

サービス管理責任者の人材育成 のあり方に関する調査研究

報 告 書

平成 23 年 3 月

大阪府

はじめに

障害者自立支援法の施行に伴いサービス管理責任者が、障がい福祉サービス事業所に配置されることになって5年目を迎えています。

サービス管理責任者は、障がい福祉サービスの質を確保するために個別支援計画の作成やサービス内容の評価などの一連のサービス提供プロセス全般に関する責任を担っており、専門的な知識や技術に加え、サービス提供職員に対する指導的役割が期待されています。また近年社会福祉施設における人権侵害事件が後を絶たない中で、障がい者に対する虐待の防止や権利擁護の観点からも、サービス管理責任者が担うべき役割はますます重要となってきています。

これまで都道府県におけるサービス管理責任者研修は、厚生労働省の障発第0830004号（平成18年8月30日）で示された標準カリキュラムや平成18年度から毎年度実施されている「サービス管理責任者指導者養成研修」の内容を踏まえて、開催してきており、また、国における障がい者制度改革が進む中、平成23年度はサービス管理責任者の配置に関する経過措置の最終年度を迎えることになり、各都道府県においては、サービスの質の向上を図る観点からサービス管理責任者の人材確保とともに人材養成のあり方が問われています。

一方、厚生労働省の障害者保健福祉推進事業等により、これまでのサービス管理責任者研修の検証とともにサービス管理責任者やその養成のための研修のあり方に関して検討が行われてきました。

この度の調査研究は、厚生労働省の平成22年度障害者総合福祉推進事業の助成を受けて実施するもので、サービス管理責任者の人材育成のあり方に関わる調査研究事業として、サービス管理責任者研修の受講者や都道府県事務担当者等を対象に調査を実施し、サービス管理責任者研修の課題や求められるサービス管理責任者の人材育成に関する課題を明らかにするとともに、サービス管理責任者研修が全国で格差なく、質の高い研修が行われるための今後の研修のあり方について提案するものです。

本調査研究にご協力頂いた多くの障がい福祉サービス事業所関係者をはじめ、多忙な業務の中調査の受け入れやワーキングの労をとっていただいた関係者、関係機関の皆様方に心より感謝申し上げます

平成23年3月

サービス管理責任者の人材育成のあり方に関する調査研究 検討委員会

【 目 次 】

はじめに

第1章 事業の概要

1	サービス管理責任者研修の概要と経過	1
2	問題の所在	2
3	事業の目的	3
4	事業の流れ	4
5	検討委員会の設置	4

第2章 都道府県調査Ⅰ（サービス管理責任者研修受講者調査）の結果

1	調査の概要	6
2	集計結果	6
3	考察	22

第3章 都道府県調査Ⅱ（都道府県事務担当者調査）の結果

1	調査の概要	28
2	集計結果	28
3	考察	33

第4章 提案Ⅰ：サービス管理責任者研修・標準カリキュラムについて

1	調査から見える研修の課題	36
2	求められるサービス管理責任者の人材育成とは	38
3	現行の標準カリキュラム内容について	44
4	現在のサービス管理責任者研修・標準カリキュラムでさらに強化すべきもの	64

第5章 提案Ⅱ 新たな項目として追加すべき標準テキスト内容について

～全体講義～

- 1 新たな項目として追加すべきもの 65
- 2 障がい者の虐待防止と権利擁護について 68
- 3 障がいのある人のライフステージを見据えた支援～「働く」ことを中心に～
. 70
- 4 地域生活移行について 72

第6章 提案Ⅲ 現行のカリキュラム内容を充実させるための工夫

～分野別講義 標準テキスト～

- 1 カリキュラム内容を充実させるために 92
- 2 支援者に望むこと～当事者の声を聴く～ 95
- 3 乳幼児の発達とその支援について 96
- 4 都道府県の就労支援について 97
- 5 サービス管理責任者の役割について 97

第7章 提案Ⅳ サービス管理責任者研修 指導者ガイドラインについて

- 1 ガイドラインについて 118
- 2 全体講義・分野別講義・分野別演習 共通項目（大阪府の実施状況） . . . 118
- 3 「全体講義」について 121
- 4 「分野別講義・演習」について～分野別研修の統一性～ 123
- 5 「分野別講義」について 125
- 6 「分野別演習」について 129

第8章 提案Ⅴ：サービス管理責任者現任者研修について

- 1 都道府県調査から見える現任者研修のあり方 139
- 2 大阪府におけるサービス管理責任者現任者研修プログラムの試行的な実施 . . 140
- 3 研修評価及び現任者研修に望むもの 143
- 4 現任者研修プログラムの提案 148

おわりに

第1章 事業の概要

1 サービス管理責任者研修の概要と経過

平成 18 年 10 月から全面施行された障害者自立支援法において、障がい福祉サービスの事業体系と、これに伴う事業ごとの人員基準、運営基準が従来の体系から大きく変わり、その中で新たに障がい福祉サービスの質を確保するため、「サービス管理責任者」という職が設けられ、一部サービス種別は除き、指定を受けた障がい福祉サービス事業所と障がい者支援施設へサービス管理責任者を配置することが位置付けられ、運営基準上で、その職責と業務の内容などが規定されているところである。

サービス管理責任者は、個々の利用者についての心身の状況の把握（アセスメント）、個別支援計画の作成、定期的な評価（モニタリング等）を行い、一連のサービス提供におけるプロセス全般に関する責任を担うとともに、個々の利用者の障がい特性や生活実態に関する専門的な知識や、個別支援計画の作成・評価などの技術を持ち、サービス提供の質の向上という重要かつ大きな役割を担っている。また、他のサービス提供職員に対して技術的な助言や指導を行うスーパーバイザー的な役割が期待されているところである。

サービス管理責任者研修では、個別支援計画の作成に係る一連の業務について体験し、利用者支援の視点や、計画作成上の留意事項について学ぶことを目的とし、全分野共通の講義の後分野別に別れ、障がい福祉サービス・利用者の特性に応じた分野別講義・演習と、合計 3 日間の研修の中で、サービス管理責任者の担う一連の業務について体験し学ぶ内容となっている。研修の標準的な内容は以下の表 1 のとおりである。

サービス管理責任者になるためには、本研修の受講の他、所定の実務経験を満たし、相談支援従事者初任者研修（講義部分）の受講が求められるなど、その要件が定められている。

<表 1-1：サービス管理責任者研修の標準的な内容>

	講 義 名	時 間
全体講義	「障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割」	2
	「サービス提供のプロセスと管理」	2
	「サービス提供者と関係機関の連携」	2
分野別	分野別講義「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」	3
講義・演習	分野別演習	4
	「サービス提供プロセスの管理の実際：事例研究①アセスメント」	
分野別 演習	「サービス提供プロセスの管理の実際：事例研究②個別支援計画」	3
	「サービス内容のチェックとマネジメントの実際：模擬会議」	3

2 問題の所在

(1) サービス管理責任者研修カリキュラムにおける問題点

サービス管理責任者研修は平成 18 年度から実施されているが、研修が始まってから 5 年しか経っていないため、その内容についてあまり積み重ねがなく、また厚生労働省が示している研修カリキュラムの内容はあまりに概括的である。例年 9 月頃に厚生労働省が実施する「サービス管理責任者指導者養成研修」においては、当初は伝達研修の意味合いが強く、指導者研修の内容を持ち帰り各都道府県において実施していたようであるが、研修を積み重ねるにつれ「地域の実情に合わせて研修内容を考える」といったメッセージが加わるようになり、指導者研修の内容に加え地域の実情に合わせた内容が求められるようになった。しかし、「地域の実情に合わせて」と示されたものの、どういった点が地域の実情なのか、具体的な内容について触れられていないため、各地域においてその内容に格差が生じている。以上のように、サービス管理責任者研修には詳細な研修カリキュラムがなく、その内容も整理されていないため、研修実施方法に関して混乱しているのが現状である。

また、個別支援計画作成のプロセスを学ぶ中で、相談支援専門員の作成する「サービス利用計画」や、相談支援専門員との違いがよくわからないといった声を研修受講者からよく聞く。サービス管理責任者及び相談支援専門員双方の業務内容及び役割に関して一定の整理も必要であり、それぞれ理解を深めることが、地域の円滑なネットワーク形成及びサービスの質の向上、すなわち利用者の QOL 向上につながっていくと思われるが、まだ十分に整理されていないのが実情である。

(2) 大阪府の研修開催からみえる問題点

大阪府においては、研修が始まった平成 18 年度から大阪府の福祉専門職員（主に福祉施設、相談現場等で働く）が中心となり、例年 9 月頃に厚生労働省が実施する「サービス管理責任者指導者養成研修」に参加し、大阪府サービス管理責任者研修の内容について企画してきた。平成 18 年度～19 年度は大阪府障がい保健福祉室が研修の事務局を担っていたが、平成 20 年度からは大阪府が設置運営し、福祉専門職員が多く勤務をしている指定障がい者支援施設の大阪府立砂川厚生福祉センターが研修の事務局を担っている。大阪府におけるサービス管理責任者研修については、サービス提供事業所が数多く、また今後新体系移行を控えている多数の作業所・小規模通所授産施設等を対象に行うため、全国でも最大規模となっている。また、平成 20 年度は国における「サービス管理責任者配置における経過措置」の最終年度（その後、平成 23 年度末まで一部内容を変更し延長となる）であったこともあり、研修の内容に加え受講したいという多くの事業所のニーズに応える必要があった。上記のように大阪府では全国でも最大の毎年約 1,000 人規模で実施する一方、国で定められている標準カリキュラムの内容に基づき、限られた研修時間・日程の中でサービス管理責任者として働くスキルや視点についていかに効率よくかつ円滑に伝え、さらに受講者のニ

ーズを踏まえた研修とするかが課題となっている。

事務局では研修受講者を対象に毎年実施している研修のアンケート結果を踏まえながら、講義に障がい当事者を含む外部講師を起用、大阪府の独自のカリキュラムを盛り込み、ファシリテーターを配置するなど受講者のニーズに沿った形での研修運営に取り組んできた。しかし、受講者の多さもあり経験、受講姿勢・モチベーションなどに大きな幅がみられ、実務経験も5年未満から20～30年以上と差が大きく、既にサービス管理責任者として実務をしている者もいれば、個別支援計画の存在すら初めて知った、という受講生まで実に多様である。そういった状況で、一つの個別支援計画を作成することを目的にグループワークを行うため、演習事例の設定や演習内容をどのレベルに合わせるのか、試行錯誤しながら演習設定をしているのが現状である。また、本研修は都道府県地域生活支援事業に位置づけられており、国の統合補助金の制約を受けるなど限られた予算の中、大規模な研修を効率的かつ効果的に企画・運営することが求められてもいた。

3 事業の目的

既述のように、障がい福祉サービス事業所に配置されるサービス管理責任者は、サービスの質を確保するために個別支援計画の作成やサービス内容の評価などの一連のサービス提供プロセス全般に関する責任を担っている。そのためサービス管理責任者の人材育成とスキルアップは、現在国において審議中である障害者自立支援法廃止後の仕組みの中においても重要であると考えられ、また、今般の社会福祉施設における人権侵害事件が跡を絶たない中で、障がい者の虐待防止・権利擁護の観点からも、サービス管理責任者が担うべき役割は非常に重要であるといえる。これらの重要な役割を遂行し地域福祉の水準を担保するためには、地域の実情に即した、より実践的で質の高い研修を実施していく必要がある。

そこで本事業では、サービス管理責任者の事業所内における役割及び業務実態について把握したうえで、研修企画側の運営や実施体制についても分析し、求められているサービス管理責任者の能力を獲得するための効果的な研修カリキュラム及び標準テキスト等について整理を行い検討する。また、サービス管理責任者としての実務能力の獲得及びフォローアップを目的とした「現任者研修」のカリキュラム及びあり方についても検討を行い、サービス管理責任者の総合的なスキルアップを目指した研修体系について検討することを目的とする。

4 事業の流れ

(1) サービス管理責任者の業務についての実態調査

既に実施されている調査研究報告書等も参考にしながら、大阪府、A県、B県の3府県を対象にアンケート調査を実施し、サービス管理責任者の業務の実態や期待されている役割等を把握し分析する。

(2) サービス管理責任者研修の効果測定

大阪府が実施するサービス管理責任者研修とA県サービス管理責任者研修の内容に関する効果測定及び比較を行う。

(3) 他都道府県研修調査

既に実施されている調査研究報告書等も参考にしながら、9都道府県を対象に各都道府県研修に関する研修企画・運営の実態を分析し、効果的な研修とするための具体的な取組み内容を調査する。

(4) 上記調査結果等をもとに、以下の事項について検討し、必要な提言を行う

- ① サービス管理責任者に求められる資質、能力及び技術
- ② 現行の研修内容、研修体制における課題の整理
- ③ 標準的な研修内容、カリキュラム及びテキスト
- ④ サービス管理責任者研修の指導者ガイドライン
- ⑤ サービス管理責任者現任者研修カリキュラムの検討

5 検討委員会の設置

本事業を円滑にすすめるため、有識者・サービス管理責任者実務者・行政・相談支援従事者研修担当者等から構成する検討委員会を設置した。年3回、定例の検討委員会を開催する他、必要に応じてメール等を活用しながら情報交換を行い、本事業の進め方及び内容について意見を求めた。委員の構成は表1-2、検討委員会の開催は表1-3のとおりである。

<表 1-2 : サービス管理責任者の人材育成のあり方に関する調査研究事業 検討委員会>

所 属	氏 名
徳島文理大学 准教授 (座長)	岩城 由幸
サテライト・オフィス平野 所長	酒井 京子
交野自立センター 施設長兼サービス管理責任者	野間田 徹
たじりひまわり園 園長兼サービス管理責任者	楠木 伸幸
関西福祉科学大学 教授	津田 耕一
大阪府 障がい者自立センター 自立支援課長	岩見 和夫
大阪府 こころの健康総合センター 企画課長	釘田 妙子
大阪府 障がい者自立相談支援センター 地域支援課 主査	中山 佳代
大阪府 障がい福祉室 障がい福祉企画課 主査	高橋 英之
大阪府 障がい福祉室 地域生活支援課 総括主査	川原 健史
大阪府 砂川厚生福祉センターいぶき サービス管理責任者	佐々木 利子
大阪府 砂川厚生福祉センターつばさ サービス管理責任者	菅原 秀昭

※順不同

<表 1-3 : 検討委員会開催日及び検討内容>

開 催 日	内 容
第 1 回:平成 22 年 8 月 3 日(火)	本事業の進め方及び調査の論点整理、スケジュール等について
第 2 回:平成 23 年 1 月 14 日(金)	事業の進捗状況報告、アンケート調査の結果と考察について
第 3 回:平成 23 年 3 月 1 日(火)	現任者研修の実施方法と報告書のまとめ方について

<表 1-4 : サービス管理責任者の人材育成のあり方に関する調査研究事業 事務局>

大阪府立砂川厚生福祉センター 企画調整課	氏 名
次長兼企画調整課長	傳野 護
総括主査	吉本 良一
	國澤 有記
	堀田 花江

第2章 都道府県調査Ⅰ（サービス管理責任者研修受講者調査）の結果

1 調査の概要

（1）目的

サービス管理責任者初任者研修の受講生において、全体講義、分野別講義・演習の内容の評価と理解度、また、サービス管理責任者の業務実態を把握し、研修内容の検討と、業務実態からみえる課題を明らかにする。

（2）調査方法

平成22年度のサービス管理責任者初任者研修において、大阪府とアンケート調査の協力が得られたA県、B県の3府県の受講生にアンケート形式で実施した。

ちなみに、調査を依頼し回答に協力を得られた3県において、A県は全体講義部分とサービス管理責任者の業務実態部分について、B県はサービス管理責任者の業務実態部分のみ回答の協力が得られた。

【回収状況】

	大阪府	A 県	B 県	合計
受講者数	955	251	107	1313
回収数	930	219	88	1237
回収率(%)	97.4%	87.3%	82.2%	94.2%

2 集計結果

（アンケート調査については、大阪府は平成22年11月8日～12月16日、A県は平成23年2月7日、B県は平成23年1月7日に実施した結果である。）

【研修受講生の状況】

	大阪府	A	B
サービス管理責任者として従事している	21.2(%)	10.0	2.3
サービス管理責任者として働いていない	67.0	80.8	97.7
無回答	11.8	9.1	0.0

研修受講生のうち、現在サービス管理責任者として従事している者の割合については、都道府県間で大きく差が見られる。

(1) 調査 I - ①研修の内容に関する効果測定

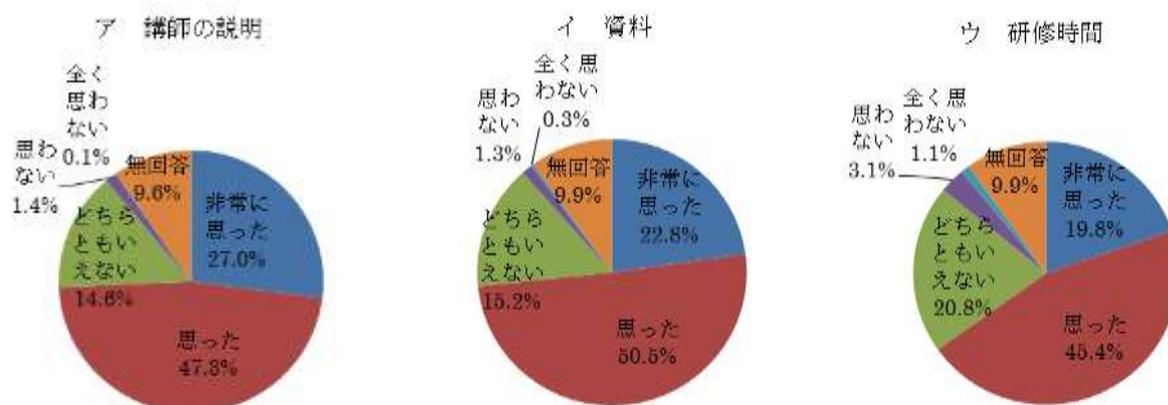
①全体講義について

【大阪府全体講義における結果】

大阪府全体講義のスケジュール		
講義①	個別支援計画について	9:50~10:50
講義②	障がい者の虐待防止と権利擁護について	11:10~12:10
講義③	「はたらく・働き続ける」をあたりまえに	13:20~14:20
その他	DVD 上映「地域で暮らすために」	14:35~14:55
講義④	サービス提供者と関係機関との連携について	14:55~15:40
講義⑤	障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割	15:55~16:40

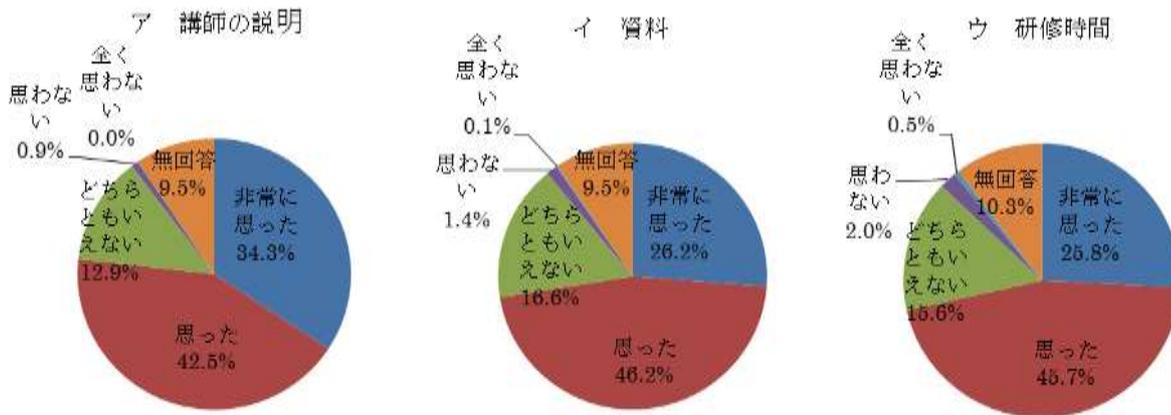
大阪府の全体講義①～⑤に関して、「ア、講師の説明はわかりやすかったですか」「イ、資料はわかりやすかったですか」「ウ、研修時間は適切ですか」との3つの質問を行った。

講義①



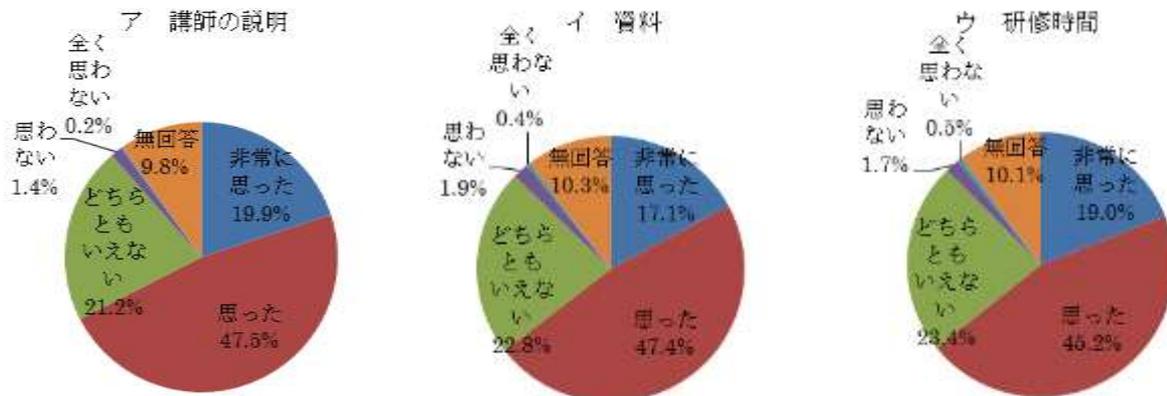
講師の説明がわかりやすかったかどうかについては、「非常に思った」「思った」の合計が **74.3%**であった。
 資料がわかりやすかったかどうかについては「非常に思った」「思った」の合計が **73.3%**であった。
 研修時間が適切かどうかについては「非常に思った」「思った」の合計が **65.2%**であった。

講義②



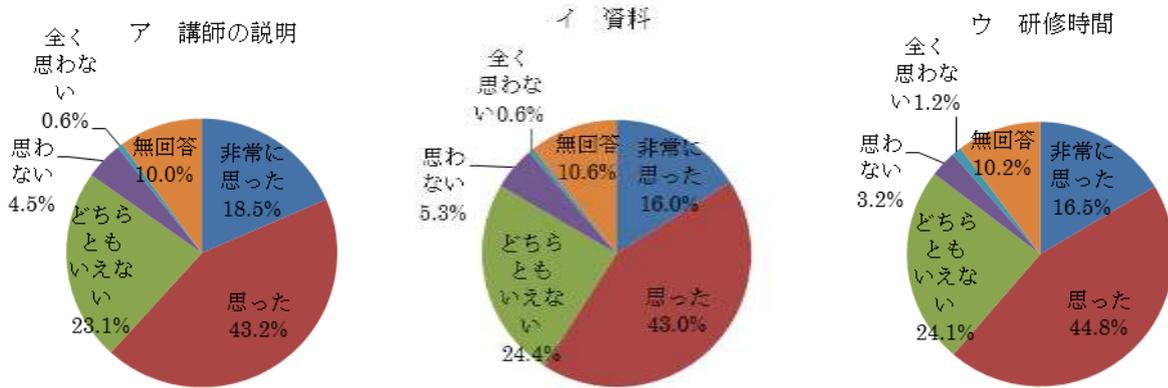
講師の説明が分かりやすかったかどうかについては、「非常に思った」「思った」の合計が **76.8%**であった。
 資料が分かりやすかったかどうかについては「非常に思った」「思った」の合計が **72.4%**であった。
 研修時間が適切かどうかについては「非常に思った」「思った」の合計が **71.5%**であった。

講義③



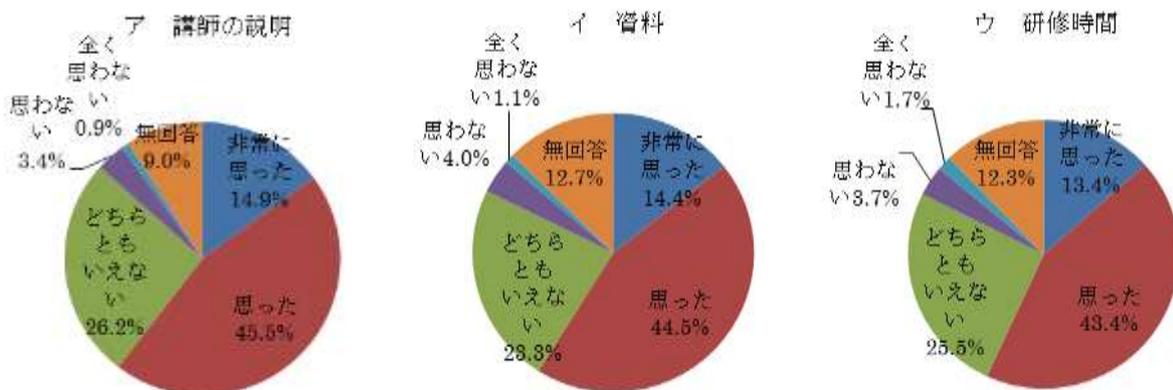
講師の説明が分かりやすかったかどうかについては、「非常に思った」「思った」の合計が **67.4%**であった。
 資料が分かりやすかったかどうかについては「非常に思った」「思った」の合計が **64.5%**であった。
 研修時間が適切かどうかについては「非常に思った」「思った」の合計が **64.2%**であった。

講義④



講師の説明が分かりやすかったかどうかについては、「非常に思った」「思った」の合計が **61.7%**であった。
 資料が分かりやすかったかどうかについては「非常に思った」「思った」の合計が **59.0%**であった。
 研修時間が適切かどうかについては「非常に思った」「思った」の合計が **61.3%**であった。

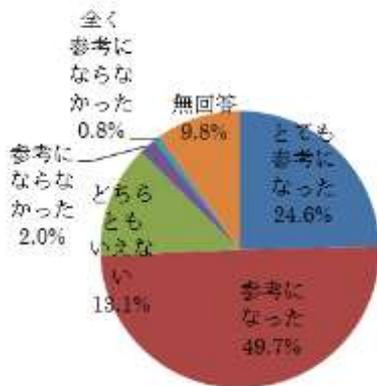
講義⑤



講師の説明が分かりやすかったかどうかについては、「非常に思った」「思った」の合計が **60.4%**であった。
 資料が分かりやすかったかどうかについては「非常に思った」「思った」の合計が **58.9%**であった。
 研修時間が適切かどうかについては「非常に思った」「思った」の合計が **56.8%**であった。

その他

DVD上映「地域で暮らすために」



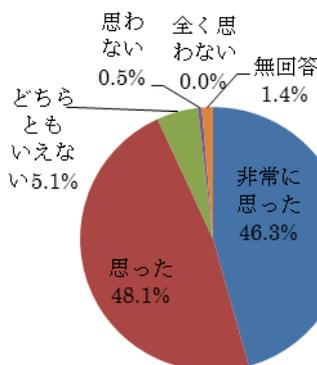
DVD の上映については、「とても参考になった」「参考になった」の合計が **74.3%**であった。

【A県の全体講義における結果】

A 県 全体講義スケジュール		
講義①	「障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割」	9:45～11:45
講義②	「サービス提供のプロセスと管理」	12:45～14:45
講義③	「サービス提供者と関係機関との連携について」	14:45～16:45

講義②「サービス提供のプロセスと管理」

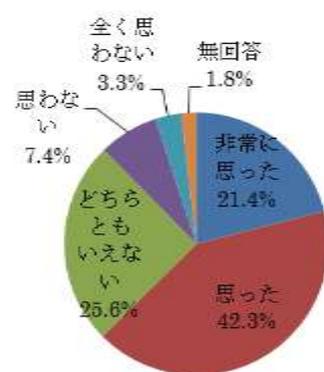
ア 講師の説明



イ 資料



ウ 研修時間



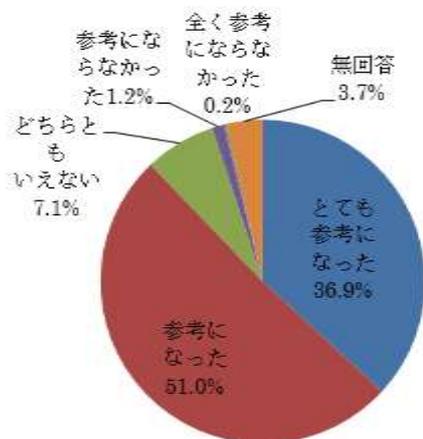
講師の説明がわかりやすかったかどうかについては、「非常に思った」「思った」の合計が **94.4%**であった。

資料がわかりやすかったかどうかについては、「非常に思った」「思った」の合計が **44.2%**であった。

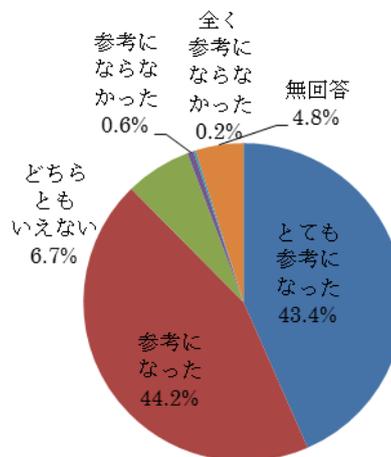
研修時間が適切かどうかについては、「非常に思った」「思った」の合計が **63.7%**であった。

②分野別講義・演習について（大阪府のみ回答）

【講義内容が参考になったかどうか】



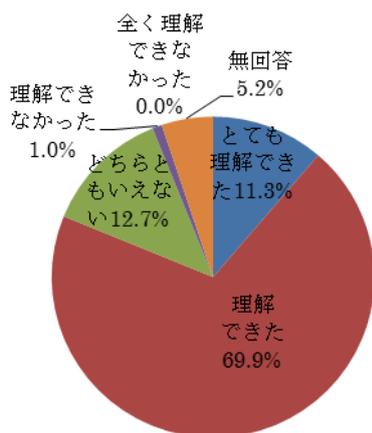
【演習内容が参考になったかどうか】



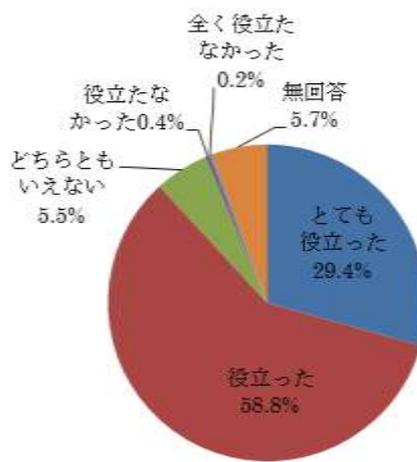
分野別講義については、「とても参考になった」「参考になった」の合計が **87.9%**であった。
 分野別演習については、「とても参考になった」「参考になった」の合計が **87.6%**であった。

③研修全体の評価について（大阪府の受講生全員が回答）

【内容が理解できたかどうか】



【内容が役に立ったかどうか】



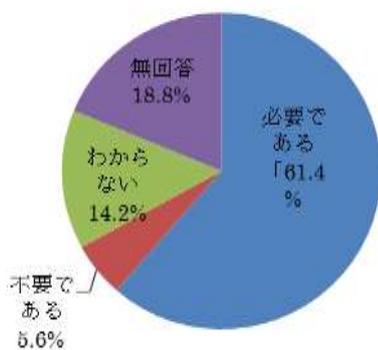
研修の内容については、「とても理解できた」「理解できた」の合計が **81.2%**であった。
 研修の内容については、「とても役立った」「役立った」の合計が **88.2%**であった。

【サービス管理責任者の業務に役立つかどうか】(大阪府の現任のサービス管理責任者のみ回答)



サービス管理責任者の業務に役立つかどうかについては、「とても役立った」「役立った」の合計が **81.7%** であった。

【再研修が必要かどうか】(大阪府の現任のサービス管理責任者のみ回答)

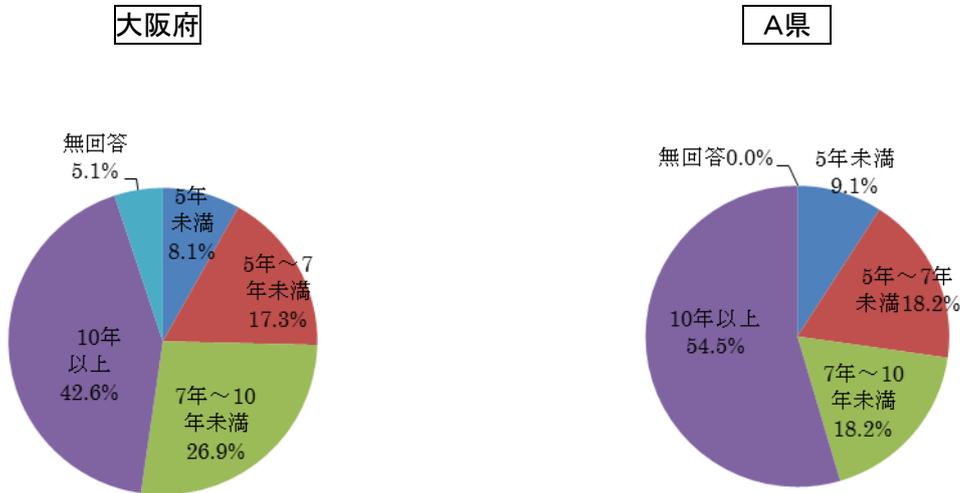


再研修が必要かどうかについては、「必要である」が **61.4%** であった。

(2) 調査Ⅰ-②サービス管理責任者の業務について (大阪府、A県、B県の回答)

* B県については、アンケートに回答した現任のサービス管理責任者数が極端に少ないため、サービス管理責任者のみ回答の項目データ結果には反映しないこととする。

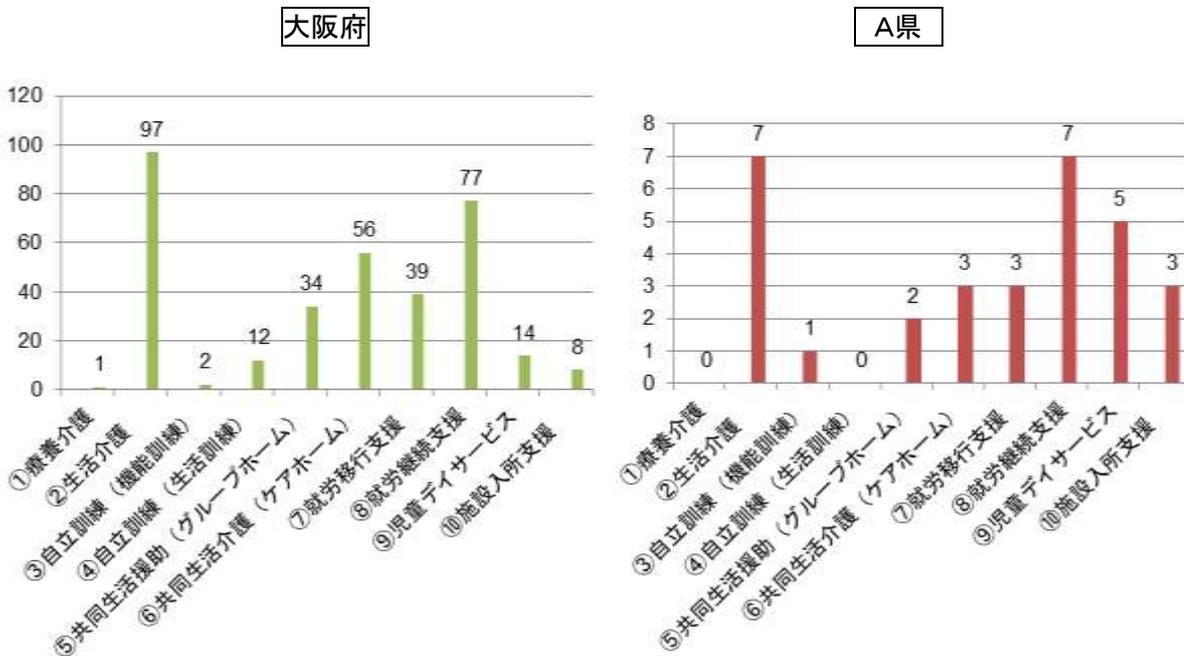
【実務経験】(サービス管理責任者のみ回答)



大阪府では、実務経験で最も多いのは、10年以上の**42.6%**、7～10年未満が**26.9%**でそれに続いた。

A県では、実務経験で最も多いのは10年以上の**54.5%**、7～10年未満、5～7年未満の**18.2%**がそれに続いた。

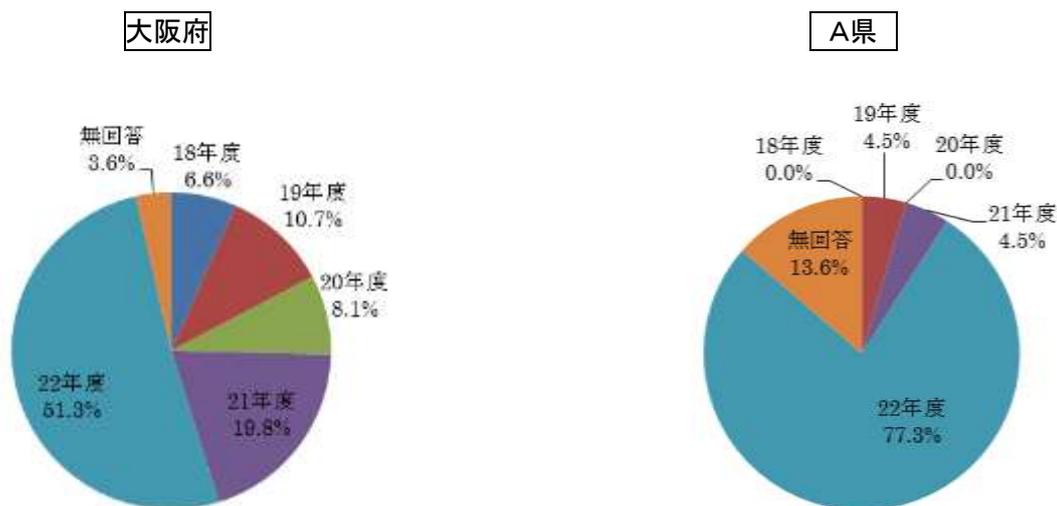
【所属している事業所のサービス】



大阪府では、所属している事業所の実施サービスで最も多いのは、生活介護、就労継続支援であった。共同生活介護がそれに続いた。

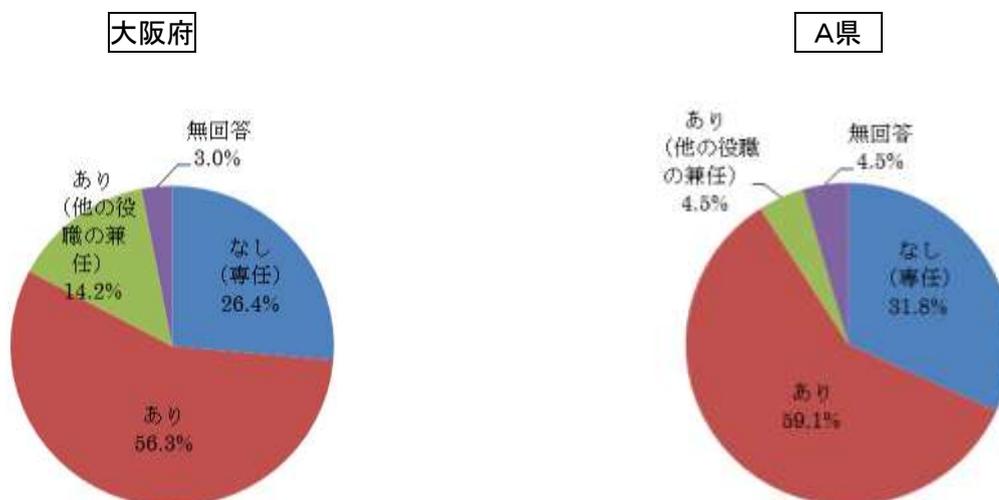
A県では、生活介護、就労継続支援が同数で一番多く、続いて児童デイサービスであった。

【いつからサービス管理責任者として働いているか】



大阪府では、平成 22 年度からサービス管理責任者として働いている人が最も多く **51.3%**であった。A 県では、平成 22 年度からサービス管理責任者として働いている人が最も多く、**77.3%**だった。

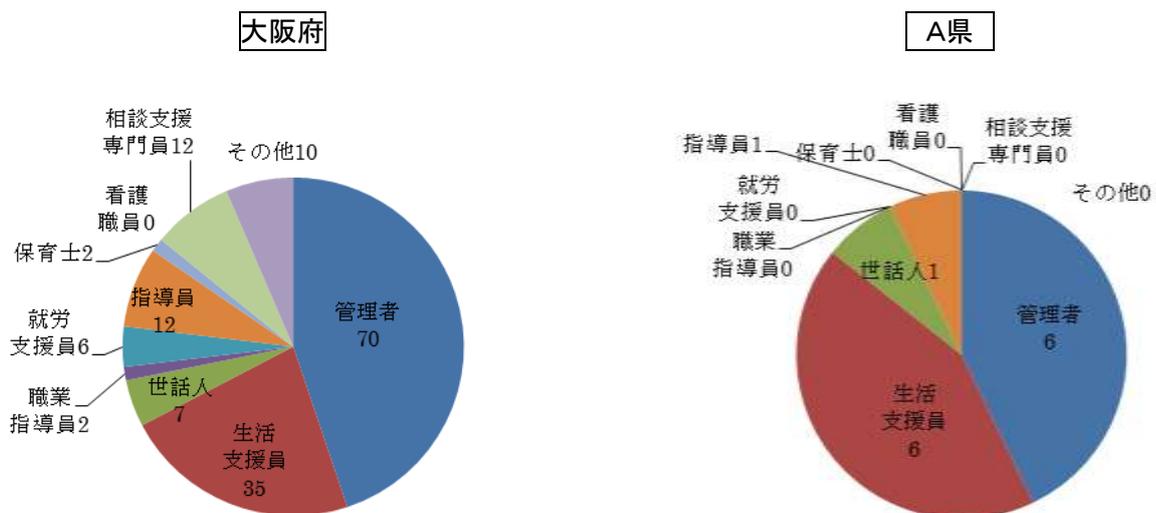
【サービス管理責任者との他職種の兼務の状況】



大阪府では、サービス管理責任者に専任している人は **26.4%**。何らかの役職を兼任している人が **70.5%**いた。

A 県では、サービス管理責任者に専任している人は **31.8%**、何らかの役職を兼任している人が **59.1%**いた。

【どの職種と兼務しているか】



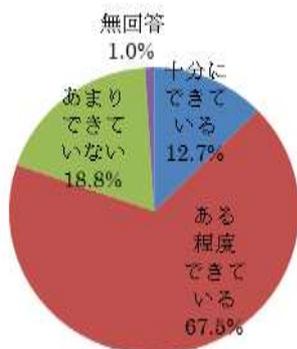
大阪府では、兼任の役職は、管理者が最も多く、生活支援員がそれに続いた。

A県では、兼任の役職は管理者と生活支援員が最も多かった。

【サービス管理責任者の業務でできているもの・できていないもの】

大阪府

ア 利用者に対するアセスメント



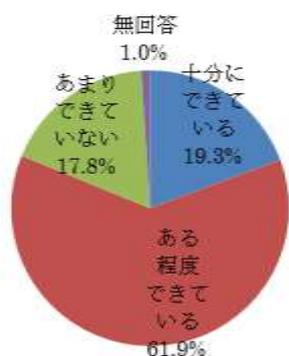
イ 個別支援計画の作成



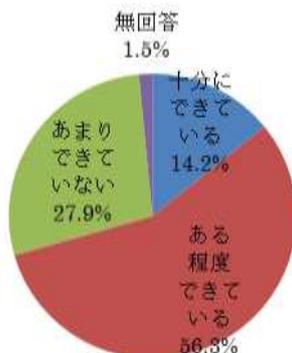
ウ 個別支援計画の作成に係る会議の運営



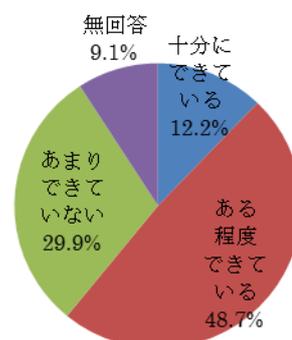
エ 個別支援計画の説明と交付



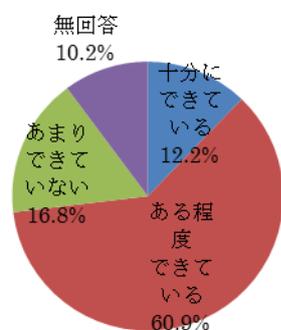
オ プロセスの管理及び個別支援計画の変更



カ 支援内容に関する関係機関との連絡調整



キ サービス提供者に対する技術指導と助言



大阪府では、サービス管理責任者の業務として「あまりできていない」の割合が最も高かったのは、「個別支援計画の作成に係る会議の運営」の41.1%であった。

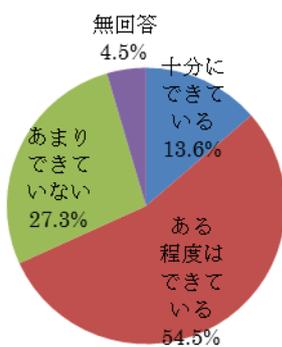
「支援内容に関する関係機関との連絡調整」「プロセスの管理及び個別支援計画の変更」がそれに続き、それぞれ、29.9%、27.9%であった。

