



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7年2月3日
障害サービス課

今後のスケジュール

<人材育成計画の体系>

1 法人職員の育成

- | | | | |
|----------------------|---|--------|------------|
| (1) 求める職員像 | ➡ | 令和6年9月 | 第2回検討会で検討済 |
| (2) キャリアマップ(キャリアパス) | ➡ | 11月 | 第3回検討会で検討済 |
| (3) <u>研修(体系・内容)</u> | } | 令和7年2月 | 第4回検討会で検討 |
| (4) <u>OJT</u> | | | |
| (5) 自己研鑽・職員交流 | } | 3月 | 第5回検討会で検討 |

2 地域に対しての取組

- | | | | |
|--|---|----|-----------|
| (1) 地域事業所職員の人材育成
(協働による地域福祉を支える人材の育成) | } | 3月 | 第5回検討会で検討 |
| (2) 地域住民への普及啓発
(法人の取組・福祉に対しての理解促進) | | | |



今年度中に人材育成計画(案)を策定
その後、令和8年度実施計画(案)を検討

1 研修について

(1) これまでの議論を踏まえた人材育成のコンセプト

- ・ 当事者の人間、文化、暮らしを知り、心に寄り添うことが大事
➡ **本人の意思に沿った支援を身に付ける**
- ・ 支援職員に最低限必要なことは、「人が好き」「目の前の困っている人を助ける」ということ
➡ **支援員としての「気づき」を身に付ける**
- ・ 利用者支援の正解は、職員と利用者の中に無限に存在している。それを引き出すために、関係者で議論していく必要があり、そのために利用者を中心とした倫理が必要
➡ **支援員同士で議論を深めながら、当事者目線の支援に繋げる**
- ・ 困っている人に気づき、手を差し伸べられるように、その人が抱えている課題を捉える力も必要
➡ **支援における課題を捉え、乗り越える力を身に付ける**
- ・ 生育歴や障害福祉の歴史といった、支援の前提となっている部分を学ぶことが大切
➡ **施設の存在意義や地域における役割を学び、自分の責務を自覚するとともに、法人職員や福祉専門職としてのアイデンティティを確立する**
- ・ 障害福祉では、職員が目の前の支援に熱中するあまり、支援方法の体系化がされてこなかった
➡ **研修でICF（国際生活機能分類）といった考え方を取り入れ、利用者の状態に応じた維持、向上のために必要な支援方法を身に付ける**

法人職員のキャリアマップ



(2) キャリアマップを踏まえた研修体系（案）

研修分野		研修名
法人職員として身に付けるべき基礎力 ＜ヒューマンスキル＞	共感力	当事者理解
		意思決定支援（基礎）
		オープンダイアログの実践
	人間力・倫理	人間学
		倫理
		ストレスマネジメント
	理念	法人の理念（理事長講話）
		当事者目線の障害福祉
	実行力	アサーションスキル（説明力）
		課題対応力
	歴史・文化	地域理解
		施設の歴史
支援の文化		
支援に係る基礎知識・能力 ＜テクニカルスキル＞		支援技術（基礎、応用）
		ICF（基礎、応用）
		健康管理（基礎、緊急時対応）
専門的知識・能力 ＜プロフェッショナルスキル＞	意思決定支援	意思決定支援（応用）
	社会参加の推進	ソーシャルアクション
	異業種交流	異業種派遣交流
	多職種連携	多職種チーム交流
	マネジメント	

