令和８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

受講に当たって

- 令和8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。

日本相談支援専門員協会作成のガイダンス「受講に当たって」を一部改変

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

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

本科目の概要と獲得目標（２）

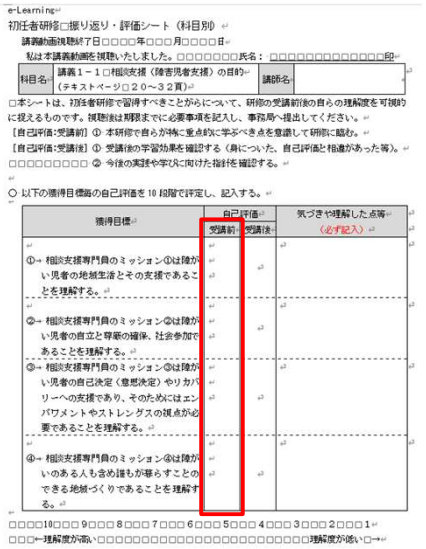
【確認しましょう】

- どのような目的で
- どのようなことを身につけようとして

この研修に臨んでいますか？

¶自分の「振り返りシート」を確認してください。

¶受講前の今、自分はどのような段階・様子ですか？


e-Learning

初任者研修□振り返り・評価シート（科目別）

講義動画視聴終了日□□□□年□□□月□□□□日

私は本講義動画を視聴いたしました。□□□□□□□氏名：□□□□□□□□□□□□□印

科目名	講義１－１□相談支援（障害児者支援）の目的（テキストページ□２０～３２頁）	講師名	

□本シートは、初任者研修で習得すべきことがらについて、研修の受講前後の自らの理解度を可視的に捉えるものです。視聴後は期限までに必要事項を記入し、事務局へ提出してください。

【自己評価:受講前】① 本研修で自らが特に重点的に学ぶべき点を意識して研修に臨む。

【自己評価:受講後】① 受講後の学習効果を確認する（身についた、自己評価と相違があった等）。

□□□□□□□□□ ② 今後の実践や学びに向けた指針を確認する。

○ 以下の獲得目標の自己評価を 10 段階で評定し、記入する。

獲得目標	自己評価		気づきや理解した点等（必ず記入）
	受講前	受講後	
①→ 相談支援専門員のミッション①は障がい児者の地域生活とその支援であることを理解する。			
②→ 相談支援専門員のミッション②は障がい児者の自立と尊厳の確保、社会参加であることを理解する。			
③→ 相談支援専門員のミッション③は障がい児者の自己決定（意思決定）やリカバリーへの支援であり、そのためにはエンパワメントやストレングスの視点が必要であることを理解する。			
④→ 相談支援専門員のミッション④は障がいのある人も含め誰もが暮らすことのできる地域づくりであることを理解する。			