「十分にできている」「ある程度できている」割合が最も高かったのが、「個別支援計画の作成」83.8%、「個別支援計画の説明と交付」が81.2%でそれに次いだ。

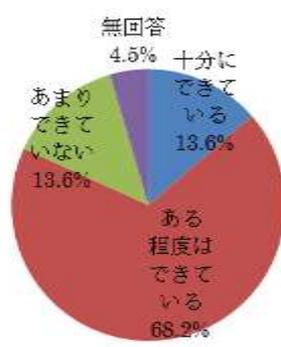
できていない理由は、「日々の業務に追われ、サービス管理責任者としての業務時間が取れない」「方法がわからない」という意見が多数であった。

A県

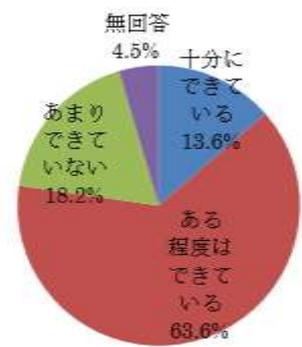
ア 利用者に対するアセスメント



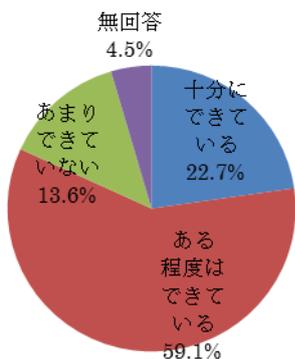
イ 個別支援計画の作成



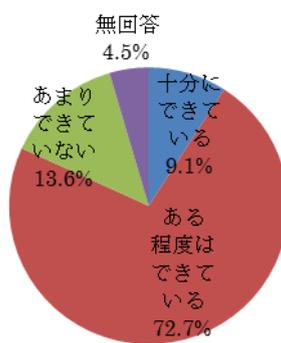
ウ 個別支援計画の作成に係る会議の運営



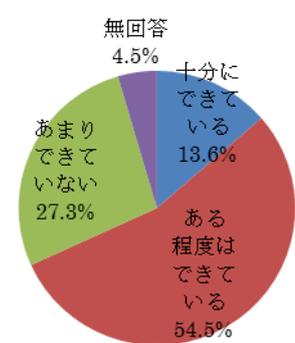
エ 個別支援計画の説明と交付



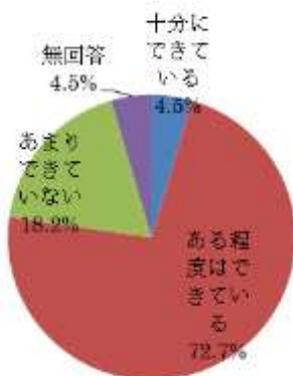
オ プロセスの管理及び個別支援計画の変更



カ 支援内容に関する関係機関との連絡調整



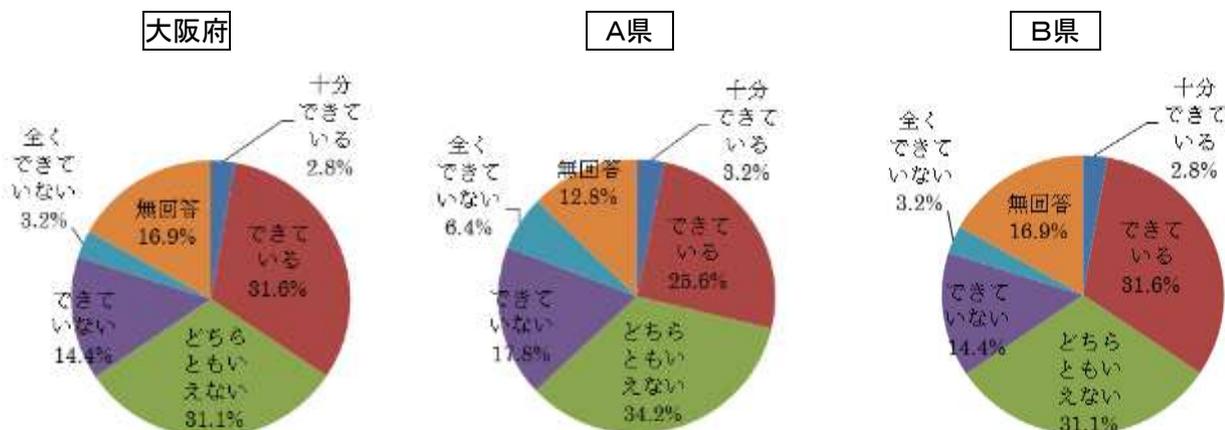
キ サービス提供者に対する
技術指導と助言



A県では、サービス管理責任者の業務として「あまりできていない」の割合が最も高かったのは、「利用者に対するアセスメント」「支援内容に関する関係機関との連絡調整」でどちらも **27.3%**であった。「個別支援計画作成に係る会議の運営」「サービス提供者に対する技術指導と助言」がそれらに続き、どちらも **18.2%**であった。

「十分にできている」「ある程度できている」の合計で高かったのは、「個別支援計画の作成」「個別支援計画の説明と交付」「プロセスの管理及び個別支援計画の変更」で、どれも **81.8%**であった。

【事業所内でのサービス管理責任業務への共通理解】（受講生全員が回答）

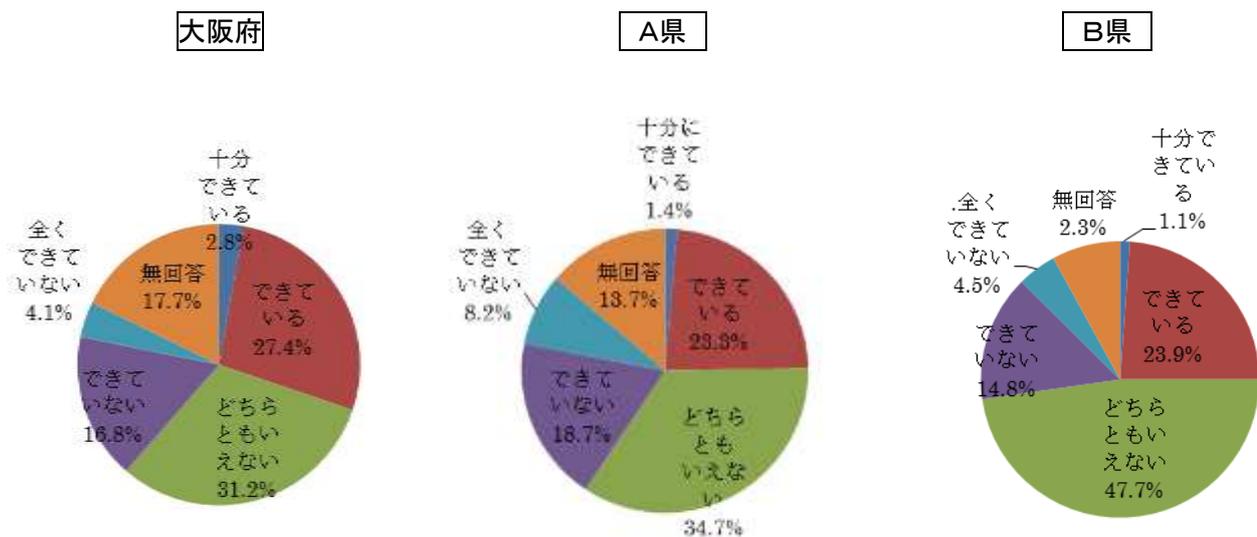


大阪府では、サービス管理責任者業務の共通理解が「十分できている」「できている」の合計は **34.4%**、「できていない」「まったくできていない」の合計は **17.6%**であった。

A県では、サービス管理責任者業務の共通理解が「十分できている」「できている」の合計は **28.8%**。「できていない」「まったくできていない」の合計は **24.2%**であった。

B県では、サービス管理責任者業務の共通理解が「十分できている」「できている」の合計は **36.4%**。「できていない」「まったくできていない」の合計は **19.3%**であった。

【事業所内でのサービス管理責任者との職種との役割分担】

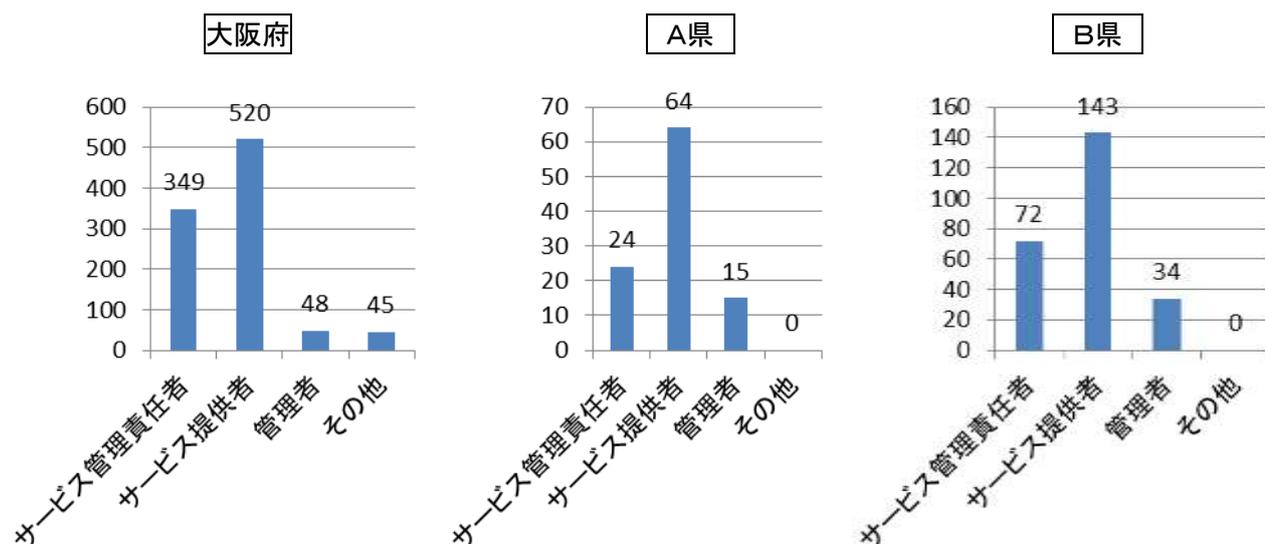


大阪府では、事業所内でサービス管理責任者との職員の役割分担が「十分できている」「できている」と答えたのは**30.2%**、「できていない」「まったくできていない」の合計は**20.9%**であった。

A県では、事業所内でサービス管理責任者との職員の役割分担が「十分できている」「できている」の合計は**28.8%**であり、「できていない」「まったくできていない」の合計は**26.9%**であった。

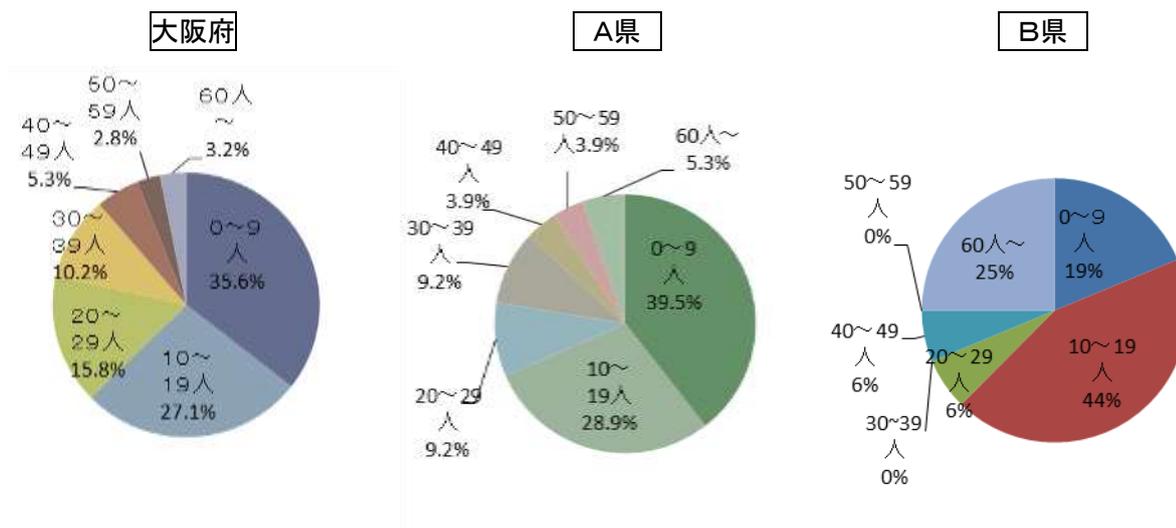
B県では、事業所内でサービス管理責任者との職員の役割分担が「十分できている」「できている」の合計は**25.0%**であり、「できていない」「まったくできていない」の合計は**19.3%**であった。

【誰が個別支援計画の原案を作成しているか(複数回答)】



大阪府、A県、B県ともに、個別支援計画の原案については、サービス提供者が作成しているケースが最も多く、サービス管理責任者がそれに次いで多かった。

【サービス管理責任者が原案を作成している場合、何人の原案を作成しているか】* 回答者を100とした場合の割合

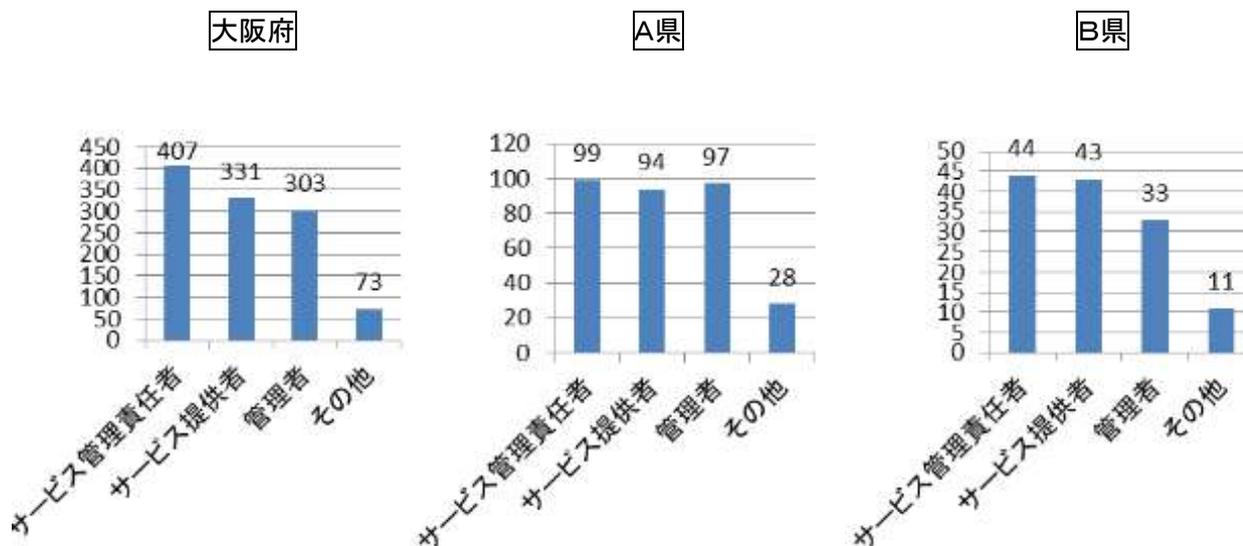


大阪府では、研修受講者全体では、0~9人の原案作成を担当しているケースが最も多く、**35.6%**であった。10~19人がそれに次いで、**27.1%**であった。

A県では、研修受講者全体では、0~9人の原案作成を担当しているケースが最も多く、**39.5%**であった。10~19人がそれに次いで**28.9%**であった。100人の原案を担当しているケースがあった。

B県では、10~19人の原案作成を担当しているケースが最も多く、**44.0%**であった。0~9人がそれに次いで**19.0%**あった。

【関係機関との連携は誰がしているか(複数回答)】



大阪府、A県、B県ともに、関係機関との連携は、「サービス管理責任者」が最も多かった。

大阪府は、「サービス提供者」、「管理者」がそれに次いでいる。

A県は、「サービス提供者」「管理者」とほぼ同数であった。

B県は、「サービス提供者」とほぼ同数であった。

【関係機関との連携状況(複数回答)】

大阪府

関係機関の種類	十分	ある程度	あまり
1 相談支援事業所	205	206	88
2 市町村(担当者)	250	308	35
3 他の福祉サービス事業所	168	312	69
4 医療機関	164	275	106
5 保健所	56	151	186
6 訪問看護ステーション	54	77	237
7 特別支援学校	106	229	119
8 教育委員会	14	45	262
9 ハローワーク	72	158	185
10 障害者就業・生活支援センター	105	179	154
11 障害者職業センター	36	115	208
12 企業	44	100	215
13 保育所・幼稚園	25	67	227
14 児童相談所	19	41	248
15 近隣住民	64	214	131
16 その他(具体的に)	12	8	7

大阪府では、連携が十分できているのは「市町村(担当者)」が最も多く、「相談支援事業所」がそれに次いだ。あまりできていないのは、「教育委員会」が最も多く、「児童相談所」がそれに次いだ。

A県では、連携が十分できているのは「市町村(担当者)」が最も多く、「相談支援事業所」がそれに次いで多かった。あまりできていないのは、「教育委員会」が最も多く、「企業」がそれに次いで多かった。

B県では、連携が十分できているのは「市町村(担当者)」「医療機関」が最も多く、「相談支援事業所」がそれに次いで多かった。あまりできていないのは、「企業」「訪問介護ステーション」が多く、「教育委員会」「障害者職業センター」がそれに次いで多かった。

連携できていない理由については、大阪府を含む3府県ともに、「事業の違いにより連携する機会がない(する必要性を感じていない)」「連携が必要とは感じながらも、日々の忙しさのため連携できていない」という意見が多かった。

3 考察

(1) 大阪府の全体講義について

- ・どの講義もアに関しては、「非常に思う」「思う」との回答が 68.1%あり、講義の内容についても一定の評価が得られている。
- ・特に評価が高い講義は、以下の講義であった。(上位3講義)
講義②「障がい者の虐待防止と権利擁護について」→76.8%
講義①「個別支援計画について」→74.3%
DVD 上映「地域で暮らすために」→74.3%
講義②と DVD 上映に関しては大阪府独自のカリキュラムである。
自由記述においても「大切なことなのでもっと話が聞きたい」「現場の悩みに触れながら話をしてほしい」「支援者へのアセスメントの必要性を感じた」(講義②)
「施設から地域移行の流れがよく解った」(DVD)等の意見があり、これらにおいて関心の高さや、共感性が得られているのではないかと考えられる。
- ・「ウ、研修時間は適切ですか」の設問について、「思わない」「全く思わない」との評価は、平均して 3.7%と低く、講義時間は、長くても 90 分までが適切であると考えられる。
ただ、講義①(60分)と講義⑤(45分)に関しては、自由記述の中で「もっと時間をとってほしい」という意見もあり、受講生のニーズによって講義時間を配慮する必要があると考えられる。
- ・講義③については、就労分野においては「非常に思う」「思う」と 72.5%に対し、他の分野では平均 65.1%と差があった。全体講義の内容ではあるが、分野によって満足度に差があると思われる。

(2) A県における全体講義について

A県についても同様の項目で調査を実施した結果、講義によって評価に大きな差がみられた。評価の高かった講義②(94.4%)に関しては、自由記述の中で「現場感覚で共感しながら聞いた」「イメージしやすい説明であった」「サービス管理責任者のあり方について考えさせられた」等の意見が多く、講師は民間の実務者が務めていた。実務者が、実際の業務経験の中から感じたことを伝えることで、共感性やイメージを持って話を聞くことができるとともに、実務経験の少ないサービス管理責任者が、現場での実践に結び付けやすいと感じるのではないかと。

また、資料のわかり易さや、講義時間についての評価に関しては、多数の自由記述において、パワーポイントや OHP を使用する際の資料の見づらさや、休憩の少ない長時間の講義が受講生に負担が高いことを示しており、受講する環境にも十分な配慮を要すると考えられる。

(3) 分野別講義について

大阪府における分野別講義の結果と考察

- ・全分野(介護、就労、地域生活(知的・精神)、児童、地域生活(身体))を通して、分野別講義について「とても参考になった」「参考になった」の回答は、平均 87.9%であり、全体講義の評価と比べても高い割合となっており、満足度の高さが窺える。分野別の講義は、受講生にとって日々サービスを

提供している利用者像や支援のあり方をより具体的にイメージしながら聞くことができるためであると考えられる。

- ・特に、介護分野で 89.5%、児童分野で 93.3%の回答となっていた。

介護分野においては、今年度初めて障がいのある方による講義を取り入れた。自由記述においても「当事者の意見や想いを直接聞けて良かった」「初心に立ち返って考えることができた」という意見があり、講義に対する関心や満足度が伺える。

利用者の想いを聴くということは、個別支援計画を作成する上で一番大切なことである。想いを聴く＝ニーズを知る、掘り起こす、ということであり、個別支援計画作成の原点とも言える。日々の業務や支援の中で、本当に利用者の想いを聴くことができているかどうか、サービス管理責任者としての基本を学び、振り返りのできる講義になると考えられる。

児童分野においては「乳幼児の発達」に関する講義を取り入れている。児童分野のサービスにおいても、いわゆるデイサービスⅠ型（就学前の発達支援と療育）とⅡ型（学齢児の放課後タイムケアなど）があり、サービス提供における利用対象者や目的は異なる。近年Ⅱ型の事業所は増加傾向にあり、児童分野受講者もそれに伴っている傾向がみられる。だが、どちらの事業も「子どもへの支援」という視点においては同じであり、子どもの定型の発達について基本的な知識を学び、適切な支援をすることが必要であると考慮し、大阪府ではこの講義を取り入れている。

以上の介護分野、児童分野における 2 講義は大阪府独自の分野別講義カリキュラムとして実施した。

利用者本位のサービスを提供するために基本となるようなカリキュラムの導入も必要であると考えられる。

（４）分野別演習について

大阪府における分野別演習の結果と考察

分野別演習に関しても分野別講義の傾向と同様に評価が高く（平均 87.6%）、自由記述においても、分野別演習でのグループワークや、ロールプレイには「グループワークで他の事業所の人と話す機会や意見を交換できて良かった」「ロールプレイにより色々な立場の人の気持ちが解ってよい機会だった」との意見が 5 分野共通して多くみられた。より実践に近い内容の研修が、受講生にとって満足度が高く、スキルアップにつながっていると考えられる。

今回の分野別講義の演習では、グループ毎に個別支援計画作成の一連のプロセス（ニーズ整理、個別支援計画の作成、発表、モニタリングの模擬会議をロールプレイで実施など）に取り組んでおり、自由記述における多数意見から、分野別演習の内容について、受講生にとって下記のような効果があるのではないかと考えられる。

グループワーク

- ・他の事業所との交流の場となり、関係機関との連携や情報の交換の場につながる。
- ・他者（他事業所、他職種）と意見交換しながら個別支援計画の作成を進めていくことで、共同作業で支援計画を作成していくプロセスを経験できる。
- ・改めて自分の考え方や自分の属する事業所を振り返る機会となる。

- ・同じ立場で、お互いの労をねぎらうことのできる場となる。

ロールプレイ

- ・それぞれの立場の気持ちを理解し、自分の立場（サービス管理責任者としての立ち位置も）客観的にみることができる。
- ・利用者の想いや家族の想いを考える機会となる。ニーズの把握や、それをどう個別支援計画で支援内容としていくか、また利用者や家族にいかにか解りやすく伝えることができるかを考える場となる。

少数意見において、「もっとファシリテーターの介入と評価がほしかった」「グループで話す内容が正しいのか不安」という意見もあった。これは、よりよい個別支援計画作成のために受講生も不安を感じながら演習を進めており、グループワークを実施する上で、討議の内容や方向性に適切な介入、助言のできるファシリテーターの存在と、配置が必要であると考えられる。

また、「経験のない者には（演習の）流れが早く、時間が足りない」という意見もあった。限られた時間の中で、サービス管理責任者の初任者研修の一連の流れを実施せざるをえない状況があり、受講生が研修の目的を習得できるカリキュラムの時間配分と組み立て、また足りない部分を補うための研修が必要になるのではないかと考えられる。

分野別演習部分の結果においては、受講生の満足度高さ＝受講生の求める研修のあり方と考えることもできるため、研修内容を考える上で、大きな柱になっていると考えられるのではないかと考えられる。

(5) 研修全体の評価について

- ・「内容をとても理解できた」「理解できた」の回答が平均 81.2%であり、受講生の経験や年齢、分野の違い等はあるものの、受講生全体に理解しやすい研修内容になっていると考えられる。
- ・「今回の研修がとても役に立った」「役に立った」の回答が平均 88.2%であり、研修の内容が、受講生のスキルアップや、今後の業務に活かしていける内容であったと考えられる。
- ・特に、現在サービス管理責任者に従事している受講生に関しても 81.7%が「とても役に立った」「役に立った」と回答しており、実際のサービス管理責任者の業務としても、研修内容は有効であったと考えられる。

(6) 再研修について

スキルアップの再研修に関しては、「必要である」との回答が 61.4%となっている。

「今回の研修を受けて、今後さらに習得すべきこと」としての自由記述意見において、意見の多かった項目が以下の項目である。

- ・個別支援計画作成における一連のプロセス（アセスメント、ニーズのくみ取り方、ストレングスの視点をふまえた目標設定等）
- ・地域の社会資源の知識と活用、他機関との連携のあり方
- ・障害者自立支援法等、障害者に関する法律や制度の知識や、改正等の情報
- ・支援会議等、会議の運営について
- ・事業所内での職員との連携や、スーパーバイズの役割について

これらの項目は、受講生がサービス管理責任者として従事するためにさらに力をつけていきたい項目、または、繰り返しても学んでいきたい項目内容であると考えられるため、研修内容を検討する上で考慮すべき項目であると考えられる。

(7) サービス管理責任者の業務について

サービス管理責任者の業務については、大阪府、A県、B県の3都道府県の受講生において、現在サービス管理責任者として従事している者に対する調査結果である。

注) B県に関しては、サービス管理責任者の従事者数が極端に少なく、兼務している者がいなかったため、集計結果は考察には反映していない

① 大阪府とA県の共通傾向

- ・「生活介護」について「就労継続支援」の事業所に属しているサービス管理責任者が多い。
- ・10年以上の実務経験者が、半数以上を占めている。
- ・平成22年度からサービス管理責任者として従事しているものが半数以上で一番多い。
- ・他の職種や役職と兼務をしている者が60～70%を占めている。兼務をしている職種は「管理者」について「支援員」が多い。

② 大阪府とA県、B県の共通傾向

- ・事業所内におけるサービス管理責任者の業務に関する共通理解、他の職種との役割分担における傾向(割合)に大きな差は見られなかった。
- ・個別支援計画(原案)の作成者については、「サービス提供者」の回答が一番多い。
- ・サービス管理責任者が、個別支援計画の原案を作成している場合、1～20人の回答が多い。
- ・関係機関との連携については、大阪府においては「サービス管理責任者」の回答が一番多いが、A県においては、「サービス提供者」「管理者」とはほぼ同数であり、B県においても「サービス提供者」とほぼ同数であった。

関係機関との連携の役割については、サービス管理責任者が一番多く行っており、そのサービス管理責任者の60～70%が何等かの兼務をしているという状況がある(大阪府においては70.5%で兼務率は3府県の中で一番高い)。サービス管理責任者の業務以外の業務に追われ、本来業務が十分に出来ていない状況があるのではと考えられる。

また、個別支援計画の原案をサービス提供者が作成している場合が多い現状から、個別支援計画作成におけるサービス管理責任者の役割についても再度確認する必要があると考えられる。

② サービス管理責任者の業務の状況

サービス管理責任者の業務の 7 項目について「十分にできている」「ある程度できている」「あまりできていない」の 3 段階評価で回答した結果、「できていない」と回答した項目の上位 3 項目が以下である。

	大阪府	A 県
「できていない」 回答割合の高い 上位 3 項目	1. 個別支援計画の作成に係る会議の運営 2. 支援内容に関する関係機関との調整 3. プロセス管理及び個別支援計画の変更	1. 利用者に対するアセスメント 1. 支援内容に関する関係機関との調整 3. 個別支援計画の作成に係る会議の運営 3. サービス提供者に対する技術指導と助言

注)B 県に関しては、サービス管理責任者の従事者数が極端に少ないため、集計には反映しない

大阪府と A 県の比較において、順位差はあるものの、どちらも共通して「個別支援計画の作成に係る会議の運営」「支援内容に関する関係機関との調整」の項目が挙げられている。

できていない理由に、業務の忙しさをあげる意見が多く、方法がわからないとの意見もあったため、初任者研修以外でフォローしていく必要があると考えられる。

(8) 関係機関との連携について

①大阪府、A、B 都道府県の共通傾向

「連携が十分できている」「ある程度できている」回答数が多いのは、「相談支援事業所」、「市町村（担当者）」であり、「あまりできていない」という回答が多いのは教育委員会、訪問看護ステーション、企業、児童相談所が挙げられた。

相談支援事業所や市町村（担当者）は、障がい者の生活を総合的にサポートしていく機関であり、年齢層や障がいの種別は問わないため、全ての事業、機関とも連携をしている傾向があると考えられる。

連携ができていない機関は、機関の持つ専門性や特殊性、事業の特性上、関わりがなくてもサービス提供には支障のない機関が多いと考えられる。

連携できていない理由として、「事業の違いにより連携していない、必要性がない」という回答が一番多かったが、サービス管理責任者として、さまざまな地域資源を知っていることは重要であり、ライフステージを見据えながら連携できる機関とのつながりを日ごろから作っていく視点を持つために、連携の大切さや方法を意識づけるような研修内容が必要であると考えられる。

サービス管理責任者の業務の実態として、他職種との兼務者が多く、サービス管理責任者の業務に専念できていない状況が窺える。日常現場で支援員として働き、または、事業所の管理者として責任ある立場を引き受けながら、多忙な業務に追われていると思われる。

そのような状況の中で、他機関との連絡調整や、会議の運営など、時間のかかる外向きの業務はどうしても後回しになってしまうのではないだろうか。

ただ、他機関との連絡調整や、支援会議の運営は、サービス管理責任者の業務においては非常に重要な業務でもあるため、業務内容の重要性に対する受講生の理解を深め、業務を行っていくための具体的な方法をフォローアップしていく研修内容が必要になると思われる。

また、他機関との連携においても、事業が違うため必要性がないと判断するのではなく、利用者のニーズは日々変化しており、それによりサービスの提供の内容を変更し考えていく利用者本位の視点が、サービス管理責任者の視点として必要なことでないだろうか。

第2章のまとめ

研修の手法としては、DVD など視覚的に理解しやすいツールやロールプレイ、グループワークなどの演習形式が受講生の参加姿勢にプラスに働くこと、また、権利擁護や障がいのある当事者の方による講義など、受講生に関心の高い内容の導入や、サービス管理責任者の実務者など現場感覚で共感性が得られる講師の登用が有効と考えられる。

また、受講生が習得したい内容（支援計画作成にかかる基本的流れ、制度・法律に関すること、会議の運営、関係機関との連携、スーパーバイズ）と現任のサービス管理責任者ができていない業務内容（会議の運営、関係機関との連携）から、初任者研修の講義内容の整理・検討とその後のフォローアップ研修の研修項目として取り入れていく必要があると考えられる。

第3章 都道府県調査Ⅱ（都道府県事務担当者調査）の結果

1 調査の概要

(1) 目的

サービス管理責任者初任者研修の企画運営体制の実態から、都道府県間における共通性や独自性からみえる現在の研修運営、企画や講義内容の課題を明らかにし、研修に考慮されるべき点を検討する。

(2) 調査方法

人口や研修規模で大阪府と比較ができ、調査の参考となるであろう 9 都道府県について、平成 22 年度サービス管理責任者研修の都道府県担当者にアンケート形式で調査を実施した。（研修の企画事務局が委託および指定団体の場合は、各都道府県担当者から調査を依頼した）

また、実地調査に関しては、平成 22 年度のサービス管理責任者研修を視察し、研修事務局に聞き取り調査を実施した。（C 県）

【回収状況】

アンケートについては 9 都道府県に依頼し、回答があったのは 8 都道府県（以下 D～K 都道府県）であった。

2 集計結果

（アンケート調査については、平成 23 年 2 月 28 日現在、回答のあった 8 都道府県の結果である）

(1) 申し込みと修了人数（平成 22 年度実施分 平成 23 年 1 月 1 日現在）

都道府県名	D		E		F		G	
	申込人数	修了者	申込人数	修了者	申込人数	修了者	申込人数	修了者
全体講義	1 3 1 0	6 3 5	2 5 1	1 9 7	5 8 1	3 1 6	4 2 8	4 0 9
介護	3 9 9	1 8 3	1 2 5	6 1	1 8 8	9 7	2 4 9	1 7 3
地域生活（身体）	3	3	2	2	0	0	0	0
地域生活（知的・精神）	3 5 0	1 8 5	8 4	5 2	1 1 6	1 1 3	1 6 0	1 4 7
就労	3 9 6	1 7 0	1 1 9	5 7	2 2 2	1 2 4	1 8 9	1 3 1
児童	1 6 2	9 4	2 8	2 3	5 5	4 6	1 2 0	8 6 (予定)

都道府県名	H		I		J		K	
	申込人数	修了者	申込人数	修了者	申込人数	修了者	申込人数	修了者
全体講義	152	146	407	402	173	170	208	200
介護	64	62	250	238	53	49	86	81
地域生活（身体）	3	2	20	16	4	4	16	14
地域生活（知的・精神）	56	52	207	197	52	52	111	107
就労	62	61	209	199	42	42	121	117
児童	18	17	40	39	23	23	39	36

受講生全体の規模は、150名程度～650名程度と都道府県間で差がある。人口規模の大きい都道府県は、受講申し込み者数の絶対数も多くなり、受講生を20～50%程減らして実施しているところもあった。（D県、F県）

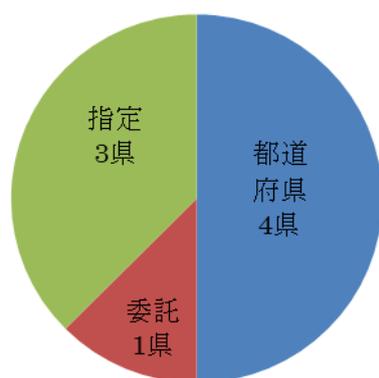
それ以外の県においては、ほぼ申し込み人数全員を受講決定している。

会場の規模に合わせて受講者数を決定している県もあれば、反対に、申し込み者はすべて受講できるように、研修会場の規模を設定している県もあった。

受講者数の把握については、事業所数から予備人数を含め推定、過去の申し込み者の実績数や受講者数を参考にしているところが多いが、受講者数を把握してから研修の開催数を増やしているところもあった。

また、研修規模の設定については、会場の定員規模や、講師、ファシリテーターの配置から受け入れ可能な人数を設定している県もあった。

（2）研修の実施主体



外部団体に委託、または指定団体が実施している場合、行政の研修担当者がどれくらい研修の企画に関与しているかの設問には、「どちらかといえば積極的に関与している」と回答した県は1県のみであって、残りの3県については、1県は「あまり積極的でない」、2県が「指定団体に任せている」との回答

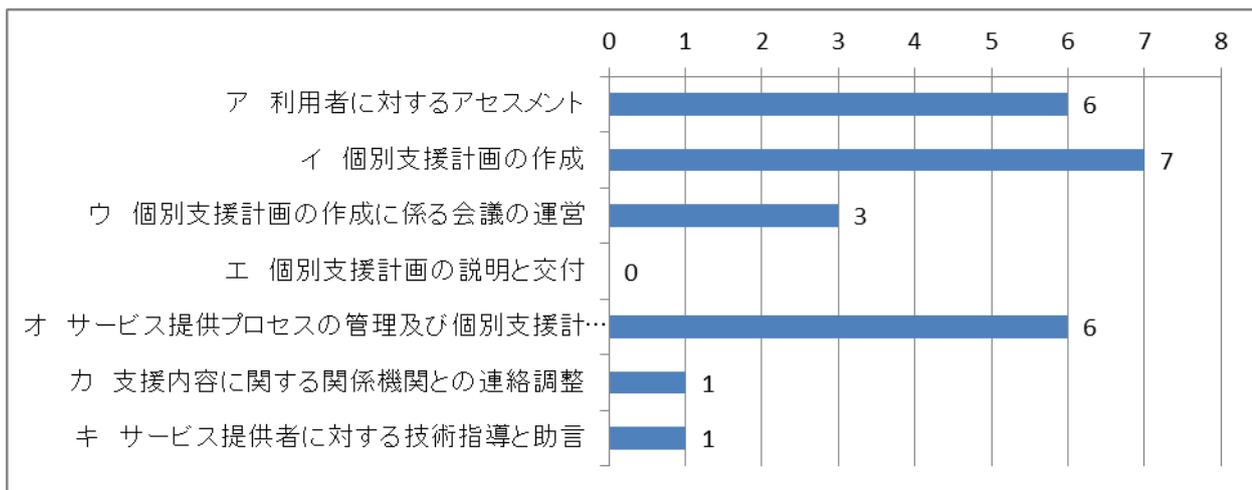
であった。

(3) 研修の実施体制で配慮、工夫している点 (*多数意見の抜粋)

- ・研修の開催時期は、国の指導者研修後に実施。
- ・相談支援従事者研修の後や、複数分野の受講生のために、分野別が重ならない日程設定を配慮。
- ・グループ演習が適切にできるスペースのある会場や予算の関係上、無料の会場を使用。
- ・講師は、国指導者研修修了者を中心に登用し、民間の現任のサービス管理責任者を起用していく傾向がみられる。
- ・研修終了後のアンケートは、6都道府県で実施している。受講生自身の振り返りや、次回の研修内容に反映させる目的が多い。
- ・受講生のモチベーション（動機づけ）に関しては、演習など参加型の研修内容を多く取り入れる、職場において受講生が振り返り作業ができるよう研修日程の間隔を空けるよう配慮している、事前課題を課している、という回答があった。

(4) 研修企画者が受講生に求める（習得してほしい）内容

* 7つの項目のうち3つを選択し回答



「個別支援計画の作成」「利用者に対するアセスメント」「サービス提供プロセス管理及び個別支援計画の変更（モニタリング）」の3項目の回答数が多い。

(5) 全体講義、分野別講義・演習の実施体制

① 事前課題について

研修受講の際、事前課題を課している県は8都道府県中7県であった。

「地域診断」「事例の読み込み」「課題整理表の作成」のいずれか及び複数を経験している県が多い。

② 全体講義について

【全体講義テキストの使用状況】

	全体講義			
	a	b	c	独自カリキュラム
国テキストのみ 及び講師オリジナルとの併用	8/8 都道府県中	8/8	7/8	0
講師オリジナルのみ使用	0	0	1/8	3/3

全体講義 a: 障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割

b: サービス提供のプロセスと管理

c: サービス提供者と関係機関との連携

- ・基本となる3つの講義項目（a. b. c）以外に独自のカリキュラムを実施しているのは3県であった。内容は、現場の実践報告や、監査に関する講義、シンポジウム形式の講義であった。
- ・テキストについては、7県で国指導者研修のテキストをベースに使用しており、講師独自のテキストは、独自カリキュラムの場合に使用している。
- ・1つの講義（120分）を、2～3人で40分ずつ講師を交代して実施している県もあった。
- ・全ての都道府県において、民間事業所の実務者を講師として登用している講義がみられる。

③ 分野別講義について

【分野別テキストの使用状況】

	分野別講義						
	介護	地域生活 (身体)	地域生活 (知的・精神)	就労	児童	独自カリキュラム	
						介護	就労
国テキストのみ 及び講師オリジナルとの併用	8/8 都道府県中	6/6	8/8	7/8	7/8	1/2	1/2
講師オリジナルのみ使用	0	0	0	1/8	1/8	0	1/2

注1) 身体分野については、平成22年度は実施していない、または無記入が2県あった

- ・都道府県独自の講義を実施しているのは2県あり、2県のどちらにおいても就労分野の講義内容が含まれていた。また、就労分野においては、講義内容を細分化しているところもみられ、都道府県の特徴が窺える。
- ・テキストについて、国指導者研修の使用及び講師オリジナルとの併用をしているのは、介護、地域生活（身体）、地域生活（知的・精神）分野においては8県であり、就労、児童分野においては7県であった。F県においては分野別講義の全てに講師オリジナルのテキスト（または、国指導者テキストとの併用）を導入しており、その都道府県独自の独自性が窺えた。

- ・基本講義の1講義あたりの講義時間は、30～180分と都道府県によっても、また、分野間においても差がみられた。
- ・講師は1名～複数名で担当する場合があります、都道府県によって形態はさまざまであった。全体講義の講師と兼ねている場合もあった。

④ 分野別演習について

- ・1グループあたりの人数は7～8名が最も多く、最大で14名のところもあった。
- ・ファシリテーター1人当たり、1～8グループを担当しており、都道府県によって演習の体制の差はみられる。2～3グループに1人の配置の回答が多い。
- ・受講生数が多い都道府県は、ファシリテーター1人当たりのグループの受け持ちは多くなる。(1人当たり最大8グループ)
- ・講師については、全ての都道府県でサービス管理責任者の実務者を採用しており、過去も含め国の指導者研修に参加した講師を中心に、演習の講師を複数名体制で実施しているところが多い。各分野複数体制とそうでないところと都道府県によって独自性が窺える。
- ・演習を円滑に進めるためのツールについては、ポストイット使用によるKJ法、視覚的に見やすく情報共有できる模造紙などを使用して演習を実施しているところが多い。
- ・ファシリテーターの配置にも配慮しているという回答が多かった。

(6) 現任者研修について

① 実施状況

実施しているのは8都道府県中1県のみであり、実施していない7都道府県のうち必要だと考えているのは3県、わからないとの回答は3県であった。

② 研修にいれるべき項目についての意見（自由記述より抜粋）

- ・個別支援計画の作成（サービスごとに細分化して支援計画を立てる上での留意点、着目点について）
- ・モニタリングの手法
- ・効果的なOJTの手法
- ・個別支援計画の作成と支援を実施したあとのモニタリング（他事業所の個別支援計画を客観的に評価し合える場）

記述のあった3県のうち、具体的な項目を示したのは上記の4点である。

(7) 実地調査（C県）について

① 研修の実施体制

- ・実施主体はC県の指定団体。
- ・全体講義の受講生は200名程度（実地調査時の1回）。
- ・申し込み者全てに受講決定をしている。
- ・広域なため、全体講義、分野別講義演習ともに2か所開催で1回ずつ実施している。
（地域生活（身体分野）は、今回実施していない）

- ・テキストについては国の指導者研修をベースに講師または、県独自（障害福祉計画や地域移行計画）の情報を取り入れ、特色が表れている。

② 全体講義について

- ・講師は2人、そのうち1人が2つの講義を担当していた。講師は、民間事業所の実務者であった。
- ・内容は相談支援専門員とサービス管理責任者の役割の違いとそれを踏まえた上での関係機関との連携の必要性、利用者の想いを聴くことの大切さ、スーパーバイズとしての役割、自立支援協議会との関わりを中心に展開されていた。
- ・全体講義の内容は、各分野別講義でも再度触れられており、受講生にはかなり意識づけられていたのでは、との印象を受けた。

