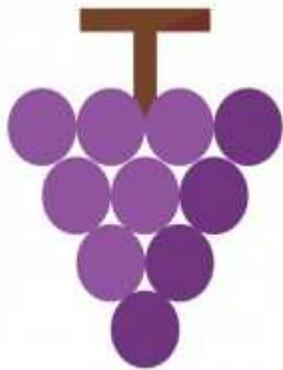


山梨県障害福祉従事者 人材育成ビジョン (平成27年度版)

山梨県自立支援協議会
相談支援・人材育成部会



【本ビジョンの構成】

- 1．はじめに
- 2．人材育成の必要性
- 3．障害福祉従事者に必要な資質とは
 - (1) 障害福祉従事者の役割と機能
 - (2) 対人援助関係の形成
 - (3) 求められる福祉従事者の専門性の要素
 - (4) パートナーとしての障害福祉従事者
 - (5) ソーシャルワークの概念・図
 - (6) 本人主体（中心）の支援とは
 - (7) これからの障害者支援の基本
- 4．人材育成システムについて
 - (1) 山梨県相談支援体制の現状及び課題
 - (2) 自立支援協議会と人材育成
 - (3) 地域、圏域、県自立支援協議会のそれぞれの役割
- 5．人材育成ビジョンの目標設定：平成28年度～平成29年
 - (1) 人材育成のステップアップの過程
 - (2) 求められる力を高めていくための人材育成システム
 - (3) 山梨県の人材育成イメージ図
 - (4) 人材育成ビジョンの評価指標

1 . はじめに

平成18年の障害者自立支援法施行後、指定相談支援事業所における相談支援専門員の位置付けが制度化され、また、障害福祉サービス事業所等ではサービス管理責任者の配置が義務付けられました。これに伴い、相談支援専門員及びサービス管理責任者の育成を都道府県が担うことになり、山梨県においても、ケアマネジメント手法による障害者支援技術を獲得するための研修を行うことになり、これまで実施してきました。

山梨県では、より効果的な人材育成を行うため、県自立支援協議会に諮るなかで、平成26年度から「相談支援部会」を「相談支援・人材育成部会」に名称変更し、研修体系の見直し・充実を強化するなかで、

平成27年度から「山梨県版の人材育成ビジョン」の作成についても検討し、着手することにしました。

「相談支援・人材育成部会」において、長期的な視点で計画的に人材育成を行うにあたっては、研修で伝えるべきポイントや、研修体系を整理した「人材育成ビジョン」が必要であるとの意見がまとまり、この度、「山梨県障害福祉従事者人材育成ビジョン」を策定することになりました。

山梨県の強みである「顔の見える関係」「官民協働型」を活かした研修体系及び人材育成ビジョンであるように配慮しました。

研修体系見直しの取組

相談支援現任者サポート研修（H26～）

障害者虐待防止・権利擁護研修（H26～）

サービス管理責任者現任研修（H27～）

強度行動障害者基礎・実践研修（H27～）

山梨県の障害福祉従事者（ ）に求められる資質を明らかにしたうえで、その資質を備えた人材を育成するための研修体系を整理したものです。このビジョンは、山梨県自立支援協議会相談支援・人材育成部会において、評価検討を行い、定期的にバージョンアップしていく予定です。

