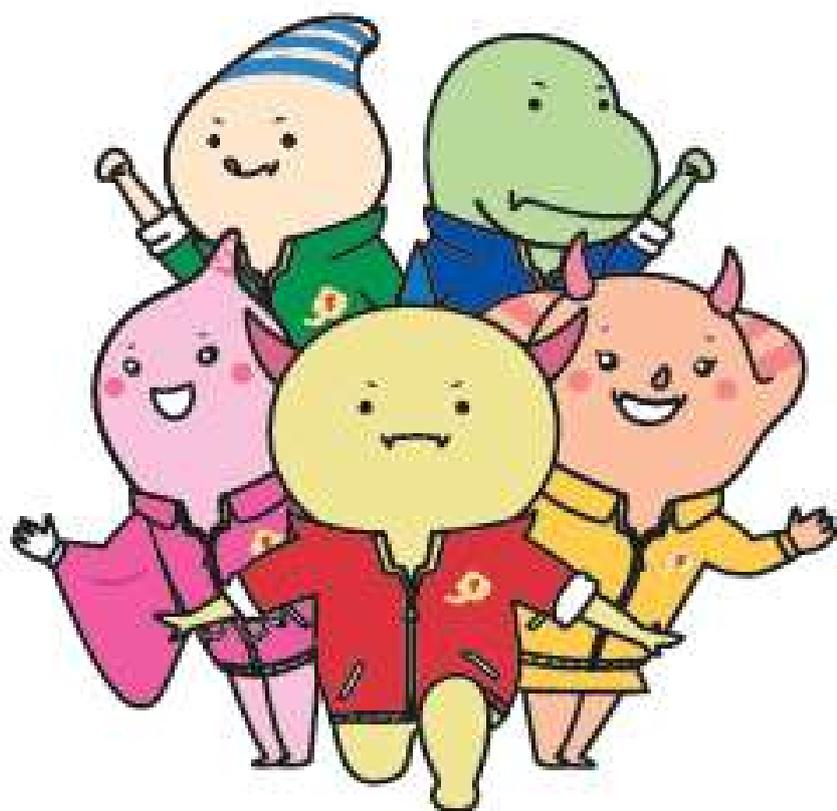


# 福井県障がい福祉従事者人材育成ビジョン



# 目次

1 はじめに .....	1
2 障がい福祉従事者に求められる人材像 .....	2
3 障がい福祉従事者における中核的人材 .....	2
(図1) 障がい福祉従事者に求められる人物像イメージ .....	3
(図2) 各キャリアにおける価値観・知識・スキル .....	3
4 職種ごとの育ちあう人材育成ビジョン .....	4
【相談支援専門員】 .....	4
(図3) 相談支援専門員におけるキャリアイメージ .....	5
【サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者】 .....	6
(図4) サービス管理責任者等におけるキャリアイメージ .....	7
5 障がい福祉分野の県研修体系 .....	8
6 学び続ける人材 .....	8
7 障がい福祉従事者を支える取り組み .....	9
参考資料:本ビジョンに関する用語解説 .....	10
参考文献 .....	11

## 1 はじめに

福井県障がい福祉従事者人材育成ビジョンは、本県が目指すべき障がい福祉従事者(注1)像を明らかにし、総合的な相談や支援の実践(注2)において、必要となる資質(価値・知識)や技能(技術)を習得できるよう、求められる人材像や研修体系等を明確にすることを目的に策定しました。

これに基づき本県では、障がい児者のニーズに沿った、より質の高い福祉、医療サービスを提供できるよう、福祉・保健・医療・教育・就労などの関係機関と連携し、官民一体となって障がい福祉分野の人材育成に取り組みます。さらに、障がい福祉従事者の知見やスキルを高めるための研修を市町および地域(自立支援)協議会と協力して実施し、障がい福祉従事者が「めざす姿」や、ともに学ぶ「育ちあい(注3)」を共有していきます。

なお、福井県共生社会実現プラン(県障がい者福祉計画)においても、基本目標のひとつに「障がい特性に応じて適切に支えあうための環境づくり」を掲げ、福祉・介護職員の知見やスキルを高めるための研修を実施することとしています。

### ■注1 本ビジョンにおける障がい福祉従事者

このビジョンでいう障がい福祉従事者とは、相談支援専門員、サービス管理責任者および児童発達支援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従事者等を指しています。

