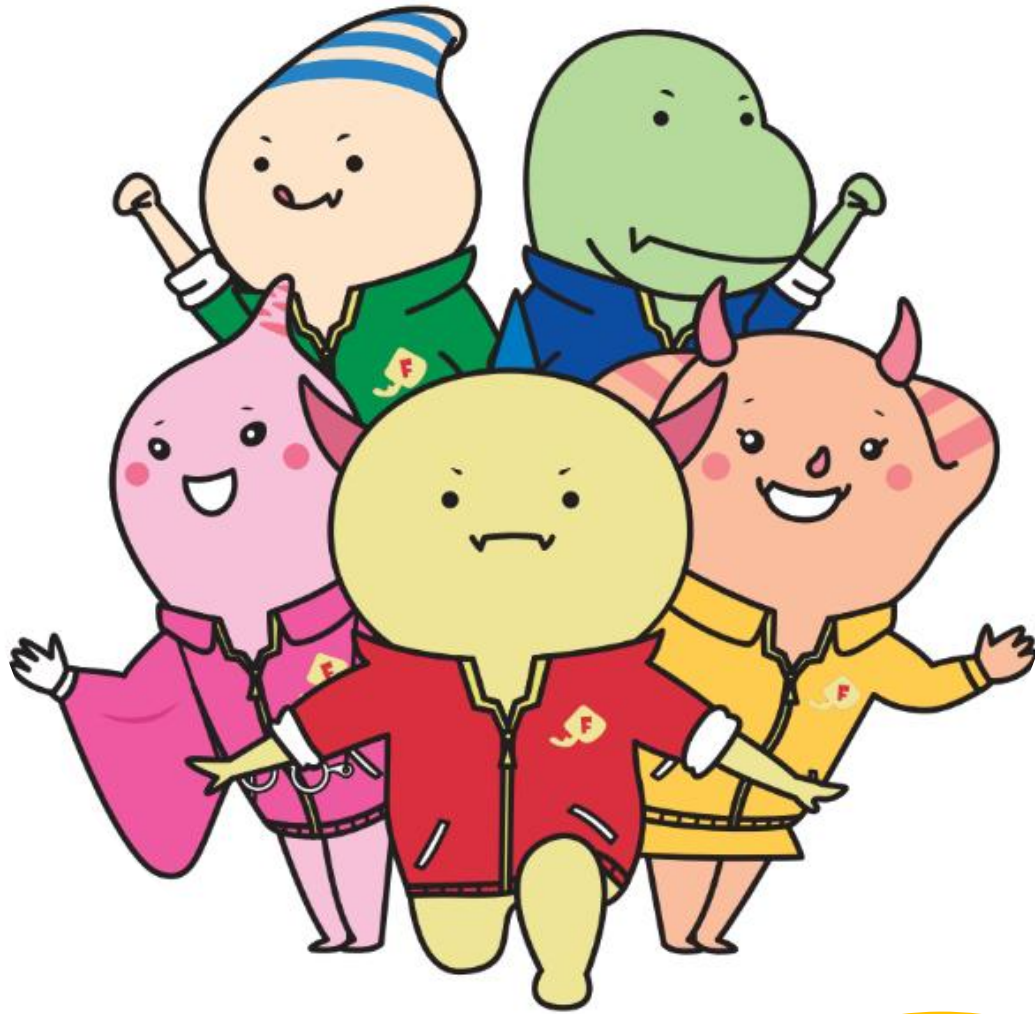




【令和7年10月作成】  
福井県障がい福祉従事者  
人材育成ビジョン

福井県自立支援協議会 人材育成部会

# 障がい福祉従事者に求められる人材像（P 1～3）

## □育ちあい

福井県は人材育成に関する指導過程等を通じ、ともに学ぶ「育ちあい」が人材育成の根幹にあることとしています。

## □業務歴（キャリア）における人材の分類

- 初任 … 業務歴が概ね5年未満の者
- 中堅 … 業務歴が概ね5～10年程度の者
- 熟練 … 業務歴が概ね10年以上の者

## □人材育成における中核的人材

- ①チームで障がい児者への個別の支援ができる。
- ②支援者同士で学ぶ機会の提供など支援者の支援ができる。
- ③（自立支援）協議会を通じて地域の障がい福祉全体の向上に務められる。

