

三重県障がい福祉従事者 人材育成ビジョン (令和6年4月版)

三重県自立支援協議会
人材育成検討部会

<目次>

- 1 はじめに
- 2 障がい福祉従事者に必要な資質とは
- 3 人材育成システムについて
 - (1) 経験年数に応じた段階的な人材育成システム
 - (2) さまざまな研修機会の活用
 - (3) 地域における人材育成の充実
 - (4) 循環的な人材育成
- 4 人材育成ビジョンの目標設定

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、三重県においても、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ました。

- 三重県では、より効果的な人材育成を行うため、官民協働で研修の企画運営を行うために平成22年度に「研修企画運営検討委員会」を立ち上げました。

1 はじめに

- また、この「研修企画運営検討委員会」が元になって、平成24年度にはより長期的な視点で人材育成について協議するために、三重県障害者自立支援協議会の組織として、「人材育成検討委員会（⇒現・人材育成検討部会）」を設置しました。

- 「人材育成検討部会」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、「三重県障がい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。

- この「三重県障がい福祉従事者人材育成ビジョン」は、三重県の障がい福祉従事者（※）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、三重県自立支援協議会人材育成検討部会において、評価検討を行い、定期的にバージョンアップしています。

※ここでいう障がい福祉従事者とは、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。

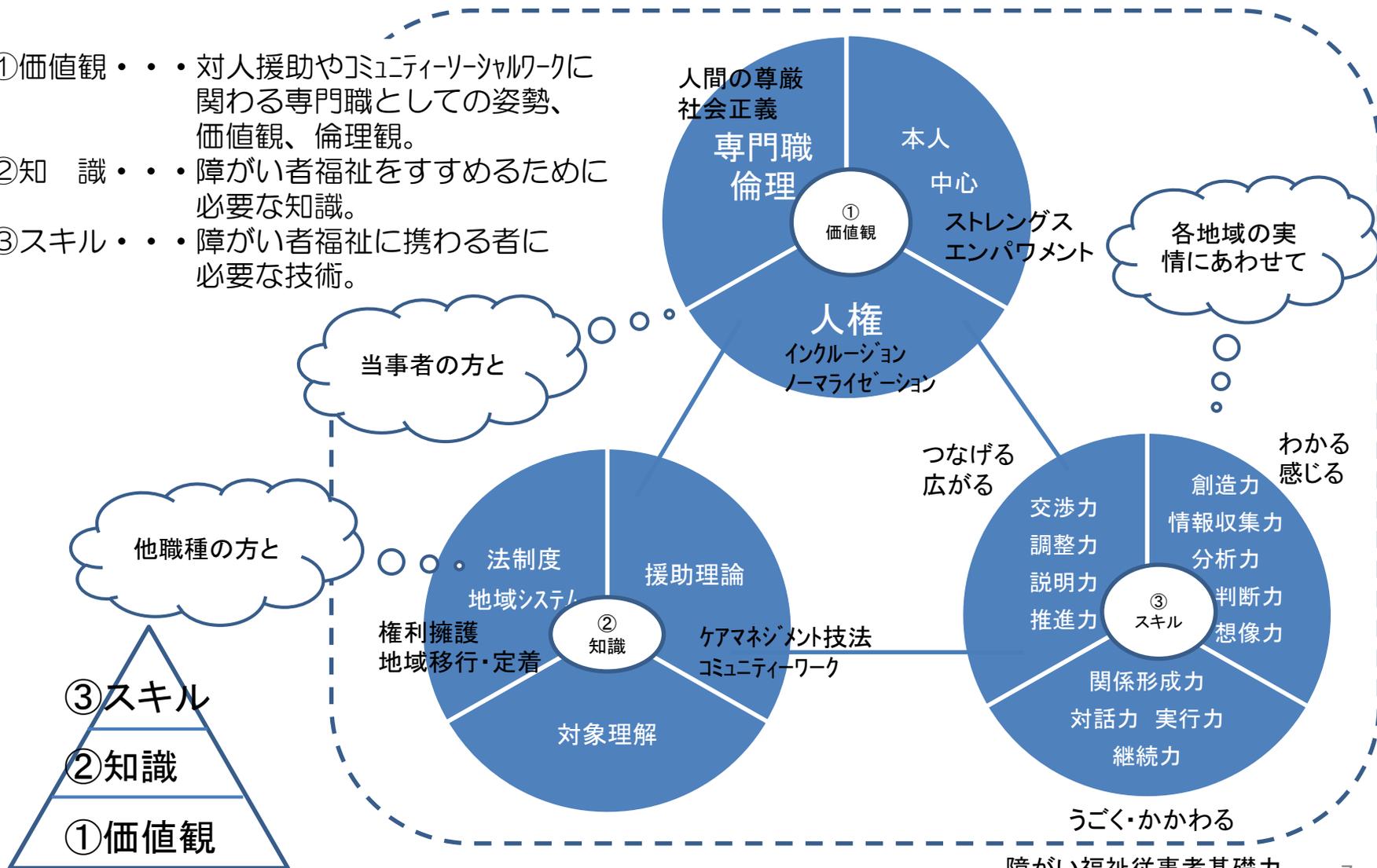
2 障がい福祉従事者に必要な資質とは

- 三重県では、以下に掲げる資質を備えた人材を養成していきます。

障がい福祉従事者に求められるものとは・・・