※ 上記の他、社会的な常識を身に付けるための研修も実施（接遇・マナー研修、キャリアデザイン研修（初級・中級）等）

（研修実施理由）～ヒューマンスキル

研修名	実施理由
当事者理解	・新法人では、利用者に寄り添い、気付く力、差し伸べる力を身に付ける
意思決定支援（基礎）	・意思決定支援を通じて共感力を身に付ける ・意思決定支援における、支援の方法について学ぶ（神奈川県の意味決定支援実践研修を活用）
オープンダイアログ	・法人職員や利用者との間の信頼関係を構築し、チームとしての一体感をつくる ・オープンダイアログの基本的な方法を身に付ける
人間学	・物事を狭い視点で見るのではなく、広い視野を持てるようにするために研修として実施 ・自ら考えて行動し福祉を変え、困難を克服する力、問題をチャンスに変える力を身に付ける
倫理	・県の研修と同様に、津久井やまゆり園事件を通して倫理を学ぶ ・法人職員が持つべき倫理を身に付ける
ストレスマネジメント	・心の状態をコントロールし、安定した支援を行えるためのメンタルを備え、よりよい支援に繋げる力を身に付ける ・神奈川県社会福祉協議会等が実施している研修の活用を検討
法人の理念（理事長講話）	・民間では、定期的に理念を浸透させるために研修として身に付ける
当事者目線の障害福祉	・法人の目的を理解し、法人職員としての使命感を身に付ける
アサーションスキル（説明力）	・職員間で利用者の日々状態の変化などの的確に説明する力を身に付ける ・今年度調査した法人において新採職員研修として実施
課題対応力	・課題解決力の養成につながるため、困難事例に対する人や他人の考えを理解する対応力を身に付ける
地域理解	・地域の特性に応じて、地域に根ざした日中活動を運営できる企画力を身に付ける ・地域づくりを実践していくための基本的なスキルを身に付ける
施設の歴史	・施設が設立した背景を学び、施設の存在意義とそこで働く意味を理解し、法人職員の使命感を身に付ける ・障害者支援施設の社会的位置づけや求められているものを理解する
支援の文化	・現在まで、築き上げてきた様々な支援方法を学び、支援の基礎となる知識を身に付け、自ら考えながら柔軟な支援を行えるために実施（今年度調査した法人が実施している事例を参考にする）

(研修実施理由) ～テクニカルスキル

研修名	実施理由
支援技術（基礎）	・ 中井やまゆり園では、食事支援・PT・OT研修といった狭い範囲での研修を実施 ・ 基本的な支援方法を理解するために研修内容を広げて支援技術の基礎を身に付ける
支援技術（応用）	・ 相手の力を引き出し支援の質を高める力を身に付ける ・ 神奈川県社会福祉協議会等が実施している研修の活用を検討
ICF基礎	・ ICFを軸にした支援体系を学び、支援計画の統一性を図るために研修として実施 ・ ICFに基づく障害特性に合わせた支援方法や支援計画の作成方法を身に付ける
ICF応用	・ ICFを軸にした支援体系を当てはめ、利用者に沿った支援方法を自ら考え、実行する力を身に付ける
健康管理（基礎）	・ 中井やまゆり園では、摂食・嚥下研修を実施し、誤嚥性肺炎のリスクを出来る限り抑えるための支援方法を学んでいるため、新法人においても健康リスクを回避するための研修を実施 ・ 新法人においても健康の維持・向上に必要な内容に見直して研修として実施健康管理の基礎知識を身に付ける
健康管理（緊急時対応）	・ 中井やまゆり園の夜勤リーダー・サブリーダー研修の中で、利用者の突発事故対応を学ぶ研修を実施 ・ 新法人においても感染症対策、緊急時の対応方法を学ぶために必要な内容に見直して研修として実施

(研修実施理由) ～プロフェッショナルスキル

研修名	実施理由
意思決定支援（応用）	・意思決定支援の応用力を身に付ける ・支援での実践を通しながら、意思決定支援方法を意識した考えを身に付ける
社会参加	・当事者の社会参加を通じた地域づくりが法人の主たる取組であるため、社会参加を広げるノウハウを身に付ける
異業種派遣	・福祉においての研修は、同じ業界同士で研修を行っているため、考え方が凝り固まってしまう恐れがあるため異業種との交流を通じて、視野を広げてもらうために研修として実施 ・支援の幅を広げる柔軟な発想力を身に付ける
多職種チーム	・利用者支援において、支援職員、看護師、栄養士がチームを組んで、多角的な支援を行う ・各専門職の考えを理解し、知識を高め合う基本的な方法を身に付けるために研修として実施
マネジメント	※今後検討予定

