

鳥取県障がい福祉人材育成ビジョン

作成：令和４年３月
鳥取県地域自立支援協議会

1 基本理念

- (1) ビジョン策定の目的
- (2) 障がい福祉従事者に求められる人材像
- (3) 人材育成の基本的考え方
- (4) 地域との連携・協働

2 人材育成体制の現状

- (1) 研修の実績
- (2) 講師等の養成実績
- (3) 圏域・市町村における取組

3 人材育成体制の課題

- (1) 相談支援
- (2) サービス管理責任者等
- (3) 地域リーダーの育成
- (4) 支援員（従事者）の技術向上
- (5) 人材確保

4 今後の人材育成体制の方針

- (1) 人材育成プロセス
- (2) 講師等の養成
- (3) 人材育成体制の検証・見直し

1 基本理念

(1) ビジョン策定の目的

- 相談支援専門員、サービス管理責任者等をはじめ、障がい福祉に関わる従事者及び管理者（以下、「障がい福祉従事者」という）の質の向上にあたり、目指すべき方向性を明確化し、関係者がそのビジョンを共有する必要があるため。
- 障がい福祉に関わる従事者が、どの研修をうけて自らのスキルアップを図っていくかの道しるべを提示するため。

背景等

- ・障害者総合支援法制定、障害者権利条約の批准、障害者差別解消法制定
- ・障がい福祉に関わる従事者の質の向上の必要性
- ・ニーズに対応できる人材の育成・確保の必要性と地域資源の不足

(2) 障がい福祉従事者に求められる人材像

○価値観

- ・利用者の立場に立った本人中心の支援、社会モデルの支援、エンパワメント¹やストレングス²の視点を持っている。
- ・権利擁護・虐待防止の重要性を理解している。
- ・利用者のプライバシー保護や人権を尊重している。
- ・ソーシャルワーカー³としての職業倫理を持っている。
- ・自己啓発、自己研鑽の意識を持っている。
- ・法人や事業所の枠を越え、連携・協働して支援する重要性を理解している。
- ・コンプライアンス⁴の重要性を理解している。

○知識

- ・障害者権利条約の理念や基本的な内容を理解している。
- ・障がい者福祉の歴史やその背景を理解している。
- ・障がいの概念、特性、児童発達に関する知識がある。
- ・障がい者の社会政策、関連法制度、鳥取県・市町村の取組に関する知識がある。
- ・援助の目的や方法に関する基礎的な理解がある。
- ・個々の目標を達成するための実践的な知識・情報を有している。

○スキル・経験

- ・価値観や知識に基づいて常に安定して支援を提供することができる。
- ・情報収集や分析、調整を行うことができる。
- ・障がい当事者や家族、関係者との信頼関係の構築に向けた説明、調整をすることができる。
- ・障がい当事者や家族の思い、希望を尊重し、計画的に支援することができる。

¹ エンパワメント・・・本人が本来持っている力を引き出すこと。力を伸ばし高めること。

² スtrenグス・・・本人の得意なこと、意欲、経験、つながり、環境などの強みとなること。

³ ソーシャルワーカー・・・障がい者等がより良い生活を実現することを目的に、地域課題の解決に向けた取組を実践する福祉職員。

⁴ コンプライアンス・・・法令遵守。

- ・自らの支援を振り返り（自己評価を行い）、必要な見直しを行うことができる。

（３） 人材育成の基本的考え方

- 県実施の研修を体系的に整理し、各事業所、各地域（市町村、圏域など）における取組と連動させ、サービス提供者のスキルアップを積極的に実施
- 研修や支援の経験を積み重ねた人材が、次の人材育成に関わる循環を実現

（４） 地域との連携・協働

- 県が開催する研修以外にも、身近な地域で職場を超えたスーパーバイズ⁵の機会や自立支援協議会を通じた関係機関のネットワークによる学び合う体制づくりを構築するため、相談支援アドバイザー制度等を積極的に活用
- 業務に高い知見を有し、業務に精通している従事者について、法人、事業所の理解と協力を得て各種研修の運営への参画、講師等をお願いするとともに、地域の人材育成の核となる指導者を養成

2 人材育成体制の現状

（１） 研修の実績

- 県において実施した研修の修了者数
別紙１のとおり

（２） 講師等の養成実績

県が行う各種研修、地域での研修、国指導者養成研修等への派遣等により養成を行っている。研修講師については、直接実施している研修については県が決定した者を、委託実施の研修については研修業務受託者からの推薦を受け県が承認した者を研修講師等としている。

