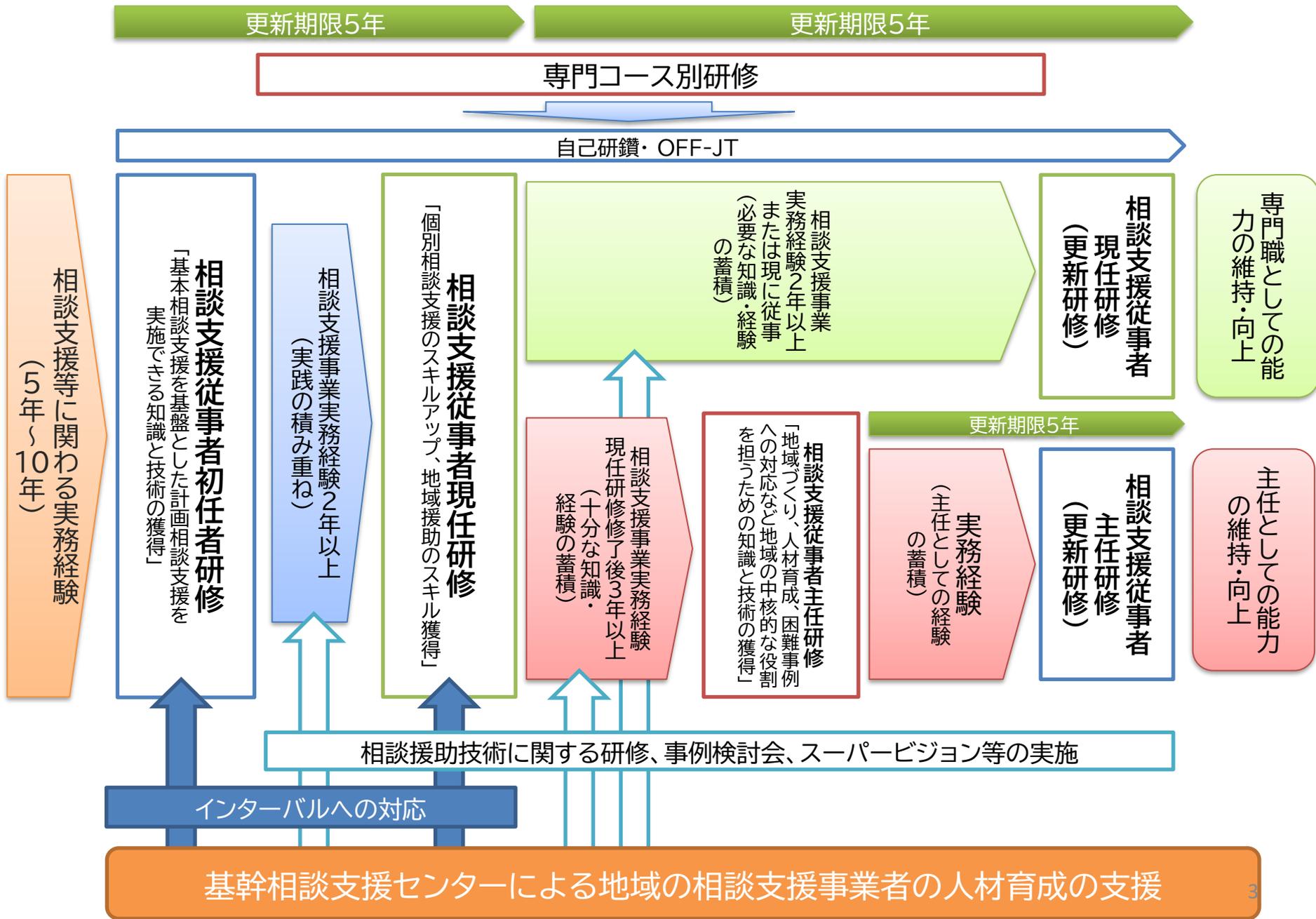
地域療育等支援事業等から始まった障害のある人への相談支援事業は、平成24年の障害者自立支援法改正により、市町村事業である障害者相談支援事業および基幹相談支援センター、個別給付である一般相談支援、特定相談支援、障害児相談支援に体制が整理されました。

