

令和6年度 兵庫県委託事業

兵庫県 障害福祉従事者 人材育成ビジョン



2025（令和7年）3月

一般社団法人兵庫県相談支援ネットワーク

はじめに

厚生労働省は、サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者や相談支援専門員の育成および質の向上を図ることを目的として、それぞれの従事者指導者養成研修（国研）を実施するものとしています。これらの養成研修の実施主体は都道府県であり、毎年、研修内容のばらつきを解消する観点での研修を開催しています。

特に、相談支援従事者指導者養成研修においては、本人中心の相談支援の早期展開を可能にするため、相談支援専門員の質の向上を図り、個別支援から地域づくりへとつなげていく視点が重視されています。そのためにも、各都道府県において「人材育成ビジョン」の策定が望ましいとされてきました。現在では、多くの都道府県で「相談支援専門員の人材育成ビジョン」や「障害福祉従事者人材育成ビジョン」などが策定されています。

しかし、兵庫県においては、「人材育成ビジョン」として、未だ整理していない状況でした。

その状況を改善していくために、2023年度より、兵庫県障害者自立支援連絡協議会の相談支援部会下部組織である人材育成プロジェクトチーム（PT）を設置して、兵庫県障害福祉従事者人材育成ビジョンを策定することになりました。

本ビジョンは、兵庫県における障害福祉従事者育成に関する現状や課題を整理した上で、これからの時代に求められる人材像を示すことを目的としています。

障害のある人もない人も、誰もが地域で自分らしく暮らせる共生社会の実現に向けて、支援の専門性だけでなく、人間としての感性や姿勢を大切に、障害福祉従事者を育てていくことが求められています。

現在福祉の現場で働く人、これから福祉の世界に関わる人、そして人材育成に携わる全ての関係者が共通の方向性を持ち、本ビジョンが関係機関・関係者の連携を促進し、今後の人材育成の推進に資することを強く期待しています。

2025年3月
一般社団法人兵庫県相談ネットワーク
代表理事 玉木 幸則

Contents

- 1 兵庫県が目指す障害福祉
 - (1) 第2期ひょうご障害者福祉計画（2022年3月）が明示する基本理念
 - (2) 共生社会の実現
- 2 障害福祉をとりまく現状と課題
- 3 障害福祉に求められる支援者像
 - (1) 人材育成の対象者
 - (2) 支援者像
 - (3) 本人中心支援のベースとなる基本的な視点
- 4 障害福祉従事者の価値・倫理
- 5 障害福祉従事者として求められる考え方～本人中心～
 - (1) 障害福祉の動向
 - (2) 兵庫県が取り組んできた「本人中心」支援
 - (3) 本人中心を再考する
 - (4) 本人中心を分析した結果～本人中心とは～
 - (5) 本人中心における意思決定支援～事例～
 - (6) 本人中心支援の先に目指すこと
- 6 人材育成プロセス
 - (1) 知る段階（知識と技術の獲得を目指す）入職1年目～3年目
 - (2) できる段階（専門職としての深化）入職4年目～6年目
 - (3) 活かせる段階（育成・指導）入職7年目～9年目
 - (4) 創る段階（地域協働体制構築）入職10年目以上
 - (5) スーパービジョン～支援者を支えるシステム～
- 7 障害福祉従事者が本人・住民と共に創造する地域
 - (1) 障害のある人の社会参加
 - (2) 社会モデル～施設の社会化・地域から障害がなくなる～
 - (3) 地域へのはたらきかけ
 - ①個別支援と地域づくりの一体的展開
 - ②地域を変える主体は本人を含めた住民
 - ③障害福祉従事者の役割
 - (4) 自立支援協議会の活性化～地域で人材育成に取り組む～
 - ①自立支援協議会が取り組むべき人材育成
 - ②自立支援協議会を活用した事例
- 8 県・市町・関係団体等の役割～広域・多領域で人材を育成する～
 - (1) 法人等の役割・団体
 - (2) 専門職・職能団体の役割
 - (3) 地域の役割
 - (4) 行政（市町・県）
- 9 支援事例
- 10 兵庫県障害福祉従事者人材育成ビジョンによりめざすこと

1 兵庫県が目指す障害福祉

1 兵庫県が目指す障害福祉

(1) 第2期ひょうご障害者福祉計画（2022年3月）が明示する基本理念

共生社会の実現	自己決定の尊重	その人が望む生活の尊重 (社会参加の機会)
全ての人が、かけがえのない 人として尊重され、 地域の一員として安心して 暮らし、ともに支え合う 社会の実現	全ての人が、必要に応じた適 切な意思決定支援のもと、 自らの決定が 最大限に尊重される 社会の実現	全ての人が社会のあらゆる 活動への参加の機会が 保障され、その人が望む 生活が尊重される社会の実現

兵庫県は、「ひょうごビジョン2025」でも謳われている、「誰もがともに支え合っ
て暮らす共生社会」という理解が全ての人に浸透し、あらゆる人々が、日常生活の中
で当然の存在として、ごく自然に触れ合う風景が当たり前になっている社会を、「未来
予想図」として示しています。

(2) 共生社会の実現

兵庫県は、障害の社会モデル¹⁾に基づき共生社会の実現を目指しています。共生社会
とは、障害のある、ないに関わらず全ての人が、かけがえのない人として尊重され、地
域の一員として安心して暮らし、ともに支え合う社会、「みんな等しく、みんな一緒に生
きていく」社会のことをいいます。

※障害の社会モデル¹⁾

「障害者差別解消法」は、障害の「社会モデル」の考え方を踏まえています。これは
障害者が日常生活又は社会生活で受ける様々な制限は、心身の機能の障害のみに起因
するものではなく、社会における様々な障壁と相対することによって生じるものとい
う考え方です。

※障害の表記

第2期ひょうご障害者福祉計画作成にあたり、兵庫県障害福祉審議会において当
事の方々と交えて議論した結果、「障害の社会モデル」の考え方を踏まえた上で、「障害」
の表記を用いています。これは、害の字をほかの漢字やひらがなに変えることは、「障
害のある人に害があるのではなく、障害のある人が生活する上で未だ差別や偏見など
様々な障壁が残っているという社会の側の問題」をかえって曖昧にしてしまうこと
につながると考えるからです。将来は「障害」に代えて適切な言葉が使われることが望
ましいと考えますが、それまでの間は「障害」の表記を用いながら、障害のある人が
社会で当たり前のように生活ができるような施策の充実や差別解消のための啓発に努め
ていきます。

第2期ひょうご障害者福祉計画（2022年3月）より引用

2 障害福祉をとりまく現状と課題

これまで、兵庫県では相談支援従事者やサービス管理責任者等の養成においてきめ細やかな研修プログラムを実践し、本人中心の視点にたった支援ができる人材の養成に取り組んできました。サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者については、サービス管理責任者等基礎研修及び実践研修により計画的に人材養成を行い、更新研修を通じて一定期間ごとの知識や技術の更新を図り、質を確保してきました。相談支援専門員については、相談支援従事者初任者・現任・主任研修により人材養成を行うとともに、相談支援の知識や技術を「知る」「できる」「活かせる・創る」という視点で専門コース別研修やリーダー研修等の県独自の取り組みを行ってきました。そのほか、医療的ケア児等コーディネーター養成研修、強度行動障害支援者養成研修、相談支援をつなぐ研修¹⁾の実施により、多様な課題に対応する人材を育成してきました。

一方で、障害福祉現場を支える人材確保の状況は非常に厳しい情勢が続いています。障害福祉現場は正規職員の確保を補うために非正規職員や福祉分野以外からの雇用が増加しており、障害福祉に関する基礎的な学習を受けていない方々が現場を支えているという状況が拡大しています。そのような中、施設・事業所においては組織内で一から継続した人材育成を実施していくことが必要となってきました。

障害福祉分野の近年の動向においては、令和6年度障害福祉サービス等の運営基準の改正により、「意思決定支援」、「個別支援会議への原則本人参加」等が規定され、すべての障害福祉サービス等事業所において意思決定支援の推進が求められることとなりました。また、令和6年4月に改正障害者差別解消法が施行され、合理的配慮の提供が事業者の義務となりました。障害のある人の権利の理解と社会的障壁の解消への取り組みが社会全体で求められており、特にこれまで兵庫県が大切にしてきた「本人中心」の視点にたった支援ができる職員の人材育成ニーズがますます高まっています。

こうした人材育成ニーズが高まる中、県内の各研修機関において実施されている研修については、各法人に情報発信されていますが、その活用には情報を受け取る側である施設・事業所が人材育成をどのようにとらえているかで大きな差が生じています。各法人においては、本ビジョンを通じて人材育成の重要性を認識していただくことが求められます。

日々、業務が多忙で職員が研修に参加する時間が作れない等の学びの機会をどのように確保するか、一度の研修だけでなく継続して人材育成を行っていくかという課題を抱える施設・事業所が多くあります。学びの機会の確保、その活用については、法人だけではなく協議会の活用、関連分野諸団体との協働など、地域におけるネットワークを活かして重層的な体制を整備していく必要があります。

相談支援をつなぐ研修¹⁾

障害のある人が高齢になってもその人らしい暮らしを継続していくために相談支援専門員と介護支援専門員が「連携」を深め、支援体制を構築することを目的にした兵庫県独自研修

3 障害福祉に求められる支援者像

(1) 人材育成の対象者

障害福祉に従事するすべての人を対象とします。

(2) 支援者像

兵庫県の障害福祉に従事する者が目指すべき支援者像は、「本人中心支援」の理念を根底に、全ての人が能動的・主体的な存在であるという認識に立って意思決定を支援し、人間の秘めた可能性や潜在性に着目してその可能性を共に探究できる支援者です。

(3) 本人中心支援のベースとなる基本的な視点

2006 年に国連で採択をされた「障害者の権利条約」は「私たちのことを私たち抜きで決めないで (Nothing About Us Without Us)」を合言葉に世界中の障害当事者が参加して、障害者が障害のない人と同じように生活することができる社会の実現を目標に作成されたものです。日本では 2014 年 1 月に批准されました。この条約では障害者が生活を行う上での様々なバリアは、障害そのものに原因があるのではなく、社会との関わりの中で障害が生まれるという「障害の社会モデル」の考えを取り入れています。障害のある人もない人も、一人ひとりの違いが尊重されて、同じように生活できるようになることが条約の考え方です。

障害福祉において「障害」をどのように捉えるかによって支援が大きく変わります。国際生活機能分類 (ICF) では図 3-1 のように障害を「機能障害」「活動制限」「参加制約」と定義し、当事者そのものが障害 (障害者) ではないことを明確化しています。つまり、当事者が日常生活や社会参加 (環境にアクセス) をしようとしたときに生じる困難や活動制限、参加制約に陥り、社会生活上の困難や問題・制限・制約を感じた状況・状態・現象が障害であるという考え方です。さらに、生活全体を通して当事者のできることを評価し活用していくという肯定的側面にも着目します。これらは、エコロジカルな視点に立ち、人の弱さ (障害) に原因を求めるのではなく、人と環境の交互作用によって生じてしまう不均衡、摩擦、不適応、抑圧が原因であると考えます。

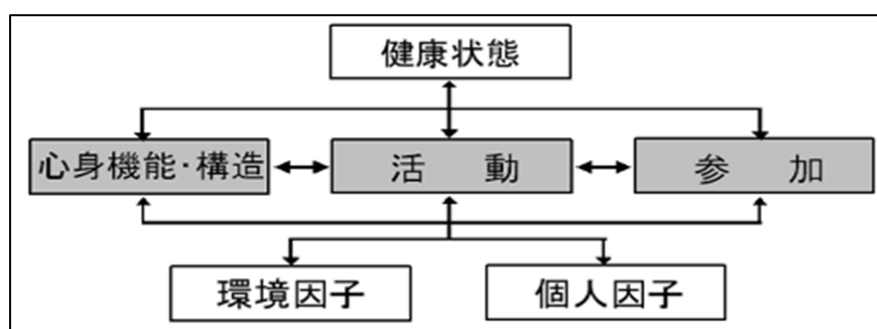


図 3-1 国際生活機能分類 (ICF)

3 障害福祉に求められる支援者像

さらに支援では、一人ひとりの人間には素晴らしい可能性や潜在能力があり、その力を最大限に引き出すという視点を大切にします。そのために、問題や課題といったマイナスの側面に着目するのではなく、出来ることや出来そうなことなどのプラスの側面を伸ばしていこうという「ストレングス」視点や、人が有する能力を評価し、差別や偏見から解放し、自らの本当の力が発揮できるような状態に近づける「エンパワメント」の考え方を重視します。一人ひとりの人間には素晴らしい可能性や潜在能力があり、その力を最大限に引き出すということでもあります。こうした「エンパワメント」「ストレングス」の考え方は、支援という本人を中心とした福祉の基盤です（図3－2）。クライアントの良さ、可能性、潜在的な力が必ずあるという信念のもとに、その部分を見出し伸ばしていくという考え方は、価値ある人間として支えるという人権思想にも深く関連しているのです。