ここでいう障害福祉従事者とは、相談支援専門員やサービス管理責任者をはじめとする障がい福祉関係事業に携わっている支援者等を指しています。

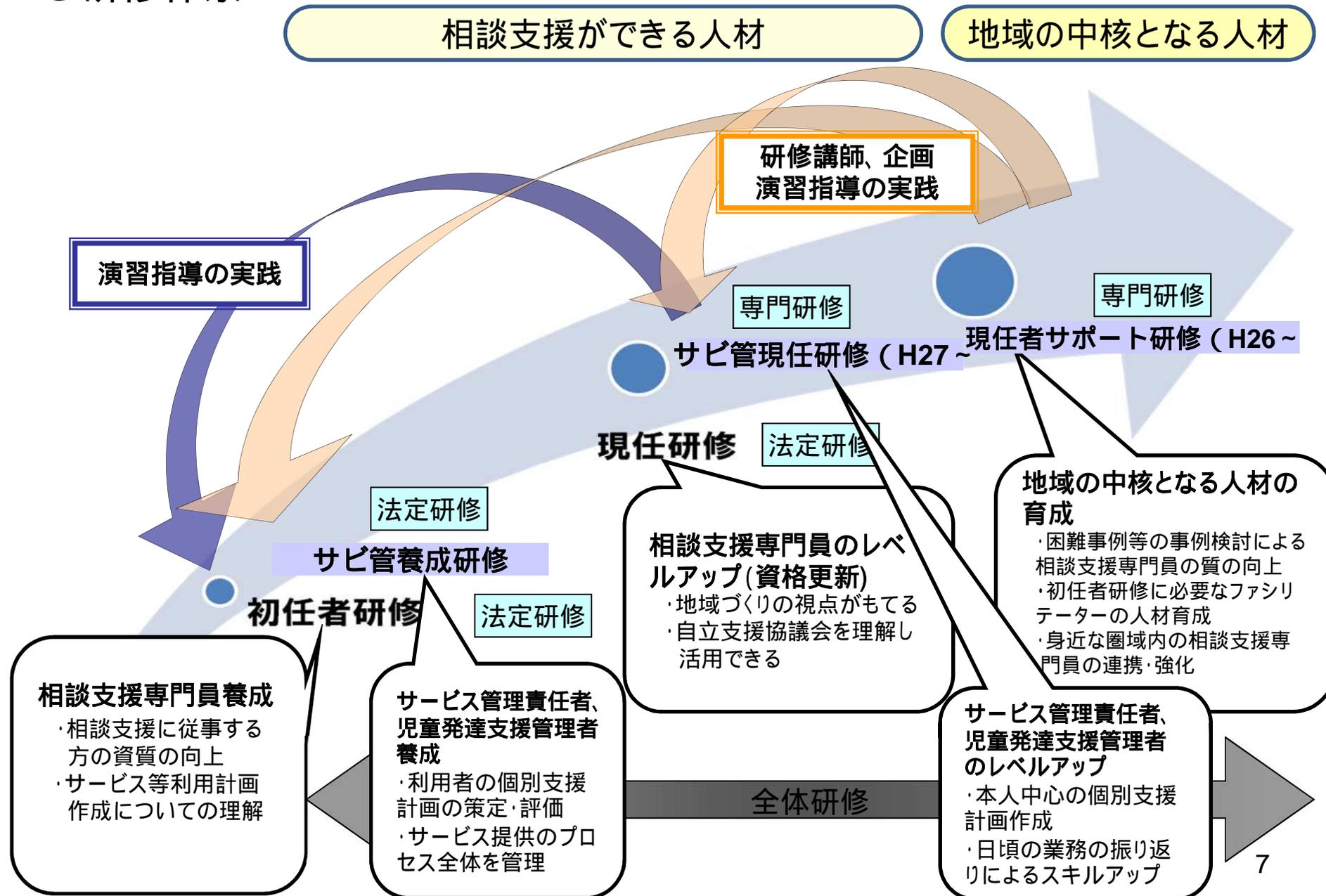
2．人材育成の必要性

山梨県の障害福祉に関する研修会では、本人を中心とし、本人のストレングスに着目した講義や演習を実施してきました。

しかしながら、サービス等利用計画の実施率の低さ、作成する相談支援専門員の不足、相談支援専門員の質の課題、サービス管理責任者との連携や、個別支援計画の質の問題等があげられます。

また、県内の人材育成の地域差なども課題となっており、専門職が「ひとり職場」であったり、スーパーバイザーの不足、スキルアップやブラッシュアップ研修が1事業所では困難、福祉サービスが圏域により偏りがある等の課題が顕著に表出され、県としても人材育成の必要性があることを実感し、次のような研修体系を考案しました。

(参考) 山梨県人材育成(相談支援、サービス管理責任者)に係る研修体系



3 . 障害福祉従事者に必要な 資質とは

山梨県では、以下に掲げる資質を備えた人材を養成していきます。

特に土台となる「価値観」、中でも「本人中心」の理念を大切にして人材育成に取り組んでいきます。そのためには、ソーシャルワークの視点を交えて、対人援助・求められる専門性・本人主体の支援・障害福祉従事者の価値と倫理などを整理しました。

価値観は利用者理解の優れた道具にも、躓きにもなるという自覚を持って、障害福祉従事者の研修等を構成していきます。

(1) 障害福祉従事者の役割と機能

障害福祉従事者の役割は、利用者が地域で希望する自立した生活を維持・継続する上で障害となる様々な複合的な生活課題（ニーズ）に対して、生活の目標を明らかにし、課題解決を達成する道筋と方向を明らかにし、地域社会にある資源の活用・改善・開発を通し総合的かつ効率的に継続して利用者のニーズに基づく課題解決を図ること

そのための機能

アセスメント機能 計画機能（プランニング） 調整機能（マネジメント）
モニタリング機能 ネットワーキング機能 権利擁護機能

必要な倫理観、姿勢

利用者の主体性の尊重
（利用者主義）
利用者の権利・尊厳の尊重
（権利擁護）
個人情報保護（守秘義務）
公正性
（自己コントロールと自己評価）
中立性

信頼関係を築く姿勢 不安を和らげる姿勢
個別化してとらえる姿勢 感情をうまく表現
できるよう手伝える姿勢 感情をコントロールする姿勢 受容する姿勢 非審判的な態度
自己決定を原則とする姿勢 守秘義務を告げる姿勢 利用者自立支援する姿勢 家族あつての自立支援である姿勢 こまめなアセスメントを行う姿勢 資源の把握と開発の姿勢
チームアプローチの姿勢 苦情対応への姿勢
記録に対する姿勢 **バイステックの7原則** ⁹

(2) 対人援助関係の形成

障害福祉従事者は、支援者と利用者(家族)とその間で形成される対人援助関係を基盤として形成されます。

その関係を築くためには、障害福祉従事者自身の価値観や資質と向き合うことが大切になります。

1. 主体性:自らが一人の人間としての主体性が発達していることが大前提(意欲やる気)
2. 自己覚知:他者を理解しようとする時の自己の価値基準。自己の言語、感情及び行動のメカニズムについて、自己を客観的に深く理解できること。
3. 信頼関係:利用者(家族)を価値ある存在と理解し、その生きにくさに寄り添いラポール(相互信頼)を形成。

(3) 求められる福祉従事者の専門性の要素

技術(木でたとえると枝葉の部分)

固有の援助技術・関わり方・支援方法

枝葉=技術

知識(木でたとえると幹の部分)

理念・法律・制度・政策・対象者の理解

幹=知識



価値と倫理(木でたとえると根の部分)

