
研 修 手 帳

仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修

仙台市障害者自立支援協議会

所属・氏名

令和元年6月改訂（第5版）

目次

1. 目指す「支援者像」
2. 職務階層と到達目標
3. 仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修の受け方
4. 人材育成プログラムの体系
5. 業務履歴・研修履歴カード
6. 個人研修計画
7. 資料：専門機関が実施する障害分野別研修

この手帳の使い方

- ・研修計画を各自で立て（職場の上司やリーダーから指導を受けながら作成することが望ましい）、それに基づいて研修を受けます。
- ・受けた研修について履歴カードに記入します。
- ・ただし仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修については、主催者側で記入します。
- ・仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修を受講する際、過去の受講履歴が必要となる場合がありますので、本手帳は大切に保管して下さい。
- ・履歴カードの欄が足りなくなった時は、ウェルポートせんだい（仙台市障害者総合支援センター）のホームページから書式をダウンロードしてください。

仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修や本手帳についてのお問い合わせ先

仙台市障害者総合支援センター TEL 771-6511

仙台市精神保健福祉総合センター TEL 265-2191

仙台市北部発達相談支援センター TEL 375-0110

仙台市南部発達相談支援センター TEL 247-3801

1. 目指す「支援者像」

ケアマネジメントを実践する支援者は、障害者本人のニーズや希望を的確に把握し、必要に応じて社会資源を改善し、不足する社会資源を新たに開発していくことが期待されている。このことを踏まえ、本研修では、次のような支援者の養成を目指して研修内容を組み立てるものとする。

〈障害者ケアマネジメント従事者養成研修が目指す支援者像〉

「障害者本人が真に求めていることは何か」を的確に捉え、エンパワメントを促進しながら、今ある社会資源を改善したり、不足する社会資源を新たに開発するなどして、障害者本人中心のケアマネジメントを実践することができる。

私の事業所の使命

私が目指す支援者像

私の強み

私の課題

2. 職務階層と到達目標

	役職名称 (例示)	到達目標
第5段階	施設長 (部長)	
第4段階	施設長 部門管理者 (課長)	<ul style="list-style-type: none"> ・サービスの質の向上を目指した人材育成を行うため、各職員の課題に応じて計画的に研修を受けさせ、また、助言・指導を行うことができる。 ・個別支援におけるスーパービジョンの必要性を理解し、事業所内にスーパービジョン体制を構築することができる。
第3段階	リーダー (係長) (主任)	<ul style="list-style-type: none"> 〈個別支援〉 <ul style="list-style-type: none"> ・障害の枠にとらわれず、地域生活の実現・継続に向けた支援を行うことができる。 〈地域支援〉 <ul style="list-style-type: none"> ・既存の社会資源の活用に加え、それだけでは満たさせないニーズに対して社会資源開発に取り組むことができる。 〈人材育成〉 <ul style="list-style-type: none"> ・事業所内でスーパービジョンを行える。 ・事例検討等で中心的役割を果たせる。
第2段階	実践者 (職員：一般 ¹)	<ul style="list-style-type: none"> 〈個別支援〉 <ul style="list-style-type: none"> ・障害者本人のニーズを適切にアセスメントし、そのニーズに合った支援が展開できる。 〈地域支援〉 <ul style="list-style-type: none"> ・個々のニーズを地域の課題として整理できる。 ・支援ネットワークを形成できる。 ・既存の資源では満たされないニーズに対して、具体的な援助策を考える事ができる。 〈人材育成〉 <ul style="list-style-type: none"> ・自分自身の価値観を自覚する事ができる。 ・自分の研修計画を元に、計画的にスキルアップを図ることができる。
第1段階	初任者 (職員：新任)	<ul style="list-style-type: none"> 〈個別支援〉 <ul style="list-style-type: none"> ・ケアマネジメントの基本的な考え方や支援手法を理解する。 ・障害者本人のニーズに近づくためのプロセスを理解する。 〈地域支援〉 <ul style="list-style-type: none"> ・個別支援で把握した課題が地域課題につながることを意識する。 ・地域内の他の事業所を理解する。 〈人材育成〉 <ul style="list-style-type: none"> ・自身の実践を振り返る事の意義を理解する。 ・自身の研修計画を作成できるようになる。

