

第3章 地域において育成する人材と仕組みづくり

地域で育成する人材と仕組みづくり

(1) 人材育成の進め方

地域で育成されるべき人材について、どんなイメージをもちますか。良質かつ適切な精神障害者に対する医療の提供を確保するための指針を見てみましょう。ここでは「第三 精神障害者に対する医療の提供に当たっての医師、看護師その他の医療従事者と精神保健福祉士その他の精神障害者の保健及び福祉に関する専門的知識を有する者との連携に関する事項」として、以下の内容が示されています。

- 一 基本的な方向性
 - 1 精神障害者に対する医療の提供、地域移行のための退院支援及び地域で生活するための生活支援においては、医師、看護職員、精神保健福祉士、作業療法士等の多職種のチームにより行うことが重要であり、当該多職種のチームで連携して医療を提供できる体制を確保する。
 - 2 精神障害者本人のための支援を行えるよう、医師、看護職員、精神保健福祉士、作業療法士等の多職種間の連携や関係機関の連携に当たっては、個人情報保護に十分に配慮しつつ、本人の意向を踏まえた支援を行う。
- 二 精神障害者に対する入院医療における医師、看護職員、精神保健福祉士、作業療法士等の多職種の連携の在り方
 - 1 精神障害者に対する入院医療においては、精神障害者に対する医療の質の向上のため、医師、看護職員、精神保健福祉士、作業療法士等の多職種の適切な連携を確保し、当該多職種のチームによる医療を提供する。
 - 2 精神障害者の退院支援等における医師、看護職員、精神保健福祉士、作業療法士等の多職種の連携に当たっては、精神障害者及びその家族の支援や医療機関及び関係機関の連携を推進する。
 - 3 入院早期から退院に向けた取組が行えるよう、早期退院を目指した取組を推進する。
- 三 地域で生活する精神障害者に対する医療における医師、看護職員、精神保健福祉士、作業療法士等の多職種の連携の在り方
 - 1 精神科の医療機関での外来・デイケア等においては、医師、看護職員、精神保健福祉士、作業療法士、薬剤師、臨床心理技術者等の多職種が連携し、精神障害者の精神疾患の状態に応じた医療を提供するとともに、必要な支援を行えるような体制の整備を推進する。
 - 2 アウトリーチにおいては、受療中断者等に対し、医師、看護職員、作業療法士、精神保健福祉士、薬剤師、臨床心理技術者等の医療従事者を中心としつつ、必要に応じて、保健所及び市町村保健センターの保健師及び精神保健福祉相談員並びに相談支援専門員等の多職種が連携し、必要な医療を確保する。
- 四 人材の養成と確保
 - 1 精神障害者に対する質の高い医療の提供、精神障害者の退院の促進及び地域生活支援のため、精神障害者に対して保健医療サービス及び福祉サービスを提供するチームを構成する専門職種その他の精神障害者を支援する人材の育成と質の向上を推進する。

- 2 ピアサポーターは、精神障害者やその家族の気持ちを理解し支える支援者であることを踏まえ、ピアサポーターが適切に支援を行えるよう、必要な研修等の取組を推進する。
- 3 医療従事者が多様な精神疾患に関する一定の知識及び技術を持つことができるよう、医療機関において各専門職が精神科での研修を受けることを推進する等、精神疾患に関する正しい知識及び技術の普及啓発を推進する。
- 4 精神保健指定医（法第十八条第一項に規定する精神保健指定医をいう。以下同じ。）が行う業務に関するニーズの増大や多様化等を踏まえ、精神保健指定医の人材の確保及び効率的な活用並びに質の向上を推進する。

また、平成 26 年 7 月に公表された「長期入院精神障害者の地域移行に向けた具体的方策の今後の方向性」の総論では、「長期入院精神障害者の地域移行が計画的に推進されるよう、国は、第 4 期障害福祉計画に係る基本指針等に基づき、各都道府県で人材育成の中核となる官民の指導者を養成するための研修を行う等の措置を講ずる」としています。

