

研修の体系化に向けたプロジェクトチームの設置について

1 相談支援における研修の現状と問題意識

芦屋市の福祉関係部署に携わる行政職員および高齢者や障がいのある人等の支援に携わる職員の研修による知識の習得の機会は次のような現状にある。

- ・各機関や個人的に必要だと思われる研修に参加して知識を得ている。
- ・権利擁護においては、行政（福祉部門）、専門機関の初任者向け研修は固定化して実施しているが、その他の研修はその時々状況やニーズに応じて実施している。

上記のような状況のなかで、組織的に一貫性をもって、経験年数や役割に応じた知識を習得できる体系にはなっていない。支援対象者の意思決定支援、生活の質向上の観点等から、支援者が一定の共通した基礎知識を習得したうえで、支援の質を高めるための研修を実施していく必要がある。その際には、経験年数や所属機関別に習得すべき知識や、他機関で実施しているもの、芦屋市独自に実施する必要があるものなど、全体で必要なことを整理したうえで、各分野・組織での研修の実施につなげていく。

2 本プロジェクトチームの目的

- ・相談支援に携わる職員の目指すべき人材像を明確にし、共有する
- ・必要なスキルを分かりやすく示し、計画的な人材育成につなげていく

3 キックオフミーティングの実施について

○開催日時 令和7年1月16日（木）午前10時～正午

○開催場所 市役所東館3階小会議室5

○参加者 別紙参照

○内容

- ・今回のPT設置に至った背景、研修体系化の目的、課題認識の共有
- ・人材育成や研修の現状や課題、今後のスケジュールの共有

○共有された意見の抜粋

<現状>

- ・管理的立場や同じ専門職として、身につけてほしいと考えるものと、現場職員の研修ニーズが異なっている。（先ず、アセスメントや倫理観、本人中心支援の考え方、世帯全体をみる視点等を身につけてほしいと思うが、現場職員のニーズはすぐに使えるテクニックや制度の情報となっている）
- ・忙しい等の理由から、研修への参加の機会が減っている。
- ・支援の大変さの壁にぶつかり、対応策が分からず疲弊してしまい、そのまま離職してしまう職員もいる。

- ・行政内は、異動により、職場での在職期間が短いこともあり、経験不足や知識の継承等の難しさがある。

<課題>

- ・自身の主たる役割以外は、他機関につないで終わらないよう、世帯や生活全体を見る視点を養う。
- ・他分野を学ぶ機会が少ないため、研修等を通して顔の見える関係性を構築し、相談しやすいつながりをつくる。
- ・職位や経験年数に応じた研修をする。

○本プロジェクトチームの名称について

本ミーティングで検討の結果、「あしややる気スイッチプロジェクト」に決定した。

4 今後のスケジュール予定

時期	内容
R7 年 2 月 13 日	第 2 回権利擁護支援システム推進委員会（PT 発足）
R7 年 2 月 18 日	支援のもやもやを話す会議 ※会議で発散された悩みごとを踏まえて、研修を検討していく
R7 年 5 月	第 1 回プロジェクト・チーム ※準備会での振り返りを含めて ①課題の整理（今できていること、できていないこと） ②目指すべき人材の共有→①+②により課題化
R7 年 7 月	第 1 回権利擁護支援システム推進委員会にて報告
R7 年 7 月～12 月	第 2 回プロジェクト・チーム ③①を踏まえて②とのギャップを埋めるために必要なことを検討
	第 3 回プロジェクト・チーム ④役割分担（各組織への振り分け）
R8 年 2 月	第 2 回権利擁護支援システム推進委員会にて報告