

大阪市における福祉人材養成のあり方について
(提 言)

平成 1 7 年 9 月

大阪市社会福祉審議会

目 次

はじめに	1
1. 福祉人材養成をとりまく現状と課題	1
(1) 地方分権の推進と福祉人材養成	1
(2) 供給主体の多元化と福祉人材の資質向上	1
(3) 相談・支援機能の充実	2
(4) 幅広い市民参加の促進・支援	2
2. 地域福祉に主眼をおいた福祉人材養成 ―求められる方向と視点―	2
(1) 質の向上と人権意識の高揚	2
(2) 相談・支援に関わる人材の養成	3
(3) インフォーマルサポートに参加する地域の人材の養成	3
(4) 地域のさまざまな人材の連携を促進・支援する人材の養成	3
(5) 新たな制度やサービス・活動の展開に対応する人材の養成	3
(6) 人材養成を促進するしくみづくり	3
3. 福祉人材養成における公私の役割	4
(1) 基本的な考え方	4
(2) 各々の担い手に求められる役割	4
1) 市民・地域等の役割	4
2) 事業者の役割	4
3) 公私協働の地域福祉を促進・支援する組織・団体・施設の役割 (社会福祉協議会や地域に密着した活動を展開する団体・施設の専門職等)	4
4) 行政の役割	5
(3) 福祉人材養成の枠組みと行政が担う役割	5
4. 大阪市において重点的に取り組むべきこと	6
(1) 福祉人材養成に関する事業の効果的な推進	6
1) 研修等の体系的整備への取り組み	6
2) 人権意識を高めるための取り組み	7
3) 相談・支援やファシリテートを担う人材を養成するための取り組み	7
4) インフォーマルサポートに参加する人材を養成するための取り組み	7
5) 福祉人材養成に関わる評価への取り組み	8
(2) 「福祉人材養成連絡協議会（仮称）」の設置	8
1) 「連絡協議会」の目的	8
2) 「連絡協議会」の構成	8
3) 「連絡協議会」の機能	9
社会福祉審議会特別委員会委員名簿	10
社会福祉審議会特別委員会開催経過	11
キーワード・用語解説	12

はじめに

社会福祉基礎構造改革により、行政による「措置」から個人の意思にもとづく「契約」への転換が図られ、個人の尊厳を基本原理とした「支援」のあり方が求められるようになった。そこでは公私のさまざまな担い手の協働による「地域福祉」を基軸とした福祉システムの確立が求められている。

このシステムのもとでは、だれもが福祉の担い手であり受け手であるという多様な関わりが生まれ、一人ひとりの生活に応じたきめ細かい支援を可能とする「福祉社会」の構築が期待される。

しかし、福祉の現場では、虐待や人権侵害、不適切な関わりなど、多くの課題が明らかになってきており、「人」が「人」を支えることの力強さと同時に、その脆さ、難しさを実感させられる状況となっている。

大阪市では、「大阪市地域福祉計画」に基づき、地域福祉を推進するさまざまなしくみづくりをすすめているが、そのしくみを動かしていくのは、やはり「人」であることをあらためて確認し、新たな福祉システムに対応した人材を養成していく必要がある。

大阪の福祉には、市民が行動するなかでしくみをつくるという歴史的蓄積があり、全国の実験ともなった多くの実践がある。地域福祉を基調とした新しい福祉社会が構築されようとしているこの時点で、先達の築いてきた歴史に学び、「福祉は人なり」という原点に立ち返り、福祉人材養成において大阪市が取り組むべき方向について、とりわけ、地域福祉に関する人材養成を主眼として以下のとおり提言する。

1. 福祉人材養成をとりまく現状と課題

(1) 地方分権の推進と福祉人材養成

- 地方分権の推進に伴い、行政運営は、住民の意思を反映し自治体の実情に応じた独自性のある取り組みを自主的・総合的に推進することが可能となった。加えて、行政運営にかかる経費の一部が一般財源化され、これに伴う事業の効果的な実施や、自己決定・自己責任という基本原則のもと、市民ニーズの多様化に的確に対応していくことが求められている。
- このような状況ゆえに、福祉人材養成についても、大阪市の現状と課題をふまえ、自治体としての主体性を発揮していく必要がある。

