

改訂版 山梨県障害福祉従事者 人材育成ビジョン

山梨県障害者自立支援協議会
相談支援・人材育成部会

平成30年3月

【本ビジョンの構成】

1. はじめに

2. ソーシャルワークとは？

3. 人材育成システムについて

山梨県の人材育成イメージ図

県人材育成の充実は地域の人材作り

相談支援事業におけるOJTとOFF-JTを活用した人材育成体制

地域における重層的な相談支援体制

4. 協議会が求める障害福祉従事者像

5. 参考資料

・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29年度)

・平成31年度以降の新たな研修体系イメージ図

1. はじめに

障害福祉サービスに関わる制度の進展に伴い、ご本人のニーズに寄り添い、自己実現を目的にかかわる支援者の質の向上が課題となっています。山梨県では、より効果的に人材育成を行うため、山梨県障害者自立支援協議会(以下「協議会」という。)において、平成27年度に相談支援・人材育成部会(以下「部会」という。)で山梨県版人材育成ビジョンを策定し、研修等を実施してきました。

その中で、課題として見えてきたこととして、

相談支援専門員の不足や研修を受けた者が実践現場に登用されていないこと

相談支援専門員及びサービス管理責任者の相互の連携の不足
サービス等利用計画及び個別支援計画の質の向上

専門職がひとり配置の状況とひとり職場の苦勞
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事業所での困難
障害福祉サービスが圏域により偏りがある
などの課題が継続されています。協議会としても人材育成、体制
整備の必要性があることを再認識し、課題に対する方向性を「改
訂版山梨県障害福祉従事者人材育成ビジョン」にまとめました。

このビジョンは、山梨県において協議会が求める障害福祉従
事者()像を明らかにした上で、ソーシャルワークをはじめとす
る技術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。部会において評価検討を行い、必要に応じて随時見直しを
行います。

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害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. ソーシャルワークとは何か？

【国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)の定めた定義】

ソーシャルワークは、社会変革と社会開発、社会的結束、および人々のエンパワメントと解放を促進する、実践に基づいた専門職であり学問である。社会正義、人権、集団的責任、および多様性尊重の諸原理は、ソーシャルワークの中核をなす。ソーシャルワークの理論、社会科学、人文学、および地域・民族固有の知を基盤として、ソーシャルワークは、生活課題に取り組みウェルビーイングを高めるよう、人々やさまざまな構造に働きかける。

この定義は、各国および世界の各地域で展開してもよい。

国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW):2014年7月、オーストラリアメルボルンにおける総会で採択
(日本語訳確定版:2015年2月)

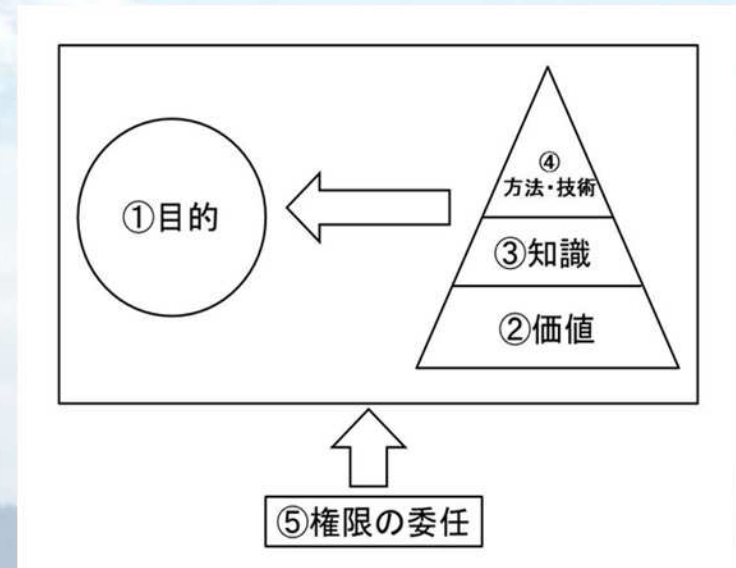
つまり、国際的にも「ソーシャルワーク」とは、単に言葉による「相談」だけを意味するものではありません。また、日本の社会福祉分野における「相談」も、この国際的に定義された「ソーシャルワーク」の概念をふまえながら用いられています。

よって、協議会では、これら「ソーシャルワーク」の本来的な概念に含まれている、それを担う者が、強い倫理観を元に、我々を取り巻く環境の改善を図りながら、クライアントの抱える様々なニーズと向き合い、かつ、クライアントの抱く様々な自己実現をサポートしていくプロセスであるという点を特に大切にしたいと考えています。

