

# 秋田県障害福祉従事者 人材育成ビジョン

## 秋田県障がい者総合支援協議会 人材育成部会



令和5年11月

1

## はじめに

地域社会における共生の実現に向けて、障害者総合支援法が整備され、研修制度は令和元年度からサービス管理責任者等研修が、令和2年度から相談支援従事者研修が新カリキュラムへ移行となりました。

受講者の状況に応じた段階的な研修体系は整備されたものの、研修によるOFF-JTのみで知識や技術を高めることは困難です。

障害福祉従事者における質の向上は、事業所及び地域でのOJTによるスーパーバイズが必要で、その体制や環境作りが課題となっています。

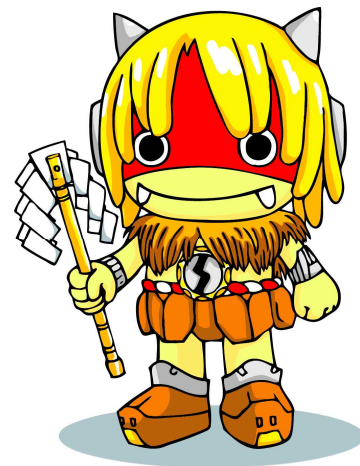
また、各地域の協議会の活動レベルや社会資源の内容、人材育成環境にも格差があり、人材育成の取組は事業所や地域任せになってしまっているのが現状です。

この「秋田県障害福祉従事者人材育成ビジョン」は、上記の現状を踏まえ、秋田県における人材育成の取組をどのように進めていくかを検討する一助としてまとめました。

2

# 本ビジョンの構成

- ・はじめに
- ・秋田県の状況
- ・第2次秋田県障害者計画
- ・(自立支援) 協議会等の状況
- ・基幹相談支援センターの設置状況
- ・地域生活支援拠点等の設置状況①②
- ・重層的相談支援体制の整備状況
- ・秋田県の課題について
- ・人材育成における研修体系 (キャリア像)
- ・各種研修と人員配置・加算等の関係性
- ・秋田県の人材育成が目指すもの<人材育成ビジョン>



## 秋田県の状況

● 本県の総人口は918,811人

(男433,912人 女484,899人)

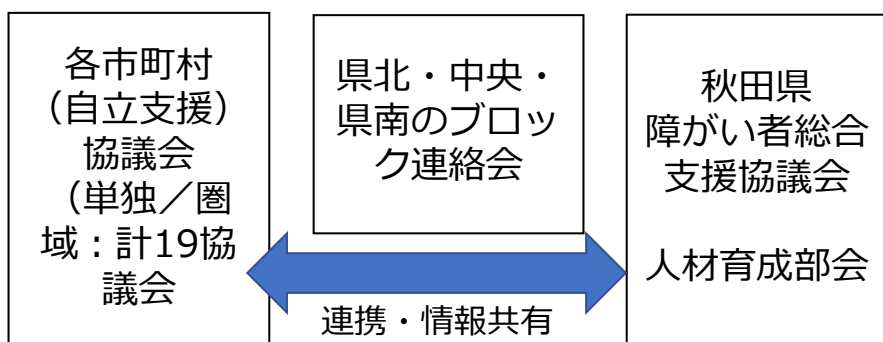
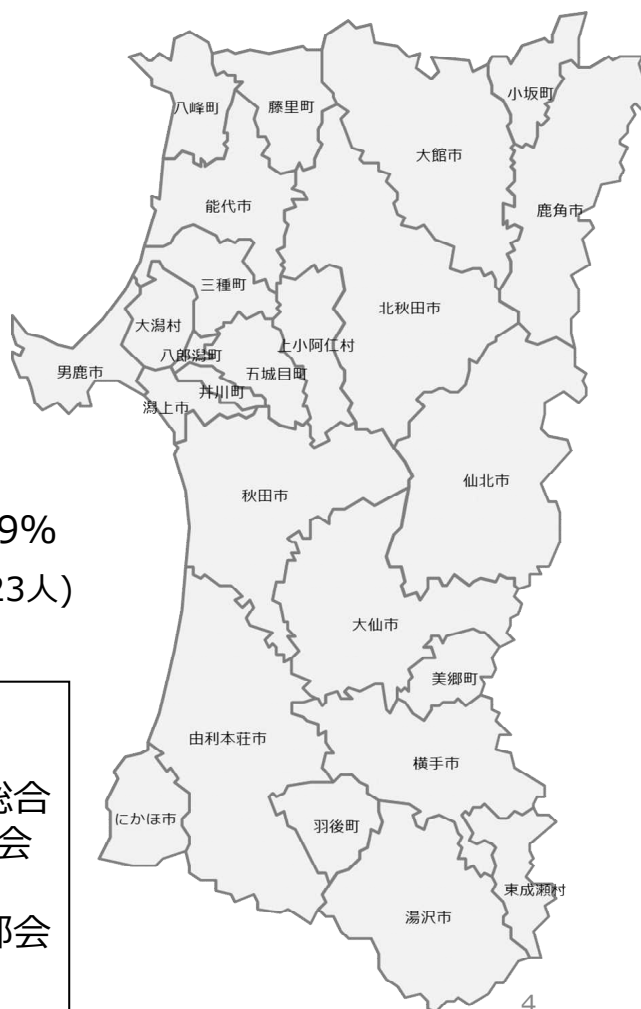
※令和5年4月1日現在