障がい福祉従事者に求められる資質を3つの枠組み（要素）に整理しました。

- ①価値観・・・対人援助やコミュニティワークに関わる専門職としての姿勢、価値観、倫理観。
- ②知識・・・障がい者福祉をすすめるために必要な知識。
- ③スキル・・・障がい者福祉に携わる者に必要な技術。



- 三重県では、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。
- そこで「価値観」についての考え方を以下のように整理しました。

★価値観・・・対人援助やコミュニティソーシャルワーク
に関わる専門職としての姿勢、
価値観、倫理観

◎「価値観」に必要な3つの要素

- 本人中心・・・人生の主人公として、本人自身が自己決定できるよう支援すること
- 人権・・・ソーシャルワーカーとしての責務
- 専門職倫理・・・障がい福祉従事者としての倫理

⇒初任者研修から丁寧に押さえる重要な視点

< 「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・・・



①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。

②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。

< 「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・・・



③意思決定支援

すべての人に意思能力があるという前提のもと、周囲の人が本人の年齢にふさわしい情報や意思形成の場面を提供しながら、本人自身が意思を表明し、実行できるよう支援すること。

<「人権」を考えるうえで必要な視点>

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



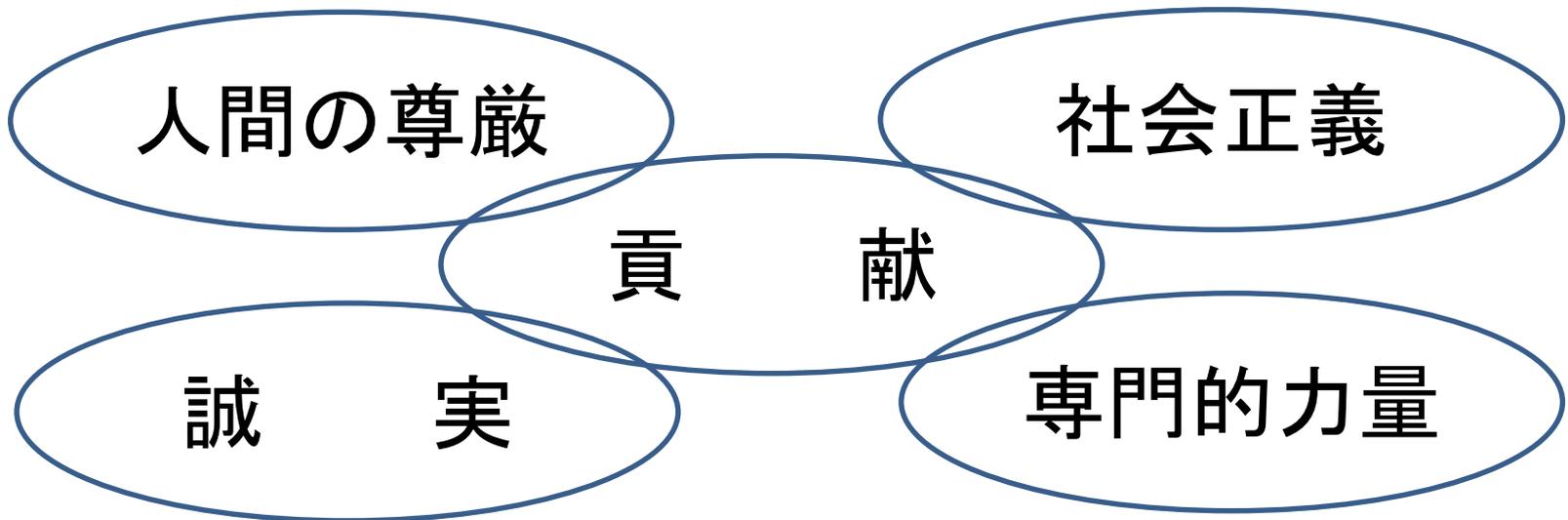
- インクルージョン・・・全ての人々を孤独や孤立、排除や摩擦から援護し、健康で文化的な生活の実現につなげるよう、社会の構成員として包み支え合うこと
- ノーマライゼーション・・・障がい者を特別視するのではなく、一般社会の中で普通の生活が送れるような条件を整えるべきであり、共に生きること