(2) 供給主体の多元化と福祉人材の資質向上

- フォーマルサービス（公的な制度に基づく事業）においては、措置から契約へと制度が移行したことに伴い供給主体が多元化するなかで、そのサービス内容に格差が生じており、時には利用者の人権や安全さえ損なう事象が発生している。このため、市民が安心してサービスを利用できるよう、事業者の「福祉マインド」を高めるとともに、サービスの質を確保する

ことが緊急の課題となっている。

- また、事業者にはコンプライアンス（法令遵守）意識の徹底が強く求められており、事業者に対する条件整備（事業者が利用できる研修システムなど）を公的にすすめる必要がある。
- 利用者がより質の高いサービスを選択するためには、個々の事業者のサービス内容を把握し、比較するための情報が必要不可欠である。さらに、利用者の選択は、事業者自らのサービスの質の向上への取り組みを促進することとなることから、これらのしくみづくりが重要な課題となっている。
- 一方、インフォーマルサポート（市民・地域の主体的な活動）が広がりを見せており、地域を基盤としたボランティア活動や、NPOなどの活動に主体的に参加する新たな担い手も生まれている。こうした活動にあたっては、フォーマルサービスの担い手と同様に倫理や人権意識の高揚が求められている。

（３）相談・支援機能の充実

- 地域での自立生活や次世代の健やかな育成などをすすめるうえで、市民・利用者のエンパワメントやアドボカシーを含めた相談・支援機能の充実が不可欠であり、そのため、地域に密着し、さまざまな資源を活用して多様な課題に対応できる相談・支援職を養成する必要がある。そのなかで、行政が担ってきた相談・支援に関わる人材養成のあり方についても一考が必要である。
- また、市民ニーズの多様化や制度の変革にともない、関連するさまざまな分野とつなぐ相談や支援への対応も必要となっている。

（４）幅広い市民参加の促進・支援

- 公私協働による地域福祉を実現するためには、これまで以上に幅広い市民や地域のさまざまな民間団体、事業者等に、地域福祉について啓発し、インフォーマルサポートの担い手としての参加をすすめることが不可欠である。そのために、市民や地域の主体的な活動を促進・支援する人材の養成が求められている。

２．地域福祉に主眼をおいた福祉人材養成 ―求められる方向と視点―

前記１の現状と課題を踏まえ、大阪市において求められる福祉人材養成について、とりわけ、地域福祉に主眼をおいた福祉人材養成の方向と視点は、以下のとおりである。

（１）質の向上と人権意識の高揚

- 福祉サービス利用者の人権を尊重するという視点でもって、サービス・活動が行われるよう、地域福祉に関わるすべての担い手（行政、事業者、市民、活動団体など）が福祉人材の質の向上に取り組み、福祉人材の養成を図る。
- 市民が安心してサービスを利用できるよう、行政は、大学をはじめとする教育・人材養成機関等とも連携し、福祉サービスの質の確保を図る。

○また、個々の事業者が自らサービスの質を高めるようなインセンティブを働かせるしくみをつくる。

(2) 相談・支援に関わる人材の養成

○市民の地域での自立生活や次世代育成の支援においては、相談・支援の中核を担う人材の役割がきわめて重要であり、地域の資源を活かし、多様化する市民ニーズに適切に対応できる人材を養成する。

○同時に、直接的なケアサービスに従事する職員等も日常業務のなかで利用者のニーズを把握し、適切かつ効果的な相談・支援につないでいけるような人材に育つよう研修を行う。