### ■注2 総合的な相談や支援の実践(地域を基盤としたソーシャルワーク)

私たちは、障がい児者本人の生活を中心に、多様な専門職が連携してトータルに関わっていく「個別の相談や支援」の実践が求められます。また、生活のしづらさに直面し相談や支援を必要としている人たちにも積極的に関わり、問題が深刻化する前に対応することで、支援方法が広がり、本人の側に立った有意義な支援の可能性が拡がることとなります。地域での生活課題は複雑になっているので、複数の支援機関や専門職、さらに地域住民などのネットワークやチームとの連携と協働によって「誰もが暮らすことのできる地域」の実現に向けて働きかけるなど、総合的な相談や支援の実践が求められています。

(参考:改訂障害者相談支援従事者研修テキストP65-66)

### ■注3 「育ちあい」について

本県では、障がい福祉従事者として「育つ」ことと、障がい福祉従事者を「育てる」ことについて、明確な線引きはないと考えています。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」が人材育成の根底にあることと理解しています。

## 2 障がい福祉従事者に求められる人材像

障がい福祉従事者は、障がいのある人が自ら望む生活を送ることができるよう、ご本人の想いや強みに着目した個別の支援を行うことが重要です。また、障がい児者や家族、関係者、地域住民なども含めて誰もが暮らすことができる地域づくりに取り組むことも同時に求められています。