特に障害福祉サービスを利用するすべての人に適切なケアマネジメントを提供することを目的として創設された特定相談支援（計画相談支援）及び障害児相談支援は平成27年の本格実施から9年が経過しました。本格実施に伴いその担い手として相談支援専門員の量的、質的な確保が喫緊の課題となり、そのための取組みが全国的に広がりました。

平成28年に厚生労働省が実施した「相談支援の質の向上に向けた検討会」においては、相談支援専門員の資質の向上や相談支援体制の在り方に関する目指すべき方向性がとりまとめられ、相談支援専門員は社会情勢などの幅広い知見を身につけ活動する必要があること、即ち地域を基盤としたソーシャルワークの担い手としての活躍が期待されていることが示され、障害福祉領域だけでなく地域社会全体にも目を向けた活動が求められるようになりました。

検討会における議論を受けて、相談支援専門員の研修制度の見直しが図られ、令和元年には基幹相談支援センターの担い手であり、地域の体制づくりや人材育成の中心的役割が期待される主任相談支援専門員の養成研修が新設されました。また、令和2年からは初任者研修及び現任研修のカリキュラムについても改定され、障害のある人の権利を保障するという価値観の醸成や自己決定を尊重するための意思決定支援、チーム支援、地域づくり、人材育成等の要素について、各法定研修が連動するように内容が整理されました。また、法定研修のみによるものだけではなく、基幹相談支援センター等を中心とした地域における人材育成を連動させることの重要性も示されました。※図1を参照

【図1】国が示す相談支援専門員に係る法定研修の位置づけとキャリアパス



(2) 策定の目的

滋賀県では令和2年の初任者・現任研修の新カリキュラムへの対応をはじめ、令和3年度からは主任相談支援専門員研修についても実施しています。

より良い相談支援を行えるように相談支援専門員はその力量を挙げていかなければなりません。そのためには、実践を重ねていくことに加えて、実践を振り返ったり、法定研修等を受講したり、事業所内や地域において先達からの指導を受けたり、その他の自己研鑽を行う必要があります。また、経験を積んだ者は事業所の内外において先達となり後進を育てていかなければなりません。

相談支援専門員として、自分自身がどのような価値観や知識、スキルを段階的に身につけていく必要があるのか、そのために受けなければいけない研修はどのようなものか、加えて先達としてどのような視点で後進を育てていくのかについて、一定の指標（ビジョン）をもって関わっていくことが大切です。

そこで、滋賀県における相談支援専門員育成の指標として制作したのがこの「滋賀県相談支援専門員人材育成ビジョン」となります。従事年数に応じた相談支援専門員として目指すべき姿、そうした存在となるために必要とされる知識やスキルなどが示されています。

相談支援専門員としての個々の力量を適切に高めていただくために、また各事業所や地域において相談支援専門員を適切に育成していくために、本ビジョンを活用いただけましたら幸いです。

滋賀県の相談支援専門員 人材育成ビジョン(概要版)

【受けるべき研修】

【目指すべき姿(理想とする人物像)】

【想定される役割】

Off-JT

OJT

主任者(主任研修修了以降)

- 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したり、地域の自立支援協議会を活用し地域課題の解決を主導したり、各職能団体や地域への働きかけを行える。
- 自事業所のみならず圏域内のすべての相談支援専門員の支援の質が向上し、働きやすくなるようにサポートを行える。
- 経営、労務管理、人材管理を行うことができる。

圏域アドバイザー
(広域調整及び人材育成)

基幹センター主任
(市町内調整および人材育成)

障害者相談支援事業主任
(困難事例への対応及び人材育成)

相談支援事業所主任(困難事例対応、事業所内及び市町内人材育成、管理者としての事業所の管理・運営)