○また、さまざまな場面においてニーズを発見し、相談・支援に的確につないでいける、ピアサポートも含めたインフォーマルサポートを担う人材を養成する。

○さらに、地域のニーズを相談・支援に的確につなぐために、インフォーマルサポートを含めた地域福祉に関わる人々と相談機関等との相互の理解や連携をすすめ、地域でのネットワーク機能を高める。

(3) インフォーマルサポートに参加する地域の人材の養成

○多様な市民ニーズに適切に対応し、さらに、つながりがもてる地域づくりを促進するには、地域住民の力を地域福祉の推進に活かすことが重要であることから、インフォーマルサポートに参加する多様な人材を幅広く養成する。

○インフォーマルサポートの担い手を養成するにあたって、行政は、市民・地域の主体的な取り組みを支援するとともに、人権に対する正しい理解を深めるため、積極的な支援をすすめていく。

(4) 地域のさまざまな人材の連携を促進・支援する人材の養成

○地域のさまざまな人材のインフォーマルサポートへの参加を促進するよう、担い手の養成や活動の促進・支援を担う人材を養成する。

○市民の地域での自立生活を支援するうえで大きな関わりをもつ分野（教育・医療・就労支援等）の人材との連携をすすめるよう、相互の分野についての理解を深めるとともに、各々の分野の取り組みを結びつけていく役割を担う人材を養成する。

(5) 新たな制度やサービス・活動の展開に対応する人材の養成

○制度の変革に伴って求められる新たな人材（介護予防、障害者施策の総合化・特別支援教育・就労支援、地域子育て支援・虐待予防など）を、関連分野と連携しながら養成する。

(6) 人材養成を促進するしくみづくり

○専門職の資質の向上においては、一人ひとりの専門職の主体的な取り組みが重要であり、それを促進・支援する職場環境や自主的・主体的に参加できる研修機会を拡大していけるよう、事業者、専門職団体、行政等が協力して取り組む。

○権利擁護、情報開示、サービス評価、苦情解決などのサービスの質を高めるしくみや、講師

の人材バンクの設立、大学等の福祉人材養成機関が支援するしくみなど、人材養成を促進するための環境整備を図る。

3. 福祉人材養成における公私の役割

(1) 基本的な考え方

○地域福祉はフォーマルサービスとインフォーマルサポートに関わるさまざまな担い手が参加・連携して推進する取り組みである。こうした観点に立って、1) 市民・地域、2) 事業者、3) それらの取り組みを促進・支援する組織・団体・事業者、4) 行政が、主体的に人材養成に取り組んでいく。また、福祉のまちづくりという公共的な視点に立って、さまざまな担い手による取り組みを公的に支えるしくみをつくる。

(2) 各々の担い手に求められる役割

○(1)の考え方をふまえ、各々の担い手にはつぎの役割が求められる。

1) 市民・地域等の役割

○市民一人ひとりが自分自身の問題として地域福祉に関心をもち、地域福祉の担い手の一員として参加する意識と必要な知識を身につける。

○市民の視点で、福祉人材についての評価、問題点の指摘や提言を行う。

2) 事業者の役割

○福祉サービス（フォーマルサービスの提供だけでなく、個々の事業者の主体性や専門性を発揮して開拓的な活動・事業に取り組む）の担い手として、事業者自らが率先して質の高いサービスを提供する人材の養成に取り組む。

