

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。

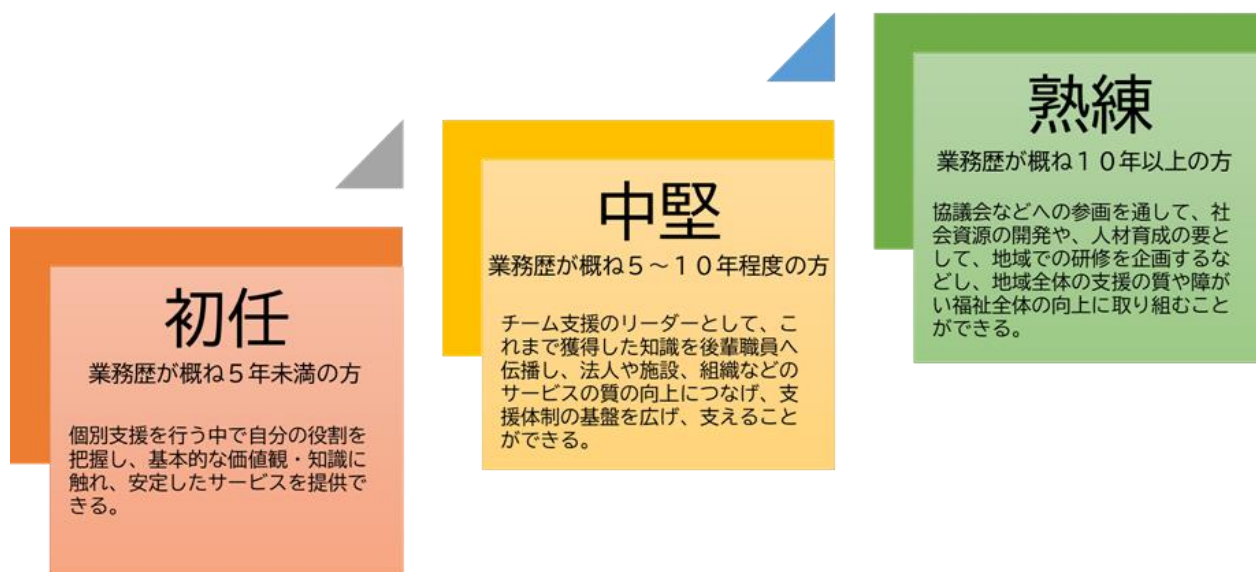
3 障がい福祉従事者における中核的人材

キャリアが熟練に近づくにつれて、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	- 本人中心の視点 エンパワメント ストレングス 意思決定支援 - 虐待防止、権利擁護の重要性 - 主体的に学び続ける	- 本人の望む生活の実現 - 多角的な視点を取り入れる柔軟性 - 多職種による繋がり的重要性 - 地域づくりの視点 - 学びを継続し、専門性を高める	- 幸せの追求 - 共生社会への取り組み - 謙虚な姿勢での人材育成 - 自己研鑽にはげみ、専門性を深める
知識	- 障がい特性の理解 - ケアマネジメントの理解 - 基本となる法律や制度、社会資源の理解 - 自らの所属する機関などの理念や役割	- 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 - 困難事例への対応と地域課題の抽出 - 関係機関の役割	- 法律、国の動向 - 権利条約に関すること - 人材育成、支援者支援の意義、手法
スキル	- 面接技術、信頼関係の構築 - ケアマネジメント手法の活用 - 自分の役割を把握し、適切な支援を提供 - チーム支援の一員として個別支援にあたる	- 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） - OJT※の実施 - 地域との関係づくりと社会資源の活用	- 人材育成に関する研修の企画・実施 - 地域の人材育成の要となるリーダーを担う - 社会資源の改善、開発、情報発信 - 地域の仕組みづくり

※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。