- 国指導者養成研修等への派遣者数
別紙２のとおり

（３） 圏域・市町村等における取組

項目	具体的内容	実施市町村数
事業所の定期的な集まり（自立支援協議会、連絡会 等）	地域課題の把握検討・情報共有、事例検討、制度等の情報交換 等	19
研修（OJT 含む）	資質向上を目的とした研修の実施	4

- 事業所における取組への県の支援（障がい福祉サービス質の向上支援）
障害福祉サービス等の質の向上のため、法人・事業所等が自ら企画する研修会や、国立のぞみの園等が主催する研修会への参加、事例検討・事例研究等に必要な経費（アドバイ

⁵ スーパーバイズ・・・対人援助を行う施設や事業所等において、スーパーバイズを行う上司等が、スーパーバイズを受ける支援者の側に立ちながら対話を行っていく中で、専門職としての支援者を育成したり、支援者の自己覚知を促したりする手法のひとつ。

ザ一招致に係る費用等)の一部を支援。

3 人材育成体制の課題

(1) 相談支援

- 相談支援専門員の不足、初任者研修を受けた者の実践現場への配置
- 相談支援専門員の資質を向上させるための地域における日常的な取り組み
- 単なるサービス調整に留まらず、暮らし全体を支える視点でインテーク⁶・アセスメント⁷を行う体制の充実
- 本人中心の視点に立った、支援の質の向上
- サービス管理責任者等との相互連携の不足
- 基本相談を怠らずに実施し、ソーシャルワークによる社会資源の開発、改善につなげる力の向上
- 支援のネットワークを構築し、様々な関係機関と連携しつつ支援を行う力の向上

(2) サービス管理責任者等

- 新規の事業所が増え続けていること等による、研修希望者数の増加への対応
- 制度理解などの知識や基礎的技術などが体系的に周知されていないことによる研修受講生のレベルの偏在
- 研修体系の変更に伴う管理責任者に共通する知識や技術の伝達と、それぞれの分野ごとに必要な知識や技術の整理と伝達
- 本人中心の視点に立った、支援の質の向上
- 相談支援専門員との相互連携の不足
- 支援のネットワークを構築し、様々な関係機関と連携しつつ支援を行う力の向上

(3) 地域リーダーの育成

- 地域において学び合う体制づくりの不足
- 行政職員も含めたネットワーク形成の場である自立支援協議会の活性化
- 地域で人材育成の指導的役割を担う人材となる「地域リーダー」の不足
- 地域リーダーの発掘・確保、育成ビジョンが不明確

(4) 支援員（従事者）の技術向上

- 人材育成の長期ビジョンの明示、職員の研修参加、地域や職場でのOJTに対する事業所の意識差
- ICT技術の導入などによる効果的かつ効率的な支援に向けた取組の実施
- 関連法の知識、基本的な面接技術、本人や家族の思いや生活に対する想像力の不足
- 虐待案件をゼロにするための取組（H30：8件、R1：15件、R2：8件）

(5) 人材確保等

⁶ インテーク・・・支援の最初に行う面接のことで、広く支援の導入部分。

⁷ アセスメント・・・利用者の状態や生活環境などの情報を集めて総合的に分析し、利用者が抱えている課題を明確にすること

- 利用者が増え続ける中で、精神科病院、入所施設等からの地域移行や利用者の多様なニーズに対応するための障害福祉サービス等従事者の深刻な人手不足
- 研修を受講した者（有資格者）の定着
- 障がい福祉人材の確保及び研修受講等によるキャリアアップの機会を組織として提供するなど支援力向上に取り組む事業所経営者等の意識醸成

4 今後の人材育成体制の方針

(1) 人材育成プロセス

- 県、市町村、各障害福祉サービス事業所において、以下のとおり役割を整理

実施者	実施内容
各事業所	OJT、Off-JT の実施、外部研修に参加しやすい環境づくり
市町村 (圏域)	協議会や基幹相談支援センターを中心にした <ul style="list-style-type: none"> ・基礎的な研修（OJT 含む） ・事例検討会 ・地域（圏域）の課題に対応した研修 ・将来的に地域リーダーを担う人材の発掘、養成、地域での取組への参加の促し
鳥取県	協議会人材育成部会での議論を中心とした <ul style="list-style-type: none"> ・法定研修、任意研修の在り方検討 ・専門アドバイザーの派遣 ・国研修派遣等による人材養成を担う人材の育成 ・法人代表者、事業所経営者・管理者向けの研修やセミナー ・人材育成ビジョンの推進とブラッシュアップ

