

奈良県

障害福祉人材育成ビジョン

目次

- 1 はじめに.....1
- 2 障害福祉人材とは.....2
- 3 障害福祉人材に求められる人物像.....3
- 4 奈良県・市町村・事業所の人材育成の役割.....4
- 5 県が実施する各種研修の概要.....5
- 6 おわりに.....9

令和7年4月1日

奈良県自立支援協議会 人材育成部会



奈良県障害福祉人材育成ビジョン

Ⅰ はじめに

奈良県では、日本一福祉の進んだ地域を目指し、障害福祉においては、障害のある人が地域において人々と関わり合いながら、自らの意思で自分の生き方を決定し、自分らしく豊かに生きることができる社会、全ての県民が障害の有無にかかわらず、お互いを尊重し、安心して幸せに暮らすことができる社会を実現したいと考えています。

しかし、障害のある人が抱える困りごとは様々で、学校卒業から就職への移行などライフステージのつなぎ目で一度支援が途切れると、再び必要な支援につなげるのが難しいといった課題や、ご家族が抱える親亡き後の不安などもあります。

これらの課題を解決し、目指す社会を実現するため、令和5年3月に制定した「障害のある人及びその家族等に生涯にわたりつながり続ける障害福祉の推進に関する条例」は、必要な支援が途切れることのないよう、障害のある人やそのご家族等に寄り添いつながり続ける伴走型支援体制の構築を図るものです。

この伴走型支援体制を実効性のあるものにし、地域全体で障害のある人の生活を支えていくためには、県はもちろんのこと、国、市町村、福祉や医療の関係者や障害のある人の周りで支援する人（以下、障害福祉人材という。）を始め、多様な主体が取組を進めていくことが必要不可欠です。

特に、障害のある人の地域生活支援に向けて、障害福祉サービス事業所等の数は全体として増加傾向ですが、支援の質の向上に向けて障害福祉人材の確保・育成の拡充を求める声が多く寄せられています。

県では、障害福祉人材に求められる①『心』②『技』③『体』④『知』の資質（項目）を備えつつ、地域や事業所にて障害のある人の支援において中核を担う人材を確保・育成するべく、国が要綱で定める内容だけでなく、本県として支援に必要不可欠と考える価値観や倫理観を学ぶ機会を研修会等で確保してきました。

しかし、「地域や事業所内において専門的能力の育成が十分にできないこと」及び「障害福祉人材に求められる資質や身につけるべき知識・スキル等の指標及び研修の枠組みが明確でないため、自己研鑽等をできないこと」が、障害福祉人材や事業所が「将来的なスキルロードマップを描きにくいこと」や「客観的な自身のスキルの立ち位置を把握しにくいこと」に直結しており、社会要因（少子高齢化）も含めて、障害福祉人材の担い手減少に繋がっていると推測しています。

これらの課題に対応すべく、本県自立支援協議会人材育成部会では障害福祉人材の基盤となる資質（項目）・知識・スキル・研修の枠組みを体系的に整理することで、障害福祉人材が安心して「本人中心の支援」を日々実践できるようメルクマール（指標）として活用できる『奈良県障害福祉人材育成ビジョン』をとりまとめました。地域の自立支援協議会や事業所の研修等に活用して頂けたらと考えています。

この『奈良県障害福祉人材育成ビジョン』を、障害のある人への支援を再考する機会としていただくことが、障害のある人が地域で当たり前で生活できるまちづくりに関わる障害福祉人材の確保・育成に繋がると考えています。そして、その地域や事業所で中核をなす障害福祉人材が切磋琢磨するきっかけとなれば幸いです。

奈良県自立支援協議会
人材育成部会

2 障害福祉人材とは

障害のある人に関わる職種の方、すべてを障害福祉人材(支援者)として位置づけています。

■障害福祉サービス

- ・生活の場…施設入所支援、共同生活援助、短期入所、居宅介護など
- ・就労の場…就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型など
- ・日中活動の場…生活介護、日中一時支援、移動支援、放課後等デイサービス、
児童発達支援など
- ・相談の場…委託相談支援、計画相談支援、就業・生活支援センターなど

■支援者

- ・管理者、生活支援員、サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者、相談支援専門員、
訪問介護員（ホームヘルパー）など

