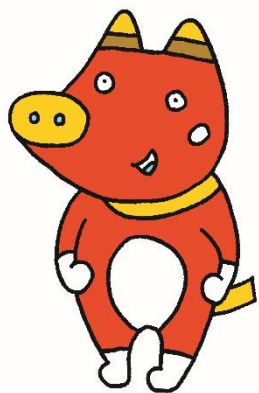


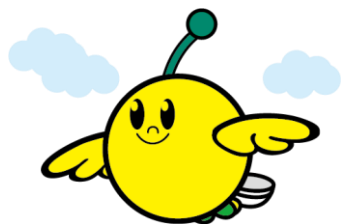
福島県における 研修の実施体制と 人材育成ビジョンについて

福島県障がい福祉課 副主査 佐藤 直紀

本題に入る前に… 福島県ってどんなところ？



ふくしまを応援する『ベコ太郎』



福島県復興シンボルキャラクター
キビタン



【福島県のプロフィール】

面積…全国3位（13,783.90km²） ∴北海道、岩手に次ぐ大きさ

人口…全国21位（1,833,152人）

人口密度…全国40位（133人／km²）

名産品…桃、日本酒、喜多方ラーメン

名所…猪苗代湖、スパリゾートハワイアンズ、福島競馬場

【地域の特徴】