○事業者に属する個々の人材も、専門職として自らの資質の向上に主体的な意識をもって努力する。

○サービス提供者としての専門性や地域での拠点性を活かして、市民の地域福祉への理解や参加を促進・支援する。

3) 公私協働の地域福祉を促進・支援する組織・団体・施設の役割

（社会福祉協議会や地域に密着した活動を展開する団体・施設の専門職等）

○市民参加による地域福祉の推進・拠点的な役割を発揮し、行政等と連携して、インフォーマルサポートを担う人材の養成を促進・支援する。

○事業者がインフォーマルサポートにも目を向け、市民・地域と連携した活動・事業を展開し、人材養成に取り組めるよう働きかける。

○市民・地域や事業者の人材を有効に活用するとともに、協働するようコーディネートしていく人材を、自ら主体的に養成していく。

4) 行政の役割

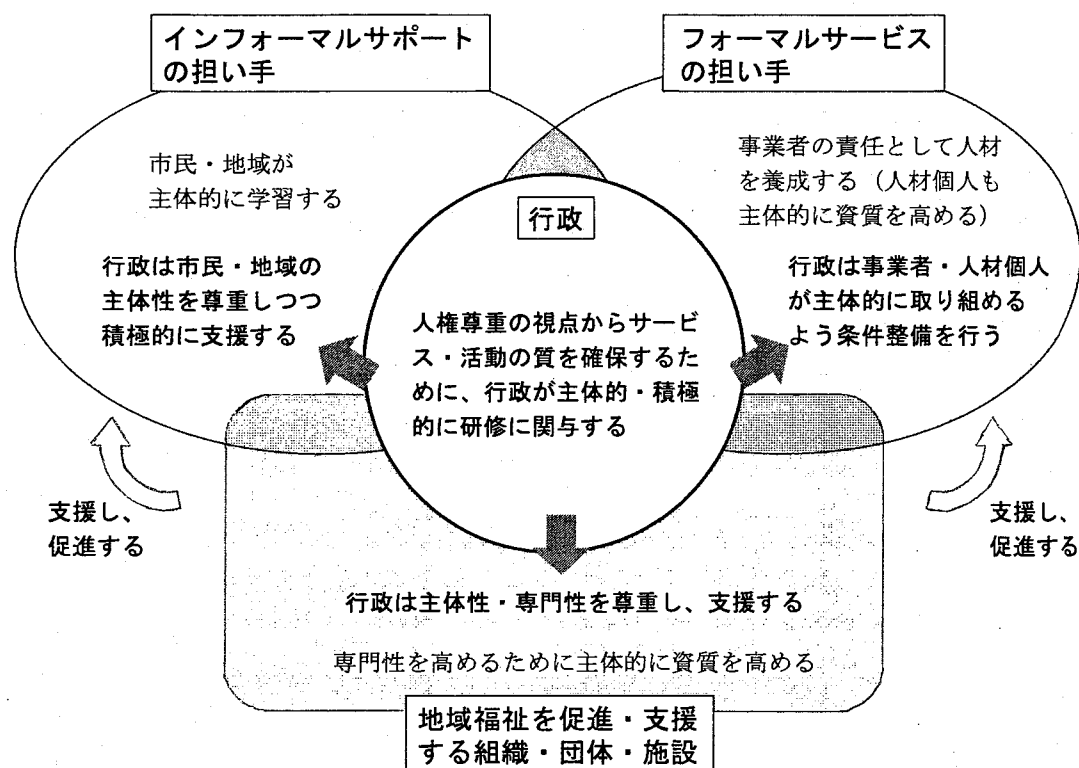
- 市民が安心してサービスを利用できるよう、サービスの質を確保するとともに、人権尊重の視点に立って人材養成に取り組み、加えて、「事業者が取り組むべき人材養成の基準づくり」や人材の資質向上にむけての支援を行う。
- 事業者による人材養成への取り組みの支援として、単独では実施しにくい研修機会の提供などの条件整備を行う。
- 事業者による人材養成への取り組みを促進するよう、サービス評価などの環境整備を図っていく。
- 地域福祉を促進・支援する組織・団体・施設は、その役割の1つとして、インフォーマルサポートを担う市民・地域の人材養成を担っているが、こうした組織・団体・施設の役割をさらに促進するために側面的な支援や条件整備を行う。
- 市民の暮らしを高める観点から、地域福祉の全体的な推進が図れるよう、行政職員の企画・調整力を高める。

