

# 中核的人材育成研修 フォローアップ会議

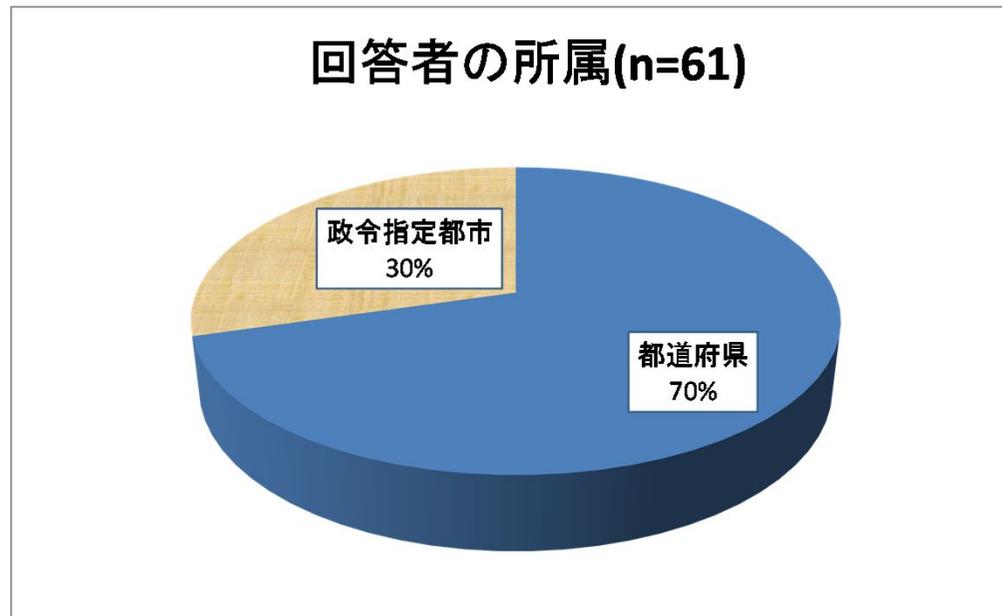
【事前アンケート結果】

2016年3月2日

株式会社日本能率協会総合研究所

## 回答者の概要

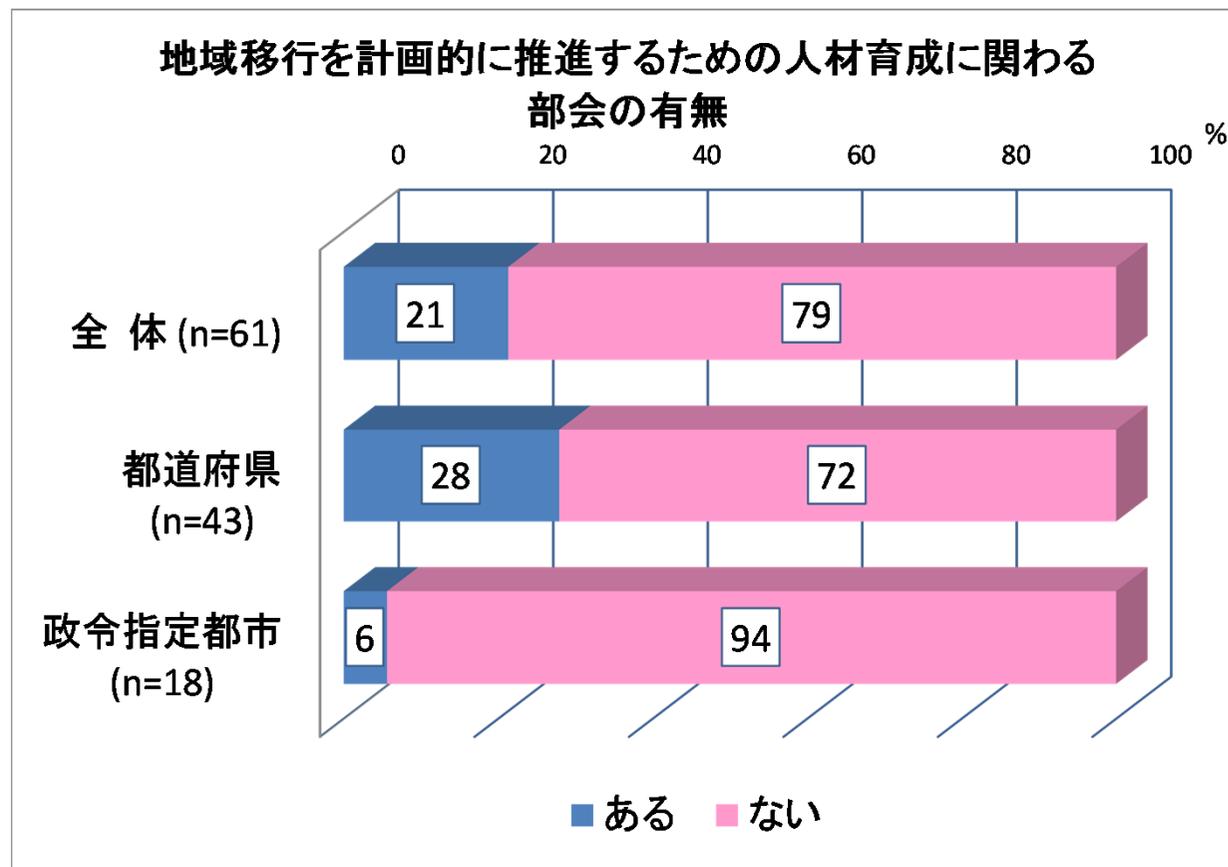
- (1)回答者数 61自治体(回答率91%)
  - 回答率:都道府県 92%、政令指定都市 90%
- (2)回答者の所属
  - 都道府県が70%、政令指定都市が30%