<「専門職倫理」とは>

障がい福祉従事者に求められる専門職倫理



- (参考) ソーシャルワーカー倫理綱領
(価値と原則)



・価値観を土台として、知識やスキルについても、段階的に習得できるような研修体系を考えています。

★知識・・・障がい者福祉をすすめるために必要な知識。援助理論や法制度、対象者理解などが必要です。

★スキル・・・障がい者福祉に携わる者に必要な技術。感じる力、うごく力、つなげる力などが必要です。

3 人材育成システムについて

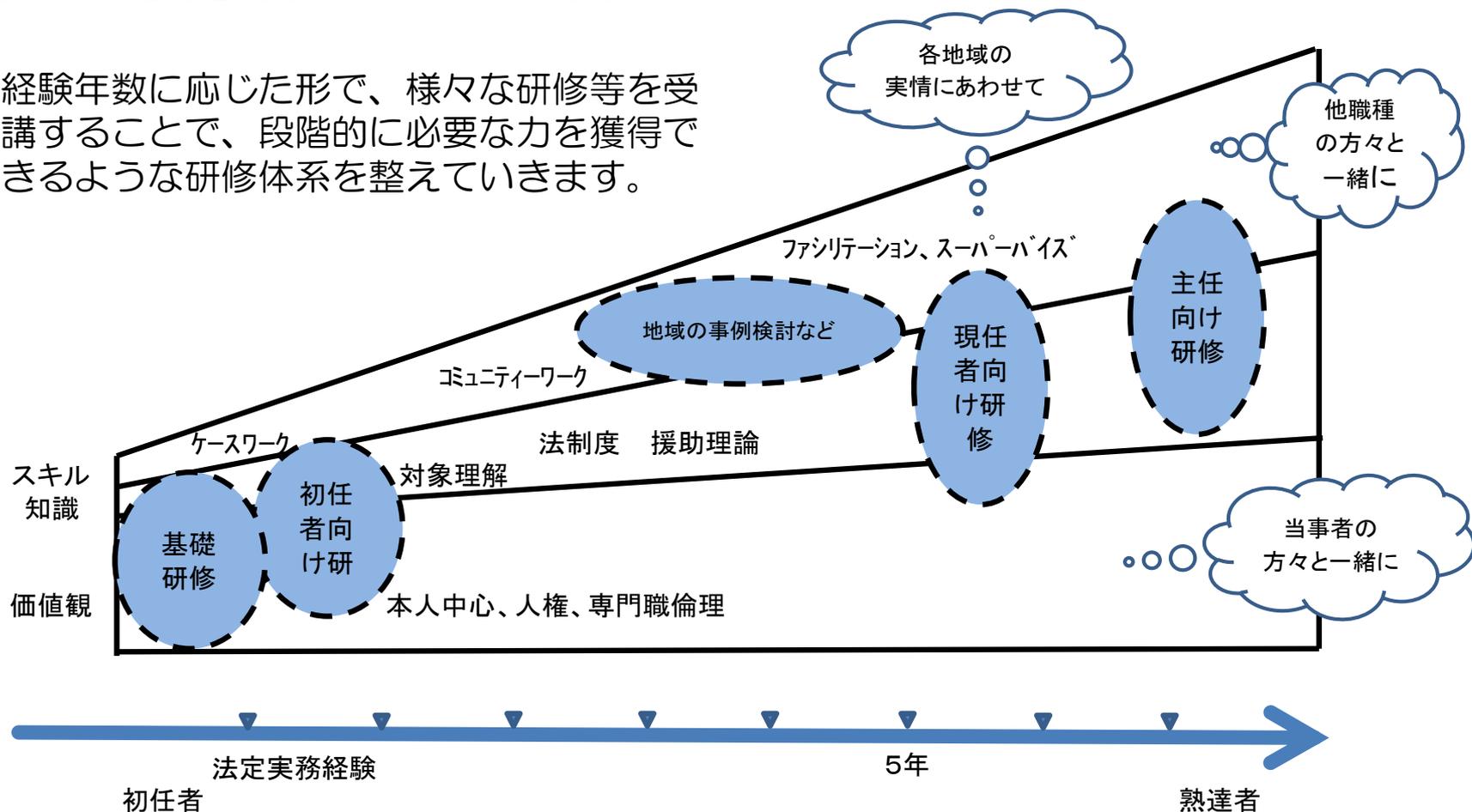
- 三重県では、求められる資質を高められるような人材育成システム（＝研修体系）を、「みんなで」作りあげていきます。