法定研修講師・ファシリテーター

障害者相談支援事業現任
(一般的な相談支援、困難事例対応)

相談支援事業所現任
(計画相談支援、地域相談支援に従事)

協議会・基幹センター主催研修でファシリテーター

地域自立支援協議会が実施する部会委員として活動

障害者相談支援事業初任
(一般的な相談支援)

相談支援事業所初任
(計画相談支援、地域相談支援に従事)

地域自立支援協議会・基幹相談支援センターが実施する研修等への参加

地域自立支援協議会が実施する会議等への参加

各障害福祉サービス等における相談もしくは介護等の支援に従事

所定の条件を満たしている場合、指定特定相談支援事業所において相談支援員として従事

自立生活援助、一般相談支援において支援員として従事

主任相談支援専門員研修



現任者(現任研修了後1-5年)

- 利用者のニーズを適切に判断し、広域的な支援調整や分野横断的な支援のコーディネートを行える。
- 地域の自立支援協議会等において地域課題について発信し課題解決に向けた取組に参画する。
- サービス等の調整にとどまらない直接支援の質の向上のためのチーム支援を行える。
- 事業所内初任者の能力が向上し働きやすくなるようにサポートができる。

相談支援従事者現任研修

相談支援専門員
実務3年以上



初任者(初任者研修修了後1-5年)

- 自己決定を尊重するにあたっての意思決定支援の必要性を理解し、適切なケアマネジメントスキルを持つとともに圏域内の事業所とその特徴を把握している。
- 地域自立支援協議会に参加し、地域の課題等の情報を積極的に把握する。
- 困難な状況を自ら抱え込むことなく、事業所の内外に関わらず現任者、主任者にアドバイスを積極的に求めることができる。

相談支援従事者初任者研修

相談支援専門員
実務2年以上



初任者研修を受講するまでに

- 法律上の各障害福祉サービス事業の事業内容を理解している。
- インテークやアセスメントの流れを理解している。
- 意思決定支援について理解している。
- 計画相談支援事業の目的について理解している。

相談支援・介護等
5年～10年



基幹相談支援センター等が実施する専門技術研修及び事例検討会

事業所内及び協働体制における事例検討会

基幹相談支援センターおよび事業所内主任等によるスーパーバイズ

主任同士のCSV

相談支援指図書養成研修
(管理者等対象)

虐待防止研修
(管理者等対象)

「滋賀の福祉人」研修
(管理職)

高次脳機能障害研修

精保福祉従事者研修

医ケア養成研修

専門コース別研修
(意思決定支援・障害
児支援・就労支援)

虐待防止研修(講義)

強行実践研修

「滋賀の福祉人」研修
(中堅期)

「滋賀の福祉人」研修
(チームリーダー)

「滋賀の福祉人」研修
(管理職)

「滋賀の福祉人」研修
(新任期)

強行基礎研修

人材育成ビジョン<目指すべき姿と必要なスキル> (詳細版)