③ 分野別講義・演習について

- ・分野別の講師は、全体講義の講師も兼ねていた。
- ・全ての分野で主講師とファシリテーターの複数体制で講義演習を進めていた。（児童分野は講師1、ファシリテーター1の2名体制）
- ・演習グループは、1グループ6～8名程度。ファシリテーター1人につき1～2グループを受け持っていた。（分野間で差はある）。
- ・ファシリテーターの多くが相談支援専門員として従事しており、高い専門性を持っている。
- ・研修実施前に、分野毎で講師、ファシリテーターの打ち合わせを事前に何回か実施しており、演習を進める上で受講生に押さえるべきポイントなどを確認している。
- ・地域資源の掘り起こしや受講生間の共有など、圏域を意識したグループワークが取り入れられていた分野もあった。ニーズの整理や支援計画の作成のプロセスに時間をかける分野もあれば、支援会議のロールプレイを2回取り入れるなど、分野によって特色が出ていた。

3 考察

（1）研修の実施体制と形態

研修全体の規模は、都道府県人口の規模と関係があると考えられるが、その実施形態については、都道府県間で研修に対する意識の差にあると考えられる。受講生のニーズと研修内容の質を考慮し、適切な研修規模を考えていく必要があると考えられる。

実施主体については、今回の調査では都道府県が直接実施している県と、指定や委託団体などが運営している県が半数ずつになっており、大きく2つに分かれた。

外部団体が運営企画している場合は、都道府県担当者が積極的に関与しない、指定団体に任せているという回答が4都道府県中3県であった。研修の実施主体である都道府県担当者と研修の指定・委託先との連携や、都道府県担当者の姿勢が問われている。

（2）研修の実施体制で配慮、工夫している点で多かった意見

実施体制については、都道府県が直接実施しているか、指定、委託団体が実施しているかで、実施体

制の違いで大きな特徴はみられなかった。ただ、少ない予算で、効率的かつ効果的に研修を運営しようとする意識は感じられる。

また、「相談支援従事者研修」との関係性や、「県自立支援協議会」との連携を、模索し始めた都道府県もみられ、研修の実施体制においても、他研修との連携や地域性を必要とする流れがみられると考えられる。

(3) 受講生に求めるもの（習得してほしい内容）について

研修の運営・企画者が受講生に習得してほしいことについて3つ選択してもらった結果、ほとんどの都道府県で「個別支援計画の作成」「利用者に対するアセスメント」「サービス提供プロセス管理及び個別支援計画の変更（モニタリング）」の項目において回答数が多く、調査を実施した多くの都道府県で、初任者研修において重点的に取り組んでいることが窺える。

上記以外の項目に関しては、回答数が少なく、同じサービス管理責任者の業務内容であっても初任者研修の場では十分に学ぶ時間が取れていないことも考えられるため、初任者研修後にフォローする研修が必要であると考えられる。

(4) テキストと講義内容について

テキストに関しては、国の指導者研修のテキストをベースにしている場合が多い実態が窺える。また、講師独自のテキストを使用しているところは少数である。

今回、講義の内容についての調査は実施していないが、全体講義、分野別講義どちらにおいても、1つの講義に複数の講師を登用したり、実践報告形式をとるなどの工夫や都道府県のオリジナリティーはみられる。サービス管理責任者として習得すべき必要な内容を含む標準的なカリキュラムとのバランスは必要になると考えられる。

(5) 演習の実施体制

ファシリテーターの配置、演習グループ人数の違いからは、都道府県間で意識の違いが感じられる。

演習の講師にサービス管理責任者の実務者を採用する傾向は高く、実務者講師の確保の必要性があると考えられる。演習を円滑に進めるためには、物理的な環境を整えることももちろんだが、国の指導者研修の経験のある質の高い、現任のサービス管理責任者の養成が必要であり、その主講師とともに演習をすすめる他の講師やファシリテーターの質も問われてくると考えられる。

(6) 現任研修について

実際に実施している都道府県はまだ少数であるものの、受講生からのニーズもあり、初任者研修の実情から、研修の企画運営側もサービス管理責任者の質の均一化や意識の向上、スキルアップのために現任者研修の必要性は感じていると思われる。だが、予算化の問題、研修の実施主体の明確化がされていないなどの課題から、実施に踏み切れていないと思われる。

研修企画者の「現任者研修に入れるべき項目」の意見において、回答の多かった項目は、初任者研修で学ぶ内容と重なる部分が多い。

これは、初任者研修の限られた時間の中で全ての業務内容について、充分に取り組むことができない

現状があると考えられる。初任者研修が、資格習得のためだけの研修になってしまわないよう、また、サービス管理責任者が高い専門性を持つ職種、立場であることを意識づけるためにも、フォローアップの研修は必要であると考えられる。

研修内容については、研修企画者側の意図（サービス管理責任者に望む姿勢や習得してほしい力）と、実際現場で働くサービス管理責任者がスキルアップしたいことを取り入れた研修内容について吟味し、検討していくことが必要ではないかと考えられる。

（7）実地調査（C県）について

C県の特徴としては、相談支援専門員とサービス管理責任者の立場を明確に示しており、講義の内容やファシリテーターにも、相談支援専門員の視点が反映されていた。両者の立場の違いを理解することで、サービス管理責任者として何をすべきなのか、どのような意識を持たなければならないのかを受講生に伝えていた。

また、「地域の社会資源」「関係機関との連携」「圏域ごとのグループ構成」など、“地域性”を意識した研修内容からもC県の独自性が感じられ、受講生へ意識的に働きかけていた。

どちらにおいてもサービス管理責任者として働くための具体的なイメージを作るために必要な視点であり、研修内容として必要な項目であると考えられる。

このC県の場合だけでなく、同じように国の指導者研修テキストを使用した研修であっても、各都道府県によって受講者に伝えていることや、力を入れている内容は異なっている現状が推測される。研修の内容や視点に一定の基準を設けることが、全国でサービス管理責任者の質を均一化できることにつながると考えられる。

第3章まとめ

サービス管理責任者の初任者研修で、研修企画側が十分に力を入れることができていない業務内容についてフォローする場が必要であり、その内容は、サービス管理責任者の現任者研修の内容として取り入れる必要があるということ、また、テキストについては、独自性や地域性も考慮しつつ、サービス管理責任者として習得すべき一定の基準となる研修内容を示す必要があるということが言えるのではないかということ、受講生の演習を円滑に進め、質の高いファシリテーターを養成していく仕組み作りや工夫が必要であると考えられる。

第4章 提案Ⅰ：サービス管理責任者研修・標準カリキュラムについて

1 調査から見える研修の課題

(1) サービス管理責任者研修の効果測定からみえる研修の課題(調査Ⅰ-①)

受講生の関心の高い内容として、当事者による講義やDVDを使用しての視覚的に理解しやすい教材など、内容とツール両方が研修の満足度に影響していることがわかる。そこで、研修の満足度に関連している項目と、さらに研修の内容を向上させるために必要なことについて以下に挙げたい。

① 講師の説明(講師の人選)

大阪府における研修アンケート調査結果からは、研修講師の所属(行政、学識経験者、実務者)の違いによる満足度の差はあまりみられなかったが、A県の研修において研修の満足度が高かった講義②に関して、自由記述の中で「現場感覚で共感しながら聞いた」との意見が多数あり、実務者の体験・経験に基づくリアリティーのある講義が有効であることが考えられる。

② 資料(教材及び伝達手法)

大阪府の研修において、午後からの満足度が午前よりも全体的に低下傾向がある中、DVDを用いて視覚的に理解しやすい教材は研修の満足度が高く、自由記述において「映像はわかりやすい。」「資料や話だけでなく、実際に感じる事、現状を知ることが出来るのは良い。」などの意見もあった。また分野別講義・演習の調査結果からみても、ロールプレイやグループワークなど体験型の内容について満足度が高い傾向にあることから、受講者自身が主体的に参加でき、体験できるような内容が必要である。

③ 講義時間

A県の研修では、1つの講義が120分と長く、講義の自由記述で休憩の少ない長時間の講義が辛かった意見が多く寄せられ、研修へ集中できない原因となっている。一方で大阪府の講義では45分～60分の講義において「もっと時間をとってほしい。」という意見があり、90分までの講義時間が適当ではないかと考えられる。

以上の項目の満足度を総合的に評価した、大阪府におけるサービス管理責任者研修全体に関する満足度(11ページ参照)を見ると、8割以上が「理解できた、役立った」と答えており、また経過措置により現在サービス管理責任者として実際に働いている受講生のうち、8割以上が「業務に役立った」と答えており(12ページ参照)、研修そのもののカリキュラムは一定評価できることがわかる。しかし一方で6割以上の受講生が「再研修が必要である」と答えており(12ページ参照)、今回の研修に加えさらなるフォローアップを望む声が多い。これについては以下の業務実態の項目も踏まえ分析したい。

(2) サービス管理責任者の業務についての実態調査からみえる研修の課題(調査Ⅰ - ②)

大阪府、A 県、B 県の 3 府県調査から見えたサービス管理責任者の業務実態として、他の役職と兼務している者が約 6 割～7 割を占めており、中でも「管理者」との兼務が最も多く、次いで「生活支援員」となっている。兼務しているため本来想定されていたサービス管理責任者の業務ができず、施設管理業務や利用者への直接支援に追われ、本来業務として位置づけられている「支援内容に関する関係機関との調整」など対外調整、「個別支援計画作成に係る会議の運営」などの調整に関する業務ができていない実態が伺える(26 ページ)。どちらもサービス管理責任者の業務として非常に重要なことだが、その他の業務に追われ後回しになっており、どうすれば日々の業務の限られた時間の中で調整業務ができるのか具体的に体得でき、再度その必要性を伝えるフォローアップの場が必要である。

また、個別支援計画の原案作成担当はサービス管理責任者よりも、サービス提供者が原案を作成していることが多い実態が今回の調査でわかった(19 ページ)。平成 20 年度に三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング会社が実施した「サービス管理責任者の業務及び研修カリキュラムに係る調査研究」において、原案の作成担当者はサービス管理責任者(約 7 割)、サービス提供者等他の従業者(約 5 割)の順であったが、今回の調査では逆転している。この実態を踏まえ、サービス管理責任者自身が個別支援計画を作成するというよりも、作成の方法をサービス提供者に伝え、個別支援計画をスーパーバイズのためのツールとして、サービス提供現場における支援力の底上げを図ることが有効であると考えられる。研修においても「個別支援計画の作成はサービス管理責任者の業務」として伝えるだけではなく「個別支援計画をツールとしてサービス提供全般の管理を行う中で人材育成を図りながら、最終的に計画の交付を決定をする業務」として内容をシフトしていく必要があるのではないだろうか。

なお直接研修の内容には関連しないが、サービス管理責任者が作成を担う個別支援計画の担当人数では、実態調査において 20 人未満が約 7 割を占めており (20 ページ)、60 人に一人配置しなければならない人員配置基準と、実際に行っている業務とは違うことがわかる。研修におけるアンケート結果にも、「60 人の利用者までは一人でもよい制度なのだが、20 名程度に一人にならないと、十分なアセスメント、モニタリング、計画の作成等できない。」「今の倍の配置ができ、また、経験豊かなサービス管理責任者が配置可能なような報酬体系を希望する。」「人数的な面 (60 名をどのようにサービス管理するのか) の解決の仕方を教えてほしい。」との意見もあった。

(3) 都道府県研修調査からみえる研修の課題(調査Ⅱ)

① 研修の企画運営体制

研修の企画運営体制は都道府県が直接実施、指定、委託など各都道府県によってばらつきがある。研修受講料の研修の規模は各都道府県の人口にも関係してくるが、受

講者数の把握、適正な規模、回数を設定することについて各都道府県それぞれ工夫していることがアンケート調査からよみとれる。しかし、会場規模や受講生のニーズなど、いわば「量」を中心に規模を設定するところから、グループ演習が適切にできるスペースやファシリテーターの配置数、つまり「質」によって規模を設定するところまで、多様であった。もちろん、地域のニーズに合わせて実施しているため一概にどちらが良いとは言えないが、「質」については一定担保する必要がある。

②研修を効果的に進めるためのツール

「質」を担保するために、ファシリテーターの配置による研修企画者の意思伝達や、模造紙・ポストイットの使用など、視覚的に見やすく情報共有できるツールを使用して演習を実施しているところが多かった。

しかし、ツールとして重要な要素を構成しているテキストについては、全体講義部分においてはほとんどが国の指導者研修のテキストをベースに使用している。しかし、今回 A 県、C 県と 2 つの全体講義の実地調査に行き講義を耳にしたが、学識経験者やサービス提供実務者、行政など講義を担う人が変われば話す内容やポイントも当然違ってくる。地域の実情を踏まえて話すことは当然必要だが、講師の力量に任せるのではなく、一定の標準的な内容及び指針を示し、それに基づき研修を組み立てることが必要であり、指導者研修テキストの標準化及び研修マニュアルの整備、それらを活用した都道府県の研修実施とサービス管理責任者のスキルアップが求められている。

2 求められるサービス管理責任者の人材育成とは

調査からみえたこととして、研修を効果的に行うためには、1. 受講者、2. 企画者、3. それをつなぐプログラム、以上 3 つの要素が関係していると考えられる。それらの要素について、現状及び検討しなければならない課題について以下に整理し、本調査研究事業で検討する効果的な研修プログラムについて考えたい。

(1)受講者（サービス管理責任者として従事する人材の幅広さや経験値）

①実務経験年数

サービス管理責任者として従事するためには、所有している資格等に応じ 3 年～10 年以上の実務経験が必要であるが、研修受講者の実務経験は 3 年程度から 30 年以上の者まで、また作業所で生活支援員をしていた者から、施設長まで実に幅広い。研修内容を設定するにあたっては、事例の設定や演習グルーピングの分け方でこれらの経験値の要素を考慮する必要がある。また、障がい者ケアマネジメントの概念をどの程度おさえているかという点は、演習をすすめるにあたっては非常に重要である。これについては後述する相談支援従事者初任者研修と関係性において触れたい。

②これまで主に対象としてきた障がい種別

障害者自立支援法が施行され、三障がい一元化により、それまで対象としてこなかつ

た障がい種別利用者へも新たにサービスを提供することとなったが、現場ではまだ戸惑いがあるようである。アンケート調査の自由記述においても、「知的」の事例と「精神」の場合とは違いがあると思う。「事例が知的だったが、研修参加者はそれぞれの専門分野があるので研修もそれぞれの分野に分けた方がより参考になったと思う。」との意見があった。また、逆に「普段関わりの少ない精神障害のケースについて考える良い機会だった。」「精神とか身体とか知的障がい以外の分野の支援方法を知りたい。」という他障がい種別のことを積極的に学びたいという意見や、さらに「分野としての視点について、特化して教えて頂きたいと思った。特に知的、精神の基礎はサビ管（＝実務経験）が理解していて当たり前」との意見もみられた。障がい特性の理解や、①で述べたケアマネジメントの概念など、基礎的な部分を研修内でどのぐらいの内容で、どのタイミングで、どのような方法で受講生に伝えるかは考えなければならない。

③研修受講動機や研修内容への期待

①～②で述べたように研修受講生の現状は多様であるため、その研修受講動機は様々である。事業所は配置欠如で減算になるのを恐れて、より多くの研修修了者を出したいとの意識が働いていることもあり、義務的に事業所から受けに行けと言われたので来ただけという受講者もいれば、自己研鑽のために知識の獲得を目的に受講した者もいる。受講動機が異なれば、当然研修内容に期待することも違ってくる。受講生により主体的に研修に参加してもらうための取り組みとして、都道府県調査Ⅱにおいて調査した結果（30 ページ）、会場場所や事前課題の設定、受講生の一定の絞込みなど様々な工夫を各都道府県の研修企画者がしていた。現在は経過措置期間中であるため、現在サービス管理責任者として働いている者と今後サービス管理責任者として働く者が研修内で混在している状況があるが、これらの要素を踏まえたうえで企画者が研修の内容や人材育成のスタンスを明確にすることは非常に重要である。

(2)企画者（育てる人材像の明確化）

①受講生・事業所の状況など各都道府県の地域性の把握

研修の内容を具体的にするためには、研修企画者の意図と受講者のニーズのすりあわせを十分に行うことが必要である。既述の都道府県調査Ⅰ - ②の結果からもわかるように、サービス管理責任者の業務実態は、国が当初想定していた業務内容とは乖離がある。そのため、本来国が想定している業務に加え、都道府県が地域の実情を把握したうえで、企画側が研修のコンセプトや狙いを明確に示し、効果的なツールを活用し受講生が主体的に取り組める研修内容について検討することは重要である。地域という単位をどこまででくくるのかにもよるが、少なくとも国単位で把握するには無理があり、市町村単位では他の地域の状況が見えなくなる恐れがあるため、都道府県がイニシアティブをとって主体的に研修実施に取り組むことが求められる。都道府県が地域性を把握するにあたっては、障がい保健福祉圏域を一つの単位にするなど、大きすぎずかつ小さすぎない単

位設定を検討すべきである。

②研修企画・プログラム開発や内容向上のための機能の担保

研修内容を単年度ごとで考えるのではなく、内容を積み上げるには前年度までの国の指導者養成研修に参加した者や、過去の都道府県研修の企画者の参画を求めるなど、計画的かつ長期的なビジョンにたった人材育成プランが重要である。これらを担保しようと思えば、課題の共有化や検討チームの体制作りの他、財政的なバックアップも含めて行政の後押しが必要となってくる。調査Ⅱにおいても、外部団体に委託・指定している場合は研修内容に都道府県が「どちらかという積極的に関与している」と答えたのは1県のみ(29 ページ)であり、他の3県は「あまり積極的ではない」「わからないので指定団体等に任せている」と回答しており、都道府県の人材育成に対する姿勢が問われるだろう。

③都道府県自立支援協議会の活用

都道府県が明確な意思を示し戦略的に人材育成を行うためには、都道府県自立支援協議会など公式なネットワークを活用し、地域の課題を集約することが必要である。後述するが、サービス管理責任者フォローアップ研修を企画していたL県の実地調査(第8章)においては、都道府県自立支援協議会の中に人材育成部会が位置づけられており、県全体として人材育成に関するビジョンや方針を明確に打ち出していた。サービス管理責任者はもちろんのこと、各圏域や県全体での相談支援従事者・市町村などの行政職員・障がい福祉関係者全体の底上げを目指しており、自らの県の実践を積み上げている点が非常に重要である。今後自立支援協議会は法定化が予定されているなど、その権限の強化及び機能の充実が人材育成のシステム作りに大きく寄与すると考えられる。サービス管理責任者が人材育成のツールとして活用している個別支援計画同様、研修は人材育成のためのツールであり、そのプログラム内容の充実が求められる。

(3)研修プログラム(カリキュラム等の整理による研修内容の明確化、実務者のフォロー)

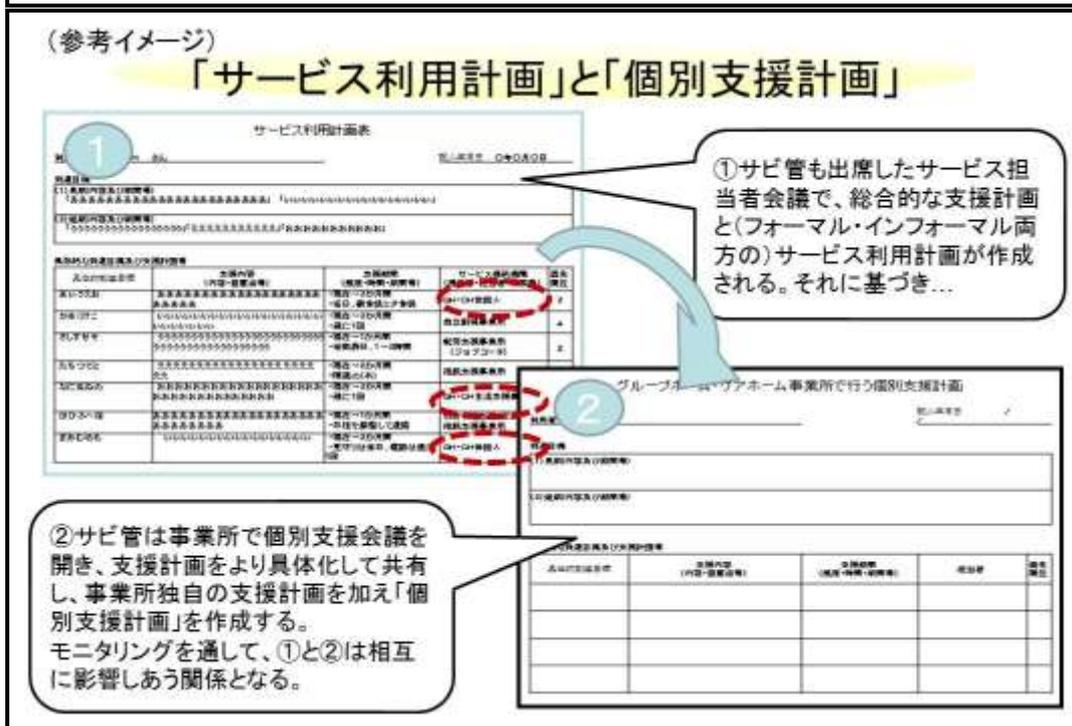
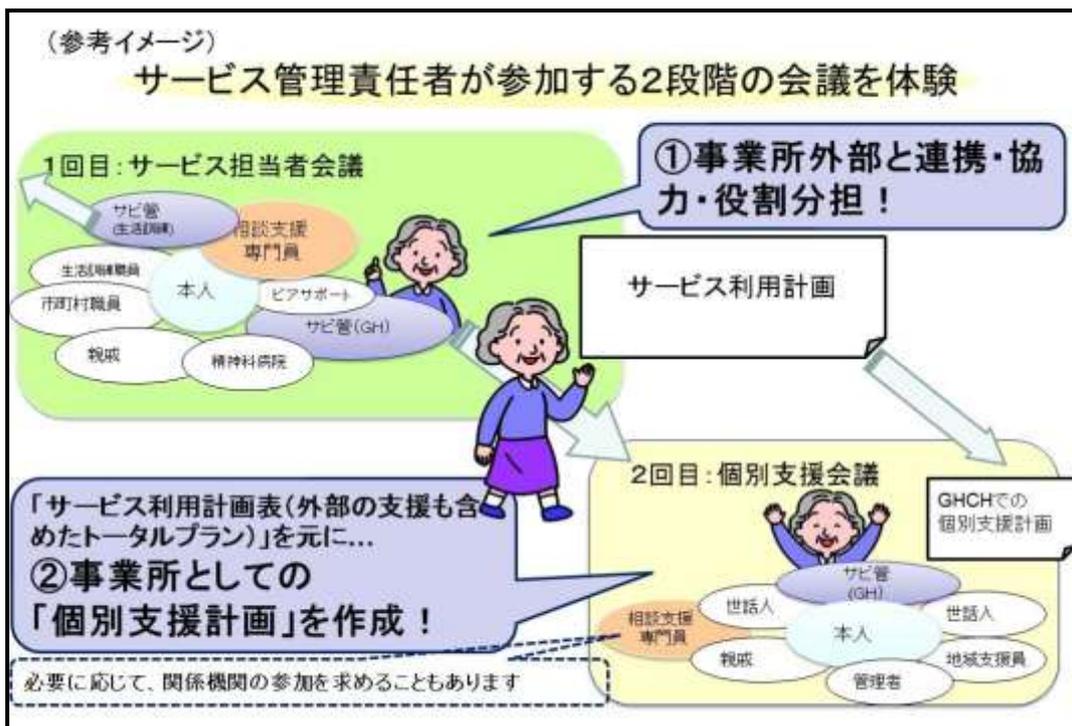
①相談支援従事者研修及びサービス利用計画との違いの整理

相談支援従事者研修とサービス管理責任者研修については、国の相談支援従事者指導者養成研修を受けた者がサービス管理責任者研修の企画を行っている都道府県も見受けられるなど、両研修には相通ずる点が多い。サービス管理責任者の要件として受講が定められている相談支援従事者初任者研修との違いを明確にすること及び共通する研修カリキュラムの整理を行うことは、効果的な研修内容とするためには必要不可欠である。調査Ⅰの自由記述においても「サービス利用計画と、個別支援計画の違いが理解できない。」との意見が見られた。

C県における実地調査の中で(32 ページ)、サービス利用計画や相談支援専門員との違いや役割分担について、全体講義で説明する他、演習では事例の変更点に合わせて全体のケアプラン(サービス利用計画)を作成し、それに基づき各自が個別支援計画の作成を

行うなど、明確なメッセージを打ち出していた。国の指導者養成研修においても、相談支援専門員の作成するサービス利用計画はトータルプラン、それをさらに個別化したものがサービス管理責任者の作成する個別支援計画と図式化し(図 4-1)説明しているところである。しかし講義による資料の説明だけではなく、演習においても事例設定におい

〈図 4-1：平成 22 年度厚生労働省サービス管理責任者指導者養成研修資料より抜粋〉



てサービス利用計画を例示したうえで、それに基づき個別支援計画を作成するなど、違いを体験する機会が必要である。また現状においては、個別サービス提供の計画（個別支援計画）が、全体のケアプラン(サービス利用計画)の中で検証されるシステムがないため、今後両計画の関係性を整理していくのであればそのような仕組みを考えることも必要である。

また、相談支援従事者初任者研修カリキュラムのとの整理においては、表 4-2 のように重複している部分があることから、研修の企画段階で各都道府県担当者が研修内容及び習得目標について、両研修どちらも意識しながら内容を組み立てることが重要である。しかし現行の制度においては、相談支援従事者初任者研修(講義部分)、サービス管理責任者研修の受講要件に前後関係がないため、研修内容を整理する際に図 4-3 のように相談支援従事者初任者研修を基礎部分、サービス管理責任者研修を専門（応用）部分とするならば、先に相談支援従事者初任者研修(講義部分)の受講を求めるなど、留意が必要である。

<表 4-2：相談支援従事者初任者研修(講義部分)の標準的な内容>

講義名	習得目標	時間
障害者の地域生活支援	障害者の地域生活における人的支援、環境整備、就労支援、家族支援、医療、教育などの支援を理解する。	1.5
障害者ケアマネジメント（概論）	ケアマネジメントの目的、理論的変遷、障害者の生活ニーズの捉え方の理解を深める。	2
相談支援における権利侵害と権利擁護	ケアマネジメントプロセス全般における権利擁護の視点を理解する。	1.5
障害者自立支援法の概要	障害者自立支援法の趣旨、目的やサービス内容の基本的な理解を深める。	1.5
障害者自立支援法における個別支援計画の作成	障害者自立支援法における個別支援計画（サービス利用計画を含む）の作成プロセスと障害福祉サービスの利用の支給決定プロセスを理解する。	1.5
相談支援事業と相談支援専門員	障害者自立支援法におけるケアマネジメントの制度化と市町村における相談支援事業の役割を理解する。	3.5

②サービス管理責任者研修標準カリキュラムの整理

都道府県調査Ⅱの結果からもわかるように、調査した各自治体の講義のほとんどで国の指導者研修のテキストを活用している(31 ページ参照)。そのため、指導者研修で使用しているテキストにおいて、標準的なカリキュラムに基づきかつ地域の実情を反映するためには、カリキュラム内容と習得目標をより具体的に示す必要がある。本章 3 以下では、①で述べた相談支援従事者研修との関係も意識しながら、サービス管理責任者研修で示す必要な標準カリキュラムの内容について整理を行う。なお、カリキュラムのさらに具体的な内容(テキスト及びガイドライン)については、第 5 章から 7 章で示す。

〈図 4-3：平成 21 年度厚生労働省サービス管理責任者指導者養成研修資料より抜粋〉

相談支援従事者初任者研修とサービス管理責任者研修との関係							
相談支援従事者初任者研修カリキュラム			サービス管理責任者研修カリキュラム				
科目	獲得目標	時間数	科目	区分	内容	時間数	
開講式・オリエンテーション			相談支援初任者従事者研修前半二日間を受講(左記のカリキュラム)				
1 日目	障害者の地域生活支援	講義 障害者の地域生活における人的支援、環境整備、就労支援、家族支援、医療、教育などの支援を理解する。	1.5				1.5
	障害者ケアマネジメント(概論)	講義 ケアマネジメントの目的、理論的変遷、障害者の生活ニーズの捉え方の理解を深める。	2				2
	相談支援における権利侵害と権利擁護	講義 ケアマネジメントプロセス全般における権利擁護の視点を理解する。	1.5				1.5
2 日目	障害者自立支援法の概要	講義 障害者自立支援法の趣旨、目的やサービス内容の基本的な理解を深める。	1.5				1.5
	障害者自立支援法における個別支援計画の作成	講義 障害者自立支援法における個別支援計画(サービス利用計画を含む)の作成プロセスと障害福祉サービスの利用の支給決定プロセスを理解する。	1.5				1.5
	相談支援事業と相談支援専門員	講義 障害者自立支援法におけるケアマネジメントの制度化と市町村における相談支援事業の役割を理解する。	3.5				3.5
3 日目	ケアマネジメントの展開	演習 事例を通して、アセスメントサービス利用計画作成・社会資源の活用と調整、モニタリング、実施評価を理解する。	6	1 日目(2 00分)	開講式・オリエンテーション		
	実習ガイド	演習 実際の事例を想定して、ケアマネジメントプロセスを個別学習することによって、演習につなげる。 ※1 在室の事例を1事例選定しケアマネジメントプロセスを課外実習する。	1	2 日目(2 00分)	障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割 共通 障害者自立支援法における各事業の趣旨とサービス内容、サービスの質を確保するために必要なサービス管理責任者の基本的な役割等について解説	2	
4 日目	演習Ⅰ	演習 課外実習で作成した各自のアセスメント表、サービス利用計画を発表し、相互の事例の理解を深める。		3 日目(2 00分)	サービス提供のプロセスと管理 共通 サービス提供のプロセス全体を解説するとともに、サービス管理責任者がそのプロセスにどのように関与するかを具体的に解説	2	
	演習Ⅱ	演習 機能的なサービス担当者会議を通して事例検討を行いケアマネジメント手続を具体的に理解する。		4 日目(2 00分)	サービス提供者と関係機関の連携 共通 実際のサービス提供現場において、事業者又はサービス提供職員とそれを取り巻く様々な関係機関等とのネットワーク構築の事例解説	2	
5 日目	演習のまとめ	演習 発表事例の事後的・客観的評価により実習・演習の総括を行う。		5 日目(2 00分)	アセスメントとサービス提供の基本姿勢 分野別 アセスメント技法や管に配慮しなければならないポイントについて解説	3	
	地域自立支援協議会の役割と活用	講義 地域自立支援協議会の必要性と運営方法について理解する。	3	6 日目(2 00分)	「サービス提供プロセスの管理の実態 事例研究①」(アセスメント編) 分野別 機能的なサービス提供のプロセスに沿って支援が実施された事例に基づき、支援方針の基本的な方向性やサービス内容を左右する利用者側の把握や目標設定などの事項に重点を置いて演習を展開する。	4	
計			31.5	7 日目(2 00分)	「サービス提供プロセスの管理の実態 事例研究②」(個別支援計画編) 分野別 事例研究①と同様に、障害内容等の異なるより困難な事例を用いて、アセスメント結果がすでに明らかとなっている状況から正確な個別支援計画を作成・修正できるかと言った観点から演習を展開する。	3	
				8 日目(2 00分)	サービス内容のチェックとマネジメントの実施(機能的会議) 分野別 個別支援計画の作成に係る会議をシミュレーションし、サービス管理責任者としてサービス提供者が展開する様々なサービス内容をチェックし、支援チームに対するマネジメントの方法について演習する。	3	
					開講式		
					計	30.5	

③サービス管理責任者現任者研修プログラムの検討

調査Ⅱにおいて半分の都道府県が現任者向けの研修について「必要である」と答えている(32 ページ)。さらに、本章 1 で述べたように「再研修が必要である」と答えた受講者が 6 割を超え、自由記述においても「サビ管が迷ったりした時に相談できる窓口があれば良いと思う。」「スタッフマネジメントの話があればいい。」「経験と資格があっても人として魅力がないとスタッフはついてこない。」など、サービス管理責任者の業務に悩んでいることや、実務についたからこそわかる課題について、相談する機会を求めている意見があった。これについては別途、第 8 章において詳しく述べる。

3 現行の標準カリキュラム内容について

(1) 全体講義

- ① 障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割
- ② サービス提供のプロセスと管理
- ③ サービス提供者と関係機関の連携

全体講義については、障がい者福祉に関する制度概論、基本的理念など全分野共通のプラットフォーム部分の研修内容と習得目標とする。

(2) 分野別講義「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」

- ① 介護
- ② 地域(身体)
- ③ 地域(知的・精神)
- ④ 就労
- ⑤ 児童

分野別講義については、各分野に対応する障がい福祉サービス各事業の1. 分野別事業概論 2. サービス提供の基本姿勢 3. サービス提供のポイント 4. アセスメントのポイント 5. サービス管理プロセスの実際 6. サービスの評価を研修項目とし、研修内容と習得目標を設定する。

(3) 分野別演習

- ① 「サービス提供プロセスの管理の実際：事例研究①アセスメント」
- ② 「サービス提供プロセスの管理の実際：事例研究②個別支援計画」
- ③ 「サービス内容のチェックとマネジメントの実際：模擬会議」

※分野別演習については、演習のカリキュラム(内容)は具体的なやり方(方法)がカリキュラムになると考えられるため、第7章で示す。

各項目についての具体的なカリキュラムについては、次ページからの表にまとめている。

全体講義標準カリキュラム ①「障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割」

項目		研修内容と修得目標
1 障害者自立支援法をめぐ る最近の動向 について	(1)障がい福祉施策の最近の動向について (2)新体系サービスへの移行について (3)障がいのある人が普通に暮らせる地域づくりについて (4)障がい者制度改革推進会議における議論について	(1) 障害者自立支援法の理念について理解する。 障がい者が地域で自立した生活を営むことのできるよう、 ①利用目的を明確にした新体系サービスに再編されたこと ②住まいの場に関わらず、利用目的に応じた日中活動系サービスが利用できるように「日中活動」と「住まいの場」が分離されたこと ③地域自立支援協議会等の社会資源のネットワークの構築が図られたことを理解する。 (2) 障がい者制度改革の議論の概要について理解する。 障がい者の地域生活の実現とインクルーシブな社会の構築、障がいのとらえ方の明確化をめざすものである等の障がい者制度改革推進会議の議論の概要について理解する。 (3) サービス提供のプロセス管理の考え方について理解する。 利用者本位のサービス提供を行い、利用者一人ひとりのニーズに対応するために、サービス提供のプロセスを管理する必要があることを理解する。 ① サービス提供のプロセス管理を行うために、PDCAサイクルの考え方が必要であること ② 「個別支援計画」はそのためのツールであること（計画作成が目的ではないこと） ③ 限られた時間・人的資源のなかで効果的な支援を行い、また、サービス提供について、サービス提供職員の共通理解を得るために有効であることを理解する。 (4) 新体系事業の「標準的な支援内容」について理解する。 ①障害者自立支援法において新たに創設された事業を中心に「標準的な支援内容」について理解する（ただし、事業の具体的な支援内容の例については、他の講義において学ぶ）。 (5) サービス管理責任者の業務・役割について理解する。 サービス管理責任者は、 ①個別支援計画の作成・修正を通じて、サービス提供のプロセスを管理するとともに ②サービス提供職員への技術的指導と助言等を行うことが業務であることを理解する。
2 障害者自立支援法とサービス管理責任者の業務について	(1)障害者自立支援法とサービス管理 (2)障害者自立支援法とサービス提供 (3)サービス管理責任者について	(1) 障害者自立支援法の理念について理解する。 障がい者が地域で自立した生活を営むことのできるよう、 ①利用目的を明確にした新体系サービスに再編されたこと ②住まいの場に関わらず、利用目的に応じた日中活動系サービスが利用できるように「日中活動」と「住まいの場」が分離されたこと ③地域自立支援協議会等の社会資源のネットワークの構築が図られたことを理解する。 (2) 障がい者制度改革の議論の概要について理解する。 障がい者の地域生活の実現とインクルーシブな社会の構築、障がいのとらえ方の明確化をめざすものである等の障がい者制度改革推進会議の議論の概要について理解する。 (3) サービス提供のプロセス管理の考え方について理解する。 利用者本位のサービス提供を行い、利用者一人ひとりのニーズに対応するために、サービス提供のプロセスを管理する必要があることを理解する。 ① サービス提供のプロセス管理を行うために、PDCAサイクルの考え方が必要であること ② 「個別支援計画」はそのためのツールであること（計画作成が目的ではないこと） ③ 限られた時間・人的資源のなかで効果的な支援を行い、また、サービス提供について、サービス提供職員の共通理解を得るために有効であることを理解する。 (4) 新体系事業の「標準的な支援内容」について理解する。 ①障害者自立支援法において新たに創設された事業を中心に「標準的な支援内容」について理解する（ただし、事業の具体的な支援内容の例については、他の講義において学ぶ）。 (5) サービス管理責任者の業務・役割について理解する。 サービス管理責任者は、 ①個別支援計画の作成・修正を通じて、サービス提供のプロセスを管理するとともに ②サービス提供職員への技術的指導と助言等を行うことが業務であることを理解する。

全体講義標準カリキュラム ②「サービス提供のプロセスと管理」

項目		研修内容と修得目標
1 サービス提供の基本的な考え方	<サービス提供のプロセス> (1)利用者主体の原則 (2)エンパワメント (3)ストレングス (4)権利擁護 (5)関係機関との連携	(1) サービス提供のプロセスの内容とともに、以下のサービス提供の基本的な考え方について理解する。 ①本人の意向や家族の要望に基づく個別支援計画を設定してサービスを提供すること（自己選択・自己決定の尊重）、②利用者のもてる可能性を確信し、引き出す支援をおこなうこと（エンパワメントに基づく支援）③利用者の出来ないことだけでなく、できること、強さにも着目すること（ストレングスの視点）④権利擁護を意識したサービス提供を行うこと⑤必要に応じて関係機関との連携を図りながらサービスを提供すること (2) アセスメントは、支援の方向性を決定付ける重要な過程であり、アセスメントをもとに支援計画が立てられ、支援が展開されることを理解する。 また、アセスメントは、利用者の課題のための情報収集・分析のプロセスであり、利用者の気づいていない可能性や課題を、環境との関係で考える機会であること、様々な制度や社会資源を知ることが重要であることを理解する。
2 アセスメント	(1)ニーズ把握 (2)利用者理解 (3)問題の理解	(3)アセスメントに基づいた到達目標を達成するために、具体的なプランが必要であることを理解する。また、目標や計画の作成にあたっては、支援項目の優先順位を利用者とともに決め、具体的にかつ関係者が共通理解できる内容表現にすること、利用者、家族、支援者のそれぞれの意向の調整が重要であることを理解する。
3 個別支援計画の作成	(1)支援目標（短期・長期） (2)利用者の意向 (3)支援計画の内容 (4)役割分担	(4)支援は、幅広いものであり、見守り活動や心理的サポート、スキルアップのための訓練・教育、具体的なサービスの提供、環境への働きかけ、権利擁護、相談、適切な情報提供、ネットワーク作りなどが含まれることを理解する。利用者の状況に応じて、どのような支援を行うかを決めていくことを理解する。
4 個別支援計画の実施	(1)適切なサービスの提供 (2)利用者との協働作業	(5)モニタリングでは、どのような支援が展開されたのか、計画通り円滑に支援が展開したか、展開された支援は適切だったか、目標がどの程度達成できたかなどを分析して、利用者の課題につながったかを評価することが重要であることを理解する。また、サービスについて利用者は満足しているか、利用者の権利が守られているか、利用者を取り巻く環境に変化が生じていないか、新たな課題発生していないかなど、についても留意し、再アセスメントへのフィードバックについて理解する。
5 モニタリング（中間評価と修正）	(1)分析・評価 (2)利用者の満足度 (3)新たなニーズ	(6)支援会議は、個別支援計画の作成等のために、定期的実施することを理解する。参加者は、利用者やその家族、サービス提供職員のほか、必要に応じて関係機関の職員と開催する。支援会議はチームアプローチの場であり、サービス提供職員と個別支援計画を実現していく場であることを認識し、サービス提供職員の教育の場であることを理解する。
6 個別支援計画会議（支援会議）	<サービス提供における管理> (1)支援会議の運営 (2)参加者の総意で計画を作成 (3)会議に必要なシート	

全体講義標準カリキュラム ③「サービス提供者と関係機関の連携」

項目		研修内容と修得目標
1 サービス管理責任者が行う連携について	(1) サービス管理責任者の連携の必要性 (2) 連携の内容 (3) 連携の方法 (4) 連携の効果	(1) 連携をする意味（利用者・支援者・関係者のエンパワメントとしての連携）について学び、理解する。 障害者自立支援法における3障がい1元化の趣旨を理解し、複合的ニーズの把握等連携のもたらすものや、自己決定・自己選択し主体的にサービスを受けられるための連携について理解を深める。また、今まで連携してきたか振り返り、できていなかった場合にはその理由（機会がない、必要がない、調整が大変等）について考え、連携するためにはどうすれば良いか考える機会とし、チームアプローチの重要性について理解を深める。 また、連携についての主な支援者（情報の集約先）がどの機関であるのか等の役割の明確化についても理解を深める。
2 実際に連携する際の具体例・運用について	(1) 標準的な連携例 (2) サービス提供プロセス段階における具体的な連携例 (3) 個別支援会議の開き方 (4) 連携ツールの例	(2) 連携の視点と、サービス管理責任者の求められている能力について学び、理解する。 連携の視点（アウトリーチ、ネットワーク、フットワーク、チームワーク等）や、利用者の社会参加としての連携、連携における権利擁護（個人情報等）について学び、連携にあたってはイニシアティブをとることや、関係機関との信頼関係の構築、自己研鑽・知識の向上が良好な関係を作ることについて、理解を深める。 (3) 連携の有効性とその結果もたらされる効果について学び、理解する。 地域診断・情報収集・把握による、新たな視点の獲得や埋もれたニーズの掘りおこし、また地域自立支援協議会での連携とそこから来る社会資源の開発など、連携のもたらす効果について理解を深める。 (4) 標準的な連携例と連携の形について学び、理解する。 標準的な地域資源の一覧を提示したうえで、地域性も考慮した日常生活・余暇活動・権利擁護における連携の形について理解を深める。フォーマル・インフォーマルな連携があるという視点と、教育・医療・高齢等分野単位での連携例、圏域単位での連携の形（市町村・障害福祉圏域・都道府県）など、様々な角度から連携について理解を深め、社会資源マップ等のツールも活用しながら、連携のための地域の仕組み作りを学ぶ。
3 連携ツールとしての個別支援計画について	(1) 事業所内における連携ツール (2) 事業所外における連携ツール	(5) サービス提供プロセス段階における連携例について学び、理解する。 ①相談支援時の状況把握②アセスメント③個別支援計画の作成④個別支援計画の実施⑤中間評価と修正⑥終了時評価の各段階において、連携の具体的な機関・内容・視点等について理解を深める。個別支援会議開催時における留意事項・参加者のエンパワメントの視点などについても触れる。 (6) 連携ツールとしての個別支援計画の重要性について学び、理解する。 事業所内での連携ツール・スーパーバイズツールとしての個別支援計画や、事業所外で万人が見てもわかる内容、共通言語の重要性について理解を深める。