ここ1年で16,485人 (1.76%)の減…

○ 障害者の状況は ※令和5年3月31日現在

障害者数 87,648人 → 総人口のうち約9%

(身体: 47,150人 知的: 9,175人 精神: 31,323人)



# 第2次秋田県障害者計画

(令和3年度～令和8年度)

## ○基本理念○

「全ての県民が相互に人格と個性を尊重し合いながら

共生する社会の実現」

## ○基本目標○

### Ⅲ 障害福祉サービスと保健・医療

子どもから高齢者まで、障害の種類や特性に応じた支援を十分な選択により得られ、家族が安心できる秋田を目指します。

～秋田に生まれ、学び、働き、高齢者となっていく中で、障害の重度化や障害者の高齢化が進んだ場合の障害のある人の住まいを確保しつつ、地域移行を積極的に推進し、住み慣れた地域社会で大いに活躍できるよう、その人に応じた支援を行っていく必要があります。～

5

# 第2次秋田県障害者計画

(令和3年度～令和8年度)

「全ての県民が相互に人格と個性を尊重し合いながら

共生する社会の実現」を目指し、

障害のある人も障害のない人も共に

住み慣れた地域社会で大いに活躍できるよう、

その人に応じた支援が行える人材を育てる。

そのために…

秋田県障害福祉従事者  
人材育成ビジョンの作成

各市町村  
(自立支援)  
協議会

連携して  
取り組む

秋田県障がい者  
総合支援協議会

人材育成部会

6

# (自立支援)協議会等の状況

## 1) 秋田県障がい者総合支援協議会

- ・委員は、関係行政機関の職員、学識経験のある者、教育関係職員、労働関係職員、障害者、障害者の家族及び障害者の福祉業務の従事者から、8名以内で任命(知事任命)。
- ・障害福祉計画・障害児福祉計画に関わる事項について、協議を行うもの。

## 2) 人材育成部会（県協議会の部会）

- ・障害福祉サービスに係る各種研修及び人材育成について、調査や検討を行うもの。
- ・委員は、各種研修に講師、ファシリテーターとして携わる者から10名以内で任命。
- ・人材育成ビジョンは、部会において定期的に検証していく。

7

# (自立支援)協議会等の状況

## 3) 各市町村（自立支援）協議会

- ・地域の支援体制の整備を図るため関係機関等により構成。
- ・25市町村で設置済み。

## 4) 自立支援協議会ブロック連絡会

県による広域支援

- ・地域課題の抽出や事業実施の方向付け等を行うことで、障害福祉計画・障害児福祉計画の目標達成及び、県・市町村の連携充実を図る。（県北・中央・県南の3ブロック毎）
- ・市町村の状況を把握し、県協議会へつなげていく。