東側から「浜通り」「中通り」「会津」の3地域に分かれ、それぞれ気候・文化・風土が大きく異なる。

地域の特徴を書き出すと…

- ・浜通り: 海、復興、新たな挑戦
- ・中通り: 都市、生活の中心
- ・会 津: 雪、伝統、歴史

→支援のあり方、ニーズも一様ではない

福島県人材育成ビジョン ～福島県の人材育成体系～

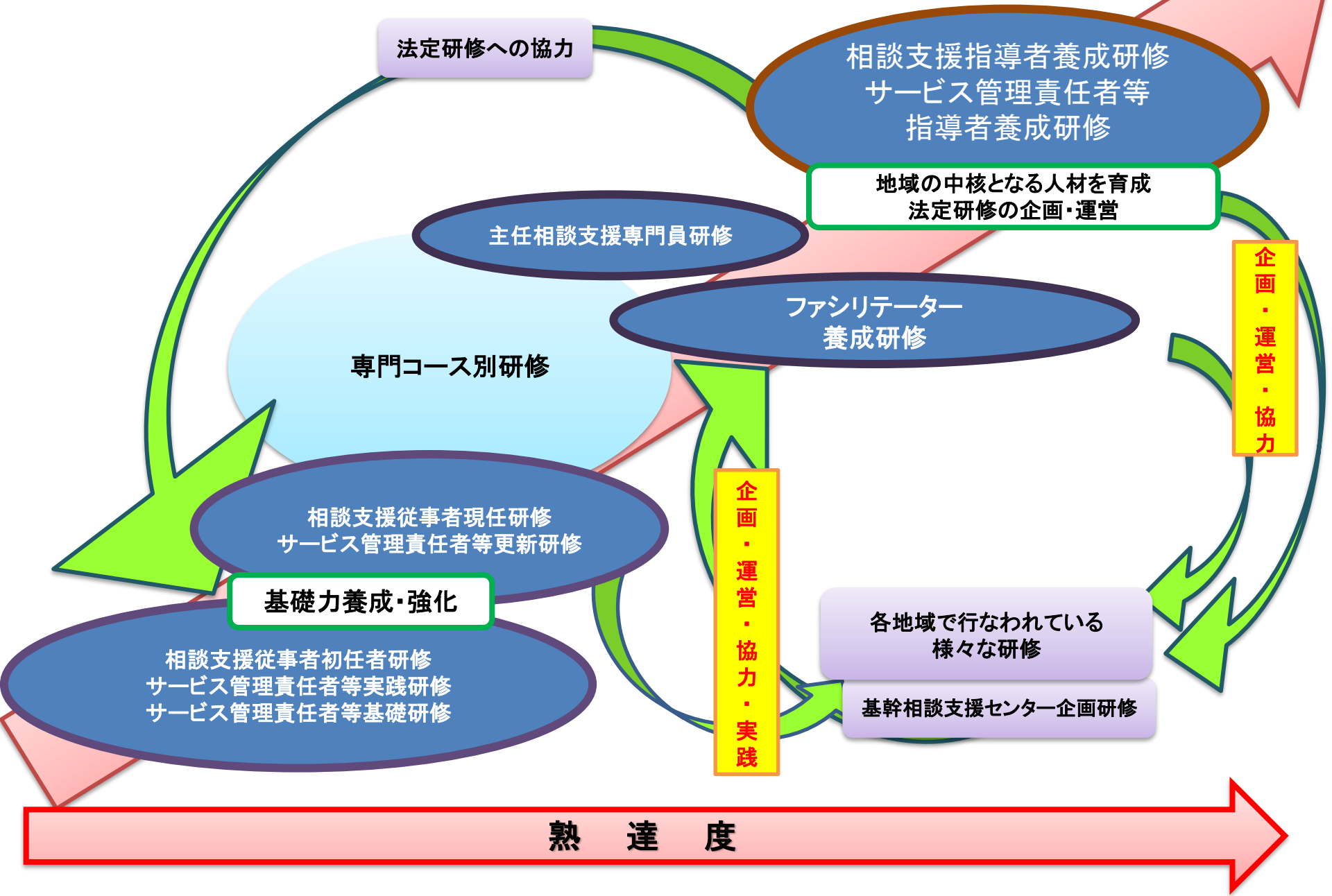
福島県の目指すべき人材

※人材育成ビジョン1ページ目1行目

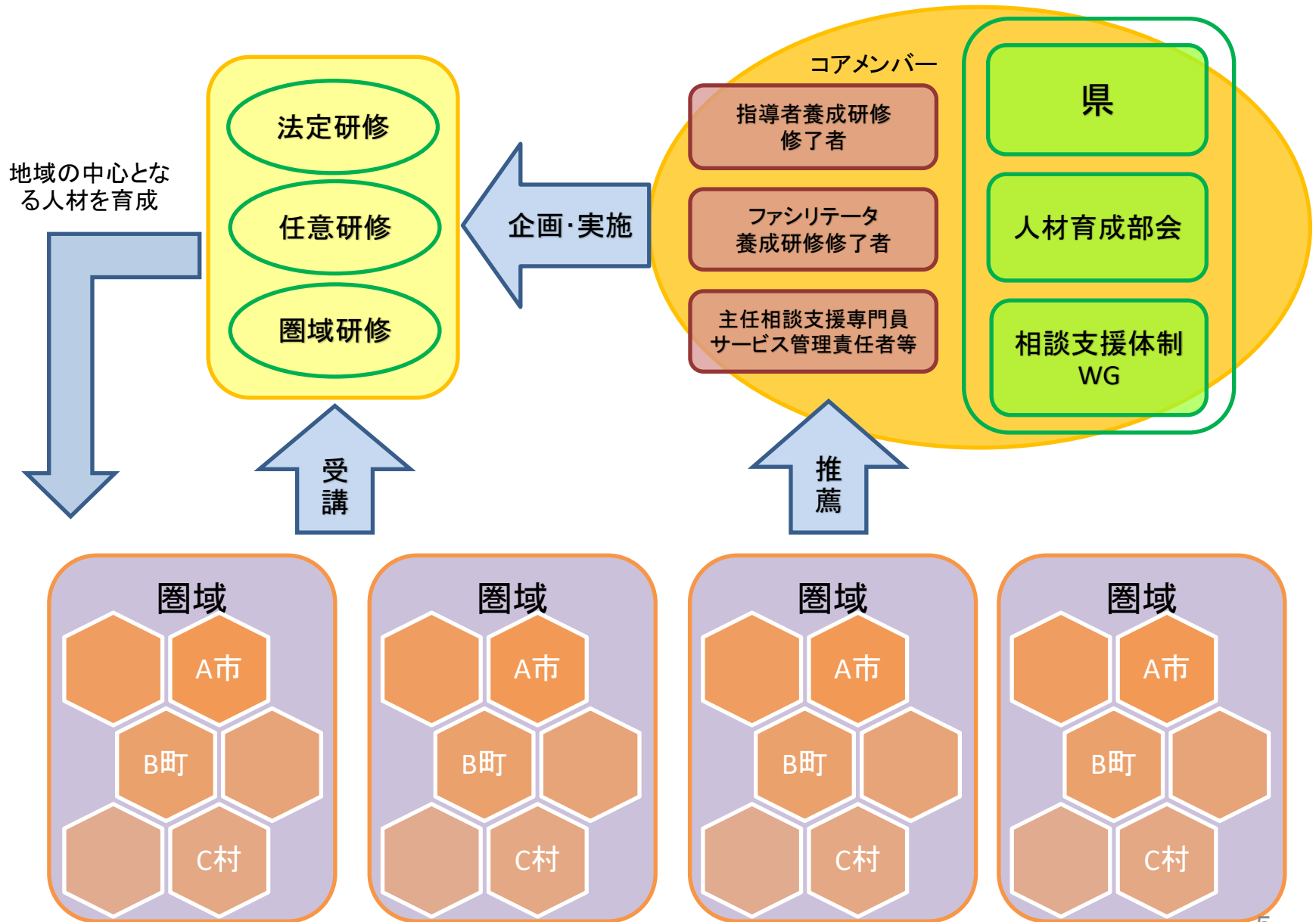
より身近な地域（圏域）で実践的なスー
パーバイズが行え、

圏域のリーダー及び中核を担える人材育
成を目指す。