- 現状の取り組みを基本とした、経験年数に応じたキャリアビジョンの提示別添のとおり

(2) 講師等の養成

講師等の養成にあたり、国が開催する指導者養成研修への派遣推薦者については、各圏域でのバランス調整を行いながら推薦する。また講師等の養成状況について、人材育成部会において報告・共有し、地域における指講師等の養成・育成に努める。

なお、講師等を担う者の目安は次のとおり。

【講師等を担う目安】

- 相談支援従事者研修
 - ・現に相談支援専門員として従事する者
 - ・相談支援専門員としての実務経験が3年以上、また相談支援従事者現任研修の修了者
 - ・相談支援従事者指導者養成研修等の国研修を修了した者
 - ・主任相談支援専門員等、相談支援業務に高い知見を有し同業務に精通している者
 - ・鳥取県相談支援専門員協会・現講師から推薦を受けた者
- サービス管理責任者・児童発達管理責任者研修
 - ・現にサービス管理責任者または児童発達支援管理責任者として従事する者

- ・ サービス管理責任者指導者養成研修等の国研修を修了した者
- ・ サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者の業務に高い知見を有し同業務に精通している者
- ・ 鳥取県サービス管理責任者等連絡会・現講師から推薦を受けた者
- サービス提供責任者研修
 - ・ 現にサービス提供責任者として従事する者
 - ・ 居宅介護・行動援護・重度訪問介護・移動支援等の業務に高い知見を有し同業務に精通している者
- 障害福祉サービス従業者研修
 - ・ 障害福祉サービスにおける就労分野・介護分野・知的精神分野・身体分野・児童分野において、それぞれの業務に高い知見を有し同業務に精通している者
- 障害福祉サービス従業者障がい分野別基礎研修講師等
 - ・ 身体・知的・精神の各障がい分野について高い知見を有している者

(3) 人材育成体制の検証・見直し

- 本ビジョンは、研修体系の変更や県内の人材育成体制状況を踏まえ、毎年度人材育成部会で見直しを行う。
- 各研修について、毎年度人材育成部会での評価を実施し、改善につなげる。
- 人材確保・定着について人材育成部会での継続課題として施策を協議する。

障がい福祉従事者のキャリアビジョン

熟練者



●熟練職員（業務歴が概ね10年以上の者）

<求められる役割、人材像>

- ・事業所内の運営体制や、人事を含めて事業所としての方針や支援に対する考え方を示すことができる
- ・自法人のみならず、地域全体の障害福祉サービスの質の向上に関与することができる
- ・法定研修等において講師等の役割を担うとともに、地域においてもOff-JT研修を自ら企画するなど、人材育成の核となる『地域リーダー』として活動する

●ベテラン職員（業務歴が概ね7～10年程度の者）

<求められる役割、人材像>

- ・様々な事例において、多職種での連携体制を構築し、その中で主導的に取組を進めることができる
- ・専門知識の獲得を高め、OJTやスーパービジョンができるようになる
- ・事例を通して日常業務の検証を行い、事業所内において、指導的立場から後輩職員への助言や業務の改善を行うことができる

●中堅職員（業務歴が概ね5～7年程度の者）

<求められる役割、人材像>

- ・困難な事例等に対して、事業所内外で相談・調整しつつ主体的に解決策を提案する等の行動ができる
- ・利用者の立場に立った本人中心の支援、社会モデルの支援、エンパワメントやストレングスの視点を持ち、権利擁護・虐待防止の重要性を理解している
- ・障害者権利条約、障がい者福祉の歴史やその背景、理念等を理解するとともに、社会政策、関連法制度、鳥取県・市町村の取組に関する知識がある
- ・後輩職員に対し、法律や制度の趣旨も含めた、人材育成のための助言ができる

●初任職員（業務歴が概ね3～5年程度の者）

<求められる役割、人材像>

- ・障がい種別や自身が提供するサービス種別の特性についての知識を持ち、情報収集や分析、事業所内で調整を行う技術がある
- ・障がい当事者や家族の思い、希望を尊重しとの信頼関係を構築する技術がある。
- ・必要に応じて先輩職員にアドバイスを仰ぎながら支援の質を日々向上させるとともに、後輩職員に対し、基礎的な技術の助言ができる

●新任職員（業務歴が概ね1～3年程度の者）

<求められる役割、人材像>

- ・コンプライアンス（法令遵守）の重要性を理解するとともに、ソーシャルワーカーとして自覚ある行動がとれる。
- ・自らの支援を振り返り、先輩職員にアドバイスを仰ぎながら必要な見直しを行う技術がある
- ・所属する事業所が掲げている理念や社会上の役割について理解している