すべての人々の平等、存在価値及び

尊厳を尊重する基盤・本人中心(根っこ) 根=価値と倫理

援助とは、違った価値観をもつ人同士の出会いである、違った価値観をもつ人々が出会い、そこから理解を生み出していく支援の過程である。

(4) パートナーとしての障害福祉従事者

協議会の運営において“パートナー”として期待するもの

1. 多くの経験、体験から蓄積されたノウハウを地域に広める力

- ・個別支援会議への積極的な参加
- ・ケアマネジメント会の運営
- ・ワーキング活動でのリーダー

2. 障害者に一番身近な立場として事態を伝える力

- ・サービス担当者会議、個別支援会議等、トップの自立支援協議会でのファシリテーター
- ・相談件数、傾向等の報告と分析

3. 全体的な視点の中で、課題の優先順位付けを行える力

- ・サービス担当者会議、個別支援会議等。トップの自立支援協議会のテーマ選定

4. 課題解決における客観的な視点を持つ力

- ・緊急性、将来への仕組み... どのような視点で課題に取り組むか

(5) ソーシャルワークの概念

ソーシャルワークの定義

人間の権利（ウェルビーイング）の増進を目指す
社会の変革を進める

人間関係における問題解決を図る

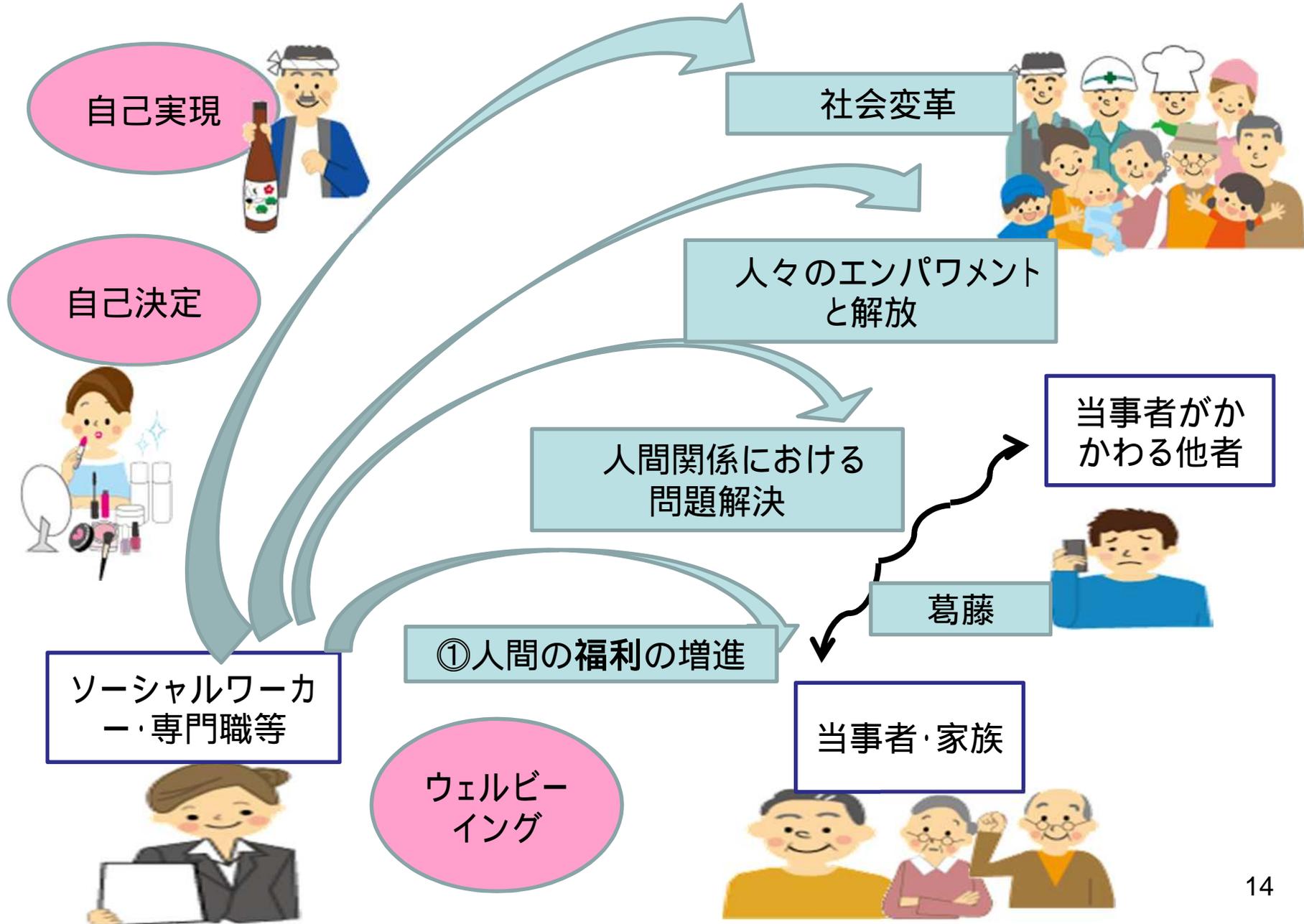
人々のエンパワメントと解放を促す

人間の発達と行動、そして社会システムに関する理論を活用

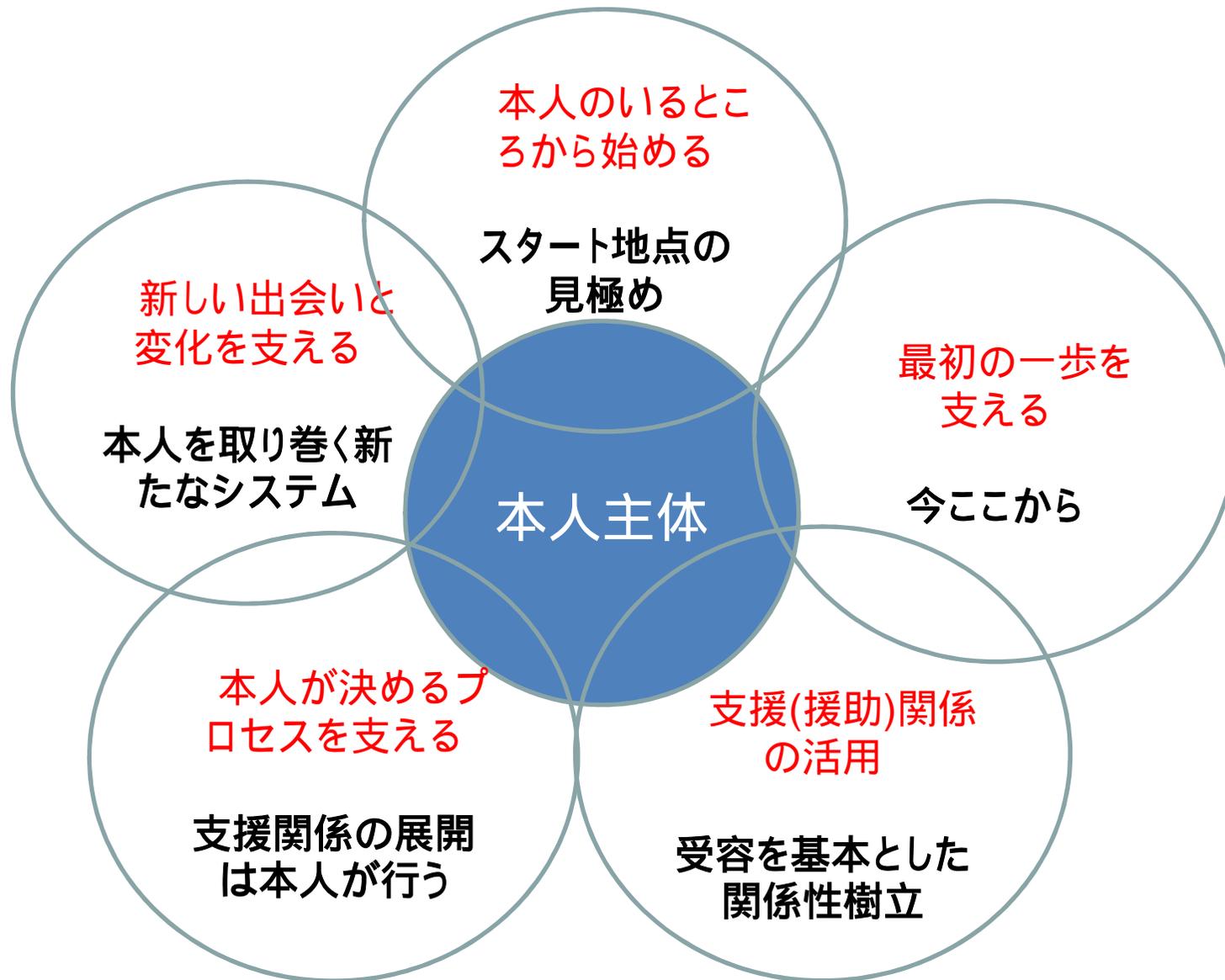
人々がその環境と相互に影響し合う接点に介入

個人と社会の双方を働きかけの対象とし、個人や社会がよりよい状況になるよう具体的な行動、活動、実践し、生活上の問題を解決、緩和すること

ソーシャルワークの概念 (図)



(6) 本人主体(中心)の支援とは



「本人中心」を考えるうえで重要な視点

本人が、自分の人生を自己決定できるように・・・

エンパワメント・・・一般状況と比べてパワレス状況にある人が、本人の意向にそって、支援者とともに能力の向上・社会環境の改善・個人と社会環境との調整という方法により、そのパワレス状況を改善していく過程。

ストレングス・・・その人が、元来持っている「強さ・力」に着目して、それを引き出し、活用していくこと。

「人権」を考えるうえで必要な視点

障害福祉従事者はソーシャルワーカーとして、障害のある人たちの権利を守っていく責務があります。

インクルージョン・・・全ての人々を孤独や孤立、排除や摩擦から援護し、健康で文化的な生活の実現につなげるよう、社会の構成員として包み支え合うこと

ノーマライゼーション・・・障害者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、共に生きること

(7) これからの障害者支援の基本

本人中心・主体

医学モデルから社会モデル・生活モデルへ

社会（生活）モデル

「できないこと」の承認

「できないこと」を支える

障害の種別や軽重に左右
されない地域生活が可能

