

# KCN調査研究事業報告

KCN調査研究委員会

委員 本名 靖

# 報告内容

1. 福祉の資格制度とキャリアパス
  - ・内閣府キャリア段位
  - ・認定社会福祉士
  - ・認定介護福祉士
  - ・主任ケアマネージャー
2. K C N 調査内容と結果
3. 研修体系と課題

# キャリア段位制度

「キャリア」や「能力」がより評価される社会の実現へ

# 実践キャリア・アップ戦略

平成**24**年秋から  
レベル認定がスタートします。

ビジネスチャンスが  
広がるな!



## 実践キャリア・アップ戦略の意義

実践キャリア・アップ戦略は、新成長戦略における「21の国家プロジェクト」のひとつです。実践的な職業能力の評価・認定制度（キャリア段位制度）によって、成長分野における人材育成を進めることにより、労働移動を促すものです。

これまでのような「肩書き社会」ではなく、「キャリア」・「能力」がより評価される社会の実現を目指した制度です。

## キャリア段位制度の全体像

①介護プロフェッショナル、②カーボンマネジャー、③食の6次産業化プロデューサーを選定し、実践的な職業能力に重点を置き、「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面を評価し、7段階のレベルの認定を行うこととしています。

24年度に実施機関の公募を行った上で、24年秋からレベル認定を開始し、全国に普及させていきます。

職業の  
プロフェッショナルを  
目指してスタート!



# レベル認定が平成24年秋から 3つの分野でスタートします。

## 介護 プロフェッショナル



認定の対象となる「**介護プロフェッショナル**」とは、特別養護老人ホームや老健施設、認知症グループホーム、ホームヘルパーの事業所等で、主に高齢者の介護を行う方です。

入浴や排泄等の介護技術や、利用者・家族とのコミュニケーション、感染症や事故への対応、地域包括ケアに必要な関係機関や専門職と連携する能力等をOJTの中で客観的に評価することにより、介護福祉士資格を持っている、ホームヘルパー研修を修了したというだけでなく、現場で実際に何ができるかを証明します。レベル認定を受けることで、給与等の重要な判断材料になることが期待されます。

また、就職の際に実践的な介護スキルがアピールできるようになるとともに、介護分野を目指す人や働く人の目標となる能力が明らかになります。

※施設や事業所において、OJTの一環としてこの制度を導入することにより、介護職員の処遇改善のため介護報酬の一定割合が加算される「処遇改善加算」のキャリアパス要件を満たすこととする予定です（10月施行予定）。（職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めること等のキャリアパス要件によりがたい場合に限ります。）

## カーボンマネジャー

**「カーボンマネジャー」**とは、省エネと温室効果ガス(GHG)削減・吸収を進めるための様々な取組に関する診断(審査・検証等を含む)、実効力のあるアドバイス、及びその実践を行うことのできる方のことです。

我が国は世界最高水準の省エネ技術を持っていますが、エネルギー自給率が低い我が国においては、更なる節電や再生可能エネルギーの導入等、エネルギーのマネジメントの推進が重要です。また、GHG排出削減策として、炭素クレジット(GHG排出削減・吸収量証明)の取引を行う機会が増えています。

「カーボンマネジャー」として、より高いレベルの認定を受けることにより、省エネから炭素クレジット取引まで幅広い知識・技能・実務経験を持ち、エネルギーとCO<sub>2</sub>の総合的なマネジメントができることを、広くアピールできるようになります。



## 食の6次産業化 プロデューサー



**「食の6次産業化プロデューサー」**とは、生産(1次産業)、加工(2次産業)、流通・販売・サービス(3次産業)の一体化や連携により、地域の農林水産物を活用した加工品の開発、消費者への直接販売、レストランの展開など、新たなビジネスを創出する方のことです。

レベル認定を受けることにより、商品開発や売り方などのノウハウや現場での実践的なスキルを客観的にチェックし、キャリア・アップの指標とすることができます。

また、「食の6次産業プロデューサー」として、より高いレベルの認定を受けることで、消費者の信頼が高まる、商談を行いやすくなる、ビジネスパートナーを見つけやすくなる、といった効果が期待されます。

# キャリア段位制度とは

「キャリア段位制度」は、成長分野における新しい職業能力を評価する仕組みであり、企業や事務所ごとにバラバラでない共通のものさしをつくり、これに基づいて人材育成を目指しています。

- これまでの資格制度で不足していた「実際にその現場で何ができるのか」という部分を補うため、「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面を評価します。
- 「介護プロフェッショナル」については、既存の国家資格制度や研修制度との関係も考慮し、特に、実践的スキルについて重点的に評価します。
- エントリーレベルからプロレベルまで、7段階でレベル認定を行います(キャリア段位)。
- 介護プロフェッショナルでは、まずレベル1からレベル4について基準をつくり、レベル認定を行います。

