

特定非営利活動法人 長野県相談支援専門員協会
人材育成ガイドライン

令和6年4月

特定非営利活動法人 長野県相談支援専門員協会

1. 協会における人材育成の理念

1-1. 人材育成の基本理念

【特定非営利活動法人 長野県相談支援専門員協会 人材育成理念】

特定非営利活動法人長野県相談支援専門員協会は、実施する研修を通じて、相談支援をはじめとした様々な障がい児者の支援に関する専門知識と技術の向上を図り、その研修を受講する者一人一人の支援する全ての障がい当事者の人生が、より自分らしく豊かなものとなることを目的として、総括的に各研修を企画、運営する人材の養成と育成を継続的なものにしていきます。

1-2. 人材育成の目的

- ・特定非営利活動法人長野県相談支援専門員協会（以後「協会」とする）では、基本理念に基づき、受講者が支援する利用者のために、研修に関わる者の人材育成を行う。
- ・協会で実施する各研修において、総統括、統括、コアメンバー、研修指導者、研修援助者等、研修を企画、運営する個々が持つ権能と行動理念を理解し、行動するために人材育成を行う。
- ・協会の実施する研修や部会運営等をマテリアルとして、ミクロ、メゾ、マクロ全てのエリアにおいて、障がい児者がよりよい人生を送るために必要な知識と技術、経験を獲得するために人材育成を行う。

2. 当人材育成ガイドラインのコンセプト

2-1. ガイドラインの目的

- ・協会が実施する研修内における、それぞれの役割に関連するキャリアパスのスキームを明確なものとすることを目的とする。
- ・協会が実施する全ての研修は、その実施に関わる従事者の OJT 等人材育成が期待できる場であり、それが最大限発揮されるために、従事者間の心理的安全性が保障されることを目的とする。

3. 協会が求める、研修従事者ビジョン

3-1. 研修における役割

ア) 総統括

- ・各カテゴリーに 1 名配置し、協会副代表理事が就任する
- ・必要に応じて事務局と協働し、国や県、圏域との調整を行う。

『相談支援従事者研修総統括』

- ・相談支援従事者各研修の企画、運営を統括する役割

『サービス管理責任者/児童発達支援管理責任者研修総統括』

- ・サビ児管各研修と新人研修の企画、運営を総統括する役割

『専門分野/専門コース別研修総統括』

- ・専門分野/専門コース別各研修の企画、運営を総統括する役割

【必要とされるスキル等】

- ・指導、調停、折衝を行えるスキルと経験
- ・研修統括としてのスキルと経験

イ) 統括

- ・それぞれの研修に1名配置し、国研修参加者且つ協会理事である者が就任する。
- ・総統括を補佐し、当該研修の企画、運営を統括する役割
- ・必要に応じて総統括、事務局と協働し、国や県、圏域との調整を行う。

【必要とされるスキル等】

- ・コーディネートと指導のスキルと経験
- ・研修コアメンバーとしてのスキルと経験

ウ) コアメンバー

- ・それぞれの研修に複数名配置し、統括及び総統括を補佐する。
- ・当該研修においては企画、運営等に係る実務を行う役割

【必要とされるスキル等】

- ・講義および演習の実施と資料作成に関するスキルと経験
- ・研修指導者・援助者としてのスキルと経験

エ) 研修指導者

- ・相談支援従事者各研修において、統括およびコアメンバーを補佐し、指定されたグループの演習進行とファシリテーション、補助的講師を担う役割

【必要とされるスキル等】

- ・研修内容に関する知識
- ・計画相談支援に関するスキルと経験
- ・協会実施の研修指導者・援助者研修の修了

オ) 研修援助者

- ・相談支援従事者各研修を除いた全ての研修において、統括およびコアメンバーを補佐し、指定されたグループの演習進行とファシリテーションを担い、受講者の学びを最大限引き出す役割

【必要とされるスキル等】

- ・研修内容に関する知識
- ・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者に関するスキルと経験