医学モデル「一人ひとりの障害者の『心身機能の障害』そのものが、障害者の生きづらさを生み出す」という考え方。

障害者の生きづらさは、「障害者の心身の機能障害に問題があるのではなく、そのような機能障害を持つ障害者を取りまく環境にある」という考え方。

精神・身体・知的・難病などによる障害が重症であっても地域で自宅で生活支援を受けながら医療を設けられることが可能な状態に生活環境を整えることで、その人らしく生きられることは明らかであり、本人が望む学習・就労・結婚・子育てなどなどを継続的に相談支援がケアマネジメントによってみんなで支援が続けられる時代へ

4 . 人材育成システムについて

山梨県では、求められる資質を高められる人材育成システム（＝研修体系）を

- ①「みんなで」作る人材育成
- ②地域で人材育成を担える人材（＝地域リーダー）の養成
- ③循環的な人材養成

そのためには、県と地域の自立支援協議会との連携が大切...県と地域の合同協議会の実施に加えて、圏域単位での協議会のあり方を検討

(1) 山梨県相談支援体制の現状及び課題について

現 状

課 題

相談支援体制	<ul style="list-style-type: none"> ・人材の確保が困難 ・相談支援体制が不十分で自立に必要な情報と支援が届いていない(市町村の委託格差) ・入所入院から地域生活に移行する取り組みが不十分 ・事業の具体的実施方法が不明 <p>市町村相談支援機能強化事業の実施率が低い 居住サポート事業の実施率0</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人材の養成とスキルアップ ・居住サポート等の強化 ・相談支援マニュアルの作成と普及 ・市町村に向けた研修会の開催 ・基幹相談支援センターの設置と運営
自立支援協議会	<ul style="list-style-type: none"> ・地域自立支援協議会からの課題を吸い上げるシステムが機能していない ・県自立支援協議会で取り組むべき課題の整理 ・部会構成の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域生活拠点事業の方向と体制づくり ・障害福祉計画の見直しと評価・分析・検証 ・圏域単位での協議会の在り方検討
サービス利用計画作成費	<ul style="list-style-type: none"> ・計画相談支援事業所が少なく、地域格差がある ・地域移行支援の計画作成が進んでいない ・サービス作成までに時間がかかる 	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス利用計画作成費の支給対象者の明確化・拡大 ・地域移行・地域定着の推進
権利擁護	<ul style="list-style-type: none"> ・山梨県幸住条例の改正に伴う当事者支援 ・成年後見制度利用支援事業の実施率が低い ・当事者のエンパワメント支援 ・虐待防止法・差別解消法の理解と周知 	<p>県内の当事者会の実態把握 当事者の人材育成と自立支援協議会の周知</p>