職業能力	わかる (知識)	既存の研修修了
	できる (実践的スキル)	共通基準で評価



分野共通の考え方

介護プロフェッショナル

## プロレベル



<b>LEVEL 7</b>   その分野を代表するトップ・プロフェッショナルの段階	
<b>LEVEL 6</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践</li><li>● 介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善</li></ul>
<b>LEVEL 5</b>   プロのスキルに加えて、特定の専門分野・業種における更に高度な専門性を持つ、あるいは、その人の独自の方法が顧客等から認知・評価されている段階	
<b>LEVEL 4</b>   一人前の仕事ができることに加え、チーム内でリーダーシップを発揮することができる段階	<ul style="list-style-type: none"><li>● チーム内でのリーダーシップ(例:サービス提供責任者、主任等)</li><li>● 部下に対する指示・指導</li><li>● 本レベル以上が「アセッサー」になれる</li></ul>
<b>LEVEL 3</b>   指示等がなくとも、一人前の仕事ができる段階	<ul style="list-style-type: none"><li>● 利用者の状態像に応じた介護や他職種の連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践</li></ul>
<b>LEVEL 2</b>   一定の指示のもとに、ある程度の仕事ができる段階	<ul style="list-style-type: none"><li>● 一定の範囲で、利用者ニーズや、状況の変化を把握・判断し、それに応じた介護を実践</li><li>● 基本的な知識・技術を活用し、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践</li></ul>
<b>LEVEL 1</b>   エントリーレベル 職業準備教育を受けた段階	<ul style="list-style-type: none"><li>● 初任者研修により、在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を修得</li></ul>

## ここがポイント!



- 職業能力を評価する「共通のものさし」をつくり人材育成を目指す
- エントリーレベルからトップ・プロレベルまで7段階のレベル認定
- 「わかる(知識)」と「できる(実践的スキル)」の両面を評価



# キャリア段位で職員の何が変わるの

介護福祉士や  
ホームヘルパー研修のような  
国家資格や研修制度と  
「キャリア段位制度」とは  
どういう関係なの？



そもそも  
「キャリア段位」を取って、  
私たち介護職員に  
どんなメリットがあるの？

ここがポイント！



- 共通のものさしで評価し、現場で実際に何ができるのかを証明
- 介護職員の方のやりがいや処遇改善の材料につながる
- 介護職のキャリアパスが明確になり、介護分野へ人材の参入を促す

お答え  
しましょう



## 現場で何ができるかを証明できます

介護福祉士の資格を持っているとか、ホームヘルパー研修を修了したというだけでなく、「現場で実際に何ができるか」が証明できます。具体的には、入浴や排泄等の介護技術や、利用者・家族とのコミュニケーション、感染症や事故への対応、地域包括ケアの実践的スキル等を現場で仕事をする中で共通のものさしで評価します。

## やりがいや処遇改善の材料につながります

「キャリア段位」の取得を目標に、できていないことを認識して現場で取り組むことによって、やりがいやスキルアップのモチベーションにつながります。また、給料や評価を決める際の重要な材料になるので、処遇改善につながることが期待されています。

## 転職の際のデメリットを軽減できます

ジョブカード<sup>※</sup>にキャリア段位制度の中で評価された実践的スキルの評価結果を記載して、求職活動に活用すれば、転職する際のデメリットが軽減されます。

※ジョブカード：職務経歴、学習歴、訓練歴の他に、職業訓練や専修の中で得た具体的な職業能力等について、キャリア・コンサルタント等が明確化し、客観的に記述した情報をまとめたシート。

## 介護分野への参入を促します

これから介護職を目指す若い人にとって、キャリアパスが見えやすくなり、介護分野への参入を促します。

# 国の考え方

- ・ 研修の内容を実践力で評価
- ・ さまざまな分野で行われる研修を共通の段位で測定
- ・ 問われているのは研修の内容とその結果としての実践力（知識を含む）

# 認定社会福祉士制度

# 認定社会福祉士制度の検討について

## 1 検討の背景

### ■福祉部会報告(2006年12月12日)

社会福祉士の生涯を通じた能力開発とキャリアアップを支援していくため、資格取得後の体系的な研修制度の一層の充実を図るとともに、より専門的な知識及び技能を有する社会福祉士を専門社会福祉士(仮称)として認定する仕組みの検討を行う。

### ■参議院厚生労働委員会附帯決議(2007年4月26日) 衆議院厚生労働委員会附帯決議(2007年11月2日)

社会的援助のニーズが増大していることにかんがみ、重度の認知症や障害を持つ者等への対応、サービス管理等の分野において、より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士及び専門介護福祉士の仕組みについて、早急に検討を行うこと。

### ■福祉人材確保指針(2007年8月28日)

国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者の資質向上に取り組むこと。(職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等)

