

令和4年度相談支援従事者指導者養成研修
自治体職員コース

横浜市における取組実践



横浜市健康福祉局障害施策推進課

本日のお話

- 1 横浜市の概要
- 2 横浜市の相談支援体制
- 3 研修を通じた人材育成・取組
- 4 自治体職員としての関わり

1 横浜市の概要



全国最大の
基礎自治体です

横浜市の紹介

○基礎情報

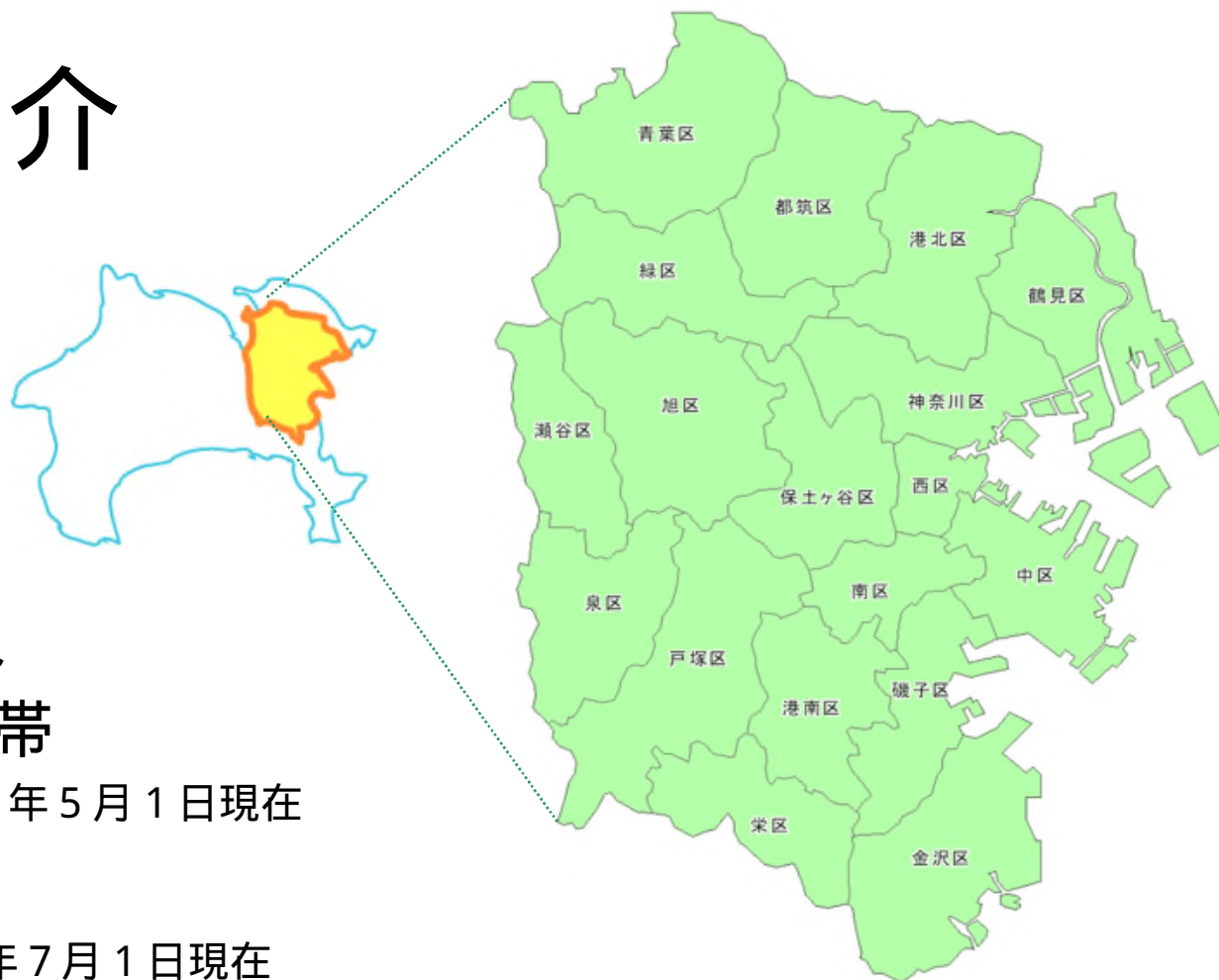
人口 3,773,214人

世帯数 1,777,482世帯

令和4年5月1日現在

面積 437.78km²

令和3年7月1日現在



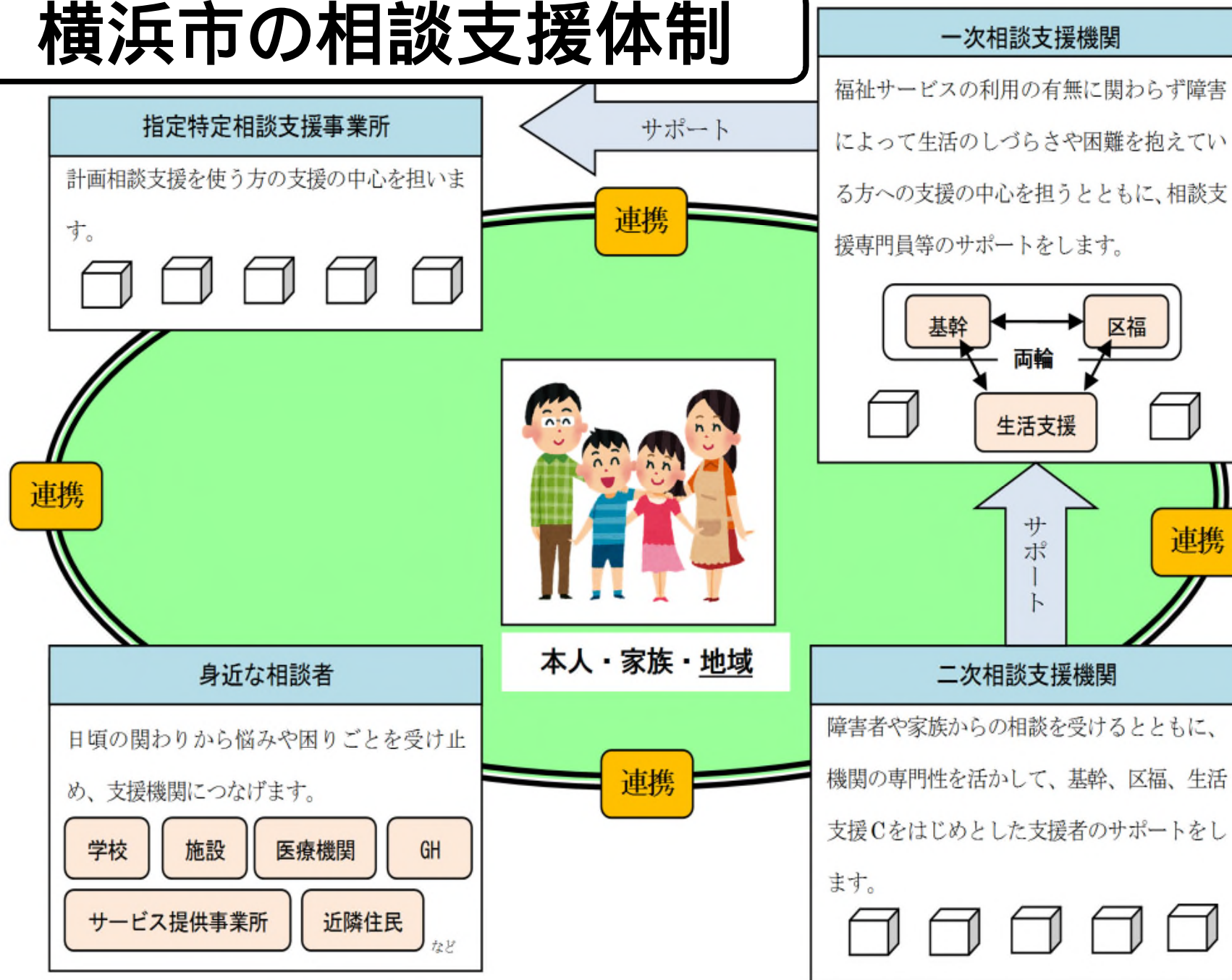
2 横浜市の相談支援体制



相談支援体制構築に係る横浜市の動き

時期	内容	ポイント
昭和41年度	社会福祉職の採用開始	行政社会福祉職による相談支援を開始
平成11年度	法人地活と生活支援センターの設置開始	市町村障害者生活支援事業の導入により、法人地活での相談支援を開始
平成15年度	横浜市障害者相談支援事業実施要綱を制定し、相談支援事業を開始	支援費制度導入に伴い、相談支援を市町村に位置づけ
平成16年度	第1期横浜市障害者プラン策定	「身近な相談者」「一次相談支援機関」「二次相談支援機関」の重層的な支援体制の構築を推進
平成19年度	法人地活が3障害一体の相談支援事業を実施	
平成25年度	法人地活、生活支援センターの全18区への設置完了	
平成28年度	法人地活に基幹相談支援センターを設置	