分野別講義標準カリキュラム「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」 ①介護

項目	研修内容と修得目標	
1 分野別事業概論	(1) 研修目標の確認 (2) 生活介護・療養介護事業の概要 (3) サービス管理責任者の役割 (4) サービスマニュアルの作成 (5) 最近の動向	(1) 生活介護、療養介護の利用者の状態像を理解した上で、サービス提供における基本的な姿勢を理解し、サービス提供、管理の一連のプロセスを学び、技術を習得する。 (2) 「生活介護」「療養介護」の利用者の具体的なイメージと事業の内容について理解する。 ・事業概要（サービス内容、人員配置基準、報酬単価、加算等）の基本事項を理解する。 ・療養介護については、病院の入院等医療的管理下による、医療保険を併用したサービスであること ・生活介護については夜間施設入所支援を併用する場合もあることを理解する。 (3) サービスの提供過程において、サービス提供者への適切な助言、指導を行い、OJTにつながる工夫を行うことを理解する。また、サービス全体の適切なマネジメントを行い、施設内の支援だけでなく地域生活移行をの視点について理解を深める。 ・施設入所支援を併用する場合においては、利用者の状態に応じ地域移行をすすめる支援内容を盛り込んだ計画を立て、そのための社会資源調査、関係機関との連携が必要であることを理解する。 ・利用者の理解度に配慮しながら、意向を反映した支援内容なのか説明責任を伴うことを理解する。 (4) サービスを標準化すること（マニュアル）とサービスを個別化すること（個別支援計画）の相互補完性を理解する。 ・利用者の満足、安心感のあるサービスを提供するために、支援を統一し、利用者に関わるどの支援者も同じ質のサービスを提供することが必要であると理解する。 ・同じようなサービスや複数の人が希望する個別のサービスを整理統合することで、標準化したサービスとなり、サービスの質の向上につながることを学ぶ。 (5) 対象事業の最近の動向、関連法令の明示、基金事業等関連施策について理解する。
2 サービス提供の基本姿勢	(1) 利用者中心の考え方 (2) 達成すべき状態の明確化 (3) 利用者ニーズについての理解 (4) 提供するサービスについての理解	(1) 利用者の持つ能力を活かし、課題に対し主体的に解決できるよう支援していくことが福祉サービスの役割であることを理解する。 (2) 利用者の望み、意向に沿った「達成すべき状況」になるにはどのような支援があれば良いのか。分析し支援計画を立てること、サービスを提供することが必要であることの理解を深める。 (3) 利用者のニーズは個別性、多様性があり、変化し発展し続けるものであることを理解する。また、地域での生活を支援する視点、社会参加や自己実現を支える視点を持つことを理解する。施設入所支援においては、その特性から地域との関わり、家族との関係性などにおいて配慮が必要なことを理解する。 (4) PDCAのプロセスに基づき提供される社会支援策の一環であり、個別性が高く、守秘義務等に特に配慮しなければならないサービスであることを理解する。

<p>3 サービス提供のポイント</p>	<p>(1)小さな変化に気づく観察力 (2)利用者の能力を伸ばす支援 (3)地域行事の参加やボランティアの利用など社会参加に配慮 (4)相談支援専門員、地域の関係機関との連携</p>	<p>(1)利用者にとっての生理的基盤の安定を図ることの重要性を理解し、利用者の状態は日々変化していること、利用者の状態像から、日々の観察の積み重ねが、利用者からのサインを見逃さないことにつながることを理解する。 (2)全て支援するのではなく、利用者の持つ能力を把握し、それを活かす環境づくりとさらなる可能性の広がりにつながる支援が必要であることを理解する。 ・介護を中心にした生活支援でなく、生産的、文化的活動などの充実をはかり、生活の質を豊かにし、生きがいを感じられるような活動を保障する。 ・利用者のニーズや状態の変化に応じ、活動場所や生活の場を移行していく視点を持つ。 (3)地域住民の一人として社会参加をするために、利用者のニーズに合わせて情報提供をし、また、地域に情報発信していくことの必要性を理解する。 (4)介護の必要性の高さや健康管理、医療行為の必要性を考慮し、居宅介護、訪問介護、医療機関との連携の重要性を理解する。また、利用者のニーズを反映した個別支援計画を作成していく過程そのものが、相談支援事業所始め各関係機関との連携につながることを理解する。</p>
<p>4 アセスメントのポイント</p>	<p>(1)アセスメント時の視点 (2)個別支援計画策定・展開時に視点 (3)地域生活移行支援時のポイント</p>	<p>(1)障がいの原因や本人の持っている課題など、ダメージモデルに視点を置くのではなく、ストレンクスの視点を持ってその人らしい望む生活を実現するために、解決すべき課題を重要性、緊急性から整理することを理解する。3障がいそれぞれの特性について配慮する。 また、施設入所支援においては、本人の持つ課題や家族の事情等により地域で生活することの困難さから、入所に至っている経緯を含め、大きな喪失感を持っていることに配慮したい。よって、本人の心理的負担や家族との関係性においても見極めが必要であることを理解する。 (2)個別支援計画の作成は、支援実施過程を立案することであることを理解する。 (3)施設（病院）内で、地域移行への知識、理解を深め、他職種、他機関と連携しながら進めていくことを理解する。 ・長期間の入所者の対する地域生活のイメージ作りのための体験利用を活用し、他機関も含めケース会議等で情報交換を密にし、スムーズに地域移行できる体制作りを理解する。 ・本人の意向を尊重し、家族との調整を行う。また、家族へ情報提供や理解を深めるための取り組み必要性を理解する。</p>

<p>5 サービス管理とプロセスの実態</p>	<p>(1)相談支援時の状況把握 (2)アセスメント (3)個別支援計画の作成 (4)個別支援計画の実施 (5)中間評価と修正 (6)関係機関との連携 (7)終了時評価</p>	<p>(1)限られた時間の中で必要な情報の聞き取り、必要な情報提供をわかりやすく説明できるようになる。 (2)ありのままの状態を把握した上で、客観的に生活の状態を分析し、基本的なニーズを把握できる。 ・利用者の隠れたニーズはないか、複数の専門職員の意見を基に優先順位を明確にして課題が整理できる。 ・利用者が選択できるほどの社会経験や情報を持っているかという視点持ち、課題整理ができる。 (3)利用者のストレングスに注目し、利用者の意向や望みを実現できる目標設定とし、そのための具体的な支援方法を利用者にもわかりやすく（視覚的なツールなどの工夫）表記し、説明できるようになる。 家族の意向だけでなく、あくまで利用者の意向が反映された支援内容になっているかの視点を持つ。 (4)サービス提供職員（支援員等）に適切な助言・指導を行い、利用者の同意を得ながら支援しているか、段階を意識した支援となっているか確認しながら実施することを理解する。 (5)利用者にサービスが適切に提供されているか評価し、利用者の状態、ニーズは日々変化していることを理解し、その都度計画の見直しができるようになる。 (6)地域で生活していく上で、日々変化する利用者の多様なニーズに対応するためにも、事業別に関係なく幅広い関係機関との連携が必要であることを理解する。 (7)評価し、事例を積み重ねることで今後のサービスに活かしていく視点を持つ。 人（利用者）を支えるネットワークの一員としての役割を担っていることを理解する。</p>
<p>6 サービス評価</p>	<p>(1)サービスの評価基準 (2)サービス管理責任者の役割</p>	<p>(1)利用者の権利擁護を尊重した、利用者本位の適切なサービスが提供できているかどうかの視点を学ぶ。 事業所（組織）として、適正な運営と管理がなされた上で、職員の質向上のための研修の実施や運営規定や事業計画の策定の必要性を理解する。 (2)サービス管理責任者の仕事は、個別支援計画の作成、プロセス管理だけでなく、その過程においてスーパーバイズとしての役割を担っていることを理解する。</p>

分野別講義標準カリキュラム「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」 ②地域生活「身体」

項目		研修内容と修得目標
1 分野別事業概論	<p>(1) 地域生活（身体）分野における研修目標の確認</p> <p>(2) 自立訓練（機能訓練）事業の概要</p> <p>(3) 最近の動向</p> <p>(4) サービス管理責任者の役割</p> <p>(5) サービスマニュアルの必要性</p>	<p>(1) 自立訓練（機能訓練）事業対象者像を理解する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修の前提として、原因疾患による障がい特性の理解や、利用者ごとに異なる環境因子への配慮、個別性の重視等、利用対象者に関する基本的事項を理解する。 <p>アセスメント、個別支援計画作成・実施、関係機関連携等に関する演習と「模擬支援会議」等を通じた会議運営や指導・助言等に関して理解する。</p> <p>(2) リハビリテーションとは何かを理解する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 身体機能回復やADL自立のみに着目することなく、地域での生活を営むために必要な訓練（二次障がいの予防や健康管理、自助具・装具の使いこなしや工夫など）や、社会経済活動参加のための訓練の重要性を理解する。（社会リハビリテーションの理解） リハビリテーションの実施に際して考慮すべき様々な障がい特性、特に医学的診断に基づく適切なサービス内容の提供とは何かを理解する。 <p>事業概要（報酬単価、標準利用期間、加算等）の基本事項を理解する。</p> <p>(3) 全般的状況の理解。</p> <ul style="list-style-type: none"> 救命救急医療の進歩による中途障がい者の増加や高次脳機能障害等との合併、糖尿病や高血圧症、褥そうや感染症等の疾患に関する医療ケアの重要性に関する理解。 <p>地域生活推進施策（GH・CH、地域生活移行支援の取組）に関する知識を持つ。</p> <p>(4) 的確なニーズの把握と真のニーズを念頭においた個別支援計画立案、実行の全体管理と必要となる関連機関との連携調整、サービス提供職員への適切な指導・助言が役割であることを理解する。</p> <p>(5) サービス内容のマニュアル化により、サービス内容の質の向上が図れることを理解する。</p>
2 サービス提供の基本姿勢	<p>(1) 利用者中心の考え方</p> <p>(2) 達成すべき状態の明確化</p> <p>(3) 利用者のニーズについての理解</p> <p>(4) 提供するサービスについての理解</p>	<p>(1) 身体の状態だけではなく、障がい受容や心理状態を踏まえたニーズ把握が重要であることを理解する。</p> <p>エンパワメント支援となるよう自己決定のために必要な制度や社会資源に関する情報提供の重要性を理解する。</p> <p>(2) 到達目標を出来るだけ具体化し、そのために必要な取組内容や事項を時系列に沿って具体的に示す。</p> <p>(3) ニーズ理解の重要点を知る。</p> <p>①個別性・多様性 ②隠れたニーズの把握 ③ニーズの背景を理解する ④ニーズの理解は信頼関係を築く</p> <p>(4) サービス提供に際して組織として求められるものを理解する。</p> <p>①チームワーク（多職種連携と協働） ②PDCA ③職員に求められる高い資質</p>

<p>3 サービス提供のポイント</p>	<p>(1)各利用者における課題の整理 (2)専門職主導から自己実現の支援へ (3)社会生活力をつける (4)地域生活移行後を意識した取組 (5)相談支援専門員、地域の関係機関との連携</p>	<p>(1) 課題の整理は適切なゴールへの近道であることを理解する。 (2) エンパワメント支援であること。「医学的モデル」や専門家主導の訓練とならないための本人の意思が反映された個別支援であることを理解する。 (3) 訓練終了後の地域での生活をイメージできるよう、地域資源の体験活動等をプログラム化した社会生活力プログラムを計画に組み込むことが必要であることを理解する。 ・自立訓練（機能訓練）と並行して利用できるサービスや、職業訓練につながる資源等の並行活用により、個々のニーズに沿ったサービス内容を工夫する。 (4) 地域生活への移行後も引き続き機能維持していくための支援機関の確保や、二次障がいの予防、健康管理のための自己管理能力向上を支援する関係機関の連携体制構築が重要であることを理解する。 (5) 自立訓練（機能訓練）は有期限のサービスであり、訓練終了後の地域生活支援に関する相談支援専門員や地域の支援機関に円滑に支援を引き継げる連携が不可欠であることを理解する。 ・社会資源情報の収集と利用者への提供 ・地域自立支援協議会などでの日頃の連携づくり</p>
<p>4 アセスメントのポイント</p>	<p>(1)ニーズは何か (2)障害要因はあるか (3)ニーズの変化による課題の解決 (4)地域生活への移行のために何が必要か (5)関係機関について (6)身体機能のみならず心理状態を把握する</p>	<p>(1) 本人や家族の思いと、専門職による評価結果（医学的所見、健康状態、ADL状況、心理所見、社会的状況等）をすりあわせ、真のニーズを推察する。 ・把握したニーズや評価結果からゴールを想定 ・エンパワメントを高める支援 (2) 障害要因を明確にし、複合的要因の想定と優先順位を見極めた支援が必要であることを理解する。 ・身体機能（筋力、バランス、柔軟性、痛み、体力） ・補装具、自具、日常生活用具等の不具合 ・心理的要因 ・環境（ハード面、家族、介助者、経済的状況等） (3) 潜在能力への着目と、利用後の生活に必要な行為に関する検討と必要な修正が重要であることを理解する。 (4) 特に不安を抱く、医療ケア体制に関する支援体制確立が必要であることを理解する。 (5) 利用者個々の状況によって必要とされる支援機関との連携、そのための地域自立支援協議会の活用が必要であることを理解する。 (6) 障がいの受容に関する知識と支援の留意点を理解する。 ・ピア・サポータによる助言や、利用者同士のグループワーク活動等を通じて障がい受容を支援する。 ・障がいや障がいのある自分をどのように捉えているかを理解する。</p>

<p>5 サービス管理プロセスの実際</p>	<p>(1) サービス管理のプロセス (2) 相談支援時の状況把握 (3) アセスメント (4) 個別支援計画の作成 (5) 個別支援計画の実施 (6) 中間評価と修正 (7) 関係機関との連携 (8) 終了時評価</p>	<p>(1) 各専門職種が提供するサービスの進捗管理と調整、指導、助言を担うことを理解する。 ・アセスメント→個別支援計画の作成→個別支援実施→モニタリングと修正→終了時評価の一連の把握と、それに必要な記録シートの整備及び管理。 ・健康状態や障がい状況の変化、環境要因の変化等が逐一把握され、計画や実施内容に反映されているかの把握。 ・リスクマネジメントや利用者の満足度、計画の達成度の把握と、それに必要な記録シートの整備と管理。 ・個人情報の管理（内部での管理と同時に医療機関、援護機関等の外部機関情報の管理）</p> <p>(2) 基本的情報の把握と、サービス利用に関する情報提供 ・利用の意向、障がいに関する基本情報、障がい認知、生育歴、職歴、家族情報、経済状況、住環境、キーパーソン等に関する詳細の聞き取りと、それに必要な記録シート（相談受付票） ・利用手続き、利用経費に関する説明（分かりやすいパンフレットの工夫）</p> <p>(3) ①初期状態の把握 ②基本的ニーズの把握 ③課題の整理 各専門職によるアセスメント結果の集約と把握 ・障がい種別に応じた評価表、意向聴取表、課題整理表、支援方針整理表 ・職員の意向にとらわれず、客観的な視点と利用者の意向が十分に反映されたものであること</p> <p>(4) 具体的な支援項目・サービス内容・到達目標・期間が定められた個別支援計画 ・個別支援計画書の作成と同意。 ・「リハビリテーション実施計画書」（リハビリテーション加算算定）作成と同意。</p> <p>(5) 支援スタッフの役割の明確化と進捗管理 ・実施記録の整備と管理</p> <p>(6) 到達目標達成度の評価と分析 ・3ヵ月毎のモニタリング実施による身体機能の変化、利用者の意向や環境の変化に関する把握と分析、それに基づく必要な個別支援計画書の修正</p> <p>(7) 利用後の生活や目標達成に必要な関連機関との連携強化 ・地域生活体験（ILPの活用）や就労支援サービスの並行利用 ・地域のサービス資源に関する情報収集と利用者への提供</p> <p>(8) 目標達成度、個別支援計画全体の客観的評価 ・利用者の状態変化・満足度の評価を把握する 身体機能評価、ADL評価（FIM等）、各種心理検査、職業適性検査等</p>
<p>6 サービスの評価</p>	<p>(1) サービスの評価基準 (2) サービス管理責任者の役割</p>	<p>(1) 利用者の権利擁護を尊重した、利用者本位の適切なサービスが提供できているかどうかの視点を学ぶ。事業所（組織）として、適正な運営と管理がなされた上で、職員の質向上のための研修の実施や運営規定や事業計画の策定の必要性を理解する。</p> <p>(2) サービス管理責任者の仕事は、個別支援計画の作成、プロセス管理だけでなく、その過程においてスーパーバイズとしての役割を担っていることを理解する。</p>

分野別講義標準カリキュラム「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」 ③地域生活「知的・精神」

項目	研修内容と修得目標	
<p>1 分野別事業概論</p>	<p>(1) 地域生活（知的・精神）分野における研修目標の確認 (2) 自立訓練（生活訓練）事業の概要 (3) 共同生活援助・共同生活介護事業の概要 (4) 地域生活をめぐる最近の動向</p>	<p>(1) 事業対象者像を理解する。 地域で自立した日常生活を送ることが事業提供の目的であることを踏まえ、自立の概念について共通認識を持ち本分野対象サービスを提供するにあたり共通の目的について理解を深める。 また、主な対象である知的障がい・精神障がい者の特性を押さえ、GH・CHでも対象となった身体障がい者の特性や、それらの重複障がい者などについて理解を深める。 (2) 事業概要（サービス内容、人員配置基準、報酬単価、標準利用期間、加算等）の基本事項を理解し、通所型、訪問型、宿泊型それぞれの特徴・事業実施の留意点について理解する。 (3) 事業概要（サービス内容、人員配置基準、報酬単価、加算等）の基本事項を理解し、居住の場における自立の概念を押さえたうえで、GH・CHそれぞれのサービス提供における留意点、違いについて理解する。 (4) 地域生活移行の取り組み、対象事業の最近の動向、関連法令の明示、基金事業等サービス以外の総合的な制度の活用など、地域生活をめぐる最新の動向について理解を深める。</p>
<p>2 サービス提供の基本姿勢</p>	<p>(1) 本人中心の考え方 (2) 利用者のニーズの捉え方 (3) 地域住民であることへの理解と権利擁護</p>	<p>(1) 障がい特性を押さえたうえで、利用者自身が自己決定・自己選択を図れるよう支援し、生活の主体は利用者自身であることについて理解を深める。 (2) 障がい特性を押さえたうえで、表出している言語によるニーズ把握、隠れたニーズやその背景など、多様な捉え方や個別性、その範囲について共通認識をもち、ニーズの捉え方について理解を深める。 (3) サービス提供をされる対象者ではなく、生活の主体者であることを押さえたうえで、地域で暮らす一人の住人であること、権利擁護の視点を理解する。</p>

<p>3 サービス提供のポイント</p>	<p>(1) ニーズアセスメント (2) スモールステップ (3) 自立した日常生活のための訓練 (4) モニタリング (5) 地域生活移行と地域生活継続の取組 (6) 相談支援専門員との連携とサービス利用計画</p>	<p>(1) 相談・アセスメント時における具体的な聴くための手法、待つ姿勢や繰り返し聴くことが重要であることを理解する。(アセスメントの詳細は次章) (2) 暮らしの中で小さな成功体験の積み重ねが自信や利用者のエンパワメントにつながるという点を押さえ、できないことを訓練するだけではなく、できる能力をさらに伸ばしながら、総合的な社会性活力を獲得することを理解する。 (3) GH・CH及び宿泊型自立訓練における暮らしの場での訓練事項と、通所での訓練事項の違いについて明確にしながら、日中活動と生活双方へのアプローチが必要である点について理解する。 (4) 生活訓練は有期限のサービスであり、訓練の目的や3ヶ月毎のモニタリングの重要性について理解する。また、GH・CHでは一人暮らしや他のGH等への移行など、新たなニーズの把握をすることが重要であることを理解する。 (5) 地域生活移行を意識した支援や、引き続き地域で生活していくための関係機関の連携体制構築が重要であることを理解する。 (6) 関係機関との連携の中でも相談支援専門員との連携や連携からの社会資源の情報収集と把握、それらを複合したサービス利用計画を活用することが重要であることを理解する。</p>
<p>4 アセスメントのポイント</p>	<p>(1) 障がい特性を踏まえたニーズの把握 (2) 生活全般のアセスメント (3) 時間軸、目標を意識した見立て (4) モニタリングと新たなニーズの把握 (5) 地域資源の把握と関係機関の連携</p>	<p>(1) 3障がいそれぞれの特性を踏まえたうえで、相談・アセスメント時における具体的な聴くための手法、待つ姿勢や繰り返し聴くことが重要であることを理解する。 (2) 日常生活動作、健康、コミュニケーションなど、生活全般のアセスメントについて理解を深める。 (3) 特に生活訓練は有期限のサービスであることを意識し、本人のニーズに対してどのような支援が必要か、時間軸を意識しながら目標を明確にする。 (4) 日々の生活の中であっても、常に利用者の状態の変化を観察しながら、小さな変化に気づく視点と新たなニーズの把握に努めることが重要であることを理解する。 (5) 個別ニーズの把握と必要なサービスの調整、現在ないからサービスを提供できないのではなく、必要なものを作り出す、そのために地域自立支援協議会等を活用することが必要であることを理解する。</p>

<p>5 サービス管理プロセスの実際</p>	<p>(1) サービス管理のプロセス (2) 相談支援時の状況把握 (3) アセスメント (4) 個別支援計画の作成 (5) 個別支援計画の実施 (6) 中間評価と修正 (7) 関係機関との連携 (8) 終了時評価</p>	<p>(1) サービス提供の一連の流れについて、サービス毎の具体的な到達段階を理解する。その時点に必要なツールや書類を管理し、個人情報に留意しながら必要な情報を的確に伝える。 (2) 基本的情報の把握と利用の意向、生育歴、家族情報、経済状況、住環境等に関する詳細の把握と、必要によっては相談支援専門員、サービス利用計画の調整を行う。 (3) 相談支援時から何度か面談、訪問を重ねるなど、ラポールを形成したうえでのニーズ把握、各関係機関による意見の集約と、それらを踏まえた課題の整理を行う。 (4) 具体的なサービス内容、到達目標、期間が定められた個別支援計画を作成し、障がい特性に配慮しながら作成と同意を得る。本人だけでなく、家族や関係者に対してもわかるような内容にする。必要に応じてサービス利用計画との連携や調整を行う。 (5) 支援スタッフの役割の明確化と目標の共有、スタッフ間や関係機関との連携や本人の状態の変化を把握しながら実施する。実施にあたってはストレングスモデル・スモールステップの視点に留意する。 (6) 到達目標達成度の評価と分析を初期状態と比較する。利用者の満足度や環境の変化に関する把握と分析、最終目標の振り返りとそれに基づく個別支援計画の修正を行う。 (7) 地域で生活するため、権利擁護機能としての連携や、目標達成に必要なフォーマル・インフォーマルな関連機関との具体的な連携、ネットワーク構築のもたらす効果について理解する。 (8) 目標達成度、個別支援計画全体の客観的評価や満足度の評価を行う。支援内容・マニュアルの見直しなど事業所へフィードバックし、地域生活移行、GH・CHがゴールではなく、新たな生活の始まりであるという視点を理解する。</p>
<p>6 サービスの評価</p>	<p>(1) サービスの評価基準 (2) サービス管理責任者の役割</p>	<p>(1) 利用者が、日常生活の自立した生活を行うための力及び必要な支援を活用する力を高めることができたかを確認する。また権利擁護の視点から、地域での生活の主体として暮らし自己実現できているか、QOLの向上につながったかを確認する。 (2) サービス管理責任者の仕事は、個別支援計画の作成、プロセス管理だけでなく、その過程においてスーパーバイズとしての役割を担っていることを理解する。</p>

分野別講義標準カリキュラム「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」 ④就労

項目	研修内容と修得目標	
1 分野別事業概論	<p>(1) 就労移行支援・就労継続支援事業の概要</p> <p>(2) 就労支援におけるサービス管理</p> <p>(3) 就労支援施策等の最近の動向</p>	<p>(1) 就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）における対象者像を念頭に、①サービス提供の基本的な姿勢、②サービス提供のポイント、③アセスメントのポイント、④サービス管理管理プロセスの実際、⑤サービス評価について演習を行いながら理解し、個別支援計画の作成とプロセス管理に関する技術を習得する。また、事業概要（サービス内容、人員配置基準、報酬単価、加算等）の基本事項を理解する。</p> <p>(2) 就労移行支援及び就労継続支援（A型・B型）の事業内容とともに、障がいのある人の就労支援と就労支援にかかる制度的な環境（労働施策、福祉施策）について理解する。</p> <p>(3) 障がい者雇用の現状、障害者雇用促進法の概要、障がい者雇用促進のための取組み（地域障害者職業センター、就業・生活支援センター、職場適応援助者等）、各種助成金について理解する。</p>
2 サービス提供の基本的姿勢について	<p>(1) 利用者中心の考え方</p> <p>(2) 達成すべき状態の明確化</p> <p>(3) 利用者のニーズについて</p> <p>(4) 提供するサービスについて</p>	<p>(1) 利用者は基本的に課題解決の主人公であること、支援者は、利用者が社会資源を主体的に活用して課題解決に取り組めるよう支援することについて理解する。</p> <p>(2) 利用者自身が理解・納得できる明確な目標に設定すること、そしてその目標を達成するための必要な支援は何かを分析し、利用者自身が理解・納得できる支援項目を提案し、同意を得た上でサービスを提供することを理解する。</p> <p>(3) ①個別性・多様性②最終目標の設定③隠れたニーズ④ニーズの背景⑤変化し発展することについて理解する。</p> <p>(4) ①支援者間のチームワークが重要であること②PDCAサイクルに基づき支援すること③個別性が高く多様性のある支援であること④ライフステージ、社会活動参加との関連が強い支援であることを理解する。</p>

<p>3 サービス提供のポイント</p>	<p>(1) アセスメント (2) 就労への目標や将来像を描ける支援 (3) 体験を重ねてエンパワメントを支援 (4) 関係機関との連携</p>	<p>(1) 利用者本人から聴き取り、ニーズの整理を行うとともに、家族や関係機関からの評価結果から、真のニーズについて推察することについて理解する。 (2) 働き続けるために必要なこととして、利用者自身がやりがいや達成感等が得られる仕事があること、困ったら相談できる人が働く場にいること、利用者と同じ目標をもった仲間が事業所内にいることなどを理解する。 (3) 利用者の自己決定に基づき、一つ一つ就労や生活（生活習慣、マナー等の獲得）の体験を積み重ね、着実に自信につながる支援をめざすことを理解する。 (4) ①利用者のニーズに対応した個別支援計画を作成すると、関係機関との連携が発生すること、②サービス管理責任者研修が所属する事業所と関係機関の相談支援専門員等の立場と役割の違いを確認すること。③利用者にとっての支援のキーパーソンは誰なのか明確にすること、を理解し、どのように支援の連携ネットワークを作っていくかについて考察を促す。</p>
<p>4 アセスメントのポイント</p>	<p>(1) ニーズ把握について (2) 職業準備性についての視点 (3) 生活支援・職場定着支援 (4) 関係機関との連携</p>	<p>(1) ①利用者の障がい特性と状態像について②主訴とニーズの違いについて③利用者の言葉に表れないニーズについて④利用者のニーズと支援者の課題との区分けについて理解する。支援者側が一方向的に解釈することのないよう注意を促す。 (2) 生活全般にわたるアセスメントを行い、総合的に利用者理解を深めるとともに、職業適性や基本的労働習慣、対人技能、日常生活管理、健康管理など職業準備性についての視点に重きをおき、本人の中にある働く力（得意な部分）を見出す支援へと導くためのアセスメントにすることを理解する。 (3) 利用者のニーズに対応するために、就労支援だけでなく、生活支援の観点からも様々な関係機関があることを知り、それぞれの機能を理解する。また事業所内だけに目を向け、自己完結に陥らないように注意を促すとともに、地域自立支援協議会等に参画し、地域の支援ネットワークの構築の重要性についても理解する。</p>

<p>5 サービス管理とプロセスの実態</p>	<p>(1) サービス提供のプロセス (2) 相談支援時の状況把握 (3) アセスメント (4) 個別支援計画の作成 (5) 個別支援計画の実施 (6) 中間評価と修正 (7) 関係機関との連携 (8) 終了時評価</p>	<p>(1) サービス管理責任者は、相談支援の段階から終了時評価までの流れの中で、様々な調整や指導、助言等訓練期間全体におけるスケジュールの進行状況管理を行わなければならないことを理解する。</p> <p>(2) ①利用者の意向を丁寧に聴くこと。特に働くことに関する意思を確認すること②提供するサービス内容についてわかりやすく情報提供を行うこと③一連のサービスの流れについて説明すること④他の事業所や関係機関との連携の有無などについて確認することを理解する。注意すべき点として個人情報の管理は慎重に行うことを挙げる。</p> <p>(3) 支援事業に応じた評価表を使用して、利用者の初期状態や基本的ニーズの把握を行い、それらをベースに課題の整理を行うことを理解する。特に就業するうえで課題となる事項を洗い出し、利用者が希望する支援の内容と支援者が必要と思う支援内容のすり合わせを行うことを理解する。</p> <p>(4) 整理した課題に基づき、支援項目、サービス内容、到達目標、期間等を定めるが、あくまでも利用者本人が主体であり、個別支援計画は、利用者や支援者、関係機関とをつなぐ、共通認識のためのツールであることを理解する。利用者の中にある働く力を支援者は見出しているのか、支援者が可能性を狭めていないか注意を促す。</p> <p>(5) 支援スタッフの役割を明確にし、時間軸（段階）を意識した支援を実行するとともに、設定された目標を効率よく達成することに努めることを理解する。またできないことに着目するのではなく、できることを伸ばすことにポイントをおき、生活体験や作業体験、就業体験を通して、多くの体験を重ねることの重要性を理解する。</p> <p>(6) 初期状態と比較して、主目標及び個別目標の観点から達成度を評価し、併せて利用者の意向や環境の変化なども評価することを理解する。特に3ヶ月～6ヶ月に1回個別支援計画の見直しの会議を開催し、修正や変更がある場合は、変更後の個別支援計画についても同意を得る必要があることを理解する。</p>
-------------------------	--	--

		<p>(7)働きながら地域で生活するためには、福祉、保健、医療、労働、教育など幅広い関係機関との連携が必要であること、また、地域の他のサービス提供事業所や相談支援事業所等とネットワークを構築して、支援していくことが必要であることを理解する。</p> <p>(8)①到達目標達成度を含めた個別支援計画全体を客観的に評価すること②利用者の状態の変化・満足度などの観点から評価すること③同様のケースの個別支援計画作成に評価を活かすことについて理解する。</p> <p>特に就職によるサービスの終了は、本人にとっては新しい職業生活のスタートでもあり、今後安定した職業生活が継続できるよう、地域の就業支援機関と連携を図りながら、見守りが必要であること、就業時間以外の余暇活動支援を行う事業所との連携を図るなどの事例などを参考に説明し、理解を深める。</p>
<p>6 サービス 評価</p>	<p>(1)サービスの評価基準 (2)サービス管理責任者の役割</p>	<p>(1)①質の高いサービスの提供、②事業の推進・効率化、③人材の育成・強化の観点から評価することの重要性について理解する。具体例として①では、利用者の「働きたい」を実現するために、利用者の適性にあった作業内容かどうか（マッチング）、習熟に応じた支援の仕組みがあるかどうか、試しにやってみることができるかどうかの視点から評価すること、②では、就労支援系の事業を熟知し、推進・効率化しているかどうかについて評価すること、③では尊厳や人権意識のある支援者になるように人材を育てているかどうかについて評価することの必要性について理解を促す。</p> <p>(2)障がいのある人の「働きたい」という気持ちを実現できたか、という観点からサービス管理責任者の業務内容を点検することを理解する。</p>

分野別講義標準カリキュラム「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」 ⑤児童

項目	研修内容と修得目標	
1 分野別事業 概論	(1)地域の発達支援システムについて (2)児童デイサービス事業の概要 (3)児童施策をめぐる最近の動向	(1) 地域の発達支援システムについて理解する。 ・概ね市町村を単位として、保健所・保健センター・児童相談所・家庭児童相談室（児童福祉主管課）・障がい福祉主管課・障がい児通園施設・保育所等によるネットワークが構築されており、発達支援がどのように行われているのかを理解する。 (2) 児童デイサービスの概要について理解する。 ・児童デイサービスの事業概要（サービス内容、人員配置基準、報酬単価、加算等）の基本事項を理解する。 ・事業所の実例を取り上げて、日課（集団活動・個別活動）の内容等について理解する。 (3)児童福祉の動向、及び関連法令の明示、その他児童関連施策の最近の動向について理解する。
2 サービス提供の基本姿勢	(1)サービス提供の目的の明確化 (2)発達支援すること (3)家族支援すること (4)効果的な支援を行うための連携	(1) 児童デイサービスについて、障がい児通園施設とともに地域の子どもの発達支援（療育）を行うものであることを理解する。 (2) 発達を支援するためには、定型発達や障がいに対する基本的な理解のもと、個々の児童の発達の評価を行い、支援目標を設定することを理解する。 (3) 障がいや発達状態について、家族が受けとめるプロセスを理解しながら、生活全体における家族支援を行う必要があることを理解する。 (4) 効果的な支援を行うためには、地域での育ちの支援、次のライフステージにつながる支援に広がりを持たせることが必要であり、そのためには関係機関との連携が必要であることを理解する。
3 サービス提供のポイント	(1)集団活動と個別活動 (2)家族支援 (3)地域連携	(1) 保育を中心とした集団活動は、関係をつくること、遊びや生活をともにすることについて、配慮された内容であること、個別活動は子どもの発達課題に応じた個別の課題とすることを理解する。 (2) 家族が、その子どもの障がいや発達状態を受け入れるには、通常、長い時間を要する。 ・家族が、障がいを認め、受け入れ、最終的にその子どもを受け入れられるよう、その長い道のりの一部を、具体的な育児ニーズに対応しながら、心理的な支援を行う必要があることを理解する。 ・さらに母親（的人物）だけではなく、父親やきょうだいも視野に入れて支援を行う必要があることを理解する。 (3) 発達支援はライフステージを通じた支援であることを理解する。 ・支援が一貫性をもったものとなるよう、保育所・幼稚園と併せて通所している場合の情報共有や就学（園）にあたっての支援会議を行うことを理解する。 ・こうした連携が十分機能するよう、日ごろからの連絡等が必要であることを理解する。

<p>4 アセスメントのポイント</p>	<p>(1)乳幼児の発達について (2)発達障がいについて (3)発達の評価について</p>	<p>(1)乳幼児の定型発達の概要について理解する。 ・発達の順序性・発達段階といった概念について理解する。 ・感覚運動の発達、愛着の発達、認知の発達の関連性について理解する。 (2)発達障がい（知的障がい含む）の概要について理解する。 ・知的障がい、広汎性発達障がい、注意欠陥多動性障がい、学習障がいの概要について理解する。 ・二次障がいの概念についても理解する。 (3)発達評価の方法の概要について理解する。 ・知能検査・発達検査の概要について理解するとともに、（発達検査が利用できないことが多いことから）簡易のチェックリストの利用方法について、理解する。 (4)発達支援の方法の概要について理解する。 ・構造化、感覚統合、応用行動分析、遊戯療法などさまざまな実践があることを理解する。</p>
<p>5 サービス提供プロセスの実際</p>	<p>(1)相談支援時の状況把握 (2)アセスメント (3)個別支援計画の作成 (4)個別支援計画の実施 (5)中間評価と修正 (6)他機関との連携 (7)就学（園）支援 (8)終了時評価</p>	<p>(1)初回相談（インテイク）時の状況把握について理解する。 ・相談経路、保護者の主訴、児童の生活歴・相談経過、児童の状態像、家族の状況について可能な範囲で把握するとともに、保護者が求める必要な情報提供を行うことを理解する。 ・面接場面でのプライバシーへの配慮、個人情報保護の徹底について理解する。 (2)アセスメントにおけるインテイク、ニーズの把握、課題の整理について理解する。 ①適切な方法により心身の状況・発達の状況など児童の状態像を把握する。あわせて、聴取より生活歴・家族状況について把握する。②発達支援とともに家族支援に資するものとなるよう、児童のみならず家族の基本的なニーズ（主訴、困っていること）の把握を行う。 ③基本的なニーズから課題の整理（どのような支援支援を行うかの見立て）を行う。課題の整理については、緊急性や効果から優先順位をつけて整理する。 (3)個別支援計画の作成について理解する。 ・課題の整理に基づき、長期目標と短期目標を定め、それに対応した支援内容を定める。 ・目標設定は、支援期間内に達成可能であり、目標達成が具体的に確認できる内容にするよう努める。特に、行動の芽生えを活かすことに配慮する。 ・保護者の意見や希望を踏まえて作成し、同意を得る。</p>

		<p>(4) 個別支援計画の実施について理解する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個別支援計画での設定された支援内容が、着実に実施されているか、実施の状況についてスタッフ間で情報交換ができていないかについて確認する。 <p>(5) 中間評価と修正について理解する。</p> <p>① 短期目標の達成度を評価する。保護者の意見についても確認する。</p> <p>② 到達目標に達成できていない場合は、課題の整理をやり直し、新たな目標設定を行う。個別支援計画の修正については保護者の意見を得る。</p> <p>(6) 他機関との連携について理解する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 連携の機関、目的、役割分担について明確にする。 ・ 連携実施にあたっては基本的に保護者の同意を得て、個人情報の保護の観点から伝えるべき内容と伝えるべきでない内容について吟味する。 <p>(7) 就学（園）支援について理解する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の学校（保育所・幼稚園）の体制や支援内容について把握し保護者に適切な情報提供を行う。 ・ 進路選択にあたって、保護者の悩みや考えを話し合える場を設定する。 <p>(8) 終了時評価について理解する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 長期目標の達成度も含めた個別支援計画全体を客観的に評価する。 ・ 支援がスムーズに行われたか、行われなかった場合の原因を評価する。 ・ これらを通じて、今後の個別支援計画の作成に活かす。
6 サービスの評価	<p>(1) サービスの評価基準</p> <p>(2) サービス管理責任者の役割</p>	<p>(1) 利用者の権利擁護を尊重した、利用者本位の適切なサービスが提供できているかどうかの視点を学ぶ。</p> <p>事業所（組織）として、適正な運営と管理がなされた上で、職員の質向上のための研修の実施や運営規定や事業計画の策定の必要性を理解する。</p> <p>(2) サービス管理責任者の仕事は、個別支援計画の作成、プロセス管理だけでなく、その過程においてスーパーバイズとしての役割を担っていることを理解する。</p>

4 現在のサービス管理責任者研修・標準カリキュラムでさらに強化すべきもの

上記の標準カリキュラムは、どの地域においても押さえるべき標準的な項目、ポイントを挙げている。しかし、これだけでは地域の実情に合わせた研修内容に限界がある。そこで、都道府県調査や大阪府のサービス管理責任者研修からみえる地域の独自性について検討し、受講生の満足度調査及びサービス管理責任者の業務実態を踏まえ、現行のカリキュラムに加えて新たに盛り込むべき項目について以下のように整理する。

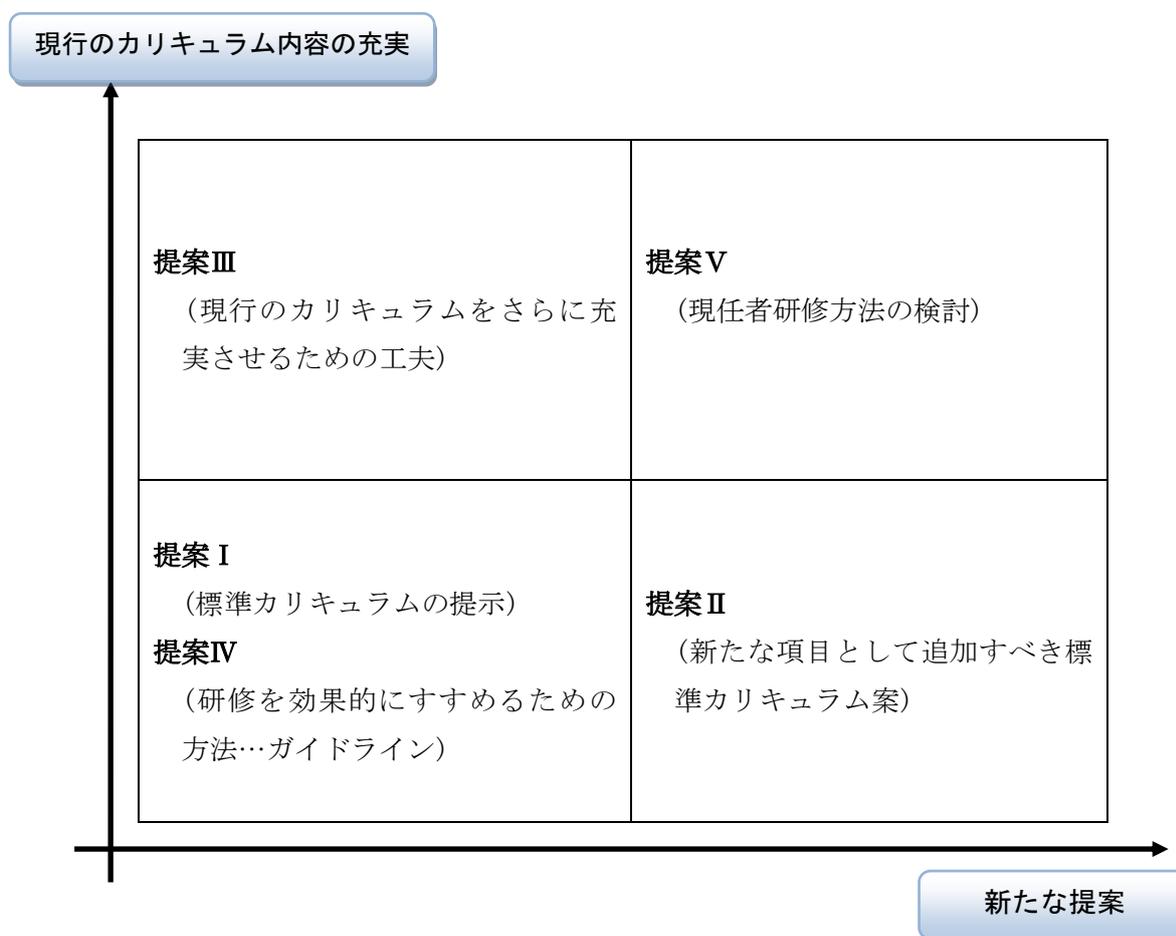
(1) 新たな項目として追加すべき標準カリキュラム内容(提案Ⅱ) … 第5章

(2) 現行のカリキュラムをさらに充実させるための工夫(提案Ⅲ) … 第6章

(3) 演習を効果的にすすめるための方法(提案Ⅳ) … 第7章

さらに、第8章ではサービス管理責任者現任者研修の方法について検討する(提案Ⅴ)。本章で述べている標準カリキュラム(提案Ⅰ)との関係性は表4-4のとおりである。

〈表4-4：サービス管理責任者研修の内容の充実及び人材育成方法マトリックス〉



第5章 提案Ⅱ 新た

な項目として追加すべき標準テキスト内容について～全体講義～

1 新たな項目として追加すべきもの

(1) 現行の標準カリキュラムの位置付け

現在の標準カリキュラムにおいては、前章で見たように①障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割②サービス提供のプロセスと管理③サービス提供者と関係機関の連携で構成されている。研修全体の3分の1を占めるこれらのプログラムはサービス管理責任者としての業務を理解するために、必要な知識を伝達する場となっている。(図5-1)

そしてこれらの内容は次の分野別講義・演習において、一定分野ごとの特色を出しながらも一貫して引き継がれ、「サービス提供の基本的姿勢とは何か」、「権利擁護の視点に立った個別支援計画とは何か」、「関係機関との連携はどうあるべきか」など繰り返し問われることになり、受講生に対しては研修の重要な獲得目標となっている。最終的に、「サービス管理責任者とは何をすべきなのか」という受講生一人ひとりの答えを導くように流れていく。

図5-1「サービス管理責任者」標準カリキュラム(現行)

1 サービス管理責任者の役割に関する講義			
科目	区分	獲得目標	時間数
障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割	共通	障害者自立支援法における各事業の機能とサービス内容、サービスの質を確保するために必要なサービス管理責任者の基本的な役割等について解説	2
サービス提供のプロセスと管理	共通	サービス提供のプロセス全体を解説するとともに、サービス管理責任者がそのプロセスにどのように係わるかを具体的に解説	2
サービス提供者と関係機関の連携	共通	実際のサービス提供現場において、事業者又はサービス提供職員とそれを取り巻く様々な関係機関等とのネットワーク構築の事例解説	2
2 アセスメントやモニタリングの手法に関する講義			
科目	区分	獲得目標	時間数
アセスメントとサービス提供の基本姿勢	分野別	アセスメント技法や特に配慮しなければならないポイントについて解説	3
3 サービス提供プロセスの管理に関する演習			
科目	区分	獲得目標	時間数
サービス提供プロセスの管理の実際 事例研究①(アセスメント編)	分野別	標準的なサービス提供のプロセスに沿って支援が実施された事例に基づき、支援方針の基本的な方向性やサービス内容を左右する利用者像の把握や目標設定などの事項に重点を置いて演習を展開する。	4
サービス提供プロセスの管理の実際 事例研究②(個別支援計画編)	分野別	事例研究①と同様に、障がい内容等の異なるより困難な事例を用いて、アセスメント結果がすでに明らかとなっている状況から正確な個別支援計画書を作成・修正できるかと言った観点から演習を展開する。	3
サービス内容のチェックとマネジメントの実際(模擬会議)	分野別	個別支援計画の作成に係る会議をシミュレーションし、サービス管理責任者としてサービス提供者が展開する様々なサービス内容をチェックし、支援チームに対するマネジメントの方法について演習する。	3