- (3)(自立支援)協議会はすべての都道府県、政令指定都市に設置済み(100%)

## 協議会内での長期入院精神障害患者の 地域移行を推進するための人材育成に関わる検討部会の設置状況

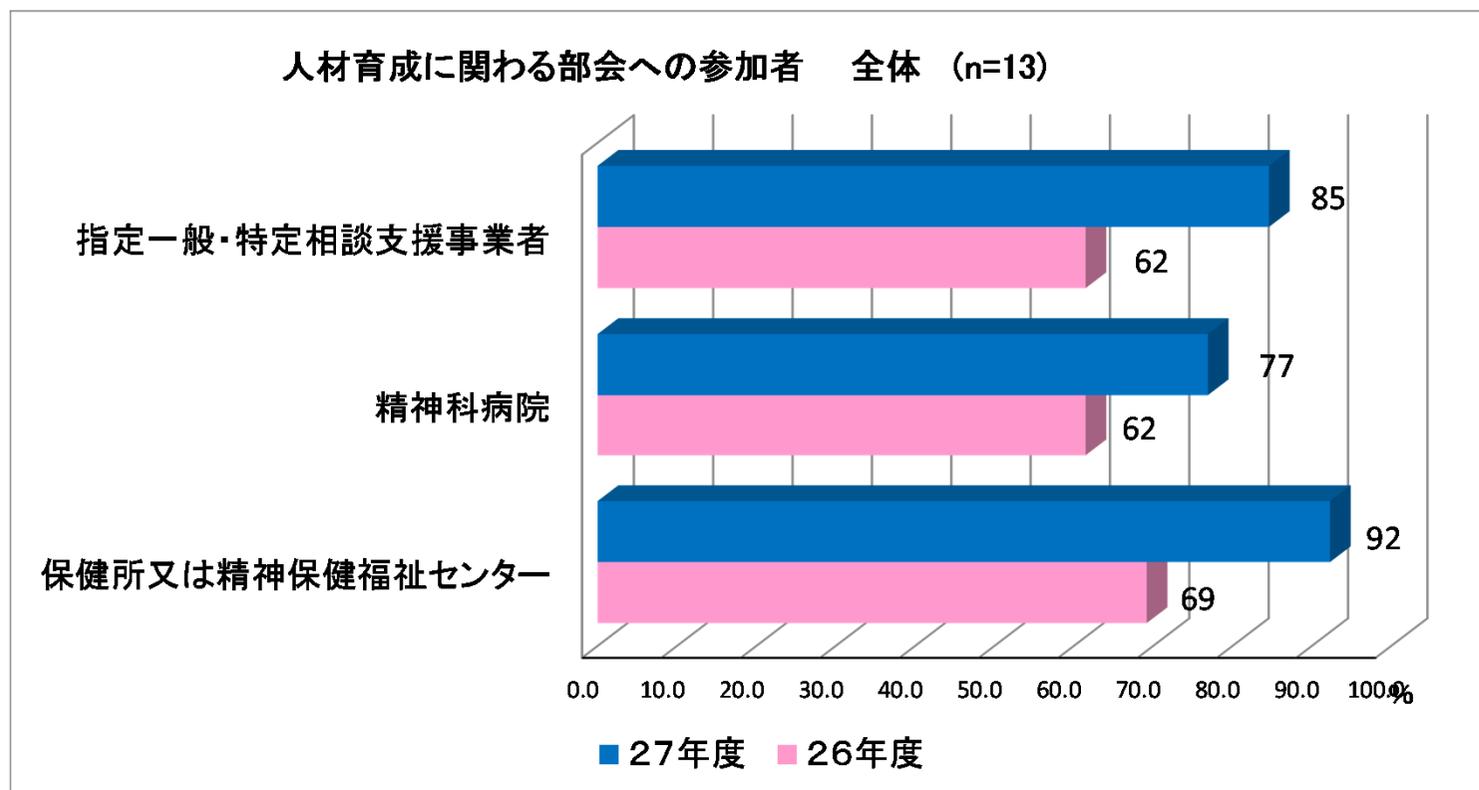
- 設置しているのは全体で21%
- 都道府県の設置は28%、政令指定都市では6%