本県の、法定研修受講目安に相当する業務歴（キャリア）によって、初任・中堅・熟練のキャリア別に、求められる人材像は下記のとおりです。

### **初任 業務歴が概ね5年未満の者**

個別支援を行う中で自分の役割を把握し、基本的な価値観・知識に触れ、安定したサービスを提供できる。

### **中堅 業務歴が概ね5～10年程度の者**

チーム支援のリーダーとして、これまで獲得した知識を後輩職員へ伝播し、法人や施設、組織などのサービスの質の向上につなげ、支援体制の基盤を広げ、支えることができる。

※相談支援専門員、サビ児管となり、はじめての現任研修、更新研修を受講するまでの期間を想定

### **熟練 業務歴が概ね10年以上の者**

協議会などへの参画を通して、社会資源の開発や、人材育成の要として、地域での研修を企画するなどし、地域全体の支援の質や障がい福祉全体の向上に取り組むことができる。

上記のキャリア別に示した求められる人材像のイメージは図1のとおりです。また、各キャリアにおける「価値観」・「知識」・「スキル」について、図2に示しています。

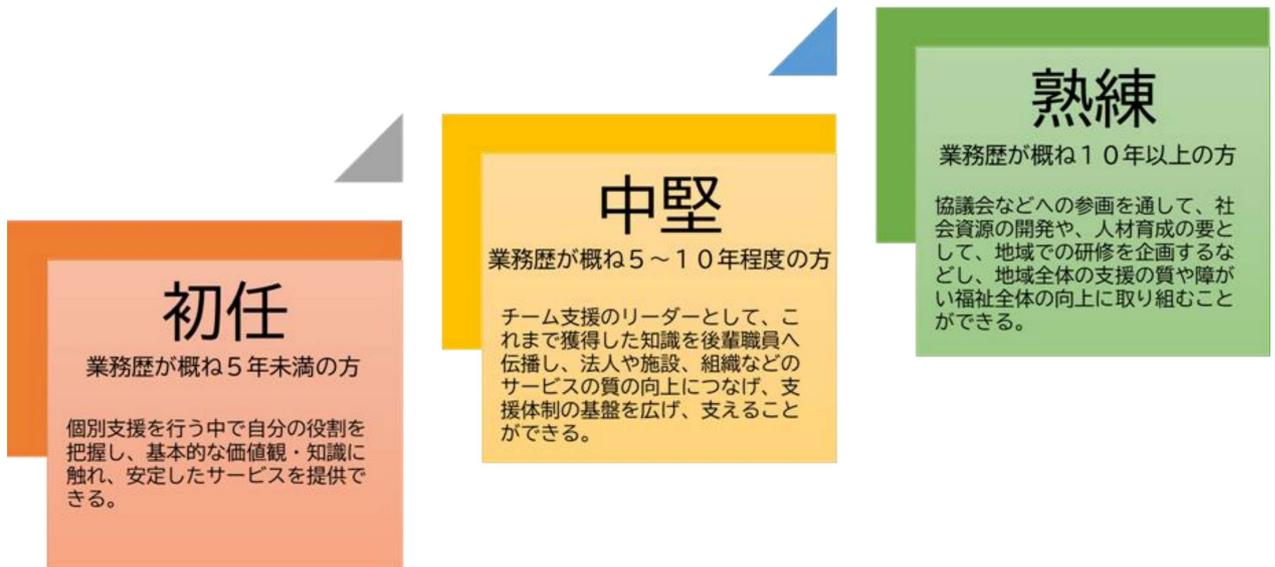
## 3 障がい福祉従事者における中核的人材

キャリアが熟練に近づくとつれて、障がい児者への個別の支援だけでなく地域の障がい福祉全体の向上への貢献が期待されます。このような人材を『中核的人材』と呼び、育ち合いの要となります。そして、県では中核的人材の育成において以下の3つの要素を兼ね備えた人材の育成を目指しています。

### 中核的人材に求められる要素

- 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を行うことができる。
- 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努められる。

(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 業務歴が概ね5年未満	中堅 業務歴が概ね5～10年程度	熟練 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。

## 4 職種ごとの育ちあう人材育成ビジョン

### 【相談支援専門員】

#### ① 目指す人材像

障がい児者への相談支援の質向上に努め、個別の課題からの地域課題の解決に向けて、地域（自立支援）協議会を活用し、地域づくりができる。また、地域のOJTに積極的に参加し、育ちあえる体制の整備に寄与できる。

#### ② キャリアイメージ（図3）

初任者研修を入り口に現任研修、主任研修と業務従事歴ごとに必要な研修を受講しながら実践を重ねることが主なキャリア形成の流れとなります。これに、ファシリテーション研修などより専門的な研修を受講してさらなる資質向上を目指します。

現任研修を受講する中堅期以降は、障がい当事者への相談援助に加えて地域づくりを担う役割も期待されます。そして、ファシリテーション研修修了以降は地域の中核的人材として、県研修の企画・立案、研修講師、演習講師として人材育成と、地域づくりにも貢献していきます。