(3) 福祉人材養成の枠組みと行政が担う役割

- 前記(2)の4)の福祉人材養成において行政が担うべき役割について、他の担い手との関わりに着目すると、つぎの2点に整理できる。
 - i) 市民の権利を守り、市民が安心して生活できるよう、サービスの水準や質、活動の効果を確保すること(人権尊重の視点からの研修等の実施、研修等の基準づくり、行政職員に対する研修など)
 - ii) 事業者や市民等の主体的な取り組みを支援するための条件整備を行うこと(大学や研修機関等とも連携した、事業者や市民等が利用できる研修機会づくりや情報の提供、講師の人材バンクづくりなど)
- また、i) “行政が人権尊重の視点から実施する研修等”については、地域福祉に関わる人材全体に共通するが、ii) “事業者や市民等の主体的な取り組みを支援するための条件整備”は、法・制度に基づき公的な財源をもとに実施するフォーマルサービスと、市民の主体的な意思を基盤としたインフォーマルサポートでは、行政としての関わりに違いが生じる。
- これらのi)とii)について示したものが、次の図である。

中心に位置する部分がi) “行政が人権尊重の視点から実施する研修等”であり、すべての福祉人材養成に共通して、「行政」の責務として主体的・積極的に関与する必要がある。そのまわりに位置する3つがii)である。これらは“事業者や市民等の主体的な取り組みを支援するための条件整備”であり、フォーマルサービスに取り組む「事業者」とインフォーマルサポートに取り組む「市民・地域」の主体的な福祉人材養成を、行政が、その特性に応じて支援していくことである。さらに、行政の「公私協働の地域福祉を促進・支援する組織・団体・施設」に対する支援は、結果として、「市民・地域」や「事業者」に対する、支援し促進するという効果を生むこととなる。

〔図〕 福祉人材養成における行政の役割



4. 大阪市において重点的に取り組むべきこと

○大阪市においては、これまでもさまざまな福祉人材養成の取り組みが行われてきたが、公私の役割分担のもとで「地域福祉に主眼をおいた福祉人材養成」を推進していくために、今までの取り組みを継続し強化すべきこと、新たに取り組むべきこと、さらに、特に先駆的に取り組むべきことを、以下の2つの柱にもとづき提案する

（1）福祉人材養成に関する事業の効果的な推進

1) 研修等の体系的整備への取り組み

○「措置」制度のもとでは、福祉人材の養成に関する事業は基本的に行政の責任において実施されてきた。社会福祉基礎構造改革により多くのサービスは「契約」に基づいて利用されることとなり、フォーマルサービスを担う福祉人材養成に関する事業者自らの責任は、極めて重要となってきた。しかし、大阪市における福祉人材養成にかかる研修事業等の体系は、必ずしもこれに対応したものとはなっていない。

○このことから、福祉人材養成における行政の役割や機能について、点検を行う必要が生じている。フォーマルサービスに関わる福祉人材養成における行政の責任は、市民が利用するサービスの水準や質を確保することにある。そのため、行政は、サービスの水準や質を確保す

ることを目的とした研修の実施と同時に、個々の事業者やその団体の主体的な人材養成の取り組みに向けての条件整備を行う必要がある。

○例えば、福祉人材の資質の向上やよりよい実践をすすめるうえで、職員同士がともに高めあう職場環境が重要であることに鑑み、事業者における管理者やスーパーバイザーに対する研修の充実や、職員のバーンアウト予防のための研修や支援などの新たな取り組みが必要である。

○さらに、専門職の資質を高めるための高度かつ専門的な研修においては、研修にかかる経費負担のあり方（個人や事業者に対する研修の有料化）も、検討が必要である。

○これらの取り組みをすすめるにあたって、行政だけでなく、福祉人材養成に関わる機関・団体はもとより、事業者やその構成団体、福祉人材たる専門職や市民、さらにはサービスや活動の受け手となる人々の参加を得て行うことは、結果として、公私の的確な役割分担による、福祉人材の資質向上の効果的な推進を図ることとなる。

2) 人権意識を高めるための取り組み

○人権の視点に立った利用者本位のサービスや活動をすすめるためには、利用者の尊厳と自立をふまえた、多面的な研修の機会を提供することで、すべての福祉人材の人権意識を高めることが必要である。