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----

支援内容

■生活の場

支援計画の作成、生活相談、食事の提供、入浴又は清拭、身体等の介護、健康管理・金銭管理の支援など。

■就労の場

支援計画の作成、生活相談、食事の提供、就労に必要な知識・能力を向上させるために必要な訓練、就労の機会の提供及び生産活動、求職活動支援など。

■日中活動の場

支援計画の作成、生活相談、食事の提供、入浴又は清拭、身体等の介護、生産活動、創作的活動、身体機能及び日常生活能力の維持・向上のための支援、健康管理など。

■相談の場

基本相談支援、計画相談支援（サービス利用支援、継続サービス利用支援）、福祉サービスの利用支援、社会資源を活用するための支援、権利擁護のために必要な支援など。

-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----+-----

行政機関の役割

■都道府県

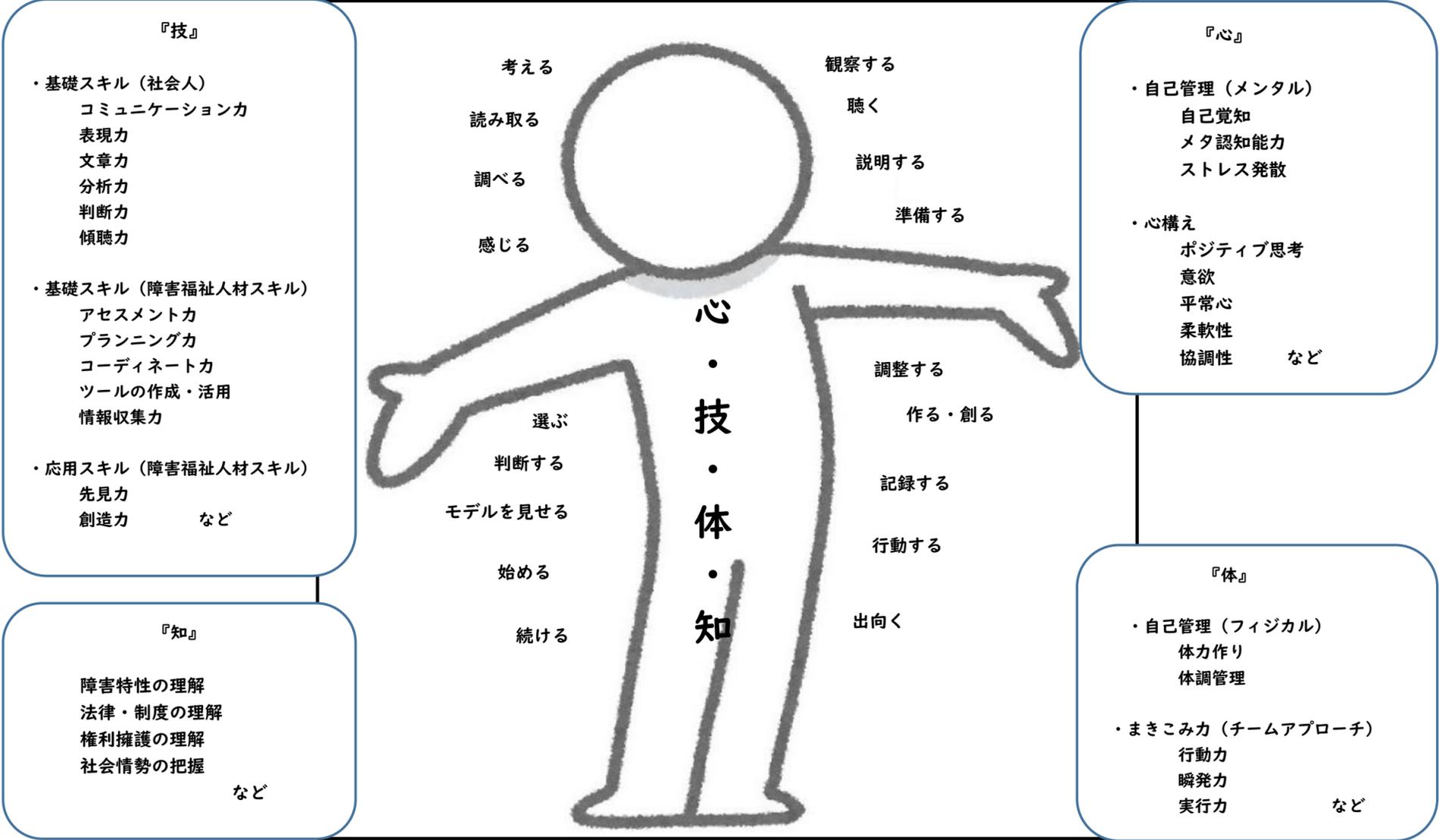
市町村と連携を図り、必要な自立支援医療費の支給及び地域生活支援事業を総合的に行う。障害者等に関する相談及び指導のうち、専門的な知識及び技術を必要とするものを行う等。