(2) 自立支援協議会と人材育成

障害者が困っていること・夢や希望している事（相談）



障害福祉従事者等が地域の福祉課題として抽出



地域自立支援協議会で課題解決の検討
何らかの手立て・方法により課題の解決がされる



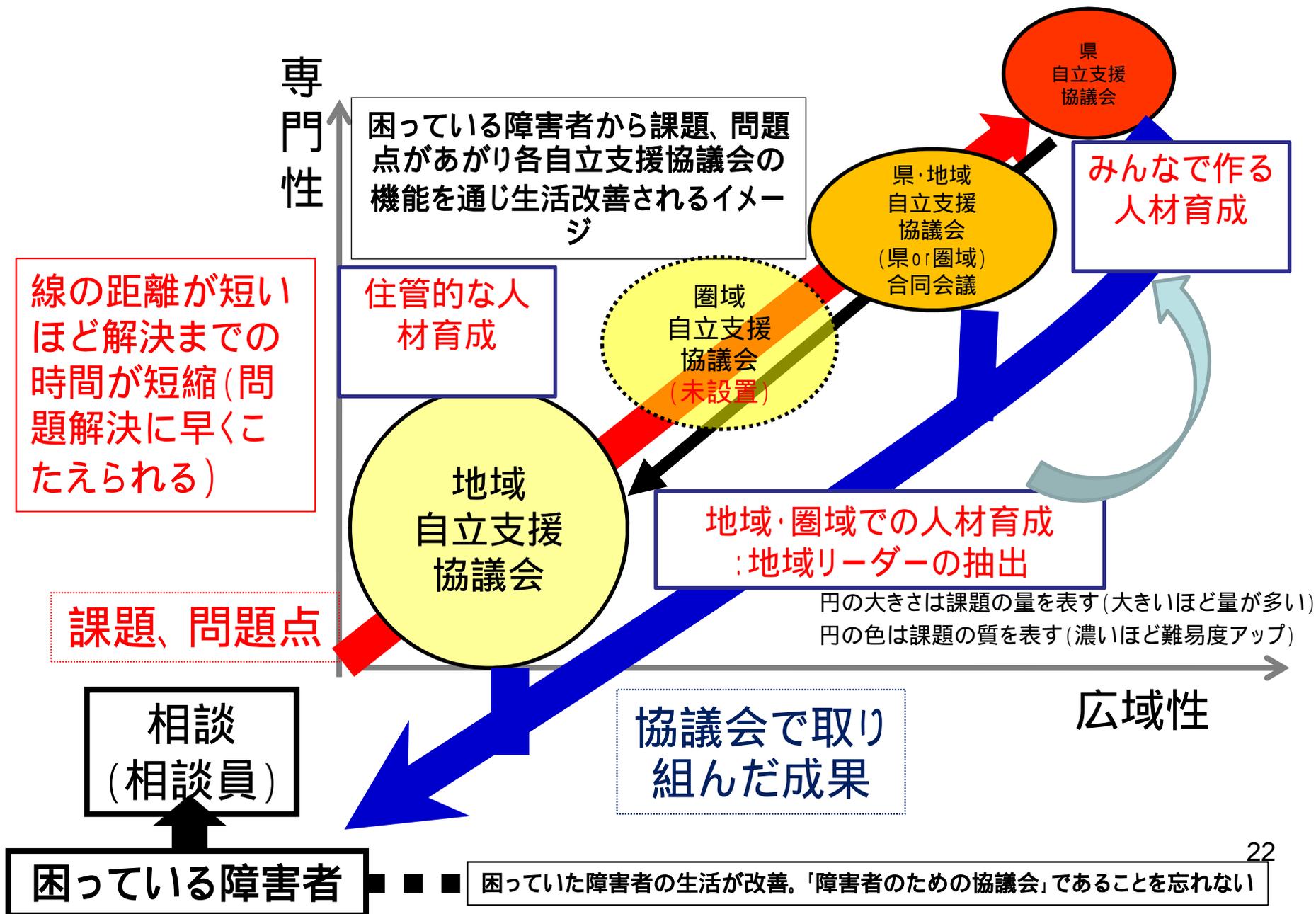
障害者の生活が改善していく
地域自立支援協議会では解決出来ない課題や、山梨県内に共通する課題、より専門性が求められる課題は



(圏域単位での協議会の検討)