初任者

(別紙1) 研修の修了者数 (R4.1 末時点)

(単位: 名)

研修名	実施方法	H30	R1	R2	R3
サービス提供責任者研修	委託	23	17	9	20
障害福祉サービス従業者研修	委託	61	36	35	72
障害福祉サービス従業者分野別基礎研修	委託	274	119	97	122
サービス管理責任者等基礎研修	委託	100	198	153	89
サービス管理責任者等実践研修	委託	—	—	—	56
サービス管理責任者等更新研修	委託	—	199	214	97
サービス管理責任者等フォローアップ研修	委託	41	47	35	34
相談支援従事者初任者研修	委託	47	54	37	48
相談支援従事者現任研修	委託	46	32	29	33
主任相談支援専門員養成研修	委託	—	—	8	(未)
相談支援従事者専門コース別研修	委託	45	15	7	(未)
相談支援業務初任者向けフォローアップ研修	委託	17	14	9	16
行動援護従業者養成研修	委託	78	64	68	44
強度行動障がい支援者養成研修 (基礎)	委託	141	145	138	94
強度行動障がい支援者養成研修 (実践)	委託	96	75	85	63
強度行動障がい支援者養成研修 (専門)	委託	11	11	9	10
同行援護従業者養成研修 (一般課程)	委託	—	—	—	(未)
	指定	15	3	13	20
同行援護従業者養成研修 (応用課程)	委託	—	—	—	(未)
	指定	5	1	8	3
全身性障害者移動支援従業者養成研修	指定	31	47	39	27
視覚障害者移動支援従業者養成研修	指定	31	41	39	27
精神障がい関係従事者養成研修 (地域移行支援従事者及び精神科訪問看護従事者)	委託	73	32		(未)
障がい者グループホーム世話人等研修	委託	160	174	153	
医療的ケア児等コーディネーター養成研修	委託※	37	22	32	24
障がい児者事業所職員等研修	直営	465	83	92	(55)
発達障がい者相談支援員等研修	直営	100	104	117	119
障がい者虐待防止等研修	委託	473	455	251	482

※強度行動障がい支援者養成研修 (基礎)・(実践) は、行動援護従事者養成研修修了者を含む。

※発達障がい者相談支援員等研修及び障がい者虐待防止等研修については、受講者の人数。

※医療的ケア児等コーディネーター養成研修は、令和2年度より委託実施。

(別紙2) 国指導者養成研修等への派遣者数 (R4.1 末時点)

(単位: 名)

国指導者養成研修等名	H30	R1	R2	R3
相談支援従事者指導者養成研修	3	3	3	3
主任相談支援専門員養成研修	3	3		
サービス管理責任者指導者養成研修	4	3	3	3
強度行動障害指導者養成研修 (基礎)	2	2	2	4
強度行動障害指導者養成研修 (実践)	2	3	2	4
障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修	1	1	1	1

※主任相談支援専門員養成研修 (国実施研修) は、令和元年度限りで終了。

障がい福祉従事者向けの主な研修について

1 研修一覧

- (1) サービス提供責任者研修【中堅～ベテラン職員職員向け】
- (2) 障害福祉サービス従業者研修【新任～初任職員向け】
- (3) 障害福祉サービス従業者障がい分野別基礎研修【新任職員向け】
- (4) サービス管理責任者及び児童発達管理責任者基礎研修【中堅職員向け】
- (5) サービス管理責任者及び児童発達管理責任者実践研修【ベテラン職員向け】
- (6) サービス管理責任者及び児童発達管理責任者更新研修【熟練職員向け】
- (7) サービス管理責任者及び児童発達管理責任者フォローアップ研修【中堅職員向け】
- (8) 相談支援従事者初任者研修【中堅職員向け】
- (9) 相談支援従事者現任研修【ベテラン職員向け】
- (10) 主任相談支援専門員養成研修【熟練職員向け】
- (11) 相談支援従事者専門コース別研修【中堅～熟練職員向け】
- (12) 相談支援業務初心者向けフォローアップ研修【中堅職員向け】
- (13) 行動援護従事者養成研修【初任～中堅職員向け】
- (14) 強度行動障がい支援者養成研修（基礎研修）【新任～初任職員向け】
- (15) 強度行動障がい支援者養成研修（実践研修）【新任～中堅職員向け】
- (16) 強度行動障がい支援者養成研修（専門研修）【中堅～ベテラン職員向け】
- (17) 同行援護従事者養成研修一般課程【新任～初任職員向け】
- (18) 同行援護従事者養成研修応用課程【中堅職員向け】
- (19) 全身性障害者移動支援従業者養成研修【新任～初任職員向け】
- (20) 視覚障害者移動支援従業者養成研修【新任～初任職員向け】
- (21) 障害福祉サービス従業者課題別研修【新任～初任職員向け】
- (22) 精神障がい関係従事者養成研修（地域移行支援従事者及び精神科訪問看護従事者）【中堅～ベテラン職員向け】
- (23) 障がい者グループホーム世話人等研修【新任～初任職員向け】
- (24) 医療的ケア児等コーディネーター養成研修【中堅～ベテラン職員向け】
- (25) 障がい児者事業所職員等研修【新任職員向け】
- (26) 発達障がい者相談支援員等養成研修【中堅職員向け】
- (27) 障がい者虐待防止等研修【新任～初任職員向け】