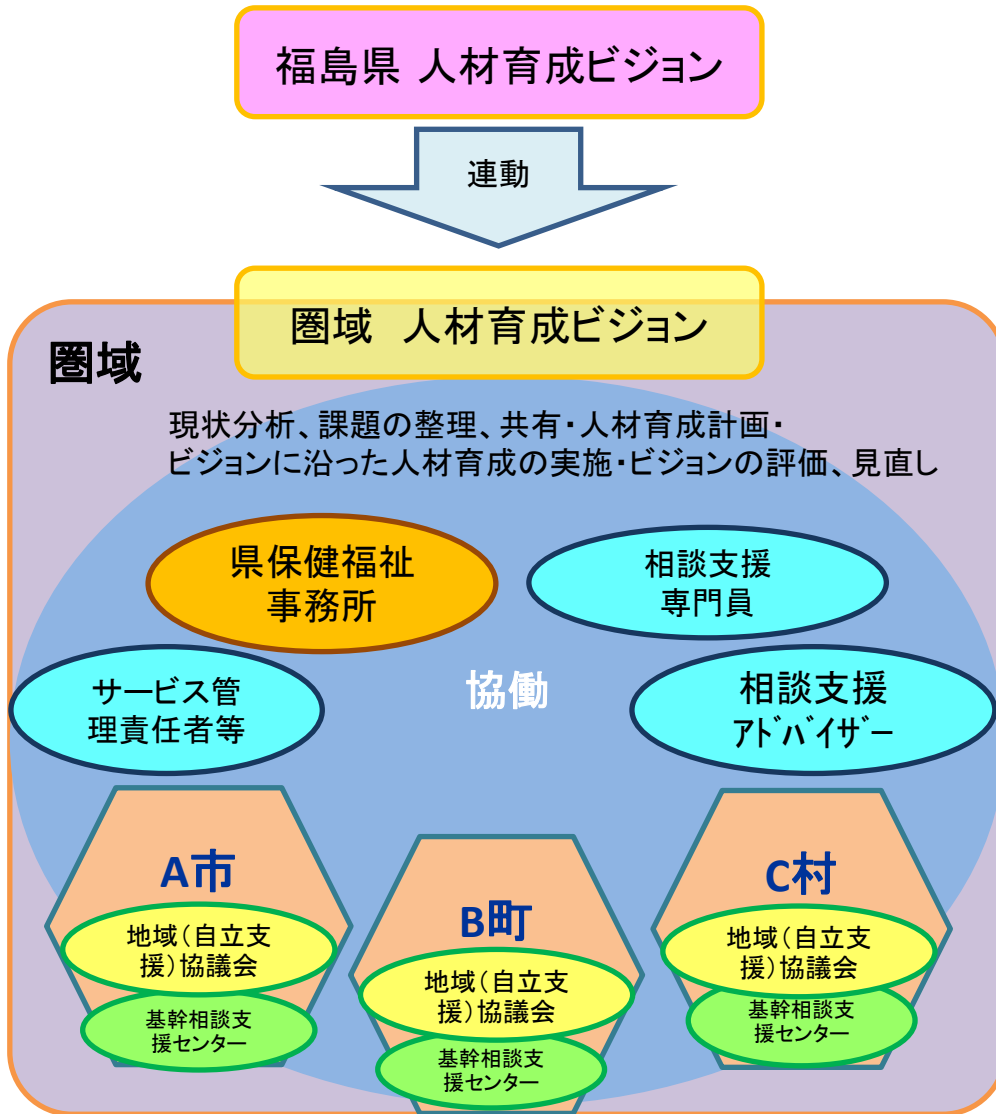
福島県障がい者相談支援従事者研修体系



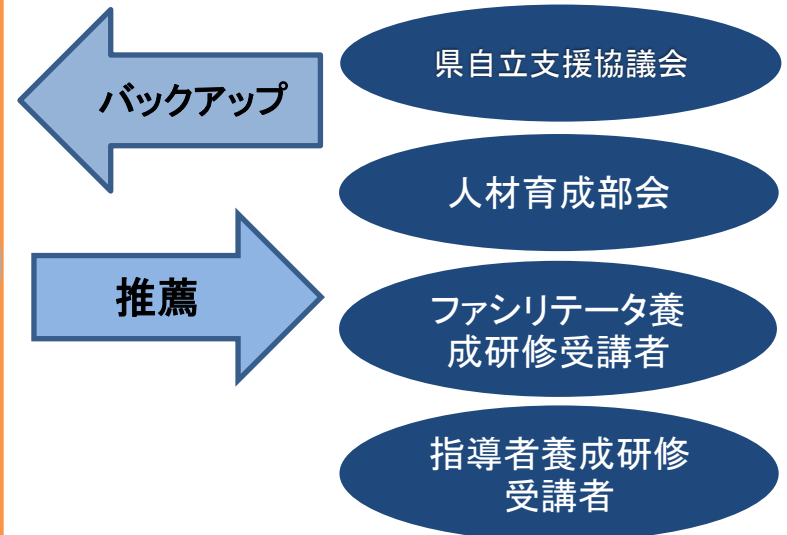
福島県における人材育成体系



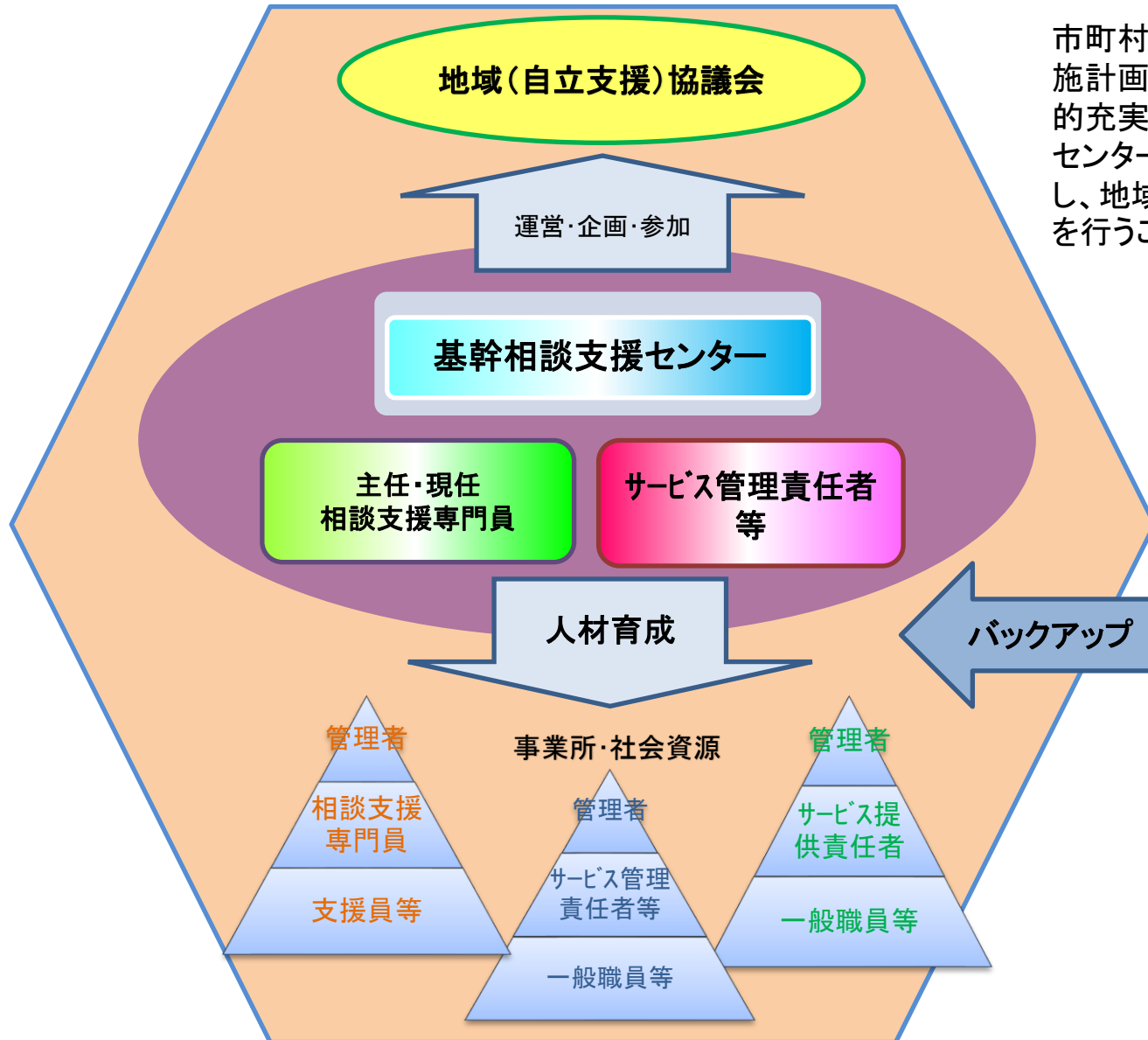
圏域における人材育成体系



圏域の現状や課題の分析、目指すべき指針などを整理し、人材育成ビジョンを定めるとともに、その実現に向け、圏域内の市町村、相談支援専門員、サービス管理責任者等と連携し、人材育成体系を構築することが望まれる。



地域における人材育成体系



市町村は人材育成に係るビジョンや実施計画を作成し、地域資源の量的、質的充実を目指し、協議会や基幹相談センター、地域のネットワーク等と協働し、地域の実情に合わせた人材育成を行うことが望まれる。