つまり、国は、精神障害者に対する質の高い医療の提供、精神障害者の退院の促進及び地域生活支援のため、本人の意向を踏まえて、多職種が連携してチームで支援することを基本としており、保健医療サービス及び福祉サービスを提供するチームを構成する専門職種その他の精神障害者を支援する人材の育成と質の向上を推進するとし、加えて、各都道府県で人材育成の中核となる官民の指導者を養成するための研修を行う等の措置を講ずるとしています。ここから読み取れる人材イメージは、① 本人中心の支援ができる人、② 本人中心のチーム支援ができる人、③ 本人中心の保健医療サービス及び福祉サービスの連携が図れる人、④ ①から③の人材を育成できる指導者を指していると言えます。

精神保健・医療、精神障害者の福祉にかかわる人材には、精神科医、保健師、看護師、精神保健福祉士、臨床心理技術者、作業療法士、退院後生活環境相談員、相談支援専門員、サービス管理責任者、精神保健福祉相談員、行政職等があります。従来から、このような人材を育成するための研修は、都道府県、市町村、各種団体や職能団体等が実施してきました。しかし、必ずしも相互に連動しているとは言えませんでした。

都道府県が人材を効果的に育成していくためのポイントを考えてみましょう。そのひとつは、人材育成のためのビジョンをもつことです。人材育成の目的、必要な人材、育成の手立てを明確にします。そのうえで、都道府県が行うこと、市町村が行うこと、各種団体や職能団体が行うこと、法人や事業所が行うこと、個人が行うことを「見える化」することが重要です。

しかし、何もないうところから官民協働でなおかつ多職種連携で人材育成のためのビジョンをつくることはとても難しいことです。そこで、まずは、医療と福祉の連携を推進する中核的人材育成のための研修企画チームをつくることを推奨しています。すでに、研修企画チームを組織している都道府県も増えてきました。そこでは、はじめに、「人材育成のための研修について」、都道府県、市町村が実施しているもの、各種団体や職能団体が実施しているもの等のデータを集めて、いわゆる「見える化」を行います。例えば、「精神障害者の地域移行の研修」については、相談支援従事者研修事業実施要綱の専門コース別研修の標準カリキュラムに「地域移行・定着、触法」があります。一方で、精神保健福祉センターが「地域移行・地域定着」の研修を行い、各種団体や職能団体も同様の研修を実施していることがわかります。同じような内容であっても、「重要課題」であれば、重層的に様々な研修を活用することが有効であることは言うまでもありません。しかし、それも全体状況を把握した上でのことです。主催者も受講者も都道府県全体のなかで、この研修が全体状況の中のどの課題を標的に位置づけられているのかを理解していることが人材育成においては重要なことです。医療と福祉の連携を推進する中核的人材育

成のための研修企画チームの役割は、それぞれの縦割りの組織間に横のつながりをつくることです。それぞれの組織が行っている専門的な研修に「連携」の視点を組み込んでいくことで、現場に合わせた研修の幅をつくることができます。また、個々の団体の研修では意識しづらかった、個別支援の背景に広がるネットワークや施策とのつながり、それらネットワークや施策を有機的に結合させていくための政策連携の戦略を意識させる研修をつくることができます。そのためには、まず、自分たちの地域の全体像を捉え、課題を明確化し共有することが重要です。そして、ミッションを決め、今年度の目標を定めてロードマップを作成します。その後は、定期的に準備会を行いながら、研修を実施し、振り返りを行うといった極めてシンプルな構造が良いでしょう。このようなことの積み重ねのなかで「一緒に考えること」、「コミュニケーションをとること」で研修企画チームの連携は強化されて、人材育成ビジョンの必要性や都道府県の子精神保健・医療、精神障害者支援の課題についての共通認識が醸成されることになるでしょう。

(2) 都道府県の仕組みづくり

都道府県は、精神保健・医療、精神障害者の福祉を推進するために、現状を把握し、課題を抽出して論点を整理します。審議会等も活用しながら計画を立て、予算化し議会の承認を経て施策を推進します。この際、特に関係している法律には、「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」(以下、精神保健福祉法)「医療法」「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」(以下、障害者総合支援法)「障害者基本法」「障害者雇用促進法」「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(以下、心身喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律)「地域保健法」「社会福祉法」「生活保護法」「自殺対策基本法」「介護保険法」等があります。