(2) 新カリキュラムの提案

そこで、今回提案する内容は、全体講義の研修内容を踏まえたうえで、3点についてサービス管理責任者が認識すべき実践的な課題を提案するものである。

- ①障がい者の虐待防止と権利擁護について
- ②障がいのある人のライフステージを見据えた支援～「働く」ことを中心に～
- ③地域生活移行について

そこでこの3点の導入の意図について説明を行いたい。

まず「①障がい者の虐待防止と権利擁護について」は、サービス提供の基本事項として、現在サービス管理責任者に求められる重要課題であるからである。

近年障がい福祉サービス事業所の職員等による利用者に対する虐待事件等数々の事件が起きており、国においては、地域における協力体制の整備や支援体制の強化など障がい者虐待防止への取組強化が喫緊の課題となっている。また、障がい者（児）の人権が擁護され適切な支援がなされるべき施設において人権侵害事件が起きることは、適切な施設運営に真摯に取り組んでいる同種施設までもが社会の不信感を被ることになる。したがって障がい者（児）に対する権利侵害行為の未然防止のためにも、障がい福祉サービス事業所において、業務改善や支援者の意識改革、OJT（職場研修）の充実が求められているところである。一方障がい者の社会参加が広がる中、契約等の必要性から成年後見制度の利用支援等、利用者の人権を守る仕組みについての理解は重要である。

障がいのある人のライフステージを見据えた支援～「働く」ことを中心に～は、国の重点施策実施5か年計画や都道府県障害者計画等において、身体障がい、知的障がい、精神障がい、発達障がい等の障がい特性に応じ、乳幼児期から高齢に至るまでライフステージを通じた切れ目のない総合的な利用者本位の支援の方向が示されている。ライフステージを基軸とした一貫した保健、医療、福祉、教育、就労等の施策展開を図っていく必要がある中、とりわけ成人期の障がい者がその意欲と能力に応じて働けるような環境づくりを進めるためには、すべての障がい福祉に携わる支援者の理解と協力が欠かせない状況にある。

働く意欲のある障がい者が必ずしも働けていない現状が近年明らかとなり、特に社会福祉施設から一般企業への就職が年間1%から2%（厚生労働省調べ）と言われ、関係機関との連携は重要な課題となっている。しかし就労支援を充実させるためには、地域生活のベースとなる地域づくりが欠かせず、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所がサービス提供のプロセスの見直し等により取り組むだけでは限界がある。就労分野以外の障がい福祉サービス事業所の職員とも、「一定の年齢になったら働くというあたり前」の価値観を共有し、働く土壌づくりに向けた協働作業が強く求められているところである。

また、2006年12月の第61回国連総会で採択された「障害者の権利に関する条約」との関連からも「就労支援」は重要なテーマであると考えられる。同条約の「第27条 労働及

び雇用」では、障がいのある人の雇用を促進することや職場において障がいのある人に対して合理的配慮が行われることを確保すること、としている。このことはこれからわが国が本条約を批准するにあたって解決すべき課題であることを障がい福祉関係者は理解しておく必要がある、と思われる。

地域生活移行については、障がい者ができる限り住み慣れた地域で生活できるようにするため、障害者自立支援法では、「障がいのある人が普通に暮らせる地域づくり」を目指し、障がい者の地域生活移行を進めるとともに、地域で生活している者ができるだけ地域生活を継続できるような施策を講じている。このことは障がい者の自立支援の取組みとしては基本的なことであるとともに、前出の「障害者の権利に関する条約」の第 19 条の「特定の生活様式（施設・病院）で生活するよう義務付けない」とも関係することである。地域生活分野の事業所のみならずすべての分野の事業所の従事者が最低限おさえておきたい事項である。また、地域生活に移行した当事者が、入所施設や精神科病院での生活に比べて、より満足度の高い暮らしを送っているという調査報告がある中、逆に入所施設の支援のあり方が問われている。そして今後も職員の意識改革とともにサービス提供のプロセスの見直し、関係機関との連携や地域生活の定着支援、新たな社会資源の開発に向けたより具体的な取り組みが求められている。

以上のことからこれら 3 点のテーマについては、現行のカリキュラムの内容が複合的に盛り込まれており、サービス事業者が改善すべき課題に直結する内容も含まれている。特に後者についてはサービス管理責任者自身が、利用者中心のミッション（使命）や責務を自覚し、リーダーシップを発揮して、サービス提供者に周知を図り、サービス改善を行わなければならないことである。

（3）学習時間と学習内容の振り分け提案

現行のサービス管理責任者研修の時間の中で工夫することで、新科目の導入が可能だと考えられる。新カリキュラムの時間数は、研修時間として適当な時間の範囲で設定した。

そのため、現行カリキュラムの時間数が短くなることから、分野別講義・演習等のカリキュラムとの関係性、科目の習得目標をこれまで以上に調整する必要がある。

具体的に現行カリキュラムと新カリキュラムの時間数及び学習内容の振り分けを行いたい。

①障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割（2 時間→1 時間）

相談支援従事者初任者研修のカリキュラムにおいて、「障害者自立支援法の概要」

（1.5 時間）があるため、研修担当者間での調整を行うことが前提となるが、障害者自立支援法については、要約したものを伝えることにする。サービス管理責任者については、根拠法令や業務内容の説明にとどめる。

②サービス提供のプロセスと管理（2 時間→1.5 時間）

分野別講義・演習の中で、分野別の事業内容を踏まえて説明するとともに、事例を通して体験的に学ぶ内容であること、新カリキュラムの講義の中で具体的な事例等を通して説明することから、30分短くする。

③サービス提供者と関係機関との連携について（2時間→1時間）

②と同様、具体的に分野別講義・演習や新カリキュラムの講義の中で説明することにする。

2 障がい者の虐待防止と権利擁護について

(1) 標準テキスト骨子（案）

①ねらい

虐待が個人の尊厳への侵害であると同時に犯罪であり、虐待対応の基本は被虐待障がい者の権利擁護にあることを理解する。障がい者虐待の実態、虐待対応のプロセス及び防止について学ぶ。

②研修項目と習得目標

研修項目	習得目標
障がい者虐待の実態と構造的課題	虐待を正しくとらえ、近年起こっている障がい者の虐待の実態と構造的要因を理解する。
虐待対応について	虐待や権利侵害が起こった際の対応や具体的な対応として事業所内でできることを理解する。
虐待防止とサービス管理責任者の役割	権利擁護や支援者が持つべき価値や倫理、立ち位置の再確認を行うとともに、虐待を発生させない職員や障がい福祉サービス事業所のあり方、サービス管理責任者の役割について理解を深める。

③学習内容

研修項目	学習内容
障がい者虐待の実態と構造的課題	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の人権尊重への志向 ・障害者権利条約の意義～人としてあたり前の生活の保障 ・障がい者虐待防止に関する法令と行政等の役割 ・虐待とは～虐待の5類型～ <ul style="list-style-type: none"> * 身体的虐待、心理的虐待、性的虐待、経済的虐待、介護・世話の放棄・放任 ・虐待が起こりやすい構造 <ul style="list-style-type: none"> * 施設・家庭の密室性、施設内虐待

虐待対応について	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待が起こったときの対応プロセス <ul style="list-style-type: none"> * 発見・通報、事実確認、行政・関係機関等への連絡・協議、支援計画の策定、迅速な実行 ・施設における虐待への対応 <ul style="list-style-type: none"> * 虐待事案への対応、虐待事案の検証、再発防止のための取組
虐待防止とサービス管理責任者の役割	<ul style="list-style-type: none"> ・虐待をなくすために <ul style="list-style-type: none"> * システム、当事者、支援者側（注） （注）対人援助に求められる専門性、「人権」への感受性を高める必要性への認識 ・人権をまもる仕組み（成年後見制度、第三者評価、苦情解決、福祉サービス運営適正化委員会、リスクマネジメント、オンブズパーソン等） ・成年後見制度の利用につなげる支援

（２）実施するうえでの留意点

- ア 障害者虐待防止法が未整備な現状で、現行法令のもとで虐待防止にあたる必要があること、可能であることを伝える。
- イ 利用者に対する権利侵害をエスカレートさせない等虐待の発生を未然に防止するためには支援者としての立ち位置を自覚し、知識や技術など専門性を高める努力が重要であることを伝える。
- ウ サービス管理責任者が事業所の中で権利擁護を推進する要であることを理解し、支援者の意識改革を進めるためには日々の助言・指導（スーパーバイザー機能）が重要であることを伝える。

（３）障害者の虐待防止等に関する規定の状況

- ①障害者基本法 第3条第3項（基本的理念）
- ②障害者自立支援法
- ・第1条（目的）、第2条（市町村等の責務）、
 - ・第42条（指定障害福祉サービス事業者、指定障害者支援施設等の設置者及び指定相談支援事業者の責務）
 - ・第43条（指定障害福祉サービス事業者の基準）
 - ・第48条（報告等）
 - ・第49条（勧告、命令等）
 - ・第50条（指定の取消し等）

③高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律 附則

④障害者の権利に関する条約 *日本は、平成19年9月28日署名

第15条第2項（拷問又は残虐な、非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い若しくは刑罰からの自由）

第16条第1項（搾取、暴力及び虐待からの自由）

⑤関係通知ほか

・障害者（児）施設における虐待の防止について（平成17年10月20日 障発第1020001号）
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知

・障害者（児）施設等の利用者の権利擁護について（平成20年3月31日 障発第0331018号）
厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知

・「被措置児童等虐待対応ガイドラインについて」（平成21年3月31日 雇児福発第0331002号、障発第0331009号厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課長厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長連名通知）

（4）テキスト例（参考資料）

社団法人 日本社会福祉士会主催 「障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」（平成22年11月29日～12月1日）テキスト「障害者への虐待と権利擁護」

<http://www.jacsw.or.jp/contents/jyosei/files/hokokusho/gyakutai/index.html#01>

3 障がいのある人のライフステージを見据えた支援～「働く」ことを中心に～

（1）標準テキスト骨子（案）

①ねらい

利用者一人ひとりのライフステージとサービス提供の関係性の中で、サービス管理責任者の持つべき視点を理解し、障がい者の就労支援や障がい者雇用の現状について学ぶ。また障がい福祉サービスに従事する支援者の理解・協力が、障がいのある人々への就労支援の充実を図るための地域づくりにつながることを理解する。

②研修項目と習得目標について

研修項目	習得目標
障がいのある人のライフステージを見据えた支援～サービス管理責任者の視点～	利用者一人ひとりのライフステージとサービス提供の関係性について理解し、サービス管理責任者が持つべき視点について理解を深める。
「働く」に向けて	働くことの意味、現在の障がい者雇用や就労支援の状況について理解する。

一般就労と福祉サービスにおける労働等について	一般就労と福祉サービスにおける労働のほか、様々な制度や社会資源を活用した多様な働き方があるという現状について事例を通して理解する。
障がい者の自立支援とサービス管理責任者の役割について	働く意欲を有するすべての障がい者ができるだけ地域で自立して暮らせるようにするためには、働く意欲を有するすべての障がい者がその意欲と能力に応じて働けるようにすることが重要であることを理解する。自立支援を進めるために、支援者や関係機関とのネットワークを通じて地域づくりが重要であることを理解し、サービス管理責任者として何ができるか考察を深める。

③学習内容について

研修項目	学習内容
サービス管理責任者の役割とは	<ul style="list-style-type: none"> ・ライフステージとは ・幼児期から高齢期における障がい者に関する施策展開 <ul style="list-style-type: none"> *保険・医療・福祉・教育・就労等 ・ライフステージによるニーズの変化を考慮した支援 ・サービス管理責任者の視点
「働く」に向けて	<ul style="list-style-type: none"> ・働くことの意味（経済的側面・社会的側面・個人的側面） ・働く意欲のある障がい者が必ずしも働けていない現状 ・雇用施策の対象となる障がい者数～一般就労への現状～ ・民間企業における障がい者雇用状況 ・障がい者の解雇数 ・障害者自立支援法における「働く」ための支援
一般就労と福祉サービスにおける労働等について	<ul style="list-style-type: none"> ・一般就労 ・福祉サービスにおける労働 ・新しい働き方～ソーシャルファーム、協同組合的働き方
サービス管理責任者の役割について	<ul style="list-style-type: none"> ・法人や事業所の使命・役割とは ・利用者を地域で支えるという視点 ・働くという当たり前を実現していく地域づくり ・どのようにネットワークを作っていくか

(2) 実施する上での留意点

ア 利用者がこれまでどのような人生を送ってきたのか、またこれからどのような人生を送りたいのかという観点から利用者のライフステージをとらえ、社会資源も含めてどの

ような体制があるのか整理すること、そして利用者のニーズに応じて支援者が将来どのような関係機関に対し支援をつないでいくことが必要か考えることは支援者として重要であることを伝える。

イ 障がい福祉サービスに従事する支援者の理解・協力が、障がいのある人々への就労支援の充実を図るための土壌づくりや地域づくりにつながることを伝える。

(3) 参考

- ・重点施策実施5か年計画（2007年12月25日）
- ・身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査（厚生労働省 2006年）
- ・障害者施策総合調査（内閣府 2008年）
- ・障害者雇用対策基本方針（2009年度～2012年度）
- ・「障害者の雇用の促進等に関する法律」改正（2009年施行）
- ・工賃倍増5か年計画（2007年～2011年）
- ・「障害者の権利に関する条約」第27条 労働及び雇用

(4) テキスト例（資料5-2）

平成22年度大阪府サービス管理責任者研修「全体講義」

講義名：「はたらく・働き続ける」をあたりまえに

講師：サテライト・オフィス平野 酒井 京子氏

4 地域生活移行について

(1) 標準テキスト骨子（案）

①ねらい

入所施設等で暮らす障がい者が施設や病院を出て、様々なサービスを利用しながら地域で暮らす「地域生活移行」が進んでいる。そのような地域生活への移行に関する状況や支援方策について理解するとともに、地域生活移行の取り組みの事例などから、障がいのある人々の権利擁護のあり方についても学ぶ。

②研修項目と習得目標

研修項目	習得目標
施設入所者等の地域生活への移行に関する状況について	施設入所者の推移や施設退所後等の居住の場の状況、地域生活移行した者の日中活動の状況について理解するとともに、自治体における地域移行に関する取り組みについて理解する。

障害者の権利に関する条約について	障害者権利条約 19 条は、一般の人との平等を基礎として、障がいのある人が自立した生活及び地域社会へのインクルージョン（共生）を定めていることを理解する。
地域生活移行について	入所施設から地域生活に移行するということはどういうことか、具体的な事例を通して理解するとともに、利用者の権利擁護や関係機関との連携の在り方についても理解する。
障がい者の地域移行を進めるための支援方策について ～障がいのある人が普通に暮らせる地域づくり～	地域移行に関係した社会資源等を通して、安心して暮らせる住まいの場の確保や日常生活を支える相談支援体制の整備、関係者の連携によるネットワークの構築などの課題があることを理解する。

③学習内容

研修項目	学習内容
施設入所者等の地域生活への移行に関する状況について	<ul style="list-style-type: none"> ・施設入所者の推移 ・施設退所後の居住の場の状況 ・地域生活した者の日中活動の状況 ・施設入所前の居住の場の状況 ・各自治体での取り組みについて
障害者の権利に関する条約について	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者権利条約の目指すもの（一般原則・一般的義務・障がい者の権利実現のための措置） ・第 19 条について
地域生活移行について	<ul style="list-style-type: none"> ・地域生活移行に向けた意思形成への支援 ・グループホーム・ケアホームの体験入居 ・地域生活移行に関する取り組み例
障がい者の地域移行を進めるための支援方策について ～障がいのある人が普通に暮らせる地域づくり～	<ul style="list-style-type: none"> ・地域でいきいきと安心して暮らすために ＊障がい者ケアマネジメント、相談支援事業、地域自立支援協議会、地域生活支援事業

（２）実施する上での留意点

- ア 地域生活移行は、入所施設等で暮らす障がい者の地域生活移行だけでなく、精神科病院からの地域移行もあることを伝える。
- イ 地域生活移行の取り組みの事例などから、重度の障がい者の地域生活移行は困難であると初めから決めつけずに、利用者のニーズを明確化した上で、どのような将来像を描くかという支援の視点を持つことが重要であることを伝える

ウ 地域生活移行が最終ゴールではなく、地域社会の中で利用者自身がエンパワメントが図れるような支援のあり方が問われていることを伝える。

(3) テキスト例 (参考資料)

・資料 5-3

平成 22 年度大阪府サービス管理責任者研修「分野別講義」(地域生活 (知的・精神))

講義名「知的障がいの理解と支援～地域生活を支えるために～」(抜粋)

講師：大阪府障がい者自立相談支援センター 左古 久代氏

・資料 5-4

視聴覚教材「地域で暮らすために～強度行動障がいを示す人の可能性を探る～」

＊平成 22 年度大阪府サービス管理責任者研修「全体講義」で使用

DVD 補足説明資料を配布

・視聴覚教材「わたしの暮らし」(社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会 2010 年)

(4) 参考

・各自治体の障害者計画、障害福祉計画

・精神障害者地域移行・地域定着支援事業 (2010 年)

・精神保健医療福祉の改革ビジョン (2004 年)

・平成 20 年度厚生労働省障害者自立支援調査研究プロジェクト

「地域生活に移行した障害者の地域における生活実態調査」(長野県障害者地域生活支援研究会)

・平成 19 年度厚生労働省障害者自立支援調査研究プロジェクト

「「聴く」ためのガイドブック 障害をもつ人の思いに寄り添うために」(同上)

資料 5-2

平成22年度サービス管理責任者研修

「はたらく・働き続ける」をあたりまえに

〈社福〉大阪市障害者福祉・スポーツ協会
サテライト・オフィス平野
酒井 京子

(1) サービス管理責任者の役割とは？

- ・児童、地域生活(知的・精神)、地域生活(身体)、就労、介護の5分野があるが・・・
- 障がいの種別を超えて、分野を超えて、共通の人間観をもつことが大切
- 同じプラットフォームに立ってこそその連携

「管理者」と「サービス管理責任者」の比較

国研格
p.67より

管理者の業務内容例

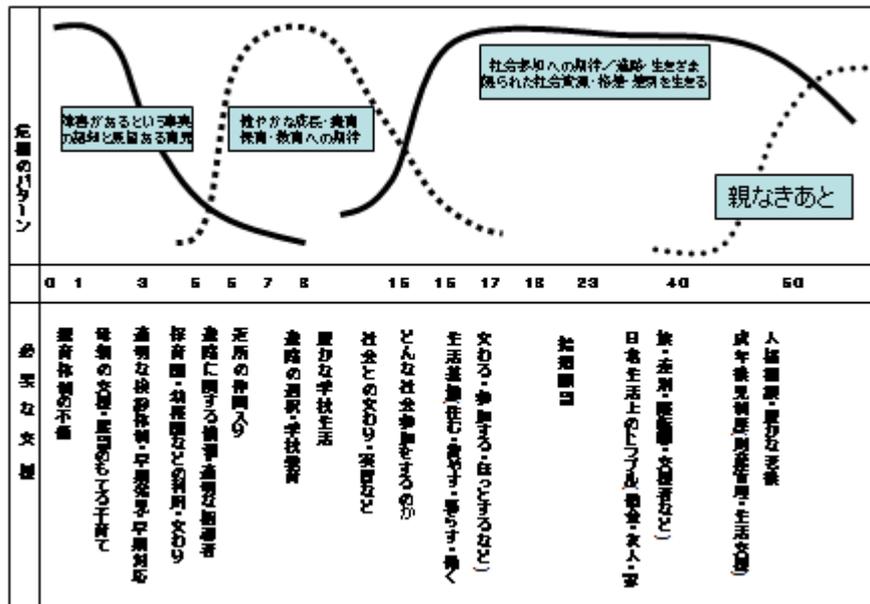
- ①利用者・市町村への契約支給量報告等
- ②利用者負担額の受領及び管理
- ③介護給付費の額に係る通知等
- ④提供するサービスの質の評価と改善
- ⑤利用者・家族に対する相談及び援助
- ⑥利用者の日常生活上の適切な支援
- ⑦利用者家族との連携
- ⑧緊急時の対応、非常災害対策等
- ⑨従業者及び業務の一元的管理
- ⑩従業者に対する指揮命令
- ⑪運営規程の制定
- ⑫従業者の勤務体制の確保等
- ⑬利用定員の遵守
- ⑭衛生管理等
- ⑮利用者の身体拘束等の禁止
- ⑯地域との連携等
- ⑰記録の整備

サービス管理責任者の業務内容例

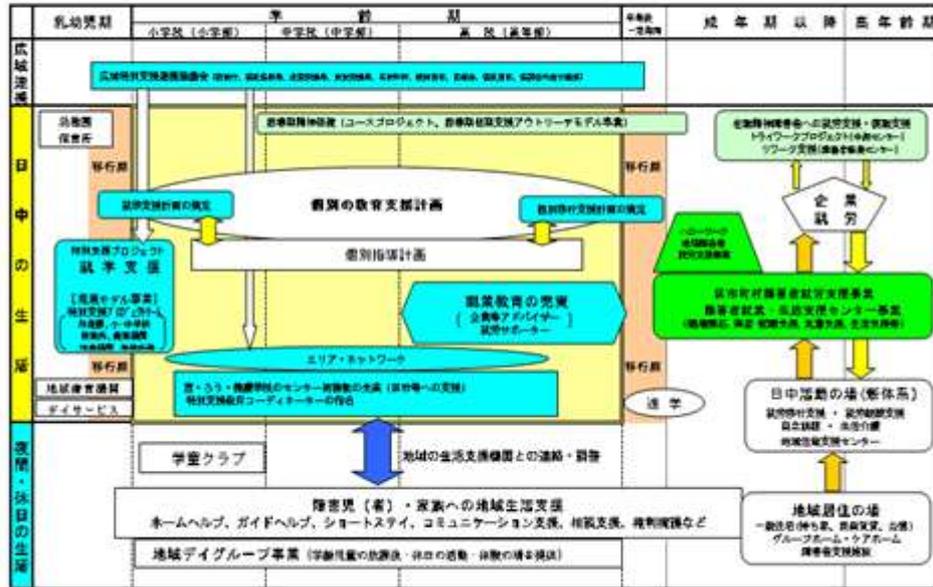
- ①個別支援計画の作成に関する業務
- ②利用者に対するアセスメント
- ③利用者との面接
- ④個別支援計画作成に係る会議の運営
- ⑤利用者・家族に対する個別支援計画の説明と交付
- ⑥個別支援計画の実施状況の把握
(モニタリング)
- ⑦定期的なモニタリング結果の記録
- ⑧個別支援計画の変更(修正)
- ⑨支援内容に関連する関係機関との連絡調整
- ⑩サービス提供職員に対する技術的な指導と助言
- ⑪自立した日常生活が可能と認められる利用者への必要な援助

*障害者自立支援法に基づき(特定障害福祉サービス事業者の人員、設備及び運営に関する基準 (平成18年9月29日厚生労働省令第171号)抜粋)

ライフステージから見た生活(生活危機)(大泉 1981より援用)



障害をもつ人のライフステージに応じた一貫した支援体制の構築に向けて



第四期東京都障害者施策推進協議会資料より

(2)「働く」にむけて

(2)-1 働くことの意味の確認

「子は学び、大人は働く」という価値観

1. 収入を得る(経済的側面)
2. 社会の中の役割を担うという意味、確認
一人一人の力を社会に活かす、社会に貢献する
(社会的側面)
3. 自分の可能性に発見する、人として成長する
仲間とつながる(個人的側面)

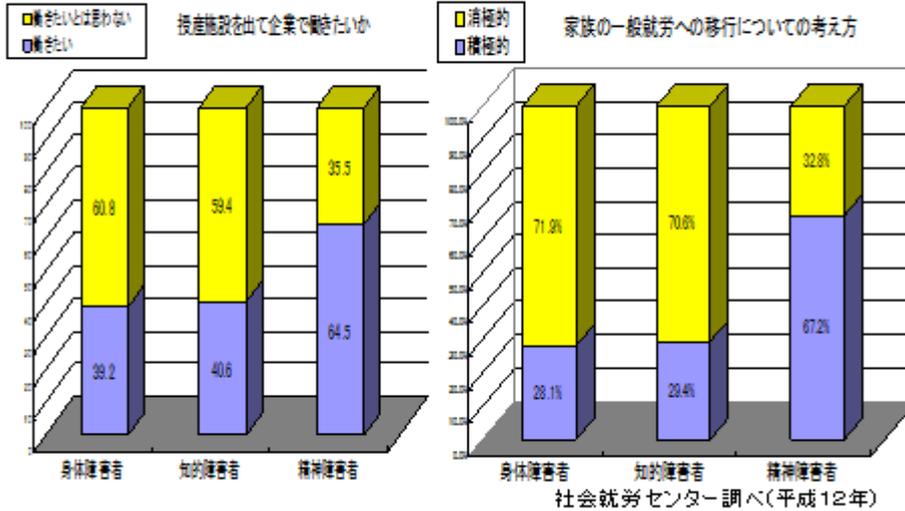
(2)-2 誰が人生の進路を決めるのか

「働く能力と意欲のある」人だけが就労に向かうのか

(2)-3 あきらめ、ためらい、経験の少なさの壁を越えて

働く意欲のある障害者が必ずしも働けていない現状

養護学校の卒業者の半数以上(55%)が福祉施設へ

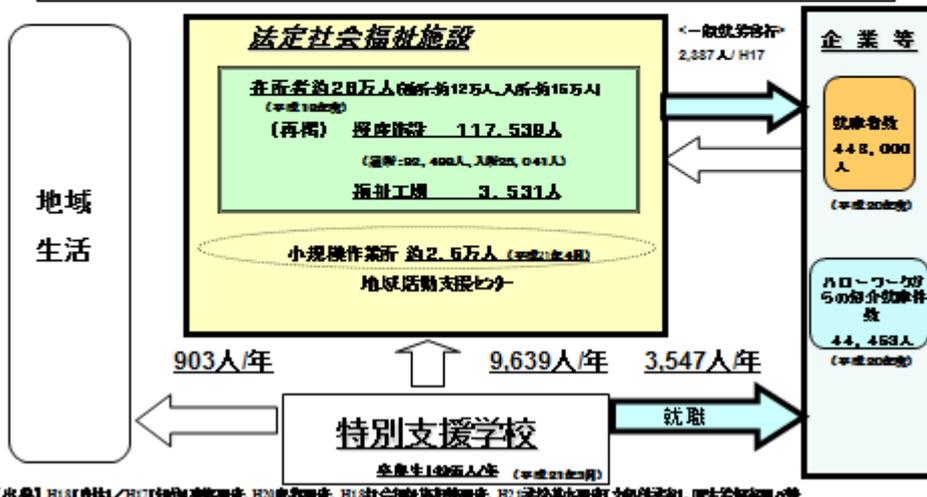


しかし実際に就職のために施設を出た人は年間1%程度

雇用施策の対象となる障害者数/地域の流れ

障害者総数約744万人中、16歳～64歳の方、約365万人
(内訳: 男134万人、女231万人、障[3]・4[3] 107万人)

- 【一般就労への現状】
- ① 特別支援学校から一般企業への就労が約25%
 - ② 社会福祉施設から一般企業への就職が年間1%～2%



障害者自立支援法における「働く」ための支援－さまざまな働き方

	事業名	内容・位置づけ
訓練等給付	就労移行支援	有期限(2年)、企業への就労をめざす 生産活動、職場体験、その他活動の機会の提供 知識および能力の向上のための訓練、求職活動支援、 職場開拓、職場定着支援
	就労継続支援 A型	雇用契約に基づき継続的な就労支援 生産活動、その他活動の機会の提供 知識及び能力の向上のために必要な訓練
	就労継続支援 B型	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者 生産活動、その他活動の機会の提供、その他就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練
給付	生活介護	入浴、排泄、食事棟の介護、創作的活動、 生産活動の機会の提供 等を通じた身体機能または生産能力の向上
支援事業	地域活動支援センター	創作的活動または 生産活動の機会の提供 、社会との交流の促進その他の厚生労働省令で定める便宜を供与

自立支援法における就労支援の流れ…サービス管理責任者の視点

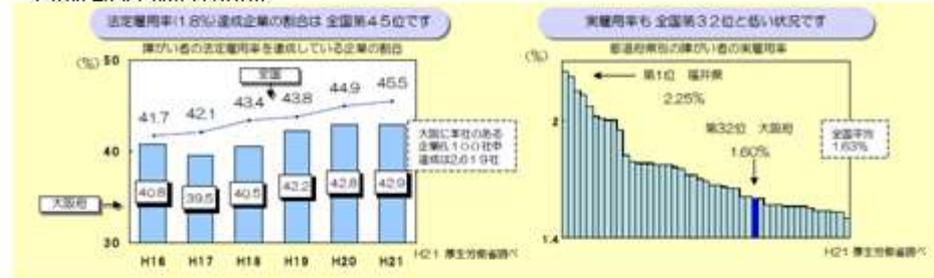


(3)働く その1 - 一般就労(雇用就業)

「障害者の雇用の促進等に関する法律」

(法定雇用率民間事業所 1.8% 国・地方自治体 2.1% 教育委員会 2.0%)

大阪における雇用状況



雇用率 全国 1.63% 達成率 45.5%

大阪 1.60% 達成率 42.9%

(全国32位) (全国45位)

大阪での企業の達成数 6,100社のうち達成は2,619社

未達成企業3,481社のうち 61.7%が雇用0人、0.5または一人不足が58.4%

雇用就業での働き方

- ・人に仕事を合わせるのか・仕事に人を合わせるのか
- ・適材適所という考え方
- ・環境を作るという考え方

適切な職場環境整備

知的障害のある人の場合(コミュニケーション問題に対して)大問題発生率

環境整備項目	配慮無し	有り
同僚や上司が必要に応じて作業補助をしている	100%	18.9%
業務計画や作業環境の改善に障害のある人の意見を取り入れた	25.0%	9.8%
レクリエーションや懇親会等で親睦をもつ	36.5%	16.2%
あいさつ、返事、その他のルールを指導している	41.2%	18.8%

企業就労＝効率性、生産性だけではない

○事業主の言葉より

「当社でも障害を持った方々が一緒に働くようになって、サービスが向上したと言われる。障害を持った方と一緒に仕事をすると、同僚・店長が気遣いをする。その気遣いというのは、本来障害を持った方だけに向けるものではなくて、職場の全員に向けるものであり、そもそもお客様に向けるべきものだ。障害を持った方の雇用を通じて、各店舗で人に対する思いやりみたいなものや、一緒に仕事をしていこうという姿勢が生まれたのではないかと思う。」

(職業安定広報2006.9月号 株式会社ユニクロ代表取締役
会長兼社長 柳井氏)

大阪における雇用促進の取り組み

・「大阪を障がい者雇用ナンバー1に」

障がいの有無に関わらず、誰もが社会の一員として仕事に就き、その能力を発揮した日々を過ごすことのできる、明るく笑顔あふれる大阪づくり

- (1) 大阪府障がい者雇用促進センターの設置
- (2) ハートフル条例(H22.4.1施行)
- (3) ハートフル基金
- (4) 大阪府ハートフル企業顕彰制度

(3) 働く その2 - 福祉サービスにおける労働

- ・福祉サービスにおいて労働の場を提供する意味、役割とは
- ・本人のもつ力を最大限発揮できる労働のあり方
- ・社会経済活動の一員としての自覚や誇りがもてる労働のあり方
- ・施設外授産や企業内授産など、社会経済活動に参加する労働環境の提供

ステップアップのしくみ(例)

包装作業



就労継続支援B型事業

喫茶作業



A型
喫茶

清掃作業



A型
清掃

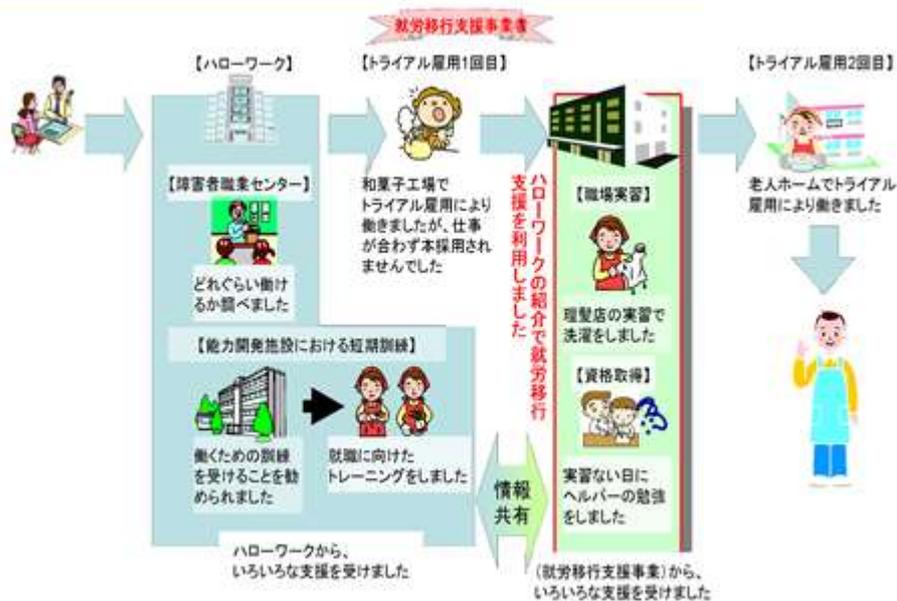
(3) 働く その3 — 新しい働き方、場所 ～ 第3の職場 ～

福祉か雇用か、にとらわれない多様な働き方

1. ソーシャルファーム(社会的企業)
2. 協同組合的働き方

- ・労働の価値の転換 スローワーク
- ・社会連帯の追求
- ・ソーシャルインクルージョンの実現

様々な制度や社会資源を活用して就労に至った例



私達の使命、役割

- 制度は変わるけれど……
制度は手段
そもそも私達がなすべきことは何か？
- 自立支援協議会の活用 - 地域全体で支える
利用者は事業所の人でなく、地域の人
- 大阪を障がい者雇用日本一にむけて
- 「働く」にむけて可能性をつむぐ
本人、支援者、企業(事業主)、地域
- 「一定の年齢になったら働くというあたり前」を実現していく土
壌づくり、地域づくり

資料 5-3

「知的障がいの理解と支援 ～地域生活を支えるために～」 (抜粋)

大阪府障がい者自立相談支援センター
地域支援課 左古久代

I. 知的障がいの理解 (略)

II. 知的障がい者の地域生活移行支援について

1. 地域生活移行支援の背景

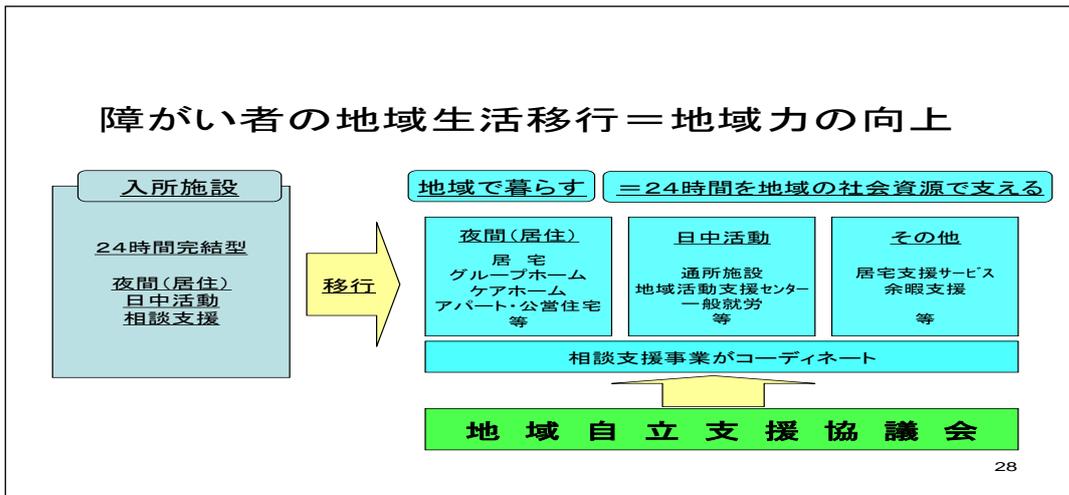
「障害者自立支援法」

(目的) 障害者自立支援法(平成17年法律第123号)(抄)

第一条 この法律は、身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律、児童福祉法その他障害者及び障害児の福祉に関する法律と相まって、障害者及び障害児がその有する能力及び適性に応じ、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付その他の支援を行い、もって障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。

障害者自立支援法の目指すもの

- 障害者自立支援法は、ノーマライゼーションの理念に基づき、障がいのある人が普通に暮らせる地域づくりを目指し、平成18年4月に施行された。
- 共生社会の実現をより確かなものとするためには、子どもの頃から、障がいの有無にかかわらず、共に遊び・学び・暮らす環境を整備していくことが重要。



「第3次大阪府障がい者計画（後期計画）」

平成15年3月に「人が人間（ひと）として普通に暮らせる自立支援社会づくり」を基本理念とした第3次大阪府障がい者計画を策定、障がい者が地域社会の一員として地域とのつながりを持ちながら豊かに暮らせる社会の実現に取り組んでおり、地域生活移行を重点施策として位置づけている。

「第2期大阪府障がい福祉計画」

障害者自立支援法における施設中心から地域生活中心の理念に基づき、平成19年3月に策定した第1期大阪府障がい福祉計画では、施設入所者の地域生活への移行を進める観点から、平成23年度までの地域移行目標を平成17年10月現在の施設入所者（身体・知的・精神障がい者の合計で約6000人）の20%（約1200人）以上とし、平成21年3月策定の第2期計画では目標値をさらに5%高く設定し、25%の地域生活移行を目指すとしている。

2. 地域生活移行に向けた意向調査（H19年度実施）

（1）調査方法

- ①調査目的 地域移行可能な入所施設利用者の現状や入所施設利用者の意向、施設関係者の意向、地域移行をめざした個別支援計画の作成状況等、地域移行に向けたさまざまな状況を把握するため。
- ②調査対象 入所施設利用者及び職員（府内更生施設、療護施設等53施設）
- ③調査期間 平成19年7月17日～9月7日（調査時点：平成19年7月1日現在）
- ④調査方法 調査票を用いた留置法による悉皆調査

（2）調査結果の概要

- ①回収調査票 2694人分

本人調査意向確認方法

		回答			合計
		本人が記入	本人からの聞き取りで支援者が記入	意向確認困難	
施設種別	知的障害者入所施設 人数	158 8.6%	559 30.5%	1114 60.8%	1831 100.0%
	身体障害者入所施設 人数	64 7.4%	462 53.5%	337 39.0%	863 100.0%
合計 人数		222 8.2%	1021 37.9%	1451 53.9%	2694 100.0%

- ②施設別内訳 知的障がい者施設：1831人（68.0%）、
身体障がい者施設：863人（32.0%）
- ③男女内訳 男性：1700人（63.1%）、女性：987人（36.6%）、
不明：7人（0.3%）
- ④入所期間別内訳 5年未満：651人（24.2%）、5～9年：895人（33.2%）、
10年以上：1110人（41.2%）
- ⑤年齢構成 知的障がい者施設：30歳代～671人（36.6%）、
身体障がい者施設：60歳以上～273人（31.6%）

（3）地域生活移行希望者について

本人調査票と支援者調査票によって、地域移行希望の有無を下表の通りA B C D 4群に分類し、
今回の調査による「地域移行希望者」は、A B C群の計451人と捉えた。

本人調査票 支援者調査票		本人の地域移行に関する意思		合計
		あり	なし	
本人同意のある地域移行を明記した個別支援計画の作成	あり	A 86人 (3.2%)	C 195人 (7.2%)	281人 (10.4%)
	なし	B 170人 (6.3%)	D 2243人 (83.3%)	2413人 (89.6%)
合計		256人 (9.5%)	2438人 (90.5%)	2694人 (100.0%)

3. 地域生活移行についての基本的考え方

「大阪府地域移行推進指針」「平成19年度障がい者保健福祉推進事業（障がい者自立支援調査研究プロジェクト）」

- 地域移行の「地域」とは、入所施設や病院以外で、本人が住みたいと思うところ。
- 地域移行とは、単に生活の場が施設から地域に変わるということではなく、自らが選択した地域で生活するために、必要なサービスや資源を利用し、安心した地域生活を送ることを確保することである。さらに、地域移行は地域生活に移行するまでの過程のみ

考えている働きかけについて調べるために、支問 14 を設定。

支援者問 14 ご本人が地域での生活に関心をむけられるようになるためには、どのような働きかけが有効だとお考えですか（〇はいくつでも）

- ① 地域での生活に関する情報提供 ② 地域での生活に関する理解を促進する支援 ③ 地域での生活を実際に体験する④ 買い物や外出等、施設外に出る機会を増やす ⑤ その他

知的障がい者施設における働きかけ（支援者の考え）

- ・ AB 群では「実際に体験する」を選択した支援者の割合が最も高く、D 群では「外出支援」を選択した支援者の割合が最も高い。
- ・ 本人希望の有無とこれらの働きかけとの関連をみると、本人に地域移行希望のある（AB）群の支援者の方が希望のない（CD）群の支援者よりも「情報提供」、「理解促進支援」、「実際に体験」という働きかけを選択した支援者の割合が高い。

2) 個別支援計画が作成されている人の中で、地域移行が決定されない主な理由を知るために、支援者問 12 付問 1 を設定。

支援者 問 12 付問 1 地域移行が決定されない主な理由は何ですか（〇はいくつでも）

- ① ご本人の不安 ② ご本人の意思 ③ ご家族の同意が得られない ④ 地域のサービス不足
⑤ 地域やサービスの情報不足 ⑥ ご本人が抱えている特別な事情 ⑦ まだ地域に移行する段階ではない ⑧ わからない ⑨ その他

支問 12-1 については個別支援計画を作成しているが地域移行が明記されていない B・D 群のみに質問。

- ・ 知的障がい者施設利用者の B 群では「まだ地域移行する段階ではない」（49.6%）、「ご本人が抱えている特別な事情」（24.3%）、「ご家族の同意が得られない」（23.5%）となっている。また、同じく D 群では「まだ地域移行する段階ではない」（57.2%）、「地域のサービス不足」（26.3%）、「ご本人が抱えている特別な事情」（25.6%）に次いで「ご家族の同意が得られない」（23.1%）となっている。

冊子「わたしの個別支援計画 個別支援会

「個別支援計画」は、
あなたの希望を、かなえるための計画です。
地域で生活したいという希望を、
どのようにして進めていくのか、
地域で生活するのに
どのようなサービスが必要かについて、
書いてあります。



あなたの「個別支援計画」には、
あなたの希望をかなえるために、
入所施設や 相談支援事業者、市町村などが、
どのような支援（手伝い）をするかについて、
書いてあるので、とても重要です。

施設では、「個別支援計画」は、あなたと話し合っサービス管理責任者などと作ります。

5. 地域で イキイキと安心して暮らすために

「障がい者ケアマネジメント」

障がい者の地域生活を支援するために、個々の障がい者の幅広いニーズと様々な地域の社会資源の間に立って、複数のサービスを適切に結びつけて調整を図るとともに、総合的かつ継続的なサービス供給を確保し、さらには社会資源の改善及び開発を推進する。

「相談支援事業」

障がい者ケアマネジメントを具体的に行うための事業。障がい者自立支援法の地域生活支援事業では、必須事業。個別の相談支援だけでなく、地域の相談支援体制やネットワークの構築も行う。

「地域自立支援協議会」

個別の支援から地域の関係機関によるネットワークを構築、社会診断による社会資源の改善や開発など、障がい者ケアマネジメントの中核的役割をなす協議の場。

6. 大阪府障がい者自立相談支援センターの 地域生活移行に関する取り組み

1) 現在実施している事業

- ① 「大阪府障がい者地域生活移行支援事業」～ 地域生活への移行に関する個別支援
- ② 「大阪府障がい者地域移行促進強化事業」（身体・知的障がい分野）による啓発活動
～ 「地域生活移行に関する説明会、研修会、フォーラム」の開催