□□□□10□□□ 9□□□ 8□□□ 7□□□ 6□□□ 5□□□ 4□□□ 3□□□ 2□□□ 1

□□□←理解度が高い□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□理解度が低い□→

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

初任者研修ってなんだ？？

サービス等利用計画の書き方を教えてくれる？

計画相談のやりかたを教えてくれる？

ケアマネジメントを教えてくれる？

ソーシャルワークのことを教えてくれる？

受けたら計画相談ができるようになる？

受けたら、良いサービス等利用計画が書けるようになる？

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

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ぁ？－

学びかた、育ちかたに目を向ける。

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

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

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

どういう姿勢で臨めばいいの？

障害のある人がその人らしく地域で暮らせるように → 地域を基盤としたソーシャルワーク

- 個別の支援
- 地域づくり

なぜ、そういう活動(仕事)が必要なの？

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

障害のある人がその人らしく地域で暮らせるように → 地域を基盤としたソーシャルワーク

- 個別の支援
- 地域づくり

具体的にどうするの？

本人のことを理解して、

色々な手段、資源を使いながら

話をよく聞き、いい関係を作り、

本人と一緒にゴール(目標)を定めて

そのゴールをめざす

どうしたら私でもできるようになる？

その過程を「可視化する」

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

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ぁ？－

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

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

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ことだ。

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なる。

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

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。

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

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のではありません。

講師がみなさんを仕事ができる人にするのではありません。

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？

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

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のではありません。

講師がみなさんを仕事ができる人にするのではありません。

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いましょう。

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

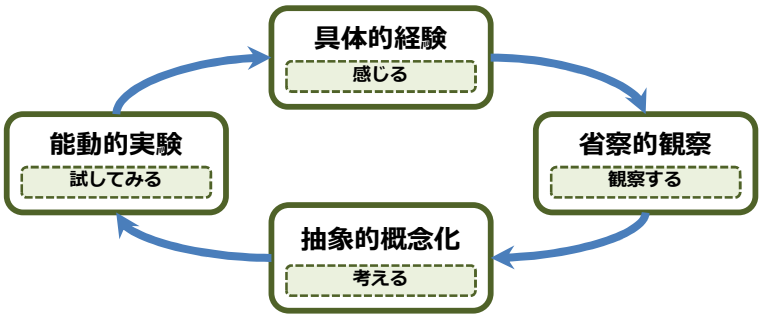
継続的な学びが必要です。
- 経験と概念化 -

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。

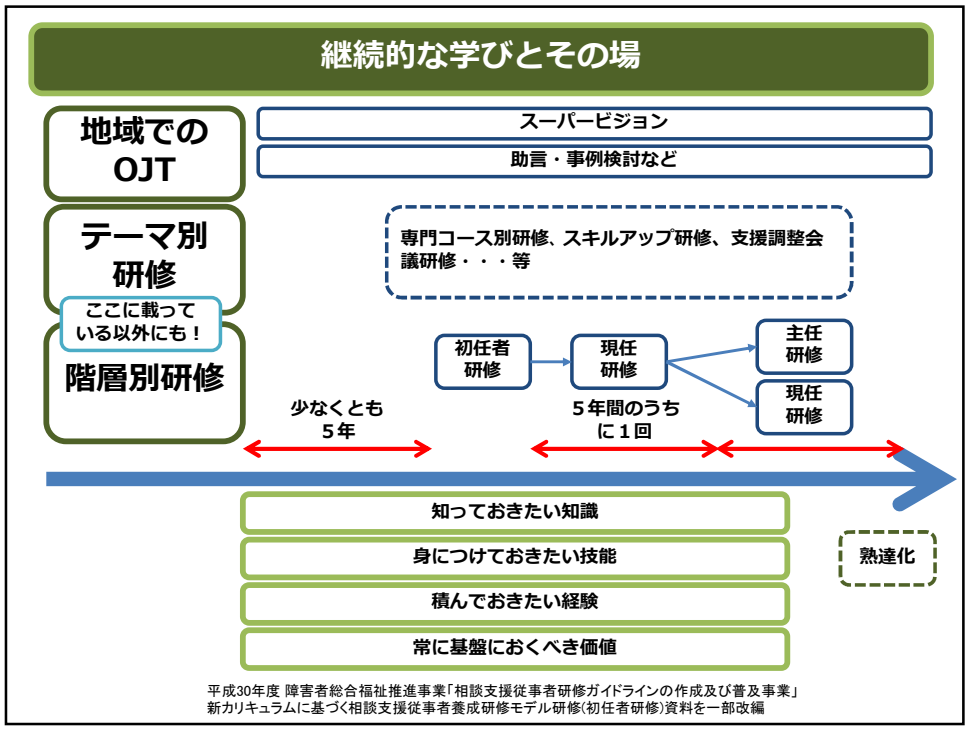
この研修を修了しさえすれば、現場に戻ってすぐ仕事ができるようになるわけではありません。