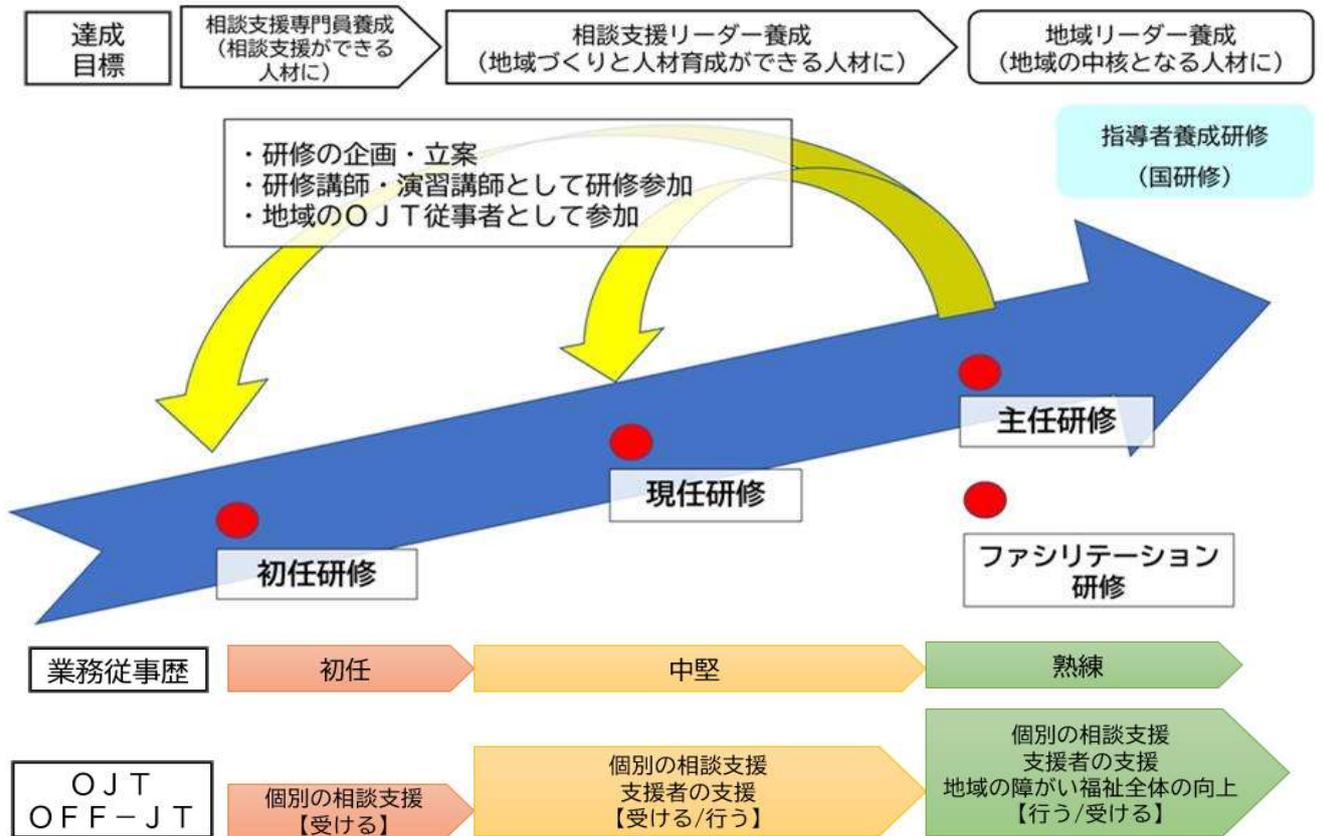
#### ■ 地域の人材育成の要となる主任相談支援専門員の役割

事業所や地域において指導的役割を担い、高度な知識と豊富な経験を活かし、多様で複雑なケースへの対応のみならず、地域づくりの推進役を担い、「相談支援専門員養成に関する実習時の助言・指導」や「現場での実地教育（OJT）」を行うなど相談支援の質の確保を図り、人材を育てていく役割が期待されています。

#### ■ 主任相談支援専門員等の専門職のアドバイザー派遣（障がい者相談支援事業）

県では、主任相談支援専門員をはじめとする相談支援等の専門職のアドバイザーを、（自立支援）協議会の活性化、人材育成を含む相談支援体制の整備と基幹相談支援センターの設置、地域生活支援拠点等整備の促進など、地域の課題やニーズに応じ、市町や地域（自立支援）協議会等に派遣し、助言・調整や広域的支援を行っています。

(図3) 相談支援専門員におけるキャリアイメージ



※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りながらキャリアアップを目指します。

地域づくり		
<p><b>初任研修</b> 【目的】 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。</p>	<p><b>現任研修</b> 【目的】 個別の相談支援（意思決定支援）から、チーム支援、コミュニティワークへの展開について学ぶことにより、相談支援従事者として、資質が向上する。</p>	<p><b>主任研修</b> 【目的】 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。</p>
<p><b>コラム</b> ■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。</p>		<p><b>ファシリテーション研修※</b> 【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。</p>