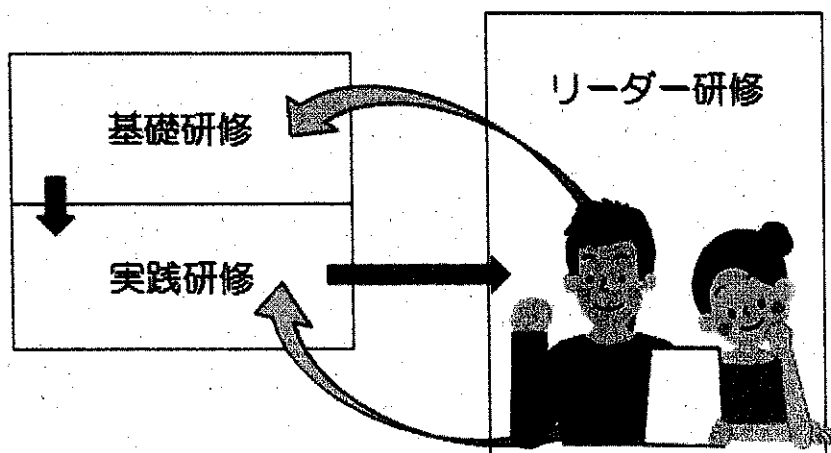
¹ 職員（一般）には、第一段階（新任職員期間）を終えて独り立ちした段階から、監督的立場ではないが、個々のサービス提供場面などにおいてスタッフリーダーとしての役割を果たす段階までが含まれている。

仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修の受け方

- ① 基礎（1年目～）→実践（2年目～）→リーダーと段階を踏んで受講します。
 - ② リーダー研修を修了した後は、研修企画や講師、ファシリテーター、スーパーバイザーなどとして事業所を超えて人材育成に関わります。
- ※令和2年度の研修体系の再編後も、これまで受講した研修履歴を活かし、ステップアップしていく仕組みを検討しています。

人材育成プログラム 職務階層	仙台市実施		法定研修 (宮城県実施)	OJT 自己研鑽
	ケアマネジメント研修	障害分野別研修		
施設長 部長	↑ 管理者			↑ OJT ↑ 自己研鑽
施設長 部門管理者・課長	↑ フォローアップ	↑ 障害分野別研修 (別紙参照)	↑ 現任・専門	
リーダー (主任・係長など)	↑ リーダー		↑ 初任	
実践者 (職員：一般)	↑ 実践			
初任者 (職員：新任)	↑ 基礎			

**リーダー研修修了者は
研修講師・演習ファシリテーターとして活躍**



令和元年度仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修について（一部休止）

仙台市障害者自立支援協議会では、本研修をより実効性のあるものとしていくため、令和2年度に向けて体系等の見直しを行っています。それに伴い、本年度の「リーダー研修」と「管理者研修」は休止いたします。