2) 過去に取り組んだ事業

- ① 地域生活移行に向けた意向調査の実施 → 「報告書」作成（H19年度）
- ② 「大阪府地域移行推進指針」「本人向け個別支援計画冊子」作成（H19年度）
- ③ 「地域生活移行支援ピアサポーター派遣モデル事業」 → 「報告書」作成（H20年度）
- ④ 地域生活移行啓発ツール ～ DVD「はじめてみませんか地域のくらし！」制作（H20年度）
- ⑤ 「大阪府精神障がい者退院促進等強化事業（身体・知的分野）」
～ 「地域移行に関する説明会、研修会、フォーラム」の開催
パンフレットの作成（H20年度）

資料 5-4 平成 22 年度大阪府サービス管理責任者研修 全体講義

「地域で暮らすために」DVD (20 分) 補足説明資料 (配布)

「地域で暮らすために」～強度行動障がいを示す人の可能性をさぐる～

社会福祉法人創思苑が運営する地域移行支援センター「わくわく」は、主に入所施設で暮らしている人が地域で生活するための支援をしてきました。

しかし、長年入所施設で暮らしている強度行動障がいを示す人の地域生活移行は支援したことがありませんでした。支援には困難を伴うだろうけれど、いつかは支援をしたいと思ってきました。そのような折り、大阪府立砂川厚生福祉センターと今回のプロジェクトを実施する機会を得ました。

その結果、F さんは 2009 年 6 月からグループホームでの生活を始めました。O さんは、2010 年 6 月からの地域生活に向けて、プロジェクトを継続しています。

一般的に、強度行動障がいを示す人の地域生活移行は困難で、一生入所施設でくらす事になるだろうと考えられています。今回のプロジェクトでは、地域移行を進めたいと思っている私たちの予測もはるかに超えて、短期間の間に F さんと O さんの地域生活の可能性を実感し、それに向けて実践することができました。そうできたのは、白木先生が RDI の考え方を取り入れながら、全員がプロジェクトの運営に責任と意欲を持てるよう検討会を進めて下さったこと、両施設の職員が協力して取り組めたことが大きいと思っています。

F さんがグループホームで生活を始めて、約半年がたった今、改めて、困難だと言われている強度行動障がいを示す人の地域移行が実現したのは、ゴールではなく、F さんと O さんが、その人らしい暮らしを作るための新しい始まりであることを実感しています。これからも、ともすると惰性に流されそうになる心を、「一人一人の可能性を信じ、何がしたくて、どこで助けを必要としているかを見極めて支援する」原点に立ち戻り続けたいと思っています。

クリエイティブハウス・パンジー
大阪府立砂川厚生福祉センター
Nagoya Connect & Share

第6章 提案Ⅲ 現行のカリキュラム内容を充実させるための工夫

～分野別講義 標準テキスト～

1 カリキュラム内容を充実させるために

(1) 研修科目

サービス管理責任者研修の課題として、これまでの調査研究事業において、「サービス提供プロセスの管理」、「サービス提供者と関係機関の連携」「分野別アセスメント及びモニタリングの実際」においては、共通講義や分野別講義・演習において、受講生の満足度を高めるとともに内容理解を深めるための工夫の必要性が指摘されていた。

また、都道府県の研修が、国の研修内容に準拠するという枠組みがある中で、国の研修とのつながりをどのようにするかという課題（「伝達研修」）と、「都道府県独自の特性」をどのようにプログラム化するかという課題がある。

そして研修企画者にとってさらに迫すべき課題は、サービス管理責任者研修の到達目標を達成するために、いかに受講生にわかりやすく、実践につながるプログラムを提供するかということである。

特に分野別の講義は、全体講義を踏まえて、いかに実践的な課題につなげていくかという視点は重要だと考えられる。多様な利用者ニーズに対応するため、どのように課題解決し、支援の充実につなげていくか、という受講生側のニーズにも配慮した、業務に活かせる研修のあり方を検討し、改善していく必要がある。

そこで、今回はカリキュラム内容を充実させるための工夫として、各分野に関連した研修科目を4点提案し、今後効果的な研修のあり方の検証作業につないでいきたいと考える。

- ① 支援者に望むこと～当事者の声を聴く～ (45分)
- ② 乳幼児の発達とその支援について (45分)
- ③ 都道府県の就労支援について (45分)
- ④ サービス管理責任者の役割について (45分)

図6-1 サービス管理責任者研修 標準カリキュラム(現行)と新カリキュラム案について

現行のカリキュラム					新カリキュラム案								
サービス管理責任者研修	障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割	サービス提供のプロセスと管理	サービス提供者と関係機関の連携	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	サービス管理責任者研修	障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割	サービス提供のプロセスと管理	サービス提供者と関係機関の連携	障がい者の虐待防止と権利擁護について	見据えた支援「聴く」ことを中心に	障がいのある人のライフステージを	地域生活移行について	アセスメントとサービス提供の基本姿勢
	2時間	2時間	2時間	3時間	1時間	1.5時間	1時間	1時間	1時間	45分	45分	1.5時間	1.5時間
	1日目				1日目							2日目	

① 分野別事業概論

② サービス提供の基本姿勢

③ サービス提供のポイント

④ アセスメントのポイント

⑤ サービス管理プロセスの実際

⑥ サービスの評価

【充実すべき内容】
介護分野・地域生活分野①②③④に関連「支援者に望むこと～当事者の声を聴く～」
就労分野①②③に関連「就労支援について」(自治体別)児童分野①②③に関連「乳幼児の発達とその支援」
全分野共通①～⑥「サービス管理責任者の役割について」

(2) 学習時間と学習内容の振り分け提案

新カリキュラム同様に現行のサービス管理責任者研修（分野別講義 3 時間）の時間の中で工夫することで、導入が可能だと考えられる。時間数は、研修時間として適当な時間の範囲で設定したので、具体的に現行カリキュラムと新カリキュラムの時間数及び学習内容の振り分けを行いたい。

科目名	介護	地域生活 身体	地域生活 知的・精神	就労分野	児童分野
A	○	○	○		
B					○
C				○	
D	○	○	○	○	○

(注1) 科目名

A：支援者に望むこと～当事者の声を聴く～

B：乳幼児の発達とその支援について

C：都道府県の就労支援について

D：サービス管理責任者の役割について

(注2) 時間数は各科目 45 分

①「支援者に望むこと～当事者の声を聴く～」(45分)

この科目は介護分野及び地域生活分野（身体、知的・精神）を対象とし、「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」(3 時間)のうち、特に指導者養成研修のプログラムにおける「サービス提供の基本姿勢」「サービス提供のポイント」「アセスメントのポイント」に関連する内容として位置付ける。

②「乳幼児の発達とその支援について」(45分)

この科目は児童分野を対象とし、「発達支援の視点と方法」、「乳幼児の発達」、「発達障がい」「発達評価」に重点を置いた内容であるため、現行の指導者養成研修のプログラムにおける「サービス提供の基本姿勢」「サービス提供のポイント」「アセスメントのポイント」に関連する内容として位置付ける。

③「都道府県の就労支援について」(45分)

この科目は、就労分野を対象とし、現行の指導者養成研修のプログラムにおける「分野別事業概論」の中の「最近の動向」の位置付けで、実際には行政説明として、都道府県の就労支援施策等の紹介に充てる。

図6-2【参考】平成22年度サービス管理責任者指導者養成研修会「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」(3時間)

区分	科目	時間	中項目	小項目			
分野別	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	3		介護	地域生活(身体)	地域生活(知的・精神)	
				1. 分野別事業概論	(1)介護分野における研修目標の確認 (2)生活介護及び療養介護事業概要 (3)最近の動向 (4)サービス管理責任者の役割	(1)自立訓練(機能訓練)分野における研修目標の確認 (2)自立訓練(機能訓練)事業の概要 (3)最近の動向(身障GHの活用) (4)サービス管理責任者の役割	(1)地域生活(知的・精神)分野における研修目標の確認 (2)自立訓練(生活訓練)、GH事業の概要 (3)最近の動向 (4)地域生活支援におけるサービス管理責任者の役割
				2. サービス提供の基本姿勢	(1)利用者中心の考え方 (2)達成すべき状態の明確化 (3)利用者のニーズについての理解 (4)提供するサービスについての理解	(1)利用者中心の考え方 (2)達成すべき状態の明確化 (3)利用者のニーズについての理解 (4)提供するサービスについての理解	(1)自己実現の支援 (2)本人の声を聴く (3)一人ひとり個々の地域生活 (4)エンバウメント (5)権利擁護
				3. サービス提供のポイント	(1)小さな変化に気づく観察力 (2)利用者の能力を伸ばす支援 (3)地域行事への参加やボランティアの利用など社会参加に配慮 (4)相談支援専門員、地域の関係機関との連携	(1)各利用者における課題の整理 (2)専門職主導から自己実現の支援へ (3)社会生活力をつける (4)地域移行後を意図した取組み (5)相談支援専門員、地域の関係機関との連携	(1)ニーズを把握するアセスメント (2)地域生活移行後の自己実現を意図した支援 (3)体験を重ねてエンバウメントを支援 (4)権利侵害を受けないきめ細やかなモニタリング (5)相談支援専門員、地域の関係機関との連携
				4. アセスメントのポイント	(1)利用者の興味・生きがいに関心をもち主体的に生活する事を支援 (2)どのような将来像を描くかについて利用者のニーズを明確化 (3)関係機関について	(1)ニーズは何か (2)重要因はあるか (3)得意なこと、興味のあること、可能性があること (4)地域生活への移行のために何が必要か (5)関係機関について (6)身体機能のみならず心理状態を把握する	(1)知的障害者、精神障害者のニーズの把握について (2)日常生活動作、健康、コミュニケーション、社会的活動等の生活全般にわたるアセスメント (3)その人に必要な生活訓練の軸を見立てる (4)GH・CHIにおける地域生活移行後の自己実現と社会的関係 (5)権利擁護の対応 (6)地域社会資源の活用
				5. サービス管理プロセスの実際	(1)サービス提供のプロセス (2)相談支援時の状況把握 (3)アセスメント (4)個別支援計画の作成 (5)個別支援計画の実施 (6)中間評価と修正 (7)関係機関との連携 (8)終了時評価	(1)サービス提供のプロセス (2)相談支援時の状況把握 (3)アセスメント (4)個別支援計画の作成 (5)個別支援計画の実施 (6)中間評価と修正 (7)関係機関との連携 (8)終了時評価	(1)サービス提供のプロセス (2)相談支援時の状況把握 (3)アセスメント (4)個別支援計画の作成 (5)個別支援計画の実施 (6)中間評価と修正 (7)関係機関との連携 (8)終了時評価
6. サービスの評価	(1)サービスの評価基準 (2)質の高いサービス (3)事業の推進・効率化 (4)人材の育成・強化 (5)サービス管理責任者の役割の確認	(1)サービスの評価基準 (2)質の高いサービス (3)事業の推進・効率化 (4)人材の育成・強化 (5)サービス管理責任者の役割の確認	(1)サービス管理責任者が行う評価の基準 (2)エンバウメントの視点による評価 (3)市民としての暮らしの視点による評価				

区分	科目	時間	中項目	小項目		
分野別	アセスメントとサービス提供の基本姿勢	3		就労	児童	
				1. 分野別事業概論	(1)就労分野における研修目標の確認 (2)就労支援におけるサービス管理 (3)就労支援施策の最近の動向	(1)児童分野における研修目標の確認 (2)児童デイサービスの概要 (3)障害者施策に関連した最近の動向 (4)サービス管理責任者の役割
				2. サービス提供の基本姿勢	(1)本人中心の考え方 (2)本人のニーズについて理解する (3)本人の長所に視点を置いた支援 (4)家族や関係者(親の意識・理解)について考慮する	(1)療育や発達支援 (2)家族支援 (3)チームアプローチによる支援 (4)集団活動と個別プログラムの効果的な組み合わせによる支援 (5)地域での育ちが続く支援
				3. サービス提供のポイント	(1)ニーズの確定を行うアセスメント (2)就労への目標や将来像を描ける支援 (3)切れ目のない継続した支援 (4)相談支援専門員、地域の関係機関との連携	(1)アセスメントの重要性について (2)発達の気になる子どもたちの今日的課題 (3)家族の障がい受容について (4)教育、医療、相談支援事業所等の地域の関係機関との連携
				4. アセスメントのポイント	(1)アセスメントの重要性 (2)生活支援・職場定着支援について (3)関係機関との連携について (4)就労支援ネットワークの構築	(1)発達の評価と支援について(特に発達障がい理解について) (2)家族のニーズについて (3)保育所等の関係機関のニーズと支援体制等について
				5. サービス管理プロセスの実際	(1)サービス提供のプロセス (2)相談支援時の状況把握 (3)アセスメント (4)個別支援計画の作成 (5)個別支援計画の実施 (6)中間評価と修正 (7)関係機関等との連携 (8)終了時評価	(1)サービス提供のプロセス (2)相談支援時の状況把握 (3)アセスメント (4)個別支援計画の作成 (5)個別支援計画の実施 (6)中間評価と修正 (7)関係機関等との連携 (8)就労支援 (8)終了時評価
6. サービスの評価	(1)サービスの評価の基準 (2)質の高いサービス (3)事業の推進・効率化 (4)人材の育成・強化 (5)サービス管理責任者の役割の確認	(1)サービスの評価基準 (2)発達や質の高いサービス (3)家族支・事業の推進 (4)サービスの質、人材育成、事業の推進 (5)サービス管理責任者の役割の確認				

④「サービス管理責任者の役割について」 (45分)

この科目は、全分野共通で、「アセスメントとサービス提供の基本姿勢」全般に関連する内容で、サービス管理責任者による実践報告の時間として実施するものである。

2 支援者に望むこと～当事者の声を聴く～

(1) 標準テキスト骨子 (案)

①ねらい

障がいのある当事者の話を通じて、利用者本位のサービスのあり方やニーズのとらえ方、自己決定や自己選択について理解を深める。

②研修項目と習得目標

研修項目	習得目標
当事者の紹介	
地域生活と施設生活について	当事者の体験談を通じて、当事者から見た施設生活と地域生活について理解する。
支援者にわかってほしいこと	当事者の自己決定や自己選択の重要性、支援者の役割について理解する。
ニーズについて	ニーズをどうとらえるか (ニーズの個別性、利用者の感じているニーズと感じていないニーズなど)。

(2) 実施する上での留意点

ア 障がいのある当事者に講師依頼する。

イ 施設生活がどのように展開されていたのか、当事者の立場から見た施設の生活実感を
知るとともに、施設における権利擁護のあり方について理解を深めてもらう。

ウ 「当事者が暮らしを組み立てること」、「支援者は、当事者が暮らしを組み立てることを支援する」あり方について、支援者は常に問われていることを伝える。

(3) 効果的な研修方法

ア 必ず当事者と事前の打ち合わせを行う。発表内容について当事者が希望する場合は、
支援者の協力も得ながら発表内容を整理する。(シナリオ作成)

イ 当事者が希望する場合は、支援者の協力も得て、登壇してもらい話の内容を補足して
もらう。

ウ インタビュー方式でコーディネーターが話を引き出す方法もある。

(4) テキスト例 (資料 6-3) *抜粋

3 乳幼児の発達とその支援について

(1) 標準テキスト骨子 (案)

①ねらい

適切な発達支援を行うために、乳幼児の発達について正しく理解するとともに、発達評価について認識を深める。また、発達障がいについて理解する。

②研修項目と習得目標

研修項目	習得目標
発達支援の視点と方法	発達支援の視点と発達支援の方法について理解する。
乳幼児の発達について	発達の原理、乳幼児の発達について理解する。
発達障がいについて	広汎性発達障がい、学習障がい、注意欠陥多動障がい等について理解する。
発達評価の方法	発達評価の方法やその結果について理解する。

③学習内容

研修項目	習得目標
発達支援の視点と方法	<ul style="list-style-type: none"> ・なぜ発達支援を行うのか ・生活全体・将来を見通した支援 ・親や兄弟への支援 ・サービス管理責任者の役割を考える ・本人も環境も ・本人への発達支援 ・家族への支援 ・本人を支える人たちとの連携
乳幼児の発達について	<ul style="list-style-type: none"> ・発達の原理 *連続性、順序性、方向性、個人差 ・発達支援における「発達の視点」の必要性 ・愛着関係の発達、心の理論
発達障がいについて	<ul style="list-style-type: none"> ・発達障がいとは ・広汎性発達障がい ・学習障がい ・注意欠陥多動障がい
発達評価の方法	<ul style="list-style-type: none"> ・発達検査 ・知能検査

(2) 実施する上での留意点

ア デイサービスⅡ型の事業所の受講生に配慮し、発達支援の基本について伝える。

イ 増加する発達障がい児の療育ニーズに対応できるように、発達障がいに関する基礎知

識について伝える。

(3) テキスト例 (資料 6-4) *抜粋

4 都道府県の就労支援について

(1) 標準テキスト骨子 (案)

①ねらい

自治体における障がい者の就労支援の状況と福祉、教育、労働との連携について理解する。事業所と労働施策とのつながりや施策活用について理解を深める。

②研修項目と習得目標

研修項目	ポイント
障がい者の就労支援について	障がい福祉計画における就労支援関連の数値目標や福祉・労働・教育の関連機関の連携等について理解する。
福祉施設からの一般就労者数	障がい者雇用に関する統計資料の内容について理解する。
現在の主な取り組み	自治体における、就職から職場定着支援まで一貫した支援の現状について理解する。障がい者就業生活支援センター事業、職場実習促進事業、施設外就労等利用者に対する助成事業などの事業の紹介を行う。

(2) 実施する上での留意点

- ・行政説明として位置付け、自治体の就労支援担当職員に講師依頼する。
- ・事業所が利用者支援の中で活用できる制度について紹介する。

(3) テキスト例 (資料 6-5)

5 サービス管理責任者の役割について

(1) 標準テキスト骨子 (案)

①ねらい

各分野のサービス管理責任者の話を通じて、事業所ごとのサービス提供のプロセスを理解するとともにサービス提供の基本姿勢について理解を深める。

②研修項目と習得目標

研修項目	ポイント
事業概要	事業内容について理解する。
個別支援計画の作成	作成の手順と留意点について理解する
支援の進行管理	進行管理の内容と留意点について理解する。

	※利用開始時期、支援会議の開催、具体的支援の進行状況の見極め・修正について、支援終了後のフォローアップ等について
サービス管理責任者の役割	サービス管理責任者として、日ごろ心がけていることなどについて理解する。

(2) 実施する上での留意点

- ・サービス管理責任者として実際に従事している人に講師依頼する。
- ・サービス管理責任者の業務内容について具体的な実践例から、サービス管理責任者のあり方について理解を深める。

(3) テキスト例 (資料 6-6) *抜粋

資料 6-3 平成 22 年度大阪府サービス管理責任者研修 分野別講義介護分野
 講義名：「支援者に分かってもらいたいこと」 レジюмеより抜粋
 講師：自立生活センターまいど 幸 優貴氏、野口 幸恵氏ほか

- 幸 優貴氏、野口 幸恵氏、井上 摩耶氏、今西 梨沙氏
 「支援者に分かってもらいたいこと」



お風呂

- 週に2～3回
- 昼食後
- お風呂の日＝外出できない



外出

児童施設

- 外出なんてありえない
- 家にも簡単に帰れない
- 外出は年に1・2回、全員で職員が決めた場所へ

大人の施設

- 外出は許可制
- 門限あり
- 夜の外出ありえない



おしゃれ

- おしゃれしたいけどできない
- 自分でできるならOK
- 介助しやすい服・髪型が求められる



介助

児童施設

- 異性介護あり
- 危ないことは禁止

共通課題

- たびたび介助を待たされる
- 人によっては介助を断られる



相談

夢や希望を伝えても
無理に決まっていると言われる



生活全般

児童施設

- 食事はいつも冷めている
- 服に名前(リジャマは^①)施設によっては配給制
- 8人部屋
- TVは共有、夜は見たらダメ

共通課題

- ごはんは給食、味より栄養、生ものなし
- 自分の言葉より担当職員や親の意見が重視される



支援者に分かってもらいたいこと



- ☆ 選択肢がほしい
- ☆ ふうつうに話してほしい
- ☆ 見守りもしてほしい
- ☆ 線を引きすぎた関わりや
機械的な関わりは辛い
- ☆ 相談できるところがほしい
- ☆ 夢を否定されたくない



今後の夢





ニーズについて

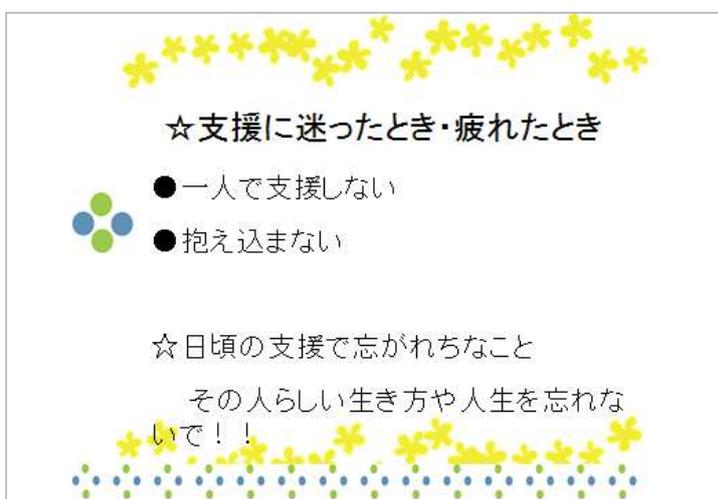


- 
- ①自分も分かっていて、
言葉に出しているもの
 - ②本人は分かっているが、言葉にして
いなかったり出来なかったりするもの
 - ③本人は分かっているが、
逆のことをいってしまったりするもの
 - ④支援者は分かっている本人のしんどさだが
本人は認めていなかったり
気づかなかったりするもの
- 



ピアカウンセラーとして関わって





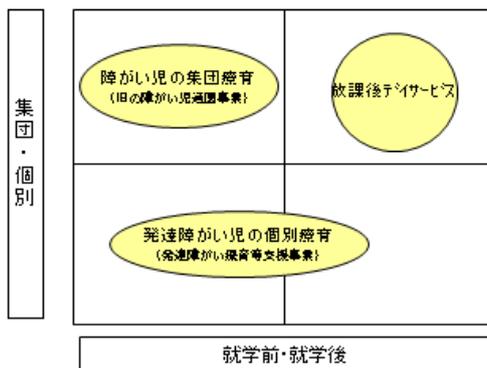
資料 6-4 平成 22 年度大阪府サービス管理責任者研修 分野別講義児童分野
講義名：「地域の発達支援システムにおける児童デイサービスの役割と乳幼児の発達とその支援」 レジュメより抜粋
講師：大阪府福祉部障がい福祉室障がい福祉企画課 高橋 英之氏

地域の発達支援システムにおける 児童デイサービスの役割と 乳幼児の発達とその支援

平成22年11月15日

大阪府福祉部障がい福祉室
障がい福祉企画課企画グループ
高橋 英之

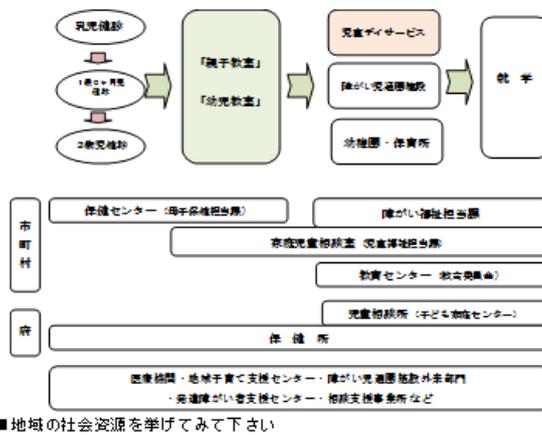
地域の発達支援システムにおける児童デイサービスの機能



■あなたがサービス管理責任者として従事される事業所はどこに位置づけられますか

1 発達支援システムについて

乳幼児の発達支援システム（概念図）



発達支援の視点

(1) なぜ発達支援を行うのか

本人の「生きづらさ」を軽減

⇒自分の知識・経験をベースに理解

他者との経験の分かち合い

自分は大事にされているという感覚

本人も、家族も、そして
支援者も同じ

(2) 生活全体・将来を見通した支援

家庭での生活、成長したときの生活をしているかを思い描いてみる

⇒見立てる力、他機関との連携が必要

(3) 親やきょうだいへの支援

家族が本人を支えている

⇒家族の障がいの受けとめを見ながらの支援

⇒具体的なニーズを通じた支援

⇒ほかのきょうだいのことも忘れずに

(4) 自分の役割を考える

サビ管・相談支援専門員→「ソーシャルワーカー」

限られた時間で何ができるのか

他機関との役割分担（日ごろからの連携が不可欠）

4 発達支援の視点と方法

発達支援の方法

(1) 本人も環境も

その人の能力・特性と環境との不整合＝ニーズ ⇒ICFの考え方
その人自身の行動が変容するよう(成長するよう)に働きかける
その人の能力や特性にあった環境を提供する

(2) 本人への発達支援

日課⇒日常生活における基本的な動作の獲得、集団生活への適応に資するもの
個別の指導⇒支援目標に対応したもの

(3) 家族への支援

ねざらい

悩み・愚痴が言える場

本人や家族の状況の把握(適切な支援を行うことが目的)。

生活歴、家族状況、日常生活の様子

いつ障がい気がついたか(専門家による告知があったか)

家族への情報提供、助言

発達の評価(見立て)

かわりについての助言

福祉制度、社会資源についての情報提供

(4) 本人を支える人たちとの連携

5 乳幼児の発達について

(1) 発達の原理

①連続性

②順序性

③方向性

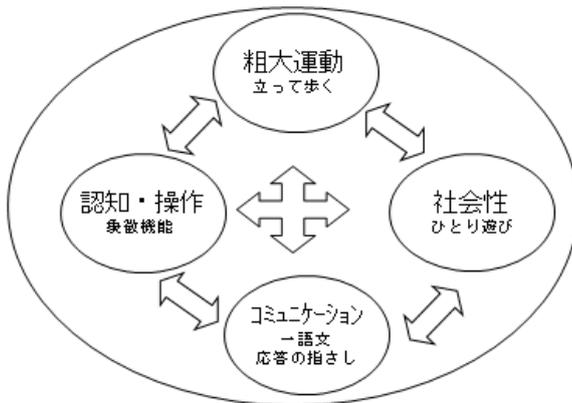
→質的な変化(発達段階)

④個人差

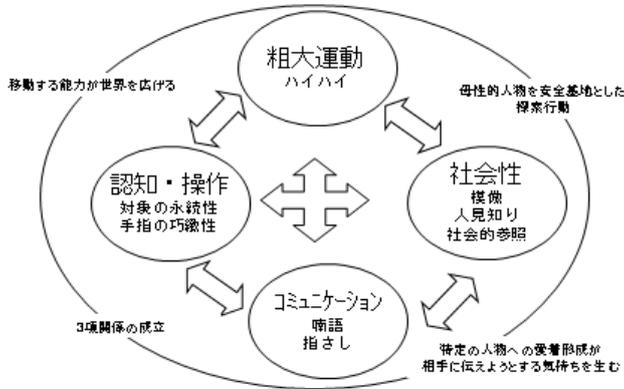
(2) 乳幼児の発達

発達支援における「発達の視点」の必要性

1歳前半の幼児の発達



0歳後半の乳児の発達
～経験の分かち合いの発達の基盤～



愛着関係の発達

Bowlby (ボウルビー)
 愛着とは特定対象との情緒的な絆
 ⇒ 特定対象との近接の維持する
 愛着経験を通じて、安心感を内面化していく。
 ⇒ 養育者を「安全基地」として利用し、探索行動を行う。
養育者：情緒的応答性を提供

Winnicott (ウイニコット)
 環境としての母親→抱える環境を提供、発達促進的
 対象としての母親→乳児の欲求を満たす
養育者：1日ばよい (ほどよい) 母親 good-enough mother

母親は、養育者のこととして理解して下さい。

心の理論

他者の意図、信念、欲求があることを理解する能力で、3~4歳で獲得される。自閉症の基本的障がいの説明する仮説として「心の理論」が特異的に障がいされているという仮説がある (Baron-Cohen)。共同注意や模倣など前言語的な障がいと関係していると言われている。

スマーティーズ課題
 ① 「スマーティーズ」の箱を見せて、「何が入っていると思う」とたずねる。
 ② 子どもは「スマーティーズ」と答えるが、ふたを開けて見ると、そこには鉛筆が入っている。
 ③ 鉛筆を箱の中に取ってから「最初に見たときには、箱の中に何が入っていたか」「次の子どもが入ったときに何が入っていると思うか」とたずねる。



6 発達障がいについて

(1) 発達障がいとは

【概要】

- ①発達期に生じる
- ②非進行性
- ③脳機能の障がい(が推定)

【分類】

- ①知的障がい
- ②広汎性発達障がい
- ③特異的発達障がい
- ④注意欠陥／多動性障がい

発達障害者支援法における定義
 第2条 この法律において「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう。

(2) 広汎性発達障がい

【特徴】

- ①相互的な対人関係の質的障がい
- ②コミュニケーションの質的障がい
- ③興味や活動の幅の限定、反復的常同
 ※ウィング(Wing)の3つ組

【分類 ICD-10】

- ①自閉症、②非定型自閉症、③レット症候群、④その他の小児(児童)期崩壊性障がい、⑤精神遅滞と常同運動に関連した過動性障がい、⑥アスペルガー症候群、⑦その他の広汎性発達障がい

自閉症 (Autism)	アスペルガー症候群 (Asperger's syndrome)	自閉症連続体仮説
知的発達の遅れをともなう場合が多い(カナー型とも)。その中で、知的障がいを伴わない場合を、高機能自閉症と呼ぶことがある。	高機能自閉症に該当しかつ乳幼児期に言葉の遅れが見られない場合をアスペルガー症候群と呼ぶ。	
		自閉症 高機能自閉症 アスペルガー症候群

(3) 学習障がい

特異的発達障がい

学習障がい (Learning Disorder)

【分類】

- ①読字障がい
- ②書字表出障がい
- ③算数障がい

※一般に言う L DI は、Learning Disability をさす。基本的には全般的な知的発達に遅れはないが、聞く、話す、読む、書く、計算する又は推論する能力のうち特定のものの習得と使用に著しい困難を示す様々な状態を示すものであると定義される教育用語 (文部省) 。非言語性の障がいが含まれることもある。

7 発達評価の方法

→発達評価の方法やその結果をよく理解し、発達評価が実際の支援に結びつくものにする必要がある。

8 基本的な対応のポイント

(1) 発達（知能）検査

検査者が対面し、被検査者（子ども）の課題解決を観察する・日常生活状況を聞き取るなどしたものを、発達（知能）年齢として換算するなどして、発達（知能）の水準を把握する方法。

新版K式発達検査2001Iにおいては、発達の領域ごと（姿勢・運動領域、認知・適応領域、言語・社会領域）に発達の水準を把握することができる。

プロフィールや実際の遂行を観察することにより質的な評価も行うことができる。



新版K式発達検査2001Iの木の模倣

発達検査	新版K式発達検査2001 津守・稲毛式乳幼児精神発達診断 遠城寺式 乳幼児分析的発達診断検査
知能検査	WIPPS I WISC - III 田中ビネー知能検査V

(2) 治療者（療育者）の機能

- ① 侵入的でないこと
- ② 役に立つ存在であること（道具的存在）
- ③ 情緒的に応答的であること
- ④ 興味ある対象であること
- ⑤ よいモデルとなること

(1) 利用できる技法は何でも活用する

- ①毎日(週)のくりかえし(習慣づける、実際にすること)
- ②集団で動くこと(つられて動く⇒他の子がモデルに)
- ③構造化(視覚的なものだけでなく、チャイムや音楽も)
- ④強化と弱化(行動の結果のフィードバックを行う)
- ⑤刺激の制限・プロンプト(注意を向けさせる)
- ⑥子どもの意図(感情)を言語化する
- ⑦行動の芽生え(発達の最近接領域)にアプローチする

参考文献 (アクセスしやすいものを挙げます)

発達障害情報センターホームページ

特に「きづく」の「保健・医療従事者向け」

無藤 隆 1994 赤ん坊から見た世界 言語以前の光景 講談社現代新書

岡田 尊司 2005 子どもの「心の病」を知る PHP新書

岡本 夏木 1982 子どもとことば 岩波新書

杉山 登志郎 2007 発達障害の子どもたち 講談社現代新書



ご静聴ありがとうございました

資料 6-5 平成 22 年度大阪府サービス管理責任者研修 分野別講義就労分野

講義名：「大阪府の就労支援について」

講師：大阪府福祉部障がい福祉室 自立支援課 上村 英司氏

大阪府の就労支援について
～平成22年度サービス管理責任者研修～
分野別講義(就労支援)

大阪府福祉部障がい福祉室
自立支援課 就労・IT支援グループ

障がい者の就労支援

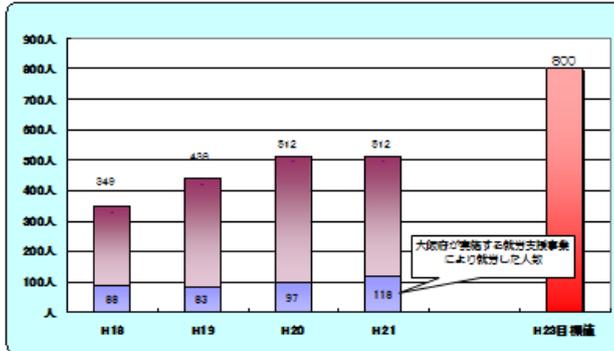
□ 障がい者自立支援法(平成18年4月)
(目的)障がい者が自立し安心して暮らせる地域社会

↓

「就労支援の抜本的強化」は大きな柱の一つ

- ・ 就労移行支援事業、就労継続支援事業の創設
- ・ 大阪府障がい福祉計画における数値目標の設定
平成23年度中に福祉施設からの一般就労者数 800人
- ・ 福祉、労働、教育の関係機関の連携

大阪府内の福祉施設からの一般就労者数



府における現在の主な取り組み ①

～ 就職から職場定着支援まで一貫した支援 ～

- 1 地域での就労面・生活面の一体的な支援拠点
⇒ 障がい者就業・生活支援センター事業
センター18か所（21年度支援実績）就職者630人
- 2 就労支援ネットワークの構築、強化を支援
障がい者就業・生活支援センターに委託（上限100万円）
（研修会、合同面接会、見学会等の開催、
啓発ツールの作成等）

府における現在の主な取り組み ②

～ 就職から職場定着支援まで一貫した支援 ～

- 3 企業の職場実習のための環境整備を支援
⇒ 職場実習促進事業
1企業あたり500万円を上限に設備整備費等を助成
- 4 障がい者雇用企業への職場見学を促進
⇒ 職場見学促進事業
5人以上で見学した場合、上限2万円（実施に要した経費）
- 5 施設外就労等利用者に対する助成事業
施設外就労・施設外支援を行い一般就労に結びついた場合、
利用者1人当たり10万円の報奨金を支給

府における現在の主な取り組み ③

～就職から職場定着支援まで一貫した支援～

6 一般就労・職場定着を促進する事業所の取組を支援

社会適応訓練等に関する講座、一般就労者を対象とした交流会等、企業の職務分析⇒上限2万円

7 障がい者の離職回避等に対する支援

離職再チャレンジ支援助成事業
⇒1人1回につき 4万円

府における現在の主な取り組み ④

～就職から職場定着支援まで一貫した支援～

障がい者就労サポート事業

府の障がい者就労支援事業の中心的な事業

【概要】

支援を希望する方に対して個々に支援計画を策定し、障がい者のニーズに沿った実習や雇用先となる企業を開拓するとともに、受入企業等へ支援担当者を派遣し職場定着を図るまでの人的支援を一体的に行うもの。

- 教育委員会に対する企業求人情報等を提供
- 就労支援員養成研修を実施

(問：就労サポート事業部 06-6945-4230)

府における現在の主な取り組み ⑤

～公務労働内雇用創出事業～

平成21年度実績

- ・職場実習 知的27名 精神10名
知的1～2週間 精神1ヶ月
- ・モデル雇用 知的7名 精神8名
非常勤雇用2ヶ月(報酬有り)
- ・チャレンジ雇用 知的 事務5名 農芸1名
1年単位、3年間を限度に更新(報酬有り)
(H22年度 知的5名、精神2名採用予定)

障がい者就労支援の協働・連携

障がい者の就労を支援する企業・団体を募集・登録
⇒ 大阪府障がい者就労サポートカンパニー登録制度

- 継続的な職場実習の受入
- 授産製品、業務の発注
- 物品の提供、人材の派遣
- 授産製品等の販売スペースの提供
- 一般就労者が集う場の提供など

平成22年11月1日現在 登録企業数 30社

以上の各施策の詳細は府ホームページをご覧ください。

<トップ ⇒ 健康福祉 ⇒ 障がい者 ⇒ 障がい者就労支援>
(問 : 就労・ITグループ 06-6944-9177)

- 【その他配布資料】
- ①大阪府障がい者職場実習促進事業費補助金
 - ②大阪府職場見学促進事業費補助金
 - ③施設外就労等利用者雇用報奨金支給事業の概要
 - ④障がい者一般就労・職場定着促進支援事業費補助金
 - ⑤大阪府離職・再チャレンジ支援助成事業費報奨金
申請受付のご案内
 - ⑥大阪府障がい者就労サポートカンパニー登録企業募集
 - ⑦ハートフル条例
(「大阪府障害者の雇用の促進等と就労の支援に関する条例」)

資料 6-6 平成 22 年度大阪府サービス管理責任者研修 分野別講義児童分野
講義名：「児童デイサービス管理責任者の役割」
講師：田尻町立たじりひまわり園 楠木 伸幸氏

児童デイサービス管理責任者の役割

田尻町立たじりひまわり園
園長 鈴木 伸幸

- ① 発達状況、心理状態を踏まえた上で、的確にニーズを把握する。
 - ・児童デイサービスの最大の役割は子どもの発達保障のための支援である。
 - ・保護者のニーズと子どもの現在の発達段階との乖離がある場合が多い。
⇒このような場合、的確なニーズとは？
- ② アセスメント全体を把握した上で、最終ゴールを想定することが重要。
 - ・最終ゴールとは？ 親は大きな集団(幼稚園・保育所)に入れることが最終ゴールと考えるケースが多い
これだけが最終ゴールなのか
- ③ 障害のある子どもや家族が、まだ具体化できていないニーズを推測する。
(真のニーズを把握することが重要。)
 - ・具体化できていないニーズ＝発達上の課題、家族が困っていることに隠された課題

- ④ 利用者の真のニーズを含めた個別支援計画を策定し、支援プロセスの全体を管理する。
 - ・上記①～③から導き出したもの＝真のニーズ。そのニーズを実現するためには、療育の現場への配慮や家族とともに支援していくこと、常に支援(実践)を振り返り、日々の子どもの変化を見ていくことが、支援プロセスの管理と考える
- ⑤ 個別支援計画の策定に当たっては、訓練担当職員、保育士等のチームで取り組むよう、支援会議を開催し意見調整の上、方針の統一を図る。
 - ・支援会議はチームアプローチの場である。客観的情報の交換の場、様々な職種からの具体的支援方法の導入を図る。⇒サービス管理責任者とサービス提供職員の統一
 - ・支援会議＝当初の個別支援計画策定会議だけでなく、毎日の反省計画会議、月間反省計画会議。
これらを必ず行うことにより、支援の質は向上する。
- ⑥ 地域の社会資源を理解し関係機関と連携調整を行う。
 - ・療育園だけで、子どもの発達支援は図れない。子どもの発達支援や家族支援のためには、どんな機関とどんな連携が必要であると考えますか？また、その機関が地域の中にありますか？
 - ・サービス管理責任者は関係機関とのパイプ役である。
- ⑦ 以上の支援全般に渡って、サービス提供職員に対し、適宜、指導・助言を行う。
 - ・現場での日常指導はサービス提供責任者にあながち任せばなし？
 - ・「指導・助言」というより、現場と同じ視点で子どもを見ていくことが大事。

第7章 提案Ⅳ サービス管理責任者研修 指導者ガイドラインについて

1 ガイドラインについて

障害者自立支援法が施行されて5年が経過しようとする中、現場のサービス管理責任者が果たすべき役割をどのように認識し、またどのように支援現場のスタッフとともに、利用者の想いを実現すべく実践しているのか、ということ。そのことは、研修企画する側の認識すべき課題の一つである。

一方で企画側は、サービス管理責任者研修の受講生に対するアンケート調査の結果を、実際の研修の中でどのように反映させていくか、また様々な研修実施上の課題をどのように改善努力すべきなのか、ということについて試行錯誤の連続である。

そこで平成21年度厚生労働省障害者保健福祉推進事業である「就労支援サービス～サービス管理責任者の地域展開のために～」の「サービス管理責任者研修の実施のあり方の提案」(注1)を参考にして、大阪府の現在の研修の運営状況をベースにしなが、研修運営のあり方や効果的な研修のあり方を模索するうえで、ガイドラインを作成することとした。都道府県の研修企画者とより良い研修のあり方について一緒に考える材料になればと考える。

(注1) 福島県保健福祉部障がい福祉課 石井 英世 2009年

2 全体講義・分野別講義・分野別演習 共通項目(大阪府の実施状況)

(1) 研修の進め方について

① 研修結果の検証

例年11月からサービス管理責任者研修を開始し、12月に分野別講義・演習が終了するため、12月から1月にかけてアンケートの整理や研修スタッフの意見集約、主講師の反省会を実施し、その年のサービス管理責任者研修のまとめを行う。

② 検証をもとに改善を図る。

次に研修事務局と本庁の研修事務担当者で次年度への検討事項を協議し、来年度の方角を確認する。(おおよその実施時期、実施規模、研修の周知方法・受付方法、受講決定の方法、全体講義の講義内容、受付事務、研修会場、手話通訳・点訳・要約筆記の対応、分野別講義の講義内容、演習の実施、講師選定等)

③ カリキュラム及びスケジュール作成

研修事務局のスタートは4月から再開する。前年度で整理した「検討事項」を踏まえて、当該年度の研修計画を立てる。(i) 研修目標の設定 (ii) 研修結果の検証により、分野別研修の規模を決定し、相談支援従事者初任者研修の事務局担当者と調整のうえ、研修会場の予約を開始する。研修の受講生募集を行う7月までに、受付体制を整える。

④研修の実施

例年 7 月に研修に関する募集要項を各事業所に送付し周知を行う。その後 9 月のサービス管理責任者指導者養成研修が開始するまでに、研修の構成やスケジュール案を作成し、当該年度の演習講師打ち合わせ会やファシリテーターの研修（打ち合わせを兼ねる）を実施する。また全体講義や分野別講義の講師との打ち合わせは随時行うこととなる。

	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
PDCAサイクル	研修結果の検証		検証をもとに改善		カリキュラム及びスケジュール作成				研修の実施				
調整	・アンケート整理 ・平成21年度反省会		22年度研修計画協議	22年度分野別演習講師依頼	会場予約	・サービス管理責任者研修・相談支援従事者初任者研修合同会議 ・全体講義内容検討・講師依頼		分野別講義内容検討・分野別講義講師依頼	分野別演習主講師打ち合わせ会	全体講義テキスト内容決定 ・分野別講義テキスト内容検討	・分野別演習打ち合わせ会 ・ファンリテーター研修 ・分野別講義・演習テキスト内容決定 ・点訳テキスト作成		
周知(広報)				障がい者自立支援制度周知研修(研修案内)		障がい者自立支援制度における指定事業者・施設集団指導(研修案内)	研修周知文書発送準備	・事業所に研修募集要項発送 ・ホームページで広報 ・市町村等へ実施通知発出					
実施										国指導者養成研修		・全体講義 ・分野別講義	分野別講義

(2) 研修の実施体制について

大阪府では、福祉部障がい福祉室地域生活支援課が研修事務担当窓口となっており、研修の企画・運営を担う事務局業務は平成 20 年度から大阪府立砂川厚生福祉センター企画調整課が行っている。

研修の開催運営については、砂川厚生福祉センターの事務局担当者が中心となって準備を進め、本庁の研修事務担当者と連絡調整を図りながら、実施している。

また、サービス管理責任者研修の講師やファシリテーターは主に府の福祉専門職が行っているため、砂川厚生福祉センター職員以外の派遣調整や本庁各課との調整は、地域生活支援課が行っている。

(3) 研修方法について

①全体講義について

- ・スクール形式で行う。
- ・一部の科目は 21 年度から視聴覚教材を活用している。
- ・受講生への配慮として、手話通訳及び要約筆記に対応。点字テキスト作成。