※現任研修修了後から受講可能です。

## 【サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者】

### ①目指す人材像

障がい児者の意向に寄り添ったサービスの提供に努め、他職種と連携しながらサービス向上のための人材育成を通して地域にも貢献し育ちあえる。

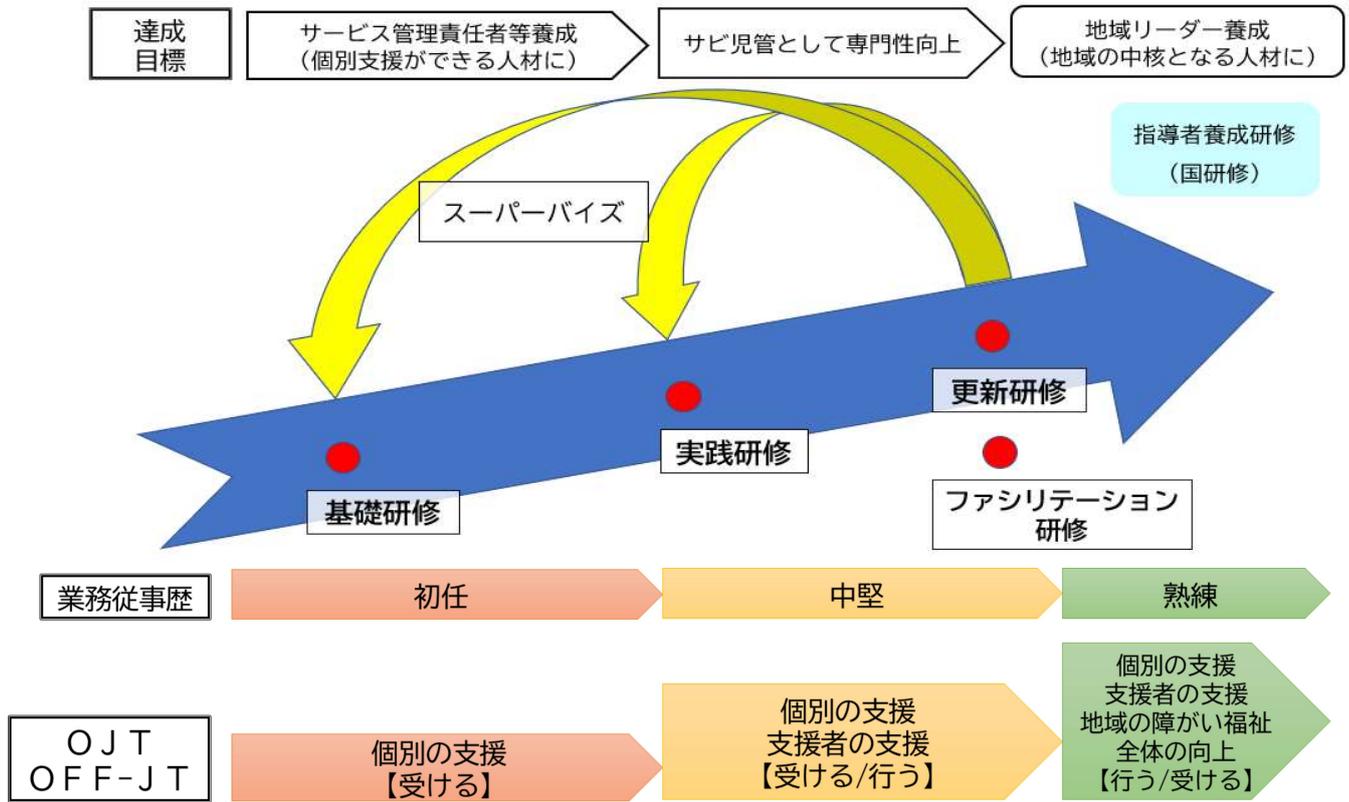
### ②キャリアイメージ（図4）

基礎研修を始めに実践研修、更新研修と業務従事歴に応じて必要な研修を受講しながら実践を重ねていくことが主なキャリア形成の流れとなります。これに、必要に応じてファシリテーション研修等のより専門的な研修の学びを生かし、さらなるサービスの質向上を目指します。

実践研修以降の中堅期は、実践研修、ファシリテーション研修で得た知識や経験を活かし人材育成の役割を担うことが求められます。

さらに、ファシリテーション研修修了以降は地域の中核的人材として、事業所内外の多職種と連携しながら研修の企画・立案、講師としての人材育成や地域づくりに貢献することが期待されます。

(図4) サービス管理責任者等におけるキャリアイメージ



※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りながらキャリアアップを目指します。

本ビジョンで扱うOJTは障がい福祉従事者として支援に従事する <u>日常的な実践</u> を指します。法定研修の受講要件に定められたものとは異なります。	地域づくり		
	<b>基礎研修</b> <b>【目的】</b> 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	<b>実践研修</b> <b>【目的】</b> 支援会議の運営、サービス(支援)提供職員への助言・指導、個別支援計画作成の質の向上	<b>更新研修</b> <b>【目的】</b> 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
	<b>ファシリテーション研修※</b> <b>【目的】</b> 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性やチーム作りに生かす。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。		

### 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。

※更新研修修了後から受講可能です。

## 5 障がい福祉分野の県研修体系

以下の図は、本県での障がい福祉従事者育成に係る研修の全体像を示したものです（図5）。職種ごとのキャリアイメージに沿って必要な法定研修を受講しつつ、実践に必要な専門的な研修を組み合わせることで研鑽を積み重ねます。

（図5）県研修体系図



## 6 学び続ける人材

それぞれの職種における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。これは障がい福祉従事者としての資格を維持していくために必要な条件でもあります。