県自立支援協議会へ提案、提言していく

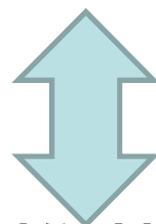
自立支援協議会と人材育成の関係図



自立支援協議会を軸とした循環的な人材養成

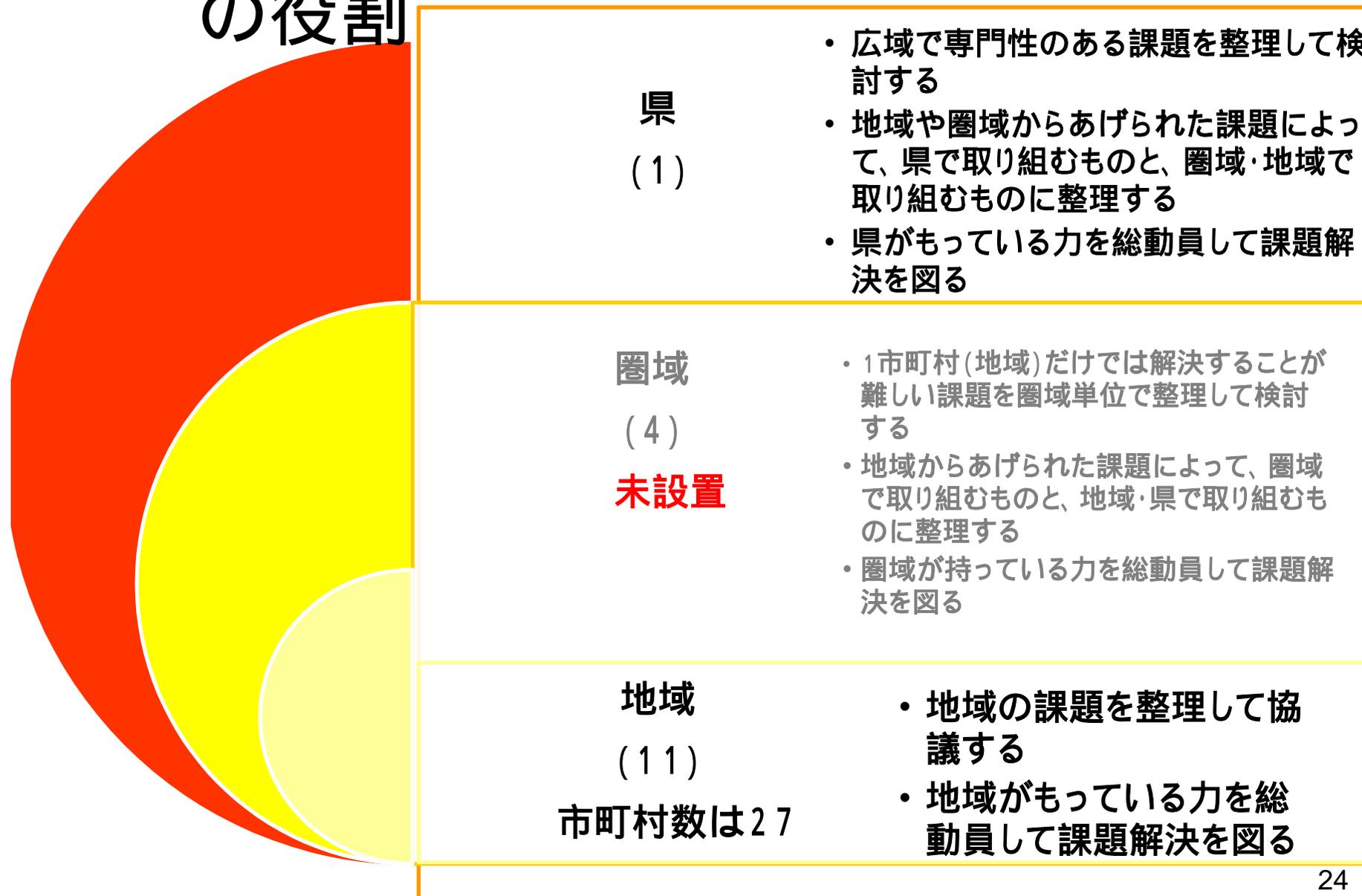
山梨県では、人材育成を「みんなで」考えるために、「相談支援・人材育成部会」を官民協働で設置、運営していく。

（障害福祉従事者：相談支援専門員・サービス管理責任者・児童発達管理責任者・施設職員・介護職員等）



地域の協議会から推薦を通して、人材育成に必要な資質の高い人材（地域・圏域リーダー）が活動していくうえで、それを地域に還元できるようにしていく。（圏域内での人材育成の強化）…国研修の候補者や修了者の発掘

(3) 地域、圏域、県の自立支援協議会の役割



障害者からの相談(地域の福祉課題)が地域自立支援協議会で協議される流れ

障害当事者、家族からの相談(相談員)

相談員は相談内容を整理・把握したうえで
必要な関係者(機関)に連絡・調整を行ない
個別支援会議で協議した後必要な支援を開始する(ケアマネジメント)

個別支援会議やモニタリングを通して
明らかになった地域の福祉課題(問題点)
を相談員が抽出して地域自立支援協議会
(定例会)で協議できるようにする

地域自立支援協議会の取り組みにより課題解決されて障害者にかえていく流れ

定例会に集められた地域の課題が積み上がったら
重要度、緊急度の高い最大公約数的な課題を選び
課題解決に必要な関係者を集める(部会、PT)

課題が出てから人を集める「課題ありきのスタンス」がgood!
(人を集めてから協議するスタイルはNG。課題の根拠・目的がブレてしまい、内輪話しに終始し、成果が出にくくなる)
他、抽出された課題のなかで「レア課題(最小公倍数的な課題)」は圏域、県に

部会、PT(プロジェクトチーム)が設置されたら
何の目的の部会、PTかわかる名称をつける。
取り組む前に、目的・内容・時期・メンバーなど明確に。
経過は定例会に都度報告。
最終の取りまとめ(提案書)まで必ず実行する

部会で取りまとめた提案書は全体会に提出する。
全体会で検討後、市など関係機関に提案。
施策として認められれば課題解決につながり、
課題を抱えていた障害者の生活が改善される

提案すれば必ず施策化されるわけではない。地域で困難だった課題は圏域、県に

協議会及び人材育成部会の活性化に向けた取り組み

【形骸化の原因】

【遭難型】

・相談支援事業が適正に実施されず、議題の素材が精選されないまま開催され、見通しが持てていない。個別からの課題とならない

【陳情型】

・地域自立支援協議会を経ず、それぞれの団体が陳情、団体交渉の場を作っている。

【行政主導型】

・定期移動などにより、協議会が一旦低迷する。また、行政主導になり、形式的な議事進行と協議内容になっている。

人材育成部会の取り組み

【今後の取り組み】

【アプローチ1】

・相談支援事業の充実と強化
・個別支援会議の開催
・ニーズキャッチ

【アプローチ2】

・地域の関係機関との連携
・情報収集と情報提供

【アプローチ3】

・構成員を柔軟に再編成
・議事内容の調整
・「官民協働の自立支援協」の位置づけ

5．人材育成ビジョンの目標設定（平成28年度～平成29年度）

山梨県障害福祉従事者人材育成ビジョンは、「やまなし障害者プラン2015」と連動して、まずは平成28年度から平成29年度2年間のスパンで実施することとし、定期的に評価、検討を行います。

