

ほっ かい どう しょう かい ふく し じゅう じ  
北海道における障害福祉サービスに従事する  
じん ざい いく せい かた  
人材の育成のあり方

ほっ かい どう じ りつ し えん きょうぎ かい じん ざい いく せい ぶ かい  
北海道自立支援協議会人材育成部会  
へい せい ねん がつ  
(平成26年11月)

# 目次

はじめに	．．．	1
第1章 求められる人材像	．．．	1
(1) 価値		
(2) 知識		
(3) 技術		
第2章 現状と課題	．．．	3
1 相談支援専門員の研修		
2 サービス等管理責任者の研修		
3 その他人材育成に関すること		
第3章 北海道における人材育成の方策	．．．	5
1 基本的な方向性		
2 人材育成の基本方針		
3 具体的な人材育成の方策		
(1) 研修関係		
(2) 人を育てる職場環境づくり		
(3) 人を育てる地域の体制整備		
第4章 参考	．．．	7
(取組みを進めている具体例)		
資料編		
1 人材育成部会設置要領	．．．	9
2 人材育成部会 部会員等一覧	．．．	10
3 人材育成部会における検討の経過	．．．	11
4 人材育成の課題（概要）	．．．	12
5 北海道における人材育成について（概要）	．．．	13
6 研修体系（概要）	．．．	14
7 相談支援従事者研修とサービス管理責任者研修の概要	．．．	16
8 相談支援従事者研修事業実施要綱	．．．	17
9 サービス管理責任者等研修実施要綱	．．．	19
10 国指導者養成研修要綱	．．．	22
11 ファシリテーター養成の考え方	．．．	30
12 各種研修等の一覧（道内の法人等が実施する研修や公開講座等）		

## はじめに

- 相談支援従事者の資質の向上を目的に、平成19年度から北海道自立支援協議会に研修専門部会を設置し、相談支援従事者の研修内容や体制整備について協議を行ってきたが、障がいがあっても安心して暮らせる地域づくりを推進するために重要な役割を担う、幅広い人材の育成のあり方について検討するため、平成25年度に研修専門部会を人材育成部会に改めて、北海道における障がい保健福祉に関わる人材育成のあり方について検討した。
- その結果、相談支援従事者及びサービス管理責任者を主としながら、障害福祉サービス従事者全般に共通する課題、求められる人材像、人材育成を行う上での具体的な取り組み等を、第4期北海道障がい福祉計画に反映すべく、次のとおりまとめたので、北海道における人材育成のあり方として提言するものである。

## 第1 求められる人材像

求められる人材像について、次のとおり「価値」、「知識」、「技術」の3つの要素で示すこととした。

主として、相談支援専門員とサービス管理責任者を念頭においているが、他の障害福祉サービス従事者にも、内容に応じて広く適用されることを想定している。

### (1) 価値

- ・ 本人中心の価値  
自己決定と選択（個の主体としての自立）
- ・ 人権をめぐる価値  
人間存在の基本価値（人としての尊厳と人権の尊重）、中立・公平の立場と本人の権利擁護者としての関係性、絶対的平等
- ・ 職業倫理  
ソーシャルワーカーとしての倫理

### (2) 知識

- ・ 対象理解に関する知識  
障がいの概念・特性、ICF、児童発達に関する知識
- ・ 障がい者の歴史的な処遇、実態  
社会政策と法制度と施策、権利侵害、関連法制度（障害者総合支援法の理解と運営基準）、障害福祉サービス、障がい者福祉・教育関連の制度
- ・ 地域特性に関する知識  
北海道の地域特性
- ・ フォーマル・インフォーマルな社会資源に関する知識  
関係機関の役割
- ・ 各種援助理論や援助技術に関する知識  
SW援助技術（各種方法論）の概要

(3) 技術

・想像力

利用者の生活全体を捉え、その思いを察知し、微かな変化をも感知する力

・情報収集力

利用者・家族・関係者の話や記録から必要な情報を収集する力

・分析力

主訴やニーズ、現状の構成要素、利用者の環境的課題(地域課題)等をアセスメントする力

・創造力

支援に必要なアイデアや仕組みを発想できる力

・対話力

利用者の思いを引き出すコミュニケーション力、相談スキル(アサーティブ)