ソーシャルワークの構成要素

1958年に全米ソーシャルワーカー協会では、ソーシャルワークの枠組みを、目的、価値、知識、方法・技能、権限の委任の要素によって構成されるとしました。以降、ソーシャルワークの構成要素は、下の図に示したように、まず、価値を土台として、その上に知識があり、それらをもとに、方法・技能があるというピラミッドのような構造で捉えられるようになっていきます。そして、このピラミッドが目的に向かって進められることとなり、これらの構成要素によるソーシャルワークに対して、権限の委任を得ていくことで、ソーシャルワークが社会的な承認を得ていくことになることとされています。

よって、「協議会が求める障害福祉従事者像」も、この「ソーシャルワークの構成要素」を踏襲しつつ形成されていくことが望ましいと考えています。そして、それを具体化したプロセスが次ページの「レベルに応じた障害福祉従事者像」に反映されています。



(白澤政和「第1章相談援助とは」社会福祉士養成講座編集委員会『新・社会福祉士養成講座7 相談援助の理論と方法 (第2版)』中央法規出版, 2010年, 8 9頁。)

レベルに応じた障害福祉従事者像

技術

- ・事例検討
- ・アセスメント力
- ・自己コントロール
- ・スーパービジョン
- ・チームでの協働力
- ・ストレングスアプローチ
- ・ニーズを理解と支援の見立て

主任・指導者レベル

実践

知識

- ・地域の社会資源の情報収集
- ・制度や福祉サービスの知識
- ・ケアマネジメントプロセスの理解
- ・チームアプローチ・コミュニティーワーク
- ・コミュニケーション技術・生活のしづらさの理解

現任レベル

価値

- ・エンパワメントに着目した支援
- ・意思決定の支援・権利擁護・プライバシーの保護
- ・主体性の尊重・中立、公平性の保持・想いを理解し受け止める

基礎・初任者レベル

山梨県人材育成に係る現行の研修体系

事業所で支援ができる人材

相談支援・サービス管理責任者ができる人材

地域の中核となる人材

障害福祉従事者スキルアップ研修
 ・従事者の基本姿勢やソーシャルワークの視点を学び支援のスキルアップを図る。

演習指導の実践

研修講師、企画演習指導の実践

任意研修
スキルアップ研修

初任者研修
 法定研修
サビ管養成研修

現任者研修
 法定研修
サビ管現任
 任意研修

専門研修
現任者サポート研修

地域の中核となる人材の育成
 ・困難事例等の事例検討による相談支援専門員の質の向上
 ・初任者研修に必要なファシリテーターの人材育成
 ・身近な圏域内の相談支援専門員の連携・強化

相談支援専門員養成
 ・相談支援に従事する方の資質の向上
 ・サービス等利用計画作成についての理解
サービス管理責任者、児童発達支援管理者養成
 ・利用者の個別支援計画の策定・評価
 ・サービス提供のプロセス全体を管理

相談支援専門員のレベルアップ(資格更新)
 ・地域づくりの視点がもてる
 ・自立支援協議会を理解し活用できる
サービス管理責任者、児童発達支援管理者のレベルアップ
 ・本人中心の個別支援計画作成
 ・日頃の業務の振り返りによるスキルアップ

全体研修

3. 人材育成システムについて

人材育成における研修体制(必要な要素)

山梨県の人材育成イメージ図

(県全体のみinnなで作る人材育成)

県人材育成の充実は地域の人材作り

(循環的な人材養成)