県保健福祉事務所

相談支援アドバイザー

人材育成部会

指導者養成研修
受講者

ファシリテータ養成研修
受講者

相談支援従事者研修体系

法定研修

- 初任者研修
- 現任研修
- サービス管理責任者等研修
(基礎・実践・更新)

基礎力を確認・強化する

- 主任相談支援専門員研修

スキルアップ・リーダーとしての役割を担う

補完

任意研修

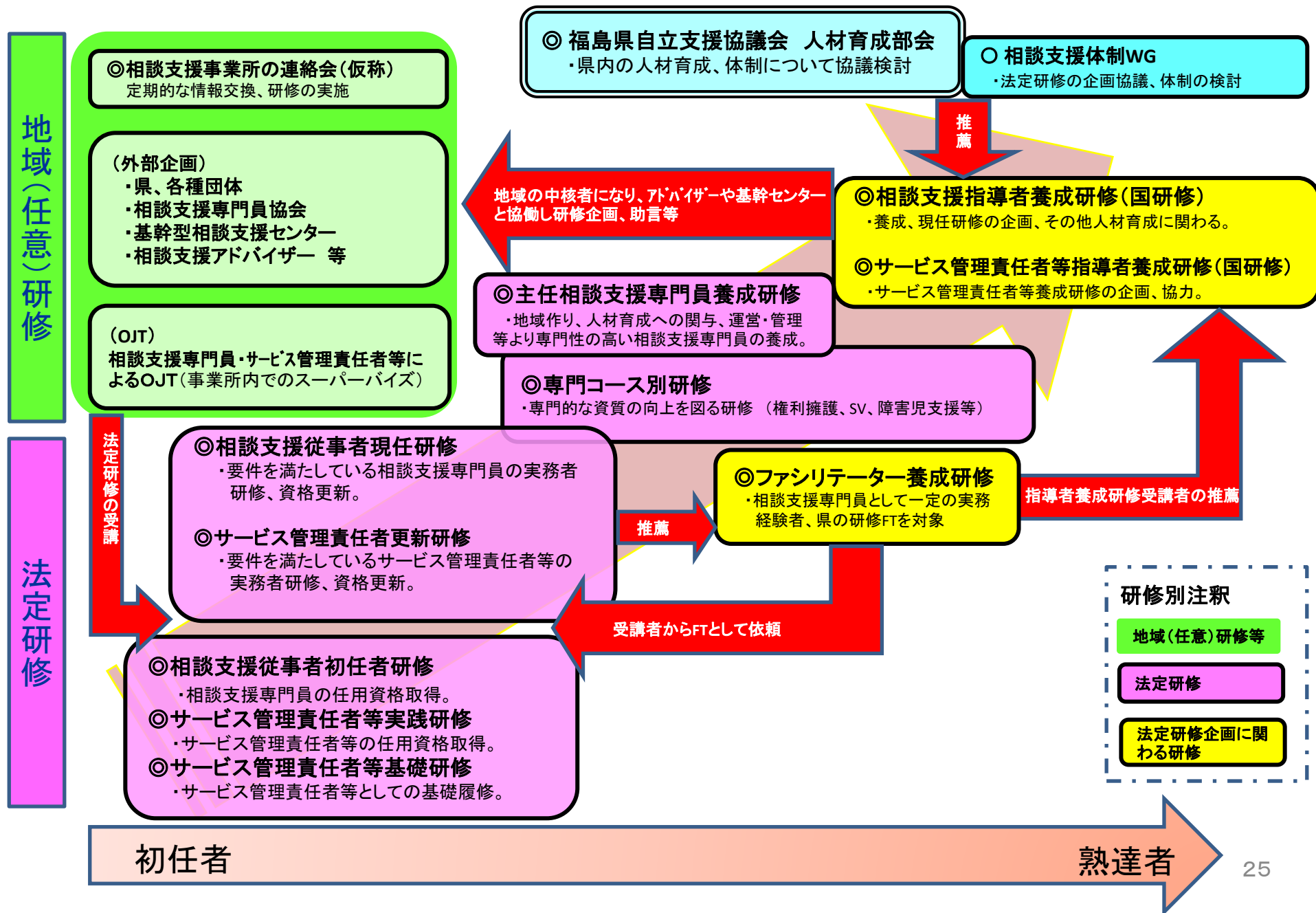
- ◆ 基幹相談支援センター主催の研修
- ◆ 相談支援事業所連絡会における研修
- ◆ 相談支援アドバイザーが企画する研修
- ◆ 福島県相談支援専門員協会方部別研修
- ◆ 相談支援体制WGメンバーによる訪問研修