## 協議会内での長期入院精神障害患者の 地域移行を推進するための人材育成に関わる検討部会の開催、参加状況

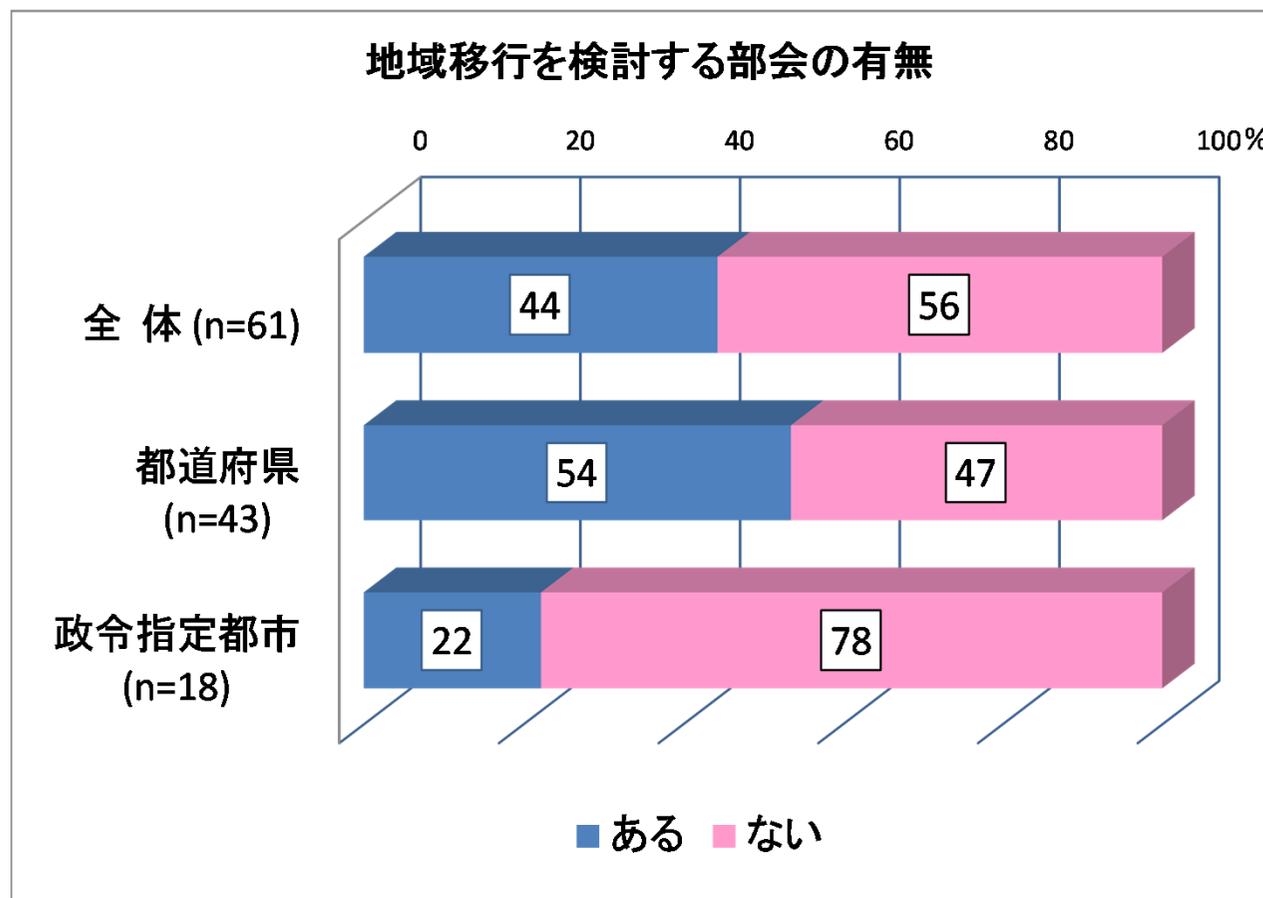
- 関係機関の参加は増加傾向にある

	平均開催回数	部会の平均構成員数
27年度(n=13)	3.08回	14.3人