「やまなし障害者プラン2015」は山梨県障害者計画と第4期山梨県障害福祉計画を統合し、障害者基本法の目的である共生社会の実現に向け、市町村や関係機関と連携しながら、総合的に障害者福祉施策に取り組むための指針

評価のための指標を設けたうえで、相談支援・人材育成部会において進捗管理をしていきます。

あわせてビジョン自体の評価、検討も行い、適宜バージョンアップさせていきます。

人材育成のステップアップの過程

H30年度

県自立支援協議会の相談支援・人材育成部会で検討・他県の資料を収集

他県との情報交換・人材育の必要性の意識を共有

各地域自立支援協議会主催研修、各法人等人材育成研修との連携・取り組み

圏域マネージャーを中心にとりまとめ、各地域に情報提供
研修の質を高めるためのファシリテーター養成研修の開催
県と地域の合同自立支援協議会

法定研修、専門別研修等による人材育成の研修
障害者プランの見直し、連携を踏まえた人材育成ビジョン、研修体系の見直しに着手

地域生活拠点システム構築の土台作りを行う

新たな人材育成ビジョンを相談支援、人材育成部会で策定し各地域における人材育成に反映
将来的に県全体のスーパーバイザーや圏域アドバイザーとしての活動へ
福祉行政施策に反映できるシステム