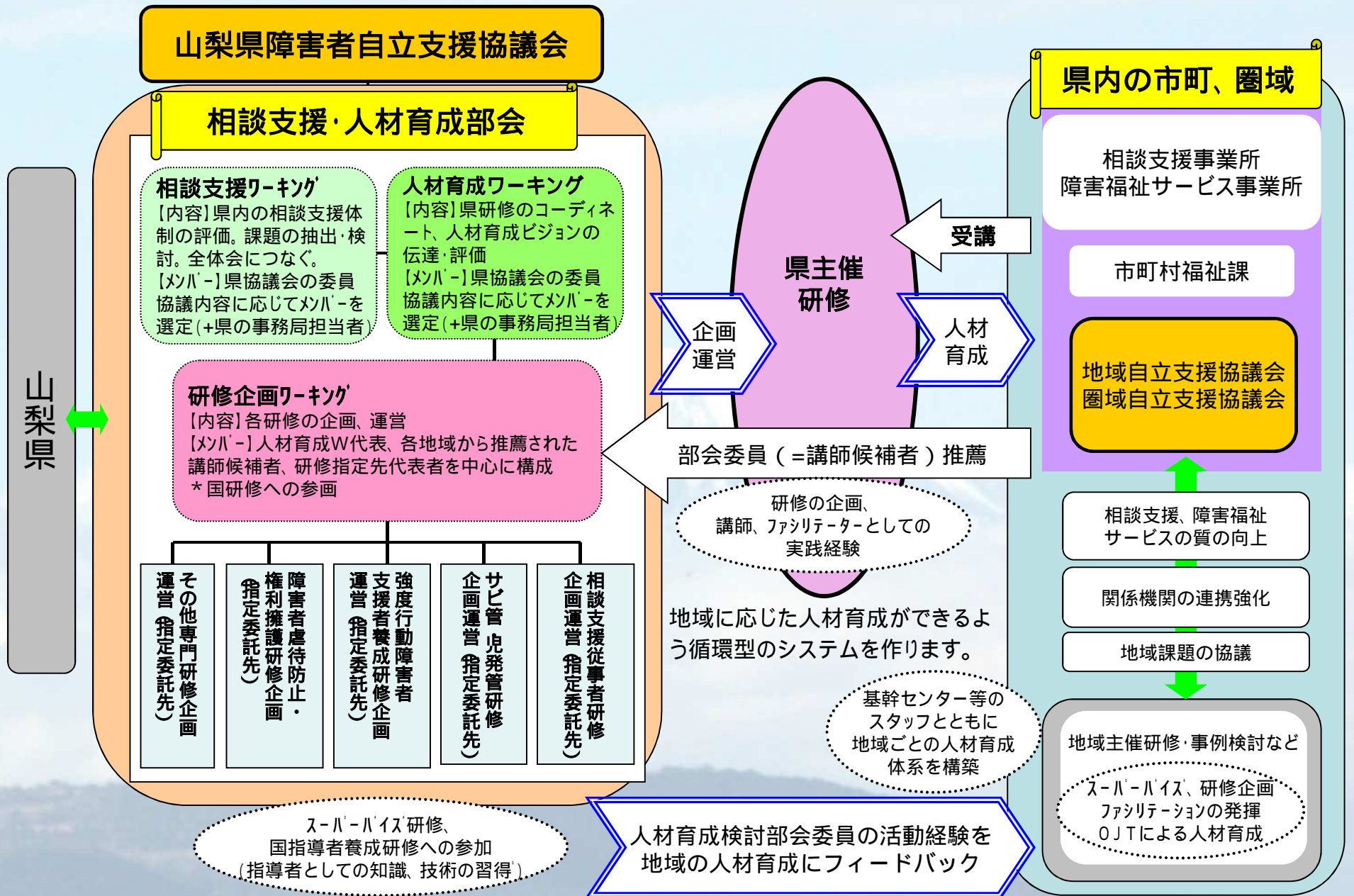
OJTとOFF-JTを活用した人材育成

地域における重層的な相談支援体制

(地域で人材育成を担える人材

(=地域リーダー)の養成)

山梨県の人材育成イメージ図



山梨県の人材育成イメージ図

(県全体のみんなで作る人材育成)

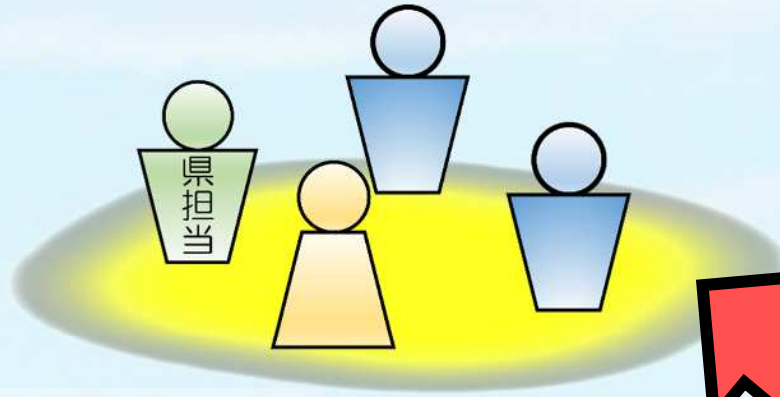
研修体制を確立し、効果的に実施していくためには企画や運営がカギとなります。本人を中心とした視点を基に研修委託先や協力事業所が連携して実施していきます。

人材育成ワーキングにおいて、ビジョンに基づいた実施方針の確認や研修効果の検証を行います。

研修企画ワーキングは、研修の方向性を確認し、企画を行います。人材育成ワーキング代表、研修指定委託先代表、今まで研修に携わってきた地域の専門職などがチームを組み取り組みます。

