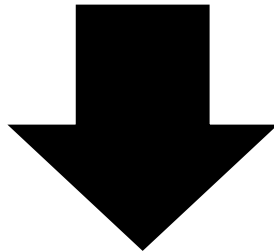


# 福島県における 研修の質の向上の取組について

福島県障がい福祉課 副主査 佐藤 直紀

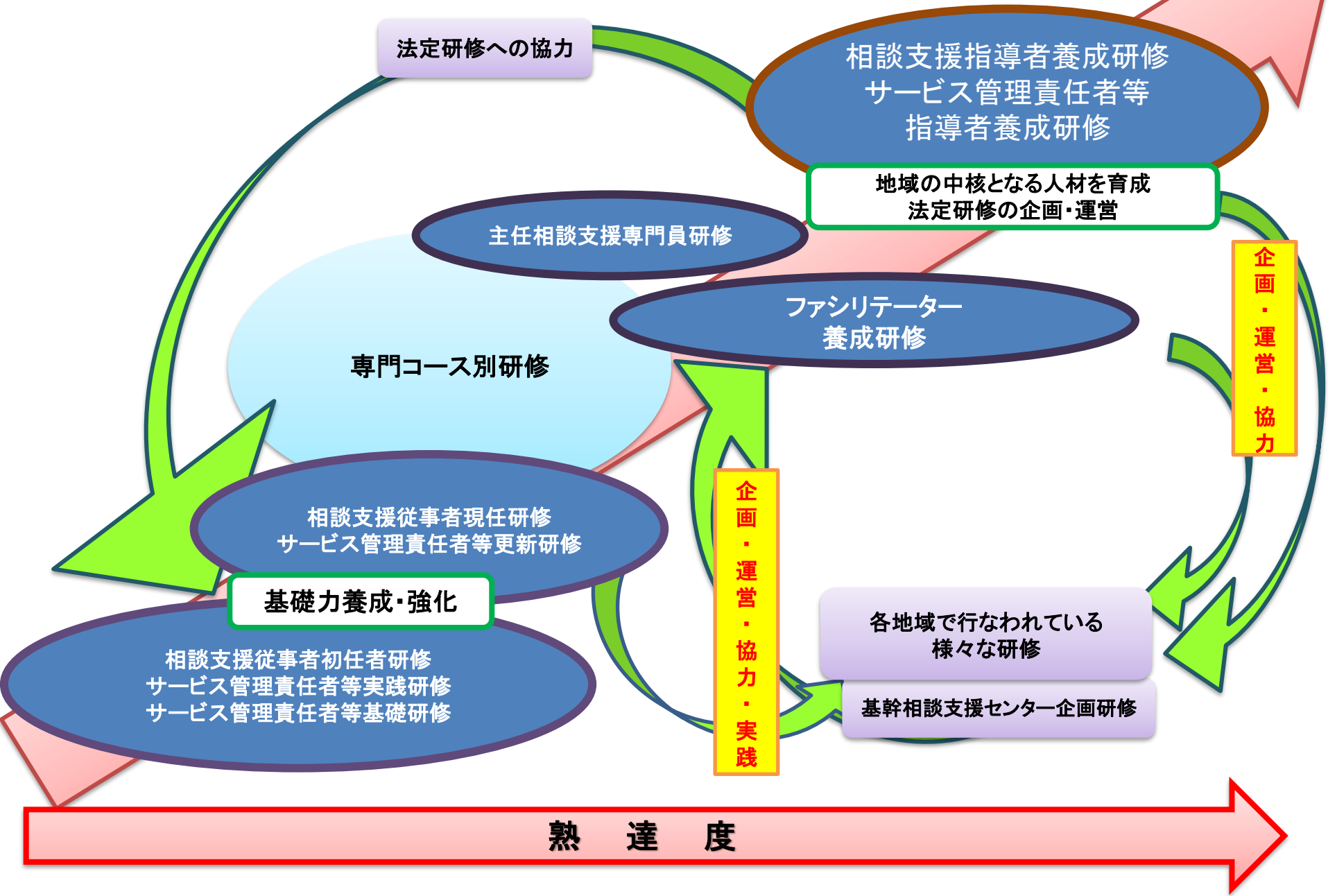
# 取組①：圏域と連携した研修講師および ファシリテーターの選定

過去：委託先で一本釣り



現在：圏域での養成・推薦

# 福島県障がい者相談支援従事者研修体系(再掲)



法定研修への協力

相談支援指導者養成研修  
サービス管理責任者等  
指導者養成研修

地域の中核となる人材を育成  
法定研修の企画・運営

主任相談支援専門員研修

ファシリテーター  
養成研修

専門コース別研修

企画・運営・協力

相談支援従事者現任研修  
サービス管理責任者等更新研修

基礎力養成・強化

相談支援従事者初任者研修  
サービス管理責任者等実践研修  
サービス管理責任者等基礎研修

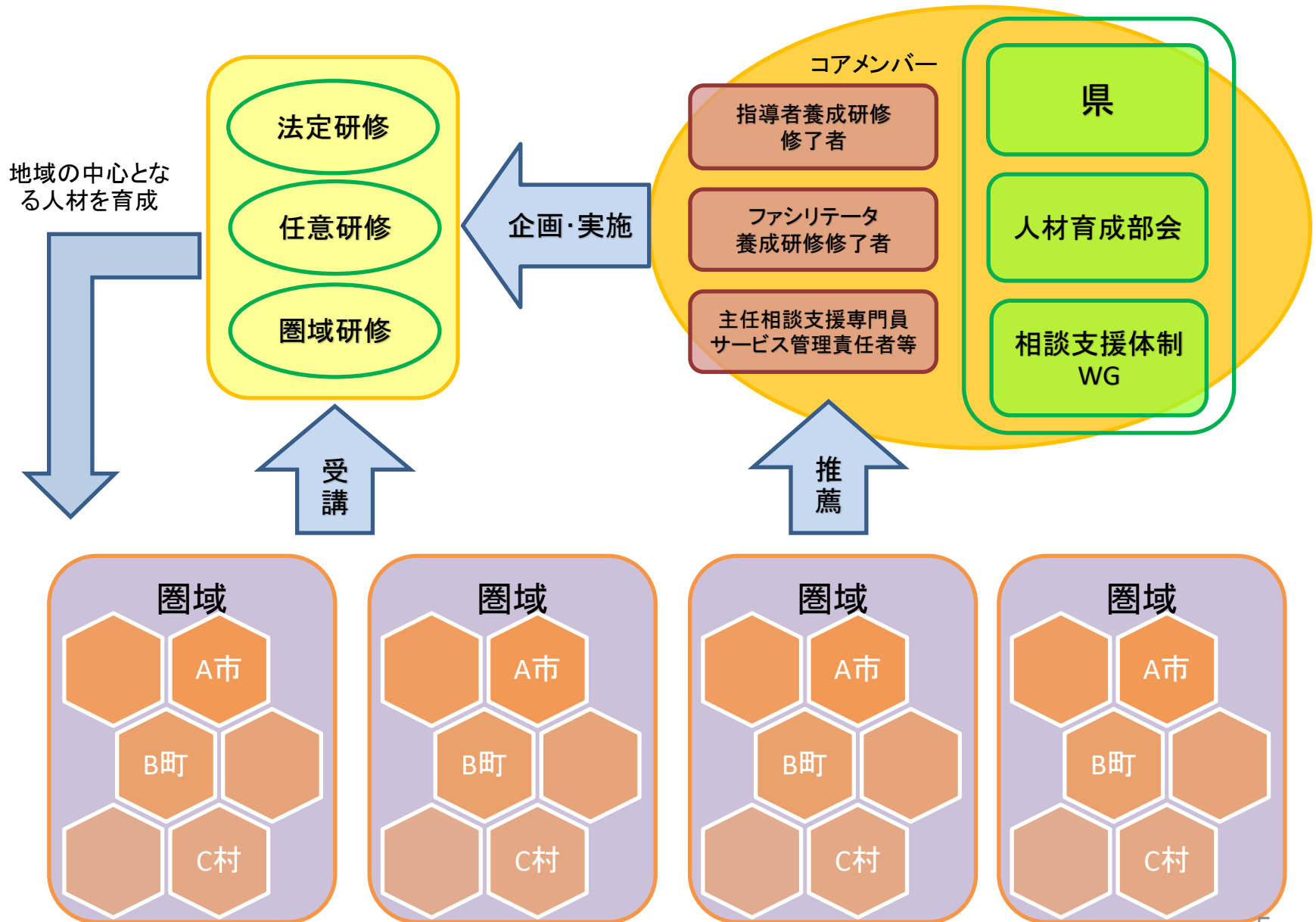
企画・運営・協力・実践

各地域で行なわれている  
様々な研修

基幹相談支援センター企画研修

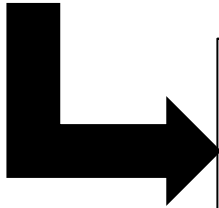