2 研修の概要

障がい福祉従事者が受講する主な研修を列举しています。なお、〇〇職員向けという標記については、キャリアパスのロードマップに沿った対象者像であり、あくまでも目安です。

(1) サービス提供責任者研修【中堅～ベテラン職員向け】

ア 目的

居宅介護計画の作成その他支援技能の向上等を図り、またサービスの質の確保に必要な知識及び技能を有するサービス提供責任者の養成を図る

イ 対象者

指定居宅介護事業所においてサービス提供責任者として配置される者あるいはすでにサービス提供責任者として配置されている者

ウ 研修概要

現在、支援している事例をもとに居宅介護計画の作成のポイントについて確認する。

エ 時間・日数

約 12 時間・2 日間

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：なし

加 算：なし

(2) 障害福祉サービス従業者研修【新任～初任職員向け】

ア 目的

障害福祉サービス等に従事している実務経験が主に 5 年未満の方を対象に、講義、グループワークを通して、個別支援計画作成スキルの修得、知識の向上を図る

イ 対象者

障害福祉サービス事業所等において実務経験が 3 年以上 5 年未満の者

ウ 研修概要

今後サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者を目指す者において、個別支援計画作成のポイントについて事例を交えて確認する

エ 時間・日数

全体講義 約 6 時間・1 日

5 分野 各約 6 時間・1 日

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：なし

加 算：なし

(3) 障害福祉サービス従業者障がい分野別基礎研修【新任職員向け】

ア 目的

身体・知的・精神の 3 つの障がい分野別に基礎的な知識を修得することを図る

イ 対象者

障害福祉サービスに従事している者であって、実務経験が 3 年未満の者、あるいは、今後従事する可能性のある者

ウ 研修概要

身体障がい、知的障がい及び精神障がいについて、基礎的な知識が修得を図るため、現に支援に携わっている支援員等から支援の実施方法について学ぶ

エ 時間・日数

身体・知的・精神 各分野約 6 時間・1 日

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：なし

加 算：なし

(4) サービス管理責任者等基礎研修【中堅職員向け】

ア 目的

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者となりうる者の育成を図る

イ 対象者

一定以上の実務経験がある者 ※実務経験は資料 1・2・3 参照

ウ 時間・日数

15 時間・2 日間（講義・演習）

エ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：2 人目のサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者として配置が可能

加 算：なし

(5) サービス管理責任者等実践研修【ベテラン職員向け】

ア 目的

サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者基礎研修を修了し、2年間OJTで経験を重ねた者を対象に、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を育成する

イ 対象者

サービス管理責任者等基礎研修を修了した者

ウ 時間・日数

14.5時間・2日

エ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者として配置が可能

加 算：なし

(6) サービス管理責任者等更新研修【熟練職員向け】

ア 目的

現にサービス管理責任者、児童発達支援管理責任者である者を対象に、知識・技能の質の向上等を図る

イ 対象者

現にサービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者である者、あるいは過去5年間に2年以上サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者だった者

ウ 研修概要

サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者としての振返りを行うとともに、サービス管理責任者又は児童発達支援管理責任者として事業所内の従業者への対応方法について確認する。

エ 時間・日数

13時間・2日

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：サービス管理責任者、児童発達支援管理責任者として配置が可能