見直しに伴い、令和元年度に行う研修の「目的」と「到達目標」については、記載内容と異なる内容で実施する場合があります。

【仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修一覧】

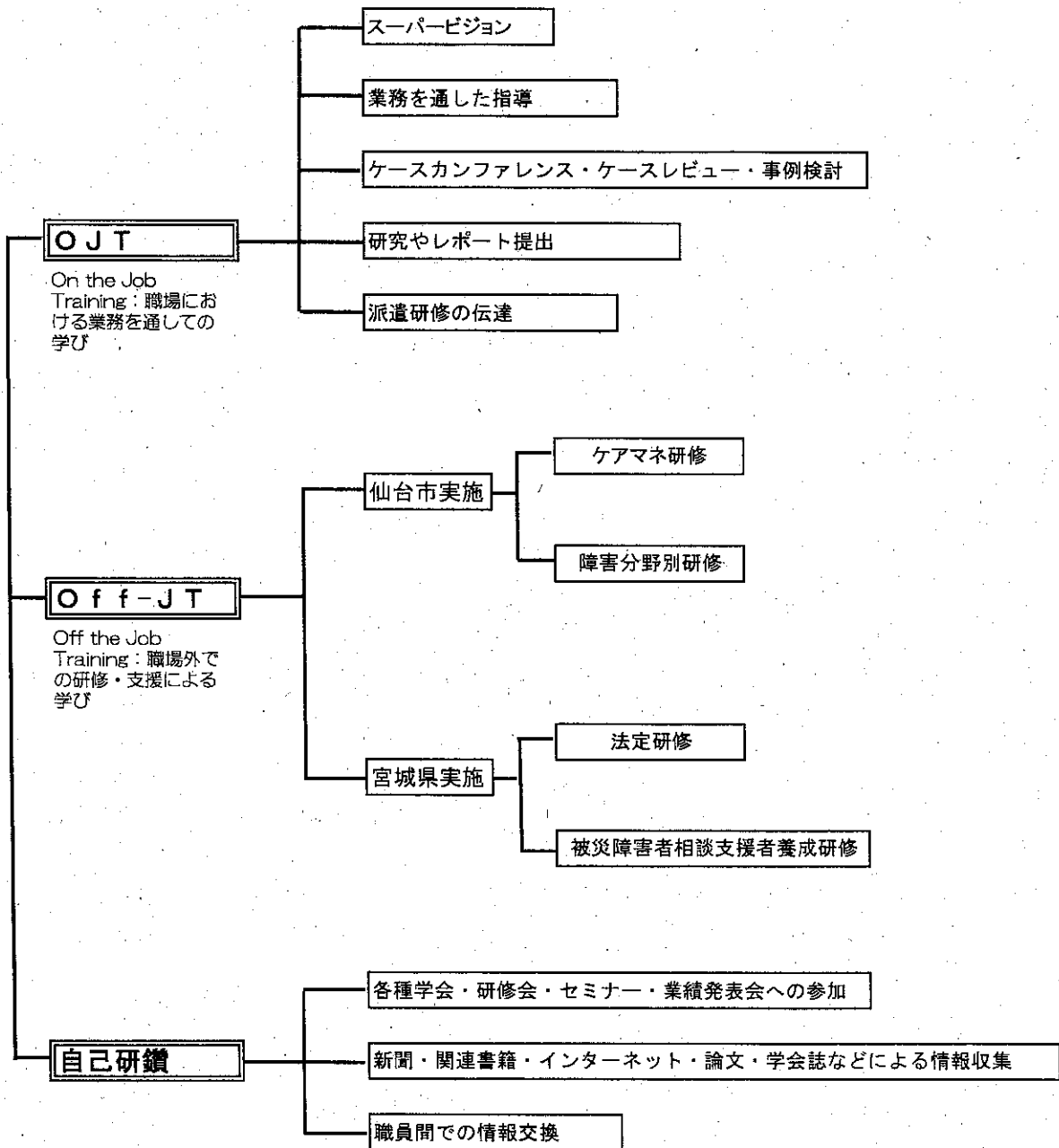
研修	対象	目的	到達目標
基礎研修 前期（6月25日） 後期（10月29日）	下記対象機関 の新任職員、相談業務に初めて従事した職員	・ケアマネジメントの基本を理解する。 ・障害の枠にとらわれず、障害者本人のニーズを捉えるアセスメントについて理解を深める。 ・どのような支援者になりたいのかを考える。	①ケアマネジメントの基本的な考え方や支援手法を理解する。 ②実践に必要な知識・技術を学ぶ。 ③障害者本人のニーズに近づくためのプロセスを理解する。 ④自身の実践を振り返る事の意義を理解する。 ⑤自身の研修計画が作成できるようになる。
実践研修 前期（月日） 後期（月日） ※日程調整中	下記対象機関 の2年目以降の職員で、 <u>基礎研修を受講していること</u> (再受講可)	・自己覚知を深めネットワークを活用した支援についての理解を深める。 ・障害者本人のニーズに合った支援を展開するため、社会資源開発の手法を獲得する。	① 自分自身の価値観を自覚すると共に、支援者としての自分にどのような強みや弱みがあるかを理解する。 ② 既存の資源では満たされないニーズに対して、具体的な支援策を考える。また、その支援策を提供するためには、どこにどのように働きかけたら良いのかを理解する。
リーダー研修 ※令和元年度は 休止します。	H30年度までに実践研修を受講し、下記対象機関の現場リーダー	・相談支援事業所等においてリーダーの立場にある職員が、自身が所属する組織における人材育成の課題を把握し、必要な行動ができるようになる。 ・人材育成のひとつの手法であるスーパービジョンについて理解を深める。	① 各区自立協や各種事例検討会などで、支援者の関わりや支援者自身の課題に焦点を合わせた助言ができるようになる。 ② 事業所内でスーパービジョンが行えるようになる。
リーダー研修 了者フォローアップ（全3回） 月日 月日 月日 ※日程調整中	H30年度までのリーダー研修了者	・自身が所属する区自立協における人材育成の課題を把握し、必要な行動ができるようになる。 ・区自立協の中で社会資源開発に取り組むことができるようになる。	① 事業所内外で個人スーパービジョンや集団スーパービジョンが行えるようになる。 ② 行政機関や他事業所も含めたネットワークの構築ができる。 ③ 社会資源開発に向けて具体的な取組みを行うことできる。
管理者研修 ※令和元年度は 休止します。	下記対象機関の管理者	・職員の人材育成を通して、サービスの質の向上を図る。	① 各職員の課題に応じて計画的に研修を受けさせ、また、助言・指導を行うことができる。 ② 個別支援におけるスーパービジョンの必要性を理解し、事業所内にスーパービジョン体制を構築することができる。