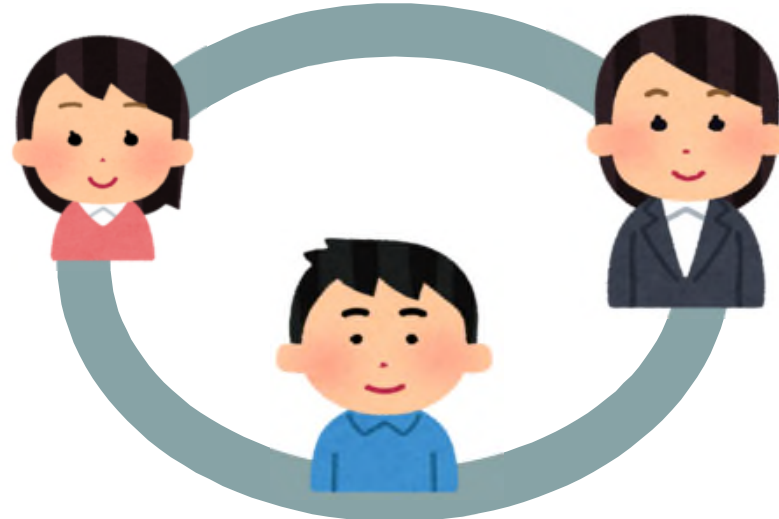
横浜市の相談支援体制



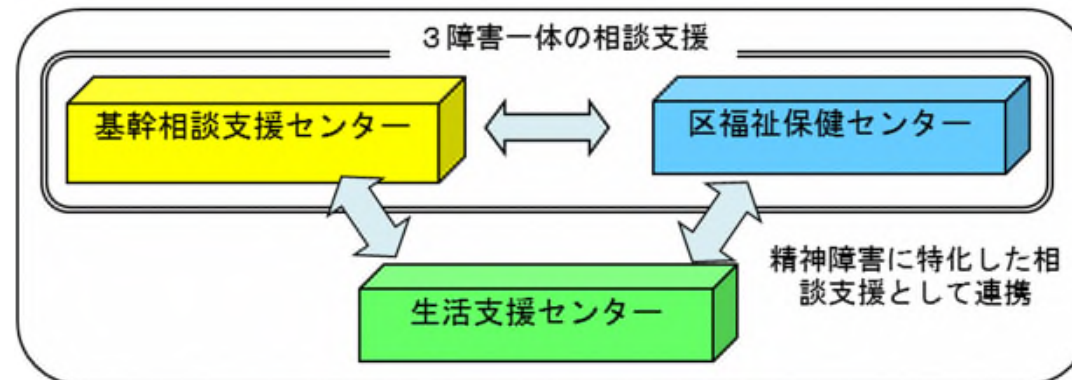
3 機関の関係性

基幹相談支援センター

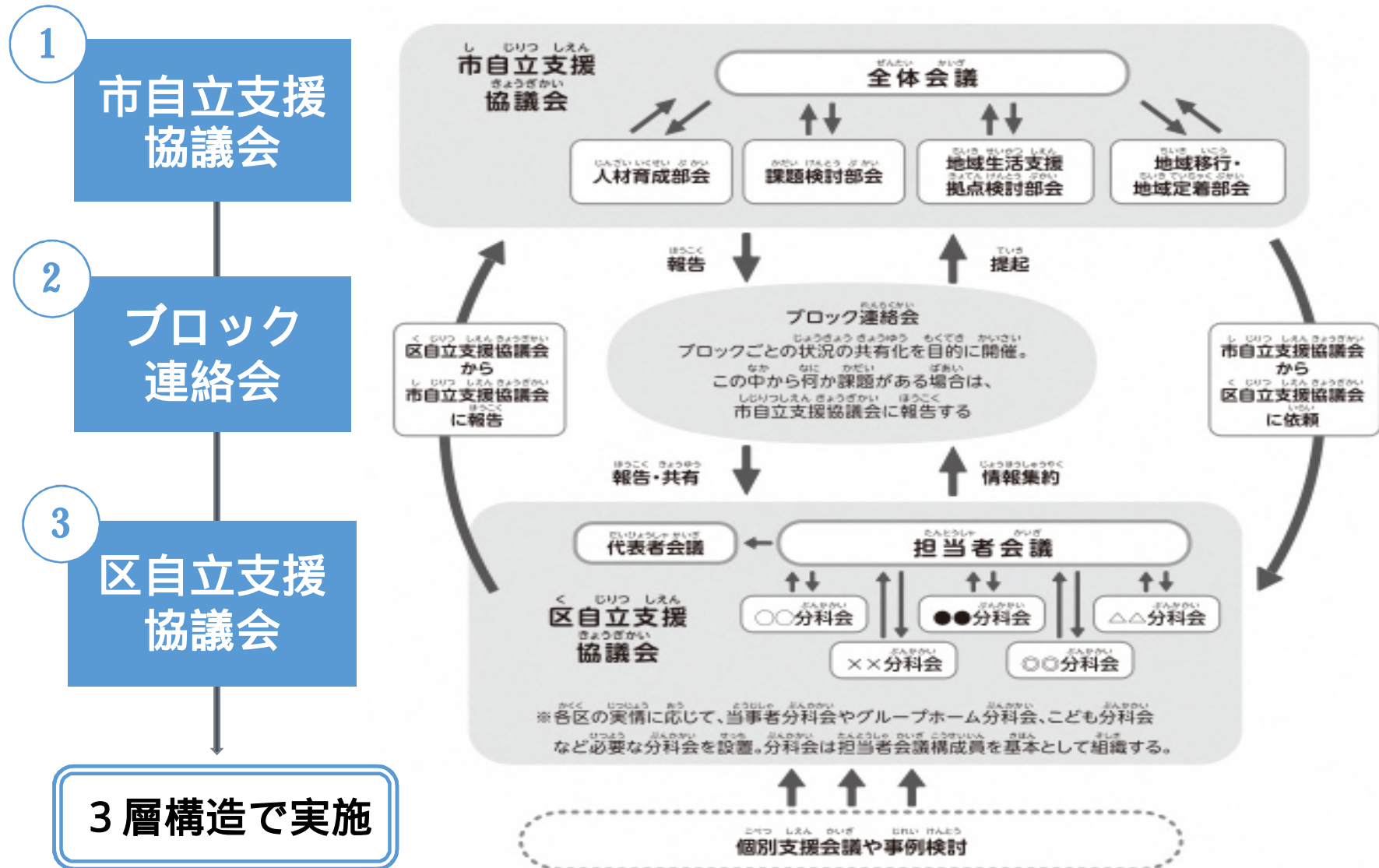
