



# 新たな地方独立行政法人における 「人材育成」について

令和6年9月26日  
障害サービス課

# 1 これまでの検討状況

## (1) 人材育成の対象

- ① 法人職員の人材育成 **※今回検討**
- ② 地域事業所の職員の人材育成
- ③ 地域住民への普及啓発

## (2) 法人職員の人材育成

人材育成ビジョンの具体化に当たって、先駆的に障害者支援に取り組んでいる民間法人に対して、その理念、求める職員像や取組等のヒアリング調査を実施し、それを踏まえて新法人における方向性を検討した。

### <人材育成ビジョン>

- ア 人材育成における理念
- イ 求める職員像
- ウ 人材育成の体系
  - ① 研修
  - ② 相談・共有・異動
  - ③ 自己研鑽への支援

## 2 ヒアリング結果を踏まえた考察と方向性

### (1) 人材育成における理念

県には、施設運営の指針となるべき理念がなく、知的障害者支援の人材育成に関するビジョンもなかったという反省も踏まえて、新法人の人材育成における理念の方向性を検討する。

#### ア ヒアリング結果と考察

##### <民間事例>

- ・ 一人一人を大事にし、誰もが暮らしやすい社会づくり
- ・ 利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援できる
- ・ 『働くこと』を大切に『仕事』を通じて地域や社会と結びつき、人々にとってなくてはならない存在
- ・ 誰一人排除しない、一人は皆のため、皆は一人のため理念のもと、人材育成を行う
- ・ 強みに注目し、弱みに注目しない
- ・ 人として見る
- ・ ひとり、ひとりを大事に

➡ 人としての思いやりの心、地域や社会との結びつきを重視する理念を考える法人が多い。

#### イ 新法人における方向性（案）

職員一人ひとりが尊重し合い、地域との繋がりを大切にし、誰もが安心して暮らせる社会作りを目指し、人材育成を行う。

## 2 ヒアリング結果を踏まえた考察と方向性

### (2) 求める職員像

#### ア ヒアリング結果と考察

##### <民間事例>

- ・ 障害のあるご本人たちとどういうふうに向き合っていて、何をしたいかを考えられる人
- ・ 法人理念のもと意思決定支援を考えられる人
- ・ 細かく利用者の動きを見逃さない、些細な変化も感じることができる人
- ・ 人としてみる、利用者の持っている力を発揮できるような支援を行える人
- ・ 一人はみんなのために みんなは一人のための支援を行える人

➡ 利用者に寄り添いながら、持っている力を発揮できるような支援ができる職員を求める法人が多い。

#### イ 新法人における方向性 (案)

- ・ 障害当事者ととともに地域との触れ合いの中で、お互いの成長や人生の広がり喜びを感じる事が出来る職員
- ・ 常に高い向上心を持ち、変化を恐れずに自らを変えていく事が出来る職員

## 2 ヒアリング結果を踏まえた考察と方向性

### (3) 人材育成の体系

#### ① 研修

##### ア ヒアリング結果と考察

##### <民間事例>

1～3年目	4～5年目	6年目～
<b>法人理念</b> 法人の考えを理解して身に付ける	<b>リーダー</b> リーダーとしての資質を身に付ける	
<b>アセスメント</b> 利用者の持っている力を発揮できるような援助を行う		
<ul style="list-style-type: none"><li>・虐待防止研修</li><li>・権利擁護</li><li>・法令順守研修</li><li>・防災研修</li><li>・救急研修</li><li>・ビジネスマナー</li></ul>	プランニング・プレゼンテーション	ファシリテーション
ティーチング		

➡ 入職1年目から、理念や現場に必要な基礎知識を徹底的に学ぶ研修を実施している法人が多い。

## 2 ヒアリング結果を踏まえた考察と方向性

### イ 新法人における方向性（案）

入職1～3年目までは、触れ合う、感じる、変化を恐れずに自らを変えていく姿勢を学び、利用者と一緒に世界を変えていくといった考えを身に付ける。

4年目以降は、応用知識を用いながら課題解決力を培いながら課題解決力を培う。

#### 1～3年目

#### 4年目～

#### 倫理、理念

人としてのあるべき考えや法人としての考えの浸透

#### アセスメント

心身機能・身体構造・本人特性の理解・ICFに基づいた支援方法の習得

新たな支援方法開発のための応用知識の習得

多職種連携による多角的な支援の習得

#### 参加

社会参加のための地域住民との関係構築や地域特性の習得

- ・虐待防止研修
- ・法令順守研修
- ・救急研修
- ・権利擁護
- ・防災研修
- ・接遇

#### 事業所交流

事業所同士の派遣を通じて相互に支援の質を向上

マネジメント

<p><b>新たな支援の開発</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新たな支援プログラムの開発</li> <li>社会参加の機会作り</li> <li>裏付けされた知識を基に活動を行い、身体的向上を目指し活動の幅を広げる。</li> </ul>	<p><b>各事業所への派遣・交流による知見の蓄積</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各法人に赴いて、交流を行いながら、各施設の取組を吸収して支援の取組に生かす</li> <li>福祉に関する諸課題の解決に貢献する</li> </ul>	<p><b>多職種との連携による支援の改善</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門知識を持った支援職員・栄養士・看護師による</li> <li>支援専門チームを編成し、多角的な支援を行う。</li> </ul>	<p><b>マネジメントコース</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>深い経験と知識を有した職員による、職員育成を行うと同時に、</li> <li>外部事業所に講師として派遣し、助言を行い、法人の支援方法を広める。</li> </ul>
--	--	---	--