- ・研修講師は学識経験者 1 名、福祉関係者 3 名、府職員 1 名
- ・分野別演習関係の事前課題を配布。欠席者には、FAX で送付。

②分野別講義・演習

- ・5 分野 10 コースのべ 20 日開催。(介護分野及び就労分野 各 3 コース、地域生活(知的・精神)分野 2 コース、児童分野及び地域生活(身体)分野 各 1 コース実施)
- ・受講生への配慮として、手話通訳及び要約筆記に対応。点字テキスト(地域生活(知的・精神)分野)作成。
- ・分野別演習の 1 グループあたりの受講生の人数、グループ数、ファシリテーター数

分野別	介護	地域生活	地域生活	就労	児童
		(身体)	(知的・精神)		
グループ構成	7人～9人	6人	6人～9人	6人～8人	7人～8人
グループ数	14	2	15	15	8
ファシリテーター数	6人～7人	2人	6～7人	5～6人	3人

- ・分野別講義講師は、介護分野 6 名、地域生活(身体)分野 1 名、地域生活(知的・精神)分野 3 名、就労分野 4 名、児童分野 3 名で、うち府職員は全体で 9 名。

(4) 研修評価について

研修評価・効果測定については、カーク・パトリックの 4 段階評価と言われるものが参考になるが、サービス管理責任者に即して考えると、現実にはレベル 1 のリアクション(Reaction)と言われる「アンケート」(研修の満足度を評価することが目的)が最も一般的ではないかと思われる。

アンケートは、通常研修直後に受講者から研修の感想を聞く形が多いが、サービス管理責任者研修においては、研修スケジュールの最後は修了証書の交付となることが考えられるため、そのあとに時間をとってアンケート用紙に記入してもらうという時間の確保は実際的には非常に難しい。そのため、大阪府ではアンケートの回収率を高める方法として、研修終了日(3 日目)の受付の時点で受講生に配布し、協力を依頼している。

そこで、研修満足度を高めるためには、実際どのような点に留意すべきなのか、という点について、次のような研修評価に関するデータがある。それは受講生の満足度に与える要素として第 1 に「受講者の研修事前準備」であり、第 2 に「学習内容」「講師のインストラクション」「研修教材」「相互学習」といった研修の内的要因、そして第 3 に「研修会場」「教室環境」「研修時間」「事務局の対応」などの研修の外的要因であるという。(注 2)

このことから、研修の「事前課題」を課すことや、研修方法を工夫すること、講師をサービス管理責任者も含めて実務者であること、学習教材として視覚教材（DVD）を用いること、演習に力を入れるなどは満足度を高める方法として適切であると考えられる。また今後の課題として、サービス管理責任者研修の質的充実を図るためには、単にアンケート調査を行うだけでなく、研修の中で提供された内容をどれだけ理解・習得したか、という学習到達度の評価や受講生自身へのインタビューなどの評価も積極的に加えて検討していく必要がある。

（注 2）浅野良一「第 6 章 研修評価と効果測定の一般的な考え方と進め方」『公共能力開発施設の行う訓練効果測定』2005 年：独立行政法人雇用・能力開発機構 職業能力総合大学校能力開発研究センター

3 「全体講義」について

ここからは、分野別演習を効果的に進めるために、分野別講義・演習の主講師やファシリテーターが全体講義に関連するカリキュラム科目の重要部分を踏まえて、どのように分野別講義・演習を組み立てるかという発想からまとめたものである。

（1）障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割

①講義のねらい

障害者自立支援法における各事業の機能とサービス内容、サービスの質を確保するために必要なサービス管理責任者の基本的な役割等について学ぶ。

②講義内容とポイント

講義内容	ポイント
障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割	○サービス管理責任者研修のねらいを確認すること。 ①個別支援計画の作成や評価等に関して自ら理解し、指導・助言する力を養うこと。 ②サービス管理責任者の役割を考え、発見し、今後の現場での支援に活かすこと。
障害者自立支援法におけるサービス提供	
サービス管理責任者について	
	○障害者自立支援法に基づいた個別支援計画で大切なこと。 →これまでの「計画」とは異なることに注意。 ①アセスメント ②到達目標～いつまでに何をするか～ ③モニタリング

	<p>○本人の権利を守りながらいいサービスを提供することが重要であること。 →支援の質の向上、専門性、責任の明確化</p>
--	---

③講義にあたっての留意事項

個別支援計画の作成に関しては、分野別演習にリンクしていること。

(2) サービス提供のプロセスと管理

①講義のねらい

サービス提供のプロセス全体を解説するとともに、サービス管理責任者がそのプロセスにどのように係わるかを具体的に学ぶ。

②講義内容とポイント

講義内容	ポイント
サービス提供の基本的な考え方	○サービス提供の基本的な考え方を押さえること。 ・権利擁護、ストレングス、エンパワメント
サービス提供のプロセス	
サービス提供における管理	○個別支援計画をどうとらえるか。 ①権利擁護の視点に立っていること。 →個別支援計画が利用者本人、家族にどう受け止められているか考えて作ることが出発点である。 ②支援者の知識や技術を伸ばす場、伸ばせる場であること。 ③支援の質を高める道具であること。 ○モニタリングはチームアプローチであること。

③講義にあたっての留意事項

・個別支援計画が、サービス提供の基本的な考え方に基づいて作成されているかということ。

(3) サービス提供者と関係機関の連携

①講義のねらい

実際のサービス提供現場において、事業者又はサービス提供職員とそれを取り巻く様々な関係機関等とのネットワーク構築について事例を通して学ぶ。

②講義内容とポイント

講義内容	ポイント
何故連携が必要か	○個別支援計画は、関係機関と共有する共通言語であること。
連携の視点	
サービス事業者の連携イメージ	
	○専門性の確立はサービス管理責任者の命題であること。
	○地域を知ることは、使える「人」や「機関」を知ること（地域診断）。→連携の前提
	○根拠法令例
	・連携→障害者自立支援法第42条
	・サービス管理責任者とは→
	障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービス事業者の人員、設備及び運営に関する基準第58条、
	・サービス管理責任者の責務→146条（共同生活介護）
	・地域生活移行のための支援→161条（機能訓練）
	・就労移行支援 実習の実施→171条（就労移行支援）

③講義にあたっての留意事項

・個別支援計画を作成し、質の高いサービスを提供するという事は、自己完結しないで、関係者や機関と連携して、利用者のニーズに対する総合的な協働支援を行うこと。

（→サービス管理責任者の役割。→演習での個別支援計画のポイントになる）

4 「分野別講義・演習」について～分野別研修の統一性～

分野別講義演習を実施する上での重要な視点や留意点は、主講師やファシリテーターほかスタッフの間で共有することは必要であり、研修の統一性を担保するために研修打ち合わせ等において確認しておくことが重要である。下記の項目は平成22年度サービス管理責任者指導者養成研修テキストを参考に、分野別演習を行う上でのポイントとして整理したものである。

(1) 介護分野

- ① 障がい重いから地域生活移行は困難と初めから決め付けず、どのような将来像を描くかについて利用者のニーズを明確化する支援が必要であること。
- ② 障がい重いから今の生活で仕方がないといった支援観でなく、ストレングスを重視すること。

- ③ 受動的に介護を受ける生活ではなく、利用者の興味・生きがいに焦点を当てて、主体的に生活する事を支援する計画を作成すること。
- ④ 地域行事への参加やボランティアの利用など社会参加に配慮した計画とする必要があること。

(2) 地域生活（身体）分野

- ① 障がい未受容な人や、知的・発達障がい・高次脳機能障がい等の重複障がいに對し、現在の心理状況も含めて的確に評価した上で、支援することが求められること。
- ② 地域生活移行後の生活を見越し、機能維持や二次障がい予防等への取り組みについて認識を深めること。

(3) 地域生活（知的・精神）分野

- ① 病院や施設からの地域生活移行に伴う不安を理解し、漠然とした本人の目指す暮らしを具体化し、実現可能なニーズとして確定する必要があること。
- ② 本人が地域生活を営むため、基礎的な暮らしの力を獲得できるように支援すること。
- ③ 本人が地域生活を営むため、地域の様々な社会資源と社会的関係を結ぶことができるように支援すること。
- ④ 地域での暮らしでは権利侵害を受けないための継続したモニタリングが必要であること。
- ⑤ 地域生活への移行を最終ゴールとするのではなく、地域社会の中で本人がエンパワメントが図れるような支援計画を作成する必要があること。

(4) 就労分野

- ① 本人や、本人を取り巻く生活環境要因のアセスメントを十分に行い、本人の希望を具体化すること。
- ② 本人自身が「働きたい」という希望を描けるような支援内容を検討すること。
- ③ 就労支援に当たっては、労働施策をはじめとする地域の関係機関や、企業との連携が大切であること。
- ④ 事業所内で自己完結することなく、関係機関との連携支援で、職場の開拓や就労・定着支援が実施可能となること。

(5) 児童分野

- ① 適切な発達支援を行うために必要な発達評価について認識を深める必要があること。
- ② 増加する発達障がい児の療育ニーズに対応できるよう、発達障がいのアセスメント、支援等について事例を通じながら認識を深める必要があること。

- ③ 療育は、子ども支援だけでなく、家族支援が重要であること。
- ④ 障がい受容等保護者の心情に寄り添ったサポートができるように事例を通じながら認識を深める必要があること。

5 「分野別講義」について

(1) 介護

①講義のねらい

アセスメント技法や特に配慮しなければならないポイントについて学ぶ

②講義内容とポイント

講義内容	ポイント
分野別事業概論	○生活介護、療養介護の利用者の状態像とともに、事業の概要について理解できているか。 →利用者理解、問題の理解
サービス提供の基本的姿勢	
サービス提供のポイント	
アセスメントのポイント	○利用者の思いを最大限尊重しているか。家族の意向が優先されていないか。→意思確認の重要性、意思確認の困難さ、ニーズの把握 ○個々人を尊重した支援メニューを提供できるか。(利用者の興味・生きがいに焦点を当てて主体的に生活することを支援すること)
サービス管理プロセスの実際	
サービスの評価	

③講義にあたっての留意事項

ア 重度の利用者～コミュニケーションを学ぶことの重要性を理解すること～言語コミュニケーションと非言語コミュニケーション～

イ 利用者の力量を理解し、わかりやすく情報提供すること。

(2) 地域生活（身体）

①講義のねらい

アセスメント技法や特に配慮しなければならないポイントについて学ぶ。

②講義内容とポイント

講義内容	ポイント
分野別事業概論	○自立訓練（機能訓練）の利用者の状態像とともに、事業の概要について理解できているか。 ○身体の状態だけでなく、障がい受容や心理状態を踏まえたニーズ把握が重要であること。 →真のニーズを見出すための適切なアセスメント技術を身に着けることが重要。 ○リハビリテーションとは何かについて理解をすること。 →特に社会的リハビリテーション
サービス提供の基本的姿勢	
サービス提供のポイント	
アセスメントのポイント	
サービス管理プロセスの実際	
サービスの評価	

③講義にあたっての留意事項

ア 身体機能回復やADL自立のみに着目するのではなく、地域での生活を営むために必要な訓練（二次障がいの予防や健康管理、自助具・装具の使いこなしや工夫など）や社会経済活動参加のための訓練の重要性について理解すること。

イ 医学的モデルや専門家主導の訓練とならないための本人の意思が反映された個別支援が重要であること。

（3）地域生活（知的・精神）

①講義のねらい

アセスメント技法や特に配慮しなければならないポイントについて学ぶ。

②講義内容とポイント

講義内容	ポイント
分野別事業概論	○事業対象の利用者の状態像とともに、事業の概要について理解できているか。 ○地域で暮らしたい希望を全体像の中から聞き取り受け止めるアセスメントの方法を理解すること。 →職員の一方向的な解釈ではなく、利用者の意思を正確に把握する。 ○暮らしの中で小さな成功体験の積み重ねが自信や利用者のエンパワメントにつながる。→スモールステップ、
サービス提供の基本的姿勢	
サービス提供のポイント	
アセスメントのポイント	
サービス管理プロセスの実際	
サービスの評価	

	<p>基礎的な暮らしの力を獲得</p> <p>○地域生活移行を意識した支援や引き続き地域で生活していくための関係機関の連携構築。→本人が地域の社会資源と関係を結ぶことができるよう支援。</p> <p>○地域生活支援における権利侵害事例を通してグループホームやケアホーム、自立訓練の場におけるモニタリング、相談支援専門員との連携、関係機関との連携の重要性について学ぶ。</p>
--	---

③講義にあたっての留意事項

- ア 生活訓練は有期限のサービスであり、訓練の目的や3か月ごとのモニタリングの重要性について理解すること。
- イ グループホームやケアホームでは一人暮らしやほかのグループホーム等への移行など、新たなニーズの把握をすることが重要であること。
- ウ 関係機関との連携の中でも相談支援専門員との連携や連携からの社会資源の情報収集と把握、それらを複合したサービス利用計画を活用することが重要であること。

(4) 就労

①講義のねらい

アセスメント技法や特に配慮しなければならないポイントについて学ぶ。

②講義内容とポイント

講義内容	ポイント
分野別事業概論	○就労移行支援、就労継続支援（A型、B型）における対象者像とともに、事業の概要について理解できているか。
サービス提供の基本的姿勢	
サービス提供のポイント	
アセスメントのポイント	○アセスメントにおいては、総合的に利用者理解を深めることと職業準備性についての視点に重きをおく。本人の中にある働く力を見出す支援へ導く。
サービス管理プロセスの実際	
サービスの評価	○利用者のニーズに対応するには、就労支援だけでなく、生活支援の観点からのアプローチが重要。事業所内だけに目を向けない。

	<p>○利用者が働きながら生活するという事は、幅広い関係機関との連携が必要。支援者は地域の他のサービス提供事業所や相談支援事業所等とネットワークを構築することが重要であること。</p> <p>○これからの障がい福祉サービスの就労支援者に必要なことは、労働の制度や福祉の制度、地方自治体の制度などを活用したケースマネジメントが必要であること。</p>
--	--

③講義にあたっての留意事項

ア 就労分野の事業は有期限のサービスであり、訓練の目的や3か月～6か月ごとのモニタリングの重要性について理解すること。

イ 就労分野では、本人のアセスメントとともに企業（仕事）のアセスメントは重要な要素であること。

（5）児童

①講義のねらい

アセスメント技法や特に配慮しなければならないポイントについて学ぶ。

②講義内容とポイント

講義内容	ポイント
分野別事業概論	<p>○児童デイサービスの事業内容について理解すること。</p> <p>○発達を支援するためには、発達や障がいに対する基本的な理解とともに発達評価の活用等について理解が必要であること。また発達支援はライフステージを通じた支援であり、一貫した支援が重要であることを学ぶこと。</p> <p>○障がいや発達状態について、家族が受け止めるプロセスを理解しながら、生活全体における家族支援を行う必要があることを理解する。</p> <p>○効果的な支援を展開するためには、地域での育ちの支援や次のライフステージにつながる支援が必要で、関係機関との連携が重要であること。</p>
サービス提供の基本的姿勢	
サービス提供のポイント	
アセスメントのポイント	
サービス管理プロセスの実際	
サービスの評価	

③講義にあたっての留意事項

ア 児童期は短期間でライフステージが交代するため、切れ目のない継続した支援が重要であること。相談支援員をはじめ多くの関係機関との連携が必要であること。

6 「分野別演習」について

(1) 研修のねらい

分野別演習は、カリキュラム構成として、①「サービス提供プロセスの管理の実際 事例研究①（アセスメント編）」②「サービス提供プロセスの管理の実際 事例研究②」（個別支援計画編）③「サービス内容のチェックとマネジメントの実際」（模擬会議）からなる。

ここでは標準的なサービス提供のプロセス全般の流れについて、事例を活用しながら検証する作業がメインとなる。グループワーク等を通して初期状況の把握からアセスメントまでの技法、個別支援計画の作成とモニタリングや評価による支援方針の変更などに関する具体的な技術を習得する。さらに、サービス提供職員への助言や指導のあり方を理解し、サービス管理責任者として、サービス内容のチェックやマネジメントについて、体験的に学ぶことを内容としている。

(2) 演習における具体的な取り組み内容

- ①研修受講生が主体的に参加する。
- ②多様な職種の受講生間での意見交換により幅広い視点を持つ。
- ③グループごとの結論を導くための協働作業を展開する。
- ④司会進行、記録、発表等の役割を分担して担う。
- ⑤効果的なプレゼンテーション技術を学ぶ。
- ⑥他者への助言をする者としての配慮や深い洞察力を養う。

(3) 演習実施上の留意点について

分野別演習は、全体講義や分野別講義の学習内容を踏まえて実施するものであり、それまでの講義を中心とした研修から、受講生の参加型・体験型の研修に変わることが特徴である。サービス管理責任者として必要な技術習得がこの研修を実施するうえで重要な習得目標となっているため、研修2日目の後半から3日目の研修プログラムをどのように組み立てるかが、実施上の最大のポイントだといえる。言い換えれば、効果的な研修を行うために、受講生に対し何について、どれくらいの時間で、どのように学んでもらうかということである。

また、演習カリキュラム作成を検討する上では、福島県（注3）が提言しているように、研修後の人材育成も視野に入れて、「都道府県にあった演習科目を構築する」という視点が重要である。たとえば「利用者主体の支援、連携の大切さを教えることができる事例を活用」したり、グループワークでは、圏域ごとにグループを分けて事例検証を行い、各グループのアドバイザーとして同圏域の指導者（就業支援ネットワークのメンバー）を配置するなどの取り組みは非常に参考になる。

（注3）注1と同

（4）演習の前に実施すべきこと

①事前学習

全体講義→分野別講義→分野別演習という流れの中で、全体講義と分野別講義の間に「事前学習」を受講生に課すことは、研修内容の理解を深めるために重要である。事前学習は、全体講義終了前後に、分野ごとに受講生に対し配布したり、インターネット上などで配信するものである。演習を円滑にすすめることができるように、「事例」を提示し、演習までに事例を読み込んで、アセスメント票を完成してもらうことがねらいである。

分野別講義・演習の研修日程によっては、全体講義からかなりの日数が経過する場合もあるため、事前学習のような課題を設けることで、受講生の研修意識を持続し、高めることも期待できる。

②事例

事例は分野別演習のねらいにあったように、サービス提供プロセス全般の流れ（手順）について検証するためのツール（道具）として活用するものであり、福島県で実践されているように「地域の独自性」を重視することも重要である。したがって、受講生が事例を読み込み、分析し、個別支援計画を作成することができるためには、事例そのものが支援困難ケースで、障がい特性の理解や支援項目の課題の整理など入口から検討が難しいケースは避けなければならない。

その他留意すべき点として、受講生の理解力に配慮することである。分野別で演習を行うものの、参加者全員が同じ事業内容、サービス提供の主たる対象（障がいの種別）が一致するということはないという前提で、事例を工夫する必要がある。受講生の中には、事例を理解できないために演習に消極的になってしまう者がいるため注意が必要である。

③ファシリテーター研修

演習を効果的に行うためには、主講師の力量に加えファシリテーターの役割は欠かせない。それだけに事前に演習の主講師とファシリテーターが研修の意図や進め方等についてすりあわせを行うことは非常に重要である。また、ファシリテーターがどのような役割を果たすスタッフなのか、ということは、事前打ち合わせの事務的な確認作業以外に、

「研修」の開催が必要になってくる。たとえば、演習の場でファシリテーターに求められることとして、「参加者の主体性を引き出すこと」「参加者自らが主体的に考えられるような援助をすること」「状況を見ながら適切な介入を行うこと」などと言葉で説明するだけでは不十分である。大阪府では、ファシリテーターの役割や演習進行のイメージを共有するための簡易な研修を試行している。また主講師とファシリテーターとの打ち合わせ会では、「(6)「演習実施上のポイントと留意点」」などを活用しながら、演習の進め方を丁寧に確認し合う作業を大事にしている。

また打ち合わせ会ではたとえば、以下のような点を確認している。

- ・個別支援計画作成において、ストレングスやエンパワメントを重視する。
- ・ニーズのとらえ方
- ・ロールプレイとモニタリング（最低1回）は必ず行う
- ・サービス利用計画と個別支援計画を区別する
- ・個別支援計画作成の留意点（具体的、肯定的等）を徹底する
- ・個別支援計画作成の際、関係機関との連携を踏まえる
- ・意思表示困難な利用者のニーズ把握～家族の意向が優先されないように～

(5) 演習構成

現行の標準カリキュラムにおいては、具体的な内容が示されていない。そこで指導者養成研修の内容を踏まえたうえで、一つのモデルとして全分野に共通した研修プログラムの内容を提案することとする。

このモデルの特徴は、以下のとおりである。

- ①グループワークに入る前に必ず「アイスブレイク」（自己紹介等）の時間を設けること。
初対面の人との間にある「心と心の間にある氷の壁を壊す」ことを目的としている。
- ②使用する事例は1事例とすること。
1事例にすることで、演習の他の作業が丁寧に行える。
- ③演習の主な進め方として、個人ワークとグループワークを組み合わせたこと。
受講生の主体性を引き出すためには、まずは一人ひとりの作業時間を確保することが重要である。
- ④グループワークの後は、グループ発表の時間を設けたこと。
効果的なプレゼンテーション技術を学ぶ時間になる。
- ⑤ロールプレイは、2グループを単位として役割分担を決め、お互いに個別支援計画をチェックしあったこと。
1グループで行うより、個別支援計画の理解が深められ、サービス管理責任者に必要な交渉力や調整力、プレゼンテーション力、コミュニケーション力、親和性や柔軟性などの重要性が実感できる。
- ⑥個別支援計画の修正（モニタリング）は1回にしたこと。

②と同様である。

⑦最後は「サービス管理責任者の役割」についてまとめること。

受講生一人ひとりが、現時点で思っている「サービス管理責任者のあり方」や「理想像」を明らかにし、他の受講生と確認し、共有する場となる。

(6) 演習実施上のポイントと留意点

①演習1日目(午後)

<演習内容>演習ガイダンス、アイスブレイク

Aタイムスケジュール		B演習内容	C演習実施上のポイントや留意点	D配布物(配布のタイミング等明記)
<1日目> 13:00~	20分	演習『個別支援計画の作成』 ☆演習ガイダンス	<ul style="list-style-type: none"> ●演習全体の目的、内容、方法等の説明を行う。 全体講義の内容をベースに、サービス提供の基本的な考え方やサービス提供のプロセスについて確認する。 《サービス提供の基本的な考え方》 ・利用者主体の原則・エンパワメント・ストレンクス・権利擁護・関係機関との連携 《サービス提供のプロセス》 ・課題の整理・個別支援計画作成過程・到達目標の設定・個別支援計画の実施など <p>◇留意点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全体講義受講後日数が経過している場合、復習を兼ねて個別支援計画作成に係るポイントなどを説明する。 	・分野別テキスト (事前配布)
13:20~	20分	☆アイスブレイク ~グループ内での自己紹介~	<ul style="list-style-type: none"> ●机の配置を講義形式から、グループワーク形式へ変更する。 ●自己紹介 ●演習に向けての役割分担(司会・記録・発表) <p>◇留意点</p> <ol style="list-style-type: none"> ①机の配置については、受講生に協力してもらう。分野別講義の時点で配置しておくのも一つの方法である。 ②自己紹介の例 <ul style="list-style-type: none"> ・主講師からファシリテーターを紹介する。 ・各グループで受講生自身がストレンクス(強み、セールスポイント、長所)を出して、自己紹介する。 ・主講師自身が見本を示す。 ・名刺交換を行う。 	・名札シート ・ペン

②演習 1 日目 (午後)

<演習内容>アセスメント 1 (利用者の状態像の把握)

Aタイムスケジュール		B演習内容	C演習実施上のポイントや留意点	D配布物(配布のタイミング等明記)
13:40~	15分	☆ワーク① 「アセスメント1~利用者の状態像把握~」 (個人作業)	●事前課題について、再度目を通してもらい、ケースのイメージを再確認する。 ◇留意点 ・事前課題に取り組んでこなかった受講生取り組みように指示。 ・事前配布資料を忘れた受講生には資料を配布。 ・全体の取り組み状況に応じて、時間短縮する。	・本人の状態を把握するためのイメージ図 (事前課題)
13:55~	20分	☆ワーク② 「利用者の状態像把握」 (グループワーク)	●各人が捉えた利用者の状態像について、各項目ごとに意見を出し合い、利用者像の共有化を図る。 ◇留意点 まとめるのではなく、出し合う中でイメージの共有化を図っていく。	・『本人の状態を把握するためのイメージ図』(拡大版) →グループ記録用 ・ポストイット・マジック
14:15~	10分	休憩		

(注)グループワークについては、各グループの進捗状況を見ながら、時間調整していく。

③演習 1 日目 (午後)

<演習内容>アセスメント 2 (ニーズの整理)、個別支援計画の作成

Aタイムスケジュール		B演習内容	C演習実施上のポイントや留意点	D配布物(配布のタイミング等明記)
14:25~	20分	☆ワーク③ 「ニーズの整理表の作成」 (個人作業)	●ワーク②の利用者像を元に、課題の整理を行う。 ◇留意点 ・この段階で手の止まる受講生が出てくるため、注意する。 ・シートの項目が個別支援計画の作成において、どの部分に当たるのかをイメージしてもらうために、パワーポイントで『サービス提供の基本的考え方(利用者中心のサービス提供)』の図を写し、状況を見て必要ならば、確認を行う。	・課題整理表(事前配布)
14:45~	20分	☆ワーク③ 「ニーズの整理表の作成」 (グループワーク)	●個人ワークで書き込んだ内容を出し合いながら、グループとして『課題整理表』を仕上げていく。	・『課題整理表』 (A3紙) →グループ記録用
15:15~	20分	☆ワーク④ 「個別支援計画の作成」 (個人作業)	●グループで作成した『課題整理表』を元に、さらに『演習資料①』からの追加情報を踏まえ、個別支援計画を作成する。	・演習資料① 『利用者の生活支援に向けた個別支援計画の作成』
15:35~	10分	休憩		

④演習 1 日目（午後）

<演習内容>個別支援計画の作成

Aタイムスケジュール		B演習内容	C演習実施上のポイントや留意点	D配布物(配布のタイミング等明記)
15:45~	45分	☆ワーク④ 「個別支援計画の作成」 (グループワーク)	●個人で作成した『個別支援計画』を元に、グループとしてひとつの個別支援計画を作成していく。	・『個別支援計画』 (A3紙) →グループ記録用
16:30~	45分	☆発表	●各グループが、ワーク④で作成した個別支援計画を発表する。 ・発表時間は、各グループ5分程度。 ●時間内に数グループが発表。(5~6グループをめど) ◇留意点 ・最初のグループは全体を発表。 ・次のグループからは前のグループと違う項目のみ発表。 ・設定時間は厳守。 ・時間内で数グループに発表してもらう。 ・グループ選定は主講師一任。 ・各グループのファシリテータへのリサーチは必要。	
17:30~ 17:40	10分	コメント	●主講師が、演習時の話し合いの状況や発表内容を踏まえて行う。	

(注) 各グループが作成した『個別支援計画』については、2日目に使用するため、持ち帰らず、机に置いて帰るようアナウンスすること。

⑤演習 2 日目（午前）

<演習内容>演習ガイダンス、ロールプレイ

Aタイムスケジュール		B演習内容	C演習実施上のポイントや留意点	D配布物（配布のタイミング等明記）
<2日目> 9:30～	5分	本日の演習の流れ	●本日の演習の流れを確認する。	
9:35～	15分	演習『支援会議について』 ☆演習ガイダンス	●個別支援会議について、全体講義をベースに講義形式で確認する。 【支援会議について】 ・支援会議の意義 ・支援会議で行われるべき事柄 ・支援会議の運営作業 ・支援会議でのサービス管理責任者の役割 ・支援会議の設定時期や頻度（参考例） ・支援会議への出席者 ◇留意点 真理の追及の場ではなく、あくまでも利用者のための支援方針、目標を立てる場であることの確認を行う。	・分野別テキスト
9:50～	10分	☆『ロールプレイ』について	●ロールプレイについての説明。 ・作成した個別支援計画を本人や家族に説明する場面を設定する。 ・2グループ（たとえばAグループ、Bグループ）が合同でロールプレイを兼ねた、計画の発表を行う。 ・Aグループが立てた個別支援計画を、Bグループの「本人・家族役」の人に説明する。 ・役割のない人は、周りでその様子を観察し、1グループが終わった後に、感想を述べる。 ・Aグループが終わったら、役割を交代する。 ●ロールプレイでの役割について ①必ず選出する役割 ・本人 ・家族 ・サービス管理責任者 ・本人の担当支援職	・分野別テキスト

⑥演習 2 日目 (午前)

<演習内容>ロールプレイ

Aタイムスケジュール		B演習内容	C演習実施上のポイントや留意点	D配布物(配布のタイミング等明記)
10:00~	5分	☆『ロールプレイ』の手順説明	●演習の手順について説明する。 ・ペアグループを決める。 ・どちらが先に説明するかを決める。	・演習資料② 『作成した個別支援計画を本人・家族に説明する』(ロールプレイ)
10:05~	25分	☆『個別支援計画の再確認』 (グループワーク) ※この間にロールプレイ役割情報提供を行う	●グループ内でも役割分担について話し合う。 ・ロールプレイの演者、司会、記録、発表 ●1日目に作成したグループの「個別支援計画」の振り返り(見直し)を行う。 ●役割情報シートを配布する。 ・役割ごとに、運営スタッフより役割のポイントの説明。 ・ロールプレイに入るまで、絶対に他の人に情報を漏らさないように徹底してもらう。 ◇留意点 ・限られた時間の中で、効率的にロールプレイを行うために、役割ごとの設定を示すことがポイントとなる。 設定例(介護分野の場合) ・家族は本人の代弁的な役割を徹底させる。個別支援計画に関して徹底して突っ込んでもらうという設定。 例えば、専門用語についての説明、本人の意向が反映されているかどうか等。 ・ロールプレイに入る前に休憩を入れる場合は情報をもらさないように注意を促す。	・G個別支援計画 ・『情報提供シート』 G内で話し合っている間に、各役割ごとに説明・配布 ・名札シート(役割用) ・マジック ・ポストイット
10:30~	10分	休憩		
10:40~	5分	演習セッティング(1回目)	●会議場面を設定する。 ・どちらかのグループの机を活用。 ・座る位置等を決める。	
10:45~	20分	ロールプレイ1回目	●演者以外の受講生は、周囲で会議の様子を見て、気になること等を記録する。	
11:05	5分	演習セッティング(2回目)	●会議場面を設定する。 ・座る位置等を決める。	
11:10~	20分	ロールプレイ2回目	●演者以外の受講生は、周囲で会議の様子を見て、気になること等を記録する。 ※時間になったら、終了。	
11:30~	15分	演習の振り返り	●周囲で見ていた人の客観的な意見と実際演じた人が感じた部分を出し合いサービス管理責任者として、会議に挑むに当たって必要なことや配慮等を話し合う。	・記録用紙(白紙A3紙) →グループ記録用

⑦演習 1 日目 (午前) (午後)

<演習内容>ロールプレイのまとめ、モニタリングと個別支援計画の修正

Aタイムスケジュール		B演習内容	C演習実施上のポイントや留意点	D配布物(配布のタイミング等明記)
11:45~	15分	グループまとめ発表	<ul style="list-style-type: none"> ●グループごとに「振り返り」の内容について発表する。 ●時間があれば、主講師が指名して、役割ごとに感想を話してもらおう。 	
12:00~	60分	昼休憩		
13:00~	15分	演習『モニタリングと個別支援計画の修正』 ☆演習ガイダンス	●モニタリング(中間評価)と個別支援計画の修正について、全体講義の内容をベースに講義形式で確認する。	・分野別テキスト
13:15~	5分	演習後半の役割分担	●グループごとに役割分担(司会・記録・発表)を決める。	
13:20~	20分	☆ワーク① 「個別支援計画の修正」 (個人作業)	<ul style="list-style-type: none"> ●1日目に作成した『個別支援計画』を元に、『演習資料③』からの追加情報を踏まえ、個別支援計画の修正をする。 ◇留意点 ・各グループの判断で、追加情報から読み取れる情報を元に個別支援計画の修正を行う。 ・グループごとのロールプレイ(個別支援会議)の結果も踏まえて修正を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・演習資料③ 『モニタリングと個別支援計画の見直し』 ・個別支援計画(個人用)
13:40~	40分	☆ワーク② 「個別支援計画の修正」 (グループワーク)	●個人で修正した『個別支援計画』を元に、グループとしてひとつの個別支援計画を作成していく。	<ul style="list-style-type: none"> ・『個別支援計画』(A3紙) →グループ記録用
14:20~	30分	☆発表	<ul style="list-style-type: none"> ●修正した個別支援計画について各グループが発表。 ・各グループ5分程度 ・修正したサービス 修正した理由、修正後のサービスについて ・追加したサービス 追加した理由、追加したサービスについて ・終了したサービス 終了した理由 	
14:50~	15分	休憩		

⑧演習 2 日目 (午後)

<演習内容>サービス管理責任者の役割について、演習のまとめ

Aタイムスケジュール		B演習内容	C演習実施上のポイントや留意点	D配布物(配布のタイミング等明記)
15:05~	5分	演習『サービス管理責任者の役割』 ☆演習ガイダンス	●今回の演習を通して、サービス管理責任者の役割について、2点からまとめていく。 ①サービス提供のプロセスにおけるサービス提供内容等のチェックポイントは何か。 ②サービス管理責任者はサービスの質を担保するために、事業所、地域においてどのような役割を果たすべきか。	・演習資料④ 『サービス管理責任者の役割(まとめ)』
15:10~	10分	☆ワーク① 「サービス管理責任者の役割について」 (個人ワーク)	☆個人で『サービス管理責任者の役割について』考え、記入する。	
15:20~	25分	☆ワーク② 「サービス管理責任者の役割について」 (グループワーク)	☆個人で考える『サービス管理責任者の役割について』を元に、グループとしてディスカッションし、まとめていく。	演習資料④ 『サービス管理責任者の役割(まとめ)』A3紙)→グループ記録用
15:45~	30分	☆発表	●各グループでまとめた『サービス管理責任者の役割について』発表をしてもらう。 ・各グループ5分程度 ●ファシリテーターが、担当しているグループの発表内容に対してコメントする。 ◇留意点 ・最初のグループは全体を発表。 ・次のグループからは前のグループと違う項目のみ発表。 ・設定時間は厳守。 ・時間内で数グループに発表してもらう。 ・グループ選定は講師一任。 ・各グループのファシリテーターへのリサーチは必要。	
16:15~ 16:30	15分	☆演習のまとめ	●『サービス管理責任者の役割について』まとめる。 ・提供内容のチェックポイント ・事業所内、地域での役割 ◇留意点 ・演習は個別支援計画の作成を中心に行われたため、『事業所内や地域での役割』について触れる。	

(注)「演習のまとめ」終了後に、修了証交付を行う、という想定。

第8章 提案Ⅴ：サービス管理責任者現任者研修について

1 都道府県調査から見える現任者研修のあり方

(1) L県サービス管理責任者フォローアップ研修の見学

大阪府における現任者研修試行実施の前に、サービス管理責任者の人材育成に先駆的に取り組んでいるL県サービス管理責任者フォローアップ研修を見学した。本フォローアップ研修は、L県自立支援協議会の中の人材育成部会においてその必要性が議論された結果、平成20年度から実施されている。人材育成部会は年数回開催され、サービス管理責任者研修以外にも相談支援従事者研修の内容やあり方についても検討しているようである。L県は6圏域を設定し、圏域の相談支援の中心を担う相談支援アドバイザーが2名ずつ、計12名配置されている。フォローアップ研修の内容については、国の相談支援従事者指導者研修に行った者が中心となり、例年8月ぐらいにフォローアップ研修ファシリテーター養成研修を開催し、そのカリキュラムは、福祉の動向、ファシリテーターの役割、障がい者ケアマネジメントの実践など合計2日間のカリキュラムで実施している。フォローアップ研修の内容は以下のとおりである。

①障がい福祉サービス事業所の指導監査のポイント

監査担当行政職員より、行政処分や勧告等、行政上の措置にあたるケースや指摘事項で多いポイントについてサービス管理責任者に留意してもらう点について説明していた。なお、事業者集団指導やサービス管理責任者研修でも本内容については説明しているが、再度説明したいと監査担当課より本カリキュラムに入れるよう申し出があったとのことであった。

②障がい者ケアマネジメント概論

個別支援計画のあり方とケアマネジメントの概念について、基礎の視点を押さえ直していた。過去に個別支援計画についてアンケートを行ったところ、何故必要なのか理由がわからない、作り方がわからないなどの意見が多数でいたようである。言語化する効果として、物事が明確になる、課題が整理され間違いに気づくなどがあげられる。エンパワメントは力をつけるだけでなく目標を実現することが重要であり、ライフサイクルの中での個別支援計画の役割、共通言語を持ちチームで支援にあたる必要がある。

③個別支援計画についての演習

演習は1グループ6人、各グループに1人ファシリテーターが配置され7人のグループワークを基本としていた。L県のフォローアップ研修担当者にインタビューを実施すると、これ以上少なくとも議論が深まらず、多いと発言できない人が出てくるギリギリの人数だと考えているとのことであった。グループワークのメンバリングは、障がい福祉サービスや障がい種別、圏域をあえてバラバラに組み合わせ設定していた。自分の

得意範囲だけでなく、様々な意見を取り入れることによって全体の底上げを図るのが狙いである。

④ L 県自立支援協議会の運営について

自立支援協議会人材育成部会長より、本研修を企画した意図や、L 県の自立支援協議会のシステムについての講義があった。地域自立支援協議会が形骸化しているところもある中、個別支援会議の積み重ねが重要であり、その積み上げが地域の底上げと地域課題を明確にする。地域課題へのアプローチだけでなく、さらに L 県では圏域に配置しているアドバイザーを他府県に派遣しているようである。ネットワークが機能するだけでなく結果を残すこと、さらに発展することが大事であることを考えさせられた。

(2) L 県における人材育成体制のシステム

L 県のサービス管理責任者フォローアップ研修から見える都道府県の人材育成のあり方として、第一に研修のコンセプトを明確にしていることが挙げられる。基礎の部分は実務についてから忘れがちであるため、もう一度やり直す、といった目的を明確にし、研修によって獲得する能力と育成する人材像を明確にしているという点である。さらに明確な意図を持った企画者と、つなぐファシリテーターの存在及びその養成のためのシステム、またコメンテーターとの綿密な打ち合わせによる的確なアドバイスが、研修参加者の満足度を高めていると感じた。二つ目に、企画者側・行政の一方向的な思い（トップダウン）だけではなく、県自立支援協議会の中からの要望（ボトムアップ）によるという点も重要である。L 県は自立支援協議会の中におけるサービス管理責任者研修の位置づけが非常に明確であり、障がい者支援の充実を図るには人材育成が重要であることを確固たる信念として持っていた。その思いが今回視察したサービス管理責任者のフォローアップ研修として実現し、サービス提供現場自身がスキルアップを望んでいる中、高いモチベーションを維持しながら実施することで、より良い研修になることを実感できた。

2 大阪府におけるサービス管理責任者現任者研修プログラムの試行的な実施

L 県サービス管理責任者フォローアップ研修の内容を参考にしながら、本事業事務局から提案した「サービス管理責任者現任者研修(素案)」(表 8-1 参照)の中から、演習部分を抜粋して試行的にグループワークを実施した。なお、素案のカリキュラムについては検討委員会で事前に意見を聞いたうえで参加者に提示し、グループワークにおいて業務で悩んでいることについて聞きながら、参加者からカリキュラム内容や実施方法について意見交換し、検討した。

(1) 対象者

大阪府内の事業所で、現在指定障がい福祉サービス事業所又は指定障がい者支援施設において、サービス管理責任者として従事している者。

<表 8-1：サービス管理責任者研修現任者研修(素案)>

科目	属性	時間
講義① 制度・法律改正	基礎知識の獲得	1.5
講義② サービス管理責任者の役割と関係機関との連携	業務実態調査でできていない項目のフォロー	1
講義③ 個別支援計画作成にかかる会議の運営	業務実態調査でできていない項目のフォロー	1
講義④ マネジメント理論	現任者がさらに伸ばす能力の獲得	1.5
講義⑤ スーパービジョン方法	現任者がさらに伸ばす能力の獲得	1.5
演習① 自己の業務内容の振り返り演習	業務の自己評価	1
演習② 個別支援計画作成の手法	他者からの評価	5.5

(2)開催日程

平成 23 年 3 月 8 日 (火) 10 時～16 時 30 分

(3)会場

大阪府社会福祉会館 505(第 5 会議室)

(4)研修カリキュラム

表 8-1 の現任者研修カリキュラムのうち、演習部分を下記表 8-2 のとおり抜粋し行った。

<表 8-2：大阪府現任者研修カリキュラム(抜粋版)>

時間	内容
10 時 00 分 ～ 10 時 30 分	研修ガイダンス 研修の目的、演習の進め方等について アイスブレイク(自己紹介、司会進行役決定)
10 時 30 分 ～ 12 時 30 分	グループワーク① 各自、持参した事例(個別支援計画)を発表 自己紹介も含めて 1 人 20 分×6 人 1 ケース発表 15 分・質疑応答 5 分の計 20 分
13 時 30 分 ～ 14 時 30 分	グループワーク② グループワーク①についての意見交換、さらに効果的な演習方法について検討
14 時 30 分 ～ 16 時 30 分	グループワーク③ サービス管理責任者現任研修の標準的なカリキュラム内容について、事務局素案<表 8-1>を基にサービス管理責任者現任者が習得すべき内容、現任者研修カリキュラムの検討

(5) 事前課題

① 個別支援計画の提出

現在従事している事業所内の事例の中から検討したい 1 事例を選び、事前に研修事務局に個別支援計画の提出を求めた。なお、個別支援計画以外にも、アセスメントやフェイスシートなど個別支援計画作成の手順がわかるようなものを添付してもらった。様式は特に指定せず、事業所それぞれで使用しているものを使用した。

② 業務チェックシートの記入

研修開催までに、業務チェックシート(153 ページ表 8-5 参照)に記入を求めた。

(6) ファシリテーターの配置

本研修のねらい及び習得目標を受講者に明確に示し、グループワークを効果的・効率的に行うため、各グループに 1 人ずつファシリテーターを配置した。企画者の意図とのすりあわせを行うため、提出された個別支援計画等を基にファシリテーターと事前打合わせを行った。

(7) 演習グループピング

ファシリテーター1名+受講生6名の7名グループとし、提供サービス・圏域ができるだけ重複しないようにした。構成メンバーについては下表 8-3 のとおりである。

<表 8-3：グループワークの構成>

グループ①

氏名	市町村（圏域）	実施サービス
◎イ	交野市（北河内圏域）	就労移行支援・生活訓練（施設入所支援）
ロ	和泉市（泉州北圏域）	共同生活援助・共同生活介護
ハ	東大阪市（中核市）	就労移行支援・就労継続支援 生活訓練・生活介護
ニ	堺市（政令市）	就労移行支援・生活訓練
ホ	和泉市（泉州北圏域）	生活介護
へ	大阪市（政令市）	生活訓練・機能訓練（施設入所支援）
ト	泉南市（泉州南圏域）	生活介護（施設入所支援）

グループ②

氏名	市町村（圏域）	所属事業所実施サービス
チ	田尻町（泉州南圏域）	児童デイサービス
リ	堺市（政令市）	共同生活援助・共同生活介護
ヌ	箕面市（豊能北圏域）	生活訓練
ル	大阪市（政令市）	就労継続支援
ヲ	高槻市（中核市）	生活介護
ワ	大阪市（政令市）	生活介護
◎カ	泉南市（泉州南圏域）	就労移行支援・生活訓練（施設入所支援）

(8) その他(個人情報取扱等について)

事例の提出にあたっては、提出事例の氏名その他個人等が特定されないことがないよう特段の配慮を行った。

3 研修評価及び現任者研修に望むもの

試行的に実施した現任者研修カリキュラムの内容について、グループワークにおいて出た受講生からの意見について以下のように分類する。

(1) サービス管理責任者として悩んでいること

① 利用者支援の内容

サービス管理責任者は、サービス提供の計画書である個別支援計画について作成・交付する役割を担っており、その内容について最終決定権者であるにもかかわらず、本当にこの内容、この支援方針で良いのか迷っている意見が多くみられた。以下の枠内は研修参加者からの主な意見である。