## 5) アドバイザー派遣事業

県による広域支援

- ・相談支援体制の整備や障害児者への支援について見識を有する者（アドバイザー）を派遣し、人材育成に関する指導や、困難事例に関する助言等を行う。

8

# (自立支援)協議会等の状況

※市町村協議会の状況（R5.4.1現在）

市町村名		事務局以外の市町村	市町村名		事務局以外の市町村
1	秋田市		11	北秋田市	上小阿仁村
2	能代市		12	にかほ市	
3	横手市		13	仙北市	
4	大館市		14	小坂町	
5	男鹿市		15	藤里町	
6	湯沢市	羽後町、東成瀬村	16	三種町	
7	鹿角市		17	八峰町	
8	由利本荘市		18	五城目町	八郎潟町、井川町、大潟村
9	潟上市		19	美郷町	
10	大仙市				

9

# 基幹相談支援センターの設置状況

※R5.4.1現在 11市町村（25市町村中）

	事務局市町村	直営 : 「1」 委託 : 「2」 直営+委託 : 「3」	基幹相談支援センター名
1	秋田市	3	秋田市基幹相談支援センター
2	能代市	2	能代市障がい者基幹相談支援センター
3	大館市	2	大館市基幹相談支援センター
4	男鹿市	1	男鹿市基幹相談支援センター
5	湯沢市	2	湯沢市基幹相談支援センター
6	鹿角市	2	鹿角市障がい者総合サポートセンター
7	由利本荘市	2	由利本荘市障がい者基幹相談支援センター
8	大仙市	2	大仙市基幹相談支援センター かのん
9	北秋田市	2	北秋田市基幹相談支援センター
10	にかほ市	1	にかほ市障がい者基幹相談支援センター
11	八峰町	2	八峰町障害者基幹相談支援センター

10

# 地域生活支援拠点等の設置状況①

※R5.4.1現在 14市町村（25市町村中）

市町村名	圏域設置	多機能拠点整備型①	面的整備型②	①+②型
1	秋田市		○	
2	能代市		○	
3	横手市		○	
4	男鹿市		○	
5	鹿角市		○	
6	由利本荘市		○	
7	潟上市		○	
8	大仙市		○	
9	八峰町		○	
10	仙北市			○
11	美郷町		○	
12	湯沢市	湯沢雄勝圏域	○	
13	羽後町	湯沢雄勝圏域	○	
14	東成瀬村	湯沢雄勝圏域	○	

11

# 地域生活支援拠点等の設置状況②

※R5.4.1現在未設置市町村の状況

市町村名	令和5年度末までに整備予定	令和6年度に整備予定	その他
1	大館市		○
2	北秋田市	○	
3	にかほ市	○	
4	小坂町	○	
5	上小阿仁村	○	
6	藤里町	○	
7	三種町		○
8	五城目町		○
9	八郎潟町		○
10	井川町		○
11	大潟村		○