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。



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



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

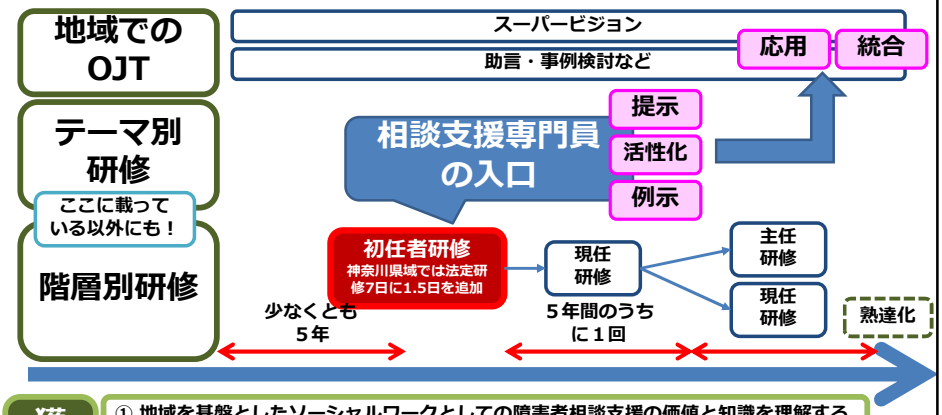
初任者研修では、何をどう学ぶの？

3 さぁ、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

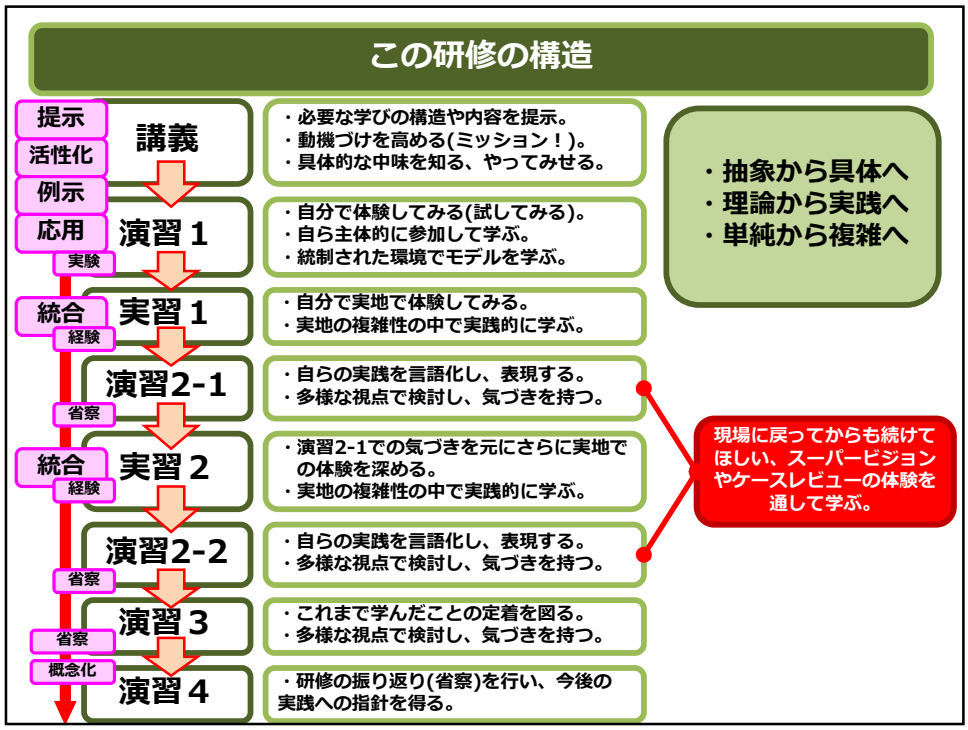
継続的な学びの中での初任者研修とその獲得目標



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



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？

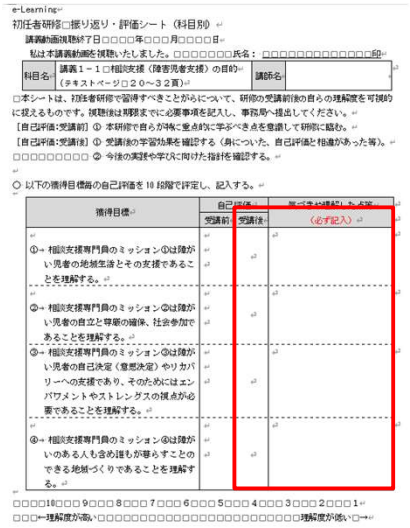
平成30年度 障害者総合福祉推進事業「相談支援従事者研修ガイドラインの作成及び普及事業」
新カリキュラムに基づく相談支援従事者養成研修モデル研修(初任者研修)資料を引用

まとめ

【確認しましょう】

・講義の前後でどのような変化がありましたか？

・講義後の気づきを具体的に記入してください。



e-Learning

初任者研修□振り返り・評価シート（科目別）

講義動画視聴終了日□□□□年□□□月□□□□日

私は本講義動画を視聴いたしました。□□□□□□□氏名：□□□□□□□□□□□□□□印

科目名	講義１－１□相談支援（障害児者支援）の目的（テキストページ□２０～３２頁）	講師名	

□本シートは、初任者研修で習得すべきことがらについて、研修の受講前後の自らの理解度を可視的に捉えるものです。視聴後は期限までに必要事項を記入し、事務局へ提出してください。

［自己評価:受講前］① 本研修で自らが特に重点的に学ぶべき点を意識して研修に臨む。

［自己評価:受講後］① 受講後の学習効果を確認する（身についた、自己評価と相違があった等）。

□□□□□□□□□ ② 今後の実践や学びに向けた指針を確認する。

○ 以下の獲得目標毎の自己評価を 10 段階で評定し、記入する。

獲得目標	自己評価		気づきや理解した点等
	受講前	受講後	（必ず記入）
①→ 相談支援専門員のミッション①は障がい児者の地域生活とその支援であることを理解する。			
②→ 相談支援専門員のミッション②は障がい児者の自立と尊厳の確保、社会参加であることを理解する。			
③→ 相談支援専門員のミッション③は障がい児者の自己決定（意思決定）やリカバリーへの支援であり、そのためにはエンパワメントやストレングスの視点が必要であることを理解する。			
④→ 相談支援専門員のミッション④は障がいのある人も含め誰もが暮らすことのできる地域づくりであることを理解する。			

□□□□10□□□ 9□□□ 8□□□ 7□□□ 6□□□ 5□□□ 4□□□ 3□□□ 2□□□ 1

□□□←理解度が高い□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□理解度が低い□→

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