## 2 これまでの検討経過

- 2008年日本社会福祉士会が、ソーシャルワーカーの職能団体、ソーシャルワーク教育関係団体、経営者団体等からなる研究委員会を設置し、研究事業としてシステムのあり方について検討開始。
- 2009年度-制度のスキーム、2010年度-研修・スーパービジョンの内容等について、報告をまとめた。
- 2011年度、制度実施にむけ、研修の認証及び認定社会福祉士等としての認定を行う機関の設立準備等を実施。
- 2011年10月に「認定社会福祉士 認証・認定機構」を設立  
(ソーシャルワーカーの職能団体、ソーシャルワーク教育関係団体、経営者団体等で構成)

## 3 今後の予定

- 2012年度4月から研修認証を開始
- 2012年度、研修スタート
- 2012年度後半に個人認定を開始

# 認定社会福祉士制度の概要

資格	認定社会福祉士（〇〇分野）	認定上級社会福祉士
活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所属組織における相談援助部門のリーダー</li> <li>・高齢者福祉、医療など、各分野の専門的な支援方法や制度に精通し、他職種と連携して、複雑な生活課題のある利用者に対しても、的確な相談援助を実践。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所属組織とともに、地域（地域包括支援センター運営協議会、障害者自立支援協議会、要保護児童対策協議会等）で活動。</li> <li>・関係機関と協働し、地域における権利擁護の仕組みづくりや新たなサービスを開発。</li> <li>・体系的な理論と臨床経験に基づき人材を育成・指導。</li> </ul>
役割	<ol style="list-style-type: none"> <li>①複数の課題のあるケースへの対応</li> <li>②職場内のリーダーシップ、実習指導</li> <li>③地域や外部機関との窓口、緊急対応、苦情対応</li> <li>④他職種連携、職場内コーディネート等</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①指導・スーパービジョン</li> <li>②苦情解決、リスクマネジメントなど組織のシステムづくり</li> <li>③地域の機関間連携のシステムづくり、福祉政策形成への関与</li> <li>④科学的根拠に基づく実践の指導、実践の検証や根拠の蓄積</li> </ol>
分野	高齢分野、障害分野、児童・家庭分野、医療分野、地域社会・多文化分野等	自らの分野における実践に加え、複数の分野にまたがる地域の課題について実践・連携・教育
認定人数	実践者全員の取得を目標とする 制度開始時：200名/年 → 5年後：2,000名/年	特定の者が目指す 制度開始時：50名/年 → 5年後：100名/年
認定要件	<ol style="list-style-type: none"> <li>①社会福祉士資格</li> <li>②ソーシャルワーカーの職能団体の正会員</li> <li>③相談援助実務経験5年以上</li> <li>④定められた経験目標（経験すべき実務）の実績</li> <li>⑤認証された研修の受講 研修：20単位以上 スーパービジョンを受ける：10単位以上</li> </ol> ※更新制（5年）	<ol style="list-style-type: none"> <li>①認定社会福祉士と認定されていること</li> <li>②ソーシャルワーカーの職能団体の正会員</li> <li>③認定社会福祉士資格取得後相談援助実務経験5年以上（資格取得後最低10年以上）</li> <li>④定められた経験目標（経験すべき実務）の実績</li> <li>⑤認証された研修の受講 研修：20単位以上 スーパービジョン 10単位以上（実施5単位、受ける5単位）</li> <li>⑥教育、研究、社会活動の実績</li> <li>⑦口述試験、論述試験</li> </ol> ※更新制（5年制）
個人認定	上記要件を満たすことを「認定社会福祉士認証・認定機構」（事務局：日本社会福祉士会 → 5年後見直し）が認定	
研修認証	要件を満たす研修（職能団体、学校・養成施設、都道府県研修機関等が実施）を「認定社会福祉士認証・認定機構」が認証	