※会場はいずれも仙台市障害者総合支援センター「ウェルポートせんだい」（泉区泉中央2-24-1）

【対象機関】

区役所障害高齢課、総合支所保健福祉課、専門相談機関、障害者相談支援事業所、指定相談支援事業所、障害者福祉センター、自閉症児者相談センター、第二自閉症児者相談センター、視覚障害者支援センター、障害者就労支援センター、ひきこもり地域支援センター、児童発達支援センター、児童発達支援事業所、難病サポートセンターなど

4. 人材育成プログラムの体系



5. 業務履歴・研修履歴記録カード

氏名		生年月日		年 月 日	
資格・免許	資格名	取得年月	資格名	取得年月	
	<input type="checkbox"/>	年 月	<input type="checkbox"/>	年 月	
	<input type="checkbox"/>	年 月	<input type="checkbox"/>	年 月	
	<input type="checkbox"/>	年 月	<input type="checkbox"/>	年 月	
	<input type="checkbox"/>	年 月	<input type="checkbox"/>	年 月	
職歴	年 月～ 年 月				
	年 月～ 年 月				
	年 月～ 年 月				

【研修受講歴】

(1) 法定研修

年月日	研 修 名	主 催 者 名	受講機関

(2) 仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修

年月日	研 修 名	受講確認欄

(3) その他の研修

年月日	研 修 名	主 催 者 名	受講機関

(4) スーパーバイザー経験

年月日	個人・集団	課題・テーマ	スーパーバイザー氏名	実施期間

(5) ファシリテーター・スーパーバイザー経験

年月日	研 修 名 等	主催者又は スーパーバイザー氏名	実施期間

(6) 研修講師経験

年月日	研 修 名 等	主 催 者	実施期間

6. 個人研修計画 (年度)

作成日： 年 月 日

氏名

今年度の研修課題・ニーズの分析

<<私の希望>>	<<所属長の要望>>
----------	------------

今年度の重点テーマ・目標

(Blank area for focus themes and goals)

具体的研修計画

4月	OJT	OffJT
5月		
6月		
7月		
8月		
9月		
10月		
11月		
12月		
1月		
2月		
3月		

中間評価

<<自己評価>>	<<所属長からのコメント>>
----------	----------------

年度末評価

<<自己評価>>	<<所属長からのコメント>>
----------	----------------

来年度の具体的研修計画案

(Blank area for next year's training plan)
--

7 障害分野別研修(仙台市実施分)

<p>第3段階／リーダー</p>	<p>③地域リハビリテーション従事者養成研修(高次脳機能障害)</p>	<p>難病支援研修</p>	<p>地域リハビリテーション従事者養成研修 視覚障害</p>	<p>呼吸リハビリテーション支援者研修会</p>		<p>① アルコール関連問題研修講座 ② アルコール勉強会</p>	<p>地域移行関連研修会</p>	<p>思春期問題研修講座</p>	<p>地域自死対策研修会</p>	<p>災害時メンタルヘルス研修会</p>
<p>第2段階／実践者</p>	<p>②高次脳機能障害支援者ステップアップ研修</p>									
<p>第1段階／初任者</p>	<p>★①高次脳機能障害支援者ベーシック研修</p>				<p>★基礎研修 前期・後期</p>					
<p>領域</p>	<p>高次脳機能障害</p>	<p>難病</p>	<p>中途視覚</p>	<p>呼吸リハ</p>	<p>精神保健福祉</p>	<p>アルコール</p>	<p>地域移行</p>	<p>思春期</p>	<p>自死対策</p>	<p>災害時</p>
<p>実施機関</p>	<p>障害者総合支援センター (身体障害・高次脳機能障害・難病)</p>				<p>精神保健福祉総合センター (精神障害)</p>					