12

# 重層的相談支援体制の整備状況

※R5.4.1現在

## 重層的相談支援体制整備事業とは

：地域住民の複合・複雑化した支援ニーズに対応する断らない包括的な支援体制を整備するため、

- ①属性を問わない相談支援
- ②参加支援
- ③地域づくりに向けた支援  
を一体的に実施する事業

	市町村名	事務局以外の市町村
1	能代市	
2	大館市	
3	湯沢市	羽後町、東成瀬村
4	由利本荘市	

13

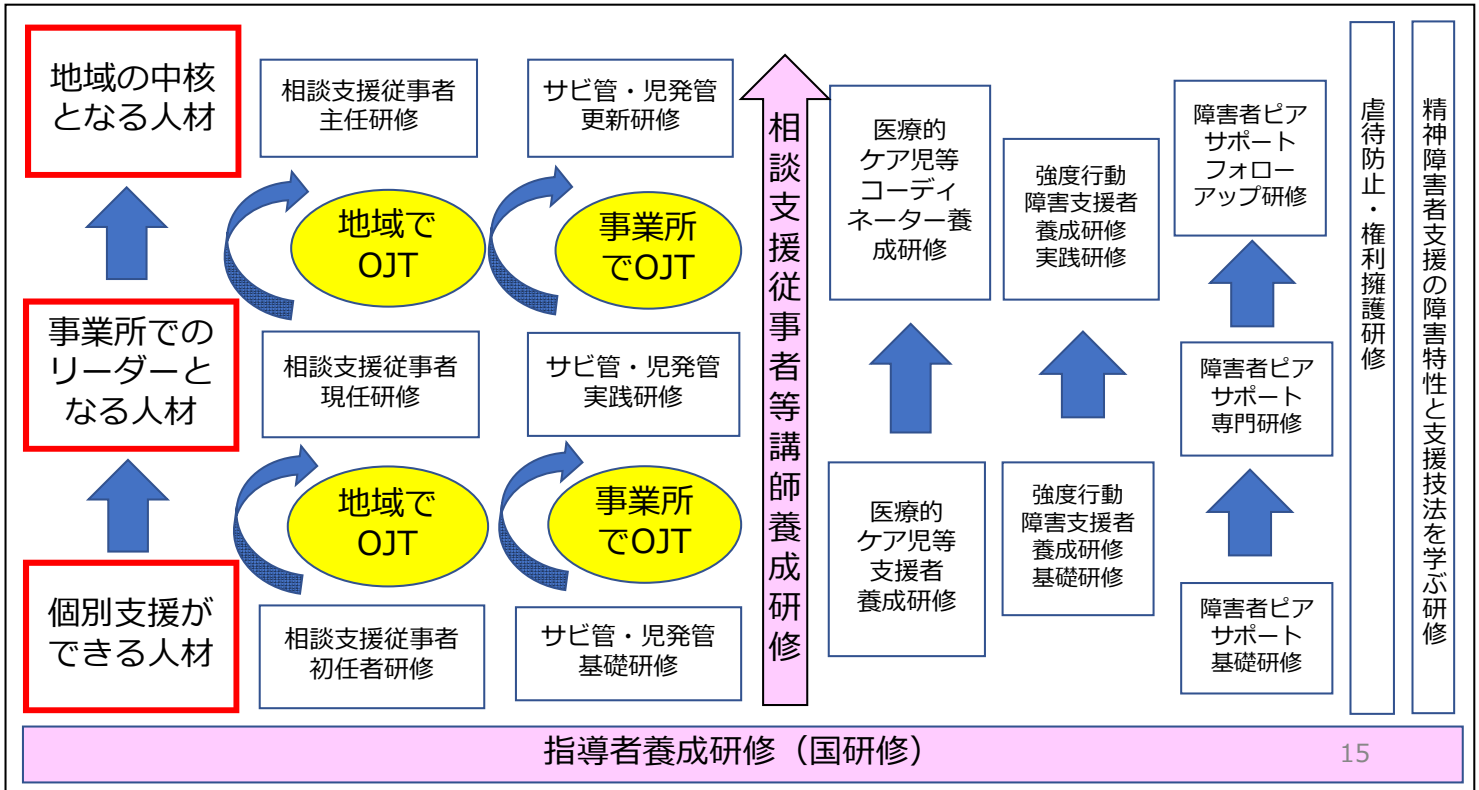
## 秋田県の主な課題について

- 基幹相談支援センターや地域生活支援拠点の整備・周知が不十分。また、整備済み市町村においても、機能の活性化や活動内容の検証に課題が残っている場合がある。
- 各地域の協議会の活動レベル、社会資源の内容、（基幹相談支援センターの有無を含む）人材育成環境に格差がある。
- サビ管研修や専門別研修を含め、講師やファシリテーターの担い手を好循環させる仕組みが出来ていない。
- 主任研修修了者の支え合い場(横のつながり)が必要。  
※受講後の活躍機会の保障、職能団体の実働化・機能化など
- 児童発達支援センターの設置が進んでいない。
- 強度行動障害に対応できる人材育成が不十分（受入調整が困難）。
- 重度の心身障害児・者や医療的ケア児の利用できる社会資源が限られている。
- マンパワー(人材)の不足(人口の減少や流出、少子高齢化の影響大)。
- ピアサポーターが不足（ピアサポート研修は令和5年度より実施）。