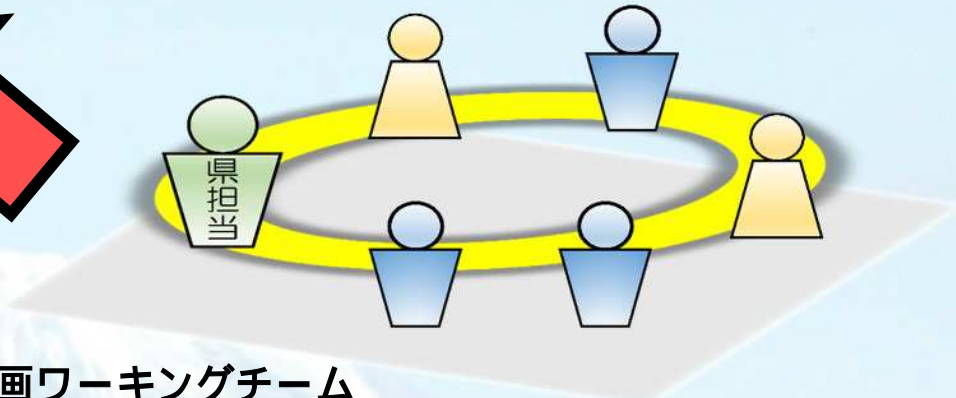
また、市町村や圏域で行われている研修との連動性を確保し、人材についても相互に交流しながら、県として総合的な人材育成を行っていきます。

県人材育成の充実は地域の人材作り(循環的な人材育成)

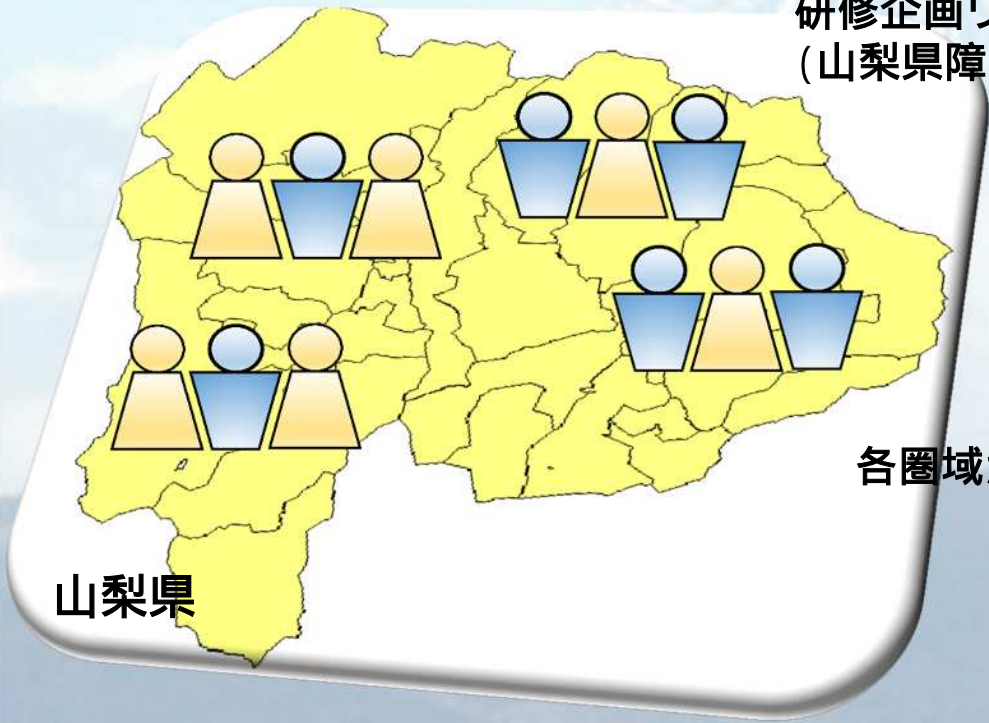


国指導者養成研修

- ・研修企画を通じた知識の向上
- ・ファシリテーター体験によるスキル向上
- 各地域での相談体制整備・人材育成の中心へ



研修企画ワーキングチーム
(山梨県障害者自立支援協議会 相談支援・人材育成部会)



各圏域からの選抜

県人材育成の充実は地域の人材作り (循環的な人材育成)