県や市町、（自立支援）協議会では障がい福祉従事者が地域で育つ学びの機会が維持できるよう体制整備に努めています。

## **7 障がい福祉従事者を支える取り組み**

### **県の取り組み**

県は、障がい福祉従事者の養成を実施する役割を担い、法定研修その他必要とされる任意研修等を実施します。また、県（自立支援）協議会人材育成部会において、研修のあり方や人材育成等について検討します。

あわせて、国指導者養成研修に従事者を派遣し、県が実施する研修の指導的人材の計画的な養成に努めます。

また、主任相談支援専門員をはじめとする相談支援等の専門職のアドバイザーを、（自立支援）協議会の活性化、相談支援体制の整備、人材育成など、地域の課題やニーズに応じ、市町や地域（自立支援）協議会等に派遣し、指導・調整や広域的支援を行います。

### **市町の取り組み**

市町は、主任相談支援専門員と協働し、地域の障がい福祉ニーズの把握や、課題解決のための方法を検討し、適切な支援を提供できるよう努めます。また、基幹相談支援センターや地域（自立支援）協議会と連携し、相談支援体制や関係機関のネットワークを強化していきます。

### **地域（自立支援）協議会の取り組み**

個別事例などを通じて明らかになった地域の障がい福祉の課題に応じ、地域における支援体制整備をすすめる役割を担っています。その中で、市町や障がい福祉サービス従事者、関係機関とともに事例検討や研修等を企画・運営するとともにネットワークを構築し、また、基幹相談支援センター等と協働して、協議会の活性化や人材育成に取り組みます。

### **事業所の取り組み**

日常の業務を通じ、従事者のスキルアップを図り、事業所内でのOJTを実施します。また、各研修や地域（自立支援）協議会等に従事者が、講師や研修受講者として参加できるようにします。

## **8 今後に向けて**

地域（自立支援）協議会や障がい福祉の関係団体等において本ビジョンを共有し、下記事項の充実・強化についても取り組んでいきます。

- ・次世代指導者の育成
- ・主任相談支援専門員をはじめとする中核的人材による相談支援体制の充実

なお、人材育成ビジョンは、研修制度の改正や福井県共生社会実現プラン（障がい者福祉計画）の策定等に合わせて、適宜見直しを行っていきます。

## ■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。

### スーパービジョン

障がい福祉サービスに携わる職員が提供するサービスの質を一定の水準に保つため、また向上するために、課題解決の方法や職員自身の自己理解を促進する教育的な側面と、携わる職員を支える支持的な機能などがあり、一対一でおこなう個別スーパービジョン、グループで行うグループスーパービジョンなどがあります。(日本ソーシャルワーク学会 2013)

### スーパーバイズ

より経験のある支援者が専門的な指導・助言を行って支援の質を向上させる人材育成の技法。

### スーパーバイザー

スーパービジョンを実施する人。

### スーパーバイジー

スーパービジョンを受ける人。

## ストレングス

「できること」「知っていること」、資産や友人などを「もっていること」や、「こうしたい」といった願望や意欲、自己肯定感など。また、環境のストレングスとして地域社会にあるフォーマル、インフォーマルなすべての社会資源や社会との関係も含まれます。(日本ソーシャルワーク学会 2013)

## ソーシャルワーク

社会福祉援助のことであり、人々が生活していく上での問題を解決・緩和することで、質の高い生活(QOL)を支援し、個人のウェルビーイング(よい状態、幸せ)の状態を高めることを目指していくことです。(日本学術会議 2003)

## ファシリテーション

地域や職場内で開催される会議や多職種での支援において、チームの力を活性化するための支援技法。

## ファシリテーター

会議や研修などの場で、参加者が円滑に意見交換をしたり、目的を達成したりできるように支援する役割を持つ人のことです。

## ■参考文献

- ・日本学術会議(2003)「ソーシャルワークが展開できる社会システムづくりの提案」  
<https://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/18pdf/1821.pdf>,2025.09.20
- ・日本ソーシャルワーク学会(2013)「ソーシャルワーク基本用語辞典」川島書店
- ・日本ソーシャルワーク教育学校連盟(2023)「実践ソーシャルワーク・スーパービジョン」中央法規
- ・白澤政和(2019)「ケアマネジメント論」ミネルヴァ書房

福井県障がい福祉従事者人材育成ビジョン

2025年10月

福井県自立支援協議会 人材育成部会