14

# 人材育成における研修体系

「全ての県民が相互に人格と個性を尊重し合いながら  
共生する社会の実現」を目指す人材



## 相談支援専門員のキャリア像（理想イメージ）

	研修受講前	初任	現任	主任	その後 (主任更新後)
業務のイメージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学ぶ</li> <li>・感じる</li> <li>・関心を持つ</li> <li>・関わる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理解し、行動する</li> <li>・見立てをし、計画を練る</li> <li>・携わる（実践する）</li> <li>・挑戦する</li> <li>・地域とつながる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・質を高める（深める）</li> <li>・実践者として責任を持つ</li> <li>・振り返る（評価する）</li> <li>・教える</li> <li>・輪を広げる</li> <li>・地域に無いものを創造する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他分野と協働する</li> <li>・育てる（環境を整備する）</li> <li>・盛り上げる</li> <li>・地域に広げる</li> <li>・未来をデザインする</li> <li>・備える</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実践を続ける（ロールモデルとなる）</li> <li>・次世代へ伝承する</li> </ul>
次のステージまでの課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主体的に日常業務に関わる。</li> <li>・様々な支援、分野に触れながら相談支援のイメージを膨らませる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実務に携わり、多くの個別支援の経験を積む。</li> <li>・個別の支援を通して、幅広い支援の展開を考える。</li> <li>・支援のためのネットワークを形成（協働）する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一定の経験を経て、多角的なアプローチができる。</li> <li>・広いネットワークを構築する。</li> <li>・自身の実践を振り返りながら、指導や人材育成に関わるほか、地域の社会資源開発も手掛ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ネットワークを活用し、地域の人材育成環境を整える（育成に積極的に携わる）ほか、地域課題の解決を図る。</li> <li>・地域から頼られるスキルを身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身の活動を続けながら、後身の育成に関わる。また、経験を活かし、地域の人材育成のための土壌づくりを行う。</li> </ul>



# サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の キャリア像 (理想イメージ)

	研修受講前	基礎	実践	更新	その後 (更新後)
業務のイメージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学ぶ</li> <li>・感じる</li> <li>・関心を持つ</li> <li>・関わる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害福祉サービス等の提供に関する基本的な理念や倫理等の基礎を押さえる</li> <li>・サービス等利用計画と個別支援計画の関係や、個別支援計画の作成・修正の能力を身につける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援会議の運営</li> <li>・サービス提供職員への助言・指導</li> <li>・個別支援計画作成における<b>質の向上</b>を図る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまでの業務内容を<b>自己検証</b>し、知識・技術の更なる底上げを図る</li> <li>・自事業所のみならず他機関とも連携を図る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実践を続ける(ロールモデルとなる)</li> <li>・次世代へ伝承する</li> </ul>
次のステージまでの課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主体的に日常業務に関わる。</li> <li>・実務経験を積むことで、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者のイメージを膨らませる。</li> </ul>	<p>アセスメントから<b>モニタリングまでの一連のプロセスを理解</b>した上で、個別支援計画を作成・修正することができるようになる。</p>	<p>2年間のOJTの経験をベースに<b>個別支援計画作成・修正について熟達し</b>、関係機関との連絡調整や支援会議の運営、サービス提供職員に対する技術的な指導・助言等<b>一連のサービスプロセス管理業務</b>が行えるようになる。</p>	<p>人材育成の視点からサービス(支援)提供職員等へのスーパービジョンができるようになる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身の活動を続けながら、後身の育成に関わる。</li> <li>・経験を活かし、地域の人材育成のための土壌づくりを行う。</li> </ul>