区福祉保健センター



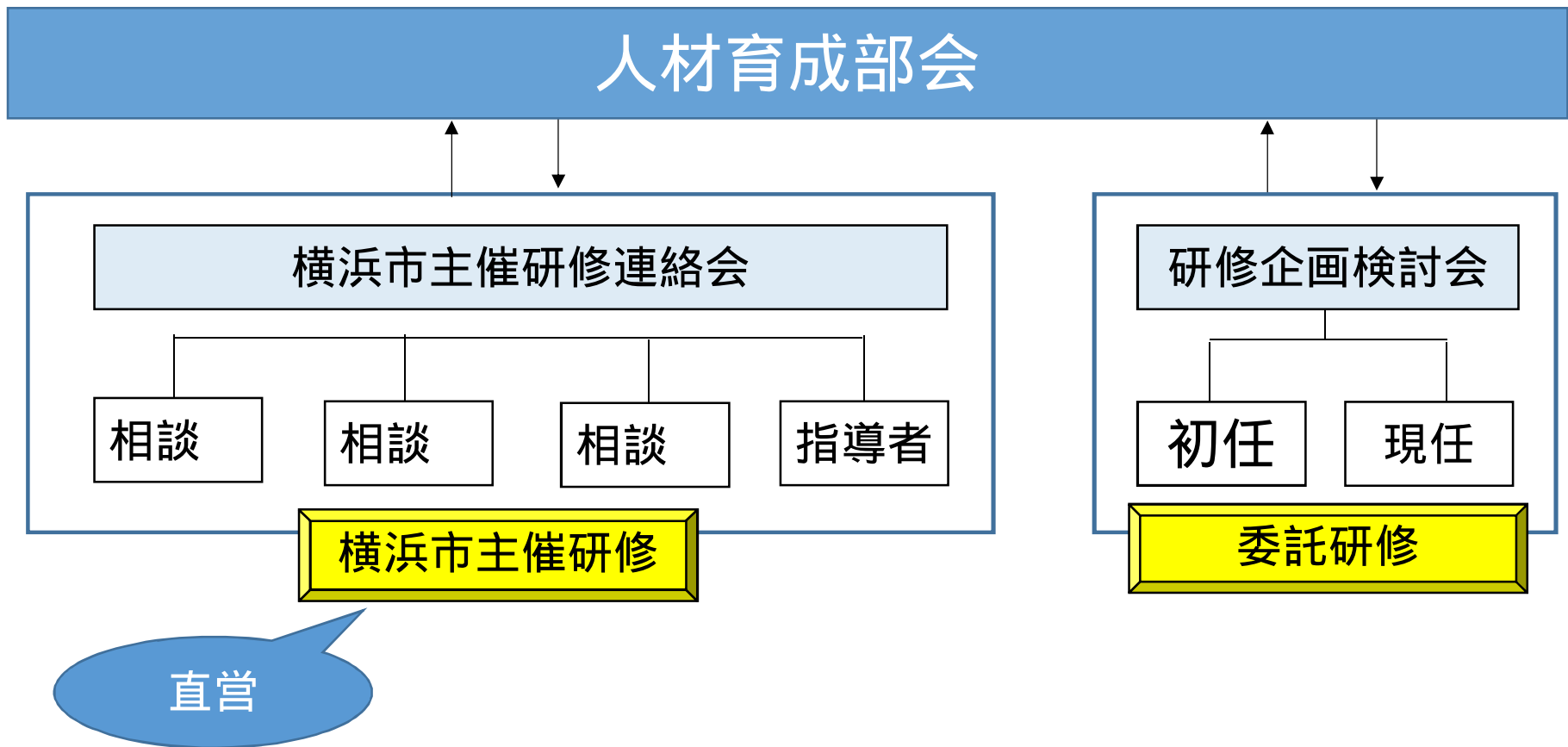
生活支援センター



横浜市の自立支援協議会の体制



人材育成ビジョンと研修の連動



人材育成ビジョン・指標

ステップに
応じた成長
を促進

横浜市相談支援従事者人材育成ビジョン
(令和4年4月改訂版)