	初任研を受講前までに知っておくこと	初任研（初任者研修履修者） 初任研履修後1～5年後	現任者（現任研修履修者） 現任研履修後1～5年後	主任者（主任研修履修者） 主任研履修後1～5年後
1. 目指すべき姿（理想とする人物像） ※価値、知識、技術はここに含める	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 法律上の各障害福祉サービス事業の事業内容を理解している。 ▶ インテークやアセスメントの流れを理解している。 ▶ 意思決定支援について理解している。 ▶ 計画相談支援事業の目的について理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 自己決定を尊重するにあたっての意思決定支援の必要性を理解し、適切なケアマネジメントスキルを持つとともに圏域内の事業所とその特徴を把握している。 ▶ 地域自立支援協議会に参加し、地域の課題等の情報を積極的に把握する。 ▶ 困難な状況を自ら抱え込むことなく、事業所の内外に関わらず現任者、主任者にアドバイスを積極的に求めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 利用者のニーズを適切に判断し、広域的な支援調整や分野横断的な支援のコーディネートを行える。 ▶ 地域の自立支援協議会等において地域課題について発信し課題解決に向けた取組に参画する。 ▶ サービス等の調整にとどまらない直接支援の質の向上のためのチーム支援を行える。 ▶ 事業所内初任者の能力が向上し働きやすくなるようにサポートを行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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したり、地域の自立支援協議会を活用し地域課題の解決を主導したり、各職能団体や地域への働きかけを行える。 ▶ 自事業所のみならず圏域内のすべての相談支援専門員の支援の質が向上し、働きやすくなるようにサポートを行える。 ▶ 経営、労務管理、人材管理を行うことができる。
2. 必要なスキル				
(1) 個別支援				
① ケースワークの理解	<ul style="list-style-type: none"> • 相談支援専門員がケースワークの担い手であると認識している。 	<ul style="list-style-type: none"> • 相談支援の基本的視点を理解し、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している。 	<ul style="list-style-type: none"> • 相談支援の基本的視点を理解し、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実践に活かすことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 相談支援の基本的視点を理解し、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他者に教えることができる。
② ケアマネジメントプロセスの理解	<ul style="list-style-type: none"> • 障害者ケアマネジメントの重要性を知っている。 	<ul style="list-style-type: none"> • 障害者ケアマネジメントを理解する。また、基本相談支援の理論と実際を理解する。 	<ul style="list-style-type: none"> • 障害者ケアマネジメントを理解し、実践できる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 障害者ケアマネジメントを熟知し、実践できる。また、その理論を他者に教えることができる。
③ 相談支援専門員の実務理解	<ul style="list-style-type: none"> • 相談支援事業の体系（地域相談支援計画相談支援、障害児相談支援）を知っている。 	<ul style="list-style-type: none"> • 相談支援事業の体系を理解し、運営基準に則った実務を遂行できる。 • 相談支援事業の実務プロセスの沿って、それぞれの事業に求められる計画書を適切に作成できる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 相談支援事業の運営基準に則った実務を遂行できる。 • 相談支援事業の実務を通じて、地域課題の抽出ができる。 • 困難ケースについて初任者へのフォローができる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 相談支援事業の運営基準を熟知し、基準を順守した実務を遂行できる。 • 相談支援事業に従事する初任者、現任者に運営基準に則った実務を教えることができる。 • 相談支援事業の実務を通じて、地域課題を抽出し、地域に発信することができる。
④ 意思決定支援の理解	<ul style="list-style-type: none"> • 意思決定支援の重要性を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> • 意思決定支援ガイドラインを理解しその重要性を認識している。 	<ul style="list-style-type: none"> • 意思決定支援ガイドラインを理解しそれを実践に活かしている。 	<ul style="list-style-type: none"> • 意思決定支援ガイドラインに沿った実践ができ、その内容を他者に教えることができる。
⑤ 障害者関連法の基本的理解	<ul style="list-style-type: none"> • 障害者総合支援法の内容を知っている。 • 法令を順守した日々の業務が遂行できる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 障害者総合支援法、社会福祉関連法を理解している。 • 法令を順守した日々の業務を遂行できる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 障害者総合支援法、社会福祉関連法を理解し、実践に活かすことができる。 • 法令を順守してた日々の業務を遂行できる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 障害者総合支援法、社会福祉関連法を熟知し、他者に教えることができる。 • 法令を順守した日々の業務を遂行できる。