加 算：なし

(7) サービス管理責任者等フォローアップ研修【中堅職員向け】

ア 目的

マネジメントやスーパービジョン、個別支援計画の作成など専門的技術等を向上させる

イ 対象者

令和2年度までにサービス管理責任者研修、児童発達支援管理責任者研修を修了している者又は現にサービス管理責任者、児童発達支援管理責任者として従事している者

ウ 研修概要

事例を用いた演習で個別支援計画の作成のポイントについて確認する

エ 時間・日数

約6時間・1日

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：なし

加 算：なし

(8) 相談支援従事者初任者研修【中堅職員向け】

ア 目的

地域の障がいのある方の意向に基づく地域生活を実現するために必要な保健・医療・福祉・就労・教育などの各種サービスの総合的かつ適切な利用者支援等の援助技術を習得することにより、相談支援に従事する者の育成及び資質向上を図る

イ 対象者

鳥取県内の指定一般、特定又は障害児相談支援事業所等において相談支援専門員として従事しようとする者又は鳥取県内の市町村役場の障がい福祉担当者

ウ 研修概要

講義、演習、実地研修を行い、相談支援専門員等として必要な知識・技術を伝達する

エ 時間・日数

42.5 時間・7 日+実習 2 日

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：相談支援専門員として配置

加 算：なし

(9) 相談支援従事者現任研修【ベテラン職員向け】

ア 目的

障がいのある方の意向に基づく地域生活を実現するため、サービスの総合的かつ適切な利用支援等の援助技術を習得すること及び困難事例に対する支援方法について助言を受けるなど、日常の相談支援業務の検証を行うことにより相談支援に従事する者の資質の向上を図る

イ 対象者

過去 5 年間に 2 年以上の相談支援の実務経験がある者又は現に相談支援に従事している者

ウ 研修概要

講義、演習、実地研修を行い、相談支援専門員等として必要な知識・技術のスキルアップを行う

エ 時間・日数

24 時間・4 日+実習 2 日

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：相談支援専門員として配置

加 算：なし

(10) 主任相談支援専門員養成研修【熟練職員向け】

ア 目的

地域の障がい者等の意向に基づく地域生活を実現するために必要な保健、医療、福祉、就労、教育などのサービスの総合的かつ適切な利用支援等の援助技術を向上させ、困難事例に対する支援方法について修得するとともに、地域の相談支援体制において、地域課題についての協議や相談支援に従事する者への助言・指導等を実施するなど中核的な役割を果たす者を養成する

イ 対象者

①～⑦を全て満たす者。

①現に鳥取県内の相談支援事業所において、専ら相談支援の業務に従事している者

②相談支援従事者現任研修（初回）を修了した後、相談支援専門員として地域相談支援事業所等（指定地域相談支援事業所、指定特定相談支援事業所又は指定障害児相談支援事業所をいう。以下同じ。）又は、地域生活支援事業実施要綱に規定する障害者相談支援事業、もしくは基幹相談支援センターにおいて従事した期間が 本研修の受講開始日前において 3 年（36 か月）以上である者

③研修実施機関において内容を確認し、利用者の自立支援に資する相談支援が実践できていると

認められる者

- ④ 基幹相談支援センター又はそれに準ずる機能を有する地域相談支援事業所等において現に相談支援に関する指導的役割を担っている、又は本県における相談支援従事者研修において企画に携わっている、もしくは講義、演習に講師として携わっている者
- ⑤ 本研修修了後、基幹相談支援センター又はそれに準ずる機能を有する地域相談支援事業所等において主任相談支援専門員としての業務に相当期間従事できる見込みがある者
- ⑥ 本県が実施する相談支援従事者研修において、研修実施機関の求めに応じて研修の企画に携わること、もしくは講義、演習に講師として携わることができる者
- ⑦ 本県の主任相談支援専門員の資質向上のための研修会等に参加できる者。

ウ 研修概要

障がい福祉施策の最新の動向を学ぶとともに、地域の相談体制において中心的な役割を果たせるよう、講義・演習を通じて人材育成の意義と必要性や地域援助技術の考え方と展開方法について確認する