認定社会福祉士

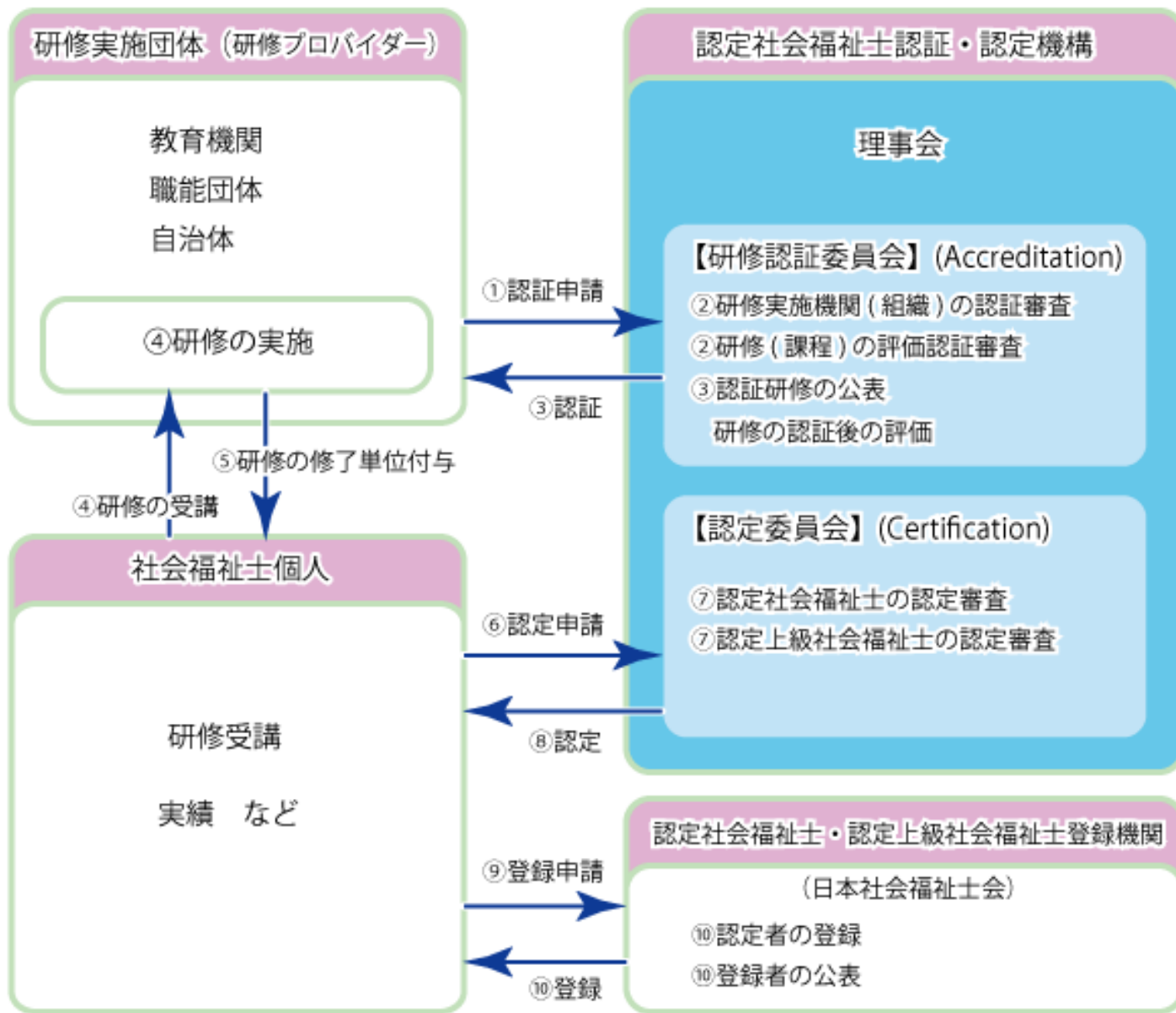
研修・SVについて

認定上級社会福祉士

科目の分類・名称		認定申請に必要な最低単位数			
		必修	選択必修	選択	
共通専門	ソーシャルワーク理論系科目群Ⅰ	2	認定上級の理論系科目群Ⅱから選択可	2	
	権利擁護・法学系科目群Ⅰ	2			
	サービス管理・人材育成・経営系科目群Ⅰ	2			
	地域開発・政策系科目群Ⅰ	1			
	サービス評価・実践研究系科目群Ⅰ	1			
分野専門	「高齢」「障害」「児童・家庭」「医療」「地域社会・多文化」から1分野 各分野の制度等の動向 支援の実際	1	各科目群から最低1単位以上		
		理論・アプローチ別科目群			9
		対象者別科目群			
		SW機能別科目群			
スーパービジョンを受ける		10			
単位小計		19	9	2	
単位合計		30単位			

	科目の分類・名称	概要	認定申請に必要な最低単位数	
			必修	選択
共通専門	権利擁護・法学系科目群Ⅱ	法的権利擁護にかかる判例研究など	2	
	サービス管理・人材育成・経営系科目群Ⅱ	階層別役割行動、組織運営管理・経営に関する理解	2	
	地域開発・政策系科目群Ⅱ	地域支援ネットワーク・機関間連携、社会資源開発、福祉計画策定等の実践的展開、ケーススタディ	2	
	サービス評価実践研究系科目群Ⅱ	①講義（実践の効果測定、実践研究、サービス評価の方法）	4	
		②演習（自らの実践の効果測定・検証）	2	
選択	理論系科目群Ⅱ	共通専門の各科目群及び倫理・哲学系、心理学系、医学系、社会学系科目から選択		4
	分野専門科目群	認定社会福祉士の分野専門科目から選択		
	特定領域の実践研究と自己形成	3つのレベルを意識しながら研究計画を立て、その課題に取り組み、その成果をとりまとめる。	4	
SV	スーパービジョン①	スーパービジョンをする（スーパービジョンの方法に関する指導を含む）	5	
	スーパービジョン②	スーパービジョンを受ける	5	
単位小計			26	4
単位合計			30単位	

