

現状と課題

1 相談支援専門員の研修

(1) 現状

- ・相談支援従事者研修は、障害者総合支援法に基づく相談支援専門員の要件として必須の研修であり、基礎研修（5日間31.5時間）と更新のための5年ごとの現任研修（3日間18.0時間）がある。
- ・県では、基礎研修及び現任研修については熊本県相談支援従事者研修事業者を指定して実施、専門コース別研修は委託で実施している。

(2) 課題

①研修に関すること

- ・平成27年度から、障害福祉サービス等を利用する全ての者に、サービス等利用計画案の提出が求められ、随時モニタリングや計画の見直しが必要であることから、そのための体制整備として、相談支援従事者研修を引き続き実施する必要がある。
- ・相談支援従事者研修の現任研修については、相談支援専門員として従事していない者もおり、従事している者との差が大きく、研修内容の検討が必要となっている。
- ・相談支援従事者研修の前に受講できるような、制度理解などの知識や基礎的な技術に関する研修が体系化されていないため、初歩的な事項の一部を初任者研修で扱わざるを得ず、研修のレベルの確保が難しい状況となっている。

②研修講師やファシリテータの養成

- ・相談支援従事者研修の実施体制の確保に向けて、国の指導者養成研修の受講も含め計画的に講師やファシリテータの育成を行ってきているが、人材が不足している。

2 サービス管理責任者等の研修

(1) 現状

- ・サービス管理責任者等研修は、障害者総合支援法に基づくサービス管理責任者等の要件として必須の研修であり、サービス管理責任者等研修（5分野）（3日間19.0時間）と相談支援従事者研修（講義）（2日間11.5時間）の2つの研修で構成されている。
- ・県では、サービス管理責任者等研修は、熊本県サービス管理責任者等研修事業者を指定して実施している。

(2) 課題

①研修に関すること

- ・サービス管理責任者等研修の前に受講できるような、制度理解などの知識や基礎的な技術に関する研修が体系化されていないため、初歩的な事項の一部をサービス管理責任者等研修で扱わざるを得ず、研修のレベルの確保が難しい状況となっている。
- ・サービス管理責任者等については、相談支援専門員のような5年ごとの更新研修や専門コース別研修の仕組みがないため、県独自で実施する必要がある。
- ・サービス管理責任者等については、新規の事業所が増えていることもあり、研修受講希望者数が増加している。

②研修講師やファシリテータの養成

- ・サービス管理責任者等研修の実施体制の確保に向けて、国の指導者養成研修の受講も含め計画的に講師やファシリテータの育成を行っているが、人材が不足している。
- ・サービス管理責任者等研修では、演習において講師等が複数のグループを担当する等、個々の受講者の理解度などが把握できない状況が生まれている。
- ・平成27年度の就労分野の研修では、各グループに1名のグループファシリテータを配置し、受講者の理解度が深まったとの評価を得ている。
- ・平成28年度以降、サービス管理責任者等研修の全分野においてグループファシリテータの配置を検討しており、計画的にファシリテータを養成する必要がある。

3 その他人材育成に関すること

(2) 課題

①質的な面

- ・求められる価値観については、本人中心の観点が重要であることは理解されているが、本人や家族の思いや生活を想像できていないことなどから、実際には本人中心の具体的な支援に至っていない場合が多い。
- ・知識については、障がいの特性、発達についての基礎的な知識、障がい者支援などの歴史認識や実態の理解、関連法や制度、地域の社会資源についての知識などが不足している。
- ・技術については、本人中心の個別ニーズアセスメント力、将来の生活を踏まえた総合計画作成などのプランニング力、新たな社会資源づく

りだけでなく現状の資源の活用の方法などの一連の流れが不十分である。また、基本的な面接技術が不足している。

②相談支援専門員とサービス管理責任者等の連携

- ・障がい者の支援を行う際、サービス等利用計画と個別支援計画が連動し一体的に支援する体制が必要となっているが、実際には連携がとれていないところもある。

③研修に関すること

- ・サービス等利用計画や個別支援計画を作成するためのフォローアップ研修が少ない。
- ・スーパーバイザーを育成するためのトータルな視点に立った研修が少ない。

④職場内の人材育成

- ・目の前にある作業や対象者の不適応行動の対応に追われ、人材育成の長期ビジョンを持って運営している事業所が少ない。
- ・職員の資質向上や研修参加に対する姿勢が管理者の考え方により積極的な事業所とそうでない事業所に分かれる。
- ・スーパーバイザーの不足や多忙な業務等により、必要な職員がスーパービジョンを受けることができずスキルの向上を図ることができない。
- ・職員数が少ないことや日常の業務に追われ、職場内で事例検討会を行うなど実務を通じた実践的な能力を養うOJTが実施されていない事業所が多い。

⑤地域の人材育成

- ・地域の人材育成を進めるために、地域の身近な所で行う事例検討や学習会などの開催をとおして、相談支援体制づくりを担う行政職員も含めた障害福祉サービス関係機関のネットワーク形成の場である自立支援協議会の活性化が必要である。