法定研修で足りない部分を補う

※ブラッシュアップ研修(任意研修)

- ◆ 専門コース別研修
- ◆ 福島県相談支援専門員協会研修
- ◆ サビ管フォローアップ研修
- ◆ ファシリテーター養成研修

ii 福島県の人材育成フロー



障がい福祉従事者に必要な資質

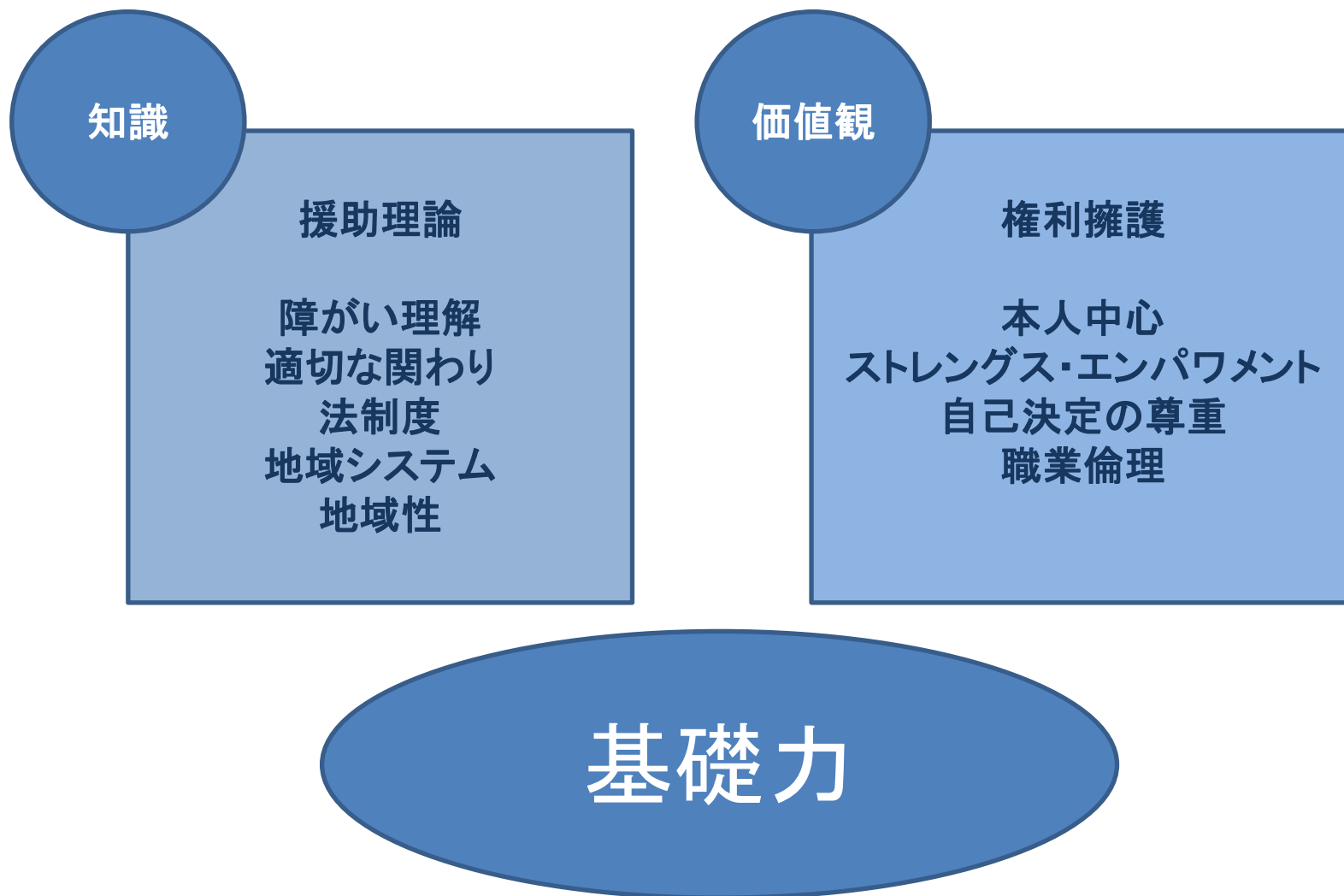
i 障がい福祉従事者とは

障がい者支援に関わる者。(相談支援専門員、サービス管理責任者等、生活相談員、介護・看護職員、生活支援員、職業指導員、ヘルパー、世話人、地域移行支援員、行政担当課職員、事務員、管理者等)

障がい者が地域で安心して生活し、共生する社会を実現するためには、個々のサービスの質の向上、ネットワーク、社会資源の充実が必要です。障がい者支援に携わるすべての者の支援技術の向上、人材確保が必要です。