エ 時間・日数

30 時間・4 日

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：相談支援専門員として配置

加 算：特定事業所加算（I）

(11) 相談支援従事者専門コース別研修【中堅～熟練職員向け】

ア 目的

相談支援従事者初任者・現任研修で不足している内容について研修を実施し、相談支援専門員の質の向上を図る

イ 対象者

相談支援従事者初任者・現任研修修了者

ウ 研修概要

相談支援従事者初任者・現任研修で不足している専門分野（ファシリテーション、権利擁護、児童の相談支援、スーパービジョン、意思決定支援）について講義又は演習を実施

エ 時間・日数

1 分野あたり約 6 時間・1 日

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：なし

加 算：なし

(12) 相談支援業務初心者向けフォローアップ研修【中堅職員向け】

ア 目的

相談支援の業務の内容やサービス等利用計画の作成手法について学び、相談支援専門員の質の向上を図る

イ 対象者

相談支援の業務に今後従事する予定の者や、相談支援の実務経験が少なくサービス等利用計画の作成に不安がある者

ウ 研修概要

相談支援専門員の業務の内容やサービス等利用計画の作成手法について、講義・演習を実施

エ 時間・日数

約6時間・1日

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：なし

加 算：なし

(13) 行動援護従事者養成研修【初任～中堅職員向け】

ア 目的

知的障がい又は精神障がいにより行動上著しい困難を有する障がい者等であって常時介護をようするものにつき、当該障がい者等の特性の理解や評価、支援計画シート等の作成及び居宅内や外出時における危険を伴う行動を予防又は回避するために必要な援護等に関する知識及び技術の修得をする。

イ 対象者

行動援護事業所のサービス提供責任者及び行動援護業務に従事しようとする者を対象

ウ 研修概要

講義・演習を通じ、知的障がい又は精神障がいにより行動上著しい困難を有する障がい者等であって常時介護をようするものにつき、当該障がい者等の特性の理解や評価、支援計画シート等の作成及び居宅内や外出時における危険を伴う行動を予防又は回避するために必要な援護等に関する知識及び技術について学ぶ

エ 時間・日数

24時間・4日間

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：行動援護業務に必要な資格

加 算：なし

(14) 強度行動障がい支援者養成研修（基礎研修）【新任～初任職員向け】

ア 目的

強度行動障がいを有する者に対し適切な支援を行うための知識、技術を修得させることを目的に研修を実施する。

イ 対象者

原則として、障害福祉サービス事業所等において、知的障がい、精神障がいのある者を支援対象にした業務に従事している者、又は今後従事する予定のある者を対象

ウ 研修概要

強度行動障がいの特性やチームで支援する必要性、記録の方法について講義・演習を実施する

エ 時間・日数

12時間・2日間

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：生活介護・施設入所支援・共同生活援助は実践研修修了者がいる場合重度障害者支援加算を算定する場合

加 算：短期入所は重度障害者支援加算、児童発達支援・放課後等デイサービスは強度行動障害児支援加算

(15) 強度行動障がい支援者養成研修（実践研修）【新任～中堅職員向け】

ア 目的

強度行動障がいを有する者に対し適切な支援計画を作成するための知識、技術を修得させることを目的に研修を実施する。

イ 対象者

基礎研修を修了した者又は修了予定の者のうち、障害福祉サービス事業所等において、知的障がい、精神障がいのある者を支援対象にした業務に従事している者、又は今後従事する予定のある者

ウ 研修概要

適切な障がい特性の評価及び支援計画の作成ができるよう講義・演習を実施する

エ 時間・日数

12 時間・2 日間

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：

加 算：生活介護・施設入所支援・共同生活援助は重度障害者支援加算、計画相談・障害児相談支援は行動障害支援体制加算

(16) 強度行動障がい支援者養成研修（専門研修）【中堅～ベテラン職員向け】

ア 目的

鳥取県独自の研修として、①支援現場でのリーダーの養成、②支援ツールの効果的な活用、③PDCA サイクル（実践と振り返り）の理解と習得を目的に研修を実施する。

イ 対象者

- ① 強度行動障がい支援者養成研修（基礎研修）及び（実践研修）を修了している者
- ② 現に行動障がいがある方を担当し、週 2 回以上直接支援を行っている者
（行動障がいがある方の支援経験 1 年以上）

ウ 研修概要

適切な障がい特性の評価及び支援計画の作成ができるよう講義・演習を実施する

エ 時間・日数

12 時間・2 日間

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：なし

加 算：なし

(17) 同行援護従事者養成研修一般課程【新任～初任職員向け】

ア 目的

同行援護事業所のサービス提供者及び同行援護業務に従事できる者を育成する。

イ 対象者

同行援護業務に従事しようとする者

ウ 研修概要

視覚障がいにより移動に著しい困難を有する障がい者等につき、外出時において、当該障がい者等に同行し、移動に必要な情報を提供するとともに、移動の援護その他の便宜に関する知識及び技術の修得を目的に研修を実施する。