(2) チームアプローチ

<p>①多職種連携の必要性の理解</p>	<ul style="list-style-type: none"> 課題を抱え込んではいけなことを理解している。 自分の困りごとを周りの職員（上司、先輩、同僚等）に伝えることができる。 他者との協働が良い結果につながることを知っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援従事者の専門性を学び理解している。 障害福祉の各関係機関の機能と専門性を理解している。 複雑なニーズへの対応には多職種連携が必要であることを理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 多職種連携が、相談支援の質の向上につながることを理解している。 多職種連携ができていないことは、本人にとって最善の対応ができていないということを理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 多職種連携（各業界団体含む）が、新たな社会資源の開発につながることを理解し、実践している。
<p>②会議運営・ファシリテーション</p>	<ul style="list-style-type: none"> 周りの方に話をしてもらおう機会をつくることができる。 会議の際に自分の役割を理解し、積極的に参加することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 発言しやすい雰囲気を用意することができる。 会議の目的を明確にし、関係機関との情報交換等をスムーズに実施することができる。（※ケース会議を進行することができる） 	<ul style="list-style-type: none"> 会議やグループワークにおいてファシリテーションスキルを意識し、目的を明確にしながら、意見の発散から抽出へと進行することができる。 会議の設定時間内に合意形成をはかり、関係機関の専門性にあった役割を依頼することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ファシリテーションスキルを活用し、関係機関（他業種含む）との合意形成による結論へ導くことができる。 ファシリテーションスキルを理解し、その習得のために他者を教育することができる。

(3) コミュニティワーク

<p>①コミュニティワークの理解</p>	<ul style="list-style-type: none"> コミュニティワークは社会福祉援助技術の一部であることを理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> コミュニティワークの手法や技術等の必要性について理解できる。 自らの相談支援活動から地域の実態および課題を把握することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> コミュニティワークの手法や技術等を理解し実行することができる。 自らの相談支援活動から把握した地域の実態および課題を協議会等において共有することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> コミュニティワークの手法や技術等の習得のために他者へ助言・指導ができる。 障害福祉分野以外にも視野を広げ、地域住民等との協働を通じて包括的支援体制整備を進めることができる。
<p>②社会資源の理解・開発</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地域の社会資源の情報を得るための手段を知っている。 個別の利用者の生活全体を捉えることから様々な地域資源を知ることができることを理解する。 協議会への参加を通して、地域の社会資源の状況を把握する。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の社会資源の情報を得るための関係機関とのネットワークを構築することができる。 地域の社会資源状況を把握し、利用者および関係機関に適切に情報提供することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の社会資源情報を常に把握するとともに、その活用について初任者等に助言・指導することができる。 地域の社会資源状況を把握するとともに、開発・改善の必要性を協議会等を通じて発信することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域福祉計画策定への参画等を通じて、活動地域の社会資源開発・改善に向けた提案が行える。 障害福祉分野以外にも視野を広げ、地域に存在するありふれた社会資源（公民館、コンビニ、近隣住民など）の有効活用ができる。
<p>③ファシリテーション</p>	<ul style="list-style-type: none"> ファシリテーションが相談支援活動に有効であることを知っている。 	<ul style="list-style-type: none"> サービス担当者会議などの小規模会議においてファシリテーション技術（場づくり・発散と収束・見える化など）を活用し、円滑な会議進行を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 協議会の部会やプロジェクト会議においてファシリテーション技術を活用し、円滑な会議運営を行うことができる。 事例検討会等におけるファシリテーターを務めることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ファシリテーション技術を他者に対して助言・指導できる。 事例検討会等におけるファシリテーターへのフォローが行える。 障害福祉分野以外にも視野を広げ、ファシリテーション技術を活用し、地域住民等との交流や啓発活動を行うことができる。
<p>④協議会への参画・運営</p>	<ul style="list-style-type: none"> 協議会の機能や役割について知っている。 個別の相談支援活動から見いだされた地域課題が協議会に報告されることを通じて課題が多く関係者に共有されることを知っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 活動地域の協議会に参画し、地域の現状や動向について理解することができる。 部会やプロジェクト会議に参画し、運営補助を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 個別の相談支援活動から地域課題を整理し、協議会に報告・発信することができる。 部会やプロジェクト会議の運営全般に携わり、プロセス管理を行うことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 活動地域の協議会と相談支援体制についての評価を行い、改善と向上に向けた取り組みの提案を行うことができる。 協議会運営全般の進捗管理を行うことができる。 部会及びプロジェクト会議のリーダー（部会長・座長など）を務めることができる。