- ・ 本人の想いと家族の想いが違っていることが多く、その違いをどう個別支援計画に落とし込むか。
- ・ 家族支援は、福祉、他事業所と連携しないと1事業所だけでは難しい。
- ・ 重度の方のニーズや想いを読み取る力量が問われる。
- ・ 支援計画に反映できる記録のとりかた。(文言表現も含め)

サービスの最終的な内容を決定する重圧感と、それを相談する場所がなく悩んでいるのが現状のようであり、「事業所内でチェックしている立場のサービス管理責任者をスーパーバイズしてくれるところがほしい。」という意見もみられた。

② 兼務など運営に関すること

第2章の業務実態(調査I)でも述べたが、サービス管理責任者の6割~7割が他職種と兼務しており、他職種の業務との狭間で悩んでいる意見が多く見られた。

- ・ ケアホームの支援計画、サビ管1人で立てている。支援員の穴埋めもしなければならぬことが多く、じっくり計画書に向かう時間がない。
- ・ 管理者兼務なので、あまりサービス管理責任者の業務が浸透できていない。
- ・ 管理者と兼務している立場は良くない。(管理者としての考えが先にたってしまう)

中には「サービス管理責任者の業務が大変なのではなく、兼務している状況が大変。何でもかんでもサビ管に、になってしまっている。何か突発的なことが起こると苦情処

理など一気に仕事が増える。」「サビ管の報酬体系見直してほしい。」のような報酬や人員配置基準など制度に関連する意見も見られた。

③ サービス提供職員のマネジメント

サービス管理責任者はサービス提供職員への助言指導やスーパーバイズする立場でありながら、それを具体的にどのように解決すればよいかわからず、対応に苦慮している様子が伺えた。

- ・ 個別支援計画の書き方、文言から指導しなければならない。
- ・ なぜ個別支援計画、フェイスシート、アセスメントシートなどの書類について、現場では必要性が分かっていない。
- ・ 支援者の重度の方の想いを読み取るコミュニケーションの能力の向上が必要。
- ・ 組織マネジメントの方法を知りたい。目標達成のためのいいチームの作り方など。世話人さんなど福祉の素人を育てること。
- ・ 世話人がなかなか支援の役割について理解できなかった。表など視覚化すると明確になり理解してくれた。
- ・ 直接言うだけではなく、気づきを促すことが大事。自分より年上のスタッフ多いが、どうやったら身につけていけるのか…あまり言うと言辞められることにもなりかねない。いくら計画を立てても実際に提供する人ができていないと意味がない。
- ・ 非常勤職員多いが、現場では少しずつ職員の想いが違うのでそのあたりの納得をどうしていくか。
- ・ ベテランは長いやり方あるので変わらない部分もある。そのあたりをどう具体的にフォローするか。みんなの個性を生かすマネジメントが必要。

④ 関係機関との連携や会議の運営

他事業所や外部関係機関と連絡調整を担う役割にもかかわらず、兼務している状況が多いためか他の業務に追われなかなか外部機関と連携できず、また事業所内で会議の時間をとることに苦慮しているようであった。

- ・ アセスメントを深めることができないまま、支援計画を立てなければならない。相談支援事業所が入ってくれるといい。
- ・ 相談支援事業所と一緒に動いてほしい。家族支援を含めた大きなプランは相談支援事業所、事業所毎のプランは個別支援計画と、役割分担を明確にしてほしい。
- ・ 内部の会議を取る時間がない。超過勤務の問題。
- ・ 1事業所から、複数名（サビ管と支援員担当者など）を会議に出すのが難しい。
- ・ 会議で声をかけるのに気を使う。できないと利用者が困るが…。
- ・ モニタリングでは調整して関係機関が入るようにしているが、たとえば利用者が住ん

でいるケアホームの見直しと時期がたまたま重複すると良いが、1か月後にまたケアホームの見直しがあると2重になる。関係機関がモニタリングに集まれるとは限らない。

- ・ 入口の部分で相談支援システムがあれば関係機関の連携はそこを活用すれば良い。もともと必要であれば連携はやってきたと思うが、サービス管理責任者の業務として改めて位置づけられたので、できていないと思うのでは。
- ・ サービス管理責任者として会議が重要であると理解できていないのでやっていないのでは。

(2) グループワークの方法

① 事例を抽出した理由

今回、選んだ事例はそれぞれ理由があったようであるが、大きく分類すると下記の4点であった。

- ・ 支援に困っている所以他の人の意見が聞きたかったから。
- ・ うまくいった事例だったから。
- ・ 直近の利用で、日中も居住の場もどちらも変わり、大きく動く事例だったから。
- ・ 自分の事業所の特性が表れている事例だったから。

最近かかわった事例や、(1)の①で述べたように支援で悩んでいる事例、困難だと感じている事例など、他者と相談したい事例を持ってきた参加者が多かった。

② メンバー構成と人数

グループワークのメンバリングについては意見が別れた。

- ・ 人数は7人が適当。
- ・ 分野別がいい。事例の検討などは、前提として事業内容を理解していないといけないので。あとあとのネットワークも考えて。
- ・ 分野別も必要だが、他の事業所の個別支援計画や、他の事業のサビ管が何をしているか知る時間もほしい。
- ・ 事例の検討も必要だが、基本となる個別支援計画作成のプロセス、手順を知りたい。(他の事業所のやり方も含め、基本の流れ、マニュアル)
- ・ 参加するまでは同じサービスでと思っていたが、他サービスでの利用者ニーズの捉え方が勉強になった。サービスにより特有の要素はあるが、角度や切り口は違っても共通点はある。ニーズの捉え方が違えば人生が狂う。他サービスの意見を聞いたことで、サービス管理責任者全体が担う個別支援計画のイメージを改めてもつことができた。
- ・ 事業所で作ってみるがやはり不安だし悩む。今回いろんなサービス事業所の勉強ができてよかった。日中だけで絞るとか、事業ごとだけでやっても価値はあると思うが。

法人内やネットでも個別支援計画の様式は見れるがケアホーム、就労、児童なども開けて良かった。

- ・ 同じ事業ごとにやったほうが良いとは思いますが、アプローチの仕方とか他サービスは参考になる。同じ事象を見ていてもどう感じるかのセンスが問われる。
- ・ 支援計画を作る時に自分が最終決定者だが、内容に不安を感じている。間違っていないかと疑問が残るので、いろんな人の立場を聞くのが良い。

グループワークのメンバリングについては、何を目的とするかで方法が違う。1つ目は今回のように他事業者と一緒にやることによるニーズの捉え方やサービス提供の視点など基礎部分の底上げ、2つ目は事業所別で専門性を高めることを目的としたグループワークである。実施する企画者が何を目的にするかにより、実施方法は違ってくるだろう。

③ ツール

今回、グループワークのツールとして使用したフェイスシート、アセスメントシート、個別支援計画等については以下のとおりである。

- ・ 個別支援計画は他の職員と共有することが大事なので言語化することは大きいと思う。
- ・ 他事業所の名前が明確に記載されていると気になってもいいにくい。どの個別支援計画かわからないほうが良い。
- ・ 共通の様式があった方が良い。

限られた時間内で初めて見た様式、事例を理解するのは限界があり、少し手間になっても良いので事前に共通の様式を整理する方が良いとの意見もあった。しかし一方で、他事業所の様式を見ることは非常に参考になる、自分の事業所の様式に活かしたいとの意見があり、現任者研修では個別支援計画だけは事業所ごとのツールを使用し、それ以外の様式については一定共通したものを使用した方が良いでしょう。使用した個別支援計画以外の様式のやり取りについては、研修で培ったネットワークの中でやり取りを行えば良い。

④ 時間

発表時間について以下の意見が見られたが、2時間という時間設定が上限のようであった。

- ・ 事例を深めるなら15分は短い。
- ・ 共通の書類(フェイスシート、アセスメント表など)があれば15分で可能。
- ・ 発表時間はこれ以上長いと間延びする。

③で述べた共通のツールを使えば今回の研修時間通りでも良いとの意見もみられた。

⑤評価方法

今回の試行的な実施では、時間の都合上ファシリテーターから全ての事例についてコメントはできなかったが、支援内容そのものについて、また書き方についてこれで良いのか迷っている状況があるため、コメントがほしいとの意見があった。

- ・計画を立てたことによる評価がほしいので、内容についてコメントしてほしい。

的確なコメント・アドバイスを行うためには、ファシリテーターの質、十分な養成が必要である。

(3)チェックシート

事前にチェックシートを送付し、現在の業務について振り返る機会としたが、する受講者によって同じ言葉でも受け止め方が違うため、困惑している意見がみられた。

- ・基準があいまいでチェックしにくい。
- ・自分自身か、事業所全体のサビ管のことなのかわからない。
- ・努力はしているが、できているかと聞かれたら、「どちらとも」としか言えない。
- ・「できている」「できていない」の2項目が良い。
- ・自己評価は大切。それをどう共有化して演習としてやっていくかが難しい。
- ・チェックをすることで、項目が支援計画を立てる上で重要なことだということは確認できる。
- ・こういう機会がないと振り返る機会がない。自分の弱い部分がわかった。
- ・振り返りシートほとんどできていない。改めて出来ているシートを振り返れば次回に項目が増えれば良いので明確。

今回の試行的に実施したチェックシートは「どちらともいえない」の項目を作成していたが、チェックシートの狙いはできていない項目を浮き彫りにするだけではなく、自己覚知を促すことも重要である。また同じ様式を使用していれば、前回できていなかった項目がどう変化したか振り返る機会となる。また、「事前にチェックシートをやってきて、みんなができていないと答えた部分についてディスカッションするような演習はどうか」との意見もあった。

(4)その他、現任者研修について

- ・困難ケースについてどうやって乗り越えていったか他の事例が聞きたい。方法もあるが、自分の事業所の中の視点だけでは対応できないので他の事業所の意見も必要。

- ・ サービス管理責任者として働き始めて、いまだに旧法の時代と何が違っていているのかわからない。サービス管理責任者として必要なことを認識する手法が必要。何かやらないといけないのはわかるが何かが見えない。現任者研修なければサービス管理責任者はすたれていくのではないか。
- ・ 法人内で相談支援事業所など他の事業所があるが、個別支援計画でわからないことは相談することでだいぶ助かっている。研修という形で個別の悩みや相談できるようなホットラインがあれば良い。
- ・ スーパーバイズの演習(ロールプレイなど)あれば面白い。
- ・ サービス管理責任者だけが集まれる機会がないので、現任者研修は有効。
- ・ 今回参加して悩んでいたことが原点に振り返る機会となった。
- ・ 現任者研修は任意ではなく必須にすべき。
- ・ 講義部分が長い。

(1)～(3)すべてに言えることだが、サービス管理責任者が現任者研修に望むことは、サービス管理責任者として悩んでいることについての、フォローアップの場であるようである。サービス提供職員のスーパーバイズをするサービス管理責任者自身も、スーパーバイズされる機会を求めている。

4 現任者研修プログラムの提案

(1) サービス管理責任者現任者研修カリキュラム

3で述べた現任者研修の参加者の意見及び検討委員からの意見を基に、サービス管理責任者現任者研修カリキュラムを表8-4のとおり提案する。各講義の詳細内容及び講義のポイントについては以下のとおりである。

① 講義：制度・法改正(90分)

障害者自立支援法など障がい者施策に関する法律の要点確認・改正点の他、生活保護法、児童福祉法、住宅関連施策、医療・教育など障がい者(児)のライフサイクルに関する関連法律・施策について広く学び、障がい者を支えるサービスや施策について必要な知識を獲得する。

② 講義：サービス提供の基本視点とサービス管理責任者の業務の振り返り(90分)

サービス提供の基本視点については、障がい特性の理解、ニーズの捉え方、ストレンダスモデル、エンパワメント、時間軸を意識した支援やスモールステップの視点、自己決定や自己選択、虐待防止や権利擁護、個人情報保護などの項目について学ぶ。サービス管理責任者の役割については、個別支援計画の説明・交付時における留意点、他機関との連携、モニタリングや会議の円滑な運営など基本的な業務の他、自立支援協議会における役割、相談支援専門員との関係性について理解を深める。

<表8-4: サービス管理責任者現任研修カリキュラム(提案)>

講義(サービス管理責任者の業務に必要な知識に関する講義)			合計 5 時間
科目	習得目標	内容・ポイント	時間
①講義 制度・法改正	サービス提供にあたって必要な最新の動向を知り、サービス管理責任者として必要な知識を修得する。	障がい者施策に関する法律の要点確認・改正点の他、関連法律・施策について、社会情勢を加味しながらサービス提供全般に必要な知識を獲得する。	1.5
②講義 サービス提供の基本視点とサービス管理責任者の業務の振り返り	サービス提供にあたっての基本視点について確認し、サービス管理責任者の役割について振り返る。	サービス提供の基本視点については、ニーズの捉え方、ストレングスモデル、エンパワメントの視点などの講義を通して基本視点の確認を行う。サービス管理責任者の役割については、他機関との連携、会議の円滑な運営など基本的な業務の他、自立支援協議会における役割、相談支援専門員との関係性を整理する。	1.5
③講義 マネジメントとスーパービジョン理論	サービス管理責任者としてのマネジメント業務内容を理解し、実践力を伸ばす具体的な方法を学ぶ。また、個別支援計画作成やモニタリングを通して、サービス提供職員へのスーパービジョン、コーチング技法等について理解を深める。	チームマネジメント・組織マネジメントを柱に、企業におけるマネジメント方法や実務者の実践や体験談などを取り入れる。また、スーパービジョンに必要な技術・知識を身につけ、サービス提供職員への助言・指導や、地域(市町村・圏域)において核となるようなアドバイザー養成を目的とする。	2
演習(サービス管理責任者の視点及び個別支援計画の作成に必要な手法)			合計 9 時間
④演習 自己の業務内容の振り返り	サービス管理責任者として自己覚知を促し、所属事業所及び自分のウィークポイントを洗い出すことで、今後改善すべき点について確認する。	業務チェックシートを用いて自己の業務評価、事業所のサービス提供体制の評価を行う。チェック項目から、業務で特に意識する点について受講者自身が気づく機会とする。また、振り返りを他者と共有し、サービス管理責任者自身がエンパワメントされる場とする。	2
⑤演習 ニーズの捉え方と個別支援計画作成の手法	利用者本位の視点を柱に、ニーズの捉え方、言語化の意味とサービス記録の重要性、それを具現化した個別支援計画の重要性を理解し、他者評価を受けることで個別支援計画の充実に向けた能力を獲得する。	『利用者本位』『ニーズの捉え方』『権利擁護』の視点を踏まえ、利用者の視点に立った個別支援計画の作成方法について検討する。実際にサービス管理責任者(受講者)が作成した個別支援計画をもとに、ニーズの捉え方、個別支援計画の内容や表現をグループで点検、確認し、サービス管理責任者個人、さらには事業所へフィードバックする。	7

③講義：マネジメント・スーパービジョン理論(120分)

サービス管理責任者に求められるマネジメント（利用者本位の時代に求められるサービス提供組織のあり方と人材育成、サービス提供職員へのマネジメント、チームマネジメントのあり方）や、マネジメントの研究成果（ドラッカー等）、先駆的に取り組んでいる企業のマネジメントなど、幅広いマネジメント理念を理解する。

スーパービジョン理論では、福祉現場にスーパービジョンが何故必要か理解し、スーパービジョンの4つの機能（教育的機能・管理的機能・支持的機能・評価的機能）及び5つの手法（個人スーパービジョン、グループ・スーパービジョン、ライブ・スーパービジョン、ピア・スーパービジョン、セルフ・スーパービジョン）の他、スーパービジョンで活用できるコーチング技法など、具体的な実践方法についても学ぶ。

④演習：自己の業務内容の振り返り(120分)

④は自己点検の機会とし、チェックシート(表8-5)を活用し、個人及び事業所のワークポイントを洗い出すことで、今後改善すべき点について確認し、自己の業務評価、事業所のサービス提供体制の評価を行う。チェック項目から、業務で特に意識する点について受講者自身が気づく機会とし、振り返りを他者と共有することでサービス管理責任者自身がエンパワメントされる機会とする。

<使用ツール>

- ・業務振り返り(チェック)シート

<グループワークの構成>

- ・受講者6名+ファシリテーター1名の7名グループを基本とする。
- ・提供サービスや圏域が重ならないようなグループとする。

<具体的な演習方法及び時間配分例>

- ・業務振り返り(チェック)シートの記入(事前課題)
- ・アイスブレイク(自己紹介)、記録・発表・進行の3役を決定 (20分)
- ・チェックシートの内容を基に、自己の業務改善点について整理 (40分)
- ・ワークポイント及び改善点をもとにグループディスカッション (60分)

⑤演習：ニーズの捉え方と個別支援計画作成の手法(420分)

⑤は他者評価の機会とし、実際に作成した個別支援計画をもとに、その内容についてチェックし振り返る機会とする。取り組みたい事例を1事例選び、個人情報については隠すなど細心の注意を払いながら他者と事例を共有する。サービス提供の視点からニーズの捉え方、その内容を反映させた個別支援計画作成のプロセスなど基礎部分の底上げを図るとともに、サービス別で事例について検討し、他者からのアドバイスをもらいながら専門性を高め、サービス管理責任者としての総合的な能力の向上を図る。

■ ニーズの捉え方など分野を超えた基本的な視点を獲得する演習(180分)

<使用ツール>

- ・ 個別支援計画(事前課題で提出、様式は各事業所のもの)
- ・ フェイスシート、アセスメント要約表(事前課題で課す共通の様式を使用)

<グループワークの方法>

- ・ 受講者6名+ファシリテーター1名の7名グループを基本とする。
- ・ 提供サービスや圏域が重ならないようなグループとする。(④演習と同じ)
- ・ ファシリテーターは事前に養成のための研修を実施し、事務局と綿密な調整を行い、助言ポイント等について事前に整理する。

<具体的な演習方法及び時間配分例>

- ・ 各自、持ってきた事例についてプレゼンテーション(グループは④演習と同じ)
発表15分、質疑応答5分 計20分×6人= (120分)
- ・ プレゼンテーションについて感じたことを意見交換 (60分)

■ 具体的な支援方法や制度の活用などサービス毎の専門的な能力を獲得する演習(240分)

<使用ツール>

- ・ 個別支援計画(事前課題で提出、様式は各事業所のもの)
- ・ フェイスシート、アセスメント要約表(事前課題で課す共通の様式を使用)
- ・ 個別支援計画(白紙、共通の様式)

<グループワークの方法>

- ・ 受講者6名+ファシリテーター1名の7名グループを基本とする。
- ・ グループワークのメンバーは、事例を深め事業所の提供するサービスの専門性を高める観点から、同じサービスで取り組む(グループの組み換え)。ただし他地域の資源について理解を深め、それぞれの地域に持ち帰ることを狙いに圏域は重ならないようにする。
- ・ ファシリテーターも事前に要請を受けた同じサービスのサービス管理責任者とする。

<具体的な演習方法及び時間配分例>

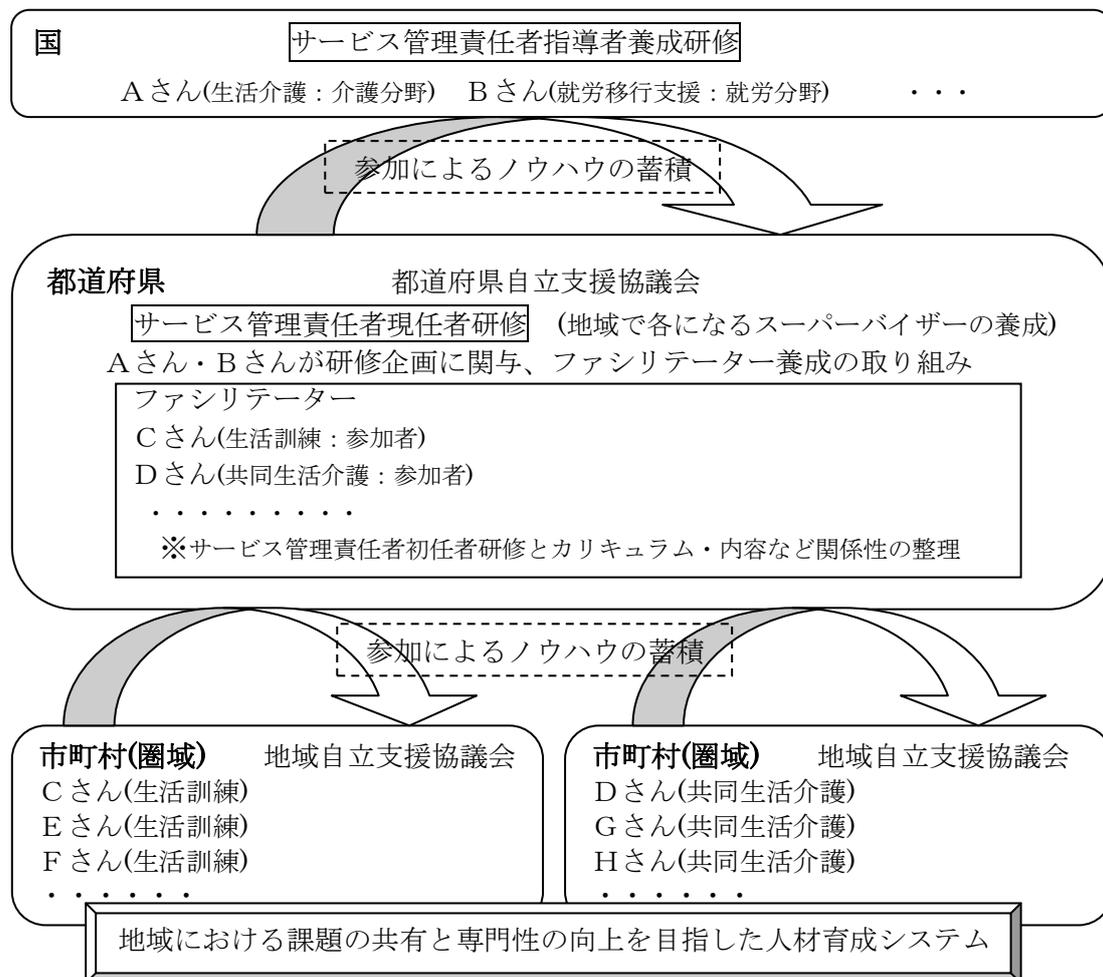
- ・ アイスブレイク(自己紹介)、記録・発表・進行の3役を再度決定 (20分)
- ・ 前の演習で気づいた点を基に、自分の持ってきた個別支援計画を修正(個人作業)(20分)
- ・ 各自、修正した個別支援計画についてプレゼンテーション
発表10分、質疑応答5分 計15分×6人= (90分)
- ・ グループで取り組む事例(個別支援計画)を1つ選び、事例について質疑応答、共通理解を深める(●●さん像の共有化) (30分)
- ・ 選んだ事例を基に、グループで個別支援計画を作成 (40分)
- ・ ファシリテーターによるグループディスカッションの講評 (10分)
- ・ 当初と比較し改善した個別支援計画の発表 1グループ5分×代表4グループ= (20分)
- ・ ファシリテーター・研修企画者等による全体講評 (10分)

なお、ここで述べた方法はあくまでも例であり、その地域の形に合わせて実施することが望ましい。

(2) 自立支援協議会等を活かした現任者研修の活用例

上記の現任者研修カリキュラム提案では、演習において圏域が重ならないように配慮して例示している。本研究において、人材育成には都道府県自立支援協議会の積極的な関与が重要であることを述べてきたが、それを地域の隅々にまでどのように広げていくかは、地域の实情に合わせたシステムチックな方法が求められる。本章の初めで述べたように、L県では圏域を中心とした核になる単位があるが、各都道府県同じようにはできない。今回提案する現任者研修も都道府県を一つの単位としているが、例えば大阪府のような人口規模の多い地域においては、圏域(市町村)を代表して参加してもらい、学んだ手法やノウハウを市町村(地域)自立支援協議会などに持ち帰るなど、より地域に密着したサービス管理責任者の人材育成方法の検討や、具体的な事例検討及びネットワーク作りにつなげる必要が考えられる。そこで、現任者研修を活用した人材育成の一つの形について例示する。

<図8-6：サービス管理責任者現任者研修と人材育成の方法例>



参 考 资 料

平成 22 年度<大阪府>サービス管理責任者研修 アンケート

本アンケートは今後の研修の参考にするとともに、厚生労働省の平成 22 年度障害者総合福祉推進事業「サービス管理責任者の人材育成のあり方に関する調査研究事業」の報告に使用させていただきますので、ご意見・ご感想をお聞かせください。なお、本調査アンケートで知り得た情報は、目的以外の使用をすることはありません。ご協力お願いいたします。

●アンケートは、個々の講義について、研修内容や資料、時間等についておたずねする内容になっております。またご回答の理由などご意見があれば、何でも結構ですので下の欄に記入してください（自由記述）

講義①

「個別支援計画について」 講師：関西福祉科学大学・大学院 津田 耕一氏	非常に思 った	(中間)	どちらとも 言えない	(中間)	全く思わない
ア 講師の説明は分かりやすかったですか。	5	4	3	2	1
イ 資料は分かりやすかったですか。	5	4	3	2	1
ウ 研修時間は適切でしたか。	5	4	3	2	1
(ご意見)					

講義②

「障がい者の虐待防止と権利擁護について」 講師：たむらソーシャルネット田村 満子氏	非常に思 った	(中間)	どちらとも 言えない	(中間)	全く思わない
ア 講師の説明は分かりやすかったですか。	5	4	3	2	1
イ 資料は分かりやすかったですか。	5	4	3	2	1
ウ 研修時間は適切でしたか。	5	4	3	2	1
(ご意見)					

講義③

「はたらく・働き続ける」をあたりまえに」 講師：サテライト・オフィス平野 酒井 京子氏	非常に思 った	(中間)	どちらとも 言えない	(中間)	全く思わない
ア 講師の説明は分かりやすかったですか。	5	4	3	2	1
イ 資料は分かりやすかったですか。	5	4	3	2	1
ウ 研修時間は適切でしたか。	5	4	3	2	1
(ご意見)					

講義④

「サービス提供者と関係機関との連携に ついて」講師：NPO 法人サポートグループ ほわほわの会 宮崎 充弘氏	非常に思 った	(中間)	どちらとも 言えない	(中間)	全く思わない
ア 講師の説明は分かりやすかったですか。	5	4	3	2	1
イ 資料は分かりやすかったですか。	5	4	3	2	1
ウ 研修時間は適切でしたか。	5	4	3	2	1
(ご意見)					

講義⑤

「障害者自立支援法とサービス管理責任者					
---------------------	--	--	--	--	--

平成22年度<大阪府>サービス管理責任者研修 アンケート

の役割」講師：大阪府障がい福祉室 高橋 英之氏	非常に思 った	(中間)	どちらとも 言えない	(中間)	全く思わない
ア 講師の説明は分かりやすかったですか。	5	4	3	2	1
イ 資料は分かりやすかったですか。	5	4	3	2	1
ウ 研修時間は適切でしたか。	5	4	3	2	1
(ご意見)					

DVD上映

「地域で暮らすために」	とても参考 になった	参考に なった	どちらとも いえない	参考になら なかった	まったく参考 にならなかった
参考になりましたか。	5	4	3	2	1
(ご意見)					

●研修2日目・3日目【分野別講義・演習】

①分野別講義について	とても参考 になった	参考に なった	どちらとも いえない	参考になら なかった	まったく参考 にならなかった
参考になりましたか。	5	4	3	2	1
(ご意見)					
②分野別演習について	とても参考 になった	参考に なった	どちらとも いえない	参考になら なかった	まったく参考 にならなかった
参考になりましたか。	5	4	3	2	1
(ご意見)					

●研修全体の評価についておたずねします。

①あなたは研修の内容を十分に理解できましたか。	とても理解 できた	理解 できた	どちらとも いえない	理解でき なかった	まったく理解 できなかった
	5	4	3	2	1
(ご意見)					
②今回の研修は、あなたにとって役立つものでしたか。	とても役立 った	役立っ た	どちらとも いえない	役立たな かった	まったく役立 たなかった
	5	4	3	2	1
(ご意見)					
■現在サービス管理責任者として従事されている方のみご回答ください。(③、④)	とても役立 った	役立っ た	どちらとも いえない	役立たな かった	まったく役立 たなかった
③今回の研修は、サービス管理責任者の業務に役立つものでしたか。	5	4	3	2	1
(ご意見)					
④今回の研修終了後に、スキルアップのための再研修は必要だと思いますか。 (必要である・不要である・わからない)					
(ご意見)					

平成 22 年度<大阪府>サービス管理責任者研修 アンケート

●今回の研修を受けて、今後さらに習得すべきだと思われることは何ですか。

例：個別支援計画の作成

●研修全般について、ご意見があれば、何でも結構ですので記入して下さい。

●ここからは、サービス管理責任者の業務についておたずねします。

問 1. 現在、あなたはサービス管理責任者として (働いている ・ 今後、働く予定)
 →「働いている」を回答された方は、問 2 から問 1 6 まで (全問) ご回答をお願いします。
 →「今後、働く予定」を回答された方は、問 9 から問 1 6 まで (番号に網掛け) ご回答をお願いします。

問 2. 問 1 で「働いている」と答えた方にお尋ねします。所属している事業所の実施サービスはどれですか (あてはまるものにはすべて○をつけてください)

①療養介護	②生活介護	③自立訓練 (機能訓練)	④自立訓練 (生活訓練)
⑤共同生活援助 (グループホーム)	⑥共同生活介護 (ケアホーム)	⑦就労移行支援	⑧就労継続支援
⑨児童デイサービス	⑩施設入所支援		

問 3. あなたの実務経験年数 (サービス管理責任者研修の受講要件を満たす) について教えてください。

① 5 年未満	② 5 年～7 年未満	③ 7 年～10 年未満	④ 10 年以上
---------	-------------	--------------	----------

問 4. あなたはいつからサービス管理責任者として働いていますか。

① 1 8 年度	② 1 9 年度	③ 2 0 年度	④ 2 1 年度	⑤ 2 2 年度
----------	----------	----------	----------	----------

問 5. サービス管理責任者以外に兼任されている役職はありますか。(平成 2 2 年 1 1 月 1 日現在)

①なし (専任) ②あり
 ③あり 他の事業所の役職の兼任 (具体的な役職名)

問 6. その役職は何でしょうか (複数回答可)

①管理者	②生活支援員	③世話人	④職業指導員	⑤就労支援員	⑥指導員	⑦保育士
⑧看護職員	⑨相談支援専門員	⑩その他 (具体的に				

※⑩その他 (具体的に)

問 7. あなたのサービス管理責任者としての業務の状況についてお聞きします。

各項目について、該当する数字に○を付けてください。

項目	実施の状況		
	十分にできてい る	ある程度はで きている	あまりできてい ない
ア 利用者に対するアセスメント	3	2	1
イ 個別支援計画の作成	3	2	1
ウ 個別支援計画の作成に係る会議の運営	3	2	1
エ 個別支援計画の説明と交付	3	2	1
オ サービス提供プロセスの管理及び個別支援計画 の変更 (モニタリング)	3	2	1

平成 22 年度<大阪府>サービス管理責任者研修 アンケート

カ 支援内容に関する関係機関との連絡調整	3	2	1
キ サービス提供者に対する技術指導と助言	3	2	1

問 8. 問 7 で、「あまりできていない」とされた項目がある場合、その事項とその理由をお聞かせください。

理由

■今後サービス管理責任者として働く予定の方は、ここから記入してください。

問 9. 事業所内でサービス管理責任者の役割についての共通理解はできていますか。

①十分にできている	②できている	③どちらともいえない
④できていない	⑤まったくできていない	

問 10. 事業所内の実際の支援の場面において、サービス管理責任者と他の職員との役割分担はできていますか。

①十分にできている	②できている	③どちらともいえない
④できていない	⑤まったくできていない	

問 11. あなたの事業所では、利用者の個別支援計画の原案は、どの職員が作成していますか。(複数回答可)

①サービス管理責任者	②サービス提供者	③その他
------------	----------	------

問 12. 問 11 で、「①」を選ばれた方にお聞きします。

あなたの事業所では、何人の利用者について個別支援計画(原案)を担当していますか。()人

問 13. あなたの事業所では、関係機関との連携(連絡や調整等)について、誰が担当していますか。

(複数回答可)

①サービス管理責任者	②サービス提供者	③管理者	その他
------------	----------	------	-----

問 14. あなたの事業所の、関係機関との連携の状況についてお聞きします。

ア～ウにあてはまる関係機関を下の 1～16 の中から選んでください。(複数回答可)

ア 十分にできている機関	
イ ある程度はできている機関	
ウ あまりできていない機関	

- 1 相談支援事業所 2 市町村(担当者) 3 他の福祉サービス事業所 4 医療機関 5 保健所 6 訪問看護ステーション 7 特別支援学校 8 教育委員会 9 ハローワーク 10 障害者就業・生活支援センター 11 障害者職業センター 12 企業 13 保育所・幼稚園 14 児童相談所 15 近隣住民 16 その他(具体的に)

問 15. 関係機関との連携ができていない場合、その機関(問 14 の 1～16 の番号から選択)とその理由をお聞かせください。(複数回答可)

問 16. 最後に、サービス管理責任者に関して、ご意見、ご要望がございましたら、自由にご記入ください。

ご協力どうもありがとうございました。

平成 22 年度総合福祉推進事業「サービス管理責任者の人材育成のあり方に関する調査研究事業」アンケート

本アンケートは厚生労働省の平成 22 年度障害者総合福祉推進事業「サービス管理責任者の人材育成のあり方に関する調査研究事業」の報告に使用させていただきますので、ご協力お願いいたします。なお、本調査アンケートで知り得た情報は、目的以外の使用をすることはありません。

■貴都道府県の実施する「サービス管理責任者研修」について、以下の項目に回答してください。

問 1. 回答都道府県名 【 】

問 2. 研修の修了者数について教えてください。(平成 23 年 1 月 1 日時点)

※ 年度別、分野別にお答えください。複数の分野を受講している人はそれぞれの分野で数えてください。

※ 全体講義は受講者の実数をお答え下さい。

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
全体講義受講者数					
介護					
地域(身体)					
地域(知・精)					
就労					
児童					

問 3. 受講(必要)者数の把握はどのようにしていますか。具体的な取組があれば記入してください。また、研修規模の設定方法について教えてください。

問 4. 貴都道府県の研修企画で、受講生に求めるもの(習得して欲しい内容)は何ですか。

以下の項目の中から重要だと思われる項目を 3つ 選択してください。

ア 利用者に対するアセスメント	
イ 個別支援計画の作成	
ウ 個別支援計画の作成に係る会議の運営	
エ 個別支援計画の説明と交付	
オ サービス提供プロセスの管理及び個別支援計画の変更(モニタリング)	
カ 支援内容に関する関係機関との連絡調整	
キ サービス提供者に対する技術指導と助言	

ここからは、平成 22 年度実施した(する予定)のサービス管理責任者研修について回答してください。

問 5. 研修の実施体制について下記の項目から選択してください。

今年度研修の事務局はどこが担っていますか。

①都道府県が直接実施	②指定	③委託	→②③の場合(団体名:)
------------	-----	-----	---------------

問 6. 問 5 で②、③と答えた場合→行政の研修担当者は、どれくらい研修の企画に関与していますか。

①企画内容に積極的に関与	②どちらかといえば積極的	③あまり積極的ではない	④内容があまりわからないので、指定団体等に任せている
--------------	--------------	-------------	----------------------------

問 7. 研修の受講料(実費負担額含む)について教えてください。

①無料	②有料	→有料の場合 () 円
-----	-----	--------------

平成 22 年度総合福祉推進事業「サービス管理責任者の人材育成のあり方に関する調査研究事業」アンケート

問 8. 研修の実施体制について配慮・工夫していることについて教えてください。

項目	配慮・工夫している内容
①研修開催時期	
②会場	
③講師	
④教材	
⑤受講者のモチベーション・動機付け	
⑥地域の特徴	
⑦アンケート	
⑧その他	

問 9. 事前課題の有無について教えてください。

①無	②有（全体講義前）	③有（分野別講義・演習前）
----	-----------	---------------

問 10. 問 9 で②、③と答えた場合、その内容について教えてください。（複数回答可）

①地域診断（社会資源調査）	②事例の読み込み	③課題整理表の作成
④個別支援計画の作成	⑤その他（内容： ）	

問 11. 全体講義の内容について教えてください。

また、講義を担った講師の所属、名前、講義時間、使用した資料について回答して下さい。

（実施日：平成 年 月 日）

	講師名	所属	講義時間	使用した資料(①～③より選択)
回答例	大阪 太郎	大手前福祉センター	60 分	③（DVD教材）
A. 障害者自立支援法とサービス管理責任者の役割				①講師オリジナル ②国テキスト資料を改編 ③その他（ ）
B. サービス提供のプロセスと管理				①講師オリジナル ②国テキスト資料を改編 ③その他（ ）
C. サービス提供者と関係機関の連携				①講師オリジナル ②国テキスト資料を改編 ③その他（ ）
D. 上記以外（都道府県のオリジナルカリキュラム等がある場合） （一番左の欄は内容及び講義名を記入してください）				
				①講師オリジナル ②国テキスト資料を改編 ③その他（ ）

平成 22 年度総合福祉推進事業「サービス管理責任者の人材育成のあり方に関する調査研究事業」アンケート

→Dの項目を記入した場合、講義に入れようと考えた理由について教えてください。

--

問 1 2. 分野別講義の内容について教えてください。

また、講義を担った講師の所属、名前、講義時間、使用した資料について回答して下さい。

	講師名	所属	講義時間	使用した資料(①～③より選択)
回答例	大阪 太郎	大手前福祉センター	60 分	③ (DVD教材)
A. アセスメントとサービス提供の基本姿勢				①講師オリジナル ②国テキスト資料を改編 ③その他 ()
				①講師オリジナル ②国テキスト資料を改編 ③その他 ()
				①講師オリジナル ②国テキスト資料を改編 ③その他 ()
B. 上記以外 (都道府県のオリジナルカリキュラム等がある場合) (一番左の欄は内容及び講義名を記入してください)				
				①講師オリジナル ②国テキスト資料を改編 ③その他 ()
				①講師オリジナル ②国テキスト資料を改編 ③その他 ()

問 1 3. 分野別演習を主に企画した人の所属について教えてください。複数いる場合は全て記入してください。

また、グループワークを行う場合、1グループの人数について回答してください。

	講師名	所属 (属性を下記から選択してください) (①サビ管実務者②それ以外)→右の欄に記載	属性	平成 22 年度 指導者研修
回答例	大阪 太郎 浪速 花子	大手前福祉センター 天満作業所	① ②	参加・不参加 参加・不参加
介護				参加・不参加 参加・不参加
1グループの人数 () 人 ファシリテーターの配置 () グループに1人				
地域 (身体)				参加・不参加 参加・不参加
1グループの人数 () 人 ファシリテーターの配置 () グループに1人				
地域 (知・精)				参加・不参加 参加・不参加
1グループの人数 () 人 ファシリテーターの配置 () グループに1人				

平成 22 年度総合福祉推進事業「サービス管理責任者の人材育成のあり方に関する調査研究事業」
アンケート

就労				参加・不参加
				参加・不参加
1グループの人数()人 ファシリテーターの配置()グループに1人				
児童				参加・不参加
				参加・不参加
1グループの人数()人 ファシリテーターの配置()グループに1人				

問 1 4. 分野別演習で、演習を円滑にすすめるためにどのような工夫とツールを利用していますか。
以下の項目 1～8 から選んでください。(複数回答可)

- 1 ファシリテーターの配置 2 小人数でのグループワーク 3 圏域別でのグループ編成 4 年代別でのグループ編成
⑤障がい別のグループ編成 5 視覚的に見やすく、情報共有できるもの(模造紙等) 6 プロジェクターやOHPなど
7 ポストイット等の使用によるKJ法 8 その他(具体的に)→

問 1 5. サービス管理責任者現任者研修を実施していますか。

①実施している	②実施していない
---------	----------

問 1 6. 問 15 で①と答えた場合→実際に現任研修を実施されている場合、その内容(カリキュラム)について教えてください。

問 1 7. 問 15 で②と答えた場合→サービス管理責任者現任者向けの研修の必要性について

①必要である	②今後、実施する予定(予定:平成 年度)	③不要である	④わからない
--------	----------------------	--------	--------

(①、②と答えた場合、下記にその理由と、研修に入れるべき(予定の)項目について記載してください)

問 1 8. サービス管理責任者に関して、ご意見がございましたら自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

ご回答いただいたアンケート内容についてより理解を深めるため、よろしければ下記の書類についても併せて返送していただきますよう、ご協力お願いいたします。

- 平成 22 年度貴都道府県サービス管理責任者研修テキスト(全体講義、分野別含む)
- 平成 22 年度サービス管理責任者研修募集(実施)要項(募集の際に使用するもの)

おわりに

本調査研究事業では、サービス管理責任者研修のこれまでの経過や現行の標準カリキュラムにおける問題点、過去の調査研究成果などを参考に、大阪府をはじめ他府県の研修受講者（1,313名）を対象にした研修の効果測定とともにサービス管理責任者の業務に関する調査を行い、次に都道府県の事務担当者（9都道府県）を対象に、研修の企画運営体制を明らかにするための調査を実施しました。さらに2県については研修状況を把握するために実地調査を行いました。

そしてこれらの調査結果を踏まえて、次の5つの提案をしました。

- 1 サービス管理責任者研修の標準カリキュラム（現行）のより具体的な内容について
- 2 新カリキュラムとして、全体講義の科目を追加することについて
- 3 現行の分野別講義を充実させるための工夫として、4科目を導入することについて
- 4 サービス管理責任者研修の指導者ガイドラインについて
- 5 現任者研修プログラムについて

1では、全体講義及び分野別講義の研修内容と習得目標を整理しました。これまでの調査研究において研修内容に「地域差」があるという指摘はありましたが、今回の調査研究では分野別講義も含めて全科目を整理し、研修の標準化を提案させていただきました。今後サービス管理責任者に必要な知識や技術とは何かということについて再考する検討材料としても活用できるのではないかと考えます。

2と3では、現在障がい福祉サービス事業所において喫緊な課題を全体講義の新科目として提案し、分野別講義の科目も従来の枠にとらわれず、サービス管理責任者としての業務に役立つ実践的な研修内容を盛り込む形を提案しました。特に「虐待防止と権利擁護について」は、今後サービス管理責任者研修の中でも中心的・恒常的な研修として重要だと思われれます。

4では、効果的な研修のあり方を検討するために、指導者向けガイドラインを作成しました。特に効率的な研修運営が求められる「分野別演習」については、実施する上でのポイントや留意点を重点的にまとめました。全体講義、分野別講義、演習という流れを演習担当者がよく理解して指導することが、結果的に研修の満足度を上げることにもつながるのではないかと考えます。

5では、現在制度上整備されていない、サービス管理責任者研修現任研修に関する提案です。これは、先進的に取り組んでいるL県の実地調査や大阪府におけるワーキング結果に基づき必要な講義や演習の内容について具体的に提案しました。ただし定められた調査研究期間内に全研修プログラムの試行を行うことができず、検証も含めて今後の課題となりました。

以上のように今回の調査研究の取組みは多岐にわたりましたが、一方で検証作業も含め今後につなげていかなければならない課題が数多く残ってしまいました。都道府県調査そのものが一部の都道府県に留まり全体の把握ができなかった中での考察そして提案となってしまったこと、また、サービス管理責任者の要件に関する「相談支援従事者初任者研修」（講義部分）のカリキュラムについては、サービス管理責任者研修との関係についての整理が十分に行えなかったこと、更にサービス管理責任者の人材育成のあり方の中で「育てる人材像の明確化」や「都道府県自立支援協議会の活用」について指摘はしたものの、抽象論で終わってしまったことなどから、今後提案内容一つひとつが各都道府県ではどのように捉えられ、実際にはどう活用出来たのかと言う視点での評価を行う必要があると考えています。

しかし今回の研究成果が、少しでもサービス管理責任者に携わる者の質の向上につながり、サービス管理責任者研修の充実に寄与できることを期待します。

なお、今回の成果の公表につきましては、事業事務局の大阪府立砂川厚生福祉センターのホームページで掲載を行いますとともに、報告書冊子につきましては、各都道府県障がい福祉主管課並びに本調査研究にご協力頂いた関係機関、関係者の皆様方に配布いたします。

平成23年3月

サービス管理責任者の人材育成のあり方に関する調査研究 検討委員会



大阪府福祉部障がい福祉室地域生活支援課

平成 23 年 3 月発行

〒540-8570 大阪市中央区大手前 2 丁目

(代表電話) 06-6941-0351