都道府県は、法律に基づき施策を推進するための計画を立てるわけですが、ここでの代表的なものに、医療法による「医療計画」、障害者総合支援法による「障害福祉計画」、障害者基本法による「障害者計画」等があります。また、付属機関には、医療審議会、(障害者施策推進)協議会、地方精神保健福祉審議会、精神医療審査会等があり、その他、都道府県の地域生活支援事業として(自立支援)協議会があります。また、都道府県の主管部署としても、精神医療や実地指導の担当、医療計画の担当、保健所の担当等の保健医療系、障害者福祉の担当、生活保護の担当等の福祉系、障害者雇用の労働系等があり、これに出先機関や地域機関としての保健所、福祉事務所、精神保健福祉センター等が加わります。介護保険の保険者、障害給付決定の主体としての市町村との連携も強く求められています。

法制度上では、例えば、障害者総合支援法では、障害福祉計画は、「医療計画と相まって、精神科病院に入院している精神障害者の退院の促進に資するものでなければならない」と規定していることからわかるように、都道府県には、このような多岐に渡る主管部署を連動させていくための仕組みが必要です。

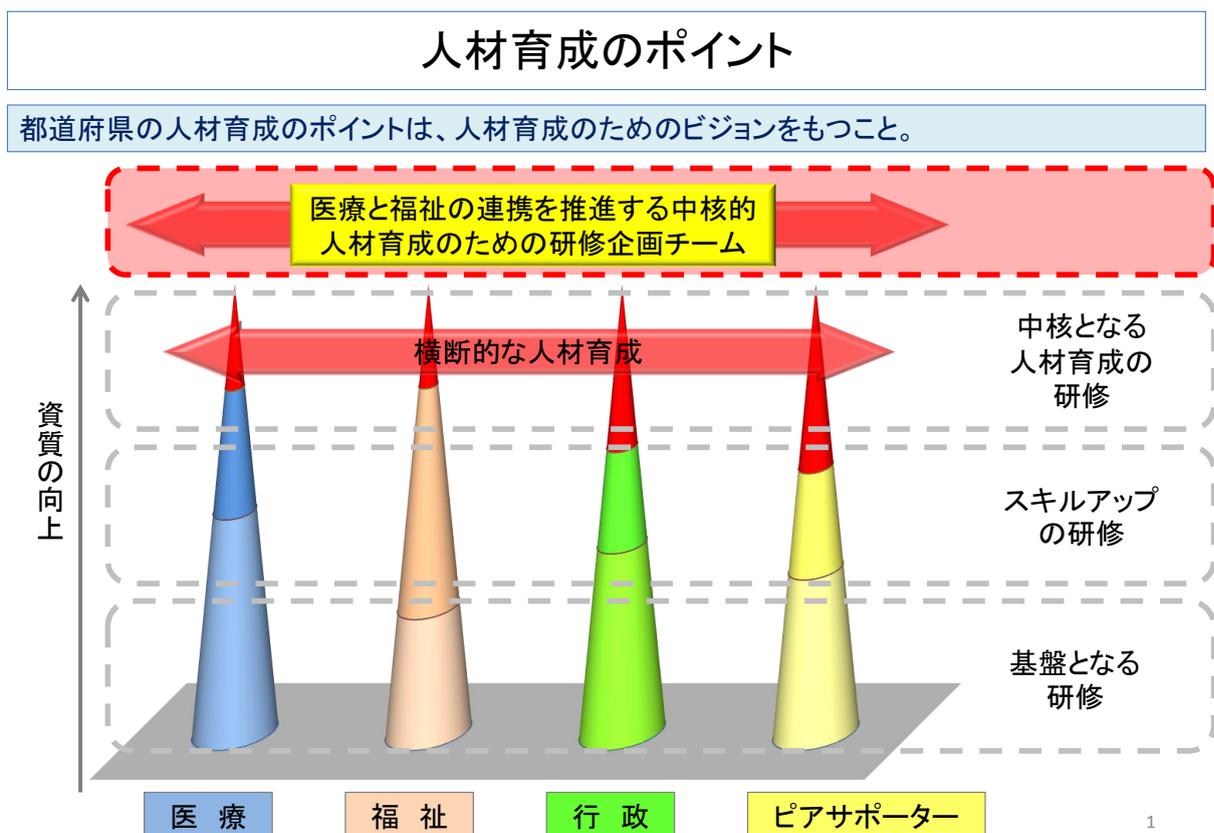
施策推進のためには前述したように人材育成も重要な鍵となります。このように考えていくと、都道府県は、精神保健・医療、精神障害者の福祉施策を総合的(横断的)に推進するために、第1に、このような多岐に渡る主管部署を統括する機能が必要です。例えば、多岐に渡る部署を連動させるための定例的な企画会議を実施することも重要となるでしょう。第2に、(障害者施策推進)協議会、(自立支援)協議会、地方精神保健福祉協議会、医療審議会を機能させるうえでは、これを親会議として、この会議と連動できる官民協働のワーキンググループ(実働部隊)の設置が重要です。親会議は、物事を審議し承認する機関ですから、現状把握、課題抽出及び論点整理を行う機能が別途必要となります。従来は、このエンジンの部分を都道府県の主管部署が事務局機能として担っていたわけですが、横断的な仕組みをつくるうえでは民間の活用が有効です。民間の活用は行政機関の重要な資質といえます。また、こ