支援の質の向上のためには、以下に示すような、基本的な姿勢やスキルはもちろん、職種に応じた専門的な知識や倫理、価値観などが求められます。

ii 障がい福祉従事者に必要な資質



基礎力①

分かる・感じる	想像力: 利用者の生活全体を捉え、想いや考えを察知したり、変化を感知する力 得られた情報から多様な展開や可能性を見出す力
	情報収集力: カギとなるライフストーリーをつかみ、必要な情報を適切な人から引き出す「聞く」「聴く」「訊く」力
	分析力: 主訴とニーズを明らかにして、現状を構成する要素を明らかにし、地域課題を理解する力
	判断力: タイミングや現在の支援の必要性を見極め、支援の方策を定める・見立てる力
	創造力: 支援に必要なアイデアや新たな仕組みを発想する力。

基礎力②

動く・かかわる	関係形成力: コミュニケーション技術を駆使し、信頼関係を構築したり導いていく力。
	対話力: 支援者の想いではなく、本人(利用者の)主体に基づき、相互のコミュニケーションにより支援過程を進めていく力。想いを引き出す力。
	実行力: 支援に必要な時間を見立て、時には時間をかけて目標実現に向けていく力
	継続力: 事態が動かなくても、粘り強く続けていける力 定めた計画や仕組みを改善を加えながら見守り続ける力

基礎力③

つなげる・広げる	交渉力: 新しくチームに加わってもらえるようにつなげる力 また、相手のできることを理解し、明確な役割を与え引き込む力
	調整力(会議運営力): 複数の課題や関係する機関の特性を把握し、的確に役割分担を行ない、 繋げていく力 そのための会議を取り仕切る力
	説明力: 利用者の課題を要約して伝え、また地域の課題を的確に把握し、それを 必要な機関や会議で分かり易く伝える力
	推進力: 必要性を見極めた上で、積極的に事態を動かしたり、本人・地域・関係機 関を促していく力

相談支援従事者に求められているもの

i 相談支援従事者とは

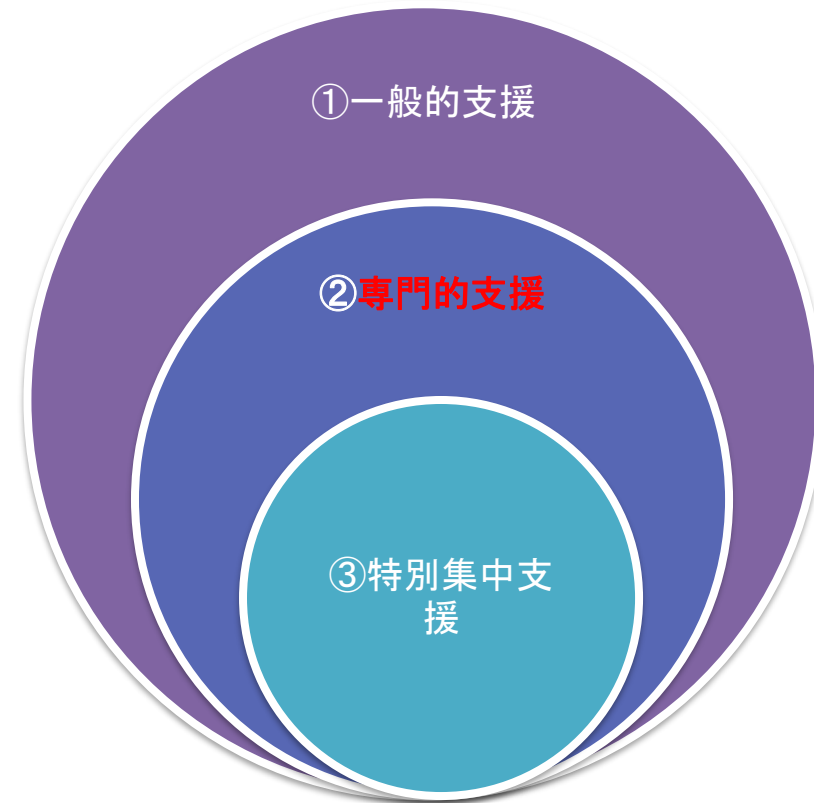
相談に預かる者の総称(相談支援専門員、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、サービス提供責任者等)

※ 求められているもの

- ・利用者支援
- ・計画立案
- ・多機関連携
- ・地域づくり
- ・人材育成

ii 支援の三重構造

- ① 一般的支援: 相談内容を聴いて案内する支援
⇒ サービス等の内容を知っていれば誰でもできる支援
- ② 専門的支援: 相談内容を聴いて、それから話を掘り下げ、本当に必要な支援を相談者と一緒に考える。(相談者が望んでいないことでも、様々な角度から必要と思われることは一緒に検討する)
⇒ **相談支援従事者が行なうべき支援**
- ③ 特別集中支援: 困難事例における対応など。
ある期間で様々な専門家の介入が必要な支援



iii 相談支援専門員に求められるもの

1. ご本人の想いを尊重する姿勢

- ・ ご本人の主体性の尊重
- ・ 自己決定の尊重
- ・ エンパワメントに着目した支援の構築

2. 信頼関係を築く力

- ・ 対象者の生活のしづらさの理解
- ・ ご本人の不安や期待を理解する姿勢
- ・ 人権の尊重
- ・ プライバシーの保護
- ・ 支援者の立場や役割の理解
- ・ 職業上の倫理観