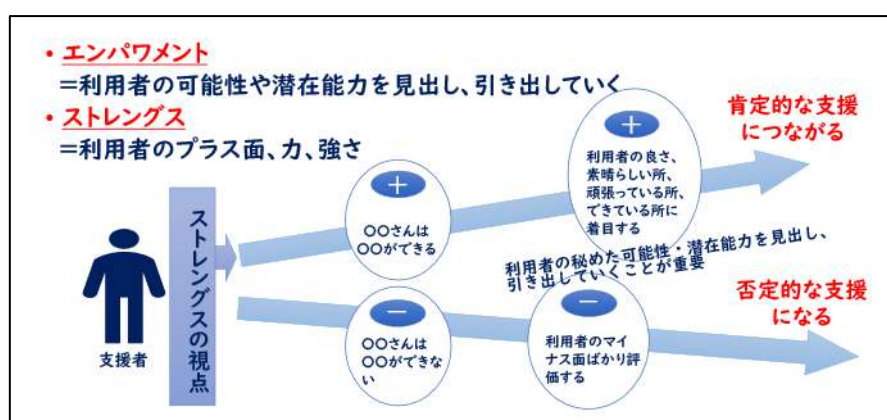


図3－2 エンパワメント・ストレングスの考え方

出典：津田耕一（2017）「福祉現場で必ず役立つ利用者支援の考え方」電気書院

（4）地域共生社会を目指して

日本の福祉は地域に存在する複雑、かつ深刻化した社会問題や人々の生活上抱える問題に対応すべく「地域共生社会」が目指されています。福祉に従事する専門職には高齢、障害、児童、貧困など特定の分野（領域）だけに目を向けるのではなく、分野（領域）横断を視野に入れた包括的な支援、福祉分野に留まらず、地域の様々な資源を活用した重層的な支援体制の構築が求められています。本人中心支援の考え方は、その人の生活を支えるために何が必要かという本人主体の観点を重視し、「支える側」「支えられる側」という一方向の関係ではなく、誰もが支え・支えられるものであるという考え方のもと、誰もが支え合う社会を目指すものです。

4 障害福祉従事者の価値・倫理

利用者支援における価値とは、「支援を行ううえで拠り所となる大切な考え」であり、倫理とは「支援において判断基準となる指向」です。利用者支援では価値を根底に、専門職が具体的にどう行動すべきかの行動規範を具体的に規定して示されたものが倫理綱領です。表4・5は、障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況です。発生要因として「教育・知識・介護技術に関する問題」「職員のストレスや感情のコントロールの問題」「倫理観や理念の欠如」が多いのが特徴です。福祉に従事する専門職として、倫理綱領は必ず確認しておきましょう。

表4 障害者虐待対応状況調査（障害者福祉施設従事者等による障害者虐待）

類計	相談・通報・届出件数		虐待が認められた件数	
	4年度	5年度	4年度	5年度
全国	4,104	5,618	956	1,194
兵庫県	174	251	43	59

出典：厚生労働省「障害者虐待事例への対応状況調査結果等について」「令和5年度兵庫県内の障害者福祉施設従事者等による障害者虐待の状況等の公表について」をもとに作成

表5 全国の障害者福祉従事者等による障害者虐待の発生要因

	構成割合
教育・知識・介護技術等に関する問題	65.4%
職員のストレスや感情のコントロールの問題	55.6%
倫理観や理念の欠如	54.6%
虐待を助長する組織風土や職員間の関係の悪さ	26.9%
人員不足や人員配置の問題及び関連に関する多忙さ	27.3%

出典：厚生労働省「令和5年度障害者虐待対応状況調査＜障害者福祉施設従事者等による障害者虐待＞」

倫理綱領は、日本ソーシャルワーカー協会、日本介護福祉士会、日本知的障害者福祉協会、全国身体障害者施設協議会などがあります。倫理綱領では、「利用者に対する倫理責任」や「実践現場に対する倫理責任」「社会に対する倫理責任」「専門職としての倫理責任」など、専門職として引き受ける責任の範囲を、社会に対して明示しています。利用者支援において「価値」「倫理」は、建物に例えれば、土台であるといえます。建物の土台がしっかりしていなければ、すぐに倒壊してしまいます。一方、土台がしっかりしていれば、少々のが起きてもびくともしません。しっかりとした建物を作るには土台作りが大切なように、専門職とし

4 障害福祉従事者の価値・倫理

での働きの土台となる「価値」「倫理」をしっかりと身につけることが必要となります¹⁾ (図4-1)。価値は専門職としての信念や考えのなかにあり、職業倫理は福祉専門職の具体的な行動のなかにあるとされています²⁾。そのため、倫理綱領を理解し厳守した支援に努めなければならないのです。

「知識」については、専門職としての実践を行う上で体系だった知識が求められ、①社会福祉に関して固有の視点や考え方、②社会福祉の実践に必要な知識、③利用者の理解を深める知識、④利用者に介入する際の知識、⑤制度や福祉サービスに関して法律をはじめ連携する専門機関や制度、⑥地域に関して施設や機関の周辺の特性や求められるニーズなどがあります。次に、「技術」とは、①支援関係を構築するコミュニケーションスキル、②利用者を理解するスキル、③環境に働きかけるスキル、④専門職としての活動を支えるスキルなどを指します。

このように、「価値」「倫理」を土台に、「知識」「技術」が一体となって利用者支援が展開されるのです。ただし、すべての専門職が全く同じ考えで、同じように行動するという意味ではありません。そこには、支援をする職員の持ち味も大切であり³⁾「価値」や「倫理」とそれぞれの職員が積み重ねてきた人生観や価値観が相まって、その人らしい支援となります。様々な福祉実践の根底にある「価値」「倫理」を知り、それぞれの専門職が考えた支援を実践していくからこそ、心が通った温かい実践につながっていくのです。

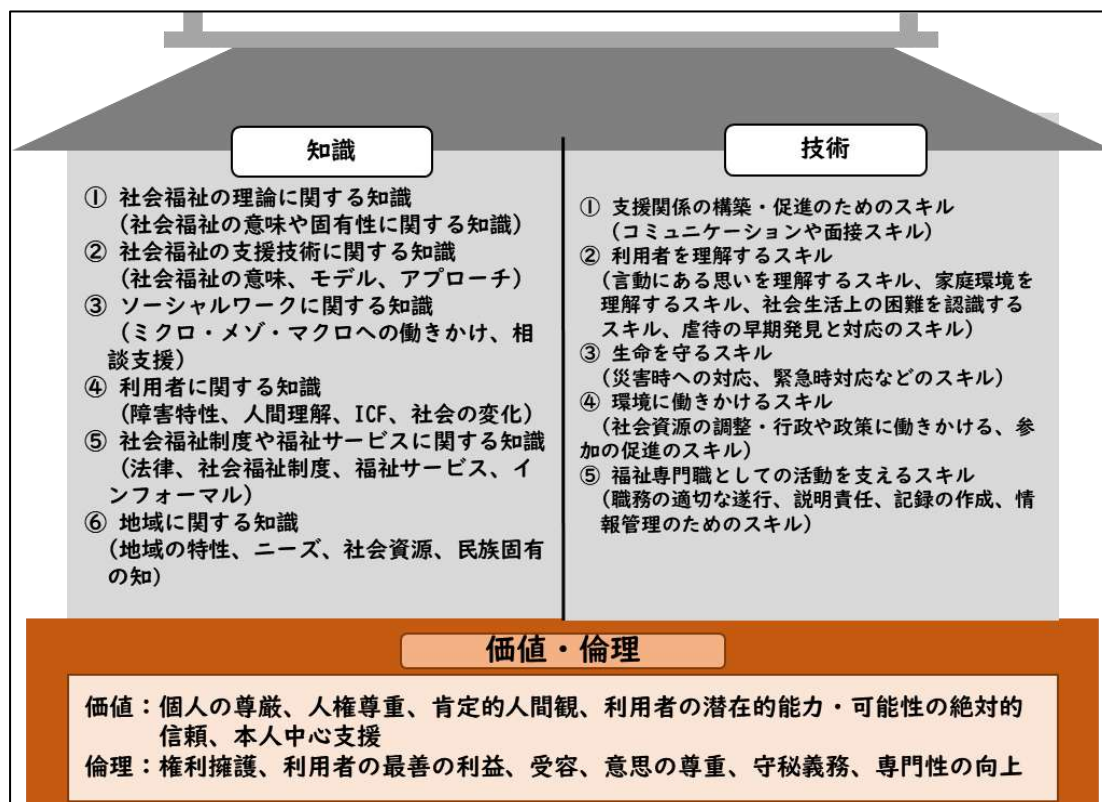


図4-1 ユーザー支援における「価値・倫理」「知識」「技術」の構成要素

4 障害福祉従事者の価値・倫理

出典：津田耕一『福祉職員研修ハンドブック－職場の組織力・職員の実践力の向上を目指して』ミネルヴァ書房, 2011 年, 10 ページを基に一部改変。

- 1) 津田耕一『福祉現場で必ず役立つ利用者支援の考え方』電気書院, 2017 年, 23 ページ
- 2) 4)北島英治「ソーシャルワークの実践モデル」北島英治・副田あけみ・高橋重宏・渡部律子『ソーシャルワーク実践の基礎理論』有斐閣, 2002, 277 ページ
- 3) 上記 1) , 27 ページ

5 障害福祉従事者として求められる考え方～本人中心～

(1) 障害福祉の動向

- ① 施策制度から契約制度へ（2000 年代初頭）
2000 年の社会福祉基礎構造改革により、「措置から契約へ」の方針が導入され、利用者が自ら選択できるサービスが重視されるようになりました。
- ② 障害者自立支援法施行（2006 年）
障害者が地域での生活や就労を進め、自立した生活を送れるように導入されました。障害者自立支援法ができるまでは、障害の種類ごとに違ったルールに基づいて福祉サービスや医療のサポートがおこなわれていました。しかし、自立支援の観点から共通の制度の下で一元化をするために作られたのが、この法律です。障害者自立支援法によって、誰でも同じように支援が受けられるようになりました。
- ③ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律
障害者総合支援法施行（2013 年）
障害者自立支援法が改正され、障害者総合支援法が施行されました。これにより、サービスの一元化が進み、障害者が地域で生活しやすい環境が整備されました。
- ④ サービス等利用計画の義務化（2015 年）
2015 年 4 月から、福祉サービスを利用するすべての障害者に対して「サービス等利用計画」の提出が義務化されました。
- ⑤ 地域包括ケアシステムの推進
全ての人が共に支え合い、住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築が推進されています。
- ⑥ 障害者権利条約の批准（2014 年）
日本が障害者権利条約を批准したことで、障害者の権利保障が強化され、地域共生社会の実現に向け、法的基盤が整いました。
- ⑦ 障害者差別解消法制定（2016 年）
障害者差別解消法が施行され、障害者に対する差別を禁止し、合理的配慮の提供が明記されました。
- ⑧ 地域共生社会の実現に向けて
地域共生社会の理念が広がり、地域住民や地域の多様な主体が分野や属性の壁を越えてつながり、誰もが支え合う地域を創っていくことを目指しています。

5 障害福祉従事者として求められる考え方～本人中心～

(2) 兵庫県が取り組んできた「本人中心」支援

2012（平成 24）年 4 月の支給決定プロセスの見直しにより、計画相談支援の対象が原則として障害福祉サービスを申請した障害者等へと大幅に拡大された当初から、兵庫県西宮市ではサービス等利用計画のことを「本人中心支援計画」と呼び、相談支援専門員が直接本人から話を聞いたり、家族や身近な人たちが日頃の関わりの中で感じている「本人はどう思っているのか」ということを出し合ったりすることで、本人の夢や希望を確かめ「本人中心支援計画」を作成することを方針としていました。障害者のサービス利用に際し「本人中心」という概念は兵庫県全体で取り組み、発信してきました。そして、障害福祉の分野では「本人中心」に「暮らしの希望」「日中活動の希望」「余暇・楽しみの希望」を実現していくために本人中心支援がサービスとして適用されることが進められています。

本人中心・本人主体の考え方は「支援を必要としている人々は、種々のハンディによる困難を抱えているが、様々な社会資源等を主体的に利用したり、活用したりし、問題解決できる能力を有している。障害があるからという理由で支援者が決めるのではない。福祉サービス等の提供では、ご本人に代わって解決するのではなく、提供できる制度やその他の社会資源を紹介しながら、本人（利用者）がそれらを主体的に活用して課題解決に取り組めるように支援する。いわゆるエンパワメントを引き出すことである。本人のできないことではなく、できること、強さ（ストレングス）に着目する。」ことであると玉木氏、北野氏¹⁾は「本人中心の相談支援とサービス等利用計画ハンドブック」²⁾で示しています。

- 1) 2) 本人中心の相談支援とサービス等利用計画ハンドブックは「自己決定をしない人はいない」ということを前提に本人中心相談支援の考え方とその重要性を述べています。