■市町村

障害者が自ら選択した場所で暮らし、障害者若しくは障害児が自立した日常生活又は社会生活を送ることができるよう、障害者や障害児の生活実態を把握したうえで、雇用や教育の関係機関と連携し、必要な自立支援給付及び地域生活支援事業を総合的かつ計画的に行う。障害者等の福祉に関し、必要な情報提供や相談に応じ、必要な調査や指導を行う等。

3 障害福祉人材に求められる人物像

障害福祉人材（支援者）には「心」「技」「体」「知」と4項目の力が求められています。様々な力が求められるのが、支援者であります。支援者の人材育成は奈良県だけではなく、各市町村・事業所との連携を取りながら行っていく必要があります。下記に支援者に求められる人物像を絵で表現しました。



- ・アセスメント力・・・様々な角度から本人の強み・弱みを捉え、整理する力
- ・プランニング力・・・希望や思いを具体化していくためのプロセスを表す力
- ・コーディネート力・・・人と人、人と情報、人と資源とつながる力
- ・ツールの作成・活用・・・支援に必要な物を作る、環境を整える力
- ・情報収集力・・・当事者や家族、関係者の話や記録から必要な情報を収集する力
- ・先見力・・・地域・国の動向を見据えて理解する力
- ・創造力・・・ないものは創る力

- ・自己覚知・・・自分の価値観がどこにあるのかを自分で知る力
- ・メタ認知能力・・・自分自身を客観的に見る、他人から見える自分を理解する力
- ・ストレス発散・・・心の健康を維持して元気な状態をつくる力
- ・ポジティブ思考・・・肯定的に物事を捉え、プラスになる方向を意識する力
- ・意欲・・・知ろうとする気持ちを持ち続ける力
- ・平常心・・・冷静に物事を判断する力
- ・柔軟性・・・状況の変化に応じて適切に対応できる力
- ・協調性・・・考えや意見が異なる人たちとも協力しながら同じ目標の達成に向けて行動する力
- ・行動力・・・チームを作る力
- ・瞬発力・・・即応が必要などときに周りを巻き込んで事案に対応する力
- ・実行力・・・役割分担をしながらチームで動く力

4 奈良県・市町村・事業所の人材育成の役割

一体となった福祉人材の育成

奈良県

- ・人材育成ビジョンの作成・推進
- ・各種法定研修等を実施して専門家の養成
- ・地域に統括アドバイザー、地域アドバイザーを派遣して、人材育成の助言
- ・奈良県内のネットワーク作り など

市町村

- ・自立支援協議会等で研修会等を実施
- ・地域でのOJTを実施
- ・新たな人材の発掘・養成
- ・地域でのネットワーク作り など

事業所

- ・行政機関などの研修会等に参加して基礎的・専門的な知識の習得
- ・事業所内でのOJT及び研修会を実施
- ・支援者としての経験値の獲得
- ・人材が育つ環境づくり など

心・技・体・知

5 県が実施する各種研修の概要

区 分	目 的	内 容	対 象 者
相談支援従事者初任者研修	障害者ケアマネジメントに基づき、新たに相談支援事業に従事しようとする者に対し、必要な知識、技能の修得を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・「障害者総合支援法」の概要 ・障害者ケアマネジメントの手法 ・地域生活支援 ・アセスメント、サービス等利用計画等の演習 	・相談支援業務に従事しようとする者
相談支援従事者現任研修	障害者ケアマネジメントに基づき、現に相談支援事業に従事する者へのフォローアップを図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・「障害者総合支援法」の基本的理解 ・障害者ケアマネジメントの実践演習 ・チームアプローチ ・スーパーバイズ、自己検証 	・指定相談支援事業所等において相談支援業務に従事しており、一定の経験を有する者
主任相談支援専門員研修	障害者ケアマネジメントに基づき、利用支援等の援助技術を向上させ、困難事例に対する支援方法について修得するとともに、地域の相談支援体制において中核的な役割を果たす者を養成する。	<ul style="list-style-type: none"> ・「障害者総合支援法」の最新の動向、その他関連する制度等の理解 ・地域において果たすべき役割を担う上で必要な視点、知識及び技術の修得 ・組織や地域としてリスクに対応する仕組みの構築に必要な知識及び技術の修得 ・相談支援従事者の人材育成 ・地域づくりに向けた具体的な取組内容等に係る知識・技術等の理解 ・チームアプローチ ・スーパーバイズ ・基幹相談支援センター等における役割についての理解 	・指定相談支援事業所等に従事している者で、障害児者への相談支援業務に関し十分な知識と経験を有する相談支援専門員