# 個人認定及び研修認証の仕組み

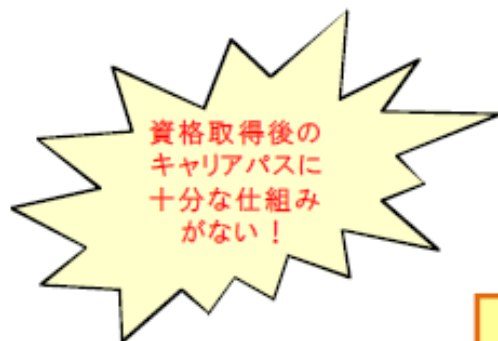


# 認定介護福祉士制度



今後の介護人材のキャリアパス  
 (平成23年1月 今後の介護人材養成の在り方に関する検討会報告書)

【現在のキャリアパス】



介護福祉士



介護職員基礎研修  
修了者

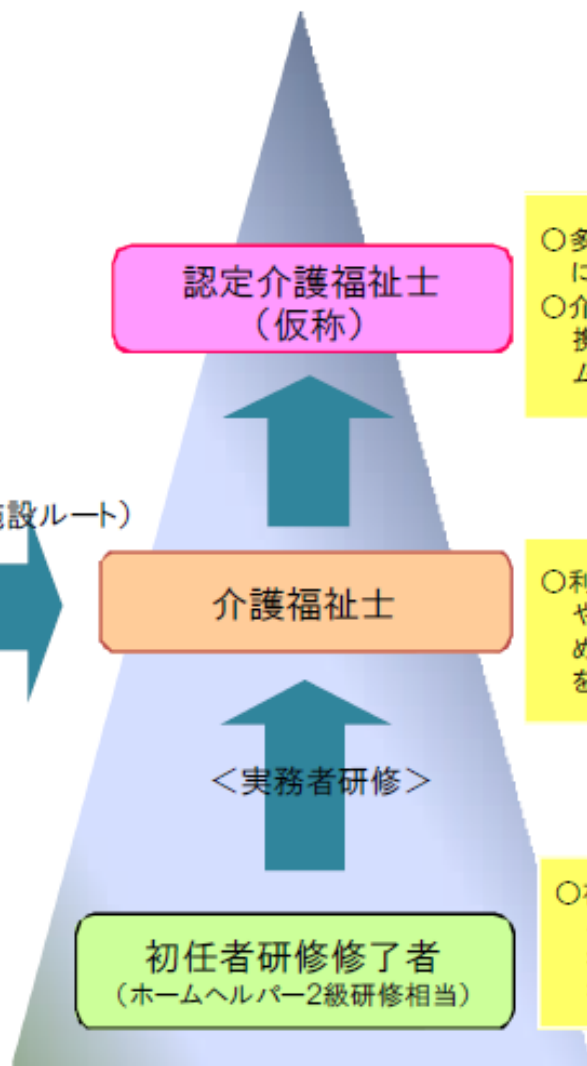
ホームヘルパー  
1級修了者

ホームヘルパー  
2級修了者

養成体系が複雑!

見直し

(養成施設ルート)



- 多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践
- 介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善

- 利用者の状態像に応じた介護や他職種との連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を修得し、的確な介護を実践

- 在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を修得し、指示を受けながら、介護業務を実践

## I 検討の背景について

- 参議院厚生労働委員会附帯決議(2007年4月26日) 衆議院厚生労働委員会附帯決議(2007年11月2日)
  - 社会的援助のニーズが増大していることにかんがみ、重度の認知症や障害を持つ者等への対応、サービス管理等の分野において、より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士及び専門介護福祉士の仕組みについて、早急に検討を行うこと。
  
- 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」(2007年厚生労働省告示第289号)
  - 国家資格等の有資格者について、さらに高い専門性を認証する仕組みの構築を図るなど、従事者の資質向上に取り組むこと。(職能団体、養成機関の団体その他の関係団体等)
  
- 今後の介護人材養成の在り方に関する検討会報告書(2011年1月) →図表1(P13)
  - 介護福祉士資格取得後のキャリアパスについては、現在のところ十分な仕組みがないため、資格取得後の展望を持てるようにするためにも、その後のステップアップの仕組みをつくっていくことが必要。
  - 介護福祉士資格取得後一定の実務経験を経て、幅広い知識・技術を身に付け、質の高い介護を行い、他の現場職員を指導できるレベルに達した介護福祉士を職能団体が主役となって認定する仕組み(認定介護福祉士(仮称))を設けていくことが適当。
  - 認定介護福祉士(仮称)の具体化に向けた検討は、関係団体や学識経験者の参画を求めて、介護福祉士の職能団体が主役となり行うことが望まれる。



日本介護福祉士会が事務局となり、厚生労働省の補助(平成23年度老人保健事業推進費等補助金)を受け「認定介護福祉士(仮称)の在り方に関する検討会」を設け検討に着手 →構成員名簿(P22)