朝比奈 ミカ 編著・北野 誠一 編著・玉木 幸則 編著



(3) 本人中心を再考する

「本人中心」という概念は、研修等で必ず示され、「支援者が本人のやりたいこと、心の動くことを探り、どんな支援が受けたいかを本人が選びながら決めていくことを指します。「試す」→「振り返る」→「心の動くことを探す」→「再び試す」のサイクルをつくり、そのための自己決定の支援が必要となります」³⁾と語られたり、「本人主体の視点（本人中心）」として、社会通念や既存の制度から障害を捉えるのではなく、常に本人に寄り添って「想い」を捉え、主体性を引き出す。」ことであると説明されたりしています。⁴⁾そして、「本人中心」は障害福祉従事者であれば誰でもが当然に理解し、実行する基本視点であるかのように語られています。しかし、果たして「本人中心」は障害福祉現場に浸透し、機能しているのか議論になりました。

5 障害福祉従事者として求められる考え方～本人中心～

議論になった理由は、

- ① 本人中心を研修で伝えるときに講師によって伝えていることが違うのではないか
- ② 本人中心の理解が人によって違うのではないか
- ③ 本人中心という言葉は使用しているが、現場で本人中心が浸透していないのではないか

という意見が出たからです。それで「本人中心」とはどのような実践なのかを言語化するために再考するに至りました。再考するにあたり、「本人中心」をまず定義することを検討しましたが、検討委員の働く現場や対象とする人の違いもあり多くのキーワードが出る一方はしっかりと定義することに議論が停滞したので、KJ 法を用い、可視化と分析を行いました。

- 3) 日本相談支援専門員協会 福岡寿氏 講演資料
- 4) 相談支援従事者指導者養成研修資料

(4) 本人中心を分析した結果～本人中心とは～

①分析方法 (KJ 法)

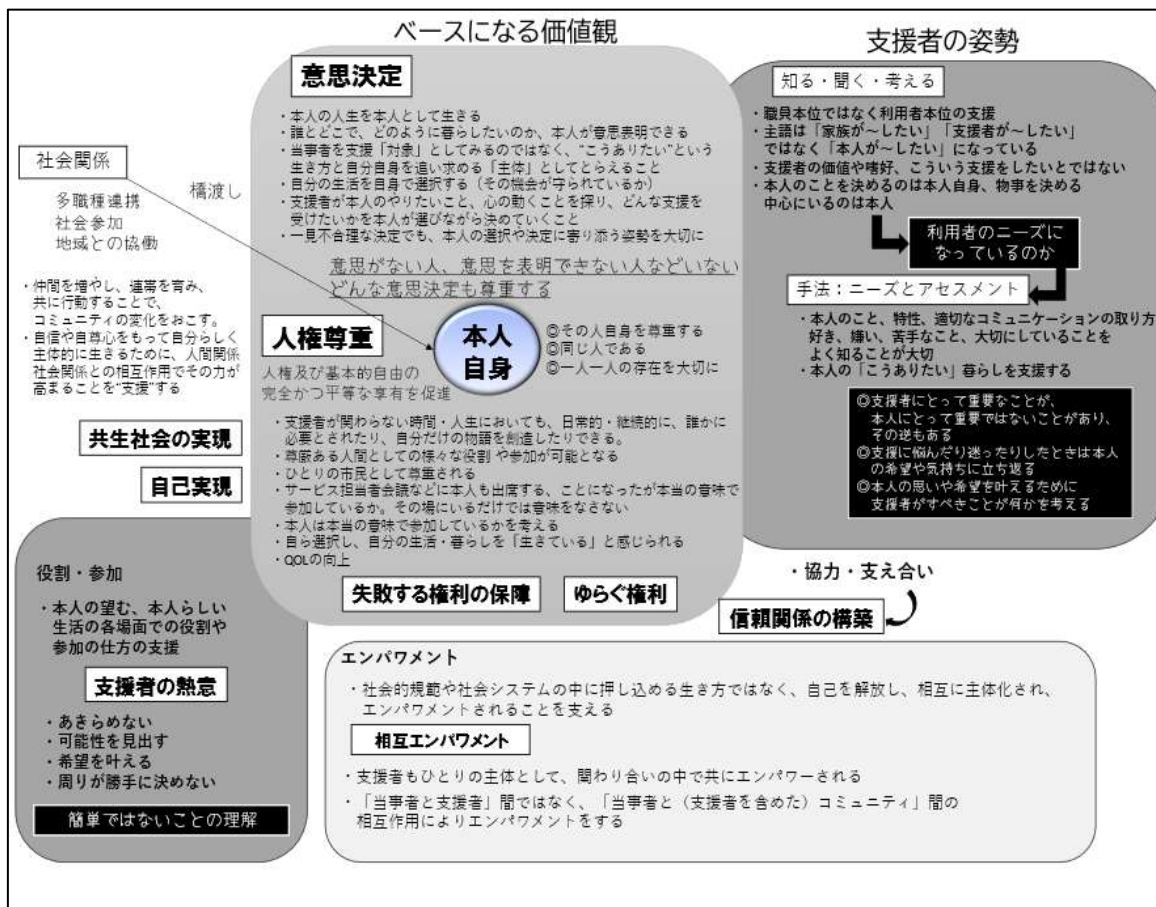
- ・ 本人中心支援を大切にするためのキーワードを上げる
- ・ キーワードをカテゴライズする
- ・ カテゴライズされたことを構造化し思考整理する
- ・ KJ 法を活用するにあたり、当委員会のメンバーを 2 グループに分け分析した

②本人中心のキーワード（一部抜粋）

ひとりの市民として尊重される	周りが勝手に決めない。	自己実現ができているか	信頼関係の構築	考える(二つの整理)	共生社会の実現	希望を叶える	どんな意思決定も尊重する姿勢をもつ
本人の「こうあいたい」暮らしを支援する	意思がない人、意思を表明できない人などいな	本人の意思の尊重(意思決定支援)、本人主体であるか	一人ひとりの存在を大切に、人権を尊重する	自己実現のための多職種との連携	信頼関係を構築する(本人とも関係機関とも)	人権、及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進	支援に悩んだい迷ったときは本人の希望や気持ちに立ち返る
あきらめない。	誰とどこで、どのように暮らしたいのか、本人が意思表明できる	自分の生活を自身で選択する(その機会が守られているか)	本人は本当の意味で参加しているかを考える	本人の言葉を聴く	本人の人生を本人として生きる	エンパワメント	本人の状況を理解する
可能性を見出す。	意思決定	社会参加、地域との協働	常に利用者(本人)の立場に立って考える	本人の視点から考える	本人との信頼関係を構築する	暮らしの継続	本人のことを決めるのは本人自身で、物事を決める中心にいるのは

5 障害福祉従事者として求められる考え方～本人中心～

◎分析結果1

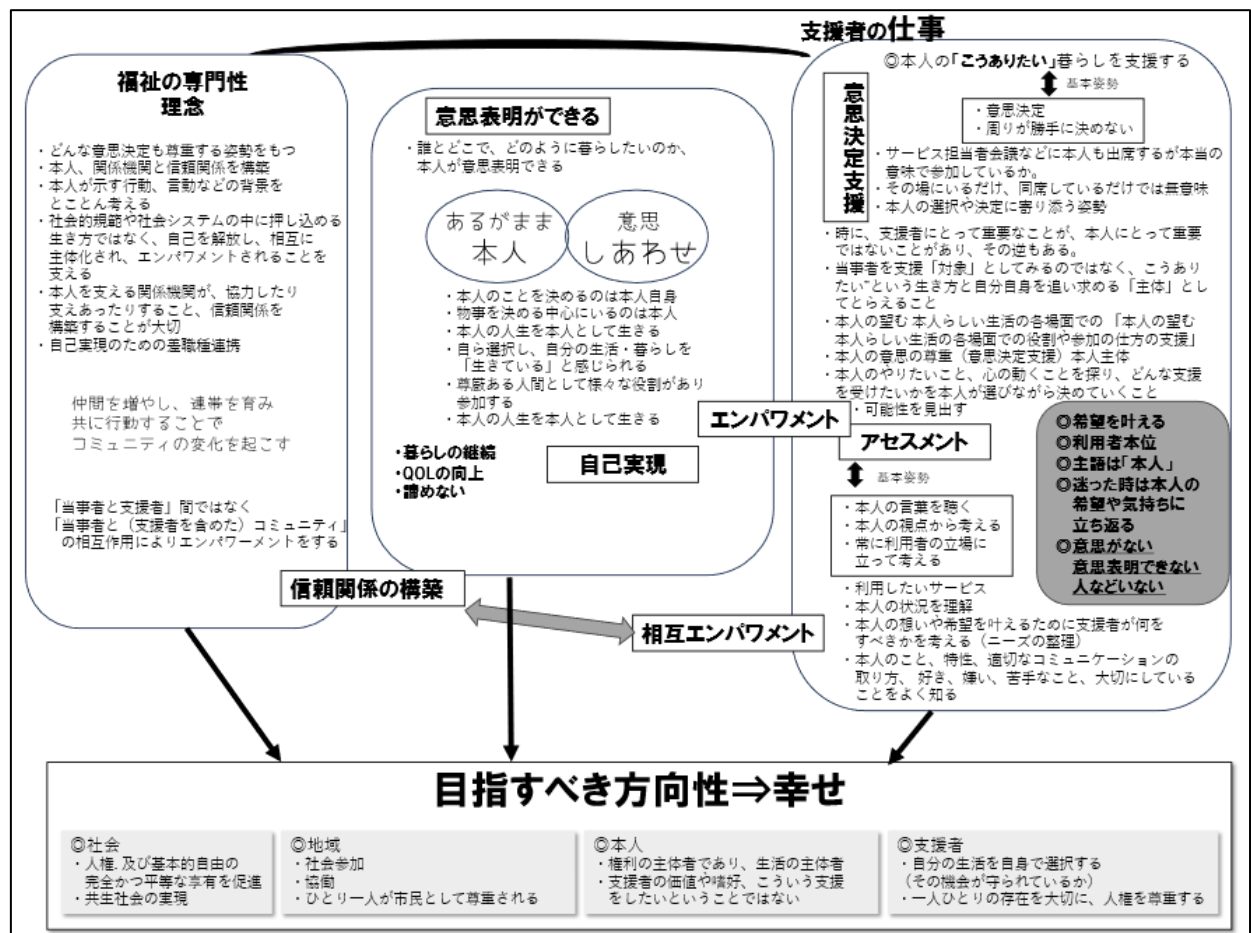


(図5-1)

本人中心の実践において、ベースとなるのは「意思決定」と「人権尊重」です。この価値を支えるには、技術として正確なアセスメント能力が求められ、利用者のニーズや希望を正確に把握することで本人の「こうありたい暮らし」を支えます。そして、信頼関係の構築により、当事者と支援者が相互エンパワメントされることで、自己実現が可能になり、共生社会の実現に向けた実践につながります。

5 障害福祉従事者として求められる考え方～本人中心～

◎分析結果2



(図5－2)

本人中心の目指すべき方向性は、当事者が市民として社会参加し、共生社会を実現することです。このためには、本人が権利の主体者であることが重要です。本人の幸せは、ありのままの自分が受け入れられ、QOL（生活の質）を維持しながら、自己実現を目指すことにあります。支援者は、当事者が自分らしく生きられるよう、「意思決定支援」を行う役割を担っています。

支援者の仕事には福祉の専門性が必要であり、当事者との信頼関係の構築が不可欠です。信頼関係を基盤に相互エンパワメントを行うことで、支援者は地域と当事者をつなぎ、コミュニティの変化を促進することが可能になります。当事者中心の支援が実現されることで、社会が変革し共生社会の構築により地域のみんが幸せになります。

●本人中心とは

「本人中心」とは、支援やサービスの提供を含む、当事者の暮らしにおいて、想い（希望）やニーズを最優先に考えます。そのことで、当事者は自主的に生活に関する意思決定を行い、将来に夢を持ち、自己実現を図ることができます。具体的には、以下の要素が含まれます。

1. 意思決定支援

すべての人には意思があるという前提に立って、本人が自分で自分のことを決めるにあたり、一人ひとりに合った支援をおこないます。

2. 権利の尊重

当事者の権利を守り、自己決定権を尊重します。

3. 個別支援

それぞれの状況や特性に応じた個別の支援を提供します。

4. 参加と共生

当事者が地域社会に参加し、共に生活できる環境を整えます。

5. コミュニケーションの重要性

当事者の声を重視し、常に対話することが求められます。そして信頼関係を構築し本人の意思を代弁します。

本人中心は、当事者が主体的に自分の暮らしを選び、豊かに生きるために不可欠の概念です。

●本人中心支援とは意思決定支援が基盤

「本人中心支援」は、意思決定支援により成り立ちます。意思決定支援は、当事者が主体的に暮らしに関する選択を行うことが基本とされます。

●意思決定支援とは

厚生労働省の「障害福祉サービス等の提供に係る意思決定支援ガイドライン」には意思決定支援の基本原則として

- ① 本人への支援は、自己決定の尊重に基づき行うこと。
- ② 職員等の価値観においては不合理と思われる決定でも、他者への権利を侵害しないのであれば、その選択を尊重するように努める姿勢が求められる。
- ③ 本人の自己決定や意思確認がどうしても困難な場合は、本人をよく知る関係者が集まって、様々な情報を把握し、根拠を明確にしながら意思及び選好を推定する。