17

# 強度行動障害支援者のキャリア像 (理想イメージ)

	研修受講前	基礎	実践	フォローアップ	その後
業務のイメージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学ぶ</li> <li>・感じる</li> <li>・関心を持つ</li> <li>・関わる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・強度行動障害について基本的なことを知る</li> <li>・<b>アセスメントに基づいた個別支援計画の大切さを知る</b></li> <li>・支援の具体的な方法を知る</li> <li>・<b>チームプレイの重要性を理解</b>し実践する</li> <li>・適切な支援を続けていく</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援を組み立てるための基本的な流れを確認する</li> <li>・<b>アセスメントの具体的な方法を実践</b>する</li> <li>・<b>支援手順書の作成、記録の方法と支援手順書の修正</b>を行う</li> <li>・組織として取り組む</li> </ul>	<p>【経験3年未満】 日々の支援で<b>躓いている点をアセスメントし、アプローチ法について実践</b>する</p> <p>【経験3年以上】 ・<b>チームビルディング力を高め、組織のリーダーとして実践</b>する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・不応行動に対する支援力をつける</li> <li>・他機関との連携を図る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実践を続ける(ロールモデルとなる)</li> <li>・地域での実践を続ける</li> <li>・次世代へ伝承する</li> </ul>
次のステージまでの課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主体的に日常業務に関わる。</li> <li>・実務経験を積むことで、強度行動障害についての理解を図る。</li> </ul>	<p>支援の根拠を理解し、決められた手順通りに支援する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チームの動きをイメージし、<b>支援の手順を考え文章化</b>する。</li> <li>・支援結果に合わせ、支援及び手順を修正する。</li> </ul>	<p>支援手順書の評価を行い、実践に活かしながら、<b>現場のリーダー</b>としてより良い支援につなげていく。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身の活動を続けながら、後身の育成に関わる。</li> <li>・経験を活かし、地域の人材育成のための土壌づくりを行う。</li> </ul>

18

# 医療的ケア児等支援者・コーディネーターの キャリア像（理想イメージ）

	研修受講前	支援者	コーディネーター	その後
業務のイメージ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学ぶ</li> <li>・感じる</li> <li>・関心を持つ</li> <li>・関わる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療的ケア児に関する<b>基本的な知識を習得し、支援内容について理解</b>する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域における医療的ケア児への支援について、<b>総合調整</b>を担う。</li> <li>・<b>関係機関とのネットワーク</b>を構築する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実践を続ける（ロールモデルとなる）</li> <li>・次世代へ<b>伝承</b>する。</li> </ul>
次のステージまでの課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主体的に日常業務に関わる。</li> <li>・様々な支援、分野に触れながら相談支援のイメージを膨らませる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別のケースに積極的に関わる。</li> <li>・個別の支援を通して、<b>幅の広い支援の展開</b>を考える。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・積極的に医療的ケア児への対応を行う。</li> <li>・一定の経験を経て、<b>多角的なアプローチ</b>ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自身の活動を続けながら、後身の育成に関わる。</li> <li>・また、経験を活かし、地域の人材育成のための土壌づくりを行う。</li> </ul>

19

# ピアサポート研修受講者のキャリア像（理想イメージ）

	研修受講前	基礎	専門	フォローアップ	その後
業務のイメージ	ピアサポート活動について <ul style="list-style-type: none"> <li>・学ぶ</li> <li>・感じる</li> <li>・関心を持つ</li> <li>・関わる</li> </ul>	ピアサポートとは仲間（ピア）としての支えであり、 <b>多様な領域で多彩な活動が展開されていることを理解</b> する。	<b>ピアサポートの専門性が具体的な場面でどう活用できるのか</b> を理解する。	ピアサポーターとして「働くことの意義」を見つめ返し、再確認する。	ピアサポート活動を通じてその役割を伝承する。
次のステージまでの課題	様々なピアサポートの分野に触れながら主体的なピアサポート活動のイメージを膨らませる。	障害福祉サービス等で職員として働く <b>ピアサポーターの養成</b> 及び、ともに働く <b>事業所職員のピアサポートへの理解を促進</b> することを目的としている点についての理解を深める。	ピアサポートの多様性、当事者の意思を尊重するという基本的な姿勢、経験を活かし、その人の大切な <b>強みを引き出すピアサポートの専門性</b> など、基礎研修での学びを振り返る。	障害福祉サービス等におけるピアサポーターの配置が必要なのか、その本質について改めて考える。	ピアサポート活動を続けながら、普及活動や後身の育成に関わる。