（法人の特色となる人材育成の取組例）

「企画立案制度」

（内容）職員が支援を通じて日頃から感じている考えなど、自ら企画し提案する。

（目的）様々な取組に挑戦しやすい職場環境をつくることで、各職員が日頃の業務や地域課題に向き合い、自ら解決するといった意識を醸成する。

「資格取得支援制度」

（内容）資格手当の休暇制度や受験料の補助等の資格取得支援制度を創設し、資格取得を促す。

（目的）自己研鑽するといった専門職としての意識の向上を図ることによって、更なる専門的な知識を習得し、法人職員の質を高める。

「派遣制度」

ア 大学院派遣

（説明）職員を大学院に派遣し、大学教員や院生と社会的課題や地域資源の活用について議論したり、科学的な根拠となる支援の研究を大学と連携により実施する。

（目的）地域共生社会を担う未来の人材を開拓するとともに、学術機関との連携による研究・検証活動を通して、経験や知識を振り返りことによって、更なる質の向上を図る意識を醸成する。

イ 行政機関派遣

（説明）法人職員を国・地方自治体（県本課、児童相談所、保健福祉事務所等）に派遣する。

（目的）各省庁等行政機関に派遣し、社会課題を解決するための施策を展開するための知識、スキルを身に付け、法人として取組べき役割を見出す。

2 OJTについて

2 OJTについて

(1) OJTのメリット

- ・ 現場において、直接先輩職員、上司にアドバイスを得ながら業務を進めることができる。
- ・ 個々の職員の能力や特性、理解度に合わせて育成できる。
- ・ 配属された部署における人間関係も自然と築くことができる。
- ・ 先輩職員にとっても、教えることを通じて知識や技術の見直しを図ることができる。

(2) 民間法人の事例

<A法人>

- 新採職員に対して、1年間を重点育成機関とし、職場で部下や後輩に助言指導を行ったりする「個別学習」相互学習や集団学習などの「集団によるOJT」といった方法を活用したものを行っている
- ※「職員育成計画書」の活用をもとに「個別学習」「集団によるOJT」を駆使して全職員1人1人が互いに成長し合うことを目的としている

<B法人>

- 1年間、相談できる中堅職員をつけ、日常的な支援方法を教えている
- 3～5年目の職員に改めて自閉症について学んでもらうため、トレーニングセミナーの参加を促している
- ※ 現場での業務を覚えてもらうことを中心にOJTを実施

3 独法におけるOJTの基本的な考え方

ア 独法におけるOJTの考え方

様々な研修をしっかりと身に付け、業務の中で生かしていくためには、職務遂行に必要な知識、技能を身に付けることができる体制を構築する必要がある

イ 方法

<個別によるOJT>

- 新採職員を対象に早く職場環境に慣れ、本来の力を発揮できるように1年間、先輩職員をつけ、業務を教えるとともに、先輩職員にとっても「人に教える」ことを通じて、自分自身の技術や経験を見直し、職員同士でステップアップをしていくことができる。

<集団によるOJT>

- 支援における、課題などをオープンダイアログのように職員間同士で話合うことによって、お互いの支援の振り返りを行い、支援の見直しの在り方を図っていく。

※ OJTを行う職員育成方法に関しては、今後検討

ウ OJTを効果的に支えるための制度

- **ワークサポート制度**
 - ➡ 課長、主任が担当職務に必要な知識・心構え・規律についての相談や指導を実施
- **OJT担当者配置**
 - ➡ 先輩職員とOJT担当者が、新採職員の業務内容の確認や精神面でのサポートを実施