（図1）障がい福祉従事者に求められる人材像イメージ



（図2）各キャリアにおける価値観・知識・スキル

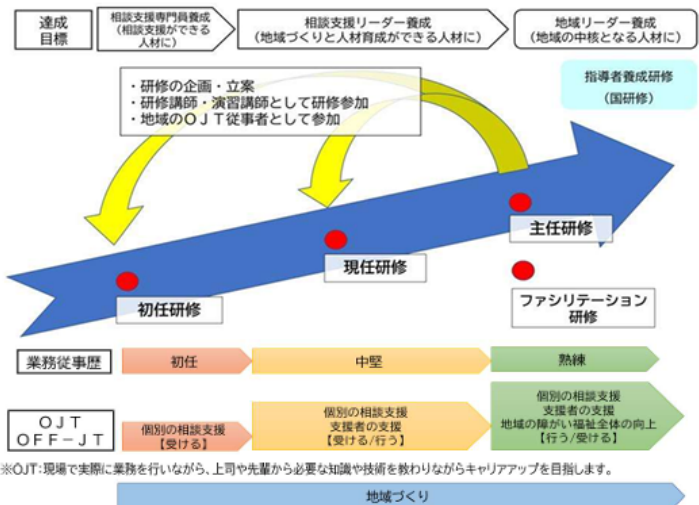
|     | 初任<br>業務歴が概ね5年未満                                                                                                                                     | 中堅<br>業務歴が概ね5～10年程度                                                                                                                                    | 熟練<br>業務歴が概ね10年以上                                                                                                                           |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 価値観 | <ul style="list-style-type: none"> <li>本人中心の視点</li> <li>エンパワメント</li> <li>ストレングス</li> <li>意思決定支援</li> <li>虐待防止、権利擁護の重要性</li> <li>主体的に学び続ける</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>本人の望む生活の実現</li> <li>多角的な視点を取り入れる柔軟性</li> <li>多職種による繋がり的重要性</li> <li>地域づくりの視点</li> <li>学びを継続し、専門性を高める</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>幸せの追求</li> <li>共生社会への取り組み</li> <li>謙虚な姿勢での人材育成</li> <li>自己研鑽にはげみ、専門性を深める</li> </ul>                  |
| 知識  | <ul style="list-style-type: none"> <li>障がい特性の理解</li> <li>ケアマネジメントの理解</li> <li>基本となる法律や制度、社会資源の理解</li> <li>自らの所属する機関などの理念や役割</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>ケース検討、スーパービジョン、ファシリテーション等の手法</li> <li>困難事例への対応と地域課題の抽出</li> <li>関係機関の役割</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>法律、国の動向</li> <li>権利条約に関すること</li> <li>人材育成、支援者支援の意義、手法</li> </ul>                                     |
| スキル | <ul style="list-style-type: none"> <li>面接技術、信頼関係の構築</li> <li>ケアマネジメント手法の活用</li> <li>自分の役割を把握し、適切な支援を提供</li> <li>チーム支援の一員として個別支援にあたる</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>チーム支援のリーダーとして、チームが円滑に機能する調整役（ファシリテーションスキル）</li> <li>OJT※の実施</li> <li>地域との関係づくりと社会資源の活用</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成に関する研修の企画・実施</li> <li>地域の人材育成の要となるリーダーを担う</li> <li>社会資源の改善、開発、情報発信</li> <li>地域の仕組みづくり</li> </ul> |

※OJT ……現場で実際に業務を行いながら、上司や先輩から必要な知識や技術を教わる  
OFF-JT ……現場を離れて、法人等の人材育成担当部署や外部機関が実施する研修を受講し、必要な知識や技術を習得する。