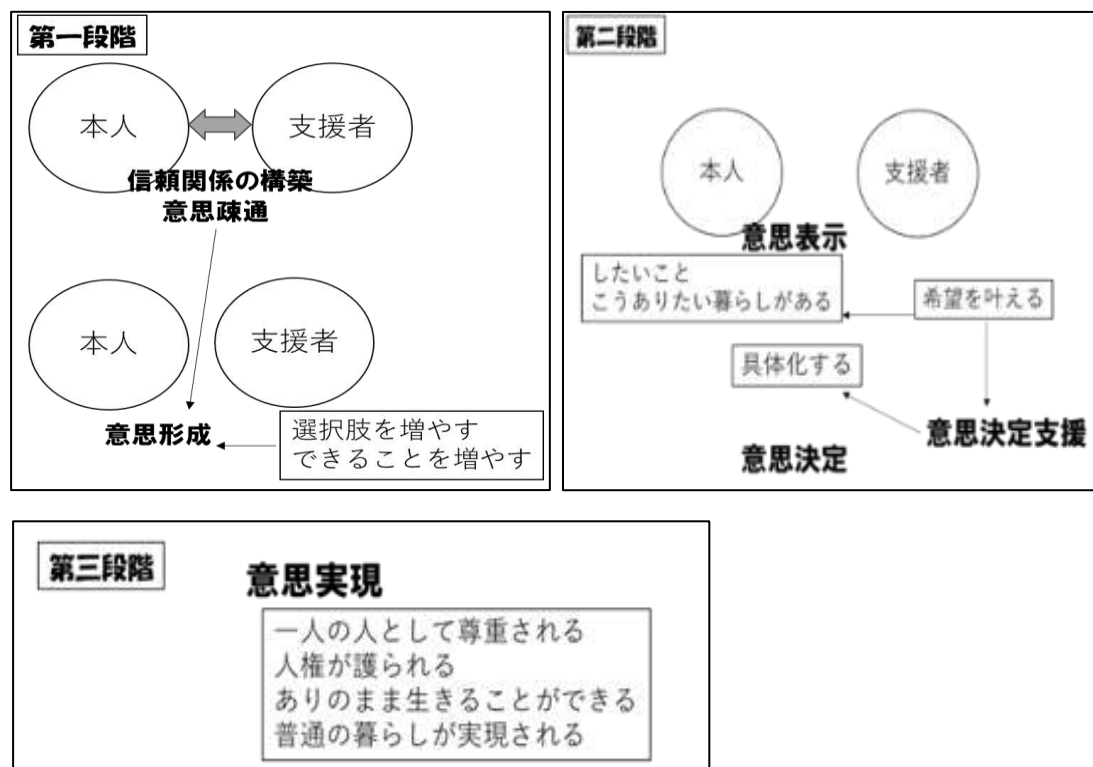
の3点が挙げられています。しかし、「①本人への支援は、自己決定の尊重に基づき行うこと」を実践するとき、本人に意思表示ができないことや、そもそも、意思表示するための選択をするだけの社会経験がない場合があります。そのために、本人の意向に沿った関りができず、本人中心ではなく支援者が「こうあるべき」と決めつけ、その人の生活を支配してしまうことがあります。そのような状態は本人中心支援とは言えません。

5 障害福祉従事者として求められる考え方～本人中心～

我々の仕事は、あとの事例にもあるように「自己決定」する前の段階で、障害のある人の「意思表示」をアセスメントで理解する必要があります。しかし、これらのことが難しい状態にある原因は、障害のある人との意思疎通の困難さが第一にあるかもしれません。ですから、第一段階に「意思疎通」をするためには、信頼関係の構築が不可欠となります。信頼関係があるから、支援者は障害のある人に対し、選択肢を提示することができます。その信頼関係を築くための基本姿勢は、「意思のない人はいない」ということを理解し、その人がなぜ意思表示できないのか、様々な視点から見つめなおす必要があります。その人の生活歴や、現在の状況、障害の特性理解など、「本人のありのまま」と関わり、その人の「してみたい」「こうなりたい」という前向きな希望が「意思形成」につながります。そして、支援者との安心できる関係性の中で第二段階として「意思表示」があり、本人は「意思決定」していくのです。その過程には、すべて本人の「意思の尊重」が中心にあり、人権擁護の姿勢がなければなりません。支援者は障害のある人の「したい」「こうなりたい」というような意思の実現をすることが仕事であり、意思決定支援を本人中心に行うことで「意思の実現」につながります。

これらの段階は、スモールステップかもしれませんが、意思形成する段階で時間がかかったり、意思表示に揺れが生じ、話すたびに違う意思を話したりする可能性があります。それでも、本人と向き合い、その変化や心の揺れに寄り添うことで、ブレることなく、本人中心支援を提供することができるのです。

☆本人中心と意思決定支援のプロセス



(5) 本人中心における意思決定支援～事例～

障害のある人が権利の主体者として自分らしく生きるためには、意思決定が必要です。そして、意思決定をするためにはその判断の拠りどころとなる「経験」が必要になります。しかし、障害がある人の中には様々な場面で経験の少ない人がおり、その経験だけをベースに、限られた選択肢からの決定では本当の意味での意思決定にはなりません。では、どのようにして障害がある人の新しい経験と選択肢を増やすことができるのでしょうか。

意思決定をするための「経験」は、それに代わる「情報」で補うことができます。例えば、食べたことも見たこともない料理の写真を前に「どれが食べたいですか？」と聞かれると、どれを選んでよいかわからず困惑すると思います。しかし、食べたことがあるという「経験」がなくても、どんな材料を使っているのか、どんな味がするのか、似ている料理はどんなものかというような「情報」があるだけで、それを参考に自分で意思決定することは可能です。

この事例は、支援者による情報提供とそれによる新たな経験が人生の選択肢を増やした支援の取り組みです。

中学1年生の女の子で特別支援学校と放課後等デイサービスに通うAさんは、自閉スペクトラム症を伴う重度の知的障害があります。Aさんのご家族は大変仲が良く、キャンプや旅行、バーベキューなどの家族行事が頻繁にあります。しかしAさんは障害特性上、パターン化したルーティンの行動が多く、初めて取り組むことに強い抵抗感があるため、参加できる活動内容がしばしば限定されてしまい、ご家族も悩まれていました。行ったことのない場所にお誘いすると「嫌や」と言われますが、それを言葉通りに受け取ってよいものか、このままではAさんの経験の幅が広がらないのではないかとこのところから支援が始まりました。

甲子園での野球観戦を家族でしてみたいというご希望がありましたが、初めての場所に抵抗があるだけでなく、人の多い場所や暗い場所、大きな音が苦手という特性もあり、非常に高いハードルでした。5人の支援チームが組まれ、まず全員で共有された思いは「Aさんにとって決してマイナスの経験にしない」ということ。観戦することがゴールなのではなく、観戦してみようと思っていただければよい、取り組みの結果がゼロになったとしてもマイナスにならないよう、Aさんが不快さを示すような場合はいつでも中止する、という心理的安全性の担保が示されました。

事前情報はAさんの強み（①音楽が好き②楽しいことが好き③人が好き）を生かす形で提供しました。インフォーマルな資源としてAさんの大好きな野球好きの同級生をご自宅に招き、野球中継を見ながら客席で実際に行う応援の様子を実演していただいたり、六甲おろしをみんなで歌ったりし、応援の楽しさを体験されました。観戦までの見通しがもてるようにカレンダーでカウントダウンをし、球場の入場ゲートから客席に向かうまでの案内動画や、当日に付き添う支援者の写真を提供しました。

5 障害福祉従事者として求められる考え方～本人中心～

約1か月の情報提供を経て迎えた観戦当日、球場の外にはいつでも帰宅できるように送迎車が手配されていました。事前の情報提供によって、心配された大音量の応援は大好きな音楽として、客席を埋め尽くす大人数の観客と一緒に楽しむ仲間として理解された様子で、最後まで観戦することができました。持参されたリュックを手放すことなく終始持たれていたのは不安の現れだったのですが、それでも席を立とうとされなかったところに楽しさとの葛藤があったのだと思われます。試合終了時には支援者以外の観客と笑顔でハイタッチをされ、そこでしか味わえない一体感も初めて体験されていました。その後Aさんはテレビで野球中継を見ては歌って応援され、テレビを指さして「ここ行きたい」と意思表示されているとのこと。あの時の「嫌や」を言葉通りに受け取っていればなかった選択肢、Aさんのこれからの人生にひとつ楽しみを増やすことができました。

意思決定支援のためには、障害のある人が自らの意思で選べるように、情報や経験の機会を提供することが必要です。支援者の役割は、その人の人生の選択肢を広げることであり、それによって、その人が主体的に生きることをサポートすることです。

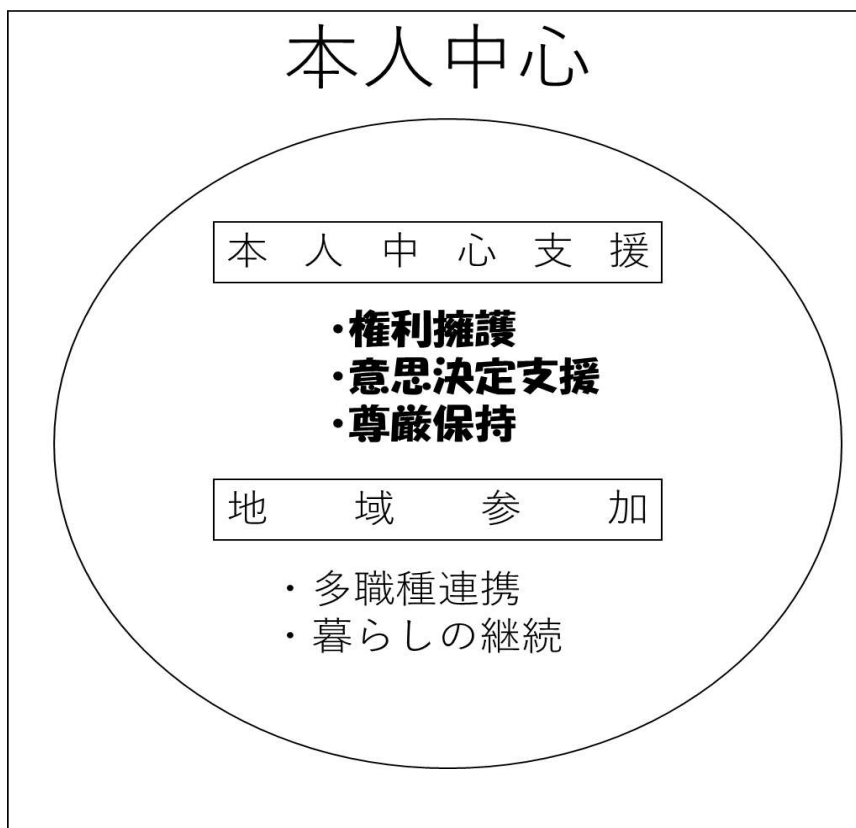
(6) 本人中心支援の先に目指すこと

本人中心を再考する中で整理されたことは、大きく2点あります。1点目は、障害のある人が暮らしを継続するために、本人の想いや願い、希望を叶えることを目的に、意思決定支援を繰り返し行い、自己実現を目指すことです。2点目は、その自己実現を積み重ねていくことで、障害のある人が地域とつながり、社会が変革していくことです。

障害のある人が地域で暮らし続けるためには、本人の想いを中心に、関係する多職種が連携することが必要です。そして、サービスはフォーマルなものだけでなく、地域住民やボランティアなどのインフォーマルサービスも最大限活用することで、地域全体で障害に対する理解を促進します。障害のある人と支援者は信頼関係の構築により相互エンパワメントされます。その結果、誰もが暮らしやすい地域風土が醸成され、地域共生社会の実現につながっていきます。

かつて、糸賀一雄氏は『この子らを世の光に』という言葉と、著書「福祉の思想」に記しました。彼は、「どんな重い障害をもっていても、だれと取り替えることもできない個性的な自己実現をしています。人間と生まれて、その人なりに人間となっていくのである。その自己実現こそが創造であり、生産である。私たちの願いは、重症な障害をもったこの子たちも立派な生産者であるということを、認め合える社会をつくろうということである」そして、「重度の障害を持つ人々も優秀な生産者であることを認め合える社会を創ること」を願っていました。障害のある人は、可哀そうな人でもないし、迷惑な存在でもありません。ましてや、「害」のある人でもなく、皆が同じように自由と平等を有する、尊厳ある「人」なのです。障害福祉従事者は「本人中心」をあきらめずに、意思決定を繰り返し、「本人中心支援」を積み重ねることで、人々が互いに理解し、支えあう共生社会の実現を目指さなければなりません。

共生社会の実現



一人ひとりが尊重され
互いへの思いやりとつながりがある中で
ともに暮らしていける社会

6 人材育成プロセス

令和元年度相談支援人材育成体系等検討事業において、相談支援職員等研修体系イメージとして「知る⇒できる⇒活かせる⇒創る」の4段階の研修体系が提言されました。提言書では、人材育成のプロセスには各段階に求められる役割に応じた研修を受講する必要があり、人材育成は積み上げ方式ではなく、重層的に重なり合い、必要に応じて複数回受講しながら専門性を高めていくことの必要性が示されています。