人材育成・
確保指針

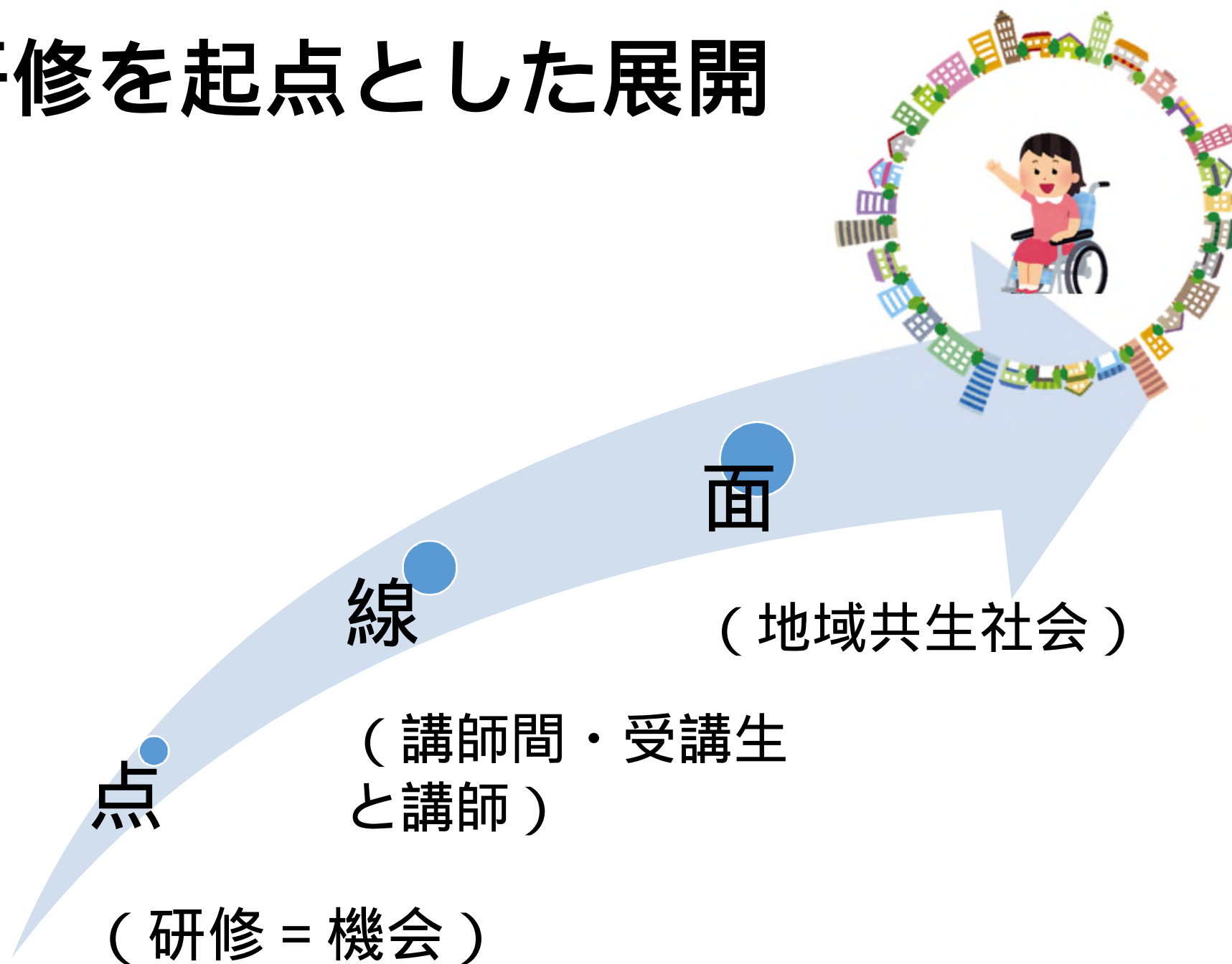
横浜市

指標	内容	測定方法	評価方法
相談支援従事者の数	相談支援従事者の数（相談支援従事者の数）	相談支援従事者の数（相談支援従事者の数）	相談支援従事者の数（相談支援従事者の数）
相談支援従事者のスキルアップ	相談支援従事者のスキルアップ（相談支援従事者のスキルアップ）	相談支援従事者のスキルアップ（相談支援従事者のスキルアップ）	相談支援従事者のスキルアップ（相談支援従事者のスキルアップ）
相談支援従事者のキャリアアップ	相談支援従事者のキャリアアップ（相談支援従事者のキャリアアップ）	相談支援従事者のキャリアアップ（相談支援従事者のキャリアアップ）	相談支援従事者のキャリアアップ（相談支援従事者のキャリアアップ）