## Ⅱ 認定介護福祉士(仮称)制度のねらいについて

1. 生活を支える専門職としての介護福祉士の資質を高め、利用者のQOLの向上、介護と医療の連携強化と適切な役割分担の促進、地域包括ケアの推進など、介護サービスの高度化に対する社会的な要請に応える。

【認定介護福祉士(仮称)が配置されることにより期待される社会的な成果】

- ・生活機能の維持・改善により、要支援・要介護度が改善される
- ・障害に応じた生活環境が整備され、地域での自立生活、社会参加ができる
- ・重度の認知症となっても地域生活を継続することができる
- ・医療依存度が高くても、早期に退院し、施設や在宅で生活できる
- ・口腔機能の維持向上、排泄の自立、BPSDの減少などがはかられる
- ・地域生活を継続しながらその人らしい終末期を迎えることができる

2. 介護福祉士に対する、他職種、事業者、利用者・家族等からの社会的な評価を高める。
3. 介護福祉士の資格取得後のキャリアパスを整備する。

## IV 研修体系及び研修カリキュラムについて

### 1. 養成体系の考え方について

#### (1) 養成の体系・時間数

- 介護職員のキャリア志向や実務の必要性に応じた段階的な研修受講を可能とするため養成プロセスを二段階にわけると。

#### 第一段階の研修（200～250時間程度）

- 介護実践力の確立を図ることを目的とする
- チーム運営、医療、リハビリテーション、心理・社会的ケアの知識を獲得・統合し、チームにおける介護過程の展開を指導できる力を養成
- できるだけ多くの介護福祉士が受講することを期待

#### 第二段階の研修（200～250時間程度）

- 認定介護福祉士（仮称）としての実践力の確立を図ることを目的とする
- 介護チームにおけるサービスマネジメント等の知識を学び、チームの介護実践の改善力・指導力を養成
- 主任や小規模事業所の管理者等として教育指導役割に就く者が受講することを想定

#### (2) 介護福祉士のキャリアパスと認定介護福祉士との関係 → 図表3 (P15)

- 第一段階の研修はさまざまなキャリアの志向の共通の基礎となる。技術志向のキャリアをめざす人にも不可欠な内容。
- 認定介護福祉士（仮称）は教育・指導やサービス管理を中心とした役割であり、第二段階の研修はこれに対応したもの。
- 認定介護福祉士（仮称）としての研修やキャリアは、その後、事業所の管理者等へのキャリアや教育者としてのキャリアにもつながりうる。

# 介護福祉士のキャリアパスと認定介護福祉士(仮称)との関係

すぐれた提供者、技術指導者    教育者    サービス管理者    事業所の管理者



認定介護福祉士としての実践力

## 第二段階の研修

• チームマネジメント、サービスマネジメント、サービス評価等に必要な知識、チームのサービスの展開や介護実践の指導方法等を学び、チームリーダー等に対する指導が行えるようになる。

## 第一段階の研修

• チーム運営、医療・リハビリテーションについての新たな知識を獲得したうえで、これらの知識を統合し、さまざまな状態像の利用者への介護過程を展開できるようになる。

介護福祉士としての十分な介護実践力を完成

介護福祉士

# 介護支援専門員（ケアマネジャー）の資質向上と 今後のあり方に関する検討会における 議論の中間的な整理

平成25年1月7日  
介護支援専門員（ケアマネジャー）の  
資質向上と今後のあり方に関する検討会

# 総論

2025 年に向けて、団塊の世代が75 歳以上となっていくことに伴い、要介護発生率が高くなる75 歳以上の高齢者の割合が急速に進むことが見込まれる。また、認知症高齢者は2012 年時点で約300 万人と増加してきており、今後もその増加が見込まれる。さらに、高齢者のみ世帯や一人暮らし高齢者の数の増加も進んできており、地域全体で支援を必要とする高齢者を支える必要性も高まってきている。

一方、介護が必要となった場合に、自宅で介護を受けたいという希望を持つ人は74%となっているなど、要介護者等となっても、高齢者が尊厳を持って、できる限り住み慣れた地域で生活を継続できるよう、地域包括ケアシステムを日常生活圏域で実現していくことが重要な政策課題となっている。

現状における介護支援専門員の資質やそれを支える体制については、様々な課題が指摘されており、社会保障審議会においても、「より良質で効果的なケアマネジメントができるケアマネジャーの資格のあり方や研修カリキュラムの見直し、ケアプランの標準化等の課題について、別途の検討の場を設けて議論を進めることが必要である」（介護保険部会意見書（平成22 年11 月30 日））、「根本的なケアマネジメントの在り方の検討が求められている」「ケアマネジャーの養成・研修課程や資格の在り方に関する検討会を設置し、議論を進める」（介護給付費分科会審議報告（平成23 年12 月7 日））などの指摘がされてきている。