このことは相談支援専門員のみならず、障害福祉サービスに従事するその他の職員の人材育成プロセスにも応用できると考えられます（図6－1）。

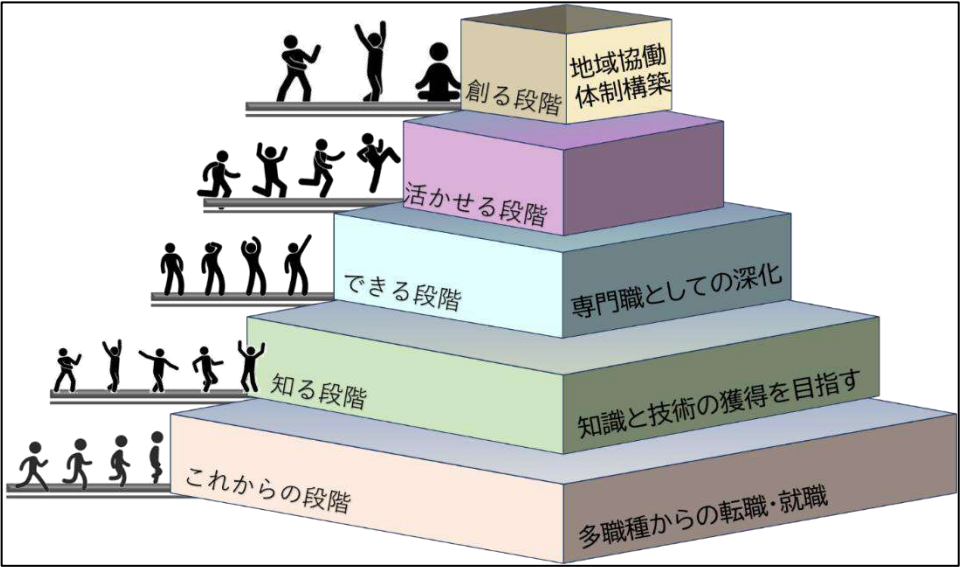


図6－1 障害福祉サービス従事者の人材育成プロセス

(1) 知る段階（知識と技術の獲得を目指す） およそ入職1年目～3年目

障害福祉現場で働くうえで必要な基本的知識や技術を習得し、専門職としての基礎を身につける段階になります。障害福祉サービス利用者の人権を尊重し、本人中心支援の考え方や、個別ケアの実践のための基本的な知識や技術をしっかりと獲得することを目指します。

役割(例)	「できる段階」へ進むために必要な研修(例)
・生活支援員 ・世話人 ・職業指導員 ・児童指導員 ・相談員	・基礎研修(相談支援) ・相談支援従事者初任者研修 ・サービス管理責任者等基礎研修 ※その他、介護技術研修、障害特性に関する研修、権利擁護研修(虐待防止、意思決定支援)などが各市町、各団体等で実施されている。

6 人材育成プロセス

(2) できる段階（専門職としての深化） およそ入職4年目～6年目

専門職としての実践を積み、専門性を磨いていく段階です。個別支援計画等に基づいてサービスを管理し、職場内外での連携を積極的に取り組んでいきます。また、新人職員への指導、育成にも取り組みます。

さらに、事例検討などこれまでの実践を振り返り、自己の支援方法を見直すことが求められます。このプロセスにより、基本的な価値観や知識、技術を実践に移し、支援の質を高めることを目指します。この段階は、現場におけるリーダーシップを発揮しながら、より良い支援の実現に向けて取り組むことが重要な時期となります。

役割(例)	「活かせる段階」へ進むために必要な研修(例)
<ul style="list-style-type: none"> ・新人職員の指導 ・実習指導者 ・事業所内研修責任者 ・サービス管理責任者 ・相談支援専門員 	<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケア児等支援者養成研修 ・強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践) ・サービス管理責任者等実践研修 ・相談支援従事者現任研修 ・相談支援従事者・サービス管理責任者等専門コース別研修 ・相談支援をつなぐ研修 ・障害者ピアサポート研修(基礎・専門) <p>※その他、多職種連携に関する研修、ストレスマネジメント・アングーマネジメント研修などが各市町、各団体等で実施されている。</p>

(3) 活かせる段階（育成・指導） およそ入職7年目～9年目

複合的な課題のある事例等に対応できる高度な専門性を身につけるとともに、次世代を担う人材の育成にも取り組みます。具体的には、相談支援専門員やサービス管理責任者等としての役割を果たしながら、研修の講師やファシリテーターとして後進の育成に貢献します。この段階では、これまで培ってきた専門性を個別ケースに活かすだけでなく、職場や地域全体の支援力向上に役立てることが求められます。

役割(例)	「創る段階」へ進むために必要な研修(例)
<ul style="list-style-type: none"> ・現場リーダー (管理者以外) ・管理者 ・サービス管理責任者 ・相談支援専門員 	<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケア児等コーディネーター養成研修 ・サービス管理責任者等更新研修 ・主任相談支援専門員養成研修 ・相談支援従事者・サービス管理責任者等専門コース別研修 ・リーダー研修 ・障害者ピアサポート研修(フォローアップ研修) <p>※その他、コミュニティワークに関する研修、ファシリテーション研修、スーパービジョン研修、事例検討会などが各市町、各団体等で実施されている。</p>

6 人材育成プロセス

(4) 創る段階（地域協働体制構築） およそ入職10年目以上

障害のある人の地域生活支援に必要なシステムを構築し、運営するための知識や技術を習得することを目指します。また、スーパービジョンを行い、後進の育成にも積極的に取り組みます。

この段階では、地域課題の解決のための新たな支援モデルや仕組みを提案・運営するなど、地域における協働体制を整え、多機関と連携しながら、地域全体の支援力を向上させる役割が求められます。

役割(例)	必要な研修(例)
<ul style="list-style-type: none"> ・地域の他事業所での講師 ・ファシリテーター ・サービス管理責任者 ・主任相談支援専門員 ・大学・養成校の講師 	<ul style="list-style-type: none"> ・サービス管理責任者等指導者養成研修 ・相談支援従事者指導者養成研修 ・障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修 ・強度行動障害支援者養成研修(指導者研修) ・障害者ピアサポート研修(指導者養成研修)

各研修の概要 全職種共通

研修	研修のねらい・目的	研修カリキュラム
医療的ケア児等支援者養成研修	医療的ケア児等支援者に必要な医療的ケアに関する基礎知識、利用できる福祉サービス等社会資源、家族支援、関係機関の連携及びネットワーク構築のための具体的ノウハウ等を学ぶことを目的とする	総論(1時間)、医療(3時間)、福祉(3時間)、連携(2時間)、ライフステージにおける支援(3時間)
医療的ケア児等コーディネーター養成研修	コーディネーターの役割を理解するとともに、コーディネーターとして必要な知識や技術の習得等を学ぶことを目的とする	総論(1時間)、医療(3時間)、本人・家族の思いの理解(2時間)、福祉(3時間)、ライフステージにおける支援(2時間)、支援体制整備(1時間)、計画作成のポイント(2時間)、演習7時間
強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践)	<p>(基礎研修)強度行動障害を有する者に対し、適切な支援を行う職員の人材育成を目的とする</p> <p>(実践研修)適切な支援計画を作成することが可能な職員の育成を目的とする</p>	(基礎)強度行動障害がある者の基本的理解(1.5時間)、強度行動障害に関する制度及び支援技術の基礎的な知識(5時間)、基本的な情報収集と記録等の共有(1時間)、行動障害がある者の固有のコミュニケーション

6 人材育成プロセス

		<p>ヨンの理解(3時間)、行動障害の背景にある特性の理解(1.5時間)</p> <p>(実践)強度行動障害のある者へのチーム支援(3時間)、強度行動障害と生活の組み立て(0.5時間)、障害特性の理解とアセスメント(3時間)、環境調整による強度行動障害の支援(3時間)、記録に基づく支援の評価(1.5時間)、危機対応と虐待防止(1時間)</p>
<p>障害者ピアサポート研修(基礎・専門・フォローアップ)</p>	<p>(1)自ら障害や疾病の経験を持ち、その経験を活かしながら、他の障害や疾病のある障害者の支援を行うピアサポーターを養成する</p> <p>(2)上記のピアサポーターの活用方法等を理解した障害福祉サービス事業所等の管理者等(管理者及び職員)の養成する</p> <p>(3)障害福祉サービス等における質の高いピアサポート活動の取組を支援することを目的とする</p>	<p>(基礎研修440分)ピアサポートの理解、ピアサポートの実際・実例、コミュニケーションの基本、障害福祉サービスの基礎と実際、ピアサポートの専門性</p> <p>(専門研修540分)基礎研修の振り返り、ピアサポーターの基礎と専門性、専門性の活用、関連する保健医療福祉施策の仕組みと業務の実際、ピアサポートを活用する技術と仕組み、ピアサポーターとしての働き方、ピアサポーターを活かす雇用、セルフマネジメントとバウンダリー、チームアプローチ</p> <p>(フォローアップ研修540分)専門研修の振り返り、障害特性、働くことの意義、障害者雇用、ピアサポーターとしての継続的な就労、ピアサポーターとしての効果的なコミュニケーション技法、ピアサ</p>

6 人材育成プロセス

		ポーターとして現場で効果的に力を発揮するための準備
--	--	---------------------------

サービス管理責任者等向け

研修	研修のねらい・目的	研修カリキュラム
サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者基礎研修	障害者総合支援法等の適切かつ円滑な運営を行うため、サービスの質の確保に必要な専門知識と技術を有するサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者を養成することを目的とする	障害児者の地域支援と相談支援従事者（サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者）の役割に関する講義（5時間）、相談支援におけるケアマネジメントの手法に関する講義（3時間）、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義（3時間）、サービス管理責任者・児童発達管理責任者の基本姿勢とサービス提供のプロセスに関する講義（7.5時間）、サービス提供プロセスの管理に関する演習（7.5時間）
サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者実践研修	障害者総合支援法等の適切かつ円滑な運営を行うため、サービスの質の確保に必要な専門知識と技術を有するサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者が、今後の動向を踏まえた視点の展望と役割を認識し、日常業務の内容を振り返るとともに実践内容の確認をすることによって、知識・技術の更なる底上げを図ることを目的とする	障害福祉等の制度に関する講義（1時間）、サービス提供に関する講義及び演習（6.5時間）、人材育成の手法に関する講義及び演習（2.5時間）、多職種及び地域連携に関する講義及び演習（3.5時間）
サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者更新研修	障害者総合支援法等の適切かつ円滑な運営を行うため、サービスの質の確保に必要な専門知識と技術を有するサービス管理責任者・児童発達支援管理責任者が、今後の動向を踏まえた視点の展望と役割を認識し、日常業務の内容を振り返るとともに実践内容の確認	障害福祉等の動向に関する講義（1時間）、サービス提供の自己検証に関する演習（5時間）、サービスの質の向上と人材育成のためのスーパービジョンに関する講義及び演習

6 人材育成プロセス

	をすることによって、知識・技術の更なる底上げを図ることを目的とする	(7時間)
専門コース別研修	サービス管理責任者等に必要な専門的知識の習得及びスキルアップを目的とする	障害児支援／意思決定支援／就労支援

相談支援従事者向け

研修	研修のねらい・目的	研修カリキュラム
基礎研修	初任者研修の受講に最低限必要となる相談支援専門員及び社会福祉に関する理念・倫理を理解し、面接支援に必要な基礎知識やスキルを身につける	講義「相談支援専門員に必要な理念・倫理」 演習「知っておきたい面接技法」
相談支援従事者初任者研修	地域の障害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ことを目的とする	障害児者の地域支援と相談支援従事者(サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者)の役割に関する講義(5時間)、相談支援におけるケアマネジメントの手法に関する講義(3時間)、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律及び児童福祉法の概要並びにサービス提供のプロセスに関する講義(3時間)、ケアマネジメントプロセスに関する講義及び演習(31.5 時間)、相談支援の基礎技術に関する実習
相談支援従事者現任研修	地域の障害者等の意向に基づく地域生活を実現するために、ケアマネジメントの手法を用いた相談支援を実施している方の日常業務の検証とスキルアップを図るとともに、地域における更なる相談支援体制の構築・推進等について、中核的な役割を担う人材の養成を図ることを目的とする	障害福祉の動向に関する講義(1.5 時間)、相談支援の基本姿勢及びケアマネジメントの展開に関する講義(3時間)、人材の育成の手法に関する講義(1.5 時間)、相談支援に関する講義及び演習(18 時間)、課題実習
主任相談支援専門員養成研修	障害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	障害福祉の動向及び主任相談支援専門員の役割と視点に関する講義(3時間)、運営管理に関する講義(3時間)、相談支援従