3 研修を通じた人材育成・取組



研修を起点とした展開



研修協力への法人依頼

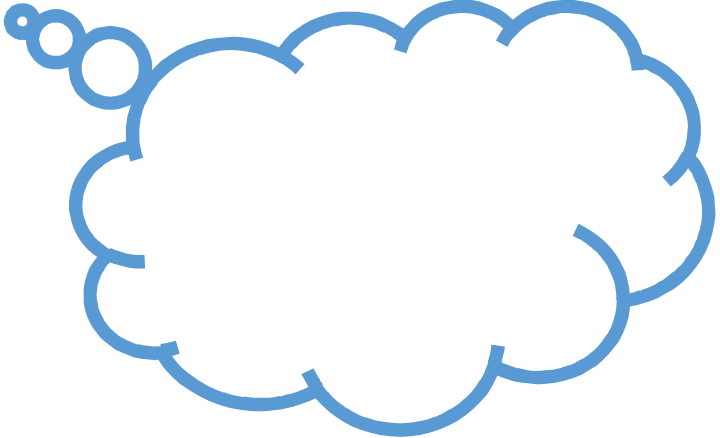
- 基幹相談支援センターへのヒアリング
- 障害児相談の受講者の増加

法人依頼

組織として協力してもらうことで、
組織内外の人材育成につながる
研修の継続性が担保される
相談支援体制の充実・強化につながる

受講希望者のニーズ把握

- 申込時に事前アンケートの実施
- 受講希望者が相談支援について、何に困っているのか
- 何を学び、どんな相談員になりたいのか



講師の
アイディア

インターバル実習の流れ

必要性が
分かる

- 基幹相談支援センターへ依頼・周知

知り合う

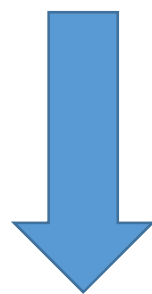
- 開設説明会（基幹との顔合わせ）

深まる

- インターバル実習

担い手に関するアンケート

- 演習講師（インストラクター）を対象に、受講生の中で、将来的な地域づくりや人材育成に関する担い手についてアンケートの実施