**応用**  
(4年目～)

課題解決力を培う

ICF		
<p><b>心身機能・身体構造</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>脳の発達と構造に関する知識</li> <li>身体的な特徴や身体構造に関する知識</li> <li>運動機能や制御に関する知識</li> <li>感覚機能の発達と障害に関する知識</li> <li>心理学に関する基礎知識</li> <li>リハビリテーションの知識</li> </ul>	<p><b>活動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>嚥下能力や食事介助</li> <li>運動学や歩行の生理学</li> <li>身体の保持や姿勢の改善</li> <li>身体的な制約や障害に関する知識</li> <li>医療的ケア（薬の作用、副作用）等の知識の理解</li> </ul>	<p><b>参加</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>学習障害のサポート方法</li> <li>職業評価と適正評価の方法</li> <li>社会的関与の重要性に対する知識</li> <li>障害者スポーツ理論の知識</li> <li>社会的なつながりの重要性の理解</li> <li>自己認識や自己効力感の評価方法</li> <li>自己決定や自己表現の支援方法</li> </ul>
法人理念・倫理		

**基礎**  
(1～3年目)

知識を身に付けながら本人の特性を理解して活動の幅を広げる

共有の場を設け、専門的な知識を持った職員と基礎的な知識を持った職員とで話し合いを行いながら、レベルの底上げを図る

## 2 ヒアリング結果を踏まえた考察と方向性

### ② 相談・共有・異動

#### ア ヒアリング結果と考察

##### <民間事例>

実施手法	ヒアリングで聴取した事例
相談	<ul style="list-style-type: none"><li>臨床心理士に職員と利用者の関わりを見てもらい、助言をもらうほか、ケース会議で支援方法を相談できるようにしている。</li><li>小児神経科医にケース会議で最新の発達障害の知識を説明してもらい、分かるまで相談できるようにしている。</li></ul>
共有	<ul style="list-style-type: none"><li>当事者・職員同士の信頼関係を深めるため、職員と当事者が一緒に話し合うことによる「オープンダイアログ研修」を実施している。 ※ オープンダイアログとは、チームで対話を重ねて信頼関係を構築するアプローチのこと。</li><li>年6回、全職員が参加する取組報告会を実施し、支援で行き詰っていることを報告してもらい、話し合っている。建設的な意見やサポートする意見を出す練習にもなっている。</li></ul>
異動	<ul style="list-style-type: none"><li>施設内の「ユニット間異動」、施設とグループホーム、相談、放課後デイサービス等との「事業所間異動」を通じて、幅広い業務経験を積むことを重視している。</li></ul>

➡ 職員同士の話し合いや外部からの助言を受けて、支援方法の見直し、新たな知識や技術の習得に繋げている。

## 2 ヒアリング結果を踏まえた考察と方向性

### イ 新法人における方向性（案）

ヒアリング結果を踏まえると、人材育成には、変化に挑む姿勢「成長意欲」が重要であり、それを実行するためには、目標を定めて進んでいき、屈託のない意見を言い合える「議論する場」も大切と考える。

その上で安心して議論するためには、「心理的安全性」といった体制構築も必要となってくる。

これらを踏まえて、新法人では「相談」「共有」「異動」の手法を検討していく。

実施手法	取組例
相談	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 相談されたら必ずのるという組織文化を作る。</li><li>・ 視野を広げるとともに、職員同士のコミュニケーションを促進するため、他のユニットで支援を行う「園内留学」を実施する。</li></ul>
共有	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 園全体で各ユニットの支援を振り返り、課題を議論する場を設置するとともに、その成果を各ユニットの支援にフィードバックしていく仕組みを構築する。</li></ul>
異動	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 利用者や職員の意向、育成方針を踏まえて、ユニット間や事業所間移動を実施する。</li></ul>

## 2 ヒアリング結果を踏まえた考察と方向性

### ③ 自己研鑽への支援

#### ア ヒアリング結果と考察

##### <民間事例>

- ・ 看護師、社会福祉士、管理栄養士などを取得した場合に資格手当を支給
- ・ 資格試験日を考慮して勤務シフトを調整
- ・ 受験料の補助など資格取得支援制度を実施

➔ 資格取得者への資格手当の支給や資格取得支援制度を導入している法人が多い。

#### イ 新法人における方向性（案）

資格取得を考える職員に対しては、資格取得支援制度を用いて資格取得を促したり、資格手当を支給するなど、自己研鑽を行う意欲を高めるための仕組みを検討する。

### ○ 民間法人における人材確保の状況

#### <民間事例>

- ・ 4 法人が合同で、人材確保に動いている。
  - ・ 大手求人広告サイトでも集めきれない状況になっているため、広告に力を入れている。
  - ・ 職員からの紹介の方が、よい人が見つかる可能性がある。
  - ・ 教育実習生がそのまま法人に就職することがある。
  - ・ 海外からの人材も受け入れている。
- ➡
- ・ 現状は、大手求人広告サイトを使っても人材が集まらないなど、とても厳しい状況に置かれているのは、ヒアリングした法人の共通認識となっており、海外からの人材の確保に動いている法人もある。
  - ・ 1 法人だけの職員採用では限界があるため、複数法人が協力しながら人材確保に取り組んでいる事例もある。その中で、各法人幹部や職員が定期的に集まり、施設や利用者支援の状況を確認するなど、法人同士で情報交換を行っている。