(4) スーパービジョン・人材育成

①研修の立案・運営	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援活動に必要な知識や技術を習得するためには、積極的に研修等に参加することが必要であることを理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 滋賀県人材育成ビジョンに示された獲得すべきスキルと研修体系の理解している。 様々な研修手法（OJT、Off-JT、自己研鑽）の体験の中で、研修の重要性を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 様々な研修手法（OJT、Off-JT、自己研鑽）の理解し、状況に応じて実施することができる。 職場内および地域における研修の企画立案や運営への参画と提案ができる。 職場内および地域の研修に講師やファシリテーターとして参画できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 滋賀県人材育成ビジョンを指標にした職場内及び地域全体の研修を企画・運営することができる。 法定研修受講生の課題実習への協力及び地域でのフォローアップ体制に協力することができる。 研修の企画や運営調整に関して助言指導を行う立場としての参画することができる。
②スーパービジョン	<ul style="list-style-type: none"> スーパービジョンを体験している。 	<ul style="list-style-type: none"> スーパービジョンの重要性を理解している。 グループスーパービジョンの手法を理解している。 スーパービジョンを通じた相談支援業務における自己覚知の重要性を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 様々なスーパービジョンの手法を理解している。 個別スーパービジョンでスーパーバイザーとなり、スーパーバイザーに助言することができる。 GSVでスーパーバイザーとなり、スーパーバイザーに助言することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 自らのスーパーバイザーとしての課題に気づき、目標を設定することができる。 職場や地域内でのスーパーバイザーを育成することができる。 職場内や地域の中の支援者がスーパービジョンを受ける場を設定し運営することができる。

(5) 運営管理

①組織運営			<ul style="list-style-type: none"> 主任者の指示の下、個人の統制範囲において適正に業務が遂行できる。 管理者の組織管理の補助ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 自組織に対して自らの権限と責任のもとで直接、指揮監督できる。 現任者および初任者の統制範囲を適正に設定することができる。
②リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援業務に生じるリスクについて知っている。 ヒヤリハット、事故報告を適切に行うことができる。 自組織におけるBCPの内容を理解することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援業務に生じるリスクについて理解し配慮できる。 ヒヤリハット、事故報告を適切に行うことができる。 自組織におけるBCPの内容を理解することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援におけるリスクに関して初任者に説明することができる。 ヒヤリハットや事故報告に関して初任者に説明、助言することができる。 策定されたBCPに従って有事に業務を実行することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織における事故、トラブル、ハラスメント、災害等のリスクに対してマネジメント（事前および事後対応、情報収集、評価・分析）を行うことができる。 BCPの策定・維持・更新および職員への指導を行うことができる。
③経営管理			<ul style="list-style-type: none"> 自組織の活動管理、組織管理を展開するための条件や環境を理解し、初任者に説明することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 活動管理、組織管理を展開するための条件や環境を整備するための管理ができる（ヒト・モノ・カネ・知識の管理）。 経営管理について初任者および現任者に対して指導することができる。
④労働関係法規			<ul style="list-style-type: none"> 労務関連法規を学び、遵守し、初任者に対して説明することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 労務関連法規（労働基準法、労働安全衛生法など）を順守した雇用管理ができる。 現任者および初任者に対して労務法規に関する指導ができる。
⑤基幹相談支援センターの運営		<ul style="list-style-type: none"> 基幹相談支援センターの機能、役割を理解している。 	<ul style="list-style-type: none"> 基幹相談支援センターの機能、役割を理解し、初任者に説明することができる。 主任者の指導の下、基幹相談支援センターの運営に携わることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 基幹相談支援センターの経営管理を行うことができる。 地域の相談支援事業所の運営に関する助言およびバックアップを行うことができる。