(1) 経験年数に応じた段階的な人材育成システム

- 障がい福祉従事者に求められる資質を「段階的に」高められる人材育成システムを整えていきます。

求められる力を高めていくための人材育成システム

経験年数に応じた形で、様々な研修等を受講することで、段階的に必要な力を獲得できるような研修体系を整えていきます。

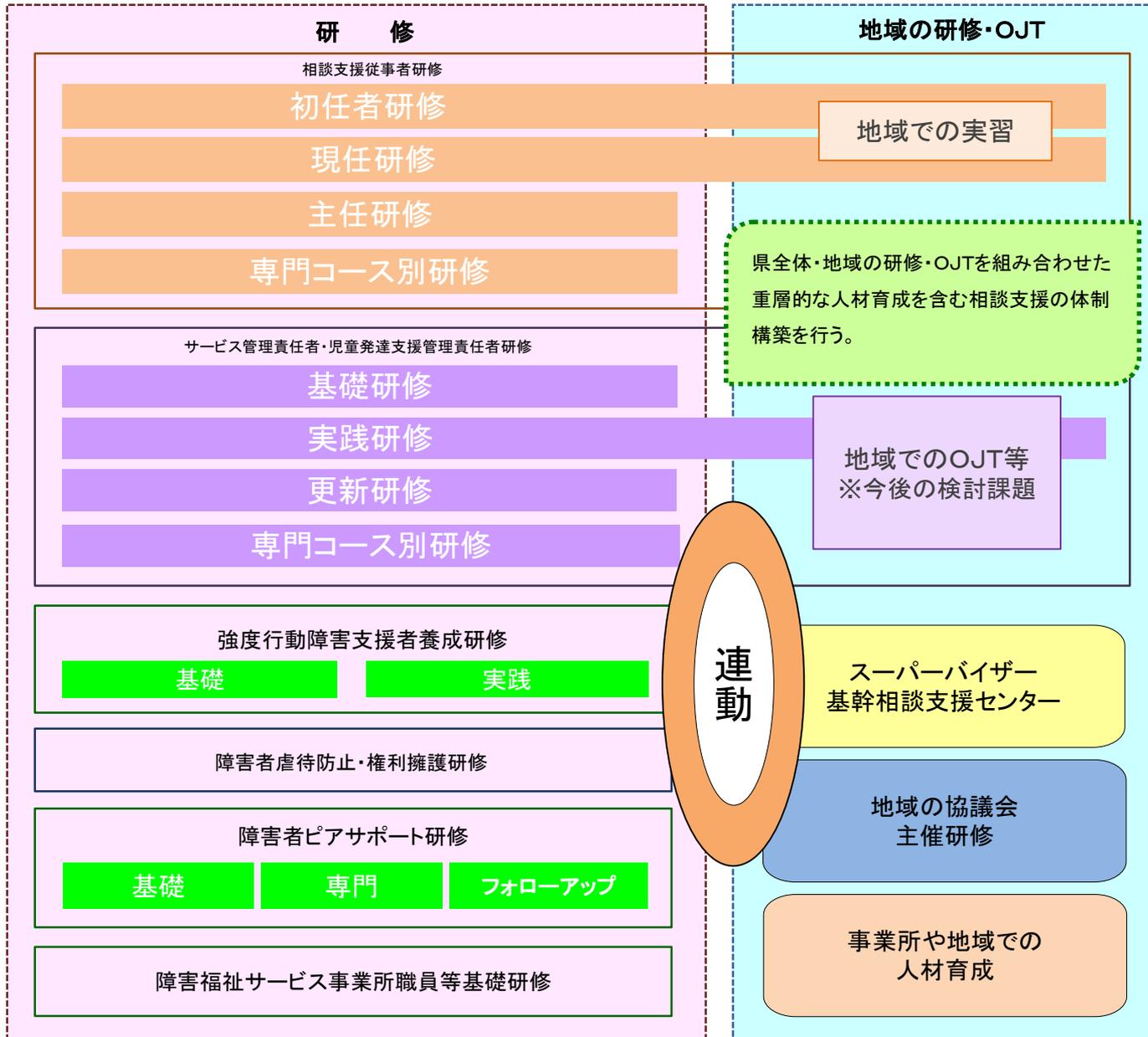