- ・協会実施の研修指導者・援助者研修の修了

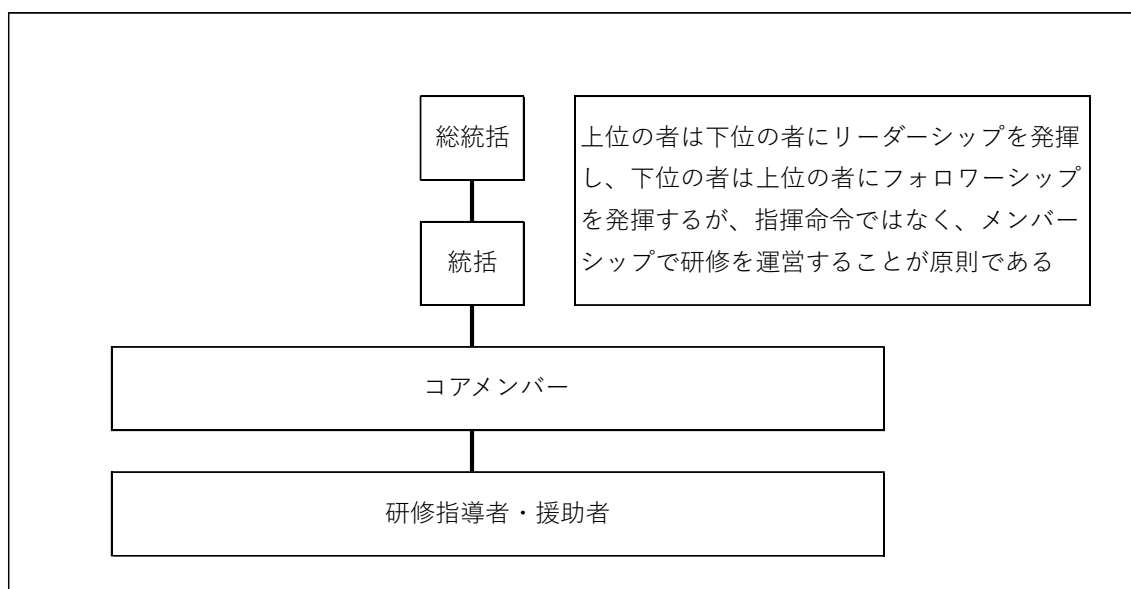
カ) 個別支援計画マイスター

- ・個別支援計画の作成及び指導における資格があると協会によって認定され、研修内での個別支援計画に係る添削や指導等の実務を担う役割

【必要とされるスキル等】

- ・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者研修の内容に関する知識
- ・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者に関するスキルと経験
- ・協会実施の研修指導者・援助者研修の修了
- ・協会実施の個別支援計画マイスター養成研修の修了

【協会研修キャリアパス概略図】



4. その他の人材育成

4-1. 役員

- ・代表理事、副代表理事、理事、事務局長、事務局次長は、任期中誠実にその職務を全うし、協会の運営に責任をもって行動することで、次期役員等の養成を含めた協会が関与する全ての人材育成に寄与する。

4-2. 部会

- ・理事会で設置された部会は、その部会長を筆頭として課された役割を担い、必要に応じて外部と調整や協働を行うことで部会員の人材育成に寄与する。

4-3. 外部団体

- ・協会の名をもって外部団体に参加する担当者は、各種の情報や人的資源等、得られ

たソース等を協会内で公開し、協会の運営と人材育成に寄与する。

5. 人材育成の方法

5-1. 人材の発見・発掘

- ・有望な受講者への勧誘、理事または会員等による推薦により、協会の運営や研修の企画、運営に携わる事が可能な人材を確保する。
- ・人材が協会の研修等に関わることについては、人材の本業を最優先として配慮し、人材が所属する事業所等および法人等団体に対して必要な措置を行う。

5-2. 人材の養成・育成

- ・研修指導者、研修援助者としての参加を目的とした、研修指導者・援助者研修を実施し、講義及び演習により基礎的な知識と経験の獲得を図るとともに、研修指導者または研修援助者としての資質や適性について判断を行う。
- ・研修指導者、研修援助者の現任者に対しては、現任者研修等の更新的な研修を実施し、知識のアップデートとスキルの向上を図る。
- ・総統括、統括、コアメンバーに対しては、相談支援従事者指導者養成研修ならびにサービス管理責任者等指導者養成研修への受講機会を提供し、国が推進する標準カリキュラム等の習得と最新の施策等情報の入手を図る。

5-3. 継続可能な人材育成のサイクル

- ・協会の役員や指導的立場にある者は、その運営と研修の恒久性を確保するために、適性と意識、スキルを兼ね備えた人材を発掘、養成、育成し、長野県の障がい児者の人生に寄与することを念頭において人材育成を行う。
- ・協会の役員や指導的立場にある者は、協会内において心理的柔軟性を心がけ、協会の人材として参加している者に対し、その活動においては心理的安全性を提供することで、人材の持つ能力とモチベーションを発揮できるシステムを構築する。
- ・協会役員や指導的立場にある者は、協会の人材育成がミクロからメゾ、マクロに至る人材育成を補助するものと認識し、国や県、圏域と連携しながら協会の運営を行う。
- ・コアメンバー、研修指導者、研修援助者として研修に参加している者が、協会の方針や人材育成理念を適切に把握し順守する意識と、協会の指導的立場としての資質と適性を持った上でキャリアアップを希望した場合、その機会を提供するシステムを協会の事業内に組み込み、役割の継承においては十分な配慮と時間を用いて行う。

6. 人材育成ガイドラインの取り扱い

6-1. 人材育成ガイドラインの検討、改定について

- ・人材育成ガイドライン（以後「当ガイドライン」とする）の内容については、適宜

- 定款に定める部会のうち、人材育成を検討する部会が行うものとする。
- ・当ガイドラインの改定は、担当部会で検討後、理事会で承認を得るものとする。

以上