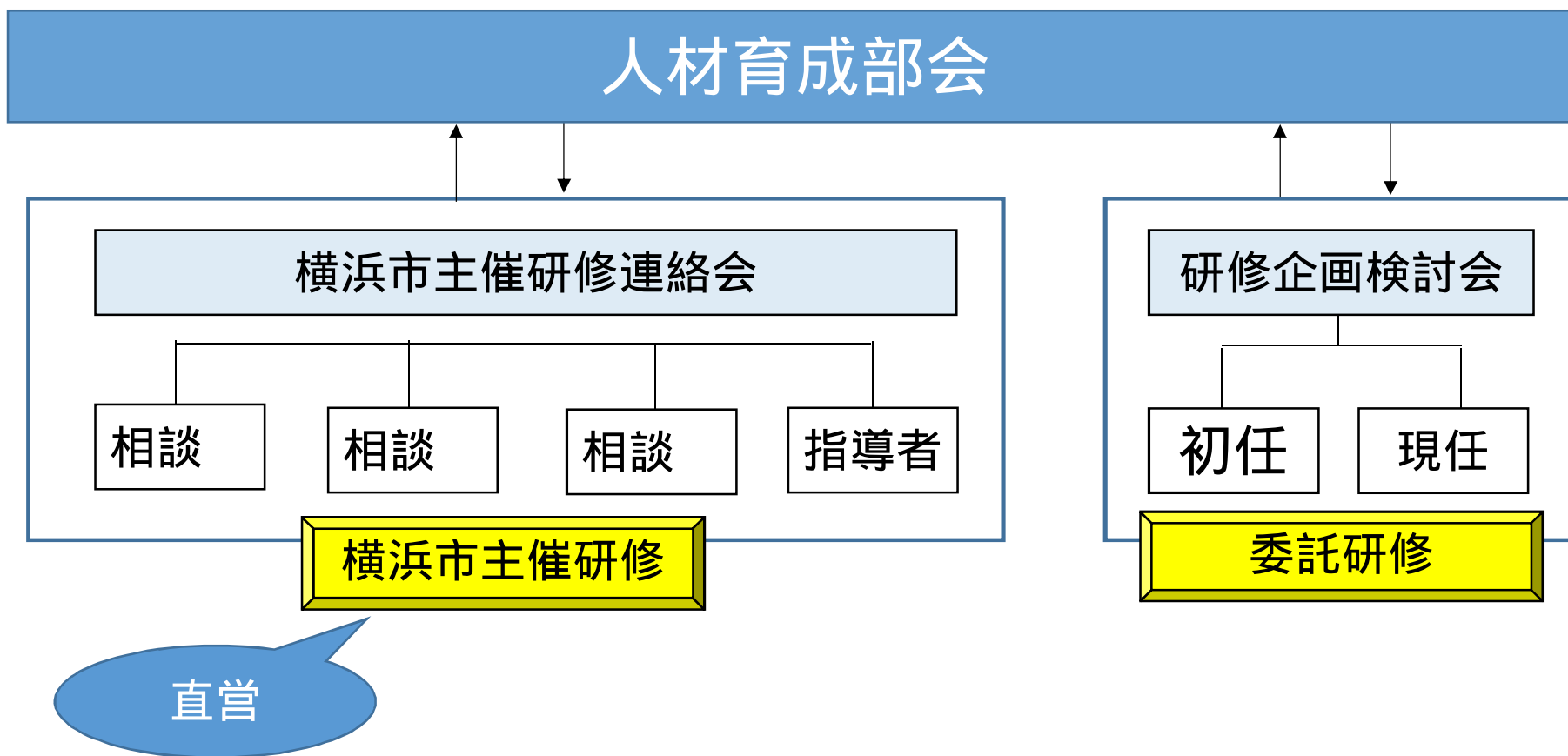


研修の中でお互いが知り合い・育ち合う

各研修間の連動

- 主催研修連絡会
主催研修（直営）の統括間での共有・すり合わせ
各法人の人材育成、研修間の見学
- 主催研修と委託（法定）研修統括との合同打合せ

横浜市相談支援従事者向け研修



相談支援体制と自立支援協議会の連動

- 委託相談（一次・二次相談支援機関）
各研修の統括を担う
- 人材育成部会
主に委員が各研修の統括を担う

主任相談支援専門員研修への 受講推薦

- 公募 選考基準に基づく選考 県へ推薦

3機関として、相談支援体制の強化・
地域生活支援拠点の中核的役割を担う
ことができる

市域の研修において人材育成ができる

各区自立支援協議会での事務局・部会長を担
い、地域づくりを推進できる

👉 修了後、翌年度以降の相談支援従事者
研修への協力の誓約

4 自治体職員としての関わり



自治体担当職員だから担えること

情報の収集