のエンジン機能を親会議ごとにつくるのではなく、1つに統合して、精神保健・医療・精神障害者の福祉にそこにおいて、官と民の中核となる関係者が集めて必要な施策、人材育成の仕組みについての論点整理をして、各会議に必要な形で提出するといった仕組みが必要です。また、各分野に都道府県が抱える独自の地域課題の影響があり、課題の主たる主体が変化します。市町村の(自立支援)協議会で集約した課題も含めて、それらを上手く調整しながら、最終的に課題解決に繋げていくことが大切です。

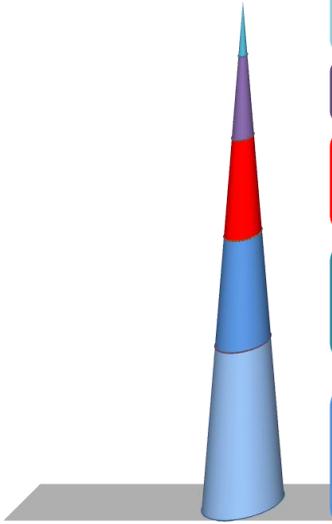
ここまできてお気づきのように、すでに横断的な仕組みづくりができている都道府県は、その仕組みと連動させて人材育成を行うことが有効といえるでしょう。また、横断的な仕組みづくりができていない都道府県は、当面は人材育成に力を注ぐことから始めてみてください。

(3) 医療と福祉の連携を推進する中核的人材とは

都道府県には、医療と福祉の連携を推進するため、前述した① 本人中心の支援ができる人、② 本人中心のチーム支援ができる人、③ 本人中心の保健医療サービス及び福祉サービスの連携が図れる人、④ ①から③の人材を育成できる指導者が必要ですが、これに加えて、都道府県施策を推進することも踏まえて、⑤ 人材育成も含めた都道府県の仕組みづくりに参画できる人が必要となります。つまり、本人中心の支援を基本とした、現場レベルの連携、地域レベルの連携(ネットワーク形成)、施策レベルの連携(施策提言・システム作り)について、それぞれのレベルにおける連携の意味合いを理解して、包括的に機能させることができる人材が必要です。