※ここでいう法定の実務経験とは、相談支援専門員やサービス管理責任者研修になるために政省令で定められた年数のことを指します。目安として直接支援や相談支援に従事した年数が5年以上の方が該当します。

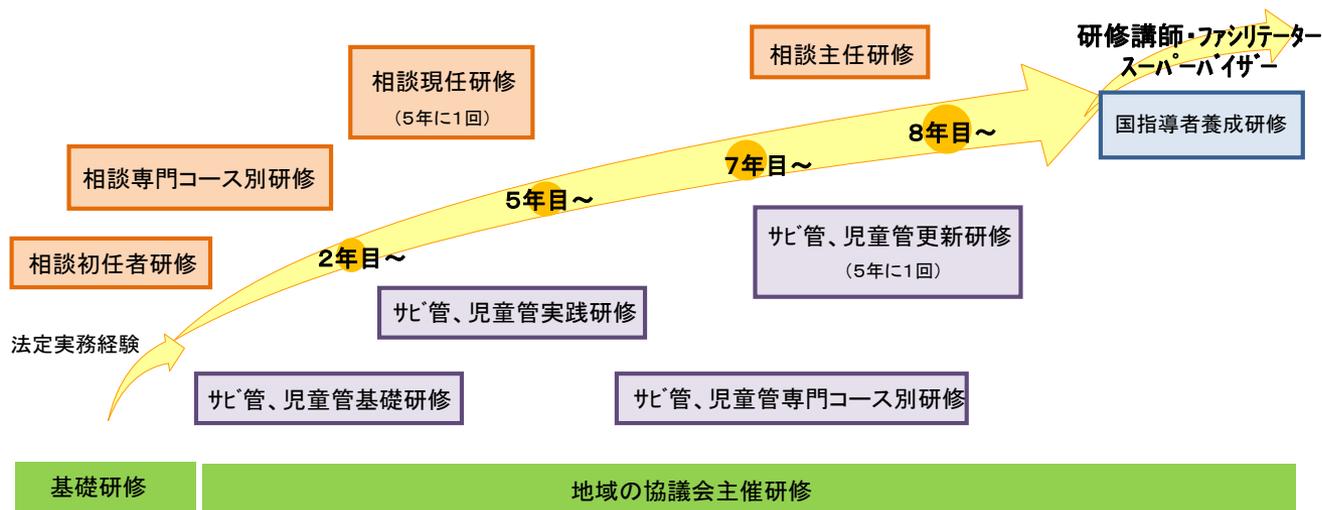
(2) さまざまな研修機会の活用

- 県等が主催する法定の研修に加えて、任意研修や地域で企画運営される研修、事業所等でのOJT等を通して、資質向上を図ることができる体制を整えていきます。

三重県の人材育成体制



研修体系(概要)