# 職種ごとの育ちあう人材育成ビジョン（P4～7）

## 相談支援専門員（P5）

（図3）相談支援専門員におけるキャリアイメージ



| 初任研修                                               | 主任研修                                                                                              |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 【目的】<br>相談援助技術を学ぶことにより、相談支援従事者の基本的姿勢および技術・知識を習得する。 | 【目的】<br>地域の障がい者の意向に基づく地域生活を実現するために、地域課題についての協議や、相談支援に従事する者への支援（支援者支援、OJT）を実施する等、中核的な役割を果たすことができる。 |

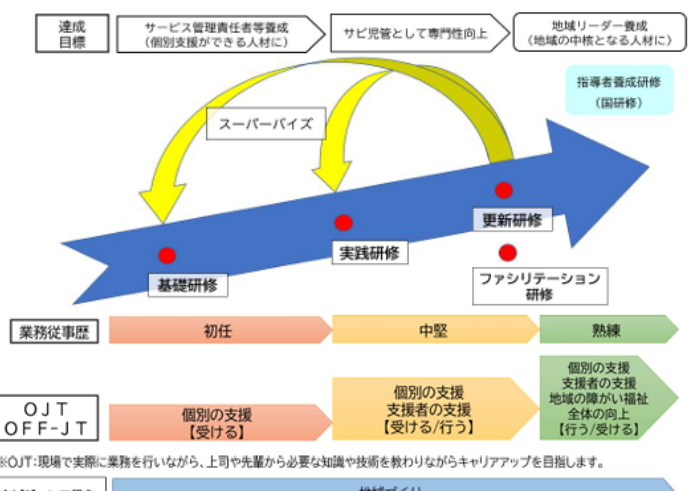
**コラム**  
■福井県における相談支援専門員の育成について  
研修を受講したからと言って、すぐに相談支援専門員の業務ができるようになる訳ではありません。身近な地域で「わからないことはすぐに聞ける」関係性や体制をつくり、専門職同士の水平な関係の中で、常に相手に敬意をもって関わりあい、育ちあえることが大切です。

**ファシリテーション研修※**  
【目的】  
ファシリテーション技術を習得し、自立支援協議会や支援チームづくり等で活用し、従事者の中核となる人材として、地域で育ち合う環境（OJT）の体制整備を図る。

※主任研修修了後から受講可能です。

## サービス管理責任者等（P6）

（図4）サービス管理責任者等におけるキャリアイメージ



| 基礎研修                                       | 更新研修                                               |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 【目的】<br>アセスメント、個別支援計画作成、相談支援専門員との連携、多職種連絡会 | 【目的】<br>施策の最新の動向、自己検証、スーパーバイズ、人材育成によるサービス（支援）の質の向上 |

**コラム**  
■福井県におけるサービス管理責任者等の育成について  
サービス管理責任者や児童発達支援管理責任者の業務は多岐にわたり、本当に大変な仕事ではありますが、利用児者の方やご家族の方の笑顔から元気をもらい、支援を通して働く職員と共に成長をしていきます。様々な出会いを通して作られた繋がりを大切に、日々の業務と研鑽に励んでいただきたいと思います。