3. 知識と技術

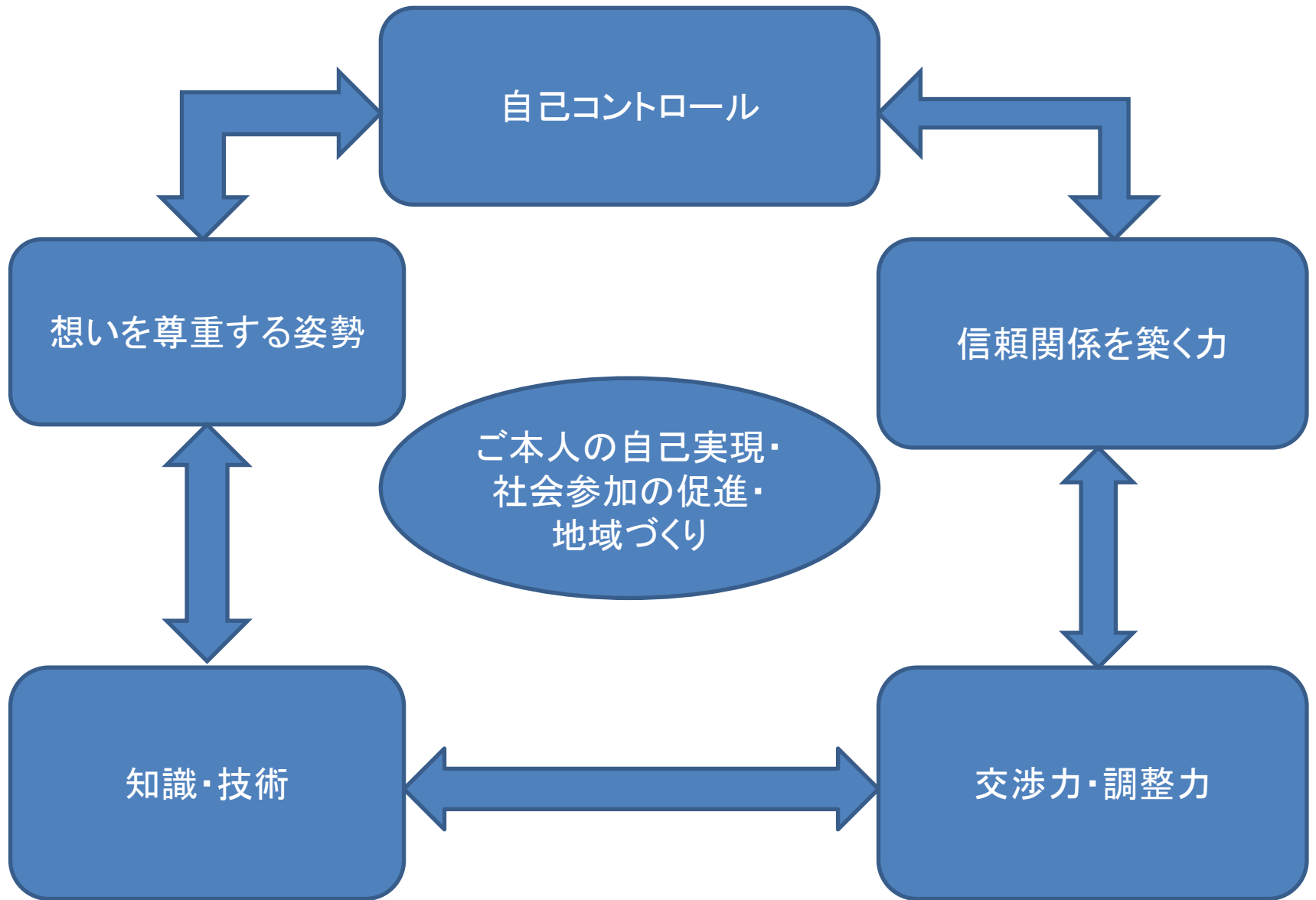
- ・ 制度や福祉サービスについての知識
- ・ 地域の社会資源に関する情報収集力
- ・ コミュニケーション技術とその活用
- ・ アセスメントからニーズを引き出す力

4. 交渉力・調整力

- ・ 支援ネットワークを構築する力
- ・ 支援者の役割分担を配分する力
- ・ ご本人の想いに沿ったサービス調整・交渉力
- ・ 参加者の合意形成を得られる会議の進行
- ・ 必要なサービス等・社会資源作りへの働きかけ

5. 自己コントロール

- ・ ご本人の感情に巻き込まれない中立性の保持
- ・ マイナスを次につなげるプラス思考
- ・ あきらめずに継続していく力
- ・ 他の相談支援専門員との協働意識
- ・ 自身の健康管理