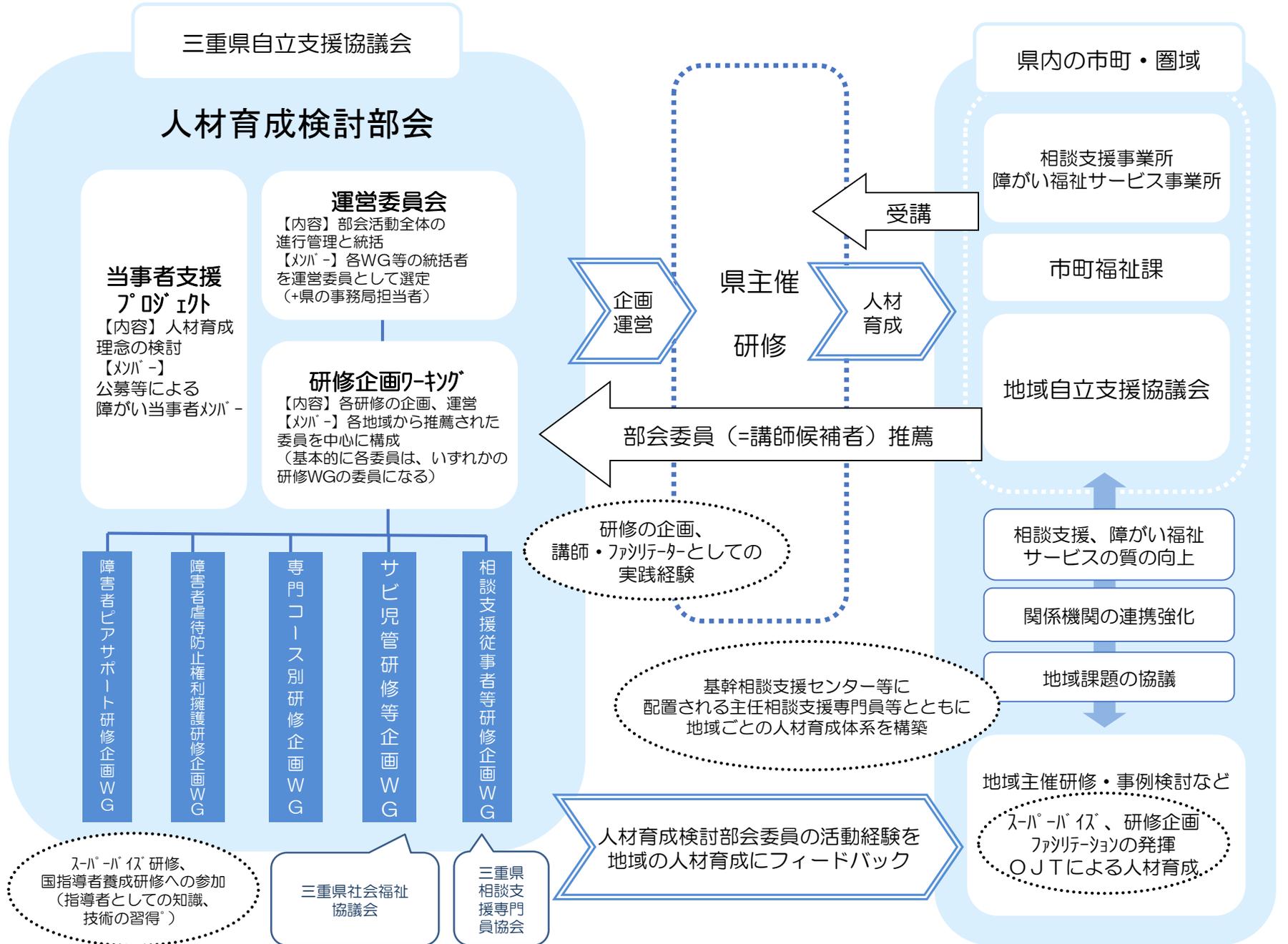
県全体で実施する法定の研修と任意研修や地域の取り組みを連動させることで、初めて効果的な人材育成が可能になると考えられます。

（３）地域における人材育成の充実

- 今後、経験年数を積み重ねた現任者の中から地域で人材育成を担える人材（＝主任相談支援専門員等）を養成していきます。
- それらの人材が各地域の支援体制を充実、強化できるようにしていきます。

(4) 循環的な人材養成

- 三重県は、人材育成を「みんなで」考えるために、「人材育成検討部会」を官民協働で設置、運営しています。
- 地域の協議会から推薦された人材が活動を通して人材育成に必要な資質を高めたとうえで、それを地域に還元できるようにしていきます。



4 人材育成ビジョンの目標設定 (令和6年度～令和8年度)

- ・三重県障がい福祉従事者人材育成ビジョンは、みえ障がい者共生社会づくりプランと連動して、令和6年度から令和8年度の3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。
- ・あわせてビジョン自体の評価、検討もを行い、適宜バージョンアップさせていきます。

◎今後の人材育成（R6～R8）

○令和6年度～8年度

- ・研修講師・ファシリテーター向けの研修会等を実施し、全体のファシリテーション能力の向上を図る。
- ・主任相談支援専門員がSVを活用して、地域（市町/圏域）の人材育成を実施可能とする体制を整備する。
- ・当事者支援PJ等、障がい者が主体となり協議する場や、障害者ピアサポート研修等の意見を各研修の内容に反映させ、従事者の支援力の向上を図る。