区 分	目 的	内 容	対 象 者
サービス管理責任者等基礎研修	「障害者総合支援法」に基づく指定障害福祉サービス等において、サービス管理責任者等として従事している者又は従事しようとする者に対して、一定期間ごとの知識や技術の更新を図るとともに、実践の積み重ねを行いながら段階的なスキルアップを図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス提供の基本的な考え方 ・サービス提供のプロセス ・サービス等利用計画と個別支援計画の関係 ・サービス提供における利用者主体のアセスメント ・個別支援計画作成のポイント等 	<ul style="list-style-type: none"> ・指定障害福祉サービス事業所等においてサービス管理責任者等として従事しようとする者であって、一定年数以上の実務経験を有する者
サービス管理責任者等実践研修	「障害者総合支援法」に基づく指定障害福祉サービス等において、サービス管理責任者等として従事している者又は従事しようとする者に対して、一定期間ごとの知識や技術の更新を図るとともに、実践の積み重ねを行いながら段階的なスキルアップを図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者福祉施策の最新の動向 ・モニタリングの方法 ・個別支援会議の運営方法 ・サービス提供職員への助言・指導 ・サービス担当者会議と自立支援協議会の活用等 	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス管理責任者等基礎研修を修了後、本研修の受講開始前5年間に指定障害福祉サービス事業所等において通算して2年以上、相談支援の業務又は直接支援の業務に従事した者で、指定障害福祉サービス事業所等において、サービス管理責任者等として従事している者又は従事しようとする者等
サービス管理責任者等更新研修		<ul style="list-style-type: none"> ・障害者福祉施策の最新の動向 ・サービス提供の自己検証に関して、事業所及びサービス管理責任者等としての自己検証 ・関係機関との連携 	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス管理責任者等実践研修を修了後、指定障害福祉サービス事業所等でサービス管理責任者等の業務に従事している者又は従事しようとする者
強度行動障害支援者養成研修	強度行動障害のある人に対し、安定した日常生活を送ることができるよう、適切な支援を行うことができる人材の育成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・強度行動障害の特性、支援技術の基礎知識等に関する講義・演習 ・障害特性の評価及び支援計画の作成に関する講義・演習 	<ul style="list-style-type: none"> ・指定障害福祉サービス事業所等において、強度行動障害のある利用者を支援している者及び支援を予定している者

区 分	目 的	内 容	対 象 者
中核的人材 養成研修	強度行動障害支援者養成 研修の内容を踏まえて、事 業所の支援現場において適 切な支援を実施し、組織の 中で適切な指導・助言がで きる人材の育成を図る。	・現場支援の状況・課題整理 ・特性理解 ・支援プランの検討 ・支援プランの立案 ・支援プランの実施と修正	・強度行動障害支援者養 成研修を修了し、内容を 十分に理解している者 ・強度行動障害の状態に ある利用者の直接的な 支援を行っており、事業 所において支援の中核 的な役割を担っている者
障害支援区分 認定調査員研修	公平、公正かつ適切な認定 調査を実施するため、必要 な知識、技能の修得及び向 上を図る。	・認定調査に関する基本的な 考え方 ・支給決定手続きの流れ ・認定基準、一次判定、二次 判定の考え方 ・事例検討	・市町村職員 ・指定相談支援事業所の 職員等
市町村審査会 委員研修	公平、公正かつ適切な審査 判定を実施するため、必要 な知識、技能の修得及び向 上を図る。	・審査判定に関する基本的な 考え方 ・支給決定手続きの流れ ・認定基準、一次判定、二次 判定の考え方 ・事例検討	・市町村審査会委員に委 嘱された者、委嘱が予定 されている者
主治医研修	障害支援区分の判定の重 要な資料である医師意見書 の記載が適切に行われるよ う、医師意見書の記載方法 等について研修を行い、適 切な審査の実施を図る。	・主治医の役割 ・支給決定のしくみ ・市町村審査会における審査 判定の方法 ・医師意見書の具体的記載 方法 ・事例検討	・医師意見書を記載する 医師
障害者権利擁 護・虐待防止研 修	障害者虐待防止と権利擁 護に関する基本的な考え方 の習得を目指すとともに、自 治体や障害福祉サービス事 業所等において事案対応や 虐待防止の取組を担う人材 の養成を図る。	・権利擁護・虐待防止に関す る基礎知識 ・市町村虐待防止センターに おける対応 ・虐待防止と早期発見のため の体制づくり	・障害福祉サービス事業 所等の管理者及び従事 者 ・市町村職員 ・委託相談支援事業所の 職員 ・関係機関の職員・県民