地域で核となる人材に、事業所の理解を得ながら協力していただき、各種研修の運営に参画し人材育成の中心となる指導者となってもらいたいと考えます。

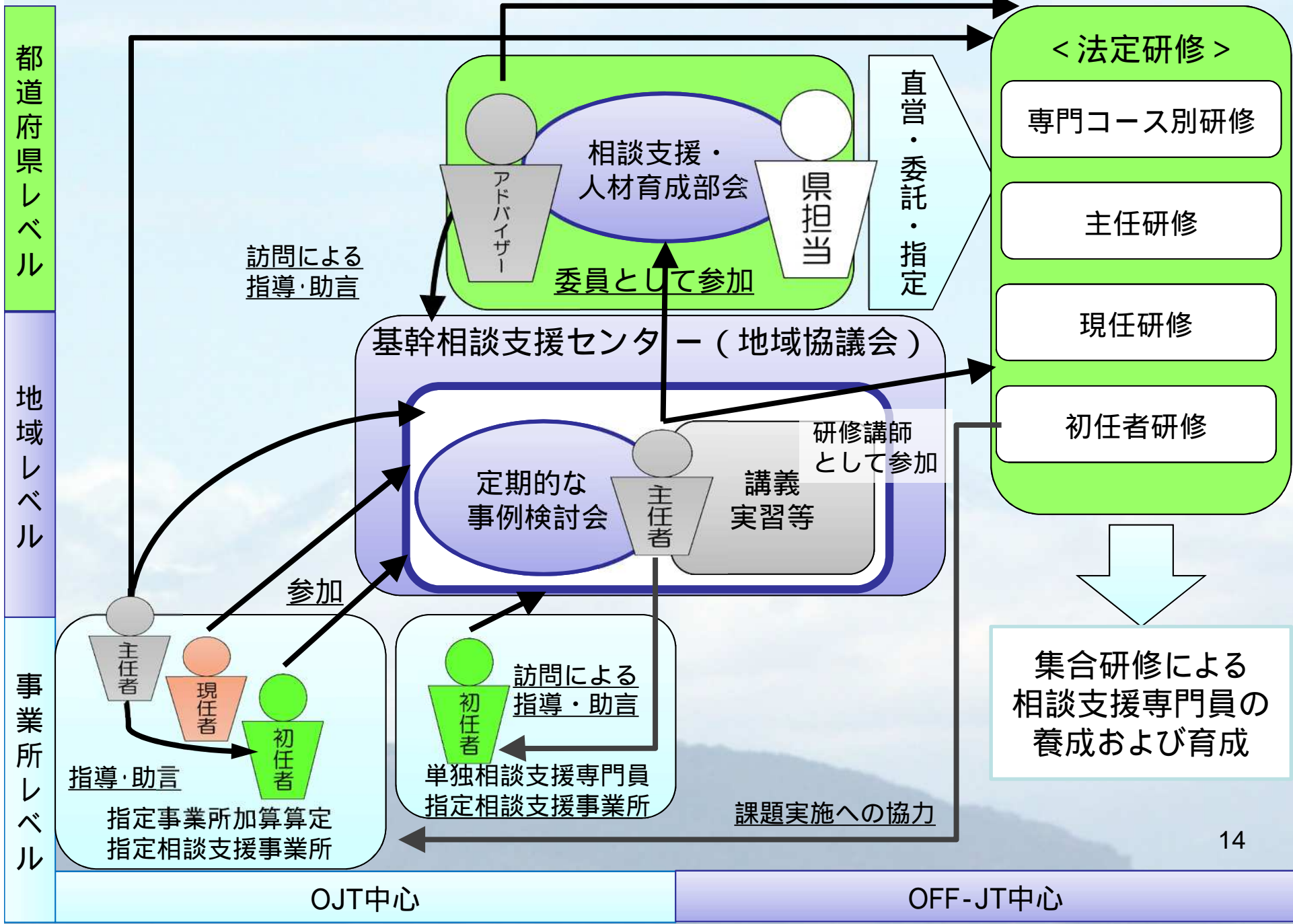
県の研修の企画運営については、各地域から、その地域や事業所の実情を知る方が参画する。

山梨の研修企画ワーキングメンバーから、国研修へ参画する。

国や県研修に参画した人材が、地域の人材をさらに育成していく。

このような循環的な人材育成体制を目指します。

OJTとOFF-JTを活用した人材育成体制(例:相談支援事業)



OJTとOFF-JTを活用した人材育成体制

- 県内で行われる法定・任意研修(Off-JT)では、人数や場所によって制限があります。Off-JTと地域や事業所で行うOJTを上手に活用し、従事者がスキルアップできる環境を作ることにより良い人材育成にもつながります。県、圏域、地域(事業所)でどのような研修が実施され、また必要なのか明確にし、連動した研修体制の構築が必要です。
- また、事業所の人材が地域や県にとっても貴重な人材であり、育成された「人材」は事業所や地域で活躍していく「人財」です。そのため、それぞれができる人材育成を再認識し、意識をもって取り組んでいく必要があります。

地域における重層的な相談支援体制

基幹委託事業所ネットワーク会議

< 第3層 >

c 地域における相談支援体制の整備や社会資源の開発など

- ・総合的・専門的な相談の実施
- ・地域の相談支援体制強化の取り組み
- ・地域の相談事業所への専門的な指導助言、人材育成
- ・地域の相談機関との連携
- ・地域移行・地域定着の促進の取り組み
- ・権利擁護・虐待の防止