・関係形成力

利用者・関係者と信頼関係を構築する力

・交渉力

利用者のニーズに即応するために関係機関とかけあう力

・調整力

複数の課題や関係機関の特性を理解し的確な役割を割振り、連携を生み出す力

・説明力

利用者のニーズや思い、地域課題等を分かりやすく伝える力

・計画力

利用者主体に基づき、支援に必要な時間・優先課題を見立て、目標を計画的に遂行管理しつつ実現する力

・推進力

積極的に事態を動かし、利用者・関係機関を促していく力

・評価力

地域課題や、支援の総過程をトータルに評価できる力

・SW援助技術

各種援助方法、質の高いQOLへの支援

・指導力

後輩に対して、的確にスーパーバイズできる力

・社会資源開発力

新たな資源づくり、現状の社会資源の使い方などの開発できる力

## 第2 現状と課題

### 1 相談支援専門員の研修

- ・相談支援従事者研修については、障害者総合支援法に基づく相談支援専門員の要件として必須の研修であり、基礎研修（5日間31.5時間）と更新のための5年毎の現任研修（3日間18.0時間）がある。
- ・道では、基礎研修及び現任研修については、委託で実施しているところであるが、専門コース別研修については現在実施していない。
- ※専門コース別研修については、障がい児支援、権利擁護・成年後見制度、地域移行
- ・地域定着・触法、セルフマネジメント、スーパービジョンの5コースとなっている。

#### ①研修に関すること

- ・平成27年度からは、障害福祉サービス等を利用する全ての者に、サービス等利用計画案の提出が求められることから、そのための体制整備として、相談支援従事者研修の受講定員を相当数確保することが引き続き必要となるものと考えられる。
- ・相談支援従事者研修の現任研修については、相談支援専門員として従事していない者もあり、従事している者との差が大きく、研修内容の検討が必要となっている。
- ・基礎研修の前に受講できるような、制度理解などの知識や基礎的な技術に関する研修が体系化されていないため、初歩的な事項の一部を初任者研修で扱わざるをえず、基礎研修のレベルの確保が難しい状況となっている。

#### ②研修講師やファシリテーターの養成

- ・相談支援従事者研修の実施体制の確保に向けて、国の指導者養成研修の受講も含め計画的に講師やファシリテーターの育成を行っているが、人員が不足している。

### 2 サービス管理責任者の研修

- ・サービス管理責任者研修については、障害者総合支援法に基づくサービス管理責任者の要件として必須の研修であり、サービス管理責任者研修（5分野）（3日間19.0時間）と相談支援従事者研修（サービス管理責任者・児童発達支援管理者向け研修）（2日間11.5時間）の2つの研修で構成されている。
- ・道では、サービス管理責任者研修は、平成25年度から事業者指定で実施している。

#### ①研修に関すること

- ・サービス管理責任者研修では、実務経験を満たしていることをもって研修受講させようとする事業所が多いため、障がいの理解などの基礎的な知識がないまま受講する者が年々増えており、これに対応するため研修に基礎的な内容を組込んでいるために、本来必要な研修レベルの確保が難しくなっている。
- ・研修を修了し資格を取得しても、障がい特性の理解や個別支援計画の作成が不十分な状態で従事している者もいる。
- ・サービス管理責任者研修の前に基礎的な知識や技術を補うための事前研修が体系化されていない。

- ・サービス管理責任者の場合は、相談支援専門員のような5年毎の更新研修や専門コース別研修は無いため、フォローアップの仕組みが無い。
- ・サービス管理責任者については、新規の事業所が増えていることもあり、研修受講定員数の確保が必要である。

## ② 研修講師やファシリテーターの養成

- ・講師やファシリテーターの養成について、指導者養成研修の受講を含め、計画的な養成が行われていない。
- ・サービス管理責任者研修では、講師やファシリテーターが不足しているため、演習において講師等が複数のグループを担当する等、個々の受講者の理解度などが把握できない状況が生まれている。

## 3 その他人材育成に関すること

### ① 質的な面

- ・求められる価値観については、本人中心の観点が重要であることは理解されているが、本人や家族がどういう思いで生活しているか想像ができないことなどから、実際には本人中心の具体的な支援に至っていない場合がある。
- ・知識については、障がい特性、発達についての基礎的な知識、障がい者処遇などの歴史認識や実態の理解、関連法や制度、地域の社会資源についての知識などが不足している。
- ・技術については、本人中心の個別ニーズアセスメント力、将来の生活を踏まえた総合計画作成などのプランニング力、新たな社会資源づくりだけでなく現状の使い方の開発などの社会資源開発力などの一連の流れが不十分である。また、基本的な面接技術が不足している。