26年度(n=9)	3.33回	14.1人



## 協議会内での精神障害者の 地域移行に関わる検討部会の設置状況

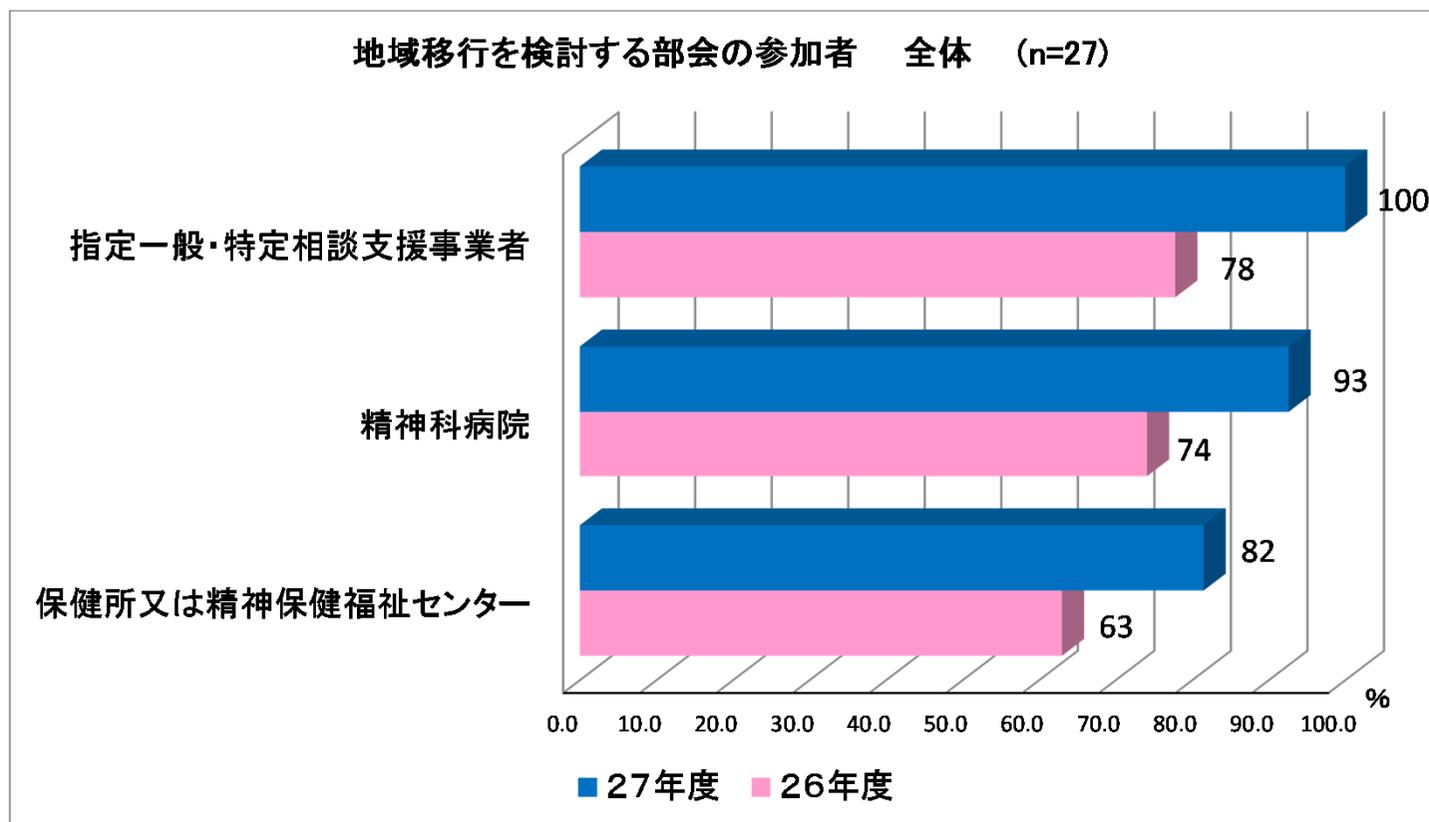
- 検討部会を設置しているのは全体で44%
- 都道府県の設置は54%、政令指定都市は22%