**ファシリテーション研修※**  
【目的】  
ファシリテーション技術を習得し、自事業所や地域の会議活動やチーム作りを生かす。また、従事者の中核となる人材として、地域（（自立支援）協議会等）で育ち合う環境（OJT）の体制整備を図る。

※更新研修修了後から受講可能です。

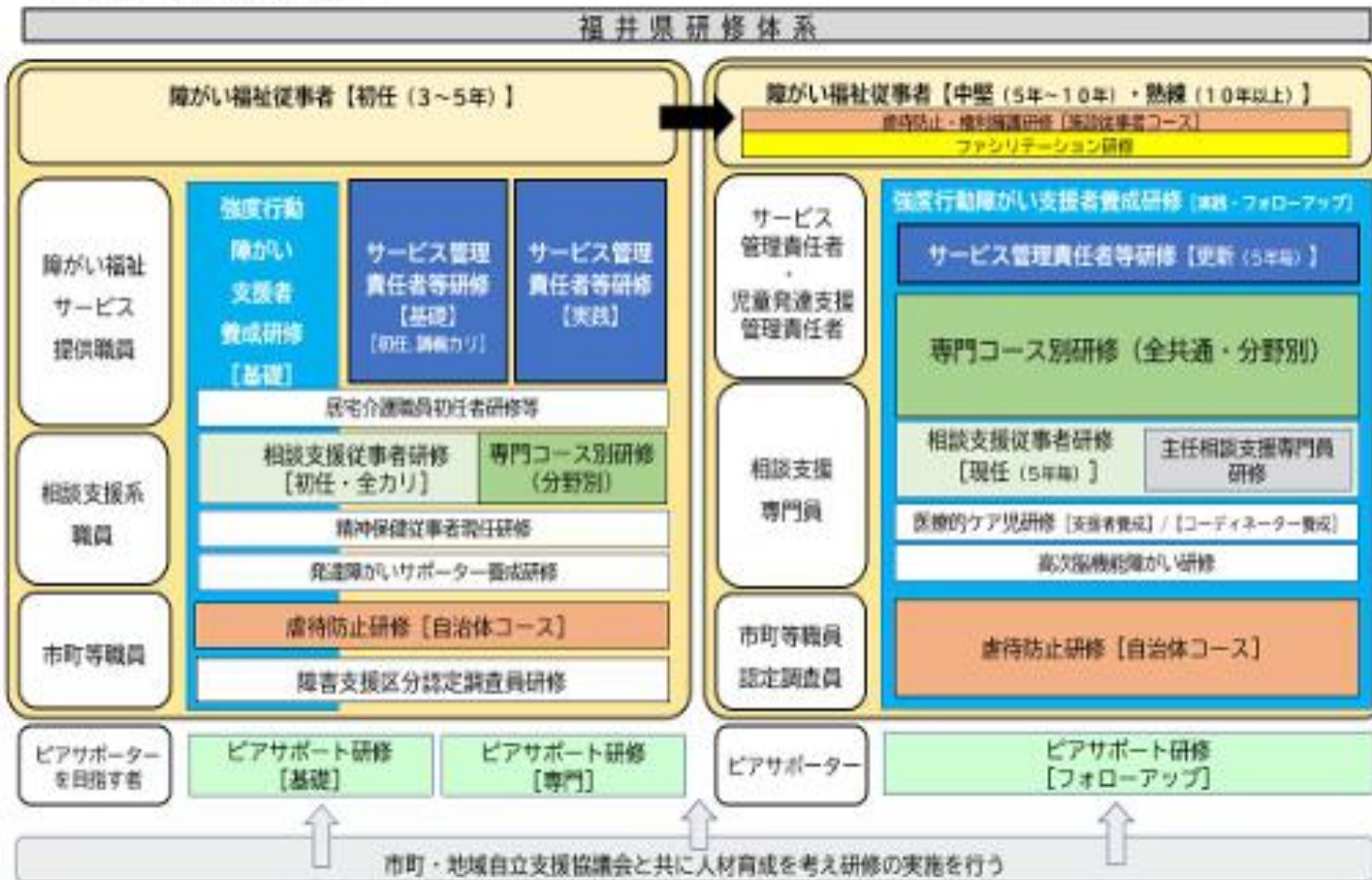
相談支援専門員、サービス管理責任者等の職種ごとのキャリアイメージを掲載。

P5とP7は各職種のキャリアイメージの情報を1ページに集約しています。初任者への導入やキャリアイメージを確認するロードマップとしてご活用ください！



# 障がい福祉分野の研修体系、学び続ける人材（P 8）

（図5）県研修体系図



## 学び続ける人材

職種ごとの専門性を維持向上させるためには現場で実際の業務にあたりながら学ぶOJTに加え、（自立支援）協議会や外部機関等が実施する研修等に参加しながら、現場を離れたOFF-JTの活用が不可欠です。