主な担い手 基幹相談支援センター、地域自立支援協議会

< 第2層 >

b 一般的な相談支援

- ・福祉サービスの利用援助(情報提供、相談等)
- ・社会資源を活用するための支援(各種支援施策に関する助言・指導)
- ・社会生活能力を高めるための支援
- ・ピアカウンセリング
- ・権利擁護のために必要な援助
- ・専門機関の紹介

主な担い手 市町村相談支援事業所

< 第1層 >

a 基本相談支援を基盤とした計画相談

- ・基本相談支援
- ・計画相談支援等
- ・サービス利用支援・継続サービス利用支援

主な担い手 指定特定相談支援事業所

地域における重層的な相談支援体制 (地域で人材育成を担える人材 (=地域リーダー)の養成)

障害のある方の地域生活を支えていくためには、身近な相談支援としての計画相談や事業所が対応している相談支援の充実。

住民としての相談先である市町村が対応する相談支援や委託相談支援の充実。

基幹相談支援センター等が行う計画相談員の後方支援やネットワーク作り、地域の相談支援体制の充実。

の3層の相談支援が充足し、重層的に地域で支援を行っていく必要があります。そのためにはそれぞれの役割の自覚を持ち、連携の強化が必要です。

4. 協議会が求める山梨県の障害福祉従事者像

まとめとして、前回のビジョンにおいて「山梨県が求める障害福祉従事者に必要な資質とは」という表現をしてきました。しかし、本来の意味で「資質」とは生まれつきの性質や才能という意味があります。専門職は、「資質」ではなく、「質の向上」が求められます。「質の向上」は、「専門職はなるものではなく、なっていくもの」という考え方をもとに、経験の積み重ねや自己研鑽により、身につけていくものです。ベテランと新人の差は、単に勉強や資格取得だけではなく、蓄積された実践知も反映されます。

人材育成ビジョンでは、従事者が自らの成長の具体的なイメージを持ち、レベルに応じた様々な研修の受講や実践の繰り返しによるステップアップを通じて、「本人中心」の考えを基本とした専門職として活躍できるよう、人材育成システムを構築し協議会として実践していきます。



4 . 參考資料

従事者の経験年数に応じて関わる研修一覧(平成29年度)

研修名	研修の目的(従事する職種との要件)	対象者
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。	相談支援専門員になるための研修
相談支援従事者現任研修		相談支援専門員になってから5年ごとに受講する研修
相談支援現任者サポート研修		相談支援専門員として従事しており、地域で中核的な役割を果たしている方の研修
サービス管理責任者・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。	各事業所でサービス・児童発達管理責任者になるための研修
サービス管理責任者・児童発達管理責任者現任者研修		すでにサービス・児童発達管理責任者として業務しており、スキルアップを目的とした研修
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。	当事者、支援者等でピアカウンセリングの理解と体験を目的とした研修
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。	障害福祉サービス事業所等において、知的、精神障害のある児者を対象にした業務に従事する方の研修
障害者虐待防止・権利擁護研修(基礎・実践)	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。	障害福祉サービス事業所等で従事されている方で障害者の虐待防止と権利擁護について知識や技術の研修
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。	山梨県介護職員等による喀痰吸引等の実施のための研修