多方面とのネットワークをつくりやすい

場所や予算の調整・反映

介入のポイント

1. 話し合える関係づくり
2. 講師・運営事業者（職場環境・人となり）の理解
3. 展望の明確化
4. 見通しの設定
5. 役割と協働

研修体制の中の循環

イメージ図

- 研修の体制の維持

つづ
ける

- 人材の確保・拡大

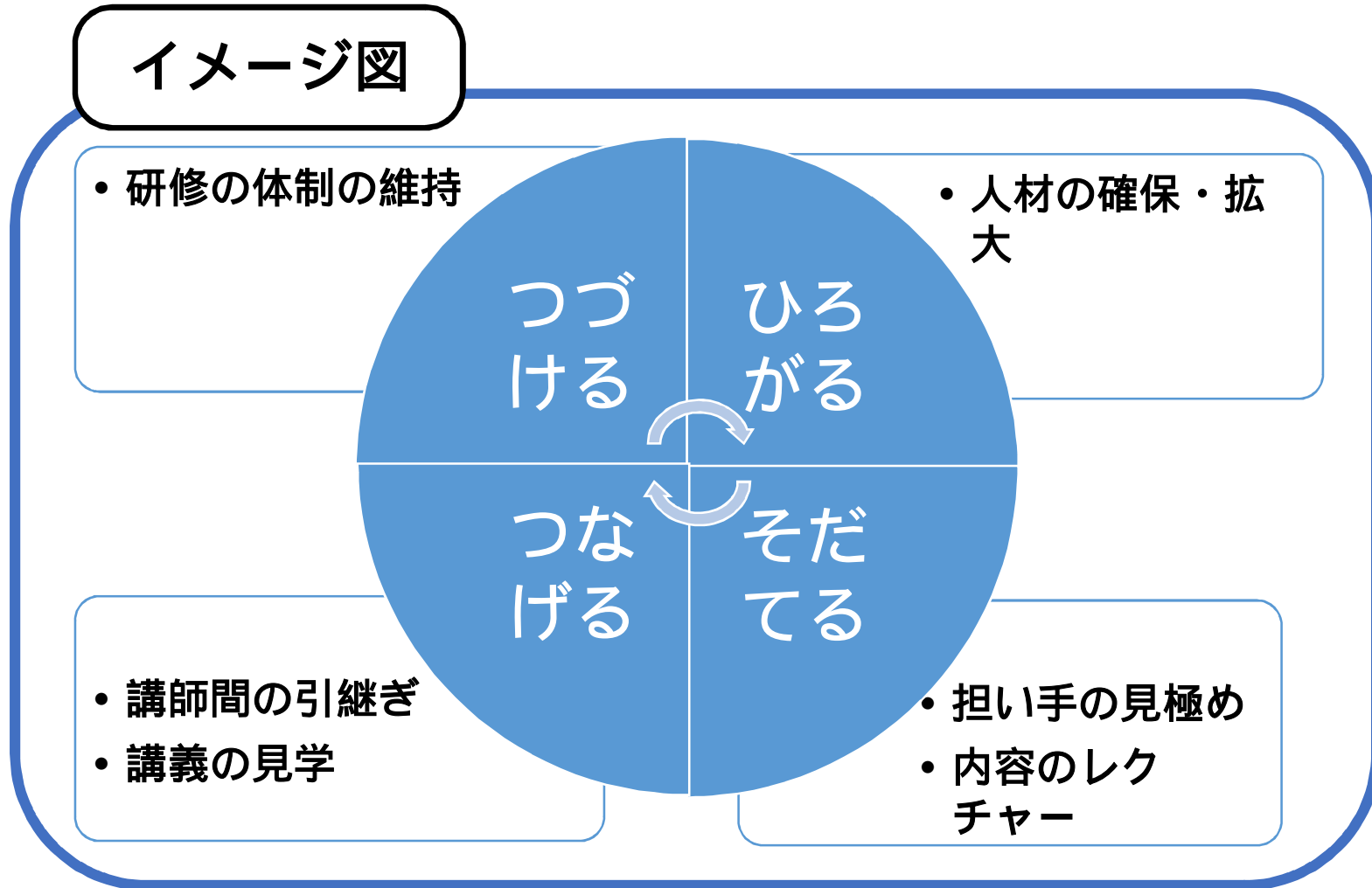
ひろ
がる

- 講師間の引継ぎ
- 講義の見学

つな
げる

- 担い手の見極め
- 内容のレクチャー

そだ
てる



意識していること

1. 継続性の担保

担当職員が変わっても、研修体系そのものを維持するためにはどうするか。

2. 人材育成を体系として捉える

研修はあくまでも、人材育成のツールの1つ。研修の前後や位置づけをどのように捉えるか。

自治体担当職員が関わる意義

バランス

コーディネーション

広い意味でのソーシャルワークの実現



ご清聴ありがとうございました

横浜市健康福祉局障害施策推進課