# 課題

- ① 介護保険の理念である「自立支援」の考え方が、十分共有されていない。
- ② 利用者像や課題に応じた適切なアセスメント（課題把握）が必ずしも十分でない。
- ③ サービス担当者会議における多職種協働が十分に機能していない。
- ④ ケアマネジメントにおけるモニタリング、評価が必ずしも十分でない。
- ⑤ 重度者に対する医療サービスの組み込みをはじめとした医療との連携が必ずしも十分でない。
- ⑥ インフォーマルサービス（介護保険給付外のサービス）のコーディネート、地域のネットワーク化が必ずしも十分できていない。
- ⑦ 小規模事業者の支援、中立・公平性の確保について、取組が必ずしも十分でない。
- ⑧ 地域における実践的な場での学び、有効なスーパーバイズ機能等、介護支援専門員の能力向上の支援が必ずしも十分でない。
- ⑨ 介護支援専門員の資質に差がある現状を踏まえると、介護支援専門員の養成、研修について、実務研修受講試験の資格要件、法定研修の在り方、研修水準の平準化などに課題がある。
- ⑩ 施設における介護支援専門員の役割が明確でない。



# 主任介護支援専門員についての見直し

主任介護支援専門員には、介護支援専門員に対するスーパーバイズ、地域包括ケアシステムを実現するために必要な情報の収集・発信、事業所や職種間の調整といった役割が求められており、そのような役割を担うことができる者を養成することを目的として主任介護支援専門員研修が位置付けられている。

主任介護支援専門員については、上記のスーパーバイズ等の役割を果たすことをより一層進めることが重要であり、その資質の向上を図っていくことが必要である。

# K C N 調查研究結果

# KCNの研修調査結果

**職員の研修希望の検定からは以下の五点が示唆された（2012年報告）**

- ①2年目以下の職員は種別や規模で特色があらわれないことから、福祉従事者の基礎は、種別や規模で異なるものではないといえる。
- ②共同生活介護の職員は、他の種別の職員に比べて3年～9年の経験者に求められることが多い。
- ③相談支援事業所職員は他の種別の職員に比べて、10年以上の職員も研修の希望を持ち続けている。
- ④事業所の規模の違いによって3年～9年の職員の立場が異なるため、研修の希望に違いがあらわれている。
- ⑤種別、規模ともに3～9年、10年以上のどちらかにしか希望の特色があらわれない傾向がみられ、年数によるキャリアアップという意識で受講を希望していない。

# KCNの研修調査結果

①事業種別ごとにみると、管理者は2年以下の職員に対して求める研修はあるが、3年以上の職員に対してはあまり関連がみられない。

②管理者の意識においては、新人職員への教育を重視している傾向があると推測できる。しかし、職員の調査結果からは、2年以下の職員の研修への希望は種別、規模関係なくあらわれていることがわかる。

③3年～9年または10年以上の職員は、種別ごとに希望に特徴がみられており、管理者と職員の研修への意識にずれがある可能性が示唆される。しかし、職員自身も研修を自身のキャリアアップという意識から希望しているのではなく、現在の役割や立場での課題への対処として選択していることが推測される。

今後の人材育成を考える上では、中堅からベテランの職員にも目を向け、事業所の特徴や職員の役割に沿った研修を職場の内外で受講できる体制を事業所として整える他、単なる課題への対処ではなく、キャリアアップという目的のもとに研修を受講する意識を持てるよう事業所への支援が必要である。また、研修を企画する立場にある人も受講者の次への道筋を示しながら、研修を提供することが望まれる。

# 研修体系（まとめ）

支援員の研修を「相談支援専門員」、「サービス管理責任者」の基礎となる研修として位置づけることが必要。





① K C Nが担当する研修は「相談支援専門員」、「サービス管理責任者」研修となるが、支援員研修の内容にどのように関与するのか

②到達目標に沿った、各段階的のレベルに合わせた研修内容を設定していく必要がある。

例：法制度、障害特性、権利擁護、ケアマネジメント等

# 相談支援専門員研修

 6～9年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サビ管との連携ができる</li> <li>・個別支援計画との整合性・関係を意識しながらできる</li> <li>・市町村レベルのネットワークをつくることできる</li> </ul>	ケアマネジメント	理解し、実践できるレベル
		地域自立支援協議会	理解し、活用できるレベル
		メンタルヘルス *サ6～9と共	自分及び職員のメンタルヘルスを理解し、実践できるレベル
 10年以上 (繰り返し受講)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談支援専門員の指導ができる</li> <li>・圏域レベルの事業所間・支援関係機関ネットワークをつくることできる</li> </ul>	スーパービジョン	理解し、スーパーバイザーとして実践できるレベル
		ファシリテーション	理解し、実践できるレベル
		コミュニケーション	相談支援専門員同士の連携ができるレベル
		面接技術	実践し、指導できるレベル
		地域自立支援協議会	協議会の運営ができるレベル
		チームアプローチ	実践し、指導できるレベル
		メンタルヘルス *サ6～9と共通	自分及び職員のメンタルヘルスを理解し、実践できるレベル
		家族支援	実践し、指導できるレベル
		地域移行・地域定着	地域のシステムづくりができるレベル