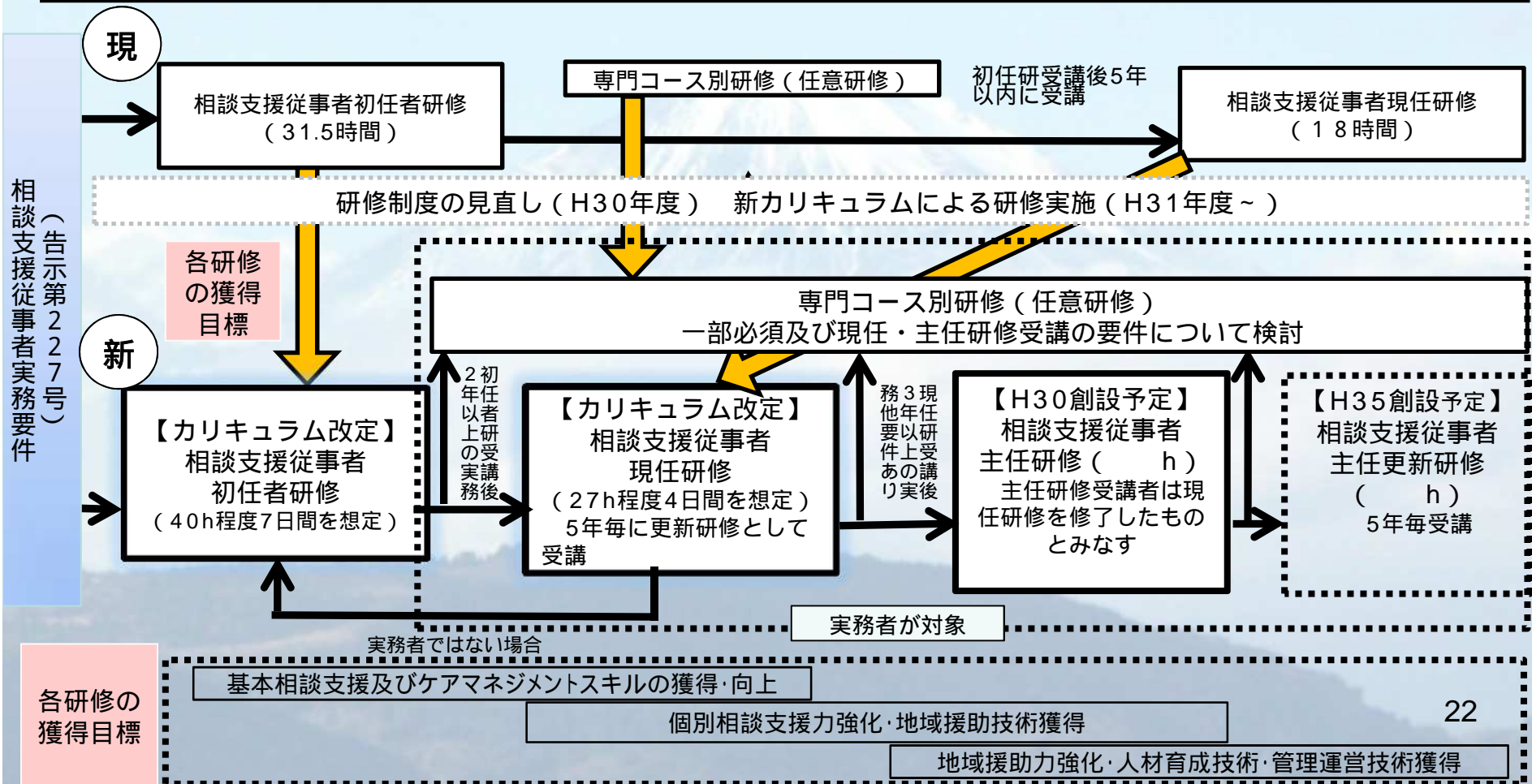
従事者の経験年数に応じた研修一覧

経験年数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15~											
相談支援 従事者	 障害福祉従事者スキルアップ研修															初任者研修(法定)										
																現任者研修(法定)										
																現任者サポート研修 (任意)										
																サビ管・児発管研修(法定)										
サービス・ 児童発達 管理責任	サビ管・児発管現任者研修(任意)																									
	実践研修(任意)																									
障害者虐待防止・ 権利擁護	基礎研修(任意)																									
	基礎研修(法定) 実践研修(法定)																									
強度行動 障害支援	重度訪問介護・行動援護・同行援護・喀痰吸引従事者養成研修																									
その他	基礎研修(任意)																									