6 人材育成プロセス

	いて修得させるとともに、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担う人材の養成を図ることを目的とする	事者の人材育成に関する講義及び演習(13時間)、地域援助技術に関する講義及び演習(11 時間)、
相談支援をつなぐ研修	障害福祉・介護保険両制度に関する基本的な知識や障害特性を踏まえた支援方法等を学び、障害者の高齢期支援に取り組む意識を育むとともに、障害・介護分野双方の支援従事者のネットワークづくりの機会創出を目的とする	法律、制度等についての講義、事例発表・検討・ディスカッション等
専門コース別研修	相談支援専門員に必要な専門的知識の習得及びスキルアップを目的とする	障害児支援／権利擁護・成年後見制度／地域移行・定着、触法／セルフマネジメント／スーパービジョン・管理・面接技術
リーダー研修	現任研修を受講し、相談支援業務の実務経験が一定ある人が、現場や地域のリーダーとしてのチーム運営を担う上で必要な知識・技術を身につける	スーパービジョン、基幹相談支援センター等の実践報告、事例検討

(5) スーパービジョン体制～支援者を支えるシステム～

障害福祉サービス事業所等で働く職員には、生活支援員や就労支援員、運転手、世話人など、様々な職種があり、近年は他分野からの転職や未経験者の就職が増加しています。これらの職員が適切な支援を行うためには、スーパービジョン体制という支援者を支えるシステムが重要です。

スーパービジョン体制は、支援者がケアの視点【関わり・コミュニケーション・代弁・権利擁護】を実践できるように、アドバイスやサポートを行います。日々の支援の中で様々な課題に対して、スーパーバイザーや他のスタッフが一緒に考え、必要な知識や技術を共有することで、支援の質を向上させることができます。

さらに、スーパービジョン体制は、支援者が専門職としてのスキルを向上させる役割も果たします。スーパーバイザーとの対話やアドバイスによって、支援者はより深い専門性を身に付け、支援現場での対応力や問題解決能力を高めることができます。

このように、スーパービジョン体制は、支援者を支えるだけでなく、利用者へのケアの質を高め、障害福祉サービス事業所全体の支援力を高める役割を担います。支援者が安心して働きながら専門職として成長できる環境を整えることが、利用者のより良い生活につながります。

7 障害福祉従事者が本人・住民と共に創造する地域

(1) 障害のある人の社会参加

人の願いや想いはそれぞれ異なります。「暮らし」に対する願いも人それぞれですが、障害のある人に「どのような願いを持っていますか？」と尋ねると、多くの場合、それは特別なものではなく、ごく当たり前の願いであり、人として当然の想いであることがわかります。しかし、障害がある人の当たり前の願いは、「実現するのは難しそう」という周囲の偏見や、「私たちとは違う存在だ」という差別的な考え方により阻まれることが多くあります。「第2期ひょうご障害者福祉計画」では、5年後の目標として、「一人ひとりが尊重され、互いに思いやりを持ち、つながりのある社会の中で、住みたい地域・場所で共に暮らしていける社会」を掲げています。この目標を達成するための近道はなく、国や市町、本人・家族、事業者、関係団体が連携し、一步ずつ着実に取り組む必要があると明記されています。

障害福祉従事者として、私たちは、障害のある人が持つ「みんなと楽しく過ごしたい」というような、当たり前の願いを尊重し、共生社会の実現に向けて、社会参加の促進に取り組む必要があります。そのためには、社会全体の意識を変え、偏見や差別をなくすための活動が不可欠です。

2014 年、毎日新聞の論説委員・野沢和弘氏が「悔しい思いをしたことを教えてください」と呼びかけ、障害者差別の事例を募集したところ、800 件を超える回答が寄せられました。その中には、以下のような事例がありました。

- 障害があるが「普通学級に通いたい」と希望したところ、教育委員会から「お宅の子は普通じゃないのだから」と言われた。
- 「多動の子は受け入れられない」と、自閉症の子どもが保育園への入園を断られた。
- 「障害児がいるのに、また産むのか」と福祉事務所の窓口で言われた。
- じっと座ってられない自閉症の子どもが、診察を断られた。
- 駅にエレベーターがないため、車椅子の人が電車を利用できなかった。

これらの事例から、障害のある人が日常生活の中で排除され、深く傷つけられている現実が浮き彫りになります。では、なぜ障害者差別はなくなるのでしょうか？大きな要因の一つは、障害のある人が地域の中で当たり前に暮らし、多くの人と自然に出会う仕組みが十分に整っていないことです。つまり、社会参加の機会が十分に確保されていないのです。私たち障害福祉従事者は、こうした現状をしっかりと理解し、障害のある人とともに地域の中で自然に参加できる機会を少しずつでも増やしていくことが重要です。こうした取り組みを積み重ねることで、地域社会から差別や偏見をなくしていくことができるのではないのでしょうか。

参考・引用文献

月刊 教育と医学 第 62 巻 10 号 巻頭随筆 なぜ差別は起きるのか 野沢和弘

(2) 社会モデル～地域から障害がなくなる～

「社会モデル」とは、障害を個人の問題として捉えるのではなく、社会や地域の環境が障害を生み出していると考えerる視点です。この考え方では、社会全体を変革することで障害をなくしていくことを目指します。

社会モデルの概要

① 障害の定義

社会モデルでは、障害とは個人の身体的・精神的な特性ではなく、社会がその特性に適応していないことによって生じる「社会的な障壁」として捉えられます。

② 障害の原因

障害の原因は、社会や環境に存在するバリア（障壁）にあります。例えば、車椅子を利用する人にとっては、階段や段差が障害となりますが、エレベーターやスロープが整備されていれば、それは障害ではなくなります。

③ 目指す方向性

社会モデルでは、障害のある人が地域社会で暮らしやすくなるよう、物理的・視覚的・文化的な障壁を取り除くことを目指します。

「地域から障害をなくす」とは、社会の側にある障壁を取り除き、誰もが平等に暮らせる環境をつくることを意味します。具体的には、次のような取り組みが挙げられます。

① 物理的なバリアの解消

バリアフリー化を推進し、公共施設や交通機関の段差や狭い通路をなくすことで、障害のある人が自由に移動できる環境を整えます。

② 情報バリアの解消

点字、手話通訳、音声ガイドなどを提供し、すべての人が必要な情報にアクセスできる環境を整備します。

③ 社会的なバリアの解消

障害者に対する偏見や差別をなくし、共生社会の意識を広めます。例えば、地域のイベントや活動に誰もが参加しやすい環境を整えることが、その第一歩となります。

④ 制度的なサポートの充実

障害のある人が地域で自立した生活を送れるよう、福祉サービスや支援制度を充実させ、利用しやすい仕組みを整えます。

(3) 地域へはたらきかけ

①個別支援と地域づくりの一体的展開

近年、ソーシャルワークでは「個と地域の一体的支援」が言われるようになりました。これは多くの場合は個人の生活課題を解決するための支援を出発点とし、それを地域づくりへ展開することを指し、「地域を基盤としたソーシャルワーク」とも言われています。

しかし、必ずしも個別支援から地域づくりの一方向でだけで支援が展開されるわけではありません。人権意識に基づく民主的な地域づくりが進めば、地域内で支え合う力が高まり、地域から障害がなくなることにつながるからです。つまり、個別支援を経なければ地域づくりは進まないわけではなく、地域づくりが進むことで自分らしい暮らしの実現も図られるという理解が大切です。

実際の支援においては、障害福祉従事者の多くは、個別支援に軸足を置き、本人らしい暮らしの実現に必要な様々な資源をつなぐことを通し、地域に働きかけます。

一方、地域づくりは、本人を含めた住民一人ひとりが生活当事者として、暮らしの場である地域を暮らしやすくする取り組みです。個別支援に軸足を置く障害福祉従事者は、地域づくりに軸足を置く様々な関係者、例えば自治会や地区福祉委員会、まちづくり協議会等の地域自治組織の関係者、社会福祉協議会職員等と協働し、ひとりも取り残されない地域の実現に向け共に動くことが大切です。

②地域を変える主体は本人を含めた住民

地域づくりは、暮らしの当事者である住民が主体となり、より暮らしやすい地域を目指して共同的・協働的に行動し、地域を変えていくことを指します。この場合、個人への直接的な働きかけだけでなく、ひとり一人を集団化・組織化し、その力で地域全体の変化を起こす技術として、コミュニティワークやコミュニティ・オーガナイズングといった手法が用いられます。

具体的な取り組みとしては、小地域単位での住民の組織化（例：小規模多機能自治、まちづくり協議会、地区社会福祉協議会など）、関心ごとで組織するボランティア活動の促進（例：子ども食堂、サードプレイスの運営）、さらに社会教育や福祉教育の推進などが挙げられます。近年は、定住する住民だけでなく、外国住民を含めた移住者や学生、若者をはじめ幅広い「住民」による活動や、住んでいるエリアに限定しないコミュニティづくりを通して地域社会に影響を与える活動も活発化しています。

③障害福祉従事者の役割

障害福祉従事者にとって大切な視点は、本人も周囲の住民も同じ「住民」であり、それぞれが「主体」であるという捉え方をすることです。また、個人を個別化するのと同じように、地域を個別化し、地域独自の歴史や文化、活動等を尊重することが大切です。これを忘れると、福祉従事者が地域を個別支援のための手段にしてしまうことになります。

地域を基盤とした個別支援や共生の地域づくりを進めるためには、住民との「協働」が欠

7 障害福祉従事者が本人・住民と共に創造する地域

かせません。住民それぞれに暮らしがあり、人生、価値観がある中で、相互の共感を育み、エンパワメントされていくプロセスを一緒につくることが福祉従事者には求められています。

なお、地域には本人に共感的な人ばかりがいるわけではありません。地域には「排除」と「包摂」、「無関心」の中で、同じ住民であっても揺れ動き、変化しています。その際、本人に共感して受け入れようとする住民とつながり、その住民を支えることも支援者の役割です。

住民は共感関係から、差別や社会的障壁に気づきます。共感の過程には時間がかかりますが、それを支える福祉従事者の存在は重要です。まずは地域にどのような話し合いや交流の場があるのかを知り、地域に“混ぜてもらおう”ことから始めましょう。

まとめ－障害福祉従事者の役割－

- 本人だけでなく、住民、地域の個別性を理解し、尊重する
- 住民や地域資源を支援の手段とみるのではなく、協働する（協働してもらえる福祉従事者になる）
- 共有と協働のプロセスを本人・住民と共に作る
- プロセスを共に経験する中で、住民が差別、偏見等に気づき、基本的人権が守られる地域社会をつくろうとする動きを地域の中からつくることを支える

参考文献

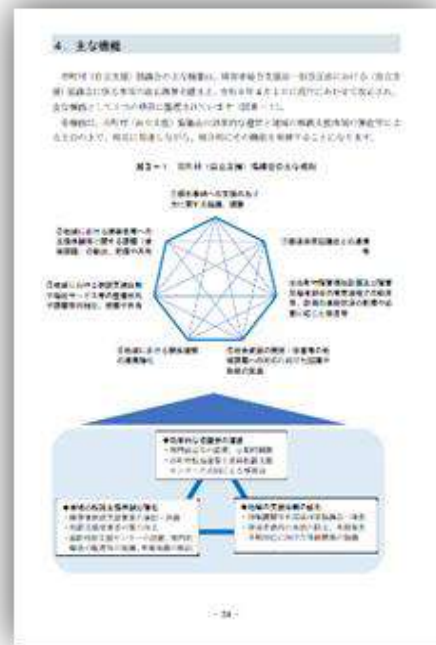
「地域福祉のはじめかた 事例による演習で学ぶ地域づくり」（ミネルヴァ書房 著者 藤井博志）

(4) 自立支援協議会の活性化～地域で人材育成に取り組む～

インクルージョンを目指す地域社会へのアプローチ手段として自立支援協議会（以下、協議会）があげられます。本人がその地域で自分らしく暮らせるために、様々な地域の社会資源と手立てを駆使し協働作業で地域づくりを行う、この協議会に我々は参画していく必要があります。

① 自立支援協議会が取り組むべき人材育成

協議会は、2006（平成18）年障害者自立支援法の施行により第65条10に「地域における障害福祉に関する関係者による連携及び支援体制に関する協議を行うための会議の設置」として役割が明確になりました。協議会には6つの機能があるとされていて①情報機能②調整機能③開発機能④教育機能⑤権利擁護機能⑥評価機能が挙げられます。その中にある「教育機能」がまさに人材育成に該当する部分になります。“自分達が高め合いながら街を作っていく”ことを目標に、市町協議会は地域の実情に合わせた様々な人材育成がなされてきました。その後、時を経て2024（令和6）年障害者総合支援法の改正により協議会の位置づけがさらに強化されました。その内容について厚生労働省は2024（令和6）年3月に『（自立支援）協議会の設置・運営ガイドライン』¹⁾として協議会の在り方を明確に打ち出しています。人材育成に関しても協議会機能を発揮する要素の1つとして「人材確保・人材育成」を明確にしています。



1) 令和6年3月 厚生労働省 （自立支援）協議会の設置・運営ガイドラインより

協議会における人材育成には大きく4つの側面が考えられます。

- ① ネットワークを形成し、各協議会構成員として活動することでの人材育成
- ② 事業所等が集まる部会形式（相談支援部会、通所事業所部会など）による人材育成
- ③ 地域課題として挙げた課題に対して支援者や一般市民に対する研修会等を開催していく人材育成
- ④ ケース検討を通して課題整理や手立ての整理、OJTの活用などの人材育成