# 相談支援専門員研修の課題


- ① 到達目標が適切か？
- ② 6～9年の研修内容が脆弱ではないのか？
- ③ 10年以上の研修項目が多すぎないか？




体系化していく作業が必要ではないのか？

研修内容と実践力を結びつけるフォローが必要  
ではないのか？

# サービス管理責任者研修

 6～9年	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相談支援専門員との連携ができる</li> <li>・サービス等利用計画との整合性・関係を意識しながら個別支援計画をつくることができる</li> <li>・事業所内の支援ネットワークをつくること</li> </ul>	コミュニケーション	職員+関係職種とのコミュニケーションがとれるレベル
		メンタルヘルス *相6～9と共通	自分及び職員のメンタルヘルスを理解し、実践できるレベル
		セルフマネジメント	セルフマネジメントの支援を理解し、実践できるレベル
		地域移行・地域定着	実践し、指導できるレベル 利用者・家族への普及啓発ができるレベル

 10年以上 (繰り返し受講)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サビ管の指導ができる</li> <li>・市町村レベルの事業所間ネットワークをつくること</li> </ul>	組織の運営・管理	支援計画の運用の指導ができるレベル
		コミュニケーション	サビ管同士の連携ができるレベル



# サービス管理責任者研修の課題

①到達目標が適切か？

②6～9年、10年以上の研修内容が脆弱ではないのか？



適切な研修を整理することが必要ではないのか？

## プロジェクトのねらい

- ♪ 障害者が安心してくらせる地域社会の実現
- ♪ 誰にもやさしいバリアフリーのまちづくり

「施設・病院から地域へ」という理念のもと、障害者の地域生活への移行をより一層進め、障害者一人ひとりのライフステージやライフサイクルにあわせて、必要な人に必要な支援やサービスが届く体制づくりが求められています。

そこで、地域における「すまい」の確保と福祉・医療サービスの充実、「いきがい」を高める社会参加や就労の支援、誰もが「ささえあい」ながらくらすためのバリアフリー化の推進などに取り組み、障害者が安心してくらせる地域社会の実現を図ります。



サービス管理責任者研修の様子

## 具体的な取組み

## 1 「すまい」の確保と福祉・医療サービスの充実

- ☞ 障害者の地域における住まいを確保するため、グループホームなどの設置運営や入居を支援します。
- ☞ 一人ひとりの障害の状況や特性に応じた支援を行うため、専門的な対応ができる人材を養成するなど、地域におけるサービス提供体制の整備に取り組みます。
- ☞ 障害者が安心して地域で生活できるよう、高度専門的なりハビリテーションの拠点施設として、神奈川県総合リハビリテーションセンターを再整備します。

主な取組内容	実施主体	2012	2013	2014
① グループホームなどへの支援	県市町村	設置・運営の助言や補助		
② 専門的な支援を行う人材養成	県	人材養成のための研修の実施		
③ 県総合リハビリテーションセンターの再整備	県	設計	工事	

## 2 「いきがい」を高める社会参加や就労の支援

- ☞ 障害者の地域生活・日中活動の充実を図るため、地域活動支援センターの運営を支援するなど、社会参加を促進する環境整備に取り組みます。
- ☞ 障害者の就労を支援するため、障害者就業・生活支援センターにおいて就労の相談や訓練などを実施します。

主な取組内容	実施主体	2012	2013	2014
① 地域活動支援センターの運営の支援	県 市町村	運営の支援		
② 障害者就業・生活支援センターによる就労の支援	県	相談、訓練などによる就労支援		

## 3 バリアフリー化の推進など「ささえあい」の環境づくり

- ☞ バリアフリーのまちづくりを推進するため、民営鉄道駅舎のエレベーター整備の支援や幅広歩道の整備、横断歩道部の段差解消、県立都市公園施設のユニバーサルデザイン化などに取り組みます。また、障害者や障害に対する理解を深める取組みにより、心のバリアフリーを進めます。
- ☞ サービスの利用や権利擁護など障害者からの多岐にわたる相談に的確に応じるため、専門性の高い相談支援の実施や相談支援従事者の養成など、広域的な支援体制の強化を図ります。

主な取組内容	実施主体	2012	2013	2014
① 民営鉄道駅舎、県管理道路や県立都市公園などのバリアフリー化	県、市町村 民間	エレベーター設置への支援、道路・公園の整備		
② 専門的な相談支援体制の強化	県	専門的・広域的な支援の実施、人材の養成		

# 官民共同の研修体系と内容の充実