相談支援従事者研修制度の見直しイメージ（案）

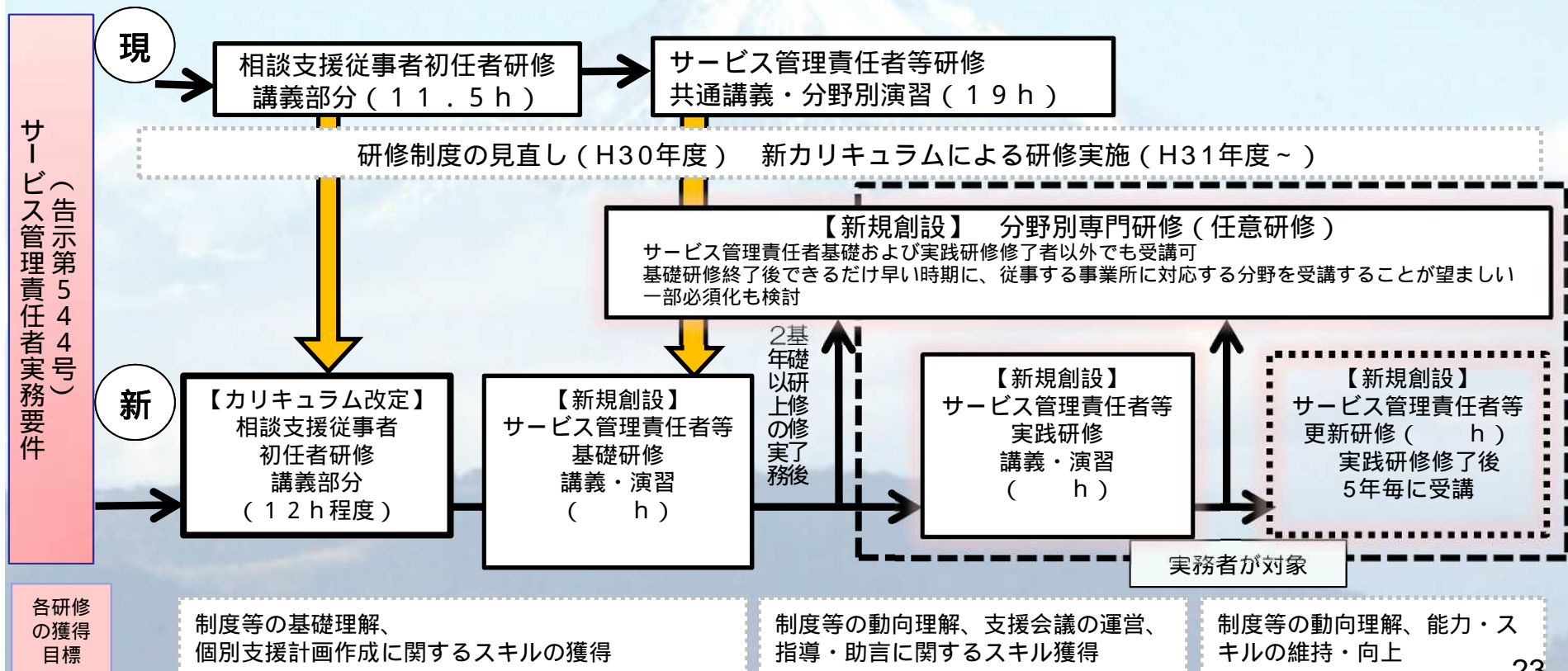
引用 平成29年度相談支援従事者養成研修会

- ・意思決定支援への配慮、高齢障害者への対応やサービス等利用計画の質の向上、障害福祉サービス支給決定の適正化等を図り、質の高いケアマネジメントを含む地域を基盤としたソーシャルワークを実践できる相談支援専門員を養成・育成するために研修制度および相談支援従事者実務要件を見直す。
- ・実践力の高い相談支援専門員養成のために、初任者研修では基本相談支援を基盤とした計画相談支援を実施できる知識と技術の獲得、現任研修では個別相談支援のスキルアップ、地域援助のスキル獲得等を主な目的とし研修カリキュラムを改定する。
- ・さらに主任相談支援専門員の制度を創設し、地域づくり、人材育成、困難事例への対応など地域の中核的な役割を担う専門職を育成すると共に、相談支援専門員のキャリアパスを明確にし、目指すべき将来像及びやりがいをもって長期に働ける環境を整える。
- ・専門職として修得すべき知識、技術の獲得状況を確認するため各研修において評価の実施を検討。



サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者の研修制度の見直しイメージ（案）

- ・ 現行のサービス管理責任者等を養成するための研修は、1回限りであり振り返りや更新の機会は法定研修としてはなく、所属事業所内外におけるキャリア形成が必ずしも十分ではない。
- ・ こうした現状において障害福祉サービス事業所等により提供されるサービスの質を担保するため、サービス管理責任者等がそのキャリアに応じたスキルアップを図れる機会を確保できる研修制度に見直す必要がある。
- ・ これまで一回のみであった研修を基礎研修、実践研修、更新研修と分け、基礎研修では主に個別支援計画作成に関する知識と技術を獲得し、さらに一定の実務経験を経た後、実践研修で職員への指導等を含めたサービス管理全体についての知識と技術を獲得する。その後、5年毎に更新研修を受講し知識と技術を再確認および向上させる。
- ・ 研修修了時には、知識・技術の獲得状況を確認するために小テストによる評価の実施も取り入れる予定。



平成29年度 相談支援・人材育成部会名簿

部会長	阿諏訪勝夫（穂のか）
委員	大塚ゆかり（山梨県立大学）
委員	杉山憲一郎（麦の家）
委員	有野哲章（あゆみの家）
委員	平賀久二仁（富士東部圏域マネージャー）
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）
委員	篠寄秀仁（峡南圏域マネージャー）
協力員	渡邊典子（ふじのわ）
協力員	鴨作昭光（カマラド）
協力員	大津雅之（山梨県立大学）
協力員	深澤幹雄（りんく）
協力員	望月祐（こっとん）
県担当	齋藤宏太郎（県障害福祉課）