以上のように協議会における人材育成は構成員や事業所向けのピンポイントな面と共に一般市民等に向けた広い視点を対象とした面があると言えます。

自立支援協議会を活用した事例

☆A市の取り組みから

市内の医療的ケアを必要とするご本人やご家族から「医療的ケアを理由に利用できるサービスが限られる」「喀痰吸引が必要なため家族と一緒になければ外出ができない」といった声がかねてから上がっていました。そこで自立支援協議会の医療的ケア児等支援連絡会でこれらの課題について話し合いを始めました。

ご本人が自らの意思で暮らしを選択してほしい。社会参加や、やりたい事にチャレンジして様々な経験をしてほしい。しかし新たな事業所や支援者がすぐに増えるわけではありません。今ある社会資源を活かせないかと考えた時、市内には過去に喀痰吸引等研修を修了した支援者が複数いることが分かりました。その支援者たちがひとりでも喀痰吸引等を実施できるようになればご本人の思いを実現できるのではないかと考え、過去に研修を修了している市内と近隣市の支援者を対象に喀痰吸引フォローアップ研修を実施することとなりました。

協議会のメンバーは多職種で構成されているため個々の専門性や強み、ネットワークを活かし対象者へニーズ調査を行い、その結果に基づいた研修教材の作成やプログラムの検討、会場や物品の確保など地域にある社会資源を活用して準備を行いました。

そして初めてフォローアップ研修を実施し、参加者からは「研修を継続することで喀痰吸引ができるようになりそうだ」「地域にフォローアップ体制があることで安心して実技ができる」といった感想が聞かれ、これからも研修を継続することとなりました。

国や県では研修体系が整い支援者は様々な研修を受講できるようになりましたが、それを実践に活かすことは難しいです。支援者がご本人の声を聞きながら継続して身近な場で学び合い資質を高めることで、ご本人の暮らしの広がりが見えてきます。

地域の中で人材育成をする場として協議会の存在はとても大きいです。しかし、一方で形骸化しているエリアもあると聞きます。改めて、ガイドラインを皆で確認し、協議会がきちんとした根拠と目標を持ち活性化することが望まれます。そして、活性化が人材育成にも影響していくことを意識し、協議会運営を進めていく事がこれからの協議会を左右するポイントになると感じます。

そのためには基幹相談支援センターと事務局の役割が重要な存在になります。

7 障害福祉従事者が本人・住民と共に創造する地域

2024（令和6）年法改正では基幹相談支援センターの役割が「協議会の事務局運営を行政と一緒に両輪で行うこと」と明確に掲げられました。地域の中で培ってきた基幹相談支援センターの人材育成のノウハウ（ファシリテーション技術、研修実施力など）が協議会でも十分発揮されていく形が見えてきているところです。

協議会と共に地域で人材を育成していくシステムも我々は心にとめ、人材育成ビジョンを形成していく必要があると考えます。

8 県・市町・関係団体等の役割～広域・多領域で人材を育成する～

人を育てる考え方は時代とともに変わってきています。

- ・背中をみて育てる時代から、根拠や目的を伝える時代へ
- ・1つのことをとことんこなすスペシャリストの養成から、多方面の知識を持つジェネラリストの養成へ
- ・「取り出した」集団形成から「包括」「包含」のインクルージョンへ
- ・1事業所や少数の支援者支援から協働における連携支援へ

自立支援協議会の存在と共に、時代と共に変わるもの、変わらないといけないものがそこにはあります。しかし、一方で時代と共に変わらないもの変わってはいけないものもあります。私たち障害福祉従事者が価値として真ん中に据える「本人中心支援」がまさにそれにあたります。そこには、目の前の利用者さんの声や声なき声（しぐさや表情、体温や心の声、発した発言の裏には何があるかなど）を丁寧に受け止め、その表出している意味をとことん考え、なぜそのような発言をしたのか？なぜ、そのような表情なのか？など“なぜ”を大切にできる支援者でなくてはなりません。そのためには、ただ単に知識を詰め込むのではなく、知らないことを知り、知った内容を議論しその背景と共に自分のことに落とし込む視点を持った人材育成が至るところで広域かつ多領域に行われることが大切となります。

（1）法人等の役割・団体

制度改正により現在の障害者総合支援法となった福祉事業の歴史はまだ浅く、急速に事業所が増加したため、運営する法人等は、福祉事業に従事した経験のない者を支援現場のスタッフや管理者として運営している場合も少なくありません。また、人材不足がその拍車をかけ、国が示している福祉事業の在り方や業務・活動内容を法人等の職員が十分に理解していない状況も伺えます。支援現場の忙しさに学ぶ機会を失い、自己流の支援を振り返るためにも研修参加を後押しする事業所風土が求められます。また、ただ研修に参加させるだけではなく、研修を通して事業所内での振り返りを行いOFF-JT /OJTを使い分け、その時々でスーパービジョンが事業所内外で受けられる体制構築が人材育成には重要となります。法人等が事業所運営における過程で人材育成に力を入れキャリア形成をサポートすることが事業所全体の支援力向上につながっていくと思われます。また、福祉従事者は不規則勤務が日常としてあることから、働き方改革の流れを踏まえて勤務のあり方を定期的に見直し、身体的にも精神的にも疲弊することなく職員が長く働き続けることのできる環境を整えることも合わせて行う役割があります。職員育成には正規職員のみならず、非正規職員を含めた事業所全職員に対して行える体制構築を事業所全体で目指していくことが求められます。

（2）専門職・職能団体の役割

県内には多数の専門職、職能団体があります。各種団体はそれぞれの専門性を高めるために連絡会や会議、研修会等の開催を行っているところです。

なかでも各種団体が実施する研修については、様々な視点から企画され職員の育成には重要な役割を担っています。

しかし、団体ごとがそれぞれの研修を企画するがゆえに、同じ内容の研修が重複したり、本来必要な視点の研修が実施されないことも想定されます。また、すべての事業所に情報が行きわたらないことや、実施日時が平日で人を出せない時間帯であったりと参加できない現状も見受けられます。

今後は、各種団体が行う研修計画のすり合わせや、情報の共有が図られることが求められます。

（３）地域の役割

厚生労働省は、多様化・複雑化している地域の福祉ニーズを横断的に受け止めていく「断らない支援」「協働体制における支援」「虐待の防止」「インクルージョンの推進」に取り組んでいく方針を示しています。今後は、介護、障害、子ども・子育て、生活困窮者支援といった様々な分野と協働して、地域の中で生きていくことを支える支援体制の構築が求められます。そんな中で障害児者やその家族に関わる支援者は、あらゆる分野の関係者と協力・協働することなくして利用者の生活を支えることは難しいと考えます。医療、介護、保健、保育、教育、司法、就労など多くの分野、様々な職種の人々との連携がよりスムーズに運ぶために、協議会の活用、関連分野諸団体との協働など、地域におけるネットワーク形成や顔の見える仕組みづくりが求められます。

（４）行政（県・市町）

①県の役割

県の役割は県内の障害福祉体制を整備することであり、そのための政策を推進しています。実態調査・分析を行う中で課題の把握と解決に取り組むとともに、必要な施策を国に働きかけることなどが求められています。人材育成に関する点では、障害福祉従事者向けとして相談支援専門員、サービス管理責任者等の養成における法定研修、支援現場に必要な知識と技術を習得する研修（加算に必要な研修等）を今後も定期的実施していくことが求められます。また、兵庫県障害者自立支援連絡協議会やその部会において、様々な研修を体系的に捉えつつ、県全体の人材育成に関して、支援現場の声を反映した議論や実効性のある検討を進める必要があります。

さらに、地域において本人・家族の支援を行う市町に対する後方支援は重要であり、人材育成等を含めた様々な取り組みにかかる先進事例に関する情報提供や、関係機関同士のネットワーク構築に係る支援等が求められます。このため、県が圏域ごとに配置する圏域コーディネーターとともに市町に対して直接に足を運ぶ等により、各地域の生の声を聞き、実態を把握する等、率先して県市間の連携を密にする取り組みを進めることが求められます。

②市町の役割

市町は住み慣れた街で本人の希望する暮らしが継続できるように、あらゆる視点で法律等に基づいた政策を実施しています。中でも、相談支援体制の整備は重要な役割であり、その拠点となる基幹相談支援センターの設置や医療的ケア児等支援に精通した医療的ケア児等コーディネーターの配置、また地域生活支援拠点事業の整備、後見センター・権利擁護支援センター等の整備などを積極的に進めることで、本人・家族が安心して暮らせる支援や緊急時の対応に困ることなく活動できる仕組みを整えていく必要があります。これらの整備は人材育成の根幹を担うものとして重要な役割があります。

人材育成における市町の役割として、OFF-JT(県主催の取組・研修)で学びきれないもの、市町で深められるものを中心としたOJT(市町での取組・研修)の実施があげられます。

OJTの実施にあたっては、市町の障害福祉従事者の実情、抱えている課題などを十分に把握し、基礎的な研修、事例検討会など地域の障害福祉従事者のニーズの応じた内容にすること、またOFF-JTとOJTの有機的な連動に視点をおいた研修内容とする必要があります。

OJTは基幹相談支援センターや主任相談支援専門員を中心とした、地域で経験を積み重ねた現任者の中から地域の人材育成を担う人材を発掘・養成し、それらの人材が地域における研修の企画、運営の中核となり、人材を育成することをめざします。

なお、市町の各法人や関係機関、団体等が実施する研修等に、所属を問わず地域の障害福祉従事者が参加できる仕組みを構築し、地域において障害福祉従事者や施設・事業所がお互いに学び、成長しあえる地域のつながりの醸成が、地域における人材育成にとって重要と考えられます。

また、市町は地域の障害福祉体制整備に努める中で、協議会事務局として積極的な運営に携わり、本人中心支援を念頭に置いた舵をとることが期待されます。協議会運営以外にも各種協議の場の設置や各種計画の策定など、体制づくりと人材育成の根幹になります。

支援事例

以下にご紹介する支援事例は、実際に行われた支援の一例です。状況や背景は様々ですが、どのようなケースにおいても本人を中心に考えることが大切です。支援の在り方に正解はありませんが、参考にさせていただきながら、それぞれの場面に応じた支援のヒントとして活用してください。

紐切り

37歳の男性、彼は重度の知的障害と自閉症があり、生活介護事業所に通い、移動支援や短期入所のサービスを利用しています。彼のコミュニケーションは限られており、いくつかの単語を発することができる程度でした。情緒が不安定になると、自身の姿が映る鏡やガラスの前行き、大声を上げながらジャンプし、同時に手を叩く行動が見られました。

日中事業所で、彼は作業を中心に活動して過ごしていました。基本的な日課があり、作業と作業の合間には10分ほどの休憩時間がありました。しかし、その休憩時間になると、不安定な行動が必ずと言っていいほど現れていました。

支援者たちは、彼のこの行動の意味を探るため、状態をよく見て、周囲の環境のは彼に適しているのかを考えました。作業自体は、彼の特性に合わせた内容が提供され、支援者たちの声かけにも統一性があり、彼が混乱する要素は見当たりませんでした。しかし、休憩時間を知らせるチャイムが鳴ると、支援者が彼の作業を中断させ、「休憩ですので自由にしてください」と声をかけていることに気づきました。

「自由に」という指示は、彼にとって理解しづらいものでした。そこで、休憩時間の過ごし方として、彼が好む取り組みをしてはどうかと提案されました。彼の好みについて、家庭での余暇の過ごし方を母親に尋ねると、彼は“荷の紐切り”という作業を好んでいることが分かりました。それは、段ボールなどを巻いているビニール状の紐をハサミで切るという単純な作業でしたが、彼は定規で測ったかのように1ミリの狂いもなく1センチの長さで切り続けるのです。

そこで、休憩時間に「紐切り」導入してみました。その結果、休憩時間中の不安定な行動は全く見られなくなりました。彼にとって、「自由に」という曖昧な指示は理解しづらく、支援者が提供した休憩時間の過ごし方が、逆に彼の不安定さを招いていたのです。

この経験から、彼の特性や好みに合わせた具体的な活動を提供することの重要性が再認識されたことで、彼の安心感を高め、安定した日常生活を送るための鍵となったのです。



本人にとって適切な過ごし方を見つけることが、安定した日常生活の支援につながります。

サイン

39歳の男性、彼は重度の知的障害と自閉症があり、生活介護事業所やグループホームで日々を過ごしていました。聴力もほとんどなく、言葉でのコミュニケーションは困難でしたが、母親や特定の支援者に対しては深い信頼を寄せていました。

彼は、自分の思いを伝えるために独自のジェスチャーを使っていました。しかし、その意図が伝わらないと、大声を出したり、時には周囲に対して乱暴な行動をとることもありました。これらの行動は、グループホームでの共同生活を難しくし、彼自身も周囲も困惑する日々が続いていました。

ある日、支援者たちは彼の行動の背景に目を向けました。彼のジェスチャー一つ一つにどんな意味があるのかを理解しようとしたのです。彼の日常生活や活動を写真や絵カードにまとめ、それを彼に見せながら、彼のジェスチャーを見ました。例えば、「ごはん」「パン」「ジュース」「病院」「散歩」など、彼の生活に関わる多くの項目に対して、彼は即座にジェスチャーで応答しました。時には新しい提案にもすぐに適応し、新たなジェスチャーを見せることもありました。