3. これから受けるべき研修

Off-JT	(1) 法定研修	○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	○相談支援従事者現任研修もしくは主任相談支援専門員養成研修（更新・スキルアップ）
	(2) 専門コース別研修		<ul style="list-style-type: none"> コース別研修「意思決定支援」 コース別研修「障害児支援」 コース別研修「就労支援」 		
	(3) その他	<ul style="list-style-type: none"> 基幹相談支援センター等が実施する専門技術等に関する研修 虐待防止・権利擁護研修（講義のみ） 強度行動障害支援者養成研修基礎研修 ◆ 「滋賀の福祉人」研修（新任期） 	<ul style="list-style-type: none"> 基幹相談支援センター等が実施する専門技術等に関する研修 精神保健医療福祉業務従事者研修会<基礎コース> 強度行動障害支援者養成研修実践研修 ◆ 「滋賀の福祉人」研修（中堅期） 	<ul style="list-style-type: none"> 基幹相談支援センター等が実施する専門技術等に関する研修 重症心身障害児者および医療的ケア児者支援者のための研修 精神保健医療福祉業務従事者研修会<基礎コース> 高次脳機能障害専門研修基礎 虐待防止・権利擁護研修（管理者等対象） ◆ 「滋賀の福祉人」研修（チームリーダー） 	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援従事者指導者養成研修（国研修） ◆ 「滋賀の福祉人」研修（管理職）
OJT(On The Job Training)	<ul style="list-style-type: none"> 事業所内もしくは協働体制における相談支援専門員とのパディ 事業所内もしくは協働体制における事例検討会への参加 事業所内における主任もしくは現任研修修了者からの助言・指導（スーパーバイズ） 基幹相談支援センター等が実施する事例検討会への参加 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所内もしくは協働体制における相談支援員とのパディ 事業所内もしくは協働体制における事例検討会への参加（事例提供） 事業所内における主任もしくは現任研修修了者からの助言・指導（スーパーバイズ） 基幹相談支援センターの主任相談支援専門員等からのスーパーバイズ 基幹相談支援センター等が実施する事例検討会への参加 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所内もしくは協働体制における事例検討会への参加（進行・ファシリテーター） 事業所内における主任相談支援専門員からの助言・指導（スーパーバイズ） 基幹相談支援センター等の主任相談支援専門員等からのスーパーバイズ 	<ul style="list-style-type: none"> 圏域内における主任相談支援専門員同士によるグループスーパーバイズ 全県下主任相談支援専門員同士によるグループスーパーバイズ 	

4. 想定される役割

	<ul style="list-style-type: none"> 各障害福祉サービス等における相談もしくは介護等の支援に従事 所定の条件を満たしている場合、指定特定相談支援事業所に置いて相談支援員として従事 自立生活援助、一般相談支援において支援員として従事 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者相談支援事業に初任者として従事（一般的な相談支援） 相談支援事業所（一般相談支援・特定相談支援・障害児相談支援・自立生活援助）に初任者として従事 地域自立支援協議会・基幹相談支援センターが実施する研修会等への参加 地域自立支援協議会が実施する会議等への参加 （・地域自立支援協議会が実施する部会委員として活動） 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者相談支援事業に現任者として従事（一般的な相談支援、困難事例に対応） 相談支援事業所に現任者として（一般相談支援・特定相談支援・障害児相談支援・自立生活援助）に従事） 協議会・基幹センター主催研修でファシリテーターを担う 地域自立支援協議会が実施する部会委員として活動 （・法定研修講師） 	<ul style="list-style-type: none"> 基幹センターに主任として従事（支援体制整備とおよび人材育成、協議会事務局） 障害者相談支援事業に主任として従事（困難事例への対応及び人材育成） 相談支援事業所で主任として従事（困難事例対応、事業所内外での人材育成、管理者としての事業所の管理・運営） 地域自立支援協議会協議会部会運営等 法定研修講師
--	--	--	--	---