### ② 相談支援専門員とサービス管理責任者の連携

- ・障がい者の支援を行う際、サービス等利用計画と個別支援計画が連動し一体的に支援する体制が必要となっているが、地域では連携がとれていない状況もある。

### ③ 研修に関すること

- ・サービス等利用計画や個別支援計画を作成するためのフォローアップ研修が少ない。
- ・スーパーバイザーを育成するためのトータルな視点に立った研修が少ない。
- ・地域では、様々な研修が多様な機関・施設で開催されているが、それらの研修をコーディネートできていない。
- ・研修について、「実施効果」を含めた検証の場が無い。

### ④ 職場内の人材育成

- ・目の前にある作業や対象者の不適応行動の対応に追われ、人材育成の長期ビジョンを持って運営している事業所が少ない。
- ・職員の資質向上や研修参加に対する姿勢が管理者の考え方により積極的な事業所とそうでない事業所に分かれる。

- ・スーパーバイザーの不足や多忙な業務等により、必要な職員がスーパービジョンを受けることができずスキルの向上を図ることができない。
- ・法人内の異動により、これまで蓄積してきたスキルを十分に発揮できないことやネットワークの脆弱化につながる場合がある。障がい者の支援に専門性が必要であるという認識が少ない職場や法人が多い。
- ・支援の質を評価する体制等が整っていない。

### ⑤ 職場のOJT

- ・職員数が少ないことや日常の業務に追われ、職場内で事例検討会を行うなど実務を通じた実践的な能力を養うOJTが実施されていない事業所が多い。

### ⑥ 地域の人材育成

- ・面積が広く、過疎地が多い北海道の特徴を考えると、北海道を幾つかのエリアに分けて地域づくりコーディネーターの企画する研修や各関係機関が実施する研修、スーパーバイザーの養成や養成後の活用など地域のスーパービジョン体制の構築等を含めた総合的な人材育成プランの検討が必要である。
- ・地域の人材育成を進めるために、相談支援体制づくりを担う行政職員への支援や地域の身近な所で行う事例検討や学習会などスーパービジョンを受ける機会とともに、関係機関のネットワーク形成の場である自立支援協議会の活性化が必要である。

## 第3 北海道における人材育成の方策

### 1 基本的な方向性

「障がいがあっても安心して暮らせる地域づくり」を推進するためには、障害福祉サービス等の提供に当たる幅広い人材の育成が必要である。

そのためには、必要な研修の体系化を図ることや、職場内で日常的な業務を通じた人材育成の環境づくりを進めていく必要がある。

さらに、北海道は広域であることから、幾つかのエリアに分けて、地域毎に人材育成の方針を持ち育成できる体制を整備する必要もある。

### 2 人材育成の基本方針

#### ① 研修の体系化

- ・求められる人材像に基づき、質を確保するために相談支援従事者研修及びサービス管理責任者研修の事前研修と専門コース別研修などの事後研修などを体系化し、地域毎にスーパーバイズできる中核的な人材を育成する。

#### ② 人を育てる職場環境づくり

- ・日常的に育ち合うために、職場単位での研修やキャリアアップできる職場環境づくりに向け体制を整備する。

### ③人を育てる地域の体制整備

- ・身近な地域で、職場を越えたスーパーバイズの機会や自立支援協議会を通じて関係機関のネットワークによる学び合う体制を整備する。
- ・障がい者の理解促進のために、当事者の参画等の機会を確保し、人材育成の担い手として活躍できる体制をつくる。
- ・各関係機関で実施している研修を把握し、情報発信する等のシステムや研修機会を確保する。

### ④推進体制の構築

- ・人材育成部会が中心となり、人材育成の計画作成や評価について検討する。

## 3 具体的な人材育成の方策

(※)の項目については、「第4」に取組事例を記載)

### (1) 研修関係

#### ①質を確保するために必要な研修

- ・必要な内容の研修を段階的に受けられるように、相談支援従事者研修及びサービス管理責任者研修の事前研修と事後研修を体系化する。(※1)
- ・体系化に当たっては、上記研修受講者以外で、基礎的な知識が必要な人も念頭に置く。
- ・研修の質を上げていくための、研修講師やファシリテーターを確保する。(※2)