○フォーマルサービスについては、従事者の人権意識を高める第一義的な役割は事業者にあることを前提としつつ、市民が利用するサービスの水準や質を確保する観点から、行政として関与していく必要がある。

○インフォーマルサポートに関わる人材については、活動の経験レベル等に応じて、行政が、人権意識を高める機会を提供し、適切な活動ができるよう支援していく。

3) 相談・支援やファシリテートを担う人材を養成するための取り組み

○地域における自立生活や次世代育成を、地域のさまざまな力を活かして支援する人材として、ピア・カウンセリングを含む相談・支援やファシリテート（地域福祉に関する活動や連携の促進・支援）を担う人材を養成するとともに、これらの人材のレベルアップが図れるよう、地域における多様なニーズをふまえた研修などを行っていく必要がある。

○また、“相談・支援やファシリテートを担う人材”以外の福祉人材についても、「地域の力を活かして地域での自立生活を支援する」という視点で、各々の業務や活動において支援を行えるよう、それぞれの研修内容について工夫する。

○地域福祉を推進していくためには、さまざまな専門職が連携していくことが必要であり、福祉人材の養成にあたっては、保健・医療・教育・就労などの各分野の専門職との合同による研修などの取り組みを介して、多様な専門職の福祉への一層の理解にも寄与していくことが求められる。

4) インフォーマルサポートに参加する人材を養成するための取り組み

○今後の地域福祉の推進は市民の主体的な参加にかかる部分が大きい。そのため、インフォーマルサポートに参加する人材の養成は重要な課題であり、その参加や活動のきっかけとなる

講座や参加しやすい活動の場づくりなどを一層推進していくべきである。加えて、活動の効果を確認するために、活動の経験レベル等に応じた研修を実施することが望まれる。

- また、教育分野と連携して、学校や地域における福祉教育や、その学習成果を活かした実践活動をすすめ、幅広い市民の主体的な参加を促進する必要がある。
- これらの取り組みは、幅広い公私協働のもとで地域に根ざしてすすめられている「区アクションプラン」の推進と関連づけて展開し、地域のニーズや実情を反映するとともに、地域の主体性を活かすしくみとしていくことが重要である。

5) 福祉人材養成に関わる評価への取り組み

- サービス提供主体の多元化に伴い、事業者間のサービス内容に格差が生じている。こうしたなかで利用者のサービス選択、あるいは、事業者によるサービスの向上に資するものとして、評価の取り組みが重要である。
- 福祉人材の資質向上を図るうえでは、事業者、専門職、市民が、研修などの取り組みに主体的に参加するよう、インセンティブを高めていくことが不可欠である。そのためには、研修などの取組状況を評価し、開示するしくみづくりが有効である。これらは地域福祉をすすめるしくみとしての「サービス評価」や「情報開示」などにも含まれることになるが、福祉人材養成を促進する観点からも、ピア評価（事業者間の相互評価）などのしくみも含めて、先駆的な取り組みを検討していく必要がある。

(2) 「福祉人材養成連絡協議会（仮称）」の設置

- 地域福祉を担う人材養成をすすめていくためには、福祉人材養成に関わる機関・団体はもとより、事業者やその団体、福祉人材たる専門職や市民、さらにはサービスや活動の受け手となる人々が福祉人材養成に関するニーズや情報を共有し、各々の特性を活かして役割を分担し合い・連携していくことが不可欠である。
- そのため、大阪市は福祉人材養成の先駆的な取り組みとして、「福祉人材養成連絡協議会（仮称）」（以下、「連絡協議会」という）を各方面に呼びかけて設置することが有効である。