地域生活拠点システム構築に向けて具体的な取組開始

ビジョン全体についても評価・検討を実施しバージョンアップする

山梨県障害福祉従事者人材育成ビジョンの策定

H27年度

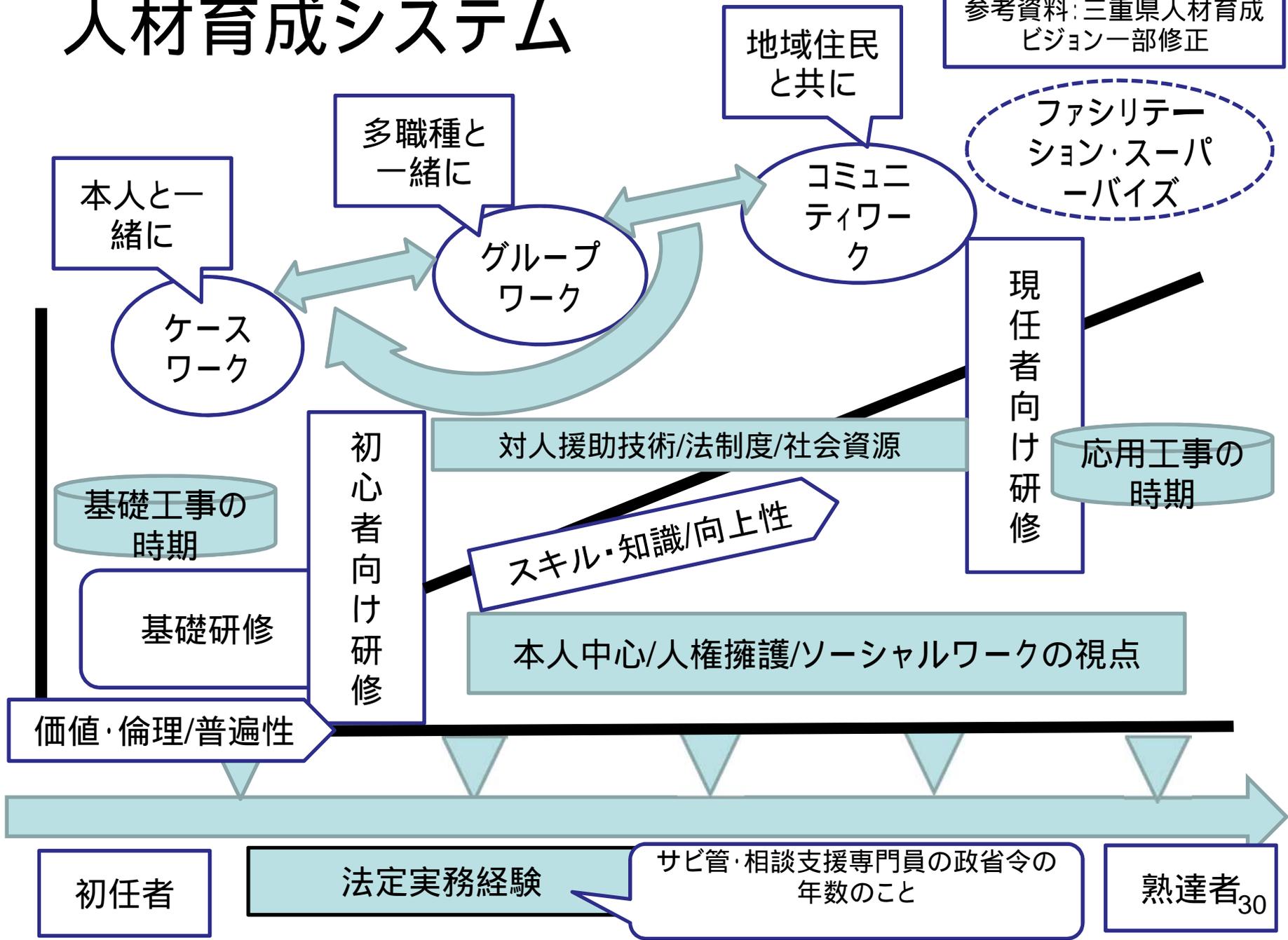
H28年度

H29年度

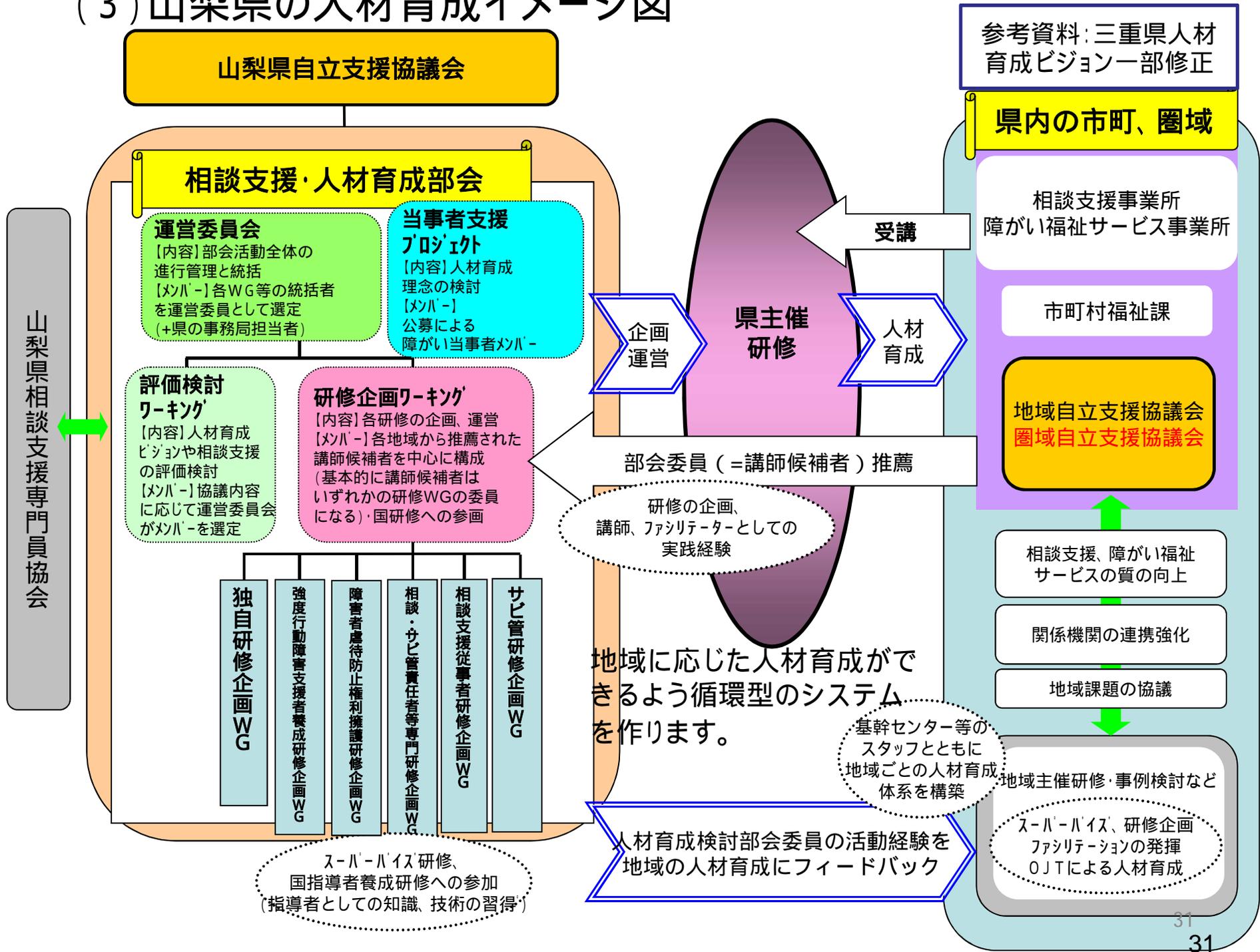
H30年度

(2) 求められる力を高めていくための 人材育成システム

参考資料: 三重県人材育成
ビジョン一部修正



(3) 山梨県の人材育成イメージ図



(4) 人材育成ビジョン評価指標

	平成 2 7 年度	平成 2 8 年度	平成 2 9 年度
相談支援・人材育成部会参加メンバー (人)	8人	10人	12人
研修開催回数(法定、 専門研修等) 相談初任、相談現任、 相談現任サポート、サ ビ管、サビ管現任、ピ アカン、虐待防止、強 行障害、喀痰吸引研修 (H27内訳)	9回	10回	11回

山梨県における障害福祉サービス従事者等関連研修一覧(平成27年度)

研修名	研修の目的
相談支援従事者初任研修	地域の障害者等の意向に基づく地域生活を実現するために必要なサービスの利用支援等の援助技術の習得や、困難事例に対する支援方法など相談支援に従事する者の資質の向上を図る。
相談支援従事者現任研修	
相談支援現任者サポート研修	
サービス管理責任者研修 (児童発達管理責任者研修)	障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス等の適切かつ円滑な運営に資するため、サービスの質の確保に必要な知識、技能を有するサービス管理責任者の養成を図る。
サービス管理責任者現任研修	
ピアカウンセリング研修	身体障害者相談員及び知的障害者相談員、障害者当事者やその家族を対象に相談対応能力の強化を図る。
強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践)	強度行動障害を有する者に対し、適切な支援を行う職員の人材育成を図る。
障害者虐待防止・権利擁護研修	障害者虐待防止の取組み、障害者の権利擁護等の研修により障害者虐待防止等に必要の人材育成や資質の向上を図る。
介護職員等による喀痰吸引等の実施のための研修	利用者の居宅等において必要なケアがより安全に提供されるため適切な喀痰吸引等の行為を行うことができる介護職員等を養成を図る。

平成27年度 相談支援・人材育成部会名簿

部会長	大塚	ゆかり（山梨県立大学）
委員	阿諏訪	勝夫（中央市・昭和町障がい者相談支援センター）
委員	杉山	憲一郎（（福）麦の家）
委員	渡辺	典子（富士東部圏域マネージャー）
委員	篠寄	秀仁（峡南圏域マネージャー）
委員	吉村	純（峡東圏域マネージャー）
委員	飯室	正明（中北圏域マネージャー）
県担当	関戸	左京（県障害福祉課）