こうして整理された彼のジェスチャー集は、アルバムとしてまとめられ、彼を取り巻く全ての支援者に共有されました。実家や関係する事業所にもこのアルバムが配布され、支援者たちはそれを参考にしながら彼とのコミュニケーションを図りました。

この取り組みの結果、彼の乱暴な行動は徐々に減少し、彼の表情には穏やかさが増していきました。自分の思いが伝わる喜びと安心感が、彼の日常をより豊かにし、周囲との関係も深まっていったのです。

このエピソードは、言葉がなくとも心を通わせる手段があること、そして理解しようとする姿勢が人と人との絆を深めることを教えてくれます。



「伝わらない」のは本人の問題ではなく、支援者が理解する方法を工夫することが大切です。コミュニケーション手段を整理し、周囲が正しく理解することで、本人の不安やストレスが軽減され、より安定した生活につながります

ボタン

30歳の男性。彼は重度の知的障害と自閉症があり、生活介護事業所や移動支援を利用して日々を過ごしていました。言葉を発することはできませんが、周囲の言葉のある程度理解することができました。しかし、自閉症特有の強いこだわりを持ち、その中でも特に衣服のボタンに対する執着が顕著でした。

幼少期からボタンのついた衣服を避けており、支援学校の高等部在籍時代には、衣服自体の着用も困難な状況でした。情緒が不安定なときには、他人の衣服についているボタンを引きちぎろうとする行動が見られ、安定しているときでも穏やかに近づきボタンを外そうとすることがありました。この行動は、支援者や利用者、さらには一般の人々にも向けられ、困っていました。

彼のこの行動に対し、支援者たちは行動を抑制するのではなく、彼の興味を活かす方法を模索しました。ある日、箱いっぱいのボタンを彼の前に差し出すと、彼は両手でボタンをすくい上げ、にんまりと笑顔を見せました。この反応から、彼はボタンが嫌いなのではなく、むしろ強い興味を持っていることが分かりました。

そこで、支援者は近隣のホームセンター内のボタン販売コーナーを訪れ、製造元の企業に連絡を取り、ボタンの袋詰め作業を依頼できないか交渉しました。幸運にも近隣に工場を持つ1社が協力を申し出てくれました。工場見学を通じて、色分けされていないボタンを色別に分けて袋詰めする工程が、パート従業員から敬遠されていることを知りました。彼の色のマッチング能力とボタンへの興味を活かせると考え、この作業を引き受けることになりました。

事業所で彼の日課にこの作業を組み込むと、彼は黙々と作業を進め、初回から1時間以上も集中して取り組みました。他人のボタンを触ろうとして制止されることが続いていた彼が、この作業を通じて初めて工賃を受け取った日、家族も支援者も感動の涙を流しました。彼自身も、手にしたボタンを見つめながら微笑んでいました。

この経験は、彼の特性を理解し、興味を活かすことで、社会的に受け入れられる行動へと導くことの重要性を示しています。彼のボタンへのこだわりは、問題行動ではなく、彼の個性として尊重され、社会との架け橋となったのです。



「こだわりを重視」ではなく、「こだわりを活かす」こともできるのです

9 支援事例

障害福祉従事者に求められる価値・倫理についてこれまで述べてきていますが、我々の使命は個別支援だけではありません。繰り返しになりますが、障害のある人と共に、地域共生を目指さなければなりません。それでは、施設に入所している障害者はどのように、支援者や地域を見ているか考えたことがあるでしょうか？ここで、障害者支援施設に入所している人の心の中想像して描いた詩を紹介します。

窓越しの花火

火薬の香りを感じながら 空を見上げて 花火が観たいのよね

大きな音が鳴って 胸がドンと 響くっていうか

私の暮らす場所からは 花火の光だけがパッと漏れて

音は聞こえない

消灯時間だから 部屋から出ちゃダメだしね

「花火が観たいのよねえ」って あの子に言ってみたのよ

あの子 「いつか観れたらいいですね」って。

今年の 花火を あの子は 観たのかな

火薬の香りの ドンと胸に響く 大輪の広がる花火を

あの子 想いを聴いてくれてありがとう

来年の 花火を あの子は 観せてくれるだろうかね



(解説)

障害者支援施設で20年以上暮らしている「私」。

2階建ての施設の窓からは、毎年開催される地域の花火大会の花火の光が窓かられて光っていて、音はほとんど聞こえません。私は、幼いころに川の堤防で家族と一緒に観た、空に大きく広がる彩り豊かな花火を思い出します。

「ああ、あの川の堤防で夏の夜のしっとりした空気に包まれながら、火薬の香り

胸をドンと押す音、空に広がる花火を観たいな。」私は、そんな想いを、少し思い切って

「あの子」に話します。「あの子」は一昨年从这个施設で働く新人の支援員。月に1回、車に乗せてもらってショッピングセンターに行くのがやっと。という状況のこの施設で、

「花火が観たい」と言った私の言葉をあの子はどう受け止めたのでしょうか。花火を観る、なんて施設で暮らしていない人にとっては、簡単に叶うことだけど、障害がある、そして施設で暮らす人にとって、どんなに手の届かない遠い現実なのかということです。障害がある、住む環境が違うだけで、簡単に手に入りそうなものが、もしかしたらこの先ずっと、叶わないことなのかもしれないのです。あの子をはじめ、施設の職員は、職場である施設を一步出れば、思うところに移動でき、買い物をして家に帰ったり、職場に來ない休日に

9 支援事例

は少し遠方に出かけたりして、自分のしたいことに沿った暮らしができます。

「いつか観れたらいいですね」の言葉を、どんな思いで私にかけたでしょうか。

「ここは施設だから叶わないけどね」と胸の中で思ったのか、私の願いや思いを受けとめ、できる方法がないかな、と考えてくれたでしょうか。障害福祉従事者にとって、大切なことはなんでしょうか。障害があってもなくても、一人ひとりの思いや願いに沿いながら生きる権利を大切にしないといけないということ。私が思い出の中に観ている彩り豊かな花火と同じように、障害があっても、暮らす場所が施設であっても、誰もが彩り豊かな人生を送る権利があることを障害福祉従事者としていつも胸の真ん中においておかねばなりません。

10 兵庫県障害福祉従事者人材育成ビジョンによりめざすこと

障害のある人が、安心して地域で自分らしく暮らし続けることができる社会の実現には、本人の意思や希望を尊重し、それを支える人材の存在が不可欠です。支援者は、単なるサービス提供者ではなく、一人ひとりの人生に寄り添い、地域の中で共に生きる姿勢と、専門性に裏付けられた実践力が求められます。

本ビジョンは、そうした「本人中心の支援」が実践できる人材の育成を目的とし、障害福祉に関わるすべての従事者を対象に、県全体で共有すべき方向性と取組のあり方を示すものです。対象となるのは、相談支援専門員やサービス管理責任者に限らず、法人役員、管理者、支援職員、事務職員、調理員、運転手など、障害のある方の暮らしを日々支えているすべての職種に及びます。

求められる人材像は、倫理観や価値観を備え、知識と技術を身につけ、障害のある方を一人の主体的な人として尊重し、信頼関係を築けることにあります。また、地域や他機関との連携・協働を通じて、本人の生活を包括的に支援する視点も重要です。こうした実践を支える人材は、共生社会の実現に向けた基盤を支える存在でもあります。

人材育成を進めるには、従事者一人ひとりの努力に加えて、所属する法人などの理解と協力が欠かせません。特に、中堅職員などが地域や県の研修に講師や運営として関わる際には、日々の業務との調整や役割の分担が必要になります。そのため、法人が人材育成に前向きに取り組み、支援する姿勢を持つことが重要です。人材が育ち、地域や行政の取組に関わっていくことで、現場と制度がつながり、福祉の質を高める良い循環が生まれていきます。

本ビジョンは、県・市町・事業所・関係団体など、すべての関係者が共通理解のもとに連携し、計画的かつ継続的に人材育成を進めていくための指針です。時代や社会の変化に応じて、支援の在り方も進化し続けることが求められる中で、このビジョンもまた、今後の実践や議論を通じて成長していくものと捉えています。本ビジョンの趣旨が広く共有され、それぞれの立場で実践と育成に取り組むことを通じて、兵庫県における共生社会の実現に向けた取組が、より力強く、持続的に推進されていくことを期待します。

◎本ビジョンの共有により目指すこと

- 1 障害福祉に関わる者は、本人支援の展開をしていくことにより、障害のある人の権利擁護を進めていくこと。
- 2 障害福祉従事者が価値・倫理・(技術)の向上に努めていくこと。
- 3 各事業所、各地域(市町、圏域など)における従事者のスキルアップの取組が一層積極的に行われること。
- 4 このビジョンを活用して、法人役員、管理者、中堅職員等が現場を支えている職員に対して、適切な人材育成を実施すること。
- 5 事業所で支援の経験を積み重ねた人材が、市町や県等が実施する人材育成に運営や講師として関わり、その経験が自身の資質向上や各事業所や地域での人材育成につながるような、人材育成の循環が実現すること。
- 6 障害福祉従事者がインクルーシブな地域づくりに寄与すること。

さいごに

兵庫県障害福祉従事者人材育成ビジョンをまとめるにあたり、会議にて議論を重ねてきました。委員のそれぞれが仕事を終えてから、神戸市内の会議室に集まり、時には議論が夜おそくまで続くこともありました。会議を通して、委員一人ひとりが、福祉の仕事のなかにどんな思いをこめているのかを改めて知る機会になりました。そのエネルギーがこれまでの兵庫県における福祉の源となっていのだと確信し、敬意をもって感謝申し上げます。

さて、福祉の仕事には本来特別な難しさが伴います。「暮らし」は極めて個人差が大きく、性別や年代はもちろん、育った環境や地域的な差異、それらにまつわる価値観も関わっており、しかもこれらどの1つをとってもこれが「正しい生き方だ」というものはないからです。福祉の仕事は、支援者側の段取りで進めるものではなく、一定の型にはまった暮らし方を利用者に要求するものでもありません。人生の送り方も、どこに意味を見出していくかは、それぞれの人間が決めるものであって支援者が導くものではないからです。

したがって、福祉の名において利用者の支援に携わる者には、特別の自制と、すべての人間に対して敬意をもって相対する姿勢と、相手の人権を尊重する接し方が求められ、それらのための特別の教育と訓練が必要です。

本人中心支援で求められるのは、支援者側の一方的な視点ではなく、利用者の衝動、思考、認知、行動に深くかかわって、そのことを的確に理解し、価値のチャンネルを合わせて、共に考える力です。さらに、支援の基本となるコミュニケーションは言葉にあわせて、そのピッチ、高さ、力強さ、美しさ、優しさ、柔らかさが求められ、それをどれだけわが物にしているかによって支援の質が変わってきます。そのために福祉の専門職は自分を鍛えねばなりません。

この人材育成ビジョンは、支援の現場で奮闘している仲間に向かって、「本人中心支援」を語り合っている場に共にいてほしい、そして経験があろうとなかろうと、その仲間に入ってきてほしい、一緒に考えよう、試してみよう、という呼びかけでもあります。

人材育成ビジョンで示された提案が、自らの頭と手と身体を使って、不格好でも、荒削りでも、未完成でもいい、本人中心支援の思想をそれぞれの実践のなかから創造し、福祉専門職としての誇りをもって歩みだす力となり、兵庫県の福祉の発展に寄与できれば幸いです。

関西福祉科学大学

兵庫県障害者自立支援連絡協議会相談支援部会人材育成プロジェクトチーム

座長 小口将典

兵庫県障害者自立支援連絡協議会相談支援部会

人材育成プロジェクトチーム委員構成

区分	氏名	所属
学識経験者【座長】	小口 将典	関西福祉科学大学 准教授
相談支援専門員	宮城 明子	三田市障害者基幹相談支援センター
サービス管理責任者	辻井 善弘	社会福祉法人宝塚さざんか福祉会 常務理事
サービス管理責任者	島 祐貴	社会福祉法人福成会 業務執行理事
相談支援・サビ管研修 担当者	梶原 香子	福祉のまちづくり研究所 研修センター 課長
地域福祉	荻田 藍子	社会福祉法人兵庫県社会福祉協議会 福祉事業部部長
市担当者	荻野 悦代	丹波市健康福祉部障がい福祉課
兵庫県相談支援ネットワーク	玉木 幸則	社会福祉法人西宮市社会福祉協議会 アドバイザー
兵庫県相談支援ネットワーク	中川 優一	社会福祉法人みつみ福祉会 業務執行理事

事務局

兵庫県相談支援ネットワーク	濱口 直哉	社会福祉法人あかりの家 東播磨圏域コーディネーター
兵庫県相談支援ネットワーク	小椋 智子	社会福祉法人ゆたか会法人本部 生活支援コーディネーター

令和 6 年度 兵庫県委託事業
兵庫県 障害福祉従事者 人材育成ビジョン

令和 7 年 3 月

発行 兵庫県相談支援ネットワーク
〒622-0913 兵庫県西宮市染殿町 8 番 17 号