#### ②受講者の資質向上

- ・研修の準備性を高め研修を効果的に行うことができるように、研修前のプレテスト(知識・技術の習得状況)、事前レポート、事前課題等について積極的に取り組む。
- ・研修の習得度を高めるために、○×式のチェックリストの導入を推進する。(※3)

#### ③研修内容

- ・人材育成部会における求められる人材像に基づく、価値・知識・技術などの要素に基づいた評価による重点項目を設定し、上記のチェックリストの項目に含めるなど、実際の研修に反映する。(※4)
- ・価値的側面の強化：当業者・家族を講師とした内容
- ・知識面の強化：関連法制度に偏らず、権利擁護、年金、医療、雇用、犯罪更正などの内容
- ・北海道の地域特性を踏まえた研修内容
- ・個別事例について、アセスメント、書類作成、ケア会議の一連の過程に沿って、ケース理解の視点や会議運営やプレゼンの方法、調整・交渉の方法等を体験的に学べる演習
- ・個別ニーズから地域課題を発掘し、市町村の福祉計画に反映させるための組織的方向の演習
- ・組織マネジメント、組織運営管理に関する内容



#### ④ 相談支援専門員やサービス管理責任者の養成

- ・ 制度の改正により増員が必要となっている相談支援専門員や、サービス管理責任者について必要数の確保に向けて計画的な養成を行う。(※5)

### (2) 人を育てる職場環境づくり

#### ① 人を育てる職場環境 (※6)

- ・ OJT や外部研修、内部研修の実施など計画的な人材育成プランの作成について支援する。
- ・ 既存の OJT プログラムなどを活用した OJT ができる環境づくりを支援する。
- ・ 職場内での人材育成を行うために、自己のキャリアデザインが描けることや自己啓発できる環境づくりを支援する。
- ・ 人材育成に関する既存の組織自己チェック表などを活用した職場環境づくりについて支援する。

#### ② 事業所評価の検討

- ・ 研修など人材育成の実施や個別支援計画などの評価について検討する。

### (3) 人を育てる地域の体制整備

#### ① 地域の人材開発

- ・ 研修受講者が、研究会の立ち上げや学習会の開催など継続的な相互学習、自己研鑽を行うなどのシステムを構築する。
- ・ 研修の受講により「地域の人材開発」の契機となるような工夫（地域のネットワーク形成等）について検討する。

#### ② スーパーバイザーの養成とシステムづくり

- ・ スーパーバイザーを養成し養成後の活用についてのシステムづくりを検討する。
- ・ スーパーバイザーの養成や活用については大学との連携した取組みを検討する。

#### ③ 職場の OJT と地域の支え合い

- ・ OJT の有効性を広め、規模の小さい職場でも OJT ができるように、スーパーバイザーを活用するなど地域で支え合える体制づくりを構築する。

#### ④ 自立支援協議会の活性化

- ・ 地域の中で育ち合う場として自立支援協議会が人材育成の視点を持ち、地域連携の場や個別支援会議（事例検討・学習）を行うことができるような体制への支援を行う。

#### ⑤ 地域研修の紹介

- ・ 地域づくりコーディネーターや各関係機関が実施する障がい関係の研修を道のホームページに掲載する。(※7)

## 第4章 参考

取組みを進めている具体例は、次のとおり。

- (1) 障害福祉サービスの従事者に必要な研修の体系化
- ・障害福祉サービスの従事者の育成に必要な研修を体系化するための取組の一つとして、法定研修を補う初任者研修等のカリキュラムの作成及び実施を検討。
- (2) 研修講師やファシリテーターの確保
- ・国の指導者養成研修への参加基準の明確化、参加者資格拡大の要請。
  - ・ファシリテーターの基準の設定
- (3) 研修の習得度の確認
- ・相談支援従事者研修及びサービス管理責任者研修において、各受講者の習得度確認のために、○×式チェックリストの使用を開始。
- (4) 相談支援従事者研修及びサービス管理責任者研修における重点項目の設定
- ・重点項目を設定し、上記チェックリストの設問に記載。
- (5) 相談支援専門員等の養成
- ・事業所への調査等により研修で必要な定員数を把握し、計画的な養成を実施。
- (6) 人を育てる職場環境づくり
- ・人材育成に積極的に取り組んでいる社会福祉法人等の事例を、道のホームページで紹介。
- (7) 研修情報のホームページ掲載
- ・地域の研修の内容及び実施予定日時等を調査し、道のホームページに掲載。