1) 「連絡協議会」の目的

- 「連絡協議会」は、福祉人材養成に関わる機関・団体等と、事業者、専門職、市民、サービス利用者等が、福祉人材の包括的な養成を共通の目標とし、大阪市全体を見据えた体系的な福祉人材養成が行えるよう、参加している個々の団体等が各々実施する研修等の事業について調整や相互補完を図っていく。また、福祉人材の生涯にわたるステップアップを支援するしくみづくりや、研修プログラムの開発などを行うとともに、これらの取り組みを通じて、各々の事業がより効果的・効率的に展開できるしくみを構築することを目的とする。

2) 「連絡協議会」の構成

- 「連絡協議会」は、市、社協、大学や専門学校等の福祉人材養成機関、福祉人材に対する研修等を行う機関、福祉事業者の団体、福祉専門職の職能団体、地域福祉活動者の団体等、体

系的な福祉人材の養成を可能にするメンバーによって構成することが必要である。

- とりわけ、大阪市における社会福祉の研究・教育機関でもある大阪市立大学は、その専門知識を社会に還元する役割を担うべく、「連絡協議会」に積極的に参画することが求められる。
- 「連絡協議会」は、幅広い組織や個人等が参加する協議の場とし、具体的な検討をすすめていくワーキング的組織及び専門的な能力を有する事務局体制を確立する必要がある。なお、事務局については、現在、大阪市の福祉人材養成センター機能をもつ、大阪市社会福祉研修・情報センターと十分連携を図る必要がある。

3) 「連絡協議会」の機能

- 「連絡協議会」の機能については、参加する組織や個人のニーズをふまえて検討していくことが重要であるが、前記(1)「地域福祉に主眼をおいた福祉人材養成の具体的な取り組み」での検討をふまえ、次のような機能をもつことが期待される。
- 「連絡協議会」は、組織を構成する団体等における福祉人材養成に関する情報を共有し、個々の事業がより効果的・効率的に展開できるよう、各団体が実施する研修等の事業について調整や相互補完を行い、体系的な研修の実施を目指す。
- 「連絡協議会」は、前記により集約された研修等の情報を発信し、個々の福祉人材の主体的な研修参加を促進するためのサービス提供に取り組む。
- また、「連絡協議会」は事業者に対して、研修情報の提供や研修履歴の開示など、研修への積極的な取り組みを促進するためのサービスを提供するとともに、職場内研修(OJT)等を含めた研修に関するコンサルティングや、福祉人材バンクを確立して講師の派遣を行うなど、研修実施に関する専門的な支援機能を整備していく。
- さらに、前記の研修履歴の開示に関する取り組みを構築し、それを評価のひとつの手段として活用していくとともに、未受講の研修を通知し受講を促進するなど、人材養成を積極的に支援する取り組みにつないでいく。
- 将来的には、生涯研修体系を確立するなかで、専門性を高めるための研修への参加状況に応じて、「連絡協議会」が受講生に対し一定の認定を行うことなどを、研修への参加のインセンティブを高める手法のひとつとして検討していくことも必要である。

○社会福祉審議会特別委員会委員名簿

乾 繁夫※ (社福) 大阪市西成区社会福祉協議会会長

岩間 伸之※ 大阪市立大学大学院生活科学研究科講師

小山 隆※ 同志社大学社会学部教授

(委員長)

白澤 政和※ 大阪市立大学大学院生活科学研究科教授

竹田 契一 大阪教育大学名誉教授

富田 めぐみ※ (社福) ヒューマンライツ福祉協会総務部長

牧里 每治 関西学院大学社会学部教授

松村 寛 大阪市社会事業施設協議会会長

山縣 文治※ 大阪市立大学大学院生活科学研究科教授

(五十音順・※は作業部会委員)