区分	目的	内容	対象者
精神保健福祉担当者研修	精神保健福祉相談を受ける際に必要とされる統合失調症やうつ病等の精神疾患の基本的な知識やその対応の仕方について理解を深めることで、特性に応じた適切な精神保健福祉業務が行える人材の育成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・奈良県の精神保健福祉行政 ・奈良県の精神保健福祉対策 ・精神疾患の知識とその対応 ・精神障害のある人にかかる制度を理解する ・当事者の想いを理解する ・精神障害のある人の障害の特性と具体的な支援 ・グループワーク 	<ul style="list-style-type: none"> ・県内精神科病院、県内市役所、県内町村役場、保健センター、地域包括支援センター、保健所、「障害者総合支援法」に基づく障害者支援機関等において精神保健福祉業務を担う主に初任者、従事年数の少ない職員、これまで専門的に精神保健福祉相談について専門的に学んでいない職員
医療的ケア児等支援者養成研修	医療的ケア児等が地域で安心して暮らしていけるよう、適切な支援が行える人材の養成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケア児等支援の特徴 ・障害のある子どもの成長と発達 ・福祉制度の枠組みと家族支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の障害福祉事業所等の支援員、保健師、訪問看護師等で、医療的ケア児等を支援しようとする者
医療的ケア児等コーディネーター養成研修	医療的ケア児等が地域で安心して暮らしていけるよう、専門的な知識に基づいて、関係機関と連携し支援が行える人材の養成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケア児等コーディネーターの役割 ・障害のある子どもの成長と発達 ・福祉制度の枠組みと家族支援 ・計画作成、支援体制整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援専門員等、各地域における医療的ケア児等の支援に係る総合調整を行う者
医療的ケア児等支援者・コーディネーターフォローアップ研修	医療的ケア児等が地域で安心して暮らしていけるよう、医療的ケア児等支援者・コーディネーターの実践力の強化を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケア児等への支援を通じて得た経験の共有 ・直面した問題等への解決策の検討 等 	<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケア児等支援者養成研修修了者 ・医療的ケア児等コーディネーター養成研修修了者
高次脳機能障害支援養成研修	高次脳機能障害のある人が暮らしやすい社会を実現するため、障害福祉サービス等の利用を希望する者に対して、同障害の特性に応じた支援を実施できる支援者の養成を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・高次脳機能障害の特性や基礎知識等に関する講義・演習 ・障害特性に応じた支援、多職種連携、環境調整の考え方と方法等に関する講義・演習 	<ul style="list-style-type: none"> ・指定障害福祉サービス事業所等において、高次脳機能障害のある利用者を支援している者及び支援を予定している者

おわりに

「人材育成」という言葉から何をイメージされますか？

「人材育成」はだれのものでしょうか？ 「人材育成」は何のためのものなのでしょうか？

「人材育成」は法人・事業所のためではありません。職員のスキルアップのためでもありません。「人材育成」は障がい者・児の自立を支援する「手段」であり、「地域生活での自立」が目的です。

「人材」から「人財」へ

多様性のある障がい者・児の支援の充実を図るため、「人を材料と考えるのではなく、財＝宝と考える職場づくり」を目指すことも重要です。

自己啓発も「人財育成」の一つ

育成する人、される人の関係ではなく、日々の自己啓発も「人財育成」に繋がります。

あなたが主役。あなたの成長に障がい者・児の自立がみえるはず。

福祉現場では、「人財確保」「人財育成」が急務であり、「定着率」が課題です。課題解決のためには個々の取り組みだけではなく、福祉全体の問題として取り組む必要があります。

この度、奈良県自立支援協議会 人材育成部会が『奈良県障害福祉人材育成ビジョン』を制作しました。福祉に関わる人財育成に共通理念をもち、「本人中心の支援」が「何時でも・何処でも・誰でも」受けられる奈良県となることを願い、当ビジョンを活用していただければ幸いです。