## 協議会内での精神障害者の 地域移行に関わる検討部会の開催、参加状況

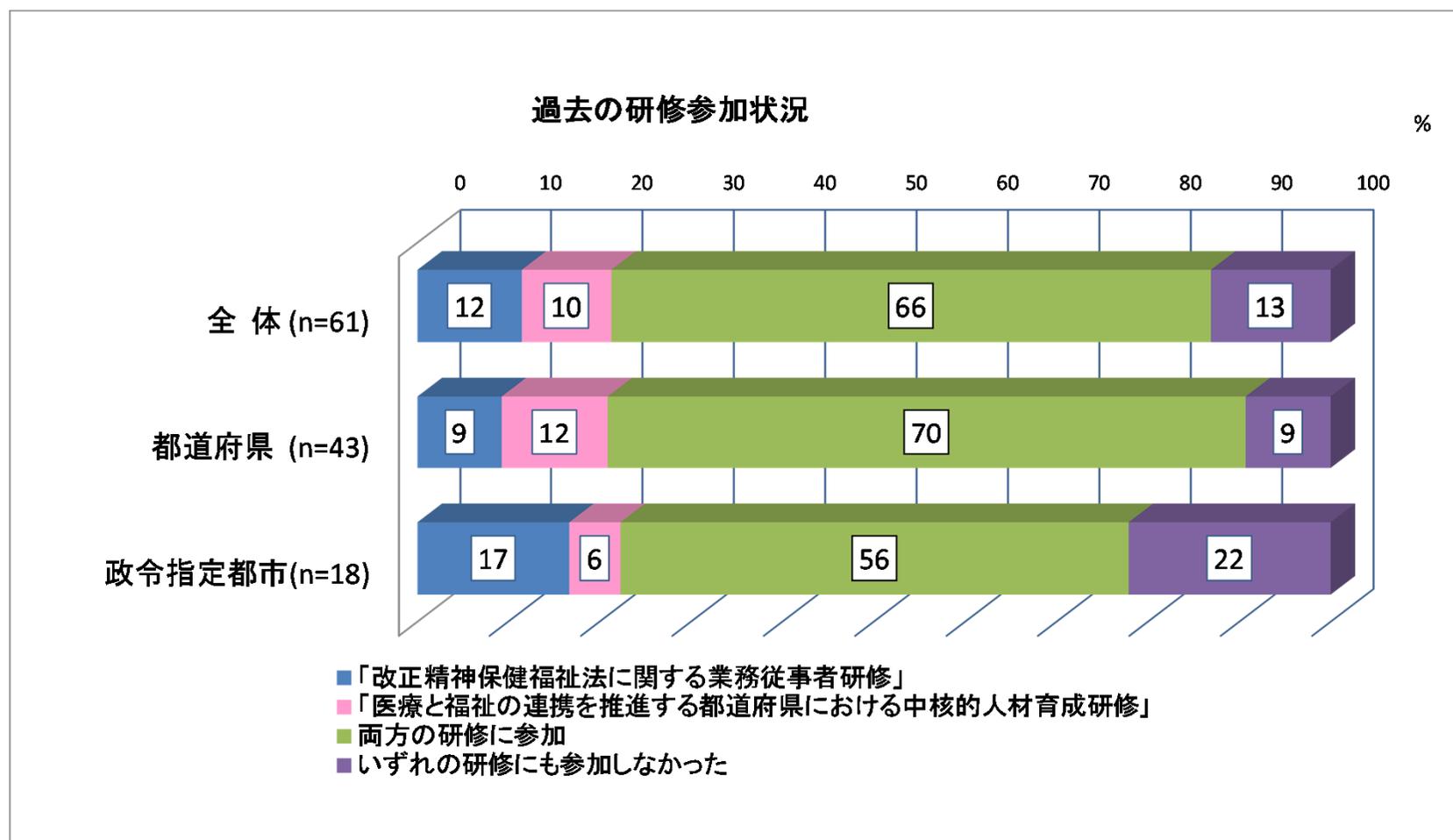
- 関係機関の参加は増加傾向にある

	平均開催回数	部会の平均構成員数
27年度(n=27)	3.00回	13.0人
26年度(n=22)	2.95回	13.2人



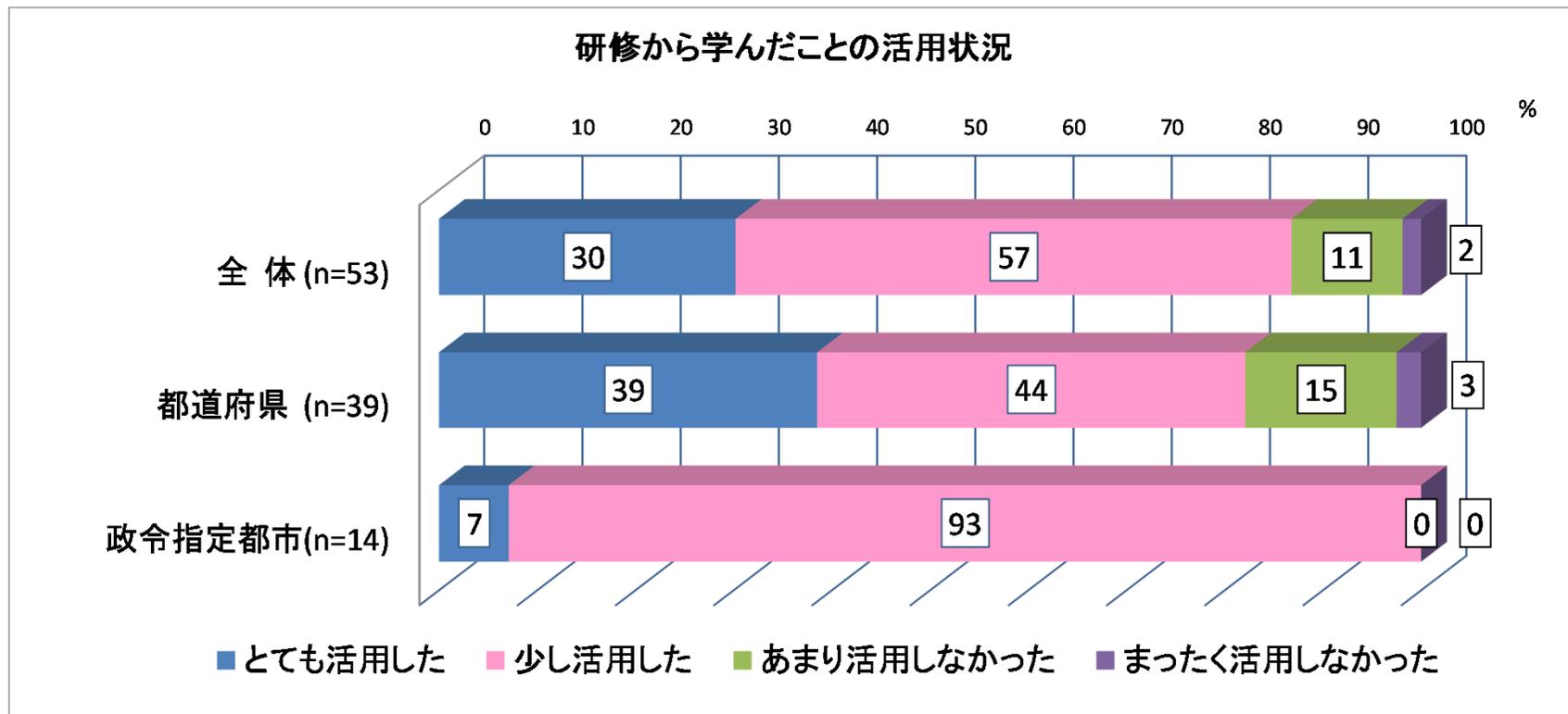
# 都道府県等の過去の研修の参加状況

- ①業務従事者研修、②中核的人材研修のいずれかへの参加は全体の88%。この中の4分の3は両方の研修に参加
- 「両方に参加」が都道府県で70%、政令指定都市で約60%