○社会福祉審議会特別委員会開催経過

- 平成16年 9月24日(金) 社会福祉審議会総会
※「大阪市における福祉人材養成のあり方」
について検討依頼
- 12月16日(木) 特別委員会(第1回)
- 平成17年 1月24日(月) 作業部会(第1回)
- 2月15日(火) 作業部会(第2回)
- 2月28日(月) 特別委員会(第2回)・作業部会(第3回)
合同会議
- 3月28日(月) 社会福祉審議会総会
※「大阪市における福祉人材養成のあり方」
について中間報告
- 4月21日(木) 特別委員会(第3回)
- 6月13日(月) 作業部会(第4回)
- 7月13日(水) 作業部会(第5回)
- 8月 8日(月) 作業部会(第6回)
- 9月12日(月) 特別委員会(第4回)
- 9月20日(火) 社会福祉審議会総会
※「大阪市における福祉人材養成のあり方」
について審議

○キーワード・用語解説

アドボカシー(権利擁護)

社会福祉サービスの利用者本人が、自らの意思を表明するよう支援すること、及び表明された意思の実現を権利として擁護していく活動(権利擁護)を意味し、意思表示の能力に限界のある人々については、本人の利益を本人に代わって擁護すること(代弁)をいう。

インセンティブ

直訳は「刺激・誘引」の意味であるが、本文では、研修などの受講に関して、励みとなる、あるいは参加勧奨の意味で用いている。

インフォーマルサポート

一般的には、要援護者を取りまく家族、親族、近隣等により提供される非公式なサービスのことをいう。本文では、公的な制度に基づいて行政や事業者などが提供する「フォーマルサービス」の対義語として、主に市民や地域による主体的な活動やきめこまやかな支援のことをさす。

エンパワメント

一人ひとりがその人らしく活動する中で、文化的、社会的、政治的、経済的状況などを変えていく力を身に付けることを意味する。すなわち、人が、自分自身の存在価値を自覚し、それぞれが持っている潜在的な可能性を引き出して、社会にいきいきと参加していけるようになることをいう。

NPO

Non-Profit Organization(民間非営利組織)の略。「特定非営利活動促進法」(1998年施行)では、ボランティア活動をはじめとする、市民が行う自由な社会貢献活動として特定非営利活動を行う団体に対し、法人格を付与することにより、公益の増進に寄与することを目的としている。

コンプライアンス

直訳は、「命令、要求などに従うこと」で、法律や社会的な常識・通念を厳密に守ることや、適法かつ適切な企業活動、営業活動に徹することをさす。

障害者施策の総合化

国における、障害者施策のグランドデザイン（案）において示された、今後の障害者保健福祉施策の基本的な3つの視点の一つで、年齢や障害種別等に関わりなく、できるだけ身近なところで必要なサービスを受けながら暮らせる地域づくりをすすめること。

特別支援教育

従来の特殊教育の対象の障害だけでなく、LD（学習障害）、ADHD（注意欠陥・多動性障害）、高機能自閉症も含め、障害のある児童・生徒に対してその個別の教育的ニーズを把握し、もてる力を高め、生活や学習上の困難を改善又は克服するために、適切な教育を通じて必要な支援を行う新しい教育体制のことをいう。具体的には、質の高い教育的対応を支える人材の養成や教育、福祉、医療等の関係機関との連携協力体制の整備、連絡調整役として「特別支援教育コーディネーター」の配置などがあげられている。また、盲、ろう、養護学校が、地域の特別支援教育センターとしての役割を担うことや、専門機関の連携協力を支援するネットワークを構築することなどの検討を進めていくこととしている。

バーンアウト

「燃えつき」を意味し、仕事などのやる気を失ってしまうこと。

ピアサポート／ピアカウンセリング

「ピア」とは仲間の意味。障害者福祉の分野においては、自立生活などの経験を有しカウンセリング技術を身に付けた障害者が自らの体験に基づいて、同じ仲間である他者の相談に応じ、また支援するための活動を行うことをいう。

ピア評価

仲間同士により、評価を行うことであり、本文では、事業者間で相互評価を行うことをさす。

ファシリテーター

地域福祉において、ファシリテーターは、地域福祉を推進していく中核となる人材のことであり、市民やサービス事業者の活動を引き出し、推進していくことにより、地域の福祉や介護の力をつけることで、人々の地域生活を可能にすることを目指している。