# 障がい福祉従事者を支える取り組み（P 9）

## □県の取り組み

- ・ 障がい福祉従事者の養成、県の人材育成の在り方の検討。
- ・ アドバイザーを派遣して地域の指導・調整、広域的支援の実施。

## □市町の取り組み

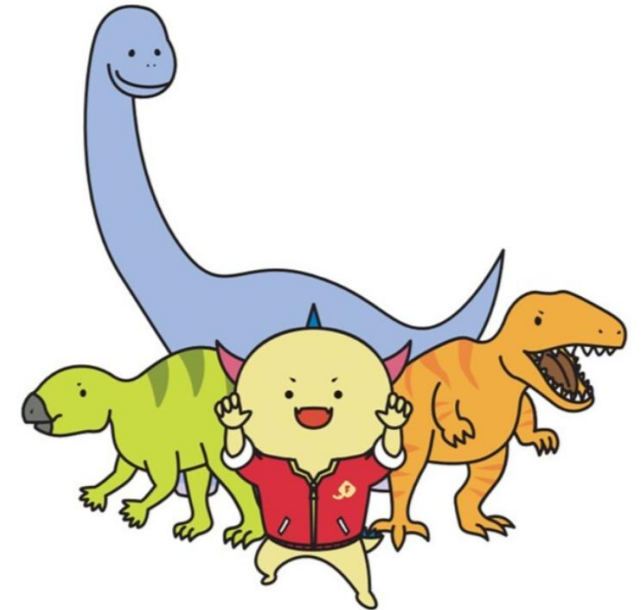
- ・ 地域の障がい福祉ニーズを把握し、課題解決に向けた検討および支援の提供。
- ・ 相談支援体制や関係機関とのネットワーク強化。

## □地域（自立支援）協議会の取り組み

- ・ 地域の障がい福祉課題に応じ地域の支援体制整備の促進。
- ・ 地域の関係機関とのネットワークを構築し、協議会の活性化や地域の人材育成に取り組む。

## □事業所の取り組み

- ・ 日常の業務と所内OJTの実施で従事者のスキルアップ。
- ・ 受講者の各研修や地域（自立支援）協議会に講師や研修受講者として参加の促し。



# 参考資料 本ビジョンにおける用語解説（P 1 0～1 1）

## ■参考資料：本ビジョンに関する用語解説

### アセスメント

対象者（利用者）やその家族から健康や生活状況、困りごとや将来の希望（ニーズ）などの情報を収集し、収集した情報を整理、分析することで支援課題や支援方法を検討すること。

### インフォーマルサービス

専門の人（福祉の職員など）が提供するサービスではなく、対象者（利用者）や家族が生活する地域の人たちや社会資源による支え合いや、日常生活で便利な機器や宅配弁当などを導入する工夫も含まれます。

### エンパワメント

生活のしづらさを抱える対象者（利用者）が、自分の力を信じて、自分らしく生きていけるよう働きかけるとともに、時には暮らす地域に働きかけ、環境面を変えながら支援すること。

### ケアマネジメント

「利用者の社会生活上でのニーズを充足させるため、利用者と適切な社会資源を結びつける手続き」と定義されています。具体的には、福祉・雇用・保健・医療・住居などの各種サービスだけでなく、ボランティアや近隣からの支援も調整することで地域生活と社会参加を支えます。（白澤政和 2019）

### コミュニティワーク

地域の人たちが協力して、みんなが安心して支えあいながら暮らせるようにする活動のことです。たとえば、近所の人と一緒にゴミ拾いをする、子ども食堂を開いてごはんを食べるなどといった活動を通して、人と人が繋がり、地域が元気になり、障がいのあるなしに関係なく、お互いに「支えあう地域」へと変化するように働きかけます。

障がい福祉従事者として専門性を発揮していくためには用語の正しい理解が必要です。

初任者への指導や個人の知識の確認にご活用ください。