## 都道府県等の過去の研修の活用状況

- 研修参加者の87%は、研修から学んだことを活用
- 政令指定都市に比べて都道府県での活用度が高い



## 研修の具体的な活用状況について(主な自由回答)(活用している研修内容)

関係機関との議論や連携など
関係従事者間の連携の重要性について
精神保健福祉に関わる関係機関との議論の場を設け、平成27年度で研修会を実施した。
都道府県としての関わり
保健医療福祉の各機能団体や他機関も含め全県で地域移行に関する研修会を実施した(H27年度)。
県研修の企画において国研修をベースに検討したことを加え、研修企画側の意図が実践報告・発表者に伝わるよう国研修資料を活用した。
多職種連携
行政では、精神保健福祉主管課以外の担当課との連携において、医療機関においては看護部門など多職種を巻き込むきっかけとして活用した。
研修内容のとおり、各団体から推薦された多職種で本県の人材育成研修企画チームを設置し、研修を進めている。
病院内チーム連携や医療と福祉の連携
専門職向け研修の実施
管内精神科病院の退院後生活環境相談員向けに研修を実施した。
研修資料を、精神保健福祉センターが開催した「退院後生活環境相談員・地域援助事業者等」研修会の資料として活用し、研修参加者が伝達講習を行った。
「改正精神保健福祉法に関する業務従事者研修」に参加した後、精神科病院職員を対象に研修会を開催し、研修内容の周知を図った。
先進事例の学び
先進地の取組を参考にしながら、取り入れられる手段を検討し、研修会や県内会議を開催した。
精神障害者の地域移行に関する情報収集方法や、他都市の工夫している点を次年度の施策の検討に利用した。
当該研修で取り上げられた「県の実践モデルの紹介」は参考になった。
伝達研修の実施
平成27年度については、県で1・2の研修に参加した者を中心として、人材育成に係る意見交換を行い、効果的な人材育成研修の開催方法を検討した。今後は実際の人材育成研修を行い評価も実施していく予定である。
改正精神保健福祉法の内容について、精神科病院や基幹相談支援センター等の担当職員へ伝達研修を行った。
実行委員会などの実施
研修参加者は実行委員として、県の地域移行に関する研修の企画、立案に加わってもらい、研修での学びについて還元してもらった。
当市の自立支援協議会の精神保健福祉部会において、退院支援に関する研修を行った。研修は、医療機関、相談支援事業所を含めた実行委員会形式で企画・実施した。その他、ピアサポーターの養成を行い、病院等へ派遣を行っている。
ロードマップの活用など
昨年度の中核的人材育成研修を受講した官・民メンバーで、「A市の医療と福祉の連携を推進する中核的人材育成研修のラフ・ロードマップ」を作成したが、今年度は現状把握にとどまっている。
平成27年2月実施の研修内の演習で作成したロードマップを、28年度実施事業として予算化した事業(県の精神障害者退院支援関係者研修事業)の実施要領作成や事業実施等の参考にした。

研修の具体的な活用状況について(自由回答)(研修内容を活用できなかった理由)