熟達度

# 福島県における人材育成体系(再掲)



# 取組②：実習体制（初任者研修・現任研修）

受講者が勤務する地域の基幹相談支援センターで実施  
（基幹相談支援センターが設置されていない地域は、相談支援アドバイザー配置の事業所で実施）



実習に入る前に予め基幹連携会議で研修講師陣から実習内容を説明  
（実習の内容は演習の内容にリンクするよう講師陣で企画）

課題①：基幹によっては地域の中に受講者がいないため、実習を行わない年がある。  
そういった基幹には実習のノウハウが蓄積されにくい。  
対策案：受講者のいない基幹は他基幹との合同で実習を行う  
懸案：タイトなスケジュールの中で受講者の状況を見て合同実習に切替えることができるのか？

課題②：現任研修の実習では自立支援協議会にも触れるものの、受講者の協議会参画に今一つつながらない感触がある。（サビ管更新研修でも類似の困り感あり）  
対策案：実習だけでなく研修全体の企画を工夫するべきか？  
懸案：標準カリキュラムを遵守しつつどこまで自立支援協議会に焦点を当てられるか

## 取組③：専門コース別研修

福島県では現在次の専門コース別研修を実施。

どのような研修を行うかは地域の状況をふまえ、人材育成部会内で協議する。

(人材育成部会委員は各圏域の人材育成分会リーダーが担っており、地域の状況に精通している)

- ・意思決定支援「指導者養成」研修
  - ・障害児支援「指導者養成」研修
  - ・就労支援研修
  - ・高次脳機能障害支援養成研修
  - ・精神障害者の障害特性と支援技法を学ぶ研修
- } 受講者は圏域で研修を行う

## 取組④：その他の取組

### 主任相談支援専門員のフォローアップ研修

→主任相談支援専門員を「養成したきり放置」にしないようにと令和4年度からスタート。

ファシリテーション・スーパービジョンをテーマに2日開催。

法定研修ファシリテーター、基幹相談支援センター職員も受講対象とし、人材育成「する側」を鍛える場としても活用。

県の研修担当者になるべく打合せや研修当日に顔を出すこと

→話している中身(アセスメント、モニタリング、スーパービジョン、ファシリテーション…)は分からなくても、空気感は分かる。

講師のぼやき、企画の苦悩、受講者のリアクションetc…

# 今、取り組めていないこと

## 研修の効果検証

- ・アンケート結果はどうか？
- ・受講者の業務改善につながったか？
- ・人材育成ビジョンによる研修体系は地域のニーズに合っているか？