iv サービス管理責任者等に求められるもの

1. 制度や事業所の業務の理解

- ・ 制度や業務の理解

2. リーダーとしての役割

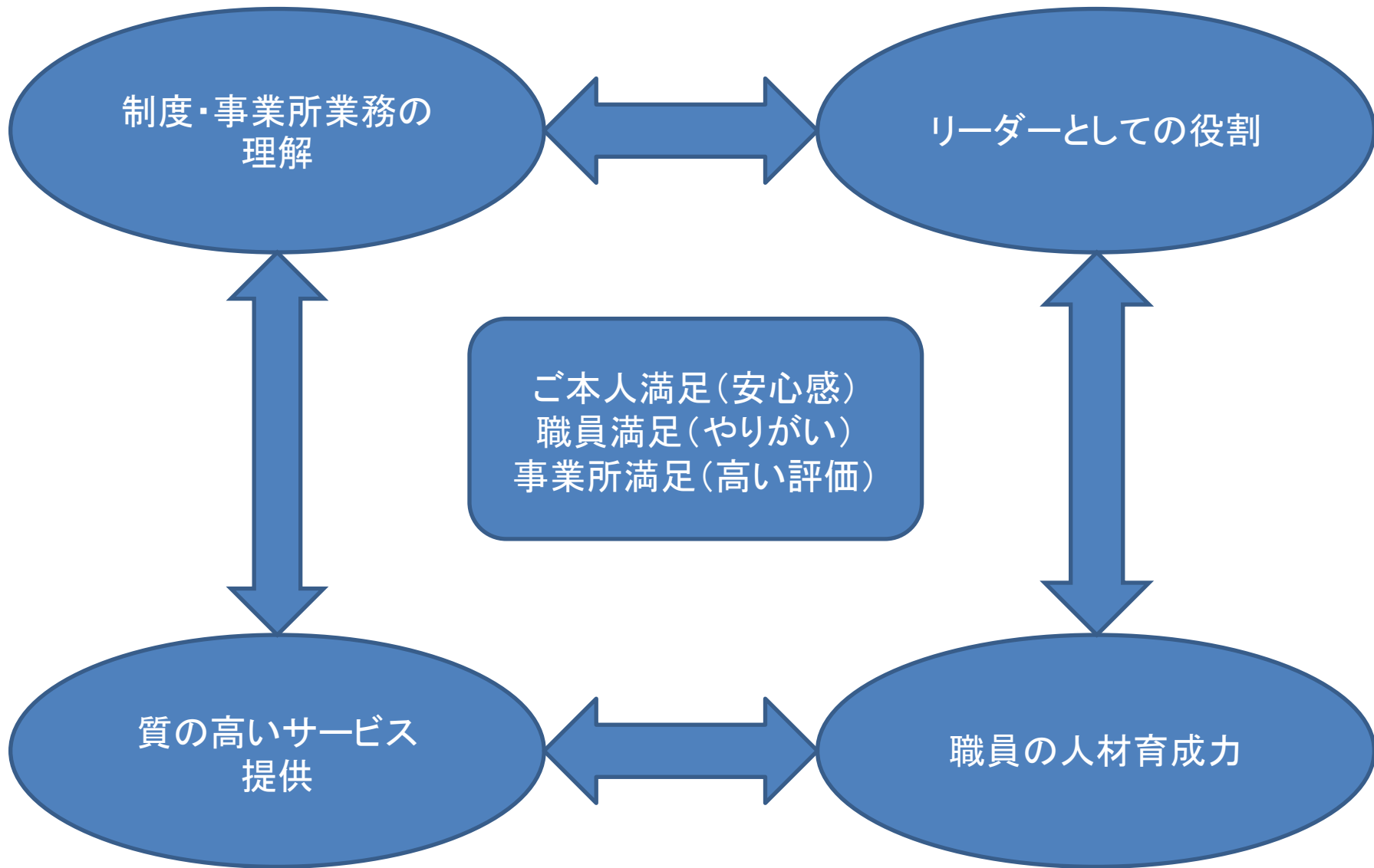
- ・ 一人ひとりの良さを活かせる職場づくり
- ・ 人の話をよく聴ける態度
- ・ 意思統一を図れる職員会議の進行
- ・ 倫理観

3. 質の高いサービスの提供努力

- ・ 個別支援計画作成・管理・評価
- ・ ご本人の生活全般の把握
- ・ 地域の関係者との連携
- ・ 経営感覚

4. 職員の人材育成力

- ・ 知識や技術を伝える力
- ・ 限られた時間の中でOJTの工夫
- ・ 積極的なOFF・JTの実施



V 相談支援専門員と サービス管理責任者の連携による効果

1. サービス等利用計画と個別支援計画が連動していることを意識する。サービス等利用計画で全体像を示し、個別支援計画によりニーズに沿った支援が具体的に出来、本人の想いが実現する。
⇒ 方向性を示しただけでは実現しないし、方向性が決まらなないと具体的な計画が立てられない。
2. 相談支援専門員とサービス管理責任者の連携の前に、まずは同じ地域に働く同じ職種の横のつながりを持つことが大事。
⇒ ひとりの声もみんな集まれば地域のニーズとなる。
サービス提供の均質化、標準化
3. 相談支援専門員はサービス管理責任者と連携することにより、地域の資源の現状を把握することが出来る。
⇒ 新鮮な情報があることにより、スムーズにつなげる。
それぞれの持ち味が分かると、ニーズに沿ったつながりが出来る。
4. サービス管理責任者は相談支援専門員と連携することにより、地域のニーズを把握することが出来る。
⇒ ニーズに沿って事業展開が出来る。
5. 相互の理解が深まることにより、プラスαの動きが出来る。
⇒ それぞれが標準的な仕事をするだけでは課題解決できない。
はじめは「プラスα」だが、次からは「標準」となる。
6. 地域での研修会等の企画・運営も、相談支援専門員とサービス管理責任者とで協働する。
⇒ 地域づくりの視点を持つ人材が増えていく。協議会も盛り上がる。

vi 熟達度による期待される役割や業務

6～10年	基本相談、利用計画・支援計画の作成、地域移行・地域定着支援、多機関連携、地域診断、社会資源創造、地域(自立支援)協議会参画、スーパーバイズ、ファシリテーション、地域コーディネート、人材育成、研修企画 圏域リーダー、研修講師、協議会運営、県協議会専門部会
3～5年	基本相談、利用計画・支援計画の作成、地域移行・地域定着支援、多機関連携、地域診断、社会資源創造、地域(自立支援)協議会参画、相談支援アドバイザー、ファシリテーション、地域コーディネート、人材育成、研修企画
1～2年	基本相談、利用計画・支援計画の作成、地域移行・地域定着支援、多機関連携、地域診断、社会資源創造、地域(自立支援)協議会参画
初任者養成研修	基礎力獲得の確認、相談支援の意義・体系の理解 ケアマネジメントの理解、相談支援従事者の役割の理解
受講資格	5年～10年実務経験 「資格取得、基礎力の獲得」

まとめ

- ・人材育成ビジョンでは県における研修体系、養成すべき人材像、熟達度による役割を定めている。
- ・研修企画は人材育成ビジョンを根拠に行っている。
→「ただ作っただけ」で終わらない。
- ・主任研修など、指導者育成の場では人材育成ビジョンの内容について都度説明を行っている。
→人材育成部会内にとどめず、広く周知を行い県全体へ波及させている。