予算措置がないこと、また、地域における中核的人材の必要性の理解が医療機関等で進んでおらず、施策の有効性が低いと考えられたため。

テキストを参考にしようとしたが、テキストの内容が当県の実情と一致していなかったため。目的やビジョンがわかりづらかったため。

本県においては、精神障害者の地域移行に関する人材育成において、組織立った取り組みがないため、活用の機会を設けることが難しい

各保健所圏域に精神障害者の地域移行に関しての経験豊富な事業所があり、中心となって精神科病院への働きかけやネットワーク構築等の活動を行っているため。

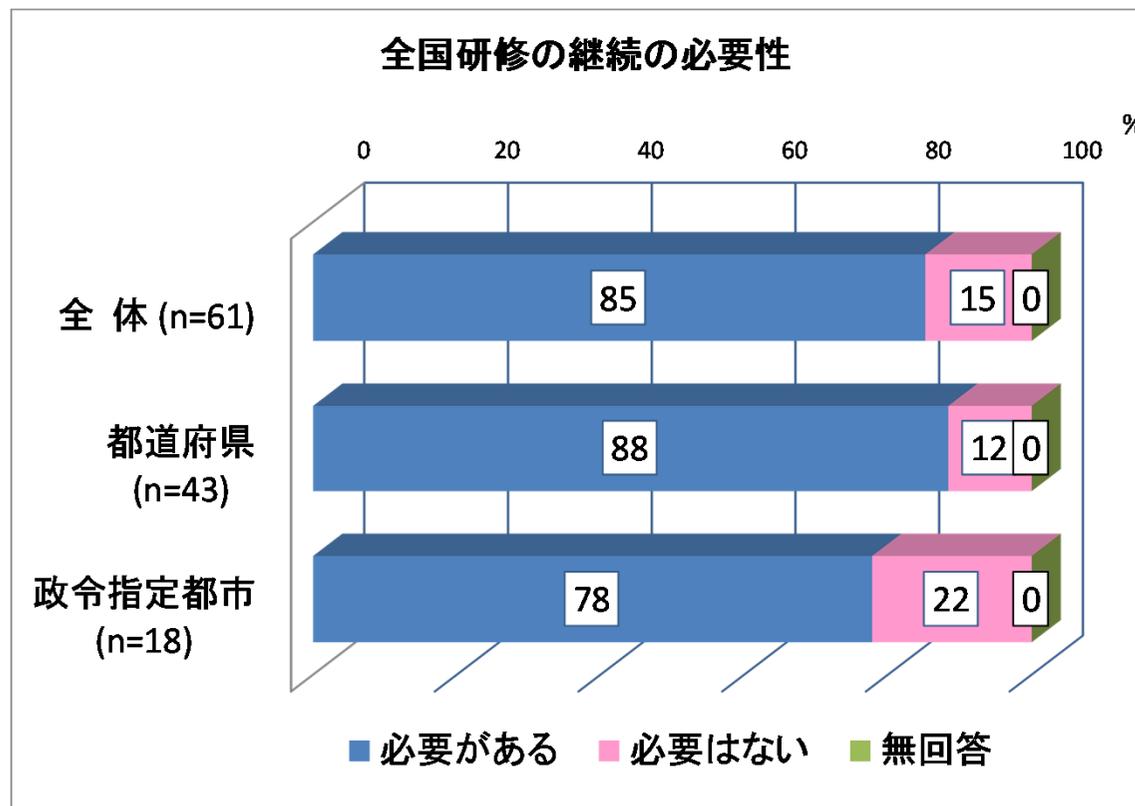
研修会の内容が先進的すぎて、本県の実情に沿った内容ではなかった。

参加した職員が異動となったため

急遽人選を行い研修に参加したため、参加したメンバーでその後振り返り等ができていない。

# 全国研修の継続の必要性

- 継続の必要性は85%が認識
- 都道府県の必要性認識がやや高い



研修の継続の必要について(主な自由回答)(全国研修が今後も必要な理由)	
多(他)職種連携・協働	
多職種による関係機関が一体とならなければ地域移行を進めることはできず、また国の施策として実施する責任がある。	
各職種の連携強化に繋がると考えられるため	
情報交換、情報共有	
情報交換しながら解決方法を探る機会が必要である。	
関係者間の情報の共有化	
様々な立場・視点から学び、共有することが、資質向上に繋がると思われる。	
活動の実践、実効性	
比較的に研修の機会に恵まれている行政職員よりも、日々実践に取り組んでいる行政以外の職員や支援者が参加できる環境整備が必要。	
互いの顔が見えて実効性のある関係が作れるため	
人材育成中核推進者が、全国レベルでの先進県の状況や具体的実践例など知ることにより、より効果的な研修の実践や人材育成事業の実践に繋がると考えている。	
民間活力の利用	
行政以外の機関が中核的人材の必要性を認知する良い機会であるため	
地域移行に係る人材育成は行政のみでは難しく、地域の関係団体や職能団体の自らの研修活動も活用して推進していく必要がある。	
地域移行の推進にはコアとなる官と民、または医療と福祉の協働チームの充実が必要であり、そのためのテーブルとして本研修が活用できると考えるため	
関係機関の連携・協働	
関係機関一体となった地域移行を進める上で有用であるため	
複数関係機関で参加し、演習することで理解が深まる	
保健・医療・福祉の更なる連携が必要であるため	
先進事例の学び	
他県等先進的取組を学び、情報共有ができるため。	
他県の情報を得て好事例を知りたい	
全国的な動向	
全国的動向を把握し、県の体制を見直すため	
他の自治体での実施状況を踏まえて、自県の取組みについてを病院、地域等それぞれの立場からの意見を踏まえ検討できるため	
中核となる人材においては県内にとどまらず、全国的な取組についても学んでほしいから。	
関係部署の連携・協働	
各部署における人材育成をする必要があるため	
一緒に研修を受講することで、同じモチベーションやつながりがもてることが期待され、研修受講後地域に戻った時に、ワーキング等取組がスムーズに進められることが期待できる。	
関係者の立場によって疑問点は異なるため、直接研修に参加し、質疑応答を聞いた方が理解が深まる。	

## 研修の継続の必要について(自由回答)(全国研修が今後は必要ない理由)

各自治体ごとに状況に応じて実施する方が効果が期待できると思われる。

退院後生活環境相談員は精神保健福祉士あるいは保健師等が担っているため「厚生労働大臣が定める研修」を実施する必要がないため。

県と政令市が協力して官民協働での地域移行を検討することとしており、研修もワーキングを設置して実施していくため。

県と政令指定都市や職能団体が一体となって協議する場があるため。

現場レベルでは圏域状況もそれぞれ違い、課題が多くあるため

法改正時等の研修は必要と考えるが、その他については地域移行の体制が異なるためあまり活用できない。

旅費の負担が大きい上、例年年度末の開催で時期が悪い。ブロック毎の研修等開催方法や時期を検討願いたい。

## 全国研修の開催の時期

- 開催希望月は6月～8月で47%
  - 希望理由：異動済み、今年度事業の実施、次年度予算の検討、議会対応がない など
  - 政令指定都市では11月、2月の希望も多い

(%)

	希望割合 全体	都道府 県	政令指 定都市		希望割合 全体	都道府 県	政令指 定都市
1月	2	2	0	7月	<b>21</b>	23	17
2月	7	5	11	8月	<b>10</b>	14	0
3月	2	2	0	9月	5	7	0
4月	0	0	0	10月	0	0	0
5月	3	5	0	11月	7	2	17
6月	<b>16</b>	14	22	12月	2	2	0

## 地域移行を計画的に推進するための人材育成における課題(主な自由回答)(その1)

### 事業の継続性

安定した事業の継続

地域移行に係る研修をどのように行っていくとよいか体制化されていない。

医療機関の看護師、作業療法士、また地域の相談支援事業所の参加と継続的な連携を図っていく必要がある。

各圏域及び県として、中核的な人材を育成すること。又、継続すること。

### 関連機関の連携

精神科病院と地域の相談支援事業所の連携が十分ではない。

協議会や障害福祉計画等と連動する形での移行推進(人材育成)