20

# 講師・ファシリテーターのキャリア像（理想イメージ）

各研修共通					
スキルアップの段階	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修のねらいを把握</li> <li>研修のサブファシリテーターを経験</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各年度の国研修を受講</li> <li>国研修（一部研修なし）で得た内容をファシリテーターに伝達</li> <li>ファシリテーターとしてグループを担当する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>講師・ファシリテーターが集まり、打合せやリハーサルを実施（知識と技術、考え方を伝達）</li> <li>研修の講義を担当</li> <li>国研修及び標準テキスト（シラバス）等を使用し、県研修の資料を作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修の統括講師を担う</li> <li>①進行管理</li> <li>②知識と技術の伝達</li> <li>研修終了後、アンケートを基にした振り返り</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実践を続ける（ロールモデルとなる）</li> <li>地域の体制の底上げ</li> <li>次世代へ伝承する</li> </ul>
スキルアップの具体的内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修全体の流れを知る</li> <li>ファシリテーションについて学ぶ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>最新の知識を得て伝達する</li> <li>グループを仕切り、グループワークを行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修の全体像を捉え、ファシリテーターに伝授する</li> <li>各ツールの繋がりや使用方法、伝え方について技術を習得する</li> <li>分かりやすい資料を作成する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修の連動性を理解する</li> <li>気付きを促すための質問の質の上げ方を伝授する</li> <li>スーパービジョンを理解する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>後進の人材育成</li> <li>事業所間の連携</li> <li>地域課題や困難事例へのアドバイス</li> <li>社会資源の開発</li> </ul>

21

## 各種研修と人員配置・加算等の関係性

研修名	人員配置	加算
相談支援	相談支援事業所において配置が必須	
サビ管・児発管	各事業所において配置が必須	
医ケア児コーディネイ	計画相談支援、障害児相談支援	要医療児者支援体制加算
強度行動障害支援者	施設入所支援、生活介護	重度障害者支援加算
	共同生活援助	重度障害者支援加算 強度行動障害者地域移行特別加算
	児童発達支援、放課後等デイサービス	児童指導員等加配加算 強度行動障害児支援加算
	計画相談支援・障害児相談支援	行動障害支援体制加算
ピアサポート研修	就労継続支援A・B型、相談支援事業所、自立生活援助	ピアサポート体制加算
精神	計画相談支援、障害児相談支援	精神障害者支援体制加算
虐待	各事業所において、従業者への研修実施・虐待防止委員会の設置・責任者の設置が必須	
講師養成	研修において講師、ファシリテーターを担う方に受講を依頼	

※相談支援事業所：地域移行支援、地域定着支援、計画相談支援、障害児相談支援

22

# 秋田県の人材育成が目指すもの 〈人材育成ビジョン〉

## ①秋田県の人材育成における研修の充実を図る

- ・講師・ファシリテーターの養成（各圏域でリーダーとなる人材の育成）
- ・各市町村（自立支援）協議会と連携し、地域でのOJTの仕組みを構築する

## ②各種研修講師の連携の機会を設ける

- ・人材育成部会開催により、各種研修の連動性と求められる人材育成ビジョンの評価・検討・更新を行う

## ③人材育成の中核となる基幹相談支援センターの業務水準の底上げ

- ・年1回、輪番制での会議により、人材育成に関する情報交換を行う

## ④事業所及び地域でのOJTによるスーパーバイズの体制や環境作り

- ・市町村（自立支援）協議会の活性化させていく
- ・アドバイザー派遣制度の活用を進めていく

23

【障がいがある人・ない人も個人として尊重され、安心して活躍できる地域社会を創造する、熱意と思いやりをもった人材を育てます。

そして、県民一人ひとりにしっかりと寄り添い、「あんべいい」生活が送れるよう、伴走することを目指します。】

さあ、共に「本当の豊かさ」について、考えていきましょう。

あきたたびじょん



24