エ 時間・日数

21 時間・3 日間

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：同行援護業務の従業者となれる

加 算：なし

(18) 同行援護従事者養成研修応用課程【中堅職員向け】

ア 目的

同行援護事業所のサービス提供者及び同行援護業務に従事できる者を育成する。

イ 対象者

同行援護業務に従事しようとする者

ウ 研修概要

視覚障がいにより移動に著しい困難を有する障がい者等につき、外出時において、当該障がい者等に同行し、移動に必要な情報を提供するとともに、移動の援護その他の便宜に関する知識及び技術の修得を目的に研修を実施する。

エ 時間・日数

18時間・2日

オ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：同行援護業務において配置すべきサービス提供責任者となる

加算：なし

(19) 全身性障害者移動支援従業者養成研修【新任～初任職員向け】

ア 目的

主に車いすを利用する障がい者に対し移動支援を提供する人材を育成する。

イ 対象者

移動支援に従事しようとする者

ウ 時間・日数

2日間

エ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：移動支援に従事するために必要な資格と市町村が定めている場合がある

加算：なし

(20) 視覚障害者移動支援従業者養成研修【新任～初任職員向け】

ア 目的

視覚障がい者に対し移動支援を提供する人材を育成する。

イ 対象者

移動支援に従事しようとする者

ウ 時間・日数

3日間

エ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：移動支援に従事するために必要な資格と市町村が定めている場合がある

加算：なし

(21) 障害福祉サービス従業者課題別研修【新任～初任職員向け】

ア 目的

県内において課題となっている事由に対し、県内で情報共有するとともに対応方法について修得する

イ 対象者

障害福祉サービス事業所等の従業者

ウ 時間・日数

1分野 約6時間・1日

エ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：なし

加 算：なし

(22) 精神障がい関係従事者養成研修（地域移行支援従事者及び精神科訪問看護従事者）【中堅～ベテラン職員向け】

ア 目的

精神障がい者の地域生活への移行・定着を支援する者を育成する。

イ 対象者

地域移行支援／相談支援事業所、精神科医療機関等の従事者

精神科訪問看護／地域移行支援従事者：精神科医療機関、訪問看護ステーション等の従事者

ウ 時間・日数

地域移行支援／約9時間・2日

精神科訪問看護／約6時間・2日

エ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：

地域移行支援／地域移行支援サービス費（I）

精神科訪問看護／なし

加 算：

地域移行支援／精神障害者支援体制加算

精神科訪問看護／なし

(23) 障がい者グループホーム世話人等研修【新任～初任職員向け】

ア 目的

グループホームにおける支援の専門性を向上させ、サービスの質の向上を図る。

イ 対象者

グループホームに勤務するサービス管理責任者及び世話人

ウ 時間・日数

約6時間 1日

エ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：なし

加 算：なし

(24) 医療的ケア児等コーディネーター養成研修【中堅～ベテラン職員向け】

ア 目的

医療的ケア児等の支援を総合的に調整する人材を養成する。

イ 対象者

相談支援専門員、保健師、看護師等、今後地域でコーディネーターの役割を担う者

ウ 時間・日数

28時間 4日

エ 人員体制要件及び加算等の有無

人員体制：なし

加 算：計画相談支援・障害児相談支援の「要医療児者支援体制加算」の対象

(25) 障がい児者事業所職員等研修【新任職員向け】

ア 目的

重症心身障がい児者、医療的ケア児等に携わる支援者の育成を行う。

- イ 対象者
重症心身障がい児者、医療的ケア児者、リハビリテーションに関わる事業所職員等
- ウ 時間・日数
2分野（①重心・医ケア、②リハビリ）各2～3時間程度・1日
- エ 人員体制要件及び加算等の有無
人員体制：なし
加 算：なし

(26) 発達障がい者相談支援員等養成研修【中堅職員向け】

- ア 目的
思春期から青年期の発達障がい児者の相談支援が適切にできる人材を養成する。
- イ 対象者
相談支援機関職員、市町村保健師、教員等
- ウ 時間・日数：15時間・5日
- エ 人員体制要件及び加算等の有無
人員体制：なし
加 算：なし

(27) 障がい者虐待防止等研修【新任～初任職員向け】

- ア 目的
障害者虐待防止法の趣旨を踏まえ、施設・事業所等における障がい者虐待の防止に向けた取組を推進する。
- イ 対象者
障害者支援施設、障害福祉サービス事業所等の設置者、管理者、虐待防止マネージャー、従事者
- ウ 時間・日数
1回あたり6時間
- エ 人員体制要件及び加算等の有無
人員体制：なし（ただし、事業所内で虐待の防止に関する責任者の選定、従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修を実施する必要がある）
- 加 算：なし