### 関係機関の意欲・取組姿勢など

地域移行支援についてのモチベーションに各関係機関の中でもばらつきがある。

病院が地域移行のための職員を手厚く配慮しようと思わせる動機付け

人材育成と一言でいっても、医療・福祉・行政・ピアサポーター等、様々対象があるため改革を立てるのに苦慮する。

### 人事異動

各関係機関の人事異動等の影響を受けることのない枠組みと推進力を向上させ、事例を作っていくこと。

### 人材育成・確保

人材育成の主体及び計画(どの機関が、どういったビジョンで育成していくか)

精神科病院において地域移行に積極的に取り組んでくれる看護職やPSW等の育成

相談支援専門員等の地域スタッフの育成と確保

地域における中核人材と医療の中核人材ではそれぞれ個別のプログラムが必要と考える

医療、コメディカルスタッフへの研修必要。医療機関、職能団体で行っているがなかなか浸透されていない現状。

### ピアサポーター

ピアサポーターの活用法

ピアサポーターの育成

### 予算

予算の確保

予算の確保、事業のメニュー化

### 多職種連携

医療(病院)と福祉(地域)、または多職種が共に行う研修の設定

多職種の参加が不十分である。

地域移行を推進するためには多職種による支援が必要であり、退院後生活環境相談員だけではなく、医師やその他の職種に対する研修等の実施も必要と考える。

### 計画的対応

現在は各機関の担当者(部会参加者)が主に研修を受けているが、そこから各所属へ地域移行支援の必要性を広く啓発するまでには至っていない。研修の目的・対象・内容等を検討し、効果的な人材育成計画をする必要がある。

中核的な人材育成のみではなく裾野を広げるための基礎研修も必要であるが、研修の対象者や内容等を行政と民間でどのように役割分担していくか検討が必要である。

長期計画を持って体系的に人材育成研修を実施していく必要があると考えている。他県での実施状況等も参考にしながら今後検討していきたい。

地域移行を計画的に推進するための人材育成における課題(主な自由回答)(その2)	
<b>活動の偏り</b>	
支援を実施する相談支援事業所が一部の事業所限られていて、ノウハウが広まっていないため、支援をしたことのない事業所にも広めていきたい。	
現在は、長期入院者の現状の把握に努めている段階である。各地域により社会資源が異なるため、今後、人材の掘り起こしが課題となると考えられる。	
各圏域での地域移行に関する取り組みの格差や、行政・民間関係者等関係者間での事業に対する温度差があり、事業や思いの統一に時間を要する。	
指定一般事業所のレベルに差があるため、レベルに合わせた研修が必要	
人材育成のための研修会を開催しているが、目に見える成果が上がらない。また、病院の管理者によって地域移行への考え方が異なることから、地域移行への取組が進まない病院もある。(診療報酬により地域移行を誘導するのが一番効果的と考える。)	
精神障害者の地域移行の考え方が医療機関、地域支援事業者などに温度差がある。	
地域移行に向けた具体的な支援の取組みやピアサポーターの養成について県内各圏域でばらつきがある。	
病院においては、取り組みたいと現場レベルで感じて、経営レベルでは違った見方となることもある。	
長期入院精神障がい者の地域移行に関しては、積極的でない医療機関もあり、また地域援助事業者も支援できるスキルを持った相談員が固定化し、取組が波及しない状況。支援者個々の価値観・考え方が異なるため、試行錯誤しながらアプローチをしている。	
精神科病院、相談支援事業者、行政(保健所、区市町村)において、長期入院精神障害者の地域移行の理解・支援等に格差がある。	
<b>理解不足、理解の促進</b>	
病院各職種や地域支援者の役割の理解。	
病院において、地域移行に携わる可能性のある職員への地域移行支援の普及と理解	
精神科病院の医療職(医師・看護師)の地域移行についての理解促進を行い、医療から地域への働きかけができる体制づくり。	
退所後、家族や地域資源の支援により安心して地域生活ができることが重要であり、退院促進のためのコーディネーター等が家族を理解させ、本人の退院への意識づけ支援を行い、地域資源のサービスを理解し活用できる術を知っていることが必要である。	
<b>地域に応じた対応</b>	
地域包括ケアシステムの中に入り、地域ケア会議で事例検討していく体制作りが課題。	
各圏域で地域事情が異なるため、地域に応じた仕組み作りをどう進めるかが課題となっている。	
圏域の現状に応じた研修をまず行い、支援者の意識の向上を行うことも必要である。	
各圏域における、育成した人材を活用できる気運の醸成と部会等の組織。	
圏域毎で地域移行に関わる資源等(関係機関数や職種・人数など)の特徴があるため、推進に向けての施策は一律でないため、実態にそぐわない研修内容になることも考えられる。	
<b>明確な方向性の明示</b>	
病院や自治体の役割の枠を超えて、地域の中で、どんな地域にしたいかという「目指す地域の姿」の共有ができることがまず必要。その上で、実質的な多職種連携チームが組めること。そのために、地域の中でいかに士気を高めることができるかが課題。	
医療機関と地域の職員が地域移行の価値を共有すること	
平成30年に向けた精神科医療の方向性の確認	