<p>②アーチル発達障害療育セミナー</p>	<p>①アーチル発達障害特別講座(テーマは自閉症または重症心身障害等)</p>		<p>行動障害研修 基礎編 2回</p>			<p>虐待防止に関する研修会</p>	<p>差別解消に関する研修会</p>	<p>第3段階／リーダー</p>
		<p>成人施設中堅者研修 5回</p>		<p>行動障害研修事例検討 3回</p>				<p>第2段階／実践者</p>
<p>★アーチル発達障害 基礎講座(共通編)</p>		<p>アーチル発達障害基礎講座 (成人期編) 2回</p>			<p>★新任職員研修</p>			<p>第1段階／初任者</p>
<p>療育 セミナー等</p>		<p>ライフ ステージ</p>	<p>行動障害</p>	<p>障害保健福祉</p>	<p>虐待防止</p>	<p>差別解消</p>	<p>領域</p>	
<p>北部・南部発達相談支援センター (知的障害・発達障害)</p>					<p>障害企画課</p>		<p>実施機関</p>	

令和元年度 研修予定一覧 (令和元年6月11日現在)

	ケアマネ研修	専門相談機関等	宮城県
4月			
5月		★ 総 10日：高次脳機能障害支援者ベーシック研修 ★ 企 28日：障害保健福祉新任職員研修 ★ 精 29日：精神保健福祉基礎研修前期 精 アルコール・薬物に関する勉強会 (5～2月まで月末木曜日)	
6月	★25日：基礎前期	発 14日行動障害研修(基礎)① ★ 発 25日アーチル発達障害基礎講座(共通編)	
7月		発 12日行動障害研修(基礎)② 精 22日自殺対策専門職研修(基礎編)	
8月		発 27日アーチル発達障害講座(成人就労支援編)① 総 30日高次脳機能障害ステップアップ研修①	日：障害者相談支援従事者研修初任者研修(1日目～2日目)
9月		精 20日：思春期問題研修講座 発 24日(仮称)発達障害講座(成人編・生活介護施設向け)① 総 27日高次脳機能障害ステップアップ研修②	日：障害者相談支援従事者研修初任者研修(3日目～5日目)
10月	★29日：基礎後期	発 17日 発達障害特別セミナー 総 18日重度障害者コミュニケーション支援ベーシック研修	
11月	調整中：実践前期	総 5日高次脳機能障害ステップアップ研修③ 精 5日依存症関連問題研修 発 12日(仮称)発達障害講座(成人編・生活介護施設向け)② 総 15日重度障害者コミュニケーション支援ステップアップ研修 精 16日：地域移行関連研修会※精神障害者支援体制加算の要件となる研修です 精 18日：自殺対策専門職研修(実践編)	
12月	調整中：実践後期	総 14日高次脳機能障害ステップアップ研修④ 精 (12月または1月)災害時メンタルヘルス研修会 発 (12～1月)アーチル発達障害講座(成人就労支援編)②	
1月		★ 精 (1月または2月)精神保健福祉：基礎研修後期 発 28日(仮称)発達障害講座(成人編・生活介護施設向け)③	日：障害者相談支援従事者研修現任研修(1日目)
2月		総 10日呼吸リハビリテーション支援者研修会	日：障害者相談支援従事者研修現任研修(2日目～3日目)
3月			
時期未定	リーダーフォローアップ研修(企画)	総 視覚障害：リハビリテーション従事者養成研修 発 行動障害研修・事例検討会(10・12・2月予定) 発 アーチル発達障害特別講座(自閉症または重症心身障害) 発 アーチル発達障害療育セミナー 企 虐待防止に関する研修会 企 差別解消に関する研修会 支 かかりつけ医等心の健康対応力向上研修会 ※精神障害者支援体制加算の要件となる研修です	県指定研修事業者 強化行動障害支援者養成研修(基礎/実践)課程 ※行動障害支援体制加算の要件となる研修です H31.4.15現在、宮城県から研修実施機関として指定されている事業者は以下の通りです。 ㈱エデュケイト・ジャパン EDC 医療福祉学院 (社)福原秀峰会 ㈱中川 ※基礎のみ (認定NPO)さわおとの森 ㈱オールスター・lab
		発 医療的ケア児等支援者及びコーディネーター養成研修 (1月及び3月を予定・宮城県と合同開催) ※要医療児者支援体制加算の要件となる研修です	

※ **総**：障害者総合支援センター、**精**：精神保健福祉総合センター、**発**：発達相談支援センター、**企**：障害企画課、**支**：障害者支援課

※ ★印のついている研修：初任者が1年目に受講することが望ましい研修