

福井市における障がい福祉従事者人材育成のあり方について

福井県では障がい福祉従事者の人材育成ビジョンを策定し、初任者・中堅・熟練者に求められる人材像や、研修体系(法定研修及び専門研修)を示している。

市や基幹相談支援センターには、障害福祉サービス事業所等からサービス提供に関することや困難ケースへの対応について、地域の実情に関する相談が寄せられている。

そのため、市としては県の人材育成ビジョンを踏まえつつ、地域課題に対応できる人材の育成を目的とした研修を実施する。

【県】

- ・障がい福祉従事者の人材育成ビジョンの策定
- ・段階別人材像の提示
- ・法定研修の実施
- ・専門的研修の実施

【市】

- ・地域課題の把握
- ・サービス事業所からの相談分析
- ・地域課題に応じたテーマ設定
- ・現場実践につながる研修の企画・実施
- ・事業所間ネットワーク形成

市が実施する研修の方向性(案)

- ・市が実施する研修は、県が実施する法定研修や専門研修を補完する方向性として、地域で共通する課題の解決や支援の質の向上を目的として実施する。
- ・研修テーマは、市や基幹相談支援センターに寄せられた相談内容から抽出した課題をもとに設定する。
- ・県の人材育成ビジョンに基づく体系的な研修に加え、市が地域課題に応じた実践的な研修を実施することで、障がい福祉従事者の専門性向上と地域全体の支援力向上を図る。

参考

福井県障がい福祉従事者人材育成ビジョン

(2025 年 10 月 福井県自立支援協議会 人材育成部会)より

(図 1) 障がい福祉従事者に求められる人材像イメージ



(図 2) 各キャリアにおける価値観・知識・スキル

	初任 業務歴が概ね 5 年未満	中堅 業務歴が概ね 5～10 年程度	熟練 業務歴が概ね 10 年以上
価値観	- 本人中心の視点 - エンパワメント - ストレングス - 意思決定支援 - 虐待防止、権利擁護の重要性 - 主体的に学び続ける	- 本人の望む生活の実現 - 多角的な視点を取り入れる柔軟性 - 多職種による繋がり的重要性 - 地域づくりの視点 - 学びを継続し、専門性を高める	- 幸せの追求 - 共生社会への取り組み - 謙虚な姿勢での人材育成 - 自己研鑽にはげみ、専門性を深める
知識	- 障がい特性の理解 - ケアマネジメントの理解 - 基本となる法律や制度、社会資源の理解 - 自らの所属する機関などの理念や役割	- ケース検討、スーパービジョン、ファシリテーション等の手法 - 困難事例への対応と地域課題の抽出 - 関係機関の役割	- 法律、国の動向 - 権利条約に関すること - 人材育成、支援者支援の意義、手法
スキル	- 面接技術、信頼関係の構築 - ケアマネジメント手法の活用 - 自分の役割を把握し、適切な支援を提供 - チーム支援の一員として個別支援にあたる	- チーム支援のリーダーとして、チームが円滑に機能する調整役（ファシリテーションスキル） - OJTの実施 - 地域との関係づくりと社会資源の活用	- 人材育成に関する研修の企画・実施 - 地域の人材育成の要となるリーダーを担う - 社会資源の改善、開発、情報発信 - 地域の仕組みづくり

※OJT・・・現場で実際に業務を行いながら、上司や先輩から必要な知識や技術を教わる
OFF-JT・・・現場を離れて、法人等の人材育成担当部署や外部機関が実施する研修を受講し、必要な知識や技術を習得する。

(図 5) 県研修体系図