医療と福祉の連携を推進する中核的な人材



⑤ 人材育成も含めた都道府県の仕組みづくりに参画できる人

④ ①から③の人材を育成できる指導者

③ 本人中心の保健医療サービス及び福祉サービスの連携が図れる人

② 本人中心のチーム支援ができる人

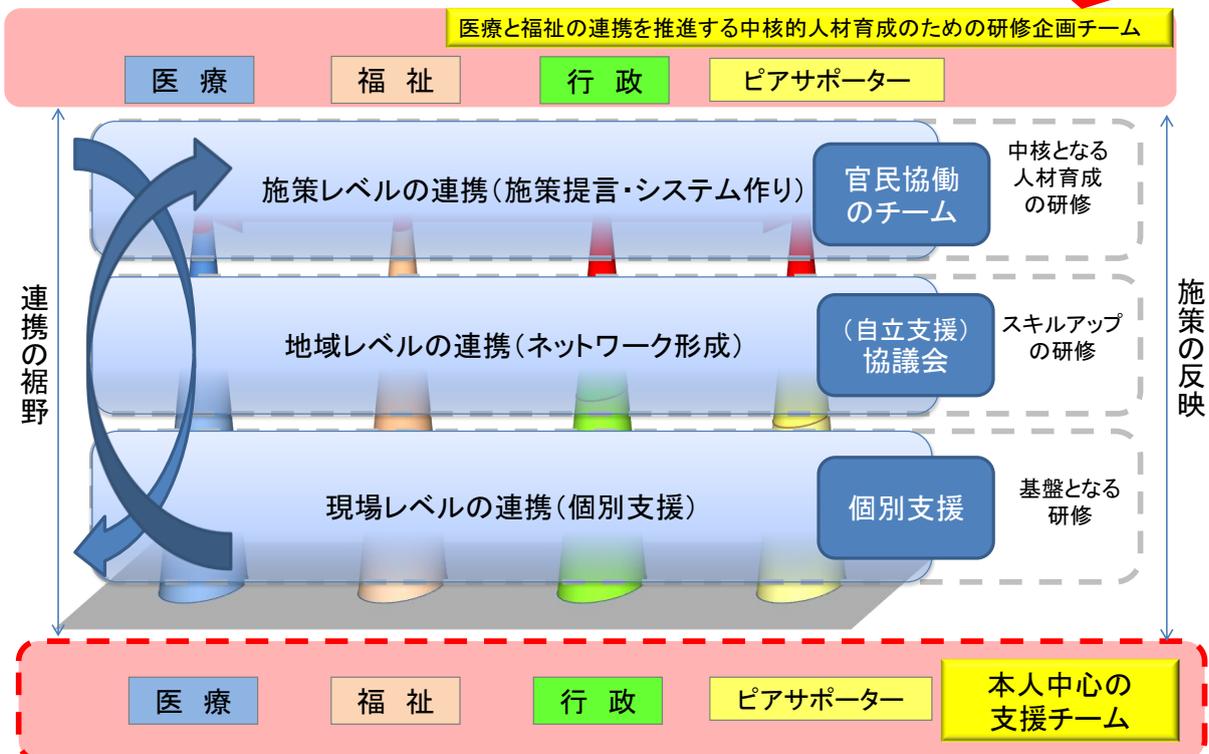
① 本人中心の支援ができる人

本人中心の支援を基本とした、現場レベルの連携、地域レベルの連携（ネットワーク形成）、施策レベルの連携（施策提言・システム作り）について、それぞれのレベルにおける連携の意味合いを理解して、包括的に機能させることができる人材が必要です。

2

重層的な連携体制の構築

全体像の把握 包括的な調整
エンジン部分



都道府県の仕組みづくり

都道府県は、精神保健・医療、精神障害者の福祉施策を総合的(横断的)に推進します。

➡ 第1に、多岐に渡る主管部署を統括する機能が必要です。例えば、多岐に渡る部署を連動させるための定例的な企画会議を実施します。

➡ 第2に、(障害者施策推進)協議会、(自立支援)協議会、地方精神保健福祉協議会、医療審議会を機能させるうえでは、これを親会議として、この会議と連動できる官民協働のワーキンググループ(実働部隊)の設置します。

親会議は、物事を審議し承認する機関ですから、現状把握、課題抽出及び論点整理を行う機能が別途必要になります。従来は、このエンジンの部分を都道府県の主管部署が事務局機能として担っていたわけですが、横断的な仕組みをつくるうえでは民間の活用が有効です。民間の活用も行政機関の重要な資質といえます。

このエンジン機能を親会議ごとにつくるのではなく、1つに統合します。精神保健・医療・精神障害者の福祉において、官と民の中核となる関係者を集めて必要な施策、人材育成の仕組みについての論点整理をして、各会議に必要な形で提出するといった仕組みをつくります。

